



싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드



※ 본 보고서는 싱가포르 노동법 및 정책에 대한 이해를 돕기 위해 작성된 것이며, 해당 내용은 싱가포르 노동부(MOM)에 의해 수시로 변경 및 업데이트될 수 있음을 유의해주시기 바랍니다. 최신 규정 확인을 위해서는 싱가포르 노동부 웹사이트(www.mom.gov.sg)를 참고하시기 바랍니다. 또한, 노무 관련 법률적인 내용은 전문가와 직접 상담하시기 바라며, 본 보고서를 법률 문서로 간주하지 마시기 바랍니다.

※ 본 보고서의 저작권은 KOTRA 싱가포르 무역관에 있습니다. 무단전재와 무단복제를 금합니다.

※ 동자료는 Oon&Bazul LLP 한국팀 박서영 변호사, 손희영 변호사의 자문을 받았습니다.

Contents

I . 싱가포르 노동시장 이해하기	7
1. 싱가포르 노동시장 현황.....	8
2. 고용비자 종류 및 특징	10
3. 최근 트렌드	13
II . 싱가포르 노동법 이해하기	17
1. 채용공고	18
2. 근로계약	20
3. 비자신청	23
(1) Employment Pass [EP]	23
(2) S Pass [SP]	25
(3) Work Permlt [WP].....	27

4. 인력관리	38
(1) 근로시간	38
(2) 공휴일	39
(3) 휴가 (연차, 병가, 출산휴가, 육아휴직, 등)	41
(4) 외국인력 관리 (비자갱신, 등)	43
5. 계약종료	47
(1) 퇴사 또는 해고 사전통보	47
(2) 사전통보 없는 퇴사 또는 해고	48
(3) 근로자의 부당행위에 의한 해고 처리	48
(4) 부당해고에 대한 대응	49
(5) 비자 취소	50

Ⅲ. 주요 노동분쟁사례 살펴보기 53

1. 산업재해	54
2. 외국직원의 의료비 지급과 관련한 고용주의 의무	56
3. 부당해고	58
4. 자주 묻는 Q&A	60

※ KOTRA 싱가포르 무역관 안내	62
---------------------------	----

싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드

PART
I

싱가포르 노동시장
이해하기

I

싱가포르 노동시장 이해하기

1. 싱가포르 노동시장 현황

싱가포르는 글로벌 비즈니스를 하는 총인구 560만의 작은 도시국가로서 외국인력 의존도가 높은 특성을 보인다. 또한 글로벌 우수기업들의 지역본부로 많이 활용되어 각 시장에 대한 이해와 언어능력을 갖춘 외국 인재들에 대한 수요도 높다. 싱가포르 총 인력 중 외국인 인력이 차지하는 비중은 약 1/3 정도이다.

〈싱가포르 인력 규모 현황〉

(단위: 천명, %)

	2015	2016	2017	2018	2019
외국인력	1,156 (22.6)	1,153 (-2.5)	1,121 (-32.0)	1,132 (10.9)	1,161 (28.7)
현지인력	2,232 (0.7)	2,258 (11.2)	2,270 (21.3)	2,293 (27.4)	2,329 (28.3)
총 인력	3,656	3,673	3,669	3,715	3,780

주: 외국인력 중 가정부(Foreign Domestic Worker) 제외, () 안은 전년대비 성장률%

자료원: 싱가포르 노동부(MOM)

싱가포르 노동시장은 한국과 비교하여 매우 유연한 특성을 가진다. 근로자들의 퇴사 및 이직이 자유로운 편이고, 고용주도 정당한 사유가 있을 시 해고가 쉽다. 싱가포르 노동법(Employment Act)을 준수해야 하나, 큰 틀을 제공하는 선에 그쳐 해고, 퇴사, 퇴직급여 등 세부적인 사항은 근로자와 고용주 간의 계약내용에 기반을 둔다. 한 예로, 싱가포르는 최저임금이 법적으로 정해져 있지 않아 임금은 근로자와 고용주 간의 합의에 따른다.

싱가포르 노동시장은 3자주의(Tripartism) 원칙을 따르고 있다. 3자주의(Tripartism)란, 노·사·정간 합의를 통해 노동문제를 다루는 것을 뜻한다. 싱가포르 3자 위원회(Tripartite Committee)는 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM), 노동조합(National Trades Union Congress; NTUC), 국가경영자 총협회(Singapore National Employers Federation; SNEF) 등으로 구성되어 있으며, 고용 및 근로 공정성, 유연성, 안전성 등에 대한 가이드라인을 제시한다.

〈3자 위원회(Tripartite Committee) 구성〉

노	National Trades Union Congress (NTUC)	http://www.ntuc.org.sg/
사	Singapore National Employers Federation (SNEF)	http://www.snef.org.sg/
정	Ministry of Manpower (MOM)	http://www.mom.gov.sg/

싱가포르 노동 관련 관할기관은 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM)이다. 1963년 설립된 싱가포르 노동부(MOM)는 ‘훌륭한 인력 및 좋은 일자리’라는 비전 달성을 목표로 하며, 산하에 중앙연금기금청(Central Provident Fund Board; CPF), 싱가포르 노동조합(Singapore Labour Foundation; SLF), 싱가포르 인력개발청(Workforce Singapore; WSG) 등 3개의 준 정부기관을 두고 있다.

싱가포르 노동부 (Ministry of Manpower; MOM)

설립년도	1963년 (1998년 기존 Ministry of Labour에서 명칭변경)
웹사이트	www.mom.gov.sg
목적	훌륭한 인력 및 좋은 일자리
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 근로 관련 정책 수립 및 집행 - 비자 발급 등 외국인력 관리 - 3자(tripartite) 관계 강화

중앙연금기금청 (Central Provident Fund Board; CPF)

설립년도	1955년 7월 1일
웹사이트	www.cpf.gov.sg
목적	싱가포르인을 위한 노후대비
주요업무	싱가포르인들의 은퇴 후 삶을 위한 사회보장연금제도 외 건강관리, 주택 소유, 가족보호 및 자산 관련 제도 제공

싱가포르 노동조합 (Singapore Labour Foundation; SLF)

설립년도	1977년 12월 12일
웹사이트	www.ifaq.gov.sg/SLF
목적	싱가포르 내 노동조합 발전 및 조합원들의 복지 향상
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합총협회(National Trade Union Congress; NTUC)와 그에 소속된 조합 및 협력업체의 교육적, 사회적, 문화적, 오락적 활동과 프로그램 대한 지원 - 조합의 저임금 회원에게 복지제도 지원

싱가포르 인력개발청 (Workforce Singapore; WSG) 및 Skills Future(SSG)

설립년도	2003년 (2016년 기존의 Workforce Development Agency(WDA)을 인력개발청(WSG)과 Skills Future(SSG) 두 개의 기관으로 분리함)
웹사이트	www.ssg-wsg.gov.sg/
목적	- 인력개발청(WSG): 싱가포르 현지 인력을 위한 양질의 직장 확보 지원 - Skills Future(SSG): 싱가포르 현지 인력의 고등교육 및 평생교육 지원
주요업무	- 근로자의 경력 개발 목표 달성 지원 - 근로자의 인생단계별 역량 개발 - 인력 부족 기업 지원 등

2. 고용비자 종류 및 특징

앞에서 살펴보았듯이, 현재 싱가포르에서는 싱가포르 근로자 대비 외국인 근로자가 빠르게 증가함에 따라 비자발급 조건이 지속적으로 강화되고 있으며, 비자 신청을 거절당하는 경우도 늘어나고 있다. 이에 우리나라 기업은 싱가포르 고용비자의 종류와 특징에 대해 면밀히 파악해 둘 필요가 있다. 싱가포르 고용비자는 크게 3가지로 나뉜다.

Employment Pass (EP). 이 비자는 대학 학사 학위 이상의 학력을 갖춘 전문직을 대상으로 하는 비자로, 고정 월 소득이 최소 4,500 싱가포르달러¹⁾ 이상인 경우 신청 가능하다. 특히 금융서비스직인 경우, 고정 월 소득이 최소 5,000 싱가포르달러²⁾ 이상인 경우 신청 가능하다. 비자 신청자의 경력이 높으면 그만큼 더 높은 급여를 받아야한다. 최초 신청 시 2년간 유효한 비자가 발급되며 이후 갱신 시 3년씩 연장된다. 신청자의 월 소득이 6,000 싱가포르달러 이상인 경우, 배우자 및 21세 미만의 자녀를 위한 Dependent's Pass(DP) 신청이 가능하며, 월 소득이 12,000 싱가포르달러 이상이라면 부모님을 위한 장기 거주 비자인 Long Term Visit Pass(LTVP)를 신청할 수 있다. 그러나 한국 국적의 기업내전근자(Intra-corporate Transferee; 현지주재원)의 경우 주재원의 가족을 위한 부양가족비자(DP) 또는 장기 방문 비자(LTVP) 발급이 제한된다.³⁾

1) 2020년 9월 1일부로 기존 3,900 싱가포르달러에서 4,500 싱가포르달러로 인상됨

2) 2020년 12월 1일부로 적용

3) 2020년 11월부로 EP 발급 지침이 변경됨

S Pass (SP). 대학 학사나 전문대학 학위소지자 또는 (최소 1년 이상의 정규 학업과정을 거친) 기술자격증 소지자에게 발급되는 비자로 고정 월 소득이 최소 2,500 싱가포르달러⁴⁾ 이상인 경우 신청 가능하다. 유효기간은 2년이고, 갱신 시 3년씩 연장된다. SP 소지자 역시 월 소득이 6,000 싱가포르달러 이상인 경우 배우자 및 21세 미만의 자녀를 위한 비자인 DP를 신청할 수 있다.

SP는 EP와 달리 고용인에 대한 의료보험 제공 의무, 기업에서 고용할 수 있는 외국인 근로자 비중 즉, 할당(quota) 및 고용 부담금(levy) 등이 부과된다. 이에 서비스 산업 내 전체 직원 수 대비 SP 근로자의 비중은 2020년 13%에서 2021년 10%로 축소되었다. 건설, 해양 및 가공 분야 내 SP 고용비율 또한 기존 20%에서 2021년 18%, 2023년 15%로 축소될 예정이다. 그 외 산업은 최대 18%까지만 고용 가능하다. 고용 부담금은 외국인 직원 비율에 따라 달라지는데, 10% 이하인 경우 인당 매월 330 싱가포르달러, 그 이상인 경우 인당 매월 650 싱가포르달러가 부과된다.

Work Permit (WP). 건설, 제조, 해양, 가공, 서비스업 등에 종사하는 저임금 근로자에게 발급되는 비자로, 노동부(MOM)에서 허용하는 특정 국가⁵⁾ 출신의 해외 인력을 채용할 수 있다. 최소 급여 조건은 없고 비자 유효기간은 2년이지만 근로자의 여권만료기간, Security Bond(예치금), 근로자의 고용기간에 따라 비자의 유효기간이 더 짧을 수도 있고 갱신이 가능하다. 가족비자는 신청이 불가능하고 고용주는 필수로 고용인에게 의료보험을 제공해야 한다. 각 업종에 따라 할당(quota) 및 고용 부담금(levy)이 상이하다.

할당 및 고용 부담금. 할당과 고용 부담금은 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 2016년에 이어 2017년에도 싱가포르 정부는 어려운 경제 여건, 기업들의 인력운영 어려움 호소 등을 고려하여 특정 부문에 대해 기존 인상계획을 연기하였으나, 규제 강화 추세는 지속될 것으로 보인다. 싱가포르 노동부가 제공하는 할당 계산기⁶⁾를 통해 업종별 해외 인력 고용 할당을 확인 해 볼 수 있다.

4) 2020년 10월 1일부로 기존 2,400 싱가포르달러에서 2,500 싱가포르달러로 인상됨

5) 업종별로 상이함. 건설업, 해양업 및 가공업의 경우, 말레이시아, 중국 및 NTS(non-traditional source) 국가(인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(Naorth Asian sources) 국가(홍콩, 마카오, 한국, 대만) 필리핀, 홍콩, 마카오, 한국, 대만 등에서 인력 조달 가능함. 제조업 및 서비스업의 경우 말레이시아, 중국 및 NAS 국가만 가능함

6) <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/calculate-foreign-worker-quota>

〈SP, WP 해외인력 고용 할당 및 고용 부담금 현황〉

(단위: %, 싱가포르달러)

비자 종류	업종	할당% (quota)	월 고용 부담금 (levy)		
			외국 근로자 고용 비중	숙련	비숙련
S Pass (SP)	서비스업	10	≤10%	330	
	제조업	20	≤10%	330	
			10 < to ≤20%	650	
	기타	18	≤10%	330	
10 < to ≤18%			650		
Work Permit (WP)	건설업 건설업	87.5 ⁷⁾	Malaysians, NAS, MYE	300	700
			MYE-waiver	600	950
	제조업	60 ⁸⁾	≤25%	250	370
			25 < to ≤50%	350	470
			50 < to ≤60%	550	650
	해양업	77.8 ⁹⁾	≤77.8%	300	400
	가공업	87.5	MYE	300	450
			MYE-waiver	600	750
	서비스업	35 ¹⁰⁾	≤10%	300	450
			10 < to ≤25%	400	600
25 < to ≤35%			600	800	

자료원: 싱가포르 노동부(MOM) (2021년 1월 기준)

싱가포르의 고용비자의 기준을 잘 숙지하지 못해 근로자의 조건에 맞지 않는 비자를 신청하여 비자발급이 거절당하는 경우가 있다. 우리기업들은 비자 신청 전 MOM의 Self-Assessment Tool(SAT)¹¹⁾을 이용하여 근로자가 어떤 비자에 해당하는지 확인해볼 필요가 있다. 비자 신청에 대한 자세한 내용은 'II-2. 비자신청'에서 다룬다.

7) LQS를 받는 현지 근로자 1명 당 WP 해외인력 7명 고용 가능

8) 월 S\$1,400(The Local Qualifying Salary, LQS)를 받는 현지 근로자 1명 당 WP 해외인력 1.5명 고용 가능

9) LQS를 받는 현지 근로자 1명 당 WP 해외인력 3.5명 고용 가능

10) 2021년 1월 1일 부로 35%로 하향 조정됨

11) <https://www.mom.gov.sg/eservices/services/employment-s-pass-self-assessment-tool>

〈고용 비자 특징 비교〉

	Employment Pass	S Pass	Work Permit
DP 신청 가능	O	O	X
LTVP 신청 가능	O	O	X
할당(Quota)	X	O	O
고용부담금(Levy)	X	O	O
의료보험 제공 의무	X	O	O

3. 최근 트렌드

싱가포르의 낮은 출산율과 급격한 고령화로 인해 현지 노동인구가 줄어들 것으로 전망되는 가운데 외국인력 유입은 지속적으로 증가함에 따라 현지인력을 보호하고 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 움직임을 보이고 있다.

