

정책연구

2005-02

# 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

유길상 · 이규용

박영범 · 박성재

# 목 차

요 약 .....	i
제1장 문제의 제기 .....	(유길상)·· 1
제1절 연구의 목적 .....	1
제2절 보고서의 구성 및 연구 방법 .....	4
제2장 해외투자기업연수생제도의 변천 과정과 현황 .....	(유길상)·· 6
제1절 해외투자기업연수생제도의 변천 과정 .....	6
1. 해외투자기업연수생제도의 도입(1991.11.1) .....	6
2. 1차 제도개선(1999.12.1) .....	9
3. 2차 제도개선(2003년 하반기) .....	11
제2절 해외투자기업연수생제도의 현황 .....	14
1. 연수허용 대상과 연수생의 요건 .....	14
2. 사업체별 연수허용인원 .....	16
3. 연수기간 .....	18
4. 실무연수 비율 .....	18
5. 연수생 선발 및 도입 절차 .....	18
6. 연수업체 및 연수생에 대한 관리와 연수생 보호 .....	20
제3장 해외투자기업연수생 실태( I ):해외투자기업연수생 DB자료 ..... (이규용)··	23
제1절 해외투자기업연수생의 연도별 추이 .....	23
제2절 해외투자기업연수생의 원자료 DB의 특성 .....	25
제3절 해외투자기업연수생의 인적 특성 .....	26

제4절 해외투자기업연수생의 고용사업체의 특성 .....	29
제5절 해외투자기업연수생의 합법 여부별 분포 .....	36
<b>제4장 해외투자기업연수생 실태(Ⅱ):사업장 조사</b> ..... (박영범)...	40
제1절 조사 개요 .....	40
제2절 조사 대상 사업체의 특성 .....	41
제3절 연수생 활용 현황 및 전망 .....	44
1. 연수생 활용 이유 .....	44
2. 연수생 활용 계획 .....	46
제4절 연수생에 대한 적응교육 .....	49
제5절 해외투자기업연수생의 임금 및 근로조건 .....	50
1. 임금 및 근로시간 .....	50
2. 매년 임금인상 여부 .....	52
3. 내국인 대비 임금 및 생산성 .....	52
4. 다른 유형의 외국인근로자 대비 임금 .....	53
5. 노동관련법 적용실태 .....	54
6. 보험가입 및 건강검진 여부 .....	55
7. 주거 및 식사비용 .....	55
제6절 출입국 관련 비용부담 주체 .....	56
제7절 기술·기능 관련 연수실시 현황 .....	57
제8절 해외투자기업연수생 관리 .....	59
1. 고충처리부서 및 후견인제도 .....	59
2. 연수생 이탈 현황 .....	59
3. 연수생 활용에 대한 애로요인 .....	61
4. 연수생의 본국으로의 복귀 실태 .....	64
<b>제5장 해외투자기업연수생 실태(Ⅲ): 연수생 조사</b> ..... (박성재)...	65
제1절 조사 개요 .....	65
제2절 해외투자기업연수생의 인구학적 특성 .....	67

제3절 해외투자기업연수생의 입국 과정 및 근로실태 .....	69
1. 해외투자기업연수생 선발 과정 및 입국 .....	70
2. 입국비용 .....	73
3. 입국 전·후 교육프로그램 및 건강검진 .....	77
4. 연수업체에서의 기술·기능 관련 연수 상황 .....	79
5. 연수업체에서의 임금, 근로시간 등 근로조건 .....	82
6. 주거실태 및 산업재해 여부 .....	86
7. 연수업체에서의 직무 만족도 및 기타 사항 .....	89
제4절 불법취업자들의 근로실태 .....	93
1. 사업장 이탈 시기 및 이유 .....	93
2. 불법취업자들의 임금 및 근로조건 .....	95
3. 기타 사항 .....	99
제5절 해외투자기업연수생의 연수사업장 이탈 결정요인 .....	100
<b>제6장 해외투자기업연수생제도의 문제점 .....</b> (유길상)··	103
제1절 외국인력의 편법활용 .....	103
제2절 연수생 선발 및 입국 과정의 불투명성과 송출비리의 만연 .....	106
제3절 연수업체 및 연수생에 대한 관리체계 미흡 .....	111
<b>제7장 해외투자기업연수생제도의 개선방안 .....</b> (유길상)··	116
제1절 연수 목적에 맞는 외국인연수제도로의 전환 .....	117
제2절 연수생 선발 및 입국 과정의 투명성 확보 및 송출비리의 근절 .....	121
제3절 연수업체 및 연수생에 대한 관리체계 확립 .....	123
<b>제8장 요약 및 결론 .....</b> (유길상)··	126
<b>참고문헌 .....</b>	132
<b>[부록 1] 연수대상 산업체별 세부심사 기준 .....</b>	133

[부록 2] 해외투자기업연수생 활용실태: 연수사업장 조사 설문지 ....	137
[부록 3] 해외투자기업연수생 활용실태: 연수생 조사 설문지 ....	148
[부록 4] 해외투자기업연수계약서 사례 .....	176
[부록 5] 해외투자기업연수생에 대한 연수업체의 지시사항 사례 ...	185

## 표 목 차

<표 2- 1> 2003년의 해외투자기업연수생제도 주요 개선 내용 .....	12
<표 2- 2> 해외투자기업연수업체의 연수허용인원 .....	16
<표 2- 3> 해외투자기업연수업체의 연수허용인원의 연차적 축소조정 계획 .....	17
<표 3- 1> 비자 유형별 외국인력 추이 .....	24
<표 3- 2> 해외투자기업연수생의 국적별 분포 .....	27
<표 3- 3> 해외투자기업연수생의 연령계층별 분포 .....	28
<표 3- 4> 해외투자기업연수생의 거주지역별 분포 .....	28
<표 3- 5> 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포: 산업대분류 .....	30
<표 3- 6> 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포: 산업중분류 .....	31
<표 3- 7> 산업대분류별 해외투자기업연수생 분포 .....	32
<표 3- 8> 산업중분류별 해외투자기업연수생 분포 .....	33
<표 3- 9> 해외투자기업연수생의 사업체규모별 분포 .....	34
<표 3-10> 해외투자기업연수생의 사업체규모별 평균고용인원수 .....	35
<표 3-11> 합법 여부별 해외투자기업연수생의 성별 분포 .....	36
<표 3-12> 합법 여부별 해외투자기업연수생의 연령별 분포 .....	37
<표 3-13> 합법 여부별 해외투자기업연수생의 국적별 분포 .....	38
<표 4- 1> 사업체 조사 조사사업체 특성 .....	42
<표 4- 2> 조사대상 해외투자기업의 외국인근로자 고용현황 .....	43
<표 4- 3> 해외투자기업의 연수생 활용 이유 .....	45
<표 4- 4> 해외투자기업의 인력부족에 대한 대응방안 .....	47

<표 4- 5> 해외투자기업연수생의 향후 활용 계획 .....	48
<표 4- 6> 해외투자기업연수생에 대한 적응교육 실시 여부 (무응답은 제외) .....	50
<표 4- 7> 연수생 임금 및 근로시간 .....	51
<표 4- 8> 해외투자기업연수생의 동일업무 근로자 대비 노동비용 .....	52
<표 4- 9> 해외투자기업연수생의 국내근로자 대비 생산성 .....	53
<표 4-10> 해외투자기업연수생의 직무난이도 .....	53
<표 4-11> 해외투자기업연수생의 다른 외국인근로자 대비 임금수준 .....	54
<표 4-12> 해외투자기업연수생에 대한 관련법 적용실태 .....	54
<표 4-13> 보험 가입 및 건강검진 여부(가입한 업체 비율) .....	55
<표 4-14> 주거 및 식사비용 부담 현황 .....	56
<표 4-15> 출입국 관련 비용부담 주체 .....	56
<표 4-16> 연수프로그램 실시 여부 및 연수방식 .....	57
<표 4-17> 비실무연수의 시기 및 형태 .....	58
<표 4-18> 비실무연수 운영상의 어려움 .....	58
<표 4-19> 연수생 이탈률 .....	60
<표 4-20> 연수생 이탈 시기 .....	60
<표 4-21> 연수생 이탈방지 대책(중복 응답) .....	61
<표 4-22> 연수생 활용상의 애로요인 .....	62
<표 4-23> 법무부 해외투자기업연수생 관리지침의 문제점 .....	63
<표 4-24> 해외투자기업연수생제도와 관련된 정책개선 요망 사항 .....	63
<표 4-25> 연수생의 본국으로의 복귀 실태 .....	64
<표 4-26> 연수생의 본국 귀국 후 사직 상황 .....	64
<표 5- 1> 해외투자기업연수생의 인구학적 특성 .....	68
<표 5- 2> 해외투자기업연수생의 사업장 특성 .....	69
<표 5- 3> 해외투자기업연수생 중 연수업체 관련 기업체 근무비율 .....	71

<표 5- 4> 연수업체와 관련 없이 입국한 연수생들의 자국에서의 경제활동상태 및 입국 경로 .....	72
<표 5- 5> 연수업체 관련 기업 근무경험 및 합법·불법 여부별 입국비용 부담자 .....	74
<표 5- 6> 입국비용 부담액 .....	76
<표 5- 7> 중국 출신 연수생들의 입국비용 부담액 .....	76
<표 5- 8> 입국 전후 관련교육 받은 비율 및 교육시간 .....	77
<표 5- 9> 입국 전후 관련교육 받았는지 여부 .....	78
<표 5-10> 기술·기능 관련 연수실시 비율 .....	80
<표 5-11> 연수 유형 .....	81
<표 5-12> 연수의 체계성 여부 .....	81
<표 5-13> 연수 내용이 본인의 기술·기능 습득에 도움이 된 정도 .....	82
<표 5-14> 해외투자기업연수생의 월평균 임금 및 하루 평균 근로시간 .....	84
<표 5-15> 사업장규모별 임금 체불기간 및 체불임금액 .....	85
<표 5-16> 주거장소 및 비용 부담자 .....	87
<표 5-17> 식사 제공 여부 및 식비 부담자 .....	87
<표 5-18> 업종 및 사업장규모별 근로환경 .....	88
<표 5-19> 부상이나 질병에 걸린 비율 및 치료비 부담자 .....	89
<표 5-20> 연수업체에서의 직무 만족도 및 평균점수 .....	90
<표 5-21> 합법·불법 및 연수업체 관련기업 근무경험 유무별 직무 만족도 .....	90
<표 5-22> 합법취업자들의 현 연수업체에서의 애로점 (복수응답) .....	91
<표 5-23> 연수수당의 활용 .....	92
<표 5-24> 여권 및 외국인등록증 관리자 .....	92
<표 5-25> 입국 후 사업장 이탈 시기 .....	94
<표 5-26> 연수업체를 이탈한 이유(복수응답) .....	95
<표 5-27> 불법취업자의 국내 체류기간 및 현 사업장의 근속기간 분포 .....	96



<표 5-28> 불법취업 해외투자기업연수생의 사업장 특성 .....	97
<표 5-29> 현 직장에서의 월평균 임금 및 근로시간 .....	98
<표 5-30> 연수업체와 현 직장 간의 임금 및 근로조건 만족도 비교 .....	99
<표 5-31> 연수업체에서의 직무 만족도 및 평균점수 .....	99
<표 5-32> 연수생의 사업장 이탈 결정요인에 대한 로짓분석 결과 .....	101

## 요 약

해외투자기업이 해외 법인의 외국인근로자를 국내 모기업에 초청하여 일정 기간 연수를 시키면서 활용할 수 있는 해외투자기업연수생제도는 1991년 11월에 도입된 한국에서 가장 역사가 긴 외국인력 제도이며, 1993년 11월에는 중소기업이 외국인을 연수생 신분으로 활용할 수 있는 외국인산업연수생제도가 도입되었다. 해외투자기업연수생제도와 외국인산업연수생제도를 통상 외국인연수생제도라고 하는데, 그동안 한국의 외국인연수생제도는 국내외에서 비판의 대상이 되어 왔다. 그런데 이러한 비판은 도입 규모가 상대적으로 큰 외국인산업연수생제도에 초점이 모아졌으며 상대적으로 도입 규모가 적은 해외투자기업연수생제도에 대해서는 사회적 관심이 높지 않았다. 본 연구는 우리나라 외국인근로자 활용 제도 중에서 역사는 가장 오래되었으나 외국인근로자 중 그 구성비가 비교적 작아 그동안 사회적 관심의 대상이 되지 못하였던 해외투자기업연수생의 노동시장 실태를 우리나라 최초로 분석하여 해외투자기업연수생제도의 개선방안을 제시하고 있다.

정부는 1991년 10월 26일 법무부 훈령으로 『외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침』과 그 시행세칙을 제정하여 1991년 11월 1일부터 해외투자기업연수생제도를 시행하였다. 해외투자기업연수생제도는 적어도 공식적으로는 해외 진출 한국기업이 현지에서 고용한 인력의 기능 향상을 도모하는 것을 목적으로 하였으나 산업체 인력난 해소가 주목적이었다.

정부는 외국인연수생에게 연수 대신 근로를 시키면서 이들의 인권침해가 사회문제화되자, 1995년 2월 14일 노동부 예규 『외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침』을 제정하여 1995년 3월

1일부터 외국인연수생도 산재·의료보험을 적용받고, 근로기준법상의 강제근로금지, 폭행금지, 임금 지불, 금품 청산, 노동시간 준수 등의 법적 보호를 받을 수 있도록 하였다. 그러나 해외투자기업연수생은 이 지침의 적용대상에서 제외되었다. 왜냐하면 해외투자기업연수생은 국내 연수업체의 직원이 아니라 해외 현지법인의 직원으로 간주되기 때문에 국내 기업의 외국인연수생에게만 적용되는 노동부 지침의 적용대상이 아니라는 점 때문이었다. 해외투자기업연수생이 전체 외국인근로자에서 차지하는 구성비가 상대적으로 적었기 때문에 정부나 인권단체가 해외투자기업연수생들의 인권문제에는 미처 관심을 갖지 못하였다.

그러나 1990년대 후반 들어 해외투자기업연수생들의 근로조건과 인권실태가 일반 외국인연수생보다 심각한 것으로 드러나기 시작하였다. 이에 따라 노동부는 1999년 11월 23일에 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』을 마련하여, 해외투자기업연수생이 국내 모(母)기업의 인력보충 수단으로 활용되어 사실상의 노무를 제공하고 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에는 1999년 12월 1일부터 근로기준법의 일부 핵심조항, 최저임금법, 산업안전보건법, 산재보험법을 적용토록 하였다. 그러나 이 지침을 적용받을 수 있는 대상자는 외국에 직접 투자한 산업체, 외국에 기술을 수출하는 산업체, 외국에 산업설비를 수출하는 산업체의 연수생 중에서 ① 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 ② 해외 현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우로 한정하였다. 이에 따라 해외 현지법인의 근로자라는 이유로 국내 모기업에서는 임금을 지급하지 않는 해외투자기업연수생들은 사실상 노동부가 마련한 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』의 보호대상에서 제외되었다.

해외투자기업연수생에 대한 인권침해 문제가 지속되자, 법무부는 2003년 11월 1일에 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급 인정서 발급 및 관리에 관한 지침』을 제정하여 해외투자기업연수생

의 도입 및 관리를 위한 구체적인 지침을 마련하여 2003년 11월 1일부터 시행하였다. 동 지침의 주요 내용을 보면, 첫째 ① 과거 불법체류 사실이 없으며, ② 18세 이상 40세 이하의 신체건강하고 ③ 해외 기업의 근무경력이 6개월 이상이며 ④ 한국어에 대한 기초적인 지식을 구비한 자로 연수생 요건을 한정하고, 둘째 사업체별 연수허용인원을 상시직원 총수의 15~20%(상한 100명)에서 점진적으로 축소하여 중·장기적으로는 해외투자기업연수생의 규모를 상시직원 총원의 5%까지 축소하도록 하였으며, 셋째 다수의 연수생이 이탈한 산업연수생관리 부실업체에 대하여 산업연수생이 이탈한 날로부터 2년간 이탈 산업연수생수를 연수허용인원에서 제외하고, 인권침해 사실이 있는 업체에 대하여 일정 기간 사증발급인정서 발급을 제한하였다. 넷째, 해외투자기업연수생의 연수 기간을 기존 2년에서 2006년 11월 1일 이후로는 1년 6개월, 2008년 11월 1일 이후에는 1년 이내로 단축하도록 하고, 다섯째 실무연수 시간을 전체 연수의 70% 이내로 한정하였다. 여섯째, 출입국관리사무소장에게 산업연수업체의 산업연수생 관리실태 및 현지법인의 운영실태를 연 1회 이상 정기적으로 조사하도록 하는 등 산업연수업체에 대한 실태조사를 강화하도록 하였다.

본 연구는 해외투자기업연수생의 실태를 세 가지 자료를 이용하여 분석하고 있다. 첫째는 법무부가 보유하고 있는 해외투자기업연수생 원자료 DB를 분석하였고, 둘째는 해외투자기업연수생을 사실상 고용하고 있는 국내 연수업체에 대한 실태조사 자료를 분석하였으며, 셋째는 해외투자기업연수생에 대한 실태조사 자료를 분석하였다.

법무부의 원자료 DB 분석에 의하면, 해외투자기업연수생으로 입국하여 한국을 떠나지 않고 체류하고 있는 해외투자기업연수생은 2004년 3월 현재 19,155명이다. 국적별로는 중국인이 전체의 77.9%로 가장 많은 구성비를 차지하고 있고, 그 다음으로는 인도네시아(5.6%), 필리핀(4.9%), 베트남(4.5%)의 순이다. 성별로 보면 남성과 여성이 거의 절반씩이며, 연령계층별 분포를 보면 21~25세가 전체

의 32.8%로 가장 많은 구성비를 차지하고 있고, 그 다음으로 25~30세(22.9%), 31~35세(17.9%) 순으로 나타났다. 해외투자기업연수생을 고용하고 있는 사업체의 산업별 분포를 보면 제조업이 95.1%로 압도적이고, 사업체 규모별 분포를 보면 100~299인 규모가 전체의 27.9%로 가장 많고, 그 다음으로 300~499인 규모(14.2%), 그리고 500~999인 규모와 10~29인 규모가 각각 10.3%, 10.1%로 해외투자기업연수생을 고용하고 있는 업체들의 상당수는 대기업인 것으로 나타났다. 체류의 합법 여부별 분포를 보면 전체 19,149명 중 합법연수생은 53.9%이고, 사업장을 이탈하였거나 체류기간이 지난 불법연수생은 46.1%로 나타났다. 한편 법무부 자료에 따르면, 1992년부터 2004년 10월까지 해외투자기업연수생으로 입국한 외국인은 모두 164,893명인데 이 중 사업장 이탈자는 11,726명으로 사업장 이탈률은 7.1%이다. 체류기간이 경과한 불법 해외투자기업연수생의 비율이 46.4%인 데 비하여 순수한 사업장 이탈률은 7.1%라는 것은 대부분의 해외투자기업연수생들이 사업장 이탈률은 높지 않으나 법정연수기간이 경과한 다음에 곧바로 해외법인으로 복귀하지 않고 국내에서 장기 체류하면서 불법취업을 하고 있다는 것을 시사하고 있다. 해외투자기업연수생으로 입국하여 불법체류하고 있는 외국인의 국적별 분포를 보면 중국인이 전체의 81%를 차지하고 있으며, 그 중 45%가 한국계 중국인인 것으로 나타났다.

본 연구를 위해 실시한 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 276개 사업장에 대한 실태조사 결과에 의하면, 해외투자기업연수생을 활용하는 주된 이유로 59.1%의 응답기업은 ‘해외 현지법인의 외국인 근로자의 기능·기술 수준을 향상시키기 위해서’라고 답하였으나, ‘국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위해서’라는 응답도 27.1%를 차지하였다. 특히 연수생의 이탈률이 40%를 초과하는 사업체의 경우 ‘국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위해서’라는 응답 비율이 57.7%나 되어 상당수 기업에서는 해외투자기업연수생제도가 국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위한 편법으로 활용되고 있음을 시

사하고 있다. 해외투자기업연수생에 대한 활용 계획에 대해서는 응답 사업체의 51.4%가 인건비가 저렴하기 때문에 해외투자기업연수생을 계속 활용할 계획이 있는 것으로 나타나, 사실상 해외투자기업연수생들을 인건비 절감 차원에서 편법으로 연수 대신 근로에 종사하게 하고 있는 것으로 미루어 짐작할 수 있었다.

사업체조사 결과에 의하면 해외투자기업연수생의 월평균 임금은 779천원, 월평균 근로시간은 218시간으로 나타났다. 동일한 업무를 하는 내국인 고졸 생산직의 임금에 대비한 해외투자기업연수생의 임금은 79.9%로 연수생 활용이 저임금의 매력이 있으나 사업주가 전액 부담하고 있는 숙식비 등을 포함하면 오히려 내국인의 인건비에 비해 5.3%나 높은 것으로 나타났다. 이는 숙식비까지 고려한다면 해외투자기업연수생의 활용이 결코 저렴하지만은 않다는 것을 시사하고 있다. 해외투자기업연수생의 평균 노동생산성은 동일업무를 수행하는 내국인에 비하여 82.5%로 나타났다.

사업체조사에 의하면 해외투자기업연수생의 94.2%는 해외 현지법인의 직원이고, 4.3%는 기술도입이나 기술제휴 계약을 체결한 외국기업의 직원이라고 응답하여 98.5% 기업에서 해외투자기업연수생제도를 해외투자기업연수생의 선발기준에 맞게 운용하고 있음을 보여주었다. 그러나 해외투자기업연수생에 대한 설문조사 결과에서는 해외투자기업연수생의 55%는 국내 모기업의 해외 현지법인에서 근무한 적이 없다고 응답하여 많은 연수생들이 위장 현지법인 등 불법적인 방법을 이용해 입국한 것으로 나타나, 사업체 조사와는 정반대의 결과를 보여주었다. 불법적인 방법을 통해 연수생으로 입국하는 연수생들의 입국경로를 살펴보면 송출국의 중개인 혹은 중개회사를 통해 입국했다는 응답이 78.9%로 가장 많았다.

연수업체가 해외 현지법인 근로자의 기술·기능 수준을 향상시키는 데 목적이 있다면 연수생 입국시 소요되는 제반비용(항공료, 여권수수료, 신체검사비, 비자 등)을 연수업체가 부담하여야 한다. 사업장조사에서는 출입국 관련비용을 회사가 전적으로 부담하고 있다

는 비율이 80% 수준이라고 응답하였으나 연수생에 대한 조사에서는 회사가 전액 부담하였다는 응답은 35%에 불과하고 연수생 본인이 제반비용을 전액 부담하였다는 응답이 57%로 나타났다. 본인이 입국비용의 일부 혹은 전액을 부담한 경우 그 금액은 평균 448만원으로 나타났다.

해외투자기업연수생으로 입국한 후 연수업체에서 기술·기능 관련 연수교육을 받은 연수생은 48%로 나타났으며, 연수교육의 60%는 실무연수(OJT) 형태로 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

해외투자기업연수생제도의 문제점으로는, 첫째 연수제도의 취지와는 달리 국내 노동시장에서의 인력부족을 해소하기 위한 편법으로 활용되고 있다는 점, 둘째 연수생의 선발 및 입국 과정이 불투명하여 송출비리가 만연하고 있다는 점, 셋째 연수업체 및 연수생에 대한 관리체계가 미흡하다는 점 등이 지적되고 있다.

해외투자기업연수생에 대하여 당초 취지와는 달리 근로에 종사하게 하고 있는 사업장이 많다는 것은 본 연구를 위한 실태조사에서도 밝혀진 바 있다. 정부도 이러한 문제점을 해소하기 위하여 2003년 11월 1일부터 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인증서 및 관리에 관한 지침』을 제정하여 해외투자기업연수생의 연수기간을 단계적으로 단축하여 현재의 2년에서 2006년 11월 1일부터는 1년 6개월로, 2008년 11월 1일부터는 2년 이내로 단축하고 실무연수기간을 전체 연수의 70% 이내로 한정하는 한편, 단순작업이나 단순 지식 습득을 위한 연수와 야간, 휴일, 시간외 연수는 원칙적으로 금지하도록 하였다. 그러나 이러한 정부의 지침에도 불구하고 본 연구의 실태조사의 결과에 의하면, 여전히 많은 사업장에서는 해외투자기업연수생에게 연수 대신 근로자로 일을 하도록 하고 있는 것으로 확인되고 있다. 따라서 해외투자기업연수생제도가 연수 목적에 맞는 순수한 외국인연수제도로 전환되기 위해서는 정부의 지침에 대한 실효성 있는 계도와 단속이 이루어져야 할 것이다. 또한 순수한 연수생제도로 정착하기 위해서는 연수생의 출·입국과 관련된 비용을

연수사업장이 부담하도록 철저한 관리감독이 이루어져야 할 것이다. 2003년 11월 1일부터 시행되고 있는 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인증서 및 관리에 관한 지침』에 의하면, 해외투자기업연수생을 초청할 수 있는 사업체의 요건을 엄격히 규정하여 부적격 사업체가 불법적으로 해외투자기업연수생을 초청하지 못하도록 하고 있다. 그러나 문제는 이러한 정부 지침이 현장에서 제대로 이행되지 않고 있다는 데 문제가 있다. 해외투자기업연수생 초청 자격이 있는지에 대해서는 서류상으로만 심사를 하기 때문에 현재도 부적격 사업체가 서류를 위조하여 해외투자기업연수생을 초청하거나 불법 송출업체에 의하여 사업체의 이름이 도용되는 사례도 빈번히 발생하고 있다. 따라서 연수생 선발 및 입국 과정의 투명성 확보를 통해 송출비리를 근절하기 위해서는 단순히 정부의 지침 제정만으로는 부족하고, 정부의 지침이 현장에서 제대로 이행될 수 있는 행정체계와 관련 인프라를 동시에 구축하는 것이 시급하다.

2003년 11월 1일부터 시행되고 있는 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인증서 및 관리에 관한 지침』은 해외투자기업연수업체 및 연수생에 대한 관리체계에 대해서도 자세히 규정하고 있으나 이러한 지침이 현장에서 제대로 이행되고 있지 않다. 이러한 현상이 발생하고 있는 원인은 무엇보다도 법무부 출입국관리소나 출장소에 해외투자기업의 외국인 연수계획서를 분석하고 관리할 수 있는 인력과 전문성이 부족하기 때문이다. 따라서 해외투자기업연수생에 대한 연수계획의 심사, 연수내용에 대한 관리 감독, 외국인 연수생에 대한 보호 업무는 법무부 출입국관리국에서 관련 분야의 전문성이 있는 노동부 직업능력개발심의관으로 전환할 필요가 있다. 선진국에서도 연수생의 출입국 및 체류관리 업무는 법무부가 관장하되, 연수생에 대한 연수내용의 감독과 보호에 대해서는 노동부의 직업훈련 담당기관이 관장하고 있다.

또한 1999년 12월 1일부터 시행되고 있는 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』의 내용도 해외 현지법인이 아닌 국내 모기



업에서 임금을 직접 지급받는 경우에만 근로기준법의 핵심 조항을 해외투자기업연수생에게 적용하고 있다. 그런데 해외투자기업연수생은 국내 모기업이 아닌 해외 현지법인을 통해 임금을 지급받고 있기 때문에 이러한 해외투자기업연수생을 위한 보호 지침이 실제로는 현장에서 적용될 수 없는 사문화된 지침으로 전락되어 있다. 따라서 단기적으로는 「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」을 개정하여 해외 현지법인 또는 국내 모기업 중 어느 곳에서 임금 또는 연수수당을 지급받든지 관계없이 본 지침을 적용받을 수 있도록 하고, 중·장기적으로는 해외투자기업연수생제도를 순수한 외국인연수제도로 전환하여야 할 것이다.

## 제1장 문제의 제기

### 제1절 연구의 목적

한국은 1960년대 이후 지속적인 경제성장에 따른 임금의 상승, 학력수준의 향상, 인구증가율의 둔화와 고령화 등으로 인해 1980년대 말부터 3D 직종을 중심으로 인력부족이 심화되기 시작하였다. 경영계는 1980년대 말부터 저숙련 직종의 인력난을 해소하기 위해 외국인근로자를 도입, 활용할 수 있도록 허용해 줄 것을 요구하였으나, 정부는 내국인의 일자리 보호와 국민정서 등을 이유로 저숙련 외국인근로자의 고용을 원칙적으로 금지하였다. 다만, 외국인을 연수생 신분으로 도입하여 활용하는 것은 제한적으로 허용하였다.

우선 1991년 11월에는 해외투자기업이 해외투자법인의 외국인근로자를 국내 모기업에 초청하여 일정 기간 연수를 시키면서 활용할 수 있는 해외투자기업 산업기술연수생제도(이하 '해외투자기업연수생제도'라 칭함)를 도입하였다. 해외투자기업연수생제도는 외국진출 한국 기업의 현지공장 근로자를 한국의 해외 현지법인에서 연수시킨 후 현지공장에 투입하여 해외 현지법인의 경영효율성을 제고하고 개발도상국에 대한 기술이전 등 경제협력을 도모하며, 인력난을 겪고 있는 국내 모기업에게는 외국인근로자를 일정 기간 연수생 신분으로 활용할 수 있도록 하여 인력부

## 2 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

족 해소를 간접 지원하는 것을 목적으로 하였다. 그러나 이 제도는 실제로는 국내 인력난을 해소하기 위해 외국인력의 편법적 활용을 가능하도록 한 것이었기 때문에 처음부터 많은 문제점을 내포하고 있었다.

해외투자기업연수생제도는 해외에 투자법인이 있는 대기업과 중견기업들이 주로 활용가능한 제도이기 때문에, 중소기업은 인력난이 심각한 데도 불구하고 이를 활용할 수 없었다. 이러한 문제점을 타개하기 위해 중소기업들도 외국인연수생을 활용할 수 있도록 정부에 요청하였고, 정부는 1993년 11월에 종업원 300인 이하 중소기업업을 위한 외국인산업연수생제도를 도입하였다.

국내 노동시장에 인력이 부족하고 한국과 주변 개도국 간의 임금격차가 갈수록 확대되는 상황에서, 합법적인 외국인력의 공급이 이루어지지 않으면 불법적으로라도 외국인력을 고용할 수밖에 없는 것은 자명할 것이다. 이러한 현실을 외면한 채 외국인을 연수생 신분으로 도입하여 사실상 근로에 종사하도록 허용한 해외투자기업연수생제도와 외국인산업연수생제도는 이후 한국에서 대규모의 불법취업 외국인 문제가 발생하게 된 단초를 제공하였다.

노동부는 뒤늦게 외국인연수생제도의 문제점을 인식하고 외국인을 근로자 신분으로 도입하여 활용하는 외국인 고용허가제를 도입하기 위한 입법을 1995년부터 추진하였으나, 경영계와 일부 부처의 반대로 계속 지연되는 사이 불법체류 외국인근로자의 숫자는 늘어만 갔으며 외국인산업연수생의 도입규모는 확대되었다. 2002년 12월 말에는 전체 외국인근로자 중 80%가 불법체류자가 됨으로써 한국의 외국인력정책의 문제점은 더 이상 방치할 수 없는 상태에 이르게 되었다. 오랜 진통 끝에 외국인 고용허가제 도입과 불법체류 외국인의 합법화 조치 등을 내용으로 하는 『외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률안』이 2003년 7월 31일 국회 본회의에서 통과되고 2003년 8월 16일 공포됨으로써 외국인 고용허가제가 2004년 8월 17일부터 시행됨으로써 외국인 고용정책이 바로잡힐 수 있는 최소한의 법적 장치를 갖추게 되었다. 그러나 외국인 고용허가제의 도입에도 불구하고, 해외투자기업연수생제도와 외국인산업연수생제도가 고용허가제와 병행 실시되고 있어 두 가지 외국인연수생제도의 존재 문제가

새로운 관심사로 대두되고 있다.

그동안 한국의 외국인연수생제도는 국내외에서 비판의 대상이 되어 왔다. 그런데 이러한 비판은 도입규모가 상대적으로 큰 외국인산업연수생제도에 초점이 모아졌으며, 상대적으로 도입규모가 적은 해외투자기업연수생제도에 대해서는 사회적 관심이 높지 않았다.

지금까지 저숙련 외국인근로자 일반에 대한 실태에 대해서는 유길상·이규용(2002), 유길상 외(2004)의 연구 등에서 전국적인 실태조사를 통해 파악한 바 있으나, 해외투자기업연수생의 도입과정과 노동시장 실태 등에 대해서는 본격적인 조사나 연구가 없었다. 그러나 유길상·이규용(2002)과 유길상 외(2004)의 연구에 의하면, 해외투자기업연수생의 임금과 근로조건은 외국인산업연수생은 물론 다른 어떤 형태의 외국인근로자에 비해서도 열악한 것으로 나타났으며, 2003년도 정기국회 국정감사에서 해외투자기업연수생제도에 대한 문제제기가 있었다<sup>1)</sup>.

해외투자기업연수생제도는 사실상 외국인력 도입창구로 활용되고 있으나 해외투자기업연수생의 인권침해 및 사업장 이탈이 계속되고 있는 바, 해외투자기업연수생제도에 대한 정확한 실태파악을 통해 문제점을 도출하고 해결책을 마련하는 것은 고용허가제의 성공적 정착과 외국인고용질서를 바로잡기 위한 주요 현안이 되고 있다.

본 연구는, 우리나라 외국인근로자 활용제도 중에서 역사는 가장 오래 되었으나 외국인근로자 중 그 구성비가 비교적 작아 상대적으로 규모가 큰 외국인산업연수생제도의 문제점에 가리어 그동안 사회적 관심의 대상이 되지는 못하였으나, 가장 열악한 조건에서 일하고 있는 것으로 추정되고 있는 해외투자기업연수생의 노동시장 실태를 분석하여 해외투자기업연수생제도의 개선방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

1) 2002년 노동부에 대한 국정감사에서 박인상 의원(민주당)이 제출한 자료에 따르면, 해외투자기업연수생을 사용하는 수도권업체 20곳을 임의 추출하고 실태를 파악해 본 결과, 법무부가 파악한 연수생 398명보다 60% 가량 적은 154명만이 조사 당시 실제로 연수생활을 하는 것으로 나타났다. 특히 조사업체 가운데 4곳은 연수생이 모두 도주하여 단 한 명도 남아 있지 않기도 하였다.

## 제2절 보고서의 구성 및 연구 방법

본 연구는 8개 장으로 구성되어 있는데, 우선 제2장에서 해외투자기업 연수생제도의 변천과정과 현황을 살펴보았다. 이어서 제3장, 제4장, 제5장에서는 각기 다른 자료를 이용하여 해외투자기업연수생 실태를 분석하고 있다. 먼저 제3장에서는 법무부가 보유하고 있는 해외투자기업연수생 전체의 원자료(raw data) DB를 활용하여 해외투자기업연수생 및 이들을 활용하고 있는 기업의 특성을 분석하였다. 해외투자기업연수생 DB자료는 개별 연수생에 대한 가장 정확한 정보를 제공하고 있다.

본 연구에서는 우리나라 최초로 법무부의 원자료 DB를 이용하여 해외투자기업연수생 실태를 분석하였다. 그러나 원자료 DB는 매우 한정된 정보만을 담고 있어 세부 실태를 분석하기에는 부족하다. 본 연구는 해외투자기업연수생 DB자료의 한계를 극복하기 위해 2가지 측면의 실태조사를 실시하여 그 결과를 분석하였다. 그 하나는 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 ‘기업’에 대한 실태조사를 실시하여 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 기업 및 연수생의 특성을 분석하였는데, 제4장에 소개되고 있다. 다른 하나는 해외투자기업 ‘연수생’에 대한 실태조사 결과를 이용하여 해외투자기업연수생제도의 실태와 문제점을 분석하였는데, 그 결과는 제5장에 소개되어 있다. 제6장에서는 제3장, 제4장, 제5장의 결과를 비교 분석하여 해외투자기업연수생제도의 문제점을 종합적으로 도출하고, 제7장에서는 이러한 문제점을 해결하기 위한 개선방안을 제시하였다. 마지막으로 제8장에서는 본 연구를 종합적으로 정리하였다.

해외투자기업연수생제도의 문제점을 정확히 파악하기 위해 본 연구에서는 실태조사뿐만 아니라 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 여러 기업을 방문하여 사업주 또는 인사노무담당자의 의견을 청취하고 해외투자기업연수생을 직접 면담하는 한편, 중국과 베트남의 해외투자기업을 방문하여 해외투자기업연수생의 선발 및 도입과정, 연수 성과 등에 대한 실태를 파악하였다. 실태조사와 현장방문을 통해 파악된 문제점을 확인하

고 개선방안을 도출하는 과정에서는 학계 전문가, 경영계, 노동계, 외국인 관련 시민단체(NGO) 및 정책담당자 등과의 간담회를 여러 차례 개최하여 각계의 의견을 수렴하였다.

본 연구가 해외투자기업연수생제도 발전의 계기를 마련하고 외국인 고용허가제도 시행에 즈음한 외국인력제도의 종합적인 발전방안 수립의 기초 자료로 활용되기를 기대한다.

## 제2장

### 해외투자기업연수생제도의 변천 과정과 현황

#### 제1절 해외투자기업연수생제도의 변천 과정

##### 1. 해외투자기업연수생제도의 도입(1991.11.1)

우리나라는 『출입국관리법』에 의해 외국인의 취업관련 사증발급을 엄격히 제한함으로써 외국인근로자의 국내 입국을 통제하여 왔다. 그러나 1987년 무렵부터 외국인근로자가 비공식적인 방법으로 입국하여 국내에 취업하기 시작하였는데, 이는 국내 노동시장의 인력난과 송출국과의 임금격차의 확대에 따라 한국에서의 취업이 가져다주는 경제적 이득이 커졌기 때문이다. 특히 1980년대에는 중소제조업체를 중심으로 중소기업은 만성적인 인력난에 봉착하였지만, 국내 근로자들은 어렵고 위험하며 저분한 이른바 3D 직종 취업을 기피하여 중소기업의 생산직 인력난은 더욱 심화되었다. 반면 3D 업종에서의 풍부한 고용기회는 외국인근로자를 유인하는 계기가 되었다.

생산직 인력난의 지속과 국내 근로자들의 높은 임금인상은 외국인력 수입 요구로 나타났다. 주택사업협회(1989. 5)를 필두로 석탄협회(1989. 10), 전자공업협동조합(1990. 7), 중소기업협동조합중앙회(1990. 10), 한국선주협회(1991) 등이 지속적으로 노동시장 개방의 필요성을 주장하거나

정부에 외국인력 수입을 건의하였다(설동훈, 1999: 419~423). 당시 한국 노동연구원의 연구진 등 국내 학계와 외국의 전문가들은 한국의 노동력 수급구조와 경제발전 단계를 고려할 때 3D 업종에서의 외국인에 대한 수요는 앞으로 더욱 증가할 것으로 예상되므로, 외국인을 근로자 신분으로 정당하게 도입하고 보호하되 불법취업 외국인을 철저히 단속할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하므로 외국인 고용허가제의 도입을 건의하였다(Park Young-bum, 1993). 이러한 경영계와 학계의 요구에 대해 정부 내에서는 의견이 엇갈렸다. 상공부, 건설부 등은 외국인력의 도입을 허용해야 한다는 입장이었고 경제기획원, 법무부, 노동부, 보건사회부 등은 외국인력의 도입에 반대하는 입장이었다(설동훈, 1999: 422). 특히 정부 내에서는 단일민족 국가 전통을 이어온 한국의 경우 외국인을 근로자 신분으로 도입하는 것은 국민적 정서와 맞지 않다는 측면에서 반대 의견도 많았다.

결국 정부는 산업공동화를 방지하고 산업현장에서의 인력난을 타개하기 위해서는 외국인력의 수입이 불가피하지만 외국인력을 근로자 신분으로 도입하는 것은 국민적 정서에 맞지 않다는 점을 강조하면서, 외국인력을 도입하되 일본의 외국인연수생제도를 모방하여 외국인력을 근로자 신분이 아닌 연수생 신분으로 도입하기로 결정하였다. 이것은 한편으로는 인력난이 심화되어 가는 중소기업의 요구를 반영하고, 다른 한편으로는 외국인근로자의 합법적 수입이 야기할 사회적 파장을 줄이기 위한 교육 책임 셈이었다.

이에 따라 정부는 출입국관리법령에 근거하여 매우 제한적으로 실시해 왔던 산업기술연수제도를 확대 실시하기로 결정하고, 1991년 10월 26일 법무부 훈령 제255호로 『외국인 산업기술연수 사증발급 등에 관한 업무처리 지침』과 그 시행세칙을 제정하여 1991년 11월 1일부터 실시하였는데, 이것이 바로 해외투자기업연수생제도이다. 해외투자기업연수생제도는 그동안 법무부 내부지침에 따라 매우 제한적으로 운영되던 외국인 산업기술연수제도를 법무부 훈령으로 제도화한 것으로서, 산업기술연수 명목의 외국 기능인력의 도입 인원 및 연수기간을 대폭 늘려줌으로써 사실상 중소기업의 인력부족 문제에 대처하고자 한 것이었다(송병준, 1993: 83).



## 8 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

그러나 해외투자기업연수생제도는 적어도 공식적으로는 해외진출 한국기업이 현지에서 고용한 인력의 기능향상을 꾀하는 데 명분이 있었다. 법무부의 훈령에 의해 산업기술연수제도가 실시되었을 때 제시된 취지와 목적을 살펴보면, ① 외국진출 한국 기업의 현지공장 근로자를 한국의 모기업에서 연수시켜 현지공장 투입으로 경영효율성을 제고하고, ② 인력난을 겪고 있는 국내 중소기업에서 외국인근로자를 일정 기간 연수토록 함으로써 인력부족을 간접 지원하며, ③ 개발도상국에 대한 기술이전 등 경제협력을 도모한다고 밝히고 있다. 그러나 실제로는 산업체 인력난 해소가 주목적이었으므로 해외투자기업연수생제도는 외국인력을 연수생 신분으로 도입하여 편법으로 활용하는 문제점을 내포하고 있었다. 더구나 해외투자기업연수생들은 ‘근로자’가 아닌 ‘연수생’ 신분이었기 때문에 산재보험이나 최저임금 등의 각종 노동관계법의 적용에서도 제외되었다.

해외투자기업연수생을 도입할 수 있는 사업체의 기준을 보면, 과거에는 ‘해외 현지법인이 있는 사업체’만이 기능인력을 도입할 수 있었으나 해외투자기업연수생제도의 도입으로 외국환관리법에 의하여 외국에 직접 투자하거나 외국기업과 합작으로 외국에 투자한 산업체, 기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공한 산업체, 대외무역법에 의하여 외국에 산업설비를 수출한 산업체, 외국인에 대한 연수가 불가피하다고 판단하여 주무부처의 장이 추천한 산업체도 외국인근로자를 연수 목적으로 들여올 수 있게 되었다. 연수허용인원도 종전에는 상시근로자 1% 이내에서만 해외인력을 활용할 수 있었으나 해외투자기업연수생제도의 도입으로 대기업은 5%, 중소기업은 10%까지 도입할 수 있게 되었으며, 연수기간도 종래의 3개월에서 6개월로 늘리고 한 차례에 한하여 연장이 가능토록 하여 최대 1년까지 확대하였다.

해외투자기업연수생제도를 도입하였음에도 불구하고 중소기업이나 영세기업 생산현장에서의 인력부족 문제는 더욱 심화되었다. 외국인 산업기술연수제도의 혜택은 해외투자기업에만 집중되었는데 사실상 이 업체들은 대부분 중소기업 수준을 능가하는 중견기업으로, 실제 산업현장에서 가장 극심한 인력난을 겪고 있는 중소기업체들은 외국인근로자를 활용할 수 있는 방법이 없었다. 이에 정부는 1993년 11월에 해외투자기업

이 아닌 일반 중소기업도 중소기업협동조합이 주관하여 외국인연수생을 도입할 수 있는 외국인산업연수생제도를 도입하였다. 이후 외국인연수생 제도는 크게 해외투자기업연수생제도와 외국인산업연수생제도로 이원화 되어 현재에 이르고 있다.

## 2. 1차 제도개선(1999.12.1)

산업현장의 필요에 따라 외국인근로자들이 국내에 유입되었지만, 이들에 대한 법적 보호장치의 미비로 해외투자기업연수생제도가 도입된 지 얼마 지나지 않아 외국인근로자 인권문제가 사회적 문제로 등장하였다. 일부 사업장에서 외국인연수생에 대한 저임금과 장시간노동 등의 부당노동행위, 감금·폭행·폭언과 같은 인권침해 사례, 산재를 당하고도 치료와 피해보상을 받지 못한 미등록 근로자들의 문제가 시민단체에 의해 폭로되었다. 1995년 1월 네팔인 산업기술연수생들의 명동성당 농성은 국내 외적으로 큰 파장을 일으켜 정부로 하여금 외국인 산업기술연수생제도의 개선을 불가피하게 하였다.

정부는 외국인연수생 인권문제가 사회적으로 확산되자, 1995년 2월 14일 노동부 예규 제258호로 『외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침』을 제정하였다. 이 지침의 주요 내용은 1995년 3월 1일부터 외국인연수생도 산재·의료보험을 적용받고, 근로기준법상의 강제근로금지·폭행금지·임금 지불·금품 청산·노동시간 준수 등의 법적 보호를 받을 수 있도록 하였다. 또한 산업안전보건법상의 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등의 혜택을 받을 수 있도록 하였으며, 연수생 본인이 직접 임금을 수령하고 여권도 직접 소지하도록 하였다. 이 지침에 의거해 1995년 7월 1일부터 외국인연수생도 법정 노동시간과 최저임금, 산재보험 등 기본적인 노동조건을 보장받을 수 있는 제도적 장치는 마련되었지만, 노동법상 근로자가 아니므로 사실상 노무를 제공하는 외국인연수생에 대한 실질적인 보호에는 한계가 있을 수밖에 없었다. 더구나 해외투자기업연수생은 이 지침의 적용대상에서 제외되었다. 왜냐하면 해외투자기업연수생은 국내 연수업체의 직원이 아니라 해외 현지법인의 직원으로 간주되

## 10 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

기 때문에 국내 기업의 외국인연수생에게만 적용되는 노동부 지침의 적용대상이 아니라는 점 때문이었다. 해외투자기업연수생이 전체 외국인 근로자에서 차지하는 구성비가 상대적으로 적었기 때문에 정부나 인권 단체가 해외투자기업연수생들의 인권문제에는 미처 관심을 가지지 못하였다.

