연구보고서

１９９５ － ００４

외국인력관련법제 및 정책의 국제비교

한국노동연구원

目 次

머리말
第 1 章 序 論

第 2 章 우리나라의 外國人勤勞者 雇傭現況 및 政策
第 1 節 外國人勤勞者의 雇傭現況
第 2 節 外國人勤勞者 關聯政策
第 3 章 各國의 外國人勤勞者 關聯法制 및 政策
第 1 節 獨 逸
1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況
2. 勞動許可制度
3. 外國人勞動力政策
第 2 節 싱가포르
1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況
2. 勞動許可制度
3. 外國人勤勞者 關聯政策
第 3 節 臺 灣
1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況
2. 雇傭許可 및 勞動許可制度
3. 外國人勤勞者 關聯政策
第 4 節 日 本
1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭展望
2. 技能實習制度
3. 外國人勤勞者 關聯政策

第 4 章 基本政策 및 法制化의 方向
第 1 節 基本政策
1. 制限的 許容
2. 不法就業 規制의 强化
3. 均等待遇
第 2 節 法制化의 方向(勞動許可 및 雇傭許可制度의 導入)

參考文獻
附 錄

ABSTRACT

表 目 次

<표 2-1> 우리나라의 외국인근로자 취업현황
<표 2-2> 우리나라의 합법취업자 현황
<표 2-3> 우리나라의 산업연수생 허가추이
<표 2-4> 불법취업자와 산업연수생의 국내고용규모 및 국적현황
<표 3-1> 독일의 주요경제지표 변화추이
<표 3-2> 구서독지역의 총생산, 생산성, 근로시간 증가율과 고용현황
<표 3-3> 독일의 외국인 거주자, 외국인근로자의 추이
<표 3-4> 독일의 외국인근로자의 국적(1992)
<표 3-5> 독일의 산업별 외국인근로자수(1991)
<표 3-6> 독일의 외국인근로자의 취업비중이 높은 산업(1992년 기준)
<표 3-7> 독일의 산업대분류별 취업자 구성(1992년 기준)
<표 3-8> 독일의 직종대분류별 취업자 구성(1992년 기준)
<표 3-9> 싱가포르의 경제성장률, 경제활동참가율 및 실업률 추이
<표 3-10> 싱가포르의 산업대분류별 취업자 구성(1992)
<표 3-11> 싱가포르의 직종대분류별 취업자 구성(1992)
<표 3-12> 싱가포르 외국인근로자수의 추이
<표 3-13> 싱가포르에 있어서 여성의 연령계층별 경제활동참가율
<표 3-14> 싱가포르에 있어서 건설업에 종사하는 근로자의 국적별 분포비율
<표 3-15> 싱가포르 외국인근로자의 월평균 임금 및 임금분포율
<표 3-16> 싱가포르의 외국인근로자 고용세 인상추이
<표 3-17> 싱가포르의 외국인 고용세의 이원화
<표 3-18> 대만의 GNP성장률, 경제활동참가율, 실업률(1992)
<표 3-19> 대만의 산업대분류별 취업자 구성(1992)
<표 3-20> 대만의 직종대분류별 취업자 구성(1992)
<표 3-21> 대만의 유효구인배율
<표 3-22> 대만의 인력부족현황
<표 3-23> 대만 불법체류자의 출신국
<표 3-24> 대만의 외국인근로자 고용현황(1993. 11)
<표 3-25> 외국노동력 수입에 찬성하는 이유(대만)
<표 3-26> 외국노동력 수입에 반대하는 이유(대만)
<표 3-27> 대만의 외국인력 수입쿼터
<표 3-28> 일본의 경제성장률, 경제활동참가율, 실업률
<표 3-29> 일본의 경기후퇴기의 유효구인배율
<표 3-30> 일본의 유효구인배율 추이
<표 3-31> 일본의 취업목적 신규입국자의 체류자격 구성비율(1993)
<표 3-32> 일본의 목적별・직종별・출신지역별 외국인근로자수(1993. 6. 1)
<표 3-33> 일본의 불법체류 외국인 현황
<표 3-34> 일본의 불법체류자의 입국・체류시 체류자격(1993. 11)
<표 3-35> 일본의 불법체류자의 출신국별 변화추이
<표 3-36> 일본의 외국인 체류자격 일람표
<표 3-37> 일본계 외국인들의 일본내 취업실태(1991)

[그림 3-1] 독일의 국가간 쌍무협정에 의한 노동력 수입방식

序 言

1980년대 후반부터 주로 3D업종의 산업현장에 유입되기 시작한 외국인력은 1991년 정부가 산업기술연수의 명목으로 단순・미숙련기능의 외국인 근로자의 입국을 허용하기 시작한 이래 그 숫자가 크게 증가하였다. 1994년 12월말 현재 우리나라에 취업하고 있는 외국인근로자의 수는 81,824명으로 추정되며, 이 가운데 합법취업자 5,265명과 산업기술연수생 28,328명을 제외한 나머지 48,231명은 불법취업자이다.
연수생제도는 사실상 그 목적이 본래의 '연수'에 있는 것이 아니라 저임금의 단순・미숙련기능 노동력 활용에 있기 때문에 실시과정에서 여러 가지 문제점을 드러내고 있다. 즉 합법적으로 입국한 연수생의 수당보다 불법취업자의 임금이 높기 때문에 무단이탈 현상이 발생하여 불법취업자를 양산하고 있으며 사실상 근로자로서 노무제공을 하고 있음에도 불구하고 노동법적 보호를 받지 못하고 있다. 외국인력 수입은 국내경제와 사회에 미치는 영향이 크기 때문에 신중한 정책수립이 요구된다. 그러나 근본적인 정책이 확립되지 않은 상태로 단기적 대안에 의하여 외국인력을 도입하는 것은 외국인근로자 고용에 따른 부정적 효과를 더욱 유발하게 될 뿐이다.
현행 산업연수생제도는 외국인력 수입에 대한 근본적 정책이 되지 못하므로, 외국인근로자 고용에 따른 문제점을 최소화시킬 수 있는 근본적이고 효율적인 제도의 마련이 시급하다.
본 연구는 각국의 외국인력 관련정책 및 법제를 비교・고찰하여 우리나라의 노동시장에 가장 적합한 외국인력 수입정책 및 제도를 제시함을 목적으로 하였다. 어느 외국인력 수입국가나 기본정책은 전문・기능 외국인력은 적극적으로 수입하되 단순・미숙련 기능인력은 가능한 한 제한한다는 입장이며 불법취업자에 대하여는 엄격하게 규제하고 있으나 각국의 노동시장 상황 및 정책에 따라 제도의 상이점이 있다. 본 연구는 그러한 상이점에 의하여 정책 및 제도가 대표적으로 구분되는 독일, 싱가포르, 대만, 일본을 중심으로 관련정책 및 제도를 비교・고찰하였다.
일본을 제외한 독일, 싱가포르, 대만의 경우 공통적으로 노동허가제도를 통해 외국인력을 수입하고 있으며, 대만은 사용자에 대한 고용허가제를 병행하고 있다. 대만과 같이 외국인근로자에 대한 노동허가와 사용자에 대한 고용허가를 별도로 발급하는 경우 더욱 효율적으로 규모와 직종을 제한하여 외국인력을 활용할 수 있다. 싱가포르의 경우 외국인근로자를 고용하는 사용자에게 외국인근로자 고용세(Levy)를 부과하여 외국인력을 수입함으로써 발생하게 되는 사회비용, 추가적 복지비용, 규제비용 등의 제반비용을 외국인력 수입의 원인제공자이며 이익수혜자인 사용자에게 분담시키고 있다.
일본은 우리나라의 산업연수생제도와 유사한 기능실습제도에 의하여 외국인력을 수입하고 있으나 일본내에서도 이 제도는 외국인 노동력의 편법적 활용으로서 단기적 대안에 불과하다는 비판을 받고 있다.
이에 본 연구에서는 상기한 각국에 대한 비교정책 및 비교법적 고찰과 우리나라의 현행 산업연수생제도 실시과정에서 나타난 문제점들에 대한 분석을 바탕으로 하여 향후 우리나라의 외국인력 수입의 기본정책 및 법제화의 기본방향을 제시하였다. 즉 외국인력 수입은 '제한적 허용', '불법취업규제 강화', '균등대우'를 기본정책방향으로 하여 '노동허가제도 및 고용허가 제도'를 통하여 이루어져야 한다.
외국인근로자를 고용하는 사용자에 대한 '고용허가'와 취업하고자 하는 외국인에 대한 '노동허가'를 통하여 국내근로자와의 대체가능성이 낮고 인력부족률이 높은 직종에 한하여 수입을 허용해야 하며, 불법취업자 활용의 소지를 최소화하기 위하여 불법취업규제를 강화해야 한다. 또한 일단 합법적으로 취업한 외국인근로자에 대해서는 국내근로자와 노동법적으로 기본이념의 실현으로써 뿐만 아니라 불법취업에 대한 자기규제요인(Self-regulation incentive)으로도 작용할 수 있다.
본 연구는 진행하는 과정에서 마지막 정리를 도와준 安鎭成 연구조원과 편집・교정을 위해 노고를 아끼지 않은 朴贊英 출판팀장, 鄭澈 연구원 등 출판담당자들에게도 진심으로 감사드린다.
끝으로 본 보고서에 수록된 모든 연구내용은 저자의 개인의견이며 본 연구원의 공식적 견해가 아님을 밝혀둔다.

1995年 8月
韓國勞動硏究院
院長 金 大 模

International Comparisons of the Laws and Policies for Workers

Soh-Young Kim(Korea Labor Institute)

In the mid 1980s, when labor shortages were the most severe, a large number of foreign workers entered Korea without valid working documents. The government did not take any explicit measures towards foreign workers.

Unskilled foreign workers were permitted to enter the country only as job trainees. However, it is believed that in the last few years a large number of undocumented foreign workers have entered Korea seeking employment. Most undocumented foreign workers enter Korea with a short term visa, mainly issued to foreign tourists. They then extend their stay without proper authorization from the immigration office. As of December, 1994 the number of undocumented foreign workers was estimated to be at least 48,231. The number of foreign trainees was 28,328.

Korea later introduced the skill-trainee system, which was originally intended to upgrade the skills of foreign workers employed by overseas Korean firms. As labor shortages grew more critical, the Korean government began to use the skill-trainee system as an instrument for accepting foreign unskilled labor. However, this system, which is modelled after the Japanese system, is not desirable. Importing foreign workers as trainees is not a permanent solution for labor shortages, nor is it productive for the trainees. Foreign trainees should be trained with skills that they can use when they return to their home countries.

The objective of this paper is to analyze and compare the laws and systems related to the importation of foreign labor in Germany, Singapore, Taiwan, and Japan. This paper also aims to recommend sound policy options concerning importing foreign labor. Korea's foreign labor policy, which is to import laborers, seems to avoid the possible negative side effects of legalizing the use of foreign labor. However, it should be noted that negative consequences later resulted due to the lack of a legitimate legal process for importing foreign labor. Accepting foreign workers with-out recognizing their legal status can prove to be a truly detrimental policy.

Germany began importing foreign workers since World War Ⅱ. With the implementation of two Acts-the Work Residence Permit Act(Arbeitsaufenthaltsverondunug, 1990. 12. 18) and the Work Permit Act(Arbeitsverordnung, 1993, 9. 1.), Germany now restricts the importation of foreign workers. At first Germany adopted a rotation policy, sending foreign workers home after a fixed period of time. They also enacted a policy which encouraged foreign workers to return to their home countries. However, these policies failed and the number of foreign workers remaining in Germany for an extended period of time increased. Germany then established the social-unifying policy, along with the foreign workers import restriction policy.

Singapore controls employment of foreign workers through the Immigration Act(1989. 2) and the Employment of Foreign Workers Act(1990. 11). Only foreign workers with work permits are employable in Singapore. A special feature of Singapore's foreign workers import policy is the Foreign Worker Levy and Security Bond that the government imposes on employers who employ foreign workers. Singapore also enforces strict laws against illegal employment.

To make valid work contracts between foreign workers and employers in Taiwan, work permits must be issued to foreign workers and employment permits must be issued to employers. In Taiwan, only employers who are unable to obtain employees from the domestic market are provided with employment permits.

Japan utilizes foreign workers through the skill-trainee system, which Korea has also adopted. This system is managed by JITCO(Japan International Training Center Organization). Japan also provides special benefits to South-American-born Japanese, in terms of gaining employment in Japan.

The foreign workers in Korea earn about 60 percent of the wages of Korean workers. Trainees earn significantly less than the undocumented foreign workers. Many foreigners seeking employment in Korea do so through illegitimate means, often paying a very high placement fee.

The Korea government should consider legalizing the employment process for foreign workers, particularly in sectors with structural problems. Taiwan's work permit systeme and employer permit system are viable policy options concerning the importation of foreign labor. Foreign workers should be offered equal treatment to that of domestic workers. The Korean government should also strive towards banning the use of illegal foreign workers. It needs to enforce strict immigration procedures at ports and airports. Otherwise, problems emerging from the use of illegal foreign workers will only be perpetuated and aggravated.

第 1 章

序 論

우리나라는 1980년대 후반부터 급격히 임금수준이 상승되고 고도성장이 지속되어 노동력 부족을 초래하였다. 그 결과 우리나라보다 임금수준이 낮은 중국, 동남아 등으로부터 외국인력이 유입되기 시작하였다. 따라서 외국인근로자수가 급증하였고, 이들의 대부분은 근로조건이 열악한, 소위 3D업종의 산업현장에서 불법으로 취업하였다.
우리나라는 일부 전문기술직종에 한정하여 외국인의 국내취업을 허용하고, 단순・미숙련 기능의 외국인 노동력은 원칙적으로 금지하고 있다. 그러나 노동력 부족이 일시적인 현상으로 그치지 않고 심화됨에 따라 산업체의 인력난을 덜어주고, 산업의 空洞化를 막기 위하여 정부는 1991년 産業技術硏修의 명목으로 단순・미숙련기능의 외국인근로자의 입국을 허용하기 시작하였다. 産業硏修는 1993년까지는 상공부(통상산업부)장관이 추천하는 산업체에서의 산업기술연수형태로 소규모로 시행되었으나 1993년 12월 중소기업협동조합중앙회가 추천하는 산업체에서의 산업기술연수제도로 바뀌면서 산업연수의 규모는 크게 확대되었다.
1994년 12월말 현재 우리나라에 취업하고 있는 외국인근로자수는 81,824명으로 추정되며, 이 가운데 합법취업자 5,265명을 제외하면, 산업기술연수생 28,328명과 불법취업자 48,231명은 단순・미숙련기능 외국인력이다.
산업기술연수생은 연수생의 신분을 지니고 있으나 사실상 단순・미숙련기능의 노무를 제공하는 근로자이다.
기본적으로 산업인력의 수급예측과 외국인력의 활용에 대한 정책기조가 마련되지 않은 상태에서 수립된 산업기술연수제도는 사실상 그 목적이 본래의 '연수'에 있는 것이 아니라 저임금의 단순・미숙련기능 노동력의 활용에 있기 때문에 시행과정에서 여러 가지 문제점이 드러났다. 즉 합법적으로 입국한 연수생의 연수수당(월평균 252,000원)보다 불법취업자의 임금(월평균 426,000원)이 높기 때문에 무단이탈현상이 발생하여 불법취업자를 양산하고 있으며, 사실상 근로자로서 노무제공을 하고 있음에도 불구하고 연수수당, 연수(근로)시간, 안전・보건과 건강관리, 의료보험 등에있어서 노동법의 보호를 받지 못하였다.[1)]
정부는 1995년 3월 1일 외국인 산업연수생에게도 폭행 및 강제근로금지, 근로시간, 최저임금, 산재보험 등 노동관계법을 제한적으로 적용하기로 하였다. 이미 상당수의 외국인력이 국내에 취업하고 있으며 이들 대부분이 불법취업자인 현시점에서 외국인근로자 문제는 이제 외국인 노동력 수입여부에 대한 찬반논쟁의 단계는 지났으며, 외국인 노동력에 대한 사회적 컨센서스도 어느 정도 이루어져 있다고 본다.[2)3)]
그러므로 어떠한 제도의 채택이 외국인근로자 고용에 따른 문제점을 최소화시킬 수 있는지를 검토하여 근본적인 제도를 마련해야 할 것이다.

본 보고서에서는 외국인력 수입에 대한 근본적이고 효율적인 제도의 마련을 위하여 이미 오래 전부터 외국노동력을 수입하여 시행착오를 겪은 바 있는 국가들(독일, 싱가포르, 대만, 일본)의 외국인근로자 관련 법・제도와 정책을 비교・고찰해 보고자 한다.
독일, 싱가포르, 대만의 경우 노동허가 및 고용허가제도에 의하여 외국노동력을 수입하고 있으나 각국의 상황과 정책에 따라 구체적 내용은 약간의 상이점이 있다. 일본은 우리나라와 비슷한 기능실습제도에 의하여 외국인근로자를 고용하고 있다. 어느 나라든 외국인력 수입의 기본정책은 전문・기능 외국인력은 적극적으로 수입하고, 단순・미숙련 기능인력은 가능한 한 제한한다는 입장이며, 불법취업자의 규제를 강화하고 있다.
본 보고서는 제1장「서론」에 이어 제2장에서는「우리나라의 외국인근로자 고용현황 및 배경과 정책」을 살펴보고, 제3장「각국의 외국인근로자 관련법제 및 정책」에서는 제1절 독일, 제2절 싱가포르, 제3절 대만, 제4절 일본의 순서에 의하여 각각의 나라에 있어서의 1.노동시장 및 외국인근로자 고용현황, 2.외국노동력 수입관련 법・제도, 3. 외국노동력 수입정책을 살펴보며, 제4장 「기본정책 및 법제화의 방향」에서는 각국의 제도 및 정책의 비교를 토대로하여 우리나라의 노동시장에 가장 적합한 외국노동력 수입제도 및 정책을 제시하고자 한다.

주석 1) 1994년 12월 현재 중소기업협동조합중앙회 추천 연수생 가운데 3,018(16)이 연수기업체로부터 이탈하였으며, 이탈자의 절반이 입국 1개월 이내에 잠적하였고, 80% 이상이 2개월 이내에 잠적하였다(『노동뉴스』, 1995, 2.15, 노동부).
주석 2)「1995년 노동력 수급전망」(1995. 1, 노동부・한국노동연구원)에 의하면 1995년도 국내노동시장은 심각한 인력난을 보일 것으로 예상되기 때문에 이에 대응하기 위한 인력공급 확대대책이 시급하며, 특히 인력난 때문에 정상적 경영이 어려운 중소기업을 중심으로 외국인력의 도입확대요구가 커질 것으로 전망된다. 외국인력의 다수가 불법취업자이므로 외국인력 도입의 취지가 퇴색하였으므로 외국인력 도입에 관한 법을 제정하고, 외국인력의 도입 및 관리체계를 강화하는 등의 대책이 필요하다는 견해를 제시하고 있다.
주석 3) 1995년 2월 한 여론조사 전문기관(코리아 리서치센터)이 실시한 「외국인 고용관리법 제정여론조사」에 의하면, '외국인 연수생에 대하여 기본적 근로조건 등 노동관계법을 제한적으로 적용하는 데 대해 긍정적 조치로 본다'는 견해가 91.3%였으며, '외국인근로자의 사업장 이탈을 방지하기 위하여 임금이나 근로조건의 개선이 이루어져야 한다'는 견해는 44.6%였다. 또한 '외국인근로자의 국내취업에 관한 별도의 법제정이 필요하다'는 의견이 79.3%에 달하였다(1995. 4. 『월간노동』, 30쪽).

第 2 章

우리나라의 外國人勤勞者 雇傭現況 및 政策

第 1 節 外國人勤勞者의 雇傭現況

1994년 12월 31일 현재 우리나라에 취업하고 있는 외국인근로자는 합법취업자와 불법취업자를 합하여 약 82,000명이며, 그 가운데 산업기술연수생이 28,328명으로서 전체의 41%를 차지하고 있고, 불법취업자는 약 48,231명으로서 59.0%이다(표 2-1 참조).
출입국관리법상 취업이 허용되는 체류자격은 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술흥행, 특정직업의 7가지 전문・기술분야의 직종으로 국한된다.
1994년 8월말 현재 합법취업자의 현황은 <표 2-2>와 같다.
1992년까지 9,370명이던 산업연수생은 1993년에는 16,840명으로 1.5배 증가하였으며 1994년 12월 31일 현재 28,328명에 달하고 있다. 또한 <표 2-3>에서 보듯이 단순산업연수생의 경우 1991년부터 1993년까지는 상공부(통상산업부)장관이 추천하는 산업체에서의 연수가 허용되었으나, 1993년 12월 중소기업협동조합중앙회가 추천하는 산업체에서의 연수로 바뀌면서 그 숫자가 크게 증가하였다.

<표 2-1> 우리나라의 외국인근로자 취업현황

(단위 : 명, %)

전 체	취업 및 기술연수				불법취업
	합법취업[1]	해외투자등[2]	중소기업협동조합중앙회	소 계	
81,824 (100)	5,265 (6.4)	9,512 (11.6)	18,816 (23.0)	33,593 (41.0)	48,231 (59.0)

주: 1) 출입국관리법상 외국인으로 대체할 수 없는 전문인력으로서 취업
2) 해외투자등 해외진출기업의 현지고용인력의 기능향상을 위한 연수자
3) 중소기업협동조합중앙회의 추천으로 중소기업체에 허용된 연수생
4) 당초 관광비자 등으로 입국하여 현장단순인력으로 취업하거나 연수생중 무단이탈자

자료: 노동부,「외국인력현황과 대책」, 1995. 2.

<표 2-2> 우리나라의 합법취업자 현황

(단위 : 명)

	체류 자격	교 수 (E-1)[1]	회화지도 (E-2)	연 구 (E-3)	기술지도 (E-4)	전문직업 (E-5)	예술흥행 (E-6)	특정직업 (E-7)
1991	3,973	612	-	-	358	-	326	1,677
1992	3,395	542	-	-	404	-	430	2,019
1993	3,767	465	1,136	61	320	72	418	1,295
1994.8	4,481	682	1,825	91	337	135	337	1,074

주: 1) ( )안의 기호는 체류자격(Visa Status)임(출입국관리법 제10조 및 동 시행령 제12조)

자료: 법무부 출입국 심사과, 『외국인 관련현황』, 1994. 8.

즉 정부는 중소제조업체의 인력난 해소를 위하여 1994년부터 산업기술연수제도를 2만명으로 확대운영하기로 결정하고 중소기업협동조합중앙회를 외국인산업연수생의 알선 및 관리기관으로 지정하였다.
단순산업연수생뿐만 아니라 국제협력관련 산업연수생의 규모도 1993년 6,466명에서 1994년 10,289명으로 크게 증가하였다(표 2-3 참조).
1994년 8월 상공자원부에서 고용흡수력이 큰 섬유・신발업종의 산업합리화지원 및 최소한의 국내생산기반 유지를 위한 외국인 연수생 추가도입을 제기함에 따라 정부는 섬유・신발업종에 한해 단순산업연수생 1만명을 추가로 도입하기로 결정하였다.

<표 2-3> 우리나라의 산업연수생 허가추이

(단위 : 명)

	전 체	국제협력관련 산업연수 (해외투자, 기술제공, 설비수출)	단순산업연수
1991~92	9,370	5,438	3,932
1993	10,225	6,466	3,759
1994. 8.	27,219	10,289	16,840
1994. 12.	28,328	9,512	18,816

자료: 법무부 출입국 심사과, 『외국인 관련현황』.

1994년 12월 31일 현재 불법취업자와 산업연수생을 포함한 단순・미숙련기능 외국인근로자의 고용규모와 국적을 살펴보면 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 불법취업자와 산업연수생의 국내고용규모 및 국적현황(1994년 12월 31일 현재)

(단위 : 명)

	중국	필리핀	방글라데시	네팔	파키스탄	스리랑카	인도네시아	태국	기타[1]	전 체
산업기술연수생 (1994년 연수생)	12,613 (7,528)	5,050 (2,639)	(1,521)	(767)	(617)	1,310 (935)	1,585 (930)	403 (0)	7,317 (3,560)	28,328 (18,497)
불 법 취업자	18,676	7,538	5,256	2,087	2,277	-	-	-	11,701	47,535
전 체	31,339	12,588	6,477	2,854	3,894	1,310	1,585	403	19,018	75,863

주: 1) 1994년 제1차 산업기술연수생 중 기타는 베트남(2,523), 미얀마(788), 이란(249)의 합계임.

자료: 법무부 출입국 심사과, 『외국인 관련현황』, 1995.

이 표에서 보듯이 국내에 취업하고 있는 단순・미숙련기능 외국인근로자의 출신국은 중국과 필리핀이 가장 큰 비중을 차지하고 있는데, 두 나라 모두 산업기술연수생의 수보다 더 많은 수의 불법취업자가 취업하고 있다. 전문・기술직종의 합법적 취업자를 제외한 단순・미숙련기능 근로자의 산업별・직업별 분포에 대한 전국적인 통계는 현재 조사된 것이 없다. 그러나 외국인근로자에 대한 부분적 실태조사들[1]에 의하면 이들이 종사하는 업종은 출신국별로 차이가 많은 것으로 나타나고 있다. 중국 교포의 경우, 남자는 주로 건설업에 취업하고 있고, 여자는 주로 식당 등 서비스업에 취업하는 경우가 많았으며, 기타 외국인근로자들은 섬유, 봉제, 의류, 피혁제조업, 전자부품 등의 제조업에 취업하고 있다. 이는 우리나라에서 인력난이 가장 심한 직종과 일치한다.

외국인근로자가 종사하는 직종은 흔히 '시다'(helper)라고 불리는 작업보조원이 가장 많고, 다음으로 단순노무자, 단순기계조작공, 단순조립공, 잡역부 등으로 취업하고 있다.

제조업의 경우 생산제품에 따라 작업내용이 세분화되므로 여러 가지 명칭을 가진 직종으로 세분화되지만, 이들이 담당하는 일은 특정한 숙련을 요하지 않은 단순・반복적 직종에 국한된다.[2]

주석 1) 이종구・설동훈,「외국인노동자의 실태조사 및 워크숍」결과발표, 「인력정책과 인권보호대책마련을 위한 정책토론회」(1995. 4, 노동정책연구소) ; 박래영, 「외국인노동자의 유입에 관한 조사연구」,『노동경제논집』,제16권(1993. 12), 1～28쪽 ; 설동훈, 「국내거주 이민노동자의 생활실태」,『포럼 21』(1994. 여름), 72～95쪽,

주석 2) 이종구・설동훈, 위의 논문, 3～14쪽.

第 2 節 外國人勤勞者 關聯政策

우리나라의 외국인근로자 관련정책은 전문・기술분야의 직종에 대하여는 취업을 허가하고 단순・미숙련기능의 근로자에 대하여는 원칙적으로 금지하되 외국인에게 국내경제의 차원에서 필요한 경우 직장내 훈련을 제공한다는 것이 기본방침이다. 그러나 1991년 10월 시작된 산업연수생제도는 제도실시의 추이나 규모의 점차적인 확대로 미루어 볼 때 사실상 그 목적이 연수가 아니라 단순・미숙련기능의 외국노동력 활용에 있다고 할 수 있다.
현재 출입국관리법상 산업기술연수생에 대한 체류자격으로는 '산업연수'(D-3)가 부여되고 있다. 산업기술연수제도는 처음에 외국환관리법에 의하여 외국에 직접 투자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체, 기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체, 대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체에서의 산업기술연수 형태로 소규모로 시행되었다.
그후 1993년 12월 28일 법무부 훈령이 개정되어 "외국에 대한 산업기술연수가 불가피하다고 판단하여 주무부서의 장 또는 주무부서의 장이 지정하는 산업체 유관공공단체의 장이 추천하는 산업체에서의 산업기술연수"를 포함하게 되었다.(「외국인산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침」(법무부 훈령 제294호 제2조 제2항).
이는 1993년 일부 연기해 주었던 자진신고 외국인불법취업자를 단계적으로 출국조치하고, 3D업종 1만명에 허용한 산업기술연수생제도를 중단한 결과, 중소제조업체의 인력난이 심각하여졌기 때문이다.
전술한 바와 같이 정부는 결국 외국인력에 대한 기존의 제도를 보완하여 인력난이 심한 중소제조업체를 대상으로 1차 2만명의 외국인(2차 추가 1만명 : 섬유 7,500명, 신발 2,500명) 산업기술연수생을 허용하기에 이른 것이다.
다시 말하여 우리나라의 외국인근로자 고용정책은 「산업기술연수제도를 통한 단순・미숙련 노동력의 활용」이라 할 수 있으며, 아울러 불법취업자를 규제하고 있다. 그러나 1994년말 현재 중소기업협동조합중앙회 추천 연수생 가운데 3,018명(연수생의 16%)이 연수업체로부터 이탈하였으며, 전체 외국인력의 59%가 불법취업자라는 사실은 우리나라 외국인근로자 활용정책에 문제가 있음을 단적으로 보여준다.
우리나라 외국인력정책의 가장 큰 문제점은 산업인력에 대한 수급예측없이 임시방편적으로 산업연수제도 도입되었다는 점과 산업연수제도의 실시가 각 부처에 의하여 분산되어 이루어지고 있다는 점이다. 산업기술연수생은 '연수'라는 명목하에 실질적인 노동력을 제공하는 근로자임에도 불구하고 1995년 3월 1일 이전까지는 연수수당, 연수시간, 산업재해보상, 안전・보건과 건강관리, 의료보험 등에 있어서 노동법적 보호를 받지 못하였다.
1992년 2월 14일 정부는 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」(노동부 예규 제258조, 1995.3.1.부터 시행)을 제정하여 "폭행 및 강제 근로의 금지, 연수수당의 정기・직접・통화부지급 및 금품청산, 연수시간, 휴게・휴일, 시간외・야간 및 휴일연수, 최저임금수준보장, 산업재해보상보험 및 의료혜택"을 받도록 하였으며, (제8조 제1항),"연수생에 대한 연수수당의 최저임금수준의 보장에 있어서는 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다" (제8조 제2항)고 하였다.
산업기술연수생이 연수업체로부터 무단이탈하여 불법취업자가 되는 원인은 합법적으로 입국한 연수생의 연수수당(얼평균 252,000)보다 높은 불법취업자의 임금(월평균 426,000원) 때문이다.
불법취업자의 유형은 '체류자격(예 : 관광, 유학)을 벗어나서 취업하는 자', '체류자격기간을 초과하여 불법체류상태에 있으면서 취업하는 자', '연수사업체에서 무단이탈하여 취업하는 자' 등의 세 가지로 구분할 수 있다.
불법취업자의 확산은 산업연수제도 자체를 붕괴시키는 장애로 작용할 수 있으므로 외국인 노동력활용에 대한 근본적 대책[1]마련과 함께 불법취업자 및 불법취업을 중개・알선하는 자, 불법취업자를 고용하는 사용자에 대한 규제가 강화되어야 한다.

주석 1) 외국인 노동력활용의 근본적 대책에 대하여는 본 보고서 제4장 「외국인 노동력활용의 기본정책 및 법제화의 방향」 참조.

第 3 章

各國의 外國人勤勞者 關聯法制 및 政策

第 1 節 獨逸

1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況

가. 노동시장

독일경제는 전후 가장 어려운 상황에 처해 있다. 1950년대 이후 급성장을 계속해 오던 독일경제는 1970년대 석유파동을 겪으면서 일단 성장이 둔화되었지만 비교적 안정적 성장을 유지해 오고 있었다. 그러나 1990년 통일후에는 경제성장률과 GNP(국민총생산)가 떨어지고 있고, 인구증가율에 비하여 경제 활동인구증가율도 떨어지고 있다. 실업률은 1980년대 후반 이후 감소추세에 있었으나 1993년의 경우 구서독지역의 실업률은 8.2%였으며, 1994년의 경우 독일 전체의 실업률은 9.5%에서 10%로 예상되었다.[1)]
〈표 3-1〉 에서 보듯이 독일의 인구는 자국민의 낮은 인구증가율(또는 마이너스 증가)에도 불구하고 1955년 이후 시작된 외국노동력의 유입으로증가하

〈표 3-1〉 독일의 주요경제지표 변화추이

(단위 : %)

	경제성장률	인구증가율	경제활동인구 증가율	경제활동 참 가 율	실업률
1970	5.0	0.97	1.1	56.9	0.5
1975	-1.3	-0.36	-0.9	55.0	3.4
1980	1.0	0.34	1.5	54.7	2.8
1985	1.8	-0.25	0.8	54.7	7.2
1986	2.2	0.07	0.8	54.9	6.6
1987	1.5	0.02	0.5	55.0	6.3
1988	3.7	0.61	0.8	55.1	6.3
1989	4.0	1.00	0.8	55.2	5.7
1990	4.9	na[1)]	2.0	55.0	5.0
1991	3.6	0.32	1.3	55.7	4.3
1992	0.8	0.94	1.9	55.4	4.6

주 : 1) 구동독포함으로 시계열 불일치
자료 : 한국노동연구원, 「KLI 해외노동통계」, 1994.

여 왔으나 1973년 외국노동력의 모집중지와 1983년 「외국인귀국촉진법」의 제정으로 꾸준히 감소하여 왔다. 그러나 1980년대 후반 이후 난민유입이 급증하면서 인구는 증가추세를 보이고

있다. 경제성장률에 있어서는 1990년 통일이후 1991년 3.6%에서 1992년에는 0.8%로 떨어지고 있으며, 구서독지역의 1993년 GNP는 2.0%나 떨어지는 기록을 보였다.
경제사정의 악화로 인한 노동시장의 불안정은 특히 구서독지역에서 심각하게 나타나고 있다. 구서독지역의 취업자수는 1992년 연평균29,487천명에서 1993년 28,970천명으로 1.7%감소하였으며, 1994년에는 다시 28,520천명으로 감소할 것이 예상되었다. 또한 단축근로의 증가, 시간외 근로의 감소 협약근로시간의 단축 등으로 인한 1인당 근로시간의 단축에도 불구하고 실업자수는 1992년 1,808천명에서 1993년 2,270천명으로 증가하였으며, 1994년에는 2,725천명으로 예상되었다(표 3-2참조).
구서독지역에서의 실업률의 증가는 특히 전문기술직에서 두드러졌는데, 이는 독일경제의 전반적인 불황과 관련된다. 경제의 불황은 전문기술분야에서의

〈표 3-2〉 구서독지역의 총생산, 생산성 근로시간 증가율과 고용현황

(단위 : %, 천명)

	1992	1993	1994
총생산	1.6	-2.0	-0.5
생산성	-0.2	0.5	2.0
근로시간	0.8	-0.5	-1.0
취업증가율	0.9	-2.0	-1.5
실업자수	1,808	2,270	2,725
취업자수	29,487	28,970	28,520

주 : 1994년의 통계치는 예측(prognose)에 의한 것임.
자료 : Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung-Wochenbericht, 1-2/1994.

투자를 감소시키므로 전문기술직의 고용상황을 악화시키는 것이다.
구동독지역의 경우 1993년 현재 실업률은 15.8%에 이르고 있다. 1993년의 총생산은 전년도보다 6.3%증가하였으나 생산성은 구서독의 수준과 비교할 때 45.8%정도이다.[2)]
고용촉진을 둘러싼 논의의 전개를 비롯하여 적극적 노동시장정책[3)](조업단축, 재교육, 기타 고용창출조치)에도 불구하고 독일 노동시장 전망에 대한 견해는 낙관적이지 않다. 2000년의 독일의 실업률은 10.7%로 예측되고 있으며, 이러한 수치는 2010년에 이르러서야 8%로 떨어질 것으로 전망되고 있다.[4)]

나. 외국인근로자 고용현황

독일은 전후 가장 적극적으로 외국인근로자를 수입한 국가 중의 하나로서 1992년말 현재 독일내 외국인거주자 600만명 중 외국인근로자는 190만명이며 전체 독일근로자의 8%를 차지하고 있다. 1950년대 이후 독일은 급속한 경제성장과정에서 요구되는 노동력을 국내에서 충원할 수 없게 되자, 부족한 노동력을 적극적인 외국노동력 수입정책에 의하여 해결하였다. 전후 독일경제의 부흥과정에서는 인적자원의 회복이 물적자원의 회복과 더불어 중요한 과제였는데, 1960년까지는 동독에서 대량의 인구가 유입됨으로써 순조로운 경제성장을 할 수 있었다. 그러나 1961년 「베를린장벽」이 설치되어 동독으로부터의 인력유입이 차단되자, 노동력의 부족은 독일의 경제성장에 심각한 걸림돌이 되었다. 따라서 부족한 인력을 충원하기 위하여 노동력 수출국가나 외국인근로자 수입을 위한 협정을 체결하기 시작하였다. 1955년 이탈리아 정부와 노동력 수입협정을 체결한 이후 1960년에는 스페인과 그리스, 1961년에는 터키, 1964년에는 포르투칼, 1965년에는 튀니지공화국, 1986년에는 유고슬라비아와 각각 노동력 수입협정을 체결하였다.
〈표 3-3〉에서 보듯이 1955년 8만명 정도이던 외국인근로자의 수는 1968년 에는 100만명을 넘어섰으며 1971년에는 외국인근로자의 수가 220만명으로 전체근로자의 10.3%에 이르렀다. 그러나 1973년 1차 석유파동으로 경제상황이 악화되고 국내 고용사정도 어렵게 됨에 따라

독일정부는 지금까지의 적극적인 외국노동력 수입정책을 전환하여 1973년 11월 EC 가맹국인 이탈리아를 제외한 모든 외국인근로자에 대하여 신규 모집을 중단하였다. 또한 체류허가를 제한하여 노동허가를 상실한 외국인의 체류연장기한을 1년으로 정함으로써 실직한 외국인근로자가 독일내에 거주하는 것을 사실상 불가능하게 하였다. 그후 제2차 석유파동에 따른 노동시장의 악화와 더불어 외국인근로자의 실업문제가 심각해지고 문화적・사회적으로도 독일사회와의 융합에서 문제가 발생하자 1981년 12월부터는 16세 이상 자녀 및 본국에서 부모 가운데 어느 한 사람과 같이 생활하는 자녀는 가족 초청의 대상에서도 제외하였다. 이와 같은 정책에도 불구하고 외국인 거주자는 꾸준히 증가하여 1980년에는 450만명으

〈표 3-3〉 독일의 외국인 거주자, 외국인 근로자의 추이

(단위 : 천명, %)

	외국인거주자수		외국인근로자수	
	인 원	전체인구에서 차지하는 비중(%)	인 원	전체근로자에서 차지하는 비중(%)
1955	-	-	80	0.4
1960	700	1.2	280	1.5
1968	1,900	3.2	1,000	5.2
1971	3,400	5.6	2,200	10.3
1973	3,900	6.4	2,600	11.9
1978	3,900	6.5	1,800	9.1
1980	4,500	7.2	2,000	9.5
1986	4,500	7.3	1,600	7.7
1992	6,000	8.0	1,900	8.0

자료 : Ausländer Daten, Der Bundesministerium für Arbeit und Sozial Ordnung, 1993.

