

제8장 해외투자기업 산업연수생 인권보호를 위한 대안

1. 편법과 불법이 난무하는 「연수제도」 폐지

지금까지 해외투자기업 산업연수생들이 한국에 체류하는 동안 겪고 있는 인권침해 사례들을 살펴보았다. 해외투자기업 산업연수생들이 한국에 들어오기 시작한 지 12년이 지나는 동안, 산업연수생들의 인권실태가 제대로 알려지지 않았던 것은 이들에게 문제가 없어서가 아니라, 연수업체에서 외부와의 접촉을 가지 못하도록 철저히 통제해온 결과였다. 그러나 법무부의 「불법체류 방지 종합대책」의 일환으로 2002년 3월 25일부터 5월 29일까지 실시된 미등록이주노동자(불법체류자)의 자진등록¹⁶⁾ 이후 상담소에는 새로운 현상이 나타나고 있다. 연수업체를 이탈했던 연수생들이 이탈 당시 연수업체에 남아있던 임금과 강제적립금, 압류된 임금 등을 돌려 받으려는 상담이 폭주하고 있다. 적게는 1달, 많게는 2년여 가까운 임금이 압류되었던 연수생들은 업체를 이탈한 후 연수업체로부터 그 임금을 돌려 받고 싶어도 업체에서 경찰이나 출입국관리사무소에 신고하여 강제출국 시킬 것이 두려워 요구할 수 없었기 때문이다.

해외투자기업을 통해 연수생으로 입국한 연수생은 최대 2년간 한국에서 일하면서 애초 취지대로 기술을 연수받고 본국에 돌아가 그 기술을 활용할 것이라고 믿는 사람은 아무도 없다. 국내 기업의 부족한 인력을 보충하기

16) 법무부는 2002년 3월 12일 「불법체류 방지 종합대책」으로 3월 25일부터 5월 29일까지 미등록이주노동자가 출국을 원할 경우 벌금 없이 출국하도록 하고, 이 기간 동안 전국의 출입국관리사무소에 등록된 미등록이주노동자에게는 2003년 3월 31일까지 출국을 유예하는 조치를 발표했고, 미등록이주노동자의 96.2%에 해당하는 255,978명이 등록을 마쳤다.

위해 위장현지법인을 만들어 외국인력을 들여오는 불법행위가 근절되지 않는 한, 해외투자기업연수생들의 인권현실은 개선되지 않을 것이다. 이미 해외투자기업 산업연수생들의 인권수준이 국내의 이주노동자들 중 가장 열악하다는 사실이 드러나고 있는 만큼, 당장이라도 이들에게 최소한의 인권이 보호될 수 있도록 개선되어야 할 것이다. 그리고 「연수」라는 이름 하에 최저임금에도 미치지 못하는 저임금과 장시간 노동, 감금노동 등 근로기준법도 제대로 적용되지 않는 열악한 환경에서 일하도록 방치하고, 편법과 불법이 난무하는 현재의 연수제도는 반드시 폐지되어야 한다.

2 「해외투자기업 산업연수생 보호지침」의 전면적용

해외투자기업 산업연수생의 인권보호 차원에서 마련되었던 보호지침의 취지를 살려 국내에 들어온 모든 해외투자기업 산업연수생에게 예외 조항이나 유보조항 없이 모든 해외투자기업에 적용하도록 해야 한다. 「보호지침」에 의거하여 최저임금 및 폭행과 강제근로의 금지 등 가장 기본적인 노동조건들은 지켜져 연수업체들의 횡포로부터 연수생들이 보호되어야 한다.

3. 해외투자기업 연수생 고용에 대한 세부지침마련

2만 여명의 해외투자기업 산업연수생들이 「출입국관리법」의 단 몇 조항에 의해 한국에 입국하여 2년간 일하고 있다. 현재와 같이 연수생들을 고용할 수 있는 고용 적합 여부를 업체에서 제출한 서류로만 적당히 심의한 후, 그 어느 정부 부서에서도 제대로 관리·감독되지 않는 상황에서 많은 인권문제가 발생하는 것은 당연한 결과라 할 수 있다. 따라서 단순인력 보충을 위한 서류의 위조나 위장현지법인의 설립과 같은 편법과 불법을 사전에 막고, 애초의 취지에 걸맞은 제도로 운영될 수 있는 세부지침이 마련되어야 한다. 세부지침에는 연수생의 선발 및 근무조건이 명시되어야 하며,

최소한 다음과 같은 내용은 포함되어야 한다.

- 현지 근무경력 (최소 3개월 이상 근무한 자에 한해)
- 한국 모공장 연수기간 (6개월 이내로 연장 없이)
- 연수인원 제한
- 교육과 실습을 엄격히 정한 연수조건
- 근무조건 (임금 및 근로시간, 휴일 등)

4. 해외투자기업 연수생 관리·감독기관 설치

무법천지에 방치되어 있는 해외투자기업 산업연수생의 인권문제 개선을 위해 연수업체가 단지 외국인력을 고용하기 위한 위장서류만을 제출한 것 인지에 대한 조사에서부터, 연수생 계약조건의 적합성 여부, 계약을 제대로 이행하고 있는지, 산업재해에 대한 처리, 의료보험 여부, 신분증이나 임금을 압류하고 있지 않은지 등 연수생에 대한 인권침해 사실에 대해 관리하고 감독하는 행정기관을 반드시 설치하여야 한다. 해외투자기업에 대한 지속적인 관리와 감독을 통하여 편법과 불법이 난무하는 현실이 시정되도록 노력해야 한다.

5. 연수업체에 대한 교육강화

속담에 “집에서 새는 쪽박이 밖에서 안 새랴”는 말이 있다. 국내에서 외국인 연수생들에게 인간 이하의 대우로 물의를 빚는 기업들이 해외에 진출하여 훌륭하게 기업을 운영할 것이라 믿는 이가 과연 몇이나 될까. 지난 2000년 인도네시아에 진출한 한국기업에서 인도네시아 노동자들을 때리고 억압하자, 인도네시아 청년단체에서 인도네시아 현지 한국대사관을 습격한 일이나, 과테말라에 진출한 한국기업에서 물품 납기 일을 맞추기 위해 노동자들이 작업장 밖으로 나가지 못하도록 문을 밖에서 잠근 채 강제로 일을 시켜 한 때 과테말라에서 한국인의 입국을 거절하는 물의를 빚은

일도 있었다. 해외투자기업들은 해외 현지에서 그리고 국내에서 합리적인 노무관리와 기업경영을 위해 보다 많은 노력이 필요하다. 이를 위해 정부에서는 제도적으로 인권침해가 일어나지 않도록 규제하는 것과 아울러 기업주를 포함하여 현장 관리자들에게 연수생들을 함부로 대하는 일이 없도록 교육이 반드시 이루어져야 한다. 제도적인 규제나 처벌, 교육의 부재로 인하여 대부분의 연수생을 고용하고 있는 업체들은 자신들의 행위에 아무런 문제의식을 가지고 있지 못한 것이 현실이다. 따라서 연수생을 고용하고 있는 업체에는 교육을 의무적으로 받도록 해야 한다.

6. 산업안전시설 및 산업안전교육 강화

작업시간이 길고 노동강도가 높으며, 의사소통이 원활하게 이루어지지 않기 때문에 해외투자기업 산업연수생들의 산업재해율이 상당히 높은 편이다. 산업재해는 사고 발생 후 치료나 보상보다 사전예방을 통해 사고발생을 막는 것보다 더 중요한 일이 없는 만큼, 연수업체에서 사고의 발생을 사전에 예방할 수 있도록 산업안전시설을 제대로 갖추도록 하고, 연수생들에게는 충분한 작업안전 교육을 반드시 실시되어야 한다.

7. 복지시설의 의무화

부산 강서구 소재 한 해외투자기업은 기숙사 거실에 연수생들이 틈틈이 컴퓨터를 배우고 사용할 수 있는 시설을 갖추어 두고 있다. 이 업체는 연수생들이 한국에서 일하는 동안 무언가 새로운 것을 배워 귀국 후 도움이 되기 바란다고 했다. 이 업체의 연수생 이탈율은 거의 제로 상태였다. 상담을 진행하면서 쉽게 파악할 수 있는 것은 임금이 낮고 근로조건이 열악할수록, 회사측의 노무관리가 비인간적일수록 연수생의 이탈율이 높다는 사실이다. 반면에 임금이 상대적으로 높고, 회사측에서 연수생들에게 작은 배려라도 하고 있는 업체의 경우 연수생이 자신들의 작업에 만족하며 이탈율이 대

단히 낮다는 사실이다. 고향을 떠나 언어도 제대로 통하지 않는 낯선 곳에서 수년간 일하는 연수생들을 위해 업체에서는 반드시 쾌적한 기숙사 시설을 비롯하여, 샤워시설, 세탁시설, TV등 문화시설을 갖추도록 해서 최소한의 인간적인 생활이 되도록 해야한다. 만약 이들이 한국에 머무는 동안 한국어를 배울 수 있거나 한국의 문화에 대한 이해를 가질 수 있다면, 한국은 가장 낮은 비용으로 가장 효과적으로 한국을 알리는 것이 될 것이다.

8. 국내노동자들과의 연대

앞 제1장 3절 해외투자기업 산업연수생 고용업체현황에서 살펴보았듯이, 해외투자기업 산업연수생을 고용하고 있는 업체 규모는 전체 종업원수가 200인 이상인 업체가 전체의 71.7%이며, 고용인원 200인 이상 규모의 기업이 대부분이다. 이것은 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 비교해 보면, 해외투자기업의 산업연수생들은 작업현장에서 한국 노동자들과 어울려 일하는 비율이 가장 높다. 그러나 의사소통이 원활하게 이루어지지 않는 등 여러 가지 문제로 인해 국내노동자들과 산업연수생들 간의 갈등이 종종 빚어지기도 한다.

(주)한국합섬의 경우, 지난 2001년 중국인 연수생들이 최저임금 적용을 요구하며 작업거부를 하는 동안 국내노동자들은 아무런 반응도 보이지 않았다. 오히려 어떤 국내노동자는 “연수생들의 임금을 올려주면 뭐하러 외국인노동자를 쓰냐”고 말해 마치 회사측의 얘기를 듣는 것 같은 씁쓸함을 감출 수 없었다. 또 (주)동아타이어공업의 중국인 연수생들이 회사측의 일방적인 식대인상과 공제에 항의하여 작업거부에 들어가 회사측과 협상이 제대로 이루어지지 않아 가슴을 졸이고 있을 때, 노동조합 위원장이 연수생들의 기숙사에 찾아와 “집단행동에 대해 회사측에서 아무런 처벌을 하지 않는다면, 우리가 가만있지 않겠다”며 과연 노동조합의 위원장이 맞는

지 의심하게 만들기도 했다. 지극히 부분적인 사례이긴 하지만, 현재 국내 노동자들의 이주노동자들, 특히 해외투자기업을 통해 들어온 산업연수생들에 대한 태도를 드러내고 있다고 생각된다.

현재 이주노동자 그 중에서도 해외투자기업 산업연수생의 근로조건이 가장 열악한 만큼, 이들에 대한 관심을 갖고 이들의 근로조건이 개선되도록 노력하는 것은 국내노동자들의 근로조건이 더 하락하지 않기 위해서도 중요한 일이며, 비록 국적은 다르지만 같은 노동자로서, 또 열악한 처지에 놓인 이주노동자와 함께 가려는 작은 몸짓과 시도가 절실한 때이다. 이주노동자의 권리를 위해 국내노동자가 나서고, 국내노동자들의 문제에 이주노동자들이 함께 목소리를 낼 때 진정한 노동자의 연대, 국제적인 연대가 이루어지는 것이다.

2001년 4월 서울경기지역 평등노동조합 이주노동자지부의 발족으로 한국에도 이주노동자의 노동조합이 출범하여 어려운 여건에서 활동을 시작했다. 조만간 이주노동자들을 조합원으로 받아들여 권리보호를 위해 활동하는 일본 노동조합의 경우나, 이주노동자의 상당수가 노동조합 활동을 하고 있는 독일처럼 한국 역시 멀지 않은 장래 모든 노동자들이 활발한 연대를 기대해 본다.



제9장
맺으며

제9장 맺으며

자유를 향한 탈출

이금연 / 안양 진전상복지관장

스물 두살 혹은 스무 살의 베트남 여성노동자들이 찾아왔습니다. 그들은 해외투자기업 산업연수생으로 일하다 탈출한 것이었습니다. 한 베트남 여성은 한국에 입국할 때 6천불의 적립금을 현지 회사에 내고 왔다는 것입니다. 그 적립금은 계약을 위반할 경우 찾지 못하는 것으로 이미 공장을 도망 나온 이후 그 돈은 사라진 것입니다. 뿐만 아니라 매달 5만원 혹은 10만원 씩 용돈을 받은 것 외에 나머지 임금은 은행으로 자동 입금되어 회사를 나오는 순간 회사가 인출 해 버렸습니다. 특히 기숙사사감이 개입된 것을 확인하면서 일터와 쉬는 곳이 모두 감시를 당하는 이들의 한국에서의 삶이 어떠했을까를 상상해 봅니다. 인간으로서 최소한의 숨쉴 자유를 누리지 못하는 이 여성들은 돈을 벌기 위하여 한국에 왔으나 수백 만원의 돈을 뒤로 한 채 '자유'를 향한 '탈출'을 시도한 것은 자신들의 존재 선언이 아닐까 생각했습니다.

수백 만원의 임금을 찾기 위하여 우리를 찾은 이 여성들에게 아무 의미 없는 질문을 던졌습니다.

'회사에 전화 한적 있습니까?' '말을 알아야 전화를 하지요' 라고 대답을 하면서 웃기만 합니다. 집단으로 찾아온 여성들에게 기록을 위하여 사진을 찍자고 하였습니다. 그들은 극구 사진 찍기를 거부하면서 그냥 돈만 찾아 주면 좋겠다는 것이었습니다. 가냘픈 몸집에 착한 심성의 베트남 여성노동자들의 마음은 이해 할 수 있을 것 같았으나 무엇이 잘못 된 것이고 어떻게 자신들의 권리를 위하여 싸워야 할지 말이 덜 통하는 답답함도 감수해야 했습니다. 혹시 우리가 돈 찾아 주는 대행 업무만을 하는 것은 아닌지 잠시

반성해 보았습니다.

이번 사례집은 그런 점에서 이주노동자들이 스스로 자신들의 문제를 인식하고 스스로 투쟁해 나가도록 자극하는 하나의 모티브가 될 수 있지 않을까 합니다. 사례집 정리에 수고하신 모경순처장님과 정귀순대표님을 비롯하여 사례 정리에 수고 한 모든 분들에게 감사 드립니다.

이주노동자에게도 희망은 있는가?

모경순 / 구미 카톨릭근로자 문화센터 사무처장

10년이면, 강산도 변한다는 세월인데 회사 담을 넘어야 외출이 가능하고, 12시간 힘들게 일하고도 임금은 회사에 압류 당해 출국할 때나 받을 수 있고, 한국으로의 취업은 집을 담보로 하거나, 친인척을 연대보증인으로 세워야 하거나, 밤12시가 넘어 한국에 도착해도 다음날 아침이면 현장에서 일을 해야 하는, 그렇게 하고도 월20~30만원을 받아야 하는 현지법인 연수생들의 삶이다.

