

사업주 교육용



2024 외국인근로자 고용 안내

고용허가제 외국인근로자 고용

.....
중소기업중앙회가 지원합니다.

KBIZ 중소기업중앙회

목 차

2024년 외국인근로자 고용안내

제 1 부 >>> 2024년도 제도 변경사항

- I. 2024년도 적용 최저임금 1
- II. 2024년도 외국인력 도입 계획 및 점수제 2
- III. 「외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침」 시행 5

제 2 부 >>> 사업주 안내사항

- I. 불법체류자 고용 금지 8
- II. 외국인등록 시 마약검사 확인제도 9
- III. 취업교육비 일부 환급 10
- IV. 외국인근로자 전용보험 및 4대 사회보험 11

제 3 부 >>> 사업주 주의·의무사항

- I. 외국인 체류관리(외국인고용 등에 관한 법률, 출입국관리법 관련) .. 13
- II. 외국인 근로기준(노동관계법 관련) 16
- III. 산업안전보건(산업안전보건법 관련) 22

부 록 >>>

- ◎ 중소기업중앙회 주소 및 연락처 31

제 1 부 2024년도 제도 변경사항

I 2024년도 적용 최저임금

1. 최저임금제도

- 국가가 근로자들의 생활안정 등을 위해 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제하는 제도

2. 적용대상 : 외국인 등 근로자를 고용하는 모든 사업장

3. 관계법령 : 최저임금법 및 동법 시행령

4. 2024년 최저임금액

연도	결정단위	시간급	일 급	월 급
			8시간	주 40시간
2025. 1. 1 ~ 12. 31		10,030원	80,240원	2,096,270원
2024. 1. 1 ~ 12. 31		9,860원	78,880원	2,060,740원
2023. 1. 1 ~ 12. 31		9,620원	76,960원	2,010,580원
2022. 1. 1 ~ 12. 31		9,160원	73,280원	1,914,440원
2021. 1. 1 ~ 12. 31		8,720원	69,760원	1,822,480원
2020. 1. 1 ~ 12. 31		8,590원	68,720원	1,795,310원

5. 최저임금 판단

- 최저임금은 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 기본급과 고정적 수당에 정기상여금과 숙박비, 식비, 교통비 등 복리후생비(현금지급)의 일정 금액 초과분을 포함한 금액을 기준으로 최저임금 준수 여부를 판단하여야 함

1. 2024년 신규 외국인력 배정계획

- '23.12.1. 외국인력정책위원회는 '24년 고용허가제 외국인력(E-9) 도입규모를 16만5천명(신규 143,530 + 재입국 21,470)으로 결정

구 분	총 계	제조업	조선업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력 배정
총계(명)	165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000
신규	143,530	77,440	5,000	14,030	8,650	5,440	12,970	20,000
재입국	21,470	17,560	-	1,970	1,350	560	30	-

※ 쿼터 소진 상황에 따라 업종 간, 신규·재입국자 간 일부 조정 가능

- 신규입국자 중 20,000명 분은 고용허가서 발급 시 업종별 외국인력 신청수요를 반영하여 탄력적으로 배분
- 모든 업종에 대해 4회(분기) 분산 배정
- 모든 업종을 점수제 방식에 따라 배정
 - * (재입국자) 법정 요건 등을 갖추어 수시로 고용허가서 발급을 신청하므로, 연중 수시 고용허가서 발급

2. 2024년 사업장(제조업) 점수제

현행
□ 기본항목 ① 외국인고용 허용인원 대비 실제 고용인원(30점, 22.4점~30점, 편차 0.4점) ② 외국인 고용인원 대비 재고용 만료자 비율(30점, 22.4점~30점, 편차 0.4점) ③ 신규고용 신청인원(20점, 19점~20점, 편차 0.2점) ④ 내국인 구인노력 결과 채용인원(20점, 14점~20점, 편차 2점) □ 가점항목 ① 우수 기숙사 설치·운영사업장(+5점, 인정일로부터 최대 2년간) ② 사업주 교육 이수 사업장(+2점) ③ 귀국비용보험, 상해보험 전원 가입 및 보험료 완납 사업장(+1.5점) ④ 위험성평가 인정 사업장 또는 안전보건 경영시스템(kosha 18001) 인증 사업장 (각 +3점)

현 행

□ 감점항목

① 안전보건상 조치 의무 위반으로 사망·재해 발생 사업장 : -10점(2년간)

② 노동관계법 위반 사업장

(성폭행·성희롱 -10점 / 폭행·폭언 -6점 / 임금체불 및 근로조건 위반 -5점)

③ 고용 사업장 지도·점검 결과 법위반 사실이 있어 처분을 받은 사업장

처리결과	시정지시	과태료 부과	고발 및 사법처리	고용허가 취소·제한	관계기관 통보	금품체불 사법처리
1건당 감점	0.5	1	1	1	0.3	5
감점 상한	2	3	3	3	2	5

④ 출국만기보험 체납사업장

보험 구분	출국만기보험료 미납 횟수		
연체 1인당	2회	3회	4회 이상
	1	2	3
감점 상한	5		

⑤ 기숙사 시설기준을 미달한 사업장 : 항목별 1점 감점(최대 10점)

⑥ 기숙사 정보 미제공(미제출) 및 허위정보 제공 사업장 : 각 -3점

⑦ 산재은폐 또는 보고의무 위반 사업장 : 각 -5점

⑧ 가족전염병 예방법 위반 사업장 : 1점~5점

□ 동점 사업장시 우선배정 사업장 선정 기준

① 내국인구인노력 점수가 높은 사업장 ② 외국인 고용허용인원 대비 실제고용인원이 적은 사업장 ③ 감점항목에 감점이 없는 사업장 ④ 외국인 고용인원 대비 재고용 만료자가 많은 사업장 ⑤ 전산추첨 순으로 선정

1. 목적

- 사업주와 근로자간 주거시설을 둘러싼 다툼을 예방하고 외국인근로자의 권익보호를 위해 근로계약서상 숙식정보를 상세히 기재토록 하고, 적정 수준의 숙식비 징수를 지도

