

외국인 노동자	
WS	A
	3-6
	97

외국인 노동자		
외국인 노동자		

# 외국인 노동자 보호법 제정을 위한 공청회

일시 : 1995년 10월 25일 오후 3시  
 장소 : 변호사 회관 서조별관 회의실

외국인 노동자 인권보장을 위한 10월 공동행사위원회

## 차 례

사회인명진목사

사례 발표

국내 외국인 인력 상황의 문제와 그 대책  
 - 산업기술 연수생 철폐와 바람직한 인력정책 모색  
 김 해성 목사 (외국인노동자 대책협의회회장)

발 제

외국인 노동자 보호법 제정시안  
 박 석 운 소장 (노동정책 연구소 소장)

각계의 의견 발표

- 유 종성 (경제시민실천연합 정책실장)
- 차 지훈 (민주사회실현을위한 변호사모임)
- 곽 노현 (방송통신대학 법학과 교수)
- 이 상<sup>영녀</sup> (여성의전화 공동대표)
- 강 수돌 (한국노동연구원)



## 한국내 외국인 인력상황의 문제와 그 대책

-산업기술연수생제도 철폐와 바람직한 정책모색

김 해 성  
외국인 노동자 대책협의회회장  
성남외국인노동자의 집 소장

한국의 외국인 노동자 정책은 외국인의 국내취업을 기본적으로 금지하면서도 취업을 목적으로 입국한 외국인 노동자의 유입을 묵인 방조하여 불법체류 노동자를 양산시켜왔다.

90년부터 입국하기 시작한 불법체류 외국인 노동자의 수는 해마다 그 수가 급증하고 있으나 정부는 외국인 노동자에 대한 책임성있는 정책 수립을 기피한 채 이들을 인권의 사각지대로 몰아넣어 “어그리 코리아(Ugly Korean)” 이 라는 국제적 빈축을 사기도 했다.

또한 단순 기능 외국인 인력 도입 정책에 있어서도 <산업 기술 연수생 제도>라는 허울 좋은 이름으로 포장하여 교육과 연수는 빈 껍데기일 뿐 사실상 인력 부족 인한 단순노동의 몫을 감당케 하여 왔다.

이제 정부는 단호한 마음으로 외국인 노동자 문제를 슬기롭게 풀어야 할 때이다.

과거 우리가 하와이의 사탕수수 농장으로 독일의 광부로, 간호사로 돈벌러 갔던 과거를 겸허하게 되새기며 올바른 외국인 노동자 관련 정책을 수립하기 바란다.

### < 산업 기술 연수 제도의 실태와 문제점 >

우리 나라에 단순 기능 외국인력이 유입되기 시작한것은 경기가 과열되기 시작한 90년대 초반부터이다. 정부는 이러한 인력난을 해결하기 위한 방편으로 1991년 11월 1일 부터 의

국인 산업 기술 연수 제도를 통하여 외국인력을 들여오기 시작했다. 외국인 산업 기술 연수 제도의 본래의 취지는 외국인 단기 기술연수를 위해 만들어진 제도인데, 정부당국에서 편법적으로 적용대상 범위를 늘리고 자의적으로 규정을 적용하면서, 사실상 편법적인 외국인력 고용방법으로 활용하고 있다. 이 제도에 의해 현재 약 3만 6천여명의 외국인들이 한국에 체류하며, 인력난을 겪고 있는 제조업 분야에 노동력을 제공하고 있다. 이와같이 외국인 산업기술연수제도를 통해 외국인력이 도입됨과 동시에 나타나는 외국인 노동자에 대한 인권유린의 문제는 그 심각성이 극에 달해있다. 올해 1월 명동성당에서 13인의 네팔인 연수생들이 “제발 때리지 마세요, 월급주세요, 여권돌려주세요”, “We are human”, “We are not animal” 라고 절규한 것은 외국인 노동자 인권침해의 심각성을 나타내는 작은 예라 할 수 있다.

특히 해외 투자 기업의 현지고용인력을 기술 연수생으로 들여와 사용하고 있는 대기업의 경우 연수생들의 생활이 외부와 철저히 차단되어 있어 그 인권침해 문제의 심각성이 보다 크다고 할 수 있다.

이들 산업기술연수생들은 실제로 사업장에서 노동력을 제공하고, 임금을 지급 받는 “노동자”로 일하고 있는것이 분명하지만, 정부 당국에서는 이들이 노동자가 아니라 “연수생”이라는 명목을 붙여 노동자로 대우하지 않고, 노동법도 부분 적용만 하고 있기 때문에 갖가지 심각한 문제점이 파생되고 있는 등 사실상 산업 기술 연수 생제도는 파탄 상태에 있다고 아니할 수 없다. 노동부 관계자도 “현행 산업 연수생 제도로는 불법취업, 인권침해 등 고질적인 문제점의 해결을 기대하기 어려워 노동허가제 입법을 추진키로 했다” 고 밝히고 있다. ('95,9,14,동아일보)

### 1. 기본 전제의 문제점

중앙기업협회(연수생의 모집, 알선, 연수 사후 관리를 담당)에 설치된 산업기술연수협력단에서 작성한 연수 업체의 선정 기준을 보면 다음과 같다.

- ① 제조업중 인력부족율이 5%이상인 업종
- ② 우선 선정 대상 업체로서 일정 기간 불법 체류 외국인 자진 신고자의 고용 업체
- ③ 상시 종업원 10~300 명 이하의 업체

위의 3가지 선정 기준만을 본다 하더라도 외국인 산업 기술 연수생의 도입은 그 목적이 훈련이 아닌 국내 중소기업 업체의 인력 부족을 해결하기 위한 고용임을 알 수 있다.

실질적으로 이들에게 산업 기술 연수는 전혀 없고, 단지 연수업체의 지휘종속하에 노무를 제공하고 있는 것이다. 이로써 외국인 산업기술연수생이 국내 노동시장에서 지니는 실제적 지위가 ‘연수생’이 아닌 ‘근로자’임은 명백하다.

### 2. 운영의 문제점



## 1> 현지법인 고용 외국인 산업 연수생의 문제점

현지 법인 고용 외국인 연수 제도는 주로 중, 대기업이 현지에서 직접투자 또는 합작 투자하여 인력을 모집하는 방법으로 현지에서 직접 외국인을 고용하여 국내 기업의 단순직 노동자로 파견하는 제도이다.

이 제도는 현 산업 기술 모체로서 1990년도 부터 도입되어 현재 9500명에 이르고 있는데 그수는 해마다 점차 증가되고 있다.

현지 법인 고용 외국인 노동자들의 월급은 한달 에 100달러(8만원)에서 심지어는 50달러(4만원)의 저임금으로 착취되고 있으며, 연수생들은 강제적인 연장 근무 등으로 시달리고 있다.

이들 연수생은 대부분 기업의 엄격한 통제하에 놓여 있어 회사의 부당함에 항의할 경우 출국 기간이 만료되지 않더라도 강제 출국되고 있다. 또한 회사 내에서 한국인 노동자들과의 접촉도 이루어지지 않고 외출을 한다든지 관광을 한다는 것은 더욱 어려운 실정이다.

또한 지난 95년 3월 1일자로 시행된 산업 기술 연수생들의 최저 임금적용, 산재보상실시, 의료보험 혜택들도 중기업을 통해 들어온 산업 연수생들에게만 적용될 뿐 현지 법인 고용 외국인 노동자들에게는 해당되지 않고 있어 그 문제의 심각성은 개선의 여지없이 지속되고 있다.

### 사례 1)

천안 전방 주식회사는 본래 인천에 자리잡고 있었습니다. 그러나 인천이 여러가지 문제가 있어 천안으로 옮겼습니다. 이 천안 공장에서 외국인을고용한 것은 아직 1년이 못됩니다. (주) 전방은 인도 현지에 "Tai 전방"이라는 현지 합작 투자회사도 설립 운영하고 있습니다. 그런데 이 Tai 전방에 있는 인도 노동자를 한국에서 연수시킨다는 목적으로 1년 비자로 70여명 정도 데리고 왔습니다. 그리고 이들은 천안, 광주, 인천 등지로 나뉘어져 근무하였습니다.

지난 9월 24일 천안 전방에서 한 인도인이 찾아왔습니다. 손가락이 잘려 나가는 산재를 당하고 보상 문제 등을 협의하기 위해서입니다. 자신이 산재를 당하였지만 회사에서 어떻게 처리하고 있는지 얼마의 보상이 나오는지 앞으로 자신은 한국에 계속 남기를 원하는데 어떻게 하면 좋을 지에 대하여 물어 왔습니다.

우선 기초 조사하기 위해서 그 사람의 임금이 얼마나 되는지를 물었습니다. 그랬더니 40,000원 이라고 말하였습니다. 이 사람이 아직 한국 돈을 계산하는데 익숙치 않아 실수를 하고 있구나 생각하며 종이에 써 보라고 하였습니다. 역시 그 사람은 40,000이라고 썼습니다. 전히 실수하고 있다고 생각하여 한달 월급이 4만원이 정확한가를 재차 확인하였지만 역시 마찬가지였습니다. 도무지 믿어지지 않았습니다. 그래서 그 인도 사람

에게 천안 공장에 직접 내려가 조사를 하고 나서 산재 보상 문제를 구체적으로 상의해 보자고 하였습니다.

그리고는 지난 10월 2일 천안 전방을 방문하였습니다. 이 회사는 천안에서도 자동차로 30분 정도 더 가야 하는 직산면 남산리라는 곳에 있었습니다. 그곳에 사는사람들도 회사를 잘 알지 못하였기 때문에 안산에서 그곳 지리를 전혀 모르는 우리는 헤맬 수밖에 없었습니다. 한국인인 우리가 이 정도 헤맬다고 하면 외국인이 전화로 위치 확인을 하고서 찾아간다는 것은 거의 어렵겠다는 생각도 해 보았습니다. 나중에 안 일이지만 회사에서 최근 1달전(한국에 온지 9개월만에) 외부 출입을 허용하였다고 합니다. 그러나 자가용을 타거나 지나가는 차를 세우지 않고는 나올 방법이 없기 때문에 회사에서 바깥출입을 허용하였어도 밖으로 나가는 사람이 거의 없는 실정이라고 합니다.

이렇게 외진 골짜기에 위치한 회사를 물어 물어 어렵게 찾아갔습니다. 회사의 건물은 지은지 얼마 되지 않아서인지 매우 깔끔했습니다. 공장은 거의 자동화되어 있었고 기숙사도 시설이 그런대로 좋아 보였습니다. 외국인 기숙사는 4층에 위치하고 있었는데 외국인 출입하는 입구가 따로 있었고 이들 외국인이 한국인 기숙사를 출입하는 것이 금지되어 있어 오로지 그들만 생활을 하였습니다. 외국인 담당자와 인도 사람들을 만나서 천안 전방에 내려온 이유를 설명하고는 회사에 대하여 몇 가지를 질문하였습니다.

