

<한국참가단체 연락처>

- ◎ 구미 가톨릭근로자문화센터 외국인노동자상담소  
경북 구미시 원평동 산 24-1 (우730-010)  
☎ 054-452-2314    www.kcwc.net
- ◎ 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임  
부산시 진구 전포2동 193-9 유산빌딩 4층 (우614-865)  
☎ 051-802-3438    fwr.jinbo.net
- ◎ 아시아의 친구들  
경기도 고양시 일산구 대화동 2158-4 1층 (우411-804)  
☎ 031-921-7880    www.foa2002.or.kr
- ◎ 안양 전진상복지관 이주노동자의 집, 위홈  
경기도 안양시 만안구 안양4동 676-136 (우430-832)  
☎ 031-444-2876, 031-449-2876    www.kafi.or.kr
- ◎ 양산 외국인노동자의 집  
양산시 북부동 533번지 공설운동장내 167호 (우626-800)  
☎ 055-388-0988    daum.net/ysfw
- ◎ 인권과 평화를 위한 국제민주연대  
서울 종로구 원서동 32번지 2층 (우110-280)  
☎ 02-3675-5808.9    www.khis.or.kr
- ◎ 천주교 전주교구 노동사목 익산노동자의집  
익산시 창인동1가 235번지 창인동성당 내 (우570-992)  
☎ 063-852-6949    e-mail : maumdamgi@hanmail.net  
천주교 전주교구 노동사목 성요셉 군산노동자의집  
군산시 오룡동 856-1번지 창인동성당 내 (우573-110)  
☎ 063-465-5715    e-mail : antiu@hanmail.net

2004 인도네시아 · 필리핀 방문 기록 해외한국기업 노동자인권워크숍및귀환이주노동자와만남

<2004 인도네시아 · 필리핀 방문 기록>

**해외한국기업 노동자인권 워크숍  
및 귀환이주노동자와 만남**

기간 : 2004년 6월 22일 ~ 2004년 7월 8일  
장소 : 인도네시아 스마랑(Semarang) / 자카르타(Jakarta)  
필리핀 까비떼(Cavite) / 마닐라(Manila)

<참가단체>

구미 가톨릭근로자문화센터 외국인노동자상담소  
부산 외국인노동자 인권을 위한 모임  
아시아의 친구들  
안양 전진상복지관 이주노동자의 집, 위홈  
양산 외국인노동자의 집  
인권과 평화를 위한 국제민주연대  
천주교 전주교구 노동사목 노동자의집

<해외협력단체>

Asia Monitor Resource Center (AMRC 홍콩)  
아시아 다국적기업감시 네트워크  
LIPS (인도네시아 보고르)  
YAWAS (인도네시아 스마랑)  
Workers' Assistance Center, Inc. (WAC 필리핀 까비떼)  
Solidarity of Cavite Workers (SCW 필리핀 까비떼)

<2004 인도네시아·필리핀 방문 기록>

## 해외한국기업 노동자인권 워크숍 및 귀환이주노동자와 만남

기간 : 2004년 6월 22일 ~ 2004년 7월 8일

장소 : 인도네시아 스마랑(Semarang) / 자카르타(Jakarta)  
필리핀 까비떼(Cavite) / 마닐라(Manila)

<참가단체>

구미 가톨릭근로자문화센터 외국인노동자상담소

부산 외국인노동자 인권을 위한 모임

아시아의 친구들

안양 전진상복지관 이주노동자의 집, 위홈

양산 외국인노동자의 집

인권과 평화를 위한 국제민주연대

천주교 전주교구 노동사목 노동자의집

<해외협력단체>

Asia Monitor Resource Center (AMRC 홍콩)

아시아 다국적기업감시 네트워크

LIPS (인도네시아 보고르)

YAWAS (인도네시아 스마랑)

Workers' Assistance Center, Inc. (WAC 필리핀 까비떼)

Solidarity of Cavite Workers (SCW 필리핀 까비떼)



## 차 례

7 / 전체일정표

### 9 / <인도네시아>

#### 2004년 6월 26일

- 10 / 워크숍 : 인도네시아 한국기업 노동자와 한국 활동가의 연대 강화
- 11 / 해외한국기업 감시활동 소개
- 14 / 인도네시아 한국기업 노동자들의 증언
- 21 / Korean TNCs Monitoring (Serapina Cha Mikyung)  
한국기업감시를 어떻게 할 것인가? (차미경)
- 35 / 한국의 해외투자기업 외국인 산업연수생의 인권과 현실 (모경순)
- 46 / Human rights of Joint Venture Industrial Trainees in Korea  
(Mo, Kyung Soon)

- 56 / 인도네시아 귀환노동자들과 간담회
- 62 / 6월 26일 평가회 (스마랑 일정을 마치고)

#### 6월 28일

- 64 / 오픈 포럼-인도네시아 엔지오 및 한국기업 노동자와 함께
- 66 / 한국 내 엔지오의 역할 (모경순)
- 68 / 질의 응답

#### 6월 29일

- 72 / 주인도네시아 한국대사관과 면담

본 사업은 2004년도 국가인권위원회  
민간경상보조사업으로 추진되었으나  
“본 내용은 국가인권위원회의 공식의견이 아님”을  
밝혀 둡니다.

75 / <필리핀>

7월 2일~4일

- 76 / 워크숍 : 필리핀 한국기업 노동자와 한국 활동가의 연대 강화
  - 77 / EPZ와 WAC 소개(세실)
  - 78 / 노동자 증언
  - 78 / 그룹토의
  - 81 / 노동착취에 대항하는 감시와 행동 (차미경)
  - 82 / 7월 3일 평가회
- 83 / 필리핀 노동운동 (마니)
- 85 / 한국 노동운동의 경험과 과제 (정귀순)
- 94 / Korean Labor Movement, Experiences and Tasks (Jeong Gue-sun)
- 106 / 한국에서 이주노동자의 현실과 운동 (정귀순)
- 115 / The Present Situation and Movement of Migrant Workers in Korea (Jeong Gue-sun)
- 124 / 7월 4일 평가회

7월 5일

- 125 / 필리핀 엔지오와 오픈포럼
  - 126 / 한국 이주노동자들의 실상과 이주노동자 운동 (김민정)
  - 130 / 토의-귀환프로그램
  - 134 / 7월 5일 오픈포럼 평가회

7월 6일

- 136 / POEA에 전달한 서한
- 138 / 필리핀 귀환노동자들과 간담회

7월 7일

- 146 / 주필리핀 한국대사관과 면담
- 148 / 7월 7일 전체 평가회

151 / <평가 및 자료>

- 152 / 인도네시아 방문 평가서 (김민정, 안양)
- 154 / 인도네시아 방문기 (이귀보)
- 158 / 필리핀 보고서 (이영아)
- 168 / 인도네시아 필리핀을 다녀와서 (모경순)
- 172 / 인도네시아 필리핀 방문기 (김민정, 부산)
- 180 / 한국참가 명단
  - 단체 소개서 (영문)
  - 181 / Gumi Catholic Workers' Center
  - 184 / Association For Foreign Workers Human Rights in Pusan
  - 188 / Friends of Asia
  - 191 / Migrant Workers' Center in An-yang
  - 194 / WEHOME - The Women Migrant's Home
  - 195 / Yangsan Foreign Workers' House
  - 198 / Korean House for International Solidarity
  - 200 / The Gospel Preaching Activities For The Migrant Worker
- 202 / 활동 사진
- 217 / 해외협력단체연락처
- 뒷표지 / 한국참가단체연락처



[일러두기]

- 이 자료집은 인도네시아와 필리핀 방문기록이므로 전체 일정대로 자료집에 실었습니다.(6월 24~25일 참가한 회의는 한국 측이 주최한 회의가 아니었으므로 본 자료집에 실지 않았습니다.)
- 워크숍에 참가한 인도네시아와 필리핀 한국기업 노동자들의 개인이름은 신분보호를 위하여 본 자료집에 밝히지 않았으니 양해바랍니다.
- 용어설명  
귀환이주노동자 : 한국에서 이주노동자로 일하다가 인도네시아, 필리핀 등 본국으로 귀환한 노동자
- MOU : Memorandum Of Understanding 양해각서
- EPS : Employment Permit System 고용허가제
- POEA : Philippines Overseas Employee Administration  
필리핀해외취업관리청
- 전체 진행을 참가자 모든 분께서 열심히 함께 하여 주셨습니다. 매일 늦게까지 이어지는 일정점검과 평가회의 등 팍 찬 일정을 즐겁게 모두 소화할 수 있었던 것은 참가자분들의 노력 때문이었습니다.  
사진과 기록을 꼼꼼하게 남기신 정국희 님, 발제를 하시고 전체일정을 챙기신 모경순, 정귀순, 차미경 님, 통역을 하신 김민정(안양), 야디, 이상아 님, 귀환이주노동자들과 만남을 준비한 김민정(부산), 누리 님, 필리핀 일정을 준비하신 마크, 이지연 님, 날카롭게 일정점검과 평가를 해주신 이귀보, 이영아 님, 지금도 필리핀에 있는 임성희 님, 그리고 인도네시아 워크숍을 도와주신 AMRC의 장대업, 메이 웅 님, 인도네시아의 LIPS와 YAWAS, 필리핀의 WAC와 SCW의 활동가분들께 감사드립니다.  
특히 워크숍에 참석하신 인도네시아와 필리핀 노동자와 활동가들께 감사드립니다.

<전체 일정표>

날 짜	일 정
6월 22일	· 출국, 인도네시아 자카르타 도착
23일	· 스마랑으로 이동
24일	· 워크숍 참가 주제 : "Training on Gender and Global Supply Chain"
25일	· 워크숍 : 인도네시아 한국기업 노동자와 한국 활동가의 연대 강화 주최 : Asia Transnational Monitoring Network
26일	· 인도네시아 귀환노동자와의 간담회
27일	· 자카르타로 이동
28일	· 인니 엔지오 및 노동자와 오픈 포럼
29일	· 주인도네시아 한국대사관 면담 · 귀환노동자의 집 방문
30일	· 휴식(귀환노동자와 함께, 인니 단체 활동가와 함께)
7월 1일	· 출국, 필리핀 마닐라 도착, 까비떼로 이동
2일	· 까비떼 수출자유지역 둘러보기 · WAC 지부에서 필리핀노동운동상황 설명 듣기, 노동운동 비디오 시청 · 골프장 노조회의 참관
3일	· 워크숍 : 필리핀 한국기업 노동자와 한국 활동가의 연대 강화
4일	· 이주노동관련 엔지오와 오픈포럼
5일	· POEA앞 Rally 참여 및 POEA에 서한전달 · 필리핀 귀환노동자와의 간담회
7일	· 주필리핀 한국대사관 및 까비떼 한국투자협회 면담 · 휴식
8일	· 귀국

## <인도네시아>

구분	내용
1. 개요	인도네시아는 동남아시아에 위치한 대국으로, 17,000여 개의 섬으로 구성되어 있다. 인구는 약 2억 5천만 명이며, 공용어는 인도네시아어이다.
2. 정치	인도네시아는 민주공화제 국가로, 대통령을 국가의 수반으로 선출한다. 현재 대통령은 조코 위다도다이다.
3. 경제	인도네시아는 신흥 시장으로, 석유, 천연가스, 코코아, 고무, 쌀 등 다양한 자원을 보유하고 있다. 최근에는 전자 산업과 서비스 산업이 성장하고 있다.
4. 문화	인도네시아는 다양한 민족과 문화를 가진 다문화 국가이다. 전통 예술, 춤, 음악 등 풍부한 문화 유산을 보유하고 있다.
5. 관광	인도네시아는 아름다운 자연 경관과 다양한 문화 유산을 가진 관광 명국이다. 발리, 수마트라, 수라바야 등 주요 관광지를 보유하고 있다.
6. 외교	인도네시아는 ASEAN(동남아시아 국가 연합)의 창립국이며, G20, BRICS 등 다양한 국제 기구에 가입되어 있다.

## <인도네시아>



2004년 6월 26일

## 워크숍 “인도네시아 한국기업 노동자와 한국 활동가의 연대 강화”

장소 : 인도네시아 스마랑

사회 : 최미경

통역 - 김민정(안양 전진상복지관 위촉, 한국어/인도네시아어 )

야디(인도네시아 귀환이주노동자, 한국어/인도네시아어)

오전 9시 20분 - 참가자 및 단체 소개

한국기업에서 일하는 노동자들

Muslim Student Movement

Workers Union

Activist in Labour Union and worker

Labour Union / workers Org.

Women Union Labour

Muslim Student Movement in Solo

LIPS

Independent Union

May Wang(AMRC)

야디(귀환이주노동자), 누리(귀환이주노동자)

김민정(부산), 정국희, 이귀보, 차미경, 모경순, 김민정(안양), 이상아, 최미

경

6월 26일 오전 9:45 Presentation - introduce movement for monitoring  
Korean companies abroad

## 해외한국기업 감시활동 소개

최미경 (인권과 평화를 위한 국제민주연대 활동가)

- 감시활동의 역사

한국자본과 기업의 해외투자생산이 1980년대 급속히 증가하여 1990년대  
에 들어서는 한국자본의 해외진출이 외국자본의 국내진출을 초과하게 되  
었다. 2003년 초 한국정부는, 한국기업의 해외투자가 2006년경 제조업의  
60%를 넘을 것으로 추측된다고 발표해 했다. 현재 많은 한국중소기업들  
이 섬유, 의류, 신발, 전자 등 노동집약적 산업을 중심으로 동남아, 베트  
남, 중국, 중남미 지역에서 생산 활동을 하고 있으며 대기업들도 자동차,  
중공업 분야 등 다양한 분야에서 해외에 투자하고 생산을 하고 있다.  
한국에서는 해외에 있는 한국기업의 노동인권문제에 대한 감시운동을  
1995년 시작하여 그 동안 여러 국내외 단체들의 참여와 노력이 있었고 이  
활동의 역사가 8년이 넘었다.

1990년 대 감시활동의 특징은 현지조사와 그 문제점을 한국내 시민사회  
에 호소하는 측면을 담고 있다. 당시 현지조사는 인도네시아, 베트남, 중  
국, 필리핀 등 섬유의류업체로 노동집약적인 산업투자를 하고 있는 지역  
에 집중되었다.

한국이 96년도 OECD가입을 한 이후 기업감시활동은 가이드라인의 준  
수와 개선과정에도 초점을 맞추게 되었다.

