

「新외국인력 도입시스템 구축 연구용역」 관련

해외사례 조사 출장 결과보고

I 출장개요

1. 출장일시 : '19. 10. 25(금) ~ 10. 28.(월)(2박 4일)
2. 출장지역 : UAE 두바이
3. 출 장 자 : 외국인력지원부 조준호 부부장
4. 출장목적 : 新외국인력 도입시스템 구축 연구용역 관련 해외사례 조사
5. 출장일정

일 자	출발지	도착지	업무수행내용	접촉인물	비고
10.25(금)	인천	UAE (두바이)	○ 인천 출발(10:15분)		
10.26(토)	UAE (두바이)	-	○ 현지 중개인과 두바이 노동부 미팅 일정 조율	심수영 통역	
10.27(일)	-	-	○ 두바이 노동부 컨설팅 업체 미팅 ○ Kotra 두바이 지사 미팅 ○ 무역협회 중동지역 미팅	컨설팅사 대표 태지현 과장 김기현본부장	
10.28(월)	UAE (두바이)	인천	○ 두바이 출발(03:30분) ○ 인천 공항 도착(16:50분)		

6. 업무내용 : 외국인근로자 고용제도 관련 자료 입수 및 사례 조사(별첨 참조)

- 가. 외국인근로자 현황 및 실태 자료 & 법률 자료
- 나. 외국인근로자 수습기간에 관한 자료 및 수습기간 동안 지급되는 인건비 (최저임금 대비 비중)
- 다. 외국인근로자/내국인근로자 간 차등지급 유무 및 이유
- 라. 외국인근로자에 대한 최근 대우(처우)에 관한 자료
- 마. 외국인근로자 적응을 지원하는 정책 및 제도
- 바. 외국인근로자 유인 정책 및 제도
- 사. 외국인근로자 운용상의 문제점과 해결책(정책 및 제도 포함)
- 아. 외국인근로자 컨설팅 기관의 역할과 기능

7. 출장 효과

- UAE 두바이의 경제상황 및 고용현황에 대한 현지 컨설팅사, KOTRA 및 무역협회의 담당자 면담을 통해 외국인근로자 고용 현황 및 고용제도 이해

〈관련 사진〉





무역협회 중동지역본부 미팅



무역협회 중동지역본부 미팅

II 해외사례를 위한 두바이 현장실사 내용 요약

1. 두바이 현지 에이전시 면담(Emil Awad Yassa, TASHYEED 대표)

가. 외국인근로자 현황 및 실태 자료 & 법률 자료

- 인구비중은 두바이 현지인 10% 외국인 90% 정도이므로 노동법에 대해 다른 나라와 체계가 다름
예) 삼성이 진출해 있으나 한국법과 아랍법을 모두 준수
- 스폰서 십 : 두바이에서 사업을 하려는 자는 일정규모에 따라 현지인(Local Sponsor)을 고용하여야 함
- 여권 회수 : 사업주는 외국인노동자의 여권 회수하여 이동(사업장, 관광) 제한
- 프리존 : 외국인이 진출하여 사업하는 지역을 정해두고 현지인의 스폰서 십을 면제한 곳
- UAE는 국제적이고 완벽한 도시로 만들고 싶어 불법을 없애고 개선코자 하나, 외국인근로자에 대해 공식적인 이슈가 되는 것은 원치 않고 민감하며 처우에 대해 불법이 발생해도 적발되지 않고 숨겨짐
- 법률에 세부 계약사항이 명시되어 있지 않아 각 사업주가 각국의 법령에 준하여 계약 체결함에 따라 같은 업무를 수행하여도 국가간 임금 차이 발생
예) 캐나다 간호사 임금이 인도 의사 임금보다 높게 책정, 같은 직업 같은 직위라도 필리핀인은 200만원 정도 수준이고, 한국인은 700만원 수준이 될 수 있음

나. 외국인근로자 수습기간에 관한 자료 및 수습기간 동안 지급되는 인건비 (최저임금 대비 비중)

- 최저임금 제도는 없으며 근로자와 고용주의 계약에 의해 임금 결정
- 수습기간은 노동법 상 6개월, 수습기간 동안 해고 가능하고 법적 제재 없음
- 수습기간 동안 임금과 나머지 계약기간 동안 임금은 계약서 내용에 따라 다름
- 수습기간의 존재 이유는 노동자로부터 사업주를 보호하기 위함

