

인권정보자료실  
Ma.f.4

외국인  
산업기술연수생  
인권백서  
(인권침해의 현장보고)



외국인 산업기술연수생 인권백서

인권침해의 현장보고

외국인노동자대책협의회  
Joint Committee for Migrant Workers in Korea

The Report on  
Oppressed

Human Rights of  
The Migrant Trainee  
Workers

The Report on  
Oppressed  
Human Rights of  
The Migrant Trainee  
Workers

외국인노동자대책협의회  
Joint Committee for Migrant Workers in Korea

외국인 산업기술연수생 인권백서  
(인권침해의 현장보고)

외국인 산업기술연수생 인권백서

발행인/이성호  
편집인/외국인노동자대책협의회 산업연수생팀  
발행처/외국인노동자대책협의회  
발행일/2000년 3월 21일  
주소/서울시 종로구 연건동 32번지  
전화/ (02) 747-6831  
팩스/ (02) 747-6832  
E-mail/jcmk@chollian.net  
http://jcmk.jinbo.net

백서 후원금 6,000원 \* 조흥은행 : 325-04-502684 (예금주: 외노협)  
본 백서는 한국기독교사회발전협회의 지원기금으로 제작되었습니다.

## 발간사

시경에 잠수복의(潛離伏矣)나 역공지소(亦孔之甚)라는 말이 있습니다. 비록 감춰져 있으나 역시 매우 밝게 드러나리라는 뜻입니다. 오늘 한국 사회에서 외국인 산업 연수생들의 문제는 이 시경의 말처럼 비록 깊이 감춰져 있으나 많은 문제와 함께 밝게 드러나고 있는 이미 들끓는 우리 사회의 아픈 문제라고 생각합니다.

수많은 외세의 침입과 수탈 속에서 우리 민족은 굳건히 오늘을 이루어 왔고 우리가 경험한 타국으로의 이주 노동이 어제 또 지금도 가슴 아프게 우리의 뇌리 속에 새겨져 있습니다. 그런 이 땅에서 이제 좀 먹고 살만 하다고 산업연수생 제도라는 저급한 모양의 현대판 노예제도와 족쇄들이 자행되고 있다는 것은 실망을 넘어 부끄럽고 창피합니다. 또 두렵기까지 합니다. 이 즈음에 우리 스스로 산업 연수생 제도의 잘못됨을 지적하고 실태와 사례를 모으고 미력하지만 문제의 대안을 제시하는 것은 그나마 큰 위안이 됩니다. 이 작은 책자가 앞만 보고 급하게 정신없이 물불을 가리지 않고 살아온 우리 모두의 삶을 되돌아 볼 수 있는 계기가 되고, 또 이주노동자 모두에게 조금이라도 위로가 되기를 그리고 새로운 꿈과 용기를 갖게 되는 작은 선물이 되기를 기대합니다. 또 산업연수생제도가 기회에 철저히 검토되어, 보완되거나 아예 폐지되는 기회도 되길 바랍니다.

마지막으로 어려운 상황 속에서도 외국인 이주노동자들을 위하여 성실한 노력으로 봉사하고 있는 각 상담소의 실무자들과 지원활동가들에게 고마움과 위로의 말씀을 전합니다. 또 이 책자의 발간을 위해 수고를 아끼지 않은 외노협 식구들 모두에게 위로와 축하를 드리며, 특별히 정귀순 부산 외국민노동자 인권을 위한 모임 대표와 '99 외노협 회장을 맡으셨던 이금연 관장의 빛나는 수고와 조력에 무한한 감사를 드립니다. 모두 수고하셨습니다.

이성호 신부/ 대한성공회마산성당의 집소장 외노협 제5기 회장

## 발간을 축하드립니다

새로운 천년을 맞으며 화려한 불꽃이 하늘을 물들이던 TV중계장면이 어느새 옛날 이야기 같습니다. 소박한 마음으로 제발 이제는 인류가 평화롭게 살아갈 새로운 출발이 되면 얼마나 좋을까 하는 기대를 걸어보면서 잠깐 지켜보던 불꽃놀이는 그렇게 아름다울 수 없었습니다. 안심하고 일할 수 있고, 일한 만큼 적절한 임금이 주어지며, 적당한 시간의 노동으로 휴식이 값질 수 있는 그런 것을 소망해 보면서 폭죽이 터지는 것을 바라보노라니 어느새 하늘 가득했던 불꽃은 사라지고 화약의 고약한 냄새만이 코를 찌르는 듯한 느낌을 전달해 주었습니다. 2000년 1월 1일 시작의 장면입니다.

1994년 가을에 산업연수생들과 만나 나누는 상담기록을 찾아보았습니다. 산업기술연수제도로 연수생들이 한국을 향한 꿈을 안고 들어온 지 몇 달이 지난 시점이었습니다. 국적이 스리랑카인 만주는 하루에 12시간 일하고 기본급 160,000원과 약간의 잔업수당을 받아 250,000원정도의 임금을 받고, 은행 빚을 갚아야 했기에 용돈을 제외한 모든 돈은 콜롬보의 실론 은행으로 보내졌고, 저임금이기에 이제나저제나 도망갈 생각을 하고 있음...

역시 스리랑카의 삼파드의 경우 연수수당 210달러의 사용내역을 보면 다음과 같습니다. 10불은 사후관리업체로, 44불은 한국외환은행으로 (도망가지 않고서 1년 후 돌아갈 때 찾을 수 있는 돈), 75불은 실론 은행으로 (1년후 스리랑카에 무사히 도착한 후 받을 수 있는 돈), 81불은 가족들에게 (떠나올 때 진 빚을 갚는 돈으로) 이렇게 적혀있습니다. 너무 오래된 기록이라 새삼스럽습니다. 삼파드의 큰 눈이 떠오릅니다.

네팔에서 온 연수생들이 정확하게 이름은 모르고 그저 '전씨 같은 사람은 지구에서 없어져야 할 사람이라고 생각한다'는 말이 생생합니다. 그들을 모집하려 네팔에 직접 왔던 송출업체의 한국사람을 보고하는 말이었습니다. 1994년 5월 김포공항에서 손을 흔들며 들어온 이들 네팔연수생들이 몇 달 후 추운 거

울 1월에 명동성당에서 농성을 가진 사건은 한국인들을 부끄럽게 한 그런 사건이었습니다. 그들의 의연했던 투쟁의 장면들이 생생합니다.

2000년 2월 20일 일요일 상담소에서 만난 단테의 케이스입니다.

필리핀이 국적인 35세의 단테 프리스코프는 성탄절 특근수당, 3번의 일요일 특근 수당, 1개월 반의 연장근로수당, 적립금의 반환요청 그리고 두려움.(빚을 못 갚을까 하는...) 단테의 임금은 340,000원 중 -20% (이유는 아직 3개월 미만 근무 자이기에) 272,000원 -150,000원 (150,000원은 은행 적립금) 수령액 152,000원 월급봉투에 이렇게 적혀 있었다. 단테는 3000달러의 은행 빚을 갚기 위해 하루라도 빨리 도망 나와야 했습니다.

19994년? 2000년? 달라진 것은 무엇입니까?

연수제도의 철폐를 주장하는 외노협의 지난 5년간의 투쟁은 지금도 앞으로 더 계속해야 할 우리의 과제입니다.

시장경제를 좇겠다(?)던 현정부의 정책방향은 일자리를 필요로 하는 이들에게는 철저히게 비시장적인 논리로 일관하고 있습니다. 인간의 노동력을 당사자들의 의지와 선택과는 무관하게 철저한 통제와 감시 아래 사고 파는 커백션의 고리를 끊기 위해서는 강력한 우리들의 단결의 투지가 필요합니다. 이주 노동자들은 우리 경제회생의 도구가 될 수 없습니다. 가난과 실업으로 삶의 가장자리에 불안하게 놓여있는 사람들을 자신들의 배불림의 수단으로 이용하고 있는 악의 근원인 관련자들의 일대 회심이 요구됩니다. 노동력을 파는 포주들인 이들은 더 이상 이주노동자들의 생명을 저당 잡는 이 악의 행위를 반복해서는 안 된다는 것을 깨달아야 합니다.

외부의 손길이 거의 닿을 수 없는 현지투자법인 연수생들의 문제는 앞으로 더 조직적인 감시와 견제가 있어야 할 것입니다. 4만원의 임금을 건디다 못해 한국아줌마가 도와주어서 탈출을 하였던 자민다의 까맣 눈이 이 순간 서글

픈 빛으로 비추어 옵니다. 갇혀있는 친구들을 해방시켜 달라고 간절히 당부하는 표정의 그 얼굴이 잊혀질 수 없습니다. 6년 전의 그 표정이...

이 백서의 발간이 한국정부의 일관성 없고 책임감 없는 이주노동자정책의 흐름을 비판하는 중요한 계기가 되었으면 합니다. 인권법과 인권기구를 만드는 작업을 시도하는 현정부가 이주노동자들의 인권도 함께 생각할 수 있는 기회가 되도록 외노협이 더욱더 힘찬 행진의 발걸음을 재촉해야 하겠습니다.

마지막으로 이 백서 발간을 위하여 수고해주신 외노협 산업연수생 팀에게 감사드립니다. 수고 많으셨습니다.

이금연/인양 전진상복지관 관장, 외노협 제4기 회장

## 머릿글

60년대와 70년대 근대화 과정에 있었던 한국은 독일에 광부와 간호사를 중동 등지에 건설노동자를 보내 달러를 벌어들였던 전형적인 인력수출국이였다. 그 이후 빠른 경제성장과 임금수준의 상승으로 80년대 말부터는 소위 3D 업종(Dirty, Difficult, Dangerous)에서 심각한 인력난에 부딪치자 제조업과 건설업, 수산업에 외국인력의 도입이 시작되어 인력수입국으로서 어언 10여 년의 역사를 가지게 되었다.

지난 10여 년 동안 코리아안 드림을 안고 한국에 체류한 이주노동자들의 삶을 들여다보면 한국인이라는 사실이 부끄러워 차라리 외면하고 싶은 수많은 인권침해 사례들이 존재하고 있다. 말도 제대로 통하지 않는 나라에서 하루 평균 10~12시간의 장시간 노동에 시달리며, 아파도 쉴 수도 없고 병원도 가기 힘든 생활 속에서 그나마 기대했던 돈이라도 벌어서 집으로 돌아간다면 다행스런 일이다. 그러나 열심히 일하고도 임금을 받지 못한 사람들, 일을 하다 다쳐도 보상은 고사하고 치료조차 제대로 받지 못하고 불구가 된 사람들, 싸늘한 시신이 되어 가족들의 품으로 돌아간 사람들, 욕설과 폭행 그리고 모멸감으로 명든 가슴의 깊은 상처를 안고 돌아간 사람들...

술한 이주노동자들이 그들의 꿈을 접고 원망과 원한을 안고 한국을 떠났다. 90년대 중반부터 이주노동자들의 인권문제가 꾸준히 사회적 문제로 제기되어 다행스럽지만, 아직도 근본적인 해결책이나 치유책은 제시되지 않고 있다.

그러면 지난 10여 년 동안 한국에서 '현대판 노예'의 삶을 살아온 이주노동자, 그 중에서도 산업연수생들의 인권침해의 원인을 몇 가지 살펴보자.

첫째, '연수생'이라는 신분적 제약이다.

"한국에는 '노동자'의 신분을 가진 이주노동자는 단 한 명도 없다"고 해도 틀린 말이 아니다. 합법적으로 취업할 수 있는 길은 법적으로는 '산업기술연수생'의 신분뿐이다. 즉 노동을 제공하는 '노동자'로서의 신분이 아니라 기술을 배우

는 '연수생'의 신분을 부여하는 것이다. 따라서 당연히 노동자로서의 권리를 인정받지 못하고 있다. 그러나 이들이 '연수생'이라고 해서 실제 연수를 받는다고 생각하는 사람은 아무도 없다. 이들은 한국인이 더 이상 취업하기를 원치 않는 업종과 업체에 배치되어 단 하루나 이틀이면 누구나 배울 수 있는 단순한 일을 2년 혹은 3년간의 연수기간동안 계속하게 된다. 그러나 '연수'라는 이름 하에 주 60~70시간에 이르는 장시간 노동에도 불구하고 월 36만원 정도의 기본급을 받는 저임금에 시달리고 있다. 임금이 낮으니 자연 일을 더할 수밖에 없고 그 장시간 노동이 이들의 건강을 갉아먹고 마침내 과로사로 사망하는 경우까지 발생하고 있다. 결국 연수생의 인권이 제대로 보장되지 않는 것은 이들을 '노동자'로 인정하지 않는 연수생제도 자체이며 인권보호의 가장 큰 걸림돌이 되고 있다.

둘째, 과도한 입국경비와 송출비리이다.

