

THE  
ASSOCIATION

함께 하는 열린 세상  
FOR MIGRANT  
WORKERS' HUMAN RIGHTS

LABOR  
HUMAN RIGHTS  
CENTER

노 동 인 권 회 관

외국인 이주노동자인권을 위한 모임

서울시 용산구 한강로 1가 303-2 한성빌딩 401호 (우) 140 - 011  
전화 (02) 749 - 8975 팩스 (02) 749 - 6055 E-mail : a0011@chollian.net  
홈페이지 : www.inkwon.or.kr



아! 정말 춥네요.

서울지역에 눈다운 첫눈이 대설경보와 함께 오더니 그 이후로 내내 춥습니다.

어디에 눈이 얼마가 왔다, 어디에는 눈이 140cm나 왔다, 어디는 영하 20도다 는 등 매일매일 추위가 기승을 부립니다. 이 몇 년간 그리 춥지 않은 겨울을 지내다가 오히려 예전에 추웠던 때보다 더 추운 요즘 겨울을 겪으니 영 마음이 심란하고 움직임도 둔해지곤 합니다.

12월초부터 몰아닥친 추위 때문에 다음날 기온이 어떻게 되는지 체크하는 것은 하루의 일과가 되었습니다. 그래도 다행인 것은 버스며 지하철이며 대중교통수단 안에 난방시설이 잘 되어 있어서 차를 타고 다닐 때는 따뜻하다는 거지요. 그리고 새로 지은 지하철역사는 대체로 난방이 되어 있어서 좋습니다. 그러다보니까 없던 노숙자들이 몰려들기도 하네요.

누구나 그렇겠지만, 날씨가 추워지면 없이 사는 사람들 생각이 절로 납니다. 차고로 겨울은 겨울답게 추워야 농사는 잘 된다지만 없는 사람들에게 추운 겨울은 더 더욱 몸과 마음을 움츠러들게 만들게 됩니다.

서울 아침 기온이 영하 11도라던 어느 날, 청와대앞 농민들의 농성장은 참, 뭐라 말하기 어려웠습니다. 텐트도 없이 노상에서, 그나마 어디서 구해온 바닥깔개에 의지해 아스팔트의 한기를 조금 가리고, 두툼한 바지에 파커 차림으로 지난 밤을 지내고 나더니 '새벽은 정말 춥더라' 더군요.

해마다 뜨거운 여름과 혹한때 조용히 보낸 적이 없는 것 같습니다. 농성도 좀 할 만할 때 하면 그래도 건강을 덜 상하련만, 일이란 게 꼭 그럴 때만 골라서 터지는 것 같아서 따뜻한 방안에서 잠자기가 불편하였습니다.

어디 한국뿐이겠습니까. 지진의 후유증에다 혹한과 폭설로 교통이 두절되고 추위를 피할 천막도 없어 동사나 아사를 염려해야 하는 파키스탄의 지진현장에서는 얼마나 많은 이들이 죽음을 염려하면서 이 겨울을 보내야 할지....

세밀은 언제나 이렇게 우울합니다.

2005년 12월

# 끝없이 이어지는 죽음의 사슬을 끊을 방법은 없는가?

석 원 정

노동인권회관 부소장/외국인이주노동자인권을위한모임 소장

2003년 11월, 한 이주노동자가 지하철선로에 뛰어들어 자살하였다.  
서곡이었다.

이어서 우리는 다라카의 뒤를 잇는 수많은 이주노동자들의 죽음을 목격해야 했다. 죽음의 방법도 다양했다. 목매어 죽고, 지하철선로에 뛰어들어 죽고, 약 먹고 죽고, 열어 죽고, 배에서 뛰어내려 죽고, 굶어죽고, 치료를 받지 못해 죽었다. 우리는 그를 일컬어 ‘죽음의 행렬’이라고 이름 붙였다. 견디기 힘든 극도의 긴장이 당시 10만여명에 달하던 추방대상 미등록이주노동자들을 짓눌렀고, 마침내 한국의 이주노동자 역사상 처음으로 전국에서 1,000여명이 넘는 이주노동자들이 ‘추방반대, 합법화’를 요구하며 농성에 들어갔다. 이들이 농성하고 있는 중에도 죽음의 행렬은 멈추지 않았다.

그로부터 2년.

2005년 11월, 우리는 또다시 신문을 통해 장식하는 이주노동자들의 죽음의 소식을 접한다. 목매어 죽고, 불에 타서 죽고, 독극물을 마시고 죽어갔다. 죽음에 이르게 된 사연은 또 어떤가. 남편과 함께 임금이 체불되어 죽고, 사장의 지시에 따라 불량휘발유를 제조하다가 불이 나서 죽어갔고, 회사와의 트러블을 감내하기도 힘들고 합법체류를 포기하기도 힘들어하다가 자살을 택했다.

죽음의 행렬은 아직도 끝나지 않은 듯하다.

도대체 어떤 방법이 있을까.

이 땅에서 속절없이 이들의 죽음을 접해야 하는 우리들은 도대체 어떤 방법을 취할 수 있는 것인가.

어디 그 뿐인가.

폐지될 듯 될 듯 하던 산업기술연수제는 기사회생을 노리면서 아직도 숨을 내쉬고 있다. 2006년에도 신규인력을 도입하겠다 하니 산업기술연수제로 이득을 얻고 있는 이들이 2007년 대선 이후를 노리고 있음이 점점 분명해지고 있는 듯하다.

강력한 단속정책으로 미등록노동자문제를 해결하겠다고던 추방정책은 수많은 인권침해 사례를 남기고 여전히 해결의 기미를 보이지 못하고 있다.

시행 초기부터 논란이 분분했던 고용허가제는 도무지 안정적으로 운용될 것이라는 신뢰를 주지 못하고 있다. 외국인력도입규모 결정을 6개월이나 늦춤으로써 중소기업의 인력난 해결에도 도움이 되지 못하고 있다. 상황이 이러할 진대 인력난에 시달리는 중소기업들이 벌금을 무릅쓰고 미등록노동자들을 채용할 것이라는 것은 아주 쉽게 짐작할 수 있는 일이다.

이런 정책의 혼선은 결국 이 땅의 이주노동자들의 삶을 더욱 힘겹게 만들 뿐이다. 산업기술연수제의 존속을 기도하는 자들은 산업연수생들의 생활을 더욱 윤택 것이다. 고용허가제가 도입되고 나서부터 눈에 띄게 가혹해진 산업연수생들의 처우는 더더욱 힘겨워질 것이다. 고용허가제의 시스템 운용이 원활하지 못함으로 해서 그리고 미등록노동자들은 한편에서는 여전히 강력하게 시행하려 할 단속추방정책과 또 한편의 부족한 인력난을 메우는 양 측면에서 살아갈 것이다.

이제 며칠만 지나면 새해가 된다. 2006년은 이주노동자들에게는 어떤 한 해가 될까.

첫눈과 함께 몰아닥친 매서운 추위를 맞닥뜨리니 죽어간 이주노동자들의 한스런 숨결이 또한 매섭게 닥쳐오는 듯하다.

## 뚝 떨어진 신규상담, 인권침해가 줄어드는 것이라면 얼마나 좋을까요....

작년부터 심하게 지속되고 있는 단속의 여파는 2005년에도 그 맹위를 떨쳤다. 7월 1일부터 11월 30일까지의 신규상담이 총 106사례였으니, 이는 인권모임의 신규상담 접수사례 중 최저수준이다. 상담소라는 곳이 원래 ‘일이 생기면 생각나고 찾아가는 곳’이니, 이 현상이 이주노동자들이 상담소를 찾을 일이 줄어들어서 생긴 것이라면 얼마나 기쁜 일이겠는가. 그렇지만 단속 때문에 두려워서 상담소조차 발걸음을 하지 못해서 생긴 일이니 얼마나 안타까운 현상인가. 게다가 단속에 걸려서 보호소에 있으면서 보호소 안에서 신규상담을 접수하는 사례가 심심찮게 있으니... 그 사이 인권모임을 자주 찾던 이주노동자들도 많이 본국으로 돌아갔다. 자발적으로 돌아간 경우는 극소수이고 대다수가 단속에 걸려서 강제로 추방되었다. 한동안 얼굴이 보이지 않고 소식이 뚝 끊어졌다 싶어 수소문해보면 추방되었다는 얘기가 들려오곤 하니, 그들과 회로연락을 함께 해왔던 상담소의 스텝으로서 안쓰럽기 그지없을 때가 한두 번이 아니다. 언제까지 이런 현상이 지속될 것인지 알 수 없으며, 확실한 것은 아무리 단속이 심해진다고 해도 체불임금이며 산재, 폭행 등 인권침해 사례들은 묻혀져서는 안 된다는 것이다. 오히려 이런 상황이기에 불거져 나오는 인권침해 사례들이 모범적으로 해결될 수 있도록 해야 할 것이다. 아래의 표들은 지난 5개월간 인권모임에 접수되었던 신규상담사례의 통계이다.

< 표 1 > 성별 분류

성 별	사 례 수
남	84
여	22
합 계	106

< 표 2 > 상담 유형별 분류

유 형 별 분 류	사 례 수
임 금 체 불	79
산 업 재 해	9
기 타	18
합 계	106

< 표 3 > 국적별 분류

국 적	사 례 수	국 적	사 례 수
몽 골	27	이 집 트	3
파키스탄	29	인 도	5
스리랑카	10	중 국	7
나이지리아	8	우 간 다	2
필 리 핀	5	모 로 코	2
방글라데시	2	베 트 남	2
이 란	3	러 시 아	1
합 계	106		

< 표 4 > 근로시간별 분류

근무시간별분류	사 례 수
8시간 이하	1
9 시 간	11
10 시 간	18
11 시 간	18
12 시 간	18
13 시 간	7
14 시 간	3
미 확 인	30
합 계	106

< 표 5 > 임금수준별 분류

임금수준별분류	사 례 수
60 만원	5
70 만원	7
80 만원	10
90 만원	8
100 만원	13
110 만원	10
120 만원	7
130 만원	9
140 만원	4
140만원 이상	15
미 확 인	18
합 계	106

< 표 6 > 종결사유별 분류

종결사유	사 례 수
해 결	75
미 해 결	21
사업주입건/잠적	15
본인연락두절	31
본인 포기/귀국	21
타기관 이관	6
기 타	6
합 계	175

## 보호소에서 상담하는 사람들...

한 분수

외국인이주노동자인권을위한모임 상담국장

### 비행기 티켓값만 받고 가라, 아니면 그마저도.....

요즈음 부쩍 외국인보호소에서 전화가 많이 온다. 산재 사고 후 보상금을 못 받은 사람, 8개월 임금을 못 받은 사람, 2개월 체불된 사람, 퇴직금을 못 받은 사람 등등. 임금체불 상황에서도 이제나 저제나 기다리며 일하다가 갑작스럽게 공장에 들이닥친 단속반에 잡혀 아무런 조치도 취할 수 없었던 외국인노동자들이 보호소에서 어찌어찌 상담소 전화를 알게 되어 전화를 하는 것이다. 전화로 사업주의 연락처와 체불임금내역을 받아 적고 본인 인적사항을 파악하여 사업주에게 연락하면 이구동성이다. 외국인들이 단속되는 바람에 공장은 인력이 없어 가동이 중단되어 납품을 못해서 수금이 안되고, 벌금까지 내야하니 외국인들 월급을 줄 여력이 없다는 요지다. 한 술 더 떠 '우선 내가 살고 봐야 하지 않겠느냐'는 사장도 있다. 미안해하는 사람은 한 사람도 없다. 오히려 단속된 게 외국인노동자의 잘못된 양 벌금을 내야 하는 상황만 억울해 한다.

