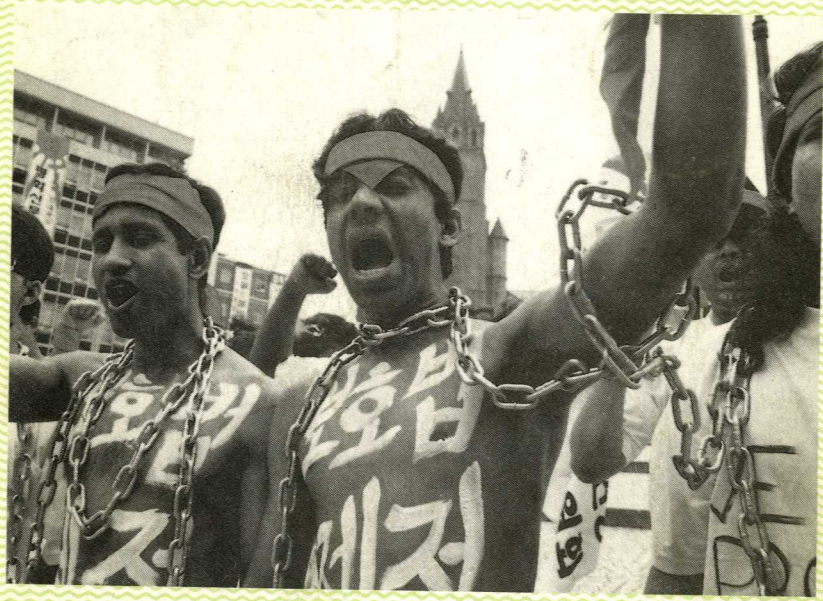


WS A 3-6 183

A3-5-183

외국인노동자 인권보장과 보호법제정을 위한 공청회



- ▶ 일시 : 1996년 7월 5일 오후 2:00
- ▶ 장소 : 국회의원회관 소회의실

주최 : 외국인노동자 인권보장과 상담지원활동 탄압저지를 위한 공동대책위원회
 주관 : 외국인노동자 대책협의회
 외국인노동자 인권보호와 김해성목사 석방을 위한 기독교 대책본부

◆ **공청회 프로그램**

- 2:00-2:20 외국인노동자의 실태와 문제점-VIDEO 상영
- 2:30-2:50 기조발제-박석운 소장(노동정책연구소)
제도개선의 내용과 정책방향-보호법의 내용과 선결과제
- 2:50-4:00 토 론

◆ **참여 인사**

- 사회자 - 남구현 교수 (한신대)
- 발제자 - 박석운 소장 (노동정책연구소)
- 토론자 - 안상수 의원 (신한국당)
방용석 의원 (국민회의)
이미경 의원 (민주당)
이원재 변호사 (민변)
박원순 사무처장 (참여연대)
한명희 대표 (여성단체연합)
허영구
부위원장 권용목 사무총장 (민주노총)
이주완 사무총장 (한국노총)
최의팔 목사 (기독교대책본부장)

자료집 차례

<input checked="" type="checkbox"/> 공청회 식순.....	3
<input checked="" type="checkbox"/> 주제 발제문.....	7
<input checked="" type="checkbox"/> 토 론 문.....	33
방용석 의원	35
이원재 변호사	38
최의팔 목사	43
이미경 의원	45
<input checked="" type="checkbox"/> 실 태	47
<input checked="" type="checkbox"/> 성명서 모음.....	57
<input checked="" type="checkbox"/> 사 진.....	65

외국인력정책 기준정립과 “외국인근로자보호법” 제정시안

朴 錫 運 (勞 動 政 策 研 究 所 長)

< 목 차 >

1. 문제의 제기
 - 1-1. 또다시 시작된 명동성당 농성
 - 1-2. 한국내 외국인 노동자의 분포
2. 한국의 외국인노동자정책, 제도의 역사적 전개
 - 2-1. 대체성의 원칙
 - 2-2. 산업기술연수제도 실시(해외투자기업)
 - 2-3. 불법체류 외국인노동자와 출국유예
 - 2-4. 산재피해자 농성과 산재보험 적용
 - 2-5. 산업기술연수제도의 편법 운용
 - 2-6. 산업기술연수생의 농성과 일부 제도 개선
 - 2-7. 해외투자기업연수생의 끔찍한 상황
 - 2-8. 외국인력 정책의 표류
3. 외국인 노동자정책의 기본 방향 정립
 - 3-1. 외국인력 도입시 문제점
 - 3-2. 기존의 외국인 노동자 정책 방향의 실효성 여부
 - 3-3. 외국인 노동자 정책 수립의 기본 방향
 - 3-4. 노동허가제를 축으로 한 가칭 “외국인 근로자 보호법”의 제정
 - 3-5. 몇가지 쟁점에 대한 검토
4. 외국인노동자 보호법 입법지침과 제정시안
 - 4-1. 외국인노동자 보호법 입법지침
 - 4-2. “외국인근로자보호법” 제정시안

1. 문제의 제기

1-1. 또다시 시작된 명동성당 농성

지난 6월 10일부터 서울 명동성당에서 외국인노동자들과 한국인 상담지원활동가들이 합동으로 외국인노동자 권리보장을 위한 처절한 농성이 진행되고 있다. 그 주요 요구는 외국인노동자를 돕다
가 구속된 김 해성목사와 양 해우국장의 석방, 외국인노동자보호법의 제정 및 상담지원단체에 대한
탄압 중지와 불법체류자에 대한 무리한 단속 중지 등이다.

작년(1995년) 1월초 네팔인 산업기술연수생들의 농성이 엇그제같은데 또다시 같은 장소에서 농
성이 진행되고 있는 것은 무엇때문일까? 당시 국민적 관심사로서까지 떠 올랐던 외국인노동자 문제에
대해 언론의 관심이 옅어 지자, 근본적 대책을 세우지 않은 채 미봉책으로 얼버무려 놓았기 때문이
다.

이번에도 얼렁뚱땅 넘어 가서는 곤란하다. 근본적이고 합리적인 대책이 수립되고 실행되어야 한
다. 대책의 핵심에 외국인노동자 보호법 제정문제가 놓여 있다. 본격적이고 진지한 논의가 신속하게
진행되어 빠른 시간내에 외국인노동자 보호법이 제정되도록 모든 노력이 집중되어야 한다.

1-2. 한국내 외국인 노동자의 분포

한국내 외국인 노동자는 출입국 관리법상의 법적 신분에 따라 합법취업 외국인, 불법체류 외국인
노동자 및 외국인산업기술 연수생으로 분류될 수 있다.

최근의 각 분류별 추정숫자 및 그 변화추이는 다음과 같다.

구분 시기	합법취업 외국인	산업기술연수생			불법체류 외국인노동자	합 계
		해외투자 기업연수생	중소기업 연수생	소 계		
94. 7.31 현재	4,321 (6.0%)	-	-	13,378 (18.6%)	54,187 (75.4%)	71,886 (100.0%)
94.12.31. 현재	5,265 (6.4%)	9,874 (12.01%)	18,816 (22.89%)	28,690 (34.9%)	48,231 (58.68%)	82,186 (100.0%)
95. 7.31. 현재	6,475 (6.29%)	-	-	34,931 (33.95%)	61,472 (59.75%)	102,878 (100.0%)
95.12.31. 현재	8,228 (5.77%)	15,238 (10.7%)	37,073 (26.03%)	52,311 (36.73%)	81,866 (57.48%)	142,405 (100.0%)

* 자료: 법무부 출입국관리국, 중소기업중앙회.

수 불법 → 합법상태가
기본적으로 필요

산업기술연수생의 도입규모가 계속 증가하게 되면서, 불법체류외국인노동자 숫자가 큰 폭으로 증
가하고 있음을 확인할 수 있는데, 불법체류자 숫자증가의 주요원인은 연수생으로 입국한 사람들이
대거 사업장을 이탈하여 불법체류상태로 흘러가고 있기 때문으로 추정된다.

위 숫자외에 1995년에 중소기업협동조합중앙회를 통해 도입하기로 되어 있었으나 작년말까지 입
국하지 못한 사람과 1996년도 추가 도입분 2만명을 합치면 올해 한국내 외국인노동자 총 숫자는 약
17만명이상의 수준에 이를 것으로 예상된다.

2. 한국의 외국인노동자정책, 제도의 역사적 전개

2-1. 대체성의 원칙

한국은 외국인의 국내취업을 기본적으로 금지하되, 필수불가결한 최소한의 범위 내에서 외국인
취업을 선별적으로 허용하는 정책을 쓰고 있다. 전문분야별로 한국인으로 충원하지 못하는 특수부문
에 한정하여 엄격한 심사과정을 거쳐 선별적으로 취업을 허용하는 이른바 "대체성의 원칙"을 견지
하였던 것이다. 이는 내국인의 취업기회를 늘리고, 실업문제에 능동대처하기 위한 목적에서 그러한
것이다.

2-2. 산업기술연수제도 실시(해외투자기업)

90년대초 주택 200만호 건설 등의 이유로 단순노동자들의 인력부족현상이 나타날 무렵, 정부는
1991년 10월 26일 "외국인 산업기술 연수사증발급 등에 관한 업무처리지침(법무부훈령 제255호) 및
그 시행세칙을 발표하여 1991년 11월 1일부터 산업기술연수생제도를 시행하였다.

산업기술연수생제도는 일본의 기술연수제도를 모방한 것이었다.

당시의 위 업무처리지침은 연수목적사증의 발급대상자로 외국환관리법에 의하여 외국에 직접투
자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체, 기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공
하는 산업체, 대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체, 외국인에 대한 연수가 불가
피하다고 판단하여 주무부처의 장이 추천하는 산업체에서 연수하려는 자로 규정하고 있었다.(위 업
무처리지침 제2조)

실시 초기 위 연수기간은 6개월 이내로서 법무부장관이 인정하는 때에는 6개월 연장할 수 있고,
연수인원은 50명을 한도로 하여 당해 산업체의 상시근로자수의 대략 10% 이내로 한정하였다. 당시
산업기술연수제도를 통해 입국한 외국인 노동자 숫자는 매년 약 8천-9천명 정도였지만 당시에는 사
회적 관심이 기울여지지 못하였다.

2-3. 불법체류 외국인노동자와 출국유예

비슷한 시기인 90-91년경 관광비자나 방문비자로 입국하여 취업하는 불법체류 외국인노동자 숫자가 급증하여 약 10만 명의 외국인 불법체류노동자들이 수도권을 중심으로 한 전국의 영세,중소기업에서 취업하게 되었는데 인권침해 사례 등이 발생하게 되면서 심각한 사회문제의 하나로 떠오르게 되었다. 그러나 이 문제에 대한 사회적 대응 태세는 거의 준비되지 못한 상태에서 상황이 빠른 속도로 전개되어 갔기 때문에 정책,제도는 현실을 뒤쫓아가기에 급급한 실정이었다.

한편, 간헐적으로 시행되던 단속에 걸려 강제출국되는 외국인 노동자들이 늘게 되었고 그 과정에서 사용자업주까지 벌금형의 형사처벌을 받는 경우가 빈발하였다. 그러자 각 공단지역의 영세,중소사업주들은 인력난을 호소하면서 외국인 노동자 채용을 합법화해 줄 것을 집단적으로 건의하기에 이르렀다.

그러자 정부당국은 1992년 6월 10일부터 7월말까지 일제신고기간을 정하여 신고토록 하였다. 신고한 경우에는 기왕에 출입국관리법을 위반하여 취업한 외국인 노동자나 사용자업주를 처벌면제하는 한편 신고한 사업주책임하에 92.12.말까지 1차로 출국기한을 연장시켜 그때까지의 국내 체류를 사실상 허용하였다. 그러나 당시 정부당국은 불법체류 외국인노동자 채용을 법률상 합법화시키는 조치를 취한 것이 아니었다. 정부당국이 92.12.말까지의 시한이 적힌 "출국권고서"를 발부하면서 그 시한까지는 강제출국이나 형사처벌하지 않겠다는 방식이었고, 한꺼번에 수만명을 출국시킬 경우에는 항공편이 부족하니 일제히 출국시키지 못하고 몇 개월간 출국기한을 연장시켜 서서히 내보내겠다는 식으로 공식 설명하였다.

그러나 실질적으로는 국내 영세 중소기업의 심각한 저임금노동력 부족상황에서 일시에 출국시키면 이들 기업이 문을 닫을지도 모른다는 형편을 고려하여 "시한부 합법화", "유사합법화"시킨 것으로 판단된다. 그러다가 출국기한인 92년12월말이 다가오자 93년6월말까지로 재차 출국기한 연장조치가 내려지고 93년6월에는 다시 93년 12월15일까지로 출국기한이 3번째로 연기되었다. 법무부 당국은 이번에는 기필코 모두 출국시키겠다고 방침을 거듭 밝혔지만 경제 현실론을 앞세운 경제부처의 의견에 밀려 또다시 94년 상반기까지 출국유예시키는 4차 연장조치를 취하였다.

2-4. 산재피해자 농성과 산재보험 적용

불법체류외국인 노동자들의 인권침해 사례가 심각해지는 가운데 94년초 산재 당한 외국인 노동자들의 집단농성이 감행되면서 사회적 물의는 증폭되었다. 위. 농성결과 대통령이 94.2. 불법체류외국인 노동자에게도 산재보험을 적용토록 지시하기에 이르러 최초로 정부당국의 긍정적 조치가 취해졌다. 이어 94.9.에는 이미 출국한 산재 피해자에게도 소급해서 산재보상금을 지급하기로 방침이 결정되었고, 또한 임금체불 등 노동법위반 사항에 대해 노동부에서 행정지도 하는 것으로 결정되었다.

2-5. 산업기술연수제도의 편법 운용

소규모로 실시되던 산업기술연수제도가 편법적 외국인력 도입제도로 광범하게 활용되기 시작한 것은 1994년부터이다.

정부는 93.11.24. 외국인 산업기술연수 조정협의회(법무부차관 주재)를 열고 외국인산업기술연수생 도입기준을 대폭 허물어뜨리고 새로 2만 명의 산업기술연수생을 도입하되 중소기업협동조합 중앙회가 연수생의 모집,알선,연수,사후관리를 담당하도록 결정하였다. 이에 따라 법무부는 1993. 12.28. "외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침"을 개정(법무부훈령 제294호)하였다.

연수기간도 1년 이내로 하되 1년을 연장할 수 있도록 변경하면서 이 개정지침을 94. 1. 1.부터 시행토록 하였다.

위 2만 명의 연수생이 신규도입되고 있는 사이, 정부는 1994년 9월 2일 '외국인 산업기술연수조정협의회'를 개최하여 이미 도입결정된 2만 명에 추가로 외국인 노동자의 입국을 1만명 늘리기로 결정했고, 이들 추가도입 1만명은 섬유업종에 7,500명, 신발업종에 2,500명으로 할당되었다.

2-6. 산업기술연수생의 농성과 일부 제도 개선

외국인 산업기술 연수생들의 심각한 인권침해실태를 개선하기 위해 95. 1. 9. 네팔인 연수생 13명이 명동성당에서 천막농성에 돌입하고, 38개 시민, 노동단체들이 모여 결성한 "외국인 산업기술연수생 인권보장을 위한 공동대책위원회"가 적극적 자원활동을 하면서 외국인산업기술 연수제도의 일부 개선책이 발표되었다.

95.2.3일 노동부차관 주재로 8개부처 국장이 모여 산업기술연수생제도의 개선책을 합의하기에 이르렀고, 이 내용을 95.2.14.노동부 예규 제 258호로 "외국인산업기술연수생의 보호및 관리에 관한 지침"으로 제정,발표하게 되었다.

위 개선책의 주요내용은 1995. 3. 1.부터 외국인 산업기술 연수생에게도 산재보험, 의료보험의 혜택을 주고, 근로 기준법상의 강제근로금지, 폭행금지, 임금지불, 금품청산, 근로시간 준수 등의 법적 보호를 부여하며, 또 산업안전보건법상의 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등을 실시토록 한다는 것이다.

그리고 최저임금 법을 적용하여 연수수당은 국내 최저 임금인 월 264,000원 이상으로 지급하도록 결정하고(중전 월 210 - 260달러 -->월 330달러) 또한 임금은 본인이 직접 수령토록 하고 여권도 본인이 소지토록 제도화하는 한편, 송출기관의 횡포를 줄일 수 있도록 제도 개선한다는 것이었고, 95.2.28.까지 기존 연수계약을 위 개선책에 맞게 수정계약 하도록 규정하였다.

2-7. 해외투자기업연수생의 끔찍한 상황

그러나 위 예규는 중소기업협동조합을 통해 들어 오는 연수생에게만 적용되기 때문에(위 예규 제

3조), 해외투자기업의 연수생들은 초보적 법적 보호조차도 받지 못한 채 정글에 방치되어 있었다. 이런 사정이 '하루 12~13시간 노동에 월 4만원 임금' 받는 외국인 산업기술 연수생의 존재를 가능하게 하는 구조를 이루고 있다.

2-8. 외국인력 정책의 **표류**

2-8-1. 고용허가제에 대한 찬반.

한편, 1995.3.1.부터 시행되는 연수제도 개선책과는 별도로 노동부는 95년 내에 광범한 의견을 모아 고용허가제를 축으로 한 외국인력도입 관련입법을 추진한다는 내용을 발표하였다. 그러나 이에 대해 통산산업부, 법무부 등 관계부처는 물론 중소기업중앙회나 중소기업주들은 고용허가제에 대해 반대하면서 종전의 외국인연수제도를 유지시켜야 한다는 입장을 표명하고 있었다.

○ *관련 제도 개혁 각에 시사*

2-8-2. 연수생 규모의 확대

그런데 또한 정부당국의 위 연수제도개선책이 외국인연수생을 고용하고 있는 사업장에서 거의 준수되지 않고 취업연수생들의 인권실태가 현실적으로 개선되지 않고 있는 사이 중소기업중앙회측은 추가로 산업기술연수생도입을 추진하였고, 이어서 축산업계나 원양어업계 등에서 대량의 외국인 산업기술연수생 도입을 추진하고 있는 실정이었다.

그 결과 95.5.17 정부당국은 중소기업중앙회를 통한 산업기술연수생 도입숫자를 기존의 3만명에서 2만명을 추가도입하여 5만명 수준으로 확대하기로 결정하였다.

한편, 95.5.19 중소기업중앙회는 94년에 도입된 외국인연수생들의 1년계약기간이 만료되는 시점에서 다시 1년을 기간연장하는 계약경신지침을 발표하였다.

2-8-3. 제도개선 운동

한편, 외국인력정책 및 제도가 근본적으로 개선되어야 한다는 문제 제기는 지속적으로 있었다. 특히 95년 10월 개최된 사회 각계 인사들이 서명한 제도개선의견 발표 기자회견, 외국인노동자 보호법 제정을 위한 공청회 개최 및 외국인 노동자 문화 한마당 등의 행사를 통해, 외국인노동자 문제는 결코 미봉책으로 해결될 수 없고, 외국인산업기술연수제도의 폐지와 노동허가제를 축으로 한 외국인 노동자보호법 제정 등의 정당한 외국인노동자 정책과 관련 제도가 확립되어야 한다는 의견을 발표하기도 하였다.

2-8-4. 외국인 직업훈련생 제도의 도입추진

외국인력관련 법률제정문제가 표류하고 있는 사이, 96년 1월 노동부에서 기존의 산업기술연수제도와 별도로 "외국인 직업훈련생" 제도를 도입하겠다고 발표하였다. 이 제도는 일본의 "기능실습제"를 모방하여 한국형으로 변형시킨 것으로 평가되고 있다. 벌써 인도네시아 정부와 "양해각서"까지

교환한 상태로까지 진전되고 있는 이 제도의 개요는 다음과 같다.

"노동부는 국내 직업훈련기관의 이용이 가능한 여름 및 겨울방학(각 3주)에 맞추어 각각 1천5백명씩 인도네시아 직업훈련생 3천명을 시범적으로 도입하고 연차적으로 이를 확대할 계획이다. 이들은 해당국가 훈련기관에서 선발, 현지에서 3개월간 기초훈련 및 한국사회 적응훈련을 실시하고 입국 후 각 직업훈련원에서 1~2주간 단기적응훈련을 실시한 후 사업체에 배정, 현장훈련을 받도록 할 방침이다. 이들 직업훈련생에 대해서는 1년의 훈련기간 종료후 한국산업인력관리공단에서 '기능사보' 자격취득의 응시 기회를 부여할 계획이다. 또 '외국인 특별자격인증제도'의 신설도 검토중이며 자격취득자에 대해서는 1년간 훈련한 사업장에 계속 취업을 허용하는 방안을 법무부와 협의, 추진할 방침이다. 임금은 산업기술연수생의 평균수준으로 훈련수당을 지급하되 기본생활수당만 지급하고 잔여금액은 훈련생이 지정하는 금융기관에 예탁, 귀국할때 전액 갖고갈 수 있도록 할 방침이다. 노동부는 외국인 직업훈련생의 경우 양국 직업훈련기관간의 협정을 통해 중간브로커의 개입을 원천적으로 봉쇄하고 이들이 중도에 사업장을 이탈하는 폐단을 방지할 수 있을 것으로 기대하고 있다."

이 제도 또한 외국인력의 편법도입방법으로 판단되고, 기존의 기술연수생제도와 비슷한 문제점을 나타낼 것으로 생각된다.