다. 외국인근로자/내국인근로자 간 차등지급 유무 및 이유

- 내국인은 전체 인구의 12%, 외국인이 88% 차지(인도, 파키스탄, 방글라)
- 최저임금에 관한 법률은 없으나 회사와의 계약이 우선(통근비, 숙박, 식사 등 포함)
- 외국인의 최저임금은 기업이 원하는 수준에서 지급(무역업 종사자 월평균 임금 100만원~150만원수준)
- 계약 시 본인 임금을 정확히 인지하고 서명을 하였기에 계약 후 이의 제기 시 받아들여지지 않음
- 대부분의 외국인노동자들은 자국의 평균임금보다 조금 더 준다는 조건으로 고용되어 근무함
- 평균임금은 자국 임금수준에 $+α$ 하여 제공하여 유인책 제시, 평균임금은 각국 노동시장의 평균임금을 적용하고 있으나 무엇보다 회사법이 가장 우선시 됨

라. 외국인근로자에 대한 최근 대우(처우)에 관한 자료

- 구체적인 사항은 계약서에 명시되어 서로가 확인 후 서명하게 되어 있음
- 계약서가 UAE의 법률보다 우선하여 효력이 있음
- '05년 ~ '07년 두바이 건설 붐 당시 많은 노동자의 유입으로 사업체 간 외국인노동자의 이동이 문제가 되어 사업주와 노동자, 노동자의 회사 간 이동에 관한 법령 제정
- 두바이는 노동자의 사업장 이동을 법적으로 금지하나 사업주와 노동자의 합의가 있으면 가능. 정부에 신고하여야 함
- 회사 간 이동 시 사업주와 노동자 간 합의서 없으면 비자 취소, 회사 간 이동 금지
- 회사 이동의 경우는 일단 비자가 취소되고 본국으로 출국 후 일정 기간 경과하여 재입국 시에 이전 사업장의 사업주와 노동자간 합의서가 있어야 비자 재발급이 되어 입국이 가능함
- 합의가 잘 이루어지지 않으면 노동자에게 재입국 금지(1년 간)의 패널티 부과

- 이 경우 노동자는 무조건 출국해야 하고 1년 후 재취업 가능, 어디든 갈 수 있지만 실질적으로 1년 뒤에 상황을 알 수가 없어 노동자에게 불리
- 하루 8시간 근무이며 하루 최고 2시간 초과근무 가능, 원래 시급의 25% 추가 지급되어야 하나 근로자와의 계약서 내용이 우선 적용
- 따라서 실제로 최저임금이 법적으로 없으며 계약서상의 임금이 우선 적용 기준임
- 업종에 상관없이 출신 국가의 소득 수준에 따라 임금이 결정
- 노동자의 임금에 대한 이의 제기에 대해서 노동청에 신고를 해도 계약서에 임금이 명시되어 있다면 노동청에서 조치가 없으며, 계약서 임금과 다를 경우에만 노동청에서 시정조치 실시
- 어떤 노동자도 100% 자율성이 없고 여행 시에는 회사의 공문 필요, 신용카드를 만들더라도 회사의 서류 필요
- 프리존의 경우에는 UAE의 노동법이 필요 없어서 자유로움(자체적 Government Office가 있음)
- 노동자의 해고는 공식적 사전 경고 후 가능(1개월 급여지급)
- 고용계약의 형태는 2가지(무제한 계약과 제한적 계약)
 - 무제한 계약 : 법적으로 해고 불가능, 3개월분 임금 지급하면 가능
 - 제한 계약 : 1개월분 임금 지급하고 해고 가능

마. 외국인근로자 적응을 지원하는 정책 및 제도

- 외국인은 계속 유입되고 있으며, 대우가 만족스럽지 않다면 본국으로 돌아가면 된다고 생각하므로 외국인에 대한 대우에 신경 안씀
- 숙박시설 제공과 직장과 숙박시설 간 이동 수단 제공, 최소 하루 1끼 제공은 사업주의 고용에 대한 의무사항으로 준수되고 있음
- 임금 지급 방식 변경(WPS, Wage Protection System) 도입 : 과거 직접 지급 → 은행 통해 지급토록 개선
- 임금 체불 상황을 막기 위한 최소한의 조치로서 임금 미지급 시 사업주에게 패널티 부과(회사 현장 조사, 수출입 사업 금지 등)