로 전체 독일인구 중 7.2%를 차지하였다.
그러나 외국노동력 수입에 대한 적극적 정책에서 규제정책으로의 전환은 어느 정도 효과를 나타내어 그후 외국인근로자수는 꾸준히 줄어들어 1973년의 11.9%에서 1980년에는 9.5%로 감소하였다. 독일은 외국노동력 수입에 대한 정책전환의 일환으로서 1976년부터는 귀국촉진정책을 꾀하여 1976년에 귀국준비능력을 강화하는 정책을 제시하였고, 1983년에는「외국인 귀국준비촉진법」을 제정하여 귀국보조금을 지급하였다. 그러나 이러한 정책에도 불구하고 당시 외국인거주자 450만명 중 귀국자는 5%에 불과하였다.
1980년대 후반에 들어와서는 동유럽 및 구소련으로부터의 난민[5]유입이 급증하여 외국인거주자가 전체인구에서 차지하는 비중은 1986년 7.3%로부터 1992년에 8.0%로 증가하였으며, 외국인근로자가 전체근로자에서 차지하는 비중도 1986년 7.7%에서 1992년에는 8.0%로 증가하였다. 1988년에서 1992년 사이에 구서독 지역에는 총420만명의 외국인이 유입되었으며, 이 가운데 구동독인이 109만명이고 동유럽 및 구소련의 독일계가 134만명에 달하였다. 즉 1990년 통일 이후 난민의 유입이 급증하면서 독일은 인구의 증가와 더불어 사회적・경제적 어려움을 겪고 있으며, 1990년 현재 실업률은 7.2%수준이다.
독일의 외국인근로자의 국적은 〈표 3-4〉에서 보듯이 1992년 현재 터키 출신이 33.0%에 달하는 63만명으로 가장 많으며, 유고슬라비아 내전에 따른 난민 유입으로 유고 출신이 17.1%인 325천명이다. 1955년 독일정부에 의해 최초로 외국노동력 수입협정을 체결한 이탈리아 출신은 171천명으로서 9.0%를 차지하고 있다.
외국인근로자의 산업별 분포를 살펴보면 제조업부문에 937.3천명이 취업하여 전체 외국인근로자의 절반 이상을 차지하고 있으며, 다음이 서비스업(식당, 호텔, 청소 등), 상업, 건설업의 순으로 취업하고 있다.
〈표 3-5〉에서 보듯이 제조업에 종사하는 외국인근로자는 독일내 전체 외국인근로자 중 계속 과반수를 차지하고 있다. 서비스업의 경우에도 마찬가지로 제조업 다음의 순으로 계속 많은

근로자들이 취업해 왔다. 다만 건설업의 경우 1976～86년 사이에는 도・소매업, 백화점업 등의 상업부문에 취업하는 근로자의 건설업 분야에 취업한 근로자의 수가 많았으나 1991년에는 상업부문의 취업근로자수가 건설업에 취업하는 근로자의 수를 넘어서고 있다.

〈표 3-4〉 독일의 외국인근로자의 국적(1992)

(단위 : 천명, %)

국 적	외국인근로자수	구 성 비
터 키	630	33.0
유 고	325	17.1
이탈리아	171	9.0
그리스	105	5.6
스페인	60	3.2
포르투갈	47	2.5
기 타	562	29.6
전 체	1,900	100.0

자료 : <표 3-3>과 동일.

〈표 3-5〉 독일의 산업별 외국인근로자수(1991)

(단위 : 천명)

	농림・수산업	에너지・광업	제조업	건설업	상 업	교통・통신및철도	금융・보험	서비스업	기 타	전 체
1976	17.6	38.1	1147.9	202.9	109.7	71.0	11.8	261.5	58.4	1,920.8
1981	18.7	36.5	1089.2	201.0	122.8	72.6	13.1	302.0	60.8	1,917.2
1986	14.0	34.3	865.5	145.8	108.7	60.9	12.8	293.5	64.0	1,600.2
1991	16.9	30.5	937.3	141.8	155.5	80.3	15.9	391.5	72.6	1,842.3

자료 : <표 3-3>과 동일.

독일내 외국인근로자의 취업비중이 높은 산업을 살펴보면 〈표 3-6〉과 같다. 한편 외국인근로자를 포함하여 전체 독일의 산업별 취업자 비중은 사회 및 개인서비스업이 32.5%, 제조업이 28.2%의 순으로 전체 취업자의 64.7%가 SOC 및 서비스부문에 고용되어 있다(표 3-7참조).
직종별 취업자구성을 보면 생산직이 32.9%로서 가장 큰 비중을 차지하며 사무직이 21.6%, 전문・기술직이 17.5%의 순으로 차지하고 있다(표 3-8 참조).

〈표 3-6〉 독일의 외국인근로자의 취업비중이 높은 산업(1992년 기준)

(단위 : %)

광산업	철 강	주 물	자동차	건설업	숙박업	청 소
14.5	14.0	24.1	12.7	11.6	21.2	16.9

자료 : Deutscher Industrie und Handelstag, 1993.

〈표 3-7〉 독일의 산업대분류별 취업자 구성(1992년 기준)

(단위 : %)

전 체 (전산업)	농림·어업	광업	제조업	전기·가스및 수도업	건설업	도·소매 및 음식·숙박업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 및 사업서비스업	사회 및 개인서비스업
100	3.0	0.6	28.2	0.8	5.9	15.6	5.5	7.9	32.5

자료 : 한국노동연구원, 『KLI 해외노동통계』, 1994.

〈표 3-8〉 독일의 직종대분류별 취업자 구성(1992년 기준)

(단위 : %)

전 체 (전직종)	전문·기술직	행정·관리직	사무직	판매직	서비스직	농림수산직	생산직
100	17.5	3.4	21.6	9.4	11.6	3.7	32.9

자료 : <표 3-7>과 동일.

2. 勞動許可制度

EC가맹국 출신을 제외한 외국인이 독일에서 취업하기 위하여는 '체류허가'와 '노동허가'를 얻어야 한다. 노동허가를 받지 못한 자가 취업하는 경우에는 불법취업으로 간주된다. '노동허가'는 노동시장의 상황과 개별적 경우의 인적관계를 고려하여 발급된다.[6] 또한 외국인이 노동허가를 얻기 위하여는 '체류허가'를 취득해야 한다. 이와 같이 독일은 외국노동력 수입에 있어서 '체류허가'와 '노동허가'에 의하여 외국인근로자를 관리하는 노동허가제도를 취하고 있다.
고용촉진법(Arbeitsfördeungsgesetz, 1969)[7]제19조는 외국인의 노동허가(Arbeitserlaubnis für Ausländer)에 대한 법적 근거를 규정하고 있으며, 그 구체적인 내용은 「비독일인 근로자의 노동허가에 관한 규정」(Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer Arbeitsverordnung(이하에서는 AEVO라 한다) 1971.4. 1. 제정, 1980. 9. 12. 전면수정)[8]이 규정하고 있다
'체류허가'에 대하여는 「외국인의 취업을 위한 체류허가에 관한 규정」(Verordnung über Aufenthaltsgenehmigungen zur Ausübung einer unselbstän digen Erwerbstätigkeit-Arbeitsaufenthaltsverordnung, 1990.12.18)[9]이 규정하고 있다.
이하에서는 상기한 규정들을 중심으로 노동허가와 체류허가를 구분하여 살펴보기로 한다.

가. 노동허가

1) 일반노동허가(Allgemeine Arbeitserlaubnis) 및 특별노동허가(Arbeitserlaubnis in besonderen Fällen)의 대상과 요건

외국인이 연방고용청의 노동허가를 얻지 않고 취업하는 경우에는 불법취업이 된다. EC지역 내의 외국인에게는 사실상 노동시장에서 독일인과 같은 대우가 주어지고 있으므로 노동허가제도는 EC지역 이외의 외국인을 그 대상으로 한다. 1973년 제1차 석유파동 이후 독일은 신규노동허가의 발급을 엄격히 제한하고 있으므로, 현재 노동허가제도의 주대상은 1973년 이전에 입국한 非EC지역의 외국인 및 그 가족이 된다.
일반노동허가는 외국인 본인의 신청에 의하여 취업을 희망하는 지역의 관할 노동청이 노동시장의 상황을 고려하여 발급한다(AEVO § 11, 12). 관할노동청은 외국인의 취업이 독일내의 고용사정 악화의 요인으로 작용하지 않도록 독일인 및 EC지역 내의 외국인이 취업을 희망하지 않는 업무에

한하여 노동허가를 발급한다.
1년의 유효기간을 갖는 일반노동허가가 신규로 발급될 수 있는 대상은 다름과 같다(AEVO § Abs.4).
① 기한부의 체류허가를 갖고 있는 독일내의 외국인과 가족적 생활공동체의 재결합・유지를 위하여 기한부 체류허가를 발급받은 외국인
② (외국인법 (Ausländergesetz) 제 55조에 의하여) 체류허가 여부와 관계없이 체류가 인정되는 경우의 외국인
일반노동허가는 노동허가를 발급하는 고용청의 관할구역에 대해서만 적용되며 (AEVO §3 Abs, 1) 유효기간은 원칙적으로 1년이지만 신규의 경우는 최고 2년까지 유효하다. 그러나 그 사이 계속하여 중단없이 고용된 경우에는 최고 3년까지 연장할 수 있다. (AEVO § 4 Abs, 1).
특별노동허가는 이미 독일내 노동시장에 고용되어 있는 외국인근로자에 대하여 노동시장의 상황과 관계없이 발급된다. 특별노동허가는 일반노동허가와 마찬가지로 외국인 본인이 관할노동청에 신청하지만 지역 및 직종의 제한을 받지 않는다. 특별노동허가에는 '기한부' 특별노동허가(AEVO § 2) 와 '무기한' 특별노동허가가 있다.
기한부 특별 노동허가의 경우
① 5년간 독일에서 계속하여 합법적으로 고용되어 있거나
② 독일에 주거를 갖고 있는 독일인의 배우자인 경우
③ 망명자 비호권이 있는 자 (Asylberechtigter)라고 인정되는 경우, 또는 독일당국에 의해 교부된 난민을 위한 여행증명서를 소지한 경우
④ 18세 이전에 부모 또는 부모 중의 한 사람과 같이 독일에 입국하여 합법적으로 거주하고 있는 외국인의 자녀로서 다음 중 하나에 해당되는 경우
㉮ 일반교육학교 (allgemeinbildende Schule)의 졸업증명서를 갖고 있거나
㉯ 국가가 인정하는, 또는 그와 동등하게 규제되는 직업훈련, 수료증서를 갖고 있거나
㉰ 1년간의 전일제 직업훈련학교 또는 최저 10개월간의 전일제 직업 준비프로그램에 참가하거나
㉱ 국가에 의해 승인되거나 그와 동등하게 규제되는 직업에 있어서 직업훈련을 위한 도제계약을 체결한 경우
⑤ 위의 ㉮ 의 경우나 아래의 ⑥에 의하여 특별노동허가를 받고 있는 외국인근로자의 자녀로서 13세가 되기 전 독일에 입국하여 5년간 합법적으로 계속하여 체류하고 있는 자
⑥ 외국인의 특별한 사정상 노동허가에 대한 却下(Versagung)가 가혹하다고 인정되는 경우
이상의 조건 중 하나에 해당되는 외국인근로자는 5년 기한부의 특별노동허가를 받으며 8년간 합법적으로 계속고용된 외국인근로자에 대하여는 무기한 특별노동허가가 발급된다. (AEVO §4 Abs 2).

2) 「노동허가」의 却下(Versagung)・撤回(Widerruf)와 失效(Eriöschen)
독일에서 외국인이 노동허가를 얻기 위하여는 체류허가 (Aufenthaltsgenehmingung)를 취득해야 한다. (AEVO § 5). 체류허가를 받지 못했거나 취업이 인정되지 않는 체류허가를 갖고 있는 외국인에게는 원칙적으로 노동허가의 신청이 각하된다. 취업목적이 합법적 체류허가를 갖고 있을지라도 다음과 같은 경우에는 노동허가의 신청이 각하되어 노동허가가 발급되지 않는다. (AEVO §6 Abs. 1).
① 근로관계가 불법적인 알선이나 모집에 의하여 성립된 경우
② 외국인근로자의 근로조건이 비교가능한 독일근로자의 근로조건에 비하여 불리한 경우
③ 파견근로자로서 취업하고자 하는 경우 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, § 1 Abs. 1)
그 밖에 노동허가가 철회되거나 실효되었음에도 불구하고 노동허가증을 반환하지 않는 경우, 또는 근로자 개인에게 중대한 사유가 있는 경우에도 노동허가의 각하사유에 해당된다. (AEVO § 6 Abs, 2).
이미 노동허가가 발급되었다고 해도 이상의 각하사유가 있을 때에는 노동허가는 철회되며, 이를 관할 당국이 인지한 시점으로부터 1개월 내에 행하여 진다. (AEVO §7 Abs.1). 근로자가 1년 이상의 기한이 있는 일반노동허가를 소지하고 있는 경우에는 노동시장의 변화에 따라 1년 또는 2년 이상의 기간이 경과한 후에 철회될 수 도 있다. (AEVO §7 Abs, 2).
노동허가가 각하되거나 철회되면, 그 결정은 법적 구제수단에 대한 안내와 함께 서면으로

전달되어야 한다. (AEVO § 14).
노동허가의 효력이 상실되는 경우는 다음과 같다. (AEVO § 8).
① 체류허가의 기한이 종료한 경우, 또는 체류허가 여부에 관계없이 체류를 인정할 만한 사유[10]가 존재하지 않는 경우
② 근로자가 6개월 이상 독일을 떠난 경우, 또는 여자근로자가 출산을 이유로 12개월 이상 독일을 떠남으로 인해 체류허가의 효력을 상실하였거나[11]

③ 18세 이전에 부모 또는 부모 중의 한사람과 독일에 입국하여 합법적 으로 거주학 있는 외국인으로서 국가가 인정하는 또는 그와 동등한 규제를 받는 직업의 직업훈련을 위한 도제계약을 체결하고 있는 경우 에는 특별노동허가 (원칙적으로 유효기간 5년)가 발급되는데, 당해 도제계약이 종료하는 경우 특별노동허가는 효력을 상실한다.

나. 체류허가 (Aufenthaltsgenehmigung)

EU 지역 이외의 외국인이 독일에서 3개월 이상 취업하기 위하여는 체류허가를 취득해야 한다. (근로목적체류에 관한 규정 Arbeitsaufenthaltsverordnung - 이하 AAV 라 하기로 함. - 1990. 12. 18. §1). [12]
외국인근로자에 대한 체류허가는 1년, 18개월 2년을 기한부로 하여 발급된다. 체류허가의 효력존속기간을 1년의 범위내에서 연장할 수 있는 외국인은 다음과 같다.
① 독일연방지역내에 주소를 둔 기업에 고용되거나 일시적 업무 때문에 기술연수를 받는자
② 국가간 협약을 근거로 설립된 독일과 외국의 합작회사에 고용되어 기술연수나 정규교육, 평생교육을 받기 위한 전문적 종사자
③ 수출공급계약이나 특허계약 또는 이 계약의 완료를 위한 범위내에서 업무의 성질상 독일연방지역에서 활동하는 자
④ 독일어를모국어로 사용하는 가정에 무급으로 입주하여 일하는 25세 이하의 외국인
18개월의 체류허가가 인정되는 외국인은 다음과 같다 (AAV § 2 Abs. 3).
① 국가간 협약에 근거하여 직업교육과 언어교육을 위해 방문한 근로자
② 독일 동업자의 업무경험이나 작업방식을 도입하는 업무와 관련된 범위내에서 일시적으로 고용된 자
또한 도급계약 근로자에 대한 체류허가는 최장 2년의 기한으로 효력이 인정된다. (AAV § 3). 즉 ① 국가간 협약에 의하여 한 개 또는 수개의 도급계약을 해하기 위하여 고용된 외국인은 일이 완성될 때까지 체류허가를 받을 수 있다. 체류허가 효력의 전체 존속기간은 국가간 협약에 규정된 업무존속기간을 초과하지 못한다. ② 외국인이 새로이 도급계약 근로자로소 고용되었다면 출국한 날과 새로 입국한 날 사이의 기간이 이전의 체류허가 효력의 전체 존속 기간보다 단기간이 아닌 경우에만 체류허가를 받을 것을 요한다. 그럼에도 불구하고 그 기간은 2년을 넘지 못한다. 만일 외국인이 출국전에 독일연방지역에서 9개월을 넘지 않게 근무하였다면 이 기간은 3개월이다.
국가간의 쌍무협정에 의하여 고용된 외국인근로자의 경우 체류허가의 효력은 원래 국가간 협약에 규정된 업무의 존속기간을 초과하지 아니한다. (AAV §3 Abs. 1). 그러나 상기한 기한부의 체류허가(1년, 18개월, 2년)와 달리 독일연방지역에서 8년 이상 적법하게체류한 도급계약 근로자는 외국인법(Ausländergesetz)의 규정에 따라 '체류자격'(Aufenthaltsberechtigung)을 취득할 수 있다. (AAV §11 Abs. 2).

3. 外國人勞動力政策

독일의 외국인노동력 수입은 1955년 12월 이탈리아와 양국간 쌍무협정을 체결하는 수입개방정책으로부터 출발하여 제 1차 석유파동후 1973년 11월 외국인근로자 모집을 중지한 이후에는 외국인귀국촉진법을 제정하는 등 외국인력 수입을 규제하는 쪽으로 정책전환을 시도하였다. 그후에도 불법취업자를 고용하는 사용자에 대한 벌칙을 강화하고 외국인 근로자가 귀국하는 경우 귀국후의 주택자금을 원조하는 등 계속 외국노동력 수입을 제한하고 있다. 그러나 독일은 이러한 규제정책과 병행하여 이미 독일에 정착한 외국인에 대하여는 사회적 통합을

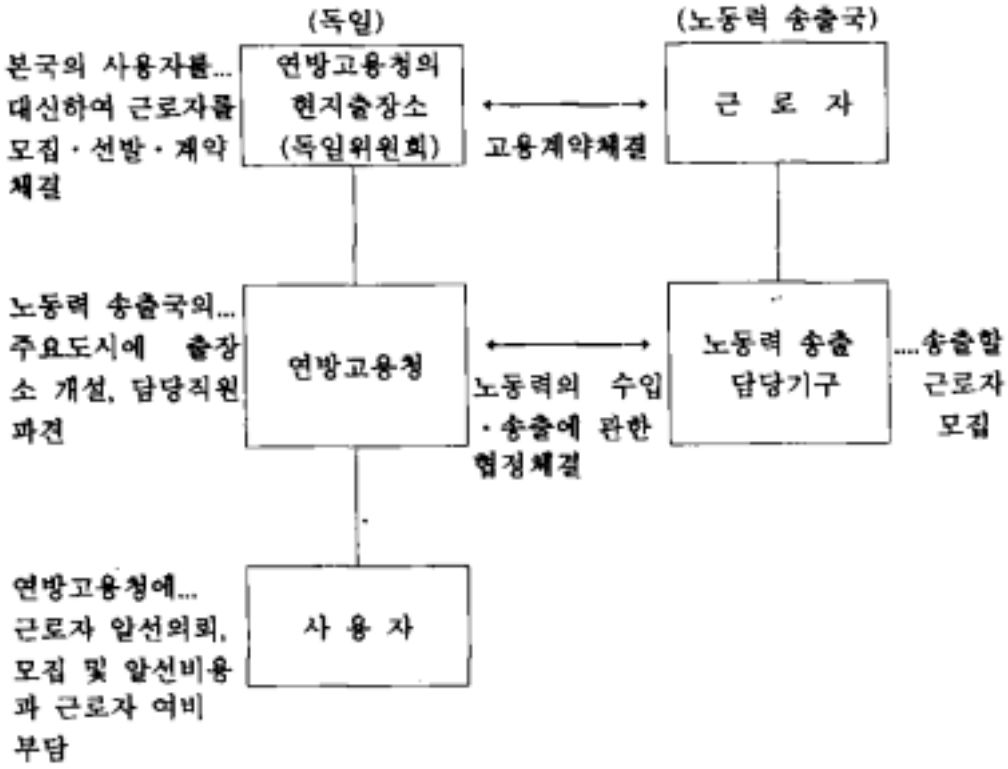
추진하는 정책을 추진하고 있다.[13)]
독일이 이와같이 이율배반적인 정책을 취하고 있는 이유는 일단 외국인이 독일사회에 정착하고 난후에는 현실적으로 이들을 귀국시키는 것이 어렵고 이들을 독일사회에 통합시키지 않는 한 더 큰 사회문제를 야기시키기 때문이다.[14)] 그러나 1990년 통일후 급증하기 시작한 난민의유입과 고용사정 약화는 일부 극우세력으로 하여금 외국인근로자의 취업에 대한 혐오심리를 유발함으로써 테러등 사회적 문제가 발생하기도 하였다.

가. 외국인노동력 수입개방정책

1) 노동력 송출국과의 쌍무협정을 통한 노동력 수입

제2차 세계대전이 끝나고 1950년대 이후부터 독일 (구서독)경제는 국내노동력만으로는 충당할 수없을 정도로 빠르게 성장하였다. 생산시설의 복구와 생산의 호조, 가동률의 향상 및 수요증가는 필연적으로 노동력의 부족현상을 초래하게 되었고, 정부는 「경영조직법」 (Betriebsvervfassungsgesetz, 1953) 과 「광산공동결정법」(Montan - Mitbestimmungsgesetz. 1951)을 제정하여 노사의 결영참가를 법제화함으로써 기업 내부의 노사관계 안정과 산업평화의 제도적 장치를 마련하였다.
또한 1960년 당시 독일에는 이미 27만 9천명의 외국인근로자가 취업하고 있었으며, 1961년 베를린장벽이 설치되기 전까지 부족한 노동력을 동독의 인력에 의하여 어느 정도해소할 수 있었다. 그러나 1961년 이후동독으로부터의 인력유입이 불가능해지자 독일의 활발한 산업경기과 건축경기와 수요는 더 많은 외국인노동력을 필요로 하게 되었다.[15)]제1차 석유파동 이후 1973년 11월 외국인근로자의 신규모집을 중단할 때 까지 당시 독일에는 소위 (Gastarbeiter 라 불리는 약 260만명의 외국인근로자가 취업하고 있었다.[16)]
이와 같은 대규모의 노동력을 도입하기 위하여 독일은 개별기업차원이 아닌 국가간의 쌍무협정에 의한 노동력 수입방식을 취하였다. 1955년 이탈리아 와의 협정을 시작으로 스페인과 그리스 (1960년), 터키(1961년), 포르투갈(1964년), 튀니지공화국(1965년). 유고슬라비아(1968년)등과 협정을 체결하였다.

[그림 3-1] 독일의 국가간 쌍무협정에 의한 노동력 수입방식



국가간의 쌍무협정에 의한 노동력 수입방식은 구체적으로 다음과 같다.
즉 독일연방고용청과 노동력 송출국의 담당기구가 노동력의 수입 송출에 관한 협정을 체결하고, 독일연방고용청은 노동력 송출국의 주요도시에 출장소를 설치하여 담당직원을 파견한다.
외국인근로자를 고용하고자 하는 사용자가 연방고용청에 알선을 의뢰하면 연방고용청의 노동력 송출국의 현지 출장소에서 본국의 사용자를 대신하여 근로자를 모집 · 선발하고 사용자를 대신하여 계약을 체결한다. 사용자는 근로자의 모집 · 알선비용과 여비를 부담한다.

2) 단기교대제(로테이션) 정책
독일은 외국노동력 수입에 있어서 단기교대정책을 취하였다. 즉 일정기간 독일에서 취업한 외국인근로자에 대하여는 본국으로 송환시키는 이른바 로테이션정책을 취함으로써 외국노동력을 일시적인 노동력 부족의 수급조정요인으로 활용하였다. 이러한 정책은 일정기간이 경과한 자에 대해서는 신규입국자와 대체시킴으로써 외국인근로자의 장기체류를 방지하기 위한 것이다.
미숙련 · 단순노동력 외국인근로자를 일시적인 노동력 부족의 해결을 위해 활용한다는 기본방침 아래 추진된 '단기교대제' 정책은 독일정부와 기업, 노조의 3자간 이해관계의 일치의 산물이었으며 또한 다음과 같은 목적도 포함하고 있었다.[17)]
첫째, 숙련기능을 가진 독일인 근로자를 우대하기 위하여 노동비용을 절약할 것이 요구되었으므로 미숙련근로자의 유동성 확보가 필요하였다. 그러한 의미에서 외국인근로자에 대한 '단기교대제' 수입방식은 독일의 숙련근로자의 근로조건을 높이기 위해 필요한 정책이었다.
둘째, 외국인근로자에 의한 독일인 노동력의 대체는 노동력 구성의 질적 변화를 초래하게 되므로 정부는 국내노동력에 대하여 부담해야 하는 사회적 비용을 절약하게 된다. 즉 독일인이 기피하는 열악한 근로조건의 직종에 주로 청년남자인 외국인근로자가 취업하게 되므로 이와 같은 노동력 구성의 질적 변화는 필요한 공적 지출의 증대를 감소시키는 것이다.
단기교대제의 실시는 독일과 노동력 송출국간의 쌍무협정에서 직접 명시적으로 합의하기도 하였으나 대부분의 경우에는 외국인근로자에 대한 '일반노동허가'를 규제하는 방법에 의했다. 즉

일반노동허가는 원래 노동시장의 상황을 고려하여 발급되는 것이지만, 유효기간을 1년으로 하고 신규의 경우에도 최고 2년으로 한정하였으며, 계속하여 중단없이 고용된 경우라도 최고 3년까지밖에 연장할 수 없도록 하였다. 또한 노동허가의 却下, 撤回, 失效 등에 대한 상세한 규정을 두어 노동허가를 규제함으로써 외국인근로자의 '단기교대'를 꾀하였다. 그러나 이와 같은 단기교대제도는 다음과 같은 역작용을 초래하였다.
첫째, 기업측은 일정기간 숙련된 기능을 축적한 근로자가 본국으로 송출된 후 단기교대제에 의하여 다시 미숙련 신규근로자로 대체함으로써 드는 교육훈련비용을 부담해야 하고 신규근로자를 채용하는 데 따르는 위험부담을 안게 되자, 일단 채용된 근로자의 장기체류를 희망하게 되었다.

둘째, 외국인근로자의 양적 증가는 독일근로자가 취업을 기피하는 직종으로의 집중을 초래하여 노동시장의 분단화가 이루어지고, 분단화된 노동시장의 구성원들을 중심으로 세력화하는 현상이 나타났다.

3) 외국인노동력 수입제한 및 귀국촉진정책
1973년 세계적인 석유위기로 인해 독일노동시장의 상황이 악화되자, 독일정부는 1973년 11월 외국인근로자에 대한 신규모집을 중지하였다. EC가맹국인 이탈리아를 제외한 노동력 송출국과의 쌍무협정을 파기하였으며, 독일연방고용청은 1974년 11월에 외국인에 대한 신규노동허가의 발급을 중지하기로 결정했다.
또한 노동허가 기한이 만료된 자의 체류허가연장기간을 1년으로 한정하여 실업상태의 외국인근로자가 독일내에 체류하는 것이 사실상 어렵게 되었다. 1981년에는 가족초청에 대한 규칙을 개정하여 18세가 지난 자녀와 본국에서 부모 중의 한명과 함께 생활하고 있는 자녀의 경우 가족초청대상에서 제외되었다. 뿐만 아니라 외국인근로자에 대한 귀국촉진정책이 실시되어 1976년의 귀국준비능력강화정책 이외에 1983년에는 限時法인 「외국인귀국준비촉진법」을 제정하였다. 1984년 6월까지 귀국을 희망한 외국인에 대하여 1인당 10,500마르크가 지급되었으며 25만～30만명의 외국인이 출신국으로 귀국하였다. 그러나 이 수는 당시 독일에 체류하고 있던 외국인 총수(450만명)의 5%에 불과한 것이었다.
1985년에는 불법취업자를 고용하는 사용자에 대한 벌칙을 강화하는 한편, 1986년에는 귀국후의 주택자금을 원조하는 정책을 시도하였다. 그러나 외국인근로자로서는 출신국으로 귀국한다 해도 직장을 구하기 어렵고 다시 독일로 돌아올 수 있는 방법이 봉쇄되어 있기 때문에 귀국을 기피하게 되었고, 독일정부로서도 귀국 당사자와 부양가족에 대한 귀국촉진비용에 대한 지출부담이 더욱 크게 되어 외국인근로자 귀국촉진정책은 실패로 끝났다.

4) 외국인근로자의 독일사회에로의 「통합정책」
단순 · 미숙련 노동력의 수입방식으로 채택한 단기교대제가 실패로 끝나고 이어 귀국촉진정책도 실패한 후 독일에서는 결과적으로 외국인 정착인구가 증가하게 되고 외국인의 자녀 및 자녀의 성장과 출산, 결혼에 따라 더욱 더 이들의 반영구적 거주가 고착화되었다. 외국인 영주의 증가는 필연적으로 외국인근로자의 실업률 증가, 자녀교육 문제, 독일사회에의 적응 및 통합의 어려움이라는 문제를 발생시켰다. 동시에 독일정부의 사회적 복지비용 부담, 독일국민과 외국인근로자와의 사회적 통합문제가 더 큰 사회문제로 대두되었다.[18)]
그 결과 독일은 노동력 수입제한정책과 병행하여 일단 국내에 들어와 있는 외국인과의 사회적 통합정책을 추진하게 되었다. 1978년 외국인근로자법(Ausländersgesetz)과 노동허가규정(Arbeitserlaubrisve rordnung)을 개정하여 일정한 조건을 갖춘 외국인근로자와 그 가족에 대하여 '체류허가'를 부여하고, 8년 이상 중단없이 취업하고 있는 외국인근로자에 대하여 '기간의 정함이 없는 특별노동허가'를 부여하는 정책 등이 그것이다.
통일 이후 독일의 외국인노동력정책 역시 수입제한, 불법취업의 규제강화, 귀국촉진, 사회적 통합을 기본적 기조로 하고 있다. 1990년 독일의 통일과정의 내부적 動因은 빈곤으로부터의 탈피와 생활수준의 향상을 추구하려는 구동독 근로자의 구서독 지역으로의 대량유입이라 할 수 있다.
1989년 11월 9일 베를린장벽이 붕괴된 후 주변 헝가리, 오스트리아 등을 경유하여 구서독

지역으로의 대량유입된 동독의 노동력은 구서독 지역의 주택 및 의료 등 재정부담의 문제를 야기시켰다. 구서독의 구동독 흡수통일은 구동독 지역의 재건에 따른 거액의 자금수요와 재정부담 증대로 이어져 재정적자의 확대를 초래하였고, 구동독 경제의 악화는 생산, 수주, 판매면에서 대폭적인 감소를 초래하여 경영악화 및 기업도산사태를 증대시킴으로써 노동시장에서 실업의 대량양산을 초래하게 되었다.
통일후 이와 같은 고용의 악화는 고용불안정과 난민증가, 외국인근로자의 취업에 대한 혐오심리로 발전하여 신나치주의(Neo-Nazism) 현상까지 발생하게 되었다. 또한 EU는 EU지역 출신의 노동이민자에 대하여 독일국민에게 보장되는 것과 동등한 사회적 기본권을 보장해 줄 것을 요구하고 있다.[19)]

결론적으로 경제의 고도성장기에 일시적인 노동력 부족현상을 타개하기 위하여 시작되었던 독일의 외국인노동력 수입개방정책은 단기교대제라는 묘책에도 불구하고 결국 외국인근로자의 장기체류와 가족초청으로 실패하였다. 또한 외국인노동력 수입폐쇄정책과 아울러 실시한 귀국촉진정책도 외국인 영주인구의 증가를 막지 못하였으며 사회적 통합정책 역시 효과를 거두고 있다고 하기 어렵다.

주석1) Gerhard Bosch / Claudia Weinkopf / Wihelm Adamy, Arbeitsmarkt, Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen(Gewerkschaften Heute), 1994, S.283.

주석2) Gerhard Bosch / Claudia Weinkopf / Wilhelm Adamy, Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 283.
주석3)독일에서는 실업률의 증가에 대비하여 고용촉진정책에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 고용촉진법(Arbeitsfördeungsgesetz)의 포괄적 개정에 대한 논의가 전개되고 있으며, 노동시장정책을 위한 정부재정의 2분의1 상당액을 '적극적 고용창출 및 유지'에 지출할 것을 주장하는 견해도 SPD(사민당)에 의해 제기되고 있다. 또한 1994년 7월 1일부터 시행되고 있는 신근로시간법은 근로시간관계법령의 통일뿐만 아니라 그 입법취지가 근로시간의 유연성 및 탄력성 제고에도 이는 것으로서, 「협약자치」(Tarifautonomie)에 의한 근로시간의 자율적 형성을 뒷받침하고 있다. 특히 구동독의 노동시장에서 협약근로시간의 단축은 고용의 후퇴를 억제하는 효과를 나타내고 있다.
주석4) Gerhard Bosch / Claudia Weinkopf / Wilhelm Adamy, Arbeitsmarkt, a.a.O.,S.286.
주석5)구소련 지역을 비롯하여 동유럽 국가에 거주하던 독일인들은 동서화해가 시작되던 1970년대부터 귀환하기 시작하였는데, 이들 난민들을 귀환자(Aussiedler)라고부른다.

주석6) Reinhard Becker-Schaffener, Arbeitserlaubnis und Arbeitsvertragrbeit und Recht, 1977, S.76.
주석7) 고용촉진법은 최근 1993.12.21.에 개정되었다.
주석8) 동 규정은 최근 1993년 9월 1일에 개정되었다. (BGBl. I S.27).
주석9) BGBI. I 2994.
주석 10) 외국인법 (Ausländergesetz) 제55조 (Duldungsgründe) 참조

주석 11) 외국인법 (Ausländergesetz) 제 5조 (Arten der Aufenthaltsgenehmigung) 참조.
주석 12) BGBI. I 2994
주석 13) 勞動省職業安定局 『外國人勞動者 の 受け入わ 政策』. 1988. 12.
주석 14) Peter Wordelmann. Sozialkonflikte -Ausländer, Zeitscht für Ausländerrecht und Ausländerpoltik(이하 ZAR 이라 하기로 함). 2/1985 .S. 85ff.
주석 15) Wilhelm Werner. Überlegungen zur Arbeitserlaubnisverordn, ZAR 2/1985, S. 83
주석 16) Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit(ANBA), 1973. 46

주석 17) John Bendix, Importing foreign Workers-A Comparison German and American Policy, 1990. p.82.

주석 18) John Bendix, Ibip.79.
주석 19) Thomas Faist, Migration in transnationadlen Arbeitsmärket : Zur Kollektivierung und Fragmentierung Sozialer Rechte in Europa, Zeitschrift für Sozialreform. (1995.1), S.108ff

第2節 싱가포르

1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況
가. 노동시장
아시아의 다른 국가들에 비해 싱가포르는 일찍이 높은 경제성장을 이룩해왔다. 1965년 독립국가가 된 이후 1966년부터 완전고용(실업률 4%)을 달성한 1973년까지의 초기 경제개발단계에서 연평균 12.3%의 고도성장을 이룩하였으며, 제2단계 경제개발기인 1974～77년 사이에는 연평균 6.4%, 제3단계 경제개발기인 1978～84년 사이에는 연평균 8.8%의 성장을 이룩하였다.
싱가포르의 노동시장은 수출지향형 공업화정책뿐만 아니라 싱가포르 특유의 지리적 조건 및 정부의 역할 · 기능과도 밀접한 관련이 있다. 즉 동남아시아의 중심부에 위치한 지리적 여건과 함께 국가 및 경제의 규모가 적음으로 인하여 부분적인 경제의 움직임도 전체의 변동을 가져올 수 있으며 인구문제와 주택문제, 도시개발 등을 거시적 경제의 관점에 입각하여 경제정책, 산업정책, 공공정책 등을 수립하는 정부의 역할 등이 노동시장을 좌우하는 요인으로 작용하고 있다고 할 수 있다.[1)]

싱가포르 정부는 경제개발단계에서 1972년 이후 국가임금위원회(Nation Wages Council : NWC)에 의하여 임금억제를 꾀해 왔으나 1979～81년까지는 산업고도화정책의 일환으로 고임금정책을 추진하였다.[2)] 그 결과 1985년의 GNP는 마이너스 성장을 보였다 (표 3-9 참조). 1986년에는 다시 임금억제정책이 추진되었으나 그 이전에 비하여 정부의 규제는 약화되었다. 1986년에는 경제성장률 1.8%에 실업률은 6.5%였으나 1988～90년 사이에 싱가포르 경제는 다시 고도성장기에 들어서게 되었다. 경기의 회복과 함께 노동력 부족현상이 발생함에 따라 노동시장의 외국노동력 의존도가 높아지게 되었다.
1990년에는 실업률이 1.7%였으나 1991년 1.9%, 1992년 2.7%로 증가하였으며, 1992년 현재 생산가능인구 2,480천명 중 경제활동참가율은 65.3%이다 (표 3-9 참조).

<표 3-9> 싱가포르의 경제성장률, 경제활동참가율 및 실업률 추이

(단위 : %)

	경제성장률	경제활동참가율	실 업 률
1970	–	13.7	–
1980	62.7	9.7	3.0
1985	62.2	-1.6	4.1
1987	62.7	9.4	4.7
1990	63.1	8.3	1.7
1992	65.3	5.8	2.7

자료 : 싱가포르, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993
싱가포르, *Report on the Labour Force Survey*, 1993

싱가포르 근로자의 산업별 비중에서는 제조업이 27.5%로 가장 많은 부문을 차지하고 있으며, 다음이 도소매 및 음식 · 숙박업으로 22.61%, 사회 및 개인서비스업이 21.5%를 차지하고 있다

(표 3-10 참조).
근로자들의 직종별 구성에서는 생산직이 39.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 전문 · 기술직이 20.4%, 행정관리직이 10.4%, 사무직이 14.9%로 나타나고 있다 (표 3-11 참조).

나. 외국인근로자 고용현황
총인구 3,002.8천명(1991년) 수준의 싱가포르는 1965년 독립 이후 수출지향형 공업화정책을 추진하여 초기 경제개발단계에서부터 노동력의 부족에 대한 해결을 주변국가들로부터의 인력유입에 의존할 수 밖에 없었다. 그러나 싱가포르정부는 독일 등 선진국의 외국노동력 수입정책의 시행착오를 시금석으로 하여 1970년대 중반 이후부터 말레이시아 노동력 수입을 시작을 신중하게 외국인근로자를 선별적으로 수입하기 시작하였다. 특히 1970년대의 고도성장

<표 3-10> 싱가포르의 산업대분류별 취업자 구성(1992)

(단위 : %)

전산업	농림어업	광업	제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	도소매 및 음식·숙박업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 및 사업서비스업	사회 및 개인서비스업
100.0	0.3	0.0	27.5	0.5	6.5	22.6	10.0	10.9	21.5

자료 : 싱가포르, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993.

<표 3-11> 싱가포르의 직종대분류별 취업자 구성(1992)

(단위 : %)

전직종	전문·기술직	행정·관리직	사무직	서비스직	농림수산직	생산직
100.0	20.4	10.4	14.9	14.2	0.2	39.9

자료 : 싱가포르, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993.

