

본 논문은 2003년 노동부의 「WTO 서비스 협상관련 각국의 노동시장 개방
현황 및 정책과제 연구」에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음

WTO 서비스 협상관련 각국의 노동시장 개방현황 및 정책과제 연구

2004. 3.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『WTO 서비스 협상관련 각국의
노동시장 개방현황 및 정책과제 연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2004. 3.

한국노동연구원

원장 이 원 덕

— 연 구 진 —

연구책임자 : 유길상(한국노동연구원 선임연구위원)

연 구 원 : 이장원(한국노동연구원 국제협력실장)

이규용(한국노동연구원 전문위원)

이해춘(성균관대학교 연구교수)

조준모(숭실대학교 교수)

목 차

I. 연구의 배경과 목적	1
II. Mode 4의 성격	3
1. Mode 4의 제도적 이해	3
2. 서비스 형태와 Mode 4 협상일정	9
3. Mode 4의 성격	12
4. GATS Mode 4 관련 주요 규정	18
III. Mode 4의 현안 이슈와 쟁점	21
1. Mode 4의 주요 쟁점	21
2. OECD-IOM-World Bank의 논의	28
3. 주요 지역무역협정과 쌍무협정에서의 Mode 4 현황	33
4. Mode 4의 협상 전망	43
IV. 주요국의 외국인력정책의 동향과 Mode 4	47
1. Mode 4 논의와 외국인력정책	47
2. 외국인력정책의 유형과 Mode 4	50
3. 미국의 외국인력제도	52
4. 캐나다의 외국인력제도	59
5. EC의 외국인력제도	63
6. 일본의 외국인력제도	77
V. 주요국의 1차 양허안 비교	84
1. 주요국의 1차 양허안	84

2. 주요 선진국의 양허안 비교	96
VI. Mode 4 자유화가 한국에 미치는 경제적 효과 전망	101
1. 문제의 제기	101
2. 노동이동성의 경제적 효과	102
3. 노동이동 편익의 시뮬레이션 결과	110
4. Mode 4 협상에 대비한 시사점	113
VII. Mode 4 협상을 위한 정책방향	116
1. 한국의 Mode 4 1차 양허 내용	116
2. 주요국의 한국에 대한 양허요청안	117
3. 한국의 사증제도와 Mode 4	120
4. Mode 4 협상을 위한 정책방향	123
참고문헌	137
부 록	141

표 목 차

<표 2-1> GATS 서비스공급 형태	10
<표 2-2> Mode 4의 성격과 범주	14
<표 2-3> Mode 4 범주에 관한 논의의 요약	18
<표 3-1> Mode 4 관련 주요 쟁점 내용과 각국의 입장	23
<표 3-2> NAFTA 협정문 제 16조의 인력이동에 관한 내용	35
<표 3-3> NAFTA에 따른 캐나다·멕시코 전문인력의 미국 유입 현황	36
<표 3-4> CARICOM의 기능인력 이동 자유화	38
<표 3-5> 일본-싱가포르 협정의 인력이동	43
<표 4-1> 이민 유형별 미국의 이민자 구성 (2002 회계연도)	52
<표 4-2> 미국의 고용관련 비자의 유형과 연간 쿼타	54
<표 4-3> 미국의 Preference별 고용관련 이민 현황 (2002 회계연도)	55
<표 4-4> 미국의 비이민비자의 종류	57
<표 4-5> 서유럽의 외국인 및 외국인 근로자: 1998	64
<표 4-6> 프랑스 내 취업을 위해 입국허가된 이주 근로자, 1998-2000	66
<표 4-7> 일본의 전문/기술직 분야의 재류자격 및 직종의 예	79
<표 4-8> 2001년 외국인 근로자수	80
<표 5-1> 미국의 1차 양허안 주요 내용	86
<표 5-2> 캐나다의 1차 양허안 주요 내용	88
<표 5-3> EC의 1차 양허안 주요 내용	92
<표 5-4> 일본의 1차 양허안 주요 내용	95
<표 5-5> Mode 4 범위의 국가간 비교	96

<표 5-6> 인력이동의 범위와 체류기간의 비교	97
<표 5-7> 인력이동의 범위와 자격요건	99
<표 6-1> 쿼터의 3% 확대가 추가적인 노동력의 유입/유출에 미치는 크기	110
<표 6-2> Mode 4 자유화로 인한 지역별 경제적 후생 변화 [㉠]	111
<표 6-3> 숙련노동과 비숙련노동의 실질임금의 변화(%) [㉠]	112
<표 6-4> 숙련과 비숙련 쿼터증가로 인한 내국인 후생변화 [㉠]	113
<표 7-1> 한국의 1차 양허안 내용	117
<표 7-2> 주요국의 Mode 4관련 양허요청 사항	119
<표 7-3> 한국의 양허안과 한국에 대한 주요 요청안 요약	120
<표 7-4> 한국의 Mode 4 1차 양허안과 사증제도	122
<표 7-5> 취업활동이 가능한 사증	123
<표 7-6> 한국의 Mode4 1차 관련 사증제도의 외국인력 추이	123

그림 목차

[그림 7-1] 시나리오별 Mode 4 협상전략 개념	124
-------------------------------------	-----

I. 연구의 배경과 목적

현재 진행 중인 도하개발아젠다(Doha Development Agenda: DDA)의 서비스 협상에서 주요 쟁점 중의 하나인 인력이동(Mode 4)에 관한 논의는 선진국과 개도국의 입장이 첨예하게 대립되어 있다.

개도국들은 DDA가 개도국의 입장을 배려한다는 전제로 출범하였다는 의미에서 개도국의 인력수출에 대한 이해관계가 큰 Mode 4 협상에서 무역의 관점에서뿐만 아니라 인력 이동의 자유까지 포함한 광범위한 분야에서의 선진국들의 양허 확대를 요구하고 있다. 물론 개도국 간에도 각국이 처한 입장에 따라 상당한 의견차가 존재한다.

반면에 선진국들은 Mode 4의 자유화가 자국의 노동시장에 미칠 부정적인 영향을 우려하여 선진국 기업과 전문인력의 해외진출을 촉진하는 측면에서 무역의 관점에서만 소극적으로 접근하려는 입장을 견지하고 있고, 특히 미국은 9.11 테러 이후 보안 강화 측면에서도 인력이동의 자유화를 포함한 양허에 대해서는 매우 소극적인 입장을 취하고 있다. 최근 제출된 1차 양허안(initial offer)에서 EC, 캐나다, 일본 등이 개도국들의 요구사항을 어느 정도 수용한다는 신호(signal)를 주기 위해 Mode 4의 양허범위를 일부 확대하였으나 그 수준에 대해 개도국들은 크게 실망하고 있는 상태에 있다.

우리나라의 경우 1차 양허안에서 Mode 4 양허는 UR 당시 양허에서 추가된 사항이 없는 상태다. 특히 계약에 기초한 서비스공급자의 이동에 대해서는 1차 양허안에 반영되어 있지 않다. 문제는 이러한 Mode 4 협상에 대한 우리나라의 입장이 우리나라 서비스산업의 경쟁력과 우리나라 기업의 해외진출 전략, 그리고 국내 노동시장에 미칠 파급효과 등에 대한 고려를 통해 관련부처간의 심층적인 토의를 통해 도출된 것이 아니라 다른 나라의 협상 전략이나 Mode 4 자유화의 영향에 대한 정보가 없으니까 일단 UR 당시 양허 수준에서 출발해 보자는 안일하고 준비가 안 된 상태에서 나온 전략이라는 것이다. Mode 4 협상완료 예정일이 2005년 1월 1일임에도 불구하고 아직까지 우리나라 정부는 향후 한국의 서비스시장에 엄청난 영향을 미칠 수도 있는 Mode 4 협상에 대한 전략이 거의 없는 실정에 있다.

Mode 4 협상은 2004년 4월부터 본격화될 것으로 보이는데 우리나라의 1차 양허안 수준

에서 타결되리라고 판단하는 것은 지극히 안일한 자세이다. 이는 우리나라의 1차 양허안에 대해 선진국 및 여타 개도국들이 추가적인 양허를 요청하고 있는 사실에서도 확인할 수 있다. 따라서 Mode 4의 양허범위가 확대될 경우 우리나라 서비스 시장과 노동시장에 미치는 파급효과를 예상하고 적절한 대응전략을 수립하는 것이 시급하다.

우리나라의 경우 농산물 개방 논의에서 선진국(US-EU)과 후진국(G22)의 중간에 처한 G-10에 소속되어 일부는 선진국과 이해를 같이 하고 일부는 후진국과 이해를 같이 하는 것과 마찬가지로, Mode 4의 논의에서도 숙련외국인근로자(skilled foreign labor)와 비숙련 외국인근로자(unskilled foreign labor) 모두를 수입해야 하는 중간적 위치에 있기 때문에 Mode 4 논의과정에서 어떠한 협상전략을 선택해야 할지 매우 애매한 위치에 놓여 있다.

향후 Mode 4의 협상 진행에 따라 양허범위는 확대될 것이 자명한 사실이며 Mode 4의 양허범위가 확대될 경우 국제노동시장에서 숙련노동력과 비숙련노동력의 선후진국간의 이동이 더욱 활발해질 것이다. 이는 결과적으로 해당 국가들의 고용, 임금 수준 및 생산과 후생수준에 지대한 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 향후 Mode 4의 협상과정에서 우리나라의 이익이 최대한 지켜지면서도 국제적인 무역자유화의 큰 흐름을 잘 활용하는 지혜가 필요하다.

이와 같은 문제인식 하에서 본 보고서는 Mode 4협상에서의 쟁점과 우리나라의 대응전략에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 우선 제Ⅱ장에서 모든 것이 애매모호하게 규정되어 있는 Mode 4의 성격에 대해 살펴본 다음 제Ⅲ장에서 Mode 4의 현안 이슈와 쟁점들을 살펴보고자 한다. Mode 4는 무역(trade)과 인력이동(migration)이 혼합되어 있다. 선진국들은 무역의 관점에서 Mode 4를 이해하면서도 출입국관련법에 의해 자연인의 주재를 통한 서비스 공급(Mode 4)을 통제하려고 하고 있기 때문에 개도국들은 자연인의 이동을 수반하는 Mode 4는 결국 인력이동의 원활화에 초점을 맞추어 외국인력정책의 관점에 비중을 두어 접근하려고 한다. 따라서 제Ⅳ장에서는 주요국의 외국인력정책을 Mode 4와 연계하여 살펴보고 제Ⅴ장에서는 주요국의 1차 양허안을 비교분석하고자 한다. Mode 4의 자유화는 각국 노동시장에 커다란 영향을 미칠 수 있다. 따라서 제Ⅵ장에서는 Mode 4 자유화가 국내 노동시장에 미치는 효과를 전망해 보고 제Ⅶ장에서는 우리나라의 Mode 4 협상을 위한 정책방향에 대해 살펴보고자 한다.

II. Mode 4의 성격

1. Mode 4의 제도적 이해

가. 도하개발아젠다(Doha Development Agenda: DDA)

새로운 다자간 무역협상을 의미하는 DDA는 WTO를 발족시킨 우루과이라운드의 최종 타결 내용중에서 농산물과 서비스분야의 합의내용이 미흡하다는 WTO회원국의 판단에 따라 폭넓은 분야의 무역자유화를 위한 새로운 다자간 무역협상의 필요성에 의해 출범되었다. 2001년 카타르 도하(Doha)에서 출범한 DDA협상은 그 준비과정에서 개도국들 반대와 협상의제에 대한 합의도출의 실패로 한 때 출범이 무산되기도 했었다. DDA 출범을 위한 WTO의 논의는 2001년에 들어서면서 본격화되기 시작했으며, 각료회의 개최 직전인 10월27일 2차 초안이 마련되었다.

2차 초안은 전체적으로 각국의 의견이 균형있게 반영된 것으로 평가되었지만, 일부 분야에 대해서는 여전히 국가간 이해가 첨예하게 대립되었다. 그러나 이러한 이견들은 도하 각료회의의 분야별 회의를 통해 조정할 수 있었다. 각료회의 개최 직전까지 합의가 이루어지지 않아 분야별 회의가 이루어진 이슈는 농업, 규범(반덤핑, 지역협정 등), 환경, 싱가포르 이슈, 이행, TRIPS(무역과 관련된 지적재산권 협정)등 6개 분야였다. 도하각료회의에서는 이들 분야에 대한 각국의 이견을 조정하고 DDA의 출범을 선언하는 각료선언문을 채택하였다.

DDA의 3가지 협상의제는 시장개방과 관련된 의제, 규범관련 의제, 기타로 나타낼 수 있다. 시장개방에 관련된 의제는 농업, 서비스, 비농산물(공산품, 임수산물)이며, 규범관련 의제는 다시 기존 협정 개정(반덤핑, 보조금/수산물보조금, 지역협정, 분쟁해결)과 신규범 제정(투자, 경쟁정책, 무역원활화, 정부조달 투명)으로 나뉘며, 기타로는 환경과 지적재산권을 들 수 있다. 또한 협상과 병행하여 개도국의 개발문제를 별도로 검토하는 DDA는 일괄타결방식(Single Undertaking)을 그 협상방식으로 삼고 있는데, 이는 전체

협상을 하나의 패키지(package)로 간주하여, 분야간 trade-off를 가능하게 하여 타결을 촉진시키기 위한 것이다.

2002년 2월에 농업, 서비스, 비농산물, 규범, 환경, 지적재산권, 분쟁해결의 7개 분야 협상기구를 설치하였으며, 개발, 투자, 경쟁정책, 무역원활화, 정부조달투명성은 WTO의 기존 산하기구에서 논의되고 있다.

2002년 3월부터 분야별로 논의를 시작한 DDA는 주요 협상시한 준수 실패로 협상이 교착상태에 봉착하여 2002년 말에 시한이었던 개도국 우대 조항 검토 및 의약품 공급 문제 등 개도국 관심사항 타결이 실패로 돌아갔다. DDA는 현재 심각한 위기에 직면해 있다. 협상진전상황을 중간점검하기 위해 2003년 9월에 멕시코의 칸쿤에서 개최된 제5차 WTO 각료회의가 농업, 비농산물 시장접근에 대한 세부원칙의 기본골격 수립 및 싱가포르 이슈의 세부원칙 수립 합의에 실패했기 때문이다. 이에 따라 국제무역계 일각에서는 DDA협상이 당초 예정된 2004년 말의 합의시한을 지키지 못할 것이라는 의견들이 제기되고 있다. 그 이후로 10월에 제네바에서 DDA협상이 다시 재개되어 대사급이 참여한 수석대표회의(Hod)에서 농업, 비농산물 시장접근, 싱가포르 이슈, 면화를 중심으로 토의 중에 있다. 또한 12월에는 제네바에서 고위급이 참가하는 일반이사회를 개최하여, 칸쿤 각료회의에서 협의를 이루지 못한 위의 4개 분야에 대한 기본골격 수립에 합의하거나 향후 협상일정만 합의하는 방안을 추진 중에 있다.

나. 서비스 무역 협상

세계경제에서의 서비스무역의 중요성을 인식하고, 투명성과 점진적 자유화의 조건에 따른 서비스 무역의 확대와 무역 상대국의 경제성장 및 개발도상국의 발전을 촉진시키기 위해 체결된 「서비스무역에 관한 일반협정」(GATS)은 서비스분야의 국제교역을 다루는 최초의 구속적 다자간 규범으로 탄생되었다.

WTO이전의 GATT체제에서는 주로 상품에 대한 관세인하를 주 목적으로 하고 있어서 서비스무역에 대한 협상의 역사는 그리 오래되지 않는다. 그러나 세계경제의 성장에 따른 서비스 무역의 중요성이 부각되면서 서비스 무역협상은 1986-1994년 기간에 지속된 제8차 다자간 무역협상인 우루과이라운드에 처음 채택되었고, 이는 GATT체제하의 마지막 다자간무역협상이자 모든 라운드 중 가장 광범위한 협상이었다. 우루과이라운드는 WTO 및 새로운 협정문들을 창출하게 되었는데 WTO협정의 기본구조를 이루는 상품, 서비스,

지적재산권, 분쟁은 각각, GATT, GATS, PRIPS, 분쟁해결기구의 기본원칙을 가지고 있다. WTO가 서비스나 지적재산권 등을 포함하는 새로운 무역기구로 GATT를 대체했지만, GATT조항은 WTO의 상품무역 협정의 조항으로 계속 남아있다.

오늘날 WTO는 무역자유화와 국제이주라는 두 가지 과제에 봉착하고 있다. “서비스 공급자의 단기간 이동”을 위해 더욱 확대된 이동의 자유는 서비스 무역에 관한 일반협정(GATS)에서 협상 중에 있다. 이것에 관한 협상, 소위 서비스 공급의 4번째 유형(mode 4)에 대한 협상은 1986년부터 1993년까지 우루과이 라운드에서 진행되었지만 성공적인 결과를 보지는 못했다. 협상에서 선진국들은 사업상 방문자와 다국적 기업의 고급 노동자들의 이동의 편의를 도모하는 것에 집중하였으나 개도국들은 특히 외국인 직접투자와 같은 비교우위 지역에서의 약속의 부재로 인해 협상을 체결하지 못하였고, 현재 시장개방의 확대를 위해 압력을 가하고 있다. 동시에 다수의 다국적 기업들이 직원의 국제적 이동을 위해 확대된 범위를 찾고 싶어 한다. 이같이 공통된 관심사는 GATS 협상의 현재 라운드에서 논의되고 있는 mode 4에 중요한 인식을 부과하게 되었다.

게다가 국가간 장벽제거를 통한 서비스 공급자의 단기간 이동이 세계경제에 상당한 이익을 부과할 것이라는 믿음이 이 같은 관심을 불러일으키고 있다. 이와 같은 점은 소프트웨어 산업에서 알 수 있다. 인도의 젊은 전문가들의 60%는 소프트웨어 기술자로 이동하고 있다. 이동장벽의 완화는 다수의 개도국들이 건설, 유통, 환경, 운송 서비스 등에 인력을 수출할 수 있는 여건을 마련하였다. 더욱이 중요한 사실은 단기간 이동이 송출국과 유입국 모두에게 이득을 가져온다는 사실이다. 송출국의 입장에서는 서비스 공급자들이 귀국할 경우 더 큰 재정적, 기술적인 이득을 가지고 모국에 돌아오므로 국가경제발전에 큰 역할을 한다는 것이고, 유입국의 경우 단기간 이동은 그로 인한 국내문제가 이민으로 인한 문제보다 심각하지 않다는 것이다.

그러나 오늘날에는 국가간에 많은 다른 유형의 장벽들이 사람들의 이동을 제한하고 있는데, 외국인 서비스 공급자에 대한 명백한 금지나 사증 쿼터제, 다양한 유형의 경제수요 심사(ENT), 전문자격인증의 문제 등을 그 예로 들 수 있다. 이 같은 장벽들의 제거는 단지 Mode 4 무역의 잠재적인 이익을 깨닫는 것뿐만 아니라 서비스 협상을 성공적으로 이끌 수도 있다. 인구의 고령화와 숙련 노동자들의 부족은 서비스 협상에서의 노동이동에 긍정적인 영향을 끼치나 Mode 4의 완전 개방에 대해서는 많은 국가들이 명확하지 않다. 유입국은 개방으로 인한 정치, 사회문제와 함께 국내 노동자들의 반감을 고려하는 반면에 송출국은 “두뇌유출” 문제를 고려한다.

서비스 무역에 관한 일반협정(GATS)은 회원국이 개별 서비스분야에서 법적 구속력을 갖는 무역제도들을 체결하는 것을 허용한다. GATS는 회원국들에게 그들 협정의 수준, 수, 분야별 유형 등을 규정하지 않으며, 널리 보급되어 있는 무역조건들보다 더욱 자유로운 수준으로 협정을 체결할 것을 강요하지도 않는다. 양허표의 대부분은 status quo를 명확하게 하며, 현재 수준의 최소 무역권리의 형태를 유지하도록 권고되고 있다.

공급자와 소비자 사이의 직접적인 물질적 상호작용을 위해 많은 서비스 분야의 요구를 반영하고 있는 GATS에 포함되는 거래들은 특히 광범위하게 이루어지고 있다. 협정은 해외에서 서비스를 수입하는 A국의 국경간 거래(mode 1)를 포함 할 뿐만 아니라 해외시장에서 서비스를 소비하는 A국에서의 거주자(mode 2), A국의 상업적 주체를 통한 외국인 공급자(mode 3), 서비스 공급을 목적으로 A국으로 단기간 이동을 하는 사람들(법적으로 “자연인”이라 설정됨: mode 4)까지 확장된다.

회원국들은 서비스 양허표에 나타난 분야의 시장접근과 내국민 대우의 수락을 위해 약속을 구체화해야 한다. 시장접근의 보장은 회원국이(GATS의 XVI조에 열거된, 대개의 경우 쿼터와 관련된) 시장접근 제한유형을 사용하지 않을 것을 내포하고 있다. XVII조는 외국서비스나 서비스 공급자에게 손해를 입히는 경쟁조건을 수정하는 제도의 부재를 내국민 대우라 정의하고 있다. 시장접근과 내국민 대우를 벗어나는 것이 개별적으로 금지된 것은 아니지만, 시장접근과 내국민 대우를 제한하는 경우는 명시적으로 목록화 되어 있어야 한다. 반복을 피하기 위해 양허된 모든 분야에서 제한하는 것은 수평적 분야에 명시되어야 한다. 그러므로 GATS는 “혼합적인” 접근을 근거로 하고 있다.

한 분야를 양허하지 않거나 특정 공급유형에 대한 구체적 약속이 없다고 해서 그것과 관련된 정책들이 GATS의 권고사항을 능가하는 것은 아니다. 최혜국 대우와 같은 기본적인 의무들은 상황에 관계없이 일괄적으로 적용된다. 최혜국 대우는 무역 당사자간에 국적으로 인한 차별을 금지하고 있으므로 WTO회원국들은 구체적 약속이 없는 분야나 모든 형태의 무역을 금지한다 하더라도 WTO규정에 의해 상대국에 최혜국 대우를 적용하여야 한다.

회원국들의 현재 GATS 양허표를 살펴보면 공급유형이 전 부분을 걸쳐 매우 다양하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 어떤 분야에서 mode 4의 무역조건은 다른 공급유형들보다 더욱 제약이 심한 경향이 있으며 mode 4의 제한은 mode 2보다 5배가 많은 수치를 가지고 있다. 많은 양허표들이 공급유형들과 연결되어 제정되었는데 회원국들의 양허표의 대부분은 기업내전근자에게 치우쳐져 있어서 이 같은 약속들의 경제적 가치는 mode 3을

위한 시장 접근 조건에 종속된다. 이와 같은 약속들은 회원국들의 경제적 발전과 연관이 있는 분야로 제한되어 있으며 아울러 양허표는 고숙련 노동자들에게 더욱 개방적이어서, 상대적으로 노동집약적인 미숙련 노동자를 보유한 개도국들은 순 수입국이 되는 경향이 있다.

회원국들의 수평적 양허를 검토해 보면 입국의 대부분이 중역, 경영자, 전문가들에게 허용됐다는 것을 알 수 있다. 총 400개의 양허표 중 약 170개가 mode 3와 연관된 기업의 경영자, 중역, 전문가 등, 기업내 전근자들의 입국을 명시하고 있으며, 모든 수평적 입국의 17%만이 저숙련 노동자들("business sellers"와 기타)의 입국을 허용하고 있다.

우루과이라운드에서의 서비스협상타결의 미흡한 점을 보완하기 위해 2000년 2월부터 후속 서비스협상을 시작하였는데 서비스 분야의 시장개방 및 양허와 관련된 제한사항 및 국내규제의 완화를 그 목적으로 하고 있으며 2001년 11월 제4차 WTO각료회의 결과에 따라 DDA협상의 일환으로 포함되었다. 서비스 협상은 다른 DDA협상 분야와 함께 2004년 일괄타결(Single Undertaking)을 목표로 일정에 따라 현재 후속협상이 진행 중에 있다.

서비스협상은 크게 분야별 시장개방을 다루는 양허협상과 서비스 교역 관련 규범을 제정하는 협상으로 나누어진다. 서비스협정이 다른 상품분야협정과 크게 다른 이유는 회원국이 국가간 차별을 두지 않는 최혜국대우(MFN)를 일시적으로 적용하지 않는 것을 허용한다는 점이다.

서비스 협상의 주요쟁점은 첫째로 선진국의 개도국 서비스 시장 확대 요구와 개도국의 선진국으로의 인력진출 확대허용을 들 수 있고, 둘째로 서비스 분야 긴급세이프가드 규범 등 규범제정작업을 계속하면서 MFN 면제조치의 철폐 등 수평적 이슈의 논의를 들 수 있다.

서비스협상은 전체적으로, 다른 협상그룹과 비교했을 때 그 진행 과정이 비교적 완만한 것으로 평가되고 있으나 대부분의 개도국들이 1차 양허요청서를 제출하지 않음에 따라 서비스협상 전체가 지연될 우려가 있다. 서비스 후속 협상의 가장 큰 목적은 회원국 서비스 시장의 개방 확대와 양허한 업종에 대한 각종 규제완화이므로 그동안 서비스이사회특별위원회에서는 다자간 논의를 중심으로 진행되어 온 서비스 협상을 1차 양허요청서 제출을 계기로 2002년 7월 회의부터 양자협상 위주로 전환시켰다.

우리나라는 현재 주요 서비스 교역 선진국 및 진출 가능성이 큰 개도국, 우리 관심분야

별 주요 진출 대상 국가를 포함하는 36개국에 시장개방요청서(Request)를 제출한 상태이며, 25개국으로부터 Request를 접수한 상태이다.

다. GATS 운영

1) GATS 협정의 특징

GATS협정은 다른 WTO회원국들에게 양허된 최소한의 대우를 보장한다.원한다면 더 좋은 조건으로 양허 할 수 있지만, 더 나쁘게는 할 수 없다. 양허는 구속적이며 변경시 영향을 받게 될 회원국과의 협상에 의해서만 변경되거나 철회될 수 있다(보상을 해야 되는 경우도 있다). 이와 같이 양허를 철회하기가 어렵기 때문에 양허는 외국의 서비스 수출입자와 투자가들에 대해 해당분야에서의 사업활동을 보장하는 조건이 된다. GATS협정은 WTO회원국들에게 보장되는 최혜국대우(MFN)도 보장하고 있다.

협정은 각 공급유형(mode)에 따라 부분이나 하위분야별로 체결되어 질 수 있다. 예를 들면 “법률 서비스” 협정은 mode 3이나 mode 4에서 인정하는(but not mode1)“외국인 법률 컨설턴트”를 위해 체결되어 질 수 있다. 또 협정은 양허표에 기재된 모든 분야간의 단일 공급 mode를 포함해 “수평적”으로 체결되어 질 수 있다. 수평적 양허(horizontal offer)는 분명하게 분야별로 분류되어 있지 않는 한 양허표에 기재된 모든 분야에 적용한다. 대부분의 mode 4 상에서의 서비스공급자의 이동을 위한 양허는 분야별이기보다는 수평적이다.

2) 협정체결의 옵션(options)

협정체결에서 회원국들은 선택의 옵션을 가지게 된다.

- 회원국들은 협정에서 전 분야(보건)를 배제하거나 부분(간호)을 배제할 수 있다. 회원국들은 자유롭게 그들이 원하는 분야를 정의할 수 있으며 GATS협상을 위한 리스트에 기재할 수 있으며, 그들의 정의를 사용하거나 GATS리스트에 기재된 United Nations Central Product Classification을 사용할 수도 있다.
- 회원국은 공급 mode를 배제할 수 도 있다. 예를 들면 회원국은 해외유학을 하는 국

민(mode 2)는 허용하지만 그들의 영토에 교습을 위한 외국인 강사의 입국은 허용하지 않을 수 있다.

- 회원국들은 그들이 양허한 “시장접근”에 대한 제한을 할 수도 있다. 그들은 외국인 컴퓨터 교수의 유형과 수를 제한할 수 있고 그들이 할 활동도 제한할 수 있다.
- 또한 내국민대우에서 외국인들에 대한 차별 즉, 내국민대우에 대한 조건 및 제한을 할 수 있다(컴퓨터교수에 대한 추가적인 조건이나 요구 등).
- 회원국들은 몇몇 나라의 서비스공급자들에게 더 나은 대우를 해 줄 수 있다.
- 개도국들은 더 많은 분야를 자유화하고, 양허된 조건을 첩부하기 위해 유연성을 추가적으로 가진다.
- 회원국들은 협상타결 시부터 자유화를 시행할 수 있으며 그 동안 회원국들은 그들의 영토에 필요한 규제와 규범들을 마련할 수 있다.
- 회원국들은 현재 실제로 제공되어지는 조건을 제한할 수도 있다(예: 어떤 나라는 GATS에 매년 단기적으로 서비스를 공급하는 외국인 전문가들을 40,000명으로 허용할 수 있다. 그러나 국내법하에서의 어떤 특정한 부분은 100,000명의 입국을 허용할 수 있다. 협정하에서는 최소대우를 하도록 되어 있기 때문에 위의 예에서는 국내법이 100,000명에서 50,000명으로 입국자 수를 감소시킬 수 있다).

2. 서비스 형태와 Mode 4 협상일정

가. 서비스 협상과 서비스 공급형태

서비스 협상이란 「서비스교역에 관한 일반협정」(General Agreement on Trade in Services: GATS)을 말한다. 이러한 GATS 협정 내용 중 수평적 이동에 관한 4가지의 서비스 공급형태는 각각 Mode 1, 2, 3, 4로 명명되며 그 내용은 <표 2-1>과 같다.

Mode 1은 서비스의 국경간 공급이다. 서비스는 주로 통신수단 등을 이용하여 전달되며 인력의 이동은 없다. Mode 2는 서비스의 해외소비로 서비스를 수요하고자 하는 주체가 서비스 공급지로 이동하는 경우이다. 따라서 서비스의 소비주체가 서비스 공급지로 이동한다. Mode 3는 상업적 주체로 서비스의 공급주체가 서비스 수요지에 상업적으로 주재하는 경우이다. 여기서 서비스 공급주체의 상업적 주재란 인력이동을 제외한 서비스 공급수단을 말한다. 즉, 지사 혹은 자회사를 설립하는 등의 행위를 통해 서비스를 공급하는

경우를 망라하고 있다. 관심의 대상이 되고 있는 Mode 4는 서비스 공급을 위해 서비스 소비지역으로 자연인이 이동하는 것을 말한다.

<표 2-1> GATS 서비스공급 형태

형태	주요 내용		예
Mode 1	서비스의 국경간 공급	한 회원국의 영토로부터 그 밖의 회원국의 영토내로의 서비스 공급	원격교육, 원격진료 등
		서비스가 통신수단 등을 통해 한 국가에서 다른 국가로 이동	
Mode 2	서비스의 해외소비	한 회원국의 영토 내에서 그 밖의 회원국의 서비스 소비자에 대한 서비스 공급	해외유학, 해외치료 등
		한 국가 국민이 다른 국가에 가서 서비스를 소비하는 것	
Mode 3	상업적 주재	한 회원국의 서비스 공급자에 의한 그 밖의 회원국의 영토 내에서의 상업적 주재를 통한 서비스 공급	국내분교, 자회사 설립 등
		서비스를 공급하기 위해 한 국가의 서비스 공급주체가 다른 국가의 영토에 주재	
Mode 4	자연인의 이동	한 회원국의 서비스 공급자에 의한 그 밖의 회원국 영토 내에서의 자연인의 주재를 통한 서비스 공급	자회사임원, 교수, 건설인력 등의 이동
		서비스를 공급하기 위해 자연인이 한 국가에서 다른 국가로 이동	

DDA서비스협상에서 개도국들이 강력하게 요구하여 최대 쟁점이 되고 있는 분야는 Mode 4이다. 양허표에서 Mode 4를 위한 완전 자유화를 허용하는 선진국은 없으며, 개도국에 수락된 시장접근의 약속 중 1%만이 완전 자유화를 허용하고 있다. 양허안의 대부분은 고급숙련 노동자에게로 한정되어 있으며, 특히 서비스 공급자들은 국제적인 상업적 주재를 가진 다국적 기업과 연계되어 있다. 이 같은 기업내전근자들은 현재 수평적 양허의 42%를 차지하고 있으며, 다른 28%는 중역, 경영자, 전문가와 연관되어지며 13%는 판매협상을 위한 방문자, 10%는 다른 사업상 방문자, 7%는 독립계약자들과 기타를 나타낸다(Niessen, 2003).

이러한 수치에서 알 수 있듯이 상대적으로 개도국에 집중된 계약서비스공급자들의 이동은 극히 제한되어 있으며, 이러한 이유로 대다수의 개도국들은 Mode 3와 연계되지 않은 Mode 4인 독립계약서비스공급자의 이동의 자유화를 강력히 주장하고 있다. 그러나 선진국들은 이들의 단기간 이주가 그들 영토의 영구적 노동시장으로의 전환을 통해 파생될 사회 경제문제들을 두려워하고 있는 실정이다. 따라서 단기간 이동(temporary migration)과 이민(permanent migration)을 어떻게 구별하는가 하는 문제가 비자와 관련된 쟁점

의 해결책이 될 것이다.

해결책의 예로 GATS비자를 들 수 있는데, 이는 인도정부의 협상안건과 미국, 유럽의 서비스산업단체들에 의해 승인된 model 양허표에 나타난 사안이다. 사업상 방문가(1부류)와 계약 서비스공급자(2부류)의 단기간 이동을 위해 구상된 GATS비자는 단기간을 1년 미만으로 정하고 있으며 이 두 부류를 위해 단기간이나 영구입국에 영향을 미치는 절차를 분리하거나 신설하여 효율적인 단기간 입국의 절차를 마련하는 것을 목적으로 하고 있다. 이는 APEC에서 추진하고 있는 비즈니스카드(Business Card)와 유사한 개념으로 APEC에서도 아직 소수의 국가들만이 이를 채택하고 있는 상황이므로 이러한 개념을 WTO 회원국에게 적용하는 데에는 상당한 논의가 필요할 것으로 보인다.

Mode 4 분야에서 또 다른 쟁점으로 상호자격인정 문제를 들 수 있다. Mode 4에서의 서비스 공급자의 이동과 약속의 효율성은 자격인정의 어려움으로 인해 감소되어지곤 한다. 그 분야의 기술적인 면허기준에 부합해야하는 자격요구를 강화하는 규제들은 종종 전문기관에 의해 제한적으로 강화되어진다. 상호인정협정(MRAs)은 GATS안에서 전문적인 기준의 협상을 위한 범위를 제공하는 역할을 하나 현재 기존의 MRAs들은 대개 선진국들 간에 체결된 상태이고 개도국 사이, 혹은 개도국과 선진국 사이에서 체결된 형태가 약간 존재하며, 협정에서의 많은 것들이 더 높은 수준에서 제한되어 있는 실정이다. 전문직의 자격인정 문제가 Mode 4의 실질적 자유화에 장애가 되므로 이를 해소하기 위한 MRAs의 다자적 논의가 개도국들로부터 제안되어져 왔으나, 선진국들은 MRAs는 양자적 문제이므로 다자차원에서 논의하는 것에 거부하는 입장이다. 따라서 MRA협정이 체결되기 전까지 그 대안으로 건축사와 회계사 등 개도국들이 관심을 표명하는 전문직 분야에 대해 국내 자격소지자와 공동업무에 한해 자격인정을 허용하는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

나. Mode 4 협상일정

2000년 1월에 서비스협상이 시작되었다. GATS 제19조는 협상가이드라인을 회원국들이 채택할 것과 서비스협상 라운드 합의를 위한 진행을 요구하고 있다. 2001년 3월에 WTO 회원국들은 현재 협상을 위한 가이드라인 채택을 하였다. 이후 2002년 12월 도하 WTO각료회의에서 마련된 도하개발아젠다는 이전의 협상들과 절차들을 승인하였고 협상을 위한 계획표의 핵심 요소를 다음과 같이 작성하였다.

- 1차 양허요청서의 제출 마감기한은 2002년 6월 30일
- 1차 양허안의 제출 마감기간은 2003년 3월 31일
- 모든 협상의 마감기한은 DDA전체 협상시한인 2005년 1월 1일에 완료

그러나 2003년 칸쿤 각료회의의 타결실패로 2005년 1월 1일로 되어 있는 전체협상시한이 가능할 것 같지는 않아 보인다. 특히 Mode 4의 범주, 기술수준, 상호자격인정 등에 대한 선후진국간의 견해차가 크고 이를 좁히기 위한 구체적인 협상이 2004년 4월부터 본격화될 것으로 예상되는 점을 고려할 때 당초 협상시한 보다는 1년 이상 지연될 가능성이 크다.

3. Mode 4의 성격

가. 방대한 범위, 불분명한 정의

Mode 4는 개념정의가 명확하게 규정되어 있지 않아 아직도 그 성격에 대해 국가에 따라, 심지어 전문가 사이에서도 논란이 계속 되고 있다. 즉 Mode 4는 그 범위는 매우 방대하지만 구체적인 정의는 불분명하다는 것이 주요 특징으로 한다. 이러한 모호한 성격으로 인해 선진국들은 Mode 4를 무역과의 관계에서(in the trade context) 제한적으로 이해하는 경향이 있는 반면에 개도국들은 노동력의 이동의 관점에서(in the labor migration context) 포괄적으로 이해해야 한다고 주장하고 있다. Mode 4의 성격에 대한 이러한 인식의 차이는 Mode 4의 범주(scope)에 있어서 선진국들은 기업내전근자(intra-corporate transferees)와 사업상 방문자(business visitors)를 중심으로 무역과의 관계에서 양허안(offer)을 제시하고 있는 반면에 개도국들은 외국인근로자제도(guest worker program)의 세계표준(global standard)을 설정하려는 움직임으로까지 이어지고 있다. 물론 GATS 부속서(Annex)는 employment based movement는 포함하지 않는다고 규정하고 있으나 계약서비스 공급자 형태로 사실상 고용된 것과 같은 효과를 가져올 수 있다는데 선진국들은 우려를 표시하고 있고 개도국은 Mode 4를 국제노동력 이동(migration issue) 차원에서 봐야 한다고 주장하고 있다.

다른 국가로의 노동력 이동은 체류기간, 기술수준, 계약의 성질 등에 따라 성질이 변할

수 있다. 사람은 하루나 영구적인 목적을 위해 이동할 수 있다. 상대적으로 미숙련자나 특정분야의 전문가도 독립적인 전문가로 이동할 수 있거나 한 국가의 본사에서 다른 국가의 지사로 이전 할 수 도 있다. 이 같은 차이점들은 아래의 GATS Mode 4에 의해 논의되어진다. 전체적으로 Mode 4는 그 범위는 매우 다양하나 실제로는 명확한 정의를 내리기 힘들다는 것이 최대의 취약점이다(Chaudhuri et al, 2003:6).

Mode 4의 성격이 이와 같이 모호하게 된 것은 서비스 투자를 강조하는 선진국과 모든 생산요소의 조화된 이동을 주장하는 개도국간의 협상에서 비롯되었다고 한다(grand North-South bargain). 이것은 자본과 노동사이의 균등성을 나타내는 것으로 서비스 무역에서의 제도적 접근을 가능하게 하였고, 서비스 공급유형의 mode 3과 mode 4로 간주되는 “상업적 주재”와 “자인의 주재”의 출현을 도왔으나 구체적인 협상과정에서는 첨예한 이해대립관계를 야기하는 원인을 제공하고 있다.

나. Mode 4 범주의 불명확성

네 가지의 서비스 공급형태 중 Mode 4는 “자연인의 이동”을 통한 서비스 공급을 의미한다. 이를 구체적으로 보면, Mode 4는 “서비스 공급”을 위해 “일시적으로” 입국·체류하는 회원국 국민에 적용되는 것이다. 그런데 문제는 여기서 말하는 “서비스 공급”이란 무엇을 의미하는지, “일시적으로” 입국·체류하는 것이 얼마의 기간을 의미하는지에 대해서 GATS는 명확하게 규정하지 않고 있다. GATS는 서비스를 공급하는 자연인의 이동에 관한 mode 4에 대해 단지 “서비스 공급자의 단기간 이동”만을 명시하고 있으나 단기간에 대한 명확한 정의는 내리고 있지 않다. 단지 영구적인 이주만을 배제할 뿐이다. 그래서 일본의 경우 여행객들은 최대 90일 까지 체류할 수 있지만 기업내전근자의 경우 5년 동안 머무를 수도 있다. 이 같은 단기간의 불분명한 정의는 mode 4와 이주간의 구별을 어렵게 만들 수 있다. 계약의 유형 또한 명확하지 않는데, 개인적인 컨설턴트나 회계사무소에 고용된 회계사는 GATS에 둘 다 포함되지만, 유입국의 기업에 일자리를 찾는 외국인은 노동시장에 접근하는 것으로 간주되어 GATS 범위에 포함되지 못한다. 부속서에서는 또한 GATS는 영구적인 목적으로 시민권을 취득하거나, 거주 혹은 취업하는 것, 구직의 목적으로 노동시장에 접근하는 것을 포함하지 않는다고 명시하고 있다 또한 특별한 기술 수준의 자연인의 범위에 대한 제한은 없으나 그 정의는 불분명하다.

이러한 이유로 현재 주요국의 양허표에 나와 있는 Mode 4의 범주는 국가마다 다소 상

이한 개념을 사용하고 있는 것이 현실이다. 주요국의 양허표 상에 표현되어 있는 Mode 4의 범주를 개략적으로 구분하면 <표 2-2>와 같이 Mode 3(상업적 주재)와 밀접한 관련이 있는 자연인의 이동과 상업적 주재와는 별개로 서비스 공급을 위해 독립적인 인력이동이 있는 경우로 구분할 수 있다.

<표 2-2>Mode 4의 성격과 범주

구분	Mode 4	주요 내용
Mode 3와 연계된 인력이동	기업내 전근자	임원, 관리자, 전문가, 훈련생
	사업상 방문자	기업설립관련인력, 서비스 판매자
Mode 3와 연계되지 않은 인력이동	계약서비스 공급자	
	독립서비스공급자 (전문가)	

Mode 3와 연계된 Mode 4는 크게 기업내 전근자와 사업상 방문자로 구분된다. 또한 Mode 3와 연계되지 않은 Mode 4는 계약서비스 공급자와 독립적인 전문가로 구분할 수 있다.

기업내전근자(Intra-corporate Transferees)란 한 회원국에 본사를 두고 있는 기업이 다른 회원국에 지사, 자회사, 제휴회사 등을 두고 있는 경우, 그 지사, 자회사, 제휴회사에 파견되어 서비스를 제공하는 자를 의미한다. 대부분의 선진국에서는 기업내 전근자에 임원, (상위)관리자, 전문가 등을 포함시키고 있다. 특히 EC의 경우에는 기업내 전근자에 관리자나 전문가는 물론 대학 학력을 가진 훈련생을 포함시키고 있다.

사업상 방문자는 크게 기업설립에 관계된 자(Personnel Engagement in Establishment)와 서비스판매자(Service Seller)로 구분할 수 있다. 기업설립에 관계된 자는 다른 회원국에 상업적 주재를 위한 지사, 자회사, 제휴회사 등의 설립을 위해 방문하는 자를 의미한다. 서비스판매자란 다른 회원국에 서비스판매를 하기 위한 협상 또는 계약 체결을 하기 위하여 방문하는 자를 의미한다. 이 경우 서비스 판매자는 주로 임원이나 관리자 등으로 협상과 계약체결 등의 행위만을 허락하며 직접 판매행위를 하지 않는 경우로 제한하는 것이 대부분이다.

다음으로 mode 3와 연계되지 않은 인력이동인 계약서비스 공급자(contractual service supplier)란 다른 회원국의 기업 또는 소비자와 서비스공급 계약을 맺고 계약에 따라 기업의 상업적 주재 없이 서비스를 제공하려고 하는 자를 말한다.

EC의 경우, 수출국의 법인(EC 회원국내 상업적 주체가 없는 법인)에 고용된 자연인(Employee of juridical persons: EJP)과 독립적인 전문가(Independent Professionals : IP)인 개인 서비스공급자를 구분하고 있다.

일본의 경우는 법률, 회계, 세무서비스 공급자로서 피고용인이 아니라 자연인으로서만 특정 전문서비스에 종사하는 서비스 공급자와 일본 내 공적·사적 조직과의 개인적 계약(personal contract)에 기초하는 전문가로 구분하고 있다. 이렇듯 선진국에서는 mode 3와 연계되지 않는 인력이동에서는 대부분 전문 인력에만 부분적으로 양허하고 있는 것이 일반적이다.

기술적으로 mode 4는 GATS의 Article I.2(d)에 “타 회원국의 영토내에서 회원국의 자연인의 주재를 통하여 서비스 공급자에 의한 서비스의 공급”을 의미하는 것으로 정의되어 있다.

이 같은 정의에서 자연인이란 다른 회원국 또는 그 밖의 회원국의 영토내에 거주하는 자연인으로서 다른 회원국의 법률에 의하여 다른 회원국의 국민이거나 영주권자를 말한다. 영주권자는 회원국이 국민이 없거나 영주권자에게도 자신의 국민들과 동일한 대우를 부여하는 회원국의 영주권자를 말한다 (Article XXVIII(k)).

세부원칙은 협정에 따라 서비스를 공급하는 자연인의 이동에 관한 부속서에 규정되어 있다. 부속서는 서비스의 공급에 관련하여 회원국의 서비스 공급자인 자연인 및 회원국의 서비스 공급자에 의해 고용되고 있는 회원국의 자연인에게 영향을 미치는 조치에 대해 적용된다. 첫 번째 범주 “회원국의 서비스 공급을 하는 자연인”은 자영업자이거나 수익을 위한 독립적인 서비스 공급자를 의미하므로 그 정의가 명확하나 “회원국의 서비스 공급자에 의해 고용되어진 회원국의 자연인”에 관한 것은 명확하지 않은 점이 있다.

WTO 사무국은 mode 4의 이 같은 문안은 host 국가의 기업에 의해 고용된 외국인도 mode 4에 포함시킨다고 권고해 왔다. 그러나 Article I.2(d)는 오직 다른 회원국에 설립된 외국기업에 고용된 외국인들만을 포함하는 것처럼 보인다. WTO 사무국은 지사에 계약을 통해 고용된 독립적인 공급자라면 mode 4에 포함된다고 하나 만약 그들이 그 기업의 종업원들이라면 적용은 필요하지 않을 것이다.

그럼에도 불구하고 GATS 구체적 협정(예: WTO 회원국들에 의해 체결된 시장개방 협정)은 실제로 단기간 고용에 주목하고 있다. 그래서 협정에는 보호와 관련된 법적 불확실성의 정도가 있는데 이 경우 WTO회원국들이 고용되어지는 외국인 단기간 노동자의 모든 유형을 국내 노동법(임금, 근로조건, 사회보험등)에 적용시키는 것으로 판단하고 있어 문

제가 복잡해 질 수 있다.

이상의 논의를 종합해 보면 GATS mode 4는 최소한 다음을 포함한다고 할 수 있다.

- host 국가의 기업에 서비스를 공급하기 위하여 계약을 한 외국인 서비스공급자
- 해외에 독립적인 서비스 공급을 하는 사람: host 국가의 기업이나 개인에게 개인적인 서비스 판매
- host 국가에 세워진 외국기업에 의해 해외에서 고용되어진 사람들(host 국가의 국민은 제외)

Mode 4는 단기간이나 비영구적인 서비스를 제공하는 자연인을 내포하고 있지만 단기간의 문제에 대한 명확성이 요구된다. GATS에서는 단기간에 대한 기준이 정의되어 있지 않고, 특정협정을 위해 회원국들은 그들이 원하는 대로 자유롭게 해석할 수 있으며 서비스공급자의 다른 분류를 위해 정의를 변경할 수도 있다. 규정에서 많은 WTO 회원국들의 특정협약은 다음을 통해 구분될 수 있다.

- “사업상 방문자”란 host국가에서의 보수없이 몇 달동안의 단기간의(종종 3개월로 제한되어 있다) 체류를 말한다.
- 몇 달에서 몇 년 사이의 단기간 이동은 다음을 포함한다.
 - 같은 외국인 기업 안에서의 종업원들의 전근(기업내 이동으로 일반적으로 2-5년으로 제한되어 있다)
 - 외국인이나 내국인의 기업과 특정계약을 한 서비스공급자
 - host국가에서 전체 혹은 부분적으로 임금을 받는 자영업자(self-employed service providers)

“단기간”은 GATS에서 부정적인 의미로 정의되어 있는데 이것은 영구적인 이주(permanent migration)은 배제시키고 있다. GATS 부속서에서는 회원국의 고용시장에 접근하고자 하는 자연인에게 영향을 미치는 조건에 대해서는 적용되지 아니하고 또한 영구적인 차원에서의 시민권, 거주 또는 고용에 관한 조치에도 적용되지 아니한다고 언급하고 있다. 또한 이 협정은 자연인의 그들의 나라로의 입국 또는 자기나라 내에서의 일시적인 체류를 규율하는 조치를 취하는 것을 방해하지 아니하며, 이러한 조치는 구체적인 약

속의 조건에 따라 회원국에게 발생하는 이익을 무효화하거나 침해하는 방법으로 적용되지 아니한다고 하였는데 이것은 자연인에 대해 일부 회원국들이 사증(visa)을 요구하고 다른 회원국들이 요구하지 않는다는 것으로 구체적 약속에 따른 이익이 무효화되거나 침해되는 것으로 간주되지는 않는다. 그러나 몇몇 비판자들은 GATS의 서비스공급자와 한 국가의 노동시장에 진입하는 자연인과의 차이에 대해 의문을 제시해 왔다. 그들은 GATS상에서 단기간 입국은 3년이 상한선이라고 논의하여 왔다(어떤 경우 초과할 수도 있다).

GATS는 오직 서비스와 서비스공급자만을 포함하고 있는데 서비스의 공급에 대한 정의를 내리는 것은 쉽지 않다. 예를 들면 fruit-pickers는 단기간 농업노동자들(mode 4의 범위에서)이나 fruit-picking 서비스 공급자들로 볼 수 있을까? 그 답은 아마 WTO 회원국들이 Service Sectoral Classification List(W/120)에서 농업에 종사하는 서비스의 범주를 어떻게 해석하느냐에 따라 달려있을 것이다.

투입이나 산출의 소유 없이 단지 임금이나 계약상으로 형성된 일은 서비스로 판단되기도 한다. 예를 들어보면 셔츠 300개를 재봉하기로 계약한 공장은 tailoring의 서비스공급자인데 반해 300개의 셔츠를 생산하는 공장은 직물제조자이다. 생산라인에 따라 outsourcing이 증가하는 세상에서 이 같은 현상은 다툼의 여지가 있다. 그래서 서비스의 해석을 위해 범주가 필요하다.

단일하고 명확한 mode 4의 정의는 없지만 체류의 기간과 목적을 고려할 때 Mode 4 서비스공급자들은 다음과 같은 특징을 갖는다.

- 특정 목적을 위해 입국할 수 있다. (자영업이거나 외국서비스공급자의 종업원으로 계약한 서비스를 이행하기 위한 목적)
- 통상적으로 한 분야에 한정되어진다. (일반적인 이주나 보호프로그램 상에서 분야들 사이를 이동하는 사람들과는 대조적으로)
- 단기간 입국을 할 수 있다.(그들은 영구적 이주나 노동시장진입을 하지 않는다.)

이상의 논의를 종합하면 Mode 4의 범주에 관해 어느 정도 합의가 이루어지고 있는 내용은 <표 2-3>과 같이 요약할 수 있다.

<표 2-3> Mode 4 범주에 관한 논의의 요약

적 용	배 제	차 이 점
단기간 이동 (단기간은 정의되지 않음)	영구적인 이주(시민권, 영주권, 영구적인 근로의 목적)	
서비스의 공급과 연관된 것	비서비스 분야에서 일하는 사람	농업이나 제조업에 부수적으로 포함된 서비스활동의 범주
모든 기술수준을 포함(단, 날짜에 관한 규정은 highly skilled에게 제한되어 있다)		
host국가에 설립되어진 외국인 기업에 고용된 외국인 근로자	host 국가에 설립된 외국인 기업에 고용된 국내근로자(host 국가의 내국민)	국내기업의 외국인 근로자
사업상 방문자, 기업내 전근자, 계약서비스공급자(self-employed이거나 외국서비스공급자의 종업원)	고용시장에 진입하려는 사람	

4. GATS Mode 4 관련 주요 규정

각국에서 작성한 양허표에 서비스 공급형태와 양허내용은 주로 GATS 규정의 제1조 범위와 정의, 제16조 시장접근(Market access), 제17조 내국민대우(National treatment), 제18조 추가적 이행(Additional commitment)에 관련된 사항으로 구성되어 있다. 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

제 1조 범위 및 정의는 협정의 범위가 서비스무역에 영향을 미치는 회원국의 조치에 대하여 적용된다는 내용과 이 협정의 목적상 서비스무역은 4가지의 서비스 공급형태로 정의됨을 밝히고 있다(표 2-1 참조).

시장접근과 내국민 대우에는 각 서비스 분야나 하부분야의 서비스 공급 mode를 위해 국가들은 양허할 “시장접근”과 “내국민 대우”에 대한 제한규정을 만든다. 양허표 상에서 회원국들은 중요한 3가지 선택을 가진다. 이를 정리하면,

- 1) 완전 시장접근과 내국민 대우를 제공하기 위한 협정은 제한이 없으며 양허표에는 “None”으로 기재된다.
- 2) 내국민 대우나 시장접근에 대한 제한이 없는 것은 양허표에 “Unbound”로 명시되어 있다.
- 3) 양허표에 기재된 제한을 유지하면서 시장접근과 내국민 대우를 위한 부분협정

시장접근에 관련된 제한사항은 6가지로 구분된다. 이 제한은 내국인과 외국인 모두에게 제한되거나 외국인에게만 제한된다.¹⁾

1) GATS의 관련 규정은 다음과 같다.