(1) 외국인력 제한 - 비자 규제 강화

싱가포르 정부는 일찍이 개방경제 정책을 도입하여 그동안 외국 투자기업의 원활한 비즈니스 환경 조성을 위해 외국 전문인력 유입에 비교적 관대한 정책을 펼쳐왔다. 이를 통해 싱가포르 내 부족한 인력을 보충하고 자국 내 산업 경쟁력을 강화시켜왔으나, 외국인 수가 빠르게 증가하면서 싱가포르 내국인들의 불만이 거세지자 2012년부터 외국인력에 대한 규제가 실질적으로 시행되기 시작하였다.

2013년 발표한 외국인력 채용 관리 정책인 Fair Consideration Framework에 따라 외국인력 규제가 더욱 구체화되었는데, 특히 할당(quota)이나 채용부담금(levy) 지불 의무가 없는 EP비자의 경우 비자 발급 기준이 지속적으로 까다로워지고 있다. EP 발급 기본 월 급여 조건은 2020년 한 해에만 두 차례 인상되었으며, 기업들은 EP 비자 발급을 위해서 싱가포르 노동부(MOM)에서 관리하는 구인구직 사이트 MyCareersFuture에 최소 28일간¹²⁾ 공고를 게시하고, 내국인 채용이 어려웠던 이유를 제시해야 한다. 또한, EP 비중이 지나치게 높다고 여겨지는 기업은 싱가포르 노동부(MOM)의 특별 관리감독 대상에 포함되어 추후 비자 발급에 어려움을 겪을 수 있다.

12) 2020년 10월 1일 부로 기존 14일에서 28일로 연장됨

비자타입별 외국인력 규모 및 성장률

(단위: 명, %)

비자 타입	2015	2016	2017	2018	2019
Employment Pass (EP)	187,900	192,300	187,700	185,800	189,000
	(5.0)	(2.3)	(-2.4)	(-1.0)	(1.7)
S Pass (SP)	178,600	179,700	184,400	195,500	197,800
	(5.0)	(0.6)	(2.6)	(6.0)	(1.2)
Work Permit (WP) ¹³⁾	439,600	437,500	433,500	438,300	440,900
	(-1.5)	(-0.5)	(-0.9)	(1.1)	(0.6)
전체 외국인력 ¹⁴⁾	780,000	787,500	788,300	804,600	812,700
	(2.1)	(1.0)	(0.1)	(2.1)	(1.0)

자료원: 싱가포르 노동부(MOM)

(2) 생산성 향상

싱가포르 정부는 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 방안 중 하나로 생산성 향상의 필요성을 강조하고 있다. 특히 인력 의존도가 높은 서비스업에 대한 생산성 향상 요구가 높은 편이며, 이에 따라 다양한 신기술 도입 사례를 찾아볼 수 있다. 예를 들어, 로봇 웨이터, 드론 웨이터 등을 찾아볼 수 있는 레스토랑이 생겼으며, 한 호텔은 룸서비스 로봇을 도입하여 기본적인 고객 서비스 업무를 보다 효율적으로 수행하고 있다. 또한 싱가포르 정부는 생산성 향상을 위한 투자를 격려하기 위해 Productivity Solutions Grant(PSG)를 통해 기업의 IT 솔루션 및 장비의 도입을 지원한다. PSG는 2020년 4월 1일 부터 12월 31일까지 기업의 디지털화 지원을 기존 최대 70%에서 80%까지 확대했다.

건설업도 소요 시간을 단축하고 필요 인력 규모를 줄여 인건비 또한 효과적으로 관리할 수 있는 생산성 향상 방안에 대한 관심이 높다. 특히 싱가포르 정부 주도의 건설개발 프로젝트 수주 성공을 위해서는 생산성 향상 계획이 필수적인 추세이며, 이에 따라 프리패브리케이션(prefabrication)¹⁵⁾과 같은 건설공법 적용이 늘고 있다.

13) 가정부(foreign domestic worker) 및 건설노동자 제외

14) 가정부 및 건설노동자 제외, 기타 비자타입 포함

15) 건축 부재들을 미리 공장생산 후 현장에서 조립해 현장작업을 최소한으로 줄이는 공법

(3) 재고용 (re-employment)

싱가포르 정부는 저출산, 고령화 및 베이비부머 세대의 대거 은퇴에 대한 대비책으로 2012년, '은퇴 및 재고용법(The Retirement and Re-employment Act)'을 도입했다. 이에 따라 기업들은 직원이 은퇴 가능 연령인 62세가 되고 싱가포르 노동부(MOM)에서 제시하는 자격요건¹⁶⁾을 갖춘 경우, 의무적으로 재고용을 제안해야 한다. 재고용 시 고용주와 근로자는 업무내용, 급여 등의 근무조건을 상의하여 근로계약서를 새로 작성하고 이는 근로자가 최소 67세¹⁷⁾가 될 때까지 갱신 가능하여야 한다. 만일 근로자가 재고용 자격요건을 갖추었으나 고용주가 해당 근로자를 재고용하지 않을 경우, 고용주는 근로자에게 3.5개월치 급여¹⁸⁾를 고용지원금(Employment Assistance Payment)으로 지급해야 한다.

싱가포르 정부는 나이와 관계없이 서로 동료로서 맡은 바 업무를 다할 수 있는 유연한 기업문화의 중요성을 강조하며 기업들이 재고용법을 더욱 효율적이고 효과적으로 이용할 수 있도록 지속적으로 정책을 검토 및 수정하고 있다.

16) ① 싱가포르 시민권자 또는 영주권자 ② 62세가 되기 전에 현 직장에서 최소 3년 이상 근무 ③ 고용주가 평가하건데 만족스러운 업무 성과를 보임 ④ 업무를 지속하는데 건강상 문제없음

17) 2017년 7월 1일부로 기존 65세에서 67세로 상향 조정됨

18) 2017년 7월 1일부로 기존 3개월에서 3.5개월로 상향 조정됨. 지급범위 또한 최소 S\$4,500~최대 S\$10,000에서 최소 S\$5,500~최대 S\$13,000로 상향 조정됨

싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드

PART
II

싱가포르 노동법
이해하기

III

싱가포르 노동법 이해하기

1. 채용공고

회사에 필요한 인력을 채용하기 위해 기업들은 Garner International(www.garnerasia.com), 3C Synergy(www.3csynergy.com), Egon Zehnder International(www.egonzehnder.com) 등의 헤드헌팅 기업을 이용하거나, Jobs DB(sg.jobsdb.com/sg), Job Street(www.jobstreet.com.sg), Linked In(sg.linkedin.com)과 같은 온라인 구인구직 사이트 등 다양한 경로를 이용하여 자유롭게 모색할 수 있다. 다만, 싱가포르는 자국민이 공정한 취업기회를 가질 수 있도록 Fair Consideration Framework(FCF)을 실시하고 있어 모든 기업들은 해당 지침을 반드시 따라야 한다.

모든 채용공고는 싱가포르 자국민에게 오픈되어야 하며, 공정한 채용을 위한 Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices를 준수해야 하고, 해당 포지션에 외국인을 채용하여 EP비자를 신청하게 될 경우 싱가포르 인력개발청(Workforce Singapore; WSG)에서 관리하는 구인구직 사이트 'MyCareersFuture(www.mycareersfuture.sg)'에 채용공고가 최소 28일 동안 게시해야 한다. 또한 싱가포르 정부는 2015년 10월 1일부터 EP비자 신청 시 해당 채용공고에 급여 범위도 명시하도록 하고 있다.

다음의 경우에는 MyCareersFuture 채용공고 게시 의무가 면제된다. 하지만, 싱가포르 정부는 면제받을 수 있는 경우라 하더라도 기업 내 투명하고 차별 없는 능력 기반 채용 문화 조성을 위해 모든 채용공고를 게시할 것을 권장하고 있다.

〈Jobs Bank 채용공고 게시 의무 면제의 경우〉

- (1) 회사 총 직원 수가 10명 이하인 경우
- (2) 고정 월 급여가 S\$20,000¹⁹⁾ 이상인 포지션인 경우
- (3) 해당 포지션이 기업 내 전근자(intra-corporate transferee)로 채워진 경우
- (4) 단기 인력이 필요한 포지션인 경우(1개월 이하)

19) 2020년 5월 1일부로 기존 S\$15,000에서 S\$20,000 이상으로 인상됨

Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices란, 공정한 채용 및 인력 관리를 위한 가이드라인으로 정부, 노동조합 및 고용인 간 협의 및 협력을 통해 만들어진 것이다. 여기서 정부는 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM), 노동조합은 싱가포르 노동조합 총협회(National Trades Union Congress; NTUC), 고용인은 싱가포르 국립경영자 총협회(Singapore National Employers Federation; SNEF)를 뜻한다. 이 3자는 노사정 고용평등실천연합(Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practice; TAFEP)를 구성하고 있으며, 해당 가이드라인의 기본원칙은 다음과 같다.

〈Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices 기본원칙〉

- (1) 직원 채용 시 나이, 인종, 성별, 종교, 혼인여부, 가족부양의무, 장애 등과 관계없이 능력을 바탕으로 평가해야 한다.
- (2) 직원들을 공정하게 대하고 존중해야 하며, 진보적인 인적자원관리 시스템을 도입해야 한다.
- (3) 직원들이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 직원들의 강점과 니즈를 바탕으로 교육 및 개발 기회가 평등하게 제공되어야 한다.
- (4) 직원들의 능력, 성과, 기여도 및 경험을 바탕으로 공평한 보상이 이루어져야 한다.
- (5) 노동법을 준수하고 Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices를 도입해야 한다.

이에 따라 채용광고에는 차별적인 어휘 및 어구들이 사용되어서는 안 되며, 이를 어길 경우 고용비자 발급이 제한되는 등 싱가포르 노동부로부터 불이익을 당할 수 있다.

싱가포르 노동부는 차별적인 채용광고나 인력관리 행태를 접할 경우 이를 유선 또는 온라인 서비스를 이용하여 신고하도록 하고 있으며, 직원 고용 및 경력 개발 관리 시 공평하지 못한 관행을 보인 것으로 밝혀진 경우 해당 기업에 대해 정밀조사를 실시한다. 이 경우 해당 기업은 싱가포르 노동부에 국적 정보가 포함된 조직도, 채용 프로세스, 직원 불만사항 처리 절차, 승진 체계 및 싱가포르 인력 개발 또는 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 계획에 대한 정보를 제출해야 한다. 싱가포르 노동부는 2015년 10월 1일부터 해당 기업들이 EP비자를 신청할 경우 해당 포지션에 싱가포르인 고용을 공정하게 고려했는지 확인하기 위해 싱가포르인 지원자 수, 싱가포르인 면접 여부, 경영자층(PME) 내 싱가포르인 비율 등의 추가 정보를 요구하고 있다.

공평한 채용에 대한 자세한 내용은 노사정 고용평등실천연합(TAFEP) 홈페이지(www.tafep.sg)에서 확인할 수 있다.



〈KOTRA K-Move 센터〉

KOTRA는 전세계 16개 무역관에 K-Move 센터를 운영하며 우리 청년들에게 국제적 감각과 역량을 갖춘 글로벌 인재로 성장할 수 있는 기회를 제공하고, 해외 소재 기업들에게는 우수한 한국인재 채용에 도움을 주고 있다.

싱가포르 무역관에 개설된 K-Move 센터는 2015년부터 한국 인재 채용을 희망하는 싱가포르 소재 기업들에게 관련 희망 구직자를 소개하는 서비스를 무료로 제공하고 있으며, 싱가포르 취업 희망자를 대상으로 취업 지원, 커리어 멘토링, 기타 헬프 데스크 등을 운영하고 있다. 또한 효과적인 인력풀 관리를 위해 자체 구인구직 사이트(<https://kotra.recruiterpal.com/career>)를 개발하여 운영하고 있으니, 도움이 필요한 우리 기업, 우리 청년은 info@kotra.sg으로 문의하면 된다.

2. 근로계약

고용주와 근로자 간 고용 조건에 대한 합의는 구두 또는 서면, 어떤 형태로 이루어져도 상관없으나, 동의 내용에 대한 분쟁 가능성을 최소화하기 위해 근로계약서는 반드시 서면으로 작성되어야 한다.

또한, 싱가포르 노동법에 따라 2016년 4월 1일부로 고용주는 근로자에게 반드시 '주요 고용 조건(Key Employment Terms; KETs)'을 제공해야 한다. 이는 첫 근무일로부터 14일 내에 소프트카피 또는 하드카피의 형태로 제공되어야 하며, 휴가 정책, 의료 혜택 등 모든 근로자들에게 공통적으로 적용되는 고용 조건은 직원용 핸드북 또는 회사 인트라넷 등으로 제공할 수 있다.

'주요 고용 조건(Key Employment Terms; KETs)'에는 기본적으로 다음의 17가지 사항이 반드시 포함되어야 하나, 적용되지 않는 사항이 있을 경우에는 해당 항목은 제외 가능하다. 예를 들어 경영자층(Professional, Manager, Executive; PME)의 경우, 싱가포르 노동법의 초과근무 규정 적용대상이 아니기 때문에 11번과 12번 조항이 포함되지 않아도 된다.