기에는 노동력 부족으로 인하여 많은 외국인 노동력이 유입되었다. 1970년에 7만 2,590명이던 외국인근로자의 수는 1980년에는 13만 1,800명으로 증가하여 전체 인구의 5.5%를 차지하였으며, 1990년에는 31만 1,300명으로 전체 인구의 10.3%를 차지하였다.
싱가포르에 있어서 외국인근로자의 수에 대한 정확한 파악은 어렵다. 그 이유는 동남아시아의 중심부에 위치하여 주변국가로부터의 출입이 빈번하고, 유동인구가 많아서 실태파악이 어렵기 때문이다.[3] 또한 말레이시아반도의 남단에 위치하고 있어 말레이시아와 근접해 있으며 상호의존관계가 강하고, 양국에는 말레이시아계, 중국계(싱가포르의 경우 76%가 중국계임)가 각각 거주하고 있어서 국경에 의하여 외국인이라고 구분하기 어려운 면이 있다.
완전고용을 이룩한 1973년의 외국인근로자의 수에 대해서도 <표 3-12>에서는 6만 8,000명으로 추정하고 있으나 10만명으로 추정되기도 한다. 그러나 합법적 입국자든 불법적 입국자든 대부분의 외국인들은 만 15세 이상의 취업가능인구로서 싱가포르 총노동인구 가운데에서 외국인이 차지하는 비중이 20%를 넘을 것으로 추정된다.[4]
통계에 의해 파악되는 외국인근로자의 추이를 살펴보면 다음과 같다. 1992년 말 현재 싱가포르의 외국인근로자수는 전체 취업근로자수의 16.4%인 25만명이며, 이 가운데 가사고용인이 6만 5,000명이다. 이와 8같이 가사고용인이 외국인 노동력의 많은 비중을 차지하는 이유는 경제활동가능인구의 노동력화를 위하여 유휴여성인력, 특히 고학력 기혼여성을 노동시장으로 끌어들일 수 있는 지원방안으로서 가사고용인이 수입되었기 때문이다. 1992년 현재 여성의 경제활동참가율은 51.3%이며, <표 3-13>에서 보듯이 25～34세의 결혼 및 출산시기에도 취업의

단절이 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.[5)]

<표 3-12> 싱가포르 외국인근로자수의 추이

(단위: 천명)

연 도	외국인근로자수
1970	13.8
1973	68.6
1975	53.4
1978	80.1
1979	93.1
1984	111.6
1986	105.7
1988	95.1
1989	127.6
1992	250.0

자료 : Ministry of Labour, *Report on Labour Force Survey of Singapore*, 1993.

<표 3-13> 상가포르에 있어서 여성의 연령계층별 경제활동참가율

(단위: 천명)

연 도	외국인근로자수
1970	13.8
1973	68.6
1975	53.4
1978	80.1
1979	93.1
1984	111.6
1986	105.7
1988	95.1
1989	127.6
1992	250.0

자료 : Ministry of Labour, *Report on Labour Force Surve of Singapore*, 1993.

그러나 여성 및 고령자의 노동력화에는 한계가 있으며, 제조업 · 건설업 분야에서의 노동력 부족은 여전하여 외국인근로자의 수는 증가추세에 있다. 이들 외국인근로자들은 주로 단순 · 미숙련근로자(unskilled worker)이다. 그러나 싱가포르정부는 자국민에 의한 산업고도화에정책, 즉 교육 · 훈련 등에 의한 노동력의 질적 향상과 생산성의 향상, 고부가치업종에로의 전환 등을 유도하기 위하여 단순 · 미숙련 외국노동력의 수입을 제한하고 있다.
싱가포르의 외국인근로자의 산업별 취업비중은 제조업(조선업 포함), 건설업, 사회 및 서비스업(주로 가사고용인) 등으로서 싱가포르정부는 1992년 5월 건설업에 있어서의 내국인과

외국인의 고용비율을 1 대 5로 대폭 완화하였으나 건설업 취업희망자 중 싱가포르인의 비중은 여전히 줄어들고 있다(표 3-14 참조).
싱가포르의 외국인근로자의 국적은 말레이시아를 비롯하여 태국, 스리랑카, 인도, 방글라데시, 필리핀, 인도네시아 등으로 구성되어 있다. 가사고용인의 경우에는 필리핀 여성이 3분의 2 정도를 차지하고 있으며, 그 밖에 스리랑카, 인도네시아, 태국으로부터 온 여성들이 취업하고 있다.[6)]
<표 3-15>에서 보듯이 싱가포르 외국인근로자의 월평균임금은 1989년 말[7)]

<표 3-14> 싱가포르에 있어서 건설업에 종사하는 근로자의 국적별 분포비율

(단위 : %)

	소 부	싱가포르	말레이시아	태 국	방글라데시	인 도
구조물	48.5	7.1	21.6	16.3	3.4	1.1
마감 (마무리)	21.1	6.9	12.5	1.6	0.1	0.1
빌딩 서비스	9.6	3.7	4.0	1.3	0.3	0.4
기계장비 설비	2.4	1.4	0.8	0.1	0.0	1.0
잡부	17.4	0.4	1.3	10.3	2.8	2.6
전 체	100.0	19.4	40.2	29.6	6.6	4.2

자료 : 박우섭, '싱가포르의 외국인근로자정책', 1993. 15쪽 : Construction Industry Development Board, *Construction Industry Manpower Survey*, 1992.

<표 3-15> 싱가포르 외국인근로자의 월평균 임금 및 임금분포율[1)]

(단위 : %)

	월임금(S$)	1980	1985	1989
노동허가 소지자	200이하	4.6	7.0	23.9
	200~399	8.1	17.3	
	400~500	5.6	7.4	10.5
	600~799	5.4	5.9	6.0
	800~999	5.4	5.2	4.9
	1,000~1,499	6.5	4.8	4.6
고용패스 소지자	1,500~1,999	10.8	7.3	6.0
	2,000~2,499	18.1	8.8	7.6
	2,500~2,999	23.5	14.1	10.0
	3,000이상	47.0	31.1	23.7
	전 체	7.4	9.2	10.1

주 : 1) 전 취업근로자의 임금분포율 중 외국인근로자가 차지하는 비중.
자료 : <표 3-14>와 동일.

현재 노동허가 소지자(Work Pe- rmit holder)가 500～700싱가포르달러, 고용패스 소지자(Employment Pass holder)가 2,500싱가포르달러 이상을 받고 있다.[8)]

2. 勞動許可制度
싱가포르의 외국인근로자 고용은 이민법(The Emmigration Act, 1989. 2)과 외국인고용법(The Employment Foreign Workers Act, 1990. 11.)에 의하여 규율되고 있다.[9)]
싱가포르는 외국인근로자를 전문 · 기술직근로자와 단순 · 미숙련근로자로 분류하고, 전자의 경우 「이민법」에 의하여, 후자의 경우는 「외국인근로자고용법」에 의하여 관리하고 있다.
전문 · 기술직의 외국인근로자가 싱가포르에서 취업하기 위하여는 '고용패스'를 취득해야 한다. 이민법에 의한 고용패스(Employment Pass)는 대학졸업 이상의 학력을 가지고 월 기본임금 1,500싱가포르달러 이상을 받는 전문 · 기술직근로자에게 발급되며 내무성 이민국이 관리하고 있다.
이하에서는 단순 · 미숙련 외국인근로자를 대상으로 하는 외국인고용법을 중심으로 싱가포르의 노동허가제도에 대하여 살펴본다.
외국인근로자고용법은 월 기본임금 1,500싱가포르달러 이하를 받는 단순 · 미숙련근로자를 대상으로 하고 있으며, 외국인근로자 고용세(Levy)와 고용보증금(Security Bond)에 의하여 외국노동력 수입을 제한하는 것을 기본골자로 하고 있다. 원래 고용허가제는 취업알선에 관한 중간착취를 유발할 가능성이 매우 높은 제도이다.
싱가포르는 이와 같은 중간착취를 최소화하기 위하여 외국인근로자 및 사용자에 대한 관리자(Controller)와 고용감독관(Empolyment Inspector)을 통하여 이를 철저히 관리하고 있다. 또한 불법취업자와 불법취업자를 고용하는 사용자에 대한 엄격한 벌칙을 부과함으로써 불법취업에 대한 강력한 규제를 하고 있다.

가. 노동허가
싱가포르에서 단순 · 미숙련기능의 외국인이 취업하기 위하여는 노동허가를 취득하여야 한다. (외국인근로자고용법 제5조 제1, 2항.) 외국인근로자고용법은 월 기본임금 1,500싱가포르달러 이하를 받는 단순 · 미숙련 기능근로자를 대상으로 하고 있다.
사용자가 정당하게 노동허가를 취득하지 않은 외국인을 고용하는 경우에는 외국인근로자고용법 제5조 제1항에 위반되어 처벌받게 된다. 외국인을 고용하고자 하는 사용자는 노동성의 노동허가 및 고용국의 외국인근로 관리자(Controller)에게 노동허가를 신청해야 한다.
관리자는 사용자의 신청내용을 검토한 후 당해 외국인근로자의 성명을 기재한 노동허가를 조건부 또는 조건없이 발급하거나 이를 거부할 수 있다. 일단 발급된 노동허가라 할지라도 경우에 따라서는 관리자가 그 내용을 변경하거나 노동허가 자체를 정지 또는 취소시킬 수 있다. 즉 노동허가의 유효기간이 지났거나 노동허가의 내용이 사실과 다른 경우에 관리자는 노동허가를 정지시키거나 취소시킬 수 있으며, 기재된 내용의 사실에 대한 입증책임은 신청인에게 있다 (외국인근로자고용법 제7조, 제10조, 제15조 참조).
'관리자'의 결정에 불복하는 사용자는 상급기관에 최종결정을 신청할 수 있으나 일단 최종결정이 내려진 후에는 더 이상 법원에 제소할 수 없다(외국인근로자고용법 제7조). 관리자로부터 노동허가의 정지 또는 취소사유를 통보받은 사용자는 7일 이내에 당해 외국인근로자의 취업을 종료시키고, 관리자에게 노동허가를 반납해야 한다 (외국인근로자고용법 제9조 제1, 2항).
노동허가의 정지 또는 취소로 인하여 외국인근로자가 더 이상 노무제공을 하지 못하는 경우에 외국인근로자를 대표하는 노동조합이 있다 해도 노동조합은 이를 이유로 협상을 하거나 쟁의행위 또는 손해배상청구를 할 수 없으며, 노동관계법의 적용대상이 되지 않는다. (외국인근로자고용법 제9조 제4항)
노동허가는 노동허가서에 기재된 기한내에서만 효력을 발생한다 (외국인근로자고용법 제12조). 노동허가와 효력존속기간은 2년이지만 최고 4년까지 연장할 수 있으며, 단순 · 미숙련 외국인근로자도 싱가포르정부가 공인하는 숙련근로자로 인정되는 경우에는 3년 기한의 노동허가를 발급받을 수 있다.
노동허가는 양도될 수 없으며, 외국인근로자의 취업이 종료한 경우 사용자는 7일 이내에 노동허가서를 관리자에게 반납해야 한다 (외국인근로자고용법 제13조).

나. 관리자와 고용감독관
노동성장관은 외국인근로자고용법에 근거하여 관리자와 고용감독관을 임명하고

(외국인근로자고용법 제2조, 제3조) 이들로 하여금 노동허가 및 불법취업을 관리하도록 하고 있다.
'관리자'란 외국인근로자고용법 제3조에 의해 노동성장관에 의해 임명되는 자로서 노동허가의 관리자를 의미한다(외국인근로자고용법 제2조). 관리자는 외국인근로자를 고용하는 사용자에게 노동허가를 발급하거나 변경 정지 취소할 수 있는 권한이 있으며, 불법취업자를 고용한 사용자에게 고용세(Levy)를 부과하는 경우 법정의 유효증거가 될 증명서를 발행한다(외국인근로자고용법 제7조, 제9조, 제5조 제5항). 또한 관리자와 그에게서 권한을 위임받은 자는 외국인근로자를 고용하는 사용자로부터 고용세를 징수하며, 사용자가 정해진 기간내에 고용세를 내지 않는 경우 벌금을 부과한다. (외국인근로자고용법 제11조) 그 밖에 고용세를 기한내에 납부하지 않은 사용자에게 부과되는 벌금을 감면할 권한이 있다 (외국인근로자고용법 제11조 5항).
고용감독관은 외국인근로자가 고용되어 있는 사업장에 수시로 방문하고 출입 · 조사할 권한과 외국인근로자와 관련된 사실을 인지하고 있는 자에게 관련정보를 요구할 권리가 있으며, 이를 이민국 관리에게 넘겨줄 권한이 있다 (외국인근로자고용법 제16조 참조). 또한 고용감독관에게는 동법의 규정에 위반한 자에 대한 訴追의 권한이 있으며, 불법취업자를 영장없이 체포할 수 있다 (외국인근로자고용법 제16조, 제17조).

다. 고용세[10)]
노동성장관은 수시로 관보를 통한 공고에 의하여 싱가포르 국민이 아닌 자가 노동허가를 취득하지 않는 한 관보에 게시된 직종 · 직업 · 사업에 종사하는 것을 금지시킬 수 있다 (외국인근로자고용법 제10조 제1항). 그리고 외국인근로자를 고용하는 사용자에게 고용세를 부과한다 (외국인근로자고용법 제11조 제1항). 불법취업자를 고용한 사용자에게도 최저 2년 이상 최고 4년 이하의 고용세를 부과하고 있다 (외국인근로자고용법 제10조 제2항).

라. 처벌규정
고용허가제와 강력한 불법취업 규제는 동전의 양면관계에 있는 것으로서, 고용허가제의 성공여부는 불법취업에 대한 엄격한 규제에 달려 있다. 외국인근로자를 고용하는 사용자가 불법취업에 대한 규제비용으로 사용되는 고용분담금인 고용세를 지불하는 반면에, 한편에서는 불법취업자를 고용하여 고용허가제에 무임승차하는 사용자가 있다면 이는 결국 고용허가제를 붕괴시키는 결과가 된다.
관보를 통한 공고에서 외국인에게 허용하고 있는 직종에 노동허가를 받지 않는 자를 취업시키는 경우 사용자는 최저 2년 최고 4년분의 고용세에 해당하는 벌금형 또는 1년 이하의 징역에 처해지거나 併科하여 처벌받는다. 그러나 재범이나 누범의 경우 최저 1개월에서 최고 1년까지의 징역과 최저 2년에서 최고 4년분의 고용세에 해당하는 벌금형에 처해진다. (외국인근로자고용법 제10조 제2항)
또한 노동허가서에 기재된 조건을 준수하지 않는 자, 고용감독관이 외국인근로자관련 조사업무에 의한 권한을 행사할 때 고의로 방해한 자, 관리자나 고용감독관에게 허위의 정보를 제공한 자는 5,000싱가포르달러 이하의 벌금이나 6개월 이하의 징역에 처해지거나 併科하여 처벌받을 수 있다 (외국인근로자고용법 제18조 제1항).

3. 外國人勤勞者 關聯政策
다른 외국인력 수입국가들과 마찬가지로 싱가포르도 초기에는 단순 · 미숙련근로자를 한시적으로 고용하여 경기의 완충장치적 역할을 담당하게 하고, 장기적으로는 산업구조조정을 통하여 내국인근로자로 대체한다는 계획 아래 외국인근로자의 수입을 제한하여 왔다. 그러나 경제규모가 확대됨에 따라 외국인근로자의 수는 증가하였고, 일단 외국인근로자가 취업하고 있는 직종은 내국인근로자로 대체되지 않고 있다.
싱가포르의 외국인 노동력정책은 1980년을 기점으로 구분된다. 외국인 노동력이 본격적으로 유입되기 시작한 1960년대부터 1980년 이전까지는 외국인근로자 문제는 싱가포르에서 심각한 문제가 되지 못하였다. 당시까지는 대부분의 외국인 노동력의 공급원인 싱가포르인과 마찬가지로 말레이시아계에 속하는 말레이시아 국민이었기 때문이다. 싱가포르정부는 외국인 노동력

수입초기에는 말레이시아인에게만 2년(단순 미숙련근로자) 또는 3년(숙련근로자)의 노동허가를 발급하였다. 그러나 노동력의 절대부족현상에 따라 태국, 스리랑카, 인도, 방글라데시, 필리핀, 인도 등의 비전통국 출신 외국인근로자들에게도 노동허가가 발급되면서 외국인근로자의 유입이 급증함으로써 (1983년 25만명) 외국인근로자 문제가 싱가포르정부의 현안문제로 대두되었다. 결국 외국인 노동력에 대한 새로운 규제정책에 의해 1986년까지 비전통국 출신의 외국인근로자를 전원 출신국으로 송환하고, 1991년까지는 말레이시아로부터 유입된 외국인근로자들을 단계적으로 출국시키기로 하였다. 그러나 경제의 지속적인 고도성장에 따라 추가적인 노동수요가 발생함으로써 이 정책은 시행되지 못하였다. 그 밖에 노동허가 심사기준의 강화, 직업안내소법(Employment Agencies Act)의 개정에 의한 불법취업규제강화, 고용세(Levy) 징수대상의 확대 등에도 불구하고 외국인근로자수는 여전히 증가하여 1992년말 현재 전체 취업근로자의 16.4%에 달하고 있다.
싱가포르의 외국인 노동력정책의 특징은 ① 전문 · 기술직근로자와 단순 · 미숙련근로자, 전통국(Traditional Countries)출신 근로자와 비전통국(Non-Traditional 8 Countries)출신 근로자의 차별화정책 ② 고용분담금으로서의 외국인근로자 고용세(Foreign Worker Levy)와 고용보증금(Security Bond)제도 ③ 외국인근로자 고용비율의 상한선제도 ④ 불법취업자에 대한 강력한 처벌제도 등이다.

가. 외국인근로자의 차별화정책

1) '전문 · 기술직' 및 '단순 · 미숙련' 외국인근로자의 차별화정책

싱가포르는 전문 · 기술직 외국인근로자와 단순 · 미숙련 외국인근로자를 차별화함으로써 전문 기술직 외국인근로자에 대하여는 문호를 개방하여 싱가포르에 정주 · 동화시키고, 단순 · 미숙련 외국인근로자에 대하여는 한시적 고용후 출국시킨다는 정책을 취하고 있다.
전문 기술직 외국인근로자는 「이민법」에 의해, 단순 미숙련 외국인근로자는 「외국인고용법」에 의해 규율된다. 전문 · 기술직근로자의 경우 대학졸업 이상의 학력을 가지고, 월 기본임금 1,500싱가포르달러를 받는 자가 그 대상이며 내무성이민국에 의하여 고용패스(Employment Pass)가 발급된다. 이들에게는 입 · 출국의 제한이 없으며 희망하는 경우 영주권을 취득할 수 있다.
단순 · 미숙련 외국인근로자의 경우는 외국인고용법에 의해 규율되며 그 대상은 월 기본임금 1,500싱가포르달러 이하를 받는 자로서 노동성의 노동허가 및 고용국이 발급하는 노동허가(Work Permit)의 취득과 이민국의 체류허가를 받아야 한다. 노동허가의 효력존속기간은 2년이지만, 최고 4년까지 연장할 수 있다. 단순 · 미숙련 외국인근로자도 싱가포르정부가 공인하는 숙련근로자로 인정되는 경우에는 3년 기한의 노동허가를 발급받을 수 있으며, 직업훈련을 위한 1개월의 체류허가를 취득할 수 있다.

2) 전통국과 비전통국 출신 외국인근로자의 차별화정책

싱가포르는 외국인근로자를 수입하는 데 있어서 그 국적별 구성을 현재의 민족구성비인 중국계 76%를 유지한다는 기본방침 아래 추진하여 왔으며, 중국, 한국, 일본, 말레이시아를 전통적 노동력 공급국가로, 그외 말레이시아를 제외한 태국, 스리랑카, 인도, 필리핀, 방글라데시, 인도네시아를 비전통적 노동력 공급국가로 구분하고 있다. 그 이유는 민족적 갈등이나 문화적 · 사회적 비용을 최소화하기 위한 것으로서 비전통국 출신 근로자의 고용을 가능한 한 억제하기 위한 것이다. 구체적으로 비전통국 출신에게는 노동허가가 발급되는 직종, 외국인고용비율의 상한선, 보증금제도 등에서 전통국 출신보다 제한적이거나 기업에게 부담을 가중시키고 있다.

나. 외국인근로자의 고용세와 고용보증금

싱가포르의 외국인근로자 관련정책의 가장 큰 특징 가운데 하나는 외국인근로자를 고용하는 사용자에게 부과되는 분담금인 '외국인근로자 고용세'이다.[11] 외국의 단순 · 미숙련 노동력에 대한 지나친 의존과 자국 근로자의 근로조건 저하를 방지하고 산업의 기술집약화를 촉진시키기 위하여 싱가포르정부는 1980년 12월부터 비전통국출신 외국인근로자가 취업하고 있는 건설사업의 사업장의 사용자에게 외국인근로자 1인당 월 230싱가포르달러를 부과하기 시작하였다.

전문기술직 외국인근로자(1982년 4월)와 전통국출신 외국인근로자(1984년 2월)에 대하여는 중앙적립기금(Central Provident Fund)을 징수하고, 비전통국 출신 외국인근로자에 대한 고용세의 부과금액을 상향조정(임금의 30%)하였으며, 적용대상도 제조업, 건설업, 조선업, 가사고용인부문으로 확대하였다 (1982년). 그후 1987년에는 노동허가를 소지한 모든 외국인근로자에 대하여 고용세를 징수하였다.
가사고용인에게는 1984년부터 고용세를 부과하기 시작하였으나 다른 직종의 외국인근로자에 비하여 차등적용하고 있다. 그 이유는 외국인 가사고용인의 고용에 대한 지원을 해줌으로서 유휴노동력인 주부노동력의 노동시장 진입을 유도하기 위함이다. 외국인근로자에 대한 고용세의 인상 추이(1980 . 12. ~1990. 8.)는 <표 3-16>과 같다.
1990년대에 들어와서 싱가포르정부는 외국인 노동력에 대한 의존도를 낮추고 경제여건의 변화에 탄력적으로 대응하기 위하여 외국인근로자 관련정책의 전환을 꾀하고, 그 일환으로서 1992년 1월 고용세의 이원화제도를 시행하였다.[12] 즉 전체 종업원 중 외국인근로자 비율이 35% 이하인 제조업의 사용자로부터는 350싱가포르달러의 고용세를 징수하고, 35% 이상인 제조업의 사용자로부터는 450싱가포르달러의 고용세를 징수하고 있다 (표 3-17 참조).
이는 외국인 노동력 의존도가 높은 기업에 대하여 고용분담금을 높게 부과함으로써 외국인근로자에 대한 수요를 억제하기 위함이다. 뿐만 아니라 고학력 · 고기능의 주부노동력을 활용하기 위하여 자녀를 2명 이상 가진 주부가

<표 3-16> 싱가포르의 외국인근로자 고용세 인상추이

(단위 : 싱가포르달러)

	1980.12	1984.11	1987. 4	1988.4	1989. 1	1989. 7	1990. 2	1990. 8
건 설 업	230	200	200	200	220	250	280	300
조 선 업		200	140	170	220	250	280	300
제 조 업		200	140	170	220	250	280	300
가사고용인		120	120	120	160	200	230	250

자료 : <표 3-14>와 동일.

<표 3-17> 싱가포르의 외국인 고용세의 이원화

(단위 : 싱가포르달러)

		고용세
제 조 업	외국인 고용비율[1] 이 35% 이하인 기업	300
	외국인 고용비율이 35-45% 이하인 기업	450
건 설 업	숙련근로자	250
	미숙련근로자	400
조 선 업	숙련근로자	250
	미숙련근로자	350
서 비 스 업		300
가 사 고 용 인		300

주 : 1) 외국인 고용비율 = $\frac{\text{외국인근로자수}}{\text{전체근로자수}}$

자료 : 노동부, 「단순기능 외국노동력의 국내 취업에 관한 정책대안」, 160쪽.
Singapore Ministry of Labour, *Labour News*, 1991. 12.

외국인을 가사고용인으로 고용할 경우 부담하는 고용세의 일부를 세제혜택으로 환불받을 수 있도록 하였다.
또한 건설업부문의 근로자에 대한 숙련도를 높이고 숙련기능을 가진 근로자의 유입을 촉진시키기 위하여 미숙련 외국인근로자에 대해 고용세를 종전의 월 350싱가포르달러에서 1992년 7월

1일부터는 월 450싱가포르달러로 상향조정하였다.
1993년 4월에는 외국인근로자의 귀국보증예치금인 고용보증금(Securit Bond)을 가사고용인을 포함한 모든 직종에 5,000싱가포르달러로 인상하였다. 비전통국출신 외국인근로자들에게 싱가포르 입국전 고용계약의 체결과 함께 고용보증금(1,000～3,000싱가포르달러)을 예치하게 하고, 고용계약 만료후 이를 찾아가도록 하는 고용보증금제도는 원래 외국인근로자들의 사후관리 및 귀국을 담보하기 위한 것이었다.
고용보증금 액수의 위와 같은 상향조정 역시 외국인근로자 고용세의 이원화와 마찬가지로 기업의 외국노동력 의존도를 낮추기 위한 정책의 일환이다.

다. 외국인근로자 고용비율의 상한선

싱가포르는 외국인노동력 수입조정정책으로서 외국인근로자 수입쿼터제를 채택하고 있다. 즉 외국인근로자 고용비율의 상한선을 설정하여 노동시장의 상황변화에 따른 외국인노동력의 수요를 탄력적으로 조절하고 있다.
1992년 1월 제조업부문의 외국인근로자 고용세와 이원화와 함께 외국인근로자 고용비율의 상한선을 1988년 40%에서 55%로 상향조정하였다. 또한 건설업부문에서는 종전에 싱가포르인 또는 숙련기능 외국인근로자 1인당 미숙련 외국인근로자를 두 명까지 고용할 수 있도록 한 것을 건설경기가 호황을 맞기 시작한 1992년 4월 1일부터는 싱가포르인 1인당 미숙련 외국인근로자 세 명까지 고용할 수 있도록 허용하여 전체 종업원의 4분의 3으로 비율을 상향조정하였다.
1992년 11월에는 건설업의 외국인근로자 고용비율을 6분의 5로 허용하여 건설업 분야에서의 싱가포르인 비율은 전체 근로자의 6분의 1 이상만 유지하면 되는 것으로 하였다. 호텔 및 서비스업부문에 있어서는 외국인근로자 고용비율을 1990년 10%에서 현재는 20% 미만으로 상향조정되어 있으며, 조선 및 수리업 분야에서의 비율은 75%이다.

라. 불법취업자에 대한 처벌

싱가포르에서의 불법취업에 대한 처벌규정은 매우 엄격하다. 싱가포르 이민법(Immigration Act, 1989. 2)과 형사소송법은 90일 이상 불법체류하거나 밀입국한 외국인은 3개월 이상 2년 이하의 징역과 5,000싱가포르달러 이하의 벌금형에 처함과 동시에 3대의 태형(Caning)에 처하도록 규정하고 있다. 그러나 이에 대하여는 주변국가의 항의와 외교적 문제의 비화로 인해 사면조치한 바 있다.
불법취업자를 고용한 사업자의 경우에는 처음 적발된 경우 2년 이상 4년 이하의 외국인근로자 고용세에 해당하는 7,200～14,000싱가포르달러의 벌금 또는 1년 이하의 금고형에 처해지거나 併科되어 刑을 받으며, 재범 또는 누범인 경우 1개월 이상 1년 이하의 징역과 최저 2년에서 최고 2년분의 고용세에 해당하는 벌금을 병과하여 처벌받는다(외국인근로자고용법 제10조 제2항). 경찰이나 노동성의 고용감독관은 정당한 노동허가를 받지 않고 고용되어 있는 불법취업자를 영장없이 체포할 수 있다(외국인근로자고용법 제17조 제1항). 또한 1989년에는 지역사회의 이웃감시제도와 범죄방지위원회를 설치하여 이들로 하여금 불법취업 외국인에 대한 신고를 하도록 했으며, 지역주민복지회관인 Community Center에서도 신고가 가능하게 하였다.

주석 1) Hui Weng Tat, Singapore's Immigration Policy : An nimic Perspective, Public Policies in Singapore, 1992.
주석 2) Chris Leggett and Craing Littler, The Limits of Enterprise Barging : Examples From Singapore and Malaysia, the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand Annual Conference, 1993.

주석 3) 싱가포르의 외국인근로자수 및 현황 등 실태파악이 어려운 또 하나의 이유는 싱가포르정부를 비롯한 해외주재 대사관 등에서 외국인근로자에 대한 정보를 철저히 통제하여

외부에 공개하고 있지 않기 때문이기도 하다.
주석 4) 송병준, 『산업인력의 수급원활화방안-외국인력을 중심으로-』, 산업연구원, 1993.
주석 5) 싱가포르 여성의 경제활동참가율은 1982년 45.2%, 1986년 45.6%에서 1992년에는 51.3%로 증가하였다. 또한 1992년 현재 51.3%의 경제활동참가율은 50.3%의 일본보다 높은 비율이며, 대만이나 한국보다 훨씬 높은 수준이다.

주석 6) 박두섭, 싱가포르의 외국인근로자정책(노동동향), 1993. 19쪽 ;Toh Mun Heng and Lindq Low. An Economic Framework of Singapore(Principles and Issues). 1990. p261.
주석 7) 1990년 이후 싱가포르인과 비교한 외국인근로자의 임금통계는 공개되고 있지 않다. 그 이유는 1989년 개정이민법(Immigration Act)의 시행으로 태국을 비롯한 ASEAN 내의 불법취업근로자를 강제송환한 데 이들 국가의 반발에 영향을 받은 것으로 추측된다(박두섭, 앞의 책).
주석 8) 외국인고용법(The Employment Act, 1990. 11.)이 대상으로 하고 있는 근로자는 월 1,500싱가포르달러 미만의 기본임금을 받고 있는 자이다.
주석 9) 외국인근로자고용법이 제정되기 전까지는 외국인근로자에 대하여는 고용법(Employment Act)에 의해 규율되고 있었다. 그러나 점차 고용법만으로는 증가하는 외국인력을 체계적으로 규제하는 데에 한계가 있으므로 외국인 근로자고용법을 제정하기에 이른 것이다.

주석 10) 본 보고서 제3장 41쪽의 「외국인근로자의 고용세와 고용보증금」 참조.
주석 11) 고용분담금제도는 외국노동력을 수입함으로써 발생하게 되는 외부효과에 따른사회적 비용, 추가적 복지비용, 규제비용 등의 제반비용을 외국노동력 수입의 원인제공자이며 이익수혜자인 사용자가 분담하는 제도이다. 고용분담금은 행정비용의 증가 등을 비롯한 규제비용을 높이지만, 규제비용은 외국노동력에 대한 수요를 억제하는 기능을 갖고 있다.

주석 12) Toh Mun Heng and Linda Low, An Economic Framework of Singapore (Principle and Issues), 1990, p.264.

第 3 節 臺 灣

1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭現況

대만은 1970년대에 연평균 10%를 넘는 고도성장을 이룩했으며 1984년에는 연평균 11.6%, 1985년에는 12.6%의 성장을 하는 등 1980년대에도 연평균 8.2%의 경제성장을 이룩하였다(표 3-18 참조).
1960년대까지는 취업난을 겪다가 1970년대부터 고도경제성장을 달성함과 동시에 인력부족현상이 나타나기 시작하여 1980년대 후반부터는 심각한 인력난을 겪고 있다. 1992년 현재 대만의 총인구는 20,652천명이며, 경제활동참가율은 59.3%, 실업률은 1.5%이고 인구증가율은 0.96%이다.
<표 3-19>에서 보듯이 취업한 근로자들의 산업별 구성을 살펴보면 제조업이 31.1%, 도소매 및 음식・숙박업이 21.3%, 사회 및 개인서비스업이 16.5%, 건설업이 9.3%, 농림어업이 12.8%를 차지하고 있다(1992년).

<표 3-18> 대만의 GNP성장률, 경제활동참가율, 실업률(1992)

(단위 : %)

	GNP성장률	경제활동참가율	실업률
1980	7.1	58.3	1.2
1982	4.1	57.9	2.1
1984	11.6	59.7	2.4
1986	12.6	60.4	2.7
1988	7.8	60.2	1.7
1990	5.0	59.2	1.7
1991	7.2	59.1	1.5
1992	6.0	59.3	1.5

자료 : 대만, *Industry of Free China*, 1994. 6 ; 대만, 『연구통계월보』, 1994. 3;
대만, 『인력자원통계월보』, 1994. 3.

<표 3-19> 대만의 산업대분류별 취업자 구성(1992)

(단위: %)

전산업	제조업	광업	농림어업	전기·가스 및 수도업	건설업	도·소매 및 음식·숙박업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 및 사업서비스업	사회 및 개인서비스업
100.0	31.1	0.2	12.8	0.4	9.3	21.3	5.4	3.0	16.5

자료 : 대만, 『인력자원조사통계월보』, 1994. 3.

<표 3-20>에서 보듯이 취업자들의 직종은 생산직 39.7%, 전문기술직 18.0%, 행정 및 관리직 5.0%, 판매직 15.2%, 서비스직 16.7%, 농림어업관련직 12.2%로 구성되어 있다. 1960년대 중반까지 대만경제에 있어 가장 큰 비중을 차지하는 분야는 농업부문이었다. 그후 공업부문의 빠른 성장과 함께 농업부문은 침체의 길을 걷게 되어 농업부문이 국내총생산에서 차지하는 비율은

<표 3-20> 대만의 직종대분류별 취업자 구성(1992)

(단위 : %)

전직종	전문·기술직	행정·관리직	사무직	서비스직	농림수산직	생산직
100.0	18.0	5.0	8.5	16.7	12.2	39.7

1980년 15.5%에서 1985년에 7.7%, 1991년에는 3.7%까지 하락하였다.
농업중심 경제로부터 공업중심 경제로의 급격한 구조적 변화는 대만의 노동시장에 큰 변화를 초래하여 농업분야로부터 공업분야에로의 노동력 이동을 가져왔다. 공업분야에서의 고용의 확대는 취업희망자의 취업기회 확보비율을 1970년 135%, 1975년 210%, 1980년 194%로 증대시켰다. 즉 이 기간중 취업희망자는 평균적으로 1회 이상의 취업기회를 보장하고 있었던 셈이다.
1980년 중반부터 시작된 대만 노동시장의 심각한 노동력 부족현상은 1984년 공포된 근로기준법의 높은 근로기준으로 인한 노동임금의 상승에서 그 원인을 찾을 수 있다.[1] 특히 건설업과 공업분야에 있어서의 노동력 부족이 심각했으며 1980년대 후반의 유효구인배율은 2.7～2.9%에 달하였다(표3-21 참조).
대만 노동문제연구소의 1990년 12월 통계에 의하면 전산업의 부족한 노동력의 수는

129,592명이며, 이는 대만 전체노동력의 2.96%에 해당하였다. 1993년 상반기에도 인력부족률은 7%를 넘는 수준이며, 부족한 노동력은 34만명 수준이다. <표 3-22>에서 보듯이 피혁산업의 인력난이 가장 심각하여 인력부족률이 20.0%이며, 의복산업분야는 16%, 정밀기계분야는 12.9%에 달한다. 고무・목재・섬유 등 경공업 분야의 인력부족률도 7.9%～20%로서 높은 편이며, 기계산업의 인력부족률도 11.1%이다. 건설업 분야의 인력난이 가장 심각했으

<표 3-21> 대만의 유효인구배율

(단위 : %)

1965	1970	1975	1980	1982	1984	1986	1987	1988	1989
0.87	1.35	2.10	1.94	1.18	1.61	1.70	2.69	2.88	2.59

주 : 유효구인배율 = 유효구인율 / 유효구직률

자료 : 송병준, 「3D업종의 인력난 해소를 위한 장・단기 대책」, 34쪽 : Hui-Lin Wu and Ke-Jeng Lan, "Labor Shortage and Foreign Workers in Taiwan", Chung-Hua Institution for Economic Research, Taipei, 1991. 10.

<표 3-22> 대만의 인력부족현황

(단위 : 천명, %)

산 업	현 원	부족인원	부족률
전산업	4,409	338	7.7
광 업	17	0.3	1.8
제조업	2,136	169	7.9
섬 유	189	18	9.5
의 복	75	12	16.0
피 혁	40	8	20.0
목 재	59	7	11.9
고 무	41	5	12.2
조립금속	236	20	8.5
기 계	126	14	11.1
정밀기계	31	4	12.9
전기・가스・수도사업	37	4	2.7
건설업	522	22	4.2
서비스업	1,697	146	8.6

자료 : 송병준, 「3D업종의 인력난 해소를 위한 장・단기대책」, 1993. 12. 35쪽. 대만행정원, 1993.

나 1989년 10월 정부의 주요 기간산업에 외국인 노동력을 수입하기로 결정한 이래 1993년 상반기 현재 인력부족률은 42% 수준이다.
1989년 10월 외국인 노동력을 제한적으로 수입하기로 결정하기 이전에 이미 대만에는 '여행' 또는 '방문' 목적으로 입국한 불법체류자가 3만명 이상 있었으며, 그들의 대부분은 불법외국인근로자로 추측되었다.
1990년 1월 현재 불법체류자 총 3만 9,509명은 대부분 불법취업자로 간주되며, 이 중 말레이시아인이 1만 7,117명으로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 나머지는 태국, 인도네시아, 필리핀 출신이다. 1992년 11월 현재에는 필리핀 출신 불법체류자가 4,094명으로 가장 큰 비중을

차지하고 있다(표 3-23 참조).
1993년 11월 현재 대만에는 6만 1,035명의 외국인근로자가 고용되어 있다. 대만에서 외국인근로자의 취업이 허용된 분야는 건설업, 가사고용인, 선원, 제조업, 간호보조원이며, 외국인근로자의 고용은 외국인이 대만에서의 취업을

<표 3-23> 대만 불법체류자의 출신국

(단위 : 명)

	태 국	말레이시아	필리핀	인도네시아	기 타	전 체
1990. 1	3,152	17,117	7,137	3,943	8,160	39,509
1991. 1	3,432	11,516	11,030	4,888	15,524	46,390
1991.11	2,610	3,746	7,082	3,256	11,847	28,541
1992.11	1,978	2,329	4,094	2,748	10,242	21,391

자료 : 대만, 行政院 勞工委員會, 「勞動力運用分析」, 1992. 12.

신청하고 서류심사에 통과한 후 사용자가 근로자 1인당 2개월에 기본임금에 해당하는 보증금을 예치한 후 허가된다.
<표 3-24>에서 보듯이 251,451명이 대만에서의 취업을 신청하였으나 13만 5,957명만이 최종적으로 허가되었다. 즉 신청자의 63.7%인 16만 154명이 서류심사에서 허가되었으며, 이 가운데 사용자가 보증금을 예치한 13만 5,957명중에서도 다시 채용절차를 거쳐 실제로 고용하고 있는 외국인근로자는 6만 1,035명으로서 제조업부문이 3만 9,409명이고 건설업부문이 1만 5,904명이며 가사고용인이 4,620명이다.

