

싱가포르의 외국인 전문인력 이민제도의 개요와 실태

사카이 스미오(坂井澄雄) (일본노동정책연구·연수기구 국제연구부장)

■ 머리말

경제사회의 국제화가 진행됨에 따라 선진국들은 앞다투어 전문직·관리직 등 ‘고속련 전문인력’의 자국기업 수용촉진정책을 도입하기 시작했다. 일본도 예외는 아니다. 그러나 일본에서는 고속련 전문인력의 고용이 의도한 만큼 진전되지 않고 있다. 그리하여 일본에서의 수용진전을 위한 기초자료로 활용하기 위해 아시아 국가들 중에서 일찍이 많은 고속련 전문인력을 받아들여 활용하고 있는 싱가포르의 수용 제도의 개요와 실태에 대해서 2010년 7월에 현지조사를 실시했다. 조사에서는 노동부, 사용자단체, 직업소개소 등에서 방문조사를 실시함과 동시에 실제로 싱가포르 기업에 고용되어 일하고 있는 말레이시아, 인도네시아, 필리핀 등 인근국가 출신의 전문인력을 대상으로 인터뷰 조사를 실시했다.

본고에서는 이 조사 결과에 의거하여 싱가포르의 외국인 전문인력 제도의 개요와 실태에 대해서 소개하고자 한다.

■ 외국인 전문인력 제도의 개요¹⁾

싱가포르에서 외국인이 일하기 위해서는 다음 중 하나의 허가증을 취득하여야 한다.

- ① E패스(employment pass) : 월급여 2,500싱가포르달러(한화 약 220만 원)²⁾ 이상
- ② S패스(S pass) : 월급여 1,800싱가포르달러(한화 약 158만 원) 이상
- ③ 워크퍼밋(work permit) : 월급여 1,800싱가포르달러 이하
- ④ 사업비자(EntrePass) : 적어도 5만싱가포르달러(한화 약 4,400만 원)의 자본금을 보유한 기업을 싱가포르에 등록하고 30% 이상의 주식을 보유하고 있는 자.

E패스는 전문직과 관리직에 종사하는 자, S패스는 숙련노동자, 워크퍼밋은 미숙련노동자(육체 노동자)와 가사노동자(가정부)에게 적용된다. 고숙련 외국인 전문인력은 E패스에 의해 고용이 허가된 외국인이라고 할 수 있다.

E패스와 S패스 보유자들은 배우자, 21세 미만의 자녀, 고령의 부모에 대해서도 체류허가(비자)가 인정된다. E패스는 개인이 신청하는 것이 아니라 채용을 결정한 기업이 노동부에 신청한다. 기업이 채용을 결정한 이상, 급여는 E패스 신청 시에 이미 결정된 상태이다. 즉 전문인력이라는 사실을 일차적으로 인정하는 것은 기업이라고 할 수 있다.

또한 E패스는 다음 3가지의 카테고리로 세분화되어 있다.

- ① P1 : 월급여 7,000싱가포르달러(약 616만 원) 이상
- ② P2 : 월급여 3,500싱가포르달러(약 308만 원) 이상. 승인된 자격을 보유할 것.
- ③ Q1 : 월급여 2,500싱가포르달러(한화 약 220만 원) 이상. 승인된 자격을 보유하거나 또는 승인된 자격을 대체하는 것으로 보수에 걸맞은 능력과 경험연수(최소 5년간의 당해 직무 경험이 바람직하다)를 증명할 것.

적용 직종은 3가지 카테고리 모두 동일한 표현으로 ‘전문직’, ‘관리직’(Professional, Managerial, Executive or Specialist jobs)이다. 그러나 상기 규정과 같이 P1-E 패스는 월급여만이 승인 요건인데 반하여, P2-E 패스는 월급여와 ‘승인된 자격을 보유할 것’이 승인요건이며, 또한 Q1-E 패스는 월급여 외에 ‘승인된 자격을 보유할 것’ 또는 ‘보수에 걸맞은 능력과 경험연수를 증명할 것’이 승인 요건이다.

1) 자료 출처 : 싱가포르 노동성 홈페이지 <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/Pages/default.aspx>

2) 환율은 2011년 2월 14일 현재의 1싱가포르달러=878원을 사용했다. 본고의 환율은 모두 이에 따른다.