제 16조 시장접근

1. 제 1조에 명시된 공급형태를 통한 시장접근과 관련하여 각 회원국은 그 밖의 회원국의 서비스 및 서비스 공급자에 대해 자국의 양허표상에 합의되고 명시된 제한 및 조건하에서 규정된 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.(Remark 8) 회원국이 제1조제2항가호(mode 1)에 언급된 공급형태를 통하여 서비스공급과 관련한 시장접근 약속을 한 경우로서 자본의 국경간 이동이 서비스자체의 중요한 일부인 경우에, 동 회원국은 이로 인하여 그러한 자본의 이동 허용을 약속한 것으로 된다. 회원국이 제1조 제2항 다호(mode 3)에 언급된 공급형태를 통한 서비스공급과 관련하여 시장접근 약속을 한 경우에는 동 회원국은 이에 의하여 자기나라 영토내로의 관련 자본의 이전 허용을 약속한 것으로 된다.
2. 시장접근 약속이 행해진 분야에서 자국의 양허표상에 달리 명시되어 있지 아니하는 한, 회원국이 자국의 일부지역이나 혹은 전 영토에 걸쳐서 유지하거나 채택하지 아니하는 조치는 다음과 같이 정의된다.
 - 가. 수량쿼타, 독점, 배타적 서비스 공급자 또는 경제적 수요심사 요건의 형태여부에 관계없이, 서비스 공급자의 수에 대한 제한
 - 나. 수량쿼타 또는 경제적 수요심사 형태의 서비스거래 또는 자산의 총액에 대한 제한
 - 다. 쿼타나 경제적 수요심사 형태로 지정된 숫자단위로 표시된 서비스 영업의 총 수 또는 서비스의 총 산출량에 대해 제한한다. 제 2항 다호는 서비스 공급을 위한 투입요소를 제한하는 회원국의 조치들은 그 대상으로 하지 아니한다.
 - 라. 수량쿼타 또는 경제적 수요심사 형태로 특정 서비스분야에 고용되거나 혹은 한 서비스 공급자가 고용할 수 있는, 특정 서비스의 공급에 필요하고 직접 관련되는, 자연인의 총 수에 대한 제한
 - 마. 서비스공급자가 서비스를 제공할 수 있는 수단인 법인체나 합작투자의 특정 형태를 제한하거나 요구하는 조치, 그리고
 - 바. 외국인 지분소유의 최대 비율한도 또는 개인별 투자 또는 외국인 투자합계의 총액 한도에 의한 외국자본 참여에 대한 제한

제 17조 내국민대우

1. 자국의 양허표에 기재된 분야에서 양허표에 명시된 조건 및 제한을 조건으로, 각 회원국은 그 밖의 회원국의 서비스 및 서비스 공급자에게 서비스의 공급에 영향을 미치는 모든 조치와 관련하여 자국의 동종 서비스와 서비스 공급자들에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다. 이 조에 상정된 구체적인 약속은 어떤 회원국으로 하여금 관련 서비스 또는 서비스 공급자가 외국산이라는 성격으로부터 기인하는 내재적인 경쟁상의 불리함을 보상하도록 요구하는 것으로 해석되지 아니한다.
2. 회원국은 자국의 동종 서비스와 서비스 공급자에게 부여하는 대우와 형식적으로 동일한 대우 또는 형식적으로 상이한 대우를 그 밖의 회원국의 서비스와 서비스 공급자에게 부여함으로써 제1항의 요건을 충족시킬 수 있다.
3. 형식적으로 동일하거나 상이한 대우라도 그것이 그 밖의 회원국의 동종 서비스 또는 서비스 공급자와 비교하여 회원국의 서비스 또는 서비스 공급자에게 유리하도록 경쟁조건을 변경하는 경우에는 불리한 대우로 간주된다.

- 1) 서비스공급자 수의 제한: 수량쿼타, 독점, 배타적 공급자, ENT 요건
- 2) 서비스 거래 및 자산의 총 규모에 대한 제한: 수량쿼타, ENT 요건
- 3) 서비스 운영의 총 수 또는 산출량에 대한 제한: 수량쿼타, ENT 요건
- 4) 총고용에 대한 제한: 수량
- 5) 법적형태에 대한 제한 또는 합작요건
- 6) 외국인 소유지분 상한 등 외국인 투자참여에 대한 제한

내국민 대우는 자국 양허표에 기재된 분야에서 명시된 조건 및 제한을 조건으로, 회원국은 여타 회원국의 서비스 공급자에게 자국의 동종 서비스 공급자에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 한다는 규정이다.

추가적 이행은 시장접근과 내국민 대우에 따른 양허표 기재 사항은 아니나 서비스의 무역에 영향을 미치는 조치와 관련한 약속이 기재된다.

제 18 조 추가적 이행

회원국은 자격, 표준 또는 면허사항에 관한 조치를 포함하여 제16조 또는 제17조에 따른 양허표 기재 사항은 아니나 서비스의 무역에 영향을 미치는 조치와 관련하여 약속에 관한 협상을 할 수 있다. 이러한 약속은 회원국의 양허표에 기재된다.

III. Mode 4의 현안 이슈와 쟁점

1. Mode 4의 주요 쟁점

Mode 4 협상과정에서 다루어지고 있는 주요 쟁점은 Mode 4의 범주, 계약 선결조건, 양허의 내용, 기술수준, 경제적 수요심사(ENT), 비자절차 및 요건, 일시적 체류자의 현지국에서의 사회보장제도 적용, Model Schedule, 투명성과 자격인정조건에 관한 내용을 들 수 있다.²⁾

개도국들은 Mode 4에 대한 공통범주 마련, 수평적 양허와 분야별 양허의 병용, 단순기능인력을 포함한 모든 인력의 기술수준 제한 금지, ENT 요건의 폐지 내지는 명확화, 일시적 체류자의 현지국에서의 사회보장부담금 면제, 실질적 자유화를 위한 상호인정협정의 다자간 논의 등을 주장하는 반면, 선진국들은 각국 사정에 맞는 Mode 4 범주, 자국제도에 맞는 수평적 양허와 분야별 양허의 허락, 단순 기능인력을 제외하고 입국인력에 대한 기술요건 검토, 상호인정협정의 양자간 논의 등을 주장하고 있다. 주로 일부 전문인력을 포함한 단순기능인력의 수출을 주장하는 개도국들은 Mode 4의 논의에서 적극적인 자세를 취하는 반면, 인력의 주요 수입국이 될 수 있는 선진국들은 소극적이거나 자국의 인력 정책이나 이민정책에 부합되는 범위 내에서의 Mode 4 양허를 주장하고 있다.

이러한 선후진국간의 Mode 4 관련 주요 쟁점에 대한 입장을 요약 정리하면 <표3-1>과 같으며 이하에서는 이를 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

가. Mode 4의 범주

Mode 4의 성격에서 보았듯이 현재 각국의 양허표에 나타나 있는 Mode 4의 범주는 국가별로 상이한 개념으로 사용되고 있다. 이러한 개념상의 차이는 양허내용을 규정하는데

2) 인도를 중심으로하는 Friend 그룹에 주로 참여하는 국가들은 아르헨티나, 칠레, 중국, 콜롬비아, 도미니카, 이집트, 과테말라, 인도, 멕시코, 파키스탄, 페루, 필리핀, 태국 등이다. 이들은 GATS 협상의 Mode 4 자유화에 관한 제안을 했다.(TN/S/W/14, 2003.7.3)

혼란을 가져올 수도 있다. 따라서 Mode 4에 관한 공통의 범주를 마련하고자 논의하는
쟁점이다. 현재 Mode 3와 연계된 Mode 4에는 기업내 전근자와 사업상 방문자가 속하
며, Mode 3와 연계되지 않은 Mode 4에는 계약서비스 공급자와 독립적인 전문가가 속해
있다.

<표 3-1> Mode 4 관련 주요 쟁점 내용과 각국의 입장

	주요내용	주요주장	
		개도국	선진국
Mode 4의 범주와 계약선결 조건	- o Mode 4에 관한 공통범주 마련 - o 자연인의 이동에 서비스 공급 계약이 선결되어야 하는가?	- o 공통 범주가 협상의 유용성을 제고 - o Mode3와 연계되지 않은 Mode 4에 관심 표명	- o 각국 실정에 맞도록 Mode 4 범주 규정 - o Mode 4의 범주는 각국의 제도(regime)를 모두 포괄할 수 있도록 제정
양허의 내용	o 수평적 양허와 분야별 양허를 병용할 것인가?	- o 병용 주장 - o 관심분야의 자유화 촉진 가능성	- o 병용에 회의적 - o 자국의 제도에 부합되게
기술수준	o 입국 대상자에 대한 일정한 기술수준이 요구되어야 하는가?	o 단순기능인력을 포함한 모든 인력에 대해 제한 금지를 주장	o 단순기능인력을 제외하고 입국 인력에 대해 일정 자격 요구
경제적 수요심사(ENT)	o 입국인력에 대한 경제적 수요심사는 필요한가?	o 폐지 내지는 투명성 제고 혹은 ENT의 요건 및 이행범위에 대한 원칙 제정	- o ENT 유지여부는 각국이 결정할 사항 - o 투명성 제고에 동의
비자절차 및 요건	o Mode 4의 일시적 입국에 대한 비자절차 및 요건 규정	o 인도는 GATS Visa 또는 Service Provider Visa (SPV)를 부여하는 방안	o Mode 4에 의한 일시적 인력이동과 영구적 노동시장 접근을 구분하는 방안 모색
사회보장 이슈	o 체류자의 사회 보장 혜택과 부담	o 일시적 체류자의 현지국에서의 사회보장비 납입 면제	o 사회보장문제는 GATS 협상 범위 밖의 문제임
Model Schedule	o Mode 4 양허의 통일성과 명확성을 위한 Model Schedule 개발	- o 인도: - 수평적 양허와 분야별 양허의 병용 - 추가적 양허에 투명성, 국내규제 이슈 포함	- o 영국: - 시장접근과 내국민대우에 'GATS 비자' 포함 - 추가적 양허에 ENT 남용 방지, 비자절차의 투명성 등 포함
투명성	o 인력이동에 관한 투명성 제고 방안 논의	o 자발적인 정보공개가 바람직함.	- o 캐나다: 이민관련 법규, 지침, 웹사이트 주소 등에 관한 정보 제공을 제안 - o EC: 캐나다 제안의 효과성에 의문 제기
자격인정(상호인정협정)	o 전문직의 자격인정에 관한 논의	o 실질적 자유화를 위해 다자간 상호인정협정의 논의 주장	o 상호인정협정은 양자간의 문제이므로 다자간 논의에는 부정적

이러한 논의에 대해 콜롬비아를 비롯한 대다수 개도국은 공통 범주를 정하는 것이 Mode 4에 관한 협상을 촉진시킬 수 있다는 입장이며, Mode 3와 연계된 Mode 4보다는 연계되지 않은 Mode 4에 관심을 집중시키고 있다.

반면, 선진국들은 통일된 공통 범주보다는 각국이 자국의 사정에 따라 범주의 개념을

달리하는 것이 현실적이라는 주장이다. 캐나다는 공통의 개념과 범주를 채택하는 것은 협상을 진행하는데 유용한 면이 있으나, 각 회원국이 새로운 범주를 양허할 것을 강요받아서 안 된다고 주장하고 있다.

미국은 자국의 이민법과 상이한 공통 범주를 정하는 것에 회의적인 입장이다. 즉, 이민법 형성과정에서 각국의 역사적 배경이 다르므로 Mode 4에서 공통 범주를 택하는 것이 오히려 모호성을 높이는 등 문제를 야기할 가능성이 있다고 주장한다. 또한 미국은 Mode 4의 범위는 각국의 서로 다른 제도(regime)를 모두 포함할 수 있는 정도로 포괄적 범위가 정해져야 한다는 입장이다.

나. 계약선결조건

Mode 3와 연계되지 않은 Mode 4에서 본국과 현지국의 법인이나 자연인간의 계약이 선결조건(pre-requisite)이냐하는 점이다. 이 논의는 계약이 선결조건이 충족되지 않을 경우, 즉 계약서비스공급자의 개념을 넘어설 경우에는 고용시장에 실제 진입하는 것으로 간주될 수 있기 때문이다. 이와 관련하여 Mode 4의 범주에 i) 고용과 관련한 자연인의 이동도 포함되어야 하는지, ii) 그렇지 않을 경우 이러한 자연인의 이동은 어떻게 고려되어야 하는 지, iii) 계약에 의한 자연인의 이동과 고용 사이에 중간적인 형태의 이동이 가능한 범주로 고려될 수 있는지가 함께 검토되어야 하는 사항이다.

여기에서 주목할 사항은 원칙적으로 고용과 관련된 인력이동은 Mode 4 부속서에 의해 적용대상에서 제외되고 있으나, 고용계약과 도급계약을 엄밀하게 구분할 수 있는지의 여부가 문제가 된다. 따라서 계약 선결조건에 관한 논의는 서비스 교역인 GATS의 규정에 입각하여 인력 이동이 (고용계약에 의하든 도급계약에 의하든 간에) 서비스 공급에 얼마나 핵심적인 역할을 하느냐의 여부가 관건이 될 것으로 보인다.

다. 양허 내용

Mode 4의 양허 내용에 관한 논의는 수평적 양허만을 추구할 것인지, 수평적 양허와 분야별 양허를 병용할 것인지가 주요 쟁점이다.

개도국은 수평적 양허와 분야별 양허의 병용을 선호하고 있다. 즉, 수평적 양허와 분야별 양허를 병용할 경우 관심 분야에서의 자유화를 촉진시킬 수 있다고 여기기 때문이다.

필리핀은 자격요건, 노동허가, 노동시장 테스트, 수적 제한 등은 이민국 이외에 분야별 소관 부처에서 결정하므로, 분야별 양허를 병용하여야 한다고 주장한다. 인도는 분야별 양허가 필요한 대표적 사례로 컴퓨터서비스를 들면서, 분야별 양허와 관련하여 ILO의 ISCO-88 분류가 해결책을 제공하는지를 검토하는 것이 바람직하다는 입장이다.

반면, 미국, 일본 등 선진국은 수평적 양허와 분야별 양허의 병용에 대해 회의적인 입장을 표명하고 있다. 미국은 수평적 양허와 분야별 양허를 병용하는 방식은 개별적 정의에 많은 시간을 소모하는 등 양허안 작성 방법(methodology)에 문제를 야기한다고 주장한다. 미국은 출입국관리 차원에서 규제의 융통성을 위해 수평적 양허를 선호한다는 입장이다. 일본은 어떤 양허방식을 선택하느냐는 각국의 이민법 규정에 달려있다고 주장하면서, 수평적 양허와 분야별 양허의 병용이 자유화를 제고한다고 확신할 수 없으며, 오히려 분야별 제한사항은 없애면서 수평적 양허에 기재된 개방분야를 확대하는 것이 자유화의 확대를 가져온다는 입장이다.

라. 기술수준

Mode 4 협상의 다른 쟁점은 입국 대상자에게 요구되는 기술수준이다. 또한 수평적 양허에서 공통의 기술수준을 마련할 것인지, 분야별로 특정 요건을 충족시키기 위해 서로 다른 기술수준을 적용할 것인가도 논의되고 있다. 주요 관심이 되고 있는 입국대상자에 대한 기술수준의 요구에 대한 개도국과 선진국의 입장은 다음과 같다.

개도국들은 GATS에는 기술수준에 대한 제한이 없음을 강조하면서 단순 기능인력까지 포함하여 기술수준에 대한 제한 없이 Mode 4 양허 확대를 주장한다.

선진국들은 단순 기능인력은 제외하고 일정 자격 이상의 전문직에만 한정하려고 하는 입장이다. 미국은 입국시 학위, 자격증 등의 기술수준이 요구되며 이에 대해서는 이민국의 규제를 통해 사안별로 판단해야 한다는 입장이며, 미국의 제도 하에서는 단순 기능인력에 대해서는 ENT가 적용된다는 입장이다. 캐나다도 학위나 자격증뿐만 아니라, 유관분야 경험, 전문능력개발, 진출하고자 하는 국가에서 인정된 자격 등도 기준이 될 수 있다는 입장이다.

마. 경제적 수요심사(ENT : Economic Need Test)

현재 대다수 국가의 양허표상 경제적 수요심사가 내포되어 있고, 대부분 투명성이 결여되거나 자의적인 경우가 많은 편이다. 입국 인력에 대한 경제적 수요심사의 존폐와 그 명확성에 관해 논의가 진행되고 있다.

개도국들은 ENT의 철폐가 바람직하나 이것이 실현가능하지 않을 경우, ENT의 투명성을 제고하고 자의적인 기준을 명확하게 하자는 입장이다. 파키스탄은 ENT와 단순 기능 인력의 도입은 상호연계된 문제로서 ENT를 최소화 또는 폐지하고 수평적 양허분야에서 양허범위를 확대해야 한다는 입장이다. 인도는 투명성 제고 차원에서 ENT의 요건 및 이행에 대한 원칙을 규정하는 Reference Paper 개발을 제안하고 있다.

선진국들은 ENT의 유지가 필요하다는 입장이다. EC는 자국의 고용시장에 미치는 영향의 최소화하기 위해 ENT는 유지되어야 하며, ENT 유지 여부는 각국이 결정해야 할 문제라는 입장이다. 뉴질랜드도 ENT의 축소·폐지보다 현존하는 ENT의 투명성을 높여야 한다고 주장하고 있다.

바. 비자 절차 및 요건

이 논의는 Mode 4에 따른 일시적인 입국과 이민을 기술적으로 구분하는 비자 절차와 요건에 관한 논의이다.

인도는 일시적 서비스 공급자에 대해 GATS Visa 또는 Service Provider Visa(SPV)를 부여하는 방안을 해결책으로 제안하고 있다. 이 제안에 대해 각국별로 상이한 비자 관련 제도 하에서 별도의 비자 범주나 절차 및 요건을 통해 SPV를 채택하고 이행할 수 있느냐하는 것이 주요 관건이 되고 있다.

선진국의 경우 영구적 노동시장에 대한 접근을 우려하여 Mode 4의 양허 확대에 소극적이므로, 일시적 이동과 이민을 어떻게 구별하는가 하는 문제가 비자와 관련한 쟁점에 대한 해결책이 될 것이다. 이와 관련하여 UNCTAD 개최 Mode 4 전문가회의에서 영국(PricewaterhouseCoopers)의 Mark Hatcher가 제안한 GATS 비자의 주요내용을 소개하면 다음과 같다.

- i) ICT 및 일부 CSS(50,000 유로 이상의 계약 체결자)는 시장평가 및 ENT가 면제
- ii) 세이프가드: 각 회원국은 GATS Visa를 오용하는 회원국에게 1년간 취업허가 보류

- iii) 투명성: 구비사항, 시장접근 및 내국민대우 제한 등을 명시한 통합 문서를 웹사이트 등에 공개하며, 처리기간을 명시
- iv) 단기입국허가 절차의 변경절차: 복지, 보건, 환경, 안보상 급박한 문제 해결을 위해 비자조건 및 취득절차, 비자 관련 직업분류, 취업허가조건 및 ENT, 그 외 자연인의 단기입국 및 체류에 직접적 영향을 미치는 절차 변경 시, 충분한 기간 공포하고 타 회원국의 의견수렴을 거쳐야 함.

사. 사회보장 이슈

Mode 4에 의한 일시적 체류자에게 사회보장비 납입의무를 부과할 경우 이들은 본국과 현지국에 이중으로 사회보장비를 납부하고, 현지국에서는 혜택을 받지 못하는 문제점이 있다. 이에 인도 등 개도국들은 일시적 체류자의 현지국에서의 사회보장비 납입의무를 면제하는 방안을 제시한다. 선진국들은 사회보장문제는 GATS의 범위를 벗어나는 것이라는 입장이다.

아. Model Schedule

인도는 Mode 4 양허의 통일성과 명확성을 위해 Model Schedule 개발을 제안하고 있다. 인도는 Model Schedule에 수평적 양허와 분야별 양허의 병용하며, 추가적 양허(Additional Commitment)에 비자 요건, 투명성 및 국내규제 이슈를 포함하는 방안을 제안하고 있다.

한편 영국(Price Waterhouse Cooper사의 Mark Hatcher가 회람한 Model Schedule 초안)은 i) 시장접근 및 내국민대우에 대한 부분과 ii) 추가적 양허에서 각국의 모범관행(best practice)을 중심으로 구성되어 있다. 즉, 시장접근 및 내국민대우와 관련하여서는 기업내 단기 방문자와 계약이행을 위한 단기 방문자를 대상으로 한 “GATS Visa”를 제안하였다. 모범관행(best practice) 중심의 추가적 양허와 관련하여서는 ENT에 대한 남용 방지, 비자절차의 투명성 등이 포함되어 있다.(Model Schedule에 관한 자세한 내용은 OECD-IOM-WB의 논의에서 자세히 언급함)

자. 투명성

이는 Mode 4의 규정과 이행에 관한 투명성 제고에 관한 논의이다.

캐나다는 Mode 4 Friends Group에서 투명성의 제고를 위해 이민관련 법규나 지침 및 웹사이트 주소 등에 관한 정보를 제공하자고 제안한 바 있다.

태국, 파키스탄, 콜롬비아 등 개도국들은 각국의 양허안이 복잡하고 규제 내용을 명확히 밝히는 것이 필요하다는 측면에서 캐나다의 제안은 유용하지만, 이러한 작업은 자발적으로 이루어져야 할 것이라는 입장이다.

EC는 실제로 웹사이트 등에서 법에 관한 정보를 얻는 것이 가능하므로 캐나다의 제안이 현실적으로 투명성 제고에 도움이 될 것인가에 관해 의문을 제기하였다.

차. 자격인정(상호인정협정)

개도국은 전문직의 자격인정 문제가 Mode 4의 실질적 자유화에 장애가 되므로 이를 해소하기 위해 특히 상호인정협정(Mutual Recognition Arrangement :MRA)에 관한 다자적 논의를 제안하였다. 선진국들은 MRA는 양자적 문제이므로 다자차원에서 논의하는 것에는 회의적이다. 일반적으로 MRA는 각국간 경제적, 사회적, 제도적 차이 등 다양하고 복잡한 문제가 수반되므로 주로 역사적 배경을 같이 하는 인접국들간에 체결되고, 개도국보다는 선진국들간에 체결되는 경우가 많은 편이다.

2. OECD-IOM-World Bank의 논의

가. 논의의 개요

OECD-IOM-World Bank는 2003년 11월에 “Trade and Migration”이라는 주제로 제네바에서 국제 세미나를 개최했다. 이 회의는 현재 WTO 서비스 협상 중 Mode 4에 관한 협상이 선진국과 개도국간, 그리고 무역담당자와 이주(이민) 담당자들간의 인식 차이로 진전이 늦춰지고 있는 상황에서 무역과 이주정책을 담당하는 국제적 인사 및 관련 전문가들의 비공식적 대화를 활성화하는 계기로 마련되었다.

동 회의는 우선 Mode 4가 이주가 아닌 무역 이슈임을 확인하고 현재까지 Mode 4 협

상상황을 검토하였는데 선진국을 중심으로 Mode 4 양허가 제한적이며 특히 독립적인 서비스 공급자의 자유이동에 대해서는 진전이 없음을 인정하고 이를 촉진하기 위한 정책방향을 논의하였다.

구체적인 정책적, 제도적 문제에서는 mode 4가 논리적으로는 서비스 교역에 관한 사항이지만 실제로는 무역과 이주가 복합된 것이라는 점을 인정하고 최소한의 보장(minimum guaranty)을 확보하기 위한 조치로 서비스 공급자를 위한 특별 비자제도를 공동으로 만들자는 제의 등 구체적인 논의가 주종을 이루었다.

선진국들은 Mode 4 양허확대로 야기될 수 있는 자국의 정치 사회적 영향과 노동시장에 미칠 파장을 고려하여 협상진행에 소극적인 자세를 취하고 있다. 또한 일부 선진국에서는 세계 서비스교역 통계를 보았을 때 Mode 3와 연계되지 않은 자연인의 이동은 극히 제한되어 있는 반면에 Mode 3와 연계된 자연인의 이동은 확대 가능성이 높으므로 기업 간 서비스 진출을 확대하는 것이 직접적인 독립적 인력이동에 대한 대안이 될 수 있다는 주장도 하고 있다.

개도국의 Friend 그룹을 이끌고 있는 인도는 선진국들의 입장을 고려할 때 개도국들이 적극적으로 주장하고 있는 단순(unskilled) 기능 인력의 자유화보다 고급 기능(highly skilled)인력의 이동을 촉진하기 위한 비자제도, 노동시장 테스트, 상호자격인정제도의 다자간 협상을 주장하고 있다.

나. European Service Forum의 Model Schedule

한편 Mode 4 협상과정에서 선진국과 개도국간의 간극을 좁히는데 주도적 역할을 해온 유럽 서비스 사용자 조직인 European Service Forum은 Model Schedule을 제안하였다. 내용은 다음과 같은 내용을 담고 있다.³⁾

(1) 개요

이 “model schedule”은 자연인의 단기간 입국에 관한 협정에 초점이 맞춰졌으며 두 부분으로 나뉘어져 있다. 첫 번째는 GATS의 시장접근과 내국민 대우에 관한 협정을 다루는 것으로 우루과이라운드에서 WTO회원국들이 체결했던 협정을 보충하거나 개선하고 있

3) Mark Hatcher(2003). 이장원(2003)을 인용, 발췌 정리함.

다. 여기서는 협정의 일정한 형태를 취하고 있지는 않지만 회원국들이 서로 다른 수준에서 채택할 수 있는 공급유형이나 자격인정 등을 일반화하는 특별한 제의를 하고 있다.

두 번째 부분은 “best practices”로 Article XVIII 하에서 제안된 추가적인 양허들을 나타낸다. 이 부분은 본질상 절차의 투명성 개선과 관계된 국내 규정의무를 포함하고 있다.

마지막으로 제안된 model schedule은 자연인의 단기 입국(temporary entry)을 다루고 있다. 이것은 GATS의 영구적인 거주나 국적취득을 포함하지 않는 “Annex on Movement of Natural Persons Supplying Service Under the Agreement”에 관한 제안이다.

(2) 주요 제안 사항

가. 단기 입국 자연인의 범주는 2개로 구분한다.

① 범주 1:

단기간 기업내 전근자(visits): i) 다른 나라에 있는 지사(branch), 자회사(subsidiary), 제휴업체(partnership) 또는 제휴회사(affiliate)의 피고용인으로 외국의 사무소를 지원하거나 외국고객에게 직접적으로 서비스를 제공하는 사람을 말한다. 이들은 단기간 입국을 하며 최장 365일로 제한되어 있다. ii) 회사나 제휴회사의 직원들은 다른 외국의 사무소에 사업상 기술이나 방법 등을 교육받기 위하여 파견될 수 있다.

② 범주 2:

계약 이행을 위한 단기간 방문: 외국기업이나 제휴회사의 직원, 단기간 체류를 위해 전근을 하는 사람, 사용주가 제휴회사를 가지고 있지 않는 나라에 있는 외국 고객과 사용자 사이의 계약에 따른 서비스를 수행하기 위한 목적으로 입국한 사람들로서 보상(remuneration)은 반드시 사용주에게만 지불되어진다.

나. 조건과 자격

① 비자와 고용허가증(Work permits)은 host 국가의 자연인의 단기간 입국을 적용하

는 법과 규칙 및 특별한 하위 규정들에 부합될 것이다.

② “GATS Permit”으로 명명된 특별 허가증은 신청자가 범주 1, 2에 속할 때, WTO의 한 회원국 국민(신청자)이 다른 회원국으로부터 획득할 수 있다.

a. 위의 범주 1과 2의 피고용인에게 적용되는 GATS Permit은 전문적인 수준의 직무나 업무수행에 기본적인 기술적 훈련이나 풍부한 경험에 근거한 기술이나 회사의 독특하고 전문적인 지식을 요구하는 직무를 수행하기 위한 개인에게 허락될 수 있다. 피고용인은 최소한 대학 졸업이나 경력을 요구하는 경영관리나 복잡하고 특별한 서비스 규정을 위한 의무이행의 능력을 지녀야 한다.

b. 두 범주 하에서 GATS permit을 요구하는 신청자들은 회사의 외국 사무소에 단기 주재 기업내 전근자를 위한 절차상의 특별한 요구(예를 들어, 신청에 필요한 정보, 현재 고용상태의 증명, 12개월 이상 체류하지 않겠다는 약속)를 이행해야 한다.

c. 범주 1에는 복수입국을 허가하는 3년 기간의 GATS permit을 인정한다.

d. 범주 1, 2 모두 permit의 갱신을 위해서는 permit 소지자들이 계속 지위를 유지하고 남용하지 말아야 가능하다.

e. GATS Permit 범주 1에는 임금 동등성(parity) 규칙, 노동요구증명(labor certification requirement(testing of market)), 경제수요심사(ENT)는 적용되지 않는다.

f. 범주 1, 2에는 부당한 지연없이 3주 이내에 GATS permit을 발부한다.

g. 범주 2의 permit은 아래 조건에 부합해야 하고 3년마다 갱신할 수 있다.

i) 고용주와 외국인 고객 사이에 체결되어 임금뿐만 아니라 계약 조건이나 용어가

설명되어 있는 서비스나 계약의 사본이 permit 소지자의 고용주와 외국인 고객 사이의 모든 신청자들에게 동반되어야 한다.

ii) permit 소지자는 계약이 체결된 국가에서 계약기간을 초과하지 않는 범위나 365일 이내에 체류할 수 있도록 허가된다. 계약에서 체결된 보수는 GATS permit 발부 때의 조건과 같이 사용자에게 지불되어야 한다.

iii) 유로화 50,000(58,000 US \$)를 초과하는 계약은 노동요구증명, 임금 동등 규칙, ENT에서 면제되며, 계약하의 재 방문(재입국)도 허가된다.

h. 범주 1과 2하의 신청자들은 자격증, 최소 6개월 간 회사 피고용 상태를 증명하는 임금 명세서, 교육수준과 관련된 정보를 제출해야 한다.

i. host국가에서 승인된 범주 1, 2의 GATS permit 소지자를 요구하는 서비스는 host 국가의 특별 양허(specific commitments)에서 통제된다.

j. GATS permit 소지자들은 GATS permit을 사용하는 동안 그들의 지위를 다른 비이민 비자 범주로 전환하지 못한다.

k. 특별한 세이프가드. 위의 g에도 불구하고 회원국들은 GATS permit 상 허위진술이나 부정으로 사용해온 회원국 기업들에게 규제를 가할 수 있다.

다. 경제적 수요 심사(ENT)

국내 경제적 요건에 기초하여 자연인의 단기간 입국에 대해 조건을 부과한 회원국들은 더욱 투명하고 예상이 가능한 조건을 만드는 의무를 지닌다.

a. 경제적 수요 심사는 정부 조치로 정의된다.

b. 회원국들은 단기간 입국과 경제적 요구에 기초한 체류를 허가하거나 거부하고, 결

정을 위한 질적인 기준들을 제공하며, 어떻게 테스트의 결과가 Mode4 하의 외국인 서비스 공급자의 제한된 입국에 적용되는 지에 관한 자세한 조건들을 만들 것이다.

c. 회원국들은 경제적 수요심사의 신청과 관련된 모든 절차들을 공개적으로 만든다.

d. 회원국들은 경제적 수요심사의 신청서 검토나 유지 기간에 대한 시간적 제한을 설정한다.

(3) 평가

상기와 같은 유럽 서비스 사용자연합의 이런 입장은 무엇보다도 서비스관련 인력이동의 완전 자유화를 주장하는 개도국들의 협상입장과 기존 인력정책 및 비자정책의 틀 안에서의 제한적 자유화를 주장하는 선진국들 간의 입장을 절충한 제안이라고 볼 수 있다. 우선, 선진국의 사용자 입장에서는 독립적인 서비스 공급자가 아니더라도 기업활동과 연계된 인력이동의 자유화는 더 이상 지체할 수 없는 시급성이 있다고 판단하여 이들을 위한 GATS permit을 만들어 해당 국가들의 비자정책과 노동시장 정책의 틀을 무효화하지 않으면서도 보다 투명하고 신속한 이동이 촉진되어야 한다는 제안이다.

이는 선진국 정부가 가지고 있는 제한적이고도 보수적인 입장과는 다른 입장이 다국적 기업들과 국제적 사업연계를 가진 서비스 사용자들에게 있음을 확인시켜주고 있고 나아가 적어도 mode 3와 연계되어 있는 인력이동에 관해서는 인도와 같은 앞선 개도국들과 선진국 사용자들 간에 합의의 공감대가 어느 정도 있다는 것을 의미한다.

3. 주요 지역무역협정과 쌍무협정에서의 Mode 4 현황

쌍무협정과 지역협정에서의 Mode 4에 관한 협상내용은 대표적으로 NAFTA, CARICOM 및 일본-싱가포르 쌍무협정의 예를 보기로 한다.

가. NAFTA

(1) 인력이동의 구분

1994년 1월1일 발효된 북미자유무역협정(NAFTA)은 캐나다, 멕시코, 미국간의 자유 무역과 투자 자유화를 목표로 하고 있다. 이 협약의 16장에는 사업목적에 의한 일시적 입국에 대해 규정하고 있다. 즉, 회원국내에 일시적 입국에 관한 사업가는 사업상 방문자, 무역 및 투자자, 기업내 전근자 및 전문가의 4 영역으로 구분하고 있다. 이를 자세히 보면 다음과 같다.

i) 사업상 방문자(Business Visitors):

사업상 방문자란 아래에 명시한 7 가지의 사업 활동을 위해 일시 입국하는 자이다. 이 사업 활동은 1) 연구와 계획(Research and Design) 활동으로 기술적 과학적 통계적 기법을 이용하여 독자적 혹은 기업을 위해 연구하는 자, 2) 성장, 제조 및 생산(Growth, Manufacture and Production)활동으로 법적 승인을 받은 채취 및 수확활동의 소유자이거나 채취행위를 영위하는 자, 상거래에서 구매나 생산관리를 수행하는 자, 3) 마케팅(Marketing)활동으로 시장조사와 시장분석을 행하는 자, 4) 판매(Sale)활동으로 판매 대표자나 에이젠트(agent)로 상품이나 서비스의 계약이나 주문을 수행하는 자(단 상품 배달이나 공급은 제외됨). 구매행위자, 5) 유통(Distribution), 6) A/S 서비스, 7) 일반적인 서비스 등이다.

ii) 무역과 투자자(Traders and Investors)

무역 및 투자자는 1) 회원국간(사업상 방문자가 국적을 가지고 있는 회원국과 방문하고자 하는 회원국)의 상품 및 서비스의 교역을 수행하는 자, 2) 자본투자나 투자활동의 주요한 기술적 자문을 수행하는 자로 구분하고 있다.

iii) 기업내 전근자(Intra-Company Transferees)

기업내 전근자란 회원국내 본사를 둔 기업의 이사진, 관리자 및 전문가가 다른 회원국에 있는 지사나 제후회사에 서비스 활동을 제공하기 위해 방문하는 자이다. 이들은 방문 전 3년 기간내에 연속적으로 1년간 해당기업에 근무한 경험을 요구하고 있다.

iv) 전문가(Professionals)

일정 자격요건을 갖추고 아래의 전문적인 사업 활동을 영위하는 자이다. 허용영역은 일반영역에 회계, 건축, 컴퓨터 시스템 관련 등 25직종, 의료관련 전문가로서 12종, 과학자로서 농학자, 화학자, 천문학자 등 23종, 교육분야로 대학교수 등 3종으로 구성되어 있다.

<표 3-2> NAFTA 협정문 제 16조의 인력이동에 관한 내용

분류	주요 내용	비고
사업상 방문자 (Business Visitors)	○ 다음 분야의 목적을 위한 일시적 입국 ○ 분야(7분야) - 연구, 계획(Research and Design) - 성장, 제조 및 생산 - 마케팅 - 판매(배달이나 공급은 제외) - 유통 - A/S 서비스, - 일반적인 서비스	○ 증명 - 회원국 국적 증명 - 입국목적 증명 - 입국자가 지역노동 시장에 접근 않음을 증명 ○ 체류국내에서 급료받지 않음
무역가, 투자가 (Traders and Investors)	○ 회원국간 상품 및 서비스교역 수행 ○ 자본투자 투자자문	○ 이민국 규정에 따름 ○ 노동증명 요구없음 ○ 수량제한 없음
기업내 전근자 (Intra-Company Transferees)	○ 회원국내 본사 - 이사, 관리자, 및 전문가 ○ 방문 전 3년 기간 내 에 연속적으로 1년간 근무	○ 이민국 규정에 따름 ○ 노동증명 요구없음 ○ 수량제한 없음
전문가 (Professionals)	○ 일정 자격요건(학사학위나 자격증) ○ 영역: - 일반: 회계, 건축, 컴퓨터 시스템 관련 등 25직종 - 의료: 치과 등 12종, - 과학: 농학자, 화학자, 천문학자 등 23종 - 교육: 대학교수 등 3종	○ 노동증명 요구없음 ○ 수량제한 없음

(2) 인력이동 전망

NAFTA하에서는 학사학위가 있는 캐나다인과 멕시코인은 아주 간단한 절차를 통해 미국에 입국하여 60일 이상 일할 수 있으며, 이러한 일자리 리스트는 인터넷 사이트에 올려져 있다. 미국의 인력이동규제가 단순기능직의 유입을 막고 전문기술직에 한해 문호를 일정부분 개방하는 것과 상응해서 NAFTA에서도 단순인력의 자유로운 이동은 허용되지 않

는다.

TN(무역업무 종사자)비자는 NAFTA조항에 따라 자격이 있는 캐나다인과 멕시코인에 한하여 미국 이민국 관리에 의해 미국 입국 항에서 결정되는 비자로 만약 TN 소지자가 미국에서 일자리를 잃었다면, 30일 내에 다른 일자리를 구하던지, 미국을 떠나든지 해야 한다. TN비자가 허가된 외국인들은 1994년과 2002년 사이에 20,000에서 72,000명으로 급격히 증가하였으며 그 중 98%는 캐나다인이었다. TN비자는 미국이 TN비자 소유자들의 배우자 입국을 인정하지 않는 것, 비자 취득 후 미국 노동허가 취득과정 중에서의 지연 등이 문제로 제기되고 있다.

NAFTA 하에 미국으로 이주하는 전문가들의 수, 특히 캐나다에서 오는 사람들의 수가 최근 수년간 증가했다(표 참조). NAFTA 체결에 따라 미국에 입국하는 캐나다 전문가들의 수는 1994년 25,000명이었던 것이 2000년에는 최고 약 90,000명까지 늘었다. 대조적으로, 2000년에 NAFTA 하에 입국한 멕시코 전문가들의 수는 제한선인 5,500명의 겨우 절반인 2,300명에 머물렀다. 그러나 2004년 1월 1일부터는, 미국 고용주들이 멕시코 전문가들을 고용할 때 통상적인 임금과 청원 비용을 지불해야 한다는 요건이 적용되면서 NAFTA 하의 모든 수량적 제한들은 제거될 것이다.

<표 3-3> NAFTA에 따른 캐나다·멕시코 전문인력의 미국 유입 현황

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 상반기
캐나다 전문가	25	25	28	48	60	60	89	70	35
배우자/자녀	6	7	7	14	17	15	20	14	6
멕시코 전문가	16	63	229	436	785	1	2	1	1
배우자/자녀	11	13	57	172	313	431	728	555	292

자료: 이장원(2003), 원문은 OECD, Labour Migration to the United States: Programmes for the admission of permanent and temporary workers, 2003에서 재인용.

나. CARICOM

1973년 8월 1일 중미 카리브해의 독립국인 자마йка, 바베이도, 트리니다드 토바고, 가이아나 등 4개국 간에 발족한 공동시장으로 현재 15개국의 회원국⁴⁾이 있다.

4) 회원국은 Antigua and Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Grenada, Guyana, Haiti, Jamaica, Montserrat, Saint Lucia, St. Kitts and Nevis, St. Vincent and Grenadines, Suriname, Trinidad and Tobago의 15개이다. Bahamas는 Community의 회원국이나 공동시장의

CARICOM은 단일 시장경제를 그 목표로 하고 있으며 그것을 위해 다음과 같은 사항을 추구하고 있다.

1. 회원국들간의 자본의 자유로운 이동
2. 서비스의 자유이동
3. 회원국간의 상품무역의 규제금지
4. 무역상이나 구직자, 방문객, 기업가 등의 목적을 위한 국민의 자유로운 이동

(1) 이동 자유화와 추이

CARICOM의 자유 이동정책은 기능인력(Skills)의 자유로운 이동과 여행자유화(travel facilitation)의 2가지로 구성된다.

기능인력의 자유로운 이동이란 임금 노동자에게 초점이 맞춰진 것으로 1) 학사학위 소지자, 2) 미디어부문 종사자, 3) 스포츠맨, 4) 예술가 및 음악인의 요건을 갖추어야 한다.

여행의 자유화의 구성요소에는 1) CARICOM 여권의 발부, 2) 판독 가능한 ID카드의 소지, 3) EMBARKMENT FORM 사용, 4) 회원국과 비회원국 국민을 위한 공항에서의 행정절차의 분리, 5)비자면제(ELIMINATION OF THE NEED FOR VISAS)가 있다.

회원국은 아니다.

<표 3-4> CARICOM의 기능인력 이동 자유화

분류	주요내용	
대졸 학위자	o 노동허가(Work permit) 없이 회원국내 이동가능 o 노동목적에는 자국 혹은 host국에서 발행하는 CARICOM 기능 인증 증명	
미디어 관련 종사자	o 미디어 관련부문에서 급료를 받는 사람 o 직종 - 미디어 매니저와 관리자 - 편집자와 부편집자 - 리포터, 프로듀서, 아나운서 - 카메라맨, 음향 전문가 등 관련 분야	
스포츠맨	o 직종 - 프로 선수 - 코치: 국제공인 인증 (크리켓, 풋볼, 트랙과 필드는 협회인증)	
예술가 음악가	o 예술가: 예술 활동 종사, 수상경력 o 테크니션: 무대 매니저, 로드 매니저 등 o 제작진 o 비 학사학위 예술교육자	

자료: CARICOM 사무국, “The free movement of the skills” (<http://www.caricom.org/>)

다년간의 노력에도 불구하고 회원국들간의 CARICOM국민들의 자유로운 이동에 관한 절차는 느리게 진행되고 있다. 그에 대한 이유로는

1. 제도적인 변화는 시간과 그 절차상의 이유 때문에 시간과 자원의 소비가 필요한데 종종 동의했던 자세한 규범이 작동되지 않는 경우가 발생한다.
2. 스태프들의 훈련과 capacity building이 합의를 위한 중요한 성공요소로 인식되지 않는 점
3. 회원국들의 노동시장 정보와 높은 실업률 수준의 인지정도 부재
4. 노동자들의 자유로운 이동이 부족한 일자리와 자원에 대한 경쟁을 초래할 것이라는 두려움
5. 충분하지 못한 정치적 의지
6. 협정과 총체적인 과정에 대한 국민의 인식 부족 등을 들 수 있다.

CARICOM은 회원국의 영토에서 서비스를 제공하는 사람들은 단기간적으로 승인된 분야에서 고용될 수 있으며, 자국민과 같은 조건하에서 서비스 공급을 할 수 있다고 언급하고 있다. 서비스가 공급되어질 수 있는 방법은 자연인의 회원국 영토내의 주재를 통해서 가능하다.

CARICOM은 현재 서비스 부문을 포함하는 5개의 무역협상을 진행하고 있다. 이를 보면,

1. GATA하의 WTO다자무역협정
2. FTAA
3. EU for Economic Partnership Agreements
4. CARICOM-캐나다간의 쌍무협정
5. CARICOM-코스타리카 협정 등이다.

CARICOM은 이러한 협정들을 통해 협상기술을 제고하고 서비스 분야의 인력이동 부문에서 회원국들의 이견을 조율할 수 있을 것으로 본다. 더욱이 CARICOM은 법적, 제도적 아젠다를 통해 단일시장으로 점진적으로 이동하고 있으며 2005년 1월까지 협상완료로 목표로 하고 있다.

다. 일본-싱가포르 협정

일본-싱가포르 협정(정식명칭은 일본과 싱가포르 신시대경제연계협정)은 2002년 1월 13일에 체결하는데 서명하여 동년 11월 30일 발효하였다.

양국은 양국간의 기업인 이동을 원활하게 유지하기 위해 상용 목적 자연인의 입국 및 일시체류를 용이하게 하고, 이들의 자격 및 직업상의 기능을 상호 인정하는 것에 합의하였다.

양국의 협정에서 자연인의 일시 체류에 관한 조항은 부속서 IV에 규정되어 있다. 여기에서는 자연인의 이동을 단기 상용방문자, 기업내 전근자, 투자자, 계약서비스공급자(자국의 공적 및 사적 기관과 개인적 계약에 근거하여 업무에 종사하는 자연인⁵⁾)으로 구분하고 있다.

5) 자연인의 정의는 일본의 경우 일본국민에 한정하고 있으며, 싱가포르는 싱가포르 국민 또는 영주권 소지자이다(일본-싱가포르 자유무역협정, 55쪽).

이들은 체류기간, 자격요건 등의 일정조건 및 제한 하에서, 자국영역에 입국 영역내의 일시적인 체재를 인정한다. 협정에서는 단기 체류자의 직업상 기능에 관한 상호인정을 합의하고 구체적인 내용은 협정에 근거하여 “직업상 기능에 관한 상호인정에 관한 합동위원회”에서 검토하기로 하였다.⁶⁾

구체적으로 양국간에 합의된 내용에 국한하여 보면 다음과 같다⁷⁾. 일본이 싱가포르 자연인에게 주는 우대초치로서 다음과 같으나 싱가포르 국민이 아닌 영주권자에 대해서는 우대초치를 제한할 수도 있다고 명기하고 있다. 또한 이러한 우대조치는 [출입국관리 및 난민인정법]의 규정에 따라 취해진 것을 포함한다.

협정에 의한 인력이동을 구체적으로 보면 다음과 같다.

(1) 단기상용방문자

단기 상용방문자는 업무연락(물품 또는 서비스의 판매를 위한 교섭을 포함)과 유사한 활동(일본에 업무상 거점을 설치하기 위한 준비활동을 포함)에 참가하기 위해 입국하는 자이다. 이들은 일본국내에서 보수를 받지 않고, 또한 일반인에 대한 직접 판매 또는 서비스제공에 종사하지 않아야 한다. 체류기간은 90일 이내이다.

(2) 기업내 전근자

기업내 전근자는 i) 전임근무자(임원·관리자·전문가) 그룹과 ii) 법률·세무·회계 서비스 전문가로 구분할 수 있다.

1) 전임근무자

전임근무자는 일본의 경우 일본국내에서 서비스를 제공하는 싱가포르의 법인 또는 일본 국내에서 투자를 실시하는 싱가포르 기업에 고용되어 있는 싱가포르의 자연인으로, 당해 법인 및 기업이 소유하거나 지배하고 또한 일본에 설립되거나 등록된 지점, 법인 또는 기업에 轉任하는 자를 말한다.

이들은 일본에 입국 및 일본에서의 일시적인 체재에 관련된 신청을 한 날 직전 1년 이

6) http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/q_a/qa_11_5.html

7) 일본-싱가포르 자유무역협정 부속서 VI(자연인 이동에 관한 일본의 특정약속)

상의 일본국내에서 서비스를 제공하는 싱가포르의 법인 또는 일본국내에서 투자를 실시하는 싱가포르 기업에 고용되어 있어야 한다.

이들이 활동범위는 다음과 같은 경우에 국한한다.

1. 장으로서 지점을 관리하는 활동
2. 임원 또는 감사로 법인 또는 기업을 관리하는 활동
3. 법인 또는 기업의 한 부문 이상을 관리하는 활동
4. 물리학, 공학 기타 자연과학(정보통신기술을 포함)에 관한 고도수준의 기술 또는 지식을 필요로 하는 활동
5. 법률학, 경제학, 경영학, 회계학 기타 인문과학에 관한 고도수준의 지식을 필요로 하는 활동.

4)와 5)에 해당되는 활동이란 자연인이 원칙적으로 대학교육(학사학위) 또는 그 이상의 교육을 수료함으로써 얻은 자연과학 및 인문과학의 전문적인 기술 또는 지식을 갖지 않으면 종사할 수 없는 활동이다.

2) 법률·회계 서비스 전문가

법률·회계 서비스 전문가는 자연인으로써만 종사할 수 있고 비고용자로서는 종사할 수 없는 법률, 회계 등 자유직업 서비스활동을 하는 전문가이다.

이들은 일본입국 및 일본국내에서의 일시체재에 관한 신청을 실시한 날 직전 1년 이상 싱가포르 법인에 의해 고용되거나 당해 법인의 사원인 싱가포르 자연인이고, 일본에 전입한 후 당해 법인에 돌아갈 자들이다. 이들에게는 입국 및 일시적인 체재가 허가된다.

활동 영역은 다음과 같다.

1. 일본법률에 의해 [변호사]로서의 자격을 갖고 있는 변호사가 제공하는 법률서비스
2. 서비스제공자가 변호사로서의 자격을 갖고 있는 관할지의 법률에 관한 상담
3. 일본법률에 의해 [변리사]로서의 자격을 갖고 있는 변리사가 제공하는 법률서비스
4. 일본법률에 의해 [해사대리사]로서의 자격을 갖고 있는 해사대리사가 제공하는 법률서비스
5. 일본법률에 의해 [공인회계사]로서의 자격을 갖고 있는 회계사가 제공하는 회계, 감사 및 부기의 서비스
6. 일본법률에 의해 [세리사]로서의 자격을 갖고 있는 세리사가 제공하는 세무서비스

(3) 투자가

투자가란 일본에서 사업 경영을 개시하거나 사업투자를 하여 그것을 경영 또는 당해사업의 관리에 종사하는 활동에 종사하는 싱가포르의 자연인을 말한다. 이때, 외국법률 사무 변호사, 외국공인회계 기타 법률상 자격을 갖고 있는 자가 실행하게 되어있는 사업의 경영 또는 관리에 종사하는 활동은 제외된다. 입국 및 일시적인 체류는 당해 자연인이 일본에 입국할 때 명시된 기준 및 조건을 계속 충족시키는 한 허가된다.

(4) 계약 서비스 공급자

계약서비스 공급자는 일본영역에 있는公私기관과 개인적인 계약에 의거하여 업무에 종사하는 자연인으로 정의되어 있다. 이들은 공학 분야에 속하는 기술 또는 지식을 요하는 업무에 종사하는 싱가포르의 자연인을 말한다. 입국 및 일시적인 체재는 당해 자연인이 일본에 입국할 때 명시된 기준 및 조건을 계속 충족시키는 한 허가된다.

<표 3-5> 일본-싱가포르 협정의 인력이동

분류	주요 내용	
단기상용 방문자	- o 업무연락 및 유사활동 - 물품 혹은 서비스 판매를 위한 교섭 포함 - 일본 내 업무상 거점마련 위한 준비활동 - o 일본 국내에서 보수 받지 않음 - o 일반인에 대한 직접판매, 서비스 제공 안함	90일 이 내
기업내 전근자	1) 전임 근무자 - o 일본국내에서 서비스 제공, 투자 이행하는 싱가포르 기업 및 동 기업 및 일본 내 지점에 전임 근무하는 자 - o 입국 및 입국 신청 직전 1년 이상 근무 - o 활동 범위 - 장으로서 지점 관리 - 임원, 감사로 법인 또는 기업 관리 - 법인 또는 기업의 한 부문 이상을 관리 - 물리학, 공학 자연과학(정보통신기술 포함) 전문 활동 - 법률학, 경제학, 경영학, 회계학 기타 인문과학 전문 활동 (대학교육 이상의 자연과학 및 인문과학 수준) 2) 법률, 세무, 회계 전문인 - o 입국 및 신청 직전 1년 이상 고용되거나 직원 - o 자연인의 서비스 활동(일본법률에 의한 자격 소지) - [변호사]의 법률서비스 - 서비스 제공자가 변호사 자격 관할지의 법률 상담 - [변리사]의 변리사 법률서비스 - [해사대리사]의 해사 법률서비스 - [공인회계사]의 회계, 감사 및 부기 서비스 - [세리사]의 세무서비스	
투자자	- o 일본 내 사업경영 및 사업투자의 관리 활동 - o 입국시 기준 및 조건 명시	입국 시 기준, 조건
계약 서비스 공급자	- o 일본내 공사적 기관과 개인적인 계약에 의해 업무 - o 공학분야의 기술 또는 지식을 요하는 업무 - o 입국시 기준 및 조건 명시	유지 시 체류 가능

자료: 일본-싱가포르 협정문 부속서 IV 장.

4. Mode 4의 협상 전망⁸⁾

가. 세계적 필요성

2001년 도하에서 시작된 다자무역협상의 개발초점은 개도국을 위한 수출관심분야에서

8) OECD(2003)의 내용에 기초하여 정리함.

의 무역자유화의 필요성을 조명해왔다. 서비스 분야의 경우 개도국들의 핵심사항은 서비스를 공급하기 위해 해외로 나가는 사람들(예를 들면 간호나 정보기술 분야)의 단기간 이동에 관한 것들이다. 이러한 것들이 논의되는 한 가지 이유는 단기간 일을 하기 위해 해외로 사람들을 내보내는 많은 개도국들이 실제로 그들의 유일한 서비스분야에서의 수출관심처럼 보여지기 때문이다.

그러나 인력이동은 선진국들(industrial countries)에게도 역시 중요한 화두이다. 사업이 세계화되고 생산기간이 짧아짐에 따라 기업들이 간 기간 생산과 그에 따른 해고를 용이하게 하기 위해 주위의 다른 국가들에서의 많은 사람들의 이동을 필요로 하고 있다. 선진국의 사업의 영역은 이 같은 쟁점들의 진행을 위한 압력 속에서 개도국들을 결합하여왔다. 서비스 분야, 가령 법, 의료, 정보기술, 건설들은 서비스공급자들의 활발해진 이동을 경험하고 있고 핵심분야에서의 기술부족을 경험하고 있는 국가들은 하나의 해결책으로 단기간 노동이동에 기대를 걸고 있다. 몇몇 선진국이 현재 주요한 인력송출국가이고 개도국은 주요한 수용국가인 것처럼 새로운 노동이동의 패턴 역시 주요한 이슈로 부상하고 있다. 근본적으로 이것은 더 넓어진 인구통계학적인 이동이다. 몇십년 후 개도국의 7억 명의 젊은이들이 노동시장에 진입하는 것과 대조적으로 선진국들은 인구노령화에 직면하고 있을 것이다.

Mode 4의 교역에 대한 세계적 수치는 현재 없다. 그러나 단기간 서비스공급을 목적으로 이동하는 사람들은 이주통계를 이용하여 불완전하게 측정해 볼 수 있다. Mode 4 노동자들을 넓은 이주 노동자집단으로부터 분리하는 것은 사실상 불가능하다. 이주에 대한 통계가 아무리 자세하더라도 경영자 같은 경우를 서비스분야에서 분리하기는 어렵다. 서비스무역을 측정하기 위한 통계는 몇 가지 문제에 접하게 된다. 그럼에도 불구하고 Mode 4에 대한 대략적 추정량은 대략 USD 300억의 가치를 가진다.