그러나 1990년대 후반에 해외투자기업연수생들의 근로조건과 인권실태가 일반 외국인연수생보다 심각한 것으로 드러나기 시작하였다. 이에 따라 노동부는 1999년 11월 23일에 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』을 발표하였다. 이 지침에 따라 해외투자기업연수생이 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용되어 사실상의 노무를 제공하고 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에는, 1999년 12월 1일부터 근로기준법의 일부 핵심조항, 최저임금법, 산업안전보건법, 산재보험법을 적용토록 행정지도를 실시하였다. 동 보호지침에 따라 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 수습사용기간으로 본다), ⑤ 산업안전보건의 확보, ⑥ 산업재해보상보험 혜택, ⑦ 연 1회 건강진단을 실시하되 건강진단 및 건강지도·상담 실시 등 근로기준법 중 7개 핵심조항을 해외투자기업연수생에게도 적용하였다. 또한 사업주는 해외투자기업연수생에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고 산업재해보상보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 설명해 주어야 하며, 이들에게 지급되는 임금에 대하여 보험료를 납부하고, 업무상 재해를 당했을 경우에는 보험급여의 청구 등 필요한 지원을 하여야 한다고 명시하였다.

해외투자기업연수생제도가 1991년 11월부터 도입되었지만, 1999년 11월에서야 노동부의 『해외투자기업 산업연수생 보호지침』이 제정된 것이다. 그러나 이 지침을 적용받을 수 있는 대상자는 출입국관리법시행령 제24조의2 제1항 제1호 내지 제3호(즉, 외국에 직접 투자한 산업체, 외국에 기술을 수출하는 산업체, 외국에 산업설비를 수출하는 산업체)에 해당하는 산업체연수생 중에서 ① 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 ② 해외 현지법

인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우로 한정하였다<sup>2)</sup> (근기 68201-696, 1999.11.23). 노동부는 임금 전액을 국내 모기업에서 지급받는 경우뿐만 아니라, 임금의 대부분을 해외에서 지급받고 그 임금 중 일부를 생활비 명목으로 국내 모기업에서 지급하는 경우에도 위 지침이 적용되지 않는다고 해석하였다(근기 68207-2882, 2001.8.30).

### 3. 2차 제도개선(2003년 하반기)

1999년 11월 23일에 제정된 노동부의 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』에도 불구하고 해외투자기업연수생제도에 대한 문제점이 계속되자, 법무부는 2003년 9월 1일에 출입국관리법시행령을 개정하여 해외투자기업연수생의 모집기준 및 관리에 대한 명확한 지침 마련을 위한 근거규정을 마련하고, 2003년 11월 1일에는 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』을 제정하여 해외 투자기업연수생의 도입 및 관리를 위한 구체적인 지침을 마련하여 2003년 11월 1일부터 시행하였는바, 주요 개선내용을 보면 <표 2-1>과 같다. 첫째, 연수생의 모집기준을 구체화하여 ① 외국에 직접 투자한 산업체의 경우 그 합작투자법인 또는 현지법인에서 생산직으로 종사하는 직원, ② 외국에 기술을 수출하는 산업체의 경우 그 기술도입 또는 기술제휴 계약 금액이 미화 10만달러 이상인 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원, ③ 외국에 산업설비를 수출하는 산업체의 경우 그 산업설비를 수입하는 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원으로 한정하였다. 산업연수생의 요건도 더욱 강화하여 과거에는 불법체류 및 국내연수 사실만 없으면 가능하였고 연령제한 및 현지법인 근무경력 요건도 없었으나, 새로운 지침에서는 이러한 요건을 갖추었더라도 ① 과거 불법체류 사실이 없으며, ② 18세 이상 40세 이하의 신체건강하고 ③ 해외기업의 근무경력이 6개

2) 국내 모기업에서 임금을 직접 지급하는 경우에만 적용하도록 한 노동부의 지침은, 기업으로 하여금 해외투자기업연수생의 임금을 현지법인을 통해 지급하는 방법을 통해 노동부의 지침 적용을 피해 가는 통로를 제공하였다는 점에서 스스로 정부의 지침을 무용지물로 만드는 결과를 초래하였다.

12 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

월 이상이며 ④ 한국어에 대한 기초적인 지식을 구비한 자로 연수생 요건을 한정하였다.

둘째, 사업체별 연수허용인원을 상시직원 총수의 15~20%(상한 100

〈표 2-1〉 2003년의 해외투자기업연수생제도 주요 개선 내용

	주요내용
연수생 모집기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 외국에 직접 투자한 산업체의 경우 그 합작투자법인 또는 현지 법인에서 생산직으로 종사하는 직원</li> <li>○ 외국에 기술을 수출하는 산업체의 경우 그 기술도입 또는 기술 제휴 계약금액이 미화 10만달러 이상인 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원</li> <li>○ 외국에 산업설비를 수출하는 산업체의 경우 그 산업설비를 수입하는 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원</li> </ul>
연수 허용인원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 허용인원 점진적 축소                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 단기: 생산직 상시근로자수가 1,000명 이하인 경우 상시직원 15% 이내로 하고, 1,001명 이하인 경우에는 상시직원 8% 이내로 조정</li> <li>• 중장기: 5% 이내 조정(연도별 명시)</li> </ul> </li> <li>○ 연수생관리 부실업체 허용인원 축소(2년간)</li> </ul>
연수생 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 과거 불법체류 사실이 없을 것</li> <li>○ 18세 이상 40세 이하의 신체 건강하고 현지근무 경력이 6개월 이상인 자</li> <li>○ 한국어 기초실력 구비(기초한국말 인증시험 실시, 2004.11.1)</li> </ul>
연수실시 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 실무연수 비율이 전체 연수시간의 70% 이내일 것</li> <li>○ 단순작업이나 단순지식 습득을 위한 연수는 제외</li> <li>○ 연수기간은 2년으로 하되, 연차적으로 축소 조정(2008.11.1 이후 1년 이내로 단축)</li> </ul>
권익보호 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직원 중 고충상담관을 선발·지정하여 고충 상담하도록 조치</li> <li>○ 안전을 위해 필요한 연수시설 및 장비 구비</li> <li>○ 냉난방, 취사, 샤워, 오락시설 구비</li> <li>○ 연수수당 이행보증보험 가입, 산재보험 및 건강보험 가입</li> <li>○ 입국 후 10일 이내에 신체검사 실시 및 1년 경과시 신체검사 재실시</li> </ul>

명)에서 점진적으로 축소하여 중·장기적으로는 해외투자기업연수생의 규모를 상시직원 총원의 5%까지 축소하도록 하였다.

셋째, 해외투자기업연수생의 사업장 이탈이 높은 수준임을 감안하여 다수의 연수생이 이탈한 산업연수생관리 부실업체에 대하여 산업연수생이 이탈한 날로부터 2년간 이탈 산업연수생수를 연수허용인원에서 제외하고, 1년 이내에 20% 이상의 산업연수생이 연수 장소를 이탈하거나 연수수당 체불이나 폭행 등 인권침해 사실이 있는 업체에 대하여 일정기간 사증발급인정서 발급을 제한하고, 위장투자업체로 판명된 업체에 대해서는 연수 중인 산업연수생의 체류허가를 취소토록 관리규정을 대폭 강화하였다.

넷째, 해외투자기업연수생의 연수기간을 연수 목적에 맞도록 점진적으로 축소하여 기존 2년에서 2006년 11월 1일 이후로는 1년 6개월, 2008년 11월 1일 이후에는 연수기간을 1년 이내로 단축하도록 하였다.

다섯째, 연수 실시와 관련하여 과거에는 구체적 기준이 없었으나 개정안에서는 실무연수 시간을 전체 연수의 70% 이내로 한정하였다. 단순작업이나 단순지식 습득을 위한 연수는 제외토록 하였고, 야간·휴일·시간외 연수는 원칙적으로 금지하였다.

여섯째, 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 산업연수업체의 산업연수생관리실태 및 현지법인의 운영실태를 연 1회 이상 정기적으로 조사하도록 하는 등 산업연수업체에 대한 실태조사를 강화하도록 하고, 산업연수생의 권익보호를 위하여 산업연수업체에 대하여 연수에 필요한 교육, 고충상담관 지정, 필요시설·장비구비, 연수수당 체불방지를 위한 보증보험 가입, 산업재해보상보험 및 의료보험 가입, 신체검사 실시 등을 하도록 하며, 출입국관리사무소장 또는 출장소장으로 하여금 이를 점검하도록 하였다.

## 제2절 해외투자기업연수생제도의 현황

출입국관리법시행령, 법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』(2003. 11. 1), 노동부의 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』(1999. 11. 23) 등에 근거하여 현행 해외투자기업연수생제도의 현황을 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 연수허용 대상과 연수생의 요건

해외투자기업이 외국인연수생을 활용하기 위해서 갖추어야 할 요건과 외국인연수생이 갖추어야 할 조건으로 구분할 수 있다.

첫째, 해외진출 기업이 외국인을 우리나라의 모기업에 보내 연수를 시킬 수 있기 위해서는 ① 해당국 정부의 법령에 의해 합법적으로 설립되고 가동되어 6개월이 경과된 해외합작투자법인 또는 우리 기업의 현지법인 또는 ② 우리나라 기업과 미화 10만달러 이상의 기술도입 또는 기술제휴 계약을 체결하여 기술을 수입하였거나 우리나라 기업으로부터 본선인도 가격 미화 50만달러 상당액 이상의 산업설비를 수입한 외국기업이어야 한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제2조 제1항). 출입국관리사무소 또는 출장소장은 외국에 직접 투자한 금액이 미화 10만달러 미만인 연수업체에 연수하고자 하는 외국인에 대하여 연수를 허가하고자 하는 때에는 연수의 필요성을 입증하는 서류를 첨부하여 법무부장관의 승인을 받아야 한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제2조 제3항).

둘째, 산업연수업체에서 연수를 받을 수 있는 외국인이 갖추어야 할 요건을 보면 ① 해당국 정부의 법령에 의해 합법적으로 설립되고 가동되어 6개월이 경과된 해외합작투자법인 또는 우리 기업의 현지법인의 생산직 직원으로, 그 나라에서 기술습득이 불가능하거나 어려워 연수가 필요하

다고 인정되는 외국인 또는 ② 우리나라 기업과 미화 10만달러 이상의 기술도입 또는 기술제휴 계약을 체결하여 기술을 수입하였거나 우리나라 기업으로부터 본선인도가격 미화 50만달러 상당액 이상의 산업설비를 수입한 외국기업의 생산직 직원으로, 그 기술 또는 산업설비의 운영을 위하여 연수가 필요하다고 인정되는 외국인으로서 ③ 18세 이상 40세 이하의 신체 건강하고, ④ 해외기업의 근무경력이 6개월 이상이며, ⑤ 한국어에 대한 기초적인 지식을 구비한 자에 한해 연수생으로 선발될 수 있다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제2조 제1항 및 제3조). 그러나 이러한 요건을 충족시킨 외국인이라도 ① 대한민국에서 금고 이상의 형을 받은 사실이 있거나 외국에서 이에 준하는 형을 선고받은 사실이 있는 외국인, ② 대한민국에서 출국명령 또는 강제퇴거명령을 받고 출국한 외국인, ③ 대한민국에서 6월 이상 불법으로 체류한 사실이 있는 외국인, ④ 불법취업의 목적으로 입국할 염려가 있다고 인정되는 외국인, ⑤ 출입국관리법 제11조 제1항 각호의 1에 해당되는 외국인을 해외투자기업연수생으로 선발해서는 아니 된다(출입국관리법 시행령 제24조의4 제3항 및 해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제2조 제1항). 즉 해외투자기업연수생으로 선발되기 위해서는 해외투자기업 등에 근무하는 외국인으로서 반드시 생산직 근로자여야 하고 명백한 연수의 필요성이 있어야 하며, 연령(18~40세), 근속기간(6월 이상), 한국어 능력, 체류 경력 등에서 하자가 없어야 한다. 이러한 규정에도 불구하고 해외합작투자법인이나 우리 기업의 현지법인이 3월 이내에 정상 가동될 것이 인정되고 정상 가동을 위하여 연수받은 직원이 반드시 필요하다고 인정되는 때에는 유사 분야에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 또는 해당 분야의 기술자격증 소지자로서 핵심 기능인력에 한하여 연수허용인원의 30% 범위 이내에서 정상 가동 전이라도 법무부장관은 연수를 허용할 수 있다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제2조 제2항).



## 2. 사업체별 연수허용인원

사업체별 연수허용인원은 ① 생산직 상시근로자수가 1,000명 이하인 기업은 상시직원 총원의 15% 이내로 하되 그 세부기준은 <표 2-2>와 같이 하고, ② 생산직 상시근로자수가 1,000명을 초과하는 경우에는 상시직원 총수의 8% 이내로 하며, ③ 한국계 외국인을 연수생으로 초청하는 경우에는 위의 허용인원 외에 한국계 연수생수의 20% 범위 내에서 초과하여 허용한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제1항).

중·장기적으로는 해외투자기업연수생의 규모를 점진적으로 축소할 계획으로 있다. 즉 상시직원이 1,000명 이하인 기업은 2008년 11월까지 6% 이내로, 1,001명 이상 기업은 2007년 11월까지 5%로 축소하도록 하였는데, 그 세부조정내역은 <표 2-3>과 같다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 부칙 제2조).

출입국관리사무소장 또는 출장소장은 위의 연수허용인원 기준을 초과하여 연수인원을 허가하고자 하는 경우에는 그 사유를 명시하여 법무부

<표 2-2> 해외투자기업연수업체의 연수허용인원

생산직의 상시근로자 수	연수허용인원 (비율)
50인 이하	8명 이내 (15% 이내)
51인 이상 100인 이하	14명 이내 (14% 이내)
101인 이상 200인 이하	26명 이내 (13% 이내)
201인 이상 300인 이하	36명 이내 (12% 이내)
301인 이상 400인 이하	44명 이내 (11% 이내)
401인 이상 500인 이하	50명 이내 (10% 이내)
501인 이상 700인 이하	63명 이내 (9% 이내)
701인 이상 1,000인 이하	85명 이내 (8.5% 이내)
1,001인 이상	상시직원의 8% 이내 (상한제한 없음)

자료: 법무부, 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』(2003. 11. 1), [별표 1].

〈표 2-3〉 해외투자기업연수업체의 연수허용인원의 연차적 축소조정 계획

연 도 별	상시직원 1,000명 이하	상시직원 1,001명 이상
2004. 11. 1 이후	상시직원 총수의 14% 이내	상시직원 총수의 7.5% 이내
2005. 11. 1 이후	12% 이내	7.0% 이내
2006. 11. 1 이후	10% 이내	6.5% 이내
2007. 11. 1 이후	8% 이내	5.0% 이내
2008. 11. 1 이후	6% 이내	

자료: 법무부, 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』(2003. 11. 1), 부칙 제2조.

장관의 승인을 받아야 한다. 다만, 이 경우 세부기준에 정한 연수허용인원의 30%를 초과할 수 없다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제3항). 한 연수업체에서 연수 목적을 달리하여 초청하는 경우에도 그 연수업체에서 연수할 수 있는 연수생의 총수는 연수허용인원을 초과할 수 없다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제4항). 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 연수생 관리가 부실하여 초청한 연수생의 20% 이상이 연수 장소를 이탈한 업체에 대하여 연수생이 이탈한 날로부터 2년간 이탈 연수생수를 연수허용인원에서 제외할 수 있다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제5항). 연수업체가 소재지를 달리하는 여러 사업장을 가진 경우 연수허용인원은 연수 실시 사업장 단위별(사업자등록 기준)로 적용한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제6항). 수개의 국내 산업체가 해외에 합작으로 투자한 경우에 총 연수허용인원은 국내 산업체 중에서 생산직 상시근로자수가 가장 많은 업체를 기준으로 하며, 허용인원 내에서 투자업체별로 산업연수생을 배정받아 연수를 실시할 수 있다. 다만, 동일 분야에 대하여는 1개 업체에 대하여만 연수를 허용한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제4조 제7항).

### 3. 연수기간

해외투자기업연수생의 연수기간은 2년을 초과할 수 없다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제5조). 그런데 해외투자기업연수생을 연수 목적이 아닌 근로자로 활용하는 폐단을 막기 위해, 앞으로는 연수 목적에 맞도록 연수기간을 점진적으로 축소하여 2006년 11월 1일 이후로는 1년 6개월 이내, 2008년 11월 1일 이후에는 1년 이내로 단축된다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 부칙 제3조).

### 4. 실무연수 비율

연수 실시와 관련해서 과거에는 구체적 기준이 없었으나, 2003년 11월 1일부터 시행하고 있는 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』 제6조는 해외투자기업연수생의 실무연수(OJT) 비율은 전체 연수시간의 70%를 초과할 수 없도록 규정하고 있다.

### 5. 연수생 선발 및 도입 절차

해외투자기업연수생을 초청하고자 하는 산업체의 장(이하 '초청자'라 한다)은 사증발급인정신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 그 업체의 주소지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출장소장(이하 '주소지 관할 사무소장 또는 출장소장'이라 한다)에게 사증발급인정서 발급을 신청하여야 한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제7조 제1항).

1. 산업연수업체 및 그 업체의 해외합작투자법인 또는 현지법인에 재직 중인 자임을 인정할 수 있는 서류
2. 연수내용을 확인할 수 있는 연수계획서

3. 출입국관리법시행규칙 제77조의 규정에 의한 초청자의 신원보증서
4. 기타 연수에 관련되는 다음 서류
  - 현지법인의 등록증 또는 설립인가서 사본(공관이 있는 국가의 경우 주재국 우리 공관의 영사확인이나 공증 필요)
  - 임금 또는 급여대장 사본(필요한 경우 현장조사나 지방노동사무소장에게 공문 조회로 내국인 상시근로자의 수를 확인)
  - 해외송금필증 또는 외국환매입 확인서류
  - 초청 회사의 등기부등본 또는 사업자등록증 사본(연수허용 대상 업체 여부는 해외직접투자허가(신고)서 또는 기술수출계약서, 산업설비수출승인서 사본 등으로 확인하고, 기술개발촉진법 제 13조 및 동법 시행령 제25조의 규정에 의해 과학기술부장관의 승인을 받아야 하는 전략기술 수출의 경우는 전략기술수출계약 승인서 확인)

주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장이 사증발급인정서 발급 신청을 접수한 때에는 다음 각호의 사항에 대하여 심사하여야 하는데 (해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제8조 제1항), 연수대상 산업체별 세부심사기준은 [부록 1]과 같다.

1. 연수 목적이 아닌 단순인력으로서의 활용 여부
2. 자체 연수시설(공장)과 적정한 숙박시설 구비 등 연수환경
3. 산업연수생의 한국어능력, 기술·기능자격 소지 여부, 학력 등 개인 적 조건
4. 연수 신청인원의 적정성
5. 연수 실시 사업장과 현지법인의 업종이 동일한지 여부
6. 모기업 및 현지법인의 정상가동 여부

주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제8조의 규정에 의한 심사결과, 산업연수생을 초청할 필요성 및 타당성이 인정되는

때에는 체류자격 산업연수(D-3-1), 체류기간 1년 이내의 사증발급인정서를 발급하여 초청자에게 이를 교부하여야 한다. 다만, 초청자가 출입국관리법을 위반한 사실이 있거나 위장투자의 우려가 있다고 판단되는 경우에는 체류기간 6월 이내의 사증발급인정서를 발급할 수 있다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제9조 제1항). 주소지 관할 사무소장 또는 출장소장은 모기업에 생산시설이 없으나 현지법인의 가동을 위해 산업연수가 불가피하다고 인정되는 경우에 동일 업종 계열사 내에서의 연수를 허용할 수 있다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제9조 제2항).

재외공관의 장은 산업연수 목적으로 입국하고자 하는 외국인이 사증발급을 신청하는 때에는 해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제9조의 규정에 의해 출입국관리사무소장 또는 출장소장이 발급한 사증발급인정서를 제출받아 그 인정서의 내용에 따라 산업연수사증을 발급하여야 한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제10조).

## 6. 연수업체 및 연수생에 대한 관리와 연수생 보호

주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 연수업체의 해외투자기업연수생 관리실태 및 현지법인의 운영실태를 연 1회 이상 정기적으로 조사하여 이탈연수생 다수 발생 등 연수생 관리가 부실한 업체, 국내 연수업체 또는 연수생을 파견한 현지법인·외국기업의 가동상태가 부실하거나 중단된 업체, 위장투자업체, 수당 등의 체불업체, 폭행 등 연수생의 인권을 침해한 업체 등에 대해서는 그 명단을 출입국정보시스템에 입력하여 전국 출입국관리사무소 및 출장소에서 공동 활용할 수 있도록 하여야 한다. 주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 해외투자기업체 및 연수생에 대한 실태조사를 하는 때에는 연수업체의 임직원이나 연수생에 대하여 인권침해 또는 부당한 처우를 하여서는 아니 된다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제11조).

주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 연수업체의 요청에 의하여 연수생 추가 초청을 위한 사증발급인정서를 발급하거나 연수 중인 연수생에 대하여 체류기간 연장허가를 하는 때에는 다음 각호의 사항이 이행되고 있는지 여부를 사전에 점검하여야 하며, 점검 결과 연수업체가 다음 각호의 사항을 이행하고 있지 않는 경우에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 연수생의 초청 또는 체류기간의 연장을 허가하지 아니한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제12조).

1. 입국 후 1개월 이내에 한국문화, 출입국관리법령, 기타 준수사항 등의 내용을 포함하는 3시간 이상의 자체교육 실시
2. 직원 중에서 외국 실정에 밝은 자를 고충상담관으로 선발·지정하여 산업연수생의 개인 신상문제, 인권침해, 기타 고충을 상담하도록 조치
3. 연수 장소에 산업연수생의 안전을 위한 필요 시설 및 장비 구비
4. 산업연수생 숙소에 냉난방시설, 취사시설, 샤워시설 등 설치 및 TV, 오락기구 등 비치
5. 산업연수생의 연수수당 등의 체불방지를 위한 보증보험 가입, 산업재해보상보험 및 의료보험 가입
6. 산업연수생 입국 후 10일 이내에 신체검사 실시 및 1년을 초과하여 체류하는 산업연수생에 대해 입국 후 1년이 되는 날로부터 10일 이내에 신체검사 재실시

주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 연수업체가 사증발급인정서 발급신청일로부터 과거 2년 이내에 불법체류 외국인이나 연수장소를 이탈한 연수생을 고용한 사실이 있는 경우에는 연수생의 초청을 허가하지 아니하며, 연수업체가 초청한 연수생의 20% 이상이 연수장소를 이탈한 경우(수차에 걸쳐 연수생을 도입하는 경우 이전에 도입한 연수생의 이탈비율이 20%를 초과한 경우를 포함한다) 또는 연수업체에서 연수생에 대한 수당 등의 체불, 폭행 등 인권침해 사실이 있는 경우에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 사실이 발생한 날로부터 1년 이

## 22 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

상 2년 이내의 기간 동안 연수생의 초청을 허가하지 아니한다. 또한 주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 연수업체가 위장투자업체로 확인된 때에는 연수 중인 해외투자기업연수생의 체류허가를 취소하여야 한다(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제13조).

해외투자기업연수생이 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고, 해외 현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에는 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각호의 사항에 관한 보호를 하고 있다.

1. 폭행 및 강제근로 금지
2. 임금 등 금품의 정기·직접·전액·통화불지급 및 금품 청산
3. 휴게·휴일, 시간외·야간 및 휴일근로
4. 최저임금 수준의 보장(다만, 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다)
5. 산업안전보건의 확보
6. 산업재해보상보험 혜택

또한 사업주는 연 1회 건강진단을 실시하되 건강진단의 목적, 내용, 결과 및 사후조치의 필요성 등을 보호대상이 이해할 수 있도록 설명하고, 산업보건의와 보건관리자 등을 활용하여 건강지도 및 상담을 실시하여야 한다. 사업주는 보호대상에게 산재보상 혜택이 부여됨을 알려주고 산업재해보상보험법령의 내용과 보험급여 신청절차 등에 대해 설명해 주어야 하며, 이들에게 지급되는 임금에 대하여 보험료를 납부하고, 업무상 재해를 당했을 경우에는 보험급여의 청구 등 필요한 지원을 하여야 한다.

## 제3장

### 해외투자기업연수생 실태(Ⅰ): 해외투자기업연수생 DB자료

#### 제1절 해외투자기업연수생의 연도별 추이

<표 3-1>은 연도별·유형별 외국인력 추이를 보여주고 있는데, 1987년 12월에 6천여 명에 불과하던 외국인력의 규모는 1992년 12월에는 7만여 명으로 급격히 증가하였고 2004년 7월 현재에는 42만여 명에 이르고 있다. 해외투자기업연수생의 경우 1992년 11월부터 해외투자기업연수생 제도가 도입되어 1992년 12월에 4,945명으로 출발한 이후 지속적으로 증가하여 1997년 12월에는 3만2천여 명으로 전체 외국인력의 13.3%에까지 이르렀다. 그러나 외환위기 이후인 1998년에는 15,936명으로 절반 이상 감소한 다음 1999년에는 다시 2만여 명 수준으로 증가하였으나, 2000년부터 해외투자기업연수생의 숫자가 감소하기 시작해 2004년 7월 현재에는 9천 7백여 명으로 전체 외국인 근로자의 2.3%에 불과하다.

법무부 자료를 인용한 <표 3-1>의 해외투자기업연수생 통계는 연수생으로 입국하여 현재 연수업체에 근무하고 있는 합법적인 연수생만을 대상으로 한 통계이기 때문에 연수업체를 이탈한 경우는 제외되어 있다. 즉 <표 3-1>에서 제시하고 있는 해외투자기업연수생은 합법적으로 해외투자기업연수생으로 입국하여 현재에도 연수지정업체에서 연수생으로 근무하고 있는 자만 대상으로 하고 있기 때문에 이러한 감소 추이가 해외투



〈표 3-1〉 비자 유형별 외국인력 추이

(단위: 명, %)

	전 체	취업비자	연 수 비 자		불법체류자
			해외투자기업 연수생	산업 연수생	
1987.12	6,409 (100.0)	2,192 (34.2)	-	-	4,217 (65.8)
1988.12	7,419 (100.0)	2,403 (32.4)	-	-	5,007 (67.6)
1989.12	14,610 (100.0)	2,474 (16.9)	-	-	12,136 (83.1)
1990.12	21,235 (100.0)	2,833 (13.3)	-	-	18,402 (86.7)
1991.12	44,850 (100.0)	2,978 (6.6)	-	-	41,877 (93.4)
1992.12	73,868 (100.0)	3,395 (4.6)	4,945 (6.7)	-	65,528 (88.7)
1993.12	66,919 (100.0)	3,767 (5.6)	8,644 (12.9)	-	54,508 (81.5)
1994.12	81,824 (100.0)	5,265 (6.4)	9,512 (11.6)	18,816 (23.0)	48,231 (58.9)
1995.12	128,906 (100.0)	8,228 (6.4)	15,238 (11.8)	23,574 (18.3)	81,866 (63.5)
1996.12	210,494 (100.0)	13,420 (6.4)	29,724 (14.1)	38,296 (18.2)	129,054 (61.3)
1997.12	245,399 (100.0)	15,900 (6.5)	32,656 (13.3)	48,795 (19.9)	148,048 (60.3)
1998.12	157,689 (100.0)	11,143 (7.1)	15,936 (10.1)	31,073 (19.7)	99,537 (63.1)
1999.12	217,384 (100.0)	12,592 (5.8)	20,017 (9.2)	49,437 (22.7)	135,338 (62.3)
2000.12	285,506 (100.0)	19,063 (6.7)	18,504 (6.5)	58,944 (20.6)	188,995 (66.2)
2001.12	329,555 (100.0)	27,614 (8.4)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	255,206 (77.4)
2002.12	362,597 (100.0)	33,697 (9.2)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)
2003.12	388,816 (100.0)	200,039 (51.5)	11,826 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
2004. 4	414,868 (100.0)	227,576 (54.9)	10,917 (2.6)	26,090 (6.3)	150,281 (36.2)
2004. 7	422,431 (100.0)	216,048 (51.1)	9,786 (2.3)	23,877 (5.7)	172,720 (40.9)

자료: 법무부 내부자료(2004. 8)

자기기업연수생의 절대적인 감소인지, 아니면 연수사업장 이탈에 따른 불법취업으로의 전환에 기인한 것인지는 분명하지 않다. 따라서 해외투자기업연수생의 구체적인 실태를 파악하기 위해서는 법무부가 가지고 있는 해외투자기업연수생으로 입국한 원자료(raw data) DB를 분석하고, 해외투자기업 및 해외투자기업연수생에 대한 실태조사를 실시하여 이들 자료들을 보완적으로 활용하는 것이 바람직하다.

이러한 취지에서 본장에서는 법무부의 2004년 3월 현재의 해외투자기업연수생의 원자료 DB 분석을 통해 해외투자기업연수생 실태를 파악하고, 제4장에서는 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 기업에 대한 실태조사 결과를 이용하여 해외투자기업연수생의 실태를 분석하며, 제5장에서는 해외투자기업연수생에 대한 실태조사 결과를 이용하여 해외투자기업연수생의 실태를 분석하고자 한다.

## 제2절 해외투자기업연수생의 원자료 DB의 특성

2004년 3월 현재 법무부 출입국관리소에 등록된 해외투자기업연수업체의 원자료의 통계는 <표 3-1>의 합법적인 해외투자기업연수생 통계와는 달리 2004년 3월 현재 출입국 통계에 등록된 해외투자기업연수생 전체를 대상으로 하고 있기 때문에 좀더 풍부한 정보를 제공하고 있다. 즉 법무부의 원자료 DB는 해외투자기업연수생으로 입국하여 한국을 떠나지 않고 체류하고 있는 한 이들에 관한 정보가 그대로 남아 있기 때문에 해외투자기업연수생으로 입국하여 한국에 체류하고 있는 인력을 모두 포괄하고 있다. 또한 체류기간이 지났음에도 불구하고 귀국하지 않거나 사업장을 이탈한 경우 사업주가 법무부에 신고한 인력은 불법취업자(또는 불법체류자)로 분류할 수 있기 때문에 이탈신고를 하지 않은 경우를 제외하고는 불법체류자에 대한 정보를 알 수 있다는 장점이 있다. 다만, 여기서 제공하는 자료들은 해외투자기업연수생이 입국시 출입국관리사무소에 등록된 정보인 만큼 거주지역에 관한 정보 등은 불법체류자의 경우에는 파

악이 되지 않고 있기 때문에 실제 상황과는 차이가 날 수 있음에 유념할 필요가 있다.

### 제3절 해외투자기업연수생의 인적 특성

2004년 3월 현재 법무부에 등록된 해외투자기업연수생은 총 19,155명이다. 여기에는 연수업체에 근무하고 있는 합법연수생뿐만 아니라 해외투자기업연수생으로 입국하여 계약만료 이전에 사업장을 이탈하였거나 계약이 만료되었음에도 불구하고 본국으로 귀국하지 않은 불법취업자(또는 체류자: 이하 불법취업자)를 모두 포함하고 있다. 이들의 국적별 분포를 보면, 중국인이 전체의 77.9%로 가장 많은 구성비를 차지하고 있다. 한 가지 특이한 점은 중국국적 중 해외동포인 한국계 중국인보다 순수한 중국인이 월등히 많아 이들이 전체 해외투자기업연수생의 절반을 약간 넘는 58.6%를 차지하고 있다는 점이다. 이러한 점은 전체 외국인력의 절반 이상이 중국인이고 이들 중 절반 가량이 해외동포인 점을 감안하면 상대적으로 해외투자기업연수생의 경우 한족인 중국인이 많은 구성비를 차지하고 있음을 알 수 있다. 중국 다음으로는 인도네시아(5.6%), 필리핀(4.9%), 베트남(4.5%)의 순이다.

이를 성별로 보면, 전체 해외투자기업연수생 중 남성이 9,654명 그리고 여성이 9,501명으로 거의 절반씩을 각각 차지하고 있는데, 상대적으로 한국계 중국인은 남성의 비율이 높은 반면에 한족 계통의 중국인은 여성의 구성비가 높다.

다음으로 해외투자기업연수생의 연령별 분포를 보면, 21~25세가 전체의 32.8%로 가장 많은 구성비를 차지하고 있고, 그 다음으로 26~30세(22.9%), 31~35세(17.9%) 순으로 나타났다. 이를 성별로 보면, 남성의 경우 26~30세가 23.8%로 가장 많고 그 다음으로 31~35세(21.8%), 21~25세(21.7%)로 나타났으나 20세 미만을 제외하고는 연령별로 비교적 고른 분포를 보여주고 있다. 이에 비해 여성의 경우에는 21~25세 연령계층

<표 3-2> 해외투자기업연수생의 국적별 분포

(단위: 명, %)

국 적	전 체		남 성		여 성	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
중국	11,221	58.6	4,891	50.7	6,330	66.6
한국계 중국인	3,695	19.3	2,173	22.5	1,522	16.0
인도네시아	1,070	5.6	730	7.6	340	3.6
필리핀	938	4.9	516	5.3	422	4.4
베트남	865	4.5	223	2.3	642	6.8
루마니아	296	1.5	296	3.1	-	-
우즈베키스탄	281	1.5	265	2.7	16	0.2
방글라데시	217	1.1	211	2.2	6	0.1
스리랑카	194	1.0	86	0.9	108	1.1
인도	118	0.6	113	1.2	5	0.1
타이	115	0.6	33	0.3	82	0.9
미얀마	67	0.3	58	0.6	9	0.1
도미니카공화국	17	0.1	16	0.2	1	0.0
타지키스탄	17	0.1	-	-	17	0.2
키르기스스탄	12	0.1	12	0.1	-	-
폴란드	8	0.0	8	0.1	-	-
네팔	5	0.0	5	0.1	-	-
캄보디아	5	0.0	5	0.1	-	-
말레이시아	4	0.0	3	0.0	1	0.0
에티오피아	4	0.0	4	0.0	-	-
이집트	3	0.0	3	0.0	-	-
카자흐스탄	2	0.0	2	0.0	-	-
이란	1	0.0	1	0.0	-	-
전 체	19,155	100.0	9,654	100.0	9,501	100.0

자료: 법무부 원자료.

이 44.1%로 압도적으로 높았으며, 그 다음으로 26~30세(21.8%) 계층으로 나타나, 전체 여성 인력 중 20대가 65.9%를 차지하고 있어 남성과 차이를 보여주고 있다.

해외투자기업연수생의 거주지역별 분포를 살펴보면 <표 3-4>와 같다. 대부분의 해외투자기업연수생들이 회사의 기숙사에 거주하고 있거나, 근

28 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

〈표 3-3〉 해외투자기업연수생의 연령계층별 분포

(단위: 명, %)

연령	전체		남성		여성	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
20세 미만	327	1.7	96	1.0	231	2.4
21~25세	6,290	32.8	2,096	21.7	4,194	44.1
26~30세	4,377	22.9	2,302	23.8	2,075	21.8
31~35세	3,429	17.9	2,109	21.8	1,320	13.9
36~40세	2,254	11.8	1,445	15.0	809	8.5
41세 이상	2,478	12.9	1,606	16.6	872	9.2
전체	19,155	100.0	9,654	100.0	9,501	100.0

자료: 법무부 원자료.

〈표 3-4〉 해외투자기업연수생의 거주지역별 분포

(단위: 명, %)

거주지역	전체		남성		여성	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
서울	934	4.9	267	2.8	667	7.0
강원	332	1.7	237	2.5	95	1.0
대전	289	1.5	160	1.7	129	1.4
충남	996	5.2	453	4.7	543	5.7
충북	658	3.4	243	2.5	415	4.4
인천	1,232	6.4	779	8.1	453	4.8
경기	4,648	24.3	2,342	24.3	2,306	24.3
광주	229	1.2	144	1.5	85	0.9
전남	132	0.7	87	0.9	45	0.5
전북	1,029	5.4	446	4.6	583	6.1
부산	2,576	13.4	1,058	11.0	1,518	16.0
경남	2,422	12.6	1,572	16.3	850	8.9
울산	328	1.7	252	2.6	76	0.8
제주	12	0.1	8	0.1	4	0.0
대구	790	4.1	417	4.3	373	3.9
경북	2,548	13.3	1,189	12.3	1,359	14.3
전체	19,155	100.0	9,654	100.0	9,501	100.0

자료: 법무부 원자료.

무하고 있는 회사의 인근에서 생활하고 있는 점을 감안하면, 이들이 근무하고 있는 사업장의 소재지 분포를 이해할 수 있을 것이다. 다만, 앞에서도 밝혔듯이 여기서 보여주고 있는 정보들은 해외투자기업연수생들이 한국에 입국하여 법무부 출입국관리사무소에 등록한 정보에 기초하고 있기 때문에 사업장을 이탈한 불법취업자들의 경우 처음의 사업장 소재지가 아닌 다른 지역으로 옮겨갈 수도 있기 때문에 <표 3-4>의 내용은 실제와는 다를 수 있다는 한계가 있다. 이런 점을 염두에 두고 해외투자기업연수생의 거주지역별 분포를 보면, 경기지역이 24.3%로 가장 많고, 그 다음으로 부산과 경북, 그리고 경남지역이 각각 13.4%, 13.3% 및 12.6%로 뒤를 잇고 있다.

#### 제4절 해외투자기업연수생의 고용사업체의 특성

본 연구에서 활용하고 있는 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수생의 고용업체에 대한 구체적인 정보가 담겨져 있지 않다. 따라서 이들을 고용하고 있는 업체들의 산업 특성이나 기업규모에 관한 정보가 없기 때문에 여기서는 법무부 원자료와 노동부의 고용보험 DB의 결합을 시도하였다. 그런데 해외투자기업연수생을 활용하겠다고 법무부에 신청한 기업들은 기업체 단위이고 고용보험 DB는 사업장 단위로 되어 있어, 복수사업장인 경우에는 산업별 분포나 사업체규모 분포에 차이가 날 수 있다. 본 연구에서는 일관성을 갖기 위하여 고용보험 DB에 나타난 사업장 중 본사와 연결하였다.

이러한 작업을 통해 나타난 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포와 사업체규모별 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, <표 3-5>는 해외투자기업연수생을 고용하고 있는 업체의 산업별 분포를 보여주고 있다. 2004년 3월 현재 해외투자기업연수생을 고용하고 있는 업체는 모두 2,319개 업체로 나타나 있다. 그런데 고용보험 DB와 연결이 되지 않는 사업체가 468개로 나타나 이들에 대한 정보를 알 수 없기 때문에 이들을 제외하

〈표 3-5〉 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포 : 산업대분류

(단위: 개, %)

	연수생 고용업체수	구성비
농수림어업	2	0.1
광업	1	0.1
제조업	1,761	95.1
건설업	29	1.6
도소매·소비자용품 수리업	48	2.6
운수창고·통신업	1	0.1
부동산임대·사업서비스업	7	0.4
교육서비스업	1	0.1
기타공공사회·개인서비스업	1	0.1
전 체	1,851	100.0

주: 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수업체가 총 2,319개 업체로 나타나 있으나, 이 분석에서는 고용보험 DB와 연결되지 않은 468개 사업장은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료.

고 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포를 보면, 제조업이 압도적으로 많은 구성비를 차지하고 있다.

산업중분류별로 보면 섬유제품 제조업이 270개(14.6%)로 가장 많고, 그 다음으로 영상, 음향 및 통신장비 제조업 226개(12.2%), 의복 및 모피제품 제조업 168개(9.1%), 기계 및 장비 제조업 129개(7.0%), 고무 및 플라스틱 제품 제조업 125개(6.8%)의 순으로 나타났다.

다음으로 산업대분류별 해외투자기업연수생 고용분포를 보면, 해외투자기업연수생이 가장 많이 고용되어 있는 업체는 제조업으로 전체 해외투자기업연수생의 95.0%를 차지하고 있다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보기 위하여 산업중분류별로 보면, 영상, 음향 및 통신장비 제조업이 3,031명(18.1%)로 가장 많고, 그 다음으로 섬유제품 제조업(14.0%), 의복 및 모피제품 제조업(10.5%), 고무 및 플라스틱제품 제조업(7.2%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-6〉 해외투자기업연수생 고용업체의 산업별 분포 : 산업중분류

(단위: 개, %)

	연수생 고용업체수	구성비
섬유제품 제조업	270	14.6
영상, 음향 및 통신장비 제조업	226	12.2
의복 및 모피제품 제조업	168	9.1
기계 및 장비 제조업	129	7.0
고무 및 플라스틱제품 제조업	125	6.8
가죽, 가방, 마구류 및 신발 제조업	110	5.9
자동차 및 트레일러 제조업	101	5.5
음식료품 제조업	97	5.2
전기기계 및 전기변환장치 제조업	91	4.9
조립금속제품 제조업	88	4.8
가구 및 기타 제조업	86	4.6
화합물 및 화학제품 제조업	80	4.3
비금속광물제품 제조업	46	2.5
1차 금속산업	46	2.5
도매 및 상품중개업	39	2.1
건설업	29	1.6
의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	28	1.5
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	19	1.0
사무, 계산 및 회계용 기계제조업	17	0.9
목재 및 나무제품 제조업	15	0.8
기타 운송장비 제조업	11	0.6
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업	8	0.4
자동차 판매, 수리 및 차량연료소매업	5	0.3
소매 및 소비용품 수선업	4	0.2
기타 사업관련서비스업	3	0.2
임업, 벌목 및 관련서비스업	2	0.1
부동산업	2	0.1
기타 광업 및 채취업	1	0.1
여행알선 및 운수관련 서비스업	1	0.1
정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업	1	0.1
연구 및 개발업	1	0.1
교육서비스업	1	0.1
회원단체	1	0.1
전 체	1,851	100.0

주: 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수업체가 총 2,319개 업체로 나타나 있으나, 이 분석에서는 고용보험 DB와 연결되지 않은 468개 사업장은 제외하였음

자료: 법무부와 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료



〈표 3-7〉 산업대분류별 해외투자기업연수생 분포

(단위: 명, %)

	전 체		남 성		여 성	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
농수림어업	13	0.1	13	0.2	0	0.0
광업	2	0.0	2	0.0	0	0.0
제조업	15,940	95.0	7,624	92.2	8,316	97.7
건설업	566	3.4	486	5.9	80	0.9
도소매·소비자용품 수리업	208	1.2	115	1.4	93	1.1
운수창고·통신업	9	0.1	0	0.0	9	0.1
부동산임대·사업서 비스업	41	0.2	29	0.4	12	0.1
교육서비스업	1	0.0	0	0.0	1	0.0
기타공공사회·개인 서비스업	2	0.0	0	0.0	2	0.0
전 체	16,782	100.0	8,269	100.0	8,513	100.0

주: 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수생이 총 19,155명으로 나타나 있으나, 이 분석에서는 고용보험 DB와 연결되지 않은 468개 사업장에 고용되어 있는 2,373명은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료.

다음으로 해외투자기업연수생의 사업체규모별 분포를 보면, 100~299인 규모가 전체의 27.9%로 가장 많고, 그 다음으로 300~499인 규모(14.2%) 그리고 500~999인 규모와 10~29인 규모가 각각 10.3%, 10.1%로 나타났다. 그런데 규모별 분포에서 알 수 있듯이, 해외투자기업연수생을 고용하고 있는 업체들의 상당수는 대기업에 속하고 있음을 알 수 있다. 이는 해외투자기업연수생의 활용요건이 해외 현지법인이나 합작법인을 갖고 있어야 하기 때문에 어느 정도 규모가 있는 기업들이 많이 있는 것으로 보인다. 그런데 현실적으로 해외투자기업연수생들이 연수 목적으로 입국하고 있지만, 연수기간이 2년이고 실질적으로는 근로자로 활용되고 있다는 점을 감안하면, 기존의 저숙련 외국인 고용제도인 산업연수생이나 고용허가제와는 배치되는 문제점을 안고 있다고 볼 수 있다. 즉

〈표 3-8〉 산업중분류별 해외투자기업연수생 분포

(단위: 명, %)

산업중분류	인원	구성비
영상, 음향 및 통신장비 제조업	3,031	18.1
섬유제품 제조업	2,345	14.0
의복 및 모피제품 제조업	1,754	10.5
고무 및 플라스틱제품 제조업	1,209	7.2
음식료품 제조업	1,154	6.9
자동차 및 트레일러 제조업	1,062	6.3
기계 및 장비 제조업	925	5.5
전기기계 및 전기 변환장치 제조업	890	5.3
가죽, 가방, 마구류 및 신발 제조업	694	4.1
조립금속제품 제조업	600	3.6
화합물 및 화학제품 제조업	597	3.6
건설업	566	3.4
가구 및 기타 제조업	459	2.7
비금속광물제품 제조업	330	2.0
1차 금속산업	269	1.6
의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업	183	1.1
도매 및 상품중개업	179	1.1
사무, 계산 및 회계용 기계제조업	173	1.0
목재 및 나무제품 제조업	73	0.4
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	70	0.4
기타 운송장비 제조업	70	0.4
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업	52	0.3
자동차 판매, 수리 및 차량연료소매업	16	0.1
임업, 벌목 및 관련서비스업	13	0.1
소매 및 소비용품 수선업	13	0.1
정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업	12	0.1
기타 사업관련서비스업	11	0.1
연구 및 개발업	10	0.1
여행알선 및 운수관련 서비스업	9	0.1
부동산업	8	0.0
기타 광업 및 채취업	2	0.0
회원단체	2	0.0
교육서비스업	1	0.0
전 체	16,782	100.0

주: 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수생이 총 19,155명으로 나타나 있으나, 이 분석에서는 고용보험 DB와 연결되지 않은 468개 사업장에 고용되어 있는 2,373명은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료.