〈주요 고용 조건(KETs)〉

#	영문	국문
1	Full name of employer	고용주 성명
2	Full name of employee	고용인 성명
3	Job title, main duties and responsibilities	직책, 직무내용
4	Start date of employment	근무 시작일
5	Duration of employment (if employee is on fixed-term contract)	근무 기간 (기한부 고용계약일 경우)
6	Working arrangements, such as: - Daily working hours - Number of working days per week - Rest day	근로 제도 - 근무 시간 - 근무 일수 - 휴일
7	Salary period	급여 기간
8	Basic salary (For hourly, daily or piece-rated workers, employers should also indicate the basic rate of pay. e.g. \$X per hour, day, or piece)	기본 급여 (시급, 일급, 생산단가로 급여를 받는 경우, 고용주는 기본 급여율 또한 명시해야 함. 예: 시간당, 일당, 또는 생산량당 \$얼마)
9	Fixed allowances	고정 수당
10	Fixed deductions	고정 공제액
11	Overtime payment period (if different from item 7 salary period)	초과근무 수당 기간 (7번 급여기간과 다를 경우)
12	Overtime rate of pay	초과근무 수당 지급률
13	Other salary-related components, such as: - Bonuses - Incentives	기타 급여 관련 사항 - 보너스 - 장려금
14	Type of leave, such as: - Annual leave - Outpatient sick leave - Hospitalisation leave - Maternity leave - Childcare leave	휴일 종류 - 연차 휴가 - 병가 (외래) - 병가 (입원) - 출산 휴가 - 육아 휴가
15	Other medical benefits, such as: - Insurance - Medical benefits - Dental benefits	기타 의료 혜택 - 보험 - 의료 혜택 - 치과 혜택
16	Probation period	수습기간
17	Notice period	계약 해지 통지 기간

〈KETs 샘플 양식〉

Key Employment Terms

All fields are mandatory, unless they are not applicable

Issued on: DD/MM/YYYY
All information accurate as of issuance date

Section A Details of Employment																	
Company Name	Job Title, Main Duties and Responsibilities																
Employee Name	<input type="checkbox"/> Full-Time Employment <input type="checkbox"/> Part-Time Employment																
Employee NRIC/FIN	Duration of Employment (only for employees on fixed term contract)																
Employment Start Date	Place of Work (if different from company's registered address)																
Section B Working Hours and Rest Days																	
Details of Working Hours e.g.: - Start & End Time (Weekday & Weekend) - Break Hours - Total Working Hours (excluding break hours)	Number of Working Days Per Week Rest Day Per Week (specify day)																
Section C Salary																	
Salary Period <input type="checkbox"/> Hourly <input type="checkbox"/> Daily <input type="checkbox"/> Weekly <input type="checkbox"/> Fortnightly <input type="checkbox"/> Monthly	Date(s) of Salary Payment																
Overtime Payment Period (only if different from salary period) <input type="checkbox"/> Hourly <input type="checkbox"/> Daily <input type="checkbox"/> Weekly <input type="checkbox"/> Fortnightly <input type="checkbox"/> Monthly	Date(s) of Overtime Payment																
Fixed Allowances Per Salary Period	Basic Salary (Per Period) (specify hourly rate if on part-time employment) Overtime Rate of Pay (only if working hours more than 8 hours a day or 44 hours a week)																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>Allowance (\$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Total Fixed Allowances</td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Item	Allowance (\$)					Total Fixed Allowances		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>Deduction (\$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Total Fixed Deductions</td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Item	Deduction (\$)					Total Fixed Deductions	
Item	Allowance (\$)																
Total Fixed Allowances																	
Item	Deduction (\$)																
Total Fixed Deductions																	
Other Salary-Related Components	<input type="checkbox"/> CPF Contributions Payable (subject to prevailing CPF contribution rates)																
Section E Others																	
Length of Probation: _____	Notice Period for Termination of Employment (initiated by either party whereby the length shall be the same)																
Probation Start Date: _____																	
Probation End Date: _____																	

* Please refer to www.mom.gov.sg for more details on employment laws, leave benefits and soft copy of the KETs template.

3. 비자신청

비자를 신청하기 전, 분쟁을 막기 위해 근로자와 고용주가 모두 동의한 근로동의서를 작성해야한다(예: 근로계약서). 형식에 제한은 없지만, 구두 동의는 할 수 없고 반드시 문서로 작성되어야 한다.

(1) Employment Pass (EP)

가. 신청 절차



- 싱가포르 노동부(MOM) 웹사이트에서 제공하는 자가진단툴(Self-Assessment Tool, SAT)을 이용하여 신청자격 적합여부를 판단한다. (EP 비자의 전반적인 발급 요건은 '1-2. 고용비자 종류 및 특징' 참고)
- 비자 신청 시 제출해야 하는 서류를 확인한다. 서류 원본이 영문이 아닐 경우, 원본을 영문번역본과 함께 제출해야 한다. 번역은 번역 전문 회사, 공증사무소 또는 대사관에서 진행 가능하다.

□	비자 신청자의 여권 스캔본
□	싱가포르 기업청(ACRA)에 등록되어 있는 기업 정보
□	비자 신청자의 학력 증명서 (예: 학위증서)
□	최종 학력을 인도 또는 중국에서 마친 경우, 아래와 같은 추가 서류 필요 - 인도: 성적증명서(transcripts/marksheets) - 중국: 전문대학 학위(diploma) 이상의 학위에 대한 검증서(verification proof) <ul style="list-style-type: none"> • Dataflow, China Higher Education Student Information and Career Center 또는 China Academic Degree & Graduate Education Information 등의 기관에서 발급하는 영문본 제출 • 일반 공증사무소에서 발급받은 서류는 인정되지 않음

- 싱가포르 노동부(MOM)의 'EP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 신청자는 싱가포르에 있지 않아도 된다. 싱가포르에 관광비자로 와있을 경우, 관광비자 유효기간이 EP 비자 발급 전에 만료되어도 관광비자 연장이 불가능하므로 주의해야 하며, EP 비자 발급 승인이 난 후 입국하는 것이 안전하다.

소요기간	3주 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$105 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- 비자 신청 후 싱가포르 노동부(MOM)로부터 승인을 받으면 6개월 내에 'EP Online' 사이트에서 발급비용을 지불하고 Notification Letter를 받은 후 이를 신청자에게 전달해야 한다. 비자신청자는 Notification Letter를 가지고 싱가포르 입출국 및 근무를 시작할 수 있다. 다만, Notification Letter는 한 달간 유효하기 때문에 그 안에 비자 수령을 위한 최종 절차를 마무리해야 하며, Notification Letter에 지문 및 사진 등록이 필요하다고 명시되어 있는 경우 2주 안에 이를 진행해야 한다.

발급비용	S\$225 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)
필요정보	<ul style="list-style-type: none"> □ 신청자의 여권 정보 □ 신청자의 현 비자 정보 (싱가포르에 있는 경우) □ 신청자의 싱가포르 내 거주지 정보 □ 비자 카드 배송 주소 □ 비자 카드 배송 정보를 안내받을 수령인 연락처 (SMS 또는 이메일)
추가정보	<p>싱가포르 노동부(MOM)에서는 경우에 따라 위 정보 외 아래 사항들을 추가로 요청할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 출입국 기록카드 (White card 라고도 부름) □ 건강진단서 (medical examination form / health declaration form) □ 승인서(in-principle approval letter)에 첨부된 신고서(declaration form)

- 싱가포르 고용비자를 처음 발급받거나 가장 최근 등록일자가 5년이 지난 경우, 싱가포르 노동부(MOM)는 신청자에게 Employment Pass Services Centre(EPSC)를 방문하여 지문 및 사진을 등록할 것을 요구한다. 이 경우, 비자 발급 2주 내에 방문일정을 잡은 후 아래 서류들을 구비하여 방문하면 된다.

□	여권 (Original passport)
□	방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
□	통지서 (Notification letter)
□	통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

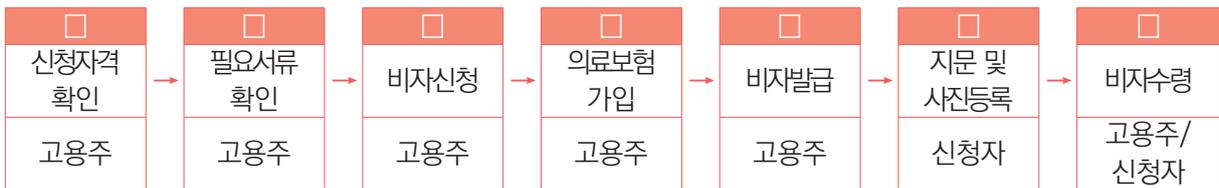
- Employment Pass Services Centre(EPSC)에서 신청자 등록 및 서류 확인 절차가 끝나면 4일 내로 비자 카드가 등록된 배송 주소로 배송된다. 비자 신청 시 등록된 수령인에게 배송 최소 하루 전 알림 SMS 또는 이메일이 발송된다.

〈EP 비자 신청 팁〉

- (1) SAT 통해 비자 신청 자격 요건 충족하는지 확인하기
- (2) 신청자에 따라 싱가포르 노동부(MOM)에서 요구하는 서류가 다를 수 있으니, IPA Letter와 Notification Letter를 잘 살펴볼 것
- (3) 모든 서류는 영문으로 구비되어야 하며, 영문이 아닌 경우 번역 및 공증 필요

(2) S Pass (SP)

가. 신청 절차



- 싱가포르 노동부(MOM) 웹사이트에서 제공하는 자가진단툴(Self-Assessment Tool, SAT)을 이용하여 신청자격 적합여부를 판단한다. (SP 비자의 전반적인 발급 요건은 '1-2. 고용비자 종류 및 특징' 참고) 또한, 고용주는 기업에게 할당된 Quota와 지불해야하는 고용부담금(Levy)을 확인해야한다. 노동부(MOM)는 고용부담금을 지속적으로 인상하고 있기 때문에 신청하기 전에 노동부 웹사이트를 확인해야한다.
- 비자 신청 시 제출해야 하는 서류를 확인한다. 서류의 원본이 영문이 아닐 경우, 원본을 영문 번역본과 함께 제출해야한다. 번역은 번역 전문 회사, 공증사무소 또는 대사관에서 진행 가능하다.

<input type="checkbox"/>	비자 신청자의 여권 스캔본
<input type="checkbox"/>	싱가포르 기업청(ACRA)에 등록되어 있는 기업 정보
<input type="checkbox"/>	비자 신청자의 학력 증명서 (예: 학위증서)
<input type="checkbox"/>	최종 학력을 인도 또는 중국에서 마친 경우, 아래와 같은 추가 서류 필요 - 인도: 성적증명서(transcripts/marksheets) - 중국: 전문대학 학위(diploma) 이상의 학위에 대한 검증서(verification proof) <ul style="list-style-type: none"> • Dataflow, China Higher Education Student Information and Career Center 또는 China Academic Degree & Graduate Education Information 등의 기관에서 발급하는 영문본 제출 • 일반 공증사무소에서 발급받은 서류는 인정되지 않음

- 싱가포르 노동부(MOM)의 'EP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 신청자는 싱가포르에 있지 않아도 된다. 싱가포르에 관광비자로 와있을 경우, 관광

비자 유효기간이 SP 비자 발급 전에 만료되어도 관광비자 연장이 불가능하므로 주의해야 하며, SP 비자 발급 승인이 난 후 입국하는 것이 안전하다.

소요기간	3주 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$105 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- 고용주는 SP 근로자에게 매년 최소 15,000 싱가포르달러가 보장되는 의료보험을 제공해 주어야 한다. 해당 보험은 입원치료 및 간단한 수술비를 보장해야 하고 보험 내용 변경 또는 SP 갱신 시 보험정보를 다시 제공해야 한다. 보험업자명, 보험방침번호, 보험적용 시작 및 만료일 등의 정보를 SP 발급신청 시 같이 입력한다.
- 신청한 비자에 대해 승인을 받으면 EP Online 사이트에서 60일 이내에 발급 비용을 지불하고 Notification letter를 받아 신청자에게 전달해야 한다. Notification letter에 지문 및 사진등록이 필요하다고 명시되어 있는 경우 노동부(MOM)를 1주일 안에 방문하여 진행해야 한다.

발급비용	S\$100 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)
필요정보	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 신청자의 여권 정보 <input type="checkbox"/> 신청자의 현 비자 정보 (싱가포르에 있는 경우) <input type="checkbox"/> 신청자의 싱가포르 내 거주지 정보 <input type="checkbox"/> 비자 카드 배송 주소 <input type="checkbox"/> 비자 카드 배송 정보를 안내받을 수령인 연락처 (SMS 또는 이메일) <input type="checkbox"/> 회사가 제공한 의료보험 정보 (보험업자명, 보험방침 번호, 보험 적용 시작 및 만료일) <input type="checkbox"/> 산업재해 보험 정보
추가정보	<p>싱가포르 노동부(MOM)에서는 경우에 따라 위 정보 외 아래 사항들을 추가로 요청할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 출입국 기록카드 (White card 라고도 부름) <input type="checkbox"/> 건강진단서 (medical examination form / health declaration form) <input type="checkbox"/> 승인서(in-principle approval letter)에 첨부된 신고서(declaration form) <input type="checkbox"/> 여권 사본

- 싱가포르에서 고용비자를 처음 발급받거나 가장 최근 등록일자가 5년이 지난 경우 MOM은 신청자에게 MOM Service Centre(MOMSC) - Hall을 방문하여 지문 및 사진등록을 요구한다. 방문 일정을 잡은 후 아래서류를 구비하여 방문하면 된다.

- 여권 (Original passport)
- 방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
- 통지서 (Notification letter)
- 통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

MOM Service Centre에서 신청자 등록 및 서류 확인 절차가 끝나고 추가 요청할 사항이 없으면 4일 내로 비자 카드가 등록된 배송 주소로 배송된다. 비자 신청 시 등록된 수령인에게 배송 최소 하루 전 알림 SMS 또는 이메일이 발송된다.

〈EP와 SP의 차이점〉

	EP	SP
신청비용	S\$105	S\$105
발급비용	S\$225	S\$100
담당부서	EPSC	MOMSC
의료보험 제공 의무	X	O
할당(quota)제한 및 고용부담금(levy) 지불 의무	X	O

(3) Work Permit(WP)

가. 고용주 기본 숙지 필수 사항

고용주는 WP 비자 신청 전 다음의 사항들을 숙지하고 있어야 한다.

- 유효한 고용비자를 발급받은 근로자만 고용해야함
- 근로자의 급여는 싱가포르 노동부(MOM)에 신고한 금액대로 지급되어야함
- 근로자들에게 급여와 함께 의료보험 포함 생활비를 지급해야함
- 근로자들에게 적절한 거주지를 제공해야함
- 근로자의 입원치료 및 수술비용을 보장하는 의료보험을 가입해야함
- 근로자들이 싱가포르 등록 병원에서 의료검진을 받을 수 있게 해야 함. 만일 건강상태가 근로하기에 부적격하다고 판단될 경우 WP 비자는 취소됨
- 각 근로자에 대한 고용부담금을 지불해야함
- 말레이시아 출신 제외 외국인 근로자에 대해 예치금(security bond)을 지불해야함
- 고용주는 고용대행사나 관련자로부터 외국인 근로자 고용 또는 고용형태 변경을 대가로 어떠한 이득도 취할 수 없음

이를 자세히 살펴보면 아래와 같다.