Mode 4 자유화의 경제적 영향에 관한 연구는 미국달러 150백만달러에서 300백만달러 범위의 지구적 이득을 발생할 것이라고 주장한다. 경제적 영향에 대한 경험적 측정은 아직 없다. 몇 가지 방법론적인 문제는 Mode 4의 정의에 연관된 것과 정확한 통계적 측정의 결핍을 포함하고 있어 경험적 분석이 어렵다는 것이다. Mode 4 자유화의 영향에 대한 연구는 자유화로부터 얻는 것에 대한 과대평가와 비용에 대한 과소평가로 논쟁의 가능성이 있다.

그럼에도 최근 OECD 연구들은 몇가지 Mode 4 자유화의 영향을 보여주고 있다. WTO회원국들의 위기에 처한 정체성과 국경간 서비스 이동에 사람들의 최근 이동이 줄

더 자유로워야 한다는 적당한 정규적인 대응을 돕기 위한 연구들이다. 이 연구들이 보여주는 것은

- Mode 4의 경제적 영향은 국가간 그리고 서비스 부문, 규범을 통제하는 것과 같이, 노동자들이 가지고 있는 기술 수준과 유형에 따라 달라지고 바뀔 것이다. Mode 4 자유화는 지구화, 국가, 사업과 개인적 수준에 따라 다른 영향을 가질 것이다. 모든 경우에 있어 규칙적인 환경은 영향의 특성(성질)을 좌우하는데 큰 요인이 될 것이다.
- 해외로 서비스를 보내는 나라들에서는, Mode 4가 노동시장의 압박을 감소하는데 도움을 줄 수 있고, 또 자본 흐름과 인적 자본(인도의 경우 매년 115천의 엔지니어가 증가하고, 지역 노동시장이 그 모두를 흡수할 수 없다)을 증가시킬 수 있다. 서비스 공급자의 노동으로부터의 해외 송금은 많은 개도국을 위한 주요 수입이 또한 될 수 있다.(01/02년 방글라데시의 해외로부터의 송금은 미국달러 250억달러였고, 해외로부터 벌어들인 총 수입의 1/3이자 GDP의 거의 4%를 차지한다). 그러나 해외 노동자가 송금하는 데는 몇가지 위험이 있는데, 부족한 숙련노동자를 손실할 위험이 있고 (brain drain), 교육에서의 공적인 투자를 손실할 위험이 있다. 그럼에도 이 위험들은 Mode 4 이동의 현재적 특성에 의해 감소되어질 것이다.
- 서비스를 받는 나라에서 볼 때, Mode 4는 경쟁에서 얻을 수 있는 것들이 있고, 노동시장 부족을 위한 단기간의 대책을 제공할 수 있다. 그럼에도 거기에는 약간의 조정비용이 있고, Mode 4 자유화는 적당한 규제 동반을 필요로 한다.

개도국들이 Mode 4에 대해 여전히 중요한 요구자이고 자유화로부터 특별하게 긍정적인 경쟁적 영향을 보고 있다는 관점에 있으면서, 이들 국가들이 홀로 서비스 공급노동자 이동의 이익을 가진다는 생각은 잘못 된 것이다. 단언적으로 말하면 선진국들은 아직까지 많은 이익을 보고 있다. Mode 4 아래서 사람의 이동은 개도국으로부터 선진국으로 이동이 제한되지 않는다. 반면에 선진국간의 서비스 공급자들의 흐름은 개도국간의 그것처럼 매우 중요하다. 선진국으로부터 개도국으로의 이동은 좀더 제한적이다. 어떤 경우에서든 Mode 4으로부터 실제로 얻는 많은 것들은 국가수준이기 보다는 개인적 수준(경험과 수입 면에서)과 기업적인 수준(효용과 유용성 면에서)이다.

나. Mode 4의 협상 전망

- 1차 양허요청서의 제출 마감기한은 2002년 6월 30일
- 1차 양허안의 제출 마감기간은 2003년 3월 31일
- 모든 협상의 마감기한은 DDA전체 협상시한인 2005년 1월 1일에 완료

제II장에서 살펴본 바와 같이 WTO DDA의 모든 서비스 협상은 당초에는 2005년 1월 1일까지 완료하는 것으로 계획되어져 있었으나 2003년 칸쿤 각료회의의 타결실패로 2005년 1월 1일로 되어 있는 전체협상 시한이 가능할 것으로 기대하는 나라나 전문가가 없는 것 같다. 특히 Mode 4의 경우 아직 본격적인 협상이 진행되지 않은 상태에서 1차 양허안을 제출하고 이에 대한 추가 양허요청서를 제시한 상태에 머물러 있어 2004년 4월 이후 본격적인 협상이 진행될 것으로 보인다. 그러나 Mode 4의 범주, 기술수준, 상호자격인정 등 기본적인 사항에 대해서도 선후진국간의 견해차가 크고 선진국들이 매우 소극적인 입장에서 지연작전으로 나오고 있기 때문에 2004년 4월부터의 본격적인 협상과정에도 매우 더디게 진행될 가능성이 많다. 이렇게 되면 2005년 말 까지도 타결을 보지 못할 가능성도 있다.

그러나 Mode 4 협상에 대한 선진국들의 소극적인 태도에 대해 개도국들의 불만이 많고 Mode 4 논의가 당초 후진국들을 배려한다는 차원에서 시작된 점을 고려한다면 WTO와 World Bank 등이 적극적으로 중재에 나서 선후진국간의 의견 차이가 크지 않은 분야를 중심으로 활발한 논의가 전개될 가능성도 있다. 실제로 세계은행(World Bank)을 중심으로 각국간의 견해가 적은 부분부터 협상을 진행하여 단계적으로 타결을 추진하자는 움직임이 일고 있으며 인도 등 상당수의 개도국들이 이에 적극적으로 동조하는 움직임을 보이고 있으므로 선진국들이 이에 동의해 준다면 의외로 빠른 속도로 진행될 가능성이 전혀 없는 것도 아니다. 요약하면 Mode 4 협상 일정도 Mode 4 성격의 애매함 못지않게 상당히 가변적이라 할 수 있다. 따라서 우리나라의 입장에서는 이러한 가변적인 상황을 염두에 두고 미리 다양한 시나리오별로 대비책을 세워 협상에 임하는 것이 최선의 방책이 될 것이다.

IV. 주요국의 외국인력정책의 동향과 Mode 4

1. Mode 4 논의와 외국인력정책

Mode 4는 형식적으로는 이주(migration)가 아닌 무역(trade) 이슈라는 점이 강조되고 있지만 실제적으로는 무역과 이주의 성격이 복합되어 있으므로 주요국의 외국인력정책에 대한 이해는 Mode 4 협상에 도움을 줄 수 있을 것이다. 특히 각국의 Mode 4 양허내용은 각국의 외국인력정책에서 허용하고 있는 자연인의 주재를 통한 서비스 공급의 극히 일부분만을 포함하고 있어 외국인력정책의 범위를 벗어난 양허를 기대하는 것은 불가능하다고 봄이 옳을 것이다. 이러한 의미에서 주요국의 외국인력정책 동향을 살펴보는 것은 곧 그 나라의 향후 Mode 4 협상전략을 짐작해 보는 데 있어서 매우 중요한 단서가 될 수 있다. 실제 많은 나라에서 Mode 4 협상의 주무부처가 외국인력정책을 관장하고 있는 부처라는 점은 이러한 사실을 뒷받침해주고 있다.

외국인력정책이 Mode 4 협상에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 이해하기 위해서는 우선 대부분의 국가들이 보편적으로 취하고 있는 외국인력정책의 주요 원칙들을 살펴보는 것이 필요하다. 외국인력정책의 일반원칙으로서는 다음 4가지를 들 수 있는데 Mode 4 협상과정에서도 선진국들은 이러한 원칙들을 유지하는 선에서 협상에 임할 것으로 보인다.

첫째, 국내노동시장 보완성의 원칙이다. 이는 내국인으로 충원할 수 없는 부분에 한하여 외국인력을 최소한 도입하여 보완적으로 활용하며, 외국인의 고용이 내국인의 고용기회를 잠식하거나 임금 및 근로조건을 저해하지 않도록 한다는 ‘내국인 우선고용의 원칙’으로서 외국인력을 활용하는 모든 국가가 보편적으로 채택하고 있는 원칙이다. 구체적으로 국내 노동시장을 보호하기 위해 외국인력의 도입규모를 총량 또는 업종별로 규제하거나 업종별 외국인력 고용비율의 한도를 제한하거나 외국인 고용부담금(levy)을 부과하는 방식이 주로 활용되고 있다. 외국인의 도입규모를 직접 규제하는 경우 외국인근로자의 도입규모를 명시적으로 가지면서 운영하는 국가와 외국인력 도입규모를 정하지 않거나 이를 비공식적으로만 가지고 있는 국가로 구분할 수 있다. 한국, 미국, 독일, 이탈리아, 프랑스 등 주요

주도적 외국인력정책을 추진하고 있는 국가의 대부분은 외국인근로자에 대한 도입한도를 설정하지 않을 경우 외국인력에 대한 수요가 적정수준을 초과할 우려가 크기 때문에 외국인력의 총도입 규모 또는 업종별 도입규모를 설정하여 운용하고 있으며, 대만·싱가포르 등 일부 국가에서는 업종별 외국인력 고용상한비율(dependency ceiling)을 설정하고 외국인력의 수요를 억제하기 위해 외국인고용부담금(levy)을 추가적으로 사업주에게 부과하고 있다. 반면에 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등 등 공급주도적 외국인력정책을 추진하고 있는 국가에서는 점수제에 의해 외국인력의 도입한도를 조정해나갈 수 있기 때문에 외국인근로자의 쿼터가 없이 외국인력정책을 운영하고 있다. 독일과 이탈리아의 경우 송출국과의 국가간 협약을 통해 각 송출국별 및 도입 프로그램별 외국인근로자 도입한도를 설정하여 운용하고 있다. 영국의 경우 총량적인 도입한도를 설정하고 있지는 않으나 계절적 농업근로자(2003년 25,000명)와 2003년부터 식품제조업과 호텔·음식점업 등에서의 인력 부족을 해소하기 위해 도입된 업종별프로그램(Sectors Based Scheme)에 대해서는 업종별 쿼터를 설정하여 운영하고 있다.⁹⁾ 미국은 연방의회가 매년 외국인력의 도입규모를 설정하고 노동부가 각 프로그램별 도입한도를 설정하고 있으나, 외국인력 도입프로그램에 따라서는 도입한도를 설정하지 않고 있는 것도 있다.

Mode 4 논의과정에서도 각국은 Mode 4 자유화가 내국인의 일자리를 잠식하거나 대체하지 않도록 출입국법상의 출입국관리는 각국의 주권적 차원에서 쉽사리 양보하지 않을 것으로 보인다. 개도국들이 Mode 4 자유화를 실질적으로 보장하기 위해서는 비자 절차 및 요건을 투명하고 간소하게 하자고 주장하고 있으나 선진국들은 개도국으로부터의 영구적 노동시장 접근을 우려하여 소극적인 입장을 보이는 것도 국내노동시장 보완성의 원칙을 지키고자 하기 위함으로 보인다.

둘째, 외국인 근로자의 定住化 방지원칙이다. 외국인 근로자가 한시적으로 노동력을 제공하기 위해 입국하였어도 장기체류할 경우 궁극적으로는 영주로 이어지는 것은 불가피하게 되고 저숙련 외국인력의 정주화는 막대한 사회적 비용을 야기하게 된다. 이러한 문제를 방지하기 위해 각국은 외국인근로자의 국내 취업기간을 한시적으로 제한하고 있다. 저숙련외국인력에 대하여 정주화를 금지하는 것은 각국이 취하고 있는 공통적인 원칙이다. Mode 4 협상 과정에서도 단기적인 자연인의 이동인 Mode 4가 영구적인 체류로 이어지지 않도록 하기 위해 각국은 자연인의 이동에 의한 서비스 제공기간을 한시적으로 하여 영주로 이어지지 않도록 할 것이며, 한시적인 체류기간에 대한 양허에 있어서도 출입국관

9) 영국의 2003년 업종별프로그램의 업종별 쿼터는 도입허용업종별로 1만명이다.

런법에서 규정하고 있는 것보다도 짧게 하여 자국의 노동시장 사정에 탄력적으로 대응할 수 있는 여지를 갖고자 할 것으로 보인다.

셋째, 내외국인간 균등대우의 원칙이다. 그동안 외국인산업연수생은 사실상 근로에 종사하고 있으면서도 연수생이라는 이유로 노동관계법에 의한 보호를 충분히 받지 못하였으나 고용허가제도에 의해 합법적으로 취업하는 외국인은 근로자로서 국내법이 정하는 바에 따라 권익을 보호하도록 하고 있다. 따라서 건강보험, 고용보험, 산재보험, 최저임금, 근로기준법 등 사회보험 및 노동관계법에 의해 내국인과 동등하게 보호를 받도록 하는 것이 원칙이다. 내외국인근로자에 대한 균등대우의 원칙은 국제협약에서 규정하고 있을 뿐만 아니라 모든 국가가 보편적으로 채택하고 있는 원칙이다. 일부에서는 내외국인간 균등대우의 원칙을 외국인근로자에게 내국인과 동등한 임금을 지급해야 하는 것으로 오해하는 경우도 있으나 내국인간에도 생산성, 근무경력 등에 따라 임금이 다르듯 외국인근로자의 경우에도 정당한 사유로 임금 등에 차별을 두는 것은 가능하다. 그러나 외국인근로자라는 이유만으로 부당하게 차별하여서는 안된다. Mode 4 협상과정에서 개도국들은 일시적인 체류자에 대하여 사회보장비 납입의무를 부과할 경우 개도국에서 선진국으로 이동한 근로자들은 본국에서도 사회보장비를 납부하거나 본국에서는 사회보장프로그램이 미흡하여 혜택을 받지 못하는 경우가 있으므로 일시체류 근로자에 대한 사회보장비 납입의무를 면제하는 방안을 제시하고 있으나 선진국들은 일시체류 근로자에게도 사회보장비를 면제하는 것은 또 다른 차별로 이해하고 있는 것도 이러한 내외국인간 균등대우의 원칙에서 비롯된 것으로 보인다.

넷째, 산업구조조정 저해 방지의 원칙이다. 산업구조조정 저해 방지의 원칙이란 외국인력의 도입이 국내의 산업 및 기업 구조조정에 나쁜 영향을 끼치지 않도록 하여야 한다는 것이다. 외국인력을 저임금으로 활용하는 경우 값싼 외국인력에 안주하여 기업의 구조조정을 지연시킴으로서 장기적으로 기업과 국가의 경쟁력을 저하시킬 수 있다. 오늘날 국가와 기업은 끊임없이 변화하는 국내외의 경제사회환경 속에서 국가와 기업의 경쟁력을 높여가기 위하여 끊임없는 개혁과 구조조정을 추진하고 있다. 따라서 외국인력의 고용이 수입국의 경쟁력이 없는 사양산업을 연명하게 하여 경제의 고부가가치화와 산업구조의 고도화를 위한 산업구조의 조정을 저해해서는 안된다. 대만의 경우 외국인력을 고용하고자 하는 사업주는 생산설비와 노동환경개선계획 등 구조조정계획서를 고용허가 신청시 함께 제출하여야 하며, 국가경제에 대한 기여도가 높은 사업주¹⁰⁾에게만 외국인고용허가를 내주

10) 구체적으로 국가경제에 대한 기여도를 평가하는 기준으로는 자본금이 2만 대만달러 이상일 것을 요구하고 있다.

고 있다. 한국의 경우 법률에서 명시적으로 산업구조조정 저해 방지의 원칙을 천명하지는 않고 있으나 이는 외국인력정책을 추진하는데 있어서 묵시적으로 공감대가 형성된 기본 원칙이라 할 수 있으며, 앞으로 고용허가제도를 시행하는데 있어서 지켜야 할 기본원칙이라 하겠다. 이러한 산업구조조정 저해 방지의 원칙은 Mode 4 협상과정에서도 자국의 관련 산업의 경쟁력을 고려하여 양허안을 제시할 것은 자명한 일이다. 경쟁력이 취약한 부분을 보호하기 위해 각국은 Mode 4에 대한 양허를 하더라도 분야별 양허조건을 통해 또는 기술수준이나 자격조건 등을 통해 교묘하게 자국의 산업을 최대한 보호하고 양허시기를 늦추도록 노력할 것으로 보인다.

2. 외국인력정책의 유형과 Mode 4

외국인력정책은 국가별로 상당한 차이가 있지만 크게 공급주도적 제도(supply-driven systems)와 수요주도적 제도(demand-driven systems)의 두 가지로 유형화 할 수 있다.

공급주도적제도 하에서는 외국인력의 유입과정이 인력공급자인 외국인 근로자에 의해 주도되며 외국인이 이주를 희망하면 이주를 희망하는 잠재적인 외국인 풀(the pool of potential immigrants)로부터 가장 양질의 외국인력을 선별하기 내기 위한 수입국(host country)의 선별절차(screening process)가 뒤이어 이루어진다. 예컨대 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 영국 등에서는 영구이주(permanent migration)를 희망하는 고급숙련외국인력을 교육수준, 직업수행에 필요한 전문지식과 기술, 언어능력, 연령, 기타 이주 후 성공적으로 적응하는데 영향을 미칠 수 있는 자산상태 등 제반 요소들을 점수화 하여 일정 점수 이상인 외국인에게만 이주와 취업을 허용하는 점수제(point systems)를 활용하고 있다. 점수제는 외국인 수입국가에 장기적으로 혜택을 줄 것으로 생각되는 객관적 기준을 미리 공표하고 이러한 기준을 충족시키는 고급외국인력을 선별하여 도입할 수 있다는 점에서 외국인력 선발의 투명성·일관성·효율성을 높일 수 있는 장점이 있는 것으로 평가되고 있다.

그러나 점수제는 높은 점수를 받고 이주한 외국인이 과연 외국인력을 고용하고자 하는 사업주가 필요한 능력을 갖춘 사람인지를 정확히 분별해낼 수는 없으며, 점수를 부여하는 기준이 과연 국가경제에 정말 기여할 수 있는 외국인을 선별해 내는 최선의 기준인가에 대해서는 논쟁의 여지가 있다.

공급주도적 제도는 고급숙련외국인력을 장기적으로 활용하는데 외국인력정책의 비중을 두는 국가에서 주로 시행되고 있다. 그러나 공급주도적 제도를 시행하는 국가에서도 고급숙련외국인력에 대해서는 점수제를 적용하여 인력을 선발하여 영주권을 부여하지만 저숙련외국인력에 대해서는 점수제를 적용하지 않고 있다. 공급주도적 제도를 시행하고 있는 인력수입국에 취업하고자 하는 저숙련외국인은 직접 수입국의 정부당국에 취업허가를 신청하여 허가를 받으면 일정기간 한시적으로 취업할 수 있다. 공급주도적 제도를 시행하고 있는 국가들은 Mode 4 논의 과정에서도 수요주도적 제도를 시행하는 국가에 비하여 상대적으로 적극적인 입장을 취하고 있다.

반면에 수요주도적 제도 하에서는 외국인력의 수요자인 수입국의 고용주가 외국인의 고용을 허가해줄 것을 정부당국에 요청함으로써 외국인력의 도입과정이 시작되며, 수입국의 정부는 외국인의 고용이 내국인의 일자리를 잠식하지 않고 내국인의 임금이나 근로조건에 부정적인 영향을 미치지 않는 경우에 한해 외국인의 고용을 허가하며, 고용허가를 받은 고용주는 외국인력을 허가받은 분야에 허가받은 인원의 범위 내에서 고용주의 책임하에 외국인을 선별하여 고용한다. 수요주도적 제도는 미국, 독일, 영국, 프랑스, 대만, 싱가포르, 한국 등에서 시행하고 있다.

수요주도적 제도는 고용주야말로 외국인력의 경제적 기여도를 가장 잘 판단할 수 있는 최적의 위치에 있으며 외국인력의 수요자인 고용주가 필요로 하는 외국인력을 선택하여 고용할 수 있도록 하는 것이 가장 바람직하다는 논리에 근거하고 있다. 따라서 수요주도적 제도는 수요자인 고용주의 만족도를 높이는데 효율적이라는 장점이 있다. 반면에 고용주의 이해관계와 국민경제 전체의 이해관계가 상충될 수 있고 고용주가 저숙련외국인력을 저임금에 고용하려고 할 경우 기업구조조정을 지연시켜 장기적으로 국가경쟁력을 저해할 수 있으며, 저숙련외국인력의 과다유입으로 사회적 비용을 과다하게 발생시킬 수 있다는 단점이 있다.

수요주도적 제도를 시행하고 있는 대부분의 국가에서는 외국인력을 일정기간 동안 한시적으로만 고용하며, 외국인력의 고용이 허용되는 분야도 특정분야로 제한하고 있다. 그러나 수요주도적 제도를 시행하는 국가도 고급숙련외국인력에 대해서는 이러한 제한을 대폭 완화하거나 제한을 두지 않고 있다. 일부 국가는 체류허가가 수차례 갱신되어 일정기간 이상 체류하는 외국인에 대해서는 영주를 허용하고 있다. 또한 미국과 캐나다와 같이 소위 전통적인 이민국가의 경우 고급숙련외국인 근로자에게 최초 입국시점에 바로 영주권을 주는 제도가 운영되고 있다. 수요주도적 제도를 시행하고 있는 국가들은 Mode 4 논의

과정에서도 공급주도적 제도를 시행하는 국가에 비하여 상대적으로 소극적인 입장을 취하고 있다.

외국인력정책은 국가별로 상당한 차이가 있으나 수입국의 경제와 사회발전에 크게 도움이 되는 인력을 선별하여 활용하기 위해 노력하고 있다는 점에서는 공통적이다. 전문기술 외국인력과 고급외국인력에 대해서는 적극적으로 유치하여 장기체류의 유인을 제공하고 있는데 반하여 저숙련외국인력은 인력수입국에 장기적으로 부담을 지울 수 있고 산업구조의 조정을 지연시킬 수도 있으므로 매우 엄격한 규제를 통해 최소 규모로 한시적으로만 활용하도록 하고 있다. 이는 저숙련외국인력의 유입은 내국인의 고용, 임금, 근로조건 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성이 높기 때문이다.

3. 미국의 외국인력제도

미국으로 외국인이 이주하는 방법에는 (1)영주와 시민권 취득을 목적으로 한 이민자(immigrants), (2) 단기적으로 특정목적을 위해 입국하는 비이민자(nonimmigrants), (3) 불법이주자(unauthorized migrants)의 3가지 방법이 있다. 이 중 이민자 프로그램은 (1) 가족의 재결합(family reunification), (2) 고용관련(employment-based), (3) 난민(refugees and asylees), (4) 다원화(diversity)의 4가지 범주로 구분되는데, (1)과 (3)의 인도주의적 원칙에 의한 이민자가 주류를 이루고 있다. 2002 회계년도의 경우 이민자의 3/4이 (1)과 (3)에 의한 이민자였으며, 고용관련 이민자는 16.4%에 불과하였다(표4-1 참조).

<표 4-1> 이민 유형별 미국의 이민자 구성 (2002 회계연도)

구분	인원	구성비 (%)
1. Family immigration	673,029	63.3
1a. Immediate relative of US citizens	485,960	45.7
1b. Family preferences	187,069	17.6
2. Employment preferences	174,968	16.4
3. IRCA legalization	55	0.0
4. Refugees and asylees	126,084	11.9
5. Diversity	42,829	4.0
6. NACARA entrants	9,495	0.9

7. Cancellation of renewal	23,827	2.2
8. Other	13,445	1.3
TOTAL	1,063,732	100.0

자료: U.S. Department of Labor, Developments in International Migration to the United States; 2003

고용관련 이민(employment-based immigration)은 숙련인력의 유치에 주안점을 두고 있는데 연간 140,000명으로 인원이 제한되어 있다. 1990년 미 출입국관리법은 ‘취업(employment-based)’ 이민 카테고리를 포함해 이민자에 대한 다중 우선순위 제도(multi-track preference system)를 수립했다. 이 법에 따라 140,000건의 취업 이민 비자는 다음의 우선순위에 의해 배분된다:

- 1 순위: 최우선 취업 근로자(비자 40,000건) (과학, 예술, 교육, 사업 또는 운동에 비범한 능력을 가진 자(미국인 고용주가 없어도 됨), 선임급 직위에 취업하려는 ‘뛰어난’ (국제적으로 인정 받고 3년 이상의 경험이 있는) 교수 및 연구원(미국인 고용주가 신청서를 제출해야 함), 다국적 기업의 중역 및 매니저(최근 3년 동안 해당 기업에서 1년을 근무해야 하며, 미국인 고용주가 신청서를 제출해야 함).
- 2 순위: 고급 학위를 요하는 직종의 종사자 및 과학, 예술 및 비즈니스에서 특별한 능력을 가진 외국인(비자 40,000건) (미국인 고용주가 신청서를 제출해야 하며 고용허가서 필요)
- 3 순위: 숙련 근로자, 전문가 및 기타 근로자 (비자 40,000건)는 2년 이상의 직업 연수나 경험을 가진 숙련 근로자, 학사 학위 보유 전문가, 기타 근로자(비숙련 근로자)
- 4 순위: 특수 이민자(비자 10,000건) (종교 목회자와 종교집단에서 일하는 사람, 외국 의대 졸업생, 해외 주재 미국공관의 외국인 직원, 국제단체에서 은퇴한 외국인 직원 등.
- 5 순위: 고용창출(투자자) 비자 (비자 10,000건) (1백 만 불 이상의 투자자. 그러나 3,000건 이상이 시골이나 고실업 지역에 50만 불 이상 투자자에게 할당되어 있음. 투자로 10명 이상의 미국인을 위한 고용이 창출되어야 함. 투자자들은 2

년간 조건부로 합법적 영주권자 (LPR) 신분이 주어짐; 법안에는 광범위한 사
기 방지 조항들이 있음.)

5가지 preference별 할당인원은 <표4-2>와 같으나, <표 4-3>에서 보는 바와 같이 할
당된 비자가 완전히 활용되는 경우는 드물다.

<표 4-2> 미국의 고용관련 비자의 유형과 연간 쿼타

구분	내용	연간 쿼타
Preference 1	Priority workers (1. Extraordinary ability in the sciences, arts, education, business, and athletics. 2. "Outstanding" professors and researchers. 3. Executives and managers of multinationals.)	40,000명 + preferences 4와 5에서 사용되지 않은 인원
Preference 2	Members of the profession with advanced degrees and aliens of exceptional ability in the sciences, arts, or business	40,000명 + preference 1에서 사용되지 않은 인원
Preference 3	Skilled workers, professionals, and other workers	40,000명 + preference 1과 2에서 사용되지 않은 인원
Preference 4	Special immigrants	10,000명
Preference 5	Employment creation (investor) visas	10,000명

자료: <표 4-1>과 동일.

<표 4-3> 미국의 Preference별 고용관련 이민 현황 (2002 회계연도)

Employment-based Preference	인원 (명)
Total, Employment 1st preference	34,452
Aliens with Extraordinary ability	2,881
Outstanding professors/researchers	2,737
Multinational executives/managers	8,189
Spouses and children of 1st pref.	20,645
Total, Employment 2 nd preference	44,468
Professionals holding advanced degrees	21,334
Spouses and children of 2nd pref.	23,134
Total, Employment 3rd preference	88,555
Skilled workers	17,788
Baccalaureate holder	21,679
Spouses and children of the above	45,107
Chinese Student Protection Act	5
Spouses and children of Chinese students	6
Other workers (unskilled workers)	1,771
Spouses & children of unskilled worker	2,199
Total, Employment 4th preference	7,344
Special immigrants	3,366
Spouses and children of 4th preference	3,978
Total, Employment 5th preference	149
Employment creation, not target area	33
Spouses and children	55
Employment creation, target area	19
Spouses and children	42
Total, Employment preference	
Total, Employment pref.,principals	79,802
Percent of all immigration	7.5
Total, Employment pref.,dependents	95,166
Percent of all immigration	8.9
TOTAL, principals and dependents	174,968
Percent of all immigration	16.4
TOTAL, ALL IMMIGRANTS	1,063,732

Source : U.S. Department of Justice, Statistical Yearbook(s) of the Immigration and Naturalization Service, and U.S Department of Homeland Security, 2002 Yearbook of Immigration Statistics.

단기체류를 목적으로 합법적으로 입국하는 외국인은 비이민자(nonimmigrants)로 분류되는데 비이민 비자(nonimmigration visas)에는 <표 4-4>에서 보는 바와 같이 60여가지가 있다. 모든 비이민 프로그램은 수요 주도적이며 미국 사용자는 외국인 근로자를 대신해 외국인초청장(청원서)을 제출해야 한다. H-1B 제도를 제외한 대부분의 프로그램은 숫자 상의 제한을 두지 않는다. 이 중에서 Mode 4 논의와 관련된 것은 B-1(business visitors), H-1B (workers in specialty occupations and distinguished fashion models), H-1C (registered nurses in health professional shortage areas), H-2A (temporary agricultural workers), H-2B (temporary workers performing other services), L-1 (intracompany transferees) 등이다.

H-1B 프로그램은 “high-tech visa”로 불리고 있는데, 미국 내에서 학사 학위 이상을 취득한 엔지니어, 과학자, 의사, 생명공학자, 경영분야 등의 고급외국인력을 최장 6년간 활용할 수 있는 제도로써 노동시장 테스트도 적용하지 않는 것이 일반적이다. H-1B 프로그램이 처음 도입된 1992년에는 연간 65,000명으로 한도가 정해져 있었으나 1999년부터 115,000명으로, 2001년부터 2003년까지는 연간 195,000명으로 확대되었고, 2004년부터는 다시 65,000명으로 환원되었으나 대학 및 대학 부설 비영리기관, 비영리 연구기관 및 정부 연구기관에 대해서는 H-1B의 쿼타를 폐지하였다. 체류기간이 만료되면 1년 이상 미국 이외의 지역에서 거주해야 다시 H-1B 체류자격을 신청할 수 있다. H-1B 프로그램은 고급외국인력을 상당기간 안정적으로 활용할 수 있는 제도이므로 미국은 Mode 4 협상에서 적극적인 입장을 취할 이유가 없는 상황이다.

H-1C(간호인력 부족 지역 간호사 비자)는 자격 있는 병원들이 최고 3년 시한으로 임시 외국인 근로자들을 전문간호사(Registered Nurse: RN)로 채용할 수 있도록 하는 프로그램으로서 2000-2004의 기간 동안 매년 500건의 H-1C 비자 발급이 허용된다.

H-2A(농업체 단기 또는 계절 근로자 비자)는 자국인 인력난이 예상되는 농업체 고용주가 단기적 또는 계절적 성격의 농업노동이나 서비스를 수행할 비이민 외국인 근로자를 미국에 데려오기 위한 제도이다.¹¹⁾ 고용주는 무료숙식, 조리 기구와 공간 및 출퇴근 교통편을 제공해야만 한다. 허가기간은 최고 1년이며 연간 허용되는 근로자의 수에는 제한이 없다. 이 프로그램은 모든 국적자에게 열려 있으나, 매년 대부분의 근로자가 멕시코에서 온다.

H-2B (비농업체 단기 근로자 비자)는 미국 내 고용주가 일회적, 계절적, 성수기에 또는

11) ‘단기적 또는 계절적 성격’이란 주로 작물의 생산 및/또는 수확과 관련해 연중 특정 계절 동안 또는 고용주가 외국인 근로자의 수요가 정말 일시적임을 증명할 수 있는 경우 1년 미만의 한정된 기간 동안 이뤄지는 고용을 의미한다.

간헐적으로 발생할 수 있는 비농업체 단기 노동을 수행할 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 한다. 고용 기간이 1년 미만이어야 하며 일을 할 자격과 의지가 있는 미국 근로자가 없어야 한다. 매 회계연도(10월에서 9월)에 H-2B 비자를 받을 수 있는 외국인 근로자의 수는 66,000명으로 제한된다. 고용허가서가 근로자가 아닌 고용주에게 발급되므로 고용주를 변경하거나 타인에게 양도할 수 없다.

L-1 (기업내 전근자 비자)는 임원(executives), 관리자(managers), 전문가(workers with specialized knowledge)로 한정되어 있고 최대 체류허용기간은 전문가는 5년간, 임원 및 관리자는 7년간 체류할 수 있고 쿼터가 정해져 있지 않다. 미국은 L-1 프로그램에서 허용하고 있는 범위 내에서 Mode 4 협상의 기업내전근자에 대한 양허를 할 것으로 보인다.

<표 4-4> 미국의 비이민비자의 종류

비자형태	해당자	비고
A-1	Ambassador, public minister, career diplomat or consular officer, and immediate family	
A-2	Other foreign government official or employee, and immediate family	
A-3	Attendant, servant, or personal employee of A-1 or A-2, & immediate family	
B-1	Temporary visitor for business	Mode 4 관련
B-2	Temporary visitor for pleasure	
B-1/B-2	Temporary visitor for business and pleasure	Mode 4 관련
C-1	Alien in transit	
C-2	Alien in transit to United Nations Headquarters district under Section 11 (3)(4)or(5) of the Headquarters Agreement	
C-3	Foreign Government official, immediate family, attendant, servant or personal employee, in transit	
D	Crewmember (sea or air)	
E-1	Treaty trader, spouse and children	
E-2	Treaty investor, spouse and children	
F-1	Student (academic)	
F-2	Spouse of child of student	
F-3	Mexican and Canadian commuter students (academic)	
G-1	Principal resident representative of recognized foreign member government to international organization, staff, and immediate family	
G-2	Other representative of recognized foreign member government to international organization, staff, and immediate family	

G-3	Representative of non-recognized or nonmember government to international organization, and immediate family	
G-4	International organization officer or employee, and immediate family	
G-5	Attendant, servant, or personal employee of G-1 through G-4 & immediate family	
H-1A	Temporary worker-Registered nurse under 1989 law (Note: no new admissions)	
H-1B	Other temporary workers in specialty occupations	Mode 4 관련
H-1B1	Temporary workers in specialty occupations entering under Chile and Singapore free trade agreements	Mode 4 관련
H-1C	Temporary worker-Registered nurse in health professional shortage areas	Mode 4 관련
H-2A	Temporary worker performing agricultural services unavailable in the U.S.	Mode 4 관련
H-2B	Temporary worker performing other services unavailable in the U.S.	Mode 4 관련
H-3	Trainee	Mode 4 관련
H-4	Spouse or child of alien classified H-1, H-2A/B, or H-3	Mode 4 관련
I	Representative of foreign information media, spouse and children	
J-1	Exchange visitor	
J-2	Spouse or child of exchange visitor	
K-1	Fiance(e) of United States citizen	
K-2	Child of fiance(e) of U.S. citizen	
K-3	Spouse of U.S. citizen awaiting issuance of an immigrant visa	
K-4	Child of U.S. citizen awaiting issuance of an immigrant visa	
L-1	Intracompany transferee (executive, managerial, and specialized personnel continuing employment with international firm or corporation)	
L-2	Spouse of child of Intracompany transferee	
M-1	Vocational students or other non-academic student	
M-2	Spouse or child of alien classified M-1	
M-3	Mexican and Canadian commuter vocational or non-academic students	
N-8	parent of an alien classified SK-3 special immigrant	
N-9	Child of N-8 or of an SK-1, SK-2 or SK-4 special immigrant	
NATO-1	Principal permanent representative of member state to NATO	
NATO-2 ~7	Other persons affiliated with NATO, ie., other representatives of member states to NATO, through spouses and children of NATO officials, NATO experts clerical personnel, and servants	
O-1	Aliens of extraordinary ability in the arts, sciences, education, business or athletics	
O-2	Accompanying aliens with critical skills that form an integral part of an O-1 alien's performance	

O-3	Spouses and children of O-1 or O-2	
P-1	Athletes and entertainers of international Stature	
P-2	Athletes and entertainers entering under a reciprocal exchange agreement	
P-3	Athletes and entertainers offering a culturally unique program	
P-4	Spouses and children of P-1, P-2, or P-3	
Q-1	International Cultural exchange visitor	
Q-2	Irish nationals entering under Irish Peace Process Cultural and Training Program	
R-1	Aliens employed for nonprofit religious organizations	
R-2	Spouses and children of R-1	
S-1	Aliens supplying critical information on a criminal enterprise	
S-2	Aliens supplying critical information relating to terrorism	
TN	Canadian and Mexican aliens entering as professionals under the North America Free Trade Agreement	
TD	Spouses and Children of TN aliens	
TC	Canadian aliens entering as professionals under the U.S-Canada Free Trade Agreement (suspended by NAFTA on January 1, 1994)	
TB	Spouses and Children of TC aliens	
T-1	Alien victim of human trafficking who is assisting investigation or prosecution and who is likely to suffer extreme hardship or harm upon departure	
T-2	Spouses and Child of T-1. Also, parents if T-1 is under age 21	
U-1	Victim of criminal activity who suffered physical or mental abuse and who possesses information on the criminal activity (rape, torture, domestic abuse, etc.) and is likely to help investigation/prosecution	
U-2	Spouse or child of U-1. Also, parents if U-1 is under age 21	
V-1	Spouse of a lawful permanent resident who has an approved petition filed prior to December 21,200 and who has been waiting 3 or more years for an immigrant visa	
V-2	Child of a lawful permanent resident who has an approved petition filed prior to December 21,2100 and who has been waiting 3 or more years for an immigrant visa	
V-3	Child of a V-1 or V-2	

자료 : U.S. Department of Justice, 1994 Statistical Yearbook of the immigration and Naturalization Service and U.S. Department of Homeland Security, 2002 Yearbook of Immigration Statistics.

4. 캐나다의 외국인력제도

캐나다는 수요 주도적 제도를 실시하고 있는 대표적인 국가인데 고급숙련 외국인력에

대해서는 점수제에 의해 우수인력을 선발하여 영주를 허용하고 저숙련 외국인력에 대해서는 점수제를 적용하지 않고 외국인력에 대해 3년간 취업허가를 한시적으로 고용될 수 있는 길을 열어 놓고 있다.

점수제 외국인력제도가 오랜 기간 자리를 잡은 캐나다에서는 대개의 외국인력이 숙련된 또는 고도로 숙련된 근로자라고 볼 수 있다. 이는 최근의 이주자들은 토착 캐나다인들보다 학력수준이 높다는 사실에서도 잘 나타난다. 25세부터 44세까지 최근 이주자의 약 34%가 대졸인 반면 동일 연령집단에 속하는 캐나다 태생 인구의 19%가 대학교육을 받았다.

캐나다에 취업하고자 하는 외국의 고급숙련인력은 교육수준, 전문적 직업경력, 언어능력, 연령, 정착에 필요한 경제적 능력, 캐나다 고용주의 고용확약서 등을 고려한 점수제에 의해 점수가 높은 순서대로 입국이 허용되는데, 점수제에 의해 취업한 외국인은 캐나다에 영구 체류할 수 있다. 점수제는 1976년 이민법(1976 Immigration Act)에 의해 도입된 이래 부분적으로 수정되면서 현재에 이르고 있다.

점수제에 의해 입국한 숙련외국인력은 처음부터 영구체류를 허용하는데 반하여 저숙련 외국인력에 대해서는 점수제를 적용하지 않으며 3년의 범위 내에서 한시적으로만 취업을 허용하고 있다. 그런데 대부분의 국가에서 사업주가 내국인을 고용할 수 없다는 것을 입증하여야 정부로부터 저숙련외국인력의 고용을 허가받을 수 있는데 반하여 캐나다에서는 인적자원개발부(Human Resource Development Canada)가 내국인을 고용할 수 없다는 것을 입증하여야 하며 내국인을 고용할 수 없는 일자리에 외국인이 정부의 허가를 받아 취업할 수 있다. 외국인에 대한 단기취업허가는 원칙적으로 3년간 유효하며, 연장도 가능하며, 어린아이, 노인, 장애인을 가정에서 거주하면서 돌보는 외국인 근로자는 Live-in Caregiver Programme 에 의해 도입되고 있는데, 2년간 체류하면 영주권을 신청할 수 있다. 고급숙련외국인력의 배우자는 캐나다에서 영주하면서 자유로운 취업이 허용되며, 저숙련외국인력의 배우자도 주 신청자의 체류기간의 범위 내에서 취업이 허용된다.

캐나다의 외국인력정책은 노동력의 부족문제를 해결하기 위해 영구이민을 허용하는 노동이민제도, 단기간의 체류 및 취업만을 허용하는 단기취업허가제도, 그리고 사업이주제도가 있다.

가. 노동이민제도

1) 독립 기술인력 프로그램(Independent Skilled Worker Programme)

학력과 직장경력이 있고 정착할만한 경제적 잠재력을 가진 기술 이주자가 캐나다에서 취업하여 영구 거주자로 정착하도록 하는 프로그램이다. 배우자와 부양가족이 함께 이주 신청을 할 수 있으며, 주 이주자가 영구 거주자로 남는 한 부양가족은 캐나다에서 취업이 가능하고 캐나다 시민에게 제공되는 대부분의 사회 보장 혜택을 받을 수 있다.

2) 퀘벡 기술인력 프로그램(Quebec Skilled Worker Programme)

퀘벡 주정부와 캐나다 연방정부는 퀘벡 주가 자체 외국인력 수요에 가장 잘 맞는 이주자를 선택할 수 있도록 1991년 이민에 관한 캐나다- 퀘벡 협정을 맺었다. 본 협정에 따라 퀘벡 주는 자체적 이주기준을 정하고 이에 따라 퀘벡에 잘 적응할 수 있는 이주자를 선정하고 있다. ‘

3) 주 정부 추천 이주(Provincial Nomination)

연방정부는 주정부와 쌍무협약을 맺어 현행 출입국관리법의 법 조항에 의거하여 주 정부가 지정한 한정된 수의 이주자들의 입국을 허용하고 있다.

나. 단기취업허가제도

1) 캐나다 취업허가(Canadian Employment Authorisation)

단기이주는 취업허가를 통해 촉진된다. 자국 노동력으로 채울 수 없는 노동시장 인력난을 일시적으로 메우기 위해 사용자가 필요로 하는 외국인 근로자의 입국을 허용하는 것이다. 그러나, 외국인 근로자를 고용하려면 사용자가 고용허가를 얻어야 하는 미국과 달리 캐나다에서는 HRDC가 캐나다 시민이나 영주권자로 일 자리를 채울 수 없음을 확인해야 한다. 본 제도는 쿼터의 제한을 받지 않고 점수제로 운영되지 않는다. 취업허가 기간은 직종에 따라 다소 차이가 있을 수 있으나 대개 3년이며 연장 가능하다.

2) 입주 간병인 프로그램(Live-in Caregiver Programme)

입주 간병인은 가정집에 입주하여 어린이, 노인 또는 장애인을 보살피는 사람으로 정의된다. 2년간 입주 간병인으로 일하고 나면 영주권을 신청할 수 있다. 이 프로그램은 캐나다 국적자나 영주권자 중 입주 간병인의 수요를 채울 인력이 부

족해서 생겨났으며, 입주 간병인의 조건은 반드시 고용자의 집에 입주해야 한다는 것이다. 다른 자격요건으로는 고졸 이상이고 특정 채용 및 연수요건을 만족해야 하며 영어나 불어에 능통해야 한다는 것이 있다.

3) 배우자 취업 허가 프로그램(Spousal Employment Authorisation Programme)

배우자 취업 허가 프로그램은 보다 많은 전문기술이주자와 투자자를 캐나다에 유치하는 것을 목표로 한다. 본 제도 하에서 전문기술직 (예컨대 관리직, 전문가 및 기술직) 취업 이주자의 배우자들은 간소한 고용허가 절차를 통해 취업할 수 있다. 고용주들은 노동시장 테스트를 신청할 필요가 없으며 배우자들은 캐나다 내 어디에서든 취업이 허용된다. 본 프로그램은 캐나다에 6개월 이상의 입국허가를 받은 단기 취업 이주자의 배우자들에게도 적용된다. 배우자의 취업허가는 주 신청자의 기간을 초과할 수 없으며, 최고 3년까지 주어지고 갱신이 가능하다. 본 제도는 쿼터가 없으며 점수제로 운영되지 않는다.

4) 임시 취업허가 보유자의 권리와 혜택

입주 간병인 프로그램 신청자를 제외하고, 캐나다에 단기취업비자로 입국하는 이주자는 영주 가능성이 없다. 신청자는 배우자나 부양가족을 동반할 수 있으며, 그 배우자나 부양가족은 별도로 취업 비자를 받아야 캐나다에서 일할 수 있다. 단기취업 이주자는 캐나다 시민과 동일한 혜택과 권리를 갖지 못하나 권리와 자유 헌장(Charter of Rights and Freedoms)에 보장된 권리들을 누릴 수 있다.

다. 사업이주제도

사업이주제도는 일자리 창출을 통해 캐나다 경제를 발전시킬 것으로 기대되는 일정한 자격기준을 충족하는 투자자, 기업인, 자영업자 및 그들의 부양가족 등의 사업이주자를 대상으로 한다. 사업이주 신청자는 적어도 1년간 자격기준을 만족해야 하며, 영주권 획득 이후 3년간 이를 준수해야 한다.

투자자의 자격 기준은 다음과 같다.

- 과거 사업 경력, 즉 영주비자 신청일로부터 최근 5년 중 2년 이상 기업운영 및 일정지분 관리경험 또는 매년 5명 이상의 풀타임 인원을 고용해 관리한 경험;
- CA\$ 800,000 이상의 합법적인 자산 보유;
- 캐나다에 CA\$ 400,000를 투자했거나 투자할 계획임을 서면으로 이주심사관에게 제출

기업인의 자격기준은 다음과 같다.

- 과거 사업 경력;
- CA\$ 300,000 이상의 합법적인 자산 보유;
- 자격기준에 맞는 캐나다 기업에 투자하여 33 1/3 % 이상의 지분을 관리;
- 자격기준에 맞는 캐나다 기업에서 활동적이고 지속적으로 운영에 참여;
- 자신과 가족 이외에 최소한 1명 이상의 풀타임 인원에 해당하는 캐나다 시민이나 영주권자를 고용.

자영업자의 자격기준은 다음과 같다.

- 영주비자 신청일로부터 최근 5년 중 2년 이상 문화나 스포츠 활동 또는 농장관리 경험;
- 적어도 본인을 위한 고용을 창출할 수 있는 사업을 설립할 의향 및 능력;
- 문화 활동이나 스포츠 분야에 중대한 기여 또는 캐나다 내 농장의 구매 및 경영

5. EC의 외국인력제도

가. 개요

유럽연합(European Union:EU) 회원국 간에는 노동력의 자유로운 이동이 보장되어 있어 EU 회원국의 근로자는 다른 회원국에서 구직할 권리(right to seek employment), 취업을 목적으로 다른 회원국으로 이동할 권리(right to move), 취업을 목적으로 다른 회원국에서 거주할 권리(right to reside), 경제적으로 자립할 수 있는 한 고용계약이 종료된 이후에도 다른 회원국에 잔류할 권리(right to remain)를 가진다. 따라서 모든 EU 국민은 유럽공동체(European Community) 내에서 고용, 임금, 근로조건, 해고 등에 있어서 내국인으로서 동등하게 취급된다. EU 회원국간에 노동력의 자유로운 이동이 보장되어 있음에도 불구하고 국가간의 문화적·언어적 차이 등으로 인해 다른 EU 국가에서 거주하고 있거나 취업하고 있는 사람의 비중은 2002년 한해 EU 국민의 1.5%로서 매우 낮은 수준을 보이고 있다. EU 국가의 외국인력정책은 非EU 국민(non-EU nationals)을 대상으로 하는데, 자국민이나 EU 국민 또는 EU 국가에서 체류허가를 이미 받은 비EU 국민에 의해 채워질 수 없는 일자리에 한해 사업주에게 한시적인

외국인 고용허가(temporary work permit)를 허용하여 외국인력을 고용하도록 하고 있다.

EU 국가간의 자유로운 인력이동과 비EU 국가로부터의 인력이동에 대한 규제로 미루어 볼 때 EU는 Mode 4 협상에서 전문인력의 이동, 특히 Mode 3 와 연계된 인력이동에는 적극적이나 저숙련 인력의 이동에는 기존의 외국인력제도의 틀 속에서 각국이 관리하고 통제하려고 할 것으로 보인다.

EU 국가들에서 외국 인구가 전체 인구에서 차지하는 비중은 <표 4-5>에서 보는 바와 같이 1-10% 사이라고 말할 수 있다. 외국 인구가 전체 인구의 30%를 넘는 룩셈부르크는 예외적인 경우로서 주목할 만하다.

<표 4-5> 서유럽의 외국인 및 외국인 근로자: 1998

	총인구	외국인 인구	외국인 인구	총 노동인구	외국인 노동인구	외국인 노동인구
	천 명	천 명	%	천 명	천 명	%
오스트리아	8,099	737	9.1	3,303	327	9.9
벨기에	10,253	892	8.7	4,261	375	8.8
덴마크	5,333	256	4.8	2,938	94	3.2
프랑스	57,095	3,597	6.3	26,016	1,587	6.1
독일	82,247	7,320	8.9	27,714	2,522	9.1
아일랜드	3,700	111	3	1,500	48	3.2
이탈리아	59,524	1,250	2.1	19,529	332	1.7
룩셈부르크	430	153	35.6	234	135	57.7
네덜란드	15,762	662	4.2	7,172	208	2.9
노르웨이	4,459	165	3.7	2,233	67	3
스페인	40,000	720	1.8	15,917	191	1.2
스웨덴	8,929	500	5.6	4,294	219	5.1
스위스	7,095	1,348	19	3,994	691	17.3
영국	58,079	2,207	3.8	26,641	1,039	3.9
전 체	361,005	19,918	5.5	145,748	7,835	5.4

자료: OECD. Trends in International Migration, 2000. OECD, Paris, p.41.

나. 프랑스의 외국인력제도

프랑스에 3개월 이상 체류하고자 하는 외국인¹²⁾은 체류허가(residence permit)을 받아야 하는데, 체류허가에는 3가지 종류가 있다.

첫째, 단기체류허가(temporary residence permit : CST)는 프랑스에 거주하는 가족과 결합하기 위해 입국하는 외국인에게 발급되는데, CST는 1년간 유효하며 연장이 가능

12) 여기서 외국인은 EU 회원국 이후 국가의 국민을 말한다.

함. CST를 받은 외국인은 허가받은 특정업종과 지역에 한정되어 취업이 허용된다.

둘째, CST의 요건을 충족시킬 수는 없으나 특정회사에서 일정기간 고용허가를 받은 외국인은 단기고용허가(temporary work permit : APT)를 받아 9개월간 취업할 수 있으며, APT는 1회에 한해 9개월간 연장될 수 있다. CST와 APT는 IT분야의 고급기술인력, 과학자, 예술가 등 전문기술 인력에게 주로 발급되나 계절적 근로자들(seasonal workers)에게도 발급된다. 계절적 근로자에게 CST 또는 APT가 발급될 경우에는 유효기간은 6~8개월의 범위 내에서 근로계약기간에 따라 정해진다.

셋째, 5년 이상 계속하여 프랑스에 합법적으로 체류한 외국인에게는 10년 체류허가(ten-year residence permit)를 신청할 수 있는 자격이 주어지는데 10년 체류허가증을 받은 외국인은 내국인과 동일하게 업종과 사업장의 제한이 없이 자유로이 취업을 할 수 있다.

그 외에도 외국인 학생들은 당국의 허가를 받아 법정근로시간이 50%를 넘지 않는 범위 내에서 시간제로 취업할 수 있다.

90년대 후반 IT 부문의 인력난에 대응하여 프랑스는 고도기술인력 외국인근로자들의 신청 절차를 신속하게 처리하기 위한 여러 조치들을 도입했다. 그에 따라 과학자, 예술가 등 IT 전문가 및 전문직 인력들이 학력, 해당 분야의 실제 경력 및 무전과 기록과 같은 특정 요건을 충족하는 경우, 특정 업무에 대해 CST 또는 APT를 발급 받을 수 있다.

2000년에 2,600건 이상의 고용허가가 IT 전문가들에게 발급되었고 이중 거의 1,000건 정도가 임시허가를, 나머지가 영구 신분을 받았다.¹³⁾ 본 제도는 노동시장 제약 또는 쿼터에 영향을 받지 않는다. 허가 소지자들은 영구체류허가(carte de résidence) 취득을 염두에 두고 자신의 허가를 갱신할 수 있다. 직장을 옮기려면 새로운 허가를 신청해야 하고 IT관련 분야를 졸업하는 학생들은 프랑스 내 고용과 영주권 취득을 위해 특정 조건 하에 신분 변경이 허락된다.

기술분야 범주 외에 기타 전문가 고○체류허가로는 과학 또는 학문기관에서 연구 또는 교수를 위해 프랑스에 합법적으로 입국하는 외국인들에게 부여되는 과학분야 체류허가(carte de séjour temporaire scientifique)가 있다. 예술분야 체류허가(carte de séjour temporaire profession artistique et culturelle)는 3개월을 초과하는 계약을 보유한 예술가 또는 작가들에게 부여된다.

본 제도 하에서 배우자들은 일단 임시체류허가(CST)를 발급 받으면 노동시장 진입이

13) Salt and McLaughlan, Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers, 2002, p.87.

허용된다. 국가에 대한 의존을 방지하기 위해 신청자들은 충분한 재원 및 적합한 주거 여건에 대한 증명을 제공해야 한다.

프랑스 내 외국인 학생들은 고용허가를 신청할 수 있으며 이 허가를 부여 받으면 주간 또는 월간 법적 근로시간의 최고 50%까지 파트타임으로 일할 수 있다. 매년 30,000명에서 40,000명의 학생들이 이 기회를 활용하고 있다. 이론적으로는 학생들이 학업을 마치고 나면 본국으로 돌아갈 것으로 기대되지만 그들의 신분 조정이 가능하다. 이로써 학생들이 갱신 가능한 임시고용허가(CST 또는 APT)를 취득할 수 있게 된다.

계절 노동자들은 임시체류허가(CST)를 받을 수 있으며 그 기간은 근로계약의 세부내용에 따라 다르지만 보통 6개월에서 8개월 정도이다.

유급 직업 연수생들은 임금 수취 대상임을 명시하는 임시체류허가(CST)를 소지하고 있어야 한다.

