

인권 자료실		
등록일	분류	
		A3-6 70

외국인 노동자 보호법 제정을 위한

청 원 서

1996년 10월 8일

외국인노동자 인권보장과 상담지원활동 탄압저지를 위한 공동대책위원회
외국인노동자 인권보장 기독교 대책본부

수신 : 국회의장

제목 : 외국인 노동자 보호법 제정에 대한 청원

위의 청원을 국회법 제 123조의 규정에 의하여 별첨과
같이 제출합니다.

- 첨부 : 1. 청원소개의견서
2. 청 원 서
3. 청원자 명단

청원자 : 대표 박형규 목사 외 56,511 명

주소: 서울 성북구 삼선동 1가 12-1 삼선빌딩 4층
전화 : 765-2010, 전송 : 745-9804

성명: 외국인노동자 인권보장과 상담지원활동 탄압저지를 위한
공동대책위원회
외국인노동자 인권보호 기독교 대책본부

청 원 서

1. 청원 취지

현재 우리나라에는 17만명이 넘는 외국인노동자들이 산업현장에서 우리경제의 숨은 일꾼노릇을 톡톡히 하고 있습니다. 그러나 이렇게 많은 숫자의 외국인노동자들이 일하고 있지만 정작 외국인노동자 관련법률이 없는 실정입니다.

정부당국은 법률적 근거없이 법무부장관 훈령255호 “외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침” 만으로 수만명의 외국인 산업기술 연수생을 도입하고 있는 것입니다. 이미 외국인노동자들에 관한 인권침해 사례가 널리 알려지고 있는 한편 가장 먼저 입국한 연수생들인 94년 5월 부터 12월 사이에 입국한 총 19,113명의 연수생 중 54.11%에 달하는 10,343명의 연수생들이 사업장을 이탈함으로써 이미 외국인산업기술연수제도가 파탄상태임이 확인되었는데도 불구하고 바로 그방식 그대로 수만명씩 추가도입이 추진되고 있는 것입니다.

이런 상태를 개선하고 외국인노동자문제를 제대로 해결하기 위해서는 가칭 “외국인노동자보호법”을 제정하는 것이 그 지름길이라고 생각합니다.

이에 아래와 같은 내용의 법률을 제정해 주실 것을 청원하는 바입니다.

2. 청원 이유

- 아래와 같은 내용의 ‘외국인노동자 보호법’이 제정되어야 합니다 -

2-1. 외국인노동자 보호법 입법지침

가. 총 칙

1) 법의 제정 목적을 외국인 근로자의 국내 취업 절차와 외국인 근로자에 대한 차별 금지와 보호대책을 규정함으로써 외국인 노동인력의 적절한 활용과 외국인 근로자의 기본적인권을 보장하기 위한 것으로 한다.

2) 이 법의 적용대상인 외국인 근로자의 정의를 근로기준법상 근로자로서 국적법상 내국인이 아닌 외국인인 자로 하되, 산업기술연수생 등 명칭 여하에 불구하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 한다.

3) 노·사·공익 대표로 “외국인 근로자 고용위원회”를 설치하여 외국인 근로자 도입 규모·관리·보호에 관한 중요 사항 등을 심의·결정토록 한다.

- 외국인 근로자 취업 가능 업종·사업장 규모 및 기간 등을 심의·결정

- 외국인 근로자 고용 위원회 산하에 “외국인 근로자 고충처리 위원회”를 설치 하여 외국인 근로자 취업에 따른 제반 고충사항을 해결하는 창구로 함. 이 경우 근로감독관이

고충처리위원회 업무보조 함.

