



제4회 아시아인권포럼

아시아에서의 이주노동자의 기여와 현지인의 인식

The 4th Asia Human Rights Forum

Migrant Workers' Contributions
and Local Perceptions in Asia

2009. 2. 17 고려대학교 국제관
17th Feb., 2009 International Studies Hall, Korea University

주 쇠	사단법인 아시아인권센터, 유엔인권고등판무관실 동남아지역사무소, 국제노동기구 아시아태평양지역사무소, 고려대학교 국제대학원, 동아일보부설 화정평화재단 • 21세기 평화연구소
후 원	동아일보, 삼성전자, 대한항공, SBS, MBC
Organized by	The Asia Center for Human Rights, Regional Office of UN OHCHR in South-East Asia, ILO Regional Office for Asia and Pacific, Korea University Graduate School of International Studies, The Hwajeong Peace Foundation • The Institute 21 for Peace Studies, The Dong-A Ilbo
Sponsored by	The Dong-A Ilbo, Samsung Electronics, Korean Air, SBS, MBC

인권의 빛을 아시아로

제4회 아시아인권포럼 최종보고서

아시아에서의 이주노동자의 기여와 현지인의 인식

2009. 2. 19 | 고려대학교 국제관



사단법인 아시아인권센터

생명과 인권

사단법인 아시아인권센터는 아시아 지역 인권보호체계 수립을 위한 연구, 아시아지역의 인권 신장에 필요한 인재를 양성하기 위한 교육과 훈련, 정부기관·시민단체 등과 연대하여 시민 교육과 정보 교류 등을 통하여 아시아 지역의 인권 신장에 기여함을 목적으로 한다.

상기의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 사업을 벌인다.

1. 인권 관련 자료의 수집과 분석, 정책개발 등의 연구사업
2. 인권 관련 학술심포지엄, 학술세미나, 토론회 등의 개최
3. 아시아 지역 인권보호체계 연구
4. 국제 인권네트워크 형성과 관련된 정보수집, 교육, 연구
5. 인권 연구 및 운동, 후속세대 양성을 위한 교육 및 연구
6. 인권 관련 증언, 수기 등의 번역과 유포
7. 인권센터에서 연구·개발된 업적과 경험을 토대로 다른 연구소나 단체와의 상호교류

제4회 아시아인권포럼 최종 보고서: 아시아에서의 이주노동자의 기여와 현지인의 인식

발행일 2009년 5월 10일

발행인 김영자

발행처 생명과 인권

디자인 이선심, 강하니, 유주영

신고번호 제 2008-79호(2008. 12. 19)

서울특별시 금천구 시흥동 1005 중앙하이츠 4-303

발간 사단법인 아시아인권센터

주소 110-090 서울특별시 종로구 교북동 10-22 심지빌딩 4층

전화 02) 723-1673

팩스 02) 723-1671

<http://www.achumanrights.org>

© (사)아시아인권센터, 생명과 인권

비매품

ISBN 978-89-88378-09-0 PDF

ISBN 978-89-88378-06-9 93300

일정

09:00	등록														
9:30	개회식														
	<table border="1"> <tr> <td>사회</td><td>원재천 한국, (사)아시아인권센터 교육·훈련부장/한동 국제법률대학원 교수</td></tr> <tr> <td>개회사</td><td>허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수</td></tr> <tr> <td>환영사</td><td>야마모토 사치코 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표</td></tr> <tr> <td>축사</td><td>김학준 한국, 동아일보 회장/동아일보 부설 회정평화재단·21세기 평화연구소 이사 김병기 한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리</td></tr> <tr> <td>기조연설</td><td>경제적, 사회적, 문화적으로 풍요로운 사회를 위한 이주노동자의 역할 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표</td></tr> </table>	사회	원재천 한국, (사)아시아인권센터 교육·훈련부장/한동 국제법률대학원 교수	개회사	허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수	환영사	야마모토 사치코 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표	축사	김학준 한국, 동아일보 회장/동아일보 부설 회정평화재단·21세기 평화연구소 이사 김병기 한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리	기조연설	경제적, 사회적, 문화적으로 풍요로운 사회를 위한 이주노동자의 역할 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표				
사회	원재천 한국, (사)아시아인권센터 교육·훈련부장/한동 국제법률대학원 교수														
개회사	허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수														
환영사	야마모토 사치코 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표														
축사	김학준 한국, 동아일보 회장/동아일보 부설 회정평화재단·21세기 평화연구소 이사 김병기 한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리														
기조연설	경제적, 사회적, 문화적으로 풍요로운 사회를 위한 이주노동자의 역할 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표														
10:30	제1세션 * 한국인의 이주노동자에 대한 인식과 인식개선방향 모색														
	<table border="1"> <tr> <td>사회</td><td>설동훈 한국, 전북대학교 교수</td></tr> <tr> <td>발표</td><td> <table border="1"> <tr> <td>이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원</td><td></td></tr> </table> </td></tr> <tr> <td>토론</td><td>김정도 한국, 법무부 체류정책팀 사무관 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표</td></tr> </table>	사회	설동훈 한국, 전북대학교 교수	발표	<table border="1"> <tr> <td>이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원</td><td></td></tr> </table>	이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수		이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수		이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사		이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원		토론	김정도 한국, 법무부 체류정책팀 사무관 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표
사회	설동훈 한국, 전북대학교 교수														
발표	<table border="1"> <tr> <td>이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사</td><td></td></tr> <tr> <td>이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원</td><td></td></tr> </table>	이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수		이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수		이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사		이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원							
이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수															
이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수															
이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사															
이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원															
토론	김정도 한국, 법무부 체류정책팀 사무관 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표														

12:30	점심 / 이주노동자 인권영화 상영																																																																																																																																																																					
14:00	제2세션 * 아시아내 목적국에서의 이주노동자의 경제적·사회적·문화적 영향																																																																																																																																																																					
																	--	---	---	--	--	--	---	--	---	--	--	--	---	--		사회	서창록 한국, (사)아시아인권센터 부소장/고려대학교 국제대학원 교수														발표	<table border="1"> <tr> <td>일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정</td><td></td></tr> <tr> <td>일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 타카야 사치 일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장</td><td></td></tr> <tr> <td>대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 우침주 대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장</td><td></td></tr> <tr> <td>대만에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 왕홍젠 대만, 국립중산대학교 교수</td><td></td></tr> <tr> <td>태국의 이주노동자 정책과 경제적·사회적·문화적 영향 아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group 연구원</td><td></td></tr> <tr> <td>효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의 팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가</td><td></td></tr> </table>	일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정		일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 타카야 사치 일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장		대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 우침주 대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장		대만에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 왕홍젠 대만, 국립중산대학교 교수		태국의 이주노동자 정책과 경제적·사회적·문화적 영향 아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group 연구원		효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의 팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가			일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정															일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 타카야 사치 일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장															대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 우침주 대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장															대만에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 왕홍젠 대만, 국립중산대학교 교수															태국의 이주노동자 정책과 경제적·사회적·문화적 영향 아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group 연구원															효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의 팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가															토론	채형복 한국, 경북대학교 교수 김철효 한국, 국제이주기구(IOM) 한국 대표부 프로젝트 코디네이터													
16:00	휴식																																																																																																																																																																					
16:10	전략회의																																																																																																																																																																					
					----	--		사회	호마윤 알리자데 유엔 인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표		토론	아디손 키드몽콜, 고바야시 마사오, 쿵 유치엔, 팀 드 마이어, 윤인진, 황필규																																																																																																																																																										
18:00	폐회식																																																																																																																																																																					
					------	--		사회	원재천 한국, (사)아시아인권센터 교육·훈련부장/한동 국제법률대학원 교수		종합보고	허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수		폐회사	윤 현 한국, (사)아시아인권센터 이사장																																																																																																																																																							

차례

개회식

6	개회사	허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수
8	환영사	야마모토 사치코 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표
9	축사	김학준 한국, 동아일보 회장/동아일보 부설 화정평화재단·21세기 평화연구소 이사
10		김병기 한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리
11	기조연설	경제적, 사회적, 문화적으로 풍요로운 사회를 위한 이주노동자의 역할 호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

제1세션 * 한국인의 이주노동자에 대한 인식과 인식개선방향 모색

16	발표	이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도 윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수
23		이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향 송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수
28		이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권 황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사
34		이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램 송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원
39	토론	김정도 한국, 법무부 체류정책팀 사무관
43		호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

제2세션 * 아시아내 목적국에서의 이주노동자의 경제적·사회적·문화적 영향

46	발표	일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정
51		일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 타카야 사치 일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장
60		대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권 우청주 대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장
68		대만에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향 왕홍젠 대만, 국립중산대학교 교수
73		태국의 이주노동자 정책과 경제적·사회적·문화적 영향 아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group 연구원
90		효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의 팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가
98	토론	채형복 한국, 경북대학교 교수
101		김철효 한국, 국제이주기구(IOM) 한국 대표부 프로젝트 코디네이터

전략회의

105	토론	호마윤 알리자데, 아디손 키드몽콜, 고바야시 마사오, 쿵 유치엔, 팀 드 마이어, 윤인진, 황필규
-----	----	---

폐회식

111	종합보고	허만호 한국, (사)아시아인권센터 소장/경북대학교 교수
113	폐회사	윤 현 한국, (사)아시아인권센터 이사장
115	부록	<제1회 전국 고교생 영어 인권에세이 콘테스트 금상 수상작> “외국인노동자의 목소리를 들어주세요!” 오지선 한국, 대원외국어 고등학교

제4회 아시아인권포럼 사진모음



참가자 전체사진



개회식 장면



회의장 밖의 나눔



개회식

개회사

허만호 한국, 아시아인권센터 소장, 경북대학교 교수

환영사

야마모토 사치코 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표

축사

김학준 한국, 동아일보 회장 / 동아일보 부설 화정평화재단 · 21세기 평화연구소 이사

김병기 한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리

기조연설

사회에서의 경제적, 사회적, 문화적 복지를 위한 이주노동자의 역할

호마윤 알리자데 유엔 인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

|개 회 사|

허 만 호

한국 아시아인권센터 소장, 경북대학교 교수

제4회 아시아인권포럼에 참석하신 여러분을 환영합니다. 금년 회의는 아시아에서 이주노동자들이 사회-경제적으로 기여하는 바를 이해하고, 그들이 어떻게 인식되는가에 주안점이 있습니다.

목적국 정부와 주민들이 이주노동자들의 기여를 인식하고 있는 것이 너무도 당연해 보이지만, 이 문제를 새롭게 검토해 보고 어떤 잘못된 인식이 있다면 그에 도전하는 것은 여전히 중요 합니다.