<표 3-24> 대만의 외국인근로자 고용현황(1993. 11)

(단위 : 명)

	신청자	서류심사에서 허가된 자	최종적으로 허가된 자	실제로 고용된 자
건설업	42,583	42,583	28,669	15,904
간호보조원	2,727	2,727	2,179	869
가사고용인	13,863	12,662	10,228	4,620
선 원	2,035	2,035	1,472	233
제조업	190,243	100,147	93,409	39,409
전 체	251,451	160,154	135,957	61,035

자료 : 대만, 行政院 勞工委員會, 「勞動力運用分析」, 1993. 11.

2. 雇傭許可 및 勞動許可制度

대만은 외국인근로자 고용에 있어 고용허가제도를 취하고 있으며, 「취업복무법」과 「외국인허가고용법」에 의하여 외국인의 고용허가 및 관리를 규율하고 있다.
1989년 5월 취업복무법(The Employment Service Act)을 개정・공포하여 민간부문에서 외국인근로자의 취업을 합법화하고 1992년 10월 27일에는 취업복무법 제45조에 근거하여 「외국인고용허가 및 고용관리법」을 제정・공포하였다.[2] 취업복무법 제5장은 외국인근로자의 고용 및 관리에 대하여 규정하고 있으며, 전문・기술직, 유학생, 해외공관의 현지고용, 외국인 단순노무자에 대한 내용을 포함하고 있다.
이하에서는 「취업복무법」과 「외국인고용허가 및 고용관리법」을 중심으로 대만의 고용허가 및 노동허가제도를 살펴보기로 한다.

가. 고용허가

1) 고용허가의 신청
「취업복무법」 제43조가 정하는 일에 종사하는 외국인근로자의 고용허가 및 관리는「외국인고용허가 및 고용관리법」에 의거해야 한다(「외국인고용허가 및 고용관리법」 제2조)
취업복무법 제43조에 의해 외국인근로자에게 취업이 허용된 일은 다음과 같다.
① 건설업
② 가사고용인
③ 선원
④ 정신병원시설 종사자를 포함한 간호보조인
⑤ 제조업[3)]
-중요수출산업(직물, 의류, 신발, 캔식품가공, 목재가공, 가정용품, 안경과 의료기구, 컴퓨터 등)
-산업연관효과를 지닌 산업(펄프와 종이・인쇄, 강철과 금속・주조, 시

멘트, 플라스틱, 자동차, 오토바이, 유리 등)
-대표적 3D업종산업(고무, 대리석과 돌, 건설, 고철처리, 금속상품, 기계수리, 깃털상품)
사용자가 외국인을 고용하기 위하여는 중앙주무기관인 공립취업복무기관에 고용허가신청을 해야 한다. 공립취업복무기관은 국내 경제발전 및 취업시장의 정세를 고려하여 각종 직업의 노동공급・수요상황을 평가하고, 외국인의 직종, 신청자의 자격조건을 규정하여 공고한다(외국인고용허가 및 고용관리법 제3조).
사용자는 외국인근로자의 고용허가 신청을 제출하기 전에 작업장 소재지의 공립취업복무기관에서 구인등기를 마치고 국내신문에 연속적으로 3일 동안 국내근로자에 대한 구인광고를 내야 한다. 구인광고를 낸 지 3일이 지난 후에도 필요한 근로자를 국내에서 구하지 못했을 때에는 4일 내에 원래 구인등기를 접수한 공립취업복무기관을 거쳐 구인증명서를 작성한 후 국내모집으로 부족인원을 채우지 못한 부문에 대하여 외국인 고용신청을 제출해야 한다(외국인고용허가 및 고용관리법 제6조). 이때에 사용자는 생산의 개선, 건조설비 계획서 또는 생산 및 건조설비가 이미 생산자동화의 상당규모에 달한 경우 생산・건조설비 및 작업환경 개선에 관한 계획서를 기타 구비서류와 같이 제출해야 한다.[4)](외국인고용허가 및 고용관리법 제8조 참조).
이때의 국내근로자 모집은 합리적 근로조건에 의해야 하며(취업복무법 제54조 제3항)또한 외국인근로자의 모집에 있어서도 국내근로자 모집을 위해 제시했던 임금수준과 동일한 임금수준을 제시해야 한다. 중앙주무기관은 사용자가 취업복무법의 규정을 위반하거나 국내근로자를 모집할 때 정당한 이유없이 공립취업복무기관이 추전・소개한 근로자나 직접 사용자에게 취업신청한 근로자의 취업을 거절한 경우, 사실이 아닌 구인광고를 게재한 경우, 신청서류에 허위로 기재한 경우, 기재사항의 보충요구에도 불구하고 보충하지 않은 경우에는 고용신청을 허가하지 않는다(외국인고용허가 및 고용관리법 제9조).
단순・미숙련 외국인근로자의 고용허가 기간은 최장 1년이지만 사용자는

기간연장을 신청할 수 있다(외국인고용허가 및 고용관리법 제27조). 그러나 외국인근로자 당사자가 자신의 사용자나 직종을 바꾸는 것은 허용되지 않는다.

2) 고용보증금과 고용세
중앙주무기관은 사용자의 고용허가 신청을 심사・비준한 후 최종허가를 발급하기 전 사용자에게 고용보증금의 납부를 통지한다(외국인고용허가 및 고용관리법 제10조, 취업복무법 제55조 제3항).
보증금의 액수는 사용자가 고용하는 외국인의 수에 따라 1인당 5개월의 기본임금(최저임금)에 해당되며, 중앙주무기관은 외국인근로자가 귀국할 때 비행기표의 지불, 귀국시까지의 대기기간중의 숙식비, 기타 강제귀국당하는 외국인으로 인해 발생한 비용 이외에 만일 잉여액이 있으면 사용자에게 이익없이 돌려주어야 한다. 그러나 만일 부족액이 있으면 사용자가 이를

보충해야 한다.
1993년 3월 현재 최저임금수준은 매월 12,365대만달러 수준이다. 또한 외국인근로자를 고용하는 사용자에게는 고용안정세(Employment Secunty Tax)가 부과된다. 이 세금은 국내고용의 확대・안정과 직업훈련 개선을 위해 사용될 특별자금으로 쓰여진다.
고용안정세의 세율은 근로자의 직종에 따라 다음과 같다(1인당 매월).
-가사고용인 : 2,000대만달러
-제조업 : 1,200대만달러
-건설과 어업 : 1,200대만달러
-정신병원시설 종사자 : 800대만달러
-간병인 : 600대만달러

3) 고용허가의 취소
사용자는 외국인근로자의 고용은 신청하여 허가를 받은 후 고용허가통지서에 지정된 날짜로부터 6개월 내에 정부가 노동력 수입을 허가한 국가를 상대로 국외 모집을 추진하고 외국인 고용의 입국수속을 해야 한다. 그러나 6개월이 지난 시점에도 고용허가받은 외국인근로자를 고용하지 않은 경우에는 그 고용허가는 취소된다(외국인고용허가 및 고용관리법 제13조).

4) 벌칙(취업복무법 제6장)
불법으로 외국인근로자를 고용하는 사용자는 최고 6월 이하의 징역 또는 최고 9만대달러의 벌금형에 처해진다. 만일 사용자가 불법적으로 고용한 근로자수가 2인 또는 그 이상인 경우에는 최고 3년의 징역 또는 최고 30만대만달러의 벌금형에 처해진다. 또한 외국인근로자를 불법으로 알선하는 자의 경우에도 최고 6월의 징역 또는 15대만달러의 벌금형에 처해지며, 상업적 목적으로 외국인근로자를 불법알선한 자는 최고 3년 징역 또는 60대만달러의 벌금형에 처해진다. 상습적으로 외국인근로자를 불법으로 알선하는 자는 최고 5년의 징역 또는 1,5만대만달러의 벌금형에 처해진다.

나. 노동허가

사용자의 ‘고용허가’와 별도로 외국인근로자는 건강진단 합격을 거친 후에 중앙주무기관에서 발급하는 ‘노동허가’를 취득해야 한다(외국인고용허가 및 고용관리법 제19조). 이때 필요한 서류는 건강합격증명서 이외에 중앙주무기관이 심사발급한 고용허가서류, 고용된 외국인근로자 명부 및 고용계약서이며, 중앙주무기관은 이를 심사하여 노동허가를 발급한다(외국인고용허가법 제26조, 제17조,제18조).
노동허가가 취소되면 사용자는 그 사실이 확정된 날로부터 7일 이내에 당해 외국인이 출국하도록 독촉해야 한다(외국인고용허가 및 고용관리법 제21조). 노동허가의 취소사유는 다음과 같다(외국인고용허가 및 고용관리법 제26조).
① 가족을 동반한 자[5)]

② 실제의 기술과 노동허가 신청서에 허가된 기술이 일치하지 않은 자
③ 건강검사에 불합격한 자
④ 초빙 고용기간중에 결혼한 자
⑤ 기타 다른 사실에 의거하여 노동허가서류를 취득하였거나 허위사실이 있는 자

3. 外國人勤勞者 關聯政策

이미 1970년대부터 연평균 10%를 넘는 고도성장을 이룩한 이래 지속적으로 고도성장을 이룩해 온 대만은 1980년대 중반에 이르러서는 필연적으로 외국노동력 수입이라는 문제에 봉착하게 되었다. 1988년에는 외국노동력 수입여부가 국가적인 현안으로 대두되자 수입 찬반의 논쟁 끝에 결국 1989년 정부의 주요 기간사업에 한정하여 외국인근로자의 고용을 허가하기 시작하였다.
1989년 외국노동력 수입을 결정하기에 앞서 대만행정원 노동문제평의회는 일반 국민과 근로자 및

사용자를 대상으로 광범위한 의견조사를 실시하였다. 그 조사결과 외국노동력 수입을 반대하는 가장 큰 이유는 국내근로자의 고용기회 상실 및 근로조건 저하, 산업구조조정 지연, 국민소득 배분의 불균형 악화, 사회적 비용증대, 외국인근로자의 저임금 노동으로 인한 무역마찰 가능성등이었다. 반면에 찬성하는 입장에서는 외국노동력의 수입은 국내노동력 부족을 해소하고, 생산코스트를 낮추게 되며 국내근로자가 기피하는 3D업종에 대체효과가 있다는 것 등을 이유로 들고 있다(표 3-25, 표 3-26 참조).
외국노동력 수입을 둘러싼 이와 같은 찬반 논쟁을 거쳐 노동력 수입을 결정한 이후 1991년에는 일부 제조업 분야에도 외국인근로자 고용을 허가하였으며, 취업복무법(1992년 5월 개정)에 근거하여 제정된「외국인고용허가 및 고용관리법 (1992년 7월 27일 제정)」에 의하여 외국인근로자의 고용 및 관리를 하고 있다. 현재 대만정부는 외국노동력 수입정책에 있어 다음과 같은 기본방침을 정하고 있다.
첫째, 단순, 미숙련 외국인근로자의 한시적 고용
둘째, 필요한 노동력을 국내에서 구할 수 없는 경우에 한하여 외국인근로자

<표 3-25> 외국노동력 수입에 찬성하는 이유(대만)

(단위 : 명, %)

찬 성 이 유	사용자	근로자	일반국민
저임금	96 (45.5)	55 (41.7)	50 (51.5)
노동력부족 해소	173 (82.0)	78 (59.1)	69 (71.1)
3D업종의 대체효과	90 (42.7)	53 (40.2)	33 (34.0)
생산코스트의 저하	85 (40.3)	37 (28.0)	22 (22.7)
국내근로자에 비하여 높은 직장정착률	95 (45.0)	35 (26.5)	18 (18.6)
성실성	40 (19.0)	17 (12.9)	14 (14.6)
기타(무응답또는 판단 곤란등으로 답변)	14 (5.8)	13 (10.0)	9 (9.3)

자료 : 대만행정원 노동문제평의회 : The Survey of Alien Labor Policy, *The Seminar on Human Resources Management and Economic Development*, National Sun Yat-sen University, 1989. 4. p.23ff.

<표 3-26> 외국노동력 수입에 반대하는 이유(대만)

(단위 : 명, %)

반 대 이 유	사용자	근로자	일반국민
국내근로자의 고용기회 상실	64 (54.7)	144 (65.9)	125 (78.6)
상대하기 곤란함	59 (50.4)	95 (54.9)	74 (46.5)
사회적 비용증대	64 (54.7)	78 (45.1)	64 (40.3)
소득배분의 불균형 악화	13 (11.1)	32 (18.5)	26 (16.4)
신뢰할 수 없음	38 (32.5)	47 (27.2)	40 (25.3)
산업구조조정과정 지연	17 (14.5)	39 (22.5)	27 (17.1)
저임금노동으로 인한 무역마찰 가능	11 (9.4)	14 (8.1)	16 (10.2)
기타(무응답 또는 판단곤란 등으로 답변)	15 (4.1)	18 (10.4)	14 (8.3)

자료 : <표 3-25>와 동일.

고용에 대한 개별적 허가(즉 case by case에 의한 고용허가)
셋째, 외국인근로자의 고용허가 연장시 국내산업발전과 국내근로자의 고용기회 및 근로조건, 기타 사회질서에 미치는 영향 등에 대한 전체적 평가선행

넷째, 불법취업자에 대한 규제강화
이하에서는 대만 외국노동력 수입의 구체적 정책에 관해「외국인고용허가 및 고용관리법」실시를 위한 가이드라인을 중심으로 살펴본다.[6)]

1) 국내노동력에 대한 보완성
대만내의 외국인근로자는 두 가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫번째 유형은 국내근로자의 고용기회를 상실시킬 수 있는 경쟁적 외국인력으로서 외국인근로자가 국내근로자와 동일한 조건이라면 사용자는 외국인근로자를 고용할 것이므로 국내근로자에 대한 수요는 줄어들게 될 것이다. 이 경우 외국인력의 도입은 대만의 노동시장에 부정적 영향을 미치게 될 것이다. 두 번째 유형은 국내외 노동력 부족을 해소하는 보완적 외국인력으로서 국내근로자의 임금 및 근로조건과 생산성을 향상시킬 것이다.
따라서 대만의 외국노동력 수입의 주된 목적을 노동력 부족을 해소에 있으므로 사용자는 외국인근로자의 고용허가를 신청하고자 할 때 일정기간 구인광고를 거쳐 국내근로자를 모집한 후 국내근로자로 충원이 되지 않는 경우에만 외국인근로자의 고용허가를 신청할 수 있다.

2) 한시적 고용
외국인근로자의 체류는 '한시적' 으로만 이루어져야 한다. 외국인근로자에 대한 한시적 고용허가는 대만에서의 장기체류 또는 친척 및 부양가족과의 결합, 결혼은 불가능하게 하므로 외국인력으로 인한 사회적 비용의 증대를 막을 수 있다.

3) 국내산업의 생존을 위한 전략적 고용
노동력 부족이 심각한 경우에는 그로 인한 조업정지, 생산성 저하, 실업자의 증대를 방지하기 위하여 외국인근로자의 고용을 전략적으로 검토할 수 있

다.

4) 주요산업에 대한 우선적 선정
외국인력의 도입이 필요한 산업을 선정할 때 국가경제에 있어서 가장 중요한 영향을 미치는 산업을 우선적으로 선정해야 한다.

5) 경영합리화의 유도
사용자는 외국인근로자의 고용을 신청할 때 생산설비 및 노동환경개선 계획서를 첨부해야 하며, 그 계획서에는 개선방안, 규모, 비용, 예상되는 효율성(노동력의 감소 등), 진행상황 등이 포함되어야 한다.

6) 3D업종에의 고용
대만 국내근로자가 기피하는 건축현장에서의 노동이나 중노동, 열악한 환경에서의 노동은 반드시 필요한 일이므로 이러한 부문의 노동력 부족을 보충하기 위한 외국인근로자 고용이 검토되어야 한다.

7) 국내근로자의 동일한 임금 보장
사용자는 외국인근로자의 고용허가를 신청할 때 국내근로자와 동일한 임금수준을 제시해야 한다.

8) 사용자의 고용분담금 부담
외국인근로자를 고용하는 사용자는 고용보증금 또는 고용안정세[7)]에 의해 외국인력 도입에 수반되는 잠재적인 사회적 비용을 부담해야 한다.

9) 고용신청에 대한 개별적 허가
외국인력 수입을 어느 개인이나 기업이 독점함으로써 노동력 수입정책에 부정적 영향을 미치는 것을 방지하기 위하여 외국인근로자의 고용은 개별적으로 허가된다. 또한 개별적 허가는

중앙주무기관이 보다 합리적이고 적절한 정책을 수립하고 사용자로 하여금 폭넓은 선택의 기회를 제공받게 해준다.

10) 취업후의 균등대우
외국인근로자는 근로조건에 있어 국내근로자와 균등한 대우를 받으며, 근로기준법이 적용될 수 있다. 이는 외국인근로자에 대한 불평등 대우가 초래할지도 모르는 대외적 비난을 방지할 수 있다.

11) 입국시의 엄격한 규제
외국인근로자가 사회질서에 미칠지도 모르는 부정적 영향을 방지하기 위하여 입국시에 다음과 같은 엄격한 규제가 요구된다.
-외국인근로자의 입국시 신원증명서 제출
-중앙주무기관에 의한 고용허가시에 사용자의 고용보증금 납부(외국인고용허가 및 고용관리법 제10조, 제11조)
-외국인근로자의 입국시 건강진단서 제출
이는 입국사증 발행의 조건이 된다. 입국후 사용자는 3일 이내에 공립병원 혹은 대학부속병원에서 외국인근로자가 건강진단을 받아 이상이 없다는 진단서를 국내 보건소에 제출하고 입국사증을 거주사증으로 변경할수 있도록 배려해야 한다. 또한 사용자는 관할경찰서에 종업원의 외국인등록을 하고 지문을 채취해야 한다.
-외국인근로자가 행방불명, 결근, 퇴직했을 경우 사용자는 3일 이내에 관계당국에의 보고의무.
또한 외국인근로자를 완전히 통제하고 효과적으로 관리하기 위하여 사용자와 그 외국인근로자에 대한 특별조사가 노동감찰당국, 관할경찰서 등에 의하여 정기적으로 또는 불시에 행해질 수 있다.

12) 1년의 취업기간
외국인근로자의 고용허가 기간은 원칙적으로 1년이지만 사용자에 의한 연장신청이 가능하다.
13) 입・출국 특별관리
외국인근로자는 입국 직후에 체류허가서, 고용계약서, 노동허가서 등의 복사본을 관할당국에 제출하여야 하며, 출국시에는 각 지역경찰관은 사용자가 보고한 자료(성명, 성별, 국적, 입국일, 작업기간, 사진, 노동허가번호 및 외국인 거류등록번호 등)를 토대로 출국여부를 검사한다. 만일 출국하지 않은 경우에는 정부내 경찰행정서에 종합보고하고 조사를 행한다.

14) 사면・전직의 불허용
불법취업자에게 사면 같은 예외적 조치를 통하여 합법적 지위를 부여하지 않는다. 일단 사면을 행하면 앞으로 합법화 가능성을 기대하여 불법취업자가 증가할 가능성이 높아지기 때문이다.
고용허가에서 인정된 직종을 바꾸는 것(전직)도 허용되지 않는다.

15) 부양가족의 입국, 결혼, 임신, 출산의 금지
외국인근로자는 부양가족을 초청하거나 결혼할 수 없다. 물론 임신이나 출산도 금지된다.

16) 노동력 수입국가의 선별적 지정
필리핀, 태국, 인도네시아, 말레이시아 등 4개국 출신의 외국인근로자의 고용만 허용한다.
스리랑카, 방글라데시, 버마 등 수입쿼터가 없는 국가로부터의 비자신청은 엄격하게 심사하여 인정한다. 이는 외국인 노동력 가운데에서 생산성이 높고, 사회적 비용의 유발가능성이 적은 국가를 대상으로 하기 위함이다.

17) 불법취업자에 대한 처벌
불법취업자의 사용자에게 엄격한 규제를 통하여 불법취업자의 근절[8]을 꾀한다.

<표 3-27> 대만의 외국인력 수입쿼터

분 야	쿼 터 내 용
가사고용인	· 1가족당 1명 이내의 외국인 가정부
선 원	· 어선의 규모가 20톤 이상에 한하며 외국인력이 전체 승선자의 3분의 1을 넘을 수 없음.
정신요양소	· 환자 5명당 외국인근로자 1명을 고용할 수 있음.
건설업	· 제한없음.
제조업	· 종업원 100인 미만 사업장에는 외국인근로자 비중이 30%를 넘지 못함. 종업원 100인 이상 사업장의 외국인 고용쿼터는 다음 공식으로 계산함. 외국인 쿼터 = 100인 × 30% +(종업원수 - 100)A

주 : 1993년 현재 제조업 분야의 외국인 쿼터계산공식에서 A는 10으로 정해져 있음.
자료 : San Gee, *Turning Points in International Labor Migrtion*, Paper presented at Korea Labor Institute, 1993. 4.

18) 외국인력 수입쿼터
외국인력 수입쿼터의 지정으로 외국인력에 대한 지나친 의존을 규제한다. 1993년 현재 대만의 외국인력 수입쿼터는 <표 3-27>과 같다.

19) 행정절차의 합리화
외국인 노동력 수입에 있어서의 불명확하고 부당한 절차는 오히려 불법취업자를 증가시킬 수 있다. 따라서 정부는 외국인 노동력 수입에 관한 법이나 규칙을 제정하고 실행하는 과정에서는 명확하고 간결한 가이드라인을 제시해야 한다.

주석 1) San Gee, "Turning Points in Alien Worker Policy in Taiwan". Turning Points in International Labor Migrationat Korea Labor Instiute, 1993. 4.
, Paper presented
주석 2) 1993년 3월까지 외국인근로자의 취업이 허용된 직종은 73개이다.
주석 3) 중국 본토의 국민을 고용하는 경우에도 이 법이 적용된다.

주석 4) 이는 외국노동력 수입이라는 단기적 방안을 택함에 있어 장기적으로는 경영합리화 및 자동화를 유도하기 위함이다.

주석 5) 대만정부는 외국인근로자가 부양가족을 데려오거나, 대만 현지에서 결혼하게 됨으로써 유발되는 사회적 비용을 최소화하고 외국노동력을 한시적으로 고용하기 위하여 가족을 동반하는 경우나, 대만에서 결혼하는 경우 노동허가를 취소하고 있다.

주석 6) Chia-Sheng Wu, 「外國人勞動者問題と政策」,『日本勞動硏究雜』1992. 6(No.390) p.117ff. ; San Gee. "Turning Points in Alien Worker Policy in Taiwan" Turning points in International Labor Migrtion, Paper presented at Korea Labor Institute, 1993. 4.

주석 7) 고용보증금과 고용세에 대하여는 본장의 「고용보증금과 고용세」, 참조.
주석 8) 본장 대만의 고용허가 및 노동허가제도에 따른 「벌칙복무법」 제6장 참조.

第4節 日本

1. 勞動市場 및 外國人勤勞者 雇傭展望

가. 노동시장

제2차 세계대전후 1950년대 중반부터 1970년대 초반까지 고도의 경제성장을 하기 시작한 일본은 1960년대 후반까지는 심각한 인력난을 겪지 않았다. 그러나 1960년대 후반 이후 나타난 인력부족현상은 임금을 급상승시켜 1965년부터 1975년까지의 사이에 실질임금이 2배 정도 증가한 임금의 급상승을 초래했으며, 18～29세 연령층 남자근로자의 기업규모간 임금격차도 현저히 줄어들어 일본 노동시장의 특징 중의 하나인 이중구조가 없어지게 되었다.
1973년 제1차 석유위기로 인한 경기침체로 인력난이 완화될 때까지 인력난의 부족현상을 해소하기 위하여 일본은 산업의 지방화와 해외투자를 꾀하였다. 1980년대 후반 이후 다시 고도의 경제성장을 나타내고 있는 일본은 전후 두번째의 인력난을 겪고 있다. 1975년 2.9%를 나타내던 경제성장률은 1985년 5.2%, 1988년 6.2%로 다시 높아졌으나, 1992년에는 1.5%로 크게 둔화되었다. 그러나 1992년 현재 실업률은 2.2%로 매우 낮은 수준이며, 경제활동참가율은 63.4%로서 인력부족현상을 나타내고 있다(표 3-28 참조).
<표 3-29>에서 보듯이 제1차 석유위기후의 불황기인 1975년 4/4분기에는 직업안정기관을 통하여 채용하고자 하는 사람수가 직장을 구하는 사람수의 0.56배에 그쳐 인력난의 완화를 보여주고 있다.
제2차 석유위기를 가장 높은 유효구인배율 역시 1979년의 0.78배였으며, 가장 낮은 유효인구배율은 1983년 4/4분기의 0.59배였다. 이와 같이 낮은 유효구인배율은 엔고 불황기인 1985～86년 사이에도 계속되었다.

<표 3-28> 일본의 경제성장률, 경제활동참가율, 실업률

(단위 : %)

	경제성장률	경제활동참가율	실업률
1970	10.2	64.5	1.2
1975	2.9	62.4	1.9
1980	3.5	62.6	2.0
1985	5.2	62.3	2.6
1986	2.6	62.1	2.8
1987	4.3	61.9	2.9
1988	6.2	61.9	2.5
1989	4.8	62.2	2.3
1990	4.8	62.6	2.1
1991	4.1	63.2	2.1
1992	1.5	63.4	2.2

자료 : 한국노동연구원, 「KLI 해외노동통계」, 1994.

<표 3-29> 일본의 경기후퇴기의 유효구인배율

구 분	최고 유효구인배율	최저 유효구인배율
제1차 석유위기의 불황기	1.86 (1973년 4/4분기)	0.56 (1975년 4/4분기)
제2차 석유위기	0.78 (1979년 4/4분기)	0.59 (1983년 3/4분기)
엔고 불황기	0.69 (1985년 2/4분기)	0.61 (1086년 4/4분기)
최근의 경기후퇴기	1.45 (1991년 1/4분기)	0.66 (1993년 4/4분기)

주 : 유효구인배율 = 유효구인수 / 유효구직수

자료 : 일본노동성, 『직업안정업무통계』, 1994.

1991년 전체의 유효구인배율은 1.4배로서 인력난을 반영하고 있으나(표 3-30 참조) 다시 1993년 4/4분기의 유효구인배율은 0.66배로서 인력난이 다소 완화되었음을 보여준다.

<표 3-30> 일본의 유효구인배율 추이

(단위 : %)

연 도	유효구인배율
1970	1.6
1975	0.7
1980	0.8
1985	0.7
1986	0.6
1887	0.8
1988	1.2
1989	1.4
1990	1.5
1991	1.4

자료 : 일본노동성, 「노동통계요람」, 1992.

나. 외국인근로자 고용현황

일본노동성 직업안정국의 추계에 의하면 일본에서 취업하고 있는 외국인근로자수는 합법적 취업자와 불법취업자를 합하여 1993년 현재 약 60만명에 달한다. 이는 일본 전체근로자수의 1% 이상을 차지하는 비중으로서 취업목적으로 입국한 외국인과 일본계 외국인근로자가 약 30만명, 불법취업자가 약 30만명에 달한다.[1)]

불법취업 외국인의 유형에는 불법취업을 목적으로 불법입국한 자, 체류기간을 초과하여 불법으로 체류하고 취업하고 있는 자, 입국목적이나 허가된 자격과 달리 불법취업을 하고 있는 자 등이 해당된다.

법무성 『출입국관리통계연보』에 의하면, 1993년 취업목적으로 신규입국한 외국인(외교 및 공적 활동을 제외한 자)은 9만 7,101명이다. 취업목적의 신규 입국자는 1989년 출입국관리 및 난민인정법의 개정 이후 1989년 7만 1,978명에서 1991년 11만 3,599명으로 급속히 증가하였으나 1992년에는 전년도에 비해 4.8%, 1993년에는 10.2% 감소하였다.

취업목적 신규입국자의 체류자격 구성비율은 <표 3-31>과 같다.

<표 3-31> 일본의 취업목적 신규입국자의 체류자격 구성비율(1993)

(단위 : 명, %)

전 체	흥 행	인문지식·국제업무	기업내 전근	교 육	기 타
97,101	76,242	5,265	4,438	2,635	8,521
(100)	(78.5)	(5.4)	(4.6)	(2.7)	(8.8)

자료 : 법무성, 『출입국관리통계연보』, 1993.

'유학'이나 '취학' 목적의 체류자격자는 자격의 활동의 허가를 취득하지 않고 본래의 체류목적을 저해하지 않는 범위 내에서 학비 또는 필요한 경비의 조달을 위하여 아르바이트 형태로 취업을 할 수 있다.
취업목적 이외의 신규입국 외국인 중에는 '유학목적'(대학, 전수학교 전문과정, 고등전문학교 등)이 1992년의 1만 368명에서 1993년 1만 772명으로 증가하였다. '취학'(고등학교 또는 각종 학교 또는 이를 준비하기 위한 교육기관) 목적의 신규입국 외국인은 1977년 1만 3,915명에서 1988년 3만 5,107명으로 대폭 증가하였으나 1989년 1만 8,183명으로 감소하기 시작한 후 1993년에는 1만 8,127명이다.
이하에서는 합법적으로 취업하고 있는 외국인근로자 고용현황과 불법취업 외국인의 고용현황을 구분하여 살펴보기로 한다.

1)「외국인고용상황보고제도」의 통계에 의한 외국인근로자 고용현황
1993년부터 일본정부는 개별적 사업장에 있어서의 외국인근로자 고용상황을 파악하기 위하여 외국인근로자를 고용하는 사용자는 매년 1회 공공직업안정소장에게 외국인의 고용상황을 보고하도록 「외국인고용상황보고제도」를 실시하고 있다.
이 보고에 의하면 1993년 6월 1일 현재 외국인근로자수는 전국에 9만 6,528명으로서 일본계 외국인 5만 9,382명을 포함한 일반근로자가 8만 6,971명이며, 유학 및 취학목적으로 입국하여 아르바이트에 종사하고 있는 자가 8,534명으로 8.8%이다. 이들의 직종은 생산공정 작업원이 5만 9,883명으로 62%를 차지하고 있으며, 다음 전문·기술·관리직이 1만 3,987명으로 14.5%, 판매·조리·급사·접객원이 7,107명으로 7.4%, 영업·사무직이 3,754명으로 3.0%, 운반노무 작업원이 1,966명으로 2.0%, 건설토목 작업원이 1,315명으로 1.4%를 차지하고 있다.
출신국별로는 중남미 출신이 6만 778명으로 가장 많은 전체의 63.0%를 차지하고 있고, 그 밖에 동아시아 출신이 1만 5,916명으로 16.5%, 동남아시아 출신이 6,642명으로 6.9%, 북미 출신이 6,116명으로 6.3%의 순이다(표 3-32 참조).

<표 3-32> 일본의 목적별・직종별・출신지역별 외국인근로자수(1993. 6. 1)

(단위 : 명, %)

구 분		인 원	비 율
전 체		96,528	100.0
직종	전문・기술・관리직	13,987	14.5
	영업・사무직	3,754	3.9
	판매・조리・급사・접객원	7,107	7.4
	생산공정 작업원	59,883	62.0
	건설토목 작업원	1,315	1.4
	운반노무 작업원	1,966	2.0
	기 타	8,516	8.8
출신지역	동아시아	15,916	16.5
	동남아시아	6,642	6.9
	기타 아시아 지역	2,190	2.3
	북 미	6,116	6.3
	중남미	60,778	63.0
	유 럽	3,173	3.3
	기 타	7,713	1.8
목적	일반근로자	86,971	90.1
	(일본계 외국인)	(59,382)	(63.3)
	유학생・취학생 (아르바이트)	8,534	8.8
	기 타	1,023	1.1

자료 : 일본노동성 직업안정국(외국인고용상황보고).

2) 불법취업자 현황

1993년 11월 현재 불법체류자수는 29만 6,751명에 달하며, 불법체류자의 대부분이 불법취업자로 추정된다. 법무성 입국관리국에 의하여 불법취업으로 적발된 자는 6만 4,341명으로서 전년도에 비하여 3.5% 증가하였다. 1970년 7월 현재 10만 6,497명이던 불법체류자는 1991년 5월에는 15만 9,828명으로 증가하였고, 1991년에는 20만명을 넘어섰다(표 3-33 참조).

불법취업이란 아래에 해당되는 자가 보수 기타 수입을 목적으로 활동하는 경우를 의미한다.

- 자격외의 활동(예를 들어 유학이나 취학목적으로 입국한 자가 자격외의 활동에 대한 허가를 받지 않고 취업하거나 허가된 자격외 활동의 범위를 벗어나 보수를 받는 활동에 종사하는 경우)
- 불법체류자(예를 들어 단기체류자격을 소지한 자나 특례상륙허가를 받아 상륙한 자가 허가된 체류기간 또는 상륙허가기간을 경과하여 출국하지 않고 있는 경우)
- 불법입국자
- 불법상륙자

불법취업자의 대부분의 단기체류자격으로 입국하여 취업을 하고 있는 자 또는 체류기간을 연장하여 취업하고 있는 자이며, 1993년 11월 현재 불법체류자의 입국・체류시의 체류자격은 <표 3-34>와 같다.

<표 3-33> 일본의 불법체류 외국인 현황

(단위 : 명)

1990. 7. 1	1991. 5. 1	1991. 11. 1	1992. 5. 1	1992. 11. 1	1993. 11. 1
106,497	159,828	216,399	278,892	292,791	296,751

<표 3-34> 일본의 불법체류자의 입국・체류시 체류자격(1993. 11)

(단위 : 명, %)

전 체	단기체류자	취 학	기타(흥행, 연수 등)
296,751	236,821	22,122	37,808
(100)	(79.8)	(7.5)	(12.7)

불법체류자의 1993년 국적별 구성을 보면 태국 18.1%, 한국 13.8%, 중국 12.2%, 필리핀 12.2%로서 이들 4개국 출신이 전체의 56.4%를 차지하고 있다. 불법체류자의 출신국별 변화추이(1990～92년)는 <표 3-35>와 같다.

<표 3-35> 일본의 불법체류자의 출신국별 변화추이

(단위: 명, %)

	1990. 7. 1	1991. 5. 1	1991. 11. 1	1992. 5. 1	1992. 11. 1
태 국	11,523	19,093	32,751	44,354	53,219
한 국	13,876	25,848	30,976	35,687	37,491
말레이시아	7,550	14,413	25,620	38,529	34,529
필리핀	23,805	27,228	29,620	31,974	34,296
이 란	764	10,915	21,719	40,001	32,994
중 국	10,039	17,535	21,649	25,737	29,091
방글라데시	7,195	7,498	7,807	8,103	8,161
파키스탄	7,989	7,864	7,923	8,001	8,056
기 타	23,756	29,434	38,575	46,506	54,954

자료 : 일본법무성 입국관리국(1993).

출입국관리 및 난민안정법에 의하여 불법취업자로 적발된 외국인의 취업내용별 구성비를 보면 1993년 현재 남자의 경우에는 건설작업자가 39.7%, 공원이 31.6%로 가장 많으며, 여자의 경우에는 유흥업 종사자 36.5%, 공원이 18.1%의 순이다. 남녀별 구성비는 1987년까지는 주로 유흥업 종사자로 취업한 여자의 비중이 남자의 비중을 상회하였으나 1988년부터는 역전되기 시작하여 1990년에는 여자의 비중이 19.1%였다. 그러나 1991년 이후에는 다시 여자의 비중이 커져 1993년에는 29.8%의 비중을 차지하고 있다.

2. 機能實習制度

일본의 외국인근로자 고용은「출입국관리법」과 1989년 개정되어 1990년 6월부터 시행되고 있는「출입국관리 및 난민인정법」에 의하여 규율되고 있다.[2)]

일본은 전문적・기술적 분야의 근로자는 적극 수입하되 단순・미숙련 기능 근로자는 원칙적으로 수입을 허용하지 않는다는 기본원칙을 세워놓고 있다. 독일, 대만, 싱가포르가 노동허가제 및 고용허가제에 의해 단순・미숙련 기능의 외국인 노동력을 수입하는 것과는 달리, 일본은 '기능실습제도'에 의하여 연수생(trainee)에게 취업을 허용하고 있다.

기능실습제도란 외국인을 일정기간 연수시킨 후 연수성과를 평가하여 일정기간 취업을 허용하는 제도를 의미한다.[3)]「출입국관리 및 난민인정법」은 외국인의 출입국 및 체류관리에 관한 기본제도로서 '체류자격'제도를 두고 있다(출입국관리 및 난민인정법 제2조의 2).
일본내에서의 취업의 허용여부는 외국인이 가진 체류자격에 따라 결정되는 바, 기능실습제도에 의한 연수생은 '연수'의 체류자격을 갖고 일정기간의 연수와 연수평가를 거친 후 '특정활동'의 체류자격으로 변경하여 기능실습이라는 명목하에 사실상 취업하게 되는 것이다.
이하에서는 출입국관리 및 난민인정법을 중심으로 '연수'의 체류자격, 기능실습제도의 내용 및 관리에 대하여 살펴본다.

가. '연수' 및 '특정활동'의 체류자격

일본은 체류자격제도에 의하여 외국인의 출입국 및 체류를 관리하고 있다. 즉 일본에의 입국과 체류가 허가되는 외국인은 상륙시에 일정한 '체류자격'이 부여된다. 체류자격이란 일본에 체류하면서 행할 수 있는 활동 또는 일본에 체류할 수 있는 신분・지위를 유형화한 것으로서 27종류가 정해져 있다.
외국인은 자신에게 부여된 체류자격에 속하는 활동의 범위 내에서만 체류중의 활동이 인정되며, 체류기간은 체류자격에 따라 각각 다르다(출입국관리 및 난민인정법 제2조의 2). 또한 각 체류자격에 따라서 취업활동에 제한이 없는 경우, 일정한 범위에서만 가능한 경우, 취업이 허용되지 않는 경우로 구분된다(출입국관리 및 난민인정법 제19조).
<표 3-36>에서 보듯이 체류자격에는 27종류가 있으며, 기능실습제도에 의한 연수생의 경우 연수기간에는 '연수'의 체류자격이 부여되며, 연수종료후 사실상 취업(기능실습)을 하게 되는 경우 '특정활동'으로 체류자격을 변경해야 한다.
'연수'의 체류자격을 가진 외국인에게 허용되는 활동은 일본 公・私기관의 초청을 받아 기술, 기능 또는 지식의 습득을 하는 활동이며, '특정활동'의 체류자격 소지자에 대하여는 법무대신이 각각의 외국인에 대하여 특히 지정하는 활동이 허용된다(출입국관리 및 난민인정법 제21조, 별표 제3의 2 참조).

나. 기능실습제도의 내용

1) 기능실습제도의 대상
기능실습 희망자는 출입국관리 및 난민인정법의 별표 제1의 4의 상단에 의한 '연수'의 체류자격을 소지하고, 일본에 체류하는 외국인으로서
① 자신이 국적을 갖고 있는 또는 일본에 입국하기 전에 거주하고 있던 국가로 귀국한 후 일본에서 습득한 기술을 요하는 업무에 종사할 것이 예정된 자
② 체류상황으로 보아 기능실습제도의 목적에 따른 성과를 기대할 수 있는 자
③ 일본의 公・私기관의 고용계약에 따른 실습에 의해 실천적인 기술을 습득할 수 있는 자
가 그 대상이 된다(「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」 제1조 제1항 참조).