1998년부터 2000년까지의 프랑스에 취업을 위해 입국허가된 외국인근로자의 추이를 보면 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 프랑스 내 취업을 위해 입국허가된 이주 근로자, 1998-2000

(단위: 명)

	임시체류허가(Carte de séjour temporaire-CST)	임시고용허가(Autorisation provisoire de travail-APT)	계절 근로자
1998	4,149	4,295	7,523
1999	5,326	5,791	7,612
2000	5,990	7,502	7,929

자료: Office des Migrations Internationales(OMI).

EEA 국적자들과 안도라, 모나코 및 스위스 국적자들은 고용허가 없이 프랑스 내에서 근로할 수 있다. 프랑스와 일부 과거 식민지들간에는 여러 양자협정 또한 고용허가 규칙에 대한 일부 예외 조항을 마련하고 있다. CST를 보유한 알제리인들은 3년간 지속적으로 프랑스 내에 체류했다는 사실을 증명하면 체류허가 취득자격을 갖게 된다. 알제리계 학생들은 고용허가가 필요 없지만 매년 7월 1일에서 10월 31일까지 3개월 동안만 일할 수 있다. 또한 일부 불어권 아프리카 국가들, 예컨대 가봉, 중앙아프리카공화국, 토고 등에는 양자협정에 근거한 특별 규칙이 적용되어 추가 근로 권리들이 보장된다. 터어키 국적자들은 고용허가가 있어야 하지만 이들에게는 EU/터어키 협회 협약 하에 특정 특권이 주어진

다.

자영업을 위한 프랑스 입국 허가를 위해서는 장기 비자, 자격증(professional card) 형식의 전문자격 증명, 적합한 주거 및 의료 보험, 그리고 프랑스 내 가족 또는 개인적 연고가 필요하다. 체류허가 보유자들은 자격증 소지가 요구되지 않는다. 그러나 1980년대 중반 이후 노동법의 자유화에도 불구하고 특정 직종들은 여전히 외국인들의 진입이 제한된다. 여기에는 제조업 및 무기 판매, 카지노 운영, 기획사, 민간 연구기관, 펀드 매니지먼트, 그리고 보험, 주식 거래 관련 특정 활동들이 포함된다. 외국인에게 이 보다 더 엄격한 제한 규정이 적용되는 직종들로는 법조계, 건축, 의료(의사, 치과의사, 간호사), 출판 및 스포츠 분야로 이들 모두는 상호주의 협정 및 쿼터에 의해 관리된다. 알제리게 자영업자들은 자격증 소지가 면제된다.

다. 이탈리아

이탈리아는 2002년에 임시노동체류계약제도(contratto di soggiorno per lavoro)를 도입했다. 이것은 사용자가 구인공고 20일 후까지 이탈리아 또는 EU 국적자의 구직자를 구하지 못하는 경우 사용자는 지역고용사무소에 외국인의 고용허가를 요청할 수 있다. 이러한 지명식 요청은 이탈리아인 사용자 또는 이탈리아에 이미 체류하고 있는 외국인이어야 한다. 고용허가 신청은 양자협정이 체결된 국가의 국민들 또는 특정 인력 수요 충족을 위해 이탈리아로 오는 특별한 범주의 국민들을 대상으로 할 수 있다. 유효한 신청을 위해서는 해당 사용자에게 의한 적합한 편의 제공 보장과 해당 피고용자를 위한 여행 경비 전액 충당 약속이 포함되어야 한다.¹⁴⁾

고용허가는 기한부 및 무기한부가 있으며 당초 허가가 발급된 대상 업무와 다른 취업 분야에 대해서도 공식적인 전환 절차를 거쳐 사용이 가능하다. 무기한 근로계약의 경우에는 고용허가가 최고 2년까지 부여되며 갱신이 가능하다. 기한부 근로계약의 경우에는 고용허가가 1년을 초과할 수 없으며 계절 노동자를 위한 허가는 9개월 기한으로 발급된다. 허가는 최소한 만료 90일 전에 원허가와 동일한 조건으로 갱신이 가능하다. 외국인이 임시고용체류허가로 6년 이상 이탈리아에 거주하면 영주권(carta di soggiorno)을 신청할 수 있다. 신청자가 충분한 재정력을 갖춘 경우 영주권으로 이탈리아 내에 무기한 거주할

14) 특히 노동력을 필요로 하는 지역의 주택난 해소를 위해 2002년 이민법은 이탈리아 내 고용 제의를 받은 각 제3국 국적자에게 사용자가 주거를 보장하도록 요구한다. 여행경비 조항 또한 이주 근로자가 고용 만료 후 이탈리아에 발이 묶이지 않도록 한다. 이러한 보장이 없으면 고용허가가 거절된다.

수 있는 권리가 부여되며 무제한 갱신이 가능하다.

임금고용허가에서 자영업허가로, 그리고 그 반대로의 전환은 기존 허가의 갱신기간에만 가능하다. 계절 노동자들은 각자의 고용허가에 명시된 고용 분야 내에서만 일하도록 제한된다. 학생고용허가는 최고 주당 20시간까지 일할 수 있고 학생고용허가 만료 전에 신청하면 일반 고용허가로 전환이 가능하다.

이탈리아 헌법 제98조에 의거 공공부문 고용은 독점적인 국가 서비스로서 이 분야의 고용은 이탈리아인, 그리고 보다 최근에는 EU 국민들만을 그 대상으로 한다.

출입국관리법은 이주 근로자들이 상기 설명한 지명식 요청 프로세스에 의해 쉽게 고용허가를 받을 수 있는 직업 목록을 제시한다. 이들 직업에는 국제노동기구 회원국의 기업 임원, 번역가 및 통역사, 직업 연수생, 이탈리아 영토에서 운영되는 외국계 기업의 종업원, 해양 근로자, 예술가, 운동선수, 이탈리아로 파견된 특파원, 가사보조자가 포함된다. 동 목록은 또한 노동시장 수요에 따라 반응하여 1990년대 후반에는 IT 인력을 선호했고 보다 최근에는 노동시장의 간호사 부족 해소를 지원했다. 본 제도 하의 피고용자들은 쿼터의 제한을 받지 않지만 체류하는 동안 직업을 바꿀 수 없다.

이탈리아인 또는 EU 국적자에게만 주어지는 직업들을 제외하고 모든 유형의 자영업이 외국인에게도 허가되며 이는 매년 총리령으로 설정되는 쿼터의 제한을 받는다. 이에 더해 출입국관리법 또한 제한을 부과하고 자영업 외국인의 근로가 허용되는 부문을 촉진한다. 여기에는 전문직, 공업, 제조업 또는 상업 부문의 활동들이 포함되며 회사설립도 포함될 수 있다. 일반적으로 자영업을 위해 이탈리아로 이주하고자 하는 제3국 국적자들은 자신의 활동에 충분한 재원이 있음을 증명하고 사전 정의된 행정상의 특정 요구사항을 충족해야 한다. 신청자들은 또한 생계 및 주거를 위한 충분한 수입이 있음도 증명해야 할 것이다. 자영업 체류허가 기간은 2년이며 임금고용허가와 동일한 갱신조건 및 고용제한이 적용된다.

임금근로 및 자영업 체류허가에 더하여 출입국관리법은 사업, 치료, 가족재결합, 학업 및 예컨대 인도주의적 고려와 같은 특별한 상황을 포함하여 여러 가지 다른 허가들을 위한 조항도 마련했다.

사업체류허가는 상업적인 이유로 이탈리아에 입국하는 비EU국적자들에게 부여된다. 추가로 직업적인 이유로 이탈리아에 임시 입국하고자 하는 전문가들은 사업체류허가를 신청할 수 있다. 동 허가의 기간은 입국비자 기간에 상응하며 3개월을 초과할 수 없다. 본 유형의 허가를 신청한 신청자들은 체류 목적을 변경할 수 없고 발급된 허가의 목적 범위 내

로 활동의 제약을 받는다.

라. 영국

영국에서 취업하려는 비 EEA 국적자는 입국 이전에 고용허가를 발급 받아야 한다. 보통 단기로 입국한 제3국 국적자(예: 방문자, 학생, ‘워킹 홀리데이’ 프로그램 참가자)는 자신의 비자를 고용허가비자로 바꿀 수 없다. 그러나 영국정부는 최근 학생 및 워킹 홀리데이 프로그램 참가자를 위한 일부 개혁을 시행했다. 개인이 자신의 고용허가를 직접 신청할 수는 없으며 고용허가가 부여되면 이는 곧바로 고용주에게 보내어 진다. 고용허가는 노동시장테스트를 전제로 발급되나 발급 건수에는 쿼터나 한도 제한이 없다.

일반취업 고용허가 범주에는 제1종과 제2종의 두가지 유형이 있다. 이러한 2가지 고용허가제도는 인력부족 직업 목록의 작성과 함께 1991년에 도입되었다.

제1종(Tier One) 일반취업허가 신청은 기업내 전근자(Intra-company Transfers: ITC), 임원급 직책, 영국 내 투자 및 회소인력 직종에 해당하며 사용자들은 노동시장 테스트를 생략할 수 있다. 기업내 전근자는 다국적 기업이 자사 직원을 영국 내의 기술적으로 발령낼 때 사용한다. ITC 자격을 받으려면 영국 기업과 해당 외국 기업이 공동 소유를 통해 직접적인 관련이 있어야만 한다. 결원이 발생한 일자리는 회사와 관련한 중요한 지식과 당해 외국기업에서 적어도 6개월의 경력을 가진 경험이 풍부한 직원을 필요로 하는 것이어야 한다. 영국은 현재 여러 유럽국들(주로 EU후보국)과, 해당 국가 내 모기업과 영국 내 자회사 간의 핵심인력의 이전을 허용하는 협약을 맺고 있다. 임원급 직책은 상급임원직 혹은 동등수준의 직위에 적용되는 카테고리이다. 해당 임원은 기업 운영에 필요한 전략적 차원의 정보와 조언을 일상적으로 제공하며 상급임원 수준의 경험을 가진 사람이어야 한다.

영국 내 투자 범주는 영국 내에 일자리와 부를 창출하게 될 투자 프로젝트에 꼭 필요한 인력을 채용하려는 기업들을 대상으로 한다. 이 자격을 획득하려면 최소 25만 파운드를 투자해야 한다. 신청 시 투자의 전체적인 세부사항을 기술한 사업계획서를 제출해야 한다. 사업계획서에는 프로젝트와 그 기간, 창출될 일자리의 수, 투자예상금액 및 왜 선택한 사람이 그 투자 프로젝트에 필요한지 등이 상세히 설명되어야 한다.

회소인력 직종은 고용허가청이 내국인 노동시장(EEA 내 근로자 포함) 내에서 적절한 자격을 가진 인력이 심각하게 부족하다고 인정한 직종이다. 이러한 인력부족 직종 목록은

관련 업계와의 논의를 통해 작성되며 노동시장의 현재 추세를 반영하기 위해 종종 수정된다. 예컨대 2000년에는 IT 인력난을 반영하여 목록을 수정한 결과 2000년과 2002년 사이에 본 카테고리의 고용허가 발급이 증가하였다. 그러나 IT 부문의 침체로 자국의 관련 기술인력이 충분하다는 보고서들이 나오자 2002년 9월 IT 부문은 인력부족 목록에서 삭제되었다. 현재는 공학, 보건 및 기타 교사, 제리사, 수의외과의사 등의 직종이 희소인력 직종으로 파악되고 있다.

제2종(Tier Two) 일반취업허가 범주는 제1종에 해당하지 않는 모든 취업이민신청을 포함한다. 사용자들은 국내 거주 근로자 중 충원할 수 있는 적절한 기술보유자나 별도의 연수를 통해 업무를 수행할 수 있는 자가 왜 없었는지 설명하고 적절한 매체를 이용한 광고 등 그 채용방법을 상세히 설명해야 한다. 이러한 조건이 만족되지 않으면 신청이 기각될 수 있다.

제1종과 제2종의 고용허가 이외에도 고용허가 범주가 두 가지 더 있다. 하나는 체육인과 예능인(Sports People and Entertainers)으로서 이는 영국의 연예 및 체육 산업에 크게 공헌할 수 있는 최고 수준의 국제적인 체육인과 연예인을 채용하기 위한 것이다. 고용허가청은 자국 인력을 배제하거나 대체하지 않는 경우에, 실력이 검증된 체육인, 연예인, 문화예술인 및 일부 기술전문가들의 고용을 허가한다. 다른 하나는 연수 및 실습제(Training and Work Experience Scheme: TWES)로써 이는 실습생이 본국에 돌아가 사용할 목적으로 자신이 받았던 교육 및 연수를 바탕으로 한 실습을 통해 기술과 경험을 쌓을 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 이 제도는 사용자들이 영국 내 고용허가가 필요한 외국인에게 전문인(professional or specialist) 자격 연수를 제공하거나 실습을 제공할 수 있도록 한다. TWES 허가 소지자를 국내 거주 근로자로 채용할 수 있는 일자의 충원에 사용할 수 없다. TWES 허가는 전문자격연수생이나 단기 실습생 수요가 실제로 발생할 때 발급된다. 참가자들은 고용허가 취업자로 바로 변경할 수 없으며, 보통 TWES 허가 기간이 1년 이하 였다면 12개월, TWES 허가기간이 1년을 넘었다면 24개월이라는 정해진 기간동안 영국을 떠나 있어야 고용허가 발급자격이 생긴다. 급여 등 기타 조건은 유사한 내국인 연수생 및 실습생에게 통상적으로 주어지는 조건과 적어도 동일해야 한다.

기타 단기적으로 외국인력을 고용할 수 있는 제도로는 고급기술인력 프로그램, 워킹 홀리데이 프로그램, 계절적 농업인력제도, 수요부문별 제도가 있다.

고급기술인력 프로그램(Highly Skilled Migrant Programme: HSMP)은 2002년 1

월 자립능력이 있는 고급기술인력이 영국에 들어와 취업을 할 수 있게 하는 12개월짜리 시범 프로그램으로서 도입되었다. 그런데 이것이 성공하면서 프로그램이 무기한 연장된 것이다. 캐나다 제도와 비슷하게 신청자들을 자신이 선택한 분야에서의 교육정도, 직장경력, 과거수입 및 제반 성취에 따른 점수로 평가한다. 전문인 카테고리에는 또한 적절한 자격을 가진 의사가 영국에서 일반 주치의로 일하는 것을 용이하게 한다. 고용허가제와 달리 본 제도에서는 이주신청자가 입국허가를 받기에 앞서 사용자가 고용허가를 받지 않아도 된다. 본 제도는 쿼터가 없으며 적절한 기술수준의 일자리를 얻었음을 증명한다면 고용주를 변경할 수 있다. 이 제도 하에 입국한 이주자들이 고급기술인력으로서 4년간 영국에서 체류하면 영주권을 신청할 수 있다. 주 신청자는 배우자 및 피부양 자녀의 입국도 추진할 수 있으며 배우자의 취업이 가능하다. 고용허가청의 통계에 따르면 2002년에 이 프로그램에 약 2,500 건의 신청이 접수되어 그 중 53%가 허가를 받았다. 그리고 처음에 기각되었던 신청의 30%가 재심사 이후 승인을 받았다.¹⁵⁾

워킹 홀리데이 프로그램(Working Holiday Makers: WHM)은 영연방 시민권을 가진 17~27세의 미혼의 젊은이들이 2년 동안 영국에서 휴가를 보내면서 현지에서 단기 취업을 할 수 있는 프로그램이다. 현재 연간 약 40,000명이 신청을 한다. 참가자는 어느 시점에는 휴가를 간다는 조건 하에 약 1년간 풀 타임으로 일하거나 2년 내내 파트타임으로 일해야 한다.

계절적 농업인력제도(Seasonal Agricultural Workers Scheme: SAWS)는 청년인력 교류제도로써 비 EC국가의 젊은이들이 영국을 방문해 돈을 벌면서 머무는 동안 영국의 문화와 언어를 배울 수 있도록 한다. 신청자는 18~ 25세 사이의 풀 타임 학생이어야 한다. 이 제도가 EU 외의 모든 국적자에게도 개방되어 있지만, 전통적으로 참가자는 대개 동유럽 출신이다. 본 제도는 일년 내내 운영되며¹⁶⁾ 참가자는 계절적인 성격을 띤 어떤 농업 일에만 종사할 수 있다. 고용허가는 필요하지 않으나 내무국을 대신하여 이 제도를 운영하는 7개 기관 중 하나로부터 발급 받은 취업카드를 소지해야만 한다. 비자 면제국이 아닌 국가에서 온 사람은 비자도 신청해야 한다. 신청은 참가자의 본국에서 해야 한다. 참가자들은 지정된 농장에 배정되나, 배정된 농장에 일감이 떨어졌을 경우 제도 운영기관은 참가자들을 다른 농장으로 이전시킬 수 있다. 다른 종류의 취업허가/비자를 받아 영국에 체류 중인 자는 본 카테고리로 변경할 수 없다. 참가자의 수는 쿼터로 관리된다.

15) OECD(2003b).

16) 계절적 농업인력 제도가 처음 도입되었을 당시에는 5월 1일부터 11월 30일까지만 운영되었다.

2003년의 쿼터는 25,000명이다.

수요부문별 제도(Sectors Based Scheme: SBS)는 2003년 5월에 단순생산직을 위한 새로 도입된 고용허가제도로써 식품 제조 및 서비스 부문, 특히 어육 및 버섯 가공, 호텔, 케이터링(catering) 업계의 인력난 해소를 목적으로 한다. 본 프로그램은 쿼터제로 운영되며 기존의 고용허가 요구조건에 따른다. 사용자가 국내 거주 근로자로 결원을 매울 수 없었음을 증명하면 허가서가 발급된다. 신청 자격은 18~30세일 경우 주어지며, 신청자는 특정 직종에 종사하도록 입국허가를 받는다. 새 직장에서도 유사한 성격의 일을 하게 되는 경우에만 직장 변경이 허용된다. 영주권 획득의 가능성이 없는 엄밀한 의미의 단기 노동외국인력제도로써 고안된 SBS의 허가 기간은 12개월이다. 또 다른 고용허가를 획득하고자 하는 신청자는 영국을 떠나 적어도 2개월간 해외에 머물러야 한다. 2003년 5월부터 2004년 1월 31일까지 부문별 쿼터는 10,000건이며 이 중 7,500건은 EU 가입국에 나머지는 비 EU 가입국 국적자에게 할당되었다. 1972년 이래 영국 고용허가제도에서는 단순생산직 근로자에게 고용허가를 주지 않았다는 것을 고려하면, SBS는 영국 외국인력 정책에 있어 중대한 변화를 나타낸다.

자영업이주는 고용허가가 필요 없으며 자격기준은 신청자 유형별로 다르다. 개인기업가, 동업자 형태의 기업가, 또는 영국에 등록된 기업의 도급업자 등 자영 사업가는 보통 12개월의 입국허가를 받으며 취업에 제약을 받는다. 사업가 자격으로 합법적인 입국허가를 취득해 영국에 입국하여 일정한 자격기준을 충족하면 기간연장이 가능하다. 모든 요건을 충족하는 경우 3년까지 체류연장이 가능하다. 4년 연속 영국에 체류했으며 사업 첫 3개년의 감사받은 회계장부와 4차년도의 관리회계 내역을 제출한다면, 무기한 체류 허가를 받을 수 있다.

외국인 투자자가 투자자로 처음 입국할 때는 체류허가기간이 12개월이며 3년까지 연장될 수 있다. 영국에 4년 연속 거주하면 무기한 체류를 신청할 수 있다.

새롭고 창의적인 아이디어로 영국에서 사업을 하려는 기업가들을 대상으로 한 혁신가(innovators) 프로그램은 특히 과학, 기술 분야에서 영국에 뛰어난 경제적 혜택을 가져올 사업안을 가진 기업가들의 유치 및 선별을 목적으로 한다. 본 범주의 신청자는 일정 금액을 투자하거나 개인 자본을 투자할 의무가 없으며 단지 영국에 뛰어난 경제적 혜택을 가져올 능력이 있는지 여부에 따라 평가를 받는다는 점에서 다른 사업 범주와 다르다. 신청자는 기업가로서의 능력, 기술력 및 영국에서 전자 상거래나 기타 신기술을 개발할 좋은 사업 계획이 있음을 증명해야 한다. 신청자가 일정한 기준을 만족하면 자격을 점수

로 평가한다. 신청자의 사업경험 및 사업 계획이 현실적이며 일자리를 창출할 수 있다는 증거에 따라 최소한의 점수를 얻어야 자격을 얻는다. 혁신가로서 입국하려면 대개 사전에 입국허가를 획득해야 한다. 그러나 일단 영국에 입국한 뒤 신청하는 것도 고려할 수 있다. 영국에 방문자 자격으로 체류하는 사람은 신청할 수 없다. 성공적인 신청자는 18개월간의 체류허가를 받으며 상기 요건의 만족 여부에 따라 4년까지 연장을 신청할 수 있다. 4년 연속 체류한 후에 무기한 체류 허가를 받을 수 있다. 배우자와 부양자녀는 신청자와 함께 입국신청을 할 수도 있고 나중에 합류할 수도 있다.

마. 독일의 외국인력제도

독일은 1960년대 초반부터 노동력의 부족현상이 본격화되자 이탈리아, 그리스, 스페인, 터키 등과 외국인력 도입에 관한 국가간 협정을 체결하여 외국인력을 도입하였다. 1960년대 독일의 외국인력정책 기조는

- ① 송출국에서의 외국인력의 모집은 송출국 정부가 관장하고 외국인력의 선발은 독일연방노동청이 관장하여 민간송출기관의 개입 가능성을 차단함으로써 외국인력의 도입과정을 투명하게 하여 송출비리를 예방하고
- ② 외국인의 고용이 내국인의 일자리를 잠식하지 않도록 하기 위해 내국인을 채용할 수 없는 일자리에 대해 내국인과 동일한 임금 및 근로조건을 제공하고 외국인 근로자를 위한 숙박시설을 제공하는 사업주에게만 외국인 고용을 허가하며
- ③ 외국인의 국내체류는 1년 단위로 허가하여 최고 3년까지 체류기간을 연장하되 3년 후에는 반드시 귀국하도록 하는 순환원칙을 준수한다는 것의 3가지로 요약할 수 있다.

그러나 고용주들은 고용한지 3년이 되어 귀국해야할 외국인근로자가 이제 막 독일 사회와 기업에 적응하여 일할 만한 상태이므로 새로운 외국인력을 고용하는 것보다는 기존의 외국인력을 계속 고용하기를 희망하였고, 독일정부는 이를 암묵적으로 용인하기 시작하였다. 또한 1965년부터 독일에 5년 이상 체류한 외국인에 대해서는 무기한 체류허가를 용인함으로써 장기체류 외국인의 급증과 이들의 가족 초청으로 외국인 숫자가 1960년의 69만 명에서 1973년에는 397만 명으로 급증하였다. 이러한 외국인의 과다 유입과 장기체류가 사회문제로 대두되자 독일은 1973년 11월 23일에 유럽공동체 소속 국가 이외의

외국인 근로자의 도입을 정지하였다.

1989년부터 구소련과 동구권의 사회주의 국가체계가 붕괴되면서 동유럽으로부터 난민들이 대량으로 독일로 유입되기 시작하자 독일은 동유럽 국가로부터의 난민유입을 통제하면서 동유럽 국가들이 서유럽 체제로 재편되는 것을 지원하고 동유럽 국가 근로자들에게 독일의 기술과 기능을 전수하는 것이 장기적으로 독일과 동유럽 국가간의 공동번영을 위해 바람직하다는 판단 하에 동유럽 국가와의 협약을 체결하여 1973년 11월 23일부터 시행해 온 외국인근로자의 도입 정지 정책을 유지하면서도 도입중지 예외규정을 두어 1989년말부터 개별적으로 협약을 체결한 동유럽 국가 근로자들의 고용을 제한적으로 허용하고 있다. 이에 따라 동유럽 국가의 근로자들을 고용하고자 하는 사업주에게 외국인의 고용이 내국인의 고용, 임금, 근로조건 등을 악화시키지 않는다는 조건을 충족하는지를 심사하여 외국인 고용을 허가하고 있다.

현재 독일이 국가간 합의나 노동시장 상황을 근거로 외국인력을 도입하는 프로그램은 Guest worker(Gastarbeitnehmer),¹⁷⁾ 용역근로자, 간호사, 단기취업근로자(계절근로자, 전시장설치보조근로자), 국경왕래근로자, 정보·통신분야의 고급전문인력, 기타로 구분할 수 있다.

초청근로자 프로그램은 1991년부터 동유럽의 개별국가¹⁸⁾와 협정을 맺어 외국인근로자들(guest workers)을 받아들이는 것으로서 동유럽 국가 근로자들의 직업 및 언어향상교육에 그 목적이 있다. 즉, 독일 국내의 노동력 부족을 채우는데 목적을 두는 것이 아니기 때문에 독일의 노동시장상황과는 상관없이 각 국가간 협약서에 정해진 수치까지 외국인근로자를 받아들일 수 있다. 초청근로자는 교체순환원칙에 따르므로 한번 독일에 초청근로자로 근로한 적이 있으면 다시는 초청근로자로 취업할 수 없다. 초청근로자를 채용하고자 하는 사업주는 직업교육실시자격증 또는 기능장 (Meister) 자격증을 스스로 갖고 있거나 이러한 자격을 갖춘 사람을 고용하고 있어야 하고 독일인 정규근로자 4명에 대해 1명의 연수근로자를 고용할 수 있다(4:1 원칙).

초청근로자는 보조인력이 아닌 전문인력으로 채용되어야 하고, 최대 1년간 고용될 수 있으며 노사가 합의하면 고용허가기간이 6개월간 연장될 수 있다. 임금총액은 단체협약에 정한 것과 일치하여야 하며 사용자는 적절한 숙박시설을 제공하여야 한다. 국가간 협정에

17) Gastarbeitnehmer를 “연수근로자”로 번역한 이유는 이들이 연수를 목적으로(소위 ‘learning by doing’) 독일에 취업할 수 있기 때문이다. 신분이 근로자이므로 연수생과는 다르다

18) 불가리아, 루마니아, 알바니아, 에스토니아, 크로아티아, 라트비아, 리투아니아, 폴란드, 소련, 슬로바키아, 슬로베니아, 체코, 헝가리 등 13개국.

의하면 연간 11,050명의 초청근로자들이 독일에 취업할 수 있으나 단 한 해도 이 수치에 근접한 적이 없었다. 그 이유는 초청근로자를 받아들이려는 독일의 사업장이 많지 않았다는 측면도 있지만 초청근로자로 지원할 만한 직업적 자질이나 언어능력을 갖춘 외국인 지원자가 적었기 때문이다.¹⁹⁾

용역근로자(Werkvertragsarbeitnehmer) 프로그램은 1988년 말부터 국가간 협정을 맺어 독일기업체와 외국기업체가 용역계약(Werkvertrag)을 맺을 수 있도록 하여 이를 근거로 독일기업으로부터 하청을 받은 외국 용역업체에 고용된 외국인근로자들이 독일에 근로할 수 있도록 하는 제도이다. 국가간 합의서에는 용역근로자 수의 상한선을 매년 정하여 용역근로자들이 일정기간 독일에 근로한 후 자국으로 돌아가도록 정하고 있다. 연방경제노동부는 매년 10월부터 다음해 9월까지의 연평균 용역근로자 수의 최고 상한선을 정하며, 상한선을 정할 때 독일 노동시장의 상황변화에 따라 그 수치가 늘어날 수도 있고 줄어든 수도 있다. 모든 산업분야에 용역근로자들이 투입될 수 있으나 실제로는 건설업, 정육가공업, 광업에 한해 도입하고 있다. 용역근로자에 대한 고용허가서는 특정 지역노동사무소가 개별용역근로자에 대해 발급하는데, 한 사업장에 종사하는 것을 전제로 발급하며 사업장 이동은 허용하지 않는다. 고용허가의 유효기간은 통상 2년으로 정해져 있지만, 용역계약에 정해진 기간이 2년을 넘을 경우에는 6개월까지 연장할 수 있으며, 독일에 신규입국인 경우에는 3년까지 유효한 고용허가를 받을 수 있다. 용역계약기간이 지나면 고용허가는 자연적으로 효력을 상실한다. 용역근로자 중에서도 지도급이거나 행정업무를 담당하는 자(예를 들어, 기술자, 건설현장소장 등)에게는 고용허가가 최장 4년간 유효하다. 독일에 근로하고 있는 모든 근로자는 독일의 사회보장보험 가입의무를 지지만, 용역근로자에게는 예외이다. 이들에게는 사회보장에 관한 국제협약 또는 자국의 사회보장보험체계에 따르도록 되어 있다.

연방노동청은 크로아티아 및 슬로베니아의 노동부와 간호사 도입에 관한 협약을 체결하였다. 그 목적은 독일 노동시장의 간호 분야에 노동력 부족을 해결하는데 있지만 실제 도입된 간호사 수는 지극히 적다. 독일에 간호사로 일하고자 하는 외국인은 일반간호사, 유아간호사, 양노간호사로 한정되며, 각 분야에 해당되는 4단계까지의 직업교육을 마쳤어야 하며 충분한 독일어 언어능력을 갖추어야 한다. 외국인 간호사 프로그램은 노동시장테스트를 전제로 하며 고용허가 유효기간은 1년이지만 연장이 가능하다.

단기간취업프로그램에는 계절산업종사근로자와 전시장설치보조근로자가 있다. 연방노동

19) Ibv, 09/03, 30.April 2003, S. 1143

청은 동유럽 특정 국가(폴란드, 루마니아, 헝가리, 슬로바키아, 체코, 크로아티아, 슬로베니아 및 불가리아)의 노동부와 독일에서의 단기취업에 관한 협정을 맺고 있다.

외국인 근로자가 계절근로자로 취업할 수 있는 업종은 농·산림업, 호텔 및 음식점, 과일 및 채소가공업, 제재소로 제한되어 있다. 취업기간은 3개월 이내이며, 주 노동시간이 최소한 30시간, 1일 평균 노동시간이 최소한 6시간 이어야 한다. 사업장 차원(과일, 채소, 포도, 흙, 담배 재배 사업장을 제외)에서는 한 사업장에 계절근로자를 1년에 7개월간 고용할 수 있다.

전시장설치 보조근로자에 대해서는 독일에 취업하는 경로나 고용허가와 관련된 제반 내용이 계절근로자의 경우와 동일하지만 고용허가 유효기간만 계절근로자와 다르다. 이들에 대한 고용허가는 1년에 9개월까지 유효하며, 한 해에 6개월 이상 취업했으면 그 다음해에는 전시장설치 보조근로자로서의 고용허가서를 받을 수 없다. 2002년에 전시장설치 보조근로자에 대한 고용허가는 9,080명이었다.

독일 국경에 접한 폴란드와 체코 근로자에게는 독일의 특정 국경지역에서 하나 또는 여러 개의 과소노동을 할 수 있는 고용허가서를 발급하고 있다. 국경왕래인으로서의 고용허가를 받으려면, ① 매일 자국으로 돌아가거나 일주일에 최장 이틀간 근로하는 일자리여야 하며, ② 내국인으로 채워지지 않는 일자리이어야 하며, ③ 자국에서 사회적 혜택을 받지 않고 있다는 자국 지역노동사무소의 증명서를 제출하여야 한다. 이들에 대한 고용허가는 특정지역으로 제한되어 있을 뿐만 아니라 사업장과 직업분야도 제한되어 있고, 유효기간은 1년이다.

독일은 2000년 8월1일부터 8년간(2008년 7월 31일까지) 유효한 “정보·통신기술 분야의 외국인 고급전문 인력에 대한 취업허가 시행령(Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations-und Kommunikationstechnologie, IT-ArGV)을 제정하여 소위 green card제를 통한 IT-고급전문인력이 개별적으로 독일기업체에 취업하는 것을 권장하고 있다. IT-고급전문인력 도입인원 수는 독일 전체적으로 우선 10,000명으로 정해져 있지만, 필요에 따라 20,000명까지 증원할 수 있다. 외국인 IT-전문인력은 가족동반이 가능하며 독일에 거주한 지 2년 후에는 가족에게도 취업허가서가 발급될 수 있다. 지역노동사무소는 외국인 IT 고급전문인력에 대해 고용허가서(소위 “green card”)를 발급하기 이전에 내국인으로 채용이 가능한 일자리인지를 알기 위해 국내 노동시장상황을 우선 조사한다. 고용허가서는 우선 고용계약기간에 한해서 발부되지만 최장 5년까지 연장될 수

있다. 하지만 고용허가 유효기간에 일자리를 상실했을 때는 통상적으로 체류허가도 상실된다.

이상 소개한 외국인력 도입프로그램 이외에 다음에 해당하는 경우에도 고용허가를 받아 독일에서 취업할 수 있다.

첫째, 직업교육 및 향상교육을 목적으로 하는 근로제도로써 개인의 교육이나 향상교육을 목적으로 독일의 교육기관이나 연구소 등에서 일하려는 독일 또는 외국대학 졸업자, 국가 및 공공장학금을 받는 전문·지도인력(장학금을 받는 기간에 한해), 직업교육생 및 직업교육졸업자로 특정한 조건을 갖춘 경우에 1-2년간 유효한 고용허가서를 발급할 수 있다.

둘째, 사업장 제한은 없지만 기간이 정해진 고용허가제도로써 외국기업체에 소속되어 있으면서 조립식주택 및 건물을 설치 또는 설비를 위해 독일로 파견된 외국인 근로자인 경우 12개월간 고용허가, 외국어 강의를 위해 교사로 취업하는 경우 5년간 고용허가, 전문 요리사로 취업하는 경우 3년간 고용허가, 국제기업체의 전문인력인 경우 2-3년간 고용허가, 외국인가정의 가사를 위해 취업하는 경우 3년까지 고용허가를 하고 있다.

셋째, 그 밖에도 연구나 수업에 종사하는 학자, 고급전문인력으로써 공익에 기여하거나 국제적 협정에 따른 기준에 부합하는 외국인, 국내에 소재한 외국기업의 지도·관리급 사원 또는 특별전문인력, 외국인 근로자와 그 가족을 위한 독일사회사업기관에 취업하는 전문인력, 외국인 근로자와 그 가족을 위한 목사직으로 취업하는 경우, 예술가, 곡예사, 모델, 의상디자인 등의 경우에도 고용허가를 하고 있다.

6. 일본의 외국인력제도

일본의 외국인력정책의 기본방향은 전문/기술직 노동자는 적극적으로 수용하고, 이른바 단순노동자의 수용은 불가하다는 입장이다. 일본은 외국인의 체류자격을 (1)활동에 기초한 재류자격과 (2) 신분이나 지위에 기초한 체류자격으로 구분하며, 활동에 기초한 체류자격은 크게 취로가 가능한 자격, 불가능한 자격, 개별적으로 취로여부를 결정하는 자격이 있다. 취로가 가능한 자격은 외자기업의 경영자나 관리자에게 부여되는 투자/경영, 교수, 연구 등 16개의 자격이 있고, 취로가 불가능한 자격은 유학, 연수, 가족체재 등 6개의 자격이 있다. 단, 유학과 연수는 입국관리국이 허용하는 범위 내에서 자격외활동으로 취로가 가능하다. 개별적으로 취로여부를 결정하는 자격은 워킹 홀리데이, 기능실습 대상자 등이 포함되는 특별

활동이라는 자격이다.

신분이나 지위에 기초한 체류자격으로서는 영주자(일반영주자+재일교포와 같은 특별영주자), 일본인 배우자, 영주자 배우자, 외국 일본인 3세 등의 정주자가 있는데 이들은 활동에 제한이 없기 때문에 자유롭게 취업활동을 할 수 있다.

취로 목적의 전문기술 외국인력의 범주를 보면, <표 4-7>에서 보듯이 일본정부가 공식적으로 전문기술외국인력의 범주를 확정한 것은 없으나, 단순외국인력의 도입을 금지하고 있는 점으로 보아, 현재 취로목적으로 비자를 내주고 있는 범위를 전문기술외국인력으로 볼 수 있다.

<표 4-8>은 일본후생노동성이 외국인 노동자수를 일본법무성통계를 활용하여 독자적으로 추정한 결과인데, 취로목적외국인을 전문기술외국인력으로 볼 수 있으며, 이들이 외국인 근로자 전체에 차지하는 비율은 약 25%에 불과. 그중 흥행과 인문지식/국제업무가 57.1%로 취로자격 외국인 노동자의 과반수를 차지하고 있다.

주요 전문기술 외국인력을 중심으로 그 자격 요건을 보면 다음과 같다. 먼저 기술 분야의 체류자격요건을 보면, ‘일본의公私기관과의 계약에 의거하여, 理學, 공학기타 자연과학분야에 속하는 기술 또는 지식을 필요로 하는 업무에 종사하는 활동’으로서 다음의 두 요건을 충족시켜야 한다. 구체적으로 학력, 실무경험년수로서, 종사하려고 하는 업무에 관하여 필요한 기술 또는 지식에 관련된 과목을 전공하여 대학을 졸업한 자이거나 그와 동등이상의 교육을 받거나 10년 이상의 실무경험(대학, 전문학교, 고등학교, 중등교육학교 등의 이수기간도 포함)을 통하여 당해 기술 또는 지식을 습득하고 있어야 하며 일본인이 종사할 경우 받는 보수와 동등이상의 보수를 받아야 한다.

<표 4-7> 일본의 전문/기술직 분야의 재류자격 및 직종의 예

재류자격	직종
외교	외국정부의 대사, 공사, 총영사등 및 그 가족
공용	외국정부의 대사관/영사관의 직원등 및 그 가족
교수	대학교수
예술	작곡가, 화가, 저술가
종교	외국 종교단체로 부터 파견된 선교사
보도	외국보도기관의 기자, 사진가
투자/경영	외자기업의 경영자/관리자
법률/회계업무	변호사/공인회계사
의료	의사, 치과의사
연구	정부관계기관이나 기업등의 연구자
교육	고등학교/중학교등의 어학교사
인문지식/국제업무	통역, 디자인너, 기업의 어학교사
기업내전근	외국사업소로 부터 전근자로[기술],[인문지식/국제업무]와 재류자격이 같음
홍행	배우, 가수, 댄서, 프로스포츠선수
기능	외국요리의 조리사, 스포츠지도자, 귀금속등의 가공직인

자료 : 후생노동성, 전문적, 기술적 분야의 외국인노동자의 고용관리 방식에 관한 검토위원회 보고서;
IT기술자편, 2003.

<표 4-8> 2001년 외국인 근로자수

	재류자격	외국인수(명)
취로목적외국인(전문적/기술적 분야)	교수	7,196
	예술	381
	종교	4,948
	보도	348
	투자/경영	5,906
	법률/회계업무	99
	의료	95
	연구	3,141
	교육	9,068
	기술	19,439
	인문지식/국제업무	40,861
	기업내전근	9913
	홍행	55,461
	기능	11,927
	소 계	168,783
특정활동		37,831
아르바이트(자격외 활동)		65,535
닛케진(日系人)등		239,744
불법취로	불법잔류자	224,067
	자격외취로,불법입국 등	상당수(=■)
합 계		약74만명+■

자료 : 후생노동성 2003

다음으로 인문지식/국제업무 분야의 경우 일본의公私기관과의 계약에 의거하여 행하는 법률학, 경제학, 사회학, 기타 인문과학분야에 속하는 지식을 필요로 하는 업무 또는 외국 문화에 기반한 사고나 감수성을 필요로 하는 업무에 종사하는 활동이어야 한다. 구체적으로 이 분야를 보면, 어학, 문학, 철학, 교육학, 심리학, 사회학, 역사학, 지역연구, 기초법학, 공법학, 국제관계법학, 민사법학, 형사법학, 사회법학, 사회법학, 정치학, 경제이론, 경제정책, 국제경제, 경제사, 재정학/금융론, 상학, 경영학, 회계학, 경제통계분야로 자격기준은 다음과 같다. 첫째, 신청인이 인문과학분야에 관련된 지식을 필요로 하는 업무에 종사하려고 할 경우, 그분야의 과목을 전공하여 대학을 졸업하거나 동등이상의 교육을 받은자, 또는 10년이상 실무경험으로 당해 지식을 습득하고 있을 것. 둘째, 신청인이 외국 문화에 기반한 사고 또는 감수성을 필요로 하는 업무에 종사하려고 하는 경우, 번역, 통역, 어학의 지도, 홍보, 선전 또는 해외거래업무, 의복장식 또는 실내장식에 관련된 디자인

인, 상품개발, 기타 이와 유사한 업무에 종사할 것. 그리고 종사하려고 하는 업무에 3년 이상의 실무경험을 갖고 있어야 한다. 단, 대학을 졸업한 자는 번역, 통역 또는 어학지도에 관련된 업무에 종사하려고 하는 경우 예외이다.

연구분야의 경우 일본의 공사기관과 계약에 기초하여 연구하는 업무에 종사하는 활동을 하는 자에게 주어지는 재류자격인데, 구체적으로 이에 해당되는 범위를 보면 다음과 같다.

첫째, 연구교류촉진법 제4조 제1항의 규정에 의거한 연구공무원으로 임용된 자. 둘째, 연구공무원외에 국/공립연구기관과 계약에 의거하여 연구활동을 하고 있는 자. 셋째, 연구를 목적으로 국/공립기관외의 기관과 계약에 의거하여 연구활동을 하는 자이다. 여기서 일본의 公私기관이란, 일본정부관계기관, 지방공공단체기관, 공사, 공단, 회사, 공익법인 등. 이외에 일본에 있는 외국정부의 관계기관, 외국의 지방공공단체관계기관, 국제기관, 외국법인의 지점/지사등도 포함된다.

기준을 보면 신청인은 대학을 졸업하거나 그와 동등이상의 교육을 받은 후 종사하려고 하는 연구분야에 석사학위 또는 3년 이상의 경험(대학원에서 연구한 기간을 포함)을 갖거나, 종사하려고 하는 연구분야에 10년 이상 연구경험을 갖고 있는 자여야 한다. 단, 일본 정부 또는 지방공공단체기관, 일본법률에 의해 직접 설립된 법인 또는 일본의 특별법에 의해 특별한 설립행위를 할 것으로 설립된 법인, 일본의 특별법에 의해 설립되고 그 설립에 관련하여 행정관청의 허가가 필요한 법인 또는 독립행정법인, 그리고, 국가, 지방공공단체 또는 독립행정법인으로 부터 교부된 자금으로 설립된 법인으로 법무대신이 고지로 정한 계약에 의거하여 연구하는 업무에 종사하려고 하는 경우는 제외된다.

의료분야의 경우 해당범위는 의사, 치과의사, 기타 법률상 자격을 갖고 있는 자가 의료에 관련된 업무에 종사하는 활동. 이때 자격이란 일본의 의료관계의 자격을 갖고 있지 않으면 안되는데, 구체적으로는 의사, 치과의사, 약사, 보건사, 조산사, 간호사, 준간호사, 치과위생사, 진료방사선기사, 이학료법사, 작업료법사, 기각기능훈련사, 임상공학기사, 의지장구사의 자격을 말한다. 신청 기준을 보면 다음과 같다.

첫째, 신청인이 의사 또는 치과의사로서 업무에 종사하려고 하는 경우, 다음 각호중 하나를 충족시켜야 한다. 일본의 대학에서 의사 또는 치학의 과정을 졸업한 자로서 당해 대학졸업후 6년 이내의 기간중 대학 또는 대학의 의학부, 치학부, 의학부부속연구소의 부속 시설 병원, 의사법 제16조2 제1항의 규정에 의거하여 후생노동대신이 지정하는 병원 또는 그와 같은 정도의 기능을 하는 병원으로서 법무대신이 告示로 정하는 병원에서 연수로 행하는 업무여야 한다. 또한 일본의 대학에서 의사 또는 치학 과정을 졸업한 자, 또는 의

사법 제41조나 제42조 아니면 43조의 규정에 해당되는 자, 또는 1990년 6월 1일 현재 의사 또는 치과의사의 면허를 갖고 있는 자가 의사 또는 치과의사의 확보가 곤란한 지역의 진료소에서 법무대신이 고시로 정하는 진료에 관련된 업무여야 한다.

둘째, 신청인이 보건사, 조산사, 간호사 또는 준간호사로서의 업무에 종사하려고 하는 경우, 보건사조산사산호사학교양성소지정규칙 제1조 제1항에서 규정하는 학교, 양성소 또는 준간호사양성소를 졸업하거나 수료후 4년이내의 기간중 연수로 업무를 해야 한다.

셋째, 신청인이 약사, 치과위생사, 진료방사선기사, 이학료법사, 작업료법사, 기각기능 훈련사, 임상공학기사, 의지장구사로서의 업무에 종사하려고 하는 경우, 일본의 의료기관 또는 약국에 초빙되어야 한다.

투자·경영분야의 경우 일본에서 무역, 기타 사업의 경영을 개시하거나 이러한 사업에 투자하여 그 경영을 행하거나 당해사업의 관리에 종사하는 외국인. 또는 사업의 경영을 개시한 외국인(외국법인도 포함, 이하 투자/경영에서는 같음)이나 이러한 사업에 투자한 외국인을 대신하여 경영하거나 당해사업의 관리에 종사하는 활동으로 구체적으로 다음과 같은 자가 해당된다.

- (1) 일본에서 사업경영을 개시하여 그 사업을 경영하는 자.
- (2) (1)에 해당하는 외국인이 경영하는 사업의 관리에 종사하는 자.
- (3) 일본의 사업에 투자하여 그 사업을 경영하는 자.
- (4) (3)에 해당하는 외국인이 경영하는 사업의 관리에 종사하는 자.
- (5) 일본에서 사업의 경영을 개시한 외국인을 대신하여 그 사업을 경영하는 자.
- (6) (5)에 해당하는 외국인이 경영하는 사업 또는 일본에서 사업의 경영을 개시한 외국인을 대신하여 일본인이 경영하는 사업의 관리에 종사하는 자.
- (7) 일본의 사업에 투자하고 있는 외국인을 대신하여 그 사업을 경영하는 자.
- (8) (7)에 해당하는 외국인이 경영하는 사업 또는 일본의 사업에 투자하고 있는 외국인을 대신하여 일본인이 경영하는 사업의 관리에 종사하는 자.

주의할 점은 여기에서 말하는 사업이란 적정하게 실시되고 안정성과 계속성이 인정되지 않으면 안된다. 또한 신청인은 위의 사업의 경영이나 관리에 실질적으로 종사하는 사람이어야 한다. 즉, 사업운영에 관한 중요사항의 결정, 집행, 감사의 업무에 종사하는 임원(구체적으로는 사장, 임원, 감사 등)또는 部이상의 내부조직의 관리적 업무에 종사하는 직원(구체적으로는 부장, 공장장, 지점장등)으로서의 활동을 해야 한다. 또한, 전문적 지식을 갖고 경영 또는 관리에 종사하는 자(기업에 고용된 변호사, 공인회계사도 포함됨)도 투자

/경영에 해당된다. 예를들면, 법률상 또는 회계상의 지식을 사용하여 행하는 활동 중, 법률상의 자격을 갖고 있지 않는 자도 종사할 수 있는 스태프적인 입장에서 사업의 경영 또는 관리에 종사하는 자이다.

신청기준을 보면 1) 신청인이 일본에서 무역, 기타의 사업 경영을 개시하려고 하는 경우, 다음의 각호 모두를 충족시켜야 한다.

(1) 당해사업을 경영하는 사업소의 시설이 일본에 확보되어 있을 것.

(2) 당해사업이 경영 또는 관리에 종사하는 자 이외에 2인 이상이 일본에 거주하는 자로 상근직원이 종사할 수 있는 규모이어야 할 것.

2) 일본에서 사업의 경영을 개시한 외국인을 대신하여 그 사업을 경영하는 자나 당해 외국인이 경영하는 사업 또는 일본에서 사업의 경영을 개시한 외국인을 대신하여 일본인이 경영하는 사업의 관리에 종사하려고 하는 자는 다음의 각호 모두를 충족시켜야 한다.

(1) 당해 사업을 경영하기 위한 사업소가 일본에 존재할 것.

(2) 당해사업이 경영 또는 관리에 종사하는 자 이외에 2인 이상이 일본에 거주하는 자로 상근직원이 종사할 수 있는 규모이어야 한다.

V. 주요국의 1차 양허안 비교

향후 Mode 4 협상과정에서 우리나라의 최종 양허안을 마련하는데 참고하기 위해 본 장에서는 Mode 4 협상을 주도하고 있는 대표적인 선진국 그룹인 미국, 캐나다, EC, 일본의 1차 양허내용을 검토하기로 한다.

1. 주요국의 1차 양허안

가. 미국

미국의 1차 양허안을 보면, Mode 4의 범주로 기업내 전근자, 서비스판매자 및 기업설립자가 Mode 3와 연계된 인력이동이며, Mode 3와 연계되지 않는 인력이동으로 패션모델과 전문직업인의 이동을 양허하고 있다.

구체적으로 보면, 기업내 전근자는 그 회사의 범위가 지사, 자회사뿐 아니라 제휴회사까지 양허하며, 기업내 전근자의 범주도 임원, 관리자, 전문가를 두고 있다. 전문가는 지속적인 전문기술의 소유자를 포함하고 있다. 이들의 체류기간은 3년으로 제한되어 있으며 필요시 2년 연장하여 총 5년 미만을 양허하고 있다.

서비스 판매자는 서비스판매의 협상을 목적으로 서비스공급자를 대표하는 자연인으로 일반대중에게 직접 판매하거나 서비스공급에 직접 종사하지 않는 경우로 한정하고 있다. 이들은 미국 내에서 보수를 받지 않아야 한다. 이들의 체류기간은 90일로 제한한다.

기업설립자는 서비스 공급을 위해 지사, 자회사, 제휴회사 등을 설립할 목적으로 입국하는 자연인으로 관리자나 임원의 지위로써 이동 직전에 부문별 양허가 허용된 기관(예를 들어 본사)에 1년간 고용(pre-employment)되어 고용된 회사로부터 보수를 받는 자연인을 말한다. 이들은 입국 1년 이내에 개업할 기관의 물리적인 기반이 될 토지를 취득하였다는 증거를 제시해야 한다.

Mode 3와 연계되지 않은 자연인의 이동 범주에는 패션모델과 특정업종에 종사하는 전

문 직업인을 양허하고 있다. 이들은 이민법 8USC1101(a)(15)(H)(i)(b)에 규정되어 있는 업종으로 매년 65,000명까지 입국이 가능하다. 또한 이들의 자격요건으로 고도로 전문화된 지식의 이론적·실제적 적용이 가능하고, 전공에서 학사이상의 학위(또는 이와 동등한 자격)를 요구하고 있다. 또한 필요하다면, 해당 주(州)에서 요구하는 자격증, 요구되는 학위 또는 이에 상응하는 전문 경험이나 전문가로서의 인정(recognition)이 요구된다. 이들의 체류기간은 3년 이하이다.

결론적으로 미국은 우리나라에 비해 기업내 전근자의 전근범위는 제휴회사까지 포함하고 기업설립자나 서비스판매자의 경우에도 양허 폭이 넓은 편이다. 또한 Mode 3과 연계되지 않은 자연인의 이동에서도 독립서비스 공급자의 범주로 패션모델과 특정업종의 전문직업인을 양허하고 있으나, 이들은 전문직에 국한하고 그 자격요건도 이민법의 규정으로 엄격하게 수적제한을 적용하고 있다.

<표 5-1> 미국의 1차 양허안 주요 내용

구 분	미국의 1차 양허안 내용
1.서비스판매자 (Services salesperson)	○ 서비스판매의 협상을 목적으로 서비스공급자를 대표하는 자연인 ▪ 일반대중에게 직접 판매하지 않고 서비스공급에 직접 종사하지 않음. ○ 미국 내에서 보수를 받지 않음 ○ 90일 이하 체류
2. 기업내 전근자 (Intra-corporate Transferees)	○ 대상 : 임원, 관리자, 전문가 ○ 전근범위 : 지사, 자회사, 제휴회사 ○ 3년 체류, 2년 연장가능(총 체류기간 5년 미만)
3. 기업설립자 (Personnel Engaged in Establishment)	○ 지사, 자회사, 제휴회사 등을 설립할 목적으로 입국 ○ 관리자나 임원의 지위 ○ 직전 1년간 고용(pre-employment) ○ 고용된 회사로부터 보수 받음 ○ 입국 1년 이내 토지취득 증거 제시
4. 패션모델과 특정업종 전문직업인 (Fashion Models and Specialty Occupations)	○ 이민법 8USC1101(a)(15)(H)(i)(b) 규정, 매년 65,000명까지 입국 가능 ▪ 패션모델, 전문직업에 종사하는 사람 ○ 전문직업인의 요건 ▪ 고도로 전문화된 지식의 이론적·실제적 적용 ▪ 전공에서 학사이상의 학위 (또는 이와 동등한 것) ▪ 주(州)에서 요구하는 자격증, 요구되는 학위 또는 이에 상응하는 전문 경험, 전문가로서의 인정(recognition) 조건 요구 ○ 3년 이하의 체류기간

나. 캐나다

캐나다의 1차 양허안은 Mode 4의 범주로 기업내 전근자(Intra-Corporate Transferees), 사업상 방문자(Business visitors), 서비스 계약 공급자인 전문가(Professionals)이다. 이외 기업내 전근자와 전문가의 배우자를 포함하고 있다.

먼저 기업내 전근자의 전근 대상은 임원(Executives), 관리자(Managers), 전문가(Specialists)이며, 전근범위는 캐나다에서 실질적 사업을 하는 동일법인(사무소)나 이 법인에 의해 소유·지배되는 회사(지사, 자회사) 또는 제휴회사로 한정하고 있다. 체류기간은 임원이나 관리자의 경우는 전근기간과 동등한 최초 체류기간을 부여하고 임시 거주 지위 유지가 증명된 후 연장 가능하다. 전문가(Specialists)는 전근기간과 동등한 최초 체류기간 부여하고 필요시 기간 연장이 가능하며 총체류기간은 연장기간을 포함하여 5년

을 초과하지 못하도록 규정하고 있다. 이들은 캐나다 입국신청 직전 3년 이내에 최소 1년 이상 고용하도록 되어 있으며, 노동시장심사는 요구되지 않으나, 노동허가(work permit)가 요구된다.

사업상 방문자는 사업상 회의 참석, 서비스 판매를 위한 협상을 포함한 사업상 계약, 캐나다 내 상업적 주재 설립, 판매나 임대 후 서비스 제공 목적으로 방문하는 기업내 전근자를 말한다. 이들은 캐나다 내에서 보수를 받지 않으며, 대중에게 직접 판매 또는 서비스 공급을 하지 않는 것을 원칙으로 한다. 이들의 체류기간은 6개월 미만이고 필요시 기간 연장이 가능하다. 이들에 대한 양허는 노동시장테스트나 노동허가가 요구되지 않는다.