이주노동자들은 목적국에서 단순히 혜택만 받는 것이 아니라 중요하고 가치 있는 기여들을 하고 있는데, 언제나 그에 걸 맞는 인정을 못 받고 있습니다. 따라서 유엔의 ‘모든 이주노동자들과 그들의 가족의 권리에 관한 국제협약’에 모든 목적국가들이 가입해야 된다고 주장하는 것은 당연한 것입니다.

혹자는 이주노동자들에 대한 한국정부의 ‘고용허가제’가, 유럽연합(EU)에서도 하나의 성공적인 모델로 연구하려 들 정도로 성공적이라고 평가합니다. 2004년 8월 17일부터 시행 된 이 제도는 이주노동자들에게도 내국인 근로자와 동등하게 노동관계법을 적용하며 산재보험과 최저임금을 보장하고 있습니다.

그래서 이 포럼은, 이주노동자들에 대한 한국의 정책적 맥락에서, 이주노동자들과 그들의 목적국의 노동시장 간의 관계에 대해 조명해 보고 이해를 증진 시킬 수 있는 기회를 제공 할 것입니다.

목적국의 노동시장에 대한 이주노동자들의 영향에 대해 극단적으로 다른 관점들이 존재 합니다. 그런데 실증적인 연구들은 이주노동자들이 목적국의 노동자들을 대체하기도 하고 보완하기도 한다는 것을 증명하고 있습니다. 물론 이주노동자들의 존재는 목적국에서 임금과 직업선택에 영향을 끼치는 것이 분명합니다. 그러나 이주노동자들에 의한 대체와 보완의 정도는 이주노동자와 목적국 현지노동자의 특성들, 생산기술, 노동시장 및 생산시장의 성격과 같은 여러 요소들에 따라 결정 됩니다.

만약 이주노동자들이 없으면 어떻게 될까요? 두 가지 시나리오가 가능합니다. 첫째는, 새로운 수요/공급 간의 균형을 찾아 임금이 올라가는 만큼 목적국 노동자들의 공급이 증가할 것이고, 노동수요가 줄어들 것입니다. 이는 ‘임금이 부족할 때임이지 노동자가 부족한 것이

아니다!' 라는 항변을 가능하게 합니다.

그런데 노동수요곡선이 항상 완만하지는 않다는 것입니다. 만약, 노동수요곡선의 고임금(高賃金) 부분에서는 임금변동 대 노동공급 비율이 탄력적이지만, 저임금(低賃金) 부분에서는 그것이 비탄력적이면서 노동수요곡선이 특정영역에서 비뚤어져(kinked) 있거나 끊겨 있는데, 이주노동자들이 노동시장에서 제거되면 임금은 올라가지만 결정적인 임금대에서는 비뚤어진 영역이 반영되어 노동수요가 급격히 줄어들게 된다는 것입니다. 이렇게 노동수요가 급격하게 감소되는 것은 고임금에 대응하기 위해 생산체계를 자동화 시키거나, 아니면 경쟁력이 없는 국내노동자나 이주노동자들에게 물건을 만들도록 하기 때문입니다.

이런 가정 하에, 만약 노동수요가 완만하다면 임금상승이 노동에 대한 수요와 공급 간의 새로운 균형을 가져올 것이어서 이주노동자가 줄어든 것에 대해 정부가 대책을 마련하느라 고심할 필요는 없을 것입니다. 그러나 결정적인 임금대에서 노동수요가 비뚤어져 있다면 정부는 고용주들이 이주노동자가 줄어든 것에 대응할 수 있도록 도와야 할 것이다. 한국의 노동수요곡선에도 비뚤어진 부분이 노정되고 있습니다.

2001년에 유엔의 한 보고서는, 한국이 현재의 경제수준을 유지하려면 2030년-2050년 기간에는 약 150만 명의 이주노동자들이 필요하다고 전망했습니다. 2008년 하반기에 한국에 70만 명(법무부 집계 57만 명)의 이주노동자들이 전체 피고용인의 3%를 차지하고 있는 것으로 파악 되었습니다. 따라서 유엔 보고서의 예상은 가까운 장래에 실현 될 수 있을 것입니다.

이주노동자들이 우리사회에 어떤 기여를 하고 있는가? 이주노동자들에 대한 어떤 공통 된 오해들이 있는가? 그런 문제들은 어떻게 극복될 수 있는가? 참가자 여러분들의 허심탄회하고 생산적인 논의가 이루어지기를 기대 합니다.

끝으로 제4회 아시아인권포럼을 공동주최하고 지원해 주신 유엔 인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소, 국제노동기구 아시아태평양지역사무소, 고려대학교 국제대학원, 동아일보부설 화정평화재단·21세기평화연구소 관계자 제위께 아시아인권센터를 대표하여 심심한 사의를 표합니다. 아울러 본 행사를 후원해 주신 동아일보, 대한항공, 삼성전자, SBS, MBC와 본 행사의 준비와 진행에 참여하고 계시는 자원봉사자 여러분께도 감사의 뜻을 전합니다.

|환영사|

야마모토 사치코

국제노동기구 아시아태평양지역사무소 대표

친애하는 참석자 여러분, 우선 국제노동기구(ILO) 아시아•태평양 지역 사무소를 대표하여 오늘 포럼에 참석하신 분들께 따뜻한 환영의 인사를 드립니다. 아시아•태평양 지역사무소 대표인 야마모토 사치코씨가 세계 금융 위기가 고용 문제와 ‘적절한 일자리’를 위한 조건들, 그리고 아시아 노동자와 비지니스의 영향에 관한, 마닐라에서 열린 회의에 참석차 오늘 여기에 오실 수 없었음을 말씀 드립니다. 제 견해로는 이 문제가 아주 노동자 문제와도 매우 관련 있으리라 생각합니다.

오늘 우리가 이 자리에 함께 모여 우리의 생각, 의견 그리고 소중한 시간을 나누는 목적은 아시아 인권 보호 체계에 대한 우리의 생각들을 역설하기 위한 것입니다. 좀 더 구체적으로는, 아주 노동자들이 부당한 대우들을 받고 있는 것은 아닌지 고려해 보기 위한 것입니다.

일자리를 얻기 위해 그들이 선택한 아주는 그들 삶에 발전을 가져올 엄청난 기회입니다. 우리는 인권의 보호를 위한 더 나은 일들을 해나가야 합니다. 그리고 이것은 ‘적절한 일자리’를 위한 조건들도 포함합니다. 국제노동기구에 대해 잘 모르는 사람도 우연히 이러한 문제와 직면할 수 있습니다. 적절한 일자리란 남성과 여성이 직업을 지속적으로 유지하고 안전한 근로 환경과 기회를 제공받는 조건 속에 근무하는 것을 의미합니다.

이주노동자들은 그들 삶의 개선을 위한 사항들을 결정하는 과정에 참여할 권리를 가집니다. 2009년은 특별한 해입니다. 첫 번째 이주노동자 협약이 규정된 지 60년째를 맞았습니다. 이 중 이주노동자에 관한 협약은 97개에 달합니다. 비록 올해는 특별한 해이지만, 많은 국가들의 이주노동자들과 관련한 문제들을 해결하려는 관심은 이전과 다르지 않습니다.

시간을 내어주신 많은 분들께 다시 한 번 특별한 감사를 드리고 싶습니다. 저는 이것이 항상 어려운 일이며 많은 집중력과 협력을 요구하는 일임을 압니다. 그래서 저는 이 포럼의 주최 측 아시아인권센터와 고려대학교 국제대학원 그리고 화정평화재단• 21세기 평화연구소 외 공동후원기관 및 이 자리에 참석하여 시간을 내어주신 분들께 감사를 드립니다. 이 행사를 통해 여러분이 인상을 받고 우리의 의견이 미래의 행동으로 실현될 수 있기를 기원하는 바입니다. 또한 여러분들이 인권의 강점과 안정을 누릴 수 있는 많은 기회들을 가지시길 기원합니다. 감사합니다.

|축 사|

김 학 준

한국, 동아일보 회장

동아일보 부설 화정평화재단·21세기 평화연구소 이사

훌륭한 주최단체와 저명한 학자들 그리고 이 자리에 참석하신 신사, 숙녀분들을 비롯한 모든 분들께 이 자리에 제가 축사를 할 수 있도록 기회를 허락하여 주신 것에 대해 진심으로 감사의 마음을 표명합니다.

동아시아의 일간지인 동아일보의 회장으로서, 진실로 동아일보가 이 국제회의의 유일하고 또한 첫 번째로 후원을 하게 된 일간지라는 점을 무척 자랑스럽게 생각합니다.

네 분의 전 동아일보 회장과 사장들이 한국디지털 대학교를 설립했고, 이 한국디지털 대학교는 동아일보와의 협력 하에서 “동아시아에서 한국으로의 이주자들을 이해하자”라는 캠페인을 시작했습니다. 그러므로 우리 동아일보는 다른 아시아국가로부터 한국으로 이주해오는 이주자들이 우리의 형제자매라는 사실을 한국인들이 이해하도록 도우려 하고 있습니다.

한국인들은 보통 우리가 단일민족 단일국가라고 생각합니다. 저는 그건 잘못된 믿음이라고 생각합니다. 한국사회는 이미 다민족 국가입니다. 19세기 후반부부터 많은 유럽의 역사학자들이 한국인들은 코카서스와 몽골리안이 섞인 민족이란 점을 지적했습니다.

이러한 맥락에서 우리 한국인들은 동남아 아시아에서 온 우리의 이웃들에게 마음을 열어야만 합니다. 이에 우리 동아일보는 이 동남아시아에서 한국으로 오게된 이주노동자들을 위한 이 국제포럼의 후원기관이 된 점을 매우 자랑스럽고 기쁘게 생각합니다.

우리는 모두 손을 잡고 협력하며 나아가야 합니다. 아시아인권센터와 유엔 인권고등판무관실 동남아시아지역사무소, 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 그리고 고려대학교 국제대학원에 축하를 전합니다. 또한, 저는 이 포럼을 통하여 한국의 이주노동자들의 인권의 중요성을 한국인뿐만 아니라 동아시아인들 모두가 더욱더 이해할 수 있기를 희망합니다. 감사합니다.

|축 사|

김 병 기

한국, 고려대학교 국제대학원 원장 서리

이 자리에 참석하신 훌륭하신 NGO의 참가자들과, 봉사자들, 학생들 그리고 교수님들께 이 자리에 서게되어 무척 영광스럽다는 말씀을 전하고 싶습니다.

제가 말씀드리고 싶은 두 가지는, 저의 친애하는 동료이자 친구인 서창록 교수님께서 이 포럼이 열리도록 중요한 엔진 역할을 담당하셨고 지난 몇 년간 국제대학원에서 훌륭한 일들을 해 오셨고 인간안보에 대한 연구를 증진시키셨음을 말씀드리고 싶습니다.

국제대학원은 지역학 연구와 국제개발 또한 국제평화와 안보분야에 출중한 학생들을 가지고 있으며 든든한 재정적 기반을 갖추고 있습니다.