2-8-5. 「외국인 근로자 고용 및 관리에 관한 법률」 추진

최근 정부의 경제부처 차관회의에서 고용허가제를 골자로 하는 「외국인 근로자 고용 및 관리에 관한 법률」을 제정하기로 각 부처간에 합의되었다.

이와 관련 언론보도 내용은 다음과 같다.

고용허가제를 축으로

"노동부는 오는 3월 정책심의 및 관계부처 협의를 가진 후 정책간담회와 공청회등을 거쳐 5월 말에 국무회의에 상정, 6월까지의 법제정을 목표로 추진하고 있다. 법안의 주요 내용은 노사정 대표로 '외국인근로자 고용위원회'를 설치, 외국인 도입규모 및 관련 정책을 결정하고 외국인 고용 희망업체에 대해서는 고용상한선을 설정, 고용을 허가해 줄 방침이다. 또 계약만료후 또는 중도귀국에 사용키 위한 항공료 등 일정한 금액을 예치하거나 또는 보증보험에 가입하고 고용허가를 받지 못하거나 출국이행시 반환하는 '고용보증금제'를 도입키로 했다. 이와함께 내외국인 근로자 임금 차이 범위내에서 일정액을 사업주가 부담하고 중소기업의 고용환경개선 및 직업능력개발사업등의 실시를 골자로 하는 '고용분담금제'를 실시할 방침이다. 특히 고용허가제에 의한 외국인력은 입국 시 법적지위가 근로자 신분으로 국내의 근로기준법등 노동법에 의한 보호를 받을 수 있다. 정부가 고용허가제를 도입하는 것은 현행 외국인산업연수생제도가 연수생의 무단이탈과 불법취업등 심각한 부작용을 초래하고 있어 외국인력에 대한 종합적이고 체계적인 정책수립을 위한 것으로 풀이된다."

구체적인 법률안의 내용이 공개되지 않은 상태이기 때문에 단언할 수는 없으나, 제반 정보를 종합해 보면 정부의 위 법률안은 대만(Taiwan)과 싱가포르의 고용허가제를 모델로 해서 마련되고 있는 것으로 보인다. 그런데 근로기준법이 적용된다는 점에서 종전의 기술연수생제도 보다는 진일보한 점이 있지만, 고용보장금제 및 고용분담금제 등의 존재로 볼 때 외국인노동자와 내국인노동자 간에 상당한 정도의 임금차별을 전제하고 있는 등 여러가지 근본적 문제점이 있는 것으로 생각된다.

현재 대통령직속기관인 세계화추진위원회에서 외국인노동자관련 제도개선안을 만들고 있는데, 짐작컨대 타 부처의 입법반대의견의 존재와 관련, 세계화추진위의 의결과 대통령의 재가 이후 구체적 입법과정으로 들어 가는 수순을 밟을 것으로 보인다.

노동3개 논안 (주16)
2장

2-8-6. 표류하는 외국인력정책

위와 같이 직업훈련생제도를 도입한다거나, 외국인력관련법률입법을 추진하는 비슷한 시기에 말썽 많은 기존의 산업기술연수생 숫자를 마구 증가시키는 조치들이 취해지고 있다. 즉 1996.2.16.에는 '외국인 산업기술연수조정협의회'가 법무부차관 주재로 관계부처 국장들이 참가한 가운데 개최되었는데, 여기서는 외국인 산업기술 연수생 숫자를 또 다시 2만명을 늘려서 총 7만명 수준으로 확대하였다.

또 6.13.에는 나 웅배 부총리가 외국인 연수생 숫자를 위 7만명에서 추가로 더 도입하겠다는 방침을 밝히기도 하였다.

3. 외국인 노동자정책의 기본 방향 정립

3-1. 외국인력 도입시 문제점

아직이 도입은 문제
실업문제 고려

3-1-1. 기업의 저임금노동력 요구와 그 부작용

기업주 등 재계에서는 현재 중소기업에서의 인력난이 심각하니 저임금의 외국인 단순기능 노동력 도입이 불가피하다고 주장한다. 그러나 기업주들은 우선 필요하니 저임금의 "노동력"만 쓰고 싶겠지만, 노동력만 들어오는 것이 아니라 실제로는 "사람"이 들어오는 것이니, 사람이 살아가는데 필요한 여러 가지 측면의 문제들이 발생하게 되어 있다. 이런 점을 도외시하고 저임금노동력만 한눈 팔다보면 돌이킬 수 없는 부작용이 속출할 수밖에 없다.

3-1-2 무분별한 외국인력 도입 정책의 문제점

첫째, 경기가 불황국면으로 접어들 때 대량 실업문제가 야기될 수 있고, 빠른 속도로 진행되는 기술혁신과 자동차 및 생산시설의 해외이전 등으로 필요 노동량이 줄어들고 있는 추세를 감안할 때

더욱 심각한 양상으로 발견될 우려가 현존한다.

이른바 "인력난"문제도 달리 해결 방안을 찾아야 한다.

현재 우리 나라는 인력의 절대량이 부족하다기보다는 왜곡된 교육제도 및 노동시장구조로 말미암아 인력배분이 잘못되어 있는 측면이 더 큰 것으로 보이고, 이런 마찰적 성격의 인력부족현상은 교육제도개혁 및 노동시장기능의 활성화, 즉 정부의 능력개발 기능이나 직업안정기능의 획기적 강화로 해결 방도를 모색해야 한다.

이와 관련하여 국내 유휴인력을 일본이나 대만, 싱가포르 수준으로만 감소시키고 인력개발하면 노동력 부족분을 충분히 메우고도 상당한 여유가 있다는 한국 노동연구원의 연구결과 (1994. 8. "국내 유휴인력 활용가능성에 대한 국제 비교")가 주목될 필요가 있다.

한편, 언젠가 닥쳐올 남북인력교류시대나 남북통일시대에 새로 노동시장에 등장할 풍부한 양의 북한 노동력에 대한 고려를 하더라도 실업문제나 고용안정문제를 가벼이 보는 것은 파멸적 결과로 귀결될 위험이 있다. (독일 통일후의 상황을 참고할 필요)

둘째, 값싼 외국 인력이 도입되면 가뜩이나 심각한 국내 노동시장의 이중구조화가 더욱 고착되고, 또한 국내 노동시장의 질서가 엄청나게 교란될 위험이 현존한다.

셋째, 한국노동자들의 노조조직력이나 노동조건에 있어 결정적 영향을 미친다. 값싼 외국인노동력의 범람은 한국노동자들의 노동조건향상을 발목 잡는 결정적 요인이 될 것이고 분할통치를 통한 노동통제의 도구로 작용하게 되기 때문이다.

넷째, 단일민족사회로 오랫동안 살아온 한국의 경우 아직까지는 외국인 노동력의 대량 도입으로 생길 수밖에 없는 많은 문제들을 소화해 나갈 수 있는 사회적, 문화적 기반이 대단히 취약한 상태이다(공격적 민족주의의 폐해). 아울러 장기체류로 인한 결혼, 2세 출생, 2세 교육 문제, 의료문제 등이 속출할 것이고, 주거문제나 미비된 사회보장의 확산에도 상당한 제약 요인으로 작용할 것이다.

다섯째, 한국경제에도 도움이 되지 않는 측면이 있다. *2인승으로 승객은 시에는 시달리*

즉, 한국중소기업의 경영혁신이나 산업구조개선에도 방해가 되고, 한국경제의 중장기적 전망에서도 도리어 나쁜 영향을 끼칠 우려가 있다.

영세, 중소기업들은 우선 입맛에 달콤한 저임금노동력에 집착할 것이 아니라 당장은 고통스럽지만 뼈를 깎는 경영혁신과 산업구조개선을 통해서 경제성을 갖춰내는 것이 올바른 경제 발전에 도움이 되는 방향이다. 그런데 저임금의 외국인노동력을 계속 공급해나가는 것은 영세, 중소기업에 마약을 제공하는 효과를 가져올 따름이다.

3-1-3. 외국인력의 무분별한 도입은 안된다.

결국 외국인력의 도입은 위에서 본 것과 같은 많은 문제점을 야기시킬 것으로 보이고 따라서 현 단계에서의 무분별 도입은 곤란하다.

3-2. 기존의 외국인 노동자 정책 방향의 실효성 여부

3-2-1. 금지와 강력단속방침은 부작용만 증폭시킨다.

반대로 법무부당국이 순진하게 생각하듯이 외국인력 도입을 종전대로 계속 금지시키고, 단속을 강력하게 펼치면 문제가 해결되는가?

필연적으로 실패하게 되어 있고, 다른 외국의 사례를 보더라도 이 점이 명백히 확인된다. 아무리 입국심사를 철저히 한다고 해도 관광비자로 입국하는 외국인들을 원천봉쇄할 수가 없고, 관광비자 등으로 입국해서 각 사업장에 박혀버리면 단속불가능한 상태로 될 것이다. 또 단속을 심하게 하면 할수록 문제가 음성화되어 폐단은 더욱 증폭되기 마련이기 때문이다.

경제사상 아비인 상행이신 부작용만 증폭

3-2-2. 산업 기술연수제도도 실패임이 이미 확인되었다. *맹목한 수 없는 맹목한 생각*

이런 난점들을 모두 해결해주는 방안으로 정부당국에서 산업기술연수제도의 대폭 확대 방안을 찾아내었지만, 이 또한 편법일 뿐 문제해결책이 되지 못한다. 우선 필요하니까 편법으로(명목만 "연수"이지 실제로는 편법적 외국인노동력 도입임) 들여다 사용하고, 나중에 우리 경제에 필요 없게 되면 그때 가서 내보내면 될 것 같지만 사태진행은 그리되지 않을 것임이 너무나 분명하다. 그리고 이 방식은 선진각국에서 모두 실패한 역사적 경험에 있다.

가장 먼저 입국한 산업기술 연수생들인 94년5월부터 12월 사이에 도입된 총 19,113명의 연수생 중에서 이미 54.11%에 달하는 10,343명의 연수생들이 지정된 연수사업장을 이탈하여 불법체류상태로 흘러 갔고, 또 아직까지 이탈하지 않은 사람들도 연수기간이 종료되었을 때 모두 돌아간다는 보장이 전혀 없으며 언제든지 불법 체류자로 남을 가능성이 농후하다. 또 앞으로도 여전히 외국인 노동력이 필요한 업종은 존재하기 마련이어서 더욱 자연스럽게 연수기간 연장을 외치게 될 것이기 때문이다. *50%*

또한 산업기술연수제도의 가장 큰 맹점이 제도적으로 인권침해 가능성이 매우 높다는 점이다. 지난번 명동성당 농성과정에서나 이후 사태 진전과정을 살펴볼 때 결과적으로 국제사회 특히 동남아 지역에서의 한국에 대한 반감이 확산되면서 중장기적 국익에 치명적 악영향을 미치게 될 것임이 분명하다. 비유하자면 당장 눈앞의 저임금에 현혹되어 큰 국익을 놓치는 "소탐대실(小貪大失)의 우(愚)"를 범하고 있는 것이다.

즉, 우리경제 및 세계화시대의 미래상을 그려볼 때 미.일 편중에서 동남아 각국과의 유대강화나 경제협력이 필수적일 텐데, 이른바 "친한파"가 될 수 있는 확률이 가장 높은 이들에게 한국에 대해 적대감과 증오감만 지니게 한다거나 또한 한국사회의 도덕성과 양심에 대해 일말의 신뢰도 갖지 못하게 만든다면 결과적으로 우리가 우리 발등을 찍는 것이나 다름없다고 보기 때문이다.

특히 월 4만원임금이라는 살인적 저임금사례를 보면 맹정신으로 외국인산업기술연수제도의 파탄을 부정할 수 있는 사람은 아무도 없을 것이다.

편법은 편법을 낳기 마련이며, 또 합리적 도입보다 더욱 큰 문제점을 야기시킬 수밖에 없다. 더욱 큰 문제점은 '누가리고 아웅'하는 식으로 '이것은 '연수'이지 '외국인 노동력도입'이 아니'라면서, 파

강제노동
정당성이
동등대
필요
한국이 아닌
제2

생되는 여러 사회적 문제에 대해 아무 대책을 세우지 않고 있다는 점이다. "사람"이 이미 들어와 있는 것이 엄연한 "현실"인데 이를 애써 무시하고 머릿속이나 입으로만 아니라고 외치고 있다가는 사회적 문제가 건잡을 수 없이 확산되는 상태를 뒤쫓아가기도 힘들 수밖에 없다.

3-2-3. 중국교포에 대한 우대도 득책이 아니다. *인종차별적 성격은 소탐대실*

일본의 남이우대
←국제적 비판

중국 교포에 대한 관심이 높은데, 일용 상대적으로 폐단이 적은 방법이기도 하지만, 차라리 해외 동포의 국적취득 차원으로 접근하는 방안을 강구할 수 있을 것이다. 이 방법이 차별대우를 방지하고 또 이른바 "인력난"도 해소하는 방법으로 보이기 때문이다. 그러나 이 방안도 통일시대 북한 노동력의 등장과 연결해서 신중하게 연구, 검토.판단해야지 졸속 결정할 문제가 아니다.

특히 같은 조건에서 중국동포만 우대하는 방식은 민족차별 논란과 관련하여 국제화시대에 현명한 방법이 아님이 지적되어야 한다. 남미출신의 일본인 2,3세에게 특혜를 주는 일본식 혈통주의는 비열한 민족차별정책이라 아니할 수 없는 바, 우리 나라가 이런 일본정책을 답습하는 것은 옳지 않다고 보기 때문이다.

3-2-4. 외국인노동자 상황은 불가역이다 *잡아내기 어렵음 현상이 존재*

결국 무분별한 외국인력도입이나 편법도입 모두 금물이다. 또한 금지와 강력단속방침도 성공할 수 없는 정책 방향이다.

그러나 현실적으로 8만명 정도의 불법체류 노동자가 이미 "존재"하고 있고 또 산업기술 연수생도 7만명 가까이 존재하고 있다는 점이 분명히 고려되어야 한다. 바로 이점이 우리의 정책논의를 원점에서 출발할 수 없게 만드는 결정적 요소이다. 우리는 불가피하게 현재 서 있는 이 자리에서 정책 방향을 잡아나갈 수밖에 없기 때문이다. *신체 상이체류하게 된다는 점 강조*

그가 외국인 노동자 문제에 대해 어떤 생각을 가졌던지 간에 누구라도 인정하지 않으면 안되는 것은, 이미 외국인노동자들이 우리 사회의 일원이 되어 있고 또 외국인노동자들 중 장기체류하는 사람들이 계속 늘어 나게 되며 그리고 어떤 정책을 쓰더라도 이 상황은 되돌려 지지 않는다는 점이다. 너무나 분명한 이 사실을 인식하는 데서부터 출발해야 비로소 현실적 대안모색이 가능할 수 있을 것이다. 함께 어울려 살아 갈 수 밖에 없는 상황이라면, 편법이나 수동적인 대처가 아니라 근본적이고 적극적인 대책수립의 노력이 실천되어야 마땅하다.

3-3. 외국인 노동자 정책 수립의 기본 방향

3-3-1. 외국인력을 도입하려면 "정당한" 방법으로 도입해야 한다. *if not, 안받아야*

안받아야
안으로 받고
동등대
안받
비도덕적

명목이 어떠한지간에 도입되는 외국인력은 한국노동자와 동등조건이 보장되어야 하고, 사회보장의 동등수혜, 사업장 이동의 자유(사실상 강제노동의 금지), 모집과 송출과정의 공공성 보장(송출업체 횡포의 제도적 방지) 및 노조가입보장 등 노동3권의 보장이라는 대전제 하에서 추진되어야 마땅하다. 편주의의는 성공하기도 어렵거니와 국제화시대의 중장기적 국익에도 도움이 되지 않는 것이

다. 또한 “노동력”만이 아니라 “사람”이 들어오는 것인 만큼 이로 인한 여러 가지 어려움을 감내하고, 나아가 우리 사회가 다른 민족들과 함께 어울려 사는 지혜를 터득하고 다원주의적 사회로 변화해 나가는 계기로 삼아야 한다.

만일 이 정도의 필수적인 “대가”도 치르는 것이 불가능하다고 판단한다면 이런 상태에서의 외국인력 도입은 추진되어서는 안된다고 본다. 단물만 빼먹고 나머지는 버리겠다는 알팍한 생각은 옳지 않은 정책일 뿐더러, 현실에 있어서도 성공할 수 없고 부작용만 증폭시키는 결과를 초래할 것이기 때문이다.

3-3-2. 기존의 불법체류자 문제를 해결하는 것이 선결요건이다.

즉, 이미 국내에 존재하는 불법체류 외국인노동자들에 대한 사면과 합법적 신분부여가 외국인력 도입과 동시에 진행되어야 한다.

우리가 제대로 대책기조를 세우고 대응태세를 갖추기도 전에 벌써 8만명이 넘는 외국인들이 불법체류상태에서 한국경제에 숨은 일꾼 노릇을 톡톡히 하고 있는 것이 사실이다. 따라서 외국인력이 필요하여 도입해야 할 필요가 있다면 마땅히 이에 앞서 우리 경제에 필요하여 이미 우리 사회에 현실적으로 존재하고 있는 이들을 우선 정상화시키는 것이 필수적이기 때문이다.

이 문제와 관련하여 외국인노동자를 사용하고 있는 중소기업주들의 의견도 귀담아 들을 필요가 있다. 지난 몇년동안 이미 위 사업장에서 근무하여 한국말로 어느 정도 알아듣고, 또 기술도 어느 정도 숙련되어 일하기 좋은 상태인 외국인들을 모두 내 보내고, 이제 와서 새로 외국인노동자들을 들여오면 언제 가르쳐서 지금 일하는 외국인들만큼 숙련시킬 것이며 또 계산하기 어려운 그 기간동안의 엄청난 낭비는 어떡하냐는 것이다.

결국 정부당국에서 탁상공론으로 불법체류자는 모두 내보내고 새로 저임금 연수생이나 저임금 노동력을 합법적으로 들여오는 것이 좋다고 쉽게 단정짓는 태도는 경제효율의 측면에서도 그리 도움이 되지 않는 것이라 할 수 있다.

3-3-3. 공개토론과 국민적 합의 형성과정은 필수적이다.

사실 취업연수생 문제만 보더라도 공개토론과정이나 국민적 합의형성과정을 일체 도외시한 채 몇몇 정책당국자들이 밀실에서 마치 사업주 단체에 이권 주듯이 제도를 만들었기 때문에 엄청난 국가적 망신까지 당하게 된 것이다.

새로 제도개선을 모색하는 과정에서는 이런 잘못을 되풀이해서는 안된다. 그러기 위해서는 외국인노동자들의 실태와 대안에 대한 다각적이고 치밀한 조사, 연구가 선행되어야 마땅하고, 이를 바탕으로 다양한 공개토론과 국민적 합의과정을 거쳐 중장기적 정책기조를 확립하고 이에 따라 구체적인 방안을 신중하게 결정하여야 한다.

3-3-4. 외국인력정책수립시 노조의 동의를 필수적이다.

한편, 국민적 합의과정에서 또다른 측면에서의 직접 당사자인 노동자나 노조의 동의가 필수적이고, 그 연후에 비로소 정당하고 합법적 절차를 통해 도입해야 한다. *노동이 먼저*

3-4. 노동허가제를 축으로 한 가칭 “외국인 근로자 보호법”의 제정

3-4-1. 노동허가제와 연수취업제

최근 외국인력정책의 대안으로 거론되는 것으로는 독일형의 노동허가제와 일본형의 기능실습제도를 본 뜬 연수취업제로 대별할 수 있다.

노동허가제는 일정한 조건하에 외국인력을 노동자로 받아들이는 방법이다. 독일의 경우에는 국가간 쌍무협정을 통해 외국인력을 도입하되, 독일 국내에서는 독일정부, 사용자 단체, 노조간의 합의를 통해 제도운영하며 독일의 노동법관련규정을 전면적용하면서 내외국인을 동등대우하는 원칙을 지키고 노동조합에도 가입시키고 있다. *8% 외.노 (독일노조의)*

이에 반해 대만의 경우는 외국인력을 고용하는 사업주에게는 고용허가제를, 취업하는 외국인 노동자에게는 노동허가를 받아야 취업가능하도록 제도운용하고 있다. 대만의 경우 92년 취업복무법 및 외국인 고용허가 및 관리법을 개정 또는 제정 공포하면서 고용허가제를 실시하고 있다. 다만 외국인 노동자의 고용허가신청 이전에 반드시 국내근로자에 대한 구인광고를 내고 충원이 불가능한 경우에만 한하도록 규제하고, 외국인력에 대해서는 대만국내 근로기준법을 준수하도록 하고 있다. 한편, 고용주는 국내노동자의 고용촉진과 고용안정을 위한 “고용분담금”을 부담토록 하고, 또한 외국인 출국과 사망에 따른 비용과 관련하여 고용주가 고용보증금을 부담토록 하고 있다.

또 싱가포르의 경우 단순.미숙련 노동력에 대해서는 외국인노동자 고용법상의 노동허가제를 실시하고 전문.기술직종에 대해서는 이민법에 따른 고용패스제로 대별하여 제도운용하고 있다. 한편 고용주에게는 외국인 고용세를 부담시키고 외국인 고용비율의 상한선을 설정하고 있기도 하다.

