

지 해야 하는데, 회사에서 일방적으로 강제 출국시켰다. 상담소에서는 업체에서 연수생 개별 상해보험에 가입해 있어 산재보험금을 지급하도록 촉구하고 보험회사와도 연락하여 보험금 지급액을 확인하고 지급약속도 받았었다. 담당자의 장기 출장관계로 연락이 제대로 되지 않은 상태에서 로날드는 본국으로 돌아갔고, 돌아간 뒤 편지를 통해 산재보험금을 지급 받지 못했다는 사실을 알려왔다. 민사소송을 준비하려 하였으나 본인이 이미 출국한 상태에서 추진하기 어려워 결국 포기하였다.

4. 위장현지법인

현지법인 연수생은 외국의 한국인 합작회사의 직원을 국내 기업에서 기술 연수를 시켜 다시 현지의 기업에 가서 숙련공으로 일하는 것이 그 취지이지만, 현재 한국에 들어와 있는 현지법인 연수생들 중 그 취지에 맞는 경우는 극히 드물다. 대부분이 현지기업을 통해 값싼 인력을 국내로 들여오는 공급통로로 활용되고 있다. 따라서 돌아가서 현지 한국기업에서 다시 일하는 경우는 드물다. 또 현지 여행사나 브로커들과 짜고 위장 현지법인을 만들어 그 이름으로 연수생을 국내로 들여오는 업체들도 있는데, 이는 중기업에 연수생을 신청하는 절차가 다소 번거롭고, 연수생 배정까지 기다리는 기간이 길고, 또 원하는 인원수만큼 배정 받을 수 없다는 것 때문에 위장현지법인을 통해 연수생을 들여오고 있다. 이 경우 연수생에 대한 최소한의 교육도 이루어지지 않고 있으며, 의사소통이 가능한 관리자 배치 등이 이루어지지 않아 많은 문제를 야기하고 있다. 그런데도 정부 그 어느 기관에서도 위장 현지법인에 대해서 문제를 삼고 있지 않다.

사례

경북 구미에 소재 한 이화섬유는 한국합섬의 계열회사로 이화상사가 현지의 송출회사와 계약을 맺고 마치 현지 합작회사를 통하여 연수생을 들여오는 것으로 만들어 연수생을 입국시켜 이화섬유와 한국합섬에 계속 일을 시키고 있다.

그런데 입국허가서류 상에는 아무런 하자가 없는 것으로 처리를 하여 연수생을 고용하고 있으나, 열악한 근로조건과 전근대적인 노무관리로 구미지역에서 악명이 자자하다.

5. 연수업체 부도 시 업체이전 불가

현지법인 연수생들은 현지 합작기업에서 아무런 중간 매개 없이 국내 기업으로 들어오기 때문에 연수업체가 부도나면 이들의 사후처리를 담당할 곳이 없다. 더구나 이들은 어떤 문제가 발생해도 계약상 타 업체로의 이전이 불가능하고 본국으로 돌아가야 한다.

사례

경북 구미소재 원천산업에서 중국 현지법인을 통해 입국한 중국인 연수생 32명은 96년 11월 30일 업체의 부도로 임금은 물론이고 당장 생활이 불가능한 상태에 놓였다. 부도 이틀 후인 12월 2일부터 여관에 거주, 열흘간 체류하다가 여관비를 지불할 수 없어 폐쇄된 기숙사로 옮겼으나, 현지법인 연수생들은 업체가 부도가 나면 다른 회사로의 재취업이 불가능하여 귀국 조치를 취할 수밖에 없는 상황이며 동시에 체불임금의 처리가 더 문제였다. 상담소를 통해 중국인 연수생들의 문제가 여러 차례 언론에 보도되고 시민대책협의회가 꾸려지면서 그들을 도와주려던 한국인 노동자들이 외국인노동자들의 문제가 자극이 되어야 사업주가 문제를 빨리 해결할 것이라는 다급한 생각에 기숙사의 보일러를 터트렸다. 그래서 오히려 한 겨울에 연수생들의 고생은 이만 저만이 아니었다. 시민대책협의회에서 음식과 생필품 등을 제공하면서, 이들이 타 업체에 재취업을 할 수가 없으나 출입국관리소에 탄원서를 제출하고 부도난 회사를 매각하여 체불임금을 정산하기까지는 1년정도의 시간이 소요되며, 만약 한국에 머무르지도 못하고 돌아간 뒤에도 반드시 받을 수 있다는 보장이 없기 때문에 체불임금의 정산 및 한국에 오기 위한 경비 등을 고려해 줄 것을 요구하여 다행히 타업체에 재취업이 되고 체불임금도 정리되었다.



제 8장
외국인 산업기술연수생의 인권보호를 위한
정책 대안

제 8장 외국인 산업기술연수생의 인권보호를 위한 정책 대안

지금까지 외국인 산업기술 연수생의 자격으로 입국한 이주노동자들이 한국에 체류하는 동안 겪었던 인권침해 사례들을 살펴보았다. 최근 인도네시아에 “어글리 코리안”이라는 제목의 책이 출판되어 한국인들의 나쁜 점들을 생생하게 폭로하였고, 한국에 체류 중인 네팔 이주노동자들이 만든 네팔인 공동체에서는 한국에서 산재를 당한 네팔인 노동자들의 사진을 실은 2000년 새해 달력으로 만들어 한국인들을 더욱 부끄럽게 하고 있다.

현재 한국정부의 이주노동자 정책은 ‘단기로테이션 정책’이다.¹³⁾ 국내 3D 업종의 부족한 인력의 공급 차원에서 외국인력을 도입하되, 이주노동자가 장기간 체류하게 되면 사회복지 비용 및 사회적 비용의 상승은 부담하지 않겠다는 것이다. 그러나 이주노동자들에 대해 초기에 단기로테이션 정책을 취했던 독일의 경우가 우리에게 좋은 사례가 될 것이다. 독일의 경우 경기가 호황이거나 불황이거나에 관계없이 독일인들이 기피하는 직종의 일자리에 더 이상 독일인들을 채용할 수 없다는 구조적인 필요를 인정하였고, 짧은 기간동안 외국인력을 채용해야 하는 고용주들이 이주노동자들의 체류허가를 갱신해 줄 것과 관련 절차를 간소하게 해 줄 것을 정부에 건의하면서 독일정부의 정책은 단기로테이션정책에서 통합정책으로 전환하게 되었다.

한국 역시 제조업과 건설업, 어업 등 열악한 근로조건에 필요한 노동력을 외국인력으로 채우는 것이 불가피한 상황이라는 것을 인정한다면, 값싼 인력을 마음껏 부려만 먹고 돌려보내겠다는 정부의 정책이 전환해야 할 시점에 도달했으며 그 전환은 아무리 서둘러도 결코 빠른 것은 아니다.

1995년의 ‘외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’ (노동부 예

13) 개정된 출입국관리법 시행령의 발효로 98년 4월 이전 입국한 산업연수생의 경우 최장 3년 연수기간동안 일할 수 있었으나, 98년 4월 이후 입국한 연수생의 경우 오히려 연수기간은 최장 2년으로 제한되어 있다.(그 이후 1년은 취업비자를 얻어야 함) 그리고 한번 연수생으로 일한 사람은 재연수를 허용하지 않고 있다.

규)이나 ‘1999년의 해외투자기업 산업연수생 보호지침’ (노동부 지침)은 외국인 산업기술연수생의 인권침해를 더 이상 외면할 수 없다는 것을 인식한 것이며, 제도적 개선의 출발점이라고 볼 수 있다. 그러나 진보적인 사회보장제도를 적용하지는 못한다 하더라도 인간으로서 또 노동자로서 당연히 보호받아야 할 최소한의 권리는 반드시 보호되어야 한다. 따라서 이미 많은 문제들을 야기하고 있는 부분들을 개선해 나가는 것에서 출발하여 바람직한 정책전환으로 나아갈 수 있다.

1. 준법투쟁

1995년 3월 ‘외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’ (노동부 예규)과 1999년 12월 ‘해외투자기업 산업연수생 보호지침’ (노동부 지침)의 내용들이 연수업체에서 제대로 지켜지고 있는지 관리 및 감독이 이루어져야 하며, 제대로 지켜지지 않는 업체에 대해서는 시정되도록 강력한 조처들이 취해져야 한다. 특히 해외투자기업 산업연수생 보호지침은 연수업체들에게 충분히 전달되지 않고 있는 상황에서 더욱 강조되어야 한다.

- ▶ 노동부의 연수업체 관리 감독이 강화되어야 한다.
- 각 연수업체에 지침의 내용을 충분히 숙지하고 준수하도록 행정지도.
- 각 연수업체에서 지침의 내용이 제대로 이행되고 있는지 관리 감독.
- 제대로 이행하고 있지 않은 연수업체에 대한 처리결과에 대한 확인.
- ▶ 노동부에 외국인력 전담부서를 설치할 것과 전담자의 교육이 필요하다.

2. 산재사고를 줄이자

1) 산업안전교육 실시 및 작업안전시설설치에 대한 감독 강화
연수생들의 산재발생 시기를 보면, 일을 시작한지 얼마 되지 않아 사고가 많이 발생한 것을 알 수 있다. 이것은 작업에 익숙지 않아 기계사용이 서툰 탓도 있지만, 작업현장에서 이들과 의사소통이 원활하게 이루어지지 않으므로 작

업지시나 주의사항이 제대로 전달되지 않기 때문에 사고발생률이 높다고 판단된다. 따라서 프레스나 압착기 등 사고위험이 높은 기계를 다루는 사업장에 연수생이 배치되는 경우 반드시 안전수칙을 지켜 사고를 방지할 수 있도록 충분한 교육을 시킨 후 작업에 투입하도록 하고, 안전교육이 제대로 실시되고 있는지를 제대로 감독하여야 한다.

또 대부분의 업체들이 손이나 신체부위가 감지되면 기계작동이 멈추도록 하는 자동안전시스템을 작업능률이 떨어진다는 이유로 안전시스템을 끈 상태에서 작업을 하기 때문에 더 많은 사고가 나고 있다. 따라서 작업능률이 떨어지더라도 안전시스템의 설치와 가동을 확실히 감독하여야 한다. (▶노동부 산업안전과 담당)

2) 반드시 산재신청을 하도록

산재사고가 발생해도 산재처리를 하지 않고 은폐하거나 치료와 보상에 불성실한 업체는 강력하게 처벌하여 산재사고가 발생하면 반드시 산재처리를 하도록 하여야 한다. 또 하나의 문제는 근로복지공단의 업무처리 절차이다. 휴업급여와 장애보상금을 본인명의의 통장에 입금하는 것으로 자신들의 일은 끝났다고 생각하고 반드시 본인에게 지급되었는지 확인하지 않는다는 점이다. 연수생들의 은행이용이 자유롭지 못하고 또 통장을 압류하고 있는 회사측에서 간혹 연수생의 휴업급여나 장애보상금을 횡령하는 경우가 종종 발생하기 때문이다. 이것은 근로복지공단 측에서 조금만 신경을 쓰면 얼마든지 방지할 수 있는 일이다.

3. 강제 적립금제도 폐지 및 미반환 적립금 반환

이미 앞에서 살펴본 바대로 이탈방지 목적의 강제적립금은 오히려 이탈의 원인이 되고 있는 점, 그리고 본인의 의사에 따라 적립여부와 은행이용을 자유롭게 선택할 수 있도록 하여야 함에도 불구하고 적립을 강요하거나 일방적인 형태의 은행이용을 강제하는 것은 인간의 기본적인 권리를 무시한 처사라고

하겠다. 그리고 이것은 당사자에게 도움이 되지 않는 동시에 중기협과 특정은 행간의 뒷 거래로 이해될 수밖에 없다. 특히 미지급된 적립금은 결국 한국이 이주노동자들의 임금을 착취하는 국가라는 오명과 이미 출국한 연수생들을 찾아 돌려주는 번거로움을 겪어야 하는 문제만을 남기고 있다. 따라서 2000년부터 강제적립금은 폐지되어야 하고, 미지급된 적립금은 본국의 행정기관 등 신뢰할 만한 기관과의 연계 하에 빠른 시간 내 본인들에게 돌려주도록 해야 한다.

4. 연수제도의 폐지

1) 연수취업제의 허구성 적극적 홍보

1997년 출입국관리법의 개정(98년 4월 1일 개정 출입국관리법 시행령의 발효)로 2000년 4월 1일부터 연수취업제¹⁴⁾에 의해 2년의 연수기간이 끝난 연수생 중 소정의 절차를 거쳐 합격한 연수생에게 1년간의 취업비자를 주게 된다. 그동안 특별한 지침이 없다가 지난 3월 12일 부랴부랴 실시한 자격시험은 연수생들에게 제대로 정보와 시간을 준 것이 아니라 형식적으로 치러지고 있다는 것을 반증한다. 국가에서 실시한 기술자격시험임에도 불구하고 합격할 것을 전제로 하는 것으로 밖에 보이지 않는 이유는 장시간 노동에 시달리면서 한국어에 서툰 연수생들이 자격시험준비를 하는 것이 현실적으로 불가능하므로 시험이 형식적인 통과의례가 아니라면 취업비자를 받을 수 있는 연수생은 거의 없기 때문이다. 따라서 내용을 잘 모르는 이들에게는 '연수'기간이 끝나면 정식 '취업비자'를 주는 것처럼 보일 수 있으나 현실적으로는 연수기간을 2년으로 단축한 것에 불과하다.