### \* 방글라데시인 조니 35세

평택 소재 공장에서 일하다가 11월 2일 공장 앞에서 단속. 당시 2개월 월급과 연장근로수당 등 250만원이 체불된 상태. 사장이 단속 직후에는 230만원만 주겠다고 하다가 180만원, 150만원 깎으면서 한 달 넘게 미루다가 '신경질 나면 한 푼도 안 주겠다 어쩔 거냐'고 배짱을 부리더니 며칠 전 공장장을 통해 100만 원만 전해주고 더 이상은 줄 수 없다고 하였다. 조니는, 도대체 왜 100만원만 주는 것이냐, 나머지를 다 받기 전에는 돌아갈 수 없다고 날마다 상담소로 전화를 하고 있다. 보호소 안에서 노동부 진정절차를 진행하겠느냐고 물으니 무슨 절차든지 다 밟겠다고 했다. 사장에게 조니씨의 말을 전하니 '할 테면 해라, 더 이상은 십 원도 줄 능력이 없다'고 하였다. 사장의 말을 전해들은 조니는 희망을 상실한 듯 그냥 돌아가겠다고 했다.

**\* 파키스탄인 후세인과 아프잘**

경기도 파주 소재 공장에서 일하던 중 11월 17일 단속, 현재 한달제 인천공항출입국 보호소에 수용중이다. 월급이 110만원인데 두 달 치를 못 받았다. 사장은 오늘내일 미루기만 한다. 전화했을 때 외국인 4명이 단속되고 1명은 단속이 무서워 나가버려 공장은 가동이 중단된 데다 납품이 안 돼 수금을 못해 못하고 있다면서 수금되는 대로 비행기 티켓값이라도 줘서 보내겠으니 상관 말라고 전화를 끊어버린다. 아프잘과 후세인은 보호소 안에서 음식도 입에 안 맞아 거의 못 먹고, 한 방에 18명이 있는데 좁고 힘들어서 친구들이 티켓 비용을 추렴이라도 해주면 파키스탄으로 돌아가겠다고 한다.

**\* 방글라데시인 탈하 34세**

10월 10일 파주에서 단속. 단속되기 전 8개월 동안의 체불임금액이 559여 만원. 노동부에 진정했지만 해결되지 않아 사업주는 벌금형이 확정되었고 그 사이 회사는 폐업했다. 혹시라도 싶어 3개월이 넘게 보호소에 있으나 체당금 절차로 일부라도 받으려면 2~3개월을 더 기다려야 한다. 체당금 절차가 까다롭고 동료들의 연락처도 파악되지 않아 받을 수 있을지 확실치 않은데 탈하씨는 시간이 걸리더라도 받고 가겠다고 한다.

**\* 스리랑카인 란지드 45세**

4개월 전에 왼손 둘째손가락 한마디 절단 사고를 당했다. 사장은 산재보험처리를 하지 않고 치료비만 부담하였고 치료 종결 직후인 9월 27일 거리에서 단속되어 3개월 가까이 화성보호소에 수용중이다. 산재보상금과 27일치 월급을 받지 못한 상태에서 사장은 두 달이나 지났을 때 겨우 200만 원만 주었다. 사장은 보상금 포함해서 구두로 합의했다면서 비행기 티켓보다 훨씬 더 주었는데 왜 탄소리냐고 화를 내었다. 산재보험으로 했을 경우 보상금 액수를 어렵פות이 알게 된 란지드씨는 다 받기 전에는 출국할 수 없다며 산재 절차를 밟아달라고 했다.

**\* 우즈베키스탄인 라술 49세**

2년간 동두천의 섬유공장에서 일하다가 11월 23일 단속되었다. 월급을 120만 원씩 받고 있었는데 3개월 체불돼 있었다. 공장에 계속 전화를 했지만 경리직원은 사장과 연락이 안 된다고 하고 사장은 휴대전화를 도통 받지 않아 답답한 하루하루를 보내고 있다. 간신히 통화가 된 사장은 돈을 마련하느라고 여기저기 다니고 있다고 했다.

전해 듣기로 요즘 보호소 안의 식사는 아침은 빵과 우유, 계란(혹은 굴 하나)이고 점심과 저녁은 밥과 김치, 국물뿐이라고 한다. 이런 음식을 2개월, 3개월씩 먹으면서 월급 받고 가게 되기만을 막연히 기다리는 외국인들의 마음을 어찌 헤아릴 수 있으랴만, 해결할 묘책도 없으니 답답할 뿐이다.

---

## 2005년 ‘외국인과 함께 하는 아시아 문화체험’- 모두 마쳤습니다.

---

2004년도부터 초등학생들을 대상으로 시행했던 ‘외국인과 함께 하는 아시아 문화체험’이 드디어 막을 내렸습니다. 서울특별시 사회복지공동모금회의 지원으로 15회에 걸친 문화수업과 2회의 ‘아시아 미니축제’, 전국문예회관 연합회의 지원으로 무주의 청소년들을 위한 문화수업, 서울시 중랑구민들과 함께 한 ‘아시아 문화체험’, 서울시 난곡의 공부방어린이들과 함께 한 ‘아시아 3개국 문화체험’...아! 참 많기도 하였습니다. 이 많은 프로그램들을 무리없이 수행해냈습니다.

가장 규모가 컸던 프로그램은 서울특별시 사회복지공동모금회의 재정지원을 받았던 ‘2005년 아시아 문화체험과 미니축제’였습니다. 총 15회의 체험교육과 2회의 미니축제 형식의 대규모 체험교육을 실시하는 내용으로 구성하여 지난 4월 30일 첫 교육을 시행한 이후 11월말 현재 모든 교육을 마쳤습니다. 이번 프로그램은 서울 지역에 소재한 초등학교를 대상으로 15회에 걸쳐서 네팔-몽골-미얀마-인도네시아-필리핀 5개국의 문화를 체험하는 ‘아시아 문화체험’과 2개교를 대상으로 한 ‘아시아 미니축제’의 두 가지 내용으로 시행하였습니다. 2004년부터 시행했던 아시아 문화교육이지만 2005년도에는 전년도와 다른 몇 가지 점들이 있었습니다.

첫째는 대상국가를 확대하여 필리핀과 인도네시아의 문화교육을 시작한 점입니다. 다행히 마땅한 강사를 찾을 수 있어서 이 두 나라의 문화교육도 무난히 진행되었습니다.

둘째는 늘 기본 구성이 같게 진행되는 것에 대해 변화를 주고자 새롭게 시도했던 ‘아시아 미니축제’가 예상외의 반응을 얻으면서 대성공을 거둔 점입니다.

용산구 소재 용암초등학교 5·6학년 5개반 전학급과 영등포구 고원초등학교 6학년 6개반 전 학급을 대상으로 시행한 ‘아시아 미니축제’는 교육과 축제를 겸한 새로운 형태와 무려 30명의 진행요원이 투입된다는 점에서 스태프들을 상당히 긴장시킨 프로그램이었습니다. 동시에 어떤 반응이 나올지, 효과가 어떨지에 대해 상당한 호기심을 유발시키기도 했습니다. 그런 한편 고원초등학교에서는 교장선생님께서 신문에 보도된 ‘아시아 문화체험’ 기사를 보시고 우리 단체를 물색하여 직접 전화연락을 해서 교육시행을 요청하셨다는 점에서 스태프들을 한껏 고무시키기도

하였습니다. 그런 분위기를 배경으로 하고 치밀한 계획하에 시행된 ‘아시아 미니 축제’는 막상 뚜껑을 열어보니 지속적으로 시행해볼 만한 프로그램이라는 평가를 내릴 수 있을 만큼 훌륭했습니다. 각각의 반에서 한 나라에 대한 문화수업을 한 후, 강당으로 전원이 이동하여 수업하지 않은 다른 나라의 문화까지 체험하는 기회를 제공한 ‘아시아 미니축제’는 출연한 외국인강사와 스태프들, 교장선생님과 교사들, 학생들 모두를 만족시켰습니다. 특히 용암초등학교에서는 미얀마 수업을 하였던 한 반 학생들 모두가 애정어린 편지를 보내와 모두를 감동시켰습니다.

셋째, 우리 단체의 프로그램이 한겨레-연합뉴스-중앙일보-한국일보-소년한국일보 등 언론에 여러 차례 보도된 탓도 있지만 전년도와 달리 교육 일선에서 ‘타문화체험’에 대한 홍보가 어느 정도 되었다는 느낌과 교육적으로도 유용한 프로그램임을 확실하게 느낄 수 있었습니다. 물론 전년도와 마찬가지로 고위 교직자의 닫힌 마인드가 여전히 존재함을 실감하기도 하였지만 전반적으로 교육일선에서 긍정적인 평가를 내리고 있다는 것을 느낄 수 있었습니다.

넷째, 각종 자료의 수준과 내용은 물론, 참여한 외국인강사들의 열성과 강의수준이 전년도에 비해 크게 향상되었다는 점입니다. 특히 2005년 들어 새롭게 합류한 네팔인 강사와 필리핀 강사의 열성이 돋보였습니다. 좋은 강사를 확보하였다는 생각에 흐뭇한 한 해였습니다.

다섯째, 기획단계-강사양성과정-영상자료준비과정-인쇄자료 준비과정 등 준비의 전 과정에서 스태프들이 한결 노련해졌다는 점입니다. 그로 인해 다양한 모듬활동을 준비할 수 있었고, 내용이 더욱 알차게 준비할 수 있었습니다.

난곡지역의 공부방 어린이들과 함께했던 문화교육은, 정규 수업 때보다 소략한 구성으로 진행하였지만 3개국의 문화를 연이어 소개할 수 있었고, 소수의 어린이들이 참여하여 오순도순 수업하는 즐거움이 있었습니다.