2. 업무지침('17.2.10일 시행)

- 근로계약서상 숙식정보 등을 상세히 기재
 - 지방관서는 고용허가서 발급시 사업주에게 표준근로계약서상 숙소 형태, 비용부담 여부 및 부담액 등 숙식정보를 상세히 기재
- 숙식비 징수 상한 준수
 - 숙소와 식사를 모두 제공하는 경우

아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 시설	그 밖의 임시 주거시설
상한액 : 월 통상임금의 20%	상한액 : 월 통상임금의 13%

- 숙소만 제공하는 경우

아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 시설	그 밖의 임시 주거시설
상한액 : 월 통상임금의 15%	상한액 : 월 통상임금의 8%

3. 숙식비 징수 시 유의사항(사업주)

- 사업주는 표준근로계약서에 기재된 금액의 범위에서 숙식비를 임금 지급 후 사후 징수하거나 적법 절차를 거쳐 사전 공제할 수 있음
- 다만, 임금에서 숙식비용을 사전 공제하는 경우

- 근로계약서에 기재된 숙박정보(숙소 유형, 부담액 등) 기준으로 자국어로 된 공제동의서[붙임 참조, 중소기업중앙회 외국인력정보망 (fes.kbiz.or.kr) 정보광장에서 다운로드 가능]가 작성되어야 효력을 인정받을 수 있음
- 근로계약서상 숙박정보와 공제동의서상 공제금액이 상이하여 숙박비 관련 분쟁이 발생한 경우
 - 근로기준법상 임금체불(임금 전액불 지급원칙 위반) 소지가 있으며 민사상 손해배상의 책임(근로계약서상 기재 금액과 실제 부담액의 차이)도 발생할 수 있음

〈기타 참고사항〉

- 숙박비 징수 상한액은 건물임대료 등 고정비용을 기준으로 제시된 것이므로
 - 냉·난방비 등 계절적으로 변동이 있거나, 전기요금·인터넷 사용료 등 실제 이용에 따라 부과되는 비용은 포함되지 않음
- 근로자에게 쌀, 부식 등을 현물로 제공하는 경우 시장가격으로 환가한 금액을 표준근로계약서에 기재할 수 있음
- 근로자에게 제공하는 숙소가 비닐하우스, 컨테이너 등 임시 주거시설인 경우도 숙박비 공제는 가능함
 - 다만, 숙박비 공제금액은 당사자 간 충분하게 협의하여 사회통념상 인정될 만한 수준의 금액으로 정해야 할 것임
- 임시 주거시설의 경우에도 최소한 세면실·화장실을 숙소 내에 또는 주변에 갖추어야 하고 남녀를 같은 방에 거주하게 해서는 안 됨
- 가스비, 전기요금, 냉·난방비 등 매월 변동될 수 있어 사전에 확정할 수 없는 비용의 경우 사후 정산하도록 함

< 붙임 >

공제 동의서

사용자 _____은(는) 근로계약 체결 시 약정한 임금을
외국인근로자 _____에게 매월 임금 지급 시 다음과 같이 **숙식
비용을 공제하고 지급하기로 한다.**

□ 공제 항목

- 숙박비 : 월 정액임금의 _____%를 공제한다.
- 식 비 : 월 정액임금의 _____%를 공제한다.

□ 공제내역 교부

- 사용자는 매월 급여명세서에 공제항목을 기재하여 근로자에게 교부

외국인근로자 _____ 본인은 상기의 임금에서 공제되는
항목에 관하여 사용자로부터 자세한 설명을 듣고 이를 충분히 검토한
후 자유로운 의사로 동의함을 확인하며 이에 서명·날인합니다.

20 년 월 일

외국인근로자

(서명)

제 2 부 » 사업주 안내사항

I 불법체류자 고용 금지



- 불법체류자는 임금 체불, 폭행·성폭력 등 각종 범죄에 노출될 수 있고, 강제 근로 등 인권침해 문제, 안전사고 문제, 건강보험 미적용, 불법체류자 단속 과정에서 발생할 수 있는 사고 등 여러 가지 위험이 상존합니다.
- 정부는 불시 점검, 정부합동단속 등을 통해 불법체류자를 단속 중입니다.
- 불법체류자뿐만 아니라, 불법체류자를 고용한 사용자에 대해서도 형사 및 행정상 제재를 강화하여 시행 중입니다.

※ 불법고용주 벌칙

- 형사 처벌(출입국관리법 제94조)
 - : 불법고용주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
 - *양벌규정에 따라 대표자와 법인이 함께 처벌
- 행정 제재(외국인고용법 제20조)
 - : 적발일로부터 3년간 합법적인 외국인 고용이 제한

1. 시행배경(2012. 8. 1 시행)

- 약물중독 외국인에 의한 범죄를 사전에 예방하고, 국민의 공중보건 위생을 보호하기 위해 정부(법무부)가 시행

2. 적용대상 : 외국인등록 신청자 [일반외국인근로자(E-9), 외국국적 동포(H-2)]

3. 검사항목 : 필로폰(MA), 코카인(COC), 아편(OPI), 대마(THC)

4. 검사비용 : 의료기관별 상이(4만원~10만원)

5. 검사내용

- 식품의약품안전처가 허가한 마약류 진단 시약으로 1차 면역검사를 실시
- 양성반응이 나타난 경우에는 질량분석기(GC-MS) 등으로 2차 확진검사
- 진단기관 : 법무부 지정 의료기관
 - 중소기업중앙회 외국인력정보망(fes.kbiz.or.kr/자료실) 또는 외국인을 위한 전자정부(hikorea.go.kr)에서 확인 가능

6. 제출방법

- 마약검사 확인증은 외국인등록 시 출입국·외국인청(사무소)에 건강진단기관에서 전달 받은 밀봉상태 그대로 제출
(밀봉상태가 아닌 뜯겨진 상태로 제출하는 경우 반려 처리)

※ 사용자 희망 시 : 네팔, 캄보디아, 미얀마, 스리랑카, 우즈베키스탄, 필리핀, 키르기스스탄, 인도네시아, 동티모르, 방글라데시, 중국, 파키스탄 등 12개국은 중소기업중앙회 취업교육 검진기관에서 마약검사 실시 및 관할 출입국·외국인청(사무소)으로 자동(전산) 통보

외국인근로자를 인수한 업체는 해당 외국인근로자가 이수한 취업교육비 (234,000원) 중에서 사업장 규모별로 일부를 환급받을 수 있습니다.