2002년 이후에는 현지조사보다 기업감시활동 전반에 대한 시민사회단  
체, 노동단체와의 네트워크 활동이 주축을 이루게 되었다.

현재 다국적기업감시 활동의 네트워크 중심으로 한 국내·외 연대는 온  
라인을 통한 활동공유, 대책마련, 조사 등을 하고 있다. 또한 현지 노동자  
들을 지원하는 온라인 시민모임이 자발적으로 구성되었고 다국적기업 가  
이드라인 준수를 감시하고, 이에 따라 문제기업을 제소하는 등 현지 활동



단체들과의 연대, 다국적기업 가이드라인 교육 등을 위한 정부와 비정부 단체 간의 협력도 모색되었다.

위에서 언급했듯이 전 세계 자본의 이동은 점점 자유로워지고 한국기업의 해외투자 역시 더 확대될 것이다.

#### - 노동인권침해

해외한국기업에서 발생하는 노동권을 포함한 인권문제로는 노조 불인정(노조 설립추진 노동자 해고), 강제 초과노동, 질 낮은 음식제공, 폭언, 성희롱 등이 심각하다. 특히 수출자유지역에는 현지법을 남용하여 노동탄압을 일삼아 국제노동계의 비난을 수없이 받고 있다.

여기에다 전 세계 자본의 이동이 더욱 자유로워지면서, 노동자와 관련 단체들이 기업의 인권탄압에 항의하거나 노동권 준수를 요구할 경우, 해당기업은 공장폐쇄나 이전 등을 해 결국 노동자들이 일자리를 잃게 되는 고용불안정 또한 중요한 문제이다. 최근 2~3년에는, 베트남, 중국, 중남미 등 한국기업이 생산 활동을 할 수 있는 새로운 지역이 생기고 한국자본의 해외이동이 확대된 지 10여년이 지나면서, 해외현지 공장을 폐쇄 또는 이전하는 과정에서 임금 불지급, 갑작스런 공장폐쇄, 야반도주 등의 새로운 문제형태가 나타나고 있다.

지난 몇 년 사이 국내 및 국제여론의 지적과 현지화를 고민하는 기업자체의 노력에 의해 이전보다 노동탄압의 사례가 많이 누그러진 양상이다. 그러나 최근 해외의 요구와 올해 현지조사에서도 드러났듯이 여전히 해외 한국기업에서 인권문제는 심각하며 다국적기업이 있는 한 이 문제는 계속 될 것일 뿐 아니라 감시해야하는 물리적인 지역 역시 확대될 것이다.

#### - 이번 워크숍의 배경

작년 2003년에는 '해외한국기업인권백서' 발간을 통해 1993년부터 2003년까지 약 10여년 간 해외투자 한국기업에서의 노사갈등과 노동인권 침해 사례를 종합하고 분석하였다.

2002년에 '이주여성인권연대'에서는 해외한국기업을 통한 한국 내 산업연수생 노동문제가 심각함을 알리는 자료집을 발간하였다.

이러한 활동들이 점차 한국 내에서 네트워크를 맺으면서, 해외한국기업에서 일하는 노동자 그리고 한국에서 이주노동자로 있다가 본국으로 돌아간 귀환노동자등과 직접적인 만남을 통해 이후 어떻게 연대활동을 할 것인가를 찾아보는 자리를 마련하고자 한다. 이번 워크숍이 이를 위한 첫 해외에서의 만남이다.



6월 26일 오전 10:10

# 인도네시아 한국기업 노동자들의 증언 Testimony of workers in Korean companies

1<sup>st</sup>

인니증언노동자1 000000  
// 회사1 Pt. 0000 (드마지역)

1997이후에 설립된 회사로 자본은 한국이다.  
생산품은 유럽 프랑스, 이탈리아, 미국, 독일, 호주등지로 수출되고 있다.  
노동자는 2002년 까지 1천명, 대부분 여성 노동자가 생산직에 근무하며  
남성은 안전요원이나 스태프 등으로 일한다.  
1999년 노조의 시위로 정규직 확보했다.  
근무과정을 보면 30분에 1백 벌의 의류를 만든다.  
주 5일 근무로 7시부터 3시 반까지, 토요일은 추가근무를 요청한다.  
임금은 2주에 1번 최저임금 루피아 Rp460,000(부대비용 포함)을 받는다.

2004년 최저임금 Rp360,000으로 부대비용이 지급되지 않고 있다.  
기존에 사용할 수 있었던 의료센터시설이 지금은 사용할 수 없다.

신입직원일 경우 3개월 연수가 의무적이며, 이 기간에는 개인적인 휴가에  
대한 예외적용이 허용되지 않으며 최저임금 Rp360,000을 받는다.

여성노동자는 생리휴가 등을 위해 시위를 해야 하고 초과근무는 의무사항  
이다.

4시간동안, 6시부터 10시까지 초과근무가 요구되고 있으며, 다음날 아침까

지 일해야 하기도 한다.

매니저나 다른 노동자로부터의 성희롱이 일어나기도 한다. 이는 비속어,  
거친 말 등을 사용한다.

대부분 휴가요구가 어렵다

1999년 시위 이후 여성위주의 노조가 만들어 졌고 노조는 누구나 의견을  
만들 수 있는 평등한 구조이다. 저임금, 휴가, 사회보장, 임금 체불, 교통  
수단비 등을 요구하지만 이는 지연된다.

현재 한국 사장으로 2달 임금이 체불되고 있다.

지금까지 체불상태 2건이 있다.

하나는 2002년 3,4월 2달 임금과 1달의 초과근무수당과 2일은 휴식 없이  
근무했다.

둘째는 2004년1월 임금과 부대비용

이후 공장이 경영난에 부딪혔고, 현재 PPPP(P4P:Institution)에 제조 상  
태이다.

## 질의 응답

\* 3개월 연수 휴가 불인정에서 휴가의 의미가 무엇인가?

- 3개월 동안 월~금까지 예외 적용 없이 일해야 하고 개인적인 사정에  
따른 휴가가 절대 인정 안 된다.

\* 2003년 임금 Rp360,000(부대비용 미지급)에 대한 부대비용 미지급시  
회사의 통보가 있었는가?

- 잠시 파산 후 다시 문 열었을 때 아무 통고 없이 최저임금만 지급했다.

\* 파업시위당시 어느 정도의 시위였는가, 그리고 회사의 대응은 어떠했는  
가?

- 1999년 최저임금을 지켜 달라는 요구였고, 대부분 노동자가 참여했고,  
지방 노동부 앞에서 시위를 했다. 당시 한국사장과 직원은 기본급 지급  
에 대해 약속을 했다.



\* 3개월 연수의 최저임금이란? 한국 내에서 70% 지급, 인니의 노동법은 어떠한가?

- 최저임금 Rp360,000가 적용된다. 이는 다른 직원들보다는 조금 적은 액수이다.

2st

## 인니 증언노동자2 YOOOOO

### // 회사2 Pt. OOOOO 인도네시아

Pt.0000 인도네시아(1989년 설립)에 근무 하고 있다. 인니와 한국사람 합작회사이며 85%가 여성 노동자이다. 장갑과 지갑 생산하고 있으며, 인도, 영국, 호주로 수출한다.

한국 대구에 본사, 공장은 인니 드마지역에 위치하고 있다. 장갑이나 지갑의 재료 만들고, 해외투자기업 연수생을 한국으로 보내기도 한다.

2년 동안 부대비용 미지급 상태이고, 생활환경이 엉망이다.

1991년 시위에서는 기본급 준수 해달라는 요구를 했고, 생리휴가 전혀 없고, 출산휴가는 무임금이다.

1995년에는 회사와의 협상으로 생리휴가 생기게 됐다. 그러나 생리 휴가 시 조건으로 의사로부터 호르몬 이상 등으로 근무 부적합이라는 진단서를 요구하고 있고 그렇지 않으면 휴가 제공 안 된다.

친구들과의 교류와 활동을 통해 스마랑에 있는 섬유관련 공장 24개 중 18개가 한국기업이라는 것을 알게 됐다. 또한, 24개 회사 중 1% 정도만 생리휴가를 제공하고 있다. 공장 내 의사에게 바지를 벗고 생리중임을 확인한 후 (생리휴가가) 가능한 상태이다. 85% 이상은 생리휴가를 주지 않고 있다.

현재 스마랑에서는 노동시간의 문제가 크다. 연장근무를 거부할 수 없는 상태로 12시간~14시간 근무를 해야 하고 (늦게) 퇴근 후 귀가 교통수단 보장이 되고 있지 않고 있다. 노동시간뿐만 아니라 교통비, 음식의 질, 연

차휴가도 어려운 상태이다.

새로운 문제가 발생하고 있다. 일하는 시간이 불규칙적이라는 것이다. 인니에서 노사협상의 결과가 12월에 실행되기 위해서는, 10월에 협상에 들어가야 한다. 그러나 창고의 과도한 작업량을 핑계로 협상결과가 지켜지지 않고 있는 상태이다.

인니에서는 10월에 임금 협상 후 12월 실행될 때까지 대부분 휴가를 갖게 된다.

매달 20~40명의 연수생을 한국으로 보낸다. 이들의 공백을 메우기 위해 비정규직을 채용하며 이들은 Rp 340,000받는다. 한 달 단위의 비정규직으로 언제든지 해고가 가능하다. 스마랑 지역의 90% 공장에서 이런 비정규직을 채용하고 있다. 이런 식이라면 앞으로도 비정규직 증가할 것이다.

### 질의 응답

\* 한 달 단위의 비정규직으로 회사 경영이 가능한가?

- 필요한 인력을 그때그때 충원한다. 예를 들어 이번 달의 400명 인원 중, 200명을 해고하고 다음달 200명 인원만을 유지한다. 그 다음 달 또 다시 400명 인원 필요시 전달 해고된 200명 채용하는 식의 시스템을 이용한다.

스마랑 내 실직자들은 미숙련 노동자로서 자신들의 요구사항을 얘기하는데 약하다.

조직을 만들고 싶지만 회사 측의 노조조직에 대한 압력이 심하고 이것이 가장 힘든 문제이다. 노조원이 된다는 것은 회사로부터 해고 대상이 된다는 것을 의미한다.

\* 10월 임금협상부터 12월 시행까지의 휴가에 대해 설명해 달라.

- 내수회사인 경우는 적용되지 않는다. 수출회사인 경우 1년 물량 조달을 위한 시스템 상의 문제로 휴가 전에 1년 물량을 생산한다. 그래서 1~2달 정도 쉬는 시간이 발생하고 회사는 이미 1년 생산량이 완료된 상태인데도 임금을 지급하지 않는다.



\* 스마랑 공단의 해외투자기업의 비율은 얼마정도인가? 그리고 불법이 자행되는 수출자유지역이 있는가?

- 많은 공장은 불법상태이다. 24개의 섬유공장은 합법적(노동부 등록, 이 수치는 증언노동자의 노조에서 조사한 것으로 전체적이라고 보기 힘들다)이며 한국, 독일, 인도 등의 해외투자기업이 들어와 있다. 주로 불법회사인 경우는 소규모로 하청 공장이다. 수출자유지역 내 불법이 자행되는 형태는 없다.

스마랑에 1천 여개 회사가 있으며 이는 불법, 합법을 다 포함한 것이다. 정확한 공장규모는 아직 조사 되고 있지 않고 있다.

\* 매년 한국으로 연수생 파견한다, 그들이 귀국 후 같은 공장에 고용되나?

- 계약상으로는 가능하지만 현실적으로는 어렵다.

\* 한국파견 연수생들의 선발기준은? 한국기업 노동자들 간의 관계와 연결이나 대화채널이 있는가?

- 일 년에 한 번씩 신청을 통해서 선발하고 있으며 한국 내 연수생과 (이 곳) 현지의 노동자들 간의 공식 채널은 없고, 개인적인 연결만 가능하다.

\* 한국파견 연수생 중 여성이 제외되는 이유는?

- 몸이 약해 한국에서 10여 시간 노동시간을 해내지 못한다는 이유이다.

\* 많은 비정규직 발생하고 있다. 이들에 대한 문제를 인도네시아 내 단체들에서 어떻게 생각하고 있는가?

- 현재는 문제를 느끼는 엔지오와 단체들이 공부하고 있는 중이다. 가장 큰 문제는 실업이다. 비정규직 문제를 어떻게 접근할 것인가가 전략적으로 중요하다. 정규직, 비정규직 등을 떠나서 실업의 문제가 심각하기 때문이다.

노동부에 법규에 의하면 6개월 단위로 3회까지 비정규직 채용 후 정규직으로 채용해야 한다. 그러나 6개월 후 해고 하는 등의 편법이 자행되고 있다.

3<sup>rd</sup>

### 인니증언노동자3 E000 // 회사3 PT.000 Semarang

PNA 인도와 영국 합작회사로 4,300명 노동자 중 90%가 여성이다. 바지, 티셔츠 등을 생산하고 있다.

1999년 3회의 대규모시위로 최저임금 보장을 얻어냈다. 1999년 임금상승이 Rp 5,000밖에 안됐다. 이에 대한 1999년 시위로 10% 임금상승을 주장하며 스트라이크를 시작했다. 그러나 회사는 원하지 않았고, 다시 시위를 했다. 그 이후 지방 정부에서 최저임금 준수에 대한 권고가 있었고 어느 공장든지 이 권고에 따라 최저임금을 준수해야 한다.

정부는 임금상승률 기준이 있다.

근무시간은 12개월 풀타임으로 일하고 초과근무, 심지어 크리스마스까지 일할 정도이다.

여성노동자들(90% 임에도 불구하고)의 결혼 후 가족수당, 육아수당 등의 사회보장이 없다.

이들 기혼여성은 미혼여성과 같은 조건인 반면, 남성은 결혼 후 가족수당과 육아수당이 지급된다.

현재 노조의 주장은 출산휴가동안 기본급 지급, 출산에 필요한 금액의 75% 지급을 요구하고 있다.

### 질의 응답

\* 한국기업과 영국합작회사의 노동조건이 다른가?

- 기본적으로는 같다. 문제가 발생하면 즉시 스트라이크를 하는 등의 행동을 보인다. 이는 노조가 있기에 가능한 것이다. 3시30분, 2주에 한 번씩 급여가 지급돼야한다. 조금이라도 늦게 되면 노동자들의 행동이 시작된다. 큰 회사이기 때문에 사장이 맘대로 할 수가 없다. 노조의 조직과 활동으로 기본적인 환경은 충족되고 있다.