나. 외국인 근로자 취업 절차

1) ‘외국인 근로자 노동 허가제’ 실시

- 노동허가 없는 외국인의 국내취업금지

- 노동허가는 일반노동허가와 특별 노동 허가의 2가지 종류 운용

- 일반노동허가는 취업가능 업종, 사업장 규모 및 기간 등의 제한이 있음

- 특별 노동 허가는 일반 노동 허가를 받은 후 5년 이상 국내에서 취업한 경우에 가능하며, 업종·규모·기간에 제한 없이 취업할 수 있음

- 일반 노동 허가는 1년 기간으로 부여하되, 1년 단위로 연장 가능함

- 노동허가는 노동부장관이 발급하되, 구체적 절차는 대통령령으로 정함

2) ‘외국인 근로자는 “국가기관”장추급장을 통해’소속됨

- 상대국가의 국가기관이나 국가지정 공익 기관에서 인력 송출을 담당하게 함

- 현지 파견 노동부 공무원이 외국인 근로자를 고용할 사업주를 대리하여 근로계약 체결

- 인력 송출 회사에 의한 인력 송출 금지

- 모집과 알선 비용 및 근로자 왕복 여비를 고용사업주가 부담

3) 충분한 언어 교육과 적응 교육 후 근무케 함 - 무료교육

- 현지에서 최소한 2개월 이상의 한국어 교육 실시 후 송출

- 입국 후 최소한 1개월 이상의 한국어 교육 및 적응 교육 후 실제 근무케 함

- 이주노동자에 관한 국제조약의 내용, 한국노동관계법의 내용, 체류 및 고용 관련 정보를 제공. 또 적응 교육의 내용중 일정 시간 이상의 총연합단체인 노동조합에 의한 교육시간이 포함되어야

4) 사업주에게 송출국의 문화, 종교, 관습에 대한 충분한 교육 실시

- 외국인 근로자 고용 전·후 시기 실시

- 사업주 또는 사업장 관리 책임자에게 실시

5) 입국 전·후에 건강 진단 실시

- 송출국에서 건강진단 실시 후 합격자에 한해 송출

- 입국 후 건강진단 실시, 불합격자에 대해 노동허가 취소가능. 이경우 여비등 비용은 한국정부 부담

6) 국가간 민간 지원 단체 협력 및 그를 위한 정부 지원

다. 외국인 근로자의 보호

1) 노동법의 전면 적용

- 근로기준법, 최저임금법, 산재보상보험법, 산업안전보건법, 노동조합법,

노동쟁의조정법 등 노동관계법의 전면 적용

2) 차별 대우 금지

- 외국인 근로자임을 이유로 근로조건을 달리하거나 기타 불이익조치를 금지
- 동일노동 동일임금 명시
- 벌칙

3) 사회보장법의 차별없는 적용

- 의료보험법, 고용보험법, 국민연금 등 사회보장법의 차별없는 적용

4) 일정 조건 하 사업장 이동의 보장

- 아래의 경우에는 사업장 이동 가능
 - * 사용자의 근로계약, 노동관계법 위반 시
 - * 차별대우가 있을 시
 - * 사업장의 휴, 폐업 시
 - * 폭력 행사 등 인권 침해 사례가 있을 시
- 위의 경우 먼저 외국인 근로자 고충처리위원회에 고충처리 신청
- 고충 심사 후 당사자간 조정 또는 사업장 변경 조치

5) 공공직업안정 기관의 구직 알선

- 외국인 근로자에게도 공공직업안정기관에 의한 구직알선 실시
- 사적인 직업소개기관에 의한 직업소개 금지

6) 귀국 시 지원 조치

- 귀국 시 희망자에게 직업훈련 또는 사업관련 정보 제공
- 대통령령이 정하는 바에 따라 귀국 보조금 지급 가능

라. 벌칙

1) 노동허가없는 외국인 근로자 고용

- 자유형 또는 벌금형

2) 5인 이상의 노동 허가 없는 외국인 근로자를 30일 이상 고용하였을 시

- 자유형

3) 노동허가 없는 외국인 근로자를 중개, 알선, 파견 하는 자

- 자유형

4) 노동 허가 없는 취업

- 기왕의 근로에 대해서는 노동관계법 적용
- 퇴거명령, 강제송환

5) 노동 허가 없는 취업자라 하더라도 이에 대해 동종의 내국인 근로자보다 현저하게 불리한 근로조건으로 근로시키는 경우

- 자유형

마. 부칙

1) 이 법 시행 당시 불법체류 외국인 근로자에 대한 사면

- 귀국 희망자 벌금없이 귀국조치
- 일정 기간의 신고기간 설정하고 이 기간 내 신고 있을 경우 형사처벌 면제
- 기간 내 신고 있는 경우 노동 허가 부여
- 구체적 절차는 대통령령으로 규정

2) 이 법은 공포와 동시에 시행

2-2. “외국인근로자보호법” 제정시안

제1장 총칙

제1조 [목적] 본법은 외국인근로자의 국내취업절차와 외국인근로자에 대한 차별금지 및 보호대책을 규정함으로써 외국인 노동인력의 적정한 활용 및 외국인근로자의 기본적인 권을 보장함을 그 목적으로 한다.