2) 기능실습기관
기능실습은 연수가 이루어지는 기관과 동일한 기관에서 행하여져야 하며, 기능실습 희망자는 기능실습 실시기관과 고용계약을 체결해야 한다. 고용계약

<표 3-36> 일본의 외국인 체류자격 일람표

在留資格	在留期間	취업의 제한없음	일정범위내에서 가능	취업금지
외 교	외교활동기간		○	
공 용(公用)	공용활동기간		○	
교 수	6개월, 1년, 3년		○	
예 술	6개월, 1년, 3년		○	
종 교	6개월, 1년, 3년		○	
보 도	6개월, 1년, 3년		○	
투자·경영	6개월, 1년, 3년		○	
법률·회계업무	6개월, 1년, 3년		○	
의 료	6개월, 1년		○	
연 구	6개월, 1년		○	
교 육	6개월, 1년		○	
기 술	6개월, 1년		○	
인문지식·국제업무	6개월, 1년		○	
기업내 전근	6개월, 1년		○	
흥 행	3개월, 1년		○	
기 능	6개월, 1년			
문화활동	6개월, 1년			○
단기체재	15일, 90일			○
유 학	6개월, 1년			○
취 학	3개월, 6개월, 1년			○
연 수	3개월, 6개월, 1년			○
가족체재	3개월, 6개월, 1년, 3년			○
특정활동	*, **			○
영주자	무제한	○		
일본인의 배우자	6개월, 1년, 3년	○		
영주자의 배우자	6개월, 1년, 3년	○		
정주자(定住者)	#, ##	○		

* 「법」[1]제7조 제1항 제2호의 고시에서 정하는 활동을 지정받은 자는 6개월, 1년, 3년
** *에 게기하는 이외의 활동을 지정받은 자는 1년을 넘지 않는 범위 내에서 법무대신이 각각의 외국인에게 지정하는 기간
# 「법」제7조 제1항 제2의 고시로서 정하는 지위를 인정받은 자는 6개월, 1년, 3년.
#에 게기하는 이외의 지위를 인정받은 자는 3년을 초과하지 않는 범위 내에서 법무대신이 각각의 외국인에게 지정하는 기간
주 : 1) 출입국관리 및 난민인정법
자료 : 출입국관리 및 난민인정법 별표 제2 참조.

체결시 계약의 내용에는 일본인과 동등한 보수를 받을 것이 포함되어 있어야 한다.[4)]
기능실습 실시기관은 실습생용의 숙박시설을 확보해야 하며 실습생이 귀국할 때를 대비하여 귀국여비의 확보 등 귀국담보조치를 취해야 한다. 또한 실습실시기관은 실습생이 실습을 종료하여 귀국하는 경우 또는 실습의 계속이 불가능한 사유가 발생하는 경우에는 즉시 국제연수협력기구(JITCO)를 통하여 지방 입국관리국에 이 사실을 보고해야 한다(「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」 제1조 제3항 참조).

3) 체재기간
기능실습생에게 예정되어 있는 실습기간은 대체로 연수활동의 1.5배 이내로서 체재기간은 연수활동기간을 포함하여 2년 이내의 기간으로 한다(「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」 제1조 제4항 참조).

4) 연수에서 특정활동으로의 체류자격 변경
기능실습 희망자는 '연수'의 체류자격에서 '특정활동'의 체류자격으로 체류자격 변경신청을 해야

하며, 원칙적으로 연수활동기간이 종료하기 3개월전까지 연수성과의 평가를 받고 싶다는 희망서를 국제연수협력기구에 신청해야 한다. 국제연수협력기구는 체류자격을 변경하는 데 필요한 자료수집・조사 등을 행하여야 한다(「기능실습제도에 관한 출입국관리법상의 취급에 대한 지침」 제2조 참조).

5) 국제연수협력기구에 의한 연수성과의 평가
기능실습 희망자는 일본에서의 연수활동 등을 통하여 일정수준 이상의 기술을 습득한 것이 인정되어야 기능실습이 인정된다. 이와 같은 인정은 외국인 연수생의 수입확대 및 원활화를 목적으로 민법 제34조의 규정에 의하여 업무대신의 허가를 받아 설립된 국제연수협력기구(Japan International Training Center Organization: JITCO)가 행하는 연수성과의 평가에 의해 이루어진다(「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」 제1조 제2항 참조). 국제협력기구는 1991년 10월 노동성, 통상성, 법무성, 외무성(후에 건설성이 가담하였다)의 공동관할로 민간기업의 외국인 연수를 지원하기 위한 제3섹터성격[5]의 기구로서 설립되었다.[6]

3. 外國人勤勞者 關聯政策

일본의 외국인근로자 정책 역시 다른 외국인 노동력 수입국들과 마찬가지로 고도의 숙련된 인력 및 전문노동력은 적극 도입하고, 단순・미숙련 노동력은 가능한 한 제한한다는 기본방침을 취하고 있다.
1992년 4월 7일 閣議에서 결정된 제7차 고용대책기본계획은 "외국인근로자 문제는 일본의 경제사회의 활성화와 국제화를 도모한다는 관점에서 전문적・기술적 분야의 근로자는 가능한 한 수입하고, 단순・미숙련근로자는 국내근로자의고용기회의 상실과 노동시장의 새로운 이중구조화, 사회적 비용의 부담 등 일본 경제사회에 미치는 영향이 클 것으로 예상되므로, 국민의 컨센서스를 바탕으로 하여 신중히 대응한다"는 방침을 밝히고 있다.[7]
또한 일본은 외국인근로자 수입의 목적으로서 전문인력이든 단순인력이든 개방화'와 '국제협력증진' 도모를 표방하고 있다. 즉 전문적인 기술・기능 또는 지식을 필요로 하는 업무 또는 일반적 일본인으로는 대체할 수 없는 외국문화에 기초를 둔 업무에 종사하는 외국인에 대하여는 인적교류의 촉진을 통하여 국제이해를 증진시킨다는 측면에서 적극 수입하는 정책을 취하며, 외국인 기술연수생의 실습을 위한 기능실습제도에 있어서도 그 목적은 "보다 실천적인 기술・기능 또는 지식을 개발도상국에 이전하여 개발도상국의 경제발전을 담당할 외국인에게 협력한다"[8]는 데에 두고 있다.
구체적으로 일본의 외국인근로자 관련정책은 전문적・기술적 분야의 근로자에 관한 정책과 단순・미숙련근로자(연수생, 일본계 외국인)에 관한 정책, 불법취업자에 관한 정책으로 구분된다. 단순・미숙련근로자와 관련하여 최근에는 일본계 외국인근로자 문제가 주요현안으로 대두되고 있다. 이들에게는 취업자격이 주어지기 때문에 기능실습제도에 의한 연수생 인력과는 구별되지만, 대부분이 단순・미숙력근로자이므로 일본정부는 불법적 취업알선방지대책 수립 등 정책적 지원을 하고 있다.
이하에서는 이 세가지 정책을 구분하여 살펴보기로 한다.

가. 전문적・기술적 분야의 근로자에 관한 정책

전문적・기술적 분야의 근로자의 경우 이들의 체류에 관한 적절한 관리가 이루어진다면 일본의 고용상황에 큰 영향을 미치거나 사회적 문제를 발생시킬 소지가 적다는 관점에서 전문적인 기술・기능 또는 지식을 가진 근로자나, 일본인으로서 대체할 수 없는 외국문화에 기초를 둔 사고 또는 감수성을 필요로 하는 업무에 종사하는 외국인 노동력을 적극적으로 수입하고 있다.
1989년에 개정된 출입국관리 및 난민인정법(1990년 6월 시행)은 이러한 정책을 반영하여 전문적 기술・기능・지식을 갖고 일본에서 취업하고자 하는 외국인의 체류자격을 정비・확대하였다. 즉 기존의 체류자격에 있어서도 그 범위를 확대하고 법률회계업무, 의료, 연구, 교육, 인문지식・국제업무, 기업내 전근의 6개의 체류자격을 신설하였다.

전문적・기술적 분야의 외국노동력에 대한 효과적 활용은 경제사회 상황의 변화에 따른 체류자격 심사기준 정비, 취업실태 파악과 고용관리, 구직자에 대한 직업소개, 상담 등의 고용서비스를 통하여 이루어지고 있다.

나. 단순・미숙련근로자

1) 연수생에 관한 정책
단순・미숙련 외국인근로자에 대하여는 불법취업에 대한 규제를 강화하여 원칙적으로 수입을 금지한다는 것이 기본방침이다.
일본에서의 단순・미숙련 외국인근로자의 활용은 「출입국관리 및 난민인정법」에 의한 '기능실습제도'에 의하여 이루어지고 있으며, 그 관리는 민간기구인 국제연수협력기구(JITCO)가 하고 있다. 기능실습제도란 외국인에게 기능습득을 위하여 일정기간 연수를 받게 하고, 연수성과를 평가하여 일정수준에 달하는 경우 고용관계하에서 기능실습을 인정하는 제도이다.
이 제도는 단순・미숙련 외국인근로자에 대하여 '연수'를 기본으로 하되 연수종료후에는 '기능실습'이라는 이름하에 실질적 근로자로서 취업(실습)을 하게 하는 것이다. 이 기간중에 연수생은 정식근로자는 아니지만 근로자로서의 대우를 받으며, 고용관계하에서 노동관계법과 각종 사회보장 관계법규의 적용을 받는다. 즉 연수후에 '실습' 희망자는 '연수'의 체류자격을 변경하여 출입국 관리 및 난민인정법상 '특정활동'의 체류자격을 부여받아 취업이 허용된다.
체재기간은 연수 및 실습을 합하여 2년 이내로 하되 실습기간은 연수기간의 1.5배까지 허용된다.[9)]
기능실습제도는 이전의 일본 출입국관리법상 연수의 원칙에서 벗어나 사실상 단순・미숙련 기능의 외국인을 근로자로서 도입하는 것을 의미한다. 노동성이 인정하는 '취업활동'과 '연수'의 차이는 취업활동의 경우 노무제공이 1차적인 것이지만 연수의 경우에는 노무제공을 통하여 어떻게 직업능력이 개발 또는 향상되는냐가 1차적인 것이다.
다시 말하여 연수의 체류자격을 갖고 체류하는 외국인에게 출입국관리 및 난민인정법상 인정되는 활동은 기술 및 기능을 연마하고 지식을 습득하는 것이다. 연수목적 또는 기관에 따라 다르나, 연수생 자격 체류기간은 1년, 6개월, 3개월이 있다.[10)]
기능실습제도는 독일이나 대만, 싱가포르에서 택하고 있는 고용허가제가 근로자의 입국 이전에 사용자와의 고용계약을 조건으로 하고 있는 것과 달리, 공공기관이 연수생을 모집한 후 국내의 기업에 배분하는 방식으로 모집창구가 일원화되어 있기 때문에 노동시장의 변화에 유연하게 대응할 수 있다는 장점이 있으며 행정비용의 낭비가 적다.
또한 연수생을 통한 기술이전에 의하여 개발도상국의 자율적인 경제성장을 촉진한다는 방침 아래 연수생에 대하여 일정기간 연수후에는 취업을 보장함으로써 외국인 노동력 수입을 '노동력 부족의 해결’이 아닌 '국제공헌, 국제협력’의 관점으로 전환시켜 단순・미숙련 노동력 수입에 대한 직접적 책임을 회피할 수 있다.
1991년 12월 임시행정개혁추진심의회의의 제2차 회의는 "단순・미숙련 외국인근로자에 대한 정책은 노동력이 부족을 보충한다는 관점이 아니라 국제공헌, 국제협력의 관점에 입각한 것으로서 개발도상국 출신의 외국인에게 '일본인과 같은 대우를 받으면서 귀국후의 취업 및 출신국의 경제사회 개발에 역할을 담당’할 수 있는 기술・기능을 습득시킨다는 것에 중점을 둔다”는 입장을 밝히고 있다.[11)]
그러나 기능실습제도가 표방하고 있는 근로자 '연수’가 목적을 벗어나 악용될 경우 연수생은 사실상의 근로자로서 노무제공을 하고 있음에도 불구하고 노동법의 보호를 받지 못하게 된다. 이는 특히 중소기업에서 문제가 될 것이다.

2) 일본계 외국인근로자에 관한 정책
1988년 이래 남미 등으로부터 입국한 일본계 외국인이 급증하였는데, 이는 일본인 후손 2, 3세들이 逆移民 현상으로서 개정된 출입국관리 및 난민인정법상 ' 일본인의 배우자’ 또는 '정주자’로서 체류자격이 부여되어 취업활동에 제한이 없다.[12)]이들은 포르투갈, 페루 등 남미제국에 이주했던 일본인들의 후손으로서 취업을 목적으로 일본에 입국한 자들이다.
비자발급수에 의한 외무성의 통계(일본국적자 포함)에 따르면 남미로부터의 일본계 외국인 유입자수는 1988년 약 8,450명에서 1991년에는 약 14만 8,700명으로 3년 사이에 17배 이상이

증가하였다. 1992년에는 15만 2,120명으로 증가폭이 완화되었으나, 일본계 출신 이외의 자와 취업하지 않은 남미 출신을 포함한 외국인 등록자수는 1993년 6월말 현재 19만 7,543명에 이른다. <표 3-37>에서 보듯이 일본계 외국인근로자들은 대부분 미숙련 및 반숙련 근로자이며 주로 제조업에 취업하고 있다.
일본계 외국인의 취업은 대부분 중개브로커의 현지모집을 통해 이루어지는데, 이들은 자신이 고용될 기업이나 근로조건 등을 모르는 상태에서 모집에 응하게 된다. 노동성은 이와 같이 불법알선업자에 의한 모집에서 발생하는 문제들을 해결하기 위한 대책으로서, 1991년부터 동경(1993년 나고야)에 「일본계 외국인 고용서비스센터」를 설치하여 일본의 고용정보를 제공하고 있으며,

<표 3-37> 일본계 외국인들의 일본내 취업실태(1991)

작업장소	비 율	작업내용	비 율
공 장	79.7	미숙련노동	58.7
사 무 실	7.0	반숙련노동	29.1
건설현장	5.3	사무직	5.6
기 타	8.0	기술전문가	2.0
		기 타	4.6
전 체	100.0	전 체	100.0

주 : 1991년 재외 일본인협회가 일본에 취업중인 일본계 외국인근로자 1,000명을 대상으로 한 설문조사의 결과임.
자료 : 송병준, 「산업인력의 수급원활화 방안 – 외국인력을 중심으로」, 1993. 58쪽.
Yasushi Iguchi and Asushi Takayama, "Japan Report", 1992. 10.

「일본계 외국인 고용서비스센터」와 연대하여 중개브로커를 배제하고 적정한 취업경로의 확보를 꾀하고 있다.

다. 불법취업자에 관한 정책

일본정부는 불법취업 외국인근로자가 일본의 노동시장에 미치게 될 영향을 다음과 같이 전제하고 불법취업에 대한 철저한 대응책을 마련하고 있다.[13] 즉 불법취업은 체류자격제도의 근저를 붕괴시킬 뿐만 아니라 인권침해 및 중개브로커에 의한 임금착취, 사용자에 의한 근로조건의 부당한 저하 등의 문제를 발생시킨다. 또한 단순・미숙련 외국인근로자의 불법취업은 국내근로자의 근로조건 악화, 저임금 노동시장의 고착화로 인한 노동시장의 이중구조화, 경영합리화 및 산업구조로서의 지연, 고용구조 개선의 저해, 고용기회가 상대적으로 적은 국내 취약근로자(고령자, 여성 등)에 대한 압박으로 작용한다.
개정된 「출입국관리 및 난민인정법」은 단순・미숙련기능 외국인근로자의 불법취업[14]에 대한 규제를 강화하고 있다. 이 법은
① 사업활동에 관하여 외국인을 불법으로 취업하게 한 자
② 외국인에게 불법취업활동을 시킬 목적으로 외국인을 자신의 지배하에 둔 자
③ 외국인에게 불법취업활동을 시키는 행위 또는 ②항의 행위를 알선하는 행위를 '業' 으로서 하는 자의 행위를 불법취업조장죄로 규정하고 있다(제70조의 2).
불법취업자의 고용 및 불법취업조장죄에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 200만엔 이하의 벌금이 부과된다(출입국관리 및 난민인정법 제73조의 2).
또한 법무성과의 협력하에 불법취업을 목적으로 입국하는 외국인의 입국을 저지하며 불법취업자의 정착을 방지하고 있다. 이를 위하여 공항・항만에서의 입국관리를 강화하고 체류심사를 철저히 하며 관계기관(경찰등의 수사관계기관 및 공공직업안정소 등 행정기관)과의

협력체제, 확립, 주변국가의 출입국관리행정기관과의 국제협력추진과 같은 정책이 실시되고 있다.[15)]

주석 1) 日本勞動硏究機構,『勞動白書』, 1994. 54쪽.
주석 2) 기능실습제도는 1990년 6월부터 시행되고 있는 출입국관리 및 난민인정법에 그 근거를 두고 있으나 기능실습제도의 공식적인 제안은 1991년 12월 임시행정개혁 심의위원회의 제2차회의에서 이루어졌다.
주석 3) 기능실습제도의 구체적인 실시는 1993년 4월 5일 고시기능실습제도에 관한 출입관리상의 취급에 대한 지침」에 의하여 이루어지고 있다(본 보고서 <부록 5-1> 참조).

주석 4) 일본에서 취업하는 외국인근로자는 원칙적으로 출입국관리 및 난민인정법상 합법・불법에 관계없이 노동관계법령이 적용된다. 노동기준법 제3조는 국적에 의한 근로조건의 차별을 금지하고 있다. 따라서 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법 등이 외국인근로자에게도 적용된다. 또한 외국인근로자도 노동보험(고용보험, 노동자재해보험)의 적용대상이 되나, 사용자가 보험관계의 성립에 관한 신청을 하지 않는 경우에는 고용보험법의 적용을 받지 못한다. 연수생의 경우에는 외국인 연수생 전용의 종합보험이 적용된다. 연수생을 비롯하여 외국인근로자의 근로조건 보호에는 법제도뿐만 아니라 철저한 근로감독, 직업안정기관의 상담・신고체제의 정비가 요구된다(後藤勝喜,「外國人勤勞者と勞動關係法の適用」,『李刊勞動法』, 第164호, 1992, 25쪽).

주석 5) 우리나라의 公團 조직과 성격이 유사하다.
주석 6) 국제연수협력기구의 업무내용은 매우 광범위하고 다양하다. 연수생 수입에 대한 사전조정, 송출국과 사전협의단계에서의 창구상담 및 정보제공서비스, 수업준비 및 연수프로그램 안내, 직업훈련시설 안내, 체류에 관한 서류점검, 외국인 연수생 전용의 종합보험 안내와 수속 등을 행한다.
주석 7) 勞動省, 『勞動白書』, 1994. 56쪽.

주석 8)「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」(1993. 5.)

주석 9) 「기능실습제도에 관한 출입국관리상의 취급에 대한 지침」(1993. 5.).
주석 10) 「출입국관리 및 난민인정법」, 별표 제2 참조.
주석 11)「新たな外國人硏修制度- 機能實習制度の實現に向けて」(勞動性 職業能力開發局海外協力課, 『季刊勞動法』 第 164호, 1992, 87쪽.

주석 12) 본장 제4절의 「기능 실습제도」 참조.

주석 13) 入國管理局 政策課, 「出入國管理及び難民認定法改正後の東向と今後の政策」, 法務省, 『季刊勞動法』, 第94호, 1992, 111쪽.
주석14) 일본내 불법취업의 유형에 관하여는 本章 第4節 日本篇에 있는 「외국인근로자

주석15) 그러나 이와 같은 불법체류자에 대한 관리는 자국의 경기가 호황시에는 묵인하고 1973년의 1차 석유위기와 같이 불경기일 때에는 철저히 색출・송환하는 이중정책을 쓰고 있다.(대한상공회의소 한국경제연구센터,「해외노동력 수입이 한국경제에 미치는 파급효과」, 1993 5, 121쪽).

第 4 章

基本政策 및 法制化의 方向

第 1 節 基本政策

1. 制限的 許容

단순・미숙련 기능의 외국인 노동력이 국내경제에 미치는 효과에 대한 논의에 의하면 외국인 노동력 활용의 경제학적 효과는 국내노동력과의 대체탄력성에 달려 있다. 소위 3D업종과 같이 국내근로자의 취업기피현상이 뚜렷한 경우에는 대체탄력성이 낮아서 국내근로자의 고용기회 및 임금에 미치는 영향이 그리 크지 않을 것이다. 그러나 국내의 단순기능 노동력은 외국인력의 유입이 없었다면 획득하였을 임금상승의 기회를 놓치게 될 것이다. 또한 미취업의 국내 가용인력인 여성・고령자 등 유휴인력은 외국인 노동력과 대체관계에 놓일 가능성이 있다.[1] 따라서 단순・미숙련 기능의 외국노동력은 국내의 기능・기술인력과는 보안관계에 놓일 가능성이 높다.[2] 그러나 경기의 불황시 국내실업률이 상승한다면 외국인 노동력은 국내노동력과의 대체가능성이 높아지고 사회비용도 증가할 수 있다. 따라서 국내경기에 따라 단순・미숙련기능 외국노동력의 규모를 탄력적으로 조정할 수 있기 위하여는 우선 외국인 노동력의 국내취업을 제한된 규모로 제한된 직종에서 일정기간만 허용해야 한다.
적절한 규모의 책정을 위해서는 결원조사(Vacancy Test)가 제도화될 필요가 있다. 특히 인력부족이 상대적 성격을 지니고 있을 경우, 즉 전체적으로 국내근로자가 충분하지만 필요로 하는 일에 적합한 사람이 없거나 일하려고 하지 않는 경우 결원조사의 의의는 더욱 크다.[3] 이와 같은 인력수요조사는 경기의 불황시 외국인 노동력의 감축이나 출신국으로의 송환의 근거로도 사용된다.
국내노동력과 외국노동력의 대체가능성을 최소화하기 위하여, 장기적으로는 직업훈련의 강화, 여성・고령인력의 노동력화가 꾀해질 수 있으나[4] 1차적으로 외국노동력의 취업을 국내근로자와 대체가능성이 낮고 인력부족률이 높은 직종에서 인력수요를 고려하여 허용해야 할 것이다.
제3장 제2절 싱가포르篇에서 살펴본 바와 같이 싱가포르는 외국인 노동력 수입규모의 제한적 허용을 위하여 「외국인 노동력 수입쿼터제」를 실시하고 있다. 즉 외국인근로자 고용비율의 상한선을 설정하여 노동시장의 상황변화에 따른 외국인 노동력의 수요를 탄력적으로 조절하고 있다. 또한 싱가포르의 경우 외국인근로자 고용세(Levy)와 고용보증금(Security Bond)에 의하여 외국인 노동력 수입을 제한하고 있다.

대만의 경우에도 외국인 노동력 수입의 기본정책으로서 "필요한 노동력을 국내에서 구할 수 없는 경우에 한하여 단순・미숙련기능 외국인근로자의 한시적 고용을 허용한다"는 방침 아래 사용자는 외국인근로자의 고용허가를 신청하고자 할 때 일정기간 구인광고를 내서 국내근로자를 모집한 후 충원이 되지 않는 경우에 한하여 신청할 수 있다.

2. 不法就業 規制의 强化

불법취업자 활용의 소지를 최소화하기 위하여는 우선 입국심사를 강화하여 불법체류의 가능성이 있는 외국인의 유입을 방지해야 한다. 또한 사용자와 불법취업 중개・알선업자에 대한 벌칙조항의 강화를 위하여 출입국관리법상의 관련규정을 개정할 필요가 있다.
불법취업자를 고용하는 사용자는 불법취업자의 불안정한 지위를 악용하여 임금 및 근로조건을 노동시장의 임금수준보다 낮게 제공할 뿐만 아니라 외국인근로자 고용과 관련된 제반 세금이나 사회보장비용을 지출하지 않기 때문에 공정거래질서가 깨질 우려가 있다.
각국의 외국인 노동력 수입정책에서 살펴본 바와 같이 각국의 정책기조는 단순・미숙련 노동력에 대한 제한적・한시적 허용과 함께 불법취업의 강력한 규제로 요약된다. 특히 노동허가제를 택하고 있는 독일, 싱가포르, 대만의 경우 불법취업자에 대하여 강력하게 규제하고 있다.
그 이유는 노동허가제의 성패 여부는 불법취업의 규제에 달려 있기 때문이다. 합법적으로

외국인근로자를 고용하는 사용자가 불법취업에 대한 규제비용으로 사용되는 고용분담금을 지불하는 반면에, 불법취업자를 고용하는 사용자는 노동허가제도에 무임승차하여 地代(rent)를 향유한다면 결국 노동허가제는 붕괴하게 될 것이다.
대만의 「외국인고용허가 및 고용관리법 실시를 위한 가이드라인」은 불법취업자에게 '사면'과 같은 예외적 조치를 취하는 방법에 의하여 합법적 지위를 부여하지 않는다는 정책을 밝히고 있다. 일단 사면을 하면 앞으로 합법화 가능성을 기대하여 불법취업자가 증가할 가능성이 높아진다는 것이다. 그러나 이에 대하여 "새로운 제도에 의하여 외국인 노동력을 수입하는 경우 기존의 불법체류자에 대하여는 별도의 조치가 필요하다"는 견해가 있다.[5][6]
즉 자진신고 유예기간을 설정하여 신고한 자 중 귀국희망자에 대하여는 출입국관리법상의 벌과금없이 귀국조치하고, 불법체류자 중 해당근로자를 고용할 사용자(연수생을 고용할 자격이 있거나 새로운 제도하에서 고용자격이 인정되는 자로 한정)가 있는 경우 합법적 신분을 부여하여 계속 체류하게 하는 것이 바람직하다는 것이다. 이와 함께 유예기간이 경과한 후의 불법체류자에 대한 단속강화를 제안하고 있다.
싱가포르의 「외국인근로자고용법」에 의하면 경찰이나 고용감독관은 정당한 노동허가를 받지 않고 고용되어 있는 불법취업자를 영장없이 체포할 수 있도록 하였으며(제17조, 제1항), 이웃감시제도와 범죄방지위원회를 설치하여 이들로 하여금 불법취업 외국인에 대한 신고를 하도록 했으며, 지역주민복지회관인 Community Center에서도 신고가 가능하도록 하고 있다.

3. 均等待遇

헌법, 근로기준법(제5조) 설정법과 ILO의 협약・권고는[7] 외국인근로자에 대한 균등대우를 규정하고 있다. 그러나 외국인근로자에 대한 국내근로자와의 균등대우에는 법률적 의미와 시장적 의미의 두 가지 의미가 있다.
첫째, 고용계약이 합법적이든 불법적이든 사용자와 외국인근로자 사이에는 노무를 제공하고 그에 대가로 임금을 지급받는 근로관계가 형성되므로

근로관계의 실질에 있어 '근로자'로서 노동법적 보호를 받아야 한다.[8] 다시 말해서 불법취업자가 불법취업으로 인한 처벌을 받는 것과는 별도로 '근로관계의 실질'에 대한 보호를 받는 것은 노동법 원리상 당연하다.[9]
둘째, 외국인근로자에 대한 시장에서의 균등대우는 불법취업에 대한 자기규제요인(Self-regulation incentive)으로 작용할 수 있다는 점이다.[10]
외국인 노동력이 국내노동력과 임금 및 근로조건에서 동일하다면 사용자는 외국인노동자의 고용을 자제하게 되어 노동시장 자체가 외국인 노동력을 규제하는 기능을 갖게 된다.
외국인근로자의 임금은 최저임금수준이 보장되는한 법적 균등대우와 관계없이 시장에서 결정되는 것이다.

주석 1) 여성・고령자 등 유휴인력이 서비스부문의 노동시장에 진출하여 서비스부문의 핵심노동력으로 일부 대체하는 경우에, 대체된 인력은 노동력의 공급부족으로 임금상승이 이루어지고 있는 소위 3D업종에 진출할 가능성이 있다. 이 경우 단순・미숙련의 저임금 외국노동력이 3D업종에 취업하여 저임금을 유지하고 있다면 국내 유휴인력의 노동시장 진출가능성은 억제된다(노동부, 「단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안」, 41쪽).

주석 2) 박래영,「외국인근로자의 유입에 관한 조사연구」,『한국경제논집』(1993. 12), 17～18쪽 ; 송병준,『산업인력의 원활한 수급방안-외국인력을 중심으로』(1993. 6), 39～46쪽 ; 노동부,『단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안』(1994. 12), 33～49쪽.
주석 3) W.R. Böhning, Policies, Procedures and Related Matters Regarding the Admission and Employment of Migrant Workers in a Middle-Income Country such as the Republic of Korea, Paper presented at Korea Small Business Institute, 1994. 4. 19, p.175.
주석 4) 외국노동력 유입에 대한 대응으로서 국내 잠재산업인력의 활용방안에 대하여는

대한상공회의소 한국경제연구센터,「해외노동력 유입이 한국경제에 미치는 영향」, 1993, 138～151쪽 참조.

주석 5) 박영범外,「외국인력의 활용과 정책과제」(1994. 8). 25쪽.
주석 6) 이종구・설동훈,「외국인노동자 실태조사 및 워크숍 결과발표」, (「외국인력정책과 인권보호대책마련을 위한 정책토론회」, 주제발표 논문, 1995. 4), 38쪽에는 불법체류 외국인근로자에 대한 사면과 합법적 신분부여를 주장하고 있다. 일단 취업한 외국인근로자가 국내사업장에 어느 정도 적응하고, 기능의 숙련화가 이루어진 시점에서 사용자는 신규 외국인근로자의 고용을 원하지 않는다는 것이다. 이는 독일의 단기교대제(로테이션) 정책에서 드러난 부작용이기도 하다.
주석 7)「이민근로자에 관한 조약」(ILO 제97호 협약, 제97호 및 제86호 권고, 1949),「열악한 조건에 있는 이민과 이민근로자의 기회 및 대우의 균등촉진에 관한 협약」(ILO 제143호 협약 및 제151호 권고, 1975) 참조.

주석 8) 이종구・설동훈, 앞의 책, 40쪽.
주석 9) 서울高判 1993. 11. 26, 93구16774 ; 현천욱,「한국에 있는 외국노동자의 법적인 지위와 보호」, (국제노동법 및 사회보장 제14차 세계학술대회, 1994. 26～30쪽), 4쪽.
주석 10) 노동부,「단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책보고」, 57쪽 참조.

第2節 法制化의 方向(勞動許可 및 雇傭許可制度의 導入)

현행 산업기술연수제도의 개선보다 노동허가제도의 도입을 제안한다. 현행의 외국인 산업기술제도는 결국 외국인 노동력의 편법적 활용으로 단기적인 대안에 불과하다.[1] 외국인 노동력의 고용문제는 경제적 순이익(net benefit)이 있다 해도 부정적 외부효과와 그에 따른 비용부담, 그밖의 경제외적 영향 등 많은 문제점을 유발하므로 그때그때의 단기적인 정책수립이 아닌 근본적 대책의 강구가 필요하기 때문이다.
단 새로운 법제도의 창설에는 '유연성'이 확보되어야 할 것이다. 국내외의 경제・정치・사회상황[2]에 유연하게 대처할 수 있는 법제도가 마련되어야 하며, 외국인 노동력 수입에 관한 법이나 규칙의 시행과정에서는 명확하고 간결한 가이드라인이 제시되어야 한다.[3]
노동허가제도의 도입에 있어서 기본적 방향으로서 다음과 같은 점들을 제안한다.
첫째, 독일, 싱가포르의 노동허가제도와 달리, 대만은 사용자에 대한 '고용허가'와 외국인근로자에 대한 '노동허가'를 구분하여 발급하고 있는데, 이러한 대만의 허가방식은 외국인 노동력 수입의 '규모'와 '직종'을 제한하여 허용하는 기본방침의 구체화를 위하여 매우 효율적이라 생각된다. 결원조사(Vacancy Test)와 같은 인력수요조사의 제도화와 함께 국내근로자를 모집했으나 충원할 수 없는 사용자에 대하여만 고용허가를 발급하는 대만의 방식은 우리나라와 같이 외국인근로자가 주로 국내근로자가 기피하는 3D업종에 취업하고 있는 경우 '제한적 허용'의 효과를 높일 수 있을 것이다.
둘째, 노동허가 및 고용허가제도와 같은 새로운 제도를 도입할 때 국내노동시장에 발생하는 부정적 파급효과를 최소화하고, 사회적 비용 유발에 대한 대책으로서 사용자에게 고용분담금을 부과한다. 고용분담금, 불법취업자 및 불법알선자, 사용자 등으로부터 징수한 벌과금은 즉 사회적 비용, 복지비용, 불법취업규제비용이나 능력개발기금(Ability Development Fund)의 재원으로 충당하여, 대체가능성이 높은 국내 단순・미숙련 기능인력과 여성・고령자 등 유휴인력의 고용촉진을 꾀해야 한다.
셋째, 공공고용서비스(Public Employment Service)에 의하여 불법적 알선・중개업자로부터 외국인근로자를 보호해야 한다. 공공고용서비스란 공공직업 안정서비스를 포함하여 모든 노동시장 기능을 포함하여 외국인의 입국과 체류에 관련된 기능을 통제하는 공공직업안정서비스를 의미한다.[4] 외국인의 입국과 체류에 관여하는 법무부의 협조가 요구되나 외국인 노동력 관련정책수행의 주체는 노동부로 일원화시키는 것이 바람직하다.

주석 1) 기능실습제도를 택하고 있는 일본에서도 1992년 일본통상성에 의하여 노동허가 제도의 도입이 적극 추진되었으나 노동성과 법무성의 반대로 무산된 바 있다.
주석 2) 특히 통일후의 상황을 고려해야 한다. 외국인 노동력의 보완관계는 국내노동시장의 상황이 변하면 대체관계로 변할 수 있다. 통일독일의 경험은 우리에게 참고가 될 것이다(조동호,「북한의 노동력현황」,「전환기의 북한경제」, 제4회 북한경제학술회의, 1994. 10).
주석 3) 외국인 노동력 수입에 있어서 불명확하고 복잡한 절차는 오히려 불법취업자를 증가시킬 가능성이 있다.
주석 4) W. R. Bohning Ibid Hf.

參考文獻

김수곤 · 최돈길, 『해외인력진출의 경제적 효과분석』, 한국개발연구원, 1985.

노동부, 『고용전망조사보고서』, 각년도.

_____, 『단순기능외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안』, 1994. 12.

_____, 『일본의 외국인근로자가 노동면 등에 끼치는 영향 등에 관한 보고서』 (정책자료번역), 1992.1.

박두섭, 『싱가포르의 외국인근로자정책』, 노동부, 1993.

박래영, 「외국인노동자의 유입에 관한 조사연구」, 『노동경제논집』, 1993. 12(제16권)

박영범, 「외국인력수입과 정책방향」, 『노사관계』, 제2권 제2호, 1992. 6.

_____, 「우리나라의 외국인근로자문제」, 『국제노동법 및 사회보장』, 제14차 세계학술대회(XIV World Congress of Labour Law and Social Security, 1994. 9.

법무부, 『출입국관리통계연보』, 각년도.

상공부, 「외국인연수자관리지침」, 1992. 9.

서울대학교 경영연구소, 『우리나라의 외국인노동과 활용정책 방향』, 1992. 12.

설동훈, 「국내거주 이민노동자의 생활실태」, 『포럼 21』, 1994.

송병준, 『산업인력의 수급원활화 방안－외국인력을 중심으로』, 산업연구원, 1993. 6.

_____, 「외국인력정책의 기본방향」, 『기계공업』, 1994. 12.

_____, 『3D업종의 인력난 해소를 위한 장단기대책』, 산업연구원, 1993. 11.

어수봉, 「외국인력 활용과 노동정책」, 『경영계』, 1992. 2.

중소기업연구원, 『외국인력의 활용과 정책과제』, 1994. 8.

이민원, 「불법취업 외국인노동자에 관한 연구」, 서울대학교 행정대학원 석사 학위논문, 1993. 2.

이종구·설동훈, 「한국내 외국인노동자의 실태조사연구」, 『외국인력정책과 인권보호대책마련을 위한 정책토론회』, 노동정책연구소, 1995. 4.

조동호, 「북한의 노동력 현황」, 『전환기의 북한경제』(제4회 북한경제학술회의), 1994. 10.

한국해외개발공사, 「외국인고용제도 - 선진국의 예와 국내외국인 취업실태」, 1988. 10.

한국해외개발공사, 「일본의 외국인력고용제도와 진출방안」, 1988.

한국노동연구원, 『KLI 해외노동통계』, 1994.

한국노동연구원, 「외국인력수입과 정책방향」, 1991. 11.

대한상공회의소 한국경제연구센터, 「해외노동력 수입이 한국경제에 미치는 파급효과」, 1993. 5.

현천욱, 「우리나라에 있는 외국인근로자의 법적 지위와 보호」, 『국제노동법 및 사회보장』, 제14차 세계학술대회(XIV World Congress of Labour Law and Social Security).

노동부·한국노동연구원, 「1995년도 노동력 수급전망」, 1995. 1.

대만, 行政院 勞工委員會, 『勞動力運用分析』, 1993. 11.

勞動省, 『勞動白書』, 1994.

日本勞動研究機構, 『外國人勞動者問題の 政策的 課題』, 1991.

後藤勝喜, 「外國人勞動者と勞動關係法規の適用」, 『季刊勞動法』, 第164號, 1992.

勞動省 職業能力開發局 海外協力課, 「新たな外國人研修制度 - 技能實習制度の實現に向けて」, 『季刊勞動法』, 第164호, 1992.

法務省 入國管理局 政策課, 「出入國管理及び難民認定法改正後の動向と今後の政策」, 『季刊勞動法』, 第164호, 1992.

Ausländer Daten, *Der Bundesministerium für Arbeit und Sozial Ordung*, 1993.

Chia-Sheng Wu, 「外國人勞動者問題と政策」, 『季刊勞動法』, 1992. 6(No.390).

Chris Leggett and Charing Littler, "The Limits of Enterprise Bargaining : Examples from Singapore and Malaysia", the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand Annual Conference, 1993.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung-*Wochenbericht 1-2*, 1994.

Eberhard Eichenhoper, "Arbeitsrechtliche Folgen der Arbeit ohne Arbeitserlaubnis", *NZA*, 1987.

Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf/Wilhelm Adamy, "Arbeitsmarkt", *Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen(Gewerkschaften Heute)*, 1994.

Hui Weng Tat, "Singapore's Immigration Policy : An Economic Persrective", *Public Policies in Singapore*, 1992.

ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1992.

John Bendix, *Importing Foreign Workers-A Comparison of German and American Policy*, 1990.

OECD, *Migration, Migrants, Children and Employment: The European Experience*, 1983.

Peter Wordelmann, "Sozialkonflikte-Ausländer", *Zeitschrift für usländerrecht und Ausländerpoltik* 2, 1985.

San Gee, "Turning Points in Alien Worker Policy in Taiwan(Turning Points in International Labor Migration)", Paper presented at Korea Labor Institute Workshop, 1993.4

Singapore, *Yearbook of Labour Statistics*, 1993.