4일정도 3~4시간 초과근무, 장시간 근무로 인해 물리적 어려움 당연하고 이를 거부할 시 불이익을 감수해야 한다.

\* 노조활동은 연대인가?

- 스마랑 시내의 비슷한 업종 회사와 연대하고 있다. 연말 임금협상 전에 정부에서 임금상승률에 대한 지시가 있고, 연대단체들이 정부와의 대화가 가능하다.

\* 임금이 얼마인가? 가족수당의 종류는 무엇인가?

- 기본급과 부대비용 15일에 Rp 350,000 / 두 시간 초과 근무시 한 달에 Rp 800,000이다.

6월 26일 오후1:35 발제

## Korean TNCs Monitoring 한국기업감시를 어떻게 할 것인가?

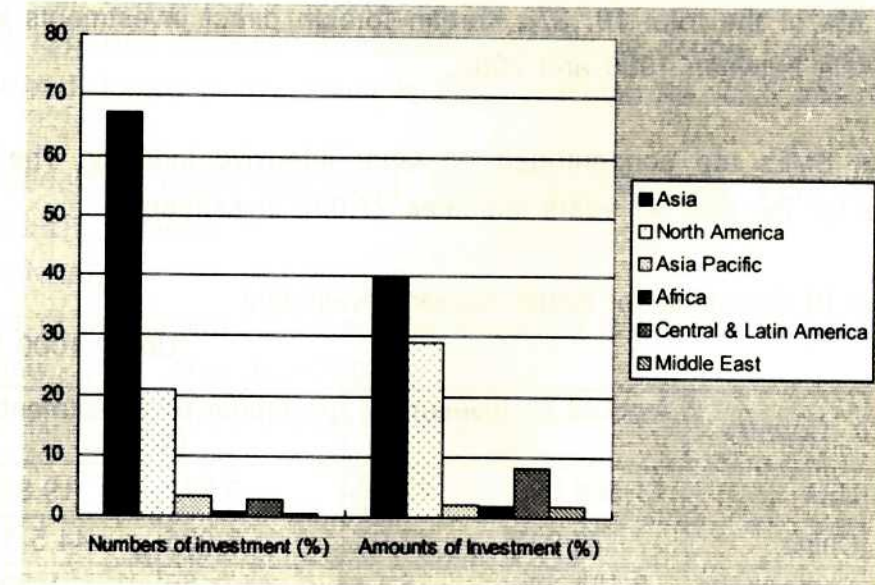
Serapina Cha Mikyung

차미경 (아시아다국적기업감시 네트워크 활동가, 아시아의 친구들 대표)

(아래의 자료는 컴퓨터를 이용한 교육을 위하여 파워포인트로 작성된 것입니다. 편집과정에서 불가피하게 빠진 사진이나 표 등이 있습니다. 원 교육자료의 효과를 위하여서는 '아시아의친구들' 홈페이지 [www.foa2002.or.kr](http://www.foa2002.or.kr) 에서 보시기 바랍니다-편집자주)

◇ Our monitoring activity is to serve for the better future of the workers and their families.

### ◇ FDIs by South Korean Corporations





Unit: 1000 USD

Region	Numbers of Investment (%)		Amounts of Investment (%)	
Asia	121,141	67.2%	16,921,48	40.1%
North America	3,758	20.8%	12,239,255	29.0%
Europe	809	4.5%	7,192,067	17.0%
Oceania	606	3.4%	947,656	2.2%
Africa	142	0.8%	729,368	1.7%
Central & Latin America	516	2.9%	3,362,452	8.0%
Middle East	96	0.5%	801,614	1.9%
Total	18068	100%	42,193,900	100.0%

◇ The total FDI from South Korean corporations between 1962 and 2003 was \$91.12 billion. (Ministry of Commerce, Industry and Energy)

- 67.6% of the total 19,378 Korean foreign direct investments went into Asia between 1980 and 2003.

- The SMEs are concentrated on labor intensive industry. The FDI figure for the past 41 years indicates 27,097 investments

- Top 10 Countries for South Korean Investment

Unit : 1000 USD

Country	Amount of Investment (%)	Numbers of Investment (%)
USA	11,566,099 27.4%	3,572 19.8%
China	7,176,245 17.0%	8,036 44.5 %
Netherlands	2,155,345 5.1%	56 0.3%

Indonesia	2,026,343	4.8%	582	3.2%
Hong Kong	1,643,802	3.9%	531	2.9%
Burma	1,482,887	3.5%	11	0.1%
England	1,462,474	3.5%	127	0.7%
Vietnam	957,635	2.3%	398	2.2%
Germany	895,404	2.1%	187	1.0%
India	775,098	1.8%	108	0.6%
Total	30,141,332	71.4%	13,608	75.3%

### ◇ Unexpected life at the foreign factory

#### - Foreign Direct Investment in Indonesia

Since year 2000 approved FDI continued to decrease from US\$ 16075,9 millions to US\$ 13207,2 millions in 2003. Meanwhile approved domestic investment during period 2000-2002 decreased from Rp. 93,9 trillions (2000) to Rp. 25,2 trillions (2002) In year 2003 approved domestic investment rose almost double compared to approved domestic investment in 2002, reaching Rp. 48,5 trillions.

- Indonesia PERKEMBANGAN PERSETUJUAN PMA PER BULAN MENURUT NEGARA,

1 JANUARI - 31 MEI 2004

Trend of Investment Approvals Per Month by Country of Origin

January 1 - May 31, 2004

NO NEGARA / Country of Origin

A S I A / Asia

1 JEPANG / Japan

2 KOREA SELATAN / South Korea



- 3 TAIWAN / Taiwan
- 4 HONG KONG / Hong Kong ( SAR )
- 5 CHINA / People's Republic of China
- 6 SINGAPURA / Singapore
- 7 PHILIPINA / Philippines
- 8 MALAYSIA / Malaysia
- 9 THAILAND / Thailand
- 10 INDIA / India

source : • <http://www.bkpm.go.id/>

## ◇ ECONOMIC STATISTICS

### ⇒ Gross Domestic Product (GDP)

In 2000, Indonesian real economy grew 4.92 percent and decreased to 3.44 percent in 2001, and to 3.66 percent in 2002. It is predicted that in 2003 the economy will grow around 4 percent. During January to September 2003 the GDP grew 3.7 percent. It is higher compared to 3.6 percent of GDP growth at the same period in 2002.

Year on year growth for quarter three 2003 was recorded 3.93 percent. The sector which recorded highest growth was transport and communication (10.73 percent) and the lowest was agriculture sector (0.79 percent). Manufacturing industry which had contribution 25 percent to total GDP rose relatively low at 2.36 percent. Observed from the expenditure side the factors that push the growth were government consumption and private consumption. In 2002 the government consumption rose 12.79 percent and the year on year growth in 3rd quarter of 2003 was 8.96 percent. The private consumption in 2002 grew 4.72 percent and 4.35 in 3rd quarter of 2003.

### ⇒ Inflation

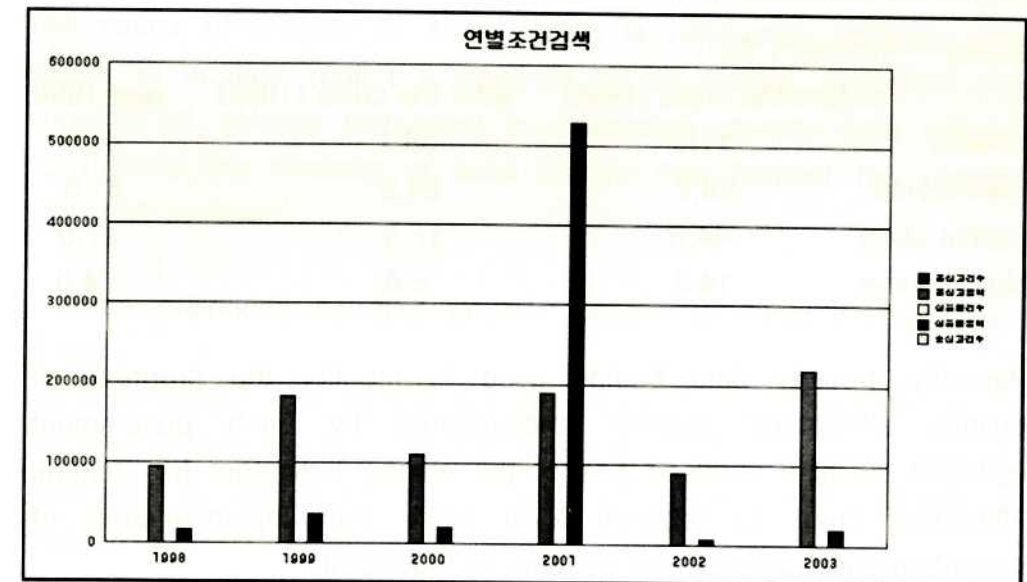
Beginning in year 2004 the consumer price index (CPI) used new weighting diagram based on household Cost of Living Survey 2002. Prior to 2004 the weighting diagram used was based on household cost of living survey 1996. The rapid progress in producing new product of good and services will influence the consumption pattern of the household and in turn will change the weighting diagram of the household expenditure in calculating CPI.

The inflation rate in 2003 was dropped significantly than the last year

inflation rate. In year 2000 the inflation was recorded 9.35 percent and it rose to 12.55 percent in 2001 and 10.03 percent in 2002. In year 2003 the inflation rate dropped to 5.06 percent that was around half than the inflation rate in a year before.

### ⇒ SURVEY IS MANUFACTURING SECTORS

한국기업(제조업) 투자 비율

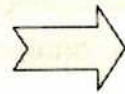




'welcome to Indonesia...'

Advocate to the people " Indonesia needs foreign capital...

(1) Reduce poverty



However..

80% of property is now belong to 10% of population.

Gap between poor and rich is bigger since IMF crisis.

전인구의 10% 미만에 80% 부가 집중되어 있다. 이러한 빈부격차로 전체 가구의 절반정도가 최저생계비 수준(4-5인 가구기준 월소득 220,000루피아; 1998년 기준)에 미치지 못하는 빈곤층이다(한국국제노동재단, 1999).

survey - income ( %)

	before the crisis (1996)	after the crisis (1998)	year 1999
poverty	11.3	39.1	48.0
low income	29.7	34.5	31.0
middle class	44.8	17.5	17.0
high income	14.2	5.0	4.0

Recently, poverty data beside used to monitor the progress of poverty alleviation program implemented by each government agencies, is also used as one of the among indicators for General Allocation Fund to regional level since the implementation of decentralization government systems in Indonesia.

Poverty data was published BPS since 1984 and it intended to know the number and percentage of poor people it the national level. Since 1990 poverty data was disaggregated by province, and furthermore since 1999 was disaggregated to regency/city level.

Since the effective implementation of autonomy in 2001 there are strong demand to have poverty data until villages level (small area). The small area poverty data is then used as a basic data to allocate kinds of aid to the poor.

On going activities related to poverty in BPS now are as fallows.

. A pilot study to obtain proxy indicators for poverty measurement focus on wage and integrated market price of commodity which has big contribution to the poor expenditure. This pilot study is supporting by the ADB.

. A pilot study to observe the factors cause poverty at the local level.

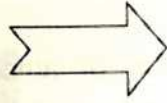
The study was conducting in East Sumba Island supported by GTZ. The cause of poverty in each region is difference between one region to another region it depends to its culture. Therefore the adoption of uniform instrument in measuring poverty data without considering the diversity of local culture may hamper the poverty reduction program.

. Some provinces conduct poverty census to identified who are actually

the poor people. The census is financed by the local government. The aim is to obtain the detail information of the poor, what kind of assistance is needed, so that the miss allocation of the fund will be avoided.

(2) Increase job opportunity





However...

the real rate of unemployment is about 20% (officially government records to 8% at the formal sector)

인도네시아의 15세 이상 인구는 1억5천만 정도이다. 15세 이상 인구 중 68.6%인 98백만 명이 경제활동에 참가하고 있으며 8.1%에 해당하는 8백만 명이 실업자이다. 그리고 15세 이상 인구의 31.4%인 45백만 명이 비경제활동인구로 분류되고 있다. 그러나 노동단체들은 실제 실업자가 15백만에서 20백만에 이르고 있다고 주장하고 있다. 노동단체의 주장에 의하면 경제위기 시기의 인도네시아의 실질 실업률은 40%대에 이르렀으며 현재의 실업률은 20-30% 정도라고 한다.

### ◇ Survey of major workers strike

**Fact-finding : An illegal closing of business by a Korean employer**

- Time : 22-26 July, 2003
- Name : Sambo Ltd.
- Location : KawanSan SPZ, Indonesia
- Type : Clothes Production

- Name of the Owner: Bang kyoo-ho

The Story : "Eight hundred workers became jobless when their Korean employer closed down his business without any kind of prior notification."

### Counteraction by the Union

From July 3rd 2003, almost three hundred workers started their strike inside the workplace to demand the unpaid annual bonus and salary.

→ The EPZ office cut the water and electronics to intimidate the workers.

→ Most of the workers involved in the strike find it difficult to find new jobs:

Their names are on the management's blacklist which is shared by other employers in the region.

- Interview with the monitoring officer at the Korea Industrial Resources Department based in Jakarta (28 July, 2003)

Q) What is your opinion on the Sambo case?

A) I never heard about the Sambo case. There are many similar cases. I do not know..

Q) What is the role of government when the workers become as a victim like this?

A) Nothing we can do. We only concern the investment. The local labor law will solve the case.

Q) Why the Korean govt does not take this matter seriously?

A) I do not think there are many such cases. Perhaps there were serious cases in 2002.

But now it is going very peaceful.

Q) Will you meet the Sambo workers soon?

A) No idea



### Lessons and Findings

- Weak communication between workers and monitoring groups (e.g., Korean TNCs Monitoring and local workers )
- Need to set up monitoring structure
- Need to collect information and documentation
- Need to organize training or seminar to share experiences between local workers, NGOs and unions in Investing countries
- Develop workers' manual on monitoring at the workplace
- Strengthen legal process on the labor codes in developing countries
- Raise public awareness in the investing countries
- Pressure the government of investing county to concern

### We WANT our workplace BACK!

"If I do not struggle today,  
someone will suffer  
tomorrow!"