가난하기 때문에 그들은 가족으로부터 떨어져 남의 나라에서 노동을 제공해야 할뿐만 아니라, 장시간 노동으로 몸이 갇아먹고, 희망과 꿈이 포기 되는, 인간으로서의 기본적인 자유권마저도 상실되는 절망감과 고통을 받아야 하는가? 단지 다른 나라에서 근로를 한다는 이유로 비인간적인 대우를 받아도 괜찮은 것인가? 10년이 넘는 세월동안 사회적으로 그들의 차별 대우가 개선되거나, 제도적 개선의 발전적 방향으로 선회하지 못하고 있는 것은 전반적인 우리사회의 집단주의적 민족주의가 인권침해에 대해 무감각하게 짓은 하는지, 아니면 우리가 좀 더 잘살기 위해서는 남을 차별해도 된다는 것은 아닌지?

그렇지만 우리가 그들에게 희망을 줄 수도 있을 것이다!!

그들에게 법과 제도적인 장치를 통해 노동권을 보장해주고, 보다 인간적으로 받아들여 준다면, 적어도 가난한 나라에서 왔다는 차별과 멸시라도 하지 않는다면, 비록 자신의 나라는 아니지만 노동이 고달프고 어렵지만, 가족과 헤어져 있는 아픔이 너무도 크지만, 그래도 자신의 미래를 설계하고 꿈꾸며 살만한 기운을 느끼지 않겠는가?

해외투자기업 산업연수생들의 현실을 생생하게 사례로 담아낸 이 인권 백서가 앞으로 해외투자기업 산업연수생들의 인권개선에 도움이 되고, 나아가 한국에 체류중인 모든 이주노동자에게 노동자로서의 지위부여 및 권리보장을 위한 제도마련에 보탬이 되었으면 한다.

따뜻한 이웃으로 받아들이기를

이지연 / 양산 외국인노동자의 집 간사

동아타이어 연수생들의 상담을 해결하면서 가장 기억에 남는 한 사람이 있습니다. 그 분을 생각하면 가슴 저 깊은 곳에서 짙하게 아려옵니다. 그 분이 한국을 떠나는 날 솟구치는 눈물을 감추지 못해 펄펄 울었던 기억이 납니다. 소중한 무언가를 잃어버린 것처럼 마음속이 텅 빈 듯해 한동안 무언가를 찾으려 애썼던 기억도 납니다. 그 분은 무척이나 자신과 동료들의 문제해결을 위해 열심이었습니다. 매주 평일과 일요일 할 것 없이 특근을 마친 고단한 몸을 이끌고 늦은 시간까지 실무자들과 문제해결을 위해서 고 심했습니다. 그러나 그분은 본인의 노력의 결실을 보지 못하고 본국으로 돌아가 버렸습니다. 눈앞에 승리가 보였는데도 말입니다. 왜 굳이 돌아가

야만 하냐고 다그쳐 물어보자 “동아타이어에 더 이상 머물다간 미쳐버릴 것 같다!” 이 한마디가 답이었습니다. 요즘 그분이 마지막으로 했던 이 한마디를 계속 계속 되씹어 보게됩니다. 한국이 기회의 땅이라 생각하고 왔을 그에게 우리사회나 주변은 너무나 냉혹하게 경제논리만 앞세워 그를 대하지는 않았는지, 미쳐버릴 것 같다는 이 한마디가 현재 우리주변에 와 있는 외국인 노동자들의 심정을 대변해(?) 주는 것은 아닌지...

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. 월드컵으로 온 세계가 우리에게 집중하고 있는 이때 우리의 뻘뻘어진 태도를 바꾸고 따뜻한 이웃으로 받아들여 공존해 나가는 방법을 배워야 할 때라 생각합니다. 그리고 하루빨리 연수제도가 폐지되어 더 이상 노동자를 연수생이라 부르지 않는 정정당한 코리아가 되길 바랍니다.

가슴앓이

류승미 / 광주외국인노동자센터 상담실장

얼마 전 잦은 폭언과 폭행을 참지 못하여 중국인 해외투자기업 산업연수생 10여명이 단체로 센터를 찾아 왔다. 아파서 조금 쉬고 싶다고 하면 아예 중국으로 돌아가서 쉬라고 하고, 일이 너무 힘들다고 하면 더 어려운 곳에 두 명이 하던 일을 혼자 하도록 하는 등, 중간관리자의 횡포에 참지 못해 사장에게 말을 하였으나 사장은 중국인들의 말을 들어주지 않고 옆에 있던 빗자루를 휘두르고 옆에 있는 개를 가리키며 중국인들에게 개값다고 하면서 나가라고 하였다. 이들의 요구 사항은 해외투자기업 산업연수생은 본국

으로 돌아가 그 회사에 다시 취업을 하여야 함에도 불구하고 중국으로 돌아가도 그 회사에 취업을 하지 못하기 때문에 회사를 옮겨서 일을 하게 해달라는 것이었다. 이들은 현지 회사에서 채용되어서 온 것이 아니라 송출 회사를 통해서 온 사람들이었다. 그나마 다행히 현지에 큰 담보는 하고 있지 않았지만 한국사회에서 미등록이주노동자(이들의 표현으로는 불법사람)이 되기를 거부하고 두려워하고 있었다. 그러나 이들은 다른 곳에서 일을 할 수가 없었다. 해외투자기업 연수생들은 같은 계열회사가 아니면 회사를 옮겨서 일을 할 수가 없기 때문이다. 사장은 이들을 강제 해고 시켜 버렸다. 해고를 당하면 출국을 당해야 하는 이들은 해고와 동시 미등록이주노동자가 되어 출입국관리소 직원들과 우리들 앞에서 뿔뿔이 흩어졌다.

해외투자기업 산업연수생들은 해고와 동시에 강제출국 당해야 한다. 그래서 이들을 고용하고 있는 곳에서는 일상적으로 '너희나라로 가라는 협박'을 서슴지 않지만, 늘 해외투자기업 산업연수생들은 혹시나 자기를 보내 버리지 않을까 하면서 가슴 조리며 일을 하고 있다. 특히 본국에 담보나 친지 담보가 있는 경우에는 자신에게만 피해가 가는 것이 아니어서 이들은 잦은 폭언과 폭행에 시달려도, 한국인 남성 관리자가 밤에 여성 연수생들의 기숙사로 들어와도, 외출이 금지되어도, 임금이 턱없이 작아도, 아파도 병원 한번 가지 못해도, 자신들이 일한 임금을 한번도 보지 못하여도 말 한번 제대로 하지 못하고 있다.

광주센터에서도 해외투자기업 산업연수생들의 문제를 다루기에는 너무 힘들다. 대부분 해외투자기업 산업연수생들을 사용하는 회사는 대부분 규모가 있는 회사이기 때문에 그들의 횡포에 대응하기에는 힘에 부칠 때가 있다. 그리고 이 연수생들은 사용자가 언제라도 해고를 할 수 있고 해고가 되면 강제 출국을 당해야 함으로 센터는 해외투자법인 연수생들과 함께 싸우기가 힘들다. 왜냐하면 센터사람들은 강제출국을 당하지 않으므로...

인권을 보호할 수 있는 길 열리기를

우삼열 / 경남외국인노동자상담소 실장

드디어 『해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서』를 마주하게 되었습니다.

연수생들의 삶과 구체적인 피해사례들, 그리고 고민 어린 대안을 담고 있는 이 백서는 해외투자기업을 통해 '연수생'이라는 이름으로 불리며 한국에서 일하고 있는 해외투자기업 산업연수생들이 한국에서 어떻게 살아가고 있는지를 생생하게 보여주는 것, 그리고 이들을 위해 노력하는 전국 상담소의 실무자들에게 많은 도움을 주는 지침서로 손색이 없을 것으로 보입니다. 이번 백서 발간에 그치지 않고, 바람직한 정책연구들이 꾸준히 진행되어야만 각 지역 인권단체들의 노력이 이주노동자들의 인권을 보호할 수 있는 법제정을 비롯한 현실적인 개선에까지 이어질 수 있을 것입니다. 모두의 노력의 결실에 축하와 아울러 수고하신 모든 분들에게 감사를 드립니다. 앞으로도 더욱 멋진 활동을 기대하겠습니다. 화이팅!

우리들의 부끄러운 모습

조문희 / 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 상담실장

답답함!

해외투자기업 산업연수생들의 문제를 마주할 때마다 드는 심정입니다.

‘12시간 넘게 일하는데, 한 달에 10만원 정도예요.’ 「노동부예규」, 「해외투자기업 산업연수생보호지침」 내용을 조목조목 들어 노동부에 진정을 해 보지만 노동자들의 권리향상에 애쓰는다는 감독관들의 말은 대강 이렇습니다. ‘정말 안타깝습니다. 하지만 본국에서 얼마간 임금을 받고 있으면 지침

이 적용 안됩니다...'

최저임금에 훨씬 못 미치는 저임금, 장시간노동, 외출통제, 신분증압류 등등 연수생들의 현실은 노동력착취에 인권침해현장의 총집합체임에도, 그들의 처절한 현실을 호소할 법적인 보호장치가 없다니요? 있다해도 이미 연수업체에서는 발빠르게 현지에서 얼마간 임금을 준다거나 송금하는 방식으로 법망을 다 빠져나가서 보호지침은 그저 알량한 껍데기에 지나지 않았습니다. 그래서 답답증을 느끼는가 봅니다.

하지만 연수생들은 자신들의 부당한 처우에 계속 항의의 메시지를 보냈습니다. 어떤 곳은 직접 파업을 벌이기도 하였습니다. 먼 한국 땅에 와서 2년 꼭 참고 코리안 드림을 꿈꾸며 견뎌내려 했으나 그들의 현실은 너무나 가혹하였고 차마 인간의 존엄성마저 버릴 수 없었기 때문입니다. 허울뿐인 연수생이라는 이름으로 그들이 피와 땀이 한국경제에 뿌려졌으며 그 밑바닥에 해외투자기업 산업연수생들이 있습니다. 여기 사례들에서 볼 수 있듯이 한국의 해외투자기업산업연수생들의 삶은 같은 땅에 밭 딛고 있는 우리들에게 참으로 부끄러운 모습이 아닐 수 없습니다. 동시에 언젠가는 우리에게 돌아올 분노의 화살을 막기 위해서라도, '정정당당 코리아'가 위선이 아니기 위해서라도 우리에게겐 이들의 현실을 반드시 해결해야 할 의무가 있습니다.

이 인권백서가 해외투자기업 산업연수생들의 보다 인간적인 근로조건을 만드는데 작은 초석이 되길 바랍니다.

부록

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 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

해외투자기업 산업연수생에 대한 보호 지침

(제정 1999. 12. 1 노동부)

1. 기본방침

○ 해외투자기업산업연수생 중

- 부득이 국내 모기업의 인력보충수단으로 활용되는 경우에는
- 출입국관리법 위반여부에 관계없이
- 인도적 차원에서 중기협 등 연수추천단체장이 추천하는 산업연수생과 동등한 수준에서 노동관계 법령상 보호

2. 보호대상

○ 출입국 관리법시행령 제 24조의2 제1항 제1호 내지 제3호에 해당하는 산업연수생 중에서

(※출입국관리법시행령 제24조의 2 제1항)

1. 외국에 직접 투자한 산업체
2. 외국에 기술을 수출하는 산업체
3. 외국에 산업설비를 수출하는 산업체

○ 국내 모기업의 인력보충수단으로 활용됨으로서 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고

○ 해외현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급 받는 경우에 적용한다.

3. 보호내용

가. 보호대상자에게는 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재

해보상보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각 호의 사항에 관한 보호를 한다.

- 1) 폭행 및 강제근로 금지
- 2) 임금 등 금품의 정기·직접·전액·통화불 지급 및 금품청산
- 3) 휴게·휴일, 시간외·야간 및 휴일근로
- 4) 최저임금 수준의 보장, 다만 최초 3개월간은 수습 사용기간으로 본다.
- 5) 산업안전보건의 확보
- 6) 산업재해보상보험 혜택

나. 사업주는 보호개상에 대해 연1회 건강진단을 실시하되 건강진단의 목적·내용·결과 및 사후조치의 필요성 등을 보호대상이 이해할 수 있도록 설명하고, 산업보건의와 보건관리자 등을 활용하여 이들의 건강지도 및 상담을 실시하여야 함.

다. 사업주는 보호대상에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고 산업재해보상보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 설명해 주어야 하며, 이들에게 지급되는 임금에 대하여 보험료를 납부하고, 업무상재해를 당했을 경우에는 보험급여의 청구 등 필요한 지원을 하여야 한다.

4. 시행일

이 지침은 '99.12.1부터 시행한다.

(주)동아타이어 사례 [참고자료 1]

동아타이어 한 연수생의 증언록

問) 한국으로 들어올 때 일어난 일들에 대해서 말씀해 주세요

우리는 모두 중국에서 들어와 동아타이어에서 일하고 있는 연수생입니다. 우리는 **차입니다.

저는 중국의 JIC와 동아타이어에게 속아서 왔다고 생각합니다. 우선 우리들 대부분의 연수생들은 중국에 있을 때 타이어가 뭔지도 모르는 농사꾼이었습니다. 애초부터 무슨 산업체 근로자가 아니었습니다. 중국의 JIC지사는 많은 비용을 받고 사람들을 모집하였습니다. 우리가 처음으로 속았다는 것을 알게 되었을 때는 세관을 통과할 때의 일입니다. 세관통과하기에 앞서 우리를 한국으로 인솔하던 분이 주의를 주었습니다. 만약 세관사람들이 묻거든 당신들은 모두 동아타이어에서 일을 했다고 말입니다. 사실 우리들중 대부분은 산동에 가본적도 없고 산동 근처에도 못 가본 사람도 있는데 어떻게 그곳에서 일할 수가 있겠습니까? 우린 모두 길림에서 왔는데 한번도 동아타이어가 길림에 있다는 얘길 들어본 적이 없습니다. 내가 알아본 바에 의하면 길림에서 온 연수생 중 산동 공장에서 일했던 사람은 단 한사람도 없었습니다. 그럼에도 불구하고 이렇게 많은 연수생들이 올 수 있었던 것은 아마도 세관을 통과할 때 그런 식으로 속여서 들어올 수 있었던 것 같습니다.

問) 중국에서 JIC에 지불한 돈은 얼마나 됩니까?

보통 500만원 정도를 들여서 왔지만 사람들마다 조금씩 차이는 있습니다. 왜냐하면 JIC라는 회사는 말하자면 유령회사와 같습니다. 여관과 같은 방을 하나 얻어서 안에는 아무 것도 없이 지사를 설치하여 운영하지만 관

리도 엉망입니다. JIC지사의 사람들은 더 많은 돈을 요구하기도 합니다. 예를 들면 이미 신청을 마치고 출국을 기다리는 사람에게 한국에 빨리 가고 싶으면 돈을 더 가지고 오면 상사에게 잘 말해 주겠다는 등.

