

외국인 노동자들이 우리의 삶 속에 들어 온지 10년이라는 세월이 흘렀습니다. 그 동안 우리의 모습은 외국인 노동자들에게 차별과 편견으로 일관해 서로에게 상처만을 남긴 것 같습니다. 이제는 이러한 모든 것을 씻어버릴 시간이 온 것 같습니다. 우리의 빠풀어진 태도를 바꾸고 따뜻한 이웃으로 받아들여 공존해 나가는 방법을 배워야 할 때라 생각합니다. 그리고 하루빨리 연수제도가 폐지되어 더 이상 노동자를 연수생이라 부르지 않는 정당한 코리아가 되길 바랍니다.

The Report on
Oppressed Human
Rights of The Migrant
Trainee Workers
under Joint Venture

해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서 인권침해, 그 현장보고서

인권정보자료실
Ma1.8

#



인권정보자료실
Ma1.8

해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서

인권침해, 그 현장보고서

The Report on
Oppressed Human
Rights of The Migrant
Trainee Workers
under Joint Venture

이주 · 여성인권연대

Human Rights Solidarity for Migration & Women

해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서
인권침해, 그 현장보고서



발간사

6월 한달 동안 온 나라가 월드컵의 열기로 뜨거웠다. 월드컵이 다국적 기업의 최대 비즈니스의 장이라는 점 때문에 썩 탐탁치는 않지만, 기쁘고 즐거운 일이라고는 찾아보기 어려운 한국민들에게는 모처럼 마음껏 기뻐하고 신났던 시간들이기도 했다. 그러나 그 월드컵의 요란함은 잠시, 그 요란함 뒤에 가려진 현실로 다시 돌아와야 한다.

얼마 전 작업장에서 산재를 당해 불구가 된 이주노동자들의 모습, 폭행 당해 통통 부은 이주노동자들의 모습을 담은 사진으로 이주노동자들의 인권현실을 알리는 사진전을 가졌을 때, 어느 분이 그랬다. “꼭 이렇게 한국을 망신시켜야 하느냐고”.

한국은 88년 서울올림픽 개최에 이어 2002년 월드컵 경기를 개최할 만큼의 외교적 성장 뿐 아니라, 세계 곳곳에 기업들이 진출하여 생산과 유통망을 늘여나가는 경제적 성장을 이루고 있다. 그러나 그 빠른 성장속도만큼 그 사회를 살아가는 인간들에 대한 진지한 배려와 세심한 제도적 준비는 이루어지지 않고 있다. 간단히 말하면, 경제논리 즉 기업들의 이윤추구에 맞춰 사회의 시계바늘이 돌아가고 있다는 사실이다. 이런 우리의 현실을 아무런 포장과 여과 없이 속살을 가장 잘 드러내 보여주는 것이 바로 여기에 정리한 『해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서』이다.

한국의 기업들이 해외에 진출하여 그 현지기업을 토대로 현지인들을 국내기업으로 들여오는 과정에서, 또 한국에 들어와서 일어난 무수한 사례들을 여기에 정리하면서 아쉬운 점은 이 고통의 당사자들의 생생한 목소리를 충분히 담지 못했다는 점이며, 여전히 마음을 누르고 있는 것은 이 부끄러운 현실들이 언제 해결될 것이라는 구체적인 답을 가지고 있지 못하다는

사실이다. 그래서 우리는 이 『해외투자기업외국인 산업연수생 인권백서』가 산업연수생이라는 이름으로 억눌리고 있는 이주노동자들의 최소한의 인권이 보호되고 바람직한 제도마련을 위한 중요한 자료와 잣대로 쓰여지기를 바라며, 그 과정에서 한국 사회가 보다 성숙한 사회로 성큼 한 걸음 나아가게 되기를 간절히 바란다.

2002년 6월 14일 이주·여성인권연대

머릿글

해외투자기업 외국인산업연수생의 국내 도입은 해외에 투자한 한국기업이 해외투자업체의 원활한 가동을 위해, 현지법인의 노동자들을 국내 모공장으로 데려와 기술을 제대로 익혀서 현지 공장의 기술력을 높이는 것을 목적으로 하는, 이름 그대로 '산업연수'의 취지로 1991년 법무부의 훈령에 근거하여 시작되었다. 그리고 2001년 12월 말 현재 국내에는 26개 나라에서 입국한 해외투자기업 외국인산업연수생 29,520명이 일하고 있다.

해외투자기업 외국인산업연수생들의 인권침해 사례들을 정리하면서 이런 일들이 한국 땅에서 일어나고 있음을, 또 우리 주변에서 버젓이 행해지고 있음에 한편으로는 너무 놀랍고도 분노가 치밀면서도 다른 한편으로는 한국인이라는 사실이 너무 부끄럽다.

지난 2000년 3월 외국인노동자대책협의회에서 『외국인 산업기술연수생 인권백서』가 발간되었을 때, 해외투자기업 외국인산업연수생들의 인권문제가 큰 비중을 두어 다루어지지 않았던 것은 해외투자기업 산업연수생들의 인권문제가 심각하지 않아서가 아니라, 연수업체들의 철저한 통제에 의해 심각한 인권침해의 현실이 제대로 알려지지 않았기 때문이었다.

한국에 가면 꿈을 이룰 수 있을 것이라고, 또 새로운 것을 배울 수 있을 것이라는 희망을 안고 한국 땅에 발을 디딘 이 외국인산업연수생들이 겪은 한국생활은 비참하기 짝이 없었다. 한 달에 고작 몇 만원만 생활비로 던져 주고, 월급을 통째로 압류하고 있는 회사에서, 외출도 마음대로 하지 못하고, 문을 밖에서 잠근 기숙사에서 지쳐 잠든 연수생들의 얼굴은 절망과 분노를 일그러져 있다. 최근 전국의 상담소를 통하여 연수생들의 상담이 급격히 늘어나면서 알려지기 시작한 해외투자기업 외국인산업연수생들의 심각한 인권침해의 원인을 몇 가지 살펴보자.

첫째, 제도적 결함이다.

현재 해외투자기업 산업연수생들은 현지 노동자들을 국내 모공장으로 데려와 기술을 제대로 익히는 기술연수를 목적으로 하고 있지만, 대부분의 연수업체들이 이런 취지와 전혀 상관없이 국내 모기업의 부족한 노동력을 채우는 수단으로만 활용하고 있다. 업체에서 일정한 서류요건만 갖추면, 별 제약 없이 노동자들을 데려다 2년간 마음대로 부려먹을 수 있기 때문이며, 이런 사실들을 이용하여 일부 업체는 서류 상으로만 존재하는 위장해외투자법인을 만들어 연수생을 도입하거나, 연수생의 도입업무만을 대행하는 전문 브로커들을 통해 연수생을 들여오기도 한다. 그 결과 과도한 입국비용을 요구하는 인력송출기관이 활개를 치고, 연수생들은 노비문서와 다름없는 계약조건에 묶여 인신매매와 다르지 않은 상태에서 일하게 된다. 이러한 편법과 불법들이 가능하게 된 것은 연수생들에게 '연수'가 제대로 이루어지도록 자격과 근무조건을 강제하는 세부적인 제도나 지침이 부재하기 때문이다.

둘째, 해외투자기업 산업연수생들을 관리·감독하는 행정기관이 부재하다.

현재 법무부 출입국관리사무소에서 해외투자기업 산업연수생들의 입국과 출국만을 담당하고 있고 그 외 연수생들이 입국 후 작업현장에서 일어나는 문제들을 관리·감독하는 기관은 없다. 해외투자기업 산업연수생들의 인권침해가 심각함이 제기되자, 지난 1999년 12월 노동부에서 「해외투자기업 산업연수생 보호지침」을 발표하였지만, 보호지침의 “국내 모기업에서 임금을 지급 받는 경우에만 적용”된다는 단서조항이 연수업체들로 하여금, 이 지침으로부터 빠져나갈 수 있는 여지를 만들어 주었고, 대부분

의 업체들은 임금의 일부를 현지에서 지급하는 방법을 통해 지침을 적용받지 않고 빠져나가 사실상 노동부의 권한 밖에 존재하고 있다. 특히 법무부에서는 위장현지법인을 색출하기 위해 업체들로 하여금 임금의 일부를 현지에서 지급하도록 하는 지침을 내려, 정부 부처간에 상반된 지침은 결국 “해외투자기업 산업연수생 보호지침”을 한낱 종이조각으로 전락시켰다. 이는 정부가 해외투자기업 산업연수생의 인권보호 의지가 없음을 확인케 하는 대목이며, 해외투자기업 산업연수생들은 비록 한국 내에서 일하고 있지만, 문제가 발생해도 어디 하소연 할 곳도 없고, 국내법의 적용을 전혀 받지 않는 치외법권지역에 방치될 수밖에 없다.

셋째, 업체 이전이 불가능하다.

중소기업협동조합중앙회를 통해 입국한 산업연수생들의 경우 형식적인 하지만 업체에 배정된 후 문제가 발생하면 사후관리업체나 중소기업협동조합중앙회, 중소기업청을 통하여 문제해결을 촉구할 수 있으며, 만일 업체가 부도나 폐업한 경우, 심각한 인권문제를 일으킨 경우에 업체를 이전할 수 있다. 그러나 해외투자기업연수생의 경우 업체와 연수생이 직접 계약한 모양을 띄고 있어, 업체의 부도와 폐업을 포함하여 업체에 심각한 인권문제가 발생했다 하더라도 업체이전이 불가능하고, 연수업체가 계약을 종료하면 바로 출국해야 한다. 그래서 해외투자기업 산업연수생들은 만약 업체에 문제를 제기하면 업체에서는 연수생의 계약을 조기 종료한 뒤 출국시켜버리는 횡포를 일삼기 때문에 연수업체의 부당한 대우와 심각한 인권침해를 호소할 곳도 없어 그냥 참고 지낼 수밖에 없는 불리한 상황이다. 이런 이유로 해외투자기업 산업연수생들은 참을 수 있을 때까지 참다 업체를 이탈하는 것으로 문제를 해결할 수밖에 없어, 결국 불법체류를 조

장하는 결과를 초래하고 있다.

넷째, 업체들의 도덕적 불감증이다.

해외투자기업 산업연수생들을 고용하고 있는 업체들은 해외에 진출하여 기업을 설립·운영할 만큼 일정 규모의 자본을 보유한 업체이며, 연수생들에게 최저임금 이상을 지급하고 복지시설을 충분히 갖추 수 있는 경제적 능력을 가지고 있는 업체임에도 현지인들을 고용하여 최저임금에도 미치지 못하는 저임금은 물론이고 열악한 작업환경 및 술한 인권침해를 저지르는 것은 기업윤리 차원에서 뿐 아니라 장기적으로 기업이 투자한 현지기업의 현지인들로부터 신뢰를 쌓아가고 현지에 뿌리내리는 것에 대단히 부정적인 영향을 미치고 있다.¹⁾ 이런 점은 국내 노동자들의 절반도 채 되지 않는 임금으로 마음껏 일을 시킬 수 있다는 점에서 당장은 기업들이 이익을 얻을 수 있을지 모르나, 장기적으로 현지 기업이 현지인들로부터 신뢰할만한 기업으로 또 한국이 신뢰할만한 나라로 인식되기보다 현지인들을 무시하고 인간 이하의 대접을 하는 천박한 경제동물로 비춰지고 있어 현지에 진출하고자 하는 업체들에게 좋지 않은 영향을 미칠 뿐 아니라, 한국의 대외적 이미지 손상으로 “소탐대실(小貪大失)”, 작은 것을 얻으려다 큰 것을 잃는 결과를 초래하고 있다. 뿐만 아니라 해외투자기업 산업연수생을 고용하고 있는 업체들이 국내노동자들을 고용하려는 노력을 기울이지 않고 값싼 외국인력을 선호하고 있어, 다양한 편법까지 동원하여 연수생들을 고용하고 있는 것은 국내 노동시장의 질서를 해치는 결과를 초래하고 있다.

1) 한국에 취업했던 인도네시아 이주노동자들에 의해 ‘어글리 코리아’이라는 책이 발행된 것을 비롯하여, 인도네시아 현지에 진출한 한국기업의 폭력적인 노무관리에 분노한 인도네시아 청년단체가 한국대사관을 습격한 것은 부끄러운 한국의 현실이며, 해외에 진출한 기업들이 깊이 반성해야 할 부분이다.

얼마 전 국내 모방송국 뉴스에 해외투자기업 외국인산업연수생이 한 달에 3만원을 받고 일했다는 사실이 보도되자, 일반 시민들은 어떻게 그럴 수가 있는냐며 믿을 수 없다는 반응이었다. 그러나 여기에 실린 많은 사례들은 해외투자기업 산업연수생들의 비참한 현실을 잘 보여주고 있다. 단지 한국 보다 경제적으로 낮은 나라에서 왔다는 이유만으로 이주노동자들의 인권은 무시해도 좋다는 생각은 지극히 위험한 발상이다. 대통령이 노벨평화상을 받은 나라, 올림픽과 월드컵이 열리는 나라의 국적과 인종에 따른 차별, 서로 다른 문화에 대한 몰이해라는 부끄럽고 어두운 현실을 넘어 성숙한 세계시민으로 나아가기를 바란다.