계약서비스 공급자인 전문가(Professionals)는 캐나다 내 법인이나 소비자와 다른 회원국의 법인이나 서비스공급자 간에 체결된 서비스 계약에 종사하는 자연인이다. 이들의 자격요건은 타당하게 인정된 교육수준으로 필요시 캐나다 내 유관 전문면허단체에서 인정된 대체적 자격증명서를 요구하고 있다. 이들은 노동시장심사 요구되지 않으나, 노동허가가 요구된다. 최초 체류기간은 1년 또는 계약완성기간 중 짧은 기간을 원칙으로 하고 필요시 기간 연장이 가능하다. 또한 상급(senior) 컴퓨터 전문가의 경우 프로젝트 당 10번 입국으로 제한하고 있다.

캐나다는 특히 기업내 전근자와 계약서비스 공급자인 전문가의 배우자(내지는 실질적 배우자)를 양허하고 있다. 이들에게는 최소 6개월 이상 노동허가를 받는 기업내전근자 및 전문가와 동일한 체류기간을 부여하고 있으며, 노동시장심사는 요구되지 않으나, 노동허가 요구된다.

<표 5-2> 캐나다의 1차 양허안 주요 내용

구 분	캐나다의 1차 양허안 내용
1. 사업상 방문자	○ 사업상회의 참석, 서비스 판매를 위한 협상을 포함한 사업상 계약, 캐나다 내 상업적 주재 설립 목적, 판매나 임대 후 서비스 제공 목적 ▪ 캐나다 내에서 보수를 받지 않음, ▪ 대중에게 직접 판매 또는 서비스 공급 하지 않음 ○ 6개월 체류, 연장가능 ○ 노동시장테스트, 노동허가 등 요구되지 않음
2. 기업내 전근자	○ 전근대상 : 임원(Executives), 관리자(Managers), 전문가(Specialists) ○ 전근범위 ▪ 캐나다에서 실질적 사업을 하는 동일법인(사무소) ▪ 위 법인에 의해 소유·지배되는 회사(지사, 자회사) 또는 제휴회사 ○ 체류기간 ▪ 임원, 관리자: 전근기간과 동등한 최초 체류기간 부여, 임시거주 지위 유지 증명 후 연장 가능 ▪ 전문가: 전근기간과 동등한 최초 체류기간 부여·연장가능(연장기간 포함 5년 초과 금지) ○ 캐나다 입국신청 직전 3년 이내에 최소 1년 이상 고용 ○ 노동시장심사 요구되지 않음. ○ 노동허가 요구됨
3. 전문가 (계약서비스 공급자)	○ 캐나다내 법인이나 소비자화 다른 회원국의 법인이나 서비스공급자 간에 체결된 서비스계약에 종사하는 자연인(CPC 872에 정의된 기관 제외) ○ 전문적 수준의 활동 ○ 요건 ▪ 타당하게 인정된 교육수준 ▪ 필요시 캐나다 내 유관 전문면허단체에서 인정된 대체적 자격증명서 ○ 노동시장심사 요구되지 않음. ○ 노동허가 요구 ○ 최초 체류기간은 1년 또는 계약완성기간 중 짧은 기간, 연장 가능 ○ 상급(senior) 컴퓨터 전문가의 경우 프로젝트 당 10번 입국으로 제한
4. 2, 3의 배우자 (사실상 배우자)	○ 노동시장심사 요구되지 않음 ○ 노동허가 요구됨 ○ 최소 6개월 이상 노동허가를 받는 기업내전근자 및 전문가와 동일 체류기간

다. EC

EC의 1차 양허안을 보면, Mode 4의 범주로 기업내 전근자, 사업상 방문자, 계약서비스 공급자로 규정하고 있다. 여기서 계약서비스 공급자는 다시 법인의 피고용인

(Employee of juridical persons: EJP)과 독립적인 전문가(Independent Professionals: IP)로 구분하고 있다.

먼저 기업내 전근자는 전근대상으로 관리자(Managers), 전문가(Specialists) 대졸 훈련생(Graduate trainees)으로 구분한다. 전근범위는 자회사, 대표사무소, 지사 또는 EU회원국내 설립된 주요 사업장으로 제한한다. 이들은 비영리단체 이외 법인의 피고용인 또는 파트너로써 입국허가 직전 최소 1년 이상 고용 또는 협력관계가 유지되어야 한다. 특히 대졸 훈련생(Graduate trainees)은 4년제 대학 학위를 가진 자로 경력개발이나 사업기법·방법을 훈련하기 위해 전근하는 경우로 한정하고 EC내에 있는 훈련생 수령회사는 승인 전 훈련목적의 체류임을 입증하는 체류기간 동안의 훈련프로그램을 제출해야 한다. 체류기간을 보면 관리자나 전문가는 최대 3년이며, 대졸 훈련생은 12개월 이내이다. 인력이동에 대해서 경제적 수요심사(ENT)는 적용하지 않는다.

사업상 방문자는 상업적 주재 설립을 위해 입국하는 상급 지위에 있는 자로써 직접적 판매를 하거나 직접 서비스공급 하는 것은 금지되며, EU회원국 이외의 WTO회원국에서 실질적으로 사업을 수행하고 있으며, EU 회원국내에는 대표사무소, 지사, 자회사가 없는 경우로 제한하고 있다. 스페인의 경우는 입국허가 신청 직전 최소 1년간 고용조건이 부가되고 있다. 체류기간은 12개월 이내에 최대 90일 체류로 제한하며, 경제적 수요심사는 적용하지 않는다.

계약서비스 공급자는 법인의 피고용인과 독립적인 전문가로 구분된다. 법인의 피고용인은 EC회원국내 상업적 주재가 없는 법인의 피고용인으로 일시적으로 서비스공급에 종사하는 자연인으로 정의된다. 계약기간은 12개월 미만이며, 서비스 계약은 계약이 수행되는 국가와 EC의 법, 규정, 요구조건에 부합해야한다. 체류기간은 12개월 내 6개월 이하(룩셈부르크는 25주)로 제한하고 있다. 구체적인 자격요건을 보면, i) 4년제 대학졸업 학위 또는 동등한 지식수준의 기술자격증을 소지하고 있는 자연인, ii) 요구시 관련 법, 규제, 요구조건 등에 따른 전문자격증이 필요하며, iii) 최소 3년간의 전문경험과 iv) 계약에 종속되는 서비스활동만을 수행해야 한다(전문가 자격을 행사할 권리를 부여하는 것은 아님) 또한 서비스 계약에 의해 허용되는 자연인의 수는 계약이행에 필요한 수 이하로 규정하고 있다.

법인의 피고용인에 대한 양허대상 서비스 분야는 다음과 같다.

- 1) 법률서비스
- 2) 회계와 부기서비스

- 3) 조세관련 자문서비스(DK, E, F, FIN, GR, I, IRL, P)²⁰⁾
- 4) 건축서비스, 도시계획과 조경건축 서비스
- 5) 엔지니어링 서비스, 종합엔지니어링 서비스
- 6) 컴퓨터와 관련분야 서비스
- 7) 연구개발 서비스(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, NL, P, S, UK)
- 8) 광고
- 9) 경영컨설팅 서비스
- 10) 경영컨설팅 관련 서비스
- 11) 기술적 심사 및 분석 서비스
- 12) 과학과 기술관련 컨설팅 서비스
- 13) 유지 수선 서비스
- 14) 번역 서비스
- 15) 건설 서비스(A, B, D, DK, FIN, GR, I, IRL, L, P, S, UK)
- 16) 현장 조사 작업(Site investigation work)(A, E, FIN, GR, L, IRL, L, P)
- 17) 고등교육 서비스(A, B, D, DK, FIN, GR, I, IRL, NL, P, S, UK)
- 18) 환경서비스
- 19) 여행 에이전트와 여행사 서비스(E, F, GR, L, NL, P, UK)
- 20) 흥행 서비스(B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, L, NL, P, S, UK)
- 21) 장비판매 혹은 특허 관련 서비스
(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, L, NL, P, S, UK)

독립적인 전문가는 공개입찰 등 진실한 절차를 통해 12개월 미만의 계약을 체결한 자로서 서비스계약은 계약이 수행되는 국가와 EC의 법, 규정, 요구조건에 부합되어야 한다. 체류기간은 12개월 내 6개월 이하 또는 계약기간 중 짧은 기간으로 제한한다(룩셈부르크는 25주로 제한).

구체적인 자격요건은 i) 4년제 대학졸업 학위 또는 동등한 지식수준의 기술자격증, ii) 필요시 관련 법, 규제, 요구조건 등에 따른 전문자격증, iii) 최소 6년간의 전문경험이 요

20) 약어의 표시는 다음과 같다. A:오스트리아, B:벨기에, I:이탈리, D:독일, IRL:아일랜드, DK:덴마크, L:룩셈부르크, E:스페인, NL:네덜란드, FIN:핀란드, P:포르투갈, GR:그리스, S:스웨덴, UK:영국.

구되고 있다. 양허대상 분야를 보면, 1) 건축, 도시계획 및 조경설계, 2) 엔지니어링 및 종합 엔지니어링 서비스, 3) 컴퓨터와 관련 서비스, 4) 경영컨설팅 서비스, 5) 경영컨설팅 관련 서비스, 6) 번역 서비스이다.

법인의 피고용인이나 독립적인 전문가는 모두 수량제한의 적용을 받고 있다. 즉, 개별하위분야에서 언급된 경우 이외에는 수적제한 적용하며, 적용방식과 수준은 추후 결정할 예정이다. 여기서 덴마크, 이태리, 네덜란드, 스웨덴, 영국은 수량제한을 적용하지 않는데 다만 영국의 경우 컴퓨터와 관련서비스 분야에는 수량제한을 적용하고 있다.

결론적으로 EC의 경우는 여타 선진국과는 달리 기업내 전근자의 범주에 대졸 훈련생을 포함하고 있으며, Mode 3와 연계되지 않는 자연인의 이동인 계약서비스 공급자에서도 그 양허범위를 확대한 편이다. 그러나 기업내 전근자의 훈련생이나 계약 서비스 공급자도 모두 대졸이상의 전문인력 요건으로 제한하고 있다. 또한 계약서비스 공급자는 양허 분야를 지정하고 있으며, 수량제한을 두고 있다.

<표 5-3> EC의 1차 양허안 주요 내용

구 분	1차 양허안 내용
1. 기업내 전근자 (Intra-corporate transfers : ICT)	○ 전근대상 a) 관리자(Managers), b) 전문가(Specialists) c) 대학졸업 훈련생(Graduate trainee) ▪ 4년제 대학학위 ▪ 경력개발이나 사업기법·방법을 훈련하기 위해 전근 ▪ EC내 수령회사는 승인 전 훈련목적의 체류임을 입증하는 체류기간 동안의 훈련 프로그램을 제출해야 함 ○ 전근범위 ▪ 자회사, 대표사무소, 지사 또는 EU회원국내 설립된 주요 사업장 ○ 체류기간 ▪ a), b) : 최대 3년 ▪ c) : 12개월 ○ 비영리단체 이외 법인의 피고용인 또는 파트너; 입국허가 직전 최소 1년 이상 고용 또는 협력 ○ 경제적 수요심사(ENT) 적용 안함
2. 사업상 방문자 (Business Visitors : BV)	○ 서비스판매를 위한 협상이나 합의 도출 ▪ 직접적 판매를 하거나 직접 서비스공급 하는 것 금지 ○ 상업적 주재 설립을 위해 입국하는 상급 지위에 있는 사람 ▪ 직접적 판매를 하거나 직접 서비스공급 하는 것 금지 ▪ EU회원국 이외의 WTO회원국에서 실질적 사업 수행하고 있고 EU회원국내 대표 사무소, 지사, 자회사가 없는 경우 ▪ 스페인은 입국허가 신청 직전 최소 1년간 고용 ○ 체류기간 ▪ 12개월 내 최대 90일 체류 ○ 경제적 수요심사 적용 안함
3. 계약서비스공급자 (Contractual service suppliers : CSS)	(a) 법인의 피고용인 (Employee of juridical persons : EJP) ▪ EC회원국내 상업적 주재가 없는 법인의 피고용인으로 일시적으로 서비스공급에 종사하는 자연인 ○ 계약기간: 12개월 미만 ○ 서비스계약은 계약이 수행되는 국가와 EC의 법, 규정, 요구조건에 부합해야 함 ○ 이동 직전 최소 1년간 법인에 고용 ○ 체류기간: 12개월 내 6개월 이하 (룩셈부룩은 25주) ○ 자격요건 ▪ 4년제 대학졸업 학위 또는 동등한 지식수준의 기술자격증 ▪ 요구시 관련 법, 규제, 요구조건 등에 따른 전문가자격증 ▪ 최소 3년간의 전문경험 ▪ 계약에 종속되는 서비스활동만 수행, 전문가자격을 행사할 권리를 부여하는 것 아님 ▪ 서비스계약에 의해 허용되는 자연인의 수는 계약이행에 필요한 수 이하임 ○ 양허대상 서비스 분야 ▪ 법률, 회계, 건축, 부기, 과학기술자문 관련, 장비의 유지·수선, 환경서비스 추가 등 21개 서비스 분야 ○ 수적 제한: 개별분야에 달리 언급된 경우 이외에는 적용(적용방식, 수준은 예정) ▪ 덴마크, 이태리, 네덜란드, 스웨덴, 영국의 경우는 적용 안됨(영국의 경우 컴퓨터 및 관련서비스는 적용) (b) 독립적인 전문가 (Independent Professionals : IP): self-employed highly skilled people ○ 공개입찰 등 진실한 절차를 통해 12개월 미만의 계약을 체결 ▪ 서비스계약은 계약이 수행되는 국가와 EC의 법, 규정, 요구조건에 부합해야 함 ○ 누적으로 12개월 내 6개월 이하 또는 계약기간 중 짧은 기간 체류(룩셈부룩: 25주) ○ 자격요건: ▪ 4년제 대학졸업 학위 또는 동등한 지식수준의 기술자격증 ▪ 요구시 관련 법, 규제, 요구조건 등에 따른 전문가자격증 ▪ 최소 6년간의 전문경험 ○ 양허대상분야 ▪ 건축, 도시계획 및 조경설계, 엔지니어링 및 종합엔지니어링, 컴퓨터와 관련, 경영 컨설팅, 경영컨설팅관련, 번역 서비스 ○ 개별하위분야에서 언급된 경우 이외에는 수적제한 적용(적용방식, 수준은 예정) ▪ 덴마크, 이태리, 네덜란드, 스웨덴, 영국은 미적용(영국: 컴퓨터, 관련서비스는 적용)

라. 일본

일본의 1차 양허안을 보면, Mode 3와 연계된 인력이동으로 기업내 전근자와 사업상 방문자, Mode 3와 연계되지 않은 인력이동으로 법률, 회계, 세무 등에 종사하는 독립서비스 공급자와 계약에 기초한 전문가로 구분하고 있다.

기업내 전근자의 전근대상으로는 a) 사장으로 지사나 대표사무소를 지휘하는 활동, b) 이사회 구성원 또는 회계감사원으로서 법인을 지휘하는 활동, c) 법인의 하나이상의 부서를 지휘하는 활동, d) 물리과학, 공학, 기타 자연과학 관련 고등수준의 기술과 지식을 요구하는 활동, e) 법률, 경제, 경영, 회계, 기타 인문학 관련 고등수준의 지식을 요구하는 활동으로 임원, 관리자, 전문가를 명시하고 있다. 전근 범위는 자회사, 대표사무소, 제휴회사 등을 명시하고 있으며, 이들의 체류기간은 1-3년으로 필요시 연장가능하다. 단 이들은 입국 신청전 해당 기관에 1년 이상 고용되어 있어야 한다는 조건으로 양허하고 있다.

사업상 방문자는 서비스판매를 위한 협상을 포함한 사업상 계약을 위해 또는 일본내 상업적 주재의 설립을 준비하는 것을 포함한 유사활동을 위해 입국하는 자연인으로 규정하고 있으며, 일본내에서 보수를 받지 않고, 일반 대중에게 직접적으로 판매를 하지 않아야 한다. 이들의 체류기간은 90일 미만이며, 필요시 기간 연장이 가능하도록 규정하고 있다.

Mode 3와 연계되지 않은 자연인의 이동으로 독립서비스 공급자는 일본법에 따라 자격을 갖춘 법률, 회계, 세무서비스 공급자로 규정하고 있다. 이들은 피고용인이 아니라 자연인으로서만 특정 전문서비스에 종사할 수 있으며, 체류기간은 1-3년으로 필요시 기간 연장이 가능하다. 이들의 전문서비스 활동은 변호사에 의한 법률서비스(Bengoshi), 자신이 변호사자격이 있는 영역의 관할법에 대한 자문서비스, 변리사에 의한 법률서비스(Benrishi), 해상변호사에 의한 법률서비스(Kaijidairishi), 회계사에 의한 회계, 감사, 부기서비스, 세무사에 의한 세무서비스(Zeirishi) 활동으로 제한하고 있다.

계약서비스 공급자는 일본 영토내 공적·사적 조직과의 개인적 계약(personal contract)에 기초하여 일시적으로 체류하면서 다음에 열거된 활동들에 종사하는 자연인을 말한다. 전문가로서의 활동은 모두 이민법에 규정한 활동으로 i) ‘엔지니어’의 거주지위에 따라 물리과학, 공학, 기타 자연과학 관련 고등수준의 지식과 기술을 요구하는 활동, ii) ‘인문학/국제적 서비스의 전문가’의 거주지위에 따라 법률학, 경제학, 경영관리, 회계, 기타 인문학 관련 고등수준의 지식을 요구하는 활동, iii) ‘인문학/국제적 서비스의 전문가’의 거주지위에 따라 외국문화의 경험에 기초하여 특정한 사고방식과 감수성을 요구하는

활동으로 제한하고 있다. 이들의 체류기간은 1-3년이며 필요시 연장가능 하도록 양허하고 있다. 또한 기업내 전근자 중의 전문가(d, e의 규정)와 계약서비스 공급자는 대학교육 이상의 조건을 요구하고 있다.

일본은 기업내 전근자의 범위에서 임원, 관리자, 전문가를 포함하고 전근회사의 범위도 지사, 대표사무소는 물론 제휴회사까지 양허하고 있다. Mode 3와 연계되지 않은 자연인의 이동은 법률, 회계, 세무관련 전문인력은 활동범위를 정하여 수평적 양허를 하고 있으며, 계약 서비스 공급자는 전문인력에 한해 이민법의 규정내에서 양허하고 있는 실정이다.

<표 5-4> 일본의 1차 양허안 주요 내용

구 분	일본의 UR 및 후속 양허
1. 기업 내 전근자	○ 전근대상 a. 사장으로 지사나 대표사무소를 지휘하는 활동 b. 이사회 구성원 또는 회계감사원으로서 법인을 지휘하는 활동 c. 법인의 하나이상의 부서를 지휘하는 활동 d. 물리과학, 공학, 기타 자연과학 관련 고등수준의 기술과 지식을 요구하는 활동 e. 법률, 경제, 경영, 회계, 기타 인문학 관련 고등수준의 지식을 요구하는 활동 ○ 전근범위 · 지사, 법인에 의해 소유 또는 지배되는 회사(자회사) ▪ 대표사무소, 제휴회사(의사결정, 재정, 사업정책 관련하여 상당한 영향을 받는 회사) ○ 체류기간 : 1-3년의 체류기간, 연장가능 ○ 입국신청 전 1년 이상 고용
2. 서 비 스 공급자 (법률, 회계, 세무)	○ 일본법에 따라 자격을 갖춘 법률, 회계, 세무서비스 공급자 ▪ 1-3년의 체류기간, 연장가능 ▪ 피고용인이 아니라 자연인으로서만 특정 전문서비스에 종사 ○ 양허대상 전문서비스활동 ▪ 변호사에 의한 법률서비스(Bengoshi) ▪ 자신이 변호사자격이 있는 곳의 관할법에 대한 자문서비스 ▪ 변리사에 의한 법률서비스(Benrishi) ▪ 해상변호사에 의한 법률서비스(Kaijidairishi) ▪ 회계사에 의한 회계, 감사, 부기서비스 ▪ 세무사에 의한 세무서비스(Zeirishi)
3. 사 업 상 방문자	○ 서비스판매를 위한 협상을 포함한 사업상 계약을 위해 또는 일본내 상업적 주재의 설립을 준비하는 것을 포함한 유사활동을 위해 입국 ▪ 90일 미만의 체류기간, 기간 연장 가능 ▪ 일본내에서 보수를 받지 않음 ▪ 대중에게 직접적 판매를 하지 않음
4. 전문가	○ 일본 영토내 공적·사적 조직과의 개인적 계약(personal contract)에 기초하여 일시적으로 체류하면서 다음에 열거된 활동들에 종사 ▪ 이민법에 규정된 ‘엔지니어’의 거주지위에 따라 물리과학, 공학, 기타 자연과학 관련 고등수준의 지식과 기술을 요구하는 활동 ▪ 이민법에 규정된 ‘인문학/국제적 서비스의 전문가’의 거주지위에 따라 법률학, 경제학, 경영관리, 회계, 기타 인문학 관련 고등수준의 지식을 요구하는 활동 ▪ 이민법에 규정된 ‘인문학/국제적 서비스의 전문가’의 거주지위에 따라 외국문화의 경험에 기초하여 특정한 사고방식과 감수성을 요구하는 활동 ○ 1-3년 동안의 체류기간, 연장가능
	▪ 1의 d, e 및 4와 관련된 활동은 원칙적으로 대학교육(학사학위)이상의 교육을 마침으로써 전문화된 기술과 지식을 적용하는 활동의 경우에만 허용

2. 주요 선진국의 양허안 비교

가. Mode 4의 범위

양허표에서 Mode 4의 범위에 관해 주요 선진국인 미국, 캐나다, 일본, EC 등과 한국을 비교하면 다음과 같다. 상업적 주제와 관련된 인력이동은 그 범위가 한국과 여타 선진국이 모두 비슷한 양상을 띠고 있다. 즉 기업내 전근자와 사업상 방문자(기업설립자, 서비스판매자)의 범위는 각국마다 정의는 달리 표현하고 있으나 그 목적은 모두 동일하다. 선진국 중에서 EC의 경우는 특이하게 기업내 전근자 중에서 대졸 훈련생을 양허대상으로 허락하고 있다.

계약서비스 공급자나 독립서비스 공급자는 한국을 제외한 모든 선진국에서 부분적으로 양허하고 있다. 특히 캐나다의 경우는 기업내 전근자나 사업상 방문자의 배우자(혹은 실질적인 배우자)에게도 양허하고 있다.

기업내 전근자의 전근대상 기관의 범위를 보면 한국의 경우 지사와 외국인 회사(외국인 투자촉진법 상의)로 국한하고 있으나, 여타 선진국은 자회사, 지사 및 제휴회사까지 포함하고 있다.

<표 5-5> Mode 4 범위의 국가간 비교

	상업적 주제와 연계된 인력이동	계약 및 독립서비스공급자	기타
한국	기업내전근자(임원, 상위관리자, 전문가) 사업상방문자(기업설립, 서비스판매)		
미국	기업내전근자(임원, 관리자, 전문가) 사업상방문자(기업설립자) 서비스판매자	전문직업인, 패션모델	
EC	기업내전근자(임원, 관리자, 전문가, 대졸 훈련생) 사업상방문자	계약서비스공급자 -법인의 피고용인 -독립적 전문가	
캐나다	기업내전근자(임원, 관리자, 전문가) 사업상방문자	전문가	배우자(기업내전근자, 사업상방문자)
일본	기업내전근자(임원, 관리자, 전문가) 사업상방문자	전문가 - 법률 등 서비스 공급자 - 전문가	

나. 인력이동의 범위와 체류기간

양허표에 기재된 인력이동의 범위에 따른 체류기간을 비교하면 대부분의 국가가 비슷한 양상을 띠고 있다. 기업내 전근자의 경우, 임원, 관리자, 전문가에 대해 한국은 3년의 체류기간과 필요시 연장가능한 조건으로 양허하고 있으나, 미국은 3년원칙에 2년 연장가능하고, EC는 최대 3년, 캐나다는 5년을 초과하지 않는 전근기간, 일본은 1-3년의 조건을 두고 있다. 기업내 전근자의 임원, 관리자의 체류기간은 일본이 가장 경직적으로 규정하고 있다. EC의 경우 대졸 훈련생에게는 1년의 체류기간을 양허하고 있다.

사업상 방문자는 한국과 일본이 기업설립 목적으로 입국하는 기업설립자나 서비스판매자 모두 90일의 체류기간과 연장가능함을 양허하고 있다. 미국은 기업설립자의 경우 1년 내 토지취득을 증명해야 한다는 조건으로 양허하고 체류기간은 명시하지 않고 있다. 캐나다는 6개월(연장가능)을 양허하고 있다. EC는 12개월내 최대 90일을 양허하고 있다.

<표 5-6> 인력이동의 범위와 체류기간의 비교

	국 가					비고
	한국	미국	EC	캐나다	일본	
기업내전근자						
- 임원	3년 (연장가능)	3년(2년연장)	최대 3년	전근기간 (5년 초과 금지)	1-3년 (연장가능)	
- 관리자						
- 전문가						
- 훈련생(대졸)						
사업상방문자	90일 이내 (연장가능)		12개월내 최대 90일	6개월 (연장가능)	90일미만 (연장가능)	
- 기업설립자		1년내 토지취득증명				
- 서비스판매자		90일 이하				
계약서비스공급자						
- 전문가		3년이하	12개월내 6개월 이하	1년, 계약기간중 짧은기간 (연장가능)	1-3년 (연장가능)	
독립서비스공급자						
* 배우자				기업내전근자 전문가와 동일		

한국에서는 양허하고 있지 않은 계약서비스 공급자나 독립서비스 공급자는 각국마다 상이하고 복잡한 규정을 두고 있다. 미국의 경우 3년이하를 원칙으로 하고 있으며, EC는

12개월내 6개월 이하를 원칙으로 한다. 캐나다는 계약기간과 1년 중 짧은 기간을 적용하고 있으며, 일본은 1-3년으로 양허하고 있다. Mode 3와 연계되지 않는 인력이동의 체류기간은 EC와 캐나다가 다소 엄격하게 양허하고 있는 편이며, 다음이 일본과 미국의 순이다.

다. 자격요건

자격요건을 비교하면 다음과 같다. 기업내 전근자의 경우 한국은 선결조건으로 입국신청 혹은 입국 전 1년 이상 동 기관에 근무할 것을 요구하고 있다. 이는 미국과 EC 모두 동일한 조건을 제시한다. 캐나다는 3년 이내에 1년 이상 근무조건으로 양허하고 있어 한국, EC, 미국에 비해 다소 완화된 조건이다. 그러나 캐나다는 기업내 전근자도 노동허가를 요구하고 있다. 일본은 여타국가와 동일한 조건이나 전문가에 대해 그 범위를 상세히 기술하여 제한하고 있다. 특히 EC는 기업내 전근자 중 훈련생에게도 양허하고 있다. 이들은 학사학위 이상이어야 하며 훈련기관은 훈련 계획서를 제출하도록 다소 엄격한 조건을 제시하고 있다.

사업상 방문자나 서비스 판매자는 모든 국가가 비슷한 조건을 제시하고 있다. 즉 상업적 주재의 설립을 목적으로 하는 임원이나 관리자를 대상으로 하며, 고용선결조건을 요구하고 있고, 국내에서 보수를 받지 않으며, 서비스나 판매에 직접관여하지 않는 책임자급에 국한하고 있다.

계약서비스 공급자나 독립서비스 공급자의 자격요건은 국가마다 상이하다. 미국의 경우 패션모델과 전문직업인에 관해 수량제한(연 65,000명)을 명시하고 있으며, 이들의 자격도 학사학위 이상이며, 전문직업에 관한 직종을 자세히 언급하고 있다. 미국의 계약서비스 공급자는 이민법 상에 입국을 허용하는 직종으로 제한하고 있다.

EC의 경우는 계약서비스 공급자는 법인의 피고용인으로 규정하고 이들에게도 전문직의 요건을 제시하며, 학사학위 이상의 자격조건을 요구하고 있다. 독립서비스 공급자는 개인적 계약에 의한 서비스 활동으로 규정하고 이들에게는 학사학위와 전문자격증 및 동분야의 전문적인 경력 6년 이상을 요구하고 있다. 이들에게도 자세한 업종을 지정하고 있다.

캐나다는 계약서비스 공급자로 전문직업인을 규정하고 학사학위와 노동허가를 요구하고 있다. 캐나다의 계약서비스 공급자의 업종도 이민법의 적용을 받는다.

일본의 경우, 계약서비스 공급자의 전문직업인은 이민법의 적용을 받으며, 양허직종을

자세히 기술하고 있다. 독립서비스 공급자는 개인적인 계약에 기반을 두고 있으며, 법률, 회계, 세무서비스에 한정하고 있다.

한국을 제외한 주요 선진국의 Mode 3와 연계되지 않은 인력이동은 모두 전문가 그룹에 한정하고 있다. 또한 이들의 양허수준은 이민법의 규정내에서 자국에 필요한 전문인력에 국한하고 있다.

<표 5-7> 인력이동의 범위와 자격요건

	국 가				
	한국	미국	EC	캐나다	일본
기업내전근자					
- 임원	o 상근	좌동	좌동	o 3년 이내 직전 1년 근무 o 노동허가 요구	o 상근 o 직전 1년 이상 근무 o 전문기술 범위 상세히 지정
- 관리자	o 관리 혹은 전문 기술				
- 전문가	o 직전 1년 이상 근무				
- 훈련생			o 대졸 o 훈련계획서		
사업상방문자					
- 기업 설립자	o 상업적 주재 설립 책임 (임원, 관리자) o 대표사무소, 지사 없는 경우 o 직전 1년 고용	o 지사, 자회사, 계열사 설립목적 (관리자, 임원) o 직전 1년 이상 고용	o 상업적 주재 설립 책임 (임원, 관리자) o 대표사무소, 지사 없는 경우 o 직전 1년 고용	좌동	좌동
- 서비스 판매자	o 서비스 공급책임자 o 국내에서 급료 받지 않음 o 판매에 직접 관여 안함	좌동	좌동	좌동	좌동
계약서비스 공급자					
- 전문직업인		o 전문직업인 o 학사학위 이상 o 이민법 적용	o 법인의 피고용인 - 전문직 요건 - 학사학위 이상	o 전문직업인 o 학사학위 이상 o 이민법 적용 o 노동허가 요구	o 이민법 적용 o 구체적인 직종 기술
독립 서비스 공급자			o 독립적인 전문가 o 개인적 계약 o 자격요건 - 대졸 - 전문자격증 - 전문경험(6년) o 업종지정		o 전문서비스 활동 명시 o 법률, 회계, 세무관련
* 배우자				o 노동허가요구	

라. 종합적인 비교

한국의 Mode 4 양허수준은 주변 선진국에 비해 다소 미흡한 편이다. 우선 기업내 전근자의 경우 전근 대상 회사의 범위가 제휴회사를 포함하지 않고 있다. 우리나라의 경우 법적의미를 명백하게 부여하기 위해 외국인 투자촉진법 상의 외국인 회사와 지사로 한정하고 있다. 이러한 규정은 협상 여부에 따라 다소 완화할 필요가 있다.

한국의 경우 Mode 3와 연계되지 않은 인력이동은 양허하지 않고 있다. 이에 반해 주요 선진국은 자국의 이민법 혹은 출입국 관리법 범위내에서 일정 자격요건이나 학위를 갖춘 전문인력에 대해 계약서비스 공급자 혹은 독립서비스 공급자의 형태로 양허하고 있다. 실제 우리나라의 출입국 관리법에도 일정 수준 이상의 외국인에 대한 일시체류 허가의 조항이 있다. 결국 양허표에는 나타나 있지 않지만 현실적으로 자연인의 인력이동을 양허하고 있는 셈이다. 이를 고려하여 양허표에 기재하는 것도 바람직하다.

또한 여타 선진국 모두 기능인력에 대해서는 엄격하게 규제하고 있다. EC의 경우에도 기업내 전근자에 훈련생의 일시 체류를 양허하고 있지만 이러한 경우도 대졸 이상의 학위를 요구하고 있으며, 여타 국가는 이러한 훈련생도 양허하지 않고 있다. 우리나라도 우선적으로 국내법의 범위 내에서 전문인력에 대한 독립 혹은 계약서비스 공급자의 일시적 체류를 양허하고 선진국 그룹과 개도국 그룹의 협상 추이를 지켜보면서 기능인력에 대한 양허여부를 결정하는 것이 바람직하다.

VI. Mode 4 자유화가 한국에 미치는 경제적 효과 전망

1. 문제의 제기

본 장에서는 Mode 4의 자유화가 우리경제에 미치는 효과를 전망한다. 국가간 자연인의 임시이동(TMNP, Temporary Movement of Natural Persons)을 자유화함으로써 얻을 수 있는 상호이득이 지구촌 전체로서는 클 것이나, 이는 주로 선진국과 후진국 국민이나 TMNP의 이동 주체자에게 집중될 것으로 전망된다.

생산요소의 질과 양이 다른 선진국과 후진국의 경우 상호교환을 통해 경제적 잉여를 창출하고 향유할 수 있다. 서로 다를수록 교환의 혜택은 더욱 커지게 마련이다. 그러나 노동의 질이 후진국과 선진국의 중간수준에 위치한 우리나라의 경우 후진국과 선진국간의 이질적인 노동교환을 통해 향유될 수 있는 경제적 잉여의 크기는 상대적으로 작을 것이며 후진국 입장을 일방적으로 지지할 수도 선진국의 입장을 지지할 수도 없는 진퇴양난의 입장에 처해 있다는 설명이 설득력이 있다. 각기 저숙련 노동과 고숙련 노동에 비교우위를 점하는 개도국이나 선진국과 달리 우리나라의 경우 Mode 4 자유화가 지구촌에 분배하는 경제적 잉여의 수혜자가 될 가능성은 상대적으로 적어 보인다.

상품(goods)이든 생산요소(factors)이든, 국제무역의 핵심은 '생산요소의 이질성'으로부터 얻어지는 것이다. 이질성이 클수록 국가간 무역시장을 개방함으로써 얻을 수 있는 잠재적인 이득은 더욱 커진다. 개도국 자연인의 임시이동(TMNP)과 관련해서는, 개발도상국의 미숙련 또는 중간숙련자들이 선진국으로 자유롭게 이동하여 폐쇄경제에서 보다 상대적으로 높은 부가가치를 창출하고 소득을 본국으로 유입하여 소비와 투자를 활성화하는 거시 경제적 연쇄효과를 기대할 수 있다. 생산요소 이동에 관한 기존의 경제학 연구들을 살펴보면, 노동 이동의 자유화가 지구촌에 추가적인 경제적 잉여를 창출함에는 이의가 없다. 예컨대 Winters(2003)의 연구에 의하면 선진국들이 해외로부터 영입하는 숙련·비숙련 임시근로자의 이동 쿼터를 전체 인력의 3%로 증가시킬 경우 전 세계적으로 연간 약 1,500억 달러라는 경제적 잉여가 발생할 것으로 예상한다.

그러나 이렇게 발생한 경제적 잉여가 전 세계적으로 균등하게 공유되는 것은 아니다. 선진국에서는 인구 노령화가 진척되고 평균 수명 및 교육정도가 높아짐에 따라 미숙련 노동인구는 점점 희소해갈 것이다. 고령화 사회를 경험하는 선진국의 경우 노동절약적-자본집약적 생산방식을 택하는 분야가 확대되어 갈 것이지만 노동절약을 할 수 없는 분야에서는 TMNP 양허로부터 많은 경제적 이익을 향유할 수 있다. 인구 팽창적 사회로부터 고령화 사회로의 노동력의 이동은 지구촌 노동시장에서 경제적 이익을 향유하기 위한 자연스러운 이동으로 이해될 수 있다.

그러나 후술되겠지만 TMNP 이동자유화가 후진국에 미치는 효과는 TMNP의 주체들에 한정되고 잔류하는 거주민들에 미치는 후생 상승분은 매우 미미한 것으로 나타난다(Winters, 2003). Mode 4 자유화가 후진국의 총체적 후생을 증가시키기 위해서는 다음의 조건들이 만족되어야 한다. 첫째, TMNP의 소득이 본국으로 유입되고, 둘째, 이 소득이 거시경제적 순효과를 발생시켜야 하며, 셋째 임시이동 기간이 경과한 후 본국으로 귀국하는 것이다.

후진국 TMNP의 선진국으로의 유입은 미숙련 근로자의 영구집단이주와 달라서, 문화적 정체성, 사회적 동화(assimilation)의 어려움, 국세납비 등의 문제점에 관해서는 우려할 필요가 상대적으로 적다. 단지 우려할 점이라면, 선진국내 미숙련 근로자들의 일자리를 파괴할 수 있다는 점이다. 이런 차원에서 선진국으로 후진국 TMNP 유입은 후진국에서 생산된 노동집약상품을 선진국이 수입할 경우 발생하는 경제적 효과와 동일하다.

선진국들은 상품무역의 경제적 이득을 공정하게 분배하기 위해 사회안전망 제고 및 직업훈련 프로그램을 마련하고 있다. 마찬가지로 프로그램을 Mode 4 자유화에도 적용시켜 나간다면 별다른 사회적 저항감 없이 Mode 4 자유화를 수용해 나갈 수 있을 것이다.

그러나 이러한 결과가 우리나라에도 그대로 적용된다는 낙관론은 금물이다. Mode 4의 자유화로 인하여 후진국의 저급 노동은 유입되고 고급숙련노동은 해외 유출을 경험할 것으로 전망되는 우리나라의 경우 핵심기술의 해외이전 및 산업공동화 가속화 등 사회적 비용이 적지 않을 것으로 판단되는 바 Mode 4 자유화가 미칠 부작용에 경각심을 갖고 부작용을 최소화하기 위한 정부의 대응전략에 관한 사전 준비가 촉구된다.

2. 노동이동성의 경제적 효과

자연인의 임시이동(TMNP)을 한 가지의 정형화된 모형으로 설명할 수는 없다. 한 쪽에서

보면, 국경을 가로지르는 서비스 무역(Mode 1)과 다를 바 없어 보이고, 이는 또한 일반상품의 거래와 그리 다르지 않다. 예를 들면, 어느 학자가 제네바로 가서 논문을 발표한다고 할 때 이는 그 논문이 책자로, 혹은 전자메일이나 비디오 링크를 통해 운반되는 것과 비슷한 것이다. 따라서 Mode 4의 일부분은 우리가 흔히 알고 있는 일반 서비스 무역과 크게 다를 바 없다.

또 다른 쪽에서 보면, Mode 4는 근로자가 한 국가에서 다른 국가로 실제 이동하는 정규이주(regular migration)와 상당히 유사하다. 특히 체류기간이 길거나, B국에서 어느 특정직업이 지속적으로 A국의 임시근로자로 채워질 경우, 한 사람의 계약이 끝나면 다른 A국 사람이 그 자리를 채우고, 이러한 현상이 지속적으로 나타날 경우에 B국은 근로자를 얻고, A국은 잃는다는 점은 기본적으로 '이주'와 매우 흡사하다.

그러나 서비스 무역 또는 이주라는 상반되는 모형 중 어느 것도 Mode 4의 이동에 관한 핵심을 완벽히 설명하고 있지 못하다고 판단된다. 본 장은 이러한 두 가지 모형에 대해 평가하고 경제적 효과를 계량적으로 추정할 기존 연구결과를 토대로 우리나라에 미치는 경제적 효과를 전망하고자 한다.

1) 국제무역

원론적으로 서비스 무역은 상품 거래와 다를 바 없으며, 비교적 자유로운 무역체제가 바람직하다는 제안에 관해서는 대체적으로 이의가 없다. 예를 들면,

- ① 규모의 경제
- ② 비교우위에 따른 특화/분업
- ③ 선진 기술의 수입
- ④ 시장의 불완전성 해소

이 모든 것들은 상품은 물론 서비스 교역으로부터도 발생한다. 오히려, 상품보다도 서비스 분야에서 무역자유화로 인해 더 큰 이득을 기대할 수 있는데, 이는 다음과 같은 이유에서이다.

- ① 일반적으로 무역장벽이 상품보다 서비스 분야에서 더 높다.

- ② 많은 무역장벽들은 서비스 분야에서의 경쟁을 감소시키는데, 이는 경제효율성을 소진시키게 된다.
- ③ 서비스 분야의 경쟁력 제고는 제조업 분야의 경제효율성을 높이는데 기여한다. 이러한 파생효과로 인한 경제적 편익은 지식경제로 이행한 선진경제일수록 유리할 것이다.
- ④ 서비스 분야의 비중이 큰 선진국일수록 서비스 무역 자유화가 고용창출 및 국가경쟁력 강화에 기여할 가능성이 크다.

Hertel *et al*(1999)은 농업 및 제조업 부문의 자유화 40%가 전 세계적으로 연간 700억 불 상당의 경제효과를 가져오는 한편, 서비스 분야에서 비슷한 정도의 자유화 효과는 3,000억 불 이상이 될 것이라고 제안한다.

TMNP는 서비스 분야에서 작은 일부분이지만, 그 영향력은 매우 크다. 혹자는 TMNP가 현재 서비스 거래의 1.4%(Karsenty, 2000)밖에 차지하지 않고 있기 때문에 그리 큰 경제적 잉여를 창출하리라 생각지 않을 수 있다. 그러나 이러한 낮은 수치는 현재와 같은 TMNP에 대한 장벽이 상존한다는 가정 하에 이루어진 계산치이며, 자유화 물결이 무역장벽을 낮춘다면 TMNP 이동은 막대한 경제적 잉여를 창출할 수 있다.

그러나 이러한 잉여가 준비 하지 않은 국가나 개인에게도 분배되는 것은 아니다. 학자들은 다음과 같은 정책적 준비 없이는 Mode 4의 편익을 기대하기 어렵다고 제안한다(Winters, 2003).

- ① 정부의 서비스 규제들이 자국 시장보호보다는 시장실패의 문제점을 해결하는 데 그 목적을 두어야 한다.
- ② 규제는 무역 효율성을 도모하는 방식으로 이루어져야 한다.
- ③ 경쟁을 침해하기보다는 강화해야 한다.
- ④ 구조화된 노동시장은 Model 4의 자유화의 편익을 감소시킨다.
- ⑤ 무역으로 인한 피해계층을 최소화하기 위해서는 사회안전망 강화에 노력해야 한다.

상품무역 자유화가 성장과 효율성을 위한 정책의 주요 부분인 것으로 널리 이해되고는 있지만 이 역시 무조건적으로 받아들여지는 절대적 가치는 아니다.

무역자유화로부터 발생하는 사회적 비용을 최소화하기 위한 실천 프로그램 제시 등의 정

책적 노력이 뒷받침 되어야 한다. 무역개혁은 이러한 실천 프로그램을 통하여 생산자와 정부, 소비자, 그리고 각 집단 간에 공정한 분배가 이루어져야 한다.

2) 무역과 생산요소에 대한 보상

국제무역에 관한 신고전학과 이론의 기본전제는 서로 다른 국가들이 상품을 생산할 때 드는 상대적 비용의 차이이다. 상대적 비용의 차이는 각 국이 갖고 있는 생산 요소들의 부존량(endowments)과 생산성의 차이에서 기인한다. 신고전학과 이론은, 노동력의 국제이동은 제한되어 있는 환경에서, 국가간 무역은 요소 가격의 균형을 이루는 수준에서 이루어지며 균형점에서 요소가격균등(Factor Price Equalization; Samuelson, 1949; 이하 FPE)가 달성된다는 것이다.

FPE의 기본논리는 노동이 국제 비교역재(internationally non-traded goods)라는 전제하에 무역자유화 정책을 지지하는 논리로서 작용한다. 예를 들어, NAFTA, EU-지중해 지역, 그리고 EU-중앙유럽 간의 협약들은 이러한 전제하에 체결된 것이다. 현실적으로 엄격한 신고전 이론을 벗어나 무역이 기술적 차이나 조세제도와 같은 것들에도 영향을 받는다는 것을 인정한다면, 노동의 국제이동이 없는 상태에서 FPE달성은 어렵게 된다. 그러나 노동의 이동 자유화는 상품교역에 대한 무역장벽이 존재하는 세계에서 FPE 달성 가능성을 더욱 높이게 된다. 기존의 연구결과를 종합해 보아도, 무역장벽이 감소하여도 국가간 요소이동은 세계 경제의 중요한 부분으로 계속해서 남을 것이라고 제안한다. Wong(1986)은 무역과 이주는 보완적인 관계에 있다는 것을 제안하며, Williamson(1998)은 19세기 경제통합에 있어 이주가 국제무역보다도 더 중요한 요인이었으며, 당시 실질임금 대비 임대비용의 관찰된 수렴의 70%가 이주에 의한 효과라고 제안한다.

3) 요소 이동

TMNP는 국제이주(international migration)가 아님을 주목해야 한다. TMNP는 국제이주와는 달리, 거주지의 완전한 이동을 의미하는 것이 아니기 때문에, 문화, 사회, 정치적 문제와 연관성이 상대적으로 적다. 그러나 경제적 효과만큼은 이주에서와 마찬가지로 생각할 수 있다. 즉, 근로자들이 특수한 작업을 수행하기 위해 임시로 타국에 입국함으로써, 한

국가경제 내 노동요소가 감소되는 반면, 반대편 국가에서는 증가하게 되는 것이다.

근로자가 해외에서 근무하는 동기는 국내보다는 해외에서 받는 실질임금이 더 높기 때문이다. 이러한 임금차이는 결국 생산성 차이에서 기인한다. 경쟁적인 노동시장의 환경에서, 근로자들은 그들의 한계생산(marginal products)에 대해 임금을 지급받는다. 기업은 근로자가 생산해내는 한계가치만큼 지불하는 것이다. 따라서 근로자가 저임금에서 고임금 국가로 이동할 때, 그의 생산성은 증가하게 되고, 따라서 전 세계 적으로 총생산이 증가하게 되며, 경제적 잉여의 총량은 증가하게 된다.

노동시장이 경쟁적이라는 가정 하에 일국의 근로자가 타국으로 이동할 때 생기는 생산량의 변화는 두 국가간의 임금의 차이와 동일하게 된다. Hamilton과 Whalley(1984)는 노동이 지역에 관계없이 자유롭게 이동하여 전 세계의 임금을 균등하게 만들 수 있게 되면, 전 세계 소득은 150%이상 증가할 것이라고 제안한다. 이러한 가정을 조금 변화시켜 노동시장이 경쟁적이지 못하다고 가정하여도 노동의 이동은 막대한 경제적 이득을 창출할 것이 자명하다.

그러나 생산요소 이동의 자유화가 지구촌의 경제적 잉여를 증가시킨다고 해서, 우리나라에 유리한 방향으로 분배되는지 여부는 또 다른 문제인 것이다. 본고는 우리에게 불리하게 작용할 가능성이 크다고 전망하고 그 요인들을 지적하고자 한다. 첫째, 지구촌 노동시장의 범위가 확대되고 경쟁적으로 변화해 감에 따라 우리나라와 같은 중간 단위 숙련이 비교우위를 누릴 수 있는 영역이 감소해 간다는 점이다. 노동의 수요는 미숙련 노동이나 숙련노동으로 더욱 양극화되어 갈 것이며 반숙련 노동에게 주어지는 시장의 지대는 감소할 가능성이 크다. 둘째, 분단노동시장 구조를 가진 우리나라에서 노동 이동 자유화의 편익이 대기업을 중심으로 하는 1차 노동시장에 집중 분배되고 비용은 중소기업과 비정규직을 중심으로 하는 2차 노동시장에 집중 분배될 가능성이 크다. 사회안전망이 선진국 수준으로 정착되지 못한 우리나라의 경우 자유화로 인한 편익 수혜자와 비용 부담자가 상이할 가능성이 크다. 셋째, 기존의 고용허가제하에 저숙련 노동 유입의 추가적인 잉여는 크지 않을 것이며, 넷째 고급두뇌 유출은 우리나라 핵심기술유출과 산업공동화를 유발할 것이라는 점이다.

4) 선진국에서 후진국으로의 노동 유입

Mode 3와 연계된 Mode 4의 주요 이슈는 선진국 기업에서 전문가들을 개발도상국의 시사에 보내는 기업내 전근의 자유화 정도이다. 기업내 전근자는 새로운 공장이나 장비를 위임

하거나, 신장비의 수선이나 유지, 또는 회계, 설계, 법적 자문 등 기업내 서비스를 제공하는 데 필요하다. 때로는 중요한 기능을 감독하기 위한 상부 경영자나 혹은 중간경영의 정기적 보직순환 등 경영자들의 이동이 주를 이루기도 한다. 이미 기업들은 이러한 노동흐름이 지역적 효율성을 증가시키고 그들의 경영을 세계적인 규모로 발전시켜 나가는 수단으로 보고 있으며, 이런 차원에서 기업내 전근 자유화는 세계적인 생산량(그와 더불어 다국적 기업의 이익)을 증가시키고 있다고 볼 수 있다.

Tang과 Wood(1999)는 아주 간단한 모형을 통해, 기업내 전근자 이동은 세계 산출량을 증가시킨다는 것을 보여주었다. 노동력 수입국인 개도국에서는 (비숙련 근로자의 임금은 증가하며) 기술의 격차(즉, 숙련공과 비숙련공의 임금 격차)가 감소하는 반면, 선진국에서는 그 차가 도리어 증가한다는 사실을 발견하였다. 즉 선진국의 비숙련 근로자들에게는 자국 내 협조할 숙련공은 더욱 적어지고 해외 값싼 비숙련 노동력과의 경쟁은 더욱 심해지는 것이다. 반면, 개발도상국에서는 생산량이 증가하게 되고, 그 일부분은 선진국에 거주지를 가지고 있는 이주 숙련 근로자들의 몫으로 돌아가지만, 나머지 부분은 자국내 비숙련공의 임금상승 효과와 세액으로 남게 된다. 이러한 이동효과는 개발도상국의 숙련 근로자의 임금을 저하시키고 따라서 교육투자에 대한 인센티브를 감소시키는 결과를 가져올 수도 있다 또한 다국적기업은 현지 원주민 근로자에 대한 훈련 지원을 덜 하게 될 수도 있으며, 이 모든 것은 개발도상국들에게 장기적인 비용으로 작용하게 될 수도 있다.

5) 후진국에서 선진국으로의 노동유입: 숙련노동

노동이동의 두 번째 유형은 소위 '두뇌 유출(Brain drain)'을 포함하여 개발도상국으로부터의 숙련 근로자의 이동이다. 지식기반 경제에서 숙련 노동력의 가치는 점증하며, 특히 정보통신, 교육, 보건 등 특정 부문에서는 숙련노동과 미숙련노동의 격차는 점차 커지고 있다. 3차 산업중심의 선진국에서는 이를 인식하고 숙련에 대한 초과수요를 만족시키기 위해 해외 숙련노동 유치에 매우 적극적이다.

혹자는 숙련 근로자들의 선진국으로의 이동이 선진경제에 이익이 된다고 한다면, 숙련 근로자들이 떠난 개발도상국은 그만큼 손실을 입을 것이라는 주장할 수 있다. 임시적이라도 숙련 근로자의 서비스 손실효과는 총생산량의 감소로 귀결되며, 나아가 세금과 규모경제의 감소로 이어질 수 있다. 숙련근로자의 감소 정도에 따라서는 신기술 습득능력 감소, 또한 숙련 근로자로부터 기인하는 비숙련 근로자의 학습효과 나아가 사회전체로의 다양한 긍정적인 효

과가 감소할 수도 있다. TMNP가 소득의 일부분을 고국에 보내는 송금으로부터 발생하는 거시경제적 편익은 고국에서 그들의 부재로부터 발생하는 손실보다 더 클 수 있다. 자본이 부족한 개도국일수록 거시경제적 편익을 상대적으로 크게 평가될 수 있다.

그러나 우리나라의 숙련 TMNP 유출에 있어서, 그들의 노하우와 핵심기술을 해외에 이전하는 비용을 간과해서는 안 된다. 숙련노동이 없는 상태에서 우리 산업은 국제경쟁력을 가질 수 없으며 국내 숙련노동부족은 현재의 산업공동화 문제를 핵심산업 공동화 문제로 확대 재생산할 수 있다.

물론 해외에 나가 있는 근로자들은 아이디어, 기술, 시장, 또는 네트워크의 원천이 될 수 있으며, 고국에 남아있는 이들의 생산성 증가와 시장기회의 열어주는 가교역할을 할 수 있다. 이러한 효과는 외국경험을 가진 근로자가 고국에서 더 많은 삶과 근무시간을 가질 때 더욱 커질 수 있다. TMNP는 고국으로 돌아온 숙련 근로자들이 고국의 동료들을 교육하고 혹은 각자의 생산적 경험을 전달해 줌으로써 현지 생산성을 높이는데 기여할 것이다 (Winters, 2003). 그러나 이러한 효과는 이미 다국적 기업화되어 해외진출을 한 우리 대기업의 경우에는 Mode 4 자유화로부터 추가적인 편익이 낮을 것으로 전망되며, TMNP를 고용하고 이들의 국제경험을 전수받을 수 있는 중소기업간 네트워크 체제도 취약하다고 판단된다. 분단노동시장구조 또한 숙련 TMNP의 편익을 감소시킬 공산이 크다.

TMNP의 경제적 편익의 크기를 결정하는 요인들을 살펴보자. 첫째, 제도 문화적 요인으로 인하여 영구이주가 극히 제한될수록 TMNP의 유입은 경제적 편익을 크게 할 것이다. 또한 TMNP의 숙련 클러스터(cluster)를 구성하여 국내산업에 주는 시너지 효과를 크게 할수록 경제적 편익은 클 것이다. 세 번째 요인은 TMNP가 유입되는 경제규모이다. 제법 많은 숙련 근로자들을 창출하여 효율성을 달성할 수 있는 큰 규모의 경제에, TMNP 유출은 고국의 기술공급을 감소시킬지는 몰라도 그 효과는 매우 제한적이며 송금 등의 효과로 편익이 비용을 상쇄할 수 있다. 한편, 중간 규모의 경제에서는 이주효과가 현지에 충분한 숙련 근로자들을 공급하지 못하도록 하여 고숙련 경제로의 이륙(take-off)을 달성하는 데 방해가 될 수 있다. 위의 세 가지 요건 가운데 첫 번째 요건을 제외하고는 우리나라에 유리한 요인들이 아니다. 두 번째 조건에 관하여 대기업군은 TMNP 허용여부와 상관없이 자율적인 프로그램을 만들어 TMNP와 유사한 편익을 향유하고 있으며 TMNP의 허용이 추가적인 큰 편익을 가져올 것으로 전망되지는 않는다. 반면 중소기업의 경우 산업 클러스터를 구성하기에는 영세성을 면치 못하여 TMNP의 시너지를 기대하기 어려운 구조인 것이다. 세 번째 조건에 관하여 중간규모의 경제를 가진 우리나라의 경우 대국의 TMNP효과에 비하여 산업에

미치는 연쇄적인 편익도 작아질 수밖에 없다.

