

다19).

6) 미등록불법취업자에 대한 대책

○ ILO 제143호 보충협약에서는 불법체류 이주노동자를 포함한 이주노동자의 권리를 인정하되 위법한 이주노동자의 사용을 규제할 필요가 있고, 불법한 채용은 국내법으로 처벌할 수 있도록 하고 있다.

○ 불법체류이주노동자 문제를 해결하기 위해서 이주노동자를 불법적으로 사용하는 사용자와 알선, 중개 등의 행위에 대한 처벌을 대폭 강화할 필요가 있다. 형사처벌과 함께 처벌의 실효성을 높이기 위하여 행정 규제를 대폭 강화하여 형사처벌과 병과하는 방안이 필요하다. 그리고 미등록이주노동자에 대해서는 형사처벌과 추방을 구분하여 운영할 필요가 있다. 허용업종 이외의 곳에서 불법취업을 한 경우에는 추방조치는 취하지 않도록 하여 이주노동자가 적법한 사업장에서 일할 수 있도록 유도한다. 그리고 기간경과의 경우나 불법입국자에 대해서는 추방 조치를 취할 수 있게 한다.

19) 일부에서는 이주노동자 사용 사업주에게 고용세를 부과하면 고용세가 이주노동자에게 전가되기 때문에 도입을 반대하고 있으나(박석운 2002, 박영범 1996) 이주노동자에게 사업장 이동의 자유를 보장할 경우 이러한 가능성은 높지 않을 수 있다. 이주노동자의 총량 규제정책 하에서 이주노동자에 대한 사업장 이동의 자유를 보장하면(총량 규제정책 하에서는 외국인력의 수요보다 공급이 부족하게 정책을 운영하는 것이 필요) 이주노동자들의 임금도 시장에서 형성될 가능성이 높다.

○ 정부가 추진하고 있는 '불법체류방지대책'은 미등록 외국인 노동자에 대한 적절한 대책이 아니다. 미등록외국인 노동자의 추방과 인권침해를 초래하는 등 부작용만 초래하는 임시방편적인 대책이라는 비난을 면하기 어렵다. 종합적인 외국인력정책의 일환으로 불법체류미등록외국인 노동자 대책이 수립되어야한다. 또한 불법체류미등록외국인노동자 문제는 잘못된 정부정책에 그 원인이 있으며 26만 명이라는 많은 노동자들이 우리의 기업에서 일하고 있는 현실을 인정하여야 한다. 정부가 추진하는 불법체류자 추방과 새로운 인력 도입은 성공할 가능성이 높지 않다²⁰). 현재의 불법체류노동자들에게 대한 사면이 우선적으로 필요하며 사면 이후에는 노동허가제에 따라 노동허가를 부여하는 것이 필요하다.

7) 결혼, 출산과 가족 체류

○ 국제연합이 채택한 외국인 권리선언(1985. 12)에서는 '배우자의 선택과 결혼의 자유'를 모든 외국인이 누려할 기초적인 인권에 포함시키고 있다. 그리고 정규 체류자 가운데 노동허가나 고용허가를 보유하고 취업한 노동자에게는 가족의 체류권을 인정하도록 하고 있다.

또한 국제연합의 이주근로자의 권리 협약에서는 적법한 상태의 외

20) 최근 보도(한국경제신문, 2002. 6. 5)에 의하면 산업연수생에서 이탈한 노동자가 5만2천명에 달하여 정부는 하반기 중에 3만-4만명의 산업연수생을 추가로 도입하는 방안을 포함한 "중소기업 인력수급 종합대책"을 마련하고 있는 것으로 알려져 있다.

국인 노동자는 가족결합을 보장하고 이주노동자의 가족은 일정한 조건과 제한된 범위 안에서 직업선택의 자유를 가질 수 있도록 하고 있으며 외국인 노동자와 그 가족에게 해고에 대한 보호와 실업수당의 권리를 보장하도록 하고 있다(이주근로자 권리 협약 제 52, 53, 54조).

○ ILO 제143호 보충협약은 합법적으로 거주하는 외국인 노동자 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 필요한 조치를 취하도록 하고 있으며 가족의 범위는 배우자, 부양자녀 및 부모로 정하고 있다(제 13조)²¹⁾. ILO 제86호 권고는 영구이주자에게는 가족동반을 허용하도록 하고 있으며 151호 권고에서는 이주노동자의 가족 동거 조건으로 이주국 국민에게 통상 적용되는 기준에 합치하는 적당한 숙박시설을 보유하고 가족의 범위는 배우자와 피부양자인 자녀와 부모로 하고 있다. 또한 제86호 권고는 이주노동자 가족에 대해서는 내국인과 동일한 조건으로 고용할 것을 권고하고 있다. 1997년 ILO 전문가회의에서는 계절노동자들에게도 가족결합을 위한 조치를 요구하고 있다.

○ 가족동거(family reunification)에 대한 ILO의 입장을 살펴보면 영구이주자의 가족동거 원칙에 대해서는 큰 이견이 없다. 일시이주에 대해서는 개별적인 조건을 고려하여 결정하는 것으로 해석하는 것이 적절할 것으로 보인다. 이와 관련된 협약과 권고를 살펴

21) 이 협약의 취지를 보충하고 있는 것이 권고 제151호이다. 이 권고의 제13조에서 19조 까지가 이에 대한 내용이다.

보면 제143호 협약에서는 합법취업자 가족결합을 촉진하도록 하여 영구이주와 일시이주에게 모두 적용되는 것으로 해석할 수 있으나 제86호 권고는 영구이주자의 가족동반만을 언급하고 있다. 그리고 제151호 권고에서는 적절한 조건을 제시하고 있어 개별적인 조건에 의하여 결정할 수 있는 가능성을 열어 놓고 있다.

○ 일시 이주자에 관한 다른 나라의 경우를 살펴보면 캐나다는 동거가족이 고용허가 또는 교육허가를 받았을 경우에 허용하고 있으며 스위스는 일시적인 이주자에 대해서는 가족동거를 허용하지 않고 있으며 뉴질랜드의 경우에는 합법적인 국내 영주인의 후견자가 있을 경우에만 가족 동거를 허용하고 있다. 프랑스는 2년 이상 합법거주자가 향후 최소 1년의 거주허가를 받은 경우에는 가족결합을 신청할 수 있는 자격을 주고 있으며 이스라엘의 경우에는 영구이주를 허용하지 않으며 임시이주에 대해서 가족동거를 금지하고 있다. 대만의 경우 가족을 동반하거나 결혼한 경우에는 고용허가를 취소하고 출국조치하고 있다.