- Rahma(25) Union Leader

### ◇ **Monitoring Korean TNCs**

#### ⇒ **The cause of Labour Disputes at the Korean companies**

- (1) Unsatisfied wage
- (2) Dismissal and union basting
- (3) Sexual harassment and physical harassment
- (4) Ignore human rights

\* Recent problems : Dishonor, Flight by night, the closure of entity and collective lay-offs or dismissals (부도, 폐업, 야반도주에 따른 집단 해고)

#### ⇒ **Why do we monitoring Korean companies**

- (1) Workers appeal to Korean NGOs and Unions
- (2) Capital expand its market to Developing countries
- (3) Oppose capitalized globalization, cheap labor, exploitation
- (4) Empowerment of working class, dignity of human rights

#### ⇒ **Contents of monitoring by workers**

- (1) International guideline (ILO, OECD guideline, UN HRC)
- (2) Labor laws (노동법)
- (3) Labor contract (근로 계약)
- (4) Safety at work (작업장의 안전)
- (5) Gender discrimination (성차별)
- (6) Corporate environmental performances (기업의 환경성)

#### ⇒ **Demands :**

- Collective agreements (효과적인 단체협약)
- Disclosure (기업 공개)
- Good practice (행동규범)
- Safeguards (안전장치)

#### - **List of Formal Objection on OECD guideline**

Country	Numbers	Year
Guatemala	2cases	2002,2004
Sri Lanka	7cases	2002
Indonesia	3cases	2002
Mexico	1cases	2002
Malaysia	1cases	2003
Bangladesh	1cases	2004

Korea	1 cases	2003
-------	---------	------

**- Action Demands**

To Korean government :

- "Legal counteraction against the Korean employer"
- "Official meeting with the Korean Embassy in Indonesia"
- "Investigation on the OECD guideline"

To the company :

- "Respect workers right and OECD guideline "
- "Respect labor law "

To Indonesian government :

- "No penalty for the given strike"
- "Proceed to any legal counteraction asap"

**- Effect of Monitoring 1**

Living & working condition



Is it enough for 12 hours work?

**- Effect of Monitoring 2**

- Awareness of workers participation and decision making for expression of solidarity

**- Effect of Monitoring 3**

- Strong connection between workers  
and monitoring network in Korea.

**- Action by Korean TNCS monitoring**

- Deliver solidarity fund (Korea Union also joined)
- Request investigation to the Ministry of Labor in Korea
- Press release
- Request public media (MBC, KBS) to report this case for public awareness
- Publish white paper on the investigation and deliver it to the Parliament

**- Plan for 2004~2005**

**Coalition between Korean NGOs and Workers at KCA**

- Regular Annual Meeting (Participants : Workers, Monitoring NGOs and Unions)
- Agenda :
  - Publish Update Report (Language : Korean, Indonesian, English)
  - Evaluation of monitoring (KCA in Indonesia, and Industrial training workers system )
  - Plan for next year (Campaign, Research, Workshop.. )
  - Response to Urgent appeal
- Develop internet communication working groups
- Coalition with returned migrant workers from Indonesia to Korea



교육자료 외 발제자의 발언 : 이번이 스마랑 노동자들과의 처음 워크숍이다. 스마랑의 현실을 듣고 싶고, 앞으로도 계속 연대아래 이런 기회를 만들어 나가고 싶다. 한국의 현실을 잘 알고 있는 귀국 노동자들의 귀국 후의 이야기도 듣고 해외연수생 파견이 진행되고 있는 현실에서 이 또한 짚어 가야 할 문제이다. 이런 문제들은 한국 내 현지 내 연대아래 이루어져야 한다.

### 질의 응답

\* 구체적인 (감시활동)결과들이 있다면 설명해 주기 바란다?

- 자카르타에서의 보골, 수라바야 등에서의 감시활동을 진행하고 있다. 구체적인 사례를 들면, 지난해 가와산 EPZ(수출자유지역)의 삼보공장에 대한 감시활동했다. 삼보공장은 한국사장이 도주하여 노동자들이 6개월간의 파업했다.

노동자들의 요구가 무엇인지를 듣고 정부에 전달함. 이것을 현지 한국 대사관(산자부파견)에 전달하였다. 한국 언론에도 보도되었다.

당시 노동자, 정부, 고용자간의 최후협상을 시작했다. 노동자들은 전액은 아니라도 65%(문을 닫았을 경우 보상해야 할 보상액의)의 보상을 요구했다. 그들은 공장 문 닫는 것을 원하지 않았고, 이들은 블랙리스트에 올라가고 다른 작업장을 구하기 힘들게 된다. 그래서 다른 사장이 이 공장을 인수해 유지하는 것을 원했다.

이 제안은 받아들여졌고, 65%의 보상받고, 현재 공장도 가동되고 있다. 지금 그들은 새 한국 사업주에게 인수됐고, 이 워크숍 이후, 자카르타에서 어떻게 진행되고 있는지 알아볼 예정이다.

6월 26일 오후 3:00 발제

## 한국의 해외투자기업 외국인 산업연수생의 인권과 현실

모경순 (구미 가톨릭근로자문화센터 사무처장)

한국사회에 이주노동자가 체류하기 시작한 것은 1980년대 후반부터이며, 한국기업이 해외투자를 본격화하기 시작한 것 또한 1980년대부터다. 당시 한국경제의 급격한 성장의 배경은 노동자들의 노동력을 착취한 결과일 것이며, 1987년 노동자 대투쟁을 기점으로 노동자들의 노동권은 개선되기 시작했다. 대정부 투쟁의 결과로 한국사회의 민주화, 노동자들의 전반적인 권리개선과 임금인상의 성과를 가져왔다. 대기업을 중심으로 노동자들의 임금이 인상되자, 많은 한국자본들은 값싼 노동력을 찾아 동남아시아로 옮겨가기 시작했으며, 1997년 한국 경제위기 이후 해외투자가 다소 감소하였지만, 상품 판로 확보와 값싼 노동력을 찾아 움직이는 것은 한국자본도 마찬가지였다.

이와 같이 외국에 직접 투자하거나, 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체가 현지기업에 고용된 노동자를 기술연수를 목적으로 노동력을 데려올 수 있는 것이 '해외투자기업 산업연수생제도'다. 자사직원 기술연수라는 명분이 그럴 듯하지만, 현지 인력을 마음대로 데려와 저임금 노동력으로 활용하는 것이 한국의 '해외투자기업 산업연수생제도'라고 본다.

### 1. 연수생 현황

#### 1) 해외투자기업 산업연수생 현황

앞서 밝힌바와 같이 1980년대 후반부터 제조업종을 중심으로 건설업, 광업 등의 여러 중소기업체의 인력난이 심각하였다. 그러자 중소기업협동중앙회를 비롯한 사용자 단체들이 한국정부에 외국 인력을 도입을 끊임없이



요구하자, 한국정부는 외국인 '근로자'가 아니라 '산업연수생'을 중소기업체에 공급하는 것으로 결정했다. 그래서 1991년 한국정부가 법적기준을 마련하고(소위 합법적인 인력도입이라 지칭하는) 이주노동자를 최초로 도입했는데, 그들이 바로 해외투자법인의 외국인산업연수생들이다.

1991년 당시 599명의 해외투자기업 산업연수생이 도입되었으며, 그 다음해인 1992년에는 대폭 증가한 4,945명이 도입되었다. 2001년 12월말 현재 해외투자기업 산업연수생은 전체 산업연수생 중 22.4%인 2만5천여 명이 도입되어 현재 체류를 하고 있다. 지역별로 한국 전역에 분포되어 있으며, 상시고용인이 200인 이상인 비교적 규모가 큰 사업장을 중심으로 고용이 이루어지고 있다.(표1,2 참조) 2004년 2월 현재 한국의 전체 이주노동자 현황은 약 40만 명이며, 2003년 7월 '고용허가제' 법제정 후 선별적 합법화 조치에 의해 184,199명이 합법화가 되고, 일부 강제 추방되거나 자진 출국하여, 현재 14만 명이 미등록노동자이다.

<표1 : 연도별 · 체류자격별 이주노동자 수>

자료 : 노동부 (단위 : 명)

	전 체	등록노동자 (취업비자)	산업연수생	미등록노동자 (불법체류자)
1990	21,235	2,833	0	18,402
1995	128,906	8,228	38,812	81,866
2000	285,506	19,063	77,448	188,995
2003.8	358,000		52,000	306,000
2004.2	374,000		59,000	139,000

<표2 : 등록 이주노동자 연도별 체류현황>

자료 : 1999~2001, 법무부 (단위 : 명)

	연수비자					연수취업	예술총행	합계
	현지법인 연수생	중기협 연수생	수협 연수생	건설협 연수생	기타			
1999년	21,774	55,883	591	288	409	0	2,265	81,180
2000년	26,103	77,155	748	453	388	2,068	3,916	104,847
2001년	25,830 (22.4%)	72,055 (62.6%)	1,058 (0.9%)	1,030 (0.9%)	371 (0.3%)	9,684 (8.4%)	5,092 (4.5%)	115,120 (100%)

## 2) 이주노동자 취업유형

이주노동자들이 한국에 합법적으로 취업할 수 있는 경로는 두 가지이다. 하나는 송출국의 송출회사를 통해 신청할 수 있는 중소기업협동중앙회 소속 산업연수생이고, 다른 하나는 해외투자기업을 통해 취업하는 해외투자기업 산업연수생이다. '고용허가제' 도입으로 2004년 8월부터는 '고용허가제'를 통해서 유입되는 연수생을 포함한다면 앞으로는 세 가지의 경로를 통해 이주노동자들이 한국에 취업할 수 있다.

## 2. 입국과정에서 발생하고 있는 문제

해외투자기업 연수업체는 자사직원 기술력 향상을 명분으로 현지노동력을 데려오지만, 실제 내막은 국내 노동자를 쉽게 찾을 수 없는 인력난, 저임금 노동력을 데려오는 이점으로 현지 노동력을 도입하고 있는 것이다. 그런데 문제는 해투연수생들은 미등록노동자, 중기협연수생 보다 훨씬 열악한 근로조건에서 일을 한다는 것이다. 사정이 이러하니 자연적 이탈률은 높고, 연수업체는 이탈을 방지한다고 임금을 압류하거나, 과도한 입국비용과 보증금을 징수하거나 아니면 연대 보증인을 세워 연수생들에게 족쇄와 같은 노예계약을 강요하고 있다.

### 1) 위장 현지법인

현재 많은 업체들이 실제 해외에 투자하지 않고, 현지의 브로커나 송출회사와 결탁하여 서류상으로만 법인을 설립한 후 현지 인력송출회사를 통해 노동력을 모집하여 연수생을 도입하는 위장 현지법인이 상당수 있어 문제가 된다. 한국의 '해외투자촉진법'이 완화되어 국내 은행에 오천만원 상당의 외화 입금 실적만 있으면 현지법인을 통해 연수생 도입이 가능한 것을 악용하여 서류상으로만 회사를 설립하는데, 이런 업무를 맡아 처리해 주는 브로커도 생겨나고 있다.



### ● 사례1

구미공단에 소재한 (주)방림은 베트남 현지의 인력송출회사와 계약을 맺고 베트남 여성노동자들을 고용하고 있다. 베트남 송출회사와 한국기업 방림과의 계약내용은, 취업비용 \$4000~\$5,000(※보증금 \$3000)이며, 베트남 연수생들은 한국취업 후 생활비 \$50을 제외한 나머지 임금을 \$3,000이 될 때까지는 송출회사 푸토봉제로 송금을 해야 하며, 3,000\$이 넘으면 가족들에게 돈을 보낼 수 있다. 연수생이 이탈하면 송출회사가 \$3000을 방림에 지급해야한다는 계약이 있어 이 \$3000 또한 연수생들이 송출회사로 지급해야 하는 몫이다.

### 2) 과도한 보증금·입국비용 징수

#### ● 사례1

구미공단 신성정밀은 중국 현지법인을 통해 중국인 연수생을 도입하고 있으며, 입국비용으로 4백8십만 원(보증금 320만원, 입국비용 1백60만원)을 지불하였으며, 취업조건으로 집조를 하였으며, 이탈할 경우 담보로 잡힌 집은 반환되지 않으며, 돌아가서 벌금을 한국돈 60만원을 지불해야 한다는 계약을 맺고 연수생들이 한국에서 일을 하고 있다.

### 3) 연대보증인 제도

과다한 입국비용과 보증금도 모자라 상당 업체에서 연대 보증인을 세우기를 강요한다. 연대 보증인으로 부족하다 싶으면 연대보증인의 집을 담보로 잡히기도 한다. 친인척을 중심으로 연대 보증인을 세워 연수보증금을 물리고 보증금을 지불할 능력이 없는 연수생은 본인의 집을 담보로 잡히거나, 아니면 연대 보증인들의 집을 담보로 잡힌다(집조). 연수업체의 약조건을 견디다 못해 이탈하는 연수생에게 가장 큰 고민거리가 연대 보증인들의 보증금과 집조이다.

## 3. 인권침해 및 문제점

### 1) 신분증 압류

다른 나라에서 생활해야 하는 외국인의 경우 여권을 소지할 수 없다면 정체성의 불안감을 가질 것이다. 한국의 출입국관리법도 모든 외국인은 항상 여권과 외국인등록증을 소지하도록 당연시하며, 이를 위반할 시 100만원 이하의 벌금규정도 있다. 법률에 명문화되어 있지만 한국에 근로하고 있는 대부분의 연수생들은 여권을 본인이 소지하고 있지 않으며, 연수업체가 보관하고 있다. 연수업체의 위법행위를 한국의 법무부가 단속하여 한 번도 문제를 삼은 적도 없으며, 오히려 연수생 이탈시 여권과 외국인등록증을 제출하도록 요구하여, 행정기관이 이주노동자들의 신분증을 압류하도록 조장하고 있다고 보아도 틀리지 않는다. 신분증 압류의 이유는 이탈방지용이지만, 이탈방지에 아무런 영향을 미치지 않을 뿐만 아니라, 오히려 이탈한 이주노동자가 교통사고, 회사부도, 산재 등의 긴급한 문제가 발생했을 때 자신의 신분을 증명할 수 없어, 채당금 신청, 산재로 인한 휴업급여와 장애보상금 수령 등에 장애가 되고 있다.

### 2) 최저임금에도 미치지 못하는 저임금

한국에서 일하는 이주노동자 중에서 해투산업연수생들의 임금이 가장 낮다. 한국인노동자의 10분 1에도 미치지 못하는 저임금을 지급하는 연수업체들의 비리가 아직도 비일비재하다. 1999년 한국정부가 나서서 해투연수생들의 최저임금을 지급하라는 해투연수생 '보호법안'을 제정하였지만, 보호법안에 명시된 독소조항으로 해외투자기업 연수생들의 근로조건은 현재까지도 개선되지 않고 있다.