34 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

산업연수생제도나 고용허가제도는 기본적으로 300인 미만 규모에서만 활용할 수 있는 반면에 해외투자기업연수생제도는 300인 이상 대기업에서도 외국의 저숙련인력을 활용할 수 있는 길을 열어 놓고 있는 것으로 볼 수 있다. 만일 이들이 근로자로서의 역할이 아닌 제도가 갖는 목적 그대로 기술연수의 역할을 하고 있다면 별 문제가 없겠으나, 현실적인 상황을 볼 때 대부분의 해외투자기업연수생은 산업연수생이나 고용허가제로 입국하게 되는 근로자의 또 다른 형태의 저숙련 외국인력제도의 모습을 갖고 있는 것으로 판단된다. 따라서 해외투자기업연수생은 대기업의 저숙련 외국인력 활용창구로서 기능하고 있다고 볼 수 있다.

<표 3-9> 해외투자기업연수생의 사업체규모별 분포

(단위: 명, %)

	전체		남성		여성	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
5인 미만	616	3.7	339	4.1	277	3.3
5~ 9인	364	2.2	174	2.1	190	2.2
10~ 29인	1,696	10.1	960	11.6	736	8.6
30~ 49인	1,524	9.1	872	10.5	652	7.7
50~ 69인	1,038	6.2	623	7.5	415	4.9
70~ 99인	1,201	7.2	722	8.7	479	5.6
100~299인	4,690	27.9	2,247	27.2	2,443	28.7
300~499인	2,383	14.2	822	9.9	1,561	18.3
500~999인	1,732	10.3	646	7.8	1,086	12.8
1,000인 이상	1,077	6.4	483	5.8	594	7.0
건설공사	461	2.7	381	4.6	80	0.9
전 체	16,782	100.0	8,269	100.0	8,513	100.0

주: 법무부의 원자료에는 해외투자기업연수생이 총 19,155명으로 나타나 있으나, 이 분석에서는 고용보험 DB와 연결되지 않은 468개 사업장에 고용되어 있는 2,373명은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료.

끝으로 해외투자기업연수생의 사업체규모별 평균 고용인원수가 <표 3-10>에 제시되어 있다. 여기서 사업체규모는 고용보험 피보험자 기준이기 때문에 외국인근로자는 제외되어 있다. 표에서 보듯이 1,000인 이상

사업체의 평균 해외투자기업연수생은 39.9명이고, 500~999인 규모는 32.1명, 300~499인 규모는 23.6명으로, 300인 이상 대기업에서 고용하고 있는 해외투자기업연수생의 평균 고용인원수가 적지 않음을 알 수 있다. 특히 이들의 체류기간이 2년이고 실질적인 근로자로서 기능을 수행하고 있음에 비추어볼 때, 상당수 대기업에서 해외투자기업연수생을 인력활용의 수단으로 사용하고 있는 것으로 판단된다. 또한 5인 미만 규모의 해외투자기업연수생 평균 고용인원수가 5.7명으로 내국인 근로자보다 더 많이 활용되고 있는 것으로 나타났는데, 소규모 기업이라는 점을 고려할 때 이들이 모두 순수한 의미의 연수생으로 기능하고 있을 것 같지는 않다는 판단이다. 결과적으로 현행 해외투자기업연수생제도는 인력충원의 수단으로서 기능하고 있는 것으로 생각된다.

〈표 3-10〉 해외투자기업연수생의 사업체규모별 평균고용인원수

(단위: 명)

사업체 규모	평균 고용인원수
5인 미만	5.7
5~ 9인	3.6
10~ 29인	4.6
30~ 49인	5.5
50~ 69인	5.7
70~ 99인	6.3
100~299인	11.2
300~499인	23.6
500~999인	32.1
1,000인 이상	39.9
건설공사	22.0

자료: 법무부 원자료와 고용보험 DB의 결합 자료.

### 제5절 해외투자기업연수생의 합법 여부별 분포

앞에서도 언급하였듯이, 본 연구에서 활용하고 있는 법무부 원자료는 해외투자기업연수생이 한국에 입국할 당시의 정보를 갖고 있기 때문에 이들이 사업장을 이탈한 후 사업주가 법무부에 신고하였거나, 체류연한이 지난 경우에만 불법취업자로 파악된다. 따라서 사업장을 이탈하였음에도 불구하고 사업주가 신고하지 않은 경우에는 여전히 이들은 합법적인 연수생으로 남아 있다. 이러한 자료상의 한계가 있지만 2004년 3월 현재 해외투자기업연수생의 합법 여부별 분포를 보면, 전체 19,149명 중 합법 연수생은 53.9%이고, 사업장을 이탈하였거나 체류기간이 지난 불법연수생은 46.1%이다<sup>3)</sup>. 이를 성별로 보면 여성에 비해 상대적으로 남성의 불법 비율이 약간 더 높다.

〈표 3-11〉 합법 여부별 해외투자기업연수생의 성별 분포

(단위: 명, %)

성 별	불법연수생(체류자)		합법연수생		전 체	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
전 체	8,825	46.1	10,324	53.9	19,149	100.0
남 자	4,805	49.8	4,844	50.2	9,649	100.0
여 자	4,020	42.3	5,480	57.7	9,500	100.0

주: 합법 여부를 확인할 수 없는 6명은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료.

3) 법무부 자료에 따르면, 1992년부터 2004년 10월까지 해외투자기업연수생으로 입국한 외국인인 모두 164,893명인데 이 중 사업장 이탈자는 11,726명으로 사업장 이탈률은 7.1%이다. 참고로 법무부 원자료를 기초로 2002년 4월부터 2004년 3월까지 지난 2년간 입국한 자(10,197명)를 대상으로 사업장 이탈 여부를 확인한 결과, 1,095명이 2004년 4월 현재 사업장을 이탈한 것으로 나타나 이탈률은 10.7%로 나타났다. 물론 법무부 데이터에는 지난 2년 동안 입국하였다가 출국(합법 혹은 불법 모두)한 해외투자기업연수생이 포함되어 있지 않기 때문에 정확한 사업장 이탈률은 확인할 수 없다.

이를 연령별로 보면 연령이 높을수록 불법연수생 비율이 높은 점이 특징이다. 즉 21~25세의 경우 불법연수생 비율이 17.5%에 불과하지만, 30세 이후에는 불법연수생의 비율이 50%대를 넘고 있다. 즉 31~35세 연령 계층에서는 불법연수생의 비율이 59.3%, 36~40세 계층은 71.5%, 41세 이상 계층에서는 불법연수생의 비율이 88.4%로 매우 높게 나타났다. 이런 현상에 대한 원인을 규명하기 위해서는 해외 현지법인의 해외투자기업연수생 선발 메커니즘을 고려해 볼 필요가 있다. 본 연구진들이 파악한 바에 의하면 상당수 해외투자기업연수생들이 브로커가 개입된, 해외 현지법인이 없는 유령회사들을 통해 입국하고 있으며, 이들은 처음부터 불법체류자의 특성을 갖고 있기 때문에 기간이 지났음에도 귀국하지 않거나 임금이나 근로조건이 보다 좋은 사업장으로 노동이동을 하고 있는 것으로 보인다. 따라서 정상적인 연수업체라면 생산 관련 관리직으로의 육성을 목적으로 하지 않는 한 상대적으로 젊은 연령층을 연수생으로 선발할 가능성이 높은 반면에, 불법 루트를 통한 인력들의 경우 상대적으로 중간 연령층이 많고 따라서 이들의 불법 비율이 높게 나타나고 있는 것으로 추론된다.

합법 여부별 해외투자기업연수생의 국적별 분포를 보면, 상대적으로 한국계 중국인의 불법 비율이 높다. 즉 한국계 중국인 해외투자기업연수생

〈표 3-12〉 합법 여부별 해외투자기업연수생의 연령별 분포

(단위: 명, %)

연령	불법연수생(체류자)		합법연수생		전체	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
20세 미만	22	6.7	305	93.3	327	100.0
21~25세	1,101	17.5	5,188	82.5	6,289	100.0
26~30세	1,867	42.7	2,509	57.3	4,376	100.0
31~35세	2,033	59.3	1,393	40.7	3,426	100.0
36~40세	1,612	71.5	642	28.5	2,254	100.0
41세 이상	2,190	88.4	287	11.6	2,477	100.0
전체	8,825	46.1	10,324	53.9	19,149	100.0

주: 합법 여부를 확인할 수 없는 6명은 제외하였음.  
자료: 법무부 원자료.

〈표 3-13〉 합법 여부별 해외투자기업연수생의 국적별 분포

(단위: 명, %)

국 적	불법연수생 (체류자)		합법연수생		전 체	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
중국	3,927	35.0	7,294	65.0	11,221	100.0
한국계 중국인	3,202	86.7	491	13.3	3,693	100.0
인도네시아	365	34.1	704	65.9	1,069	100.0
필리핀	607	64.8	330	35.2	937	100.0
베트남	287	33.2	578	66.8	865	100.0
루마니아	-	0.0	296	100.0	296	100.0
우즈베키스탄	9	3.2	270	96.8	279	100.0
방글라데시	191	88.0	26	12.0	217	100.0
스리랑카	161	83.0	33	17.0	194	100.0
인도	18	15.3	100	84.7	118	100.0
타이	20	17.4	95	82.6	115	100.0
미얀마	17	25.4	50	74.6	67	100.0
도미니카공화국	5	29.4	12	70.6	17	100.0
타지키스탄	-	0.0	17	100.0	17	100.0
키르기스스탄	2	16.7	10	83.3	12	100.0
폴란드	-	0.0	8	100.0	8	100.0
네팔	5	100.0	-	0.0	5	100.0
캄보디아	-	0.0	5	100.0	5	100.0
말레이시아	2	50.0	2	50.0	4	100.0
에티오피아	4	100.0	-	0.0	4	100.0
이집트	-	0.0	3	100.0	3	100.0
카자흐스탄	2	100.0	-	0.0	2	100.0
이란	1	100.0	-	0.0	1	100.0
전 체	8,825	46.1	10,324	53.9	19,149	100.0

주: 합법 여부를 확인할 수 없는 6명은 제외하였음.

자료: 법무부 원자료.

3,693명 중 불법연수생의 비율은 86.7%에 이르고 있다. 이에 비해 전체 해외투자기업연수생 중 가장 많은 구성비를 차지하고 있는 중국 한족의 경우 불법연수생의 비율은 35.0%로 상대적으로 다른 국가들에 비해 높지 않은 편이다. 전체 연수생 규모는 작지만 불법연수생 비율이 높은 국가로

는 방글라데시와 스리랑카로 나타났으며, 루마니아는 해외투자기업연수생 296명 중 불법연수생이 단 한 명도 없는 것으로 나타났고, 우즈베키스탄은 전체 연수생 279명 중 불법연수생이 단 9명에 불과한 것으로 나타나 다른 국가와 대조를 보이고 있다.



## 제4장

### 해외투자기업연수생 실태(Ⅱ) : 사업장 조사

#### 제1절 조사 개요

해외투자기업연수생의 노동시장실태를 파악하기 위해 본 연구에서는 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 국내 모기업에 대한 연수생 활용실태를 조사(이하 ‘연수사업장 조사’라 칭함)하는 한편, 해외투자기업연수생에 대한 실태조사(이하 ‘연수생 조사’라 칭함)를 실시하였다. 두 가지 실태조사를 병행한 이유는, 연수사업장에 대한 사례조사를 해 본 결과 해외투자기업연수생제도에 많은 문제가 있어 대부분의 연수사업장이 방문을 거절하였으며, 연수사업장에 대한 조사를 실시할 경우 사업주가 설문응답한다 하더라도 실상을 제대로 응답하지 않을 가능성이 높아, 연수사업장 조사와는 별도로 연수생에 대한 직접 조사를 병행할 필요가 있다고 판단했기 때문이다.

연수사업장 조사는 2004년 7월 12일부터 8월 13일까지 실시되었다. 조사방법은 [부록 2]에 실려 있는 구조화된 설문지를 이용해 조사원이 사업장의 인사노무담당자를 방문하여 조사하는 면접조사방식으로 이루어졌다. 조사대상은 법무부의 해외투자기업연수생 DB자료를 이용하여 제조업체만을 대상으로<sup>4)</sup> 무작위 추출하여 400개 기업을 조사하려고 하였으

---

4) 제조업체만을 조사대상으로 한 것은 제3장에서 본 바와 같이 해외투자기업

나, 많은 연수업체들이 응답을 거부하여 실제로는 276개 사업장에 대한 조사밖에 이루어지지 못하였다.

본장은 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 276개 사업장에 대한 실태조사 결과를 보여주고 있는데, 연수생 조사 결과는 제5장에서 소개되고 있다. 사업장 조사 결과는 제5장에서 소개되는 근로자 조사와 차이가 나는 부분이 여러 항목이 있는데, 근로자 조사 결과와 차이가 나는 항목은 해당 부분의 각주에 언급하였다.

## 제2절 조사 대상 사업체의 특성

조사대상 사업체의 규모를 보면 <표 4-1>에서 보듯이 근로자수 30인 미만인 48개 사업체로 17.4%, 30~99인이 109개 사업체로 39.5%, 100~299인이 74개 사업체로 26.8%, 300인 이상이 45개로 16.3%이다. 업종을 보면 경공업 사업체가 118개로 42.8%, 중화학공업 사업체가 152개로 55.1%, 건설업 등 비제조업체가 6개로 2.2%이다. 사업장 소재지를 보면 수도권이 131개 사업체로 47.5%, 비수도권이 145개로 52.5%이다.

조사대상 해외투자기업에서 활용하고 있는 연수생의 총수는 3,273명으로 전체 근로자 49,630명의 10.6%인 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 보면 5~9인 사업체의 연수생 비율이 29.6%로 가장 높고, 그 다음이 5인 미만 22.9%, 10~29인 20.9%의 순이다. 100인 이상 사업체의 전체 근로자 대비 연수생 비율은 5.4%여서 소규모 사업체에서 연수생을 상대적으로 많이 고용하고 있다. 한편 전체연수생의 70.9%가 100인 이상 사업체에 고용되어 있다. 전체 근로자 대비 연수생의 비율을 업종별로 보면 경공업(11.9%)이 중화학공업(9.5%)보다 높았다. 사업체 규모와 연관이 있는 것으로 추정된다.

해외투자기업연수생을 포함한 모든 형태의 외국인근로자를 조사한

---

연수생 활용기업의 95.1%가 제조업이어서 제조업 이외의 산업에 대해서는 조사의 실익이 없다고 판단했기 때문이다.

〈표 4-1〉 사업체 조사 조사사업체 특성

(단위: 개, %)

		사업체수	구성비
전 체		276	100.0
사업체 규모	30인 미만	48	17.4
	30~99인	109	39.5
	100~299인	74	26.8
	300인 이상	45	16.3
업 종	금속광업	1	0.4
	음식료제조업	19	6.9
	섬유제품제조업	41	14.9
	의복모피제조업	11	4.0
	가죽신발제조업	17	6.2
	목재제품제조업	2	0.7
	종이제품제조업	3	1.1
	화학제품제조업	12	4.3
	고무제품제조업	22	8.0
	광물제품제조업	3	1.1
	1차금속산업	8	2.9
	금속제품제조업	18	6.5
	기계장비제조업	18	6.5
	사무기계제조업	2	0.7
	전기장치제조업	15	5.4
	영상장비제조업	37	13.4
	의료기기제조업	8	2.9
	자동차제조업	15	5.4
	운송장비제조업	2	0.7
	기구기타제조업	16	5.8
	재생재료제조업	1	0.4
	건설업	1	0.4
도매상품제조업	3	1.1	
보건복지사업	1	0.4	
소재지	수도권	131	47.5
	비수도권	145	52.5

〈표 4-2〉 조사대상 해외투자기업의 외국인근로자 고용현황

(단위: 명, %)

			외국인 근로자수 (A)	전체 근로자수 (B)	외국인근로자 고용 비율 (A/B)
해외투자 기업연수 생 활용업 체	전 체		3,273	49,630	10.6
	사업장 규모	30인 미만	290	858	21.9
		30~99인	655	5,840	10.6
		100~299인	913	12,725	6.7
		300인 이상	1,415	30,207	5.0
	업종	경공업	1,375	19,035	11.9
		중화학공업	1,853	29,957	9.5
		기타	45	638	12.3
	소재지	수도권	1,280	19,043	10.9
		비수도권	1,993	30,587	10.4
외국인근 로자 고용 업체전체*	전 체		7,136	58,640	20.6
	사업장 규모	5인 미만	139	290	54.9
		5~9인	149	440	33.9
		10~29인	618	3,196	20.3
		30~99인	2,426	20,683	12.4
		100~299인	1,892	20,613	9.0
		300인 이상	1,912	13,418	15.9
	업종	경공업	2,654	27,491	12.9
		중화학공업	1,090	12,642	11.9
		음식/숙박업	347	3,255	44.9
		건설업	3,045	15,252	26.7
고용형태	합법근로자	5,973	53,864	12.6	
	불법근로자	1,163	4,776	40.2	

주: \*노동연구원의 2003년 조사 결과. 유길상 외(2004) <표 3-24>에서 재인용.

2003년 한국노동연구원 조사와 비교하면, 전체 외국인근로자 조사에서는 전체 근로자 대비 외국인근로자 비율이 20.7%로 나타나 해외투자기업이 상대적으로 적은 비율의 외국인을 활용하는 것으로 나타났다. 사업체 규모가 작을수록 외국인근로자가 상대적으로 많고, 경공업이 중공업보다, 비제조업이 제조업보다 외국인근로자를 상대적으로 많이 활용하는 것은

해외투자기업연수생 활용기업이나 다른 형태의 외국인근로자를 사용하는 기업이나 별 차이가 없다.

### 제3절 연수생 활용 현황 및 전망

#### 1. 연수생 활용 이유

연수생을 활용하는 이유에 대해 59.1%의 기업이 ‘해외 현지법인의 외국인근로자의 기능·기술수준을 향상시키기 위한’ 것으로 응답하는 등 70% 정도의 기업에서는 해외투자기업연수생제도를 본래의 목적에 부합되게 활용하고 있으나, 30%에 가까운 기업이 ‘국내 모기업의 인건비 절감’(27.2%), ‘인건비 절감을 통한 제품생산원가 하락’(0.7%)을 꾀아 연수생제도를 편법으로 이용하는 업체도 적지 않은 것으로 나타났다(표 4-3 참조).

100인 미만 사업체에서 모기업의 인력부족을 충당하기 위해 해외투자기업의 외국인연수생을 활용하는 비율이 높다. 그러나 300인 이상 사업체에서도 17.8%가 인력부족을 충원하기 위해 연수생을 고용하고 있다. 업종별로 보면 비제조업, 경공업, 중화학공업의 순으로 인력부족 때문에 연수생을 활용하는 사업체가 많다. 사업장 소재지를 보면 비수도권이 수도권보다 인력부족 때문에 연수생을 많이 활용하고 있다. 이탈률에 따라 구분하여 보면 이탈률이 높은 업체일수록 국내 모기업의 인력부족을 위해 연수생을 활용하는 업체가 많다. 특히 이탈률이 40%를 초과하는 사업체는 국내 모기업의 인력부족 충원을 위해 연수생을 활용하는 업체가 57.7%로, ‘해외투자기업의 현지 근로자 기술이나 기능 향상’ 23.1%, ‘해외법인의 중간관리자 양성’ 7.7% 등 제도의 원래 취지와 목적을 위해 연수생제도를 활용하는 업체보다 많았다.

해외투자기업의 연수생은 대부분 해외투자법인이나 해외현지법인의 직원(94.2%), 기술도입이나 기술제휴 계약을 체결한 외국기업의 직원

〈표 4-3〉 해외투자기업의 연수생 활용 이유

(단위 : %)

		해외현지 법인의 근로자 기술·기 능수준 향상을 위해	해외현지 법인의 근로자 관리직 으로 양성하 기 위하여	국내 기업 인력을 충족하 기 위하여	해외현지 법인의 신규인 사양 목 적으로	해외투자 법인의 근로자 인사 관리 목 적으로	인 건 비 절 감 을 위 하 기 위 하 기	전 체
전 체		59.1	3.3	27.2	7.2	2.5	0.7	276
기업 규모별	30인 미만	56.3	6.3	31.3	6.3	0.0	0.0	48
	30~99인	50.5	3.7	33.0	7.3	4.6	0.9	109
	100~299인	68.9	1.4	21.6	6.8	0.0	1.4	74
	300인 이상	66.7	2.2	17.8	8.9	4.4	0.0	45
업종	경공업	55.1	5.1	29.7	6.8	3.4	0.0	118
	중화학공업	63.2	2.0	25.0	6.6	2.0	1.3	152
	기타	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	6
소재지	수도권	59.5	3.8	25.2	8.4	2.3	0.8	131
	비수도권	58.6	2.8	29.0	6.2	2.8	0.7	145
이탈률	0%	65.1	1.6	22.6	8.1	2.7	0.0	186
	1~20%	60.5	5.3	23.7	5.3	2.6	2.6	38
	21~40%	50.0	7.7	34.6	7.7	0.0	0.0	26
	40% 초과	23.1	7.7	57.7	3.8	3.8	3.8	26

(4.3%)으로서 연수생제도의 도입 취지에 부합되는 경로로 한국에 들어왔으나, 일부(기타 외국인 5.4%, 모름/무응답 0.4%)는 제도 도입 취지와는 맞지 않게 연수생을 활용하고 있는 것으로 나타났다.<sup>5)</sup>

업종별로는 금속제품제조업(22.2%), 화학제품제조업(16.7%)이 제도 도입 취지와 다르게 연수생을 활용하고 있으며, 연수생 이탈률(20% 이상 11.5%)이 높을수록 도입 취지와는 다른 경로로 연수생을 모집하여 활용하고 있는 것으로 나타났다.

5) 제5장에서 상술되는 연수생 조사 결과에 의하면, 해외투자기업연수생 중 관련기업에 근무한 근로자의 비율은 43.9%에 불과한 것으로 나타나(표 5-3 참조) 본장의 사업장 조사 결과와 큰 차이를 보이고 있다.

연수생 선발기준으로 제일 중요한 것은 근면·성실성(5점 만점에 4.58점)<sup>6)</sup>, 건강(5점 만점에 4.4점) 등이고 근속기간, 숙련도, 연령 등은 상대적으로 중요도가 떨어진 것으로 나타났다. 연수생 선발기준으로 근면·성실성, 건강이 가장 중요한 것은 사업체 규모, 사업체 소재지, 업종별로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 2. 연수생 활용 계획

인력부족이 있다고 응답한 사업체가 51.1%, 없다고 응답한 사업체가 48.9%로 비슷하였다. 100인 미만, 경공업, 비제조업, 수도권 소재 사업체에서 인력부족이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

인력부족의 원인에 대해서는 ‘생산직 기피현상’ 46.9%, ‘일이 힘들고 어렵기 때문에’ 19.6%, ‘임금이 낮아서’ 18.9% 등으로 나타났다. 기업규모가 클수록, 수도권 소재 사업체일수록 생산직 기피현상 때문에 생산직 인력부족을 심하게 겪고 있는 것으로 나타났다.

인력부족에 대한 단기적 대안으로는 ‘잔업시간의 연장’(38.6%), 장기적 대안으로는 ‘자동화 등 노동절약적 생산방식의 활용’(31.0%)이 제일 많았다(표 4-4 참조).

인력부족의 대응방안으로 외국인력의 활용은 단기적 대안으로 12.4%, 장기적 대안으로 14.5%로 각각 3번째로 우선순위가 높았다. 사업체 규모가 작을수록, 경공업일수록, 수도권 소재 사업체일수록 장단기적 대안으로서 외국인력 활용의 구성비가 높았다.

해외투자기업의 향후 연수생 활용계획을 보면, <표 4-5>에서 보는 바와 같이 51.4%가 저렴하기 때문에 지속적으로 연수생을 활용하고자 하나 29.7%는 부대비용을 고려하면 내국인과 별 차이가 없어 상황에 따라, 그리고 17.4%는 구할 수만 있다면 내국인근로자를 고용할 계획인 것으로 나타났다. 업종별로 보면 비제조업에서 저렴하기 때문에 지속적으로 사용하겠다는 사업체가, 경공업에서 구할 수만 있다면 국내인력을 활용하겠다는 사업체의 구성비가 상대적으로 높았다.

6) 전혀 중요치 않음-중요치 않음-보통-중요-매우 중요로 구분함.

〈표 4-4〉 해외투자기업의 인력부족에 대한 대응방안

(단위 : %)

방 안 들		해외 투자기업	외국인 고용업체 전체 <sup>1)</sup>
단기 방안	잔업시간 연장	38.6	54.5
	작업조직 및 구조개편	8.3	21.2
	임금 및 근로조건 개선	15.9	23.4
	외국인력 활용	12.4	55.9
	하청 등 외주가공	12.4	20.3
	자동화 등 노동절약적 생산방식 도입	6.2	6.8
	필요인력 자체 양성	1.4	6.5
	생산시설 해외이전	2.8	0.8
	기타(주부사원 모집)	0.7	2.0
	모름/무응답	1.4	0.8
전 체		145(100.0)	354(100.0)
장기 방안	잔업시간 연장	2.1	9.9
	작업조직 및 구조개편	9.7	24.0
	임금 및 근로조건 개선	11.7	32.8
	외국인력 활용	14.5	40.4
	하청 등 외주가공	4.8	9.6
	자동화 등 노동절약적 생산방식 도입	31.0	40.1
	필요인력 자체 양성	7.6	16.9
	생산시설 해외이전	16.6	12.4
	기타(주부사원 모집)	0.7	1.7
	모름/무응답	1.4	2.3
전 체		145(100.0)	354(100.0)

주 : 1) 한국노동연구원의 2003년 조사 결과. 유길상 외(2004) <표 3-31>에서 재인용.

비수도권 사업체에서 구할 수만 있다면 국내인력을 사용하겠다는 사업체의 구성비가 높았다. 이тал률이 40% 이상인 사업체에서는 구할 수 있다면 국내인력을 사용하겠다는 사업체가 42.3%, 부대비용 등을 고려



48 해외투자기업연수생 노동시장 실태분석

하여 상황에 따라 하겠다는 사업체가 34.6%, 외국인력이 저렴하기 때문에 계속하겠다는 사업체가 23.1%로 나타나서 전체 사업체의 조사 결과와는 다르다.

〈표 4-5〉 해외투자기업연수생의 향후 활용 계획

(단위: %)

		구할 수만 있다면 국내 인력을 활용	저렴하기 때문에 해외투자기업연수생을 계속 활용	부대비용과 잔업수당을 합치면 차이가 없기 때문에 상황에 따라	모름/무응답	전 체
전 체		17.4	51.4	29.7	1.4	276
사업체 규모별	30인 미만	6.3	72.9	20.8	0.0	100.0
	30~99인	22.0	50.5	26.6	0.9	100.0
	100~299인	17.6	40.5	39.2	2.7	100.0
	300인 이상	17.3	48.9	31.1	2.2	100.0
업종	경공업	22.0	50.8	27.1	0.0	100.0
	중화학공업	13.8	51.3	32.2	2.6	100.0
	기타	16.7	66.7	16.7	0.0	100.0
소재지	수도권	13.7	55.7	29.0	1.5	100.0
	비수도권	20.7	47.6	30.3	1.4	100.0
이탈률	0%	15.6	53.8	29.0	1.6	100.0
	1~20%	13.2	52.6	31.6	2.6	100.0
	21~40%	11.5	61.5	26.9	0.0	100.0
	41% 이상	42.3	23.1	34.6	0.0	100.0

### 제4절 연수생에 대한 적응교육

<표 4-6>을 보면 70.7%의 사업체에서 연수생을 선발 후 입국 전, 그리고 입국 후에 적응을 위한 소정의 기술·기능 교육을 실시한 것으로 나타났다. 입국 후에만 실시한 사업체가 18.1%, 입국 전에만 실시한 사업체가 6.2%였으며, 5.1%의 기업은 적응교육을 전혀 실시하지 않은 것으로 응답하였다.<sup>7)</sup>

한국어교육을 실시한 사업체는 59.8%로 실시하지 않은 업체보다 많았다. 29.3%는 입국 전·후 모두 실시한 것으로 나타났다. 100인 이상, 중화학공업, 수도권 지역 사업체에서 상대적으로 많이 실시한 것으로 나타났다.<sup>8)</sup>

한국문화 교육은 70.0%의 사업체에서 실시하고, 30.1%의 사업체에서 실시하지 않은 것으로 나타났다. 100인 이상, 중공업, 수도권에서 상대적으로 많이 실시하고, 이탈월에 따른 뚜렷한 특징은 없다.<sup>9)</sup>

63.4%의 사업체에서 우리나라의 노동관련 법제도에 관한 교육을 실시한 것으로 나타났다. 사업체 규모가 작을수록, 비수도권일수록 교육을 실시한 비율이 낮았다. 연수생 이탈률이 40% 이상인 경우 사업체의 57.7%가 교육을 실시하지 않은 것으로 나타났다.<sup>10)</sup>

- 
- 7) 근로자 조사 결과를 보면, 해외 현지법인 근무 경험자의 경우 교육을 받은 근로자의 구성비가 50.6%, 근무경험이 없는 근로자의 경우 교육을 받은 근로자 구성비가 33.0%에 불과하였다(표 5-9 참조).
  - 8) 근로자 조사 결과를 보면, 해외 현지법인 근무 경험자의 경우 교육을 받은 근로자의 구성비가 29.7%, 근무경험이 없는 근로자의 경우 교육을 받은 근로자 구성비가 30.2%에 불과하였다(표 5-9 참조).
  - 9) 근로자 조사 결과를 보면, 해외 현지법인 근무 경험자의 경우 교육을 받은 근로자의 구성비가 26.7%, 근무경험이 없는 근로자의 경우 교육을 받은 근로자 구성비가 17.3%에 불과하였다(표 5-9 참조).
  - 10) 근로자 조사 결과를 보면, 해외현지법인 근무 경험자의 경우 교육을 받은 근로자의 구성비가 29.4%, 근무경험이 없는 근로자의 경우 교육을 받은 근로자 구성비가 43.4%에 불과하였다(표 5-9 참조).

〈표 4-6〉 해외투자기업연수생에 대한 적응교육 실시 여부(무응답은 제외)

(단위 : %)

	입국 전 교육만 실시	입국 후 교육만 실시	입국 전·후 교육 모두 실시	실시하지 않음	전 체
기술기능교육	6.2	18.1	70.7	5.1	100.0
한국어	14.9	15.6	29.3	40.2	100.0
한국문화	11.6	16.7	41.7	30.1	100.0
노동관련 법제도	7.2	17.4	38.8	36.6	100.0

## 제5절 해외투자기업연수생의 임금 및 근로조건

### 1. 임금 및 근로시간

해외투자기업연수생의 월평균 임금<sup>11)</sup>은 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 778,586원, 월평균 근로시간은 218시간이다. 사업체당 시간당 평균 임금은 4,540원이다.<sup>12)</sup> 남자들의 월평균 임금은 792,834원으로서 여자의 715,287원에 비하여 10.8%가 높다. 월평균 근로시간도 남자 220시간, 여자 214.5시간으로 여자보다 남자가 약 5시간 길다.

남녀 모두 100~200인 규모 기업의 월 총임금이 제일 높고, 월 총 근로시간이 제일 길다. 남자는 업종별로 임금과 근로시간이 큰 차이가 없으나 여자는 경공업의 임금이 중공업보다 약간 높다. 그러나 경공업과 중공업 간의 여자의 근로시간의 차이는 없다. 남자는 수도권이 임금은 높으나 근로시간은 짧다. 여자는 근로시간은 비슷하나 수도권의 임금이 조금 높다. 이탈자가 전혀 없는 사업체가 임금이 제일 낮다.

11) 사업체별로 최대 5명까지 조사한 연수생의 총 임금을 사업체별로 평균값을 구한 후 사업체를 기준으로 한 평균 임금을 구함. 총 임금에는 기본급, 각종 수당, 초과근로수당, 상여금이 포함되어 있다.

12) 근로자 조사 결과에 의하면, 월평균 임금은 63만7천원으로 사업체 조사의 임금수준이 연수생 조사의 임금수준보다 높았다(표 5-14 참조).

〈표 4-7〉 연수생 임금 및 근로시간

		진 체			남 자			여 자			
		월평균 임금 (천원)	월평균 근로시간 (시간)	시간당 임금 (원)	월평균 임금 (천원)	월평균 근로시간 (시간)	시간당 임금 (원)	월평균 임금 (천원)	월평균 근로시간 (시간)	시간당 임금 (원)	
해외 투자 연수 업체	전 체	778.6	218	4,541	792.8	220	4,663	715.3	215	3,985	
	사업 체 규모	30인 미만	732.5	209	6,846	752.3	212	7,340	672.5	214	3,143
		30~99인	775.0	222	3,637	787.5	224	3,679	721.8	214	3,436
		100~299인	826.2	223	5,114	839.3	225	5,270	746.2	217	5,800
		300인 이상	758.0	211	3,619	771.3	210	3,698	696.9	212	3,157
	업 종	경공업	779.9	217	4,972	789.0	219	5,112	736.7	214	3,464
		중화학공업	777.4	218	4,240	795.6	220	4,357	691.3	214	4,667
		기타	782.2	235	3,414	798.6	236	3,495	705.0	233	2,965
	소 재 지	수도권	781.4	215	4,953	800.7	218	5,168	727.7	215	3,365
		비수도권	776.1	221	4,173	786.3	222	4,243	703.4	214	4,568
	이 탈 률	0%	758.5	215	4,910	770.0	217	5,078	707.6	213	4,282
		1~20%	789.7	226	3,516	810.0	228	3,596	726.4	223	3,250
		21~40%	853.8	223	3,832	875.0	228	3,887	755.5	219	3,430
		41% 이상	831.5	222	4,163	844.5	223	4,224	715.8	205	3,377
외국 인 근 로 자 고 용 업 체 전 체 *	전 체	1061.6	261	4,222	1061.1	258	4,260	1063.4	271	4,081	
	사업 체 규모	5인 미만	1147.9	327	3,609	1241.7	305	4,465	1139.4	329	3,531
		5~9인	1186.5	324	3,722	1174.3	306	3,884	1189.6	328	3,681
		10~29인	1247.1	250	5,211	1161.1	249	4,789	1651.8	254	7,269
		30~99인	1020.9	258	4,066	1039.8	257	4,157	932.1	259	3,635
		100~299인	986.6	254	4,050	1000.0	257	4,071	927.1	241	3,960
	300인 이상	1283.7	269	4,885	1288.3	269	4,898	950.0	240	3,958	
고 용 형 태	합법근로자	1034.5	257	4,160	1038.0	258	4,142	1018.4	249	4,258	
	불법근로자	1180.1	277	4,489	1206.0	253	4,995	1143.0	312	3,764	

주: \* 외국인근로자 고용업체 전체 통계는 한국노동연구원의 2003년 조사 결과. 유길상 외(2004) <표 3-35>에서 재인용.

2003년 노동연구원 조사와 비교하면, 2003년 조사에서 해외투자기업의 연수생의 월임금은 남자 748,500원, 여자 654,500원이었다. 남자, 여자 모두 본 조사에서 임금이 상승한 것으로 나타났는데, 조사의 시차를 고려하면 큰 의미는 없었다. 근로시간은 2003년 조사의 남자 248시간, 여자 226시간과 비교하여 줄어든 것으로 나타났다. 2003년 조사에서 전체 외국인 근로자의 월임금은 1,011,700원, 월 근로시간은 260.55시간으로 나타났다.

## 2. 매년 임금인상 여부

응답사업체의 58.3%가 연수생에 대해 매년 임금을 인상하여 준 것으로 나타났다. 사업체 규모가 작을수록, 수도권 사업체일수록 임금을 인상하는 업체가 많았다.

임금을 인상하여 주는 이유로는 ‘연수생의 기술이나 기능 수준이 향상되므로’가 34.8%로 가장 많고, 그 다음이 ‘내국인근로자의 임금이 오르기 때문’이 28.0%, ‘최저임금이 인상되기 때문’이 24.2%, ‘이직을 방지하기 위하여’ 13.0%의 순이다. 이탈률이 높은(21% 이상) 사업체에서는 ‘기능·기술 수준이 오르기 때문에 올려준다’는 응답보다는 ‘내국인근로자의 임금이 오르기 때문에 정서상 올려준다’는 사업체 구성비가 높았다.

## 3. 내국인 대비 임금 및 생산성

동일한 업무를 하는 내국인 고졸 생산직의 임금에 대비한 연수생의 임금은 79.9%이나 숙식비 등을 포함하면 오히려 5.3% 높은 것으로 나타났다(표 4-8 참조).

반면에 내국인근로자 대비 연수생의 노동생산성은 61~80%로 보는 사업체가 42.6%로 가장 많고, 81~90%가 27.0%, 100%가 17.5%의 순이다. 평균적으로 82.5%의 수준으로 보고 있다. 규모별로 보면 100인 이상에서 연수생의 노동생산성을 상대적으로 높게 보고 있다.

〈표 4-8〉 해외투자기업연수생의 동일업무 근로자 대비 노동비용

(단위: 원, %)

동일업무 수행 국내 고졸 생산직 시간당 평균임금 (A)	해외투자기업 연수생 시간당 평균 임금 (B)	B/A	숙식비 등을 포함한 해외투자기업연수생 시간당 평균임금 (C)	C/A	동일업무수행 내국인 대비 해외투자기업연수생의 평균 노동생산성 비율(%)
5,687	4,543	79.9	5,994	105.3	82.5

〈표 4-9〉 해외투자기업연수생의 국내근로자 대비 생산성

(단위: %)

60% 이하	61~80%	81~90%	91~99%	100%	평균
10.3	42.6	27.0	2.7	17.5	82.5

연수생이 하고 있는 일에 대한 직무난이도에 대해 대졸 이상의 업무라고 대답한 사례는 4.6%에 불과하며, 고졸 수준이 52.6%로 가장 많고, 중졸 수준 30.4%, 전문대졸 수준 12.2%의 순으로 나타나, 비교적 단순업무에 종사하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-10〉 해외투자기업연수생의 직무난이도

(단위: %)

중졸 수준	고졸 수준	전문대졸	4년제 대학	대학원 수준	전 체
30.4	52.6	12.2	4.1	0.5	100.0

숙식비를 포함한 연수생의 고용비용을, 같은 직무를 수행하는 내국인 근로자에 대비하여 저렴하다는 사업체는 69.2%, 비슷하다는 사업체는 25.7%, 비싸다는 사업체는 4.7%이다.

#### 4. 다른 유형의 외국인근로자 대비 임금

조사대상 업체 중 해외투자기업연수생 이외의 외국인근로자도 동시에 고용하고 있는 사업체는 전체의 19.2%이다. 그 중 산업연수생을 고용하고 있는 업체의 비율이 66.6%이다.

해외투자기업의 연수생 대비 산업연수생이나 연수취업자의 임금은 비슷하거나(71.7%) 높은(26.4%) 수준으로 나타났다. 불법취업자 등 기타 외국인근로자의 임금도 해외투자기업연수생의 임금에 대비하여 비슷하거나 (83.0%) 높았다(13.2%). 2003년 한국노동연구원 실태조사 결과도 이와 같았다.

〈표 4-11〉 해외투자기업연수생의 다른 외국인근로자 대비 임금수준

(단위 : %)

해투연수생 외 다른 외국인을 활용하는 업체 비율	다른 외국인 유형		해외투자기업연수 생 대비 일반 산업 연수생 임금			해외투자기업연수생 대비 기타 외국인근 로자 임금		
	산업 연수생	기타	높다	낮다	비슷	높다	낮다	비슷
19.2	66.0	34.0	26.4	1.9	71.7	13.2	3.8	83.0

## 5. 노동관련법 적용실태

노동관련법을 해외투자기업연수생에게 100% 적용시키는 것은 아니다. 근로기준법을 가장 많이 적용시키고, 그 다음이 최저임금법, 임금채권보장법의 순이다.

근로기준법을 완전 적용한다는 사업체가 60.9%, 부분 적용한다는 사업체가 30.4%, 적용하지 않는다는 사업체가 8.7%이다. 수도권이 비수도권에 비해 적용하지 않는 사업체의 비율이 상대적으로 높다. 최저임금법을 적용하는 사업체가 56.9%, 부분 적용하는 사업체가 20.3%, 적용하지 않는 사업체가 22.8%이다. 임금채권보장법을 적용하는 사업체가 46.4%, 부분 적용하는 사업체가 18.1%, 적용하지 않는 사업체가 35.5%이다.

〈표 4-12〉 해외투자기업연수생에 대한 관련법 적용실태

(단위 : %)

근로기준법			최저임금법			임금채권보장법		
적용	부분 적용	비적용	적용	부분 적용	비적용	적용	부분 적용	비적용
60.9	30.4	8.7	56.9	20.3	22.8	46.4	18.1	35.5

## 6. 보험가입 및 건강검진 여부

연수생을 건강보험에 가입시킨 사업체가 67.4%, 산재보험에 가입시킨 사업체가 82.6%, 근로자재해보상보험에 가입한 업체가 45.7%, 산재보험이나 근로자재해보상보험 중 하나라도 가입한 업체가 87.7%로 나타났다. 따라서 12.3%는 어떠한 재해보상보험에도 가입하고 있지 않다. 임금체불방지보험에 가입되어 있는 사업체는 31.2%이다. 정기적으로 건강검진을 실시하는 사업체는 92.0%이다.

〈표 4-13〉보험 가입 및 건강검진 여부(가입한 업체 비율)

(단위 : %)

건강보험	산업재해보상보험	근로자재해보상보험	산업재해보상보험 이나 근로자재해보상보험 중 하나 라도 가입	임금체불방지보험	건강검진
67.4	82.6	45.7	87.7	31.2	92.0

## 7. 주거 및 식사비용

해외에서 온 연수생이지만 모든 사업체가 연수생의 주거비용을 부담하는 것은 아니다. 주거비용을 회사가 전적으로 부담하는 비율은 90.9%, 회사와 연수생이 공동으로 비용을 부담하는 비율은 7.6%이다. 나머지 1.5%는 연수생이 부담하고 있는 것으로 나타났다<sup>13)</sup>. 회사가 식비를 전액 부담하는 사업체는 94.2%이다<sup>14)</sup>. 회사가 부담하는 연수생의 1인당 월 숙박비는 평균 25만9천원이다.

13) 제5장의 근로자 조사 결과에 의하면, 회사가 대부분 부담하는 비율이 79.9%, 본인이 전액 부담하는 비율이 14.9%, 회사와 근로자가 공동으로 부담하는 비율이 5.2%이다.

14) 근로자 조사 결과에 의하면, 회사에서 식사를 제공받은 근로자 비율이 76.9%, 이 중 회사에서 무료로 제공받은 비율이 86.1%이다.



〈표 4-14〉 주거 및 식사비용 부담 현황

(단위: %, 천원)

주거비를 부담하는 업체 비율	주거비용 부담 유형				회사가 식사비용 전액 부담하는 업체 비율	월평균 숙식비용
	전액 회사 부담	회사와 연수생 공동부담	전액 연수생 부담	전 체		
98.5	90.9	7.6	1.5	100.0	94.2	259

### 제6절 출입국 관련 비용부담 주체

출입국 관련 비용을 회사가 전적으로 부담하는 사업체는 약 80% 정도이다. 입국항공료는 회사 부담이 79.9%, 회사와 연수생 공동부담이 5.9%, 연수생 부담이 14.3%이다.<sup>15)</sup> 출국항공료는 회사 부담이 88.1%, 회사와 연수생 공동부담이 3.3%, 연수생 부담이 8.5%이다. 입국을 위한 여권 수

〈표 4-15〉 출입국 관련 비용부담 주체

(단위: %, 개)

	부담 주체				응답 회사수
	회 사	연수생	회사와 연수생	전 체	
입국비용 중 항공료	79.9	14.3	5.9	100.0	273
출국비용 중 항공료	88.1	8.5	3.3	100.0	270
입국비용 중 여권수수료	71.2	26.3	2.6	100.0	274
입국비용 중 건강검진비용	82.8	14.2	2.9	100.0	274
입국비용 중 비자	75.8	20.5	3.7	100.0	273

15) 근로자 조사 결과에 의하면, 입국비용을 회사가 부담한 경우 35.3%, 본인이 전액 부담한 경우 56.4%, 공동으로 부담한 경우 8.4%로 나타났다. 해외 현지법인의 근무경험이 없는 경우 회사가 전액 부담한 비율은 24.3%에 불과하였다(표 5-5 참조).

수료 등은 회사 부담이 71.2%, 회사와 연수생 공동부담이 2.6%, 연수생 부담이 26.3%이다.

입국을 위한 건강검진비용은 회사 부담이 82.8%, 회사와 연수생 공동 부담이 2.9%, 연수생 부담이 14.2%이다. 입국을 위한 비자비용은 회사 부담이 75.8%, 회사와 연수생 공동부담이 3.7%, 연수생 부담이 20.5%이다.

### 제7절 기술·기능 관련 연수실시 현황

해외투자기업연수생에 대해 기술·기능 관련 연수프로그램을 실시하는 사업체는 59.1%인 것으로 조사되었다. 사업체 규모가 클수록 연수프로그램을 많이 실시하고 있다.<sup>16)</sup>

연수 형태를 보면 실무연수(OJT)만을 실시하는 사업체가 66.9%, 비실무연수(Off-JT)만을 실시하는 사업체가 4.3%, 실무연수와 비실무연수를 병행하는 사업체가 28.8%이다.

연수초기에만 연수를 실시하는 사업체가 49.1%, 연수기간 내내 연수를 실시하는 사업체가 50.9%이다. 이탈률이 높을수록 연수를 초기에만 실시하고 있다.

〈표 4-16〉 연수프로그램 실시 여부 및 연수방식

(단위: %)

연수프로그램 실사업체 비율	연수실사업체의 연수방식			
	실무연수 (OJT)만 실시	비실무연수 (Off-JT)만 실시	실무연수와 비실무연수 병행	전 체
59.1	66.9	4.3	28.8	100.0

16) 근로자 조사 결과에 의하면 연수를 받은 근로자의 비율은 48.2%이다(표 5-10 참조).