현재 외국인산업기술연수생은 중소기업협동조합중앙회 연수협력단(이하 중기협)의 관할 하에 아시아 14개국의 46개 송출기관으로부터 모집되어 한국으로 들어오고 있다. 국내 고용시장의 안정을 고려하여 연수생 규모는 8만 명으로 정해져 있었으나, IMF 이후 국내 실직자가 급증하자 연수생의 고용을 감축하여 99년 말 현재 약 5만명 선에 머물러 있다. 그러나 98년 말 한국경제의 회복소식과 함께 미등록노동자의 수가 크게 늘어나는 것에서도 알 수 있듯이 현지에서 한국으로 취업을 원하는 이들은 많고, 취업규모는 정해져 있기 때문에 송출기관에서 연수생 선정과정에서 정해진 비용을 훨씬 넘는 웃돈을 요구하는 비리가 일어날 소지는 충분하다. 거기다 현지에서 연수생 모집과 송출을 담당하는 송출기관의 선정권과 연수생 인원배정권을 중기협에서 독점하고 있기 때문에 송출기관 선정과 보다 많은 인원을 배정 받기 위해 각 송출업체들이 중기협 임직원을 상대로 벌이는 상당한 규모의 로비는 공공연한 비밀이다. 그

리고 송출기관에서 로비를 위해 사용된 경비는 당연히 연수생들의 부담으로 떨어지게 된다. 연수생들은 일인당 적게는 200만원에서 많게는 1,000만원에 이르는 입국경비를 지불하고 한국에 입국하여 최저임금을 기본급으로 한 임금수준으로는 본국에서 지불한 입국경비의 반환은 물론, 가족들의 생활비와 자신의 꿈을 이루기 위한 복돈마련은 꿈도 꾸지 못할 일이기 때문에 결국 임금을 좀 더 받는 곳으로 옮겨 불법체류자로 전락하고 계약기간이 끝나도 더 머무를 수밖에 없다. 결국 연수생의 과도한 입국경비가 불법체류자를 양산하는 주요한 원인이 되고 있다. 그러나 중기협과 송출기관 그리고 한국에 입국한 후 연수생의 관리를 맡는 사후관리업체로 이어지는 먹이사슬은 점점 더 두터워져 가고, 연수생 도입과정이 막대한 수익이 따르는 한, 비리의 고리는 쉽게 끊어지지 않고, 중기협과 송출업체들은 연수제도 개선의 강한 반발세력으로 남을 것이다.

셋째, 한국사회의 왜곡된 의식이다.

앞서 지적한 제도적인 문제와 구조적인 문제와 아울러 연수생들을 괴롭히고 있는 중요한 문제는 한국인의 왜곡된 의식과 태도이다. 많은 한국인들은 이주노동자들의 열악한 노동환경을 거론하면, "돈벌러 왔으니 고생은 당연히 감수해야 하는 것 아니냐"라고 한다. 임금이 너무 낮다고 지적하면, "그래도 본국에서 받는 임금보다 훨씬 많은 것 아니냐"고 하여 이주노동자에 대한 차별대우는 당연한 것으로 받아들이고 있다. 한국에 비해 경제적인 빈국에서 왔다는 사실과 피부색이 검다는 사실로 하여, 이주노동자들을 '열등한 인간'으로 치부하고 멸시하고 천대하는 경우가 작업장내에서 흔히 발생하고 있다. 이런 사실들에 대해 어떤 분은 '한국은 역사적으로 타민족과 어울려 살아본 경험이 없어서 이민족에 대해서는 배타적일 수밖에 없다'고 하지만<sup>1)</sup>, 이것은 대단히 궁색한 변명

1) 유병기, 『외국인 노동자와 한국문화』, 『외국인 노동자의 현실과 미래』, 1997, 미래인력연구센터

으로 밖에 들리지 않는다. 약 20여만 명의 이주노동자들이 이미 한국경제의 일부를 담당하고 있으며, 한국사회의 한 부분을 이루고 있는 만큼, 이들을 한국사회의 한 부분이자 구성원으로 인정하는 것이 지체되면 될수록 이주노동자의 인권보호는 점 점 더 멀어지게 된다. '세계화', '글로벌라이제이션'을 외치며 정치인들과 경제인들이 아시아 각 국으로 나가서는 연대와 협력을 이야기하면서도, 국내에 들어와서는 아시아 지역에서 온 이주노동자들에게 차별과 멸시로 일관하고 있다. 과연 이주노동자들이 한국에서 어떻게 살고 있으며, 또 이들이 어떤 인권침해의 현장에서 살아가고 있는지 한번 살펴보기로 하자. 비록 부끄러운 우리의 속살들이지만, 새 천년을 맞아 국적의 차이, 인종의 차이와 문화의 차이를 넘어, 우리 모두 더불어 함께 살아가는 사회를 향해 성큼 한 걸음 더 나아가기 위하여 이주노동자들의 아픔을 살펴봐 주기를 바란다.

이 외국인 산업기술연수생 인권백서는 외국인노동자대책협의회 산하 각 상담소에서 산업기술연수생들의 인권침해에 관한 상담자료들을 모아 정리한 것이다. 지난 6개월 동안 과중한 상담업무에 시달리면서도 상담자료들을 하나씩 찾아 정성껏 정리해 준 안산 갈릴래아의 김현숙님, 구미 가톨릭근로자회관의 모경순님, 안산 외국인노동자센터의 노종남님께 깊이 감사드리며, 좋은 자료들을 보내주신 부산 가톨릭노동상담소의 김광돈님, 부천 외국인노동자의 집 이란주님과 양산 외국인노동자의 집 김영화님께 감사드린다. 아울러 어려운 재정형편에도 인권백서의 발행을 적극 지원해 주셨던 외노협 이정호회장과 이금연 전 회장님, 사무국 식구들과 편집하느라 고생한 정홍채님께도 감사드린다. 부디 이 인권백서가 이주노동자의 인권침해를 다루는 마지막 자료가 되기를 간절히 바란다.

2000년 3월

정귀순/ 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 대표, 외노협산업연수생팀 팀

## 목 차

발간사	5
발간을 축하하며	6
머릿글	9
제 1장 외국인 산업기술연수생의 어제와 오늘	15
1. 외국인 산업기술연수생 현황	
2. 외국인 산업기술연수생 관련법규의 변천사	
제 2장 산업연수생들의 인권침해사례1- 기본적인 인권침해	19
1. 신분증 압류	
2. 외출금지 등 인신구금	
3. 폭행(언어폭력, 성폭행, 구타)	
4. 문화적 차이	
제 3장 산업연수생들의 인권침해사례2 - 강제적립금	29
1. 현대판 족쇄, 강제적립금	
2. 적립금의 반환	
제 4장 산업연수생들의 인권침해사례3 - 송출비리	35
1. 왜곡된 연수생 도입구조	
2. 황금 알을 낳는 거위, 산업연수생제도	
제 5장 산업연수생들의 인권침해사례4 - 사후관리업체	39
1. 사후관리업체	
2. 사후관리업체의 횡포	

제 6장 산업연수생들의 인권침해사례5 - 산업재해 49

1. 산재발생 현황

2. 산재처리과정의 문제점

제 7장 산업연수생들의 인권침해사례6 - 해외투자기업 연수생의 실태 53

1. 임금압류

2. 강제적립금

3. 산재보험으로부터 배제

4. 위장한지법인

5. 연수업체 부도 시 업체이전 불가

제 8장 외국인 산업기술 연수생의 인권보호를 위한 정책 대안 63

1. 준법투쟁

2. 산재사고를 줄이자

3. 강제 적립금제도 폐지와 미반환 적립금의 반환

4. 연수제도의 폐지

5. 외국인노동자보호법 제정 운동

6. 이주노동자 복지시설마련

7. 국제연대

제 9장 맺으며 71

부록자료 75

중국동포 김경산의 호소문 (중국동포 사기피해자구제대상으로 입국한 연수생)

외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침

해외투자기업 산업연수생 보호지침

외국인 산업연수제도 운영에 관한 지침

연수생 파견계약서 (중기협 표준계약서)

해외합작투자기업의 계약서 (동아타이어)

송출기관 및 위탁관리 회사 현황



제 1장  
외국인 산업기술연수생의 어제와 오늘



# 제 1장 외국인 산업기술연수생의 어제와 오늘

## 1. 외국인산업기술연수생의 현황

법무부 자료에 의하면, 1999년 8월말 현재 한국에는 20만 여명의 이주노동자들이 체류하고 있다. 이 중 정식 취업비자를 가지고 있는 이주노동자는 11,853명(5.7%)이며, 산업기술연수생으로 입국한 이주노동자는 68,595명(23.2%), 미등록 이주노동자는 126,043명(61.1%)이다.(표1 참조)

1991년 10월 26일 “외국인 산업기술 연수사증발급 등에 관한 업무지침”을 근거로 아시아 각국의 젊은이들이 외국인산업기술연수생으로 한국에 입국을 시작하였다. 당시 산업기술연수생은 현지 기업의 고용인력만 들어오는 것으로 상당히 제한적인 제도였으나, 그 뒤 국내 3D 업종의 인력난을 해소하기 위해 1994년부터 중기협 주관으로 아시아 11개국 27개 송출업체를 통하여 광범위하게 연수생을 도입하게 되었다. 그러나 연수생을 도입하면서도 그에 따르는 제도적인 문제들이 미비하여 연수생들이 겪어야 했던 고통은 결국 1995년 네팔인 산업연수생 13명이 명동성당에서 “우리는 노예가 아니다”, “때리지 마세요” 등의 피켓을 목에 걸고 온몸에 쇠사슬을 감은 채 연수제도의 개선을 요구하며 벌였던 농성으로 일반인들에게 알려지게 되었다. 그제야 문제의 심각성을 인식한 한국정부는 1995년 3월 노동부를 통하여 외국인 산업기술연수생에게도 근로기준법의 일부를 적용하도록 하는 방침을 발표했다. 이후 96년 외국인노동자대책협의회를 포함하여 전국의 시민단체들은 이 문제 많은 산업연수생 제도의 폐지와 아울러 근본적인 대책마련을 요구하며 ‘외국인노동자보호법’ 제정을 위해 입법청원과 농성에 이르는 활동들을 펼쳤으나, 정부는 97년 출입국관리법을 일부 개정하여 소위 ‘2+1’ 제도, 산업기술연수생으로 2년을 근무한 후 소정의 절차를 통과한 사람에게 한해 1년의 취업비자를 주는 ‘연수취업제’로 바꾸었다. 2000년 4월부터 연수취업제가 적용되지만, 2000년 3월 5일 현재 법

무부에 국가기술자격시험을 통과하여 취업비자를 얻기 위해 신청을 한 연수생이 단 한명도 없었음에도 불구하고 3월 12일에 자격시험이 치뤄졌다. 이런 사실에서 보듯이 연수생제도가 실시된 지 10년이 지났지만, 아직도 연수제도의 합리적인 운용과 바람직한 제도개선은 지지부진하여 한국에서 생활중인 이주노동자들은 여전히 많은 어려움을 겪고 있다.

〈표1 이주노동자의 국가별 현황〉

	중국 (조선족)	필리핀	방글라데시	네팔	파키스탄	태국	베트남	인도네시아	기타	합계
미등록	64,232 (26,905)	8,184	9,783	648	3,806	5,249	4,666	1,777	27,708	126,043
중기연수생	8,906 (5,355)	3,910	2,559	744	882	1,076	5,836	10,780	3,456	38,146
해투연수생	13,942	1,101	263	33	70	146	870	2,040	2,436	20,901

〈표2 이주노동자 체류현황〉

합 계	취업비자	연 수 비 자		미 등록
		해투연수생	중기협연수생	
206,491 (100%)	11,853 (5.7%)	20,901 (10.1%)	47,694 (23.1%)	126,043 (61.1%)

(출처: 법무부, '99 국정감사)

- 미등록: 소위 불법체류 노동자를 출입국 관리법적 규정이 아닌 노동자적 개념으로 미등록 노동(Undocumented Worker)라고 쓰기로 한다.
- 중기 연수생: 중기협 추천 산업기술 연수생
- 해투 연수생: 해외투자법인 연수생 또는 현지법인 연수생

## 2. 외국인산업기술연수생 관련 법규의 변천사

- 외국인 산업기술연수생제도는 1991년 10월 26일 법무부 훈령 제 255호 ‘외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침’에 근거하여 현지 고용인력만 들어오는 것으로 시작되었다.
- 이후 불법체류자의 수가 빠른 속도로 증가하였으나, 3D업종의 인력부족 때문에 정부는 1992년 6월부터 불법체류 이주노동자들에게 6개월씩 비자연장을 1994년 5월까지 4차례 실시하였다.
- 1994년 정부는 외국인력 도입을 확대하기로 하고, 중기협 연수협력단 주관으로 아시아 11개국, 27개 송출업체로부터 연수생을 도입하기로 결정하여

광범위하게 연수생이 도입되게 되었고, 현재의 연수생제도는 여기서 출발하고 있다.

- 1994년 2월 산재를 당한 이주노동자 14명이 '경제정의실천시민연합' 강당에서 산재로 사망한 이주노동자들의 십자가를 걸고 '산재문제 근본해결을 요구하는 농성'에 돌입하여 국내 및 국제적으로 큰 반향을 일으켰다.
- 국내외 여론을 의식한 정부는 94년 3월부터 미등록 이주노동자에게도 산재보험적용 조치를 취하게 되었고, 94년 9월에는 이미 출국한 산재피해자에게도 3년까지 소급하여 보상금을 지급하도록 방침을 정했다.
- 95년 1월 9일 부터 네팔인 산업기술연수생 13명 명동성당에서 '우리는 노예가 아니다', '때리지 마세요' 등의 피켓을 들고 온몸에 쇠사슬을 감고 '외국인 산업기술연수생제도의 개선'을 요구하는 농성에 돌입했다.
- 농성의 결과 정부는 95년 2월 14일 노동부 예규 제258호 "외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침"을 제정 발표하여 산업연수생에게 최저임금제 적용 및 폭행금지 등 근로기준법 8 개조항의 적용을 발표했다.
- 96년 외국인노동자대책협의회를 중심으로 국회에 산업기술연수생제도의 폐지와 아울러 "외국인노동자 보호법"안을 입법 청원하였다.
- 2년 가까이 논란을 거듭해 온 산업연수생제도 폐지논의는 결국 98년 3월 11일 출입국관리법을 약간 개정하여 기존 산업연수생제도에서 크게 달라지지 않은 채, 2년의 연수기간이 끝난 후 소정의 절차를 거쳐 1년의 취업비자를 주는 "연수취업제"를 통과하는 것으로 끝이 나고, '외국인노동자 보호법'은 96년부터 입법청원부안의 상태로 3년 동안 국회상임위에서 국회의원들의 무관심 속에 먼지를 뒤집어 쓴 채 계류시한(15대 국회 회기 내)을 넘겨 법개정을 위해서는 다시 입법청원을 해야 할 상황이 되었다.
- 99년 정기국회에서 최악의 조건에 방치되어 있었던 해외합작투자회사 산업기술연수생의 인권문제가 집중 거론되면서 그 대책으로 1999년 12월 1일 노동부에서 "해외합작투자회사 산업기술연수생 보호지침"을 제정 발표하여 해외합작투자 산업연수생에게 최저임금제 적용 및 산재보험 적용키로 하였다.