이 『해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서』는 각 상담소에서 상담했던 자료들을 모아 정리한 것이다. 늦은 밤까지 상담과 실무로 쫓기면서도 꼼꼼히 자료를 정리해 주신 안양 전진상복지관 이주노동자의 집 박점관님, 구미 가톨릭근로자 문화센터의 김명순님, 양산 외국인노동자의 집 이영화님, 조은주님, 이지연님, 경남외국인노동자상담소 유삼열님, 광주외국인노동자센터 류승미님께 깊이 감사드립니다. 그리고 함께 자료 정리작업을 해주신 구미 가톨릭근로자 문화센터 모경순 사무처장님과 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 조문희 상담실장님께도 감사드립니다. 이제 「외국인 산업기술연수제도」는 산업기술연수생이라 불리며 인간 이하의 대접으로 고통스러워했던 모든 이주노동자들의 이름으로, 그리고 이주노동자들의 고통을 함께 아파하고 괴로워했던 모든 벗들의 이름으로 막을 내릴 때가 되었다. 그 마지막 기억으로 이 백서가 남기를 바란다.

2002년 6월

정귀순 / 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 대표

목차

발간사	5		
머릿글	7		
제1장 해외투자기업 산업연수생의 현황	15		
1. 해외투자기업 산업연수생이란?			
2. 해외투자기업 산업연수생의 입국 및 체류현황			
3. 해외투자기업 산업연수생의 지역별 분포현황			
4. 해외투자기업 산업연수생의 고용업체현황			
5. 해외투자기업 산업연수생의 국적별 현황			
제2장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태 1 - 기본적인 권리침해	23		
1. 신분증 압류			
2. 외출금지 등 인신구금			
3. 폭행(언어폭력 및 구타)			
4. 성폭력			
5. 열악한 주거환경			
제3장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태 2 - 저임금 및 임금압류	33		
1. 최저임금에도 미치지 못하는 저임금			
2. 임금압류 및 통장압류			
3. 임금횡령 및 몰수			
제4장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태 3 - 강제벌금과 협박을 일삼는 연수업체의 횡포	41		
제5장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태4 - 위장현지법인	47		
1. 과도한 입국비용(취업보증금 및 이탈방지 보증금)			
2. 연대보증인제도			
제6장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태5 - 산업재해 및 의료보험	53		
1. 산재보험의 미적용			
2. 의료보험 가입기피			
제7장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태6 - 대표사례연구	59		
1. (주)동이타이어			
2. (주)한국합섬			
3. (주)주상세라스			
제8장 해외투자기업 산업연수생 인권보호를 위한 대안	71		
1. 편법과 불법이 난무하는 「연수제도」 폐지			
2. 「해외투자기업 산업연수생 보호지침」의 전면 적용			
3. 해외투자기업 연수생 고용에 대한 세부지침 마련			
4. 해외투자기업 연수생 관리·감독기관 설치			
5. 연수업체에 대한 교육강화			
6. 산업안전시설 및 산업안전교육 강화			
7. 복지시설의 의무화			
8. 국내 노동자들과의 연대			
제9장 맺으며 자유를 향한 탈출 - 이금연	79		

이주노동자에게도 희망은 있는가? - 모경순
따뜻한 이웃으로 받아들이기를 - 이지연
가슴앓이 - 류승미
인권을 보호할 수 있는 길 열리기를 - 우삼열
우리들의 부끄러운 모습 - 조문희

부록

87

1. 「해외투자기업 산업연수생 보호지침」

2. (주)동아타이어 사례 참고자료

참고자료 1: 한 연수생의 증언록

참고자료 2: 보도자료

참고자료 3: 노동부 고발장(1, II)

참고자료 4: 연수생계약서(동아타이어와 연수생)

참고자료 5: 연수생 송출계약서(동아타이어와 중국길림자원총공사)

3. (주)한국합섬 사례 참고자료

참고자료: 연수계약서

4. (주)주상세라스 사례 참고자료

참고자료 1: 연수생 호소문

참고자료 2: 연수생 위탁 파견 계약서

참고자료 3: 담보계약서

참고자료 4: 공동담보계약서

참고자료 5: 고소장

참고자료 6: 합의서

참고자료 7: 관련 기사



제1장

해외투자기업 산업연수생의 현황

제1장 해외투자기업 산업연수생의 현황

1. 해외투자기업 산업연수생이란?²⁾

현재 국내 생산현장에서 일하고 있는 외국인 산업기술연수생은 크게 두 가지 경로를 통해 입국 및 고용된다. 하나는 중소기업청의 관리하에 중소기업협동조합중앙회 연수협력단에서 아시아 14개국의 송출기관을 통해 연수생을 모집하여, 외국인력고용을 신청한 국내 중소기업에 배정되는 것이며(중소기업협동조합중앙회 산업연수생-이하 중기협연수생), 다른 하나는 한국기업이 해외에 투자 합작한 현지법인을 통해 국내 모기업에서 기술연수의 목적으로 입국과 고용이 허용되는 경우(해외투자기업 산업연수생)이다. 법무부 통계에 따르면, 2001년 12월 말 현재 한국에서 체류 중인 이주노동자는 약 39만 명이며, 그 중 연수생의 신분이거나 연수취업 중인 이주노동자는 약 140,517명이고, 미등록이주노동자 수는 255,206명에 이른다. 그 중 해외투자기업을 통해 들어온 외국인 산업기술연수생은 25,830명, 중소기업협동조합중앙회를 통해 입국한 산업기술연수생은 72,055명이 체류 중이다.(표1, 표2 참조)

해외투자기업 산업연수생은 '외국환관리법에 의하여 외국에 직접 투자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체', '기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체', '대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체'가 현지기업에서 고용된 노동자를 기술연수를 목적으로 한국 기업에 파견하는 제도에 근거하고 있다.

2) 2002년 3월 2일 출입국관리사무소에서는 해외투자법인 산업연수생에 대한 정의를 다음과 같이 내렸다. "해외투자기업체의 원활한 가동을 위하여 소속 근로자의 기술력 제고를 목적으로 국내 투자사에서 연수를 할 수 있도록 하는 제도이다."

해외투자기업 산업연수생이란?

해외투자법인 외국인산업연수생은 다음과 같은 법적 기준에 근거해 국내에 도입되고 있다.

해외투자기업 산업연수생은 출입국관리법 시행령 제 24조의 2 [산업연수업체등]

- ① 법 제19조의 2의 규정에 의하여 외국인이 산업연수활동을 할 수 있는 산업체를 다음 각 호와 같이 한다.
 1. 외국환관리법 제3조 제1항 제15호의 규정에 의하여 외국에 직접 투자한 사업체
 2. 기술개발촉진법 제10조의 2의 규정에 의하여 외국에 기술을 수출하는 산업체
 3. 대외무역법 제22조 제1항의 규정에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체
 4. 제1호 내지 제3호 외의 사업체로서 소관 중앙행정기관의 장이 지정·고시하는 산업체 관련기관·단체(이하 "연수추천단체"라 한다)의 장이 추천하는 산업체
- ② 제24조의 3 제2항 제1호의 규정에 의하여 산업연수생의 도입규모가 결정된 경우 연수추천단체의 장은 법무부장관이 정하는 기준에 따라 해당 산업체별로 배정할 산업연수생의 규모를 정하여 이를 소관 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

2. 해외투자기업 산업연수생의 입국 및 체류 현황

외국인산업기술연수제도는 1991년 10월 26일 법무부 훈령 제255호 「외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무 지침」에 근거하여 한국기업의 해외현지법인 고용인력만 들어오는 것으로 시작되었다. 이후 해외투자기업을

통해 들어온 이주노동자들의 불법체류가 빠르게 증가하였으나, 3D업종의 인력부족 때문에 정부는 1992년 6월부터 미등록 이주노동자들에게 6개월씩 비자연장을 1994년 5월까지 4차례 실시하고 동시에 1994년 정부는 외국인력 도입을 확대하기로 하고, 중소기업협동조합중앙회 연수협력단 주관으로 아시아 11개국, 27개 송출업체로부터 연수생을 광범위하게 연수생이 도입되었고, 현재와 같은 연수제도가 출발해 현재까지 지속되고 있다.

〈표 1 : 체류자격별 이주노동자 수〉

출처 : 법무부 (단위명)

	전 체	취업비자	연수비자	미등록(불법체류자)
2001년	395,723	30,294	110,223	255,206

주) 연수비자는 해외투자기업 산업연수생과 중기협 산업연수생이 포함되어 있음

〈표 2 : 등록 이주노동자 연도별 체류현황〉

자료: 1999~2001, 법무부 (단위명)

	연수비자					연수취업	예술홍행	합 계
	해외투자기업연수생	중기협연수생	수협연수생	건설협연수생	기 타			
1999년	21,774	55,883	591	288	409	0	2,265	81,180
2000년	26,103	77,155	748	453	388	2,068	3,916	104,847
2001년	25,830 (22.4%)	72,055 (62.6%)	1,058 (0.9%)	1,030 (0.9%)	371 (0.3%)	9,684 (8.4%)	5,092 (4.5%)	115,120 (100%)

〈참고〉

- 1) 수협연수생 : 수산업협동조합중앙회를 통하여 도입된 연수생주로 선원으로 근무
- 2) 건설협연수생 : 건설협동조합중앙회를 통하여 도입된 연수생인친 신공항 건설 때부터 도입됨
- 3) 연 수 취 업 : 현재 연수제도에 의해 2년간의 연수기간을 마친 후 소정의 시험을 거쳐 합격한 연수생들에게는 1년간의 취업비자가 주어짐
- 4) 예 술 홍 행 : 국내에서 공연 등의 목적으로 주어지는 비자

3. 해외투자기업 산업연수생의 지역별 분포현황

해외투자기업 산업연수생의 지역별 체류현황을 살펴보면, 부산·경남지

역, 인천·경기지역, 대구·경북지역, 서울지역에 비교적 높은 분포를 보이고 있으며, 부산·경남지역은 1999년에 비해 2001년 연수생의 수가 50% 정도 증가한 상태이다(표3 참조). 이 지역들은 해외투자기업 산업연수생 뿐 아니라 중소기업협동조합중앙회 연수생의 비율도 높은 지역으로, 공단과 기업들이 밀집해 있는 지역으로 연수생 뿐 아니라 정확한 통계를 낼 수 없는 미등록노동자의 비율도 높다고 볼 수 있다.

〈표 3 : 이주노동자 산업연수생의 지역별 체류현황〉

출처 : 2001년 법무부 통계연보

		서울	부산 경남	인천 경기	충북	대전 충남	대구 경북	전북	광주 전남	강원	제주
2001년	해외투자기업 산업연수생	4,367	7,576	4,921	991	1,402	4,069	1,414	672	372	10
	중기협연수생	13,468	10,276	22,821	2,942	4,295	14,327	1,376	1,585	592	80
	수산업연수생	0	655	49	0	31	90	47	31	98	41
	건설협연수생	120	96	156	67	158	262	7	45	79	2
	기 타	101	3	265	1	0	0	0	1	0	0
2000년	해외투자기업 산업연수생	4,484	6,652	5,104	1,110	1,205	4,066	1,765	586	437	12
	중기협연수생	14,194	9,624	25,184	2,997	4,447	15,340	1,523	2,008	662	85
	수산업연수생	0	506	31	0	0	76	36	40	26	33
	건설협연수생	78	1	88	56	46	99	8	0	77	0
	기 타	106	3	277	1	0	0	0	1	0	0
1999년	해외투자기업 산업연수생	3,407	5,067	4,090	888	1,054	3,572	1,271	420	419	2
	중기협연수생	10,576	5,599	18,262	2,047	3,361	10,879	1,087	1,383	529	65
	수산업연수생	0	153	37	0	0	17	40	82	19	31
	건설협연수생	34	0	183	26	22	0	0	0	23	0
	기 타	116	0	291	1	0	0	0	1	0	0

4. 해외투자기업 산업연수생 고용업체 현황

1998년 석현호 교수팀이 경기도 안산시 반월·시화공단 내 외국인력을

고용하고 있는 107개 업체, 500명의 이주노동자를 대상으로 실시한 실태 조사 자료에 의하면³⁾, 해외투자기업 산업연수생을 고용하고 있는 업체 규모는 전체 종업원수가 200인 이상인 업체가 전체의 71.7%, 100~149명인 업체가 전체의 19.2%, 20명 이하의 경우는 전체의 9.1%에 불과하다.(표4 참조) 해외투자기업을 설립할 수 있다는 사실만으로도 충분히 짐작되는 바이지만, 실제 해외투자기업연수생을 도입한 업체들의 규모는 고용인원 200인 이상 규모의 기업이 대부분이다. 아울러 고용하고 있는 외국인연수생의 수도 20명 이상인 경우가 90.9%, 6~10명 규모가 9.1%로 20명 이상을 고용하고 있는 경우가 대부분이다. 이는 주로 미등록노동자가 취업한 업체들의 고용인원이 20명 이하 30.2%, 50명 미만이 50.8%를 차지하고 있고, 이들 업체에 고용된 이주노동자의 수 역시 5인 이하가 49.2%, 10명 이하가 88.9%에 이르는 점과 크게 비교된다.

