

인권정보자료실  
Ma1.29

2005인권연대실태조사  
Network for Migrant Rights

## 고용허가제 실태조사 보고서

(고용허가제 시행 1년, 그 실태와 개선방향)

이주노동자인권인권연대  
Network for Migrant Rights

Ma1.29

2005인권연대실태조사

Network for Migrant Rights

# 고용허가제 실태조사 보고서

(고용허가제 시행 1년, 그 실태와 개선방향)

이주노동자인권연대

Network for Migrant Rights



## 실태조사보고서를 내면서

양 해 우(이주노동자인권연대 대표)

지난 2003년 7월 제정된 「외국인근로자고용등에관한법률」에 따라 고용허가제가 본격적으로 시행된지 1년이 되었습니다. 고용허가제는 처음부터 사업장 이동의 제한, 산업연수제도와 병행 실시, 미등록자에 대한 부분 사면이라는 많은 한계를 지니고 있었기 때문에 제도 자체의 안정적 정착 가능성에 대한 사회적 우려가 높을 수밖에 없었습니다. 중국에서는 MOU가 체결되지도 않았는데 입국사기 피해자가 줄을 이었고, 인력모집 및 송출과정에서의 문제 등으로 인도네시아로부터의 인력도입이 중단된 상태에 있습니다. 뿐만 아니라 임금체불이나 작업장내 폭행 등으로 인권침해를 입은 수많은 이주노동자들이 스스로의 힘으로는 작업장을 옮길 수도, 침해된 권리를 회복할 수도 없어 자국의 대사관이나 이주노동자상담소의 문을 두드리고 있으며, 그중 상당수가 결국은 미등록 신분으로 전락하여 불안한 나날을 보내고 있습니다.

그러나 정부는 이러한 문제의 해결을 위한 장기적이고 합리적인 대안을 고민하기보다 그동안 비리의 온상이 되어 온 중소기업협동조합중앙회와 산업연수관리업체들을 출입국관리대행기관으로 지정하고 일정 업무를 대행하도록 하는 계획을 세우는 등 여전히 근시안적인 행태를 벗어나지 못하고 있습니다.

이에 저희 이주노동자인권연대는 고용허가제의 운영의 현주소를 파악하여 이를 평가해 봄으로써 바람직한 이주노동자정책을 위한 합리적 대안을 찾아보자는 고민으로, 고용허가제 도입 1주년을 맞아 신규 입국 이주노동자들의 입국전 송출과정과 입국후 국내 고용실태에 관한 조사를 실시하였습니다. 2개월여에 걸친 조사기간동안 바쁜 일상업무 속에서도 신규입국자들과의 인터뷰를 하기 위해 늦은 밤까지 공장의 기숙사를 찾아다녔던 회원단체 활동가들의 헌신과, 늦게까지 야근을 하고도 조사에 필요한 통역을 위해 함께 동행해 준 이주노동자들의 애정, 그리고 인도네시아와 스리랑카를 방문하여 현지의 송출실태를 파악하기 위해 애써 주신 박천웅 목사님과 이영화 국장님의 노고에 경의를 표합니다. 더불어 후배 활동가들의 원고를 하나하나 꼼꼼이 살펴주신 정귀순 대표님과 저희 조사가 높은 질적 완성도를 갖출 수 있도록 학술적 지원을 아끼지 않으신 동해대학 사회복지학과 이병렬 교수님께도 진심어린 감사를 드립니다.

아무쪼록 이번 실태조사가 이주노동자정책에 바람직한 변화를 가져옴으로써 이주노동자의 열악한 노동현실을 개선하고 사회적·제도적 차별을 해소하는데 작으나마 보탬이 될 수 있기를 바랍니다.

# 목 차

발간사 정책심포지움을 열면서	0
목차	0
1. 들어가며	1
2. 조사 및 연구의 방법	3
3. 현행 고용허가제의 실태와 문제점	4
3-1. 현지에서의 실태와 문제점(입국전)	4
3-2. 한국으로 입국 후 실태와 문제점(입국후실태)	13
4. 현행 고용허가제의 개선책	31
4-1. 현지 상황과 실태에 대한 개선책	31
4-2. 한국으로 입국 후 개선책	34
5. 맺음말	40
<첨부자료>	
1. 고용허가제 스리랑카 현지 실태조사	44
2. 고용허가제 인도네시아 현지 실태조사	47
3. EPS 설문지	61
4. 실태조사 관련 고용허가제 법률 조항	69
5. 외국인고용등에 관한 법률 시행세칙	71
6. 중국내 고용허가제 입국사기 관련 자료	77
이주인권연대 회원단체 주소록	80



# 1. 들어가면서

2003년 7월 국회를 통과하여, 2004년 8월 17일부터 전면 시행된 고용허가제("외국인근로자 고용 등에 관한 법률")는 오는 8월 16일로 법 시행 1년을 맞는다. 2004년 3월 25일 정부에서 확정·발표된 「2004년 외국인력수급계획」에 의해 고용허가제 송출국가 8개국이 선정되어, 필리핀을 선두로 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아와 양해각서를 체결하였다.<sup>1)</sup> 그리고 2004년 8월 필리핀 출신의 노동자 92명이 처음 한국에 입국한 이후 2005년 5월 31일 현재, 고용허가제 절차에 따라 총 9,185명의 이주노동자들이 한국에 입국했다.(표1-1 참조)

< 표 1-1 : 고용허가제 입국현황 2004.8.17~2005.5.31 > 자료출처 : 노동부

구 분	국 적							성 별	
	계	베트남	인도네시아	필리핀	태국	몽골	스리랑카	남	여
'04. 08월	92	0	0	92	0	0	0	70	22
09월	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10월	579	173	0	109	82	172	43	513	66
11월	1,083	263	146	345	91	123	115	969	114
12월	1,413	268	213	286	385	205	56	1,211	202
'05. 01월	972	225	194	119	250	127	57	826	146
02월	679	121	114	214	150	67	13	602	77
03월	1,079	360	239	213	175	42	50	914	165
04월	977	385	248	193	89	4	58	845	132
05월	2,311	626	827	233	342	46	237	2,041	270
합계	9,185	2,421	1,981	1,804	1,564	786	629	7,991	1,194

1991년 해외투자기업연수생의 국내 도입을 시작으로 이주노동자의 한국취업이 공식적으로 이루어진 후, 산업연수생 도입과정에서 최대 이권단체로 자리 잡은 중소기업협동조합중앙회의 격렬한 반대로 이주노동자 인권개선을 위한 입법청원이 매년 무산되던 중 8년만에 이루어진, 고용허가제의 입법은 외국인력제도의 개선의 첫발을 내디뎠다는 점에서 그 의의가 있다.

특히 산업연수제도의 가장 심각한 문제점으로 지적되었던 송출비리를 척결하기 위해 국가 간 쌍무협정을 맺어 인력송출업무를 민간단체가 아니라 정부기관에서 맡도록 한 점, 이주노동자를 '연수생'이라는 지위가 아니라 '노동자'로 인정함으로써 이주노동자의 차별해소와 인권개선을 제도화 한 점 등이 그 의의라고 하겠다.

1) 정부간 양해각서(MOU, Memorandum Of Understanding) 체결은 필리핀 2004년 4월 23일을 선두로, 몽골 2004년 5월 3일, 스리랑카 2004년 6월 1일, 베트남 2004년 6월 2일, 태국 2004년 6월 25일, 인도네시아 2004년 7월 13일 각 각 양국 간 양해각서를 체결했다.



그러나 이러한 긍정적인 취지에도 불구하고 고용허가제 시행 1년을 맞는 지금, 고용허가제는 정착단계로 접어들었다기보다 시행과정에 많은 문제점을 드러내고 있다. 외형적으로 드러난 문제들은 첫째, 고용허가제 전면 시행 이후 지난 5월까지 도입인원이 1만 명도 채 되지 않음에서 보듯이 인력도입시스템이 아직 제대로 운영되지 못하고 있다. (반면에 산업연수생 도입 규모는 더 늘어났다) 둘째, 강도 높은 단속과 추방에도 불구하고 미등록이주노동자의 수가 꾸준히 늘고 있다는 점 그리고 셋째, 고용허가제 시행을 통해 기대되었던 이주노동자의 인권개선이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 점, 그리고 여전히 입국과정의 송출비리는 불거지고 있다는 사실이다. 이는 애초 고용허가제가 '산업연수제도와 병행 실시'라는 근본적인 한계를 안고 출발한 불가피한 결과이며, 아울러 여전히 이주노동자를 '관리와 통제'의 대상으로만 파악하는 인식상의 한계도 반영된 결과이다. 그러나 최소한 '현대판 노예제도'라 불리는 연수제도로부터 한걸음 더 나아간 제도로서의 의미는 유지되었으면 하는 아쉬움이 더 크다.

이런 문제의식을 가지고 고용허가제 전면 시행 1년을 맞으면서, 이주노동자인권연대는 고용허가제의 시행과정에서의 실태와 문제점들을 살펴보고, 합리적인 개선책들을 찾아보고자, 이번 실태조사를 실시하게 되었다. 실태조사는 입국 전과 입국 후, 크게 두 부분으로 나뉘어 진행되었다.

**입국 전**은 현지에서의 모집과정과 신청절차, 입국비용, 한국취업을 위한 교육과정 및 고용계약체결 후 입국까지의 과정에서 '공개성과 투명성'이 제대로 확보되고 있는지, 교육과정과 고용계약체결 과정이 형식적으로 이루어지는 것은 아닌지 등을 중심으로 살펴보았다. 이 과정에서 교육기관(특히 한국어교육기관)이 새로운 브로커집단으로의 가능성을 안고 있다는 점, 신청인의 능력(관련 기술자격증 등의 소지에도 불구하고)과 전혀 상관없는 업체선정, 일부국가에서 이탈방지를 위해 보증인을 세우는 등의 문제도 드러났다.

**입국 후**는 근로조건, 근로기준법 준수여부, 작업현장에서의 인권침해, 작업장 이동문제 등 문배발생 시 해결 통로, 의료와 교육문제 등 이주노동자와 차별해소와 인권개선이 제대로 지켜지고 있는지를 중심으로 살펴보았다. 이 과정에서 여전히 최저임금 이하의 임금지급과 임금체불, 폭행 등의 인권침해 사례가 적지 않았고, 무엇보다 문제가 발생했을 때 사업장 이동이 가장 큰 문제로 제기되고 있다. 현재 사후관리업무를 맡고 있는 노동부, 고용안정센터는 절대적인 인력부족과 통역시스템을 제대로 갖추고 있지 못한 등, 현재의 시스템으로 과연 향후 고용허가제로 30만명의 이주노동인력을 관리할 수 있을 것인지의 문제도 드러났다.

비록 시간과 여력의 부족으로 송출국의 상황에 대한 현지조사를 충분히 하지 못했다는 아쉬움은 있으나, 무엇보다 이번 실태조사를 통해 드러나고 파악된 문제들을 제대로 개선하여, 한국의 외국인력정책과 제도가 현재의 상태에 머물며 점점 더 왜곡되지 않고, 보다 미래지향적이고 개방적인 인식과 사고로 한걸음 더 나아갈 수 있기를 간절히 바란다.

## 2. 조사 및 연구의 방법

본 연구는 고용허가제의 실시가 1년 정도 경과하면서 어떤 문제가 있는지를 고찰하고 여기에 대한 개선책과 대안을 제시하는 것이다. 우선 현재의 고용허가제가 실시되면서 발생하는 문제를 살펴보기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2005년 6월 13일부터 2005년 7월 20일 까지 실시하였다. 조사에는 이주노동자 인권연대에 속해있는 각 단체들을 중심으로 실시하였다. 각 지역 별로는 구미는 구미 카톨릭 근로자 문화센터, 대구는 대구 성서노조 이주노동자사업부, 부산은 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임, 부산 외국인 근로자 선교회, 안산은 안산 외국인 노동자 센터, 안양은 안양 전진상 이주 노동자의 집, 양산은 양산 외국인 노동자의 집, 용인은 한국 CLC 부설 이주노동자 인권센터, 인천은 한국이주노동자인권센터, 파주와 일산은 아시아의 친구들이 각각 조사에 참여하였다.

조사방법은 각 단체의 상근 활동가들이 고용허가제로 들어온 이주노동자를 직접 만나서 조사를 하였다. 그러나 이들이 아직 한국어에 서툴렀기 때문에 한국에 온지 상당시간이 지나서 한국어에 어느 정도 능통한 그 나라 출신 이주노동자를 통역으로 대동하여 실시하였다.

이런 과정을 통해 총 134개의 설문조사 결과를 얻을 수 있었다. 국가별로는 인도네시아 50, 필리핀 38, 스리랑카 23, 베트남 10, 태국 9개의 응답을 얻었다. 그리고 설문조사 과정에서 미진한 부분은 심층면접을 통하여 보충하였다. 심층면접은 44케이스를 얻을 수 있었으며, 국가별로 필리핀 15, 스리랑카 13, 인도네시아 11, 베트남이 5케이스였다. 이렇게 획득된 조사는 SPSS를 통해 분석하였으며 심층 조사된 케이스는 사례연구법(case study)을 적용하였다. 국가별 비교는 교차분석을 이용하였다.

그런데 조사결과 국가별 편차가 많이 나타났다. 이것의 가장 큰 원인은 관할 부처의 철저한 비협조 때문이었다. 고용허가제로 입국한 이주노동자를 샘플로 찾기 위해 노동부 고용안정센터의 협조를 요청하거나 공동실태조사를 제안하였으나 거절당하였다. 이들의 협조를 얻지 못하여 결국 기존의 각 나라별 공동체를 통해 수소문하거나 상담 건으로 각 이주 노동자 관련 단체를 찾은 신규인력을 통해 기숙사를 방문하거나, 각 단체로 내방을 부탁하여 조사를 실시하였다. 이 결과 현재 이주노동자 관련 단체와 연락이 되는 이주노동자들의 출신 국가를 중심으로 설문조사가 이루어졌다. 그리고 대부분 남성들이 각 상담센터를 이용하는 경우가 많아 남성 이주노동자를 중심으로 조사가 실시되었다. 이러한 점은 결국 본 연구의 한계로 작용할 수도 있을 것이다.



### 3. 현행 고용허가제의 실태와 문제점

2004년 3월 25일 정부에서 확정·발표된 「2004년 외국인력수급계획」에 의해 고용허가제 송출국가 8개국이 선정되어, 필리핀을 선두로 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아와 양해각서(MOU, Memorandum Of Understanding)를 체결했다. 그리고 2004년 8월 필리핀 이주노동자 92명이 처음 한국에 입국한 이후 2005년 5월 31일 현재, 고용허가제 절차에 따라 도입된 외국인력은 총 9,185명(조선족 등 외국국적 동포인 고용특례자 제외)이다. 그러나 카자흐스탄은 공공 송출기관 확보 등의 요건 미비로 이미 고용허가가 취소된 상황이고, 중국은 자국 내 주무부서가 결정되지도 않았고, MOU가 체결되기도 전에 한국어교육기관 선정과 송출인원모집 등 과정에 비리개입이 불거지고 있다. 뿐만 아니라 인도네시아도 지난 3월부터 현재까지 한국으로부터 입국사증(VISA)을 받고도, 한국으로 보내기로 한 자국 구직자 500여명을 약속한 시기보다 최대 3개월까지 늦게 보내고 있고, 한국에서 자진 출국하면서 재입국을 허가받은 인도네시아 노동자들에 대한 구직등록도 받지 않아 국내기업의 외국인력 활용에 차질을 빚자 한국정부는 이런 사태가 인도네시아 내 인력송출 관련 브로커 비리의 연관성 등으로 정상적인 인력 송출이 이뤄지지 않고 있는데 따른 것으로 보고, 2005년 6월 잠정적으로 신규인력 도입이 중단시킨 상태이다.

이처럼 고용허가제를 전면 시행한 후 1년도 채 되지 않아, 적지 않은 부작용과 문제들이 드러나고 있다. 현지에서는 이주노동자들을 모집하고 한국으로 보내는 것이 문제이지만, 정작 한국에 입국한 후 3년간 머물며 일해야 하는 작업현장과 생활현장에서 일어나는 문제들도 결코 적지 않다.

따라서 실태조사의 결과는 고용허가제를 통한 이주노동자들의 현지에서의 절차 및 진행과정 상의 문제점(입국 전)과 한국으로의 입국 후 취업 및 사후관리 상의 문제점(입국 후)로 나누어, 그 실태와 문제점들을 살펴보고자 한다.

#### 3-1. 현지에서의 실태와 문제점 (입국 전 실태)

##### 3-1-1. 모집과정

###### 1) 고용허가제를 알게 된 경로

‘고용허가제를 어떻게 알게 되었습니까?’라는 질문에 대하여 전체 응답자의 49.2%가 ‘친척

과 인력업체를 통해서’로 응답했고, 전체 응답자의 40.6%가 ‘신문이나 TV, 라디오의 광고를 통해’ 알게 되었다고 응답하여, 전체적으로 모집과정에서 공개성과 투명성이 제대로 확보되고 있지 못하다는 사실이 지적될 수 있으며, 이는 모집과정에서 브로커 등의 개입 가능성을 시사하고 있다. 아울러 국가별로 뚜렷한 차이를 보이고 있는 점도 다. 필리핀, 스리랑카의 경우 응답자의 57.9%와 91.3%가 신문이나 TV, 라디오 등 대중매체를 통한 광고를 보고 알게 되었다고 답한 반면, 그 외 국가는 친인척, 한국에 근무하는 친인척 혹은 친구와 인력소개업체를 통해 알게 되었다고 응답했다. 특히 인도네시아의 경우 응답자 81.3%가 친척 혹은 인력소개업체를 통해서라고 응답하여, 모집과정에서 불법개입 가능성을 시사하였고, 베트남 또한 심층면접 과정에서 군복무를 마치는 군인들을 대상으로 고용허가제 인원을 모집하였다는 사실이 확인되었다.

< 표 3-1 : 고용허가제 인지경로 >

	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
신문광고를 통해	6	2	0	1	21	30
TV광고를 통해	11	2	2	1	1	17
라디오광고를 통해	5	0	0	0	0	5
친척을 통해	13	34	2	2	0	51
인력소개업체	1	5	0	5	1	12
기타	1	5	6	0	0	12
전체	38	48	10	9	23	128

#### 2) 고용허가제 신청과정

##### ① 신청기관

‘한국에 입국하기 위하여 고용허가제 신청을 어떤 경로를 통해 하였습니까?’라는 질문에 92.2%가 정부기관을 통해서 신청하였지만, 나머지 7.8%는 송출회사를 통해 입국하였다고 응답하였다. 특히 심층면접을 했던 한 인도네시아 노동자는 연수생을 담당하는 인력소개업체에 인도네시아 노동부를 통한 경우보다 2배 가까운 돈을 지불하고 입국하였다고 했다.

고용허가제의 도입 취지 중 민간단체를 통해 인력도입 및 관리가 이루어지는 산업연수제도 하의 극심한 송출비리를 막기 위한 것이 주요한 부분이지만, 송출비리의 가능성 상존하고 있다. 고용허가제 MOU 체결 국가는 산업연수생 도입국 12개국 중 6개국이다. (2005년 ‘외국인력정책위원회’에서 기존 17개국 중 12개국으로 결정) MOU 체결국들은 한국정부에서 요구



한 요건들을 갖춘 국가들이기도 하지만, 해외로의 인력수출이 주요한 국가정책이며, 한국 뿐 아니라 다른 나라에도 많은 인력을 송출하고 있는 전형적인 인력송출국이다. 이는 최고 10배에 이르는 임금격차, 높은 실업률로 취업인력의 공급과잉 상태인 만큼, 한국으로의 취업을 위한 비리연계의 가능성이 항상 존재하고 있으며, 이미 짜여진 해외인력송출시스템을 통해 일부는 산업연수생으로 또 일부는 고용허가제로 인력을 모집, 송출하고 있다. 민간기업을 통한 산업연수생 송출 역시 정부기관의 허가 등의 절차들을 밟아야 하며, 특히 사회주의권인 베트남과 중국의 경우 해외인력송출은 기존 연수생의 송출도 정부기관 혹은 정부 산하기관을 통해 이루어져 온 만큼, 두터운 송출비리의 연계를 형성해 온 기존 인력송출방식이 엄연히 존재하는 상황에서 송출비리를 확실하게 차단해 나가는 것은 어렵다. 따라서 한국으로의 인력송출 통로와 방식을 단일화하고, 체계적인 관리를 통해 “한국으로의 인력송출은 투명성을 담보하지 않고는 그 어떤 방식으로든 불가능하다”는 인식이 확실히 정착되지 않는 한국으로의 인력송출 업무를 오랫동안 해온 현지 인력송출기관의 불법개입여부를 완전히 차단하기 어려울 것이다.

< 표 3-2 : 고용허가제 신청경로 >

	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
정부기관	38	43	9	6	22	118
송출회사	0	5	1	3	1	10
전 체	38	48	10	9	23	128

② 입국비용

“입국과정에서 지불한 비용이 얼마입니까?”라는 질문에 대해, 900~1,100달러가 전체의 42.5%로 가장 많았고, 2,500달러 이상도 전체의 6%, 3,000달러 이상을 지불했다고 대답한 노동자도 3명(2%) 있었다. 산업기술연수생에 비해 공식 송출비용이 낮아진 것은 사실이나, 필리핀을 제외한 다른 국가의 경우 최고 3,400\$를 지불했다고 응답한 경우도 있고 이는 최근 정부에서 발표한 송출비용의 6배에 달하는 금액을 지불하고 한국에 입국한 것이다.

(※ 신청 후 입국까지의 대기기간과 연관시켜 볼 때 충분히 예상되는 비공식적으로 지불한 비용에 대해서는 이번 실태조사에서는 충분히 파악되지 못했다)

< 표 3-3 : 한국 입국 비용 >

	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
1~500 달러	3	0	0	1	0	4
501~700 달러	15	1	2	0	0	18
701~900 달러	10	5	0	0	4	19
901~1,100 달러	10	26	2	3	13	54
1,001~1,300달러	0	5	0	2	2	9
1,01~1,500 달러	0	3	0	1	0	4
1,501~2,000 달러	0	6	0	0	2	8
2,001~2,500 달러	0	1	0	0	0	1
2,501~3,000 달러	0	1	5	1	0	7
3,001 달러 이상	0	2	0	1	0	3
전체	38	50	9	9	21	127

사례 3-1)

인도네시아 노동자 00은 동부'자와'의 수라바야에서 인력소개업체를 통해 고용허가제로 취업 신청을 하였고, 2천5십만 루피아(약 215만원)를 지불하였다. 그에 의하면 수라바야 지역에서는 공공기관이 아닌 인력업체를 통해 신청을 하는 사례가 많고, 비용 또한 3천 5십만 루피아 혹은 그 이상을 지불하는 경우도 있다고 한다.