저는 고려대학교에는 아시아 지역사회와 이주에 대한 연구에 관여하였고 이 분야에 엄청난 관심을 가진 학자들이 있고, 인간애와 사회과학 그리고 인류학을 바탕으로, 엄밀히 말하자면, 한국이 이주노동자들을 받아들이기만 하는 것이 아니라 인간적이고 국가적이며 국제적인 기준을 높이고 평등하게 보호할 수 있는 체제 마련이 필요하다는 점을 저의 모든 동료들이 이해하고 있다고 확신합니다.

더 이상의 인사말은 생략하고, 진심으로 저의 동료들과 리더로서 훌륭함 이상의 역할을 수행해주셨던 전 국제대학원 원장님께 진심으로 감사를 표하고 싶습니다. 김학준 회장님 외 시간관계상 모두 언급하지 못한 다른 분들과 함께 이 자리에 서게되어 대단히 영광스럽습니다.

진심으로 감사드리며 이 포럼이 큰 성과를 낼 수 있기를 기원합니다.

|기조연설|

경제적, 사회적, 문화적으로 풍요로운 사회를 위한 이주노동자의 역할

호마윤 알리자데
유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

이번 제 4회 아시아인권포럼 주제는 그 동안 전세계의 정부와 사회가 가진 이주 노동의 이점과 그 비용은 무엇인가?라는 이주노동자 문제에 대해 인권을 말하는 모두가 고려해볼 것을 요구합니다.

이주노동자에 대해 논의할 때 우리는 흔히 경제 성장 수치를 가지고 말하면서도 이들이 경제 성장에 이바지 하는 면을 잊곤 합니다. 이주 노동자들은 국제 인권 기준에 어긋나는 상황 속에서 인권을 침해당하고 무시당하며, 비인간적인 조건 속에 놓이는 경우가 많습니다. 뿐만 아니라 서유럽처럼 이주 노동자에 대한 법적 체계가 제대로 갖추어져 있는 국가들조차 이들이 사회 주류로써 활동하는 부분은 아직까지도 큰 과제로 남아있습니다.

예를 들어 프랑스에서 태어나서 살고 있는 북아프리카 이주노동자 2세들은 프랑스 사회에서 전혀 소속감을 느끼지 못합니다. 2차 세계 대전 이후 나라를 재건하기 위해 독일로 건너와 살고 있는 수천 명의 구 유고슬라비아와 터키 이주 노동자들 역시 아직까지 독일사회에 융화되지 못하고 있습니다. 이러한 이주노동자 2세들은 독일 시민권을 가지고 있음에도 불구하고 그들 자신이 독일 사회의 일원이라고 여기지 못하고 있습니다. 의사소통의 부족과 문화적, 종교적 가치관의 차이로 인해 이들은 오히려 그 안에서 사회적 갈등을 야기하며, 비주류로 여겨지게 되었습니다. 나아가 외국인 혐오증, 인종 차별 및 독일 내의 각계 사회적 그룹 내에서의 갈등을 조성하게 되었고, 이러한 현상은 극단적인 종교적, 정치적 성향을 띠는 사회적 환경을 형성하게 되었습니다. 따라서 이와 같은 현상은 이들이 왜 본인이 태어난 국가에서 시민이란 호칭을 가지고도 유럽 도시에서 발생하는 “명예살인”이나 테러리스트 활동과 연관될 수밖에 없는지, 어째서 이런 일들이 근대 자유민주주의라는 사회 속에서도 발생하는지를 보여줍니다. 뿐만 아니라 이런 현상들은 자유민주주의 사상을 위협하는 우익 정치 이데올로기 움직임을 가져 오기도 했습니다.

이러한 사회적 현상을 고려할 때 이주 노동이 사회적 문화적 그리고 정치적으로 한 사회에 얼마나 큰 영향을 미치는지 알 수 있습니다. 따라서 이주 노동자가 사회에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 이들의 인권에 대한 보호와 장려가 이주노동자 정책 및 전략에 기본이

되어야 합니다. 세계인권선언과 주요 국제 인권 협약서를 이끌어 낸 인권의 천부적이고 절대 양도할 수 없는 성질은 처음부터 강조되었어야 합니다. 인권은 우리가 얻거나 잃을 수 있는 무언가가 아닌 것입니다.

오늘날 모든 국가는 - 송출국, 목적국 혹은 이 둘 다 일 수도 있습니다 - 어떤 형태로든 이주와 관련해 영향을 받고 있습니다. 2005년, 세계 인구의 3%를 차지하는 1억9천만 명의 사람들이 본인의 출생국과는 다른 곳에서 살고 있다고 조사됐습니다. 이 중 아시아와 태평양¹⁾ 지역에서는 5천 8백만 명의 국제 이주민이 존재합니다.

현재 대부분의 국가는 경제적 발전과 관련해 이주 노동자가 가지고 오는 유익한 영향력을 인정하고 있습니다. 이주 노동의 자유화로 인해 전세계적으로 약 3천5백 60억 달러의 복지 혜택²⁾을 받은 것으로 알려졌기 때문입니다. 이는 이주 노동자 수출국 및 목적국 모두에게 해당되는 사안입니다. 하지만 이런 경제적인 이득이 있음에도 불구하고 아직까지도 많은 이주 노동자는, 이들에게 친밀한 환경이 형성될 시 발생하는 각종 사회적 이득을 인지 못하는 정부로 인해 인권이 침해되는 상황에 속속 노출되어 있습니다.

먼저, 현 상황을 ‘미시경제적 시점’으로 바라보면, 인권을 존중하는 것은 경제적 발전과 긍정적인 관계를 형성하고 있다는 것을 알 수 있습니다. 건강하고 행복하게 일하는 노동자가 더욱 더 생산적이기 때문입니다. 하지만 이를 위해서는 먼저 건강과 기본 생활수준이 제공되고, 안전이 보장되며 사회 정의와 소통이 가능하도록 기본적인 인권이 존중되어야 합니다. 노동자에게 훈련의 기회와 이전의 자유가 주어진다면 이들은 노동시장의 빈틈을 메꿀 수 있는 알찬 일꾼이 되어있을 것이며, 체득한 기술과 지식을 이용해 더욱더 생산적으로 일할 것이기 때문입니다. 뿐만 아니라 공정한 소득과 사회 보장혜택은 이들을 소비자로 만들어 제품과 서비스 향상에 이바지하여 경제적 발전에 도움이 될 것입니다.

여기서 중요한 점은 경제 성장수치보다 개발에 더 비중을 둬야 한다는 것입니다. 개발주의의 전체론적 시각은 인간개발을 기본 개념으로 삼고 있으며, 이는 다시 말해서 개인과 가족, 그리고 공동체가 개발 과정에서 중요하다는 것을 뜻합니다. 이런 관점에서 봤을 때 인권을 바탕으로 한 개발은 정부에게 정책 가이드를 마련해 줄 수 있고, 나아가 이주노동자가 경제적 이점 뿐 아니라 사회적, 그리고 문화적으로 이점을 가지고 올 수 있는 환경을 만들어 줄 수 있는 것입니다.

이주 노동자의 권리를 보호하는 일은 이주 노동자들로 하여금 이주가 안전하고 존귀하며, 훌륭한 경험이라는 것을 인지하게 만들어 줍니다. 이로 인해 이주 노동자 스스로 사회에 받아들여지고 그들의 인권이 보호받고 있다는 확신을 갖게 되면, 그들이 속한 사회에서 더욱 더 긍정적인 공헌을 할 수 있게 되는 것입니다. 체류국의 언어와 문화, 전통적인 가치에 빠르게 친숙해지려는 이주 노동자의 모습 속에서 이들과 사회의 소통을 이루어 질것이라고 생각

1) “국제이주와 인권 (International Migration and Human Rights)”, 1 & 2장, 국제이주그룹 출판 (Global Migration Group Publication), 2008년 10월

2) 세계은행(World Bank)(2006). 세계경제전망과 개발도상국가(GEP). 워싱턴. 참고자료 원터스, 엘 알란(2002). Negotiating the Liberalization of the Temporary Movement of Natural Persons. Discussion Papers in Economics. No.87.브링톤, 영국: 서섹스 대학교, 브링톤.

합니다. 나아가 이러한 현상은 목적국의 국민과 이주 노동자 사이에 상호 존중과 이해관계를 높여줄 것이며 사회적 갈등을 불식시킬 것입니다.

이주 노동자들에게 저임금으로, 사회 안전망 없이 장시간의 노동을 강요하는 일은 고용주들의 비용을 아끼는 단기적 이득만을 가져옵니다. 따라서 이러한 관점으로 이주 노동자 정책과 사고방식을 고착시키는 일은 정말 단순한, 근시안적인 사고방식이라고 할 수 있습니다. 이런 방식은 이주 노동자를 착취하는 위험성을 내재하고 있을 뿐만 아니라, 넓게 사회적인 관점에서 봤을 때도 이주노동자와 지역 공동체간의 갈등과 불만을 야기하는 등 한 국가의 노동시장을 위협하는 방식이라고 볼 수 있습니다.

이주노동자의 권리를 존중하는 것은 그들 가족과의 문제로도 직결됩니다. 예를 들어 교육에 대한 혜택이 마련된다며 이들의 자녀는 지역 내 학교에 다니면서 사회와 소통할 것입니다. 그 안에서 소통의 기술을 배울 것이며, 친구들을 만들고 문화를 나눌 것입니다. 뿐만 아니라 다른 환경과 나라에서 왔다는 점을 서로 존중해주는 부분을 배우면서 자연스럽게 이주 노동자들에 대한 편견도 사라지게 될 것입니다. 다시 말해 학교생활을 하는 것이 이들 모두에게 더더욱 값진 경험을 제공하는 것입니다.

이들 중 인권이 존중되지 않고 교육의 혜택도 못 받는 아이들은 손쉽게 사회 주류 속에서 벗어나고 무시당하게 됩니다. 뿐만 아니라 이들은 우울증, 자학, 약물 남용, 정신 이상 등의 문제에 노출될 확률이 높으며 이로 인해 한 사회의 법체계와 부딪힐 가능성이 높습니다. 이는 인권 유린으로 인해 어린 아이 하나의 고통으로 끝나는 일이 아니라 이로 인해 한 공동체의 사회와 문화도 고통을 받는다는 것을 뜻합니다. 따라서 저렴한 노동력에 중점을 두지 않고 보다 넓은 관점으로 이 문제를 바라보게 되면, 이주 노동자의 권리를 보호하는 일이 모두에게 이로운 일이라는 것을 알 수 있습니다.