여기에서 ‘승인된 자격을 보유할 것’이란, 구체적으로는 싱가포르에서 맡고자 하는 직무가 대학·대학원의 전공과 관련되어 있어야 한다는 것과, 학사, 석사, 박사 학위 중 어느 하나를 취득했어야 한다는 것을 의미한다. 그러나 ‘승인된 자격을 보유할 것’에 대한 승인 기준은 명시되어 있지 않다. 노동성의 E패스 취득 가이드라인에는 ‘승인된 자격을 보유할 것’에 관한 샘플 리스트가 게재되어 있다. 이 리스트는 세계 38개국의 대학 리스트로, 국가의 규모에 따라 대학 수가 달라지며, 1국가 당 4~60개교 정도의 대학이 포함되어 있다. 참고로 한국의 대학은 49개 대학이 게재되어 있으며, 싱가포르의 대학은 4개 대학이 게재되어 있다. 이들 대학이 선정된 이유는 특별히 나와 있지 않다. 이 점에 대해 노동부 관계자에게 묻자 “이 리스트에 포함되어 있는 대학 출신자들은 E패스 신청을 쉽게 승인 받을 수 있다”라는 답변뿐이었다.

상기와 같이 싱가포르에서 일하는 외국인들은 ‘급여’에 따라 전문직·관리직, 기능노동자, 일반 노동자로 구분된다. 또한 전문인력이 대상인 E패스의 경우도 전문직·관리직의 ‘자질’을 ‘급여’로 구분하고 있다. 기업이 월7,000싱가포르달러 이상을 지불하고 고용하고 있는 외국인은 고도의 전문성을 가지고 있는 자로서 기업이 결정한 ‘급여’만으로 전문성을 평가받기 때문에 아무런 자격증도 필요치 않다. 다시 말하면 기업에서 월7,000싱가포르달러 이상의 급여를 받고 있는 외국인은 대학을 졸업하지 않았더라도, 또한 과거에 직무경험이 없더라도 P1-E패스 신청이 가능하다.

한편, P2-E패스와 Q1-E패스는 급여 이외에 대졸 자격 또는 직무경험을 증명할 필요가 있으나 기본은 ‘급여’이다.

노동부 관계자는 “직무경험 심사는 시간이 걸리는 경우도 있으나 일반적으로 대학졸업 자격은 리스트에 포함되어 있는 대학이라면 별문제가 없으며, 급여 기준만 충족한다면 E패스 신청은 대부분 승인된다”고 설명했다.

승인이 거절된 경우 방문조사 대상자의 설명에 따르면, 승인이 거절되었다는 내용의 2~3줄의 통지서만 송부할 뿐 승인이 거절된 이유는 밝히지 않는다고 한다. E패스 신청을 승인받지 못하면 기업이 채용을 결정했는지라도 해당 외국인은 싱가포르에 체류할 수 없기 때문에 일을 할 수가 없다.

또한 상기의 E패스는 기업을 퇴직 및 사직하거나 해고되면 자동적으로 실효된다. E패스가 실효되면 체류허가(비자)도 동시에 실효되므로 싱가포르에 머물면서 구직활동을 할 수 없다. 이를 해결할 방법은 두 가지가 있다.

하나는 영주권(PR) 취득이다. E패스로 고용된 외국인인 무조건 PR을 신청할 수 있다. 2009년까지는 E패스로 취직한 지 6개월이 지나면 거의 자동적으로 영주권 신청이 가능하였다. 영주권을 취득하면 일을 그만두더라도 싱가포르에 머물면서 구직활동을 할 수 있다. 2010년 7월 현재는 E패스를 승인받아 2년간 근무한 자만이 영주권 승인을 받을 수 있다.

영주권을 취득하면 실질적인 소득증가로 이어지는 CPF(중앙적립기금, Central Provident Fund)에 가입할 수 있거나, 공공주택(HDB flat)에 입주할 수 있게 되어 많은 혜택을 누릴 수 있게 된다.