〈표 4 : 이주노동자의 체류자격별 취업 회사의 규모와 이주노동자수〉

체류자격	해외투자기업 산업연수생	중기협연수생	미등록 노동자
회사규모			
20명 이하	9.1%	3.9%	30.2%
20~40명	-	24.1	20.6
50~99명	-	31.5	27.0
100~149명	19.2	13.8	11.1
150~199명	-	18.5	6.3
200명 이상	71.7	8.2	4.8
전체(사례수)	100.0(99)	100.0(232)	100.0(63)
고용 외국인수			
1~5명	- %	52.2%	49.2%
6~10명	9.1	33.6	39.7
11~19명	-	13.4	11.1
20명 이상	90.9	0.9	-
전체(사례수)	100.0(99)	100.0(232)	100.0(63)

3) 석현호·정기선·장준우, 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 1998, 집문당

5. 해외투자기업 산업연수생의 국적별 현황

각 상담소의 상담사례의 상당수는 중국인 연수생과 인도네시아, 베트남 국적의 연수생들이라는 것을 통해 짐작되듯이⁴⁾ 해외투자기업을 통해 입국한 외국인 연수생들의 국적은, 중국이 8,603명으로 전체 해외투자기업 산업연수생의 63.7%를 차지하고 있으며, (중국한국이 7,286명, 중국동포가 1,322명) 다음은 인도네시아 1,367명(10.9%), 필리핀 689명(5.1%), 베트남 565명(4.1%), 우즈베키스탄 558명(4.1%)이고, 100명 미만의 연수생들이 온 나라의 국적도 26개국이나 된다.⁵⁾ (표5 참조)

〈표 5 : 2001년 해외투자법인 연수생 국적별 현황〉

출처 : 2001년 출입국통계연보

국 적	성 별		계
	남	여	
중 국	6,258	9,186	15,444
한국계 중국인	4,086	3,593	7,679
인도네시아	1,147	534	1,681
필리핀	844	643	1,487
베트남	285	819	1,104
우즈베키스탄	440	95	535
스리랑카	173	294	467
방글라데시	386	20	406
인 도	142	1	143
태 국	40	80	120
루마니아	89	0	89
기 타	267	98	365
합 계	14,157	15,363	29,520

4) 2001년 12월 양산 외국인노동자의 집에서 발표한 「양산지역 외국인 산업연수생 근로·생활실태조사」에 의하면 양산지역에서 해외투자기업을 통해 고용된 연수생의 국적별 분포는 중국(49%), 베트남(36%), 인도(9%), 우즈베키스탄(3.7%), 인도네시아(2.3%) 순이다. 2002년 4월말 현재 경북 구미지역에서 해외투자기업 산업연수생을 고용하고 있는 업체 33개의 연수생의 국적별 분포를 살펴보면, 중국(19), 베트남(6), 인도네시아(6), 필리핀(2), 태국(1) 순이다.(1개 업체에서 필리핀과 중국 국적의 연수생을 동시에 고용하고 있음)

5) 해외투자법인연수생 통계 1999년 총계 21,774명 / 2000년 총계 26,103명



제2장
해외투자기업 산업연수생의 인권실태 1
- 기본적인 인권침해

제2장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태1

-기본적인 인권침해

지난 2002년 5월 한국노동연구원에서 발표한 「외국인근로자 실태조사 결과」⁶⁾ 자료에 의하면, 산업연수생의 68.9%가 연수업체 이탈의사가 있으며, 이탈의 주된 이유는 '보다 많은 임금을 받기 위해서'가 35.4%로 가장 많았고, '연수업체에서 인격적으로 부당한 대우를 받았기 때문에'가 17.5%, '연수업체 일이 너무 힘들었기 때문에'가 14.1%, '연수업체에서 임금을 계약상의 기준보다 적게 주었기 때문에'가 10.0%로 나타났다. 조사 대상의 절반 정도만 잔업수당을 받고 있으며, 1/3 정도는 주 1회 휴일에 쉬지도 못한 채 일하고 있는 것으로 확인되었다. 이 실태조사 결과에서 보듯이 최저임금 및 잔업수당도 제대로 지급되지 않는 저임금과 비인격적인 대우 속에서 휴일도 없는 장시간 노동 뿐 아니라 애초 계약사항을 위반하는 일들이 빈번히 일어나고 있다는 것을 잘 알 수 있다.

최저임금은 고사하고, 월 미화 100달러(한화 약 130,000원)이나 200달러(한화 약 260,000원)의 저임금에 그나마 그 월급조차도 회사측에서 1년 혹은 2년씩 압류하고 있는 경우, 외출이나 면회를 금지하거나 기숙사 문을 밖에서 잠그는 사실상의 감금노동, 연수업체의 이탈을 막기 위해 본인의 집이나 연대보증인의 집을 담보로 잡혀 비참한 노예노동을 벗어나지 못하도록 하는 해외투자기업의 연수생들의 인권문제를 상담하면서 이러한 일들이 21세기 한국에서 가능한 일이라고 믿기 어려웠다. 그럼에도 버젓이 '연수'라는 이름 하에 코리안 드림을 안고 한국을 찾은 외국인 연수생들에

6) 한국노동연구원에서 2001년 7~8월 동안 300인 이하 684개 업체(연수생 고용업체 270개, 미등록노동자 고용업체 143개, 비공용업체 271개)와 이주노동자 1,003명을 대상으로 실시한 "외국인근로자 실태조사 결과"이다.

게 일어나고 있다. 그러면 그 동안 각 상담소를 통해 확인된 해외투자기업의 외국인연수생들의 구체적인 인권침해 사례들 하나씩 살펴보자.

1. 신분증 압류

「출입국관리법」 제27조에 의하면⁷⁾, 한국에 체류하고 있는 모든 외국인은 항상 여권과 외국인등록증을 소지하도록 명시하고 있고, 이를 위반할 시 같은 법 제98조 2호에 따라 100만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 현실적으로 해외투자기업 산업연수생 본인이 여권을 소지하고 있는 경우는 0.1%도 되지 않고, 연수생 입국 후 3개월 이내 출입국관리사무소에서 발급 받는 외국인등록증 역시 원본을 소지한 경우는 절반도 채 되지 않고, 대부분이 복사본만을 가지고 있다. 이처럼 연수생의 여권과 외국인등록증을 대부분 업체에서 압류하고 있지만 행정기관에서 관리·감독을 제대로 하지 않고 있다. 뿐만 아니라 연수생이 연수업체를 이탈하여 이탈사실을 법무부 출입국관리사무소에 신고할 때 여권과 외국인등록증을 제출하도록 요구하고 있어, 사실상 법무부에서 연수생들의 여권과 외국인등록증을 연수업체에서 압류토록 조장한 결과를 초래하고 있다. 여권을 소지하지 못한 연수생들은 은행이동을 할 수 없어, 본국으로의 송금 시 회사측에 부탁해야 하고, 이 과정에서 업체 관리자들이 제때, 제대로 송금해 주지 않는 등의 비리발생의 원인이 되고 있다. 업체에서는 여권이나 외국인등록증 분실을 예방하기 위한 것이라는 공색한 변명을 늘어놓지만, 사실은 연수생의 업체 이탈을 막기 위한 방편에 불과하다. 그러나 연수생의 신분증 압류가 이탈방지에 아무런 영향을 미치지 않을 뿐만 아니라, 이탈한 연수생들이 자신의 신분을 증명할 수 없어, 회사 부도로 인한 채당금 신청이나 산재로 인한 휴업급여와 장애보상금 수령, 심지어 교

7) 출입국관리법 제27조 【여권 등의 휴대 및 제시】① 대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권, 선원수첩, 외국인입국허가서, 외국인등록증 또는 상륙허가서(이하 "여권등"이라 칭한다)를 지니고 있어야 한다. 다만, 17세 미만인 외국인의 경우에는 그러하지 아니하다. ②제1항 본문의 외국인은 출입국관리공무원 또는 권한 있는 공무원에 직무를 수행함에 있어 여권 등의 제시를 요구한 때에는 이에 응하여야 한다.

통사고나 사망사고 등 긴급한 문제가 발생하여도 신분확인이 되지 않아 심각한 인권문제가 되고 있다.

● 사례1

안양 소재 (주)효성 안양공장은 스리랑카 현지법인을 통하여 스리랑카 연수생을 고용해 온 업체로, 연수생들의 여권은 물론 본인의 임금이 입금 되는 은행통장 역시 회사측에서 압류하고 있었다. 그 중 상담소를 찾은 4명의 연수생들은 본인들이 가족들에게 송금을 할 수 없어 기숙사 사감에게 스리랑카로 송금을 부탁했으나, 확인해 본 결과 송금되지 않았다.(4명의 미송금액 626만원) 상담소에 함께 가지 않은 동일한 피해자가 10여명 더 있었다. 상담소에서 사실 확인절차를 밟자, 회사측에서는 부랴부랴 송금하거나 본인에게 돌려주었다.

2 외출금지 등 인신구금

해외투자기업 대부분은 외국인 연수생의 외출을 통제하거나 연수생을 감시하는 등의 인권침해 측면에서 조직적으로 관리가 이루어지고 있다. 어느 스리랑카 연수생은 1년 내내 자기 발로 회사 정문을 걸어나간 적이 없었다고 얘기할 만큼, 외박과 자유로운 외출을 금지하는 것은 물론이고, 생필품을 사기 위해 외출할 경우에도 반드시 관리자의 인솔하에 단체로 하고, 외부와의 접촉이나 전화통화마저 제한하며, 회사문밖 출입을 못하는 등 사실상 감금상태에서 노동이 이루어지고 있다.

● 사례1

안양 소재 (주)효성에서 1999년 2월부터 일해온 스리랑카 연수생들은 월 1~2회 회사버스로 기숙사 사감과 함께 쇼핑을 하는 것과 년1회 소풍을 가는 것을 제외하면 공식적인 외출이 금지된 그야말로 감금생활을 했다. 스리랑카 가족들과의 연락을 제외한 한국에 있는 친구와도 전화 연락을 금지

하고, 스리랑카에서 온 편지도 회사측에서는 전해주지 않았다. 또한 회사는 모든 출입문에 대한 삼엄한 경계를 통해 이들 연수생의 이탈을 물리적으로 통제 해왔다. 그러나 사측의 이같은 금품갈취와 부당대우를 견디지 못한 수간니카 등은 외부친구들의 도움으로 철조망으로 된 부분을 커터기로 자르고 회사밖으로 탈출하여 결국 미등록노동자 생활을 선택하게 되었다.

● 사례2

경북 구미공단 내 풍원산업은 중국의 해외현지법인을 통해 연수생들을 고용해 왔으며, 중국인 연수생 서리홍은 2001년 7월 13일 회사 담을 넘어 상담소를 찾아와 감금노동에 가까운 외출통제의 고통을 호소하였다. 외출통제를 하는데 어떻게 상담소를 찾아올 수 있었냐고 묻자, 수위아저씨가 식사를 하러간 틈을 타 회사 담을 넘었고, 다시 수위아저씨가 저녁식사를 하러 가는 시간에 회사 담을 넘고 돌아가야 한다고 했다. 이튿날 상담소에서 업체에 항의하자, 업체에서는 '연수생이 입국 후 6개월간은 길을 잃어 버릴지 모르기 때문에 외출을 통제한다' 며 변명했다. 이후 절대 외출통제를 하지 않겠다는 다짐을 받고, 관할 노동사무소에 시정조치를 요구하는 것으로 사건은 종결되었다.

● 사례3

경남 창원시 팔용동에 위치한 (주)주상세라스는 중국인 연수생들의 관리차원에서 「기숙사 생활규정」을 만들어 두고 있으며, 규정 제4항에는 '연수생들은 퇴근 후 외출을 금지한다' 고 되어 있다. '외출을 할 때에는 반드시 시간, 노선, 목적 등 내용을 서면으로 명확히 기록하여 관리원에게 신고해야 하며, 쉬는 날에 개별적인 행동을 할 수 없으며 외출 시 반드시 회사 관리원의 허가가 있어야 한다' 는 계약서의 준수사항으로 연수생들을 철저히 통제해 왔다. 실제 연수생들은 전화하러 가거나 편지를 부칠 때도 서면으로 제출해야 되고, 외출 시 관리자가 동행하는 등 일상생활조차 마음대로 할 수 없어 회사측에 '최소한의 인간으로서의 존엄' 을 요구하였지만 업체

는 “한국에는 층차가 있으며 한국의 등급관념은 매우 강하다. 중국연수생들이 한국에 와서 일하게 되면 제일 하등인 이다.”고 하여 물의를 빚었다.(제7장 대표사례연구3 - (주)주상세라스핀 참조)

3. 폭행(언어폭력 및 구타)

1) 폭언

한 인권단체에서 운영하는 「외국인노동자를 위한 한국어 교실」에서 한국어 존칭어에 대한 강의 도중, 해외투자기업의 한 인도네시아 연수생이 밥 처먹어라 가 높임말이냐고 물어, 한국어 강사와 모든 자원봉사자들이 얼굴을 붉히며 당황한 적이 있었다. 이처럼 작업장내에서 이루어지는 폭언은 심한 욕설에서 가벼운 농담성 비속어까지 일상적으로 행해지고 있어, 외국인 연수생들에게 모멸감과 인종차별을 느끼게 하고 있다.

2) 폭행

작업현장에서 관리자들이 외국인 연수생들을 때리거나 국내노동자가 연수생들에게 폭언, 폭행하는 일은 빈번하게 발생하는 인권침해 사례이다. 이러한 갈등과 폭행의 일차적 이유는 언어소통의 장애와 문화적인 차이이지만, 보다 근본적인 원인은 외국인 연수생들을 가난한 나라에서 왔다고 무시하고 자신보다 열등한 인간으로 취급하는 편견에서 비롯된다. 그리고 연수생들은 구타와 폭행을 당하고도, 앞으로 조심하라는 협박을 당하거나, 혼자 병원에서 치료하고 그냥 참고 넘어가는 경우가 많은데, 이는 업체에서 이런 사태에 대해 강력한 징계조치를 하거나 법적 처벌을 하는 경우가 극히 드물기 때문에 관리자는 물론이고, 동료 노동자들조차 외국인 연수생들에게 쉽게 폭행을 휘둘러 사업장내에서 폭행이 반복되고 있다.