제 2장  
외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례1  
— 기본적인 인권침해

## 제 2장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례1 — 기본적인 인권침해

### 1. 신분증 압류

현재 전국의 외국인 산업연수생의 경우 여권을 본인이 소지하고 있는 경우는 1%도 되지 않는다.(전국의 상담소에서 확인한 바로는 안산 시화공단 내 세진 산업 단 한 사업장에서만 여권을 본인에게 지급) 모두 회사에서 여권을 압수하여 보관중이다. 그리고 연수생 입국 후 90일 이내 출입국관리사무소에서 발급 받는 외국인등록증도 법적으로는 본인이 소지해야 하고, 만약 소지하지 않을 시 500,000원 이하의 벌금에 해당하는 처벌(▶출입국관리법 제 33조)을 받도록 되어 있음에도 업체 측에서는 본인에게 등록증도 아예 주지 않거나, 복사본만을 주는 경우도 절반을 넘는다. 업체에서는 이탈방지를 위해서라는 등의 이유를 대지만, 신분증의 압류가 이탈방지에 아무런 영향을 미치지 못할 뿐 아니라, 오히려 연수업체를 이탈한 이주노동자의 경우 자신의 신분을 증명할 만한 아무런 것도 가지지 못하여 교통사고나 사망사고 등 긴급한 문제가 발생하였을 때 신분확인이 되지 않아 문제가 되고 있다.

▶참고 : 「외국인 산업기술 연수생 보호 및 관리에 관한 지침」 노동부 예규 제 258호의 제7조 5항, “연수생의 여권은 연수생 본인이 소지하도록 하여야 한다”

#### 사례1

안산 시화공단에서 일하고 있는 필리핀인 에미는 본국으로 송금을 하고 싶으나, 회사에서 여권을 주지 않아 송금을 할 수 없었다. 뿐 만 아니라 회사에서는 출입국관리사무소에서 발급 받은 외국인등록증조차 처음 4개월 동안 주지 않았다. 밖에 나갈 때마다 아무런 신분증이 없어 불안한 적이 한두 번이 아니었다. 회사측에 외국인등록증을 달라고 하자 그때서야 원본이 아닌 복사본을 주어 가

지고 있다.

#### 사례2

필리핀으로 송금업무를 메트로 은행과 협력하는 안산의 갈릴레아 상담소에는 월 평균 280여명의 이주노동자들이 송금을 위해 방문하는데 그 중 70%가 연수생들이다. 500달러 미만의 송금은 신분증 사본만으로 가능하나 그 이상 금액의 송금을 위해 필요한 여권을 소지한 연수생은 손꼽을 몇 명뿐이고(4명), 10% 남짓한 연수생만이 외국인등록증을 소지하고 있으며, 나머지는 여권이나 외국인등록증 사본만을 소지하고 있다. 또 회사출입증만을 가지고 있거나 그나마 아무런 신분을 증명할 것이 없는 연수생들도 적지 않지만, 이에 대해 회사측에 항의할 경우 강제출국 등의 불이익을 당할까 두려워 침묵할 수밖에 없으며, 송금 시에는 미등록 이주노동자인 다른 친구들의 여권을 이용하고 있다.

### 2. 외출금지 등 인신구금

영세업체에서 일하는 미등록노동자에 비해 다소 규모가 큰 연수업체에서 일하는 연수생들 기숙사 밖으로 나가는 것을 통제하는 외출금지 등의 인신구금을 당하는 일이 흔히 발생하고 있다. 이것은 한국인과의 개별적인 접촉이나, 같은 나라 출신의 이주노동자들을 만나 정보교환을 하여 업체를 이탈할 가능성이 있다는 생각이나, 상담소와 연결되어 업체 내의 문제가 알려질 가능성을 차단하려는 이유이다.

▶참고 : 「근로기준법 제6조」 사용자는 폭행 협박 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 노동자의 자유의사에 반하는 노동을 강요하지 못한다.

#### 사례1 - 외출통제 및 야간감금

1994년 9월부터 스리랑카 산업연수생을 고용한 경북 구미 공단 내 승리섬유 회사는 연수생의 이탈을 방지한다며 연수생들의 외출을 통제할 뿐 아니라, 밤 11시부터 아침 6시까지 방문을 밖에서 잠가 두었다. 1996년 8월 스리랑카 연

수생들이 상담소를 찾아와 상담을 하기 전까지 전혀 사실이 알려지지 않고 있었다. 상담소에서 노동부 감독관과 함께 현장 방문하여 사실을 확인한 후, 시정을 약속 받았다.

#### 사례2 - 감시

부산 사상공단에 소재 한 정광섬유공업사에는 인도네시아 산업연수생 9명(남2명, 여7명)이 일하고 있다. 99년 연수생 1명이 이탈하자 업체에서는 다른 연수생들의 이탈을 방지한다는 이유로 연수생들이 슈퍼마켓에 물건을 사러가거나 목욕할 때, 심지어 화장실을 갈 때조차 직원이 따라 다니는 등 연수생들의 외출을 철저히 감시하고 통제하였다. 이 업체는 연수생들의 감시 뿐 아니라 여성인 연수생들에게 심한 욕설과 한달 3끼 밥값으로 월 3만원밖에 지급하지 않는 등 연수생보호지침을 지키지 않은 이유로 상담소에서 노동부에 진정하여 노동부 근로감독관으로부터 시정지시를 받았다.

### 3. 폭행(언어폭력, 성폭행, 구타)

#### 1) 관리자의 폭행

한국에서 이주노동자들이 가장 먼저 배우는 말이 “빨리 빨리”와 “××놈, ×새끼” 등 욕설이다. 인도네시아에서 한국에 연수생으로 가는 이들에게 하는 교육 장면이 TV에 방송되어 충격을 준 일이 있었다. 뺨맞기, 통나무 들기 등 군대에서 하는 교육과정을 옮겨온 그 내용은 이들에게 한국에서 어떤 일들을 당할 것인가를 잘 보여주는 장면이기도 했다. 이처럼 한국의 노무관리는 아직 전근대적인 수준이다. 그래서 작업장 내에서 사소한 폭행이나 구타, 언어폭력 등은 아주 흔히 발생하는 인권침해 사례이다. 게다가 일부 관리자들은 국내 노동자들에게조차 거친 말을 서슴지 않는 만큼, 말이 잘 통하지 않는 외국인 산업연수생에게는 어떨지 충분히 상상되고도 남는다. 한국인 관리자가 필리핀 여성노동자의 뺨을 때린 사건을 상담 받고 업체를 찾아갔더니 사장은 “솔직히 이 정도로 문제를 삼는다면 도대체 어떻게 직원들을 일시키라는 말이냐”라며 도리어 불

만을 터뜨리는 것에서도 알 수 있듯이 외국인 산업연수생에 대한 관리자들의 폭언이나 사소한 폭행은 비밀비재하게 발생하고 있지만, 그 중에서 정도가 상당히 심각한 경우만이 각 상담소에 상담이 의뢰되고 있다고 생각된다.

▶참고 : 「근로기준법 제7조」 사용자는 사고가 나거나 어떠한 이유로도 노동자에게 폭행이나 구타행위를 할 수 없다.

#### 사례1

1998년 1월 중국인 산업연수생을 고용하고 있는 경북 구미에 소재 한 동제 화섬에 일하던 연수생 란수영(蘭秀英)은 회사 관리처장이 근무를 성실히 하지 않는다며 강제 출국시켜 버리겠다고 협박하였다. 이에 항의하자 차장과 옆에 있던 대리가 심한 욕설과 함께 손으로 때리고 발로 차는 등 심하게 구타하고 머리채를 휘어잡아 병원에서 전치 2주의 진단을 받았다. 상담을 받은 상담소에서 연수생에 대한 폭행이 심각하여, 시민단체대책위원회를 구성하여 업체에 항의 방문을 하고 “구타한 관리자의 징계조치와 폭행을 당한 연수생의 치료비 및 위자료 등 민사적 책임을 질 것, 그리고 재발방지를 위한 공개사과”의 3개 요구사항을 전달했다. 업체에서 이 요구사항 전부를 수용하였고, 업체로부터 치료비 외 정신적 피해보상금으로 받은 100만원은 불우이웃돕기성금으로 전달하는 것으로 종결되었다.

#### 사례2

99년 6월 안산 대성산업사에서 일하던 인도네시아 연수생 푸르노마는 자기에게 맡겨진 일들을 다 처리하고 다른 동료들의 일을 도와주고 있었다. 푸르노마는 작업에 동료들보다 좀 더 익숙하였기 때문에 일을 빨리 끝낼 수 있었고, 자신보다 일이 더 늦게 끝나는 동료들의 일을 도와 함께 일을 끝내고 쉬려고 했지만, 작업반장은 푸르노마에게 동료들을 도와주지 말고 다른 일을 하라며 또 다른 일거리를 맡겼다. 푸르노마가 작업반장에게 항의하자 작업반장은 몽둥이로 푸르노마의 팔을 세 번이나 내리쳤다. 며칠 후 작업반장이 그 사건을 사장에게 보고했고, 사장은 작업반장의 말만 듣고 오히려 책으로 푸르노마의

목을 때렸다. 당시 푸르노마는 2년의 계약기간이 끝나 회사측에서 1년간 비자 연장을 하고 있는 상태였다. 푸르노마는 구타와 회사측의 부당함에 더 이상 일을 못하겠다고 판단하여 사후관리업체에 출국을 요구하였으나 사후관리업체에서는 아무런 응답이 없었다. 상담소에서 상담을 받고 회사측에 본인에게 정중하게 사과할 것과 다시는 연수생에 대한 폭행이 없을 것을 약속하고, 푸르노마는 출국하는 것으로 종결되었다.

## 2) 성폭행

이주여성노동자의 경우 회사에서 성희롱이나 성폭행으로 또다른 고통을 겪는 경우가 많다.

대부분이 회사 내 기숙사나 회사 근처의 자취방에서 살고 있지만, 숙소가 허술한 경우 뿐 아니라 관리자들의 성희롱이나 성폭행의 사례도 적지 않다는 사실은 업체에서 이 여성들의 보호에 전혀 관심을 두지 않기 때문이다. 거기다가 의사소통 등의 문제로 성폭행을 당하고도 은폐되는 일이 많아 이주여성노동자들이 겪는 육체적 정신적 고통은 제대로 해결되지 않고 있다. 특별히 이주여성노동자에 대해 불쾌한 신체적 접촉이나 성폭행이 일어나지 않도록 각별한 관심과 업체의 교육이 필요하다.

### 사례3

스리랑카가 국적인 쿠마리(RANDUNNAGE KUMARIPREIYADARSHAN)와 투사리(WICKRAMSINGHA THUSHARI)는 지난 1996년 4월 한국에 도착하여 그들이 한국에 와서 근무한 곳은 안양에 위치한 동양섬유였다. 회사에서 실 만드는 일을 하면서 하루 12시간을 근무하고 1달에 30만~40만원의 월급을 받았다. 이들은 한국에 오기 전에 한 사람은 학생으로 한 사람은 간호사로 있었다. 회사가 부도가 나자 대구에 있는 제일정밀이라는 TV 부속품을 만드는 회사로 옮기게 되었는데 식사 등이 맞지 않아 배앓이를 하다가 결국 1997년 1월 16일~2월4일까지 근무하고 일을 그만 두게 되었다. 사후관리업체인 에셀바위에서 두 사람에게 모텔을 구해주어 일자리가 구해질 때가

지 2주 동안 지내게 했다. 이후 1997년 2월 의정부에 위치한 사출섬유 회사로 옮기게 되었다. 이들은 이곳에서 거의 1년 동안 일을 하고 있던 98년 1월 20일 사후관리업체에서 스리랑카 5명을 데리고 와서는 기존에 일하고 있는 사람들을 내 보내고 이들을 고용시키려 하였다. 이들이 거세게 항의하는 과정에서 이들은 이미 1년 전부터 이탈자로 신고되어있었다는 사실을 알게 되었다.

이들은 일자리를 달라하였으나 사후관리업체인 에셀바위에 찾아가 불법체류자이니 나가라고 했고 잡자라도 먹을 것도 제공하지 않는 횡포를 계속했다. 그러나 쿠마리와 투사리는 끈질기게 자기 주장을 상급단체인 중기협에 요청하였다. 그러자 사후관리업체인 에셀바위에서는 하루 1만원씩을 주면서 식사와 잠자리를 해결하라 했다. 식당에 가서 밥을 먹더라고 하루 2끼밖에 해결 못할 돈으로 하루를 보내라는 것이 너무하다 싶어 중기협에 찾아가 자신들의 일자리를 요청하였고, 결국 중기협의 소개로 98년 5월 8일 서울의 삼원동에 위치한 양말 공장에서 1달에 33만 5천원을 받고 일하게 되었다. 이곳에는 한국사람 8명과 외국사람 8명이 일하고 있었다. 이 회사의 기숙사 시설은 형편없었다. 방안에 잠금 장치도 없었고, 샤워장에도 깨어진 창문을 종이 박스 조각으로 가리어 사용케 하였다. 화장실도 한국 사람이 사용하는 곳은 외국사람의 출입을 통제하였다.