#### 최저임금이란?

한국의 최저임금법은 정부가 노동자 최소한의 생활안정과 인권을 보장하기 위하여 정부가 임금의 최저수준을 보장하는 것이다. 정부는 매년 8월 5일까지 다음 연도에 적용할 최저임금을 결정하여, 매년 9월 1일부터 다음해 8월 31일까지 변동되는 최저임금을 적용한다.



### ● 사례1

부산시 사상구에 소재한 (주)국제상표에 인도네시아 현지합작회사를 통해 7명의 연수생을 고용하고 있었다. 1999년 4월 입국 당시 작성한 계약서에 의하면, 하루 10시간 기본근무에 최초 6개월은 120\$(108,000원), 그 다음 6개월은 200\$(180,000원) 그리고 계약만료 시 보너스로 500\$(450,000원)를 지급하되, 환율 적용은 1\$당 환화 900원으로 한다는 내용이었다. 이 업체는 8시간을 기본으로 최저임금이 보장되어야 함에도 10시간을 기본근로시간으로 하고, 수당을 지급하지 않는 강제근로에 최저임금 이하의 임금을 지급하고, 더구나 1\$당 900원의 환율적용은 IMF 이전이나 가능했던 터무니없는 계약으로 결국 임금삭감효과를 노린 것이다.

### ● 사례2

부산시 사상구 소재 (주)보생은 인도네시아 현지합작회사를 통해 15명의 인도네시아 연수생을 고용하고 있었으며, 입국 당시 작성한 계약서에는 하루 8시간을 기본근로시간으로 월 300\$의 연수수당을 지급하고, 상호동의한 잔업에 대해서는 수당을 지급하는 것으로 되어 있었다. 그러나 실제 작업 조건은 주간 11시간, 야간 11시간씩 맞교대 근무로 월요일부터 토요일까지 일해 월평균 333달러로, 잔업수당 없이 지급했다. 또 본인들의 의사와 관계없이 임금의 일부를 국내에서, 나머지를 인도네시아 통장으로 지급하는 방식을 취했으며, 환율 역시 1달러당 1,000원, 인도네시아 루빠화는 1달러당 6,000루빠로 지급하여 결과적으로 임금이 삭감되는 결과를 초래했다.

### 3) 임금압류 및 통장압류

한국의 노동법은 임금은 반드시 본인에게 직접 그리고 전액을 현금으로 월1회 정해진 날에 지급하도록 명시하고 있다. 한국인들에게는 지켜지는 법들이 해투연수생들에게는 그림의 떡이다. 많은 경우 이탈을 방지한다는 목적으로 생활에 필요한 기본적인 용돈만 지급하고는 나머지 임금과 임금통장은 회사에서 보관한다. 연수생들이 계약기간을 마치고 자국으로 돌아갈 경우 공항에서 압류한 임금을 지급하고, 연수생이 이탈하면 압류된 임금을 돌려받지 못하거나, 회사관리자가 중간에서 횡령하는 사례도 종종 있다.

### ● 사례1

(주)코오롱은 한국에서 규모가 큰 대기업에 속하는 업체로, 송출회사 PT Kensur Hutama를 통해 인도네시아인들을 모집하여 연수생으로 도입하고 있다. 송출회사와 코오롱과 계약시 임금의 20만원을 매월 적립하고, 연수생이 근로계약기간을 정상적으로 마치고 출국할 경우 반환하며, 연수생이 이탈할 경우 적립금을 송출회사로 보낸다는 계약을 맺고 있다. 그 계약은 현재까지도 유지되고 있다.

### ● 사례2

(주) 새한에서 일하는 인도네시아인들은 임금에서 매월 10만원씩 회사 소유의 마을금고에 강제적립해야 했다. 통장도 회사가 보관했으며, 이탈시 반환청구를 할 경우 지급을 문제삼지는 않았지만, 회사는 반환의 부당함을 항의했다.

### ● 사례3

(주)영신사는 인도네시아인을 고용한 업체로 연수생 임금 전액을 연수생통장에 적립했다. 그리고 통장의 인감을 회사인감으로 사용하여, 연수생이 스스로 찾을 수 없도록 하였으며 통장 또한 회사에서 보관하였다. 그런데 이탈한 연수생의 임금 전액을 회사가 찾아서 몰수하였다.

### 4) 외출금지 및 인신구금

외출금지와 인신구금은 언론의 영향으로 많이 개선되어 그 심각성이 줄었다. 그러나 여전히 외박금지, 외출통제, 회사관리자의 인솔 하에 단체로 외출을 하거나, 1년 내내 회사문밖 출입을 못하도록 구속하는 사례가 드물게 있기도 하다.

### 5) 직무훈련 및 산업안전교육 부재로 인한 높은 산업재해율

최소한의 의사소통과 산업재해 방지를 위한 산업안전교육 및 직무훈련이 교육이 필요함에도 대부분 시행하지 않고, 한국 입국 다음날 바로 현장에 투입하여, 이주노동자들이 산업재해를 당하는 일들이 한국노동자들에 비해 상대적으로 높다.



## 6) 한국인노동자와의 갈등

이주노동자들이 한국사회에서 잘 적응하고 한국사회를 이해할 수 있는 언어교육, 이나 문화적 정보를 제공하는 인간적인 배려가 없다면, 사업장내에서 언어소통의 장애, 문화적 격차, 생활습관 등의 차이로 한국인 노동자와 이주노동자간의 갈등으로 폭행·폭언등이 빈번히 발생한다. 사정이 이러한데도 갈등완충역할을 할 수 있는 대화창구, 언어교육, 심리상담 등이 전혀 주어지지 않는다. 심지어 노동조합이 있는 사업장의 경우도 이주노동자들의 불이익 앞에 한국인 노동조합이 수수방관하고 있어 한국인 노동자와 이주노동자간의 연대는 기대하기 어렵다.

## 결론

### 1) 해외투자기업 산업연수생들의 법적인 노동권 보장

- 법제도를 개선하여, 해투연수생들에게도 노동3권을 보장하고, 국적차별, 노동자간의 차별을 철폐한다.

### 2) 국가별 시민사회단체의 연대를 결성하여, 다국적기업의 노동탄압과 인권문제를 감시하여, 모든 이주노동자들이 인간답게 살 수 있는 권리를 갖자.

- 다국적기업 감시 아시아연대 형성, 긴밀한 정보교류 및 협조체제 구축
- 모든 이주노동자들의 인간다운 삶을 위한 연대투쟁활동 전개

### 3) 모든 이주노동자와 그 가족들이 함께 살 권리와 행복할 권리 보장

- 모든 이주노동자와 그 가족들은 함께 행복하게 살 권리가 있다. 한국의 이주노동자들의 영주권과 시민권 획득을 위한 투쟁활동 전개
- 모든 이주노동자들의 권리와 존엄성을 보장

노동력이 잘사는 나라의 고임금을 쫓아 이동하는 것이 보편화 되었듯이 자본이 값싼 노동력과 상품판로를 찾아 이동하는 것 또한 급속히 발전하고 있다. 그래서 한 국가의 노동권의 문제는 단순히 자국의 문제로만 국한시킬 수 없는, 세계화는 보다 다양한 영역으로 확산되고 있어, 이제 공동의 문제로 인식해야 하는 현실에 놓여 있다. 그래서 시민사회단체간의, 노동자간의 연대로 다국적기업의 비윤리적인 기업경영과 행위들을 감시하고, 노동자들의 삶을 향상시킬 수 있는 활동들이 확대되고 다양해져야 한다고 본다.

그래서 한국기업 현지노동자들의 노동권 개선을 위한 투쟁활동도 몹시 중요하며, 또한 한국의 시민사회단체들이 해외에 투자한 한국기업의 현지에서 유발하는 인권문제와 노동탄압을 감시하는 일 또한 대단히 중요한 사안이다. 긴밀한 정보교류와 협조체제를 구축하여, 자본이 이동함으로써 발생하는 피해를 줄이고, 노동자들의 권리가 존중되는 지구촌 사회건설에 필요한 네트워크가 있어야 한다고 본다.

듣기에 따라 다소 거북할 수 있는 한국내의 이주노동자의 현실과 인권침해 문제를 밝히는 것은 인도네시아 노동자들이 한국에 취업을 하고자 하는 경우 정확한 정보와 내용을 알고 선택하기를 바라며, 또한 세상의 모든 이주노동자들과 그 가족들의 삶이 존중받고, 아름다운 삶을 향유할 수 있는 권리들이 주어지기를 바라기 때문이다.

### <발제문 외 발표>

오전 내용을 듣고 느낀 점에 대한 발제를 먼저 하겠다.

한국의 노동법과 인니의 노동법의 차이를 느꼈다. 인니의 노동법이 진보적이다.

한국의 노동성장은 노동력 착취의 결과이다. 6,70년대 이전 인니나 베트남 등은 한국보다 훨씬 잘사는 나라였다. 현재의 한국은 인니에 투자를 하고 이주노동자들을 수입하는 나라이지만 이는 순전히 한국 노동자들의 노동력 착취였다. 이런 배경아래 성장한 기업과 한국 사업주들의 인니에서 노동력 착취는 충분히 이해할 수 있다.



모든 나라의 노동정책은 값싸고, 많은 노동시간 그리고 조직화 하지 못하는 노동력을 원하는 게 사실이다. 그래서 모든 나라의 이주노동자들은 자국 내 노동자들보다 부당대우를 받는 게 현실이다. 자본과 노동력은 점점 더 빨리 이동하고 이주노동자들의 인간답게 살아야 한다는 게 지구화가 진행되고 있는 시점에서 중요한 문제이다.

한국의 노동력을 수입하기 시작한 것은 1989년부터이다. 이는 당시의 노동자대투쟁으로 인해 임금상승이 이루어졌고 값싼 노동력을 찾아 나선 것이다. 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 심해지고 값싼 노동력에 대한 요구가 계속되고 있다. 1991년 끊임없는 요구로 인해 해외인력이 들어오기 시작, 이는 연수제도에 의해서였다. 이는 일본의 제도를 그대로 도입한 것으로 이는 노동조합의 반대(자국 노동자들의 일자리 부족)에 부딪히고 그래서 노동자가 아닌 한시적인 연수생으로 도입하게 된다.

해외투자기업산업연수생제도란, 한국과 해외에 공장을 둔 기업이 기술연수를 시키겠다는 명목으로 인력을 들이는 것이다. 그러나 기술연수는 이루어지지 않고 2년 동안 저임금 노동력을 쓰겠다는 것이다. 이들의 임금과 근로조건이 가장 나쁘다. 이유는 현지 직원이므로 한국이 아닌 현지국의 노동법이 적용된다. 엔지오와 단체들은 인권침해와 저임금에 대한 부당함을 계속 주장해 왔다. 이로 인해 보호조항을 정부가 만들었다.

해투연수생이 들어오는 과정 중의 문제점.

위장현지기업 : 왜 그러는가? - 중소기업청을 이용하려면 제약(종업원수가 300인 이상일 경우는 들여올 수 없다)이 있다. 그러나 해투연수생은 쉽고 많은 수의 연수생을 한국법에 적용받지 않고 들여올 수 있다.

과다보조금과 입국비용 - 연수생 이탈 발생으로 인한 보증금 발생: 이를 막기 위해 송출회사를 통해 인력을 들여오기 시작함. 이는 이탈시 송출회사에 보증금을 돌려주지 않는다. 회사와 송출회사는 연대보증인 제도를 도입한다. (베트남과 중국의 경우, 집을 담보하고 돌려주지 않기도 한다)

인권침해 사례

- 여권 압류의 문제

- 저임금 : 최저임금에 미치지 못함 (매년 8월 30일까지 임금, 최저임금협상 9월 1일부터 협상된 임금 적용키로 됨) 이를 어길 경우 법적인 처벌을 받는다. 그러나 연수생은 이 처벌을 받지 않는다.

- (구체적 사례설명)-아직도 한국에서는 외국인 노동자들이 자국의 임금보다는 몇 배의 월급을 받는다는 생각을 하고 있기 때문에 이들의 인권과 저임금이 개선되기는 더 시간이 필요하다.

- 작업장 이탈을 방지하기 위해 임금과 통장을 압류

- 외출금지와 외박 통제는 많이 개선되고 있음

- 한국 노동자와의 갈등 : 의사소통이 어려워 생기는 문제, 문화적 차이로 인한 갈등 빈번, 외국인 노동자들은 한국인의 일자리를 빼앗아간다는 생각 만연돼 있음.

#### 질의 응답

\* 보증금이나 연대보증금을 어떻게 마련하는가?

- 이는 이탈방지로 도입하고 있는 것이다.

- 해외연수생이 아닌 일반연수생일 경우는 에이전시에 많은 비용을 지불하고 있기도 하다

- 인니의 경우 보증금이나 연대보증제도 보다는 월급의 일부를 압류하는 사례가 많다.

\* 외국인 노동자와 한국노동자의 갈등은 어떻게 접근하는가?

- 엔지오들의 활동과 연대로 한국 내 노동조합에서도 이주노동자 문제를 관심 갖기 시작했다.

- 문화적 갈등 등의 갈등은 직접 회사에 찾아가서 자초지종을 알아보고 만약 한국인의 잘못일 경우, 이를 시정하도록 경고한다.

- 이주노동자들의 노조조직이 시급한 문제이다.

\* 한국 노동자들의 인식으로 인한 갈등은 어떻게?

- 교육 : 이주노동자들이 일자리를 잠식하는 게 아니라 3D업종 등 한국 내 사업장을 살리고 있다는 것일 인식하도록.

- 문화접근 기회를 제공해 더불어 살아가는 것을 강조.



# Human rights of Joint Venture Industrial Trainees in Korea

Mo, Kyung Soon

(First secretary of Gumi Catholic Workers' Center)

The first time Korean firms called foreign workers to this country was in the 1980s, it was the same time that Korea firms started investments in foreign countries. The reason why we had in Korea at that time rapid economic growth was the fact that the entrepreneurs could exploited their workers. It was also the time that the Korean workers started to struggle for their fundamental rights and democracy which brought about improvement their rights and higher wages. As soon as big firms started to pay high wages, it was time that many korean firms started to invest to south eastern asian countries because of searching for cheap labor. In 1997s at that time of the economic crisis in korea the investments decreased a bit. And at that tim they invited also foreign workers to korea

As above mentioned when the Korean firms invested in their own branch factories or they invested in joint ventures with local firms abroad and they began to employ local workers. They started to send these people to Korea for industrial training according to the so called Joint venture trainee system. They said that they were going to train foreign workers but the real purpose to bring them to korea was not to teach them industrial skills but to get a cheap labor.