천안 전방에서는 얼마전 까지 47명의 인도인들이 근무를 하고 있었고 지금은 18명 정도가 남아 있다고 하였습니다. 처음 한국에 온 외국인들 중에서 이탈자는 3명 정도 이었습니다. 또 지금은 계약 기간이 만료되어 가기 때문에 연수 연장 신청을 받고 있는 중이며 11월이면 30명의 인도 사람이 다시 들어 올 것이라는 사실을 알게 되었습니다.

이들의 월급은 인도 사람들이 말한 대로 4만원을 받고 있었습니다. 이들 현지 투자 합작회사에서 데려온 인도 연수생들은 인도에서 15,000루피를 받고 일해 왔습니다. 한국 돈으로 약 4만원 정도에 해당하는 금액입니다. 이들 연수생들은 한국에 와서도 동일 임금인 한달 4만원을 기본 월급으로 받고 있었습니다. 이 월급은 고스란히 본국에서 가족에게 송금되었습니다. 전방은 외국인들에게 용돈의 명목으로 한 달에 4만원을 더 지급하여 왔습니다. 겉으로 보기에 회사는 엄청난 은덕을 베풀 것으로 보입니다. 월급에 용돈까지 주니 얼마나 감지덕지 할 일이 아닙니까?

4만원의 월급이 본국으로 송금되기 때문에 이들이 만질 수 있는 돈은 한달 4만원입니다. 용돈으로 받는4만원은 천안 시내에 나오면서 하루를 보내면 쓰고 말 것도 없이 다 없어지고 맙니다. 차비하고 밥 사먹고 음료수 한잔 마시면 없어질 돈으로 한달 생활을 하라고 준 것입니다. 용돈 4만원은 그야말로 이들의 출입을 외부와 차단하고 이를 외국인의 노동력을 철저히 그리고 계획적으로 착취하려는 의도가 없다면 도저히 이룰 수 없을 것입니다. 이야기를 들으면서 한국인으로서 낮이 뜨거웠고 한편으로는 분노가 치솟기도 하였습니다.

천안 전방의 이들 외국인 노동자들은 밖으로 나가고 싶어도 나갈 수 없는 창살없는



이국땅 감옥에서 월급 4만원을 받고 강제 노역을 하는 노예로밖에 비쳐지지 않았습니다.

산재를 당한 외국인의 형편을 알아보았습니다. 산재 보험에 가입한 일은 없고 산재를 노동부에 신청할 생각도 없으며 삼성 상해 보험에 이들이 가입되어 있는데 산재를 당한 외국인들은 이 상해 보험의 처리를 받고 있다고 합니다. 산재를 당한 사람의 상태를 노동부 산재 처리를 기준으로 하여 받을 수 있는 금액을 계산해 보았더니 12급이라고 가정하였을 때 받을 수 있는 금액은 고작 18만원도 못되었습니다. 치료비도 못되는 이 액수를 보상비라고 하기에는 너무도 기가 막히는 노릇이었습니다. 물론 임금 산정에서는 이들이 받는 용돈은 제외하였습니다. 임금이라고도 할 수 없는 금액을 한달 임금으로 받고 있기 때문에 보상금은 당연히 낮을 수밖에 없습니다.

최근 노동부에서 발표한 최저임금은 288,150원입니다. 전방에서의 이들 외국인은 최저 임금의 1/7 수준을 받고 있었던 것입니다. 아니 일용 노동자의 하루 벌이에도 못 미치는 금액을 한달 월급으로 받고 있었습니다. 어찌 이럴 수가 있을까 하는 마음에 할 말을 잃었습니다. 당연히 현지 투자 합작회사에서도 상당한 뒷돈을 받았을 것이라 하는 것은 누가 보아도 변한 사실입니다. 현대판 노예 시장이 형성되고 있는 것이 아니고 무엇이겠습니까?

현재 외국 현지 투자 합작회사를 통해 들어온 연수생의 문제는 이미 존재하고 있었지만 그 동안 잘 드러나지 못한 부분입니다. 그러나 이 문제는 천안에만 극한된 문제가 아니었습니다. 전방은 광주 천안 인천 등지에도 지방 회사들이 있는데 이들 회사에도 역시 외국인들이 동일 조건으로 고용되어 있었습니다. 그리고 이것은 전방에 만의 일도 아니었습니다. 이와 같은 경우로 들어온 현지 투자 합작회사 연수생은 현재 우리 나라에 6~7,000명 정도가 있다고 합니다. 실태를 조사해 보면 아마 온 국민이 경악을 금치 못할 여려 가지 사례가 많이 들어날 줄로 압니다. 이번 기회에 현지 투자합작회사를 통해 들어온 연수생의 정확한 실태를 조사해 보아야 할 것입니다.

#### 사례 2)

대우 자동차에 근무하는 현지법인 고용 외국인 노동자는 현재 600명으로 이들의 임금은 최저 임금액의 3/1도 안되는 100달러를 받고 고용되어 있으며 수원의 한일 전장과 대우 전자 부품 공장에도 각각 50명 100명이 월 100달러의 월급을 받고 고용되어 있다.

### 2> 인력 송출 회사의 문제

산업기술연수제도가 편법적인 외국인력 도입 제도로 광범위하게 활용되기 시작한 것은 1994년 중소기업협동조합중앙회가 주관되어 27개의 송출 업체로부터 연수생을 도입하면서 비롯되었다. 중소기업협동조합회와 연관을 맺고있는 인력송출업체의 횡포는 산업기술연수제도의 구조적 악중에서 가장 심각한 것으로 꼽을 수 있다.

#### a. 현지 인력 모집 업체의 과장 광고와 중개비

현지 인력 송출 회사는 월급여를 450-500달러인 것으로 과장 광고하여 모집하고 있으며 1인당 2000달러에서 4000달러까지의 거액의 중개비를 지불해야만 입국할 수 있다. 이들중 대부분은 집이나 논밭을 팔아 중개비를 마련하여 입국하고 있다고 한다.

이러한 막대한 비용을 치르고 입국한 외국인 산업 기술의 급여는 고작 210달러이기 때문에 이들은 1년 3개월 동안 한푼도 쓰지 않고 저축을 해야지만 중개비를 갚을 수 있으며 그나마 월급도 인력송출회사가 업체로부터 직접 수령하여 매월 임금의 11달러-60달러를 인력관리비 명목으로 공제하고 임금의 80%는 송금하고 나머지 20%는 보증금 명목으로 보관하기도 한다. 또한 모든 급여를 인력송출회사가 관리하기 때문에 산업연수생은 한국에서의 기본적인 필수품을 마련하기 위해 밤을 새워 야간작업을 한다든지 일요일이나 공휴일에도 특근을 하여야 한다.

이러한 인력 송출 회사의 횡포로 인해 산업연수생은 업체를 이탈하여 불법체류자의 길을 선택한다.

#### 사례 1)

네팔에서 온 산업 연수생 5명은 인천 남동에 소재한 정림 프레스 공장에 배치되었다. 한달 월급은 210달러였으나 그나마 3달 동안 한번도 월급을 받아본적이 없다. 월급때가 되면 인력 송출회사인 롬비니 오버시스의 존이라는 사람이 다 수령해 가기 때문이다. 몇차례 사장님께 월급을 직접 달라고 요구 했으나 번번히 이들의 월급은 인력송출회사로 입금되어졌고 그동안의 월급이 집으로 송금되었는지도 확인할 수 없었다.

#### 사례 2)

명진 프린팅 업셋에서 근무하던 네팔인 아시스와 비노오더씨의 경우도 다른 네팔인 연수생들의 사례와 마찬가지로이다. 그들은 일하면서 210 달러의 월급을 한번도 받아 보지 못하고 계속해서 인력 송출 회사의 존이라는 사람에게 빼앗겼으면서도 말 한마디 할 수조차 없었다. 다른 사람들처럼 구타를 당할까 두려웠기 때문이었다. 이들도 어느날 용기를 내어 작업장을 뛰쳐 나와 오히려 자유로운(?) 몸이 되었다.

#### 사례 3)

경기도 광주에서 근무했던 베트남 연수생 4명도 6달 동안 월급을 받지 못했다. 인력 송출 회사에서 고향인 베트남에 직접 월급을 송금하기로 약속하였으나 가족들은 6달동안 한번도 월급을 받아보지 못했다고 한다. 베트남 연수생의 월급 230달러중 20%인 46달러는 인력송출회사에서 공제하고 184달러가 순수한 급여인데 이중 100달러를 출국 보증금으로 적립해 놓고 출국시 되돌려 주며 출국하지 않을 경우는 이 금액을 포기해야만 한다고 한다. 더우기 베트남 연수생들의 경우 영어나 한국어를 전혀 할 줄 몰라 “왜 임금이 제때



지급되지 않는가”를 알아보기는 커녕 어디에 하소연조차 할 수 없는 실정인데 어떻게 기술연수를 받을 수 있겠는가?

### b. 인력 송출 회사의 감시와 통제 수단의 문제

연수생의 산업체 이탈율(전체의 34%)이 높아지자 인력 관리 회사는 철저한 감시 체계를 가동시켜 연수생의 여권을 압수하고 편지, 전화사용, 외출을 금지시켜 감금 노동을 강제시키고 있다. 또한 자체 조직을 결성하여 이탈한 산업 연수생이나 이를 도와준 불법체류노동자를 찾아내어 강제출국시키거나 심지어 감금·폭행하는 경우도 빈번히 발생하고 있다.

#### 사례 1)

경기도 신화 공장에서 일하던 안발 후세인(방글라데시)역시 2달 동안의 월급을 한번도 받지 못한채 인력 송출회사에서 수령해갔다. 앞으로 계속 일을해보았자 자기가 직접 받을 수 없다고 생각한 후세인은 공장을 이탈하여 인천에 있는 한 공장에서 10일 이상을 숨어서 일하고 있었는데 이때 인력송출회사에서 고용된 방글라데시인 사이플 이슬람이라는 사람이 와서 후세인을 잡아갔다. 사이플 이슬람의 사무실엔 별방처럼 마련된 방 1칸이 있었는데 사이플은 자신을 이곳에 갇어놓고 하루에 1끼의 밥만 주면서 다시 한번 더 도망가면 가만히 두지 않겠다고 협박하는 정신교육(?)을 시킨후 그전 공장으로 재 배치 시켰다. 이미 도망친 경험있는 후세인은 사장과 부장에게 몇차례 구타를 당하고 후세인이 다시 도망갈 우려가 있기 때문에 앞으로는 '월급 7개월치를 마지막달에 한꺼번에 준다'는 것에 합의한다는 것에 강제로 서명을 했다.

당시 함께 일하던 한국인 근로자가 여기서 일하지 말고 차라리 다시 도망가라며 망을 봐주어 다시 도망 나왔다고 한다.

#### 사례 2)

구로시에 있는 한 섬유 업체의 연수생으로 배치된 네팔인 9명은 회사의 울타리에 갇힌 채 외부와 일체 접촉을 못하고 있다. 친구들이 전화를 하여도 바꾸어 주지 않으며 공장으로 면회를 가도 만나게 해주지 않았다. 결국 연수생 9명이 “우리는 여기에 갇혀 있습니다... 우리가 나갈 수 있게 도와주세요. 우리는 노예가 아닙니다.”라며 자신들의 이름을 서명한 S.O.S 쪽지를 담뱃으로 던져 구원의 손길을 요청하였다.