그렇게 해서 인민폐1000원, 2000원, 3000원을 주머니에 담아 넣기도 합니다. 가장 많이 낸 사람은 왕리 라고 하는데 인민폐 5만원을 주고 한국에 왔습니다. 인민폐 5만원을 환산하면 800만원정도가 됩니다. 이렇게 많은 돈을 주고 한국에 오면 불법체류 할 수밖에 없습니다. 처음에 우리는 우리가 그렇게 많은 돈을 주고 왔는지 몰랐습니다. 한국에 와서 동아타이어에 오기 전에 산동에 살았던 사람들과 이야기하면서 알게 되었습니다. 알고 보니 그들은 인민폐 8,000원에서 10,000원 정도를 주고 왔다고 합니다. 그제야 우리가 많은 돈을 주고 왔다는 것을 알게되었습니다.

問) 동아타이어의 대우는 어떻습니까?

사실 우리가 중국에서 한국을 생각할 때는 발전된 국가고 법치국가며 한국사람들에 대해서도 좋은 인상과 좋은 생각을 가지고 있었습니다. 그렇지만 동아타이어 사람들은 정말 경우가 없는 사람들입니다. 우리가 한국에 온 후에 동아타이어는 우리에게 이렇게 말했습니다. "당신들이 중국에서 JIC와 맺은 계약은 여기에서는 쓸모 없고 다시 우리와 계약을 해야만 합니다."

그때는 우리가 막 한국에 온 상태이기 때문에 한국의 정황에 대해 알지 못했습니다.

계약서도 직접 읽고 서명한 것이 아니라 어떤 한사람이 읽고 우린 그저 들어야만 했습니다. 읽는 과정은 빠르기 때문에 생각할 시간이 부족하였지만 그렇게 읽어주고는 서명하게 하였습니다. 또한 만약에 우리가 계약서에 서명을 하지 않으면 당장 돌아가라고 했으므로 우리는 어쩔 수 없이 그 계약서에 서명을 하게 되었습니다. 계약서는 한국어로 되어있었으므로 우리는 내용도 잘 모르는 채 계약을 하게되었고 첫 월급을 받았을 때 월급명세표에 60,000원이 식대로 공제한 것을 알게 되었습니다. 우리는 중국에서

계약할 때 식사와 숙소는 회사에서 무료로 제공해 주기로 되었는데 왜 60,000원이 빠지냐고 항의하자 한국어로 된 계약서를 보여주며 이러한 조항에 서명을 했다고 알려주었습니다. 그제야 계약서 내용에 식대가 공제된다는 것을 알게 되었습니다. 그렇지만 그때는 내용을 알지 못했기 때문에 그 계약을 인정할 수가 없었습니다. 이때 회사는 같은 내용의 계약서를 중국어로 번역하여 다시 서명하게 하였고 우리는 중국에서 서명한 계약서의 내용과 다르다는 것을 알고는 서명을 거부하였습니다. 이 일은 제대로 해결되지 않은 채 우린 여전히 60,000원의 식대를 내게 되었습니다. 일은 그 후에도 발생하였습니다. 작년 9월에 월급인상이 있었는데 회사는 갑자기 식대를 10만원으로 올리겠다고 선포하였습니다. 월급인상이 있던 둘째 주에 이사는 A반과 B반을 따로 모아 회의를 열어 월급이 올랐으니 6만원이던 식대를 10만원으로 올리겠다고 우리에게 통지하였습니다. 당시 중국인들은 화가 났지만 해결할 방법이 없었습니다. 나중에 화가난 사람들은 파업을 하게 된 것입니다.

이 파업은 외국인노동자의 집과 노동부의 노력으로 식대 6만원을 공제하는 것으로 해결을 하였습니다. 계속해서 말하자면 우리가 중국에서 계약한 연수기간은 1년인데 금년 1월 20일쯤에 계약이 만료되었습니다.

問) 당신들은 정말 당신들의 계약기간이 1년인 줄 알았습니까?

한국에서 계약한 계약서의 내용은 잘 모르겠지만 중국에서 서명한 계약은 1년이라고 생각하고 있고 회사에서도 1년이라고 말했습니다. 회사는 계약 연장을 위해 14차를 불렀지만 사실 그들의 목적은 식대를 올리는 것이었습니다. 이사는 우리에게 지금 회사사정이 좋지 않고 날이 갈수록 더 안 좋으니 연장계약을 할 수 없다는 것이었습니다. 회사 사정이 안 좋을 때 일반적으로 직원을 감원하지만 한국인을 해고하기는 힘들고 마침 14차에 온 사람들이 기간이 만료되어서 회사는 그렇게 결정한 것이라고 말했지만 우리는 식대를 25만원으로 인상하는 것이 그들의 주요목적이란 것을 분명히 알 수 있었습니다.

사실 회사사정은 매우 좋습니다. 우린 지금 매일 연장근무를 하고있고 지난번 14차에 온 사람 중 10명이 돌아간 후에도 18차, 19차 30여명이 왔습니다. 회사사정은 나쁜 것이 아니고 그들은 여전히 많은 사람을 필요로 하면서도 연장 계약을 안 해주겠다는 것은 단지 식대를 25만원으로 인상하겠다는 데 목적이 있는 것입니다. 대부분의 연수생은 중국에 있을 때 농민이었고 많이 배우지 못했기 때문에 이러한 일들을 당하면 해결할 방법을 모르기 때문에 회사가 해고하는 것에 동의하였습니다. 그러나 세 명은 한국에 올 때 들인 돈이 남들보다 많았기 때문에 돌아 갈 수가 없었습니다. 한국에 와서 돈을 벌기보다는 들인 돈이 많아서 어쩔 수 없이 식대 25만원을 공제하기로 하고 회사와 재계약을 하였습니다. 그밖에 10명의 사람들은 회사와 JIC의 중재를 통해 JIC가 인민폐 10,000원을 돌려주는 조건으로 어쩔 수 없이 귀국하였습니다. JIC가 사람을 모집하는 절차는 한국에 가고 싶어 하는 사람들에게 먼저 일부의 돈을 받고 신청을 하고 면접을 봐서 합격하면 한국에 올 수 있게됩니다. 그때 지불한 돈을 보증금이라고 합니다. 17차 사람들은 중국에서 동아타이어의 상황을 몰랐으므로 일부의 돈을 JIC에 주고 신청을 하였습니다. 나중에 동아타이어의 사람들과 연락을 하면서 이곳의 생활이 힘들고 음식도 안 좋고 게다가 식대를 25만원이나 공제한다는 것을 알고는 한국에 가지 않겠다고 하자 JIC는 먼저 받은 보증금을 돌려주지 않겠다고 하였기 때문에 이곳 생활이 힘들고 속았다는 것을 뻔히 알면서도 어쩔 수 없이 한국에 오게 되었습니다.

회사가 매월 6만원씩 공제하는 것은 식대라고 하면서 우리가 먹는 음식은 너무 좋지 않아서 어떤 사람들은 자비로 음식을 만들어 먹기도 합니다. 6만원을 공제할 때도 음식이 나빴는데 25만원을 공제하면 마땅히 개선되어야 하는데 지금도 여전히 예전과 같습니다. 아침밥은 그런 대로 먹을 만합니다. 왜냐하면 아침엔 사장이나 이사가 출근해 있기 때문에 그들이 본다면 난처할 테니까요 그래서인지 아침밥은 조금 괜찮습니다. 그러나 야근 시간에는 도저히 먹을 수가 없어서 많은 사람들이 굶습니다.

問 반찬은 어떤 것이 있습니까?

보통 호박, 배추 등등 제일 중요한 것은 식당사람들이 요리를 만드는 방법이 중국사람들에게 맞지 않아서 도저히 먹을 수가 없습니다. 내가 알고 있는 바로는 한국사람이 식당에서 식사를 하면 한끼에 1,500원을 받는 것으로 알고 있습니다. 일반적으로 점심식사는 회사에서 무료로 제공합니다. 만약 한국사람이 식당에서 우리와 같은 음식을 먹는다면 아침과 저녁 두끼 식사를 한다면 가격은 두끼 합쳐서 3,000원입니다. 만약에 한 달을 식당에서 먹는다면 90,000원 정도가 될 것입니다. 그런데 어째서 연수생들의 식대는 이렇게 비싼 겁니까? 우리는 한국인과 똑같은 것을 먹어도 그들은 1,500원이고 우리는 한끼에 거의 4,000원을 받고 두끼를 먹으면 8,000원을 받습니다. 어째서 이렇게 큰 차이가 나는 것입니까?

問 17차~19차의 보증금 문제

그들이 중국에서 이곳의 사정을 알게 되었을 때는 이미 28,000元(인민폐)을 보증금으로 지불한 상태였고 중국의 항 정부는 한국에 가지 않으면 그 돈을 돌려주지 않는다고 하였으므로 어쩔 수 없이 한국에 오게 되었습니다.

問 작업환경은 어떻습니까?

우리 작업장에 와 본 사람은 공기가 얼마나 안 좋은지 알 수 있을 겁니다. 게다가 도저히 맡을 수 없는 냄새와 공기 중엔 먼지가 가득합니다. 일을 할 때는 마스크를 착용하지만 마스크를 착용해도 그 냄새는 막을 수 없고 많은 먼지가 입안으로 들어갑니다. 산동에서 온 어떤 연수생은 여기서 일한 지 2년이 지나서 귀국할 때 신체검사를 했는데 폐가 나쁘다고 나왔습니다. 우리들의 일이 매우 힘들고 제대로 먹지 못하기 때문에 일반적으로 이곳에 온 후로는 체중이 줄어드는 것을 확연히 알 수 있습니다. 연수생 중에 가장 많이 빠진 사람은 20Kg이나 빠졌습니다. 대부분의 사람들 그러니까 90% 이상의 사람들이 모두 체중이 감량하였습니다. 저의 경우만 봐도 온지 3개

월만에 7.5Kg이 빠졌습니다. 작년 추석에 많은 사람들이 중화교회에 갔었는데 그때 먼밭지에서 동아타이어 사람들을 보고는 이렇게 말했습니다. "저 사람들은 분명히 동아타이어 사람들 일거야" 어떻게 아느냐고 묻자 "봐라 저 사람들은 굉장히 말랐고 얼굴 색도 좋지 않잖아 누렇게 뜬걸 보면 알 수 있지"

아울러 작업환경을 말하자면 지금이 겨울이 아닙니까? 작업장에서 일할 때 짧은 소매의 옷을 입고 일을 합니다. 밖의 온도가 그렇게 추워도 우린 반소매의 옷을 입고 일을 합니다. 여름에는 작업장의 온도가 50도에 가까워서 땀이 비오듯합니다. 이렇게 힘들고 피곤한데 이렇게 열악한 환경 속에서 일을 하는데 회사는 가혹하게도 많은 돈을 공제하려고 합니다.

問 하루 8시간 일한다면 급여는 어떻게 됩니까?

우리의 표준급여는 47만원입니다. 작년 연말에는 회사가 무척 바쁜 관계로 우리는 철야 철주를 했습니다. 아마 한국의 어딜 가봐도 이런 일은 없을 겁니다. 우리들은 철야철주에 참여했고 연속 36시간을 일했습니다. 36시간 일하면서 휴식은 겨우 두시간 뿐이었습니다. 모두들 완전히 지쳐있었고 굉장히 피곤했습니다. 36시간을 일하면서 겨우 두시간 밖에 쉬지 못했으니 말입니다.

問 만약 거절을 하면 어떻게 됩니까?

일하지 않아도 괜찮습니다. 그러나 우리 모두 한국에 올 때 많은 돈을 들여서 왔고 그 당시에는 60,000원은 공제했으므로 더 많은 돈을 벌기 위해 참여한 것입니다.

問 만약 8시간 일을 했을 경우 얼마를 벌 수 있습니까?

만약 하루에 단지 8시간만 일한다면 지금 회사규정에 따르면 47만원에서 식대 25만원을 공제하면 겨우 22만원이 한달 월급이 됩니다.

問) 당신들은 모두 돈을 빌려서 왔습니까?

중국에서의 생활이 좋지 않기 때문에 한국에 오는 것이지 중국에서 돈이 있다면 한국에 오지 않았을 것입니다. 대부분의 사람들이 많은 돈을 빌려서 왔는데 빌린 돈은 아주 높은 이자가 붙습니다.

問) 마지막으로 계약서상의 문제에 대해 말씀해 주세요

계약서 제12장 제2조에 분명히 명시되어 있듯이 계약서는 쌍방이 각각 한 부씩 보관하도록 되어있습니다. 乙이 계약서에 서명을 하고 난 후 한 부는 회사가 보관하고 한 부는 연수생에게 주도록 되어있는데 회사는 우리에게 주지 않았습니다. 그들이 무슨 목적으로 그랬는지 모르겠지만 우리가 단호하게 요구하자 한 부를 복사해서 돌려주었습니다. 그제야 계약서상의 많은 내용이 고쳐졌다는 것을 알게되었습니다. 그렇게 요구해도 주지 않았던 것은 필요할 때 계약서를 고치려는 목적이 있었다고 생각합니다. 동아타이어와 우리가 서명한 계약서의 제1조에 도의적인 기초 위에 쌍방모두 계약을 준수해야 한다고 쓰여져 있습니다. 그러나 우리가 서명함과 동시에 그들은 계약을 지키지 않았습니다.

(주)동아타이어 사례 [참고자료 2] 보도자료

위장 현지법인! 국내 굴지의 대기업이 이래서야...

해외투자기업 외국인 산업연수생(현지법인 연수생)은 현지 회사에서 근무하는 사람 중 현지기업의 기술력 제고를 위해 국내 모기업으로 기술연수를 하는 연수생이다. 하지만 동아타이어는 현지기업에서 근로한 적이 없는 길림지역의 선량한 사람들을 알선업자를 통해 인력 수급하는 편법으로 방법으로 연수생들을 데려왔다. 현재 동아타이어에서 근무하는 연수생은 유산공장 79명, 북정공장 7명이며, 진주공장과 온산공장에 각각 30여명, 20여명이 더 있는 것으로 알려졌다.

연수생들은 모두 길림지역에서 이모란 알선업자에게 인민폐 최소 2만8천원(한화 약 450만원)에서 최고 38,900원(한화 610만원)을 주고 한국으로 오게 되었으며 이탈리아의 미명으로 최고 2200만원 가량의 담보금과 세채 이상의 집을 담보물(가치 최고 16만원, 한화로 2500만원상당)로 저당 잡혔으며, 가까운 친지와 이웃들을 최고 11명까지 연대보증인으로 세워 놓고 한국으로 왔다.

막대한 송출비용과 연대보증금은 곧 한국으로 온 자신들의 족쇄가 되어 발목을 잡게 되었으며 연수생들은 회사측의 계약위반과 장시간근로, 부당한 대우에도 어찌지 못하여 가슴속에 억울함과 분노를 안고 하루하루를 견디고 있다. 이야말로 현대판 노예며, 현지의 가족과 친지마저 볼모로 삼은 노예중의 노예라고 밖에 볼 수 없다.

인권침해 어디까지 계속되는가?