○ 일시 이주자의 가족결합에 대해서는 UN 이주근로자 권리협약과 ILO 제143호 협약에서는 넓게 인정하고 있으며 ILO 제86호와 제151호 권고에서는 제한적으로 인정하는 경향을 보이고 있다. 그리고 다른 나라의 경우에는 금지하는 나라와 제한적으로 허용하는 국가가 있다. 국제협약과 다른 나라의 경우를 종합하여 보면 단기체류 이주노동자에 대한 가족동거는 일정한 조건에서 허용하는

것이 현재의 추세로 볼 수 있겠다. 우리의 경우에는 이민이나 영구 이주를 인정하지 않는 상황 등을 고려할 때²²⁾ 제한적인 범위에서 일시체류 이주노동자의 가족동거를 허용하는 방안이 필요하다. F1 비자와 유사한 비자를 만들어 이주노동자 가족의 일시적인 체류를 허용하는 방안 등을 검토할 수 있겠다. 그리고 결혼과 출산의 경우에는 배우자 선택과 결혼은 인간의 기초적인 인권으로 이주노동자도 당연히 누려야 할 권리이다.

5. 마치며

○ 외국에서 우리나라로 이주하여 일하는 노동자들에 대한 대책이 절실하다. 이주노동자들이 우리나라에 들어와서 일하는 것은 우리의 필요에 의해 이루어졌으며 앞으로도 이주노동자들은 계속 우리나라에 들어와서 일하게 될 것이다. 노동력의 국제적인 이동은 피할 수 없는 현실이다. 이러한 상황에서 외국의 인력에 대한 장기적인 정책을 마련하지 않고 임시방편적으로 외국인력을 사용하겠다는 발상은 지극히 위험하다. 하루 속히 현실적이면서도 합리적인 대책이 필요하다.

22) 2002. 3. 26 법무부는 영주자격을 법률에 명시하고 여러 가지 체류허가의 특례를 인정할 근거를 규정하는 것을 주요 내용으로 하는 법 개정(안)을 입법예고 하였다. 그러나 이 법은 최근 논란이 되고 있는 재중동포나 제러동포 등 재외국민특례법 적용에서 배제된 외국국적의 동포들의 체류자격에 나름대로 특례를 적용할 수 있도록 법적 근거를 만들려는 취지로 보인다(박석운, 2002).

○ 이주노동자에 대한 정책은 국내 노동시장에서 필요로 하는 인력을 제한적으로 도입하되 국내에 들어온 이주노동자에게는 고용과 직업선택에 대한 일정한 제한을 제외하고는 내국인과 동등한 기회를 제공하여야 한다. 인권유린, 노동착취, 사업장 이탈, 불법체류자 급증 등의 심각한 문제를 해결하는 최소한의 방안은 노동허가제를 실시하고 이주노동자에게 사업자 이동의 자유를 보장하는 것이다.

<참고자료>

- 김소영, 외국인력 관련법제 및 정책의 국제비교, 1995.8 한국노동연구원
노동부·새천년민주당, 외국인근로자 고용 및 관리대책, 2000. 8
- 류재원, 외국인 고용허가제의 문제점과 정책대안, 2000. 11 중소기업연구원
- 박석운, "외국인노동자 고용 및 인권보장에 관한 법률" 입법 추진전략과 관련하여, 2000
- 박석운, 한국 내 외국인이주노동자 관련 정책의 흐름, 이주노동자 권리향상을 위한 한일공동포럼, 2002
- 박영범, 비숙련외국인력의 활용과 산업기술연수제도, 1995. 6 중소기업연구원
- 박영범 외, 외국인력정책에 관한 연구, 1996. 12 한국노동연구원
- 설동훈, 외국인 고용허가제 반대론 비판
- 송장준 외, 외국인력활용에 관한 정책연구 및 실태조사 2000. 11 중소기업연구원
- 어수봉, 권혜자, 외국인노동자와 노동정책, 1995, 한국노총중앙연구원
- 외노협, 이주노동자의 노동권 쟁취, 삶의 질 개선을 위한 답을 찾기 위하여
- 외노협, 외국인 노동자 공청회, 1999. 10
- 유길상, 이규용, 외국인 근로자의 고용실태와 정책과제, 한국노동연구원, 2002. 5
- 이경국, 한성수, 외국인 노동자문제의 구조적 특성과 활용정책 국제비교
- 이주여성인권연대, 여성, 이주노동자 그리고 차별 2002. 3
- 전영식, 외국인노동자 고용허가제 입법안에 대한 법률적 검토, 2002. 5
- 중소기업협동조합중앙회 연수협력처, 2002년 외국인사업연수생 활용 관련 설문조사, 2002.4
- 최홍엽, 외국인 노동자의 노동법상 지위와 정책과제 1997. 11 한국노동연구원
한국노동연구원, 외국인근로자 실태조사 결과, 2002
- ILO, Migrant Workers, 1999
- ILO, International Labour Standards - A global approach, 2002

OECD, Trends in international Migration, 2001

Peter Stalker, The Work of Strangers ; A survey of international labor migration, 1997

Roger Zegers de Beiji, Documenting discrimination against migration workers in the labor market ; A comparative study of four European countries, 1999

<발제 2>

외국인근로자고용및기본권보장에
관한법률(안)

외국인근로자고용및기본권보장에관한법률(안)

김진(민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 변호사)

제안이유 및 의의

외국인력 도입의 기본 체계는 “제한된 업종의 사업 중 일정한 조건을 갖춘 사업장에 자유롭게 취업할 수 있는 허가”를 부여하는 「노동허가제」로 하였다.

기존의 외국인 산업연수생·연수취업제가 가지는 가장 큰 문제는, (실제 취업 목적의 체류임에도 불구하고 연수취업이라는 탈법적인 외관으로 불합리하게 규율되고 있다는 점 외에도) 외국인 근로자가 취업할 수 있는 사업장이 정해져 있어, 일단 고용할 자격을 가지게 된 사용자가 근로조건을 악화·강제근로를 시키고, 이 때문에 사업장 이탈이 일어나 불법체류자를 양산하게 된다는 점에 있을 뿐 아니라, 외국인근로자의 인권보장 차원에서 일단 취업할 자격을 얻게 된 이후에는 사업장 선택권을 가져야 하기 때문이다.

따라서 국민경제 전반의 사정을 고려하여 취업가능 업종을 정하여 일정한 범위 내에서 노동허가를 부여하여 일단 국내 노동시장에 편입되면, 정해진 업종의 범위 내에서 일정한 조건을 갖추어 노동부에 등록된 사업장에 자유롭게 취업할 수 있는 것으로 하여, '외국인 근로자를 채용할 수 있는 사

업장'이라는 독점적 지위가 아니라 시장의 원리에 따라 외국인근로자에 대한 근로조건이 결정될 수 있게 하자는 것이다.

이 외에도 외국인근로자의 기본적 인권 보장을 위한 규정을 두고, 동시에 외국인이기 때문에 가지는 특수성(귀국하는 시점에서 금품청산 등이 어렵다는 점)을 고려한 정부의 조치 의무 등도 규정하고자 하였다.