여러 인권 단체들이 항의 방문한 후 네팔인 연수생들은 자유롭게 외출할 수 있었다.

### c. 중소기업 협동조합의 <산업 기술 사후관리 방안책>의 문제.

<산업 기술 연수 관련 사후 관리 방안>에 의하면 업체에서 소속된 산업 연수생의 이탈율이 높으면 다음 인력배정에서 제외되며, 산업연수생의 이탈률이 높은 인력송출회사의 경우 송출권을 박탈하고 해당송출국가도 연수생 배정에 불이익을 주겠다고 발표한데 기인하

고 있다.

### 2> 낮은 임금과 연장 수당의 문제

정부는 이들이 노동자가 아니라 연수생이기 때문에 “노동자”로 대우하지 않고 노동법 적용을 기피하고 있다. 따라서 연수생의 임금은 94년 최저임금 260,400원에도 미달되는 16만원-21만원이며, 연장 근무의 경우 회사측과 송출기관과의 합의가 있으면 연수생의 의도와 상관없이 강제 연장근무가 이루어진다.

또한 초과 근무나 주휴일근무시 기본 연수 수당의 시간급 150%를 지급하지 해야 함에도 불구하고 통상 임금의 50%만을 지급하도록 하여 이중의 노동과 임금 착취를 하고 있다.

#### 사례1)

신화 공단의 한 공업사에서 근무하던 방글라데시인 하심은 매일 밤 12시까지 야근을 하며 일주일에 2번씩은 새벽 3시까지 철야를 해야 한다. 토요일도 밤늦도록 야간 작업을 하는 것은 물론이고 일요일, 공휴일에도 특근을 해야 한다. 하루는 몸이 너무 피곤하여 도저히 견딜 수 없어 사장에게 이번 일요일에는 도저히 일을 할 수 없으니 하루만 빼달라고 사정하였으나 사업주는 괴를 부린다며 욕상으로 올라가 한국식 유도가 무엇인지 보여주겠다며 옷통을 벗고 위협하며 하심씨를 계단쪽으로 떠밀어 굴러떨어지는 바람에 다리가 부러지는 상해를 당하였다.

### 3> 산업 재해 보상의 문제

연수생의 재해발생시 산재 보상 보험 대상에서 제외되어 터무니없이 낮은 액수인 상해 보험금만 받을 수 있다. 그나마 상해 보상금도 회사가 직접 수령하여 이를 상해자에게 지불하지 않고 병원비로 대신해서 쓰는 등 온갖 비리를 저지르고 있다.

더욱이 똑같이 입국한 산업 연수생이 업체를 이탈하여 불법체류자가 되면 산재보상을 받을 수 있으나, 업체를 이탈하지 않고 연수생으로 남아 있으면서 산재를 당하면 요양기간이 30일을 넘는 재해일 경우 적당한 보상(상해보상)을 받고 송출기관으로 하여금 연수생을 귀국시키게 하고 있으며, 그나마 적은 보상도 제대로 받지 못하고 강제출국 당하기가 일쑤이다.

#### 사례 1)

94년 6월에 입국한 라시드씨는 그해 8월에 한국인의 기계 조작 실수로 왼손가락 4마디를 절단 당하는 사고를 당하였다.

라시드의 공장은 화성군에 소재해 있었는데 사업주는 무슨 이유 때문인지 잘려진 손가락과 함께 피가 철철 흐르는 손을 움켜쥐고 서울 답십리에 있는 성심 병원까지 끌고가서 수술을 받게 했다. 접합술을 통해 모양을 유지 할 수 있던 손가락은 잘못 접합되어 손가락



이 비틀어지게 되어 결국 의왕시에 있는 병원으로 옮겨 재수술을 통해 그나마 지금의 형태를 유지할 수 있었다. 2개의 손가락은 절단되었고 접합된 2개의 손가락마저도 심하게 비틀어져 한국 의료 수준에 대한 국제적 망신과 빈축을 사기에 충분했다.

손가락 치료가 종결된 후 라시드씨는 같은 계열의 회사로 재배치되어 일을 계속하였고 연수 1년이 끝난 후 1년간의 월급 289만원과 장해 보상금으로 100만원을 받고 강제 출국 당하게 되었다. 이유는 연수 계약 기간이 1년이며 손가락 절단으로 더이상 부려먹기가 어렵다는 판단에서였다. 유닉스 인력 송출 회사의 모달종 담당자는 상해 보험에서 지급된 라시드씨의 600만원 정도 되는 장애 보상금을 도중에서 가로채 병원비로 지불하고 고작 100만원을 보상금이라 주며 강제 출국 시키려 했다. 현재 근로 복지 공단에 라시드씨의 재요양 신청서를 접수하였으나 산업 연수생이기에 산업재해 보험대상에 적용되지 않으며 시행일자는 95년 3월 1일부터이기 때문에 95년 2월 28일날 재해를 당했다 하더라도 산재보상금을 지급받을 수 없다는 통보가 나왔다.

#### 사례 2)

오산에 위치한 전선 만드는 공장에 연수생으로 파견된 중국 고포 서복재씨의 사례이다. 아침 11시경 전선을 감는 기계에 몸이 빨려 들어가 두개골 일부가 기계에 부서져 함몰되는 사고를 당하였다. 몇차례의 대수술 끝에 함몰된 뼈를 추수 리고 금속 버팀대를 대 모양을 갖추었으나 두개골이 파손되면서 뇌의 일부를 손상시켜 만성적 어지럼증, 구토, 손가락 일부의 신경마비 증상의 휴유증이 생기게 되었다.

사업주는 서복재씨가 휴유증으로 인해 고통을 호소해왔으나 공장의 인력 부족 퇴원 후 다음날 부터 일을 시작할 것을 강요하였다. 이에 불응하고 연락처를 남기고 숙소를 옮기자 연수기간을 1년으로 종료하고 출입국관리소에 도주자로 신고 해버렸다. 그도 삼성상해 보험에서 지급되는 보험금중 장애보상금은 없다면서 보상금에 대한 해결을 회피하였으나 본 기관에서 보험회사에 알아본즉 장애보상금이 지불된다는 것이었다.

서복재씨의 경우도 사업주가 장해 보상금으로 지급되는 돈을 가로채 보험금으로 모자라는 병원비 일부를 대신 유용한 경우이며, 근로복지공단에 신청한 산업재해보상보험 역시 산업 연수생이란 이유로 불가 판정이 내려진 상황이다.

#### 4> 산재 보상이나 의료보험 적용 등의 정책의 불이행

지난 95년 3월 1일자로 노동부는 외국인 산업 기술에게 최저임금을 적용하고 산재보상보험과 의료보험 혜택을 부여하였으나 업체들은 이를 시행하지 않고 있으며, 연수기간의 연장을 불허하거나 강제출국을 빌미로 산재적용을 거부하고 있다.

#### 사례 1)

커틀씨는 95년 6월 손가락 일부가 절단 당하는 사고를 당했다.

회사측은 산재 보험 신청 대신 상해 보험금을 수령해 치료비로 쓰고 커틀씨의 장해 보상금도 모자라는 치료비로 대신 쓰고 “그 정도 절단되는 손가락은 장해 보상금이 지급되지 않는다”며 보상금을 지급할 수 없다는 입장을 밝혔다. 그러나 정부는 95년 3월 1일 이후에 발생한 외국인 연수생에 대해서 산재 보험을 적용하여 주기로 시행령을 발표하였으나 이는 회사측에 의해서 일방적으로 거부되어지고 만일 회사측의 입장을 어기고 커틀씨가 자신의 정당한 권리를 위해 산재 보험을 신청했을 경우 앞으로 회사로 부터 받을 불이익과 강제출국이 두려워 회사의 눈치만 보고있는 처지이다.

#### 사례 2)

LAL BAHADUR PUN (남, 22세, 네팔)는 '94년 11월 3일 입국 해서 연수생으로 취업 하던 중 12월경 허리 통증이 심해 치료를 요청했다. 회사에서는 공장장(사장의 아들)이름으로 박상덕 신경 외과에 하루 치료를 받게 했다. 초기 디스크 증상이라는 의사의 진단 결과가 있었으나, 회사에서는 이를 무시하고 계속 무리한 작업을 시켰다. 약으로 통증을 참아가며 일하다가 95년 5월부터 아는 사람들의 소개로 인천 의원, 서울 순천향병원, 인천 나사렛 한방 병원들을 전전하면 진료를 받아왔으나, 치유를 위한 휴식의 시간이 없이 무리한 작업이 계속 이어져 급기야는 집을 꾸려 외국인 노동자의 집으로 오게 되었다. 이때의 상태는 비의료인이 보아도 눈에 띄 정도로 (21살의 청년으로 볼 수 없을 정도로)허리가 휘어 있었다. 즉시 회사에 상황을 설명하고 종합병원과 한의원에 고루 치료를 위회 하였다. 결과는 심한 디스크로 장기간의 치료를 해야 한다는 것이었다. 수술비용에 대한 우려로 한달여 물리치료를 시행하였으나 진전이 없어 수술로 의견이 모아졌다. 이 과정에서 산재적용을 위한 요양신청서 접수를 회사측에 요청하였으나, 산재적용신청의 거부는 물론, 연수생으로서 당연히 의료보험 적용이 됨에도 불구하고 의료보험에 가입하지 않고 있었다. 이러한 점을 회사에 항변하였으나 회사는 이에 미동도 하지 않았다. 환자의 상태가 악화되어 치료비는 차후 강구하기로 하고 병원의 협조를 받아 수술을 했다. 수술은 성공적이었으나 이는 올해 3월 초 부터 시행되는 연수생 의료보험이 말뿐인 잔치상에 불과하며 현실에서는 이것이 제대로 이루어지지 않고있으며, 보다 큰 문제는 이를 감독하고 재제할 장치가 전혀 마련되어 있지않다는 것이다.

#### 사례 3)

MALLA WARA CHECHI (여, 22세, 스리랑카)씨는 7월경부터 왼쪽 귀에서 피고름이 나고 통증이 심해 회사측에 진료를 받게 해달라고 말했다. 한참 후 병원에 가서 치료를 받아보니 상태가 안 좋으니 빨리 수술을 해야 한다는 의사의 진단이 나왔다. 그러나 회사측에선 단 한번 병원진료를 받게 해준 뒤 의사의 소견을 완전히 무시한 채 그대로 작업을 시켰다.



통증이 점점 심해지고 치료하지 않으면 귀가 멀어질 수도 있다는 의사의 의견이 있어 회사측에 돌아가고 싶다고 말했으나, 회사측의 답변은 "5개월 분의 임금을 회사측에 반납하고 비행기표를 본인이 사서 가면 보내 주겠다"는 것이었다.

최저 임금에도 못 미치는 월200달러를 받으며 일하다가 나타난 직업병(직물, 원단업체의 소음성 난청, 중이염 등)임이 분명한데도 산재처리는 고사하고 의료보험처리도 해주지 않아 병원 진료도 제대로 받지 못하는 상황이다. 이 회사는 최저임금실시와 의료보험적용, 산업재해보험의 적용을 이행하지 않고 있으며, 기본적인 연수계약(계약만료전 귀국시 항공권 회사측 부담)조차도 이행하지 않고 있다.