외국인 전문인력이 일을 그만두고도 계속해서 싱가포르에 머물면서 구직활동을 할 수 있는 또 하나의 방법은 '개인 E패스(Personalised Employment Pass)' 제도이다. E패스는 기업이 신청하며, 대상 외국인이 해당 기업을 떠나게 되면 실효된다. 이에 반해 '개인 E패스'는 외국인이 직접 신청한다. 신청 조건은 다음과 같다.

- ① P1-E패스 보유자.
- ② P2-E패스 보유자로, 적어도 2년간 싱가포르에서 근무하고 전년도 연봉이 최소 3만싱가포르 달러(한화 약 2,641만 원)인 자.
- ③ Q1-E패스 보유자로, 적어도 5년간 싱가포르에서 근무하고 전년도 연봉이 최소 3만싱가포르달러(한화 약 2,641만 원)인 자.
- ④ 외국에서 전문직에 종사하고 있고 월급여가 7,000싱가포르달러(약 616만 원)이상인 자.
- ⑤ P1-E패스 보유 경험이 있고, 현재 외국에 거주하고 있으며 6개월 이상 실직하지 않은 자.

개인 E패스를 취득하게 되면 E패스에 의해 고용된 기업을 그만두더라도 6개월 동안은 싱가포르에서 구직활동을 할 수 있다. 그리고 새로운 일자리가 결정되더라도 E패스를 다시 신청할 필요가 없다. 개인 E패스는 출신국의 법제도 및 기타 이유로 영주권을 취득할 수 없거나 영주권 취득을 주저하는 외국인 전문인력을 위해 마련된 제도이다. 영주권과 개인 E패스를 비교하면 영주권이 CPF 가입 등 더 장점이 많다고 할 수 있다.

E패스 보유자는 '전문직'이나 '관리직'이어야만 한다. 싱가포르에서는 화이트칼라 직종에 종사하는 자는 한국의 근로기준법에 해당하는 싱가포르 고용법의 적용을 받지 않는다. 따라서 E패스 보유자는 고용법 적용대상에서 제외된다.

외국인의 일반노동자와 전문인력은 명확하게 구별

싱가포르 입장에서는 일반노동자, 전문인력 모두 필요하고 중요한 노동력이다. 그러나 일반노동자는 매우 엄격하게 관리되고 있다. 임금은 1,800싱가포르달러 이하이고, 취업 기간은 2년으로 제한되어 있다. 가족들을 초청해서 함께 살 수도 없다. E패스와 마찬가지로 워크퍼밋은 기업이 신청하며 취업 기간이 만료되거나 당해 노동자가 직장을 떠나게 되면 기업의 책임 하에 즉시 귀국시켜야 한다. 임금 상한선 규제가 마련되어 있어, 기업이 저임금으로 외국인을 고용하여 싱가포르 노동자들의 고용을 위협하는 일이 없도록 '워크퍼밋 노동자'를 고용하기 위해서는 1인당 160~470싱가포르달러(한화 약 14~41만 원)의 부과금을 지불해야 한다.

이에 반해 E패스로 취업한 영주권 보유자들은 적어도 노동시장 측면에서는 거의 싱가포르 국민(국적 보유자)과 동등하게 취급된다.

E패스 보유자는 약 11만 명

2010년 6월 현재 E패스 보유자는 약 11만 명에 달한다. 싱가포르의 노동력 인구는 약 300만 명이다. 노동력 조사에서는 이를 'Local 또는 Resident'와 '외국인 노동자'로 분류하고 있다. 여기에서 말하는 'Local 또는 Resident'란 '싱가포르 국민(국적 보유자)+영주권 보유자'를 의미한다. 'Local 또는 Resident'를 싱가포르 국민과 영주권 보유자로 구분한 통계는 발표되지 않고 있다. '외국인 노동자'에는 '워크퍼밋 보유 외국인 노동자'와 '영주권 미취득 E패스 보유자'가 포함된다. E패스 보유자들의 대부분은 영주권을 취득하고 있어 '외국인 노동자'의 대다수는 '워크퍼밋 외국인 노동자'일 것으로 사료된다.

외국인 전문인력의 사회 통합

싱가포르 정부는 '워크퍼밋 외국인 노동자'의 사회로의 통합은 의도하고 있지 않지만, 전문인력에 대해서는 사회 통합을 꾀하고 있다고 할 수 있다.