- 유효한 고용비자를 발급받은 근로자만 고용해야 한다.
 - WP는 5개 산업(건설업, 제조업, 해양업, 가공업, 서비스업) 내 비전문 노동자를 위한 비자로 신청자격은 산업별로 적용 기준이 상이하다.
- 근로자의 급여는 싱가포르 노동부(MOM)에 신고한 금액대로 지급되어야 한다.
 - 기업이 노동부(MOM)에 신고한 금액과 실제 지급액이 다르다는 것이 적발될 경우 엄중히 처벌당한다. 이는 Employment of Foreign Manpower Act(EFMA)에 의거, 거짓 신고에 해당하며, 해당 고용주는 2년 이하의 징역 그리고/또는 20,000 싱가포르달러 이하의 벌금 형에 처해진다. 이 외에도 추후 새로운 비자 신청이나 갱신에 어려움을 겪게 될 수 있다.
- 근로자들에게 급여와 함께 의료보험 포함 생활비를 지급해야 한다.
 - 고용주는 매월 마지막 날 후 7일 안에 급여를 지급해야 한다. 급여는 한 달 단위 이상으로 책정할 수 없으며, 현금 또는 계좌이체로 지급할 수 있다. 만일 고용주가 근로자와의 합의를 바탕으로 근로자의 계좌 장부를 보관해주고 있다면, 근로자가 급여가 정기적으로 지급되었는지 확인할 수 있도록 해당 계좌 장부를 열람할 수 있게 해주어야 한다. 급여 지급 내역에 대해서는 노동부(MOM)에서 요구 시 제출할 수 있도록 반드시 기록을 남겨두어야 한다.
- 근로자들에게 적절한 거주지를 제공해야 한다.
 - 적절한 거주지란, 다음의 항목에 대한 관련 정부기관의 기준에 부합되는지의 여부로 판단한다.

항목	관련 정부기관
토지이용(land use)	도시재개발청(URA), 주택개발청(HDB), 주룽도시공사(JTC)
빌딩 구조적 안전성	건설청(BCA)
화재 및 기타 안전성	민간방위대(SCDF)
환경 위생	환경청(NEA)
배수·위생·하수 시스템	수자원공사(PUB)

- 근로자들에게 적절한 거주지를 제공하지 않을 경우, 고용주는 고발될 수 있으며 이는 향후 WP비자 신청 및 갱신에도 영향을 미칠 수 있다. 이를 방지하기 위해 싱가포르 노동부(MOM)는 고용주가 아래의 사항을 따르기를 권고하고 있다.

<input type="checkbox"/>	외국인 근로자들에게 적절한 거주지가 무엇인지 그 기준에 대해 설명할 것
<input type="checkbox"/>	외국인 근로자들이 고용주에게 주거 상태에 대해 정기적으로 업데이트하고 문제 발생 시 즉시 알릴 수 있는 방법을 제공할 것
<input type="checkbox"/>	외국인 근로자들의 주거 상태를 정기적으로 확인할 것
<input type="checkbox"/>	개선조치 사항 필요시 진행할 것
<input type="checkbox"/>	외국인 근로자들이 임의로 거주지를 변경할 경우, 고용주는 해당 사실을 알게 된 후 5일 이내에 새로운 거주지가 노동부(MOM)의 기준에 적합한지 확인하고 거주지 정보를 업데이트해야함

- 근로자들이 거주할 수 있는 숙소는 외국인 전용 기숙사(purpose-built dormitories), 산업 부지 개조 숙소(factory-converted dormitories), 건설현장 내 숙소(construction temporary quarters) 등 여러 종류가 있으며, 각 유형 및 거주조건 등은 노동부(MOM) 웹사이트에서 확인 가능하다.

근로자의 입원치료 및 수술비용을 보장하는 의료보험을 가입해야 한다.

- 고용주는 모든 WP근로자들에게 입원 및 수술비용(업무 외 상해 포함)으로 매년 최소 15,000 싱가포르달러가 보장되는 의료보험을 제공해주어야 한다. 고용주는 근로자에게 의료보험 가입비용을 전가할 수 없다.
- 아래 4가지 경우를 모두 충족하는 경우 공동부담(co-pay arrangement; 근로자가 의료비용의 일부를 특정 금액 형태로 공동 부담 하는 것)을 할 수 있다.
 - 업무 관련 상해가 아닌 경우
 - 공동부담 금액이 합당하고 근로자 월급여의 10% 이하 수준일 경우
 - 공동부담 기간이 6개월을 넘지 않는 경우
 - 공동부담 옵션이 근로계약서 또는 노사협정서에 명료하게 기술되어 있고 근로자의 동의를 받은 경우

근로자들이 싱가포르 등록 병원에서 의료검진을 받을 수 있게 해야 한다. 만일 건강상태가 근로하기에 부적격하다고 판단될 경우 WP 비자는 취소된다.

- WP 근로자는 싱가포르 입국 후 2주 안에 싱가포르에 등록된 병원에서 건강검진을 받아야 한다. 이 때 건강검진양식(medical examination form)을 가지고 가야하며, 해당 양식은 노동부(MOM) 웹사이트에서 다운받을 수 있다. 결핵, 에이즈, 매독, 말라리아 등 4가지 종류의 전염병 감염여부 및 건강상태가 근로하기에 적합한지를 확인하며, 통과하지 못할 경우 해당 근로자는 자국으로 돌려보내진다.

- 각 근로자에 대한 고용부담금을 지불해야 한다.
 - WP 고용부담금(levy)은 업종, 근로자의 국적, 숙련도, 경력 등에 따라 상이하며, 매년 인상되는 추세를 보이고 있으므로 노동부(MOM) 웹사이트에서 최신 정보를 확인해야 한다.

- 말레이시아 출신 제외 외국인 근로자에 대해 예치금(security bond)을 지불해야 한다.
 - 고용주는 외국인 근로자(말레이시아 국적 제외)를 고용할 시에 싱가포르 정부에 5,000 싱가포르달러를 일종의 예치금(security bond)으로 지불해야한다. 이는 근로자와 고용주가 WP의 조건에 모두 따르겠다는 의미이며, 고용주는 근로자에게 예치금을 대신 지불하라고 요구할 수 없다. 예치금은 근로자가 싱가포르에 입국하기 전에 은행 또는 보험사를 통해 지불되어야 하며 그러지 않을 경우, 근로자는 싱가포르 입국을 거부당하여 본국으로 송환되며 해당 송환 비용은 고용주가 부담해야 한다. 예치금 지불 시 은행 또는 보험사에서 노동부(MOM)로 해당 내역을 전자 발송하며, 이를 노동부(MOM)에서 수신 및 확인하는데 최대 3일 정도 소요된다.
 - 근로자가 근로계약 종료 후 WP 비자를 반납하고 본국으로 돌아간 것이 확인되고 고용주가 예치금 조건을 어기지 않았을 경우 예치금은 고용주에게 환불된다. 하지만 다음의 경우 예치금 전액 또는 일부를 몰수당할 수 있다.
 - 고용주나 근로자가 Security bond나 WP의 조건들을 지키지 않은 경우
 - 고용주가 급여를 제대로 지급하지 않은 경우
 - 근로자의 WP가 만료되거나 취소되어 본국으로 돌아가야 하는데, 이를 지원하지 않은 경우
 - 근로자가 실종된 경우 (단, 고용주가 근로자의 실종사실을 알게 된 후 이를 경찰에 신고하고, 해당 근로자를 찾기 위해 적절한 조치 및 노력을 기울인 경우 예치금의 반(S\$2,500)만 몰수)

- 고용주는 고용대행사나 관련자로부터 외국인 근로자 고용 또는 고용형태 변경을 대가로 어떠한 이득도 취할 수 없다.

나. 신청 절차

① 신청자격 확인 고용주	② MYE 신청 고용주	③ PA 신청 고용주	④ 비자 신청 고용주	⑤ 예치금 납부 고용주	⑥ 의료보험 등록 고용주
⑦ 주소등록 고용주	⑧ 건강검진 신청자	⑨ 비자발급 고용주	⑩ 지문 및 사진 등록 신청자	⑪ 비자 수령 고용주/신청자	

- WP는 각각의 업종별로 고용 가능 국적 요건 등 조건이 상이하므로 신청 전 미리 숙지해야 한다. (업종별 상세 내용은 'II-3-(3)-다. 산업별 유의사항' 참고)

	말레이시아	PRC(중국)	NAS ²⁰⁾ (North Asian Sources)	NTS ²¹⁾ (Non-Traditional Sources)
건설업	O	O	O	O
제조업	O	O	O	X
해양업	O	O	O	O
가공업	O	O	O	O
서비스업	O	O	O	X

- 건설업과 가공업의 경우, NTS 및 PRC 국적 근로자는 비자신청 전 먼저 MYE를 신청해야 한다. MYE란, Man-Year Entitlement의 약자로 프로젝트 규모에 따라 할당되는 Man-Year 규모 즉, 고용 가능 인력 규모를 할당받는 것을 말한다. MYE는 기업이 수주를 따낸 프로젝트의 규모에 따라 결정된다.
- 가공업, 건설업 및 해양업의 경우, PA 또한 신청해야 한다. PA란, Prior Approval의 약자로 NTS 및 PRC 국적 근로자 고용에 대한 승인을 뜻한다. PA는 WP 신청 기간, 지난 3개월간 싱가포르 현지 인력 고용 현황, 고용할당(quota), MYE 할당 등을 바탕으로 부여된다.
- 싱가포르 노동부(MOM)의 'WP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 고용하고자 하는 근로자가 非말레이시아인인 경우, 해당인은 싱가포르에 체류 중이어선 안 된다.

소요기간	1주일 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$35 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- 고용주는 근로자가 싱가포르에 오기 전에 예치금(Security Bond)을 지불해야 한다. 예치금을 지불하면 해당 은행 또는 보험회사에서 해당 정보를 노동부에 전달한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑧' 참고)

20) NAS(North Asian Sources): 홍콩, 마카오, 한국, 대만

21) NTS(Non-Traditional Sources): 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀

- 고용주는 의료보험 가입 후 해당 정보를 제출해야 한다. WP 비자 신청, 갱신 및 변동사항이 있을 때마다 보험사명, 보험 증권 번호, 보험 적용 시작 및 만료일 등 의료보험 관련 정보를 최신으로 업데이트해야 한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑤' 참고)
- 고용주는 근로자의 거주지 주소를 고용 후 5일 내 Online Foreign Workers Address Service (OFWAS)를 통해 등록해야 하며, 근로자의 거주지가 변경될 경우 해당 내용을 업데이트 해야 한다.
- 고용주는 근로자가 싱가포르에 입국한 후 2주 안에 건강검진을 받도록 해야 한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑥' 참고)
- 근로자가 싱가포르 입국한 후 2주 안에 고용주는 WP Online을 통해 비자 승인 신청을 해야 한다. 신청 시 비자카드 배송 주소와 최대 3명의 수령인 정보(주민등록번호, 외국인등록번호, 여권번호 등 신원 정보, 핸드폰 번호 및 이메일 주소)를 기입하고 30 싱가포르달러의 비자발급 비용을 지불하면 승인 및 통지서(notification letter)를 받는다. 비자카드 배송을 기다리는 동안 해당 통지서(notification letter)를 소지해야 근로자가 싱가포르 입출국 및 근무를 시작할 수 있으므로 통지서(notification letter)를 출력하여 근로자에게 전달해야 한다.
- 통지서(notification letter)에 근로자의 지문 및 사진등록이 요구되어 있는 경우 비자 승인 후 1주일 내에 MOM Service Centre를 방문해야 한다. 주로 싱가포르에서 고용비자를 처음 발급받거나 가장 최근 등록일자로부터 5년이 경과된 경우 이를 요구한다. 고용주는 근로자를 위해 MOM Service Centre 방문 일정을 잡아야 하며, 근로자는 아래서류를 구비하여 방문하면 된다.

- 여권 (Original passport)
- 방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
- 통지서 (Notification letter)
- 통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

- 근로자 등록 및 서류 확인절차가 끝나면 4일 내로 비자카드가 등록된 주소로 배송된다. 등록된 수령인은 비자카드 발송 하루 전 문자 또는 이메일을 통해 발송 내역에 대한 알림을 받을 수 있다.

다. 산업별 유의사항

□ 건설업 (Construction Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, 최대 60세까지 근로 가능하다. WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 14년, 숙련 근로자일 경우 최대 26년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 7명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. NTS 및 중국(PRC) 근로자들은 할당(quota) 외 추가적으로 MYE 조건을 따라야 하나 최소 3년 이상의 싱가포르 내 건설업 경력이 있는 경우 면제(MYE waiver) 받을 수 있다. 고용부담금(levy)은 국적 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

숙련(R1) 근로자 고용 의무. 2017년 1월 1일부터 전체 WP 근로자 중 숙련 근로자(R1) 비중이 최소 10% 이상이어야 하며, 미달 시 비숙련자(R2) 신규 고용 및 비자 갱신이 불가능하다. 최근 12주 평균으로 계산하며, 2019년 1월 1일부터는 초과 비숙련 근로자의 비자가 취소되는 등 규제가 더욱 강화되었다.

국적	근로자 타입		싱가포르 내 고용 가능 기간	고용부담금(levy)	
				월(monthly)	일(daily)
NTS, PRC	비숙련(R2)	MYE	최대 14년	S\$700	S\$23.02
		MYE waiver		S\$950	S\$31.24
	숙련(R1)	MYE	최대 26년	S\$300	S\$9.87
		MYE waiver		S\$600	S\$19.73
NAS, 말레이시아	비숙련(R2)	제한 없음	S\$700	S\$23.02	
	숙련(R1)		S\$300	S\$9.87	

WP 비자 신청 유의사항. 가공업의 경우 근로자의 국적에 따라 비자 신청 절차가 조금씩 상이하므로 유의해야 한다.

국적		절차
말레이시아		<input type="checkbox"/> 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 고용보증금(security bond) 지불
NAS		<input type="checkbox"/> 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 고용보증금(security bond) 지불
NTS 및 중국	MYE	<input type="checkbox"/> MYE(Man-Year Entitlement) 신청 <input type="checkbox"/> 사전승인(Prior Approval; PA) 신청 <input type="checkbox"/> 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 기업의 싱가포르 건설청(BCA) 또는 싱가포르 무역하도급업체목록(SLOT) 등록 인증 확인 <input type="checkbox"/> 의료보험(medical insurance) 및 고용보증금(security bond) 지불
	MYE-waiver	<input type="checkbox"/> IPS(In-principle support) 신청 <input type="checkbox"/> 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 의료보험(medical insurance) 및 고용보증금(security bond) 지불

의무 안전 교육 (Required safety courses). 건설업 근로자들은 WP 비자 발급 전 Construction Safety Orientation Course(CSOC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Construction Sites 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 건설업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력 6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

제조업 (Manufacturing Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, 중국(PRC) 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 14년, 숙련 근로자일 경우 최대 22년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 제조업의 고용부담금(levy)은 외국인 근로자 비율 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

할당(quota)	비숙련 근로자(R2)		숙련 근로자(R1)	
	월(monthly)	일(daily)	월(monthly)	일(daily)
총 직원 수 대비 25% 미만	S\$370	S\$12.17	S\$250	S\$8.22
총 직원 수 대비 25%~50%	S\$470	S\$15.46	S\$350	S\$11.51
총 직원 수 대비 50%~60%	S\$650	S\$21.37	S\$550	S\$18.09

의무 안전 교육 (Required safety courses). 금공업에 종사하며 금속 및 기계를 다루는 근로자들은 WP 비자 발급 전 Metalworking Safety Orientation Course(MSOC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Metal Work 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 금공업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력 6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

□ 해양업 (Marine Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, 최대 60세까지 근로 가능하다. WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아 및 NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙

련 근로자일 경우 최대 14년, 숙련 근로자일 경우 최대 26년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 3.5명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. 고용부담금(levy)은 근로자 타입에 따라 상이하다.