연수취업제는 일본의 기능실습제를 본뜬 제도로 보인다. 최고 9개월까지의 기술연수 후 최고 15개월까지의 기능실습을 시키는 방법인데, 기능 실습 기간(9개월 지난 후)에는 노동자로 인정하고 노동관계법을 모두 적용시키고 있다. 기술연수기간도 실질적 기술연수가 가능토록 몇 가지 제한을 두고 있다. *모든 임의 풀이하기 위한 시도*

3-4-2. 노동허가제를 축으로 해야

우리 나라 현재의 제반 여건, 즉, 무분별한 외국인력도입은 곤란하다는 점, 그러나 현실적으로는 이미 8만명이상의 불법체류 외국인력이 존재하고 있다는 점, 또 산업기술연수생이 이미 7만명정도 도입되어 있거나 도입되게 되어 있다는 점 및 이들의 인권침해 실태가 매우 심각하고 또 중장기적 국익에 비취 볼 때도 이들에 대한 인권침해 실태는 시정되어야 한다는 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때 노동허가제를 축으로 하여 제도개선안을 만들어 나가는 것이 불가피하다고 본다.

3-4-3. 법무부장관 훈령으로 수만명의 외국인력도입은 위법

현재는 단순 외국인력을 도입할 수 있는 법률적 근거가 없다. 현행 출입국관리법 제18조 제1항 및 동 시행령 제 23조에 의하면 대한민국 내에서 취업할 수 있는 외국인은 '단기취업, 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술홍행 및 특종직업'의 체류자격을 가진 사람에 한한다.

그리고 동 법 제18조 제4항 및 제94조(벌칙)에 의하면 위 체류자격을 가지지 아니한 자의 고용을 알선 또는 권유한 사람은 3년 이하의 징역이나 금고 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다. *법외상환, 중기협 연수 등 실제 위법행위*

현행법상 산업연수(D-3)라는 체류자격이 있긴 하지만 이는 이름 그대로 '연수'를 위한 것이지 취업시킬 수 있는 체류자격이 아니다. 그런데도 수만 명의 외국인 노동자들을 산업연수라는 체류자격으로 사실상 취업시키고 있는 조치는 출입국관리법위반으로 처벌되는 위법행위임이 분명하다. 법을 가장 앞장서서 지켜야 할 법무부 장관이 스스로 법을 어기고 있는 것은 심각한 문제라 아니 할 수 없다. *부처의 관행 : 해마다 23만명 도입 -> '취업' 의미*

3-4-4. 가칭 '외국인 근로자 보호법'을 제정해야 한다.

현재 법무부 훈령, 노동부 예규 또는 중기협 연수협력단의 외국인 산업기술 연수 협력사업 운용 요령등의 방법으로 운용되고 있는 것부터가 위법적 문제해결 방식이고 또한 제도 운영에 있어 제반 근본적 한계가 존재하는 실정이다.

이런 위법한 법집행을 시정한다는 차원에서도 외국인노동자 관련법률을 새로 제정함으로써 해결하는 수밖에 없다고 본다. 따라서 가칭 "외국인 근로자 보호법"을 제정하여 원칙적으로 또 근본적으로 문제를 해결할 필요가 있다.

3-5. 몇가지 쟁점에 대한 검토

3-5-1. 단기체류 위주 - 로테이션 정책의 성공가능성 여부

사용자단체나 일부 사업주들을 제외하고는 외국인노동자들의 제한적 도입을 주장하고 있다. 즉 외국인노동자 사용가능 사업장의 규모나 업종 및 취업기간의 제한("사용기간의 제한"이 아님)을 가하여야 한다고 한다.

이는 앞에서 살펴본 외국인고용의 제반 사회적 문제점들을 최소화시키기 위한 방안으로 고려되고 주장되고 있는 것이고, 근거에는 외국인노동자들을 단기 체류시켜 근무시키다가 돌려보내고 또 새로운 사람을 불러들이는 이른바 "로테이션" 정책을 상정하고 있는 것이다.

그러나 다른 나라의 역사적 경험에서도 알 수 있듯이 로테이션 정책은 성공하기가 어렵다. 독일의 경우 우리나라 출신 광부나 간호사들에게도 적용시켰듯이 처음에는 로테이션 정책을 사용했다.

그러나 취업기간이 끝난 노동자들이 돌아가지 않고 불법체류한다는 점과, 또 기업측에서도 새로 데려오는 노동자들에 대한 훈련비용, 여비 등의 부담이나 숙련도저하 등의 이유로 로테이션을 피하고 장기채용하고자 하는 압력이 존재하여, 결국 석유파동이후 모집정지정책, 1980년대의 귀국촉진정

책과 동화.통합정책을 바뀌가며 시행하였으나 결국 모두 실패하고 최근에는 공존정책으로 방향잡고 있는 것이다.

그렇다고 처음부터 장기체류위주로 정책을 수립해서는 안되겠고 다만 외국인 노동자들이 장기체류하게 되는 것이 자연스런 사태진행이라는 것을 명백히 인식해야 한다는 점이 중요하다.

그래서 단기체류 후 귀국하는 외국인 노동자들도 다수 있고 또한 여러가지 경로로 장기체류하게 되는 경우도 상정하여 제도의 밑그림을 그려야 할 것이다.

이런 고민에 대한 대안이 일반노동허가와 특별노동허가의 구분운영방법을 모색하게 되는 것이다.

3-5-2. 외국인력정책을 누가 결정할 것인가?

현재는 외국인력정책은 정부관련부처끼리 모여 결정하는 외형을 취하고 있지만 실제로는 사용자 단체에 이권을 나눠주듯이 실시되고 있어서 정치적이해관계에 따라 결정되고 있는 실정이다.

또다른 당사자인 노동자들이 당연히 참여할 수 있어야 되고 또한 정부의 공익대표들도 함께 참여하여 정책결정되어야 한다.

따라서 노,사,공익 (노사정이 아님) 3자 구성되는 기구에서 전반적 정책결정을 해나갈 수 있어야 한다. 공익대표에는 정부 대표와 비정부(NGO) 공익대표가 함께 구성될 필요가 있다.

3-5-3. 노동허가외에 사업주에 대한 고용허가 병존 여부

현재 정부당국에서 추진되고 있는 제도는 대만에서의 고용허가제도를 밑그림으로 하고 있는 것으로 보인다. 다만 대만에서는 사용자사업주에게 고용허가, 취업노동자에게 노동허가를 병존시키는 방법으로 운용되고 있는데 비해 우리 정부는 사용자사업주에게 고용허가를 해주는 방법만 상정하고 노동허가는 그림속에 들어 있지 않는 것으로 추정된다.

한편 고용허가제를 축으로 새로운 제도를 설정해야 한다고 주장하는 분들도 있다. 그 이유는 고용허가제를 두게 되면 부적격 사용자를 배제할 수 있고, 외국인고용의 전제로서 여러가지 절차,장치를 둬으로써 국내근로자의 취업기회를 보호할 수 있다는 것이다.

그러나 필자의 생각으로는 굳이 고용허가제를 둘 필요가 없는 것이 아닌가 생각된다. 고용허가제를 중심으로 운용하면 당해 외국인노동자가 한국현지사정도 잘 모른 채 본국에서 계약하고 취업한 사업장에 신분적으로 예측되는 측면이 너무 강해서 이에 따른 각종 부작용이 속출할 우려가 있기 때문이다.

따라서 고용허가제를 두지 않고, 당해 외국인노동자에 대해 노동허가를 부여하고 일정한 조건하에서 노동시장원리가 작동될 수 있도록 하는 것이 노동권 침해의 부작용을 줄일 수 있고 또 합리적이라고 생각한다. 다만 국내 노동시장의 안정문제와 관련해서 노동허가를 받은 외국인노동자의 이동성을 완전 자유화시키는 것보다, 독일식으로 취업가능업종, 사업장규모 및 기간 등이 제한되는 일반 노동허가와 이런 제한이 없는 특별노동허가로 구분해서 운용하는 것이 효과적이라고 본다. 특별노동허가는 U.N. '이주노동자와 그 가족들의 권리보호조약' 제52조의 기준대로 5년 이상의 일반노동허가를 받은 경우에 가능하도록 정하는 방법이다. 이렇게 구분해서 노동허가를 부여하는 방식이 노동

권 침해의 소지를 극소화시키면서도 또한 노동시장의 상황에 대해 어느 정도의 탄력성을 추구할 수 있는 매개를 유지할 수 있는 것이기 때문이다.

3-5-4. 인력송출기관 및 인력알선기관의 문제

현재는 사업주 단체인 중소기업중앙회에서 외국 인력 도입 및 알선 창구 역할을 하고 있고 또한 중소기업과 연계된 사기업들이 인력모집을 담당하고 있어서 갖가지 부작용이 속출하고 있다.

현지송출기관의 횡포를 근절하기 위해서는 사기업에게 인력송출을 맡겨서는 안되고 반드시 해당 국가의 국가기관 또는 무효의 공익기관에서 담당토록 해야 하며, 수수료 등에 있어서도 노동자부담이 되지 않도록 강제되어야 한다. 이를 어기는 국가는 인력송출을 금지시켜야 한다. 또한 해외에서 모집광고할 때 표준문안을 주어서 그 내용을 포함하여 광고하게 하는 규제가 필요하다.

참고로 ILO조약에서도 유료직업소개는 금지되어 있고 정부 또는 공익기관에서 무료로 직업소개하도록 규정하고 있다.

한편, 항공료나 기타비용은 초청기업측에서 부담하든지 또는 한국정부가 지원하는 방식이 모색될 필요가 있다(제 3세계 등에 무상원조하는 금액의 일부만 투입해도 가능할 것이다).

3-5-5. 사업장이동 금지 문제 *다소이제만 시행연기가 적용안됨*

사업장 이동이 불가능한 제도로는 사실상 강제노동이 될 우려가 현존하므로, 한국인 노동자와 같이 사업장의 자유로운 이동이 보장되어야 마땅하고, 차별대우 논란도 불식시킬 수 있다. 만일 전면적 사업장자유이동을 당장 시행하는 것이 곤란하다면, 최소한 기업도산, 해고나 노동관계법 위반 및 사용자 측의 계약 위반의 경우 등이나 또는 계약기간(1년)의 도과후 계약경신시에는 일정한 제도하에서 다른 사업장으로 이동 가능할 수 있는 방법이라도 반드시 강구되어야 한다.

3-5-6. 노동법 전면적용 문제-- 근로기준법, 노동3권

취업연수생이나 불법체류 노동자라 할 지라도 근로의 실질관계에 있어 이들이 사용종속 관계 하에서 근로를 제공하고 임금을 지급 받는 관계에 있으므로, 우리 나라 노동법상 이미 "근로자"신분에 해당되고 제반 노동관계법이 강제적용되어야 함은 우리 실정법 해석상 분명하다.

참고로 우리 대법원 판례는 공교 실습생도 근로자로 노동법적용 대상이고(대법 87. 6. 9. 판결 88다카 2920호), 대학병원 전공의도 근로자로 노동법적용 대상이라고(대법 89.7.11. 판결 88다카 21296호)판결한 바 있으며, 또한 불법체류 외국인 노동자도 노동법상 "근로자"이고 노동관계법이 적용되어야 한다는 확정된 고등법원 판례(서울고법 93. 11. 26. 선고 93 구 16774호, 및 93. 12. 3. 선고 93 구. 19995호 판결)가 있다.

또한 노동허가제로 도입되는 외국인에게도 모두 노동관계법이 전면적으로 적용되는 이론의 여지가 없을 것이다. 그런데도 정부당국은 노동법중 일부조항만 적용하겠다고 발표하고 있어 문제이고, 반드시 시정되어야 한다.

그리고 외국인노동자에게도 노동3권도 보장되어야 함은 물론이다. 독일DGB의 조직노동자중 8%

가 외국인노동자이고, 일본의 경우에도 불법체류외국인 노동자도 노동조합에 가입해 활동하고 있기도 하다.

3-5-7. 한국인과 차별 두는 것은 불가피한가?

일부 사람들은 외국인노동자들의 인권은 보장되어야 하지만 한국인노동자와 똑같이 대우해 줄 수는 없지 않느냐는 식의 말을 하기도 한다. 임금이 싸니까 외국인 노동자를 사용하는 것인데 동등 대우하자는 것은 곤란하다고 한다. *싸면 모양이다. 장기적으로는 이익*

차별대우는 인권보장의 차원이나 또 유효성차원에서도 너무나 많은 문제점을 야기시키고 있다. 현재 엄청난 물의가 일어나고 있는 상황이 그 단적인 증거이다. 그리고 실효성도 없는 정책이다. 산업연수제도가 저임금을 기조로 구조적 차별정책에 입각해서 실시되었지만, 제대로 가동되기는 커녕 연수생들의 사업장 이탈로 파탄상태로 되어버린 상황만 보더라도 그 실효성이 없다는 점이 확인된다고 하겠다. 이들 연수생들은 스스로 사업장을 이탈하고 불법체류 상태로 넘어 가는 방법으로 사실상 시장가격에 근접해 진 임금을 실현시키고 있는 것이다.

따라서 원칙적으로 차별해서는 안된다. 그러나 법적, 제도적으로 차별을 없앴다고 하여 실제로 완전한 동등대우가 실현되는 것은 아니라는 점이 지적될 필요가 있다. 우선 분명한 것은 최소한 법적, 제도적 차별은 절대 안된다는 점이다.

3-5-8. 고용보증금, 고용분담금 문제

고용분담금이나 고용보증금 제도에 대해 찬성하는 분들도 있지만 필자 의견은 고용 분담금제도는 설정하지 않은 것이 타당하다고 본다. 기업주가 부담하는 고용분담금은 외국인 노동자의 차별적 저임금을 도리어 합리화시키는 도구로 작용할 소지가 크기 때문이다. 한편 고용보증금 문제는 여비 및 모집비용 부담문제로 전환해서 접근하는 것이 나올 것으로 본다.

3-5-9. 불법체류자 문제

불법체류자를 획기적으로 줄이는 문제는 매우 중요하다. 그런데 불법체류자문제는 그것 단독으로 는 결코 해결되기가 어려운 문제이다. 사실 아무리 좋은 제도를 만들더라도 불법체류자를 완전히 없앨 수는 없을 것이다. 다만 정상적 공개시장을 통해 도입된 외국인노동자가 전체 외국인 노동자의 5-6 % (연수생을 합치더라도 42%) 밖에 되지 않고, 나머지 대부분이 이른바 "암시장"을 통해 노동력이 거래되는 심히 왜곡된 구조를 그냥 두고는 그 어떤 정책도 공염불일 수 밖에 없다. 최소한 공개적 시장이 정상적으로 작동하여 대부분의 수요가 공개시장에서 충족되는 것이 가능한 틀결이가 짜여 져야 한다. 이런 것이 가능하려면 외국인노동자와 내국인 노동자간의 차별을 없애므로써 불법체류로 흘러가려는 수업을 사회적으로 감소시키는 것이 그 핵심포인트라고 본다.

현존 불법체류자의 사면과 양성화 및 새로운 제도 시행으로 불법체류 취업 가능성의 봉쇄, 그리고 새로운 제도시행 후의 적극단속 방법으로 꾸준히 노력하여야 할 것이다

4. 외국인노동자 보호법 입법지침과 제정시안

4-1. 외국인노동자 보호법 입법지침

가. 총 칙

1) 법의 제정 목적을 외국인 근로자의 국내 취업 절차와 외국인 근로자에 대한 차별 금지와 보호대책을 규정함으로써 외국인 노동인력의 적절한 활용과 외국인 근로자의 기본적인 인권을 보장하기 위한 것으로 한다.

2) 이 법의 적용대상인 외국인 근로자의 정의를 근로기준법상 근로자로서 국적법상 내국인이 아닌 외국인인 자로 하되, 산업기술연수생 등 명칭 여하에 불구하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 한다.

3) 노·사·공익 대표로 "외국인 근로자 고용위원회"를 설치하여 외국인 근로자 도입 규모·관리·보호에 관한 중요 사항 등을 심의·결정토록 한다.

- 외국인 근로자 취업 가능 업종·사업장 규모 및 기간 등을 심의·결정
- 외국인 근로자 고용 위원회 산하에 "외국인 근로자 고충처리 위원회"를 설치하여 외국인 근로자 취업에 따른 제반 고충사항을 해결하는 창구로 함. 이 경우 근로감독관이 고충처리위원회 업무보조 함.

나. 외국인 근로자 취업 절차

1) '외국인 근로자 노동 허가제' 실시

- 노동허가 없는 외국인의 국내취업금지
- 노동허가는 일반노동허가와 특별 노동 허가의 2가지 종류 운용
- 일반노동허가는 취업가능 업종, 사업장 규모 및 기간 등의 제한이 있음
- 특별 노동 허가는 일반 노동 허가를 받은 후 5년 이상 국내에서 취업한 경우에 가능하며, 업종·규모·기간에 제한 없이 취업할 수 있음
- 일반 노동 허가는 1년 기간으로 부여하되, 1년 단위로 연장 가능함
- 노동허가는 노동부장관이 발급하되, 구체적 절차는 대통령령으로 정함

2) 외국인 근로자는 국가간 쌍무협정을 통해 도입함

- 상대국가의 국가기관이나 국가지정 공익 기관에서 인력 송출을 담당하게 함
- 현지 파견 노동부 공무원이 외국인 근로자를 고용할 사업주를 대리하여 근로계약 체결
- 인력 송출 회사에 의한 인력 송출 금지
- 모집과 알선 비용 및 근로자 왕복 여비를 고용사업주가 부담

3) 충분한 언어 교육과 적응 교육 후 근무케 함 - 무료교육

- 현지에서 최소한 2개월 이상의 한국어 교육 실시 후 송출 *3개월교육, 노교육 반드시 필요*
- 입국 후 최소한 1개월 이상의 한국어 교육 및 적응 교육 후 실제 근무케 함
- 이주노동자에 관한 국제조약의 내용, 한국노동관계법의 내용, 체류 및 고용 관련 정보를 제공. 또 적응 교육의 내용중 일정 시간 이상의 총연합단체인 노동조합에 의한 교육시간이 포함되어야

4) 사업주에게 송출국의 문화, 종교, 관습에 대한 충분한 교육 실시

- 외국인 근로자 고용 전·후 시기 실시
- 사업주 또는 사업장 관리 책임자에게 실시

5) 입국 전·후에 건강 진단 실시

- 송출국에서 건강진단 실시 후 합격자에 한해 송출
- 입국 후 건강진단 실시, 불합격자에 대해 노동허가 취소가능. 이경우 예비등 비용은 한국정부 부담

6) 국가간 민간 지원 단체 협력 및 그를 위한 정부 지원

다. 외국인 근로자의 보호

1) 노동법의 전면 적용 *항상이 아닌 함*

- 근로기준법, 최저임금법, 산재보상보험법, 산업안전보건법, 노동조합법, 노동쟁의조정법 등 노동관계법의 전면 적용

2) 차별 대우 금지

- 외국인 근로자임을 이유로 근로조건을 달리하거나 기타 불이익조치를 금지

- 벌칙

3) 사회보장법의 차별없는 적용

- 의료보험법, 고용보험법, 국민연금 등 사회보장법의 차별없는 적용

4) 일정 조건 하 사업장 이동의 보장

- 아래의 경우에는 사업장 이동 가능

* 사용자의 근로계약, 노동관계법 위반 시

* 차별대우가 있을 시

* 사업장의 휴, 폐업 시

* 폭력 행사 등 인권 침해 사례가 있을 시

- 위의 경우 먼저 외국인 근로자 고충처리위원회에 고충처리 신청

- 고충 심사 후 당사자간 조정 또는 사업장 변경 조치

5) 공공직업안정 기관의 구직 알선

- 외국인 근로자에게도 공공직업안정기관에 의한 구직알선 실시

- 사적인 직업소개기관에 의한 직업소개 금지

6) 귀국 시 지원 조치

- 귀국 시 희망자에게 직업훈련 또는 사업관련 정보 제공

- 대통령이 정하는 바에 따라 귀국 보조금 지급 가능

라. 벌칙

1) 노동허가없는 외국인 근로자 고용

- 자유형 또는 벌금형

2) 5인 이상의 노동 허가 없는 외국인 근로자를 30일 이상 고용하였을 시

- 자유형

3) 노동허가 없는 외국인 근로자를 중개, 알선, 파견 하는 자

- 자유형

4) 노동 허가 없는 취업

- 기왕의 근로에 대해서는 노동관계법 적용

- 퇴거명령, 강제송환

5) 노동 허가 없는 취업자라 하더라도 이에 대해 동종의 내국인 근로자보다 현저하게 불리한 근로조건으로 근로시키는 경우

- 자유형

마. 부칙

1) 이 법 시행 당시 불법체류 외국인 근로자에 대한 사면

- 귀국 희망자 벌금없이 귀국조치

- 일정 기간의 신고기간 설정하고 이 기간 내 신고 있을 경우 형사처벌 면제

- 기간 내 신고 있는 경우 노동 허가 부여

- 구체적 절차는 대통령령으로 규정

2) 이 법은 공포와 동시에 시행

4-2. “외국인근로자보호법” 제정시안

제1장 총칙

제1조 [목적] 본법은 외국인근로자의 국내취업절차와 외국인근로자에 대한 차별금지 및 보호대책을 규정함으로써 외국인 노동인력의 적절한 활용 및 외국인근로자의 기본적 인권을 보장함을 그 목적으로 한다.

제2조 [적용대상] 본법의 적용을 받는 외국인근로자란 국적법상 내국인이 아닌 자로서 산업기술연수생 등 명칭여하에 불구하고 국내소재의 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

제3조 [외국인근로자고용위원회의 설치] ①외국인근로자의 도입 및 관리와 보호에 관한

사항 등을 심의·의결하기 위하여 근로자·사용자·공익대표로 구성된 '외국인근로자고용위원회'를 설치한다.