이것은 이주노동자에게 최소한 '노동자'로서의 지위를 부여하자는 노동부의

14) 출입국관리법 시행령 제24조의 5(연수취업여건 등)

1. 법 제19조의 3 제3항의 규정에 의한 채용자격변경허가를 받고자 하는 자는 다음과 같은 각 호의 요건을 갖추어야 한다.
 1. 국가기술자격법에 의한 기술자격검정 또는 이에 준하는 기술자격시험에 합격하였을 것
 2. 제24조의 2 제 1항 제4호의 규정에 의한 산업체에서 산업연수생으로 2년간 연수하였을 것
 3. 기타 소관 중앙행정기관이 장이 정하는 연수취업의 요건을 갖추었을 것
2. 제1항의 규정에 의하여 연수취업자격으로 채용자격변경허가를 받은 자는 산업연수생으로 근무한 산업체에서 근무하여야 한다. 다만, 그 산업체의 장의 동의를 받거나 기타 정당한 사유가 있다고 인정되는 때에는 그러하지 아니하다. (1998년 4월 1일)

'고용허가제'에 대한 임시방편으로 채택된 취업연수제의 허구성이 잘 드러나는 대목이다. 따라서 취업연수제의 허구성을 정확히 알릴 수 있도록 '연수'가 끝난 뒤 '취업' 비자를 받을 수 있는 현실적 방안을 정부에 촉구하는 것으로 출발할 수 있겠다.

2) 송출비리의 척결

연수생으로 하여금 불법채류를 할 수밖에 없도록 만드는 과도한 입국경비 등 왜곡된 외국인력 도입과정의 핵심이라고 할 수 있는 송출비리의 척결을 위해 구체적인 사례수집과 동시에 연수생 도입을 중기협에서 맡는 것은 지극히 부당하다는 것이 선명하게 밝혀져야 하겠다. 특히 그 주관기관인 중기협의 송출기관과 사후관리업체 선정과정 및 송출수입 지출 내역을 정확히 조사해 볼 필요가 있다.

3) 사후관리업체제도 폐지

중소기업협동조합을 통해 들어온 연수생 및 해외투자기업연수생에 대한 노동부 보호지침으로 인해 모든 연수생의 근로감독권이 노동부 관할 하에 놓여 있다. 그러나 중기협 연수생들은 사후관리업체에 월 24,000원의 관리비를 내며, 자신들의 문제를 의뢰하도록 하고 있다. 즉 노동부와 중기협, 사후관리업체 3곳 모두 연수생의 관리 및 감독을 맡고 있지만, 연수생의 입장에 서서 세부적인 문제에 이르는 관리 및 감독을 책임지고 있는 곳은 없다. 현재와 같이 이해관계를 중심으로 분산된 행정업무를 청산하고, 연수생의 노동자로서의 지위인정 및 노동자로서의 권리보호를 위해 사후관리업체는 폐지되고 노동부(또는 독자적인 정부기관)로 모든 감독권이 이관되어야 한다.

5. 외국인노동자 보호법 제정

1998년 10월 노동부에서는 불법 채류자에게도 근로기준법을 적용하도록 하겠다는 발표에 이어 1999년 12월부터 해외투자기업 산업연수생에게도 근로기

준법의 일부를 적용하겠다는 발표 등으로 부분적으로 이주노동자의 권리가 보호받을 수 있게 된 것은 다행스러운 일이나 이것이 근본적으로 산업연수생의 문제나 이주노동자의 문제를 해결하고 있지는 못하다. 아울러 한국경제의 회복과 2002년 아시안 게임과 월드컵 개최 등을 앞두고 이주노동자들의 지속적인 유입은 불가피한 상황이다. 현재와 같이 법무부, 노동부, 중기협으로 나뉘어져 각 각 운영되고 있는 이주노동자 정책은 비능률적일 뿐 아니라 한국이 이주노동자의 인권유린국가로서의 오명을 씻는데는 별 도움이 되지 못하고 있다. 정부에서 계속 선거를 의식한 임시방편적 정책만을 채택한다면 점점 더 문제를 어렵게 만들뿐이다.

따라서 현재의 연수제도를 폐지하고 산업연수생을 '노동자'로 인정하는 새로운 제도의 마련이 필요하며, 외국인력의 도입과 관리를 보다 합리적으로 할 수 있는 시스템 마련이 절실한 때이다. 이주노동자에게 '노동자'로서의 지위부여 및 비등록노동자 문제의 해결을 골자로 하여 1996년 외국인노동자대책협의회를 비롯한 각 계가 공동 서명하여 국회에 청원하였던 '외국인노동자보호법'은 IMF 경제위기를 거치면서 국민들의 관심에서 멀어져 결국 15대 국회 회기 종료료에 맞게 되어 자동폐기되므로 이제 법 제정을 위한 활동은 새롭게 전개해야 한다.

6. 이주노동자 복지시설 마련

이주노동자들이 한국에서의 생활 중 가장 어려운 점으로 들었던 것은 첫째, 음식(40.8%), 둘째, 언어문제(33.3%) 셋째, 기후 및 날씨(30.7%) 등의 순이었다.¹⁶⁾ 여기서 알 수 있듯이 이들이 한국의 문화에 적응할 수 있는 기회를 전혀 제공받지 못했을 뿐 아니라, 일하는 동안 적응하기를 강요받게 되는 것이다. 비록 짧은 시간동안 한국에 체류하는 동안이라도 한국의 문화와 한국인의 생활에 대한 이해를 안고 돌아 갈 수 있다면 한국으로서는 단지 부족한 일손으로서 뿐 아니라 한국을 널리 알릴 수 있는 좋은 계기가 될 수도 있을 것이다.

이주노동자의 한국적응을 위해, 그리고 휴일에도 쉴 곳도 갈 곳도 없는 이주

16) 1997년 12월부터 1998년 2월까지 3개월 동안 부산·경남지역 이주노동자 77명을 대상으로 실시한 「외국인노동자의 생활실태조사」결과

노동자들에게 휴식공간이자 문화공간으로서 이주노동자 상담 지원단체와의 연계 하에 의료서비스 및 산업안전교육 등을 실시할 수도 있을 것이다.

이와 같은 복지시설은 지방자치단체와 근로복지공단의 적극적인 협의 하에 추진될 수 있다.

- ▶ 한국어 교육, 산업안전교육 등 교육시설 마련
- ▶ 의료 상담 등 상담공간 ▶ 휴일 휴식공간의 기능

7. 국제연대

과거 한국이 경제적으로 어려웠을 때, 많은 한국인들이 다른 나라로 살길을 찾아 떠나야 했듯이 이주노동은 국가간의 경제적인 차이가 존재하는 한, 세계적인 경제 불평등이 존재하는 한 불가피한 것이다. 만약 자신의 고향에서 가족들과 행복하게 살 수 있다면 과연 누가 낯선 땅에서 이주노동자가 되기를 원하겠는가?

이미 고향을 떠나 온 이주노동자들이 본국으로 돌아가 다시는 고향을 떠나지 않고 행복하게 살 수 있다면 그나마 다행이지만, 현재 경제적 불황의 늪에서 헤어나지 못하고 있는 아시아 지역의 경제적 구조는 끊임없는 이주노동을 강요하고 있다. 이주노동의 기간이 길어지면 질수록 자신의 정체성은 점점 더 희미해지고, 가족들과의 유대는 점점 더 적어질 수밖에 없어 결국 이주노동자들은 국적도 가족도 문화도 잃어버린 국제적 미아가 될 가능성이 높다.

지금 한국 내에서 외국인노동자대책협의회를 중심으로 국내 체류하는 이주노동자의 인권보호와 권리신장을 위한 활동을 하고 있지만, 이주노동자 유입의 역사가 짧은 한국으로서는 아직 본격적으로 이러한 문제에 대한 고민은 부족하다. 앞으로 이주노동자의 귀환과 정착을 위한 노력은 이주노동자 본국의 NGO와의 연대활동이 적극적으로 필요하며, 이러한 연대는 아시아 지역과 세계 이주노동자의 인권보호를 위한 국제적인 활동으로 나아가야 할 것이다. 비록 이러한 활동들이 근본적인 해결책을 가질 수는 없다 하더라도 각국 정부의 이주노동자 정책을 올바른 방향으로 이끌어 가도록 영향력을 발휘할 수 있기를 기대한다.



제9장 맺으며

제9장 맺으며

부끄러움은 이제 걸기를...

김현숙/안산 갑원래야 상담실장

며칠 전에는 규모가 제법 큰 공장에서 일하는 연수생으로부터 전화를 받고 방문을 할 기회가 있었습니다. 그는 서른 살 난 아기가빠였는데 저를 보고는 그 큰 몸을 떨며 흐느꼈습니다. 한동안 아무 말도 잊지 못하다가 자신의 어려운 점을 토로하였습니다. 자신은 기계가 아니다. 그는 단지 체격이 크다는 이유로 온갖 무거운 일을 나르는 정발 기계와 같은 날들을 보낸다구요. 서른이 넘는 가장인 그가 연수생 생활 1년이 지나 이제 힘에 겨워 귀국을 결심하게 되었다면서 흐느낍니다.

매 주일미사에 새로운 얼굴을 만나는 횡수가 잦습니다. 그 수도 많아지고요. 그들은 송금을 위해 갑원래야에 첫걸음을 합니다. 첫 월급을 받아 입국 때 진 빚을 갚기 위해 몇 번을 거둬들여 나누고 쪼개고 해서 송금을 하고 영수증에 자국화폐로 얼마인지를 적어서, 그리고 공중전화에 매달려 얼마를 보냈노라고 자랑스럽게 이야기합니다. 그들 연수생의 월급은 하루 12,800원이 전부인데요. 그나마 강제저축에, 사후관리업체에, 보험료 등등 제하고... 피와 같다고 말을 합니다.

연수취업제가 되었으니 그들에게 광명이나 비친 듯한 보도가 있었습니다. 그들 누구에게 물어도, 아니 사용자 누구에게 물어도 그들이 연수생이 아닌 것은 너무나 분명합니다. 이제 그만 솔직해지기를 희망합니다. 그들이 연수생이 아니니 이제 그만 노동자로 인정해야 합니다. 그저 힘 좋은 젊은 노동자들을 싼 임금으로만 여겨 그들 표현대로 사람 지게차로 부리는 부끄러움은 이제 걸기를. 새천년에는...

'다름'으로 인한 차별과 멸시가 사랑과 공존으로

모경순/구미 가톨릭근로자센터 교육부장

"홍터 자국을 보며 한국을 기억할 것입니다."

한국에서 2년 10개월간 일을 하면서 극심한 피로가 누적되어 "대상포진"이라는 피부병을 앓은 필리핀인 레노라의 말이다. 대상포진이라는 병은 피로와 스트레스가 심각하게 누적될 경우 수두바이러스가 몸밖으로 표출되는 피부병으로서 출산의 고통보다 더 심한 통증을 수반하며 절대적으로 휴식을 취해야 한다. 사정이 이러한데도 레노라는 할 수가 없었다. 12시간 야간근무를 마치고 병원을 다녀야 했던 레노라는 피부병이 완치가 되었는데도 여러 군데 홍터가 크게 남아 있다. 레노라는 2년 10개월 동안 한국에서 일을 하면서 설날과 추석 명절을 제외하고는 하루도 쉬지를 못했다고 한다. 이렇게 상처받고 무시당한 아픔들을 접할 때마다 가슴이 아프다. 이제 이런 이야기들이 더 이상 무시되지 않았으면 한다.

지난 세기는 경제성장, GNP를 높이기 위해 우리의 인권도 무시되었고, 남의 인권과 노동력까지도 착취하였다면, 우리가 잘 살기 위해 남의 아픔이나 상처까지도 외면하며 그럴 수 있다고 무관심했다면, 새로운 세기는 인권지수와 평등지수가 우리 삶의 기준과 척도가 되어 '다름'으로 인한 차별과 멸시가 사랑과 공존으로 바뀌기를 희망한다.

노예제도 = 연수생 제도

노종남/안산 외국인노동자센터 사무국장

한국에 노예나 노비라는 말이 사라진지 오래라고 생각했다. 민주주의니 민주화니 하는 말을 할 필요가 없을 만큼 많은 민주화가 된 줄로만 알고 있었다. 현대 그것이 빛 좋은 개살구처럼 언론과 정부가 만들어놓은 마스크 선전물에서나 나오는 말임을 외국인노동자운동을 하면서 알게 됐다. 아직도 우리 사회 곳곳에 인권이란 말이 전혀 어울리지 않는 인권사각지대가 있고, 그중 외국인 노동자와 관련된 곳은 더더욱 많은 인

권 침해 문제가 발생되고 있다. 분명히 한국 노동자들과 동일한 노동력을 제공하고 있는데, 아니 한국 노동자들보다 더 중한 노동과 장시간 근무를 하고 있는데도 노동자가 아닌 연수생이라는 이름으로, 한국 정부가 용인하는 가운데 이주 노동자들이 노동력을 착취당하고 있다.

노동력 착취만 당하면 그나마 다행이다. 온갖 인격적인 모욕을 비롯한 임금체불, 산재, 구타, 폭행 등 연수생이라는 이름을 달고 있는 이주노동자들이 경험하는 노동문제는 한 두 가지가 아니다. 그럼에도 정부에서는 연수생 제도를 아무런 문제없는 것처럼 여기고 이에 대해 관심조차 가지려 하지 않고 있다. 연수생을 관리한다고 말하는 사후관리업체의 문제는 말할 필요조차 없을 만큼 알려졌다. 연수생들 관리느커녕 조금만 복잡한 문제만 생겨도 오히려 사업체 이탈을 부추기는 그런 반응을 보이면서 관리비만 챙기는 그런 사후관리업체가 얼마나 많은가. 많은 여론과 인권단체에서 연수생 문제에 대해 말이 많아지자 교묘히 이름만 바꿔 '연수취업제'를 내놓은 정부도 한심하기만 하다. 이미 WTO에서도 발표했듯이 한국은 앞으로 심각한 노동력 부족현상이 일어난 나라 중 하나라는 게 밝혀졌다. 지금처럼 계속 이주노동자들 문제를 가볍게 보고 연수생 문제를 가볍게 보면 심각한 노동문제가 발생할 것은 불 보듯 뻔한 이야기다. 나중에 닥치면 그때 불을 끄는 식의 어리석은 정책은 정부는 이제 그만 했으면 좋겠다. 연수생이라 일컬어지는 이주노동자들도 이제 노동부가 맡아서 관리했으면 좋겠고, 사회의 어두운 구석으로 몰아 넣어 노예 아닌 듯한 노예로 이주노동자들을 전락시키는 비인간적인 행태도 이제 사라졌으면 좋겠다.

