

외국인 노동자 문제해결을 위한 우리의 의견

이력, 지면		
등록이		
	A 36	44

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

우리들이 생각하는 외국인 노동자 정책의 개선방안은 다음과 같습니다.

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

호 법" 이 제정되어야 합니다.

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

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

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

라. 외국인 노동자에게도 각종 사회보장제도를 차별없이 적용해야 합니다.

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

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

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

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

자. 외국인 노동자들의 귀국시 지원조치가 제도화되어야 합니다.

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

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

1995. 10. 25

외국인 노동자 인권보장을 위한 공동대책위원회

한국내 외국인 인력상황의 문제와 그 대책

- 산업 기술 연수생 철폐와 바람직한 인력 정책 모색

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

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

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

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

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

< 산업 기술 연수 제도의 실태와 문제점 >

우리 나라에 단순 기능 외국인력이 유입되기 시작한것은 경기가 과열되기 시작한 90년대 초반부터이다. 정부는 이러한 인력난을 해결하기 위한 방편으로 1991년 11월 1일 부터 외국인 산업 기술 연수 제도를 통하여 외국인력을 들여오기 시작했다. 외국인 산업 기술 연수 제도의 본래의 취지는 외국인 단기 기술연수를 위해 만들어진 제도인데, 정부당국에서 편법적으로 적용대상 범위를 늘리고 자의적으로 규정을 적용하면서, 사실상 편법적인 외국인력 고용방법으로 활용하고 있다. 이 제도에 의해 현재 약 3만 6천여명의 외국인력이 한국에 체류하며, 인력난을 겪고 있는 제조업 분야에 노동력을 제공하고 있다. 이와같이 외국인 산업기술연수제도를 통해 외국인력이 도입됨과 동시에 나타나는 외국인 노동자에 대한 인권유린의 문제는 그 심각성이 극에 달해있다. 올해 1월 명동성당에서 13인의 네팔인 연수생들이 “제발 때리지 마세요, 월급주세요, 여권들려주세요”, “We are human”, “We are not animal” 라고 절규한 것은 외국인 노동자 인권침해의 심각성을 나타내는 작은 예라 할 수 있다.

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

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

1. 기본 전제의 문제점

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

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

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

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

2. 운영의 문제점

1> 현지법인 고용 외국인 산업 연수생의 문제점

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

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

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

이들 연수생은 대부분 기업의 엄격한 통제하에 놓여 있어 회사의 부당함에 항의할 경우 출국 기간이 만료되지 않더라도 강제 출국되고 있다. 또한 회사 내에서 한국인 노동자들과

의 접촉도 이루어지지 않고 외출을 한다든지 관광을 한다는 것은 더욱 어려운 실정이다.

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

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

2) 인력 송출 회사의 문제

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

a. 현지 인력 모집 업체의 과장 광고와 중개비

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

이러한 막대한 비용을 치르고 입국한 외국인 산업 기술의 급여는 고작 210달러이기 때문에 이들은 1년 3개월 동안 한푼도 쓰지 않고 저축을 해야지만 중개비를 갚을 수 있으며 그나마 월급도 인력송출회사가 업체로부터 직접 수령하여 매월 임금의 11달러-60달러를 인력관리비 명목으로 공제하고 임금의 80%는 송금하고 나머지20%는 보증금 명목으로 보관하기도 한다. 또한 모든 급여를 인력송출회사가 관리하기 때문에 산업연수생은 한국에서의 기본적인 필수품을 마련하기 위해 밤을 새워 야간작업을 한다든지 일요일이나 공휴일에도 특근을 하여야 한다.

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

사례 1) 네팔에서 온 산업 연수생 5명은 인천 남동에 소재한 정림 프레스 공장에 배치되었다. 한달 월급은 210달러였으나 그나마 3달 동안 한번도 월급을 받아본적이 없다. 월급 때가 되면 인력 송출회사인 룸비니 오버시스의 존이라는 사람이 다 수령해 가기 때문이다. 몇차례 사장님께 월급을 직접 달라고 요구 했으나 번번히 이들의 월급은 인력송출회사로 입금되어졌고 그동안의 월급이 집으로 송금되었는지도 확인할 수 없었다.

