

토론회 자료집

인권 자료실
등록일 분류기호
Ma.d. 6

30

현대판 노예노동자
외국인 취업연수생의 인권실태 및 대책

1994. 10. 27 . 14:00- 16:00 , 종로성당 3층강당

전국노동조합대표자회의, 외국인노동자 피난처
한국여성노동자회, 참여연대 인권운동사랑방, 산재노동자협회
산돌노동문화원, 경실련 불교시민연합, 중국노동자(교포)센터
고난받는 이들과 함께하는 모임, 노동과 예수, 세라페포.

* 토론회를 개최하며

나와 또다른 이웃이 노예같은 상태로 우리들 곁에서 살아간다면,
우리 또한 불구의 정신을 가질 수 밖에 없습니다.

하나의 차별은 더 많은 차별과 소외를 낳게 됩니다.
특히 외국인노동자에 대한 차별대우는 정신대, 징용, 관동대지진 당시의 조선인
대학살과 같은 중대한 역사적 범죄를 잉태할 수밖에 없습니다.

현재 정부의 외국인 취업연수노동자에 대한 정책은 심각한 인권유린을 야기
시키고 있습니다. 국제적으로 나라망신은 물론이고 심지어는 한국인에 대한 적
대감으로 까지 번져가고 있습니다.

우리는 이와 같은 상황에 대해 우려를 표시하며, 시급한 개선을 촉구합니다.

* 토론회 순서

인사말	-----	참가단체 대표
참가단체 소개	-----	사회자
발제 1 (취업연수노동자 인권실태 및 문제점과 개선방안)		김재오(외국인노동자피난처)
증언	-----	외국인 연수생
발제 2 (외국인 노동자와 노동조합의 과제)		윤우현(전노대 고용특위)
질의,응답	-----	참가자
토론	-----	
참가단체 대책 발표	-----	참가단체 대표
공동성명서 채택	-----	

(성당서)

노예노동자로 전락한 외국인 취업연수생의 인권실태는 개선되어야 합니다.

우리는 외국인 취업연수생의 노동실태를 접하며, 커다란 부끄러움과 함께 이와 같은 사태를 정책적으로 뒷받침하고 만들어 온 문민정부의 도덕성에 큰 우려를 표시합니다.

정부의 외국인 취업연수생 도입 정책에 의해 2만여명의 10개국 외국인노동자가 금년 6월 부터 입국하였습니다. 그러나 정부의 공식 수입인력 임에도 불구하고, 이들은 한국땅에 발을 내딛는 순간부터 노예 같은 처지로 전락하고 말았습니다. 다음은 19세기 노예상인의 이야기가 아니고, 1994년 10월 27일 현재 문명국가 대한민국에서 살아가고 있는 외국인 취업연수생의 실제 이야기입니다.

“ 본국에서 한국에 가면, 월급40만원, 의료서비스와 생필품.숙식무료 제공, 기술습득 가능 이라는 광고를 보고 수천분의 비용을 지불하고 한국에 오게 되었습니다. 그러나 김포공항에 도착하는 순간 월급은 물론 모든 약속은 인력회사 대표의 연설 한마디로 물거품이 되고 말았습니다. 그래서 김포공항에서 모두 울었습니다 (94.6.9일 네팔인 최초 입국자). 거기에서 또 매월 11불씩은 송출해온 인력회사가 인력관리비 명목으로 월급에 떼어갑니다. 따라서 실제 한달임금은 15만 9천 2백원 입니다. ” “ 인력회사는 외국인 우리들의 쥐꼬리 만한 월급에서 떼어간 돈으로 무선안테나가 달린 차량과 무전기를 구입하여 밤낮없이, 일하는 공장에서 이들이 밖으로 나오지 못하도록 감시를 합니다. 고국에 편지를 쓰면, 회사에서 부쳐주겠다며 달라고 하더니, 편지들은 쓰레기 통에서 발견이 됩니다. 전화도 쓸 수 없도록 금지를 하고, 여권도 압류한 채 회사정문쪽으로 가지 못하게 감시가 철저 합니다. 우리는 고국을 떠난지 오래지만 아직 까지도 고향에 자기가 어디에 있는지조차 알리지 못했습니다. ”

“ 일요일에 작업을 거부했다가 먹살이 붙잡힌 채 기계앞으로 끌려나가 주먹으로 얼굴을 맞고 온몸은 짓밟혔습니다. 당시 맞지 않고 옆에서 이것을 지켜보고 있었던 17명의 다른 네팔인 친구들은 겁먹은 눈으로 무서워 떨어져 했습니다. 게다가 숙인 임금 조차도 일부는 본국으로 보내고, 일부는 출국때 까지 보증금으로(도망을 막기위해) 압류한다며 인력회사가 회사로 부터 직접 받아가서 손에 짚 수 있는 정식 임금은 매월 한푼도 없습니다. 한국에 오기 위해 인력회사에 지불하려고 빚내었던 23천분의 돈은 값을 길도 없는 처지가 되어 버렸습니다. 또 이런 모순에 항의 했다는 이유로 손에 수갑을 찬채 인력회사 사무실로 끌려가 집단구타를 당하기도 했습니다(94.8.20일 서울 양천구 소재 동양인력개발 사무실에서). ” “ 우리가 지정된 회사에서 탈출을 시도하자 2시간도 지나기 전에 경찰은 도시(목포) 주변을 포위 했습니다. 그리고 회사와 합동으로 수배전단을 뿌리며 뒤를 쫓고 있습니다. ”

최근 노동부는 외국인 취업연수생이 근무하는 사업장에서 이탈할 경우 해당 사업주는 3년 이하의 징역과 일천만원 미만의 벌금에 처하고, 인력송출업체는 송출권을 박탈하며, 해당 송출국가에도 연수생 배정에 불이익을 주겠다고 발표 하였습니다(매일경제 94.10.10일). 이처럼 인권유린이야 어쨌든 이탈자만 막으면 된다는 식의 대책은 상황을 더욱 악화시킬 수밖에 없습니다. 또한 이들을 송출하는 본국정부는 송출전 군사유격훈련을 시키며, 뺨을 때리면서 모욕을 건디는 훈련까지 시키고 있습니다(KBS1TV10월 19,20일 '세계는 지금'프로). 아울러 정부로부터 취업연수생 도입을 위탁받은 중소기업협동조합중앙회는 이들 2만명을 수입하는 과정에서 수수료를 챙겨서 50억원의 수입을 올렸을 뿐만 아니라 이들을 채용한 회사가 예치한 100여억원의 돈으로 이자 수입 까지 올리고 있다고 합니다.

이런 처지에서 불법체류 노동자들조차 새로 들어온 취업연수생들의 처지가 자신들 보다 훨씬 비참

한 것을 동정하며, 이들의 상황을 알리는 한편, 도망을 돕고 있는데, 얼마전 이들이 자국어로 발간한 회보에는 [최고량을 찬 외국인 연수생을 인력회사 직원이 줄을 매달아서 끌고 가고, 그 뒤에 사장과 정부와 경찰이 서 있는] 내용의 만화가 실리기도 했습니다. 이같은 상황은 실제 노동은 시키면서도 노동자로서 자격은 주지 않은 채, 짠 임금의 노동력만을 쓰려는 지나친 경제이기주의에서 비롯된 것입니다.

우리들은 이 상황을 접하면서 실로 놀라움을 금할 수가 없었습니다. 한달에 15만 9천 2백원 짜리 노동자가 우리땅에 존재하는 한 우리 모두는 도덕적 불구자입니다. 사람을 귀중히 여기지 않고 돈만 아는, 바로 이런 정신이 성수대교 같은 사건을 만들어낸 것으로 우리는 생각 합니다. 우리들은 외국인 취업연수생을 국가가 정책적으로 이토록 확대할 수 있다는 사실과, 그리고 이것이 이땅을 살아가는 우리들의 묵인으로 조장되어 왔음을 깊이 반성합니다. 아울러 정부가 마땅히 다음과 같이 외국인 취업연수생들의 노동인권 실태를 개선할 것을 강력히 촉구합니다.

- 정부는 무자격 노동자를 양산하는 현행 취업연수생 제도를 폐지하고, 인력수입이 필요하다면 한국인노동자와 동일조건에서 노동할 수 있도록 외국인노동자의 노동권을 보장해야 합니다.
- 정부는 중간브로커의 착취와 사기행각을 부추기는 편법적인 취업연수생 도입을 즉각 중단하고, 그 동안 사실상의 인신매매 행각을 벌여온 중소기업협동조합 중앙회 및 산하 인력업체 대표를 구속수사 해야 합니다.
- 정부는 그동안 인력업체가 사기성으로 외국인 취업연수생과 맺은 고용계약을 파기하고, 임금을 국내노동자와 동등한 수준으로 상향 조정하고, 임금당사자 지급 원칙을 지켜야 합니다.
- 정부는 지나친 저임금을 강요하기 위해서 외국인 취업연수생을 감금.감시하고, 여권을 압류하는 등의 인권침해 행위가 중단 되도록 이들에 대한 근로감독을 실시해야 합니다.
- 정부는 외국인 노동자를 송출하는 현지정부가 자국 노동자를 한국에 송출하는 과정에서 인권침해나, 경제적 착취를 행할 경우 그 나라로부터 인력수입을 중단해야 합니다.
- 피부색, 종교, 국적, 성별, 사회적 신분과 관계없이 한 인간이 일한 노동의 가치는, 어디에서나 소중하고 동일한 가치임을 인식합니다. 외국인 노동자 차별철폐운동에 함께합니다.
- 청와대나 중소기업협동조합 중앙회 등 정부기관에 도덕성 회복을 촉구하는 항의 서신.전화 등을 합니다.

1994년 10월 27일

전국노동조합대표자회의. 외국인노동자 피난처. 한국여성노동자회. 참여연대 인권운동사랑방. 산재노동자 협회. 중국노동자(교포) 센터. 고난받는 이들과 함께하는 모임. 산돌노동문화원. 경실련 불고시민연합. 노동과 예수. 세라페포.

취업연수노동자 인권실태 및 문제점과 개선방안

(작성 94년 10월 24일. 외국인노동자피난처.김재오전도사)

1. 취업연수생 개요

93년 11월 26일 노동부, 경제기획원, 상공부, 법무부 등 정부4개 부처는 94년 5월말 까지 '해외취업연수생' 2만명을 10개국에서 도입 하겠다고 발표하였다. 그리고 그동안 국내에 불법으로 체류하고 있는 외국인노동자는 단계적으로 추방하겠다는 공동발표를 하였다. 아울러 1차, 2만명 도입 추진을 끝내기로 했던 94년 8월말, 연말까지 1만명의 취업연수생을 추가로 더 들여오겠다는 발표를 함으로써 금년에만 총3만명의 외국인 취업연수생이 새로 입국하게 되었다. 이 발표가 근래에 상식선을 넘어서, 심각한 인권유린 상태속에 일하게 된 외국인 취업연수생 문제의 발단이다.