부록자료

**[부록자료1] 중국동포 사기피해자 구제대상으로 입국한 연수생
중국동포 김경산의 호소문**

[부록자료2]

외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침

[부록자료3]

해외투자기업 산업연수생 보호지침

[부록자료4]

외국인 산업연수제도 운영에 관한 지침

[부록자료5] 중기협 표준계약서

연수생 파견계약서

[부록자료6] 동아타이어

해외합작투자기업의 계약서

[부록자료7]

송출기관 및 위탁관리회사 현황

**[부록자료 -1] 중국동포 사기피해자 구제대상으로 입국한 연수생
중국동포 김정산의 호소문**

우리를 도와 주십시오¹⁷⁾

저는 중국 길림성 연변조선족자치주 연길시에서 1970년에 태어난 해외교포로서 교원사업에 종사하는 아버님과 의료사업(산부인과)에 종사하는 어머니의 따뜻한 사랑하에 누님 형님 셋이 선(善)과 인(仁)을 인생의 기본으로 하는 교육하에 자라났으며 1992년8월에 대학학과를 맞히고 1995년6월부터 국립기능공학교에 취직하여 1998년 3월부터 한국 입국 전까지 컴퓨터 중국 글(漢字)입력과를 학생들에게 가르쳤습니다.

1999년 8월 31일 중국 측 피해자협회와 한국 측 '우리민족서로돕기'란 민단의 협력하에 피해자연수생이란 합법적인 자격으로 입국하였습니다. 저는 직접적인 피해자는 아니지만 친 누님이 한푼이라도 좀 더 벌어서 가정 다같이 행복하게 살자는 욕망의 지배하에 4만여원(당시 저의 월급은 백오십여원 1993년도의 가액의 금액을 사기피해당하여 정신택 타격으로 인하여 직접출국 못하게 되어, 친 누님 대여 자격으로 선택되어 한국에 와서 돈도 벌며 빚을 갚고 부모형제 곁에 돌아와서 계속 사용할 수 있는 기술도 배워 가지고 참답게 살아가려는 희망을 안고 어떤 종류의 직업에 종사할지도 모르고 단지 3D직업이런 직업에도 내가 배워두고 싶은 직업이 있음에 종사할 수밖에 없다는 것을 알면서도 계약상 한국국적근로자와 월급차이가 많은 것을 알면서도 한국에 왔던 사람들의 한국에서의 애로사항들을 많이 듣고서도 모두다 사람이 살아가는 곳인데 설마 우리를 그렇게 힘들게 하겠느냐, 나 자신도 어느 정도는 참아야지 하는 생각으로 계약대로만 하면 연장수당으로 내가 벌려는 목적에 도달 할 수 있다는 생각을 갖고 출국 길에 올라섰다.

17) 이 호소문은 중국동포에 대한 한국인들의 사기사건으로 인해 회복하기 어려운 만큼의 피해를 입은 중국동포들에 대해 보상차원에서 한국정부가 1998년 피해자 중 1차로 1,000명을 산업연수생으로 한국에 받아들일기로 한 결정에 의해 연수생으로 입국한 중국동포 김정산이 쓴 것이다. 중국동포의 문제는 이주노동자 일반의 문제와 다른 문제를 안고 있다. 그것은 일제의 강점과 분란으로 이어지는 한국의 역사로부터 기인하여 오늘날에 이관 문제로 이주노동자의 인권문제는 구분되어 다루어져야 할 영역의 문제라고 판단되어 여기서는 더 이상 다루지 않기로 한다.

1999년 9월 1일 회사에 도착하던 날

삼기 기공 박성신대리의 인도 하에 회사사무실 삼층에 있는 기숙소에 안내 되었다. 키도 없는 문 오픈 기름때로 색을 잃은 벽 자로 문지 두께를 짤 수 있는 장판 깨끗함으로 백의민족의 나라로 불리는 고국을 찾아 온 우리에게 기다리는 것은 단지 이것인가. 그래도 그 쓸쓸한 심정달래며 우리도 깨끗한 것을 좋아하니 벽과 장판 그리고 개인소유물의 안전을 위하여 키도 해결해달라고 요구했더니 곧 해결하겠다고 돌아선 그 사람. 그 후 다시는 이곳에서 그 사람 본 기억이 안 난다.(연수생들의 현장작업이외의 모든 것을 관리한다는 사람 벽과 장판은 2개월 후에 몇 십 차의 요구로 인해 해결하고 키는 지금까지도 없음)

1999년 9월 28일 처음으로 모순이 생기던 날

그날 오전 10시30분 작업중도 휴식시간에 우리 조 조장 이우렬씨가 저한테 찾아와서 어제 내가 선별한 제품이 불량률이 많이 났으니 중식 후 휴식시간에 어찌자 고하는데 그 뜻은 대충 이해가 갔다. 그래서 그저 고개를 끄덕여 보이고 그 제품에 대하여 전면적으로 가르쳐 달라고 말했더니 무엇이라고 욕을 하는데 기계소리로 인하여 그 뜻을 도무지 알 수가 없었다. 저는 다시 한번 손시늬를 하면서 전면적으로 가르쳐달라고 말하였다. 그랬더니 다짜고짜로 저의 목덜미를 붙잡고 계속 무어라고 욕하는 것이었다. 이때 옆에 있던 한사람이 우리 두 사람을 떼어놓았다. 그런데도 욕설은 계속 이어져 내가 분노가 담겼지만 또한 알아들으라고 큰소리로 왜 가르쳐 달래도 이러는가 하니 재차 나의 목덜미를 잡으며 안경을 벗으라고 소리치는 것이었다. 이때 또 아까 그 사람이 우리를 떼어놓았다.

이런 정황 하에 그냥 해결을 볼 수 없다고 생각한 나는 사무실로 찾아갔다. (중략) 두 사람이 사건경과를 말한 후 박대리가 중재를 해주었다. 첫째로, 상급자가 하급 자에게 뭐라고 말하면 한국에서는 반드시 큰소리로 예라고 대답해야 한다는 것이었다. 둘째로는 현장 일은 반드시 현장에서 해결하여야 한다. 셋째로는 이 회사 내에서는 사람에게 손대는 일이 없어야 한다고 결론 지어줬다. 제 생각에는 제가 예고고 큰소리로 대답 안하고, 간단한 고개를 끄덕인 것으로 인하여 이 사태가 발생하였다고 생각이 들어 내가 잘못했다고 사죄하고 나왔다. 그리고 이날 일은 제가 계속 작업을 하는 것으로 끝

났었다.

1999년 10월4일

저녁에 이광일 공정일 만났는데 추워서 밤에 자지 못한다는 것이었다. (그 번 주에는 내가 야간근무여서 모르고 지냈는데) 회사에 여러 번 말해도 소용이 없다는 것이다.

1999년 10월5일

저녁 7시경에 차기사 9월29일 담화(훈계라면 더 좋을 것 같은데 해주던 사람이 추우면 방을 옮기라는 것이었다. 겨울이불은 낡은 것을 빨아 줄 것이고 보일러는 11월에 가야만 쬐 수 있다는 것이다 한국에서 난방시간은 11월부터라며 군대에선 어더어떠하다며 말해주니 어떤 뜻인지 힘들지만 참아라는 고무격려의 말인지 해결 못한다는 통지인지 동정이나 미안의 뜻은 하나도 보이지 않았다.

1999년 11월23일

그날 작업 중에 나와 같이 작업하던 작업자가 연장 하나를 주며 연장함에 같다 놓으라고 하니 연장함에 가니 수라장인지라 그 연장이 단 한 개인 것이 아니라 작은 여러 개의 부품이 포함되니 그냥 놓고 올 수 없어서 돌아가 물어 보려하는데 조장이 마침 왔다. 어떻게 놓아야 하고 물으니 난 몰라 한마디 내뱉고는 사라지는 거였다 화가 난 나는 그대로 연장함에 뿌려 놓고 기계있는 데로 돌아왔다. 일도 손에 잡히지 않았다 이때까지 일을 생각해보니 거개가 알던 모르던 시켜놓고 후에 와서 야단만치는 것이었다.

이번일은 공개적으로 변연히 잘못할 줄 알면서 네가 잘못해보아라는 격이다 한참 고려 끝에 이런 식으로 어떻게 2년이란 시간을 일하겠느냐고 생각하고 점심시간에 사무실로 가서 박대리를 찾았는데 1공장 갔다하니 망설이는데 유부장님이 일이 있느냐고 물으니 현장에서의 일을 말하며 이렇게 일을 시키니 일을 할 수없이 회사를 바꾸겠다고 말하였다. 그러니 유부장님(삼기공 제2공장 최고의 관리재이 정 가려면 1공장 노무부에 연결해 주겠다는 것이었다 숙소에 올라가서 연수사후관리업체 (천진해하 天津海河)에 전화 하여 말하니 처음에 한국에 올적에 그런 각오도 없었느냐 하더니 내

좀 상세하게 중국말로 말하니 나는 의사표달할 때는 중국어가 더 잘되니 상대방의 허락을 받고 이 며칠에 시간이 없으니 다음주에 회사방문을 하겠으니 그때 상세히 말하자라는 것이었다.

오후에 회사 여러 관리인들이 나를 불러 놓고 나를 설복시키었는데 저의 그때 심리 상태로서는 접수될 리가 없었다. 숙소로 돌아 온 나는 한참의 생각 끝에 10월18일 연수사후관리업체인 천진해하에 갔던 일이 생각나서 (월급 영수증 보여주며 나의 월급이 합당한가 급여종목이 빠진 것이 없는가 회사를 바꿀 수 있는가 등을 물어 볼 적에 회사를 바꿀 수 없다는 생각이 나서) 사무실에 가서 주장임 하고 이를 동안 휴가 받고 연수관리업체라던가 노동자들의 애로사항을 들어주는 곳에 가보겠는데 누구한테 청가請假해야 하나 물었더니 유부장과 담화 중이던 박성신 대리한테 말해주니 박대리께서 나를 데리고 회의실에 가더니 기다렸다는 듯이 나한테 우선 먼저 회사에 온 첫날에 분명히 현장 작업 이외 일은 자기가 관리한다고 말해주었는데 오늘 중식 때 왜 나를 찾지 않고 이제 금방도 왜 탄사람과 말하는가 자기를 재차 무시하니 다시는 이러면 안 된다는 것이었다.

그리고 작업시간은 연수계약 대로 지켜야한다며 청가는 줄 수 없고 회사를 바꾸어도 본 회사의 허락이 없이는 바꿀 수 없다는 것을 분명히 하고 민단인가 무엇인가는 휴일 시간에는 마음대로 가보아라 계약시간에 일을 안하면 귀국시키겠다는 것이었다. 그렇게 하겠다고 답복하고 나온 나는 두 개의 공휴일을 허비하면서 (공휴일 근무는 평일보다 150%더 벌 수 있지만) 야간 후 전철에서 조금씩 자면서 우리민족서로돕기 서울조선축교회 등 곳을 찾아다니며 요해 하려다가 서울조선축교회에서 한 교포가 7년 동안 일하고도 돈을 못 받았다는 말을 듣고 이에 비하면 나의 일은 아무 것도 아니라는 생각하에 꼭 참고 일만 하자고 마음먹고 회사에 돌아와서 아무 말없이 일을 하여왔다.

그런데 새천년 1월 4일 저녁식사과정에 한 회사에 있는 연수생 이광일씨의 일(폭행)로 박성신대리가 나하고 공정일(같은 연수생)한테 이광일씨가 사과문을 쓰지 않으면 회사도 안바꾸어주고 무언가 신고를 하였다는데 3개월이건 6개월이건 대처하겠다고 전해달라고 하는 말하던 그 과정에 이광일씨가 식당에 왔는데, 내가 이광일씨가 왔다고 분명히 알려주었는데 그 사람과 직접 말하지 않고 가버린 그의 행동에 소름이

끼쳤다. 이광일씨가 옆에 있는데도 그 사람한테 직접 말하지 않고 우리에게만 전해달라고 하니 완전히 우리에게 대한 위협 공갈 행위가 아닌가 하냥 말못할 이유로 야단만 받던 내가 더는 이 회사에 있을 수 없다는 것을 느낀 나는 이렇게 이광일씨의 소개 하에 안산 외국인노동자센터로 찾아오게 되었습니다. 위에 씌여 있는 일 외에도 경비실에서 출퇴근 카드를 늦게 찍는다고 야단맞고, 자기를 개처럼 여기고 일만 하라고 하였다.

휴일에는 밥도 안 준다는(저는 휴일에는 잠 자버리거나 외출함으로 직접 겪어 보진 못하였음)일 새 천년 명절에 끼니 당 라면 두 개에 계란 하나만 받아 먹던 일 등, 이와 비슷한 일이 하도 많아서 하나하나 다 쓰지 못함이 안타깝습니다.

지금의 심정은 글로 형용 할 수 없이 우울하고 억울하고, 슬픈 상태입니다.