① 사례

전남 광주 소재 대유에이펙은 중국에 현지법인이 없음에도, 중국의 이성

상사를 통해 중국인 연수생을 7명 고용해왔다. 관리자의 잦은 폭언으로 연수생들은 심리적으로 많은 상처를 받은 데다, 연수생 한 명이 다쳐서 일을 제대로 못하는 상황인데도 관리자는 일을 하지 않는다고 폭행을 하자, 마침내 연수생들이 항의하며 작업을 거부했다. 그러나 회사측에서는 관리자의 폭언과 폭행에 대해 조치하기 보다 연수생들에게 강제출국 시키겠다고 오히려 협박했다. 상담소에서 회사측에 관리자의 사과와 교체, 폭행에 대한 보상을 요구하자, 회사측에서는 연수생과 관리자 양쪽 모두를 징계하겠다고 했고, 이에 중국인 연수생들은 더 이상 무시를 당하고 싶지 않다고 이튿날 업체를 이탈해 미등록노동자 생활을 선택하게 되었다.

4. 성폭력

1) 직장내 성희롱 및 성폭력

1999년 「남녀고용평등법」이 개정되어 직장내 성희롱을 사회적 범죄로 규정하고 이에 대한 대응책과 처벌규정이 마련되었다. 연 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 받도록 의무화하고, 직장내 성희롱 예방노력을 소홀히 한 사업주에 대한 벌칙이 강화되고, 사업주가 성희롱을 할 경우 처벌할 수 있는 규정이 신설되어 직장내 성희롱이나 고용 차별적인 노동환경과 노동조건 개선을 위한 법적 장치가 마련되어 국내여성노동자들의 노동권은 그나마 많이 나아지고 있다. 그러나 노동자로서의 기본적인 권리가 전혀 보장되고 있지 못한 외국인 연수생, 특히 여성들의 경우 성폭력 피해가 점점 증가하고 있다. 국내여성노동자에게 적용되고 있는 성폭력 관련한 모든 법적 규정들이 외국인 여성노동자에게도 당연히 적용되어야 하지만, 이들을 위한 직장내 성희롱 예방 및 대처법에 관한 교육과 홍보는 전혀 이루어지지 않고 있을 뿐 아니라, 성희롱·성폭력을 당하고도 어떻게 대응해야 하는지, 어디에 호소해야 하는지, 처벌은 할 수 있는지 등 피해자가 보호받을 수 있는 어떤 법적 권리구제 절차도 알지 못해 성폭력을 당하고도 혹시 출국 당하지 않을까 두려워 참고 일하거나, 정신적 고통에 시달리다 결국 업

체를 이탈하는 것으로 사건이 은폐되는 경우가 많다.

2) 성폭력의 위협에 노출된 주거공간

『근로기준법』 제103조에 “사용자는 부속기숙사에 근로자의 건강, 풍기와 생명의 유지에 필요한 조치를 해야함”을 규정하고 있다. 회사측은 기숙사에 근로자의 생명과 건강에 해를 입지 않도록 안전설비와 설치는 당연한 것임에도, 일부 업체들은 연수생들이 한국에 거주하는 기간이 최장 2년이 기 때문에 주거비용을 최소화하려고 열악한 기숙사 환경을 방치하거나, 안전장치가 허술하여 성폭력 및 범죄에 노출되어도 개선하지 않는다. 임시로 개조하여 만든 기숙사는 샤워시설이 없거나, 샤워시설이 있더라도 외부에서 훑쳐보거나 침입할 수 있을 만큼 허술하여 여성들은 심리적 불안감에 시달린다. 특히 기숙사에 잠금 장치나 안전설비를 설치하지 않아 성폭력의 대상이 되기도 한다.

● 사례

경북 김천에 소재한 신홍정밀은 중국현지법인을 통해 중국인 여성연수생 60여명을 고용한 중소기업이다. 그런데도 이 회사 기숙사에는 제대로 갖춰진 샤워장이 없어 샤워기가 부착된 화장실을 샤워실로 사용했으며, 화장실 입구에는 출입문이 없어 샤워를 할 경우 외부에 노출되는데도 비용이 든다는 이유로 출입문을 달아주지 않아 여성 연수생들이 샤워를 할 때 불안감을 느끼고 있던 차에 2001년 2월 외부에서 남자 2명이 샤워실 창문으로 침입하여 샤워 중이던 중국인 연수생 2명의 목을 조르고 성폭행을 시도하다 동료의 고함소리에 놀라 도망간 사건이 발생했다. 그러나 업체는 화장실 출입문을 설치하지 않고, 오히려 외부출입 통제를 강화한다며 기숙사 출입문 열쇠 하나만 회사수위가 보관하고 사용하도록 해 연수생들이 회사 기숙사에 감금당하게 되는 결과가 되었다. 게다가 기숙사 창문에 돈이 든다는 이유로 안전장치를 설치하지 않아, 언제든지 외부에서 침입이 가능해 더운 여름날에도 여성이주노동자들은 창문을 잠그고 자야한다.

5. 열악한 주거환경

연수생들은 대부분이 회사 내 기숙사에서 살고 있는데, 대부분의 업체가 하루 24시간 공장가동이 되기 때문에 주·야 2교대 근무하는 연수생들은 작업장에서 발생하는 소음으로 밤에도 정상적인 휴식을 취할 수 없고, 분진 등의 매연으로 건강을 해치게 된다. 하루 10~12시간 장시간 노동에 시달리고 특히 야간근로를 마친 다음날은 적어도 편안한 수면과 안정된 휴식 시간을 가져야 다음날 정상근로에 임할 수 있고, 정신적·신체적 건강을 유지하지만, 연수생들의 주거환경은 전혀 그렇지 못하다. 따라서 지금까지 제대로 파악되지 않고 있지만, 장시간 노동과 심한 스트레스로 인해 과로사의 가능성이 상당히 높다.

금융감독원

9150-741 서울특별시 영등포구 여의도동 27 / 전화 02-3786-7245 / 팩스 02-3786-7246 / 공민내선용인

문서번호 은검이 9211-01101

발신일자 2002. 5.30.

수 신 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임' 상담실장 조문희 귀하

참 조

제 목 민원에 대한 회신

1. 2002. 5.13. 우리원에 접수된 귀하의 민원에 대한 회신입니다.

2. 귀하께서 제기하신 민원내용에 대한 조사결과를 다음과 같이 회신하오니 양
지하시기 바랍니다.

제3장

해외투자기업 산업연수생의 인권실태2

- 저임금 및 임금압류

제3장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태2

저임금 및 임금압류

1. 최저임금에도 미치지 못하는 저임금⁸⁾

외국인 연수생들이 한국에서 일하는 가장 큰 이유는 경제적인 이유, 즉 보다 많은 임금을 받기 위한 것이다. 그러나 해외투자기업을 통해 한국에서 일하고 있는 연수생들의 임금수준은 국내 이주노동자들 중 가장 낮은 임금을 받고 있다.⁹⁾

〈표 6 : 체류자격별 남녀 임금비교〉 (단위 : 천원)

구 분	남 자		여 자	
	평균	사례수	평균	사례수
체류자격				
중기협연수생	611.5	213	533.3	13
미등록노동자	713.5	45	565.4	13
해외투자기업연수생	454.5	77	502.5	20

출처 : 석현호·정기선·장준우, 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 1998, 집문당

외국인 연수생을 고용한 업체들의 지나친 임금착취가 사회적인 문제로 제기되자, 노동부에서 1995년 2월 노동부 예규에 근거하여 중소기업협동조합중앙회를 통해 들어온 연수생들에게 최저임금을 적용토록 했지만, 해외투자기업의 외국인연수생들은 적용에서 제외되어, 업체에서 주는 데로 심지어 월 10만원에도 미치지 못하는 임금을 받기도 했다. 뒤늦게 1999년

8) 2001년 9월 1일부터 2002년 8월 31일까지 국내 노동자들의 최저임금은 월 474,600원(시간당 2,100원)이다.

9) 2001년 양산 외국인노동자의 집에서 실시한 양산지역 해외투자기업 산업연수생 실태조사 자료에 의하면, 조사한 9개 업체 연수생들의 하루 평균 근로시간은 10시간이며, 월 평균 임금은 591,111원이다.

12월 노동부에서 해외투자기업 산업연수생에게도 최저임금을 비롯하여 강제근로금지, 산재보험 적용 등의 7개 조항이 적용토록 하는 「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」을 발표하여 해외투자기업 산업연수생의 인권보호에 단초를 마련하게 되었다. 그러나 이 지침에 명시된 예외조항인 '국내 모기업에서 임금을 지급 받는 경우에만 적용'된다는 단서조항¹⁰⁾은 보호지침을 무용지물로 만들었고, 적용여부에 대한 시비만 낳고 있다.

① 사례1

부산시 사상구에 소재한 (주)국제상표는 인도네시아 현지합작회사를 통해 7명의 연수생을 고용하고 있었다. 1999년 4월 입국 당시 작성한 계약서에 의하면, 하루 10시간 기본근무에 최초 6개월은 미화 120달러(108,000원), 그 다음 6개월은 200달러(180,000원) 그리고 계약만료 시 보너스로 500달러(450,000원)를 지급하되, 환율 적용은 1달러당 한화 900원으로 한다는 내용이였다. 이 업체는 8시간을 기본으로 최저임금이 보장되어야 함에도 10시간을 기본근로시간으로 하고, 수당을 지급하지 않는 강제근로에 최저임금 이하의 임금을 지급하고, 더구나 1달러당 900원의 환율적용은 IMF 이전이나 가능했던 터무니없는 계약으로 결국 임금삭감효과를 노린 것이다. 상담소에서 2001년 4월 부산북부노동부지방사무소에 시정요구를 했으나, 노동부로부터 '해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침'에 적용되지 않는다고, 최저임금법을 적용하지 않아도 된다는 답변을 받았다.

① 사례2

부산시 사상구 소재 (주)보생은 인도네시아 현지합작회사를 통해 15명의 인도네시아 연수생을 고용하고 있었으며, 입국 당시 작성한 계약서에는 하루 8시간을 기본근로시간으로 월 300달러의 연수수당을 지급하고, 상호

10) 보호지침에 명시된 예외조항인 '국내 모기업에서 임금을 지급 받는 경우에만 적용'된다는 단서조항이 연수업체에서 악용할 수 있는 빌미를 제공하고 있어 대부분의 사업장은 국내에서 생활비 차원의 임금의 일부만 지급하고 나머지 임금은 본국으로 송금하는, 최저임금을 적용하지 않기 위한 편법을 사용하고 있다.

동의한 산업에 대해서는 수당을 지급하는 것으로 되어 있었다. 그러나 실제 작업 조건은 주간 11시간, 야간 11시간씩 맞교대 근무로 월요일부터 토요일까지 일하고, 임금은 산업수당없이 월평균 333달러이었다. 또 본인들의 의사와 관계없이 임금의 일부를 국내에서, 나머지를 인도네시아 통장으로 지급하는 방식을 취했으며, 환율 역시 미화 1달러당 1,000원, 인도네시아 루بيه는 1달러당 6,000루بيه로 지급하여 결과적으로 임금이 삭감되는 결과를 초래했다. 상담소에는 2000년 9월 부산북부지방노동사무소에 시정요구를 했으나, '해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침'에 적용되지 않는다는, 최저임금법을 적용하지 않아도 된다는 답변을 받았다.

● 사례3

경북 영천에 소재한 신안화섬에서 일하고 있던 스리랑카 연수생 푸쉬파는 임금으로 연수 1년간은 110달러, 2년차는 130달러를 받았다. 이 업체는 최저임금을 지급하지 않았을 뿐만 아니라 임금도 회사통장에 입금하여 압류하고, 이탈을 방지한다는 이유로 1년간 외출통제를 했다. 상담소에서 구미지방노동사무소에 최저임금 위반 사업장으로 최저임금 미적용분과 압류된 임금지급을 요구하여, 최저임금 미적용분과 압류된 임금전액을 지급 받았다.

2 임금압류 및 통장압류

해외투자기업 산업연수생을 고용한 업체들은 업체의 편리함에 근거한 계약을 일방적으로 맺어 연수생들의 목을 죄고 착취해 왔다. 임금은 반드시 본인에게 직접, 전액을 현금으로 월1회 정해진 날짜에 주도록 노동법 규정을 무시하고, 임금 중에서 월 3~10만원 정도만 본인이 현금으로 쓸 수 있도록 하고, 나머지는 회사측에서 압류하여 1년이 지난 후, 혹은 계약기간이 끝난 후 본국으로 출국할 때 공항에서 지급하고 있다. 해외투자기업 산업 연수생들의 임금이 중기협 연수생이나 미등록 연수생에 비해 아주 낮아

이탈 가능성이 높아 이탈을 방지하기 위해 임금을 압류하는 경우가 많다. 게다가 압류된 임금을 업체에서 몰수하거나 회사관리자가 횡령하는 사례도 적지 않아 또 다른 사회문제를 낳고 있다.

● 사례1

경북 구미공단에 소재한 승리섬유는 스리랑카 연수생들의 임금을 1년차 달러150, 2년차 달러200, 임금지급도 1년의 연수기간이 끝난 후, 1년간의 임금을 본국의 가족들에게 송금하였으며, 계약이 끝나기 전에 이탈할 경우는 임금지급을 거부하였다. 스리랑카 연수생 찬다니(W. M. CHANDANI)와 다른 1명의 연수생은 계약기간이 끝날 무렵인 1996년 7월 업체 이탈 당시, 1995년 10월부터 1996년 7월까지의 임금 1,800달러이 업체에 압류되어 있었다. 1998년 이들은 승리섬유에 압류되어 있는 임금을 찾고자 상담소에 상담을 의뢰해 상담소 측에서 업체에 연락하자 업체에서는 본인들이 출국하지 않으면 줄 수 없으므로 출국하는 공항에서 지급한다며 큰소리 치며 98년 IMF로 환율이 급상승하여 인상된 환율을 적용할 수 없다고 했다. 결국 상담소에서 민사소송을 하여 미화 1달러당 1,000원으로 계산하여 압류된 임금을 돌려 받았다.