동아타이어는 이마저 모자란 듯 이탈리아의 미명아래 강제적립금 300만

원과 신분증(여권, 외국인등록증)을 압류하는 등의 이중 삼중의 족쇄를 채우기 시작했다. 더불어 기본적으로 쌍방이 나누어 가져야 할 계약서조차 연수생들에게 주지 않았다. 그들이 개나 돼지가 아닌 사람으로 연수생을 보았다면 과연 이런 심각한 인권유린을 할 수 있었겠는가?

지난 10월 중국인 연수생들의 5일간의 작업거부로 인해 적립금문제와 신분증문제가 여론화되자 출입국관리소에 인권단체들의 강력한 항의가 있었다. 동아타이어의 인권침해문제가 사회적으로 문제가 되었고 이에 대해 시정을 요구받았음에도 불구하고 회사는 이후에 들어온 17차 연수생부터 19차 연수생까지의 모든 신분증을 압류했다. 한마디로 눈 가리고 아웅하는 식이다. 오히려 사태이후 연수생들을 더 많이 데려왔다며 대기업으로서의 힘을 과시하는 모습마저 서슴지 않는다. 출입국관리소의 관리감독 또한 의심치 않을 수 없다.

최저임금만 주면 모두 해결된다?

현지법인 연수생은 <해외투자기업 외국인 산업연수생 보호지침(1999.12.1시행)>에 의해 최저임금과 폭행 강제근로 금지, 임금의 정기, 직접, 전액, 통화불 지급, 산재와 의료보험 등의 보호를 받는다. 불법체류자나 중소기업연수생보다 더 노동법의 보호가 부족한 현실이다. 이 최소한의 법 적용마저 동아타이어는 편법적으로 악용하여 세인의 빈축을 사고 있으며 연수생들을 불법체류자로 내몰고 있다.

동아타이어는 시급 2100원의 최저임금을 적용하면 법정근로시간 226시간을 계산하면 47만원 가량의 임금을 받는다. 그중 25만원을 회사는 숙식비로 공제하고 있는 것이다. 실제 22만원을 받는 것이다. 그중 송출비용의 원금과 이자를 갚으면 하루 10시간을 꼬박 무상노동을 하고 있는 셈이 된다. 숙식비 25만원의 경우 연수생들은 계약서에 동의하지 않으면 중국으로 돌아가야 하는데 막대한 송출비용을 주고 온 그들에게 선택의 여지가 있었겠는가?

혹자는 25만원의 식비를 공제한 후 그들이 받는 월 임금이 얼마냐고 묻는다. 60만원에서 65만원 정도라고 하면 그 정도면 많이 받는 거라 한다. 상여금도 가족수당도 없는 그들이 그 금액을 받으려면 도대체 연장근무를 얼마나 해내야 하는지는 간과한 채...

동아타이어는 거짓말의 왕자

앞서 언급했듯이 계약서를 압류한 속에서 동아타이어는 현지에서의 무료숙식제공의 계약을 연수생들이 한국 땅을 밟자마자 6만원으로 고치고(그것도 한글계약서로) 10월에는 최저임금이 올랐다고 일방적으로 10만원으로 올리더니 노동부의 중재 하에 연수생들과의 합의서에 “이전으로 환원하고 연수생전체의 동의가 없이는 인상하지 않겠다”던 맹세를 2달 후에 이전까지는 있지도 않던 재계약을 빌미로 25만원으로 올리겠다고 했다. 중국으로 돌아가던지 아니면 남아서 25만원의 식대를 내라는 어처구니없는 요구를 했으며, 이탈하면 연대보증금을 빼앗겠다고 으름장을 놓았다.

상담소 직원이 가면 항상 ‘중국인들은 거짓말쟁이니 믿지 말라.’고 친절히 가르쳐주던 그들이야말로 엄청난 거짓말과 진실은폐의 왕자 아닌가?

동아타이어의 잇따른 계약위반으로 인해 연수생들은 빈사지경에 이르렀다. 매주 상담소를 찾는 외국인중 절반 이상이 동아타이어 소속의 중국인 연수생들이다. 그들은 하나같이 근육통과 위장병을 호소하며 신경쇠약증을 보이고 있다.

열악한 노동환경과 장시간 노동

최저임금에 숙식비를 유상 공제한 상황에서 중국인 연수생들은 배신감에 치를 떨면서 유항가스 가득한 작업장에서 12시간 맞교대에 철야·철주까지 해야 한다. 그렇지 않으면 송출비용의 원금도 제대로 갚지 못하게 되기 때문이다.

12시간 근무에 철야나 철주를 하고 나서 다음 12시간 근무를 하면 36시간 연속 연장근무를 하게 된다. 한 주에 철야·철주를 4번씩 한 사람도 있으며 연수생들 중에는 이러한 연장근무로 인해 불면증을 호소하는 사람도 있다. 그들의 대부분은 몸무게가 적게는 5Kg에서 20Kg까지 빠지는 등 건강 역시 극히 치명적인 상황으로 몰려있다. 25만원이나 하는 밥은 국내 노동자들에게도 개밥으로 정평이 나 있지만 입에 맞지 않는 음식을 계속 먹거나 밖에서 사먹거나 그들에게는 이중고가 될 수밖에 없다. 그들은 여름에는 50℃를 넘나드는 작업장에서 땀으로 온몸을 적시며 일하고 겨울에 얇은 춘추복에 토시하나를 걸친 채 바람찬 작업장에서 견디며 일하고 있다.

연수생들을 불법체류로 내몰지 말라

현재도 15차 연수생들은 재계약을 하고 있으며 한사람씩 불러내서 계약을 체결하는 동안 돌아가거나 남아서 25만원 식비유상공제를 당하거나 하는 두 가지 외의 선택사항이 없는 그들에게 연대보증금을 물더라도 이탈하는 극단의 결심까지 이르지 않길 바란다. 쥐도 몰리면 고양이를 무는 법이다. 중국인 연수생들이 계속 당하고만 있으리란 법이 없다. 중국인 연수생들은 각계의 호소의 메시지를 보내고 있다. 제발 대한민국 법으로 자신들을 보호해 달라고... 진정 이렇게 부당한데도 한국의 법이 자신들을 보호할 수 없으면 자신들에게 남는 선택은 무엇이겠느냐고 묻는다.

- 동아타이어와 길림자원은 송출비용을 돌려주고 연대보증금 무효화하라
- 정부는 동아타이어의 연수생들의 인권보호를 위한 특별대책을 마련하라
- 정부는 편법으로 해외투자기업 산업연수생제도를 즉각 폐지하라

(주)동아타이어 사례 [참고자료 3]

노동부 고발장 I·II

고 발 인 : 조 은 주 (양산 외국인노동자의 집 사무차장)

주 소 : 경남 양산시 중부동 157-8번지 양산 외국인노동자의 집

피고발인 : 김 만 수 (동아타이어 대표)

주 소 : 경남 양산시 유산동 90번지 동아타이어공업(주)

고발 사실

고발인은 양산 외국인노동자의 집 사무차장으로 양산 소재 동아타이어 공업(주)의 중국인 산업연수생들의 상담을 받았습니다. 이들은 각기 작년 1월말부터 작년 3월, 5월 등에 입국하여 일을 하였는데 17차 연수생부터 숙식비 명목으로 임금에서 25만원을 공제하였으며 작년 1월에 입국한 14차 연수생들은 중국현지에서는 무료숙식제공을 계약하였으나 회사에 와서는 6만원의 식비를 계약을 맺게 되었습니다. 그런데 만 1년만에 재계약을 하면서 중국으로 돌아가거나 25만원의 식비공제를 계약해야 했습니다. 그리고 15차 16차 연수생도 곧 그럴 것이라고 회사의 관리사원들이 연수생들에게 말했습니다. 연수생들은 한달 340시간이 넘는 장시간 근로 속에서 일하면서 최저임금만을 받고 있으며 25만원에 달하는 숙식비에 비해 밥은 너무도 형편없다고 한결같이 말하고 있습니다. 지난 1월에 직접 고발인이 확인한 바로도 그들의 식사는 형편없는 수준입니다.

해외투자기업 산업연수생들은 기술연수를 목적으로 한국의 모기업으로 데려오는데 숙식비를 받는 것은 상식적으로 납득하기 어려울 뿐 아니라 해

외투자기업 외국인 산업연수생에 대한 보호지침의 기본방침이 인도적 차원에서 중기협 등의 연수추천 단체장이 추천하는 산업연수생과 동등한 수준에서 노동 관계 법령상의 보호를 하는 것임에도 불구하고 중기협 연수생들이 무료숙식제공을 받고 있는데 비해 너무도 많은 숙식비를 내고 있습니다. 뿐만 아니라 같은 기숙사를 쓰고 있는 동아타이어공업(주)의 한국인 근로자들은 기숙사비는 무료이며 식비는 한끼당 1500원을 내고 있는데 비해 연수생들은 비교가 되지 않을 만큼 많은 숙식비를 공제하고 있는 것입니다. 동시에 산동지역에서 온 연수생들은 무료로 숙식제공을 하면서 같은 조건의 길림지역의 연수생들은 숙식비를 내지 않고 자신이 숙식을 알아서 해결하도록 선처를 요구했으나 회사는 그렇게 할 수 없다고 하였습니다. 연수생들이 선택할 여지없이 회사측이 유상으로 제공하고 있는 것입니다. 동아타이어공업(주)은 유산공장뿐 아니라 북정, 진주, 온산 등에도 중국인 연수생들이 있으며 이들의 근로조건도 같습니다.

현재 한국은 2002년 월드컵과 아시안게임을 성공적으로 개최하기 위해 각방으로 노력하고 있습니다. 어느 때보다 외국인노동자의 인권문제가 국제적 문제로 대두되고 있는 실정에서 양산지역의 동아타이어공업(주)의 외국인산업연수생의 근로조건과 처우에 많은 문제를 노동부의 법에 따른 처벌과 시정을 구하면서 고발하는 바입니다.

2002년 3월 18일
위 고발인 조은주

양산지방 노동사무소 소장 귀하

고 발 장(Ⅱ)

고 발 인 : 조은주 (양산 외국인노동자의 집 사무차장)

주 소 : 경남 양산시 중부동 157-8번지 양산 외국인노동자의 집

피고발인 : 김만수 (동아타이어 대표)

주 소 : 경남 양산시 유산동 90번지 동아타이어공업(주)

고발사실

고발인은 양산외국인노동자의 집 사무차장으로 양산 유산공단 소재 동아타이어 중국인 산업연수생 20여명이 본 상담소로 상담을 하러 왔습니다.

이들은 해외투자기업 산업연수생으로 왔으며 해외투자기업 외국인 산업연수생 보호지침에 따른 보호를 받을 권리가 있습니다만 회사가 250만원을 적립하고 있습니다. 이들은 모두 돌려 받기를 원하고 있으나 회사측은 돌려주지 않고 있습니다. 그래서 고발인은 외국인 노동자의 인권문제가 국제적인 문제로 대두되고 있는 실정에서 외국인노동자의 기본적인 권익을 보호하고 있는 <해외투자기업 외국인 산업연수생 보호지침>의 최소적용마저도 거부하고 있는 동아타이어의 외국인노동자들에 대한 적립금 문제를 노동부의 법에 따른 처벌 및 시정을 구하면서 고발하는 바입니다.

2002년 3월 18일
위 고발인 조은주

양산 노동사무소 소장 귀하

연수계약서 (동아타이어공업)¹⁷⁾

제 1조 (계약의 체결)

- ① 동아타이어공업(주)(이하 '갑'이라 칭한다)과 산업기술연수생(이하 '을'이라 칭한다)은 신의성실의 원칙에 입각하여 본 계약서상의 권리의무 준수 사항을 각각 이행하여야 한다.
- ② 본 계약은 한국어를 원문으로 하며 각 조항 해석에 이의가 있을 시 원문을 기준 한다.
- ③ 본 계약상의 합의 내용은 (갑)과 (을)이 동의하지 않는 한 변경될 수 없다.
- ④ 본 계약의 합의 내용은 계약 종료 시까지 그 효력이 유지된다.
- ⑤ 본 계약서에서 정하지 않은 사항은 대한민국 법률과 동아타이어공업(주)의 해석에 따른다.

제 2조 (연수기간)

- ① (을)의 연수기간은 1년으로 하고 기간산정은 대한민국 출입국 관리사무소 입국신고일로부터 출입국 관리사무소 출국 신고일 까지를 기준으로 한다.
- ② 연수기간의 연장이 필요한 경우 대한민국 법령과 (을)의 근무성적등을 감안 연장할 수 있다.
- ③ 계약기간을 연장할 경우 (을)의 기본연수수당은 최초 입국계약시 연수수당을 그대로 적용하고 추가인상조정은 하지 않으며 기타사항은

17) 「(주)동아타이어」와 중국인 연수생간에 체결한 계약서이다.

동일조건으로 자동 연장되며 체류기간 연장에 따른 수속절차는 (갑)이 이행하고 수속비는 (을)이 부담한다.

- ④ 연수기간이 대한민국 또는 (을)의 자국의 법령에 의하여 변동되는 경우 (갑)과 (을)은 이에 따른다.

제 3조 (연수수당)

- ① 기본 연수수당 : 1일 8시간 근무조건으로 시급(2,100원)으로 한다.
(월226시간 만근기준 474,600원)
단, 수습 인수기간 (입사 후 3개월 미만) 중에는 기본연수수당의 80%를 지급한다.
- ② 연수수당은 한국화폐인 원화로 기준 하여 지급하고 이에 대해서는 어떠한 이유로도 이의를 일체 제기할 수 없다.
- ③ 연수수당 계산은 시간급으로 계산하여 정산한다.
- ④ 기본 연수 시간외 초과근무 및 휴일근무, 야간근무 연수수당은 (갑)의 규정에 따라 별도로 지급된다.
- ⑤ 상여금 및 퇴직금, 년월차수당 등, 기타 회사에서 한국근로자들에게 지급되는 제반수당은 지급하지 아니한다.

제 4조 (연수중 근무시간)

- ① 주간근무 : 08:00-09:00
- ② 야간근무 : 21:00-08:00
- ③ ①, ②항의 근무시간은 (갑)의 사정에 따라 변경 조정할 수 있다.
- ④ 식사시간 및 휴식시간은 (갑)이 별도로 정한 규정에 의한다.
- ⑤ 갑의 사정에 따라 근무시간을 연장 혹은 단축할 수 있다.

제 5조 (연수수당 지급방법 및 관리 방법)

- ① 갑의 지정된 은행에 연수생 명의의 정기예금(250만원)통장을 개설하여 회사에서 직접 입금관리하며 잔액을 별도통장에 입금하여 관리한다.

② 을의 요구가 있을 시 한국국내법에 저촉되지 않는 한 정기예금(25만원)을 제외한 한화잔액 및 월 입금을 은행 기준 환율로 계산 미화로 환전하여 한국 내 금융기관에 예금할 수 있다.