이주 노동자의 권리를 보호하고 이를 책임지는 주체는 단연 각 국가 정부부처가 되어야 합니다. 세계 인권선언문과 국제 인권 조약에 따르면, 국제 인권기준이란 각 국가 정부가 국제적으로 동의한 기본 생활 기준보다 떨어지지 않는 것이라고 합니다. 여기서 중요한 협약인 이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families)은 이주 노동자들이 속한 환경 속에서 이들의 인권을 돋는데 많은 도움을 주었습니다. 뿐만 아니라 현재 국제적으로 인권을 위한 다양한 체계가 마련되어 있습니다. 그 예로 각종 조약 기구와 청원제도, 특별절차 그리고 새롭게 설립된 보편적정례검토(Universal Periodic Review) 등을 들 수 있습니다.

유엔인권고등판무관실은 각국 정부와 시민단체와 함께 핵심 인권조약이 비준되도록 촉구하고 이러한 기준들이 이행되도록 하기 위한 체계의 기능을 보조하고 있습니다. 뿐만 아니라 이러한 관점에서 국가인권기구의 설립과 연말까지 아세안(ASEAN) 인권기구가 설립되길 기대하고 있는 동남아시아 지역과 같은 지역인권기구의 설립도 장려하고 이주노동자에 관한 지역기구를 발전시키기도 합니다.

모든 인권 협약서와 인권기구의 궁극적 목표는 바로 모든 사람들이 고귀하고 행복한 삶을 살 수 있는 세계를 만드는 것입니다. 이는 인류의 노력이 있어야만 형성 가능한 평화롭고 부유한 사회와 국가를 만드는 것입니다. 오늘날 이주 노동자들은, 그들이 떠난 국가와 현재 체류하고 있는 국가를 모두 포함하여, 중요한 경제적 이득을 가져옵니다. 그러나 이들은 때때로 사회 속에서 가장 취약한 집단이며, 종종 다른 이들에게 물질적인 재화를 주기 위한 도구로 받아들여져 인권을 침해당합니다. 따라서 인권을 존중하는 것은 도덕적 의무일 뿐만 아니라 법적 의무라는 점을 강조하는 것은 매우 중요한 일입니다. 나아가 이주 노동자들의 인권을 중시하는 일은 이들의 기술력과 노동으로 인해 한 국가의 경제적 발전을 가져올 뿐만 아니라, 그 안에서 사회적, 문화적 풍요로움을 가져온다는 점에서 매우 중요함을 인지해야 합니다.

제1세션

한국인의 이주노동자에 대한 인식과 인식개선방향 모색

발표

이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도

윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수
김상돈 한국, 고려대학교 사회학과 박사
송영호, 한국, 고려대학교 사회학과

이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향

송백석 한국, 고려대학교 사회학과 연구교수

이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권

황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사

이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램

송주영 한국, (사)아시아인권센터 선임연구원

토론

김정도 한국, 법무부 체류정책팀 사무관
호마윤 알리자데 유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

이주노동자에 대한 한국인의 인식과 태도

윤인진
한국, 고려대학교 사회학과 교수
김상돈
한국, 고려대학교 사회학과 박사
송영호
한국, 고려대학교 사회학과

이주노동자에 대한 한국인의
인식과 태도

윤인진, 김상돈, 송영호
고려대학교 사회학과
BK21갈등사회교육연구단

1

조사방법

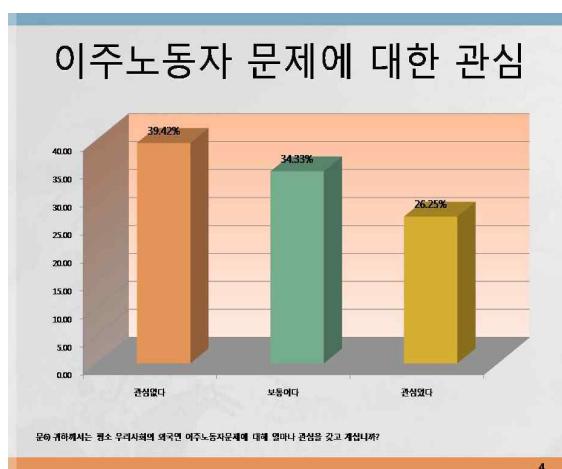
- 표본: 만 20세 이상의 성인남녀 1,200명
- 표집: 지역별, 성별, 연령별 다단계 층화무작위추출법
- 조사방법: 1대1 대면면접 설문조사
- 조사기간: 2008년 12월 1~12월 31일
- 실사기관: (주) 리서치21

2

분석틀

배경특성	성향과 관계	인식과 태도	행동
• 인구학적 특성 • 사회경제적 특성	• 이념성향 • 자민족주의 • 접촉기회 • 경쟁	• 이주노동자문제 관심 • 이주노동자의 경제, 사회, 문화적 영향평가 • 다문화의식 • 단일민족의식 • 이주노동자권리협약	• 친이주노동자 행동 • 반이주노동자 행동

3

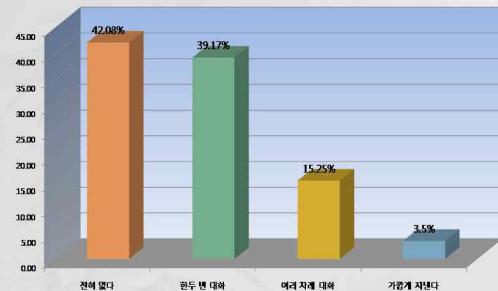


이주노동자 문제에 대한 관심

- 이주노동자문제에 대해 '관심 없다' 39.4%, '보통이다' 34.3%, '관심 있다' 26.3%로 한국인은 이주노동자문제에 대해 큰 관심을 갖고 있지 않음.

5

한국에서 외국인과 대화, 교류의 경험



문14) 귀하께서는 한국에서 외국인과 대화하거나 교류하신 적이 있으신가요?

6

한국에서 외국인과 대화, 교류의 경험

- 한국에서 외국인과 대화하거나 교류한 경험이 '전혀 없다' 42.1%, '한두 번 만나서 대화' 39.2%, '여러 차례 만나서 대화' 15.3%, '가깝게 지내는 편' 3.5%로 한국인은 외국인과 대화하거나 교류한 경험이 미미한 수준임.

7

이주노동자로 인한 피해



제문15) 귀하는 외국인 이주노동자로 인해 취업이나 소득 면에서 피해를 받았거나 받을 가능성이 있다고 생각하십니까?

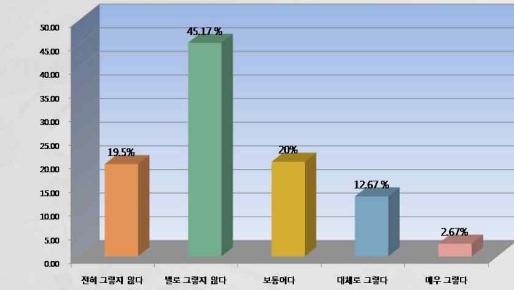
8

이주노동자로 인한 피해

- 이주노동자로 인해 취업이나 소득 면에서 피해를 받았거나 받을 가능성이 대해 '전혀 그렇지 않다' 24.8%, '별로 그렇지 않다' 44%, '보통이다' 20.3%, '대체로 그렇다' 8.8%, '매우 그렇다' 2.2%로 한국인은 이주 노동자로 인한 피해가 크지 않은 것으로 인식.

9

주변인의 이주노동자로 인한 피해



제문16) 귀하의 주변사람 중에는 외국인 이주노동자로 인해 취업이나 소득면에서 피해를 받았거나 받을 가능성이 있다고 생각하십니까?

10

주변인의 이주노동자로 인한 피해

- 주변 사람 중에 이주노동자로 인해 취업이나 소득 면에서 피해를 받았거나 받을 가능성에 대해 '전혀 그렇지 않다' 19.5%, '별로 그렇지 않다' 45.2%, '보통이다' 20%, '대체로 그렇다' 12.7%, '매우 그렇다' 2.7%로 한국인은 이주노동자로 인한 피해가 크지 않은 것으로 인식.

11

이주노동자 증감에 대한 태도



문화 한국에 애주하는 외국인에 수가 늘어나면서 이주목적도 매우 다양하게 나타나고 있습니다. 예주 목적으로 봄 때 개최하는 다음과 같은 이주자들의 수가 앞으로도 늘어나고 보입니다. 아니면 춤여야 한다고 보십니까?

12

이주노동자 증감에 대한 태도

- 외국인 사업가·투자가, 외국인 유학생의 증가는 찬성하지만 국제결혼이주여성과 새터민의 증가는 반대함
- 전문기술직과 선진국 출신 이주노동자의 증가는 찬성하지만 생산직과 개발도상국 출신 이주노동자의 증가는 반대함
- 이주노동자에 대한 계급주의 태도가 두드러짐

13

합법적 이주노동자에 대한 인식



문화 한국에서 열리는 합법적 이주노동자에 대해 다음과 같은 의견들이 있습니다. 규의께서는 이 의견들에 대해 얼마나 동의하셨습니까?

14

합법적 이주노동자에 대한 인식

- 합법적 이주노동자에 대해 전반적으로 긍정적으로 인식
- 합법적 이주노동자에게 노동법적 권리, 가족을 데려온 권리, 영주할 권리가 주어져야 한다고 인식
- 임금을 줄이거나 일자리를 뺏거나 주거환경을 더럽히거나 범죄율을 높인다고 생각하지 않음
- 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 하는 것으로 인식

15

불법체류 이주노동자에 대한 인식

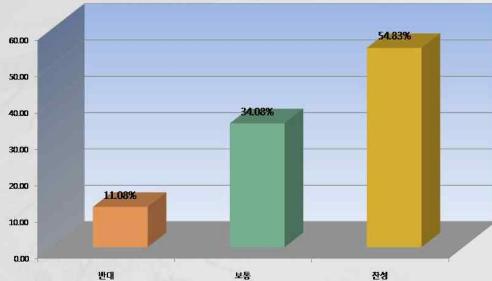


문화 한국에서 열리는 외국인 이주노동자 중 불법체류자에 대해 다음과 같은 의견들이 있습니다. 규의께서는 이 의견들에 대해 얼마나 동의하셨습니까?

16

18

불법이민자 입국금지를 위한 강력한 정부조치



문 19-6 한국 정부는 불법이민자가 들어오지 못하도록 좀 더 강력한 조치를 취해야 한다

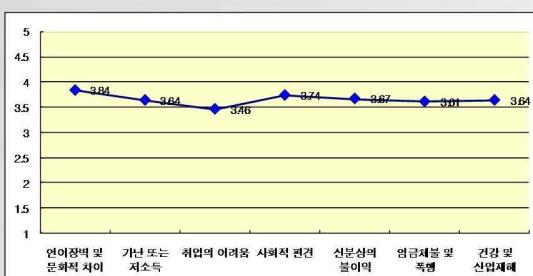
17

불법체류 이주노동자에 대한 인식

- 합법적 이주노동자에 비해 더욱 부정적으로 인식
- 합법화, 노동법적 권리, 가족을 데려올 권리를 주에서는 안 된다고 인식
- 즉각적인 본국송환을 찬성, 입금금지를 위한 강력한 정부 조치 찬성
- 경제적 영향에 대해서 긍정적 인식이 우세(본국송금, 임금하락, 일자리 손실)
- 사회적 영향에 대해서 부정적 인식이 우세(주거환경, 범죄율)

18

합법적 이주노동자들의 어려움에 대한 인식



문 19-7 합법적 이주노동자들이 다음 문제에 대해 얼마나 어려움을 겪고 있다고 생각하십니까?