정부는 92년 6.7월에 실시한 '외국인 불법체류노동자 자진신고' 제도와, 신고한 이들에 대한 4차례에 걸친 출국연장을 통해 외국인노동자의 필요성과 이들이 국내에 존재하고 있다는 현실을 확인 시켰다. 이를 통해서 그동안 외국인 인력수입에 대해 뚜렷한 입장을 표명하지는 않았지만, 줄곧 반대해온 노동단체들에 대한 부담감을 극복하고 공식수입을 발표하게 된 것으로 보인다. 그리고 연수생 도입과 함께 불법체류 외국인은 추방하겠다고 발표했으나, 이들을 추방하는 과정에서 부딪칠 기업주와의 마찰과, 항공편 등 현실적인 어려움때문에 이것도 사실상 불가능 할 것으로 판단된다. 결국 이는 외국인노동자 인원을 불리기 위해 의도적으로 계획된 정책으로 보아도 무방할 것이다.

① 취업연수생 숫자

현재 입국하여 일하고 있는 총 외국인 취업연수생은 2만명 정도로 추정된다. 93년 11월 발표에 따라 금년 5월말까지 도입키로한 2만명 수입은 차질을 빚어 94년 9월 17일 현재 1만4천 8백명만이 입국한 상태이고, 계속 입국하고 있는 중에 있다. 그리고 기존에 입국해 있었던 4천 2백명을 합하면 1만 9천명이 된다. 이번 9월 17일 까지 입국한 1만4천 8백명을 국적별로 보면 중국8천명, 필리핀3천명, 베트남2천2백명, 네팔8백명 순이다.

② 연수생 도입경로

상공자원부 - 중소기업협동조합 중앙회 - 23개 국내인력회사 - 해외 현지송출기관

외국인노동자 채용업체

③ 연수생 사용가능한 회사자격

중소제조업체로 사업개시 3년 이상, 10인 이상 300인 미만 규모, 기숙사 완비, 연수생 사용시 상해보험 의무가입 조건을 이행할 사업장. 이런 조건을 갖춘 사업장은 생산직근로자의 10% 까지 채용가능

④취업연수생 노동조건

중소기업협동조합 중앙회 기준 - 월급여 210-260불, 일일 8시간(주44시간)노동, 숙식제공, 산재시 개인 상해보험 적용(1500만원 한도내),질병치료보험 가입. 도입후 취업전 교육실시.연수기간 1년이며 1년까지 재연장 가능

현지모집 광고 - 월급여 450-500불, 기술습득 가능, 숙식제공, 일8시간(주44시간)노동, 생필품.의료서비스 회사 무료제공, 합법취업비자 입국가능 * 네팔인 최초입국자의 경우 본국에서 한국출발 일일전 백지 종이에 싸인함.

한국도착후 - 월급여210불, 노동시간 일일8-12시간, 생필품 미제공, 회사밖 외출금지, 임금은 매월 인력회사가 공장으로부터 직접수령 80%는 본국으로 송금 20%는 출국때 까지 보증금으로 보관하겠다고 일방 통고, 매월급에서 11불씩 인력관리비로 공제. 1-2일간 작업장에서 한국말로 오리엔테이션.

⑤도입국가-10개국(몽골,중국,태국,필리핀,미얀마,네팔,스리랑카,파키스탄,베트남,방글라데시)

⑥도입과정에서 취업연수생 지출경비

네팔인 - 최소2000불(인력회사1300불,개인경비700불)에서

최고3500불(인력회사3000불,개인경비500불)

중국인 - 최소2500불 - 6000불

2.인 권 실 태

①외국인 취업연수생 노동자의 일반상황

1)모집당시와 달라지는 계약조건

월급 16만8천원(210불), 본국에서 한국에 가면, 월급40만원, 의료서비스와 생필품. 숙식 무료제공, 기술 습득 가능 이라는 광고를 보고 수천불의 비용을 지불하고 한국에 오게 되었다. 그런데 김포공항에 도착하는 순간 월급은 물론 모든 약속은 인력회사 대표의 연설 한마디로 물거품이 되고 말았다. 그래서 이들은 김포공항에서 모두 울었다고 한다(94.6.9일 네팔인 최초 입국자). 거기에다 또 매월 11불씩은 이들을 송출해온 인력회사가 인력관리비 명목으로 월급에 떼어간다. 따라서 실제 한달임금은 15만 9천 2백원인 셈이다.

2)감시.감금 상태의 한국 공장생활

인력회사는 이들의 쥐꼬리 만한 월급에서 떼어간 돈으로 무선안테나가 달린 차량과 무전기를 구입하여 밤낮없이, 일하는 공장에서 이들이 밖으로 나오지 못하도록 감시를 한다. 고국에 편지를 쓰면, 회사에

서 붙여주겠다고 달라고 하더니, 편지들은 쓰레기 통에서 발견 되었다. 전화도 쓸 수 없도록 금지를 하고, 여권도 압류한 채 회사정문쪽으로도 갈 수 없도록 감시가 철저 하다. 그래서 이들은 고국을 떠난지 오래지만 아직까지도 고향에 자기가 어디에 있는지조차 알리지 못했다.

일요일에 작업을 거부했다가 목살이 붙잡힌 채 기계앞으로 끌려나가 주먹으로 얼굴을 맞고 온몸은 짓밟혔다. 당시 맞지 않고 옆에서 이것을 지켜보고 있었던 17명의 다른 네팔인 친구들은 겁먹은 눈으로 무서워 떨어야만 했다. 게다가 속인 임금 조차도 일부는 본국으로 보내고, 일부는 출국때 까지 보증금으로(도망을 막기위해) 압류한다며 인력회사가 회사로 부터 직접 받아가서 손에 쥘 수 있는 정식임금은 매월 한푼도 없다. 한국에 오기위해 인력회사에 지불하려고 빚내었던 2,3천불의 돈은 갚을 길도 없는 처지가 되어 버렸다. 또 이런 모순에 항의 했다는 이유로 손에 수갑을 찬채 인력회사 사무실로 끌려가서 집단구타를 당하기도 했다(94.8.20일 서울 양천구 소재 고려인력개발 사무실에서).

3)경찰.언론.인력회사.현지정부가 펼치는 합동작전

이런 처지에서 용감한 사람들은 지정된 회사에서 탈출을 시도 하였다. 하지만 이들을 체포하기 위해서 2시간도 지나기 전에 경찰은 온 도시(목포) 주변을 포위 했다고 한다. 그리고 회사와 합동으로 수배전단을 뿌리며 뒤를 쫓고 있다. 이같은 처지에서 언론은 이들을 도망자라고 보도를 한다. 이들을 송출하는 본국정부는 송출전 군사유격훈련을 시키며, 밤을 때리며 모욕을 건디는 훈련 까지 시키고 있다(KBS1TV10 월 19,20일 '세계는 지금'프로). 이 프로에서 나레이터는 이들이 이런 훈련을 받고 온 까닭에 한국에서 단 한명도 나오되어 되돌아 가거나 도망자가 없었다고 하며, 그 나라의 장래가 밝다고 말했다. 또한 이런 상황들을 가능케 하는 기반에는 한국정부의 강력한 경고 발표가 도사리고 있다. 노동부는 외국인 취업연수생이 근무하는 사업장에서 이탈할 경우 해당 사업주는 3년 이하의 징역과 일천만원 미만의 벌금에 처하고, 인력송출업체는 송출권을 박탈하며, 해당 송출국가에도 연수생 배정에 불이익을 주겠다고 발표 하였다(매일경제 94.10.10일).

4)이들을 노예로 인식하는 외국인노동자들의 눈길

그런데 근래에 이들을 돕기 시작한 사람들이 나타났다. 그들은 이들보다 먼저 한국에 입국해서 노동하고 있었던 불법체류 외국인노동자들이다. 값싼 연수생 노동력을 늘리는데 방해가 된다고 판단한 정부의 정책때문에, 이들에 대한 경찰의 체포가 부쩍 늘어나, 정작 자신들은 더 위협속에 놓이게 되었지만, 새로 들어온 취업연수생들의 처지가 자신들 보다 훨씬 비참한 것을 동정하며, 이들의 상황을 알리고, 도망을 돕고 있는 것이다. 얼마전 이들이 자국어에 발간한 회보에는 다음과 같은 내용의 만화가 실렸다. 쇠고랑을 찬 외국인 연수생을 인력회사 직원이 줄을 매달아서 끌고 가고, 그 뒤에 사장과 정부와 경찰이 서 있는 내용이었다.

5)사람과는 장사해 수입올리는 정부가 지정한 인력송출업체

이런 마당에 정부로 부터 취업연수생 도입을 위탁받은 중소기업협동조합 중앙회는 이들 2만명에게수수료를 챙겨서 50억원의 수입을 올렸다고 한다. 아울러 이들을 채용한 회사가 예치한 100여억원의 돈으로 이자 수입을 올리고 있다고 한다. 이것은 19세기 노예상인의 이야기가 아니고, 1994년 10월 27일 현재 문명국가 대한민국의 살아가고 있는 외국인 취업연수생의 실제 이야기이다.

② 사례

사례1] 네팔인 수닐 카르키(Sunil karki.25세), 산트 바하두르(Sant bahadur.31세)씨 경우
인터뷰:94년 10월 7일

이들은 고국의 신문에서 “한국에서 일할 사람을 구하니 사무실로 전화를 주십시오, 사무실 전화번호 22762, 사무원 강가구릉,월수입450불 이상, 회사에서 의료서비스, 생필품, 숙식 무료제공”이라는 기사를 보고 인력회사와 접촉을 했다. 그리고 94년 8월 18일 위의 조건으로 계약을 했다고 한다. 아울러 2500불을 항공권료, 비자발급료 등 한국에 오는 총 경비라며 지불했다. 계약서 같은 것은 한장도 주지 않았다. 94년 8월 22일 18명의 동료와 함께 1년계약으로 김포공항에 도착하였다. 당시 한국인 2명이 마중을 나와서 목포에 있는 ‘00자기’라는 회사로 데려다 주었다.