본항의 마지막에서는 E패스를 취득하여 싱가포르에서 취업하고자 하는 외국인에 대한 정부의

해택, 편의에 대해 노동부 관계자의 설명을 바탕으로 요약 정리하고자 한다.

- ① 첫 번째로 정보 제공이다. 노동부는 웹 사이트에 기업의 최신 구인정보를 제공하고 있다. 임금, 노동조건을 포함한 상세한 정보가 게재되어 있으며, 갱신 빈도도 매우 높다.
- ② 싱가포르가 향후 전략적으로 필요한 인재에 관한 정보를 업종별, 직무·직종별로 분류하여 웹 사이트에 제공하고 있다. 이러한 정보의 갱신 빈도도 매우 높다.
- ③ 싱가포르에서 취업하기를 희망하는 외국인이 구직활동을 하기 위해 체류할 수 있는 편의 제도로는 'E패스 자격증명서(Employment Pass Eligibility Certificate)'가 있다. 이를 취득하면 1년간 체류하면서 구직활동을 할 수 있다. 단, 취업은 할 수 없다.

■ 외국인 전문인력과 관련된 제도 및 관행

본항에서는 조사대상자들의 대부분이 공통적으로 언급한, 싱가포르에서 외국인 전문인력이 근무하는 데 있어 중요한 노동 관행과 사회 제도, 사회 관행에 대해 살펴보고자 한다.

직업소개소

조사대상자들의 대부분은 싱가포르의 직업소개소(Employment Agency)를 통해 일자리를 찾고 있었다. 직업소개소는 노동부에 등록하여 라이선스를 취득해야 한다. 2010년 6월 현재 2,442개사³⁾가 등록되어 있다. 각 소개소는 전문 분야를 가지고 있다. 예를 들어 주로 인도네시아의 가정부를 알선하는 업체, 주로 제조업에서 근무하는 외국인 노동자를 알선하는 업체, 주로 화이트칼라의 이직을 알선하는 업체 등이 있다.

외국인 전문인력을 전문적으로 알선하는 소개소도 있다. 이 중 한 곳을 방문하여 이야기를 들은

3) 자료 출처 : 싱가포르 노동성 홈페이지

<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/employment-agencies/employment-agency-directory/Pages/employment-agency-directory.aspx>

바, 고객은 싱가포르의 기업으로, '구인이 많기 때문에 문제는 없으나' 기업이 원하는 외국인 전문 인력을 얼마나 확보할 수 있는가가 '타사와의 경쟁에서 이기기 위한 요소이다' 라는 것이었다. 이 업체는 '외국의 대학에 재학하고 있는 학생 풀(pool)'을 늘리기 위해 장학금 제공, 대학과의 업무 제휴 등을 폭넓게 실시함으로써 각 분야별로 싱가포르, 중국, 인도네시아, 말레이시아, 베트남, 미얀마 등 각국의 학생들을 항상 5,000명 이상 확보하고 있다고 한다.

임금 및 노동조건

싱가포르 정부의 임금통계는 각 직무별로 최저액과 최고액을 발표하고 있다. 민간의 인재알선업체의 임금통계도 기본적으로는 정부 통계와 동일하나 직무 구분이 더 상세하고 각 직무를 경력 연수별로 구분하고 있다. 인재알선업체 관계자에 따르면 직무별 임금은 기업규모에 따라 큰 차이가 있는 것은 아니며, 임금 및 기타 근로조건 면에서 외국인 전문인력과 싱가포르 현지 전문인력과의 차이는 전혀 없다고 한다.

조사대상자들의 직종은 엔지니어, 관리직 등 매우 다양하며, 연령은 28~38세로, 월급여는 3,000~6,000싱가포르달러(264만~528만 원)였다. 일본과 임금을 비교하기는 어려우나, 조사대상자 중 한 명은 '일본의 임금수준보다 약간 낮다(10% 정도)' 라고 말했다.