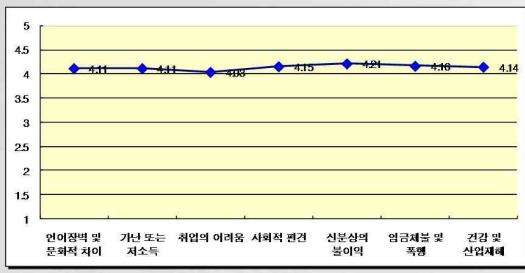
19

합법적 이주노동자들의 어려움에 대한 인식

- 합법적 이주노동자들이 경험하는 제반 문제들에 대해 보통 수준 이상의 문제가 있다고 인식
- 언어장벽 및 문화적 차이가 가장 큰 문제이고, 다음으로 사회적 차별, 신분상의 불이익, 가난 또는 저소득, 건강 및 산업체해 등의 순으로 문제가 있다고 인식
- 취업의 어려움은 상대적으로 가장 작은 문제로 인식

20

불법체류 이주노동자들의 어려움에 대한 인식



문 19-8 불법체류 이주노동자들이 다음 문제에 대해 얼마나 어려움을 겪고 있다고 생각하십니까?

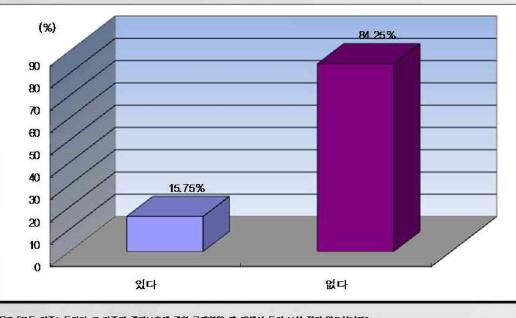
21

불법체류 이주노동자들의 어려움에 대한 인식

- 합법적 이주노동자들에 비해 더욱 큰 어려움을 경험하는 것으로 인식
- 신분상의 불이익이 가장 큰 문제이고, 다음으로 임금체불 및 폭행, 사회적 편견, 건강 및 산업체해, 언어장벽 및 문화적 차이, 가난 또는 저소득의 순으로 문제가 있다고 인식
- 취업의 어려움은 크나 상대적으로 다른 문제들에 비교해서 덜 심각한 것으로 인식

22

이주노동자 국제협약을 들어본 경험



문제 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」에 대해서 들어 보신 적이 있으신가요?

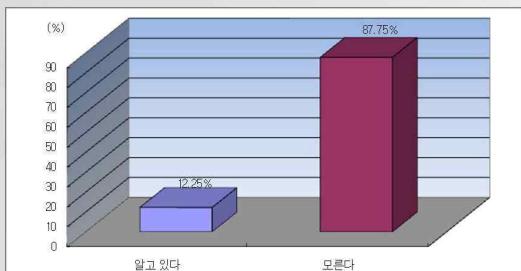
23

이주노동자 국제협약을 들어본 경험

- 이주노동자 국제협약에 대해 들어본 적이 있는 사람들이 15.8%, 없는 사람들이 84.2%로 한국인의 대부분이 이주노동자 국제협약에 대해서 모르고 있음

24

한국의 이주노동자 권리협약 미비준에 대한 인지여부



문제 우리나라가 이주노동자 권리협약을 비준하고 있지 않은 것을 알고 계십니까?

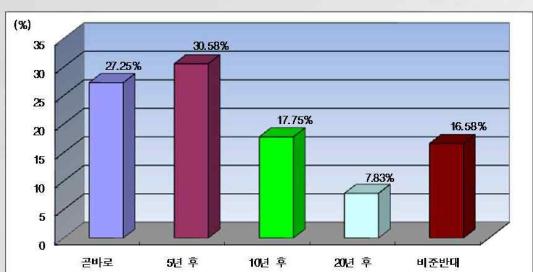
25

한국의 이주노동자 권리협약 미비준에 대한 인지여부

- 한국이 이주노동자 권리협약을 비준하고 있지 않은 것에 대해 아는 사람들이 12.3%, 모르는 사람들이 87.8%로 한국인의 대부분이 이주노동자 권리협약에 대한 지식이 매우 미미

26

한국의 이주노동자 권리협약의 비준 시기



문제 경보는 이주노동자 권리협약을 비준하는 경우 이주노동자들이 한국에 청주하고, 운영체제로서는 증거하고, 사회보장 혜택이 증가한다는 내용으로 전망하고 있습니다. 하지만 연장단기에서는 이주노동자들과 그 가족들에 연결보호를 위해 협약을 비준해야 한다고 주장합니다고 생각하시는 우리나라가 협약을 비준해야 한다고 생각하십니까 아니면 비준해서는 안 된다고 생각하십니까?

27

한국의 이주노동자 권리협약의 비준 시기

- 이주노동자 권리협약 비준의 장단점을 고려한 후에 '곧바로' 또는 '5년 이내'에 한국이 비준해야 한다고 응답한 사람들이 58%에 달함
- 비록 이주노동자 권리협약에 대해서는 잘 모르지만 인권차원에서 한국이 비준해야 한다고 생각함

28

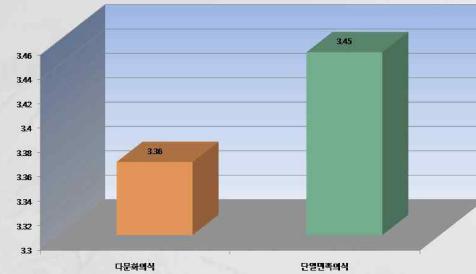
다문화의식과 단일민족의식



문21) 외국인 이주자의 경대와 문화다양성이 대한 아래의 의견들에 대해 귀하께서는 어떻게 생각하십니까?

29

다문화의식과 단일민족의식



주 1) 다문화의식 = (언종, 종교, 문화 공존 + 다양성 확대 + 국가경쟁력 + 이주자로 맨땅 문화적 통합) / 4
주 2) 단일민족의식 = (다문화 수용 연계 + 국가경속력 저해 + 민족연속 자부심 + 단일민족 국가경쟁력) / 4

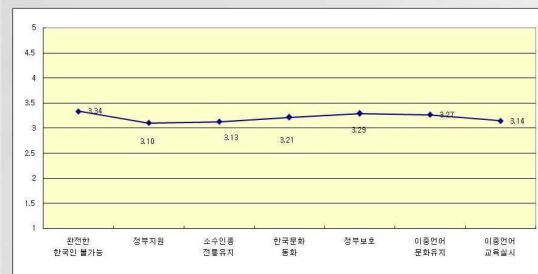
30

다문화의식과 단일민족의식

- 한국인 중에는 다문화의식과 단일민족의식을 갖고 있는 사람들의 비율이 비슷함
- 다문화의식 평균점수가 3.36이고 단일민족의식 평균점수가 3.45로서 약간 단일민족의식 점수가 높음
- 다문화의식과 단일민족의식 간의 상관관계는 부적으로 상관관계 계수가 -0.23으로 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미함. 즉 다문화의식 수준이 높은 사람들이 단일민족의식이 약함.

31

국내 타인종 및 인종집단에 대한 태도



문22) 한국에 있는 다른 연종 및 인종집단하고, 외국인 등)에 대한 귀하의 의견은 어떠십니까?

32

국내 타인종 및 인종집단에 대한 태도

- 타인종 및 인종집단의 문화권의 인정과 보호를 찬성하는 반대하는 사람들보다 많음
- 동시에 타인종과 외국인이 완전한 한국인이 될 수 없거나 한국의 사회문화에 동화되는 것이 좋다고 생각하는 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 많음
- 소수인종집단의 문화권 유지와 한국사회 문화로의 동화를 동시에 찬성함

33

이주노동자와 소수자에 대한 사회적 거리감



문23) 다음은 귀하께서 우리 사회에 여러 소수 집단과 일상생활에서 경험할 수 있는 여러 가지 상황을 기재한 것입니다. 귀하라면 어떻게 하실 것인지 개인적인 의견을 표시해 주십시오.

34

이주노동자와 소수자에 대한 사회적 거리감

- 선진국 출신 이주노동자에 대해 가장 친밀감을 느끼고 동성애자에 대해 가장 거부감이 강함
- 새터민에 대한 거부감이 이주노동자, 결혼 이주여성, 장애인에 비교해서 강함

35

이주노동자의 한국 사회에 미친 경제·사회적 영향

송 백 석

한국, 고려대학교 사회학과 교수

이주노동자의 한국경제 및 사회에 미친 영향

발표자: 송백석

2009.02.17

고려대학교 사회학과 BK사업단

이주 노동자의 경제적 영향

1. 연구의 현설과 한계

-우리나라의 행정통계는 이주노동자의 경제활동에 대한 체계적인 자료를 구축하지 못하고 있음.

-많은 수의 불법체류노동자로 인해 이주노동자가 미치는 경제적 영향에 대한 분석은 초보적인 단계에 불과한 실정임.

체류외국인 증가추이

연도	총체류자	불법체류자	불법체류율
2001	566,835	272,626	48.1
2002	629,006	308,165	49.0
2003	678,687	154,342	22.7
2004	750,873	209,841	27.9
2005	747,467	204,254	27.3
2006	910,149	211,988	23.3
2007	1,066,273	223,464	21.0
2008	1,158,866	200,489	17.3

-앞의 도표에서 보듯이 지난 3년간 불법체류자의 감소현상이 나타나고 있지만 2001년과 2002년에 보는 것처럼 그동안 불법체류자의 비율이 50%까지 접근하는 상황이었음.

-불법체류자가 은신하고 노출을 꺼리는 상황에서 정부가 정확한 통계를 구축하기란 매우 힘든 상황임.

-외국인력 노동시장에 대한 분석이 이루어지기 위해서는 외국인력의 업종이나 규모별 분포, 근로조건, 인적특성, 기능수준 등과 같은 연구를 위한 다양한 기초정보가 요구되지만 이주노동자가 불법체류자이기 때문에 이들에 대해서 정보가 극히 제한적일 수밖에 없었던 실정이 있음.

이주노동자의 경제적 영향에 관한 이슈

1. 국내의 3D업종 인력부족 개선

2. 국내노동자의 노동에 대한 보완기능

3. 복합적 효과

-앞의 도표는 외국인력이 점진적으로 증가하게 됨으로써 300인 이하 사업장에서 부족한 생산적 인원의 문제가 점차 해소되고 있음을 보여주고 있음.