## 1. The present structure of the foreign workers trainee system

### 1) The present structure of the Joint Venture Industrial Trainee

In 1980s, the shortage of workers was very serious especially in small and medium firms which had to suffer from the labor shortage and one example for that was the construction industry and the mining industry. As soon as the small and medium industries demanded from the government again and again to be allowed to bring foreign workers to Korea, the government decided not to allow the normal employment as workers but only as trainees. So in 1991 the Korean government prepared the legal ground to set up the present industrial trainee system and to bring foreign workers to Korea. That was the origin of Joint Venture industrial trainee

At that time 1991, 599 joint venture industrial trainees were brought to Korea, the next year 1992 the number exploded of 4,945 workers were brought in Korea. And in the end of year 2001 which made up about 22.4%, 25,000 people from Korea branch factories abroad of the whole foreign workers in Korea.

With regards to the regional distribution of foreign workers is as follows there are distributed all over the country and belong to mostly the firms with more than 200 employees(reference material 1, 2). The situation of Feb. 2004 shows that there are more than 400,000 foreign workers in Korea, and among them 184,199 people legalized selectively by the Employment system in Oct, 2003, and Part of foreign workers were deported or left the country voluntarily by themselves, 140,000 foreign workers remain so called undocumented workers.



**Reference Material 1. The distribution per year and their status**

Source: ministry of Labor(unit : individual)

	total	legalized worker (holding working visa)	industrial trainee	undocumented worker (illegal stayer)
1990	21,235	2,833	0	18,402
1995	128,906	8,228	38,812	81,866
2000	285,506	19,603	77,448	188,995
Oct, 2003	358,000		52,000	306,000
Feb, 2004	374,000		59,000	139,000

**Reference Material 2. The distribution of permission to stay  
per year among documented workers**

Source : Ministry of Justice(unit : individual)

	training visa					workin g visa after trainee	entert ainme nt visa	total
	Joint Venture Industrial trainee	industrial trainee belonging to KFSB	industrial trainee belonging to NFFC	industrial trainee belonging to CAK	etc			
1999	21,774	55,883	591	288	409	0	2,265	81,860
2000	26,103	77,155	748	453	388	2,068	3,916	104,847
2001	25,830 (22.4%)	72,055 (62.6%)	1,058 (0.9%)	1,030 (0.9%)	371 (0.3%)	9,684 (8.4%)	5,092 (4.5%)	115,120 (100%)

※ KFSB : Korea Federation of Small Business

※ NFFC : National Federation of Fisheries Cooperation

※ CAK : Construction Association of Korea

**2) Distribution after different jobs**

There are 2 ways in Korea to work legally. One is that Korean

firms to have branch abroad send the people to Korea for skill training and the other way is that Korean firms in Korea applied with the agency of KFSB to get a permission to employ foreign workers. When the new Employment Permit System come into force from Aug, 2004, there will be 3 ways to come to Korea.

**2. Problems which exist when foreign workers get to Korea**

Why do Korean entrepreneurs bring foreign workers to Korea? They pretend to bring foreign workers for skill training but in reality they want to get cheap labor and fill up the shortage of local workers.

But it is the problem that Joint Venture industrial trainees have to work in poorer working condition than any other undocumented worker and the industrial trainee belonging to KFSB. That's why the rate of changing their job is very high. For this reason training companies seize part of trainees' wage or levy excessive expenses to guarantee that they do not change their jobs. And they force foreign workers to make a contract like slaves

**1) Ghost firms**

As a matter of fact some Korean firms don't invest abroad but they set up ghost firms abroad with broker or local agency which is in able them to recruit and bring laborers to Korea.

So they can establish the ghost factory which exists only on paper but allows them to bring foreign workers to Korea provided they have paid 50 million(Korean Won) in a Korean bank. And they are other brokers.



Case 1)

PangRim co., Ltd in Gumi industrial complex zone makes a contract with local Manpower agency in Vietnam and employs women workers. According to the contract, Vietnam workers have to pay \$ 4,000 to \$5,000(included guaranty money \$3,000) to come to Korea and have to send back \$3,000 to Phuto company in Vietnam And after they have paid the firms \$3,000, they can send to their families.

## 2) excessive guaranty money and leaving costs in Korea

case 1)

Sinsung Precision Co. in Gumi bring chinese trainee through local agency in China. The trainee had to pay 4.8million Korean won(guaranty money 3.2million and other expenses 1.6 million ) and mortgage their house to come to Korea as a working condition. but they have to work in the condition that it can never be returned if they run away a training company and pay the fine 0.6 million after returns.

## 3) Joint guarantee system

the company force trainees to enter the joint surety system. It means they are also liable with their house, etc. This is the most troublesome for te foreign workers

# 3. Infringemen of human rights

## 1) Seizure of ID card

If someone, who is staying abroad, has not a passport any more will be very nervous. The Immigration control Law of Korea says "All foreigners must possess their own passport and ID card all the time and when they break this law they have to pay at least 1 million Korean won as penalty." But most of migrant workers, who are trainees, haven't passport any more because the training company is keeping it. That is certainly illegal but the ministry of justice never mentioned about that and it never controlled. Far from control, the ministry demands their passport and ID card from company when migrant workers break away, instead. It seems that the ministry has aggravated illegality.

The reason of seizure is prevention of breakaway but in fact it doesn't give any efficiency for that. On the contrary it causes more problems. For example, they can't prove their identity when workers have an emergency situation as a car accident, company dishonor, industrial accident. And also it makes too hard to receive compensation for business suspension, disability or overdue wages.

## 2) Low wages smaller than minimum wage

Joint Venture industrial Trainees receive the lowest wages among other migrant workers in Korea. Most of the overseas investment companies are paying less than 10 % wages for trainees compared with Korean workers. Korean government has launched the law called 'The rule for protecting Joint Venture industrial trainees' in 1999. But there is no change for trainees' working conditions because of some poisonous provisions in that law.

Case 1)

The Gukje sangpou corp. (Sasang-gu Busan city) employed 7 trainees by Indonesian Joint-venture Company. According to the contract which had been concluded in Apr. 1999 up, when trainees came in Korea, trainees receive 120\$(108,000 ₩) for the first 6 months with 10 basic



working hour. And then they receive 200\$(180,000₩) for the next 6 month and 500\$(450,000₩) as bonus when the contract finish. (The company fixed exchange rate as 900₩ for 1\$.)

That is very bad contract. All companies in Korea must pay minimum wages with 8 hours basic working hour but this company didn't. And this company imposed forced labor without allowance. Of course trainees were receiving low wages, it means less than minimum wages. What is more, the exchange rate is ridiculous, that application of exchange rate was only possible before 1997, it means company wanted cut wages down with that.

#### Case 2)

The Bosaeng corp. (Sasang-gu Busan city) employed 15 trainees through an Indonesian Joint-venture Company. According to the contract, one-month salary is 300\$ with 8 hours basic working time and the company should pay for overtime work, which was agreed between trainees and company.

But the fact was very different. Trainees worked in two shifts as 11 hours day time work, 11 hours night time work and then they received only 333\$ for one-month salary (there was no allowance too.). The company sent some of money to Indonesia directly without workers' agreement. And the application of exchange rate also fixed as 1,000₩ & 6,000 Rupee for 1\$, it brings reduction of wages out too.

### 3) Seizure of wages & bankbook

The Koreans' Labor law says that the wages must be handed over workers directly and it must be paid all amount of money with cash and at a same fixed date. This law was kept well with Korean workers normally but not for trainees of overseas investment company.

Most of the companies must be handed over just small part of the salary to the trainee, it's only for basic expenses of live and company

keeps the rest of money and the bankbook to prevent of secession. The companies gives them the rest at the airport when trainees go back to their own country. But the trainees they can't receive that money when the trainees break away from the company and many management company of the Korea put it on the their own pocket.

#### Case 1)

The Kolon corp., which is one of the major companies in Korea, brings in Indonesian trainees through a local manpower agency called PT Kensur Utama. The company saves 200,000₩ up every month from trainees' salary. When we asked to Kolon about the reason of this the company answered that it's part of the contents in the contract concluded with an Indonesian agency and they send money to the agency on occasion of trainees break away.

#### Case 2)

The Sae Han corp. saved 100,000₩ every month from trainees' salary and company kept workers' bankbook too. When we demanded trainees', who broken away from company, seized salary the company gave back to it, but the company kept telling that it's an excessive demand.

#### Case 3)

The Young Sin Sa corp. saved all Indonesian trainees' salary up in the bank. But trainees couldn't withdraw by themselves because the company used company's legal seal when they opened bank account and also that company seized bankbook. And the company confiscated all money when trainees break away.

### 4) Detention in the factory

There aren't many cases of detention now by media's influence but it's



still happening. Some companies do not let them sleep out and are controlling when they are going out and they are allowed only group out with management staff. And case of detention also happened rarely.

#### 5) High occurrence rate for industrial accident because of absence of training for duty and education for industrial safety.

Even it's essential, most of the companies don't carry out education & training programs for basic communications and prevention industrial accidents. The reason is that the trainees deployed at the working place immediately after came into Korea. This is why high occurrence rate for industrial accident is higher compared with Korean workers.

#### 6) Conflict with Korean workers

There is no language education and cultural information offer to understand and adapt to Korean society. In the working place, abusive languages and violence is occurring because of difficulty of communication, difference of culture & habit. But there is no buffer like language education, counseling & advice at the office, even situation are very serious. What is more, there are labor unions in the company but the unions don't take any action. The solidarity with migrant workers and Korean workers is very difficult

### Conclusion

- 1) The legal guarantees for their rights of Joint venture industrial trainee.
  - 3 basic labor rights must be guaranteed for trainees and discrimination among local workers & foreign workers must be abolished.

- 2) Set up & run networks and the organization among the NGOs in the world to observe and prevent abusing human rights & oppression of labor rights.

- close touch for interchange of information and making close cooperation by set up Asian Network for observation of multinational companies.

- continuing the struggle for humanitarian life to all migrant workers.

- 3) Guarantee for the right to live happily with their families.

- All migrant workers have the right to live with family in happiness. We must fight to get denizenship & citizenship for the all migrant workers in Korea.

- Guarantee to all migrant workers' their dignity & rights.

Now days capital moves around all over the world to find new market and cheaper manpower as well as we must find the higher wages.

Globalization is spreading all over the world, as we should be concerned with labor right which is common interest.

All NGOs & laborers should stick together to control immoral managements and activities with multinational companies, and at the same time we should increase our activities to improve of laborers' life quality.

So, it's very important that we fight with Koreans' overseas investment companies to improve local laborers' rights and therefore NGOs in Korea must observe those companies too. After all we need a network for cooperation to prevent these irregularity and to make a better world.

May be in certain situations about migrant workers in Korea, which would upset you. But I wish that if some Indonesian workers want to come to Korea as migrant workers, they should find out the exact situation & get enough information to make the right decisions. And finally I wish that all basic right of migrant workers and their families are fulfilled that they can be happy and lead a life with dignity.



2004년 6월 26일

## 인도네시아 귀환노동자들과 간담회

오후 4:20

장소 : 인도네시아 스마랑

진행 : 김민정(안양 전진상복지관 위촉)

통역 : 야디 / 김민정(안양)

-프로그램 진행 설명

-각자 소개

AOOOO - 2000~2002까지구미 새한 주식회사에서 일했다

EOOOO - 문막 한밭 테프론(삼성전자의 하청)에서 2년간 연수생으로 일했음.

TOOOO - 브루나이에서 일했음.

AnOOOO - 10달동안 연수생, 대구에서 포대 만드는 공장에서 일하다가 이탈했고, 인천 남동공단 사출공장에서 일했음. 불법체류.

ROOOO - 한국 가려고 지난달 7일부터 에이전시에 등록된 상태.

ArOOOO - 암리라는 송출회사를 통해 충북 진천에서 연수생으로 있다가 계약 만료 후 2003년까지 의정부에서 일함.

ErOOOO - 98년 암리라는 에이전시를 통해 연수생으로 일하다 귀국 후, 2001년에 다시 관광비자로 인천, 용인에서 일함.

RoOOOO - 부평 삼익악기에서 6개월 근무(연수생). 연수생 운동 때문에 해고당함, 귀국 후 97년에 다시 한국행 1년간 김제에서 근무, 한국 경제위기 당시 부도로 인해 평택으로 옮겨 2개월 동안 일하다가 연수생문제로 해고당함. 98년 연수생제도가 불법(노동자) 양산하는 것에 대해 투쟁. 친구들이 "합법 싫어요, 불법 좋아요." 라고 한다. 2004년 4월에 한국에 방문했었고, 현재 이주노동자조합 대표이다.

오후 4:50

\* 발제 : 야디 - 한국에서의 삶

부산에서 6년간 일했고, 부산에서 외국인노동자 단체에서 일 하기도 했음. 98년에서 2004년까지 한국에서, 고용허가제 통과되는 것을 보면서 다시 한국으로 돌아가야겠다는 생각을 하고 있었다. 인니 도착 후 당시 고용허가제에 대한 정보(어떤 나라가 대상국인지 등)가 없었다. 인니가 대상국가 아니면 어떡하나에 대한 걱정했다. 지난12월 친구로부터 인니가 대상국이라는 소식을 들었다. 그러나 현재 인니에는 이에 대한 제도, 시행 정보가 없다.

현지 엔지오 단체들을 찾아가 인니정부에게 고용허가제 관련한 일을 하도록 얘기했다. 선거 등의 이유로 인니는 이에 대한 업무를 미루고 있다. 이대로 둔다면 언제 정부가 시작할지 모른다. 적극적으로 한국정부가 시행하는 고용허가제에 대해 MOU(양해각서)체결을 서두르도록 주장 했으면 좋겠다. 그러나 어떻게 조약체결을 하게 만들지는 그 방법을 모르겠다. (고용허가제에 대한 설명은 나중에 ) 이 자리가 느슨한 자리가 되길 바란다. 자유롭게 얘기할 수 있는 자리가 되기를 바란다.