이 외에도 여러 곳에서 동일한 형태의 미니축제 혹은 문화수업을 해달라는 요청을 받았으나 여러 가지 여건상 모두 수용할 수 없었던 점이 아쉬움으로 남습니다. 2005년 문화수업을 시행하면서 우여곡절도 많았지만, 2004년도보다 확대되기도 하고 새롭게 시도하기도 했던 여러 형태의 문화교육이 무난하게 마칠 수 있었습니다.



---

## 외국인노동자 환경가이드 북 발간 !

---

서울시 녹색시민위원회의 지원으로 이주노동자 지원단체에서는 처음으로 시도한 ‘이주노동자와 함께 하는 환경이해 시리즈 프로그램’이 2회에 걸친 환경투어와 다국어 환경가이드북을 발간함으로써 모두 마무리되었습니다.

한국어-영어로 제작된 쓰레기 분리수거 홍보 스티커 제작, 음식물쓰레기 퇴비화공장 견학 및 영상교육-갯벌의 중요성에 대한 영상교육 및 갯벌센터 견학으로 구성된 환경투어, 한국어-영어-베트남어-인도네시아어-몽골어로 된 환경가이드북 제작으로 모든 내용이 마무리된 것입니다.

한국에서는 처음으로 만들어진 ‘이주노동자를 위한 환경가이드북’은 전지구적으로 퍼져가고 있는 환경재앙의 피해가 저개발국가에서 오히려 더 심해지고, 이는 또다시 가난으로 이어지고 있고, 이들 국가의 국민들이 이주노동의 길을 선택할 수밖에 없는 자본주의의 불균등한 발전에 대한 이해를 하게 하기 위하여서 만들어졌습니다. 또한 이주노동자들의 가장 중요한 환경인 노동환경에 대한 이해와 좀더 나은 노동환경을 만들기 위한 상식들을 제공하기 위해서 만들어졌습니다. 물론 일상생활에서 알고 실행해야 할 사항들이 ‘지역주민인 이주노동자’들에게도 해당된다는 사실을 알리고자 하기도 하였습니다.

한국어-영어, 한국어-몽골어, 한국어-베트남어, 한국어-인도네시아어의 4종으로 발간한 환경가이드북은 가장 기본적인 환경상식을 제공하는 자료입니다. 욕심 같아서는 더 깊고 풍부한 내용을 담고 싶었지만 일차로 이 정도의 기본 자료를 제공하고 추후 이주노동자 출신국가들의 환경과 연결지어 환경의 문제가 먹고 사는 문제에 밀려나도록 두어도 되는 문제가 아니라는 것을 알려주고, 이주노동자들이 한국에서가 아니라 본국에 돌아갔을 때 환경과 자본주의, 산업화, 노동자와 주민 등 공동체의 운명과 어떻게 연결을 맺고 있는지에 대한 내용을 제공하고자 합니다.

---

## ‘외국인노동자와 함께 하는 환경투어’ 즐겁게 마쳤습니다!

---

서울시 녹색시민위원회의 지원으로 처음으로 시도한 ‘외국인노동자와 함께 하는 환경투어’가 두 번에 걸친 일정을 모두 마쳤습니다.

1차는 인천 남동공단에 있는 음식물 쓰레기를 퇴비로 만드는 공장을 견학하고, 영상자료를 보고 가볍게 공부하는 자리를 만들었고, 2차는 강화도 갯벌센터를 견학하고, 강사로부터 강의를 듣고 영상자료도 보는 시간을 가졌습니다.

처음 이 프로그램을 기획하였을 때에는 호응도가 어떨까 염려했었는데, 기우였습니다. 1차 투어 때는 공장견학 이후 근처에서 도시락으로 점심식사를 하였는데 모두들 ‘어떻게 분리하면 되느냐’고 자발적으로 묻고 자발적으로 쓰레기 분리수거를 하여주어서 준비한 측에게 뿌듯함을 안겨주었습니다.

2차 투어 때는 견학시간 이후에 근처 갯벌을 갔었는데, 몽골이주노동자들이 대다수였던 지라 갯벌을 처음 보는 분도 있었고, 갯벌이 생태계에 어떤 영향을 미치고 얼마나 중요한지 알게 되었다고 말해주어서 역시 준비팀을 흐뭇하게 해주었습니다.

쓰레기 분리수거 스티커 제작-2번에 걸친 환경투어-환경가이드북을 제작하는 일련의 프로그램을 진행하면서 이주노동자들이 새롭게 제시했던 환경문제에 대해 의외로 잘 소화하고 관심을 가지고 있는 것을 확인할 수 있었습니다. 새로운 발견이었습니다. 인권모임에서는 2005년의 프로그램 수행의 경험을 살려 2006년에는 또 다른 시도를 해볼 생각입니다.



---

## 제 1회 ‘몽골문화축제’ 성황리에 마쳤습니다.

---

지난 추석 연휴, 평소의 인권모임으로서는 생각하기도 어려웠던 일을 치렀습니다.  
‘한국인과 몽골인이 함께 하는 몽골문화축제’

2005년 들어 외국인노동자 분야에 적극적으로 진출하고 있는 문화관광부의 정책의 하나로 시행된 외국인노동자 지역특화축제 공모에서 운 좋게도 몽골문화축제가 선정되어 벌어진 행사였습니다. 평소 외국인노동자의 문화활동 지원에 대해서는 다각도의 관심을 갖기는 했지만 부족한 인력에, 예산탓에 축제니 체육대회니 이런 것은 애시당초 남의 일이라고만 여기다가 단독으로 축제를 열게 되었으니 스태프들이며 자원활동가들의 노고가 이만저만이 아니었습니다. 사무실과 여러 모로 관계가 깊은 한글교실의 몽골 이주노동자들로 축제준비위원회를 만들고, 한 사람은 한 달간 축제 준비를 위해 상근하면서 축제 준비를 하였습니다. 문화관광부의 지원예산은 전체 예산에 비하면 턱도 없이 부족했기에 모든 것을 아끼고 아낄 수밖에 없었습니다. 그렇게 해서 준비된 프로그램이 ‘몽골씨름대회-여성 팔씨름대회-샤가이놀이-언성터그놀이-몽골전통모자 만들어보기-몽골음식 맛보기-한국떡 맛보기-한국과 몽골의 전통의상입고 사진찍기-이주노동자 사진전시회-한국노래자랑대회-그리고 이주노동자들로 구성된 공연팀들의 공연’이었습니다. 그렇게 아기자기하게 준비한 ‘몽골문화축제’는 500-600여명의 한국인과 몽골인들이 참여하여 활기차고 열정적인 분위기를 조성하면서 성공적으로 끝났습니다. 행사가 끝나고 가진 뒤풀이에서 ‘몽골인을 위한 행사를 할 수 있어서 정말 기쁘다’던 몽골이주노동자들의 말에서 그간의 고생스러움이 뿌듯함으로 바뀌었습니다. 그래! 내친 김에 내년에도 하지 뭐! 라는 말들을 주고받으면서 두 달여 동안 모든 것을 쏟아 부었던 ‘몽골문화축제’는 막을 내렸습니다.

◆ 행사 후기

우리 속에 살고 있는 그들의 문화

-- 몽골문화축제 자원활동을 하고 난 후...

중앙대학교 사회복지학과 김윤정

실습 첫날. 떨리는 마음으로 인권모임의 문을 열고 들어갔다. 첫 실습이기 때문에 긴장되는 마음으로 들어가 하게 된 첫 일이 몽골문화축제를 위한 사전준비였다. 자세히 말하면 몽골문화축제의 각종 행사에 참여하시는 분들과 좋은 성적을 거두신 분들을 위한 상품포장이다. 첫 날이고 아직 선생님, 사무실 분위기가 어색하게 느껴지면서도 기한이 얼마 남지 않은 몽골문화축제는 무척 큰 행사고 정신 없이 바쁘다는 것을 느낄 수 있었다. 몽골문화축제에 자원활동을 올 수 있는지 물어보시는 선생님께 할머니 덕이 가까워 잠깐 다녀오는 일 말고 추석에 별다른 일이 없는 난 그러겠다고 대답했다. TV나 책으로만 접해보았기 때문에 생소한 몽골에 대한 호기심이 일기 시작했다.

몽골문화축제는 대학로 마로니에공원에서 진행되었다. 10시 30분쯤 마로니에 공원에 도착해보니 벌써부터 준비가 한창이었다. 본부가 마련되어 짐을 풀고 막 각각의 코너를 준비하려는 참이었다. 이미 도착한 자원활동가와 함께 몽골의 자연과 외국인노동자에 대한 사진들을 붙여놓고 내가 배치된 말가이(몽골모자) 만들기 코너를 준비했다. 몽골문화축제에서는 그 외에도 다양한 몽골문화를 접하고 느낄 수 있었는데 몽골의 전통의상을 입고 푸른 초원을 배경으로 해 사진을 찍을 수 있는 곳, 몽골 전통 놀이인 샤가이, 우리나라의 만두와 비슷한 몽골식 양고기 만두시식 코너, 몽골 분들이 출전한 씨름(남자)과 팔씨름(여자) 등이 그것이다. 그 외에도 노래자랑과 외국인노동자분들을 위한 한국문화 체험, 법률상담코너, 건강상담코너가 있었다.

말가이 만들기를 준비하던 중 비가 오기 시작해서 걱정했는데 다행히 조금씩 오는 가랑비였다. 그날 오후 내내 비가 조금씩 오다가 그쳤다가를 반복했는데 그럼에도 불구하고 말가이를 만들어 가는 사람들이 굉장히 많았다. 아이들과 함께 축제를 구경하는 부모님들에게 대단히 선풍적인 인기를 끌었는데 너무 사람이 많이 모여서 탁자가 두개였던 것을 세 개로 늘렸고 150장을 준비했던 말가이 본은

벌써 어느새 바닥을 보였다. 한국인 엄마들의 자녀에 대한 학구열에 대해 다시 한번 경의를 표한다. 재료가 떨어져서 서서히 정리하려던 찰나, 남이 만들다가 버리고 간 말가이에 다시 장식을 해서 가져가시는 분도 계셨으니 말이다.

끝까지 만드시던 분들이 한 명도 남김없이 모두 만들어 가져가신 후 탁자를 정리하고 행사장 이곳저곳을 구경하러 다녔다. 몽골만두도 먹었는데 하루 종일 서 있어서 다리가 아팠던 것도 이 간식으로 다 날아갔다. 점차 행사가 정리되어가고 마지막으로 네팔인 미누씨가 보컬로 활동하는 밴드의 공연을 보았다. 와~ 정말 멋있었다. 작은 체구에서 어떻게 그렇게 힘찬 노래를 하시는지. 배운 고추가 맵다는 말이 맞긴 맞나보다. 공연 중 미누씨가 한국을 사랑하고 한국 사람을 사랑한다고 했던 말이 기억난다. 많은 외국인 노동자들이 한국에서 오랫동안 함께 살아가고 있지만 그분들의 조국이 가난하기 때문에, 우리의 편협한 사고방식과 선입견 때문에 여전히 불리한 위치에 놓여있는 분들, 억울한 일들을 당하시는 분들이 많다는 것을 생각하면 마음이 아프다. 미누씨가 부르신 노래 제목처럼 꽃보다 아름다운 사람들인데 말이다.

