우리를 기억하고 있다.

그리고 그 직후에 사경을 헤매던 방글라데시인 준토가 백혈병으로 밝혀져 병원 중환자실에서 옮겨 치료를 받았으나 결국 사형선고를 받게 되었다. 값비싼 영양제 덕택으로 기력을 조금 회복한 후에야 떠듬떠듬 입을 열어 고향의 가족에게 보내어 달라는 요청해 왔다. 사실 하루에 100여만원씩 올라가는 병원비를 감당할 수도 없거니와 본인의 의사를 존중하여 대사관측과 상의하여 귀국을 시켰다. 결국 준토는 의사들의 소견대로 15일만에 유명을 달리했다. 그러나 단 하나 위로가 되는 것은 그의 마지막 소원대로 가족들 품에 안겨 영원히 잠드는 것 하나를 이루어진 일이다. 그러나 우리에게는 '불치이거나 사망자는 감면대상이 아니다'는 원칙때문에 아직도 치료비가 그대로 남아 있고 헌혈카드를 100여장 모아 제출하면 병원비 중 수혈료는 감면해 주겠다는 약속만을 받고 있는 상황이다. 그럼에도 불구하고 "준토는 편안히 잠들었고 마을의 모든 이웃들과 친척들이 한국의 따뜻함에 감사를 드린다"는 가족들의 전언에 위안이 된다.

8. 중장기적인 인력정책 - 통일시대를 대비한 인력정책 수립해야

통일시대를 대비한 외국인력 도입정책의 수립이다.
통일 이전의 서독에는 수많은 외국인 노동자들이 일을 해 왔다. 그러나 통일이 되고 난 후 서독출신은 1등국민이요, 외국인 노동자는 안정된 생활을 하는 2등국민인데 반해 동독출신의 독일인은 실업과 빈곤에 시달리며 결국 외국인 노동자에 대한 축출을 요구하며 외국인 집단 거주촌에 화염병을 투척하는 등 테러를 감행하기에 이르렀다. 분단시대를 살아 가는 우리도 이에 비추어 조만간 맞이하게 될 통일시대를 대비하여 중장기적인 안목으로 신중하게 외국인력 도입정책을 수립해야 할 것이다.

분단시대를 살지만 통일을 대비해야
독일의 사례-서독출신은 1등국민, 외국인노동자는 2등국민, 동독출신은 3등국민?
외국인 추방을 요구하며 불을 지르거나 테러까지 자행
우리의 통일-몇 백만명이 쏟아져 내려 온다면 지금까지처럼 외국인을 대하듯 할것인가?
준비된 통일 필요, 탄력적인 인력정책 입안해야

8. 몇가지 요청과 문제제기에 대한 답변
1)저임금노동력을 쓰기 위해 외국인력을 쓴다?
2)한국 최대의 노동조합이 탄생한다?
3)"노동자는 하나다!"
인권 최고의 가치 절대성 보편성 누구도 부정할 수 없어
인권침해 하는 기업이익 추구는 설득력 없어
외국인노동자 인권보호 주장 - 기업이익 국가이익에 반하는 것으로 보는 것 근시안, 착각

고용비용 증가한다 - 중기청 1999년 보고서 내국인 근로자에 준하는 고용비용의 발생
시기상조다 고용허가제 취지는 좋으나 중소기업의 어려운 사정
중기협의 반대 기업주의 찬성
4)노동단체의 관대한 자세-경쟁상대 아니다

5)동일노동, 동일임금 원칙 적용하라-그래야 한국인 노동자를 채용하지 않겠느냐?
6)동일노동, 동일임금 원칙 적용하라-그런 주장은 아니다(차별?, 차등?)
노동3권보장하면 난리난다. 대만이나 싱가폴의 사례 - 노동 3권 보장, 외국인 노동자의 집단행동 거의 없어, 고용계약 연장 목적으로 하는 집단행동 금지를 법률에 명문화
불법체류자 거의 사라지면 외국인근로자 임금 하향조정
법제화는 외국인임금 하락 - 그 이익은 기업과 우리 국민이 누릴 수 있어
7)불법체류, 불법취업의 용어를 바꾸자!
8)현재 거주하는 불법체류 취업자들에 대한 대책은?

국내에 체류하고 있는 외국인노동자에 대한 파악이 확실하게 이루어질 수 있도록 고용주의 신고의무제가 실시되어야 한다. 제아무리 고용허가제를 도입한다하더라도 불법체류를 근원적으로 막을 수는 없다. 현재와 같은 불법체류노동자의 고용주를 처벌하는 규정은 실효를 거둘 수 없기 때문이다. 대량의 불법체류 노동자를 그대로 두고서는 외국인노동자제도의 정상화는 불가능하기 때문에 이에 대한 대책이 필수적이다. 그런데 고용주에 대한 처벌은 지나친 것으로 간주되고 있어 법의 엄격한 집행이 되고 있지 않다. 따라서 실현불가능한 고용주 처벌보다는 고용주로 하여금 모든 외국인근로자에 대한 고용을 의무적으로 당국에 신고토록하는 제도가 훨씬 더 바람직하다. 그리고 신고를 안했을 때에는 영업허가 최소등 강력한 규제조치를 취하도록 한다면 우리는 불법체류자들이 어떻게 분포되어 있는가를 완전히 파악할 수 있게 된다. 그리고나면 정부가 적절한 방식으로 그들을 강제추방하면 된다. 그리고 추방을 할 때에는 사전에 추방날자를 예고해 주어 안정감을 가지고 출국준비를 할 수 있도록 할 필요가 있다. 이렇게 되면 장기체류로 인한 결혼 및 2세문제, 그리고 질병, 밀입국과 밀항 등의 범죄와 같은 각종의 불법체류자들의 문제를 근원적으로 해소할 수 있고 효과적인 외국인노동자정책을 수립할 수 있다.

지 정 토 론

토론자료 1

외국인 근로자 대책논의의 초점

- 이성과 감성의 조화 -

류 재 원 (중소기업 연구원 동향분석 실장)

국내체류 외국인력은 외환위기 이후 국내 고용사정 악화로 잠시 감소하다가 '98. 9월부터 증가세로 반전하여 지속적으로 증가추세에 있어, 2000년 3월말 현재 약 23만명에 이른다. 이는 국내 전체 취업자 2,060만명의 약 1.1%수준이다. 이 중 전문직(교수, 연예인, 외국인 강사, 연구원 등)이 5.9%, 해외투자기업의 연수생이 8.3%, 산업연수생이 21.1%, 그리고 소위 불법체류자가 63.7%이다.

◀ 외국인 근로자 추이 (명, %) ▶

구 분	'97. 12	'98. 12	'99		2000	
			1월	12월	1월	3월
전 체	245,399	157,689	160,232	217,384	217,690	232.742(100)
불 법 체 류 자	148,048	94,241	102,470	135,338	128,049	148.358(63.7)
산 업 연 수 생	48,795	31,073	30,600	49,437	47,844	51.240(22.0)
해 투 연 수 생	32,656	15,936	15,944	20,017	18,392	19.398 (8.3)
전문기술인력	15,900	11,143	11,218	12,592	13,405	13,746 (5.9)

※ 자료: 법무부

개방경제하에서 주변국과 우리의 현격한 소득격차가 있고 (push 요인), 3D부분의 상존 및 3D 기피적인 노동공급 구조가 있는 한 (pull 요인) 어떤 형태로든 외국인 근로자의 유입은 불가피하고, 따라서 외국인 근로자와의 마찰 없는 공생이 요구된다. 더구나 이들 외국인들이 일정기간 후에는 자국으로 돌아가 자국의 중요한 인적자원이 된다는 점을 감안하면 주변국과 우리의 외교관계, 해외시장개척 측면에서 단순히 단순노동력을 활용한다는 차원보다는 좀더 거시적인 안목이 필요하다. 그러나 불행하게도 외국인근로자를 둘러싼 문제들이 적지 않게 제기 되고 있다. 외국인 근로자 인권침해, 불법취업자 문제 등이 그것이다. 다행히 이들 문제를 해결하기 위한 논의가 활발히 진행되고 있고, 그 논의는 인력도입제도, 인권보호문제로 귀결하고 있다. 그러나 논의과정에서 사실에 대한 왜곡, 감성적 주장, 목전의 이해 득실에 얽매인 자기이익 강변 등으로 논점이 흐려지고, 자칫 문제해결을 위한 대책강구에 혼선을 가져올 수 있다.
따라서 먼저 문제의 핵심과 현실적 제약요소를 명쾌히 하는 직업이 필요하다.

▧ 단순기능 외국인 근로자의 인권문제

외국인 근로자의 인권침해 문제는 기본적으로 사회일반의 편견 및 몰이해. 언어·문화적 차이에서 발생한다. 그리고 주로 제도적 보호의 사각지대에 처한 불법취업자에 대하여 발생하고 있다. 불법취업자는 강제출국 우려로 신고를 기피하게 되므로 이 약점을 이용하여 고의로 임금체벌, 장시간 근로강요, 위협 등 인권침해 사례가 발생하고있는 것이다.

외국인 근로자의 인권보호를 위한 법적조치를 강구하고, 처벌 수위를 높인다 하더라도 이는 제도적 보호의 영역내에 있는 근로자에 해당되는 것이지 문제가 발생되고 있는 불법취업자는 여전히 인권보호의 사각지대로 남게된다. 왜냐하면 불법취업자가 출국을 각오하지 않는 한 여전히 신고를 기피하게 될 것이기 때문이다. 불법취업자가 인권침해를 신고하면 출국시키지 않고 계속 취업할 수 있도록 한다면 몰라도.

따라서 외국인 근로자의 인권보호를 위한 법률재정의 필요성은 있으나 근본적인 원인발생을 최소화하려면 불법취업자의 발생소지를 막을 수 있는 방편도 함께 강구되지 않으면 안 된다.

많은 논자들이 이 부분에서 사실을 잘못 인식하고 있다. 불법체류자가 많은 이유를 인력도입제도가 잘못되어 있기 때문이라고 생각하고 인력도입제도를 바꾸면 불법체류자가 줄어들 것이라고 속단하는 것이다. 그러나 산업연수생이 들어오기 시작한 '94년부터 현재까지 7년동안 연수생 중 이탈자는 총 29,910명으로 3월말 현재 불법체류자 148,358명의 20%수준이다. 그리고 연수수당이 낮았던 초기에는 이탈자가 많이 발생하였으나 연수수당이 높아지고, 의료·산재보험이 적용되어 안정성이 높아지자 이탈자가 큰 폭으로 감소하고 있다. 불법체류자 발생의 근본원인이 현재 우리나라가 채택하고 있는 산업연수생제도에 있지 않음을 알 수 있다. 그렇다면 산업연수생제도의 대안으로 제시·논의되고 있는 고용허가제를 채택하면 불법체류자가 없어질 것인가? 그렇지 않다. 이 제도를 채택하고 있는 대만의 경우도 불법체류자 문제로 고민하고 있다.

불법체류자의 발생문제는 어떤 인력 도입제도를 채택하느냐에 있지 않고, 불법 노동시장과 제도권 노동시장간의 임금격차, 과다한 입국비용, 외국인 근로자의 높은 기대수익에 기인한다.

따라서 이와 같은 불법취업 유인을 조정하는 것이 선결문제다. 물론 불법취업자를 해소하기 위해서는 강력한 단속·강제소환이 있어야 하지만 상당한 행정력의 할당 및 단속비용지불만으로 가능하므로 현실적으로 불가능하기 때문에 더욱 더 불법취업에 대한 유인을 줄이는 쪽으로 대책이 강구되어야 한다.

요약하면, 외국인 근로자 인권침해 문제를 최소화 할 수 있는 길은 외국인 근로자 인권보호에 관한 법률제정으로 처벌수위를 높이는 등 정책의지 표명도 필요하지만, 더 중요하게는 문제발생 부분인 불법취업자를 여하히 줄이느냐에 달려 있다는 것이다. 그리고 그것은 인력도입제도와 독립적이라는 사실이다.

▧ 외국인력 도입제도 (연수생제도 vs 고용허가제)

고용허가제가 도입되면 인권문제 뿐만 아니라 외국인력의 입국·관리·사후관리상 발생되는 문제가 상당부분 해소되리라 주장하는 이가 많다. 외국인력을 도입하는 나라들 중 일본과 한국을 제외한 대다수의 나라가 고용(취업)허가제를 채택하고 있고, 그들 나라의 외국인 근로자를 둘러싼 문제가 우리보다 심각하지 않을 것이라는 가정 하에 하는 주장인 것 같다. 그러나 실상은 그렇지 않다.

고용허가제를 실시하고 있는 대만의 경우를 보자. 명목적으로는 대만 근로자와 동등하게 대우하도록 규정하고 있으나 세부적인 법규정을 통해 근로자의 권리를 상당부분 제한하고 있다. 외국인 근로자는 체류기간내에는 결혼, 임신, 출산이 금지되어있다. 외국인 근로자의 임금은 내국인 근로자 임금의 2/3수준이고, 500여개의 민간 알선기간이 송출국가에서의 선발, 도입, 사후관리비용은 물론 고용분담금(levy)까지도 외국인 근로자에게 전가시키는 등

입국비용을 과다하게 부담시키고 있다. 이는 고용계약 만료 후에도 대만에 계속 체류토록 하는 유인으로 작용하여 불법취업자로 잔류케하는 요인이 된다.

싱가폴 역시 노동관련법의 적용이 제한됨은 물론 직종선택, 임금수준등에서 차별을 두고 있으며, 결혼, 가족동반 등은 엄격히 제한하고 있다.

결국 외국인 근로자의 권익보장에 있어 실질적 내용은 어떤 인력도입제도를 선택하느냐의 문제가 아니라, 그 운영에 있어 어느 정도의 수준에 맞출까 하는데 대한 국민적 합의하에 그에 따른 실질적 운영을 하는데 달려있다 하겠다.