\* 귀환노동자 증언

- RoOOOO

지금 인도네시아 이주노동자 노조에서 일하고 있으며 대표이다. 이주노동자들 인권운동, 한국에서 노동허가제, 인니 이주노동자의 사회에서 삶의 질 향상 운동을 하고 있다. 2003년에 인도네시아의 국회의원을 만나 한국의 고용허가제에 대해 설명한 바 있다. 지금 인도네시아 정부의 가장 큰 문제는 이주노동자 현실을 잘 모른다는 것이고 선거에만 관심이 있다는 것이다. 3월달에 노동부 장관을 만날 기회가 있었고 EPS(Employment Permit System, 고용허가제)에 대해 설명, MOU에 빨리 조인해야 함을 설명했다. 대통령 선거문제로 바빠서 한 달 전에 만났을 때 아직 서명하지 않은 것을 확인했다. 인도네시아 노동부 장관을 만나 인도네시아 인력이 한국사회에서 가장 선호하는 노동유형이고 그렇기 때문에 빨리 체결해야 함을 설명했다. 4월에 6월까지 해결을 약속했으나 해결되지 않고 있다.



7월까지 해결하기로 약속했다.

귀환노동자들이 인도네시아로 돌아왔을 때 경제적으로 정착할 수 있도록 준비하기도 한다. 한 예로 여기 있는 'Anjar'의 경우는 3개의 금은방을 소유, 오토바이 부속품을 파는 사업을 한다. 뿐만 아니라 많은 인도네시아 귀환자들이 많은 일을 하고 있다. 무료로 한국말을 가르치고 EPS를 통해 갈 수 있도록 돕는 일도 한다. 교육사업도 하고 있다.

사회자 - 자유롭게 얘기하고 싶었는데 너무 무거운 얘기들이 나와서 마음이 무겁다. 귀국한 이주노동자들이 주로 어떤 생각을 하면서 어떻게 살고 있는지 중심으로 얘기를 들도록 하자. 자유롭게 편하게 너무 딱딱하지 않게 얘기 나누자.

AOOOO

대구 실공장에서 일 할 때는 모든 생활이 다 주어졌으나 문제는 많았었다.

인도네시아에 돌아와 결혼해서 1살짜리 아들이 있다. 2002년 귀국할 때 7천만 루피아 정도를 모아왔다. 마을과 마을 사이를 왔다갔다하는 차를 구입, 5000마리의 양계장을 했으나 조류독감 때문에 4천만 루피아 정도의 손해를 보았다. 그 뒤로 남은 돈은 다 쓰고 지금 다시 한국으로 돌아갈 수 있는 기회를 찾고 있다.

EOOOO

98년도에 돌아와서 두 달 여간 쉬다가 실내버스처럼 큰 차를 두대 구입했다. 일을 시작했으나 4년 운영 후 수입이 충분하지 않아서 작년에 차를 팔았다. 한국에서 벌어들인 돈이 충분하지 않아 은행 대출을 받았다. 4년 동안 일을 하면서 나중에는 차가 고장 나고 은행이자도 늘어나고 해서 차를 팔고 빚을 갚고 남은 돈으로 지금은 개인차를 사서 여행 관련 일을 하고 있다. 직접 여행을 가는 것은 아니고 렌터카 정도의 일을 한다. 새로운 일을 시작했는데 요즘 개인택시 인력이 많아서 경쟁이 치열하다. 여기서 공항까지 데려다 주는 일도 주로 했는데 얼마 전까지만 해도 한 달에 열 번에서 스무 차례 일이 있었는데 요즘은 한 두 차례밖에 없어서 여의치 않고 기회가 되면 한국으로 다시 돌아가서 돈을 벌고자 한다.

TOOOO

청소하는 팀에 종사했다. 열 명 정도 필요한데 처음 도착했을 때는 같은 곳에서 일하고 살면서도 몸이 좋아서(^^) 팀장으로 일했다. 일하는 곳의 규칙이 너무 엄해서 8달밖에 일하지 못하고 97년 귀국. 야다가 팀장 정도면 일 안하고 괜찮았을텐데 왜 돌아왔는지 물어서 그냥 오고 싶어서 그랬다고 대답했다. 지금은 미국으로 가려고 생각하고 있다. 언어에 대한 트레이닝도 하느라 6개월 동안 돈도 많이 쓰고 미국의 상황도 안 좋아서 인도네시아는 이슬람 사람들이 많이 있으니까 어떻게 될지 잘 모르겠다. 밖으로 가는 관광비자로 한국에 가는 방법이 있는데 불가능하므로 EPS를 통해 한국에 가고 싶고 어떻게 해야 되는 것인지 알고자 여기에 왔다.

AnOOOO

아직 어리기 때문에 많은 이야기를 할 수는 없다. 24살, 99년에서 2001년까지 어떻게 한국에 있었냐면 나이를 속여서 가능했다.

1년 반 정도밖에 없었기 때문에 돈을 많이 벌지는 못했고 아버지가 금은방을 하고 있어서 돌아와서 시작한 일이 금1Kg으로 시작, 지금 7Kg을 가지고 있다. 오늘 올 때 장부를 보고 왔어야 하는데 잘 모르겠다. 차 고치는 일, 음악 악기 관련 일을 했는데 잘 되지 않았다.

한국에 다시 가려고 했는데 애인이 임신을 해서 결혼을 했다.

친구들이 RoOOOO의 활동에 대해 동의하면서 훌륭한 일을 하고 있다고 생각한다. 많은 친구들이 함께 할 수 있도록 하겠다.

ArOOOO

인도네시아에 2003년 12월에 들어와서 결혼하고 아이는 없다. 가능하면 함께 한국으로 돌아가고 싶다.

ErOOOO

99년도에 한국에서 돌아와 결혼하고 인도네시아 경제사정이 안 좋아서 2003년에 한국으로 다시 갔다가 2004년 귀국, 기회가 된다면 아이를 시택에 맡기고 한국으로 돌아가고 싶다.



오후 5:45

질의 응답

\* 누리 : 앞에서, 노동부 장관을 만나서 연수제 철폐에 대해 이야기 했는데, 이것은 잘못된 것이 아닌가? 이것은 인니가 안니 한국 정부에 대해 얘기하는 것이 아닌가?

- Ro○○○○ : 한국 정부의 연수제 문제보다는 인니 내 송출문제를 해결해야 한다는 측면에서 이야기 한 것이다.

\* 차미경 : 이주노동자 조합이 법적으로 허용되는가, 어떤 국적의 사람들이 가입하고 있는지, 그리고 스마랑에만 있는가?

- 홍콩, 한국, 말레이시아, 중동 등에서 온 귀국 노동자들이 참여하고 있다. 인니 중앙 정부에서 등록을 한 상태이며, 인니 내 노조연합에 등록을 한 상태이다. 이것은 자동적으로 국제자유노련(ICFTU) 가입을 의미한다.

\* 어떻게 귀국 이주 노동자들의 노조가 가능한가?

- 인니 노동법에 의하면, 이주노동자들은 실업일 상태라 하더라도 회원이 10명 이상일 경우 노조설립이 가능하다.

- EPS체결은 G to G인데 여기서 조약이 체결되도록 엔지오들이 노력해 달라.

\* 모경순 : 왜 다시 한국으로 돌아가려고 하는가? 여기에서 살 방법은 없는가? 그리고 한국에 있는 친구들에게 해주고 싶은 말은 없는가?

- 오고가는 사람들을 위해 교육을 하고 있다. 신문을 만들어서 부천을 중심으로 돌리고 있다. 귀환 프로그램의 일환으로 부천시에서 프로젝트를 진행하고 있다. 이 노조에서 담담을 할 것이다.

- 한국에 돌아가고 싶다. EPS의 조속한 체결을 원한다. 열심히 일해서 돈 많이 모아서 인니에 돌아오기 바란다.

\* 김민정 : 여기에 오신 분들이 노조 회원인가? 회원으로서 하는 일은 무엇인가?

- 지역 노조의 지부정도, 한글교육 등 한국생활에 필요한 교육 진행한다.

안산센터에서 컴퓨터 교육을 위한 지원을 하고 있다.

\* 에이전시를 통해서 한국에 갈 때 어떤 과정으로 가는가?

- 2003년 6월에 등록을 했지만 시간과 돈이 많이 들어서 포기하고 개인적으로 가려고 한다.

- 저렴한 돈으로 한국에 갈 수 있도록 노력해 달라.

\* 차미경 : 야디에게 이번 프로그램에 참여하면서, 귀국해서 느낀 점은 무엇인가?

- 한국 가기 전, 인니에서 공장에서 일해 봤다. 나는 이런 곳에서 이런 임금으로 살 수 없다 라는 생각을 했다. 임금을 2주마다 주는 이유는 액수가 너무 적어서 그렇다는 생각이다. 이런 상황에서 다른 나라에 가고 싶었다. 말레이도 가봤고, 자바에서 일 하는 것보다는 임금이 높다. 다른 나라에 가서 일하고 싶다는 생각을 많이 했고, 인니에서 일하는 친구들을 보면 참 대단한 사람들이라는 생각을 한다.

- 누리 : EPS를 통해서 노동자들의 권위가 향상됐음 좋겠고 출발하기 전부터 이런 교육이 이뤄졌음 좋겠다.

\* 김민정(부산 외국인노동자 인권을 위한 모임) - EPS 에 대한 설명

2003년 고용허가제 국회 통과, 그러나 연수제 여전히 존재. 고용허가제는 한국의 노동법 적용을 받게 된다. 이는 국가 간 교류이며 이는 민간 에이전시를 통한 송출비리를 없애는 것을 의미한다. 통과 후 일부만 시행되고 있다. 이는 18만 명이 합법화 조치됐다. 한편, 고용허가제에는 여러 가지 문제점이 있다.

이 법안에는 회사를 선택할 수 없다. 옮기는 것도 사업주에 의해서만 가능하다.

신규 적용자들은 올해 8월 17일 부터이다.

현재의 이주 노동자 수는 2만5천명이다. 인니를 비롯해 8개국만이 적용 받는다.

중국, 베트남, 인니, 카자흐스탄은 MOU 미체결 상태이다.



## 6월 26일 평가회 (SEMARANG 일정을 마치고)

- \* 차미경 - 현지에서 귀국 노동자들의 얘기를 들을 수 있었던 계기였고, 한국 내 귀국 노동자 관련 운동에 있어서도 고민의 계기가 됐다.
- \* 최미경 - 한국대사관 미팅에서의 목표와 주제를 설정해야 한다. 해투 기업연수생 관련해서 고민의 계기가 됐다.
- \* 김민정 - 24, 25일 워크숍의 교육 프로그램과 material이 활동적이어서 좋았다. 특히 장대업씨의 Mapping material이 인상적이었고 주제를 잘 이끌어냈다.
  - 인터뷰에 있어서 같은 이야기라도 여러 사람과 좀 더 긴 시간의 대화가 필요하다. <PT.○○○>의 경우 세 사람에게 이야기를 들었는데 조금씩 다른 방향의 이야기를 들을 수 있었다.
  - 참석자들에 대한 사전 준비가 필요하다. 예를 들어 차비 등.
- \* 야디 - 기존에 모르던 것을 알게 돼서 좋았다. 참여 귀국노동자 조직에 있어 어려움이 있었지만 그래도 만족한다.
- \* 누리 - 준비가 부족한 진행이 피곤하게 만들었다.
- \* 김민정 - 준비과정에서 자주 바뀌는 프로그램으로 스트레스를 받기도 했고, 사전준비가 부족했다. AMRC 교육 프로그램은 이주노동자 교육에 활용할 만하다.
- \* 모경순 - 전체적인 좋은 평가를 하고 싶다. 해투기업 노동자들과의 만남이 유익했다. 귀국노동자들과의 만남은 우리 수준에서 할 수 있는 적당선이었다. 원래 처음의 시도라 한계를 가진 부분의 일정이었다.
- \* 이귀보 - 준비과정에서 부산에서의 귀국노동자 지원을 듣고 놀랐다. 부산에서의 간담회 준비 고생 많았다. 막연하고 원론적인 귀국 프로그램에 대한 현실감각을 인식했다. 그동안의 연대가 약하지 않나 싶다. 많은 이주노동자들이지만 야디, 누리 등 아주 적은 수의 관여가 있는 것이.
- \* 차미경 - 이 간담회를 통해 귀국 프로그램에서 여러 가지 부패가 발생할 가능성이 발견됐다. 자칫, 단체와 현지와의 잘못된 관계가 설정될 가능성과 이것이 악용될 소지가 발견된다. 귀국노동자들과의 건강하고 올바른 연계가 필요하다. 산발적이고 개별적인 귀국 프로그램은 큰 위험성이 있다. 연대와 잘 형성된 네트워크를 통해 이루어져야 한다.

그리고 야디처럼, 잘 자란 사람을 잘 지켜내야 한다.

\* 모경순 - 귀국프로그램, 어떤 것을 누가 어떻게 할 것인가에 대한 고민이 필요하다.

\* 이상아 - 26일 워크숍에 대한 정리와 평가가 부족했다.



2004년 6월 28일

## 오픈 포럼 OPEN FORUM

-인도네시아 엔지오 및 한국기업 노동자와 함께

장소 : 자카르타의 엔지오 회의실

사회 : 김민정(안양) 통역 : 야디, 김민정(안양) (인도네시아어/ 한국어)

<진행순서>

1부

2:00 - 2:15 방문목적소개

2:15 - 2:45 참가자 소개

2:45 - 2:55 휴식

2:55 - 3:10 한국 내 엔지오의 역할 (모경순)

3:10 - 3:25 한국 내의 미등록체류자 상황(누리)

3:25 - 3:40 한국 내에서의 엔지오 활동 경험(야디)

3:40 - 4:00 비디오 시청<STOP CRACKDOWN>

4:00 - 4:10 휴식

2부 Open Discussion

- Knowing each other

- Sharing Activities

- Building Network

오후 2:05 방문목적소개 - 차미경

① 인니 내 한국기업의 문제점을 찾아 개선방법을 알아보고자 함이다.

② 귀국 노동자들의 생활을 알아보고자 함이다.

③ 인니 내 노동운동과 민중운동을 위해 함께할 수 있는 방법을 찾고 그에 대한 서로의 배움의 기회를 갖고자 함이다.

④ 귀환이주노동자들이 할 수 있는 엔지오 활동을 찾아본다.

엔지오뿐만 아니라 공장에서 일하다가 이 자리를 알고 찾아주신 분들께 감사드린다.