②외국인근로자고용위원회는 총연합단체인 노동조합 대표 5인, 사용자단체 대표 5인, 외국인노동자 상담지원단체 대표 1인, 시민사회단체 대표 2인, 노동부장관, 및 법무부장관으로 구성한다.

③외국인근로자고용위원회는 외국인근로자의 취업가능 업종과 사업장 규모, 취업기간, 외국인근로자의 귀국 등에 관한 사항을 심의하고 의결한다.

④외국인근로자고용위원회는 그 산하에 외국인근로자고충처리위원회를 설치하여 운영한다. 노동부장관은 대통령령이 정하는 바에 따라 외국인근로자고충처리위원회에 근로감독관을 파견하여 업무를 보조하게 하여야 한다.

⑤외국인근로자고용위원회와 외국인근로자고충처리위원회의 구성, 운영 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 외국인근로자의 취업

제4조 [노동허가제] ①국내에서 취업을 원하는 외국인근로자는 노동부장관이 고시하는 서식에 따른 노동허가를 받아야 한다

②노동허가에는 일반노동허가와 특별노동허가가 있다.

③일반노동허가를 받은 자는 외국인근로자고용위원회의 의결에 따라 노동부장관이 고시하는 업종과 사업장에서 1년간 취업할 수 있으며 1년 단위로 그 기간을 연장받을 수 있다.

④일반노동허가를 받은 후 5년 이상 국내에서 취업한 자로서 특별노동허가를 받은 자는 제 3항의 규정에 의한 제한을 받음이 없이 취업할 수 있다.

제5조 [외국인근로자의 도입] ①외국인근로자는 정부간 쌍무협정을 통하여 도입한다.

②외국인근로자의 인력송출에 관한 사항은 상대국의 국가기관이나 국가지정의 공익기관에서 담당하도록 협정으로 정하여야 한다.

③외국인근로자의 모집과 출·입국에 드는 비용은 외국인을 고용하는 사용자가 이를 부담하며 근로계약체결 등에 관한 사항은 현지에 파견된 노동부소속 공무원이 사용자를 대리한다.

제6조 [외국인근로자의 교육] ①국내에 취업하고자 하는 외국인근로자에게는 언어교육과 적응교육이 실시되어야 한다.

②한국어교육은 입국전 현지에서 적어도 2개월이상 실시되도록 협정으로 정하여야 한다.

③정부는 외국인노동자의 입국 후 작업에 배치되기 전까지 국내에서 1개월 이상의 기간 동안 한국어교육 및 적응교육을 실시하여야 한다.

④제3항에 의한 교육의 내용에 이주노동자에 관한 국제조약 및 한국노동관계법의 해설, 체류 및 고용 관련 정보의 제공 등이 포함되어야 하며, 또한 교육기간 중 대통령령으로 정하는 시간 이상의 총연합단체인 노동조합에 의한 교육시간이 배정되어야 한다.

⑤교육에따른 비용은 정부가 일반회계에서 부담한다.

⑥기타 교육에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 [건강진단] ①제6조 제2항의 교육 이후의 한국어시험과 송출국에서 실시되는 건강진단에 합격한 자에 한하여 일반노동허가를 부여한다. 입국 후 실시되는 건강진단에 불합격한 자는 본국으로 송환시킨다. 이 경우 송환에 따른 비용은 정부가 부담한다.

②건강진단에 관한 구체적 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조 [사업주교육] ①정부는 외국인근로자를 고용하는 사업주 및 관리책임자에게 외국인노동자 출신국의 문화, 종교, 관습 등에 관한 교육을 외국인근로자고용시기 전, 후에 실시하여야 한다.

②제1항의 교육에관한 구체적 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조 [민간단체의 교류] 정부는 외국인근로자에 대한 민간지원단체간의 국가간 협력과 교류를 촉진하며 이를 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.

제3장 외국인근로자의 보호

제10조 [노동관계법령의 적용] 외국인근로자에게도 근로기준법, 최저임금법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 등 내국인근로자에게 적용되는 모든 노동관계법령이 적용된다.

제11조 [사회보장관계법령의 적용] 외국인근로자에게도 의료보험법, 고용보험법, 국민연금법 등 모든 사회보장관계법령이 적용된다.

제12조 [차별금지] 사용자는 외국인근로자라는 이유로 내국인근로자와 차별적 처우를

하여서는 아니된다.

제13조 [사업장이동의 보장] ①외국인근로자는 다음과 같은 경우 외국인근로자 고충처리위원회에 사업장이동허가신청을 할 수 있다.

1. 사용자가 근로계약이나 노동관계법령을 위반한 경우
2. 해당 사업장이 휴업 또는 폐업을 한 경우
3. 해당 사업장에서 부당한 차별대우가 있는 경우
4. 외국인근로자에 대한 폭력행사 등 인권침해가 있는 경우
5. 기타 해당사업장에서 근로를 계속 할 수 없는 중요한 이유가 있는 경우

②외국인근로자고충처리위원회는 제1항의 신청을 심사하여 이유있을 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 사업장이동허가증을 교부한다.

③제2항의 사업장이동허가증이 교부된 경우 기존의 근로계약은 해지된 것으로 본다. 이 경우 민사상의 손해배상책임의 발생에는 그 영향을 미치지 아니 한다.

제14조 [공공기관에 의한 직업알선] 외국인근로자도 공공직업알선기관을 이용하여 직업알선을 받을 수 있다. 그러나 유료직업소개사업자는 외국인근로자를 상대로 직업소개를 할 수 없다.

제15조 [귀국시 지원조치] ①이 법에 의해 적법하게 노동허가를 받은 외국인근로자가 그 기간이 만료되어 귀국을 희망하는 경우에는 본인의 희망에 따라 대통령령이 정하는 바에 의하여 직업훈련을 실시하거나 사업 관련 정보를 제공할 수 있다.

②정부는 제1항의 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 일정액의 귀국보조금을 지급한다.

제16조[강제퇴거] ①노동허가없이 국내사업장에 취업한 외국인근로자는 대한민국밖으로 강제퇴거시킬 수 있다.

②제1항의 경우에도 기왕의 근로에 따른 임금 및 근로계약에 기한 지위와 사회보장 및 기타 급부 등에 대해서는 노동관계법령 및 사회보장관계법령을 적용한다.

③제1항에 따라 강제퇴거시키기 전까지 정부는 제2항에 따른 금품청산촉진 및 인권보장을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

제4장 벌칙

제17조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자를 고용한 자는 1년이하의 징역이나 500만원이하의 벌금에 처한다

제18조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자의 취업을 중개, 알선, 파견한 자는 5년이하 징역에 처한다.

제19조[벌칙] 5인 이상의 노동허가없는 외국인근로자를 30일 이상 고용한 자는 5년이하의 징역에 처한다.

제20조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자라 하더라도 동종 업종에 종사하는 내국인근로자보다 현저하게 불리한 근로조건에서 근로시킨 사용자는 1년이하의 징역에 처한다.

제19조 [벌칙] 제12조, 제14조 단서 규정에 위반한 자는 1년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형에 처한다.

제5장 부칙

제1조 [시행일] 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조 [불법체류외국인근로자에 대한 경과조치] ①이 법 시행당시 출입국관리법에 위반하여 체류중인 외국인근로자 중 대통령령이 정하는 기간의 신고기간내에 신고한 외국인근로자에 대하여는 출입국관리법에 의한 벌칙규정을 적용하지 아니하며, 이법의 규정에 의하여 노동허가를 받은 외국인 근로자로 보고 제7조의 규정에 의한 건강진단을 실시 한 후 노동허가증을 부여한다.

②제1항의 신고자 중 출국희망자에게 출입국관리법에 의한 벌칙규정을 적용하지 아니하고 출국시킨다.

③제1항 및 제2항의 시행과 관련된 사항은 대통령령으로 정한다.

임 3/5

인권 자료실		
등록일	분류기호	번호
WS	A 3-6	184

토론문

한명희(한국여성단체연합 공동대표)

1. 동일노동 동일임금 원칙이 법 조항에 구체적으로 명시되어야 한다.

- 저임금을 전제로 전개되어 온 이제까지의 정부와 자본의 외국인 노동력 유입정책(산업연수생제도 등)은 중지되어야 한다.

같은 사업장에서 똑같은 노동에 종사할 경우라도 각 국의 임금 수준에 따라 다르게 지급하는 현재의 외국인 산업연수생들의 임금수준을 국내 노동자와 같은 수준으로 동일하게 지급하도록 해야 한다.

이는 최저임금제의 적용 뿐만 아니라 차별을 인정해서는 안된다는 것이다.

대기업에서는 대기업수준으로, 중소기업에서는 그 기업의 수준으로 동일한 사업장에 종사하는 국내 노동자와의 차별적 근거를 없애는 것이 필요하다고 본다. 재계와 기업들은 외국인 노동자가 갖고 있는 상대적 저임금의 구매력을 상실하지 않고서는 국내 노동자를 우선 고용하지 않을 것이며 이럴때 국내노동자의 고용에는 더이상 위협이 되지 않는 외국인력 정책이 되어질 것이다. 이는 또한 이미 국내에 유입되어 있는 외국인노동자들의 인권을 보호하고 국제적 망신을 자초한 이제까지의 외국인 노동자문제의 해결의 첩경이 될 것이다.

- 우선 외국인 노동자 보호법(안)에 동일노동동일임금원칙이 법조항으로 명시되어야 한다. 외국인노동자보호법(안) (12조 차별금지)만으로는 너무 추상적이어서 실효성있는 보호장치가 될 수 없다. 이를 남녀고용평등법 6조2항(임금)과 같은 수준으로 명시하는게 좋겠다.

남녀고용평등법	외국인노동자보호법(안)
6조2(임금)①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ②동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고 사업주가 그기준을 정함에 있어 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.	12조(차별금지) - 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. - 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고 그 기준을 정함에 있어 사업주는 근로자를 대표하는 자(노동조합)의 의견을 들어야 한다.

2. 노동조합, 운동단체들은 외국인 노동자 문제에 적극적으로 나서야 한다.

특히, 노조는 외국인 산업연수생들을 노조에 가입시키는 등 적극적인 교육, 선전활동을 통하여 국내 노동자들의 지위향상과 아울러 노동운동의 국제연대성을 실현해 나가야 한다.

3. 외국인노동자들과 통합하는 사회 각계각층에서의 다양한 실천들이 한층 경주되어야 한다.

30년전 독일에 파견되었던 한국 광부와 간호사들이 이미 오래전에 제반 복지제도에서도 독일 노동자들과 똑같은 혜택을 누리게 되었으나 여전히 정신적 충격이나 타국에서의 긴장된 생활자체로부터 오는 극심한 문화적 갈등으로 인해 자살자, 입원요양자가 발생하고 있다고 한다. 하물며 이 순간에도 국내에 들어와 불법체류상태로 언제 잡혀갈지 모르는 긴박한 상황으로 내몰린 수많은 그들에 대해 우리가 할 수 있는 무언가를 생각해 보지 않을 수 없다.

인권 지		
등록일	분류기호	번호
	A 3-6	188

외국인 노동자 인권보장 공청회 토론요지

신한국당 국회의원 안 상 수

1. 외국인 노동자 보호의 범지구적

헌법 제10조, 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

헌법 제34조, 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

- 위 규정은 인간의 존엄과 가치를 지키려는 천부인권 사상의 표현으로서 외국인에게도 적용되어야 한다.

헌법 제6조는 일반적으로 승인된 국제 법규는 국내법과 같은 효력을 가지고 외국인은 조약과 국제법이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다고 규정.

2. 외국인 노동자에 대한 보호

국내에 인권 단체들이 열악한 조건에서 외국인 노동자 보호 활동을 해왔고 정부는 방관적 태도를 견지했다.

서울 지방 변호사회에서도 93년 12월 외국인노동자 법률상담소를 열어 법률상담과 법률구조 활동을 해왔는데 대부분 열악한 근로환경과 저임금, 폭행·모욕 등 인권침해, 사기 등으로 피해를 입은 사안, 노임체불 등을 호소해왔다.

이제는 더 이상 외국인 노동자를 인권 보호의 사각지대에 방치할 수 없다는 것은 모두가 동의하는 일이다.

따라서 외국인 노동자 보호법의 제정이 필요하다.

3. 발제자의 주장에 대한 검토

가. 무분별한 외국인력 도입 정책

외국 인력을 무분별하게 도입하는 것은 우리나라 노동자의 보호 및 사회 혼란의 측면에서 신중해야 한다.

따라서 정년퇴직자, 노령자, 부녀자들의 사장된 인력을 적절히 활용방안과 고학력 실업 인력의 활용방안을 연구해야 한다.

나. 산업기술 연수제도

이 제도는 인권침해 및 국가 망신등의 부작용이 심각하고 사실상 연수생의 이탈로 실효성도 적다는데 동의한다.

다. 중국교포에 대한 우대

중국교포에 대한 인권 침해 사례가 많고 동포에 대한 보호가 미흡하다.

중국교포에 대해서는 출입국과 인권보호 귀화문제에서 특단의 조치가 필요하다.

라. 노동허가제 채택문제 등

외국인력을 내국 노동자와 같은 노동자로 인정하되 이에 대한 적절한 규제는 필요하다.

그리고 사용사업자에게 고용을 허가해주는 제도도 병존시키는 것이 필요하다.

현존 불법 체류자의 사면과 양성화 그리고 내국인 노동자와의 차별을 없애는 것은 신중한 필요가 있다.

- 내국인과 같은 대우를 해주고 사면도 해주면 근로조건이 좋아 불법입국의 사태를 막기 힘들지 않을까?
- 불법 입국의 사태를 막을 방법이 있는가?

마. 고용분담금, 고용보증금제도는 채택하지 않는 것이 좋겠다.

외국인 노동자에 대해 근로기준법등의 적용을 하는 것은 좋으나 노동 조합에 가입시키고 단체교섭권, 단체행동권을 인정하는 것은 시기상조라고 본다.

내면과 상의?

바. 외국인력 정책을 결정할 노·사·공익 대표로 구성되는 기구가 필요하다는데 동의한다.

사. 인력 송출기관 및 인력 알선기관의 문제

- 중소기업 중앙회 또는 중소기업과 연계된 사기업들이 인력 모집 담당하는 것은 부작용이 많음.
(최근에 노동부에서 근로자 2,000명을 인도네시아에서 훈련시켜 데려오려고 했는데 금년1월에 중소기업협동조합에서 국내기업에 알선을 하지 않겠다고 하면서 이를 거부함. - 이권이 걸려 있다고 한다)
- 따라서 노동부 또는 국가의 감독을 받는 공익기관에서 담당해야하는데 동의한다. 그래야 사용자와 외국인 노동자가 부담하는 부당한 수수료, 사기, 기타 부작용을 막을 수 있다.

아. 임금문제

완전히 동등하게 대우하는 것 보다 최저 임금제를 두어 국내 수준의 %이상으로 최저 임금을 책정하는 방안이 필요.
노동부의 직종별 기준 임금표를 참조하여 최저 임금을 책정하는 방안도 연구 필요.

자. 벌칙

벌칙은 징역형만 규정하지 말고 벌금형을 선별적으로 규정함이 타당.
- 양형이 너무 무겁고 법관의 재량을 제약하므로 오늘날의 선진 입법은 벌금형과의 선택형주의 채택.

인권 자료실		
등록인	분류기호	호수
	A 3-6	186

외국인노동자보호법 세미나 토론 요지

박원순(참여연대 사무처장)

1.외국인의 일반적 지위

“세계평화와 인류의 공영에 이바지 - - -”(헌법 전문)

“외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.”(헌법 제6조 제2항)

헌법은 모든 법령의 상위 규범이며 국가와 국민의 행동을 결정하는 기준이다. 우리 헌법은 위와같이 전문과 세부 조항으로 외국인의 지위를 보장함으로써 ‘인류공영’에 이바지하도록 하고 있다. 즉 특별한 경우가 아니고는 내국인과 동등한 대우를 하도록 원칙을 삼고 있는 것이다.

다만 이것은 절대적으로 내국인과 동등한 지위를 부여하는 것은 아니므로 합리적인 이유가 있어 이를 제한하는 것은 가능하다. 예컨대, 현재 이루어지고 있는 불법 체류 외국인에 대한 퇴거제도, 외국인의 토지소유제한등이 그러하다. 그러나 그것이 합리적 제한을 넘어선 불평등은 위헌적이다. 또한 그 외국인의 국적 국가와의 조약에 의해 그 지위가 제한받거나 보장받을 수 있다. 아무튼 우리 헌법은 국제평화주의와 그에 기초한 외국인의 정당한 지위를 보장하고 있다고 할 수 있다.

2.외국인근로자보호법 초안 검토

(1) 제6조

* 외국인근로자에 대한 언어교육과 적응교육을 그 국가에 요구하는 것은 그 효율성과 도덕성의 점에서 문제

* 입국전 그나라에서의 교육 2개월, 입국 후 우리나라에서 1개월을 분리 교육하는 것은 부적절하므로 모두 3개월의 교육을 우리나라에서 실시하는 것이 바람직

* 다만 제4조에서 말하는 일반노동허가를 받은 사람은 원칙적으로 1년만 일하게 되어 그 가운데 3개월을 빼고 나면 너무 일하는 시간이 적지 않는가라는 반론이 제기될 수 있으나 연장근무가 가능하도록 되어 있을 뿐아니라 나아가 필요하다면 그 노동허가기간을 1년에서 2년으로 연장하는 것이 어떠한지.

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
05	A 3-6	185

토론요지

허영구(전국민주노동조합총연맹 부위원장)

(2) 제16조

* 노동허가를 받은 근로자라 하더라도 그 허가의 조건을 위반하거나 당초 허가를 받을 수 없는 사정이 발견되거나 기타 일반 출입국관리법등 국내법을 위반한 사실이 밝혀진 경우에도 퇴거할 수 있다는 규정 신설이 필요

* 강제퇴거의 경우 대체로 열악한 경제적 위치에 있는 외근인 근로자들이 그 에 이의를 제기하고 그 법률적 지원을 받을 수 있도록 강제퇴거불복절차과정에서 법률구조 또는 국선변호가 가능한 조항 신설 필요

(3) 외국인근로자사용기업주의 책임 조항 신설

* 외국인근로자를 고용하는 기업주가 근로계약이나 노동관계법령을 위반하여 외국인 근로자에게 불리한 조치를 취하거나 외국인근로자를 폭행,감금등의 방식으로 인권을 유린한 경우 다시 외국인근로자 취업을 요청할 수 없도록 제재조치.

(4) 기업주의 책임불이행과 정부의 담보조치

* 외국인근로자고용위원회 또는 공공기관이 알선한 사업장의 기업주가 임금 등 책임을 이행하지 못하는 사정이 생겼을 때에는 국가가 대신 책임지고 그 책임을 이행하여야 한다.

3.세계화와 외국인

오늘날의 국제사회는 자본과 인간의 이동이 자유롭게 보장되고 그것을 통한 선린과 우호가 맺어진다. 국경의 담이 낮아지고 상호간의 교류와 협력, 책임이 함께 공존하게 된다. 지구의 한 곳에서 벌어지는 사건에 모든 인류의 관심과 영향이 있게 마련이다. 외국인노동자들은 우리가 필요하여 불러들이는 것이다. 그들을 노예로 만들면서 불이익만 줄 수는 없는 노릇이다. 우리가 득을 보면서 함께 그들에게 득을 주는 공존공영의 관계로 만들어가야 한다. 경제성장의 단계에서 우리가 일본 독일에 많은 노동자를 송출하여 우리경제에 도움이 되었지만 동시에 많은 설움을 당하기도 하였다. 이제 똑같은 설움을 동남아등 이웃국가에 줄 수 없다.

1) 외노협에서 마련한 (가칭) 외국인노동자 보호법(안)의 내용에 대하여 전반적으로 동의한다.

2) 현재 한국의 외국인력 수급정책은 매우 차별적이고 편법적인 방식으로 이루어지고 있다. 특히 <외국인력의 수급정책이 정상적인 입법절차에 의한 것이라기 보다는 법무부장관의 훈령(1991)에 의해 처리되고 있다는 점에서 많은 문제점을 안고 있다.> '외국인산업기술인수사증 발급 등에 관한 업무처리지침' 및 그 시행 세칙, 그리고 중기협 연구위원단의 '외국인 산업기술인수 협력사업 운용요령' 등에 따라 1991년 11월 1일 부터 시행되기 시작한 산업기술인수제도는 시행된지 3년도 되기전에 '현대판 노예제도'로 악명을 날리고 있는 실정이다. 이에 대한 개선책으로 95년 2월 14일 '외국인산업기술인수생의 보호및 관리에 관한 지침'(노동부 예규 제258호)을 발표한 바 있으나 시행 1년 반동안 외국인노동자들의 인권상황이 과거와 별로 다른 바 없는 것으로 확인되고 있다.