언어

기업에서 사용하는 언어는 전원이 '영어'라고 응답했다. 기업의 공식 회의 및 미팅은 거의 영어로 사용되며, 서류도 모두 영어로 작성된다고 한다. 동료 등과의 일상 대화는 '영어'와 '각종 중국어'(북경표준어, 광둥어, 복건어, 객가어 등)가 사용되고 있으며 일반적으로 두 언어를 '혼용'한다는 응답이 많았다. '중국어를 모르는' 사람은 업무뿐만 아니라 일상 대화에서도 영어만을 사용하고 있는 것 같았다. 단, 점심시간 등은 아무래도 '중국어를 할 수 있는 사람과 할 수 없는 사람'으로 나뉘는 경향이 있다는 이야기가 있었다.

싱가포르에서는 영어가 비즈니스 언어임과 동시에 사회에서도 널리 사용되고 있다. 영국의 식민지였던 말레이시아와 인도, 미국의 식민지였던 필리핀에서는 구식민지 시대의 영향으로 오늘날에

도 다른 나라에 비해 영어가 널리 보급되어 있다. 이러한 국가들의 전문인력들에게도 싱가포르는 친근한 나라인 듯하다.

싱가포르에서는 영어와 함께 중국어가 널리 사용되고 있다. 이는 국민의 75% 이상이 '중국어'이기 때문이다. 비즈니스 언어는 영어이나 일상생활에서는 중국어의 사용 빈도가 영어보다 훨씬 높다고 한다. 따라서 중국어를 할 수 있는지의 여부가 싱가포르에서의 생활 쾌적도에 커다란 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 점에서 싱가포르는 중국어가 가능한 동남아 각국의 전문인력에게는 매력적인 나라인 듯하다.

중앙적립기금(CPF)⁴⁾

조사대상자들의 대부분이 CPF(중앙적립기금) 가입에 대한 이점에 대해 언급하고 있었다. 즉 CPF 가입자격은 싱가포르 국민(국적 보유자)과 영주권 보유자로 제한된다. E패스로 근무하고 있는 외국인 취업자의 경우도 영주권 비보유자는 CPF에 가입할 수 없다. CPF에 가입하면 아래에 설명 하듯이 사용자의 각출금만큼 실질적으로 '임금이 인상된다'고 보고 있는 듯한다.

CPF는 정부가 관리하는 기금에 직원명의 개인계좌를 만들어 여기에 노사가 월급여의 일정 비율에 해당하는 각출금을 불입한다. 각출금은 2010년 9월부터 근로자 20%, 사용자 15%로 총 35%이다.

CPF는 실질적으로 공적연금 제도에 해당하며 근로자는 CPF의 적립금을 퇴직 시에 일시금으로 인출하거나 또는 연금 방식으로 매월 일정액을 인출할 수 있다. 또한 주택구입자금으로 계좌 잔액의 20%를 한도로 퇴직 전에 인출할 수도 있다. 또한 건강보험 기능도 담당하고 있어 각출금의 일정 비율은 '의료계정(Medisave Account)'에 저축된다.

싱가포르의 사회보장 제도의 핵심이 바로 이 CPF이다. 전문인력은 CPF에 가입함으로써 연금, 의료보험 등의 사회보장 혜택을 받고 있다.

4) 자료 출처 : 중앙적립기금 홈페이지 <http://mycpf.cpf.gov.sg/Members/home.htm>

공공주택⁵⁾

공공주택은 HDB(Housing Development Board:주택개발청) 플랫이라고 불리는 고층 아파트이다. 싱가포르 국민(국적 보유자), 영주권 보유자의 80%는 이 공공주택에 거주하고 있다. 일반적으로 1동이 단독으로 존재하는 경우는 드물고 대부분은 ‘단지’ 형식이며 단지는 10~20동으로 구성되어 있다. 공공주택은 임대료가 많으나 구입도 가능하다. 표준적인 HDB 플랫은 100m² 이상으로 상당히 넓다.

조사대상자 중 한 명이 자신이 살고 있는 HDB 플랫을 보여주었는데 가족 4명과 가정부 1명이 살기에 충분한 크기였다. 가까운 지하철 역에서 약 5분 정도의 거리로 남편과 아내 모두 직장까지 지하철로 약 30분 정도 걸린다고 한다. ‘단지’ 안에는 조그마한 공원이 있고 근처에는 먹자골목이 있었다. 이것이 싱가포르의 일반적인 주거지 형태라고 한다. 당해 조사대상자는 ‘주거환경에 만족한다’ 고 말했다.