-91년에 11%에 달했던 부족률은 2003년에 4%로 떨어지는 것에서 보듯이 이주노동자가 생산적 노동자의 노동력 부족을 해결하는 것에 큰 기여를 한 것으로 평가할 수 있음.

-이주노동자가 인력부족을 해소하는데에 얼마나 기여를 하였는가를 나타내는 통계자료가 부족한 가운데 중소기업업체를 대상으로 실시한 설문조사는 이주노동자의 기여도를 측정하는 지표가 될 수 있음.

-설문조사에 근거한 앞의 도표는 '외국인 인력 활용 확대' 방안이 생산설비의 자동화 추진에 있어 중소제조업체가 인력부족을 해결하기 위해 가장 선호하는 전략임을 보여줌.

1. 국내의 3D업종 인력부족 개선

년도	외국인력	생산적 휴직인원 (300인 이하 사업장)	증가율
87	6,409	47,70,000	6%
89	14,610	90,000	7%
91	45,449	160,000	11%
93	58,500	100,000	8%
95	128,906	110,000	6%
97	245,399	80,000	4%
99	217,384	40,000	2%
01	329,555	40,000	3%
03	388,814	90,000	4%
05	407,935	-	-
06	528,414	-	-

(출처: 노동부 [노동력수요동향조사] 각 년호)

인력부족 현상 대응방안

전체	생산공장의 폐지여건	생산설비의 자동화 수준	사업장은 모색	외국인 인력 활용률	여성인력활 용 확대	산업기술요 원 활용	기타
전체	3.9	33.3	7.1	18.5	11.5	7.1	18.7
5~19인	3.8	31.8	8.6	17.5	12.4	5.3	20.6
20~49인	3.6	35.1	3.0	22.2	9.6	13.6	13.0
50~99인	4.5	41.4	0.8	22.2	7.8	10.5	12.9
100~299인	6.5	46.9	3.0	15.3	6.0	7.7	14.6

(출처: 해설서적 2006. [중소제조업체 고용전망] 한국노동연구원 연구보고서.)

2. 국내노동자의 노동에 대한 보완기능

-보완인가 대체인가의 문제는 지속적인 논쟁사항임.

-이주노동자 노동의 대체성/보완성에 관한 국내 연구: 박호환, 1992. "외국인 노동자 고용의 경제적 효과: 국내 고용과 임금을 중심으로", 이해경, 1994. "외국인 노동자 고용에 관한 연구: 국내 노동시장에 미치는 영향, 권주안 외, 1995. "외국인 노동의 대체성 분석: 서울 지역을 중심으로".

-최근의 논문(조준모, 2004)은 선진국에서 외국인 인력의 도입이 내국인 일자리를 파괴한다는 내국인 일자리 파괴 가설(domestic job destruction hypothesis)이 한국에서 적합하지 않음을 주장(조준모, 2004. "외국인력의 내국인력에 대한 대체성 분석" 한국노동연구원 연구보고서 2004-14).

-조증모는 한국노동연구원에서 2003년에 조사한 [외국인 근로자 고용실태조사]의 외국인 근로자 표본을 사용하여 외국인 인력의 내국인 인력에 대한 보완성 대체성 분석을 실행.

-그 결과

첫째, 제조업/비제조업으로 구분해 볼 때, 제조업의 경우 외국인 노동은 유동 비숙련노동과 고용성이 있는 것으로 나타났으며, 여타 내국인 노동력과는 무 릴한 보완성·대체성을 보이지 못함.

둘째, 반면 비제조업의 경우 외국인 노동은 다양한 내국인 노동과 균등적인 보완성을 띠는 것으로 나타남.

셋째, 기업규모별 분석 결과, 중소기업에서 외국인 노동은 비숙련노동 외의 여 타 노동과 뚜렷한 보완성·대체성을 보이지 못함.

넷째, 반면 양세우식·속박업과 영세제조업이 전통화된 소기업의 경우, 외국인 노동과 여타 노동간의 관계는 균등하게 보완성을 유지하는 것으로 나타남.

-시나리오 1: 외국인력 비중이 총취업자 대비 2.0% 수준일 때,

-시나리오 2: 외국인력 비중이 총취업자 대비 4.0% 수준일 때,

-시나리오 3: 외국인력 비중이 총취업자 대비 6.0% 수준일 때의 경 제적 효과를 산출함.

3. 복합적 효과의 추정

-이주노동자의 경제적 영향에 대한 가장 최근의 연구(이규용 외 2007)는 외국인력과 내국인력 간의 대체관계에 치중하기보다는 외국 단순노동인력 도입의 경제적 화급효과를 주정 분석한 작업.

-이 연구는 CGE모형을 이용하여 우리나라 총노동력 대비 외국인력의 비중이 2% (2003년의 32만명 수준), 4%, 6%로 증가할 때를 가정하여 시뮬레이션 수행.

-추정 분석의 결과,

첫째, 산업총산출은 절반정도로 증가하는 것으로 나타남. 산업총출의 증가는 외국인 노동력의 비중이 대체로 높은 산업군에 서 나타나고, 서비스업이나 숙련노동의 비중이 비교적 높은 산업은 외국인 노동력 증가에 따른 산업 산출 효과 증가 효과가 비교적 낮은 것으로 나타남.

둘째, 외국 노동력의 유입은 동일 규모의 국내 노동력 수요 증가에 비해 GDP상승효과는 크지 않는 것으로 나타남.

셋째, 국내의 단순기술 노동력에 비해 저렴한 노동가격을 형성 하므로 생산증가 효과가 큰 것으로 나타남.

이주 노동자의 사회적 영향

1. 외국인 집단거주지 형성

2. 이주노동자 운동과정부-시민단체의 다문화정책 전개

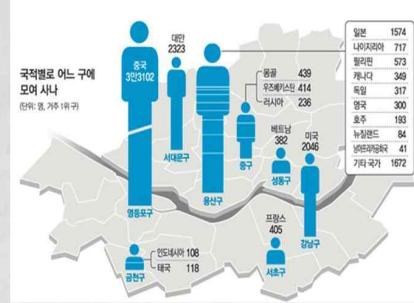
3. 다문화 인식의 확산

1. 외국인 집단거주지 형성(예: 서울)

-서울에는 외국인이 17만명이 거주하고 있으며,

국적별로는 한국계 중국인(조선족) 105,178명, 중국 14,122명, 태국 8,974명, 미국 11,890명, 캐나다 2,300명, 영국 1,133명, 프랑스 1,002명, 일본 6,894명, 필리핀 4,038명, 베트남 3,011명 등이 거주함

(출처: 서울시 경쟁력강화추진본부, 2007. [서울의 글로벌화 전략 및 추진계획] 보고서)



서울시 구별 외국인 거주현황 (출처: 동아일보 2009.2.5일자)

외국인 거주 지역(전천국 출신 외국인 중심)

지 역	면적	외국인수
용산구	한남동	2,361명
	동부아파트동	1,988명
	이태원1동	1,577명
서초구	서초마을	982명
강남구	역삼1동	1,295명
마포구	연화동 연남동	9,390명

(출처: 서울시 경쟁력강화추진본부, 2007. [서울의 글로벌화 전략 및 추진계획] 보고서)

이주노동자 중심의 외국인 거주 지역

번호	비주 거주	위치	생계자기	규모	비율	장점	문제점	고려사항
1	교촌족마을	구로구 거리 불동	90년대 후반	약 27,000명	거주형	○		
2	이슬람 마을	용산구 이태 원동	80년대 초반	주민 약 500명	문화형	○	○	
3	회교마을 1	서대문구 신 작동, 마포구 금증 연남동	97년 이 후 개장	약 2500명	거주형	○		○
4	프랑스 마을	서초구 양재 4동	80년대 후반	약 500명	거주형	○		○
5	일본 마을	용산구 이촌 1동	70년대 초반	약 1,300명	거주형	○		○
6	불교 마을	동대문구 경 복동	90년대 후반	주민 약 400명	문화형	○		
7	회교 마을 2	중구 명동	70년대		문화형	○		
8	이탈리아 마 을	용산구 한남 동	2000년 초반	주민 약 40명	문화형	○	○	
9	한리민 마을	중요구 폐과 동	90년대	주민 약 200명	문화형	○	○	

(출처: 김은미-김지현, 2008. “다민족 사회의 형성과 사회조직” 한국사회학 42집 2호)

[집단거주지 형성의 영향]

(1) 경제공동체의 형성

-경기도 안산시 원곡동 일대: 39개국 3만 5천여 명의 외국인이 집단 거주하고 있음.

-이 지역은 주민의 50% 이상이 이주노동자들로 대체됨으로써 원곡동의 경관과 생활이 그들을 중심으로 재편되고 있음.

-수입의 70% 이상 송금, 연간 송금 약 3300억 원 추정.

-한국계 중국인(조선족) 거주지의 경우

지역	구로구 거리불동	성동구 대현동	성동구 저생동
거주인구	약 7,500명	약 10,000명	약 3,000명
주요상가 및 건물	식당가, 노래방, 친선관, 시장가, 아庇점, 치킨소 비소개소, 전우무장점, 케노, 맥원, 이마사, 정 원, 대현중장식점		식당가, 노문관식장에 역사
특징	개별된 복지 다수 (보조 금 50~100만 원 / 월세 15~20만 원), 면적 증권 조선족여성들이 서양에 서 일함	개별 보증금 500~1000 만 원, 면적 20~30평정, 동쪽 5동 지역 조선족들 거주, 환경이 상대적으로 높음.	2.73천 환원지역, 강남 군수 조선족들 거주 계 층수준이 상대적으로 높음.

(출처: 이진성, 2008. “개한 조선족 접기자 분석” 2008 개화원인학회 연례학술회의 발표자료)

(2) 투자이민자, 무역상의 등장

- 경기도 안산시에 투자이민자의 유입.

- 가나와 나이지리아 노동자들이 이주노동을 통한 임금수입보다는 한국과 무역을 위한 시장정보 확보에 중점을 두고 활동하고 있음.

- 이것은 중고자동차나 자동차 부품, 악세사리, 자수작물 등의 상품이 본국에서 좋은 평가와 함께 주요 가급증했기 때문임(한진수, “국내 아프리카 이주노동자의 유입 과정과 실태” 아프리카학회지 제21집).

2. 이주노동자운동과 정부-시민단체의 다문화정책 전개

- 김대중 정부 이후 정부와 시민운동단체들 간의 협력체계가 강화.

- 법무부, 노동부, 여성가족부의 노력이 출입국 및 외국인 관활용정책에 불과했던 외국인 정책을 외국인의 사회통합을 지향하는 다문화 정책으로 확대하게 함.