이 연수생은 피고름이 밖으로 흘러내리는 상태에서 회사측의 직업강요에 눈물을 머금으며 기계에 매달려 있다.

#### 5> 연수자의 체류지와 기간 제한의 문제

연수생은 체류주거를 제한당함으로 회사 내에 동료로부터 폭행을 당하거나 임금을 제대로 받지 못하는 일이 발생해도 연수업체를 이동할 수 없다. 이에 모든 문제발생은 인력송출회사에게 의뢰해서, 중소기업협동조합의 내 산업기술 중재위원회의 중재를 받아야하나 연수생을 위한 중재가 거의 이루어 지고 있지 않기 때문에 업체로 부터 발생하는 어떠한 불이익도, 어려움도 감수해야만 한다.

#### 사례1)

경기도 성남시 선양주식회사에 연수생으로 파견된 방글라데쉬 연수생 8명은 회사가 부도나는 바람에 3달 동안의 월급을 받지 못한채 2년동안의 계약기간이 끝났기때문에 이유없이 출국해야한다는 중소기업협동조합측에 의해 강제출국을 당하게 되었다.

당시 같이 근무했던 한국인 근로자들은 공장 집기 등을 가압류 하여 공장이 정리가 되는 대로 일정금액을 받기로 합의를 한 상태이며 이와 함께 연수생들의 밀린 임금도 정리하기로 약속하였다고 한다.

그러나 중소기업협동조합측과 인력송출회사측은 체불임금이야 어쨌든 계약기간이 말료되어 강제로도 출국해야 한다는 것이었다.

#### 6) 단결권 제한의 문제

연수생의 의무사항으로 태업, 파업 쟁의 등을 금지함으로 노동3권을 부당하게 침해하고 있으며, 연수생들이 낮은 임금의 적절한 인상을 위해 단결하였을 경우 가차없이 강제출국된다.

#### 사례1)

경기 김해 소재 신발제조업체인 태광산업(주)에서 취업 중이던 베트남인 산업연수생 3

백여명은 임금인상을 요구하며 집단으로 작업을 거부하였다. 베트남인 연수생들은 임금 50\$인상 과 휴가비 25\$ 인상 국내관광 실시 등을 요구하며 집단으로 작업을 거부하였고 작업거부 6일만에 회사측은 이를 전면수용 하였으면서도 대표자 14명을 업무방해 혐의로 경찰에 고소하였다.

베트남 산업연수생들은 그 동안 임금을 고용계약금 1백\$/ 생활보조비 1백50\$ 으로 월 19만 5천원을 받아왔기 때문에 겨울이면 두툼한 외투조차 사입을 수 없었다. (주간노동자 신문 제 393호 참조)

#### 7> 충분한 언어교육과 안전교육의 적응훈련 부재

상당수의 연수생은 당초 연수계획에 참여할 때 연수를 통하여 자신들의 보유기능을 발전시킬 수 있다는 기대감을 가지고 입국하고 있으나, 연수업체는 연수생의 기능을 발전시킬 연수계획을 가지고 있지 않을 뿐만 아니라 연수생은 특별한 기능을 필요로 하지 않은 3D 업종에서 일하게 된다. 더우기 기초적인 언어교육 없이 막바로 산업연수생들을 공장으로 배치하면서 기계에 대한 안전 교육이나 적응 훈련없이 위험한 공장 안의 작업을 담당함으로써 빈번히 재해를 당하게 된다.

#### 사례1)

파키스탄에서 온 나지르씨는 한국에 입국하자마자 시화공단에 위치한 보성금속으로 배치되었다. 영어로도 원만한 소통을 할 수 없으며 더우기 한국말은 전혀 알아 들을 수 없는 그는 연수는 커녕 안전교육도 제대로 받지 못한 채 금속 프레스앞에서 일을 해야만 했다. 기계 작동 법이나 기계의 위험성에 대한 인식도가 없는 그는 프레스 기계에 덜컥 손을 넣어 쇠와 함께 그의 오른손가락 엄지와 손등일부가 왼손가락은 엄지를 비롯한 3마디와 손등일부가 완전히 절단되었다. 한국에 입국한지 3 일만의 일이다.

결국 나지르씨는 800만원의 손이 쥐어진 채 강제 출국을 당하게 되었다. 그도 더이상 한국에 체류하고 싶지 않았지만 앞으로 그 손으로는 도저히 일을 시킬 수 없는 상황이기 때문이었다.

#### 8) 연수생 이탈의 문제와 사후 관리상의 문제

연수자의 이탈율이 점차 늘어나고 있을 뿐만 아니라 불법 체류자가된 이들에 대한 정부의 대책은 이탈에 대한 근본 원인을 개선하기 보다는 무작위로 단속을 강화하는 방법을 쓰고 있다. 이것은 근본적인 대응책일 수 없으며, 이탈을 방지하기위한 단속을 빌미로 심각한 인권침해의 문제를 일으키고 있다.

#### 사례1)

재 취업을 하게 된 방글라데쉬 전 연수생 00씨는 사업장에서 기계를 온반하던 중 기계



가 발가락에 떨어져 오른쪽 발가락이 으스러져 치료를 받고 있으나 사용주가 치료비등의 비용을 부담하고는 있지만 이탈된 연수생을 사용했다는 사실이 알려질까봐 산재신청을 기피하고 있다. 1일 11시간의 일을 해왔으며 불안함 때문에 외부로 돌아다니지도 못했을 뿐만 아니라 치료기간동안 일을 못한 부분에 대한 임금을 받지 못했지만 신고당할까봐 말 한 마디 사장에게 못하고 있는 실정이다.

## ( 불법 체류 외국인 노동자의 현황과 문제)

국내 존재하는 불법체류외국인노동자는 약 6만 명에 이른다. 대부분 90년대부터 관광비자를 가지고 취업하기위해 입국한 외국인들의 수와 함께 현재 실시되는 산업기술 연수제도의 모순으로 인해 발생한 이탈자 (전체 연수생의 33%, 9000명에 해당된다)가 가세하면서, 불법체류외국인의 수는 계속증가 하고 있다.

이들은 대부분 단순 노동이 필요한 영세업체의 열악한 노동환경과 불법체류자라는 신분상의 한계 때문에 근로계약에서 노동조건, 사생활에 이르기까지 온갖 제약이 뒤따른다. 현 상황을 크게 4가지로 나누어 보면 다음과 같다.

### 1) 노동조건

#### 1) 임금문제, 노동시간

a. 임금수준 : 외국인 근로자들은 노동시장의 이중화 현상 속에서, 2차 시장의 최말단에 (영세 3D업종) 놓여있어 전체 한국인 노동자의 임금수준에 비해 아주 낮은 수준이다. 불법체류하는 중국교포의 평균임금수준은 약 80만원대이며 기타 외국인 불법체류자의 평균 임금은 50만원대로 집계된다.

b. 임금체불 : 불법체류자 대다수가 겪는 악질적인 문제는 임금체불이다. 임금체불은 경영악화로 인한것이라기 보다는 사업주의 악의적인 임금체불이다. 많은 사업주들은 외국인 노동자의 이직을 방지한다는 이유로, 그리고 불법체류자라는 한계를 악용하여 고의로 임금을 체불시킨다.

#### 사례1)

남양주군 진접읍 예일산업(사업주 유예형)에서 근무하던 방글라데쉬인 알리씨는 2년동안 월급을 한푼도 받지 못한 채 도망간 사업주를 애타게 찾고있다. 알리씨는 수차례 사업주에게 밀린 임금을 요구하였으나 "나를 못믿겠느냐? 줄때까지 기다려라. 만일 도중에 그만두고 나가면 그동안 밀린월급을 한푼도 주지 않겠다"고 협박하며 계속일할 것을 강요하였다. 더우기 한국인 노동자들에게는 1달도 밀리지 않고 꼬박꼬박 월급을 주면서도 유독

방글라데쉬 알리씨에게만 2년이란 긴 시간동안 임금을 빌미로 고의적으로 임금을 체불시켜 오다가 결국 부도를 내고 잠적해 버렸다.

결국 알리씨는 근로기준법 적용자가 아니므로 사업주 유예형은 <혐의 없음>이란 법원의 판결로 불기소 처분되어 알리씨는 법의 사각지대에서 한국의 제도만 원망할 뿐이다.

#### 사례2)

ABDUR RAHIM(방글라데시. 26)은 서울 면목동의 한 공장에서 1993. 11. 28부터 1994. 12. 23까지 일하면서 매달 10만원씩 11개월 동안 110만원을 저금의 명목으로 지급받지 못했다. 찾아가서 체불된 월급을 줄 것을 요구하였으나 욕설을 퍼붓고 몸을 떠밀면서 "출입국관리소에 내 친구가 있는데 당장 전화하겠다. 불법체류자가 무슨 월급을 달라고 하나"며 협박을 했다. 결국 강제출국이 두려운 ABDUR RAHIM은 월급을 포기할 수 밖에 없었다.

#### 사례3)

GIRI PRASAD PUN(네팔. 27), BHAKTA BAHADUR PUN(네팔. 30)은 시흥시 논곡동 창신합금에서 1992. 1. 6부터 1992. 7. 9까지 일을 했다. 이들은 40만원의 월급을 받기로 했으나 이들이 7개월 동안 일을 하고 받은 돈은 1인당 50만원 뿐이다. 수차례 전화와 방문을 통해 체불된 임금을 지급해줄 것을 요구하였으나, 사장은 기업경영의 어려움만을 이야기 하며 미루어 오고 있다. 94년에는 자금사정이 그렇게 어렵다면 조금씩 분할해서라도 지급을 해 달라고 하자 94. 11. 24과 94. 12. 26 두차례에 걸쳐 6만원씩을 주고 지금은 그것마저도 줄 수 없다며 마음대로 해보라는 대답뿐이다. 더구나 GIRI PRASAD PUN은 손가락 4개를 잘리는 산재를 당했는데, 산재보험금을 받는 과정에서 보상절차에 대해 무지한 것을 이용한 공인노무사에게 수입료를 20%나 갈취당했다.

c. 잔업, 야간 휴일수당 : 대부분의 불법체류 외국인들이 각종 수당을 제대로 받지 못하고 있으며, 수당도 지급되지 않는 잔업과 휴일근무가 강요되고 있다.

d. 강제 잔업, 장시간노동: 영세업체의 일반적인 잔업과 장시간 노동은 고질인 문제로 한국인노동자의 문제이기도 하다.

#### 사례1)

FARUQ(방글라데시. 25)와 MONIR(방글라데시. 25)는 중랑구 면목5동 형제섬유에서 1994. 8. 25부터 1994. 10. 3일까지 근무했다. 일하는 동안 계속 아침 9시부터 밤 12시까지 근무하였고 철야도 종종 강요받았다. 10월 3일날도 밤 12시까지 일하고 철야를 하라고 해서 너무 힘들어서 못하겠다고 하자, "왜 시키는 대로 하지 않느냐"며 가방을 던지고 나



가라고 해서 밤 12시가 넘어 공장에서 쫓겨났다. 6일이 월급날이어서 10.6 월급을 받으러 갔더니 "3개월 후에 오라. 하루도 틀리지 않게 꼭 3개월이 지난 1월 6일이야 한다"고 했다. 95.1.6 월급을 받으러 갔더니 사장은 목설을 퍼부으며 "너희들이 뭐가 좋아서 내가 돈을 주냐"고 하며 현재까지 지급하지 않고 있다.