배운 것도, 잊지 못할 것도, 새삼 느끼게 된 것도 많은 뜻 깊은 자원 활동이었다. 많은 좋은 사람들을 만나고(우연히 만난 고등학교 동창 주희를 포함해서 - 정말 반가웠어~\*) 몰랐던 몽골에 대해서, 우리나라 사람들이 외국인노동자들에게 가지는 생각에 대해서도 조금이나마 체험할 수 있었다. 말가이만들기에 오셨던 한 아저씨께서 몽골은 문자도 없고(러시아어를 사용한다고 한다) 제대로 된 문화도 없다며 한참이나 열변을 토하고 가셨던 것이 생각난다. 그 모습을 보면서 그렇게 말씀하시는 그 아저씨가 단지 개인이 아니라 우리나라의 많은 사람들처럼 느껴졌다. 남의 것을 업신여기는 태도가 정말 불쾌했는데, 난 그 때 잠깐 그 아저씨를 봤던 것이지만 외국인노동자분들에게는 그런 사람들을 만나는 것이 생활일 것이다. 우리도 분명 외국에 가서 돈을 벌어야 했던 가난한 시절이 있었다. 내가 부당한 처우를 받는 것을 억울해했던 적이 있었다. 그러나 우리나라의 많은 사람들은 똑같은 일을 아무렇지도 않게 해 상처를 주고 있다. 그런 면에서 이번 몽골 문화축제는 우리나라의 사람들이 외국인노동자들도 나름의 문화를 가지고 있는 우리와 똑같은 사람이라는 것을 깨닫게 해 줄 수 있는 행사였을 것이다. 행사에 구경 오거나 참여했던 모든 사람들이 저마다 가슴에 의미 있는 무언가를 담아서 돌아갔기를 바란다.

## 실습을 마치며

윤 태훈

중앙대학교 사회복지학과 4학년

일반인들의 인식으로는 사회복지라고 하면 어려운 사람들을 돕는 것으로 여긴다. 물론 이것은 지극히 상식적인 일이며, 실제로 사회복지의 일차적인 주요 대상은 현실적으로 어렵고 힘든 환경에 처해있는 사람들이다. 이렇게 사회복지의 주요 대상으로 분류되는 사람들을 살펴보면 장애인, 노인이나 아동, 빈곤 가정 등을 가장 먼저 떠올리게 된다. 하지만 이렇듯 상식적인 선에서 복지의 대상이 규정지어 질 때 이런 관심에서 소외되어 여전히 아무런 복지적 혜택이나 도움을 받지 못하고 사회의 그늘에 놓여져 있는 사람들이 있고, 이런 사람들 중에서도 ‘단일 민족’이라고 알려진 우리나라의 특성과 맞물려 온갖 불공평과 어려움 속에 지내는 이들이 바로 외국인 이주 노동자들이다. 사회복지의 주요 대상에서 밀려나 전혀 관심을 받지 못하는 이들에 대한 관심과 호기심에서 이번 2차 실습의 기관을 선택하게 되었고, 그 결과 외국인 이주 노동자 인권을 위한 모임에서의 한 학기동안의 실습을 마무리하였다. 한 학기동안의 실습은 사회복지학도로서, 또한 한국인의 한 명으로서 많은 것을 느끼고 경험할 수 있는 기회였다. 그 경험과 느낌을 간단하게 정리하자면 대략 세 가지 정도로 요약할 수 있다.

우선 첫 번째로 얻을 수 있었던 것은 외국인 노동자와의 대면과 그들에 대한 인식 개선이었다. 고향이 시골인 관계로 실제로 외국인 노동자를 볼 기회가 거의 없었던 터라 서울에서 본 외국 노동자에 대해 낯설었었고 그들을 기피했었다. 이것은 기관에서 실습을 시작하기로 결정하고 실습을 시작하기 전까지도 여전히 나를 따라다니는 느낌이었다. 머리로는 같은 사람이고 똑같은 노동자라고 이해하지만 실제의 느낌이나 나의 감정이 그들을 꺼렸던 것이 사실이다. 하지만 기관의 실습을 거치면서 오고 간 많은 외국인 노동자들을 접하고, 행사를 통해서 본 그들의 모습에서 차츰 머리 속의 생각과 나의 감정들이 하나로 일치되고 있다는 것을 알 수 있었다. 실습을 마친 지금에 와서는 그들에 대해서 꺼려하거나 두려워하는

마음은 거의 사라졌다고 할 수 있다.

두 번째는 소외되고 있는 그들의 현실이었다. 한국인보다 월등히 높은 근무시간과 턱없이 모자란 임금 그마저 모자라 밀린 월급조차 제때 주지 않는 고용주들은 경제적인 문제로 한국에 들어 온 그들에게 더 심한 좌절과 고통을 안겨 주고 있다. 또한 그들 대부분이 불법적으로 입국이 유지되고 있는 상황이기 때문에 강제 출국이 걱정되어 돈을 받기는커녕 신고할까 두려워 케이스 중간에 잠적해버리는 일이 일상다반사였다. 그만큼 그들은 다른 복지의 대상들과 마찬가지로, 아니 오히려 더 심한 사회의 약자계층으로서 고통받고 있었다. 이런 현실은 미흡한 사회복지시스템과 생각 없는 일부 고용주들로 인해서 개선되기는커녕 오히려 더 심해지고 있다고 할 수 있었다. 같은 한국인으로서 정말 부끄럽고 한심스러운 느낌을 많이 받아보긴 처음이었다.

세 번째는 실제 상담을 지켜보면서 그들이 겪고 있는 문제에 대한 대략적인 분류가 가능하고, 그 정형화되어 있는 문제별로 접근/해결하는 방식이 어느 정도 단계별로 정해져 있기 때문에 현장에서의 외국인 노동자 상담 스킬에 대해서 볼 수 있고 지식으로 축적할 수 있는 기회였다. 심리적인 지원이나 정서 안정 등의 도움이 메인이 되기보다는 대부분이 경제적인 문제로 오게 되는 경우가 많기 때문에 사회복지에서의 상담과는 다른 면이 많았고, 그 만큼 다른 방식으로의 접근에 대해서 보고 알 수 있었다.

물론 이번 실습은 위에 나열한 것보다도 훨씬 많은 것들을 얻을 수 있었던 기간이었다. 단순히 실제적인 업무나 그와 관련된 스킬에 대한 학습이 아니라 근본적인 문제 즉 내가 서비스를 제공해야 하는 대상에 대한 인식 개선과 실제의 현실을 알 수 있었다는 것은 정말 크나큰 수확이 아닐 수 없다. 단순하게 클라이언트로서 나를 찾아왔기 때문에 서비스를 제공하는 것과 다르게 그들의 현실을 알고 있는 이상 서비스의 제공이 당연하다고 인식하게 되었고 이로 인해서 좀더 서비스의 질에 대한 향상을 위해서 노력하게 되는 충분한 동기 유발의 기제가 되었기 때문이다.

홍익인간, 널리 인간을 이롭게 하라는 단군 시절부터 내려온 우리의 이상이다. 이러한 홍익인간의 정신이 단순히 언어와 국적과 피부색에 막혀서 실천되지 않고 있다면 얼마나 부끄러운 일이겠는가. 늦었지만 지금부터라도 사회의 그늘에 소외되어 있는 외국인 노동자들을 위한 복지적 접근을 통해서 그들을 우리 사회의 양지로 끌어올릴 수 있는 총체적인 대안이 필요할 때라는 것을 깨달으면서 실습을 마무리했다.

# 고용허가제의 실시와 이주노동자 정책의 과제

박 석 운

노동인권회관 소장/전국민증연대 집행위원장

## 1. 외국인이주노동자 현황

### 1-1. 외국인력 현황

현재 한국내에는 약 33만여명의 외국인이주노동자들이 존재한다. 그중 약 57%에 달하는 189,000명이라는 많은 외국인이주노동자가 미등록(불법)상태에서 일하고 있다. 또한 편법적 외국인력 도입 제도인 외국인산업인력연수제도를 통해서 도입된 인력도 전체 외국인력 중 11.9%에 달하는 39,865명에 달하고 있는 상태여서, 합법적 외국인력 도입 제도를 통해 도입된 외국인력은 전체 외국인력의 31%인 103,000여명에 불과하고, 대신 불법(미등록이주노동자)과 편법(산업기술연수생)을 통해 도입된 외국인력의 규모가 전체 외국인력의 약 69%인 총229,589명에 달하고 있다.

<한국내 외국인력현황> (2005년8월31일 현재, 법무부) (단위 : 명, %)

전 체	합 법 체 류 자						불 법 체 류 자
	소 계	취업사증 소지 근로자			산 업 연수생	해 외 투 자 기 업 연수생	
		비 전문취업자	전문기술인력	연수취업자			
332,653 (100.0)	142,919 (43.0)	31,352 (9.4)	22,718 (6.8)	48,994 (14.7)	33,185 (9.9)	6,680 (2.0)	189,724 (57.0)

※ 불법체류자수에는 비경제활동인구(15세이하 및 61세이상) 미포함(21,638명)

### 1-2. 고용허가제 입법의 도입

이런 현상은 잘못된 외국인력정책에서 기인한 바 크다. 한국경제의 현실상 외국

인력 도입이 필요하다면 당연히 명실상부하게 노동자로 인정하는 상태(한국노동법을 적용하는 상태)에서 도입하는 것이 마땅하였지만, 실제로는 2003년 8월 이전까지는 이런 정도(正道)를 버리고 편법과 불법에 안주하고 있다가, 뒤늦게서야 고용허가제 관련 법률을 제정하였지만 구조적 모순을 절반만 해결하고 절반의 구조적 모순을 유지, 온존시켰기 때문이다. 즉, 2003년 8월 이전까지는 한국의 외국인이주노동자 정책은 합법적인 외국인력도입을 엄격하게 제한하는 정책, 즉 단순인력의 공식적인 도입은 금지시키는 것이었다. 그대신 산업현장에서 대량으로 필요한 단순인력은 산업연수와 연수취업제를 통해서 일부 조달하고 나머지 대부분은 불법체류(미등록)외국인이주노동자를 사실상 묵인하는 방법을 통해 조달하고 있었다. 이러한 한국정부의 정책은 기본적으로 일본정부의 2중적인 외국인력정책을 그대로 답습하면서 그 편법성을 더욱 진전시킨 것으로 평가되고 있었다.