가끔 샤워할 때면 한국 남자가 와서 샤워실을 훑쳐보기 일수였다. 회사에 시정을 요청하였으나, 오히려 회사 측에서는 '괜찮아요, 한국 사람 좋아요' 하며 가볍게 넘어가고 말았다는 것이다. 오히려 회사 사장은 인도네시아 여자는 한국 남자를 좋아하는데 스리랑카 여자는 왜 한국 남자 싫어 하느냐며 한국 남자하고 애인 할 것을 유도하였다. 실제로 회사에서는 인도네시아 여자와 한국 남자가 동거를 하고 있었다. 나중에 회사 매점 아저씨를 통해서 쿠마리와 투사리가 알게된 사실이지만, 이전에 이 회사에 필리핀 여성이 일을 하고 있었는데 잠을 자고 있는 기숙사에 한국남자가 문을 열고 들어와 성폭행을 저질렀고, 임신을 하게 되자 회사에서는 필리핀 여자를 추방시켰다는 것이다. 이 사건을 알게된 얼마 후 한국 남자가 밤에 기숙사로 찾아와 방문을 억지로 열려하였으나 이들이 이를 막아낸 일이 발생하였다.

때로는 일하지 않는 날 찾아와 노골적인 성적 요구를 하였다. 이를 회사와 사후 관리업체에 알렸으나 회사에서는 아무런 대책을 마련해 주지 않았고, 사후 관리업체에서는 문제를 만드는 사람들이라고 일체 도와주지 않았다. 매달 24,000원의 연수관리비를 내고 있었지만 전혀 관리를 해 주지 않았다. 회사를 그만 두고 스리랑카로 돌아가고도 싶었으나 집에 병들어 누워 계시는 아버님 때문에라도 돈을 벌어야겠다는 생각에 참아내는 방법 외에는 다른 방법이 없었다. 그러던 지난 6월 12일, 작업 도중에 한국 사람이 물건을 잘못 만든다며 시비를 걸면서 급기야 폭행까지 하는 사건이 발생하였다. 회사측에 항의하자 회사측에서는 “입 닫아요” 하면서 한국 남자도 싫어하고, 월급도 많이 달라고 하고, 일도 하지 않는다면 투사리의 머리를 밀겠다. 다른 동료인 쿠마리가 ‘사장님도 우리 같은 딸이 있잖아요.’ 하면서 울면서 사장의 앞을 가로막았다. 그리고 이 사건을 사후관리업체인 에셀바위에 알렸으나 도와줄 수가 없다고 하여서 대사관을 찾아가서 도움을 요청한 후 저녁이 되어서 회사로 돌아왔다. 그러나 회사에서는 기숙사 방문에 못질을 해 놓았다. 두려움을 느낀 이들은 상담소에 찾아와 도움을 청하였다.

### 3) 한국인 동료의 폭행

국가가 존재하는 한 내국인과 외국인간의 인종적 문화적 갈등이 없는 나라는 거의 없을 것이다. 특히 자국의 경제가 어려워져 실업과 복지문제가 제기되면 그 갈등은 증폭되기도 한다. 독일 통일 이후 서독에서 터키인들에 대한 테러가 급증하였고, 최근 미국 내에서 아시아계에 대한 테러가 증가하는 것은 자신들이 누려야 할 부분을 빼앗기고 있다는 생각들이 확산되면서 그 갈등이 표출되는 것으로 볼 수 있다. 한국에서 내국인 노동자들과 이주노동자들 사이에 발생하는 갈등 - 욕설을 하거나 폭행을 하는 경우 - 은 내국인 노동자들이 이주노동자들을 자신들보다 열등한 지위로 인식하고 있기 때문이다. 그리고 IMF 이후 급증한 국내 실업문제의 위기의식으로 인해 고용시장 내에서는 이주노동자들과 국내노동자들의 충돌이 실제로 일어나지 않았는데도, 심리적으로는 국내노동자들이 자신들의 일자리를 빼앗겼다는 생각을 가지게 되어 일

어난 갈등도 증가했다.

### 사례4

1999년 1월 인천 국일(주)에서 일하던 인도네시아 연수생 수다시는 작업이 끝난 후 기숙사로 돌아와 쉬던 중, 한국인 동료가 찾아와 얘기하다 사소한 시비로 결국 서로 주먹다짐을 하게 되었다. 평소 한국인 동료가 인도네시아 연수생들에게 심한 욕설과 모멸감을 주었던 터라 더 이상 참을 수 없었다. 그러나 체격이 왜소한 수다시는 흥분 두들겨 맞아 얼굴이 형편없이 되었다. 상담소에서 회사측에 확인을 하자, 회사측에서는 폭행한 한국인 노동자에게 수다시에게 사과할 것과 같은 일을 한번만 더 일어나면 한국인 노동자를 해고시키겠다는 각서를 받았고, 격분하여 인도네시아로 출국을 원했던 수다시는 치료비와 약간의 위로금을 받는 것으로 종결되었다.

### 4. 문화적 차이

한국을 찾아온 이주노동자들의 다수는 종교가 생활 깊숙히 자리잡은 나라로부터 온 사람들이다. 인도네시아, 파키스탄, 방글라데시, 우즈베키스탄과 아랍국가들은 국민의 90% 이상이 이슬람교 문화권이며, 필리핀은 가톨릭 국가라고 할 수 있다. 그리고 스리랑카와 미얀마는 불교 문화권이며, 인도는 힌두교를 믿는 국가이다. 반면 중국과 베트남은 사회주의 국가로 지금은 개방경제체제로 돌아섰으나, 오랫동안 사회주의 체제하에서 갖추어진 의식과 생활 역시 자본주의 국가인 한국과는 많이 다르다.

한국은 70년대 중동으로 건설노동자를 파견하면서 맺어진 아랍국가들과의 인연에도 불구하고 이슬람 문화에 대한 이해는 거의 없어 이슬람 문화권에서 온 연수생들의 경우 종교적인 문제로 많은 어려움을 겪고 있다. 기도시간을 달라는 요구에 “일하러 왔으면 일이나 할 것이지 기도는 무슨 기도”라는 한국인들을 태도를 오히려 이들은 이해할 수 없으며, 음식 때문에 일어난 에피소드들도 적지 않았다. 이슬람교에서는 돼지고기를 극히 터부시하는 데도 돼지피혁

공장에 배치된 방글라데시 산업연수생들은 여러 차례 회사를 옮겨 줄 것을 요구하였으나, 회사측으로부터 거부당하여 정신질환을 일으키기도 하였는데, 이 모든 것은 연수생들을 받아들인 한국의 부족한 문화적 이해와 아울러 한국에 오는 연수생에게 한국의 문화에 대한 최소한의 교육부족에서 기인한 것이었다.



제 3장  
외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례2  
— 강제적립금

### 제 3장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례2 — 강제적립금

#### 1. 현대판 족쇄, 강제적립금

중기협을 통해 들어온 연수생들의 경우 1996년 이후 중기협은 지침 사항으로 연수생의 기본급에서 50% 이상(보통 15만원)을 은행에 적립토록 하고 있다.<sup>2)</sup> 이 적립금은 중기협과 96년 당시 4개 은행(국민은행, 기업은행, 동남은행, 대동은행)<sup>3)</sup>과의 계약하에 연수생의 임금에서 자동 적립되는 정기적립금으로 연수생의 계약기간이 끝나 출국 시 공항에서 지급하도록 되어 있다.<sup>4)</sup> 이 정기적립금은 '연수생에게 목돈을 만들어 귀국할 수 있도록 지원한다'는 명목상의 이유와는 달리 사실은 연수생 이탈을 방지한다는 목적으로 추진된 것이었다. 그러나 대다수의 연수생들은 한국에 오기 위해 상당한 금액(적계는 200만원에서 많게는 1,000만원에 이른다)을 송출기관에 지불해야 하며, 그 비용은 대부분 가족이나 친지에서 빌리거나 은행에서 대출을 받아 지불하기 때문에 연수생들은 월급을 받아 제 때 본국으로 송금을 해야한다. 그러나 최저임금 수준의 이들의 임금에서 은행적립금을 공제한 나머지 금액으로는 가족들의 생활비와 빌린 돈에 대한 상환은 불가능한 형편이다. 많은 연수생들이 회사측에 적립금 공제를 하지 말아달라고 호소하다 결국 업체를 이탈하게 되는 이유가 되고 있다.

2) 1999년 8월 이후 입국한 연수생에 대해서는 연수수당에서 매월 10만원 이상 적립하도록 하고 있다.  
3) 1996년 시행당시는 동남은행은 우즈베키스탄, 파키스탄, 카자흐스탄, 중소기업은행은 인도네시아, 중국, 방글라데시, 태국, 국민은행은 베트남, 필리핀, 미얀마, 대동은행은 스리랑카, 몽골, 대만, 이란이었다.  
4) 연수수당의 정기적립가입  
• 정기적립금의 가입목적 : 외국인 연수생이 정기적립금에 가입하도록 함으로써 연수수당을 안전하고 경제적으로 관리할 수 있게 하고 연수생의 재산형성을 도모코자 함  
• 월 몰입액 : 기본연수수당의 50%  
• 적금인출방법 : 적금인출사유확인서발급신청(송출기관, 연수업체에서 중앙회로) → 발급 → 적금인출시 은행에서 외화송금수표로 지급  
• 인출액의 지급 : 연수생 출국일 연수생이 출국하는 공항이나 항구에서 송출기관 임회 하에 연수업체가 연수생에게 지급 (출처 : 「연수업체 숙지사향」, 1996.5. 중기협 외국인연수협력년)  
5) 출처 : 「외국인 산업연수생 및 연수업체 실태조사결과」, 중소기업협동조합 경영지원과, 인력지원과, 1999. 1

중소기업협동조합 중앙회의 자료에 의하면 99년 1월부터 8월말까지 입국한 외국인 산업연수생의 약 20%가 이탈하여 불법체류자가 되었다.(표3 참조) 그리고 이 자료에 의해서도 연수생의 이탈율은 이들이 본국에서 한국에 오기 위해 지출한 경비와 비례하고 있다는 사실을 인정하고 있다.<sup>5)</sup>

외국인 산업연수생들이 한국에 오기 위해 지불한 비용들을 살펴보면, 1,500\$ ~ 2,000\$가 26.9%, 2,000\$ ~ 3,000\$이 26.9%, 3,000\$ 이상도 14.7%나 된다. 특히 국적별로 보면, 3,000\$ 이상을 지불한 경우는 중국이 51.7%로 압도적으로 높으며 베트남도 22%나 된다.(표4, 표5 참조)

〈표3 99년 1월~8월 사이 산업연수생의 현황〉

	입 국	출 국	이 탈
인원수(%)	17,530명(100%)	5,211명(29.72%)	3,466명(19.77%)

〈표4 연수생의 입국 전 지출비용(2)〉

국가	비용	1500\$ 미만	1500~3,000\$	3,000\$ 이상	계	비고(이탈율%)
중국		20.7	27.6	51.7	100	54.8
태국		14.3	80.7		100	17.9
인도네시아		57.2	42.8		100	9.4
필리핀		20.2	70.0	10.0	100	45.9
베트남		11.3	66.7	22.0	100	37.4
미얀마		66.2	33.8		100	44.6
네팔		50.0	50.0		100	47.5

〈표5 연수생의 입국 전 지출비용(1)〉

비용(단위US \$)	1,000~1,500	1,500~2,000	2,000~3,000	3,000 이상
비 율	16.7%	26.9%	26.9%	14.7%

(출처 : 중소기업협동조합중앙회, '99 국정감사)

#### 2. 적립금 반환문제

연수업체를 이탈한 연수생들은 적립금을 돌려 받는 것이 문제이다. 연수업체를 이탈한 후 불법체류 신분이 되기 때문에 연수업체에 남아있는 적립금을



돌려 받기 위해 연수업체에 연락하면, 대부분의 업체에서는 캐뉼러를 적용하여 이들을 출입국관리사무소에 신고하기 일쑤다. 이런 까닭으로 적립금을 포기하고 지내거나, 갑자기 단속되어 미처 적립금을 받지 못하고 한국을 떠난 이주노동자들의 숫자도 적지 않다. 1999년 8월말 현재 연수생의 적립금을 예치토록 지정된 3개 은행에 예치된 총 적금 액은 467억원이며, 이 중 이탈 등으로 미지급된 금액은 전체의 8.2%인 38억원이다. (표6 참조) 연수생들의 임금의 일부인 이 적립금을 착취하였다는 얘기를 듣지 않으려면, 은행적립금은 반드시 본인들에게 본인에게 돌려주어야 한다. 그리고 앞서 지적한 것처럼 적금가입이 입국 후 중기협에서 진행되는 교육시간에 형식적으로 본인의 동의를 받긴 하지만, 대부분이 무엇인지를 잘 알지 못하거나 선택의 여지가 없는 상태에서 이루어지는 것이므로 자유로운 의사결정에 반한다. 따라서 적립금은 본인이 원할 경우를 제외하고는 모두 계약하여 돌려 받도록 해야 하며, 은행예금형식 역시 본인의 의사에 따라 자유롭게 할 수 있도록 되어야 한다.

<표6 적립금 거래은행 LIST 및 이자율> \* 예금형태는 모두 정기적금(적금기간은 23개월임) (단위 백만원)

비용(단위 US \$)	연수중인 연수생의 적립금	미지급 적립금	계	이자율
국민은행	117,355	1,738	19,093	9%
기업은행	24,173	1,881	26,054	9%
주택은행	1,383	236	1,619	9%
계	42,911	3,855	46,766	

(출처: 중소기업협동조합중앙회, '99 국정감사)

#### 사례1 - 회사측에서 횡령한 경우

경남 양산에 소재 한 현대틀링시스템에서 일하던 필리핀 연수생인 데니스와 알폰소(Dennis & Alponso)는 98년 3월 업체가 부도나 노동자대표 측에서 업체를 양도양수하기로 한 뒤 업체 이전을 기다리고 있었다. 국내 노동자들과 마찬가지로 2달치 임금이 체불 중이었지만, 체불임금과 퇴직금 등 임금 전체를 정산할 수 있는 상태가 아니어서 중기협에 업체가 보증금으로 맡긴 30만 원을 받기로 하였다. 업체 이전을 하는 과정에서 적립금을 확인해 보니, 3개월간 임금에서는 적립금을 공제하였으나, 은행에 입금하지 않은 사실이 확인되

었다. 상담소에서 임금체불 문제로 노동부에 고발하였으나 업체사장이 잠적한 상태여서 경찰에 횡령혐의로 고발하였다.