< 표 3-4 : 국가별 송출비용 (USD 기준, '04.12.12 현재), 자료출처 : 노동부>

국가	송출비용	항공료, 여권발급비 등	총계
필리핀	174.2	216.2	390.4
태국	312	277	589
베트남	270	429	699
스리랑카	389.2	477	866.2
인도네시아	648.5	305	953.5
몽골	455	445	900

※ 인도네시아 : 송출비용에 귀국비용보험료(\$320), 상해보험료 (\$48) 포함

※ 송출비용은 건강검진, 항공료, 사전교육, 비자 및 여권, 기타 등으로 구성되어 있다.



③ 입국비용 조달방법 및 보증제도

심층면접을 통해 확인된 사실 중, 태국에서는 당장 필요한 입국비용을 빌려주고 높은 이율의 이자를 받는 등의 문제점들이 드러났고, 스리랑카의 경우 두 명의 보증인(공무원 혹은 일정 이상의 수입이 있는 2명 요구)을 세우도록 하고 있고, 이것도 모자라 취업 도중 이탈시 보증인들에게 벌금(300만원~500만원)을 부과한다는 조항이 있었다. 고용허가제 하에서도 입국비용은 가장 큰 부담이다. 높은 입국비용 지불을 위해 은행 혹은 고리대금업자들에게 빌린 돈과 보증까지 세우고 한국에 들어오면, 그 비용을 마련하기 위해 좀 더 높은 임금을 쫓아 사업장을 이전하거나 장기체류를 선택하게 될 것이며, 이는 결국 고용허가제 하에서도 산업연수제도와 다름없이 미등록노동자를 양산한다는 비난을 면치 못할 것이다. 특히 스리랑카의 경우와 같이 업체이탈방지를 위해 보증인을 세우는 것은 입국 후 일하는 업체에 심각한 문제가 발생해도 문제제기를 하지 못하도록 발목을 붙드는 족쇄로 작용할 가능성이 높아 인권 침해의 소지가 있다.

④ 신청 후 대기기간

“고용허가제 신청 후 한국입국까지의 소요기간이 얼마입니까?”라는 질문에 대한 응답은 1개월에서 1년까지 다양하게 나타났으나, 전체 응답자들 중 38.5%가 4~6개월 정도, 33%가 7~12개월이 소요되었다고 응답하였다. 그리고 국가별로 살펴보면 필리핀은 평균 대기기간이 8.1개월, 인도네시아는 5개월로 나타났다.

< 표 3-5 : 고용허가제 신청 후 입국 소요기간 >

	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
1~3개월	2	14	3	1	10	30
4~6개월	15	24	0	2	1	42
7~12개월	14	9	1	4	8	36
13개월 이상	1	1	0	0	0	1
전 체	32	32	4	7	19	109

⑤ 신청자격

“고용허가제 신청 시 필요한 자격요건”을 묻는 질문에 대한 응답은, 국내의 근무경력이 가장 높은 비중을 차지했고, 그 다음으로 학력과 나이, 한국어능력, 취업 중 불법체류 유무 순이었다.

현재 고용허가제 신청과정은 한국어능력, 연령, 국내의 근무경력, 학력, 건강진단결과 등의

선발기준을 제시하고 있으며, 정부의 공식자료에 의하면 연령은 18~40세로 제한하고 있고, 특히 지난 불법체류자 자진출국기간 (2003년 9월 1일~2004년 2월 29일) 동안 자발적으로 출국한 사람의 경우는 제외되었다. 그러나 신청 후 근로계약을 체결하였다가도 이전의 불법체류 경력이나 산업연수생으로 만기 출국하여 1년이 지나지 않는다는 이유로 계약을 취소당하는 사례도 있었다.

⑥ 선발과정 (5배수 추첨)

고용허가제에서의 선발과정은 한국에서의 필요인원의 5배수 신청을 받아, 전산을 통한 추첨방식으로 선발하도록 되어있고, 이는 선발과정에 비리 개입의 여지를 줄이고자 한 취지이다. 필리핀에서는 고용허가제로 6천명의 모집에 20만명이 모여들었고, 스리랑카에서는 5천 5백명을 선발하는데 약 5만명이 지원하였고, 실제 고용허가서를 발급받은 인원은 총 31,951명, 국가별로, 인도네시아 7,279명, 베트남 7,126명, 태국 5,808명, 필리핀 5,500명, 몽골 3,440명, 스리랑카 2,798명이다.

현지에서 이주노동자들은 고용허가제로의 신청을 위한 서류를 받는 과정, 신청 후 자신의 정보가 제대로 등록되어 있는지, 선발과정이 제대로 진행되고 있는지 등의 과정을 알 수 있는 통로가 전혀 확보되어 있지 않다. 선발과정의 투명성이 확보되지 않고 일방적인 통보만을 기다려야 한다면, 그 과정에서 담당자들의 비리를 감시하고 확인할 방법이 없다.

3-1-2. 교육과정

1) 교육기간

“한국 입국 전 한국에서의 생활에 필요한 교육” 여부에 대한 질문에 대해 응답자의 %가 6~10일간 교육을 받았다고 응답했고, 필리핀과 인도네시아의 경우 대부분 3주(150시간) 교육을 받았다고 대답했고, 스리랑카의 경우 시간이 촉박하다는 이유로 하루(8시간)만 교육을 받고 입국한 사례도 있었다.

< 표 3-6 : 입국 전 교육 >

	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
1~5일	8	4	1	0	6	19
6~10일	21	8	1	3	5	38
11~15일	5	0	0	0	0	5
16~30일	0	2	1	0	0	3
전 체	34	14	3	3	11	65



## 2) 교육내용

교육은 자국의 정부가 지정한 교육기관에서 이루어지며, 교육내용은 고용허가제의 이해, 산업안전과 건강, 한국어교육, 한국문화의 이해, 기술기능교육 등이다. 그러나 심층면접 과정에서 확인된 바로는 짧은 시간동안 한국어를 제대로 습득한다는 것이 무리이고, 인사말 정도만 유용할 뿐이라고 했다. 기술기능교육도 앉아서 하는 작업, 골조작업, 선반, 분쇄작업 시 기계 조작법에 대한 교육을 받았지만, 입국 후 실질적으로 요구되는 작업과 관련된 기술기능교육과는 동떨어진 경우가 대부분이어서 효율성이 떨어질 뿐 아니라, 산업재해에 노출되게 된다. 따라서 이러한 상황으로 볼 때, 입국 전 교육은 하나의 형식과 절차에 머무르고 있다고 보아진다.

### 사례 3-2 )

2005년 3월에 입국한 안토니오(36세)는 필리핀에서 3주 동안 사전교육을 받았는데, 그중 한국어 교육으로 인사말, 계절 등에 대해서 배웠고, 배운 기간이 짧아서 인사말 외에는 거의 할 줄 모르는 상태였으며, 한국문화에 관한 내용 중에는 소주 따르는 법도 있었다고 한다. 기술기능교육으로 금속기계 사용방법 등에 대해서 배웠는데 한국에 와서 섬유공장에 취직했다.

※ 필리핀 - TESDA(Technical education and skills development Authority, 전문기술교육 개발국), OSHC(The Occupational Safety and Health Center 산업안전보건센터)에서 교육시행

## 3) 교육기관 (특히 한국어교육기관)

고용허가제 하에서 의무적으로 시행되는 입국 전 교육은 자국정부가 지정한 교육기관에서 이루어지도록 하고 있는데, 그 중 특히 문제의 소지가 많은 부분은 바로 '한국어교육기관'이다. 인도네시아의 한 한국어교육기관의 경우 2주간의 교육에 한화 40만원을 받고 있었는데, 현지 한 달 임금수준이 7~10만원 수준임을 감안하면, 턱없이 높은 비용이다. 현재 한국어교육기관은 고용허가제 하에서 사실상 또 다른 브로커집단으로 변하고 있다. 앞으로 선발기준으로 한국어능력시험을 치를 경우 한국어교육기관의 문제는 더 심각해질 것이다.

## 3-1-3. 계약체결과정

고용허가제 하에서 계약체결은 현지 공공기관의 외국인력 송출업무를 담당하고 있는 부서(공무원)에서 근로계약체결 등이 전산으로 이루어지고 있었다.

### 1) 업체선택

#### ① 업체 및 생산품에 대한 인지도부

"입국 전 어떤 회사에 근무 할지 알고 있었습니까?"라는 질문에 대해 전체 응답자의 64.6%가 입국 전 업체에 대한 정보를 알지 못한다고 응답했다. 대부분의 노동자들이 회사이름만 알고 있을 뿐 구체적인 업무내용이 무엇인지, 생산품에 대해서는 모르고 있었다.

### 사례3-3)

실태조사 과정에서 본 한 계약서에는 '업무내용'란에 한글로 '휴대폰 케이스(플라스틱)사출 및 조립'이라고만 적혀있었다. 그리고 한 필리핀노동자는 신청 당시 업종을 뭉뚱그려 제조업과 건축업에서만 선택가능하다고 안내받았고, 희망업종을 선택할 수 있는 여지가 없었다고 한다. 계약서에서 PDP를 만든다고 했지만 그에 대한 정보가 전혀 없었다고 한다.

< 표 3-7 : 입국 전 근무회사 인지도부 >

입국 전 근무할 회사를 알고 있었는지?	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
예	8	24	6	3	4	45
아니오	29	25	4	6	18	82
전 체	37	49	10	9	22	127

#### ② 본인의 기능 및 선호 고려여부

한국에서 외국인력을 필요로 하는 산업과 업종이 기술을 요하기보다는 단순노동집약산업인 것은 사실이지만, 숙련도가 높은 경우 작업능률을 높일 수 있을 뿐 아니라, 이주노동자 본인의 작업성취도와 한국적응에 크게 도움이 될 것이다. 그러나 현재 고용허가제 하의 선발과정에서는 노동자 본인의 기능이나 기술여부가 전혀 고려되지 않고 있다. 본인의 기술과 선호를 고려하지 않은 회사 및 업무배치는 적응을 어렵게 하여 이탈율을 높이고 안전사고의 위험을 내포하고 있다.



사례3-4)

스리랑카 출신 노동자 00는 '선반'작업을 희망하였고, 관련 '자격증'도 소지하고 있었지만 현재 그가 하는 업무는 분쇄작업이다.

사례3-5)

스리랑카 출신 노동자 △△는 재단사자격증을 소지하고 있고 의류제조업에 취업하고자 하였지만, 처음에는 비료공장에 지금은 플라스틱 재생업체에 배치되었다.

2) 근로계약서 작성 및 인지여부

근로계약을 작성할 때 그리고 입국 전 "근로조건에 대한 설명을 받았습니까?"라는 질문에 대한 응답은, 계약서를 보관하고 있지만 근무시간, 임금 및 상여금, 퇴직금, 숙식제공에 관한 내용들을 제대로 알지 못한 경우가 43.9%나 되었다. 그리고 계약서에 자국어 없이 한국어로만 표기된 항목도 있고, 세부적으로 나누어져 있지 않아 이주노동자들이 제대로 이해할 수 없는 상황이었다.

계약 체결 당시 충분한 설명과 사전 인지가 이루어지지 않으면, 이주노동자들은 입국 후 자신의 근로조건과 권리에 대해 제대로 알지 못하여 계약내용이 제대로 지켜지지 않거나, 변경된다 하더라도 속수무책이 된다. 결국 이주노동자의 인권이 제대로 보호받지 못하게 되는 것이다.

< 표 3-8 : 입국 전 근로조건에 대한 설명 및 인지여부 >

근로조건에 대한 설명을 받았는지?	국 적					전체
	필리핀	인도네시아	베트남	태국	스리랑카	
예	16	27	5	5	16	69
아니오	20	21	5	2	6	54
전 체	36	48	10	7	22	123

3-2. 한국으로 입국 후 실태와 문제점 (입국 후 실태)

고용허가제를 통해 한국에 입국하게 된 이주노동자들은 입국 후, 소정의 교육을 받고 사업장 배정을 통해 한국에서의 일을 시작하게 되면서 고용허가제의 관리 하에 놓이게 된다. 그러나 현행 고용허가제는 시행 전부터 많은 이주노동자 관련 단체로부터 문제점이 지적되었으며 지난 7월부터 정부는 고용허가제의 몇 가지의 사항을 개정하기도 했다. '1사1제도의 폐지', 1개월 이상 내국인 고용노력을 의무화한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 시행규칙을 '내국인 7일 구인노력'으로 개정했으며 '재취업 제한 기간을 종전 1년에서 6개월로 단축'하기도 했다. 그러나 이런 노력들은 '외국인 근로자의 원활한 수급을 가로막는다는 지적'으로 인해 개정된 것으로 이주노동자의 측면 보다는 주로 사용자의 사용편의를 고려한 것으로 볼 수 있다.

반면, 고용허가제 제정 초기부터 독소조항으로 지적된 단기 로테이션정책, 사업장 이동 제한 등은 여전히 작동하고 있다. 이번 조사에서 이 제도의 시행 전에 많은 단체들이 예견한 문제들이 실제로 발생하고 있음을 확인하였다. 그럼에도 정부당국은 이러한 지적에 대해 여전히 귀를 닫고 있으며 지금 이 시간에도 이들의 이러한 행위의 결과로 많은 이주노동자들이 고통을 받고 있다. 아래에서는 이러한 내용을 구체적으로 살펴보기로 한다.

3-2-1. 입국 후 이주노동자의 노동조건 실태

1) 월평균 급여 및 상여금

<표 3-9> 월평균급여

	금액	응답수	퍼센트(%)	누적퍼센트(%)
유효	64만원 미만	7	5.7	5.7
	64~70만원	47	38.5	44.3
	71~80만원	14	11.5	55.7
	81~90만원	23	18.9	74.6
	91~100만원	17	13.9	88.5
	101만원~110만원	8	6.6	95.1
	111~120만원	6	4.9	100.0
합계		122	100.0	
결측	미응답	12		
	합계	134		



우선 임금을 살펴보면 64만원에서 70만원사이의 임금을 받는 경우가 38.5%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 81만원에서 90만원사이가 18.9%로 나타나 두 번째로 많은 비중을 차지하였다. 전체적으로는 64만원미만에서부터 90만원사이의 급여를 받는 이주노동자가 74.6%를 차지해 이주노동자들의 임금수준이 여전히 낮게 형성되어 있음을 보여준다. 90만원에서 120만원 사이의 상대적으로 높은 임금을 지급받는 25.4%의 노동자들도 임금수준이 높아져서라기보다는 일평균 노동시간에 대한 조사결과(<표 3-3>참조)를 통해 유추해 보면 장시간의 노동에 따른 급부임을 알 수가 있다.

<표 3-10> 상여금 유무

	응답수	퍼센트(%)
있다	27	23.7
없다	87	76.3
합계	114	100.0
미응답	20	
합계	134	

상여금은 76.3%의 응답자가 없다고 답해 대부분 사업장이 이주노동자들에게 상여금을 지급하지 않는 것으로 나타났으며, 상여금을 지급하는 경우에도 그 금액이 6만원에서 10만원으로 소액에 불과하였다. 상여금 지급 여부는 이주노동자와 한국인노동자간의 차별사항으로 부각될 소지가 다분하며 실제로 동일한 조건에서 일을 하고 있는 한국인노동자와 차등 지급하는 사업장이 있는 것으로 심층면접결과 드러났다.

## 2) 평균노동시간 및 휴무일

<표 3-11> 일평균 노동시간

	응답수	퍼센트(%)
8시간 이하	33	28.0
9~11시간	35	29.7
12시간 이상	50	42.4
합계	118	100.0
미응답	16	
합계	134	

하루에 12시간 이상의 장시간노동을 하고 있는 경우가 42.4%로 매우 높게 나타났으며 9시간에서 11시간사이가 29.7%, 노동시간이 8시간 이하인 경우가 28%로 나타났다. 작업속련도

가 떨어지는 신규인력들에게 12시간의 장시간노동은 피로에 의한 집중력 감소를 가져와 산재의 위험성을 높인다 할 것이다. 또한 대부분의 경우 근로계약서상에 8시간근무로 계약되어 있어 근로계약위반사안으로 문제가 될 소지가 있으며, 그에 부가하여 근로기준법에 정해져 있는 잔업 및 특근수당에 대한 지급이 정확하게 이루어지고 있는지에 대한 근로감독의 문제가 발생한다.

<표 3-12> 월평균 휴일

	휴일수	응답수	퍼센트(%)
유효	휴일 없음	8	7.6
	1~3일	15	14.3
	4일 이상	82	78.1
	합계	105	100.0
결측	미응답	29	
	합계	134	

월평균 휴일은 주 1회 휴일 즉, 월 4회 휴일이 78.1%로 가장 높은 수치를 보였으나, 휴일이 없다는 응답도 7.6%, 1일에서 3일사이의 휴일을 가진다는 응답 또한 14.3%를 차지했다.

## 3) 기숙사 및 식사제공 여부

<표 3-13> 기숙사형태

	기숙사형태	응답수	퍼센트(%)
유효	사내기숙사	97	74
	아파트,일반주택	23	17.6
	기타	11	8.4
	합계	131	100
결측	미응답	3	
합계		134	

<표 3-14> 기숙사비용부담

	비용부담자	응답수	퍼센트(%)
유효	회사	89	69
	본인	20	15.5
	공동	20	15.5
	합계	129	100
결측	미응답	5	
합계		134	



기숙사거주형태를 보면 사내기숙사가 제공되는 경우가 74%, 아파트 및 일반주택을 기숙사로 사용하는 경우가 17.6%이며, 91.6%의 회사가 기숙사를 제공하고 있는 것으로 나타났다. 국내사정에 익숙하지 않은 신규인력들이 회사에서 제공하는 기숙사가 아닌 다른 거처를 마련하는 것은 현실적으로 어려우며 이에 따라 기숙사제공은 신규인력을 사용하기 위한 필수 사항임과 다름이 없음을 알 수 있다. 기숙사비용부담에 있어서는 회사에서 전적으로 비용을 부담하는 경우가 69%로 가장 많았으며, 회사와 본인이 함께 부담하는 경우와 본인이 전적으로 부담하는 경우가 15.5%로 동일하게 나타났다. 본인이 전적으로 부담하는 경우 중에 회사에서 12만원에서 20만원에 이르는 과도한 기숙사사용비를 부담하게 한 경우도 있었다.

< 표 3-15 > 식사제공여부

	응답유형	응답수	퍼센트(%)
유효	예	105	80.8
	아니오	25	19.2
	합계	130	100
결측	미응답	4	
합계		134	

< 표 3-16 > 식사비용부담

	비용부담여부	응답수	퍼센트(%)
유효	무료	55	51.9
	일부 부담	39	36.8
	본인 부담	12	11.3
	합계	106	100
결측	미응답	28	
합계		134	

식사의 경우는 80.8%가 회사로부터 제공받고 있다고 답했으며, '무료로 제공받는 경우'가 51.9%, '본인이 일부를 부담하는 경우'가 36.8%, '전적으로 본인이 부담하는 있는 경우'가 11.3%로 나타났다. '무료로 제공받는 경우'에도 공휴일은 식사가 제공되지 않는다는 응답이 대다수였으며, '본인이 일부를 부담하는 경우'는 대부분 회사로부터 점심만을 무료로 제공받는 경우를 주로 포함하고, 회사에서 식대를 제공받는 경우도 일부 포함되어 있다. '본인이 부담하는 경우'는 매식을 하기 보다는 본인의 급여에서 식재료를 구입하여 직접 기숙사에서 조리하여 식사를 해결하는 경우가 많았다.

#### 4) 여권 및 외국인등록증의 관리

< 표 3-17 > 여권과 외국인등록증 관리

	관리주체	응답수	퍼센트(%)
유효	회사	39	30.2
	본인	65	50.4
	기타	25	19.4
	합계	129	100
결측	미응답	5	
합계		134	

여권과 외국인등록증 관리에 있어서는 '여권과 외국인등록증 둘 다 회사가 관리'한다는 대답이 30.2%, 모두 '본인이 소지하여 관리'한다는 대답이 50.4%로 나타났으며, '기타'로 나타난 19.4%는 '여권은 회사가 등록증은 본인이 관리'하는 경우를 뜻한다. 따라서 여권이나 신분증을 모두 회사에서 관리하거나 여권을 회사가 관리하는 경우가 49.6%에 달해 절반에 가까운 경우에 있어 법적으로 금지되어 있는 여권과 외국인등록증 압류가 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

#### 3-2-2. 근로계약 위반 및 노동관련법 위반 문제

##### 1) 근로계약위반

이번 실태조사의 설문내용 중 '한국으로 입국하기 전에 근로계약을 체결하면서 자신의 근로조건(임금, 근로시간 등)에 대하여 그 내용을 알고 있었느냐'는 질문에 설문응답자 총수 134명 중 123명이 응답을 했으며 그중 56%에 해당하는 69명이 알고 있었다고 응답했다. (<표 3-8 > 참조)

그런데 그 다음 질문인 '입국 전에 알고 있었던 근로조건과 입국 후 사업장에서의 실제 근로조건이 달라졌는가'라는 질문에 71명의 응답자가 한국에 입국하기 전에 자국에서 체결했던 계약내용과 다른 내용의 근로조건에서 일을 했다고 응답하고 있다. 2명의 응답 오류가 있었지만 설문 분석결과는 입국 전에 자신의 근로조건을 알고 있었던 이주노동자 대부분이 한국에 입국한 후 본래의 계약과 다른 근로조건에서 일하게 되었음을 보여주고 있다.



<표 3-18> 입국후 달라진 근로조건

국적 근로조건	필리핀 (27명)	인도네시아 (26명)	베트남 (5명)	태국 (4명)	스리랑카 (9명)	계 (71명)
임금	16	12	1	0	3	32(45.1%)
근로시간	12	18	3	1	4	38(53.5%)
업무내용	9	2	0	2	1	14(19.7%)
기타	4	8	1	3	2	18(25.4%)

(주) 1. 각 조건에 대한 중복 선택이 가능한 설문이었음.

2. 기타는 식사 및 숙소제공, 주야교대근무, 휴식·휴일 등과 관련된 사항임

이들에 대한 심층조사 결과 본래 계약내용보다 나아졌다는 응답자는 1명 이었고(임금 상승), 나머지는 모두 자신의 의사와는 무관하게 본래 계약내용에 미치지 못하는 근로조건에서 일했다고 응답했으며, 본래의 계약내용보다 열악해진 근로조건에 대하여 사업주가 이주노동자에게 동의를 구한 경우는 없는 것으로 나타났다.

사례 3-6 ) 두이 안토(남자, 인도네시아)

2005년 1월 한국에 입국하여 1일 12시간의 야간작업만을 해왔으며 상여금 없이 월 100만원의 임금을 받았다. 입국하기 전에 인도네시아에서 체결한 계약내용은 주야간 교대로 1일 8시간 근무하는 것을 기본으로 하고 있었으나 입국한 이후 계속해서 1일 12시간씩 야간작업만을 하였다. 뿐만아니라 잔업수당이나 야근수당도 제대로 지급되지 않았다.