6) 후진국에서 선진국으로의 노동유입: 비숙련 노동

비숙련공의 대규모, 영구 이주는 정치적인 문제를 수반한다. 노동 수입국의 입장에서는 문화 및 사회 통합적 문제를 우려하는데 이는 비숙련자일수록 타국문화에 적응하기 힘들기 때문이다. 또한 공공재정 지출에 무임승차(free riding) 문제도 발생하게 된다. 더구나 비숙련 이주자들에 의한 국내 비숙련 근로자들의 일자리 잠식도 우려된다. OECD 국가 내 비숙련자들의 임금과 고용 보호를 위해 내국인 근로자 단체에 의한 각종 로비가 이루어지는 것을 보면 알 수 있듯이 개발도상국으로부터의 이주를 선진국이 적극적으로 지지하지 않는 태도는 정치경제학적으로 해석될 수 있다.

TMNP가 이러한 딜레마에서 벗어나는 한 방법이 될 수 있다. 생산이나 소득 면에서 볼 때 즉각 이주로부터 얻을 수 있는 경제적 편익을 100% 제공할 수는 없겠지만 대신 정치적인 비용의 대부분을 피할 수 있어, 영구이주에 비하여, 순편익을 발생시킬 수 있다. 임시 이동자들은 문화적 또는 사회통합적인 면에서 위협이 되지 않으며, 사실상 공공 서비스의 무임승차 문제를 덜 유발한다. TMNP에서 문제될 수 있는 부분은 저숙련 내국인 근로자들과의 경쟁인데, 이 또한 저개발국가에서 수입되는 노동집약상품의 문제와 다를 바 없어서 자국의 저숙련자들에게 손실은 집중화되고 그 외 모든 이들에게는 이익은 골고루 분배되는 효과를 가지고 있다. 노동집약적 상품의 수입 자유화에 대한 저항은 자국 비숙련자들의 적응을 위한 특별 정책을 강구하여 극복되어 왔다. 과거 무역 개방시 각국 정부가 사회저항을 최소화하기 위해 취해온 정책을 벤치마크 한다면, TMNP는 성공적으로 도입될 수도 있다.

그러나 이러한 일반론이 우리나라 경제에서도 그대로 실현될지는 미지수이다. 2004년 고용허가제가 실시되어 추가적으로 유입될 저급노동량이 그다지 크지 않으며, 대기업은 해외 숙련노동을 자체 조달하는 프로그램을 가지고 있어 TMNP의 효과가 크지 않을 거라고 예상된다. 반면 산업공동화를 경험하고 있는 우리나라에서 TMNP 허용으로 인한 고급두뇌유출 현상은 숙련부족을 심화시킬 것이다. 저급단위 노동으로 유지되는 산업으로는 중국과의 경쟁에서 비교우위를 점할 수 없으며, 이는 결과적으로 국내 저급노동에도 불리한 결과를 초래할 것이다. 따라서 국내노동의 숙련형성의 질 제고(skill upgrade)와 산업 클러스터 조성, 숙련에 대한 정당한 보상체계가 구축되지 않는다면 Mode 4 자유화는 우리나라에 축복이 아니라 저급 숙련함정에 빠지게 하는 저주가 될 수도 있다.

3. 노동이동 편익의 시뮬레이션 결과

Winters(2003)는 이주(또는 노동 수입)국에 공급되는 노동의 쿼터를 3% 증가한 뒤 경제시스템에 미치는 효과를 시뮬레이션을 통해 살펴봄으로써 Mode 4 자유화의 효과를 예측하였다. <표 6-1>은 지역별로 노동력의 변화 추정을 보여주며, 지역을 노동 수입 지역과 노동 수출 지역으로 나눈다. 예를 들어, 미국의 경우, 쿼터 증가는 270만 명의 비숙련 임시 근로자들과 240만 숙련자들에 해당한다. 임시 근로자들의 주 공급처인 중국은 전 세계적으로 총 850 만 명의 비숙련 근로자 중 약 240만 명과 800만 명의 숙련자들 중 49만 명을 공급하게 된다.

<표 6-1> 쿼터의 3% 확대가 추가적인 노동력의 유입/유출에 미치는 크기

(단위: 천명)

I 국가	II 노동수입국 ^①	III 노동수출국
USA	5,165.36	
Canada	573.00	
Mexico		375.90
UK	1,134.00	
Germany	1,665.00	
Rest of EU	4,713.10	
Rest of Europe	234.12	
Eastern Europe		538.37
Former Soviet Union		1,563.65
Australia-New Zealand	435.90	
China		2,916.65
Japan	2,610.00	
Rest of East Asia		509.80
South East Asia		1,709.02
India		2,844.72
Rest of South Asia		661.84
Brazil		654.46
Rest of Latin America		1,139.50
Middle East and Northern Africa		
Northern Africa		1,259.69
South Africa		1,810.28
Rest of World		546.61
Total	16,530.48	16,530.49

①. Winters(2003)의 시뮬레이션 결과

Mode 4 자유화로부터의 편익은, <표 6-2>의 선진국과 TMNP 당사자들에 집중화되고 개도국의 거주민은 손해를 보게 된다. II열의 증가된 부분은 쿼터를 높임으로써 임시 이주자가 될 수 있는 사람들이 벌게 될 소득증가에 기인한다. 이주 근로자들의 송금액을 받음에도 불구하고, III열 개발도상국의 영구 주민들은 일반적으로 임시 이주자의 유출로부터 손실을 입기 마련인데, 이는 노동 공급의 하락에 따라 자본 및 기타 생산 요소에 대한 수익도 감소하기 때문이다. 따라서 Mode 4 자유화로 인한 편익을 극대화 할 수 있는 산업구조를 가지지 못한 개발도상국의 경우 Mode 4의 혜택을 낙관할 수만은 없는 실정이다. 다만 현재 선진국에서 Mode 4에 대해 적극적이지 않은 것은 경제적 편익에도 불구하고 피해가 집중되는 근로자 집단의 저항감이 정치적으로 작용해 왔을 가능성이 크다.

<표 6-2>에서 주목할 만한 사실은 선진국의 임시 이주자, 즉, 선진국을 떠나 해외에서 일하는 사람들에게 매우 강력한 긍정적인 효과가 있다는 점이다.

<표 6-2> Mode 4 자유화로 인한 지역별 경제적 후생 변화^①

(단위 : 백만 USD.)

I 지 역	II TMNP 주체의 후생변화	III 내국인의 후생변화 ^①
Developed Countries	68,577	6,982
Developing Countries of which	98,984	-20,685
FSU and CEECs	12,511	-4,991
East and SE Asia	29,647	-12,192
South Asia	4,158	16,377
Latin America	30,980	-12,457
Africa	21,688	-7,422
Total	170,704	-14,626

①. Winter(2003)의 시뮬레이션 결과 재인용

요소 투입의 손실은 개발도상국의 총 생산량, 즉 노동 수출국의 실질 GDP를 감소시킨다 (<표 6-3>의 V열). 또한 노동 유출이 숙련 노동에 유리하기 때문에, 개발도상국에서의 숙련 근로자들의 실질 임금은 증가 한다 (<표 6-3>의 II열). 개발도상국들은 무역수지 면에서 일반적으로 더 좋은 결과를 얻는데, 이는 GDP의 하락이 다양한 생산품의 공급을 줄임으로써 가격은 상승하게 되기 때문이다. 쿼터 증가로 인한 주 혜택자가 TMNP 당사자이기에는 하지

만, 대부분의 선진국의 원주민들도 더 높은 자본 수익과 세금의 증가로 혜택을 받게 된다.

<표 6-3> 숙련노동과 비숙련노동의 실질임금의 변화(%)^①

I 지역	II 숙련노동의 실질임금 변화	III 비숙련노동 의 실질임금 변화	IV 자본 임대료 변화	V 실질 GDP변화	VI 교역조건의 변화
Developed Countries	-1.02	-0.61	0.78	1.05	-0.24
D e v e l o p i n g Countries of which	5.13	0.12	-0.52	-0.91	0.53
FSU and CEECs	4.40	-0.48	-0.70	-1.03	0.18
East and SE Asia	4.94	0.02	-0.49	-0.88	0.28
South Asia	5.92	0.60	0.59	-0.48	4.55
Latin America	4.67	-0.21	-0.63	-0.88	0.06
Africa	5.75	0.20	-1.02	-1.39	0.37

① Winter(2003)의 시뮬레이션 결과 재인용

<표 6-4>는 숙련 근로자와 비숙련 근로자에 대한 쿼터를 분리, 변동할 때의 효과에 대한 것이다. 분명, 선진국이나 개발도상국 모두 숙련 노동 보다는 비숙련 노동에 대한 규제를 완화함으로써 얻는 이득이 더 크다. 개발도상국(노동 수출국)의 경우, 숙련 임시 이주자가 이동함으로써 수입을 증가시킬 수는 있겠지만, 고국 경제에서 그들의 유출로 인한 부정적인 효과가 더 크다. 숙련 임시 근로자가 소득을 610 억 달러 만큼 상승시킨다 하더라도, 개발도상국의 원주민들은 340억 달러의 손실을 입게 된다.

<표 6-4> 숙련과 비숙련 쿼터증가로 인한 내국인 후생변화[㉠]

(\$US millions)

I Regions	II 비숙련쿼터증가로 인한 내국인 후생변화	III 숙련쿼터 증가로 인한 내국인 후생변화
Developed Countries	6,860	121
Developing Countries of which	13,097	-33,781
FSU and CEECs	205	-5,196
East and SE Asia	2,331	-14,523
South Asia	9,295	7,083
Latin America	-158	-12,298
Africa	1,424	-8,846
Total [㉡]	20,181	-34,807

㉠ Winter(2003)의 시뮬레이션 결과 재인용

㉡ 여타지역 포함

4. Mode 4 협상에 대비한 시사점

Mode 4에서 미숙련자의 이동 자유화는 본질적으로 GATT하의 노동집약 상품 수입 자유화를 확대하는 것과 다를 바 없다. 이 둘 모두 전체적인 경제적 잉여는 커지지만 자국 내국인들에게는 위협이 될 수 있다.

그렇다면 Mode 4 자유화에 우리나라는 어떻게 대처할 수 있겠는가? 첫째로, 우리나라에서 선진국으로 유출된 TMNP들이 우리나라로 소득을 송금할 수 있는 경제적 유인을 제공해야 한다. 이를 위해서는 일차적으로 우리나라의 자본투자 수익율이 높아야 하겠지만 우리나라 TMNP에 유리한 국가간 세금협정의 체결 및 TMNP의 소득 및 본국 투자에 대한 내국 세 면세부분 확대 등 추가적인 유인을 제공해야 한다.

둘째로 Mode 4 자유화 피해가 집중화될 영세사업장 근로자 및 비정규직 근로자 등 노동시장 열위자에 대한 노동시장 정책을 마련해야 한다. 이는 기존의 노동시장과 대책과는 달리 Mode 4 자유화로 인한 피해영역을 실증적으로 식별하여 피해를 최소화하기 위한 사전 예방적 정책을 입안하고 사후 피해를 신속히 극복해 갈 수 있도록 Mode 4와 연계된 사회안전망을 구축해 가야 할 것이다.

셋째로 산업 내 클러스터를 조직하여 국내 숙련 노동의 잠재 TMNP화를 최소화하고 외국

숙련 TMNP의 시너지를 최대한 흡수해야 한다. 정부는 중소기업의 해외 TMNP의 국내 유입으로 인한 숙련 시너지를 극대화하기 위해 제도적 장치를 강구해야 한다.

넷째로 해외로 유출되는 우리나라의 TMNP가 국내 핵심 산업기술 유출로 이어지지 않도록 사전예방장치를 강구해야 한다. 예컨대 핵심기술 TMNP가 해외로 유출되지 않고 국내에서 핵심기술 역량을 발휘하여 고소득을 누릴 수 있도록 경제특구내에 경제적 유인을 제공하고 잠재적으로 숙련 TMNP로 전환할 수 있는 인력을 적극적으로 유치하기 위한 계획을 수립해야 한다.

다섯째로 국내시장에서 숙련도에 상응하는 보상이 이루어지도록 직무급 혹은 직능급을 정착하여 숙련형성의 동기를 부여해야 한다.

여섯째로 Mode 4 자유화로 인하여 발생할 수 있는 산업별 편익과 손해를 실증적으로 계측하는 연구를 진행시켜야 한다. 이러한 연구결과를 토대로 편익이 큰 부분은 신속히 양허하도록 하고 손해가 큰 영역은 양허를 최대한 뒤로 미루는 전략적 선택이 있어야 한다. 실증연구 없이는 실효성 있는 협상전략 수립도 불가능하다.

일곱째, 불황일 때 국민으로부터 Mode 4자유화의 승인을 얻어내기가 더욱 어려울 것은 자명하다. Mode 4 자유화는 불황보다는 경기가 호황일 때 이루어지도록 시기조정이 필요하다. 가급적 동조화된 경기변화를 경험하는 국가와 공동보조를 취해 가는 것이 바람직하다.

여덟째, 우리나라의 행정능력을 감안한 자유화가 이루어져야 한다. 개도국과 선진국의 협상결과 숙련노동이동과 비숙련노동이동의 자유화가 대칭적으로 이루어진다고 하여도 이민당국과 감독당국이 숙련노동을 위장한 비숙련노동의 유입을 차단하지 못한다면 결국 전 세계 비숙련노동이 집중화될 가능성을 배제할 수 없다. 행정능력이 따르지 못하는 영역에 자유화는 시장재난을 초래할 수도 있다. 일단 협상하여 만들어진 법이 선진국과 같이 완전하게 집행된다고 생각한다면 이는 오산이다.

아홉째, 협상에서 상대주의(relativism)이 작동함을 분명히 인식해야 한다. 예컨대 임금수준이 우리보다 높은 선진국의 입장에서 미숙련 노동 유입확대 조치는 우리나라에 비해 더 고통스러울 수 있다. 상대방의 고통은 모순되게도 우리에게 유리한 협상포인트를 제공한다. 우리에게 고통스럽더라도 상대방에게 더 고통스럽다면 이를 적절히 이용하여 국민경제에 유리한 협상결과를 유도해 낼 수 있을 것이다.

열 번째, Mode 4 관련부처간의 유기적인 공조가 필요하다. 부처간 떠 넘기식의 대응은 정책혼선만을 초래할 뿐이다. 정책의 컨트롤 타워를 설정하여 부처간 정책의 조율이 필요하다.

열한 번째 Mode 4의 피해를 최소화하기 위한 제도적 장치를 강구해야 한다. 한 가지 예로서 '특정무역 관련 보상제도(specific trade-related compensation schemes)' 도입을 검토해 볼 수 있다. 이들 중에서 가장 잘 알려진 것은 미국의 '무역구조조정정보조법(Trade Adjustment Assistance Act, TAA)'이다. 이는 자유화로 인해 피해를 입은 산업을 지원하기 위한 대출 및 다양한 지원제도와 재배치된 근로자들을 보상해 주기 위한 수단으로 소득 지원혜택 및 훈련 서비스 등이 포함되어 있다. TAA는 미국의 무역확대법(Trade Expansion Act, TEA)과 GATT의 케네디 라운드에 의해 주도된 무역화 물결을 위한 지지로서 1962년 케네디 정부에 의해 통과되었다. 이것은 무역으로 인해 재배치된 근로자들에게 한층 확충된 실업수당과 이동비 및 (필수)훈련을 제공함으로써 비슷한 수준의 소득 및 수당을 제공하는 새로운 직업을 구하는 데 도움을 준다. TAA 프로그램에 대한 여러 평가에 의하면, TAA는 임시로 재배치된 근로자들에게 추가소득을 제공하며, 이들 대부분은 다른 일자리를 상대적으로 신속히 구한 것으로 나타났다. TAA는 1993년에 시작된 북미자유무역협정 전환기구조정보조조(NAFTA - Transitional Adjustment Assistance) 프로그램의 기초로 형성되었다. 이는 캐나다나 멕시코와의 무역의 결과로 실직되었거나 근로시간과 임금이 감소된 근로자들이 소득지원과 동시에 긴 훈련을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 유럽과 일본에는 이러한 보상제도가 없다. Sapir(2001)는 이것이 한편으로는 유럽과 일본의 시장이 사회보장제도가 잘 마련되어 있기 때문이라고 추측해 볼 수 있다.

Mode 4 자유화로부터의 큰 충격은, 그것이 비록 일시적이라 할지라도, 적절히 대비되지 않으면 심각한 문제를 유발할 수 있다. Mode 4 자유화가 가져올 수 있는 사회적 스트레스가 현실로 다가올 수 있다. 이러한 스트레스는 사회의 소수 소외계층에 집중적일 수 있기 때문에 단순한 낙관만으로는 해결될 수 없다. 단기적으로는, 자유화의 시기와 규모 정도에 민감하게 준비함으로써 그 압력에 대처해 나가야만 할 것이다. 장기적으로는, 자유화의 정도가 깊어질수록 보다 적극적인 재분배가 이루어져서 자국민들이 외국 근로자들과 경쟁하는 부문에 노출되지 않도록 해야 할 것이다. 이를 위해서는 교육과 훈련, 그리고, 사회안전망 및 노동시장 유연화에 관한 제도적 기능제고가 요구된다.

VII. Mode 4 협상을 위한 정책방향

1. 한국의 Mode 4 1차 양허 내용

우리나라의 경우 initial offer에서 Mode 4 양허는 UR 당시 양허에서 추가된 사항은 없다. 계약에 기초한 서비스 공급자의 이동에 대해서는 initial offer에 반영하지 않고 있다. initial offer에서 제시한 Mode 4의 양허범위는 기업내 전근자와 사업상 방문자를 대상으로 한다. 기업 내 전근자의 대상은 임원(executive), 상급관리자(senior manager), 전문가(specialist)이며, 전근 범위는 서비스 공급을 위한 외국기업의 한국내 지사나 외국인 투자촉진법 상에 명시한 외국인 투자기업²¹⁾이다.

21) 외국인 투자촉진법 상 외국인 투자기업을 정의하면 다음과 같다.

외국인 투자기업이란 외국의 국적을 보유하고 있는 개인, 외국의 법률에 의하여 설립된 법인 및 대통령이 정하는 국제경제협력기구가 다음의 행위를 목표로 투자행위를 한 기업을 의미한다.

가. 외국인이 이 법에 의하여 대한민국 법인(설립중인 법인을 포함한다) 또는 대한민국 국민이 영위하는 기업의 경영활동에 참여하는 등 당해 법인 또는 기업과 지속적인 경제관계를 수립할 목적으로 대통령이 정하는 바에 따라 당해 법인이나 기업의 주식 또는 지분을 소유하는 것

나. 외국인투자기업의 해외모기업 및 그 모기업과 대통령이 정하는 자본출자관계가 있는 기업이 당해 외국인투자기업에 대부하는 5년 이상의 차관

여기서 외국인 투자는 다음에 해당하는 기업으로 투자금액(2인 이상의 외국인이 함께 투자하는 경우에는 1인당 투자금액)이 5천 만원 이상 이어야 한다.

1. 외국인이 대한민국법인(설립중인 법인을 포함) 또는 대한민국국민이 영위하는 기업이 발행한 의결권 있는 주식총수 또는 출자총액의 100분의 10 이상을 소유하는 것
2. 외국인이 대한민국법인 또는 대한민국국민이 영위하는 기업이 발행한 의결권 있는 주식총수 또는 출자총액의 100분의 10 미만을 소유하면서 당해 법인 또는 기업과 다음 각목의 1에 해당하는 계약을 체결하는 것

가. 임원의 파견 또는 임원을 선임할 수 있는 계약

나. 1년 이상의 기간동안 원자재 또는 제품을 납품하거나 구매하는 계약

다. 기술의 제공·도입 또는 공동 연구개발 계약

또한 "대통령령이 정하는 자본출자관계가 있는 기업"이란 다음 각호에 해당하는 기업을 말한다.

1. 해외모기업의 발행주식 총수 또는 출자총액의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 기업
2. 해외모기업이 외국인투자기업의 발행주식 총수 또는 출자총액의 100분의 50 이상을 소유

체류기간은 3년이며 필요시 연장 가능하고, 선결조건으로 인력이동 직전에 1년간 해당 기업에 고용되어 있을 것을 요구하고 있다.

다음으로 사업상 방문자는 상업적 주재의 설립을 목적으로 하는 자와 서비스 판매자로 구분하고 있다. 상업적 주재 설립자는 임원, 상급관리자와 설립책임자를 포함하는데, 설립 책임자는 한국 내에 대표사무소, 지사나 자회사(subsidiary)가 없는 경우로 한정하고 있다. 서비스 판매자는 서비스 공급의 책임을 지고, 서비스 공급에 대한 협상 등을 목적으로 입국하는 자로써 한국 내에서 급료를 받지 않으며, 서비스 판매에는 직접적으로 참여하지 않는 경우로 한정하고 있다. 사업상 방문자는 상업적 주재의 설립을 목적으로 하든 서비스 판매자이든 모두 90일의 체류가 양허되며 필요시 연장 가능하다.

<표 7-1> 한국의 1차 양허안 내용

구 분	한국의 1차 양허안 내용
기업내 전근자	○ 대상 : 임원(Executives), 상급관리자(Senior managers), 전문가(Specialists-persons) ○ 전근범위 : 지사, 외국인 투자기업(외국인투자촉진법 상) ○ 기간 : 3년 체류, 필요시 연장가능 ○ 직전 1년간 고용 조건
사업상 방문자	a) 상업적 주재 설립자(임원, 상위관리자 혹은 설립책임자) ○ 조건 : 대표사무소, 지사 등이 없는 경우(설립책임자) ○ 기간 : 90일 이내, 필요시 연장가능
	b) 서비스 판매자(공급 책임자로 서비스 공급 협상 목적으로 방문) ○ 조건 : 국내에서 급료 받지 않음 서비스공급이나 판매에 직접 참여하지 않음 ○ 기간 : 90일 이내, 필요시 연장가능
계약서비스 공급자	미 양허

2. 주요국의 한국에 대한 양허요청안

우리나라는 25개국(2003년 7월 현재)으로부터 GATS 양허 요청안을 받았다. 주요국의 양허 요청안을 보면 <표 7-2>와 같으며, 이를 범주별로 요약 정리하면 <표 7-3>과 같다.

하고 있는 기업

주요국의 양허요청은 대부분이 기업 내 전근자의 파견기업 범위, 기업내 전근자의 범위와 체류기간 및 추가적인 양허요청에 관한 사항이다.

우선 기업내 전근자에 관해서는 i) 파견기업의 범위는 우리나라의 외국인투자촉진법상 외국인 투자회사와 지사로 한정하고 있는 범위를 제휴회사를 포함하도록 요청하고 있으며, ii) 기업내 전근자의 범위를 임원, 상위관리자, 전문가에서 직업교육, 실습 전문기술 개발 등의 수습직원까지 확대 양허하고 iii) 기업내 전근자의 체류기간을 연장하도록 요구하고 있다.

다음으로 사업상 방문자는 기업설립을 목적으로 하든, 서비스 판매자이든 체류기간 연장을 요청하고 있다. Mode 3와 연계되지 않은 인력이동에 대해서는 우리나라에서 양허하고 있지 않은 계약서비스 공급자나 독립 서비스 공급자들까지 양허범위의 확대를 요청하고 있다. 또한 각 범주에 대해 체류기간의 확대 및 사전고용연한의 확대, 복수입국 보장, 신속한 처리, 취업허가 요건의 완화 등을 요청하고 있다.

좀 더 구체적으로 보면, 기업내 전근자의 경우 적용대상이 되는 상업적 주재의 범위를 관계사(affiliated companies)와 대표사무소도 포함시켜 확대하고, 체류기간도 현행 3년에서 5년 정도로 연장할 것을 요청하고 있다. 특히 일본, 호주, 우루과이 등은 전근자의 범주에 직무교육을 위한 연수인력도 포함시킬 것을 요청하고, 캐나다는 배우자에 대한 취업허가도 요청하였다.

Mode 3와 연계되지 않은 계약서비스 공급자에 대해서는 특히 사업서비스, 건설, 유통, 환경, 금융, 교육, 관광 등의 분야에서 양허할 것을 요청하고 있다. 특히 미국, 인도, 대만 등은 복수입국 비자에 대한 보장을 추가적 양허(Additional Commitment: AC)로 양허할 것을 요청하였고, EC는 단기체류에 대해 높은 세율이 적용되는 애로의 해소를 AC로 양허할 것을 요청하였다. 호주는 비자 및 일시 체류 허가 관련 절차의 투명성 및 신속성의 보장을 AC로 양허할 것을 요청하였다.

개도국은 특히 양허 범위의 확대 및 수준의 제고를 요청하였는데, 인도의 경우 수평적·분야별 양허의 완전 이행을 보장하도록 비자제도 개선을 요청하였고, 파키스탄은 자격요건 및 거주·입국·취업허가의 철폐도 요청하였다. 특히 파키스탄, 브라질, 멕시코 등은 기술수준에 제한을 두지 않고 전면적인 자유화를 요청하였다.

기존 양허 범주에 대해서도 체류기간을 확대하고 자격 대상 범위를 확대할 것을 요청한 경우도 있다. 캐나다는 사업방문자의 범위에 after-sales 또는 after-lease 서비스를 새로이 추가할 것을 요청하였다.

<표 7-2> 주요국의 Mode 4관련 양허요청 사항

국가	범주	요청 사항
미국	서비스판매자, 기업내전근자 계약서비스공급자, 설립관련인력	o 별도의 거주요건/취업허가 요건 철폐, 신청의 신속한 처리 규정하는 규범 채택, 복수입국 보장 양허
EC	기업내전근자	o 관계사 포함하여 범위 확대, 최대 사전고용연한 1년으로 감축
	계약서비스공급자	o 사업서비스, 건설, 유통, 환경 등의 계약공급자 일시 진입 양허
	추가적 양허	o 단기체류에 대해 높은 세율이 적용되는 애로 해소
일본	계약공급자	o 자연·인문과학 분야 기술 요하는 사업활동의 일시 체류 양허
	기업내전근자	o 상기활동외에 직무교육 목적 포함
	전문직	o 법률, 회계서비스 공급자
	기타	o 이민절차 및 체류/취업허가 기준 공표·간소화
캐나다	사업상 방문자, 기업 내 전근자, 전문가	o 정의 및 양허 확대, 기업내전근자의 배우자에 대한 취업허가
호주	기업내 전근자	o 직무교육인력의 전근 양허
	추가적 양허	o 비자신청·처리 및 일시체류 허가절차의 투명성·신속성 보장
	기타	o 서비스판매자 1년체류 양허, 전문가·계약공급자 2년체류 양허
뉴질랜드	기업내 전근자	o ICT 설치자/서비스인력 포함 12개월 체류 양허
	개별 서비스공급자	o 1년 체류 양허
스위스	기업내 전근자	o 대표사무소 관리자 체류기간 5년으로 확대
체코	기업내 전근자	o 관계회사와 사무소 포함 확대
	계약 서비스공급자	o 사업서비스, 건설, 유통, 환경 등의 분야에서 양허
인도	Mode 4 전반	o 수평적·분야별 양허의 완전이행 보장하도록 비자제도 시행 o 전문가에 대해 복수비자 부여 및 기업간 이동성 허용 o Mode 3와 분리하여 독립적 전문가에 대해 양허
파키스탄	Mode 4 전반	o 자유로운 자연인의 이동 양허 o 서비스 질과 무관한 자격요건 철폐 o 거주·입국·취업허가의 제한철폐
홍콩	기업내 전근자	o 현행 3년의 최대 체류기간 확대
대만	기업내 전근자	o 관계사 포함 범위 확대, 체류기간 1년 갱신 허용
	계약 서비스공급자	o 90일 체류 허용 양허
	한국기업고용자	o 3년 체류 허용 양허
	추가적 양허	o 복수입국 허용
아르헨티나	기업내 전근자	o 모든 형태의 기업으로 적용 확대 o 대졸자 또는 그와 동등한 기술보유자로서 능력개발이나 전문기술 개발목적의 이동도 포함
	계약서비스공급자, 기타	o 사업서비스, 건설, 유통, 교육, 관광 분야 계약 공급자 양허
브라질	Mode 4 전반	1안) 제한 없이 완전 양허 2안) 계약기간동안 일시적 서비스공급위해 고용된 자연인양허
우루과이	기업내 전근자	o 대졸자 또는 그와 동등 기술자격 보유자가 사업 또는 직무기술훈련 등을 목적으로 이동하는 경우 ENT 적용없이 자유이동 허용
	개인의 일시적 입국	o 사장, 이사, 연구자, 고급기술 전문가 등에 대한 양허 보완 o 체류기간은 계약기간과 일치
	계약 서비스공급자	o 사업서비스, 건설, 광고, 건축, 유통, 관광 분야 계약 공급자 양허
멕시코	분야별 양허	o 기 양허분야에서의 전면 자유화

자료: 김준동, “WTO DDA협상 Mode 4 주요 쟁점별 대응방안”, 대외경제정책연구원, 2003.10.

<표 7-3> 한국의 양허안과 한국에 대한 주요 요청안 요약

		양허내용	추가요청사항	요청국가	검토사항
기업내전근자	파견기업 범위	외국인 투자회사 (외국인투자촉진법) 지사	제휴회사 (Affiliates) 포함	EC, 대만, 아르헨티나	
	기업내 전근자 범위	임원, 상위 관리자, 전문가	직업교육, 실 습, 전문기술 개발 등 수습 직원까지 확대	EC, 일본, 노르웨이, 아르헨티나, 호주, 우루과이	o 연수생 양허여부 (D-4 비자) o 수습직원 양허 여부
	체류기간	3년 이내 체류 필요시 연장	체류기간 연장	대만, 미국, 뉴질랜드, 스위스 브라질	
사업상 방문자	체류기간	90일 이내 단기 체류, 필요시 연장	체류기간 연장	호주, 미국	
계약서비스 공급자, 독립서비스 공급자		미양허	계약직서비스 공급자, 독립 서비스공급자 양허	EC, 미국, 대만, 캐나다, 브라질, 우루과이	o 분야별 인력 수요 에 따른 양허여부 o 양허 대상자 범위 및 체류기간

3. 한국의 사증제도와 Mode 4

우리나라의 사증제도는 한국의 1차 양허안의 양허내용뿐 아니라 외국의 양허요청안 내용도 거의 포괄하고 있다.

기업내 전근자의 경우 임원, 관리자 및 전문가에 대해서는 기업투자(D-8) 및 주재(D-7)와 관련된 자로 규정하고 있다. 기업투자(D-8)의 체류자격은 ‘외국인투자촉진법의 규정에 의한 외국인투자기업의 필수 전문인력으로 경영이나 관리 및 생산·기술분야에 종사하려는 자’를 말하고, 주재(D-7)는 ‘외국의 공공기관·단체 또는 회사의 본사, 지사, 기타 사업소 등에서 1년 이상 근무한 자로서 대한민국에 있는 그 지사, 자회사, 주재사무소 등에 필수 전문인력으로 파견되어 근무하고자 하는 자’를 말한다.

다만 기업투자(D-8)에는 외국인 투자촉진법 상의 외국인 투자기업으로, 주재(D-7)에는 지사, 자회사, 주재사무소로 전근범위를 한정하고 있다. 양허요청안에서 주요 선진국이 주장하고 있는 전근범위의 제휴회사는 포함되지 않고 있다.

우리나라의 Mode 4 양허에서 허용하지 않으나 일부 개도국에서 양허요청하고 있는 기업내 전근자의 훈련생에 관해서는 사증제도의 산업연수(D-3)에서 운용되고 있다. 이 산업연수 사증은 해외모기업에서 근무하는 직원을 연수목적으로 국내에 있는 그 모기업의 지

사·자회사·제휴회사 등에 연수를 목적으로 전근시키는 경우 그 전근자를 의미한다. 연수업체의 요건은 외국에 직접 투자한 산업체²²⁾의 경우 그 합작투자법인 또는 현지법인에서 생산직으로 종사하는 직원, 외국에 기술을 수출하는 산업체²³⁾의 생산직 직원, 외국에 산업설비를 수출하는 산업체²⁴⁾의 경우 그 산업설비를 수입하는 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원 중에서 법무부장관이 정하는 자를 말한다. 연수생은 18세이상 40세이하의 신체건강한자, 현지법인의 직원으로서 근무경력 6월 이상자, 한국어에 대한 기초지식을 구비한 자(2004.11.1 이후에는 한국말 시험 실시)이다. 이러한 연수생은 인원은 생산직 상시근로자수의 8% - 15% 이내로 제한한다. 연수기간은 2년 이내이며 연차적으로 축소할 예정이다.

우리나라에서 양허하고 있는 사업상 방문자 중 기업설립자와 서비스 판매자는 단기상용(C-2) 비자로 운영되고 있다. 기업설립에 관계된 자는 현행 출입국관리법상 기업설립을 준비하기 국내에 입국하는 자이며, 시행령의 체류자격에 따르면 ‘시장조사, 업무연락, 견학, 상담, 계약, 수출입기계의 설치, 보수, 검수, 운용요령습득, 기타 이와 유사한 목적으로 단기 간 체류하려는 자’를 의미한다. 서비스판매자는 서비스판매를 위한 협상, 상담, 계약체결 등을 위해 입국한 자이다. 우리나라의 사증제도는 이들에게 C-2 비자를 발급하고 있다.

우리나라는 Mode 3와 관련되지 않는 자연인의 이동에 대해서는 양허하지 않고 있다. 비자제도에는 계약서비스 공급자와 독립서비스 공급자를 엄밀하게 구분하지 않고 포괄적으로 계약서비스 공급자로 분류하여 체류 자격을 인정하고 있다. GATS에 따라 서비스 공급자가 해외에 주재하는 자연인으로서 독립된 서비스 공급을 행하고자 하는 경우, 국내에 있는 서비스 소비자는 일시적인 서비스 공급계약(고용계약을 제외한 도급계약 등)을 통해 서비스를 제공할 수 있다. 이에 해당하는 체류자격은 ‘무역경영(D-9), ‘기술지도(E-4)’, 단기상용(C-2) 및 단기취업(C-4)이 있다.

무역경영(D-9) 체류자격은 1회에 체류기간을 2년 이내 부여하고, 필요한 기간동안 제한 없이 체류기간 연장이 가능하다. 이들은 ‘대한민국에 회사를 설립하여 사업을 경영하거나 무역, 기타 영리사업을 위한 활동을 하려는 자로서 필수인력에 해당하는 자이다.

기술지도(E-4) 체류자격은 1회에 체류기간 2년을 부여하고, 필요한 기간동안 제한 없이 체류기간 연장이 가능하다. 이들은 ‘자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수한 분야에 속

22) 법무부장관이 정하는 연수조건을 갖춘 자로서 동법행령 24조의2제1항제1호 내지 제3호 및 24조의 4제1항에 따라 ‘외국환거래법 제3조제1항제16호의 규정에 의한 산업체

23) 기술도입 또는 기술제휴 계약금액이 미화 10만불 이상인 외국기업

24) 대외무역법 제22조제1항의 규정에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체

하는 기술을 제공하기 위하여 대한민국의 공·사기관으로부터 초청되어 종사하고자 하는 자'이거나 외국인투자촉진법(제23조, 동법시행령 제31조)의 규정에 의한 기술도입계약에 따라 대한민국국민 또는 법인에게 기술을 제공하는 자 또는 국내에서 구할 수 없는 산업상의 고도기술 등을 국내 공·사기관에 제공하는 자이다.

단기취업(C-4)자격은 '일시홍행, 광고·패션모델, 강의, 강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 단기간 취업활동을 하려는 자'이다.

한편 사증제도에서 취업활동이 가능한 사증(취업 사증)으로 10 종류에 이르고 있다(표 참조). 이 중에서 현재 전문인력으로써 job-seeker와 연관되는 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 전문직업(E-5), E-6(예술홍행), E-7(특정활동) 자격자는 협상대상이 아니고, 단순 기능인력의 국내취업과 관련되는 체류자격인 연수취업(E-8), 비전문취업(E-9), 관광취업(H-1)에 해당하는 자 등은 협상대상에서 제외되었다.

<표 7-4> 한국의 Mode 4 1차 양허안과 사증제도

Mode 4				사증(Visa)		
구 분	자격	범위	체류기간	사증종류	자격	비고
기업내 전근자	임원	전근 직전 1년 고용	3년 필요시 연장	D-8	기업투자 관련자	
	관리자					
	전문가			D-7	주재 관련자	
	연수생	미양허		D-3-1	해투연수생	o 연수목적 o 지사, 자회사, 제휴회사
사업상 방문자	상업적 주재 설립	설립책임	90일 필요 시 연장	C-2	단기상용	o 외국기업 국내지사, 외국인 투자기업 설립 준비
	서비스판매	공급책임		C-2	단기상용	o 서비스 판매 협상, 구매활 동 등 목적
서비스 공급자	계약 서비스 공급자	미양허		C-4	단기취업	
				D-9	기술지도	
	독립 서비스 공급자	미양허		E-4	무역경영	

주 : 서비스 공급자에 해당되는 현행 사증제도로는 단기취업(C-4), 무역경영(D-9), 기술지도(E-4)이나 경우에 따라서는 <표 >에 보여 지듯이 E-1부터 E-7(단, E-4 제외)의 취업사증도 해당될 수 있음.

<표 7-5> 취업활동이 가능한 사증

유 형 (10종류)	1회 체류기간 상한
단기취업(C-4)	90일
교 수(E-1)	2 년
회화지도(E-2)	1 년
연 구(E-3)	2 년
기술지도(E-4)	2 년
전문직업(E-5)	2 년
예술홍행(E-6)	6 월
특정활동(E-7)	2 년
연수취업(E-8)	2 년
비전문취업(E-9)	1 년
관광취업(H-1)	협정상의 기간

<표 7-6> 한국의 Mode4 1차 관련 사증제도의 외국인력 추이

(단위 : 명)

구분	Mode 4 양허 대상	기업내 전근자			사업상 방문자	서비스 공급자		
	한국의 사증형태	상사주재 (D-7)	기업투자 (D-8)	해투연수생 (D-3-1)	단기상용 (C-2)	단기취업 (C-4)	무역경영 (D-9)	기술지도 (E-4)
	양허여부	양허	양허	미양허	양허	미양허	미양허	미양허
1999		11,009	18,955	19,563	124,667	3,234	2,293	1,259
2000		10,031	24,442	23,014	136,289	3,755	2,438	1,141
2001		9,154	25,328	13,515	147,715	4,077	2,299	956
2002		8,667	25,669	8,732	155,618	5,594	3,000	851

자료 : 법무부

4. Mode 4 협상을 위한 정책방향

가. 시나리오별 검토

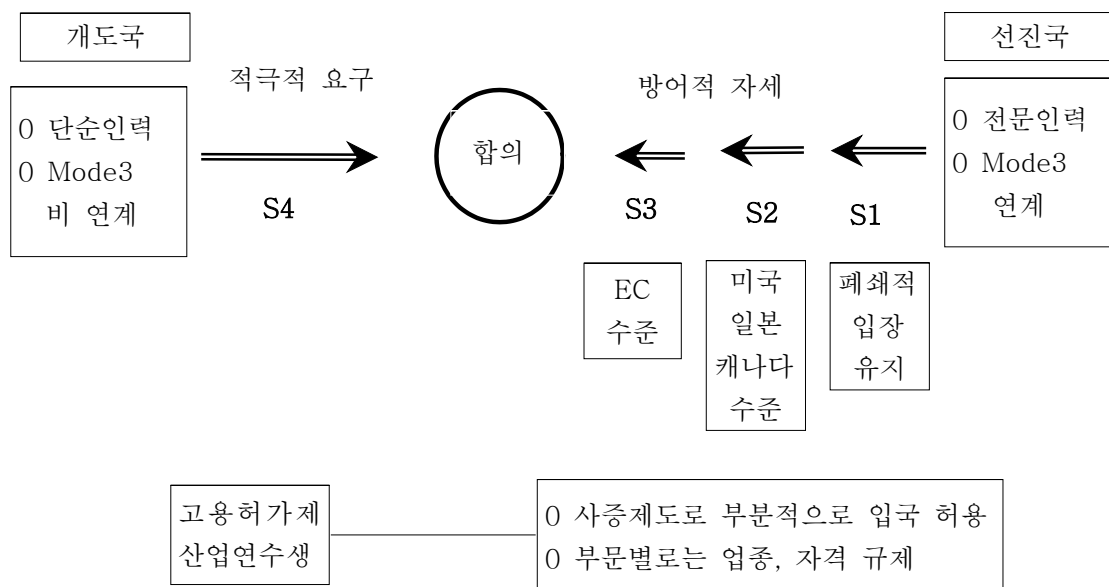
앞서 논의한 바와 같이 서비스 협상의 인력이동은 협상 결과에 따라 서비스 산업의 경쟁력뿐 아니라 국내 노동시장에 지대한 영향을 줄 것이다. 주요 선진국과 개도국 간 Mode 4에 관한 수평적 양허의 주요 현안 중 가장 중요한 것은 Mode 3와 연계된 인력 이동의 자유화나 아니면 Mode 3와 연계되지 않은 서비스 공급자의 인력이동 자유화나

하는 문제와 더욱 근본적으로 인력이동에서 일정한 자격 요건을 갖춘 전문인력의 이동이
나 아니면 단순노동인력을 포함하느냐의 문제일 것이다.

선진국의 경우는 Mode 3와 연계되어 있든 연계되어 있지 아니하든 간에 전문인력의
이동만을 양허하려는 소극적인 입장인데 반해, 개도국에서는 서비스공급자의 이동에서 단
순노동인력을 포함하여 양허해야 한다는 적극적인 입장을 취하고 있다.

이러한 주변적 협상환경을 고려하여 우리나라가 취할 수 있는 몇 가지 협상전략을 생
각하면 다음과 같다. 먼저 서비스 분야의 Mode 4 협상 전략에는 적극적이고 공격적인
협상전략과 소극적이고 방어적인 협상전략으로 구분하여 그 정도에 따라 <그림 7-1>과 같
은 4가지의 시나리오를 생각할 수 있다. Mode 4 협상전략을 시나리오 별로 살펴보면 다
음과 같다.

[그림 7-1] 시나리오별 Mode 4 협상전략 개념



시나리오 1: 폐쇄적 입장 유지

가장 폐쇄적인 시나리오로는 물론 현재 한국이 1차 양허안에서 제시한 수준이지만 이러
한 양허수준이 채택될 가능성이 거의 없다고 판단되기 때문에 한국의 1차 양허안 수준에
서 기업내 전근자의 전근범위에 제휴회사만 추가로 포함하는 안을 '시나리오 1'으로 상정

하였다. 즉 시나리오 1의 내용은 다음과 같다.

- 1) 기업내 전근자의 전근범위를 현행 지사, 외국인 투자회사 수준에서 지사, 외국인 투자회사 및 제휴회사까지 확대
- 2) 사업상 방문자나 상업적 주재설립자는 현행대로 유지
- 3) 서비스 공급자는 현행대로 미양허

‘시나리오 1’은 가장 소극적인 협상전략으로 우리나라에 양허를 요청한 국가들과 주요 국들의 협상과정을 지켜보면서 폐쇄성을 유지하는 방향이다. 이러한 협상전략은 각국의 양허요청안 내용을 거의 수용하지 않는 형태로 협상 진행과정에서 매우 불리한 여건으로 작용할 수 있다. 이 경우 Mode 4 협상에 의한 양허가 국내 노동시장에 거의 영향을 미치지 못할 것이다.

시나리오 2: 미·일·캐나다 수준으로 양허

‘시나리오 2’는 현재의 한국의 1차 양허안에서 약간 진일보하여 미·일·캐나다의 1차 양허안 수준으로 양허를 확대하는 것이다. 즉

- 1) 시나리오 1의 양허내용을 포함하고
- 2) 계약서비스 공급자의 전문가에 대해 양허
 - 0 전문가의 부문별 업종, 자격(학사학위 이상) 등을 제한
 - 0 사전고용 선결요건 1년
 - 0 노동수요심사 및 노동허가 도입
 - 0 체류기간은 1년 이내, 필요시 연장 가능
- 3) 독립서비스 공급자의 전문가에 대한 양허
 - 0 전문가의 업종을 법률, 세무 등으로 한정, 자격요건 강화
 - 0 경제적 수요심사 및 노동허가 도입
 - 0 수량제한
 - 0 체류기간은 1년 이내, 필요시 연장 가능

시나리오 2의 협상전략은 주요 선진국의 입장으로 전환하는 것이다. 이 경우 선진국과의 Friend 그룹을 형성하여 선진국과 보조를 맞추어 협상력을 제고할 수 있다.

그러나 우리나라의 경우 IT 산업이나 해운 등 일부 서비스 부문을 제외하면 선진국에 비해 서비스 산업의 대외 경쟁력이 아직 취약한 편이다. 이 경우 의료, 교육 등 경쟁구조가 취약한 서비스 산업에 대한 내국인 전문 인력의 노동공급이 감소할 가능성이 있다. 이 경우 경제적 수요심사나 노동허가 등을 도입하고, 서비스 산업의 부문별 전문인력 수급동향을 파악·예측하여 수량제한을 전략적으로 운용해야 할 것이다.

선진국 그룹과 보조를 통해 협상하는 이러한 전략에서 추가적인 양허가 이루어진다면, 경쟁력 저하로 해외진출이 어려운 일부 서비스 산업분야는 해외 자본과 인력이 동시에 진입하여 국내 서비스 산업의 경쟁력 기반이 취약해질 가능성이 있다.

시나리오 3: EC 수준으로 양허

‘시나리오 3’은 ‘시나리오 2’에서 더 나아가 EC의 1차 양허안 수준으로 양허하는 것이다. 즉

- 1) 시나리오 1, 2의 양허내용을 포함하고
- 2) 기업내 전근자에서 훈련생에 대한 양허 추가하되 다음과 같은 조건 하에 양허
 - 0 자격: 학사 이상, 직전 1년 고용 선결조건
 - 0 훈련범위 및 훈련프로그램 사전 제출
 - 0 업종제한
 - 0 기존 고용허가제도(연수생 제도)와 병행 검토

시나리오 3은 시나리오 2에서 부분적으로 전향적인 자세를 취하는 것이다. 이러한 EC의 양허수준은 주요 선진국에서 가장 전향적인 자세를 취하는 것으로 선후진국간의 협상에서 주도적인 역할을 수행할 수 있다.

시나리오 3의 추가적인 양허(기업의 대졸 훈련생에 대한 양허) 범위 확대는 서비스 부문의 추가적인 경쟁력 약화에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 보인다.

우리나라의 경우 산업연수생제도, 해투기업연수생제도, 고용허가제 등의 외국인력제도로 외국인 단순노동인력을 수입하고 있다. 이러한 외국인력의 도입제도를 적극적으로 활용할 경우 기업내 전근자의 형태로 준전문인력의 활용을 시도할 수도 있을 것이다.

시나리오 1, 2, 3는 선진국의 입장을 견지하여 Mode 3와 연계되지 않은 인력이동에 대해서는 소극적이고 방어적인 입장을 취하고, Mode 3와 연계된 전문인력에 대해서는 개도국에게 적극적인 개방을 요구하는 입장이다.

이 수준에서 협상이 타결될 것으로 전제한다면, 우리나라가 개도국으로 서비스 부문의 해외진출을 시도할 경우 주요 선진국과의 경쟁에서 뒤질 가능성이 크므로 해외진출에 대한 성과는 크지 않을 수 있다. 또한 우리나라에 대한 주요 선진국의 시장진입이 대폭 강화될 것이므로 국내 서비스 산업에 타격을 입을 가능성도 배제할 수 없다.

시나리오 4: 개도국 입장에서 적극적인 협상 시도

‘시나리오 4’는 선진국 입장의 소극적인 협상자세를 버리고 한국이 개도국들과 입장을 같이 하면서 적극적으로 협상을 주도하는 것이다. 즉

- 1) 시나리오 1의 양허내용을 포함하고
- 2) 비전문인력의 이동을 부분적으로 허용
- 0 기존 고용허가제도를 적극적으로 활용

시나리오 4는 개도국의 입장을 견지하여 Mode 3 및 Mode 3와 연계된 Mode 4의 양허를 경직적으로 운용하며, Mode 3와 연계되지 않는 인력이동에서 비전문인력까지 부분적으로 허용하는 전략을 구사하는 것이다. 즉, 현실적으로 운영하고 있는 단순인력 수입에 대한 고용허가제도를 Mode 4 협상에 적극적으로 활용하는 방안이다. 우리나라의 경우 외국인 단순기능인력의 취업을 재외동포를 중심으로 서비스 부문으로 확대하고 있다. 서비스 부문의 단순인력 취업을 Mode 4 협상으로 양허하는 대신 Mode 3에서 경쟁력이 취약한 부문의 진입을 적극적으로 방어한다면 협상력 제고를 통한 반사적 이익을 취할 수도 있을 것으로 보인다.

여기서 우리나라의 이해관계를 면밀히 따져보면 선진국의 입장이 주로 협상에서 반영되는 개도국의 입장이 주로 반영되는 기본적으로 유리한 상황이 아닐 것으로 보인다. 즉 서비스 시장의 경쟁력 자체가 취약한 상황이고 단순인력의 국외이동이 상대적 고임금으로 인해 쉽지 않은 우리 입장에서는 기본적으로 서비스 인력이동 협상에서 얻을 것 보다는 잃을 것이 더 많을 수 있다. 따라서 협상전략의 초점은 무엇이 덜 손해를 볼 수 있는지를 선택할 필요가 있다는 점이다. 협상의 기본은 주고받는 방식이 될 것이고 이는 개도국과 선진국간의 상대적 비교우위간의 교환이라고 볼 수 있다.

선진국은 당연히 Mode 3형태의 자유화와 일부 전문직의 이동에 관심이 많을 것이고 이는 개도국 중 소득수준이 낮은 국가들에게는 진입의 실익이 없어서 큰 문제가 없지만 우리나라와 같은 중간적 입장에 있는 국가들은 선진국으로부터 상당한 진입이 이루어질 가능성이 높다. 반면에 비교적 단순인력이나 독립적 기능을 가진 전문가들의 이동자유화를 요구하는 개도국들의 입장이 관철된다면 우리도 추가적인 개도국들의 진입압력에 직면하게 되겠지만 이는 선진국들도 같은 진입압력에 놓이게 될 것이므로 특별히 우리나라에 대한 개도국으로부터의 진입 과부하 현상이 초래될 것으로 보이지는 않고 이미 우리는 인력수입국으로서의 경험을 가지고 있다.

따라서 협상의 우선적 관점은 자칫 우려하듯이 개도국으로부터 단순인력들이 들어올 경우 어떻게 대처할 것인가라는 선진국 관점의 우려보다는 선진국의 Mode 3 관련 및 전문직 인력들이 서비스자유화로 들어올 경우 우리의 서비스 산업과 서비스 산업 인력들이 이를 대처하거나 경쟁할 수 있는 기반이 취약하다는 인식에서부터 도출될 필요가 있다.

이런 점에서 보면 개도국 중 저개발 국가들의 관심은 어차피 선진국들의 요구를 받아들이는 대가로 단순인력까지 자유화하는 것을 요구할 가능성이 높다. 우리와 비슷한 이해관계를 가진 그룹들은 이른바 중진국이거나 신흥공업국가들로 이들은 서비스 시장의 취약성을 가지고 있기 때문에 후발개도국과 선진국간의 협상주도에 의해 손해를 볼 가능성이 크다.

결론적으로 우리는 무분별하게 선진국과 보조를 맞추어서도 안되고 후발 개도국들과 같은 방식의 대선진국 협상을 해서도 안된다고 보여진다. 어느 정도의 기능을 가진 준전문가 그룹들의 독립적 이동을 선진국들에게 강하게 요구하면서도 만약 서비스 인력시장을 개방해야 하는 수세적 입장에서라면 단순인력이동의 자유화보다는 선진국들의 Mode 3 연계 및 독립적 전문가 이동의 자유화를 최소화하는 협상을 하는 것이 타당하다고 본다.

나. 쟁점별 검토

(1) 기존 양허 범주의 체류기간

호주와 미국은 사업상 방문자에 대한 체류기간을 우리나라가 1차 양허안에서 제시한 90일 이내(필요시 연장) 체류에 대하여 체류기간을 연장할 것을 요구하고 있다. 그러나 서비스 판매자와 상업적 주재 설립자 등에 대해 미국, EC, 일본 등도 90일의 체류기간을 양허하고 있다. 또한 현행 출입국관리법 제31조에 따르면 90일을 초과하여 체류하는 외국인에게는 외국인등록을 의무화하고 있다. 현행 출입국 관리법의 규정과 다른 선진국의 1차 양허안을 종합적으로 고려할 때 협상 과정에서 사업상 방문자에 대한 체류기간을 90일을 초과하여 늘리는 것 보다는 현재 사업상 방문자나 상사 설립자에게 부여하는 단기 상용 비자(C-2)를 복수로 부여하는 방안이 바람직할 것이다.

캐나다가 요청하는 after-sales 또는 after-lease 서비스에 대해서는 현행 단기상용 비자(C-2) 중 ‘수출입 기계 등의 설치·보수·검수·운용요령습득’이 이에 해당될 수 있다. 단, 아직 캐나다 이외의 다른 선진국들이 이를 initial offer에 반영하지 않았으므로 향후 논의가 전개되는 추이에 따라 현행법의 허용사항에 해당하는 개념을 사업방문자의 범위에 명시하는 방향으로 대응하는 것이 바람직할 것이다(김준동, 2003).

기업내 전근자에 대한 체류기간을 한국의 1차 양허안에서는 3년 이내로 하고 필요시 연장할 수 있도록 하였으나 대만, 미국, 뉴질랜드, 스위스, 브라질 등은 체류기간의 연장을 요청하고 있다. 기업내 전근자의 경우 우리나라 뿐만 아니라 미국과 EC도 3년의 체류기간을 원칙으로 하되 필요시 연장할 수 있도록 하고 있고, 일본이 1~3년으로 양허하고 있으며 캐나다도 5년의 범위 내에서 전근기간으로 제한하고 있다. 이러한 점을 고려할 때 우리나라가 1차 양허안에서 제시하고 있는 3년 이내의 체류기간을 굳이 추가적으로 연장할 필요성은 높지 않아 보인다. 따라서 기업내 전근자의 체류기간에 대한 연장요청에 대해서는 다른 나라의 양허내용과 국제적 관행을 들어 현재의 1차 양허 수준을 유지하는 것이 바람직 할 것이다.