#### 사례2 - 회사부도로 인한 통장의 분실

대구에 소재 한 정주물산에서 일하던 필리핀 연수생 네니타는 연수기간이 끝날 무렵 업체를 이탈했다. 1년 뒤 1998년 귀국하면서 연수업체에 남아있는 적립금을 찾으러 갔으나, 연수업체는 부도나서 다른 업체에서 인수한 상태였고 당시 근무하던 직원들이 남아있지 않아 적립금 통장이나 서류 등을 찾을 수 없었다. 은행이나 계좌번호 등 자신의 적립금에 관해 아는 것이 아무 것도 없는 네니타로서는 확인할 방법이 없었다.

#### 사례3 - 사후관리업체의 적립금 압류

인도네시아 이주노동자인 리붓(Ribut Rawit Devi.C)이 직접 쓴 편지이다.

“1. 본인은 1996년 11월 23일 입국하여 성실하게 근로를 한 외국인 노동자입니다. 이 회사에 근무하면서 1달 기본급의 80%를 적립하였습니다. (95년 11월~96년 9월 288,000원, 96년9월~97년 9월 316,000원, 97년 9월~98년 9월 336,000원, 98년9월~344,000원) 회사통장에는 98년 6월까지 적립을 하였습니다.

2. 본인은 98년 11월 11일부터 지금까지 이탈자로 있는 상황입니다. 인도네시아로 돌아가면 일도 없고 해서 일하고 싶어서 계속 한국에 남고 싶어 이탈을 했습니다. 이 탈 후 98년 12월 16일부터 99년 2월 13일 까지 대구 지역의 회사에서 세원섬유(일당 2만원), 윤성섬유(1달 80만원), 선신섬유(1달 70만원)에서 옮겨 다니며 일을 하였고, 윤성섬유에서 1달치 80만원과 선신섬유에서 10일치의 월급을 받지 못한 상태에 있습니다. 세원섬유는 일이 없어서, 윤성 섬유는 출입국 관리소에서 와서 친구를 잡아 가는 바람에 그만두었고, 선신섬유에서는 1주일치씩 월급을 주기로 하였으나 급료가 지급되지 않아 그만두게 되었습니다. 그후로는 계속 실직 상태에 있습니다.

3. 실직이 계속되자 본인은 집에 가고 싶은 생각이 들어 지난 3월 18일~20일에 걸쳐 사후관리업체인 비나완에 수시로 찾아가서 적금을 줄 것을 요구하였습니다. 현재

저의 여권과 티켓이 비나완에 있습니다. 비나완에서는 돈을 줄 수 없다고 하고 있습니다. 이유는 저의 돈을 1998년 11월 12일에 비나완 사장이 인도네시아로 가져갔다는 것입니다. 제가 이탈을 했기 때문에 그 당시에 받을 수 없었다는 것입니다. 현재 비나완에서는 돈을 줄 수 없다는 통고를 받았지만 그래서 저는 돈을 받기 전에는 절대 돌아 갈 수가 없습니다.

4. 참고로 본인은 대구의 박철진(인도네시아 식당업)씨에게 지난 99년 2월 20일에 여권 찾는 것을 도와달라 하였습니다. 이 일을 위하여 대구에서 여권 찾는데 20만원, 티켓과 기타 경비로 80만원 등 총 100만원을 지불하였습니다. 박철진이 3월 2일에 식당에서 여권을 주었고, 3월 5일에 마산출입국 관리소에서 도와달라고 부탁해서 결국 마산에서 출국명령서를 받았습니다. 3월 6일에 박철진이 본인에게 티켓을 주었습니다.

참조로 미스타 홍광일에게 본인의 송금 영수증과 현재 비나완에 제가 받아야 할 돈이 얼마나 남아 있는지에 대한 영수증이 있습니다. 미스타 홍과 미스타 박은 친구입니다.”

상담소에서는 부당이득을 챙긴 사후관리업체를 경찰서에 고발했다.

#### 사례4 - 출국 후 적립금 회수

97년 적립금을 받지 못하고 출국한 필리핀 연수생 에드워드는 필리핀에서 자신의 적립금을 반환 받을 수 있다는 사실을 알고 99년 5월 상담소에 연수업체에 남아있는 자신의 적립금을 반환 받을 수 있도록 도움을 청했다. 적립금을 찾을 수 있는 방법을 모색하면서 확인하는 과정에서 중기협에서는 사후관리업체로 연락하도록 하고, 사후관리업체(월드넷)에서는 중기협의 허가가 필요하다고 하였다. 그 결과 연수업체를 이탈한 연수생에게 패섬죄(?)를 적용하여 정부 차원으로 해결할 수밖에 없다고 주장하는 것이었다. 상담소 측에서는 저축금이 임금이며, 본인이 법적 효력을 가지는 위임장을 보낼 경우에는 찾을 수 있도록 해야 한다고 주장했다. 주한 필리핀대사관의 노동담당부서로 에드워드가 도움을 청하도록 하여 대사관에서 노동부로 다시 연락을 취하여 적립금을 받았다. 기간은 약 10일 걸렸으며 쉽게 해결되었다.



#### 제 4장

#### 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례3

— 송출비리

## 제 4장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례3 — 송출비리

### 1. 왜곡된 연수생 도입구조

현재의 산업연수생제도는 중소기업협동조합중앙회 연수협력단의 주관 하에 중기협에서 지정한 아시아 14개국의 46개 현지 송출기관에 의해 연수생이 모집되어 한국에 도착한 후, 중기협에 연수생을 신청한 업체로 배정됨과 동시에 중기협에서 허가한 송출기관의 한국사무소에 해당하는 '사후관리업체'에 관리업무가 이관되게 되어 있다.

1994년부터 중기협을 통해 그 동안 113,989명의 연수생이 들어 왔으며,<sup>6)</sup> 이 연수생들은 중기협이 정한 비용<sup>7)</sup>을 훨씬 웃도는 수수료를 내고 한국에 오고 있다.(표4, 표5 참조) 이 과도한 송출비용은 결국 이주노동자들로 하여금 장시간 노동과 열악한 노동환경, 폭행과 임금체불, 조기출국조치 혹은 강제추방의 협박 등 솔한 불리한 조건을 감수하고라도 가능한 한 장기체류를 하게 만드는 중요한 요인이 된다.

송출기관이 모집한 연수생들은 그 많은 돈을 충당기 위해 불가피하게 기본임금 36만원정도로 책정된 임금 계약을 위반하면서 불법취업자로 전락하게 되고 인력난에 허덕이는 3D업종의 영세한 중소기업은 불법고용일지라도 그들을 채용할 수밖에 없다. 각 국의 송출기관들은 연수생으로부터 받는 높은 비용에 대해서는 연수생 송출회사 선정권을 갖고 있는 한국의 중기협 관계자들과 막후 교섭하기 위해 불가피한 것이라고 한다. 결국 중기협과 송출회사간의 불법적인 거래가 연수생들로 하여금 높은 비용을 지불하고 한국에 입국토록 만들고 있으

6) 1994년부터 1999년 8월 31일까지 총 113,989명의 연수생이 중기협을 통해 들어왔다.

7) 중기협에서 99년 국회에 제출한 서류에 의하면, 송출국가별 연수생의 경비정수 상한기준은 다음과 같다. 우즈베크 560\$, 카자흐스탄 560\$, 미얀마 720\$(항공료 제외 340\$), 이란 750\$, 베트남 835\$, 필리핀 835\$, 스리랑카 970\$, 태국 970\$, 중국 990\$, 네팔 1,090\$, 인도네시아 1,167\$(항공료 제외 650\$) 인도네시아, 몽골 1,275\$, 파키스탄 1,300\$

며, 그것이 곧 불법체류의 양산의 원인을 제공하고 있다는 것이다. 이 점에 대해 "브로커와 인신매매범은 서로 다른 종류가 아니라 정도의 차이에 불과하다"라는 언급에 충분히 공감할 수 있다. 그렇다면 과연 중기협이 독점하고 있는 이 산업연수생제도는 과연 누구를 위한 제도인가? (표7 송출기관 및 위탁관리업체 연도별 연수생 배정인원현황 참조)

### 2. 황금 알을 낳는 거위, 외국인 산업연수생

중소기업이 연수생을 고용하기 위해서는 1인당 60만원 정도의 비용을 들여 중기협에 신청하고, 각 나라의 송출기관은 1인당 US\$100정도의 예치금을 중기협에 예치하며, 또한 연수생의 관리를 책임지는 각 송출기관 서울 사무소는 관리인원 1인당 US\$30(약 24,000원)의 예치금을 중기협에 내고 있다. 결국 1명의 연수생을 기준으로 하면 중기협은 모두 210여 만원 정도를 받게 되는 것이다. 또 중소기업의 부도 등으로 연수생계약을 취소할 경우 1인당 보증금 30만 원은 돌려받지 못하게 된다.

97년 초 노동부에서 '외국인노동자 고용허가제 도입'을 시사하자 중기협에서 발끈하여, 전국의 중소기업사장들이 여의도에 모여 항의시위를 하는 진풍경을 벌이기도 했다. 중기협에서는 고용허가제를 도입하게 되면, 인건비 상승으로 중소기업들의 경영압박 요인이 된다고 반발했으나, 그 속내는 소위 '황금 알을 낳는 거위'라 불릴 만큼 외국인 연수생의 도입과정에 따르는 엄청난 이익을 포기하지 않겠다는 강력한 의사표현이었다. 노동부와 중기협간의 힘겨루기는 결국 97년 말 예정되어 있었던 대통령선거를 의식한 정부가 중기협의 손을 들어주는 것으로 막을 내렸다. 그러나 이미 96년 국회 국정감사에서 드러났듯이 중기협이 송출기관의 선정과 사후관리업체의 선정과정에서 수천만 원대의 뇌물을 수수한 사건<sup>8)</sup>이나 98년에 불거졌던 박상희 중기협 회장의

8) Battistella, G. "Overview of the Current Situation of Irregular or Undocumented Migration in the East and Southeast Asian Regime: The Need for a Policy Response Framework", paper drafted for IOM for the ISM, 1999 (Asian Migrant Yearbook 1999, AMC)

9) 「중기협도 비리온상-법은 멀고 사기꾼은 관친다」, 월간지 『W』, 1997년 1월호

사후관리업체 선정 뇌물수수 사건 등에도 불구하고 송출기관선정과 사후관리업체 선정과정의 비리는 적결되지 않고 잔존하여 오늘도 외국인산업연수생을 착취하고 있다.

#### 사례

방글라데시 송출기관인 베이스턴의 서울사무소(서울시 영등포구 여의도동 15-16 산정빌딩 701) 대표 강정춘씨 역시 90년대부터 출입국 직원과 연결하여 태국, 방글라데시인을 한국에 불법 취업시키고, 취업하는 외국인과 한국업체로부터 수수료를 받아오던 자였다. 산업기술연수생제도는 이러한 불법중개인이 공식적인 대표자가 되어 활동할 수 있도록 키워온 것이며 엄청난 특혜를 준 것이나 다름없다.



제 5장  
외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례4  
— 사후관리업체

## 제5장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례4 — 사후관리업체

### 1. 사후관리업체

송출기관의 한국사무소 격에 해당하는 사후관리업체는 중기협에서 선정되어<sup>10)</sup>(참고 표8 위탁관리업체 LIST), 연수생에게 문제가 발생하면 통역 및 연수업체 이전과 출국 시 수속 협조 업무를 담당하는 대가로 1인당 24,000원의 관리수당을 연수생의 임금에서 원천징수하고 있다. 그런데도 연수생들의 민원에 대해서는 아주 소극적으로 대처할 뿐 아니라 이탈한 연수생에 대해서도 출국 시 관리비의 과다징수, 이탈연수생의 불법연행 등 사후관리업체의 횡포가 끊이지 않고 있다.

뿐만 아니라 송출회사, 중기협, 공무원, 사후관리업체로 연결되는 고질적인 비리 사슬이 누누이 지적되자 IMF 이후 중소기업청에서 '외국인 연수생 운영에 관한 지침'을 마련하여 사후관리업체를 폐지, 축소하고 중기협의 관리감독의무를 강화하는 것으로 방안을 마련하였으나 사후관리업체와 중기협의 반발로 44개의 사후관리업체를 20개로 통폐합하는 것으로 마무리되었다. 결국 여론의 비난을 잠시 비켜 가는 미봉책에 불과하여 이는 연수생에게 발생하는 많은 문제들은 고스란히 연수생이 감당해야 하는 것으로 떨어지게 되고, 작업장 내의 문제는 해결되기보다 점차 증폭되고 있다.

### 2. 사후관리업체의 횡포

산업연수생들로부터 월 24,000원을 받고 이들의 출국 시까지 한국에서 일어나는 문제들을 도와야 하는 사후관리업체들이 오히려 산업연수생들에게 횡

10) 사후관리업체는 중기협 외국인산업연수생 관리운용요령 제 10조에 의거하여 선정되는데, 자본금 1억원 이상, 위탁관리업무를 전담하는 상시종업원 4명 이상(내국인 3명 이상, 송출국가별 국적 소지자 1명 또는 송출기관과 협의한 내국인으로 해당국가 언어 능숙자 1명 이상) 관리연수생 700명까지는 4명 이상, 추가 300명당 1명 이상을 확보, 전용면적 50평 이상일 것 등의 여건을 갖추어 중기협에 신청하면 중기협에서 확인 후 계약을 체결하게 된다.