비실무연수(非實務研修)를 근무시간 중에 실시하는 사업체가 87.0%, 근무시간 외에 실시하는 사업체가 13.0%이다. 사업체의 규모가 클수록 근무시간 중에 비실무연수를 많이 실시하고 있다. 연수장소는 100% 사내이고, 연수담당 강사는 100% 사내강사이다. 월평균 연수 횟수는 4.8회, 1회당 평균교육시간은 2.1시간이다. 중화학공업이 경공업보다 연수 횟수도 많고 1회당 연수시간도 길다.

〈표 4-17〉 비실무연수의 시기 및 형태

(단위: %, 회, 시간)

비실무연수 시기		연수시간		연수장소		담당강사		월평균 연수 횟수	1회당 연수 시간
연수 초기	연수기간 내내	근무시간 중	근무시간 외	사내	사외	사내	외부		
46.3	53.7	87.0	13.0	100.0	0.0	100.0	0.0	4.8	2.1

〈표 4-18〉 비실무연수 운영상의 어려움

(단위: %)

교육프로그램이 체계적이지 않아 부실하게 운영	언어소통의 어려움으로 교육효과가 낮음	연수생들의 교육프로그램에 대한 관심 부족	해당사항 없음	전 체
16.7	44.4	14.8	24.1	100.0

비실무연수 운영상의 어려움으로는 ‘언어소통의 어려움으로 교육효과가 낮다’는 것이 44.4%로 가장 많고, 그 다음이 ‘교육프로그램이 부실하게 운영된다’는 것이 16.7%, ‘연수생들의 교육프로그램에 대한 관심 부족’이 14.8%이다. ‘운영상 어려움이 없다’는 사업체도 24.1%이다. 300인 이상 사업체는 어려움이 없다는 사업체 구성비가 50.0%이다.

## 제8절 해외투자기업연수생 관리

### 1. 고충처리부서 및 후견인제도

연수생 전담 고충처리부서를 설치한 사업체는 71.4%이다. 사업체 규모가 클수록 전담부서를 설치한 사업체의 구성비가 높다. 비수도권이 전담부서를 설치한 사업체의 구성비가 높다.

후견인제도를 가지고 있는 사업체는 18.8%이다. 수도권이 후견인제도를 가지고 있는 사업체의 구성비가 높고, 이탈률이 높을수록 후견인제도를 가진 사업체의 구성비가 높다.

### 2. 연수생 이탈 현황

사업체의 연수생 이탈률 평균치는 9.4%이다. 30~99인 사업체의 이탈률 평균이 가장 높고, 경공업, 수도권 사업체의 이탈률이 높다.

조사대상 사업체 중 이탈자가 없는 사업체가 67.4%, 이탈률이 20% 이하인 업체가 13.8%, 이탈률이 21~40%인 업체가 9.4%, 이탈률이 41% 이상인 업체가 9.4%이다. 이탈자가 없는 사업체 비율이 300인 이상인 업체와 중공업에서 상대적으로 높았다.

연수업체를 이탈하는 시기를 보면 '입국 후 7개월에서 1년 이내'가 30.0%로 가장 높고, '3개월 이내' 24.4%, '4~6개월 이내' 21.1%의 순이다. 30~99인은 '입국 후 3개월 이내', 300인 이상은 '입국 후 7개월에서 1년 이내', 중화학공업은 '입국 후 3개월 이내'의 구성비가 상대적으로 높다.

연수생의 이탈방지를 위해 사업체들이 가장 많이 활용하고 있는 방법(중복응답)은 '연수생의 고충처리를 대행하여 준다'가 67.8%, '통장·여권을 회사가 보관한다'가 67.8%, '일정 주기로 야유회를 갖거나 생일파티를 열어준다'가 52.2%, '귀국 후 현지법인에서 승진·승급시 배려해 준다'가 33.3%이다.

〈표 4-19〉 연수생 이탈률

(단위 : %, 개)

		평균	이탈률 분포					회사수
			0%	20% 이하	21~40%	41% 이상	전 체	
전 체		9.4	67.4	13.8	9.4	9.4	100.0	276
사업체 규모별	30인 미만	6.5	81.3	2.1	10.4	6.3	100.0	48
	30~99인	14.1	63.3	9.2	10.1	17.4	100.0	109
	100~299인	8.5	62.2	21.6	10.8	5.4	100.0	74
	300인 이상	2.6	71.1	24.4	4.4	0.0	100.0	45
업 종	경공업	10.6	61.0	20.3	7.6	11.0	100.0	118
	중화학공업	7.8	73.0	9.2	10.5	7.2	100.0	152
	기 타	26.2	50.0	0.0	16.7	33.3	100.0	6
소재지	수도권	11.2	65.6	10.7	12.2	11.5	100.0	131
	비수도권	7.8	69.0	16.6	6.9	7.6	100.0	145

〈표 4-20〉 연수생 이탈 시기

		이탈 시기						회사수
		입국 후 3개월 이내	입국 후 4~6 개월	입국 후 7~12 개월	입국 후 13~24 개월	연수종 료시점	전체	
전 체		24.4	21.1	30.0	10.0	14.4	100.0	90
기 업 규모별	30인 미만	11.1	0.0	44.4	11.1	33.3	100.0	9
	30~99인	32.5	25.0	22.5	7.5	12.5	100.0	40
	100~299인	25.0	25.0	25.0	10.7	14.3	100.0	28
	300인 이상	7.7	15.4	53.8	15.4	7.7	100.0	13
업 종	경공업	15.2	19.6	32.6	13.0	19.6	100.0	46
	중화학공업	36.6	22.0	26.8	7.3	7.3	100.0	41
	기 타	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	100.0	3
소재지	수도권	24.4	22.2	26.7	11.1	15.6	100.0	45
	비수도권	24.4	20.0	33.3	8.9	13.3	100.0	45

〈표 4-21〉 연수생 이탈방지 대책(중복 응답)

(단위 : %)

- 일정주기로 야유회를 갖거나 생일파티를 열어준다	52.2
- 우수 연수생 포함	14.9
- 정기적으로 문화행사를 실시하고 있다	19.9
- 한국어 교육을 실시한다	11.6
- 연수생의 고충처리를 대행해 준다	67.8
- 귀국 후 현지법인에서 승진승급시 배려해 준다	33.3
- 통장/여권을 회사가 보관한다	67.8
- 통신요금을 지급해 준다.	0.4
- 장기간 근무시 고향방문을 시켜준다	0.7
- 노래방 시설을 제공한다	0.4
- 국내사원과 동일한 대우를 한다	0.7
- 현지법인에서 현지어탈방지를 위한 연대보증을 하고 들어온다	1.1
- 복지측면에서 필요되는 사항을 모두 수용해 준다	0.4
- 휴가시 회사동료와 여행을 시켜준다	0.7
- 개인질병시 치료비 전액을 회사가 부담한다	0.4
- 급여의 일정액을 적립해 준다	0.4

### 3. 연수생 활용에 대한 애로요인

해외투자기업이 연수생 활용에 있어서 애로요인(4점 만점에서 4점인 경우 가장 심각한 애로요인임)은 ‘의사소통상의 애로’가 2.7점으로 가장 심각하였고, ‘문화관습상의 차이’(2.65점), ‘연수생들의 향수병’(2.62점), ‘애사심이 없다’(2.57점)의 순이다<sup>17)</sup>.

내국인 근로자와의 융화, 이탈률, 일에 대한 적응력 등은 상대적으로 크게 문제점으로 인식하지 않고 있다.

2003년 9월 법무부는 『해외투자기업의 산업연수생 등에 관한 사증발급

17) 근로자조사 결과에 의하면, 연수생들의 애로사항은 ‘언어 및 문화적 이질감’ 34.3%, ‘한국인들의 외국인에 대한 태도’ 19.2%, ‘가족에 대한 그리움’ 19.0% 등으로 사업체 조사 결과와 비슷하다(표 5-22 참조).

〈표 4-22〉 연수생 활용상의 애로요인

(단위: %, 점, 개)

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	전 체	평균 점수	회사수
- 이탈률이 높다	33.7	38.8	19.2	8.3	100.0	2.02	276
- 문화관습상의 차이가 크다	2.5	38.8	50.0	8.7	100.0	2.65	276
- 의사소통에 애로가 많다	4.0	35.1	48.2	12.7	100.0	2.70	276
- 근면성이 떨어진다	13.0	52.2	30.4	4.3	100.0	2.26	276
- 기능숙련도가 낮다	11.6	52.5	33.3	2.5	100.0	2.27	276
- 내국인 근로자와 융화가 안된다	16.3	65.9	17.8	0.0	100.0	2.01	276
- 애사심이 없다	6.2	39.1	46.0	8.7	100.0	2.57	276
- 생산성이 낮다	12.7	60.1	24.3	2.9	100.0	2.17	276
- 일에 대한 적응력이 낮다	14.9	63.0	19.9	2.2	100.0	2.09	276
- 연수생들의 향수병	2.9	40.2	48.9	8.0	100.0	2.62	276

주: 평균 점수는 매우 그렇다(5점)~전혀 그렇지 않다(1점)으로 하여 5점 척도의 점수를 구한 것임.

인정서 발급 관리에 관한 지침』을 개정하였는데 이에 대해 인지하고 있는 사업체는 77.5%이다. 현행 법무부 관리지침의 문제점으로는 ‘인원을 증가할 필요가 있다’, ‘서류가 복잡하다’ 등이다. 해외투자기업연수생제도와 관련된 정책개선사항으로 가장 구성비가 높은 것은 ‘연수인원의 증가와 연수기간의 연장’으로서 전체의 63.8%이다.

〈표 4-23〉 법무부 해외투자기업연수생 관리지침의 문제점

(단위: 개, %)

현행 법무부 관리지침의 문제점	사례수	빈 도
- 인원을 증가할 필요가 있다	29	25.2
- 서류가 복잡하다	24	20.9
- 연수기간 연장 필요	8	7.0
- 불법체류자 양성화	8	7.0
- 업종과 규모를 차등 적용해서 연수생제도를 시행해야 함	7	6.1
- 한국어 능력 평가의 부작용	6	5.2
- 개정법률의 공지가 미흡함	5	4.3
- 관련직원의 불친절	5	4.3
- 연수제도의 법률과 규제의 강화로 제도활용이 어려움	3	2.6
- 고용허가제 도입으로 해외투자연수생 고용이 어려움	3	2.6
- 한국어능력 평가에 따른 연수생 자격부여 방안은 재고되어야 함	3	2.6
- 지역에 따라 법률 적용방식이 상이함	2	1.7
- 해외투자기업연수생들의 복지문제	2	1.7
- 출입국절차 외에 기타 운영 등은 기업에 맡겨 관리해야 함	2	1.7
- 기 타	8	6.3
소 계	115	100.0

〈표 4-24〉 해외투자기업연수생제도와 관련된 정책개선 요망사항

(단위: 개, %)

해외투자기업연수생제도 관련 정책개선사항	사례수	빈 도
- 연수인원 증가와 연수기간 연장	176	63.8
- 현행 제도 유지	61	22.1
- 고용허가제로 흡수	26	9.4
- 근로를 시키지 않는 순수한 연수생제도로 전환	3	1.1
- 현행 제도 폐지	2	0.7
- 기타	2	0.7
- 해당 사항 없음	2	0.7
- 모름/무응답	4	1.4
전 계	276	100.0



#### 4. 연수생의 본국으로의 복귀 실태

연수생이 본국으로 복귀하는 비율은 평균 75%이다. 30인 미만 사업체와 수도권 소재 사업체의 복귀비율이 상대적으로 높다. ‘복귀율 40% 이하’는 13.8%, ‘복귀율 41~80%’는 23.6%, ‘복귀율 81~99%’는 13.4%, ‘모두 복귀’는 31.9%, ‘무응답/모름’은 17.5%로 나타났다. 연수 후 해외 현지 법인에서의 근무상황을 보면, 복귀 후 3개월 이내에 사직하는 비율은 11.2%, 2년 이상 근무하는 비율은 38%로 나타났다.

연수생이 해외 사업장 복귀시 생산성에 도움이 된다는 사업체가 71.4%, 보통이라는 사업체가 9.8%, 도움이 되지 않는다는 사업체는 2.2%이다 (16.7%는 응답하지 않음).

〈표 4-25〉 연수생의 본국으로의 복귀 실태

(단위 : %)

	40% 이하	41~80%	81~99%	모두 복귀	없음/ 모름/ 무응답	평균
해외투자기업연수생 송출국 복귀 비율	13.8	23.6	13.4	31.9	17.5	100.0

〈표 4-26〉 연수생의 본국 귀국 후 사직 상황

(단위 : %)

	복귀 후 곧장 사직	약 3개월 이내 사직	약 6개월 이내 사직	약 1년 이내 사직	약 2년 이내 사직	2년 이상 근무	전 체
복귀 후 근무기간	3.6	7.6	4.7	17.4	9.1	38.0	100.0

## 제5장 해외투자기업연수생 실태(Ⅲ): 연수생 조사

### 제1절 조사 개요

해외투자기업연수생의 노동시장실태를 파악하고 바람직한 외국인근로자 정책방향을 모색하고자 본 연구에서는 해외투자기업연수생을 연수시키고 있는 국내 모기업에 대한 사업장 조사(제4장)와 더불어 해외투자기업연수생에 대한 조사를 실시하였는데, 본장에서는 연수생 조사 결과를 이용하여 분석하고자 한다.

연수생에 대한 실태조사를 위해 2004년 3월 현재 법무부의 해외투자기업연수생 DB를 고용보험사업장 DB와 연결해 해외투자기업연수생 활용사업장 명부를 작성하고, 사업장별 연수생 숫자를 구해 지역별·산업별·사업장규모별로 해외투자기업연수생 분포를 확인하였다(자세한 내용은 제3장 참조). 실태조사 규모는 당초에는 전체 해외투자기업연수생의 약 5%인 1,000명을 조사키로 하고, 조사대상은 중국, 인도네시아, 필리핀, 베트남, 우즈베키스탄 등 5개국 출신 연수생으로 한정하였다. 조사대상을 이들 5개국으로 한정한 이유는, 2004년 현재 해외투자기업연수생이 22개국으로부터 입국한 것으로 나타났지만 이들 5개국 출신 해외투자기업연수생이 전체 해외투자기업연수생의 약 90%를 차지하고 있으며, 설문지를 연수생의 모국어로 번역하는 데 따른 어려움을 고려하였기 때문이다.

실태조사는 2004년 7월 20일에서 9월 10일까지 실시되었고, 조사방법은 [부록 3]의 구조화된 설문지(structured questionnaire)를 이용해 면접원이 확인하고 조사하는 면접조사를 기본으로 하되, 면접조사가 불가능할 경우 연수생이 기입한 후 면접원이 확인하고 설문지를 회수하는 방법을 활용하였다. 표집방법은 해외투자기업연수생의 지역별·사업장규모별 그리고 국적별 분포를 기준으로 할당 표집하여 표집의 대표성을 확보하려고 노력하였지만, 조사 과정에서 일부 사업장들이 해외투자기업연수생 실태조사에 비협조적인 태도를 취하거나 조사 자체를 봉쇄하기까지 하였기 때문에<sup>18)</sup> 결과적으로는 당초 의도한 대표성은 확보되지 못하였다. 이 결과, 실제 수거된 설문지는 합법연수생 334명, 불법취업자 117명으로 모두 451명에 그쳤다. 더구나 실태조사가 가능한 사업장에서만 이루어지고, 불법취업자의 추적조사가 현실적으로 용이하지 않아 조사대상의 표본 특성이 전체 모집단과 다소 차이가 났다. 예를 들어, 법무부 원자료에 따르면 전체 해외투자기업연수생 중 사업장 이탈자가 50% 수준에 이르고 있지만 표본에서는 25.9%에 그치고 있다. 국적별 분포에서도 법무부 자료에서는 전체 해외투자기업연수생 중 한족 중국인이 58.6%이고 한국계 중국인이 19.3%의 분포를 보이고 있지만, 표본에서는 전체 중국인 빈도는 비슷하지만 한국계 중국인은 45%인 반면 한족 중국인은 73.8%로 나타나 한족 중국인의 빈도가 훨씬 높은 것으로 나타났다. 따라서 아래의 조사 결과를 해석하는 데 있어 유의할 필요가 있다.

이하에서는 먼저 해외투자기업연수생 신분으로 입국한 연수생들의 인구학적 특성을 먼저 살펴보고, 다음으로 이들의 선발 과정에서부터 입국 과정, 연수프로그램 실태, 임금(연수수당) 및 근로시간, 휴일, 연수프로그램에 대한 평가 등을 살펴보고자 한다.

18) 예를 들어, 법무부 자료상으로는 해외투자기업연수생을 도입해 활용하고 있는 것으로 확인된 사업장임에도 해외투자기업연수생을 활용하고 있지 않다고 조사 자체를 거절하거나, 사전에 유선상으로는 조사 목적에 공감해 실태조사에 응하였으나 조사 실시를 위해 면접자가 방문하자 조사 항목을 확인하고 연수생과의 접촉을 거절하기도 하였다. 또한 어떤 사업장에서는 연수생들에게 전달된 설문지를 회수하거나 설문조사에 응하지 않도록 사전교육을 시키기도 하였다

## 제2절 해외투자기업연수생의 인구학적 특성

해외투자기업연수생의 인구학적 특성은 <표 5-1>과 같다. 제3장에서 살펴본 법무부의 2004년 3월 자료에 따르면 해외투자기업연수생의 남녀 분포가 비슷한 수준이었지만, 본장의 응답자 분포에서는 남성 60.9%, 여성 39.1%로 남성이 여성에 비해 과다 표집된 것으로 나타났다. 해외투자기업연수생의 사업장 이탈 여부를 살펴보면, 전체 451명 중 26.1%인 116명이 불법체류자이고, 73.9%인 329명이 조사시점에 연수업체에서 일하고 있는 것으로 나타났다. 국적별 분포를 보면, 중국 한족의 빈도가 73.8%로 가장 높고, 다음으로 필리핀, 베트남, 중국 조선족 순이다. 중국 조선족의 빈도가 낮은 것은, 중국 조선족은 언어 문제와 문화적 유사성 때문에 사업장을 이탈해 건설업이나 도소매·음식업종으로 취업하는 비율이 높기 때문에 제조업만을 대상으로 조사된 본장의 조사 결과에서는 상대적으로 빈도가 낮은 것으로 판단된다. 합법·불법 여부로 보면 중국 한족의 경우 불법취업 빈도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

연수생의 연령 분포를 보면, 30세 이하가 64.3%이고 41세 이상은 2.4%에 불과해 평균 연령이 28.4세에 불과하다. 이는 해외투자기업연수생의 요건 중 18세 이상 40세 이하로 연령을 제한하고 있기 때문이기도 하지만, 기업들이 연수생을 선발할 경우 가급적 젊은 층을 우선적으로 선발하기 때문일 것이다. 합법취업자와 불법취업자의 평균 연령을 보면, 불법취업자(29.7세)가 합법취업자(27.9세)에 비해 약 2세 가량 높게 나타났는데, 이는 한국에서의 체류기간이 길수록 사업장 이탈확률이 높아지기 때문인 것으로 추정된다.

해외투자기업연수생의 평균 체류기간은 23.8개월이다. 합법연수생은 20.1개월이지만 불법취업자는 34.0개월로, 불법체류자의 체류기간이 약 14개월 정도 많다. 혼인 여부를 보면 평균 연령이 낮기 때문에 미혼자가 60.5%에 이르고 있다. 해외투자기업연수생의 학력수준을 보면 평균 교육연수는 10.7년에 그치고 있다. 교육연수를 우리나라의 교육체계 기준으로

분류해 보면, 고졸이 46.1%로 가장 많고 다음으로 중졸 28.9%, 고졸 이상 18.6% 순이다.

〈표 5-1〉 해외투자기업연수생의 인구학적 특성

(단위: 명, %)

		합 법		불 법		전 체	
		인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
성별	남 자	200	60.8	71	61.2	271	60.9
	여 자	129	39.2	45	38.8	174	39.1
	전 체	329	73.9	116	26.1	445	100
국적별	중국 한족	225	69.2	101	86.3	326	73.8
	중국 조선족	13	4.0	7	6.0	20	4.5
	베트남	26	8.0	1	0.9	27	6.1
	인도네시아	14	4.3	0	0.0	14	3.2
	필리핀	35	10.8	3	2.6	38	8.6
	우즈베키스탄	12	3.7	5	4.3	17	3.8
	전 체	325	100	117	26.5	442	100
연령계층	19~25세	144	45.1	31	28.7	175	38.8
	26~30세	78	24.5	37	34.3	115	25.5
	31~35세	50	15.7	21	19.4	71	15.7
	36~40세	41	12.9	14	13.0	55	12.2
	41세 이상	6	1.9	5	4.6	11	2.4
	전 체	319	74.7	108	25.3	427	100
	평균연령(세)	27.9		29.7		28.4	
평균 체류기간(개월)		20.1		34.0		23.8	
결혼 여부	기혼	121	36.7	52	44.8	173	38.4
	미혼	209	63.3	64	55.2	273	60.5
	전 체	330	74.0	116	26.0	446	100
학력수준	초등졸	26	8.3	1	0.6	27	6.4
	중졸	87	27.6	36	32.7	123	28.9
	고졸	134	42.5	62	56.4	196	46.1
	고졸 이상	68	21.6	11	10.0	79	18.6
	전 체	315	74.1	110	25.9	425	100
	평균 교육연수	10.7		10.7		10.7	

주: 1) 전체 총 계수가 각각 상이한 것은 무응답 때문임.

2) 합법, 불법이란 조시시점 현재 합법취업자인지 불법취업자인지 여부임.

다음으로 해외투자기업연수생을 들여온 연수업체의 특성을 살펴보면 <표 5-2>와 같다. 먼저 산업별 분포를 보면 제조업이 86.5%로 가장 많다. 사업장 규모로는 300인 이상 사업장이 27.7%로 가장 많고 다음으로 30~99인(26.4%), 100~299인(23.9%) 순이다. 이를 통해 해외투자기업연수생을 활용하는 기업은 대부분 중견규모 수준의 제조업체 사업장임을 확인할 수 있다.

<표 5-2> 해외투자기업연수생의 사업장 특성

(단위: 명, %)

		합 법	불 법	전 체
업종	제조업	293 (77.3)	86 (22.7)	379 [ 86.5]
	건설업	5 (71.4)	2 (28.6)	7 [ 1.6]
	서비스업	4 (80.0)	1 (20.0)	5 [ 1.1]
	기타	25 (53.2)	22 (46.8)	47 [ 10.7]
	전 체	327 (74.7)	111 (25.3)	438 [100.0]
사업장 규모	10인 미만	33 (80.5)	8 (19.5)	41 [ 9.1]
	10~29인	36 (62.1)	22 (37.9)	58 [ 12.9]
	30~99인	76 (63.9)	43 (36.1)	119 [ 26.4]
	100~299인	93 (86.1)	15 (13.9)	108 [ 23.9]
	300인 이상	86 (76.8)	29 (23.2)	125 [ 27.7]
	전 체	334 (74.1)	117 (25.9)	451 [100.0]

주: 1) 전체 총 계수가 각각 상이한 것은 무응답 때문임.

2) 불법취업자의 업종 및 사업장규모는 현재 취업업체가 아닌 당초 연수업체 특성임.

3) ( )안은 행(行)의 구성비이고, [ ]는 열(列)의 구성비임.

### 제3절 해외투자기업연수생의 입국 과정 및 근로실태

이하에서는 합법취업자 및 불법취업자의 입국 과정에서부터 연수프로그램 실시 여부, 임금 및 근로시간을 포함한 근로실태 그리고 연수프로그램에 대한 평가 등을 살펴보고자 한다. 불법취업자의 경우 조사시점 현재

연수업체를 이탈한 상황이기 때문에 연수업체에 관한 정보는 회고적 자료에 의존하였다. 이를 통해 연수업체를 이탈한 불법취업자의 경우 입국 과정에서부터 연수프로그램 참여, 근로조건에 있어 체계적인 차이점이 존재하는지를 파악할 수 있을 것이다.

## 1. 해외투자기업연수생 선발 과정 및 입국

해외투자기업연수생을 도입할 수 있는 사업장은 출입국관리법시행령 제24조의2 제1항 제1호 내지 제3호에 해당하는 산업체로 외국에 직접 투자한 산업체, 외국에 기술을 수출하는 산업체 그리고 외국에 산업설비를 수출하는 산업체로 제한된다. 그리고 외국인에 대한 연수가 불가피하다고 판단하여 주무부처의 장이 추천한 산업체도 외국인근로자를 연수 목적으로 들여올 수 있다. 실제 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 사업체가 위 기준에 맞게 해외투자기업연수생을 도입하고 있는지를 살펴보기 위하여, 해외 투자기업연수생이 송출국에 있을 때 연수업체의 해외 현지법인이나 해외 현지법인과 관련이 있는 기업에 근무하고 있었는지를 질문하였다. 확인 결과, 198명(45.0%)만이 연수업체와 관련 있는 사업장에 근무하였던 것으로 나타났다. 물론 연수업체와 관련이 없다 하더라도 주무부처의 장이 추천한 산업체의 경우 해외투자기업연수생을 도입할 수 있지만, 그 비율이 높지 않은 점을 고려하면 많은 기업들이 위장 현지법인 등 불법적인 방법을 이용해 외국인력을 들여오고 있는 것으로 보인다. 합법·불법 여부별로 살펴보면, 합법취업자의 경우 연수업체 관련 업체에 근무하였던 비율이 46.8%인 반면 불법 취업자는 다소 낮은 40.0%로 나타났다. 이러한 결과는 제4장의 사업장 조사 결과와 크게 배치된다. 사업장조사에서는 해외투자기업연수생의 대부분이 해외투자법인이나 해외 현지법인의 직원(94.2%), 기술도입이나 기술제휴 계약을 체결한 외국기업의 직원(4.3%)으로 나타났고, 제도 도입 취지와 맞지 않게 연수생을 활용하고 있는 기업은 6%에 불과하였기 때문이다. 이러한 차이는 사업장 조사가 상대적으로 법적으로 문제가 없는 사업장 위주로 이루어졌을 개연성이 높고, 해외투자기업연수생제도의 문제점이 밝혀지는 것을 꺼려

하는 사업주의 응답 태도가 상당한 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

한국의 해외 현지법인(연수업체)과 관련 있는 기업에 근무하였다고 응답한 연수생만을 대상으로, 이들의 자국 기업에서의 평균 근무기간을 살펴보면 28.4개월로 나타났다. 그러나 합법취업자는 23.2개월, 불법취업자는 38.6개월로 불법취업자의 자국 기업에서의 근무기간이 다소 길었다. 자국 기업에서 해외투자기업연수생을 선발할 때는 대부분 본인의 자원에 따라 회사가 선발(63.3%)하거나 기타 방법을 통해 이루어지는 것으로 나타났다. 본인의 의사에 따라 해외투자기업연수생으로 선발되는지를 합법과 불법별로 살펴보면, 합법취업자의 경우 본인 의사에 따라 연수생으로 선발되었다는 비율이 69.6%에 이르지만, 불법취업자의 경우 42.9%에 불과해, 연수생 자신의 의사에 따라 해외투자기업연수생으로 선발되었는지의 여부가 연수업체에서의 사업장 이탈에 영향을 미칠 수 있는 것으로 판단된다.

〈표 5-3〉 해외투자기업연수생 중 연수업체 관련 기업체 근무비율

(단위: 명, %)

	근무함	근무하지 않음	전 체
합 법	152 (46.8)	173 (53.2)	325 (100.0) [ 73.9]
불 법	46 (40.0)	69 (60.0)	115 (100.0) [ 26.1]
전 체	198 (45.0)	242 (55.0)	440 (100.0) [100.0]

주: ( )안은 행(行)의 구성비이고, [ ]은 열(列)의 구성비임.

응답한 해외투자기업연수생 중 55%가 자국에 있을 때 연수업체와 관련 있는 사업장에 근무하지 않았던 것으로 나타났다. 이는 많은 연수생들이 불법적인 방법을 통해 해외투자기업연수생으로 입국하고 있음을 의미한다. 이들의 자국에서의 경제활동상태를 살펴보면 연수업체와 무관한 업체에서 임금근로자로 취업해 있었던 비율이 50.5%로 가장 높았고, 자영업에 종사하거나 가족종사자였던 경우도 26.9%로 나타났다. 자국에 있을 때 임금근로자 혹은 자영업자·가족종사자로 경제활동을 하고 있었던 비율이 77.4%로 나타났다. 반면 연수생으로 한국에 입국할 시점에 실업



상태에 있었거나 학교를 갓 졸업한 자도 각각 12.0%, 10.6%로 나타났다. 특이한 점은 불법취업자에 비해 합법취업자의 경우 비경활상태에 있다가 연수생으로 입국한 비율이 훨씬 높았다. 해외투자기업연수생으로 입국 당시 경제활동상태에 있지 않았던 사람이 22.6%에 이른 것은 해외 현지법인의 근로자를 우리나라 모기업에서 연수하여 현지법인 근로자의 기능향상을 꾀한다는 해외투자기업연수생제도의 기본 취지와 배치되는 것이다.

불법적인 방법을 통해 연수생으로 입국하는 외국인들의 입국경로를 살펴보면, 송출국의 중개인 혹은 중개회사를 통해 입국했다는 응답이 78.9%로 가장 많았고, 다음으로 기타 10.5%, 한국의 중개인 9.5% 순으로 나타났다. 해외 현지법인과 관련이 있는 사업장에 근무하지 않은 경우 대부분 현지 중개인을 통해 연수생으로 지원하여 입국하는 것으로 보인다.

〈표 5-4〉 연수업체와 관련 없이 입국한 연수생들의 자국에서의 경제활동상태 및 입국 경로

(단위: 명, %)

	합 법		불 법		전 체	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
1) 자국에서의 경제활동상태						
타기업에서 임금근로자로 취업하였음	79	49.4	30	53.6	109	50.5
자영업 혹은 가족종사자	38	23.8	20	35.7	58	26.9
실업상태였음	23	14.4	3	5.4	26	12.0
학교를 갓 졸업한 상태였음	20	12.5	3	5.4	23	10.6
전 체	160	100.0	56	100.0	216	100.0
2) 한국으로의 입국경로						
한국에 체류 중인 송출국의 동료를 통해	1	0.7	1	2.0	2	1.1
한국의 중개인을 통해	13	9.3	5	10.0	18	9.5
자국의 중개인 (중개회사를 통해)	110	78.6	40	80.0	150	78.9
기 타	16	11.4	4	8.0	20	10.5
전 체	140	100.0	50	100.0	190	100.0

한편 해외투자기업연수생으로 입국 전에 연수업체에서의 근로조건(임금, 근로시간 등)에 대한 설명을 들었는지를 살펴보면, 근로조건에 대한 설명을 들은 경우는 64.5%에 불과하였다. 합법·불법 여부로 살펴보면, 불법취업자의 경우 근로조건에 대한 설명을 들은 비율이 59.0%로 합법취업자의 66.5%에 비해 다소 낮았다. 해외 현지법인과 관련 있는 사업장에 근무한 경우에도 연수업체에서의 근로조건을 설명 듣지 못한 비율이 35.9%에 이르고 있다. 근로조건에 대한 설명을 들은 경우 합법적인 방법으로 입국한 연수생의 경우 송출국 사업장에서 설명 들은 비율이 53.3%이고, 한국에 입국한 후 연수업체로부터 설명 들은 비율은 17.2%로 나타났다. 반면 불법적인 방법으로 입국한 연수생의 경우 소개기관에서 근로조건을 설명 들은 비율이 40.9%에 불과하였다.

## 2. 입국비용

해외투자기업연수생의 높은 사업장 이탈에 중요한 영향을 미치는 것이 과도한 입국비용이다. 외국인근로자 인권단체의 주장에 따르면, 해외투자기업연수생으로 불법적으로 입국하는 데 소요되는 송출비용이 1인당 평균 700만~750만원에 이른다고 한다. 실태조사를 통해 입국비용 부담자 및 비용수준을 확인해 보았다.

먼저 해외투자기업연수생으로 입국시 비용이 들었는지를 살펴보면, 64.8%가 비용을 일부 혹은 전액 부담하였다고 응답하고 있다. 합법 연수생의 경우 연수업체가 입국비용을 전액 부담한 비율이 42.4%에 이르고 있지만, 불법취업자의 경우 연수업체가 전액 부담한 비율은 13.3%에 불과하고 본인이 전액 부담하거나 부분 부담한 비율이 86.7%에 이른 것으로 나타나 불법취업자의 경우 입국비용을 본인이 부담하는 비율이 매우 높았다.

해외 현지법인 근로자의 연수가 기술·기능수준을 향상시키는 데 목적이 있다면, 연수생 입국시 소요되는 제반비용(항공료, 여권수수료, 신체검사비, 비자 등)을 연수업체가 부담하여야 한다. 제4장의 사업장 조사를 보면 출입국 관련 비용을 회사가 전적으로 부담하고 있다는 비율이 80% 수

준에 이르고 있다. 그런데 <표 5-5>에서 나타난 바와 같이, 연수업체와 관련 있는 사업장에서 근무하다가 연수생으로 입국한 경우에도 연수생 본인이 제반비용을 전액 혹은 부분적으로 부담하였다는 응답이 51.0%에 이르고 있고, 연수업체와 관련 있는 기업체에서의 근무경험이 없는 경우 본인이 비용을 부담하는 비율은 훨씬 높은 75.8%에 이른다. 이러한 결과는 많은 연수생들이 불법적인 방법으로 입국하고 있기 때문에 입국관련 제반비용을 본인이 부담하고 있음을 반증하는 것으로 판단된다.

<표 5-5> 연수업체 관련 기업 근무경험 및 합법·불법 여부별 입국비용 부담자 (단위: 명, %)

	회사(연수업체)가 전액 부담	본인이 전액 부담	회사와 본인이 분담	전 체
1) 연수업체 관련기업 근무경험				
있 음	94(49.0)	87(45.3)	11( 5.7)	192 [44.5]
없 음	58(24.3)	156(65.3)	25(10.5)	239 [55.5]
전 체	152(35.3)	243(56.4)	36( 8.4)	431[100.0]
2) 합법·불법 여부				
합 법	139(42.4)	157(47.9)	32( 9.8)	328 [74.4]
불 법	15(13.3)	93(82.3)	5( 4.4)	113 [25.6]
전 체	154(34.9)	250(56.7)	37(8.4)	441 [100.]

주: ( )안은 행(行)의 구성비이고, [ ]은 열(列)의 구성비임.

본인이 입국비용의 일부 혹은 전액을 부담한 경우 부담비용을 살펴보면 평균 448만원으로 나타났다. 비용을 보증금과 중개수수료로 구분해 보면 보증금이 평균 270만원이고 중개수수료는 178만원으로 나타났다. 본인이 비용을 전액 부담한 경우 회사와 분담한 경우에 비해 약 1.7배 가량 비용이 더 소요된 것으로 나타났다. 합법·불법 여부별로는 전체 비용 수준에 큰 차이가 없었다. 불법취업자의 입국비용 부담액이 약 23만원 가량 낮은 것은 입국시점의 차이 때문으로 보인다.

다음으로 연수업체와 관련 있는 사업장 근무경험 유무별로 입국비용을 살펴보면, 해외 현지법인과 관련 있는 사업장에 근무하다가 연수생으로

〈표 5-6〉 입국비용 부담액

(단위: 원)

			보증금	중개수수료	전 체
합법·불법 여부	전액 본인 부담	불 법	2,293,820	2,088,202	4,382,022
		합 법	3,066,184	1,767,096	4,833,280
		전 체	2,762,023	1,894,111	4,656,134
	회사와 본인이 함께 부담	불 법	1,650,000	600,000	2,250,000
		합 법	1,968,750	639,286	2,608,036
		전 체	1,933,333	635,870	2,569,203
	전 체	불 법	2,279,670	2,055,495	4,335,165
		합 법	2,951,420	1,616,242	4,567,662
		전 체	2,700,890	1,777,419	4,478,310
연수업체 관련기업 근무경험 여부	전액 본인 부담	있 음	1,768,403	786,266	2,544,668
		없 음	3,351,383	2,539,433	5,890,816
		전 체	2,778,358	1,909,886	4,688,245
	회사와 본인이 함께 부담	있 음	2,280,000	810,000	3,090,000
		없 음	1,800,000	622,059	2,422,059
		전 체	1,933,333	664,773	2,598,106
	전 체	있 음	1,798,497	787,679	2,586,175
		없 음	3,220,422	2,333,133	5,553,555
		전 체	2,714,716	1,796,694	4,511,411

입국한 경우 평균 258만원 정도 소요되었지만 그렇지 않은 경우에는 평균 555만원을 지급한 것으로 나타나, 연수업체와 관련 없는 기업에서 근무하다가 연수생으로 입국한 경우 입국비용이 훨씬 높았다. 이는 불법적인 방법으로 연수생으로 입국할 경우 제반비용을 본인이 부담하는 비율이 높기 때문인 것으로 추정된다(표 5-6 참조).

그러나 입국비용 부담액을 국적별로 비교해 보면 큰 차이가 있는 것으로 나타났다(표 5-7 참조)<sup>19)</sup>. 필리핀 출신 연수생의 경우 연수업체와 관

19) 모 근로자상담소의 해외투자기업연수생 상담기록에 따르면, 해외투자기업 연수생으로 입국하는 데 소요되는 비용은 평균 700만~750만원 내외로 나타났다. 중국뿐 아니라 다른 나라 출신 연수생들도 한국으로 입국할 때 많은 비용을 지불한 것으로 나타나고 있다. 대표적으로 베트남의 경우에도

런 있는 사업장이 아닌 중개인을 통해 입국한 경우에도 본인 부담액이 60만 원에 그쳤으나, 중국 출신 연수생은 본인 부담액이 700만 원에 이르는 것으로 나타났다. 한족 중국인은 보증금 346만 원, 중개수수료 250만 원으로 본인 부담액이 평균 약 600만 원 수준이고 중국 조선족은 보증금 372만 원, 중개수수료 328만 원으로 본인 부담액이 평균 700만 원에 육박한 것으로 나타나, 외국인근로자 인권단체의 주장을 입증하고 있다. 하지만 합법과 불법 취업자별로 입국비용을 비교해 보면, 중국 한족은 불법취업자와 합법취업자 간의 입국비용 차이가 크지 않지만, 중국 조선족은 그 격차가 매우 큰 편이다. 즉 합법취업한 중국 조선족의 경우 전체 비용이 500만 여 원에 불과하지만 불법취업 중인 중국 조선족의 경우에는 입국비용이 930만 원을 웃돌고 있다.

〈표 5-7〉 중국 출신 연수생들의 입국비용 부담액

(단위: 원)

			보증금	중개수수료	총 액
연수업체 관련기업 근무경험	중국 한족	근무경험 있음	1,816,216	829,256	2,645,473
		근무경험 없음	3,455,814	2,501,976	5,957,791
		평 균	2,858,128	1,892,216	4,750,345
	중국 조선족	근무경험 있음	3,660,000	1,200,000	4,860,000
		근무경험 없음	3,715,385	3,276,923	6,992,308
		평 균	3,700,000	2,788,235	6,488,235
불법·합법 여부	중국 한족	불 법	2,246,104	2,150,649	4,396,753
		합 법	3,186,641	1,713,893	4,900,534
		평 균	2,838,462	1,875,577	4,714,038
	중국 조선족	불 법	5,750,000	3,575,000	9,325,000
		합 법	2,675,000	2,359,091	5,034,091
		평 균	3,700,000	2,788,235	6,488,235

약 5백만~6백만원 내외를 지불한다고 하였으나, 이 조사에서는 베트남 출신 불법취업자가 1명에 불과하였다.

### 3. 입국 전·후 교육프로그램 및 건강검진

한국생활에 잘 적응하기 위해서는 한국 사회에 대한 정확한 이해가 필요하다. 이를 위해 해외투자기업연수생으로 입국하기 전이나 후에 연수업체에서 해야 하는 일에 대한 기술·기능 교육뿐 아니라 한국어, 한국문화, 노동 관련 법제도 등에 대한 충분한 교육이 필요하다. 한국 입국 전후 이러한 교육이 실시되는지를 파악해 보면 <표 5-8>과 같다.

<표 5-8> 입국 전후 관련교육 받은 비율 및 교육시간

		기술·기능	한국어	한국문화	법제도	기타
입국 전	교육받은 비율(%)	24.6	24.8	17.5	28.8	2.7
	교육시간(시간)	27.8	33.3	15.2	7.3	3.0
입국 후	교육받은 비율(%)	34.4	16.6	11.2	28.5	5.4
	교육시간(시간)	10.2	12.1	8.1	8.5	6.5

먼저 입국 전에 관련교육이 실시되고 있는가를 교육분야별로 살펴보면, 기술기능교육 24.6%, 한국어교육 24.8%, 한국문화교육 17.5%, 노동 관련 제도 및 법 28.8%, 기타 2.7%로 나타났다. 다음으로 입국 후 관련 교육이 실시되고 있는지를 살펴보면, 기술기능교육 34.4%, 한국어교육 16.6%, 한국문화교육 11.2%, 노동 관련 제도 및 법 28.5%, 기타 5.4%로 나타나 교육실시 비율이 생각보다 높지 않은 것으로 나타났다. 교육을 실시할 경우 노동 관련 법이나 제도 관련 교육이나 기술·기능 관련 교육의 구성비가 다소 높았다. 교육이 이루어진 경우 평균 교육시간을 보면 입국 전의 경우 한국어교육이 33.3시간으로 가장 많고, 다음으로 기술·기능교육(27.8시간), 한국문화교육(15.2)시간으로 나타났다. 다음으로 입국 후 실시된 교육의 교육시간은 입국 전에 비해 다소 짧으며 역시 한국어 교육이 12.1시간으로 가장 길고 다음으로 기술·기능교육(10.2시간), 노동 관련 법·제도교육(8.5시간)으로 나타났다.

<표 5-9>는 교육실시 여부를 입국 전에만 받은 경우와 입국후에만 받은

〈표 5-9〉 입국 전후 관련 교육 받았는지 여부

(단위: 명, %)

			입국 전에만 받음	입국 후에만 받음	입국 전·후 모두 받음	전혀 받지 않음	전 체
기술 기능	연수업체 관련 기업 경험	있음	10 ( 5.1)	38 (19.2)	52 (26.3)	98 (49.5)	198 (45.0)
		없음	15 ( 6.2)	34 (14.0)	31 (12.8)	162 (66.9)	242 (55.0)
	합법·불법 여부	합법	20 ( 6.0)	55 (16.5)	70 (21.0)	189 (56.6)	334 (74.1)
		불법	7 ( 6.0)	19 (16.2)	14 (12.0)	77 (65.8)	117 (25.9)
한국어	연수업체 관련 기업 경험	있음	22 (11.1)	8 ( 4.0)	29 (14.6)	139 (70.2)	198 (45.0)
		없음	35 (14.5)	15 ( 6.2)	23 ( 9.5)	169 (69.8)	242 (55.0)
	합법·불법 여부	합법	41 (12.3)	15 ( 4.5)	39 (11.7)	239 (71.6)	334 (74.1)
		불법	19 (16.2)	8 ( 6.8)	13 (11.1)	77 (65.8)	117 (25.9)
한국 문화	연수업체 관련 기업 경험	있음	21 (10.6)	7 ( 3.5)	25 (12.6)	145 (73.2)	198 (45.0)
		없음	23 ( 9.5)	11 ( 4.5)	8 ( 3.3)	200 (82.6)	242 (55.0)
	합법·불법 여부	합법	38 (11.4)	11 ( 3.3)	28 ( 8.4)	257 (76.9)	334 (74.1)
		불법	8 ( 6.8)	7 ( 6.0)	5 ( 4.3)	97 (82.9)	117 (25.9)
법제 도	연수업체 관련 기업 경험	있음	10 ( 5.1)	16 ( 8.1)	32 (16.2)	140 (70.7)	198 (45.0)
		없음	25 (10.3)	20 ( 8.3)	60 (24.8)	137 (56.6)	242 (55.0)
	합법·불법 여부	합법	31 ( 9.3)	27 ( 8.1)	83 (24.9)	193 (57.8)	334 (74.1)
		불법	6 ( 5.1)	10 ( 8.5)	10 ( 8.5)	91 (77.8)	117 (25.9)
기 타	연수업체 관련 기업 경험	있음	2 ( 1.0)	9 ( 4.5)	2 ( 1.0)	185 (93.4)	198 (45.0)
		없음	5 ( 2.1)	13 ( 5.4)	3 ( 1.2)	221 (91.3)	242 (55.0)
	합법·불법 여부	합법	7 ( 2.1)	17 ( 5.1)	5 ( 1.5)	305 (91.3)	334 (74.1)
		불법		5 ( 4.3)		112 (95.7)	117 (25.9)

경우, 그리고 입국 전·후 모두 받은 경우, 전혀 받지 않은 경우로 나누어 살펴본 것이다. 해외 현지법인과 관련 있는 사업장에서 근무하다가 연수생으로 입국한 경우 관련 교육을 받는 비율이 다소 높으며, 이들 기업에서는 입국 전뿐 아니라 입국 후에도 관련 교육을 실시하는 비율이 다소 높다. 한편 합법·불법 여부별로 살펴보면 현재 불법취업자인 경우 입국 전후 관련 교육을 받은 비율이 다소 낮았다.

이 결과는 사업장 조사와 큰 차이가 있다. 사업장 조사에서는 기술·기능교육의 경우 95%에 이르는 사업장이 교육을 실시하고 있다고 응답하

였고, 다른 교육분야에서도 교육실시 비율이 평균 60~70%로 나타나 많은 사업장들이 연수생들을 대상으로 하는 관련 교육을 실시하는 것으로 나타났다. 그러나 근로자 조사에서는 관련 교육을 받은 적이 없다는 비율이 60~70%에 이른 것으로 집계되어 사업장 조사와 매우 상반된 결과이다. 이는 실제 관련 교육을 실시하는 사업장의 비율은 훨씬 낮을 수 있음을 의미한다.