Singapore, *Report on the Labour Force Survey*, 1993.

The Japan Institute of Labour, "Present Issues of International Migration", Proceedings of the 1992 Asian Regional Conference on Industrial Relations, Tokyo Japan, 1992.

Toh Mun Heng and Linda Low, *An Economic Framework of Singapore(Principles and Issues)*, 1990.

The Survey of Alien Labor Policy, The Seminar on Human Resources

Management and Economic Development, National Sun Yat-sen University, 1989. 4.

Thomas Faist, "Migration in Transnationalen Arbeitsmärkten : Zur Kollektivierung und Fragmentierung Sozialer Rechte in Europa", *Zeitschrift für Sozialreform*, 1995. 1.

Wilhelm Werner, "Überlegungen zur Arbeitserlaubnisverordnung", *ZAR* 2, 1985.

Wolfgang Däubler, *Arbeitsrecht und Auslandsbeziehungen*, 1990.

W. R. Böhning, Policies, "Procedures and Related Matters Regarding the Admisson and Employment of Migrant Workers in a Middle-Income Country such as the Republic of Korea", Paper presented at Korea Small Business Institute, 1994. 4. 19.

<附錄>

<附錄 1> 外國人 産業技術硏修生의 保護 및 管理에 관한 指針
<附錄 2-1> 非獨逸人 勤勞者를 위한 勞動許可에 관한 規程
<附錄 2-2> 外國人의 就業에 要求되는 滯留許可에 관한 規程
<附錄 3> 臺灣의 外國人雇傭許可 및 雇傭管理法
<附錄 4> 싱가포르 外國人勤勞者雇傭法
<附錄 5-1> 機能實習制度에 관한 出入國管理上의 取扱에 대한 指針
<附錄 5-2> 日本 商工會議所와 硏修生派遣機關과의 契約書

<附錄 1> 外國人 産業技術硏修生의 保護 및 管理에 관한 指針

노동부예규 제258호(제정 1995. 2. 14.)

제1조(목적) 이 지침은 외국인 산업기술연수생(이하 "연수생"이라 한다)으로서 우리나라에 입국하여 사업장에서 연수를 받는 자의 보호 및 관리의 적정을 기하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
제2조(기본이념) 연수생제도는 연수생이 사업장에서 기술・기능의 습득기회를 가지게 함으로써 귀국후에는 당해 국가의 충추적 산업인력으로 국가발전에 이바지하도록 하여야 한다.
제3조(연수생의 적용범위) 이 지침의 적용대상이 되는 연수생은 법무부 훈령 제304호(1994. 9. 14.)「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침」 제2조 제2항의 규정에 의한 주무부처의 장 또는 주무부처의 장이 지정하는 산업체유관 공단단체의 장(중소기업협동조합중앙회장)이 추천하는 연수생으로 한다.
제4조(연수생의 지위) 연수생은 출입국관리법령에 의한 연수생 신분의 체류자격을 가지되 연수과정에서 현장연수의 특성상 사실상의 노무를 제공함으로써 임금・수당 등 여하한 명칭으로든지 근로의 대상을 지급받고 있는 경우에는 이 지침이 정하는 한도내에서 근로자로서의 권리의무를 갖는다.
제5조(연수계약 체결의 대상자) 사업주는 출입국관리법령, 직업안정법령 등 관계규정에 따라 적법한 체류자격을 가진 연수생과 연수계약을 체결하여야 한다.
제6조(연수계약) 연수생의 연수계약기간은 1년을 원칙으로 하되, 계속 연수가 필요할 때에는 관계규정에 따라 1년에 한하여 연장계약할 수 있다.
제7조(연수계약서의 내용 등) ① 사업주는 연수생이 연수를 시작하기 전에 수당, 연수시간 등 연수조건이 포함된 연수계약서를 작성하여야 하며, 사업주 및 연수생이 각 1부씩 보관하여야 한다. 이 경우 동 계약서는 국문으로 작성함을 원칙으로 하되, 번역 등을 통해 연수생이 이해할 수 있도록 하여야 한다.
② 사업주는 수당의 결정, 계산, 지불방법 등은 물론 그와 관련된 제세, 의료보험료 등 법정 공제 등에 관하여 연수생이 이해할 수 있게 설명하고, 실제로 지급하는 액수와 부합되도록 하여야 한다.
③ 사업주는 연수생 명부와 연수계약서상 연수생에게 지급하여야 할 금품대장을 작성・비치하여야 한다.
④ 사업주는 연수생이 사용할 숙박시설을 확보하여야 한다.
⑤ 연수생의 여권은 연수생 본인이 소지하도록 하여야 한다.
⑥ 사업주는 연수생이 귀국할 때에는 해당연수생의 수당 등 금품을 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하여야 하며, 출국전에 반드시 청산하여야 한다.
제8조(연수생의 보호) ① 연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각 호의 사항에 관한 보호를 받는다.
1. 폭행 및 강제근로금지
2. 연수수당의 정기・직접・통화불 지급 및 금품청산
3. 연수시간, 휴게・휴일, 시간외 야간 및 휴일연수

4. 최저임금수준의 보장
5. 산업안정보건의 확보
6. 산업재해보상보험 및 의료보험 혜택
② 연수생에 대한 연수수당의 최저임금수준의 보장에 있어서 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다.
제9조(안전보건관리) ① 사업주는 안전보건에 관한 표시・게시 등에 대해 도해 등의 방법을 사용하여 연수생이 그 내용을 이해할 수 있도록 하여야 한다.
② 사업주는 연수생에 대해 연 1회 건강진단을 실시하되, 건강진단의 목적・내용・결과 및 사후조치의 필요성 등을 연수생이 이해할 수 있도록 설명하여야 한다.
③ 사업주는 산업보건의와 보건관리자 등을 활용하여 연수생의 건강지도 및 상담을 실시하여야 한다.
제10조(산업재해보상의 지원) ① 사업주는 연수생에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고, 산업재해보상보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 연수생이 이해할 수 있도록 설명하여야 한다.
② 사업주는 연수생에 대한 산업재해보상보험법령에 의한 보험료를 납부하여야 한다.
③ 사업주는 연수생이 연수계약기간중에 제1항의 규정에 의한 국가기술자격시험에 응시하고자 할 때에는 관련서류접수, 근무시간 배려 등 필요한 조치를 지원하여야 한다.
제12조(연수생 교육) ① 사업주는 연수생에게 다음 각호의 사항을 교육하여야 한다.
1. 기술・기능의 습득에 필요한 사항
2. 산업안전보건관리에 관한 사항
3. 한국사회에 조속히 적용할 수 있도록 한국어교육, 문화, 관습, 국내법류 및 외출시 준수사항 등 일상생활에 필요한 사항
4. 기타 사업주가 필요하다가 인정하는 사항
제13조(고충상담) 사업주는 연수생의 고충상담에 성실히 응하여야 하며, 지방노동관서, 법무부 출입국관리사무소 또는 그 출장소, 중소기업협동조합중앙회 또는 그 출장소, 중소기업협동조합중앙회 또는 그 지회에 설치된 연수생 민원신고 또는 고충상담센터의 이용을 방해하여서는 아니된다.
제14조(연수생의 편의제공) ① 사업주는 연수생이 급식・의료・교양・문화・체육 및 휴양시설을 충분히 이용할 수 있도록 기회를 보장하여야 한다.
② 지방노동관서의 장은 사업체의 휴・폐업 등으로 연수계약기간중 연수가 중단된 연수생에 대하여는 추천기관 등과 협의하여 연수사업장의 변경, 출국 등 필요한 지원을 하여야 한다.
③ 사업주는 연수생의 체류기간이 만료되면 연수관계를 종료하고, 조속히 귀국을 할 수 있도록 필요한 지원을 하여야 한다.
제15조(연수생 관리책임자의 지정) 사업주는 연수생을 10인 이상 연수시킬 때에는 이 지침에서 규정한 사항 등을 관리하기 위해 연수생 관리책임자를 지정하여야 한다.
제16조(연수생 배치상황 보고) 중소기업협동중앙회장은 연수생을 연수사업장에 배치한 때에는 별지 제1호의 서식에 의하여 노동부장관에게 보고하여야 한다.
제17조(지도감독과 제재) ① 지방노동관서의 장은 사업주가 이 지침을 준수하도록 행정지도하여야 한다.
② 지방노동관서의 장은 사업주가 제1항의 규정에 의한 행정지도를 이행하지 아니하는 경우에는 해당사업장에 대해 연수생 배정중지 등 필요한 조치를 추천기관에 요청할 수 있으며, 추천기관은 정당한 이유없이 이를 거부할 수 없다.
③ 지방노동관서의 장은 제1항의 규정에 의한 행정지도에도 불구하고 사업주가 계속 이를 위반한 때에는 수시감독을 실시할 수 있으며, 수시감독 결과 근로기준법 제6조・제7조・제30조・제36조・제42조・제44조 내지 제46조, 제102조 내지 제112조 최저임금법, 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법 위반사항에 대하여는 관계법령에 따라 조치하여야 한다.

부 칙

① (시행일) 이 지침은 1995. 3. 1.부터 시행한다.
② (경과조치) 사업주는 이 지침 시행당시 연수중인 연수생에 대한 연수계약을 이 지침에 부합하도록 1995. 2. 28.까지 갱신 체결하여야 한다(별지 1호 서식 연수생배치상황보고서 1부는 지면관계로 생략함)

外國人 産業技術硏修査證 發給 등에 관한 業務處理 指針

법무부훈령 제255호 1991. 10. 26. 제정
법무부훈령 제294호 1993. 12. 28. 개정
법무부훈령 제304호 1994. 9. 14. 개정

제1조(목적) 이 지침은 산업기술연수(이하 "연수"라 한다)를 목적으로 입국하고자 하는 외국인에게 출입국관리법 시행령 제7조의 규정에 의한 사증발급인정서를 발급함에 있어 그 범위를 합리적으로 조정하고 외국인 산업기술연수자(이하 "연수자"라 한다)에 대한 효율적인 관리를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.
제2조(연수목적 사증발급 대상자) ① 외국인 산업기술연수사증(이하 "사증"이라 한다) 발급은 다음 각호의 1에 해당하는 산업체 등에서 연수하려는 자를 그 대상으로 한다.
1. 외국환관리법에 의하여 외국에 직접 투자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체
2. 기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체
3. 대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체
② 제1항의 규정에 불구하고 법무부장관은 외국인에 대한 연수가 불가피하다고 판단하여 주무부처의 장 또는 주무부처의 장이 지정하는 산업체 유관 공공단체의 장이 추천하는 산업체에서 연수하려는 자를 사증발급 대 상으로 할 수 있다.
③ 주무부처의 장이 제2항의 규정에 의하여 산업체 유관 공공단체의 장을 지정하고자 하는 때에는 사전에 법무부장관과 협의하여야 한다.
제3조(연수 인원수 및 연수기간) ① 제2조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 산업체별 연수인원의 수는 별표와 같다. 다만, 출입국관리사무소장 또는 출장소장의 연수목적, 생산직 상시근로자의 수, 연수시설 등을 감안하여 이와 달리 정하고자 하는 때에는 법무부장관의 승인을 받아야 한다.
② 연수자의 연수기간은 1년 이내로 한다. 다만, 출입국관리소장 또는 출장소장이 필요하다고 인정하는 때에는 1년 범위 안에서 그 기간의 연장을 허가할 수 있다.
제4조 (연수목적 사증의 발급) ① 외국인이 이 지침의 규정에 의한 연수목적으로 입국하고자 하는 때에는 미리 출입국관리사무소장 또는 출장소장으로부터 사증발급인정서를 발급받아 이를 사증발급신청서와 함께 제외공관의 장에게 제출하여 입국목적에 합당한 사증을 받아야 한다.
- 재외공관의 장이 제1항의 규정에 의하여 사증을 발급하는 때에는 사증의 발급인정서상의 체류자격, 체류기간 및 근무처를 기재하여야 한다.
제5조(사증발급인정서의 발급) ① 연수자에 대한 사증발급인정서의 발급은 연수자를 초청하고자 하는 산업체의 장(이하 "초청자"라 한다)이 그의 주소지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출장소장(이하 "주소지관할 사무소장 또는 출장소장"이라 한다)에게 신청하여야 한다.
② 제1항의 규정에 의하여 사증발급인정서의 발급을 신청하는 때에는 초청자가 다음 각호의 서류를 그의 주소관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
1. 출입국관리법 시행규칙 제17조의 규정에 의한 사증발급인정신청서
2. 제2조에 해당하는 산업체임을 입증할 수 있는 서류
3. 연수내용을 확인할 수 있는 연수계획서(별지 서식)
4. 출입국관리법 시행규칙 제77조의 규정에 의한 초청자의 신원보증서
5. 기타 연수에 관련되는 자료
③ 주소지관할 사무소장 또는 출장소장은 제2항은 규정에 의하여 제출받은 서류와 초청자의 기업운영실태 및 연수계획의 타당성 여부 등을 확인하여 사증발급이 타당하다고 인정하는 때에는 산업연수(D-3), 체류기간 1년 이하의 사증발급인정서를 발급하여 초청자에게 이를 교부한다.
제6조 (연수자의 관리) ① 출・입국항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장은 연수자가 입국하거나 출국하는 때에는 그 사실을 주소지관할 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야

한다.
② 주소지관할 사무소장 또는 출장소장은 연수자의 연수실태 및 연수를 마친 자의 출구 여부 등 연수자의 동향을 파악하여야 한다.
③ 관계기관의 장은 공무수행상 필요하다고 인정될 때에는 연수자에 대한 사증발급현황 등 출입국 관계자료의 제공을 법무부장관에게 요청할 수 있다.
제7조(초청자의 협조) ① 초청자는 연수자에게 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생할 때에는 지체없이 이를 주소지관할 사무소장 또는 출장소장에게 신고하여야 한다.
1. 연수자가 연수장소나 연수계획을 변경할 때
2. 연수자가 연수를 종료할 때
3. 연수자가 연수목적 이외의 활동을 한 때
② 법무부장관은 초청자가 제1항의 규정에 의한 신고를 태만히 하거나 기타 연수자를 초청함이 부적당하다고 인정할 만한 사실이 발견될 때에는 일정기간 초청자가 초청하는 연수자에 대한 사증발급을 제한할 수 있다.
제8조(연수추천단체의 보고의무 등) ① 제2조의 규정에 의하여 지정된 산업체 유관 공고단체(이하 "연수추천단체"라 한다)의 장은 매월 연수자 초청 및 수급계획을 작성하여 전월 25일까지 법무부장관에게 보고하여야 한다.
② 연수추천단체는 영리를 목적으로 활동하여서는 아니된다.
③ 법무부장관은 연수추천단체가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 주무부처의 장에게 그 지정의 취소를 요구할 수 있다.
1. 제1항의 규정에 의한 보고의무를 태만히 한 경우
2. 제2항의 규정에 위반하여 영리활동을 한 경우
3. 기타 출입국관리법령을 위반하는 등 그 지정이 부적합하다고 인정되는 경우
제9조(외국인 산업기술연수 조정협의회 설치) 외국인 산업기술연수 허용범위 등을 심의・조정하기 위하여 법무부에 외국인 산업기술연수조정협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.

제10조(협의회의 심의사항) 협의회는 다음 각호의 사항을 심의・조정한다.
1. 외국인 산업기술연수 허용범위에 관한 심의・조정
2. 외국인 산업기술연수와 관련된 주요사항에 대한 관계부처간의 협조에 관한 사항
3. 기타 위원장이 필요하다고 인정하여 협의회에 회부한 사항
제11조(협의회의 구성) ① 협의회의 위원장은 법무부차관이 되고, 위원은 경제기획원(재정경제원) 경제기획국장, 외무부 재외국민영사국장, 법무부 출입국관리국장, 상공자원부 산업정책국장, 노동부 직업안정국장, 과학기술처 인력정책관으로 한다.
② 협의회에 간사 1인을 두되, 간사는 법무부 출입국관리국 출입심사과정으로 한다.
제12조(회의) ① 위원장은 협의회의 회의를 소집하며, 그 의장이 된다.
② 협의회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③ 위원장은 긴급하거나 부득이한 사유가 있을 경우에는 서류심의로 갈음하게 할 수 있다.
제13조(의견의 청취) 위원장은 협의회의 심의에 필요하다고 인정하는 때에는 관계공무원 등을 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

부칙

이 지침은 1994년 10월 1일부터 시행한다.

<附錄 2-1> 非獨逸人 勤勞者를 위한 勞動許可에 관한 規程
(Arbeitserlaubnisverordnung-勞動許可規程-AEVO)

1993년 9월 1일(BGB1.I S. 1527)

제 1 장

제1조(일반노동허가) ① 고용촉진법 제19조 제1항에 따른 허가는 다음과 같이 노동시장의 상황에 따라 발급될 수 있다.
1. 특정한 사업장내의 특정한 직종에 대하여
2. 특정한 직종에 제한없이, 그리고 특정한 사업장에 대한 제한없이
② 신규고용에 대해서는 다음 각호의 외국인에 대해, 그들이 최소 1년간 합법적으로 본 규정의 적용대상이 되는 경우에 제1항에 따른 노동허가를 발급할 수 있다.
1. 기한부 체류허가를 소지하고 있는 외국인과의 가족적 생활공동체를 재결합, 유지하기 위하여 기한부 체류허가를 발급받은 외국인,
2. 체류허가(외국인법 제55조)를 소진한 외국인
③ 고용촉진법 제19조 제1항 3문에 따른 고용에 대해서는, 근로자가 연방고용청에 의해 그 선발 및 알선에 관한 출신국과의 협상에 기초해서 알선되었거나, 또는 연방고용청의 동의 내지 위탁에 의해 알선된 경우, 1년에 총 3개월 이내로 제1항의 노동허가가 발급될 수 있다. 동 알선은 농업과 임업, 호텔업, 음식점, 흥행사업에서의 취업 및 농업생산물의 가공을 위한 취업, 제재소에서의 취업에 제한된다.
④(폐지)
제2조(특별노동허가) ① 외국인이 다음 각호에 해당하는 경우에는 노동시장의 상황과 무관하게 그리고 제1조 제1항 1호에 따른 제한없이 노동허가가 발급될 수 있다.
1. 가족적인 생활공동체 안에서 독일인 가족구성원과 함께 생활하며 외국인법 제23조 제1항에 따라 발급된 체류허가를 소지한 경우
2. 망명자 비호권이 있는 자(Asylberechtigter)라고 논쟁의 여지없이 인정되는 경우
3. 독일 관청에 의해 교부된 난민을 위한 여행증명서를 소지한 경우
4. 1980년 7월 20일 제정되어, 1990년 7월 9일 법률 제5조에 의해 개정된 인도적 구조활동을 통해 수용된 난민을 위한 조치에 관한 법률 제1조에 따라 수용되어진 경우
5. 외국인법 제33조에 따라 책임을 부담하며 체류자격을 소지하거나,
6. 6년째 계속해서 본 규정의 적용범위의 대상이 되며 체류허가(Aufenthaltserlaubnis) 또는 체류자격(Aufenthaltsbefugnis)을 소지한 외국인(외국인법 제15조, 17조 또는 30조)
② 외국인법 제19조 제1항 1문 1호 또는 3호와 4호에 의한 체류허가 연기를 위한 요건이 존재하는 경우에는, 독일인 혹은 외국인의 배우자에게 제1항에 따른 노동허가가 발급될 수 있다.
부부관계가 지속되는 경우 1문이 적용된다.
③ 체류허가 또는 체류자격(외국인법 제15조, 제17조 또는 제30조)을 소지한 외국인에 대해서는, 18세가 되는 전 본 규정의 적용대상이 되며 다음 각 호의 경우에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 노동허가가 발급될 수 있다.
1. 일반학교(allgemeinbilde Schule) 졸업증 또는 국가에 의해 승인되거나 그와 동등하게 규제되는 직업훈련 수료증을 취득한 경우
2. 1년간의 전일제 직업훈련학교 또는 학교 이외의 최소 10개월간의 전일제 직업준비 프로그램에 합법적으로 그리고 적정한 협력하에 참여하거나,
3. 국가에 의해 승인되거나 그와 동등하게 규율되는 직업에 있어서 직업훈련을 위한 도제계약을 체결한 경우
④ 체류허가 또는 체류자격(외국인법 제15조, 제17조 또는 제30조)을 소지한 외국인에게 대해서는 노동허가의 유효기간이 시작되기 전 최근 5년간 중단없이 합법적으로 본 규정의 적용대상이 되는 경우에는 18세가 되기까지 제1항에 따른 허가를 발급할 수 있다. 18세가 되었을때 1문의 요건이 충족된 경우에는 외국인이 중단없이 계속해서 합법적으로 본 규정의 적용범위 안에 있는 한 노동허가의 발급을 청구할 수 있다.

⑤ 외국인법 제16조 제1항 또는 제2항에 근거한 체류허가를 발급받은 외국인에 대해서도 제1항에 따른 노동허가가 발급될 수 있다.
⑥ 매번 6개월까지의 외국체류기간 동안에는 제1항 6호 및 제4항에 의한 기한이 중단되지 않는다. 외국인이 3개월 이내에 군복무를 마치고 다시 입국하는 경우에는, 법적인 병역의무의 이행을 위한 외국인체류기간에 대해서도 1문이 적용된다. 1문에 따른 외국체류기간은 3개월까지, 그리고 2문에 따른 군복무기간은 6개월까지 이 기한에 산입된다.
⑦ 외국인의 특별한 사정상 그 각하(Versagung)가 가혹하다고 인정되는 경우에는, 제1항에 의거한 노동허가가 제1항에서 제6항까지의 요건과 무관하게 발급될 수 있다.
제3조(노동허가의 장소적 적용범위) ① 제1조에 따른 노동허가는 그것을 발급하는 노동청의 관할구역에 대해서 적용된다. 그 적용범위는 확장되거나 축소될 수 있다.
② 제2조에 따른 노동허가는 본 규정의 적용범위에 대해서 적용된다. 그 적용범위는 축소될 수 있다.
제4조(유효기간) ① 제1조에 따른 노동허가는 고용기간, 즉 최장 3년을 그 기한으로 한다.
② 제2조 제1항에서 5에 따른 노동허가는 2문과 3문을 조건으로 기한의 정함이 없이 발급될 수 있다. 외국인이 기한의 정함이 없는 체류허가를 소지하지 않는 경우(외국인법 제15조, 제17조) 제2조 제1항 6호에 따른 노동허가는 5년의 기한부로 발급된다. 제2조 제3항 3호에 따른 노동허가는 교육기간 동안의 기한부로 발급된다.
③ 제2조 제7항에 따른 노동허가는 통상 5년의 기한부로 발급된다. 외국인의 특별한 사정상 그것이 가혹하다고 인정되지 않는다면 그보다 짧은 유효기간을 두고 노동허가가 발급될 수도 있다.
제5조(체류허가와의 관계) 외국인이 체류허가(외국인법 제5조) 또는 체류승인(Asylverfassungsgesetz 제30조)을 소지하고 있거나 혹은 체류허가를 면제받은 경우에만 노동허가가 발급될 수 있다. 노동허가는 외국인법 제55에 의거한 국외추방이 일시적으로 중지되거나 혹은 외국인법 제69조에 따른 체류가 허용되거나 인용되는 것으로 간주되는 경우의 외국인에 대해서도 발급될 수 있다.
제6조(각하사유(Versagungsgründe)) ① 다음 각호의 경우 노동허가가 각하된다.
1.(삭제)
2. 불법적인 직업알선 내지 모집에 의해 근로관계가 형성되거나,
3. 유사한 독일인 근로자의 경우보다 근로조건이 열악한 경우
근로자가 파견근로자로 일하고자 하는 경우에는 제1조에 의거한 노동허가가 각하된다.
② 다음 각호의 경우에는 노동허가가 각하될 수 있다.
1. 외국인이 고의 또는 과실로 고용촉진법 제227조, 제227조a, 제228조, 제229조 제1항 혹은 근로자파견법 제15조, 제15조a, 제16조 제1항 2호를 위반한 경우
2. 근로자가 철회되거나 실효된 노동허가증을 당국의 요구에도 불구하고 노동청에 반환하지 아니하거나(제7조 제3항, 제8조 제4항),
3. 근로자 개인에게 중대한 사유가 존재하는 경우
제7조(철회(Widerruf)) ① 제6조 제1항 또는 제6조 제2항 1호 또는 3호의 구성요건이 충족되는 경우 노동허가가 철회될 수 있다. 철회는 그것을 정당화하는 사실들을 당국이 알게 된 시점으로부터 한 달 이내에만 허용된다.
② 제4조 제1항에 따라 1년 이상의 기간에 대해 발급된 노동허가는 제1항과 무관하게 노동시장의 상황에 근거하여 그 유효기간의 처음 1년 또는 2년의 경과로 철회될 수 있다. 이 철회는 그것이 노동허가의 부여시에 유보되어 있었고 근로자에게 늦어도 그 유효기간의 처음 또는 2년이 경과하기 전 한 달 전에 송달된 경우에만 가능하다.
③ 노동허가가 철회되면, 당국은 그 반환을 청구할 수 있다.
제8조(실효(Erlöschen)) ① 다음 각호의 경우 노동허가는 실효된다.
1. 외국인의 출국의무가 강제적이며 그의 체류가 외국인법 제55조에 의해 인정되지 않는 경우
2. 외국인이 출국하여 그 출국으로 인해 혹은 그가 외국에 체류하는 동안 체류허가(외국인법 제5조)가 실효되거나,
3. 제2조 제3항 3호에 의거한 직업훈련 계약이 일찍 종료된 경우
② 제1항 제1호의 경우 예견되었던 유효기간 동안의 제5조의 요건이 다시 발생하면 실효되지

않은 것으로 간주된다.
③ 제1항 2호에 있어서 다음의 경우에는 노동허가가 실효되지 않은 것으로 간주된다.
1. 외국인이 그의 사용자의 지시로 노동관계의 지속하에 혹은 군복무의 수 행을 위해 본 규정의 적용범위의 대상 밖에 있게 된다거나,
2. 외국인 여성이 출산을 이유로 12개월 이하의 기간동안 본 규정의 적용에서 제외되었다가, 그 외국인 또는 외국인 여성이 다시 체류허가를 발급받은 경우 1문에 따른 외국체류기간 동안 노동허가의 유효기간이 만료된 경우, 외국인은 본 규정의 적용대상이 된 후 그가 출국 전에 지녔던 허가에 상응하는 노동허가를 발급받을 수 있다.
④ 노동허가가 실효되면, 당국은 그 반환을 요구할 수 있다.
제9조(노동허가가 면제되는 고용(Arbeiterlaubnisfreie Beschäftigung)) 다음 각호에 대해서는 노동허가가 요구되지 아니한다.
1. 경영조직법 제5조 제2항에 의한 법인 및 그 대표자
2. 이 규정이 적용되는 지역의 기업에 고용되어 승객, 수하물을 국경간 운 송・운반하는 차량의 운전기사 및 선박, 항공기의 승무원
3. 통상적인 체류지를 계속 외국에 두면서 외국에 거주하고 있는 사용자에 의해 다음을 위해 본 규정의 적용범위 안으로 보내진 사람들로서, 그 고 용기간이 3개월을 넘지 않는 경우

a) 제공된 설비나 기계에 대한 설치 및 정비작업 혹은 수리를 행하기 위하여
b) 설치된 시설, 기타 물건들을 제거하거나 그 조작을 지시받기 위하여
c) 수출품 공급 내지 허가 계약에 있어서 경영지식을 이수하기 위하여
4. 작업수행기간이 3개월을 넘지 않는 한, 통상 외국에 계속 체류하면서 특별한 학문적 또는 예술적 가치가 있는 강연 또는 공연을 하거나 혹은 본 규정의 적용대상이 되는 운동성격을 갖는 공연을 하는 사람들
5. 단지 일시적으로 일일고용에 참여하는 사람들
6. 대학에서의 강사, 학문적 협력자, 조교 또는 공법상의 연구시설이나 전적으로 또는 주로 공공수단에 의해 재정을 담당하는 연구시설에서의 학문적 협력자로서, 외국인의 특별한 전문지식 때문에 그들의 고용에 공익이 존재하는 경우 및 공립학교와 국가에 의해 승인된 사설보충학교 교사
7. 대학에서의 학문적 협력자 및 보조자 혹은 공법상의 연구시설에서의 학문적 협력자. 본 규정의 적용범위에서 1년에 2개월 이내로 일시적으로 고용된 대학 및 전문학교 학생들. 외국의 대학 및 직업훈련학교 학생으로 국가간에 교환되어 휴가중 근로를 행하는 자 및 연방고용청지부에 의해 알선된 휴가중 근로를 위한 학생들
8. 외교대표 내지 영사대표로 일하거나 혹은 국제기구에서 일하는 자, 그리고 외교 및 영사대표 구성원에 의해 개인적으로 고용된 가사고용인으로서, 이 업무의 수행을 위한 체류에 대해 체류허가를 필요로 하지 않는 경우
9. 기자・특파원・통신원으로서, 외국에 거주하고 있는 사용자에 의해 본 법령의 적용범위내에서 일하도록 되었고, 또 이 업무의 수행을 위해 독일의 보도 및 정보 당국에 의해 승인된 자
10. 독일 체육협회에서의 파견이 예견되는 직업적인 운동선수 및 트레이너로서, 관할 체육전문가단체가 운동선수로서의 자격 또는 트레이너로서의 전문적 자격을 증명하고, 체육협회가 생계유지에 충분한 급료를 지불하는 경우
11. Noto-Truppenstatut 추가협정 제6조 제1항에 의거하여 1961년 8월 18일 법령 A 제1조 제2항과 연결되어 부대원, 그 문민 수행원의 일원으로서, 혹은 가족으로서 체류인가가 면제된 자
12. 본 규정의 적용범위내에 소재하는 사용자에 의해 상업상의 근로자로 외국에 고용되어, 계속적으로 통상 외국에 체류하면서 그 고용에 있어서는 본 규정의 적용범위내에서 작업을 수행하는 자로서, 그 작업기간이 3개월을 넘지 않는 경우
13. 체류권한(외국인법 제27조)을 소지한 자
제10조 (노동허가의 대체) 노동허가는 다음의 신분증명에 의해 그에 기재된 권한대로 대체된다.
1. 비독일인 근로자의 모집 및 알선에 있어서 연방고용청지부에 의해 발급된 여권
2. 다른 나라와 협정된 외국인근로자 교환에 있어서 직업 및 언어교육의 속행을 위해 연방노동청지부에 의해 발급된 외국인근로자를 위한 허가증

제2장

제11조 (신청(Antrag)) ① 노동허가는 근로자가 고용되어 있는 지역을 관할하는 노동청에 서면으로 신청한다. 사업체 또는 영업소가 소재하고 있는 장소는 고용장소로 간주된다. 작업장이 바뀌는 고용에 있어서는 임금지불을 관할하는 부서의 소재지를 고용장소로 간주한다.
② 신청은 고용이 시작되기 전 혹은 이미 부여된 노동허가의 유효기간이 만료하기 전에 행해질 수 있다.
③ 특별한 경우에는 직권으로 노동허가가 발급된다.
제12조 (관할권(Zuständigkeit)) ① 제11조 제1항에 의거한 관할 노동청이 노동허가의 발급에 관해 결정한다.
② 연방고용청의 장은 특정 직종 혹은 인적 집단에 대한 결정권한을 합목적성에 따라 업무범위내의 다른 관청에 위임할 수 있다. 이러한 관청은 자신에게 부여된 노동허가의 장소적 적용범위를 결정한다.
③ 노동허가의 철회에 대해서는 근로자가 고용되어 있는 곳을 관할하는 노동청 혹은 제2조 제2항 1문에 의거해서 노동허가를 발급하는 관청이 결정한다.
제13조 (형식) ① 노동허가는 근로자에게 서면으로 발급된다.
② 국경근로자(Grenzarbeitnehmer)에 대한 노동허가는 그 사실이 표시되어야 한다.
국경근로자라고 간주되는 자란 계속해서 그 거소를 외국에 두면서 본 규정의 적용범위 안에서 업무를 수행하며 일반적으로는 매일, 최소한 일주일에 한 번씩은 외국내에 있는 자신의 거소로 되돌아가는 근로자이다.
제13조의 a (독일 통일의 재건을 이유로 한 경과규정) ① 제1조 제2항, 제2조 제1항 1호, 제2항, 제3항, 제5항, 그리고 제4조 제1항 및 제2항의 경우에 있어서는 통일조약 제3조에 열거된 지역에서의 체류기간도 역시 고려된다.
② 제2조 제2항 1호의 경우에 있어서 통일조약 제3조에서 열거된 지역에서의 유사한 학교교육 및 직업교육의 이수도 역시 고려의 대상이 된다.
③ 노동시장에서의 자유로운 취업을 인정하는 노동허가는 다음 각호의 경우에 있어서 제2조 제1항 2호, 3호 및 제6항의 경우를 제외하고는 1992년 12월 31일까지 통일조약 제3조에서 열거된 지역에 대해 적용되지 않는다.
외국인이 이 지역에서
1. 통일조약의 효력이 발생할 당시 거소 내지 통상적인 체류지를 가지고 있지 않거나
2. 5년 미만의 기간 동안 자영업이 아닌 직업에 종사했던 경우
제14조 (법적 구제의 안내) 노동허가가 완전히 또는 부분적으로 각하되거나 철회되면, 그 결정은 법적 구제수단에 대한 안내와 함께 서면으로 전달되어야만 한다.
제15조 (경과규정)
제15조의 a(독일 통일의 재건을 이유로 한 경과규정) ① 제1조 제2항, 제2조 제1항 6호, 제3항 및 제4항의 경우에는 통일조약 제3조에 열거된 지역에서의 체류기간도 고려된다.
② 제2조 제3항 1호의 경우에는 통일조약 제3조에 열거된 지역내에서의 유사한 학교교육 및 직업교육의 이수도 역시 고려된다.
③ 노동시장에서의 자유로운 취업을 인정하는 노동허가는 다음 각호의 경우에 있어서 제2조 제1항 1호부터 5호 및 제6항의 경우를 제외하고는 1992년 12월 31일까지 통일조약 제3조에 열거된 지역 내에 적용되지 않는다.
외국인이 이 지역에서
1. 통일조약의 효력이 발생할 당시 거소 내지 통상적인 체류지를 가지고 있지 않았거나
2. 5년 미만의 기간 동안 자영업이 아닌 직업에 종사했던 경우
제16조 (베를린-약관) (무효로 됨)
제17조 (실시(Inkrafttreten))

새로 入國하는 外國人勤勞者에 대한 勞動許可의 發給에 대한 例外規程들에 관한 法令
(募集禁止의 例外-法令)

1990년 12월 21일 제정(BGBI. IS. 3012)

제1조 (원칙) Arbeitsförderungsgesetz 제19조 제1항 3문과 달리 이 법령의 적용범위 밖에 거소 혹은 통상적인 체류지를 가지고 있는 외국인은 제19조 제1항 2문에 따른 노동허가를 제2조에서 제10조까지에 의거하여 발급받을 수 있다.
제2조 (직업교육과 교육의 속행) ① 다음 각 호에 대해 노동허가가 발급될 수 있다.
1. 대학과 전문학교의 졸업생인 독일인 혹은 외국인으로서, 대학과 학문기관에서 혹은 기타 직업교육과 교육의 계속을 위해 설치된 시설에서 그들의 직업교육 혹은 지속적인 교육을 목적으로 고용된 자
2. 공공자금으로부터 장학금을 받는 전문인력으로서 그 장학금의 지속을 위한 경우
3. 독일 또는 외국의 대학이나 전문학교 수료자격을 지니고 직업교육 및 지속적인 교육을 받게 되는 자로서 고도로 특화된 전문인력 혹은 관리인력을 위한 널리 승인된 교육 및 직업교육계획에 입각해서 교육을 받았음을 증명할 수 있는 자
4. 기타 그 교육에 특별한 공익, 즉 특별한 발전정책상의 이익이 존재하거나 국제적인 직업교육이 일반적으로 통례가 되는 한에 있어서, 직업교육과 지속적 교육을 받게 되는 자로서, 널리 승인된 교육 및 직업교육계획에 입각해서 작업을 수행하게 될 것임을 증명할 수 있는 자
② 노동허가는 다음 각호의 자들에 대해서 1년의 유효기간 이내로 발급될 수 있다.
1. 연방내에 소재지를 두고 있는 기업에 의해 외국에 고용되어 있는 외국인으로서 임시적인 용무 때문에 연방내에서 일하게 된 자
2. 실습 또는 직업교육 및 교육의 계속을 위한 전문인력으로서 국가간의 협정에 기초해서 설립된 독일-외국인간의 공동기업에 고용된 자
3. 직업상의 자격을 위해 계약내용에 따라 연방내에서 일하게 된 외국인
4. 독일어를 모국어로 사용하는 가정에서 상호교환적으로 일하고 있는 25세 이하의 외국인
③ 다음 각호에 대해서는 18개월의 유효기간 이내로 노동허가가 발급될 수 있다.
1. 국가간의 협정에 기초해서 직업 및 언어교육의 계속을 위해 종사하는 외국인 여성근로자.
2. (생략)
④ 다음 각호에 대해서는 2년의 유효기간 이내로 노동허가가 발급될 수 있다.
1. (생략)
2. 전문인력 및 관리인력으로 국가간의 협정에 기초하여 또는 단체들이나 공법상의 독일 경제시설에 의한 협정에 기초하여 그들의 직업훈련 혹은 계속적인 교육을 위해 주로 연방내에 소재지를 두고 있는 기업이나 단체들에 고용되어 있는 자
⑤ 노동허가는 국가간의 협정에 규정이 있거나 혹은 직업훈련이나 계속적인 교육을 위해 보다 긴 시간이 법적으로 정해져 있는 한, 제2항부터 제4항까지에서 규정된 유효기간을 넘어 연장될 수 있다.
⑥ 교육의 계속과 재교육도 본 법령에서 말하는 계속적인 교육이다.
제3조 (청부계약) 국가간의 협정에 기초하여 하나 내지 그 이상의 특정한 청부계약의 이행을 위해 고용되어 있는 외국인은 그 작업을 완수할 때까지 노동허가를 발급받을 수 있다. 보다 자세한 것은 국가간의 협정에서 정한다. 외국인이 다시금 청부근로자로 고용될 때에는 출국과 청부근로자로서의 새로운 입국 사이에 존재하는 시간적 간격이 먼저번 체류허가의 총유효기간보다 짧지 않은 때에만 노동허가를 발급받을 수 있다. 3문에서 말한 시간적 간격은 최고 2년에 이른다. 외국인이 출국전 9개월 이하의 기간 동안 본 법령의 적용범위내에 고용되어 있었던 경우에는 그 시간적 간격이 3개월이다.
제4조 (시간적으로 제한된 취업) ① 외교대표 혹은 직업영사대표의 고용인에 의해 비직무상의 가인으로 종사하는 외국인에 대해서는 노동허가가 발급될 수 있다.
② (생략)
③ 본 법령의 적용범위내에 있는 대학에서의 언어전달을 위한 교사 및 강사는 5년의 유효기간 이내로 노동허가를 발급받을 수 있다.
④ 전문음식점에 고용되어 있는 전문요리사는 효과적으로 이수한 요리사 훈련을 통해 자신의 전문적 자격을 증명할 수 있으며 그 음식점에서 전문으로 하는 요리의 본고장 국민인 경우에 한해 3년의 유효기간 이내로 노동허가를 발급받을 수 있다. 외국인이 보충적으로 최소 2년간의 경력을