구 분	연수생 제도	고용허가제
장 점	◦ 신속한 연수생 도입 (2~3개월 소요) ◦ 연수조건 준수에 따른 업체의 책임구분이 명확 ◦ 경기상황에 따라 탄력적으로 운영 가능 ◦ 선택적 탄력적 변형근로 용이 ◦ 3D업종을 중심으로 한 영세 소기업에서 인력활용이 용이함 ◦ 상대적으로 저렴하게 인력운용가능	◦ 법에서 정하는 조건에 맞는 업체 (대기업위주)의 경우 외국인 근로자 확보 용이 ◦ 고용계약에 의거 외국인의 주거지, 식사, 별도관리의 주의 의무 등이 없음 ◦ 고용허가 업종을 제한하여 전략적 활용 가능 ◦ 대외적으로는 근로대우 평등에 따른 비난방지
단 점	◦ 노동관련법 제한적 적용 ◦ 내국인과 차별적 대우 ◦ 편법고용이라는 대외적 비난 우려	◦ 중소기업체 비용부담 증가 (고용분담금, 내국인과 동등 입금) ◦ 입국 및 체류허가와 고용허가 등 이중 행정 절차로 노동인력 적기도입 차질 및 행정규제 심화 ◦ 경기변동 및 노동시장 여건변화에 탄력적 대응 곤란 ◦ 노동관계법 보장으로 노사분규 갈등 및 노조갈등 우려 ◦ 알선기능을 시장에 맡길 경우 외국인 근로자에 비용전가. 입국비용 상승우려 및 불법체류자 증가 우려 ◦ 고용분담금을 내지 않는 불법체류자를 고용하는 업체는 무임승차를 하게되므로 불법체류자 및 불법고용업체 단속이 고용허가제가 작동되기 위한 필요조건인바 현실적으로 불가능

고용허가제를 도입할 경우 합의가 요구되는 사항은 실제로 외국인근로자를 내국인과 동등하게 대우를 해 줄 수 있을 지에 대한 것이다. 즉 임금수준과 노동·복지관련법의 동등적용 문제이다.

현재 연수생의 월급여는 내국인 근로자 월급여 90만원의 약 70%인 62만원 수준이다. 그 차이는 상여금, 연월차수당, 퇴직금 부분과 기본급에서의 차이 부분이다. 노동·복지관련법의 동등적용문제는 연수생에 대하여는 국내근로자에 준(準)하는 대우를 하여 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 의료보험법 등에 따라 제한적 보호를 하고 있다.
실제로는 산재보험, 의료보험, 최저임금, 상해보험 일부가 보장되고, 체불보증보험가입을 의무화하고 있으므로 고용허가제와의 차이는 노동3권의 보장 뿐이라 하겠다.
(고용보험, 실업수당, 국민연금가입 등은 고용허가제하에서도 외국인 근로자의 체류기간을 감안할 때 가입의 실효성이 없을 것으로 판단된다.)
산업연수생제도가 운영되어 오면서 제도의 미비점이 많이 수정·보완되었다. 소중한 경험의 축적이라 하겠다. 산업연수생 도입시의 투명성을 확보하기 위해, 입국비용을 최소화하기 위해 해당국 정부의 송출감독권, 송출수수료 점검, 송출기관 실태 점검 등을 꾸준히 해오고 있다. 또한 사후관리를 감화하고, 특히 체불이행 보증 보험가입을 의무화하는 등의 노력을 기울이고 있다. 그리고 고용허가제와 연수생제의 절충형태가 할 수 있는 연수취업제를 금년 4월 1일부터 시행하고 있다. 연수업체에서 산업연수생으로 1년 6개월 이상 연수한 자는 국내 생활 영위에 필요한 기초상식, 공장내 각종 표지판 식별 및 공구기능 이해능력과 같은 까다롭지 않은 평가를 통해 취업자격을 취득케하여 정식 근로자, 즉 내국이과 동등한 처우 및 신분상의 지위를 득하도록 하고 있다. 이미 2회에 걸쳐 700여명이 합격하였다. (합격률: 1차, 56.5%, 2차, 76.3%)
연수생은 이제 불법노동시장에서 약간의 임금을 더 받는 것과, 연수생으로서의 의료·산재·체불임금 보장과 같은 안정성 확보 및 연수취업제에 의한 처우 및 지위 상승을 함께 고려하여 불법취업자로 전락할 것일지 아닐지를 의사결정할 것이다. 최근의 이탈률 저하현상을 보면 합법연수·취업의 인센티브가 효과성이 있을 것이라고 예측할 수 있다.
정책당국은 득과 실을 고려하여 어떤 외국인력 도입제도를 선택할 것인지 고민하여야 할 것이다. 제도전환에 따른 교체비용(Switching costs) 및 학습비용, 고용허가제의 가장 난점인 알선기관의 도덕적 해이, 그리고 불법체류자 발생가능성등이 주로 검토되어야 할 것이다. 이에 인권부분과 경제논리 부분은 독립적이라는 사실, 즉 외국인근로자 인권보호에 관한 법률의 제정은 필요하나 그것이 인력도입제도의 효율성 및 효과성을 가져올 수 없다는 점, 역으로 인력도입제도가 외국인 근로자 인권보호에 그렇게 큰 영향을 주지 못한다는 점이다. 감성과 이성이 혼재되어서는 안 된다.

外國人産業研修制度의 現況 및 運用方向

2000. 7.

中小企業協同組合中央會

Ⅰ. 外國人産業研修制度

中小製造業의 30 業種에 일정기간 外國人産業研修生을 研修토록 하여 人力難을 緩和하고 開發途上國에 대한 技術移轉 등 經濟協力을 도모코자 外國人産業研修制度 導入('93. 11)

□ 法的根據

- ㅇ 출입국관리법 제 19조 및 동법 시행령 제24조
- ㅇ 외국인산업연수제도운영에 관한 지침(중소기업청고시)

□ 研修業體 選定要件

- ㅇ 생산직 근론자 수가 300인 이하인 중소제조업체
- ㅇ 숙박시설을 제공할 수 있는 업체
- ㅇ 공장등록을 필한업체(소기업은 사업자 등록)

□ 研修生 資格要件

- ㅇ 20세 이상 40세 이하로 신체 건강한 자
- ㅇ 송출기관에서 행하는 소정의 교육을 이수 한자
- ㅇ 공인의료기관의 건강검진에 합격한 자

□ 外國人産業研修生 運營 및 處遇

- ㅇ '94년 동제도 도입 후 총 도입규모 8만명(체류허용인원)으로 운용
- ㅇ 2000년 5월 말 현재 총 142,307명 도입
- ㅇ 연수생 현황

입국인원	출국인원	이탈인원	취업전환	현 연수인원
142,307	63,818	31,987	369	46,133

- ㅇ 연수생의 처우 및 사회보장제도
  - 임금실태

구 분	내국인초임근로자	외국인연수생
월급여	949,000	648,000
-기본급 -제수당 및 복리비	516,000 433,000	393,000 255,000

  - 사회보장제도
    - · 의료보험, 체불이행보증보험, 산재 및 상해보험 가입

Ⅱ. 外國人研修就業制

外國人産業研修制度와 雇傭許可制의 양 主張을 檢討한 후 '97년 9월 經濟長官會議에서 양제도의 절충형태인 「研修就業制」 導入 決定
- 日本 연수취업제와 유사한 「技能實習制」

□ 概要

- ㅇ 산업연수생이 일정기간 연수 후 소정의 검정절차를 거쳐 취업자격을 득하면 정식근로자로 인정하는 제도.
  - 근로기준법 등 노동관계법 전면적용
- ㅇ 현행 2년 연수, 1년 취업의 연수취업제 2000. 4. 1부터 시행중

□ 研修就業資格試驗 應試資格 및 主管機關

- ㅇ 응시자격
  - 연수업체에서 1년 6개월이상 연수한 자로서 연수업체장이 추천하고 중앙회장이 확인한 자
- ㅇ 시험주관 : 중소기업청
- ㅇ 시험출제 : 한국산업인력공단

○ 평가내용

- 국내 생활 영위에 필요한 기초상식
- 공장내 각종 표지판 식별 및 공구기능 이해 능력

○ 응시자격 및 합격자 현황

(단위 : 명)

구 분	응시대상	응시인원	합격인원	합격율
1차 시험	3,610	329	186	56.5%
2차 시험	2,743	683	521	76.3%
3차 시험	2,619	476	366	76.9%

Ⅲ. 産業研修制度하에서의 外國人研修生 人權內容

최근 부각되고 있는 外國人勤勞者의 人權問題는 일부 연수생의 事例도 없지 않으나 대부분 法的保護를 받지 못하는 不法滯留 外國人에 대한 賃金체불, 暴行, 가혹행위 등으로 인해 問題 발생

□ 外國人力 國內滯留 現況

국내체류중인 외국인력은 총243,363명이며 이중 불법체류자가 153,879명임.

(2000. 5. 31)

총 계	합 법 체 류 자			소 계	불법체류자
	산업연수생	해투법인등 연수생	전문직		
243,363 (100)	46,133 (19.0)	28,654 (11.8)	14,697 (6.0)	89,484 (36.8)	153,879 (63.2)

□ 外國人勤勞者 人權 內容

○ 산업연수생에 대한 인권유린 사례는 제도개선에 따라 줄어들고 있으며 최근 발생 사례가 거의 없음

- 연수제도 시행 초기에는 사회 일반의 편견 및 이해부족과 언어· 문화적차이, 기대 능력 미흡 등으로 근로자간 또는 고용주와 다소 마찰이 있었으나,

- 연수생 및 연수업체 교육실시, 산재보험, 의료보험, 상해보험, 임금지급 이행보증보험 가입 활용으로 많은 개선이 이루어짐

○ 보다 능률적인 연수생 관리를 위한 개선 대책

- 연수생 활용업체에 대한 순회교육을 실시하여 연수생에 대한 의식 개선
- 심각한 인권유린 사례 발생업체 연수생 배정 중지
- 5인 미만 고용업체 현장 실사후 연수생 배정 여부 결정
- 위탁관리회사의 분기별 업체 순회 애로상담 실시
- 시민단체의 연수업체 방문주선으로 간접적 인권유린 방지 효과 거양
- 중앙회내 연수생 불법 부당사례 신고센타 개설
- 연수생 사기앙양 대책 시행
  · 추석 등 우리 고유 명절 등 이용 정기적 위문행사 실시
  · 업체 추천 우수연수생 선발 포상 및 산업체 견학 등 지원

Ⅳ. 雇傭許可制

外國人勤勞者의 人權問題를 조속히 解決하라는 大統領의 指示(20000 4. 29)에 따라 구성된 민주당 「外國人勞動者保護對策企劃團」(단장 조성준)에서 외국인 산업연수제 대신 雇傭許可制 導入을 黨에 建議키로 함

□. 外國人雇傭許可制 實施에 따른 問題點

◇노사관계의 불안정 초래

- 외국인 근로자의 집단 행동, 노조 설립 등으로 산업 현장에서 새로운 불씨 발생
- 외국인 근로자들이 국가별 또는 지역별로 연대하거나 국내인권단체와의 연계(공동투쟁) 우려.

※ 현행 연수제도 하에서도 연수생들이 집단으로 연수수당의 인상을 요구하거나 연수를 거부하는 사례가 발생하고 있음.

◇중소기업의 인건비 부담 가중

- 국내 근로자 임금 수준으로 기본임금 인상
  - 현행 연수생에게는 최저임금 수준으로 지급
  - 기본임금 인상에 따라 시간외 수당도 동시에 인상
- 상여금, 연월차수당, 퇴직금, 기타 복리후생비 등의 지급
  - 현재 연수생에게는 기본 연수수당, 시간외 수당의 지급만 의무적임.

◇ 고용분담금 부과에 따른 업체 부담 가중

- 고용분담금 부과로 외국인근로자 활용업체에 고용비용 증가
  - 고용분담금을 중소기업의 구조조정 및 근로자 능력 개발 등에 사용한다고 하나 활용업체에 직접 지원되는 것은 아니어서 활용업체의 반발 예상

◇ 중소기업의 고용기회 축소

- 고용허가제가 도입될 경우 외국인근로자에 대하여 기본급 인상, 연월차 수당, 상여금, 퇴직금 등의 추가 지급이 불가피하며 국내근로자와의 임금 차액을 고용분담금으로 부과한다면 고용비용 증가로 중소기업(특히 영세기업)은 외국인근로자의 고용 이 어려워질 뿐 아니라 동제도가 중소기업의 인력난을 심화시키는 또다른 요인으로 작용할 것임.

◇ 절차의 복잡성으로 인한 인력수급의 신축성 결여

- 노동부의 노동허가 및 고용허가, 법무부의 입국허가, 체류허가 등 절차의 번잡성으로 말미암아 사업주에게 부담을 주게되며, 아울러 복잡한 제도운영으로 필요인력을 적기에 도입하는데 지장을 초래하여 인력수급의 신축성이 떨어짐.

◇ 국내산업의 경쟁력 약화

- 중소기업 지원정책의 일환으로 도입된 외국인산업연수제도를 폐지하여 고용허가제를 도입할 경우 중소기업은 비용부담 증가로 인한 국제경쟁력 약화로 제품수출에 큰 타격을 받게 될 것임.

Ⅴ. 外國人力의 運用方向

□ **우리나라의 不法滯留者는 觀光·친지방문 등 단기비자로 入國하여 出國하지 않은 사람들이 主流를 이루고 있으며, 硏修生 身分으로 입국한 사람들의 離脫은 일부에 불과함.**

□ **外國人勤勞者에 대한 인권유린, 체불 등 不當行爲는 法의 保護를 받지 못하고 있는 불법체류자에 주로 發生되고 있으며, 制度權내에 있는 산업연수생은 組織的 관리체계와 그간의 改善노력을 통하여 국내 근로자와 거의 同等한 인권적 保護를 받고 있어 연수업체 및 연수생 대부분이 滿足해 하고 있음.**

□ 최근 우리나라 經濟가 IMF터널을 빠져나왔다고 하나 대다수 중소기업은 여전히 어려움을 겪고있는 이시기에 節次가 복잡하고 비용증가를 강요하는 雇傭許可制의 導入은 중소기업의 경영환경을 더욱 악화시킬 것임.

□ 따라서 그간 관계부처간 충분한 논의를 거쳐 外國人産業硏修制度의 改善方案으로 導入, 2000년 4월 1일부터 시행중인 2년 연수후 1년제 고용허가제 라고 할 수 있는 현행 硏修就業制를 유지하되 국내인력시장을 감안 연수생 導入人員을 대폭증원하고 국가기관에서 불법체류자를 强力團束하여 불법체류자를 줄이고 외국인력의 국내 滯留기간을 1 ~2년 延長함이 바람직함.