사례 3-7 ) 타데로 메리(여, 31세, 필리핀)

2005년 3월 한국에 입국하였다. 입국하기전 계약 당시 8시간 근무에 월급 651,000원을 받기로 하고, 기숙사 비용과 식비는 회사가 부담하기로 하였으나 한국에 입국해 보니 근무시간이 11시간이고, 잔업수당을 계산해 주지 않고 기본급만 지급했다. 방은 회사에서 지급하지만 전기세나 수도세는 본인이 내야하고 점심식사를 포함한 모든 식사비도 본인이 전부 부담하고 있다. 잔업 수당을 요구하니 회사가 어려워서 잔업 수당을 별도로 줄 수 없다고 하였다.

## 2) 근로기준 등 노동법 위반 및 기타 관련법 위반

실태조사 결과 이주노동자들을 고용하고 있는 사업장의 상당수가 최저 근로기준을 규정하고 있는 근로기준법, 그리고 고용허가제 하 이주노동자의 법적권리를 보장하고 있는 제반 관련법을 위반하고 있는 것으로 나타났다.

총 응답자 중 근로시간을 묻는 질문에 응답한 118명의 응답에 대한 분석결과는 응답자가 일하고 있는 사업장의 42.4%가 법정 근로시간(1일 8시간, 주당 44시간, 12시간 이내의 주당 연장근로 포함 최장 56시간 이내)을 훨씬 초과하는 초장시간 노동(1일 평균 12시간, 주당 최소 60시간 이상)에 투입되고 있는 것으로 나타났다.( < 표3-11 >참조)

또한 105명의 이주노동자가 응답한 월평균 휴일에 대한 설문에서는 3일이하의 휴일을 쉬고 있는 경우가 21.9%에 달했고 한달 내내 휴일이 전혀 없이 일한 적이 있는 경우도 응답자의 7.6%나 됐다.( < 표3-12 >참조)

심지어 계약위반에 대한 항의를 하거나 본래의 계약내용과 다른 무리한 작업요구를 거부하는 경우 해고와 강제출국이라는 위협을 받기도 한 것으로 심층조사결과 나타났다. 이는 근로기준법 제 49조 내지 54조가 규정하고 있는 근로시간 및 휴일 관련 규정을 명백히 위반하는 것이다.

사례 3-8 ) 근로계약 위반, 근로기준법상 연장근로제한 규정 위반 등

머셀리타 델라(여, 필리핀)는 2004년 11월 입국하여 1일 평균 12시간의 작업에 상여금은 없이 월평균 90만원의 임금을 받으며 일 해왔다. 그러나 회사가 2개월이 넘게 임금을 체불시켰을 뿐만 아니라 잔업수당도 지급하지 않는 등 일방적으로 근로계약을 위반하였고, 일요일에 특근을 요구하는 경우가 너무 많았으며 이를 거부하는 경우는 필리핀으로 보내버리겠다는 위협을 하곤 했다. 이에 회사를 바꾸고 싶다는 요구를 했다가 경찰을 부르겠다는 협박을 당했다. 이주노동자센터에서 상담을 한 후 회사를 노동부에 고발하겠다고 통보하자 그때서야 밀린 임금을 지급했으며 사업장 이동을 처리해 주었다.

사례 3-9 ) 알렉산더(남자, 31세, 필리핀)

2004년 11월 한국에 입국하여 한국인 30여명과 외국인 12명이 일하고 있는 사업장에서 일했다. 그런데, 본래 필리핀에서 계약을 맺을때 1일 8시간 노동을 기준으로 65만원을 받기로 했던 것과는 달리 한국에 입국한 이후 본인의 의사와 상관없이 주야 2교대 (주간 11시간, 야간 13시간)로 일할 것을 강요받았다. 작업조건에 대한 본인의 선택이나 일방적인 요구에 대한 거부를 할 수 있는 상황이 아니다. 현재 하루 평균 12시간 근무를 하는데 월 118만원의 임금을 받고 있다. 임금이 정확한 계산에 근거한 것인지 잘 모르겠다. 회사가 임금을 지급할 때 이렇다할 설명도 해주지 않고 총액만 주기 때문에 의심이 간다.

뿐만 아니라 응답자 111명의 월 평균임금과 근로시간에 대한 교차분석을 통해 나타난 결과는 최소 16.2% 이상의 사업장에서 근로시간과 무관하게 최저임금(1일8시간 기준, 월 641,840원) 기준을 위반하여 노동착취가 이루어지고 있으며, 근로시간과의 상관관계를 고려할 경우에는 그보다 훨씬 많은 수의 사업장에서 최저임금기준을 위반하고 있음을 보여주었다.



<표 3-19 > 일 평균근로시간과 월 평균급여

월평균 급여	일 평균 노동시간						전체
	8시간이하	9시간	10시간	11시간	12시간	13시간	
641,840원미만	9	1	3	0	3	0	16
64~70만원	12	5	3	1	7	2	30
71~80만원	4	2	2	0	4	1	13
81~90만원	3	3	4	1	7	4	22
91~100만원	1	0	2	3	10	1	17
101만원~110만원	0	0	0	0	7	0	7
111~120만원	2	0	0	2	2	0	6
전체	31	11	14	7	40	8	111

사례 3-10) 최저임금법 위반, 근로기준법상 휴게시간규정 및 연장근무수당지급 규정 위반  
라니에(남자, 34세, 필리핀)씨는 2005년 6월 한국에 입국하여 한국인 8명과 외국인 10명이 일하는 공장에서 하루 평균 10시간을 일하고 64만원을 받고 있다. 연장근무수당도 없는 상태에서 점심시간도 30분밖에 주어지지 않고 있다. 본래 필리핀에서 맺은 계약은 하루 8시간에 64만원을 받기로 한 것이었다. 회사에 계약과 달리 왜 10시간을 일시키고 64만원을 주느냐고 물으면서 야근수당을 줄 것을 요구하니 회사측에서는 '계약은 필리핀에서 한 것으로 한국에 적용되는 것은 아니다' 라고 하며 무시했다.

조사결과에서 나타난 또 하나의 범위반 사실은 여권과 외국인등록증 등 신분증 압류에 대한 것이다. 전체 129명의 응답자 가운데 49.6%에 해당하는 이주노동자가 회사 측에 의해 여권이나 신분증을 압류당하는 불법적인 상황이 계속되고 있는 것으로 나타났다. (<표 3-17 >참조)

사례 3-11) 로베르토(남자, 36세, 필리핀)

심층면접) 최저 임금, 계약 위반, 신분증 불법압류

2004년 11월 입국하여 한국인 30명과 외국인 6명이 일하는 공장에서 일을 하고 있다. 본래 근로계약은 1일 8시간 근무에 65만원을 받기로 하였으나 입국후 회사에서 한달 월급으로 54만원만을 지급하였다. 그리고 연장근무까지 해서 1일 평균 10시간 일을 하면 월 65만원을 지급하였다. 게다가 첫 15일간의 임금은 회사에서 예치금이라고 하며 지급하지 않았고, 회사의 사정으로 인해 일이 없을때는 일방적으로 임금을 지급하지 않기도 했다. 건강보험도 가입되어 있지 않았으며 7개월 동안 여권과 외국인 등록증을 회사가 압류하고 돌려주지 않았다. 대사관에 전화하여 신분증을 본인이 소지할 수 있도록 도움을 요청하였고 대사관에서 회사에 전화를 하자 후에 여권과 등록증을 돌려주었다. 최저임금위반을 문제삼자 회사측에서 '우리회사는 정식 근무시간이 10시간이다.' 라는 말을 하기도 했다.

### 3-2-3. 작업장 이동에 따른 문제

#### 1) 사업장 이동에 대한 법률적 제한

외국인 근로자 고용 등에 관한 법률 제 25조와 시행령 30조에 의하면 다음과 같이 작업장 이동을 제한하고 있다. 1. 경영상 또는 기타 회사 사정에 의한 정당한 사유로 근로계약을 해지하거나 근로계약의 기간이 만료된 후 사업주가 계약 갱신을 거절한 경우 2. 휴업, 폐업, 도산 등 근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 계속 근로 할 수 없다고 인정된 경우 3. 입국 전 계약한 임금 그 밖의 근로조건에 대한 계약 위반, 고용허가서를 받지 않고 외국인 근로자를 고용하여 고용제한 혹은 고용허가의 취소가 행해진 경우 4. 그밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우 ( 대통령령이 정한 사유로 합은 외국인 근로자가 질병, 상해 등으로 해당 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업장에서의 근무가 가능하다고 인정되는 경우)에 대해서만 작업장 이동이 허용된다. 또한 작업장 변경횟수도 3년 동안 3회에 한해서 해당되며 2 와 4 조항에 해당되는 사안에 대해서만 1회 추가로 작업장 이동이 허용된다.

위 3 항의 임금 및 근로조건 등 계약 위반에 해당되는 사항으로는 채용 시 제시된 근로조건 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 임금 근로시간과 실제임금 근로시간이 2할 이상 차이가 있거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아진 경우에만 해당되며, 임금 체불 및 지연 시에도 1년 이내에 월 임금액의 30% 이상을 지급받지 못한 달이 2달 이상 되는 경우 또는 1년 이내에 임금의 전액이 소정의 지급일 보다 한 달 이상 지연되는 달이 계속해서 2개월 이상 되는 경우로 한정되어 있다. 위 법률로 비추어 볼 때 고용주는 경영상 어려움, 이주노동자의 귀책사유를 들어 언제든지 해고할 수 있도록 고용의 유연성을 부여한 반면 이주 노동자에게는 사업장 이동 사유를 임금체불, 사업주의 폭행 등 직접적인 권익 침해의 경우에 한해서만 사업장 이동 사유로 제한시켜 놓았다.

#### 2) 사업장을 이동하고 싶은 이유

조사에 응답한 이주노동자들의 상당수가 사업장 이동을 희망하고 있는 것으로 분석되었다. 조사에 응답자 중 69%가 다른 회사로 직장을 옮기고 싶다고 대답을 하였는데 이중 43.87%가 장시간 근로 및 과도한 노동을 이유로 사업장을 이동을 희망하였고, 27.1%가 낮은 임금



때문에 보다 많은 월급을 받을 수 있는 곳으로 작업장을 이동하고 싶은 욕구를 나타냈다. 그의 고용주 및 한국인 노동자의 폭언, 신체적 폭력으로 다른 곳으로 회사를 옮기고 싶다는 응답자는 9.6%에 이르며, 그밖에 아플 때도 쉬지 못하고 일해야 한다, 한국 음식을 먹을 수 없는데 억지로 먹을 것을 강요 한다 등의 이유로 사업장을 이동하고 싶다는 비율도 19.3%에 해당된다.

<표 3-20 > 다른 사업장으로 이동하고 싶은지의 여부

	응답유형	응답수	퍼센트(%)
유호	예	69	63.3
	아니오	40	36.7
	합계	109	100
결측	미응답	25	
합계		134	

<표 3-21 > 사업장이동을 원하는 이유 (응답자수 69명 중복답변)

사업장이동을 원하는 이유	응답수	퍼센트(%)
낮은 임금	31	27.2
과중한 업무	30	26.3
장시간 노동	20	17.5
고용주의 언어/신체적 폭력	11	9.6
기타	22	19.3
전체	114	100.0

사업장을 이동하고 싶은 욕구는 높은 임금을 받기 위해서라기보다는 주 1회 휴일이 지켜지지 않고, 하루 열 두 시간 이상의 장시간 근무와 과도한 노동, 작업장 내에서의 비인격적 대우가 때문으로 분석된다. 보다 높은 임금을 받기 위해 사업장 이동을 희망하고 있는 사람들은 대부분 잔업 없이 하루 8시간만 근무하고 있어 받는 급여가 최저임금인 65만원정도이며, 여기에 기숙사비와 식비를 공제하는 경우로 다른 이주노동자에 비해 현저히 월급이 낮을 때 사업장 이동을 희망하고 있는 것으로 보여진다. 이주노동자들에 대한 적절한 임금 보장과, 노동시간 조절, 인격적 대우가 성립되지 않는 한 사업장 이동을 둘러싼 이주노동자의 요구는 점점 거세가 나타날 것이다.

사례 3-12) 잦은 폭언으로 인한 갈등

근무조건, 급여, 기숙사, 식사 등의 재반 문제에는 만족하지만 한국인 동료와 사이가 좋지 않다. 한국인 직원이 특하면 '이새끼야. 씨발놈아 등의 욕을 하고 소리를 지르며 툭툭친다. 한국인 동료의 잦은 폭언으로 대사관에 전화하여 도움을 요청하였다. 그 후 대사관 직원이

공장을 찾아와 대사관 직원과 공장 책임자와 회의를 하였고 회사 측에서는 우리에게 사과를 하였다. 그 후 많이 조심하는 것 같지만 일부 사람들은 우리에게 여전히 욕하고 소리를 지르고 있다. 언제 한국 사람들이 시비를 걸어올지 몰라 불안하다. 대사관측에서는 폭언 정도의 문제 가지고는 회사를 옮길 수 없다고 한다. 사장님도 우리가 회사를 옮기는 것을 허락하고 있지 않기 때문에 한국 사람들이 무섭지만 하는 수 없이 참고 있다.

사례 3-13) 계약 위반과 아픈 사람에 대한 배려 부족

필리핀인 &&씨는 원단 공장에서 일하며 매일 4-50kg의 원단을 나르는 일을 하고 있다. 일이 너무 힘들어서 몇 달 새에 몸무게가 5kg이상 줄었다. 근로계약서에는 점심시간이 1시간으로 되어 있는데 실제 30분밖에 주어지지 않는다. 근무시간도 8시간으로 계약하였는데 현재 10시간 일을 한다. 회사 측에 하루 8시간에 64만원을 받기로 했는데 왜 10시간을 일시키고 64만원을 주느냐고 물으면서 야근 수당을 줄 것을 요구하니 회사측에서는 '계약은 필리핀에서 한 것으로 한국에 적용되는 것은 아니다' 라고 하며 무시하였다. 하루는 감기가 걸려서 열이 나고, 힘이 없어서 방에서 쉬고 있는데 과장이 문을 두드리며 일하라고 소리쳤다. 몸이 아프고 열이 난다고 했는데 계속 일하라고 소리치며 방문 앞에서 나올 때까지 지키고 서 있는 바람에 하는 수 없이 해열제를 먹은 후 일을 했다. 회사는 약속은 지키지 않으면서, 아픈 사람에 대해서조차 전혀 배려하지 않는 회사를 옮기고 싶다. 이직에 대해 대사관에 문의를 하였더니 지금의 사유만으로는 작업장이 어렵다고 하여 하는 수 없이 참고 있다.

사례 3-14) 기숙사, 식비 부담이 크고 임금계산 불명확

\* 대학 2년제를 졸업하고 대만에서 3년간 근무한 경험으로 한국의 EPS를 신청하였다. 필리핀에서는 일 8시간 노동 기준으로 65만원을 받기로 계약하고 입국하였으나, 한국에서 본인의 의사와 상관없이 주야 2교대 (주간 11시간, 야간 13시간)로 일할 것을 강요받았다. 선택이나 거부할 상황이 아니었다. 현재 하루 평균 12시간 근무를 하는데 월 118만원의 월급을 받고 있다. 회사가 임금을 지급할 때 이렇다 할 설명을 해주지 않고 총액만 주기 때문에 월급이 정확한 계산에 근거한 것인지 잘 모르겠다. 일요일 특근을 할 때도 수당이 3만원밖에 되지 않고, 잔업을 하는 경우에도 150%의 수당이 나오지 않고 기본급에 따른 시간급으로만 계산 된다. 또한 회사 기숙사비로 20만원을, 식비로 6만원을 공제하고 있는데 다른 회사와 비교할 때 기숙사 비용에 대한 지출이 너무 크다고 생각된다. 주거비용이 너무 비싸고 회사의 임금 계산에 신뢰가 가지 않아서 회사를 옮기고 싶다. 회사에 문제를 제기하고 싶은데 아무도 영어를 못해서 의사소통이 안된다.

3) 사업장을 옮기지 못하는 이유

그러나 사업장을 옮기지 못하는 이유로 사업장 이동은 불가능하다고 알고 있기 때문에 옮길 수 없었다라고 응답한 사람이 33.3%에 이르며, 만일 사업장을 이동하지 못했을 경우 불이익이 걱정 되어서 이동을 요구하지 않았다가 13.3%, 고용주가 협조하지 않아서 26.7%, 새로



운 일자리를 구하기 어려울 것 같아서 10% 사업장을 옮기지 못하고 있다고 응답하고 있다. 응답자 중 73.3%가 자신의 의사에 따라 사업장을 이동할 수 없음을 명확히 인식하고 있고, 이로 인해 근로 중의 부당함이나 인권침해 사안에 대해서도 참고 견디고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 3-22 > 사업장을 옮기지 못한 이유 (응답자수 49 복수응답)

사업장을 옮기지 못한 이유	응답수	퍼센트(%)
사업장 이동은 불가능하다고 알고 있음	20	33.3
불이익을 염려해 이동을 요구하지 않음	8	13.3
고용주의 비협조	16	26.7
새로운 일자리를 구하기 어려움	6	10.0
기타	10	16.7
전체	60	100.0

그러나 응답자 대부분은 회사와 1년 고용 계약이 끝난 후에는 이주노동자 자신들의 희망에 따라 다른 곳으로 사업장을 이동할 수 있는 권리가 주어지는 것으로 잘못 인지하고 있다. 사업장 이동을 희망하고 있는 응답자들은 “비록 많은 어려움이 있지만 1년 동안 꼭 참고 지낸 후에 재계약을 맺을 때 다른 곳으로 직장을 옮기겠다.” 고 대답하고 있어 1년 재계약이 체결되는 시점에서 사업장 이동 권리를 두고 노동자와 사업주간의 논란이 발생할 것으로 보여진다. 현재 법률상으로는 재계약 결정권이 사업주에게만 주어진다. 따라서 회사에서는 이주노동자와의 계약 연장을 거부할 수 있지만, 이주노동자는 회사가 재계약을 요구할 경우 계약을 거부할 수 없는 불평등한 관계로 이루어져 있다.

#### 4) 사업장 이동이 어려웠던 이유

사업장을 변경했거나 시도해 본 경험이 있는 이들 중 79%가 사업장 이동에 어려움이 많았다고 대답하고 있다. 이들 중 52.6%는 매우 어려웠다. 26.4%로 비교적 쉽지 않았다면서 사업장 이동이 자신들의 힘과 노력만으로는 불가능하다 대답하고 있다. 사업장 이동을 경험하거나 시도한 사람들 대부분 자국의 대사관이나 이주노동자 인권단체, 종교기관의 도움을 통해 사업장을 이동하고 있는데 작업장 이동의 장벽은 고용주의 비협조 43.5%, 본인의 사업장 이동 방법에 대한 정보 부족 19.6%, 고용주의 사업장 이동 방법에 대한 정보부족이 13%로 나타나 제 3자의 도움이 필요함을 시사하고 있다. 고용 변동 후 새로운 일자리에 대한 구직이 어렵다 라고 19.6%가 답하고 있는데, 이는 구직정보가 한국말로 되어있고, 근로 계약 시에도 회사 측과 원활한 의사소통을 되지 않아서 한국어나 영어를 모르는 이주노동자들은

근로 조건 협상과 계약 체결에 매우 어려움을 겪고 있음을 볼 수 있다.

<표 3-23 > 사업장이동의 난이도

	난이도	응답수	퍼센트(%)
유효	매우 어려웠다	20	52.6
	비교적 쉽지 않았다	10	26.3
	보통	5	13.2
	비교적 쉬웠다	3	7.9
	합계	38	100
결측	미응답	96	
합계		134	

<표 3-24 > 사업장이동이 어려웠던 이유 (응답자수 29명 복수응답)

사업장이동이 어려웠던 이유	응답수	퍼센트(%)
본인의 사업장 이동방법 정보부족	9	19.6
고용주의 사업장 이동방법 정보부족	6	13.0
고용주의 비협조	20	43.5
새로운 일자리 부족	9	19.6
기타	2	4.3
합계	46	100.0

또한 이들이 사업장 이동 중 겪는 가장 큰 어려움 중 하나는 숙소 문제이다. 대부분 사업장 이동의 원인이 회사 측의 근로계약 위반, 임금 체불, 폭행 등의 노동권, 인권침해 등의 이유에서 비롯되었기 때문에 회사와 우호적인 관계를 유지하며 퇴직할 수 없다. 따라서 계약이 종료됨과 동시에 그동안 머무르던 숙소에서 나와야 하고 새로운 일자리를 찾을 동안 있는 새롭게 머무를 숙소를 마련해야 한다. 그러나 이 기간 동안 이들을 보호할 정부의 지원책은 전무한 실정이다. 이주노동자들 대부분 이주노동자 인권단체들이나 종교 기관 혹은 친구들의 도움을 받고 있는데 한국 상황에 대한 정보나 친분이 있는 사람이 없는 사람의 경우 껌질 방에서 잠을 자거나, 심지어는 노숙을 하는 사례까지 발생하고 있다.

#### 5) 사업장 이동 사유

사업장을 이동한 이유로는 근로계약 불이행이 27.3%로 가장 많았고 고용주 및 한국인 관리자의 언어, 신체적 폭력으로 인한 사업장 이동이 20.5%, 임금체불이 15.9% 순으로 나타나고



있다. 사업장 이동 사유 중 63.9%가 노동권 및 인권침해로 이직하고 있으며 기타 상해, 사업장 휴, 폐업으로 인해 사업장을 이동한 경우는 13.6%에 불과하다.

<표 3-25> 사업장을 이동한 이유 (응답자수 33명 복수응답)

사업장을 이동한 이유	응답수	퍼센트(%)
임금체불	7	15.9
고용주의 언어/신체적 폭력	9	20.5
직장의 휴폐업	2	4.5
상해	4	9.1
작업환경	12	27.3
기타	10	22.7
합계	44	100.0

이는 새로이 도입된 고용허가제 하에서도 이주노동자의 인권 및 노동권 침해가 여전히 개선되지 않고, 심각하게 발생하고 있음을 입증하고 있다. 이주노동자에 대한 사업주의 인식과 고용에 대한 처우 개선이 병행되지 않는 한 인권침해로 인한 이주노동자의 사업장 이동의 요구는 계속될 것이며, 법이 이를 규제하여 그 권리를 침해하게 되면 사업장 이탈로 이어질 우려가 매우 높다. 이러한 메카니즘은 10년동안 불법체류자의 양상에 기여한 산업연수제도를 통해서도 쉽게 이해 할 수 있을 것이다.