도착 다음날은 ‘00자기’가 가지고 있는 3곳의 공장을 돌면서 한국사람이 손짓 발짓으로 무엇인가를 설명하였는데, 무슨말인지 하나도 알아들을 수가 없었다. 8월 24일 부터 일을 시작 했다. 한전자기는 한국인 종업원 250명규모이고, 이곳에서 네팔에서 온 18명의 친구가 모두 함께 일하게 되었다. 하루에 8시간 일을 했고, 일은 컵이나 그릇 만드는 일 이었다. 식사는 공장식당에서 먹고, 잠은 회사안의 큰 방 2개에서 한방당 7명씩 잠을 잤다. 일을 시작하지 2주쯤 후에 회사가 만든 일방적인 계약서를 가지고 와서 싸인을 하라고 했다. 계약서에는 월급이 300불이라고 되어 있었다. 월급이 450불이라고 알고 왔는데, 왜 300불이냐고 했더니, 이것이 한국의 법칙이라고 했다. 그런데 첫 월급날이 되어서는 월급이 다시 깎여서 210불인 것을 알게 되었다. 그리고 9월 24일이 되어서는 최초로 9만원의 돈을 받았다.

8월 26일 일요일 오전 9시경 회사의 한국인 반장이 일을 하라고 하였다. 이때 18명의 네팔인들은 일요일이니까, 일을 할수 없다고 했다. 그러자 반장은 산트의 떡살을 잡고 기계앞으로 데리고 갔다. 그러나 계속해서 산트가 거부불 하자 주먹을 쥐고 얼굴을 3차례를 때렸다. 당시 오므릿 구릉이라는 다른 동료는 심하게 구타를 당하여 울었다. 다른 사람들은 모두 무서워서 아무말도 못했다. 그날은 결국 일하지 않았고, 2시간 후에 반장은 미안하다고 말하고는 그것으로 끝이었다.

공장에서 생활할 때, 공장 정문으로도 못가게 하고, 편지 부치러 우체국에도 못가게 했다. 서울이나 네팔로의 전화도 차단 시켰다. 편지를 부쳐달라고 쥐도 부쳐 주지도 않았다. “네팔에 있을때는 한국사람들 좋은 사람이라고 생각했는데, 2-3일이 되니까 돌아가고 싶고 너무 너무 슬펐다”. “같은 사람이라면서도 우리를 사람으로 생각하지를 않는다”.

이들은 결국 회사에서 견디지 못하고 탈출을 하였다. 이들이 탈출하였을 당시 회사의 신고를 받은 경찰은 2시간도 못되어 목포시를 에워싸고 이들을 체포하려고 했다는 소식을 들었다. 그리고 회사와 경찰은 지금도 전단을 뿌리며 이들을 쫓고 있다. 현재 이들은 알려줄 수 없는 어느공장에 취직을 하여 무사히 일을 해 나가고 있다. 아울러 회사는 현재 회사에 남아 있는 16명의 동료들에게 1년 체류기간이 끝나면, 재연장 1년의 기회를 박탈하겠다며 위협하면서, 2명이 돌아오라는 무언의 압력을 넣고 있다.

00자기가 만든 계약서 내용(원문대로 소개)을 소개하고자 한다.

목포시 석현동 00자기(주) (이하 “갑”라 한다)가 외국인근로자(네팔)(이하 “을”이라 한다)를 채용함에 있어 다음 사항을 취업에 관한 계약사항으로 정하여 이행하기로 한다.

1.근로조건

- 1) 월임금은 미화300불(매월말 환율시세로)한다.
- 2) 근무시간 - a)1일 8시간 주 48시간으로 한다.(휴식시간-오전10분,오후10분,점심시간40분) b)“갑”의 사유에 의한 공휴일 및 8시간 초과근무시에는 1.5배를 지급한다.
- 3) “을”의 규책사유로 근무하지 않을시에는 임금은 공제한다.
- 4) 취업기간중 숙식및 산재사고시에는 “갑”이 부담한다. 단 “을”의 사유로 사고시에는 “을”이 부담하며 “갑”의 작업시 또는 작업준비과정으로 발생한 사고는 “갑”이 부담한다.
- 5) “을”의 질병을 치료하기 위하여 의료보험에 가입하며 보험료는 반반 부담한다.
- 6) 월임금 지급일은 익월 10일 한화로 지급한다. 급여지급 방법은 통장입금과 본국송금 중 하나를 택한다.
- 7) “을”은 “갑”의 작업지시에 무조건 따라야 하며 작업시간 10분전에 도착하여야 한다.

2.기타사항

- 1) 취업기간은 1년이며 연장근무를 원칙으로 한다.
- 2) 연수기간(2년) 종료시에는 귀국항공료는 “갑”이 부담한다.
- 3) 취업기간 동안 근무시간에 작업장을 이탈해서는 절대 안된다.
- 4) “을”은 “갑”에게 미화 350불을 예치한다.
- 5) “을”은 근로계약기간 동안에 “갑”의 작업장을 이탈하였을시는 예치금 미화 350불을 압수하며 당국의 법에 따라 처벌한다.
- 6) “을”의 여권은 “갑”이 보관하며 귀국시 “을”에게 준다.
- 7) 일과시간후 및 휴일시 외출을 하고자 할때에는 “갑”의 관리자 허락을 받아야 한다.
- 8) 근무중에는 음주할수 없으며 일과후 음주시에는 “갑”의 허락을 받아야 한다.
- 9) 연수기간동안에 “을”은 “갑”의 취업규칙에 따르며 근로계약서 및 “갑”의 취업규칙에 표기되지 않은 사항은 일반관례에 따른다.

*부칙 1. 이 근로계약서는 2부 작성하여 날인한뒤 1부씩 보관한다. “갑” 00세라믹 co. ltd “을”이름
----- 여권번호:

사례2] 네팔인 목다지엠(26세), 프레임라나(26세), 모두바자가이(20세), 어닐다칼(22세) 씨의 사례
인터뷰:1994년 8월 30일

94년 6월 9일 김포공항에 입국하였다. 한국에 입국하기 5개월전 한국에 가면 한달에 500불가량 벌수 있다는 광고를 보고 인력회사와 접촉하였다. 미화 1300불을 인력회사에 지불하고, 기타 부대비용으로 500불을 따로 지출하였다. 그리고 한국에 입국하기 하루전인 94년 6월 7일 카투만두에 '있는 '룸비니' 인력회사에서 백지종이 위에 이름을 쓰고 싸인을 했다. 당시 하루 노동시간은 8시간(1주44시간)이라고 했다.

한국으로 출발하기 위해 6월 8일 카투만두 공항에 도착했을 때 한국의 인력회사에서 왔다는 사람이 월급이 미화 354불이라고 했다. 이때 대부분의 사람들이 술렁거리면서 한국에 안갈테니 계약금을 돌려달라고 했다. 하지만 인력회사는 한번 계약한 것이기 때문에 돈은 되돌려 줄 수가 없고, 정 돌려달라하면 1년후에 일부분을 되돌려 준다고 했다. 그래서 대부분의 사람들은 할 수 없이 비행기를 타게 되었다.

김포공항에 도착하던날 인력회사 직원이 한달임금은 210불이고, 월급은 매월 인력회사가 직접수령해서 80%는 직접 네팔로 송금하고, 20%는 집에 갈때 까지 보증금으로 보관한다고 통보하였다. 모든 사람들이 월급이 한푼도 직접손에 쥐어 볼 수 없다는 것과, 계약조건과 다른 사실을 알고 술렁거렸고, 많은 사람들은 울었다. 도착 다음날 한강에서 무슨 교육인가를 했는데, 출입국관리소에서 나왔다는 사람이 여권을 모두 회사 사장에게 맡겨야 한다고 했다. 이때 많은 사람들이 임금 등에 관해서 계약조건과 다르다고 항의를 하자 인력회사 직원이 시간이 없다며 "니네 사장하고 이야기해"라며 뿔뿔이 흩어 보냈다. 당시 어떤 사람들은 강경하게 210불 받고 일 안한다고 하자, 한국인 인력회사에서 일하는 "마다바"라는 네팔 사람이 "너희들을 네팔에서 데리고 오기 위해 그런 조건을 제시했고, 어쨌든 회사에 가면 사장들이 최소한 500불 채워 줄테니 가라"고 하면서 "사장이 안 채워주면 우리가 채워 준다"고 진정시켜 회사로 흩어 보냈다.

만일 네팔에서 이런 사실을 알았다면 절대 한국에 안왔을 것이다. 여기에 올때 어렵게 낸 빚을 생각하면 한숨이 나온다. 인력회사의 미스터 전이 우리를 회사밖으로 못 나오게 해서 마음놓고 회사밖으로 나갈 수도 없다. 그리고 밤에도 감시를 하고 다닌다. 배치받은 회사에서는 오전8시 30분에서 오후 6시까지 하루 10시간 30분 일을 한다. 3개월 동안 월급을 하나도 못 받았다. 집에 있는 가족도 아직까지 한푼도 못 받았다는 소식을 들었다. 3개월 동안 아무것도 사지 못했다. 비누와 수건을 사고, 가끔 눈치를 봐 가면서 친구 만나러 밖에 나갔다 왔는데 지금까지 100불이나 썼다. 가게앞을 지나다니면서 우유한병이 먹고 싶었지만, 사먹지를 못했다. 앞으로 겨울이 오는데 옷도 사야하고, 작업복 조차도 안 주는데 큰 걱정이다.

게다가 지난 8월 20일 토요일 오후 1시경에는 고려인력개발 직원들에 의해서 손목에 수갑이 채여 사무실로 끌려가 구타를 당하였다. 특히 우리 중에서 '라나'씨는 리더로 지목되어서 발과 주먹으로 얼굴과 온몸을 맞고, 사무실 바닥에 넘어진 상태에서 짓밟히며 맞아야 했다. 이날 우리가 맞고난 후 그 사무실에 다른 네팔인 3명이 네팔에서의 계약조건과 임금액수가 다르다며 항의하러 왔었는데, 미스터 전이 3명 모두의 뺨을 때렸다. 그들이 두려워 하며 되돌아가는 것을 보았다. 그중의 한명의 이름이 '마에스 남사르

(Mahesh Lamsal)씨로 기억한다. 당시 우리가 끌려가서 맞았던 이유는, 우리가 일하고 있던 회사로 부터 첫달과 두번째달 임금을 직접 받았기 때문이었다. 인력회사는 우리가 일하는 공장 사장에게 직접 자기에게 우리들의 임금을 주지 않으면 우리들을 다른회사로 옮겨버리겠다고 위협을 하였다. 그리고 우리 손에 수갑을 채우고 차에 태워서 사무실로 데려갔다. 이때 사무실에서 우리는 한국에 올때 지출한 돈을 어떻게 찾을 수 있느냐고 항의를 했고, 이런 과정에서 이렇게 당할 수 밖에 없었다.