## 2) 산재 의료문제

a. 제도적으로 5인 이상 사업장 강제적용 조항이 5인 미만의 영세업체에 밀집되어 있는 불법체류자들에게는 실효성이 없어 법적인 한계가 드러난다. 94년 2월 부터 시행된 불법체류노동자들이 산재적용도 5인 미만의 사업장에 있어서는 당연 적용되지 않는다는 한계도 있지만, 사업주들의 무관심과 비인도적 작태에 의해 실행되지 않는 경우가 여전히 많다.

### 사례1)

SHAHIDUL ISLAM(방글라데시. 27)은 경기도 안산시 반월공단에서 소재한 동일곡산에서 일하다 1994. 9. 9 20kg푸대를 싣다가 떨어뜨려 양손목이 부러지는 재해를 입고 공상으로 치료를 끝냈으나 왼쪽 손목에 통증이 심해 회사에 재치료를 요구하였으나 회사측은 오히려 일할 수 없으면 그만두라며 해고를 시켰다. 그 후 SHAHIDUL ISLAM은 계속되는 통증을 느끼고 상담소를 방문했고, 상담소측이 회사에 산재신청해 줄 것을 요구하였으나 계속 미루고 피하기만 했다. 이에 상담소에서 직접 노동부에 산재신청을 접수시켰고, 장해등급 10급을 판정받고 보상금을 받을 수 있었다.

### 사례2)

서울 중랑구 면목동에 있는 아세아 시스템에 다니던 HASAN FARID(방글라데시. 31)는 95. 4. 13 일하던 중 다쳐 오른손 검지 손가락을 다쳤다. 회사측이 데리고 간 병원에서 보름정도 치료를 받았는데 더 이상 치료할 필요 없다고 하며 치료를 종결하였다. 그러나 그 후에도 통증이 심해 공장을 그만두고 다른 병원에 가 보았는데 더 치료하여야 한다고 해서 20여일 동안 병원을 다녔고 현재는 오른손 검지 한마디의 반쪽이 전혀 감각이 없는 상태이다. 여권이 출입국관리소에 보관되어 있는 상태라 산재신청을 할 수 없어 산재보상금은 고사하고 처음 다녔던 병원의 치료비중 20만원 정도와 두번째 병원의 진료비 전액을 HASAN FARID가 부담해야 했다.

### 사례3)

ALAM(방글라데시. 26)은 경기도 남양주군에 있는 한 공장에서 일하던 중 1995. 9. 6 프레스 기계에 오른손 두번째 손가락의 첫째마디 절반이 잘렸다. ALAM은 맨처음 병원에서

160만원이면 접합수술을 할 수 있다는 말을 들었는데, 회사 관리자가 다른 병원으로 데리고 가서 봉합해 버렸다고 한다. 현재 회사는 산재신청도 하지 않은채, ALAM에게 100만원을 줄테니 방글라데시로 돌아갈 것을 증용하고 있는 상태이다.

b. 의료보험 혜택이 주어지지 않아 대부분의 외국인들이 병을 키워 악화된 상태에 가서야 주위의 협조를 구하는 경우가 여전히 빈번히 발생하고 있다. 이들에게도 직장의료보험 내지 지역 의료보험을 통해서 건강보전의 권리가 보장되어야 한다.

## 3) 출입국 문제

### a. 사면 대책 후 재체류 보장 및 노동허가

불법체류노동자의 양산은 한국노동시장(열악한 저임금 위주의 영세업체)의 저임금 노동력에 대한 요구와 동시에 그릇된 연수제도의 모순 속에 확대되어갔음을 지적할 수 있다. 따라서 기존의 불법체류자는 이유를 불문하고 사면이 이루어져야 한다. 사면이후 이들이 재취업을 원하면 기간설정등의 조치 이후 노동허가를 해 주어야 한다.

### b. 출국희망자 벌금철폐

불법체류자에게 가해지는 과도한 벌금은 출국 희망자들의 발목을 붙잡는 족쇄가 되며 이들이 원하는 경우 자유로이 출국할 수 있게 하는 것이 부작용을 줄이는 방법일 것이다. 또한 체포되어 강제출국 당할때에는 벌금을 면제해주는 현행제도는 형평성에도 어긋난다.

### c. 여권본인소지

사업장 이동 방지 목적으로 여전히 여권이 사업주 손에 쥐어져 있어 외국인 노동자의 자율성 침해가 야기되고 있다.

### d. 외국인 보호소내 인신보호

외국인 보호소내 폭력은 아직도 끊이지 않는 인권유린의 일면으로 폭언, 폭력에 의한 강압적 조치는 없어야 한다.

## 4> 생활상의 제문제 : 폭력, 결혼, 송금등

### A> 직장내 폭력 : 폭언, 폭력, 성폭행

a : 대부분 언어소통상의 문제 때문에 오해가 시작되어 폭언이 오가는가하면 심하게는 피를 흘리는 폭력으로 이어진다.

### 사례1)

필리핀 로말드 삼 (남. 27세)씨는 95년 8월 부천소재 공장에서 완제품 운반도중 실수로



상자를 떨어트리자 공장장이 달려들어 주먹과 발길로 온몸에 피멍은 물론 머리를 7바늘 꿰매는 부상을 당하였다. 평소에도 폭언은 일상적이었고 이번 건도 실수였음을 호소하였으나 고의였다고 일방적으로 주먹을 휘둘렀다.

사례2)

FIROZ HASSAN(방글라데시, 25)는 경기도 안산시 반월공단에 있는 한 공장에 1995.6.3부터 1995.7.15까지 근무하였다. 입사후부터 회사의 부장이 작업을 시키면서 자주 폭력을 사용하였으며, 월급날이 10여일이 지나도 월급이 지급되지 않아 월급을 달라고 하자 몽둥이로 마구 때렸다고 한다. FIROZ HASSAN가 상담소를 찾아 왔을때는 월급 한푼도 받지 못한채 퇴사한지 10여일 후였는데도 온몸에 몽둥이 자국이 남아 있었다.

b : 민족적 이질감에서 오는 거부감으로 폭행이 발생한다.

사례1)

나지르 우딘 라나(29 방글라데시) 토요일 오후 친구들과 어울려 회사근처 호프 집에 갔다가 동네 깡패가 이유도 없이 끌고 나가 주위 사람들을 겁을 주며 쫓아 낸뒤 실신할 때 까지 주먹과 발길질을 하였다. 병원에 실려가 장파열로 대수술을 하였으며 병원비는 커녕 가해자의 사과도 받아내지 못했다. 폭행의 이유는 너무도 단순했다. "외국인이 우리 동네에서 술을 먹었다"는 것이었다.

B> 결혼 : 외국인의 취업이 본격화되기 시작한지 5년이 되면서 내. 외국간의 결합이 자연스레 진행되었다. 물론 2세에 대한 보호대책도 없이 쫓기며 살고 있다.

사례1)

3년전 한국여성과 결혼해 (사실혼) 아들까지 낳고 살다가 95년 8월말 평택에서 출입국관리사무소 직원에 의해 연행되어 출국되었다. 한국인 아내는 아들과 함께 아무런 대책도 없이 애 아버를 강제 출국시킨 한국정부가 원망스러울 따름이다.

C> 송금 : 대부분 비공식적 방법에 의해(송금 전담 브로커가 있다.) 송금을 하고 있으며, 한국인 명의를 빌어 송금하는 경우도 있다. 따라서 송금사고가 한번 나면 몇 명에서 몇 십명의 불체자들이 1년이상의 피땀흘린 결과가 물거품이 되는 경우도 많다.

사례1)

간가 트라사드 구릉(남, 30세, 네팔)  
95년 8월 네팔인 14명의 부탁으로 5만달러를 갖고 나가다가 공항검문에 걸려 2만달러를

벌금으로 물고 고생 끝에 홍콩으로 돌아갔다. 이 사람은 벌금으로 낸 2만 달러를 다 갚기 전까지 자신을 위해 돈을 벌 시간이 없다.

## 올바른 외국인력 정책의 방향

■ 외국인 산업기술연수생제도를 전면 철폐하고 정당한 방법으로 외국인 인력을 도입해야 합니다.

현재의 산업 연수생 제도는 순수한 의미의 연수제도(기술이전이나 교육을 목적으로 실시하는 제도)가 아니라 한국 내에 부족한 2차 노동시장의 부족한 인력을 메우기 위한 편법적인 인력수입정책이었다.

명목은 연수, 실질 내용은 3D업종에의 노동력 공급인 이중적인 제도로 이들의 기술습득을 위한 현장학습은 없고 부족인력을 저임금으로 메우기 위한 방편으로 사용되어왔다.

현행 노동법상의 근로자임을 무시하고 임금을 연수수당이라는 명목으로 지급하면서도, 최저임금을 적용하겠다고 최저임금수준으로 임금을 묶어놓는 행위는 이율배반적인 행위이다. 따라서 기술연수가 인력수입은 정당한 방법과 절차에 의해 진행되어야 하며, 그 방법과 절차는 노동관계기관과 대국민간의 합의를 거쳐 만들어져야 한다.

1. 현행 산업기술연수제도는 법무부훈령 (1991년 10월 26일 "외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침", 법무부훈령 제255호, 훈령 제294호 93년12월28일 개정)을 근거로하여 91년 11월1일 부터 실시되었다. 94년 1월 4일을 기해서는 상공부가 중소기업 협동조합 중앙회 주관 공공단체로 지정하여 현행 산업기술연수생제도를 유지하고있다. 한국가의 외국인력수입정책이 입법에 의하지 않고 훈령에 의하여 이루어지고 있다는데에 큰문제가 있다. 이에 노동부는 95년 2월13일 "외국인력 현황과 대책을 발표(산재, 최저임금, 의료보험 등)하여 외국인 노동자의 편법적인 도입을 지양하고 외국인 노동자의 국내취업 및 관리체제를 고용허가제에 근거한 법제화를 하기로 방침을 바꾸었다. 외국인 관리및 보호에 관한 입법의 필요성은 재론의 여지가 없으며, 입법의 내용은 국민적인 합의를 토대로 마련되어야 한다.

①입법의 취지가 현행의 편법적 제도인 산업연수생제도를 보완하는 수단으로서나, 외국인 노동자의 인권 및 노동기본권은 보호하지 않는 경제인력 수급의 논리에 입각한



단기적인 노동력 활용 수단으로서 제정 되어서는 안되며 장기적이고 책임성 있는 정책을 수립하여야 한다.

②정부는 기초 입법안을 공개하고, 외국인 관련 인권단체를 포함한 전문가를 초빙한 공개 공청회를 통해 외국인 관리 및 보호에 관한 입법을 추진하여야 한다.