① 폭행

사업장내에서의 이주노동자에 대한 폭언, 폭행은 쉽게 개선되지 않고 있다. 폭언의 경우 그 사실을 가해 당사자가 부인할 경우, 폭언 사실을 입증하기 어려울 뿐만 아니라 폭언은 사업장 이동의 사유로 인정받지 못하고 있다. 적어도 신체적 물리적 폭력의 피해를 당해야만 사업장을 이동할 수 있게 된다. 그러나 폭행의 경우 그 정도가 약해 외상이 크게 남지 않고, 폭행 사실을 입증할 증인을 확보하지 못할 경우에는 사업주가 이직에 대한 동의를 하지 않는 한 사업장 이동이 사실상 불가능하다. 증인이 있다하더라도 같은 한국인 직장 동료나 피고용인의 입장이어서 폭행 사실에 대한 증언을 꺼리고 있어서 이주 노동자 자신이 스스로의 피해를 증명하는 것은 매우 어렵다. 이주노동자들은 사업장내의 폭행에 대해 심각한 위협과 공포를 느끼지만 회사 이동의 제한 때문에 사업장을 이동하지 못하고 제 2, 제 3의 상습적인 폭행을 당하게 된다.

사례 3-15) 폭행 항의 한 후 이탈 신고 처리  
스리랑카인 가재씨는 경기도 김포시에 소재한 △△안전가설에서 일을 하였다. 그러던 중 생

산과장이 어떤 물건을 가져다 달라고 요구를 하였다. 그러나 일을 시작한 지 얼마 되지 않은 데다 한국말을 할 줄 몰라 지시한 내용을 제대로 이행하지 못하였다. 생산과장은 재차 물건을 가져오라고 말했고, 이를 알아듣지 못한 가재씨가 어리둥절하게 있자, 생산과장은 가재씨의 머리를 주먹으로 세 네 차례 세계 내리쳤다. 머리가 멍해지고 심한 고통을 느꼈으나 참았다. 그러나 다음날 맞은 머리가 아파서 사장에게 치료를 받게 해달라고 하였다. 진료를 받는 중 가재씨는 의사에게 폭행을 밝히며 경찰을 불러달라고 요구하였다. 회사측에서는 가재씨를 회사 협력 병원으로 데려가 X-RAY와 CT를 촬영하였으나 촬영상 이상은 발견하지 못하고 머리에 타박상만 확인하였다. 폭행가해자인 생산과정은 가재씨를 불러 함께 일하는 이주노동자를 통해 '한국 법에는 외국사람 때려도 되는 법이 있다. 외국에서 일하면서 그런 것도 못 참으면 니네 나라로 돌아가라고 협박을 하였다. 신상의 두려움을 느낀 가재씨는 바로 기숙사를 나와 친구의 집에 머무르다가 이주노동자 인권센터에 도움을 요청하였다. 회사는 가재씨가 기숙사를 나온 이를 후 이탈신고를 하였다. 생산과장은 가재씨에 대한 폭행사실을 전면 부인하였다. 인권센터에서는 관할 고용안정센터에 사업장변경을 직권으로 처리하여 줄 것을 요구하였으나 본 사안에 대해 증인이 없고, 폭행 피해도 경미하여 폭행으로 판단하기에 어려워 사업장 변경에 대한 직권처리를 할 수 없다고 하였다. 이에 고용안정센터에 진정서를 제출하고 고용안정센터의 조사가 이루어진 후 사업장변경신청에 대한 직권처리를 받을 수 있었다. 그 후 회사에서는 출입국사무소의 이탈신고를 철회할 수 밖에 없었다.

② 질병

누구나 낯선 나라에 가면 음식, 기후, 생활 방식의 차이 등에서 오는 문화적 충격을 겪게 된다. 특히 이주노동자와 같이 말이 통하지 않는 상태에서 하루 10시간 이상의 일을 해야 하는 경우 심리적 긴장감과 육체적 피로는 질병을 유발시키는 주된 요인이다. 특히 한국에 온 지 얼마 되지 않은 이주노동자들이 질병을 호소하는 비율이 높는데, 이때 이주노동자에 대한 사측의 배려는 매우 미비하다. 이주노동자들에게 의료보험이 적용되기는 하지만 진료 시 통역을 도와 줄 사람이 없어서 혼자서 병원을 이용하기는 매우 어려우며, 회사 측에서도 이주노동자가 근무 시간 중 병원을 다니는 것을 꺼려하고 있어서 이주노동자들은 건강에 큰 위협을 받는다. 특히 회사에서는 처음부터 이주노동자의 기강을 잡아야 한다면서 감기, 몸살 등으로 인한 휴무는 허락하고 있지 않는 경우도 있어서 아파서 쉬겠다는 노동자와 아파도 일을 해야 한다는 사업주와의 분쟁은 끊이지 않고 있다. 특히 이주노동자가 회사의 허락 없이 2-3일 쉼 경우 사측에서는 이주노동자가 기숙사나 기타 머무르고 있는 장소를 알면서도 근무지 이탈로 신고하는 경우까지 발생하고 있다. 이주노동자가 검사를 받은 후 이상 소견이 나오면 사업주는 비교적 쉽게 이직 동의를 써주지만, 이상 소견이 나오지 않는 경우에는 일하기 싫어서 피병을 피운다면서 저런 \*은 자기 나라로 돌려보내야 한다며 사업주는 이탈 신고를 철회하지 않고, 이직에 동의하지 않는 등 이주노동자의 건강권은 작업장 이동의 제한이라는 벽에 부딪쳐 크게 위협당하고 있다. 현행법으로는 사업장 변경의 사유로 '상해 등으



로 해당 회사 또는 사업장에서 계속 근무하기 부적합하나 다른 사업장에서는 근무가 가능하다고 인정되는 경우' 만을 규정하고 있어 개인적 질병으로 인한 사측과의 마찰로 인한 근무지 변경은 허용되지 않는다.

사례 3-16) 의료문제로 무단 결근 - 근무지 이탈로 인한 불법체류로 전락

한국에 입국한 후 한달이 지나서 배가 아프기 시작하고, 목에서 피가 나왔다. 참고 지내다가 혼자 병원에 가서 치료를 받았다. 회사에서 도와준 사람은 없었다. 의사가 계속 치료를 받아야 한다고 했고, 약을 먹으면서 계속 일했다. 그러나 몸이 좋아지지 않았다. 성당 신부님의 도움으로 서울에 있는 종합병원에 가서 치료를 받기로 했다. 서울에 있는 병원에 갈 때 회사에 이야기하지 않고 나왔다. 왜냐하면 처음 안양에 있는 병원에 가서 치료를 받고 의사 소견서를 매니저에게 보여주었는데 화를 내며 소리를 쳤기 때문에 이번에도 그럴거라고 생각해서 아예 이야기를 하지 않고 나왔다. 종합 검진을 받고 있느라고 며칠 결근을 하였다. 대사관에 도움을 요청하여 대사관에서 회사에 전화를 하였는데 회사에서는 공장을 이탈하였다고 신고를 했다고 했다. 종합 검진 결과에서는 아무런 이상이 없다고 한다. 쉬는 동안 몸도 많이 좋아져 다시 일하고 싶은데 이탈신고가 되어 있다. 사장님께 다시 일하게 해달라고 했는데 저런 놈은 당장 나라로 쫓아버려야 한다고 하여서 현재 불법체류 상태가 되었다.

사례 3-17) 회사측의 근무지 이탈신고 - 복직 과정

인도인 크리스나씨는 십이지장궤양으로 인한 복통으로 회사 측에 며칠 간 쉬고 싶다고 요청하다. 그러나 회사 측에서는 바쁘다는 이유로 일할 것을 강요하였고, 크리스나씨는 요양을 위해 무단 결근을 하였다가 사측으로부터 해고 통보를 받았다. 크리스나씨는 회사에 무단 이탈에 대한 사과를 하면서 복직 또는 다른 사업장으로의 고용 변동을 요청하였다. 그러나 사측은 크리스나씨에 대해 이탈신고를 하였다. 이로 인해 크리스나씨는 미등록신분이 되었다. 관할 고용 안정 센터에서는 이탈신고가 되어있어 직권처리가 불가능하다 하였다. 크리스나씨는 부당함을 호소하여 이를 지방노동위원회에 조정신청 하였고 관할 지방 노동위원회는 사측에 부당 해고를 철회하고 복직 명령을 내렸다. 그러자 고용 안정 센터에서는 '외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률' 제 25조 제3항에 '근로계약 종료 후 1월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다' 규정 때문에 사업장 변경 기간 한 달을 넘긴 크리스나씨의 복귀 처리는 어렵다는 답변을 하였다. 크리스나씨는 사측의 부당해고에 대해 이탈신고가 접수된 지 이틀이 지난 후 고용 안정 센터를 방문하여 상담을 하였고, 계약 종료 한달이 지나지 않은 기간에 지방노동위원회에 조정 신청서를 제출하였다. 지방노동위원회의 결정이 나오기 까지 한달이란 시간이 소요되었다. 그런데 고용 안정 센터에서는 크리스나씨가 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률의 '1개월 이내 사업장 변경 신청' 사항을 위반했다고 하면서 복직 불허를 내렸다. 이후 이주노동자 지원단체는 노동부 질의서를 통해 사업장으로 복귀가 가능 답변을 받았다.

③ 임금체불 및 근로조건 불이행

노동부의 '외국인근로자 취업 및 고용관리지침'에 따르면 임금체불, 근로조건 위반시의 사업장변경신청을 받을 수 있는 판단 기준으로 '임금 체불 및 지연 시 1년 이내에 월 임금액의 30% 이상을 지급받지 못한 달이 2달 이상 되는 경우 또는 1년 이내에 임금의 전액이 소정의 지급일 보다 한 달 이상 지연되는 달이 계속해서 2개월 이상 되는 경우'로 한정되어 있다. 이는 임금 지급일에서 14일 이상 지연되었을 때 임금체불로 규정하고 있는 근로기준법과 비교할 때 고용안정 센터의 직권처리 기준이 자의적이며 현행 근로기준법과 상충된다고 볼 수 있다. 특히 계약 위반의 경우 처음 제시된 근로조건 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 임금 근로시간과 실제임금 근로시간이 2할 이상 차이가 있을 때만 고용안정센터의 직권으로 사업장을 이동할 수 있다. 따라서 회사가 처음 급여를 100만원으로 약속하고 80만원만 지급해도 2할 이상 차이가 나지 않으면 사업장 이동의 직권 사유가 되지 않는다. 이를 악용한 사업주들은 처음 계약과 달리 일방적으로 낮은 임금을 지급하거나, 근로 시간을 연장하여 일을 시키고 있다. 회사는 언제든지 자신의 상황에 따라 이주노동자를 해고하고 재계약을 취소할 수 있는 반면 이주노동자는 회사가 계약을 위반했는데도 그 정도에 따라 사업장 이동의 제한을 받는다. 근로계약은 고용주와 근로자간의 약속이며 계약이다. 따라서 그 약속을 이행하지 않는 회사와는 계약을 해지할 수 있고, 사업장 이동이 신속히 이루어질 수 있는 책임성 있는 노사 문화가 정착되어야 한다.

사례 3-18) 임금체불로 인한 사업장이동사례

인도네시아인 테쿠씨 외 4명은 군포에 소재한 공장에서 일을 했다. 첫 월급은 3월 31일인데 회사는 2명의 노동자에게는 3만6천원을, 나머지 3명에게는 17만원을 지급하였다. 4월 말에도 회사는 3월달에 미지급된 임금과 4월 임금을 지급하지 않았다. 이에 노동자들은 인도네시아 대사관으로 연락을 하여 도움을 요청하였고, 대사관의 항의로 밀린 급여 중 한달치를 받고 나머지 밀린 임금은 보름안에 정산하기로 하였다. 그러나 약속 된 날짜가 되었는데도 회사는 임금을 지급하지 않자 이주노동자 인권센터에 찾아가 도움을 요청하였다. 이주노동자 인권 단체는 관할 고용안정센터에 임금체불을 사유로 사업장변경신청을 요청하였으나 체불기간이 2개월 이상 되어야 직권처리가 된다는 것인 임금체불이 2개월이 될 때까지 기다리든지, 사업주의 고용변동 동의서를 받아오라는 것이었다. 회사는 임금체불로 이주노동자들이 퇴사할 우려가 발생하자 급히 체불된 2개월분의 임금을 모두 지급하였다. 그러나 7월에 다시 임금을 체불시켰다. 결국 고용안정센터의 직권으로 사업장변경을 할 수 있었으나 이주노동자 인권단체의 도움없이 작업장 이동은 사실상 불가능한 일이었다.

사례 3-19) 필리핀 여성 \*\*씨는 2개월분의 임금이 체불되고, 잔업 수당이 급여에 계산되지



않자 이주노동자 인권센터에 상담을 도움을 요청 하였다. 그 후 \*\*씨는 회사에 사업장을 변동할 수 있도록 서명해 줄 것을 요구하였다. 그러자 회사 측에서는 경찰을 부르겠다고 협박을 하였다. 그동안 회사는 매주일 특근을 강요하며 피곤해서 더 이상 일을 못하겠다고 거부할 경우 필리핀으로 보내버리겠다고 수시로 협박하기도하였다. 인권센터에서는 회사에 전화하여 이직 동의서를 써 줄 것을 요구하였으나 회사 측에서는 이를 거부하여 결국 노동부와 고용안정센터에 체불임금 진정서를 제출하였고, 그 후에야 비로서 사업장을 변동 할 수 있었다.

### 3-2-4. 부실한 취업 및 인권교육

고용허가제 시행령에 따르면, 정부는 이주노동자에게 입국 후 2박3일간에 걸친 20시간의 취업교육을 실시하게 된다. 산업인력공단에 따르면, 이 교육은 한국어, 한국문화이해, 관계법령, 고충처리 등의 소양교과와 산업안전보건, 업종별 기초기능 등의 전공교과의 내용으로 이루어진다. 그러나 조사결과, 많은 수의 이주노동자들이 기본적인 노동관련 법 및 제도에 대해 충분한 교육을 받지 못한 것으로 나타났다.

조사결과 중 '입국 후 달라진 근로계약과 달라진 근로조건이 있느냐'는 항목에 총71명의 이주노동자가 답변을 하였고, 그 내용으로 근로시간 38(53.5%), 임금 32(45.1%), 업무내용 14(19.7%), 기타 18(25.4%)로 나타났다. 그러나 사업장이동과 관련된 노동부 자료를 보면 2004년 8월 17일부터 2005년 5월 31일 현재까지 노동부에 사업장이동을 신청한 총 320건 중 근로계약 해지 및 갱신거절(제25조 1항 1호) 219건, 휴.폐업, 도산 등(제25조 1항 2호) 53건, 노동관계법 위반(제25조 1항 3호) 12건, 상해 등의 이유로 당해 사업에 부적합(제25조 1항 4호) 36건으로 나타나 '노동관계법 위반'에 대한 신청사유가 현저히 낮은 것으로 나타났다.

이는 근로계약의 위반사항이 노동관계법에 저촉되어 사업장이동 사안이 된다는 것을 많은 이주노동자들이 알지 못하고 있음을 보여주는 것으로 유추할 수 있다. 이와 관련해 '현재 일하고 있는 회사에서 다른 직장으로 옮기고 싶으냐'는 질문에 답해준 109명의 이주노동자 중 63%인 69명의 이주노동자가 사업장이동을 원하고 있다고 답해 사업장이동에 대한 욕구는 높은 편으로 나타나 교육 부족에 의한 권리인지의 부족을 뒷받침해준다 할 것이다.

그리고 이주노동자의 경우, 자기권리 인지에 대한교육이나 인권문제 발생 시 대응방법에 대한 교육을 제공받지 못하고 있다. 표준근로계약서를 소지할 권리, 계약서 내용을 충분히 이해할 권리, 신분증(여권과 등록증)을 본인이 관리할 권리, 잔업이나 특근에 대한 작업 거부권, 건강권, 작업 환경권 등 노동자로서 가지고 있는 권리에 대한 정보를 가지고 있지 못한 것이 실상이다. 현재 한국산업인력공단, 고용안정센터, 사업장 등 어느 곳에서도 이러한 정보가 제공되고 있지 않고 있다. 때문에 이주노동자들이 임금문제, 인권침해 등을 당했을 때, 적

절한 대처를 하지 못하는 경우가 생기게 된다.

## 4. 현행 고용허가제의 개선책

지금까지 고용허가제 하에서 현지에서의 신청에서부터 국내 취업 이후에 이르기까지 실태에 대한 설문조사 결과를 통해 살펴본 바, 고용허가제는 안정적인 정착단계라기 보다 많은 문제점을 드러내고 있다. 산업연수제도의 가장 심각한 문제점으로 지적되었던 입국비리를 줄이기 위해 국가 간 쌍무협정 및 인력송출업무 공공기관에서 맡도록 제도화하고, 이주노동자를 '기술연수 받는 연수생'이라는 기이한 편법적 지위가 아니라 노동자로 인정함으로써 최소한의 권리보호를 제도화 한 긍정적인 점들이 제대로 지켜지기 위해서는, 앞의 실태조사 과정에서 파악된 문제들에 대해 다음과 같이 개선되고 보완되어야 한다.

### 4-1. 현지 상황과 실태에 대한 개선방안 (입국 전 과정의 개선책)

과다한 입국비용과 노동자성을 인정하지 않아 문제가 되어왔던 외국인산업연수생제도를 보완하고 합리적인 이주노동자 정책을 마련하고자 실시되고 있는 고용허가제인 만큼 산업연수생제도가 지니고 있는 문제점들을 되풀이해서는 안 될 것이다. 하지만 이미 실태조사를 통해 드러난 문제점들은 고용허가제 원래의 취지를 훼손한 채 진행되고 있다는 사실을 여실히 보여주고 있다. 그러나 현지 상황에 대해 한국 정부의 개입이 힘들다는 이유로 이 같은 문제들을 묵인하고 해결하려는 노력을 제대로 하지 않는다면 고용허가제의 올바른 정착은 요원할 것으로 보인다. 따라서 현지에서의 신청과정에서부터 보다 조밀하고 엄격한 관리와 감독이 시급히 요구된다.

#### 4-1-1. 모집과정

모집과정에서 가장 중요한 것은 불법 브로커의 개입, 비리개입의 가능성을 효과적으로 차단하는 것이다. 이는 "고용허가제 정보의 공개 및 절차의 투명성 확보"를 통해서 가능하다. 이를 위해서는 다음과 같은 개선이 이루어져야 한다.



### 1) 고용허가제 이주노동자 모집을 공개적으로 할 것을 제도화한다.

실태조사 결과에서 보듯이 전체의 49.29%가 신문이나 TV, 라디오 광고를 통해 정보를 얻은 것이 아니라, 친인척과 인력소개업체를 통해 고용허가제에 대한 정보를 얻고 있다. 이것은 고용허가제를 통한 한국으로의 취업정보가 충분히 공개되고 공유되지 못하고 있음을 의미한다.

고용허가제에 대한 정보와 신청경로들에 대해 일부 공무원들과 결탁한 브로커들이 독점하게 되면, 고용허가제로 한국으로 취업을 나가고 싶어 하는 사람들의 개인적인 접근자체가 차단되고, 결국 청탁 등 비리발생의 가능성이 커지고, 브로커들이 개입하게 된다. 그리고 이 과정에서 공식적인 입국 비용을 웃도는 뒷돈(브로커 비용)이 오가는 거래가 이루어지고, 점차 고착되게 된다. 게다가 입국 비용을 마련하기 위해 일반적으로는 쉽게 현금을 만들 수 있는 이자가 높은 대출을 선호하게 되는데, 그 빚들을 고스란히 떠안고 한국에 입국하게 되면 한국으로의 입국 뒤 더 높은 임금을 따라 미등록노동자로 전락하게 될 가능성이 높아진다. 따라서 예를 들면, 현지 노동부 인터넷 사이트 및 일간지 등에 광고하고, 이것을 복사하여 한국사무소 측에 보내 확인절차를 밟도록 하는 것과 같은 고용허가제 이주노동자 모집을 공개적으로 할 것을 제도화하는 개선책이 요구된다.

### 2) 신청에서 부터 입국까지의 전 과정이 신청자들이 제대로 파악할 수 있도록 공개적인 시스템이 필요하다.

대부분의 신청자들은 신청한 뒤의 진행과정에 대해 정확하게 알고 있지 못하고, 그저 막연히 기다릴 수밖에 없다. 그나마 한국에 아는 사람이 있거나, 일한 경험이 있는 사람들은 여기저기 수소문해 알아보기도 하지만, 전혀 수소문할 통로를 가지지 못한 사람들은 브로커나 공무원들의 일방적인 통보에 의존해야 하기 때문에, 정보가 특권이 되어버린 공무원들의 비리를 발생시키기도 한다. 따라서 신청을 한 뒤에 신청자들이 각자의 고유번호와 이름으로, 인터넷을 통하거나 노동부를 통해 자신의 신청내용과 한국의 고용주가 자신에게 계약을 했는지를 확인할 수 있는 시스템 (인터넷 접속공간 등)이 필요하다. 이렇게 되면 자국정부의 지체와 부패를 방지 할 수 있을 것이다. 한국정부는 해당국에 신청 후의 진행과정의 투명성을 보장할 수 있는 시스템 마련을 요구 하고, 한국에서의 진행상황에 대해서도 현지 신청자들이 스스로 체크할 수 있도록 시스템의 보완이 이루어져야 한다.

### 3) 개인정보에 대한 엄격한 관리가 이루어져야 한다.

한국정부의 발표에 따라 미등록이주노동자가 자진 출국을 한 뒤, 고용허가제로 입국 신청을 하였지만 뜻밖에 이미 본인의 이름으로 다른 사람이 한국으로 출국하여 한국으로 오지 못한 사례도 발생했다. 출국 장려를 위해 발급해 주고 있는 구직자 명부 등록 추천서도 현지에서는 가짜 서류들이 난무하고 있고 돈을 주고 사고팔기도 한다. 스리랑카의 경우 현지 신청자 중 한국에서 고용계약이 이루어진 사람에게 연락조차 하지 않아, 한국 측에서 확인하자 '그 사람이 쓰나미로 죽었다'고 하며 책임을 회피한 경우도 있었다고 한다. 이 같은 웃지 못할 상황이 발생하는 것은 개인정보의 관리가 치밀하게 이루어지지 않기 때문에 발생하는 문제이다. 가짜서류를 엄밀하게 심사하고 본인확인을 위한 개인정보의 관리가 엄격하게 이루어질 수 있도록 시스템적인 보완이 필요하다.

### 4) 입국비용의 지불시기, 지불방법을 개선하여 부담을 최소화한다.

입국비용 지불을 위해 고리대금을 이용하는 등의 문제를 해결하기 위해 송출비용 지불은 가능한 출국 일에 가깝게 지불하도록 하고, 비용 지불방식을 현지에서 일시불로 납부하는 것이 아니라 한국 취업 후 분할로 납부하는 형식이 가능하도록 하여, 고리대금업자와의 연계를 차단하도록 한다.

#### 4-1-2. 교육과정

현재 한국어교육기관은 고용허가제 하에서 사실상 또 다른 브로커집단으로 변하고 있고, 교육기관의 선정을 둘러싸고 비리가 발생하는 점을 고려할 때, "입국 전 교육기관, 특히 한국어교육기관의 비영리화"가 추진되어야 한다.