제2조 [적용대상] 본법의 적용을 받는 외국인근로자란 국적법상 내국인이 아닌 자로서 산업기술연수생 등 명칭여하에 불구하고 국내소재의 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

제3조 [외국인근로자고용위원회의 설치] ①외국인근로자의 도입 및 관리와 보호에 관한 사항 등을 심의·의결하기 위하여 근로자·사용자·공익대표로 구성된 ‘외국인근로자고용위원회’를 설치한다.

②외국인근로자고용위원회는 총연합단체인 노동조합 대표 5인, 사용자단체 대표 5인, 외국인노동자 상담지원단체 대표 1인, 시민사회단체 대표 2인, 노동부장관, 및 법무부장관으로 구성한다.

③외국인근로자고용위원회는 외국인근로자의 취업가능 업종과 사업장 규모, 취업기간, 외국인근로자의 귀국 등에 관한 사항을 심의하고 의결한다.

④외국인근로자고용위원회는 그 산하에 외국인근로자고충처리위원회를 설치하여 운영한

다. 노동부장관은 대통령령이 정하는 바에 따라 외국인근로자고충처리위원회에 근로감독관을 파견하여 업무를 보조하게 하여야 한다.

⑤ 외국인근로자고충위원회와 외국인근로자고충처리위원회의 구성, 운영 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 외국인근로자의 취업

제4조 [노동허가제] ① 국내에서 취업을 원하는 외국인근로자는 노동부장관이 고시하는 서식에 따른 노동허가를 받아야 한다

② 노동허가에는 일반노동허가와 특별노동허가가 있다.

③ 일반노동허가를 받은 자는 외국인근로자고충위원회의 의결에 따라 노동부장관이 고시하는 업종과 사업장에서 1년간 취업할 수 있으며 1년 단위로 그 기간을 연장받을 수 있다.

④ 일반노동허가를 받은 후 5년 이상 국내에서 취업한 자로서 특별노동허가를 받은 자는 제 3항의 규정에 의한 제한을 받음이 없이 취업할 수 있다.

제5조 [외국인근로자의 도입] ① 외국인근로자는 정부간 쌍무협정을 통하여 도입한다.

② 외국인근로자의 인력송출에 관한 사항은 상대국의 국가기관이나 국가지정의 공익기관에서 담당하도록 협정으로 정하여야 한다.

③ 외국인근로자의 모집과 출·입국에 드는 비용은 외국인을 고용하는 사용자가 이를 부담하며 근로계약체결 등에 관한 사항은 현지에 파견된 노동부소속 공무원이 사용자를 대리한다.

제6조 [외국인근로자의 교육] ① 국내에 취업하고자 하는 외국인근로자에게는 언어교육과 적응교육이 실시되어야 한다.

② 한국어교육은 입국전 현지에서 적어도 2개월이상 실시되도록 협정으로 정하여야 한다.

③ 정부는 외국인노동자의 입국 후 작업에 배치되기 전까지 국내에서 1개월 이상의 기간 동안 한국어교육 및 적응교육을 실시하여야 한다.

④ 제3항에 의한 교육의 내용에 이주노동자에 관한 국제조약 및 한국노동관계법의 해설, 체류 및 고용 관련 정보의 제공 등이 포함되어야 하며, 또한 교육기간 중 대통령령으로 정하는 시간 이상의 총연합단체인 노동조합에 의한 교육시간이 배정되어야 한다.

⑤ 교육에 따른 비용은 정부가 일반회계에서 부담한다.

⑥ 기타 교육에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 [건강진단] ① 제6조 제2항의 교육 이후의 한국어시험과 송출국에서 실시되는 건강진단에 합격한 자에 한하여 일반노동허가를 부여한다. 입국 후 실시되는 건강진단에 불합격한 자는 본국으로 송환시킨다. 이 경우 송환에 따른 비용은 정부가 부담한다.

② 건강진단에 관한 구체적 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조 [사업주교육] ① 정부는 외국인근로자를 고용하는 사업주 및 관리책임자에게 외국인노동자 출신국의 문화, 종교, 관습 등에 관한 교육을 외국인근로자고충시기 전, 후에 실시하여야 한다.

② 제1항의 교육에 관한 구체적 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조 [민간단체의 교류] 정부는 외국인근로자에 대한 민간지원단체간의 국가간 협력과 교류를 촉진하며 이를 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.

제3장 외국인근로자의 보호

제10조 [노동관계법령의 적용] 외국인근로자에게도 근로기준법, 최저임금법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 등 내국인근로자에게 적용되는 모든 노동관계법령이 적용된다.