토론자료 2

토 론 자 료

(외국인근로자 인권문제 및 인력도입정책 개선)

노동부 고용정책과장 박효욱

1. 외국인력 활용현황

□ 외국인 국내 취업제도

○ 현행 외국인 국내취업은 『출입국관리법』으로 규율

- 외국인 합법취업은 내국인으로 대체할 수 없는 전문·기술직종에 한하여 허용하되
- 단순기능외국인력의 국내취업은 원칙적으로 금지

○ 명목상 취업은 아니지만 실질적으로 근로를 제공하는

- 해외투자업체의 현지 고용인력의 기능향상을 위한 『해외투자업체 연수생』 도입('91. 11월)
- 국내 중소업체의 인력난 해소 차원에서 『외국인산업기술연수제도』를 도입('93.11월)·운영

○ 산업기술연수생 중 2년 간 연수한 자로서 국가기술자격시험에 합격한 자는

- 산업연수생으로 근무한 산업체에서 1년간 취업활동 가능

□ 외국인력 현황

○ 국내체류 외국인력은 2000. 5월 현재 243천명으로 추정

- 이중 불법체류 외국인력이 63.2%인 154천명으로 다수를 차지하고 산업·해투연수생이 30.7%인 75천명임

< 외국인력 현황(2000. 5월 현재) >

(단위 ; 명, %)

총 계	합 법 체 류 자				불법체류자
		취업비자	해투연수생	산업연수생	
243,363 (100.0)	89,484 (36.8)	14,697 (6.0)	20,032 (8.2)	54,755 (22.5)	153,879 (63.2)

※ 자료 : 법무부, 취업비자 : 전문기술인력 14,257명, 연수취업자 440명

2. 문제점

○ 현재 단순기능위주 인력의 국내취업은 원칙적으로 금지하고 있음에도

- 국내 전체 취업자의 1%에 달하는 많은 단순기능인력을 산업기술연수생, 불법취업자 등으로 활용하는 실정

○ **불법취업자가 전체 외국인력의 63.2%**로서 합법취업자보다도 더 많은 기현상을 초래

- 불법체류외국인 사용업주는 이들의 신분적 약점을 이용하여 고의로 **임금체불, 장시간 근로강요 등** 불법취업자의 **인권문제가 심각**

○ 산업연수생의 경우 근로에 종사시킬 목적이면서도 **근로자가 아닌 연수생 신분**으로 도입·활용하는 등 편법 운영

※ 대법원 판례도 산업연수생의 근로자성을 인정 (우림열공사 사건, 대법원 '95.12.22 선고, 95누 2050 판결)

- "기술습득"을 목적으로 하는 연수생이라는 이유로 근로자로 인정받지 못하고 근로기준법상 **일부조항만 적용되고, 저임금 등 문제 소지 제공**

○ 따라서 외국인력 문제를 해결하기 위해서는 기존의 정책·제도로서는 한계가 있으므로

- 단순기능외국인력의 활용 현실 및 문제점에 대한 보다 근원적인 대책을 강구할 필요

3. 외국인력 관련 제도개선 방향

○ 필요인력은 근로자로 합법·합목적적으로 활용하고 정당하게 대우 및 보호

- 근로기준법, 산업안전보건법, 임금채권보장법, 노동조합법 등 노동관계 법령을 적용

- 산재보험, 의료보험의 혜택을 부여하여 건강보호

○ 국내 노동시장 상황과 연계하여 운영

- 국내인력의 확보가 곤란할 경우에 한하여 고용허가

- 국내 노동시장 상황을 고려한 적정규모 도입

○ 외국인력 도입의 투명성과 공적 관리체계의 확립

- 도입과정에서의 투명성과 신속성 확보

- 도입이후 국가기관에 의한 관리·감독체계 확립

○ 기업의 인력 활용성 제고

- 사업주가 필요한 적격자를 확보할 수 있도록 사업주에게 선발권을 부여

○ 외국인력 도입 부작용 최소화

- 질병, 범죄, 장기정착, 불법취업 등 사회적 문제 최소화 방안 강구

○ 제도개선에 따른 현행 문제 해결

- 중소기업 사업주의 부담 최소화 등

토론자료 3

외국인노동자관련법 제도에 대하여

안산외국인노동자센타소장 **박 천 웅 목사**

1. 더불어 사는 세상을 향하여

① 인간 삶의 지향 - 행복
→ 더불어 삶

② 더불어 삶 ≠ 차별
≠ 배제와 배타
≠ 경계자음
≠ 독점(재분, 권력, 영토 등)

더불어 삶 = 이해와 받아들임
= 나눔과 섬김
= 하나됨과 우리 됨
= 사랑과 생명

2. 이주 노동자의 문제 관점

· 국경 없는 노동 → 생존권
→ 인간 삶의 공간이동

· 국경없는 인권부각 → 국제적 차별인권(경제력, 국방력 등)
→ 경제적 가치 기준

· 국경없는 사회 → 경제적 우선성
→ 민족적 우선성

3. 외국인 이주 노동자 관련 갈등

인간 ↔ 값싼 노동력
더불어 삶 ↔ 국익
전체의 행복 ↔ 부분의 행복

4. 외국인 이주 노동자 문제 해결

· 신자유주의적 방식
· 제3의 길 방식
· 상생의 방식 - 더불어 삶

모든 부딪히는 문제로 있는 그대로 내려놓고, 조용히 외국인노동자 해결 문제 방안이 무엇이냐고 스스로에게 질문해 보면, 자기 이익과 보존의 부분의 넘어 인류 전체를 생각하는 속사람이 하는 이야기에 귀를 기울이게 될 것입니다.

자 료1

이주노동자 인권침해 사례

1. 생산현장에서의 연수생에 대한 폭행

사례 1.
일 시 : 2000년 3월26일 1시
피해자 : 샤무엘(SAMUFL R.BALANGTAD), 29세 남자.
우구스티노(PAPIOS AUSTINO PING A), 남자 38세
사건 접수처리 : 구미가톨릭근로자센타

〈사건 개요〉

99년 6월 입국한 필리핀인 샤무엘(29세, 남성)과 아우그스티노(38세 남자)는 대구에 있는 풍천섬유(053-461-5651)에서 산업연수생으로 일하고 있었다. 위 두사람은 사건발생일인 2000년 3월 26일 01시경 야간 근무를 하던중 한국인 주임 권종욱으로부터 폭행을 당했다. 당시 권종욱은 새벽 1시경에 현장조장 이시영이 필리핀인들이 서로 이야기를 한다는 연락을 받고 현장으로 가서 샤무엘과 아우크스티노 등 2명의 연수생에게 무차별적인 폭행을 가하였다. 주먹으로 안면과 전신을 구타한 것은 물론 옆에 있던 필라스틱 파이프를 들고 다시 여러차례 폭행을 휘둘러 피해자들에게 전치 2주의 상처를 입혔다.가해자 권종욱은 2주전 필리핀 연수생의 이탈로 감정이 악화되어 있어 샤무엘과 아우크스티노 등이 서로 이탈을 논의한 것으로 생각하여 폭행을 하였다고 진술하였다.

사례 2.
사건발생일시 : 3월 27일 오후 2시
피해자 : 프리마 사안트(PREMA SHANTIIA)
남자, 33세, 1997년 7월 입국
국적 : 스리랑카
연수업체 : 유신산업(대표 김 용청)
가해자 : 양천우(현장근로자)
사건접수처리: 구미가톨릭근로자센타

〈사건개요〉

97년 7월에 입국한 스리랑카인 프리마 사안트는 유신섬유에서 연수생으로 일하고 있었다. 하루는 프리마가 친구에게 빌려온 성인비디오 테잎을 누가 가져갔느냐에 대한 오해가 발생하여 서로 언쟁이 오갔다. 그러던중 프리마가 성인비디오를 본다고 한국인 노동자 양철우가 비난을 해자 언쟁이 높아지게 되었고 이러던 과정에서 양철우가 주먹으로 프리마를 폭행하여 위쪽 눈 윗부분이 찢어져 봉합수술까지 하는 전치 2주의 상처를 입었다.

사례 3.
사건발생일시 : 4월 24일 오전 10시
피해자 성명 : 윌슨(WILSON ESCANDOR DIZON)
남성 25세, 1999년 6월 30일 입국
국적 : 필리핀
연수업체 : 화성플라스틱(대표 정인영)
가해자 : 권재욱 차장(41세)
사후관리업체 : 다사개발
사건접수처리 : 구미가톨릭근로자센타

〈사건개요〉

필리핀 인 윌슨은 1999년 6월에 입국하여 화성플라스틱에서 연수생으로 일하고 있었습니다. 화성플라스틱은 플라스틱 사출회사로서 15명의 필리핀인과 인도네시아인 1명이 함께 일을 하고 있었습니다. 윌슨은 컴퓨터, TV케이스를 포장하는 일을 하고 있었습니다.

2000년 4월 24일 사건 당일에도 혼자서 포장하는 일을 하고 있는데, 권재욱 차장이 다가와서 작은 포장지로 포장을 다시하라고 지시하였습니다. 이에 윌슨이 혼자서 작은 포장지로 포장을 하면 불량이나고, 콘베어라인에 물건이 쏟아져 못한다고 대답하자, 화가난 권재욱 차장이 윌슨의 멱살을 잡고 주먹으로 안면을 구타하였습니다.

권재욱 차장에 의해 목이 졸린 윌슨이 놓으라고 손을 뿌리치자 옆에 있던 한국인 최상진이 오른팔을 잡고 위로 젖혔다. 그리고 또다시 폭행을 시작하려던 권재욱을 필리핀인 로머의 저지로 중단되고 윌슨은 안면에 전치 2주의 상처를 입었다.

평소에도 권재욱 차장은 15명의 필리핀인들에게 뒤통수를 구타, 발길질을 하였으며, 심한 욕설은 일상적으로 퍼부었다고 하며, 물건을 집어서 던지고 부수고 하며, 공포감을 조성하였다고 한다.

사례 4.
피해자 : 코심(인도네시아)
가해자 :
연수업체 : 대보섬유
사건접수처리 : 경남외국인노동자상담소

〈사건개요〉

인도네시아인 코심씨는 99년 7월 14일 연수생으로 입국하였다가 그해 12월 연수업체를 이탈하여 대구에 있는 대보섬유에서 일하게 되었다. 약 1개월 정도 일하던 중인, 2000년 1월 22일 야간 작업을 하던 새벽 1시경 감기몸살로 일을 하기 어려우니 기숙사에서 쉬고 싶다고 한국인 직원에게 부탁했으나 한국 직원은 일하기 싫으면 그만두라고 소리치며 화를 내다가 코심씨를 발로 3회 폭행 하는 과정에서 코뼈가 부러졌다. 그후 기숙사에서 잠시 잠을 잔후 아침 10시경 보고를 받은 사장이 코심씨를 데리

고 근처 병원으로 가서 치료를 하고 난 후 휴식을 원했으나 사장과 가해직원이 계속해서 일을 할 것을 요구하여 작업장을 이탈 상담소로 오게 되었다.

2. 경찰에 의한 인권침해

사례 1.
피해자 : 사인자르갈(몽골)

〈사건개요〉

지난 4월 19일 연천경찰서 종면파출소 마기갑 순경이 몽골인 사인 자르갈에 대해 절도혐의로 조사하던 중 무릎을 굽히고 막대기로 머리, 어깨, 허벅지를 폭행하고 이후 권총의 탄환을 뺀후 한발을 장전한 후 머리에 겨누고 격발을 시도하여 결국 6번째 격발시 발사된 총탄이 얼굴을 관통하여 중태에 빠져 의정부 신천병원에 입원 치료를 받았습니다. 이후 1달 동안 치료후 검사 지휘를 받았다며 강제 퇴원을 시켰습니다. 현재 치아를 철사로 모두 교정시킨 상태여서 음식물을 먹지 못하고 쥬스 등만 빨대로 먹고 있는 상태입니다. 야만적인 총격과 치료, 보상도 없이 강제 추방시키면 끝이라는 비인도적인 처사에 항의하였습니다.

사례 2.
피해자 : 베트남여성 H씨

〈사건개요〉

2000년 5월 13일, 베트남인 여성 H씨가 전에 일하던 공장에 밀린 임금을 받기 위해서 방문하였을 때 사장이 이를 거절하며 구타를 하였다. 이를 방어하던 중 사장의 목과 옷의 일부가 찢어졌는데 사장이 파출서에 신고를 하였다. H씨는 구타로 인해 의식을 거의 잃었고 병원에서 하룻밤을 보내고 14일 이른 아침에 조사를 받기 위해 파출소로 출석하였다. 당시에 H씨가 폭력의 후유증으로 인해 거의 말을 할 수 없었고 정신적으로도 매우 불안한 상태를 보이자 경찰은 가까운 '마석 샬롬의 집'에 통역을

요청하였다. 샬롬의 집에서 베트남어 통역이 가능한 자원봉사자와 상담실장이 파출소에 도착했을 때 H씨의 상태가 심각하여 추방문제나 조서를 꾸미는 것에 대한 취조를 일시 중단하고 병원 치료를 받게 할 것을 요청하였으나 담당 경찰은 묵살하고 계속 조서를 작성하였다. 조서 작성을 마치자 담당 경찰은 샬롬의 집 상담실장의 청을 받아들여 병원으로 옮겼고 H씨는 입원하던 중 아픈 몸을 이끌고 강제 출국을 피해 병원에서 도망하였다. 남양주서는 H씨의 도망에 대하여 샬롬의 집 관계자에게 신변을 책임지지 않았다고 책임을 물으며 항의하고 있다. 현재 H씨는 월급도 못 받고 사장에게 전치 2주의 상처를 입고도 항변도 못한 채 경찰을 피해 어딘가 숨어있다.

3. 상습적 임금체불

사례 1.
피해자 : 바브(방글라데시)
96년 8월 29일 입국
근무업체 : 고려산업
근무업체 대표 : 박병두
체불임금 : 1400만원
사건접수 처리 : 부천외국인노동자의집

〈사건개요〉

방글라데시인 바브씨는 1996년 8월 29일 입국하여 체류 중 1996년 9월 12일 사출 관련 기업인 고려산업(경기도 김포시 감정동 605-11)에 입사하였습니다. 바브씨는 기계작업을 했으며 일주일은 주간작업(오전 8시 30분부터 오후 7시까지)을 하고 일주일은 야간작업(오후 7시부터 다음날 오전 8시 30분까지)을 하며 90만원을 받기로 하고 근무를 하였습니다.

고려산업은 바브씨의 임금을 계속 주겠다고 약속하며 일을 시키다 98년 8월부터 99년 12월까지 바부씨의 임금 1400이 만원을 체불한 체 부도가 났습니다. 바브씨는 몇 차례에 걸처 사장에게 체불된 임금을 줄 것을 요구하였으나 사장은 계속 바쁘다고 회

피하거나, 바브씨에게 더 이상 전화하지 말라고 욕설과 함께 협박을 계속하였습니다. 이에 바브씨는 2000년 3월 26일 본 부천 외국인노동자의 집을 방문 상담 의뢰를 해왔습니다. 담당간사(송영우)는 사실 확인 절차를 걸친 후 사장과 몇차례 접촉을 시도하였으나 사장의 계속적인 회피로 만나지 못했습니다. 본 상담소는 등기부등본 등을 통해 고려산업 사장 박병두의 재산내역을 조사했으나 이미 사장 박병두는 근로자들의 임금은 체납 한 채 부도가 날 것을 대비 고가의 기계를 주안에 있는 친구의 공장(매직코리아)으로 빼돌리고 나머지 토지와 건물 등은 수 억원의 가압류 인 것을 확인하였습니다. 사장 박병두는 바브씨의 밀린 1400만원의 임금을 줄 의사가 없는 것으로 판단 노동부에 진정서를 제출하였으나 출석하지 않아 박병두 사장에게 지명수배가 내려져 있는 상황입니다. 이에 본 상담소는 채당금(임금 채권 보상법) 등 여러 가지 방법으로 바브씨가 체불된 임금을 받을 수 있는 방법을 연구하였으나 더 이상 체불된 임금을 받을 길이 없어 이 사건은 현재 보류 중에 있습니다.