외국인이주노동자 상담 지원단체 등이 앞서서 오랜 기간동안 투쟁한 결과 2003년 8월 <외국인근로자 고용 등에 관한 법률>을 통해 고용허가제가 시행되었다. 그러나 새로운 제도인 고용허가제를 실시함에 있어 종전의 모순을 해결하는 방향의 입법이 되지 못하였다. 즉, 모순투성이인 산업연수제와 연수취업제를 유지, 온존시키고, 또 기존의 미등록(불법체류)이주노동자 중에서 4년 이상 체류한 사람들을 합법화 대상에서 제외시키는 “우둔한” 정책을 고집하였다. 그 결과, 새 제도를 도입하고서도 기존의 모순점을 해결하지 못하는 현재의 상황에 도달하게 된 것이다. 정부 당국은 미등록(불법체류) 이주노동자들을 강력한 단속으로 대부분 출국시킬 수 있다고 주장하지만, 지난 10여년간의 경험에 의하면, 그런 식의 강력 단속은 성공하지 못할 것으로 쉽게 예상된다.

## 2. 외국인력 관련 제도개선 방향

### 2-1. 고용허가제의 개선방안

오랜 진통끝에 2003년8월말 “외국인근로자고용등에관한법률”이 국회를 통과하고 공포되었다. 그러나 이 법안이 “절반의 제도개선”에 불과하다는 점 때문에, 외국인력 제도 관련 여러가지 모순이 법안 통과이후에도 여전히 유지, 온존되고 있다. 애당초 많은 상담지원단체나 관련 전문가들은 외국인력제도 관련 모순이 해결되기 위해서는 3가지 - 즉 (1)노동허가제 또는 고용허가제 실시와 (2)외국인산업기술연수제도의 폐지 및 (3)불법체류(미등록)이주노동자 사면 또는 양성화 - 조치가 입체적으로 그리고 동시에 시행되어야 한다고 주장해 왔었다. 그런데 국회를 통과하고 현재 시행되고 있는 법안에는 (1)번 항목만 실현되었을 뿐, (2)번 항목인 외국

인산업기술연수생 제도의 폐지 문제는 빠져 있고, (3)번 항목은 부분적으로만 사면/양성화되었다. 결국 외국인근로자고용법의 입법으로 고용허가제 실시와 미등록(불법체류)이주노동자의 부분적 사면/양성화라는 제도개선책이 실현되었지만, 반면에 각종 모순을 양산하는 외국인산업기술연수생 제도가 여전히 계속 유지/운영되었고, 또 4년이상 장기체류한 상당수(약10만명) 미등록(불법체류)이주노동자들의 사면/합법화의 길이 봉쇄되어 버렸다는 결정적인 하자요인이 생긴 것이었다. 그 결과 계속 잔존하고 있는 산업연수제가 신생제도인 고용허가제의 정착을 발목잡고 있고, 또 4년이상 장기체류한 이주노동자들이 자진출국하는 대신 각 부문의 음성적 영역에 스며들어서, 한국내 음성적인 비공식 노동자층으로 진화해 가고 있다. 거기에다 4년이하 체류자들로 합법화된 사람들도 상당부분이 기한 경과후 출국하지 않고 미등록(불법체류)상태로 넘어가고 있다.

1) 노동허가제를 기본 축으로 하여 만든 외노협(공대위)법안에 비해 외국인이주노동자들의 권리보장에 일정정도 미흡하다는 점은 분명하다. 그러나 고용허가제를 실시하면 외국인이주노동자들이 합법적으로 "노동자"로서 일하게 되고, 따라서 한국 노동법이 전면 적용되고 노동3권이 보장된다는 점에서, 차선책은 된다고 본다.

2) 외국인력정책위원회가 중앙부처 차관으로만 구성되는 것은 국민참여라는 측면이나 또한 외국인력정책의 범국민적 연관성을 고려할 때 옳지 않다고 본다. 이들 정부부처 외에 노사단체 대표와 외국인노동자지원단체 등 공익대표가 참여할 수 있어야 한다, 외국인력고용위원회의 경우도 마찬가지다.

3) 우선 귀국시 필요한 비용에 대비하여 귀국비용보험 또는 귀국비용신탁에 가입해야 하고 이를 위반할 때에는 100만원이하의 과태료를 부과토록 된 규정은 반드시 삭제되어야 한다. 이주노동자들에게 가뜩이나 낮은 임금에 강제저금으로 작용할 소지가 있기때문이다. 대신 이주노동자들에게 도움이 되게 하려면 강제규정이 아니라 임의가입방식으로 하고 정부나 사용자가 보험료를 전부 또는 일부 지원하는 인센티브 방식으로 추진하는 것이 좋다.

4) 또한 질병, 사망등에 대비한 상해보험에 가입해야 하고 위반시 500만원이하의 벌금에 처하도록 된 규정은 마땅히 삭제되어야 한다. 업무상재해(산재)에 대해서는 산재법상 보상받을 수 있으므로 노동자 부담으로 별도의 보험에 들게 하는 것

이 올바른 접근법이 아니다. 또한 산재보상으로 커버되지 않는 부분은 당연히 사업주 책임으로 되어야 하는데, 이를 벌금부과 등 벌칙으로 강제하는 것 자체가 가당찮은 일이다. 만일 이주노동자에게 업무와 관계없이 발생하는 질병, 부상 등을 보상하는 목적이라면 강제규정이 아니라 임의가입방식으로 하고 정부나 사용자가 보험료를 전부 또는 일부 지원하는 인센티브방식으로 추진하는 것이 맞다.

5) 고용계약기간이나 체류기간을 3년으로 한정하는 것은 지나치게 짧으므로, 기간이 연장되어야 한다. 결국 이 문제가 나중에 제도의 유연성 문제나 현실적 필요와 관련 조정문제가 대두될 가능성도 많다.

6) 지나치게 협소하게 규정되어 있는 사업장 변경 사유는 대폭 확대되어야 한다. 아울러 사업장 변경 횟수 제한도 철폐하는 것이 옳다고 본다.

7) 출국후 1년이 경과되어야 다시 취업할 수 있다는 규정도 삭제되어야 한다.

## 2-2. 고용허가제와 노동허가제

1) 새로운 외국인력제도로 노동·인권단체에서는 노동허가제를 주장하였지만, 실제 입법은 고용허가제를 도입하는 법률이 제정되었다.

두 제도는 모두 현행 한국의 노동법에 의해 ‘노동 3권이 보장되는 노동자’로서 입국하게 하는 제도이기 때문에 종전의 산업기술연수제와는 질적으로 다른 제도이다. 노동허가제는 취업할 이주노동자에게 노동할 수 있는 허가를 주는 방식이고, 고용허가제는 일정한 요건을 갖춘 사업주에게 이주노동자를 채용할 수 있는 허가를 주는 방식이다. 이 두 제도의 공통점은 이주노동자가 노동법의 적용을 받고 노동3권을 보장받는 ‘노동자’로서 한국에 입국한다는 점이다. 또한 한국 노동시장을 보호하기 위해 비자발급을 통해 이주노동자의 숫자를 조절함과 동시에 노동허가나 고용허가를 할 때 일정한 제한이 가해지게 된다는 점 역시 공통점이다.

2) 이와 관련하여 외국인력을 도입하는 제도의 유형을 살펴볼 필요가 있다.

첫번째 유형은 노동력 이동을 완전 자유화하는 방식이다. 이런 제도를 채택하는 나라는 한국에도 없고, 다만 유럽연합(EU) 내의 국가와 국가간의 경우는 노동력이동이 완전 자유화되어 있다. 즉, 유럽연합소속의 어떤 국가의 국민은 유럽연합소속의 다른 국가로 자유롭게 이동하여 취업할 수 있다. 이런 방식은 우리나라 현실

에는 거의 적용될 가능성이 없다고 본다.

두번째 유형은 이민(Immigrant workers)방식이다. 주로 미국, 캐나다, 호주 등에서 실시하는 방식인데, 노동력 유입국에서 노동하면서 영주할 것을 예정하고 도입하는 방식이다. 우리나라의 경우는 현재 이미 인구밀도가 매우 높은 상태라는 점이나 또 남북통일시대나 남북간 노동력 교류협력시대에 노동시장에 새로 편입될 북한 노동력이 존재하고 있다는 점 등을 감안한다면, 이민 방식의 외국인력제도를 채택하는 것은 그리 간단히 결정하기 어렵고 종합적인 판단과 국민적 공론화 과정을 거쳐서 결정해야 할 문제라고 본다.

세번째 유형은 단기이주노동력 즉 이주노동자(Migrant workers)를 활용하는 방식이다. 계절적으로 옮겨 다니면서 노동하던가 또는 단기간의 일정기간 노동하다가 본국으로 되돌아가도록 제도설정된 방식인데, 노동력유입국에서 영주할 것을 예정하지 않는다는 점에서 이민 방식과는 구별되는 유형이다. 신대륙이 아닌 유럽, 중동, 동아시아 등에서 채택하고 있는 방식이다. 전통적 국민국가 방식으로 운영되는 노동력유입국 사회 내부의 여러 사정상, 영주하는 이민 방식의 외국노동력 도입정책을 채택하기가 쉽지 않다는 점을 감안한 제도 선택으로 볼 수 있다. 또 단기이주노동력을 활용함에 있어 독일 등 유럽국가들은 대개 노동허가제도를 운영하고 있고, 대만, 홍콩 등에서는 고용허가제도를 운영하고 있으며, 싱가포르에서는 사업주에게는 고용허가를 주고 이주노동자에게는 노동허가를 주는 방식으로 노동허가제와 고용허가제를 병존 실시하고 있다. 독일의 노동허가제는 초기 5년까지는 취업하는 지역과 직종이 제한되는 일반노동허가를 받을 수 있고, 그후 독일내에서 중단없이 5년이상 노동허가를 받아 일하고 있는 이주노동자에게는 취업 지역과 직종의 제한이 없는 특별노동허가를 받을 수 있도록 제도 운영되고 있다. 싱가포르의 노동허가제에는 취업 지역과 직종 등의 제한이 없는 특별노동허가제가 포함되어 있지 않다. 이런 점에서 “노동허가제는 제한없이 사업장 이동이 가능한 제도”라는 식의 일각의 주장은 외국사례나 외국인력 관련 제도에 대한 부정확한 이해에 기초한 어설픈 논변이다.

네번째 유형은 산업기술연수제도나 유학생 등의 파트타임 노동력 활용하거나 미등록(불법체류)이주노동자들을 활용하는 방식이다.