주요골자

가. 이 법은 외국인근로자를 고용하는 사업주와 외국인근로자에게 적용하는 것을 원칙으로 하고(제2조), 부칙 제4조 제1항에서 이 법 시행 전에 출입국관리법에 의하여 규정되고 있는 전문기술직종 등에 관하여는 그대로 출입국관리법이 적용됨을 따로 정하였다.

나. 외국인력 도입이 필요한 업종, 인원, 대상국 등 인력도입 정책 전반에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 노사정 대표로 구성되고 노동부장관이 위원장이 되는 '외국인력고용정책위원회'를 설치하여 매년 10월 1일까지 다음 년도 인력도입 정책을 심의·의결하게 하고, 이를 바탕으로 노동부장관이 외국인력 도입의 기준이 되는 "외국인력 도입계획"을 고시하도록 하였다. 이러한 체계는 최저임금 심의위원회의 의결과 그 결과를 고시하는 최저임금법의 체계를 따른 것이며, 이 고시는 다음 해 1월 1일부터 효력이 발생하게 된다 (제3, 4조).

다. 노동허가의 기간에 관해서는 최초 허가는 2년으로 하고 1년씩 3회에 한하여 갱신되는 것으로 하되, 갱신시에 별다른 사유가 없으면 신규허가보다 우선되고 취소 사유가 없으면 갱신되도록 법으로 정하여, 특별한 사정이 없는 한 최소 5년 동안 취업할 수 있게 하였다 (제6조).

라. 일반 노동허가를 받아 5년 동안 합법적으로 취업한 후에는 업종의 제한이 없는 '특별노동허가'를 신청할 수 있는 것으로 하고, 노동부장관이 국

민경제 상황을 고려하여 특별허가를 할 수 있는 것으로 정하였다.

업종 제한 없는 장기 노동허가를 신청할 수 있는 기간을 5년으로 하고 하고 제반사정을 고려하여 노동부장관이 허가여부를 결정할 수 있도록 한 것은, ILO 97호 협약에서 직업선택의 자유 부여 기간을 최장 5년으로 규정하고 있다는 점과 우리 국적법의 일반귀화의 요건이 되는 거주기간도 5년인 것을 고려하였으며, 영주 노동체류 자격 부여 여부는 단순히 외국인력 도입의 문제가 아니라 외국인에 대한 영주권 인정 문제 등 이민 정책 전반의 고려에서 종합적으로 판단되어야 하기 때문이다 (제7조).

마. 노동자 개개인을 대상으로 하는 노동허가제의 이념상 외국인력 도입 상대 국가('인력송출국')는 일정한 국가로 제한하지 않고 국가간 인력도입 협정의 존재를 상정하지 않았다. 한국에서의 취업을 희망하는 외국인은 일정한 요건을 갖추어 현지의 대한민국의 재외공관에 노동허가를 신청하거나(현지 노동허가) 다른 체류자격으로 입국한 후 노동부에 허가를 신청한다. 현지 노동허가 관련 사무의 처리를 위하여 노동허가공무원을 파견한다 (제8조).

바. 현지 교육은 또 하나의 송출비리를 양산할 우려가 있으므로 현지 교육을 노동허가의 조건으로 하지 않고 한국어 구사능력을 기준으로 하고, 입국 후 교육은 정부의 비용으로 행하되 그 내용에 노동법규 등이 포함되어야 한다 (제9조).

사. 건강진단 현지 건강진단과 입국 후 건강진단으로 나누고 현지 건강진단은 현지 노동허가의 조건이 되며, 입국 후 건강진단 결과 이상이 있는 경우에는 본국으로 송환한다(제10조).

아. 노동허가를 받은 외국인근로자가 취업할 수 있는 사업장은, 인력도입 계획에서 정한 업종(통계청 고시에 의한 '산업 소분류'에 의하는 것이 적절함)에 속한 사업장 중에서 일정한 요건을 갖춘 사업장을 노동부에 등록하도록 하고, 공공 알선기관을 통해 이들 사업장 중에서 알선하도록 한다(제11조)

자. 외국인근로자의 인권보장을 위하여 차별 없는 노동관계법·사회보장관계법 적용 및 차별금지, 사업장이동의 자유를 규정하고, 노동부장관은 귀국·강제퇴거시 금품청산 등을 위한 조치를 하도록 하여(제15 내지 20조), 일단 적법한 취업 자격을 취득하여 입국한 외국인 근로자의 인권을 보장하도록 하였다.

차. 부칙으로 현행 불법체류자 및 연수취업생을 사면하고 우선적으로 노동허가를 신청할 수 있도록 하며, 출입국관리법·시행령의 개정을 규정하였다. 특히 출입국관리법 시행령 제24조 내지 제24조의 7을 삭제하여 산업연수 및 연수취업제도를 폐지함을 명백히 하였다.

외국인근로자고용및기본권보장에관한법률 (안)

제1장 총 칙

제1조 [목적] 이 법은 외국인 근로자의 대한민국 내 고용절차와 권리·의무에 관한 사항을 규정함으로써 외국인력의 적정한 활용과 외국인 근로자의 인권을 보장함을 그 목적으로 한다.

제2조 [적용대상] 이 법의 적용을 받는 “외국인근로자”란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 산업기술연수생 등 명칭 여하에 불구하고 대한민국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다.

제3조 [외국인력고용정책위원회] ① 외국인근로자의 도입 및 관리와 인권보장에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 “외국인력고용정책위원회(이하 ‘정책위원회’라 한다)”를 둔다.

② 정책위원회는 근로자·사용자·정부 및 공익을 대표하는 20인 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원은 동 수로 한다.

③ 정책위원회의 위원장은 노동부장관이 되고, 근로자를 대표하는 위원은 전국규모의 노동단체 대표자 중에서, 사용자를 대표하는 위원은 전국규모의 사용자단체 대표자 중에서, 공익을 대표하는 위원은 외국인노동자 상담

지원단체 대표나 사회단체 대표 중 위원장이 각각 위촉한다.

- ④ 정부를 대표하는 위원은 노동부차관과 재정경제부차관, 법무부차관으로 한다.
- ⑤ 정책위원회의 구성, 운영 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조 [정책위원회의 기능] ① 정책위원회는 다음의 각 호를 심의·의결한다.

1. 외국인력 도입이 필요한 업종, 업종별 도입인원, 도입기간
 2. 외국인 근로자의 취업가능 업종, 사업장 규모, 취업기간
 3. 외국인 근로자의 귀국에 관한 사항
 4. 기타 외국인력 도입 및 외국인 근로자 인권 보장을 위하여 필요한 사항
- ② 정책위원회는 제1항 각 호 사항을 심의·의결한 결과를 매년 10월 1일 까지 공표하여야 한다.
- ③ 노동부장관은 정책위원회가 공표한 제2항의 내용을 바탕으로, “외국인력 도입계획”을 결정하여 지체 없이 고시하여야 한다.
- ④ 제4항의 규정에 의하여 고시된 “외국인력 도입계획”은 다음 해 1월 1일부터 효력을 발생한다.