사례 2.
피해자 : 장용남 (중국 조선족)
체불업체 :
체불임금 :
사건접수 처리 : 성남외국인노동자의집/중국동포의집

〈사건개요〉

중국동포 장용남씨 외 44명은 대한 주택공사 하청업체에서 일하면서 1억 5천만원을 체불 당하였습니다. 그후 장용남씨는 불법체류자로 신고되어 강제 출국을 당했습니다. 한국에 어렵게 입국하여 강동경찰서에 고소장을 제출하였습니다. 3월 18일 오전 10시 30분 강동경찰서에 도착하여 11시 15분에 태덕일 조사관이 피고인 김홍탁과 대질 조사를 하였습니다 조사과정에서 장용남씨의 책임을 많이 추궁했으며 가명 주민등록증 사용한 것을 반복적으로 따졌고 불법체류자인가 묻기에 사건처리가 잘 되지 않아 불법체류자가 되었다고 하자 옆에 있던 동료에게 외사과에 알아보라 부탁하고 조사가 끝나자 피고인 김홍탁은 돌려보내고 장용남씨만 남게 되었습니다. 담당 경찰관을 출입국에 연락하여 출입국에 보내겠다기에 밖에 나가 생각한 끝에 외국인보호

소로 수감되어 사건은 처리해 주지도 않고 강제 출국 당한 일이 떠올라 경찰서에서 도망하였습니다.

4. 임금체불 및 부당해고, 산재처리기피

사례 1.
피해자 : 야(여성)외 3인
근무업체 : 목화인테리어
체불임금 : 151만원
사건처리접수 : 부천외국인노동자의집

〈사건개요〉

태국인 수핏, 닛, 야(딸), 꼭(사위)은 1996년 5월 30일 한국에 입국하여 체류중 1999년 11월 5일 인천시 서구 오류동 558번지 소품 제조 공장인 목화인테리어에 가족 모두가 입사하였습니다. 오전 8시 30분부터 오후 6시 30분까지 남성인 수핏과 꼭은 임금 70만원에 여성인 닛과 야는 임금 60만원에 근무하였습니다.

2000년 5월 3일 딸 야씨가 손가락 상처를 입었습니다. 이에 사장(김창식)에게 병원에 가야 한다는 의사를 밝혔으나, 사장은 별 것 아니라고 하며 계속 근무를 시켰습니다. 다음날 상처입은 손가락이 심하게 붓고 통증으로 근무를 할 수 없던 딸 야와 아버지 수핏씨가 병원에 가서 야씨가 손가락 연골에 상처를 업은 것을 의사로부터 진찰받고 치료후 돌아오자 사장 김창식은 이들이 자신에게 알리지 않고 병원에 갔다고 화를 내며 병원에 간 야씨와 수핏씨는 물론 다른 두명의 가족 모두 4인을 산업재해 처리(목화인테리어는 현재 산업재해에 가입하지 않고 있습니다.)는 물론 병원비 지원이나 임금(체불임금 151만 6천원)도 지불하지 않은채 부당해고 하였습니다. 처음 야씨를 치료한 중앙외과의원(인천시 서구 황길동 234-4)에서는 야씨의 병명이 손가락 관절 골절로 최소 4주에서 6주 가량의 치료가 필요하다고 합니다. 하지만 이들은 병원비가 없이 치료를 포기하고 현재 화성권의 친구 집에 머물며 이 사건이 해결되기만을 기다리고 있습니다. 2000년 5월 16일 본 부천 외국인 노동자의 집에 위 상담의뢰를 해와

사장과 연락을 시도하였으나 계속 연락이 되질 않아 보류중 5월 25일 처음 전화연락이 되었습니다. 사장 김 창식은 자신이 고용한 태국인들에 대해서 야시가 상처를 입은 것은 남자친구가 공장으로 찾아와 야시와 대화를 나누던 중 야씨가 근무에 집중을 하지 못해 생간 야씨 본인의 과실이라고 주장하고 자신은 과실이 없으며 병원에 같이 가자고 하였다고 계속 주장하고 있습니다. 또한 그들이 특별한 사유없이 근무를 하지 않은바 해고 결정도 정당하다고 주장하고 있습니다. 현재 본 건은 계속 진행중이며 2000년 5월 29일 태국인들과 함께 사장을 방문하기도 하였습니다

사례 2.
피해자 : NGUYEN XUAN DAO (쑤언다오, 69년생)
국 적 : 베트남
사고발생 사업장 : 사상구 학장동 동인공업사 / 322-2025

〈사건개요〉

사고발생당시 동인공업사에는 재해자를 포함하여 베트남 노동자들이 4명, 사장과 사장부인을 제외한 한국인 노동자들이 3명 근무하고 있었으며 상시 5인이상을 고용하고 있는 업체였습니다. 24일 사고발생이후 고용주는 산재보험 가입을 거부하였을 뿐만 아니라 두달치의 임금을 체불한 상태였습니다.(아직 까지 지불하지 않음) 북부지방노동사무소 학장 담당 근로감독관(양종춘)이 체불임금 지불과 자발적인 산재가입을 권유하였으나 회사는 거부하였고 하는 수 없이 근로복지공단에 사업주 날이 없이 요양신청을 하였으나 현재 근로복지공단 부산북부지사에서 "업무상재해 여부 및 소속사업장의 적용여부를 조사"중에 있다는 통보를 받았습니다.

사업주가 자신은 재해자 이외에 외국인근로자를 고용한 적이 없으며 고용하고 있던 한국인도 다 내보낸 상태라고 진술한 것으로만 알고 있으며 자세한 것은 알 수가 없습니다. 쑤언다오씨는 왼쪽 두 번째 손가락의 부상(손톱이 빠져서 피부로 덮고, 손가락에 심을 박은 상황이며 왼쪽 팔꿈치 부상 및화상)과 팔꿈치의 부상을 입고 있습니다. 쑤언다오씨는 "업무상재해 여부 및 소속사업장의 적용여부를 조사"가 길어지면서 하루 하루 힘든 생활을 하고 있습니다. 사고 이후 사장의 온갖 욕설에 마음도 몸도 망가져버린 썬탄홍씨의 문제가 하루라도 빨리 해결되길 바랍니다.

사례 3.
피해자 : 아구스
사건접수처리 : 부산외국인노동자인권을위한 모임

〈사건개요〉

1년전(99년) 한국에 연수생으로 입국한 아구스는 부산의 모업체에서 근무하다가 지난 4월 기계에 오른손 약지를 절단당하는 사고를 당했다. 병원에서는 약 2주간의 치료가 필요하다고 했지만 연수업체는 1주일의 입원이후 퇴원시켜 곧바로 작업에 투여시켰다. 일요일 무료진료소를 찾은 아구스의 손가락을 본 의료진들은 상처에 소독과 치료를 하지 않아 잘 아물고 있지 않으며 곪을 가능성이 있다는 진단을 하여 곧장 무료진료 의료진들의 치료를 받고 있다.

비록 연수업체에서 산재처리 신청을 하기는 했지만 재해를 당한 직원을 충분한 요양없이, 그리고 적절한 치료없이 바로 작업에 투여시킨 회사의 모습이 사람보다는 돈이 중요한 세상, 외국인노동자를 일하는 기계로 여기는 것을 그대로 보여주는 것 같아 착찹하기 이를때가 없다.

4. 근무업체에서의 부당대우 및 사생활 통제

사례 1.
피해자 : 알리(파키스탄)외 3명
사건접수처리 : 경남외국인노동자상담소

〈사건개요〉

파키스탄인 알리씨외 3명은 1999년 11월 말 산업연수생으로 입국하여 창원에 있는 'ㅈ'기계에서 일하게 되었다. 다음해 1월 중순 당 회사 총무과장이 상담소로 찾아오게 되었는데 그 이유는 파키스탄 연수생들의 근무태도 불량과 작업오류로 수천만원의 손해를 보고 있으니 작업내용을 자세하고 정확하게 알려줄 수 있도록 통역을 해 달라는 것이었다.

당일 상담소 직원과 통역자가 회사를 방문하여 연수생들을 만나본 결과 그들은 음식문제로 엄청난 스트레스를 받고 있으며 최근에는 외출도 통제 당한다는 것이었다. 그 내용을 회사에 확인 해 보니, 회사에서는 연수생들을 위해 주방을 설치하거나, 그들이 주방에서 직접 조리할 수는 없다고 밝혔으며 외출통제의 문제는 연수생들이 야간작업을 끝내고 잠을 자지 않고 바로 외출하려하기 때문에 통제할 수 밖에 없다고 했다. 다시 연수생들에게 물으니 음식이 입에 맞지 않기 때문에 근처 시장에 가서 다른 음식을 사 먹기 위해 부득불 외출을 한다는 것이었다. 상담소 중재로 결국 주말에는 연수생들끼리 주방에서 파키스탄 음식을 만들어 먹게끔 하고 일단락 지었다.

그러나 2주 정도 지나 다시 회사 총무과장이 찾아왔다. 역시 통역을 해 달라는 것이었는데, 그들의 작업오류로 다시 최근에 수천만원의 손해를 보았다는 것이었다. 다시 찾아가 그들과 대화를 나누었으나 역시 문제는 음식문제였으며, 더 이상 그 회사에서 일하기 싫다는 것이었다. 결국은 그들 중 한 명은 본국으로 돌아갔으며, 나머지 3명은 회사측에서 업체변경을 요청하여 타 업체로 옮겨서 일을 하고 있다.

그리고 업체 변경을 위해 대기하는 기간 동안 알리씨는 만성적인 무릎관절통증을 호소하여 상담소 주선으로 약 1개월 간 치료를 받았는데 그 대기 기간중에는 산업연수생이라도 의료보험혜택을 받을 수 없게 되어 있어 또 하나의 문제로 부각되었다.

5. 연수생의 불합리한 계약

사례 1.
연수생 : 왕군, 방소비(중국)
연수업체 : 태성전자/TS전자
연수생 : 왕군, 방소비
국적 : 중국
입국일자 : 1999년 6월 12일
대표 : 김병환
TEL: 0546-482-1335

〈사건개요〉

태성전자 중국인 4명, TS전자 중국인연수생 6명이 근로를 제공하고 있다. 상기 연수업체는 해외투자업체로서 불합리한 노동조건을 명시한 대표적인 계약을 맺고 있다. 그리고 1999년 12월 1일부터 현지법인 연수생도 '산업기술연수생 보호지침'에 준하는 보호지침을 시행하고 있음에도 개선되지 않았고 결국에 상기 연수생, 왕군, 방소비는 이탈을 하였다.

계약서에는 고용인과 피고용인이 상기 연수업체가 아닌 송출회사와 계약을 체결한 것으로 명시, 해외투자업체임에도 불구하고 상기연수업체와 연수생이 계약을 체결한 것이 아니라 송출회사와 체결한 것으로 본다면 위장 현지법인으로 의심이 간다. 즉 저임금 노동력을 들여오기 위한 위장으로 보이나 계약서 제출 거부로 정확한 확인은 불가능하다.

임금은 2년 계약으로 1년차 임금 - 200$, 2년차 임금 - 220$, 잔업수당 - 한국의 법정기준으로 지급, 결근할 경우는 기본임금 3일을 공제한다. 등으로 되어 있다.

임금지급방법은 통장을 회사에서 보관하는 조건으로 본국으로 송금하지 않고 기본임금은 통장으로 적립하여 연수생이 계약을 마치고 출국할 때 지급하는 것으로 되어 있다. 잔업수당은 한국체류 생활비로 지급 - 그러나 상기 연수업체는 이것마저도 준수하지 않았다. 잔업수당도 매월 특정일에 지급을 하지 않고 연수생들이 필요하다고 할 경우 일정금액을 찾아서 주었다고 한다. 자신의 임금도 자신이 사용할 수 없어 결국 연수생들은 이에 불만을 품고 이탈하였다.

또한 퇴직금, 상여금은 지급하지 않는다는 계약이 되어 있고, 여권과 외국인 등록증은 회사에서 보관한다고 명시하는 등 기본적인 인권과 노동권 조차 지켜질 수 없는 계약의 한 형태이다.

이밖에도 산재 발생시에는 근로중 발생 산재는 100% 회사가 부담을 그러나 사규위반시 발생한 사고는 연수생이 50%, 회사가 50%를 부담 하도록 한 계약과 연수업체 이탈시 금품은 청산하지 않는다고 하고 있다. 그리고 모든 불이익은 연수생이 부담한다고 계약하는 등 계약서 자체가 기본적인 노동권과 인권이 지켜지지 않는 등 많은 문제를 안고 있다.

사례 2.
피해자 : 인도네시아 현지법인연수생6명
사건접수처리 : 부산외국인노동자인권을위한모임

〈사건개요〉

부산 해운대 모 섬유업체에서 일하고 있는 6명의 인도네시아 현지법인연수생은 12시간씩 맞 교대 근무와 일요일 특근을 하였다. 하지만 한달 동안 일한 대가로 받은 임금은 고작 270달러 였다. 우리돈으로 환산하면 최저임금 361,600원에도 미치지 않는 금액이다. 임금인상요구에 먹여주고 재워주고 270달라면 충분하다는 업체의 주장에 할말을 잃는다.

99년 12월 해외투자법인 연수생에 대한 보호지침이 발표되었으나 현장에서는 그 실효가 의심스럽게 하는 실예라고 할 수 있다. 최저임금 만으로라도 살아가기 어려운데 최저임금에도 못미치는 임금을 받고 있다는 것은 가장 기본적인 인권과 노동권이 지켜지지 않고 있다는 것이다. 거기에다 12시간 잔업까지 해서 받은 액수의 전부가 이정라면 문제도 심각한 문제가 아닐 수 없다.