3) 현재 정상적인 입법없이 외국인력을 활용하고 있는 나라는 거의 없다. 그런 의미에서 한국의 세계에 유례가 없는 제도를 갖고 있는 셈이다. 이제 국내 외국인 노동자가 15만명을 넘어섰고, 잘못된 정책의 병폐가 끊어 터지고 있는 상황에서 더 이상 기존의 정책을 고집해서는 안된다고 본다. 더구나 1997년은 유엔이 설정한 '이주노동자의 해'이다. 이미 외국인 노동자문제는 국제적 핫 이슈가 되고 있기 때문에 최소한 국제적인 기준 이상으로 국내 외국인력정책을 정비하지 않으면 안된다고 본다. <한국사회가 필요해서 외국인력을 불러들이 놓고서도 무책임한 차별정책으로 일관함으로써 국제사회에서 한국국민 모두가 '슈퍼 이글리 코리아'이라는 불명예를 안고 있는 현실을 정부는 직시해야 할 것이다.> 또한 아시아 일대를 여행하는 한국사람들이 '동판매진'을 당하는 상황에서는 한국경제는 물론 한국사회전체가 아시아로부터 고립될 수밖에 없다는 사실도 명약관화하다고 본다.

4) 이러한 상황을 감안할 때, 우선 외국인노동자에 대한 ILO조약의 비준과 함께 '보호법제정'이 추진되는 것이 바람직하다고 본다.

- * 제11호 조약(고용과 직업에 관한 차별에 대한 조약)
'인종, 피부색, 출신국 또는 사회적 신분 등에 의해 차별대우해서는 안된다'
- * 제97호(이주노동자에 관한 조약)
'고용될 목적으로 타국으로 이주하는 자(이주노동자로서 정상적인 입국이 인정되는 자 포함)에 대해 보수, 근로시간, 휴가, 고용을 위한 최저연령, 여성 및 연소자 노동, 노동조합의 조합원 자격 및 단체교섭의 이익향유, 주거시설, 사회보장을 지용할 것'
- * 제66호 (이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 조약)
'외국인 근로자의 모집과 수입 등에 관한 공정한 정보를 제공하고 공적인 직업소개를 해야 한다'
- * 제143호(불법이주 및 이주노동자의 기회와 균등치우에 관한 조약)
'불법취업을 위한 알선을 금지하고 이주노동자대책에 대해 해당 회원국 노사가 협의하며, 불법이주 노동자의 과거 근로에 따른 권리, 보수, 사회보장, 기타 급여를 당사자 및 가족에게 동등하게 보장해야 한다'

5) 보호법(안)의 내용은 이러한 외국인노동자의 국제적인 기본권리를 충실히 반영하고 있다고 판단된다. 다만, 외국인력에 대한 로테이션정책은 어디서고 성공한 예가 없다는 점을 감안하여야 할 것이며, 외국의 경험을 전제로 국제화시대에 걸맞는 보다 진취적인 대책이 있어야 한다고 본다. 예를들면, 독일에서는 외국인노동자문제에 대해 '노동력을 불렀는데 사람이 오고 말았다'는 말이 있다고 한다. 강대국 정부나 자본의 입장에서 볼 때, 외국인노동자는 노동력으로서만 가치

"외국은 노동력이 아니라 사람이다"

있고 인간이라는 측면은 주된 고려의 대상이 아닐 것이다. 그러나 노동력과 사람을 분리시키
는 그 어떤 시도도 실패할 수밖에 없다. 60년대 독일의 '로테이션 정책'이 그 대표적인 예다. 당
시독정부는 '영주를 인정하지 않는다. 독신자에게만 입국을 허용한다. 주택, 교육비용과 관련하여
처자동반입국도 허용하지 않는다. 허용기간이 지나면 귀국해야 한다.'는 조건을 전제로 외국인
노동자를 불러들였다. 몇년이 채 가기도 전에 이러한 기한부 로테이션 정책은 파탄에 이르렀고,
동등한 권리보장을 전제로 한 '노동허가제'로 방향을 바꾸게 된다. 이처럼 노동력과 사람을
분리하려 했던 정책은 결국 합리성이 결여된 외국인노동자 차별정책이며, 결국 실패할 수밖에
없다.

<외국인노동자에 대한 관점도 단순한 인력수급에서 벗어나 사회문화적으로 '공존, 호혜평등'
기본으로 해야 한다고 본다.> 다른 나라들의 경우, 대부분 일찍부터 수입-추방-통합정책을 되풀
한 경험을 갖고 있으며, 그 과정에 사회적으로 '공존정책'을 선택해 나갈 수밖에 없다는 사실
확인하고 있다. 경제적으로도 만성적인 대량실업-심각한 인력난이 병존되고 있고, 불황이 닥
고 실업률이 10%를 훨씬 넘는다고 하더라도 외국인 노동자에 대한 수요가 줄어들거나 하지
않는 점도 확인되고 있다. 이들 국가에서는 이미 구조적으로 10% 안팎의 외국인 노동자들이
노동시장의 맨 밑바닥을 채우고 있다. 또한 그나라 노동시장과 맥락이 땀 수 없는 관계를
맺고 있으며, 자본운동의 국제화에 따라 해외로 이전에 나감으로써 공동화된 국내산업부문을 채
워가는 역할까지 담당하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 정황은 한국경제도 마찬가지일 것으
로 보인다.

이 문제는 법제도만으로 해결될 수 있는 것은 아니다. 사회 각계각층이 올바른 사회적 분위
만들어 나갈 때만 법제도도 바람직하게 정착될 수 있다고 본다. 이를 위해 가장 우선적으로
노동조합이 이문제에 대한 적극적인 당사자로 나서야 한다고 본다. 조합원 가입 및 노동활동 보
동등한 근로조건 보장, 단체협약 동등적용을 비롯하여 노조의 의사결정기구에도 그들의 입장
관영될 수 있도록 배려해야 한다고 본다.

외국인 노동자에 대한 차별을 철폐하고 동등한 권리를 확보하기 위해 연대하는 것은 노동운
동 기본원칙 중의 하나이다. 법제도 이전에 노동조합은 외국인 노동자에게도 조합원 자격을 부
여하고 단체협약으로 동등한 권리를 보장함으로써 「연대」를 실천해 나가야 한다. 실제로 외국인
노동자에 대한 차별은 국적이란 딱지가 붙어있기는 하지만 결국 차별화된 다양한 고용형태중의
일이며, 이러한 차별화는 외국인노동자를 포함한 전체노동자의 근로조건과 고용안정을 크게 위
협하게 된다.

따라서 외국인노동자에 대해 국내 노동자와 동등한 권리와 근로조건을 보장하는 것은 결국
노동자의 노동조건과 고용안정을 도모하는 것이기도 하다. 동시에 이러한 노동자내부의 차
이를 그대로 방치할 경우, 전체노동자들이 치러야 할 댓가는 너무도 크다는 사실 또한 직시
할 것이다. 그럼에도 현재 한국 노동조합들은 이문제에 대한 별다른 고민이 없으며, 같은 노
동자로서의 연대의식도 별로 없다. 한마디로 '소 닭 보듯'하고 있는 실정이다.

그나마 다행인 것은 94년부터 전국노동자대회, 노동절대회 등 전국적인 대중집회에 외국인
노동자들이 참여하기 시작하면서 점차 '연대'가 형성되기 시작하고 있다는 점이다. 자매결연을 통
해 팔라(사무노련), 방글라데시(서울본부), 스리랑카(전문노련), 미얀마(병위노련), 중국교포(건설
노련) 등 각 국적별 외국인노동단체와 한국노동조합들간의 교류가 확대되고 있고, 일부 노조에서는
'합원'으로 받아들여 공동대응해나가는 사례도 늘어나고 있다. 또한 95년부터는 외국인노동자들
인권유린, 산업재해, 체불 등을 상담, 지원 해주고 있는 인권단체들과 외국인 노동자모임들을
통해 외국인노동자 대책협의회(JCMK)가 구성되어 공동대응을 강화해 나가고 있다.

아울러 민주노총은 외국인노동자들 스스로가 권리를 찾아나가는 주체로 설 수 있어야 한다고
고, 우선 각급 해당 노조에 가입할 수 있도록 조직화한다는 방침을 세우고 있다. 특히 중소 영
업장에 집중되어 있는 점을 감안하여 지역노조 및 산업별 노조 건설과정에서 적극적으로 강

(토론문)

외국인노동자문제의 대책방향

국회의원 방용석 (새정치 국민회의)

외국인노동자 문제

외국인노동자의 도입은 국내산업인력난 해결을 위해 불가피한 상황이며, 외국인 연수근로자의 안
정적인 근무조건과 공정하고 적절한 처우를 보장하기 위하여 관련 법규를 정비하고, 불법체류노동자
가 되는 것을 막기 위한 중장기적이고 종합적인 대책마련이 필요하고, 이를 위해 가장 "외국인노동자
고용허가특별법"이 제정되어야 한다.

1. 외국인노동자 문제에 대한 종합대책이 시급하다.

외국인노동자 문제
외국인노동자 문제
노동시장 개방 및 외국인노동자 도입 불가리

- ① 노동력만 도입되는 것이 아니라 사람이 들어오는 것이므로 심각한 사회적 문제가 발생하고 있
음(현재 외국인 노동자 14만명 추산).
- ② 노동부 예규인 <외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침>만으로 감독 관리, 불법
체류 단속에 실효를 거두지 못하고 있으며, 산업기술연수제도 역시 전면적으로 개선해야 함.
- ③ 부당대우, 인권문제 발생으로 국제사회 특히 동남아시아에서 한국에 대한 반대감정이 확산되고
있는 실정임.

2. 외국인노동자의 도입은 제한적으로 이뤄져야 한다.

국내의 생산 고용안정 문제 고려해야. 고용불안, 내.외 이질 가능성 주의 깊게 살펴야

- ① 국내노동자의 고용기회를 위축시킬 뿐 아니라 노동자간의 갈등이 유발될 가능성이 높음.
- ② 외국인노동자의 도입상한선과 근로기간을 설정해야 함.
- ③ 외국인노동자의 국내정착과 가족의 이민문제에 대한 기준이 설정되어야 함.
- ④ 국내인력고용이 매우 어려운 직종에 한해 도입되어야 함.
- ⑤ 산업기술연수제도 강화 등 외국인노동자 도입절차를 엄격하게 심사하여야 함.

특별노동허가제에 이전
(정당, 현안 가능성)

3. 불법체류 취업외국인노동자는 선별적으로 합법화해야 한다.

- ① 강제출국시 중소기업에 인력난이 가중되므로 노, 사, 정간의 합의가 어려움.
- ② 불법체류 및 취업외국인노동자의 노동허가 및 관리는 노동부로 일원화되어야 함.
- ③ 외국인노동자 심사 및 고충처리를 위한 노동부 산하에 노, 사, 공익위원이 참여하는 <외국인노동자고용위원회>를 설치하여 외국인노동자 심사 및 고충처리를 담당.
- ④ <외국인노동자고용허가특별법>에 의해 불법체류 외국인노동자를 심사하여 기준에 합당한 노동자를 합법화해야 함.
- ⑤ 법 시행 후 불법 취업한 외국인 노동자 뿐만아니라 불법취업 노동자를 고용한 취업업체에 대한 규제조치를 강화해야함.

4. 외국인노동자의 대우는 국내노동관계법으로 보호되어야 한다.

- ① 임금은 국내노동자의 최저임금을 유지하는 선에서 계약되어야 함.
- ② 외국인노동자는 국내노동관계법의 실질적인 적용을 받도록 하여야 하며, 이를 위반할 경우 사용자를 규제할 장치를 마련해야 함.

* 근로기준법 제5조(균등처우) “사용자는 노동자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”

□ 15대 총선 당 공약 사항

1. 외국인 연수근로자 처우개선을 위하여 관계법규를 정비한다.
관계부처의 훈령이나 예규를 폐지하고 한시적 허가를 위하여 가칭 “외국인노동자고용허가특별법”을 제정하고, 관계법규 정비는 사회보장관련 법과 노동법 적용범위를 확대한다.
2. 3D 업종 인력난 완화를 위한 제도개선과 재정지원을 확대한다.
3. 외국인노동자의 무단이탈방지 및 처벌을 위한 대책을 강구한다.

(토론문)

외국인노동자의 법적 지위 및 인권보호

변호사 이원재

1. 외국인노동자의 법적 지위

가. 노동자로서의 지위

(1) 국제법적 지위

- 국제연합의 국제인권장전(세계인권선언, 사회권규약, 자유권규약) 및 이주노동자권리조약(미발효)
“인류가족 모든 구성원의 타고난 존엄성과 평등하고도 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 전세계의 자유와 정의와 평화의 기초” 세계인권선언 전문 중에서
- ILO조약 및 권고

- 국제조약은 비준절차를 거쳐 국내법과 동일한 효력이 인정되지만 비준되기 전이라도 입법방향이나 법률의 해석적용에서 중요한 판단기준

(2) 비교법적 검토

(3) 국내법상의 지위

- 헌법 제6조 제2항
- 근로기준법상의 국적에 따른 차별금지조항

(4) 결국 외국인노동자의 지위문제는 그의 체류 및 취업자격과 결부되어 논의되지만(외국인이라는 측면), 일단 국내에 유입되어 취업하고 있는 이상 명칭여하를 불문하고 그가 임금을 목적으로 사용자에 종속되어 근로를 제공하는 자인한 노동자(노동자라는 측면)이며, 현행법 아래서 노동관계법이 그에게 전면 적용된다고 보아야 한다. 따라서 현행 노동관계법에 의한 보호의 실효성을 보완할 수 있는 수단이 오히려 절실하다.

나. 외국인으로서의 체류자격과 관련한 법적 지위

(1) 외국인이 국내에서 노동자로서 체류할 수 있는 자격의 인정 여부와 그 범위등과 관련하여 발생하는 불법체류의 문제가 외국인노동자 문제의 핵심이다.

(2) 외국인 노동자의 체류자격과 관계된 입법주의

(3) 외국인노동자의 체류형태에 따른 문제

(가) 출입국관리법상 체류자격을 구비한 경우

(나) 산업기술연수생의 법적 지위 문제

산업기술연수생들은 합법적인 체류자격을 가지고 있기 때문에 강제출국 등의 불안은 없으나, 우리나라 기업과의 근로계약관계가 인정되지 않고 형식적으로는 외국기업 소속의 근로자로서 기술적인 연수를 위해 입국한 것으로 되어 있기 때문에 노동관계법이 적용되지 않는 것으로 되어 있다(단 산재보상보험법은 적용되고 있음). 그러나 근로기준법이 국적에 의한 차별을 금지하고 있으며, 근로자 여부는 명칭에 의해서가 아니라 사용자와의 실질 종속관계 여하에 의해 판단되어야 하므로 이들도 근로자로 인정되어야 하며 마땅히 노동관계법의 적용을 받아야 한다. 이들의 근로조건등에 대해서는 연수계약이 정하고 있으나 이중 근로기준법의 최저기준에 반하는 부분은 무효이며 근로기준법이 적용되어야 한다.

(다) 불법취업자(출입국관리법 위반의 취업자)의 법적 지위

출입국관리법상 취업활동을 할 수 있는 체류자격이 없음에도 불구하고 현실적으로 취업을 하고 있는 외국인노동자들은 상대적으로 공장선택과 이동이 자유로우나, 언제라도 강제출국을 당할 신분상의 불안이 있고 출국할 때 벌금을 내야 할 우려가 있다는 약점 때문에 이들에 대한 인권침해의 문제가 심각하다. 불법취업자를 방지할 수 있는 방안이 모색되어야겠지만 일단 국내에 들어와 있는 사람들은 비록 불법취업자라 하더라도 그들의 기본적 인권이 보호되어야 한다.

일반적인 문제로서 출입국관리법을 위반하고 있는 이들이 체류기간중 맺게 되는 각종 사법상 법률관계의 효력 및 이에 대한 국내법의 적용여부와 범위에 대한 검토가 필요하다.

2. 외국인 노동자의 인권상황

가. 임금과 근로조건

외국인노동자도 임금과 근로시간 등 기본적인 근로조건에 관하여 근로기준법에 의한 보호를 받아야 할 것이다. 그러나 현실적으로는 외국인노동자의 경우 내국인노동자에 비해 많은 면에서 차별대우를 받고 근로기준법에 의한 보호를 제대로 받지 못하고 있다.

- 임금수준의 차별 및 체불임금
- 장시간 노동 및 할증수당의 미지급
- 임금의 불명확성
- 근로감독관에 의한 근로감독의 부재

나. 산재보험의 적용여부

외국인노동자들은 한국인이 취업을 기피하는 업종에서 육체적으로 힘든 일에 종사하며, 언어소통이 힘들기 때문에 안전위생교육을 정확하게 받기 어려워 산업재해를 당하기 쉽다. 이와 관련하여 정부는 우여곡절 끝에 불법체류 외국인에 대해서도 산재보상보험법을 적용하기로 하였고 이미 귀국한 근로자에 대해서도 일정한 절차를 거쳐 산재보험금을 지급하고 있으며 산업기술연수생에 대해서도 산재보상보험법을 적용하고 있다.

다. 인력수입과정 및 불법알선의 문제

외국인노동자들이 한국에 올 경우 상당한 정도의 여행경비와 단기간의 체재비 등이 필요하므로 금전을 빌려서 한국에 오는 경우가 많다. 한국인 고용주나 브로커로부터 돈을 빌린다면, 이는 근로기준법이 엄격하게 금하고 있는 전차금에 해당한다. 외국인노동자의 모집방식이 체계적으로 정비되지 않는다면, 전차금을 빌미로 강제노동을 시키는 경우가 빈발할 것이다. 한편 외국인노동자만을 전문적으로 소개하는 중개회사들이 취업자의 모집, 알선과정에서 부당하게 많은 금품을 받는 경우도 있다.

라. 사회보장제도의 적용문제

한국인에게만 전국민에게 사회보험의 형태로 의료보험이 시행되고 있고, 노령보험의 성격을 가진 국민연금도 시행되고 있으며, 생활유지능력이 없거나 생활이 어려운 자에게 최저생활을 위하여 생활보호법이 시행되고 있다. 또 1995. 7.부터는 고용보험이 시행중이다. 의료보험법과 국민연금법은 적용대상을 국민으로 규정하는 한편 보칙규정에서 동법을 적용받는 사업장에 사용되고 있는 외국인은 그 신청에 따라 사업장가입자로 될 수 있도록 하였다(임의보험가입자). 생활보호법과 고용보험법은 적용대상에서 외국인을 제외하는 명문의 규정이 없지만 외국인노동자, 특히 불법체류 외국인노동자에게는 이들 사회보장제도가 제대로 적용되지 않는 것으로 운용되고 있는 것으로 보인다.

마. 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 문제

헌법 및 노동관계법에 의하면 외국인노동자의 경우에도 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 보장되는 것으로 해석되어야 한다. 또한 국제노동기준도 외국인노동자의 노동조합활동에 있어 내국인과 동등하게 대우할 것을 규정하고 있다. 그렇지만 한국 정부는 외국인노동자나 산업기술연수생의 경우에는 이들 권리들이 보장되지 않는다고 주장하고 있고 또한 현실적

으로 그와 같이 운영되고 있다. 그리하여 실제 이들은 노동조합에 가입하지도 못하고 있고, 또한 단체교섭을 실시하거나 단체행동을 하는 것이 불가능한 상태에 있다.

바. 출입국관리상의 문제점

(1) 체류자격과 관련한 입법적 결단의 필요성 - 외국인노동자 정책의 핵심

(2) 강제퇴거와 보호시설의 문제

출입국관리사무소장 등은 체류기간을 초과하였거나 취업활동을 할 수 있는 체류자격 없이 취업활동을 하는 외국인노동자를 우리나라 밖으로 강제퇴거시킬 수 있다. 출입국관리공무원은 외국인이 강제퇴거사유에 해당된다고 의심할만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우 출입국관리사무소장 등의 보호명령서를 발부받아 그 외국인을 보호할 수 있다. 현재 외국인수용소는 서울 휘경동에 있는데, 이는 사실상 구금시설로서 그 실태는 열악하기 그지 없다. 수용기간은 10일로 하되 10일 이내로 기간을 연장할 수 있다.

(3) 불법체류에 대한 처벌

체류기간을 초과하였거나 취업활동을 할 수 있는 체류자격없이 취업활동을 하는 외국인노동자에 대해서는 3년이하의 징역이나 1천만원이하의 벌금에 처하는 처벌규정이 있다. 불법체류 외국인을 고용한 고용주는 1년 이하의 징역이나 500만원 이하의 벌금에 처하는 처벌규정이 있다. 한편 출입국사범에 대해서는 출입국관리사무소장 등의 고발이 없는 한 공소를 제기할 수 없고, 출입국관리사무소장 등은 출입국사범에 대해 벌금에 상당하는 범칙금을 지정한 곳에 납부할 것을 통고할 수 있고, 통고처분에 따라 범칙금을 납부한 경우에는 동일한 사건에 대하여 다시 처벌받지 않는다.

불법체류 외국인노동자에 대해 징역형이나 금고형을 부과하는 경우는 없고 대부분 1개월에 10만원 정도의 벌금형을 부과하는 것이 관례이다. 그러나 불법체류 외국인노동자들이 대부분 저임금을 받고 취업하고 있다는 점, 한국에 취업하기 위하여 보통 수백만원의 비용을 썼다는 점 등을 고려하여 보면 이러한 벌금액수는 지나치게 많은 금액이다. 불법체류 외국인 노동자들은 사실상 정부의 묵인하에 3D업종에 이용하고 있다는 점을 고려할 때 출국을 하려고 하는 외국인노동자들에게 과도한 벌금을 부과하는 것은 비인도적인 처사가 아닐 수 없으며, 외국인노동자를 국외추방할 때에는 비용을 외국인노동자에게 부담시키지 말아야 한다고 규정하고 있는 ILO 권고 제151호에도 어긋나는 것이라 할 수 있다.