포를 부리고 있다. 이들의 관심은 오로지 보다 많은 연수생을 관리하여 얻는 관리비 수입과 송출기관을 통하여 보다 많은 연수생을 받아들이는 것뿐이다.

### 사례1 - 사후관리업체 대표의 연수생 폭행

1999년 10월 5일 경북 구미공단 내에 소재 한 (주)쌍마섬유에서 일어난 폭행사건은 추석연휴기간동안 회사측에서는 중국인 연수생 17명(전원 여성)에게 식사를 제대로 제공하지 않았고, 연수생들은 이에 대한 항의표시로 연휴가 끝난 9월 27일 출근을 하지 않자 회사측에서는 위로금으로 5만원을 지급했다. 회사측으로부터 연락을 받은 사후관리업체 (주)만인산업의 대표인 정영춘이 현장으로 내려와 중국인 연수생들에게 위로금으로 받은 5만원은 임금에서 공제할 것이며, 연수생 중 2명을 당장 출국시킬 것이며, 항공료 역시 본인의 임금에서 공제하겠다고 고함을 치며 연수생들을 협박했다. 이 날 야간근무가 시작되기 전에 동료에게 열쇠를 건네주러 작업장에 들어온 연수생 1명을 왜 들어왔냐며 머리를 철문에 밀치고 주먹으로 귀와 머리를 폭행하였다. 폭행을 당한 연수생은 병원에서 진찰한 결과 전치 2주의 상처를 입었다. 상담을 받은 상담소에서 강한 문제제기가 있자, 만인산업 대표가 내려와 공식적인 사과와 재발방지를 약속하고 폭행을 당한 연수생에게 치료비 등을 지불하였다. 중기협에 만인산업의 사후관리업체 선정권 취소를 요구하였으나 가벼운 경고조치로 끝났다.

### 사례2 - 이탈자에 대한 사후관리비 부당징수

1) 1998년 2월 필리핀인 조엘은 연수업체에서 이탈한 8개월 후 자진출국 기간에 출국하기 위해 여권과 연수업체에 남아있던 적립금을 반환 받으려고 사후관리업체인 PPCC(주영교역)을 찾아갔다. 남아있는 적립금은 총 120만원이었으나 주영교역에서는 조엘에게 이탈한 기간의 사후관리비 42만원을 공제한 76만원을 지급했다. 연수업체를 이탈한 후의 관리비 공제는 말이 안 된다고 항의했으나 주영교역에서는 그렇지 않으면 줄 수 없다고 하여 출국날이 임박하여 하는 수 없이 받고 사인을 하였다.

2) 1998년 3월 필리핀인 프란시스코는 연수업체 기간이 끝난 후 Overstay 하였으나, 자진출국기간에 출국하기로 하고 연수업체에 남아있는 적립금을 받으려고 확인하자, 적립금을 이미 사후관리업체인 에큐아시아(대영맨과워)에서 인출하여 보관 중이었다. 에큐아시아와 연락하여 자진출국 시한 하루 전인 3월 30일 오후 사무실을 방문하였더니, 남아있는 적립금 106만원 중 이탈기간의 사후관리비 32만원을 제한 74만원을 지불하였다. 출국 직전인 까닭에 달리 방법이 없었던 프란시스코는 돈을 받고 사인을 할 수밖에 없었다.

#### 사례3 - 연수생의 계약기간 만료전의 출국 강요

1) 경남 함안에서 일하던 필리핀 연수생 2명은 2년 6개월 짜 일을 하고 있던 중에 회사측에서 합병을 이유로 다음달에 출국을 강요하였다. 연수생의 계약기간 만료 전에 회사의 사정으로 더 이상 고용이 어려울 경우에는 남은 기간동안은 다른 회사에서 계약기간까지 일할 수 있도록 하는 것이 원칙이므로 상담소에서 사후관리업체 L.I.C.에 연락을 하였을 때, 6개월 미만이 남은 경우에는 다른 곳으로 이전시키는 것이 어려우므로 연수생들을 출국시킨다고 했다.(충분히 벌만큼 벌었다며) 사후관리업체와는 더 이상 답이 없다고 생각하여 회사로 연락하여 확인한 바로는 2개월 전부터 본인들에게 회사 사정을 얘기하고 의사를 물으니 자신들은 5월까지 일하고 본국으로 간다는 확답을 했다고 한다.

그래서 송출업체의 횡포와 회사의 보이지 않는 강압적인 태도에 의한 연수생들의 출국결정을 판단하여 자신들에게 의사만 있다면 함께 계약기간까지의 일할 권리를 찾자며 권했지만 이번에 출국을 하지 않으면 출국비용을 자신들이 지불해야하고 그 과정이 힘들 것 같으면 그냥 출국하겠다고 했다.

2) 1998년 6월 필리핀 연수생 놀리는 연수업체의 부도로 업체이전을 기다리고 있었다. 그러나 사후관리업체인 에큐아시아에서는 연수기간이 6개월밖에 남지 않아 타 업체에서 고용을 꺼린다며 귀국을 종용했다. 상담을 받은 상담소에서 강력하게 항의하자 다음날 업체를 이전해 주었다.

#### 사례4 - 연수생의 의견 무시

1999년 6월 안산 소재 대림화학에서 일하는 인도네시아 연수생 4명은 공장 의 일이 없을 때 농장일등 계약과는 다른 일들을 자주 시켰으며, 식사도 쌀만 지급해줄 뿐 반찬은 일체 주지 않는 상태였다. 거기에 급여도 체때 주지 않았기 때문에 연수생들은 사후관리업체인 뽀두에 연수업체를 교체해 줄 것을 수차례에 걸쳐 요청했지만 연수업체에서는 아무런 답도 해주지 않았다. 상담소에서 이들의 상담을 받고, 회사에 사실확인을 한 후 사후관리업체에 연락하여 연수생들의 요구대로 연수업체를 교체해 줄 것을 요구했으나, 뽀두에서는 대림화학에 전화하여 사실을 확인하고 잘못된 부분을 시정하겠다는 약속을 받는 곳으로 종결되었다.

#### 사례5 - 연수생에 대한 부당대우 및 사후관리업체의 무성의한 대처

인도네시아 연수생 푸지안토로(Pujiantoro)와 에디(Edy Suasanto)의 호소문이다.

"저희는 인도네시아 산업연수생들로 각자 3월과 4월에 걸쳐 사후관리업체인 피티.비나작사를 통해 한국에 들어와 경기도 김포시 대곶면 석정리 18-2번지에 위치한 신기 금속에서 일을 했습니다. 저희는 신기금속에서 일을 하면서 갖은 수모와 폭력, 그리고 열악한 작업환경을 도저히 견디지 못하고 사후관리업체인 피티.비나작사에 연수업체를 교체시켜줄 것을 건의했습니다. 저희가 연수업체 교체를 요구할 수밖에 없었던 데는 아래와 같은 이유가 있습니다.

첫째, 신기 금속에서는 저희에게 힘든 잔업을 시켰음에도 불구하고 에디에게는 4개월, 푸지안토로에게는 2개월 반 동안의 잔업에 대한 급여를 주지 않았습니다.

둘째, 에디 수산토는 99년 5월 13일 알미늄 녹이는데 필요한 약물을 섞는 도중 폭발 사고가 일어나 얼굴과 오른쪽 팔, 눈, 그리고 왼쪽 다리 등 많은 부분을 화상 당했음에도 불구하고 3일 동안 병원치료외에 별다른 대책도 마련해 주지 않았습니다. 에디는 이 사고로 인해 현재 왼쪽은 시력이 많이 저하된 상태입니다.

셋째, 신기 금속에서는 저희가 외부로 전화하는 것의 일체를 금지시켰습니다. 사고

로 인해 억울함을 느낀 에디가 사후관리업체에 전화를 하려고 했으나 이도 못하게 했을 뿐 아니라 친구들에게 전화하는 것조차 금지 당했습니다.

넷째, 그리고 저희는 외출도 금지 당했습니다. 친구들을 만나는 것까지도 금지 당한 저희는 마치 사육되는 동물 같다는 생각까지도 했습니다.

다섯째, 신기 금속 사장은 저희에게 개의 배설물을 주면서 그것을 먹으라고 까지 했습니다. 저희는 그때 심한 모욕감을 느꼈습니다.

여섯째, 신기 금속에서는 외국인인 반드시 지참해야 할 여권과 외국인 등록증을 압수해 가서 저희에게 주지 않았습니다. 우리가 가지고 있는 것은 겨우 외국인 등록증 복사본 밖에 없었습니다.

위와 같은 이유로 저희는 피티, 비나자사 연수생 관리과장인 리잘에게 연수업체 교체를 부탁했으나 피티, 비나자사에서는 아무런 대책도 마련해 주지 않은 채 다시 신기 금속으로 돌아가라는 말만 하고 있으며, 그것이 싫을 경우 인도네시아로 돌아가라는 말을 하고 있습니다. 많은 연수생들이 이런 경우 업체로부터 이탈하는 것을 보았으나 저희는 산업연수생으로서 합법적으로 일을 하기 위해 많은 노력을 하고 있음에도 불구하고 어느 곳에서도 도움을 받지 못해 지금은 안산외국인 노동자센터에 도움을 요청하고있는 실정입니다. 저희는 한국에 합법적인 방법으로 들어왔습니다. 그리고 앞으로도 합법적으로 일을 하고 싶습니다. 어렵게 한국에 들어왔는데 몇 달 일도 하지 못하고 인도네시아로 돌아가는 것은 도저히 생각할 수조차 없는 일입니다. 저희는 어떻게 해야 합니까? 저희를 도와주십시오.

1999년 11월 2일 에디수산토, 푸지 안토로\*

상담소에서 중기협중앙회에 강력하게 항의하여 제기한 문제 모두 원만히 해결되고 타 업체로 변경하여 근무하고 있음

#### 사례5 - 부당하게 요구하는 차용금

인도네시아 연수생 수파르토(Suparto Bin Arsadimeja), 수프리아디(Supriyadi Hs Saiman)가 직접 쓴 편지이다.

\*1. 본인들은 1997년 3월25에 한국에 입국하여 성실하게 일해온 노동자들입니다.

저희는 오늘 3월18일 저녁 10시에 출국하기로 되었으나 저희가 당한 부당성을 알리고 저희의 임금공제 부분을 되찾기 위하여 출국을 미룰 수밖에 없었습니다.

2. 한국에서 일하기를 원하는 연수생은 총 RP 3,400,000을 지불해야 하는데 한국에 오면서 송출회사에 RP2,500,000(US1,035\$)을 지불하고 나머지는 송출업체로부터 RP900,000을 빌립니다. 이 차용금은 연수계약이 끝나면 지불하도록 되어있습니다. 이 금액은 한국이 아닌 인도네시아에서 지불하도록 하고 있습니다. 그러나 국내 송출업체인 비나완에서는 우리들에게 총금액 1,045,500원을 지불할 것을 요구하고 있습니다. 우리들은 무슨 돈이냐고 물었으나 차용금이며, 만일 이 금액을 지불하지 않을 경우 인도네시아로 돌아가야 한다고 요구하고 있습니다. 이들은 왜 RP900,000이 한화 1,045,500원으로 등간하였느냐고 물었으나 돈을 빌렸기 때문이란 말로 일관하고 있습니다. 저희가 빌린 돈은 RP900,000인데 만일 1,045,500원을 준다면 총 7,470,000RP를 지급하게 되는 것입니다. 이는 우리가 6,570,000RP를 더 지불하게 되는 것입니다.

3. 송출업체에서는 달러로 환산해서 갚아야 한다고 하지만 본래 연수생들은 한국에 올 때 총 1,035달러 중 615달러를 빌렸습니다. 계약상에는 615달러만 갚으면 되는 것입니다. 그러나 송출업체에서 갚으라는 1,045,500원은 864달러(1달러 1209원 환산에 해당되는 금액)로서 돈을 빌리고 이자나 환율에 상관없이 갚기로 한 돈 615달러 보다 249달러(301,041원)가 부당 지출되고 있다는 주장입니다. 송출업체에서는 지금까지 연수생들이 이와 같이 지급을 하고 나갔는데, 왜 문제를 삼는지 모르겠다는 설명입니다.

4. 34명의 우리 인도네시아 연수생이 지난 1997년 3월25일에 비행기에 오를 때 송출업체는 우리들에게 문서를 주면서 문서에 서명하도록 강요하였습니다. 문서를 읽거나 내용에 대한 아무런 설명도 없었습니다. 단지 이 서류에 서명하지 않으면 한국에 갈 수 없다는 위협뿐이었습니다. 이러한 이유에서 인도네시아 노동자는 아무런 이유도 없이 한국에서 송출업체에게 자신들의 임금을 착취당하고 있습니다.\*

상담소에서는 부당한 요구하는 사후관리업체를 경찰서에 고발했다.

#### 사례5 - 이탈 연수생의 불법연행

네팔인 산업연수생의 사후관리업체인 롬비니의 대표는 99년 9월초 의정부의 한 공장을 덮쳐 미등록 네팔인 2명을 연행하여 서울출입국관리사무소에 남

졌다. 이 2명은 서울 휘경동 보호소에 수감되었다 강제출국조치를 당하였다. 출입국관리법상 불법체류자의 연행은 출입국관리사무소 직원 혹은 그에 상응하는 공무원이 하게 되어 있음에도 롬비니 대표는 자신이 그렇게 해서 잡아넣은 불법체류자가 족히 2~3백명은 된다고 브로커 등 나쁜 짓을 하는 이들을 잡아넣는 것도 자신의 업무라며 당당하게 주장했다. 그러나 이 2명 중 1명은 연수생으로 입국하여 이탈한 것도 아니며 95년 관광비자로 입국하여 Overstay한 경우로 불법체류자의 단속 및 이탈 연수생의 추적은 사후관리업체의 업무가 아닐 뿐 아니라 출입국관리사무소와의 연계 없이 권한을 넘어서는 무소불위의 횡포는 있을 수 없다.