2001년 또다른 스리랑카 연수생 수랑기기와 페라라 외 4명이 승리섬유에 압류된 임금과 최저임금에 미달된 임금지급을 요구하자 업체에서 거부했다. 상담소에서 구미노동부지방사무소에 진정했으나, 노동부로부터 임금을 본국으로 송금하기 때문에 '해외투자기업 산업연수생을 위한 보호지침'에 적용되지 않는다는 답변을 받았다. 상담소는 다시 검찰로 업체를 고발하였고, 검찰은 다시 관할노동사무소에 사건 처리토록 지시하여 노동사무소에서 업체로부터 임금을 지급 받기로 한 날, 업체에서 경찰서와 출입국관리소에 불법체류자 신고를 하였다. 업체의 비도덕적인 처사를 보고, 상담소에서 임금지급을 요청한 노동자를 불법체류 신고하는 것은 협박이라며 강하게 항의하였고, 최저임금의 미적용 부분은 포기하고 압류된 임금 전액만 돌려 받는 것으로 이 사건을 종결지었다.

❶ 사례2

대구 소재 유신섬유의 중국인 연수생들의 임금은 시급 1년차 860원, 2년차 960원(2002년 최저임금 시급 2,100원)으로 매월 생활비로 5만원을 제외한 나머지 임금은 회사에서 압류하였다. 유신섬유는 연수생들의 외출을 극도로 통제한 것은 물론이고, 외부와의 전화 통화를 할 때도 한국관리자가 옆에서 감시하도록 했고, 연수생들이 자는 시간에는 기숙방문을 밖에서 잠갔다. 결국 중국인 연수생 손연연은 유신섬유를 이탈하여, 2001년 11월 상담소를 찾아 압류된 임금반환을 요구했고, 업체는 절대 임금을 지급할 수 없다며 강하게 반발했다. 상담소에서 대구노동부지방사무소에 진정했지만, 여러 차례 노동사무소 근로감독관 출석요구에도 업체는 한번도 출석하지 않아, 상담소에서 다시 업체를 고발하여 현재 계류중이다.

❷ 사례3

경북 구미공단 내 (주)방림은 베트남 연수생을 고용하고 있는 업체로, (주)방림과 베트남 현지 연수생 송출담당업체와의 계약에 의하면, 연수생이 한 명이 업체를 이탈하면 송출 담당업체가 (주)방림에 미화 3,000달러를 지급하기로 되어 있다. 이 때문에 연수생들의 임금이 3,000달러이 될 때까지 송출업체로 보내져 압류되고, 3,000달러 이상이 되어야 가족들에게 송금할 수 있다.

3. 임금횡령 및 몰수

해외투자기업 산업연수생들의 연수업체의 1년 혹은 2년간 계속되는 임금압류는 연수생들의 이탈의 주요한 요인이 되고 있다. 연수생들은 이탈한 후에도 혹시 잡혀서 강제출국 당할 것이 두려워 업체에 압류된 임금을 요구하지 못하는 사실을 이용하여, 업체나 담당 관리자에 의해 연수생들의 임금이 횡령되고 있다. 횡령사실이 드러나면 업체 측은 이탈에 대한 위약금이라는 등, 집을 담보로 잡힌 계약서를 들이밀며 임금을 포기하지 않으

면, 집을 압류하겠다는 협박도 서슴지 않는 파렴치한 행위를 일삼고 있다. 이런 사실들은 2002년 3월 25일부터 5월 29일까지 법무부에서 실시한 미등록이주노동자의 등록 이후 연수업체에 압류된 임금에 대한 상담이 이루어지면서 속속 드러나고 있는데, 연수업체의 횡포를 못 이겨 이탈한 연수생들의 임금횡령이나 몰수의 알려지지 않은 사례들은 셀 수도 없을 것으로 짐작된다.

❸ 사례 1

중국동포 김성애씨는 1997년 5월 입국하여 부산시 해운대 반여동에 위치한 (주)우양통상에서 현지법인연수생으로 근무를 하였다. 우양통상은 이름만 현지법인이고, 김성애씨는 중국의 송출기관에 800여만 원의 입국수수료를 지불하고 한국에 입국했다. 당시 업체에는 국민은행에 회사인감으로 급여계좌를 개설하고, 여권, 외국인등록증과 통장을 업체에서 압류하였다. 저임금에 신분상의 구속이 너무 심해 김성애씨는 1998년 1월 26일 업체를 이탈했다. 2002년 3월부터 법무부에서 실시한 자진신고기간에 부산출입국관리사무소에 등록을 마치고, 여권을 되찾은 김성애씨가 국민은행 중앙지점에서 본인의 계좌를 확인하고 깜짝 놀랐다. 은행계좌에는 자신이 업체를 이탈한 직후인 1998년 2월 12일, 250만원이 이미 인출된 상태였다. 상담소를 통해 업체에 확인해 보니, 업체에서 무단 인출하여 횡령한 것으로 드러나 전액 지급을 요구하였지만 업체에서는 '이탈을 하여 위약금을 문 것'이라며 오히려 큰 소리를 쳤다. 그러다 나중에는 '출국시 주겠다'고 하였으나 업체를 믿을 수가 없어 부산지방법원으로 민사소송을 제기하고, 이 사건이 언론에 보도되자 업체에서는 부랴부랴 횡령한 금액 전액을 지급하였다.

❹ 사례 2

중국인 장계빈씨는 1999년 10월 16일 대구 달서구 월암동에 위치한 (주)광성에서 현지법인연수생으로 입국하여 근무하였다. (주)광성의 중국 현지

투자법인에서 근무하지 않았지만, 장계빈씨는 아는 사람의 소개로 연수생으로 입국하게 되었다. 계약서의 임금조건에 의하면 최초 6개월간 매달 200달러, 다음 6개월은 매달 220달러씩 그리고 그 후 1년은 매달 260달러씩 계산하여 계약종료 후 중국 현지법인 (주)광성에서 지급 받기로 되어있다. 그리고 잔업수당은 별도로 계산되어 한국에서 국민은행 계좌로 지급 받도록 되어 있었으나, 통장과 신분증을 업체에서 압류하여 실제 매달 5만 원 가량의 용돈만 받았을 뿐이었다. 계약서에 의하면 1년 근무 후 중국으로 휴가를 보내주는 것으로 되어 있으나, 업체에서는 보내주지 않아 회사측에 장계빈씨는 항의하다 결국 2001년 2월 5일 업체를 이탈했다. 2002년 3월 법무부의 자진신고제도에 따라 등록을 마친 장계빈씨가 상담소에 (주)광성에서 일하고 받지 못한 임금에 관한 상담을 요청하여 확인하자, 업체에서는 '중국에 있는 (주)광성에서 임금을 지급하므로 우리와는 아무런 상관이 없다'며 지급을 거부하였다. 그 동안 하루 12시간씩 주야간으로 실컷 일을 부러먹고도 아무 상관이 없다고 발뺌만 하는 업체를 대구지방노동청으로 진정하였으나, 노동부는 「해외투자법인연수생보호지침」의 대상이 되지 않는다는 이유로 1년 4개월간 일한 미화 5000달러에 이르는 임금은 아무런 조치를 취하지 못하고, 한국에서 받도록 되어 있는 잔업수당만 지급명령이 내려졌다. 그래서 장계빈씨는 현재 검찰청에 업체를 고발한 상태이다.



제4장

해외투자기업 산업연수생의 인권실태3

- 강제 벌금과 협박을 일삼는 연수업체의 횡포

제4장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태3

-강제 벌금과 협박을 일삼는 연수업체의 횡포

1998년 석현호 교수팀의 이주노동자 실태조사 자료에 의하면¹¹⁾, 임금액수에 대한 고용계약 위반경험은 중기협연수생의 5.9%에 비해 해외투자기업 산업연수생은 5배에 가까운 25.3%의 계약위반경험을 했고, 임금지급일 이행은 중기협연수생 4.3%에 비해 약 3배, 미등록노동자의 1.5%에 비해 약 10배에 가까운 11.1%의 위반경험이 있다고 나타났다.(표7 참조) 임금을 제 때 지급하지 않고, 계약서 내용을 제대로 지키지 않는 업체들이 상당수 존재하지만, 해외투자기업 산업연수생들은 연수업체와 1:1 계약을 맺기 때문에 연수업체가 부도나거나 심각한 인권문제가 발생한다 하더라도 다른 업체로 이전이 불가능하고, 연수업체와의 계약이 파기되면 즉시 본국으로 돌아가야 하기 때문에 업체는 이 불리한 조건을 이용하여 강제벌금이나 협박을 일삼는 횡포를 서슴지 않고 있다. 그러나 회사의 부당한 처사에 항의해 찍히면, 계약기간에 관계없이 회사측은 이런 저런 이유를 달아 연수생을 조기 출국시켜버리는 횡포를 저지르고 있어 연수생들은 노예와 같은 상황에서 일만 하게 된다.

〈표 7 : 체류자격별 고용계약 위반 경험률〉

	근로시간	임금액수	초과수당	임금지급일 이행
체류자격				
중기협연수생	5.5%	5.9%	5.5%	4.3%
미등록노동자	6.1%	7.6%	3.0%	1.5%
해외투자기업연수생	5.1%	25.3%	5.1%	11.1%

11) 석현호·정기선·장준우, 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 1998, 집문당

● 사례 1

경남 양산 소재 (주)동아타이어공업은

1) 연수생의 임금을 전액 압류하고 있는 것이 문제되어, 1999년 노동부로부터 시정조치를 받게되자 “적립된 연수비 중에서 3,000,000원이 초과하는 금액에 대해서는 연수생의 희망에 따라 본국으로 송금 또는 적금한다”는 불합리한 계약조항이 추가되었다.

2) 1999년 12월 1일부터 ‘해외투자기업 산업연수생 보호지침’에 의해 최저임금이 적용되고, 2001년 9월 1일부터 최저임금이 인상되자, 업체에서는 연수생들의 임금에서 최저임금 인상분 만큼 식비로 일방적으로 공제하자 연수생들은 업체의 처사에 항의하여 5일간 작업 거부했다. 노동부와 상담소의 중재로 식비는 원래로 환원 조치되고 1999년에 문제되었던 강제적 립금 300만원도 50만원으로 낮추었으나, 연수생들의 집단 작업거부에 대한 보복 조치로 연수생 대표 1명은 조기 출국 당했고, 1명은 10일간 정직에 처해졌다.

3) 2002년 1월 회사측은 연수생의 재계약과정에서 식비로 25만원을 공제한다는 계약서에 서명할 것을 강요하였고, 이에 반발한 연수생 일부는 귀국하고 나머지 연수생은 계약서에 사인하게 되었지만, 연수생들의 반발과 상담소의 문제제기로 노동부, 출입국관리사무소, 상담소의 노력으로 과다한 식비공제는 실제 지출되는 식비의 수준인 8만원 이하에서 원 계약서에 따르는 것으로 종결 처리되었다.(제7장 대표사례연구1 - (주)동아타이어편 참조)

● 사례 2

경북 구미공단 내 대흥방직은 현지투자기업을 통해 중국인 연수생을 고용하고 있는 업체로, 회사측에서는 연수생들을 조별로 편성하여 외출시 서로 보증을 서도록 하고, 그 중 한 명이 이탈을 하면 나머지 사람들이 벌금으로 인민폐 1만 위엔(한화 1,300,000원 정도)을 징수한다고 협박하였다. 연수생들의 격렬한 항의에 결국 취소되기는 하였지만, 이 같은 협박성 벌금징

수는 연수생들에게 심각한 압력으로 작용하여 정신적 고통을 주고 있다.

❶ 사례3

전남 광주소재 (주)대우모터는 중국의 현지법인을 통해 91명의 중국인 연수생을 고용한 업체로,

1) 연수생들의 이탈을 방지하기 위해 한국에 오기 전에 보증인 2명에게 각각 중국 인민폐 5만 위엔(한화 약 700만원)을 담보로 잡히도록 하고, 연수생들을 10명씩 조를 편성하여 평일에는 외출이 금지되며, 토요일과 일요일은 반드시 8시 이전에 기숙사로 돌아와야 하며 이를 어길 시 조원 전체가 기본급의 60%을 깎고, 몸이 아파 잔업을 하지 못하면 그 다음부터 잔업을 못하도록 횡포를 부렸다. 게다가 월급은 은행에 적립하여 본인은 월 최대 5만원을 받고 나머지는 귀국 시 받도록 하지만, 연수생들은 자신의 통장을 본일 조차 없다.

2) 이 업체에서 일하던 중국인 연수생 송려걸씨는 1년 반동안 최저임금에도 훨씬 못 미치는 월 26만원의 월급조차 받지 못하고, 외출금지, 소지품 검사 등의 비인간적인 대우를 견디지 못하고 업체를 이탈했다. 상담소를 찾아 받지 못한 1년 반동안의 임금에 대한 상담을 하였고, 상담소에서 업체에 임금을 지불할 것을 요구하자 업체에서는 대우모터의 직원이었는지 확인할 수 없다며 차일피일 미루어 노동부사무소에 진정하고 노동부에 출석하는 날, 업체에서는 출입국관리사무소에 신고하여 체불임금을 받으려 노동부에 출석한 송려걸씨를 기다리고 있다가 연행하여, 강제 추방시키는 악랄함을 보였다. 온갖 인권침해를 자행하고도 불법체류라는 이유만으로 아무런 보호도 받지 못한 채 노동부에서 끌려가 강제 추방되는 것이 연수생의 현실이다.