한편 입국 전후 해외투자기업연수생에 대한 건강검진 여부를 살펴보면, 입국 전후 모두 건강검진을 받은 사람이 78.6%, 입국 전에만 받은 경우 17.9%, 입국 후에만 받은 경우 1.4%, 전혀 받지 않은 경우 2.1%로 나타나, 대부분의 연수생들이 입국 전후에 한 차례 이상 건강검진을 받는 것으로 나타났다.

#### 4. 연수업체에서의 기술·기능 관련 연수 상황

해외투자기업연수생으로 입국한 이후 연수업체에서 기술·기능 관련 연수교육을 받았는지를 살펴보면, 연수받은 비율이 48%선에 불과한 것으로 나타났다(표 5-10 참조)<sup>20)</sup>. 해외 현지법인 근무경험이 있는 연수생(49.0%)이 그렇지 않은 연수생(47.5%)에 비해 연수를 받는 비율이 다소 높지만 큰 차이는 아니다. 해외 현지법인 근로자의 기술·기능향상을 도모하기 위해서라면 연수가 필수적인데 연수를 받았다는 비율이 50%에도 미치지 못하고 있음은 해외투자기업연수생제도가 당초의 취지와 달리 저숙련인력을 활용하기 위한 창구로 기능하고 있을 개연성이 높은 것으로 판단된다. 다음으로 합법·불법 여부로 실무연수 참여 정도를 비교해 보면 합법취업자의 경우 불법취업자에 비해 연수업체로부터 연수를 받은 비율이 약 10%포인트 가량 높았다.

연수를 실시하는 경우 연수 유형을 보면, 실무연수(OJT) 방식의 연수를 받은 비율이 59.6%이고 비실무연수(Off-JT)방식의 연수는 15.0%이다.

20) 제4장의 <표 4-16>에서 실무연수를 실시하는 사업장의 비율이 59.1%로 나타났는데, 이는 <표 5-10>에 기능·기술 관련 연수를 받았다는 연수생 응답자 비율 48%선과 다소 차이를 보이고 있다.



〈표 5-10〉 기술·기능 관련 연수실시 비율

(단위: 명, %)

		연수 받음	연수 받지 않음	전 체
연수업체 관련 기업 근무경험	있음	97 (49.0)	101 (51.0)	198 (100.0)[ 45.0]
	없음	115 (47.5)	127 (52.5)	242 (100.0)[ 55.0]
	전체	212 (100.0)[48.2]	228 (100.0)[51.8]	440 (100.0)[100.0]
합법·불법여부	합법	172 (51.5)	162 (48.5)	334 (100.0)[ 74.1]
	불법	47 (40.2)	70 (59.8)	117 (100.0)[ 25.9]
	전체	219 (100.0)[48.6]	232 (100.0)[51.4]	451 (100.0)[100.0]

주: ( )안은 행(行)의 구성비이고, [ ]은 열(列)의 구성비임.

실무연수와 비실무연수방식을 병행한 연수를 받은 비율은 25.4%로 나타나 대부분의 연수가 실무연수 방식으로 진행되고 있는 것으로 판단된다. 그러나 불법취업자의 경우 비실무연수를 받은 비율은 2.4%에 불과하고 반면 실무연수를 받은 비율은 81.0%로 나타났다. 비실무연수 방식의 연수를 받은 경우 연수 시기는 연수 초기에만 받았다는 응답(158명)이 83.6%이고 연수기간 내내 받았다는 응답(31명)은 16.4%에 그쳤다. 연수에 대한 근로자 조사 결과를 사업장 조사 결과와 비교해 보면 대체적으로 비슷한 수준이다. 즉 사업장 조사에 따르면 연수프로그램을 실시하는 사업장이 약 60% 수준인데, 연수방식은 66.9%는 실무연수만 실시하고 나머지 사업장들은 실무연수와 비실무연수를 병행해 실시하고 있다고 응답하였다. 기술·기능 습득에 있어 실무연수가 가지는 중요성을 인정하더라도 체계적인 교육은 비실무연수를 통해 보완되어야 한다. 그럼에도 비실무연수를 실시하는 비율(실무연수와 비실무연수를 병행하는 경우)이 40% 수준이고 그나마 연수 초기에만 실시된다면 연수교육의 효과가 크지 않을 것이다.

연수업체가 실시하는 연수프로그램을 평가해 보면, 연수교육은 그다지 체계적으로 이루어지고 있지 않은 것으로 보인다. 한국의 연수업체가 실시하는 연수가 체계를 갖추어 진행되고 있는지를 질의한 결과, 체계적인 프로그램을 갖추고 진행되고 있다는 응답보다 체계적이지 않다는 응답이 더 많았다. 특히 연수업체와 관련 있는 사업장에서 근무하다가 입국한 연

<표 5-11> 연수 유형

(단위: 명, %)

		실무연수 OJT	비실무연수 Off-JT	OJT와 Off-JT 병행	전 체
연수업체 관련 기업 근무경험	있음	50 (56.2)	3 ( 3.4)	36 (40.4)	89 (100.0)
	없음	65 (62.5)	26 (25.0)	13 (12.5)	104 (100.0)
	전체	115 (59.6)	29 (15.0)	49 (25.4)	193 (100.0)
합법·불법 여부	합법	85 (54.8)	28 (18.1)	42 (27.1)	155 (100.0)
	불법	34 (81.0)	1 ( 2.4)	7 (16.7)	42 (100.0)
	전체	119 (60.4)	29 (14.7)	49 (24.9)	197 (100.0)

<표 5-12> 연수의 체계성 여부

(단위: 명, %)

	연수업체 관련 기업 근무경험			합법·불법 여부		
	있 음	없 음	전 체	합 법	불 법	전 체
전혀 체계적 이지 않음	33(18.2)	41(17.8)	74(18.0)	47(15.0)	28(26.2)	75(17.9)
별로 체계적 이지 않음	36(19.9)	21(9.1)	57(13.9)	45(14.4)	14(13.1)	59(14.0)
보통임	85(47.0)	122(53.0)	207(50.4)	164(52.4)	45(42.1)	209(49.8)
대체로 체계 적임	19(10.5)	37(16.1)	56(13.6)	44(14.1)	15(14.0)	59(14.0)
매우 체계적임	8(4.4)	9(3.9)	17(4.1)	13(4.2)	5(4.7)	18(4.3)
전 체	181(100.0)	230(100.0)	411(100.0)	313(100.0)	107(100.0)	420(100.0)

수생들은 연수가 체계적이지 않다는 응답이 40% 수준에 이른 반면, 체계적이라고 응답한 비율은 15% 수준에 그쳤음은 의외의 결과이다. 실무연수가 별로 체계적이지 않다는 평가를 받는 것은 제4장의 사업장 조사에서 나타난 바와 같이 언어소통의 어려움, 체계적인 교육프로그램의 부재, 그리고 연수생들의 교육프로그램에 대한 관심 부족이 복합적으로 작용하였기 때문일 것으로 추정된다.

<표 5-13>은 연수업체에서의 연수가 본인의 기술·기능 습득에 도움이 되는지를 묻은 것인데 도움이 되고 있다는 응답은 30% 수준에 그치고

〈표 5-13〉 연수 내용이 본인의 기술·기능 습득에 도움이 된 정도

(단위: 명, %)

	연수업체 관련 기업 근무경험			합법·불법 여부		
	있 음	없 음	전 체	합 법	불 법	전 체
전혀 그렇지 않다	28(15.4)	19(8.2)	47(11.4)	31(9.8)	16(15.4)	47(11.2)
그렇지 않은 편이다	50(27.5)	64(27.7)	114(27.6)	88(27.8)	26(25.0)	114(27.1)
그저 그렇다	53(29.1)	65(28.1)	118(28.6)	95(30.0)	24(23.1)	119(28.3)
그런 편이다	43(23.6)	74(32.0)	117(28.3)	87(27.4)	35(33.7)	122(29.0)
매우 그렇다	8(4.4)	9(3.9)	17(4.1)	16(5.0)	3(2.9)	19(4.5)
전 체	182(100.0)	231(100.0)	413(100.0)	317(100.0)	104(100.0)	421(100.0)

있고, 그렇지 않다는 응답은 39.0%에 이르러, 연수가 큰 도움이 되지 않고 있는 것으로 평가된다.

## 5. 연수업체에서의 임금, 근로시간 등 근로조건

연수업체에서의 월평균 임금과 근로시간을 살펴보면, 임금은 월평균 64만원 수준으로 나타났고 하루에 평균 11시간 정도 일한 것으로 나타났다(표 5-14 참조). 월평균 임금을 살펴보면 여성(58.2만원)에 비해 남성(67.2만원)이 약 9만원 정도 높은 것으로 나타났다. 체류기간에 따른 월평균 임금을 비교해 보면 체류기간이 1년 미만인 경우는 62.6만원이나 1~2년 된 연수생은 71만원으로 나타나, 연수사업장에서의 근속이 늘어남에 따라 임금이 인상되는 것으로 나타났다.<sup>21)</sup>

업종별로 살펴보면 서비스업의 임금수준이 가장 높고, 사업장규모별로는 10인 미만 사업장의 임금수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 300인 이상 대규모 사업장에 비해 10인 미만 소규모 사업장의 임금수준이 높은 것은 소규모 사업장의 구인난의 영향으로 판단된다. 마지막으로 송출국에

21) 체류기간이 2년 이상인 경우 오히려 월평균 임금이 59.1만원인 것으로 나타난 것은 입국 초기 연수업체로부터 받은 임금을 기입하였기 때문인지, 아니면 다른 원인이 있는지는 불분명하다.

있을 때 해투연수업체와 관련 있는 사업장에 근무한 경우와 그렇지 않은 경우를 비교해 보면 연수업체와 관련 있는 사업장에 근무하였던 연수생들의 월평균 임금이 오히려 낮았다.

그러나 해외투자기업연수생들의 국내에서의 실수령액을 보면 평균 42만원 내외에 그치고 있다. 실수령액과 월평균 임금 간에 약 20여 만원의 차이가 나는 것은, 법무부 지침에 따르면 해외투자기업연수생은 해외 현지법인 근로자이기 때문에 연수업체가 연수생에게 직접 임금을 지급하는 것은 법 위반사항이므로 연수생에게는 생활비 정도의 연수수당을 지급하고 나머지는 본국 사업장에서 지급하는 방법을 사용하고 있기 때문인 것으로 추정된다. 결국 해외투자기업연수생들이 연수업체로부터 직접 수령하는 연수수당은 생활비 정도인데, 대부분의 연수생들이 11시간 이상의 장시간근로를 하기 때문에 시간외수당을 포함할 경우 월평균 40만원 내외를 실수령하는 것으로 판단된다.

임금수준에서 특징적인 점은, 본국에 있을 때 연수업체와 관련 있는 기업체에서 일하다가 해외투자기업연수생으로 입국한 경우 실수령액이 27만원에 그쳤으나 그렇지 않은 경우에는 55.4만원으로 나타나 그 차이가 매우 컸다는 것이다.

해외투자기업연수생의 하루 평균 근로시간은 11.3시간으로 나타났다(표 5-14 참조). 여성에 비해 남성의 근로시간이 길고 체류기간이 오래된 연수생일수록 연수업체에서의 하루 평균 근로시간이 긴 것으로 나타났다. 체류기간이 1년 미만인 연수생은 하루 평균 10.5시간을 일하는 것으로 나타났다지만 체류기간이 2~3년인 연수생은 12.1시간으로 나타났는데, 이는 최근 우리나라의 경기침체가 영향을 미친 것으로 보인다. 그러나 10인 미만 사업장은 하루 평균 13.5시간을 일하였다고 응답해 구인난을 겪고 있는 사업장에서는 여전히 해외투자기업연수생에게 과도하게 노동을 시키고 있는 것으로 보인다.

평균임금과 월평균근로시간 조사 결과를 사업장 조사와 비교해 보면 큰 차이가 있다. 사업장 조사에서는 해외투자기업연수생들이 월평균 218시간 근로하고 있으며 월평균 77만 8천원을 임금으로 지급받고 있다고 응답하였는데, 근로자 조사 결과와 비교해 보면 월평균 임금은 약 14만원

〈표 5-14〉 해외투자기업연수생의 월평균 임금 및 하루 평균 근로시간

(단위: 만원, 시간)

		월평균 임금	월평균 실수령액	하루평균 근로시간
성 별	남 자	67.2	51.6	11.5
	여 자	58.2	27.3	10.8
	평 균	63.7	41.8	11.3
체류기간	1년 미만	62.6	30.7	10.5
	1~2년 미만	71.0	57.2	11.0
	2년 이상	59.1	37.8	12.1
	평 균	64.1	43.7	11.4
업 종	제조업	65.2	44.7	11.1
	건설업	63.6	28.0	11.6
	서비스업	71.3	45.0	12.3
	기 타	55.3	17.6	13.0
	평 균	64.1	42.5	11.3
사업장규모	10인 미만	70.2	41.4	13.5
	10~29인	61.5	29.0	11.7
	30~99인	68.6	47.6	11.2
	100~299인	58.8	39.9	10.3
	300인 이상	62.8	46.9	11.2
	평 균	63.9	42.6	11.3
연수업체 관련기업 근무 여부	있 음	58.5	27.1	10.9
	없 음	67.9	55.4	11.6
	평 균	63.8	42.7	11.3
합법·불법 여부	합 법	65.5	42.6	11.1
	불 법	59.5		11.9
	평 균	63.9	42.6	11.3

가량 차이가 발생하고 일평균 근로시간은 약 3시간 가량 차이가 난다. 일 평균 근로시간의 차이(사업장 조사에서는 일평균 근로시간이 약 8.4시간 으로 나타났지만 근로자 조사에서는 11.3시간임)는 시간외 근무시간의 포함 여부에 따른 차이로 판단된다.

〈표 5-15〉 사업장규모별 임금 체불기간 및 체불임금액

		체불기간		체불임금	
		기간(개월)	응답자수(명)	임금(만원)	응답자수(명)
사업장 규모	10인 미만	5.1	23	303.3	24
	10~29인	7.0	33	265.1	31
	30~99인	7.1	53	190.6	48
	100~299인	8.3	40	170.2	39
	300인 이상	7.9	30	116.0	28
	평 균	7.2	179	203.1	170
합법·불 법여부	합 법	2.2	319	59.0	311
	불 법	6.9	113	146.5	112
	평 균	3.5	432	82.2	423

이처럼 많은 해외투자기업연수생들이 하루에 11시간에 이를 만큼 장시간 일을 하고 있음에도 전체 연수생 중 117명(25.9%)은 초과근로나 휴일근로에 따른 가산임금을 지급받지 못하고 있다고 응답하였다. 저임금에 장시간근로를 하고 있음에도 불구하고 연수업체로부터 임금체불을 당하고 있는 연수생이 198명(43.9%)에 이르고 있으며, 임금체불자를 대상으로 체불금액을 확인한 결과 평균 체불기간은 7.2개월이고 평균 체불임금은 203만원에 이르렀다. 최대 임금 체불액은 1,200만원에 이르렀다. 사업장 규모가 작을수록 체불임금 규모가 큰 것으로 나타나, 10인 미만 사업장의 경우 체불기간은 평균 5.1개월에 체불금액은 303만원에 이르고 있다. 다음으로 합법·불법 여부별로 체불임금 정도를 살펴보면 합법취업자는 체불기간이 2개월에 그치고 있고 체불임금도 59만원에 불과하지만 불법취업자는 체불기간이 7개월에 이르고 체불임금도 147만원에 이르고 있다. 불법취업자의 임금체불액이 합법취업자에 비해 높은 것은 물론 한국에서의 체류기간이 길어질수록 임금체불 가능성이 높아지기 때문이다.

마지막으로 월평균 휴일수를 보면 일요일과 공휴일을 포함하였음에도 월평균 휴일수가 3.5일에 불과하였다고 응답해, 대부분의 연수생들이 일요일 정도만 휴식을 취하는 것으로 나타났다.

## 6. 주거실태 및 산업재해 여부

해외투자기업연수생의 거주장소를 합법·불법 여부 기준으로 살펴보면, 사내기숙사가 297명(68.1%), 회사내 컨테이너 및 간이주거시설 63명(14.4%), 아파트 및 단독주택 51명(11.7%), 기타 25명(5.7%)으로 나타나 80% 이상이 회사가 제공하는 기숙사나 간이주거시설에서 거주하는 것으로 나타났다. 따라서 주거비용은 대부분 회사가 부담(79.9%)하는 비율이 높는데, 일부 해외투자기업연수생의 경우 본인이 주거비용을 전액 부담(5.3%)하거나 회사와 분담(14.8%)하기도 하였다. 식사의 경우 347명(76.9%)이 회사로부터 식사를 제공받고 있는데, 식사를 제공받는 경우 하루 평균 2.7식을 제공받는 것으로 나타났다. 식사를 회사측에서 제공하는 경우 식대는 회사가 무료로 제공하는 경우(86.1%)가 대부분이었고, 본인이 식대를 전액 부담(3.5%)하거나 회사측과 분담(10.3%)하는 경우는 14% 수준에 그치고 있다. 이러한 결과는 대부분의 사업장들이 해외투자기업연수생들의 주거장소(비용)와 식사비용을 부담하고 있음을 확인해주고 있다.

주거 및 식대 제공 여부 및 비용부담자를 합법취업자와 불법취업자로 구분하여 살펴보면, 주거장소 및 비용부담자에서는 큰 차이가 나타나지 않았다. 다만, 식대의 경우 회사가 불법취업자에게 식사를 제공하는 정도가 낮아 본인이 식대를 부담하는 비율이 8.3%로 합법취업자(2.0%)에 비해 훨씬 높았다. 주거 및 식사 제공 여부를 제4장의 사업장 조사 결과와 비교해 보면 사업장 조사에서는 회사가 주거비용과 식대를 부담한다는 비율이 95%를 넘는 것으로 나타났지만, 근로자 조사에서는 이 비율이 소폭 낮은 것으로 나타나, 실제 일부 사업장에서는 주거 및 식비를 연수생이 부담하고 있는 것으로 보인다(표 5-16 및 5-17 참조).

해투연수업체의 근로환경을 살펴보면 대체적으로 보통 수준이라는 응답 구성비가 높다. 그러나 기타산업과 건설업 그리고 30인 미만 사업장의 경우 근로환경이 상대적으로 열악한 것으로 나타났는데, 특히 10인 미만 사업장은 근로환경이 쾌적하지 않고 불안하다는 응답이 42%에 이르고 있다. 그러나 합법·불법 여부별로 살펴보면 불법취업자의 경우 근로환

〈표 5-16〉 주거장소 및 비용부담자

(단위: %)

		주거장소				주거비용 부담자		
		사내 기숙사	아파트/ 단독 주택	회사내 간이시설	기타	회사가 무료 제공	본인이 일부 부담	전액 본인 부담
합법·불법 여부	합법	70.6	12.5	11.3	5.5	80.1	15.6	4.4
	불법	60.6	9.2	23.9	6.4	79.5	12.5	8.0
	전체	68.1	11.7	14.4	5.7	79.9	14.8	5.3
연수업체 관련기업	있음	58.4	18.9	14.2	8.4	75.3	22.6	2.1
	없음	75.8	6.4	14.4	3.4	83.6	8.6	7.8
근무경험	전체	68.1	12.0	14.3	5.6	79.9	14.9	5.2

〈표 5-17〉 식사 제공 여부 및 식비 부담자

(단위: %, 회)

		식사 제공 비율	식사비용 부담자			식사제공 횟수
			회사가 무료 제공	본인이 일부 부담	전액 본인 부담	
합법·불법 여부	합법	78.7	88.2	9.8	2.0	2.7
	불법	71.8	79.8	11.9	8.3	2.6
	전체	76.9	86.1	10.3	3.5	2.7
연수업체 관련기업	있음	73.2	80.4	16.1	3.5	2.6
	없음	80.2	89.9	6.4	3.7	2.7
근무경험	전체	77.0	85.8	10.6	3.6	2.7

경이 쾌적하지 않다는 응답이 37.5%로 합법취업자의 평가(23.5%)에 비해 훨씬 높다. 그 결과, 합법취업자의 경우 근로환경이 쾌적하다는 응답이 30.9%에 이르지만 불법취업자는 13.4%에 불과하다. 연수업체 관련기업 근무경험 여부로 살펴보면 관련기업 근무경험이 없는 자가 근무환경이 쾌적하지 않다는 응답이 소폭 높았다.

연수업체 근무시 일과 관련해 질병에 걸리거나 부상을 당한 정도를 보면, 질병에 걸린 경우는 10.4%로 나타났고, 부상을 당한 비율은 6.2%으로 나타났다. 질병에 걸리거나 부상을 당한 경우 치료비용 부담자를 보면,



〈표 5-18〉 업종 및 사업장규모별 근로환경

(단위: %, 명)

		전혀 쾌적하지 않고 일하는데 크게 불안함	쾌적하 지 않고 다소 불안함	보통임	쾌적 하고 안전함	매우 쾌적 하고 안전함	응답자 수
업종	제조업	6.0	19.8	47.0	26.4	0.8	368
	건설업	28.6	28.6	42.9	0.0	0.0	7
	서비스업	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	4
	기타	27.7	6.4	36.2	27.7	2.1	47
	전 체	8.7	18.5	46.0	25.8	0.9	426
사업장 규모	10인 미만	10.5	31.6	47.4	10.5	0.0	38
	10~29인	21.8	12.7	60.0	5.5	0.0	55
	30~99인	9.4	24.8	47.9	16.2	1.7	117
	100~299인	7.5	8.5	32.1	50.0	1.9	106
	300인 이상	1.7	20.2	51.3	26.9	0.0	119
	전 체	8.5	18.6	46.4	25.5	0.9	435
합법· 불법 여부	합법	4.3	19.2	45.5	30.0	0.9	323
	불법	20.5	17.0	49.1	12.5	0.9	112
	전 체	8.5	18.6	46.4	25.5	0.9	435
연수업체 관련기업 근무경험	있음	7.9	15.3	52.1	23.2	1.6	190
	없음	8.9	21.9	42.2	26.6	0.4	237
	전 체	8.4	19.0	46.6	25.1	0.9	427

본인이 전액 혹은 일부를 부담하는 비율이 50% 이상이고, 회사가 비용을 부담하는 비율은 13.6%, 부상은 42.3%이다. 부상의 경우 회사가 비용을 부담하는 비율이 높은 것은 일과 관련해 부상을 당한 경우 재해에 대한 책임이 사용자에게 있기 때문이다. 그러나 업무상재해로 인한 부상임에도 본인이 치료비용을 전액 부담하거나 일부 분담하였다는 응답도 53.8%에 이르고 있다. 반면 산재보험을 통해 부상을 치료하는 경우는 3.8%에 불과하였다. 치료기간 동안 임금지급 여부를 살펴보면, 질병에 걸린 기간 동안 임금을 전액 지급받거나 일부분만 지급받은 경우는 47.6%에 그쳤다. 반면 부상의 경우 치료기간 동안 임금을 전액 혹은 일부분만이라도

〈표 5-19〉 부상이나 질병에 걸린 비율 및 치료비 부담자

(단위: %)

		질병에 걸리거나 부상을 당한 비율	치료비용 부담자				치료기간 동안 임금지급 여부		
			본인	회사	본인 과 회사	산재 보험	전액 지급 받음	일부만 지급 받음	전혀 지급받지 못함
질병	전 체	10.4	68.2	13.6	18.2	-	11.9	35.7	52.4
	합법취업자	8.2	67.6	14.7	17.6	-	9.1	33.3	57.6
	불법취업자	2.2	70.0	10.0	20.0	-	22.2	44.4	33.3
부상	전 체	6.2	42.3	42.3	11.5	3.8	16.0	48.0	36.0
	합법취업자	4.4	44.4	38.9	16.7	-	11.1	55.6	33.3
	불법취업자	1.8	37.5	50.0	-	12.5	28.6	28.6	42.9

지급받은 비율은 질병보다 다소 높은 64.0%로 나타났다. 치료기간 동안 임금을 일부 지급받은 경우 지급액은 질병이나 부상 모두 월평균임금의 45% 수준으로 나타났다.

이러한 결과는 제4장의 사업장 조사 결과와 큰 차이가 있다. 사업장 조사에 따르면 전체 사업장 중 건강보험에 가입한 사업장이 67.4%에 이르고 산재보험은 82.6%, 근로자재해보상보험 45.7%, 산재보험이나 근로자재해보상보험 중 하나라도 가입한 사업장이 87.7%로 나타났다. 하지만 실제 업무와 관련된 질병이나 재해가 발생한 경우 건강보험이나 산재보험으로 치료를 받은 비율은 각각 13.6%, 42.3%에 불과하다.

## 7. 연수업체에서의 직무 만족도 및 기타 사항

연수업체에서의 직무 만족도를 급여, 근로시간, 작업내용, 작업환경, 한국인 근로자와의 관계 및 직장 상사와의 관계로 살펴보면 급여 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(표 5-20 참조). 연수업체에서의 급여수준에 만족하는 응답이 12.5%에 불과하고 불만을 가진 비율이 57.1%에 이르고 있다. 근로시간 만족도 역시 크게 낮은 것으로 나타났다. 작업내용이나 작업환경 만족도는 불만보다는 만족하는 비율이 다소 높았다. 그리고 작

업장내 인간관계인 한국인 근로자와의 관계 및 직장 상사와의 관계는 만족하는 비율이 상대적으로 높아, 과거와 같은 한국인에 의한 폭언·폭행 및 외국인에 대한 편견 등은 다소 감소한 것으로 보인다.

합법·불법 여부 및 연수업체 관련기업 근무경험 여부별로 직무만족 정도를 살펴보면 합법취업자의 직무 만족도가 전반적으로 높았다. 불법 취업자의 낮은 직무 만족도가 이후 사업장 이탈에 영향을 미쳤는지 검토할 필요가 있다. 반면 연수업체 관련기업 근무경험 여부로 나누어 보면

〈표 5-20〉 연수업체에서의 직무 만족도 및 평균점수

(단위: %, 점)

	연수업체에서의 직무 만족도						평균 점수*
	매우 불만	다소 불만	그저 그렇	대체로 만족	매우 만족	응답자 수	
급여 만족도	28.3	28.8	30.5	11.5	1.0	410	2.28
근로시간 만족도	12.9	25.0	41.2	18.8	2.1	420	2.72
작업내용 만족도	6.2	21.9	48.8	21.2	1.9	420	2.91
작업환경 만족도	7.2	19.8	47.5	23.9	1.7	419	2.93
한국인근로자와의 관계	5.0	11.1	51.1	29.6	3.3	423	3.15
직장 상사와의 관계	5.2	13.0	55.3	22.9	3.5	423	3.07

주: \* 평균점수는 매우 불만(1점)~매우 만족(5점)으로 하여 평균값을 구한 것임.

〈표 5-21〉 합법·불법 및 연수업체 관련기업 근무경험 유무별 직무 만족도

(단위: 점)

		급여 만족도	근로시간 만족도	작업 내용 만족도	작업 환경 만족도	한국인근로자와의 관계	직장상사와의 관계
합법·불법 여부	불법	1.98	2.46	2.67	2.67	2.81	2.73
	합법	2.39	2.82	2.99	3.02	3.27	3.18
	전체	2.28	2.72	2.91	2.93	3.15	3.06
연수업체관 련기업근무 경험	있음	2.30	2.83	2.92	2.99	3.13	3.04
	없음	2.25	2.62	2.87	2.87	3.15	3.07
	전체	2.27	2.72	2.90	2.92	3.14	3.06

주: \* 평균점수는 매우불만(1점)~매우만족(5점)으로 하여 평균값을 구한 것임.

〈표 5-22〉 합법취업자들의 현 연수업체에서의 애로점(복수응답)

(단위: 명, %)

	응답자	구성비
언어 및 문화적 이질감	237	34.3
한국인들의 외국인들에 대한 태도	133	19.2
고물가로 인한 생활의 어려움	92	13.3
직장에서의 차별대우 및 육체적 폭력행사	41	5.9
종교적 차이	41	5.9
본국의 가족에 대한 그리움	131	19.0
기 타	16	2.3
전 체	691	100.0

연수업체와 관련 있는 기업에 근무하다가 연수생으로 입국한 경우 직무 만족도가 그렇지 않은 연수생에 비해 더 낮았다.

현재 연수업체에서 일하고 있는 연수생만을 대상으로 연수업체에서 일하는 데 있어 애로사항을 확인한 결과, 언어 및 문화적 이질감(34.3%)과 한국인들의 외국인들에 태도(19.2%) 그리고 본국의 가족에 대한 그리움(19.0%)을 어려움으로 꼽았다(표 5-22 참조). 반면 직장에서 연수생에 대한 차별대우 및 육체적 폭력행위(5.9%)는 높지 않았다. 이는 연수업체의 한국인들이 친절하게 대해 주거나 한국인 근로자 중 친하게 지내는 친구가 있는냐는 질문에 그렇지 않다(각각 13.4%, 23.7%)는 응답에 비해 그렇다는 응답(각각 31.7%, 44.4%)이 높은 것에서도 부분적으로 확인할 수 있다.

연수생들이 연수업체에서 받는 연수수당 혹은 임금의 용도를 보면 한 달 수입의 42.8%를 본국의 가족에게 송금하는 것으로 나타났다. 한국에서의 체류기간이 증가할수록 송금 비율이 높아지는 것으로 나타났고, 전체 임금 중 한국에서의 생활비가 약 10%이고, 본인의 여가활동에 투자하는 구성비는 전체 임금의 3% 수준에 그치고 있다. 본국 가족에게 송금하는 경우 송금한 돈의 용도는 42.7%가 본국 가족의 생활비 및 교육비로 사용하고 있고, 귀국 후 본국에서 창업비용으로 사용하거나 미래를 대비해 저축하는 경우는 각각 25.9%, 27.5%로 나타났다.

연수생의 사업장 이탈을 방지하기 위해 일부 사업장들이 연수생의 여

〈표 5-23〉 연수수당의 활용

(단위:%)

한국에서의 생활비	여가활동비	한국 내 금융기관에 저축	본국에 송금	기 타
9.5	3.4	13.9	42.8	40.4

〈표 5-24〉 여권 및 외국인등록증 관리자

(단위:%)

			본 인	회 사 (연수업체)	기 타	전 체
여권	연수업체 관련	있음	25.6	64.4	10.1	149 [ 46.6]
	기업근무경험	없음	21.1	78.9	-	171 [ 53.4]
	유무	전체	23.1	72.2	4.7	320 [100.0]
외국 인등 록증	연수업체관련	있음	59.7	40.3	-	144 [ 46.5]
	기업근무경험	없음	44.0	54.2	1.8	166 [ 53.5]
	유무	전체	51.3	47.7	1.0	314 [100.0]

주: ( )안은 행(行)의 구성비이고, [ ]은 열(列)의 구성비임.

권이나 외국인등록증을 보관하는 경우가 있는데, 현행법상 외국인인 반 드시 자신의 여권을 소지하여야 하며 이를 어길 경우 과태료를 내야 한 다. 정부도 사업주가 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 압류하는 행위를 금지하고 있지만, 여전히 많은 사업장들이 외국인연수생의 신분 증을 압류함으로써 사회적으로 문제가 되기도 하였다. 근로자 조사 결과 여전히 72%에 이르는 회사가 연수생들의 여권을 보관하고 있는 것으로 나타났다. 반면 외국인등록증은 본인이 보관하는 비율(51.3%)이 회사(연 수업체)가 보관하는 비율(47.7%)보다 소폭 높았다. 연수업체 관련기업 근 무경험 유무별로 보면, 관련기업 근무경험자일수록 본인이 여권과 외국 인등록증을 보관하는 비율이 다소 높은 것으로 나타났다.

## 제4절 불법취업자들의 근로실태

연수업체를 이탈해 현재 다른 사업장에서 일하고 있는 불법취업자는 117명으로 나타났다. 이들의 성별 및 국적별 분포를 보면 성별에서는 여성에 비해 남성의 빈도가 높고, 국적별로는 중국인이 전체 불법체류자의 92.3%를 차지하고 있다. 체류기간별로 보면 한국에서의 체류기간이 2년 이 넘는 연수생이 전체 불법취업자의 74.1%를 차지해 체류기간이 길수록 연수업체를 이탈할 확률이 높아지는 것으로 보인다(앞의 표 5-1 참조). 이하에서는 연수업체를 이탈해 현재 불법취업 중인 근로자를 대상으로 연수업체 이탈시기, 이탈 원인, 현재 취업한 업체의 특성, 임금 및 근로시간을 포함한 근로실태 등을 살펴본다.

### 1. 사업장 이탈시기 및 이유

불법취업자를 대상으로 연수생으로 입국하여 어느 정도의 기간이 지난 후 사업장을 이탈하였나를 살펴본 결과 평균 15.6개월로 나타났다. 남성 보다는 여성이, 그리고 사업장규모가 클수록 이탈시기가 빠른 점이 특징으로 나타났다. 본국에 있을 때 연수업체와 관련 있는 사업장에 근무한 자와 그렇지 않은 자의 이탈시기를 비교한 결과, 해외 현지법인과 관련 있는 사업장에 근무한 자는 연수생으로 입국한 16.3개월 후 사업장을 이탈한 것으로 나타났지만, 불법적인 방법을 통해 입국한 연수생은 입국 후 15.1개월 후 연수업체를 이탈한 것으로 나타났다. 불법적인 방법으로 입국한 연수생의 이탈시기가 다소 빨랐지만 큰 차이는 없었다.

이러한 결과는 제4장의 사업장 조사와 큰 차이가 난다. 사업장 조사에 따르면 연수생이 한 명이라도 이탈한 사업장은 9.4%에 불과하고, 이들의 이탈시기를 보면 입국 후 1년 이내가 75.5%로 나타났다. 그러나 근로자 조사에서는 이탈시기가 입국 후 15.6개월로 나타나 양 조사간의 차이가 나타나고 있다.

〈표 5-25〉 입국 후 사업장 이탈 시기

		평균 이탈시기 (개월)	입국 후 사업장 이탈시기 분포(%)				
			6개월 이내	1년 이내	1.5년 이내	2년 이내	3년 이상
성	남자	16.3	14.8	16.7	22.2	27.8	18.5
	여자	14.8	10.3	33.3	23.1	28.2	5.1
	전 체	15.6	12.9	23.7	22.6	28.0	12.9
국적	중국 한족	15.7	12.3	24.7	22.2	28.4	12.3
	중국 조선족	15.3	14.3	28.6	14.3	14.3	28.6
	베트남	14.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	필리핀	17.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	우즈베키스탄	12.5	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	전 체	15.6	12.9	23.7	22.6	28.0	12.9
체류기 간	1년 미만	3.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~2년 미만	10.4	16.7	55.6	16.7	11.1	0.0
	2~3년 미만	15.6	14.3	22.9	14.3	37.1	11.4
	3년 이상	19.2	2.7	10.8	35.1	29.7	21.6
	전 체	15.6	12.9	23.7	22.6	28.0	12.9
업종	제조업	15.1	11.6	24.6	26.1	30.4	7.2
	건설업	16.5	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	기타	17.2	20.0	20.0	10.0	15.0	35.0
	전 체	15.6	13.2	24.2	22.0	27.5	13.2
사업장 규모	10인 미만	19.0	14.3	14.3	0.0	42.9	28.6
	10~29인	19.2	0.0	27.8	22.2	27.8	22.2
	30~99인	12.0	22.2	27.8	27.8	16.7	5.6
	100~299인	15.6	15.4	23.1	15.4	30.8	15.4
	300인 이상	18.1	5.3	15.8	26.3	42.1	10.5
	전 체	15.6	12.9	23.7	22.6	28.0	12.9
연수 업체 관련 기업근 무여부	있 음	16.3	7.9	31.6	21.1	21.1	18.4
	없 음	15.1	17.0	17.0	24.5	32.1	9.4
	전 체	15.6	13.2	23.1	23.1	27.5	13.2

사업장 이탈 사유를 보면 연수업체에서 받은 임금수준이 너무 낮아서 이탈하였다는 구성비가 가장 높은 26.2%로 나타났고, 다음으로 보다 많은 임금을 받기 위하여(18.8%), 연수업체의 일이 너무 힘들었기 때문에

〈표 5-26〉 연수업체를 이탈한 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

	응답자수	구성비
연수업체에서의 계약상 임금이 너무 적어서 보다 많은 임금을 받기 위하여	50	26.2
연수업체에서의 일이 너무 힘들었기 때문에	36	18.8
연수업체에서 임금을 체불하였기 때문에	30	15.7
연수업체에서 인격적으로 부당한 대우를 받았기 때문에	29	15.2
연수계약기간이 만료되었으나 한국에서 돈을 더 벌기 위해	26	13.6
기타	13	6.8
	7	3.6
전 체	191	100.0

(15.7%), 연수업체에서 임금을 체불하였기 때문에(15.2%), 연수업체에서 인격적으로 부당한 대우를 받았기 때문(13.6%)이라고 응답하고 있다. 해외투자기업연수생이 사업장을 이탈하는 일차적 요인은 경제적 측면에 있음을 확인할 수 있다. 해외투자기업연수생을 도입하는 사업장의 대다수가 중소기업 수준을 넘어서는 중견기업임을 감안할 때, 이들 업체들이 저임금으로 장시간 근로를 시켰을 뿐 아니라, 어떤 경우에는 임금을 체불하기까지 함으로써 연수생의 사업장 이탈을 부추긴 것으로 보인다.

## 2. 불법취업자들의 임금 및 근로조건

불법취업자들이 현재 취업하고 있는 사업장은 연수업체를 포함하여 3.5회째 직장으로 나타났다. 불법취업자들의 한국에서의 평균 체류기간이 34.1개월이고 현재 사업장 평균근속기간이 13.2개월이면 약 8개월에 한 번꼴로 직장을 옮긴 셈이다. 이처럼 잦은 노동이동은 연수업체에 대한 인터뷰에서도 확인할 수 있었다. 연수업체 관계자에 따르면 불법취업자들은 경제적인 목적으로 연수업체를 이탈한 경우가 많기 때문에 더 많은 임금을 지불하는 사업장이 있으면 미련 없이 회사를 옮긴다고 한다. 즉



〈표 5-27〉 불법취업자의 국내 체류기간 및 현 사업장의 근속기간 분포

국내체류 기간	현 직장의 횟수	현재 사업장 평균근속기간	현 직장의 근속기간 분포(%)			
			6개월 미만	6월~1년	1~2년	2년 이상
34.1월	3.5회	13.2월	34.2	27.0	25.2	13.5

영세업체의 구인난이 임금수준을 지속적으로 밀어올리는 효과를 야기하는데 이는 잦은 노동이동으로 이어진 셈이다.

불법취업자들의 현 사업장 특성은 <표 5-28>과 같다. 업종 및 사업장 규모에서 특징적인 점은 건설업 구성비가 높아졌다는 점과 노동이동시 중소기업으로의 이동이 높아졌다는 점이다. 해외투자기업연수생의 당초 연수업체는 86.5%가 제조업이고, 건설업과 서비스업은 각각 1.6%, 1.1%에 불과하였다. 그러나 연수업체 이탈자들의 경우 건설업에 취업한 경우가 9.6%에 이르고 있다. 또한 해외투자기업연수생제도의 특성상 해외투자기업연수생을 활용하는 기업은 중소기업이라기보다는 사업장규모가 30인 이상 중견기업에서 활용하는 구성비가 높다. 앞의 <표 5-2>에서 나타난 것처럼 해외투자기업연수생중 78.0%가 30인 이상 사업장에서 연수를 받은 것으로 나타났다. 그러나 불법취업자들의 현 사업장 분포에서는 30인 미만 사업장에 취업한 연수생이 47.8%에 이르고 있다. 해외투자기업연수생이 사업장을 이탈할 경우 서비스업과 10인 미만 중소기업으로 이동하는 것은 경제적 이유(임금)가 가장 큰 영향을 미쳤을 것이다. 여기에 영세사업장에서의 지속적인 구인난으로 외국인근로자에 대한 수요가 항시적으로 존재하고 장기간 근로를 통해 보다 많은 임금을 받을 수 있다는 점도 영향을 미친 것으로 판단된다.

불법취업 해외투자기업연수생이 어떤 방법을 통해 현재의 일자리에 취업하였는가를 보면 대부분 자국의 동료나 다른 나라 외국인 동료의 도움을 받은 것으로 나타났다. 즉, 한국에서 일하는 송출국의 동료(33.3%)나 외국인 동료(14.4%), 혹은 현재 일하고 있는 사업장의 직원의 소개(19.8%)를 통해 취업한 것으로 나타났다. 중개인을 통해 취업한 경우(27.0%)나 본인이 스스로 일자리를 찾은 경우(0.9%)는 상대적으로 낮았다.

〈표 5-28〉 불법취업 해외투자기업연수생의 사업장 특성

(단위: 명, %)

		응답자수	구성비
업 종	제조업	88	77.2
	건설업	11	9.6
	서비스업	3	2.6
	기타	12	18.0
	전 체	114	100.0
사업장 규모	10인 미만	26	22.2
	10~29인	30	25.6
	30~99인	40	34.2
	100~299인	10	8.5
	300인 이상	11	9.4
	전 체	117	100.0

다음으로 불법취업자들이 취업한 직장에서의 임금 및 근로시간을 보면, 임금은 월평균 95만원이고 근로시간은 12시간으로 나타났다. 월평균 임금의 경우 연수업체에 받은 임금(64만원)보다 약 50% 정도 높은 수준이다. 건설업이나 서비스업의 경우 월평균 임금이 100만원을 상회하고 있다. 일 평균 근로시간은 연수업체에서 일하고 있을 때보다 약 1시간 가량 증가하였고 월평균 휴일일수는 큰 차이가 없었다. 대부분의 불법취업자가 보다 높은 수입을 위해 장시간근로자를 마다하지 않음을 확인할 수 있다.

현 사업장에서의 임금체불 여부를 보면, 불법취업자의 41%가 현재 임금체불 중인 것으로 나타났는데, 체불기간은 평균 2.6개월이고 체불임금은 78만원 수준으로 나타났다. 임금을 체불하고 있는 사업장은 대부분 제조업이었고 30~99인 규모 사업장에서 체불 수준이 상대적으로 높았다.

앞에서 임금과 근로조건이 사업장 이탈의 한 요인이었다고 지적하였는데, 현재 취업한 업체의 임금 및 근로조건 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 임금 및 근로조건을 연수업체와 현 사업장을 비교해 보면 전체적으로 비슷하다는 응답이 가장 많지만 나빠졌다는 응답보다는 좋아졌다는 비율이 다소 높다. 특히 임금의 경우 좋아졌다는 응답이 55.0%에 이르러 가장

〈표 5-29〉 현 직장에서의 월평균 임금 및 근로시간

(단위: 만원, 시간, 일)

		월평균 임금	하루 평균 근로시간	월평균 휴일일수
성 별	남자	98.0	12.8	3.6
	여자	91.4	11.8	2.9
	전 체	95.4	12.4	3.3
업종별	제조업	94.5	12.6	3.4
	건설업	125.0	10.4	3.5
	서비스업	103.3	11.3	3.3
	기타	80.0	12.6	2.8
	전 체	95.7	12.4	3.3
사업장규모별	10인 미만	88.0	14.4	4.7
	10~29인	99.8	12.3	3.2
	30~99인	100.5	11.4	3.1
	100~299인	100.0	11.6	2.0
	300인 이상	77.7	12.2	1.8
	전 체	95.7	12.4	3.3

〈표 5-30〉 연수업체와 현 직장 간의 임금 및 근로조건 만족도 비교

	평균 점수	매우 나빠짐	다소 나빠짐	비슷함	다소 좋아짐	매우 좋아짐
임금	3.5	3.7	8.3	33.0	44.0	11.0
근로시간	3.1	1.8	19.1	50.0	24.5	4.5
기타 근로조건	3.1	2.8	18.5	55.6	20.4	2.8
작업내용	3.1	0.9	17.8	55.1	24.3	1.9
작업환경	3.2	0.9	16.4	46.4	34.5	1.8
한국인근로자와의 관계	3.3	1.8	3.6	59.1	31.8	3.6
직장상사와의 관계	3.2	3.6	7.3	57.3	28.2	3.6

주: \* 평균점수는 매우불만(1점)~매우만족(5점)으로 하여 평균값을 구한 것임.

만족도가 높았다. 작업환경이나 한국인 근로자와의 관계 역시 좋아졌다는 응답이 35% 수준에 이른 반면, 근로시간이나 기타 근로조건이 좋아졌다는 비율은 다소 낮다. 이러한 현상은 연수업체와 현 직장 간의 직무 만

족도 비교에서도 확인할 수 있다. 연수업체에서의 급여 만족도는 2.28점에 불과하였지만 현 직장에서는 2.96점으로 나타나 급여 만족 정도가 크게 향상되었고 근로시간, 한국인 근로자와의 관계, 직장 상사와의 관계 역시 만족도가 소폭 증가한 것으로 나타났다. 반면 작업환경 만족도는 소폭 하락한 것으로 나타났는데 이는 해외투자기업연수생이 사업장을 이탈할 경우 기업규모가 보다 작은 기업으로 이동하는 경향이 높기 때문이다.

〈표 5-31〉 연수업체에서의 직무 만족도 및 평균점수

(단위: 점)

	연수업체에서의 만족도	현 직장에서의 만족도
급여 만족도	2.28	2.96
근로시간 만족도	2.72	2.88
작업내용 만족도	2.91	2.93
작업환경 만족도	2.93	2.89
한국인 근로자와의 관계	3.15	3.23
직장 상사와의 관계	3.07	3.21

주: \* 만족도는 매우 불만(1점)~매우 만족(5점)으로 하여 평균값을 구한 것임.