제5조 [외국인근로자고충처리위원회] ① 정책위원회는 그 산하에 외국인 근로자의 고충을 처리하기 위하여 “외국인근로자고충처리위원회(이하 ‘고충처리위원회’라고 한다)”를 둔다.

- ② 노동부장관은 고충처리위원회에 근로감독관을 파견하여 업무를 보조하

도록 하여야 한다.

③ 고충처리위원회의 구성, 운영 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 외국인력의 도입

제6조 [일반노동허가] ① 국내에서 취업하고자 하는 외국인은 노동부장관으로부터 노동허가를 받아야 하며, 노동부장관은 제5조에 정한 “외국인력 도입계획”에 따라 일반노동허가를 부여한다.

② 일반노동허가를 받은 외국인 근로자는 2년간 국내에 체류하며 그 허가에서 정한 업종의 사업장에 한하여 취업할 수 있으며, 3회에 한하여 그 기간을 1년씩 연장할 수 있다.

③ 노동부장관은 제2항의 노동허가기간을 연장함에 있어서 당해 년도의 외국인력 도입계획, 국민경제 상황, 당해 근로자의 취업 경력 등을 고려하되, 특별한 사정이 없는 한 갱신 신청인을 신규 허가 신청인보다 우선하며, 제8조의 노동허가 취소사유가 있는 경우 이외에는 연장을 허가하여야 한다.

④ 노동부장관은 외국 현지에서의 노동허가 사무를 처리하기 위하여 노동허가공무원을 재외공관등에 주재하게 하여야 한다.

⑤ 일반노동허가의 기준, 절차, 갱신 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 [특별노동허가] ① 일반노동허가를 받고 중단 없이 5년 동안 국내에

서 합법적으로 취업한 외국인 근로자는 특별노동허가를 신청할 수 있다. 노동부장관은 당해 년도의 “외국인력 도입계획”을 비롯한 국내 경제사정, 당해 외국인근로자의 근무경력 등 제반 사정을 고려하여 특별노동허가 여부를 결정한다.

② 특별노동허가를 받은 외국인 근로자는 제6조 제2항의 제한에도 불구하고 5년간 국내에서 취업할 수 있다.

③ 특별노동허가의 기준, 절차, 갱신 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조 [노동허가의 취소 및 출국준비기간] ① 노동부장관은 다음 각 호의 경우에 전 2조의 규정에 의한 노동허가를 취소할 수 있다.

1. 정당한 사유 없이 노동허가를 받고 3개월 이상 취업하지 아니한 자
2. 정당한 사유 없이 노동허가의 조건에 위반하여 취업한 자
3. 국내법을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 자
4. 산업안전보건법 제43조의 규정에 의한 건강진단 결과, 국내에서 취업하기에 부적당한 것으로 판명된 자

② 전2조의 규정에 기한 노동허가의 기간 연장이 거부되거나 제1항에 의하여 노동허가가 취소된 경우, 외국인 근로자는 출국 준비를 위하여 최장 3개월의 기간 동안 국내에 체류할 수 있다.

③ 노동허가의 취소 및 출국준비기간 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조 [외국인근로자의 교육] ① 국내에 취업하고자 하는 외국인근로자에

게는 언어교육과 적응교육이 실시되어야 한다.

- ② 노동부장관은 인력 송출국 현지에서 외국인 근로자에게 노동허가를 부여함에 있어서, 제1항의 현지 한국어 구사 능력을 심사하여야 한다.
- ③ 정부는 그 비용으로 외국인노동자의 입국 후 작업에 배치되기 전까지 국내에서 1개월 이상의 기간동안 한국어교육 및 적응교육을 실시한다.
- ④ 제3항의 교육에는 대한민국 노동관계법의 해설, 체류 및 고용 관련 정보의 제공 등이 포함되어야 하고, 대통령령으로 정하는 시간 이상의 총 연합단체인 노동조합에 의한 교육시간이 배정되어야 한다.
- ⑤ 제3항의 교육기간 동안 숙식 기타 외국인 근로자의 교육에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조 [외국인근로자에 대한 건강진단] ① 국내에 취업하고자 하는 외국인근로자는 건강진단을 실시하여야 한다.

- ② 정부는 인력도입협정을 체결함에 있어, 입국 전 현지에서 건강진단을 실시하도록 건강진단에 관한 사항을 정하여야 한다.
- ③ 노동부장관은 인력송출국 현지에서 외국인 근로자에게 노동허가를 부여함에 있어서, 제2항의 현지 건강진단 여부를 심사하여야 한다.
- ④ 외국인근로자는 입국 즉시 정부에서 지정하는 의료기관에서 건강진단을 받아야 한다. 이 경우 산업안전보건법 제43조의 규정에 의한 채용시 건강진단을 받은 것으로 본다.
- ⑤ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 건강진단 결과 건강상 이상이 발견되었을 때에는, 당해 외국인근로자에 대한 노동허가를 취소하고 인력송출국으로 송환하여야 한다.

⑥ 건강진단의 내용, 진단방법, 진단기관 지정 및 송출국으로의 송환 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장 외국인고용사업장

제11조 [외국인고용사업장 등록등] ① 외국인력도입계획에서 정하는 산업에 속하는 사업장 중 외국인 근로자를 고용하고자 하는 사용자는 노동부장관에게 외국인을 고용할 수 있는 사업장(이하 “외국인고용사업장”이라 한다)으로 등록하여야 한다.

② 외국인고용사업장으로 등록하려는 사용자는 사업의 현황, 고용 희망 인원, 대략적인 근로조건, 외국인 근로자를 위한 숙박시설의 현황 및 내국인 고용의무를 다했음을 소명하여 등록을 신청하여야 하고, 등록된 사업장의 사용자는 연 1회 이상 신고 사항의 변경 내역을 신고하여야 한다.

③ 노동부장관은 제2항의 소명 내용을 심사하여 외국인 고용사업장으로 등록하고, 외국인근로자에게 알선하기 위한 등록부를 작성하여야 한다.

④ 외국인고용사업장 등록의 기준 등 사업장 등록 및 신고에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조 [사업장의 알선] ① 노동부장관은 인력도입계획과 노동허가 내용을 바탕으로 외국인근로자의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 적합한 사업장을 알선하여야 한다.

② 노동부장관은 직업정책기본법 제7조의 규정에 의한 직업안정기관으로 하여, 제1항의 사업장 알선을 위해 필요한 업무를 수행하도록 하여야 한다.

③ 직업안정법 제3장의 '직업안정기관의 장외의 자가 행하는 직업소개사업'에 종사하는 자는 외국인근로자를 상대로 직업소개를 할 수 없다.

④ 외국인근로자에 대한 사업장 알선에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조 [외국인 고용신고] 외국인 근로자를 고용한 사용자는 노동부장관에게 대통령령이 정하는 바에 따라 그 고용 현황을 신고하여야 한다.