❶ 사례4

부산 서구 압남동 소재 일월상공사는 25명의 중국인연수생을 고용하고 있는 어망제조 업체이다. 중국인 연수생들은 입국 전 서로 연대보증을 하

였는데, 거기에는 중국인연수생이 작업장과 숙소를 떠나 24시간 내에 돌아오지 않는 경우 본인과 연대보증인이 인민폐 20,000위안(한화 약 280만원)을 지불하여야 한다는 내용이다. 또 이들의 계약서에는 각종 규제와 벌금제도가 기술되어 있다.

“1) 지각 1시간 내인 자는 당일 3시간 기본급을 공제,

지각 4시간 내인 자는 당일 6시간 기본급 공제,

지각 4시간 초과자는 당일 기본급 전부를 공제한다고 명시되어 있고,

2) 근무지 이탈의 경우에는 범칙금 및 본국송환까지 가능하다.

3) 작업시간에 조퇴와 외출은 허용되지 않으며, 작업시간 이외에 외출하더라도 회사측의 동의 및 관리자 1인과 동행해야 한다. 이를 어길 시 위약금 혹은 본국송환이 뒤따른다.

4) 무단결근 시에는 당일급여 및 당월 만근비, 야근비를 공제할 수 있다.”

실제로 연수생들은 업체 측의 일상적인 감시와 외출금지로 고통받았고, 사측은 연수생들의 기숙사 문을 밖에서 걸어 잠그는 등 상식이하의 행동을 버젓이 하고 있었다. 강제벌금 규정 및 외출금지 뿐만 아니라, 최저임금법 위반, 임금압류, 폭행 및 욕설, 신분증 압류 등 현지법인 연수업체의 고질적인 불법행위를 답습하고 있는 업체였다. 그럼에도 불구하고 연수생들은 본국송환에 대한 두려움 때문에 적극적으로 문제제기 할 수 없고, 일월상공사의 불법적인 연수생 착취실태는, 위험을 감수하고 업체를 뛰쳐나온 두명의 중국인 연수생에 의해 부산지역 종교단체와 상담소에 알려지게 되었다. 현재 이탈한 연수생 2명은 부산지방노동청에 ‘현지법인연수생 처우개선 및 체불임금 지급’을 요구하는 진정서를 접수한 상태이다.



제5장

해외투자기업 산업연수생의 인권실태4

- 위장 현지법인

제5장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태4

- 위장현지법인

그 동안 각 상담소에서 상담을 통해 확인한 바, “해외투자업체의 원활한 가동을 위하여 소속 근로자의 기술력 제고를 목적으로 국내 투자사에서 연수를 할 수 있도록”이라는 취지에 걸맞게 연수생을 국내에 도입, 고용하고 있는 업체는 아주 드물었다. 경남 창원공단 내 ‘대우 마티즈’ 공장의 우즈베키스탄 연수생들은 우즈베키스탄의 대우마티즈 공장의 직원들로 국내에서 4~6개월씩 일하고 돌아가 근무하고 있는데, 그나마 이 경우는 애초 취지에 크게 벗어나지 않는다. 그러나 현재 해외투자기업 산업연수생을 고용하고 있는 상당수의 업체들이 해외에 투자기업을 설립한 것이 아니라, 단지 값싼 외국인력을 고용할 목적으로 서류 상으로만 법인을 설립한 후 실제 연수생의 모집과 송출업무를 현지 인력송출기관에 의뢰하여 연수생들을 도입하고 있는 위장현지법인이라는 사실이다. ‘해외투자촉진법’이 완화되어 국내 은행에 오천만원 상당의 외화 입금 실적만 있으면 현지법인을 통해 연수생 도입이 가능한 것을 악용하여 서류 상으로만 회사를 설립하는데, 최근 중소기업의 인력난을 이용하여 이런 업무를 맡아 처리해 주는 브로커도 생겨나고 있고, 특히 인력송출을 통해 막대한 이익을 노리는 현지 인력송출회사와의 결탁해 연수생을 모집하는 과정에서 과도한 입국비용을 요구하거나 연수생의 이탈방지를 목적으로 한 부당한 계약을 체결하고 있다. 뿐만 아니라 업체와 인력송출업체가 짜고 연수생의 한국 입국만을 목적으로 현지법인을 설립하여, 상당금액의 입국비용을 챙기고 연수생을 국내에 들여온 후 곧바로 불법 체류토록 하는 불법행위도 자행되고 있다.¹²⁾ 인력난에 시달리는 국내 업체는 저임금의 외국인력을 마음껏 부려 먹고, 현지의 인력송출회사는 연수생을 모집하는 과정에서 막대한 이익을

얻지만 정작 코리아 드림을 안고 오는 연수생들에게는 심각한 인권침해가 기다리고 있다.

이는 대부분의 해외투자법인들이 현지의 고용인력의 기술력 향상을 위한 것이 목적이 아니라 국내 공장의 인력부족을 메우기 위한 단순 인력을 들여오는 편법과정에서 발생하고 있다. 특히 해외투자기업 산업연수생들의 근로조건이 중기협 연수생이나 미등록 노동자보다 훨씬 열악한 것이 연수생들이 연수업체를 이탈하는 요인이 되고, 업체에서는 연수생의 이탈방지를 목적으로 더 심한 임금압류와 보증금 징수, 집조 등 부당한 계약을 하게 되는 악순환이 거듭되고 있다. 또 친인척을 중심으로 연대보증인을 세워 연수보증금을 물리고 보증금을 지불할 능력이 없는 연수생은 본인의 집을 담보로 잡히거나, 아니면 연대보증인들의 집을 담보로 잡힌다(집조(集擧)). 연수업체의 악조건을 견디다 못해 이탈하는 연수생에게 가장 큰 고민거리가 연대보증인들의 보증금과 집조이다. 그래서 일방적인 노예계약을 받아들이거나, 극심한 인권침해에도 참을 수밖에 없어 연수생들의 처지가 더욱 더 곤경에 처하게 한다. 그러나 이런 부당한 계약을 연수생들이 거부하면 한국으로의 취업 자체가 허용되지 않기 때문에 코리아 드림을 꿈꾸는 연수생들에게는 선택의 여지가 없다.

〈표 7 : 입국형태별 평균 송출수료〉

(단위 : 만원)

	중국	방글라데시	스리랑카	몽고	필리핀	파키스탄	인도네시아	우즈베키스탄	러시아
연수생	858	692	575	445	434	410	159	59	-
미등록 (불법체류자)	768	448	618	455	438	656	255	233	494

자료 : 한국노동연구원 「외국인 근로자 고용실태조사, 2001」

12) 법무부에서는 2001년 국내 입국만을 목적으로 한 위장현지법인을 적발하는 목적으로 해외투자기업 산업연수생들의 임금의 일부를 반드시 현지에서 지급토록 업체에 지시하고 이를 지키지 않는 업체는 연수생의 계약 연장을 받아주지 않는 조치를 취했다. 이는 위장현지법인의 심각성을 보여주는 대목이다.

1. 과다한 입국비용(취업보증금 및 이탈방지 보증금)

● 사례1

구미공단에 소재한 (주)방림에서 근로하는 베트남 부티무이 외 24명 여성노동자들은 (주)방림의 현지공장 직원이 아니라, 베트남 현지의 인력송출회사를 통해 연수생으로 모집되어 한국에 취업했고, 인력송출회사에 지불한 총 취업비용은 미화 4000달러~5,000달러(※보증금 3000달러, 입국비용으로 1,373달러 아래 내역 참조)을 지급했다. 베트남 연수생들은 취업 후 생활비 50달러를 제외한 나머지 임금을 3,000달러가 될 때까지 푸토봉제로 송금을 해서 3,000달러가 넘어야 비로소 가족들에게 송금이 가능하다. 이는 베트남 현지송출기관인 푸토봉제와 (주)방림과의 계약에 의하면 “연수생 한 명 이탈시 푸토봉제에서 (주)방림에 3,000달러를 지불한다”는 조건이 있어, 연수생들은 베트남에서 취업보증금으로 3000달러를 지급하고, 한국에서 받은 임금을 다시 3,000달러 압류케 하는 조건으로 보증금과 이탈방지용 재보증금으로 6,000달러가 묶여있는 상태로 1년간이 임금이 고스란히 송출회사로 지급되고 있다. 이에 대한 불만으로 2001년 4월 베트남 연수생들이 송출회사 푸토봉제에 송금하는 3,000달러를 회사에서 보관해 줄 것을 요구하며 파업했고, 관할 노동사무소의 개입으로 3,000달러는 회사에서 보관하는 조건으로 파업을 철회했다. 보증금은 이탈할 경우나 자기주장을 제대로 못하는 농촌 출신의 경우 반환되지 않는다고 한다.

■ 연수생들의 입국비용 사용내역

보증금 : 3,000달러

입국비용 1,373달러

⇒ 교육비 50달러, 여권발급비 50달러, 소개비 50달러, 출국서류비 27달러, 사회보험 46달러, 서비스추진비 600달러, 비행기 티켓 구입비 350달러, 방림 한국관리자 접대비 100달러(공항에서 한국인 접대비로 갈취)

● 사례2

경남 양산시 LG패션 역시 중국의 '길림 신반도 유한회사' 라는 송출기관을 통하여 중국인 연수생 10여명을 고용하고 있는데, 입국당시 연수생들은 입국비용으로 송출회사에 약 1,000만원(도입경비 520만원, 이탈방지 보증금 520만원)을 지불하였다. 현지회사에 한번도 취업하지 않았던 연수생들은 자신들이 해외투자업체 연수생이라는 사실을 전혀 알지 못하였으며, 한국에 와서야 자신들은 최장 2년밖에 근무하지 못하는 현지법인 연수생임을 알았다.

2 연대보증인 제도

● 사례1

구미공단 신성정밀은 중국 현지법인을 통해 중국인 연수생을 도입하고 있으며, 입국비용이 중국 인민폐 일만오천위엔(보증금 1만 위엔, 입국비용 5000위엔)을 지불하였으며, 취업조건으로 집조를 하였으며, 이탈할 경우 담보로 잡힌 집은 반환되지 않으며, 돌아가서 벌금을 한국돈 60만원을 지불해야 한다고 했다.

● 사례2

경남 양산 소재 (주)동아타이어공업은 (주)동아타이어와 현지인력송출회사인 중국길림성대외발전총공사와 맺은 연수생 파견계약서에 의하면, 연수생의 이탈을 방지하기 위해 5명의 보증인과 2채 이상의 집을 담보로 세워야 하며, 계약을 어길 시 법원에 기소하며 출국 시 신분증과 호적을 보류하여 중국길림성대외발전총공사의 동의 없이 회복할 수 없도록 하고 있다. 연수생 이탈시 중국길림성대외발전총공사에서는 동아타이어에 10만원~40만원의 손실배상을 하도록 하고 있다. (제7장 대표사례연구1- (주)동아타이어편 참조)



제6장
해외투자기업 산업연수생의 인권실태5
- 산업재해 및 의료보험

제6장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태5

- 산업재해 및 의료보험

이주노동자의 산업재해율은 국내노동자들에 비해 높다. 그 이유는 첫째, 의사소통이 제대로 되지 않기 때문에 작업지시나 작업안전지시가 정확하게 전달되지 않아서이며, 둘째는 중소기업체들의 열악한 작업조건으로 충분한 안전시설을 갖추고 있지 않기 때문이며, 셋째는 작업장 내에서 상시적으로 작업안전교육이 이루어지지 않기 때문이다. 이런 이유로 코리안 드림을 안고 한국에 온 이주노동자들이 꿈을 이루는 것은 고사하고, 불구의 몸으로 아니면 싸늘한 시신으로 가족들의 품으로 돌아갈 때 가장 참담한 심정이 된다. 사고가 발생한 경우 충분한 치료와 보상이 이루어지도록 해야 하지만, 그보다 앞서 사고가 발생하지 않도록 노력하는 것이 훨씬 중요하다. 그러나 많은 업체들이 산재사고가 신고되면 산재보험금의 인상이나 산재다발 사업장으로 지적되는 것을 염려하여 산재신청을 기피하여, 산재보험을 신청하는 대신 치료비만 부담하거나 최소한의 치료가 끝나면 곧바로 다시 일을 시키고, 장애가 남는 경우에도 이주노동자들이 보상여부와 보상절차를 제대로 알지 못하는 사실을 이용하여 보상은커녕 치료도 제대로 받지 못하고 고향으로 돌아가 한국에 대해 두고두고 원망과 원한을 남고 있다.

1. 산재보험의 미적용

중기협연수생들이 1995년 2월부터 실시된 노동부의 예규에 따라 업주로 하여금 산재보험과 의료보험에 가입토록 하여, 산재를 당하고도 제대로 치료나 보상도 받지 못한 심각한 인권유린 상황이 다소 개선되었지만, 해외

투자기업산업연수생은 1999년 12월 1일 「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」에 의해 해외투자기업 산업연수생도 산재보험에 적용토록 하는 것이 발표되기 이전까지 해외투자기업 산업연수생들은 같은 연수생임에도 불구하고 중기협연수생들과 달리 산재보험이 적용되지 않고 업체에 개별상해보험에 가입토록 권장할 뿐이어서 연수생이 일을 하다 다쳐도 제대로 치료받거나 보상받지 못하고 불구의 몸으로 귀국한 일도 적지 않았다. 그러나 「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」 제3항에 '사업주는 보호대상에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고 산업재해보상보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 설명해주어야 하며, 이들에게 지급되는 임금에 대하여 보험료를 납부하고, 업무상 재해를 당했을 경우에는 보험급여의 청구 등 필요한 지원을 해야 한다'고 규정하고 있지만, 업체들은 연수생들이 산재를 당한 경우 산재사고를 신고하지 않고 병원비만 지불하거나, 장애를 입은 연수생에게는 위로금조로 약간의 돈만을 지급하고, 장애가 심한 경우는 출국을 앞당겨 본국으로 돌려보내는 등의 비인간적인 일들이 일어나고 있다. 2002년 5월 한국노동연구원에서 발표한 「외국인근로자 실태조사결과」¹³⁾에 의하면, '산재보험에 가입되어 있고 본인이 인지하고 있는' 경우는 전체 실태조사 대상 중 5.7%에 불과하다고 했다.