6. 사후관리업체의 불법 인권유린 행위

사례 1.
사후관리업체 - 룸비니
인권유린 내용 : 외국인노동자에 대한 감시 협박 등

〈사건개요〉

네팔인 연수생 사후관리업체인 룸비니 오버시스(다사개발)는 연수생들의 이탈을 방지한다는 명목하에 연수생이 미등록 노동자들과 연결되는 것을 강제로 막고 있다. 바벤드라 라이(Bhavendra Rai)는 연수생으로 한국에 입국한지 일주일만에 불법체류를 하는 형과 만났다는 이유로 강제추방당하였다. 또한 2000년 1월 30일 재한 네팔인 공동체에서는 한국내 네팔인들에게 네팔영화 및 문화를 나눌수 있는 기회를 주고자

네팔영화를 상영하였는데, 룸비니(다사개발)는 행사장까지 ◎아와 영화를 보러 오는 연수생들에게 겁을 주며 협박하여 돌려보냈으며, 행사를 준비하는 네팔공동체 회원들에게 불법체류자 주제에 무슨 짓을 하는 거냐며 경찰에 신고하겠다고 협박을 하였다. 또한 실제로 경찰에 불법체류자들이 대규모 행사를 벌이고 있다고 신고하여 경찰이 출동하여 조사하는 해프닝이 벌어지기도 했다. 룸비니(다사개발)가 경찰에 112로 신고한 내용에 따르면, 네팔인들이 선동적인 영화를 상영하고 있다며 〈외국에서 일하는 네팔인들에게 네팔의 경제를 일으키기 위해서는 수단과 방법을 가리지 말고 돈을 벌어서 조국으로 돌아와라〉라는 내용으로 연수생들에게 이탈하여 불법체류를 하도록 선동하고 있다고 주장하였다.

7. 장시간 노동 등으로 인한 과로 산업재해

피해자 : 아웅(미얀마)
근무업체 : 영제도장
사건접수처리 : 부천외국인노동자의집

〈사건개요〉

미얀마인 아웅씨(AUNG, 39세)는 2000년 3월 24일 입국하여 그 다음날(3/25)일부터 영제 도장(남동공단)에 입사하여 스프레이 작업을 하였습니다. 5월16일 밤 9시경 머리가 아프다하며 일찍 침취후 5월 17일 작업도중 12시경 머리가 아프다 하여 한의원에 갔으나 뇌 손상이라하여 인천 중앙 길병원으로 후송하였습니다. C/T촬영결과 뇌출혈로 판명되어 수술을 받고 현재 인천 중앙 길병원 중환자 실에 입원중입니다.

본 건은 2000년 5월 29일 아웅씨의 형으로부터 상담의뢰를 받고 사실 확인(담당 이란주)을 시작하였습니다. 아웅씨는 3월25일부터 위 사업장에서 임금 70만원에 오전9시부터 오후 7시 30분까지 근무하기로 하였으나 일주일에도 서너번씩 밤12까지 잔업을 계속하였으며, 근무를 시작한후 일요일에도 매주 작업을 하였으며, 3일(어린이날 식목일 투표일)을 제외하고는 단 하루도 휴일을 가지지 못한 것으로 확인 되었습니다.

5월 29일 인천 길 병원(응급센타 3층 중환자실)을 방문하여 담당간호사에게 상태를 문의하였습니다. 현재 아웅씨는 뇌출혈로 인한 수술후 의식은 명료하고 상태가 희망적이라고는 하나 움직임이 둔하고 신체의 왼쪽부문의 기능에 심각한 장애가 남을 것으로 추정됩니다.

수술비의 일부는 영진 도장에서 부담하였으나, 5월 29일까지 450여만원의 치료비와 향후 치료비에 대해 과로로 인한 산업재해로 간주 영진 도장에 산업재해에 가입하도록 유도하고 있는 중 입니다.

자 료 2

이주노동자 인권보장 정책 방안 제안

- 외국인노동자대책협의회 -

1. 이주노동자 체류현황

아래 표와 같이 법부무는 2000년 1월 발표 기준, 불법체류 미등록노동자의 수를 13만 5천 여명으로 보고 있으나 계속 증가 추세라는 점과 제대로 집계되지 않는 특성을 감안하여 현재 약16만 여명일 것으로 추정한다. 그래서 한국 내 '이주노동자'(소위 외국인노동자)의 수는 전문직, 연수생을 포함하여 약 25만 여명으로 추산한다.

1> 이주노동자 체류 현황

전 체	미등록 노동자	전문기술직	연 수 비 자	
			현지법인 연수생	중기협 산업연수생
243,363명 (2000년 5월)	153,879명 (2000년 5월)	14,697명 (2000년 3월)	20,032명 (2000년 3월)	54,755명 (2000년 3월)

노동부 2000년 3월말

2> 연수생 체류 현황

2-1> 총 연수생 현황

구 분	배정인원	입국인원	출국인원	이탈인원	연수인원
네팔	1,426	2,081	908	429	744
미얀마	1,151	1,862	1,010	298	554
방글라데시	8,301	10,081	3,617	3,905	2,559
베트남	13,920	18,285	9,022	3,427	5,836
스리랑카	3,446	3,740	1,898	944	898
인도네시아	14,792	26,937	15,255	902	10,780
중국	18,947	25,845	9,597	7,288	8,960
(한족)	(5,688)	(8,814)	(4,491)	(889)	(3,434)
(조선족)	(12,259)	(16,860)	(5,106)	(6,399)	(5,355)
(조선족사기피해자)	(1,000)	(171)	(-)	(-)	(171)
필리핀	9,010	13,133	6,976	2,247	3,910
파키스탄	2,179	2,757	1,053	822	882
이란	572	588	454	115	19
우즈베키스탄	2,759	4,273	2,784	243	1,246
태국	2,017	3,025	1,755	194	1,076
몽고	500	380	48	82	250
카자흐스탄	980	1,002	554	13	435
총 계	80,000	113,989	54,931	20,909	38,149

99년 국정감사 제출 자료, 중기청

※ 위 통계는 연수제도 도입후 지금까지의 통계임.

2-2> 유형별, 국적별 체류 연수생 현황 (99년 8월 현재)

해외투자기업연수생	총계	20,901
	중국	11,121
	인도네시아	1,351
	스리랑카	983
	필리핀	848
	베트남	515
	우즈베키스탄	702
	기타	721
산업연수생	총계	38,149
	인도네시아	10,780
	중국	8,960
	베트남	5,836
	필리핀	3,910
	방글라데시	2,559
	우즈베키스탄	1,246
	태국	1,075
	스리랑카	898
	파키스탄	882
	네팔	744
	미얀마	554
	카자흐스탄	435
	몽고	250
	이란	19

99년 국정감사 제출 자료, 법무부

※ 산업 연수생에서 이탈하여 불법체류 미등록 노동자가 된 수는 20,909(18.3%)

2-3> 지역별 연수생분포 현황

99년 현재 산업기술 연수생의 경우 총 7,321개 업체에 38,149명이 분포하고 있음.

99년		서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원
8월	연수업체	387	300	675	762	87	55	80	2,718	76
현재	연수생수	2,098	1,717	3,733	3,497	469	326	404	13,904	350
99년		충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	**전체총계**	
8월	연수업체	253	367	125	114	756	550	16	**7,321**	
현재	연수생수	1,335	2,058	621	527	4,392	2,663	55	**38,149**	

표6) 99년 국정감사 제출 자료, 중기청

※ 연수생 허가(배정) 사업장 규모 (산업기술연수생)

: 생산직의 상시 노동자 수가 4인 이하인 경우 연수생이 1~2명 이내로 허용된다. 5인 이상 10인 이하

는 3~5명, 11인이상 50인 이하는 10명 이내, 51인 이상 100인 이하는 15명 이내, 101인 이상 150인 이하의 경우 20명 이내, 151인 이상 200인 이하 25명 이내, 201인 이상 300인 이하 30명 이내, 301인 이상 500인 이하 40명 이내 501인 이상 50명 이내의 연수생이 각각 허용된다.

2. 이주노동자의 노동현실

2-1> 업종별 분포

▶ 불법체류 미등록노동자 : 가장 많은 곳이 건설현장과 식당, 여관등 서비스업종(중국동포), 그 외에 봉제 등 단순가내수공업과 도금 등 위험한 화학공장, 목재, 가구업종, 프레스 사출 또는 조립 등 금속업종, 농공단지 등에 고루 분포되어있음.

▶ 산업기술 연수생 : 중기협 추천 연수생의 경우 정부가 정한 22개 업종(음식료품 제조업, 섬유제조업, 인쇄업, 제 1차 금속산업 등등)에서 중기청의 허가를 받은 연수업체에 배정 받고 일함.

2-2> 평균임금

▶ 불법체류 미등록 노동자 : 월 약 70-80만원 선, 지난 98년 말부터 근로기준법을 적용 받게 되었지만 (그나마 소송을 통해서라도) "퇴직금"을 받은 노동자는 손에 꼽을 정도이며 대개 5인 미만 사업장에서 일하거나 건설현장에서 일하므로 근기법의 보호를 받지 못함.

▶ 산업기술 연수생 : 최저임금 적용, 잔업 특근 수당을 모두 합쳐 50-60만원 선임. 물론 대개 보너스나 기타 수당은 따로 없음. 퇴직금도 없음. 수당의 10-15%를 의무적으로 적립하여야 하고 월 24,000원을 관리비 명목으로 중기협에 내야함. (그러므로 실질 수령액 30-40만원 선)

▶ 현지법인 연수생 : 현지법인 연수생 실태 마저 정확히 파악이 안되어 있는 상황(연수생 관리 및 계약을 모두 계약 당사자 즉 기업과 노동자에게 일임) 때문에 산업기술 연수생보다 더욱 열악한 노동조건일 것으로 짐작, 단 최근 노동부의 '현지법인 연수생 보호조치'로 인하여 일말의 개선 기대.

2-3> 노동권 보호 수준

▶ 불법체류자 - 근로기준법, 산재보상보험법 그러나 대부분 5인 미만 사업장에서 일하기 때문에 현실적으로 적용 받을 수 없음. 다만 오는 7월부터 산재보험이 5인 미만에도 확대 적용되기 때문에 기대를 하고 있고, 근로기준법의 경우 5인 미만까지의 확대 적용이 빨리 이루어지길 바라고 있음.

▶ 연수생 - 최저임금법, 산재보상보험법 등 기본적이고 최소한의 것들만 적용 받고 있음.(연수생들이 일하는 사업장은 비교적 규모가 있는 사업장임에도 불구하고). 공고출신 기술실습생보다 못한 법적용을 받고 있는데 하루빨리 실질적인 노동자(노동법상 노동자)임을 인정하고 근로기준법을 전면 적용하여야 함.

▶ 모두 - 노동법에는 그들의 신분, 출신, 인종등등 모두를 떠나 실질적인 노무를 제공하면 노동자로 인정해야한다는 조항이(근기법 5조) 있음에도 불구하고 불법체류자는 "출입국관리법"상 불법이라는 이유로 연수생은 "練修生" 즉 기술을 배우는 학생이라는 이유로 노동자적 지위를 인정하지 않고 있다.(그러나 연수생이 받는 교육이라곤 한국에 도착하여 단 1일정도 한국에 대한 기본적인 예의나 인사말을 배우는 게 고작인 것으로 드러나고 있으며 이들이 바로 산업현장에 투입되기 때문에 산재위험이 매우

높다) 이들은 노동자로 인정하고 안전하고 자신의 권리를 지킬 수 있도록 노동3권을 보장하여야 한다.

3. 이주노동자 인권 · 노동권 상의 문제점

3-1> 연수생(산업기술연수생, 현지법인 연수생)

① 연수생에 대한 노동법 적용 미비

; 업주들의 산재 처리 기피, 산재보상금 횡령 / 저임금 / 일방적 노동강요 / 산업안전 교육 및 언어교육 불이행[1] 등.

② 개인의사 무시

; 신분증(여권)을 업주가 압류(90%이상임) / 의무적 저축 강요[2] / 연수조건 및 계약서에 대한 사전정보 사기 또는 미고지 / 연수업체에 대한 일방적 배정 / 외출, 외박 금지 등

③ 사후관리업체 횡포

; 사후관리업체에 의한 사기, 폭행, 횡령, 강압 등 / 사후관리업체 선정에 따른 비리구조 등[3]

④ 송출관련 비리

; 모집 과정의 불법브로커 난립 / 모집 브로커(송출업체)의 사기, 고리대로 인한 피해 및 연수생 비용 부담 증가 등

⑤ 연수취업제 실시 이후 시행의 불투명성

; 산업인력공단의 주관 하에 일정 시험을 거쳐 취업자격 1년을 더 부여하는 제도임, 연수취업제에 대한 적용자가 2000년 4월부터 발생함, 그러나 시험 문제 및 선발 기준 불공개로 연수취업제 시행의 근거와 실효성을 입증하지 못함.

⑥ 현지법인연수생

; 최대 사각지대임[4] / 현지법인 연수업체에 대한 조사 및 근로조건에 대한 데이터 부족(-위장현지법인도 단속 못함)[5]

---

1) '외국인 산업연수생 운영에 관한 지침'(중기청)에 의하면, 연수생 도착 후 10일 정도의 교육(산안, 문화, 언어 등)을 하게 되어 있으나 외노협이 모니터링 한 결과 교육이 전혀 이루어지지 않음

2) 지난 99년 국정감사 시 이미경의원의 발표에 의하면, 연수생에 대한 강제적립금 중 38억원이 본인에게 지급되지 않은 것으로 드러남.

3) 이런 문제점으로 99년 상반기에 중기청이 '사후관리업체'를 폐지하고 중기협이 전담할 것을 추진하였으나 사후관리업체를 통폐합하는 선으로 마무리됨. 사후관리업체란 중기협의 업무인 '연수생 관리'를 위탁한 회사임.

4) 외노협의 경우 상담이 들어오는 사례(사업장)에 대하여서만 파악 가능, 이탈을 않겠다는 조건으로 (본국의) 집을 담보로 하게 하거나, 본국 환율로 계산하여 20만원 정도의 월급을 주는 사업장 등 극단적인 노동권, 인권침해가 매우 많음.

5) 노동부의 실사가 없으므로 '현지법인 연수생보호지침'의 실효성이 우려됨.