- 노무현 대통령의 적극적으로 외국인 정책을 추진.

- 정부는 2006년 11월 28일 노무현 대통령 주재 제52회 국무회의에서 ‘제한외국인 처우 기본법’을 제정키로 의결하였고, 2007년 7월 18일부터 시행.

이주노동자 지원단체 현황

사회부문	소속단체	단체수(개)	비율(%)
사회운동	시민운동단체	5	5.6
종교계	천주교	11	12.2
	기독교장로회	59	65.6
	감리교	6	6.7
	침례교	1	1.1
	성결교	1	1.1
	성공회	1	1.1
전문서비스	의료봉사단체	4	4.4
	법률서비스단체	2	2.2
계		90	100

3. 다문화 인식의 확산

- ‘코시안’(Korean과 Asian의 합성어) 가족과 같은 새로운 다문화가족이 등장하고 있음.

- 단일민족 정서가 강한 한국에서 이주노동자는 결혼이주 여성과 함께 한국사회 내에서 포용적 다문화인식을 확산시키고 있는 주요 변수임.

- 이주노동자와 결혼이주의 문제를 해결하려는 방안으로서 사회통합의 의제가 한국사회의 주요의제로 새롭게 부상함.

- 현재 한국정부는 결혼이주의 성장을 위한 프로그램이나 전문인력 유치를 위한 이주정책을 계획하고 있는 반면 이주노동자의 주를 이루는 단순기능인력에 대한 통합문제는 심각하게 고려하지 않고 있는 상황임.

- 통합작업의 주체로서 국가가 적극적으로 나서야 된다는 의견이 다양하게 개진되고 있음.

- 끝-

이주노동자의 법적지위: 노동권, 정치권, 사회문화권

황필규

한국, 공익변호사그룹 공감 변호사

제4회 아시아인권포럼
아시아에서의 이주노동자의 기여와 현지인의 인식
2009. 2. 17

이주민의 법적 지위

한국에서의 이주민의 인권 상황

황필규 (gonggam@gmail.com)
www.kpil.org
02-3675-7740

아름다운재단 공익변호사그룹 **공감**
Korean Public Interest Lawyers' Group, GONG-GAM

개관

1. 유엔인권메카니즘과 한국에서의 이주민의 인권 상황

2. 이주민의 인권과 국제기준
(1) 차별금지 (2) 취약성 (3) 국가의 책임
(4) 국가주권과 이주통제

3. 한국에서의 이주민의 인권 상황 : 이주민을 바라보는 한국 법 제의 태도



유엔인권이사회 국가별 인권상황 정기검토
최종보고서 2008

- 국내에서 효과적으로 이주노동자의 권리를 보장하기 위한 노력의 강화
- 이주노동자의 권리를 보호하기 위한 정책을 수립할 때 특히 여성과 아동의 권리를 특별히 강조
- 모든 여성 이주노동자의 권리의 보호. 실현 및 차별을 금지하는 조치 시행
- 외국인 여성 인신매매를 퇴치하는 노력의 강화
- 가정폭력에 관한 법률의 강화와 더불어 사법제도에 대한 접근성을 포함하는 이주자 보호를 담보할 수 있는 조치 시행
- 1951년 난민조약과 1967년 의정서를 이행, 국제 난민법에 부합하도록 난민 인정절차를 개선 등

아름다운재단 공익변호사그룹 **공감**
Korean Public Interest Lawyers' Group, GONG-GAM

유엔인권기구의 평가

1) 차별금지: "인종우월주의는 한국 사회에서 지속적으로 광범위하게 존재한다." (인종차별철폐위원회)

2) 노동권 및 사회보장: "이주노동자, 특히 비정규직 자리를 가지고 있는 사람들은 직장 내 차별적인 대우, 임금 체불 혹은 미지급, 산업 재해의 경우 적절한 법적인 보호와 구제를 제공 받고 있지 못하다." (자유권위원회)

3) 구금 및 강제퇴거: "출입국관리공무원에 의한 구금명령서의 발급은 구속영장이 법관에 의해 발부될 것을 요구하는 형법의 규정을 무시하고 있다. 당국은 비정규직 이주민에 대한 통제와 추방을 강행하였다." (이주민의 권리에 관한 유엔특별보고관)

4) 이주여성 및 아동: "미등록 여성 이주노동자들은 체포와 강제퇴거에 대한 두려움 때문에 자신들이 겪은 폭력에 대하여 신고하지 않는다. 외국인 여성에 대한 인신매매는 여전히 광범위하고 지속적으로 이루어지고 있다. 아동의 교육권의 문제는 아동권리협약을 포함한 관련 인권기준에 따라서 적절하게 다루어지고 있지 않다." (인종차별철폐위원회, 여성차별철폐위원회, 이주민의 권리에 관한 유엔특별보고관)





“… 특별한 상황에 놓인
보통의 사람들 …”



아름다운재단 글로벌변호사 그룹
공연

차별금지

1) 국제조약의 내용으로서의 차별금지

- 세계인권선언과 유엔인권조약

2) 국제관습법으로서의 차별금지

- 국제사법재판소 결정

3) 강행규범으로서의 차별금지

- 미주인권재판소 결정

아름다운재단 글로벌변호사 그룹
공연

취약성

1) 취약성(vulnerability)의 정의

- 사회적 권리의 결여 혹은 부족 - ‘사회적 구성’

2) 취약성의 의의

- ① 취약성과 차별금지사유
- ② ‘엄격한 심사’와 ‘차별의 추정’
- ③ 적극적 평등실현조치
- ④ 특별한 보호조치 혹은 절차
- ⑤ 독립된 권리의 성립 가능성
- ⑥ 법적형령에의 영향
- ⑦ 인권에 대한 총체적, 포괄적 접근

아름다운재단 글로벌변호사 그룹
공연

국가의 책임

- 국제인권법의 수용: 국가가 ‘동의’에 의하여 국제인권규범에 스스로를 구속시키는 ‘주권적 행위’

- 국제관습법 또는 강행규법으로서의 차별금지 원칙의 경우

- 취약성의 확인: 국가의 특별한 보호의무의 확인

아름다운재단 글로벌변호사 그룹
공연

국가주권과 이주통제

- “국가는 외국인을 아예 받아들이지 않을 수 있기 때문에, 국민의 권리보다 적은 권리를 부여할 수도 있고, 제한된 조건 하의 일정한 권리를 부여할 수도 있다.”

V

- 외국인을 받아들인다는 것: 단순히 입국을 허용하는 것이거나 생산요소 혹은 개별인자를 도입하는 것이 아니라, 오히려 그 외국인이 그를 받아들이는 국가의 관할권 내에 들어오게 되면 원칙적으로 차별금지의 원칙 하에서 국제법 및 국내법제가 보장하는 모든 권리를 그 외국인에게 부여한다는 국가의 주권적 결정을 포함하는 것이다.

- 입국, 체포, 구금 및 강제거거 상의 절차적 권리
- 이주민의 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리

아름다운재단 글로벌변호사 그룹
공연

한국에서의 이주민의 인권 상황: 이주민의 바라보는 한국법제의 태도



外國人



아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

外國人

- “외국인”: 대한민국의 국민이 아닌 자
(국적법 제3조 제1항)
- “외국인”: 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자
(출입국관리법 제2조 제2호)
- “외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.”
(헌법 제6조 제2항)
- “외국인은 기본권주체가 될 수 있다.”; “사회권적 기본권 ... 국민에 대하여 인정해야 하지면, ... 자유권적 기본권 ... 외국인 ...에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당한다.”
(헌법재판소)

아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

在韓外國人



아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

在韓外國人

- “재한외국인”이란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자를 말한다.
(재한 외국인 처우 기본법 제2조 제1호)
- 법무부장관은 기본계획의 수립 ... 등이 효율적으로 이루어질 수 있도록 다음 각 호의 업무를 수행하여야 한다.
1. ... 불법체류외국인 ...에 관한 실태 조사
(재한 외국인 처우 기본법 제9조 제1항)

아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

外國人勤勞者



아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

外國人勤勞者

- 이 법에서 “외국인근로자”라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다. 다만, 출입국관리법 제18조제1항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 빙은 외국인중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령이 정하는 자를 제외한다.
(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제2조)
- 출입국관리법 시행령에 의하면 대부분의 이주노동자에게 이 법에 적용되지 않는다.

아름다운재단 공익벤토시 그룹 종합

外國人勤勞者

- 산업연수생을 기술, 기능 또는 지식을 목적으로 하고 있으므로 근로기준법 및 노동조합
법률의 근로자로 볼 수 없다.
(국가 66207-1974, 1994. 12. 13. 시행)
- 산업연수생이 억울하게 하여 사업주의 지시, 감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하는 경우에 그로인한 노동을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것을
합리적인 근거를 찾기 어렵다.
(헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004번마670 결정)
- 이른바 불법체류 외국인은 출입국관리법상 취업이 업적이 금지되어 있고, 때문에 이들은
정부에 정부공무원으로서는 아니하므로 불법체류 근로자들이 노동조합가입이 허
용되는 근로자에 해당한다고 보기 어렵다.
(서울행정법원 2006. 2. 7. 선고 2005구합16266 판결)
- 불법체류 외국인이라 하더라도 우리나라에서 현실적으로 근로를 제공하면서 일금, 급료 기
반 이에 중하는 수입에 의하여 생활하는 이상 노동조합을 결합할 수 있는 근로자에 해당하
다고 보아야 한다. 또한 ... 출입국관리법이 ... 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적
으로서 저지를 해제하고자 하는 것에 불과할 뿐이고, 원칙자체 원칙인 일금인 근로자가 사용자
이라는 특징을 뺏기는 어렵다.
(서울고등법원 2007. 2. 1. 선고 2006누6774 판결)

아름다운재단 경직연 희사 그림

증강

外國人勤勞者

	고용허가제의 아주노동자	미등록이주노동자
국민연금	상호주의 / 반환일시금	X
국민건강보험	O	X
고용보험	O(가입신청의 경우에 한함)	X
산업재해보상보험	O	△
국민기초생활보장	X(예외 존재)	O
사회복지서비스 등	△	△

多文化家族



▲ 오바마 가족(사진=ABC 인터넷판)

아름다운재단 경직연 희사 그림

증강

多文化家族

- “다문화가족”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 가족을 말한다.
 - 가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자와 「국적법」 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
 - 나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자와 같은 법 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
- (다문화가족지원법 제2조 제1호)

아름다운재단 경직연 희사 그림

증강

在外同胞



▲ 전국 60주년 기념 국제기자회견 참석자 단체사진 (2014. 11. 29.)