"지금 이 상태를 어떻게 생각하느냐?"는 상담자의 질문에 대해 "그럼 지금 우리가 무엇을 할 수 있느냐"고 대답을 하였다. 이들은 오늘도 여전히 수색에 있는 한 가구 회사에서 분노를 삼키며 일하고 있다. 한국생활에 조금 더 익숙해지면 네팔에서 올때 진 빚을 갚을 수 있을 만큼의 돈을 벌 공장으로도망 하리라 꿈꾸며.... 이 때문에 인력회사와 정부(경찰,상공,노동,법무부)는 더욱 단단한 감옥을 만들어 내지 않으면 안 될 지도 모른다.

사례3] 네팔인 바하두르 구릉(가명.27세) 인터뷰: 94년 10월 23일

94년 7월 24일 연수비자로 한국에 입국하였다. 7월 26일 부터 한국인이 150명 정도이고, 네팔 사람이 일꾼사람이 일하는 박스 만드는 공장에서 일을 하기 시작하였다. 오전 8시 30분에서 밤8시 30분 까지 일을 했다. 한달임금은 미화 210불 이었다. 오후 5시 30분 이후는 잔업으로 계산해 주었다. 잔업수당으로 첫째 달에는 8만 8천원을 받았고, 두번째 달에는 6만 3천원을 받았다. 그리고 본 임금은 인력회사가 다 받아가고 내 손에는 한푼도 받을 수가 없었다. 처음에는 인력회사가 11불만 떼어가는 줄로 알았다. 임금을 직접 받을 수 없는 것을 알고 10월 8일 회사를 이탈하였다.

회사를 이탈한 뒤 2주일 동안은 청량리에서 버스 3번을 갈아타고 간 곳에서 돼지 키우는 일을 했다. 그런데 이곳에서도 일이 너무 힘들어 머리깎으러 간다고 하여, 2만원만 받아 오늘 도망 나왔다.

질문1 어떻게 한국에 왔습니까?

-한국에 오게된 것은 에게바자가이 라는 인력회사에 있는 친구를 우연히 만나 한국 취업연수에 관해 듣고 신청하게 되었다. 한국에 가면 월급40만원에, 숙식제공. 생필품 제공해 준다고 했다. 한국에 오는 비용으로 카투만두 소재 "룸비니 오버시 컨설트"라는 인력회사에 6만 2천 루피(미화 1250불)를 지불 했다. 인력회사에 있는 친구는 첫월급은 210불이지만, 두달이 지나면 아마도 더 줄 거라고 했다. 한국 올때 211명의 네팔인과 함께왔다.

질문2. 네팔에서의 계약조건과 한국에 와서 조건이 달라진 것은 ?

-2개월 후부터 오른다는 월급이 사실과 다르고, 적은 월급 조차도 직접 받을 수 없었다.

질문3. 회사 생활은 어떻습니까?

-한달동안 회사밖으로 못 나가게 했다. 사장을 만나고 싶어도 전혀 만나 주지 않고, "너희는 만

네팔의 룸비니 인력회사와 관계를 맺고, 여러명의 네팔현지인 인력브로커를 동원하여 네팔인 취업연수생을 수입해옴. 6월9일 입국한 네팔연수생들의 경우 다음과 같은 상황을 겪음.

- A. 한국에 가면 월급이 500불이라며 연수생 모집
- B. 94년 6월 7일 카트만두 룸비니 인력회사 사무실에서 백지종이 위에 이름쓰고 싸인을 함
- C. 94년 6월 8일 첫 연수노동자를 네팔의 카트만두 공항에서 한국으로 출발시키면서 월급이 354불이라고 번복발언(전0수가 당시 카트만두 공항에서 직접 이 발언을 했다고 함). 이미 이때는 노동자들이 인력회사에 비용을 다 지불한 상태였는데, 한국에 가지 않겠다며 지불한 돈을 돌려달라고 하자 돌려 줄 수 없다고 했기 때문에 모든 사람들이 술렁거렸지만 어쩔 수 없이 비행기를 탔다고 함.
- D. 도착한 6월9일 김포공항에서 네팔인 '마다바'씨를 통해서 월급이 210불이라고 다시번복 - 당시 많은 사람들이 울었다고 함
- E. 도착다음날 210불 월급 중에서 매월 인력회사가 인력관리비로 11불을 가져간다는 것과 월급은 매월 인력회사가 회사로 부터 직접받아서 80%는 집으로 송금하고, 20%는 출국할때 가지 보증금으로 압류한다고 통고
- F. 한국에 오기 위해서 이들이 지불한 비용 - 인력회사에 최소 1300불~3000불, 개인지출 500불 정도.

② 인력관리 명목으로 감시와 폭행을 하고 있음

- A. 무선안테나가 달린 차량을 가지고 다니면서, 밤12시에도 연수생들이 일하는 공장에 전화를 하여 확인을 하고, 불쑥 나타나 인원점검을 하기도 한다고 한다. 교회,절,자국인모임에 못나가게 감시하며, 만일 이런곳에 나가면 데려가서 욕설을 하고, 네팔에 보내버리겠다며 위협을 한다고 함
- B. 94년 8월 20일 오후 1시경 자신의 회사관리하에 있는 4명의 네팔 연수생을 수갑을 채운채 차에 태워, 일하던 공장에서 인력회사사무실로 데리고 가서 심하게 구타를 하며 짓밟음. 이유는 첫 2개월분의 급여를 회사의 사장이 직접 연수생노동자들에게 지급해 주었는데, 이것을 다시 자신들에게 달라고 했으나, 이들이 말을 듣지 않았고, 오히려 네팔에서의 계약과 다른 상황을 항의했기 때문이었다고 함. 그리고 공장 사장에게도 자기말을 듣지 않으면, 이들을 다른 곳으로 옮겨 버리겠다고 위협했다고 함.
- C. 구타당한 4사람 명단은 목다지엠,프레임라나,모두바자가이,어닐다칼씨 등이다. 근무회사 연락처는 [00가구] 전화 02-372-8080이며 이 회사에는 14명의 네팔 외국인연수생이 일하고 있음. 당시 모두가 수갑을 채우는 것을 목격하였다고 함.
- D. 당일 3시경 같은 사무실에서 또다른 3명의 네팔인을 뺨을 때리는 것을 위의 4명이 같은 자리에 있으면서 목격함(그중 한명의 이름은 마에스 남사르)-이들역시 임금액수에 대해 항의하였기 때문이라고 함
- E. 한국말을 할줄 아는 사람(이전에 한국에 왔었다가 다시 온 사람)은 발견되면 다시 되돌려 보내버림(미나야 마하르잔씨의 경우)
- f. 여권을 사장에게 모두 맡기도록 강요함.

③ 불법체류노동자 고용하여 인력브로커로 사용

- A. 네팔인 '마다바'씨와 '씨파라이'양을 고용하여 수족으로 부리면서, 네팔인들과 외국인노동자 지원하는 교회나 각종단체의 정보를 세세히 제공받음.
- B. 94년 8월 29일 주일에 갈릴리 교회에 나타나서 출입국사무소 직원이라며 가짜신분증을 보이고, 새사람이 들어와야 하니 불법체류노동자는 모두 출국하라며 위협했다고 함. 당일 외국인노동자 피난처에도 전화를 걸어 거친 말을 하고 전화를 받은 실무자에게 죽여버리겠다는 욕을 한 것으로

네팔의 룸비니 인력회사와 관계를 맺고, 여러명의 네팔현지인 인력브로커를 동원하여 네팔인 취업연수생을 수입해옴. 6월9일 입국한 네팔연수생들의 경우 다음과 같은 상황을 겪음.

- A. 한국에 가면 월급이 500불이라며 연수생 모집
- B. 94년 6월 7일 카트만두 룸비니 인력회사 사무실에서 백지종이 위에 이름쓰고 싸인을 함
- C. 94년 6월 8일 첫 연수노동자를 네팔의 카트만두 공항에서 한국으로 출발시키면서 월급이 354불이라고 번복발언(전0수가 당시 카트만두 공항에서 직접 이 발언을 했다고 함). 이미 이때는 노동자들이 인력회사에 비용을 다 지불한 상태였는데, 한국에 가지 않겠다며 지불한 돈을 돌려달라고 하자 돌려 줄 수 없다고 했기 때문에 모든 사람들이 술렁거렸지만 어쩔 수 없이 비행기를 탔다고 함.
- D. 도착한 6월9일 김포공항에서 네팔인 '마다바'씨를 통해서 월급이 210불이라고 다시번복 - 당시 많은 사람들이 울었다고 함
- E. 도착다음날 210불 월급 중에서 매월 인력회사가 인력관리비로 11불을 가져간다는 것과 월급은 매월 인력회사가 회사로 부터 직접받아서 80%는 집으로 송금하고, 20%는 출국할때 가지 보증금으로 압류한다고 통고
- F. 한국에 오기 위해서 이들이 지불한 비용 - 인력회사에 최소 1300불~3000불, 개인지출 500불 정도.

② 인력관리 명목으로 감시와 폭행을 하고 있음

- A. 무선안테나가 달린 차량을 가지고 다니면서, 밤12시에도 연수생들이 일하는 공장에 전화를 하여 확인을 하고, 불쑥 나타나 인원점검을 하기도 한다고 한다. 교회,절,자국인모임에 못나가게 감시하며, 만일 이런곳에 나가면 데려가서 욕설을 하고, 네팔에 보내버리겠다며 위협을 한다고 함
- B. 94년 8월 20일 오후 1시경 자신의 회사관리하에 있는 4명의 네팔 연수생을 수갑을 채운채 차에 태워, 일하던 공장에서 인력회사사무실로 데리고 가서 심하게 구타를 하며 짓밟음. 이유는 첫 2개월분의 급여를 회사의 사장이 직접 연수생노동자들에게 지급해 주었는데, 이것을 다시 자신들에게 달라고 했으나, 이들이 말을 듣지 않았고, 오히려 네팔에서의 계약과 다른 상황을 항의했기 때문이었다고 함. 그리고 공장 사장에게도 자기말을 듣지 않으면, 이들을 다른 곳으로 옮겨 버리겠다고 위협했다고 함.
- C. 구타당한 4사람 명단은 목다지엠,프레임라나,모두바자가이,어닐다칼씨 등이다. 근무회사 연락처는 [00가구] 전화 02-372-8080이며 이 회사에는 14명의 네팔 외국인연수생이 일하고 있음. 당시 모두가 수갑을 채우는 것을 목격하였다고 함.
- D. 당일 3시경 같은 사무실에서 또다른 3명의 네팔인을 뺨을 때리는 것을 위의 4명이 같은 자리에 있으면서 목격함(그중 한명의 이름은 마에스 남사르)-이들역시 임금액수에 대해 항의하였기 때문이라고 함
- E. 한국말을 할줄 아는 사람(이전에 한국에 왔었다가 다시 온 사람)은 발견되면 다시 되돌려 보내버림(미나야 마하르잔씨의 경우)
- f. 여권을 사장에게 모두 맡기도록 강요함.