3) 위 세가지 유형은 합법적으로 외국인력을 도입하여 활용하는 방식인데 비해 네번째 유형은 합법적 도입은 하지 않고 편법적 수단을 활용하거나 불법체류 상태를 묵인하는 방식으로 외국인력을 활용하는 정책인데, 일본과 한국이 이런 유형

에 속한다. 오랫동안 외국인이주노동자들에게 상담, 지원 활동을 해온 외국인이주노동자 상담, 지원단체들은 산업연수제를 폐지하고 대신 독일형과 유사한 형태의 노동허가제를 실시하는 방안을 지난 95년부터 지금까지 일관되게 적극 주장하고 있지만, 고용허가제에 대해서는 적극적으로 반대하지 않는다는 입장을 견지하고 있었다. 고용허가제를 통해 입국하는 외국인이주노동자들에게 노동3권을 보장한다는 것을 전제로 하고 있는 것기 때문이다. 상담, 지원단체들은 노동3권 보장이 다른 모든 문제들보다 중요한 문제이고 또 다른 모든 문제를 해결하는 출발점이 될 것이라고 보기 때문에, 당시 국회에서 입법추진되었던 고용허가제에 몇가지 문제점이 있었지만, 일단 고용허가제라도 실시하여 이주노동자를 실정법상 “근로자”로 합법적으로 도입하는 것에 반대하지 않았던 것이었다.

### 3) 노동허가제와 고용허가제의 병행 실시

현재 사업장 이동이 제한되는 것이 사업주에 의해 악용되고 또 새로운 권리 침해 문제로 등장하고 있는 바, 이는 기존에 사업주에게 고용허가를 주는 방법에 추가로 이주노동자에게 노동허가를 주는 방안을 병행 실시하는 것으로 개선책을 모색해 볼 수 있을 것이다. 즉 “사업주에 고용허가 - 이주노동자에게 노동허가”를 병행 실시하면서, 국내노동시장내에서 노동허가를 가진 이주노동자와 고용허가를 가진 사업주간에 근로계약을 체결하고 취업하는 방식이다. 이 경우 이주노동자에게 사업장 이동의 자유가 보장되는데, 고용허가제 법이 현재 시행되고 있다는 현실을 전제로 놓고 볼 때 효과적인 개선책이 될 것으로 생각한다.

## 2-3. 산업연수제는 즉각 폐지되어야 한다.

정부는 2006년부터는 신규 연수생 도입을 중단하고, 2007년부터는 외국인산업기술연수제도를 폐지하겠다는 방침을 밝히고 있다. 그때까지는 계속 편법적인 외국인력 도입 수단으로 활용하겠다는 것인데, 혹시라도 2007년도에 대선 등과 관련하여 되살아나는 것은 아닌지 걱정되기도 한다. 주지하다시피 산업기술연수제도는 이름만 기술연수생으로 붙여 놓고는 실제로는 기술연수는 전혀 시키지 않고 작업장에서 노동자로 일시키는 기만적인 제도이다. 또 명목상 ‘기술연수생’일뿐 ‘근로자’가 아니라고 하면서 한국노동법의 적용을 배제한다는 점에서 한국인 노동자와 차별하고 또 노동기본권을 침해하는 차별적이고 반노동권적인 제도이다. 그리고 본국에서 인력송출하는 과정에서 엄청난 액수의 송출비용이 소요되는 등 송출비리가 속출하는 비리수반형 제도이다. 더욱이 불법체류(미등록)자보다도 더 낮은

임금을 강제하는 저임금강제형 제도이고, 이런 불리한 노동조건을 유지시키기 위해 여러 가지 인권침해적 강제조치를 제도화해 놓은 반인권적 제도이다. 이와 같이 그 어느 모로 보나 당연히 폐지되어야 마땅한 제도임이 분명하다.

#### 2-4. 미등록 이주노동자들을 사면/양성화시켜야 한다.

1) 전체 외국인력의 57%에 달하는 미등록(불법체류)이주노동자들을 사면, 양성화시키는 문제는 외국인력정책과 관련된 매우 중요한 과제이다. 미등록(불법체류)이주노동자들을 단속을 통해 대부분 내보내겠다는 정부 방침은 실현불가능한 계획이다. 현존 이주노동자들은 많은 경우, 2003년 고용허가법 시행 이전에도 한국내에서 미등록(불법체류) 상태로 일하였던 경험이 있는 사람들이다. 말하자면 불법적 체류상태에서 한국내에서 일하면서 생활하는데 이골이 나 있는 이런 사람들에게 단속을 통해 모두 출국시킬 수 있을 것이라고 믿는다면, 이는 매우 순진하거나 아마추어적인 판단이라고 아니할 수 없다.

외국의 역사적 경험에 비추어 보더라도 그러하고, 멀리 갈 필요도 없이 지난 13년간의 우리나라의 경험에 비춰 봐도, 여러 시기에 여러가지 방법의 각종 합동단속을 강력히 실시하여 미등록(불법체류) 이주노동자들을 일부 강제추방시키기도 하였으나, 불법체류자 문제 해결에 별다른 효과를 거두지 못하였음을 봐도 쉽게 확인된다고 하겠다. 또 단속을 심하게 하면 할수록 문제가 음성화되어 폐단은 더욱 증폭되기 마련이고, 문제의 해결이 아니라 심각한 인권침해 등 새로운 차원의 문제를 새로 유발하는 촉발제가 될 것이다. 또한 설사 현재 국내에서 일하고 있는 미등록 이주노동자들을 모두 내보낸다 치더라도, 새로 관광비자로 입국하는 외국인들을 원천봉쇄할 수가 없고, 관광비자 등으로 입국해서 각 사업장에 박혀 버리면 쉽게 단속하기 어려운 상태로 되면서, 여전히 미등록 이주노동자 숫자는 줄어들지 않거나 또는 계속 증가하게 될 것이다.

2) 한편, 기존의 이주노동자들을 모두 내보내고 그 대신에 새로운 사람들을 들여오는 방식은 이주노동자들뿐 아니라 자본측에게도 불리한 방식이기도 하다. 이왕이면 값싸고 잘 훈련된 노동력을 선호하는 것이 자본의 논리이다. 자본측에서 보더라도 새로 외국인력을 데려 오게 될 경우에는 이들이 한국사회에 적응하고 또 기능을 숙련시킬 때까지의 교육훈련비용이나 숙련도 저하 등의 기회비용이 소요되는데, 이런 방안보다는 차라리 기능도 숙련되어 있을 뿐 아니라 한국말도 잘하고 한국사정에 익숙한, 그래서 효율성도 상대적으로 높은 기존의 이주노동자들을

계속 고용하는 것이 더 유리하다고 판단하게 될 것이다. 독일 등의 경우에도 자본가들이 새로 외국인력을 도입하느니 오히려 기존 미등록 이주노동자들을 양성화시켜 달라고 요구한 역사적 경험도 있다.

3) 전체 이주노동자의 57%에 달하는 사람들이 미등록(불법체류) 상태에서 일하고 있다. 그리고 이런 상황은 거의 구조화되어 가고 있는 실정이다. 이제 더 이상 이런 상태를 방치한다면 나중에는 해결하려고 하더라도 해결할 방도가 없는 매우 답답한 상태로 될 우려조차 있는 상황이다. 이제 정책의지를 모아 이 문제를 획기적으로 개선하는 대담한 조치가 필요한 실정이다.

4) 해결방안의 핵심은 미등록이주노동자들을 일시에 사면/양성화시키는 등의 특단의 조치와 함께 주도면밀한 대책이 입체적으로 마련되어야 한다고 본다. 즉, 해결방안의 기초는 우선 미등록(불법체류)이주노동자들을 제도권내로 인입시키는 것을 원칙으로 하고, 정주화 우려나 정주화예방 등은 보조적 원칙으로 설정하되, 차후 필연적으로 도래할 일부 인원의 정주화 현상에 대한 대책을 염두에 두고 계획해야 한다. 그리고 방법도 어떤 계기를 잡아 획기적으로 분위기를 바꾸는 방식으로 실시하되, 실현 가능한 정책을 일시에 강력히 실시하는 방법이 효과적일 것이다. 특히 구체적 유형별로 정교한 대책이 필요한데, 연수취업생이나 미등록자, 또 동포와 비동포의 각 유형별로 적합한 방법을 구체적으로 적용하는 방법이다.

5) 구체적 양성화 방안을 검토해 보면, 비동포 이주노동자들에게도 동포들에게 적용하는 방식을 유추적용하는 방안이 적절한 해결방안이 될 것이다. 이 경우 양해각서 미체결국 출신의 경우도 적용가능할 수 있도록 제도 설계되어야 한다. 또 이미 미등록(불법체류) 상태로 넘어간 사람들도 약간의 표면적 차이를 두지만 실제로는 큰 차이가 안 나는 방식이 적용되는 등 실질적으로 구체되도록 실시되어야 한다.

6) 그리고 일반 국민, 이주노동자들과 대대적인 토론과 홍보, 교육 등을 통해 새로 마련하는 방안(양성화 방안)의 실시를 계기로 기존의 미등록(불법체류)이주노동자들은 법질서내로 인입시키되, 차후 이를 벗어나는 경우는 규제하자는 사회적 약속을 형성하고, 이를 실천하는 방안을 적극 추진할 필요가 있다.

7) 또 기존의 미등록(불법체류)이주노동자들에게 고용허가제 이외에 일정한 요건 하에 유학이나 전문인력 방식으로의 편입의 길을 열어 주는 방안도 적극 추진할 필요가 있다.

8) 결국 신규 입국자의 경우는 고용허가제 절차에 따라 구직자명부에 등재하고 근로계약 체결한 후 입국하는 방식을 적용하되, 기존 체류자는 이와 다소 다른 경로를 설정하여야 한다. 즉 종전 근무지 또는 그에 준하는 사업장과 근로계약을 미리 체결한 후 출국하면서 출국확인서 또는 비자발급확인서 등을 지참하고 출국한 후, 추후 부대서류 없이 입국이 가능한 방식을 추진해야 한다. 이는 현행 법부칙을 개정해야 가능한 방식이므로, 이런 내용으로 법부칙을 개정하는 것도 동시에 추진해야 한다.

### **2-5. 그 외에도 송출비리를 철저히 근절하는 것이 무엇보다 중요하다.**

이를 위해서는 송출비리의 온상인 산업연수제도를 조속히 폐지하고, 고용허가제 실시에 따른 송출비리를 적극적으로 감독할 필요가 있다. 이 경우 한국내 민간단체(NGO)와 현지 민간단체(NGO)간의 협력 방안도 적극 모색할 필요가 있다.