사례 2) 명진 프린팅 업셋에서 근무하던 네팔인 아시스와 비노오더씨의 경우도 다른 네팔인 연수생들의 사례와 마찬가지로이다. 그들은 일하면서 210 달러의 월급을 한번도 받아보지 못하고 계속해서 인력 송출 회사의 존이라는 사람에게 빼앗겼으면서도 말 한마디 할 수조차 없었다. 다른 사람들처럼 구타를 당할까 두려웠기 때문이었다. 이들도 어느날 용기를 내어 작업장을 뛰쳐 나와 오히려 자유로운(?) 몸이 되었다.

사례 3) 경기도 광주에서 근무했던 베트남 연수생 4명도 6달 동안 월급을 받지 못했다.

인력 송출 회사에서 고향인 베트남에 직접 월급을 송금하기로 약속하였으나 가족들은 6달 동안 한번도 월급을 받아보지 못했다고 한다. 베트남 연수생의 월급 230달러중 20%인 46달러는 인력송출회사에서 공제하고 184달러가 순수한 급여인데 이중 100달러를 출국 보장금으로 적립해 놓고 출국시 되돌려 주며 출국하지 않을 경우는 이 금액을 포기해야만 한다고 한다. 더우기 베트남 연수생들의 경우 영어나 한국어를 전혀 할 줄 몰라 “왜 임금이 제 때 지급되지 않는가”를 알아보는 커닝 어디에 하소연조차 할 수 없는 실정인데 어떻게 기술연수를 받을 수 있겠는가?

b. 인력 송출 회사의 감시와 통제 수단의 문제

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

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

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

사례 2) 구로시에 있는 한 섬유 업체의 연수생으로 배치된 네팔인 9명은 회사의 울타리에 갇힌 채 외부와 일체 접촉을 못하고 있다. 친구들이 전화를 하여도 바꾸어 주지 않으며 공장으로 면회를 가도 만나게 해주지 않았다. 결국 연수생 9명이 “우리는 여기에 갇혀 있습니다... 우리가 나갈 수 있게 도와주세요. 우리는 노예가 아닙니다.”라며 자신들의 이름을 서명한 S.O.S 쪽지를 담뱃으로 던져 구원의 손길을 요청하였다.

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

c. 중소기업 협동조합의 <산업 기술 사후관리 방안>의 문제.

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

2) 낮은 임금과 연장 수당의 문제

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

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

사례 1) 시화 공단의 한 공업사에서 근무하던 방글라데쉬인 하심은 매일 밤 12시까지 야근을 하며 일주일에 2번씩은 새벽 3시까지 철야를 해야 한다. 토요일도 밤늦도록 야간 작업을 하는 것은 물론이고 일요일, 공휴일에도 특근을 해야 한다. 하루는 몸이 너무 피곤하여 도저히 견딜 수 없어 사장에게 이번 일요일에는 도저히 일을 할 수 없으니 하루만 빼달라고 사정하였으나 사업주는 피를 부린다며 옥상으로 올라가 한국식 유도가 무엇인지 보여 주겠다고 웃통을 벗고 위협하며 하심씨를 계단쪽으로 떠밀어 굴러떨어지는 바람에 다리가 부러지는 상해를 당하였다.

3) 산업 재해 보상의 문제

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

더욱이 똑같이 입국한 산업 연수생이 업체를 이탈하여 불법체류자가 되면 산재보상을 받을 수 있으나 업체를 이탈하지 않고 연수생으로 남아 있으면서 산재를 당하면 요양기간이 30일을 넘는 재해일 경우 적당한 보상(상해보상)을 받고 송출기관으로 하여금 연수생을 귀

국시키게 하고 있으며, 그나마 적은 보상도 제대로 받지 못하고 강제출국 당하기가 일쑤이다.

사례 1) 94년 6월에 입국한 라시드씨는 그해 8월에 한국인의 기계 조작 실수로 왼손가락 4마디를 절단 당하는 사고를 당하였다.