③ 불법체류노동자 고용하여 인력브로커로 사용

- A. 네팔인 '마다바'씨와 '씨파라이'양을 고용하여 수족으로 부리면서, 네팔인들과 외국인노동자 지원하는 교회나 각종단체의 정보를 세세히 제공받음.
- B. 94년 8월 29일 주일에 갈릴리 교회에 나타나서 출입국사무소 직원이라며 가짜신분증을 보이고, 새사람이 들어와야 하니 불법체류노동자는 모두 출국하라며 위협했다고 함. 당일 외국인노동자 피난처에도 전화를 걸어 거친 말을 하고 전화를 받은 실무자에게 죽여버리겠다는 욕을 한 것으로

사료됨.

C. 대부분의 네팔인들이 한국인 전0수씨를 무척 두려워 하며, 네팔인 정보제공자 마다바씨를 증오하고 있어서 마다바씨는 항상 전0수씨의 보호 아래서만 활동함. 마다바의 제보에 의해 경찰이 네팔노동자 대표 나젠드라씨를 체포하려고 했던 적도 있었다고 함. 00인력개발은 출입국관리소 직원과 밀접한 관계를 갖고 활동하고 있는 것으로 판단됨.

④ 기타 증인들

A. 이런 소식이 네팔현지에 전해져서, 이후 다른 사람들이 한국에 오기를 꺼리게 되었다고 함. 그런데 인력회사는 미리 받은 계약금을 되돌려 주지 않으면서, 한번 계약한 것이니 가야 한다며 압력을 넣고 있다고 함. 룸비니 인력회사의 사장이 네팔정부의 고위관리여서 이런 압력들이 가능하다고 함.

B. 한국에 입국한 연수생중 이런 상황에 못이겨 다시 고국으로 돌아가려고 하면, 3000불을 벌금으로 내라고 한다고 함(증거 불확실)

C. 본국으로 송금하고, 보증금으로 압류한다는 임금에 대해서도 영수증이나, 아무런 보증이 없는 데 어떻게 믿을 수 있겠느냐는 것이 많은 사람들의 의견임.

3. 위 사실들에 대해서 제보를 하고 증언한 사람들, 총 10명

① 면접장소: 외국인노동자 피난처. 면접자: 김재오

한국거주 네팔인 증언(94년 8월 29일 밤9시): 나젠드라(31세),하리(31세),감비르(29세),꾸송(26세)
한국거주 취업연수생 증언(94년 8월 30일 밤9시 10분): 목다지엠(26세),프레임 라나(26세), 모두 바자가이(20세),어닐 다칼(22세)

② 면접장소:네팔 카트만두 순다라 '판차시 호텔' 면접자:김재오

네팔거주 네팔인 증언(94년 7월 15일): 비슈누 구롱(41세), 찬드라 구롱(27세)

③ 참고증언 - 네팔주재 한국대사(94년 6월 13일경 카트만두 한국대사관에서,면담 김재오)

3. 문제점 및 문제해결 대안

① 중간브로커들의 착취와 사기행각을 부추기는 정부의 노동력 수입정책은 철폐되어야 한다.

이번 8월에 도입을 완료한 2만명의 경우 애초에는 5월말까지 도입을 완료할 계획이었으나 행정적인 미숙으로 차질을 빚었기 때문에 3개월이나 그 시한이 늦어졌다. 입국하려고 하는 현지국가들에서는 서로 한국에 올려고 아우성인데 왜 이들의 입국이 늦어졌을까? 그 이유는 이들의 도입과 관련하여 엄청난 이권이 한국정부가 지정한 위탁기관과 중간인력회사(브로커) 사이에 개입되어 있기 때문이다. 앞서 밝혔듯이, 지난 6월 17일 최초로 입국한 네팔인 취업연수생의 경우, 네팔현지에서 모집당할때 한국에서의 한달수입은 450불-500불, 일일 노동시간은 8시간, 연수기간은 1년으로 들었다고 한다. 그리고 한국에 오기 위해 최저로 비용을 지불한 경우 1300불(3000불을 지불한 사람도 있었음)을 인력회사에 지불했고, 기타 신청을 위해 지출한 최소비용 500을 포함 1800불을 소요경비로 지출 했다고 한다. 그런데

막상 김포공항에 도착했을때는 월급이 210불로 변해 있었다.

게다가 매월 210불의 월급중에서 11불은 인력회사가 인력관리비로 공제해 간다는 사실도 달랐다. 월급도 인력회사가 매월 회사로 부터 직접 받아가고, 본인들 손에는 당장 한푼도 보장되지 않는다는 것도 이들은 본국에서 까맣게 모른채 입국하였다. 여권은 일하는 회사의 사장에게 모두 맡겨야 한다는 법무부 출입국관리소 직원의 통보도 받았다. 그리고 지난 9월초 본국에 확인한 결과, 그때 까지도 본국으로 송금한다던 임금은 받지 못했다는 소식을 들었다. 8시간으로 계약한 노동시간도 12시간으로 변한 경우도 많았다.

이들이 한국에 입국하기 위해서 지불하는 총비용이 1년간의 한국에와서 받는 월급(연수비용)과 얼마 만큼의 차이가 나는지 계산을 해보면 이것이 얼마나 기막힌 사기인지 금방 들통이 난다. 이들이 입국과정에서 지불하는 비용을 1인당 1300불로 최소로 잡아 계산해도, 입국과정에서 지불되는 항공권료 500불(네팔의 경우)을 제외한 나머지 경비를 2만명으로 곱해보면 얼마만한 이권(최소 128억원)이 인력수입 과정에 개제 되어 있는가는 쉽게 알 수 있을 것이다. 연수생수입을 전담하고 있는 중소기업협동조합 중앙회의 경우 이번 8월말까지 들여오도록 계획한 2만명 수입의 댓가로 연수생들로 부터 지금까지 50억원에 이르는 수익을 얻었다고 한다. 그리고 연수업체들과 송출업체들로 부터 보증금으로 걷어들이 100여억원에 가까운 돈을 예치해 놓고 이자수익 까지 올리고 있다. 아울러 중앙회의 하청을 받고 연수생을 수입하는 산하 연수생 인력관리업체들이 직접도입과정에서 거둬들이는 수수료와 매월 이들의 임금을 회사에서 직접받아 보관하면서 얻는 수익등은 상상을 초월하는 액수임이 분명하다. 기업가들의 집단인 상공부는 중소기업협동조합 중앙회라는 하부기관을 통해 썩노동력을 들여오는 것도 모자라, 이들을 사고 파는 장사를 하여 이문을 남겨먹는 것이다. 이처럼 취업연수생제도는 국가가 정책적으로 도입하는 노동력수입임에도 경제력에 의한 현대판 인신매매 제도가 되어 버렸다.

따라서 정부는 기업가 단체인 상공부나(산하 중기협)에 이 문제를 일임하는 현재의 정책을 완전히 폐기하여야 한다. 그리고 노동조합과 사용자단체가 동의하는 수준에서 국가가 개입하여 중간수수료 없이 이들이 입국하도록 해야 한다. 아울러 현지에서 모집할때 터무니 없는 액수를 제시하여, 사기성 인력도입을 한 인력업체에 대하여 사기혐의로 구속수사 하여야 한다.

② 무자격노동자를 양산하는 취업연수생제도는 금지, 노동자로 받아들여야...

취업연수생은 노동자가 아니라 출입국관리법의 적용을 받도록 되어 있다. 말이 기술을 배우러 온 연수생이지 사실은 공장의 생산라인에 투입되어서 일을 하는, 조금도 다른없는 노동자들 이다. 그럼에도 이들은 취업연수생이라는 이유를 들어 노동법으로 보호 하지 않기 때문에 사실상 무권리 상태에 처해 있다. 이 때문에 기업주와 중간인력회사(브로커)가 정해놓은 일방적인 열악한 노동조건에서 일을 해야만 한다. 임금도 법적으로 임금이 아니라 연수비용 이다. 따라서 임금체불이란 법적으로 성립될 수도 없게 되어 있다. 그리고, 근로기준법상 기본적으로 금지하고 있는 감금, 감시노동 상태에 대해서도 근로감독을 할 수도 없고, 할 의사도 없는 것이 현실이다. 게다가 외국인노동자들은 자신들이 당하는 모든 불이익들에 대해서도, 언어소통이 어렵고 낯설은 나라에서 감금된 위치에 놓여있기 때문에, 사실상 문제를 제기 할 수 없는 상태이다.

현재 우리 사회에서 외국인노동자들(취업연수생을 포함한)의 상태는, 아무런 규제없는 상태에서 자본이 얼마만큼 인간을 확대할 수 있는가를 극명하게 보여주는 사례라고 볼 수

있다. 외국인 취업연수생이나 불법체류노동자 등 어떤 형태이든, 외국인 인력수입은 노동자 자격을 주는 노동법테두리 내에서 받아 들여져야만 한다. 지금과 같이 출입국관리법 아래 놓여있는, 편법적인 무자격노동자를 양산하는 노동력 수입은 엄격히 금지 되어야 한다.

③ 노예매매와 같은 인력수입 과정을 정책적으로 밀어주는 현지정부와 한국정부의 비행이 동시에 폭로 되어야 한다.

한국에 외국인노동자를 수출하는 현지 정부는, 한명이라도 더 많은 자국민 노동자를 송출하여 외화를 획득하기에 혈안이 되어 있다. 한국정부는 이런 약점을 이용하여 한국에 수입되어 노동하는 연수생을 통제하는데 이용하고 있다. 예를 들면 도망자가 많은 경우, 특별히 그 나라에 대해서는 송출 인원 배정에 불이익을 준다는 것이 그 한 예이다. 양국정부는 연수노동자 개인이 어떤 조건에서 일하는가 하는 문제보다는, 어떻게 하면 이들이 회사에서 도망가지 않고 일할 수 있도록 족쇄를 채울까에 관심이 있는 것이다. 결국 두 정부의 이런 정책은 열악한 저임금과 감시,감금노동을 강제하고, 중간인력브로커들의 활동을 지지하는 것으로 귀결되고 있다. 이런 두 정부의 정책때문에 취업연수생들은 본국에서 속아서 많은 비용을 들이고 입국하였으나, 정부의 처벌이 무서워 자신들의 처지를 하소연 하지 못하고, 고통을 감수해야만 하는 처지에 놓여 있다.