근로자 타입	월(monthly)	일(daily)
비숙련 근로자(R2)	S\$400	S\$13.16
숙련 근로자(R1)	S\$300	S\$9.87

의무 안전 교육 (Required safety courses). 해양업 근로자들은 WP 비자 발급 전 Shipyard Safety Instruction Course(SSIC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Marine Work 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 해양업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력 6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

□ 가공업 (Process Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, 최대 60세까지 근로 가능하다. WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 14년, 숙련 근로자일 경우 최대 26년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 7명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. NTS 및 중국(PRC) 근로자들은 할당(quota) 외 추가적으로 MYE 조건을 따라야 하

나 최소 2년 이상의 싱가포르 내 가공업 경력이 있는 경우 면제(MYE waiver) 받을 수 있다. 고용부담금(levy)은 근로자 타입에 따라 상이하다.

근로자 타입		월(monthly)	일(daily)
비숙련 근로자(R2)	MYE	S\$450	S\$14.80
	MYE Waiver	S\$750	S\$24.66
숙련 근로자(R1)	MYE	S\$300	S\$9.87
	MYE Waiver	S\$600	S\$19.73

WP 비자 신청 유의사항. 가공업의 경우 근로자의 국적에 따라 비자 신청 절차가 조금씩 상이하므로 유의해야 한다.

국적		절차
말레이시아		<input type="checkbox"/> 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기
NAS		<input type="checkbox"/> 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 고용보증금(security bond) 지불
NTS 및 중국	건설 (process construction) ²²⁾	<input type="checkbox"/> MYE(Man-Year Entitlement) 신청 <input type="checkbox"/> 사전승인(Prior Approval; PA) 신청 (근로자가 최소 2년 이상의 싱가포르 내 가공업 경력이 없는 경우) <input type="checkbox"/> 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 고용보증금(security bond) 지불
	유지보수 (process maintenance) ²³⁾	<input type="checkbox"/> IPS(In-principle support) 신청 <input type="checkbox"/> 승인(In-principle approval; IPA) 받기 <input type="checkbox"/> 고용보증금(security bond) 지불

의무 안전 교육 (Required safety courses). 가공업 근로자들은 근무 시작 전 Oil Petroleum Safety Orientation Course(OPSOC) 교육을 반드시 들어야 한다. 처리 공장(process plant) 건설 업무를 수행하는 근로자라면 추가적으로 Construction Safety Orientation Course(CSOC) 교육도 들어야 한다.

서비스업 (Service Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

22) 1년 또는 2년 기한의 WP 비자 발급

23) 2년 기한의 WP 비자 발급

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, 중국(PRC) 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 14년, 숙련 근로자일 경우 최대 22년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 서비스업의 고용부담금(levy)은 외국인 근로자 비율 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

할당(quota)	비숙련 근로자(R2)		숙련 근로자(R1)	
	월(monthly)	일(daily)	월(monthly)	일(daily)
총 직원 수 대비 10% 미만	S\$450	S\$14.80	S\$300	S\$9.87
총 직원 수 대비 10%~25%	S\$600	S\$19.73	S\$400	S\$13.16
총 직원 수 대비 25%~40%	S\$800	S\$26.31	S\$600	S\$19.73

4. 인력관리

(1) 근로시간²⁴⁾

근로시간 (Normal hours of work). 고용계약 시 근로시간은 아래의 기준을 따라야 한다.

주 5일 이하 근무하는 경우	하루 최대 9시간 또는 일주일 최대 44시간
주 6일 이상 근무하는 경우	하루 최대 8시간 또는 일주일 최대 44시간
격주 44시간 이하 근무하는 경우	일주일 최대 48시간 및 2주 합 최대 88시간
하루 최대 12시간 교대 근무하는 경우	3주 평균 최대 44시간

24) 대상: 싱가포르 노동법 4장(Part IV of the Employment Act)에 의거, 내외국인을 모두 포함하여 기본 월급여 S\$4,500 이하인 육체노동자(workman) 및 기본 월급여 S\$2,600 이하인 근로자에 대해 의무적으로 준수되어야 함

최대근로시간 (Maximum hours of work). 근로자는 아래와 같은 특별 상황이 발생한 경우가 아니라면, 하루 12시간 이상 일할 수 없다.

<input type="checkbox"/>	사고 혹은 사고 위험이 있는 경우
<input type="checkbox"/>	지역사회나 국가안보에 중요한 업무인 경우
<input type="checkbox"/>	공장 또는 기계 관련 급히 처리되어야 하는 업무인 경우
<input type="checkbox"/>	예기치 못한 업무 중단이 발생한 경우

휴식 (Break times). 근로자는 휴식 없이 6시간 이상을 연속으로 일할 수 없으며, 업무 특성상 8시간까지 연속 근무해야하는 경우 중간에 최소 45분의 식사시간이 주어져야 한다.

초과근무수당 (Overtime pay). 근로자는 한 달 최대 72시간 이상 초과 근무할 수 없다. 월 급여 S\$2,600 이하의 근로자(non-workman) 또는 월 급여 S\$4,500 이하의 육체노동자(workman)가 초과 근무를 할 시, 고용주는 기본 시급의 최소 1.5배를 초과근무수당으로 지급해야 한다. 근로자(non-workman)의 경우에는 초과근무수당이 시급 최대 S\$13.60 또는 월 최대 S\$2,600으로 제한한다. 초과근무수당은 월 급여 지급일로부터 14일 이내에 지급되어야 한다.

휴일 (Rest days). 고용주는 근로자에게 일주일에 최소 하루의 휴일을 제공해야 한다. 휴일은 자정부터 그 다음날 자정까지 쉬는 날을 하루로 계산하며, 교대근무자의 경우 30시간 연속 쉬는 날을 휴일로 규정한다. 휴일은 꼭 일요일이 아니어도 상관없으나, 이 경우 고용주는 다음 달 휴일 일정을 근로자에게 미리 공지해주어야 한다. 각 휴일 간 간격은 12일이 넘어서는 안 된다. 고용주는 예외적인 상황이 아닌 이상 근로자에게 휴일근무를 강요할 수 없으며, 휴일근무를 하게 된 경우 다음과 같이 급여를 지급해야 한다.

휴일 근무 사유	일반 근로시간의 반 이하 근무	일반 근로시간의 반 이상 근무	일반 근로시간 이상 근무
고용주의 요구에 의한 근무	1일치 급여	2일치 급여	2일치 급여+초과근무수당
근로자의 자발적인 근무	반일치 급여	1일치 급여	1일치 급여+초과근무수당

(2) 공휴일 (Public holidays)²⁵⁾

근로자들에게는 싱가포르 노동법에 의거하여 연 11일의 유급 공휴일이 주어진다.

<input type="checkbox"/>	New Year's Day (신정)
<input type="checkbox"/>	Chinese New Year (구정; 2일)
<input type="checkbox"/>	Hari Raya Puasa (하리 라야 푸아사; 라마단 기간 종료를 축하하는 무슬림 명절)
<input type="checkbox"/>	Hari Raya Haji (하리 라야 하지; 무슬림 희생제)
<input type="checkbox"/>	Good Friday (부활절)
<input type="checkbox"/>	Labour Day (노동자의 날)
<input type="checkbox"/>	Vesak Day (석가탄신일)
<input type="checkbox"/>	National Day (독립기념일)
<input type="checkbox"/>	Deepavali (디파발리; 힌두교 빛의 날)
<input type="checkbox"/>	Christmas Day (크리스마스)

공휴일이 비근무일과 겹치는 경우, 고용주는 그에 상응하는 휴가나 급여를 지급해야 한다. 비근무일이란 주 5일 근무자의 경우 토요일을 말하며 이에 그 다음 근무일인 월요일에 유급휴가 1일 또는 하루치 급여가 주어진다.

또한 근로자가 공휴일에 근무한 경우, 고용주는 아래와 같이 그에 대한 보상을 제공해야 한다. 하지만 근로자가 공휴일 전날 또는 다음날 이유 없이 결근한 경우 고용주는 하루치 급여를 삭감할 수 있다.

공휴일	보상 내용
일반 근무일(working day)	<ul style="list-style-type: none"> • 1일치 추가 급여 • 공휴일 수당 • 초과근무수당 (일반 근로시간 이상 근무한 경우)
휴일(rest day)	<ul style="list-style-type: none"> • 휴일근무수당 • 초과근무수당 (일반 근로시간 이상 근무한 경우)
비근무일(non-working day)	<ul style="list-style-type: none"> • 비근무일 근무에 대한 초과근무수당 • 1일치 추가 급여 또는 유급 휴일 1일

25) 대상: 싱가포르 노동법(Employment Act) 대상자로 내외국인, 정규직, 계약직, 일용직 포함 근로계약 하에서 근무하는 모든 근로자. 단, 다음의 4가지 경우는 제외함. ①기본급여가 S\$4,500 이상인 매니저(manager) 및 경영진(executive), ②선원(seafarer), ③가정부(domestic worker), ④공무원(civil servant). 여기서 매니저(manager) 및 경영진(executive)이란, 채용, 해고, 직원 평가 및 보상 등에 대한 의사결정권을 가지고 있거나 기업의 정책 및 전략을 수립하거나 기업 경영에 영향을 미치는 근로자를 뜻함. 변호사, 회계사, 의사 등의 전문직도 포함됨

(3) 휴가 (Leave)

연간 휴가 (Annual leave).²⁶⁾ 근로자는 근무기간에 따라 유급 연간 휴가가 주어진다. 첫해에는 최소 7일, 그 후 매년 1일씩 추가되어 8년차부터는 14일의 유급 연간 휴가를 쓸 수 있다. 고용주의 재량껏 반차를 인정해줄 수 있으며, 유급 연간 휴가를 다 사용한 경우 무급 휴가를 신청할 수 있으나 이 또한 승인여부는 고용주에게 달려있다.

다음의 경우 고용주는 근로자의 유급 연간 휴가를 몰수할 수 있다. 하지만 고용주의 재량껏 몰수 대신 현금화해주기로 결정할 수도 있으며, 근로자와의 계약종료가 근로자의 부당행위에 의한 것이 아닐 경우에는 반드시 현금화해주어야 한다.

- 허가 또는 이유 없이 전체 근무일의 20% 이상 무단결근한 경우
- 12개월 안에 유급 연간 휴가를 사용하지 않은 경우
- 근로자가 부당행위로 해고된 경우

병가 (Sick leave).²⁷⁾ 근로자들은 연간 외래진료용 병가(outpatient non-hospitalisation leave) 14일 및 입원 병가(hospitalisation leave) 60일을 사용할 수 있다. 여기서 입원 병가 60일에는 외래진료용 병가 14일이 포함된다. 병가를 사용하기 위해서는 사내 의사, 회사에서 승인한 의사, 또는 공공의료기관 의사 등 정식 의사로부터 증명을 받아야 한다.

고용주는 최소 3개월 이상 근무한 근로자의 의료 진료비용(medical consultation fee)을 부담해야 한다. 싱가포르 노동법 상 근로자가 공휴일, 휴가, 휴일 또는 비근무일에 병이 난 경우에는 고용주에게 의료 진료비용 부담의 의무가 없으나, 세부적인 사항은 고용계약서의 의료혜택 조항을 따르거나 노사 간 합의 내용을 따른다. 근로자가 미용시술을 받는 경우에도 고용주는 유급 병가를 제공하거나 의료비용을 부담할 필요가 없다.

근로자가 연간 휴가 중 병이 날 경우, 연간 휴가 사용을 취소하고 병가로 대체할지는 고용주의 재량에 달려있다. 반나절 근무일에 병가를 내는 경우 이는 0.5일이 아니라 1일로 여긴다. 사용할 수 있는 병가를 모두 소진한 상태에서 병가를 낼 경우, 고용주는 무급 병가 사용을 허락하거나 업무 내용을 변경하거나 근로자가 업무를 지속할 수 있는지에 대한 의료 진단평가서를 요구할 수 있다. 근로자가 근무를 계속 하기에 부적합하다고 여겨질 경우 고용주는 근로계약을 종료시킬 수 있으며, 이에 대해 계약서에 명시된 보상을 제공하거나 금전적인 호의를 베풀 수 있다.

26) 대상: 11과 동일 (싱가포르 노동법 4장(Part IV of the Employment Act) 대상자)

27) 12와 동일 (싱가포르 노동법 대상자)

출산휴가 (Maternity leave). 산모가 현 직장에서 출산일 전까지 3개월 이상 근무한 경우 출산휴가를 사용할 수 있다. 태어날 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 16주의 유급휴가가 주어진다. 그렇지 않을 경우, 8주의 유급휴가와 4주의 무급휴가를 합해 총 12주의 출산휴가가 주어지는데 노사간 합의에 의한 고용계약서에 따라 4주간의 급여 또한 고용주가 지급하는 경우도 있다. 산모가 법적 혼인상태에 있어야 한다는 조건은 2017년 1월 1일부로 없어졌다.

근로자는 출산휴가를 사용하기 최소 1주일 전에 고용주에게 미리 알리고 출산 후 출산 사실을 고용주에게 최대한 빨리 알려야 한다. 그러지 않을 경우, 출산휴가 중 급여 전체가 아니라 절반 밖에 받지 못한다. 고용주는 출산휴가 중인 근로자의 급여 지급 시 싱가포르 정부의 Government-Paid Maternity Leave(GPML) 지원제도 혜택을 받을 수 있다. 자녀수에 따라 아래와 같이 지원 혜택이 다르며 자세한 내용은 싱가포르 사회·가족 개발부(Ministry of Social and Family Development; MSF)의 Government-Paid Leave 웹사이트(www.profamilyleave.gov.sg)에서 확인 가능하다.

자녀수	고용주 부담	정부 지원 ²⁸⁾
첫째 및 둘째	첫 8주	다음 8주
셋째 이상	없음	16주 전체

고용주는 최소 3개월 이상 근무하고 의사로부터 임신 진단을 받은 근로자를 임신기간 중에 정당한 사유 없이 해고하거나 계약을 종료시킬 수 없다. 또한 출산휴가 중에도 해고가 불가능하며 출산 후 첫 4주간의 산후조리 기간 동안 근무를 요구할 수 없다.