(2) 기업내 전근자 범위

기업내 전근자의 파견기업의 범위에 대하여 우리나라는 외국인투자촉진법상의 외국인 투자기업과 지사에 대해서만 양허하고 있으나 EC, 대만, 아르헨티나 등은 제휴회사까지 포함할 것을 요청하고 있다. 미국, 캐나다, 일본, EC 등이 제휴회사까지 포함하고 있다는 차원에서 볼 때 우리나라만 제휴회사를 제외하는 것은 쉽지 않아 보인다. 따라서 앞서 살펴본 가장 소극적인 ‘시나리오 1’을 택하는 경우에도 제휴회사를 포함하는 것은 불가피할 것으로 판단되므로 이에 대비하여야 할 것이다.

또한 initial offer에서 “외국인투자촉진법하의 foreign capital invested companies”라는 표현은 Scheduling Guideline에도 합치하지 않아 교역상대국으로부터 계속 지적을 받을 것으로 전망된다.²⁵⁾ 따라서 1차 양허안에서 외국인투자촉진법상의 외국인투자기업으로 제한하고 있는 부분은 보다 분명하게 구체적인 제한 내용을 명시하는 방향으로 수정이 불가피할 것으로 판단된다.

기업내 전근자의 대상을 연수생까지 확대할 경우 대상 인원수가 증가하여 국내 노동시장에 영향을 미칠 우려도 있으나, ‘시나리오 3’에서 제시한 바와 같이 일정 자격요건을 충족으로써 이를 해소시킬 수 있을 것이다. EC처럼 학사학위 이상을 요건으로 하거나, 일본의 경우와 같이 학사학위 이상에 대해서도 자연과학, 엔지니어링·경제·경영 등 특정 분야를 요건으로 할 수 있다. 직무교육을 포함시킬 것인가 하는 문제는 실제 국내기업이 외국에 설립한 합작법인으로부터의 인력 파견 중 상당수가 이에 해당할 것이므로, 우리기업들의 수요를 파악하여 대응하는 것이 바람직할 것이다(김준동, 2003).

1차 양허안에서는 기업내 전근자의 모든 대상에 대해 1년간의 사전고용연한을 부과하고 있으나, 현행 출입국관리법에서는 D-7에서만 이를 규정하고 있다. 즉, D-8(기업투자)과 D-9(무역경영)에서는 사전고용 연한을 부과하고 있지 않으므로, 이러한 차이를 시정하는 것이 바람직하다. 현행 출입국관리법상 각 체류자격의 1회 체류기간의 상한은 2년으로 규정되어 1차 양허안의 3년과 차이가 있으므로, 이것도 일치시킬 필요가 있다(김준동, 2003).

이상에서 본 바와 같이 현재 1차 양허안의 기업내 전근자 양허는 현행 출입국관리법상의 D-7, D-8, D-9 등을 혼합한 것으로서 양자간에 괴리가 발견되므로 이를 시정할 필요

25) Scheduling Guideline에서는 단순히 법령의 명칭만을 기재하지 말고 구체적인 제한내용을 기재하도록 하고 있음.

가 있다. 즉, D-7에서는 지사, 자회사, 주재사무소 등의 필수전문인력을 포함하나 1차 양허안에는 주재사무소가 포함되지 않았다. 또한, D-7의 자회사의 개념에는 외국인투자촉진법의 규정에 의한 외국인투자기업 이외의 기업(예: 자본금 5천만원 미만)도 포함되나 예서의 1차 양허안에서의 자회사에는 포함되지 않은 문제점이 있다(김준동, 2003).

(3) 계약서비스 공급자

개도국이 중점적으로 관심을 표명하는 분야와 선진국의 1차 양허안에 반영되어 있는 분야를 기초로 향후 계약서비스 공급자에 포함시킬 것을 검토할 수 있는 분야들은 다음과 같다.

- 고등교육, 성인교육
- 자연과학 연구개발 서비스
- FLCs, 회계, 세무, 건축, 엔지니어링, 도시계획, 조경, 의료, 수의사, 컴퓨터관련 서비스, R&D, 부동산(중개, 감평), 광고, 컨설팅, 기술시험·분석, 번역, 디자인, 관광안내 등
- 엔터테인먼트서비스, 광고·패션모델
- 선원

이들 분야에 대해 소관부처와의 협의가 필요하다. 특히, FLC와 건축 등 상업적 주재요건이 부과되는 분야에 대해서는 더욱 그러하다. 기본적으로 본국 법인의 피고용자(EJP)에 대해 양허하는 방안을 고려하고, 독립적으로 공급하는 개별 공급자(IP)에 대한 양허여부는 아직 offer에 반영한 국가가 많지 않으므로 향후 논의동향에 맞추어 대응하는 것이 바람직하다. 사전 고용연한을 3년 이상 정도로 설정하고, 학사학위나 그와 동등한 학력을 지니도록 하며, 국내법의 규정이 있는 경우 해당 자격을 소지해야 하는 자격요건을 명시하는 것이 바람직하다. 체류기간은 국내 상황 및 외국의 initial offer를 비교하여 대응하는 것이 바람직하다(EC의 EJP, IP의 체류기간은 6개월).

(4) Mode 4의 범주 및 분야별 양허 병용

개도국이 주장하는 통일된 범주를 사용하는 문제는 대다수 선진국들의 이민당국이 수용하지 않을 것으로 보인다. Mode 4 공급이 특정 분야에서 여하한 고용범주도 포함할 수 있기 때문에 특정 고용범주를 정확히 보호하는 노동시장 정책을 개발하기가 어려운 실정이다.²⁶⁾ 그러나, 각 국이 자국 사정에 맞게 설정한 범주 내(예: Specialists 또는 Professionals 등)에서 세부적인 업종을 열거할 경우에는 향후 ILO의 ISCO-88 상의 분류나 NAFTA의 전문직 분류 등을 참조하여 자연스럽게 유사한 업종을 사용할 경향이 나타날 것으로 예상된다.

분야별 양허와의 병용 문제는 이에 반대하는 선진국들도 이미 수평적 양허의 특정 범주(전문직)에서 허용 분야 또는 업종을 열거하고 있는 실정이다. 즉, 수평적 양허가 이미 분야별 양허를 내포하는 혼합 형태를 띠고 있으므로, 향후 문제는 결국 개도국들이 분야별 양허를 통해 자유화 제고를 추구하는 단순 기능인력까지 포함하느냐의 여부로 귀착될 것이다.

(5) 기술수준

현재 우리의 경우 단순 기능인력은 산업연수생 제도(또는 향후 실시될 고용허가제)를 통해 극히 일부 서비스업종(요식업 등)에만 선택적(국가별 쿼터)으로 받아들이고 있다. 그러나 이는 국내 업체에 고용되는 것으로서 국내 고용시장에 대한 접근으로 보아, Mode 4 부속서에 따라 GATS의 대상이 아닌 것으로 간주하는 것이 적절하다. 단순 기능인력의 경우 서비스 공급에 핵심적인 역할을 하는 정도가 전문인력에 비해 약하므로, 고용계약과 도급계약을 구분하여 문제를 제기하는 것이 상대적으로 용이할 것이다. GATS 적용 대상으로 간주할 경우 현재 국가별 쿼터를 시행함에 따라 MFN 의무 위배조치가 되고, 이를 시정하여 국가별 쿼터를 폐지할 경우 행정비용이 높아질 우려가 있다.

단순인력의 양허에 대해서는 선진국들은 물론 이를 요구하는 개도국 중에서도 대다수는 최빈개도국(LDC)으로부터의 인력유입을 우려하여 최종 양허안에 반영하지 않을 것으로

26) Young, Allison. 2000. "Where Next for Labor Mobility under GATS," in P. Sauve and R. M. Stern eds. *GATS 2000: New Directions in Services Trade Liberalization*, pp. 184-209.

예상된다. 따라서 GATS Mode 4 부속서 제2항에 따라 고용시장에 영향을 주는 조치들은 제외되어 있고, 단순인력의 경우는 고용시장에 진입할 우려가 크다는 점을 들어, 현실적으로 양허하기 어렵다는 입장을 견지하는 것이 바람직하다.

(6) ENT

현재 개도국들이 ENT 문제를 쟁점으로 삼고 있으나, 이의 완전한 철폐를 기대하지는 않고 투명성 강화에 목표를 둘 것으로 예상된다. 선진국의 경우 계약서비스 공급자의 양허에 포함된 허용분야가 포괄적인 경우에는 ENT를 두고 있고(미국, EC), 허용분야가 제한적일 경우에만 ENT를 적용하지 않고 있다.(캐나다, 일본). 우리의 경우도 향후 계약서비스 공급자를 양허안에 포함시킬 경우 그 허용 분야의 범위가 EC나 미국의 경우와 같이 포괄적일 경우 ENT 기제를 검토하는 방안이 바람직할 것이다. 단, 이 경우 그 요건과 기준을 명확하게 설정하여 기재하여야 하므로, 향후 EC의 양허안에 포함될 내용을 참조할 필요가 있다. 가장 느슨한 형태로는 “공급자의 수는 경제적 수요에 따라 제한을 둘 수 있다”고 기재하는 것이나 이는 투명성이 결여되고 자의적일 수가 있으므로 많은 지적을 받을 것이다. 다른 방법으로는 미국의 경우처럼 구체적인 명수를 기재하거나, 또는 국내 자격소지자의 x%로 기재하는 방법도 상정할 수 있다. 계약서비스 공급자의 양허대상 분야를 제한적으로 할 경우에는 ENT 대신 자격요건을 구체적으로 기재하는 방법도 고려할 수 있다.

(7) 비자절차 및 요건

현재 제안되고 있는 GATS Visa 또는 Service Provider Visa(SPV)는 APEC에서 시행하는 Business Card와 유사한 개념인 것으로 판단된다. APEC의 경우 특정한 요건을 충족하는 기업의 경우 그 고용원에 대해 Business Card를 부여하여 자유로운 이동을 보장하려 하고 있다. 그러나, APEC에서도 아직 소수의 국가들만이 Business Card를 채택하고 있는 상황이므로, 이러한 개념을 WTO의 전 회원국에 적용하는 데에는 상당한 논의가 필요할 것으로 보인다.

SPV 개념의 핵심이라고 할 수 있는 보증금 제도(Mode 4에 의한 일시적 근로자가 불법 이주자가 되는 것을 방지하기 위하여 보증금을 지급하도록 하는 것)는 기업내 인력이

동의 경우에는 가능할 수 있으나 개인자격의 서비스공급자의 경우에는 기업에 비해 상대적으로 불리하다. 각국 정부의 입장에서 보증을 영구적인 입국허가를 보장하는 결과를 초래할 수도 있다는 점에서 보증금의 도입에 적극적이지 않을 가능성이 높다.²⁷⁾

(8) 자격인정

향후 인도를 중심으로 상당수의 개도국들은 DDA 협상에서 단순 기능인력의 양허를 얻어 내는 것이 현실적으로 어려움을 인정하고, 그 대신에 전문 인력의 진출에 실질적인 장벽이 되는 자격인정 문제에 집중할 것으로 예상된다. MRA와 관련하여서는 각국의 교육제도(학위과정 및 학위후 실무연수 포함)가 조화되기(harmonized) 이전에는 다자차원에서의 논의는 현 GATS 제7조의 이행을 포함한 절차적 문제에 초점을 둘 것으로 보인다. MRA와 관련하여 실질적인 진전이 없을 것으로 예상할 경우, GATS 제6.4조의 국내규제 관련 규범 및 제6.6조의 competence 입증 관련 규정의 이행을 통하여 자격인정에 따른 장벽을 해소하는 접근방법에 중점을 둘 것으로 전망된다.

최근 인도를 비롯한 14개 개도국은 자격인정과 관련한 쟁점을 다루는 접근방법으로 다음의 세 가지를 제안한 바 있다.²⁸⁾

- ① GATS 제6.4조에 의거하여 자격요건 및 절차, 면허요건 및 절차, 기술표준 등에 대한 규범 제정
- ② 자격인정 절차의 투명성을 제고하고 관련 국내규제의 부담스러움(burdensomeness)을 감소시키기 위해 외국 서비스공급자의 능력(competence)을 입증하는 것과 관련하여 AC란에 양허
 - 자격인정 관련 조치들을 부담스러운 정도에 따라 서열을 매기어 보다 부담스러운 조치에 대해서는 규제담당자(domestic regulator)에게 입증 부담(burden of proof)을 지우도록 하는 방안 제시²⁹⁾
- ③ GATS 제7조 MRA 관련 규정의 강화

27) OECD. 2002. "Service Providers on the Move: A closer look at labour mobility and the GATS", TD/TC/WP(2001)26/Final, p. 56.

28) "Proposed Liberalization of Mode 4 Under GATS Negotiations," TN/S/W/14, 3 July 2003, Council for Trade in Services, Special Session, WTO.

29) 이 경우 시험 시행은 가장 덜 burdensome한 조치로 간주될 수 있음.

- 투명성을 제고하고 제3국에게 적절한 기회를 제공하기 위해 GATS 제7.4조의 (a), (b), (c)하의 통보 및 협의 요건 이행
- 회계서비스의 MRA Guideline을 참조하여 MRA 협정 체결시 benchmark 할 수 있는 다자차원의 guideline 및 원칙(principles) 개발(AC란에 양허 목표)

이상의 논의동향을 감안할 때 향후 MRA와 관련하여서는 다자차원에서 현재 GATS 제 7조의 절차 관련 규정의 이행을 촉구하거나, 양자간 MRA를 체결할 때 참고하도록 선언적 의미의 guideline을 마련하는 정도에 그칠 것으로 예상된다. guideline과 관련하여서는 회계 분야의 Guideline을 다른 전문직 분야에 확대 적용하는 논의가 이루어질 가능성도 있다.

외국 서비스공급자의 competence를 입증하는 것과 관련하여 AC란에 양허하는 방안도 입증 부담을 규제담당자가 갖도록 하는 문제로 인해 각 회원국이 양허 자체에 대해 유보적인 입장을 가질 수 있다. MRA 협정이 체결되기 전까지 그 대안으로서 건축사와 회계사 등 개도국들이 관심을 표명하는 전문직 분야에 대해 국내 자격소지자와의 공동업무에 한해 자격인정을 허용하는 방안을 검토할 수 있다. 건축사의 경우 International Union of Architects(UIA)가 이와 관련한 Guideline을 마련한 바 있다.³⁰⁾ UIA의 Guideline 중 다른 전문직 분야(특히 회계사)에서 고려할 수 있는 내용은 다음과 같다.

- ▶ 외국의 관련 당국에 의해 자격을 부여 받았으나 현지국의 자격을 소지하지 않은 외국 (건축사)는 개별적으로 입국할 수 있고, 현지국의 자격을 소지한 현지 건축사와 연합하여 현지국 법률과 관행에 따라 (건축사) 업무를 수행하도록 허용하여야 한다.
- ▶ 외국 (건축사)는 타 회원국 현지 (건축사)의 물리적인 참여(material participation)없이 해당 회원국에서 서비스를 공급하는 것은 허용되지 말아야 한다.
- ▶ 외국 (건축사)는 (건축사) “title”을 사용하고 (건축사) 업무를 수행하기를 허용받기

30) "Recommended Guidelines for the UIA Accord on Recommended International Standards of Professionalism in Architectural Practice Policy on Practice in a Host Nation," As approved by Council during the 95th Session held in Barcelona, Spain, 26-28, February 2002, UIA Professional Practice Program Joint Secretariat.

위해 자국 당국으로부터의 등록/면허/인증을 소지하고 있음을 입증하고, 그 자격에 대한 증거를 제공하며, 다른 형사상/윤리적 혐의가 없음을 증명하여야 한다.

- ▶ 외국 (건축사)와 프로젝트를 공동으로 수행하도록 선정된 즉시, 현지 (건축사)는 외국 (건축사)의 자격 및 해당 프로젝트의 구체적 내용을 포함하여 외국 (건축사)와의 관계를 입증할 서류를 당국에 제출하여야 한다.
- ▶ 모든 서류상에서나 해당 프로젝트에 대한 credit을 청구할 때 현지 (건축사)와 외국 (건축사)는 해당 프로젝트에서의 각각의 책임을 정확하게 나타내어야 한다.
- ▶ 현지국 관련 당국의 요청시 외국의 관련 당국은 상기한 바와 같은 외국 (건축사)의 status를 확인할 것에 동의한다.

참고문헌

- 김준동, 『Mode 4 주요 쟁점별 대응방안』, 『‘WTO 도하개발아젠다 협상’ Mode 4 논의 동향과 대응방안』, 대외경제정책연구원, 2003.9, 1-28.
- 노동부, 『주요 국가별 1차 양허요청안(Initial Request)』, 2003.
- 외교통상부, 『도하개발아젠다(DDA) 논의동향』, 2002.
- 외교통상부, WTO 서비스협상 1차 양허안, 2003.
- 외교통상부, WTO 서비스협상 1차 양허 요청안, 2003.
- 일본 외무성, 일본-싱가포르 협정문 부속서, 2003
- 최낙균, 김준동, 『DDA 중간점검-2003』, 대외경제정책연구원, 2003.
- GATS, 서비스무역에 관한 일반협정 협정문
- WTO, 미국, 캐나다, EC, 일본 1차 양허안
- NAFTA, NAFTA협정문
- Aaditya Matto and Antonia Carzaniga, Editors, *Moving People to Deliver Services*. World Bank and Oxford University Press, 2003.
- Brown Chen, Cynthia J. "Employment problem in CARICOM countries: the role of education and training in its existence and its solution." Georgetown: CARICOM Secretariat, 1997.
- CARICOM 사무국, "The free movement of the skills" (<http://www.caricom.org/>)
- EC, New European Labour Markets, "Open to All, with Access for All", Communication from the Commission to the Council, 2001.
- Hamilton, C., and J. Whalley (1984) "Efficiency and Distributional Implications of Global Restrictions on Labour Mobility: Calculation and Policy Implications," *Journal of Development Economics* 14(1-2), 61-75.

- Hertel. T. W. *et al.* (1999), "Agriculture and Non-agricultural Liberalisation in the Millennium Round," www.worldbank.org/research/trade/archive.html.
- Jan Niessen, "Negotiating the Liberalization of Migration: Is GATS a Vehicle or a Model for Global Migration Governance?", EPC Issue Paper, 2003.
- Julia Nielson & Daria Taglioni, "A Quick Guide to The GATS and Mode 4", OECD/IOM/WORLD BANK Trade and Migration Semina, Geneva, 2003.
- Karsenty, G. (2000), 'Assessing Trade in Services by Mode of Supply,' Sauve P. and R. M. Stern (eds.), *GATS 2000: New Directions in Services Trade Liberalization*, Washington DC: Brookings Institutions Press.
- Madhuri Supersad, "Labour Mobility at the Regional Level", OECD/IOM/WORLD BANK, Geneva, 2003.
- Mark Hatcher, "Model Schedule Covering the Temporary Entry of Natural Persons Under the General Agreement on Trade in Services", OECD/IOM/WORLD BANK, Geneva, 2003.
- OECD, "Service Providers on the Move", Policy Brief, 2003.
- Philip Martin, "US Policies to Manage Temporary Labor Migration : Lessons and GATS", OECD/IOM/WORLD BANK, Geneva, 2003.
- Roger G. Kramer, "Developments in international migration to the United States: 2003", Immigration policy and research working paper 38, U.S. Department of Labor, 2003.
- Rupa Chanda, "Linkages between Mode 4 and other GATS Modes of supply", Indian Institute of Mansgement, OECD-WORLD BANK-IOM seminar, Nov. 2003.
- Samuelson P. A. (1949) "Factor Price Equalisation Once Again," *Economic Journal* 59, 181-197.
- Sapir A. (2001) 'Who's afraid of globalisation?' in Sauve P. and Subramanian A. (eds.), *Efficiency, Equity and Legitimacy: The Multilateral Trading*

- System and the Millennium*, Chicago: Chicago University Press.
- Sumanta Chaudhuri & Aaditya Mattoo & Richard Self, "Liberalizing Mode 4: A Possible Approach", OECD/IOM/WORLD BANK, Geneva, 2003.
- Tang, P. J. G. and Wood, A. (1999), "Globalisation, Cooperation Costs and Wage Inequalities," mimeo, Institute of Development Studies, University of Sussex.
- UNCTD secretariat, "Increasing the participation of developing countries through liberalization of market access in GATS mode 4 for movement of natural persons supplying services", June 2003.(TD/B/COM.1/EM22/2)
- Williamson, J. G. (1998), "Globalisations, Labour Markets and Policy Backlash in the Past," *Journal of Economic Perspectives*, 12(4), 51-72.
- Winters, L. Alan, "The Economic Implications of Liberalising Mode 4 Trade", Joint WTO-World Bank symposium on 'The Movement of Natural Persons(Mode 4) Under The GATS', WTO, Geneva, 11-12, April 2002.
- Wong K-Y (1998), "Are International Trade Factor Mobility Substitutes?" *Journal of International Economics*, 21(1-2), 25-43.
- WTO 홈페이지, http://www.wto.org/english/tratop_e/dda_e/dda_e.htm
- CARICOM 홈페이지, <http://www.caricom.org>
- OECD 홈페이지, <http://www.oecd.org/topic>

부 록

[부록 1] 일본의 인력이동 관련 양허안(WTO TN/S/O/JPN 7 April 2003)

다음의 조건부 양허안은 서비스 거래관련 의회의 회원들에게 유포시키라는 요청을 받고 3월 31일 일본의 대표단으로부터 받은 것이다.

일본은 이로서 2001년 11월 14일 내각 선언문(Ministerial Declaration) 15항에 의거한 서비스 교환 협약 하의 (초기) 양허안을 제출 한다. 이 제안은 조건부이다. 통합된 구체적인 협약 계획에 대한 수정은 국제 사무국 서류 JOB(02)88에 명시되어 있는 데로 편집회의(editorial conventions)(규정)를 따라 적혀져있다.

일본은 현재 서비스 협약의 완결 이전 언제나, 협약 파트너들이 일본의 것과 비슷한 협약을 제시하려는, 또한 최혜국 조항(the most favored nation treatment)의 적용을 포함한 상호 만족할만한 협약에 도달할 의지와 준비성에 따라, 협약문의 어떠한 부분이라도 수정, 확장, 축약 내지는 거두어들일 수 있는 권리를 갖고 있다. 이러한 평가를 할 때 일본은 각각의 무역 상대자들의 개별적인 (경제)발전 수준을 고려할 것이다.

이 협약은 GATS에, 그 중에서도 국내 규제 질서 개발에 관한 협약에 명시된 진행중인 협약의 결과에 대해서도 조건부이다.

첨부되어 있는 표의 간 산업과 하위 산업의 분류는 일시적인 것이고, 분류와 다른 문제에 대한 토론의 진행에 따라 수정 될 수 있다.

이와 함께 일본은 이 안의 기술적인 변경이나 수정을 할 수 있는 권리를 확보한다.

수요의 종류: 1)국경 넘은 공급(Cross-border supply) 2)외국에서 소비 (consumption abroad) 3)사업의 존재(commercial presence) 4)자연인의 존재 (presence of natural persons)

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
1. 수평적 양허안			
이 계획안에 포함되어 있는 모든 산업 부문	4) 제한없다, 다만 다음에 명시된 분류에 포함되는 자연인의 입국과 임시적인 체류와 관련된 법령/조치(measures)들을 제외하고³¹⁾; a) 일본을 제외한 다른 회원국(a Member)의 법인에 일본에의 입국과 일시 체류 신청서를 제출한 날짜 바로 이전에 일년 이상 고용되어 있고, 5년을 초과하지 않는 기간동안 연장이 가능한 일년에서 삼년까지, 지점, 대표 지점(representative office), 내지는 앞에서 언급한 일본을 제외한 회원국의 법인에 의해서 소유, 통제 내지는 <u>제휴하고 있는(affiliated)</u>³²⁾ 일본에 등록되거나, 설립된 법인으로 전근하는 자연인, 다만 <u>크가 그 자연인</u>의 다음과 같은 활동에 참여할 것이라는 증거가 있을 경우에만; i) 지부회사 내지는 그의 상위 부서로 대표 지점을 감독하는 활동 ii) 법인을 이사회내지는 감사로서 관리하는 활동들 iii) 하나이상의 법인의 내지는 부서를 관리하는 활동들 iv) 물리학, 공학 내지는 다른 자연과학과 관련있는 높은 수준의 기술과/또는 지식을 필요로 하는 활동들; 그리고 v) 법률학, 경제학, 경영학, 회계 내지는 다른 인문 과학과 관련있는 지식을 필요로 하는 활동들	3) 연구 개발 보조금에는 제한없다 4) 시장 접근 란 (market access column)에 제시되어 있는 자연인 분류와 관련된 법령/조치들을 제외하고는 제한없다. 연구 개발 보조금에는 제한없다.	

31) 분류 a)와 d)에서는 이민 통제와 피난민 허가법(Immigration Control and Refugee Recognition Act) 하의 급료(보상) 요건이 적용 된다

32) 한법인의 다른 법인에 의해 그의 재정이나 관리 정책 결정이 영향을 받을 때에만 두 법인은 “제휴하고 있다”고 볼 수 있다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	b)일본을 제외한 다른 회원국(a Member)의 법인에 일본에의 입국과 일시 체류 신청서를 제출한 날짜 바로 이전에 일년 이상 고용되어 있었거나, 그 회사의 공동 경영자였고, 일본으로 전근되는 일본 법 하에 자격이 인정되는 법적 회계사나 세금 관련 서비스 공급자인 자연인, 연장이 가능한 일년에서 3년까지, 5년을 초과하지 않은 기간동안 그리고 언급된 기간이 지나면 일본이 아닌 다른 회원국의 법인으로 되돌아갈 자, 단 일본에서의 일시 체류기간동안 다음과 같은 전문적인 활동들에 참여하게 되는 자연인. 이 활동은 고용자가 아닌 자연인으로서만 참여하는 것일 수도 있다. i)일본법 하에 “벤고시(일본 변호사)”로 적격한 변호사에 의해서 제공되는 법적 서비스; ii)적격한 변호사에 의해서 제공되는 관할권 법에 관한 상담; iii)일본법 하에 “벤리쉬(일본 변리사? 특허 변호사)”로 적격한 특허 법률가에 의해 제공되는 법적 서비스; iv)일본법 하에 “카이지다이라쉬”로 적격한 해상 과정 취급인에 의해서 제공되는 법적 서비스; v)일본법 하에 “쿤인카이케쉬”로 적격한 회계사에 의해서 제공되는 회계, 회계감사, 부기 서비스; vi)일본법 하에 “제이튀쉬”로 적격한 세금 회계사에 의해서 제공되는 세금 관련 서비스. c)일본에서 보상/급여를 받지 아니하고, 일반 대중에게 직접적으로 서비스를 판매하는 것에 관여하지 않고,		

[부록 2] 미국의 인력이동 관련 양허안 (WTO TN/S/O/USA 9 April 2003)

다음의 조건부 양허안은 서비스 거래관련 의회의 회원들에게 유포시키라는 요청을 받고 3월 31일 미국의 대표단으로부터 받은 것이다.

1. 급진적으로 높은 수준의 자유화를 달성하고 효과적인 시장 접근성을 제공하려는 WTO 회원국들의 현 협상에 대한 공약?(commitment)을 인정하고, 또한 현재 미국의 GATS 체제하의 공약이 이미 가장 높은 수준의 효과적인 시장 접근성을 제공하고 있는 국가 중의 하나임을 인정하며, 회원국들의 요청에 답변으로 미국은 다음과 같은 새로운 공약을 제시한다.
2. GATS 조항 I.3(b) 와 (c)일관되는 차원에서, 이 안은, 첨부된 목록 초안에 달리 명시되지 않은 한, 민간 부문에 개방되어 있는 서비스에 한하여 적용되는 것이고, 이 안에서 포괄하고 있는 산업 부문이나 하위 산업부문의 정부 독점 서비스공급에 대한 획득, 투자에 대한 권리를 포함하지 않는다.
3. 새롭게 제안된 GATS 책무 하에서, 현재 책무와 마찬가지로, 미국은 특히 소비자, 건강, 안전, 환경을 보호하는 자국내 국내법의 제정, 유지, 강화를 지속할 것이고, 핵심적인 보안에 관한 공익의 보호를 위해 필요하다고 여기는 행동을 취할 것이다.
4. 미국은 GATS 하 서비스 규제의 투명성에 관한 새로운 책무를 만약 다른 WTO 회원국들이 똑같이 할 준비가 되어 있다면, 채택하는 것을 고려할 것이다. 미국은 쌍방 요구안 협상과 다른 적절한 WTO 포럼 등에서 이런 이슈들에 관해 노력할 것을 기대한다.
5. 미국은 협상의 종결 이전 어느 때나 세금 조치 목록에 관한 제안에 대한 필요한 수정을 포함하여 전체적으로나 부분적으로 이 안의 내용을 거두어들이거나, 수정, 축소할 수 있는 권리를 확보한다.
6. 이와 함께 미국은 이 안에 대한 기술적인 변경과 오타, 생략된 부분, 부정확한 내용

을 수정할 권리를 확보한다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
1. 수평적 양허안			
이 표에 포함되어 있는 산업부문: 이 표에서의 활동을 목적으로 “미국”은 미국이 포함하고 있는 50개주와 콜롬비아 지역을 정의한다.			
모든 부문: 자연인의 임시 입국 과 체류 ³³⁾	4) 제한 없다, 다만 밑에 제시하고 있는 분류에 포함되는 다른 회원국의 국민의 임시 입국과 체류에 관한 규제들을 제외하고는; <u>서비스 판매원(Service Salespersons)</u>- 미국 영토에 기반을 두지 않고, 미국 내의 원천에서 급여를 받고 있지 않으며, a)일반 대중에게 직접적으로 판매가 되지 않고 b)서비스 판매원이 서비스 공급에 관여되지 않은 경우 서비스 공급자의 판매 협상을 목적으로 서비스 공급자를 대표하는 것과 관련 있는 활동에 관여하는 사람들. 여기에 명시되어 있는 사람들의 입국은 90일로 제한된다. <u>기업내 전근자(Intra-corporate Transferees)</u> - 아래에 정의된 바와 같이, 미국 내에서 서비스를 지부회사, 부속회사나 미국에서 설립된 합병 회사를 통해서 제공하는 기업의 근로자이고, 입국 신청 날짜 직전에 미국 밖에서 같은 회사에 일년 이상 고용되어 있던 관리자, 이사급과 전문가이며 다음에 속하는 자; a) 관리자(Managers) - 주로 기관, 부서, 내지는 기관의 하위 부서를 지휘하고, 다른 관리자, 전문가, 경영 근로자의 업무를 관리 통제하며, 고용과 해고나, 이를 권유하거나, 다른 인사권(예를 들어 승진이나 사직 허가(leave authorization))의 권한을 가지고 있으며, 일상 업무에 대한 재량권을 행사 할 수 있는 기관 내에 있는 사람. 관리되는 근로자들이 전문가가 아닌 이상 최일선의 관리자들은 포함되지 않고, 또한 여기에는 서비스의 공급을 위해 필요한 과업을 수행하는 근로자들을 포함하지 않는다. b) 이사급(Executives) - 기관 내에서 기관의 경영을 지휘, 기관의 목표와 정책 수립, 넓은 범위에서의 의사결정을 하는 것을 주 업무로 하며, 일반적인 감독이나 보다 높은 수준의 이사급, 이사회, 회사의 주주들에서만 지시를 받는 사람. 기관의 서비스나 서비스들의 실질적인 공급과 관련되어 있는 업무를 직접적으로 수행하지는 않는다.	4) 제한 없다	

33) “임시 입국(Temporary entry)”은 미국의 이민법 하에 영구적인 거주를 하려는 의도를 가지고 있지 않고, 시민권과 관련된 권리를 수여 하지 않는다. 입국과 임시 체류와 관련된 미국의 협상안은 노사 분쟁 시 적용되지 않는다.

산업	시장 접근 제한	내국민 대우 제한	추가 적 양허
	c) 전문가(Specialists) - 지속적인 전문 기술의 높은 수준의 지식을 소유하고 있으며, 기관의 서비스, 조사 도구, 기술, 또는 경영과 관련된 기업 고유의 지식을 소유하고 있는 자.(전문가는 자격증을 가진 전문 직종에 소속되는 사람들을 포함할 수 있으나 이들에 제한되어 있는 것은 아니다.) 이 부분에 명시된 자들의 입국은 3년으로 제한되어 있으나, 전체 합하여 5년을 넘지 않는 범위에서 2년이 추가될 수 있다. <u>회사 설립에 관여하는 사원(Personnel Engaged in Establishment)</u> - II부분에 설명된 기관(entity)에 바로 전해에 고용되어 있으며, 그 곳에서 급여를 받고 있음, 그 기관의 경영이나 이사급 지위를 차지하고 있고, II부분에 설명되어 있는 a), b)와 c) 단락에 명시되어 있는 자들의 고용을 지원할 기관을 설립하는 것을 목적으로 미국 영토에 입국할 자. 이 사람은 이 사람의 입국의 날짜 이후 일년 이내에 개업을 할 기관의 물리적인 기반이 될 토지를 획득하였다는 증거를 제시해야 할 것이다. <u>패션모델과 특정 업종(Fashion Models and Specialty Occupations)</u> - (i)특출 나는 가치와 능력을 가지고 있는 패션모델; 그리고 미국내에서 그 업종에 진입하기 위해서는 최소한 (ii) (a)높은 수준의 전문적인 지식의 이론적과 실질적 적용이나 (b) 그 분야에서의 학사 학위(나 그 등가) 이상의 획득을 요구하는 특정 업종에 관여하는 사람들8USC.1101(a)(15)(H)(i)(b)에 명시되어 있는 직종 등을 포함하여 세계적으로 일년에 65,000명까지. 위에 명시된 (ii)하에 입국을 하려는 사람들은 다음과 같은 자격을 획득해야 한다: (a)만약 해당 주에 그 업종을 개업하기 위해 면허가 요구된다면, 그 업종 개업을 할 주의 정식면허; 그리고 (b) 요구되는 학위의 획득(수료), 내지는 요구되는 학위의 획득(수료)과 동등한 전문분야의 경력, 그 전문분야와 관련된 누진적으로 책임 있는 지위 유지?(progressively responsible positions)를 통한 특정 분야에 대한 전문성의 인정. 여기에 명시된 자들의 입국은 3년으로 제한한다. 전문 업종에 종사하는 외국인과 그의 고용주는 설립 고용주가 공정 기준으로 세워놓은 모든 노동 환경 적용 조건에 순응해야 한다. 이런 조건들은: 1) 고용주에 의해서 주어지는 실질 임금은 1) 비슷한 자격증과 경험을 필요로 하는 같은 고용이 되어 있는 개인에게 고용주가 지불할 실제임금 내지 2) 그 고용분야의 직종 분류에 통용되는 임금 수준 중 높은 것이며, b) 노동 조건은 비슷한 일자리에 있는 근로자들의 근로 조건에 부적인 영향을 미치지 않아야 할 것이며; c) 대상 직종에 영향을 미치는 고용의 장소에서 일어나는 노사 분쟁의 과정에서; 그 고용에서의 진행중인 노사 분쟁에서 파업이나 공장폐쇄는 없었다?(there is no strike or lockout in the course of a labor/management dispute in progress at the place of employment affecting the subject occupation; labor/management dispute in progress at the place of employment)		

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
모 든 부 문: 토 지 의 획 득	d) 지난 6개월간 대상 직종에서 노동자들을 일시 해고하거나 해임하지 않았고, 승인서를 작성한 다음 90일 기간동안, 또는 승인서에 의해 지원되는 비자 신청서 작성이전 이후 90일 기간동안 미국 노동자를 일시해고 하거나 해임하지 않았다; e) 고용주가 그 특정 직종에 충분한 미국 근로자를 모집하고 보유하기 위해 상당한 시간과 의미 있는 단계들을 밟아왔고 밟고 있다; 그리고 f) 신청서를 제출할 때 고용주가 근로자나 근로 장소(place of employment)에서 그의 대표에게 충분한 시간을 두고 통보를 했다. 3) 제한 없다.	3) 연방 정부는 연방 정부 소유 토지의 초기 판매를 미국 시민에게만 가능하도록 제한한다.(이전 제한들은 미국의 어느 주의 법 하에서 형성된 외국 소유 기업들에게 적용되지 않는다.) 연방 정부 재원으로 되찾은 땅의 획득과, 사막 토지의 재획득은 미국 시민에게만 가능하도록 제한되어 있다. 비미국 시민에 의한 토지소유는 다음에서 제한되어 있다: 켄터키 주(Kentucky)(개인에게만 제한이 적용되고, 미국과 합병한 외국 소유 기업에게는 적용되지 않는다)와 사우스캐롤라이나(South Carolina)(개인들과 외국 소유 기업들에게 적용된다). 미국 시민이 아니며 해당 주에 거주 하고 있지 아니한 자에 의한 토지의 획득은 다음 주에서 제한된다: 오클라호마, 플로리다, 그리고 와이오밍. 미시시피 주에서는 미국시민권자가 아닌 자는 거주를 목적으로 5에이커, 산업 개발을 목적으로 320에이커 이상 획득할 수 없다. 미국 시민이 아닌 자는 다음 주에서 공공토지에 대한 획득이나 입찰할 수 없다: 하와이, 아이다호, 미시시피, 몬타나, 그리고 오레곤.	

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
모 든 산 업 부 문 : 세 금 조치	1) 제한 없다 2) 제한 없다 3) 제한 없다 4) 제한 없다, 단 수평적 협약 부문에서 제시된 내용을 제외하고	1), 2), 3) 연방 정부 수준에서, 직접세에 관하여; 근로자에게 혜택을 주기 위해 미국 내에서 창설하고 조직된 기금과, 미국에서 창설되지도 않고 조직되지 않은 기금과 그 각각 수혜자들에 대한 세금 대우가 다르게 나타날 수 있다. 이와 같은 규정은 기금이나 수혜자의 소득에 대한 세금 처우, 기금에 기여할 때 세금 내는 자에 대한 공제 유무, 그리고 세금 운영 필요조건 등에 영향을 준다; 이 규정에는 외국인 근로자 급여 제도에 공제 제도를 다르게 하는 것, 소득 결정을 다르게 하는 것 등이 있다. 미국 국적자, 거주자 내지는 기업이 차별적이나 치외 법권 과세 대상이 될 경우 외국 국적자, 거주자 내지 기업에게 연방 세금의 율을 높이거나 세금 원천을 보다 넓게 할 수 있다. 연방 정부 수준에서, 직접세가 아닌 다른 세에 대해서는; 미국 시민권자나 거주자 내지는 국내 실체(기업, 합병 회사, 소유지 또는 자금)의 자산을 외국 실체(기업, 합병 회사, 소유지 또는 자금)에게 이전할 때 소비세가 매겨 질 수 있다. 민간 재원인 외국 조직의 미국에서 획득한 순 투자 소득에 대해서 소비세가 매겨질 수 있다. 4) 없다	

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
모 든 부 문 : 보 조 금	1) 제한 없다 2) 제한 없다 3) 없다	1) 제한 없다 2) 제한 없다 3) 연방 해외 민간 투자 사단법인(The Federal Overseas Private Investment Corporation: OPIC)의 보험과 대출 보증은 특정 외국인, 외국계 기업, 미국 내에 설립된 외국에서 경영되는 기업에게 제공되지 않는다. 무역과 개발청(Trade and Development Agency) 재원은 다음으로 제한 된다; I. 1) 미국 시민권자거나 비 시민권자중에 미국에 영주 거주를 위해 합법적으로 입국된 자들과 2) 사업의 주된 장소가 미국인자들 II. 가업의 주된 장소가 미국이며, (1) 수익원의 50% 이상이 미국 시민권자에 의해 소유되어 있고, (2) 3년 이상 미국에서 합병되거나 합법적으로 조직되고, 이전 3년간 매해 같은 서비스를 수행하였고, 미국에서 전체 전시간제 영구 고용 중의 절반 이상을 미국 시민권자로 고용하며, 계약 내용을 수행할 수 있는 능력을 미국 내에 보유하고 있는 미국의 법에 따라 합병되거나 합법적으로 조직된 민간 소유의 상업적 기업이나 협력업체. 다음과 같은 미국 내의 사회적이나 경제적으로 혜택 받지 못한 사람 집단에게 권리나 우선권을 부여하는 연방정부, 주정부, 지방정부의 규제에 대해서는 제한 없다; 연방소기업이사회(Federal Small Business Administration) - 대부분은 미국 시민권자나 100% 미국 시민권자들에 의해 소유되고, 이사회가 모두 미국 시민권자인 회사로 제한된다. 메인(Maine)주 - 메인주 퇴역 군인 소기업 대부 보증 프로그램(The Maine Veteran Small Business Loan Guarantee Program)은 자격을 갖춘 퇴역 군인 거주자에게 지방 대출 기관으로부터 사업 대부에 대한 보증을 제공해준다. 개별적으로 소유되고, 메인주에 운영되며, 신청자가 퇴역 군인인 사업만 자격이 있는 것으로 간주된다. 메인주의 소기업대부보증프로그램 자격 있는 메인주 거주자에게 사업상의 목적으로 민간 채무자에 의해 획득된 대부에 대한 보증을 제공한다.	

[부록 3] Canada 인력이동 관련 양허안

WTO TN/S/O/CAN 4 April 2003

다음의 조건부 양허안은 서비스 거래관련 의회의 회원들에게 유포시키라는 요청을 받고 3월 31일날 캐나다의 대표단으로부터 받은 것이다.

캐나다는 이로서 서비스에 관한 조건부 양허안을 WTO 다른 회원 국가들에게 제출한다. 이 안은 다른 협상 파트너들로부터의 공약이 만족스러운가에 따른 조건부 제안이다.

만약 캐나다의 협상 파트너(국가들)가 캐나다가 만족하는 제안을 하지 않을 경우 캐나다는 2005년 1월 1일 서비스 협정이 결정될 때나 그전에 서비스와 후에 수반되는 관련 조건들을 전부 내지는 부분적으로, 거두어들이거나, 수정, 내용을 줄일 수 있는 권리를 갖게 된다.

캐나다는 이외 이 조건부 양허안이나 다른 후에 수반되는 조건부 제안들의 기술적인 변경이나 수정을 할 수 있는 권리를 보유한다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
1. 수평적 양허안			
<u>국경 넘은 공급과 외국에서의 소비</u> <u>사업의 존재 (Part B, Section 7에 서 나와 있는 은행을 제외하고)</u>	1), 2) 없음. 3) None, 아래를 제외하고: -매년 1월 결정되고, 캐나다 가제트에서 공지되는 일정한 금전적인 수준보다 작지 않은 캐나다 사업의 모든 직접획득에 대해서 캐나다인이 아닌 자가 캐나다의 사업의 통제권을 획득할 경우 승인을 받아야 한다 ³⁴⁾ *	1), 2) 없음, 다음을 제외하고: - 과학적인 연구와 실험적인 개발 서비스에 대한 지출과 관련된 다른 취급(differences of treatment)을 도래하는 세금 규제 - 온타리오(Ontario)주 - 회사 지부의 비거주자에게 주어지는 경영 서비스에 관한 비용과 관련하여 다른 취급(differences of treatment)을 도래하는 세금 규제. 온타리오주에서 사업을 하는 외국 기업들은 법적 서류와 관련된 업무는 온타리오 거주자(agent)에게 맡겨야 한다. -알버타(Alberta)주 -산업개발(Industrial Development), 산림경영(Forest Management), 사막 유전(Oil Sands: Alberta주에 위치하고 있는 석유유전), 발전소(Power Plants), 천연가스 유전(Gas Plant), 그리고 탄광 개발 허가증 등이 필요 하는 대규모 에너지 프로젝트의 모든 경우 가격이나 제품 질의 경쟁이 있을 경우 알버타와 캐나다 서비스 공급자에게 우선 순위가 주어진다. -뉴파운랜드(Newfoundland), 라브라도르(Labrador) 와 노바스코샤(Nova Scotia)-원유 조업에서 가격, 제품 질, 공급에서 경쟁이 붙을 경우 주 안에서 제공되는 서비스에게 우선순위가 주어지도록 규제가 규정되어 있다	

- 34) *: 이 협약 실행을 위해 담당 장관이 신청서와 관련하여 모든 정보, 기업인수(내지 보증: undertaking), 대표성과 적용될 경우 다음 기준들을 감안한 후 그가 그 투자가 캐나다에게 순이익이 될 것으로 간주할 경우 승인을 해준다.
- a) 앞서 말한 것의 일반성을 제한하지 않으면서 고용에 관한 영향, 자원 공정, 캐나다에서 생산하고 수출하는 부품, 구성 성분, 서비스의 활용 등에 대한 영향을 포함하는 캐나다의 경제 활동에 그 투자가 미치는 영향력의 수준과 성격.
- b) 캐나다 사업이나 새로운 캐나다 사업과 내지는 캐나다 사업이나 새로운 사업이 형성되거나, 형성될 가능성이 있는 어떠한 산업에 대해서 캐나다인들의 참여의 정도와 의미 있는 정도.(??? the degree and significance of participation by Canadians in the Canadian business or new Canadian business and in any industries in Canada of which the Canadian business or new Canadian business would form a part)
- c) 그 투자가 캐나다의 생산성, 산업 효율성, 기술 개발, 제품 기술혁신, 그리고 제품 다양성에 미치는 영향
- d) 투자가 캐나다의 산업이나 산업들의 경쟁에 미치는 영향
- e) 정부나 투자에 유의미한 영향력을 받을 가능성이 높은 주의 의회에서 선언한 산업, 경제, 문화 정책 목적을 감안하여, 투자의 국가 산업, 경제, 문화 정책과 양립가능성, 그리고
- f) 투자가 캐나다의 세계 시장에서의 경쟁력에 주는 기여

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	1994 2003년의 재정적 제한인 \$C153 223은 이후 매년 명목적 GDP의 변동에 맞춰서 변동하도록 되어 있다. -캐나다 사업의 경영권의 획득이나, 캐나다 전통 문화나 국가적인 정체성 ³⁵⁾ ** 과 관련한 새로운 사업을 캐나다 인이 아닌 사람이 설립할 경우 승인을 받아야 한다.	- 공공부문의 서비스의 공급이나 보조금 지급은 이 협약의 범위에서 벗어나있다. - 연구와 개발과 관련된 보조금 지급 - 제한 없다.	

35) **: 이 협약의 실행과 관련하여, 캐나다의 전통 문화나 국가적인 정체성과 관련된 사업에 종사하는 사람은 다음과 같다:

- a) 앞에서 언급한 것의 출판, 배포, 인쇄되거나 기계로 읽을 수 있는 서적, 잡지, 간행물이나 신문의 판매를 포함하나 인쇄나 인쇄 조판을 맞추는 행위 자체는 포함하지 않는다.
- b) 필름과 녹화된 비디오의 생산, 배포, 판매 내지 전시;
- c) 음성 녹음이나 음악의 비디오 녹화된 것의 생산, 배포, 판매 내지 전시;
- d) 인쇄되거나 기계로 읽을 수 있는 형태의 것의 생산, 배포, 판매 내지 전시; 또는
- e) 일반 대중의 수신을 의도한 라디오 커뮤니케이션, 모든 라디오, 텔레비전 사업과 케이블 방송, 위성 프로그램과 방송 망 서비스.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
		- 연방과 하위중앙(sub-central) 세금 규제는(일반적으로 소기업들과 관련하여) 소득세법(Income Tax Act)에서 규정하는 모든 내지 몇몇의 “캐나다에서 관리하는 민간 기업”(다시 말하자면, 비거주나 내지/또는 민간 사업체에 의해 경영되어지지 않는 캐나다의 민간 기업)에게 처우의 차별을 나타낼 수 있다. - 정부의 일부분이거나, 직·간접적으로 정부에 의해 소유된 서비스 공급자나 이들에 의해서 제공되는 서비스에 대해 세금 면제나 세금 감소를 부여하는 규제 - 연방과 하위중앙(sub-central)정부가 이런 정부에 의해서 소유되고 있는 서비스 공급자에 대한 자신의 소유 이권(equity interest)이나 자산을 처분할 경우, 캐나다 인이 아닌 투자가의 이런 이권이나 자산의 소유와 그들의 투자를 제한할 수 있다; 또한 캐나다 인이 아닌 투자거나 그들의 투자에 의해서 나타나는 기업을 통제하기 위해 이와 같은 이권이나 자산의 소유와 이런 이권과 자산을 소유하고 있는 자들의 행위에 대한 제한을 둘 수 있다. 이와 같은 판매나 다른 처분에 대해서 캐나다 정부는 경영이사나 이사회회원의 국적과 관련된 규제들을 채택하거나 주장할 수 있다. - 다음의 하위 산업부분에서는 일반적으로 대중에게 주어져도록 하는 서비스 공급과 관련한 규제들은 이와 같은 차원에서 차별 대우를 받을 수 있다. 혜택: 소득보장 또는 보험/사회보장 또는 보험/사회복지 가격: 공공 교육/훈련/보건/보육 캐나다 내의 연방정부와 합작 법인들의 관리자의 다수는 캐나다 시민이거나 원래 캐나다에 거주하고 있었던 사람이어야 된다. 연방정부와 합작하여 만든 법인들의 관리자의 25%는 캐나다 거주자여야 한다. 규정된 산업부분에 대해서는 관리자의 단순 다수(simple majority)가 캐나다 거주자여야 한다. 규정된 산업은 다음과 같다: 우라늄 채광산업; 책 출판과 배포산업; 그 기업의 핵심 사업이 책의 판매인 서적 판매업; 필름 또는 비디오 배포산업. 이와 비슷하게 의회의 법에 의해, 또는 의회의 법 하위에 만들어진 규제에 의해 최소한도의 캐나다 시민에 의한 소유권에 해당되는 기업들은, 관리자의 다수가 캐나다 거주권자여야 하는 제한을 갖는다.	

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
		- 캐나다와 어떠한 원주민 내지 기관 간에 맺은 협정이나, 캐나다와 그의 주, 관할 지역의 법안에 의해서 상업상 내지 산업상의 사업의 습득, 설립, 내지 운영에 관하여 원주민이나 관련 기관에게 보다 호의적인 대우를 해 줄 수 있는데 그 내용은 다음을 포함 한다: a) 원주민과 관련 기관은 새로운 상업·산업적 사업의 설립이나 기존 사업의 취득에 대해서 첫 우선권을 가지고 있다. b) 원주민과 관련 기관에 의해서 제안되거나, 존재하는 상업·산업적 사업에 호의적인 재정적인 유인책이나 대우가 주어진다. -<u>알버타(Alberta)</u>: 알버타 법인(Alberta Corporation)의 관리자 50% 이상이 캐나다 거주자들이어야 한다. 기타 알버타의 <u>기업 법인 법(Business Cooperation Act)</u>하에 등록되어 있는 주 법인들은 법정 서류와 관련된 업무를 담당하는 변호사를 알버타 주의 거주자인 사람을 고용해야 한다. 왕의 영토(Crown land³⁶⁾)와 비-도시권 부동산을 캐나다인이 아닌 자에게 판매하는 것에 대한 제한이 존재한다. <u>알버타 기회 재단(Alberta Opportunity Fund)</u>은 캐나다 시민에 의해 소유되고 경영되어 지는 서비스 공급자에게 우선권을 준다. -<u>브리티시 컬럼비아(British Columbia)</u>: 주 법령과 관련되어 있는 모든 법인의 관리자 다수는 캐나다 거주자들이어야 하고, 최소한 한명 이상의 관리자는 주 거주자여야 한다. 왕에 의해서 주어지는 땅(crown grant land)의 자격 획득은 캐나다 시민이나 영구 거주자들에게만 주어진다. -<u>마니토바(Manitoba)</u>: 비거주자들은 10에이커(acre³⁷⁾) 이상의 농토를 구매할 수 없도록 제한되어 있으며, 농지 자산의 이전에 대해서 과세를 부과 받게 되어있다. 마니토바 법인 이사회(Board of a Manitoba Corporation)의 회의에서 다수의 관리자 다수는 캐나다 거주자여야 한다. -<u>뉴파운드랜드와 라브라도르(Newfoundland and Labrador)</u>: 주 법에 의해서 합작된 모든 법인들의 관리자 다수는 캐나다 거주자여야 한다.	

36) 번역자주: 캐나다의 경우 영국의 전통에 따라서 지역 정부에 의해 새롭게 발견된 영토는 왕의 땅으로 간주되어진다. 이 땅은 다시 판매되거나, 원래 거주자에게 이양되어지면 그때서야 사유 영토로 구분되어진다.

37) 번역자주: 1에이커는 면적단위로 4046.8m² 이며 이는 대략 1,224평이다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
		협동조합(co-operative)은 주에 거주하는 완전한 법정 자격을 가지고 있는 자를 최소한 5명 이상 포함하고 있어야 한다. 모든 비거주자의 기업은 단체 협약과 부동산 양도와 저당 관련 업무 수행을 위해 지역 알선자/대행자를 두어야 한다. -온타리오(Ontario): 모든 온타리오주 법인의 관리자 다수는 캐나다 거주자여야 한다. 모든 온타리오 협동조합(co-operative)의 관리자 다수와 정족수의 다수가 캐나다 거주자여야 한다. 온타리오 <u>토지 이전법(Land Transfer Act)</u>은 비거주자에게 토지를 직 간접적으로 이전할 경우 과세를 부과한다. 캐나다인에 의해 소유되어지고, 근로자 임금의 75%를 온타리오에서 주고 있는 서비스 공급자만이 소기업개발 법인들의 투자를 받을 수 있는 자격이 주어진다. 공동채 대출 기금 법인(Community Loan Fund Corporation)에 부조를 신청하는 공동채/협력채(partnership)의 모든 협력자는 캐나다 거주자이어야 한다. 온타리오 주의 세금 규제는 캐나다 거주자의 법인의 주식에 대한 자본 이득(capital gains on shares)과 관련하여 법인들에 대해 차별 대우를 할 수 있다. - 프린스에드워드섬(Prince Edward Island): 프린스에드워드섬의 <u>토지보호법(Land Protection Act)</u>은 총합 5에이커 이상의 토지나, 165피트(feet³⁸)이상의 해변가를 포함하고 있는 토지를 주 밖에서 거주하는 자가 획득할 경우, 주 내각의 승인을 얻어야 한다. 주거주자만이 비상업적 실자산에 대한 자산세 환부를 신청할 자격이 있다. -퀘벡(Québec): 공공소유토지에 관한 법(Law on Publicly Owned Land)하에 공공 토지의 획득이나 대여는 퀘벡 거주자에게 우선권이 주어진다.	