육아대책

전문인력이 장기간 근무하는 데 있어 직면하는 문제 중의 하나가 육아 문제이다. 싱가포르에 처음 왔을 당시에는 대학졸업 직후였어도 몇 년이 지나면 많은 전문인력들이 결혼을 하고 아이를 낳는다. 육아 문제가 해결되지 않으면 정착해서 장기간 외국에서 일하기가 어려워진다.

이 점에 대해 2명의 어린 자녀가 있는 조사대상자들(모두 여성)은 모두 한결같이 다음과 같이 말했다. “가정부가 없으면 부부가 함께 일하면서 아이를 키우기란 너무 힘들다”, “가정부가 없으면 육아가 불가능하다” 등.

가정부의 임금은 인도네시아인 가정부를 고용하고 있는 사람이 ‘월 450싱가포르달러(한화 약 39만 원)’, 필리핀인 가정부를 고용하고 있는 또 다른 사람이 ‘700싱가포르달러(한화 약 61만 원)’을 지불하고 있었으며, 둘 다 부담이 별로 크지 않다고 말했다.

5) 자료 출처 : 주택개발위원회(HDB) 홈페이지 <http://www.hdb.gov.sg/>

싱가포르에서 일하고 있는 외국인 전문인력들은 육아 문제를 가정부(외국인)를 고용함으로써 해결하고 있다고도 할 수 있다.

■ 맺음말

싱가포르는 1965년 말레이시아에서 분리 독립한 이래 줄곧 외국인 노동자수용정책을 전개해 왔다. 동남아 국가들 중에서도 가장 눈부신 경제발전을 이룬 싱가포르는 그 발전 과정에서 말레이시아, 인도네시아, 태국, 필리핀 등 인근 국가의 노동자들을 활용해 왔다. 지금은 노동력 인구 300만 명의 30%에 해당하는 100만 명 이상의 외국인 노동자가 싱가포르에서 일하고 있다. 이들 중 대부분은 육체노동자들이다. 싱가포르 정부는 경기변동에 따라 인원수를 조정하기 위해 외국인 노동자들을 엄격하게 관리하고 있다.

경제발전에 필요한 노동자들은 육체노동자뿐만 아니라 화이트칼라층도 중요하다. 싱가포르 경제구조의 양대 축은 금융과 제조업이다. 특히 금융업에서 많은 화이트칼라층이 필요했다. 싱가포르는 인근국가의 전문인력을 받아들임으로써 부족한 화이트칼라층을 보충해 왔다. 산업구조가 고도화됨에 따라 전문직과 관리직의 수요는 계속 증가했다. 이 때문에 정부는 육체노동자와는 다른 수용 제도를 마련하여 이를 서서히 정착시켰다. 지금은 외국인 전문인력은 E패스라고 불리는 취업허가서를 취득하면 많은 면에서 싱가포르인 전문인력과 거의 동등한 조건으로 취업할 수 있다. E패스 취득자에 대한 정부의 관리는 매우 느슨하다. 영주권이나 개인 E패스를 통해 외국인 전문인력의 국내에서의 이직(移職)을 용이하게 하는 제도도 마련되어 있다.

제도뿐만 아니라 사회의 수용 태세도 잘 갖추어져 있다. 싱가포르는 독립 이전부터 이민자들로 구성된 중국계 중심의 다민족 사회이다. 인근국가로부터 중국계 이민자들을 받아들여도 커다란 알력 없이 하나의 사회로 통합시켜나갈 수 있는 적지 않은 조건을 처음부터 갖추고 있었던 것이다.

이상과 같이 싱가포르에서 일하고 있는 외국인 전문인력들은 사회에 융합되어 기업에 정착해서 장기간 근무하는 사람들이 많다. 이는 정부의 적극적인 수용 정책뿐만 아니라 영어가 비즈니스 상의 제1언어이고 다민족 사회라는 싱가포르의 특수성에 기인한다고도 볼 수 있다. **KLI**

참고문헌

- Vincent Gabriel (2008), “Guide to the Singapore Employment Act,” Singapore Human Resources Institute.
- Singapore Human Resources Institute (2010), *Human Capital* 10(4).
- PSB Academy (2010), “Discover, A Learning Environment Like no other at PSB Academy,” PSB Academy.