- 사우디나 바레인의 건설 시 임금 체불이 발생하나 UAE는 최소한의 보호 대책이 있음
- 수습 기간을 6개월 넘지 못함
- 의료보험 : 사업주가 납부. 가입범위는 각 회사마다 다르며 회사 사정에 따라 의료보험 혜택 범위가 다르고 보험사도 결정. 노동자는 가입범위 등에 대한 발언권이 없음
- 단순 노무직은 임금수준이 훨씬 낮음(기준금액 없음). 보험도 연간 15만원 수준)
- 임금 산정 시 의료보험료를 고려하는 경우가 많아 실질적으로는 노동자에게 부담을 전가

바. 외국인근로자 유인 정책 및 제도

- 주변국의 소득수준이 높지 않아 자연스럽게 UAE에 와서 일할 수밖에 없어 별다른 유인정책이나 제도를 시행할 필요가 없다고 생각함
- 임금지급을 은행을 통해 함으로써 지급을 보장하는 수준이고, 숙박, 출퇴근 지원, 식사 제공, 의료보험 제공 정도가 개선된 사항으로 보임
- 외국노동자는 언제든 떠날 수 있다고 판단하여 관심 수준이 아주 낮음
- 외국인노동자의 쿼터는 알 수 없고 법적인 명시도 없으며 단지 문제가 발생한 국가의 입국을 제한하는 정도이나 공식적인 이유 발표는 없음
- 굳이 언급하자면 1년에 한번 컨퍼런스를 개최하여 각 나라의 지원 정책을 살펴보는 정도임
- 자국민 Sponsorship이 필수적이긴 하나 현재 100%에서 50%로 보다 완화되어 있음
- 비자 방문시 실사 방문(안전한 사업장에 대한 확인: 사업자의 신고내용에 따라 확인)
- 외국인 유인책으로 비자규제의 완화를 실시(비자비용이 비싸며 준조세형식을 취하고 있음)
- 건설/플랜트 산업의 경우 4개월에 15일은 의무적으로 휴일을 제공

사. 외국인근로자 운용상의 문제점과 해결책(정책 및 제도 포함)

- 수습기간 이후에 노동자 본인 의사로 퇴직할 수 있으나 통상 출국시 비자 발급비, 항공권비용, 훈련비 등 모든 제반 비용을 사업주에게 반환해야 함
- 수습기간과 수습기간 이후 임금의 차이에 관해서는 계약서에 의함
- 수습기간 이후의 임금 상승을 이유로 수습기간 종료 전 해고하는 악용 사례가 있음
- 수습기간 교육에 대해서는 계약서에 따라 다르며, 실질적으로 운영되지 않고 있음

아. 외국인근로자 컨설팅 기관의 역할과 기능

- 외국인 노동자의 계약시 계약사항 확인과 주의사항을 알려줌
- 각각의 회사와 계약이나 관계가 있으며 보통 방문 비자를 가지고 들어오도록 지원하고, 그 방문자가 일을 하고자 하면 소정 수수료를 떼고 회사와 연결해 줌
- 외국인노동자의 주요 진출 산업은 건설업이 65% 정도이며, 관광, 무역 분야 순
- 제조업은 거의 없고 인도나 파키스탄에 공장을 두어 운영하고 두바이에는 물류창고 사업 진행
- 건설업 붐 이후(2020 엑스포 개최 확정) 건설업 노동자는 사우디나 본국으로 돌아갈 가능성이 큼
- 사우디에는 아직 가스, 한전, 건물 등 건설업이 운영되고 있음
- 외국인근로자 영입에는 민간 에이전시가 있어 보통 건설 쪽에는 각 국가에서 데려옴. 1년 정도는 에이전시가 임금을 가져가고, 1년 후에 본인 수입 발생시작