결국 연수생들이 산재의 위험 앞에 무방비로 노출되어 있음에도 사전교육이나 안전대책 등 아무런 대비책이나 보호책을 갖고 있지 못한 현실에다 연수생들이 산재보험에 대한 지식도 없어 치료와 보상을 요구할 수 없을 뿐 아니라, 혹시 다쳐서 일을 못하게 되면 회사측에서 조기에 출국시키지 않을까 전전긍긍하는 경우가 적지 않아 더욱 안타깝게 만들고 있다.

❶ 사례1

김해 삼원금속(주)에는 인도 현지투자기업 마르디아 Co를 통해 인도연

13) 한국노동연구원에서 2001년 7~8월 동안 300인 이하 684개 업체(연수생 고용업체 270개, 미등록노동자 고용업체 143개, 비고용업체 271개)와 이주노동자 1,003명을 대상으로 실시한 "외국인근로자 실태조사 결과"이다.

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

❶ 사례2

전라도 담양군 소재 (주)세원전기에 근로를 했던 필리핀연수생은 2000년 12월 공장청소를 하다가 드럼통에 손가락이 깔리는 재해를 당했는데, 당시 업체에서는 연수생에게 병원비만 지불하고 근로복지공단에 산재사고를 신고하지 않았으며, 산재처리도 하지 않았다. 입사 시 연수생들에게 실시해야 할 산업안전교육을 한번도 실시하지 않았으며 이를 위한 통역서비스도 일절 없었다. (주)세원전기 연수생들은 2001년 2월 업체에서 잔업수당을 지급하지 않고, 환율을 낮게 계산하여 고의적으로 임금손실을 초래하는 것에 항의하며 작업을 거부했고, 필리핀 대사관과 노동부의 중재에도 업체에서 거부하여 연수생들은 결국 업체를 이탈하는 것으로 종료되었다.

2 의료보험 가입 기피

「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」 3항에 사업주는 연수생에게 연1회 건강검진을 실시하고 산업보건과의 보건관리자 등을 활용하여 연수생들의 건강지도 및 상담을 해야한다고 했다. 그리고 '응급의료에 관한 법률'에 의하면 응급상태에 있는 모든 사람은 적기에 응급조치를 취해야 한다고 명시하고 있어, 이주노동자들에게도 당연 적용되는 사항이다. 그리고 합법적인 신분인 중기협 소속 연수생, 해외투자기업 산업연수생 모두 의료혜택과 사회보장은 내국인과 동일한 선상에서 제공되도록 관련 법 조항에 규정되어 있다. 그러나 현지법인 산업연수생의 경우 의료보험에 가입되지 않은 연수생들이 대다수다. 업체에 항의를 할 경우 본인들이 원하지 않는다고 변명을 늘어놓으며, 일하다 다치면 회사에서 병원비 전액을 지급한다며 목소리를 높인다. 개인적 사유로 질병을 앓거나 외부에서 다칠 경우 병원비를 본인이 부담 해야하기 때문에 비싼 병원비 부담으로 심하게 아프지 않는다면 병원을 찾지 않아, 병을 악화시키거나 생명을 포기하는 극단적인 상황도 발생하고 있다. 그리고 연1회 기본적인 건강검진을 의무화하고 있지만 실제 이를 시행하는 업체가 없어 사실상 해외투자기업 산업연수생을 위한 의료혜택 및 서비스는 없다고 해도 과언이 아니다.

❶ 사례

경남 창원 소재 (주)주상세라스의 중국인연수생은 2001년 9월경 작업도중 분쇄기에 왼손 손가락 두개를 다쳐 2~3바늘을 꿰매야 했다. 회사관리자와 함께 동행하여 병원에서 여러 차례 치료를 받기도 하였다. 연수생본인은 당연히 회사에서 치료비를 부담할거라 생각하였으나 임금에서 치료비를 공제하였다. 이에 연수생이 항의하자 관리자는 '너는 의료보험에 가입하지 않았기에 본인이 부담하는 것'이라고 하였다. 작업 중 일어나는 사고는 100% 사업주 책임임에도 본인에게 부담시키고 더군다나 기본적인 의료보험조차 들지 않음으로써 연수생에게 이중의 고통을 안겨준 이 업체는

결국 연수생들의 파업을 불러 일으켜 최근에서야 치료비를 전액 돌려주었다.



제7장
해외투자기업 산업연수생의 인권실태6
- 대표 사례연구

제7장 해외투자기업 산업연수생의 인권실태6

- 대표사례연구

앞에서 해외투자기업의 산업연수생들의 구체적인 인권침해 사례들을 살펴 보았다. 해외투자기업에서 일어나는 인권침해 사례들의 특징은 모든 문제가 하나의 세트처럼 동시에 발생하고 있으며, 대부분의 업체에서 발생하는 문제들이 거의 동일하다는 사실이다. 그러면 이미 여러 차례 연수생들의 인권침해 사실들로 물의를 빚고, 연수생의 비참한 현실을 가장 압축적으로 보여주고 있는 대표적인 업체들의 사례를 살펴 보도록 하자.

1. (주)동아타이어

- 주 소 : 경남 양산시 유산동 90번지 (주)동아타이어공업
- 대표자 : 김만수
- 종업원수 : 한국인 996명, 중국인 연수생 108명
- 생산품 : 자동차용 튜브 전문생산업체 (재생타이어 국내 생산 1위)
- 그간의 경과

1) 94년 7월부터 중소기업협동조합중앙회를 통해 산업기술연수생을 도입하였다.

2) 95년 12월부터 중국 해외투자법인을 통하여 중국 청도 교남시 노동국으로부터 인력을 모집하여 해외투자기업 산업연수생을 도입하기 시작하였다. (송출비용 : 한화 120~150만원선)

3) 99년 6월 연수생들의 임금 전액을 압류하는 것에 대한 문제가 제기되었고, 노동부에 진정을 제기하여 임금압류는 해결되었지만, 이때부터 “적립된 연수비 중에서 3,000,000원이 초과하는 금액에 대해서는 연수생의 희망에 따라 본국으로 송금 또는 적금한다”는 불합리한 계약조항이 추가되었다.

4) 산재 당한 연수생의 장해보상금 문제 발생했으며, 1999년 12월 노동부 「해외투자법인 산업연수생의 보호지침」이전까지 업체에서 발생하는 모든 산업재해는 회사가 들어놓은 개별 보험회사에 의해 처리하였으며 보상은 제대로 이루어지지 않았다.

5) 2001년 1월말 14차로 국내 입국한 연수생부터 중국 길림성 지역의 연수생들이 현지법인이 아니라, 길림성대외발전총공사라는 인력송출기관을 통해 도입되기 시작했다. 송출비용은 450만원~ 600만원과 이탈방지를 위해 담보금 및 집문서 2채 이상의 물적 담보와 5인 이상의 연대보증인 요구하고, 계약을 파기하면 법원에 기소되며 중국 내 신분증도 보류되며, 연수생 이탈시 100,000원~400,000원까지 송출기관에서 동아타이어에 손해배상금을 지불하는 계약서를 체결했다. (*아래 참조)

* (주)동아타이어와 현지 인력송출기관 중국길림성대외발전총공사와 맺은 계약서 8호 (2)항 ③ 이탈을 방지하기 위해 연수생에 대하여 아래와 같은 제도적 장치를 하고 이탈사유 발생 시 중국 유관기관에 신속히 재소 처리한다.

- a. 인적 담보 제도 : 5인 보증인 공증
- b. 물적 담보 제도 : 집문서 2채 이상 담보 공증
- c. 법적 담보 제도 : 중국 경제 활동법 제 32조, 35조에 의거 경제계약 파괴자는 법원에 기소, 판결
- d. 호적관리 제도 : 현, 향, 파출소와 협력하여 연수생 출국 시 신분증과 호적보류, 당사의 동의 없이는 회복 불가능.

(3)항 연수생 이탈시 표와 같이 을이 갑에게 손실배상 한다.(매 1인당 해당)¹⁴⁾

구 분	1~6개월 내	7~12개월 내	13~24개월 내
불법 이탈시	400,000	200,000	100,000
심신상의 결격사유	200,000	100,000	
본인귀책사유 강제귀국	200,000	100,000	

6) 2001년 10월 회사측에서 연수생들의 동의 없이 식비를 공제하여 연수생들이 5일간 작업거부를 했다. 2001년 9월 1일부터 최저임금이 인상되자 업체에서는 연수생들의 동의 없이 최저임금 인상 분만큼 식비로 공제한 후 연수생들에게 통보함. 산동성에서 온 연수생의 경우 계약서에 식대가 무료였다가 10만원의 식대를 공제되었고, 길림성에서 온 연수생의 경우 계약서에 식비가 6만원에서 10만원으로 인상하여 공제되었다. 이에 연수생들은 회사의 일방적인 처사에 반발하여 작업거부에 들어갔고 신분증 압류와 강제적립금 300만원 문제도 함께 제기되었다.

7) 언론에 사건이 알려지면서 노동부와 「양산외국인노동자의 집」에서 중재를 나서, 식대는 원래로 환원하여 일방적으로 인상시켰던 부분을 돌려받았고, 강제적립금은 300만원에서 50만원으로 금액을 낮추었고, 업체에서 압류하고 있었던 신분증을 돌려 받는 것으로 정리되었다. 그러나 업체에서는 파업의 책임을 물어 산동지역 연수생의 대표였던 한 명을 강제 귀국 조치시켰고, 길림지역 연수생 대표는 정직 10일에 처해졌다.

8) 2002년 1월 14차로 입국한 길림지역 연수생들의 재계약 과정에서 회사는 연수생들에게 숙식비로 25만원을 공제하는 내용의 계약서에 서명하지 않으면 중국으로 돌려보내겠다는 부당 계약에 서명할 것을 요구함.

14) 갑은 (주)동아타이어공업이고, 을은 중국 길림성대외발전총공사이다.

9) 연수생들은 회사 안을 받아들이지 않았으며, 13명의 연수생 중 10명은 돌아가겠다는 결정을 내렸고 회사측에 송출비용 중에 일부분을 돌려줄 것을 요구하였다. 연수생들이 이틀에 걸친 요구 끝에 송출비용중 일부분을 돌려 받았고, 업체에 남겠다고 결정한 연수생들은 식대 25만원인 계약서에 서명하게 되었다.

10) 2002년 3월 최저임금에서 숙식비로 25만원을 부당 공제한 것에 대한 연수생들의 상담을 바탕으로 두 달간의 동아타이어 조사과정을 거쳐 확인한 바, 다음과 같았다.

“연수생들은 모두 길림지역에서 알선업자에게 인민폐 최소 2만8천원(한화 약 450만원)에서 최고 인민폐 38,900원(한화 610만원)을 주고 한국으로 오게 되었으며 이탈방지의 미명으로 최고 2200만원 가량의 담보금과 두채 이상의 집을 담보물(가치 인민폐 최고 16만원, 한화로 2500만원상당)로 저당 잡혔으며, 가까운 친지와 이웃들을 최고 11명까지 연대보증인으로 세워야 한국으로 올 수 있었다. 막대한 송출비용과 연대보증금은 곧 한국으로 온 자신들의 족쇄가 되어 발목을 잡게 되었으며 연수생들은 회사측의 잦은 계약위반과 하루 12시간 넘는 장시간 근로, 열악한 작업환경, 부당한 대우에도 어찌 못하여 가슴속에 억울함과 분노를 안고 하루하루를 견뎌야 했다. 동아타이어는 그 외에도 이탈방지의 미명 아래 강제적립금 300만원과 신분증(여권, 외국인등록증)을 압류하는 등의 이중 삼중의 족쇄를 채워 놓았고 더불어 기본적으로 쌍방이 나누어 가져야 할 계약서조차 연수생들에게 주지 않았다.”¹⁵⁾

11) 문제해결을 위해 노동부에 고발장 접수와 출입국사무소에 탄원서 제출, 금융감독원에 고발장접수, 청와대 신문고에 진정 그리고 부산·경남지역 NGO들과 대책위 구성, 정확한 현지의 상황과 실태파악을 위해 중국현지조사를 실시하였고, 언론을 통하여 해외투자법인 산업연수생들의 심각

15) 참고자료1: 동아타이어 한 연수생의 증언록 참조

한 인권문제에 대해 알리는 계기가 되었다.

12) 관계 기관인 노동부와 출입국 관리사무소에서 회사와 원만히 합의를 거쳐 해결해 줄 것을 요청하여, 3주에 걸친 8차에 걸친 협상과정을 거쳐 회사와 상담소, 노동부, 출입국관리사무소 4자 회담을 통해 본 건을 마무리 짓게 되었다. 협상 결과는 '식비는 무료와 6만원, 8만원의 실비공제의 금액으로 조정되었으며, 부당하게 징수한 금액에 대해서는 환급 조치되었으며 재계약시에도 인상하지 않는다는 내용과 송출비용과 관련하여서는 출입국경비의 명목으로 32만원 상당의 인민폐 2,000원을 돌려 받게 되었으며 연대보증금도 돌려 받고, 경제 담보금액도 인민폐 2만원으로 조정하는 것'으로 합의를 작성했다. 연수기간도 2년을 보장할 수 있게 했으며 이탈자와 관련하여 만약 복귀를 원하는 연수생들이 있다면 업체가 받아들이는 것과 이 일과 관련하여 연수생에게 어떠한 보복조치도 하지 않겠다는 최종 합의를 작성했다.