입국 전 교육을 담당하고 있는 기관의 전문성 확보는 중요하다. 현재 입국 전 교육은 주로 현지 정부에서 지정한 사설교육기관에서 진행된다. 그러나 이 사설 교육기관들은 교육에 내용과 질에 대한 노력보다는 신청자들로부터 많은 돈을 받아내는 것에만 혈안이 되어 있다. 정부와 결탁한 특정교육기관에서 높은 비용을 들여 교육을 이수해야만 한국에 갈 수 있게 되고, 결국 교육기관이 브로커 역할을 대신하게 된다. 사전교육이 그 취지와 무관하게 형식적인 절차로 전락하거나 비리의 온상이 되지 않게 하려면 교육기관은 영리목적이 아니라 비영리기관에서 운영하도록 해야 한다.

특히 교육내용 면에서도 한국어 교육이나 한국문화에 대한 교육뿐 아니라, 한국에서 하게 될 작업에 대한 기술교육 및 산업안전 교육도 적절하게 이루어져야 한다. 그러나 앞의 실태



조사 결과에 따르면 교육기관에 지불하는 비용이 전체 입국비용의 많은 부분을 차지하고 있고 결코 적은 금액이 아님에도 불구하고, 입국자들은 교육에 대해 느끼는 만족도는 낮은 편이다. 따라서 교육의 전문성 확보를 위해서도 영리목적의 기관에서 운영하는 것은 바람직하지 못하다.

#### 4-1-3. 계약체결과정

한국 입국 후 이주노동자의 권리가 제대로 보호되기 위해서는 현지에서 근로계약을 체결할 때, “**근로계약 체결과정 및 내용에 대해 충분히 인지하고 이해하도록**” 하여야 한다. 신청자들의 답답한 심리를 이용해 조금이라도 많은 이득을 보려고 혈안이 되어 있는 상황에서는 정작 중요한 내용들은 간단히 무시되어버리기도 한다. 근로계약이 체결되고 입국이 결정되어도 정작 중요한 근로계약서의 내용은 정확하게 인지가 되고 있지 않다. 한국 업체들이 제공하는 근로계약서의 내용을 신청자들이 정확하게 인지하지 못하는 경우가 대부분이었다. 그리고 신청할 때에 적어내는 본인의 희망업종과 기능, 기술 유무에 상관없는 업체와 업무에 배치되고 있다. 이러한 사실들은 입국 후 업체 이탈을 부추기고, 안전사고의 위험도 가진다. 근로계약의 내용을 정확히 인지하고 근로계약을 체결할 수 있도록 하고, 작업환경에 대한 이해를 도울 수 있는 시간이 별도로 마련되어야 할 것이다.

#### 4-1-4. 관리, 감독 강화

한국정부는 해당 정부에 관리와 감독을 할 수 있는 권한을 부여받고, 그와 같은 업무를 수행할 수 있도록 “**각 나라별로 적절한 인원(최소 1~2 정도의 담당관)을 파견하여, 고용허가제의 실행과정에 생기는 문제를 조절하고 관리하는 역할**”을 하도록 하여야 한다. 이미 발생되어 있는 문제들에 대해 현지의 사정이라는 이유로 방관하고 제대로 대처하지 않는다면 올바른 고용허가제의 정착은 멀기만 할 것이다.

### 4-2. 한국으로 입국 후 개선책

#### 4-2-1. 사용자의 불법행위로부터 이주노동자 권리의 실질적 보호

이번 고용허가제 실태조사는 이주노동자를 고용하고 있는 회사의 사용자에 의해 저질러지

고 있는 불법행위와 이로 인한 이주노동자의 권리침해가 여전히 심각한 수위에 이르고 있음을 확인시켜 주었다. 근로계약에 대한 일방적인 무시와 변경 강요, 장기간의 임금체불, 최저임금 지급의무 위반, 법정근로시간과 법정휴일 준수 의무를 위반한 초장시간의 노동 강요, 야근·특근 및 잔업수당 미지급, 신분증 불법압류, 폭행, 협박, 인격모독, 근로조건차별, 건강보험 미가입 등 사업주에 의한 불법행위의 양상이나 정도가 과거와 달라진 것이 없었다.

고용허가제하의 이주노동자는 국내법상 동등한 노동자로서의 지위를 누리며 이에 따라 노동관계법 및 이주노동자 관련법에 의해 그 권리를 보장받고 이들의 권리를 침해하는 사용자의 불법행위는 근로기준법과 외국인근로자의고용등에관한법률을 비롯한 제반 관련법의 규정에 따라 처벌의 대상이 된다. 뿐만아니라 외국인근로자의고용등에관한법률 제19조와 제25조와 동시행령 제25조에 따르면 사용자가 입국전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우와 사용자의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우 사업장에 대한 고용허가를 취소하고 피해 이주노동자에 대해서는 직권에 의해 사업장을 이동할 수 있도록 규정하고 있다.

그러나 이번 실태조사를 통해 확인된 사실은 사업주의 불법행위로 인해 피해를 입은 이주노동자가 자신의 권리를 주장하는 경우 대부분 사업주는 강제출국을 무기로 협박하고 있으며, 노동부는 사업주의 위법사실이 인지된 경우조차 이주노동자에게 모든 입증책임을 떠넘거나 내부적인 처리지침에 해당되지 않는다는 이유로 권리구제는 고사하고 사업장을 옮기는 것조차 허용되지 않았고 불법행위를 저지른 사업주의 대한 엄정한 제재는 기대조차 할 수 없었다는 것이다. 즉, 대다수의 이주노동자가 자신에게 가해지는 불법행위에도 불구하고 그저 참고 지내야만 하거나 아니면 사업주의 일방적인 이탈신고에 의해 불법체류자의 신세로 내몰려 강제출국 대상이 되는 어처구니없는 일을 당하고 있는 것이다. 이는 그동안 비밀비재하게 발생해 온 미등록 이주노동자의 불안한 법적 지위를 악용한 사업주의 불법행위가 출입국관리법상 초과체류 외국인에 대한 강제퇴거 관련 규정에 의해 비호되었던 것과 크게 다르지 않은 심각한 인권침해이며 노동권 억압이다.

사업주를 비롯한 사용자 측에 의해 저질러지고 있는 각종의 불법행위로부터 이주노동자의 권리를 실질적으로 보호하기 위해서는 **사업주의 불법행위로 인한 이주노동자의 권리 침해 시 이주노동자 본인의 의사에 따른 사업장 이동 보장을 전제로 하여 침해된 권리의 구제가 이루어져야 한다.** 사업주의 일방적인 보복조치에 의해 자신의 법적지위가 좌우될 수밖에 없는 상태에서 자신에게 가해지는 불법적인 상황을 극복하고 권리를 주장한다는 것은 기대할 수 없다. 그렇기 때문에 불법행위에 의해 권리를 침해받은 이주노동자로 하여금 자유의사에 따른 사업장 이동을 보장함으로써 문제 사업주의 영향력을 배제하는 것



은 실질적인 권리보호를 위한 필수요건이다. 또한 언어소통의 어려움이나 관련법에 대한 인 지부족 등 이주노동자의 처지를 고려하여 불법행위에 대한 입증은 관련법에 의해 부과된 사 업주의 의무이행 여부 등을 통해 적극적으로 확인하고 범위만 사실에 대해서는 철저한 법집 행을 통해 이를 근절해야 한다.

#### 4-2-2. 이주노동자 지원 시스템 구축과 작업장 이동 제한 폐지

##### 1) 지원시스템 구축의 필요성

위 3-2-3에서 살펴본 것처럼 고용허가제의 독소 조항인 작업장 이동 제한으로 오는 폐해 를 최소화하기 위해서는 이주노동자 지원 시스템이 구축이 시급하게 요구된다. 먼저 이주노 동자 지원 시스템의 필요성은 첫째 고용허가제하의 이주노동자들은 대부분 신규 입국자들로 의사소통의 어려움을 겪고 있기 때문이다. 이주 노동자 대부분 한국어 교육을 받고 입국하기 는 하지만 형식적인 교육으로 자신의 사실상 자신의 문제를 정확히 파악하지 못하는 실정이다. 따라서 이러한 의사소통의 어려움을 해소할 수 있어야 한다. 둘째 현재 운영되고 있는 고용허가제는 노동자의 권리에 초점을 맞추었다기 보다는 사업주가 외국 인력을 보다 용이 하게 고용할 수 있도록 외국인력 관리와 활용에 초점이 맞추어져 있다. 작업장 이동 규제도 이러한 관리 차원에서 기인된 조항이다. 따라서 현행법에는 이주노동자의 노동권과 인권에 침해 요소가 너무 많이 내재되어 있기 때문에 이를 보완하기 위한 지원시스템이 필요하다.

##### 2) 지원시스템 현황

현재 이주노동자의 지원 시스템을 관할하고 있는 기관은 전국 69개의 고용안정센터로 사 업장 이동이 요구되는 이주노동자들을 위한 지원, 구직을 돕고 있다. 또한 인권과 노동권 침 해로 작업장 이동이 요구되거나 사업주의 비협조로 작업장 변동을 하지 못하는 사례에 대해서 직권에 의해 작업장을 변동 할 수 있도록 하고 있다. 노동부는 이주노동자들의 임금체불등 근로기준법 위반 사항에 대한 진정을 접수받고 이를 해결하는 역할을 하고 있다. 그러나 현 재 고용안정센터의 인력만으로는 지원사업을 감당하기 거의 불가능한 실정이다. 대부분 고용 안정센터의 담당 직원이 2명 내외이며 영어 사용자도 거의 없다. 정부에서는 국제노동재단과 한국산업인력공단에서 고용허가 해당국 통역자 23명의 요원을 확보해 놓았다고는 하지만 이 러한 인력이 지방 고용안정센터의 어려움에 처한 이주노동자의 통역 지원에 활용된 사례는 거의 없었다. 작업장 이동을 위해 고용안정센터를 찾아간 이주노동자 전원이 대화 소통의 어

려움을 지적하고 있다. 향후 고용허가제로 30만명의 이주노동 인력을 대처할 계획을 세우고 있는 정부가 이주노동자들의 문제를 지원하는 시스템을 구축하지 않는다면 산업연수제도가 불법체류자를 양산해 왔던 과거 전철을 답습하게 될 것이다.

##### 3) 사후 지원 시스템에 대한 정부의 입장과 그 문제점

정부는 고용허가제의 사후 관리 지원시스템의 미비로 인해 미등록 이주노동자를 양산할 가능성이 높고, 10년을 유지하면서 노하우를 쌓은 산업연수제도에 비해 경쟁력에 뒤질 것을 우려하고 있다. 산업연수제도를 주도하고 있는 중기협도 고용허가제의 사후관리 시스템 미비 를 지적하며 오히려 산업연수제도 확대를 시도하고 있으나 최근 이주노동자 정책을 일원화 하겠다는 발표를 한 바 있다. 지난 2005년 5월 19일 법무부에서 주도한 <외국인력제도 통합 방안과 외국인 불법체류 및 인권보호 대책> 자료에 의하면, 정부는 외국인력정책위원회 (위원장: 국무조정실장)를 두어 관계 부처간 TF를 구성하고 오는 2006년 12월까지 산업 연수제 도를 폐지하고 고용허가제로 통합시키겠다는 계획을 발표하였다. 또한 사업자 편의 제고를 위해 한국 산업인력공단 이외에 중기협 등 현행 산업연수관련단체들을 출입국관리대행기관 으로 지정하고, 내.국인구인신청, 고용허가신청, 사증발급신청서 신청 등의 업무를 대행하도 록 허용하겠다고 발표하였다.

이는 고용허가제의 사후 지원 시스템을 이주노동자의 인권과 노동권 보호의 차원에서 운 영하는 것이 아니라 이주노동력의 이동과 권리를 철저히 차단하고 규제하겠다는 의도로 해석할 수밖에 없다. 정부가 출입국 대행기관으로 지정하겠다는 중기협과 산업연수관련단체들 은 온갖 비리의 주역을 담당해 왔으며, 수십차례 언론에 보도되고 관련자들이 구속되어 처벌 받기도 하였다. 정부는 그 동안의 이주노동자정책을 왜곡시킨 것도 모자라 이제는 이주노동 자에 대한 인권침해의 한 축을 이루어 온 단체들에게 사후관리를 맡길 계획을 세우고 있다. 이는 고용허가제 안에 산업연수제의 고질적인 문제를 끌어들이겠다는 선언과 다름 없다. 따 라서 기존의 온갖 비리로 얼룩 진 산업연수제 관련단체들은 사후관리업무와 외국인 고용에 관련된 모든 절차에서 철저히 배제되어야 한다. 또한 기존 단체가 아니더라도 영리를 목적 으로 하는 단체에서 사후관리업무를 대행하도록 하여서는 안 될 것이다. 영리를 목적으로 하는 단체의 경우 이주노동자의 인권에 대한 고려보다는 단체의 이익에 따른 판단을 하게 될 것이고, 이전의 경험에 비추어 볼 때 산업연수제하의 사후관리단체와 다를 바 없게 될 가능 성이 크기 때문이다. 이제 외국인 노동자의 고용에 대한 정책이 마련된 이상 이주노동자의 인권문제에 관련된 문제의 해결과 지원은 정부가 책임을 져야 한다. 이것은 이주노동자에 대 한 사회적 안정망을 공고히 할 수 있는 최우선의 방법인 것이다.



#### 4) 시급히 해결해야 할 과제

현재 고용허가제를 관할하고 있는 노동부는 향후 30만명 인력을 관리하고 그들의 노동권을 보호할 수 있는 장기적 대안을 갖춘 시스템을 구축하여야 한다. 먼저 신규 도입자들에게 대한 효율적인 통, 번역 시스템을 갖추어 이들의 문제를 신속히 지원할 수 있어야하며 둘째 작업장 이동의 조건을 대폭 완화해야한다. 문제가 생겼을 때 이주노동자들 스스로 작업장을 변동할 수 있도록 절차 안내 및 구직을 지원해야하며, 사업주가 작업장 이동에 비협조적일 때는 고용안정센터의 직권 처리를 통해 이주노동자들이 피해 받지 않도록 해야 한다. 셋째 작업장 이동 중에 있는 이주노동자들이 머무를 수 있는 공간을 마련해야한다. 그동안 이주노동자 인권단체나 교회가 쉼터를 제공해 왔으나 고용 인원이 늘어나면 더 이상 그 수요를 감당하기 어려운 실정이다. 정부는 작업장 이동시 이들이 저렴하게 머무를 수 있는 숙소를 마련하여 이 기간 중 다양한 교육지원 및 구직 정보가 이루어질 수 있도록 노력해야한다. 넷째 외국인력의 고용관리와 체류허가를 종합적으로 관리하는 통합 시스템을 구축해야한다. 현재 고용관리에 대한 부분은 노동부가, 체류자격에 대해서는 법무부 출입국에서 관할하고 있다. 사용자와 이주노동자의 입장에서는 구인, 구직신청은 노동부 고용안정센터를 통해 접수하고 이후 체류허가를 받기 위해 비슷한 서류를 다시 출입국관리소에 접수해야하는 불편함이 있다. 또한 외국인력 고용에 대해서 노동부와 법무부간에 정책에 대한 일관성도 결여되어 있어, 고용안정센터에서는 출입국관리소에 그 책임여부를 떠넘기고, 출입국관리소에서는 고용안정센터에서 먼저 선결해야 한다며 서로 미루다가 이주노동자의 권리 구제가 늦어지는 경우가 종종 발생하고 있다. 따라서 외국인력 고용과 등록을 신속하게 대처하고 부처 간의 통일되지 않은 역할을 조율하기 위한 통합 시스템이 운영된다면 이주노동자의 고충처리가 보다 효율적으로 이루어질 수 있을 것이다. 그러나 위에 언급한 과제로 현 고용허가제에서 가장 심각한 인권침해로 대두되는 문제를 해결할 수 없다. 사업장 이전의 자유는 주거 이전의 자유와 같이 노동하는 사람들의 기본권이다. 누구에게나 자신의 신체조건, 적성에 맞게 직업을 선택할 수 있는 권리가 주어져야 한다. 현 제도와 같이 사업장 이동을 규제할 때 생기는 심각한 인권침해는 이미 십수년의 경험을 통해 배웠다. 이제라도 과거의 오류를 되풀이 하지 않기 위해서는 현재 문제가 되는 사업장 이동 제한을 법 조항을 삭제하고, 이들이 건강한 노동을 할 수 있도록 지원하는 시스템을 마련해야 할 것이다.

#### 4-2-3 취업 및 인권교육의 합리화

앞서 살펴보았듯이 현재의 외국인력 도입과 관련된 교육은 실질적이기보다는 도입 절차의 한 부분으로 형식적이라고 밖에 말할 수 없다. 20시간의 짧은 기간 동안 한국생활 적응을 위

해 필요한 교육을 한다는 것은 취업교육을 담당하고 있는 강사마저도 턱없이 부족한 시간이라고 말할 정도로 무리다. 또한 신입외국인력을 취업교육 기관에서 인수 시에 받도록 되어 있는 사업주 교육 역시 1시간으로 형식적이다. 주로 고용허가제에서 의무로 규정하고 있는 보험가입 정도를 설명하는 수준이다.

노동부에서 고용허가제 취업국 언어로 발행한 외국인근로자 취업가이드북 역시 규제 사항에 대한 공지가 주를 이루고 있어 이주노동자들 스스로 권리를 지켜가는 데는 별 효용이 없어 보인다. 이렇듯 절차상 구색 맞추기로 전략한 교육을 현실화 합리화 하는 데 필요한 최소한의 조건을 실태 조사를 통해 다음과 같이 도출했다.

#### 1) 취업교육시간의 확대

우선 20시간으로 규정하고 있는 취업교육의 대폭적인 강화이다. 최소 1주일 이상으로 확대해 현실적인 교육을 제공함으로써 한국 생활에 대한 적응력을 높여야 한다. 한국어, 한국문화의 이해, 기초 기능 교육으로 구성되어 있는 교안 또한 근로기준법 소개, 권리구제, 성희롱 예방, 산재, 인권단체를 통한 인권강좌, 선배 노동자와의 만남 등 사업장에서 발생하는 문제를 해결하는 데 꼭 필요한 내용을 보충함으로써 현실성을 높여내야 한다.

#### 2) 사업주 교육 의무화

다음으로 사업주 교육 의무화다. 현재 사업주에 대한 교육은 의무규정이 아니다. 취업교육 기관에서 이주노동자를 인수 시에 1시간 교육을 할 뿐이다. 이에 따라 사업장 이동을 통해 이주노동자를 채용하는 사업주는 교육에서 제외되고 있다. 이러한 허점은 외국인 구인 신청시 7일간의 내국인 구인노력을 의무화 하고 있듯이, 고용허가제 관련 교육을 1회 이상 이수할 것을 의무화함으로써 해결할 수 있다. 또한 교육 내용에 있어서도 고용허가제 관련 제도에 대한 설명과 의무사항 공지뿐만 아니라 신규인력 국가들의 문화적 특성과 과거 사례에서 가장 많이 부딪혔던 문제들, 인권단체들의 상담사례 발표 등을 통해 내실을 높여야 한다. 고용허가제를 이용하는 사업주 대부분이 과거 이주노동자를 고용했던 사업주들이다. 이들은 대체로 기존의 산업연수생이나 불법체류자를 고용했던 경험 때문에 산업연수제와 고용허가제의 차이점에 대해 잘 알지 못하고 있는 경우가 많으며, 영세한 사업장의 경우에는 노동관계법 자체에 대한 인식마저도 부족한 경우가 많다. 이에 따라 산업연수제 하에서 이루어져 왔던 불합리한 고용관리를 계속 유지하거나, 장시간근로를 강요하고 최저임금을 지키지 않는 등 노동관계법을 위반하는 문제가 발생하고 있다.

그리고 조사결과 나타난 것처럼 여전히 여권, 신분증 압류, 이주노동자에 대한 폭언, 폭행



등이 이루어지고 있는 등 일상적인 인권침해가 발생하고 있어 지속적인 인권교육이 반드시 필요하다. 이주노동자들을 대상으로 하는 교육과 사업주 교육은 1년마다 갱신해야 하는 계약 연장의 전제 조건으로 규정함으로써 반복과 검증의 효과를 거둘 수 있다.

### 3) 통합 가이드 메뉴얼 개발

마지막으로 이주노동자를 위한 통합 가이드 메뉴얼 개발이다. 현재 개발되어 있는 메뉴얼들을 살펴보면 노동부에서 발행한 고용허가제 안내, 근로복지공단에서 발행한 산업재해 안내서, 일부 지방자치단체에서 인권단체와 함께 만든 생활메뉴얼 등이 있다. 노동부에서 발행한 안내서는 그 내용이 고용허가제 준수 사항에 초점이 맞추어져 있다. 상대적으로 시민단체에서 만든 생활메뉴얼은 권리 구제와 현실생활을 많이 다루고 있다. 이 둘을 통합한 한국생활 전반에 관한 취업안내서를 개발하고 이주노동자 교육에 적극적으로 활용할 필요가 있다.

## 5. 맺는말

고용허가제 시행 1년을 맞아 이주노동자인권연대에서 실시한 '고용허가제의 실태와 문제점'에 대한 실태조사결과는 고용허가제의 입법으로 기대되었던 이주노동자의 인권개선과 미등록이주노동자(불법체류자)의 감소, 송출비리 척결 등 합리적인 외국인력제도가 제대로 정착되지 못하고 있다는 것을 보여주고 있다.

이는 외국인력제도를 왜곡시켜왔던 '산업연수제도와 병행 실시'라는 근본적인 한계를 안고 있을 뿐 아니라, 이주노동자를 '관리와 통제의 대상'의 측면에서만 바라보는 인식상의 한계가 명백한 제도로서 불가피한 결과이다. 그러나 최소한 '현대판 노예제도'라 불리는 연수제도로부터 한걸음 더 나아간 제도로서의 의의가 유지되기 위해 아래와 같은 적극적인 노력이 필요하다.

### 1) 산업연수제의 조속한 폐지 및 외국인력제도의 단일화

정부에서 오는 2006년 말까지 산업연수제도를 고용허가제로 단일화하겠다고 발표하였으나, 가능한 한 빠른 시기에 산업연수제의 폐지 및 단일화가 이루어지지 않으면 송출비리를 척결

하겠다는 취지는 점점 희석될 가능성이 높아질 뿐 아니라, 고용허가제의 정비 및 정착도 점점 더 어려워질 것이다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 국내에서는 외국인력 도입기관들의 분산 (인력도입과정 및 사후 관리)으로 인한 비효율성 때문이다.

고용허가제는 산업인력관리공단이 전업종의 외국인력 도입업무를 맡고 있고, 산업연수생 도입업무는 중소기업협동조합중앙회(제조업), 농협(농축산업), 수협(수산업), 건설협(건설업) 등 네 조직이 나누어 맡고 있고, 해외투자기업 산업연수생은 법무부에서 관리하고 있어 업무의 중복과 비효율이 극심하다. 이는 외국인력을 업종별로 충원해야 할 합리적인 사유가 없음에도 각 부처와 산하 단체의 이익보전을 위해 불합리하게 배분된 것이다.