라시드의 공장은 화성군에 소재해 있었는데 사업주는 무슨 이유 때문인지 잘려진 손가락과 함께 피가 철철 흐르는 손을 움켜쥐고 서울 답십리에 있는 성심 병원까지 끌고가서 수술을 받게 했다.

접합 수술을 통해 모양을 유지 할 수 있던 손가락은 잘못 접합되어 손가락이 비틀어지게 되어 결국 의왕시에 있는 병원으로 옮겨 재수술을 통해 그나마 지금의 형태를 유지할 수 있었다.

2개의 손가락은 절단되었고 접합된 2개의 손가락마저도 심하게 비틀어져 한국 의료 수준에 대한 국제적 망신과 빈축을 사기에 충분했다.

손가락 치료가 종결된 후 라시드씨는 같은 계열의 회사로 재배치되어 일을 계속하였고 연수 1년이 끝난 후 1년간의 월급 289만원과 장해 보상금으로 100만원을 받고 강제 출국 당하게 되었다.

이유는 연수 계약 기간이 1년이며 손가락 절단으로 더이상 부려먹기가 어렵다는 판단에서였다.

유닉스 인력 송출 회사의 모달종 담당자는 상해 보험에서 지급된 라시드씨의 600만원 정도 되는 장애 보상금을 도중에서 가로채 병원비로 지불하고 고작 100만원을 보상금이라 하며 강제 출국 시키려 했다.

현재 근로 복지 공단에 라시드씨의 재요양 신청서를 접수하였으나 산업 연수생이기에 산업재해 보험대상에 적용되지 않으며 시행일자는 95년 3월 1일부터이기 때문에 95년 2월 28일날 재해를 당했다 하더라도 산재보상금을 지급받을 수 없다는 통보가 나왔다.

사례 2) 오산에 위치한 전선 만드는 공장에 연수생으로 파견된 중국 고포 서복재씨의 사례이다.

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

사업주는 서복재씨가 휴유증으로 인해 고통을 호소해왔으나 공장의 인력 부족 퇴원후 다음날 부터 일을 시작할 것을 강요하였다. 이에 불응하고 연락처를 남기고 숙소를 옮겨 연수기간을 1년으로 종료하고 출입국관리소에 도주자로 신고 해버렸다. 그도 삼성상해보험에서 지급되는 보험금중 장애보상금은 없다면서 보상금에 대한 해결을 회피하였으나 본

기관에서 보험회사에 알아본즉 장애보상금이 지불된다는 것이었다.

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

4) 산재 보상이나 의료보험 적용 등의 정책의 불이행

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

사례 1) 커릴씨는 95년 6월 손가락 일부가 절단 당하는 사고를 당했다.

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

사례 2) LAL BAHADUR PUN (남, 22세, 네팔)는 '94년 11월 3일 입국해서 94.11월 연수생으로 취업 하던 중 12월경 허리 통증이 심해 치료를 요청했다. 회사에서는 공장장(사장의 아들)이름으로 박상덕 신경 외과에 하루 치료를 받게 했다. 초기 디스크 증상이라는 의사의 진단 결과가 있었으나, 회사에서는 이를 무시하고 계속 무리한 작업을 시켰다. 약으로 통증을 참아 가며 일하다가 95년 5월부터 아는 사람들의 소개로 인천 의원, 서울 순천향병원, 인천 나사렛 한방 병원들을 전전하면 진료를 받아왔으나, 치유를 위한 휴식의 시간이 없이 무리한 작업이 계속 이어져 급기야는 집을 꾸려 외국인 노동자의 집으로 오게 되었다. 이때의 상태는 비의료인이 보아도 눈에 띄는 정도로 (21살의 청년으로 볼 수 없을 정도로)허리가 휘어 있었다. 즉시 회사에 상황을 설명하고 종합병원과 한의원에 고루 치료를 위뢰 하였다. 결과는 심한 디스크로 장기간의 치료를 해야 한다는 것이었다. 수술비용에 대한 우려로 한달 여 물리치료를 시행하였으나 진전이 없어 수술로 의견이 모아졌다. 이 과정에서 산재적용을 위한 요양신청서 접수를 회사측에 요청하였으나, 산재적용신청의 거부는 물론, 연수생으로서 당연히 의료보험 적용이 됨에도 불구하고 의료보험에 가입하지 않고 있었다. 이러한 점을 회사에 항변하였으나 회사는 이에 미동도 하지 않았다. 환자의 상태가 악화되어 치료비는 차후 강구하기로 하고 병원의 협조를 받아 수술을 했다. 수술은 성공적이었으나 이는 올해 3월 초 부터 시행되는 연수생 의료보험이 말뿐인 잔치상에 불과