### 3. 기타 사항

불법취업자들의 주거상황을 보면 아파트 또는 일반주택에 거주하는 비율이 높아진 반면, 사내기숙사(42.9%)나 회사내 컨테이너 또는 비주거용 간이시설(17.0%)에서 거주하는 구성비는 크게 줄었다. 이 결과 주거비용을 본인이 전적으로 부담하는 경우가 38.3%에 이르고 있다. 회사가 주거비용을 전적으로 부담(51.3%)하거나 부분적으로 부담(10.4%)하는 비율은 60% 수준으로 감소하였다. 그러나 식사는 회사측이 제공하는 구성비가 여전히 81%에 이르렀고 식대도 회사가 전적으로 부담(79.8%)하고 있다. 본인이 식대의 일부 혹은 전액을 부담하는 비율은 20.2%에 그쳤다. 회사측이 식사를 제공하는 경우 하루 평균 2.0회로, 연수업체에서의 하루 평균 2.7회에 비해 큰 폭으로 감소한 수준이다. 이처럼 해외투자기업연수생이 불법취업한 경우 임금수준은 연수업체에서 일할 때에 비해 약 50%가

량 증가하였지만, 주거비용과 식대의 일부를 본인이 부담할 경우 사업장 이탈에 따른 임금효과는 다소 상쇄되었을 것으로 판단된다.

### 제5절 해외투자기업연수생의 연수사업장 이탈 결정요인

앞에서 살펴본 것처럼, 해외투자기업연수생의 사업장 이탈은 임금 및 근로조건이 영향을 미치는 것으로 보인다. 이 절에서는 해외투자기업연수생의 연수사업장 이탈에 영향을 미치는 결정요인을 살펴본다. 어떤 특성을 지닌 연수생이 연수업체를 이탈하는가를 살펴보기 위하여 로지스틱 분석을 실시하였다. 종속변수는 연수업체 이탈 여부이다. 즉 현재 불법 취업한 경우는 1, 그렇지 않으면 0의 값을 주었다. 독립변수 혹은 통제변수로는 연수생의 개인의 인구학적 특성과 연수업체 특성변수를 투입하였다. 인구학적 특성변수로는 성, 연령, 학력수준, 국적을 투입하였고 연수업체 특성변수로는 자국에 있을 때 연수업체와 관련 있는 기업에 근무하였는지 여부, 연수업체의 산업·규모, 연수업체에서의 임금·근로시간 및 연수업체에서의 직무 만족도를 투입하였다. 여기에 한국으로 입국시 소요된 입국비용과 체류기간을 추가적으로 통제하였다.

로지스틱 회귀분석 결과는 다음의 <표 5-32>와 같다. <모형 1>은 연수생의 인구학적 요인 외에 자국에 있을 때 연수업체 관련기업에 근무하였는지, 그리고 입국비용을 통제한 것이고, <모형 2>는 모형 1에 연수업체의 특성을 추가로 통제한 것이다. 마지막으로 <모형 3>은 모형 2에 한국에서의 체류기간을 추가로 투입한 결과이다. 분석 결과 연수생의 성, 한국에서의 체류기간, 연수생이 근무한 사업장 특성(산업 및 규모)과 연수업체에서의 직무 만족 정도가 사업장 이탈에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 <모형 1>을 보면 남성에 비해 여성일수록 사업장 이탈확률이 높았다. 그러나 국적이나 연수업체 관련기업 근무경험 여부 그리고 입국비용은 사업장 이탈에 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 연수업체와 관련 있는 기업에서 근무한 경험이 없는 자들은 불법적인 방법으로 입국

〈표 5-32〉 연수생의 사업장 이탈 결정요인에 대한 로짓분석 결과

	모형 1		모형 2		모형 3	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
Constant	-0.605	1.191	-1.022	1.978	-1.854	2.035
남성	-0.569*	0.299	-0.719**	0.344	-0.704**	0.353
연령	0.028	0.024	0.062*	0.032	0.042	0.034
교육수준	0.011	0.065	0.011	0.072	0.043	0.075
중국 한족	-0.561	0.630	-0.971	0.812	-0.713	0.859
중국 조선족	-0.706	0.793	-0.680	0.978	-0.337	1.029
연수업체 관련 기업근무경험	0.130	0.288	0.284	0.336	0.211	0.346
입국비용	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
체류기간					0.032***	0.011
제조업			-1.032**	0.501	-1.067**	0.510
10~29인			2.229***	0.689	2.068***	0.706
30~99인			2.356***	0.677	2.234***	0.694
100~299인			1.788**	0.749	1.915**	0.776
300인 이상			2.259***	0.725	2.308***	0.745
월평균 임금			0.002	0.006	0.005	0.007
월평균 근로시간			0.051	0.076	0.027	0.078
직무 만족도			-0.634**	0.252	-0.584**	0.256
N	451		451		451	
-2 likelihood	329.851		274.914		265.912	

주: 1) 국적의 기준변수는 기타 국가이고, 사업장규모는 10인 미만 사업장임.

2) \*\*\*는 1%, \*\*는 5%, \*는 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

한 경우이므로 그만큼 입국비용의 과다지출로 사업장 이탈의 정도가 높을 것으로 추정하였지만, 분석 결과 입국비용은 사업장 이탈에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이는 합법적인 방법으로 입국한 연수생과 불법적인 방법으로 입국한 연수생 간에 연수업체에서의 이탈 여부 및 이탈 시기가 크게 차이가 나지 않았기 때문으로 판단된다.

다음으로 <모형 2>는 연수업체의 사업장 특성을 추가로 통제한 것인데, 제조업체에서 연수를 받은 경우 사업장 이탈확률이 낮았다. 사업장

규모는 10인 미만 사업장에 비해 10인 이상 사업장에서 일한 경우 사업장 이탈확률이 높으며, 특히 30~99인 사업장에서 이탈확률이 높은 편이다. 연수업체에서의 임금이나 근로시간은 사업장 이탈에 유의한 영향을 미치지 못하고 있지만, 연수업체의 직무 만족 정도는 사업장 이탈에 영향을 미치고 있다. 즉 연수생의 직무 만족 정도가 높을수록 사업장 이탈확률이 낮아지고 있는데, 이는 불법취업자들의 경우 연수업체의 직무 만족 정도가 훨씬 낮았던 데서 그 결과를 추론할 수 있었다.

마지막으로 <모형 3>은 <모형 2>에 한국에서의 체류기간을 추가적으로 통제한 것인데, 체류기간이 증가할수록 사업장 이탈확률이 높다. 체류기간이 증가할수록 그만큼 한국 상황을 잘 파악할 수 있기 때문에 연수업체 이탈확률이 높아질 것이다.

## 제6장 해외투자기업연수생제도의 문제점

제4장에서 살펴본 사업체 조사는 연수사업체의 입장에서 답변하였을 가능성이 있고, 제5장의 연수생 조사는 외국인연수생 입장에서 답변되었을 가능성이 있다는 것을 고려하면 사업체 조사, 연수생 조사 모두 신중하게 해석할 필요가 있다. 그러나 이러한 점을 고려하더라도 우리는 두 조사로부터 의미가 있는 시사점을 도출할 수 있다. 또한 법무부의 해외투자기업연수생 원자료 DB는 비록 정보의 양은 매우 제한되어 있으나, 해외투자기업연수생의 실태를 가장 정확히 파악할 수 있는 소중한 자료로서 본 연구에서 처음으로 분석되었다.

본장에서는 지금까지 살펴본 세 가지 자료와 해외투자기업연수생 고용사업체 인사노무 담당자 및 해외투자기업연수생에 대한 면담자료, 중국과 베트남에 대한 해외 현지법인 관계자와의 면담 결과 등을 종합하여 해외투자기업연수생제도의 문제점을 분석하고자 한다.

### 제1절 외국인력의 편법활용

해외투자기업연수생제도의 근본적인 문제점은, 제도 도입 과정에서부터 연수제도의 근본 취지와는 달리 국내에서의 인력부족을 해소하기 위해 외국인력을 활용하는 편법적인 수단으로 해외투자기업연수생제도가



도입되었고 현재에도 많은 기업에서 연수 목적보다는 인력부족을 해소하는 수단으로 활용되고 있다는 점이다.

제4장과 제5장의 사업체 조사와 근로자 조사 결과는 해외투자기업연수생제도가 상당 부분 본래 취지와는 다르게 운영되고 있다는 것을 보여주고 있다. 사업장 조사에서는 응답 사업체의 59.1%가 해외투자기업연수생을 활용하는 가장 첫 번째 이유로 해외 현지법인의 외국인근로자의 기능·기술수준의 향상을 위해서라고 응답하여 어느 정도 본래의 취지대로 운영되고 있는 듯이 보이나, 응답 사업체의 27.2%는 해외투자기업연수생을 활용하는 첫 번째 이유로 국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위해서라고 응답하였다(표 4-3 참조). 특히 상시근로자 100인 미만 사업체와 이탈률이 40% 이상인 사업체에서 국내 인력부족 충원을 해외투자기업연수생 활용의 첫 번째 이유로 꼽는 비율이 높았다<sup>22)</sup>. 사업체 조사는 응답자가 사업체의 이익을 고려하여 답변했을 가능성이 높다는 점을 고려해 볼 때, 실제 많은 사업체에서 해외투자기업연수생제도가 국내 모기업의 인력난 해소를 위해 활용되고 있음을 짐작해 볼 수 있다. 특히 응답한 사업체의 51.4%가 해외투자기업연수생의 인건비가 저렴하기 때문에 앞으로도 지속적으로 연수생을 활용할 계획이라고 응답한 것이나(표 4-5 참조), 해외투자기업연수생제도에 대한 정책 건의사항으로 응답한 사업체의 63.8%가 연수인원의 증가와 연수기간의 연장을 요구한 것은(표 4-24 참조) 해외투자기업연수생제도를 보는 기업의 시각을 단적으로 보여주고 있다고 하겠다.

또한 대부분의 연수사업체에서 해외투자기업연수생에 대한 체계적인 연수는 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 사업체 조사 결과에 의하면 해외투자기업연수생에 대한 연수를 실시하는 사업체는 59.1%로 나타났다. 연수의 내용을 보면 비실무연수(Off-JT)를 실시하는 사업체는 4.3%에 불과하고 실무연수(OJT)만 실시하는 경우가 66.9%, 실무연수와 비실무연수를 병행하여 실시한 경우가 28.8%인 것으로 나타났다(표 4-16 참조). 즉 연수업체에 대한 실태조사 결과에서도 연수생을 활용하고 있는

22) 연수생 이탈률이 40% 이상인 사업체의 경우 57.7%가 인력부족 충원을 가장 중요한 이유로 제시하였다.

기업 10곳 중 4곳에서는 연수를 실시하지 않고, 연수를 실시하고 있다고 응답한 업체 10곳 중 7곳에서는 현장연수 형식으로 해외투자기업연수생을 사실상 근로에 종사하게 하고 있는 것으로 짐작할 수 있다.

제5장의 연수생 조사 결과에 의하면 연수를 받은 적이 있는 외국인연수생은 10명 중 5명에 불과하였으며(표 5-10 참조), 연수 내용에 대한 해외투자기업연수생의 평가는 높지 않다. 연수를 받은 연수생 중에서도 연수가 체계적이지 않다고 평가하는 연수생 비율(31.9%)이 체계적이라는 비율(27.7%)보다 높았으며(표 5-12 참조), 연수가 본인의 기술·기능 습득에 도움이 된다는 연수생(32.4%)이 그렇지 않다는 연수생(39.2%)보다 낮았다(표 5-13 참조). 이러한 사실은 현재의 해외투자기업연수생제도가 당초 취지대로 체계적인 연수가 이루어지는 경우보다는 그렇지 않은 경우가 더 많다는 것을 시사하고 있다.

해외투자기업연수생제도가 당초 취지대로 체계적인 연수가 이루어지지 못하고 있다는 사실은 사업체의 연수생 활용 목적뿐만 아니라 연수생의 입국 목적과도 연관이 있다. 필자가 면담했던 해외투자기업연수생들은 모두 한국에의 입국 목적이 연수를 통한 기능·기술 수준의 향상이 아니라 돈을 벌기 위해서라고 응답하였다. 이러한 사실은 현재의 해외투자기업연수생제도가 연수사업체의 입장에서는 저임금으로 외국인력을 활용하는 데, 연수생에게는 돈을 버는 데 우선적인 목적을 두고 운용되고 있음을 시사하고 있다. 즉 해외투자기업연수생제도가 많은 사업장에서 순수한 연수 목적으로만 이용되지 않고 사실상 해외투자기업이 외국인을 편법적으로 활용하는 수단으로 이용되고 있다. 이는 당초 1991년 11월에 해외투자기업연수생제도를 도입하게 된 계기가 해외투자법인 근로자의 기술과 기능을 향상시키기 위한 것보다는 국내의 인력부족을 해소하기 위한 수단으로 검토되어 도입되었다는 사실에서도 잘 나타나고 있다.

정부도 이러한 문제점을 해소하기 위해 2003년 11월 1일부터 시행되고 있는 법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』에서 해외투자기업연수생의 연수기간도 현행 2년에서 연수 목적에 맞도록 연수기간을 점진적으로 축소하여 2006년 11월 1일 이후로는 1년 6개월, 2008년 11월 1일 이후에는 연수기간을 1년

이내로 단축하도록 하였고, 실무연수 시간을 전체 연수의 70% 이내로 한정하였으며, 단순작업이나 단순지식 습득을 위한 연수와 야간·휴일·시간외 연수는 원칙으로 금지하였다. 그러나 제4장과 제5장의 실태조사 결과에서 나타난 바와 같이 이러한 지침의 내용이 아직도 현장에서 지켜지고 있는 것 같지는 않다.

## 제2절 연수생 선발 및 입국 과정의 불투명성과 송출비리의 만연

해외투자기업연수생제도가 순수한 연수 목적으로 시행된다면, 해외 현지법인의 외국인근로자 중 연수의 필요성이 있는 외국인을 선발하여 국내 모기업에서 모든 출입국 비용 및 체류 비용을 부담하면 될 것이며, 외국인 입장에서 불법적으로 해외투자기업연수생 신분으로 한국에 취업할 유인이 별로 없을 것이다. 그러나 실제에 있어서는 해외투자기업연수생제도가 연수 목적보다는 인력부족을 해결하는 수단으로 활용되는 경우가 많고, 이를 악용한 외국인들이 한국에의 취업경로로 인식하여 해외 현지법인의 근로자가 아닌데도 불구하고 송출국의 불법송출업체에 과도한 비용을 부담하면서 해외투자기업연수생으로 가장하여 입국하고 있는 것으로 확인되고 있다. 이와 같이 연수생의 선발 및 입국 과정이 투명하지 못하고 송출비리가 만연하여 과도한 송출비용을 부담하고 입국한 연수생이 많다는 사실은 이들의 장기 불법체류와 불법취업의 원인이 되고 있다.

해외투자기업연수생의 투명한 선발과 도입을 위해 2003년 9월 1일에 신설된 출입국관리법시행령 제24조의4 제1호는 해외투자기업연수생의 모집기준을 ① 외국에 직접 투자한 산업체의 경우 그 합작투자법인 또는 현지법인에서 생산직으로 종사하는 직원, ② 외국에 기술을 수출하는 산업체의 경우 그 기술도입 또는 기술제휴 계약금액이 미화 10만달러 이상인 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원, ③ 외국에 산업설비를 수출하는 산업체의 경우 그 산업설비를 수입하는 외국기업에서 생산직으로

종사하는 직원으로 엄격히 규제하고 있다. 또한 이러한 요건을 충족하더라도 ① 대한민국에서 금고 이상의 형을 받은 사실이 있거나 외국에서 이에 준하는 형을 선고받은 사실이 있는 외국인, ② 대한민국에서 출국명령 또는 강제퇴거명령을 받고 출국한 외국인, ③ 대한민국에서 6개월 이상 불법으로 체류한 사실이 있는 외국인, ④ 불법취업의 목적으로 입국할 염려가 있다고 인정되는 외국인, ⑤ 출입국관리법 제11조 제1항 각호의 1에 해당되는 외국인을 해외투자기업연수생으로 선발하지 못하도록 규정하고 있다(출입국관리법시행령 제24조의4 제3항). 나아가 2003년 11월 1일부터 시행되고 있는 법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』은 ① 설립 후 가동된 지 6개월이 경과한 해외 합작투자법인이나 해외 현지법인의 직원, ② 국내 연수업체와 미화 10만달러 이상의 기술도입·기술제휴 계약을 체결한 외국기업의 직원, 또는 연수업체로부터 본선인도가격 미화 50만달러 이상의 산업설비를 수입한 해외기업의 직원으로서(제2조) ① 과거 불법체류 사실이 없으며, ② 18세 이상 40세 이하의 신체건강하고 ③ 해외기업의 근무경력이 6개월 이상이며 ④ 한국어에 대한 기초적인 지식을 구비한 자(제3조)로 연수생 요건을 엄격히 규정하고 있다.

법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』은 해외투자기업연수생에 대한 사증발급에 대해서도 엄격히 규제하고 있는바, 제7조에서 해외투자기업연수생을 초청하고자 하는 산업체의 장은 사증발급인정신청서에 ① 산업연수업체 및 그 업체의 해외합작투자법인 또는 현지법인에 재직 중인 자임을 인정할 수 있는 서류, ② 연수 내용을 확인할 수 있는 연수계획서, ③ 출입국관리법시행규칙 제77조의 규정에 의한 초청자의 신원보증서, ④ 기타 연수에 관련되는 서류를 첨부하여 그 업체의 주소지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 사증발급인정서 발급을 신청하도록 규정하고, 제8조에서 주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 ① 연수 목적이 아닌 단순인력으로서의 활용 여부, ② 자체 연수시설(공장)과 적정한 숙박시설 구비 등 연수환경, ③ 산업연수생의 한국어능력, 기술·기능자격 소지 여부, 학력 등 개인적 조건, ④ 연수신청 인원의 적정성, ⑤ 연수실

시 사업장과 현지법인의 업종이 동일한지 여부, ⑥ 해외 현지법인 및 현지법인의 정상 가동 여부에 대하여 심사하도록 규정하고 연수대상 산업체별 세부심사기준을 제시하고 있다. 연수신청 업체의 주소지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 이러한 심사 결과, 해외투자기업연수생을 초청할 필요성 및 타당성이 인정되는 경우 체류자격 산업연수(D-3-1) 체류기간 1년 이내의 사증발급인정서를 발급하여 초청자에게 이를 교부하고(제9조), 재외공관의 장은 산업연수 목적으로 입국하고자 하는 외국인이 사증발급을 신청하는 때에는 출입국관리사무소장 또는 출장소장이 발급한 사증발급인정서를 제출받아 그 인정서의 내용에 따라 산업연수사증을 발급하도록 하고 있다(제10조).

이상과 같은 매우 자세한 연수생 선발 및 사증발급 규정은 과거에 많은 해외투자기업연수생들이 비정상적인 방법으로 입국하여 연수사업체를 이탈하여 장기체류하는 경우가 발생했기 때문에 이를 근절하기 위한 것으로 판단된다. 만일 이러한 법령과 지침대로 해외투자기업연수생이 투명하게 선발되어 도입된다면, 해외투자기업연수생을 가장한 위장 입국과 불법체류 문제가 대부분 해소될 수 있을지도 모른다. 그러나 문제는 이러한 법령과 지침이 제대로 시행되지 못하고 있다는 데에 있다.

법무부의 해외투자기업연수생에 대한 원자료에 따르면 2004년 3월 현재 2,178개 사업체가 해외투자기업연수생을 활용하고 있는데, 그 중 고용보험 DB와 연계하여 사업체 정보가 분명한 1,792개 사업장을 대상으로 실제 해외에 투자법인이나 출자법인이 존재하는지를 확인한 결과, 43.3%인 776개 사업장만이 해외 투자법인이나 출자법인이 있다고 응답하였다. 이는 많은 기업들이 현지 여행사나 인력송출회사와 짜고 위장 현지법인(paper company)을 만든 후 그 이름으로 연수생을 국내로 들여오는 편법을 쓰고 있는 것으로 추정되고 있다.

인력송출의 비리가 많은 중국에서는 개혁·개방 이전에는 대외인력송출을 다수의 국가송출기관들이 맡아 하였지만, 개혁·개방 이후에는 국가송출기관의 주식을 민간에 양도하여 약 1,700여 개의 정부 허가를 받은 민간인력송출회사가 탄생하게 되었는데, 이들은 시장원리에 따라 경쟁적으로 인력의 해외송출업무를 담당하고 정부는 이들 민간송출회사를 감독

하는 기능만 수행하고 있다. 그런데 중국에는 정부의 허가를 받은 인력송출회사뿐만 아니라 정부의 허가를 받지 않은 불법인력송출회사와 브로커들이 난무하면서, 이들이 한국에 취업하고자 하는 중국인들을 한국 해외투자기업의 중국 해외 현지법인의 근로자인 것처럼 허위로 서류를 작성하여 합법적인 해외투자기업연수생으로 위장하여 입국시켜 불법체류와 불법취업을 하는 사례가 늘고 있으며<sup>23)</sup>, 이 과정에서 한국 취업희망자에게 거액의 소개료와 보증금을 요구하고 있다는 점이다. 또한 필자가 확인한 바에 의하면, 일부 해외 현지법인과 해외투자기업은 회사도 모르는 사이에 중국의 불법 해외취업소개회사와 브로커들에게 허위서류를 작성하는 과정에서 회사 이름을 도용당하고 있었다. 이러한 사실은 제5장의 연수생 조사 결과에서 비정상적인 경로로 입국하는 해외투자기업연수생은 대부분(78.9%) 송출국의 중개인을 통해 입국하였다는 점(표 5-4 참조)과, 응답한 해외투자기업연수생 중 한국의 연수업체와 관련이 있는 송출국의 사업체에서 근무하였던 근로자의 비율은 45.0%에 불과하다(표 5-3 참조)는 사실에서도 확인되고 있다.

이처럼 송출국에서 위장 현지법인이나 인력송출회사의 허위서류에 의해 입국하는 경우 불법취업을 목적으로 입국하는 비율이 높을 것이며, 이들은 한국에서의 불법체류와 불법취업, 장시간근로, 인권침해 등과 같은 사회적 문제를 야기하는 주원인이 되고 있다.

해외투자기업연수생제도는 해외 투자법인 등에 근무하고 있는 외국인 근로자를 한국의 해외 현지법인에서 연수시킨 후 다시 해외투자법인 등에서 계속 근무하도록 하는 제도이므로 출입국 관련 비용은 기업이 부담하는 것이 당연하다. 그런데 출입국과 관련된 비용의 부담 주체에 대한 사업체 조사와 연수생 조사는 상이한 결과를 보여주고 있다. 출입국 비용 중 가장 큰 구성비를 차지하리라 예상되는 항공료의 경우 사업체 조사는 회사가 전액 부담한다는 비율이 입국항공료는 79.9%였고 출국항공료는

23) 필자들이 면담한 여러 명의 해외투자기업연수생들도 해외 현지법인에 근무한 적은 없었으나 인력송출회사의 공개모집에 응모하여 소개비로 700여 만원을 주었더니 해외 현지법인 근로자인 것처럼 허위로 서류를 만들어 해외투자기업연수생으로 입국할 수 있었다고 답변하였다.

88.1%였다(표 4-15). 입국비용 중 여권 및 사증 수수료, 신체검사비 등도 회사가 전액 부담한다는 비율이 70% 이상이었다. 그러나 연수생 조사 결과에 의하면 입국비용을 회사가 전액 부담하는 비율은 35.3%였고 본인이 전액 부담한 비율이 56.4%였다. 해외 현지법인에 근무한 적도 없는데 허위로 서류를 작성하여 현지법인 근로자인 것처럼 위장하여 입국한 해외투자기업연수생의 경우 입국비용을 회사가 전액 부담하는 비율은 24.3%에 불과하고 본인이 전액 부담한 비율은 65.3%인 것으로 조사되었다.(표 5-5 참조). 또한 현재 불법체류 상태에 있는 외국인연수생의 82.3%가 본인이 입국비용을 전액 부담하였다고 응답하였다(표 5-5 참조).

연수생 조사 결과에 의하면, 해외투자기업연수생의 입국 관련 비용부담액은 해외 현지법인에 근무하여 정상적으로 입국하였는지 여부 및 국적에 따라 큰 차이가 났다. 해외 현지법인에 근무한 적도 없는데 허위로 서류를 작성하여 현지법인 근로자인 것처럼 위장하여 입국한 해외투자기업연수생의 경우 정상적인 절차를 통해 입국한 경우보다 배 이상의 입국 관련 비용을 부담하였다. 특히 중국으로부터의 위장 해외투자기업연수생이 많고 이들의 과도한 입국비용이 문제가 되고 있다. 해외 현지법인에 근무한 적도 없는데 허위로 서류를 작성하여 현지법인 근로자인 것처럼 위장하여 전액 본인부담으로 입국한 경우 조선족 출신 중국인의 입국비용이 평균 700만원에 육박하고 있고, 중국 한족의 입국비용은 600만원에 육박하고 있다. 또한 필자가 입수한 [부록 4]의 해외투자기업연수계약서 사례에서 보듯이 해외투자기업연수생은 입국시 해외 현지법인과 소개자에게 상당액의 보증금을 지급하고 있는 것이 현실이다. 이처럼 중국에서 입국하는 해외투자기업연수생들이 과도한 비용을 부담하고 허위서류를 작성하여 해외투자기업연수생으로 가장하여 불법적으로 입국하고 있는 현실은, 이들이 입국 후 곧 연수사업체를 이탈하여 불법취업을 하고 장기체류하는 현상으로 이어지고 있는 점을 고려할 때, 중국에서 들어오는 연수생들에 대해 정책 당국이 조치하여야 할 부분이 많다는 것을 시사하고 있다.

물론 이러한 문제는 2003년 11월 이후 크게 감소했을 수도 있다. 그러나 특히 중국에는 많은 무허가 인력송출회사들이 현재에도 불법적인 인

력송출을 하기 위해 허위로 서류를 만들어 한국에 여러 가지 형태로 인력을 보내고 있으나 이를 서류심사만으로 확인하여 가려 내기가 쉽지 않다는 것이다. 이는 해외투자기업연수제도를 원래 제도 취지에 맞게 운영하도록 하기 위해서는 국내보다는 송출국에서 이루어져야 할 일이 더 많고 어렵다는 것을 시사하고 있다.

### 제3절 연수업체 및 연수생에 대한 관리체계 미흡

법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』은 제11조 제1항에서 주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 산업연수업체의 산업연수생관리실태 및 현지법인의 운영실태를 연 1회 이상 정기적으로 조사하여 ① 이탈연수생 다수발생 등 산업연수생 관리가 부실한 업체, ② 국내 산업연수업체 또는 연수생을 파견한 현지법인·외국기업의 가동상태가 부실하거나 중단된 업체, ③ 위장투자업체, 수당 등의 체불업체, 폭행 등 연수생의 인권을 침해한 업체 등에 대해서는 그 명단을 출입국정보시스템에 입력하여 전국 출입국관리사무소 및 출장소에서 공동 활용하도록 의무화하는 등 연수실태 조사 및 연수업체 관리에 대해 규정하고 있다. 동 지침 제12조 제1항에서 주소지 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장은 산업연수업체의 요청에 의하여 연수생 추가 초청을 위한 사증발급인정서를 발급하거나 연수 중인 연수생에 대하여 체류기간 연장 허가를 하는 때에는 ① 입국 후 1개월 이내에 한국문화, 출입국관리법령, 기타 준수사항 등의 내용을 포함하는 3시간 이상의 자체교육 실시, ② 직원 중에서 외국 실정에 밝은 자를 고충상담관으로 선발·지정하여 산업연수생의 개인신상문제, 인권침해, 기타 고충 상담 조치, ③ 연수장소에 산업연수생의 안전을 위한 필요 시설 및 장비 구비, ④ 산업연수생 숙소에 냉난방시설, 취사시설, 샤워시설 등 설치 및 TV, 오락기구 등 비치, ⑤ 산업연수생의 연수수당 등의 체불방지를 위한 보증보험 가입, 산업재해보상보험 및 의료보험 가입, ⑥ 산



업연수생 입국 후 10일 이내에 신체검사 실시 및 1년을 초과하여 체류하는 산업연수생에 대해 입국 후 1년이 되는 날로부터 10일 이내에 신체검사 재실시 여부 등의 사항이 이행되고 있는지 여부를 사전에 점검하도록 의무화하고 있고, 동 제12조 제2항에서는 이들 사항에 대한 점검 결과, 산업연수업체가 이들 각호의 사항을 이행하고 있지 않은 경우에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 산업연수생의 초청 또는 체류기간의 연장을 허가하지 않도록 규정하고 있다.

동 지침 제13조는 연수생 관리 부실업체에 대한 연수 제한에 대해서도 규정하고 있는데, 제1항에서 산업연수업체가 사증발급인정서 발급 신청 일로부터 과거 2년 이내에 불법체류 외국인이나 연수장소를 이탈한 산업연수생을 고용한 사실이 있는 경우에는 산업연수생의 초청을 허가하지 못하도록 규정하고, 제2항에서 산업연수업체가 초청한 산업연수생의 20% 이상이 연수장소를 이탈한 경우(수차에 걸쳐 연수생을 도입한 경우 이전에 도입한 연수생의 이탈비율이 20%를 초과한 경우를 포함한다) 또는 산업연수업체에서 산업연수생에 대한 수당 등의 체불, 폭행 등 인권침해 사실이 있는 경우에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 2년 이내의 기간 동안 산업연수생의 초청을 허가하지 아니하며, 제3항에서 산업연수업체가 위장투자업체로 확인된 때에는 연수 중인 산업연수생의 체류허가를 취소하도록 규정하고 있다.

이러한 규정이 제대로만 집행된다면 해외투자기업연수생의 불법이탈이나 위장취업은 거의 발생하지 않을 것이다. 그러나 현실적으로는 이러한 지침이 현장에서 제대로 집행되기 위한 인력도 충원되지 못하고 있고 산업연수업체에 대한 이행사항 점검도 거의 이루어지지 않고 있다. 그 결과, 해외투자기업연수생이 사실상 외국인력 도입창구로 활용되고 있고 연수사업장 이탈과 불법적인 장기체류가 발생하는 등 문제점이 여전히 존재하고 있다. 제3장에서 살펴본 바와 같이 해외투자기업연수생의 약 절반이 연수사업장을 이탈한 것으로 나타나고 있다.

이처럼 해외투자기업연수생의 불법입국과 장기체류 문제가 지속적으로 발생하는 것은 해외투자기업연수생의 경우 법무부가 출입국 및 체류관리를 관장하고 있으나, 별도의 연수생 관리체계가 없고 구체적인 연수

실시기준도 없어 개별 기업에 의한 자의적인 관리가 이루어지고 있기 때문이다. 더구나 실무연수 비율 70% 이내 준수 등 개별 사업장 내에서의 연수 프로그램에 대한 지도나 위반사항에 대한 단속, 현지법인 근무경력 6개월 이상 준수, 최저임금의 보장과 야간·휴일·시간외 연수에 대한 초과근로수당 지급, 연수시설·장비 및 숙박시설 구비 등 구체적인 연수 실시 기준 등의 준수에 대한 행정체계도 불분명하고 관리감독도 제대로 이루어지지 못하고 있다. 이처럼 해외투자기업연수생에 대한 관리감독이 제대로 이루어지지 못하고 있는 것은 연수생 신분이기 때문에 근로감독 행정 대상에서도 제외되어 있고, 법무부가 개별 사업장과 연수생에 대한 행정감독을 하기에 부적합할 뿐만 아니라, 할 수 있는 행정체계도 마련되어 있지 않다는 데 있다. 만일 해외투자기업연수생제도를 연수 목적에 맞게 운영할 정부의 의지가 있다면, 출입국 관련 업무는 법무부가, 사업장의 연수 실시에 대한 감독과 연수생 관리업무는 노동부의 직업연수 담당부서가 관장하여야 할 것이다. 현재의 해외투자기업연수생제도의 운용에 있어서 노동부의 역할은 매우 불분명한 상태에 있다.

1999년 11월 23일에 제정되어 같은 해 12월 1일부터 시행되고 있는 노동부의 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』에 해외투자기업연수생이 ① 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 ② 해외 현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에는 ① 폭행 및 강제근로 금지, ② 임금 등 금품의 정기·직접·전액·통화불 지급 및 금품청산, ③ 휴게·휴일 근로, 시간외·야간 및 휴일 근로, ④ 최저임금 수준의 보장(다만 최초 3개월간은 수습사용기간으로 봄), ⑤ 산업안전보건의 확보, ⑥ 산업재해보상보험 혜택, ⑦ 연 1회 건강진단 실시 및 건강 지도·상담 실시 등 근로기준법 중 7개 핵심조항을 해외투자기업연수생에게 적용하도록 하고 있다. 혹자는 이 지침에 따라 대부분의 해외투자기업연수생들에게도 최저임금의 적용 등 일반 산업연수생에 준하는 보호가 이루어지고 있는 것으로 이해할지 모른다. 그러나 이 지침의 내용을 자세히 들여다 보면 현실과 맞지 않는 사문화된 내용이라는 데 문제가 있다.

왜냐하면, 대부분의 해외투자기업연수생들이 국내 모기업의 인력보충

수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 있으나, 연수업체가 사실상의 노무를 제공하고 있는 경우에도 이를 부정하고 현장연수를 실시하고 있다고 강변할 수 있고, 해외투자기업연수생은 형식적으로는 해외투자법인의 근로자이므로 대부분의 연수업체가 해외 현지법인을 통해 임금을 지급하고 국내의 해외 현지법인에서는 연수수당 형식으로 약간의 금품만 제공하고 있어 해외 현지법인이 아닌 국내 모 기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에 해당하는 해외투자기업연수생은 거의 없기 때문이다. 따라서 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받지 않고 있는 대부분의 해외투자기업연수생에게 노동부의 지침은 사문화되고 있다. 뿐만 아니라 오히려 이러한 노동부의 지침 때문에 해외투자기업연수생에 대한 임금을 직접 더 많이 지급하고 싶어도 해외 현지법인을 통해서 더 낮은 임금밖에 지급하지 못하고 국내 모기업에서는 10만원 안팎의 수당만 지급하도록 유도하는 측면도 있다고 일부 연수업체는 주장하고 있다.

실제 앞의 제4장에서 살펴본 사업체 조사 결과에서도 해외투자기업연수생의 임금은 다른 어떤 형태의 외국인근로자 임금수준보다도 낮은 것으로 나타났다. 제5장의 연수생 조사 결과에 의하면 해외투자기업연수생 중 25.9%가 초과근로나 휴일근무에 따른 가산임금을 지급받지 못하고 있으며, 43.9%가 임금을 체불당한 경험이 있다고 응답하였다. 필자들의 현장조사에서도 근로기준법상 임금의 직접·전액 지급의 원칙을 무시하고 한국과 현지로 나눠서 지나치게 저임금을 지급하거나 연수생들의 이탈을 막기 위해 임금의 일부를 강제 저축하게 하고 연수생의 통장을 사업주가 보관하고 있는 사업체도 상당수 있는 것으로 확인되고 있다.<sup>24)</sup> 이러한 사업장에서는 나중에 해외투자기업연수생이 송출국에 도착하면 통장을 돌려준다고 하나 이를 보장받을 수 없어 불안해 하고 있으며, 통장을 되돌려달라고 하면 해고하겠다고 위협을 하기도 한다고 한다. 만일 인권유린을 견디지 못해, 또는 더 높은 임금을 받기 위해 연수사업장을 이탈하면, 사업주가 보관하고 있는 통장에 저축해 둔 돈을 모두 잃게 되어 불법으로

24) 이러한 사실은 [부록 4] 해외투자기업연수계약서 사례에서도 구체적으로 확인되고 있다.

장기체류하게 되고 이를 악용한 일부 사업주의 인권유린 현상이 발생하는 원인이 되고 있다. 연수생 조사 결과에서도 해외투자기업연수생들이 가장 불만을 가지고 있는 부분은 급여와 근로시간인 것으로 나타났다.

또한 [부록 5]의 해외투자기업연수생에 대한 연수업체의 지시사항 사례에서도 확인되는 바와 같이, 일부 사업장에서는 연수생이 회사가 제공하는 숙소 밖으로 허가 없이 외출하지 못하도록 하는 등 사업주의 인권침해적인 지시가 이루어지고 있으나 이러한 인권 사각지대에 대한 행정감독은 거의 이루어지지 못하고 있다.

## 제7장 해외투자기업연수생제도의 개선방안

제6장에서 살펴본 바와 같이, 현행 해외투자기업연수생제도는 사실상 불법적인 외국인력 도입의 통로가 되고 있어 정부의 관련 법령 및 지침의 개선에도 불구하고 여전히 상당한 문제점을 안고 있다. 따라서 해외투자기업연수생제도의 근본적인 개선이 요구되고 있다.

해외투자기업연수생제도의 문제점을 개선함에 있어서는 현행 해외투자기업연수생제도를 폐지할 것인가, 아니면 제도를 유지하면서 문제점을 개선할 것인가로 대별할 수 있을 것이다. 개도국과의 기능·기술 협력관계를 고려하여 대부분의 선진국들은 순수한 외국인연수생제도를 시행하고 있으며, 한국의 경우에도 개도국과의 협력관계를 고려할 때 외국인연수생제도 자체를 폐지할 필요는 없으며, 현재 발생하고 있는 문제점들을 개선해 나가는 것이 올바른 접근방법이라고 판단된다. 왜냐하면 해외투자기업연수생제도가 상당한 문제점을 가지고 있으나 해외 현지 법인의 외국인근로자에 대한 순수한 연수제도는 외국인근로자에 대한 인사노무 관리 측면에서뿐만 아니라 해외 현지법인의 경쟁력 향상을 위해서도 그 필요성은 인정되기 때문이다. 따라서 본장에서는 해외투자기업연수생제도는 존속시키되 현재 발생하고 있는 문제점을 근본적으로 해소하는 시각에서 개선방안을 제시하고자 한다.

## 제1절 연수 목적에 맞는 외국인연수제도로의 전환

대부분의 선진국들은 개도국과의 협력을 위해 외국인에 대한 단기연수 제도를 실시하고 있다. 예컨대, 독일은 1991년부터 동유럽의 13개국과 MOU를 체결하여 동유럽국가 근로자들의 직업 및 독일어 교육을 위한 외국인연수생을 매년 5,000여 명씩 도입하여 연수를 실시하고 있다. 연수 기간은 1년 이내이며, 외국인연수생은 단순노무 제공이나 보조인력으로 활용되어서는 안 되며 전문인력으로 필요한 연수를 받도록 하고 있다. 한국과 같이 해외투자기업의 현지법인 외국인근로자를 요건으로 하고 있지는 않으나 직업교육 실시 자격증 또는 기능장(Meister) 자격증을 갖춘 사업주 또는 외국인 연수 책임자가 있어야 외국인연수생을 연수시킬 수 있도록 하는 등 연수 목적이 달성될 수 있도록 연수업체의 요건을 엄격히 하고 있다. 이에 따라 외국인연수생 도입 규모는 연간 11,050명으로 되어 있으나 실제 연수생 도입 규모는 연간 5,000명 내외에 불과하다(유길상·이정혜·이규용, 2004: 138).

일본은 다양한 외국인연수생제도를 활용하고 있는데, 정부 차원에서 시행하고 있는 외국인연수생제도의 경우 외국인연수생의 출입국 비용과 연수수당의 일부를 국고에서 지원하고<sup>25)</sup> 기업이 주도하여 일본 국내기업과 밀접한 협력관계에 있는 외국기업의 근로자를 도입하여 연수 시키는 경우 전액 연수업체의 부담으로 연수를 시행하고 있다. 연수기간은 12개월 이내가 99.3%를 차지하고 있다(유길상·이정혜·이규용, 2004: 219).

이처럼 대부분의 선진국들이 순수한 목적의 외국인연수생제도를 운영하면서도 외국인연수생의 불법체류 및 불법취업을 예방하는 데 성공을 하고 있다. 따라서 우리나라의 해외투자기업연수생제도도 연수 목적에

25) 외국인연수생에 대한 왕복 항공료의 1/2, 연수 준비금(일시금 3만엔), 첫 3개월간의 연수기간 중 연수수당(월 5만엔)의 1/2과 3개월 이후 기초기능 연수기간 중의 연수수당의 1/3을 국고에서 부담하고 있다. 기업은 실무연수기간 중의 연수수당과 숙박비 등의 연수비용을 부담한다.

맞게 순수한 외국인연수제도로 전환하는 것이 시급하다. 한국의 해외투자기업연수생제도와 같이 해외 현지법인의 근로자를 국내 모기업에 초청하여 연수를 시키는 방법은 해외 현지법인의 외국인근로자에 대한 인사노무관리를 용이하게 하는 장점도 있다. 그러나 한국과 같이 2년이라는 비교적 오랜 기간 동안 연수라는 이름만 빌리고 실제로는 인력부족을 해소하기 위해 외국인연수생을 근로자로 활용하면서도, 연수생이라는 형식에 얽매어 노동관계법에 의한 보호도 제대로 하지 않는 기형적인 연수제도를 운영하는 것은 정도(正道)가 아니다.

현재 한국에서 시행되고 있는 외국인연수제도에는 일반 산업연수생제도와 해외투자기업연수생제도가 있다. 전자는 상시근로자 300인 이하의 중소기업이 활용하고 있고, 후자는 중견기업과 대기업에 해당하는 해외투자기업 등이 활용하고 있다. 또한 전자는 외국인연수생이 연수업체와 관련성이 없는 데 반하여 후자는 외국인연수생이 연수업체의 해외 현지법인 등의 근로자여야 한다. 그러나 이러한 차이점을 제외하고는 근본적인 차이가 없다. 개도국과의 기술·기능 협력관계를 증진한다는 연수 목적에 비추어본다면 일반 산업연수생제도보다는 해외투자기업연수생제도가 외국인에 대한 연수 여건상 더 적합한 측면이 있다. 따라서 순수한 의미의 외국인연수제도를 발전시키고자 한다면, 일반 산업연수생제도는 외국인고용허가제로 흡수 통합하고 해외투자기업연수생제도는 명실상부한 외국인연수제도로 발전시켜 나가야 할 것이다. 다만, 현재 사실상 국내 인력부족 문제를 해결하기 위하여 저임금의 외국인력을 도입하는 창구로 활용되고 있는 부분은 해외투자기업연수생제도에 있어서도 외국인고용허가제로 통합하는 것이 바람직할 것이다. 이러한 의미에서 외국인고용허가제를 통하여 도입하는 외국인력의 규모와 고용허가 대상기업의 범위를 시장수요에 맞추어 탄력적으로 운용하는 지혜가 필요하다.

그러면 현행 해외투자기업연수생제도를 순수한 외국인연수생제도로 전환하는 데 있어서 검토되어야 할 구체적인 내용을 살펴보기로 한다.

첫째, 연수생 초청과 비용부담 주체에 있어서는 외국인연수생을 기업이 주도하여 초청하는 경우와, 국가가 주도하여 초청하는 경우로 나누어 볼 수 있다. 개도국과의 기술협력 관계를 중시한 순수한 목적의 외국인연

수생제도라면 국가가 개도국과의 협력관계를 고려하여 연수생을 초청할 수 있는데, 이 경우에는 연수생의 도입과 연수실시에 소요되는 대부분의 비용을 국가가 부담하여 공공연수기관에서 주관하여 기업의 협조를 받아 실시하는 것이 올바른 방향이라고 판단된다. 현행 해외투자기업연수생제도와 같이 기업이 주도하여 초청하는 경우에는 연수생의 도입 및 연수 실시에 소요되는 모든 비용을 기업이 부담하는 것이 논리적으로 타당하다.

문제는 현행 해외투자기업연수생제도하에서도 비용 부담을 기업이 하도록 하고 있으나 실제로는 제5장과 [부록 4]에서 살펴본 바와 같이 연수생에게 상당한 연수비용을 부담하게 하고 있다. 따라서 외국인연수생에 대한 담보 요구, 제3자에 대한 연대보증 요구 등을 금지하도록 하고 이를 철저히 확인하는 행정적인 조치가 병행되어야 할 것이다.

둘째, 외국인연수생을 기업의 필요에 따라 기업이 초청하여 연수를 실시하는 경우 연수허용업체의 요건을 규정하여야 하는데, 제2장에서 살펴본 현행 출입국관리법시행령 및 법무부의 지침에서 규정하고 있는 해외 현지법인 등의 요건에 큰 하자는 없는 것으로 판단된다. 그러나 현행 규정은 해외 현지법인의 요건만을 규정하고 있고 국내 모기업의 연수 능력에 대해서는 구체적으로 규정하고 있지 않으며 현재의 규정도 제대로 준수되지 않았다는 데 문제가 있다. 독일의 경우 외국인연수생을 연수시키기 위해서는 사업주가 직업교육 실시 자격증 또는 기능장 자격증을 갖고 있거나, 이러한 자격을 갖춘 내국인근로자를 고용하고 있어야 하며 구체적인 연수계획서를 제출하도록 하고 있다. 일본의 경우에도 외국인 연수생을 관리할 수 있는 능력이 있는가를 연수생에 대한 자격 있는 연수책임자 유무, 연수시설의 구비 여부, 구체적인 연수계획서의 타당성 등을 종합적으로 검토하여 연수업체를 선정하고 있다. 우리나라도 연수 내용을 확인할 수 있는 연수계획서, 연수업체의 자체 연수시설과 적정한 숙박시설 구비 등 연수 환경 등을 심사하여 외국인연수생에 대한 사증 발급시 반영하고 있으나, 연수기업이 실제 연수를 실시하고 지도할 수 있는 자격 있는 연수책임자에 대해서는 아무런 규정이 없을 뿐만 아니라 이미 규정되어 있는 요건에 대해서도 연수 내용이나 연수 능력을 검증할 수 있는 제도적 장치가 없어 사실상 사문화되고 있는 실정이다. 따라서 선진국에



서와 같이 우리나라의 외국인연수생제도에 있어서도 순수한 연수 목적의 제도로 정착시키기 위해서는 연수업체가 연수다운 연수를 실제로 실시할 수 있는 연수시설, 자격을 갖춘 연수교사 등 연수책임자, 구체적인 연수 필요성과 연수계획의 타당성, 연수비용 부담 능력, 연수생에 대한 보호 및 관리 능력, 연수 후 해외 현지법인 등에서의 연수생 활용계획 등을 실질적으로 평가하여 심사할 수 있는 기준을 마련하고 이에 대한 준수여부를 관리 감독할 수 있는 체계를 갖추어야 할 것이다.