③외국인 관리 및 보호에 대한 법이 전면적으로 실시되기전까지는 현행 정부가 95년 3월 1일 발표한 '연수생 제도개선안'이 온전히 실행될 수 있도록 총력을 기울이고 이를 불이행하는 업체에 대해서는 처벌을 강화해야 한다.

2. 인력수급정책과 인력관리에 전문성과 공정성을 기해야 한다.

①현재와 같이 외국인 인력송출과 관리에 대한 모든 사항이 중기협에 일임되어 있는 구조에서는 중소기업 경영자의 편의와 실익을 채우는 현재와 같은 결과를 가정하지 않을 수 없으며, 노동의 주체인 외국인 근로자는 알을 낳는 기계로 전락하지 않을 수 없다.

②외국인력의 도입에 있어 각 나라 정부간에 노동자의 자격, 고용조건 등과 기타 필요한 사항 등에 관한 협정을 맺고 도입해야만 부작용을 줄일 수 있으며, 노사공익 3자가 참여하는 전담기구의 설치 운영해야 한다.

현지 송출기관의 횡포를 근절하기 위해서는 사 기관이 아닌 국가기관이 담당하여 불공정한 계약이 성립하지 않도록 사전 예방하고, 과도한 수수료문제가 발생하지 않도록 해야 한다. 또한 국가간 쌍무협정체결시에는 최소한 국제노동기구 규약이 준수되어야 한다.(제66호 "모집, 수입에 대한 공평한 정보를 제공하고 공적인 직업소개를 하도록 한다. "제79호" 입국 후 숙박시설제공과 정확한 고용정보제공". 제143호 "송금을 제대로 하도록 한다")

③바람직한 외국인 인력정책의 수립을 위해서는 안정된 새로운 제도를 모색해야 한다. 법무부가 출입국 관리법으로 취업을 단속, 규제하는 출입국제도는 부작용을 필연적으로 수반함으로 입국, 체류에 관한 업무는 법무부와 관장하더라도 외국인의 고용 및 근로에 대한 관리는 노동부에서 전담 관리 감독하여야 한다. 즉 고용과 관리에 있어서의 주무부서인 노동부에게 노동허가를 관할하여, 안정된 노동시장의 정립이 이루어져야 한다. 이를 위해서는 행정제도의 개편이 선행 되어야 한다.

■ 왜곡된 인력수급정책의 결과 양상된 불법체류 외국인 노동자는 전면 사면조치 되어야 하며, 새로운 제도로 편입 재취업을 보장해 주어야 한다.

1. 불법체류자 양상의 상당부분이 정부의 잘못된 인력정책의 산물임을 겸허히 시인하

고 국가경제 적인 측면만을 고려할 것이 아니라 우리의 사회 문화적인 측면을 고려한 새로운 제도의 틀 속에서 이들을 감싸 안아야 한다.

2.기존의 불법체류자는 내국인이 기피하는 중소제조업체의 업종에서 열악한 환경 속에서 일해 왔다. 숙련이 필요한 업종에서는 충분한 기술이 습득되어 국가 생산력에 기여하고 있음은 물론 언어나 문화에 이미 적응되어 있는 상황을 고려하여 이들에게 사면을 허락하여 출국을 원하는 외국인에게는 벌금없이 출국할 수 있도록 하며 재취업을 원하는 외국인 노동자의 경우 새제도에 편성시켜 "노동의 기회"를 부여 해야 한다.

■ 외국인노동자도 노동법상 실질적인 사용종속관계하의 노동자임을 인정하여 내국인과 동등한 노동관계법의 전면 적용이 이루어져야 한다.

1. 외국인 노동자에 대한 국제노동기구 규정을 보면 "인종, 피부색, 출신국 또는 사회적 신분 등에 의해 차별대우해서는 안된다(제 111호 조약)"라고 되어 있으며, 우리 헌법 제 6조 제2항은 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다"고 규정되어 있습니다. 또한 근로기준법 제5조에서는 "사용자는 근로자에 대해 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별대우를 하지 못한다"라고 규정되어 있다. 이는 국제 추이나 현행 국내법 모두 노동자의 권리보장과 인권보장이 그 무엇보다 중요함을 강조하고 있는 것이다.

2.산재보상의 적용에 관하여

가.산재보상보험법의 적용이 5인 미만의 사업장에도 적용되어야 한다.  
대부분 외국인의 경우 근로자 5인 이하 영세업체에서 근무하고 있어서 산재보상을 받지 못하는 경우가 허다하므로 그 문제의 개선이 시급하다. 아직 5인 미만의 사업장에 근무하는 내국인에게도 산재적용은 되고 있지 않으나, 이미 많은 문제가 지적되어 전면 적용의 여지를 두고 있는 점을 감안하때 이를 외국인에게 먼저 앞당기어 적용하거나 재해발생이 빈번한 업종이나 사업장에 우선 적용하는 방식도 고려해볼 수 있을 것이다.

나.'산업재해보상 3년내 청구자에 대한 적용의 건'과 관련해서 정부기관이나 각국에 있는 대사관이 재해를 당한 후 귀국한 외국인 근로자에게 책임있게 홍보 모집하지 못한 점을 시인하여 소급기간을 연장하여 적용토록 하여야 한다.

다. 정부의 발표된 연수생 산재보상 적용이 95년 3월1일 이전에 산재 당한 연수생에게



도 소급적용 될 수 있도록 하여야 한다.

3. 근로기준법 준수, 노동3권이 전면 보장되어야 한다.

① 동일노동 동일임금에 대한 어떠한 차별도 있어서는 않되며 노동자에 대한 실질적인 권리가 보장되어야 한다. 헌법 및 노동관계법에 의하면 외국인 노동자에게도 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 보장된다.

② 사업장 이동(노동선택의 자율권)이 보장되어야 한다.

### ■ 사회보장제도를 실시하여 생활권 확보, 안정된 생활을 보장해야 한다.

외국인이라는 이유로 사회보험의 적용대상에서 제외하는 것은 타당하지 못하며, 국제노동기구도 사회보장에 있어서의 대 외국인 평등원칙을 규정하고 있다. 따라서 내국인 노동자에게 보장되는 사회보험은 외국인 노동자에게도 편입되어 보장되어야 할 것이다. 의료보험법 등의 규정에 따라 사업주가 일부 부담하는 보험료 등도 근로조건이 일종이라 할 수 있으므로 이와 같은 근로관계에 기초한 사회보험제도에 있어서의 의무에 차등을 주는 것은 바람직하지 않다. 무엇보다도 의료문제는 건강한 노동을 위한 필수 전제조건임을 인식하여서 반드시 해결되어야 한다.

## “ 외국인 근로자 보호법 ” 제정 시안

박석운(노동정책연구소장)

### 1. 외국인 노동자 정책의 기본 방향

#### 1-1. 외국인력 도입시 문제점

1) 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.

2) 무분별한 외국인력 도입 정책의 문제점은 여러 가지로 지적될 수 있다.

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 발전될 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 유희인력을 일본이나 대만, 싱가포르 수준으로만 감소시키고 인력개발하면 노동력 부족분을 충분히 메우고도 상당한 여유가 있다는 한국 노동연구원의 연구결과 (1994. 8. “국내 유희인력 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 교란된 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 외국인 노동력의 대량 도입으로 생길 수많은 문제들을 소화해 나갈 수 있는 사회적, 문화적 기반이 대단히 취약한 상태이다. (공격적 민족주의의 폐해) 장기체류로 인한 결혼, 2세 출생, 2세 교육 문제가 속출할 것이고, 주거문제나 미비된 사회보장의 확산에도 상당한 제약 요인으로 작용할 것이다.

다섯째, 한국경제에도 도움이 되지 않는 측면이 있다.

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

## 1-2. 기존의 외국인 노동자 정책 방향의 실효성 여부

1) 반대로 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.

2) 산업 기술연수제도도 실패임이 이미 확인되었다.

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 사태 진행은 그리되지 않을 것으로 본다. 그리고 이 방식은 선진각국에서 모두 실패한 역사적 경험이 있다.

현재도 이미 33.4%가 넘는 연수생들이 지정된 연수사업장을 이탈하여 불법체류상태로 흘러가고 있고, 또 연수기간이 종료되었을 때 모두 돌아간다는 보장이 전혀 없으며 언제든지 불법 체류 자로 남을 가능성이 농후하다. 또 기간종료 무렵에도 여전히 외국인 노동력이 필요한 업종은 존재하기 마련이어서 그때는 더욱 자연스럽게 연수기간 연장을 외치게 될 것이기 때문이다.

또한 산업기술연수제도의 가장 큰 맹점이 제도적으로 인권침해 가능성이 매우 높다는 점이다. 이번 명동성당 농성과정에서나 이후 사태 진전과정을 살펴볼 때 결과적으로 국제사회 특히 동남아지역에서의 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.

특히 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 우리발등을 짚는 것이나 다름없다고 보기 때문이다. 편법은 편법을 낳기 마련이며, 또 합리적 도입보다 더욱 큰 문제점을 야기시킬 수밖에 없다.

더욱 큰 문제점은 ‘눈가리고 아웅’하는 식으로 ‘이것은 「연수」이지 「외국인 노동력 도입」이 아니’라면서 파생되는 여러 사회적 문제에 대해 아무 대책을 세우지 않고 있다는 점이다. “사람”이 이미 들어와 있는 것이 “현실”인데 머릿속이나 입으로만 아니라고 외치고 있다가는 사회적 문제가 견잡을 수 없이 확산되는 상태를 뒤쫓아가기도 힘들 수밖에 없다.

3) 중국교포에 대한 우대도 득책이 아니다.

중국 교포에 대한 관심이 높은데, 일용 상대적으로 폐단이 적은 방법이기도 하지만, 차라리 해외 교포의 모국 귀국 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 중국교포만 우대하는 방식은 민족차별 논란과 관련하여 국제화시대에 현명한 방법이 아님이 지적되어야 한다. 남미출신의 일본인 2,3세에게 특혜를 주는 일본식 혈통주의는 민족차별정책이라 아니할 수 없는 바, 우리 나라가 이런 일본정책을 답습하는 것은 옳지 않다고 보기 때문이다.

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

5) 그러나 현실적으로 6-7만명 정도의 불법체류 노동자가 이미 “존재”하고 있고 또 산업기술 연수생도 3만명 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 정책방향을 잡아나갈 수밖에 없기 때문이다.

### 1-3. 외국인 노동자 정책 수립의 기본 방향

1) 외국인력을 도입하려면 “정당한” 방법으로 도입해야 한다.

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. 편의주의는 성공하기도 어렵거니와 국제화시대의 증장기적 국익에도 도움이 되지 않는 것이다.

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.

2) 해외 인력도입 이전에 기존의 불법체류자 문제를 해결하는 것이 선결조건이다.

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

우리가 제대로 대책기조를 세우고 대응태세를 갖추기도 전에 벌써 6-7만명 가까운 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 이미 존재하고 있는 이들을 우선 정상화시키는 것이 필수적이기 때문이다.

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

결국 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.

한편, 우선적으로 취업연수생중 사업장 이탈자에 대한 전면 사면 및 연수생의 자유로운 선택에 기반한 사업장 재배치가 선결조건이다.