## **3. 새로운 과제**

### **3-1. 한국상황 고려시 이주노동력 충원은 불가피**

현재 우리나라가 세계최저 수준의 출산율이라는 상황에 처해 있다는 점을 생각하면 어차피 부족한 인력을 이주노동력으로 채우는 방법이 불가피하다고 본다. 그렇다면 이왕 이주노동력을 사용한다면 이미 검증되고 한국사회에 적응력이 높은 사람들, 즉 기존의 이주노동자(등록이든, 미등록이든)들을 우선적으로 사용하는 것이 훨씬 유리하다. 아울러 이주노동력을 우리사회의 인적 자원화하는 정책방향도 모색할 필요가 있다.

### **3-2. 다문화사회와 문화권에 대한 논의**

이주노동자들이 한국사회에서 일하기 시작한 지 이미 15년 정도 되었고, 또 여러 측면에서 상당수가 장기체류하는 경향성을 보이고 있다. 한국사회에서 어울려 사는 상황이 “돌이킬 수 없는 현실”이라는 점을 전제로 놓고, 이들의 주거, 교육,

의료 등 일상생활과 관련된 제반 제도의 보완, 정비와 함께 문화적 측면 특히 생활문화적 측면에서의 다양한 보완책이 마련되어야 한다.

### **3-3. 시민권, 영주권, 주민권 등의 논의**

당장 눈앞에 닥친 문제가 주민으로서의 권리, 예를 들면 지방자치 등예의 참여와 같은 문제에 대해 적극적 준비와 공론화가 필요하다. 나아가 영주권에 대한 논의가 필연적으로 뒤따를 테고, 이어서 시민권, 나아가 참정권에 대한 논의도 뒤를 잇게 되어 있다. 이런 제반 문제에 대한 적극적 검토와 공론화가 필요하다.

### **3-4. 난민인정 문제**

이주노동자 본국의 민주화운동 지원문제나 제3세계국가 현지지원 문제와 관련하여 난민 인정 문제가 있다. 당장 버마의 민주화운동 관련해서 난민인정 문제가 쟁점이 되어 있고, 앞으로도 비슷한 문제가 계속 등장하게 될 것이기 때문이다.

### **3-5. 귀환정착프로그램**

한국에서 일하다가 본국으로 돌아가도 할 일이 별로 없다는 문제가 현실에 있어서는 참 무거운 과제이다. 이와 관련해서 본국으로의 귀환 정착 과제를 실효성 있게 지원해 나가는 문제는 매우 중요한 과제이다. 이 경우에도 독일 등의 나라에서 70년대에 정책적으로 귀환 촉진 정책을 강행하다가 80년대에 와서는 공존 전략으로 전환하였던 역사적 경험도 참조하여야 할 것이다. 그러나 모두 다는 아니더라도 본국으로 돌아가려는 사람들에게 쉽게 귀환 정착 하도록 효과적으로 지원하는 것은 매우 중요하다. 예를 들면, 체계적인 IT 관련 교육, 훈련의 실시 등은 이주노동자들에게 꽤 매력적인 프로그램이 될 것이라고 본다.

### **3-6. 이주노동자 노동조합에 대한 논의**

이미 이주노동자노조가 결성되었다. 이제 더 이상 이 문제를 차후 과제로 미뤄 놓을 수만은 없는 상황이 되었다. 적극적 검토와 지원방안 마련이 필요하다.

## [ 이주노동자 판례 ] 산업연수생에게도 퇴직금을 지급해야 한다.(2005.10.13)

\*\* 2007년도 산업연수제도 폐지를 앞두고 이를 저지하려는 일부 이익기관들의 언동이 아직도 그치지 않고 있습니다. 그들의 언동을 보노라면 과연 2007년도에 산업연수제도가 폐지될 수 있을까? 라는 우려가 저절로 들 정도입니다. 이러한 때에 지난 10월 13일, 수원지방법원 안산지원에서 ‘산업연수생에게 지급하는 연수수당도 임금에 해당하며, 산업연수생도 근로기준법 상의 노동자에 해당하므로 산업연수생에게도 퇴직금을 주어야 한다’는 취지의 판결을 내렸습니다. 본 단체에 접수된 산업연수생(2+1 체제 시기에 연수생기간을 보낸)의 퇴직금 청구소송에 대한 판결입니다. 판결문의 내용이 아주 명쾌하게 산업연수생의 노동자성을 설명해주어 이번 호에 자료로 실습니다. 편집자 주 \*\*

### 수원지방법원 안산지원

#### 판 결

사	건	2003가소136648 퇴직금
원	고	라자(Mubbshar Raza)
		서울 용산구 한강로1가 303-2 한성빌딩 401호
		소송대리인 변호사 박갑주
피	고	에스텔 주식회사
		안산시 단원구 성곡동 642-8, 604B-834

대표이사 이정수  
소송대리인 변호사 전현희, 현두륜  
소송복대리인 변호사 김선욱

변 론 종 결 2005. 9. 29  
판 결 선 고 2005. 10. 13

## 주 문

1. 피고는 원고에게 2,268,500원 및 이에 대한 2003. 5. 9.부터 2004. 1. 16.까지 연 5%의, 그 다음날부터 완제일까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라.
2. 소송비용은 피고의 부담으로 한다.

## 청 구 취 지

주문과 같다.

## 이 유

### 1. 인정사실

다음 사실은 당사자 사이에 각 다툼이 없다.

○ 원고는 파키스탄 국적으로서 2000. 6. 12 피고회사에 산업연수생의 신분으로 입사하여 2년간 근무한 다음, 출입국관리법 제19조의 3 제3항의 규정에 의한 체류 자격변경허가를 받아 연수취업자로서 근무하다가 2003. 4. 25. 퇴직하였다(연수취업자의 경우 내국인과 동등하게 노동3권 및 퇴직금 규정의 적용을 받는다).

○ 원고가 산업연수생과 연수취업자로서 근무하는 기간 동안 노무의 제공이나 처우에 있어서 별다른 차이가 없었고, 연수취업자로서 별도의 근로계약을 작성한 바는 없다.

○ 원고가 근무한 총 2년 10개월에 따른 퇴직금을 계산하면 2,268,500원이다.

## 2. 주장과 판단

### 가. 당사자의 주장

○ 원고는, 그가 비록 산업연수생 신분이라는 하나 피고 회사의 지시, 감독 하에 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받았으며, 근로기준법에 따른 시간외 근로수당과 야간, 휴일 근로수당을 지급받는 등 근로기준법상 근로자에 해당하므로, 산업연수생 기간을 포함한 전 기간에 대한 퇴직금청구권이 있다고 주장한다.

○ 피고는, 원고는 출입국관리법상 산업연수생으로서 선진기술의 습득을 목적으로 한 연수생이지 근로자가 아니며, 퇴직금제도는 정책적 고려에 의해 채택되는 국민복지차원의 사회권으로서 외국인에 대하여는 그 적용에 제한이 있고, 연수업체는 파견근로자보호등에 관한 법률상의 파견대상업체에는 해당되지 아니하나 산업연수생과 연수업체의 관계는 파견근로자와 사용자업주의 관계와 유사한 형식이어서 고용종속관계를 전제로 하는 퇴직금지급의무가 없으므로, 결국 산업연수생기간 2년을 제외하면, 계속근로연수 1년에 미달하므로 원고의 퇴직금청구는 부당하다고 주장한다.

### 나. 관련규정

#### (1) 노동부의 '외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'

○ 연수생은 출입국관리법령에 의한 연수생 신분의 체류자격을 가지되 연수 과정에서 현장연수의 특성상 사실상의 노무를 제공함으로써 임금, 수당 등 여하한 명칭으로든지 근로의 대상을 지급받고 있는 경우에는 이 지침이 정하는 한도 내에서 근로자로서의 지위를 갖는다(제4조 제1항)

○ 연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본적 입법 정신에 준거하여 다음 각 호의 사항에 관한 보호를 받는다. 1. 폭행 및 강제근로금지, 2. 연수수당의 정기, 직접, 전액, 통화불 지급, 금품청산, 3. 연수기간의 휴게, 휴일, 시간외, 야간, 및 휴일연수, 4. 최저임금수준의 보장, 5. 산업안전보건의 확보, 6. 산업재해보상보험 및 의료보험 혜택(제8조 제1항, 위 규정에 따라 연수생은 의료보험료의 50%를 부담함으로써 의료보험혜택을 받을 수 있다. 다만, 고용보험 혜택은 성질상 포함시키지 않고 있다. 위 규정들에

의할 때 근로기준법상의 퇴직금제도, 임금채권의 우선변제, 해고의 제한, 휴가제도, 여성근로자 등에 대한 특별보호 등의 규정이 산업연수생에게는 적용되지 않는 것으로 보인다.)

○ 연수생에 대한 연수수당의 최저임금 수준의 보장에 있어서 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다(제8조 제2항).

## (2) 연수생과 송출기관, 중소기업협동조합중앙회간의 각 표준계약서

○ 연수생은 퇴직금 등 여하한 명목을 막론하고 위 연수 조건 이외의 사항을 연수업체에 요구할 수 없으며 이를 확약하는 서약서를 연수업체에 제출하여야 한다(중소기업협동조합중앙회와 송출기관간의 연수협력계약서 제6조 제3항, 송출기관과 연수생간의 연수생과건계약서 제 5조 제9항).

○ 연수생은 연수업체에 인도된 후 3개월간은 실습연수를 받고 이후 잔여기간동안은 실무연수를 받으며, 실습연수기간에는 기본연수수당의 80%를 지급받는다(송출기관과 연수생 사이의 연수생과건계약서 제5조 제9항).

## (3) 근로기준법의 관련 조항

○ 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙, 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다(제5조).

○ 이법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다(제10조).

○ 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 받을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다(제14조).

○ 이 법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다(제22조 제1항).

○ 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 이 법에 정한 기준에 의한다(제22조 제2항).

○ 사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다(제34조 제1항).

## 다. 판단

### (1) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부

○ 현재 우리나라의 산업연수생제도는 중소기업청의 관장아래 인력난을 겪고 있는 중소기업체 등에게 단순기능 외국인력을 공급하기 위한 제도로 운용되고 있음은 주지의 사실이다.

○ 이에, 대법원도 외국인이 산업기술연수생으로서 연수계약을 체결하였다고 하더라도 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수만에 그치는 것이 아니라, 해당업체의 지시에 따라 소정 시간 근로를 제공하고 그 대가로 일정액의 금품을 지급받으며, 더욱이 소정 시간 외의 근무에 대하여는 시간외 근로수당을 지급받기로 하고 해당기업의 지시 감독을 받으면서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 왔다면, 이러한 계약은 그 명칭이나 형식에도 불구하고 실질적으로 고용계약이라 할 것이고 그 외국인연수자는 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다(대법원 1997. 3. 28. 선고 96도694 판결, 대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결, 대법원 1995. 9. 15. 선고 94누12067 판결 외 다수)는 취지의 판결을 계속하여 왔다.