1. 환급근거

- 외국인 취업교육은 사용자 부담으로 실시되어 근로자직업능력개발법 제20조 근로자에 대한 직업능력개발 훈련에 해당
- 따라서 고용보험에 가입된 모든 사용자는 고용보험법 제27조 및 동 법 시행령 제41조, 동 법 시행규칙 제60조 제2항의 직업능력개발사업을 통해 훈련 비용으로 지원 가능하므로 취업교육비 중 일부 금액 환급 가능

2. 환급절차

- 취업교육기관이 한국산업인력공단에 “사업주 직업능력개발훈련비용” 신청 후 사업주(업체) 계좌로 환급비용 입금
- ☞ 업체에서는 신청절차 불필요 및 고용보험 체납상태에서는 환급 불가

IV

외국인근로자 전용보험 및 4대 사회보험



1. 외국인근로자 전용보험

구 분	출국만기보험	임금체불보증보험	상해보험	귀국비용보험
도입 목적	불법체류예방 및 중소기업의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담 완화	외국인근로자에 대한 임금 체불에 대비	업무상 재해 이외의 외국인근로자 사망·질병에 대비	외국인근로자의 귀국비용에 충당
근거	외고법 제13조 동법시행령 제21조	외고법 제23조 동법시행령 제27조	외고법 제23조 동법시행령 제28조	외고법 제15조 동법시행령 제22조
가입 대상자	사용자		외국인근로자	
적용 사업장	·상시 1인 이상 근로자 ·사용 사업장 ·1년 이상 취업 활동 기간이 남은 외국인 근로자 고용 사용자	·임금채권보장법이 적용되지 아니하는 사업장 ·상시 300인 미만 근로자 사용 사업장	외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장	-중국, 필리핀, 인도 네시아, 태국, 베트남: 4 0만원 -몽골 기타: 50만원 -스리랑카: 60만원
적용 제외 사업장	외국인근로자 고용특례 적용건설업 (동법 제12조 제1항 제1호)		-	-
피보험자 (수익자)	외국인근로자			
가입시기	근로계약 효력발생일부터 15일 이내			근로계약 효력발생일부터 3개월 이내
보험금 납부방법	월 통상임금의 8.3% 매월 적립	66,300원(4년 10개월) ※중도 환급사유 발생시 지정환급	연간 약 20,000원 (연령, 성별에 따라 차등)	일시금 또는 3회 이내 분할 납부 국가별 40~60만원
보험금 지급사유	1년 이상 근무한 외국인근로자의 출국(일시 출국 제외), 사망	사용자의 체불임금 발생 시 지급원칙	외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 후유장해 발생	외국인근로자출국 (일시 출국 제외) 자진출국 또는 강제퇴거의 경우도 해당
미가입시 처 별	500만 원 이하 벌금 (3회 연체 시 과태료 320만원)	500만원 이하 벌금		500만원 이하 과태료 (3회 연체 시 과태료 320만원)
문의처	삼성화재(주) 02) 2261-8400	서울보증보험(주) 02) 777-6689	삼성화재(주) 02) 2261-8400	삼성화재(주) 02) 2261-8400

2. 외국인근로자 4대 사회보험

구 분	국민건강보험	산업재해보상보험	고용보험	국민연금
도입목적	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 및 보건증진	업무상 재해에 대한 보상, 요양, 재활	실업 예방, 고용 촉진 및 직업능력 개발 사업 급여 지급을 통한 생활 안정 및 재취업 지원	노령, 장애, 사망 등으로 소득이 없는 당사자 및 유족의 생활보장
근거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	고용보험법	국민연금법
피보험자	외국인근로자			
적용 사업장	의무가입	의무가입	의무가입 단 실업급여는 임의가입	국가상호주의에 의한 가입*
보험금 납부방법	매월 적립	연 1회	매월(외국인력)	매월
보험료 부담자	사용자(50%) 외국인근로자(50%)	사용자(100%)	업체, 외국인근로자	사용자(50%) 외국인근로자(50%)
납부 보험료	· 보험료 부담자 각기 표준월보수액 × 7.09% (근로자와 사업주 각각 3.545%)	· 근로자 추정임금총액 × 보험요율 (업종별로 상이하 며 임금총액의 약 0.8%~ 3.0%)	· 업체 근로자추정임금총액 × 0.25~0.85% (고용안정, 직접능력개발사업) 근로자추정임금총액 × 0.9%(실업급여) · 외국인근로자 월급여 × 0.9%	· 보험료 부담자 각기 표준월보수액 × 4.5% (총합 9.0%)
보험금 지급 및 혜택	· 외국인근로자 질병발생 시 진단, 치료, 재활지원	· 업무상 재해 발생 시 보상, 요양, 재활지원	· 실업예방, 고용 촉진, 재취업지원	★ 출국 시 반환국가 인도네시아, 태국, 키 르기스스탄, 중국, 스리 랑카, 필리핀, 몽골 등
문의처	소재지 관할 국민건강보험공단	소재지 관할 근로복지공단	소재지 관할 근로복지공단	소재지 관할 국민연금공단

※ 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 당해 외국인의 본국법이 우리나라 국민에게 국민연금에 상응하는 연금을 적용하지 않는 경우 국민연금 가입대상에서 제외