2. KOTRA 방문 면담(태지현 과장)

- 산업구조 차이가 있음
 - 현지인 12%(공공기업, 공무원 등) : 단순노동하지 않으며 사기업에서는 고문으로 초봉 최소 8만 달러
- 외국인노동자 88% : 필리핀 사무직 경우 월급 1백만원, 주거비용(숙식) 제공(의무는 아님)
- KOTRA의 경우 기본급에 포함
- 의무사항 : 의료보험(고용자가 일부 보전), 초청 근로자에 대한 입출국 비행기 비용
- 저임금노동자(건설, 경비) 경우 150만원보다 낮은 임금이며 보험도 보장이 많지 않은 보험 가입(연간 15만원 수준)
- 산업 전체가 외국인노동자에 의해 운영
- 주요 산업군은 자국민 의무 채용이 있음(자국민 스폰서십 운영)
 - 석유산업, 건설업 : ICV(In Country Value) 규모에 따라 정부가 관리
- 외국인근로자 연수제도 : 없거나 활성화 안 되어 있음
- 수습기간 : 6개월 이내, 수습기간 내 임금 차등 지급 가능(90%~80% 수준)하나 사업주 재량으로 적용
- 고용주로부터 최소한의 보호제도 : 의료보험, 체불임금 여부 등
 - * 최근의 변화 : 직원 노동비자 발급시 현장실사(안전확인, 사업장의 실제 존재여부, 사업자등록증 여부 등)
- 해고의 경우 : 1달 전 예고(3번의 사전 경고 필요), 한 달 임금 지급 후 해고 가능
- 고용계약의 유형에 따른 해고 차이(두바이 판례 - 판례 파악 어려움)
 - limited(기간을 정함) : 3개월치 급여 지급시 해고 가능
 - unlimited(기간을 정하지 않음) : 1개월치 급여 지급시 해고 가능, 해고가 쉬움
- UAE 경제 전망
 - 2000년 초반 보다 성장 감소 예상 : 재원고갈

- 재원확보를 위해 기업의 세금(법인세 등) 인상하고 있음
- 세금 인상 → 기업 감소 → 실업자 증가 → 근로자 유출 → 경기 하락
→ 악순환 반복 : 대책 강구중
- ☞ 비자 규제 완화 등을 통해 외국인노동자의 유입 유도
- ☞ 회사의 경우 자국민 51%, 외국인 49% 지분비율이었으나 외국인 지분 100% 가능토록 법안 개정
- 스마트시티, 산업다각화, 우주항공 등으로 산업 재편하고 있으나 효과는 미지수
- 외국인제도의 문제점
 - 외국인에게 영주권 제도를 시행하지 않아 인도인의 경우 두바이 인구 중 많은 비중을 차지하나 언젠가는 인도로 귀국해야 함, 심지어 UAE 에서 태어났으나 인도말도 모르고 언젠가는 인도로 귀국해야 하는 불안감이 있음
 - 20대 ~ 30대 남성들이 두바이 소비시장의 타겟으로 볼 수 있음

3. 무역협회 방문 면담(김기현 중동지역본부장)

가. 경제 상황

- UAE는 왕권국가, 이슬람국가이나 법은 영국 체계를 따르고 있음(외국인 근로자 범죄시는 추방)
- 중산층이 없고 인도계가 총 인구 1천만명 중 400만명 차지(인도, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 필리핀 순)
- 국영 언론이라 언론의 자유가 없으며 최저임금제도 자체가 없음
- 경제상황이 안 좋음
 - 석유는 아부다비에서 생산하고 두바이는 석유가 없으며 부동산이 하락 추세
- 주택의 10년 임차료는 주택 매매가격과 동일 → 5% 상한제 실시 → 주택가격 하락 → 건축허가 자재 → 건설 근로자 출국 → 소비 축소
- 탈 석유산업화, 스타트업 투자 유치, 4차 산업, IT 산업으로 재편코자 하나 자본력이 없음

나. 외국인근로자 고용 상황

- 사업주는 외국인근로자에게 노동법상 거주지 및 교통수단 제공, 소득세는 없으나 준조세로 비자발급비 등 부담, 건강보험 가입 의무 있음
- 주변국의 저렴한 인력을 고용하기 쉬움
- 성비가 남성 : 여성이 70:30이며 단순직 88.5%가 2,499AED(80만원 미만)를 월급으로 수령(건설 노동자 임금은 월 30만원 미만)
- DIFC(프리존)에 별도 정부가 있어 비자를 발급하나 여기서도 최저임금 규정은 없음
 - 1개월 전에 예고 후 해고 가능
- 4개월에 15일은 근로자에게 의무적으로 휴가를 부여해야 하고(건설업의 경우)
- 단순 노동자의 경우 국가에 따라 임금이 차등 지급됨(외국인근로자는 자국보다 임금이 높으므로 두바이에서 근로함)