제 6조 (연수자의 입출국 비용 및 제반 비용)

(을)이 대한민국에 입국 및 출국 시 소요비용(출발항에서 도착 항까지 선임을 말하며 한끼내 교통비 포함)을 (갑)이 부담하되 본인의 귀책사유로 중도 및 강제 귀국 시는 입, 출국시 소요된 비용 전액은 물론 연수생 선발에 따른 제반비용 및 한국 내에서 발생된 제반관리비 일체를 (을)이 부담키로 하며 또한 그 동안 회사에 끼친 손해에 대하여는 별도로 (갑)은 (을)에게 손해배상을 청구하며 (을)은 이에 응해야 하고 손해 액은 연수수당에서 임의 공제 한다.

(제반비용산출은 전적으로 갑의 계산을 기준으로 한다.)

연수생의 입국비용 및 제반 관리비용을 1인당 600,000원을 기준 하여 중도 귀국 시에 한해 연수수당에서 임의 공제키로 한다.

제 7조 (보험 및 의료 서비스)

- ① (갑)은 (을)의 재해발생시 치료비 및 보상비의 확보를 위하여 (을)을 피보험자로 하는 산재보험에 가입하여야 하고 재해발생시 한국내 보험기관이 정하는 요양비와 보상금을 청구하도록 한다.
보험기관에서 지급하는 보상기준 이외는 일체의 민, 형사상의 책임 및 어떠한 요구도 (갑)에게 제기할 수 없다.
- ② (갑)의 귀책사유가 없는 상해 또는 질병으로 인한 치료비는 전액(을)이 책임 및 부담으로 한다. (을)은 어떤 경우라도 보험기관에서 지급하는 요양비 및 보상 이외에는 (갑)에게 일체의 추가 요구를 할 수 없다.
- ③ (을)은 연수기간 중에 사내외에서 일어나는 폭행사건 및 상해사건에 대해서는 이는 전적으로 가해자와 피해자간의 문제로서 쌍방간 원만

히 합의하여야 하고 갑에게는 어떠한 이유로도 일체의 민, 형사상의 책임을 전가할 수 없다.

제 8조 (숙식 조건)

- ① (을)은 연수기간 동안 기숙사관리비 및 숙식비 조로 월 250,000원(한화)을 갑에게 지불키로 하며 매월 연수수당에서 임의 공제키로 한다. 단 월급로 총액이 60만원 미만일 경우에는 (본인 귀책사유는 제외)월 150,000원만 공제키로 한다. (단 회사의 귀책사유로 월 임금 총액이 60만원 미만일 경우는 회사에서 별도로 조정 결정한다)
- ② 상기 ①항의 금액은 1년후 재연장계약시 인상 조정하는 것을 원칙으로 한다.
- ③ (을)은 기숙사내에서는 회사의 허가 없이 외부인이나 가족, 친지 등과 동거할 수 없다.
- ④ 본인 귀책사유로 인한 장기결근 및 계약종결시 즉시 기숙사에서 퇴거하여야 하고 회사에서 퇴거를 명한 날 이후부터는 연수생으로서의 신분이 박탈된다. (숙식 불허함)

제 9조 (연수자의 준수사항)

- ① (을)은 입국 후 대한민국 법률 및 동아타이어공업(주)의 사규를 준수하여야 한다.
- ② (을)이 대한민국 법률이나 동아타이어공업(주)의 사규를 위반하여 처벌을 받더라도 이는 전적으로 (을)의 책임이며 (갑)에게는 어떠한 민, 형사상의 책임을 물을 수 없다.
- ③ 연수기간동안 근무지에서 도주, 무단이탈, 범법행위 등 대한민국 법률에 따라 처벌됨은 물론 연수비 지급 거절과 동시에 입출국시 제반 경비를 (을)이 전액 부담하여야 한다.
- ④ (을)이 본인의 질병(심장병, 고혈압, 폐결핵, 허리디스크 등)을 숨기고 입사 시는 강제 출국 및 추후에 발생된 모든 사고에 대하여 전적으로

(을)이 책임을 지고 (갑)에게는 일체의 부담을 주지 않기로 하며 출국 시, 입출국시 소요될 비용전액을 본인이 부담한다.

- ⑤ (을)은 어떠한 이유로도 파업, 태업, 쟁의 등 노사분규 및 단체행동을 할 수 없으며 이를 어길 경우 강제출국 조치키로 하며 입출국시 및 그 동안 소요된 제반비용전액을 본인이 부담한다. 또한 회사에 끼친 손해에 대하여는 해당자는 형사고발 하고 회사에서 연수생에게 손해보상을 청구할 수 있으며 또한 연수비 전액의 지급을 거절할 수 있다.
- ⑥ (을)은 대한민국 내에서 반국가 활동이나 산업기밀, 회사비밀사항 등을 유출해서는 안되며 이를 어길 시 응분의 처벌을 받아야 한다.
- ⑦ (을)은 연수업무 이외의 상행위나 부동산, 증권 등 실물에 대한 투자를 하여 이익을 추구하여서는 안 된다.
- ⑧ 연수생이 사내외를 불문하고 폭행사고를 당했을 시 이는 전적으로 연수생 본인의 사정이며 어떠한 이유로도 회사에 대하여 피해보상 및 치료 등 일체 요구나 민, 형사상 책임을 물을 수 없다.

제 10조 (계약의 해지)

- ① 본 계약은 계약기간(연수기간 연장시 연장기간 포함)이 만료될 경우 당사자간의 별도의 해지 통보가 없이도 당연히 해지된다.
- ② (을)이 연수계약 만료 전에 연수를 계속할 수 없는 사유가 발생하였을 경우 혹은 준수사항 위반으로 인해 중도 귀국하여야 할 경우에 연수생으로서의 지위가 소멸되면 (갑)은 계약을 즉시 해지 할 수 있다.

제 11조 (준거법 및 관할)

본 계약과 관련하여 또는 본 계약으로 인하여 발생하는 모든 분쟁의 해결은 대한민국 법률에 의거하여 대한민국 내에서 해결한다.

제 12조 (증거의 보전 및 효력)

- ① (갑)과 (을)은 본 계약을 작성하고 각각 1부씩 보관한다.

② 본 계약은 계약체결일로부터 계약만료일까지 유효하다.

③ (을)이 부득이한 사유로 계약만료전에 중도 귀국을 해야만 하는 경우 (을)이 대한민국 출입국 관리사무소에 출국신고를 한때에 본 계약을 종결한다.

④ 본 계약은 쌍방이 서명(날인)함과 동시에 효력이 발생하고 (을)이 날인을 하기 어려운 경우 서명만으로 계약을 체결한다.

2002년 1월

계약서(동아타이어)¹⁸⁾

동아타이어공업(주) 대표이사 김만수(이하 “갑”이라 칭함)와 중국길림성 대외발전총공사 총경리 왕산성(이하 “을”이라 칭함)은 중국 산업연수생을 파견함에 있어서 상호간 평등·우호적인 협상을 거쳐 본 계약서를 체결한다.

1. 연수생 파견

- (1) 을은 갑의 요구에 따라 연수생을 제공한다.
- (2) 연수생의 연령은 35세 이하로 하며 전원 한족 남자로 한다.

2. 연수기한

연수기한은 24개월로 하며 한국 입국일자로부터 출국일 까지이다.

3. 연수생 선발

연수생이 연수 중에 문제가 발생하지 않도록 을은 갑의 요구에 따라 연수조건에 적합한 연수생을 선발한다.

4. 연수수당과 연수조건

- (1) 기본연수수당 : 한국 최저임금을 적용하며 연수수당은 한국 입국 신고 일로부터 출국신고일 까지 계산한다. 단, 입국 후 최초 3개월은 수습기간으로 하고 이 기간 중에는 최저임금 80%를 지급한다.

18) 「(주)동아타이어」와 중국 인력송출기관 「중국 길림성 대외발전총공사」간에 연수생 송출에 관한 계약서이다.

- (2) 기본 근무 시간 : 매주 44시간, 갑이 지정한 국경일을 휴일로 한다.
- (3) 공휴일의 연수는 한국근로 기준법을 적용한다.
- (4) 잔업수당은 기본급의 150%로 지불한다.
- (5) 퇴직금과 상여금 및 하계휴가비, 김장수당등 기타 제반 수당을 지급하지 않는다.
- (6) 갑은 연수생에게 숙식을 제공하되 숙식비는 실비용을 연수생이 부담하고 매월 연수수당에서 공제한다.
- (7) 갑은 연수생의 왕복 국제여비(부산-연태 간 선비)를 부담한다.
- (8) 선상의 식비는 연수생 부담으로 한다.
- (9) 연수생이 무단결근, 지각, 조퇴 등 정상적인 연수를 태만하였을 때는 갑이 정하는 사규(중국연수생 벌점규정)에 따라 조치한다.

5. 보험과 의료

- (1) 갑은 연수생이 연수활동 중에 발생할 수 있는 재해 또는 질병에 대비하여 산재보험에 가입한다.
- (2) 연수생이 공상으로 사망했을 시 갑은 산재보험의 규정에 따라 연수생 가족에게 보상비를 지불한다.
- (3) 연수생이 연수활동과 무관한 귀책사유로 질병에 걸렸을 때 치료비는 연수생 본인이 부담한다.

6. 세금

연수생은 연수 중 한국 국내 규정에 따라 부담할 세금을 지불한다.

7. 근무용품

갑은 연수생에게 안전작업에 필요한 의류, 공구, 안전장치를 갑의 규정에 따라 무료로 제공한다.

8. 책임

(1) 갑의 책임

- ① 한국의 연수생 관련 국내의 입국·출국 수속 및 비용
- ② 선표 구매 (부산—연태 간)
- ③ 안전교육, 생활 관리 및 지도
- ④ 연수비 송금 시 송금 업무

(2) 을의 책임

- ① 연수생의 모집과 중국 국내 수속 및 비용
 - a. 연수업체의 요구에 의거 양질의 연수생을 선발한다.
 - b. 기타 연수생 출입국 및 한국 경내 연수 중 사후 관리업무
 - c. 연수생 문제 발생 시 즉시 방문하여 문제를 해결한다.
- ② 연수생의 파견
- 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 경제계약과 과자는 법원에 기소, 판결
 - d. 호적관리 제도 : 현, 향, 파출소와 협력하여 연수생 출국 시 신분증과 호적 보류, 당사의 동의 없이는 회복 불가능.

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

| 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 | |

9. 연수비 지불 방법

- (1) 갑은 매월 정해진 연수비를 지불 일에 전달 연수비를 결산하여 연수생에게 지불하되, 지불방법은 생활비로 5만원씩 원화로 지급하고, 차액은 본인 명의의 통장에 입금한다.
- (2) 적립된 연수비 중에서 ₩3,000,000이 초과하는 금액에 대하여는 연수생 희망에 따라 본국으로 송금 또는 적금한다.
- (3) 만 1년 9개월이 지난 후에는 출국 시점까지(3개월간) 송금하지 않는다.
- (4) 불법 이탈한 연수생들의 적립 연수비에 대하여 을은 아무런 권한이 없으며 갑의 처분에 맡긴다.

10. 연수생의 입·출국관리

- (1) 연수생은 부산 입·출국 항에서 인수 인계한다.
- (2) 갑과 을은 연수생이 이하 사유가 발생 시 쌍방이 사전 협의 후 중도 귀국 조치한다.
 - ① 연수생이 범법행위와 불도의적 행위가 있을 시
 - ② 장기간 질병으로 근무 불가능 할 시(1개월 이상)
 - ③ 연수생이 연수 중 생활태도, 근무불량, 작업숙련도 불량 등 다른 연수생과 비교하여 모든 면에서 불량한 경우

11. 중도 위약시 비용 부담

- (1) 연수생 귀책 사유로 중도 귀국할 경우 출국 교통비 및 제반비용을 연수생 본인이 부담한다.
- (2) 갑의 귀책사유 혹은 불가항력으로 중도 귀국시 교통비(부산~연태간 선비)는 갑이 부담한다.
- (3) 갑의 귀책사유로 중도 귀국할 시 갑은 연수생의 귀국시점까지 연수비를 정산하고, 한국근로기준법에 따라 조치한다.

12. 재판

본 계약의 유효기한에서 분쟁이 발생하여 쌍방협상으로 해결하지 못할 때 한국 내 재판기관에서 해결한다.

13. 유효기간

- (1) 본 계약은 쌍방이 서명 싸인 후 2년 유효하다.
- (2) 예측할 수 없는 사고(전쟁, 정치적 변혁 등)로 계약이행이 불가할 시 쌍방은 책임을 지지 않고 배상을 요구하지 못한다.
- (3) 한국 내 연수 제도 관련법의 변경으로 불가피하게 연수를 계속하지 못할 시 쌍방은 책임을 지지 않고 귀국해야 한다.

14. 기타

- (1) 본 계약은 갑, 을 쌍방의 동의하에 체결하고 완비한 내용을 구비하여 추가사항에 따라 수정했으며 쌍방은 계약의 의무사항을 실시한다.
- (2) 갑·을 쌍방은 이상 사항의 일체 유효정보에 대해 비밀을 지키고 상대방의 동의를 득하지 않고 제 3자에게 알리지 못한다.
- (3) 본 계약은 한글로 2부 작성하고 쌍방이 싸인 후 한 부씩 보관한다.

2001년 4월 20일

갑: 경남 양산시 유산동 90번지 동아타이어 공업(주)

대표이사: 김만수

을: 중국 길림성 장춘시 백강가 12

중국길림성대외경제발전총공사

총경리 왕선성

(주)한국합섬 사례 [참고자료]

연수생 계약서(한국합섬)

청도이화섬유유한공사(이하 “갑”이라 함)와 연수생(이하 “을”이라 함)은 한국합섬(주), 이화섬유계열회사에서 연수하는 기간 준수 할 사항을 쌍방 협의 하에 본 계약을 체결함.

제 1조 : 연수회사 및 기간

1. 회사명칭 : 한국합섬(주) 이화섬유계열회사
2. 회사주소 : 경북 구미시 공단동 291
3. 연수기간 : 99년 8월 19일 ~ 2001년 8월 19일

제 2조 : 노동시간

매일 8시간 근무, 매달 28일 근무

제 3조 : 임금

1. 연수생 월 임금 표준은 \$ 210,00달러(매주 48시간 근무, 매달 26일 근무일수로 계산)이고 1:1150의 고정환율로 계산, 평일 초과근무수당은 150%이고(\$:₩=1:900 고정환율로 계산), 공휴일 근무는 200%로 함(\$:₩=1:900 고정환율로 계산).

제 4조 : 임금 지불 방법

1. 월 임금과 기타 보조금은 한화로 계산하여 회사에서 은행에 입금하고 본인은 확인 할 수 있다. 통장은 회사에서 일괄적으로 보관하고 연수 기간만료 후 귀국 시 본인의 요구에 의해 한화 또는 달러로 지불한다.

2. 연수생 본인이 생활비 필요시 본인 월 임금에서 한화 30,000원을 생활비로 지불한다.

제 5조 : 비용부담과 노동보증

1. “갑”은 무상으로 숙식을 제공한다.
2. “을”이 한국에서 연수하는 동안 모든 세금은 “갑”이 부담한다.
3. 작업용품(작업복, 안전모 등)을 무상으로 “을”에 제공하고, 연수기간 종료 시 “갑”에 반납한다.
4. 회사는 “을”에 국가안전 위생조건에 부합하는 작업환경을 제공하고, “을”이 안전하고 위험이 없는 환경에서 작업 할 수 있도록 보장해야 한다.