육아휴가 (Childcare leave). 아이가 7세 이하이며 현 직장에서 최소 3개월 이상 근무한 경우 육아휴가를 사용할 수 있다. 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 연 6일, 아님 경우 연 2일이 주어진다. 육아휴가는 부모 양쪽에 모두 주어지며, 자녀수와 관계없이 아이가 7세가 될 때까지 7년간 최대 42일을 사용할 수 있다. 육아휴가는 이월 또는 현금보상이 불가능하므로 매년 말까지 모두 소진해야 한다. 육아휴가는 유급으로 CPF 기여금 포함 하루 최대 S\$500로 제한되며, 첫 3일은 고용주가, 다음 3일은 정부에서 지원해준다. 아이가 싱가포르 시민권자이며 2세 이하일 경우 연 6일의 무급 육아휴가를 추가로 사용할 수 있다.

28) 자녀가 싱가포르 시민권자일 경우에만 해당함.

남성 근로자의 출산휴가 (Paternity leave). 남성 근로자가 법적으로 혼인 상태에 있고 현 직장에서 출산일 전까지 3개월 이상 근무하였고 태어난 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 싱가포르 정부의 Government-Paid Paternity Leave(GPPL) 지원제도 하에서 2주일의 출산휴가를 사용할 수 있다. GPPL 지원금은 CPF 기여금 포함 주 최대 S\$2,500으로 제한된다. 기존에는 1주일의 출산휴가만 보장되다 2015년 1월 1일부터 고용주가 동의할 경우 1주일을 추가적으로 사용할 수 있었는데, 2017년 1월 1일부터는 의무화되어 2주일의 출산휴가가 보장된다. 출산휴가는 기본적으로 아이가 태어난 후 16주 이내에 연속적으로 사용되어야 하나 고용주와 협의하여 12개월 이내에 자유롭게 사용할 수도 있다. 또한, 부인의 16주 출산휴가(GPML)를 부인의 동의하에 공유받아 사용할 수 있는데, 공유받을 수 있는 기간이 기존 1주일에서 2017년 7월 1일부로 4주로 늘어났다.

입양휴가 (Adoption leave). 아이 입양 시 여성 근로자는 입양휴가를 사용할 수 있으며, 기간은 기존 4주에서 2017년 7월 1일부로 12주로 늘어났다. 입양휴가를 받기 위해서는 현 직장에서 3개월 이상 근무하고, 입양 의도 공식화 시점²⁹⁾에 아이가 12개월 이하여야 한다. 아이가 싱가포르 시민권자가 아닌 경우 부모 중 최소 한 명은 싱가포르 시민권자여야 하며, 아이가 입양 후 6개월 이내에 싱가포르 시민권을 받아야 한다.

(4) 외국인력 관리

가. 비자 갱신 (Renewal)

고용주는 근로자의 비자가 만료되기 전에 갱신 신청을 해야 한다. 싱가포르 노동부(MOM)는 최대한 일찍 신청할 것을 권장하고 있으며, 비자 갱신 신청을 일찍 한다고 해서 그만큼 비자 유효기간이 줄어드는 것이 아니다.

29) 싱가포르 아이인 경우 법원에 입양 신청서를 제출한 시점. 외국 아이인 경우 아이에게 DP비자 승인이 난 시점

비자종류	EP		SP	WP
갱신방법	온라인	우편	온라인	온라인
신청기간	만료 6개월 전 ~ 만료일	만료 3개월 전 ~ 만료 2주 전	만료 6개월 전~만료일	만료 6~8주 전
웹사이트	EP Online		EP Online	WP Online
소요기간	3주 이내	8주 이내	3주 이내	즉시
비용	S\$225		S\$100	S\$35
신청자	고용주 또는 고용 중개인			
필요서류 및 정보	비자카드 배송 주소, 등		비자카드 배송 주소, 등	여권사본, WP 갱신 신청서, 고용 보증금(security bond), 의료보험증, 비자카드 배송 주소
갱신비자 유효기간	3년 (여권 유효기간 무관)		최대 3년 (여권 유효기간이 3년보다 적게 남은 경우, 만료 한 달 전 기간만큼 부여)	보통 2년 (여권, 고용보증금, Prior Approval, 업종별 최대 근무 가능 기간에 따라 다름)
만료된 비자카드 반납	비자 갱신 위해 노동부(MOM) 방문 시 반납			우편 발송 Work Pass Division Ministry of Manpower 18 Havelock Road Singapore 059764

Employment Pass (EP). EP 비자 갱신은 만료일로부터 6개월 전부터 신청 가능하다. 신규발급이 아니라 갱신이라고 해도 이는 보장되는 것이 아니며 EP 비자 관련 규정에 따라 갱신 승인 여부가 결정된다. 노동부(MOM)는 2020년 9월 부로 EP 발급 최소 급여 조건을 S\$4,500으로 인상했는데, 비자 갱신 시에는 2021년 5월 1일부터 적용된다. 비자 갱신 검토 시에도 새로운 기준을 적용할 것이라 전한바 있다. 갱신 비자는 기존 비자 만료일 다음날부터 3년간 유효하다.

S Pass (SP). SP 비자 갱신은 만료일로부터 6개월 전부터 신청 가능하다. SP의 경우 갱신 시 여권 유효 기간이 최소 7개월 이상 남아있어야 하며, 고용주는 기업 내 SP 할당(quota)이 남아있는지 확인해야 한다.

Work Permit (WP). WP 비자 갱신은 만료일로부터 6~8주 전부터 신청 가능하다. WP의 경우 여권 유효기간에 유의해야 한다. 기본 2년 유효기간의 비자를 받기 위해서는 여권 유효기간이 최소 25개월 이상 남아있어야 하며, 2년 이내에 여권이 만료되는 경우 비자 만료일은 여권 만료일 한 달 전으로 정해진다. 만약 갱신 신청 기간을 지키지 못하고 늦을 경우에도 고용부담금은 계속 부과되며 경우에 따라 체류 벌금(overstaying fine)이 부과될 수도 있다.

나. 노동부(MOM)에 변경내용 통지 (Notify MOM of changes)

기업 및 근로자에게 다음과 같은 변경사항이 발생하는 경우, 이를 노동부에 알려야 한다.

기업명 또는 재무정보.

공통	<ul style="list-style-type: none"> - EP Online을 통해 변경신청서 작성하여 제출 - CPF 계정을 가지고 있을 경우, 싱가포르 중앙연금기금청에도 주소변경내역을 통보해야함
----	--

기업 주소.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - EP Online을 통해 주소 변경 - CPF 계정을 가지고 있을 경우, 싱가포르 중앙연금기금청에도 주소변경내역을 통보해야함
WP	<ul style="list-style-type: none"> - 싱가포르 중앙연금기금청에 통보

기업 실체.

공통	<ul style="list-style-type: none"> - 아래 사항에 해당할 경우 기업은 기업활동신고³⁰⁾ 이후 iSubmit을 통해 기업실체 변경 신청서³¹⁾를 제출 해야 함 <input type="checkbox"/> 기업 운영 형태(개인, 법인 등)의 변화 시 기업 이사, 파트너, 소유주 중 최소 한 명이 새로운 기업으로 이전함 <input type="checkbox"/> 기업체가 구조조정 및 인수합병을 진행 중임 <input type="checkbox"/> 구 기업체의 기업명을 유지하나 신규 싱가포르 기업청(ACRA) 등록번호로 새로운 기업체 등록을 진행 함
----	--

근로자 급여.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 급여 인상 시, 비자 갱신 신청할 때 표기 - 급여 인하 시, 인화된 급여 내역이 비자 발급 기준에 적합한지 EP / S Pass self-assessment tool을 통해 확인 후 급여 인하 한 달 전에 EP Online을 통해 신청
WP	<ul style="list-style-type: none"> - WP Online을 통해 노동부(MOM)에 보고

30) Declaration of Business Activity

31) Request Form for Change of Business Entity

근로자 근무지.

EP	<ul style="list-style-type: none"> - 파견, 승진, 구조조정 등의 이유로 직원이 자회사, 모기업 등 관계사로 옮기는 경우 현 비자를 취소하고 새로 발급받아야 함 - Jobs Bank에 구인공고 게시 의무를 지지 않아도 됨
SP	<ul style="list-style-type: none"> - 구조조정, 인수합병, 관계사 간 이전 등으로 직원의 근무지가 변경되는 경우 기존 비자를 취소하고 새로 신청해야 함
WP	<ul style="list-style-type: none"> - 구조조정, 인수합병 등으로 직원의 근무지가 변경되는 경우, 근로자 근무지 변경이 아닌 기업 실체 변경 신청을 해야 함 - 관계사 간 이전으로 인한 근로자 근무지 변경 시, WP 근로자의 기존 비자를 취소하고 새로 신청해야 함 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 非말레이시아 외국인 근로자들이 근무지 변경기간 중 싱가포르에 합법적으로 체류하기 위해서는 iSubmit을 통해 새로 이전하는 기업의 요청사유서, 현기업의 근로자 근로지 변경 동의서를 제출해야 함 <input type="checkbox"/> 말레이시아 외국인 근로자의 근무지 변경 시, 새 기업이 WP 근로자의 기존 비자를 취소하고 새로 신청해야 함

근로자 담당직무.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 새로운 직무 내용 및 변경된 직책을 기입하여 해당 내용에 대한 고용주와 근로자의 서명 후 노동부(MOM)에 제출해야 하며, 근로자는 비자 갱신 시까지 노동부(MOM)의 허가서를 보관하고 있어야 함
WP	<ul style="list-style-type: none"> - WP Online을 통해 노동부(MOM)에 보고

근로자 개인정보.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 여권번호, 여권만료일 등이 변경된 경우 EP Online을 통해 업데이트 - 이름, 혼인여부 등 기타 개인정보가 변경된 경우 개인정보수정신청서³²⁾를 작성해 증빙서류와 함께 iSubmit 통해 제출
WP	<ul style="list-style-type: none"> - 이름, 생일, 여권번호, 여권만료일, 혼인여부 등은 WP Online 통해 업데이트 - 기타 정보는 iSubmit 통해 변경

근로자 거주지.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 변경 후 2주 안에 EP Online을 통해 업데이트
WP	<ul style="list-style-type: none"> - Online Foreign Worker Address Service(OFWAS) 통해 업데이트

32) Request Form for Amendment of Personal Particulars

근로자가 실종된 경우.

공통	- 근로자가 실종된 사실을 인지한 후 1주일 이내에 경찰에 신고하고 비자 취소 신청을 진행해야 함
WP	- 근로자가 실종된 사실을 인지한 후 1주일 이내에 경찰에 신고하고 비자 취소 신청을 진행해야 함 - 非말레이시아 외국인 근로자의 실종 시, 비자 취소 후 한 달 안에 근로자를 찾지 못할 경우 고용보증금(Security Bond)의 절반(\$2,500)을 몰수당함. 근로자가 싱가포르를 떠난 경우, 몰수된 Security Bond에 대해 반환 신청을 할 수 있음

또한 WP 여성 근로자가 임신한 경우, 노동부의 Online Feedback이나 iSubmit을 통하여 해당 근로자의 이름, WP번호와 예상 출산일을 제출해야 한다. 해당 근로자가 기혼일 경우, 배우자가 싱가포르 시민 또는 영주권자라면 혼인 증명서와 배우자의 신분증 번호, 배우자가 고용비자 소지자라면 고용비자 번호를 함께 추가해서 신고하여야 한다.

5. 계약종료

(1) 퇴사 및 해고 사전 통보 (Termination with Notice)

근로자와 고용주는 기본적으로 고용계약서에 명시된 사전 통보 기간을 준수해야 한다. 해당 사전 통보 기간은 근로자와 고용주에게 똑같이 적용되며, 서면으로 합의한 내용이 없는 경우 구두 합의 내용을 따르고, 이마저도 미리 이야기한 바가 없다면 싱가포르 노동부(MOM)에서 제시하는 기간을 따른다. 사전 통보 기간을 지키지 못할 경우 양자 간 합의를 통해 변경하거나, 해당 기간에 상응하는 금전적인 보상을 해야 한다. 사전 통보는 반드시 계약 종료 통지문(Termination letter) 또는 사직서(letter of resignation)를 서면으로 제출하는 형태로 이루어져야 한다.

〈싱가포르 노동부(MOM)의 퇴사 및 해고 사전 통보 기간 가이드라인〉

근무기간	사전 통보 기간
26주 미만	1일
26주 이상 2년 미만	1주
2년 이상 5년 미만	2주
5년 이상	4주

근로자는 사전 통보 기간 중에 병가(sick leave) 사용이 가능하며 이로 인해 사전 통보 기간이 연장되거나 퇴사 예정일이 늦춰질 수 없다. 잔여 연차 사용도 가능하며, 유급휴가를 해고 사전 통보 기간을 상쇄하는데 쓰는 경우, 퇴사 예정일을 앞당기고 새로운 직장에서의 근무를 빨리 시작할 수 있다. 이 때의 급여는 앞당겨진 퇴사 예정일 까지만 적용된다. 그러나 사전 통보 기간의 상쇄 없이 유급휴가를 사용할 경우, 퇴사 예정일은 변동 되지 않으며 퇴사일까지의 급여를 받을 수 있다. 퇴사 예정일까지 잔여 연차가 남아있는 경우, 고용주는 이를 현금으로 보상해야 한다. 고용주에 따라 무급 휴가 사용 또한 가능하나, 근로자와의 협의 하에 해고 사전 통보 기간을 연장할 수 있다.

(2) 사전 통보 없는 퇴사 또는 해고 (Termination without Notice)

일명 통보비용(notice pay)이라 불리는 사전 통보 기간에 상응하는 급여를 지불할 경우, 근로자 또는 고용주는 사전 통보 기간 없이 즉각적인 퇴사 또는 해고를 진행할 수 있다. 또한 다음과 같이 근로 계약 조건을 어긴 경우에도 즉각적인 퇴사 또는 해고가 가능하며, 위반한 측은 통보비용(notice pay)을 지불할 법적 책임이 있다.

- 고용주가 급여를 지급일로부터 7일 이상 지연하고 지급하지 않은 경우
- 근로자가 사전 승인 또는 정당한 사유 없이 2일 이상 무단결근한 경우
- 근로자가 사전 통지 또는 통지하려는 시도 없이 2일 이상 무단결근한 경우

근로 계약서 상에 특정 기간 전 계약을 종료할 시 금전적 배상(monetary compensation)을 요구하는 조항이 명시되어 있는 경우 근로 계약서 내용을 따르며, 이로 인해 분쟁이 발생하는 경우 민사재판소를 통해 해결한다.