〈표 7 송출기관 및 위탁관리회사 연도별 연수생 배정현황〉

국가	송출기관/위탁관리회사	배정 인원 (명)					
		1994	1994	1996	1997(조정)	1998	계
중국	위해/홍운통상(주)	1,100	350	661	-142	-	1,969
	천진/HM컨설팅(주)	1,100	350	557	-63	-	1,944
	흑룡강/경인물산(주)	1,000	-	738	+21	350	2,109
	연변/천일무역(주)	1,122	400	946	+61	490	3,019
	무순/건하인력(주)	1,100	100	861	-44	160	2,177
	건축/대군산업(주)	1,000	-	417	-13	-	1,404
	연흥/서울사무소	1,000	-	350	-43	-	1,307
	길림/길림국제(주)	1,100	400	775	-29	-	2,246
	산둥/중국산동(주)	510	300	681	-17	-	1,474
	성투(계약해지)/C&K컨설팅	510	300	514	-26	-	1,298
	계	9,542	2,200	6,500	-295	1,000	18,947
베트남	LOD/비남인터네셔널(주)	1,460	950	150	-70	-	2,490
	SOVILACO/제우인터네트레이드(주)	1,300	850	400	-59	-	2,491
	VINACONEX/알티오인터네셔널(주)	1,362	1,100	100	-58	-	2,504
	OLECO/아세아인력투자개발(주)	-	700	1,170	-5	-	1,865
	SULEXCO/우진서울코퍼레이션(주)	-	700	1,320	-55	-	1,965
	TRACODI/경향인력관리산업(주)	-	700	760	-10	-	1,450
	IMS/셀라맨파워(주)	-	-	500	+77	-	577
	TRACIMEXCO/우영트렉시텍기코(주)	-	-	500	+78	-	578
계	4,122	5,000	4,900	-102	-	13,920	
필리핀	MAVERICK(계약해지)/일원상사(주)	1,000	-	-	-231	-	769
	PPCC/주영교역(주)	1,000	-	340	-37	-	1,303
	LABOUR/일원상사(주)	1,008	-	340	+190	-	1,538
	WORLDNET/일원상사(주)	806	500	640	-10	-	1,936
	EQUI-ASIA/대영맨파워(주)	806	500	640	-14	-	1,936
	POWERHOUSE/다사개발(주)	806	-	340	-14	-	1,132
	JERPHI/한필개발(주)	-	-	400	-	-	400
계	5,426	1,000	2,700	-116	-	9,010	

국가	송출기관/위탁관리회사	배정 인원 (명)					
		1994	1994	1996	1997(조정)	1998	계
스리랑카	MACKINNON(계약해지)/에셀바위(주)	1,000	-	-	-208	-	792
	SLBFE/에셀바위(주)	-	1,500	600	+104	-	2,204
	G STUART/천도물산(주)	-	-	400	+50	-	450
	계	1,000	1,500	1,000	-54	-	9,010
인도네시아	B PRADUTA(계약해지)/비나완(주)	1,485	1,500	0	-1,875	-	1,100
	B I.U/새외인력개발(주)	-	1,400	750	+501	-	2,651
	BINAJASA/화진컨설팅(주)	-	1,400	1,350	+125	-	2,875
	AMRI/만인산업	-	1,400	1,350	+125	-	2,875
	PANDU/효경통상	-	1,300	950	+430	-	2,680
	AVCOJAYA/진성맨파워(주)	-	-	550	+101	-	651
	AVIDADUTA/대인파워(주)	-	-	550	+100	-	650
	MEGAHBUANA/영파워개발(주)	-	-	550	+100	-	650
	GUNAMANDIRI/코인개발(주)	-	-	550	+100	-	650
계	1,485	7,000	6,600	-293	-	14,792	
방글라데시	BAY/정춘종합개발(주)	1,003	1,200	300	-27	-	2,476
	UNIQUE/빅벨인터네셔널(주)	1,100	1,100	300	-9	-	2,491
	RUPSHA/지오인력관리(주)	245	500	900	-9	-	1,636
	SILVERLINE/은선코리아(주)	-	700	1,000	-2	-	1,698
계	2,348	3,500	2,500	-21	-	8,301	
파키스탄	P S B/리엔터프라이즈(주)	1,100	100	1,000	-21	-	2,179
우즈베크	A.F.L.M/코리아자원상사(주)	200	1,000	1,300	+259	-	2,759
네팔	LUMBINI/카트만두산업(주)	1,045	-	400	-19	-	1,426
미얀마	MULTI-GATE(O.GOLD승계) /멀티게이트개발(주)	1,000	-	200	-49	-	1,151
태국	THAI-LABOR/아태나(주)	250	500	1,300	-33	-	2,017
이란	F.E.O.S/일원상사(주)	300	200	100	-28	-	572
카자흐	C.M.W.A(NIKA승계)/카즈코통상(주)	-	-	500	-480	-	980
몽고	ZAG/중앙회	-	-	-	+500	-	500
총계		27,818	22,000	29,000	+182	+1,000	80,000

(출처: 중소기업협동조합중앙회, '99 국정감사)

\*1) 182명은 95년도 섬유·신발 배정인원에 대한 조정인원임

\*2) 1,000명은 중국조선족동포 사기피해자 도입인원



〈표8 위탁관리회사 현황〉

회 사 명	대 표 자	주 소	연 락 처(서울)
경인물산(주)	최윤식	영등포구 여의도동 14-33 DSN빌딩 8층	782-8188
(주)빅벨인터내셔널	유한중	서초구 방배1동 924-8 상아빌딩 4층	584-0113
(주)우진서울코퍼레이션	오은식	마포구 아현3동 617-2 대창빌딩 402	363-8873
(주)비케이인력관리	강정춘	영등포구 여의도동 15-16 산정빌딩 701	786-8454
(주)아이에이치엠컨설팅	우종호	영등포구 여의도동 17-20 원정빌딩 701	780-1192
(주)피아씨인터내셔널	정영진	마포구 성산동 209-1 진영빌딩 4층	338-3621
(주)다사개발	한재협	영등포구 여의도동 11-11 한서빌딩 918	784-8297
(주)건하인력	이건수	마포구 마포동 140 다보빌딩 8층	704-7201
(주)비나완	한성동	영등포구 여의도동 16-2 중기협중앙회 721	786-0836
(주)영파워개발	박남규	송파구 방이동 24-8 금곡빌딩 5층	421-0680
(주)에셀바위	오두식	영등포구 여의도동 14-32 정원빌딩 401	3775-3663
(주)은선피에스비	이정필	마포구 마포동 34-1 신화빌딩 4층	702-0550
(주)만인산업	정영춘	강남구 역삼동 197-6 남서울빌딩 2층	565-8021
(주)IN-KA	석재균	영등포구 여의도동 15-12 성우빌딩 802	785-4910
(주)일원상사	허영민	영등포구 여의도동 13-31 기계회관 4층	769-1485
(주)동서인터내셔널	최봉길	영등포구 여의도동 15-16 산정빌딩 1001	785-5254
(주)홍운통상	강운영	영등포구 여의도동 14-35 금강빌딩 505	780-3730
(주)대영RTO인터내셔널	이달오	송파구 가락본동 2-8 김해빌딩 4층	404-7382
(주)코리아길림자원	김영철	강남구 도곡동 411-3 코인빌딩 502	571-6210
(주)아태나	서경교	용산구 이태원동 258-87	790-4111

(출처: 중소기업협동조합중앙회, '99 국정감사)



제 6장  
외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례5  
— 산업재해

## 제 6장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례5 — 산재재해

### 1. 산재발생 현황

코리아안 드림을 안고 한국 땅에서 꿈을 키우던 젊은이들이 꿈을 접은 채 싸늘한 시신으로 가족들의 품에 안기게 되거나, 불구의 몸으로 가족들의 앞에 서게 될 때 우리는 가족들의 슬픔은 그 무엇으로도 위로될 수 없음을 잘 알고 있다. 그래서 산재사고는 무엇보다 예방이 중요하다. 그렇지만 이미 사고가 발생한 경우에는 충분한 치료와 보상이 이루어지도록 해야한다.

99년 국정감사에 노동부에서 제출한 자료에 의하면, 1998년부터 1999년 6월까지 1년 반 동안 산재를 당해 근로복지공단에 요양신청을 했던 이주노동자 수는 총 1,155명이며 사망자 수도 52명에 이른다.(표9, 표10 참조) 그러나 많은 업체들이 산재사고가 신고되면 산재보험금의 인상이나 산재다발 사업장으로 지적되는 것을 염려하여 산재신청을 기피하고 있어 실제 산재발생 건수는 이보다 훨씬 높을 것으로 추측된다. 회사측에서 산재보험을 신청하는 대신 치료비만 부담하는 '공상'으로 처리하여 최소한의 치료가 끝나면 곧바로 다시 일을 시키고 장애가 남는 경우에도 이주노동자들이 보상여부와 보상절차를 제대로 알지 못하는 사실을 이용하여 불구가 되고도 보상은 커녕 치료도 제대로 받지 못하고 고향으로 돌아가 한국에 대해 두고두고 원망과 원한을 쌓고 있다.

연수생들이 산재의 위험 앞에 무방비로 노출되어 있음에도 사전교육이나 안전대책 등 아무런 대책이나 보호책을 갖고 있지 못한 현실이다.

〈표9 이주노동자 산재발생 현황〉

구분	총재해자(명)	부상자수(명)	사망자수(명)	기타 질병 등(명)
'98	755	717	35	3
'99. 6월말	410	392	17	1

〈표10 이주노동자 산재보험금 지급 현황〉

년도	계		산업연수생		합법취업자		미등록 노동자	
	수급자(명)	금액(원)	수급자(명)	금액(원)	수급자(명)	금액(원)	수급자(명)	금액(원)
'99.6	540	932,365,470	314	404,514,470	7	19,739,390	219	508,111,610
'98	1,091	6,401,510,970	604	2,449,610,120	24	73,683,560	463	3,878,217,290
'97	1,061	12,201,067,100	614	3,468,472,740	27	316,038,820	420	8,416,555,540
'96	823	7,348,635,290	442	2,043,532,930	16	111,269,030	365	5,193,833,330
'95	326	2,749,967,650	108	485,961,330	5	98,127,350	213	2,165,878,970

(출처: 노동부 산업안전국, '99. 12)

### 2. 산재처리과정의 문제점들

#### 사례1 - 사망

1999년 6월 15일 울산 소재 대덕사에서 근무하던 인도네시아 연수생 블루시아가 기숙사에서 사망한 채 발견되었다. 이 업체에 인도네시아 연수생들이 지난 2년 6개월 동안 근무하였고, 거의 매일 잔업을 해야 할만큼 일이 많았다. 대덕사의 노동조합에서는 과로사로 추정하고 산재보험에서 과로사로 판정 받을 수 있도록 적극 개입하겠다는 의사를 밝혔다. 시신을 검안한 의사는 일반적인 과로사 판정을 받을 수 있는 작업이 끝난 뒤 4시간 이내의 사망이 아니라 그 이후에 사망하였으며(새벽 5시), 심장이 비대해져 지병이 있을 것으로 추정된다고 밝혀 시체부검이 요구되었다. 산재신청과 시체부검을 위해 유족들의 동의가 필요한 상황이었으나 사후관리업체 뽀두는 인도네시아 유족들과 연결하여 뽀두측으로 위임장을 받아왔고 유족들이 부검을 원치 않고 빠른 시간 내에 시신의 송환을 원한다는 것도 함께 전달했다. 결국 회사측과 일방적인 합의로 약간의 위로금을 받는 것으로 끝나 시신은 6월 21일 인도네시아로 송환되었다.

#### 사례2 - 회사측의 산재보험금 횡령

양산 정관에 소재 한 업체에서 일하던 베트남 연수생 편만홍은 97년 1월 산재사고로 왼쪽 팔을 다치는 사고를 당했다. 4월 2차 수술이 끝난 후 회사측에서 산재보상금이 300만원이 나왔다고 본인에게 전달했다. 산재를 당한 것

에 비해 보상금이 너무 적어 근로복지공단에 확인한 결과 보상금 810만원이 본인의 통장으로 입금된 상태였다.

회사측에서 연수생의 산재보상금을 중간에서 횡령한 것이었다. 상담소에서 산재보상금의 횡령혐의로 회사측을 고발하기로 하자, 회사측에서 미지급 보상금과 약간의 위로금을 지불하는 것으로 종결했다.

#### 사례3 - 회사측의 산재보험금 압류

부산 사상공단 전성금속에서 일하던 스리랑카 연수생 테나쿰(L.P. Tennakoon)이 99년 5월 팔이 부러지는 사고를 당해 상담하던 중 이미 97년 사고로 왼손 검지손가락이 절단되는 사고를 당해 치료받았다는 것을 알고, 근로복지공단에 확인해 본 결과 산재처리가 되어 본인에게 보상금이 지급되었지만, 본인에게는 전달되지 않았다는 것을 알았다. 회사측에 확인해 본 결과 산재보상금이 이미 지급되었음에도 통장을 회사측에서 보관하고 있었고, 본인에게 확인시켜주지 않고 있었다. 회사측에 항의하자 본인에게 통장을 돌려 주어 보상금을 본국으로 송금하게 되었다.



제 7장  
외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례6  
— 해외투자기업 연수생의 실태

## 제 7장 외국인 산업기술연수생들의 인권침해사례6 — 해외투자기업 연수생의 실태

1991년 10월 '외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침'에 근거하여 현지 고용인력만 들어오는 것으로 시작된 연수생제도에 의해 해외투자기업의 연수생들이 한국에 들어오기 시작하자 10년 동안 해투기업의 연수생들은 치외법권지역에 방치되어 실로 인권의 사각지대에서 일해 왔다. 해외투자기업을 통해 들어온 산업연수생은 현지의 직원으로 간주되어 한국에서는 이들의 입국과 출국만 출입국관리사무소에서 체크할 뿐 그 어느 행정기관에서도 이들의 관리나 감독을 맡은 곳은 없었다.