가지고 있는 경우에만 2년 미만의 실제적인 요리사 훈련으로 족하다. 개별적인 경우에 최소 6년간의 요리사로서의 작업수행 역시 전문적 자격으로 인정될 수 있다.
⑤ 제2항에서 제4항에 따라 다시금 고용되는 경우 외국인의 출국후 3년이 경과하기 전에는 노동허가가 발급될 수 없다.
제5조 (기타의 취업) 다음 각호에 대해서 노동허가가 발급될 수 있다.
1. 연구 및 교육에 종사하는 학자로서, 그가 가진 특별한 전문지식 때문에 그의 고용에 대해 공익이 존재하는 경우
2. 대학 및 전문학교의 교육을 받았거나 그와 동등한 자격을 지닌 전문인력으로서, 그가 가진 특별한 전문지식 때문에 그의 고용에 대해 공익이 존재하는 경우
3. 연방내에 있는 기업체의 주요 간부와 전문가로서 그 기업체의 본점이 소재하고 있는 나라의 국적을 가지고 있으며 이 기업체 내에서 일하고 있는 자, 전문가라고 인정될 수 있는 자는 독일의 숙련근로자와 동등한 자격을 가지고 있으며 또한 특별한, 특히 기업에 특유한 특수지식을 가지고 있는 자뿐이다.
4. 국가간의 협정에 기초하여 설립된 독일-외국간의 합작기업에 종사하고 있는 주요 간부
5. 독일인 Träger에 의해 외국인근로자 및 그 가족을 위한 사회사업에 고용되었으며 독일어에 대한 충분한 지식을 가지고 있는 전문인력
6. (생략)
7. (생략)
8. 예술가와 그의 보조자
9. 독일 체육협회에의 투입이 예견되는 직업적인 운동선수 및 트레이너로서, 당해 체육전문가협회가 그의 운동선수로서의 자격 혹은 트레이너로서의 그의 전문적 자격을 증명하고, 또 협회가 생계유지에 충분한 급료를 지불하는 경우
제6조 (국경왕래인의 고용) 독일과 국경을 마주하고 있는 나라에 거주하면서 그 나라 국민인 외국인에 대해서는, 그가 매일 자기 본국으로 되돌아간다거나 혹은 그 취업활동이 길어야 일주일에 이틀로 제한되는 경우, 본 법령의 Anlage에 규정된 국경지역내에서의 비독립적 취업을 위한 노동허가가 발급될 수 있다.
제7조 (국가간의 협정) 외국인에 대해서는 독일과 그 외국인의 국적국이 체결한 국가간의 협정에 따라 제2조에서 제6조에 열거되지 아니한 비독립적 취업에 대해서도 노동허가가 발급될 수 있다.
제8조 (개별사례들에서의 예외적 권한) 확증된 개별사례들에 있어서 주노동청이 외국인 관청을 관할하는 주의 최고관청 혹은 당해 관청이 지정한 기관과 협조하여, 특별한 공익상, 특히 지역적・경제적, 혹은 노동시장정책적 이익상 외국인 고용이 필요하다고 확인하는 한, 외국인은 제2조에서 제7조에 열거되지 아니한 비독립적 근로의 수행에 대해서도 노동허가를 발급받을 수 있다.
제9조 (지역적 예외) 다음 나라들의 국민에 대해서는 제2조에서 제8조까지와는 달리 노동허가가 발급될 수 있다.
안도라, 오스트레일리아, 핀란드, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 캐나다, 리히텐슈타인, 몰타, 모나코, 뉴질랜드, 노르웨이, 오스트리아, 포르투갈, 산마리노, 스웨덴, 스위스, 미국, 키프로스
제10조 (독일국민의 취업) 연방경영조직법에 따라 허가서를 보유하거나 혹은 친척의 방문을 위해 본 법령의 적용범위내에 체류하는 독일국민 및 예전에 독일인이었던 자와 독일어에 대한 충분한 지식을 가지고 있는 예전에 독일인이었던 자의 자녀에 대해서는 제2조에서 제8조까지와는 달리 노동허가가 발급될 수 있다.
제11조 (효력발생) 본 법령은 1991년 1월 1일 효력을 발생한다.
Anlage (제6조에 대하여)
본법령 제6조에서 말하는 국경지역이란,
1. 폴란드에 대해
a) 메클렌부르크- 前 포메른에서
b) 부란덴부르크에서
c) 작센에서
2. 체코슬로비키아에 대해
a) 바이에른에서

b) 작센에서

<附錄 2-2> 外國人의 就業에 要求되는 滯留許可에 관한 規程
(Arbeitsaufenthaltsverordnung - 勤勞目的 滯留에 관한 規程 - AAV)

1990년 12월 18일(BGB1. IS. 2994)

제1조 (원칙) 외국인이 독일연방지역에서 3개월 이상 취업하기 위해서는 다음 규정에 따른 체류허가(Aufenthaltsgenehmigung)를 요하며, 노동허가 및 여타의 직업종사에 대한 허가가 예견되거나 허가된 경우에만 체류가 허용된다.
제2조 (정규교육과 평생교육에 요구되는 체류허가) ① 다음 각호에 열거하는 자는 일정한 체류허가를 받을 수 있다.
1. 주로 정규교육과 평생교육을 위해 대학과 학문연구소 또는 여타의 교육과 평생교육을 위해 승인된 기관에 종사하는 독일 또는 외국의 대학과 전문대학을 졸업한 자
2. 공공재단으로부터 장학금을 받고 이 장학금을 지속하려는 전문직종사자와 관리직 종사자(공무원 시보)
3. 상급의 전문직 종사자나 관리직 종사자가 되기 위해 인가된 교과과정과 직업교육과정의 범위내에 있다는 것을 증명할 수 있는 독일과 외국대학 또는 전문대학의 입학자격을 갖추고 정규교육과 평생교육을 받을 수 있는 잘
4. 교육에 특수한 공공의 이익, 특히 육성정책상의 이익이 존재하거나 국제적 교육이 일반적으로 관례가 된 한도내에서 인가된 교육과정과 직업교육과정의 범위내에서 활동하고 있다는 것을 증명할 수 있는 그 밖에 여타의 교육과 평생교육을 받을 수 있는 자
② 다음 각호에 열거하는 자는 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 1년의 범위내에서 연장할 수 있다.
1. 독일연방지역에 주소를 둔 기업에 의해 고용되거나 일시적인 업무 때문에 독일연방지역에서 기술연수를 받는 외국인
2. 국가간 협약을 근거로 설립된 독일과 외국의 합작회사에 고용되어 기술연수나 정규교육, 평생교육을 받기 위한 전문직 종사자
3. 수출공급계약이나 특허계약 또는 이 계약의 완료를 위한 범위내에서 업무의 성질상 독일연방지역에서 활동하는 외국인
4. 독일어를 모국어로 사용하는 가정에서 무급(無給)으로 입주하여 일하는 25세 이하의 외국인
③ 다음 각호에 열거하는 자는 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 18개월의 범위내에서 연장할 수 있다.
1. 국가간 협약에 근거하여 직업교육과 언어교육을 위해 방문한 근로자
2. 독일 동업자의 업무경험이나 작업방식을 도입하는 업무와 관련된 범위내에서 일시적으로 고용된 외국인
④ 다음 각호에 열거하는 자는 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 2년의 범위내에서 연장할 수 있다.
1. 교육과 관련하여 전문분야와 관련된 실습의 범위내에서 습득된 지식을 심화시키기 위한 실무활동을 행하는 독일의 대학과 전문대학 졸업자
2. 국가간 협약에 근거하거나 단체협약 또는 독일경제와 관련된 제도에 근거하여 정규교육이나 평생교육을 위해 독일연방지역에 주소를 둔 기업이나 단체에 일시적으로 고용된 전문직 종사자와 관리직 종사자
⑤ 국가간 협약에 규정되어 있거나 정규교육 또는 평생교육을 위해 더욱 장기의 존속기간을 법률상 규정한 경우에는 제2항 내지 제4항에 규정된 체류허가 효력의 전체 존속기간을 초과하여 연장할 수 있다.
⑥ 본 시행령에서 평생교육이라 함은 교육의 계속과 재교육을 의미한다.
제3조 (도급계약 노동자에 대한 체류허가) ① 국가간 협약에 근거하여 한 개 또는 수개의 일정한 도급계약을 이행하기 위해 고용된 외국인은 일이 완성될 때까지 체류허가를 받을 수 있다. 체류허가 효력의 전체 존속기간은 국가간 협약에 규정된 업무 존속기간을 초과하지 못한다.

② 외국인이 새로이 도급계약 노동자로서 고용되었다면 출국한 날과 새로 입국한 날 사이의 기간이 이전의 체류허가 효력의 전체 존속기간보다 단기간이 아닌 경우에만 체류허가를 받을 것을 요한다. 그럼에도 불구하고 제1문에 규정된 기간은 2년을 넘지 못한다. 만약 외국인이 출국전에 연방지역에서 9개월을 넘지 않게 근무하였다면 이 기간은 3개월이다.
제4조 (시간상 제한된 근로목적 체류에 대한 체류허가) ① 외교관의 또는 직업적인 영사로서 대표의 직무를 맡은 공무원의 단순 가사고용인으로서 일하는 외국인은 체류허가를 받을 수 있다. 체류허가는 업무의 존속기간을 초과하여 연장되지 않는다.
② 교사는 공립학교와 인가된 사립학교에서 모국의 강의를 하기 위해 독일학교의 감독하에서 또는 이 학교들 외에 그때마다 소속되어 있는 직업적 영사로서 대표의 직무를 맡은 자의 감독하에서 체류허가를 받을 수 있고, 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 5년의 범위내에서 연장할 수 있다.
③ 교사와 강사는 연방영역에 소재하는 대학에서 언어를 전달하기 위하여 체류허가를 받을 수 있고, 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 5년의 범위내에서 연장할 수 있다.
④ 전문요리사는 요리교육의 수료를 통하여 그 전문적인 자격을 증명할 수 있고, 支邦(Land)의 국민이고, 그 식당이 그 요리를 전문으로 할 경우에 한해서 전문식당에서 일하기 위하여 체류허가를 받을 수 있으며, 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 3년의 범위내에서 연장할 수 있다.
⑤ 외국인은 제2항 내지 제4항에 따라 업무를 다시 갱신하기 위하여 그의 출국후 3년의 기간이 만료되기 전에는 체류허가를 요하지 아니한다.
⑥ 무기한의 체류허가는 배제된다. 외국인에 관한 법률규정에 따라 독일학교의 감독하에 근무하는 교사가 장기간 근무해야 하며 학교 감독을 위한 상급 지방관청이 공공의 이익이 존재한다는 사실이 인정되는 경우에는 교사에게 체류허가를 연장할 수 있고 체류자격을 부여할 수 있다.
제5조 (여타의 업무에 요구되는 체류허가) 다음 각호에 열거하는 자는 일정한 체류허가를 받을 수 있다.
1. 특수한 전문적 지식 때문에 공공의 이익이 그 업무에 존재하는 경우, 연구와 학설을 위해 종사하는 학자
2. 특수한 전문적 지식 때문에 공공의 이익이 그 업무에 존재하는 경우, 대학교육이나 전문대학교육 또는 이와 비교할 수 있는 자격을 갖춘 전문직 종사자
3. 지방(支邦)에 주된 사무소를 두고, 연방영역에 소재하는 기업체에서 활동하는 지방(支邦) 국적을 가진 간부사원 및 전문가
- 독일의 숙련노동자와 견줄 수 있는 자격을 갖추고, 더 나아가 다른 무엇보다 기업체 특유의 특수지식을 활용할 수 있는 자만을 전문가로 간주함.
4. 국가간 협약에 근거하여 설립된 독일과 외국의 합작회사에 근무하는 간부사원
5. 독일 대표자에 의해 외국인근로자와 그 가족을 위한 사회사업에 고용된, 독일어에 관한 충분한 지식을 갖춘 전문직 종사자
6. 외국인근로자와 그 가족을 위해 성직자의 직무를 맡고 장소적 필요성이 존재하는 경우에, 인가된 교육과정을 졸업함으로써 전문적인 자격을 갖추었을 뿐만 아니라, 성경강독을 하고 예배를 수행하기 위한 자격을 갖추었다는 것을 증명할 수 있는 성직자
7. 원호사업 또는 사회사업 활동을 하는 단체의 구성원
8. 직업상의 자격을 갖추고 독일어에 관한 충분한 지식을 갖춘 유럽국가 출신의 여자 간호사와 남자 간호사, 소아 전문간호사 및 노인 전문간호사
- 유럽국가 출신이 아닌 간호직 종사자는 이미 이전에 연방영역에서 이 업무를 행하거나 독일 태생인 한에서만 인정됨.
9. 화가와 예술가 및 그 보조원
10. 독일체육협회에의 파견이 예견되는 직업적인 운동선수 및 트레이너로서 관할 체육전문가단체가 운동선수로서의 자격 또는 트레이너로서의 전문자격을 증명하고, 체육협회가 생계유지에 필요한 급료를 지불하는 경우
제6조 (근로목적의 체류허가가 면제된 업무에 요구되는 체류허가) ① 일정한 외국인은 취업하기 위하여 체류를 허가받을 수 있고, 이를 위해 노동허가를 요하지 아니한다. 경영조직법 제5조

제2항 제4호와 제5호에 규정된 「人」(Person)에는 본 규정이 적용되지 않는다.
② 다음 각호의 경우에는 무기한의 체류허가가 배제된다.
1. 외국에 주소를 둔 사용자
2. 외교관의 또는 직업적인 영사로서 대표의 직무를 맡거나 이러한 대표의 직무를 맡은 공무원의 가정에서 일하는 외국인
3. 기한을 정하여 고용된 외국인
4. 전적으로 또는 주로 독일연방지역 외에서 활동하는, 특히 연방기를 계양할 자격이 있는 항해 선박에서 종사하는 자
제7조 (국가간 협약) ① 외국인은 독일연방공화국과 그 외국인이 가지고 있는 국적의 국가간에 체결된 쌍방적 협약에 근거하여, 제2조 내지 제6조에 규정되지 않는 직업에 종사하기 위하여서 체류허가를 받을 수 있다.
② 국가간 협약에서 달리 규정되어 있지 않는 한, 일정한 체류허가 효력의 전체 존속기간을 5년의 범위내에서 정한다. 무제한의 체류허가는 배제된다.
제8조 (예외적인 경우의 체류허가) 상급 지방관청 또는 상급 지방관청이 정한 관청과 지방노동관청이 그때마다 협의하여 특별한 공공의 이익, 특히 지역상 또는 경제상 또는 노동시장 정책상 이익 때문에 이 업무를 필요로 한다고 인정된, 이유 있는 예외적인 경우에는 외국인은 체류를 허가받을 수 있다.
제9조 (특정국가 국민의 경우의 예외) 다음 국가의 국민은 제2조 내지 제8조를 적용하지 않고 체류허가를 받을 수 있다.
안도라, 모나코, 오스트레일리아, 뉴질랜드, 핀란드, 노르웨이, 아이슬랜드, 오스트리아, 이스라엘, 산마리노, 일본, 스웨덴, 캐나다, 스위스, 리히텐슈타인, 미국, 몰타, 사이프러스
제10조 (독일국민에 대한 체류허가) 연방난민법에 따라 귀화결정이 내려진 독일국민 및 이전의 독일국민과 그 자녀는 독일어에 관한 충분한 지식을 갖추고 있는 한, 제2조 내지 제8조를 규정하지 않고 체류를 허가받을 수 있다.
제11조 (경과규정) ① 본 규정의 시행일 현재, 연방영역에서 8년 이상 교사나 강사로서 체류하였거나, 5년 이상 전문요리사로 적법하게 체류한 외국인은 제4조 제2항 내지 제4항과 제6항을 적용하지 아니하고 외국인에 관한 법률의 규정에 따라 체류를 허가받을 수 있고, 체류를 연장할 수 있다.
② 본 규정의 시행일 현재, 독일연방지역에서 8년 이상 적법하게 체류한 도급계약근로자는 제3조 제1항을 적용하지 아니하고 외국인법(Ausländergesetz)규정에 따라 체류를 허가받을 수 있고, 체류자격(Aufenthaltsberechtigung)을 취득할 수 있다.
③ 본 규정의 시행일 현재, 동독과의 국가간 협약에 근거하여 근로자로서 독일연방지역에 체류한 외국인은 체류를 허가받을 수 있다. 외국인이 국가간 협약에 규정된 업무와 다른 업무에 종사하는 것을 허용하는 경우에도, 체류허가는 국가간 협약에 규정된 업무존속기간까지 연장할 수 있다. 제2항의 규정도 동일하게 적용한다.
④ 본 규정의 시행일 이전에 체류허가 및 근로목적의 체류허가를 받았고, 제2조 내지 제10조에 따른 예외규정을 충족시키지 못한 외국인의 체류허가기간의 연장에 관하여는 외국인법의 규정을 적용한다.
⑤ 포르투갈 국민과 스페인 국민은 제2조 내지 제8조의 규정을 적용하지 않고 1992년 12월 31일까지 취업을 위한 체류를 허가받을 수 있다.
제12조 (시행일) 본 시행령은 1991년 1월 1일에 시행한다.

<附錄 3> 臺灣의 外國人雇傭許可 및 雇傭管理法[1)]

1992. 7. 27. 제정

제1장 총칙

제1조 외국인 고용허가관리법은 就業服務法(이하 '이 법'이라 하기로 한다) 제45조 규정에 의거해서 정한다.
제2조 사용자는 이 법 제43조 제1항 및 제7항에서 제9항까지 규정한 업무에 종사하는 외국인을 고용할 때 이 법에 의거하여 고용허가 및 관리를 행하여야 한다.
제3조 중앙주무기관은 이 법 제43조 제1항과 제8항의 규정과 관련하여 국내 경제발전 및 취업시장 정세를 고려하여 각종 직업의 노동공급 수요 상황을 평가하고, 고용외국인의 노동종류, 신청자의 자격조건을 계획 규정하여 허가하며 또한 그것을 공고한다.
제4조 외국인의 고용신청은 사용자가 중앙주무기관에 그것을 신청해야 한다.
제5조 중앙주무기관은 각 직업에 종사하는 외국인 및 사용주가 고용한 외국인의 수에 대하여 그 기준을 정해야만 한다.
이 법의 시행전에 사용자가 이미 관련된 법령 규정에 의거해 심사비준을 거쳐 외국인을 고용하였을 때, 그 수가 이미 앞 항의 기준에 달했거나 또는 그 기준을 넘었을 때는 더 이상 고용할 수 없다.

제2장 고용허가의 신청과 심사

제6조 사용자는 이 법 제54조 제3항의 규정에 의거해서 합리적인 근로조건으로서 모집을 공고하여야 하며 작업장 소재지의 공립 취업복무기관에서 구인(求人)등기를 마치고 국내 신문에 연속적으로 3일 동안 구인광고를 실어야 한다. 구인광고를 실은 지 3일이 지난 후에도 필요한 근로자를 국내에서 구하지 못했을 때 그 다음날부터 4일 안에, 원래 구인등기를 접수한 공립 취업복무기관을 거쳐 구인증명서를 작성한 후, 국내모집으로 부족인원을 채우지 못한 부분에 대하여 먼저 외국인 고용신청을 제출한다. 전항의 구인광고 내용은 구인 노동종류, 인원수, 전문기술, 연령, 경력, 건강상태, 임금수준, 업무시간, 복리후생, 근로의 장소, 고용기간, 숙식상황과 구인등기를 접수한 공립 취업복무기관의 명칭, 주소 및 전화번호를 포함하여야 한다.
공립 취업복무기관은 제1항 구인등기를 접수한 후, 즉시 각 관련된 노동조합단체에게 통지해서 구인하는 사용자가 필요한 근로자를 제공하는 데 협조해야 한다.
제7조 사용자는 전 조의 규정에 의거해서 국내 모집을 추진할 때, 국내 응모인에 대하여 반드시 갖추어야 할 전문기술을 요구하거나 근로자위생법의 규정에 의거해서 일정한 자격을 갖춘 자를 구하며 고용된 외국인에 대하여도 또한 동일한 조건을 갖추어야 한다. 주무기관은 필요한 경우 외국인의 전문기술과 자격을 재검사 또는 심사해야 한다.
사용자는 국내모집 전문기술에 관한 시험을 실시하는 경우 당해 외국인이 응모한 직업에 상당한 기술사자격증을 이미 소지한 자는 그 시험을 면제시킬 수 있다.
제8조 사용자는 이 법 제43조 제1항 및 제7항에서 제9항의 규정에 의거해서 외국인을 고용할 때 다음과 같은 서류를 갖추어 중앙주무기관에 신청한다.
1) 신청서
2) 신청인의 신분증 또는 회사허가증, 영리사업등기증, 공장등기 및 특별허가사업 허가증 사본
3) 구인등기를 접수한 공립 취업복무기관이 작성한 구인증명서
4) 사용자가 국내 모집을 할 때에, 고용된 국내근로자의 명부
5) 신문의 구인광고
6) 생산의 개선, 건조설비 계획서 또는 생산 및 건조설비가 이미 생산자동화의 상당한 규모에 달한 경우 그 현행의 생산, 건조설비 및 작업환경 개선에 관한 계획서
7) 가사고용인을 고용하거나 본법 제43조 제1항, 제8항 또는 제9항에 따라 고용된 외국근로자의 경우에는 이들에 대한 숙박 안배 및 기타 생활관리 계획서
8) 기타 중앙주무기관의 규정에 따른 구비서류

어업부문 또는 가정에서 외국인을 고용하거나 혹은 비생산 및 비건조사업의 고용주, 혹은 중앙주무기관과 중앙목적사업주관기관이 상정한 생산, 건조사업의 사용자에 대하여는 전조의 제6항에 규정한 서류의 제출을 면제한다.
제9조 다음 상황의 하나에 해당될 때 중앙주무기관은 사용자의 외국인고용신청을 허가해서는 안된다.
1) 이 법 제41조 규정을 위반하여 기만한 경우
2) 이 법의 규정을 위반하고 계속 그와 같은 행위를 하는 경우
3) 국내 모집을 수행할 때, 정당한 이유없이 공립 취업복무기관이 추천 소개한 근로자 또는 직접 사용자에게 취업을 신청한 자
4) 사실이 아닌 구인광고를 실은 경우
5) 이 법의 규정에 의거해서 제출한 신청서류 기재가 사실이 아니거나 분명하지 않은 경우
6) 기타 신청규정과 일치하지 않아 보충개정하도록 통지하였는데도 사용자가 여전히 보충개정하지 않은 경우
전조의 제5항에 의한 기재가 확실하지 않은 서류는 중앙주무기관이 신청인에게 지정기일 동안 보충 또는 개정하도록 통지하여야 한다.
제10조 외국인을 고용하는 절차는 중앙주무기관의 심사를 거친 후 허가를 해도 좋다고 인정되는 자에 대해, 고용허가 서류를 심사 비준하여 최종 발급하기 전에 먼저 이 법 제55조 제3항의 규정에 의거해서 신청인에게 보증금을 납부하도록 통지하여야 한다.
전조의 보증금은 중앙주무기관이 지정한 구좌 또는 장소에 가서 납부해야 하고, 그 납부방식은 현금 또는 은행이 발급한 보증금 예금보증서로서 한다.
제11조 보증금의 액수는 사용자가 고용하는 외국인의 수에 따라 한 사람당 2개월의 기본임금에 기준하여 계산한다. 보증금은 고용된 외국인이 돌아갈 때에 비행기표 값을 지불하는 것, 귀국시까지 기다리는 동안의 숙식비 및 기타 강제적으로 귀국해야 하는 외국인이 파생시킨 비용으로 인한 것 외에 , 만약 잉여가 있으면 사용자에게 이익없이 돌려주어야 하나 만약 부족하면 사용자가 부족액을 보충해야만 한다.
제12조 사용자가 이미 제10조의 규정에 의거해 보증금을 납부한 자는 중앙주무기관이 그 고용허가서류를 심사하여 고용허가를 발급한다.
전조의 허가서류는 외국인 고용을 허가하는 노동종류, 인원수, 노동기한 및 고용허가의 유효기한 등 사항을 명확히 기재해야 한다.
제13조 외국인의 고용을 신청하여 허가받은 사용자는, 허가통지가 정한 날짜로부터 6개월 안에 정부가 허가하여 도입이 가능한 국가로부터 규정에 의거하여 국외 모집을 추진하고 외국인 고용의 입국수속을 하며, 그 기간을 넘기고도 고용하지 않은 자는 그 고용허가가 취소된다.
사용자는 이미 중화민국 국내에 들어온 외국인을 고용해서 안된다. 그러나 이 법 제48조 제1항의 인원 및 제67조의 중화민국 여권을 소지하여 입국하고 또한 허가를 얻어 거주한 자는 이 기준에 해당되지 않는다.
제14조 사용자는 외국인을 이 법 제43조 제1항, 제7항, 제8항에 규정된 작업에 종사하는 자로서 고용할 때, 입국전에 서면으로써 고용계약을 체결하고 기일을 정해야 한다.
전조의 계약기간은 중앙주무기관의 허가기간을 넘어서는 안된다. 제1항 규정의 계약은 중국어로 체결해야 하며, 고용된 자가 이해할 수 있도록 번역해야만 한다.
제15조 사용자는 고용된 외국인이 입국할 때 이 법 제 51조 및 취업안정비 납부방법의 규정에 의거해서 취업안정비를 납부해야 한다.

제3장 외국인 입국 출국 거류 및 노동허가증의 신청과 심사발급

제16조 고용될 외국인은 다음과 같은 서류를 구비하고 규정에 의거하여 입국비자를 신청해야 한다.
1) 중앙주무기관이 심사하여 발급한 고용허가서류
2) 중앙위생주관기관이 인정하는 외국 병원이 작성하여 발행한 외국인의 건강진단 합격증명서
3) 전문기술증명서
4) 행동이 양호한가에 대한 증명 또는 보증서류

5) 고용계약서
제17조 고용된 외국인은 입국 전에 건강진단증명서를 제출하여야 하며 입국 후에도 건강진단서를 제출해야 한다. 또한 건강진단서에는 다음과 같은 항목을 포함하여야 한다.
1) X 레이
2) HIV 항체검사
3) 매독 혈청검사
4) B형 간염표면 항원검사
5) 말라리아 혈편(血片)검사
6) 장내 기생충 오물검사
7) 임신검사
8) 기타 중앙위생주관기관이 정한 검사항목
앞의 검사항목 중에서 어느 한 항목이라도 불합격인 자는 입국비자 수속을 할 수 없다.
제18조 고용된 외국인은 입국후 3일내에, 공립 또는 대학부속병원에 가서 건강검사를 받도록 안배해야만 하며, 아울러 당해 외국인이 입국 후 10일내에 검사결과를 사용자가 사는 곳(사무소)의 소재지의 직할시, 현의 위생국에 보내서 보관하게 한다. 위생국은 앞 항목의 검사결과를 받은 후 3일내에 중앙위생주관기관에 보고해야만 한다.
제19조 고용된 외국인이 건강진단 합격을 거친 후에 건강합격증명서와 중앙주무기관이 심사 발급한 고용허가서류, 고용된 외국인의 명부 및 고용계약을 중앙주무기관에 보고하여 노동허가증을 신청하여 심사발급받아야 한다.
제20조 사용자는 고용된 외국인이 노동허가증을 획득한 후 3일내에 그 외국인거류지 경찰국의 규정에 의거하여 외국인등록증을 신청하고 이때 이 노동허가증을 제시하여야 한다.
제21조 다음 사항 중 하나에 해당되는 경우 사용자는 사실이 확정된 날로부터 7일내에 당해 외국인을 출국하도록 독촉해야 한다.
1) 고용허가가 취소되었거나 유효기간이 만료된 자
2) 노동허가증이 취소되었거나 노동기간이 만료된 자
3) 외국인이 제18조 제1항 규정에 의거한 건강검사에서 불합격된 자
4) 제19조 규정에 의거하지 않고 노동허가증을 얻은 자
5) 외국인등록증 신청을 거부한 자
제22조 사용자는 고용된 외국인이 출국한 후 출국증명서류를 검사하여, 중앙주무기관에 보증금 반환 혹은 그 보증은행의 보증책임을 해제하는 것을 신청해야 하며, 중앙주무기관은 제11조 제2항의 비용과 같은 채무가 없는지를 심사한 후, 즉시 보증금을 반환하거나 또는 보증은행에 보증책임 해소를 통지해야만 한다.

제4장 입국후의 관리

제23조 고용된 외국인이 본법 제52조의 각 조의 규정에 해당되는 경우 사용자는 사실발생일로부터 3일 이내에 규정에 의거하여 관련기관에 통지하는 것 외에 중앙주무기관 및 정부내 경찰행정서에 부수적으로 알려야 한다.
전항의 통지내용은 외국인의 성명, 성별, 연령, 국적, 입국일, 작업기한, 사진, 노동허가번호 및 외국인 거류등록번호 등의 자료를 포함해야 한다. 각지역 경찰기관은 전항의 통지를 입수했을 때 즉시 당해 외국인의 출국 여부를 심사해야 한다. 만약 아직 출국하지 않은 자는 정부내 경찰행정서에 종합 보고하고, 아울러 조사해야만 한다.
제24조 외국인이 입국하여 근로할 때, 매 6개월이 지난 다음날로부터 7일내에 그 사용자는 공립 또는 대학부속병원에 가서 건강진단서를 접수하도록 안배해야 한다. 사용자는 검사한 병원이 전항의 검사결과를 심사발급한 날로부터 3일내에 검사를 받은 외국인의 명부를 작성하여 건강진단 결과를 동봉하여 고용주가 거주하고 있는 거주지(사무소) 소재지의 직할시, 현의 위생국에 보낸다.
위생국은 전항의 검사결과를 받은 후 3이내에 중앙위생주관기관에 알린다.
제25조 고용된 외국인이 이 법 제54조 제1항에 있는 각 항목의 규정을 위반한 경우, 그 외국인의 노동허가증을 취소시키는 것 외에 중앙주무기관은 사용자의 외국인 고용허가증의 일부 또는

전부를 취소할 수 있다. 그러나 사용자가 그 외국인의 위법행위의 발생에 대하여 이미 상당한 주의를 기울였거나, 위법행위가 발생하는 것은 피할 수 없었던 경우에는 예외이다.
제26조 이 법 제43조 제1항과 제7항에서 제9항에 의거하여 고용된 외국인이 다음 중 하나라도 해당되는 경우 중앙주무기관은 그 노동허가증을 취소할 수 있다.
1) 가족을 동반한 거류자
2) 노동전문기술과 원래 신청한 허가의 노동이 일치하지 않는 자
3) 건강검사가 불합격된 자
4) 초빙 고용기간중에 결혼한 자
5) 기타 다른 사실에 의거하여 노동허가서류를 취득했거나 허위사실이 있는 자
제27조 사용자의 고용허가서류나 고용된 외국인의 노동허가증 또는 유효기한 혹은 근로기한이 만료되기 전 30일에서 60일 내에 그 사용자가 만약 고용된 외국인을 계속 필요하다고 하면 다음과 같은 서류를 갖추어 중앙주무기관에 그 고용허가의 연장을 신청해야 한다.
1) 고용연장신청서
2) 고용연장을 하려는 외국인은 신청일 전 7일내에 공립 혹은 대학부속병원에서 건강검사 합격증명서류
3) 연장을 신청하려는 외국인의 명부
4) 이미 생산설비를 개선했거나 작업환경을 개선시킨 구체적인 사실을 제출한 증명서류
사용자는 전항의 신청을 할 때, 만약 그 고용된 외국인이 신청일 전 30일 이내에 이미 제24조 규정에 따라 행해진 건강진단에 합격한 자이면, 전조 제2항의 서류를 면제받을 수 있다. 제1항의 신청허가를 맡은 자는 중앙주무기관이 사용자에게 고용연장허가서류를 발급해 주어야 하며 사용자 또한 반드시 제19조의 규정을 의거하여 당해 외국인의 노동허가증의 연장을 처리하여야 한다.
제28조 중앙주무기관은 전조 제1항의 규정에 대한 신청안건을 허가하기 전, 먼저 신청인에게 그 연기를 신청한 고용외국인의 수에 의거한 보증금의 금액을 계산하여 알리고, 제10조에 의해 교부한 보증금 예금보증서를 납부하고 교환한다. 그러나 신청인이 제10조에 의하여 현금을 납부한 자라면 연기신청을 한 외국인의 수에 의하여 보증금을 계산하여 중앙주무기관이 계속 보관한다.
제29조 사용자는 고용연장을 허가받은 외국인에 관한 허가서류를 구비하고 규정에 따라 거류지 경찰관서에 거류연장절차를 밟아야 한다.

제5장 부칙

제30조 사용자는 이 법 제48조 제1항의 규정에 의해 외국인을 고용하는 경우, 그 고용허가 및 관리를 위해 이 법의 다른 규정 이외에 제1조, 제2조, 제4조, 제8조 제1항 ①, ②, ③ 및 제2항, 제7조 제1항 ①, ②, ⑤, ⑥ 및 제2항, 제12조, 제13조 제2항, 제14조 제1항, 제3항, 제19조, 제33조 및 제34조의 규정을 적용한다.
제31조 사용자는 고용한 외국인이 중화민국내 해역에서 일하여 입국수속을 할 필요가 없는 경우 또는 이미 거류하고 있는 자에 대하여 제18조, 제20조 및 제24조의 규정을 적용하여서는 아니된다.
제32조 고용된 외국인이 중화민국 국경 밖의 해역에서 일하는 경우, 사용자가 이 법 제43조 제1항과 ④의 규정에 따라 중앙주무기관에 전문안건을 허가 신청해야만 한다. 사용자는 고용된 외국인이 전항의 규정에 따라 일하는 자를 고용할 때 제18조, 제20조 및 제24조 규정을 적용할 필요가 없다.
제33조 이 법이 규정한 표, 증, 서류에 관해서는 중앙주무기관이 별도로 그것을 정한다.
제34조 이 법은 발표(공고)하는 날부터 시행한다.