13) 현재 상황

동아타이어는 상담소와 협상을 끝낸 후 현재 합의서 이행을 지키기 위해서 노력하고 있으며 연수생들은 과거에 부당하게 공제된 숙식대 부분을 소급 적용해 받았다. 또한 식사의 질이 좋아져 연수생뿐만 아니라 한국인 직원들까지 만족해하고 있다. 그리고 본 상담소에서는 계속해서 합의서 이행 과정을 지켜보고 있는 과정에 있다. 최근의 동아타이어 연수생들은 불만 없이 열심히 일하고 있으나 아직 이행되지 않은 합의서 내용이 많아 긴장을 풀수 있는 상황은 아니다.

(참고자료 : 부록에 첨부)

1. 동아타이어 한 연수생의 증언록
2. 보도자료
3. 노동부 고발장(I, II)
4. 연수생계약서 (동아타이어와 연수생)
5. 연수생 송출계약서 (동아타이어와 중국길림자원총공사)

2 한국합섬 (계열회사 이화화섬)

- 주 소 : 경북 구미시 공단동 291-11
- 대표자 : 박동식
- 종업원수 : 949명 (2001년 3월 현재)
- 연혁 및 중국현지법인
 - 1961년 7월에 이화견직 설립
 - 1987년 2월에 (주)한국합섬 설립
 - 1992년 (주)이화화섬 설립
 - 1993년 중국 청도 이화섬유유한공사 설립, 1996년 1월에 중국이화여원방직(집단)유한공사 설립,
 - 1996년 중국 교남 이화섬유유한공사 설립.
 - 1998년도 이화상사, 이화섬유주식회사를 합병하여 이화섬유주식회사로 등록
- 중국현지법인 이화섬유유한공사
 - 대 표 : 김오영(중국직함 : 총경리)
 - 주 소 : 萊西市 姜山鎮 工業園區
 - 종업원수 : 915명(한국인 15명, 중국인 900명)
 - 생산품 : 폴리에스테르 장섬유 생산업체
 - 그간의 경과

1) 한국합섬은 1992년부터 계열회사인 이화상사를 통해 필리핀으로부터 해외투자기업 산업연수생을 도입하였고, 1993년 청도 이화섬유유한공사를 설립하면서 중국인 연수생을 도입하기 시작했다.

2) 1999년 12월 1일 당시 한국합섬과 이화화섬에는 중국현지법인을 통해 고용한 중국인 연수생이 298명이 일하고 있었고, 회사측은 노동부에서 99년 12월 1일부터 적용토록 발표한 '해외투자기업 산업연수생 보호지침'을

적용 받지 않도록 하기 위한 방안으로, 생활비로 5만원만 지급하고 나머지는 한국합섬에서 압류해 있다가 중국으로 출국하는 공항에서 지급하던 것을, 보호지침이 발표되자 곧 바로 최저임금을 적용하지 않기 위한 방안으로 연수생들의 임금을 중국으로 송금하는 것으로 재계약 준비에 들어갔으며, 2000년부터 도입되는 연수생들에게는 중국에서부터 기본급의 50%인 12만원을 한국에서 생활비로 지급 받고 나머지 임금은 연수생이 위임한 가족에게 송금하는 것으로 모든 계약내용을 일방적으로 바꾸고 서명할 것을 강요하였다.

3) 당시 연수생들이 회사에서 일방적으로 임금을 한국에서 보관하지 않고 중국으로 송금하는 사실에 불만이 증폭되었는데, 불만의 요지는 중국으로 송금할 경우 돌아가서 자신들의 임금을 제대로 돌려 받을 수 있는가에 대한 불신이 가장 큰 이유였다. 왜 회사에서 갑자기 계약조건을 바꾸는지에 대한 충분한 설명을 하지 않았기 때문에 자신들이 최저임금이 적용될 수 있는지, 일부조항이지만 근로기준법이 저촉되는지 알 수 없었기에 단지 자신들의 임금송금에 대한 불안감에 재계약을 할 수 없다며 약 400여명의 중국인 연수생들이 2000년 2월 4·5·6일(설날연휴) 3일간 임금을 본인에게 지급하지 않고 중국으로 송금하는 것에 반대하여 중국인 연수생들이 작업을 거부했다. 작업 거부 3일 후 연수생과 회사측은 1년간의 임금은 한국합섬에서 보관해 있다가 출국할 때 지불하고, 1년간 임금은 중국으로 송금한다는 조건에 합의했다.

4) 2001년 7월에도 연수생들은 자신들이 최저임금에 적용된다는 사실과 업체가 중국으로 임금을 송금하는 것은 '보호지침'에 적용하지 않기 위한 방편임을 타업체 중국인 친구들과 상담소를 통해 알게되었고, 2001년 7월 10일 298명 중국인 연수생들은 최저임금 보장과 임금을 한국에서 직접 지급을 요구하며 하루동안 작업을 거부했다. 연수생들의 작업거부에 대해 한국합섬은 작업거부의 주동자로 간주되는 30여명을 중국으로 출국시켰으

며, 나머지 연수생들에게는 외출금지와 재파업시 전원 강제 출국시키겠다는 협박을 했다. 이런 상황에서 연수생들은 최저임금 보장과 임금 직접지급에 대한 요구는 더 이상 못하고 있다.

5) 현재 한국합섬의 중국인 연수생들의 임금은 기본급 210달러(24만원, 달러당 1150원 환율적용)으로 한국인 근로자 임금의 20%에 해당하며, 잔업수당은 달러당 환율 900원 적용하였다. 그리고 이들 또한 현지 인력송출기관인 중국 래서시 대외경제위원회에서 모집·선발 등의 수속과정을 담당하면서, 모든 입국비용(중국조선족 5백원~6백만원, 한족 1백 50만원)을 연수생들이 부담하였고, 신분증 회사보관, 임금은 중국으로 송금하였기 때문에 이탈할 경우 보증금 등은 반환되지 않는다.

6) 2001년 6월 16일 중국인 연수생들의 상담을 받았던 구미가톨릭근로자문화센터 외국인상담소에서는 구미지방노동사무소에 최저임금 적용여부에 관한 진정 및 유권해석을 요청하였고, 2001년 7월 3일 구미지방노동사무소로부터 "1999년 12월 이전에 들어온 연수생들은 구미 한국합섬에서 임금을 지급 받았기 때문에 소급하여 최저임금이 적용되며, 2000년 이후에 입국한 연수생들은 임금을 중국으로 송금하고 있기 때문에 해외투자기업 산업연수생 보호지침에 적용되지 않아 최저임금이 적용되지 않는다"는 답변을 받았다.

7) 노동부의 1999년 12월 이전 입국한 연수생들의 최저임금 미지급분에 대한 지급명령에도 불구하고 한국합섬에서는 지급을 거부했고, 상담소에서는 2001년 11월 구미지방노동사무소에 고발하고, 2002년 4월 체불임금 확인서를 발급 받아, 대구지방법원 김천지원에 소송을 위임한 39명 중국인 최저임금 소급적용분과 압류된 임금 반환을 요구하는 민사소송을 제기하여 현재 진행중이다.

〈참고자료 : 부록에 첨부〉

1. 연수생 계약서

3. 주상세라스(주)

- 주 소 : 경남 창원시 팔용동 23-2(차룡단지 내)
- 대표자 : 이 호
- 종업원수 : 한국인 약 30명, 중국인 연수생 10명
- 연혁 및 중국현지법인
- 생산품 : 세라믹제품생산
- 그간의 경과

1) 2001년 2월, 2001년 9월 두 차례에 걸쳐 중국 교남에 있는 송출기관인 강대외무집단회사를 통해 중국인연수생 총 10명을 도입했다.

2) 계약서에 의하면, 연수생들의 임금은 시간당 1,500원이며 임금의 80%를 강제 적립키로 하였으나, 회사측은 적립키로 한 임금을 월급명세서에만 기재하고 실제 은행에 적립하지 않아 연수생들의 불만이 높았고, 식대는 연수생들이 요구하여 한달 40여개의 비용으로 일인당 3만원에 해당하는 물품을 구매하도록 하였다. 기숙사비도 매달 2만원씩 공제하여 실질적으로 연수생들은 한 달에 10만원도 채 안 되는 임금을 받았다.

3) 2001년 10월, 연수생 중 한 명이 작업도중 불량을 내자 한국인관리자가 이를 문제삼아 연수생 4명에게 작업중지를 지시하고 책임을 추궁하였고 연수생들은 기술적 문제로 인한 것이어서 책임 없다고 주장한 일을 계기로 중국인연수생들이 집단적으로 열악한 임금조건개선과 최저생계비지급을 요구했다. 업체는 즉시 연수생 전원에게 작업중단 지시와 식사도 못하고 목욕도 못하게 되는 등 연수생들의 의견을 묵살하였다. 결국 연수생들이 다시 업체의 지시대로 일을 하겠다고 하자, 업체에서는 1인당 기숙사비(1일 1만원×7일 = 7만원)와 식대비(3만원) 총 10만원을 월급에서 공제하기로 하는 강제서약서를 작성케 한 후 일을 하도록 하였다.

4) 2002년 4월 3일, 중국 송출회사측 대표 성룡이 업체를 방문하자, 연수생들은 업체에서 압류 임금의 80%를 전액 지급할 것과 시간당 2,100원으로 임금인상을 제기하고 업체 측과 협상해줄 것을 요구하였으나 쌍방으로부터 아무런 답변을 듣지 못하자 결국 2002년 4월 18일 파업에 돌입하였다. 업체 측에서 연수생 4명의 임금은 시간당 150원, 나머지 6명은 시간당 50원 인상할 것을 제안하였으나 연수생들은 거절하였으며 이후 해결기미가 전혀 보이지 않자 4월 29일 경남외국인노동자상담소 방문하여 임금 80%의 적립 임금 환불, 최저임금을 기준으로 한 임금인상, 임금에서 공제한 산재치료비 보상을 중심으로 상담을 요청하였다.

5) 4월 29일 마산출입국 심사과장이 업체관계자를 면담한 결과, 모든 요구사항에 대해 시인하고 대화로 해결하겠다고 하였다. 4월 30일 업체 김화국 이사과 통역이 상담소를 방문하여 '연수생들의 적금통장을 만들지 않았으며 임금인상은 사장과 논의 후 해결할 것이며 산재치료비공제는 잘못된 것이며 지급하겠다'고 하였다. 그러나 이날, 연수생 중 한 명은 중국 송출업체로부터 '당장 회사로 복귀하여 일하지 않으면 불이익을 당할 것'이라는 전화를 받았다. 5월 1일부터 연수생들은 상담소에 머물렀다.

6) 5월 3일 상담소에서 '현지법인연수생 인권유린에 대한 기자회견'을 가졌으며 이날 오후 업체 측에서 상담소를 방문하여 연수생들의 요구사항을 전달받았다. 5월 4일 업체 측은 임금의 80%를 연수생들에게 전액 지급하였고 나머지 문제에 대해서는 5월 6일 협의를 하기로 하였으나 당일 업체는 '모든 사항을 변호사에게 일임하였으므로 더 이상 협의를 할 수 없다'고 거절하였다. 업체 측 변호사는 상담소와 언론사 기자들을 상대로 명예훼손 혐의로 고소장을 제출하였다. 연수생들은 5월 7일 일을 다시 시작하려 하였으나 거절당하였다.

7) 5월 14일 중국 영사관 왕치림영사가 상담소를 방문하여 연수생들과

면담하였으며 창원노동부를 방문하여 소장 면담을 통해 연수생들의 문제 해결을 촉구하였다. 영사는 문제가 있을 시 외교적 차원에서 대응하겠다고 밝혔다. 5월 14일경 업체 측에서는 이들 연수생 10명을 업무방해 및 명예 훼손혐의로 고소하였고 연수생들의 임금을 기압류하고 송출담보금에 대한 기압류신청을 창원지방법원에 제출하였다. 5월 21일 상담소에서는 업체를 '사기 또는 횡령의 혐의'로 창원지방검찰청에 고소 고발하였고 이를 7개 언론사에서 취재하자 업체 측은 다시 상담소와 연수생들을 상대로 3억원의 손해배상 청구를 하였고 해당 언론방송사에 대해서는 4억원대에 이르는 소송을 하기에 이르렀다.

8) 5월 23일 오후 7시경, 업체 대표가 근로기준법위반혐의로 구속되었다. 대표는 구속적부심에서 풀려날 수 있기를 시도했으나 이유 없음으로 기각되었다. 5월 28일에는 업체 측은 상담소와 연수생들, 언론사, 근로감독관에 대한 모든 고소를 취하하겠다는 입장을 밝혔으며 30일 상담소를 방문하여 연수생들 문제에 대한 최종합의서를 작성하였고 모든 고소고발을 취하하기로 하였다. 그리고 연수생들은 복귀하여 작업을 시작하였다.

〈참고 자료 : 부록에 첨부〉

1. 연수생들의 호소문
2. 연수생 위탁 파견 계약서
3. 담보계약서 (연수생 작성)
4. 공동담보계약서 (연수생들 간의 공동담보)
5. 고소장
6. 합의서
7. 관련 기사



제8장
해외투자기업 산업연수생 인권보호를 위한 대안