사업장 가입 및 지역 가입 당연 적용(3개국)	사업장 가입은 당연 적용이나 지역 가입은 적용 제외(8개국)	사업장 가입 및 지역 가입 모두 적용 제외(5개국)
중국, 필리핀, 우즈베키스탄 *단, 우즈베키스탄 외국인 근로자(E-9)는 가입 면제	라오스, 몽골, 베트남, 스리랑카, 인도네시아, 캄보디아, 키르기스스탄, 태국	네팔, 동티모르, 미얀마, 방글라데시, 파키스탄

제 3 부 » 사업주 주의·의무사항

I 외국인 체류관리(외국인고용 등에 관한 법률, 출입국관리법 관련)

* 법무부는 2021. 4월부터 전국 출입국·외국인관서에서 체류민원 방문예약제를 시행 중

1. 외국인등록(출입국관리법 제31조)

□ 외국인등록 신청

- 외국인근로자는 외국인이 입국한 날부터 90일 이내 업체의 소재지 관할 출입국·외국인청(사무소)에 외국인등록을 해야 함

 [벌칙] 외국인등록을 하지 않을 경우 출입국관리법 제95조에 의거 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금 부과

- 외국인등록 시 지문정보도 등록을 하여야 함

□ 신청서류

- ① 통합신청(신고)서, 여권, 흰색바탕 사진(3.5*4.5cm 1장)
- ② 사업자등록증 사본
- ③ 수수료 : 정부수입인지(30,000원/1인)
 - * 일부 출입국·외국인청(사무소)에서 건강진단서, 산재보험 가입영수증 추가 징구
- ④ 법무부 지정병원 발급 마약검사확인서
(마약검사확인서는 반드시 미개봉 상태로 제출)
 - * 외국인근로자 취업교육기관(연수원)에서 마약검사를 실시한 경우 해당 검진기관에서 관할 출입국·외국인청(사무소)로 결과 자동(전산) 통보됨

2. 외국인 등록사항의 변경(출입국관리법 제35조)

- 외국인등록증을 받은 외국인근로자는 성명, 생년월일, 여권의 번호, 발급일자 및 유효기간 등의 사항에 변경이 있는 경우에는 14일 이내에 체류지 관할 출입국·외국인청(사무소)에 외국인 등록사항 변경신고를 하여야 함
- 제출서류 : 통합신청(신고)서, 여권, 외국인등록증, 해당사유별 확인서류

3. 체류기간 연장허가

- 외국인근로자가 근로계약을 갱신하여 체류기간 연장이 필요한 경우 등 부여 받은 체류기간이 만료되는 경우 체류기간 만료 전에 연장허가 필요
 - 연장허가 절차
소재지 관할 고용지원센터에서 고용허가서 발급 받은 후 출입국·외국인청(사무소)에서 연장허가 신청
- 고용지원센터 신청서류 : 여권, 외국인등록증(방문시 필요), 체류지 입증서류, 고용허가서, 근로계약서, 신원보증서
- 출입국·외국인청(사무소) 신청서류 : 통합신청(신고)서, 여권, 외국인등록증, 고용허가서, 표준근로계약서 사본, 사업자등록증 사본, 신원보증서(보증인은 사용자), 외국인근로자 결핵 진단 관련 보건소 발급 확인서
 - ☞ 수수료 : 온라인 신청시(50,000원/1인), 방문 신청시(60,000원/1인)
- * 관련법령 : 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제9조 4항, 출입국관리법 제25조

4. 고용변동사유발생 신고

- 외국인근로자의 사망·부상·이탈·기타 근로계약 해지, 사용자 또는 근무처 명칭 변경 등 사항 발생 시 사유발생을 인지한 날부터 15일 이내 관할 고용지원센터 및 출입국·외국인청(사무소)에 신고
- 고용지원센터 제출서류 : 외국인근로자 고용변동 등 신고서, 고용사업장 정보변동 신고서
- 출입국·외국인청(사무소) 제출 서류 : 고용·연수외국인 변동사유발생신고서, 해당 사유별 확인 서류(사망진단서, 외국인등록증 사본 등)
- * 관련법령 : 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제17조, 출입국관리법 제19조

5. 근무처변경 허가

- 외국인근로자가 사용자와 근로계약 해지 등 근무처변경 사유가 발생한 경우 고용지원센터에 사업장변경 신청을 하여 고용허가를 받은 경우 변경된 사업장 관할 출입국·외국인청(사무소)에 근무처변경 허가를 받은 후 근무 개시
- 고용지원센터 신청서류 : 고용변동신고서(업체), 사업장변경신청서(근로자)
- 출입국·외국인청(사무소) 신청서류 : 근무처변경·추가신고서, 여권, 외국인등록증, 고용허가서, 표준근로계약서 사본, 사업자등록증 사본, 신원보증서
- * 관련법령 : 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제25조, 출입국관리법 제21조

6. 체류지변경 신고

- 외국인근로자가 체류지를 변경한 때에는 14일 이내에 새로운 체류지를 관할 하는 시·군·구의 장 또는 출입국·외국인청(사무소)에 전입 신고
- 제출서류 : 통합신청(신고)서, 여권, 외국인등록증
- * 관련법령 : 출입국관리법 제36조

1. 일반사항 : 부당한 차별 금지

- 사용자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조에 의거 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별할 수 없음
- 임금체불, 폭행, 부당해고 등이 발생한 경우 내국인과 동등하게 법 적용
(차별금지) 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법을 내국인과 동일하게 차별 없이 적용
(사회보험) 산재보험, 건강보험(강제), 고용보험(임의), 국민연금(상호주의)
- 외국인근로자에 대한 임금 수준은 생산성, 경력 등에 따라 차등 가능하나 외국인근로자도 최저임금법이 적용되므로 최저임금은 반드시 준수해야 함
- 임금은 반드시 근로자 본인에게, 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 함
- 외국인근로자도 내국인근로자와 동일하게 취업 후 1년이 경과하면 퇴직금을 지급해야 하며 이를 위하여 출국만기보험에 의무적으로 가입해야 함
- 여권과 외국인등록증을 사용자가 보관할 수 없음
- ※ 사용자가 입국 전에 계약한 임금 및 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 임금체불, 노동관계법 위반으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되면 고용허가가 취소되고, 향후 3년간 외국인근로자를 고용할 수 없음