2:10 한국 측 참가자 소개

AMRC(홍콩) 참가자 소개(장대업, May Wong)

2:25 인니 측 참가자 소개

<인도네시아 참가자 명단>

단체명	참석자 이름	이메일	활동
Kalyanamitra(Women information and communication center)	Rena Herdiyani		여성이주노동자 조직화와 교육, 조사 정보수집, 다큐멘테이션
Center for Indonesian Migrant Workers	Tiur	cimw@cbn.net.id	주창활동, 교육, 조사, 감시, 귀환 프로그램 등
SPN.PT.Dae joo leports ind	노동자 ○○○		
Serikat Buruh Migran Indonesia	Roni		
FOBMI (Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia)	Nur vita M.Miftah Farid	www.buruhmigran.net rights@fobmi.zzn.com	주창활동
Migrant CARE	Anis Hidayat	migrantcare@lelko m.net	상담, 주창, 조사, 교육, 조직
SPM(Sahabat Pekerja Migran)	Zubaigah		주창, 상담, 이주 노동자 고용
FKSP(KBN)CAKUNG	Bayu.m		조직, 주창 등
Kapal Perempuan Education of Women	Missi	kapalperempuan@in do.net.id	여성학 관점에서의 교육
Komnas Perempuan	Pande	www.komnasperem puan.or.id komnasperempuan @cbn.net.id	지역적, 국가적, 국제적인 이주노동자 주창
Gerakan Perempuan untuk Perlindungan Buruh Migran	Geni Achnas		여성이주노동자 운동
Pelayanan Buruh Jakarta	Mega Pasaribu, SH		

\* 이메일은 단체메일만 표시했으며 정보보호를 위해 전화연락처와 노동자의 이름은 밝히지 않는다.



## 한국 내 엔지오의 역할

모경순 (구미 가톨릭근로자문화센터 사무처장)

이번 간담회를 위해 많은 분들이 참석해서 감사드립니다. 발표를 준비하면서 고민이 있었다. 왜냐하면 여러분들이 어떤 활동을 하고 어떤 내용에 관심이 있는지 모르기 때문에 어떤 얘기를 나눌까에 대한 것이다. 한국 속담에 '시작이 반이다'가 있다. 오늘의 이 만남이 이런 기회를 제공하리라 믿고 얘기를 시작하겠다.

세 가지의 이야기를 준비했다.

- ① 한국의 이주노동자 정책이 어떻게 변화했는지의 과정을 소개하겠다.
- ② 한국 내 엔지오의 활동과 역할에 대해 말하겠다.
- ③ 그렇다면 어떻게 네트워크를 만들 것인가? 이주노동자들이 어디에서 일 하든지 인권보호와 존중받을 수 있도록 의견을 나누고자 한다.

한국에서 외국인노동자들을 처음 만난 것은 TV를 통해서이다. TV에서 그들을 보았을 때 한국이 잘 살게 됐구나 라고만 생각했지, 그들의 현실을 알지는 못했다.

한국의 외국인노동자들의 인권침해 사실을 알게 된 것은 1995년 1월에 13명의 네팔노동자들이 명동성당에서 “나는 노예가 아닙니다, 나를 때리지 마세요” 라며 농성을 시작했고, 그를 통해 알게 됐다. 그 이유는 회사에서 송금을 하지 않았고, 회사는 월급을 주지 않았고, 송출회사에 항의를 하자 그들은 노동자들을 때렸다.

이 당시 한국의 외국인 노동자들의 월급은 국가에 따라 달랐다. 그러나 이때 정부에서 동등한 최저임금 적용안을 만들었다. 이것이 중요한 것이다. 그리고 전국적 단위의 네트워크인 외노협(외국인노동자협의회)이 결성됐다.

연수생이라는 이유로 차별을 받고 있는 현실을 개선하기 위해 제도개선의 투쟁을 시작했다.

2003년 7월 고용허가제 통과라는 성과를 이루어냈다. 이것은 외국인이 근

로자로 인정받는 처음의 일이다. 이런 성과에는 많은 엔지오들의 역할이 컸다. 한국 내 이주노동자 관련 엔지오는 상담, 제도개선 주창, 교육, 조직 교육, 문화교류 기회 제공 등의 일을 한다.

작은 한국이 그나마 지금의 경제성장은 한국노동자들의 역할과 희생이 컸다. 그리고 한국의 민주화에는 학생들과 노동자들의 역할이 컸으며 그로 인해 한국 내 노조의 역할과 힘은 크다고 생각한다.

어떻게 상호연대를 할 것인가에 대한 의견을 말하겠다.

첫째, 이주노동의 문제점은 가족해체를 들 수 있다. 이주노동이 불가피하다면 이들의 인권이 보호를 위해 어떻게 연대를 할 것인가에 대한 의견을 나누고 싶다. 인니의 이주노동자들이 이주 전 해당나라에 대한 상황 등의 정보를 가져야 한다. 만약, 한국으로 이주노동을 떠난다면, 한국의 엔지오들의 연락처를 알 필요가 있다. (고국으로) 돌아와서의 적응과 계획을 세우도록 본국입국 전 교육이 있어야 한다. 귀환노동자들의 체험담 등을 알려주는 것이 필요하다. 현재의 인니상황을 알리는 것이 중요하다. 해외에 나가 있으면 실제 자국의 상황과 가족을 잊게 된다. 돌아온 노동자들에 대한 교육도 중요한데 귀환노동자들을 수마랑에서 만나보니 하나같이 한국으로 다시 돌아오고 싶다고 했다. 일자리가 없기 때문이라는 것과 현지의 저임금에 적응하기 어렵다는 이유가 대부분이었다. 현실적인 이야기가 되려면 정확한 정보를 알 수 있어야 한다. 그리고 또한 결혼한 가족의 경우 현지에서의 재결합 문제 등도 엔지오가 도와야 하는 부분일 것이다. 그래서 제가 가장 바라고 싶은 것은 한국의 이주 노동자들이 한국의 엔지오들에게 도움을 받고 한국에서 혹은 현지로 돌아와서도 자국의 단체를 돕거나 자국의 현실을 개선할 수 있도록 할 수 있는 것이 필요하다는 것이다.

### 발제 2 : 누리 - 한국에서의 이주노동자로서의 삶

### 발제 3 : 야디 - 이주 노동자 단체 활동의 경험

<KOPI KOREA> 편집장활동



질의 응답

\* 이주노동자 지부가 어떻게 가능한가?

- 2001년 4월에 설립, 이주노동자들의 자생적인 조직이라기보다는 민주노동총 산하지부형태로 조직됐다. 멤버들은 미등록 노동자들이고 방글라데시, 네팔, 인도네시아 등의 친구들이다.

\* 귀환 노동자들에 대한 구체적인 트레이닝을 가지고 있나?

- 한국은 지금 귀국노동자들 관련해서 전환기에 있다. 이유는 그동안은 한국내 에서 노동비자를 쟁취하기 위해 싸운 일이 중심이었고, 전부였다. 그것만으로도 노동자들이 돈을 벌려고 한국에 왔다가 투쟁을 결심하고 결행하게 된 데에는 많은 용기가 따랐을 것이다. 엔지오들은 아직 준비가 된 것이 없지만, 이주노동자들에게 귀국 후의 활동에 대한 여러 가지가 필요하다는 것과 이에 대해 지원을 하려는 마음의 준비가 됐다.

야디를 비롯해, 여기에 참여한 귀국 노동자들은 이런 준비에 동참해야 할, 주도해 나가야 할 동지라고 생각한다. 기존의 홍콩, 사우디아라비아 등에서 귀국한 노동자들이 어떻게 활동을 하고 있는지를 알고, 앞으로의 어떻게 활동을 이끌어낼지를 준비해야 한다.

구체적으로는 오늘 같은 시간이 빠른 시일 내에 며칠에 걸쳐, 귀환 노동자들이 구체적으로 상황을 파악하고, 인니내의 상황에 어떻게 대처해나가야 할지를 찾아보는 프로그램을 같이 만들어 가야 한다.

\* 여성문제에 대한 언급이 없다. 여성들이 갖고 있는 문제들과 어린이들을 위한 문제접근이 있어야 하지 않나.

- 한국은 그동안 여성에만 집중할 수 없을 정도로 이주노동자들의 인권 침해 문제가 심각했다. 2002년부터 이주여성인권연대(안양, 부산, 구미)를 만들었다. 국제 결혼한 외국여성을 위한 센터를 운영하는 등 국제 결혼한 가정의 문제를 개선하려고 노력하고 있다.

\* 친구들에게 한국에서 있었던 문제들을 듣기만 했다. 비디오를 보고 그

림이 명확해졌다. 최근에 한국에서 새로운 이주노동자들 관련 정책이 어디까지 왔는가?

- 김민정 : 91년부터 산업연수생 제도를 진행해왔다. 이 제도는 근로자가 아닌 연수생으로 훈련을 시키는 제도이다. 가장 큰 문제 두 가지는 훈련이 아닌 한국인이 기피하는 일을 한다. 그리고 연수생들을 도입하는 과정에서 정부가 아닌 현지에서는 사설 에이전시, 한국 내에서는 중기협이라는 민간단체가 맡고 있다. 엔지오와 이주노와의 이주노동자 관련 운동의 결과물로 작년에 고용허가제가 도입됐다.

\* 인니와 한국 간 엔지오가 무언가를 했으면 좋겠다. 무슨 일을 어떻게 해야 하나?

- 한국 내 이주노동자들은 본국에 대한 정보가 부족한 실정이다. 이에 대한 정보교류가 필요하다.

\* 인니 내 해투기업 대량해고 관련해 엔지오들은 한국정부에 어떤 일을 하는가?

- 최미경 : 인니 내 대량해고가 심각하다는 것을 알게 된 것은 작년이다. 작년 조사 후 한국 내 알리는 일을 하고 있다.

- 차미경 : 한국공장이 인니에서 맘대로 떠날 수는 없다. 회사 문을 닫을 때는 노동자들과 협상을 하는 것이 고용주의 의무이다. 이런 점에서 하나는 인니 내 대량해고를 피부로 느끼고, 이에 대한 가능성이 있는 공장에 대해서는 조사를 실시해야 한다. 문을 닫기 전 정말 돈이 없어서 문을 닫는 것인지, 아님 더 많은 돈을 착취하기 위해 닫는 것인지를 조사해야 한다. 이런 공동조사에 대한 의견을 한국 측에 적극적으로 제안해주기 바란다.

두 번째로는 문을 닫는 것에 대해서는 노동자들만 피해를 보는 일이 없게 대처해야 한다. 작년의 경우 노동자들이 한국으로 사장을 찾아가려는 시점에서 협상이 이루어졌다. 문을 닫았다고 주저앉을 것이 아니라 좀더 적극적인 방법을 찾아봐야한다.

\* 한국의 이주노동자의 지부 문제, 홍콩의 경우 현지 노동자들과 이주노동자들의 문제로 관계가 깨지는 경우가 있다. 한국은 그 관계를 어떻게



유지, 어떤 위치로 어떻게 한국인 노동자와 이주노동자 지부가 유지되는지 어떤 식으로 운영되는가.

- 김민정 : 여기 한국참석자 중에 이주노동자지부 멤버는 아무도 없다. 우리는 관련 엔지오 소속 사람들이다. 일단은 아는 대로만 설명하겠다. 질문하신 것이 한국인 노동자와 이주지부와의 관계에 대한 것이 맞는지 확인하고 싶다. 그 조직상으로는 총 연합체 중의 하나인 민주노총에 소속되어 있는 형태이다. 그렇다고 해서 아직 한국의 노동자들이 관심이 많거나 대부분 함께 하는 것은 아니다. 그래서 처음에는 상징적인 의미로 출범을 했으나 작년에 미등록 체류자들에 대한 단속을 심하게 하면서 이주지부 노동자들이 명동성당에서 현재까지 250여일 동안 농성을 하고 있는데 민주노총이 이에 대해 보다 적극적으로 관여하고 있는 상황으로 알고 있다.

\* 모경순 : 우리가 돌아가면 귀환노동자들에 대한 프로그램을 구상해야 한다. 여기서 하고 있는 돌아온 노동자들이 인도네시아에서 잘 적응하도록 하시는 중의 어려움이나 문제점, 성과가 있었다면 어떤 것이었는지 말씀해 주십시오. 구체적인 프로그램, 운영상의 문제, 성과

- 귀환사람들이 본국에서 오래전부터 이런 저런 모임이 있고 그런 생각을 하고 있었다. 농사를 할 수 있거나 닭을 키우거나 등등. 문제는 인도네시아는 지금 사업 상황이 너무 안 좋아서 아직까지 그렇게 해서 잘 된 사람을 본 적이 없다. 경제적으로 여기서 사업을 통해 하기는 어렵다. 그래서 앞으로 이런 모임들을 좀 더 늘렸으면 좋겠고 귀국하기 전에 무언가 다른 프로그램에 대한 설명이 있었으면 좋겠다.

- 실제로 귀환프로그램들을 준비해서 했던 적이 있는데 여러 가지 아이디어들이 있고 교육 프로그램은 돌아온 사람들이 말하는 것은 서로간의 네트워크를 형성할 수 있었던 좋은 기회였다고 함, 말레이시아 어떤 사람들은 공동으로 무언가 하려고 하는데 결과가 아직 충분하게 나온 것은 없다. 여기서 엔지오들이 와서 무언가 해 준다면 더 많은 힘을 얻을 것이다.

\* 마무리 정리

차미경 : 지금 우리의 마음이 이런 것 같다. 막상 이렇게 얼굴을 맞대고 있으니 할 얘기도 많고 무언가 함께 해보고자 하는 의욕도 많이 느껴진다.

우리가 머리를 맞대고 해야 하는 두 가지 과제는, 첫째 인도네시아 대량 해고의 문제. 가급적이면 이 지역에서 함께 느끼고 있는 노조, 엔지오, 한국의 엔지오가 공동조사에 대한 계획을 앞으로 잡아 나갔으면 좋겠다. 둘째 오늘 얘기되었던 본국 교육 프로그램에 대해서는 어떻게 이것이 운동으로 인도네시아에서 자리 잡을 수 있겠는가, 어떤 운동이어야 하겠는가에 대해 함께 장시간 논의할 수 있을 자리를 조만간 만들어야 할 것이다. 마지막으로 이 문제가 이주노동자들만의 문제가 아니라 노조와 모든 이들의 함께 해야 하는 문제임을 말하고 싶고 이 도전을 함께 풀어나갈 수 있는 네트워크의 중요성을 잊지 않았으면 좋겠다. 짧은 시간이었지만 이렇게 우리가 만날 수 있었다는 것이 정말 의미 있는 시간이었다고 생각되고 정말 감사합니다.