(4) 공무원의 통보의무

출입국관리법을 위반하였다고 의심되는 사람을 발견한 때에는 누구든지 이를 출입국관리

공무원에게 신고할 수 있고, 특히 공무원이 강제퇴거 대상자 또는 출입국관리법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체없이 출입국관리사무소장 등에게 통보하여야 한다.

이 조항으로 인하여 우리나라에서 노동을 하다가 산재를 당하거나 임금 등을 지급받지 못하여 그 해결을 위해 국가기관에 구제신청을 하더라도 구제를 받기는 커녕 신청을 받은 공무원의 통보로 오히려 강제퇴거당하게 된다. 이는 당해 외국인에게 지나치게 가혹한 처사가 아닐 수 없다. 따라서 적어도 노동자가 요청한 구제절차가 마무리될 때까지 강제퇴거되어서는 아니될 것이다.

사. 혼인 등의 문제

외국인노동자가 한국에서 장기간에 걸쳐 거주하게 되면 자연스럽게 한국 사람과 결혼하는 경우가 발생하게 되고, 자녀까지 출생하는 경우도 당연히 예상된다. 그런데 한국에서는 외국인 불법체류자의 혼인신고를 받아주지 않고 있어 많은 문제가 제기되고 있다. 국적법에 의하면 한국 국민의 처가 된 자는 6월 이내에 외국국적을 상실하면 우리 나라의 국적을 취득하게 되어 있으나 불법체류 외국인 여자노동자가 우리나라 남자와 결혼한 경우 혼인신고를 받아주지 않고 있다고 한다. 불법체류 외국인 남자가 한국 여자와 결혼하는 경우 그는 원천적으로 한국국적을 취득할 수 없다.

아. 기타 인권침해문제

외국인노동자의 경우 사용자가 여권을 압류하여 보관하면서 본인에게 주지 않음으로써 다른 사업장으로 이동하지 못하게 되어 사실상 그 사업장에 매여 있게 만드는 수단으로 악용되고 있다. 또한 산업기술연수생의 경우 한국내 다른 사업장으로 이동하고자 할 때에는 즉시 귀국시키도록 되어 있을 뿐만 아니라 연수생의 여권을 본인이 보관하도록 하고 있지만 사용자측에서 보관하면서 기술연수생이 다른 사업장으로 이동하는 것을 사실상 방지하도록 지침을 내리고 있다. 이러한 사업장 이동금지나 사용자의 여권보관조치는 사실상 강제노동의 도구로 작용하고 있으며 국제연합의 이주노동자권리조약에도 정면으로 반하는 것이다.

사용자에 의한 폭행이나 여성노동자에 대한 성폭행 또는 성추행 등의 사례가 빈발하고, 또한 기타 형사상 범죄가 될 만한 인권침해들이 진행되고 있지만, 이들 외국인노동자들이 권리구제를 받을 수 있는 효과적인 통로가 마련되어 있지 못하다. 예를 들면 경찰, 검찰 등 수사당국에서 외국인노동자 상대의 범죄에 대해서는 제대로 수사 또는 단속을 하지않고 있는 것이 사실이다. 한편 외국인노동자의 범죄를 수사하는 과정에서 수사기관에 의한 가혹행위 등이 발생하는 경우도 있다.

자. 인권침해에 대한 구제절차의 미비

(토론문)

외국인근로자 보호법제정을 위한 의견

최의팔 목사(기독교대책본부장)

먼저 우리가 다 알고 있는 사실을 다시한번 짚어보고자 합니다. 지금 한 목회자님, 그리고 그분과 같이 일하던 직원이 바로 이러한 문제로 구속되어 있다는 사실입니다. 그분은 김해성 목사님과 양혜우 집사님인데 이분들은 평소 제가 잘 알고 있는 분들입니다. 이분들은 성남외국인노동자의 집을 운영하며 이땅에서 일하고 있는 외국인노동자들이 억울한 일, 어려운 일을 당할 때마다 그 일을 해결하기 위해 애를 썼습니다. 이러한 어려운 일들을 했기 때문에 외국대사관에서는 이들에게 고마움을 표하고 있었고, 바로 그러한 것 때문에 한국기독교교회협의회에서는 작년에 '올해의 인권상'을 시상했는데, 지금 그러한 분들이 공무집행을 방해했다는 이유로 구속되어 있는 것입니다.

또한 지금 이 무더운 여름에 명동성당 앞 길러리에서 20여명의 외국인노동자들이 한달 가까이 텐트를 치고 거리 농성을 하고 있습니다. 돈을 벌려고 이 한국땅에 왔는데, 돈을 벌지않고 농성을 하는 그들의 아픈 마음을 우리는 먼저 느껴야 합니다. 왜 그들이 거리에서 농성을 해야 합니까? 뜨거운 피약발 아래서 하는 외치는 그들의 주장은 간단합니다. 자기들도 인간답게 일할 수 있는 권리를 달라는 것이고, 자기들을 보호해줄 법을 제정해달라는 것입니다. 그리고 자기들을 위해 헌신적으로 일해온 김해성 목사님을 즉각 석방해달라는 것입니다.

한국기독교교회에서 훌륭한 일을 하고 있다고 하여 인권상까지 수여한 분이 바로 그 하시는 일 때문에 구속되었다면, 저는 분명 현재의 법과 운영에 있어서 문제점이 있다고 봅니다. 이미 주재발표를 해준 박소장님께서 그 세세한 문제점과 대책을 제시하였기 때문에 구체적인 것들은 법을 다루시는 분들이 현실을 감안하여 법과 시행령을 논의하시면 된다고 봅니다.

명동성당에서 농성하는 외국인들의 아픔과 고통을 해결하려는 의지의 표현이 중요하다고 봅니다. 명동성당에서 농성하는 외국인들의 아픔과 고통을 생각해서라도 조속히 정부당국에서는 이러한 법제정이나 문제해결의 의지를 표명해야 하는 것입니다. 그 의지의 표현으로 김목사님을 즉각 석방하기를 바랍니다.

인간은 누구나 인간답게 살 권리가 있습니다. 외국이라고 하여 이 권리를 박탈당할 수는 없습니다. 일본에서 일하고 있는 우리 동포들을 생각해서라도 우리는 조속히 이 권리를 인정해야 합니다.

저는 구태어 외국인노동자보호법을 제정할 필요가 있을까 하는 생각을 해보았습니다. 그들도 당

연히 한국의 노동자들과 똑같은 권리를 누리도록 하면 되고, 그렇지 못하면 이것을 위법한 사람들을 처벌하면 될터인데... 그런데 우리 주위의 많은 외국인노동자들이 우리나라의 노동법을 적용 받았다는 소식이 들리지 않고 있는 것을 볼 때, 이들을 보호하는 법이 제정될 필요성을 절감하게 되었습니다.

저는 독일에 몇년동안 산 경험이 있습니다. 제가 만난 독일에 사는 동포들의 대부분은 70년대 광부나 간호원으로 간 분들입니다. 그 당시 독일은 엄청난 인력부족으로 인해 우리의 노동자들을 수입했습니다. 이 때 한국노동자들은 독일노동자들과 법적으로나 제도적으로 하나도 차별을 받지 않고 일했습니다. 독일 노동자들과 똑같은 월급과 똑같은 근무시간과 똑같은 노동조건으로 일하였습니다. 이들은 당시 한국 노동자들의 임금과 비교할 수 없을 정도로 많은 월급을 받았기 때문에 고국에 있는 가족들에게 송금을 해서 많은 도움을 주었습니다. 이들은 독일정부나 사회에 대해 문화적 차별은 이야기하지만, 적어도 법적인 차별은 받지 않았다고 이야기 합니다.

우리가 정말 인력이 부족하다면 왜 우리는 독일과 같이 그렇게 외국인노동자들을 대하면 안되는지 알 수가 없습니다. 동남아를 여행하는 한국인들이 다시는 매를 맞는 일이 벌어지지 않도록 조속히 외국인노동자를 보호할 수 있는 대책이 수립되기를 바랍니다.

외국인노동자 인권보장과 보호법 제정 공청회 토론문

토론자 이미경 의원 (민주당)

그동안 여러차례 언론을 통해 외국인노동자들의 실상은 알려져 왔으며, 얼마전에도 천안 전방(주)에서 탈출한 인도 산업연수생 4명이 기자회견을 통해 임금이 12시간 기준으로 한달 4만원에 불과하고, 휴일은 한달에 한 번밖에 없었고, 식사제공도 제대로 되지 않아 배가 고팠다는 사실을 증언하였는데 이는 우리나라 산업현장에서 일하는 외국인노동자들의 실상이 얼마나 참혹한가를 보여주는 한 사례였다.

그러나 정부는 7월 2일 하반기 경제운영계획에 관한 기자간담회에서 사회 각계에서 비판여론이 비등하고 있는 산업기술연수제도 문제를 계속 방치한 채 중소기업 인력난을 돕고 수출을 늘리기 위해 외국인 산업기술연수생의 연수기간을 2년에서 3년으로 늘리고 1만명을 추가 도입키로 했다고 발표하였다.

이는 그동안 정부의 무분별하고 무책임한 외국인력도입정책의 결과로 초래된 외국인노동자들의 인권유린과 불법체류자 문제해결에 대한 정부의 의지를 의심케 하는 처사이다.

현재 우리나라의 외국인력 수급은 1991년에 개정된 법무부 훈령에 의해 산업기술 연수제도에 따르고 있는데 이는 한 국가의 외국인력수입정책이 입법에 의하지 않고 단지 업무지시에 해당하는 훈령에 의하고 있다는데 큰 문제가 있다.

그리고 순수한 의미의 기술이전이나 교육을 목적으로 실시하는 연수제도로서가 아니라 국내 노동력의 전반적인 고임금, 고기능, 고학력화로 인해 중소기업들의 저임금노동력 확보가 어려워짐에 따라 국내에 노동시장의 부족한 인력을 메우기 위한 편법적인 인력수입정책이라는 점에 문제가 있으며, 또한 이러한 연수생제도를 빌미로 외국인노동자들의 기본권이 제대로 보장되지 않음에 따라 이들이 인권의 사각지대로 내몰리고 있으며, 이와 같은 외국인노동자들에 대한 인권유린은 국내적으로도 커다란 사회문제화 되었을 뿐만 아니라 국제적으로도 '어글리 코리아'으로 낙인 찍히는 상황에 이르고 있다.

그리고 이 제도는 구조적으로 불법체류자를 더욱 양성시키는 결과를 초래하였는데 그 이유로, 연수생으로 들어와 받는 임금에 비해 불법체류자가 받는 임금간에는 엄청난 격차가 있기 때문에 연수생으로 들어온 외국인들이 근무지를 무단 이탈하여 불법체류자로 남는 경우가 다반사로 발생하고 있다.

지난 5월 31일 법무부에 의한면 출국대상인 산업연수생 1만 9천 여명중 1만 3백 43명이 근무지를 이탈한 것으로 집계되었고 오는 7월부터 대대적인 단속을 펼 계획이라고 밝히고 있는데 이러한 단속과 벌금 부과 등의 방법으로 불법체류자 문제가 해결되리라 보지는 않으며 보다 근본적인 대책 마련이 시급하다 하겠다.

외국인 노동자의 인권 및 노동 실태

상 담 사 례

<별금문제>

불법체류노동자라면 누구나 두려워하는 것이 두가지가 있다. 한가지는 불심검문에 걸려 강제출국당하는 것이고 또한가지는 자진출국할 경우 출입국관리사무소에 바쳐야 하는 벌금이다. 강제출국이야 어쩔 수 없다고 치지만, 벌금제도가 사람 잡는데 신수노릇을 하고 있다.

96년 1월 17일, 오스만이라는 방글라데시 사람이 부평구 청천동에 있는 장수산 기슭에서 목매단 시체로 발견되었다. 오스만은 죽기 며칠 전 아들이 사고로 다쳤다는 소식을 듣고 집에 돌아가야겠다고 결정했다. 공장장에게 부탁해서 비행기표 살 돈 50만원은 그럭저럭 마련했지만 문제는 벌금이었다. 인천출입국관리소에 가서 알아보니 벌금이 200만원이란다. 어떻게하면 벌금을 안내고 갈 수 있을까 고심하다가 생각해 낸 것이 강도극을 벌여서 강제출국 당하는 것이었다. 친구방을 찾아들어 적당히 쏘를 하다가 경찰서에 자진신고를 했다. 경찰서에서 조사를 받던 중 화장실을 통해 도망하려고 3층에서 뛰어 내렸는데 그만 2층 물받이에 걸려 도로 잡히고 말았다. 그 후 통증을 호소해서 병원에 보냈는데 의사의 눈을 슬쩍 피해 도망쳐 버렸다. 그리고는 그 이튿날은 주검으로 발견되었다. 후에 부검을 했는데 쇠파이프 3도막으로 부러지고 갈비뼈가 하나 부러져 있었다. 이 부분에 대한 진상은 아직 밝혀지지 않았다. 경찰조사 중에 폭행이 있었는지 화장실에서 뛰어 내리다가 다친것인지 확실치가 않지만 부검에 참가했던 의사의 의견으로는 떨어져서 생긴 부상은 아니라는 것이다. 이 부분에 대해서는 앞으로 계속 사실을 밝혀야 할 것이다. 결국 오스만을 죽음까지 몰고가는데 결정적인 역할을 했던것은 바로 벌금 200만원인 것이다.

노영춘씨는 중국 심양시의 가족에게 돌아가는데 울분과 함께 250만원을 내야했다. 어머니가 위독하다는 급한 전갈을 받고 단숨에 뛰어간 인천출입국관리소에서는 벌금을 내놓던지 돌아갈 생각을 하지 말든지 하라며 싸늘한 말을 내 뱉을 뿐 사람대접도 하지 않았다. 다음날 다시 돈을 벌테니 보내달라고 하니까 그제서야 앉으라며 의자를 내밀더라. 막상 돈을 지불하는 날도 노영춘씨의 급한 마음은 아랑곳없이 네시간을 대기실에서 기다려야만 했다. 그는 대기실에 놓여진 긴 나무의자를 부여잡고 흐느끼고 있었다. 그의 마음속에 자리잡았던 조국은 더 이상 조국이 아니었다.

중국계 미얀마인 홍금생씨는 95년 6월 공장에서 산재를 당했다. 왼손 엄지손가락 하나만을 남기고 손바닥 중간까지 절단되는 큰 사고였다. 불행중 다행으로 산재보험보상을 받게 되었는데 보험처리중에 불법체류자 자진신고기간이 있었다. 이때 보험처리가 끝나는 대로 출국하겠다고 일단 신고를 하고 출입국관리소의 협조를 구했다. 그러나 두달 후 출국하겠다고 하자 관리소에서는 신고기간중 신고를 했더라도 지금은 기간이 끝났으니 회사와 본인 모두 규정대로 벌금을 내라는 것이었다. 규정대로라면 사업주는 500만원, 본인은 420만원 그야말로 장난이 아닌 금액이다. 더구나 홍금생씨는 산재자였던 것이다. 회사에서 몇차례 진정서를 내고 두달여를 밀고 당긴 끝에 간신히 출국은 했는데 본인은 벌금면제, 회사는 250만원. 내국인력을 구하지 못해 외국인력을 쓸 수밖에 없었던 영세기업 사장이 무슨 죄가 있어서 벌금을 내라는 것인가.

<산업재해>

외국인노동자들이 모이면 농담삼아 우리들의 잘린 손가락을 다 모으면 한가마니가 넘을 것이라고들 한다. 그렇다면 한가마니를 채우는 손가락 중 제대로 산재보상보험법의 적용을 받은 손가락은 과연 몇 개나 될 것인가.

닉켈씨는 한달 월급 200달러짜리 연수생이었다. 물론 200달러에는 잔업수당까지 포함되어 있으며 하루 세끼 식대로 받던 1400원은 항상 허기지는 금액이었지만, 그를 포함한 연수생 20명은 버티는데 까지 버티보자는 심산이었다. 그러던 중 95년 7월 기숙사 유리문이 깨지면서 닉켈씨의 팔로 쏟아져 쏟아져 심한 상처를 입었다. 산재처리는 물론 하지 않고 공상으로 며칠을 입원치료케 한 후 서둘러 퇴원조치 되었다. 그 후로도 계속 통원치료를 받아야 했지만 회사에서는 일체 병원비를 채주지 않아 며칠을 자비로 해결하다가 그마저도 그만 두었다. 돈이 없었기 때문이다. 상처가 그냥 내버려두는 바람에 아물지 않자 상담소를 찾아와 도움을 요청하였다. 연수생 20명의 대표격인 4명을 상담하여 정식으로 회사와 협상을 벌여 사고에 대해서는 산재보험으로 처리하고 연수생이라도 최저임금까지는 적용받을 수 있으니 정당하게 요구하도록 종용하였다. 그러나 회사측에서는 외부에 회사내 상황을 알렸다면 2연수생 전체를 불러 옥박지르고 바로 다음날 닉켈을 본국으로 보내버렸다. 정부는 연수생에게도 최저임금법과 산재보험, 의료보험 등을 적용시키겠다고 하지만 거짓일 뿐이다.

살람씨는 95년 11월부터 광명시에 있는 목재회사에서 일하기 시작했는데, 첫날 기계에 손이 빨려 들어가는 사고를 당했다. 재빨리 뽑아낸 팔끝에는 몽그러진 살덩이가 달려있을 뿐 손가락은 흔적도 없었다. 두달 후에 상담소를 찾아 왔을 때는 어느 정도 치료된 상태였는데도 들여다보기가 섬찟할만큼 상태가 안 좋았다. 손가락뼈를 고정시키기 위해 여기저기 철심을 박아 넣었는데 썩은 고구마 여기저기에 쇠젓가락을 꽂아 놓은 것처럼 보였다. 워낙 심하게 몽그러져서 그나마 원형을 살려낸 것이 다행이라고 한다. 그 목재소는 산재보험에 가입이 안되어 있었다. 사업주가 비싼 진료비를 감당하기 어려워 사후가입이라도 할 요량으로 병원측에 외국인도 산재처리가 가능한가를 물으니 안된다고 대답하더라. 병원에서 불법체류노동자도 산재보험의 적용을 받을 수 있다는 것을 모를리 없건만 진료비를 더 받을 욕심으로 거짓말을 한 것이다.

가누 라이씨는 작년 10월에 있었던 불법체류자 자진신고 기간에 본국으로 돌아 가려고 인천출입국관리소를 세번이나 찾아 갔다. 관리소에서는 세 번을 다 다음에 와서 찾아 가라며 여권을 내주지 않았다. 라이씨는 세 번째도 실패하고 나오면서 돌아가는 것을 포기해야 했다. 그 후 라이씨는 예산에 있는 비닐끈 제조 회사로 일하러 갔는데 보름만에 기계속으로 손이 빨려 들어가는 사고가 일어났다. 뼈는 상하지 않았지만 흰뼈 위로 붙어 있어야 할 살은 하나도 남아 있질 않았다. 나중에 배의 살을 이식해서 흉하긴 하지만 제 모습을 찾을 수 있었다. 라이씨가 일했던 회사는 산재보험에 가입이 되어 있었지만 적용받기까지 과정에 많은 어려움이 있었다. 여권은 관리소에 넘어 가 있고 본인이 소지한 사본도 없었기 때문에 라이씨의 신분을 증명할 서류가 하나도 없었다. 관리소에 산재처리 때문에 그러니 사본이라도 하나 달라고 사정을 하니 그 담당자 하는 말이 걸작이다. 원본이고 사본이고를 내주고 나면 산재자와 사업주에게 '규정대로' 벌금을 청구해야 하니 보험으로 처리하지 말고 적당히 내쫓아 버리라는 것이다.

<임금체불>

임금이 체불되는 이유는 여러가지가 있지만 그 중에는 외국인노동자라는 이유로 월급을 주지 않고 악의적인 체불하는 기업도 있다. 그리고 중소기업의 경영악화로 인한 체불도 있다. 몇달에서 몇년씩 월급받기를 미루며 일을 해 주고도 업체가 부도나서 남겨져 버리면 어디가서 하소연 할데도 없다. 상담소에 와서 울며불며 떼달려도 속수무책인 경우가 허다하다.

인드라씨는 경기도 포천에 있는 고려인삼공장에서 8개월 일하는 동안 한번도 월급을 받아 본 적이 없다. 사장은 차일피일 미루기만 할뿐 도무지 줄 생각을 안했다. 더 이상은 기다릴 수 없다는 판단에 회사를 그만두었는데 사장은 자신에게 통보없이 그만둔 것을 트집잡아 월급은 당연히 안줘야 되는 것으로 알고 있다. 상담소에서 인드라씨와 같이 사업주를 만났을 때도 차마 입에 못담을 욕설을 퍼붓는 등 뉘우치는 기미가 보이지 않았다. 노동부에 근로기준법 위반으로 고발장을 제출하고보니 다른 한국인들에게도 월급을 고의적으로 주지 않아 몇번 고발당한 경력이 있는 사람이었다. 노동부에서 호출하자 밀린 월급이 400만원 가까이 되는데 근 100만원을 이미 지급했다고 억지쓰며 한푼이라도 덜 주기위해 애썼다. 담당 근로감독관 또한 그냥 내버려 뒀도 좋을 외국인 문제를 가지고 시간들이기가 귀찮으니까 대강 처리하려는 눈치를 보이지만 용납할 수 없는 일이다.