2000년 1월 8일

김경산 씀

[부록자료 -2]

외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침

(제정 1995. 2. 14 노동부 예규 제258호)

제1조(목적) 이 지침은 외국인산업기술연수생(이하 "연수생"이라 한다)으로서 우리 나라에 입국하여 사업장에서 연수를 받는 자의 보호 및 관리의 적정을 기하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) 연수생제도는 연수생이 사업장에서 기술 기능의 습득기회를 가지게 함으로써 귀국 후에는 당해 국가의 중추적 산업인력으로 국가발전에 이바지하도록 하여야 한다.

제3조(연수생의 적용범위) 이 지침의 적용대상이 되는 연수생은 법무부 훈령 제304호('94.9.14) "외국인산업기술연수사증발급 등에 관한 업무처리 지침" 제2조제2항의 규정에 의한 주무부처의 장이 지정하는 산업체 유관 공공단체의 장(중소기업협동조합중앙회장)이 추천하는 연수생으로 한다.

제4조(연수생의 지위) 연수생은 출입국관리법령에 의한 연수생신분의 체류자격을 가지되 연수과정에서 현장연수의 특성상 사실상의 노무를 제공함으로써 임금, 수당 등 여하한 명칭으로든지 근로의 대상을 지급 받고 있는 경우에는 이 지침이 정하는 한도 내에서 근로자로서의 권리의무를 갖는다.

제5조(연수계약 체결의 당사자) 사업주는 출입국관리법령, 직업안정법령 등 관계 규정에 따라 적법한 체류자격을 가진 연수생과 연수계약을 체결하여야 한다.

제6조(연수계약) 연수생의 연수계약기간은 1년을 원칙으로 하되, 계속 연수가 필요할 때에는 관계규정에 따라 1년에 한하여 연장계약을 할 수 있다.

제7조(연수계약서의 내용 등)

① 사업주는 연수생이 연수를 시작하기 전에 수당, 연수시간 등 연수조건이

포함된 연수계약서를 작성하여야 하며, 사업주 및 연수생이 각 1부씩 보관하여야 한다. 이 경우 동 계약서는 국문으로 작성함을 원칙으로 하되, 번역 등을 통해 연수생이 이해할 수 있도록 하여야 한다.

- ② 사업주는 수당의 결정, 계산, 지불방법 등은 물론 그와 관련된 제세, 의료보, 험료 등 법정공제 등에 관하여 연수생이 이해할 수 있게 설명하고, 실제로 지급하는 액수와 부합되도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 연수생 명부와 연수계약서상 연수생에게 지급하여야 할 금품대장을 작성, 비치하여야 한다.
- ④ 사업주는 연수생이 사용할 숙박시설을 확보하여야 한다.
- ⑤ 연수생의 여권은 연수생 본인이 소지하도록 하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 연수생이 귀국할 때에는 해당 연수생의 수당 등 금품을 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 지급하여야 하며, 출국 전에 반드시 청산하여야 한다.

제8조(연수생의 보호)

- ① 연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각 호의 사항에 관한 보호를 받는다.
 1. 폭행 및 강제근로금지
 2. 연수수당의 정기 직접 통화불 지급 및 금품청산
 3. 연수시간, 휴게 휴일, 시간외 야간 및 휴일 연수
 4. 최저임금 수준의 보장
 5. 산업안전보건의 확보
 6. 산업재해보상보험 및 의료보험의 혜택
- ② 연수생에 대한 연수수당의 최저임금 수준의 보장에 있어서 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다.

제9조(안전보건 관리)

- ① 사업주는 안전보건에 관한 표지 게시 등에 대해 도해 등의 방법을 사용하여 연수생이 그 내용을 이해할 수 있도록 하여야 한다.
- ② 사업주는 연수생에 대해 연 1회 건강진단을 실시하되, 건강진단의 목적 내용 결과 및 사후조치의 필요성 등을 연수생이 이해할 수 있도록 설명하여야 한다.
- ③ 사업주는 산업보건과의 보건관리자 등을 활용하여 연수생의 건강지도 및 상담을 실시하여야 한다.

제10조(산업재해보상의 지원)

- ① 사업주는 연수생에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고, 산업재해보상 보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 연수생이 이해할 수 있도록 설명하여야 한다.
- ② 사업주는 연수생에 대한 산업재해보상보험법령에 의한 보험료를 납부하여야 한다.
- ③ 사업주는 연수생이 업무상 재해를 당했을 경우, 보험급여의 청구에 협조하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.

제11조(국가기술자격시험 응시지원)

- ① 연수생은 본인의 희망에 따라 국가기술자격법에 의한 국가기술자격시험에 응시할 수 있다.
- ② 국가기술자격시험을 주관하는 기관은 연수생이 시험내용을 이해할 수 있도록 번역 등 필요한 지원을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 연수생이 연수계약기간 중에 제1항의 규정에 의한 국가기술자격시험에 응시하고자 할 때에는 관련서류접수, 근무시간 배려 등 필요한 조치를 지원하여야 한다.

제12조(연수생 교육)

- ① 사업주는 연수생에게 다음 각 호의 사항을 교육하여야 한다.
 1. 기술 기능의 습득에 필요한 사항

2. 산업안전보건관리에 관한 사항
3. 한국사회에 조속히 적응할 수 있도록 한국어교육, 문화, 관습, 국내법규 및 외출 시 준수사항 등 일상생활에 필요한 사항
4. 기타 사업주가 필요하다고 인정하는 사항

제13조(고충상담) 사업주는 연수생의 고충상담에 성실히 응하여야 하며, 지방노동관서, 법무부 출입국관리사무소 또는 그 출장소, 중소기업협동조합중앙회 또는 그 지회에 설치된 연수생 민원신고 또는 고충상담센터의 이용을 방해하여서는 아니 된다.

제14조(연수생의 편의제공)

- ① 사업주는 연수생이 급식 의료 교양 문화 체육 및 휴양시설을 충분히 이용할 수 있도록 기회를 보장하여야 한다.
- ② 지방노동관서의 장은 사업체의 휴 폐업 등으로 연수계약기간 중 연수가 중단된 연수생에 대하여는 추천기관 등과 협의하여 연수사업장의 변경, 출국 등 필요한 지원을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 연수생의 체류기간이 만료되면 연수관계를 종료하고, 조속히 귀국을 할 수 있도록 필요한 지원을 하여야 한다.

제15조(연수생 관리책임자의 지정) 사업주는 연수생을 10인 이상 연수시킬 때에는 이 지침에서 규정한 사항 등을 관리하기 위해 연수생 관리책임자를 지정하여야 한다.

제16조(연수생 배치상황의 보고) 중소기업협동중앙회장은 연수생을 연수사업장에 배치한 때에는 별지 제1호의 서식에 의하여 노동부장관에게 보고하여야 한다.

제17조(지도감독과 배제)

- ① 지방노동관서의 장은 사업주가 이 지침을 준수하도록 행정지도 하여야

한다.

- ② 지방노동관서의 장은 사업주가 제1항의 규정에 의한 행정지도를 이행하지 아니하는 경우에는 해당 사업장에 대해 연수생 배정증지 등 필요한 조치를 추천기관에 요청할 수 있으며, 추천기관은 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없다.
- ③ 지방노동관서의 장은 제1항의 규정에 의한 행정지도에도 불구하고 사업주가 계속 이를 위반한 때에는, 수시 감독을 실시할 수 있으며, 수시 감독 결과 근로기준법 제6조 제7조 제30조 제36조 제42조 제44조 내지 제46조, 제102조 내지 제112조 최저임금법, 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법 위반사항에 대하여는 관계법령에 따라 조치하여야 한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 지침은 1995. 3. 11부터 시행한다.
- ② (경과조치) 사업주는 이 지침 시행당시 연수중인 연수생에 대한 연수계약을 이 지침에 부합하도록 1995. 2. 28까지 체결하여야 한다.

해외투자기업 산업연수생에 대한 보호 지침

(제정 1999. 12. 1)

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 24조의 2 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, 산업재해보상보험법의 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.

[부록자료 -4]

외국인산업연수제도 운영에 관한 지침

제정 1996. 9. 19. 중소기업청고시 제1996-11호

개정 1997. 11. 18. 중소기업청고시 제1998-16호

개정 1998. 6. 15. 중소기업청고시 제1998-14호

개정 1999. 5. 13. 중소기업청고시 제1999-60호

제 1장 총 칙

제 1 조 [목적]

이 지침은 외국인산업연수제도(이하 "연수제도"라 한다)를 효율적으로 운영하고 개발도상국과의 산업기술협력 강화를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 [용어의 정의]

이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "연수"라 함은 출입국관리법시행령 제24조의2 제1항 제4호의 규정에 의거 연수추천단체의 장이 추천하는 중소기업기본법 제2조의 규정에 의한 중소기업제조업체 등에서 실시하는 외국인산업연수를 말한다.
2. "산업연수생" (이하 "연수생"이라 한다)이라 함은 제1호 규정에 의한 중소기업제조업체 등에서 연수받는 자를 말한다.
3. "산업연수업체" (이하 "연수업체"라 한다)라 함은 제1호의 규정에 의한 연수를 실시하는 중소기업제조업체 등을 말한다.
4. "송출국가"라 함은 연수생을 송출하는 국가를 말한다.
5. "송출기관"이라 함은 송출국가에서 연수희망자를 모집·선발하여 대한민국에 송출할 수 있는 권한을 갖는 송출국가의 공공단체 등을 말한다.

6. 삭제(1999. 5. 13)

7. "연수추천단체"라 함은 외국인이 산업연수활동을 할 수 있는 산업체를 추천하기 위한 산업체 관련기관·단체를 말한다.

8. "모집기관"이라 함은 연수업체의 신청에 따라 산업연수생을 모집 및 관리하는 기관·단체를 말한다.

제 3 조 [연수추천단체 및 모집기관의 지정]

출입국관리법시행령 제24조의2 제1항 제4호 및 제24조의4 제1항의 규정에 의한 연수추천단체 및 모집기관은 중소기업협동조합중앙회(이하 "중앙회"라 한다)로 한다.

제 4 조 [연수대상 업종]

이 지침에 의하여 연수를 받을 수 있는 업종은 별표 1의 업종으로 한다.

제 5 조 [송출국가의 지정 및 취소]

- ① 중소기업청장은 송출국가를 지정하거나 취소할 수 있다.
- ② 중소기업청장이 송출국가를 제1항의 규정에 따라 지정하고자 할 때에는 연수업체의 선호도, 예상 연수효과, 국내 체류인력의 성실도 등을 고려하여야 하고, 지정을 취소하고자 할 때에는 중도귀국률, 이탈률, 연수생의 근무실태, 연수업체의 선호도, 송출국가의 연수실적 등을 고려하여야 한다.
- ③ 중소기업청장은 제1항의 규정에 의하여 송출국가를 지정 또는 취소한 때에는 송출국가에 통보하여 한다.

제 6 조 [송출국가별 인원배정]

- ① 중소기업청장은 송출국가별로 연수인원을 배정하며, 필요한 경우 배정한 연수인원을 조정할 수 있다.
- ② 중앙회 회장은 제1항의 규정에 의한 송출국가별 인원배정 범위 내에서 연수인원을 송출기관별로 30일 이내 재 배정하고, 배정된 결과를 송출국가 및 송출기관에 통보하여 연수생을 신속히 도입하여야 한다.

제 7 조 [외국인산업연수운영위원회의 설치]

- ① 연수제도의 운영에 관한 중요한 사항을 심의하기 위하여 중소기업청에 외국인산업연수운영위원회(이하 "연수운영위원회"라 한다)를 설치한다.
- ② 연수운영위원회의 위원장은 중소기업청 경영지원국장이 되고, 위원은 재정경제부 인력개발과장, 외교통상부 영사과장, 법무부 입국심사과장, 산업자원부 산업정책과장, 노동부 고용정책과장, 중소기업청인력지원과장, 중앙회의 외국인연수협력단장이 된다.
- ③ 연수운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.
 1. 제5조의 규정에 의한 송출국가의 지정·취소에 관한 사항
 2. 제6조의 규정에 의한 송출국가별 인원배정에 관한 사항
 3. 제12조의 규정에 의한 송출기관 선정기준에 관한 사항
 4. 제26조의 규정에 의한 연수업체 선정기준에 관한 사항
 5. 기타 필요하다고 인정하는 사항
- ④ 연수운영위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원장은 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 서면심의로 갈음하게 할 수 있다.

제 2 장 외국인산업연수협력단

제 8 조 [연수협력단의 설치]

- ① 연수업무를 효율적으로 추진하기 위하여 중앙회 소속의 외국인산업연수협력단(이하 "연수협력단"이라 한다)을 설치한다.
- ② 연수협력단은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 1. 제13조의 규정에 의한 송출기관의 계약해지에 관한 사항
 2. 제14조의 규정에 의한 송출기관에 대한 점검·평가 및 연수인원 배정에 관한 사항

3. 제19조의 규정에 의한 연수생과 제29조의 규정에 의한 연수업체의 교육에 관한 사항
 4. 제19조 제5항의 규정에 의한 연수생 건강검진에 관한 사항
 5. 제26조의 규정에 의한 연수업체 선정 및 제27조의 규정에 의한 연수업체 추천에 관한 사항
 6. 제34조 및 부칙 제3항의 규정에 의한 연수생 관리에 관한 사항
 7. 기타 중소기업청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 연수협력단의 업무, 회계 및 재산은 중앙회의 다른 업무와 구분하여 관리하여야 한다.

제 9 조 [연수협력단에 대한 지도·감독]

중소기업청장은 연수협력단의 업무, 회계 및 재산 등에 관한 사항을 연수협력단장에게 보고하게 하거나 소속직원으로 하여금 연수협력단의 장부, 서류 기타 물건을 검사하게 할 수 있다.