제14조 [사용자에 대한 교육] ① 노동부장관은 외국인근로자를 고용하는 사용자 및 관리책임자에게 외국인근로자 출신국의 문화, 종교, 관습 등에 관한 교육을 실시하여야 한다.

② 제1항의 교육에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4장 외국인근로자의 인권

제15조 [법령의 적용] 외국인근로자에게도 근로기준법, 최저임금법, 노동조합및노동관계조정법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법 등 근로자에게 적용되는 모든 노동관계법령과 국민건강보험법, 고용보험법 등 사회보장관계법령이 적용된다.

제16조 [차별금지] ① 사용자는 외국인근로자라는 이유로 대한민국 국민인 근로자와 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

③ 동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다.

④ 임금차별을 목적으로 사용자에게 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제17조 [사업장 이동의 보장] ① 제6조의 규정에 의한 노동허가를 받은 외국인 근로자는 그 허가의 내용으로 정한 업종의 사업장 중 제11조에 의한 등록을 마친 사업장의 사용자와 근로계약 체결을 자유롭게 취업할 수 있다.

② 사용자는 어떠한 수단으로써 외국인 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.

제18조 [귀국에 필요한 조치] ① 사용자는 외국인 근로자가 고용관계 종료, 노동허가 기간의 만료 등으로 귀국할 때에는 임금 등 금품을 귀국 전에 청산하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 노동부장관은 제1항의 경우, 금품청산 및 인권보장을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 이 법에 의해 적법하게 노동허가를 받은 외국인근로자가 그 기간이 만료되어 귀국을 희망하는 경우에는 본인의 희망에 따라 대통령령이 정하는 바에 의하여 직업훈련을 실시하거나 사업 관련 정보를 제공할 수 있다.

④ 정부는 제3항의 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 일정액의 귀국보조금을 지급할 수 있다.

⑤ 출국시 금품청산, 인권보장 및 지원조치에 필요한 사항은 노동부장관령

으로 정한다.

제19조 [강제퇴거시의 조치] ① 외국인 근로자가 출입국관리법 제46조의 규정에 의한 강제퇴거하게 되는 경우에도, 기왕의 근로에 따른 임금 및 근로계약에 기초한 지위와 사회보장 및 기타 급부 등에 대해서는 노동관계 법령 및 사회보장관계법령을 적용한다.

② 노동부장관은 제1항의 경우에도 제19조 제2항에서 정한 조치를 취하여야 한다.

③ 제2항의 조치를 위하여 필요한 사항은 노동부장관령으로 정한다.

제5장 벌 칙

제20조 [벌칙] 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 노동허가를 받지 않은 외국인 근로자의 취업을 영리 목적으로 중개, 알선, 파견한 자
2. 제11조의 규정에 위반하여 외국인고용사업장으로 등록하지 않고 외국인 근로자를 고용한 자
3. 제12조의 규정에 위반하여 외국인 근로자를 상대로 직업소개를 한 자
4. 제16조의 규정에 위반하여 외국인 근로자를 차별적으로 처우한 자
5. 제17조 제2항의 규정에 위반하여 외국인 근로자의 사업장 이동을 방해한 자
6. 제18조 제1항의 규정에 위반하여 출국에 필요한 조치를 이행하지 아니

한 자

제21조 [벌칙] 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 노동허가를 받지 않은 외국인 근로자를 고용한 자
2. 제11조, 제13조 제1항의 규정에 의한 소명·신고할 함에 있어서 허위 사실을 소명·신고하거나 필요한 사항의 변동 내역을 신고하지 아니한 자

제22조 [벌칙] 노동허가에서 정한 업종 외의 사업에 취업한 외국인 근로자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제23조 [양벌규정] 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제20조, 제21조의 위반행위를 한 때에는, 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여 각 해당 조의 벌금형을 과한다.

부 칙

제1조 [시행일] 이 법은 공포한 날로부터 3월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 [불법체류 외국인근로자에 대한 경과조치] ① 이 법 시행 당시 출입국관리법에 위반하여 체류 중인 외국인 근로자 중 대통령령이 정하는 요건과 신고기간 내에 신고한 외국인근로자에 대하여는 출입국관리법에 의

한 벌칙 규정을 적용하지 아니하며, 이 법의 정함에 따라 우선적으로 노동허가를 부여한다.

② 법무부장관은 제1항의 신고자 중 출국희망자는 출입국관리법에 의한 벌칙 규정을 적용하지 아니하고 출국할 수 있게 하여야 한다.

③ 노동부장관은 제2항에 의한 출국희망자에 대하여도 이 법 제18조에 의한 조치를 행하여야 한다.

④ 불법체류 외국인근로자에 대한 노동허가 및 출국시 조치에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3조 [산업연수생에 대한 경과조치] 이 법 시행 당시 출입국관리법에 의한 외국인산업연수생이나 연수취업자에 관하여도 제2조의 규정에 의한 우선적 노동허가를 부여한다.

제4조 [출입국관리법과의 관계] ① 이 법 시행 전에 출입국관리법 및 동시행령의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 부여받았거나 부여받을 수 있는 외국인은 이 법 제2, 3장의 적용을 받지 아니한다.

② 출입국관리법 제19조의 2, 제19조의 3, 같은 시행령 제24조 내지 제24조의 7의 규정은 삭제한다.

③ 이 법 시행일 이전에 출입국관리법 시행령 제12항에 기한 별표 1의 체류 자격에, 이 법 규정에 의한 노동허가를 받은 외국인근로자의 허가기간과 제8조 제2항의 규정에 의한 출국준비기간 동안의 체류자격 및 그 초청가족의 체류자격·기간에 관한 규정을 신설한다.

<발제문>

“외국인노동자 고용 및 인권보장에 관한 법률” 입법 추진전략과 관련하여

박 석운(외국인노동자인권을 위한 모임 실행위원장
/노동인권회관 소장)

1. 들어가는 말

현재 한국내에 체류하는 외국인이주노동자의 숫자가 IMF경제파탄시기 이전 수준인 약 25만명을 훨씬 상회하는 35만명 수준이 되었고, 또한 우리 경제의 숨은 일꾼 노릇을 톡톡히 하고 있지만, 정작 이들의 고용과 인권보장에 관한 법제도는 제대로 마련되어 있지 못한 실정이다. 전체 외국인이주노동자 숫자의 65%정도를 차지하는 불법체류(미등록) 이주노동자와, 체류는 합법이지만 취업은 불법이어서 편법적인 외국인력 활용제도인 외국인산업연수생 숫자 약 30%를 합치면 전체의 약 95%정도가 불법 또는 편법 상태에 있는 셈이니 매우 심각한 상태가 아닐 수 없다.

지난 95-96년과 작년(2000년) 2차례에 걸쳐 외국인이주노동자에 대한 노동허가제/고용허가제를 실시하는 입법이 추진되었지만, 번번히 기술연수생 도입,관리주체로서 연수생도입과정에서 막대한 이권을 챙기고 있는 중소기업중앙회측의 조직적인 저항에 의해 저지되어 있는 실정이다.