따라서 이들의 근로조건이나 지위 역시 한국의 법률에 적용되지 않아 심한 경우 월 5만원~10만원 정도의 임금을 받았고, 산재도 적용되지 않아 일을 하다 다쳐도 치료와 보상이 제대로 이루어지지 않아 심각한 문제가 되어왔다. 그리고 이런 치외법권 지역의 열악한 조건들을 업체들은 더 적극적으로 활용해 온 셈이다. 1999년 정기국회가 열리는 동안 외노협에서 현지법인 연수생의 열악한 작업환경과 불합리한 점을 적극적으로 알려내는 캠페인과 의정감시활동의 결과 노동부는 "해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침"을 발표하여 1999년 12월 1일부터 최저임금 및 강제근로 금지, 산재보험적용 및 건강검진 등 7개항을 적용하겠다고 발표했다.<sup>11)</sup> 이로써 법의 사각지대에서 일하던 해외투자기업의 연수생에게도 최소한의 법적인 기준이 마련되어 그나마 다행이라고 생각한다. 그러나 보호지침이 발표되었지만, 실제 연수생을 고용하고 있는

11) "해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침" (노동부 지침 1999년 12월 1일자 시행)

1. 폭행 및 강제근로금지
2. 임금 등 급종의 정기적접, 전액통화불 지급 및 급품청산
3. 휴게·휴일, 시간외 야간 및 휴일근로
4. 최저임금 수준의 보장, 다만 최초 3개월간은 수습 사용기간으로 본다.
5. 산업안전보건 확보
6. 산업재해보상보험 혜택
7. 연1회 건강검진 실시

해외투자기업들이 이전의 단맛에 길들여져 이 보호지침을 자발적으로 준수하리라고는 보여지지 않는다. 따라서 이 보호지침을 지키도록 강제하는 적극적인 활동이 필요한 시점이다. 그동안 해투기업 연수생들이 겪어온 인권침해 사례들을 살펴보자.

### 1. 임금압류

지금까지 현지법인 연수생들의 근로조건은 지독히 열악하였다. 월 5만원이나 10여만 원을 받는 경우부터 시작하여 근로시간에 대해서도 회사측의 계약조건에 전적으로 의존해왔기 때문에 지난 10년간 현지법인 연수생들은 최악의 조건에서 일해온 셈이다. 거기다 이탈을 방지한다는 목적으로 임금을 본인에게 전액 지급하는 것이 아니라 회사가 임의로 압류하는 경우도 적지 않았다.

#### 사례1

중국 연태 장동 리원공사의 합작회사인 부산 동원어업에서 일하던 중국인 연수생 소경결씨는 96년 3월부터 97년 8월까지 일하였지만, 회사측에서 이탈을 방지한다는 이유로 임금을 계속 압류하는 바람에 집으로 송금을 할 수 없어 더 이상 일할 수 없었다. 임금 월 250\$로 1년 5개월 동안의 임금 중 2,000\$는 회사에서 송금하였고, 나머지 3,700\$은 회사에서 압류하고 있었다. 98년 3월 자진출국기간에 돌아가려고 회사를 찾아가 압류중인 임금지급을 요구했으나 거절당했다. 상담소에서 출입국관리사무소측에 협조를 요청하여 회사측으로부터 임금지급 약속을 받았으나, 정작 본인이 다시 회사를 방문하였을 때 회사측에서는 1년 일한 뒤 계약을 연장할 당시 당시의 '집조' (이탈시 중국의 집을 압류한다는 계약서)를 내보이며, 임금과 중국의 집 중 하나를 선택하라고 하였다. 다시 노동부에 진정하고 노동부의 중재로 임금을 수령하였다. 회사측에서는 임금을 지불하는 자리에서 중국의 현지법인을 통하여 집을 압류하겠다고 협박하였으나 그 뒤 아무런 문제없이 종결되었다.

## 사례2

1994년부터 스리랑카 합작투자기업을 통해 연수생을 들여오기 시작한 경북 구미의 승리섬유는 월 150\$(훈련비 100\$, 생활비 및 휴일수당 50\$, 1년 후 50\$ 인상)을 지급하며 임금의 지급방식도 1년의 훈련기간이 끝난 후 본국으로 송금하는 것으로 계약하고 있었다. 스리랑카 연수생 찬다니(W.M. CHANDANI)와 동료 1명은 2년의 계약기간이 끝날 무렵 1996년 7월 업체를 이탈하여 1995년 10월부터 1996년 7월까지의 임금 1,800\$이 업체에 압류되게 되었다. 1998년 2월 상담소를 찾은 이들은 승리섬유에 압류되어 있는 임금을 찾을 수 있도록 상담을 해와 업체에 연락한 결과 업체에서는 본인들이 출국하지 않으면 지급할 수 없으며, 98년 IMF로 환율이 급상승하여 인상된 환율은 적용할 수 없다고 했다. 결국 민사소송을 하여 당시 환율 1\$당 1,300원을 적용 받지는 못했으나, 1\$당 1,000원으로 계산하여 압류된 임금을 돌려받는 것으로 종결되었다.

## 2. 강제적립금

중기협을 통해 들어온 연수생의 경우와 마찬가지로 현지법인연수생의 경우에도 개별 계약서에 의해 강제 적립금 제도를 실시하고 있는 업체들이 있다. 그러나 문제는 이 업체들의 계약서 대부분이 이탈시 적립금을 몰수한다는 조항을 가지고 있으며, 이를 악용하고 있었다.

## 사례1

부산 사하구에 소재 한 혜성산업은 필리핀에 현지투자기업을 통해 필리핀 연수생을 고용하고 있다. 조세핀(Josephin Unay)은 혜성산업에서 연수기간 3년을 일하고 연수종료 하루 전날 업체를 이탈하여 Overstay하였다. 98년 3월 자진출국 기간에 출국을 서두르며 회사에 월 10만원씩 적립하였던 적립금을 받기 위해 상담소를 찾았다. 회사측에 확인한 결과 회사측에서는 계약서에 무단 이탈시 적립금을 몰수한다는 조항에 의해 적립금을 반환할 수 없다

고 완강하게 거절할 뿐 아니라 조세핀의 이탈로 오히려 회사측에서 입은 손해에 대한 배상을 청구하겠다고 큰소리를 쳤다. 자진출국기간이 촉박하여 상담소에 위임을 하고 본인은 출국한 상태에서 노동부에 체불임금의 지급에 대한 진정을 하였다. 노동부에서 적립금은 임금의 일부이므로 지불해야 한다는 지불명령을 내렸음에도 불구하고 업체에서는 현지법인 연수생에 대해 노동부가 권한이 없다며 지불을 거절하였다. 결국 민사소송을 제기하여 현지법인 연수생에게 근로기준법이 우선 적용될 것인지, 계약서가 우선하는지를 놓고 법원에서 다툰 결과 승소하였고, 회사의 계좌 가압류 신청을 하자 회사측에서는 상담소로 필리핀에 있는 현지공장으로 돈을 송금한 영수증과 본인에게 찾아가도록 하겠다는 결과통지서를 보내오는 것으로 종결되었다.

## 사례2

중국의 현지법인을 통해 경남 양산 소재 (주)동아타이어에는 98명의 중국인 연수생들이 일을 하고 있다. 이들은 수습기간 3개월 동안 기본급 21만원, 그 후 기본급 25만원의 임금을 받았고 이 임금은 본인에게 직접 지급되는 것이 아니라 한달 용돈 3만원을 제외한 나머지 전액을 회사의 관리하에 은행에 적금을 넣고 연수기간이 끝난 뒤 찾을 수 있도록 하고 있다.<sup>12)</sup> 98년 12월 3만원의 생활비 외 급히 본국에 보낼 10만원을 더 찾고자 노무담당자에게 부탁하였더니, 월급에서 지급할 수 없다며 적금을 해약하여 지급해 주었다. 연수기간이 만료되는 99년 11월말이 적금을 돌려 받아 보니, 다른 연수생보다 금액 차이가 많이 나서 상담소에서 확인해 보니, 98년 12월 본인이 필요로 했던 10만원을 위해 적금이 해약되었고, 그 후 보통예금으로 바꾸어 월급을 입금시켰고 99년 1월 본인도 알지 못하는 사이 10만원이 인출되어 있었다. 지역 언론의 보도로 노동부의 특별감사를 받으며 회사측은 부족 분을 채워넣었지만, 단지 이탈을 방지한다는 이유에서 이루어지는 회사측의 무성의하고 일방적인 임금압류와 관리의 많은 문제를 낳고 있다.

12) 부록의 동아타이어 연수생 계약서 참조

### 사례3

베트남과 필리핀에 현지투자기업을 가지고 있는 삼양통상(현재는 (주)세원과 합병)에는 연수생으로 97년 5월에 이미 22차례 연수생을 약 100명에서 150명을 고용하고 있었는데, 필리핀 연수생 쉐리는 임신하여 회사측에서 출국 조치를 취하던 중 업체를 이탈하여 상담소에 연락되었다. 쉐리는 출국은 하되 적립금을 찾고 싶다고 하여 회사 담당자에게 저축금을 지급하지 않으면 출국을 할 수 없다는 의사를 전달하자 회사에서는 이탈자에게 저축금을 줄 수 없다고 했다. 만약에 이탈한 연수생에게 저축금이 지급된 사실이 알려지면, 다른 많은 이들에게도 지급 사실이 알려지게 되고 결국 그 동안 저축금을 손쉽게 회사 돈으로 환원시켰던 것이 앞으로 어려워지게 되므로 여러 가지 이유를 댔다. 계약서를 보이면서 이탈한 연수생에게는 회사에 배상책임을 물어야 된다는 조항을 강력히 주장했다. 규모가 큰 회사인 만큼 바로 법적 준비를 했다. 회사측에서는 저축금을 공탁을 건 상태였음.(참고로 공탁이란 채무자가 채권자에게 그에 상응하는 금전을 지급하려고 하나 채권자가 거부하거나 소재지를 파악할 수 없을 때, 채무자의 의무를 다하려고 하나 실행할 수 없을 때 법적 보호(?)를 받기 위한 행위입니다.) 공탁금을 회수하기 위해서 필요한 서류를 준비하던 중 불법 상태인 연수생의 주소지가 없어 찾을 수 없어 민사로 접근하게 되었고, 결국 변호사간의 합의로 절충하여 1,200,000원, 총액의 55%를 받았고, 연수생은 이미 출국한 상태였으므로 회수한 돈을 본국으로 송금함으로써 종결되었다.

### 3. 산재보험으로부터 배제

그 동안 현지법인 연수생들의 산업재해가 가장 심각한 문제 중 하나였다. 근로복지공단에서는 중기협 연수생만 산업재해보상보험에 적용된다는 내부규정을 들어 현지법인 연수생에게는 산재보험적용을 거부해 왔다. 그리고 정부에서는 겨우 업체로 하여금 연수생에 대해 개별 상해보험가입을 권유하는 수준으로 그쳐, 산재사고가 발생해도 전적으로 회사측에서 처리해야 하기 때문에 치료와 장애보상 문제가 늘 문제로 제기되었고, 그 문제가 제기되면 회사측

에서는 연수생을 강제 출국시켜버려 산재문제 해결을 막아왔다. 이처럼 현지법인 연수생들 중 산재를 당하고도 아무런 피해보상을 받지 못하고 불구의 몸으로 출국당한 이들이 얼마나 될 것인지 알 수 없다.

비록 늦었지만, 99년 12월 노동부에서 발표한 “해외투자기업 외국인 산업연수생 보호지침”에 의해 현지법인 연수생에게도 산재보험이 적용되도록 하여 다행스럽다. 다음은 그 동안 현지법인 연수생의 산재사고의 사례들이다.

### 사례 - 사망

김해 삼원금속(주)에는 인도 현지투자기업 마르디아 Co.를 통해 인도연수생 20명이 일하고 있었다. 97년 5월 작업 중 지게차에 깔려 쿨디프 싱(Kuldeep Singh) 씨가 사망하는 사고가 발생했다. 그러나 문제는 현지법인 연수생인 관계로 산재보험도 적용되지 않고, 업체에서 개별 상해보험에도 가입하지 않은 상태여서 보상문제가 제기되었다. 회사측에서는 보상문제의 합의 없이 시신송환을 시도하였고, 상담소는 인도현지공장 사장과 유족들에게 연락하여 보상합의 없이 절대 시신 송환할 수 없음을 요구토록 하고 위임장을 보내주도록 부탁함과 동시에 주한 인도대사관에 보상합의 없이 시신송환에 사인하지 않도록 협조를 부탁하였다. 만일의 사태에 대비하여 동료 인도노동자 19명은 작업을 거부하고 시신을 지켰다. 결국 회사측의 일방적인 시신송환은 무산되었고, 6월 2일 지역 시민단체대표와 언론사와 함께 회사에 항의 방문하였으나 사장은 면담을 거부했다. 전 날 구두로 5,000\$ 정도로 합의금을 제의한 상태였으나, 6월 2일 밤 전격 인도현지 가족들과 20,000\$의 보상금에 합의하였다. (시신송환은 별도부담) 다음 날 남은 인도연수생들에 대한 보복조치를 하지 말 것과 개별 상해보험 가입을 요구하는 것으로 상담은 종결되었고, 시신은 가족들에게 송환되었다.

### 사례2 - 부상

경북 구미에 소재한 (주)한국합섬에 현지법인 연수생으로 일하던 로날드(ROLANDS V. TACDERAN)는 97년 1월 작업도중 오른쪽 중지 둘째 마디까지 절단되는 사고를 당했다. 병원에서 봉합수술을 하고 다시 성형수술까