(3) 근로자의 부당행위에 의한 해고 처리 (Termination due to Employee Misconduct)

부당행위(misconduct)란, 직장에서 절도, 부정직함, 무질서하고 비도덕적인 행위, 불복종 등 근로계약을 이행하지 못하는 경우를 말한다. 근로자가 이와 같은 부당행위를 저질렀을 경우, 고용주는 사전 통보 없이 즉각적으로 해당 근로자를 해고시킬 수 있다. 하지만 부당행위에 대한 조치를 취하기 전 그에 대한 조사를 반드시 진행해야 한다. 조사가 특정 절차에 따라 진행되어야 하는 것은 아니지만, 기본적으로 조사 진행자는 조사 시 편견을 보일 가능성이 있는 사람이어서는 안 되고 당사자가 본인의 정당함을 입증할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 고용법(Employment Act)에 따라 고용주는 조사 기간 중 해당 근로자를 정직시킬 수 있으나 정직기간은 1주일을 넘

어서는 안 되며 정직기간 중 급여의 최소 50%를 지급해야 한다. 조사를 통해 근로자의 부당행위가 입증될 경우 고용주는 아래와 같은 징계 조치를 취할 수 있다.

- 즉각적인 해고 (사전 통보 기간 및 통보비용(notice pay) 불필요)
- 즉각적인 강등 조치
- 즉각적인 무급 정직 (1주일 이내)

(4) 부당해고에 대한 대응 (File a wrongful dismissal claim)

사전 통보 유무 또는 부당행위 유무와 관계없이 부당하게 해고되었다고 판단될 경우 근로자는 3자 분쟁해결연합(Tripartite Alliance for Dispute Management, TADM)에 이를 신고할 수 있다. 이는 해고 후 1달 이내에 온라인을 통해 접수되어야 한다. 싱가포르 노동부(MOM)에서 해당 해고건이 부당했다고 판단할 경우 고용주에게 해당 근로자의 복직 또는 금전적인 보상을 지시할 수 있다.

〈부당해고 신고 시 포함되어야 하는 내용〉

인적사항 및 근로내용	<input type="checkbox"/>	제목 (Subject title)
	<input type="checkbox"/>	이름 (Name)
	<input type="checkbox"/>	주민번호 (NRIC)
	<input type="checkbox"/>	연락처 (Contact or mobile number)
	<input type="checkbox"/>	개인 이메일 주소 (Personal email)
	<input type="checkbox"/>	직책 (Job position)
	<input type="checkbox"/>	근무기간 (Service period: start date to last day of service)
	<input type="checkbox"/>	최근 급여 (Last drawn salary)
사건내용	<input type="checkbox"/>	고용주가 알린 해고 또는 계약 종료 사유
	<input type="checkbox"/>	본인의 해고 또는 계약 종료가 부당하다고 여기는 이유
	<input type="checkbox"/>	고용주의 해고 또는 계약종료 통보 여부
	<input type="checkbox"/>	근로계약서, 해고 통지서, 경고문 등 신고 관련 서류

(5) 비자 취소 (Cancellation of Work Pass)

외국인 근로자의 경우 고용이 종료되었거나 고용 비자가 만료되면 일주일 내에 고용주 또는 고용 중개인이 비자를 취소해야 한다.

Employment Pass(EP) 및 S Pass(SP). 고용주는 근로자의 근무 종료 후 1주일 이내 혹은 비자 만료일 1일 이후에 EP Online을 통해 비자를 취소해야 한다. 취소 신청 후 1주일 이내에 근로자가 소지하고 있던 비자 카드를 싱가포르 노동부(MOM)로 우편 또는 직접 방문을 통해 반납해야 한다. 비자 카드 반납이 불가능할 경우 EP Online을 통해 해당 사유를 설명해야 한다.

고용주는 근로자의 근무 종료 최소 한 달 전에 싱가포르 국세청(IRAS)을 통해 납세필증을 확인해야 하며, 서면으로 합의한 내용이 없는 이상 근로자가 본국으로 돌아가는 비행기 표를 구매해 주어야 한다. SP의 경우, 비자 취소 전날까지 고용부담금(levy)이 부과된다.

비자가 취소되는 시점에 근로자가 싱가포르에 있을 경우 30일 단기 방문 비자(Short Term Visit Pass)가 발급된다. 고용주는 근로자에게 이를 전해주어야 하며, 근로자는 싱가포르 출국 시 단기 방문 비자(STVP)와 여권을 제시해야 한다.

Work Permit(WP). 근로자의 근로 종료 1주일 이내 또는 WP 비자 만료 1일 후에 WP Online을 통해 비자를 취소하고, 취소 신청 후 1주일 이내에 근로자가 소지하고 있던 비자 카드를 싱가포르 노동부(MOM)로 우편 또는 직접 방문을 통해 반납한다. 비자 카드 반납이 불가능할 경우 WP Online을 통해 해당 사유를 설명해야 한다. EP와 SP의 경우 비자 취소 신청 시 바로 처리되나, WP의 경우 3일이 소요된다. 고용주는 근로자가 싱가포르를 떠나기 전까지 합법적으로 싱가포르에 머물 수 있도록 특별 비자(Special Pass)를 전달해줘야 하며, 근로자는 싱가포르 출국 시 이민국에 특별비자와 여권을 반드시 제시해야 한다.

WP의 경우 근로자가 본국으로 돌아가기 위한 교통편을 고용주가 반드시 준비해줘야 하며, 특히 말레이시아 외 외국인의 경우 근무 종료 후 2주일 이내에 싱가포르를 떠날 수 있도록 일정을 잡아야 한다. 말레이시아 외 외국인 고용 시 부과되는 고용보증금(security bond)은 근로자의 싱가포르 출국 및 기타 조건들이 충족됐음을 확인한 후 반환되므로 고용주는 근로자가 일정에 맞게 싱가포르를 떠났는지 반드시 확인해야 한다. 고용부담금(levy)은 비자 취소 전날까지 부과된다.

싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드

PART
III

주요 노동분쟁사례
살펴보기

III

주요 노동분쟁사례 살펴보기

1. 사례 1 : 산업재해³³⁾

(1) 소개

싱가포르에서 회사는 모든 근로자를 위해 산업재해 보증을 제공할 의무를 부담하지는 않는다. 그러나 육체노동을 하는 근로자(Manual worker)에 대해서는 급여소득과 무관하게 산업재해 보증을 제공하여야 하며, 육체노동을 하지 않으나 월 급여가 SGD2,100 이하인 근로자에 대해서도 산업재해 보증을 제공하여야 한다. 근로자가 산업재해보험에 가입한 경우, 어떠한 사고가 산업재해의 범위에 들어가는지, 산업재해와 관련한 근로의 범위는 어디인지 등에 대해 싱가포르 법원이 판단기준을 제시한 사례를 소개한다.

(2) 사례 발생 내용

(항소심에서의) 원고는 싱가포르의 보험회사로서, 피고의 산업재해보험(Work injury compensation)을 지급할 의무가 있는 보험사이다. 피고는 근무 중 산업재해 후유증으로 인해 사망한 근로자의 상속인이다. 피상속인인 근로자는 근무지에서의 순찰 근무 도중 추락하여 두부 손상 및 경추 손상으로 인한 사지마비를 일으켰고, 상해보험청구 소송 도중 세균성 폐렴으로 인해 사망하였다.

피고가 소를 수계하여 진행된 1심 재판에서, 법원은 산업재해의 발생을 인정하여 원고에게 보험금 지급의무가 있다고 판단하였고, 이에 원고는 피고에게 고혈압 등 실신을 일으킬 수 있는 기왕증이 있었으므로, 피고의 근무 중 추락 및 이로 인한 사지마비는 산업재해가 아님에도 불구하고 1심에서 산업재해의 존재를 인정한 것은 부당하다며 항소하였다.

(3) 쟁점 및 판결요지

재판 과정에서, 원고는 망인이 회사에서 근무를 하던 당시에 이미 뇌압을 주기적으로 상승시키는 고혈압과 부정맥 등 질병으로 인하여 수시로 실신을 일으킨 사실이 있으며, 망인은 노동법상

33) Great Eastern General Insurance Ltd and another v Next of kin of Maripan Ponnusamy, deceased [2020] SGHC 163 판결

인정되는 월 72시간 근무를 초과하여 월 95시간에서 99시간 가량을 근무하고 있었고, 이로 인한 과로가 사고에 영향을 미쳤으므로, 이는 산업재해에 해당하지 않는다는 점 등을 주장하였다. 재판과정에서 드러난 주요쟁점은 다음과 같다.

- 실신을 일으키는 질병 등 기왕증이 있는 근로자가 근무 중 실신함으로써 발생한 사고가 산업재해에 해당하는지 여부
- 노동법상 인정되지 않는 초과 근무로 인하여 발생한 사고가 산업재해에 해당하는지 여부

법원은 이에 대해, 산업재해와 관련한 법의 존재목적은 직장에서 고용 중에 상해를 입은 직원에게 적절한 보상을 제공하기 위한 것이므로³⁴⁾, 상해 발생 과정에서 직장에 과실이 있는지 여부는 산업재해의 발생 여부에 영향을 미치지 아니하며³⁵⁾, 산업재해와 관련하여 기왕증이 존재했다는 것만으로 보험사고의 발생이 부정되는 것은 아님을 분명히 하였고³⁶⁾, 가사 기왕증으로 인해 실신이 발생하였다 하더라도 근로자가 직장에서 쓰러져 머리를 부딪혀 발생한 사고는 산업재해에 해당한다고 판단하였다.

또한, 노동법상 초과 근무시간 동안 발생한 사고가 산업재해에 해당하는지 여부와 관련하여, 법원은 산업재해의 발생과 관련하여 중요하게 고려하여야 하는 사항은 직원의 고용 사실과 근무 여부이며, 법원이 그 외에 사용자의 노동법 준수여부와 피로상태 등을 고려하지 않았다 하여 판결에 영향을 미치는 위법이 있었다고 볼 수 없다고 판단하였다.

이와 같은 이유로, 항소심 법원은 원고의 청구를 모두 기각하였다.

(4) 유의사항

이 사례는 근로자(정확히는 근로자의 상속인)와 보험사 간의 분쟁이나, 사용자는 산업재해발생 시 보험범위를 넘어서는 부분에 대해 근로자로부터 별도의 소송을 당할 수 있음에 유의할 필요가 있다. 또한, 월 급여가 SGD2,100 이하이면서 육체노동을 하지 않는 근로자를 채용하는 경우에는 사용자가 산업재해보험 가입여부를 정할 수 있으나 산업재해 발생 시 사용자는 산업재해로 인한 보상금을 모두 지급할 의무를 부담하게 됨에 유의할 필요가 있다. 월 급여가 SGD2,100 이상이면 육체노동을 하지 않는 근로자에 대해서는 산업재해보험 가입의무가 없다.

34) Chua Jian Construction and another v Zhao Xiaojuan (deputy for Qian Guo Liang) [2018] SGHC 98 판결 참조

35) Hauque Enamel v China Taiping Insurance (Singapore) Pte Ltd and another [2018] 5 SLR 485 판결 참조

36) Allianz Insurance Co (Singapore) Pte Ltd and others v Ma Shoudong and another [2011] 3 SLR 1167 판결 참조

(5) 기타 유사사례들

싱가포르에서, 근로계약과 관련한 많은 분쟁들은 법원판결 외에도 조정이나 당사자 간의 협상을 통해 해결되는 경우가 많다. 법원에서의 판결을 통해 해결된 위 사례 외에도, 싱가포르에서 산업재해와 관련하여 발생한 유사한 사례들은 다음과 같다.

- 산업재해 보험가입 의무가 있음에도 불구하고 이에 가입하지 않았음을 이유로, 직원이 회사 측에 대해 직접 손해배상을 청구한 사례 - 보험가입 의무를 이행하지 않는 경우, 고용주는 SGD10,000까지의 벌금 또는/그리고³⁷⁾ 12개월까지의 징역에 처해질 수 있으며, 또한 산업재해가 발생하는 경우 보험가입여부와 무관하게 직원에 대해 배상 의무를 부담하게 된다. 그러나 이와 별개로, 고용주가 산업재해보험에 가입하지 않았다는 이유만으로는 직원이 고용주에 대해 직접 손해배상을 청구할 여지가 없다. 그러나, 이 사건에서는 고용주가 보험가입의무가 있음을 착오로 인해 알지 못했음을 인정하고 직원측과 교섭을 통해 사건을 해결하였다.
- 직원이 업무 중 허리 부상을 입은 후 후유증을 카이로프랙터를 통해 치료하다가, 치료비용을 산업재해보험에 청구한 사례 - 싱가포르에서는 보험을 통해 진료를 받기 전, 보험회사에 해당 병원이 보험적용대상이 되는지 확인할 필요가 있다. 일반적으로는 싱가포르에 정식으로 등록된 의료인(Singapore registered medical practitioner)에게 받은 진료만 보험적용대상이 된다. 이 사건에서는 해당 직원이 받은 진료가 산업재해보험의 적용대상이 아님을 확인하고, 청구를 취하하였다. 싱가포르에서 정식으로 등록된 의사 또는 한방의사(TCM)등을 방문하여 치료를 받은 경우에도, 직원은 본인이 방문한 병원이 보험적용대상이 되는지에 대해 반드시 확인할 필요가 있다.

2. 사례 2 : 외국직원의 의료비와 관련한 고용주의 의무³⁸⁾

(1) 소개

싱가포르에서 회사는 외국인 직원에게 S-Pass 등 특정 비자를 발급해줄 때에는 반드시 외국인력고용법(Employment of Foreign Manpower Act, Cap91A, 29 Rev Ed)에 따라 적절한 의료비 보장이 되는 보험을 가입해주어야 하며, 필요한 의료비를 납부해야 할 의무를 진다. 이와

37) 즉, 징역형과 벌금형이 병과될 수도 있음에 유의

38) Minichit Bunhom v Jazali bin Kastari and another [2018] SGCA 22 판결

관련하여, 회사가 법에 따라 직원에게 부담해야 할 의료비용에 대해 불법행위자에게 구상권을 행사할 수 있는지, 만일 그렇다면 그 행사대상과 범위는 어떻게 되는지 등에 대해 싱가포르 법원이 판단기준을 제시한 사례를 소개한다.

(2) 사례 발생 내용

(항소심에서의) 원고는 싱가포르 회사에 고용된 태국 국적의 외국인 직원으로서, 피고가 운전하는 자동차로 인해 교통사고를 당해 안면 골절을 당했다. 외국인력고용법에서 정하는 바에 따라 회사가 원고의 의료비를 먼저 부담하였으나, 원고는 이 의료비를 회사에 상환하기로 한 뒤 대신 불법행위자인 피고에게 의료비를 청구하는 내용의 소송을 제기하였다.

(3) 쟁점 및 판결요지

내국인 직원과 달리 외국인 직원은 외국인력고용법에 따라 관리되기 때문에, 고용주는 설령 사고가 제3자에 의해 발생하였다 하더라도 직원에게 발생한 의료비를 부담하여야 할 의무가 있다. 이와 관련하여, 직원이 고용주로부터 의료비를 지원받은 후 이를 조건부로 고용주에게 상환하는 계약을 맺고, 별도로 교통사고를 일으킨 상대방에게 의료비를 청구할 수 있는지가 쟁점이 되었다.