하며 현실에서는 이것이 제대로 이루어지지 않으며, 보다 큰 문제는 이를 감독하고 재제할 장치가 전혀 마련되어 있지않다는 것이다.

사례 3) MALLA WARA CHECHI (여, 22세, 스리랑카)는 7월경부터 왼쪽 귀에서 피고름이 나고 통증이 심해 회사측에 진료를 받게 해달라고 말했다. 한참 후 병원에 가서 치료를 받아 보니 상태가 안 좋으니 빨리 수술을 해야 한다는 의사의 진단이 나왔다. 그러나 회사측에선 단 한번 병원진료를 받게 해준 뒤 의사의 소견을 완전히 무시한 채 그대로 작업을 시켰다. 통증이 점점 심해지고 치료하지 않으면 귀가 멀어질 수도 있다는 의사의 의견이 있어 회사측에 돌아가고 싶다고 말했으나, 회사측의 답변은 "5개월 분의 임금을 회사측에 반납하고 비행기표를 본인이 사서 가면 보내 주겠다"는 것이었다.

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

이 연수생은 피고름이 밖으로 흘러내리는 상태에서 회사측의 직업강요에 눈물을 머금으며 기계에 매달려 있다. 이는 22살 젊은이를 회사의 악랄한 악랄한 이익창출 목표가 짓밟고 있는 것이다.

5> 연수자의 체류지와 기간 제한의 문제

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

사례 1) 경기도 성남시 선양주식회사에 연수생으로 파견된 방글라데쉬 연수생 8명은 회사가 부도나는 바람에 3달 동안의 월급을 받지 못한채 2년동안의 계약기간이 끝났기때문에 이유없이 출국해야한다는 중소기업협동조합측에 의해 강제출국을 당하게 되었다.

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

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

6) 단결권 제한의 문제

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

사례 1) 경기 김해 소재 신발제조업체인 태광산업(주)에서 취업 중이던 베트남인 산업연수생 3백여명은 임금인상을 요구하며 집단으로 작업을 거부하였다. 베트남인 연수생들은 임금 50\$인상과 휴가비 25\$ 인상 국내관광 실시 등을 요구하며 집단으로 작업을 거부하였고 작업거부 6일만에 회사측은 이를 전면사용 하였으면서도 대표자 14명을 업무방해 혐의로 경찰에 고소하였다.

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

7) 충분한 언어교육과 안전교육의 적용훈련 부재

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

사례 1) 파키스탄에서 온 나지르씨는 한국에 입국하자마자 시화공단에 위치한 보성금속으로 배치되었다. 영어로도 원만한 소통을 할 수 없으며 더우기 한국말은 전혀 알아 들을 수 없는 그는 연수는 커녕 안전교육도 제대로 받지 못한 채 금속 프레스앞에서 일을 해야만 했다.

기계 작동 법이나 기계의 위험성에 대한 인식도가 없는 그는 프레스 기계에 덜컥 손을 넣어 쇠와 함께 그의 오른손가락 엄지와 손등일부가 왼손가락은 엄지를 비롯한 3마디와 손등일부가 완전히 절단되었다. 한국에 입국한지 3일만의 일이다.

결국 나지르씨는 800만원의 손이 쥐어진 채 강제 출국을 당하게 되었다.