④ 언론의 왜곡보도 문제와 이에 대한 대응의 필요성

그동안 언론은 외국인 불법체류노동자 인권문제를 거론하면서, 이 문제를 해결하기 위해서는 합법적인 체류자격을 가진 노동자를 들여와야 한다는 요지의 발언을 계속해 왔다. 그리고 그 유일한 대안은 취업연수생 제도라고 말해왔다. 하지만 현재 취업연수생들의 처지는 오히려 불법체류노동자들 보다 훨씬 열악하다. 이런 상황에서 수많은 사업장 이탈자가 속출하고 있다. 그러나 언론은 이들의 도망자체가 문제가 있는 것처럼 보도하고 있는 실정이다. 언론은 그동안 3D 업종의 인력난을 정당화 해오면서 외국인노동자 인력수입을 부추겨 왔다. 그리고 취업연수생제도가 유일한 대안이라고 말을 했지만, 이 제도가 만들어 내고 있는 근본문제들에 대해서는 입을 다물고 있는 실정이다. 심지어 현지정부가 한국에 송출하는 인력을 군사유격훈련을 시키며, 마지막 비행기를 타는 자리에서 까지 교관이 뺨을 때리면서 “한국에서 살아 남아야 한다”라고 하는 장면을 방영하였다. 그리고 이런 훈련때문에 그나라에서 온 취업연수생 중 이탈자가 하나도 없었기에 그 나라의 장래가 밝다고 하기도 하였다. 이런 언론에 대해 진실보도를 촉구하는 항의운동이 있어야 할 것이다.

⑤ 감금,감시노동은 지나친 저임금 노동 유지 수단, 상식선의 임금을 지급해야 한다.

중소기업협동조합 중앙회와 그 산하에 있는 23개에 이르는 국내인력관리회사(브로커), 현지국가에서 이들과 연결되어 활동하고 있는 브로커들이 받아내는 수수료는, 취업연수생들이 한국에 와서 일하고 받을 총 임금을 웃도는 지경에 이르렀다. 그리고 어떻게 되었든 과도한 비용을 지출하고 한번 한국에 입국한 외국인 연수생은 어렵게 마련한 한국으로의 입국비용을 갚아야만 하는 상황에 처하게 되었다. 따라서 이들은 한국에 도착해서 전혀 다른 계약조건을 알게 되면서, 온전한 정신을 가지고 있는한 자연히 사업

장에서 이탈할 수 밖에 없게 된다. 그 결과 근래에 수백명에서 천여명에 가까운 인원이 사업장을 이탈했다는 보도 까지 나오게 되었다.

결국 상식으로도 납득할 수 없는 낮은 임금을 유지하기 위해서는 이들을 짐승처럼 쇠고랑에 채워서 묶어놓든지, 아니면 매일 감시, 감금을 할 수 밖에 없게 된 것이다. 정부는 정부대로 외국인노동자가 이탈하면, 사업주를 처벌하고, 송출업체는 송출권을 박탈하고, 현지정부에게는 인원 배정을 줄이고 하는 압박을 하기 때문에, 이들의 사업장이탈이 필수화 되어있는 상황에서 사례에서 본것과 같은 웃지 못할 감시작전이 벌어지는 것이다. 210불이 그 나라 보통임금의 몇배라고 하지만, 이들의 입국경비나 한국에서의 생활경비는 전혀 고려되지 않는 어처구니 없는 액수가 아닐 수 없다. 이웃나라 대만의 경우만 해도 외국인 취업연수생의 임금은 대만여성노동자들의 임금인 미화540불을 지급받고 있다고 한다. 따라서 이미 도입이 완료되어서 일하는 외국인연수생에 대해서는 기존의 모든 계약을 파기하고, 인간으로서 최소한의 생계를 보장할 수 있을 만큼 인금이 인상되어야 한다. 원칙적으로는 한국인노동자와 동일한 임금을 보장해야 하겠지만, 현실적으로 이것이 어렵다면, 최소한 현재 불법체류 외국인노동자들이 일반적으로 받는 월50만원선까지는 보장되어야 할 것이다.

⑥ 신체의 자유를 유린하는 개인여권 압류와 공장밖 외출금지 제도 철폐

어떤 조건하에서도 인간의 자연권은 박탈당해서는 안된다. 외국인노동자들이 겪고 있는, 가장 일반적인 인권 유린의 한 유형이 개인여권에 대한 압류이다. 우리나라에서 외국인노동자들이 여권을 기업주에게 압류당하게 된 것은 주로 법무부 출입국관리소의 정책에 의해서 이다. 불법체류자는 불법체류자이기 때문에 거주지를 제한한다는 명목으로, 그리고 합법체류자는 합법체류자이기 때문에 기업주가 보관한다는 논리로, 여권을 압류하는 행위가 일반화 되어 있다. 이런 현상들이 92년 6.7월 정부의 ‘불법체류 외국인 자진신고 기간’ 이후로 일반화 되어서, 출입국관리소와 아무런 관계가 없는 기업주들 까지도 여권압류를 당연한 것으로 습관화되었다. 여권압류는 특별한 개인신상의 손해보다도 정신적으로 사람의 자연권을 위축시키는 인권유린 행위이다. 그리고 이런 행위와 더불어 외국인노동자가 노동하는 공장에서 자유롭게 출입할 수 없도록 하는 것도 노동법으로 금지하고 있는 사실상의 감금노동 행위이다. 이런 것들을 국가기관이 공공연히 조장한다는 것은 있을 수 없는 일이다. 국가기관,개별기업주,인력관리회사의 이런 행위들에 대해 인권단체들의 법적대응과 항의촉구, 캠페인 등은 절박한 과제이다. 우리땅에서 자유롭지 못한 사람들이 존재하게 될때, 우리역시 불구의 정신과 영혼을 갖게 될 것은 너무나 빠른 이치이다.

⑦ 취업연수생의 임금은 연수생본인에게 직접 지급되어야 한다.

근로기준법에 노임은 반드시 본인이 수령하는 것이 원칙으로 되어 있다. 본인의외에 친부모,형제도 받아갈 수 없도록 되어 있다. 이것은 채무노동을 금지시키기 위해 국제사회가 추구하는 기본원칙이다. 현재 취업연수노동자들의 임금은 매월 인력회사가 회사로 부터 전액 받아가고 있는 형편이다. 인력회사는 이 돈으로 이자수익을 보는 등의 돈놀이를 하고 있다. 그리고 그동안의 이들의 행태에 비추어 볼때, 연수계약이 종료된 후에도 임금을 지급해 줄지는 미지수 이다. 그리고 취업도중 열악한 노동조건에 못이겨 지

정회사에서 이탈한 이들의 임금은 누구의 호주머니에 들어갈 것인지 불을 보듯 뻔하다. 임금을 목적으로 일을 하는 한 그가 어떤 피부색, 국적, 성, 신분을 가졌든지 그는 당연히 자신의 노임을 자기손안에 받을 권리가 있다. 현행 연수제도는 이런 측면에서 볼때, 채무노동자를 양산하는 전근대적인 노예제도라고 보지 않을 수 없다.

정회사의 임금이 누구의 호주머니에 들어갈 것인지 불을 보듯 뻔하다. 임금을 목적으로 일을 하는 한 그가 어떤 피부색, 국적, 성, 신분을 가졌든지 그는 당연히 자신의 노임을 자기손안에 받을 권리가 있다. 현행 연수제도는 이런 측면에서 볼때, 채무노동자를 양산하는 전근대적인 노예제도라고 보지 않을 수 없다.

정회사의 임금이 누구의 호주머니에 들어갈 것인지 불을 보듯 뻔하다. 임금을 목적으로 일을 하는 한 그가 어떤 피부색, 국적, 성, 신분을 가졌든지 그는 당연히 자신의 노임을 자기손안에 받을 권리가 있다. 현행 연수제도는 이런 측면에서 볼때, 채무노동자를 양산하는 전근대적인 노예제도라고 보지 않을 수 없다.

외국인노동자와 노동조합의 과제

윤우현 (전노협 고용대책부장)

1. 현황

1) 정부는 92년 6월에서 7월까지 실시한 '불법체류 및 취업 외국인 자진신고' 이후의 처리과정에서 자진신고한 32개국 62,126만명의 불법체류 및 취업 외국인중에서 6,750명만을 출국시켰을 뿐이며, 나머지는 94년초까지 모두 5차례에 걸쳐 일정기간 체류를 허용했다. 94년부터는 이들 불법체류자 대신 외국인 기술연수노동자 2만명을 수입하였으며, 곧 이어 년내 1만명을 추가 수입하기로 결정하였음< 90년(3,313명), 91년(4,903명), 92년(9,695명), 94년(3만명)>. 이미 8월말까지 동남아 11개국의 외국인연수생 2만명이 입국하여 전국각지의 4천2백21개의 중소기업체에 배치된 바 있음. 최근 경제단체장들과 대통령과의 간담회에서는 30만명까지 확대수입할 것을 검토하고 있다는 발언도 있었음.

2) 그러나 정부와 재벌, 경제계는 외국인 노동력이 필요해서 지속적으로 확대수입하면서도 노동법상의 '근로자'로서 동등한 대우를 회피하고 있음. 한편으로는 일을 시키면서 다른 한편으로는 출입국관리법상의 '불법체류자' 신분을 강제하고 있는 것임. 이에 따라 현재 노동부 등 관련 행정관청에서는 '공장에서 일하고 있는 외국인노동자는 불법체류자라 하더라도 체포하지 말라'는 지침을 내리는 등 철저히 이중적인 정책을 취하고 있음. 현재 이러한 이중정책으로 인해 외국인노동자들이 처참한 인권사각지대에 놓여 있음.

3) 그럼에도 정부는 이러한 근본적인 문제에 대한 해결보다는 자꾸 편법적, 땀질식 처방으로 일관함으로써 최악의 인신매매식 노예노동을 조장하고 있음. 그 대표적인 사례가 편법적인 외국인 취업연수생 활용정책임. 최근 열악한 조건을 못이겨 탈출하는 연수생들이 많아지자 10월 10일 노동부는 '외국인 취업연수생이 근무하는 사업장에서 이탈할 경우 해당 사업주는 3년 이하의 징역과 일천만원 미만의 벌금에 처하고 인력송출업체는 송출권을 박탈하며, 해당송출국가에도 연수생배정에 불이익을 주겠다'고 발표하는 등 사업장 이탈 방지에만 혈안이 되어 있음.

2. 외국인 취업연수생 활용정책의 문제점

1. 편법적인 외국인 취업연수제도가 노예노동을 야기시켰다.