제10조 [외국인연수관리위원회의 설치]

- ① 중앙회 회장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 중앙회 내에 외국인연수관리위원회(이하 "연수관리위원회"라 한다)를 설치할 수 있다.
 1. 제13조 제2항의 규정에 의한 송출기관의 계약해지에 관한 사항
 2. 제6조 송출기관의 연수인원 배정에 관한 사항
 3. 연수사업과 관련하여 발생하는 계약당사자간의 분쟁조정
 4. 기타 연수사업 수행에 따른 주요사항
- ② 연수관리위원회의 위원장은 중앙회 상근 부회장으로 하며, 위원은 재정경제부·외교통상부·법무부·산업자원부·노동부·중소기업청 소속의 관계공무원, 중앙회 외국인연수협력단장 및 중앙회 회장이 위촉한 공익단체 전문가 등으로 구성하되 15인 이내로 한다.
- ③ 연수관리위원회의 구성 및 운영 등에 관한 구체적인 사항은 중앙회 회장이 정한다.

제11조 [외국인연수중재위원회의 설치] 삭제(1988. 6. 15)

제 3 장 송출기관

제12조 [송출기관의 선정 및 선정기준]

- ① 중앙회 회장은 다음 각 호의 1의 사유가 있을 때에는 연수생의 모집·선발, 교육, 추천 등의 업무를 수행하는 송출기관의 선정을 송출국가에 의뢰하여야 한다.
 1. 제5조 제1항의 규정에 의하여 송출국가로 신규 지정되었을 때
 2. 송출기관별 배정인원이 송출기관 배정 기본인원을 크게 초과한 때
- ② 중앙회 회장은 제1항의 규정에 의한 송출기관의 선정을 송출국가에게 의뢰하고자 할 때에는 다음 각 호의 요건을 충족하면서 송출업무능력이 우수한 송출기관을 선정하도록 하여야 한다. 단, 신규 송출국가의 경우에는 제2호 및 제3호의 요건을 적용하지 아니할 수 있다.
 1. 송출국 정부로부터 해외인력 송출허가를 받은 자
 2. 최근 3년간의 해외인력 송출실적이 있는 자
 3. 적정 교육시설 및 교육인원을 확보한 자
 4. 기타 송출기관 활동과 관련 연수운영위원회가 정하는 사항을 확보한 자
- ③ 중앙회 회장은 해당 송출국가가 선정한 송출기관이 제2항의 선정기준에 합당하지 않다고 판단한 경우 그 사유를 명기하여 재 선정을 의뢰하여야 한다.
- ④ 중앙회 회장은 제1항 및 제3항의 규정에 의하여 송출국가로부터 송출기관이 선정되었음을 통보 받은 경우 선정된 송출기관과 인력 도입에 관한 기본계약을 지체없이 체결하여야 한다.

제13조 [송출기관의 취소요구 및 계약해지]

- ① 중앙회 회장은 송출기관으로 선정된 자가 기본계약체결 지정일로부터 14

일 이내에 특별한 사유 없이 계약을 체결하지 아니한 경우 송출국가에 송출기관 선정을 취소하고 재 선정하도록 요구할 수 있다.

- ② 중앙회 회장은 송출기관이 다음 각 호의 1에 해당되어 연수사업 수행이 곤란한 때에는 제12조 제4항의 규정에 의한 연수협력기본계약을 해지할 수 있다.

제14조 [송출기관에 대한 점검·평가 및 인원배정]

- ① 중앙회 회장은 매년 1회 이상 송출기관에 대한 점검·평가를 실시하여야 하며 점검·평가기준은 중소기업청장의 승인을 얻어 별도로 정한다.
- ② 중앙회 회장은 제1항의 규정에 의한 점검·평가 결과를 송출기관별 연수인원 배정시 반영하고 그 결과를 중소기업청장에게 보고하여야 한다.

제15조 [송출수수료]

- ① 송출기관은 중앙회 회장이 정한 범위 내에서 연수생의 모집, 선발, 교육, 건강검진 및 입국 등에 소요되는 비용에 충당하기 위하여 연수생으로부터 송출수수료를 받을 수 있다.
- ② 중앙회 회장은 제1항의 송출수수료를 정하고자 할 때에는 중소기업청장의 승인을 얻어야 한다.

제16조 [계약이행보증금]

- ① 중앙회 회장은 송출기관과 계약시 연수생의 사업장 이탈방지를 보증하기 위하여 계약인원 1인당 미화 300불의 계약이행보증금(이하 "이행보증금"이라 한다)을 중앙회에 예치할 수 있다.
- ② 제1항의 이행보증금은 연수생이 사업장을 이탈한 경우 중앙회로 귀속되며 귀속된 이행보증금은 연수협력사업에 사용하여야 한다.
- ③ 이행보증금은 중앙회와 송출기관간의 계약이 종료된 경우 송출기관에 반환하여야 한다.

제 4 장 연 수 생

제17조 [연수생의 자격]

- ① 연수생은 다음 각 호의 기준에 적합한 자로 한다. 다만, 중소기업청장이 필요하다고 인정하는 경우 다른 기준을 적용할 수 있다.
 1. 20세 이상 40세 이하로 신체건강한 자
 2. 출입국관리법시행령 제24조의4 제2항 각 호의 1에 해당하지 아니한 자
 3. 연수업체가 요구하는 조건에 적합한 자
 4. 제19조 제1항의 규정에 의한 송출기관의 교육을 이수한 자
 5. 제19조 제5항의 규정에 의한 공인의료기관의 건강검진에 합격한 자
- ② 중앙회 회장은 연수기간중 연수생이 제1항 제2호 및 제5호의 자격요건을 충족하지 못한 때에는 출국을 명할 수 있다.
- ③ 중앙회 회장은 제2항의 규정에 의하여 자격미달 연수생에 대하여 출국을 명한 때에는 당해 출국 연수생을 송출한 송출기관에 손해배상을 청구할 수 있다.

제18조 [연수생의 선발 및 추천]

- ① 송출기관은 연수생을 모집할 때에 중앙회의 표준공고 문안을 사용하여 언론매체 등을 통하여 공개 모집하여야 한다.
- ② 중앙회 회장은 직접 또는 송출기관 등을 통하여 연수희망자에게 한국어 시험을 실시하고 시험성적에 따라 송출기관이 모집 연수생의 일정률을 우선 선발토록 하여야 한다.
- ③ 제2항의 한국어 시험 실시에 관한 세부계획은 중앙회 회장이 매년 수립·시행하여야 한다.
- ④ 중앙회 회장은 송출기관에서 연수생의 선발·시험 및 교육과정이 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 연수업무 관계자를 참여하게 할 수 있으며 송출기관은 이에 적극 협조하여야 한다.
- ⑤ 송출기관은 선발 연수생에 대해 공인의료기관을 통하여 AIDS, 성병 등 전

염성 질병과 연수에 장애가 되는 신체이상 및 정신질환 등에 대한 건강검진을 실시하여야 한다.

제19조 [연수생의 교육 등]

- ① 송출기관은 선발연수생을 대상으로 입국 전에 한국어, 한국문화, 한국의 출입국관리제도, 연수생의 권리와 의무 등 연수생활에 필요한 교육을 10일 이상 실시하여야 한다.
- ② 송출기관은 제1항의 교육에 필요한 교육내용 및 교육방법 등을 중앙회 회장과 사전 협의하여 정한다.
- ③ 중앙회 회장은 입국한 연수생이 한국사회와 연수업체에서 조기 적응할 수 있도록 중소기업의 역할, 외국인연수제도, 애로상담센터의 이용, 교통 등 실생활 정보, 불법체류자 제재, 산업안전수칙 등에 대한 교육을 3일 동안 실시하여야 한다.
- ④ 중앙회 회장은 제3항의 교육 이외에 연수기능을 강화하고 한국의 경제, 문화, 사회를 연수생이 이해할 수 있도록 하기 위하여 연 1회 이상 모범연수생 교육을 실시하여야 하며 연수업체는 특별한 사유가 없는 한 연수생이 교육에 참가할 수 있도록 적극 협력하여야 한다.
- ⑤ 연수생의 건강을 위하여 중앙회 회장은 입국 5일 이내에 연수업체는 연수기간 1년마다 1회 이상 정기적으로 공인된 의료검진기관에서 건강검진을 실시하여야 한다.

제20조 [연수생의 무단이탈 예방]

중앙회 회장은 연수생의 연수장소 무단이탈을 예방하기 위하여 송출기관, 연수업체 대표에게 교육 및 지도 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.

제21조 [연수업체의 계약불이행 및 부당행위 예방]

- ① 중앙회 회장은 연수수당 체불 등 계약불이행 행위와 연수업체의 연수생에 대한 부당행위를 예방하기 위하여 필요한 대책을 수립하여야 한다.
- ② 중앙회 회장은 연수업체가 계약불이행 행위나 부당행위를 한 때에는 연수

업체 추천 및 연수생 배정제한 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제22조 [연수조건 등]

연수생의 연수시간 및 연수수당 등 연수조건은 중앙회와 연수업체의 계약에 의하되, 연수업체는 연수생에게 최저임금 수준의 연수수당과 산업재해보상보험 및 의료보험의 혜택을 보장하여야 한다.

제23조 [정기적금 가입]

- ① 중앙회 회장은 연수생에게 복돋마련의 기회를 부여하기 위하여 연수수당의 일정비율을 정기적금에 가입토록 할 수 있다.
- ② 삭제(1999.5.13)
- ③ 정기적금은 연수생의 출국시 지급함을 원칙으로 하며, 이 경우 중앙회 회장은 출국예정 확인서(별지 제1호서식)를 발급하여야 한다.

제 5 장 연수업체

제24조 [연수업체의 자격요건]

- ① 연수생을 활용하고자 하는 연수업체는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.
 1. 삭제(1998.6.15)
 2. 생산직 근로자수가 300인 이하인 중소기업체
 3. 연수생이 생활할 수 있는 숙박시설을 제공할 능력이 있는 제조업체
 4. 공장등록을 필한 제조업체(소기업지원을 위한 특별조치법 제2조에 해당되는 소기업은 사업자등록증도 가능함)
- ② 제1항의 규정에 불구하고 연수생을 5년 이상 활용한 연수업체로서 생산직 상시근로자수가 50인 이상의 중소기업에 대하여는 자격요건을 달리 정할 수 있다. 다만, 제26조 제1항 제5호의 규정에 의한 수출업체와 중앙회 회장이 정하는 도금, 열처리업종 등 내국인 취업기피가 심한 업종에 해당하는 업체는 그러하지 아니한다.

제25조 [연수업체의 추천 신청]

연수업체의 자격요건을 갖춘 중소기업체가 연수생을 활용 하고자 할 때에는 연수업체 추천신청서(별지 제2호서식)에 제26조의 규정에 의한 연수업체의 선정기준을 증빙할 수 있는 서류를 포함하여 중앙회 회장에게 제출하여야 한다.

제26조 [연수업체 선정 등]

- ① 중앙회 회장은 제24조의 규정에 의한 자격요건을 갖춘 중소기업체중 다음 각 호의 기준에 의한 점수를 누계한 순위에 따라 연수업체를 선정한다.
 1. 농공단지 또는 공업단지(지방중소기업 특별지원지역, 외국인 기업 전용 공업단지, 수출자유지역 포함) 입주업체(15)
 2. 지방소재업체(15)
 3. 소규모기업(상시 종업원수 50인 이하)(10)
 4. 유망 중소기업(유망 선진기술기업 포함) 또는 중소기업 고유업종 영위업체(10)
 5. 매출액중 수출비중이 20% 또는 연간 수출실적이 50만불 이상인 업체(20)
 6. 중소기업계열화촉진협의회에 등록된 수탁기업체협의회 회원업체(5)
 7. 중소기업 우수제품마크 인증업체, 100PPM운동 참여업체, ISO 9000인증 획득업체, 품질경영 우수업체, KS표시 허가업체, 세계일류화 업체, 세계일류화육성대상 계량계측기사업 지정업체 또는 Q마크 획득업체(15)
 8. 자본재산업 전략품목 수행업체, 공업기반기술개발사업수행업체 및 기술혁신개발사업수행업체(10)
 9. 신기술(NT), 고유기술(KT), 자본재 품질인증(EM)마크 획득업체(5)
 10. 여성 및 50세 이상의 생산직근로자수가 10% 이상인 업체(5)
- ② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 1에 해당하는 업체에 대하여는 추가가점을 부여한다.

1. 여성이 대표자인 기업, 벤처기업육성에 관한 특별조치법에서 확인된 벤처기업(10)
2. 노사협력 우량업체(5)
- ③ 중소기업청장 또는 관계부처장관이 추천하는 중소기업체는 제24조 제1항 제3호 및 제4호의 자격요건을 구비한 경우 제26조의 연수업체 선정기준에 불구하고 연수업체로 우선 선정될 수 있다.

제27조 [연수업체 추천 등]

- ① 중앙회 회장은 연수업체로부터 연수업체 추천신청을 받아 제24조 및 제26조의 규정에 따라 연수업체를 선정하고 추천 연수업체와 계약을 체결하여야 한다.
- ② 중앙회 회장은 제1항의 규정에 의하여 연수업체를 선정한 때에는 연수업체에 연수업체추천서(별지 제3호서식)를 발급하여야 한다.
- ③ 중앙회 회장은 제2항의 규정에 의한 연수업체 추천서를 받은 업체로부터 소정의 서류를 제출 받아 사업장의 주소지 관할 법무부 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 외국인산업연수사증 발급신청서의 발급신청을 대행할 수 있다.
- ④ 중앙회 회장은 제1항의 규정에 의한 연수추천업체가 계약을 체결하지 아니한 때에는 선정일로부터 1년 범위 내에서 제1항의 규정에 의한 연수업체 추천신청 자격을 제한할 수 있다.