이와 관련하여 법원은, 회사가 외국인 직원을 위해 가입해야 하는 의료보험과 의료비 지원의무는 법에 의해 강제되는 전속적 의무임에도 이를 다시 직원으로부터 상환받는 것이 가능한지와, 직원 본인이 의료비를 교통사고 가해자에게 청구하게 될 경우 보험의 대원칙으로 정하고 있는 이중배상금지의 원칙에 위배되는 것인지 여부를 검토한 뒤, 회사가 직원에게 제공하는 의료비 지급은 직원의 보호를 위한 것일 뿐 회사에 부담을 강제하기 위한 것이 아니며, 직원이 불법행위자로부터 지급받은 의료비를 고용주에게 상환한다면 이중배상이 발생할 여지도 없으므로, 원고는 피고에게 손해배상을 청구할 수 있다고 판시하였다.

(4) 참고사항

한국 등 대륙법계 국가에서는 이러한 사건이 발생하는 경우, 회사가 직원에게 의료비를 지급하고, 불법행위자에 대해 구상권을 행사하는 소송을 제기하는 것이 일반적이다. 그러나 이 사건은 직원이 고용주에게 의료비를 상환하는 내용의 계약을 맺고, 직원이 직접 불법행위자에 대해 피해자로서의 본인의 권리에 기해 손해배상 소송을 제기한 것이다. 이러한 방식을 취하는 경우에는, 소송의 상대방은 직원과 고용주가 작성한 계약서의 유효성 또는 진정성립에 대해 다툴 여지가 있음에 유의할 필요가 있다.

3. 사례 3 : 부당해고³⁹⁾

(1) 소개

싱가포르에서 회사는 직원을 해고할 때 반드시 서면으로 통지하여야 한다. 적절한 해고사유가 없는 해고와 성별, 인종, 나이 등의 차별적인 이유에 의한 해고는 부당해고가 될 여지가 있다. 어떤 것이 부당해고사유에 해당하는지, 그리고 해고사유의 통지는 언제 이루어져야 하는지 등에 대해 싱가포르 법원이 판단기준을 제시한 사례를 소개한다.

(2) 사례 발생 내용

원고는 싱가포르에서 기업을 운영하던 개인으로서, 러시아를 본사로 하는 기업집단인 피고에 운영하던 기업을 매각한 뒤, 피고 회사의 싱가포르 법인 대표이사 직위를 유지하면서 피고 회사의 피고용인으로 일하는 내용의 근로계약을 체결하였다.

이후 피고는 원고에게 먼저 해고사유를 명시하지 않은 해고통지를 하고, 그 이후 2차 통지를 통해 원고가 회사의 자금을 유용하고 대표이사로서 회사를 성실하게 관리하여야 할 신인의무(信認義務; Fiduciary Duty)를 위반하였음을 고지하였다.

원고는 피고에게 고용계약에 따라 남아있는 고용기간 동안의 급여 및 상여 등을 지급하라는 내용의 소를 제기하고, 피고는 이에 대응하여 원고가 회사 자금을 사적으로 유용하였으므로 이를 반환하라는 내용의 반소를 제기하였다.

(3) 쟁점 및 판결요지

재판 과정에서, 원고는 피고가 특정한 사유를 고지하지 않은 채 단지 해고통지에 의해 해고를 하였으므로, 잔여 계약기간에 대한 급여 및 상여금 등을 지급하라는 주장을 하였고, 피고는 이에 대하여 원고가 해고된 이유는 회사의 자금 유용 등, 회사에 고의로 직접적인 손해를 끼친 것이므로 이에 따라 원고에게 급여를 지급함이 없이 즉시해고할 수 있다고 주장하였다. 재판과정에서 드러난 주요쟁점은 다음과 같다.

- 해고 통지 후 발견된 해고사유를 근거로 즉시해고를 할 수 있는지
- 이사의 신인의무 위반이 즉시해고의 원인이 되는 심각한 부정행위인지

39) Phosagro Asia Pte Ltd v Plattchanine, Iouri [2016] SGCA 61 판결

각각의 쟁점에 대해, 법원은 항소심에서 사용자가 특정한 사유 없이 통지에 의해 계약을 종료하였다 하더라도, 해고 통지 후 발견된 회사의 자금유용 등을 해고의 근거로 삼아 즉시해고를 하는 것이 가능하며, 또한 계약서상 즉시해고의 원인이 되는 '심각한 부정행위'에 대해 열거적으로 설명하는 규정이 존재하지 않는다 할지라도 회사의 자금유용 등 이사의 신인의무 위반은 즉시해고의 원인이 되는 심각한 부정행위에 해당한다고 판단하였다.

(4) 유의사항

만일 근로계약체결 당시 계약서에 '심각한 부정행위'가 무엇인지 명확하게 기재하였다면, 이 부분과 관련하여 불필요한 법적 분쟁이 발생하는 것을 막을 수 있었을 것이다. 고용주는 계약서를 구체적으로 작성하는 데 주의를 기울일 필요가 있다.

(5) 기타 유사사례들

위 판례는 부당해고와 관련한 리딩케이스 중 하나로서, 다양한 쟁점을 동시에 다루고 있기 때문에 소개한 것이다. 그 외에도 부당해고와 관련된 유사사례로는 다음과 같은 것들이 있다.

- 직원이 부당해고를 이유로 하여 복직을 요구한 사례 - 부당해고과 관련한 조정에서 가장 중점적으로 고려되는 것은 해고 과정에서 절차상 하자가 있었는지 여부와 해고사유에 인종, 성별, 종교, 나이 등을 이유로 한 차별적인 내용이 있었는지 여부이다. 특히, 한국 기업들의 경우 '이제 젊은이들에게 길을 터주는 것이 좋지 않겠는가'등, 해고사유가 나이와 관련이 있음을 암시하는 이야기를 하는 경우가 있기 때문에 이 점에 특히 주의를 기울일 필요가 있다. 이 사례에서는 직원이 성별로 인해 차별을 받고 해고를 당했음을 주장하면서 복직을 요구하였으나, TADM을 거쳐 직원에게 해고에 따른 미납 급여를 지급하는 것으로 해결되었다.
- 직원이 해고에 따른 잔여급여를 현금으로 지급받지 못하였음을 이유로 소송을 제기한 사례 - 싱가포르 노동법상, 급여는 반드시 현금으로 지급되어야 한다. 가상화폐 등 현금에 가까운 가상자산을 급여 또는 상여로 지급하기로 약정한 경우에도, 직원이 이에 대해 이의를 제기하는 경우 정당한 급여지급으로 인정될 수 없음에 유의할 필요가 있다. 이 사건에서 직원은 해고에 따라 지급받아야 할 잔여급여 및 판매수당(상여금)을 가상화폐로 지급하기로 한 고용주에 대해 소송을 제기하였으나, 소송과정 중에 양자간 협의를 거쳐 급여를 현금으로 지급하는 것으로 조정이 이루어졌다.

4. 자주 묻는 Q&A

(1) Q: 직원이 무급휴직을 신청하는 경우, 회사는 반드시 이를 받아들여야 하는지 여부

A: 싱가포르에서 무급휴가 또는 무급휴직(Unpaid Leave)은 법으로 정해져 있지 않다. 직원은 고용주와의 협의를 통해 급여를 받지 않고 휴가 또는 휴직을 신청할 수 있으나, 이러한 무급휴가 또는 무급휴직을 사용할 권리를 갖는 것은 아니다. 역으로, 회사 또한 직원에게 무급휴가 또는 무급휴직을 할 것을 강요할 수 없다.

(2) Q: COVID-19로 인해 직원이 자가격리기간을 거쳐야 하는 경우, 이 기간을 직원의 유급휴가에서 공제할 수 있는지 여부

A: 싱가포르에서 회사가 직원에게 유급휴가를 강제로 사용하도록 허용하는 내용의 법규는 존재하지 아니하며, 위 (1)항 내용과 같이 직원에게 강제로 무급휴가 또는 휴직을 강요할 수 없다. 회사는 직원과의 자유로운 협의를 통하여 직원에게 자가격리기간 동안 무급휴직을 주거나, 또는 직원의 요청에 따라 이 기간 동안 유급휴가에서 공제할 수 있다.

(3) Q: 회사가 퇴직금 또는 퇴직연금을 지급할 의무가 있는지 여부

A: 싱가포르에서 퇴직금의 지급은 노동법상 회사의 의무사항이 아니다. 따라서, 직원은 회사와의 계약당시 퇴직금 또는 퇴직연금을 지급한다는 내용의 특약을 기재한 것이 아닌 한 퇴직금 또는 퇴직연금을 청구할 수 없다. 퇴사 시 회사가 지급하지 아니한 급여, 상여, 보너스 등에 대해서는 3자 분쟁해결연합(TADM)에 조정을 청구할 수 있으나, 고용 계약서에 포함되지 않은 퇴직금 또는 퇴직연금은 TADM의 조정대상이 아니다.

(4) Q: 회사가 파산, 법정관리 또는 청산절차에 들어간 경우 급여를 어디에 청구해야 하는지에 대해

A: 회사가 파산(Bankruptcy), 법정관리(Judicial Management) 또는 청산(Liquidation) 절차에 들어가는 경우, 직원은 급여미지급사실 및 그 금액에 대해 채무사실증명(Proof of Debt)을 관재인(Judicial Manager) 또는 청산인(Liquidator)에게 제출함으로써 청산 및 파산절차에서 우선배당을 받을 수 있다. 채무사실증명은 회사법에 따라 정해진 양식(Proof of Debt [Form 77, Companies Act (Cap 50)])에 따라 작성하여야 한다.

(5) Q: 회사가 직원을 해고하는 경우, 귀국을 위한 비행기표를 제공하여야 하는지

A: 회사가 WP비자를 가진 직원을 해고하여 직원이 본국으로 귀국하는 경우(즉, 직원이 다른 회사에 취직하거나 영주권을 취득하는 등, 싱가포르에 그대로 머무는 경우에는 해당하지 않는다), 회사는 직원의 귀국을 위해 필요한 비행기 표를 제공할 의무를 진다.

(6) Q: 싱가포르 노동부(MOM)에서는 최근 EP를 온라인으로 신청하는 경우 기업내전근자(intra-corporate transferees) 인지 여부를 체크하고, 만일 기업내전근자인 경우에는 동반자비자(DP)또는 장기방문비자(Long-term Visit Pass)를 발급하지 않는다고 하고 있는데, 이에 따른 해결방안이 있는지

A: MOM은 최근 EP비자 신청 시 기업내전근자, 즉 주재원인지 여부를 체크하게 하고, 주재원에 대해서는 (1) 배우자 및 자녀 등에 대해 동반자비자 및 장기방문비자를 발급하지 않고, (2) 해당 비자 만료 또는 해지 등으로 인한 종료 후 싱가포르 내에서 그 비자를 가지고 일할 수 없으며 (3) 영주권 신청 자격이 부여되지 않음을 분명히 했다. 만일 주재원이 가족을 데리고 오기를 희망하거나, 싱가포르에서 이직을 고려하는 경우, 고용주는 일반적인 EP신청 경로(구인광고를 최소 28일 동안 MyCareersFuture.sg 등에 게시하는 등)를 거쳐야 한다. 이 때 고용주의 회사 규모나 직원의 급여 등에 의해 구인광고 게시의무가 면제되는 경우에는, 구인광고를 게시할 필요가 없다.

MOM은 이와 관련하여, EP를 신청하는 직원이 실질적으로는 해외주재원임에도 불구하고, DP발급을 위해 본인이 주재원이 아니라고 선언하는 행위는 MOM에 대한 허위진술(False Declaration)이 되지 않는다고 밝혔다.

요약하면, EP 신청 시 직원이 가족동반 또는 영주권 신청 등을 고려하는 경우, 고용주는 구인광고 등 일반적인 EP 신청에 필요한 절차를 거쳐야 하며, 직원은 실질적으로는 주재원이라 할지라도 신청서에는 주재원이 아니라고 체크하여 신청서를 제출할 필요가 있다. 만일 주재원이 가족동반 비자 또는 영주권 신청 등에 대해 고려하지 않는 경우, EP 신청서에 주재원이라고 체크하면 된다.

KOTRA 싱가포르 무역관 안내

1. 연락처

- 주소: 7 Temasek Boulevard, #13-02 Suntec Tower One, Singapore 038987
- 전화: +65-6426-7200
- 팩스: +65-6223-5850
- 이메일: info@kotra.sg

2. 주요사업

사업명	내용
전시회	<ul style="list-style-type: none">• 현지 유망 전시회 국가관 구성 및 우리 기업 참가 지원• 국내 전시회 현지 바이어 참가 지원
시장개척	<ul style="list-style-type: none">• 지방자치단체, 유관기관 등과 협력하여 무역사절단 초빙 및 현지 유력 바이어들과의 비즈니스 상담회 개최
정보조사	<ul style="list-style-type: none">• 현지시장 트렌드, 수출유망품목, 수출규정 조사 및 안내• 특정 제품에 대한 시장성, 관심바이어 등 유료 맞춤형 서비스 제공
투자	<ul style="list-style-type: none">• 투자상담, 방한지원 등 외국인 국내 투자진출 지원 및 투자 현안 및 동향 파악• 우리기업 현지진출 지원을 위한 투자정보 제공 및 법인설립 지원
지사화	<ul style="list-style-type: none">• 우리 중소기업의 지사 역할을 수행하며 시장조사, 바이어 발굴, 수출상담 등 지원
K-Move	<ul style="list-style-type: none">• 우리 청년 구인수요 발굴 및 취업멘토링, 헬프데스크 운영• 국내 스타트업 해외진출 지원

3. 관련 사이트

- KOTRA 해외시장뉴스 <<http://news.kotra.or.kr>>
 - 전 세계 경제·산업·통상·투자 뉴스, 국가정보, 각종 보고서 등

- 글로벌 전시포털(Global Exhibition Portal) <<http://www.gep.or.kr>>
 - 국내 및 해외 전시 정보

- K-Move 싱가포르 센터 <<https://kotra.recruiterpal.com/career>>
 - 구인공고 및 싱가포르 취업 희망자 이력서 접수

싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드

- 발행처 | KOTRA 싱가포르 무역관
발행일 | 2021년 3월
주 소 | 7 Temasek Boulevard #13-02 Suntec Tower One
Singapore 038987
전 화 | +65-6426-7200
홈페이지 | www.kotra.or.kr/KBC/singapore
문의처 | KOTRA 싱가포르 무역관
이정현 (jeong.lee@kotra.or.kr)

ISBN : 979-11-6490-878-3 (95320)



싱가포르 진출 기업들을 위한
싱가포르 노무 가이드

kotra
싱가포르무역관

ISBN : 979-11-6490-878-3 (95320)