이런 상황에서 국회에서 의원입법 방식으로 입법을 추진하는 움직임이 시작된 것은 매우 중요한 역사적 의미가 있다고 본다. 이번에는야말로 이런 저런 난관을 극복하고 외국인이주노동자들의 고용과 인권보장 관련 법률이 기필코 제정되기를 간절하게 고대하면서, 우리 사회의 양심과 인권을 존중하는 사람들이 모두다 나서서 지혜와 힘을 모아 야 할 것이다.

2. 최근 정부의 연수제도 개편 움직임

최근 정부당국이 연수기간을 2년에서 1년으로 줄이면서 연수취업기간을 1년에서 2년으로 늘리는 한편, 기술연수생 숫자를 대폭 늘리는 방식의 산업기술연수제도 등 외국인력제도 개편방안을 추진중이라는 언론보도가 있었다. 각 기사마다 약간의 차이는 있지만 대개 종합해서 깊어 보면, 연수취업제도를 현행 연수2년후 연수취업1년(2+1)체제에서 연수1년후 연수취업2년(1+2)체제로 바꾸되, 공식적으로는 연수생쿼터 8만명쿼터를 늘리지 않을 것이라고 해명하고 있지만, 어떤 방법을 쓸 것인지는 불분명하나 이런저런 편법으로 결국 연수생 숫자를 늘리는 방식으로 제도개편을 추진할 것으로 보인다. 이 점은 제조업만이 아니라 서비스업으로까지 취업가능업종을 확대한다는 표현에서도 추정된다고 하겠다. 또 현재 국내에 취업하고 있는 미등록(불법체류)이주노동자들을 정부가 관리할 수 있는 체제로 바꿔 합법적으로 고용할 수 있게 할 방침이라고 한다. 만일이 보도대로라면 미등록(불법체류)이주노동자들을 연수취업제도에 편입시키는 방법을 쓰든지 아니면 92년-94년까지 실시하였던 한시적 출국유예 등의 방법을 쓰든지 어떤

경로를 통한 양성화 또는 준양성화시키는 방법을 추진할 것으로 추정된다.

그런데 언론보도에 소개된 제도개편방향은 기존의 외국인산업기술연수제도의 골격을 유지시키면서 문제점을 다소 개선하자는 취지이지만, 실제로는 기존의 산업기술연수제도의 문제점이 그대로 유지, 온존될 수밖에 없을 것이라는 치명적인 약점이 있다.

아마도 실제에 있어서는 산업기술연수제도의 문제점이 개선되기는커녕 정반대로 기존의 문제점이 확대재생산될 가능성이 너무도 크다. 명목은 연수생인데 실제로는 연수생에 대한 기술연수가 없다는 문제점이나 또 막대한 브로커비용(송출비리)이 수반되는 시스템이 계속 유지,온존된다는 문제점 및 심각한 인권침해를 유발하는 시스템이 계속 유지,온존된다는 문제점 그리고 이런 방식으로는 결국 불법체류자가 엄청나게 증가하는 것으로 귀결될 것이라는 점 등 기존의 연수제도의 문제점이 고스란히 재연될 것이기 때문이다.

특히 우려되는 바는 그 개편방안을 밀실에서 추진하고 있다는 점이다. 문제의 올바른 해결을 주요 목표로 삼는 것이 아니라, 잘못된 기득권을 유지, 온존시키는 것을 실질적 목표로 삼는 방식으로는 결코 제도개편이 성공할 수 없을 것이다.

3. 종전의 입법추진 경과의 검토

가. 4가지 법안

작년까지 외국인이주노동자 관련 입법이 추진된 것은 크게 4번 정도 있었던 것으로 알려지고 있다. 첫번째가 외국인노동자대책협의회(외노협)이 추진한 입법청원안인데, 95년-96년에 1차로 또 2000년에 2차로 추진한 청원입법안이고, 두번째가 15대국회에서 1996년 가을 방용석의원을 대표로 한 의원입법안과 이재오의원을 대표로 한 의원입법안이 거의 동시기에 제출되었던 것이고, 세번째가 1996년-1997년경 대통령자문기구인 세계화추진위원회(약칭 세추위)에서 법제도 개선안을 추진한 것이고, 네번째가 2000년 경 민주당과 노동부 등이 중심이 되어 추진한 법안이다.

나. 외노협 입법청원안

1995년-1996년경에 걸쳐 “외국인근로자보호법”이라는 이름으로 법안을 작성하여 1996년 국회에 청원한 입법청원하였다가 15대국회가 임기만료됨에 따라 2000년에 종전의 법안을 다시 수정보완하여 “외국인근로자 고용과 기본권보장에 관한 법률”이라는 이름으로 새로 입법청원한 안이다. 노동허가제를 축으로하여 외국인노동자들의 합리적인 고용절차와 기본권보장 관련 규정을 규정하였고 또 부칙에서 기존의 미등록(불법체류)이주노동자의 양성화를 명시한 법안인데, 상대적으로 가장 진보적인 입법청원안이라 할 수 있다.

그러나 입법청원안에 불과하다 보니 제대로 심의되지도 못하고 있는 실정이다.

다. 15대국회의 의원입법안

양 의원입법안 모두 고용허가제를 기본 축으로 하는 법안이 거의 동시기에 제출되었는데, 15대국회에서 제대로 심의되지도 못한 채 임기만료로 폐기되었다.

당시 정부 각부처간의 의견도 달랐고, 또한 각 정당 내부의 당론으로도 정해지지 않은 상태에서 더이상 추진되지 못하였다.

그리고 두 의원이 소속된 정당이 달랐기 때문에 2개의 법률안으로 제출된 것인데, 가뜩이나 어려운 여건에서 그나마 역량이 분산되고 집중점이 약해지는 한계가 있었던 것으로 판단된다.

라. 세계화추진위원회에서의 제도개선 추진

1996년경 처음 세계화추진위에서 제도개선안을 추진할 때는 고용허가제 실시를 기본 골격으로 하는 내용이었으나, 이권상실을 우려한 중소기업중앙회측의 강력한 반발과 이와 견해를 같이 하던 경제부처와 법무부 등의 반대로 결국 1997년경에 들어서서는 고용허가제 실시는 실종되어 버리고, 대신 기존의 연수제도에서 연수취업제도(2+1체제)를 1998년4월부터 실시하는 것으로 귀결되었다.

초기 근본적 제도개편을 추진할 의지는 있었으나 정권말기라는 시기적 특성때문인지 고용허가제 실시를 정부제출 입법안으로 만들지 못하고 대신 연수제도를 소폭 개편하는 선에서 제도개선을 시도하였으나 결국 연수제도의 문제점은 그대로 유지, 온존되면서 근본적 제도개선을 위한 기회는 유실되었고 종전의 문제점은 확대재생산되었다.