2. 근로조건

□ 근무조건

○ 기본 근무시간

- 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간
- 유급휴일(주휴 8시간)을 포함하면 주 48시간
- ※ 주5일제(40시간) 근무제 : 5인 이상 업체
 - 주단위 : [8시간 × 5일 + 8시간(일)] = 48시간
 - 월단위 : (48시간/7일) × (365일/12개월) = 209시간

○ 그러나, 주 52시간 근로제가 시행되어 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간, 연장근로 한도 12시간을 합한 52시간

- 사업장 규모에 따라 근로시간 단축 적용시점을 달리 정함
 - 300인 이상 : '18. 7. 1.
 - 50~300인 미만 : '20. 1. 1. / 5~50인 미만 : '21. 7. 1.
- * 5인 미만 사업장은 적용 제외하여 주 최대 68시간 근무 가능
(법정근로시간 40시간, 연장근로한도 12시간, 휴일근로 16시간)

○ 시간외(연장) 근무시간

- 외국인근로자와 합의하여 1주 12시간 범위 내에서 연장근무를 실시할 수 있음

○ 휴일

- 법정휴일
 - 주 휴 일 : 1주간의 소정근로자일수를 개근한 자에 대하여 1회 이상
 - 근로자의 날 : 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 5월 1일 휴일
 - 「공휴일에 관한 법률」 제2조(공휴일) (5인 이상 적용)
 - 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일) (5인 이상 적용)
- 약정휴일 : 창립기념일 등 단체협약이나 취업규칙에 의한 휴일
- 휴일의 대체 : 사용자와 근로자와 서면합의에 따라 휴일근로에 대하여 휴가를 제공할 수 있음.

○ 연차휴가

- 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일 이상의 유급휴가를, 근로기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일 유급휴가 보장(근로기준법 제60조, 5인 이상)

□ 퇴직금

- 적용대상 : **상시 1인 이상** 근로자를 사용하는 사업장(근로자퇴직급여보장법 제3조)
- 출국만기보험 가입(외국인근로자 퇴직금 보전)
 - 외국인근로자의 퇴직금 지급을 위하여 **근로계약의 효력발생일 15일 이내에** 외국인근로자를 피보험자로 하여 매월 적립하는 출국만기보험에 가입하여야 함
- 퇴직금 지급 (출국만기보험 청구)
 - 사업장을 이탈하지 않고 1년 이상 근무한 외국인근로자의 경우 출국만기보험사에 적립된 금액을 청구할 수 있음
 - 사용자는 출국만기보험의 지급액이 「근로자퇴직급여보장법」 제8조 제1항에 따른 퇴직금액보다 적을 경우에는 그 차액을 외국인근로자에게 지급하여야 함
 - 고용관계가 종료된 날로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급

□ 급여 산정 및 지급

- 기본 급여 : 고용노동부에서 매년 결정·고시하는 최저임금 수준 이상 지급
 - ※ 전년도 최저임금을 기준으로 근로계약 체결한 경우 신규 지정·고시된 최저임금이 적용(최저임금보다 적은 근로계약은 무효)
- 연장 근무수당 : 통상임금의 150% 지급
- 야간 근로수당 : 야간시간(22:00 ~ 익일 06:00)에 근무를 할 경우, 통상임금의 50%를 추가 가산 지급
- 휴일 특근수당 : 일요일 또는 법정 공휴일에 근무하는 경우, 주휴수당과는 별도로 통상임금의 150% 지급

☞ 수습기간 : 최저임금법에서 수습 3개월 이내에 있는 자에 대하여 일정 부분 최저임금액을 감액하여 지급할 수 있도록 하였으며, 외국인근로자에 대해서는 실제 담당업무로 판단하여 단순노무인 경우 최저임금 전액을 지급해야 하고 기능직이나 생산직은 10% 감액지급 가능

* 표준직업분류상 대분류 9번에 해당되는 경우 단순노무로 분류

3. 외국인근로자의 복지 등

□ 생활 지원

- 외국인근로자의 국내 적응 및 생활정착이 내국인보다 어려운 점을 고려하여 초기에 국내 생활에 적응할 수 있도록 생활정보 제공 및 주거지를 확보하여 지원하는 것이 안정적인 취업생활에 도움이 됨
- 숙박 제공 : 외국인근로자의 편의와 원활한 관리를 위해 숙박시설을 제공할 수 있으며 이 경우 외국인근로자에게 실비를 부담시킬 수 있음
 - ※ 기숙사 및 식사 제공에 따른 근로조건(유·무상 제공)은 표준근로계약서에 따름

□ 직장내 성희롱 예방 철저

- 사용자, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 직장내 성희롱이라 함(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호) ☞ [벌칙] 위반시 1천만원 이하의 과태료
- 사용자는 1년에 한번 의무적으로 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 하며, 30인 미만 사업장은 무료강사를 지원 [무료강사 문의] 1644-3119

□ 외국인근로자 관리상 애로 처리

- 사용자가 외국인근로자와 관련한 애로사항이 있거나 근로조건 등에 관하여 다툼 또는 분쟁이 있거나 외국인근로자의 작업거부, 폭행, 노동쟁의, 범법 행위 등 불법·부당행위를 하는 경우 필요 시 중소기업중앙회에 문의
- * 중소기업중앙회는 사용자의 신고 시 유선 또는 현장방문을 통하여 사용자의 불법·부당 행위 및 외국인근로자의 근무태만 등에 대한 조사, 조정, 관련기관 신고 등을 지원

4. 외국인근로자 재해발생 신고 및 처리

□ 외국인근로자의 업무상 재해사고(산업재해)