그도 더이상 한국에 체류하고 싶지 않았지만 앞으로 그 손으로는 도저히 일을 시킬 수 없는 상황이기 때문이었다.

8) 연수생 이탈의 문제와 사후 관리상의 문제

연수자의 이탈율이 점차 늘어나고 있을 뿐만 아니라 불법 체류자가 된 이들에 대한 정부의 대책이 이탈에 대한 근본 원인을 개선하기보다는 무작위로 단속을 강화하는 방법은 인권보호 측면보다는 범법자 체포의 형태임으로 근본적인 대응책일 수 없으며 국제적인 비난을 사기 쉬운 일이다. 또한 현행 불법체류자와 신종 불법체류자(이탈자)와의 이중구조를 형성하여 현재 불법체류자에 관한 인권문제 위에 보다 더욱 심각한 제3의 인권사각지대를 형성하게 된다.

사례 1) 재 취업을 하게 된 방글라데시 전 연수생 00씨는 사업장에서 기계를 운반하던 중 기계가 발가락에 떨어져 오른쪽 발가락이 으스러져 치료를 받고 있으나 사용주가 치료비용의 비용을 부담하고는 있지만 이탈된 연수생을 사용했다는 사실이 알려질까봐 산재신청을 기피하고 있다. 1일 11시간의 일을 해왔으며 불안함 때문에 외부로 돌아다니지도 못했을 뿐만 아니라 치료기간동안 일을 못한 부분에 대한 임금을 받지 못했지만 신고당할까봐 말 한마디 사장에게 못하고 있는 실정이다.

(불법 체류 외국인 노동자의 현황과 문제)

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

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

1) 노동조건

1) 임금문제, 노동시간

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

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

임금을 체불시킨다.

사례 1) 남양주군 진접읍 예일산업(사업주 유예형)에서 근무하던 방글라데쉬인 알리씨는 2년동안 월급을 한푼도 받지 못한 채 도망간 사업주를 애타게 찾고있다. 알리씨는 수차례 사업주에게 밀린 임금을 요구하였으나 “나를 못믿겠느냐? 줄때까지 기다려라. 만일 도중에 그만두고 나가면 그동안 밀린월급을 한푼도 주지 않겠다”고 협박하며 계속일할 것을 강요하였다. 더우기 한국인 노동자들에게는 1달도 밀리지 않고 꼬박꼬박 월급을 주면서도 유독 방글라데쉬 알리씨에게만 2년이란 긴 시간동안 임금을 빌미로 고의적으로 임금을 체불시켜 오다가 결국 부도를 내고 잠적해 버렸다.

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

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

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

2) 산재 의료문제

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

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

3)출입국 문제

a. 사면 대책 후 재체류 보장 및 노동허가

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

b. 출국희망자 벌금철폐

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

c. 여권본인소지

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

d. 외국인 보호소내 인신보호

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

4) 생활상의 제문제 : 폭력, 결혼, 송금등

A) 직장내 폭력 : 폭언, 폭력, 성폭행

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

사례 1) 필리핀 로말드 삼 (남. 27세) 95년 8월 부천소재 공장에서 완제품 운반도중 실수로 상자를 떨어트리자 공장장이 달려들어 주먹과 발길로 온몸에 피멍은 물론 머리를 7바늘 꿰매는 부상을 당하였다. 평소에도 폭언은 일상적이었고 이번 건도 실수였음을 호소하였으나 고의였다고 일방적으로 주먹을 휘둘렀다.

b : 민족적 이질감에서 오는 거부감으로 폭행이 발생한다.

사례 1) 나지로 우딘 라나(29 방글라데시) 토요일 오후 친구들과 어울려 회사근처 호프 집에 갔다가 동네 깡패가 이유도 없이 끌고 나가 주위 사람들을 겁을 주며 쫓아 낸뒤 실신할 때까지 주먹과 발길질을 하였다. 병원에 실려가 장파열로 대수술을 하였으며 병원비는 커녕 가해자의 사과도 받아내지 못했다. 폭행의 이유는 너무도 단순했다. "외국인이 우리 동네에서 술을 먹었다"는 것이었다.