제 6조 : 작업수칙의 준수

1. “을”은 한국 연수기간 국가이익을 보호하고 국가명예나 개인 인격을 손상시키는 일을 해서는 안 된다.
2. “을”은 한국에서 연수기간 한국법률과 사회 질서를 준수해야 하며 한국의 풍습을 지켜야 한다.
3. “을”은 한국합섬(주), 이화섬유계열회사 외에 다른 회사에서 일 할 수 없다.
4. “을”은 계약만료 후 즉시 귀국하며, 귀국 후 1개월 내에 여권을 회사에 제출한다.

제 7조 : 위조신분증 사용 엄금

“을”이 한국도착 후 한국에 온 적이 있다는 사실이 발견될 시 즉시 송환한다. 귀국 비용은 자부담 한다.

제 8조 : 안전과 화재 보장

1. 계약기간 “갑”은 한국법률에 의거 “을”의 신변보험과 의료보험을 가입

해야 한다.

2. “을”은 연수기간 병을 치료후 계속해서 근무 할 수 없을 시 귀국해야 하고 귀국비용은 자부담 한다. 일을 하다 다쳤을 시 “갑”은 치료비를 부담하고 귀국 비용도 부담한다.

제 9조 : 숙식생활(기숙사)

1. 연수생은 반드시 회사에서 제공하는 기숙사에 묵어야 한다.
2. 회사의 모든 시설을 사용 시 먼저 관리자의 허락을 득하고 사용한다.
3. 연수생은 외출 시 먼저 관리자에 이유를 설명하고 관리자의 허가를 득한 후 외출한다.

제 10조 : 금지사항(준수사항)

“을”이 아래의 행위를 했을 시 “갑”은 계약을 파기한다. “을”은 모든 손해 비용을 부담하고 즉시 귀국하되 비용은 자부담 한다.

1. 국가의 이익을 손상시키고 한국의 법률을 위배하고 사회질서와 사회 풍기를 혼란시키는 행위.
2. 폭력과 파괴 등 사회질서를 위반하는 행위.
3. 회사 규칙과 상급지시를 위반하고 본 계약을 위반하는 행위

제 11조 : 유효기간

본 계약은 쌍방 체결 후 “을”이 한국도착 일로부터 계약완료 후 귀국일 까지 법적 효력을 발효한다.

99년 8월 17일

(주)주상세라스 사례 [참고자료 1]

중국인 여성 연수생 10명의 호소문

우리 10명은 중국에서 온 여자 연수생입니다. 먼저 온 4명은 벌써 일한 지 15개월이 넘었고 후에 온 6명도 벌써 8개월이 넘었습니다. 아래에 우리의 정황에 대하여 간단하게 이야기하겠습니다.

우리가 와서 처음 2개월은 시간당 1,300원(한국화폐)을 받는 실습기간이었습니다. 후에는 시간당 1,500원(한국화폐)이었으며, 그 중 80%는 회사에서 주지 않았습니다. 우리가 월급인상을 요구할 때마다 회사에서는 여러 가지 구실로 거절하였습니다. 우리가 월급인상을 강력히 요구하자 회사는 2002년 1월분, 2월분을 성적에 따르는 형식으로 10명 연수생 중 4명에게 시간당 45원을 인상시켜주었습니다. 이런 처리방법에 대하여 우리는 극력 반대하였으며 여러 차례 구두로 요구하고 두 차례 서면신청을 하였지만 모두 허사였습니다.

회사에서는 우리에게 불합리한 규정을 제정하였습니다. 그 중 퇴근 후 외출을 금하며 단체활동에 참가하는 것을 금하며 외부사람과의 접촉을 금하는 것도 있었습니다. 특히 휴대폰을 소지하는 것을 금하며, 외출 시 모두 서면보고서를 제출해야만 외출을 할 수 있도록 하였습니다. 우리는 인권, 평등과 최소한의 존엄을 요구하였지만 회사사장은 이렇게 말하였습니다. "한국에는 층차가 있는 것이다. 한국의 등급관념은 매우 강하다. 중국연수생들이 한국에 와서 일하게 되면 제일 하등인 이다" 그리고 또 하는 말이 "중국인이 한국에 와서 (고통)당하는 것은 정상적인 일이다. 한국인이 중국, 일본 등 기타국가에 가면 마찬가지로 당하지 않는가?"

우리가 한국에 오면서 쓴 비용이 적지 않습니다. 20,000원(인민폐)의 담보금, 23,000원의 관리비, 2,000원의 한국어 학습비, 합계 인민폐

45,000원으로서 한국 돈으로 환산하면 750만원 가량입니다. 이 돈은 모두 벌린 돈입니다. 지금 매달 월급의 20%만 지급 받고 있는데 한국 돈으로 약 7-8만원밖에 되지 않습니다. 월급의 전부를 다 준다해도 40-50만원밖에 되지 않습니다. 이러한 상황에서 회사는 우리의 입장을 고려하지 않고 80%의 월급을 주지 않고 월급명세서에만 기재하였습니다. 회사에서는 또한 현재 회사의 수익이 좋지 않으니 후에 돈을 부치겠다고도 했습니다. 묻고 싶습니다. 벌써 15개월이나 돈을 부쳐줄 것을 기다렸는데 어찌 계속 기다릴 수 있겠습니까?

우리는 매일 아침밥, 수요일 저녁밥, 토요일 저녁밥, 일요일 3끼, 그리고 출근하지 않을 때의 3끼니의 식사 총 44끼 가량의 밥은 회사에서 먹지 않습니다. 우리가 요구하여 중국측 대표와 회사가 협상한 결과 매월 우리에게 3만원을 생활비로 사용하기로 하였으나 현금으로 지급하지 않고 한 달에 두 번에 나누어 단체로 구매하기로 하였습니다. 생각해보십시오. 3만원으로 40여끼의 식사를 해결해야하니 한 끼에 한국 돈으로 700원도 안 되는 액수로 배불리 먹지도 못하는 형편에, 어떻게 잘 먹었다고 말할 수 있습니까? 회사에서는 기본 복리(생활필수품)도 해결해주지 않고 우리에게 있는 돈 또한 적기 때문에, 어쩔 때는 끼니를 거르며 절약한 돈으로 일부분 생활용품을 구매하였습니다.(일용품을 구매하는 것도 우리와 함께 물건을 사러 가는 한국사람의 동의를 있어야만 합니다.)

회사에서는 매월 각 사람에게서 기숙사비로 2만원씩 공제하였으며 불합리하게 우리의 월급을 공제하였습니다. 2001년 10월에 작업 중에 조그마한 분규로 우리 10명 연수생들을 기숙사로 돌아가라고 하였습니다. 당일 중국측 대표는 우리에게 사과문을 쓰게 하였습니다. 다음날과 그 다음 날에 우리가 회사에 일하러 가자 태도에 성의가 없고 예절이 없다는 이유로 우리를 다시 기숙사로 돌려보냈습니다. 중국측 대표가 또다시 담보서를 우리에게 쓰게 하였습니다. 사장은 우리를 하나 하나 사무실 안의 작은 방으로 불러 담화를 하였습니다. 그리고 불합리한 규정에 사인하게 하였습니다. 그 과정에서 우리 10명 연수생을 서로 만나지 못하게 하였으며,

“사인하면 일을 시키고 사인하지 않으면 기숙사에 돌아가라”는 조건으로 우리를 협박하여 사인하게 하였습니다. 규정에는 “위의 규정을 위반하면 어떠한 징계도 받아들여야 한다.”는 말들이 쓰여 있었습니다. 10명 중 2명은 사인은 하였지만 태도가 좋지 않다는 이유로 일을 못하게 하였습니다. 그들 2명은 또다시 사과문을 썼고 회사에서는 간신히 일을 시켰습니다. 일하지 않는 동안 각자 매일의 기숙사비로 1만원씩 공제하였고, 그 달에 우리는 각자 10만원 가량의 임금을 공제 당했습니다. 그 중 식비 3만 원을 포함하여 주지 않았습니다.

평상시 우리에게 회사의 명령에 복종하지 않으면 중국으로 되돌려보낸다고 으름장을 놓곤 하였습니다. 작업 중에 탈지는 제일 더럽고 제일 힘들며 어떤 때는 화로(세라믹 제품을 굽는 가마) 안의 온도가 150도 이상이 되기도 합니다. 화로 안의 물건을 꺼낼 때는 실장갑 세 켄레를 꺼도 손이 뜨거워지며, 물건을 진열대 위에 놓으면 나무로 된 것이 그을려버립니다. 어떤 때에는 화로 안의 온도를 90도 정도까지 낮추어 놓고는 우리보고 화로 안에 들어가 물건을 넣게 하였습니다. 우리는 모두 여자들입니다. 두 팔 만으로는 들 수 없어서 반드시 화로 안에 사람이 들어가야만 합니다. (만약 남자들이 물건을 넣는다면 화로 밖에서도 넣을 수 있습니다. 어떤 때에는 그들도 들어가서 쭈그리고 해야 합니다.) 돌아설 수도 없습니다. 물건 상자를 다리사이로 옮겨 담아야 합니다. 화로에 다 담고 나면 두 다리가 떨리고 저녁에 잘 때는 다리에 쥐가 납니다. 우리가 회사에 오기 전에는 이 일을 모두 남자들만 해왔다고 합니다. 우리가 온 후부터 우리를 데리고 일하는 기사님은 화로를 가리키며 “한국사람 안돼. 중국사람 여기.”라고 하였습니다.

묻고 싶습니다. 이렇게 힘들고 낮은 월급으로 피땀 흘려 번 돈을 제때에 주지 않고 질질 끌다니, 자유도 없고 인권도 없으며 그들의 눈에는 법률도 없다니, 이런 회사에서 일하는 사람치고 누가 15개월 동안이나 가만히 있겠습니까? 그리하여 우리는 정확하게 일 처리하며 명성을 떨친, 정의를 지키고 사심이 없는 노동자상담소를 찾게 되었습니다. 그러나 우리의 사

장은 협상을 충실히 하지 않았을 뿐만 아니라 상담소를 법원에 고발하였습니다. 정말로 우스운 일입니다. 상담소는 우리의 근심걱정을 해결해주고 우리를 동포처럼 따뜻하게 대하여 주었으니 자연의 순리에 따라 회사의 적이 된 것입니다. 회사는 또한 인터넷에 상담소를 비방하는 글을 올려 상담소의 명예를 훼손시키려 하였습니다. 정말로 천하에 용납할 수 없습니다. 회사에서는 또한 우리가 상담소의 피해자라고 하였습니다. 우스운 일입니다. 우리가 미치광이도 아니고 흑백을 분간할 줄 모르는 것도 아닌데 회사가 좋다면 무엇 때문에 우리가 회사를 이러쿵저러쿵 하겠습니까? 상담소가 나쁘다면 무엇 때문에 그들은 우리의 정당한 권익을 보호해주고 있겠습니까?

현재 우리는 이미 20여일 동안 일을 못하였습니다. 회사에 일하러 가면 회사에서는 못하게 하였습니다. “너희들은 이미 상담소에 위임하였다. 너희들은 이미 일하겠다고 할 권리가 없다”고 하면서 말입니다.

우리는 외국에서 일하러 온 사람들입니다. 회사는 자기의 구역에서 일을 합니다. 상담소는 우리를 도와주다가 피고가 되었습니다. 그럼 누가 우리를 도와줄 것입니까? 지금 우리는 한국사회와 각계에 호소하니, 법을 집행하는 관련 기관과 법을 집행하는 사람들이여, 우리에게 도움의 손길을 펴 주십시오. 이처럼 문명하고 발전한 한국에서 이처럼 문명하지 못한 사장과 회사가 얼마나 오랫동안 날릴 수 있겠습니까? 사회 각계에 간절히 바라나니 우리에게 공정한 결과가 있도록 도움을 청합니다. 우리의 정당한 권리를 되찾도록 도와주십시오.

우리에게 만족한 결과를 기다리면서,
감사합니다!

2002년 5월 11일

중국 연수생 10명

(단체화, 류설매, 손건영, 장하, 정명란, 이용나, 고혁홍, 임은뢰, 서계하, 고사영)

연수생 위탁 파견 계약서

계약서에서 청도시 교남 강대외무 집단공사를 “갑” 이라 하며 ○○○을 “을” 이라고 한다. 당사자의 합법적 이익을 위하여 대외연수계약의 이행을 담보하기 위하여 갑, 을 쌍방의 협상으로 한국으로의 연수내역을 다음과 같이 계약한다.

- 1. 을은 작업하러 갈 곳의 정황을 요해한 후, 갑이 위탁 파견하는 한국연수에 동의한다. 을이 한국에 있는 동안 그의 작업표현과 태도에 따라 도착 날부터 1~2년의 연수를 받을 수 있으며 계약단위를 1년으로 한다. 기한이 되면 쌍방은 위탁파견 계약은 해제된다.
- 2. 위탁파견기간 갑은 한국의 연수업체에 대하여 을의 아래와 같은 권리를 보장받도록 한다.

1. 작업시간

① 월~금요일

| 아침식사시간 | 작업시간 | 중식식사시간 | 저녁식사시간 | 연장 |
|-------------|----------------------------|----------------------------|-------------|----------------------------|
| 08:00~08:20 | 08:30~17:30 21:00~08:30 | 12:30~13:30 01:30~02:30 | 18:30~19:00 | 17:30~18:30 19:00~21:00 |

② 토요일

| 아침식사시간 | 작업시간 | 중식식사시간 | 저녁식사시간 | 연장 |
|-------------|----------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| 08:00~08:20 | 08:30~12:30 15:30~20:00 | 12:30~13:30 | 18:30~19:00 | 13:00~15:30 20:00~22:30 |

③ 일요일

| 아침식사시간 | 작업시간 | 중간식사시간 | 저녁식사시간 | 연장 |
|-------------|-------------|-------------|--------|----|
| 08:00~08:20 | 08:30~17:30 | 12:30~13:30 | | |

* 식사시간은 작업시간에 포함시키지 않는다.

* 야간작업시간 범위 : 22:00~06:00

* 월요일~금요일의 기본시간은 8시간으로 하고 잔업시간은 25시간으로 한다. 일요일의 특근은 8시간으로 한다.

2. 월급계산법

(이하 월급의 계산은 2000년 10월의 실제 근거로 한다. 한달 안에 하루도 결근하지 않은 상태에서 계산한 것이다. 계산한 단위는 한원이다. 일요일은 결근범위에 포함시키지 않는다)

| 순서 | 월급 이름 | 계산 내용 | 금 액 |
|----|-------|-------------------------------|------------------|
| 1 | 기본월급 | 192×1500(실습시간 85% : 192×1300) | 288,000(230,400) |
| 2 | 잔업월급 | 71×1500×1.5 | 159,750(127,800) |
| 3 | 야간금액 | 60×1500×0.5 | 45,000(36,000) |
| 4 | 특 근 | 8×1500×1.5 | 18,000 |
| 5 | 합 계 | USD465(RMB:3800) | 510,750(408,300) |

10월 작업정황

- 1) 작업일수 : 평일 22일 기본 : 22×8=176시간 전업 61시간
- 2) 야간작업 : 10일 10×6=60시간
- 3) 일요일 특근 1일 1×8=8시간
- 4) 이상의 월급계산정황은 회사의 경영상황에 따라 변화할 수 있다. 연수생은 한국에서 6개월 후 일곱 번째 달부터 한국에서 집(중국)으로 월급을 송금할 수 있다.