제28조 [연수업체의 연수생 배정]

- ① 중앙회 회장은 연수업체의 요구사항과 연수생의 능력 및 송출국가의 산업 등을 고려하여 연수생을 배정하여야 한다.
- ② 중앙회 회장은 제35조의 규정에 따라 계약 체결한 연수업체에 연수인원을 배정하고자 할 때에는 출입국관리법시행령 제24조의2 제2항의 규정에 따라 법무부장관이 정하는 중소기업체 규모별 연수허용인원범위(별표2) 내에서 연수생을 배정하여야 한다.

제29조 [연수업체에 대한 교육]

중앙회 회장은 연수업체 대표 및 연수생 업무담당자를 대상으로 송출국가의 생활관습 및 연수생 활용 성공사례, 출입국관리법상의 준수사항, 외국인산업연수제도, 연수생 인권문제, ILO관련규약, 한국의 산업환경 및 경제전망 등 연수사업과 관련한 사항에 대하여 교육을 실시하여야 한다.

제30조 [연수기간 연장 및 연수생 대체 신청 등]

- ① 중앙회 회장은 연수생의 연수기간이 만료되는 경우 연수기간 만료일 90일 전까지 만료사실을 해당 연수업체에 통지하여야 한다.
- ② 연수업체는 연수생의 연수기간을 연장하거나 연수기간이 만료된 연수생을 대체하고자 할 때에는 당해 연수생의 연수기간 종료 60일 전까지 연장 또는 연수생 대체를 신청하여야 한다.
- ③ 중앙회 회장은 제2항의 규정에 의한 연장 또는 연수생 대체신청을 접수한 때에는 연수업체의 자격요건 등을 검토 후 연수업체에 연수업체추천서를 발급하여야 한다.

제31조 [연수수당의 지급]

연수업체는 중앙회와 연수업체간에 체결한 연수계약서에서 정한 연수수당을 수당지급일에 연수생에게 지급하여야 한다.

제32조 [연수생의 연수업체인도]

중앙회 회장은 연수업체에 통보한 장소에서 연수업체에 연수생을 인도하여야 한다.

제33조 [연수관리비 등]

- ① 중앙회 회장은 제27조 및 제30조의 규정에 의하여 연수업체와 연수생의 도입 및 관리에 관한 계약을 체결한 때에는 연수관리비를 연수업체로부터 받을 수 있다.
- ② 제1항의 연수관리비는 연수업체의 부도, 휴·폐업 및 연수생의 중도 출국

등으로 연수가 중단되거나 연수생이 사업장을 이탈한 경우에는 교육비, 건강검진비 등 직접경비를 제외한 잔액을 월할 계산하여 반환하여야 한다.

- ③ 중앙회 회장은 연수업체의 연수수당의 체불 등에 대비하여 연수업체로부터 연수수당 등의 지불이행을 보증하는 보험증권을 제출하게 하여야 한다. 다만, 연수업체가 이행보증보험에 가입할 수 없거나 기타 부득이한 사유가 있는 경우에는 이행보증금을 예치하게 할 수 있다.
- ④ 제3항 단서의 규정에 의하여 예치된 이행보증금의 귀속 및 반환 등에 관하여는 연수업체와 중앙회간의 계약에 의한다.
- ⑤ 제1항의 규정에 의한 연수관리비와 제3항의 규정에 의한 이행보증보험 및 이행보증금의 징수·운용에 관한 사항은 중소기업청장의 승인을 얻어야 한다.

제 6 장 연수생 관리

제34조 [연수생 관리 등]

- ① 중앙회 회장은 연수업체와 연수생에 대하여 다음 각 호의 사항을 관리하여야 한다.
 - 1. 연수생관리 기본계획 수립
 - 2. 연수생의 연수관련 기본권 보호를 위한 업체 지도
 - 3. 연수생 입출국 및 인도에 관한 사항
 - 4. 연수생 교육 및 건강검진에 관한 사항
 - 5. 연수업체 및 연수생의 불법·부당 행위에 대한 처리, 애로 해결
 - 6. 연수생의 적정배치에 관한 사항
 - 7. 연수생 및 연수업체의 현황 종합전산관리
 - 8. 연수생의 연수업체 근무사항 및 의료보험, 산재보험 가입지도, 외국인등록 지도
 - 9. 연수생 관련 민·형사사건 사후수습

10. 연수생의 질병, 부상, 사망, 이탈 등 처리

11. 기타 연수생 관리와 관련하여 필요하다고 인정되는 사항

- ② 중앙회 회장은 연수생의 관리에 소요되는 경비에 충당하기 위하여 연수생 으로부터 매월 관리비를 받을 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 연수생 관리비의 징수·운용에 관한 사항은 중앙회 회장이 중소기업청장의 승인을 얻어 별도로 정한다.
- ④ 중앙회 회장은 제1항에 규정된 사항중 중앙회가 직접 수행하기 곤란한 제8 호, 제9호, 제10호, 제11호의 업무를 위탁할 수 있으며 세부적인 사항은 중소기업청장의 승인을 얻어 별도로 정한다.

제 7 장 보 칙

제35조 [계약의 체결]

- ① 중앙회, 송출기관, 연수업체, 연수생은 연수사업 수행과 관련하여 필요한 계약을 당사자간에 체결하여야 하며, 중앙회 회장은 표준계약서를 제정하여 계약당사자가 활용할 수 있도록 하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 따라 체결된 당사자간의 계약내용은 체결당시의 이 지침의 내용에 위배되어서는 아니 된다.

제36조 [연수사업에 대한 감독 및 제재]

- ① 연수사업의 운영과 관련하여 중소기업청장은 중앙회 등 연수관련기관에 대해 현지확인·점검 등 감독을 실시하여 개선조치를 취하도록 명령할 수 있으며 관련기관은 이에 필요한 개선조치를 취하고 중소기업청장에게 즉시 보고하여야 한다.
- ② 중앙회 회장은 연수업체, 송출기관, 연수생관리회사 및 연수생 등이 본 지침의 의무이행을 하지 않거나 의무이행을 태만히 하는 경우에는 시정조치, 연수계약 취소 및 지정 취소 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- ③ 중앙회 회장이 제2항의 규정에 의한 조치를 한 경우에는 즉시 중소기업청 장에게 보고하여야 한다.

부 칙

- ① [시행일] 이 지침은 1996년 10월 1일부터 시행한다.
- ② [외국인산업기술연수협력사업운용요령에 관한 경과조치] 이 지침 시행과 동시에 기존의 외국인산업기술연수협력사업운용요령은 폐지되며 중앙회 회장은 이 지침의 운영에 필요한 세부운용요령을 제정하여 중소기업청장의 승인을 얻어야 한다.
- ③ [송출기관 국내연락사무소에 관한 경과조치] 중앙회 회장은 특별한 사유가 없는 한 기존의 송출기관 국내연락사무소는 이 지침에 의한 절차에 따라 제21조의 규정에 의한 사후관리업체로 지정하여야 한다. 다만, 기존의 송출기관 국내연락사무소중 내국인과 외국인이 공동대표로 되어 있는 송출기관 국내연락사무소는 그 대표자를 내국인 단독대표로 변경하여야 한다.

부 칙(1997. 11. 18)

- ① [시행일] 이 지침은 1997년 11월 18일부터 시행한다.
- ② [외국인산업기술연수협력사업운용요령의 폐지] 이 지침 시행과 동시에 기존 [외국인산업기술연수협력사업운용요령(중앙회 요령 1996. 11. 9.)]은 폐지한다.
- ③ [사후관리업체 운용에 관한 경과조치] 이 지침 시행과 동시에 폐지되는 외국인산업기술연수협력사업운용요령(중앙회 요령 1996. 11. 19.) 제26조9 사후관리업체의 지정 및 지도·감독), 제31조(사후관리업체의 지정취소 및 계약해지), 제32조(사후관리업체의 승계), 제33조(사후관리업체의 기

능), 제34(사후관리비징수), 부칙 제2항(송출기관 국내연락사무소에 관한 경과조치) 제1호 내지 제2호는 사후관리업체와 중앙회 간의 사후관리 계약기간까지 유효하며, 이 지침 시행일 이후에는 사후관리업체의 신규 지정을 하지 아니한다.

- ④ [송출수수료, 연수관리비 및 사후관리비에 관한 경과조치] 이 지침 제15조의 규정에 의한 송출수수료, 제16조의 규정에 의한 계약이행 보증금, 제33조의 규정에 의한 연수관리비 및 이행보증금, 제34조 및 부칙 제3항의 규정에 의한 사후관리비는 이 지침에 의하여 새로이 중소기업청장의 승인을 얻기 이전까지는 종전의 규정에 의하여 승인된 분에 의한다.

부 칙(1998. 6. 15.)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(1999. 5. 13.)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

연수생과견계약서

개정 1999. 6.

〈표준계약서-3〉 C : 송출기관 D : 연수생

C와 D는 대한민국 중소기업청의 외국인산업연수제도 운영에 관한 지침 및 중소기업협동조합중앙회의 운용요령에 의하여 다음과 같이 계약을 체결한다.

제 1 조 [계약의 체결]

- ① 본 계약은 C와 D가 서명 또는 서명날인한 날부터 효력이 발생한다.
- ② C는 연수생 선발조건에 따라 D를 채용하여 연수생 자격으로 파견하고 D는 대한민국 연수업체로 파견되기로 결정됨에 따라 본 계약을 체결하여 연수와 관련되는 제반사항이 이행되도록 한다.
- ③ C는 D에 대하여 D가 대한민국의 연수업체에서 연수하고 있는 동안 사용종속관계를 가지고 연수에 대한 지휘명령권을 가진다. 단 일상적인 연수 활동에 관한 사항에 대해서는 연수업체에 위임한다(1999. 6. 신설).
- ④ 본 계약은 영문을 원문으로 하여 체결하되 계약의 내용과 의미를 전달하기 위하여 자국어로 역문하여 기재하고 대한민국 연수업체에 제시하기 위하여 반드시 한국어로 표시하도록 한다. 단, 본 계약상의 영문 문구는 역문에 우선한다.
- ⑤ 본 계약에서 정하지 않은 사항은 제2조에 의해 당사자간 체결되는 표준 계약에 따르고 기타 사항은 대한민국의 법령이나 관례에 따른다.
- ⑥ C와 D가 본 계약의 권리 의무 사항을 이행하지 않아 발생하는 결과는 중소기업협동조합중앙회에 일체의 영향을 미치지 않는다.

제 2 조 [표준계약서의 활용]

- ① C와 D는 다음 각 호의 표준계약서에 의하여 본 계약을 체결한다.
 1. 중소기업협동조합중앙회와 연수업체간에 체결된 연수추천계약서
 2. 중소기업협동조합중앙회와 C간에 체결된 연수협력계약서 및 연수협력

개별약정서

- 3. 중소기업협동조합중앙회와 위탁관리회사간에 체결된 위탁관리계약서
 - 4. 연수업체와 위탁관리회사간에 체결된 연수생관리계약서
 - 5. 기타 중소기업협동조합중앙회가 필요하다고 인정하는 당사자간의 계약서
- ② D는 본 계약서를 연수업체에 제시하고 연수기간동안 항상 소지하여야 한다.

제 3 조 [연수기간]

- ① D의 체류기간은 2년으로 하며 기간산정은 대한민국 출입국관리사무소 입국신고일부터 출국신고일까지를 기준으로 한다. 단, 출국은 체류기간 종료 4일 전까지 행하여야 한다.
- ② D의 연수기간은 D가 입국하여 연수업체에 인도된 이후부터 D의 출국 시 연수업체와 사후관리업체간에 D의 인도인수가 완료될 때까지 체류목적에 부합된 체류기간으로 한다.

제 4 조 [파견조건]

- ① C는 D로부터 받는 출국수수비, 입국교통비, 파견수수료 등 이하 각 호의 제경비의 계산근거와 장수에정금액을 본 계약체결전에 D에게 제시하고 본 계약에 명시하여야 한다.
 - ② 비용부담
 1. D는 출국수수비, 대한민국 입국교통비(여행자보험료 포함), 연수생 파견 수수료 등 제경비의 납부를 대한민국 입국 전에 자국 내에서 완료하여야 한다.
 2. 비용총액: _____ 원 (US\$ _____)
- (이하 반드시 US\$ 표기 병행)
- * 출국수수비: _____ 원 (US\$ _____)
 - * 대한민국 입국교통비: _____ 원 (US\$ _____)

* 연수생 파견수수료: _____ 원 (US\$ _____)

* 상기 외 기타 경비: _____ 원 (US\$ _____)

③ D는 C에게 별도 명목의 현금 계약이행보증을 하지 않는다.

④ D는 연수기간중 기본연수수당의 일정비율(50% 이상을 원칙으로 함)을 중소기업협동조합중앙회가 정하는 대한민국내 은행에 정기적금을 가입하여야 하며 C의 정기적금가입동의서 청구 등에 적극 협조하여야 한다.

⑤ D는 연수업체가 지급하는 연수수당을 자국으로 송금함에 있어 연수업체는 D의 편의를 감안하여 D의 거래외국환은행을 통해서 아래계좌로 본국 송금이 되도록 한다.

1. 연수생 자국 은행명:

2. 은행계좌번호:

3. 계좌명의자:

4. 은행주소:

5. 은행전화:

⑥ D는 대한민국의 연수업체에서 연수기간동안 입출국 및 연수생관리를 맡고 있는 대한민국의 위탁관리회사에 중소기업협동조합중앙회가 정한 연수생관리비를 매월 납부하여야 한다.