3-2> 불법체류 미등록 노동자

① 신분적 약점으로 인한 피해

; 업주들의 악의적 가해(체불, 사기, 폭행 등)가 개선되지 않음 / 임금, 사기, 산재 등의 문제에도 불구하고 노동부 진정 기피[6]

② 불법체류자 단속 및 강제출국 조치

; 대다수 불법 미등록 노동자의 노동민원 외면정책 / 외출 및 일상적인 생활에도 공포에 시달림[7] / 불법 체류자 출국 시 범칙금 부과[8] / 이로인한 건강한 사회생활 부재

③ 결혼 가정의 위기

; 불법체류 남성과 결혼한 한국인 여성의 혼인신고 어려움[9] / 혼인신고를 마쳤다 하더라도 자녀 교육의 어려움[10] / 합법적인 결혼이라 하더라도 제 3국 출신 아버지들에겐 취업허용 안함[11]

④ 의료복지 및 문화복지 전무(全無)

; 의료보험(생활보장) 미적용[12] / 산업재해 및 문화 차이로 오는 사고 예방 교육 부재[13]

⑤ 불법 체류 노동자의 사면 기회 부재

; 언어와 기술 습득이 이미 된 장기 불법체류자들 마저 사면기회가 없어 3D영세 사업장의 인력난의 악순환 가중 / 불법 미등록 노동자의 자포자기 또는 여권위조 재입국을 부추김[14]

⑥ 한국인의 배타적 국수주의로 인한 국제 사회의 비난

; 제 3세계 노동자에게 정식으로 일할 기회를 주지 않는 정책에 대한 국제 지식인 사회(NGO단체)의 비판 여론 일[15] / 국민의 의식 개선을 위한 정부 노력 부재

4. 이주노동자 인권보장을 위한 정책마련

6) 노동부가 법무부에 신원을 통보할 것을 우려(행정부처간 업무협조에 의함). 그러나 일본의 경우 불법체류 미등록노동자에 대한 민원해결을 위하여 신원통보를 10년 정도 유예하는 방법으로 현실적인 불편함 없이 이용할 수 있도록 하고 있음(지난 92년부터).

7) 인천출입국관리소가 지난 99년 말 이주노동자 상담소 앞에서조차 10여명을 단속 연행하자 '단속'에 대한 공포로 인해 평소 우울증에 시달리던 한 방글라데시 노동자가 상담소 내에서 자살하기까지 함.

8) 범칙금 부과는, 불법 미등록노동자의 90% 이상이 한 번 이상의 임금체불의 경험을 갖고 있다는 조사처럼 대부분 노동민원을 가지고 있고 수탈당한 경험이 있음에도 불구하고 해결도 미비한 실정에서 정부 차원에서 가하는 또 한 번의 수탈임. 불법체류 1개월 당 10만원 꼴.

9) 한국 국적법에 의거하여 남편국가의 법을 따라 혼인신고 절차를 하여야 함, 대사관이 없거나 이슬람권 또는 중국과 같은 나라의 경우 직접 다녀와야 하는데 불법체류자는 현행 출입국관리법 상 5년 간 재입국 금지 규제를 받음.

10) 불법 체류자 아버지인 경우 미혼모의 자녀가 됨.

11) 제 3국 출신에겐 귀화의 조건(재산증명, 고등기술, 품행방정 등)이 지나치게 까다로우며 대개 F1(동거비자)만 줌, 이는 취업할 수 없는 비자여서 정상적인 가정생활 영위가 어려움.

12) 대형사고 시 병원비는 대개 이주노동자 공동체들의 자체적 추렴이나 상담지원 단체의 모금, 또는 일부 병원의 사회복지 기금으로 충당되고 있음. 그러나 일본 경우 지자체의 긴급 의료지원비로 해결하여 위급환자의 병원 기피를 예방하고 치료에 최선을 다할 수 있도록 보장함.

13) 노동부 산업안전국의 협조로 외노협이 이주노동자 대상 산업안전 교육을 실시함(4월 30일 첫 시행) 그러나 교육 언어와 자료의 부족, 기회의 부족으로 아직은 실효성 적음.

14) 이를 위한 불법 브로커 생성. 외노협에서는 법무부 출입국관리 직원 및 브로커 간의 유착 관계에 대한 보고를 받은 바 있음.

15) 최근 Regional Conference on Migration 2000 이나 캐나다 인권재단이 주관한 아시아 이주노동에 관한 워크샵에서도 아시아 특히 한국의 신인종차별(Xenophobia)에 대한 우려와 비판적 견해가 많이 제출되었다.

참고> 최근 이주노동자에 대한 주요 정부정책

● 불법 체류 미등록 노동자에 대한 근로기준법 전면적용 (98년 10월 노동부 지침)[16]

● 현지법인 연수생 보호지침 - 산업기술 연수생 수준의 처우보장(최저임금법, 산재보장보험, 의료보험) (99년 12월 노동부 지침)

● 보호소 내 외국인보호지침 - 불법체류 후 출국 전 구금되는 보호소 내 처우개선 ; 식사개선, 보호소내 전화사용, 체불임금 · 채권 관련자 보호일시해제 등 (2000년 3월 법무부 출입국관리국 지침)

● 조선족 문제 관련 종합대책 - 한국 체류기간을 90일까지, 조선족에 대한 무료 법률 구조제공(법률구조공단, 서울지변호사회, 외국인근로자 피해사건 전담 변호사제(법률구조공단), 자진출국자 범칙금 및 재입국 규제면제, 응급진료비 및 미수금 대불제도, 한중 인터폴 공조 강화, 국내체류 조선족에 대한 국민인식제고 등 (2000년 4월 국무조정실 외교안보 의전심의관실)

4-1> 제안 기조

① 외국인력 시장의 양성화, 합법화!

; [암묵적인 유입허용→ 불법체류자 양산→ 인권, 노동권 유린 파생→ 단속으로 수치 저하→ 3D영세 사업주 반발→ 암묵적인 유입 허용]과 같은 악순환을 반복하는 것이 현행 한국의 외국인력 정책이다.

불법 체류 미등록 노동자를 아무리 단속한다해도 인권유린만 발생할 뿐 근본적인 대안이 되지 못한다는 것을 10년에 걸친 법무부의 단속을 통해 알 수 있다. 불법체류자가 30만 명 이었던 IMF 직전의 상황은 다시 올 것이다. 이주노동자에 대한 인권유린의 근본적 원인은 그들을 음지에 있게 한다는 것이다. 즉 불법체류자를 미등록 노동자로 일하게 하고, 연수생은 실제적인 노동자임에도 불구하고 노동자로서의 지위를 부여하지 않는 것이 핵심이다.

중소영세사업장을 살리고 이주노동자에 대한 인권유린을 방지하기 위하여서는, 비공식적 외국인력 유입을 중단하고 산업현장에서 일할 수 있도록 하는 "취업비자"를 신설하여 공식적인 외국인력 도입정책을 펼쳐야 한다.(노동허가제) 또한 외국인 고용을 합법적으로 허용하면서 고용사업장에 대한 관리 감독을 강화하여야 한다.(고용허가제) 동시에 3D 사업장에 대한 시설 개선 자금을 지원하여 "외국인을 이용하여 열악한 3D업종을 유지하고 있다"는 국내외적인 비난을 극복하여야 한다.

일본의 경우, 극우 국가주의자 세력이 많음에도 불구하고 외국인력이 필요한 산업현실을 인정하고 도입

16) 노동부 민원 처리 현황

■ 98년

총 98건 접수/금품청산97건+기타1건

총 98건 가운데 법적용은 29건(시정완료21, 사법처리8)이며, 시정권고는 69건(시정완료69)이다.

관서별로는 안산이 51건, 부천이 14건, 성남 33건으로 안산의 기타 1건을 제외한 모든건이 금품청산.

■ 99년 8월 현재

총 48건 접수/금품청산 48건

총 48건 가운데 법적용은 43건(시정완료27건, 사법처리16건)이며, 시정권고5건(시정완료5건).

관서별로는 안산 23건, 부천 8건, 성남 17건 모두 금품청산.

을 현실화하자는 흐름이 촉진되고 있다. 또한 불법체류자 중 한국인이 그 1위를 점하고 있는데, 열악한 중에도 노조에 가입할 수 있고 지자체에서도 많은 지원을 하므로 사후적이나마 노동법 상 구제에는 실제로 별 어려움이 없다.

② 국제적 추세에 맞춘 인권적 기본권 보장

특히 제 3세계 노동자에 대한 국민의 인식이, 감성적으로는 불쌍하게 생각하지만 이미지는 좋지 않은 것은 그들을 "불법체류자"라는 범법자의 낙인 하에 있게 하였기 때문이다. 중국동포에 대해서도 민족적 동질성보다는 "돈을 벌러 온 불법체류자들"이라는 왜곡된 인식을 갖게 한 것은 기존의 한국 정부의 '외국인력 정책'에서 기인한다고 본다. "노동력을 불렀더니 '사람'이 왔다"는 60년대 독일의 '단기 로테이션 정책'의 교훈을 거울 삼아 단기적인 인력수급정책 발상에서 떠나 진지하게 '세계화 시대의 인적 자원 교류(이주)의 관점으로 '이주노동자' 문제를 접근하여야 할 것이다.

현재 국제적으로는 '여성인권'과 더불어 '이주노동자의 인권'이 국제 사회의 핫이슈가 되고 있다. 구체적으로는 유럽을 중심으로 불고 있는 신인종차별에 대한 우려가 높으며 성숙한 세계 시민적 의식 확대가 주요 과제로 대두되고 있다. 그리고 UN이 정한 7대 핵심인권협약인 "이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 협약"을 서둘러 발효시켜야 한다는 여론이 일고 있다. 특히 유입국이자 송출국인 한국의 태도를 주시하고 있으며 국제적 인권지도자로서 정평있는 김대중 대통령에 대한 기대가 크기 때문에 비준 가능성이 높은 나라로 꼽히고 있다.

4-2> 이주노동자 인권보장 정책 방안

▶ 연수제도 폐지, 노동허가제/고용허가제 도입

- 노동법과 ILO조약[17]에 의한 노동권 보장
- 보다 투명한 송출입 과정 형성
- 현하 불법체류자 자격사면 시행

▶ 현하 연수생 인권보호를 위한 구체적 방안 마련

- 연수업체에 대한 노동부의 행정지도 및 관리 감독 강화 / 부적격 사업장 처벌 강화
- 연수생 출국 전 및 입국 후 교육(산업안전, 언어, 문화) 강화 및 현행 지침 준수
- 노동부에 외국인력 전담부서 설치(중기협과 같은 사용자 단체가 아닌 정부 책임 하에 도입, 관리要)
- 사후관리업체 폐지
- 강제적립 제도 폐지 및 미지급금 반환
- 송출비리자(브로커) 적발과 엄단

17) 이주노동자 조약(제 97호), 이주노동자 보호조약(제 100조), 차별대우에 관한 조약(제 111조), 사회보장 균등대우조약(제 118조), 이주노동자 보충조약(제 143조)등이 이주(외국인)노동자의 노동법 상 권리를 강조하고 있다.

▶ 현하 불법체류 미등록 노동자 인권보호를 위한 구체적 방안 마련

- 근본적 대안 마련 전 까지 불법체류자 단속 금지
- 출국 희망자에 대한 범칙금 부과 폐지, 재입국 금지 규정 삭제
- 노동부의 민원 처리 시 법무부 통보 안하기 약속 및 민원 문호 확대
- 특히, 노동부, 출입국관리소, 경찰 등 관계 공무원 인권소양 강화
- 국제 결혼 가정에 대한 법무부 내 전담 부서 설치와 가정보호 원칙 하의 실질적 구제조치 (혼인신고 절차 간소화, 불법 체류 가장 사면, F2비자 발급)
- 국제 결혼 가정 자녀 교육권 보장

▶ 재외동포법 개정 및 중국동포

- 재외동포법의 국가 차별 소지 폐지 ; 법 적용 대상자 제한 조항 수정
- 중국동포 사회 위로 대책 마련 ; 사기피해자에 대한 금전적, 심리적 책임보상 (현행의 연수생 쿼터 배정식이 아닌 당사자 직접 보상책 마련) / 현지 중국동포 사회의 경제적, 문화적 발전을 위한 지원책 마련.
- 2, 3세의 자유로운 출입국 및 거주와 취업비자 발급

▶ 이주노동자 복지시설 마련

- 한국어, 산업안전, 문화 교육 등을 위한 교육 시설 및 교재(각 나라 언어로), 강사 마련
- 의료 복지 제공 시설 및 기회 확대
- 문화적 충격 해소 및 쉼터 공간 필요

▶ 경찰 조사 과정에서의 인권침해 방지 및 공정한 수사를 위한 통역 등 절차 조치 마련

▶ UN의 '이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 협약'(1990, UN총회) 비준

▶ 난민 관련법 제도 개선 및 정비, 난민 심사에 대한 공개협의 및 인도적 기준 적용

-보완해서 곧 보내드리겠습니다.

자 료 3

성산업으로 유입된 외국인여성에 관한 보고

고동실 간사(한국교회여성연합회 외국인여성노동자상담소)

1. 들어가며

1990년도부터 본격적으로 유입되기 시작한 이주노동자들은 한국의 3D업종에서 중요한 역할을 해 왔고, 특히 그 중에서도 여성은 남성보다 적은 임금과 열악한 환경 조건에서 일해왔다. 한국에서 IMF사태가 시작되면서 여성노동자들이 해고 0순위로 직장에서 밀려났고, 세계이주노동자가 여성화되어 가는 것과 맞물려 한국에서는 외국인여성의 성(性)산업으로의 직접적인 유입이 확대되고 있다. 현재 외국인여성의 성산업으로의 이동은 인신매매의 형식으로 이루어지고 있으며, 한국뿐만이 아니라 동북아 여러나라의 여성문제로 떠오르고 있다. 외국인여성들의 송출이 조직적인 인신매매의 형태를 가지고 동북아시아 여러 나라에서 발생하고 있는 것이다. 한국의 대부분의 유흥업소들이 여성 접대부의 성매매를 하나의 영업형태로 진행되고 있으며 외국인 여성들의 성매매 또한 음성적으로 함께 이루어지고 있다. 필리핀과 러시아여성들이 주류로 구성되어 있던 외국인 여성들의 국적은 스리랑카, 네팔, 인도네시아등 매우 다양해지는 양상이다.

2. 현장실태

(이 내용은 1999년 8월에 이루어진 인터뷰에서 발췌한 내용입니다.)