○ 산재사고의 처리 및 신고

- 외국인근로자의 업무상 사고 또는 질병이 발생한 경우 병원에서 요양토록 조치하는 등 신속히 처리

○ 산업재해보상 지원 등

- 외국인근로자가 업무상 사고 및 질병으로 요양 중인 경우 요양기간 동안 평균임금의 100분의 60의 휴업보상급여(근로기준법 제79조)를 지급하여야 함
- 재해 외국인근로자가 요양종결 후 장애가 남는 경우 사용자는 관련 보험 기관에서 보상금을 청구하여 외국인근로자에게 지급해야 함

□ 외국인근로자의 산업재해 이외의 사고

○ 산업재해 외 사고의 처리 및 신고

- 사용자는 외국인근로자가 업무와 관계없이 질병에 걸리거나 사고가 발생한 경우 병원에서 신속히 치료 또는 요양 받을 수 있도록 필요한 조치를 해야 함

○ 상해보험의 보상

- 외국인근로자는 업무 이외의 사고발생에 따른 상해보상을 위하여 외국인 근로자를 피보험자로 하는 「상해보험」에 의무 가입
 - * 상해보험료는 외국인근로자 본인 부담

○ 산재 및 산재 외 사고의 치료·요양 이후의 조치사항

- 외국인근로자의 치료·요양기간이 길어져 체류기간의 초과가 예상되는 경우 관할 출입국·외국인청(사무소)에 관련 서류를 제출하여 체류기간 연장 허가를 받도록 조치
- 외국인근로자의 요양종결 후에도 장애 정도가 심해 근무가 불가능할 경우 협의를 통해 사업장 이동 및 출국 가능

1. 산업안전보건법 개요

□ 적용 범위

- 이 법은 모든 사업에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

□ 사용자의 의무

- 산업재해 예방시책 등 준수
 - ① 법령에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키고
 - ② 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경 조성 및 근로조건을 개선하여야 하며,
 - ③ 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하여야 한다.
- 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 의무(산업안전보건법 제57조)
 - ① 보고대상 : 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우
 - ② 보고방법 및 시기 : 1개월 이내의 '산업재해조사표'를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 함
 - ③ 산업재해 기록보존 : △사업장의 개요 및 근로자의 인적사항, △재해발생 일시·장소, △재해발생 원인 및 과정, △재해 재발방지 계획을 기록·보존(동법 시행규칙 제72조)
- 법령요지 게시 등의 의무

사용자는 법령의 요지를 상시 각 작업장 내에 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어 두어 근로자로 하여금 알게 하여야 함

○ 안전보건표지 부착 등의 의무

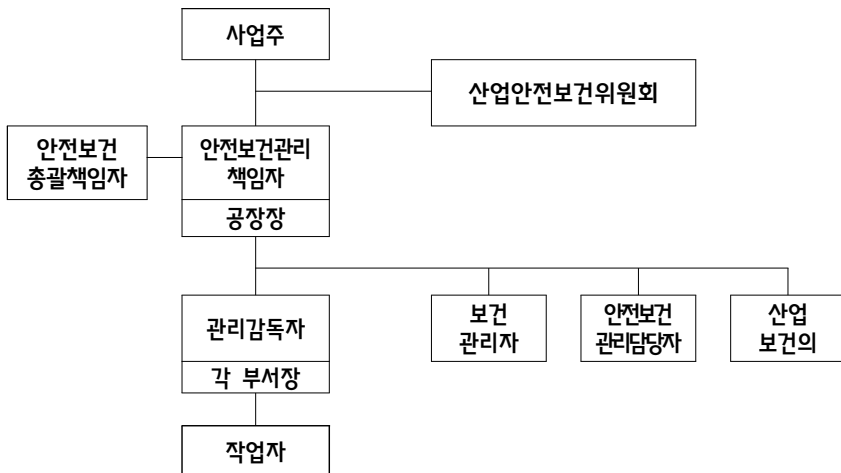
사용자는 사업장의 유해하거나 위험한 시설 및 장소에 대한 경고, 비상 시 조치에 대한 안내 그 밖에 안전 의식의 고취를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건표지를 설치하거나 부착

※ 외국인근로자를 채용한 사업주는 외국어로 된 안전·보건 표지와 작업 안전수칙을 부착하도록 노력하여야 함

2. 안전보건 관리체계

산업안전보건 책임 소재는 명확히 하고, 자율안전관리 활동을 지속 수행하기 위한 조직 체계로 사업 종류, 규모, 근로자 수에 따라 적절한 조직을 구성·운영하여야 함

□ 안전보건 관리체계도



□ 안전보건관리책임자

○ 선임대상 사업장

- 관리책임자를 두어야 할 사업의 종류·규모는 동법 시행령 별표2에서 상세히 규정(제조업, 토사석 광업 등은 상시근로자 50인 이상)

□ 안전관리자

- 선임대상 사업장 : 안전관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모와 안전 관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법 그 밖에 필요한 사항은 동법 시행령 별표3에서 상세히 규정
- 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업(건설업 제외)은 안전관리대행 기관에 업무를 위탁 가능

□ 보건관리자

- 선임대상 사업장 : 보건관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모와 보건 관리자의 수 및 선임방법은 동법 시행령 별표5에서 상세히 규정
- 상시근로자 300명 미만을 사용하는 사업장에서는 보건관리자가 보건 관리 업무에 지장이 없는 범위에서 다른 업무 겸직 가능

□ 안전보건관리담당자

- 선임대상 사업장 : 상시 근로자가 20명 이상 50명 미만인 사업

□ 산업보건

- 선임대상 사업장 : 상시근로자 50명 이상을 사용하는 사업으로서 의사가 아닌 보건관리자를 두는 사업장(산업보건의 관리규정 참고)
- * 보건관리전문기관에 보건관리자의 업무를 위탁한 경우에는 산업보건의를 두지 않을 수 있으며, 산업보건의를 외부에서 위촉할 수도 있음