고팔씨는 얼굴에 드리운 근심걱정이 떠날 날이 없는 사람이다. 한국에 온지 3년, 이제 한국말을 하고 한국음식을 먹는데 자연스러움이 배어 여유롭기까지 하다. 그러나 그에게는 한국이 지긋지긋하여 당장 떠나고 싶은, 하지만 마음대로 떠날 수도 없는 그런 나라이다. 그는 2년간을 돈 한푼도 못벌고 허송세월로 보냈다. 그렇다고 놀고 먹으면서 그리워진 것은 아니다. 남들 못지않게 뼈빠지게 일하고도 그 모양이다. 내용인즉 이렇다. 친구 소개로 야외용 버너 만드는 공장에서 일을 했는데 원청이 부도나는 바람에 몇 달치 월급을 밀린 채 회사가 문을 닫게 된다. 이를 안타깝게 생각한 사장님이 다른 버너공장에 취직을 시켜주었다. 그런데 그 회사도 몇 달후에 연쇄부도로 차일피일 미루던 월급을 못 받고 그만둔다. 그러자 바로 옆에 있는 회사에서 손질을 해 가보니 거기도 비슷한 버너를 만든다. 또 몇 달을 그러저럭 일하는데 얼마 지나자 월급이 또 안나왔다. 알고보니 부도로 문을 닫는 단다. 이런 식으로 2년간 여섯 개 회사를 전전했는데 모두 원청 하나에 서로 거래관계를 이루고 있어서 줄줄이 부도로 망해 버렸다. 고팔씨는 운이 없게도 부도나는 차례대로 회사를 옮겨다니며 월급을 떼인 것이다. 고팔씨는 한국같이 잘 사는 나라가 왜 이 모양인지 도대체 이해할 수가 없단다.

중국교포 독고웅선씨는 서울 서초구 반포에서 야방(주간인부, 야간경비 및 자재관리)으로 92년1월부터 94년 7월까지 일했으나 2개월간의 임금만 받고, 오히려 부인이 식당에서 번 돈까지 꾸어가 총 2,500 여 만원의 임금이 체불되었다. 교포라는 약점으로 사업주는 금액을 지불하지 않았고 차일피일 미루다 부도로 구속되고 말았다. 외국인노동자에게 근로기준법상의 처벌 등의 강제 규정을 적용하지 말라는 노동부 장관의 지침에 따라 해결되지 않다가 결국 2,500여 만원 중 액수를 줄여 받기로 합의하였다. 이를 근거로 법원에 노임지불 청구 소송을 제기해 승소했고 신축중인 토지와 건물을 압류해 결과를 기다리는 중이다.

<의료 문제>

높기만 하던 병원문턱이 몇해 전부터 전국민의료보험이 실시되는 바람에 서민들도 어렵지 않게 넘어갈 수 있도록 낮아졌다. 그러나 아직도 병원에 갈 일이 생기면 비싼 진료비때문에 전전긍긍하고 있는 사람들이 있다. 외국인노동자들이다. 병원에서 한두번 치료하고 한달 월급을 몽땅 날리는 것쯤은 아무것도 아니다. 조기에 발견하면 어렵지 않게 치료할 수 있는 병도 진료비문제나 혹은 언어소통문제로 시기를 놓치는 경우가 많아 외국인노동자에 대한 의료대책이 시급한 실정이다.

디푸씨는 1993년에 입국하여 지금까지 한 회사에서만 3년 가까이 일한 성실한 청년이다. 일년쯤 전부터 허리에 통증을 느꼈으나 대수롭지 않게 넘기곤 했는데 차츰 심해져 거동조차도 불가능할 정도가 되었다. 상담소에 도움요청을 해 왔을 때는 이미 결핵성 척추염이 악화되어 척추뼈 2개가 절반 정도씩 썩어 버린 후였다. 병원에서 골반뼈를 잘라서 척추에 이식하는 대수술을 했다. 현재는 이식한 뼈가 잘 고정되도록 허리를 고정시켜 두었는데 한달 쯤 후면 걸어 다닐 수 있을 정도로 회복이 빠른 편이다. 친구들이 대소변을 받아내가며 사랑을 쏟아 간호한 덕택이다. 그러나 아직도 300만원이 넘게 남아있는 진료비를 마련하지 못해 애태우고 있다.

랄 바하두르 씨는 94년 11월 연수생으로 한국에 들어 왔다. 같은 해 12월 말, 허리 통증이 심해 검사를 받았더니 디스크 초기 증상이라는 진단이 나왔다. 그런데도 회사에서는 이를 무시하고 계속 무리한 작업을 시켰고 허리 통증은 점점 더 심해져 도저히 일을 계속 할 수 없는 상황이 되었다. 씨 씨는 회사에 휴식할 수 있도록 선처를 구했지만 받아주지 않았고 급기야는 짐을 꾸려 도망나오기에 이르렀다. 상담소에서는 즉시 회사에 상황 설명을 하고 산재적용을 위한 요양신청서 접수를 요청했으나 산재적용은 커녕 연수생의 경우 당연히 의료보험 적용이 됨에도 불구하고 그것조차도 가입되어 있지 않았다. 그 부당함을 회사측에 항의했으나 전혀 반응을 보이지 않았다. 환자의 상태가 점점 악화되어 치료비는 차후 강구기로 하고 신천연합병원의 협조를 받아 수술에 들어 갔다. 수술은 성공적이었고 친구들의 정성어린 모금과 양요환 원장님의 진료비 대폭 삭감에 도움입어 무사히 퇴원할 수 있었다. 현재는 밝고 건강하게 생활하고 있다. 정부는 95년 3월부터 연수생도 의료보험을 적용 받을 수 있다고 발표했으나 실제 사업장에서는 그런 내용조차도 모르고 있는 경우가 많아 제대로 혜택을 못받고 있다.

기리시나 씨는 친구가 정신이 자꾸자꾸 없어져 가며 구도를 하기 시작해서 먹었다는 위장약을 먹고 한쪽눈이 안보인다 하여 안과에 갔으나 무슨 말인지 알아 듣지 못하고 소용이 없어 상담소를 찾은 네팔노동자다. 의사진단을 받은 결과 뇌출혈로 시신경 일부가 파괴되어 가고 있으며 신속한 응급조치를 하지 않으면 생명마저도 위급한 초를 다투는 환자가 위장약과 안과만을 전전하고 있었음이 밝혀졌다. 그후 기리시나씨는 국립의료원으로 옮겨 3달여 치료를 받고 과로로 인한 뇌졸중으로 인정되어 산재보상을 받고 건강을 회복하였다. 이렇듯 많은 외국인 노동자들이 조기에 치료할 수 있는 질병도 의료비나 언어소통 문제로 적절한 치료 없이 사망하는 경우가 많다.

<폭행 문제>

한 번은 전철을 타고 가는데 방글라데쉬인으로 보이는 외국인들 네 명이 자리에 앉아 있었다. 전철에 오른 중년 아주머니가 다른 때 같으면 만만한 학생을 골라 그 앞에 섰으려만 그 날은 외국인들 앞에 가서 턱 하나 버티었다. 두세 점거장을 얼굴을 잔뜩 찌푸린 채 서 있더니 입을 썰룩썰룩하며 내 뱉는 소리가 길작이다. '무식한 놈들, 위아래도 모르는 것들 같으니라고' 도대체 이 오만함이 어디서 연유한 것일까. 그들이 백인이었어도 그럴 수 있었을까? 그마다 차이가 있긴 하지만 외국인들에게 가해지는 폭력의 이유는 대개 이런 것들이다. 미개한(?) 나라, 못사는 나라, 우리나라에 와서 막노동이나 하는 사람들, 그런 사람들 쫓은 마음 내키는 대로 두들겨 때도 좋다는 생각들을 하고 있는 것이다.

95년 6월 18일 경기도 용인의 한 공장에서 일하던 페리 인다르토씨를 포함한 10명은 하루 종일 굶은 채 일을 해야 했다. 회사측의 무리한 특근 요구를 거절한 결과였다. 다음날 19일은 허기져서 도저히 일을 못하겠다고 버티며 아침부터 작업을 거부했다. 그러자 담당과장과 다른 관리자들이 각 목을 휘두르며 기숙사로 쫓아 들어왔다. 관리자들과 맞붙어서 집단싸움을 벌였는데 양쪽다 부상당한 사람이 생기고 외국인중 하나는 머리가 터져 여덟바늘을 꿰매게 되었다. 페리씨등은 공장에서 도망쳐 나와 대사관에 도움을 요청했는데 거절당하고 상담소를 찾아 왔다. 회사측과 협상을 해서 사내폭행 금지, 특근시간조정등 다섯가지 합의사항을 놓고 본인들과 의사질충을 하고 다시 근무하도록 했다. 그러나 회사측에서 몇가지 약속을 지키지 않고 관리자들과의 관계가 계속 불편해져 모두 공장을 그만둘 수밖에 없었다.

라나씨는 95년 8월초 토요일 저녁을 즐겁게 보내고 있었다. 주말이라고 친구들 몇명이 기숙사로 놀러 왔길래 근처 호프집으로 맥주잔잔 하자며 들어 갔다. 평소 자주 가던 곳이라 호프집 주인도 잘 알고 인근 공장 사람들도 몇 만났다. 자연스레 같은 테이블에 자리를 잡고 즐겁게 이야기를 나누었다. 그러던 중 가끔 본적이 있는 동네 청년 하나가 다가왔는데 다짜고짜 '외국새끼가 우리동네에 와서 술을 쳐 먹는다'며 욕설을 퍼붓더니, 라나씨를 끌고 나갔다. 길가로 라나씨를 패대기 치고는 주먹과 발길질을 쏟아 부었다. 이유는 단 한가지, 외국인이 우리동네에서 술을 먹었다는 것. 이 어이없는 이유로 죽도록 두들겨 맞는데 다른 사람들은 겁에 질려 모두 도망가 버리고 숨어서 지켜보던 칠순 할머니가 파출소에 신고를 했다. 경찰차가 나타나자 강패는 도망쳐 버리고, 라나씨는 피투성이가 되어 병원으로 옮겨졌다. 장이 엉망으로 파열되어 끊어 내고 연결하고 봉합하고... 사건 며칠 후 연락을 받고 추적해 보니 강패의 집엔 단칸방에 병든 아버지만 누워있고 노모는 일당치기로 발일을 나갔단다. 합의는 커녕 어디로 도망갔는지 찾지도 못하고 돌아설 수밖에 없었다. 문제는 병원비였다. 수술비와 입원비를 포함해 470여만원이 넘게 나온데다 종합병원이라 하루하루 쌓이는 병원비가 눈덩이 불어나듯 했다. 라나씨 일하던 회사의 사장님은 양심적이고 소박한 분이었는데 엄청난 병원비에 한숨만 내 쉴 뿐이었다.

<사망>

오늘도 탁자위에 유골상자를 올려 놓은 채 그 옆에서 밥을 먹는다. 벌달리 치워둘데가 마땅치 않기 때문이다. 저 사람도 배고플텐데 우리만 먹어서 미안하네... 농담도 하면서 처음에는 유골상자를 보기만 해도 메스꺼움이 피어오르더니 이젠 사무실 소품이나 마찬가지로 되었다. 너무도 많은 외국인노동자들이 대한민국 땅에서 이런저런 이유로 죽음을 맞는다. 강도를 만나서, 사고로, 병으로 또는 비관자살로... 그들은 체류에 합법과 불법의 구분이 없는 영혼이 되어 국경을 넘어 가족을 찾아간다.

위나이 불붓은 잠자던 중 갑작스런 가슴통증으로 병원으로 옮겨졌으나 끝내 사망했다. 국립과학수사연구소에서 사인을 알아본 결과 청장년급사증후군(특별한 사인없이 돌연 사망)이었다. 그는 한국에서 같은 나라 처녀 지암을 만나 혼인하였지만 호적에는 올리지도 못했다. 아내 지암은 숨넘어가도록 아픈 남편을 병원에 보낸 후에 죽었다는 소식만 들었을 뿐 어느 병원에 있는지 시신은 어떻게 되었는지 아무것도 알 수가 없었다. 그들 부부는 버려진 창고에 자리를 깔고 다른 태국인 여섯명과 같이 생활하고 있었는데 모두 한국말을 몰라 알아 볼 수도 없는 상황이었다. 그래서 대사관에 협조 요청을 했을 때 태국대사관은 오히려 불법체류를 해서 나라방신을 시킨다며 장례비용은 일체 도와 줄 수 없다고 내몰았다. 후에 한 복지재단에서 가족위로금으로 600만원이 나왔는데 그것마저도 지암이 정식처가 아니라며 중간에서 가로채는 몰상식한 행동을 했다. 오히려 같은 불법체류자 신세인 네 팔노동자들이 그의 죽음을 애도하며 성금을 모아주었다.

최금철씨는 95년 7월 3일 입국하여 한달을 바닷 넘기고 8월 15일 죽음을 맞아야 했다. 억척같이 벌어서 고향의 대식구를 먹여 살리고 한국에 올때 빌린 엄청난 빚도 갚아야 한다며 아파트 건설현장에서 열심히 일했었다. 그는 5층에서 떨어져 죽사 했는데 현장에는 위험표지판, 안전대, 그물망 등 그 어느 안전장치도 설치된 것이 없었다. 마치 누군가는 떨어져서 죽도록 일부러 방치한것 같았다. 회사에서는 교포신분이 밝혀지자 곧바로 외국인 운운하며 몇백만원의 장례비 겸 위로금으로 종결하려 들었다. 최금철씨의 경우 하루 평균임금이 57,000원으로 산재보험으로 처리할 경우 8,000만원이 넘는다. 그런데 회사에서는 불법체류외국인임을 내세워 유족들은 사고가 난지 한달이 가까와 오자 직접 노동부와 근로복지공단 등을 방문하여 속히 산재처리하여 장례를 치를 수 있도록 해 달라고 관계기관의 선처를 요청하는 등 비인간적인 행동을 하였다.

로날도 알바레스씨는 96년 1월 10일 새벽에 기숙사에서 잠자던 중 화재로 숨졌다. 필리핀인 친구 세사람과 같이 부친 도당동의 한 완구공장에서 일하던 그는 사고나기 전날 저녁에도 가족들에게 편지를 쓰고 집에 가는 꿈을 꾸겠다고 잠들었다. 새벽 3시경 1층 계단에서 누전으로 발생한 불은 플라스틱 장난감과 카펫을 태우며 유독 가스를 피워 올렸다. 3층에 있던 기숙사에는 4명이 잠들어 있었는데 먼저 냄새를 맡고 깨어난 노엘이 계단으로 통하는 문을 열자 화기와 유독가스가 새어 들어왔다. 불이 난 것을 알아차린 노엘은 친구들을 깨워서 창문으로 뛰어 내렸으나 깊이 잠들었던 로날도만은 그냥 남겨 둘 수밖에 없었다. 나중에 잠이 깬 로날도는 계단을 통해 빠져 나오려고 필사적으로 몸부림쳤다. 현관문을 코앞에 두고 질식해서 쓰러진 그는 내장이 다 터져 나온 채 새까맣게 타서 숨져 있었다. 아마도 꿈속에서 어머니를 만나느라고 잠을 깰 수 없었던가 보다.

<현지투자법인 연수생의 증언>

인도 산업기술연수생은 천안 전방(주)에서 근무하던 중 여러 가지 회사의 열악한 환경에 견디다 못해 지난 6월 3일 새벽 2시 모두가 잠이 든 틈을 타 회사 탈출을 감행하였습니다. 이들은 모두 4명으로 이름은 다음과 같습니다. J. J. BATT(남 21세, 인도), P.P.PARCY(남 21세, 인도), J.R.SHAH(남 21세, 인도), B.K.DESA(남 21세, 인도)

연수생들이 한국에 오기까지

이들 연수생들은 (주)전방과 합자 관계에 있는 TAI 전방의 모집 공고를 보고 한국에 오게 되었습니다. 연수생의 명목은 주로 같은 회사에 근무하면서 보다 선진 기술을 익히기 위하여 파견하는 데 전방의 경우는 이들이 인도 현지에서 근무한 일이 전혀 없는 경우가 대부분이며, 일을 했다고 해도 하루, 이들이 고작이었습니다.

인도에 돌아가서도 TAI 전방에서 근무하게 되는것도 아닙니다. 이러한 편법적인 형태는 외국인 노동자가 산업 연수생으로 한국에 들어온 것이 아니라 합작투자 회사를 이용한 인력 수출의 형태를 하고 있었습니다. 지난 96년 3월 7일 입국한 이들은 한국에 22명이 왔으며 8명은 다른 회사로 갔고 14명이 천안전방에 근무하게 되었습니다. 전방은 천안, 광주 등지에도 공장이 있습니다. 이들에 올 때 80만원 정도의 돈을 예치금으로 하여 그 부모가 보증을 서고 만일 그들이 1년 비자기간 이내에 본국으로 돌아가게 되면 그 돈을 손해보게 되는 것입니다.

근무시간 및 임금

이들의 회사 규칙에 보면 오전 7시 부터 오후 7시까지 하루 12시간을 근무하게 되었습니다. 그러나 실제로는 오전 7시-오후3시, 오후 3시-저녁 11시, 저녁 11시-다음날 아침 7시까지 3교대 근무를 하고 있습니다. 그러나 오전 8시간, 오후 8시간 도합 하루 16시간을 일하고 있으며, 식사 시간은 고작 20분에 불과 합니다. 임금은 12시간 기준으로 하여 한달 4만원 이었습니다. 16시간을 근무하기 때문에 이들이 한달 받는 평균 금액은 5만원 정도이며 2만원은 본국에 보내고 나머지 3만원을 가지고 한달을 생활해야 했으며, 그나마 3만원도 신협 통장에 임금을 해주므로 돈이 필요한 사람은 회사에 이야기 해서 돈을 받아야 했습니다. 하루 12시간 근무에 한달 월급 4만원, 아무도 이 사실을 믿지 않을 것입니다.

휴일, 외출 외박

이들은 휴일이 없었습니다. 이것 또한 믿지 못하겠지만 회사에서의 휴일은 한달에 하루밖에 없었습니다. 그나마 지난 5월에는 휴일이 없었으며, 6월 1일이나 쉴 수 있었답니다. 특히 한국의 국경일에는 "너희는 한국사람이 아니니 쉴 수가 없다."고 하면서 한국사람이 모두 쉬고 있는 그때도 이들은 회사에서 일을 해야 했습니다.

음식

하루 16시간씩 일하면서 그들은 젊은 나이에 왕성한 식욕을 발휘할 때 입니다. 그러나 이들에게 음식은 언제나 부족했습니다. 인도에서 충분한 음식을 제공하겠다고 하였지만, 음식이 충분치 않아 늘 배가 고팠습니다. 한번은 SHAH씨가 며칠을 몸이 아파서 신음하고 있었는데 관리자가 와서 일을 하라고 강제로 끌어 냈습니다. 동료들이 화가 나서 병원에 데려 가야 한다고 항의하자 겨우 병원에 데려갔습니다. 이때 의사는 영양결핍이라고 했습니다. 배가 고파서 한국에 왔지만 이들은 인도에서 보다 더 배가 고파야 했습니다.

성명서

불법체류자는 병원갈 때 수갑을 자고 가야하는가?

- 외국인 보호소에서 일어난 산재환자에 대한 인권유린을 폭로한다.

우리는 얼마전 다급히 당사자의 친구라고 하고는 자신의 친구가 사장에게 구타를 당하고 경찰서로 인계되어 출입국보호소에 수감되었다며 도와달라는 전화를 받았다. 사건의 당사자가 아닌관계로 폭행을 당한 당사자인 김길원(33세 94년 9월8일 산업기술연수생으로 입국)씨의 회사에 연락을 취하고 출입국 보호소로 김길원씨를 직접 면접하여 자세한 사건내막을 확인하였다.

김길원씨의 말에 의하면 금년 1월 19일 회사에서 일하던 도중 톱에 손가락 2개를 정단하여 병원에서 봉합수술을 받았으나 회사측에서 수술이후 물리치료에 대하여 해줄 수 없다고 하고는 이유없이 여권을 달라고 하여 실랑이를 벌이다가 사장으로 부터 “삽”으로 구타를 당하고 주위에 있던 사원들이 말리자 주먹과 발길질로 집중적으로 구타를 당했다고 한다. 구타를 당한 김길원씨는 회사측의 고발로 경찰서로 넘겨졌고 경찰은 다시 출입국보호소에 이송하였다. 김길원씨는 보호소에서 소변에서 피가 나오고 배와 허리의 통증 있고 산재당한 손가락의 물리치료를 요구하였다. 그러나 보호소는 한번만 일반병원에서 진료를 받게 하고는 그다음 부터는 보호소 사정을 핑계로 일반병원에 진료를 받지 못하게 하고 치료시설도 제대로 갖추지 않고 진료분야도 몇 개되지 않는 보호소 의무실에서 치료를 받게 하였다고 한다. 의무실에서는 배와 허리의 통증은 “파스를 붙여라!” 손가락은 “자꾸 움직여라!”는 정도의 치료를 하였다고 한다.

이후 면담한 실무자가 보호소에 병원진료를 할 수 있도록 해달라고 요청해서 허가를 받았다. 그런데 보호소측은 당연하다는 듯이 환자의 손에 수갑을 채우고 병원진료실 까지 대리고 들어갔다. 진료를 하는 의사조차 화를 내었고 같이 동행하였던 실무자도 항의를 하여 수갑을 풀도록 하였다. 아직도 치료와 보상이 끝나지 않은 산재와 몸이 아파 도주의 위험이 전혀 없는 환자에게 당연하다는 듯이 수갑을 채우는 보호소의 관행이 너무도 어이가 없었다.