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

사례 1) 3년전 한국여성과 결혼해 (사실혼) 아들까지 낳고 살다가 95년 8월말 평택에서 출입국 관리사무소 직원에 의해 연행되어 출국되었다. , 한국인 아내는 아들과 함께 아무런 대책도 없이 애 아빠를 강제 출국시킨 한국정부가 원망스러울 따름이다.

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

사례 1) 간가 르라사드 구롱(남. 30세, 네팔)

95년 8월 네팔인 14명의 부탁으로 5만달러를 갖고 나가다가 공항검문에 걸려 2만달러를 벌금으로 물고 고생 끝에 홍콩으로 돌아갔다. 이 사람은 벌금으로 낸 2만 달러를 다 갚기 전까지 자신을 위해 돈을 벌 시간이 없다.

올바른 외국인력 정책의 방향

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

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

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

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

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

①입법의 취지가 현행의 편법적 제도인 산업연수생제도를 보완하는 수단으로서나, 외국인 노동자의 인권 및 노동기본권은 보호하지 않은 채 경제인력 수급의 논리에 입각한 단기적인 노동력 활용 수단으로서 제정되어서는 안되며 장기적이고 책임성 있는 정책을 수립하여야 한다.

②정부는 기초 입법안을 공개하고, 외국인 관련 인권단체를 포함한 전문가를 초빙한

공개 공청회를 통해 외국인 관리 및 보호에 관한 입법을 추진하여야 한다.

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

2. 인력수급정책과 인력관리에 전문성과 공정성을 기해야 한다.

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

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

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

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

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

1. 불법체류자 양상의 상당부분이 정부의 잘못된 인력정책의 산물임을 겉혀히 시인하고 국가경제 적인 측면만을 고려할 것이 아니라 우리의 사회 문화적인 측면을 고려한 새로운 제도의 틀 속에서 이들을 감싸 안아야 한다.

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

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

1. 외국인 노동자에 대한 국제노동기구 규정을 보면 “인종, 피부색, 출신국 또는 사회적 신분 등에 의해 차별대우해서는 안된다(제 111호 조약)”라고 되어 있으며, 우리 헌법 제6조 제2항은 “외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다”고 규정되어 있습니다. 또한 근로기준법 제5조에서는 “사용자는 근로자에 대해 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별대우를 하지 못한다”라고 규정되어 있다. 이는 국제 추이나 현행 국내법 모두 노동자의 권리보장과 인권보장이 그 무엇보다 중요함을 강조하고 있는 것이다.

2. 산재보상의 적용에 관하여

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

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

다. 정부의 발표된 연수생 산재보상 적용이 95년 3월1일 이전에 산재 당한 연수생에게도 소급적용 될 수 있도록 하여야 한다.

3. 근로기준법 준수, 노동3권이 전면 보장되어야 한다.

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

② 사업장 이동(노동선택의 자율권)이 보장되어야 한다.

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

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

외국인 노동자 인권보장을 위한 10월행사 위원회

<공동대표>

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

<집행위원장>

- 김 해성 <외국인 노동자대책협의회회장, 성남 외국인 노동자의 집 소장>
박 석운 <노동정책 연구소 소장>

<집행위원>

- 이경원 진근화 정진우 김낙경 오천근 예영주 최정규 윤우현 김은영 김정옥 박노희
최신화 강명규 양혜우

<참여단체>

기독교교회협의회도시농어촌선교위원회 대한불교조계종 원불교 천주교정의구현사제단 전국정의평화실천목회자모임 민주사회를위한변호사모임 민주화를위한전국교수협의회 학술단체협의회 연세대학교총학생회 한국민족예술인총연합 경제정의실천시민연합 참여민주사회시민연대 한국 YMCA전국연맹 한국여성단체연합 한국교회여성연합회 건강사회를위한약사회 건강사회를위한치과의사회 노동과건강연구회 민주주의민족통일전국연합 한국민주노동조합총연맹(준) 한국민주노동자연합 노동인권회관 한국여성노동자협의회 가톨릭노동사목전국협의회 노동정책연구소