3. 월급지급방식

- ① 월급은 한원으로 지급한다. 월급의 80%는 회사에서 정기적금의 형식으로 회사와 업무가 있는 은행에 적금한 나머지 20%의 월급은 연수생본인에게 지급한다. 연수생이 본국으로 돌아갈 때 회사에서 책임지

고 적금한 정기적금을 연수생 본인에게 지급한다.

- ② 연수생의 시간당 월급은 한화 1,500원. 매 6개월에 매 개인의 구체적 인 상황에 근거하여 월급을 인상한다.
- ③ 기술연수생의 기본급과 전업금액을 제외한 기타 보조금은 지급하지 않는다.
- ④ 연수생의 월급은 다음달의 20일에 지급한다.
- ⑤ 연수생은 한국에 도착한 날부터 처음 2개월을 실습기간으로 한다. 회사에서는 매 개인에게 월급의 85%(시간당월급 한화 1,300원)를 지급한다.
- ⑥ 작업형식은 주, 야 교대 작업으로 한다. (한 주일 주간, 한 주일 야간)

三. 을 및 을의 보증인 : 공동 보증인은 아래와 같은 책임과 임무가 있다.

1. 신청자료와 증명자료의 진실성에 대하여 전적인 책임이 있다.
2. 출국전후 원래회사의 수속에 대하여 전적으로 책임져야 한다.
3. 출국 전 갑이 제시하는 시간, 지점, 요구에 따라 출발준비를 해야 한다. 어떠한 이유로도 늦거나 오지 않으면 안 된다. 만약 을의 원인으로 제시기간에 출국하지 못하였을 경우 을이 출국하는데 소요되는 비용은 을이 책임진다.
4. 도착하는 나라의 법률, 법규와 사회공덕을 준수하며 당지의 풍속습관을 존중한다. 도착하는 나라의 정치활동에 참가할 수 없다.
5. 우리 나라의 회사 기율을 준수하며 나라와 인격에 손상을 주는 활동을 금한다.
6. 회사의 규정제도를 준수하며 한국 측 혹은 갑이 지정한 인원의 관리에 복종한다. 맡은바 임무를 이행하며, 생산 혹은 작업임무를 완성한다. 아픈척하거나 무고 결근하며 발각될 경우 매 차에 한화 5,000원씩 한국 측에 배상한다. 도망가면 안되며 만약 도망가면 도망간 본인과 보증인은 한국 측에 1000달러의 배상금을 지급한다. 제2지급에 종사할 수 없으며, 만약 작업 및 월급 면에서 분쟁이 생기면 실사구시 적으로 갑에게 반영하여야 하며 갑의 해결 결과에 따라야 한다. 고용회사와

- 기타 고용인원의 정상적인 작업에 지장을 주면 안 된다. 파업을 하거나 파업을 선동해서도 안 된다. 회사에서 시끄럽게 굴어도 안 된다.
7. 본인이 한국 측에서 을의 보험가입범위 외의 위험과 손실을 책임진다.
 8. 출국 전 본인의 병에 대하여 덮어 감추거나 신체 검사할 때 거짓이 있어도 안된다.
 9. 연수기간 갑의 동의가 없이 본인 스스로 취직 귀국하면 안 된다. 연수기간이 끝나면 제때 연장할 경우 반드시 한달 전에 갑에게 통지하여 갑이 동의함과 동시에 갑은 연장계약에 관한 수속을 하여 계속 연수받게 한다. (만약 제 3년의 연장계약을 할 경우 담보금 중에서 인민조기 5000원은 자동적으로 갑의 관리비로 지급된다.)

四. 을이 제 3조의 내용을 위반할 경우, 을, 담보인 및 공동 담보인은 결과에 대하여 스스로 책임진다. (정치, 법률에 대한 책임) 일체 손실과 비용을 책임지는 외에 갑은 아래와 같은 방법을 취할 권리가 있다.

- ① 외지에 파견하는 자격을 취소할 수 있다.
- ② 계약을 해제하고 귀국시킬 수 있다.
- ③ 연수생은 귀국한 후 귀국 일로부터 계약 종료 일까지의 남은 연수시간으로 계산한다. 그 중 남은 연수기간의 월급은 전부 갑에게 배상한다. 갑은 한국 측의 손실을 배상한다.
- ④ 갑과 한국 측에 을이 귀국하면서 사용한 모든 비용에 대한 손실을 배상한다.
- ⑤ 만약 을이 계약을 어겨 발생한 손실을 한국 측이 갑에게 보상을 요구할 경우, 갑은 을 및 을의 담보인에게 보상을 요구할 권리가 있다. 을 및 을의 담보인은 갑에게 보상할 책임이 있다.
- ⑥ 만약 을이 계약을 어겨 갑에게 명예 및 신용에 대하여 손실을 요구할 수 있다.
- ⑦ 갑은 공동 담보인에게 매 인당 계약 위약금 2만원 및 기타 손실을 요구할 권리가 있다.

五. 연수생들의 관리에 편리를 위하여 국가와 집체 및 개인에 대한 책임지는 태도와 외국의 요구에 따라 을의 연수생이 연수기간의 월급을 매월 한국 측 혹은 주한 관리인원이 지급 받으며, 원칙적으로 매인 매월 생활비와 소비 돈으로 일부분만 지급한다. 나머지 금액은 본인이 확인한 후 당지 은행에 적금한다. 연수생이 계약을 마치고 본국으로 돌아간 다음 적금의 전부를 본인에게 돌려준다. 만약 연수생가족이 극복하기 어려운 곤란(예: 천재, 질병, 사망 등)이 있을 경우 본인의 신청과 지방에서 증명 및 갑의 동의한 후에 제한적인 적금만을 지불한다.

六. 한국 측의 원인으로 을의 합법적인 이익이 침해받았을 때 갑은 전력을 다하여 법에 의하여 을의 합법적인 권리를 보호하여야 하며 을은 적극적으로 협조하여야 하며 갑의 지휘와 배치에 복종하여야 한다.

七. 을에게 생각밖에 보험인의 배상이 필요할 때 갑은 응당 직접 혹은 다른 사람에게 위탁하여 을을 대신하여 배상을 요구한다. 따라서 응당 배상 받아야 할 금액을 을의 보험수익인에게 주어야 한다. 만약 을이 죽었을 경우, 시체는 한국 측 혹은 갑이 당지에서 화장하여 유골은 을의 가족에게 전해야 한다. 갑은 위에서 서술한 임무를 이행한 후 갑, 을 쌍방의 계약은 자연 해제된다. 갑은 다시는 아무런 책임과 의무가 없다. 을의 가족 혹은 보험수익인은 갑에게 다시는 아무런 요구를 제기할 권리가 없다.

八. 계약의 이행을 보증하기 위하여, 을은 담보능력이 구비되어 있는 법인 혹은 자연인을 담보인으로 한다. 담보인은 을의(피담보인) 계약전부의 임무에 대하여 책임이 있다. 즉 담보인은 을이 갑에게 경제적인 책임이 있듯이 마찬가지로 책임이 있다.

九. 을이 외국에서 연수임무를 원만히 완성할 수 있도록 하기 위하여 을

은 마땅히 본인 혹은 담보인의 집의 재산을 담보로 한다. (집 재산권의 가치는 인민조기 10만원) 따라서 집 재산권 증명서를 강대외무 집단 회사에 맡겨야 한다. 만약 을이 연수기간을 원만히 마치고 제때에 귀국하면 갑은 집 재산권 증명서를 을에게 돌려준다. 그렇지 않고 을이 연수 임무를 순조롭게 완성하지 않고 귀국하면 을의 집 재산권은 갑에게 귀속되어 갑 및 외국의 경제손실 배상으로 한다. (집 재산권의 가치가 10만원이 되지 않을 경우 갑은 계속하여 손실배상을 요구한다)

十. 본 계약은 을이 출국한 날부터 발효한다. 유효기간은 을이 귀국하여 연수와 연관되는 모든 채무와 증명서 결제의 완료시점이다. 만약 어찌하여 집행할 수 없는 사건으로 계약의 전부임무가 계속 이행할 수 없게 되었을 경우 계약을 변경하여 집행한다. 변경된 계약은 마찬가지로 법적인 효력이 있다. 쌍방은 계약의 변경에 복종하여야 한다. 그렇지 않으면 계약위반이다. 계약위반한 쪽에서 책임을 지어야 한다.

十一. 본 계약은 같은 내용이 3부로 되어 있다. 계약에 기재되지 않은 부분은 쌍방이 협상 해결하며, 본 계약 및 첨가부분 역시 동등한 법률적 효력이 있다.

본 계약은 갑, 을 및 담보인이 각각 1부를 소지한다.
공동 담보인은 본 계약에 서명해야 효력이 있다.

부: 계약부건 2부

갑: 청도시 교남강대외무집단회사

을: 000

을의 담보인 △△△(현지 친척 등)

공동담보인 3명(함께 온 연수생 중 3인)

2001년 1월 20일

고 소 장

고 소 인

성 명 : 이용나, 고사영, 정명란, 고혁홍, 서계화,
임은뢰, 손건영, 류설매, 단체화, 장 하

주 소 지 : 경상남도 창원시 팔용동 17-11번지 경남외국인노동자상담소
연 락 처 : 277-8779

고 발 인

경남 외국인 노동자 상담소(실장 우삼열)
주 소 : 경남 창원시 팔용동 17-11번지
전 화 : (055) 277 - 8779

피고소인

1. 성 명 : 이 호
주 소 : 경남 창원시 팔용동 23-2(차룡단지 내)
회 사 명 : 주상세라스(주)
연 락 처 : 055)253-9415

2. 상 호 : 주상세라스주식회사 대표이사 이 호
주 소 : 경남 창원시 팔용동 23-2(차룡단지내)
연 락 처 : 055)253-9415

고소인들 및 고발인은 피고소인을 다음과 같은 위법 사실로 고소하오

니 엄중수사하여 처벌하여 주시기 바랍니다

다 음

1. 사건 경위

가. 고소인들의 지위

- (1) 주상세라스(주)(피고소인2. 이하 '회사'라 함)는 중국에서 여성노동자 10명(고소인)을 현지법인연수생 신분으로 들여왔음. 정명란·고사영·이용나·고혁홍 등 4명은 2001년 2월 2일 입국하였으며, 서계화·임은뢰·손건영·류설매·단체화·장 하 등 6명은 2001년 8월 31일에 입국하여 회사에서 일하기 시작하였습니다.
- (2) 고소인들은 형식상 현지법인 연수생 신분으로 입국하였으나 실제로 연수 목적이 아니라 회사의 지시에 따라 소정 근로시간을 제공하고 그 대가로 일정액의 금품을 지급 받아 왔던 바, 근로기준법 제14조의 근로자에 해당합니다(대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결 참조).

나. 고소인들의 요구사항

- ① 회사가 고소인들의 임금 중 공제한 80%를 본국 가족들에게 송금할 수 있도록 임금을 돌려 줄 것
- ② 회사에서 지급하고 있는 시간당 1,500원의 임금을 최저임금 수준인 2,100원으로 인상하여 줄 것
- ③ 식대로 한 달에 지급 받는 3만원으로는 44끼를 해결할 수 없어 배가 고파 일할 수 없으니 이를 인상하여 줄 것
- ④ 일하다가 다친 연수생에게 회사가 산재처리나 공상처리를 하지 않고 임금에서 치료비를 공제하여 가져간 것을 돌려달라는 것
- ⑤ 임금에서 공제하는 내역 중 기숙사비, 또는 식대 명목의 공제금을 돌려달라는 것

- 이 외에도 근무시간 이후에 개인의 자유를 보장해달라고 하는 내용 등 다수의 내용으로 회사의 운영방침에 항의하기 시작하였음.

다. 경남외국인노동자상담소에 상담의뢰

- 이들은 파업 12일째인 4월 29일에 경남외국인노동자상담소를 찾아가 회사측과 협상과정에 있음을 상담하며 자신들의 부당한 처지를 알림.

- 월 2일 오후 회사측에서 사장과 이사 1인이 상담소를 방문하여 연수생들의 요구사항에 대해 협의를 하였으며, 서로 합의 안을 만들어 원만한 타결을 노력하기로 하였음.

- 상담소에서는 현지법인연수생제도의 문제점을 알리고 또한 회사측의 문제도 지적하는 기자회견을 5월 3일 오전 10시에 하였음.

- 일 오후 상담소를 방문한 회사측 대표(이사 1인)는 4일에 상담소 측과 회사측이 서로 만나 타협안을 검토하여 4일(토)에는 최종 합의를 하고 4일부터 연수생들이 다시 일을 할 수 있도록 하자는 데 상담소 측과 구두로 합의를 하였음.

- 4일 오후 상담소를 방문한 회사측 대표와 이사 1인은 상담소 실장에게 회사측이 법적 조치를 받을 수 있음을 암시하며 “회사를 죽이지 않을 것이라면 연수생들에게 임금을 주었다는 영수증을 오후 4시 30분까지 법원에 제출하도록 협조해달라”는 취지의 말을 상담실장에게 하였음. 회사측 협상대표는 상담실장에게 “일단 급한 문제인 80%임금문제는 오늘 해결하고, 나머지 내용들은 월요일(6일)에 일괄적으로 합의하여 6일(월)부터 연수생들이 일할 수 있도록 하자”는 내용을 구

두로 밝혔으며 대부분의 요구 안을 수용할 수 있다고 하였고, 상담실장인 우삼열 씨는 이에 동의하였음.

- 상담실장 우삼열 씨가 통역을 맡은 외국인 노동자 김광호 씨를 통하여 연수생들에게 이러한 입장을 전달하였으며, 연수생들은 4시가 조금 지난 시각에 회사로 함께 뛰어가서 영수증에 사인을 하고 적금명목의 임금을 받았다가 다시 회사에 맡김.

- 약속한 대로 5월 6일이 되어 상담소가 회사측과 요구 안에 대해 합의 하자고 제안하자, 회사측은 형사 구속을 면하는데 필요한 고소인들의 임금수령 확인서를 이미 받아 관계기관에 제출하였으니 사법처리 위험성이 없다는 판단 하에 고문 변호사에게 이 문제를 위임하였고 합의에 응할 수 없다고 하며 협의를 회피함.

- 이후 회사측은 연수생들의 최저임금보장요구 등 요구사항에 대해 전혀 수용하지 않음.

2 범죄사실

① 피고소인들은 2001년 2월과 2001년 6월 중국인 연수생 10명을 회사에 송입하여 근로시키면서 매월 임금의 80%를 적금 명목으로 적립하겠다고 공제해왔으나 실제로는 적금을 가입하지 않았고 통장도 없는 것이 밝혀졌으며 피고소인들도 운영자금에 사용하였다고 실토하였습니다. 특히 연수생들은 수 차례 적금 80% 공제에 대하여 문제를 제기하고 전액을 본인들이 직접 수령하여 본국 가족들에게 송금할 수 있도록 요구해왔으나 번번이 거절되었고 이 문제는 2차례 작업거부시에도 요구사항이었다고 합니다.