둘째, 현지에서의 송출비리의 가능성 상존 때문이다.

고용허가제 MOU 체결 국가는 산업연수생 도입국 12개국 중 6개국이다. (2005년 '외국인력 정책위원회'에서 기존 17개국 중 12개국으로 결정) MOU 체결국들은 한국정부에서 요구한 요건들을 갖춘 국가들이기도 하지만, 해외로의 인력수출이 주요한 국가정책이며, 한국 뿐 아니라 다른 나라에도 많은 인력을 송출하고 있는 전형적인 인력송출국이다.

이는 최고 10배에 이르는 임금격차, 높은 실업률로 취업인력의 공급과잉 상태인 만큼, 한국으로의 취업을 위한 비리연계의 가능성이 항상 존재하고 있으며, 이미 짜여진 해외인력송출시스템을 통해 일부는 산업연수생으로 또 일부는 고용허가제로 인력을 모집, 송출하고 있다.

민간기업을 통한 산업연수생 송출 역시 정부기관의 허가 등의 절차들을 밟아야 하며, 특히 사회주의권인 베트남과 중국의 경우 해외인력송출은 기존 연수생의 송출도 정부기관 혹은 정부 산하기관을 통해 이루어져 온 만큼, 두터운 송출비리의 연계를 형성해 온 기존 인력송출방식이 엄연히 존재하는 상황에서 송출비리를 확실하게 차단해 나가는 것은 어렵다.

따라서 한국으로의 인력송출 통로와 방식을 단일화하고, 체계적인 관리를 통해 "한국으로의 인력송출은 투명성을 담보하지 않고는 그 어떤 방식으로도 불가능하다"는 인식이 확실히 정착되지 않는 한 연수제도 하에서의 송출비리를 개선할 수 없다.

### 2) 이주노동자 지원시스템 구축

현재 고용허가제를 관할하고 있는 노동부는 향후 30만명 이주노동자들의 한국사회 적응과 작업장에서의 업무만족도와 작업능률을 높일 수 있는 효율적인 지원시스템을 갖추는 것이 무엇보다 시급하다. 이는 이주노동자와 고용주, 그리고 한국사회와의 통합성을 높이기 위



한 것이기도 하다.

무엇보다 우선 이주노동자들의 자국어로 통, 번역 시스템을 갖추어 이들의 문제를 신속히 지원할 수 있어야하며, 사업장을 바꾸어야 할 경우, 머무를 수 있는 공간 및 이 기간 중 다양한 교육지원 및 구직 정보가 이루어질 수 있는 복지시설을 마련해야한다. 그동안 이주노동자 인권단체나 교회가 쉼터를 제공해 왔으나 필요로 하는 인원이 늘어나면 더 이상 그 수효를 감당하기 어려운 실정이다.

### 3) 외국인력정책에 대한 인식전환이 필요하다.

현재 한국정부의 외국인력정책은 앞으로도 외국인력의 지속적인 고용이 불가피한 상황에서, 이주노동자를 단지 필요할 때 일만 시키고 돌려보내면 그만이라는 '관리와 통제'의 측면에만 맞추어져 있다. 그러나 "우리는 노동력을 불렀는데, 사람이 왔다"고 탄식했던 독일의 어느 학자의 말을 되새겨 보아야 할 때이다. 한국인들이 기피하는 산업과 업종에 외국인력의 도입의 이미 시작되었을 뿐 아니라, 고학력·고령화 사회에 돌입하고 있는 한국사회에서 일정 규모 이상의 외국인력은 항상적으로 필요한 상황이다.

#### 첫째, 미등록이주노동자 문제해결을 위한 전향적 사고와 노력이 필요하다.

법무부는 올해를 불법체류자 감소의 원년으로 선언하고, 강도 높은 단속과 추방을 강행하고 있다. 그러나 실적위주의 과잉단속 단속과정에서 폭행 등 인권침해 사례 속출하고 있고, 2005년 7월말 현재 미등록이주노동자가 전체 이주노동자의 50%를 넘는 19만명에 이르는 현실에서 보듯이 단속과 추방위주의 미등록노동자 정책은 전혀 실효성이 없음을 한번 더 입증하고 있다. 이에 보다 전향적으로 기존 한국취업자에 대해 고용허가제 취업의 우선권을 주는 합법화조치를 취하는 것이 가장 바람직하다. 즉 자진 출국한 미등록불법체류자의 우선 취업 약속을 반드시 지킬 것, 현재 미등록불법체류자를 일정 시점을 기준으로 전면 양성화하여 고용허가제로 전환하고, 부족 인력에 대해서만 신규인력을 도입하도록 한다. 지금처럼 미등록 불법체류자 문제 해결 전 신규인력 도입은 오히려 미등록불법체류자 수를 급속하게 늘일 뿐이다.

#### 둘째, 인권침해 요소가 큰 '사업장 이동제한'을 대폭 완화해야 한다.

무엇보다 이주노동자가 원할 때 스스로 사업장을 옮길 수 없도록 한 규정 자체가 인권침해의 요소를 담고 있지만, 현재 사업장 내에서 갈등과 인권침해가 발생했을 때 조차도 작업장 이동은 지극히 어려운 실정이다. 특히 고용주의 협조가 없으면 이동이 어려워 결국 미등록노동자로 전락하게 되는 결과를 초래하는 만큼, 사업주가 비협조적일 때는 고용안정센터에

서 직권 처리할 수 있도록 하는 등의 사업장 이동제한을 대폭 완화해야 한다.

#### 셋째, '관리와 통제'만이 아니라, '통합성과 유연성'의 포함한 정책으로의 전환이 필요하다.

따라서 정부정책이 '관리와 통제'에만 초점을 두어서는, 국내에서의 합리적인 외국인력제도의 정착과 한국사회에의 긍정적 기여를 기대할 수 없을 뿐 아니라, 아시아 지역에서 한국의 위상과 인식을 높여가는 큰 장애가 될 것이다. 단지 '저숙련인력' 뿐 아니라, '전문인력의 유입'까지를 고려한, '관리와 통제'만이 아니라, '통합성과 유연성'의 포함한 정책으로의 전환이 필요하다.

#### 넷째, 보다 전문적이고 통합적인 외국인 정책담당 부서가 필요하다.

단지 산업현장의 저숙련인력을 중심으로 한 외국인력정책에서, 전문인력과 내국인과 결혼한 외국인, 재외동포에 이르기까지 모든 외국인의 문제를 단일하게 사고하고, 정책을 시행하는 부서가 만들어져야한다. 우선적으로는 현재의 저숙련외국인력에 대해서 인력도입과 관리가 단일한 운영체계화 되도록 하는 것이 시급한 과제이다.



### 고용허가제 스리랑카 현지 실태 조사

조사자: 이영화 (양산 외국인노동자의 집 사무국장)  
조사 일정: 2005년 4월 ~ 7월 중순

#### 1. EPS 신청경로

스리랑카 정부 산하에 있는 '외국에 고용된 스리랑카노동자 관리공단(SRI LANKA BUREAU OF FOREIGNER EMPLOYMENT)'이 신청업무를 맡고 있음(참고로 이 기관이 산업연수생 스리랑카 송출사무실(조이스튜어드)을 산하에 두고 같이 관리함)

#### 2. EPS 스리랑카내 모집과정

- ① 모집방법 : 2004년 고용허가제 도입 초기에 기간이 촉박하여 신문광고를 1회 기재하였음 (그 후 광고를 낸 책임자는 다른 곳으로 발령이 났고 현재까지 공개모집을 안하고 있음)
- ② 모집실태 : 현재는 현지 노동부장관이 정보를 독점하고 자신의 출신지역에 인원만 신청을 받고 있다는 소문이 돌음. 4월부터 7월말까지 2005년 도입인력에 대한 재모집을 하여야 하나 공개모집하고 있지 않음

#### 3. EPS 계약 성립 후 받는 교육(입국전 교육)

- ① 교육기간 : 2주간(합숙)
- ② 교육내용 : 한국어교육, 기술교육, 한국문화, 산업안전에 대한 교육
  - 기술교육의 경우 자동차 정비교육을 하였음 -입국 후 종사 직종과 무관
  - 노동관계제도 및 법 교육으로 한국의 간단한 노동법과 임금계산법을 교육함.
  - 한국어교육의 경우 한국국제협력단(Koica)의 자원봉사인원이 한국어교사로 활동
  - 교육 마지막에 한국어 능력시험을 실시함. 시험에 탈락하는 인원도 간혹 있음

#### 4. EPS 신청시 자진귀국자에 대한 우선접수문제

한국정부에서 자진귀국자에 대한 우선접수 내용을 현지로 계속해서 보내고 있으나 스리랑카 현지 담당자들의 무관심과 이해부족으로 잘 접수되지 않고, 한국에서 계약서를 스리랑카로 보내도 전달이 계속 늦어짐 (현지 직원의 무능과 의도된 무관심의 결과로 보임)

#### 5. EPS 신청 비용

시행초기 80만원에서 현재 90만원으로 인상됨

#### 6. EPS 신청시 문제점

- ① 신청자가 자신의 신청내용이 어떻게 입력되었는지 확인할 수가 없음 (입력 내용을 보여 달라고 요청해도 알려주지 않고 있음)
- ② 현지 담당자의 착오로 자신의 신청내용과 다른 내용이 입력됨 (예: 희망업종에서 '제조업 선반'을 '농업'으로 입력함)

#### 7. EPS 계약시의 문제점

- ① 한국 사업주들의 계약서가 스리랑카 현지에 도착하여도 연락을 늦게 하거나 누락시켜 본인에게 바로 연락이 안됨. 현지 신청자중에 한국에서 고용계약서를 보내온 인원인데도 본인에게 연락조차하지 않고 있다가 한국노동부에서 입국하지 않고 있는 사유를 물어보면 현지 '쓰나미'로 죽었다고 하며 책임을 회피하는 경우도 있었다 함. 또한 계약서 전달을 미루거나 늦춰서 신문광고를 보고 신청한 사람들을 제외시키려함

사례 1 ) 김해에서 근무하다 2004년 4월 자진 귀국한 쿠안티(29세)씨는 돌아와 고용허가등록을 스리랑카노동부에 하였고, 사장이 2004년 12월에 고용계약서를 보내왔다. 그러나 현지 스리랑카 담당자가 고용계약서가 한국에서 도착한 사실을 알리지 않았고, 나중에 사장의 전화를 받고서야 자신이 고용계약을 거부한 것으로 되어있음을 알게 되었다. 그래서 다시 절차를 밟았으나 또 다시 담당자의 실수로 이름이 누락되었고, 전에 일했던 업체는 연수생을 도입하여 현재는 다른 업체와의 계약을 기다리고 있는 실정이다.

- ② 본인이 계약한 회사의 업종 등에 대한 정보가 스리랑카어로 번역이 되어있지 않아 알기가 어려워, 계약의 내용 중 임금과 근로시간정도만을 파악하고 계약을 하고 있음.

#### 8. 현지에서의 문제점

- ① 인도네시아에서 고용허가 중단조치가 내려진 후, 고용허가 중단조치를 염려하여 7월초 급하게 자진귀국자 접수를 받고 있음
- ② EPS 현지 입력 책임자를 1국 1인으로 한정하여 그 사람에게 책임을 묻고 있으나 이로 인해서 입력책임자가 권력을 휘두르고 있음 (자신의 실수를 은폐하고 자신에게 잘 보이는 사람에게는 빨리 계약내용을 알려서 계약을 성사시키고 그렇지 않은 사람에게는 한국에서 계약된 사실을 고의로 뒤늦게 본인에게 통보하거나 본인에게 연락이 안 된다고 한국에 알려 계약을 파기시키는 등)



## 인도네시아와 고용허가

자료출처: 안산외국인노동자센터

사례) 산라마리(25세 여성)씨는 인천의 P 정공에서 계약서가 도착하여 계약서에 사인하여야 한다는 연락을 받았으나, 지금 당장은 아버지가 돌아가셔서 계약을 하러 갈 수가 없으니 1주일 후에 계약을 하겠다고 현지 사무소에 말을 하였다. 그러나 1주일후 스리랑카 사무소에 가 보니 고용계약이 취소되었다는 통보를 받았다. 그래서 지인을 통하여 한국에 직접 연락하자 P 정공에서는 2005년 5월 당시 3개월째 인력을 기다리고 있는 중이고, 계약을 취소한 사실이 없다고 하였다. 그러나 스리랑카 사무실에서는 계속 모르는 일이라며 시간을 끌며 발뺌을 했고, 그렇게 시간을 끄는 동안 P 정공에서는 다른 인력을 구하였고 산라마리씨는 P정공과 고용계약을 할 수 없었다.

③ 고용허가제와 산업기술 연수생제도가 통합된다는 정보가 공개되지 않아 연수생모집회사에 300여만원이 넘는 돈을 주고 기다리는 현지인과 신규 신청자들이 많은 상태임 (휴일날 사무실 인근 면접대기인원 40여명)

### 9. EPS 시스템의 개선 방향

#### ① 고용허가제 이주노동자 모집의 공개화

현지 노동부 사이트와 일간지에 광고하고 이것을 복사하여 한국EPS사무소에 보내야 하는 것을 규정으로 하는 등의 방법

② EPS 신청자에게 현재 본인의 신청내용과 한국사업주가 본인과 계약을 했는지 바로 확인할 수 있는 인터넷 접속 공간이 필요함 : 자국정부의 무능이나 부패를 방지 할 수 있음 (자신 입력 정보를 자신이 아는 비밀번호로 확인하는 시스템)

③ 한국에서 각나라별로 최소 1~2 정도의 담당관을 파견하여 실행과정에 생기는 문제를 조절하고 관리하는 역할을 하도록 하여야 하며, 현재도 실제 현지에서 한국EPS사무실과 대사관은 고용허가 운영에 관련된 공문을 계속 보내고 부정을 저지르지 않도록 안내문을 메일로 담당자에게 계속 보내고 있음

### 1. 인도네시아인 송출비용에 대하여

한국 노동부 자료에 의하면 인도네시아 국내 입국 비용은 953.5달러로 밝히고 있다. 그러나 이는 표면상의 비용일 뿐 추가 비용은 훨씬 많다. 노동부 제시 비용은 1,352달러, 그러나 고용 계약서에는 약 956달러, 고용허가 안내문에서 제시한 금액은 약 803달러이다.

그러나 고용허가 안내문의 자료만 보더라도 비행기 값 편도 약 500달러 비용이 제외되어있다. 한국어 교육비용 112달러를 추가 비용으로 하면 1,415달러에 이른다. 이 비용에 노동부 급행료, 송출 브로커 비용을 합하면 적어도 2,000달러는 넘는 것으로 보인다. 이 비용은 한국 노동부가 파악하고 있는 비용의 2배에 달하는 금액이다.

항목	인도네시아 루피아	한국 원화
사전 교육비	2,255,000	254,364
여권신청비용	485,000	54,708
귀국 보증금	3,546,000	400,000
상해 보험료	531,900	60,000
수속처리비	150,000	16,920
공항 택시비	100,000	11,280
연수생 유니폼	180,000	20,304
계	약 803달러(7,247,900)	817,576

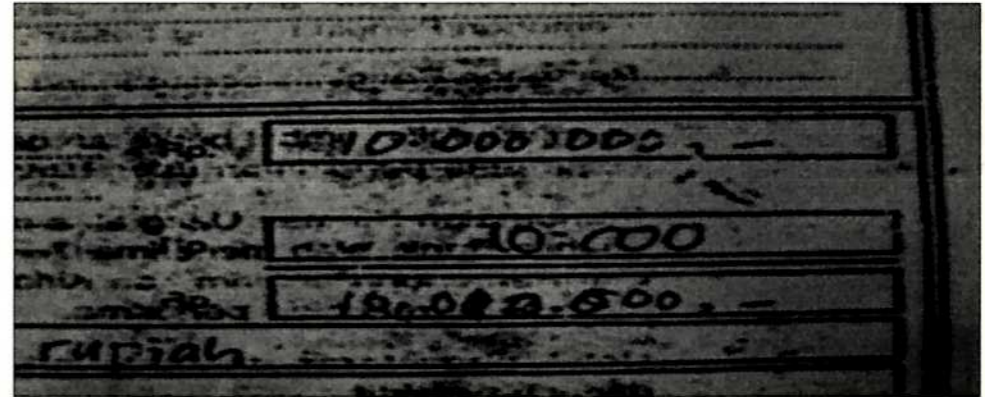
인도네시아 한국 고용허가제 제시 자료에는 비행기 값과 한국어 과정 등의 비용이 제외되어있다. 고용허가제 초기 과정이기 때문에 약 2,000달러이지 시간이 지나면서 한국행을 희망하는 자가 늘어나면 경쟁력도 늘어나 추가 비용은 더 늘어 날 것이다.



1-1. 인도네시아 노동부 장관 직인이 찍힌 비용 제시

<1,352.달러>

5. Membawa biaya pemberangkatan antara lain :		
a. Visa	Rp.	450.000 (informasi baru dari KEM)
b. Tiket pargi	U\$	245
c. Tiket pulang	U\$	300 (Informasi harga)
d. Return Cost Insurance	Won \$	400.000
e. Asuransi kecelakaan	Won \$	60.000
f. Asuransi Pra dan Purna Penempatan	Rp.	400.000
g. Airport Tax	Rp.	100.000
h. Biaya Preliminary training	Rp.	2.255.000
i. Biaya Pembinaan TKI (PP 92/2000)	U\$	15



1-2. 인도네시아 고용허가 계약서 송금 영수증

Rp.10,000,000 <약 956달러>

1-3. 인도네시아인 한국 고용허가 안내서의 제시 비용

<약 803달러>



ini menyatakan benar hal-hal yang disebutkan dibawah sebagai berikut :  
Bahwa keterangan identitas yang diberikan kepada Depnakertrans maupun Panitia Pemberangkatan adalah sama dan benar dan menjamin kebenarannya kepada pihak manapun.

Membayar biaya Preliminary Training dan biaya keberangkatan sesuai dengan biaya yang sudah ditetapkan dan disahkan oleh Dirjen PPTKLN Depnakertrans, sebagai berikut :

- |    |                                |                   |
|----|--------------------------------|-------------------|
| a. | Preliminary Training           | : Rp. 2.255.000,- |
| b. | Aplikasi Visa di Kedubes Korca | : Rp 485.000,-    |
| c. | Asuransi Return Cost           | : W 400.000,-     |
| d. | Asuransi Kecelakaan di Korea   | : W 60.000,-      |
| e. | Handling Cost                  | : Rp. 150.000,-   |
| f. | Airport Tax                    | : Rp. 101.000,-   |
| g. | Uniform                        | : Rp. 180.000,-   |

Sudah menerima dan membawa ke Korea biaya Asuransi Return Cost dan Asuransi Kecelakaan di Korea sebesar W 460.000,- atau setara dengan US\$ 420,00  
Tidak pernah membayar biaya-biaya lain ataupun deposit sebagai tanda jadi keberangkatan ke Korea kepada LPPEK.

## 2. 브로커화 되고 있는 한국어 과정

### 2-1 한국어 과정 안내문(약 200시간 교육)

*diklat*  
**BAHASA KOREA**  
Untuk CTKI

# 한국어

**Bonus:**  
**Uji coba Tes KLPT**  
(Korean Language Proficiency Test)  
Tes Kemampuan Bahasa Korea sebagai syarat bagi CTKI yang akan berangkat ke Korea

**Fasilitas :**

- ✓ Tentor berpengalaman mengajar CTKI Korea (Alumni Korean Language Institute, Yonsei University, Seoul, South Korea)
- ✓ Sertifikat 5 Level (200 Jam)
- ✓ Native Speaker
- ✓ Ruang ber-AC
- ✓ Pengenalan Budaya & Masakan Korea
- ✓ Modul Pelajaran, Modul + CD Latihan Listening
- ✓ Map, Buku Tulis & Latihan, Bolpen, Name Tag
- ✓ Asrama, Makan Siang, Coffee Break 2 kali

## 2-2 한국어 교육 비용

**Jama Pendidikan :**

- ✓ 19 Hari (200 Jam Pelajaran)

**Syarat Pendaftaran :**

- ✓ Mengisi formulir pendaftaran
- ✓ Membayar biaya pendidikan (dapat diangsur 3 x)
- ✓ Pas foto 4x6 = 1 lembar dan 3x4 = 2 lembar
- ✓ Foto copy KTP yang masih berlaku 2 lbr

**Biaya :**

Menginap : Rp. 1.125.000,-  
Tanpa Menginap : Rp. 1.050.000,-

**Pelaksanaan :**

Angkatan :   
Mulai : 10 Juni 2005

- ✓ Info
- ✓ Pendaftaran

**BINA INSANI**  
LEMBAGA PENDIDIKAN  
Jl. Babaran No. 21, Batikan, Yogyakarta  
Telp. (0274) 380816  
SMS : 0888 27 88 4 99

->출퇴근시 비용 Rp 1,050,000 (115,000원)

->기술사생활시 비용 Rp 1,125,000 (120,000원)











기타 참고자료

1) 고용계약서(1)

**SPECIFIC CONTRACT FOR DESPATCHING TRAINEES**

This contract is made and entered between the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (hereinafter referred to as "C") and the Trainee who has signed below (hereinafter referred to as "D") to enable employment as an industrial trainee at a Company in the Republic of Korea nominated by the alien Training Cooperation Corp. of the Korea Federation of Small Business. (hereinafter referred to as "A")

Employment as a trainee under this contract shall be governed by the terms and conditions stated below:-

- "C" shall recommend "D" having satisfied the conditions for the selection of the trainee, for the employment as a trainee in a company (hereinafter referred to as "Training Company") nominated by "A".
- The period of contract for employment as trainee shall be two (02) years from your arrival at the Entry & Exit Control Office in the Republic of Korea.
- The basic salary for three (03) months after entry into Korea shall be Won 253, 120 (US Dollars 290 approximately) and Won 316, 400 (US Dollars 363 approximately) and Won 316, 400 (US Dollars 363 approximately) thereafter.
- The basic working hours shall be 08 hours during the week days and 04 hours on Saturdays and the total basic working hours per week shall be 44. When required to work after basic working hours, you shall be paid overtime allowance based on 150% of basic salary.
- Accommodation shall be provided by the Training Company at no cost to the trainees. Similarly, 03 meals shall be provided free by the Training Company.
- Accident Compensation Insurance as approved by "A" shall be provided free by the Training Company. Similarly, a medical insurance as approved by "A" shall be provided by the Training Company and the cost shared equally between the Training Company and the Trainee.
- The total basic salary shall be paid by the Training Company in the following manner:  
Fifty percent of the basic salary will be paid into the fixed account of "D" at a bank in Korea, designed by the Korea Federation of Small Business.  
Balance 50%, less management fee of Won 24,000 payable to Ecol Bawyl Co. Ltd. will be paid in cash to "D".
- Any overtime payment for work done after the basic working hours shall be paid direct to "D" by the Training Company.
- Cost of the air ticket from Colombo to Seoul and any other expenses on the preparation for departure from Colombo shall be borne by the Trainee.
- Obligations of the Trainee
  - to observe this Specific Contract For Despatching Trainees, the Contract For Despatching Trainees and the contract of employment between "D" and a Training Company.
  - to obey the laws of the Republic of Korea.