셋째, 외국인연수생의 선정 기준에 대해서도 보다 구체적으로 할 필요가 있다. 현재는 제2장에서 살펴본 바와 같이 근속기간에 있어서는 해외투자기업의 현지법인 등에서 6개월 이상 근무하여야 하고, 직종에 있어서는 생산직 직원이어야 하며, 연령에 있어서는 18세 이상 40세 이하여야 하고, 한국어에 대한 기초적인 지식을 구비하고 있어야 해외투자기업연수생으로 선발될 수 있다. 독일의 경우 우리나라의 해외투자기업연수생 요건과 유사하나 근속기간을 3년 이상으로 우리나라보다 엄격히 규정하고 있고, 독일과 일본은 연수 종료 후 송출국으로 바로 귀국하여 이전의 직장에 복귀할 것이 약속되어 있어야 할 것을 추가적으로 요구하고 있다. 특히 송출국의 현 직장으로 복귀가 예정되어 있는 외국인만을 연수생으로 선발하고 있다는 사실은, 우리나라의 해외투자기업연수생의 본국으로의 복귀 비율이 사업장 조사 결과 평균 75% 수준(표 4-25 참조)<sup>26)</sup>으로 나타나고 있는 점을 고려할 때 시사하는 바가 크다.

넷째, 연수기간은 이미 법무부가 발표한 대로 단계적으로 축소하여 1년 이내로 하는 것이 세계적인 외국인연수생제도의 흐름에 비추어 바람직하다고 판단된다. 다만, 현재 정부가 계획하고 있는 해외투자기업연수생의 연수기간 단축일정(2006년 11월 1일 이후로는 1년 6개월, 2008년 11월 1일 이후에는 연수기간을 1년 이내)을 앞당기고 오히려 인력이 부족한 부

26) 해외투자기업을 통해 합법적으로 입국한 연수생의 본국으로의 복귀 비율이 75%로 조사되었으나, 많은 해외투자기업연수생이 불법적으로 입국하고 있고, 제3장의 법무부 DB 분석 결과에 의하면 해외투자기업연수생의 연수사업장 이탈자가 46.1%(표 3-11 참조)에 이르고 있는 점을 고려하면, 해외투자기업연수생의 연수 후 연수 전 사업장으로의 복귀율은 절반에도 미치지 못하고 있는 것으로 추정된다.

분은 고용허가제에 의해 해결하도록 하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

현행 해외투자기업연수생제도를 순수한 외국인연수생제도로 전환하고 현행 일반 산업연수생제도를 외국인고용허가제로 흡수 통합하게 되면 많은 사업장에서 해외 현지법인의 외국인근로자를 초청하여 3개월 이하의 단기연수를 실시하고자 하는 수요가 증가할 가능성이 있다. 이 경우 현재의 해외투자기업연수생사증(D-3-1) 대신 단기연수사증을 적극 활용하는 방안을 활성화할 필요가 있다.

다섯째, 해외투자기업연수생의 도입 규모에 대해서는 이미 제2장에서 살펴본 바와 같이 연차적으로 축소할 계획으로 있기 때문에 이를 잘 준수하면 될 것으로 판단된다.

## 제2절 연수생 선발 및 입국 과정의 투명성 확보 및 송출비리의 근절

해외투자기업연수생의 선발 및 입국 과정에 대해서는 그동안 해외투자기업연수생의 불법취업 등의 문제가 제기되어 정부가 적어도 규정상으로는 대폭 제도개선을 하였다. 그런데 문제는 이러한 제도개선에도 불구하고 아직도 부적격자의 선발과 입국이 민간송출기관과 브로커들의 농간에 의해 계속되고 있다는 점이다. 이러한 현상이 발생하고 있는 가장 큰 이유는 재외영사관에서 적격자를 심사할 수 있는 여건이 전혀 갖추어져 있지 않다는 데 있다. 한 사람의 영사가 하루에 수백 명의 입국서류를 심사하여 입국사증 발급 여부를 결정하는데, 민간 송출기관과 브로커들이 허위로 작성한 서류에 대해 사실 여부를 확인할 수 있는 장치가 없다는 점이다. 중국을 방문하여 들은 바에 의하면, 주중영사관에서는 불법체류 가능성이 높은 사람을 가려내기 위해 철저한 심사를 하고 있어 한국 취업희망자가 사증발급을 신청해도 사증이 제때에 나오지 않은 데 비해, 브로커를 통하면 허위로 서류를 작성하여도 아주 빠르게 사증이 나오며, 이러한 점 때문에 브로커의 불법행위가 더욱 활개를 친다고 하였다. 만일 이러한

것이 사실이라면 중국에서의 허위서류 작성을 근본적으로 방지하고 입국 사증 심사를 제대로 할 수 있는 제도적 장치를 갖추어야 한다. 예컨대, 노무관과 영사를 증원하여 관련 현지법인에 근무한 사실 등을 확인하는 절차를 추가하고, 중국 당국이 확인하여 주는 서류를 관할 영사관이나 노무관이 재확인하도록 하는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

정상적인 방법에 의한 입국이 용이하지 않을 경우에 중개회사나 브로커를 통해 과도한 입국비용을 부담하고 입국하게 되며, 이는 필연적으로 장기체류와 불법취업으로 이어질 수 있다. 따라서 정상적인 방법에 의한 합법적인 입국경로는 투명하게 유지하고 이를 확대하는 한편, 비정상적인 인력송출회사나 브로커의 개입을 철저히 차단하는 정책이 필요하다.

합법적이고 투명한 입국경로를 확대하기 위해, 국내 기업의 인력부족을 해소하는 차원에서 외국인 연수생이라는 이름으로 편법적으로 운영하고 있는 부분에 대해서는 외국인고용허가제를 통해서 해결하고, 순수한 연수 목적의 해외투자기업연수생은 그 규모와 기간을 축소하여 취지에 맞게 운영하는 것이 바람직할 것이다. 이러한 취지에서 본다면 대부분의 해외투자기업연수생들이 한국에 돈을 벌기 위하여 입국하고 있는 점을 감안하여, 고용허가제의 외국인력 도입 규모를 탄력적으로 운영하는 것이 해외투자기업연수생의 과도한 입국비용 부담을 해소할 수 있는 올바른 방향이 될 것이다.

순수한 연수 목적의 입국자라면 입국비용을 전액 연수업체가 부담할 것이기 때문에 과도한 송출비용의 발생은 있을 수가 없을 것이다. 따라서 해외투자기업연수생제도의 과도한 출입국 비용의 발생은 바로 현재의 해외투자기업연수생제도가 정상적으로 운용되고 있지 않다는 반증이기도 한 것이다. 다시 말하면, 현재의 해외투자기업연수생제도를 본래의 취지에 맞게 순수한 외국인연수제도로 정착시키고, 국내 노동시장에서의 인력부족을 해소하기 위하여 연수제도라는 이름으로 활용하고 있는 외국인연수제도는 고용허가제로 흡수 통합하는 것이 올바른 접근방법이라고 판단된다.

### 제3절 연수업체 및 연수생에 대한 관리체계 확립

한국에는 2004년 9월 현재 40여만 명의 외국인이 사실상 취업하고 있으나 이러한 외국인에 대한 고용을 관리할 수 있는 행정체계는 아직 미흡한 실정에 있으며, 특히 해외투자기업연수생에 대해서는 관리 주체가 불분명한 상태이다. 따라서 무엇보다도 먼저 해외투자기업연수생에 대한 관리체계를 시급히 정비할 필요가 있다.

현행 법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』은 연수업체 및 연수생에 대한 관리에 대하여 비교적 자세하게 규정하고 있다. 연수 내용에 대해서도 실무연수가 전체 연수시간의 70%를 초과하지 못하도록 규정하고 연수 목적이 아닌 단순 인력으로서의 활용을 금지하고 있다. 일본의 경우에도 민간이 권장하는 외국인연수제도의 경우 실무연수의 구성비가 연수 시간의 2/3를 초과하지 못하도록 규정하여 우리나라와 비슷한 수준을 보이고 있다. 그러나 제4장과 제5장에서 살펴본 바와 같이 실제로 이러한 지침은 거의 준수되고 있지 않은 채 대부분의 연수생이 사실상 노무에 종사하고 있는 것으로 추정되고 있다. 이러한 문제가 발생하는 원인은 무엇보다도 현행 해외투자기업연수생제도가 인력부족을 해결하는 수단으로 이용되어 왔을 뿐만 아니라 법무부 출입국관리사무소나 출장소에 해외투자기업의 외국인 연수계획서를 분석하고 감독할 수 있는 전문인력이 없을 뿐더러 비전문인력도 부족하여 연수계획서를 구체적으로 검토하지 못하고 있고, 사후 관리감독이 전혀 이루어지지 못하고 있기 때문이다. 따라서 해외투자기업연수생제도를 순수한 외국인연수제도로 전환하는 한편, 연수 내용에 대한 사전 사후 감독체계를 재정비할 필요가 있다.

현재는 법무부 장관이 해외투자기업연수생제도의 연수 내용에 대한 검토와 관리감독까지 관장하고 있으나 순수한 의미의 연수생제도라면 당연히 직업연수 업무를 관장하는 노동부의 능력개발심의관에게 담당하게 하는 것이 타당할 것이다. 일본의 경우 외국인을 근로자로서 활용하는 부분

에 대해서는 후생노동성 외국인력정책과가 관장하고, 외국인연수생 업무는 후생노동성 능력개발국 국제협력과가 관장하고 있다(유길상·이정혜·이규용, 2004: 211). 독일의 경우 외국인 고용정책에 대해서는 연방경제노동부가, 외국인 고용정책의 실무는 연방노동청 및 지역고용사무소가 각각 관장하고 있다(유길상·이정혜·이규용, 2004: 135). 즉, 어느 나라에서나 출입국 관리 및 불법체류 외국인에 대한 업무는 출입국 관련 부처가 관장하면서도 외국인근로자 및 연수생에 대한 관리업무는 고용정책을 관장하는 부처가 관장하고 있다는 점은 해외투자기업연수생제도의 관장 부처에 대한 시사를 주고 있다. 따라서 우리나라에서도 해외투자기업연수생의 출입국 관련 업무 및 체류에 대해서는 법무부가 관장하되 연수계획의 심사, 연수 내용에 대한 관리감독, 외국인연수생에 대한 보호 등의 업무는 노동부가 관장하는 것이 합리적이라고 판단된다.

둘째, 연수생 관리 및 보호의 실효성을 확보하기 위해 비합리적인 노동부의 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』을 전면적으로 개정하고, 필요할 경우 출입국관리법령도 개정하여 해외투자기업연수생에 대한 실질적인 보호를 강화하여야 한다. 현행 노동부 지침은 해외투자기업연수생이 ① 국내 모기업의 인력보충 수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 ② 해외 현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에만 적용되고 있으므로 순수한 연수목적의 연수생에 대해서는 전혀 보호를 받지 못하고 있을 뿐만 아니라, 사실상 노무를 제공하고 있는 경우라도 해외 현지법인에서 임금의 일부라도 지급하는 경우에는 본 보호지침의 적용대상에서 제외되어 있다. 따라서 이러한 적용대상의 비현실적인 제한으로 인하여 대부분의 해외투자기업연수생은 본 보호지침의 보호를 받지 못하고 있으므로 본 보호지침이 해외투자기업연수생을 실질적으로 보호할 수 있도록 보호대상을 모든 해외투자기업연수생으로 확대하여야 한다.

또한 연수업체가 외국인연수생에게 보증인을 요구하거나 담보를 설정할 것을 요구하지 못하게 하고, 이를 어길 경우 엄격히 처벌하는 규정을 상위법령에 규정할 필요가 있다. 외국인연수생의 여권, 신분증, 통장, 도장 등을 압류하거나 사업장과 숙소 등에서 인권침해가 일어나지 않도록

규정하고 연수수당에 대해서는 연수생 본인에게 직접 매월 지급하도록 명시하여야 한다.

나아가, 외국인연수생에게도 사실상의 노무 제공 여부와 관계없이 노동관련 법령을 내국인근로자와 동일하게 적용하는 것이 바람직하다. 독일의 경우 외국인연수생에게도 국내근로자와 같이 노동관계법의 보호를 하고 있다. 만일 연수생에 대해서만 노동관계법의 적용을 배제하게 되면, 지금까지의 경험에 비추어볼 때 연수생제도에 대한 어떠한 개선책이 실행되더라도 외국인연수생을 사실상 노무에 종사하게 하면서 연수생이라는 이름으로 착취할 가능성이 아주 높으며, 이 경우 어떠한 외국인연수생 대책도 실패할 것이기 때문이다.

문제는 어떠한 지침과 법령이 마련되더라도 이러한 내용이 현장에서 제대로 집행되는가를 감독할 수 있는 행정체계를 확보하는 것이 외국인연수생과 근로자에 대한 보호를 내실화하는 지름길이다. 따라서 일선 지방노동관서와 고용안정센터에서 외국인근로자에 대한 보호와 관리를 실효성 있게 할 수 있도록 인력을 확충할 필요가 있다.

셋째, 외국인연수생에 대한 입국 전후의 적응교육을 강화할 필요가 있다. 입국 전후의 적응교육은 한국에서의 적응을 용이하게 하고 연수업체 이탈과 불법취업을 줄이는 데 매우 필요한 과정이다. 현재 입국 전의 교육에 대해서는 아무런 규정이 없고 입국 후에도 현재 3시간 이상의 자체 교육만을 의무화하고 있다. 입국 후 3시간의 교육만으로 국내 적응에 필요한 교육이 이루어지리라고 기대할 수 없기 때문에 입국 전후에 국내 적응에 필요한 내용의 교육이 이루어질 수 있도록 일정 시간 이상의 적응교육을 강화할 필요가 있다.

## 제8장 요약 및 결론

해외투자기업연수생제도는 1991년 11월 1일부터 시행된, 우리나라에서 가장 오랜 역사를 가진 외국인력정책이다. 그러나 도입 규모가 다른 외국인력제도에 비하여 상대적으로 작아, 그동안 일반 산업연수생제도보다 더 많은 문제점이 있었음에도 불구하고 오랫동안 국민적 관심의 대상에서 제외되어 있었다. 정부가 1992년 11월 23일에야 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』을 발표하여 해외투자기업연수생에 대한 최소한의 보호에 관심을 보인 것은 해외투자기업연수생제도에 대한 정부의 무관심이 어떠한가를 단적으로 보여주고 있다. 정부는 2003년 하반기에도 출입국관리법시행령을 개정하고 법무부의 『해외투자기업 산업연수생 등에 대한 시증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침』을 제정하는 등 최근 들어 해외투자기업연수생제도에 대한 문제점을 해소하기 위하여 나름대로 노력을 해 왔다. 이러한 정부의 노력에도 불구하고 해외투자기업연수생제도에 대한 문제점은 상당 부분 지속되고 있는 것으로 파악되고 있어, 본 연구에서는 해외투자기업연수생제도의 실태를 체계적으로 파악하여 개선방안을 제시하였다.

2004년 7월 현재 해외투자기업연수생은 9,786명으로서 우리나라 전체 외국인근로자의 2.3%를 차지하고 있다. 그러나 법무부에 등록된 입국 시점을 기준으로 해외투자기업연수생 신분으로 입국한 해외투자기업연수생은 2004년 3월 현재 19,155명으로 나타났다. 즉 해외투자기업연수생 두

명 중 한 명은 연수사업장을 이탈하거나 불법체류를 하고 있는 것으로 드러났다. 2004년 3월 현재 해외투자기업연수생은 22개국으로부터 도입되고 있는데, 중국 국적자가 전체의 78%를 차지하고 있고, 한국계 중국인은 19%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 사업체의 95%는 제조업이며, 58.8%가 종업원 100인 이상의 중견기업과 대기업인 것으로 나타났다.

해외투자기업연수생제도는 인력난에 시달리던 경영계의 외국인력 도입 요구를 근로자 신분이 아닌 연수생 신분으로 외국인을 도입하여 활용하도록 함으로써, 기업이 시장임금 수준보다 낮은 연수수당만 지급하면서 외국인을 활용할 수 있고 외국인연수생에 대한 노동관계법에 의한 보호도 배제함으로써 경영계의 환영은 받을 수 있었다. 그러나 한국의 경제발전 과정으로 미루어 외국인에 대한 수요가 더욱 증가할 것이 명확한 상황에서, 외국인에 대한 기업의 수요를 연수생제도를 통해 해결할 수 있다고 판단한 정부의 근시안적 정책은 그 이후 현재까지 발생하고 있는 외국인 불법체류 및 불법취업의 원인이 되었다. 다시 말하면, 현재 사회 문제가 되고 있는 불법체류 외국인 문제는 애초부터 첫 단추를 잘못 끼운 정부의 외국인력정책에 그 원인이 있는 것이다.

본 연구에서는 해외투자기업연수생제도의 실태를 파악하기 위하여 법무부의 해외투자기업연수생 DB자료를 분석함은 물론 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 연수사업장에 대한 실태조사와 해외투자기업연수생에 대한 실태조사를 실시하였다. 두 가지의 실태조사 결과는 응답자의 입장에 따라 동일한 사안에 대하여 상당히 다른 응답 결과를 보여주었다. 그러나 두 가지 실태조사 결과를 비교 분석하고 해외투자기업연수생 활용사업장과 해외투자기업연수생에 대한 면접조사를 병행함으로써 해외투자기업연수생제도의 문제점을 추론할 수 있었다.

연수사업장에 대한 조사 결과에 의하면, 해외투자기업연수생을 활용하는 주요 이유가 해외 현지법인의 외국인근로자의 기술·기능 수준의 향상에 있다고 응답하였으나, 국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위하여 활용하고 있다는 응답사업장의 비율도 27.2%에 달하였다. 특히 연수생의 이탈률이 40%를 초과하는 사업장의 경우에는 해외 현지법인의 외국인



근로자의 기술·기능 수준의 향상에 있다고 응답한 비율이 23.1%에 불과하고 국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위하여 활용하고 있다는 응답 비율이 57.7%에 달하여, 아직도 상당수의 사업장 스스로 국내 모기업의 인력부족을 해소하는 수단으로 해외투자기업연수생을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 해외투자기업연수생들을 면담한 결과, 연수 자체보다는 돈을 벌기 위하여 한국에 입국한 것으로 드러났다. 이러한 사실을 통해서 연수사업장과 연수생 모두 해외투자기업연수생제도의 본래 취지보다는 각자의 입장에서 해외투자기업연수생제도를 이용하고 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

연수사업장 조사에서는 98.5%의 연수생이 해외 현지법인 등의 근로자 중에서 선발되고 있는 것으로 나타났으나, 연수생에 대한 조사 결과에서는 해외 현지법인 등에서 근무한 적이 있는 해외투자기업연수생은 절반 정도밖에 되지 않는 것으로 나타나 사업장 조사 결과와는 대조를 보였다. 필자가 중국을 방문하여 확인한 바에 의하면, 해외 현지법인도 모르는 사이에 불법송출업자가 해외 현지법인의 이름을 도용하여 해외 현지법인 등에서 근무한 적이 없는 사람을 관련 서류를 위조하여 해외투자기업연수생으로 입국시키는 사례가 빈번한 것으로 파악되었다. 이는 연수사업장 입장에서는 합법적으로 연수생을 선발하여 입국시키고 있을지라도, 한국에 취업을 원하는 많은 외국인들이 불법송출업자를 통하여 해외투자기업연수생제도를 이용하여 한국에 취업하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 해외투자기업연수생의 선발과 입국 과정에 대한 정부의 지침이 지켜지도록 하기 위한 제도적 장치가 필요한 것으로 나타났다.

연수사업장에 대한 조사 결과 59.1%의 연수사업장이 해외투자기업연수생에 대한 연수프로그램을 실시하고 있고, 연수프로그램을 실시하고 있는 연수업체 중 66.9%는 실무연수(OJT)만을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 연수생에 대한 조사에서는 연수생의 절반 정도만 연수사업장에서 기술·기능 관련 연수를 받은 적이 있으며 연수 내용에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 해외투자기업연수생제도가 연수생에 대한 연수 자체보다는 많은 사업장에서 국내 인력의 부족을 해소하는 통로로서 활용되고 있음을 간접적으로 시사하고 있다.

해외투자기업연수생의 노동생산성은 동일 업무를 수행하는 국내 근로자의 82.5%인 데 반하여, 해외투자기업연수생의 시간당 평균 임금(연수수당)은 동일 업무를 수행하는 국내 근로자에 비하여 79.9%로서 노동생산성을 고려할 때 내국인근로자에 비하여 다소 낮은 편이지만, 숙박비 등을 포함한 해외투자기업연수생의 시간당 평균 임금은 동일 업무를 수행하는 국내 근로자의 105.3%로서 해외투자기업연수생의 활용이 비용 면에서 내국인근로자 고용보다 결코 저렴하지 않은 것으로 나타났다.

연수사업장에 대한 조사에서는 출입국 관련 비용의 대부분을 회사가 부담하고 있는 것으로 나타났으나, 연수생에 대한 조사에서는 입국 비용의 절반 가량을 연수생 본인이 부담하였으며, 특히 현재 불법체류 상태에 있는 연수생의 경우 82.3%가 입국 비용을 본인이 부담하였다고 응답하였다. 또한 본인이 부담한 입국 비용은 평균 450만원이나 되는 것으로 나타났으며, 일부 사업장에 대한 연수계약서를 확인한 결과 연수생이 입국시 연대보증인을 요구하고 있고, 연수생이 연대보증인에게 집과 전답 등 거액을 담보로 잡히고 입국하는 사례가 많은 것으로 나타났다. 이러한 거액의 보증금과 불법송출업자에 대한 중개수수료의 부담은 입국 후 연수사업장을 이탈하여 불법체류를 하는 주원인이 되고 있는 것으로 추정된다.

해외투자기업연수생의 월평균 임금은 64만원이며, 하루 11시간 정도의 장시간근로를 하고 있으며, 응답에 응한 연수생의 40% 정도가 체불임금이 평균 200만원 정도 있는 것으로 나타나, 해외투자기업연수생의 임금체불이 심각한 상황에 있는 것으로 나타났다. 또한 연수사업장에 대한 방문조사 결과 일부 사업장에서는 [부록 5]에서 보는 바와 같이 연수생의 사생활을 심하게 제한하고 있는 경우도 있는 것으로 파악되어, 해외투자기업연수생에 대한 관리와 보호가 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다.

해외투자기업연수생의 사업장 이탈 결정요인에 대한 분석 결과에 의하면, 남성보다는 여성이, 연수업체에서의 직무 만족도가 낮을수록, 한국에서의 체류기간이 길어질수록 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면에 예상했던 것과는 달리 입국에 소요된 비용의 과다, 연수생의 임금, 근로시간 등은 사업장 이탈 확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는

은 것으로 나타났다.

해외투자기업연수생제도의 근본적인 문제점은, 많은 기업에서 연수 목적보다는 인력부족을 해결하는 수단으로 활용되고 있어 해외투자기업연수생들을 사실상 근로에 종사하게 하고 있으나 노동관계법의 보호를 받지 못하고 있다는 점이다. 다시 말하면, 해외투자기업연수생제도가 많은 사업장에서 순수한 연수 목적으로만 이용되지 않고 사실상 해외투자기업이 외국인을 편법적으로 활용하는 수단으로 이용되고 있다. 따라서 우리나라의 해외투자기업연수생제도를 연수 목적에 맞게 순수한 외국인연수제도로 전환하는 것이 시급하다. 다만, 현재 사실상 국내 인력부족 문제를 해결하기 위하여 저임금의 외국인력을 도입하는 창구로 활용되고 있는 부분은 외국인고용허가제로 통합하는 것이 바람직할 것이다.

해외투자기업연수생제도가 연수 목적보다는 인력부족을 해결하는 수단으로 활용되는 경우가 많기 때문에 이를 악용한 외국인들이 한국에의 취업경로로 인식하여 해외 현지법인의 근로자가 아닌데도 불구하고 송출국의 불법송출업체에 과도한 비용을 부담하면서 해외투자기업연수생으로 가장하여 입국하고 있는 것으로 확인되고 있다. 또한 불법적인 입국통로를 통해 해외투자기업연수생으로 가장하여 들어오는 과정에서 거액의 수수료와 보증금을 지불하는 사례가 빈발하고 있으며, 이는 이들의 장기 불법체류와 불법취업의 원인이 되고 있다. 따라서 외국인고용허가제의 조기 정착을 통해 정상적인 방법에 의한 외국인들의 합법적인 국내 취업경로는 투명하게 유지하고 이를 확대하는 한편, 비정상적인 인력송출회사나 브로커의 개입을 차단하는 정책이 필요하다.

해외투자기업연수생제도에 대한 전반적인 업무를 법무부가 관장하고 있는데, 법무부는 출입국 관련 업무에 대해서는 전문성을 갖추고 있으나 개별 사업장의 연수상황을 지도·감독할 전문성이 부족하여 정부의 해외투자기업연수업체 및 연수생에 대한 관리감독이 제대로 이루어지지 못하고 있다. 따라서 해외투자기업연수생제도를 순수한 외국인연수제도로 전환함과 동시에, 연수생의 출입국 관련 업무와 체류에 대해서는 법무부가 관장되되 연수계획의 심사, 연수 내용에 대한 관리감독, 외국인연수생에 대한 보호 등의 업무는 노동부가 관장하도록 외국인연수생에 대한 관리

감독체계를 정비하는 것이 바람직하다.

1999년 12월 1일부터 시행되고 있는 노동부의 『해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침』의 경우, 해외투자기업연수생이 국내 모기업의 인력 보충수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고 해외 현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에만 적용되도록 적용범위가 비현실적으로 제한되어 있다. 따라서 현재 대부분의 연수업체에서와 같이 해외투자기업연수생들이 사실상 노무를 제공하고 있더라도, 연수업체가 현장연수를 실시하고 있다고 강변하거나 연수생의 임금을 해외 현지법인에서 지급하는 경우 해외투자기업연수생들은 노동부 지침의 보호에서 배제되는 현상이 발생하고 있다.

따라서 단기적으로는 노동부의 외국인연수생 보호지침이 해외투자기업연수생을 실질적으로 보호할 수 있도록 보호대상을 모든 해외투자기업연수생으로 확대하고, 중장기적으로는 외국인연수생에게도 노동관련 법령을 내국인근로자와 동일하게 적용하는 것이 바람직하다. 만일 연수생에 대해서만 노동관계법의 적용을 배제하게 되면, 지금까지의 경험에 비추어볼 때 연수생제도에 대한 어떠한 개선책이 실행되더라도 외국인 연수생을 사실상 노무에 종사하게 하면서 연수생이라는 이름으로 착취할 가능성이 매우 높으며, 이 경우 어떠한 외국인연수생 대책도 실패할 가능성이 높다.

## 참고문헌

- 설동훈(1999), 『외국인 노동자와 한국사회』, 서울대학교출판부.
- 송병준(1993), 『산업인력의 수급원활화 방안: 외국인력을 중심으로』, 산업연구원.
- 유길상·이규용(2002), 『외국인근로자의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 유길상·이규용·이해춘·조준모·노용진·김현구·박의경(2004), 『저숙련 외국인력의 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 유길상·이정혜·이규용(2004), 『외국인력제도의 국제비교』, 한국노동연구원.
- Park, Young-bum(1993), “Turning Point in International Migration and Economic Development in Korea”, International Workshop on Turning Points in International Labor Migration, Organized by International Labor Office, Korea Labor Institute, United Nations University, April 6-7, 1993, Seoul, Korea.

## [부록 1] 연수대상 산업체별 세부심사 기준

(해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침 제8조 제3항)

### 1. 해외직접투자산업체

- 해외직접투자산업체임을 입증하는 서류 확인
  - 외국환은행의 “해외직접투자신고(수리)서” 사본
    - ※ 해외직접투자
      - 외국법령에 의하여 설립된 법인이 발행한 증권을 취득하거나 당해 법인에 대한 금전의 대여 등을 통하여 당해 법인과 지속적인 경제관계를 수립하기 위하여 행하는 거래 또는 행위로서 외국환거래법시행령 제7조 제1항에서 정하는 것
      - 외국에서 영업소를 설치 또는 확장하기 위하여 행하는 자금의 지급으로서 외국환거래법시행령 제7조 제2항에서 정하는 것
- 해외직접투자업체 여부는 은행의 허가(신고·인증)의 사실여부 확인과 허가(신고) 등의 금액이 아니라 투자금액 즉, 해외현지법인에 송금한 금액을 기준으로 판단
  - 송금사실은 필히 송금한 은행이 발급한 송금영수증이나 송금사실확인서 원본을 제출받아 해당 은행에 송금사실과 투자허가(신고) 등의 내용 직접 확인 (확인자 성명을 기재)
  - 해외투자 신고후 투자금액 송금 등 투자이행 사실 여부
  - 투자금액 송금후 즉시 회수, 자금도피 및 투자 취소 여부
  - 투자금액 사용내역 등
  - 현물투자한 경우 세관 발행 “수출면장” 확인 (승인번호란의 투자인

증 번호 확인)

- 합작투자의 경우 양측 투자자의 출입국사실 유무 및 재직사실 여부 확인
- 합작투자 전후의 재무제표로 시설 증설 및 자본금 증액 여부 확인
- 투자금액이 소액이거나 해외직접투자 허가(신고) 등을 받은 후 6개월 이내에 사증발급신청서 발급을 신청하는 경우는 정밀 심사
  - 현지법인의 가동예정일자 등 투자 진행 상황
  - 투자금액과 현지법인의 규모, 업종 등을 비교 검토
  - 투자계획서 등은 투자계획의 타당성 및 투자회사의 운영실태 등을 심사, 해외투자를 병자한 외국인력 이용의 수단은 아닌지 여부
  - 사설알선업체 등의 개입에 의한 투자허가(신고) 여부 철저히 확인
    - 투자허가(신고) 및 송금한 은행에 투자사실 등의 조회
  - 투자업종 및 현지법인의 생산직 종사자 인원에 따라 연수허용 인원의 탄력적 허가
  - 사무소장 또는 출장소장은 연수의 타당성을 종합적으로 검토하여 적정한 인원의 연수허가
    - 투자허가(신고) 등을 받은 금액을 전액 투자하지 아니한 경우에는 투자계획서를 제출하게 하고, 추가 투자사실확인 후 체류기간연장 허가 또는 연수인원 추가 초청허가가 가능함을 안내
- 국내의 외국투자기업이 제3국에 재투자한 현지기업 직원에 대한 산업연수는 인력활용차원이 아닌 현지 기업의 원활한 운영을 도와주기 위한 순수한 연수목적에 한하여 허용
  - 전액 외국인투자기업의 경우
    - 순수목적의 연수여부에 대한 실태조사를 실시하여 재투자의 목적·불가피성 등을 면밀히 검토(인력활용을 위한 위장투자 등)한 후 타당성이 인정될 경우에는 법무부장관에게 승인 상신
  - 내국인(기업)과 합작투자기업의 경우
    - 내국 기업과 동일한 심사기준과 절차에 따라 처리
    - ※ 해외직접투자자는 외국환거래규정에 따라 다음의 보고서 또는 서류를 외국환은행의 장에게 제출하므로 심사시 활용
  - 외화증권취득보고서 : 투자금액 납입후 6월 이내

- 외화채권 취득 보고서: 대여자금 제공후 6월 이내
- 원리금회수보고서: 즉시
- 송금(투자)보고서: 송금 또는 투자 즉시
- 연간사업실적 및 결산보고서: 회계기간 종료후 5월 이내
- 청산보고서 및 부속명세서: 청산자금 영수후 즉시
- 투자사업의 진행상황 및 자산변동보고서: 회계기간 종료후 5월
- 연수생에 대해서 국내에서는 기초생활비(생필품, 의약품 등 구입비) 및 수당만 지급하고 봉급은 자국의 현지회사에서 가족에게 지급하는 지 여부 확인

## 2. 기술수출산업체

- 기술수출산업체임을 입증하는 서류 확인
  - 기술수출계약서(국문) 사본
    - 시행령 제24조의2(산업연수업체등) 제1항 제2호 및 24조의4(산업연수생의 모집 및 관리) 제1항 제2호의 규정에 따라 기술수출대가가 미화 10만불 이상인 경우에 한함
- 기술수출계약 내용 확인
  - 계약기간
  - 기술용역제공 여부(기술정보 및 자료제공인 경우는 연수 불필요)
  - 기술자 초청 연수계획
  - 기술수출 대가 및 수취방법과 기간내에 송금되어 왔는가 여부
    - 선취금·경상기술료·정액기술료 수취 여부 확인
- 기술수출계약이 체결된 경우라도 산업연수의 타당성에 대한 실질심사 강화
  - 장기간 기술수출 필요성
  - 기술수출대금 회수 기간 및 방법



### 3. 산업설비수출산업체

- 산업설비 수출 산업체임을 입증하는 서류 확인
  - 산업설비수출증인서(변경증인서 포함)
    - 대외무역법시행령 제116조 제11항의 규정에 의한 산업자원부장관의 산업설비수출 및 변경증인권한은 한국기계공업진흥회장에게 위탁  
 다만, 연불금융지원의 경우에는 한국수출입은행장에게 위탁
    - ※ 일괄수주방식에 의한 수출(산업설비와 함께 기술용역 및 시공을 포괄적으로 하는 수출)로서 노동부장관과 건설교통부장관의 동의가 필요한 경우는 제외(산업자원부장관의 승인 필요)
- 산업설비수출이라 함은 제품을 제조하기 위한 기계, 장치 등의 하드웨어와 그 설치에 필요한 엔지니어링, 노하우, 건설시공 등의 소프트웨어가 결합된 생산 단위체의 종합수출을 뜻함
- 산업설비수출의 범위(대외무역법 제22조 및 동 관리규정 제5장)
  - 농업, 임업, 어업, 광업, 제조업, 전기·가스, 수도사업, 운송, 창고업 및 방송·통신업을 영위하기 위하여 설치하는 기계장치 및 철강재구조설비, 수상구조설비, 공해방지설비 등 11가지의 설비(대외무역법시행령 제47조 각호의 설비)중 본선인도가격(FOB)으로 미화 50만달러 상당액 이상의 수출
  - 산업설비·기술용역 및 시공을 포괄적으로 행하는 수출
    - ※ “시공”이라 함은 토목공사, 건축공사, 산업설비설치공사를 말함.  
(동법 시행령 제48조)
- 착수금이나 수출대금 수취여부 확인
- 산업설비수출계약이 승인된 경우라도 산업연수의 타당성에 대한 실질 심사 강화
  - 산업설비수출계약 내용중 기술 또는 기능 연수 대상 및 방법 등 확인
  - 수출대금 회수 기간 및 방법

[부록 2]

해외투자기업연수생 활용실태 : 연수사업장 조사 설문지

ID    -  1

**외국인 근로자 고용실태 설문조사  
(연수사업체용)**

안녕하십니까?  
 한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.  
 본 연구원에서는 우리나라의 외국인근로자에 관한 고용실태를 파악하고 바람직한 외국인근로자의 정책방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.  
 응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다.  
 감사합니다.

2004년 6월

주관기관 : 한국노동연구원  
 조사기관 :

사업장명		*업종코드	<input type="text"/> <input type="text"/>
전화번호	-	사업자 등록 번호	
사업장 소재지	<input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/>	시(도)	구(시/군) 동(면) 번지

응답자 소속부서		전화 번호	-	-
응답자 직위		응답자성명		

**해외투자기업연수생 선발관련**

문 1. 귀사가 현재 활용하고 있는 해외투자기업연수생에 대해 말씀하여 주시기 바랍니다.

- 1) 현재 전체 몇 명의 해외투자기업연수생을 활용하고 있습니까?  
( \_\_\_\_ 명)
- 2) 해외투자기업연수생의 성별은 어떻게 됩니까?(남자: \_\_\_\_ 명;  
여자: \_\_\_\_ 명)
- 3) 해외투자기업연수생의 월평균임금(혹은 연수수당)은 얼마입니까?  
( \_\_\_\_ 만원)
- 4) 해외투자기업연수생 중 현재 사업장을 이탈한 연수생은 모두 몇  
명입니까?( \_\_\_\_ 명)

문 2. 귀사는 해외투자기업연수생 선발시 어느 경우에 해당하는 사람을 연수생으로 선발하고 있습니까? 해당되는 경우를 모두 체크하여 주시기 바랍니다.

- 1) 해외 투자법인이나 해외 현지법인에 채용된 직원
- 2) 본사와 기술도입·기술제휴 계약을 체결한 외국기업의 직원
- 3) 본사로부터 산업설비를 수입한 해외기업의 직원
- 4) 위의 조건을 충족하지 않는 기타의 외국인

문 3. 해외투자기업연수생제도를 활용하는 목적은 무엇입니까? 해당되는 경우를 모두 체크하여 주시기 바랍니다.

- 1) 해외 현지법인의 외국인 근로자의 기술·기능수준이 낮아서
- 2) 국내 모기업의 인력부족을 충원하기 위해
- 3) 해외 현지법인의 사업확장을 위한 신규 인력양성 목적으로
- 4) 기타

문 4. 해외투자기업연수생 선발 후 한국으로 입국 전 오리엔테이션 교육을 실시합니까? 실시한 오리엔테이션 교육을 체크하여 주시고 각각의 교육시간은 얼마입니까?

	실시여부	교육시간
기술·기능 교육	1) 실시함 2) 실시하지 않음	_____ 시간
한국어	1) 실시함 2) 실시하지 않음	_____ 시간
한국문화	1) 실시함 2) 실시하지 않음	_____ 시간
노동관련 제도 및 법	1) 실시함 2) 실시하지 않음	_____ 시간
기타( )	1) 실시함 2) 실시하지 않음	_____ 시간

문 5. 해외투자기업연수생 출입국에 소요되는 비용은 누가 부담합니까?

항 목	부 담 자
항공료	1) 회사 2) 연수생
여권수수료	1) 회사 2) 연수생
신체검사비	1) 회사 2) 연수생
비자	1) 회사 2) 연수생
기타	1) 회사 2) 연수생

문 6. 해외투자기업연수생으로 선발된 경우 한국에서의 근로조건은 어떻게 결정됩니까?

- 1) 한국 모기업의 규정에 따름
- 2) 연수생과 협의 후 결정
- 3) 별도로 근로조건을 협의하지 않음

해외투자기업연수생 연수프로그램 및 관리내용

문 7. 해외투자기업연수생에게 배정된 직무의 난이도는 어느 수준입니까?

- 1) 매우 단순한 직무이다    2) 대체적으로 단순한 직무에 속한다
- 3) 그저 그렇다                4) 다소 복잡한 직무이다
- 5) 매우 복잡한 직무에 속한다

문 8. 해외투자기업연수생이 배정된 직무를 원활하게 수행하기 위해서는 직무관련 기술·기능교육이 필요합니까?

- 1) 곧장 직무에 투입하여도 무리 없이 수행할 수 있다
- 2) 약간의 교육연수(1주일 이내)만으로도 직무를 수행할 수 있다
- 3) (    )개월 이상의 교육연수가 필요하다

문 9. 해외투자기업연수생을 대상으로 하는 기술·기능 관련 연수프로그램을 운영하고 있는 경우 다음의 사항을 말씀해주시기 바랍니다.

- 1) 기술·기능 관련 연수프로그램의 교육시간은 주당 평균 얼마입니까? (   시간/주)
- 2) 기술·기능 관련 연수프로그램의 교육장소는 어디입니까? (①사내   ②외부)
- 3) 기술·기능 관련 연수프로그램의 교육방법은 무엇입니까? (①집체교육   ②OJT)
- 4) 기술·기능 관련 연수프로그램의 교육강사는 누구입니까? (①사내담당자   ②외부강사)
- 5) 기술·기능 관련 연수프로그램의 교육기간은 얼마입니까? (           일)

문 10. 해외투자기업연수생을 대상으로 하는 Off-JT 연수프로그램을 운영하고 있습니까? 운용하신다면 월평균 며칠 정도 됩니까?

- 1) Off-JT 연수프로그램을 운용하고 있으며 월 평균 \_\_\_\_시간 정도를 실시하고 있다.
- 2) Off-JT 연수프로그램을 운용하고 있지 않다.

문 11. 해외투자기업연수생을 대상으로 하는 Off-JT 연수프로그램을 운용하시는 경우 프로그램 운영에 어려움이 있다면 무엇입니까?

- 1) 교육프로그램이 체계적이지 않아 부실하게 운영
- 2) 언어소통의 어려움으로 교육효과가 낮음
- 3) 연수생들의 교육프로그램에 대한 관심 부족
- 4) 연수생들의 사업장 이탈이 많아 운영에 어려움이 큼

문 12. 연수생의 고충처리나 연수를 위한 전담부서(혹은 후견인제도)가 있습니까?

- 1) 있다
- 2) 없다

문 13. 법무부의 '해외투자기업 산업연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 관리에 관한 지침'이 개정되었음을 알고 계십니까?

- 1) 알고 있다
- 2)모르고 있다

문 14. 현행 법무부의 관리지침에 문제점이 있다면 무엇입니까? 자유롭게 응답하여 주시기 바랍니다.

( )

**외국인 연수생의 임금 및 근로조건**

문 15. 귀사에서 근무하고 있는 해외투자기업연수생의 임금 및 근로시간을 적어 주시기 바랍니다(2004년 6월말 기준입니다).

		기본급	제수당	초과수당	월평균 임금	월평균 근로시간	평균근속
해외투자 기업연수생	전체						
	남자						
	여자						

\* 월평균 임금총액 = 기본급+제수당(초과근로수당제외)+초과근로수당+상여금월할분

문 16. 귀사에서 근무하고 있는 해외투자기업연수생과 동일업무를 수행하는 내국인근로자 및 기타 일반 외국인 근로자를 비교하면 임금 및 근로시간은 어느 수준입니까(2004년 6월말 기준입니다)?

- |                     | 월평균임금 | 월평균근로시간 |
|---------------------|-------|---------|
| 1) 연수생 ( )          | ( )   | ( )     |
| 2) 연수취업자 ( )        | ( )   | ( )     |
| 3) 그 밖의 외국인 근로자 ( ) | ( )   | ( )     |
| 4) 내국인근로자 ( )       | ( )   | ( )     |

문 17. 귀사에서 근무하는 해외투자기업연수생은 근속 연수에 따라 임금(연수수당)이 인상됩니까?

- 1) 예 2) 아니오

문 18. 근속 연수에 따라 임금(연수수당)을 인상시켜 주는 이유는 무엇입니까?

- 1) 최저임금이 인상되었기 때문이다.
- 2) 내국인 근로자의 임금이 오르기 때문에 정서상 올려준다.
- 3) 이직을 방지하기 위해 임금인상을 실시하고 있다.
- 4) 기타(구체적으로 )

문 19. 같은 업무를 수행하는 국내근로자에 비교해 볼 때 해외투자기업 연수생의 생산성은 어느 수준이라고 평가하십니까? ( \_\_\_ ) %

문 20. 숙식비 등 부대비용 등을 포함하여 해투기업 연수생의 총 고용 비용을 같은 직무를 수행하는 국내근로자와 비교하면 어느 정도의 수준입니까? ( \_\_\_\_\_ ) %

문 21. 외국인 인력 사용시 애로요인은 무엇입니까?

	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은편이다	전혀 그렇지않다
1) 외국인 인력관리가 어렵다	1	2	3	4
2) 이탈률이 높다.	1	2	3	4
3) 생활관습상의 차이가 크다	1	2	3	4
4) 의사소통에 애로가 많다	1	2	3	4
5) 근면성이 떨어진다	1	2	3	4
6) 기능숙련도가 낮다	1	2	3	4
7) 내국인 근로자와 융화가 안된다	1	2	3	4
8) 애사심이 없다	1	2	3	4
9) 생산성이 낮다	1	2	3	4
10) 일에 대한 적응력이 낮다	1	2	3	4

문 22. 귀사에서 근무하는 해외투자기업연수생은 다음의 보험에 가입되어 있습니까

1) 가입됨    2) 가입안됨.    3) 해당안됨.

- 1) 건강보험(의료보험)    (    )    (    )    (    )  
 2) 산업재해보상보험    (    )    (    )    (    )  
 3) 근로자재해보상보험    (    )    (    )    (    )

문 23. 귀사에서는 해외투자기업연수생에 대해 정기 건강검진을 실시하고 있습니까

- 1) 그렇다    2) 아니다



문 24. 귀사의 해외투자기업연수생은 어디에서 생활하고 있습니까?

- 1) 회사 기숙사 또는 회사 소유주택      2) 일반 주택  
3) 회사내 비주거용 간이시설              4) 기타\_\_\_\_\_

문 25. 해외투자기업연수생의 숙박에 소요되는 비용은 누가 부담하고 있습니까

- 1) 회사가 전적으로 비용을 부담하고 있다  
2) 연수생이 전적으로 비용을 부담하고 있다  
3) 회사와 연수생이 비용을 분담하고 있다

문 26. 회사에서 해외투자기업연수생의 숙박비를 지원하는 경우 숙박관련 총비용은 월 평균 대략 어느 정도입니까?

(근로자 1인당 \_\_\_\_\_만원)

문 27. 귀사는 해외투자기업연수생들에게 식사를 회사비용으로 제공하고 있습니까?

- 1) 예 (하루 \_\_\_\_\_끼)    2)아니오

문 28. 회사가 해외투자기업연수생의 식사를 제공할 경우 연수생도 비용의 일부를 분담하고 있습니까?

- 1) 예    2) 아니오

문 29. 향후에도 해외투자기업연수생을 활용할 계획입니까? 해당되는 사항을 모두 체크하여 주시기 바랍니다.

- 1) 국내인력이 그래도 좋다  
2) 구할수만 있다면 국내인력을 사용하겠다  
3) 외국인력을 잘 활용하면 이점이 있다  
4) 당장 내보내고 싶다  
5) 부대비용과 잔업수당 등을 합치면 외국인인력의 노무비가 싸지 않다  
6)생산성을 감안하더라도 외국인력이 역시 저렴하다

문 30. 현행 해외투자기업연수생 제도와 관련해 정책 개선사항이 있다면 무엇입니까. 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.  
( )

**사업장의 일반현황**

문 31. 귀사의 금년도(2004년 5월말 기준) 근로자 현황에 대해 아래의 직종분류를 참조하여 적어주시기 바랍니다.