제11조 [사회보장관계법령의 적용] 외국인근로자에게도 의료보험법, 고용보험법, 국민연금법 등 모든 사회보장관계법령이 적용된다.

제12조 [차별금지] ① 사업주는 외국인근로자라는 이유로 내국인근로자와 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

② 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 내.외국인 근로자간에 동일한 임금을 지급하여야 한다.

③ 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건으로 하고 그 기준을 정함에 있어 당해 사업장에 노동조합이 조직되어 있을 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

제13조 [사업장이동의 보장] ① 외국인근로자는 다음과 같은 경우 외국인근로자 고충처리위원회에 사업장이동허가신청을 할 수 있다.

1. 사용자가 근로계약이나 노동관계법령을 위반한 경우
2. 해당 사업장이 휴업 또는 폐업을 한 경우
3. 해당 사업장에서 부당한 차별대우가 있는 경우
4. 외국인근로자에 대한 폭력행사 등 인권침해가 있는 경우
5. 기타 해당사업장에서 근로를 계속 할 수 없는 중요한 이유가 있는 경우

② 외국인근로자고충처리위원회는 제1항의 신청을 심사하여 이유있을 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 사업장이동허가증을 교부한다.

③ 제2항의 사업장이동허가증이 교부된 경우 기존의 근로계약은 해지된 것으로 본다. 이 경우 민사상의 손해배상책임의 발생에는 그 영향을 미치지 아니 한다.

제14조 [공공기관에 의한 직업알선] 외국인근로자도 공공직업알선기관을 이용하여 직업알선을 받을 수 있다. 그러나 유료직업소개사업자는 외국인근로자를 상대로 직업소개를 할 수 없다.

제15조 [귀국시 지원조치] ①이 법에 의해 적법하게 노동허가를 받은 외국인근로자가 그 기간이 만료되어 귀국을 희망하는 경우에는 본인의 희망에 따라 대통령령이 정하는 바에 의하여 직업훈련을 실시하거나 사업 관련 정보를 제공할 수 있다.

②정부는 제1항의 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 일정액의 귀국보조금을 지급한다.

제16조[강제퇴거] ① 노동허가없이 국내사업장에 취업한 외국인근로자는 대한민국밖으로 강제퇴거시킬 수 있다.

② 제1항의 경우에도 기왕의 근로에 따른 임금 및 근로계약에 기한 지위와 사회보장 및 기타 급부 등에 대해서는 노동관계법령 및 사회보장관계법령을 적용한다.

③ 제1항에 따라 강제퇴거시키기 전까지 정부는]제2항에 따른 금품청산촉진 및 인권보장을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

제4장 벌칙

제17조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자를 고용한 자는 1년이하의 징역이나 500만원이하의 벌금에 처한다

제18조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자의 취업을 중개, 알선, 파견한 자는 5년이하 징역에 처한다.

제19조[벌칙] 5인 이상의 노동허가없는 외국인근로자를 30일 이상 고용한 자는 5년이하의 징역에 처한다.

제20조[벌칙] 노동허가없는 외국인근로자라 하더라도 동종 업종에 종사하는 내국인근로자보다 현저하게 불리한 근로조건에서 근로시킨 사용자는 1년이하의 징역에 처한다.

제19조 [벌칙] 제12조, 제14조 단서 규정에 위반한 자는 1년이하의 징역 또는 500만원이하의 벌금형에 처한다.

제5장 부칙

제1조 [시행일] 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조 [불법체류외국인근로자에 대한 경과조치] ①이 법 시행당시 출입국관리법에 위반하여 체류중인 외국인근로자 중 대통령령이 정하는 기간의 신고기간내에 신고한 외국인근로자에 대하여는 출입국관리법에 의한 벌칙규정을 적용하지 아니하며, 이법의 규정에 의하여 노동허가를 받은 외국인 근로자로 보고 제7조의 규정에 의한 건강진단을 실시 한 후 노동허가증을 부여한다.

②제1항의 신고자 중 출국희망자에게 출입국관리법에 의한 벌칙규정을 적용하지 아니하고 출국시킨다.

③제1항 및 제2항의 시행과 관련된 사항은 대통령령으로 정한다.

3. 이에 서명에 동참한 5만의 국민들과 기타 뜻을 같이 하는 많은 국민들의 요구를 모아 국민의 대표기관인 국회에서 위와 같은 내용의 특별법을 제정하여 주실 것을 청원하는 바입니다.