□ 산업안전보건위원회

- 설치대상 사업장 : 산업안전보건위원회를 설치·운영해야 할 사업의 종류·규모는 동법 시행령 별표9에서 상세히 규정

3. 유해위험예방조치

□ 안전조치

○ 주요 사고유형별 안전조치기준

- ① 추락의 방지 : 비계를 조립하는 등의 방법으로 작업 발판을 설치하되 곤란한 경우 추락방호망 설치 또는 안전대 착용토록 하여야 함
- ② 낙하물에 의한 위험의 방지 : 보호망 설치, 낙하물 방지망, 수직보호망 또는 방호선반의 설치, 출입금지구역의 설정, 보호구 착용 등
- ③ 붕괴·낙하에 의한 위험 방지 : 지반은 안전한 경사로 하고 낙하의 위험이 있는 토석은 제거하거나 옹벽, 흙막이 지보공 등을 설치, 지반의 붕괴 또는 토석의 낙하 원인이 되는 빗물이나 지하수 배제, 갱내의 낙반, 측별 붕괴의 위험이 있는 경우 지보공 설치, 부석 제거

□ 보건조치

○ 유해인자별 보건조치(산업안전보건기준에 관한 규칙)

- ① 관리대상 유해물질에 의한 건강장해의 예방
- ② 허가대상 유해물질 및 석면에 의한 건강장해의 예방
- ③ 금지 유해물질에 의한 건강장해의 예방
- ④ 소음 및 진동에 의한 건강장해의 예방
- ⑤ 이상기압에 의한 건강장해의 예방
- ⑥ 온도·습도에 의한 건강장해의 예방
- ⑦ 방사선에 의한 건강장해의 예방
- ⑧ 병원체에 의한 건강장해의 예방
- ⑨ 분진에 의한 건강장해의 예방
- ⑩ 밀폐공간 작업으로 인한 건강장해의 예방
- ⑪ 사무실에서의 건강장해 예방
- ⑫ 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방
- ⑬ 그 밖의 유해인자에 의한 건강장해의 예방

□ 작업중지

- 산업재해의 급박한 위험이 있거나 중대재해가 발생하였을 경우 즉시 작업을 중지시키고 필요한 안전보건조치를 하도록 정하고 있음

□ 근로자 안전·보건교육

- 작업장의 유해·위험요인 등 안전보건에 관한 지식을 습득하고 적절한 대응능력을 배양함으로써 스스로 자신을 보호하기 위한 주의를 기울여 산업재해를 예방하기 위한 차원에서 사용자에게 근로자에 대한 각종 안전·보건교육을 시키도록 의무화
- 산업안전·보건 관련 교육과정별 교육시간 및 교육내용

교육 과정	교육대상	교육시간	교육내용
정기 교육	사무직 종사 근로자	매반기 6시간 이상	산업안전 및 사고 예방에 관한 사항 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	매반기 6시간 이상 매반기 12시간 이상	
	관리감독자의 지위에 있는 사람	연간 16시간 이상	작업공정의 유해·위험과 재해 예방대책에 관한 사항 표준안전작업방법 및 지도 요령에 관한 사항 관리감독자의 역할과 임무에 관한 사항 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항 「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항
채용 시의 교육	일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자	1시간 이상	기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
	근로계약기간이 1주일 초과 1개월 이하인 기간제근로자	4시간 이상	작업 개시 전 점검에 관한 사항 정리정돈 및 청소에 관한 사항
	그 밖의 근로자	8시간 이상	사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
작업내용 변경시의 교육	일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자	1시간 이상	산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항 물질안전보건자료에 관한 사항
	그 밖의 근로자	2시간 이상	「산업안전보건법」 및 일반관리에 관한 사항
특별 교육	일용근로자 및 근로계약기 간이 1주일 이하인 기간제 근로자: 별표 5 제1호라목 (제39호 제외)에 해당하는 근로자	2시간 이상	
	일용근로자 및 근로계약기 간이 1주일 이하인 기간제 근로자: 별표 5 제1호라목 제39호에 해당하는 근로자	8시간 이상	시행규칙 별표5 교육대상별 교육내용 1. 근로자 안전보건교육 중 라. 특별교육 대상 작업별 교육내용 참조 ※16시간 이상 교육 시(최초 작업 종사 전 4시간 이상, 12시간은 3개월 이내 분할 실시 가능) ※단기간 작업 또는 간헐적 작업의 경우 2시간 이상
	일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자: 별표 5 제1호 라목에 해당하는 작업에 종사하는 근로자	16시간 이상 단기간 또는 간헐적 작업 2시간 이상	
건설업 기초안전· 보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상	

○ 안전보건교육의 면제

- ① 전년도 산업재해가 발생하지 않은 사업장 : 정기 교육시간의 1/2 이상 실시 가능
- ② 특별교육을 실시하는 경우 : 신규채용 또는 작업내용 변경 시 교육 면제

□ 유해위험기계·기구 등의 안전보건조치

1) 사용자 조치사항 : 점검 및 정비하여야 하며 근로자가 방호장치의 기능이 상실된 것을 신고한 때에는 즉시 수리, 보수 및 작업 중지 등 적절하게 조치

2) 방호조치를 하여야 할 기계·기구

기계·기구명	방호조치	기계·기구명	방호조치
예초기	날접촉 예방장치	공기압축기	압력방출장치
지게차	헤드 가드, 백레스트(backrest), 전조등, 후미등, 안전벨트	금속절단기	날접촉 예방장치
원심기	회전체 접촉예방장치	포장기계	구동부 방호 연동장치

3) 대여하는 자 또는 대여 받는 자의 유해·위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 할 기계·기구·설비 및 건축물

사무실 및 공장용 건축물 | 이동식 크레인 | 타워크레인 | 불도저 모터 그레이더 | 로더 | 스캐리퍼 | 스레이퍼 도저 | 파워 셔블 | 드래그라인 | 클램셀 | 버킷굴착기 | 트랜크 | 향타기 | 항벌기 | 어스드릴 | 천공기 | 어스 오거 | 페이퍼드레인마신 | 리프트 | 지게차 | 롤러기 | 콘크리트 펌프 | 고소작업대 | 기타 고용노동부가 고시하는 것