38) 번역자주: 길이 단위로 1피트는 12인치(inch)로 30.48cm이다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
서비스를 제공하는 자연인의 이동 (Movement of natural persons providing services)	4) 제한 없다, 다만 다음 구분에 적용(fall qualify) 되는 자연인의 임시적인 입국과 내 자-임사적인 거주 에 영향을 미치는 규제를 제외하고:	퀘벡의 토지 이전 과세법(Land Transfer Duties Act)은 버거 주자의 토지 이전에 추가적인 세금을 부과한다. 산업개발법인(Industrial Development Corporation)은 퀘벡 내 에서 관리되어지고, 본부가 퀘벡에 있지 않은 기업들에 대한 자 금 대출에 대한 차별적인 대우를 제공한다. 전략적인 연대와 집단화(groupings)를 선호하는 프로그램 (??Program Favoring Strategic Alliances and Groupings)은 퀘벡에서 관리되어지는 연대와 집단에 제한되어 있다. 퀘벡 기업 투자 법인(Business Investment Corporation)에서 제공되어지는 혜택은 캐나다 인에 의해 경영되는 기업으로 제한 되어져 있다. -사스캐츠헤완(Saskatchewan): 사스캐츠헤완의 기업법(Companies Act)하에서, 주내에서 운영되어지는 기업이나 주 외부에 등록되 어 있는 기업의 관리자 중 한명은 주내에 거주해야 하고, 관리자 의 다수는 캐나다 거주자여야 한다. 협동조합의 경우, 의사회의 다수가 캐나다 거주자여야 한다. 외국 서비스 공급자의 주소속 왕토 구매는 10에이커로 제한되어 있다. 4) 제한 없다, 다만 시장 접근 항목?(column)의 구분 중 하나 에 적용(fall qualify)되는 자연인의 임시적인 입국과 내자-임사 적인 거주에 영향을 미치는 규제를 제외하고: -퀘벡(Québec): 산업, 무역, 과학기술부에서 제공되는 혜택과 (a)사업하는 과학자들(Scientists in Business)과 (b)전략적인 고 용(Strategic Employment) 프로그램들은 영구 거주자들에게 제 한되어서 제공되어진다. 산업, 무역, 과학기술부의 기업에서의 전략적인 개발에 관한 연 구(Studies on Strategic Development in Business) 보조 프로 그램의 혜택은 퀘벡에 거주하는 컨설턴트에게로 제한된다.	

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	1. 사업상 방문자들(Business visitors) 캐나다 내에서 급여를 받지 않고, 일반 대중에게 직접 판매나 서비스 공급을 하지 않으며, 서비스 판매와/또는 캐나다 내에 상업적인 기업의 설립을 준비하기 위한 것과 AS(after-sale or after-lease services)을 포함한 이와 비슷한 활동을 위해 사업상 회의나 사업상의 연락을 목적으로 캐나다에 머무는 자연인: 입국과 체류기간은 90일을 넘겨서는 안 된다. 노동시장 조사나 이와 비슷한 다른 조사들, 그리고 노동 허가증은 자격이 있는 사업상 방문자들에게는 요구되지 않는다. 없다, 다음을 제외하고: - 입국과 체류기간은 6개월이며 연장 가능성이 있을 경우. 2. 기업내 전근자(Intra-Corporate Transferees) 다른 일원(Member)의 자연인으로 다른 일원 한명의 법인들에게 캐나다 입국을 신청한 날짜에 바로 선행하는 3년 안에 1년 이상 고용되었으며 (i)캐나다 내에 사업의 상당량을 수행하고 있는 같은 법인이나 (ii)캐나다에 설립되었고, 캐나다 내에서 사업 상당량을 수행하고 있고 이전에 언급한 법인에 의해 소유되거나, 관리되어지거나, 같이 제휴되어 있는 법인에게 서비스를 제공하기 위해 임시적으로 입국을 하고자 하는 사람. 제한 없다, 다음을 제외하고는: 입국과 체류가 3년을 넘길 수 없다. 이들은 다음을 포함한다. a)이사급(중역: Executives) 법인에 고용되어 있으며 주로 법인의 경영을 감독하거나, 법인이거나 법인의 큰 구성요인의 목적과 정책을 수립하며, 회사 내 결정 행사 범위가 넓고, 일반적인 감독을 받거나 보다 높은 수준의 관리자, 이사회나 법인의 주식 소유자로부터만 지시를 받는 자연인들.		

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	법인에 고용되어 있으며 주로 법인의 경영을 감독하거나, 법인이나 법인의 큰 구성요인의 목적과 정책을 수립하며, 회사 내 결정권 범위가 넓고, 상위에서 감독받는 부분이 적은 자연인들. b) 관리자(Managers) 법인에 고용되어 있으며, 법인이나 법인의 부서, 하위부서를 지시하거나 다른 관리인, 전문가나, 경영관련 근로자의 업무를 감독, 통제하고, 고용과 해고를 하거나, 고용과 해고를 추천해 줄 수 있으며 기타 다른 인사권을 행사할 수 있는 직권이 있으며, 중역 수준에서 일상적인 운영에 대해서 재량권을 행사 할 수 있는 자연인. 법인에 고용되어 있으며, 법인이나 법인의 부서, 하위부서를 지시하거나; 다른 관리인, 전문가나, 경영관련 근로자의 업무를 감독, 통제하고; 법인의 일상적인 운영에 대해서 재량권 행사와 고용 결정을 할 수 있는 자연인. c) 전문가(Specialist) 법인의 제품, 서비스, 연구 도구, 기술 또는 경영에 관한 높은 수준의 전문성을 띤 지식을 소유하고 있는 법인에 고용된 사람들. 법인의 제품, 서비스, 연구 도구, 기술 또는 경영에 관한 독점적인 지식과 높은 수준의 전문성을 띤 지식을 소유하고 있는 법인에 고용된 자연인들. 자격을 갖춘 전근자들은 노동시장조사나 이와 비슷한 다른 절차를 거칠 필요가 없다. 제한 없다, 다음을 제외하고: i) 노동허가증이 필요하다; ii) 이사급과 관리자의 경우 입국과 체류 기간은 원래 전근 기간과 같으나, 임시적인 거주 신분이 유지되고, 증명될 때 연장의 가능성이 있다. iii) 전문가의 경우 입국과 체류 기간은 전근의 기간은 원래 전근 기간과 같으나, 연장의 가능성이 있다. 입국과 체류는, 연장을 포함해서 5년을 넘어서는 안된다.		

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	3. 전문가들(Professionals) 필요한 학술적인 자격증이나 필요할 경우 캐나다 전문가 협회에서, 공식적으로 확인된 전문가 자격증을 소지하고 있는 것을 조건으로 다른 Member(CPC 872에 명시되어 있는 기관이 아닌)의 법인과 체결한 서비스 계약의 일맥으로 전문적인 수준으로 아래 표A에 나열된 전문직업에 종사하려고 하는 자연인. 제한 없다, 다음을 제외하고는: 임시 입국과 체류 기간은 90일까지이거나, 서비스 계약을 완료하기 위해 필요한 기간 중 적은 것이다. 이와 같은 사람들은 캐나다 체류 시 2차적인 다른 고용에 종사해서는 안된다. 전문가들(Professionals)(b) 필요한 학술적인 자격증이나 필요할 경우 캐나다 전문가 협회에서, 공식적으로 확인된 전문가 자격증을 소지하고 있는 것을 조건으로 캐나다에 상업적인 존재가 없으며 다른 Member(CPC 872에 명시되어 있는 기관이 아닌)의 법인과 체결하며 상당한 양의 사업을 캐나다에서 종사하는 법인이 허가한/재정적으로 지원한(Granted) 서비스 계약의 일맥으로 전문적인 수준으로 아래 표B에 나열된 전문직업에 종사하려고 하는 자연인. 제한 없다, 다음을 제외하고는: 임시 입국은 90일 이내인 일회적 기간이나 서비스 계약을 완료하기 위해 필요한 기간이 주어진다. 이와 같은 입국은 12개월 기간동안 1회만 주어진다. 이에 해당되는 사람들은 합법적인 입국의 기간 안에서는 복수의 입국이 허가되어진다. 이들은 캐나다 내에서 2차적인 다른 고용에 종사해서는 안 된다. 선임 컴퓨터 전문가의 경우 한 개의 프로젝트 별로 10명이라는 입국자 제한이 있다. 필요한 학술적인 자격증이나 필요할 경우 캐나다 전문가 협회에서, 공식적으로 확인된 전문가 자격증을 소지하고 있는 것을 조건으로, 법인이나 캐나다의 서비스 소비자가 허가한/재정적으로 지원하고 (Granted) 다른 Member(CPC 872에 명시되어 있는 기관이 아닌)의 서비스 공급자와 체결한 서비스 계약의 일환으로 전문적인 수준으로 아래에 나열된 전문직업에 종사하려고 하는 자연인.		

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
	자격을 갖춘 전문가들은 노동 시장 조사를 받을 필요가 없다. 제한 없다, 다음을 제외하고: i) 노동 허가증이 필요하다; ii) 최초 입국과 체류 기간은 일년 내지는 계약을 완료하기 위해 필요한 시간 중 더 짧은 기간이며, 연장이 가능하다; (iii) 선임 컴퓨터 전문가의 경우 프로젝트 당 입국자 10명이라는 제한이 있다. <u>4. 자격을 갖춘 전근자나 전문가들의 배우자나 관습법상 파트너</u> 자격을 갖춘 전근자나 전문가들의 배우자나 관습법상의 파트너들은 노동시장 조사를 받을 필요가 없다. 제한 없다, 다음을 제외하고: i) 노동 허가증이 필요하다; ii) 입국과 체류기간은 육개월 이상의 노동 허가증을 발행받은 전근자나 전문가의 기간과 같다.		

표A

직업	최소한의 교육 제한/대체 자격들	다른 조건들
기술자 (Engineers) 농업과학자 (Agrologists) 건축가 (Architects)	학사 학위 (Baccalaureate degree)* 농업이나 관련 과학 분야에서의 학사학위와 관련 경력 4년 건축학 학사학위	주 허가서** 뉴브런스윅, 알버타와 퀘벡주에서는 허가서가 필요하다. 브리티시 컬럼비아에서는 임시 허가서가 필요하다. 영업을 위해서는 주 허가서와 자격증이 필요하다.
산림 전문가 (Forestry Professionals) 지리학 전문가 (Geomatics Professionals) 토지 측량 기사 (Land Surveyors)	산림 경영이나 산림 공학 학사 학위 내지는 주 허가서. 측량학, 지리학, 내지 환경 과학 학사 학위와 관련 경력 3년. 학사 학위	알버타, 브리티시 컬럼비아와 퀘벡주에서는 산림학 전문가/산림관(forester) 내지 임학 기술자 허가서가 필요하다. 주 허가서.

*: “~~학사학위(Baccalaureate degree)~~”라는 개념은 ~~캐나다의 공인된 학술 기관 내지 동등한 수준의 곳에서의 학위를 의미하는 것임.~~

**: “~~주 허가증(Provincial license)~~”이라는 개념은 ~~개인을 규제된 활동이나 직업에 근무할 수 있도록 허가해주는 주 정부 내지는 그 직권 하에서 발행한 어떠한 서류이다.~~

표B

직업	최소한의 교육 제한/대체 자격들	다른 조건들
외국 법률 컨설턴트 (Foreign Legal Consultants)	법학 학사 학위	주 허가서
도시 계획자(Urban Planners)	도시 계획 학사 학위	주 허가서
선임 컴퓨터 전문가 (Senior Computer Specialists)	컴퓨터 과학이나 관련 학문에서의 대학원 학위(Graduate degree)*; 컴퓨터 과학에서의 10년 경력	

: “대학원 학위(Graduate degree)”라는 개념은 캐나다의 공인된 학술 기관 내지 동등한 수준의 곳에서의 학위를 의미하는 것임.

— 학술적인 동등성은 캐나다의 관련 평가 서비스 등에 의해서 결정될 것이다.

직업	최소한의 교육 제한/대체 자격들	다른 조건들
기술자(Engineers)		주 허가서**
농업과학자 (Agrologists)	학사학위(Baccalaureate degree)*	뉴브런스윅, 알버타와 퀘벡주에서는 허가서가 필요하다. 브리티시 컬럼비아에서는 임시 허가서가 필요하다.
건축가 (Architects)	농업이나 관련 과학 분야에서의 학사학위와 관련 경력 4년	영업을 위해서는 주 허가서와 자격증이 필요하다.
산림 전문가 (Forestry Professionals)	건축학 학사학위	알버타, 브리티시 컬럼비아와 퀘벡주에서는 산림학 전문가/산림관(forester) 내지 임학 기술자 허가서가 필요하다.
지리학 전문가 (Geomatics Professionals)	산림 경영이나 산림 공학 학사 학위 내지는 주 허가서.	
토지 측량 기사 (Land Surveyors)	측량학, 지리학, 내지 환경 과학 학사 학위와 관련 경력 3년.	
외국 법률 컨설턴트 (Foreign Legal Consultants)	학사 학위	주 허가서.
도시 계획자 (Urban Planners)	법학 학사 학위	주 허가서
선임 컴퓨터 전문가 (Senior Computer Specialists)	도시 계획 학사 학위	주 허가서
	컴퓨터 과학이나 관련 학문에서의 대학원 학위(Graduate degree)***; 컴퓨터 과학에서의 10년 경력	주 허가서

*: “학사학위(Baccalaureate degree)”라는 개념은 캐나다의 공인된 학술 기관 내지 동등한 수준의 곳에서의 학위를 의미하는 것임.

** : “주 허가증(Provincial license)”이라는 개념은 개인을 규제된 활동이나 직업에 근무할 수 있도록 허가해주는 주 정부 내지는 그 직권 하에서 발행한 어떠한 서류이다.

***: “대학원 학위(Graduate degree)”라는 개념은 캐나다의 공인된 학술 기관 내지 동등한 수준의 곳에서의 학위를 의미하는 것임.

학술적인 동등성은 캐나다의 관련 평가 서비스 등에 의해서 결정될 것이다.

산업	시장 접근 제한	내국민대우 제한	추가적 양허
다른 조건 들		-- 다음의 하위 산업부분에서는 일반적으로 대중에게 주어지도록 하는 서비스 공급과 관련한 규제들은 이와 같은 차원에서 차별 대우를 받을 수 있다. 혜택: 소득보장 또는 보험/사회보장 또는 보험/사회복지 가격: 공공 교육/훈련/보건/보육	

[부록 4] EC 인력이동 관련 양허안

WTO TN/S/O/EEC

10 June 2003

다음의 조건부 양허안은 서비스 거래 관련 의회(Council for Trade in Services)의 회원들에게 유포시키라는 요청을 받고 3월 31일 유럽 공동체의 대표단으로부터 받은 것이다.

General remarks

2001년 11월 도하에서 개최한 WTO 각료 회의에서, 각 정부 각료들은 2003년 3월 31일까지 개선된 구체적인 협약을 위해 회원국들의 초기 협상안이 제출되어야 한다고 합의를 하였다.

이 결정과 같은 맥락에서, 2001년 3월 29일 서비스 거래 관련 의회에서 합의한 협상 가이드라인뿐만 아니라 GATS에, 특히 GATS IV와 XIX조항에 명시되어 있는 목적과 원칙에 헌신하며, WTO 회원국들, 특히 개발 도산국들에 의해서 제출된 요청을 심도 있게 고려한 이후, 이로서 EC는 서비스 교환에 대한 일반적 협약(General Agreement on Trade in Services: GATS)하에 진행되어 지고 있는 서비스 협상의 틀 안에서, 또한 도하 개발 아젠다(Doha Development Agenda: DDA)의 문맥에서 협상안을 제출한다.

이 제안은 다른 WTO 회원국들이 EU가 요청을 한 부문에 대해서 상당한/내용 있는 제안을 제시하느냐 마느냐에 따라서 조건부 적이다. EC는 언제든지 이 안의 부분이나 전체를 수정, 확장, 또는 축약 시킬 수 있는 권리를 확보한다. EC가 이 안을 쉽게 승인 할 것인가는 이런 협상들의 결과물이 만족 할만한가에 대한 전반적인 평가에 의존한다.

이 협상안은, 수평적 협상안, MFN 공제 대상 항목, 그리고 개별 서비스 부문의 특정 공약 등을 포함하고 있다. 이 협상안은 2003년 4월 22일 EC에 의해 서비스 거래 관련 의회로 전달된 EU-15의 통합/강화된 계획안(Schedule)에 근거하였다(S/DCS/W/EEC).

이 안에서는 개별 부문과 하위 부문은 서류 MTN.GNS/W/120의 분류체제나, 다른 국제적으로 인정된 분류(예를 들어 재정 서비스 별첨표: Financial Services Annex)와 가능한 한 해당하는 CPC 번호에 의거하여 식별되었다. 컴퓨터 서비스의 경우, EC는 양허안에 "컴퓨터와 관련 서비스의 포괄 범위를 이해하기 - CPC84"를 첨부하였다, 그리고 이는 CPC84에 포괄되는 활동들이 무엇인지 수정이 아닌, 확인해주는 역할을 한다. EC는 협상안에서 제시된 우편, 정보와 환경 서비스와 관련된 분류 체제나 활동표를 철회하였으면 한다. 물론 이 부문에 대한 분류체제에 관한 논의는 진행되고 있고, 그리고 이 논의의 결과물을 손상시키지 않으려는 희망 하에, 제안된 협상안의 범위를 명백화 하기 위해 EC는 이 부문에서 제안을 이 협상안

에서 제시하고 있는 접근 방법과 일치하는 맥락에서 제시하였다.??

이 협상안은 어떠한 방면으로도 공공사업을 민영화 시키려는 제안으로나, 공동체와 그 회원국들의 국가 정책 목표를 도달하기 위해 공공 서비스를 규제하는 것을 막는 것으로 해석해서는 안 된다.

EC는 이 협상안에 대한 내용의 명백화를 위해, 질문에 대한 답을 하기 위해 언제나 열려있다.

INTRODUCTORY NOTE

1. 이 협상안에 나와 있는 구체적인 제안은 유럽 공동체(EC)를 구성하고 있는 협정이 적용되는 영토에서, 그리고 이 협정에 의해서 놓인 조건들 하에서 적용된다. 이 협상안은 공동체와 그의 회원국들을, 한쪽에는 비 공동체 국가들 사이의 관계에 대해서만 적용되는 것이다. 이는 공동체 법에서 도래하는 회원국들의 권리와 의무에 영향을 미치지 않는다.

2. 다음은 회원국들을 지칭하기 위해 사용되는 약자이다

A	Austria : 오스트리아
B	Belgium: 벨기에
I	Italy: 이탈리아
D	Germany: 독일
IRL	Ireland: 아일랜드
DK	Denmark: 덴마크
L	Luxembourg: 룩셈부르크
E	Spain: 스페인
NL	The Netherlands: 네덜란드
F	France: 프랑스
FIN	Finland: 핀란드
P	Portugal: 포르투갈
GR	Greece: 그리스
S	Sweden: 스웨덴
UK	United Kingdom: 영국

3. schedule of commitment를 포함하여, GATS에 이해서 발생하는 권리와 의무는 자동 발효 효력이 없고, 개별 자연인이나 법인에게 직접적으로 권리를 수여하지는 않는다.

4. 개별 회원국들에서 사용하는 개념의 용어집은 이 안 뒤에 첨부되어 있다.

수요의 종류: 1)국경 넘은 공급(Cross-border supply) 2)외국에서 소비(consumption abroad) 3)사업의 존재 (commercial presence) 4)자연인의 존재(presence of natural persons)

산 내 하 위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이 외 책 임
1. 수평적 양허안			
이 안 에 는 모 든 부 문 이 포 함 된 다.	3) 모든 EC 회원국에서는 국가 수준이나 지역에서 공공재라고 간주되는 서비스들은 공공 독점이나 민간 운영 ³⁹⁾ 자에게 배타적인 권리를 주어질 수 있다.	3) a) 회원국의 법에 의거하여 형성되었으며, 등록된 사무소와, 중앙 행정실이나 사업의 중심이 되는 장소가 공동체 내에 있는 (제3국가 회사들의) 보조적인 회사(subsidiaries)에 대한 대우/처우는 회원국 안에서 제 3국가가 설립한 지 사라던가, 대리점에 까지 확장(적용)되지는 않는다. 그러나, 이것은 회원국이 제 3 국가의 기업에 의해 다른 회원국에 세워진 지부나 대리점에게, 공동체 법 ⁴⁰⁾ 에 의해 명백하게 금지한다고 되어 있지 않은 한, 전에 명시된 회원국의 영토 내에서 운영되는 것에 대해 대우를 확장 적용하는 것을 막는 것은 아니다. b) 회원국 중 한 국가의 경제에 연속적이며 효과적인 연결 고리를 가지고 있다는 것을 증명하지 않는다면, 회원국의 법에 의거하여 형성되었으나, 오직 등록된 사무소만이 공동체 영토 안에 있는 (제3국가 회사들의) 보조적인 회사에 대해서는 보다 유리 하지 않은 처우를 할 수도 있다 ⁴¹⁾ .	

39) 해석: 공공재는 과학과 기술 컨설팅 서비스, 사회과학과 인문과학, 기술 실험에 대한 R&D 서비스, 분석 서비스, 환경 서비스, 보건 서비스, 교통 서비스, 교통 수단의 보조 역할을 하는 서비스와 같은 부문에 존재한다. 이런 서비스에 대한 배타적인 권리는 민간 운영자에게 자주 주어진다. 예를 들어 공공 사업기관에게서 특권을 받은 운영자들은 구체적인 서비스 의무를 가질 수 있다. 공공재가 중앙 및 수준에서도 존재한다는 것을 감안할 때 구체적이고 모든 것을 포괄하는 부문에 따른 안은 비합리적이다.

40) 오스트리아의 경우 MODE 1과 4에도 적용된다.

41) 오스트리아의 경우 MODE 1과 4에도 적용된다.

산 내 지 하 위 산 업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이 외 책 임
	외국 기업 지부에 관한 법 3) S: (스웨덴에 법인을 설립하지 않은)외국 기업은 그의 상업 운영을 독립적인 경영과 분리된 재무를 소지한 스웨덴에서 설립된 지부를 통해서 해야 한다. S: 기간이 일년 이하는 건축 프로젝트는 지부 설립과 거주 대표를 지정하는 조건에 면제된다.	법인 형성(Formation of Legal Entity) 3) S: 유한책임회사(limited liability company) (공동 주식회사)는 하나 내지는 여러 창설자에 의해서 설립될 수 있다. 창설자는 스웨덴에 거주하거나, 스웨덴 법인이어야 한다. 합명회사는 각 파트너가 스웨덴에 거주할 경우에만 설립자가 될 수 있다⁴²⁾. 유사한 조건이 모든 다른 종류의 법인 설립에 보급/적용된다. S: 경영 관리자(managing director)와 이사회 의 50%이상이 스웨덴에 거주하고 있어야 한다⁴³⁾. 외국 기업 지부에 관한 법 3) S: 지부의 경영 관리자는 스웨덴에 거주해야 한다⁴⁴⁾. S: 스웨덴에서 상업 활동을 하고자 하는 외국인이나, 스웨덴에 거주하고 있지 않은 스웨덴 인들은, 지방 당국에 이런 활동을 책임지는 거주자 대표를 지정, 등록해야 한다.	

42) 거주가 필요하지 않다는 것이 증명되면 이 조건에서 면제될 수 있다.

43) 거주가 필요하지 않다는 것이 증명되면 이 조건에서 면제될 수 있다.

44) 거주가 필요하지 않다는 것이 증명되면 이 조건에서 면제될 수 있다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책 입
	법인 3) FIN: 외국인에 의한 주식 획득이 (1000명 이상의 근로자와 회전자금이 10억 핀란드 마르카(Finnish markka) 1억 6천 8백만 유로 이상이거나 대차대조표가 10억 핀란드 마르카(Finnish markka) 1억 6천 8백만 유로 이상인) 주요 핀란드 기업이나 주요 사업의 투표권 1/3 이상을 줄 경우, 핀란드 당국에 승인을 받아야 한다; 중요한 국가 이익이 위태로울 수 있는 가능성이 있는 경우에만 승인은 거부될 수 있다. FIN: 이사회의 일반회원과 대리인의 절반 이상이 핀란드에 거주하는 핀란드 시민 EC에 거주하는 EC 시민이어야 한다. 유한책임회사의 경영관리자는 핀란드에 거주하는 핀란드 시민 EC에 거주하는 EC 시민이어야 한다. 그러나, 회사에 따른 예외는 주어질 수 있다. 부동산 구입 DK: 비거주 자연인이나 법인에 의한 부동산 구입은 제한된다. 외국 자연인이나 법인에 의한 농지 구입은 제한된다. GR: 법 1892/90번에 의해, 시민이 국경과 가까운 땅을 획득하기 위해서는 국방부장관의 허가가 필요하다. 행정적인 관례상 직접 투자를 위해서는 허가가 쉽게 획득되어진다.	법인 3) FIN: 민간 기업가로서 내지는 핀란드의 유한책임 기업이나 일반 협력업체로서 하나의 업계에 종사하는 외국인은 업종 허가증(trade permit)과 핀란드에 EC에 영구 거주해야 한다. 외국기관이 한 핀란드에 지부를 설립하여서 사업이나 업종에 종사하기 위해서는 업종 허가증(trade permit)이 필요하다. FIN: 핀란드 시민이 아닌 외국 기관이나 민간인은 유한책임회사의 설립자가 되기 위해서는 허가를 받아야 한다. 부동산 구입 A: 해외 자연인과 법인에 의한 부동산의 획득, 구매, 임대할 하기 위해서는 주요 경제, 사회, 내지 문화적인 이익이 영향을 받을 것인가에 대해 고려하는 합법적인 지역 당국(Länder)에 의한 허가가 필요하다. D: 외국인에 의한 Länder Berlin, Schleswig Holstein과 Saarland 지역의 부동산 구매는 허가를 받아야 할 때도 있다. 1994년 이후에는 Land Berlin만 이와 같은 허가가 필요할 가능성이 높다.	

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
		IRL: 국내, 외국기업이나 외국인에 의한 아일랜드 토지의 소유권을 획득하기 위해서는 Land Commission의 사전 서면 승인서가 필요하다. 이런 토지가 (농산업을 제외한)산업적인 목적으로 사용된다면, 이 조건은 기업 고용부 장관 (Minister of Enterprise and Employment)에 의해 증명서/인증서를 통해 면제시켜준다. I: 토지 구입에 대한 제한 없다. 외국 자연인에 의한 부동산 구입은 상호 호혜주의 조건에 적용된다. FIN: 비거주자는 휴가 시간을 보내기 위해, 또는 휴양을 목적으로 부동산을 획득하거나 2년 이상 임대하기 할 때에는 허가증이 필요하다. FIN(Åland Islands): Åland의 지역 시민권을 가지고 있지 않는 자연인이나 법인에 대해서는 섬의 합법 당국의 허가 없이는 Åland Islands의 실부동산을 획득, 소유하는 데에는 제한이 있다. FIN(Åland Islands): Åland의 지역 시민권을 가지고 있지 않는 자연인이나 법인에 대해서는 섬의 합법 당국의 허가 없이는 설립권과 서비스 제공권에 제한이 있다. S: 비거주 자연인이나 외국법인에 의한 제2의 자택(second home)의 획득을 위해서는 보통 지방 당국에 의한 승인이 필요하다. 만약 외국인에 의한 제2 자택(second home)의 획득이 부동산 가격 상승을 초래한다면, 승인이 거부될 수 있다.	

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
	투자 F: 외국인에 의한 현존하는 프랑스 기업의 자본 주나 투표권의 33.33%이상이나, 공공으로 시세가 매겨진(publicly quoted) 프랑스 기업의 20%이상 구입은, 다음과 같은 규제가 적용 된다: - 금액 신고를 사전 신고하고 확인(prior notification and verification)한 이후 15일이 대기 기간 이후 회전 자금이 5억 FF 7천6백만 Euro를 넘지 않는 프랑스 기업 5천만 FF 7백5십만 Euro 이하 투자⁴⁵⁾에 대한 규제가 없다(free). - 사전 신고를 뒤따르는 한 달 후에는 경제부장관이, 특별한 경우에, 투자를 지연시키는 권리를 행사하지 않으면, 승인은 암묵적으로 주어진다. F: 새롭게 민간화 된 기업에 대한 외국 참여는 프랑스 정부에 의해 대중에게 주어지는 이권에 따라 각 사례별로 결정되는 불특정한 액수로 제한될 수 있다. E: (기관(entity)의 경제적 뿐만 아니라 비경제적 이권을 의미하는)외국 정부나 외국 공공 기관에 의한 스페인 내의 직접적이거나 다른 회사나 외국정부에 의해 직·간접적으로 관리되어지는 기관을 통한 투자는 정부에 의한 사전 승인을 받아야 한다. P: 바 EC회사에 의한 회사 자본의 20%를 넘는, 또는 의사결정권의 효과적인 통제나 강화를 초래하는 투자는 승인⁴⁶⁾을 받아야 한다. 새롭게 민영화된 기업에 대한 외국 참여는 포르투갈 정부에 의해 국민에게 주어지는 이권을 감안하여 사례별로 결정되는 불특정한 액수로 제한될 수 있다.	3) A: 외국 합병 주식회사(Aktiengesellschaften)와 유한 책임회사(Gesellschaften mit beschränkter Haftung)의 지주들은 해당 사업을 소관 하는 연방정부의 승인을 얻어야 되도록 규제되어있다; 승인은 소관 담당자의 재량권에 의해서 이루어진다.	

45) 프랑스에 대한 투자 중 공식적인 당국의 활동 중 일부일 경우 이와 같은 과정이 적용되지 않는다. 후자는 로마 계약(Treaty of Rome)의 55조항과 관련된 법률체계의 맥락에서 이해될 수 있다.

46) 국가의 경제에 끼치는 영향에 맥락에서 투자를 평가할 수 있다. 다른 것과 함께 (평가 받는 데에) 고려하는 기준은: 신생 일자리 창출; 정적인 외화보유 균형; 선진 기술의 소개; 산업공해의 감소; 포르투갈 노동자들의 전문적인 훈련; 등.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이의 책임
	I: 새롭게 민영화된 기업에게 독점적인 권리가 주어지거나 유지될 수 있다. 새롭게 민영화된 기업의 투표권은 특정한 경우 제한이 될 수 있다. 5년간은 국방, 운송 서비스, 통신, 에너지 부문에서 운영되고 있는 기업들의 대량의 주식/소유권의 획득은 재무부의 승인을 필요로 할 수도 있다. F: 경영 관리자가 영구 거주권을 소유하지 않으면, 특정⁴⁷⁾ 상업, 산업 또는 기계공업 활동을 설립하기 위해서는 특정 승인이 필요하다.	Subsidies 3) 모든 회원국국가: 유럽 공동체나 회원국에서 주어지는 보조금을 받기 위한 자격은 회원국의 영토내지는 그 국가의 특정 지리적 하위 범위 안에서 설립된 법인으로 제한할 수 있다. 모든 회원국국가: 연구와 개발을 위한 보조금에 대해서는 제한이 없다. 모든 회원국국가: 공공 부문 내에서의 서비스의 공급이나 보조는 이 협약에 위반되지 않는다. 오스트리아, 핀란드와 스웨덴을 제외한 모든 회원국: 공동체외부의 기업에 의해 회원 국가 내에 설립된 지부에 대해서는 제한이 없다. 4) 오스트리아를 제외한 모든 회원국가: 자연인에게 제공되는 보조금에 한하여, 그 제공 가능성이 공동체 내의 회원국의 국민으로 제한될 수 있다.	

47) 상업, 산업 또는 기계공업 활동은 다음과 같은 부문을 일컫는 것이다; 다른 기업 서비스, 건축, 배분, 그리고 관광 서비스. 여기에는 통신업이나 재정 서비스를 포함하지 않는다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이의 책임
	4) F: 산업, 상업 그리고 기계공업 활동⁴⁸⁾의 경영 관리자는, 만약 거주 허가증을 소유하고 있지 않는다면, 특정한 승인을 받아야 한다. I: 산업, 상업 그리고 기계공업 활동을 하기 위해 거주증과 이런 활동을 할 수 있는 특정 허가를 받아야 한다. 4) 다음 범주의 서비스를 제공하는 자연인의 회원국 내 입국과 임시 체류⁴⁹⁾에 관한 규제를 제외하고는 제한이 없다. (i) 기업 내 전근자(Intra-corporate transfers: ICT) 경제적 욕구 조사⁵⁰⁾에 통과해야 하는 제한 없이(일상적이지 않은 지식을 가지고 있는 사람들에게 경제 욕구 조사를 통과	4) 학위 공동 인정에 대한 EC 지침은 제3 국가 국민들에게 적용되지 않는다. 공동체 법이 다르게 지시하지 않은 이상 비 공동체 국민들이 규제된 전문 서비스를 영업/개업하기 위해 요구되는 학위의 인정은 각 회원국의 권한에 따라서 다르게 적용된다. 한 회원국에서 전문적인 서비스를 영업/개업할 수 있는 권리는 다른 회원국에서도 영업/개업할 수 있는 권리를 주지 않는다. 4) FIN을 제외한 모든 회원국: 시장 접근(Market Access)란에 언급되어 있고, 다음과 같은 제한을 받게 되는 자연인들 범주를 제외하고 제한이 없다: FIN: 시장 제한 하에 나와 있는 범주에 제한 없음.	

48) 상업, 산업 또는 기계공 활동은 다음과 같은 부문들과 관련 된다: 기타 사업 서비스, 건설, 유통과 관광 서비스. 이는 전자통신과 재무 서비스를 포함하지 않는다.

49) 입국, 체류, 근로와 사회보장과 관련된 공동체와 회원국의 법과 규제의 모든 다른 조건은 계속적으로 적용될 것이고, 이에 최저임금과 관련된 규제를 포함한 집단 임금 협약이 포함된다. A의 경우, 자연인 움직임의 의도와 영향은 어떠한 노사갈등과 합의의 결과를 방해하거나 영향을 끼치기 위한 것일 경우, 자연인의 이동에 관한 협약은 적용되지 않는다.

50) 입국, 체류, 근로와 사회보장과 관련된 공동체와 회원국의 법과 규제의 모든 다른 조건은 계속적으로 적용될 것이고, 여기에는 최저임금과 관련된 규제를 포함한 집단 임금 협약이 포함된다. A의 경우, 자연인 움직임의 의도와 영향은 어떠한 노사갈등과 합의의 결과를 방해하거나 영향을 끼치기 위한 것일 경우, 자연인의 이동에 관한 협약은 적용되지 않는다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
	하는 것이 요구되는 판란드를 제외하고, 공동경영자의 경우 적용될 수도 있다)다음 범주의 서비스를 제공하는 자연인의 입국과 임시채류⁵¹⁾에 관한 규제를 제외하고는 제한이 없다. 서비스 공급자가 법인이고, 관련된 사람들이 이런 움직임 바로 직전 일년 이상 동안 이에 고용되어 있었거나 이에 (절대 다수의 수직을 소유하는 것을 제외한)공동 경영인 이었다는 증거가 제공된다면, 다음 분류의 자연인 기업 내 전근자⁵²⁾로서 임시 채류: 접근은 다음 조건에 제한 받는다. - 적용되는 자연인은 WTO 회원 영토 내에서 설립된 비영리조직을 제외한 법인 내에서 일해야 하며, 입국 직전 일년 이상동안 이 법인에 고용이 되어있거나, (다수의 주식 소유자를 제외한) 공동 경영자였어야 한다. - 자연인은 공동체 회원국 영토 내에서 서비스를 제공하기 위한 목적으로 전근되었다. - 이전에 언급된 법인의 시설(자회사, 지부, 사무실)이나 핵심적인 사업 장소로 전근되어야 한다. 전근자를 받는 주체는 공동체 회원국의 영토 내에서 설립되어있고, 이 안에서 비슷한 서비스를 효과적으로 제공하고 있어야 한다. - 적용되는 자연인은 다음 분류 중 하나에 속해야 한다. a) 관리자: 시설의 경영을 지휘하는 것을 주로 하며, 이사회나 사업의 주식소유자, 내지 그 비슷한 자에 의해서 일반적인 감독이나 지시를 받는 법인 내에서 주요 지위에서 일하는 사람.	거주 요건 A: 지부와 법인의 경영 관리자는 오스트리아 거주자여야 한다; 법인이거나 지부를 책임지는 자연인은 오스트리아 무역 법(Austrian Trade Act)에 따라서 오스트리아 거주자여야 한다.	

51) “임시 채류”의 기간은 회원국에 의해서 정의 내려지고, 존재할 경우, 입국, 채류와 노동에 관한 공동체 법과 규제가 적용된다. 이 협약에 언급된 자연인의 다른 분류에 따라 정확한 기간은 다르게 나타날 수 있다. 스웨덴의 경우, 임시 입국과 채류는 (i) 분류의 경우 2년으로 제한된다(연장을 해줄 수도 있다). 핀란드와 스웨덴의 경우 (ii) 분류의 경우 3개월로 제한된다.

52) “기업내 전근자”는 WTO 회원국 영토 안에서 설립된, 비영리 단체를 제외한, 법인 내에서 일하며, 임시적으로 공동체의 회원국의 영토 내 상업적인 주체를 통해서 서비스 공급을 하는 것과 연관되어 임시적으로 이동된 자연인; 이 법인은 주된 사업 장소가 공동체와 그 회원국을 제외한 WTO 영토 내에 있어야 하고, 전근이 EEC 협약이 적용되는 회원국의 영토 내에서 비슷한 서비스를 효과적으로 제공하는 그 법인의 시설(사무실, 지부 내지는 차회사)이어야 한다. 이탈리아에서는 “기업내 전근자”를 SPA(합동주식회사:joint stock company) 또는 SRL(유한 책임 자본 주식회사:capital stock company with limited responsibility)로 볼 수 있는 법인 내에서 일하는 자연인으로 정의된다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
	- 시설이나, 부서, 또는 시설의 하위 부서를 지휘 하는 것; - 다른 감독자, 전문가나, 경영직 근로자의 업무를 감독, 통제 하는 것; - (근로자들)고용, 해고 하거나 고용과 해고나 다른 인사 행위를 추천하는 권리를 개인적으로 가지는 것. b) 전문가: 법인 내에 시설의 서비스, 연구 기구, 기술과 경영에 본질적인 일상적이지 않은 지식을 소유하고 있는 사람들. 이런 지식에 대해서 평가할 때, 시설에 특정한 지식에 대해서만 보는 것이 아니라, 그 사람이 공인된 전문직의 회원인 것을 포함하여, 구체적인 기술 지식을 필요로 하는 일이나 업종에 적용되는 높은 수준의 자격을 가진 자인가에 대해서도 고려한다. c) 대학원 훈련생: 경력 개발 목적이거나 기업의 기술이나 수단을 훈련을 받기 위해 전근하는 대학 학위를 가진 사람들⁵³⁾. EC내에서 전근자를 받아들이는 회사는 채용의 목적이 훈련이라는 것을 보여주는, 채용 하는 기간을 포괄하는 훈련 프로그램을 사전 승인을 위해 제출해야 할 수도 있다. 경제 욕구 조사는 요구되지 않는다. (a)와 (b)의 경우 입국과 채용의 최장 기간은 3년이고, (c)의 경우 12개월이다. (ii) 사업상 방문자들(Business Visitors: BV) 다음 분류의 입국 임시 채용 기간은 경제 욕구 조사 없이 어떠한 달(in any twelve months)에도 90일까지이다: 다음과 같이 서비스를 제공하는 자연인의 분류에 대해서, 경제 욕구 조사⁵⁴⁾를 통과할 필요 없이 회원국 내 입국과 임시 채용⁵⁵⁾와 관련된 규제를 제외하고 제한이 없다:		

53) 스페인의 경우, 훈련이 소지한 대학교 학위와 관련된 것이어야 된다.

54) 입국, 채용, 근로와 사회보장과 관련된 공동체와 회원국의 법과 규제의 모든 다른 조건은 계속적으로 적용될 것이고, 여기에는 최저임금과 관련된 규제를 포함한 집단 임금 협약이 포함된다. A의 경우, 자연인 움직임의 의도와 영향은 어떠한 노사갈등과 합의의 결과를 방해하거나 영향을 끼치기 위한 것일 경우, 자연인의 이동에 관한 협약은 적용되지 않는다.

55) “임시 채용”의 기간은 회원국에 의해서 정의 내려지고, 존재할 경우, 입국, 채용과 노동에 관한 공동체 법과 규제가 적용된다. 이 협약에 언급된 자연인의 다른 분류에 따라 정확한 기간은 다르게 나타날 수 있다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책 임
	a) EC 조약이 적용되는 회원국의 영토 내에서 거주하지 않으며, 서비스 공급자의 대표이며 서비스의 판매의 협상 또는 그 서비스 공급자를 위해 서비스를 판매하는 협상에 들어가는 것을 목적으로, 그 대표자가 일반 대중에게 직접 서비스 판매 하는 것에 관여하지 않고, 직접 서비스를 공급하지 않을 경우, 임시 입국을 하고자 하는 자. 이에 덧붙여서, S의 경우에만, 그 사람은 입국 신청을 하는 날 직전에 일년 이상 동안 그 서비스 공급자에 의해 고용되어있어야 한다. b) FIN을 제외한 모든 회원국: 앞 (i) a)에서 정의 내려진 것과 같은 법인 내에서 높은 지위에서 일하는 자로 회원국 내에서 회원국 서비스 공급자의 상업적인 실체를 설립을 책임지고 있는 자들: - 그 대표자들은 직접 판매나 서비스 공급에 관여하고 있지 않는다; 그리고 - 서비스 공급자는 공동체와 그의 회원 국가를 제외한 WTO 회원국가 영토 안에 사업의 주된 장소가 있고, 그 회원 국가 내에 다른 대표자, 사무실, 지부나 자회사가 있지 않는다. - 추가적으로, S에 한하여, 적용되는 사람은 승인 신청서를 제출한 날 바로 직전 일년 이상 서비스 공급자에 의해 고용되어 있어야 한다. FIN: b)에 대해서 제한 없다. (iii)계약적 서비스 공급자(Contractual service suppliers: CSS): 특정 하위 부문에 명시되어 있는 것을 제외하고 경제 요구 조사를 통과 제한 없이, 다음 분류에 포함하는 자연인의 회원국으로의 입국과 임시 채류와 관련된 규제들을 제외하고 제한 없다. (a) 법인의 고용된 자들(<i>Employees of juridical persons: EJP</i>) 접근은 다음 조건에 제한 된다⁵⁶⁾: - 유럽 공동체의 회원국 어느 나라에서도 상업적인 실체를 가지고 있지 않는 법인의 근로자로 임시적으로 서비스 공급에 관여하는 자연인들. - 유럽 공동체나 그의 회원 국가의 법, 규제나 요구 조건에 따라서 이 조건이 존재하거나 회원국에게 소개된 회원국가 내의 최종 소비자에 의해 3 12개월을 넘지 않는 기간동안, 공개 입찰 과정이나		

56) 서비스 계약은 유럽 공동체와 그 서비스 계약이 실행되는 회원국의 법, 규제와 필요 항목들에 따라야 한다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
	계약의 진실성을 보장하는 어떤 다른 과정(예를 들어, 계약 입수 가능성을 보여주는 홍보 등)을 통해서⁵⁷⁾ 법인이 서비스 계약을 얻는다. - 그 서비스 계약은 서비스 계약이 실행되는 회원국가와 유럽 공동체의 법, 규제와 요구 조건들에 따라야 한다. - 접근성을 얻으려 하는 자연인은 이런 서비스를 이런 움직임 이전 최소한 한해(GB의 경우 2년)동안은 서비스를 제공한 법인의 근로자로서 제공해야 한다. - 해당 회원국내의 임시 입국과 체류는 12개월 내(NL의 경우 24개월 내) 통합 3 6개월(L: 25주) 이 넘지 않는 기간이나 계약의 기간들 중 더 적은 기간동안만 가능하다. - 자연인은 서비스가 공급되는 회원국 안에서 관련 활동이나 부문에 명시되어 있는 요구되는 학문적인 자격이나 전문적인 경력을 소유하고 있어야 한다. 자연인은 (a)대학 학위나 이와 동등한 수준의 지식을 보여주는 기술 자격증⁵⁸⁾이나 (b) 그 서비스가 제공되는 회원국이나 EC의 법, 규제와 요건에 준하는 해당 부문에서 활동을 하기 위해 요구되는 전문적인 자격증이나, (c) 그 부문에서 3년 이상의 전문적인 경력을 소유하고 있어야 한다. - 협약은 계약의 대상이 되는 서비스 활동에 한해서만 관련 있다; 해당 회원국에서 전문적인 자격으로 활동을 할 수 있는 자격을 제공해주는 것을 의미하지 않는다. - 서비스 계약에 의해 포괄하는 사람의 수는 계약을 완수하기 위해 필요한 수를 초과해서는 안 된다, 이 수는 서비스가 제공되는 회원국과 유럽 공동체의 법, 규제와 요건 등에 의해서 결정된다. - 서비스 계약은 밑에서 언급되는 활동 중 하나에서 맺어져야 된다, 회원국에서 관여하는 sector specific part와 관여된 회원국의 하위 부문에서 언급되는 추가적인 조건들에 대해서 구체적인 협약에 적용된다. - 법률 서비스. - 회계와 부기 서비스. - 세금 상담 서비스(DK, E, F, FIN, GR, I, IRL, P에서는 제한 없다). - 건축 서비스, 도시 계획과 조경 건축 서비스. - 공학 서비스, 통합 공학 서비스.		

57) 회원 국가 안의 저격한 당국은 그 법인에게 수여된 계약이 의문에 대상인 과정 안에 명시되어 있는 조건과 일맥상 통하고 있다는 것을 입증하여 보여야 한다.

58) 제3국가에서 얻은 학위나 자격증에 대해서 관련된 EU회원국에서 회원국에서 요구되는 대학 학위와 동등한가에 대해서 평가할 수 있다.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으 로서 대우	이 외 책 임
	- 컴퓨터와 관련 서비스. - 연구 개발 서비스들(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, NL, P, S, UK에서는 제한 없다.) - 광고 - 경영 컨설팅 서비스. - 경영 컨설팅과 관련된 서비스들. - 기술적인 실험과 분석 서비스. - 관련 과학 기술 컨설팅 서비스. - 도구 유지 보수. - 통역 서비스 - 건설 서비스(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, L, P, S, UK에는 제한 없다). - 현장 조사 업무(A, E, FIN, GR, I, IRL, L, P에는 제한 없다). - 고등 교육 서비스(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, NL, P, S, UK에는 제한 없다). - 환경 서비스. - 여행사와 관광 계획(가이드) 서비스(E, F, GR, L, NL, P, UK에는 제한 없다) - 오락/연예 서비스(B, D, DK, E, FIN, GR, U, IRL, L, NL, P, S, UK에는 제한 없다) - 기구 판매내지는 특허양도와 관련된 서비스(A, B, D, DK, E, FIN, GR, I, IRL, L, NL, P, S, UK에는 제한 없다). - 구체적인 하위 부문에서 다르게 명시되어 있지 않은 한 협약은 수적인 제한을 (적용)받을 수 있다(적용 양식과 수준은 결정 되어져야 함). DK, I, NL, S, UK의 경우 적용되지 않는다(단 UK에서는 컴퓨터와 관련 서비스를 제외하고). (b) 독립적인 전문가들(<i>Independent Professionals: IP</i>) 다음 조건에 의해서 접근은 제한받을 수 있다: - 유럽 공동체의 회원국을 제외한 WTO 회원국의 영토에서 설립한 자영업자로서 서비스 공급에 종사하는 자연인. - 유럽 공동체나 그의 회원 국가의 법, 규제나 요구 조건에 따라서 이 조건이 존재하거나 회원국에게 소개된 회원국가 내의 최종 소비자에 의해 12개월을 넘지 않는 기간동안, 공개 입찰 과정이나 계약의 진실성을 보장하는 어떤 다른 과정(예를 들어, 계약 입수 가능성을 보여주는 흥		

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이의 책임
	보 등)을 통해서⁵⁹⁾ 법인이 서비스 계약을 얻는다. - 그 서비스 계약은 서비스 계약이 실행되는 회원국가와 유럽 공동체의 법, 규제와 요구 조건들에 따라야 한다. - 해당 회원국내의 임시 입국과 체류는 12개월 내 통합 6개월(L: 25주) 이 넘지 않는 기간이나 계약의 기간 둘 중 더 적은 기간동안만 가능하다. - 그 자연인은 (a)대학 학위나 이와 동등한 수준의 지식을 보여주는 기술 자격증⁶⁰⁾이나 (b) 그 서비스가 제공되는 회원국이나 EC의 법, 규제와 요건에 준하는 해당 부문에서 활동을 하기 위해 요구되는 전문적인 자격증이나, (c) 그 부문에서 6년 이상의 전문적인 경력을 소유하고 있어야 한다. - 협약은 계약의 대상이 되는 서비스 활동에 한해서만 관련 있다; 해당 회원국에서 전문적인 자격으로 활동을 할 수 있는 자격을 제공해주는 것을 의미하지 않는다. - 건축 서비스, 도시 계획과 조경 건축 서비스. - 공학 서비스, 통합 공학 서비스. - 컴퓨터와 관련 서비스. - 경영 컨설팅 서비스. - 경영 컨설팅과 관련된 서비스들. - 통역 서비스들. - 구체적인 하위 부문에서 다르게 명시되어 있지 않은 한 협약은 수적인 제한을 (적용)받을 수 있다(적용 양식과 수준은 결정 되어져야 함). DK, NL, S, UK의 경우 적용되지 않는다(단 UK에서는 컴퓨터와 관련 서비스를 제외하고).		

다음은 유럽 공동체와 그 회원국의 초기 협상 양허안의 수정 부분이다.

* 페이지 110, 7.B에 mode 2하에 시장 접근 란에서 (보험을 제외한) 은행과 다른 재무 서비스(Banking and Other Financial Services): 숫자 2)와 각주 67번은 지워져서는 안 된다; 굵은 글씨체로 “없다”라는 말이 삽입되어야 한다.

* 페이지 120, 8.A. mode3하에 시장 접근란에서 병원서비스는, 스페인 기재사항에 “E: 인구와 지역의 현존 보건 서비스를 감안한 경제 욕구 조사에 근거하여 “Comunidades Autónomas(autonomous regions: 스페인에 존재하는 9개의 자율 행정구역)”에 의해 사전 승인이 요구된다.⁶¹⁾” 라고 적혀져 있어야 한다.

110과 120¹⁾의 수정된 내용은 첨부되어있다.

59) 회원 국가 안의 자격한 당국은 그 법인에게 수여된 계약이 의문에 대상인 과정 안에 명시되어 있는 조건과 일맥상 통하고 있다는 것을 입증하여 보여야 한다.

60) 제3국가에서 얻은 학위나 자격증에 대해서 관련된 EU회원국에서 회원국에서 요구되는 대학 학위와 동등한가에 대해서 평가할 수 있다.

61) 영어로만.

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
	2)⁶⁷ 없다 D: 도이치 마르크로 값이 매겨진 유가증권은 독일에서 설립한 신용 기관, 부속회사 또는 자회사에 의해서만 lead, 운영될 수 있다. FIN: 정부 조직에 의한 지불(지출)은 Postipankki Ltd.에 의해 운영되는 핀란드 우체국 Giro 체계에 의해서만 송달되어진다. 특별한 사유를 가진 경우 재무부에 의해 이 조건은 면제될 수 있다. GR: 그리스에서 발행한 유가증권의 이자와 원금 지불의 관리와 관련된 보호관리와 보관 서비스의 제공을 위해 기관/제도(Establishment)가 필요하다. UK: 개인적으로 led된 발행물을 포함하여, 스텔링(영국 화폐) 발행물은 유럽 공동체에 설립된 기업에 의해서만 lead 관리될 수 있다.	2) 없다.	

67: 집단 자산 경영을 운영할 수 있도록 권한을 위임 받은 사람들은 자신의 대리 조언자들에 의해 이루어진 어떠한 투자 활동에 대해서도 책임을 지게 되어 있다(집단 자산 운영. UCITS를 제외하고).

산업 내지 하위 산업	시장 접근의 제한	내국인으로서 대우	이외 책임
B. 건강 리조트 호텔이나 치료 목욕 서비스 등 지역 보건 시설을 통해서 공급되는 기타 인간? 보건 서비스	I: 민간 보건과 위생 서비스는 지방 보건 당국에 의한 승인을 받아야 한다. 기준은 인구당 공급 비율에 근거하여 결정된다. NL: 각 보건 지역의 인구수와 연관된 최대 침상의 수를 결정?allow하는 보건 계획에 의해 고정된 양적 경제 욕구 조사. E: 인구와 지역의 현존 보건 서비스를 감안한 경제 욕구 조사에 근거하여 "Comunidades Autónomas(autonomous regions: 스페인에 존재하는 9개의 자율 행정구역)"에 의해 사전 승인이 요구 된다. 4)ICT와 BV: 수평적 양허안 부문에 제시되어 있는것과 다음 구체적인 제한을 제외하고는 제한 없다: FIN, S: 제한 없다. F: 경영 직무에 접근은 사전 승인을 받아야 한다. 승인을 하는 데에는 전문적인 경험, 기술, 지방 경영인들의 구인 가능성, 필요한 전문성 정도와 같은 조건 등이 고려되어진다. GR: 공공 병원에는 국적 조건이 있다. CSS: 제한 없다. 1) 제한 없다 2) 3) 모든 회원국에 제한 없다, 다음을 제외하고 A: 없다. 4) ICT와 BV 제한 없다, 단 A: 수평적 양허안에 제시된 내용을 제외하고 제한 없다. CSS: 제한 없다.	4)ICT와 BV: 수평적 양허안 부문에 제시되어 있는것과 다음 구체적인 제한을 제외하고는 제한 없다: FIN, S: 제한 없다. CSS: 제한 없다. 1) 제한 없다 2) 3) 모든 회원국에 제한 없다, 다음을 제외하고 A: 없다. 4) ICT와 BV 제한 없다, 단 A: 수평적 양허안에 제시된 내용을 제외하고 제한 없다. CSS: 제한 없다.	