그리고 지금 이시간에도 김길원씨 뿐만이 아니라 많은 사람들이 산재와 질병으로 보호소에서 치료와 보상을 호소하고 있다. 또다른 교포 최철수(41세 92년 12월 4일 입국)씨는 95년 12월 20일 인천의 한 아파트 공사현장에서 같이 작업하던 인부가 지지대(일명 폴)를 떨어뜨려 이것에 머리를 맞아 뇌진탕 및 뇌를 다치는 사고를 당하였다. 의사가 안정가료가 필요하다며 휴식을 권하고 있다. 보호소는 막무가내로 자신들이 알아서 치료하겠다는 말만 되풀이 하고 있다.

우리는 보호소내에서 지금 일어나고 있는 어처구니 없는 일에 대하여 분노하고 있다. 신분이 분명하고 도주의 위험이 전혀없는 환자들을 수감시키고 수갑까지 채우고 병원진료에 보내고 치료조차 제대로 하지 않고 있는 보호소의 인권유린은 묵과될 수 없다.

94년초 대통령도 “외국인 근로자에 대하여 비인간적인 대우를 하지 않도록 방안을 강구하라”라고 관계부처에 지시한바 있다. 이에 귀국한 사람들까지도 체불, 산재 등의 보상을 하겠다고 노동부는 약속하였다. 그러나 지금 현재 이 약속이 얼마나 지켜지고 있는지 우리는 의심하지 않을 수 없다. 총탄이 작열하는 전쟁터에서도 적군이라도 부상시에는 치료를 먼저하는 것이 국제적인 관행이다. 하물며 돈을 벌기 위하여 고국땅까지 와서 일하다 일어난 사고로 불행한 처지가된 동포에게 단지 체류기간이 초과하였다는 이유만으로 수갑까지 채우고 병원에 보내고, 치료 또한 제대로 하지 않는다는 것은 상식적으로 납득이 되지 않는다.

우리는 즉각적으로 외국인보호소(회경동)에 수감된 중국교포환자들을 석방시키고 자유롭게 치료를 받도록 할것과 산재요양이 진행되고 있는 산재환자들은 산재종료시 까지 체류를 연장시킬 것을 요구한다.

1996. 3. 29

외국인노동자대책협의회

(항의 전화나 팩스를 보내주세요. 외국인보호소 전화:02-215-8012 팩스: 02-215-8016)

한국정부와 국민여러분께 드리는 글

- ** 모든 인간은 신성한 노동의 권리가 있고 그 노동권은 평등합니다 **
- ** 가난한 부모가 죄인일 수 없듯이 모국의 낙후성으로 차별이 전제되어선 안됩니다 **
- ** 인권과 노동권의 동등한 보장 없는 세계화는 허구입니다 **

외국인노동자라 통칭되는 우리는 '동남아시아에서 온 가난한 이방인'입니다.

미래에 대한 꿈을 안고 사랑하는 가족을 떠나야했던 우리들, 그러나 현실은 우리를 너무도 당황하게 했습니다. 본국보다는 밥벌이가 좀 더 수월하리라는 생각만으로 한국땅을 디뎠을 뿐 그 이상의 생각 - 노동환경, 인간관계, 문화적차이, 인간적 모멸감 등 - 은 하지도 못했습니다. 낯선 땅에서 모든 것이 수월할 수는 없겠지만 우리를 노예처럼 취급하는 데서 오는 비애와 너무도 고된 장시간의 노동, 몸이 아파도 마음놓고 치료받지 못하는 못하는 현실이 우리를 아프게합니다.

또한 무엇보다도 죄인처럼 쫓겨다니며 숨어서 일을 해야하는 '불법체류'라는 신분이 우리를 맥 빠지게 합니다. 한 공장에서 일하던 동료, 고향친지들이 바로 코앞에서 잡혀가도 나만 살아남기 위해 줄행랑을 쳐야하는 어이없는 일이 계속되고 있습니다. 몇 달치 월급을 못받고도 사업주가 신고할까 두려워 울며 겨자먹기로 떼이는 경우가 비일비재하며, 산재적용 또한 불법이라는 체류신분상 약점을 잡아 유명무실하게 만들었습니다. 현실성 없는 법적 보장이란 눈가리고 아웅하는 식의 형식적 과시가 아니고 무엇이겠습니까.

무엇이 기준이 되어 불법과 합법을 나눕니까. 한국 노동법에도 '인종과 종교와 국경을 초월하여 노동의 권리는 평등하다'고 명시되어 있다고 들었습니다. 우리는 '특혜'를 원하는 것이 아닙니다. 한국 상황이 우리를 원하고 있고, 우리 또한 일할 수 있는 기회를 찾아 이 땅에 찾아왔으니 더도 덜도 아닌 일한 만큼 정당한 댓가를 받도록 해 주고, 적선이 아닌 우애를 보여 주었으면 하는 것입니다. 한국에서는 이미 끝난 배고픈 고통을 우리는 아직 이겨내지 못했을 뿐입니다. 경제적 부의 정도에 의해 인격을 평가하는 것은 상대적이며 저급한 평가라고 봅니다.

또한 불법체류자가 출국할 경우 내야 하는 벌금은 우리를 더욱 절망하게 합니다. 몸이 아파 장 기치료를 해야 할 때, 부모님 임종시, 집안의 각종 경조사가 있을 경우에도 벌금이라는 족쇄에 묶여 꼼짝을 할 수 없습니다. 세금을 원한다면 우리도 한국인과 똑같이 낼 것이며, 의료보험 등의 사회 보장 비용도 내겠습니다. 불법체류 상태에서 노동하는 것은 그 누구도 원치 않는 것입니다. 단순히 우리를 위해서가 아닙니다. 한국국민 모두와 우리 외국인노동자를 위해 보호법을 제정해 주십시오. 정당한 통로와 합법적인 신분은 한국정부만이 아닌 우리들 모두의 소망이기도 합니다.

우리는 이땅을 제2의 고향으로 생각하며 사랑으로 보듬어 안고 싶습니다. 평등한 노동의 기회가 주어질 평화로운 세상을 기다립니다. 우리는 우리 노동이 가난한 조국의 밑거름이 될 뿐 아니라 한국경제 발전에 한 몫을 할 수 있도록 노력해왔고 앞으로도 변함이 없을 것입니다. 모두가 행복한 세상이 진정한 민주주의 목표가 아닐까요.

1996년 4월 26일

한국에서 일하는 외국인노동자 일동

외국인노동자상담소 공권력 난입에 대한 우리의 의견

법무부는 지난 6월 3일 의도적으로 성남외국인노동자의집에 침입하여 진료 도움을 요청하기 위해 외국인노동자의집을 찾아온 네팔인 부부 로잔 구릉(34)씨 부부를 연행하고, 법무부의 인권탄압에 맞서 이를 저지하던 외국인노동자의집 실무자와 70여명의 시민, 노동자들에게 500여명의 무장경찰을 투입하여 물리적으로 해산시키고, 김해성 목사(성남외국인노동자의집 소장, 외국인노동자대책협의회 상임대표)를 구속하였다.

진압과정에서 김해성목사는 머리를 크게 다쳐 심한 구토와 두통의 증세를 보이고 있으며 인권탄압, 공권력 남용에 항의하는 시민 김성만씨에게 방패로 내리찍어 어금니가 부러지는 등의 전치 3주의 폭행을 당해 치료를 받고 있다. 그리고 어제(6일), 구속된 김해성목사를 면해갔던 외국인노동자의집 사무국장 양혜우씨를 아무런 이유없이 그 자리에서 "공무집행 방해"로 연행하여 버렸다.

법무부의 이러한 행위는 지난달 5월 22일 주요일간지를 통하여 법무부가 발표하였던 이탈연수생단속에 기인한 것이다. 법무부는 산업기술연수생들의 이탈이 속출하자 이에 대한 해결책(?)으로 내놓은 것이 강력한 단속이었다. 단속이 시작되자 피해사태가 속출하고 있다. 시화 공단에서는 출입국 직원들이 폭력을 휘두르며 외국인노동자를 연행하다가 외국인노동자가 2층에서 뛰어내려 두 다리가 부러져 아직도 입원 치료중이며 부천에서는 출입국의 무리한 연행에 비판한 외국인노동자가 자살하는 사태까지 생겼다. 출입국의 횡포는 이에 그치지 않고 상담소, 교회등 어려운 처지에 있는 외국인노동자들을 보호하고 안식처를 제공해 주는 인권보호단체와 성소까지 난입하여 임금체불이나 산재 그리고 질병에 신음하는 외국인노동자까지 연행하는 지경에 이르렀다. 최근 기독교 교단에서 운영하는 안산외국인노동자상담소에 10여명의 출입국 직원들이 전혀 알지도, 있지도 않은 외국인 노동자를 연행하겠다고 하면서 교회와 상담소를 포위하고 감시하는 사태까지 발생하였다.

우리는 이러한 모든 사건의 책임이 법무부에 있다고 생각한다.

그 동안 산업기술연수생제도가 가져온 외국인노동자에 대한 인권침해와 노동착취에 대하여 인권단체들의 끊임없는 법제정과 제도개선 요구가 있었다. 그러나 정부는 산업기술연수생들의 처지에 아랑곳없이 새로운 연수생 도입에만 몰두하고 이탈한 연수생들에 대하여는 폭력적인 단속으로만 대처하였다.

이에 외국인노동자대책협의회에서는 그 동안 "저임금에 흑사당하며 법의 보호없이 인간의 기본적인 권리조차 박탈당한 체 중노동에 시달리는 연수생들과 사업장을 이탈하여 뜻하지 않게 불법체류자의 처지가된 이탈연수생들에 대하여 법제정과 제도개선을 끊임없이 요구하여 왔다. 그래서 마침내 올 4월26일 "불법체류 외국인노동자 사면 및 외국인노동자 보호법 제정을 위한 범국민 서명운동"을 시작하게 되었다.

그러나 외국인노동자대책협의회의 이러한 노력에도 불구하고 정부는 오히려 서명운동을 하고 있는 외국인노동자를 연행하려 하였고 이것이 여의치 않자 외국인노동자 인권보호 상담소까지 난입하는 등 차마 눈뜨고 보기 힘든 탄압을 자행하고 있다.

지금까지 외국인노동자대책협의회 소속 상담소들은 사업장에서 임금을 받지 못했거나 산재를 당하고도 치료나 보상금도 받지 못하는 등 법적인 보호를 받지 못하는 외국인노동자들을 위하여 악덕기업주들과 몸을 던져가며 싸웠고 외국인노동자들을 위해 안식처를 마련해 주기 위해 노력해 왔다. 그리고 정부의 무대책으로 인하여 높은 의료수가를 지불해야 하는 이들의 딱한 처지를 감안하여 사설의료공제회를 만들어 이들의 부담을 덜어주려고 부단히 노력해 왔다.

이에 그 공로를 인정한 KNCC(한국기독교교회협의회)에서는 외국인노동자대책협의회 상임대표 김해성 목사와 성남외국인노동자의집에 "95년 올해의 인권상"까지 수여하는 등 그 노고를 치하한 바있다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 법무부는 외국인노동자 고용정책의 근본적 문제해결없이 이탈연수생등, 뜻하지 않게 불법체류자의 신분이된 외국인노동자들에 대하여 "토끼몰이식 단속"에만 몰두하고 있다.

지금 외국인노동자들은 자신들을 천부모처럼 보살펴주던 목사님과 실무자의 구속을 보며 울분을 토하고 있다. 우리는 이들의 울분을 충분히 이해하고 있다. 정부와 법무부는 허황된 세계화의 구호를 남발하지 말고 즉각적으로 이들에 대한 구제와 보호대책을 강구하고 무차별적인 단속을 중지하여야 한다.

- * 정부는 외국인노동자보호법 제정을 위한 서명운동 탄압을 즉각 중지하라!
- * 법무부는 외국인노동자상담소 난입에 대해 공개사과하고 관련자를 즉각 처벌하라!
- * 무분별한 외국인노동자 연행을 중지하고 외국인노동자보호법을 조속히 제정하라!
- * 구속된 외노협 상임대표 김해성목사와 성남외국인노동자의집 사무국장 양혜우씨를 즉각 석방하라!!!

1996년 6월 7일

**외국인 노동자 보호법 제정운동 탄압저지와
구속자 석방을 위한 비상대책위원회**

외국인노동자 인권탄압을 중지하고, 외국인노동자 보호법을 제정해야 합니다.

- 무기한 농성에 돌입하는 우리의 의견

지금 우리는 억울하고 비통한 심정을 가늘길이 없습니다. 지난해 명동성당 농성후 1년 6개월만에 다시 이 자리에 서있는 것입니다. 지난해 네팔 산업기술연수생 13명이 한겨울의 한파를 인간으로서의 기본적인 권리를 찾겠다는 간절한 염원으로 이곳 명동성당을 달구었던 것을 기억하실 겁니다. 이들의 피맺힌 절규가 우리의 양심을 사정없이 두들였고 마침내는 정부까지 나서서 인권보호를 약속하도록 만들었습니다.

하지만 지금 이들의 모습은 어떠합니까?

다리가 부러지고 손가락이 잘려나간채 다시 이곳 명동성당앞에 서있습니다. 상황이 바뀌었다면 살을에는 추위대신 작열하는 태양이 우리를 기다리고 있습니다. 그리고 그 당시보다 더 혹독한 탄압이 우리앞에 있을 뿐입니다.

법무부는 산업기술연수생제도가 정착화되었고 외국인노동자들도 만족하고 있다고 합니다. 하지만 이것은 말뿐이고 법무부 스스로 발표한 자료에도 연수생 이탈율이 60%에 육박하고 있다고 발표하여 자신들 조차도 내심 실패한 정책임을 인정하고 있습니다. '노동자'도 아닌 '연수생'으로 도입하여 법의 보호를 박탈하고 오로지 돈벌이를 위한 기계로 전락시켰던 산업기술연수생제도를 고수하여 국제적 망신을 사고 있음에도 정부는 생각을 꺾을줄 모르고 있습니다. 게다가 인간이하의 노동조건을 거부하며 도망나온 외국인노동자들에 대하여 구제책을 강구하는 것이 아니라 강력한 단속으로만 일관하고 있습니다.

법무부의 단속은 외국인노동자들 뿐만아니라 불행한 처지에 있는 외국인노동자들을 지원하고 보호하는 상담소까지 난입하는 지경에 이르렀습니다. '상담소를 출입하는 외국인노동자는 씨를 말리겠다.'고 공공연하게 떠들면서 사실상 '인권의 사각지대'로 내몰린 이들의 마지막 안식처마저도 유린하고 있습니다. 그리고 이들의 어려운 처지를 사랑으로 감싸안으려는 목회자와 인권운동가를 연행, 구속하여 마지막 남은 인권구제 활동마저도 짓밟는 작태를 자행하고 있습니다.

몇일전 있었던 '성남외국인노동자의집' 난입은 병산의 일각에 불과합니다. 출입국 직원의 강제연행에 놀란 방글라데시 노동자는 2층에서 뛰어내려 두다리가 부러지고 그 상태에서 폭행까지 당해 지금까지 병원 신세를 지고 있습니다. 출입국은 이것도 부족했던지 부상당한 노동자가 일했던 사장을 육박질러 "별금대신 치료비를 내라."는 인간이하의 발언을 하는등 무자비한 단속은 멈추지 않고 있습니다.

정의와 양심을 세우려는 법이 탄압의 무기가 되어 지금 이 나약한 외국인 노동자들의 목을 겨누고 있습니다. 그리고 이들을 보호하려는 인권단체들을 짓밟는 탄압의 도구로 사용되고 있습니다. 이러한상황이 지속되는 상황에서 우리가 머물러 수 있는 곳은 오직 이곳 명동성당 뿐입니다.

권력을 배경으로 자행되는 폭력앞에 우리는 너무도 나약한 존재입니다. 탄압이 지속되는고 외국인 노동자들의 인권이 보장되지 않는한 우리는 이곳을 떠날 수 것입니다.

- 외국인노동자 인권을 보장하라!
- 외국인노동자 집중 단속을 중지하고 외국인노동자 보호법을 제정하라!
- 외국인노동자 보호법 제정을 위한 서명운동 탄압을 중단하라!
- 법무부는 외국인노동자상담소 난입에 대해 공개 사과하고 관련자를 처벌하라!
- 김해성목사등 구속자 전원을 석방하라!
- 강제 연행된 네팔인 부부에 대한 인도적 조치를 보장하라!

1996년 6월 10일

**외국인노동자보호법제정 촉구와 외국인노동자상담소 탄압 저지를 위한 비상대책위원회
농성참가 외국인 노동자 일동**

외국인 노동자들의 인권과 노동권의 보장 없는 세계화는 허구입니다.

어제(6/26)밤 8시경 성남 검찰청 앞에서 김해성 목사, 양혜우 사무국장 석방을 위한 기도회를 가 지던 주민교회, 산자교회 교인들이 전투경찰들에 의해 강제해산 당하고 4명이 강제연행 당하는 사고 가 발생했습니다. 어제 기도회는 "구속자들의 조속한 석방을 기원하는 종교집회"였습니다. 교회 장 로 대통령이 문민정부라고 자부하는 지금 이곳 한국에서 '종교, 신앙 활동의 자유'마저도 군화발로 짓밟는 경악스러운 사건이 발생하였습니다.

전두환, 노태우 군사독재 시절에도 보지 못했던 성소난입과 신앙활동 탄압이 문민정부에서는 당 연시되고 있습니다. 명동성당 난입, 조계사 난입 그리고 지난 6월 3일에는 성남주민교회에 위치한 상담소에 난입하여 치료를 요청하기 위해 방문하였던 네팔인 부부를 연행하고 이를 말리던 김해성 목사와 사무국장양혜우씨를 연행, 구속시켰습니다. 집권 4년이 다가오는 현 정부는 문민정부가 아니 라 자신의 비판세력과 반대 세력에게는 혹독한 탄압과 숨결 틈조차 만들어 주지 않는 새로운 문민 독재였다는 사실만을 확인시켜 주고 있습니다.

치료와 요양이 필요한 외국인 노동자들의 유일한 쉼터를 무자비한 공권력으로 유린하고 체류가 불법이라 하여 일하는 작업장까지 난입하여 무자비한 폭력을 동원하여 강제 연행하고 체불된 임금 조차도 계산할 시간마저 주지 않고 강제출국 시키고 병원침대신세를 지게 하는 인권유린의 사각지 대를 현 정부는 만들고 있습니다.

지난 1월에는 출입국 직원들이 시화공단에 위치한 한 공장에 난입하여 불법체류자를 잡는다고 기속사에서 잠자고 있던 방글라데시인 아니스(남, 28세)씨를 폭력을 휘둘르며 연행하려다가 이에 놀 랐 아니스씨가 2층에서 떨어져 두다리가 부러지는 사고를 당하였습니다. 그러나 출입국 직원들은 다 친 아니스씨에게 덤벼들어 또다시 폭행을 가하고 그것도 모자라 사지를 끌고가 병원으로 옮겼습니 다. 병원에 옮긴 뒤 출입국 직원들은 뻔뻔스럽게도 사장을 찾아가 "당신이 불법체류자를 고용하였으 니 벌금을 내야 하지만 대신 다친 사람 치료비를 내면 없었던 것으로 하겠다."며 오히려 적반하장의 모습을 보여 주었습니다. 하지만 안타깝게도 지금도 아니스씨는 치료비조차 마련하지 못하여 도움을 호소하고 있습니다. 그리고 또다시 몇일전 6월14일 부천시 내동에 위치한 공장에서 방글라데시인 기 아스우딘(남, 27세)씨가 출입국 직원들의 강제 연행을 피하려다 2층에서 떨어져 두 다리가 부러지는 사고를 당하였습니다.

법무부와 출입국은 인간에 대한 기본적인 존엄성조차도 모르며 과잉 단속에 대한 사과도 책임 조차 없이 공권력 행사의 정당성만을 뻔뻔스럽게 우기고 있습니다. 체류가 불법이라고 뱀뿔리는 노 동까지도 불법시하고 저임금과 중노동에 시달리는 외국인 산업기술연수생들에게는 연수생이라 하여 법적 제도적 보호 대책을 강구하지 않는 정부가 오로지 폭력만으로 외국인 노동자들의 이탈을 막고 있습니다. 인권과 노동권의 보장없는 세계화는 허구입니다. 정부가 세계화의 의지가 있다면 즉각 외 국인노동자 탄압을 중지하고 외국인 노동자들의 정당한 대우를 위하여 보호법을 제정하여야 할 것 입니다.

1996. 6. 27

외국인노동자 인권보장과 상담지원활동 탄압저지를 위한 공동대책위원회



김해성목사 면담요청하다 연행되는 양혜우 사무국장



김해성 목사의 석방을 요구하며 밤 늦게까지 성남중부서 앞에서 농성하고 있는 주민교회 교인들



사무노련의 신년맞이 대동제에 참석한 자매결연 외국인노동자들(네팔 공동체)



산재자는 더 서럽습니다. 보호법을 제정해 주세요!



서명운동- 시민들의 뜨거운 격려와 함께속에서 아빠! 나도 서명할거야!



김영삼 대통령은 우리의 목소리에 귀 기울여 주십시오.



명동성당에서 침묵농성하고 있는 외국인 노동자들



96년 세계노동절대회- 전세계노동자는 하나입니다.



외국인노동자보호법 제정을 위한 범국민 서명운동 기자회견



외국인노동자보호법을 제정하라!



김해성 목사님을 석방하라!