2) 고용계약서(2)

- to observe the laws of the Republic of Korea.
- to observe the passport immediately upon the arrival in the Republic of Korea and to be responsible for the management of trainee during stay in Korea.
- to observe this contract in all things and to request submit a report on the employment.
- to provide all information regarding names, addresses and telephone numbers of the relatives in Sri Lanka to Ecol Bawyl Co. Ltd. when requested.
- to furnish a personal guarantee in the form prescribed by "C" to secure (not undertaken by "C") in finding employment in Korea.

In the event of frustration of this contract either prior to departure or after entering the Republic of Korea for reasons beyond the control of "C" and due to no fault on his part, you are prevented from demanding employment as envisaged, "C" shall not be liable for any direct and/or consequential losses arising therefrom.

Nothing herein contained shall be construed as a promise or understanding by "C" to find employment as Trainee in a particular part of the Republic of Korea.

*[Signature]*  
 S. PERASAKI, Chairman  
 for and on behalf of  
 Sri Lanka Bureau of Foreign Employment

Date: \_\_\_\_\_

The above having been read over and / or explained, and having understood the true purport thereof, hereby accept same.

*[Signature]*  
 Signature of Trainee

*[Thumb Impression]*  
 Left Thumb Impression

FOR AND ON BEHALF OF: KOREAN FEDERATION OF SMALL BUSINESS  
 Passport No: M. 107296 NIC No: 79097327 4  
 Address: 112/113, KOTUWA ROAD, KOTUWA, SRI LANKA

Entry Control Office: SRI LANKA BUREAU OF FOREIGN EMPLOYMENT  
 61, Independence Avenue,  
 Colombo - 03



3) 고용허가 인도네시아 노동부 신청 접수증

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I.  
KOMITE PENEMPATAN TENAGA KERJA KE KOREA

## BUKTI REGISTRASI I

No. Registrasi : 04.24.0683  
 Tanggal Registrasi : 21-07-2004  
 No. KTP : 11.0215.160571.0001  
 Nama : PURWANTO

Semarang, 21-07-2004

*[Signature]*  
NIP. 16047386

4) 예약 접수시 지출하는 수수료 영수증 1 (Rp 1,500,000)

No. \_\_\_\_\_  
 Telah diterima dari: SUDOR  
 Uang sebanyak: Satu juta lima ratus ribu rupiah  
 Untuk membayar: Pembayaran awal Korea.

6-12-04

*[Signature]*

Terbilang Rp. 1.500.000.

5) 고용허가 접수시 지급하는 보험료 Rp 400,000

KWITANSI 0076620

012002363

Telah terima dari : SEND  
 pada tanggal : 14-06-2005  
 Premi untuk 1 orang @ Rp. 400,000 ke Negara Tujuan KOREA SELATAN : Rp. 400,000  
 dalam Program G to G  
 Keterangan : Lunas, Jenis Premi : Paripurna  
 Segel Polis/Materai : Rp. -  
 Dengan Huruf : EMPAT RATUS RIBU RUPIAH

**Rp. 400,000**

Bekas, 14-06-2005  
*[Signature]*

6) 전체 비용 중 50%인 Rp 5,000,000 영수증


No. \_\_\_\_\_  
 Telah diterima dari: SUDOR  
 Uang sebanyak: Lima juta rupiah  
 Untuk membayar: Pembayaran tahap awal TMI

23

Terbilang Rp. 5.000.000.



7) 한국어 과정 수료증



# PEMBANGUNAN INSAN NUSANTARA

Jl. Raya Kodau No. 128 Jatimekar  
Jatiasih - Bekasi 17422 Indonesia

## SERTIFIKAT PELATIHAN BAHASA KOREA

NOMOR : 173 / PIN / STF / 2005


Yayasan Pembangunan Insan Nusantara  
Berdasarkan Ijin Dinas Pendidikan Kota Bekasi  
Surat Keputusan Nomor : 421 / 2050 / Kota.Disdik / 04  
Memberikan Sertifikat Kepada :

Sdr. MOHAMMAD ABDUL GHOFUR

Tempat / Tgl. Lahir : Pati, 09 Maret 1982  
No. Induk : 05.02.0826  
Program Kursus : Bahasa Korea

Setelah dinyatakan lulus kursus bahasa Korea yang diselenggarakan  
pada tanggal 12 Februari 2005 sampai dengan tanggal 25 Februari 2005  
oleh Yayasan Pembangunan Insan Nusantara

Bekasi, 25 Februari 2005



Ketua Penyelenggara  
[Signature]  
Drs. Risten Gumilar

Konsultan  
[Signature]  
Kim Min Kap

첨부자료 3

## EPS 근로자 실태조사

### EPS Workers Survey

● 일 시 Date: \_\_\_\_\_

#### I. 인적사항 Personal Records

성명 Name		성별 Sex <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	
		결혼유무 <input type="checkbox"/> Married <input type="checkbox"/> Single	
		국적 Nationality	
생년월일 Date of Birth		여권번호 Passport No.	
입국일자 Date of Arrival		연락처 Contacting No.	
현재회사 Present Company	회사명 Company Name		
	주소 Address		
	전화 Tel	팩스 Fax	
	상시근로자수 Numbers of Workers		
	<input checked="" type="checkbox"/> 한국인 근로자 Korean worker (            )person <input checked="" type="checkbox"/> 외국인 근로자 Foreign worker (            )person		

#### II. 입국사항 Entry

1. 귀하는 어떠한 동기로 EPS를 신청하였습니까? Why did you apply for EPS?

- ① 경제적 이유로 인해 Economic reasons \_\_\_\_\_
- ② 정치적 이유로 인해 Political reasons \_\_\_\_\_
- ③ 개인적으로 외국에서 근무경력을 쌓기 위해 To gain work experience abroad \_\_\_\_\_
- ④ 기타 other \_\_\_\_\_

2. 귀하는 EPS를 어떻게 알게 되었습니까? How did you find out about EPS?

- ① 신문광고를 통해 newspaper \_\_\_\_\_
- ② TV 광고를 통해 TV \_\_\_\_\_
- ③ 라디오 광고를 통해 radio \_\_\_\_\_
- ④ 친척을 통해 family /Friends \_\_\_\_\_
- ④-1 한국내 친구 혹은 친척 \_\_\_\_\_



④-2 현지국가에서의 친구 혹은 친척 \_\_\_\_\_

⑤ 인력소개업체를 통해 Employment agencies \_\_\_\_\_ ⑥ 기타 other \_\_\_\_\_

3. 귀하는 한국에 입국하기 위하여, EPS 신청을 어떤 경로를 통해 하였습니다습니까?

Which kinds of channels did you apply to when you come to Korea?

- ① 정부기관 Governmental Organization \_\_\_\_\_
- ② 송출회사 Private Agency \_\_\_\_\_ ③ 기타 Etc \_\_\_\_\_
- ②-1 송출회사 이름 \_\_\_\_\_
- ②-2 송출회사 주소 \_\_\_\_\_
- ②-3 송출회사 연락처 \_\_\_\_\_

4. EPS 신청에 필요한 자격요건이 무엇이었습니다습니까? (복수응답가능)

What were the application requirements for EPS?(you may choose more than 1)

- ① 내국 혹은 외국에서의 근무경력 work experience \_\_\_\_\_ ② 나이 age \_\_\_\_\_
- ③ 외국에서 불법체류 유무 Record of illegal residence status in other countries \_\_\_\_\_
- ④ 학 력 Education level \_\_\_\_\_
- ⑤ 한국어 구사능력 Korean language skills \_\_\_\_\_ ⑥ 기타 other \_\_\_\_\_

\* 우선순위를 매길 것

5. EPS를 신청한 기관(단체)에 제출한 서류는 무엇입니까?

What were the required documents for EPS application?(You may choose more than 1)

- ① 여권 혹은 신분증 Passport or ID \_\_\_\_\_
- ② 학위증명서Diploma/Graduation Certificate \_\_\_\_\_
- ③ 출생증명서 Birth certificate \_\_\_\_\_
- ④ 경력증명서 Curriculum vitae \_\_\_\_\_
- ⑤ 기타 other \_\_\_\_\_

\* 입국(전/후) 건강검진(유/무) 와 범죄경력(유/무) 확인할 것

6. EPS를 신청후 한국입국까지 소요된 기간?

How long does it take for you to come to Korea after applying EPS?

- ① 신청일자 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일
- ② 계약일자 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일

③ 입국일자 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일

7. 귀하는 과거 한국에 근로한 경험이 있습니까?

Have you ever been employed in Korea prior to applying for EPS?

① 예, 있습니다. Yes, I have. \_\_\_\_\_ ② 아니오, 없습니다. No, I haven't \_\_\_\_\_

①-1 Yes라고 답한 경우

- 1) 근무기간
- 2) 당시 비자상태

8. 한국으로 입국전에 한국생활에 필요한 관련교육을 받으셨습니까?

각 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.

Have you learned some educations before you come to Korea? Please answer by each item.

항목 Item	교육시간 Training Hours
기술기능교육 Technique & Skill Training	시간 Hours
한국어 교육 Korean Language	시간 Hours
노동관련 제도 및 법 Regulation & Law related to labor	시간 Hours
한국문화 Korean Culture	시간 Hours
기타 Other	시간 Hours

\* 기술기능교육 내용을 구체적으로 기술하십시오

\* 한국어 교육내용의 실제 생활에서 유용성 조사

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

유용하다

보통

유용하지  
않다

\* 노동관련 제도 및 법에 대한 숙지도 조사

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---



잘 알고있다

보통

모른다

\* 기타 내용 구체화 - 예) 산업안전, 보건위생

9. 한국 입국후 교육을 받은 적이 있습니까?

Have you learned after you come to Korea?

내용 Contents	시간 Hours

10. 한국으로 입국하는 과정에서 귀하가 지불한 비용은 얼마입니까?

How does it cost when you come to Korea?

☞ 총금액 Total Amount \_\_\_\_\_

\* \$로 환산해서 현지 화폐단위와 병행해서 표기할 것

10-1. 지불하신 비용이 어떻게 사용되는지 알고 있습니까?

Do you know how much you pay?

- ① 보증금 Guarantee Money \_\_\_\_\_
- ② 수수료 Processing Fee \_\_\_\_\_
- ③ 한국어교육 Korean language course \_\_\_\_\_
- ④ 항공료 Airplane Fee \_\_\_\_\_
- ⑤ 식비 Food Fee \_\_\_\_\_
- ⑥ 숙박비 Dormitory Fee \_\_\_\_\_

10-2. 한국으로 입국하는 과정에서 보증금과 중개수수료를 지불했다면, 그 금액을 적어주십시오.

Please fill out the money, if you pay guarantee money, commission money and so on before you come to Korea.

\* 보증금액에 대해서 기술하십시오

\* 보증방법에 대해서 기술하십시오

11. 귀하는 입국전에 어떤 회사에 근무할지 알고 있었습니까?

Did you know about the company before you come to Korea?

- ① 알고 있었다. Yes, I knew \_\_\_\_\_
- ② 몰랐다. No, I didn't know \_\_\_\_\_

\* '어떤 회사'의 내용 구체화 - 작업내용 및 회사의 생산품에 대해서 알고 있다면 ① 체크

11-1. 근로조건(임금, 근로조건)에 대한 설명을 받으셨습니까?

Did you know working conditions like wage and other conditions?

- ① 알고 있었다. Yes, I knew \_\_\_\_\_
- ② 몰랐다. No, I didn't know \_\_\_\_\_

\* 계약서를 확인하고, 보관하고 있는지에 대해서 물어볼 것

11-2. 있다면 누구로부터 들었습니까? If you answer 'yes', whom do you hear from?

11-3. 입국전에 알았던 근로조건과 현재 입사 후에 달라진 근로조건이 있습니까?

Do you have some different working conditions after you work in Korea from before you come?

- ① 임금이 다르다. Wage is different \_\_\_\_\_
- ② 근로시간이 다르다. Working condition is different \_\_\_\_\_
- ③ 업무의 내용이 다르다. The nature of work is different \_\_\_\_\_
- ④ 기타 Etc. \_\_\_\_\_

\* EPS 신청과정에서의 조사

① EPS 신청시 신청자가 원하는 업종과 작업내용에 대해서 물어보았는가? 확인할 것

② 취업하게 될 업종과 관련된 자격증유무에 대해서 물어보았는가? 확인할 것

③ 본인이 EPS 신청당시 원했던 일과 한국입국 후 현재 하고 있는 일과 어떻게 차이나는가?

④ EPS 신청을 받는 기관에서 어떤 내용에 관해 물어보았는가? 확인할 것

### III. 임금 및 근로조건 Wage and other working condition

1. 월평균 급여는 얼마입니까? How much is your average wage every month?

☞ 총금액 Total Amount \_\_\_\_\_

1-1. 상여금은 있습니까? Do you have bonuses in your company?

- ① 있다. Yes, I have \_\_\_\_\_
- ② 없다. No, I haven't \_\_\_\_\_

1-2. 있다면, 얼마입니까? If you say 'yes', how much is it?

☞ 총금액 Total Amount \_\_\_\_\_

2. 하루에 평균 몇 시간씩 일합니까? How many hours do you work a day on the average?

3. 일요일과 공휴일을 포함하여 한달에 몇일을 쉬니까?

How often are you off including Sunday and National Holiday?



4. 현재 어디에서 거주하고 있습니까? Where do you dwell at present?

- ① 사내 기숙사 Dormitory in a company \_\_\_\_\_
- ② 아파트 또는 일반주택 Apartment or general house \_\_\_\_\_
- ③ 기타 Etc \_\_\_\_\_

5. 주거비용은 누가 부담합니까? Who is paying the bill for living?

- ① 회사가 전적으로 부담하고 있다. Company is liable \_\_\_\_\_
- ② 본인이 전적으로 부담하고 있다. Worker by himself is liable \_\_\_\_\_
- ③ 회사와 본인이 공동으로 부담하고 있다. Both company and worker are liable \_\_\_\_\_

6. 회사로부터 식사를 제공받고 있습니까? Does your company offer food?

- ① 예 Yes \_\_\_\_\_
- ② 아니오 No \_\_\_\_\_

6-1. 식사를 제공받는 경우 무료입니까? 아니면 월급에서 공제되고 있습니까?

If you say 'yes', is it free or deducted from your wage?

- ① 무료로 제공받는다. Free offered \_\_\_\_\_
- ② 일부를 본인이 부담한다. Worker is liable to some parts of food \_\_\_\_\_
- ③ 전액 본인이 부담한다. Only worker is liable \_\_\_\_\_

\* 근무시간 내 식사와 근무시간 외(휴일이나, 출근전 등)의 경우 식사제공을 분리해서 기술할 것

7. 귀하가 현재 일하고 있는 직장은 한국에서 몇 번째 직장입니까? ( )번째

How many companies had you worked for in Korea before you came to this company?

( )

(위 문항에 사업장을 옮긴 경험이 있을 경우 아래의 문항들에 체크)  
(Answer 7-1 through 7-3 if you have ever changed jobs in Korea.)

7-1 귀하가 직장을 옮겼다면 직장을 옮기는 것은 쉬웠습니까?

If you have changed jobs in Korea, please tell us how easy/difficult the job change process was.

- ① 아주 쉬웠다. Very easy \_\_\_\_\_
- ② 비교적 쉬웠다 Relatively easy \_\_\_\_\_
- ③ 보통이다. Average \_\_\_\_\_
- ④ 비교적 쉽지 않았다. Relatively difficult \_\_\_\_\_
- ⑤ 매우 어려웠다. Very difficult \_\_\_\_\_

7-2. 귀하가 직장을 옮기는 것이 어려웠다면 그 이유는 무엇입니까?

If you found your job change process difficult, what was the main reason for this Difficulty?

- ① 본인의 사업장 이동방법에 대한 정보부족 \_\_\_\_\_  
Lack of information on your part about the job transfer system
  - ② 고용주의 사업장 이동방법에 대한 정보부족 \_\_\_\_\_  
Lack of information on the part of your employer about the job transfer system
  - ③ 고용주의 비협조 Your employer's uncooperative attitude \_\_\_\_\_
  - ④ 새로운 일자리 정보부족 \_\_\_\_\_  
Lack of information about new job opportunities
  - ⑤ 기타 other \_\_\_\_\_
- \* 우선순위 매길 것

7-3. 직장을 옮긴 가장 주된 이유는 무엇입니까?

What was the main reason for your job change?

- ① 임금체불 Delayed wage payment \_\_\_\_\_
- ② 고용주 혹은 관리자의 언어적 신체적 폭력 \_\_\_\_\_  
Verbal/physical abuse by the employer
- ③ 직장의 휴폐업 Company was shut down \_\_\_\_\_
- ④ 상해 Injuries \_\_\_\_\_
- ⑤ 직업환경 Unfavorable workplace environment \_\_\_\_\_
- ⑥ 기타 Other \_\_\_\_\_

8. 귀하는 현재의 사업장을 떠나 한국에서 다른 직장을 갖고 싶은 생각이 있습니까?

Have you ever considered leaving your current job to find a new job in Korea?

- ① 예 Yes. \_\_\_\_\_
- ② 아니오 No. \_\_\_\_\_

8-1. 귀하가 사업장을 옮기고 싶다면 그 이유는 무엇입니까? If yes, why?

- ① 낮은 임금 Low wage \_\_\_\_\_
  - ② 과중한 업무 Heavy workload \_\_\_\_\_
  - ③ 장시간 노동 Extended work hours \_\_\_\_\_
  - ④ 사업주 혹은 관리자의 언어적 신체적 폭력 \_\_\_\_\_  
Verbal/physical abuse by the employer
  - ⑤ 기타 Other \_\_\_\_\_
- \* 우선순위 매길 것



8.2. 사업장을 옮기지 못한 이유는 무엇입니까?

If you are discontent with your current job, why have you not left the company?

① 어떠한 이유로든 사업장이동은 할 수 없다고 알고 있음 \_\_\_\_\_

It is my understanding that I am not allowed to change jobs for whatever reasons.

② 불이익을 염려해 고용주에게 사업장이동을 요구하지 않음 \_\_\_\_\_

I have not requested a job change to my employer in fear of disadvantage in the current job.

③ 고용주의 비협조 Employer's uncooperative attitude \_\_\_\_\_

④ 새로운 일자리를 구하기 어려움 Difficulty in finding a new job \_\_\_\_\_

⑤ 기타 Other \_\_\_\_\_

9. 여권 및 외국인등록증은 누가 관리합니까?

Who is keeping your passport and alien card?

① 회사 Company \_\_\_\_\_ ② 본인 Worker \_\_\_\_\_

③ 송출회사 Sending Agency \_\_\_\_\_ ④ 기타 Etc \_\_\_\_\_

※ 여권과 외국인등록증 분리해서 기술할 것

10. 사회보험을 가입하고 있습니까? Are you insured? (V check)

종류 Sorts	있다 Yes, I have	없다 No, I haven't
국민연금 National Pension		
건강보험 Medical Insurance		
고용보험 Employment Insurance		
산재보험 Industrial Compensation		
출국만기보험 Departure Guarantee		
보증보험 Guarantee Insurance		
귀국보증보험 Return Cost Insurance		
상해보험 Casualty Insurance		

※ 월급명세서 확인할 것

외국인 근로자 고용등에 관한 법률 및 시행령 중 고용허가 및 사업장이동관련 조항

외국인 근로자 고용등에 관한 법률

제정 2003. 8.16. 법률 제6967호

개정 2004.12.31. 법률 제7327호

**제19조(외국인근로자 고용허가의 취소)** ①노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 제8조의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가의 취소를 명할 수 있다.

1. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
2. 사용자의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
3. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우

②제1항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가가 취소된 사용자는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일 이내에 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

**제20조(외국인근로자 고용의 제한)** ①노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.

1. 제8조제3항의 규정에 의한 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
2. 제19조제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용허가가 취소된 자
3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자
4. 그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 자

②노동부장관은 제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 노동부령이 정하는 바에 따라 통지하여야 한다.

**제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)** ①외국인근로자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는

노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우
2. 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

3. 제19조제1항 또는 제20조제1항의 규정에 따라 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한



조치가 행하여진 경우

4. 그 밖에 대통령령이 정하는 사유가 발생한 경우

②제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경 신청후의 재취업 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조의 규정을 준용한다.

③제1항의 규정에 의한 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 2월 이내에 「출입국관리법」 제21조의 규정에 의한 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약 종료후 1월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다.

④제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 제18조제1항의 규정에 의한 기간중 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다. 다만, 대통령령이 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

외국인 근로자 고용등에 관한 법률 시행령

제정 2004. 3.17. 대통령령 제18314호  
개정 2004. 8.17. 대통령령 제18520호

제25조(외국인근로자 고용의 제한) 법 제20조제1항제4호에서 “그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 자”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다.

- 1. 법 제8조의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 날부터 6월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
- 2. 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장의외에서 근로를 제공하게 한 자

제30조(사업 또는 사업장의 변경) ①법 제25조제1항제4호에서 “그 밖의 대통령령이 정하는 사유”라 함은 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서의 근무는 가능하다고 인정되는 경우를 말한다.

②법 제25조제4항 단서의 규정에 따라 직업안정기관의 장은 외국인근로자가 법 제25조제1항제2호 내지 제4호의 1에 해당하는 사유만으로 사업 또는 사업장을 3회 변경한 경우에는 1회에 한하여 사업 또는 사업장의 변경을 추가로 허용할 수 있다.

③직업안정기관의 장은 법 제25조제3항에 해당하는 출국대상자의 명단을 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

제정 2004. 4.30. 노동부령 제209호  
개정 2005. 3.12. 노동부령 제221호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2장 외국인근로자 고용절차

제2조(내국인 구인노력 기간 등)

①「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제10조제2호에서 “노동부령이 정하는 기간”이라 함은 다음의 구분에 따른 기간을 말한다.<개정 2005.3.12>

- 1. 당해 업종의 인력수급상황 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 업종의 사업 또는 사업장의 경우 : 7일
- 2. 제1호의 규정에 의한 사업 또는 사업장의 사업주가 다음 중 하나 이상의 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인사실을 알리는 구인노력을 한 경우 : 3일
  - 가. 「정기간행물의 등록 등에 관한 법률」 제2조제2호의 규정에 의한 일반일간신문, 동조제3호의 규정에 의한 특수일간신문(경제 및 산업분야에 한한다) 또는 동조제9호의 규정에 의한 기타간행물
  - 나. 「방송법」 제2조제1호의 규정에 의한 방송
- 3. 제1호 및 제2호 외의 경우 : 1월

②직업안정기관의 장은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제6조제2항의 규정에 따라 사용자에게 직업소개를 함에 있어 지방자치단체 등 공공기관 및 「직업안정법」 제18조의 규정에 의한 국내무료직업소개사업자가 행하는 직업소개사업을 적극 활용하여야 한다.