갈릴리교회외국인노동자선교회 외국인노동자마을 다일공동체 대전외국인과함께하는모임 부천 외국인노동자의집 안산외국인노동자상담소 외국인노동자인권을위한모임 시화일꾼의집 중국노동자센터 천주교수원교구외국인노동자상담소 희년선교회 성남외국인노동자의집

〈서명자 명단〉

기독교

정지강 김동완 장성룡 이명남 박영모 이해학 김정용 원형수 윤길수 백남운 노영우 유원규 정명기
최자용 이근복 임홍기 김영주 김경남 남규우 서진한 최의팔 정태준 성해용 채수일 김영탁 황호용
안기성 오용식 최대석 주성식 나혁집 김광수 박기배 정진우 이은재 이재수 허원배 이승봉 임광빈
권오성 임진철 이철우 김복기 장외성 정해동 이춘섭 정연진 김광수 허성환 우철영 천용욱 김해성
이진 김영철 정한식 윤인중 김성복 맹완재 김도진 김경복 김수한 김규복 박하원 구기환 임인수
정병길 최만서 손병의 조수현 이도형 차윤재 이의만 박일우 박정민 이종덕 이인수 김태종 윤정현
허종현 곽은득 정용섭 이승학 현순호 오규섭 원형은 옥순종 안하원 김용환 우재순 황의달 이철우
김병균 윤구현 장석재 김광훈 이우송 김민해 김종권 원기준 윤창현 이상진 서대석 김은영 김송달
최범순 최인규 이병창 여태권 전병생 김영호 최덕기 문홍근 이재경 정석호 임기수 이강실 한기양
이철승 원용철 황필규 김기석 이정호 이경호 이재복 송경용 김홍일 조홍식 최은식 천경배 김근상
김영일 정길섭 박경조 최상섭 김광수 서덕석 원금자 윤광호 김중수 김점숙 조창환 임승철

천주교

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

불교

설조 종후 안동일 김동흔 각원

원불교

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

법조계

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

의료 보건계

김은희 이경우 조정진 민혜경 김미자 장지혜 박혜경 조수월 남정아 석오미 손식기 원남숙 정정선 장지선 환순원 유인옥 황금석 박진희 최미숙 정명선 김종식 이정식 김삼태 최문석 이찬구 정양수 양계환 박용신 임병득 김대근 박진출 정동규 김철현 김술산 강재훈 서동진 배기영 백한주 김중구 김진용 염석호 박영식 정형서 이재광 홍운철 주영수 신상진

학계

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

노동계

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

예술계

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

여성계

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

민주주의 민족통일 전국연합

이창복 천영세 윤인성 황인성 최규협 윤기원 임종인

외국인 노동자 상담소

김명원 조은문 신철영 김일섭 강영석 은인환 재정원 양요한 시명식 한경서 김문수 원예형 공형찬
전광현 이시제 장진수 시성원 문상진 주정규 최순영 권병하 송찬구 성양권 김학용 오 윤 박성숙
박영수 김민정 성미란 이옥주 류인우 김인호 김성실 김화자 립현안 김창호 권정득 민해정 오미경
이승원 김태한 이경자 박연숙 현순옥 김은기 송동호 배나영 이정옥 박재호 김숙희 최재안 김창수
김연수 김준희 정준호 박종호 조은영 이강학 박부원 박점동 차명재 강수돌 박상환 윤 경 이상탁
안재렴 원윤연 장 건 최병주 김병량 김기환 최선미 배미숙 최광일 노선경 이 만 홍석준 김장훈
김순각 김태경 이유신 김규복 김선영 김조년 김용호 남상운 송기상 유승호 유신화 김동모 이정은
장재형 이정자 이행희 이기신 윤춘섭 강기식 장순홍 홍성호 김도윤 원해성 박춘식 박호열 윤석규
안용태 노세극 황호명 지원스님

해외 독일 지지연대 단체

재독백림노동교실 재독한국여성모임 재독한국민중과연대모임