1)유입과정

여성들의 유입과정은 다음의 과정을 밟고 진행된다. 현지에 있는 프로모션 내지는 에이전의 광고나 구인을 통해 정보를 받은 후 오디션을 거치거나 사진으로 심사 후 계약을 한다. 계약이후 모든 수속은 에이젼시나 메니저가 하게되는데, 그녀들의 대부분이 엔터테이먼트 비자로 입국하게 된다. 매니저는 여성들을 송출하기 위해 여권 신청 비용, 신체 검사 비용, 모집 비용, 송출 에이전시에 지불하는 비용, 항공권, 공항세, 여행세 및 이민국 비용 등을 자신이 지불하고, 여성들이 도주를 할 경우 그 책임을 자신이 지기로 하는 조건으로 매월 외국인 여성 1인당 매니저비용으로 300달러를 받는다는 내용으로 계약한다. 이 금액은 여성들이 한국에 나오기까지의 모든 비용을 포함할 뿐더러 한국에서 생활하는 중 문제가 발생될 경우 처리하는 비용도 포함되어 있었다. 최근에 외국인 여성들의 유입이 문제가 되면서 한국인 교포나 본국에서 파견하는 경로보다는 현지인을 매니저로 고용하고 한국으로 들어올 경우 에이전시에서 관리하는 경우가 증가하는 추세이다. 이 과정에서 외국의 폭력조직과의 관련 가능성이 높아지고 있다.

원칙적으로 외국인이 우리 나라의 유흥업소에서 일을 하려면 엔터테이너 비자(연예인 비자)가 있는 가수나 댄서여야만 한다. 그러나, 실제로 우리 나라에 들어오는 외국인 여성들의 경우 처음부터 엔터테이너였던 경우는 거의 없다.

필리핀의 정권이 바뀐 이후 외국으로 나가는 사람들에 대한 검사가 더욱 까다로워지면

서 여성들이 홍콩이나 방콕을 경유해서 입국하는 경우가 증가하고 있는 추세이다. 99년 2월에 한국에 들어온 한 필리핀 여성은 한국으로 직접 들어오지 않고 방콕을 경유해서 왔다고 하였다. 비자 문제 때문이었을 것이라고 말하였고 다른 나라를 경유해서 오는 여성들이 꽤 많다고 덧붙여 말하였다. 그렇게 방콕을 경유해서 왔기 때문에 그 여성이 한국으로 올 때 소비된 경비는 다른 여성보다 많으며, 비행기표, 숙식비, 알선료, 비자와 여권 대행료등은 본인이 갚아야 할 돈이 되어, 그 결과 그 여성은 3개월간 월급을 받을 수 없었다.

한국에 도착한 후 여성들은 자신들이 생각한 것과 상황이 다르다는 것을 알게 되더라도 계약을 파기할 수가 없기 때문에 업소에서 계속 일을 하게 된다. 계약을 파기할 경우 2,000$의 벌금을 물어야 한다. 여성들의 월급이 250$ ~ 300$임을 감안할 때 이것은 엄청난 금액이며, 또한 한국말로 거의 소통할 수 없는 여성들이 그 계약서를 가지고 유흥업소 업주와 대항한다는 것은 불가능한 일이었다.

본국에서의 모든 수속이 끝나고 한국에 입국하면 유흥업소 업주들이 여성들을 데리고 가고, 그들의 여권은 업주에게 넘어가게 된다. 결국 한국에서 그녀들은 정해진 공간에서 정해진 시간들 속에서 성적 서비스를 강요당함에도 불구하고 거기서 벗어날 수 있는 통로를 차단당하고 있었다.

2)노동 형태

외국인여성의 일을 주로 쥬스판매와 섹시 댄스, 그리고 성적서비스의 제공이다. 쥬스 판매량에도 각각 할당제가 있어서 그 양을 채워야만 하고 채우지 못할 경우에는 그에 따른 벌금이 있다. 할당량도 업소마다 차이가 있다. 어떤 업소에서는 그들이 해당되는 할당량을 채우지 못할 경우에 그날의 쥬스 값을 지불받지 못하기도 한다. 그럴때, 음식값으로 만원을 주는 곳도 있다. 한 필리핀 여성의 일하는 시간은 저녁 7시부터 12시 30분까지지만 주말에는 더 일찍 나온다고 했다. 일하는 시간 내내 돌아가면서 춤을 춘다고 했다. 그 여성의 수입은 매달 500-700달러 정도이며 , 그 돈은 춤추는 값이라고 했다. 그 여성 역시 계약이 끝나기 전에 월급을 받지 못하며, 자신이 6개월의 계약기간만 요구했기 때문에 6월에 돌아간다고 하였다. 쥬스값은 노란색 티켓으로 받으며, 쥬스 한 장당 3,000원 씩으로 마마상이 매일 저녁 그 티켓을 여성들에게 받았다가 계산을 하여 월말에 그 돈을 준다고 한다.

본래 엔터네이너로 계약을 하고 들어온 여성들은 가수나 댄서로서만 알고 들어왔으나 업주들은 그들에게 성적 서비스를 강요하는데 춤을 출 때 야한 옷을 입고 춤을 추라고 시키는 행위, 스트립쇼, 윤락 행위 등 여러 가지가 있다.

여성들의 가장 큰 고통은 자신들이 예상치 못한 일들을 해야 한다는 것이다. 필리핀에 있을 때 웬디스에서 일한 R은 한국에 오기 전에 웨이츄레스로 일하는 것으로 알고 왔는데, 섹시한 옷을 입고 춤을 추어야 한다는 사실을 알게 되었다고 하였다.

99년 봄에 한국에 온 필리핀 여성은 5명의 필리핀여성과 7명의 한국여성이 있는 클럽에서, 도착한 날 바로 'sexy cloth'를 입고 춤을 춰야만 했다. 그 여성는 너무 피곤했을 뿐더러, 자신이 왜 도착하자마자 춤을 추어야 하는지 궁금하였다. 클럽주인은 새로운 여

성들이 곧 올 것이고, 그들도 나체 춤을 출 것이고 그 춤을 추면 월급을 100달러 올려주겠다고 했다. 처음에 싫다고 했으나 다른 4명의 필리핀 여성들은 돈을 벌기 위해 한국에 왔기 때문에 그 일을 하겠다고 말했다. 그래서 어쩔수없이 그여성도 그들을 따라 그 일을 할 수밖에 없었다. 그 클럽에는 2명의 한국 남자들이 여성들에게 춤을 가르쳐주는 일을 했고, 클럽이 시작되기 전에는 춤추는 연습을 해야만 했다. 그곳에서 하는 바나나쇼-그여성의 말로는 '더러운'-는 필리핀 여자들은 그 쇼를 원하기 않기 때문에 한국 여자들만 했다고 했다.

그 클럽에서 일하는 동안 그여성을 포함한 필리핀 여성 5명이 3주 동안 도망친 적이 있었는데, 그들은 공장에 다니는 필리핀 남자의 집에 머물면서 공장의 일자리를 구하려고 했다. 그 필리핀 남자는 클럽에서 도망친 다른 필리핀여성과 결혼을 한사람이었다. 하지만 그들은 엠네스티이후에 갑자기 강경조치 때문에 공장의 일자리를 구할 수 없었다.

결국 그들은 다시 클럽으로 돌아가서 매니저인 Mr.Y의 부하인 Mr.K에게 다른 클럽으로 옮기고 싶다고 이야기했다. 하루동안 그 클럽에 있었고, 그 곳에서 자신들에게 춤을 가르쳐주던 한국 남자가 그들을 알아보고 도망친 클럽 주인에게 전화를 하는 바람에 그녀와 다른 필리핀 여성들이 붙잡혀서 돌아온 적이 있었다.

3)벌금제

여성들을 구속하고 있는 가장 큰 족쇄는 벌금제이다. 그들은 많은 벌금제로 통제받고 있다. 업소에 지각을 할 경우 5분 늦으면 20달러, 외출 시간도 4시 반에서 4시로 단축되며, 하루 무단 결근 시 60달러의 벌금을 물도록 되어 있다. 외출은 금지되어 있는데 미국인하고 외출시 23만원 또는 100달러에 해당하는 벌금을 내야하며 12시까지는 돌아와야 한다. 계약 후 3개월까지는 결혼을 할 수 없도 없고 계약 파기도 할 수 없다. 그러나 3개월 후에도 계약 파기시에는 3,000달러를 업주에게 배상하여야 한다고 되어있으나 결혼으로 인한 계약 파기시에는 업주들은 3,500달러에서 5,000달러를 요구한다. 만일 일을 못할경우 하루에 20만원-30만원의 벌금을 내야한다. 보통 여성들은 하루 10잔의 쥬스를 팔면 30,000원을 받는데 그 벌금을 물려면 열흘 일한 돈을 고스란히 빼앗기기 때문에 이들은 아무리 아파도 쉴 수가 없는 상황이다.

3. 나가면서

지구가 하나의 공동체로 묶여지면서 성의 상품화는 관광상품의 하나가 되어가고 있다. 경제의 기본 원칙-최소의 투자를 통해 최대의 이익을 남기는 것-에 따라 인건비가 싼 외국인 여성을 상품으로 채워지고 있으며 지역을 넘어 국가간의 산업으로 그 수요는 계속 증가하고 있다. 이러한 성산업의 호황으로 인하여 실질적으로 이익을 보고 있는 사람은 업주들과 중간 브러커들이다. 성산업에 종사하는 여성들은 고된 노동과 저임금, 성폭력과 매춘강요, 약물, 에이즈외의 성병들에 쉽게 노출되어 있는 열악한 환경에서 일하고 있다. 여성들의 대부분은 외국에 나아가 돈을 벌어옴으로 인하여 자신들의 가난에서의 탈출을 희망하지만 실제로 그녀들이 벌어들이는 돈보다 업주와 브로커들에게 돌아가는 몫이 훨씬 크게 나타난다.

현재 외국인여성의 유입이 급속도로 증가하면서, 앞서 이야기 한것처럼 많은 문제들(임금, 노동조건, 성매매강요, 탈출시도)이 발생하고 있음에도 불구하고 현지에서 이들을 지원할수 있는 아무런 지원체계가 이루어지지 않고 있다. 이에 대해 그들이 일하는 동안 정보나 자원의 부족으로 불이익을 당하거나 인권을 침해당하는 경우가 없도록하고, 외국인 여성의 인권을 보활수 있는 성폭력이나 임신에 대한 의료지원, 임금체불, 부당해고 등에 대한 노동상담및 법률지원, 정책 연구 및 쉼터 운영이 절실한 산황이다. 이러한 일 들을 진행하는 것을 한단체에서 전담하는 것을 현실적으로 무리가 따른다. 같은 문제를 공유하는 단체의 조직적 연결망을 구축해내는 것이 현실적 대안 이라 할수 있을 것이다. 이러한 연결망을 통하여 의료지원, 법률적 지원, 공동프로젝의 개발등을 모색할 수 있다.

자 료 4

이주노동자의 정착과 그 가족의 권리에 대한 검토

정귀순, 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 대표

이주노동자의 정착과 그 가족의 권리

이주노동자들이 한국에 들어온 지 10여 년이 되면서, 대부분 20대의 젊은이들인 이들이 한국에서 결혼하여 가정을 이루는 경우가 늘어나고 있다. 그러나 이주노동자와 그 가족들이 한국에 정착하여 단란하게 살아가는데 너무도 많은 장벽들이 가로놓여 있어, '이들은 진정 가족을 구성할 권리와 행복하게 살 권리는 없는가'라는 문제가 심각하게 제기되고 있다.

97년 국적법 제정 이후 49년만에 있었던 국적법 개정은 남녀평등의 원칙을 기본으로 하여, 여성의 호주권을 인정치 않아 외국인남성과 결혼한 한국인 여성의 경우 남편이 한국국적이 없는 까닭에 결혼을 하여도 독립된 호적을 가질 수 없고 아이는 미혼모의 아이로 될 수밖에 없었던 폐해는 해결되었다. 그러나 한국인 남성이 외국인 여성과 결혼할 경우 결혼과 동시에 국적이 주어지던 것을 남녀 모두 결혼 후 2년 이상 경과하여야 국적을 취득할 수 있도록 하향 평준화하였다. 그러나 현실에 있어서는 여전히 한국인 남성과 결혼한 한국인 여성의 체류와 국적취득문제는 큰 장애 없이 해결되고 있는 반면, 한국인 여성과 결혼한 외국인 남성의 체류와 국적취득문제는 대단히 까다롭다.

이주노동자의 결혼은 한국인 남성과 결혼한 외국인 여성의 경우와 한국인 여성과 결혼한 외국인 남성의 경우가 있지만, 특히 많은 문제점이 지적되고 있는 후자의 경우를 중심으로 살펴보면서 문제점과 보완책을 몇가지 정리해 보도록 하자.

★ 사례

중국동포 전영수씨는 91년 한국에 입국하여 불법체류 상태로 부인 김외자씨를 만나 94년부터 함께 살기 시작하여 현재 20개월 된 아들과 5개월된 딸이 있다. 불법체류상태이기 때문에 혼인신고도 할 수 없어 아이들은 김외자씨의 호적에 올라있다. 그동안 김외자씨는 남편이 퇴근시간이 지나도 오지 않으면 '혹시 잡혀간 것은 아닌가' 불안해서 견딜 수가 없다고 한다. 전영수씨 역시 아이들이 점차 커가고 있는데 계속 불법체류 상태로 살 수 없으며, 호적상에 아버지가 없는 아이들로 둘 수 없어 염려되었으나, 출국 후 불법체류때문에 재입국이 허락되지 않으면 가족이 헤어져 살아야 하기 때문에 이러지도 저러지도 못하고 세월을 보냈다.

★ 사례

파키스탄인 로힐씨와 부인 유양진씨는 97년 파키스탄에서 결혼한 후, F1비자로 한국에 입국했다. 당시 부인 유양진씨는 임신 4개월이었고, 작은 회사에 임시직으로 취직했던 로힐씨는 비자 연장을 위해 출국한 후 다시 3개월 기간의 F1비자를 받아와야 했다. 두 번째 비자기간이 끝날 무렵 아들이 태어나 다행히 비자를 3개월간 연 장받을 수 있었다. 그러나 3개월 혹은 6개월 기간의 단기비자는 늘 비자문제를 걱정해야 할 뿐 아니라, F1비자는 취업이 허용되지

않기 때문에 직장을 구하더라도 불안하기만 하다.

위의 두 사례는 특별한 경우가 아니라 이주노동자의 결혼문제에서 겪는 보편적인 문제이다.

1. 한국인 여성과 결혼한 미등록노동자의 문제

현재 첫번째 사례의 전영수씨와 같은 처지에 놓인 부부들은 외노협 산하 각 상담소에 상담중인 케이스는 50케이스 이상이지만, 결혼의 절차와 그 이후의 문제에 대한 문의가 계속 늘어나고 있어 사실혼 관계에 놓여있는 수는 적지 않을 것으로 판단된다.