제3조(인력부족확인서의 발급절차)

①법 제6조제3항의 규정에 따라 인력부족확인서를 발급받고자 하는 사용자는 별지 제1호서식의 인력부족확인서발급신청서에 영제10조제1호의 규정에 해당함을 입증할 수 있는 서류를 첨부하여 영 제10조제2호의 규정에 의한 내국인 구인노력기간이경과한 후 3월 이내에 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장(이하 “소재지관할



직업안정기관의 장"이라 한다)에게 제출하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 따라 사용자가 인력부족확인서의 발급을 신청하는 때에는 영 제10조의 규정에 의한 요건을 충족하는지 여부를 검토하여 신청일부터 7일 이내에 별지 제2호서식에 의한 인력부족확인서를 발급하여야 한다.

#### 제4조(인력부족확인서 유효기간의 연장)

- ① 사용자가 영 제11조제1항의 규정에 따라 인력부족확인서 유효기간의 연장을 신청하고자 하는 경우에는 별지 제3호서식의 인력부족확인서연장신청서에 유효기간 연장신청 사유에 해당함을 입증할 수 있는 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 직업안정기관의 장은 제1항의 사용자가 유효기간 연장사유에 해당하는 경우에는 신청일부터 7일 이내에 별지 제2호서식의 인력부족확인서에 유효기간 연장일자를 기재하여 발급하여야 한다.

#### 제5조(고용허가서의 발급)

- ① 법 제8조제1항의 규정에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가를 신청하고자 하는 때에는 법제6조제4항의 규정에 의한 인력부족확인서의 유효기간이 만료되기 이전에 별지 제4호서식의 외국인근로자고용허가서발급신청서에 영 제10조제1호의 규정에 해당함을 입증하는 서류를 첨부(인력부족확인서 발급시와 사업 또는 사업장의 업종 및 규모가 다른 경우에 한한다)하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 사용자는 제1항의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가서 발급신청 후 3월 이내에 법 제8조제2항의 규정에 의하여 추천받은 적격자를 선정하여야 하며, 이 기간동안 추천받은 적격자를 선정하지 아니한 사용자가 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 외국인근로자 고용허가를 재신청하여야 한다.
- ③ 법 제8조제3항의 규정에 의한 고용허가서는 별지 제5호서식에 의한다.

제6조(고용허가서의 재발급) 영 제14조제3항의 규정에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가서를 재발급 받고자 하는 때에는 재발급사유 발생일부터 7일 이내에 별지 제4호서식의 외국인근로자고용허가서재발급신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 외국인근로자 고용허가서 원본
2. 영 제10조제1호의 규정에 해당함을 입증하는 서류(고용허가서 발급시와 사업 또는 사업장의 업종 및 규모가 다른 경우에 한한다)

제7조(외국인구직자의 추천) 법 제8조제2항의 규정에 따라 직업안정기관의 장이 사용자에게

외국인구직자를 추천하는 경우에는 사용자가 신청한 구인조건을 갖춘 자를 5배수 이상 추천하여야 한다. 다만, 적격자가 5배수가 되지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제8조(표준근로계약서) 법 제9조제1항의 규정에 의한 표준근로계약서는 별지 제6호서식에 의한다.

#### 제9조(고용허가기간 연장허가)

- ① 사용자는 영 제17조제2항의 규정에 따라 고용허가기간 연장허가를 받고자 하는 경우에는 별지 제7호서식의 외국인근로자고용허가기간연장신청서에 근로계약서 사본을 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 고용허가기간 연장허가의 신청을 받은 경우에는 신청일부터 7일 이내에 별지 제5호서식의 외국인근로자고용허가서에 고용허가기간 연장일자를 기재하여 발급하여야 한다.

제10조(외국인 취업교육 이수기한) 법 제11조제1항에서 "노동부령이 정하는 기간"이라 함은 15일을 말한다.

#### 제11조(외국인 취업교육의 시간·내용 등)

- ① 영 제18조의 규정에 의한 외국인 취업교육기관은 매년 11월말까지 다음연도 외국인 취업교육의 실시계획, 외국인 취업교육비 등 노동부장관이 정하는 사항에 관하여 노동부장관에게 보고하여야 하며, 이를 변경하는 경우에는 그 변경사항을 지체없이 노동부장관에게 보고하여야 한다.
- ② 외국인 취업교육의 시간은 20시간 이상으로 하며, 외국인 취업교육의 내용에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항
  2. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항
  3. 산업안전보건에 관한 사항
  4. 「근로기준법」·「출입국관리법」 등 관련법령에 관한 사항
  5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항
  6. 그 밖에 취업활동을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 외국인 취업교육에 소요되는 비용은 사용자의 부담으로 한다. 다만, 영 제19조제1항의 규정에 해당하는 자에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ④ 외국인 취업교육기관은 외국인근로자가 외국인 취업교육을 이수한 때에는 별지 제8호서식의 외국인취업교육수료증을 교부하여야 한다.
- ⑤ 외국인 취업교육기관은 외국인 취업교육을 실시한 때에는 그 결과를 지체 없이 노동부장관에게 보고하여야 한다.



**제12조(구직신청 및 취업허가인정서 발급)**

- ① 법 제12조제2항의 규정에 의한 구직신청을 하고자 하는 외국인근로자는 별지 제9호서식의 외국인구직신청서에 여권 사본 및 외국인취업교육수료증 사본을 첨부하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 법 제12조제4항의 규정에 따라 취업허가인정서를 발급받고자 하는 자는 직업안정기관의 장에게 별지 제10호서식의 외국인근로자취업허가인정서발급신청서에 다음 각호에 해당하는 서류를 첨부하여 제출하여야 한다.
  1. 여권 사본
  2. 영 제20조제2항의 규정에 의한 요건을 충족함을 입증하는 서류 사본
- ③ 직업안정기관의 장은 취업허가인정서의 발급신청을 받은 경우에는 영 제20조제2항의 규정에 의한 요건을 충족하는지 여부를 검토하여 별지 제11호서식의 취업허가인정서를 발급하여야 한다.

**제13조(취업허가인정서의 재발급)**

- ① 외국인근로자가 영 제20조제4항의 규정에 따라 취업허가인정서의 재발급을 신청하고자 하는 경우에는 별지 제10호서식의 취업허가인정서재발급신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
  1. 여권 사본
  2. 취업허가기간동안 법 제12조제1항제1호의 규정에 의한 사업 또는 사업장에 종사하였음을 입증하는 서류
- ② 직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 취업허가인정서의 재발급신청을 받은 경우에는 취업허가기간동안 법 제12조제1항제1호의 규정에 의한 사업 또는 사업장에 종사하였는지를 검토하여 신청일부터 7일 이내에 별지 제11호서식의 취업허가인정서를 재발급하여야 한다.

**제3장 외국인근로자의 고용관리**

**제14조(고용변동 등의 신고)** 사용자는 법 제17조제1항의 규정에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 10일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자고용변동등신고서에 그 사실을 기재하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 영 제23조제6호의 규정에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용허가기간이 만료되기 3일전에 신고하여야 한다.

**제15조(고용제한의 통지)** 법 제20조제2항의 규정에 의한 통지는 외국인근로자

고용제한의 사유를 명시하여 문서로 하여야 한다.

**제4장 외국인근로자의 보호**

**제16조(사업 또는 사업장의 변경)** 법 제25조제1항의 규정에 따라 외국인근로자가 사업 또는 사업장을 변경하고자 하는 경우에는 소재지관할 직업안정기관의 장에게 별지 제13호서식의 사업장변경신청서에 여권 사본 또는 외국인등록증 사본을 첨부하여 제출하여야 하며, 필요한 경우 직업안정기관의 장은 법 제25조제1항 각호의 1의 사유를 확인할 수 있는 서류를 제출하게 할 수 있다.

**제5장 보칙**

**제17조(자료제출의 요구 등)**

- ① 노동부장관 또는 지방노동관서의 장은 법 제26조제1항의 규정에 따라 명령을 발하는 경우에는 7일 이상의 기간을 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
- ② 노동부장관 또는 지방노동관서의 장이 영 제23조제2항 및 법 제26조제1항의 규정에 따라 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 조사·검사 또는 지도점검을 실시한 경우에는 그 결과를 별지 제14호서식의 지도점검동기록부에 기록·관리하여야 한다.

**제18조(수수료의 징수)** 영 제31조제3항 및 제4항의 규정에 따라 법 제21조의 규정에 의한 업무를 위탁받아 수행하는 자는 다음 각호의 사항에 대하여 노동부장관의 승인을 얻어 사용자에게 수수료를 징수할 수 있다.

1. 수수료의 금액 및 그 산정기준
2. 징수방법 및 절차
3. 징수비용의 집행내역
4. 그 밖에 수수료의 징수에 관하여 필요한 사항

**제19조(업무처리규정)** 「한국산업인력공단법」에 의한 한국산업인력공단은 영 제31조제2항 및 제3항의 규정에 따라 노동부장관으로부터 위탁받은 업무에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어 당해 업무처리에 필요한 규정을 정할 수 있다.

**제6장 벌칙**

**제20조(과태료의 징수절차)** 영 제32조제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는



중국내 고용허가제 입국사기 관련 자료

「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 이의기간 등을 함께 기재하여야 한다.

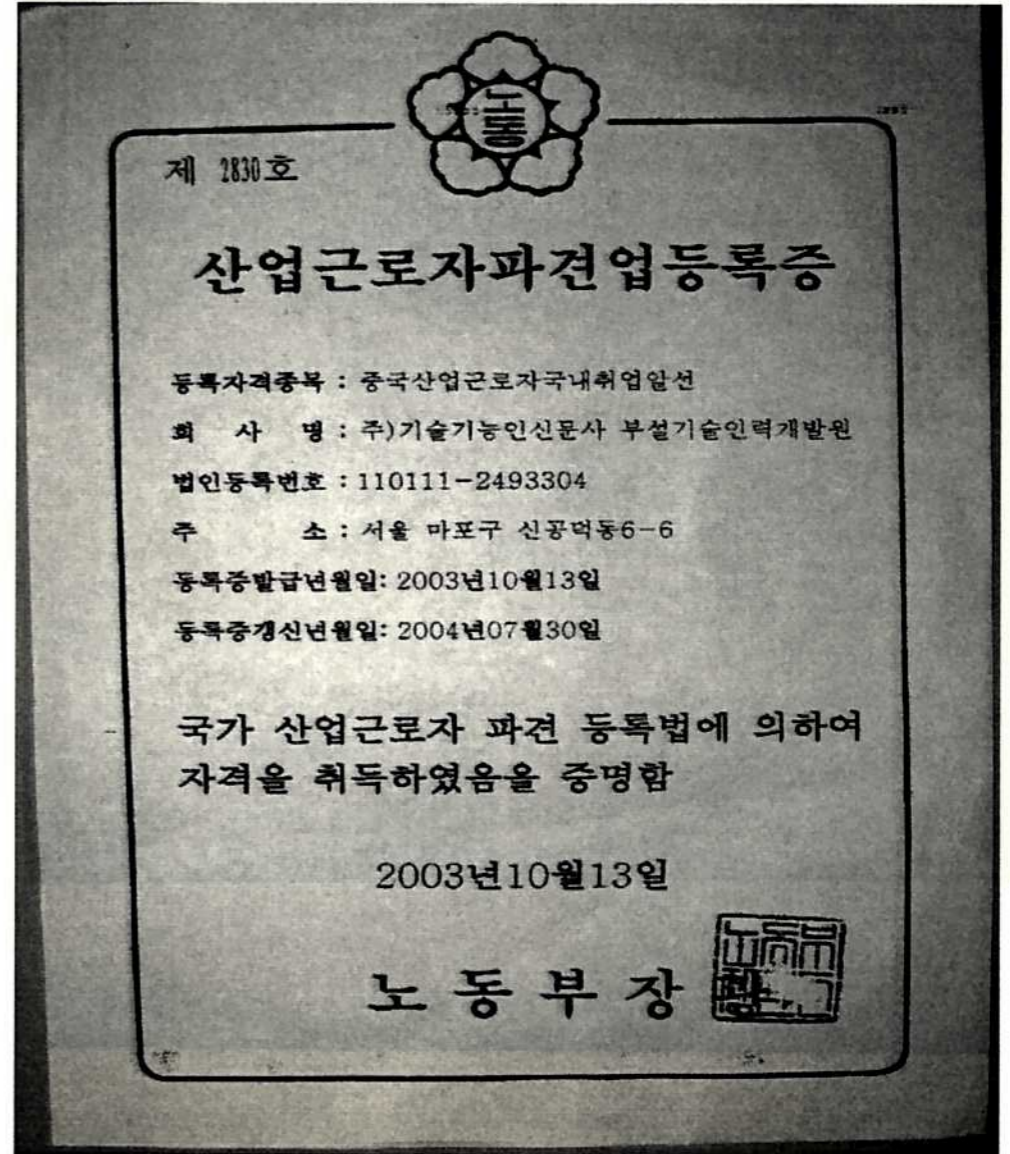
부 칙<제209호, 2004.4.30>

이 규칙은 2004년 8월 17일부터 시행한다.

부 칙<제221호, 2005.3.12>

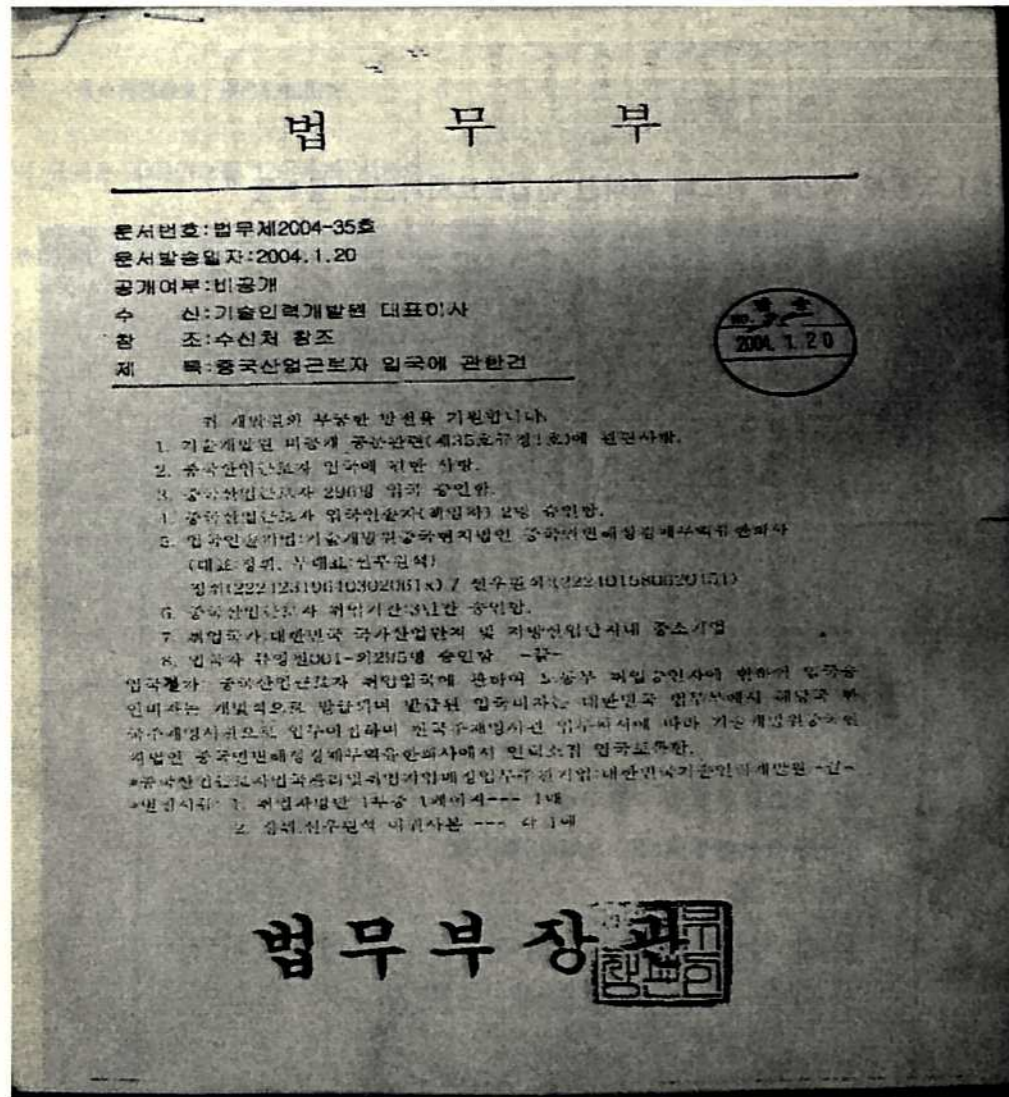
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

자료1 노동부 직인을 위조해 제작한 산업근로자파견업 등록증

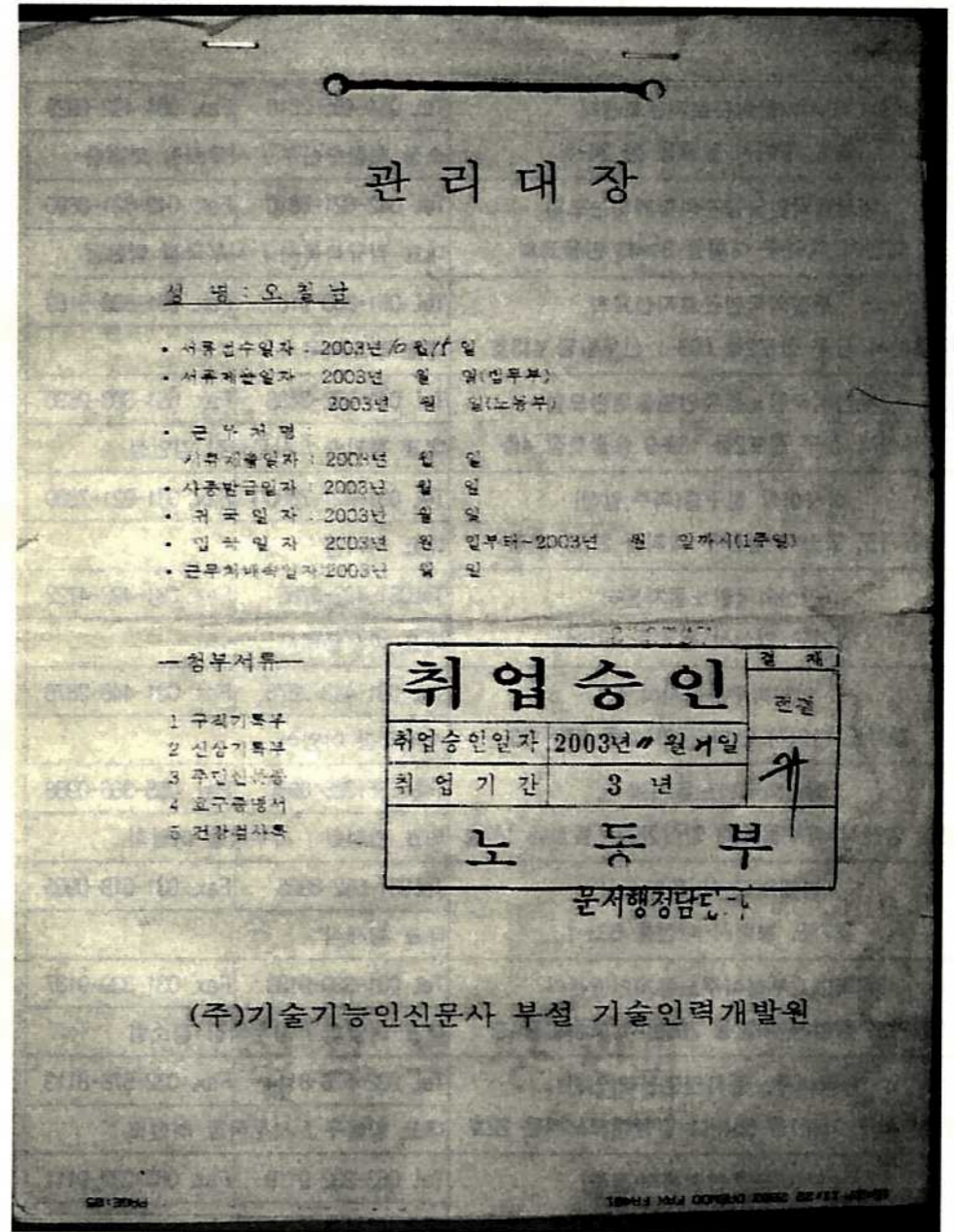




자료2 법무부 직인을 위조해 제작한 법무부 공문서



자료3 위조한 노동부 공문서





## 〈회원단체 주소록〉

구미가톨릭근로자문화센터 경북 구미시 원평동 산 24-1	Tel. 054-455-2816	Fax. 054-452-6929
	소장 허창수신부 / 사무처장 모경순	
대전외국인노동자와함께하는모임 대전시 대덕구 대화동 31-43 빈들교회	Tel. 042-621-8810	Fax. 042-621-8890
	대표 김규복목사 / 사무국장 박은성	
부산외국인근로자선교회 부산시 진구 전포2동 608-1 신우빌딩 413호	Tel. 051-803-9181	Fax. 051-803-9189
	대표 정노화목사	
부산외국인노동자인권을위한모임 부산지 진구 전포2동 139-9 송광Hits집 4층	Tel. 051-802-3438	Fax. 051-803-9630
	대표 정귀순 / 사무국장 김민정	
아시아의 친구들(파주,일산) 경기도 고양시 일산구 대화동 2158-4(1층)	Tel. 031-921-7880/1	Fax. 031-921-7880
	대표 차미경	
안산외국인노동자센터 경기도 안산시 원곡동 791-4	Tel.031-492-8785	Fax. 031-492-4722
	대표 박천응목사	
안양이주노동자의 집 경기도 안양시 만안구 안양4동 676-136	Tel. 031-443-2876	Fax. 031-446-2876
	사무국장 이영아	
양산외국인노동자의 집 경남 양산시 북부동 533 양산종합운동장내 167호	Tel. 055-388-0988	Fax. 055-366-0988
	대표 안덕한 / 사무국장 이영화	
평택외국인노동자센터 경기도 평택시 비전동 633-1	Tel.031-652-8855	Fax. 031-618-0965
	대표 황재식	
한국CLC부설이주노동자인권센터 경기도 용인시 마평동 736번지 보광빌딩4층	Tel. 031-339-9133	Fax. 031-339-9137
	대표 이영희 / 사무국장 김소령	
한국이주노동자인권센터(인천) 인천 서구 가좌1동 564-11 영창테크노타운 22호	Tel. 032-576-8114	Fax. 032-576-8113
	대표 양혜우 / 사무국장 최현모	
아시아노동인권센터(전주) 전주시 완산구 경원동 2가 20-2	Tel. 063-232-9119	Fax. 063-232-9111
	대표 이지훈	