○ 앞서 본 바와 같이, 원고는 산업연수생 기간 동안 별도로 최초 3개월간 기본연수수당의 80%를 수령하는 실습연수기간을 거쳤고, 산업연수생으로 근무하다가 연수취업자로서 신분이 바뀌면서도 노무의 제공이나 처우 면에 있어서 별다른 차이가 없었고, 별도의 근로계약서를 작성한 바 없이 계속적으로 근무하였으며, 피고 회사의 지시, 감독 하에 근로를 제공하고 근로기준법에 따른 시간외 근로수당과 야간, 휴일, 근로수당 등을 지급받았다.

○ 그렇다면, 원고가 산업연수생으로 기술, 기능 또는 지식의 습득을 목적으로 연수를 받아 왔다는 피고의 주장은 부당하고, 원고가 수령한 연수수당의 법적 성질은 임금에 해당하며, 원고는 근로기준법 제14조의 근로자임은 명백하다(노동부의 위 지침도 산업연수생이 근로자임을 전제로 일부이기는 하나 근로기준법의 적용을 적시하고 있음은 앞서 본 바와 같다).

### (2) 산업연수생인 외국인근로자에 대하여 퇴직금조항이 적용되는지 여부

○ 현재, 외국인산업연수생으로 입국한 후 배치된 사업장을 이탈하는 등

으로 불법체류하면서 다른 사업장에 취업한 자에 대하여는 근로기준법 제14조의 퇴직금청구권을 인정하고 있는바, 이는 근로기준법이 외국인 근로자에게도 차별 없이 적용됨을 전제로 한 것이다(부산지방법원 2004. 10. 22. 선고 2003나12080 판결 등 다수의 하급심에서 대체로 산업연수생에 대하여는 퇴직금 청구권을 부정하면서도 불법체류자에 대하여는 이를 인정하고 있으며, 그밖에 불법체류자에 대한 퇴직금미지급에 대하여 사용주를 처벌하는 다수의 하급심 판결이 있고, 회사재산의 경매절차에서 임금채권우선변제규정을 적용한 하급심 실무례도 다수 있는 것으로 보인다. 한편, 불법체류자에 대하여 근로기준법 제14조의 근로자임을 인정하고 있는 대법원 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결 등 다수의 대법원 판결도 그 판결취지에 비추어 보면, 불법체류자의 퇴직금청구권을 인정하고 있는 전제에서 있는 것으로 보인다).

○ ‘외국인연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’(노동부 예규), ‘외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침’(법무부 훈령)은 행정청 내부의 사무처리준칙을 정한 것에 불과하여 대외적으로 법원이나 국민을 기속하는 효력은 없다(대법원 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결).

○ 국제법으로서 법적 구속력은 없다 하더라도(헌법 제6조), 국제연합은 1990.12. 제69차 총회에서 모든 이주근로자와 그 가족 구성원의 권리보호에 관한 국제협약(흔히 ‘이주근로자권리협약’이라고 한다)을 채택하여 외국인근로자의 지위를 매우 광범위하게 보호하는 내용을 규정하였으며 {특히, 제3부(제8조 내지 제35조)에서 사회적 기본권으로서 보수와 근로조건에 대한 내국인과의 평등취급 등의 권리를 보장하고 있다}, 그밖에 외국인 근로자 보호에 관한 각종 국제노동기구협약들도 이주노동자들의 권리를 강화하고 있는 바, 우리 헌법의 해석과 법률의 운용에 있어서 이를 반영하도록 노력하여야 할 것이다.

○ 앞서 본 바와 같이, 근로기준법이 정하고 있는 균등처우조항의 취지, 외국인근로자에게도 퇴직금조항이 차별 없이 적용된다는 점, 노동부의 위 지침은 법적 구속력이 없다는 점에 비추어 볼 때, 산업연수생에 대하여 퇴직금제도의 적용을 배제할 아무런 법률상 근거나 합리적 이유가 없다.

○ 나아가, 퇴직금은 근로자의 근로제공에 대한 미지급 임금이 축적된 것이 그 재원이 된 것으로서 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 갖는 것이라면(대법원 1975. 7.22. 선고 74다1840 판결), 가사 근로자에 대한 사회정책적 보호를 규정하고 있는 여타의 다른 근로기준법 조항을 적용할 수 있는가에 대한 논란은 차치하더라도 퇴직금은 근로자의 근로에 대한 대가를 퇴직과 함께 청산하는 것으로

서 당연히 우선 적용되어야 할 것이며, 따라서 근로기준법에 위반되는 범위 내에서는 위 노동부의 지침, 연수생과 송출기관간의 연수계약서, 연수생의 퇴직금 등의 포기 서약서는 각 무효이다.

### (3) 산업연수생이 파견근로자보호등에관한법률의 적용을 받는지 여부

살피건대, 산업연수생을 고용하는 연수업체가 파견근로자보호등에관한법률상의 파견대상업체에는 해당되지 아니함이 명백하고, 연수업체가 산업연수생에 대하여 임금지급의무를 부담하는 것이 명백한 이상 그 형식이 유사하다고 하여 법률상 효과를 달리할 아무런 근거가 없다(나아가 그 형식이 유사한 것도 아니다).

### 3. 결 론

그렇다면, 피고는 원고에게 퇴직금 2,268,500원 및 이에 대하여 원고가 퇴직한 날 이후로서 원고가 구하는 2003. 5. 9.부터 2004. 1. 16.까지 민법 소정의 연 5%의, 그 다음날부터 완제일까지 소송촉진등에관한특례법 소정의 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급할 의무가 있다고 할 것이므로, 원고의 청구는 모두 이유 있어 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사      김영식\_\_\_\_\_

## 우리단체 소식

- ◆ 12월 8일에는 사무실의 전 스태프가 무주에 갔다 왔습니다. 12월 9일에 있었던 무주군 예채문화관에서 '초등학생 문화교육' 때문이었는데, 차편이 여의치 않은 바람에, 겸사겸사하여 전날 무주에 가서 한나절 푹 쉬었다 왔습니다. 무주에서의 문화교육으로 2005년의 문화교육이 명실상부하게 모두 끝이 났습니다.
- ◆ 지난 11월 22일에는 부산에서 열린 APEC 반대 세계 민중포럼에 박석운소장(민중연대 집행위원장)과 석원정 인권모임 소장, 김우정 교육문화팀장, 김민영이 참가하였습니다.
- ◆ 김우정 교육문화팀장이 WTO반대 홍콩 세계민중대회에 참가차 12월 10일부터 19일까지 갔다 왔습니다.
- ◆ 한분수 상담국장 다음세대의 지원으로 1주일간 몽골로 출장갔다 왔습니다.
- ◆ 중앙대학교 사회복지학과 학생으로 실습하였던 윤태훈씨와 김윤정씨가 실습기간이 끝났습니다. 그리고 2006년에는 다른 실습생이 인권모임에서 실습기간을 보낼 예정입니다. 딸이 실습생이지 없었더라면 어땠을까! 하는 생각은 하고 싶지도 않을 만큼 성실하게 업무를 해주었습니다. 많은 도움이 되었습니다.
- ◆ 12월 11일에 있었던 외노협에서 개최한 '2005 이주노동자 문화예술제'에서, 우리 단체의 유성규(공인노무사)선생님이 감사패를 받았습니다. 이주노동자의 인권과 노동권 보호를 위해 헌신해주신 분들께 드리는 감사패였는데, 5년이 넘도록 한결같은 자세로 활동해주신 유성규선생님께 적합한 감사패라고 생각합니다.

### 7월-11월 기간 중 후원해주신 분께 감사드립니다.

권용보 김구숙 김미정 김선영 김성엽 김영숙 김우정 김정수 노병직 노연순 박경근 박수근 박순분 박윤희 박찬호 박한무 백성훈 백재종 심철규 설용희 송병춘 송영자 양은숙 양철수 윤숙희 이상하 이윤근 이향순 이혜경 이혜진 이정분 임소연 장이정수 정슬기 정인수 정일룡 정헌탁 조길선 조영선 진현숙 최윤정 최은순 최일숙 한분수 한영철 허윤옥 황원규 홍근수 홍도희(가나다순)

\* 회계보고는 다음호에 1년치 회계보고로 대신합니다.

‘외국인이주노동자인권을위한모임’은 이주노동자의 인권신장 및 그들의 실태를 조사, 연구하여 바람직한 정책을 모색하는 단체입니다. 이주노동자의 임금체불, 산업재해, 직업병 등 한국에서 노동하고 있는 노동자로서의 인권과 더불어 출국과 비자 등의 문제도 상담하고 있습니다.

**상담시간 : 매일 오전 10시부터 오후 5시까지**

**일 요 일 : 오후 1시부터 5시까지**

**휴 일 : 공휴일**

◆ 자원활동가를 기다립니다.

인권모임에서는 이주노동자의 인권보호와 권익향상을 위해 헌신해주실 자원활동가를 기다립니다. 상담/자료정리/이주노동자 도우미/번역/소식지 발간/한국어강의 등 이주노동자를 위한 활동을 하고자 하시는 분들은 주저 말고 연락 주시기 바랍니다.(외국어를 잘해야만 하는 것은 아닙니다.)

◆ 후원회원이 되어 주십시오

인권모임은 순수한 비영리 민간단체로서 후원금으로 운영되고 있습니다. 인권모임의 취지에 동감하시는 분, 마음은 있으나 여건상 인권모임의 활동에 동참하시기 어려우신 분들께, 성의에서 우러난 후원금을 부탁드립니다.

후원금 계좌번호 :

국민은행 : 794 - 25 - 0004 - 042 (사) 노동인권회관

조흥은행 : 377 - 04 - 162533 박 석운

우리은행 : 106 - 07 - 021973 박 석운

◆ 노동인권회관 이사진 ◆

이사장 홍근수

이 사 박형규 홍성우 강금실 김찬국 광노현 권인숙 김록호 김문수 김식현  
노병직 박덕제 박성민 박순희 신윤희 안영도 윤종현 이삼열 이석태  
이양원 이영순 이종구 이현범 한영철 황민영 고한석 김영환 박연철  
박인제 신동수 양길승 윤진수 윤진호 이광택 이문령 이상수 이진순  
임종률 최영희 천정배 이 광 정헌탁

◆ 소 장 박 석운 ◆ 부설단체 소장 석 원정 ◆ 상담국장 한 분수

◆ 법률지원팀 유성규·박정환 ◆ 상담교육팀 이향순·김우정

◆ 자원활동가 김민영·함태광·윤기원·김시내·이기동·심준형·정구성·원유민·유혜인·정다운·정성구·정재철·허준범·허훈순·천효정·황민영·김혜라