현재 국내에 입국한 취업연수생중 33.4%가 넘는 인원이 이미 사업장을 이탈한 상태에 있는데, 이는 거의 전적으로 잘못된 산업기술연수제도 때문임은 재론의 필요가 없다고 본다. 이제 새로운 외국인 노동자 관련 제도가 개선 시행되는 마당에 종전의 잘못된 제도 때문에 생긴 이탈자에 대한 전면적 사면조치 및 연수생의 자유로운 선택에 의한 근로계약 및 사업장 재배치가 실시되어야 마땅하다고 본다.

3) 공개토론과 국민적 합의 형성과정은 필수적이다.

사실 이번 취업연수생 문제만 보더라도 공개토론과정이나 국민적 합의형성과정을 일체 도외시한 채 몇몇 정책당국자들이 밀실에서 마치 사업주 단체에 이권 주듯이 제도를 만들었기 때문에 이런 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 구체적 방안을 신중하게 결정하여야 한다.

4) 한편, 국민적 합의과정에서 또다른 측면에서의 직접 당사자인 노동자나 노조의



동의가 필수적이고, 그 연후에 비로소 정당하고 합법적 절차를 통해 도입해야 한다.

#### 1-4. 노동허가제를 축으로 한 가칭 '외국인 근로자 보호법'의 제정

1) 최근 외국인력정책의 대안으로 거론되는 것으로는 독일형의 노동(고용)허가제와 일본형의 기능실습제도를 본 뜬 연수취업제로 대별할 수 있다.

2) 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 전면 적용하면서 내외국인을 동등대우하는 원칙을 지키고 노동조합에도 가입시키고 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 경우에 한하도록 규제하고, 외국인력에 대해서는 대만국내 근로기준법을 준수하도록 하고 있다. 한편, 고용주는 국내노동자의 고용촉진과 고용안정을 위한 "보험금"을 부담토록 하고, 또한 외국인 출국과 사망에 따른 비용도 고용주가 부담토록 하고 있다.

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

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

4) 우리 나라 현재의 제반 여건, 즉, 무분별한 외국인력도입은 곤란하다는 점, 그러나 현실적으로는 이미 6-7만 명의 불법체류 외국인력이 존재하고 있다는 점, 또 산업기술연수생이 이미 5만명정도 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.

5) 가칭 '외국인 근로자 보호법'을 제정해야 한다.

노동허가제를 축으로 하는 외국인노동자 관련법률을 새로 제정함으로써 해결하는 수밖에 없다고 본다. 현재 법무부 훈령, 노동부 예규 또는 중기협 연수협력단의 외국인 산업기술 연수 협력사업 운용요령등의 방법으로 운용되고 있는 것부터가 편법적 문제해결 방식이고 또한 제도 운영에 있어 제반 근본적 한계가 존재하는 실정이다. 따라서 가칭 "외국인 근로자 보호법"을 제정하여 원칙적으로 또 근본적으로 문제를 해결할 필요가 있다.

## 2. '외국인 근로자 보호법' 제정시안

### 2-1. 총 칙

1) 법의 제정 목적을 외국인 근로자의 국내 취업 절차와 외국인 근로자에 대한 차별 금지와 보호대책을 규정함으로써 외국인 노동인력의 적절한 활용과 외국인 근로자의 기본적인권을 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·공의 대표로 "외국인 근로자 고용위원회"를 설치하여 외국인 근로자 도입규모·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.

### 2-2. 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 제한됨
- 특별 노동 허가는 일반 노동 허가를 받은 후 6년 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 여비 고용사업주가 부담
- 3) 충분한 언어 교육과 적응 교육 후 근무케 함
  - 현지에서 최소한 2개월 이상의 한국어 교육 실시 후 송출
  - 입국 후 최소한 1개월 이상의 한국어 교육 및 적응 교육 후 실제 근무케 함
- 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, 합격자에 한해 노동허가 발급
- 6) 국가간 민간 지원 단체 협력 및 그를 위한 정부 지원

### 2-3. 외국인 근로자의 보호

- 1) 노동법의 전면 적용
  - 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 사업 관련 정보 제공
  - 대통령령이 정하는 바에 따라 귀국 보조금 지급 가능

### 2-4. 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
  - 벌금형, 퇴거명령, 강제송환
- 5) 노동 허가 없는 취업자라 하더라도 이에 대해 동종의 내국인 근로자보다 현저하게 불리한 근로조건으로 근로시키는 경우
  - 자유형

### 2-5. 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

## 외국인 노동자 인권보장을 위한 10월행사 위원회

### <공동대표>

- 권 영길 <민주노총(준) 공동의장>
- 고 영구 <민주사회를 위한 변호사회의 의장>
- 문 정현 <천주교 정의구현 사제단 대표>
- 배 기영 <인도주의실천 의사협의회 회장>
- 이 광규 <서울대 인류학과 교수>
- 오 재식 <참여민주사회 시민연대 공동대표>
- 유 재현 <경제정의실천 시민연합 사무총장>
- 고 민영 <한국기독교교회협의회 도시농어촌 선교위원회 위원장>
- 장 임원 <민주화를 위한 전국교수협의회 공동의장>
- 영답스님 <대한불교 조계종 중앙위원, 서광사주지>
- 이 미경 <한국여성단체연합 공동대표>

### <참여단체>

기독교교회협의회도시농어촌선교위원회 대한불교조계종 원불교 천주교정의구현사제단 전국정의평화실천목회자모임 민주사회를위한변호사모임 민주화를위한전국교수협의회 학술단체협의회 연세대학교총학생회 한국민족예술인총연합 경제정의실천시민연합 참여민주사회시민연대 한국YMCA전국연맹 한국여성단체연합 한국교회여성연합회 건강사회를위한약사회 건강사회를위한치과의사회 노동과건강연구회 민주주의민족통일전국연합 한국민주노동조합총연맹(준) 한국민주노동자연합 노동인권회관 한국여성노동자회협의회 가톨릭노동사목전국협의회 노동정책연구소 갈릴리교회외국인노동자선교회 외국인노동자마을 다일공동체 대전외국인과함께하는모임 부천외국인노동자의집 안산외국인노동자상담소 외국인노동자인권을위한모임 사회일꾼의집 중국노동자센터 천주교수원교구외국인노동자상담소 희년선교회 성남외국인노동자의집

### <서명자 명단>

#### 기독교

정지강 김동완 장성룡 이명남 박영모 이해학 김정웅 원형수 윤길수 백남운 노영우 유원규 정명기 최자용 이근복 임홍기 김영주 김경남 남규우 서진한 최의팔 정태준 성해용 채수일 김영탁 황호용 안기성 오용식 최대석 주성식 나핵집 김광수 박기배 정진우 이은재 이재수 허원배 이승봉 임광빈 권오성 임진철 이철우 김복기 장외성 정해동 이춘섭 정연진 김광수 허성환 우철영 천용욱 김해성 이진 김영철 정한식 윤인중 김성복 맹완재 김도진 김경복 김수한 김규복 박하원 구기환 임인수



정병길 최만서 손병의 조수현 이도형 차운재 이의만 박일우 박정민 이종덕 이인수 김태종 윤정현  
 허종현 곽은득 정용섭 이승학 현순호 오규섭 원형은 옥순중 안하원 김용환 우재순 황의달 이철우  
 김병균 윤구현 장석재 김광훈 이우승 김민해 김종권 원기준 윤창현 이상진 서대석 김은영 김송달  
 최범순 최인규 이병창 여태권 전병생 김영호 최덕기 문홍근 이재경 정석호 임기수 이강실 한기양  
 이철승 원용철 황필규 김기석 이정호 이경호 이재복 송경용 김홍일 조홍식 최은식 천경배 김근상  
 김영일 정길섭 박경조 최상섭 김광수 서덕석 원금자 윤광호 김종수 김점숙 조창환 임승철

**천주교**

박순희 오두희 최연례 이태숙 김영숙 박주미 정한웅 정동화 전창현 박유호 조여옥 김은희 권오광  
 홍성진 한상옥 유용일 박영태 김은숙 임연숙 임연이 양현숙 이숙자 김용진 한상봉 이충각 오동임  
 오창래 강재운 문국주 변연식 변연식 이성훈 이건복 이석재 김남수 김한철 서복원 방호익 배명섭  
 한승주 전합수 배용우 한상호 김길민 홍명호 장동주 문희중 장기영 배영섭 심상태 이강건 조화숙  
 이병문 안성도 최병조 류춘호 우종민 유민재 최재용 이기수 주인배 김영옥 윤종대 박재배 유희석  
 강기환 최규병 이광희 배영무 김기원 안병선 이호권 이용남 한연흠 민경국 송병선 서상진 강정근  
 이인석 최성환 김학무 김찬수 나경환 이상헌 양태영 김연관 이후진 양형권 조영준 이근덕 정종수  
 이정운 김보학 류덕현 이상선 조규식 송영규 조원규 이규철 정운택 김화태 광진상 윤용배 최재철  
 민영기 송영오 박전동 정지웅 김승부 손창현 김동원 최경남 최재필 최중혁 박기덕 최규호 양준석  
 김병상 김순호 김승오 김승훈 김택암 류강하 문규현 문정현 박기호 박승원 송기인 안중석 연제식  
 오용호 이계창 이수현 이수현 이용석 장용주 함세웅 황상근 김규식 성 염 이필립 김원호 손용준  
 임상렬 김재성 박기섭 최규호 양상렬 김재성 박기섭

**불교**

설조 종후 안동일 김동훈 각원

**원불교**

서경전 신명국 김 현 박달식 정성길 최정풍 정천경 김관진 한은경 이정광 오정행

**법조계**

김용조 김창국 조용환 김형태 이석태 이돈명 김기중 박헌권 조광희 김진국 박인제 이오영 이찬진  
 이상호 김도형 김선수 김한주 한태근 윤종현 김남준 양영태 김한수 박교선 김태호 오종한 이원영  
 전해철 이원재 박수근 문한성 김갑배 문병호 차지훈 차규근 김재영 김한수 남성열  
 김기중 김진국

**의료 보건계**

김은희 이경우 조정진 민혜경 김미자 장지혜 박혜경 조수월 남정아 석오미 손식기 원남숙 정정선  
 장지선 환순원 유인옥 황금석 박진희 최미숙 정명선 김종식 이정식 김삼태 최문석 이찬구 정양수  
 양계환 박용신 임병묵 김대근 박진출 정동규 김철현 김술산 강재훈 서동진 배기영 백한주 김종구

김진용 염석호 박영식 정형서 이재광 홍윤철 주영수 신상진

**학계**

강정구 채용석 박준식 김진업 채배근 문성원 김진규 장인원 고철환 김상기 하일민 허평길 배영동  
 고흥석 문병란 송기숙 이광우 이종오 서창호 김상근 광노현 조홍식 이세영 박거용 남구현 정영채  
 김상조 이필렬 김선종 양재혁 권광식 신윤환 이종구 이원희 강성태 조경배 이승욱 정인섭 김홍영  
 문무기 설동훈 박석운