⑦ D는 자국정부에 납부하여야 할 조세 및 공과금(해당하는 경우에 한 함)에 대해 C를 통해 송금할 수 있다(단,

다음 각 호의 금액은 한화가 외화보다 우선함).

◎ 조세 및 공과금: 한화 _____ 원 (US\$ _____)

(조세 및 공과금은 환율을 고려 사전 또는 사후에 C가 조정할 수 있음)

* 이용 가능한 사항을 하나 선택하여 표기

◎ 기준: *매월: 한화 _____ 원 (US\$ _____)

*분기별: 한화 _____ 원 (US\$ _____)

제5조 [연수조건]

① 기본연수수당은 매월 1회 지정된 계좌에 입금 지급한다.

1. 대한민국에서 정해진 최저임금을 보장하는 금액을 기본연수수당으로 하여 한화로 연수생에게 임금 지급

2. 최저임금이 변동될 때마다 기본연수수당 조정

② 기본연수시간은 1일 8시간, 1주 44시간(유급휴일을 포함 월226시간)을 기준으로 한다. 단, 연수업체가 대한민국의 근로기준법에 의거 변형근로 시간제를 적용할 경우 D는 이에 따른다.

③ 연장, 야간, 휴일수당

1. 연장, 야간연수를 한 경우 기본연수수당의 150% 지급

2. 휴일, 법정공휴일에 연수한 경우 기본연수수당의 150% 지급

④ 유급휴일은 1주일에 1일의 휴일(일요일)로 하며, 기타 휴일은 대한민국 법령에서 정한 공휴일(유급휴일)로 한다. 단, 임시휴일, B가 정한 휴일 등은 연수업체의 내부규정에 따르도록 한다.

⑤ 숙박시설 및 식사(조식, 중식, 석식)는 연수업체가 무상으로 제공한다.

⑥ D는 대한민국의 산업재해보상보험 및 의료보험에 가입하며 의료보험료는 연수업체와 D가 반씩 부담한다.

⑦ 아래의 비용은 D의 개인부담으로 한다.

1. 보험료: 상기 제6항에서 정한 보험료 및 별도 가입하는 상해보험료

2. 치료비: 산업재해보상보험이나 의료보험에서 적용되지 않는 상해 또는 질병치료비

⑧ 연수 중 D에게 부과되는 각종 조세 및 공과금 또는 연수업체가 의무적으로 제공하지 않는 개인비용은 D가 부담한다.

⑨ 는 연수업체에 인도된 후 3개월간은 실습연수를 받고, 이후 잔여기간은 실무연수를 받으며, 실습연수기간에는 기본연수수당의 80%를 지급 받는다.

1. 실습연수는 기초적인 기능 및 기술습득을 위한 현장연수를 말하고 실무연수는 연수생이 습득하여 활용할 수 있는 기능 및 기술숙련 과정의 연수를 말한다.

2. D가 실습연수를 이수한 이후 연수업체의 연수중단으로 다른 연수업체에서 연수를 받게 된 때에는 실습연수는 재차 받지 않는다. 단, 입국 후 3개월이 미경과하여 실습연수를 마치지 않은 D는 잔여기간동안 실습연수를 받아야 한다.

제 6 조 [연수수당 지불 및 관리방식]

연수업체는 연수수당을 지정된 연수생 명의 계좌에 매월 1회 정기일에 입금 지급한다.

제 7 조 [D의 권리와 의무사항]

- ① D는 연수생 선발조건에 따라 선발된 연수생 자격을 가진 자로서 C로부터 대한민국 연수업체에 파견 배정될 권리를 가지며 본 계약에서 정한 금액을 반드시 납부하여야 한다.
- ② D는 대한민국연수업체에서 연수기간 중 C와 D가 체결한 연수파견계약의 내용을 준수하여야 하며 이의변경을 요구하는 경우에는 반드시 C에게 요구하여야 하며 D가 직접 연수업체에 요구할 수 없다.
- ③ D는 연수생으로 선발된 이후 그 자격이 부적격한 것으로 밝혀진 경우에는 연수생 자격이 상실되며 D는 이에 반하여 C에 대항하지 못한다.
- ④ D는 대한민국에 입국하여 연수업체에서 실시하는 연수업무 이외의 활동을 하여서는 아니 되며 체류목적 이외에 D의 신분을 벗어난 태업, 파업, 쟁의, 집회가담, 정치활동 등을 하여 귀국 조치된 경우 D는 C에게 대항하지 못한다.
- ⑤ D는 해당 연수업체가 도산 등의 사유발생 또는 연수관련계약의 해지로 연수수당을 지급하지 않는 한 연수업체를 변경할 수 없으며, 잔여 연수기간이 3개월 미만인 연수생은 귀국시킨다.
- ⑥ D는 C가 제시하는 본 계약상의 연수조건에 의하여 파견을 수락하고 D가 위 조건 이외의 사항을 C에게 요청하는 경우 합당한 사유에 의하여야 한다. C는 D가 요구하는 사항이 연수생 자격을 벗어난 사항이라고 판단되면 파견을 취소하고 D와의 계약을 해지할 수 있다.
- ⑦ D가 연수 중 또는 연수생 자격 및 신분을 상실한 후에 연수업체, C 또는 제 3자에게 손해를 입혔을 경우 C가 우선 보상 및 배상하였거나 또는 대납한 부분에 대하여 C는 D에게 청구한다.

⑧ 연수업체의 도산 또는 불가항력적 사유로 연수중단을 하여 D가 출국할 때 출국교통비를 연수업체가 부담하지 못하는 경우 C가 대납하고 D에게 청구한다.

⑨ D는 연수기간 중에 다음 각 호의 사항을 충실히 이행하여야 한다.

1. 사업장이탈, 범법행위, 체류자격외의 불법행위의 금지
2. D의 신분을 벗어난 태업, 파업, 쟁의 등 노사분규 및 정치활동, 집회가담 금지
3. 중소기업협동중앙회가 실시하는 면담 및 교육에 참가
4. 대한민국 내에서 반국가 활동이나 산업기밀, 회사비밀사항 유출 금지
5. 연수업체의 부당행위에 대해 위탁관리회사에 통보(필요한 경우 중소기업협동조합중앙회의 연수생 애로고충센터에 통보)
6. 본 계약서의 사본을 연수업체에 제시
7. 기타 연수업체가 정하는 정당한 사항

⑩ D는 중소기업협동조합중앙회가 정하는 연수생관리비를 매월 위탁관리 회사에 납부하여야 하고, 동 연수생관리를 중소기업협동중앙회에서 직접 실시하는 경우에는 이를 중소기업협동조합중앙회에 납부하여야 한다.

제 8 조 [C의 의무사항]

- ① C는 연수생을 모집할 때에 중소기업협동조합중앙회의 사전승인을 받은 표준공고문안을 사용하여 언론매체 등을 통해서 직접 공개 모집하여야 하며 C가 징수하는 총 파견수수료 금액 및 세부경비를 공고문안에 포함시켜야 한다.
- ② C는 연수생 모집에 있어서 C의 본사를 통하여 직접 연수생 추천신청을 받아야 하며 본사 이외의 중개수수료를 목적으로 하는 제3자를 통하여 연수생을 모집할 수 없다.
- ③ C는 출국 5일전까지 D에게 출국일정을 통보하여야 한다.
- ④ D의 출국수속비, 입국교통비 등의 부담은 D가 실비로 부담함을 원칙으로 하고, C가 징수하는 연수생 파견수수료는 부당하게 책정할 수 없다.

- ⑤ C는 D가 대한민국에 입국하여 사업장 이탈 등 관련계약을 위반하였을 때에는 출근교통비 등의 손해배상을 D에게 청구할 수 있다.

제 9 조 [연수생에 대한 제재]

D가 대한민국에 입국한 후 C는 D가 다음 각 호의 제재의 사유에 해당되는 경우 14일 이내에 D의 출국을 조치하여야 한다. 이 때 D의 출국교통비는 제1호, 제2호, 제3호에 한하여 C가 직접 부담하고 제4호부터는 C가 대납한 후 D에 청구한다.

1. 연수생 선발기준에 합당치 않아 연수에 부적격한 경우
2. 연수생 선발 시에는 발견되지 않았던 결격사유가 발견되어 연수를 받지 못할 경우
3. D가 사업장을 이탈한 이후 연수장소 이외의 장소에서 발견되는 경우
4. D가 폭행을 가하고 피해자가 14일 이상 병원치료를 요하는 경우가 1회 이상인 때 또는 14일 이하의 진단이 2회 이상인 때
5. D가 대한민국 법령에 따른 벌금 이하의 범법행위를 2회 이상 한 경우
6. D의 신분을 벗어난 태업, 파업, 쟁의 등 노사분규에 가담하려 하는 증거가 있거나 가담한 경우 또는 정치활동을 하는 경우
7. 중소기업협동조합중앙회가 실시하는 교육을 특별한 사유 없이 받지 않은 경우
8. D가 대한민국 내에서 반국가 활동을 하거나 산업기밀, 회사비밀사항을 유출한 경우
9. D가 의무사항을 성실히 이행하지 않아 연수를 지속할 수 없는 경우
10. D가 대한민국 법령에 따라 벌금을 초과하는 형을 받은 경우

제10조 [D의 중도출국시 교통비 등의 책임구분]

- ① D가 연수기간 종료 전에 자원해서 중도 출국하는 경우 출국교통비는 본인 부담하여야 하고, D가 출국교통비를 준비하지 못한 경우 C가 출국교통비를 우선 부담하고 자국에서 D에게 청구한다.

- ② 연수업체의 도산 등의 사유 또는 불가항력적 사유로 연수중단을 하여 D가 출국하는 때 연수업체가 지급능력이 없어 출국교통비를 부담하지 못하는 경우 C는 위 제1항대로 조치토록 한다.
- ③ 본 계약 제9조에 따라 D가 출국교통비를 부담하여야 하는 경우 위 제1항대로 조치토록 한다.

제11조 [서류의 제출]

- ① D가 C에게 제출할 서류는 다음 각 호와 같다.
1. 건강검진서 2. 신상명세서
 3. C로부터 교부 받은 입국 전 교육 이수증 사본
 4. 정기적금 가입동의서
 5. D의 가족, 친·인척 및 친구의 성명, 주소, 전화번호
 6. D가 대한민국계 또는 교포인 경우 대한민국 내 친인척 및 친구의 성명, 주소, 전화번호 제출
 7. D의 친구가 대한민국에 체류하고 있는 때에는 친구의 성명, 주소, 전화번호 제출
 8. 기타 C가 정하는 사항
- ② D는 C로부터 발급 받은 교육 이수증의 사본을 지참하여 대한민국 입국 시 중소기업협동조합중앙회 담당직원에게 직접 제출토록 한다.

제12조 [특약사항]

- ① D는 연수생으로서 C이외의 자와 연수관계 계약을 맺을 수 없다.
- ② 본 계약의 서명은 여권에 표기된 서명을 사용하고 가명이나 예명을 사용하지 않는다.
- ③ D는 대한민국의 연수업체에 파견되어 연수를 받는 동안 본 계약 및 표준 계약의 내용을 개별적으로 변경 요구할 수 없고, 연수업체의 연수중단 등 불가피한 사정이 없는 한 연수업체의 변경을 요구할 수 없다.
- ④ D는 대한민국의 연수업체에서 연수하는 동안 본 계약사항 및 연수여건

에 대한 불만을 이유로 연수를 자의적으로 중단하지 아니한다.
 단, D는 불합리한 사항의 시정을 C 또는 위탁관리회사를 통하여 연수업체
 에 건의하거나 중소기업협동조합중앙회에 건의할 수 있다.

제13조 [대리권 위임]

D는 대한민국 내에서 연수기간동안 발생할 수 있는 연수수당 체불, 각종 사
 고에 대하여 청구·신청 권한을 C 및 위탁관리회사에 위임할 수 있다.

제14조 [계약의 해지]

- ① 본 계약은 계약기간이 만료된 경우에 계약 해지 통보 없이 당연히 해지
 된다.
- ② 다음 각 호의 사유가 발생한 경우 본 계약은 해지된 것으로 본다.
 - 1. 본 계약에서 정하는 사유에 의하여 대한민국으로 출국할 수 없는 경우
 - 2. 대한민국에서 연수생에 대한 제재의 사유로 출국 조치된 경우
 - 3. C 또는 D가 기타 표준계약서의 다른 당사자와의 계약을 해지하여 본 계
 약을 해지해야 하는 경우
 - 4. D가 연수기간 만료 전에 연수를 중단하여 출국한 경우

제15조 [준거법 및 관할]

C와 D는 대한민국 체류기간동안 본 계약 및 표준계약으로 인하여 발생하는
 모든 분쟁의 해결은 대한민국 법령에 의거하여 대한민국 내에서 해결토록 함
 을 원칙으로 하고, 자국에서 발생한 사항 또는 해결해야 할 사항은 자국의 법
 령에 의하여 자국 내에서 해결토록 한다.

제16조 [증거의 보존 및 효력]

- ① C와 D는 본 계약서를 2부 작성하여 각 1부씩 보관한다.
- ② 본 계약의 유효기간은 D의 연수기간 또는 파견기간으로 한다. 단, 상호
 채무관계가 정리되지 않은 경우에는 채무관계가 정리되는 시점까지 계
 약기간이 유효한 것으로 한다.