위와 같은 피고소인의 행위는 적립의사 없이 속이고 공제한 것이라면 사기죄에 만약 그러한 의사가 있었으나 실제 적립을 하지 않았다면 횡령죄에 해당합니다. 또한 사용자는 근로계약에 부수하여 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못하도록 한 근로기준법 제29조 및 제113조 1호를 위반하였습니다.

② 피고소인은 2001년 9월 경 오후 5시 경 작업 중 류설매가 분쇄기계에 왼손 3,4번 끝을 2-3바늘 꼬메는 산재사고가 발생하여 회사직원에 의하여 병원에서 치료를 받았는데 치료비 182,570원을 회사는 류설매의 임금에서 공제하였던 바, 연수생들은 작업도중 발생한 사고의 치료비를 본인에게 부담시키는 것의 부당함에 수차 시정을 요구해 왔으나 2002년 5월 4일까지 지급 받지 못하였습니다.

피고소인의 위 행위는 임금을 어떠한 명목으로도 공제할 수 없고 전액 통화로 지급하도록 한 근로기준법 제42조 1항 제112조를 위반한 것입니다.

③ 또 피고소인들은 고소인들의 급여에서 기숙사비, 식비명목으로 일정 금액을 공제하고 지급하지 않았던 바, 근로기준법 제42조 1항, 제112조를 위반한 것입니다.

④ 피고소인들은 최저임금 적용을 받는 고소인들에게 최저임금에 미달하는 급여만을 지급(그것조차 80% 강제적립)하였던 바, 최저임금법 제6조 1항, 제28조 제30조에 위반하였습니다.

고소인 성명 : 이용나, 고사영, 정명란, 고혁홍, 서계화, 임은뢰, 손건영,
류설매, 단체화, 장하

고 발 인 : 경남외국인 노동자 상담소 실장 우 삼 열

(주)주상세라스 사례 [참고자료 6]

합 의 서

갑 : 주상세라스(주)

을 : 주상세라스 중국인 현지법인연수생 고사영 외 9명

1. 2002년 4월 18일부터 5월 29일까지 발생한 노사분쟁에 관하여 갑은 을에게 미지급 금품 총 이천사백사십삼만팔천구백육십일원(W24,438,961 원)을 지급함으로써 지급까지 모든 금품을 변제한 것으로 한다. (단, 지급 내역은 별첨내역으로만 한다. 본 건에서 착오 분이 발생 시에는 재 정산한다.)

2. 갑과 을은 2002년 5월 29일 이후 을에게 연속 근무 기간동안 기숙사와 식사를 무상으로 제공한다.(단 부득이 회사 식당에서 제공받을 수 없을 경우 1식 1,200원으로 당일 임금 지급시 지급한다.)

3. 갑은 을에게 2002년 5월 29일 이후 임금정산 시 근로기준법에 준하는 최저임금 적용으로 임금을 지급한다.

4. 갑은 이번 사태로 인해 제기한 모든 민, 형사상 소송을 일괄 취하한다.
(•출판물에 의한 명예훼손 : 상담소장 이철승 외 기자 4명, 중국인 연수생 10명
•업무방해 및 손해배상 민사소송 : 이철승 외 연수생 10명, 7개 언론사 및 기자)

5. 갑은 을이 작업시간 이외의 기숙사 생활에서 관리체계의 범위 안에서 최대한 개인 생활의 자유를 존중한다.

6. 갑과 을은 이번 사태에 대한 양측 간의 오해와 잘못을 상호 인정하여 향후 화합적인 노사관계로 상호간의 의무와 권리를 위하여 최선을 다한다.

2002년 5월 29일

갑: 주상세라스(주)

을: 주상세라스 중국인 현지법인연수생

이용나 고사영 정명란 고혁홍 서계하

임은퇴 손건영 류설매 단체화 장 하

입회인: 경남외국인노동자상담소 소장 이철승

(주)주상세라스 사례 [참고자료 7]

관련 보도 기사

지난 3일 경남외국인노동자상담소에서 중국 연수생들이 기자회견을 통해 인권유린을 당했다고 주장했다.[경남도민일보]

중국연수생 인권유린 논란, 진실은 무엇인가?

외국인노동자상담소-업체, 위법여부 놓고 공방 가열

지난 3일 오전 경남외국인노동자상담소(소장 이철승)가 가진 · 중국인 현지법인 연수생 인권유린 실태 폭로 · 기자회견 및 언론보도와 관련, 해당업체인 ㄱ사가 지난 9일 이철승 소장을 비롯해 도내 4개 신문사 취재기자 등 5명을 출판물에 의한 명예훼손 혐의로 검찰에 고발했다.

연수생 인권유린에 대한 사실 여부를 놓고 상담소와 회사측의 공방이 오가고 있는 가운데 중국 연수생 인권유린 폭로 배경을 비롯해 이 업체의 실태와 위법여부 등을 노동부 · 외국인노동자상담소 · ㄱ사를 통해 재 진단해 본다.

△ '인권유린' 폭로 배경 = 외국인노동자상담소는 지난달 29일 이 업체 중국인 연수생 10명이 외국인상담소를 찾아왔으며 상담을 요청했다고 밝혔다. 이날 이들이 상담소에 터놓은 요구사항은 △적금에 든 임금의 80%를 돌려달라 △최저임금 2100원 기준으로 임금을 인상해달라 △임금에서 공제했던 산재사고 치료비를 임금에서 돌려달라 등 10여가지.

이들은 자신들의 처지를 토로하는 가운데 특히 지난해 10월에는 불량품이 발생하자 회사 관리자가 이를 문제삼아 책임을 추궁했고 식사제공 및

목욕실 이용이 금지되는 한편 월급도 3만원 밖에 받지 못했다고 설명했다.

한 연수생은 “아침식사가 제공되지 않아 빵을 먹고 일하는 일이 가장 힘들었으며, 외출도 금지돼 있어 쉬는 날(일요일)엔 배가 고파 잠을 자는 일 밖에 할 수 없었다”며 “월, 화, 목, 금요일은 오전 8시 30분부터 오후 9시까지 일했으며, 수요일은 오후 7시, 토요일은 오후 4시까지 일해왔다”고 말했다.

△ 외국인상담소의 입장 = 지난달 30일 오후 이 업체 김 모 이사과 통역직원이 상담소를 방문, 월급의 80%를 적금한 통장을 확인시켜달라고 요구하자 김 이사는 통장이 없으며 만든 적도 없다고 말하는 등 허위 사실을 확인했다.

이어 김 이사는 최저임금이 2100원인데 1500원을 지급하는 등 인권침해 사실에 대한 지적에 대해 현재 대표가 중국에 있으니 귀국 후 논의하면 잘 해결될 것이라고 답했으며, 산재사고 치료비를 공제한 부분은 잘못을 인정, 3월분 임금에 추가하겠다고 약속했다.

이에 따라 상담소는 문제가 원만히 해결될 것으로 판단, 업체를 고발할 계획을 취소했으나 이날 오후 4시 연수생 한 명이 중국에서 걸려온 전화를 받고 불안감을 느끼며 회사로 돌아가는 등 송출회사로부터 협박전화가 걸려온 사실을 안 상담소는 기자회견 일정을 잡았다.

이철승 소장은 “이번 기자회견은 특정회사를 문제삼은 것이 아니라 현지 법인 연수생제도의 문제와 또다른 연수업체의 인권유린을 예방하려는 차원에서 마련한 것”이라고 설명하고 “이들 연수생들이 회사측의 중국 현지 법인 연수생이라면 송출회사에 왜 700만원 상당의 송출비용 지불한 영수증을 소지하고 있는지와 관련한 문제도 제기돼야 할 것”이라고 말했다.

△ 업체 측의 입장 = 회사측은 연수수당 중 회사가 적금을 들겠다고 해놓고 들지 않았던 것은 회사측의 잘못이지만 연수수당을 지급하지 않을 목적은 아니었으며, 지난해 6월 경주에서 창원으로 이전하는 바람에 미처 챙기

지 못한 것뿐이라고 해명했다.

또 이들은 국내 모기업의 인력보충수단으로 고용된 것이 아니라 국내 기업에서 기술습득 이후 현지공장에서 사용할 목적으로 한국에 왔기 때문에 최저임금제를 적용할 필요가 없다고 판단된다고 회사측은 설명했다.

이 회사 이모대표는 “한국에서 기술연수를 마치고 중국 현지공장에 복귀하게 되면 현장 조장으로서의 지위도 확보되고 기능자로서 남보다 좋은 대우를 받음은 물론 안정적인 직장이 보장되는데 어찌 일반 산업연수생과 동일하게 취급할 수 있느냐”고 했다.

또 “만약 국내연수비용이 현재 국내 일반 인력의 비용 지출보다 많은데 어떻게 해외현지공장의 기술연수가 가능하냐”고 반문하고 “한국의 글로벌 경쟁력에 한계점을 드러낼 수밖에 없는 상황”이라고 이 대표는 말했다.

△업체 위법여부 = 노동부는 일단 이 업체의 근로기준법과 최저임금법 위반 문제에 대해 혐의를 두고 수사중이며, 다음주 말께 수사결과가 나올 것으로 예상된다고 밝혔다.

노동부 관계자는 “근로기준법 42조’에 따르면 임금은 전액 통화로 지급해야 함에도 불구하고 이 회사의 경우 근로자의 동의 없이 강제 저축한 위반혐의가 있다”고 설명하고 “특히 당사자간 계약에 ‘적금 부분이 들어 있다고 하더라도 사인간의 계약이기 때문에 근로기준법을 위반한 것으로 판단된다”고 말했다.

또 “연장근로에 있어서도 주 44시간 기준에 주 12시간까지 연장근로를 시킬 수 있도록 근기법에 규정돼 있는데 실질적으로 지키지 않았다는 의혹이 있으며 이 부분에 대한 처벌도 가능할 것으로 보인다”고 이 관계자는 덧붙였다.

이와 함께 회사측은 중국인들이 국내로 들어올 당시 최저임금이 시간당 1860원이었기 때문에 급속사 제공 등을 감안해 1500원으로 책정했다고 주장하고 있지만 최저 임금 시간당 2100원을 지불하지 않았다는 점은 분명한 위법이라는 게 노동부의 설명.

회사측은 이 문제가 마무리된다손 치더라도 다시 연수생들을 사용하기 불가능한 입장이며, 관계기관과 송출회사 등과 협조해 본국으로 강제 출국 시킬 계획이라고 밝혔다.

2002년 5월 13일 경남도민일보

중국영사관 직접 진상조사 나서 “사실 확인시 문제제기”

속보 = 지난 3일 경남외국인노동자상담소가 가진 '중국인 현지법인 연수생 인권유린 실태 폭로' 기자회견과 관련해 중국 영사가 직접 진상조사에 나서겠다고 밝혀 이번 사건이 한·중 양국간의 외교문제로 비화·확대될 조짐을 보이고 있다.(5월 1, 4, 13일자 사회면 보도)

13일 외국인노동자상담소에 따르면 중국영사관측이 14일 오전 10시 중국 왕치림 부산 영사를 파견, 이번에 문제가 불거진 업체 소속 중국인 연수생들과의 면담을 가지기 위해 상담소를 방문하겠다고 통보했다. 중국영사관측은 최근 부산·경남지역 언론보도 및 현지 정보를 통해 중국인 연수생들의 실정을 수집했으며, 이를 검토한 결과 자국민 보호 차원에서 진상 조사를 실시할 필요가 있다고 판단, 인권유린과 관련해 사실여부를 확인할 계획이라고 상담소에 밝혔다.

이와 함께 왕 영사는 이날 오전 창원지방노동사무소 주영도 소장과의 면담을 통해 업체의 실태와 문제점을 파악한 뒤, 인권유린 사실이 심각하다고 판단될 경우 이후 문제를 제기할 예정인 것으로 알려졌다. 이와 관련, 노동사무소 관계자는 “13일 오후 중국영사관으로부터 업체의 문제점을 듣는 등 진상조사를 위해 노동사무소를 방문하겠다는 계획을 통보 받았다”며 “영사관에서 직접 정부기관을 찾는 일은 거의 없기 때문에 중국 측에서 업체에 대해 어느 정도 문제가 있는 것으로 검토한 것 같다”고 말했다.

다. 한편 이날 경남외국인노동자상담소 이철승 목사는 왕 영사에게 “현재 중국 현지에 있는 송출업체 브로커들에 의한 중국인 노동자들의 피해가 속출하고 있다”고 밝히고 “자국민 보호차원에서 해외 파견 연수생들에 대한 법·제도적 안전장치 마련이 시급하다”고 요청할 계획이다.

2002년 5월 14일 경남도민일보

외국인 부당대우 업주 첫 구속

외국인 산업연수생을 고용하면서 부당한 대우를 한 사업주가 처음으로 구속됐습니다.

노동부는 경남 창원시에 있는 모 세라믹 제조회사 대표 이 모씨가 지난 99년말부터 중국인 산업연수생 10여명을 고용하면서 매달 임금의 80%를 적금명목으로 공제하는 등의 수법으로 5천여만원의 임금을 지급하지 않은 혐의가 드러나 구속했다고 밝혔습니다.

이씨는 지난해 9월 작업장에서 다친 중국인 연수생의 치료비를 산재보험이 아닌 자비로 부담시키는 등 상습적으로 임금을 체불하고 인권시비까지 일으켜온 것으로 드러났습니다. 노동부는 지난달 15일부터 외국인 고용업체 463개소를 집중 점검한 결과 122개 업체에서 166건의 위법사항을 적발해 시정 조치했습니다.

2002년 5월 24일
YTN 인터넷 기사



【각 상담소 연락처】

경남 외국인노동자 상담소

☎ 055-277-8779 / Fax 055-277-8779
E-mail kmwco@hanmail.net

광주외국인노동자센터

☎ 062-971-0078 / Fax 062-971-0079
E-mail md0078@hanmail.net

구미 가톨릭근로자문화센터

☎ 054-452-2314 / Fax 054-452-6929
E-mail kc2314@chollian.net

부산 외국인노동자 인권을 위한 모임

☎ 051-802-3438 / Fax 051-803-9630
E-mail noja@kornet.net

안양 전진상복지관 이주노동자의 집

☎ 031-443-2876 / Fax 031-446-2876
E-mail kycc@chollian.net

양산 외국인노동자의 집

☎ 055-388-0988 / Fax 055-388-0988
E-mail yfwh00@hanmail.net

해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서

발행처/이주·여성인권연대
(안양 전진상복지관,
구미 가톨릭근로자문화센터,
부산 외국인노동자 인권을 위한 모임)

편집인/정귀순(부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 대표)

발행일/2002년 7월 1일

전화/(031)443-2876 (김민정 사무국장)

E-mail:web@e-ju.net

http://www.e-ju.net

본 인권백서는 국제가톨릭형제회(AFI)의 후원으로 제작되었습니다.

백서후원금 5,000원

여러분의 작은 관심과 참여로 더불어 살아가는 아름다운 모습이 그려집니다.