현재 한국인 여성과 사실혼 관계에 있는 미등록노동자들은 처음에는 산업연수생이나 관광비자로 입국하여 체류기간을 넘긴 사람들이다. 이 경우 한국인 여성과 사실혼 관계에 있거나 자녀를 양육하고 있다하더라도 불법체류자로 분류되어 구청에서는 혼인신고를 받아주지 않아 이들의 자녀는 미혼모의 아동으로 호적이 게재된다. 또 한국의 출입국관리법에는 이러한 가족들에게 '가족이 함께 살 권리'를 인정하지 않고 있어 미등록노동자에 대한 실질적인 구제방법이 없다. 결국 이것은 한국인 여성과 자녀를 책임지고자하는 이주노동자들에게 '신라이따이한'과 같은 아버지가 될 것을 강요하게 되는 법이다.

2. 체류와 국적취득 문제

한국인 남성과 결혼한 외국인 여성에게는 2년간의 체류비자가 허용되지만, 한국인 여성과 결혼한 외국인 남성에게는 3개월 혹은 길면 1년간의 단기체류비자 (F1)가 주어진다. 이는 비자가 끝나기 전 출국과 입국을 반복하던지 아니면 충분한 사유를 제시하여 연장을 받아야 하는 고생스러움을 감수하여야 한다. 그리고 외국인 남성의 경우 안정적인 체류의 유일한 방법은 귀화를 통한 국적취득의 길 이외에는 없지만, 외국인 여성의 경우 무시험 국적취득이 가능한 것과 달리 외국인 남성에게는 까다로운 귀화절차와 시험을 요구하고 있어 사실상 국적취득이 대단히 어렵다고 볼 수 있다.

따라서 장기적인 체류비자도, 국적취득도 어렵다는 것은 외국인 남성과 결혼한 한국인 여성의 가족이 안정적으로 거주할 수 있는 권리가 보장되지 않는 것이다.

3. 배우자 비자 (F1)를 취득한 외국인 남편의 취업불허

현재 한국인 여성과 결혼한 외국인 남성의 대부분이 F1비자로 한국에 체류중이다. 그러나 이 비자는 말 그대로 '방문, 동거'를 목적으로 주어지는 것이기 때문에 취업이 허용되지 않는다.

가족부양에 있어 남성, 여성 및 사회 전체가 책임을 분담해야 함에도 한국의 출입국관리법은 아직도 남편이 외국인이라는 이유만으로 노동할 권리마저 박탈하고 있어 이 가족들에 대한 사회적인 배려는 고사하고 가정의 유지를 위한 경제적인 문제를 해결할 수 없도록 하여 안정된 가정을 유지할 수 있는 권리를 보장하지 않고 있다.

안정된 거주권의 확보를 위하여

출입국관리법과 현실을 살펴보면, 결국 아직 한국사회는 외국인남성과 결혼한 한국인여성에게 결국 '헤어지던지 아니면 가족들이 모두 남편의 나라로 가서 살든지' 두 가지 방법 중 선택하라는 식의 가족해체적인 정책으로 해석된다. 많은 편견을 극복하고 어렵사리 꾸려진 가정의 행복을 위해서는 공무원들의 보다 적극적인 사고와 제도의 보완이

요구된다. 아래의 몇 가지 내용을 보완정책으로 검토할 수 있겠다.

1. 일본의 경우

이웃 일본의 경우에는 불법체류 중인 외국인이 자국민과 결혼한 경우 「체류특별허가」[1]를 신청할 수 있도록 되어 있다. 물론 신청 후 조사 등의 절차를 밟아 법무대신의 판단에 의해 결정되도록 되어 있지만, 결혼한 후 적법한 절차를 밟아 함께 거주할 수 있는 여건을 마련할 수 있도록 법적으로 보완하고 있다.

2. 사장된 거주비자(F2)의 활성화

현행 출입국관리법의 시행령에 의하면, 거주(F2)비자는 다음과 같이 규정되어 있다.

대한민국에 계속 거주하여 생활의 근거가 국내에 있는 자. 그의 배우자 및 출생자녀와 국민의 배우자 【거주(F2)자격을 가지고 있는 자의 출생자녀로서 미성년인 자와 국민의 처로서 대한민국의 국적을 가진 사실이 없는 자 및 거주(F2)자격을 가지고 있는 자의 처가 된 자로서 일정기간 이상 계속하여 국내에 체류한 자 외에 대한민국에 특별한 공헌을 한 사실이 있거나 기타 계속하여 국내에 체류하여야 할 상당한 이유가 있다고 인정되는 자 포함】

안정적인 체류를 위해 굳이 국적을 취득하지 않더라도 취업과 재산권 등이 보장되는 이 거주비자는 다른 나라의 영주권에 해당하는 내용이다. 국제결혼이 꾸준히 늘어나고 있고 이 가족들에 대한 사회적인 배려 등의 문제 등에서 볼 때, 지극히 한정적으로 부여하고 있는 거주비자를 확대 실시하는 것도 충분히 의미 있는 일이라 생각된다. 안정적으로 정착하기 위해서는 국적 취득을 하지 않고 달리 방법이 없다는 것은 다른 의미에서는 한국에 살기 위해서 자신의 국적으로 포기하도록 사회적 강요를 하는 결과를 초래하게 된다고도 해석할 수 있기 때문이다.

3. 현실적인 국적취득 절차

국적 취득의 과정에서 가장 중요하게 고려되어야 할 점은 위장결혼으로 인한 국적취득을 경계하는 것이 아니라, 실제 가정을 꾸려 살아가려는 가정의 거주권의 보호에 중점을 두어야 한다.

따라서 현실적인 조사와 사실확인의 절차는 충분히 갖추되, 그 결과 결혼과 가족임이 충분히 인정된다면, 지나치게 형식적인 절차를 통해 불필요한 고통을 지속시켜야 할 필요는 없다.

1) 「법무대신은 퇴거강제사유에 해당한다고 인정되는 외국인이라도 당해 외국인의 사정 등을 고려하여, 그 체류를 특별히 허가하는 것이 가능하다」(入管法 50조 1항 3호)

자 료 5

이주노동자들의 건강하게 살아갈 권리

외국인노동자의료공제조합

1. 건강하게 살아갈 권리는 가장 기본적인 인권

노동할 권리, 적정한 임금을 받을 권리, 사회보장과 퇴직에 관한 권리, 보건과 교육에 관한 권리 등은 타인에 대한 소극적 의미를 가지는 시민적 권리나 정치적 권리와 구분되는 사회경제적 권리로 불리고 있다. 그 가운데서도 건강하게 살아갈 권리(건강권)는 천부적이고 숭고한 인권 중의 하나라고 인식되고 있다. 그러나 지금 우리나라에서 일하고 있는 이주노동자들의 현실을 보면 이들의 건강권은 물론, 한 사람의 생명으로서 존중받고 있는지에 대한 근본적인 질문을 하게 된다.

2. 국내 이주노동자들의 건강 실태 및 건강보호의 문제들

2-1. 열악한 노동환경과 질병들

5월 말 현재 국내 체류 외국인력의 63%인 15만 4천 여명에 달하는 미등록 이주노동자들은 대부분 국내 3D업종에 종사하고 있다. 이들 사업장은 대부분 영세규모인데다 노동환경이 열악하여 자주 질병에 걸리고, 적절한 치료를 받지 못하여 만성질환으로 발전되는 경우가 많다. 매일 3-40kg의 자재를 나르는 일을 해야 하는 이들이 앓는 만성 근육통, 디스크, 도금업체에서 일하는 이들이 겪는 피부질환, 유기용제 사용 작업장 종사자의 만성 두통 등은 이들이 앓고 있는 다양한 병중의 일부일 뿐이다. 이들은 종사하고 있는 직업 특성상 주로 호흡기계, 근골격계, 소화기계, 순환기계 등의 질병을 앓고 있으며, 병원에 가기보다 대부분 약에 의존하여 병을 다스리는 경우가 대부분이다. 이러한 자가진단에 의한 투약치료는 때로 초기에 고칠 수 있는 질병들을 방치하여 중병으로 발전, 생명을 잃게 되는 경우까지 발생시키고 있다. 아파도 병원가 가기 어려워 참다 마지못해 병원에 갔을 때는 이미 손을 쓸 수 없게 되는 상황이 매월 보고되고 있다.

이들이 초기에 의/병원 진료를 할 수 없게 만드는 장애요인은 언어소통의 어려움, 병원 이용방법에 대한 지식부족, 한국에서의 새로운 삶에 적응하는 과정에서 발생하는 심리적 불안, 열악한 노동조건, 평일 병원이용을 할 수 없는 노동조건과 고용주 등을 꼽고 있다.

2-2 근로기준법상의 근로자와 의료보험 적용 제외

그러나 무엇보다 가장 심각한 문제는 이들에게 의료보험이 적용되지 않아 병원이용에 엄청난 비용이 든다는 점이다. 먼저 이들은 출입국관리법을 위반한 외국인 근로자라 할 지라도 근로기준법 제14조(근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자)에 의해 근로자로 보호를 받을 수 있는 반면, 국내 의료보험 적용에서는 제외되기 때문이다. 법무부가 발행한

외국인을 위한 출입국 관리 안내 책자에는 국내 의료보험제도의 외국인 적용에 대해 다음과 같이 언급하고 있다. "대한민국은 사회보장에 관한 법률의 기본법인 <사회보장기본법> (제1조), 일반국민 및 사업장에 적용되는 <국민건강보험법> (2000년 7월 1일 시행)에도 그 적용대상을 "국민" 으로 하여 외국인에게는 원칙적으로 적용하지 않는 것으로 하고 있다"고 못박고 있다. 그러나 국민건강보험법 제93조는 외국인 등에 대한 특례 조항으로 ② 항에 "대통령령이 정하는 외국인 및 재외국민은 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 본인의 신청으로 이 법의 적용을 받는 가입자가 될 수 있다"고 하고, 또 사회보장기본법 제8조에서도 "국내에 거주하는 외국인에 대한 사회보장제도의 적용은 상호주의의 원칙에 의하되, 관계법령이 정하는 바에 따른다"는 외국인에의 적용 조항을 두고 있다. 그럼에도 현재 15만 명에 달하는 미등록 이주노동들은 합법적 신분을 획득하지 못하는 한 국내 국민건강보험법이나 사회보장기본법의 적용을 받기는 힘들 것이다.

2-3. 산업재해에서 안전한 노동으로

노동부 산업안전과의 조사결과에 따르면 국내 취업중인 산업연수생과 미등록 노동자들이 합법취업자보다 재해발생 건수가 17-29배로 매우 높게 나타난다고 한다. 이러한 이유는 이주노동자 대부분이 체계적인 안전보건 교육을 받지 못하고 작업장에 곧바로 투입되고 있으며 전체 이주노동자의 절 반 이상이 미등록 노동자이기 때문에 이들에 대한 교육의 기회가 없는 점, 또한 이주노동자들이 주로 위험업종 저임금 고강도 노동에 집중되어 있어 재해발생율이 상대적으로 높다는 것이다. 이의 대안으로 이주노동자들에 대한 산업안전 교육도 중요하지만, 열악한 작업장을 안전한 노동환경으로 만들어나가는 일은 간과되어서는 안될 것이다. 이는 내, 외국인 할 것 없이 노동자들의 생명을 보호한다는 차원에서 중요한 문제가 아닐 수 없다.

3. 이주노동자 건강권 확보를 위한 다각적인 노력들

3-1. 이상과 같은 이주노동자들의 건강권 확보를 위한 노력의 일환으로 지난해 외국인노동자대책협의회 소속 상담소들과 의료진들의 지원으로 외국인노동자 의료공제조합이 성립되어 활발한 활동중에 있다. 각 지역 일요 진료소를 통한 기초 건강관리 및 진료, 각 지역별 순회진료, 그리고 종합병원 수술 입원시 의료비 지원을 통해 이주노동자 개개인이 해결할 수 없는 의료문제들을 해결하는데 일조하고 있다. 창립 이후 현재 회원수는 22개국 약 2,000여 명에 이르고 있다.

3-2. 최근 국립보건원은 미등록 이주노동자들이 각 지역 보건소에서 무상으로 건강검진 또는 진료를 받을 수 있도록 하는 "외국인근로자(불법체류자) 건강관리계획"을 마련 관계 기관 및 단체에 통보하였다. 미등록 노동자들의 신분노출로 인한 강제출국 조치 등의 불안감 없이 자유롭게 보건소를 통하여 진료받을 수 있도록 하고, 외국인으로부터의 전염병 전파 예방 및 자국민 건강보호에도 기여한다는 목적을 가지고 진행될 것이라 한다. 이 계획을 계기로 이미 몇몇 지역에서 실시되고 있는 보건소의 이주노동자 진료 협력이 전국적으로 확대될 전망이다. 이러한 계획을 실행하는데는 무엇보다 법무부의 협조가 필수적일 것이며, 또한 건강검진 결과가 미등록노동자를 규제하고 인권을 제한하는 수단으로 쓰여서는 안될 것이다.

3-2. 지난해 4월 21-23 방콕에서 열린 아시아 태평양 각국 정부대표들간의 미등록 이주민에 관한 회의는 한국뿐 아니라 아시아 전역에서 이슈가 되고 있는 불법체류, 미등록 이주노동자들의 문제를 갖고 아시아 태평양 국가 정부대표들이 한 자리에 모였다는 데 그 의의를 찾을 수 있다. 이 자리에 모인 각국 정부 대표들은 '방콕선언'을 통해 역내 미등록 이주민의 문제가 세계화와 국가간 경제발전의 불균형에서 기인한다는 데에 동의하고, 범죄집단과 연루된 불법이주와 인신매매를 줄이는 데 최선의 노력을 기울이기로 하였다. 선언 가운데, 미등록 노동자들 특히 보호소에 있거나 이들 사건이 재판중에 있는 이들에 대한 적합한 의료서비스 및 기타 서비스가 인도주의 차원에서 제공되어야 함을 강조한 것은 어느 상황에서도 생명에 대한 보호가 우선시되어야 함을 주지시켜 준 것이었다.

4. 건강할 권리, 건강한 사회를 위하여

"건강은 신체적으로 뿐만 아니라 사회적, 정신적인 안녕상태까지를 포함한다"는 세계보건기구(World Health Organization)의 건강에 대한 정의를 굳이 되새기지 않더라고 국내 부족한 노동력을 보충하며 열악한 3D 업종에서 일하는 이주노동자들은 노동자로서 권리를 보호받아야 하고, 사람이면 마땅히 누려야 할 건강할 권리는 그 무엇보다 우선적으로 확보되어야 할 것이다.

보다 열린 사회, 포용력 있는 사회가 되기 위해 우리 사회는 이주노동자들에게 복지와 건강이 사회적 소수 및 약자를 대상으로 한 특별한 대책이 아닌 보편적 권리로서 인식되어야 한다는 것을 이제 사회적이고 제도적인 실천으로 보여주어야 할 것이다.

(이상)

질문 및 종합토론