	정규직	비정규직	계
사무관리 인력	_____명	_____명	_____명
생산기능 및 단순노무인력	_____명	_____명	_____명
총 종업원 수	_____명	_____명	_____명

- ※ 생산기능 및 단순노무인력이 아닌 경우 모두 사무관리 인력에 적어주시기 바랍니다.
- ※ 비정규직 근로 : 용역근로자, 파견근로자, 임시·일용 계약직 근로가 해당됩니다.

문 32. 귀 사업장에 근무하는 정규직 근로자의 2003년 1년 동안의 이직자수 및 채용자수를 적어 주시기 바랍니다.

	이직자수	채용자수
사무관리 인력	_____명	_____명
생산기능 및 단순노무인력	_____명	_____명

문 33. 귀 사업체에 고용된 내국인 근로자의 구성과 임금에 관한 내용입니다. 6월말을 기준으로 하고 각 직종의 초임을 기준으로 임금수준을 적어주시기 바랍니다(※ 단, 외국인 근로자는 제외해 주시기 바랍니다).

\* 월평균 초임 : 기본급+제수당+월평균상여금

구분	내국인 근로자수	월평균임금(만원/월)	월평균근로시간(시간)
고졸 사무직	남자 _____명	_____만원	_____시간
	여자 _____명	_____만원	_____시간
고졸 생산직	남자 _____명	_____만원	_____시간
	여자 _____명	_____만원	_____시간

※ 월평균 상여금은 해당 근로자별로 연간 총상여금 지급액을 12로 나누어 적어주시기 바랍니다.

문 34. 귀사는 현재 인력부족을 느끼고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오

문 35. 귀사는 지난 3개월 동안 인력을 충원하기 위해 채용공고 등 구체적인 노력을 했습니까?

- 1) 예 2) 아니오

문 36. 현재 부족한 인원을 채용하기 위하여 구체적인 구인활동을 하고 있는 인원은 다음의 직종별로 몇 명이나 됩니까? (없는 경우에는 “없음”으로 기록 바랍니다)

직종	관리인력	연구 및 기술인력	사무인력	서비스 및 영업인력	생산 및 단순노무인력
부족인원	명	명	명	명	명

문 37. (현재 생산직 인력이 부족한 경우만 응답) 귀사에서 생산직 인력 부족이 발생하게 된 원인은 무엇이라고 생각합니까? 중요순서대로 2가지만 선택하여 주시기 바랍니다.

1위 : \_\_\_\_\_ 2위 : \_\_\_\_\_

- 1) 일자리에 대한 정보의 부족

- 2) 임금이 낮아서
- 3) 원하는 기술을 가진 인력이 없기 때문에
- 4) 일이 힘들고 어렵기 때문에
- 5) 거주지와 직장이 지리적으로 떨어져 있어 근로자가 기피하기 때문에
- 6) 임금 이외에 복리후생이 거의 없기 때문에
- 7) 기타\_\_\_\_\_

문 38. 귀사에서 현재 생산직 인력이 부족하다면 인력부족문제를 어떻게 해결할 계획입니까? 중요도에 따라 장·단기를 구분하여 2가지만 선택하여 주십시오.

단기: 1위( ) 2위( ); 장기: 1위( ) 2위( );

- 1) 잔업시간의 연장
- 2) 작업조직 및 구조개편
- 3) 임금 및 근로조건 개선
- 4) 외국인 인력 활용
- 5) 하청 등 외주 가공
- 6) 자동화 등 노동절약적 생산방식 도입
- 7) 필요인력의 자체양성
- 8) 생산시설의 해외이전
- 9) 기타 (구체적으로 )

설문에 응답해 주셔서 대단히 고맙습니다.

[부록 3]

해외투자기업연수생 활용실태: 연수생 조사 설문지

ID    - 1

**외국인 근로자 고용실태 설문조사  
(외국인 연수생 대상)**

※ 이 설문지는 해외투자기업연수생으로 입국하여 현재도 연수업체에서 근무하고 있는 연수생용 설문지입니다.

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동분야에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다. 본 연구원에서는 우리나라의 해외투자기업연수생 근로자에 관한 고용실태를 파악하고 바람직한 해외투자기업연수생제도 정책방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

2004년 7월

조사기관: 한국노동연구원(Korea Labor Institute)

조사대행: 외국인이주노동자대책협의회(JCMK) · 외국인노동자상담소

· 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.





항 목	부담액
1) 보증금	
2) 중개수수료	
3) 총액	

\* 자국화폐단위로 기입하여 주시기 바랍니다.

문 7. 귀하는 해외투자기업연수생 신분으로 언제 입국하셨습니다?  
( \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월)

문 8. 귀하의 연수기간이 종료되고 본국에 귀국할 경우 귀국비용은 누가 부담합니까?  
1)본국 사업장    2) 한국의 연수업체    3)본인    4)기타

**연수업체 및 연수프로그램에 관한 사항**

문 9. 귀하가 현재 한국에서 일하고 있는 연수업체는 어떤 업종입니까?  
1)제조업    2)건설업    3)서비스업    4)기타(            )

문 10. 귀하가 현재 한국에서 일하고 있는 사업장의 종업원 수(외국인 근로자 포함)는 몇 명입니까?  
1) 4인 이하                      2) 5-9인                              3) 10-29인  
4) 30-49인                        5) 50-99인                        6) 100-299인  
7) 300-499인                      8) 500-999인                      9) 1000인 이상

문 11. 한국에 입국한 후 연수업체에서 신체검사를 받으셨습니까?  
1) 받았다                              2) 받지 않았다



문 12. 한국에 입국한 후 연수업체로부터 한국생활에 필요한 관련 교육을 받으셨습니까? 각 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.

구분	교육여부	교육 시간	교육담당자
1) 기술·기능 교육	1)받음 2)받지 않음	___시간	1)사내직원 2)외부강사
2) 한국어	1)받음 2)받지 않음	___시간	1)사내직원 2)외부강사
3) 한국문화	1)받음 2)받지 않음	___시간	1)사내직원 2)외부강사
4) 노동관련 제도 및 법	1)받음 2)받지 않음	___시간	1)사내직원 2)외부강사
5) 기타(        )	1)받음 2)받지 않음	___시간	1)사내직원 2)외부강사

문 13. 귀하는 한국의 연수업체로부터 기술·기능관련 연수교육(실무연수)을 받았습니까?

- 1) 예    2) 아니오 → 문 14로 가시오

문 13-1. (문 13에서 예라고 응답하신 경우) 귀하가 한국의 연수업체로부터 기술·기능관련 연수교육(실무연수)을 받은 경우 연수방식은 무엇이었습니까?

- 1) OJT(실무연수)    2) Off-JT(비실무연수)  
3) OJT(실무연수)와 Off-JT(비실무연수) 병행

문 13-2. 연수업체로부터 직무관련 비실무연수(Off-JT)를 받으셨습니까?

- 1) 예    2) 아니오

문 13-3. 귀하가 한국의 연수업체로부터 기술·기능관련 연수교육(실무연수)을 받은 경우 훈련시기는 언제입니까?

- 1) 연수초기단계에만 실시함(약 \_\_\_개월)  
2) 연수기간 내내 실시함

- 문 14. 한국의 연수업체가 실시하는 직무 관련 교육연수가 체계를 갖추어 진행되고 있다고 생각하십니까?
- 1) 매우 체계적으로 진행되고 있다
  - 2) 대체로 체계적으로 진행되고 있다
  - 3) 보통이다
  - 4) 별로 체계적이지 않다
  - 5) 전혀 체계적이지 않다
- 문 15. 한국의 연수업체에서 현재 일하고 있는 노동이 귀하의 기술·기능 습득에 도움이 되고 있습니까?
- 1) 매우 그렇다
  - 2) 그런 편이다
  - 3) 그저 그렇다
  - 4) 그렇지 않은 편이다
  - 5) 전혀 그렇지 않다

**연수업체에서의 임금 및 근로조건**

- 문 16. 귀하가 연수업체로부터 받는 월 평균 급여(연수수당)는 얼마입니까?  
( 월 평균 \_\_\_\_\_ 만원)

- 문 16-1. 귀하가 연수업체로부터 받는 월 평균급여(연수수당) 중 연수업체가 보관하거나 본국으로의 송금액을 제외하고 실제 귀하가 연수업체로부터 수령하는 월 평균 급여(연수수당) 수준은 얼마입니까?  
( 월 평균 \_\_\_\_\_ 만원)



문 23-1. 식사를 제공받고 있는 경우 하루에 몇 끼의 식사를 제공받고 있습니까?  
(하루 \_\_\_\_ 끼)

문 23-2. 식사를 제공받는 경우 이는 무료입니까? 아니면 월급에서 공제되고 있습니까?

- 1) 무료로 제공받는다
- 2) 일부를 본인이 부담한다
- 3) 전액 본인이 부담한다.

문 24. 귀하가 현재 일하고 있는 사업장의 근로환경은 어떻습니까?

- 1) 매우 쾌적하고 안전하다
- 2) 대체적으로 쾌적하고 안전한 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 쾌적하지 않은 편이며 일하는 도중 다칠까봐 약간 불안감을 갖고 있다
- 5) 전혀 쾌적하지 않고 일하는 도중 다칠까봐 큰 불안감을 느끼고 있다

문 25. 귀하는 연수업체에서 일하는 동안 일과 관련해 부상을 입거나 질병에 걸린 경험이 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 문 26으로 가시오

질병에 걸린 경우	부상을 당한 경우
문25-1. 질병에 걸린 경우 병명과 치료 기간을 적어주시기 바랍니다. (병명 : _____) (치료기간: _____개월)	문25-4. 일과 관련해 부상을 당하신 경우 부상명과 치료기간을 적어주시기 바랍니다. (부상명: _____) (치료기간: _____개월)
문25-2. 귀하가 질병으로 치료를 받으신 경우 치료비는 누가 부담하였습니까? 1) 본인 부담      2) 회사측 부담 3) 본인과 회사가 함께 부담함	문25-5. 귀하가 부상으로 치료를 받으신 경우 치료비는 누가 부담하였습니까? 1) 본인 부담      2) 회사측 부담 3) 본인과 회사가 함께 부담함 4) 산재보험
문25-3. 귀하가 질병으로 치료를 받으시는 기간동안 임금(연수수당)을 지급받았습니까? 1) 임금(연수수당)전액을 지급받음 2) 임금(연수수당)의 일부분만 지급받음(      %) 3) 임금(연수수당)을 전혀 지급받지 못함	문25-6. 귀하가 부상으로 치료를 받으시는 기간동안 임금(연수수당)을 지급받았습니까? 1) 임금(연수수당)전액을 지급받음 2) 임금(연수수당)의 일부분만 지급받음(      %) 3) 임금(연수수당)을 전혀 지급받지 못함

문 26. 다음의 항목에 대한 귀하의 만족도는 어떠합니까?

	매우 만족	대체로 만족	그저 그렇다	다소 불만	매우 불만
1) 급여수준					
2) 근로시간					
3) 작업내용					
4) 작업환경					
5) 한국인 근로자와의 관계					
6) 직장상사(감독자)와의 관계					

기타사항

문 27. 귀하가 연수업체에서 일하는 데 있어 애로점이 있다면 무엇입니까? 해당되는 모든 사항을 응답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 언어 및 문화적 이질감
- 2) 한국인들의 외국인들에 대한 태도
- 3) 고물가로 인한 생활의 어려움
- 4) 직장에서의 차별대우 및 육체적 폭력행사
- 5) 종교적 차이
- 6) 본국의 가족에 대한 그리움
- 7) 기타

문 28. 다음 사항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

우리 회사의 한국인들은 나를 친절하게 대해준다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다
나는 한국인 근로자 중 친하게 지내는 친구가 있다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다
나는 회사에서 인간적인 대우를 받고 있다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다

문 29. 국내에서 연수업체에서 받는 연수수당(혹은 임금)은 어디에 사용하시며 그 구성비는 어떻게 됩니까? \*귀하가 연수업체로부터 직접 수령한 임금(연수수당)뿐 아니라 연수업체가 보관하거나 본국으로 송금한 것을 포함하여 계산하여 주시기 바랍니다.

1) 한국에서의 생활비	2) 여가활동비 (취미, 오락 등)	3) 한국은행에 저축	4) 본국에 송금	5) 기 타
_____ 만원	_____ 만원	_____ 만원	_____ 만원	_____ 만원

문 30. 임금(연수수당)의 일부를 본국으로 송금하시는 경우 송금한 돈의 용도는 무엇입니까?

- 1) 본국 가족의 생활비(교육비 포함)로 충당하고 있다
- 2) 귀국 후 본국에서의 창업비용으로 사용할 계획이다
- 3) 미래를 대비해 저축하고 있다
- 4) 기타( )

문 31. 귀하의 연권은 현재 누가 관리하고 있습니까?

- 1) 본인
- 2) 회사(연수업체)
- 3) 기타

문 31-1. 귀하의 외국인등록증은 현재 누가 관리하고 있습니까?

- 1) 본인
- 2) 회사(연수업체)
- 3) 기타

문 32. 한국에서의 연수기간이 끝나면 본국 사업장에 복귀하도록 되어 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오

문 33. 한국에서의 연수기간이 끝나면 귀국 계획은 어떻습니까?

- 1) 연수기간이 끝나면 곧장 귀국할 것이다
- 2) 한국에 남아 더 일할 것이다

**연수생 개인의 인적사항**

문 34. 귀하의 국적은 어디입니까?

(                      )

문 34-1. 귀하의 국적이 만약 중국인 경우 중국동포입니까?

- 1) 예    2) 아니오

문 35. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- 1) 남    2) 여

문 36. 귀하는 몇 년도에 출생하였습니까?

(                      년)

문 37. 귀하는 결혼을 하였습니까?

- 1) 기혼이다                                      2) 미혼이다

문 38. 귀하는 학교를 총 몇 년을 다니셨습니까? 초등학교부터 최종학  
력을 마치기까지의 기간을 합산하여 주시기 바랍니다.

(                      년)

**설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.**



ID    - 2

**외국인 근로자 고용실태 설문조사**  
**(외국인 연수생 대상)**

※ 이 설문지는 해외투자기업연수생으로 입국하였으나 현재는 다른 사업장에서 근무하고 있는 연수생용 설문지입니다.

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동분야에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다. 본 연구원에서는 우리나라의 해외투자기업연수생 근로자에 관한 고용실태를 파악하고 바람직한 해외투자기업연수생제도 정책방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

2004년 7월

조사기관: 한국노동연구원(Korea Labor Institute)

조사대행: 외국인이주노동자대책협의회(JCMK) · 외국인노동자상담소

· 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

**해외투자기업연수생으로 입국사항**

문 1. 귀하는 연수생으로 입국하기 직전 귀하의 나라에 계실 때 한국 모기업(연수업체)의 해외 현지법인이나 모기업과 관련 있는 기업에 근무하였습니까?

- 1) 예 → 문 1-1로 가시오      2) 아니오 → 문 1-4로 가시오

<p>문1-1. 귀하의 나라에 계실 때 그 사업장에서의 근무 기간은 얼마나 되었습니까? ( _____년 ____개월)</p> <p>문1-2. 귀하의 나라에 취업해 있을 때 월 평균 임금수준은 어느 정도였습니까? (자국화폐단위 : _____ )</p> <p>문1-3. 어떻게 하여 해외투자기업연수생으로 선발되셨습니까? 1) 본인의 자원에 따라 회사가 선발 2) 본인의 자원과 관계없이 회사가 선발 3) 기타</p>	<p>문1-4. 귀하의 나라에 계실 때 한국의 연수업체와 관련이 있는 회사에서 근무하지 않으셨다면 귀하의 경제활동상태는 다음 중 어디에 해당됩니까? 1) 다른 기업에 임금근로자로 취업하고 있었다 2) 내 사업(농림수산업 포함)을 하거나 가족(친척)의 일을 돕고 있었다 3) 실업상태였다 4) 학교를 갓 졸업한 상태였다.</p> <p>문1-5. (귀하의 나라에 계실 때 해외 현지법인에 근무한 경험이 없는 경우) 어떤 경로를 통해 해외투자기업연수생으로 입국하였습니까? 1) 한국에 체류하고 있는 모국의 동료를 통해 2) 한국인 중개인(또는 중개기관)을 통해 3) 모국의 중개인(또는 중개기관)을 통해 4) 기타(구체적으로: _____ )</p>
--	---

문 2. 해외투자기업연수생으로서 입국하기 전에 한국의 연수업체서의 근로조건(임금, 근로조건)에 대한 내용을 설명 받으셨습니까?

- 1) 예      2) 아니오 → 문 4로 가시오

문 3. (문 2에서 예라고 응답하신 경우) 누구로부터 근로조건(임금, 근로조건)에 대한 설명을 받으셨습니까?

- 1) 귀하 나라의 사업장 2) 한국의 연수업체 3) 소개기관

문 4. 한국으로 해외투자기업연수생으로 입국 전에 한국생활에 필요한 관련 교육을 받으셨습니까? 각 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.

항 목	받음여부	교육시간
1) 기술·기능 교육	1) 받았다 2)받지 않았다	_____ 시간
2) 한국어	1) 받았다 2)받지 않았다	_____ 시간
3) 한국문화	1) 받았다 2)받지 않았다	_____ 시간
4) 노동관련 제도 및 법	1) 받았다 2)받지 않았다	_____ 시간
5) 기타( )	1) 받았다 2)받지 않았다	_____ 시간

문 5. 한국에 해외투자기업연수생으로 입국하기 전에 건강진단을 받으셨습니까?

- 1) 받았다 2) 받지 않았다

문 6. 한국에 해외투자기업연수생으로 입국하기 위해 비용을 지불하였다면 누가 그 비용을 지불하였습니까?

- 1) 전액 회사 혹은 연수업체가 부담하였다  
 2) 전액 본인이 부담하였다  
 3) 회사와 본인이 함께 부담하였다

문 6-1. 만약 한국으로 입국하는 과정에서 귀하가 비용(담보보증금 포함)을 지불하신 경우 보증금 및 중개수수료를 포함한 전체 부담액을 기입하여 주시기 바랍니다(보증금 및 중개수수료를 정확히 모르거나 기억이 나지 않으시면 전체 부담액만 적어주시기 바랍니다).

항 목	부담액
1) 보증금	
2) 중개수수료	
3) 총액	

\* 자국화폐단위로 기입하여 주시기 바랍니다.

문 7. 귀하는 해외투자기업연수생 신분으로 언제 입국하셨습니다?  
( \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월)

문 8. 귀하의 연수기간이 종료되고 본국에 귀국할 경우 귀국비용은 누가 부담합니까?  
1)본국 사업장    2) 한국의 연수업체    3)본인    4)기타

**현재 취업한 업체에 관한 사항**

\* 이하의 문 9에서 문 22까지는 귀하가 현재 일하고 있는 사업장에 대한 질문입니다.

문 9. 귀하가 현재 일하고 있는 사업장은 어떤 업종입니까?  
1)제조업    2)건설업    3)서비스업    4)기타(            )

문 10. 귀하가 일하고 있는 사업장의 종업원 수(외국인 근로자 포함)는 몇 명입니까?  
1) 4인 이하                      2) 5-9인                              3) 10-29인  
4) 30-49인                        5) 50-99인                          6) 100-299인  
7) 300-499인                      8) 500-999인                      9) 1000인 이상

문 11. 귀하는 현 사업체에 언제 취업하셨습니까

( \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월)

문 12. 현재 취업해 있는 사업장은 한국에 와서 일한 몇 번째 직장(현  
직장포함)입니까?

( \_\_\_\_\_ 번째 직장)

**현 사업장에서의 임금 및 근로조건**

문 13. 귀하가 한 달에 받는 급여는 월평균 얼마입니까?

( \_\_\_\_\_ 만원)

문 14. 귀하는 지난 달을 기준으로 할 때 하루에 평균 몇 시간을 일하  
였습니까?

하루에 평균 ( \_\_\_\_\_ )시간을 일함.

문 15. 귀하는 지난달에 일요일과 공휴일을 포함하여 모두 며칠을 쉬었  
습니까?

( \_\_\_\_\_ 일)

문 16. 귀하는 현재 임금이 체불되어 있습니까?

1) 예                                      2) 아니오 → 문 17로 가시오

문 16-1. (만일 임금이 체불되어 있다면) 체불기간 및 체불금액은 얼마  
입니까?

1) 체불기간 ( \_\_\_\_\_ 개월)                      2) 체불금액 ( \_\_\_\_\_ 만원)

문 17. 귀하는 현재 어떤 곳에서 거주하고 있습니까?

- 1) 사내 기숙사
- 2) 아파트 또는 일반 주택
- 3) 회사내 컨테이너 또는 비주거용 간이시설
- 4) 기타( )

문 18. 귀하의 주거비용은 누가 부담하고 있습니까?

- 1) 회사가 전적으로 부담하고 있다
- 2) 본인이 전적으로 부담하고 있다
- 3) 회사와 본인이 비용을 분담하고 있다

문 19. 귀하는 회사로부터 식사를 제공받고 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 문 20으로 가시오

문 19-1. 식사를 제공받고 있는 경우 하루에 몇 끼의 식사를 제공받고 있습니까?

(하루 \_\_\_ 끼)

문 19-2. 식사를 제공받는 경우 이는 무료입니까? 아니면 월급에서 공제되고 있습니까?

- 1) 무료로 제공받는다
- 2) 일부를 본인이 부담한다
- 3) 전액 본인이 부담한다

문 20. 귀하가 현재 일하고 있는 사업장의 근로환경은 어떻습니까?

- 1) 매우 쾌적하고 안전하다
- 2) 대체적으로 쾌적하고 안전한 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 쾌적하지 않은 편이며 일하는 도중 다칠까봐 약간 불안감을 갖고 있다
- 5) 전혀 쾌적하지 않고 일하는 도중 다칠까봐 큰 불안감을 느끼고 있다



**연수업체 및 연수프로그램에 관한 사항**

\* 이하의 문 23에서 문 40까지는 귀하가 연수생 신분으로 한국에 들어와 일하였던 연수업체에 대한 질문입니다.

- 문 23. 귀하가 일하였던 연수업체는 어떤 업종이었습니까?  
 1) 제조업      2) 건설업      3) 서비스업      4)기타
- 문 24. 연수업체의 종업원 수(외국인 근로자 포함)는 몇 명이었습니까?  
 1) 4인 이하      2) 5-9인      3) 10-29인  
 4) 30-49인      5) 50-99인      6) 100-299인  
 7) 300-499인      8) 500-999인      9) 1000인 이상
- 문 25. 한국에 입국한 후 연수업체에서 신체검사를 받으셨습니까?  
 1) 받았다      2) 받지 않았다
- 문 26. 한국에 입국한 후 연수업체로부터 한국생활에 필요한 관련 교육을 받으셨습니까? 각 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.

구분	교육여부	교육시간	교육담당자
기술·기능 교육	1)받음 2)받지 않음	__시간	1)사내직원 2)외부강사
한국어	1)받음 2)받지 않음	__시간	1)사내직원 2)외부강사
한국문화	1)받음 2)받지 않음	__시간	1)사내직원 2)외부강사
노동관련 제도 및 법	1)받음 2)받지 않음	__시간	1)사내직원 2)외부강사
기타(            )	1)받음 2)받지 않음	__시간	1)사내직원 2)외부강사





**종전 연수업체에서의 임금 및 근로조건**

- 문 30. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 받은 급여(연수수당)은 월평균 얼마였습니까?  
( \_\_\_\_\_ 만원)
- 문 31. 귀하가 연수업체서 일할 당시 하루에 평균 몇 시간을 일하였습니까?  
하루에 평균 ( \_\_\_\_\_ )시간을 일함.
- 문 32. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 초과근로나 휴일근로를 한 경우 가산임금을 지급받으셨습니까?  
1) 예    2) 아니오
- 문 33. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 일요일과 공휴일을 포함하여 월 평균 며칠을 쉬었습니까? ( \_\_\_\_\_ 일)
- 문 34. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 임금(연수수당)이 체불된 적이 있습니까?  
1) 예    2) 아니오 → 문 35로 가시오
- 문 34-1. (만일 임금(연수수당)이 체불되었다면) 체불기간 및 체불금액은 얼마였습니까?  
1) 체불기간 ( \_\_\_\_\_ 개월)                                2) 체불금액 ( \_\_\_\_\_ 만원)
- 문 35. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 어떤 곳에서 거주하였습니까?  
1) 사내 기숙사    2) 아파트 또는 일반 주택  
3) 회사내 컨테이너 또는 비주거용 간이시설  
4) 기타( \_\_\_\_\_ )

문 36. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 주거비용은 누가 부담하였습니까?

- 1) 회사가 전적으로 부담하였다
- 2) 본인이 전적으로 부담하였다
- 3) 회사와 본인이 비용을 분담하였다

문 37. 귀하가 연수업체에서 근무하실 때 회사로부터 식사를 제공받았습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 문 38로 가시오

문 37-1. 식사를 제공받은 경우 하루에 몇 끼의 식사를 제공받았습니까? (하루 \_\_\_ 끼)

문 37-2. 연수업체가 식사를 제공한 경우 이는 무료였습니까? 아니면 월급에서 공제되었습니까?

- 1) 무료로 제공받았다
- 2) 일부를 본인이 부담하였다
- 3) 전액 본인이 부담하였다.

문 38. 연수업체의 근로환경은 어떠하였습니까?

- 1) 매우 쾌적하고 안전하였다
- 2) 대체적으로 쾌적하고 안전한 편이었다
- 3) 보통이었다
- 4) 쾌적하지 않은 편이며 일하는 도중 다칠까봐 약간 불안감을 갖고 있었다
- 5) 전혀 쾌적하지 않고 일하는 도중 다칠까봐 큰 불안감을 느끼고 있었다



사업장을 옮긴 이유

문 41. (연수업체에서 다른 사업장으로 이동한 경우) 최초로 언제 다른 사업장으로 이동하였습니까? ( \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월)

문 42. 연수업체에서 다른 사업장으로 옮긴 이유는 무엇입니까?

- 1) 보다 많은 임금을 받기 위해서
- 2) 연수업체에서의 일이 너무 힘들었기 때문에
- 3) 연수업체에서 인격적으로 부당한 대우를 받았기 때문에
- 4) 연수업체에서 임금을 계약상의 기준보다 적게 주었기 때문에
- 5) 연수업체에서 임금을 체불하였기 때문에
- 6) 연수계약기간이 만료되었으나 한국에서 돈을 더 벌기 위해
- 7) 기타(구체적으로 기입: \_\_\_\_\_ )

문 43. 현재의 직장에는 어떻게 취업하였습니까?

- 1) 한국에서 일하고 있는 모국의 동료를 통해
- 2) 한국에서 알게 된 다른 나라의 외국인 근로자를 통해
- 3) 현재 일하고 있는 사업체의 직원을 통해
- 4) 모국 혹은 한국의 중개인(또는 중개기관)을 통해
- 5) 기타(구체적으로 \_\_\_\_\_ )

문 44. 종전 연수업체와 현재 근무중인 업체간의 임금 및 근로조건을 비교하면 어떠합니까?

임금	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
근로시간	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
기타 근로조건	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
작업내용	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
작업환경	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
한국인 근로자와의 관계	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐
직장상사(감독자) 와의 관계	①매우 좋아짐 ②다소 좋아짐 ③비슷함 ④다소 나빠짐 ⑤매우 나빠짐

**기타사항**

문 45. 귀하가 현재 취업업체에서 일하는 데 있어 애로점이 있다면 무엇입니까? 해당되는 모든 사항을 체크하여 주시기 바랍니다.

- 1) 언어 및 문화적 이질감
- 2) 한국인들의 외국인들에 대한 태도
- 3) 고물가로 인한 생활의 어려움
- 4) 직장에서의 차별대우 및 육체적 폭력행사
- 5) 종교적 차이
- 6) 고국 가족에 대한 그리움
- 7) 기타

문 46. 귀하가 현재 취업업체에서 일하는 데 있어 다음 사항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

1) 우리 회사의 한국인들은 나를 친절하게 대해준다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다
2) 나는 한국인 근로자 중 친하게 지내는 친구가 있다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다
3) 나는 회사에서 인간적인 대우를 받고 있다	①매우그렇다 ②그런편이다 ③보통이다 ④그렇지 않은편이다 ⑤전혀 그렇지 않다

문 47. 국내에서 취업업체에서 받는 임금은 주로 어디에 사용하십니까?

1) 한국에서의 생활비	2) 여가활동비 (취미, 오락 등)	3) 한국은행에 저축	4) 본국에 송금	5) 기 타
_____만원	_____만원	_____만원	_____만원	_____만원

문 48. (문 47에서 본국으로 송금액이 있을 경우) 본국으로 송금하시는 경우 송금한 돈의 용도는 무엇입니까?

- 1) 본국 가족의 생활비(교육비 포함)로 충당하고 있다
- 2) 귀국 후 본국에서의 창업비용으로 사용할 계획이다
- 3) 미래를 대비해 저축하고 있다
- 4) 기타( )

문 49. 귀하의 여권은 현재 누가 관리하고 있습니까?

- 1) 본인
- 2) 회사(연수업체)
- 3) 기타

문 49-1. 귀하의 외국인등록증은 현재 누가 관리하고 있습니까?

- 1) 본인
- 2) 회사(연수업체)
- 3) 기타





[부록 4]

해외투자기업연수계약서 사례

연수 계약서(1)

○○○(해외 현지법인명)(이하 ‘갑’이라 함), ○○○(연수생 성명)(이하 ‘을’이라 함), 을의 담보인(이하 ‘병’이라 함)은 서로 협상을 통해 을이 한국에서 일하는 바에 대한 위탁계약을 아래와 같이 합의한다.

제1조 : 근무회사와 근무기간

- (1)외국기업의 명칭 : ○○○
- (2)근무지 : ○○○
- (3)근무기간은 을이 한국에 도착한 날부터 만기까지 12개월이다. 만일 이를 연장할 경우 반드시 갑의 동의를 얻어야 하며 갑에게 300만원을 납입하여 연장계약이 성립한다.

제2조 : 작업기간

- (1)을의 하루 작업시간은 8시간이며 1주일에 6일간 근무한다.

제3조 : 월급지급

- (1)을의 월급은 한화 30만원이다.
- (2)한국기업의 수혜에 따라서 평상시에 잔업을 할 수 있다. 매 시간의 잔업비는 정상근무 월급의 150%이다. 명절기간의 잔업비는 평일의 200%로 한다.

제4조 : 월급지급방법

- (1)한국에서 월급을 줄 때 90%는 회사에서 직접 은행에 예치하며

(정기적금), 나머지는 일반통장에 입금한다. 일반통장에 저금된 금액은 본인의 필요에 따라 사용한다.

(2)은행에 저금한 돈은 을의 귀국시 갑이 은행이자, 원금을 함께 지급한다.

제5조 : 비용부담과 노동보호

- (1)한국기업이 무상으로 숙박과 식사를 제공한다.
- (2)을이 한국에서 근무하는 기간동안 세금은 한국기업이 부담한다.
- (3)근무에 필요한 복장, 모자, 용품 등은 무상으로 회사가 공급한다. 이 장비들은 근무 만기시 반납한다.
- (4)한국기업은 을에게 안전과 위생에 합당한 환경을 제공한다. 그리하여 을의 안전이 위협을 받지 않도록 한다.

제6조 : 근로규칙 준수

- (1)을은 한국에서 근무하는 기간에 조국의 이익을 보호한다. 또한 나라와 인격에 손해되는 일을 해서는 안 된다.
- (2)을은 한국에서 근무하는 동안 한국의 법률, 사회질서와 풍속습관을 존중해야 한다.
- (3)을은 한국에서 근무하는 동안 한국기업에서 제정한 일체 규정을 준수해야 하며, 관리자의 지시에 따르고 열심히 일해야 한다. 또한 제한된 시간에 임무를 완성해야 하고, 근무에 태만하거나 파업을 할 수 없다.
- (4)을은 GMB공업(주) 이외 다른 회사에서 일할 수 없다.
- (5)계약이 끝나면 반드시 귀국해야 한다. 귀국 후 1개월 내에 여권을 갑에게 주어야 한다.

제7조 : 신분위장 금지

- (1)을은 반드시 갑에게 자기의 진실한 경력을 제시해야 한다. 갑의 이름을 빌리거나 위조신분증을 사용해서는 아니 된다. 이럴 경우 출국시 발생하는 모든 법률적 책임과 경제적 손실을 본인이 부담한다.

(2)을이 한국에 도착한 후 그가 한국에 왔던 경력이 발견되면 즉시 귀국조치 한다. 귀국비용은 을이 부담한다.

(3)만일 을이 한국에 친척이 있으면 출국 전에 갑에게 사실대로 상세한 정황을 설명해야 한다. 그렇지 않을 경우 갑은 을을 조기 귀국시킬 수 있다. 이때의 귀국비용은 을이 부담한다.

제8조 : 안전과 재해보상

(1)계약기간 한국기업은 한국의 법률에 따라 을의 산업재해보험에 가입한다.

(2)을이 근무기간 중 병에 걸리면 치료의 효과가 없을 경우 귀국해야 한다. 이 모든 비용은 본인이 부담한다. 만일 작업 중 재해를 입으면 치료비용은 회사에서 부담하고 귀국비용도 부담한다.

제9조 : 숙식생활

(1)을은 반드시 ○○○회사에서 제공하는 회사 기숙사에서 거주해야 하며 외부에서 숙박할 수 없다.

(2)을이 외출시 반드시 회사 관리자의 동의를 얻어야 하며 2인 이상 함께 외출해야 한다.

제10조 : 금지사항

을은 아래와 같은 행동을 할 수 없다. 이를 어길 시 갑은 계약을 취소할 수 있다. 이때 을은 모든 손실과 책임을 져야 한다. 또한 즉시 귀국하고 이 비용을 본인이 부담한다. 병은 담보에 대한 연대책임을 져야 한다.

(1)국가의 이익에 손해를 주고 한국의 법률을 위반하고 사회질서와 사회풍기를 어지럽히는 행위

(2)폭행, 파괴, 사회질서 문란행위

(3)회사의 규칙과 지시를 듣지 않고 계약을 위반하는 경우

제11조 : 담보

(1)계약이 성립한 날부터 을은 갑에게 2만위안을 자동적으로 납입

한다.

(2)병의 담보범위는 을이 본 계약을 위반하며 발생하는 빚과 책임에 대해서 담보한다.

(3)병의 담보기간은 본 계약을 체결한 날부터 을이 모든 채권과 책임이 완전히 해제될 때까지로 한다.

(4)병의 책임방식은 연대책임을 지는 것으로 한다. 병은 기타 자기 가족의 성원들과 충분히 협상하여 가정의 재산과 현금, 주식을 담보로 한다. 갑은 병에게 을로 인해 발생한 경제적 손실을 보상 받을 수 있다.

제12조 : 위약책임

을은 반드시 계약을 준수해야 하며 그렇지 않을 경우 을은 갑에게 10만위안을 배상해야 한다. 또한 보증금도 무상으로 갑에게 속한다.

제13조 : 본 계약은 을이 중국에 와서 갑, 을, 병 3방 모두 자기의 의무를 다하게 되었을 때 해지된다.

갑 대표 : ○○○

을 : ○○○

병 1. : ○○○

병 2. : ○○○

0000년 0월 00일

## 연수 계약서(2)

갑: ○○○(해외 현지법인명)

을: ○○○(연수생)

을의 담보인: ○○○

갑을 쌍방은 을은 갑이 선정한 연수생의 신분으로서 여수업무와 관련된 쌍방의 협상과 동의를 통해 본 계약서에 서명한다.

### 1. 갑의 책임:

- 1) 을의 출국과 관련된 수속의 업무를 책임진다.
- 2) 연수생의 심사와 교육 그 외 국외관리의 일을 책임진다.
- 3) 을의 외국기간동안 합법적 권익보호에 협조한다.
- 4) 을의 출국수속비용을 맡아서 출국수속비용에 포함되는 건강증명서, 여권, 비자 등의 비용을 관리하며 국내여행비는 포함하지 않는다.

### 2. 을이 외국기간동안 누릴 수 있는 아래의 대우에 협조한다.

- 1) 을이 입국하여 연수를 처음 시작하는 반년동안의 (6개월, 이하 같음) 한 달 기본임금은 200달러이며 공식적으로 계산해서  $200\$/25.5/8=0.89\text{달러}/\text{한 시간}$ , 두 번째 반년동안의 기본임금은 220달러이며, 공식적으로 계산해서  $220\$/25.5/8=1.08\text{\$/한 시간}$ , 세 번째와 네 번째의 반년동안의 기본임금은  $23\$/25.5/8=1.13\text{\$/한 시간}$ , 연수단위가 대표해서 한 사람당 한 달에 100\$를 지급한다. 만약 을이 마음대로 연수단위를 이탈했을 시에 이 돈과 이자는 연수업체의 소유가 된다.
- 2) 을은 매주 연수 6일과 매일 8시간의 일을 하며 8시간 초과근무시간을 잔업이라 하며 잔업시에는 한 시간당 한화 1400원이며 직접 한화로 을에게 지불한다.
- 3) 갑은 을의 2년간의 연수만료 이후 귀국시에 수입총액이 인민폐 6만원이 될 수 있도록 보장하며 부족한 부분에 대해서는 국외관리비를 비례하는 만큼 돌려주며 수입금액이 6만원을 초과했을 경우 본인이

소유하며 갑은 다시 비용을 요구하지 않는다.

- 4) 을이 외국에 있는 동안 연수단위는 을의 숙소와 출퇴근 교통편, 세금, 노동시 보호 용품 등의 비용을 부담하는 책임이 있다. 을의 연수 기간에 신체상해나 산재사고 및 의료보험 등 연수단위가 한국 법률 규정에 의하여 한국에 보험을 드는 책임을 진다. 을이 작업으로 인하여 장애가 남거나 사망했을 경우, 의외의 사망(자살 포함)의 경우 연수단위가 일체의 뒤처리 업무의 책임을 진다.

### 3. 을의 책임:

을은 성실, 신용의 원칙을 준수하고 자진해서 출국하여 연수하는 만큼 연수계약의 효력이 발생하는 기간동안 을은 본 계약서를 엄격하게 준수함을 보증한다.

- 1) 조국을 사랑하며, 국가기밀을 보호하고 국가이익을 지킨다. 국가에 해가 되는 행동을 하지 말아야 한다.
- 2) 국가의 법률을 엄격히 준수하고 밀수, 도박, 주정, 싸움, 구타 등을 하지 않으며, 외국에 있는 동안 어떠한 사람과도 연애를 해서는 안 되며(중국 연수생 포함), 회사 밖에서 숙식하는 것도 허용하지 않는다. 또한 매매춘과 종교적 활동도 일체 해서는 안 된다. 을이 서명한 이상 본 조항을 신체적 권리제한의 조항으로 봐서는 안 된다.
- 3) 갑에 신뢰를 지키며, 갑의 규정을 엄격히 준수하며, 갑의 연수조장의 지도를 잘 따르며, 서로 단결하여 도우며, 이익도 없는 집단행동을 해서는 안 될 것이며, 어떠한 불만의 감정도 표시하지 않아야 하며, 트집을 잡아 분규를 일으키지도 않아야 하며, 어떠한 이유에서도 파업 혹은 파업주동을 해서는 안 된다. 옷차림과 외모는 단정해야 하며, 예를 다해 사람을 대해야 하며, 연수단위의 일체의 재산물품을 도둑질하지 않고 애호해야 하며, 숙소와 작업환경의 청결을 유지해야 한다.
- 4) 외국에 연수하는 기간동안 연수 국가의 법률과 연수단위의 규정제도의 법규, 노동규율과 직책의 안전조작규정을 준수해야 하며 자신과 타인의 안전을 위해서 보증해야 한다. 사장에 복종하며 배치에

복종하며 연수단위의 업무기밀을 누설하지 않고, 회사 규정 이외의 작업을 하지 말아야 하며 연수단위에서 개인적으로 이탈하지 말아야 하며, 연수기간 만료 후 제때에 귀국해야 하며, 독단적으로 연수단위에 계약서 이외의 요구를 하지 말아야 한다.

- 5) 외국에서 연수과정 중 연수와 생활과 관련된 문제에 부딪혔을 때 반듯이 조장과 상담하여 해결해야 하며 중요한 문제인 경우 연수단위와 갑에 알려야 한다.
- 6) 이외에 을은 동의한다. 갑은 을의 출국 전이나 외국 연수시간, 연수 귀국 후의 사진촬영이 가능하며, 회사의 선전과 발전 업무 등 필요한 곳에 무상으로 사용할 수 있으며, 을은 갑이 을을 인권적 침해를 한다고 보는 안 되며 또한 추궁할 권리를 자원해서 포기한다.
- 7) 만약 을이 연수기간 중 위에서 서술한 조항 예를 들어 연애, 싸움, 종교활동 참가, 연수단위의 규정제도를 미준수(예를 들어 개인적 외출, 시간에 맞춰 회사에 돌아오지 않는 등), 외부에서 숙식, 연수단위를 개인적으로 이탈하는 등의 위반을 했을 경우 을의 강제귀국이 외에 반드시 갑에게 위약금 인민폐 20만원과 담보인의 연대책임을 진다.

#### 4. 담보인의 책임

- 1) 을의 계약이행을 보증하며 재산 공유인으로 동의하며, 저는 가전재산 예를 들어 집, 차, 가전, 가구와 유가증권(건부표, 부표에 속하는 계약의 일부분)들을 사용해도 되며, 을에 위임하여 재산담보를 제공하고 을의 담보인 중의 한 사람이 되기 위해서 갑에게 주요재산을 제공하며(갑이 보존한다) 그리고 방, 차, 담보 등록 등의 수속의 규정에 따른다. 저는 을의 해외연수기간 중 개인적으로 담보재산을 처분하지 않으며 만약 훼손이나 손실 등의 현상이 발생되었을 때 즉시 갑에게 서면상 고지를 하며 다시 담보재산을 제공한다. 갑은 정기적으로 담보재산 상황을 조사할 권리가 있다. 만약 을이 연수계약을 위반했을 경우 강제적으로 귀국 전에 처리할 수 있다. 저는 담보재산을 을의 위약금의 일부분으로 사용하는 데 지원하며 이에 대해

소송권리를 포기한다.

- 2) 을의 담보기간은 담보인 상호기간의 연대 책임을 맡으며 담보인은 을의 위약책임의 피고가 된다. 담보인은 안정하게 담보인의 책임을 이행하겠다고 동의한다.

5. 관리비 납부:

- 1) 본 계약을 이행하기 위해 을은 출국 전에 갑에게 연수관리비 인민폐 2만원을 지불한다. 연수관리비는 국내 업무비 인민폐 1만2천원, 국외관리비 8천원으로 나뉜다. 인력으로 저항할 수 없는 사유로 귀국 시에(갑 외 연수단위가 공동으로 인정할 때), 계약 미완기간을 기준으로 국외 업무비와 비례하여 돌려준다. 국내 업무비는 일체 돌려주지 않는다.
- 2) 계약기간 내에 정당하고 충분한 이유 없이, 이외의 서면동의 없이 앞당겨 귀국할 때 을이 낸 관리비는 갑이 돌려주지 않으며 을과 을의 담보인의 위약책임을 추궁한다.
- 3) 을이 사실을 숨기고 사정을 날조하는 등의 방법으로 출국자격을 얻었을 때 착출하여 즉각 강제 귀국시키며 관리비 또한 돌려주지 않으며 을과 을의 담보인의 위약책임을 추궁한다.
- 4) 외국 연수시간동안 연수단위의 규정제도를 위반하거나 국가 외 본국의 법률법규를 위반했을 시 앞당겨 강제귀국 조치하며, 을이 낸 관리비를 갑은 돌려주지 않으며 을과 을의 담보인의 위약책임을 추궁한다. 만약 범죄자가 되었을 경우 갑은 사법기관에서 처리할 수 있는 권한이 있다.

6. 연수기간은 2년으로 하며 여권 등록상 한국 입국일을 연수 시작일로 한다.

7. 본 계약서는 4부로 하며 갑을 쌍방 외에 공증소, 주택관리국 각 한 부씩 갖고 동등한 법률적 효력을 갖는다. 담보인은 방 담보 협의와 담보 재산 명세서를 보관한다.



8. 본 계약서는 을이 출국하는 날부터 효과가 발생하며 본 계약서에 발생하는 쟁의 혹은 미완의 사무는 갑과 을이 협상해서 해결하며 만약 협상이 되지 않을 시 본 계약을 서명한 법원에서 처리한다.

갑: ○○○(해외 현지법인 대표)

을: ○○○(연수생)

병: ○○○(연수생 보증인)

0000년 0월 00일

[부록 5]

해외투자기업연수생에 대한 연수업체의 지시사항 사례

<사례 1>

지시사항

1. 금일부터 연수생의 주, 야간 외출을 별도의 지시가 있을 때까지 일체 금한다.
2. 외출이 꼭 필요한 사람은 사장의 결재를 득하고 입, 출시간을 명백히 준수하며 외출을 한다.  
만약, 이를 위반할 시 위반자는 벌금 50,000원에 처하며 경비 근무자 또한 벌금을 부과한다.  
특히 야간에 외출이 필요한 사람은 경비 근무자에게 보고하고, 사장의 결재를 득하고 난 후, 외출한다.

○○○○년 ○월 ○일

회장

<사례 2>

공 고

2004년 5월 26일부터 ○○○회사 전체 연수생의 작업분배, 외출, 생활규정에 대한 일체 관리를 ○○대리에게 위임하여, ○○대리의 지시 및 지적사항, 벌점 체크사항은 회장(동사장)의 지시 및 지적 사항과 동일하며, 이를 위반시 이에 대한 처분에 응해야 한다.

- 1) 자리가탈 잡담-----₩2,000/1회
- 2) 무단외출 -----₩50,000/1회
- 3) 지시 불이행 -----₩20,000/1회
- 4) 작업시간 준수 불이행 --₩3,000/1회

○○○○년 ○월 ○일

사장