□ 유해물질의 체계적 관리

- 제조 등의 금지 : 근로자 보건에 특히 해롭다고 인정되는 물질이나 건강 장애를 일으킬 우려가 있는 물질들은 제조·주입·양도·제공 또는 사용해서는 안됨
- 유해물질의 제조허가 : 대체물질이 개발되어 있지 아니한 석면·베릴륨 등 유해 물질을 제조·사용하고자 하는 자에게 사전에 고용노동부장관의 허가를 받도록 함
- 유해인자 허용기준의 준수 : 작업장 내 유해인자의 노출 농도를 고용노동부령으로 정하는 허용기준 이하로 유지하여야 함
- 물질안전보건자료의 작성·비치 등 : 화학물질의 명칭·성분 및 함유량, 안전·보건상의 취급주의 사항 등을 게시하거나 갖추어 두도록 하고 있음

4. 근로자의 보건 관리

□ 작업환경의 측정

- 인체에 해로운 작업을 하는 작업장에 대해 작업환경 측정을 실시하고 그 결과를 기록·보존하며 고용노동부장관에게 보고하여야 함
- 측정대상 : 근로자 1명 이상 고용하고 있는 사업장으로 화학물질, 중금속, 소음, 분진, 고열 등 측정대상 유해인자 190종에 노출되는 근로자가 있는 작업장
- 작업환경 측정대상 유해인자
 - 화학적 인자
 - 톨루엔, 페놀, 아세톤, 메틸알코올, 스티렌 등 유기화합물 114종
 - 구리, 니켈, 망간, 알루미늄, 카드뮴 등 금속류 24종
 - 황산, 질산, 불화수소, 수산화나트륨산 등 산 및 알칼리류 17종
 - 염소, 암모니아, 황화수소 등 가스상태 물질류 15종
 - 염화비닐, 비소 등 영 제88조에 따른 허가대상 유해물질 12종
 - 금속가공유 1종
 - 물리적 인자 2종 : 8시간 시간가중평균 80dB 이상의 소음, 고열
 - 분진 : 광물성분진, 곡물분진, 면분진, 목재분진, 석면 분진 등 7종
 - 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 유해인자

□ 근로자 건강진단

- 질병 또는 직업성 질환을 초기단계에서 찾아내어 진행을 사전에 예방하는 것이 필수적이므로 사용자에게 근로자에 대한 건강진단 실시 의무를 부과

□ 건강관리수첩

- 건강장애 발생 우려가 있는 업무에 종사하는 근로자의 직업성 질환을 조기 발견 및 지속적인 건강관리를 위해 제도 도입

□ 질병자의 근로금지·제한

- 사용자는 감염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 자에게는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한

□ 근로시간 연장의 제한

- 잠함·잠수작업 등 고기압 하에서 행하는 작업 등의 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하지 못함

□ 자격 등에 의한 취업제한

- 유해 또는 위험한 작업으로서 고용부령으로 정하는 작업에 있어서는 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자 외의 사람을 해당 작업에 임할 수 없도록 함

〈 중소기업중앙회 본부 주소 및 연락처 〉

구 분	주 소	전 화	FAX
외국인력업무 담당 콜센터 (서울)	서울특별시 마포구 성암로 189(상암동)	1666-5916	0502-397-0302
강원지역본부	강원 춘천시 춘천로 19(온의동)	033)241-0010	033)241-0015
경기북부지역본부	경기도 양주시 평화로 1215(산북동)	031)851-0164	031)851-2862
경기지역본부	경기 수원시 영통구 광교로 107(이의동)	031)254-4837	031)259-7810
경남지역본부	경남 창원시 의창구 원이대로 362(대원동)	055)281-2301	055)212-1170
경북지역본부	경상북도 예천군 호명읍 산합리1410 5층 505호	054)654-2225	054)654-2264
광주·전남지역본부	광주광역시 광산구 하남산단8번로 177(도천동)	062)955-9966	062)951-9966
대구지역본부	대구광역시 달서구 달구벌대로 1487(용산동)	053)524-2110	053)524-2117
대전·세종지역본부	대전광역시 서구 둔산서로 47(둔산동)	042)864-0901	042)864-0902
부산·울산지역본부	부산광역시 연제구 중앙대로 1138(연산동)	051)861-9360	051)637-2066
인천지역본부	인천광역시 미추홀구 미추홀대로 694 (주안동) 교보생명빌딩 7층	032)437-8705	032)437-8708
전북지역본부	전북 전주시 완산구 홍산로 276	063)214-6606	063)214-5166
제주지역본부	제주특별자치도 제주시 신대로 64	064)758-8579	064)757-5673
충남 지역본부	충남 천안시 서북구 불당14로 48 3층 (중소기업중앙회 충남지역본부)	041-622-3823	041-622-3826
충북지역본부	충북 청주시 흥덕구 풍산로 50(가경동)	043)236-7080	043)236-7084

〈 중소기업중앙회 지부 주소 및 연락처 〉

구 분	주 소	전 화	FAX
부천센터	경기 부천시 오정구 삼작로 22(삼정동) (부천테크노파크1단지 관리동 401호)	032)326-2430	032)234-2813
안산센터	경기도 안산시 단원구 광덕대로 193(고잔동) (신양타운 314호)	031)492-2575	031)492-2594

〈 외국인력 취업교육 연수원 주소 및 연락처 〉

구 분	주 소	전 화	FAX
용인연수원	경기 용인시 처인구 원삼면 내동로14번길 41	02)2124-3199	031)320-0179
안성연수원	경기도 안성시 금광면 진안로 568-33	031)673-2169	031)673-2168
진천연수원	충북 진천군 광혜원면 동주원길 32-5	043)533-9064	043)533-9381

□ 중소기업중앙회 외국인근로자 취업교육 : 제조업 11개 국가

- 네팔, 동티모르, 방글라데시, 스리랑카, 우즈베키스탄,
인도네시아, 중국, 캄보디아, 키르기스스탄, 파키스탄, 필리핀
- ※ 노사발전재단 : 제조업 5개 국가(라오스, 몽골, 베트남, 태국, 미얀마)