- 취업연수생 활용정책은 소위 '불법체류자'가 아닌 합법적인 신분의 외국인노동력을 활용하려는 교육정책에서 비롯되었다. 외국인노동자에 대해 합법적인 노동자로서 노동법상의 동등한 대우는 보장하기는 싫지만, 필요하니까 일은 시켜야 하겠다는 것이다. 이는 그동안의 '불법체류자' 활용정책을 '취업연수생' 활용정책으로 형식만 바뀐 것에 불과하다. 오히려 취업연수생제도로 인해 외국인 노동자들의 인권 및 근로조건은 더욱 악화되었고, 열악한 조건을 벗어나는 길은 사업장에서 도망치는 것이 유일한 방법이다. 이러한 상황은 근본적으로 정부의 외국인 노동자에 대한 이중정책이 개선되지 않는 한 되풀이, 악순환될 수밖에 없다.

- 취업연수제도의 활용은 그 자체의 문제점도 있지만 더욱 심각한 것은 인력관리의 운영체계이다. 상공부 - 중소기업 협동조합 중앙회 - 국내인력관리업체 - 현지송출기관으로 이어지는 인력관리체계로 인해 발생하는 폐해는 자못 심각하다. 특히 중간 브로커들의 사기 계약, 중간 착취, 폭력, 감시-감금노동 등 전근대적 인신매매 행각이 관계기관과 중소기업협동조합중앙회의 묵인하에 공공연하게 이루어지고 있다는 점에서 더욱 충격적이다. 또한 노동시장에 막대한 영향을 끼치는 인력수입문제가 일부 브로커들과 특정 관료들에 의해 좌지우지되는 상황도 마찬가지이고, 더우기 10월 10일 노동부가 발표한 연수생이탈문제에 대한 대책조차 그러한 상황을 오히려 조장하고 있음을 볼 때, 외국인 취업연수생에 대한 인권유린은 한국관료사회와 경제인들의 도덕적 불감증과 직결되어 있음을 알 수 있다.

- 따라서 인권상황의 악화를 막는 근본적인 대책은 외국인 노동자에 대한 활용정책을 포기하거나 아니면 독일처럼 반드시 필요한 인력에 대해 상당한 조치와 함께 합법적인 수입절차를 밟든지 해야 할 것이다.

2. 외국인 취업연수생의 활용정책은 불법체류 노동자를 더욱 확산시킬 뿐이다.

- 정부는 외국인연수생에 대해 근로자가 아닌 연수생이라는 이유로 불법체류노동자들이 받는 한달 평균 500 - 600달러 (40만원- 48만원)의 절반수준(20만원 안팎)에 불과한 액수를 기본급으로 정했다. 더우기 94년 2월 7일부터 불법체류취업자에 대해서도 적용하고 있는 산재보험의 경우, 연수생은 그 대상에서 제외되어 있다. 이에 따라 연수생들의 직장이탈은 이미 예견된 상황이기도 했다. 결국 연수생제도를 활용하면 불법체류 노동자도 없애고 저임금노동력도 활용할 수 있어 평 먹고 알먹기식일 것이라는 정부정책의 발상은 노예노동을 야기시켰고, 오히려 불법체류자만 확산시키고 있을 뿐이다.

- 더욱 중요한 것은 연수생은 취업중인 외국노동자의 규모에 비하면 빙산의 일각에

불과하며, 이들이 서로 '바늘과 실'처럼 밀접한 관련을 맺고 있다는 점이다. 실제로 92년에 연수생이 9,695명으로 증가했을 때, 불법고용외국인은 10만명을 훨씬 웃도는 수준으로 확산되었다. <표1>을 살펴보면, 불법취업이 예상되는 동남아 국적소지자의 위반건수가 91년 전후로 급증하는 추세를 보이고 있으며, 처리결과와 대부분이 자격변경,기간연장인데 이 경우 대부분 불법체류취업에 해당된다. 또한 89년에는 미국,일본,대만 순이었던 출입국관리법 위반자수가 92년에는 한국계중국,필리핀 방글라데시,네팔,미국,파키스탄 순으로 바뀐 것도 불법체류 취업의 증가현상을 보여주고 있다.

이처럼 연수생 확대수입과정과 맞물려 외국인 노동자들이 대거 몰려왔음에 비추어 볼 때, 최근의 외국인연수생 2만명 확대수입은 더 많은 불법체류 취업을 정책적으로 유인, 활용하려는 정책이라고 볼 수밖에 없다.

<표1> 출입국관리법 위반자 처리

(단위: 명)

'92	소계	자격변경	기간연장	기타	91	90	89
한국계중국인	26,991	22,696	4,174	121	6,904	2,005	341
필리핀	20,201	19,268	810	123	2,145	651	257
방글라데시	6,524	6,478	16	30	133	66	33
네팔	3,874	3,733	91	50	131	95	2
파키스탄	1,530	1,503	7	20	119	186	60
스리랑카	481	442	21	18	173	198	28
합계	75,826	57,685	7,621		17,245		

자료: <출입국통계년표 90, 91, 92년도, 법무부> 에서 재작성
출입국관리법 위반자중 불법취업과 관련한 동남아 6개국적만 선별 작성하였음.

3. 인력정책의 공백이 합법적이고 계획성있는 외국인 노동력 수입을 가로막고 있으며, 외국인 노동력 정책의 혼선, 무분별한 외국인노동력 수입, 인권유린, 고용불안문제 등을 야기시키고 있다.

- 95년 고용보험제의 시행을 앞두고 있으면서도 인력관리를 위한 전산망이나 인력, 조직 등에 대한 정비는 극히 저조한 상황이며 더구나 대단히 형식적이기까지 하다. 오히려 공공직업훈련기관, 소개기관의 활용도는 더욱 낮아지고 있어 고용보험제도의 실효성에 많은 의문이 제기되고 있는 상황이다. 산업구조조정과정에서 가장 핵심적인 과제 중의 하나인 인력정책은 거의 과거의 낙후된 행태를 벗어나지 못하고 있는 것이다. 특히 선진국들의 경우, 안정성장국면에서 구조적인 대량실업적체가 발생했던 상황에 비추어 볼 때, 현재 안정성장국면에 접어들고 있는 한국에서 인력정책이 낙후되어 있는 상황은 매우 우려스럽다.

- 더우기 정부와 자본측은 인력정책의 공백으로 인해 야기된 인력난을 무분별한 외국인노동력의 확대수입으로 해결하려 하고 있다. 그들은 중소기업에서의 인력난을 해결하기 위해서 외국인 고용을 확대해야 한다고 주장해왔다. 그러나 실제로는 절실하게 필요한 부분 이외에, 닥치는대로 투입하고 있는 형태가 주종을 이루고 있다. 소위 3D 직종뿐만 아니라 광범위한 부문에 외국인노동자가 일상적으로 투입되고 있는 상황에 비추어 볼 때, 현재의 외국인 고용은 인력난과 전혀 무관한 것임을 알 수 있다. 또한 외국인을 고용하고 있는 중소기업의 대부분이 국내노동력(일정기간동안 자연감원된 인원)을 대체하는 차원에서 외국인 노동력을 활용하고 있는 것으로 확인되고 있으며, 심지어는 한국노동자보다 많은 외국인 노동자가 고용되어 있는 경우도 발생하고 있다.

- <표2>에서 확인할 수 있는 것처럼, 인력난이 발생하는 근본원인은 제조업과 타부문의 임금격차가 갈수록 확대되고 있는 한국경제의 구조적인 문제 그자체이다. 그리고 이러한 인력난의 문제는 임금격차, 작업환경 등의 문제가 더욱 심각한 중소기업제조업에서 집중적으로 발생할 수밖에 없다.

<표2> 산업대분류별 임금총액 추이

(단위: 천원)

	비농 전산업	광업	제조업	전기 가스및 수도업	건설업	도소매 및 음식 숙박업	운수 창고및 통신업	금융보 험및 부 동산업	사회및 개인서 비스업
'91	755	711	690	1,124	885	773	699	930	939
'92	869	860	799	1,216	1,020	884	778	1,054	1,079
'93	975	980	885	1,324	1,155	942	863	1,171	1,256

자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호에서 재작성

4. 정부와 독점대기업이 외국인 노동자의 확대수입에 따른 사회적 부대비용을 전적으로 부담해야 한다.

- 한국경제가 재벌경제이며, 재벌경제는 하청계열화를 통한 먹이사슬구조로 이루어져 있음은 주지의 사실이다. 산업구조조정과정에서 한국의 노동시장구조도 이미 고임금-고기술-고생산성 체제가 불가피함에도 독점대기업들은 그에 걸맞는 기술, 설비투자보다 여전히 낮은 하청단가와 중소기업의 저임금구조에 대한 의존도 매우 높다. 이런 착취구조가 중소기업들에 저임금 노동력(외국인)의 고용을 강제하고 있음을 직시할 필요가 있다. 정확하게 파악해보면 이러한 저임금 외국인 노동력을 가장 필요로 하고 있는 부분은 중소기업이라기 보다는 독점대기업들인 것이다. 정부의 인력정책이 낙후되어 아직도 저임금-노동집약적인 노동시장구조의 주변을 맴돌고 있는 것도 이러한 상황의 반

영이라고 볼 수 있다.

- 정부도 이러한 수요에 부응하여 몇차례의 체류연장과 연수생 도입 등과 같은 「불법체류자」를 활용하기 위한 정책만을 시행하였을 뿐, 외국인 노동자들의 기본권 보장을 위한 체계적인 대책수립은 전혀하지 않았다. 즉 국제적으로 외국인노동자에게 적용토록 하고 있는 임금·근로시간·휴가·고용을 위한 최저연령·여성 및 연소자 노동·노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향유·주거시설·사회보장 등에 대해서는 애써 외면해 왔던 것이다.

5. 이해당사자인 노조 또는 노동자대표와 사전협의 과정을 무시하고 일방적으로 외국인노동자를 공급함으로써 노조탄압의 원인을 제공하고 있다.

- 현재 외국인 연수생 확대수입의 경우 해당 노동자의 인권보호문제는 물론이고 국내노동자의 근로조건, 고용불안, 노조활동 등과 관련된 많은 문제를 야기시키는 사안임에도 불구하고 해당 노동조합 또는 노동자대표와의 최소한의 협의절차도 무시된채 추진되고 있다. 이에 따라 일부 사업장에서는 외국인연수생 도입을 빌미로 한 노골적인 감원협박이나 노조사무실을 외국인노동자의 기숙사로 사용하겠다는 식의 행태도 발생하고 있다.

3. 노동조합의 과제

1. 외국인 노동자에 대한 조합원들의 의식조사결과

최근 전국노동조합대표자회의에서 실시한 [노동자 의식조사결과](94.10)에 따르면 “불법체류중인 외국인 노동자에 대해 어떻게 대응해야 한다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 ‘국내 취업을 규제하되 이미 취업하고 있는 경우 우리나라 노동자와 동등하게 대우해야 한다’(58.6%), ‘우리나라에서 추방하고, 국내 취업을 철저히 규제해야 한다’(32.9%), ‘국내 취업을 전면적으로 합법화시켜야 한다’(8.5%) 순으로 응답이 나왔다.