[부록자료 6]

연수생 계약서(동아타이어)

제 1 조 계약조건

- 1. 동아타이어공업(주) (이하 "갑"이라 칭한다)와 산업연수생(이하 "을"이
 라 칭한다)은 신의와 성실의 원칙에서 출발하여 본 계약서 상의 권리와
 의무 등의 사항에 관해 실행한다.
- 2. 본 계약서는 중, 한국어를 원문으로 하여 계약을 실행한다.
- 3. 본 계약서의 협의내용은 "갑"측과 "을"측의 동의 없이는 변경하지 아니한다.
- 4. 본 계약서의 협의내용의 효력기간에 있어서 계약기간이 만료되면 정지한다.
- 5. 본 계약서의 미규정 사항은 대한민국의 법률과 동아타이어공업(주)의 규
 정에 의하여 시행한다.

제 2 조 연수기한

- 1. 을 측의 연수기한은 2년으로, 연수기한은 대한민국 출입국관리소에서 입
 국신청한 날로부터 출입국관리소에 출국신청한 날까지를 기한으로 한다.
- 2. 연수기한을 요구할 시에는, 대한민국의 법령과 "을" 측의 근무성적에 근
 거하여 연수시간을 연장 할 수 있다.
- 3. 계약기간을 연장할 시에는, 연수의 기본임금은 조정이 불가능하며, 기타
 사항은 상동의 조건으로써 자동연기 한다. 체류기한 연장의 수속은 "갑"
 측에서 처리하며, 수속비는 "을" 측이 부담한다.
- 4. 대한민국 혹은 "을" 측 본국의 법령에 의하여 연수기한 변경을 요구할 시
 에는 "갑"측과 "을"측은 마땅히 준수하여야 한다.

제 3 조 연수임금

- 1. 기본 연수임금
 - (1) 실습 연수 기간(입사 후 3개월 미만)

- 매일 8시간, 만근(滿勤)시 월 210,000원 한화(韓貨) (월 근무일 25일로)
- (2) 실습 기간 이후(입사 후 3개월경과 후)
매일 8시간, 만근(滿勤)시 월 250,000원 한화(韓貨) (월 근무일 25일로)
- (3) 입사 1년 후, 매일 8시간, 만근(滿勤)시 월 280,000원 한화(韓貨) (근무 성적 불합격자 제외)

제 4 조 연수기간 근무시간

- 주간근무시간 : 08:00 ~ 19:00
- 야간근무시간 : 21:00 ~ 08:00
- 1, 2의 근무시간은 “갑”측의 상황에 근거하여 조정이 가능하다.
- 식사시간 및 휴식시간으로는 “갑”측의 규정대로 시행한다.

제 5 조 연수생 임금 지급 방법

- 대한민국 내에서 월 30,000원(한화)을 본인의 잡비 사용을 위해 지급한다.
- 송금 및 잡비 지급 후 연수 임금잔금 전부는 “갑”측에서 금융기관에 맡기며, 연수기간 만료 후 귀국할 시, 미화로 환전하여 “을”측에 지급한다.
- “을”측의 제출요구는, 한국 국내법의 상황하에 저촉되지 아니한 경우 한화의 잔금 및 월임금을 당시 은행의 환율로, 미화를 조성하고, 한국 국내의 금융기구에 예입한다.

제 6 조 연수생의 출입국 비용

“을”측이 대한민국에 입국 및 출국할 시의 소요비용은(출발항구에서 도착항구까지의 배삯과 한국 국내의 교통비 포함) “갑”측에서 부담한다.
본인의 책임으로 귀국할 시에는 출입국 시 발생하는 모든 비용 및 연수생 면접과 연수생 보호에서 발생하는 모든 비용 등 기타전부에 대하여 “을”측이 부담하며, “을”측의 연수생비에서 공제한다.

제 7 조 보험과 의료의무

- “갑”측은 “을”측의 재해시의 치료를 위함 및 보상비의 확보를 위하여 “을”

측을 피보험자의 상해보험법에 참가시키며, 재해 발생시 마땅히 소정의 요양비 및 보상비를 보험회사에 요구한다.

- “갑”측은 “을”측을 위하여 사고 발생 및 치료기간에 타당한 치료 제공에 협조한다.
- “갑”측의 원인이 아닌 상해 혹은 질병이 발생한 경우의 치료비, 또는 상해보험법과 의료보험범위 이외의 의료비는 “을”측이 부담한다.
- “을”측은 연수기간내 폭력사건 발생 및 상해사건에 있어서 가해자와 피해자 쌍방간의 협상 해결하고 “갑”측은 어떠한 책임도 지지 아니한다.

제 8 조 숙식 조건

- 갑은 연수기간 내에 무료로 을에게 숙식을 제공한다.
- 무단결근이나 불법 과업 등의 일로 회사가 정한 근로시간을 지키지 못한 경우 기숙사 관리비(숙비 및 식비)는 회사 규정에 따른 표준 연수비에서 공제하고 지급한다(1일 1만원)
- “을”측은 숙소 내에서 가족과 함께 생활하거나 친지 등에게 줄 수 없다.
- 개인적인 이유로 장기 결근이나 계약기간이 종료될 시에는 곧 숙소를 나가야하며 그 후에 발생하는 기숙사 비용은 연수생의 연수비에서 공제하게 된다.

제 9 조 연수생 준수 사항

- “을”측은 입국 후 대한민국의 법률과 동아타이어의 사규를 준수하여야 한다.
- 연수생이 대한민국의 법률을 위반하거나 동아타이어의 내규를 준수하지 않는 경우 그에 따라 제재를 받게 될 것이며 “갑”측은 “을”측의 잘못을 책임지지 않는다.
- 연수기간동안 임의로 숙소를 나갈 수 없으며, 위법 등의 잘못을 저질렀을 때는 대한민국 법률에 따라 처벌을 받는다. 또한 연수비 지불을 거절할 수 있고 계약대로 출국에 관련된 비용 모두를 “을”측이 부담한다.
- “을”측이 자신의 지병(심장병, 고혈압, 폐결핵, 당뇨병)을 숨기고 입사했

음이 발견될 경우 강제 출국시킬 수 있으며, 모든 부담은 본인이 책임지고 회사에 부담과 손해를 입힐 수 없다.

- 어떠한 이유라도 연수생은 위법적 파업에 참여할 수 없으며, 태업, 쟁의, 노사분규 등의 단체 활동에 참여할 수 없다. 그럴 경우 강제출국과 출국에 관한 모든 비용은 본인이 지게되며 회사의 손실에 대해 회사는 연수생에게 손해 배상을 요구할 수 있으며 연수비 또한 지불하지 않을 수 있다.
- “을”측은 대한민국 내에서 반국가적인 활동을 할 수 없으며 산업비밀과 회사의 비밀을 누설할 수 없다.
- “을”측은 연수업무 이외의 다른 상업을 할 수 없으며 부동산, 유가증권 등 이익추구를 위해 물건 등을 거래할 수 없다.
- 연수생이 회사와 무관한 부탁을 받거나 밖에서 힘쓰는 일을 하는 경우 그것은 전적으로 연수생 본인의 의사에 따르며 어떠한 임명을 받거나 할 수 없으며 회사는 피해 손실에 관련하여 추궁을 받지 아니하며 형사상의 책임을 지게 된다.

제 10 조 계약 해제

- 본 계약은 계약 만기 후(연수기간의 연장, 연장기간을 포함하여) 본 회사의 별도의 통지가 없을 경우 계약은 자동으로 해지된다.
- “을”측 연수기간의 만기 후 연수기간의 연장은 불가능하며, 만약 법률의 위반이 적발되면 연수 도중이라도 연수생의 신분이 자동으로 취소되며 을의 계약은 해지된다.

제 11 조 준거법 및 관할

본 계약과 관련하여 만약 쟁의가 발생할 경우 대한민국 법률에 의해 대한민국 내에서 해결되어진다.

제 12조 증거보전 및 효력

- 갑, 을 본인들의 서명 후 쌍방이 한 장씩 보관한다.
- 본인의 서명 후 곧 계약이 성립되며 계약기간은 매 연수생이 출입국관리

소를 통해 갑이 정한 날로 2년 동안을 원칙으로 정한다. 대한민국 출입국 관리소가 정한 체류기간에 따라 계약기간의 연장이 가능하다.

- 갑, 을 쌍방의 이의가 없을 경우 계약기간 만료 시 귀국할 때 을이 대한민국 관리사무소에 본 계약의 완료를 필요로 한다.
- 연수생 출입국 비용 및 기타 전부의 비용은 1인당 한화 60만원이 된다.

[부록자료 -7]

송출기관 및 위탁관리회사 현황

구분	국명	송출기관	위탁관리회사
1	중국	威海國際經濟技術合作有限公司(張起雲) 山東省 威海市 統一路 16號 T)86-631-3225040, F)86-631-3224345	
2	인도네시아	P. T AVIDA AVAIDUTA (RUSIDI BAHASUAN) JI UIANATIRTA II NO.12 PISANGAN TIMUR, INDONESIA T)62-21-475-6666, F)62-21-475-7857	
3	필리핀	Philippine Personnel Center Co. (J Ermsisco) 94 Sen Gil Puyat Avene Cor. South Superhighway, Makan, Metro Manila, Philippine T)63-2-8447241, F)63-2-8112828	
4	중국	天津海河國濟勞務工程工司(吳學民) 天津市 河西區 院北環湖 中道 3號 3樓 E-mail : lidalw@mail.zinet.com.cn T)86-22-2351-3487, F)86-22-2335-0096	(주)아이에이치엔건설(우중호) 서울 영등포구 여의도동 15-16 산정B/D 1001호 T)785-5254/8 F)785-2947
5	중국	山東國際經濟技術合作公司(張明衛) 山東省 濟南市 經7路 843號 T)86-531-7111778, F)86-531-7128136	T)780-1192/3 F)785-1379
6	중국	黑龍江國際工程技術合作公司(全明衛) 黑龍江省 哈爾濱市 動力區 中山路 160號 松雷 集團大廠 5樓 T)86-451-2646062, F)86-451-2649670	경인물산(주)(최윤식) 서울 영등포구 여의도동 14-33 DSN B/D 805호 T)782-8188 F)782-8880
7	베트남	SOVILACO(Nguyen Hong Minh) 293Dien Bien Phu Str. Dist 3 Ho Chi Minh-City Vietnam T)84-8-8291994, F)84-8-8231995	
8	중국	延邊海外經濟技術合作公司(金吉春) 吉林省 延吉市 局子民街87號 T)86-433-252-4911, F)86-433-251-4791	(주)건하인력(이건수) 서울 마포구 마포동 140 다보B/D 8층 T)704-7201 F)704-7203
9	중국	撫順對外建設經濟合作(集團)(河重南) 遼寧省 撫順市 新撫區 鳳翔路 41號 T)86-413-2427164, F)86-413-2427012	

구분	국명	송출기관	위탁관리회사
10	중국	吉林國際經濟技術合作公司(高振懷) 吉林省 解放大路 110 韓國部 E-mail : SKJL@public.com T)86-431-565-3715 F)86-431-566-2261	(주)코리아김립자원(김영철) 서울 송파구 가락본동 2-8 김해빌딩 4층 T)782-8188 F)782-8880
11	우즈베키스탄	Agency For Labor Migrants (A Mukhamadjonov) 6 Prospsct Kosmonaytov, 700031, Tashkent Republic of Uzbekistan T)998-712-560723 F)998-712-560723	
12	중국	建築工程總公司(馬貴) 北京市 海定區 三里河路 9號 T)86-10-6848-5267 F)86-10-6848-4130	만인산업(주)(정영춘) 서울 마포구 마포동 34-1 신화빌딩 407호 E-mail: workman@workman.co.kr T)702-0650 F)702-1424
13	인도네시아	P. T AMRI MARGATAMA(Said Umar) JL. Tebet Barat IX NO.2 Jakarta Indonesia T)62-21-8301737 F)62-21-8301739	
14	중국	燕興總公司(孫錄) 北京月壇南街內 7 T)86-10-6803-5160 F)86-10-6803-6387	
15	인도네시아	PT BINAJASA ABADIKARYA (Moch Sofyan Ilwadi) Gedong Plaza PP Lr. II (Mazanine) JL. Letjend TB Simatupang No57 Pasar Rebo Jakarta Timur Indonesia T)62-21-840-3941 F)62-21-840-3946	(주)피아씨인터내셔널(정영진) 서울 마포구 성산동 209-1 진영빌딩 4층 E-mail : INB121@USERS. UNITEL.co.kr T)338-3621 F)338-3640
16	필리핀	Jerphi Overseas Placement & Trading Cor. (Florinda N. Saunar) Suite 219 Arouiza Street Cor. Bocobo Ermit, Manila T)63-2-5267306 F)63-2-5258697	
17	베트남	LABOUR OVERSEAS DEPLOYMENT CORP. (LOD) (Dona Xuna Bien) 28 Tran Hung Dao Str. Hoan Kien Dist Hanoi Vietnam E-mail : LOD@fmail.Unn.Un T)84-4-8252743 F)84-4-8251884	(주)동서인인터내셔널(최봉길) 서울 영등포구 여의도동 13-31 기계회관빌딩 4층 T)769-1485/6 F)769-1487
18	베트남	TRACODI CORP. (PHAN THANH NAM) 89 Cach Mang Thang 85tr. Dist 1 Ho Chi Minh City Vietnam T)84-8-8330314 F)84-8-8330317	
19	인도네시아	P. T BINAWAN INTIUTAMA (Ir. SALEH ALWAINI) Wisma Aldicom Dingambara, Stute 106JL. Gabot Subroto KAV72 Pancoran Jakarta Selatan Indonesia E-mail : holding@binawan.co.id T)62-21-7992219 F)62-21-7991358	(주)비나완(한성동) 서울 영등포구 여의도동 16-2 중기협 721 T)786-0836 F)786-0839