〈附錄 4〉 싱가포르 外國人勤勞者雇傭法
(Employment of Foreign Workers Act, 1991)

제1조 이 법은 "외국인근로자고용법"이라 칭한다.
제2조 이 법에서 문맥상 달리 해석할 필요가 없는 한 "계약자"란 용역계약에 의해 타인을 위해 업무를 수행하는 자, 또는 타인에게 그들을 위해 일할 근로자들을 공급하는 자를 말한다.
"관리자(Controller)"란 제3조에 의해 지명된 노동허가의 관리자를 의미한다. "사용자"란 "계약자"를 포함하여 외국인근로자를 고용하고 있는 자와 노동허가 신청단계에서 외국인근로자를 고용하고자 하는 자를 뜻한다. "고용감독관(Employment Inspector)"이란 "관리자"와 함께 제3조에 의하여 고용감독자로 임명된 자를 의미한다.
"외국인근로자"란
1) 싱가포르 국민이 아닌 자로서 고용될 사업장을 찾고 있거나 고용의 제의를 받고 있거나 또는 1991년 1월 1일 현재 1,500싱가포르달러 이하의 급료 또는 그에 상응하는 금액을 받는 근로자로서 그때그때 정부에 의해 관보에 알리는 방법으로 지정되는 자 또는
2) 정부가 관보에 게재하는 방법으로 지정하는 자 또는 그와 같은 사람들을 칭한다.
"고용세(Levy)"란 제2조의 규정에 의하여 부과되는 부담금을 뜻하며
"소유자"란 재산과 관련하여 다음의 경우에 해당되는 사람을 뜻한다.
1) 자신의 계산 또는 대리인으로서 어떤 재산의 전부 또는 일부를 책임지고, 관리하고, 통제하는 권리가 있는 자
2) 다른 사람의 명의로 어떤 재산에서 빌딩관리 또는 건축작업을 수행하는 자
"재산"이란 토지 또는 완공되었거나 건축중인 빌딩, 구조물과 선박 또는 차량을 포함한다.
"급료"란 외국인근로자에게 지불되는 모든 금전적 보수를 의미하나, 아래 사항을 포함하지 않는다.
1) 연장근로, 보너스, 중개료의 방식으로 지급되는 추가 지불
2) 여비, 식대, 주거비
3) 특별하고 일상적인 아닌 업무에 대한 보상으로서 외국인근로자에게 지급되는 금액
4) 연금기금이나 보완성 기금에 사용자와 계약자에 의해 지불되는 기여금
5) 해고 또는 정년퇴임시 지불되는 위로금
"노동허가(Work Permit)"란 제7조에 의하여 발급되는 근로허가를 뜻한다.
제3조 ① 장관은 이 법에 의해 부여되는 직능과 권한을 갖는 노동허가 관리자를 임명한다.
② 장관은 이 법의 목적수행에 적합하다고 인정되는 숫자의 고용감독관을 임명한다.
제4조 장관은 특정한 개인 또는 그와 같은 사람들에게는 관보에 게재하는 방법으로 이 법의 전부 또는 일부의 적용을 면제할 수 있다.
제5조 ① 누구든지 외국인근로자와 관련하여 그를 위해 근로를 제공할 수 있도록 허용한 정당한 노동허가를 갖고 있지 않은 외국인근로자를 고용하여서는 아니된다.
② 어떤 외국인근로자라도 유효한 노동허가 없이는 사용자에게 고용되지 못한다.
③ 누구든지 노동허가의 조건에 합당하지 않은 외국인근로자를 고용하지 못한다.
④ 제1항에 위반한 자는
1) 24개월분 이상 48개월분 이하의 고용세(Levy)에 해당하는 벌금형, 혹은 1년 이하의 징역에 처해지거나, 이를 併科하여 처벌될 수 있다.
2) 재범 또는 누범은 1개월 이상 1년 이하의 징역과 24개월 이상 48개월이하의 고용세에 해당하는 벌금형을 併科한다.
⑤ 제4항의 취지는 다음과 같다.
1) 제4항의 "고용세"란 외국인이 노동허가 없이 근로하다 발각된 시점에 그 외국인근로자에게 적용될 부과금의 액수를 의미하며, 관리자에 의해서 발행되고 법정에 제출된 증명서가 부과율의 유효증거가 된다.
2) 폐지된 '고용법' 제8조 제1항에 위반한 사용자에 대한 판결은 기존의 판결에 영향을 주지 않는다.
⑥ 법인에 의하여 행하여진 제1항 위반이 법인의 장이나 임원, 비서 또는 그와 유사한 직원 기타 내부인의 동의, 묵인 또는 해태에 의하여 행하여졌음이 증명된 경우에는 그 자연인도 법인과

마찬가지고 위법으로 인정되며, 동일한 절차에 의하여 처벌된다.
⑦ 제2항을 위반한 자는 5,000싱가포르달러 이하의 벌금형 혹은 1년 이하의 징역에 처해지거나, 또는 併科하여 처벌된다.
⑧ 이 조항의 취지에 따라 동일한 사용자를 상대로 한 제1항의 위반에 관한 모든 판결은 하나의 판결로 간주된다.
제6조 앞에서 언급한 조건하에 근로하거나 또는 어떤 도구나 설비를 보유한채, 또는 그가 어떠한 일을 하고 있다는 추정을 불러일으킬 만한 활동에 종사하는 사람은 반대사실이 증명되지 않는 한, 앞에서 언급된 조건으로 사용자에게 고용된 것으로 추정된다.
제7조 ① 누구든지 외국인을 고용하고자 하는 자는 관리자에게 외국인을 위한 노동허가를 신청해야 한다.
② 제1항의 신청을 접수한 관리자는 즉시 그 신청내용을 검토한 후 당해 외국인의 성명을 기재하여 노동허가를 조건부 또는 조건 없이 발급하거나 이를 거부할 수 있다.
③ 관리자는 언제나 다음과 같은 행위를 할 수 있다.
1) 노동허가에 관한 기존의 조건을 변경하거나 삭제할 수 있고, 새로운 조건을 부가할 수 있다.
2) 노동허가 자체를 변경하거나 정지 또는 취소시킬 수 있다.
④ 제2항 또는 제3항에 의한 관리자의 결정에 불복하는 자는 상급기관에 최종적인 결정을 신청할 수 있으며, 만약 이 결정이 있게 되면 더 이상 법원에 제소할 수 없다.
제8조 ① 사용자는 제7조에 의한 노동허가가 반납된 외국인근로자의 등록증을 보존해야 한다.
② 등록증은 일정한 형식을 갖추고 관리자가 결정한 내용들을 포함해야 한다.
③ 등록증은 합당한 이유가 있는 때에는 언제든지 고용감독관으로 하여금 열람되도록 해야 한다.
제9조 ① 관리자가 제7조 제3항에 의거하여 외국인근로자에 관한 노동허가를 정지 또는 취소하기로 결정한 때에는 그 외국인근로자의 사용자에게 그 결정을 통지해야 하며 통지를 받은 사용자는 7일 이내에 그 외국인의 취업을 종료시켜야 한다.
② 제1항에 의하여 취업을 종결시킨 사용자는 반드시 7일 이내에 노동허가를 관리자에게 반납해야 한다.
③ 제1항 또는 제2항을 이행하지 아니하는 사용자는 법 위반이 된다.
④ 제1항에 의한 외국인근로자의 취업종료는
1) 외국인근로자를 대표하는 노조와의 협상대상이 될 수 없고,
2) 해당노조는 이를 문제삼아 어떠한 형태의 분규행위도 할 수 없으며,
3) 법적인 명문조항의 존재에 관계없이 노동쟁의 또는 그 조정절차에서의 주요 안건이 되거나 손해배상을 위한 수단이 될 수 없고,
4) 노동관련법규의 적용대상이 되지 않는다.
제10조 ①관계장관은 수시로 관보를 통한 공고에 의하여 싱가포르 국민이 아니 자로서 고용계약에 의하여 고용될 수 없는 자가 노동허가를 취득하지 않는 한 관보에 게시된 직종, 직업, 사업에 종사하는 것을 금지시킬 수 있다.
② 제1항에 위반한 자는 그에 대한 책임을 지며 다음과 같이 처벌된다.
1) 최저 24개월에서 최고 48개월분의 고용세에 해당하는 벌금형, 또는 1년 이하의 징역에 처해지거나 併科하여 처벌받는다.
2) 재범 또는 누범인 경우 최저 1개월에서 최고 1년까지의 징역과 최저 24개월에서 최고 48개월분의 고용세에 해당하는 벌금형에 처해질 수 있다.
③ 제2항의 취지에 의한 고용세는 외국인이 제1항의 규정을 위반한 시점에서 그 직종, 직업, 사업 등에 취업한 경우 부과되는 월부담금을 의미한다. 당해 시점에서 관리자에 의하여 발행되어 법원에 제시된 증명서는 고용세에 대한 유효한 증거가 된다.
제11조 ① 관계장관은 관보에 기재된 명령에 외국인근로자나 외국인근로자 집단에 관련된 사용자 또는 노조, 기타 제10조 제1항에 따라 취업 또는 보수를 목적으로 활동을 할 수 있는 노동허가를 취득한 자에 관한 사용자 규정에 따른 고용세에 해당하는 액수 상당액의 고용세를 부과할 수 있다.
② 이러한 고용세는 노동허가가 정지되거나 취소되지 않는 한 계속되어 부과될 수 있다.
③ 각 명령은 그 명령내에 부과된 고용세의 징수에 관한 방법과 절차를 규정할 수 있다.
④ 부과된 고용세를 사용자나 관계인이 정해진 기간내에 납부하지 않은 경우에는 그 달의

첫날부터 지불완료 시점까지의 고용세에 대한 벌금을 내야 한다. 이 벌금은 매월 2%의 비율로 계산된 금액과 총 5싱가포르달러 중 다액을 정하여 부과한다. 단, 총 벌금액은 미지불된 고용세의 30%를 초과할 수 없다.
⑤ 관리자는 감면이 적절하다고 판단되는 경우에는 벌금의 전부 또는 일부를 제4항에 의하여 감면할 수 있다.
⑥ 사용자나 관계인에게 부과된 모든 고용세와 벌금은 관리자나 관리자에 의하여 권한을 위임받은 자에 의하여 징수되며, 이는 국가에 대한 금전채무의 이행에 준한다.
⑦ 만약 관리자에 의하여 위임된 자가 고용세의 청구, 징수와 관련하여 손해를 입은 경우에는 관계장관은 그 자에게 장관이 정할 수 있는 한도내에서 손해배상을 받을 권리를 부여할 수 있다.
⑧ 사용자 또는 관계인이 지불해야 하는 고용세와 벌금의 액수를 관리자가 보증하도록 기재하는 증명서는 기재된 사실에 대해 반증이 없는 한 입증 및 추정의 증거가 된다.
제12조 ① 노동허가는 반드시 취업 내지 고용관계에서만 유효하며, 사용자와 외국인근로자의 성명은 노동허가서에 명기된다.
② 노동허가는 노동허가서에 기재된 기간내에서만 유효하다. 단, 관리자에 의한 정지나 취소처분이 없어야 한다.
제13조 ① 노동허가서는 양도될 수 없다.
② 노동허가서를 소지한 외국인근로자는 고용기간의 종료일에 자신의 사용자에게 노동허가서를 제출하여야 하며 사용자는 7일 이내에 이를 관리자에게 반납하여야 한다.
③ 노동허가서는 고용감독관의 요구에 의해서 감독을 용이하게 할 목적으로 작성될 수 있다.
제14조 ① 만약 노동허가서가 분실, 멸실 또는 손상되었을 경우에는 외국인근로자와 사용자는 분실, 멸실, 손상 등의 사실을 관리자에게 14일 이내에 보고해야 한다. 이 경우 관리자는 소정의 비용을 지불하도록 하고 노동허가서를 재발급해 주어야 한다.
② 만약 그 외국인근로자나 사용자가 노동허가 분실을 공지한 후 노동허가증의 소유를 회복시키는 경우에는
1) 만약 제1항에 의한 관리자의 노동허가서의 사본이 발급되지 않았던 경우에는 그 노동허가서를 계속 보유할 수 있다.
2) 만약 제1항에 의한 관리자가 노동허가증 사본을 발급했던 경우에는 취소를 위하여 그 회복된 노동허가서를 즉시 반납하여야 한다.
③ 자신의 것이 아닌 노동허가서를 습득하거나 우연히 발견한 자는 즉시 이를 관리자에 우송하여야 한다.
제15조 제7조와 제10조에 의거한 노동허가의 신청에서 기재된 내용의 사실에 대한 입증책임은 그 신청인에게 있다.
제16조 ① 본 법의 취지에 따라서 고용감독관은 다음을 행할 권한이 있다.
1) 어떤 외국인이 건물내에 고용되어 있다고 믿어질 만한 합리적인 이유가 있는 때에는 그 건물에 수시로 출입하고 조사할 권한
2) 고용감독관 자신에게 신뢰를 줄 만한 신원 또는 여행증명서 등의 서류나 이 법의 규정을 수행하는 것과 관련된 정보, 그와 같은 서류를 제출하거나 정보를 줄 이유가 있는 사람에게 요구할 권한
3) 이 법의 규정들의 수행과 관련된 서류의 보유권한
4) 외국인의 고용사실이나 상황을 인지하고 있다고 기대되는 자에 대하여 구두로써, 고용에 관한 사실과 관련상황을 심문할 권한, 그 자가 진술하고 답변할 내용들을 삭제할 권한. 이 경우 위의 자는 고용관계 사실 등에 대하여 진실만을 진술해야 하며, 작성이 끝나면 위의 자에게 열람시킨 후 수정을 하게 하고 서명을 하게 한다.
5) 서면에 의한 명령에 따라 고용에 관한 사항과 관련상황을 진술받기 위하여 그에 해당하는 자를 출석시킬 수 있는 권한. 위의 자는 출석요구가 있는 경우 출석해야 하며, 만약 출석하지 않은 경우에는 그러한 출석을 확보하기 위한 영장을 발부할 권한을 가진 판사에게 출석하지 않았음을 보고하여야 한다.
6) 위와 같은 조건이나 사람들과 관련하여 필요하다고 생각되는 사진을 수집할 권한
7) 이 법의 조사목적을 위하여 요구되어지는 물품을 압수할 권한
② 만약 고용감독관이 외국인근로자가 상기한 조건하에서 고용된 것으로 믿어질 만한 합리적인

이유를 가진 경우에는 상기한 사용자와 그의 대리인 및 소속근로자들은 감독관의 요구에 위하여 방문, 수색, 심문 등에 필요한 제반수단들, 그리고 사진의 수집, 이 조항의 효력유지 기타 이 법률에 따른 권한행사에 필요한 수단들을 제공하여야 한다.
③ 고용감독관은 조사가 끝나면 그가 보관하였거나 그에게 제시되었던 여행관련 서류들을 이민국 관리에게 넘겨줄 수 있다.
④ 만약 고용감독관의 권한행사에 대하여 고의로 저항하거나 방해한 경우, 감독관의 소추에 기한 강제집행에 협력하지 않거나 이 조항의 소추 등에 필요한 서류작성에 협력하지 않은 경우 또는 고의로 누구에게 소속되었는가 또는 누가 사용자인가에 대한 보고를 기피한 경우 그리고 감독관의 조사에 필요한 사람을 은닉하거나 그 출석을 방해한 경우 등에는 감독관의 이 법에 의한 의무이행을 방해한 것으로 간주된다.
⑤ 모든 고용감독관은 법정에 출석하여 이 법과 기타 이 법에 의한 규정의 위반을 이유로 소추할 수 있다.
제17조 ① 경찰관 또는 고용감독관은 정당한 이유없이 싱가포르에서 적법한 노동허가를 보유하지 않은 채로 근로하고 있는 자를 영장없이 체포할 수 있다.
② 만약 위의 자를 고용감독관이 체포한 경우에는 고용감독관은 경찰관의 경우에 준하여 형사소송법 제35조 및 제36조를 준수하여야 한다.
제18조 ① 다음의 자, 즉
1) 노동허가서에 기재된 조건을 준수하지 않은 자
2) 제13조 제3항을 준수하지 않은 자
3) 제16조에 의거한 고용감독관의 권한행사시에 고의적으로 그를 방해한 자
4) 이 법에 의하여 관리자나 고용감독관에게 진술하거나 정보를 제공하는데 있어서 중요부분을 허위로 진술하거나 중요부분에 대한 삭제로서 전체 내용을 허위로 유도한 자는 5,000싱가포르달러 이하의 벌금, 6개월 이하의 징역 또는 併科하여 처벌받을 수 있다.
② 이 법에 위반한 자에게 그 벌칙이 명백하게 규정되지 않은 경우에는 5,000싱가포르달러 이하의 벌금형에 처해질 수 있다.
제19조 ① 이 법의 위반행위를 교사한 자 역시 위법이며, 규정에 따라 형벌에 처해질 수 있다.
② 사용자에게 제5조 제1항에 위반하여 외국인근로자를 고용한 사실에 대한 교사의 책임이 있는 경우에는 그 외국인근로자를 고용함에 있어서 자신이 당해 근로자에게 지시를 내리지 않았다든가, 당해 근로자로부터 노무를 제공받을 의도가 없었음을 입증하는 것에 의하여 면책받을 수 없다.
제20조 다른 명문규정에 불구하고 각 지원과 지방법원은 이 법의 위반사건을 심리하고, 위법에 따른 형벌을 내릴 수 있는 관할권이 있다.
제21조 형사소송법 제133조의 목적과 제1항, 제2항에도 불구하고 치안판사는 서면에 의한 고발이 접수되었거나 고용감독관의 지시가 있는 이 법 위반 사건에 대하여 심리할 권한이 있다.
제22조 ① 이 법 위반으로 고소된 자는 자신에게 제기된 訴와 그에 대한 주장을 적어도 3일 이상이 경과된 후 서면으로 검찰에 제출해야 하며, 자신
이 실제 법위반자라고 주장하는 자(그의 대리인이건 사용자이건 간에)를 고소청문회의 지정된 시간에 법정에 출두시킬 수 있다. 만일 위반이 인정된 후 처음 고소된 피고소인은 법원에 다음 사항을 입증해야 한다.
1) 이 법과 그에 따른 규정의 지시사항의 준수에 있어 적절한 주의의무를 이행해 왔음과
2) 자신의 동의 , 묵인 또는 고의적 해태없이 실제 위반자가 위반을 행하였다는 사실
이 경우 전자(먼저 피고소인이 된 자)는 혐의를 벗게 되며 후자(실제 위반한 자)는 위법을 인정받아 또한 법원의 결정에 따라 소송절차의 부대비용을 부담해야 한다.
② 소추절차에서는 처음 피고소인이 된 자가 증거를 제출하거나 자신의 입장을 유리하게 할 만한 증인을 출두시킨 경우에 이에 대한 반대심문이 행해질 수 있으며 또는 증거에 대한 반증도 행해질 수 있다.
③ 만약 제1항에 의거하여 처음 피고소인이 된 자에 의한 법원에 소환을 받은 실제 위반한 자를 조사하는 과정에서, 그 위법행위가 전자의 동의나 묵인, 적극적인 고의에 의하여 이루어진 것으로 발견된 때에는 법원은 실제 위반한 자에 대한 선고를 끝낸 후 처음 피고소인이 된 자를 교사범으로 처벌할 수 있다.

④ 다음과 같은 사실이 위법사실에 대한 조사도중 고용감독관에게 발견된 때에는 고용감독관은 실제 위반자라고 믿는 개인을 처음 소추된 피고소인에 대한 기소없이 기소할 수 있다.
1) 이 조항에 위반하여 소추중인 자가 이 법 및 기타 이 법에 따른 규정에 의한 주의의무를 적절히 이행하였다는 사실
2) 위의 자가 계속하여 위법행위를 해왔다는 사실
3) 피고소인의 동의나 묵인, 고의적 해태에 의하지 않고 고용감독관의 지시사항에 위반하여 이루어진 사실

제23조 관리자는 이 법 및 기타 부속법령에 의거하여 위법행위의 혐의자로부터 1,000싱가포르달러 이하의 금액을 징수한 후, 위법행위에 대한 고소를 취하할 수 있다.

제24조 제9조 제1항을 위반한 자의 고용관계에 있어서 그 위법 사실만을 이유로 해서 불법한 고용관계로 고용된 것으로 간주되지는 않는다.

제25조 ① 관계장관은 본법 조항의 실행을 위하여 일반적인 시행규칙들을 정 할 수 있다.
② 1) 시행규칙의 각 조항에 위반되는 작위 또는 부작위가 위법이 됨을 내용으로 규정할 수 있다.
2) 이 법의 취지에 비추어 필요하다면 그에 따르는 수수료, 요금 등을 규정할 수 있다.
③ 모든 시행규칙은 관보에 공고된 후 즉시 의회에 제출되어야 한다.

제26조 이 법의 취지에 따라, 관리자는 필요하다고 인정되는 형식이 있으면 그러한 형식을 고안하여 사용할 수 있다.

제27조 ① 폐지된 고용법(Employment Act)에 의한 모든 허가, 승인, 신청, 제소, 결정, 규칙, 명령, 지시, 통지 등은 이 법에 의거한 것과 동일하게 취급되며, 동일한 구속력 내지 법적 효과를 갖는다.
② 폐지된 고용법에서 1991년 1월 1일 이전까지 효력을 갖고 사용되던 형식은 새로운 형식이 제정될 때까지 이 법하에서도 효력을 갖고 사용될 수 있다.

<附錄 5-1> 技能實習制度에 관한 出入國管理上의 取扱에 대한 指針

(1993. 4. 5, 법무성고시 제141호)

제1조(기능실습제도의 대상) 기능실습제도는 보다 실천적인 기술 기능 또는 지식(이하 '기술'이라 한다)을 개발도상국에 이전하여 개발도상국의 경제발전을 담당할 사람에게 협력하는 것을 목적으로 하며, 다음 중 하나에 해당되는 자를 그 대상자로 한다.

1. 대상자

① 기능실습(이하 '실습'이라 한다)을 희망하는 자(이하 '실습희망자'라고 한다)가 출입국관리 및 난민인정법[2](1951년 政令 제319호, 이하 '법'이라 한다)의 별표 제1의 4의 상단에 의한 '연수'의 재류자격(在留資格)을 소지하고 일본에 체류하며, 당해 재류자격에 따른 활동(이하 '연수활동'이라 한다)에 종사하는 외국인(고시된 날로부터 4개월 이내에 연수활동 기간이 종료하는 자는 제외한다).
② 자신이 국적을 갖고 있는 국가 또는 일본에 입국하기 전에 거주하고 있던 국가에 귀국한 후 일본에서 습득한 기술을 요하는 업무에 종사할 것이 예정된 자
③ 체류상황으로 보아 기능실습제도의 목적에 따른 성과를 기대할 수 있는 자
④ 일본의 公私기관과의 고용계약에 따른 실습에 의해 더욱 실천적인 기술을 습득할 수 있는 자

2. 연수성과의 평가

실습희망자는 일본의 연수활동을 통하여 일정수준 이상의 기술을 습득한 것이 인정되어야 한다. 이러한 인정은 외국인 연수생의 수입확대 및 원활화를 위한 목적으로 민법 제 34조의 규정에 의하여 법무대신의 허가를 받아 설립된 재단법인 국제연수협력기구(이하 '연수협력기구'라 한다)가 행하는 연수성과의 평가에 의하여 이루어진다.

3. 실습실시기관

① 일본인이 종사하는 경우에 받는 보수와 동등액 이상의 보수를 받을 것을 내용으로 하는 고용계약이 실습희망자와 실습을 실시하는 기관(이하 '실습실시기관'이라 한다) 사이에 체결되어야 한다.
② 실습은 연수활동 및 기술에 관하여 연수활동이 행하여지는 기관과 동일한 기관에서 행하여져야 한다.
③ 실습실시기관 또는 실습희망자에 관한 연수를 사업으로서 행하는 기관은 실습생용의 숙박시설을 확보하여야 하며, 실습생의 귀국여비의 확보 등 실습생의 귀국담보조치를 취해야 한다.
④ 실습실시기관은 실습생이 실습을 종료하여 귀국하는 경우 또는 실습의 계속이 불가능한 사유가 발생하는 경우에 즉시 연수협력기구를 통하여 지방 출입국관리국에 당해 사실을 보고해야 한다.
⑤ 실습실시기관 또는 그 경영자 및 관리자는 과거 2년간의 외국인 연수 또는 실습 및 취업과 관련하여 부정행위("상품을 생산하거나 판매하는 업무 또는 대가를 받는 노무를 제공하는 업무에 종사하는 것을 통하여 기술을 습득하는 연수-이하 '실무연수'라 한다-"를 포함하지 않는 연수실시계획에 의하여 수입되는, '법' 별표 제1의 4의 표의 상단에 의한 '연수'의 재류자격을 소지하고 있는 자를 실무연수에 종사시키는 행위 및 위의 ④에서 규정하고 있는 보고를 태만히 하는 자를 포함한다)를 해서는 안 된다.

4. 체재기간

예정되어 있는 실습기간은 대체로 연수활동기간의 1.5배 이내로서, 체제 기간은 연수활동기간을

포함하여 2년 이내의 기간으로 한다.
제2조('재류자격'의 변경) ① 실습희망자는 '법' 제20조 제2항의 규정에 의한 별표 제1의 5의 표 상단의 '특정활동'으로 체류자격을 변경하는 신청을 해야 한다.
② 연수협력기구는 실습에 관한 '재류자격'을 변경하는데 필요한 자료수집, 조사 등을 행해야 한다.
③ 실습희망자는 원칙적으로 연수활동 기간이 종료하기 3개월 전까지, 제1조의 2에 의한 연수성과의 평가를 받고 싶다는 희망서를 연수협력기구에 신청해야 한다.

<附錄 5-2> 日本 商工會議所와 硏修生派遣機關과의 契約書
(○○ 國硏修生派遣 受人れ事業に關する 契約書)[3]

제1조(목적) ○○국 ○○○○(이하 '파견기관'이라 칭함)과 일본국 ○○상공회의소(이하 '수용기관')는 양국의 우호친선의 발전과 경제협력, 기술이전의 추진을 목적으로 하고, 양국의 제법령에 따라 파견기관이 파견하는 연수생을 수용기관이 수용하여 일본국에서 시행하는 「○○국 연수생 파견 수용사업」(이하 '연수사업'이라 한다)을 실시한다.
제2조(연수기간 등)1. 연수는 하나의 집단을 단위로 하고, 연수생의 일본국으로의 입국시점을 연수의 개시시기, 출국시점을 종료시기로 한다. 연수기간은 매회 ○년을 초과하지 못하고 이를 연장하지 않는다.
2. 연수 개시시기는 당해 연수의 개시 ○개월 전까지 파견기관과 수용기관(이하 '양기관'이라 칭함)의 협의하에 결정한다.
제3조(연수분야 및 연수생의 수) 수용기관은 연수시기별로 연수분야 및 연수생의 수를 결정하고, 당해 연수의 개시 ○개월 전까지 「수용 가능한 연수 분야 및 연수생 인원수의 리스트」를 파견기관에 송부한다.
제4조(연수생의 요건) 연수사업에 있어서 연수생은 아래의 요건을 갖추어야 한다.
(1) 일본국의 「출입국관리 및 난민인정법」(이하 '입관법'이라 한다) 별표 제1의 '연수생'의 재류자격에 의한 입국사증을 보유한 자
(2) 과거 연수사업에 참가한 경험이 없는 자[4]
(3) 만 ○○세 이상 만 ○○세 이하인 자
(4) 일본국에 단신으로 체재하는 자
(5) 파견기관이 파견 전에 시행하는 사전교육을 수료하고, 연수를 받기에 족한 일본어 능력을 가진 것으로 인정되는 자[5]
(6) 고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자
(7) 파견전에 파견국 내에서 연수분야의 기술 기능 또는 지식을 요하는 업무에 ○년 이상 종사한 경험이 있는 자
(8) 파견국 내의 기업 등에서 현직을 보유하고 있고 동시에 연수를 종료하여 귀국한 후, 연수로 인하여 습득한 기술 등을 필요로 하는 당해 기업 등으로의 복직이 보장되며, 아울러 복직시에 있어서 연수에 참가하지 않고 현직을 계속하였다고 가정할 경우 보다 더 높은 수준의 승급 또는 승격이 보장되어 있는 자[6]
(9) 파견기관이 파견전에 연수생에 대하여 실시하는 건강진단에서 연수를 감당할 수 있는 심신을 가지고 있고, 그리고 일본국 체재기간중에 치과 치료를 받을 필요가 없는 것으로 인정되는 자[7]
(10) 파견국의 정부 또는 정부 공공단체 또는 이에 준하는 기관으로부터 연수참가에 대한 추천을 받은 자
(11) 연수참가시 서약을 행한 자
제5조(파견기관이 구비해야 할 증명서 등) 1. 파견기관은 전조와 관련하여 다음의 증명서를[8] 연수개시 ○개월 전까지 수용기관에 대하여 송부하여야 한다.
① 전조 (2),(3) 및 (7)과 관련한 「이력서」(참고양식 12) 및 얼굴사진 5매
② 전조 (6)과 관련한 졸업증명서
③ 전조 (8)과 관련한 「복직 등 증명서」(참고양식 11) 및 「연수생소속 기업개요서」(참고양식 10)
④ 전조 (4) 및 (11)과 관련한 「연수참가 서약서」(참고양식 13)
⑤ 전조 (9)와 관련한 「건강진단서」
⑥ 전조 (10)과 관련한 「연수생 추천서」및 「추천기관 개요서」(참고양식 9)
⑦ 「파견기관 개요서」(참고양식 8)
2. 수용기관은 연수생의 입국사증 취득과 관련한 「재류자격인정증명서」의 취득절차 등을 위하여 필요한 경우는 파견기관에 대하여 전항 이외의 증명서 등의 송부등을 청구할 수 있는 것으로 한다. 이 경우 파견기관은 속히 당해 증명서 등을 수용기관에 대하여 송부하지 않으면 안 된다.
제6조(연수생의 선정 등) 파견기관은 제3조(연수분야 및 연수생의 수) 및 제4조(연수생의 요건)에

의거하여 매회 파견국내에서 연수생 후보자를 선정하고 수용기관의 동의를 얻어 당해 후보자 중에서 연수생을 확정한다.
제7조(연수계획서) 수용기관은 매회 연수개시 ○개월 전까지 파견기관에 통지하는 '연수계획서'에 따라 연수를 실시한다. 단, 수용기관은 부득이한 사정이 있는 경우 연수개시전 및 개시 후에 연수계획서에 내용을 변경할 수 있다. 이 경우 수용기관은 파견기관 및 해당 연수생에 대하여 속히 변경의 내용 및 그 이유를 문서를 통지하지 않으면 안 된다.
제8조(연수의 실시방법 등) 1. 수용기관은 전조의 연수계획서에 따라 일본어 연수 등을 포함한 '일반연수'(단, 연수시간 합계의 3분의 1 이상) 및 연수분야에 맞추어 시행하는 '실무연수'(단, 연수시간 합계의 3분의 2 이하)를 실시한다.
2. 수용기관은 연수 일부 및 전체 연수기간을 통하여 생활전반의 관리 등을 수용기관이 그 회원 중에서 선정하는 기업 등 (이하 '수용기업 등' 이라 한다)에 위탁한다. 이 경우 수용기관은 각각의 수용기업에 대하여 원칙적으로 2명의 이상의 연수생을 배속한다.
제9조(연수사업과 관련한 비용부담 및 연수생의 대우) 본 연수사업과 관련한 비용부담 및 일본 국내에서의 연수생의 대우에 관하여는 본 계약의 부속 문서를 정하는 「○○국 연수행 파견 수용사업과 관련한 비용부담 및 연수생의 대우에 관한 악정」에 따라 양기관이 분담한다. 본 '약정'에는 수용기관에 의한 연수생에 대하여 연수수당의 지급 및 해외여행자 상해보험 가입 등의 사항을 포함하는 것으로 한다.
제10조(연수지도원 및 생활지도원의 배치) 수용기관은 각 수용기업별로 연수생이 습득하려는 기술 기능 또는 지식에 관하여 5년 이상의 경험을 보유하는 '연수지도원'을 필요 수만큼 배치해야 하고, 연수생의 생활면에서의 상담 지도를 담당하는 '생활지도원'을 한 명 이상 배치한다.
제11조(연수생 선임자의 선임) 파견기관은 매회 연수생 중에서 한 명의 연수생 선임자를 선임토록 하고, 연수생 선임자는 연수생 전체의 창구역할을 담당케 하고 수용기관과의 연락업무 등을 행한다. 단, 연수생 선임자의 대우는 다른 연수생과 동일하고 연락업무 등에 소요되는 비용은 원 파견기관의 부담으로 한다.[9)]
제12조(연수종료증서의 교부) 수용기관은 연수계획서에 규정된 연수를 종료하였다고 인정되는 연수생에 대하여 '연수종료증서'를 교부한다.
제13조(연수종료후의 귀국) 1. 연수생은 연수종료 후 속히 파견국으로 귀국하 여야 한다.
2. 파견기관은 연수생 전원의 귀국을 확인한 경우 속히 문서로써 그 내역을 수용기관에 통지하지 않으면 안 된다.
제14조(연수의 중지) 1. 수용기관은 연수생이 연수생 자신의 귀책사유 또는 기타의 원인에 의하여 연수계획서에 규정된 연수를 계속할 수 없거나 부적당하다고 판단한 경우 해당 연수생의 연수를 중지하고 귀국시킬 수 있다.[10)]
2. 전항의 경우에 연수생 자신의 귀책사유에 의하여 귀국하게 되었을 때는 그 귀국비용은 파견기관의 부담으로 한다.
3. 수용기관은 본조 제1항의 연수의 중지와 귀국의 결정, 그리고 그 이유에 관하여 문서로 통지하지 않으면 안 된다.
제15조(연수생의 일시귀국) 연수생의 연수기간중의 일시귀국은 원칙적으로 인정하지 않는다. 단, 당해 연수생이 수용기업 등을 통해 수용기관에 대하여 일시귀국을 신청하고, 수용기관이 불가피한 이유가 있다[11)]고 인정하며, 또한 일본국의 입국관리당국의 재입국 허가를 조건으로 승인할 경우는 파견기관의 책임과 비용부담으로 ○일 이내에서의 일시귀국을 인정한다.
제16조(파견기관의 역할 및 의무 등) 파견기관은 본 계약의 다른 조항에서 규정한 바 외에 다음의 역할 및 의무를 등을 진다.
(1) 연수사업과 관련한 전임사무담당자의 설치
(2) 출입국관리법에 의거한 연수생의 입국사증 취득을 위한 「재류자격인정증명서」의 취득과 관련한 파견국내에서의 사무
(3) 파견전의 사전연수 실시 및 개별 연수생의 일본어 능력에 관한 평가의 실시
(4) 파견전의 건강진단 및 치과진단의 실시
(5) 파견전 및 귀국후 복직까지의 연수생의 관리 및 감독
(6) 귀국후 연수생의 복직 및 복직시에 승급 또는 승격의 상황에 관한 수용기관에 대한 보고
(7) 기타 연수사업과 관련한 수용기관의 연락조정 및 파견국내에서의 사무

제17조(수용기관의 역할 및 의무 등) 수용기관은 본 계약의 다른 조항에 서 규정한 바 외에 다음의 역할 및 의무 등을 진다.
(1) 연수사업과 관련한 전임사무담당자의 설치
(2) 출입국관리법에 의거한 연수생의 입국사증의 취득을 위한 「재류자격 인정증명서」의 취득 등과 관련한 일본국내에서의 사무
(3) 파견기관이 파견전에 시행하는 사전연수의 원활한 실시를 위하여 투자하는 파견기관으로의 금전적 원조를 제한 원조[12)]
(4) 연수생에게 제공하는 숙박시설 및 안전위생상 필요한 조치를 강구한 연수시설의 확보
(5) 수용기업 등에 대한 감리 및 지도 등
(6) 파견기관에 대한 연수생의 연수상황 보고
(7) 연수 개시후 연수생에 대한 건강진단의 실시 또는 수용기업 등에 의한 실시의 지도
(8) 기타, 연수사업과 관련한 파견기관과의 연락조정 및 일본국내에서의 사무
제18조(사고 범죄 등의 처리) 연수기간 중에 연수생과 관련한 사고 범죄 등이 발생한 경우, 수용기관은 파견기관에 대하여 속히 그 사실을 통지함과 함께 일본국의 제법령 등에 따라 양기관의 협의에 의하여 적절하게 처리토록 한다.
제19조(계약의 해석 등) 본 계약의 조항에 관하여 해석상 의의(疑義)가 발생한 경우 또는 본 계약에 규정되어 있지 않은 사항에 대하여는, 연수사업의 취지에 따라 양기관의 협의에 의하여 그 대처방법 등을 결정한다.
제20조(계약의 발효시기 등) 본 계약은 서명한 날부터 발효한다. 단, 본 계약의 발효후 일본국의 입국관리당국에 의한 연수생의 재류자격인정증명서의 교부시 본 계약의 내용과 저촉하는 사항 또는 본 계약서에서 정하지 않은 사항이 규정된 경우 수용기관은 파견기관에 대하여 속히 해당사항을 문서로 통지함과 동시에 이후 해당사항에 관하여는 본 계약에 우선하여 적용토록 한다.[13)]
제21조(계약의 종료) 당사자 일방의 기관이 본 계약의 종료를 희망할 경우는 이를 문서로 상대방에게 통지하지 않으면 안된다. 이 경우 당해 통지가 있는 날을 포함한 회의 연수의 종료로서 본 계약은 자동적으로 그 효력을 상실한다. 단, 그 시점에서 잔기의 연수사업과 관련한 사무에 대하여는 양기관이 그 처리방법 등에 관하여 협의하고, 양기관의 합의에 의거하여 처리토록 한다.
이상에 대하여 계약시의 정문으로 ○○어문[14)]으로 2통을 작성하고 양기관의 합의하에 서명한다. 양기관은 각 1통을 보유한다.

(파견기관) (수용기관)
○○국 ○○○○ 일본국 ○○상공회의소
대표자 ○○○○ 대표 ○○○○
署名[15)] 署名
199○년 ○월 ○일 ○○국 ○○

주석 1) 대만의 「외국인고용허가 및 고용관리법」 번역은 송병준, 「3D업종의 인력난해소를 위한 장단기대책」, 1993의 부록편을 참조하였다.
주석2) 출입국관리 및 난민인정법은 1989년 개정되었으며, 최근에는 1991년 10월 5일 개정되었다.
주석3) 本例는 연수사업이 1회에 한하지 않고 계속적으로 실시됨을 전제로 하고, 계약본문에 관하여는 거의 항구적으로 사용할 수 있는 형식을 제시하고 있다.
주석4) 본항은 소위 '리피터'를 배제함을 목적으로 한다. 경제 기술이전 추진이라는 측면에서는 가능한 한 광범위하게 많은 사람이 참가할 수 있도록 함이 바람직하다.

주석5) 여기에서의 '일본어능력'은 (재)국제교류기금이 해외에서 실시하고 있는 일본어 능력 검정시험의 4급 합격 정도의 수준(초보적인 문법, 100자 정도의 한자, 800자정도의 어휘를 습득하고, 간단한 회화가 가능하며, 평이한 문장 또는 짧은 문장을 읽고 쓸 수 있는 능력을 갖추고 있음)을 가리키지만 의무사항은 아니다.
주석6) 본 항은 귀국촉진책의 하나이다. 승급 승격의 형태는 국가라 차이가 있으나, 여기서는 본 연수에 참가하지 않고 근무를 계속 하였다고 가정할 때, 그 결과 얻을 승급 승격의 수준보다도 높은 것을 기대하고 있다. 단, 구체적인 금액이나 직책까지 명시할 필요는 없고, 특별한 배려를 한다는 보증이 있으면 충분하다. 또한 상대국의 관습상 특별한 배려의 약속을 얻기가 곤란한 경우에도 복직의 확약만은 받아 둘 필요가 있다.
주석7) 파견전에 실시하는 건강진단으로 다음과 같은 검진항목이 고려되며, 또한 본 연수를 감당할 수 있는 건강상태임을 확인할 수 있는 의사의 소견이 필요하다.
① 체증 신장 흉위 ② 내과 ③ 안질 시력 색신 ④ 혈압 ⑤ 뇨 ⑥ 이질 ⑦ 血沈 ⑧ 트벨크린 반응 ⑨ 흉부의 X선 촬영 ⑩ 매독 ⑪ 간염 ⑫ 기와증 ⑬기타 특기사항, 또한 치아에 관하여 상세한 진단서의 제출까지는 필요로 하지 않으나, 일본에서의 치료를 요하지 않는 정도의 상태임을 확인할 수 있는 의사 소견의 확인이 바람직하다.
주석8) 증명서 등은 재류자격인정증명서의 교부신청을 용이하게 위하여 원칙적으로 영문으로 작성된 것이 바람직하다.
주석9) 예를 들면 중국으로부터의 수용에 있어서의 파견기관이 '단장', '통역' 등의 직함으로 연수생의 인솔자를 선임하는 경우가 많다고 한다. 이 경우는 본 계약에서 연락비용의 부담, 단장 등의 대우 등에 관한 내용을 규정해 둘 필요가 있다. 또한 연수생의 인원수에 따라서는 선임자가 복수일 수도 있다. 또한 수용기관이 숙사 단위로 연수생의 선임자를 선임할 수도 있으나 이 경우도 본 계약에서 연락비용의 부담, 선임연수생의 대우 등을 결정해 둘 필요가 있을 것이다. 더욱이 상공회의소와 수용기업과의 위탁계약에서는 선임연수생의 연락업무에 지장을 주지 않도록 배려해 둘 필요가 있을 것이다.
주석10) 연수를 중지시키고 강제 귀국의 대상이 되는 연수생으로는 범죄(서류위조, 폭행, 횡령 등)를 저지른 자, 또는 장기무단결석, 현저한 태만 등 취업에 관한 관습상징계면직에 상당하다고 인정되는 이유 및 기타 질병 등의 이유로, 예를 들면 연수기관의 12분의 1 이상 참가하지 않았거나 참가 불가능으로 인정되는 자가 고려된다.
주석11) 부득이한 이유로서는 근친자 장례식에의 참석 등이 예상된다.
주석12) 여기서 말하는 원조로서는 일본어 교육과 관련한 교재의 소개, 일본에서의 생활과 관련한 예비지식의 소개 등이 있으며, 어느 경우에도 통상의 연락경비 이사의 비용은 파견기관이 부담토록 하는 것이 바람직하다.
주석13) 계약의 발효 후 입국관리당국으로부터 지도(행정지도) 등으로 계약내용을 변경하지 않으면 안될 경우가 예상되는데, 그 경우는 계약변경에 소요되는 수고와 시간을 고려하여 계약본체는 그대로 살리고, 계약과 엇갈리는 사항이나 계약에 규정되어 있지 않는 사항에 대하여는 양기관의 협의하에 대처함이 현실적인 것으로 생각된다. 그 후 연수의 일정시점에서 계약본체를 개정할 필요가 있을 것이다.
주석14) 사용언어에 대하여는 파견국의 언어와 일본어의 두 종류를 작성하고, 일방 또는 쌍방을 정문(正文)으로 하는 방법, 국제어로서의 영어 한 종류만을 정문으로 작성하고, 필요에 따라 양국의 언어로 작성하는(단, 정문으로 하지는 않는다) 방법 등을 생각할 수 있다.
주석15) 서명은 계약내용에 대하여 합의하였다는 증거로서 일본의 공인(公印)과 같은 중요한 의미를 가진다. 또한 계약서 전체에 대하여 합의한 증거(모든 페이지의 내용이 적정할 것, 누락된 페이지가 없을 것, 모든 기술이 적정할 것)로서 계약서 말미의 서명만으로는 부족하고 각 페이지의 사각(四角)의 여백에 서명하거나 계약서를 봉인하는 등의 배려가 필요할 것이다.