마. 2000년의 경우

대통령이 명백한 의지를 보이고, 이 뜻을 받아 집권여당에서 공식적으로 추진하고 또 정부의 담당 부서인 노동부에서 앞장서서 고용허가제를 축으로 하는 외국인력 관련 제도개선을 추진하였는데도, 또한 대통령이 노벨평화상까지 수상하는 등 객관적 여건이 매우 좋았던 상황이었지만, 결국 막바지에 좌초되고 법안을 제출하지 못한 채 입법추진이 중단되고 말았다.

정부내 각부처간에 이견이 있으면, 정부내 이견을 해소할 지도력이 발휘되던지 아니면 당에서라도 의원입법으로 추진되었어야 했는데, 결국 이도저도 모두 성사되지 못하였던 것이다. 비슷한 시기에 추진되던 국가인권위원회법과 같이 양당 개혁파 의원들간의 공동입법이라도 추진하였으면 어쨌을까 아쉬움이 남기도 한다.

4. 입법추진전략과 관련하여

가. 여야 의원들 공동추진하는 방안 모색

입법추진전략과 관련, 의원입법방식으로 추진하는 것이 적절한 것으로 판단되며, 그것도 여야의원들 공동 참여방식으로 추진하는 것이 매우 유용할 것으로 보인다.

우선 입법안을 함께 추진할 초동주체 의원들을 여야 의원들이 모두 참여하는 방식으로 결집하여 추진모임을 만들고, 여기에서 구체적인 법안 내용을 심의해 가면서 입법안을 확정시킨 후, 이 내용을 제시하고 법안을 함께 제출할 의원들의 서명을 광범하게 받아 입법안을 제출하는 방식이 어떤가 한다. 아마도 인권, 복지, 노동문제 등에 각별한 관심을 갖는 의원들이 초동주체로 될 수 있으리라. 이 과정에서 외노협을 중심으로 한 시민단체, 종교단체나 전문가 등이 함께 협력하는 활동을 전개하여 의원입법의 확산력을 높여야 할 것이다.

입법추진시기는 위 초동추진 의원모임에서 상황을 종합적으로 판단하여 결정하되, 늦지 않은 시기에 법안이 제출, 추진될 수 있으면 좋을 것으로 판단된다. 특히 정부내 각 부처에서 협의된 외국인이주노동자 관련 제도개편안이 곧 가시화될 것으로 예상되는

바, 이와 맞물려 추진되기 위해서는 일정정도 서두를 필요가 있을 것으로 보인다.

나. 연수제도 확대로는 문제해결이 안됨을 분명히 해야

노동허가제/고용허가제를 축으로 하는 의원입법안이 설득력과 정당성을 갖기 위해서는 '연수제도를 일부 제도개선하여 연수생 숫자를 확대'하는 방식의 미봉책으로는 결코 문제점이 해결될 수 없다는 점을 분명히 할 필요가 있다.

일단 정부내 각부처에서 협의, 추진중인 제도개편안의 내용을 확인하고, 그 방안의 실효성과 문제점을 점검, 지적하는 작업을 의원입법 추진과정에서 병행할 필요가 있을 것이다.

특히 외국인력의 확대요구가 일선 중소기업 차원에서 존재하고, 이 요구를 연수생 확대 방식으로 해소하려 하고 있는 실정인 바, 그 방식의 문제점을 지적하고, 외국인력의 확대공급하기 위해서는 노동허가제/고용허가제를 도입하는 방법밖에 없음을 분명히 하는 것은 이 문제해결에 사활적 중요성을 갖는 포인트일 것이다.

다. 정부의 제도개편안이 미봉책으로 귀결되지 않도록 해야

정부의 제도개편안이 언론보도 등에서도 알려지듯이 위 미봉책으로 귀결될 가능성이 매우 크다. 현재 상태에서 이를 저지시키기 위해 대통령께 진언할 수 있다면 정부의 방침이 역행의 방향으로 결정되지 않도록 조치하는데 효과적일 수 있다.

라. 중소기업주들의 찬성, 요구를 가시화하는 일의 중요성

실제 연수생을 사용하고 있는 중소기업은 전체 중소기업의 5-6%에 불과한데, 많은 중소기업주들이 연수생배정을 받지 못하고, 불법체류(미등록)이주노동자를 고용하고 있으면서 언제 적발되어 거액의 벌금을 물지 몰라 전전공공하고 있는 실정이다. 또 연수생을 사용하고 있는 많은 중소기업주들이 동시에 불법체류(미등록)이주노동자들을 고용하고 있는 실정인데, 이는 필요 인력의 극히 일부 숫자만 연수생으로 배정될 뿐 아니라, 그나마 배정된 연수생들이 사업장을 이탈해 버리는 관계로 그 부족분을 이들로 보충하고 있기 때문이다. 실제 일선의 대다수 중소기업주들은 노동/고용허가제를 통해서라도 안정적으로 외국인력을 사용하기를 희망하고 있는 실정임은 분명한 현실이다. 그런데 중소기업협중앙회는 노동/고용허가제를 실시하면 임금비용이 상승할 것이라고 선동하고 있어서 문제이다.

이런 점을 고려하면, 불법체류(미등록)이주노동자들을 고용하였다가 거액의 벌금이 부과된 중소기업주들을 발굴하여 그들의 요구와 희망을 노동/고용허가제 실시에 맞는 방향으로 가시화시키는 방안이 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다.

마. 재외동포법 개정을 염두에 두더라도 노동/고용허가제 추진 필요성

헌법재판소의 결정으로 1993년말까지는 재외동포법이 개정되어야 한다. 재외동포법이 개정되고 재중/재러 동포 등이 국내에 입국하고 취업하게 되는 숫자가 급증하게 되면, 일반 외국인이주노동자들과의 차별문제가 더욱 예각화되어 부각되고, 아마도 국제적으로 물의가 일어날 가능성이 크다.

따라서 어차피 개정될 재외동포법을 대비해서라도 노동/고용허가제 실시를 추진할 필요가 생긴다. 또한 재외동포법 개정과의 연관성없이 '연수생제도의 일부개선과 연수

생숫자를 확대'하는 식의 미봉책을 덜컥 결정, 시행하는 추진방식의 잘못을 적절하게 지적하는 것도 필요할 것이다.

바. 범국민적 여론화

입법추진을 위해서는 범국민적 여론화가 필요하고, 또한 국제사회의 여론도 필요하다고 본다. 이를 위해 시민단체나 종교단체 및 인권단체 등의 적극적 활동이 필요하고 필요하다면 대선주자들의 공약화를 추진하는 것도 중요하다고 본다.