또한 “같은 현장에서 일하고 있는 임시직, 용역직, 사외공(사내하청, 도급등), 외국인 노동자에 대해 조합원 자격을 부여하고 동등한 노동조건을 보장하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 대해서는 ‘임시직(56.9%), 용역직(52.2%), 사외공(45.8%), 외국인 노동자(40.2%) 순으로 찬성한다는 결과가 나왔다. < 표1, 표2 참조 >

<표1> 외국인 노동자 취업 (단위:%)

	취업규제, 추방	규제, 동등대우	전면 합법화
전체	32.9	58.6	8.5
생산직	41.0	54.9	4.1
사무직	13.9	67.6	18.5
100인미만	28.2	64.5	7.3
100-299인	27.2	64.2	8.6
300-499인	37.8	57.0	5.2
500-999인	35.9	55.6	8.5
1000인이상	35.6	54.3	10.1

<표2> 조합원 자격 부여 및 동등한 노동조건 보장에 대한 찬성 (단위:%)

	임시직	용역직	사외공	외국인
전체	56.9	52.2	45.8	40.2
생산직	57.7	50.8	45.2	36.2
사무직	55.7	55.9	47.1	49.7
100인미만	61.1	55.6	51.6	49.2
100-299인	55.4	50.4	41.3	41.7
300-499인	63.9	55.6	51.5	37.9
500-999인	43.0	47.8	38.3	32.5
1000인이상	58.1	52.3	47.0	39.4

2. 외국인 노동자를 바라보는 몇가지 관점

1) 수요가 있으니까 공급이 있다

현재 외국인 노동자의 수입이 국내노동자의 고용불안, 근로조건 악화를 가져올 수 있다는 것을 외국인 노동자를 사용하고 있는 대부분의 국가에서는 '수요가 있기에 공급이 있다'는 것을 인정하고 있다. 다시말해서 단순히 저임금 때문만이 아니라 국내노동자들이 꺼리는 외국인 노동자를 필요로 하는 노동시장이 존재한다고 보고 있다. 다만 외국인 노동자를 출입국관리법상으로 관리하고 노동법상의 동등한 대우는 애써 외면하고 있기 때문에 문제가 되고 있다.

2) 노동운동이란, 노동조합운동이란 한마디로 '차별을 철폐하는 운동이다.'

스스로를 차별의 굴레에서 해방시킴으로써 노동의 소외를 극복해 나가기 위한 운동인 것이다. 하나의 차별은 더 많은 차별을 낳고, 그것은 결국 노동자들의 삶을 위협하게 된다. 가장 열악한 상태에 있는 외국인노동자에 대한 차별을 철폐하는데서 부터 시작하여 각계각층이 더불어 사는 방향을 지향해 나가야 한다. 무엇보다 우리의 똑같은 노동자, 인간이라는 인식이 중요하다.

3) 외국인 차별은 심각한 역사적 범죄를 낳는다.

나치의 대학살, 일제의 만행, 관동대지진과 조선인 학살, 징용, 정신대 등이 바로 외국인 차별에서 비롯된 것이다. 이런 역사는 과거만의 것인가? 아니다. 지금도 계속되고 있고 우리 스스로 외국인 노동자에 대한 인권유린과 차별대우를 극복하기 위해 적극적으로 나서지 않는한 어느 틈에 그러한 역사적 범죄의 동조자가 되어 있을 수도 있, 이미 우리도 그 대열에 서 있는지도 모른다.

3. 노동조합의 대책

- 우선 현재 자행되고 있는 외국인 노동자에 대한 인권유린, 차별대우를 철폐하기 위한 운동을 전개해 나가야 한다.
 - 조사, 상담, 면접 청구개설 (외국인 관련 단체와 결합하여)
 - 산재, 체불, 폭행, 사기, 브로커의 중간착취 등에 대한 개선, 철폐활동
- 조합원 의식향상을 위한 교육과 홍보, 설명이 병행되어야 한다.
- 외국인노동자에게도 노동조합의 문을 개방하여 연대하고 보호해야 한다.
 - 규약 개정
 - 지역단위 일반노조 설립
- 단체협약의 체결후 사용을 요구한다.
- 외국인 취업연수생제도를 철폐하도록 촉구해야 한다.
- 인력정책의 개선으로 합법적이고 계획성있는 외국인노동력 수입을 촉구해야 한다.
 - 우선 인력정책의 개선이 선행되도록 촉구해 나가야 한다.
 - 이를 위해 완전고용과 평생교육체제에 입각한 인력정책을 새롭게 정립해야 한다.
 - 노사공익이 참여하는 「인력정책 개혁 대책위」를 구성해야 한다.
 - 인력정책의 사회보장적 성격을 대폭 강화해야 한다.
- 이 경우, 정부와 전경련과 독점대기업이 일차적으로 외국인 노동자에 대한 사회적 비용을 부담하도록 요구해 나가야 한다.
- 외국인 노동자 보호, 상담창구를 마련한다.
 - 노동자의 국제적 단결이라는 원칙하에 연대해 나간다.
 - 지역, 업종차원에서 년1회 외국인 노동자의 날 행사 등을 개최한다.
- 중소기업 협동조합중앙회, 상공부, 법무부 등 관계기관에 외국인노동자문제에 대한 대응 및 개선 촉구 활동을 전개한다.

4. 외국인 고용시 협약체결 사례 (모범안)

외국인노동자(또는 연수생)고용에 따른 노.사합의서 (요구안)

1. 노동조합과 사전합의 없이 외국인노동자(연수생)를 고용할 수 없다.
2. 이미 일을 하고 있는 경우, 불법체류여부와 관계없이 동등한 대우를 보장한다.
3. 연수이외의 노동력 활용을 목적으로 연수생을 고용할 수 없다.
4. 현재 이미 사용하고 있는 불법취업부분에 대해서는 6개월 이내에 철수시킨다.
5. 불법체류여부와 관계없이 외국인노동자의 조합활동을 보장한다.
7. 노동조합의 단체행동시 외국인노동자로 대체근무시킬 수 없다
8. 고용시 사전에 업종, 배치부서, 인원, 기간에 대해 노동조합과 사전 합의한다.
9. 외국인노동자의 근로복지는 조합원에 준하되 세부사항은 노조와 협의, 시행한다.
10. 외국인고용 여부와 관계없이 내국인의 정원을 유지한다.
11. 본합의서는 단체협약에 준하는 효력을 가지며 00년00월부로 시행한다. (단체협약에 그대로 반영한다.)

1994. 월 일

회사측 대표이사
공장장
총무부장

노동조합측 위원장
사무장
대의원

참고자료 : 외국인고용 관련 조약 및 법령에 대하여

1. ILO조약

- 1) 제111호 조약 (고용과 직업에 관한 차별에 대한 조약)
'인종, 피부색, 출신국 또는 사회적신분 등에 의해 차별대우해서는 안된다'
- 2) 제97호 조약 (이주노동자에 관한 조약)
'고용될 목적으로 일국에서 타국으로 이주하는 자(이주노동자로서 정상적인 입국이 인정되는 자 포함)에 대해 보수·근로시간·휴가·고용을 위한 최저연령·여성 및 연소자 노동·노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향유·주거시설·사회보장을 합법이주노동자에게 적용할 것'
- 3) 제66호 조약 (이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 조약)
'외국인 근로자의 모집과 수입 등에 대해 공정한 정보를 제공하고 공적인 직업소개를 해야한다.'
- 4) 제143호 조약 (불법이주 및 이주노동자의 기회와 처우균등의 촉진에 관한 조약)
'불법취업을 위한 알선을 금지하고 이주노동자 대책에 대해 해당 회원국 노·사가 협의하며, 불법이주 노동자의 과거 근로에 따른 권리·보수·사회보장·기타 급여를 당사자 및 그 가족에게 동등하게 보장해야한다.'

2. 국내법령과 기술연수제도에 대하여

1) 근로기준법 제5조(균등처우) :

'사용자는 근로자에 대해 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못한다'. 이에 따라 외국인에 대한 근로계약 체결시에도 최저임금의 적용, 근로시간, 산업재해관련 규정이 국내노동자와 동등하게 적용될 수 있어야 한다. 국제노동기구가 정한 기준도 마찬가지로 적용되어야 함은 물론이다.

2) 그러나 단기자격으로 입국하여 취업하고 있는 외국인노동자들의 경우, 현행 출입국관리법에 의해 불법취업으로 규정됨에 따라 어떤 법률적, 제도적 보호도 받을 수 없도록 되어 있으며, 이로 인해 인권의 사각지대에 놓여있게 되었음을 상기할 필요가 있다. 따라서 단순노동력이라 하더라도 꼭 필요한 외국인 노동력에 대해서는 합법적 수입절차를 밟아야 한다.

3) 연수생도 연수계약에 의해 산재보험, 근로조건 등에 많은 제한을 받고 있는데, 이경우도 연수생을 본래의 연수목적이 아닌 저임금노동력으로 편법 활용하고 있기 때문에 문제가 된다. 따라서 연수생제도는 철저히 본래 연수목적에 충실하게 운영되는 것이 바람직하며 규모도 최소화하여야 한다.

기술연수제도와 관련한 행정지침으로는 법무부의 「외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침」 및 「외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침 시행세칙」과 상공부의 「외국인 연수자 관리지침」이 있는데, 1991년 11월부터 그 범위를 대폭 확대시행하고 있다. 그밖에 외국인고용과 관련이 있는 법률로는 기술용역육성법, 외자도입법, 출입국관리법 등이 있다.

4) 현행 출입국관리법령과 기술연수제도 (별첨자료 참조)

- 출입국관리법은 합법적인 기술연수와 취업활동이 가능한 체류자격을 갖고 있는 자를 제외한 외국인의 취업을 불법으로 규정하고 있으며, 시행령에서는 취업활동이 가능한 대상을 취재(3년), 기술(4년), 상용(4년), 투자(4년), 교육(3년), 고용(2년), 흥행(6개월) 등 7개부문으로 국한시키고 있다.

- 「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침(예규)」 제2조(연수목적 사증 발급대상자)는 발급대상자를 「외국환관리법에 의하여 외국에 직접투자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체」, 「기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체」, 「대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출하는 산업체」, 「기타 주무부처의 장이 추천하는 사업체」 등으로 규정하고 있다.

- 제3조(연수인원수 및 연수기간)는 「산업체별 인원수는 50명범위내에서 법무부장관이 정한다(5-10%)」, 「연수기간은 6개월 이내로 하되 법무부장관이 인정하는 경우 6월 범위안에서 연장을 허가할 수 있다」고 규정하고 있다.