**노동계**

배석범 노기수 장달수 류대현 최지원 박문진 성보순 윤영규 정해선 김국진 허 장 박용화 정상범  
 박조수 김봉현 이형도 권영길 윤승용 양경규 고영주 허영구 정광화 염경석 봉찬영 김선경 정해숙  
 이부영 이규재 이시형 김태영 석치순 안삼렬 배범식 이재남 조남일 김창한 최지선 김영대 김현미  
 최동식 박운선 양규현 문병주 이재운 이태영 박재근 이승필 최재기 문성현 박용선 이승준 김예준  
 윤재건 권용목 박종석 김형근 손봉현 오상균 박순환 최용국 전재환 정효중 조경수 박용석 최정규  
 이수길 김광열

**예술계**

염무용 강연균 김용태 박인배 원동석 문호근 강준일 구중서 김영수 김정현 신경림 이영섭 임명구  
 임진택 장선우 정지창 정희성 조건영 채희완 류시춘 여 윤 이가림 문병란 이현주 강요배

**여성계**

이미경 남인순 최경화 강혜경 김설형 송정숙 김숙임 박후임 전해련 강혜선 이정선 신인숙 박영미  
 김미지 한은경 전효순 강유순 김현숙 오옥만 허영숙 최현숙 신현희 최미예 남정현 신혜수 이상덕  
 정강자 윤정숙 한용옥 김혜란 지은화 이영순 왕인순 배옥병 한명희 유옥순 손영주 이경숙 최미혜  
 오미덕 이상희 최상림 한연숙 김인선 조성혜

**민주주의 민족통일 전국연합**

이창복 천영세 윤인성 황인성 최규협 윤기원 임종인

**외국인 노동자 상담소**

김명원 조은문 신철영 김일섭 강영석 은인환 재정원 양요한 시명식 한경서 김문수 원예형 공형찬  
 전광현 이시제 장진수 시성원 문상진 주정규 최순영 권병하 송찬구 성양권 김학용 오 윤 박성숙  
 박영수 김민정 성미란 이옥주 류인우 김인호 김성실 김화자 립현안 김창호 권정득 민혜정 오미경  
 이승원 김태한 이경자 박연숙 현순옥 김은기 송동호 배나영 이정옥 박재호 김숙희 최재안 김창수  
 김연수 김준희 정준호 박종호 조은영 이강학 박부원 박점동 차명재 강수들 박상환 윤 경 이상락  
 안재렴 원윤연 장 건 최병주 김병량 김기환 최선미 배미숙 최광일 노선경 이 만 홍석준 김장훈  
 김순각 김태겸 이유신 김규복 김선영 김조년 김용호 남상윤 송기상 유승호 유신화 김동모 이정은



장재형 이정자 이행희 이기신 윤춘섭 강기식 장순홍 홍성호 김도운 원해성 박춘식 박호열 윤석규  
안용태 노세극 황호명 지원스님

### 해외 독일 지지연대 단체

재독백림노동교실 재독한국여성모임 재독한국민중과연대모임

## 외국인 노동자 문제해결을 위한 우리의 의견

금년 1월초 명동성당 구내에서 진행된 농성에서 외국인 산업기술연수생들의 간절한 호소가 아직도 귀에 쟁쟁합니다. “때리지 마세요”, “월급 주세요”, “We are human”(우리도 인간입니다.) “We are not slavery”(우리는 노예가 아닙니다)고 절규하던 이들의 모습을 접한 우리 국민들은 모두 “절대 이래서는 안된다”며 양심의 가책을 느꼈습니다. 당시 언론에서도 외국인 노동자의 인권실태와 제도적 문제점에 대해 심층보도하였고, 또한 정부당국도 근본적 제도개선책을 수립하겠다는 다짐을 하기도 하였습니다.

그러나 이로부터 9개월이 지난 지금까지도 상황은 별로 개선되지 않고 있고, 도리어 문제는 더욱 증폭되고 있는 실정입니다. 초기 정부당국의 연수제도 개선지침이 발표되고 고용허가제를 축으로 한 새로운 외국인 노동자 입법이 추진되는 등 일부 제도개선이 이루어지는 듯하였었습니다. 그러나 들끓던 여론이 가라앉자 근본적 제도개선 자세는 실종되어 버렸으며, 기존 연수제도의 문제점을 그대로 운전시킨 채 외국인 연수생의 대폭 확대도입이 추진되고 있습니다.

지난 8월말까지 국내에 들어온 총 27,981명의 외국인 산업기술연수생 중 33.4%에 달하는 9,371명의 연수생이 사업장을 이탈함으로써 이미 외국인 산업기술연수 제도가 파탄상태임이 확인되었는데도 불구하고, 바로 그 방식 그대로 추가도입이 논의되고 있기도 합니다.

불과 1년 동안 1/3이 넘는 외국인 연수생들이 이탈하고 있는데도 정부당국은 단속 요원을 늘려서 이탈 연수생을 체포하여 강제출국시키겠다는 대책 아닌 대책 이상은 마련하지 않고 있습니다. 이러는 사이 외국인 산업기술연수생들은 여전히 월 30만원 미만의 저임금, 강제 연장근로 및 휴일근로, 빈발하는 산재사고, 송출업체에 의한 중간착취, 여권 압류, 공장밖 출입통제 및 폭행 등 기본적 인권 침해에 시달리고 있는 실정입니다.

한편, 불법체류 외국인 노동자들도 산업기술연수생에 비해 크게 나을 것이 없는 상황입니다. 특히 해외 투자기업을 동해 들어온 산업연수생의 경우는 훨씬 열악한 상황에 처해 있습니다. 이들은 8만~12만원의 극도의 저임금만 받고 있고 산재사고를 당해도 산재보험 적용이 되지 않는 실정입니다.

우리는 이런 온갖 문제점을 해결하기 위해서는 획기적이고 근본적인 외국인 노동자 제도개선이 필요하다고 봅니다. 산업기술연수라는 미명 아래 시행되는 편법적인 외국인 노동자 도입의 무분별한 확대정책이나 열악한 근로조건과 비인도적 처우를 방조하는 정책은 즉각 시정되어야 합니다. 이



런 상태는 우리 나라 노동시장을 극도로 교란시킬 뿐 아니라 우리 사회의 인도적이고 도덕적 가치 기준을 송두리째 파괴시켜 버리고 말 것입니다. 우리는 이런 현실이 더 이상 방치되어서는 안되며, 지금부터라도 공개토론과 국민적 합의 형성과정을 거쳐 중장기적 정책기조를 확립하고 이에 따른 합리적이고 효과적인 제도개선이 구체적으로 실행되는 것이 긴급하다고 봅니다.

만일 외국인 노동자 도입이 우리 사회에 필요하다는 국민적 합의가 형성된다면 반드시 외국인 노동자에게 정당한 대우를 해 주는 것을 전제로 정당하고 합리적인 절차를 거쳐 들여오도록 하되 일단 국내에 취업하는 모든 외국인 노동자에게 차별 없는 근로조건을 보장하여 그들의 기본적 인권을 보장해야 합니다. 그것이 문명국으로서 국가 상호간의 선린과 우애를 발전시키는 길이고 한편으로는 국제화 시대 우리 나라의 중장기적 국익에 도움이 되는 길일 것입니다.

한편, 외국인 노동자가 필요하여 도입해야 한다는 사회적 공감대가 형성된다면, 이에 앞서 우리 사회에 필요하여 이미 우리 사회에 현실적으로 존재하고 있는 불법체류 외국인 노동자들에 대한 사면과 합법적 신분보장 부여조치가 시행되어야 한다는 점을 지적하고자 합니다. 이들은 우리 사회가 제대로 대책기조를 세우고 대응태세를 갖추기도 전에 벌써 우리경제의 숨은 일꾼노릇을 톡톡히 하고 있고, 또 인력난에 시달려 현재 이들을 고용하고 있는 중소기업주들에게도 도움이 될 것이기 때문입니다.

아울러 어떠한 이유로도 그들의 기본적 인권은 침해될 수 없음을 강조하고자 합니다.

불법체류 외국인 노동자라 하더라도 임금은 적절히 제때에 지급하여야 하고, 일하다 병들었으면 치료와 보상을 해 주어야 하며, 어떠한 차별대우도 기해서는 안됩니다. 이것은 한시도 늦출 수 없는 문제입니다.

우리는 이미 10만 명에 달하는 외국인 노동자들이 우리 사회의 한 부분이 되어 있는 현실을 직시해야 한다고 봅니다. 이들은 “값싼 노동력”으로만이 아니라 한 사람의 “인간”으로 우리 사회 속에서 살고 있는 현실입니다. 더 이상 늦기 전에 지금부터라도 “연수” 명목의 외국인력의 편법도입이나 강력단속과 강제출국 조치 등 미봉책을 벗어 던지고, 이들과 함께 어울려 사는 지혜와 문명을 찾아야 한다고 봅니다.

우리들이 생각하는 외국인 노동자 정책의 개선방안은 다음과 같습니다.

1. 공개토론과 국민적 합의형성 과정을 거쳐 합리적인 외국인 노동자 정책기조가 정립되어야 합니다.
2. 모순 투성이 인 기존의 외국인 산업기술 연수생제도를 철폐하고, 외국인 노동자에게 차별없이 정당한 대우를 해 주는 방법으로 도입해야 합니다.
3. 외국인 노동자의 인권보장을 위하여 아래의 내용을 포함하는 가칭 “외국인 노동자 보

호 법” 이 제정되어야 합니다.

가. 노·사·공의 3자로 구성되는 공익기관에서 외국인 노동자 도입과 관리를 주관해야 합니다.

나. 국가간 쌍무협정을 통해 도입하되 상대국가의 국가기관이나 공익기관에서 인력송출을 담당하게 하여 송출업체에 의한 중간착취 소지를 제거하여야 합니다.

다. 산업기술 연수생도 노동자임을 인정하고 근로기준법의 전면적용 노동3권의 보장 등 국내 노동관계법이 차별없이 전면적으로 적용되어야 합니다.

라. 외국인 노동자에게도 각종 사회보장제도를 차별없이 적용해야 합니다.

마. 외국인 노동자에게 충분한 사전 언어교육과 기술교육 및 적응교육이 실시되어야 합니다.

바. 외국인 노동자를 고용하는 사업주에게 사전에 송출국에 대해서 문화 풍습에 대한 교육이 실시되어야 합니다.

사. 외국인 노동자의 사업장 이동이 보장되어야 사실상의 강제노동 논란을 해결할 수 있습니다.

아. 외국인 노동자의 권익구제 창구가 노.사.공의 3자로 구성되는 공공적 차원에서 마련되어야 합니다.

자. 외국인 노동자들의 귀국시 지원조치가 제도화되어야 합니다.

4. 새로운 제도의 실시와 아울러 기존의 불법체류 외국인 노동자는 사면되어 합법적 신분 부여 조치가 되어야 합니다. 아울러 자진 출국자에 대한 벌금부과 제도는 철폐되어야 합니다.

5. 해외 투자기업을 통해 들어온 외국인 산업기술연수생에게도 다른 산업기술 연수생과 똑같이 법적 보호조치가 취해져야 합니다.

1995. 10. 25

### 외국인 노동자 인권보장을 위한 공동대책위원회