(참고자료 1)

<송출비리 관련 일지> 언론에 보도된 내용만 정리함

● 95.1.17.(동아일보)

- 중소기업 연수협력단장, 해외송출기관으로부터 1,500만원 수수

● 96.5.1.(세계일보)

- 중소기업 연수협력단 운영부장, 운영과장,
베트남, 태국 등의 인력송출업체로부터 550여만원 수수

● 97.7.9.(한겨레신문)

- 국내 브로커 6명, 외국송출업체로부터 3만달러 수수
- 통상산업부 중소기업진흥과장,
산업연수생 사후관리업체로부터 총 7,000만원의 뇌물, 향응 수수
- 중소기업 연수협력단 차장 등,
국내인력브로커로부터 2,000만원과 태국인력송출회사로부터
13만달러(1억원) 수수

● 98.12.23.(국민일보)

중소기업중앙회 전회장, 연수생 송출업체로부터 2,000만원 선물받음.

<연수생 관련 대법원 판례 >

외국인이 국내기업과 체결한 산업기술연수계약이 단순히 산업기술의 연수
만에 그치는 것이 아니라 해당기업의 사업장에서 지시, 감독을 받으면서 근로
를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 내용이라면, 그 외국인 연수자는 근로기
준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다. (대법원1995.7.11.선고, 94도1814호)

- 같은 취지 : 대법원 1995.9.15. 선고 94구12067호
- 대법원 1995.12.22. 선고 95누2050호
- 대법원 1997.3.28. 선고 96도694호
- 대법원 1997.10.10. 선고 97누10352호

<연수생 관련 비용 부담 현황>

- 업체 비용 : 1인당,
 - 연수관리비 28,6000원 + 체불임금 보증보험 40,000원 = 총326,000원
 - ; 약 10만명 도입 326억원의 업체비용이 소요되었음.
 - (1년 2만명 도입일 경우 65.2억원, 1년 3만명 도입일 경우 97.8억원)

- 연수생 부담 : 위탁관리비(20개 위탁관리회사) ; “벼룩의 간을 내어먹지”
 - 1인당 매월 24,000원, 1년이면 288,000원, 2년이면 576,000원
 - ; 2000년 8월 현재 47,854명의 중기협 연수생 ,
 - ; 1달, 24,000원×47,854명 = 1,148,496,000원(11억4천8백만원)
 - ; 1년, 24,000원×47,854명×12달 = 13,781,952,000원(137억8천만원)

<표> 임금 격차의 추이

(단위: 원, %)

구 분	중소기업청 인력지원과 (1998.11.15~12.10 조사)		중소기업청 경영지원국 (1999.5.1~31 조사)	
	한 국 인	외 국 인	한 국 인	외 국 인
월 급여	769,000 (100)	609,460 (79.3)	839,000 (100)	621,000 (74.0)
- 기본급		344,650		344,650
- 제수당 및 복리비		264,810		276,350
주: 중소기업청이 수행한 조사의 기본급은 조사당시인 1998년 9월 ~1999년 8월의 최저임금 344,650원을 적용하였다.				

< 임금 요소별 비교 >

	연 수 제	고용허가제	비 고
기본급	지 급	지 급	
시간외 수당	지 급	지 급	
연월차 수당	미 지 급	지 급	연수생에게도 지급해야 한다는 대법원판례
퇴 직 금	미 지 급	지 급	연수생에게도 지급해야 한다는 대법원판례
상 여 금	사정에 따라 지급	사정에 따라 지급	

<대만의 경우>

- 1992년 고용허가제 도입함,
법 제정 이전의 불법체류자 숫자 : 12만명
2000년 5월, 현재 숫자 : 2만4천명 (80% 감소)

- 외국인노동자 숫자 32만6천명임.
; 전체취업자 숫자(945만3천명)의 3.4%에 해당됨.

- 그중 92.6%인 30만 2천명이 합법취업자임. 불과 7.4%인 2만4천명만
불법체류자임

- 고용허가제/노동허가제를 실시하고 있는 나라의 불법체류 외국인노동자 비율
: 독일 6.5%, 싱가포르 3.2%

(참고자료 2)

노동허가제 도입의 방향 (2000년7월)

박 석운 (외국인노동자 인권을 위한 모임/노동인권회관 소장)

1. 외국인(이주)노동자정책의 문제점

가. 한국내 외국인(이주)노동자의 분포

한국내의 외국인노동자는 출입국 관리법상의 법적 신분에 따라 등록 외국인(이주)노동자, 미등록 외국인(이주)노동자 및 외국인 산업기술연수생으로 분류될 수 있다. 최근의 각 분류별 추정숫자 및 그 변화추이는 다음과 같다.

구분 시기	합법취업 외국인	산업기술연수생			불법체류 외국인근로 자	합계
		해외투자기 업 연수생	중소기업 연수생	소계		
94.7.31 현재	4,321 (6.0%)	-	-	13,378 (18.6%)	54,187 (75.4%)	71,886 (100.0%)
94.12.31. 현재	5,265 (6.4%)	9,874 (12.01%)	18,816 (22.89%)	28,690 (34.9%)	48,231 (58.68%)	82,186 (100.0%)
95.7.31. 현재	6,475 (6.29%)	-	-	34,931 (33.95%)	61,472 (59.75%)	102,878 (100.0%)
95.12.31. 현재	8,228 (5.77%)	15,238 (10.7%)	37,073 (26.03%)	52,311 (36.73%)	81,866 (57.48%)	142,405 (100.0%)
96.8.31. 현재	11,627 (6.34%)	19,703 (10.75%)	41,106 (22.43%)	60,809 (33.19%)	110,751 (60.45%)	183,187 (100.0%)
96.12.31. 현재	13,420 (6.37%)	-	-	68,020 (32.31%)	129,054 (61.31%)	210,494 (100.0%)
97.4.30. 현재	16,438 (7.1%)	23,526 (10.2%)	57,359 (24.8%)	80,915 (35.0%)	134,030 (57.9%)	231,383 (100.0%)

97.12.31	15,900 (6.5%)	32,656 (13.3%)	48,795 (19.9%)	81,451 (33.2%)	148,048 (60.3%)	245,399 (100.0%)
98.12.31.	11,143 (7.1%)	15,939 (10.1%)	31,073 (19.7%)	47,012 (29.8%)	99,537 (63.1%)	157,689 (100.0%)
99.12.31.	12,592 (5.8%)	20,017 (9.2%)	49,437 (22.7%)	69,454 (31.9%)	135,338 (62.3%)	217,384 (100.0%)
2000.5.말	14,697 (6.0%)	20,032 (8.2%)	54,755 (22.5%)	74,987 (30.7%)	153,879 (63.2%)	243,363 (100.0%)

* 자료: 법무부 출입국관리국, 중소기업중앙회.

통계를 보면 우선 눈길을 끄는 부분이 97년말 24만5천명까지 증가했다가 IMF관리 체제하에서 급감했던 외국인 이주노동자 숫자가 2000년 5월에 종전 수준으로 회복되었다는 점이다.

이렇게 일단 종전 수준으로 다시 돌아간 외국인 이주노동자의 숫자는 경기회복 추세