아름다운재단 경직연 희사 그림

증강

在外同胞

- 이 법에서 ‘재외동포’라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 말한다.
 - 2. 대한민국의 국적을 보유하였던 자(대한민국정부 수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 친척비속으로서 외국국적을 취득한 자중 대통령령이 정하는 자(이하 “외국국적동포”라 한다.)
 - 재외동포(F-4)의 자격에 해당하는 자는 ... 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 ... 재민자격 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니한다. ...
 - 1. 단순노무행위를 하는 경우
(출입국관리법 시행령 제27조의 2 제3항)
 - 불법체류다발 국가로 고시된 국가의 국국적동포인 경우
(중국, 폴리핀, 인도네시아, 베트남, 몽골, 태국, 파키스탄, 스리랑카, 인도, 미얀마, 네팔, 이란, 리시아, 우즈베키стан, 카자흐스탄, 카르키즈스탄, 우크라이나, 나이지리아, 기타)
- 설립 후 3년 이상 경과하고 지난 연도에 우리나라와 연간 수출의 실적이 10만 달러 이상인 회사에 1년 이상 근무하고 있는 일직원으로서 사업장 국내 출입국이 필요한 자 우리나라에 50만 달러 이상 투자한 회사에 1년 이상 근무하고 있는 일직원으로서 사업장 국내 출입국이 필요한 자 ...
(법무부장관 불법체류다발국가 고시)

아름다운재단 경직연 희사 그림

증강

人身



아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

人身

- 누구든지 제포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 섬사를 법원에 청구할 권리를 가진다.
(현법 제12조 제6항)
- 철소련 모든 형태의 공권력 행시기관이 '제포' 또는 '구속'의 방법으로 '시체의 자유'를 제한하는 시안에 대하여는 현법 제12조 제6항이 적용된다.
(현법재판소 2004. 3. 25. 선고 2002헌바104 결정)
- "피수용자"란 자유로운 의사에 반하여 국가, 지방자치단체, 공법인 또는 개인, 민간단체 등이 운영하는 의료시설, 복지시설, 수용시설, 보호시설 ...에 수용, 보호 또는 감금되어 있는 자를 말한다. 다만, 형사절차에 따라 제포, 구속된 자, 수형자 및 출입국관리법에 따라 보호된 자는 제외된다.
(인신보호법 제2조 제1항)

아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

政治活動



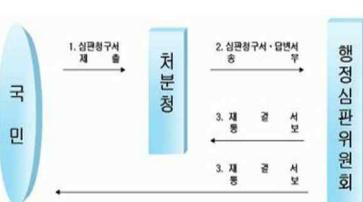
아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

政治活動

- 대한민국에 제류하는 외국인은 이 법 또는 다른 법률이 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 하여서는 아니 된다.
(출입국관리법 제17조 제2항)
- 법무부장관 ... 활동중지명령서에 그 활동을 즉시 중지할 것과 이를 이행하지 아니하는 때에는 강제퇴거 등 조치를 한다는 뜻 기타 필요한 사정을 기재하여 ... 해당 외국인에게 교부하여야 한다.
(출입국관리법 시행령 제22조)
- 방글라데시의 한 종교단체가 자신들이 지지하는 자국 내의 정당에 송금하는 등 정치활동을 하였다는 이유로 관련자들이 경제결국당하였다.
("방글라데시 이슬람 반란 단체 첫 적발", 연합뉴스 2004. 10. 13.자)

아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

行政節次



아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

行政節次

- 이 법은 행정절차에 관한 공통적인 사항을 규정하여 국민의 행정참여를 도모함으로써 행정의 공정성·투명성 및 신뢰성을 확보하고 국민의 권익을 보호함을 목적으로 한다.
(행정절차법 제1조)
- 이 법은 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 대하여는 적용하지 아니한다.
9. ... 출입국, 난민인정, 귀화 ...
(행정절차법 제3조 제2항)
- 이 사건 퇴거명령의 경우에 피고가 위고에게 처분의 이유를 제시하지 아니하고 불복방법 등을 고지하지 아니하였다 하더라도 그 사유로 이 사건 처분이 위법하다고 할 수 없 ... 다.
(서울행정법원 2005. 1. 26. 선고 2004구합28570 판결)

아름다운세단 공익변호사 그룹 **공감**

保護



YONHAP NEWS
아름다운세계 공익언론사 그룹 종합

保護

- 국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제46조제1항 각호의1에 해당하는 자 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장, 출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다.
(출입국관리법 제84조)
- 출입국관리공무원의 단속사유 고지 여부
아무 절차 없이 무작정 잡아옴: 60% 이상
(국가인권위 2005, 2007, 2008)

YONHAP NEWS
아름다운세계 공익언론사 그룹 종합



“사회는
그 사회가 배제하는 것에 의하여
규정된다.”



YONHAP NEWS
아름다운세계 공익언론사 그룹 종합

이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램

송 주 영
한국, (사)아시아인권센터 선임연구원

제4회 아시아인권포럼
아시아에서의 이주 노동자의 기여와 현지인의 인식
2009년 2월 17일

이주노동자에 대한 인식조사를 바탕으로 한 정책제언 및 인식개선프로그램

공존의 조건:
**“합의”에 기초한 이주노동자정책과
“소통”에 기초한 인식개선프로그램**

아시아인권센터 선임연구원 송주영
(neohumanist@achumanrights.org)

The Asia Center for Human Rights (ACHR)

목차

I. 한국인이 생각하는 이주노동자정책의 방향과
공존의 조건을 찾기 위한 질문

II. 공존의 조건: “합의”에 기초한 이주노동자 정책

III. 공존의 조건: “소통”에 기초한 인식변화프로그램

Company Logo

I. 한국인이 생각하는
이주노동자 정책의 방향과
공존의 조건을 위한 질문

www.themegallery.com Company Logo

I. 설문조사결과: 이주노동자 정책에 대한 합의

<*2008한국인의 이주노동자에 대한 인식조사> 아시아인권센터 (2008년 12월)>

- 1. 이주노동자의 경제적 영향에 대한 전반적으로 긍정적인 평가
- 2. 생산직 근로자보다 전문기술직 근로자의 유입 선호
- 3. 합법적이고 순환체류 방식의 이주노동자정책 선호
- 4. 합법노동자에게 노동권, 가족통반권, 정주권 부여 찬성
- 5. 복모가 한국 국적이 아니더라도 한국에서 태어난 아이는 한국 국적을 가질 권리에 찬성 (응답자의 60.75% 찬성)
- 6. 이주노동자 권리협약 가입 (응답자의 57.8%가 한국이 5년 후에 가입에 찬성하는 것으로 나타났고 응답자의 27.35%는 즉시 가입에 찬성)

www.themegallery.com Company Logo

공존의 조건을 찾기 위한 질문

1. 한국에서 이주노동자와 한국인의 공존해야 하는가?
2. 이들의 공존을 힘들게 하는 구조적인 제약은 무엇인가?
3. 이러한 구조적 제약을 어떻게 해결할 수 있을까?
4. 한국인과 이주노동자는 이를 위해 무엇을 해야 하는가?

**II. 공존의 조건: “합의”에
기초한 이주노동자 정책**

www.themegallery.com Company Logo

한국인과 이주노동자는 공존해야 하는가?

-> 한국사회에 이주노동자가 필요한가?

<2007년 11월 한국여성정책개발원과 한국노동연구원의 “한국인의 인식”조사>

- 이주노동자를 고용하는 가장 큰 이유는 국내 인력의 구인 곤란(58.1%) (2001년 90.7%, 2003년 85.9%가 국내 인력의 구인 곤란이라 응답)
- 이주노동자를 더 고용할 계획이 있는가는 질문에 50.9%가 “그렇다”고 응답 (사업장 규모에 상관없이 1~2명 추가 고용 원함. 기계(95.1%, 금속92%, 화학 94.8% 전기전자 83.3%)가 추가 고용 의사가 있음을 시사)
- 추후 이주노동자 채용에 관한 질문에 기업의 93.2%가 긍정적으로 응답
- > 앞으로 이주노동자에 수요가 지속될 가능성이 크다.

www.themegallery.com Company Logo

노동허가제의 문제점

고용주의 불만사항

- (1) 잦은 사업장 변경 (1년 단위로 재계약)
- (2) 외국인 이탈시 즉시 교체 충원이 안됨
- (3) 허가국의 제한이나 변동 (중국과의 MOU 체결 늦어져 조선족, 중국인 제외된 경우 있었음)
- (4) 고용인원 300명 이하, 자본금 80억 이하의 중소기업에 제한
- (5) 복잡해진 절차 및 통역서비스 미비
- (6) 얻어소통의 문제

이주노동자의 불만사항

<참고: 2008 고용허가제 실태보고 결과 (2008년 11월 16일부터 2008년 12월 7일 외국인 이주·운송협의회와 이주인권연대 서울경기인천지역 2004년부터 송출한 15개국가 출신 면접조사)>

- (1) 입국비용: 평균 3519.5 USD를 입국비용 지불
- (2) 근로계약: 근로계약 내용의 변동성
- (3) 노동시간: 1일 평균 근무시간은 10.96시간
- (4) 급여평균: 1,090,635원 근무시간 대비 급여액이 최저임금에 미달

www.themegallery.com Company Logo

이주노동자의 불만사항 (계속)

- (5) 근무형태: 야간근무나 주야 맞교대 근무 (43.9%)
- (6) 평균임금: 현행 최저임금이 시간당 3,770원에 못 미침
- (7) 사업장이동: 회사를 변경한 적이 있는 노동자 (65.7%) (사업주 동의로 진행(46.8%) 이주노동자지원센터단체 및 노동조합 (29.7%), 고용지원센터(15.4%))
- (8) 재계약: 재고용을 이유로 기존의 노동조건 악화, 무리한 작업 및 특근요구(27.1%), 산재보험미적용(20.6%), 기숙사비본인부담(20.0%), 임금삭감(18.8%)

제4회 아시아인권포럼 최종보고서 | 아시아에서의 이주노동자의 기여와 현지인의 인식

35

‘고용인’과 ‘이주노동자’ 공통의 희망사항

“합법적”이고 “지속적인”
고용관계

“합의”에 기초한 이주노동자 정책

- 1) 합리적인 입국비용
- 2) 투명한 고용계약
- 3) 합법적 고용: 재계약과 미등록이주노동자 재고용
- 4) 인력부족시스템의 통합적 운용

공존의 조건: 1. 합리적인 입국비용

- . 2003년 경기개발연구원조사 (204명), 평균 3,900달러 지불
- . 2005년 이주노동자인권연대 고용허가제 실태보고서: 26% 의 이주노동자만이 정상 비용 지불 후 입국

이주노동자는 한국에서 3년 동안 얼마나 벌 수 있는가?
 $1,090,635 \text{ (이주노동자의 평균급여)} * 36개월(3년) = 39,262,860 \text{ (KRW)}$

비용	국가								전체	
	파키스탄	베트남	태국	인도네시아	필리핀	중국	스리랑카	몽골		
총비용	9,500	6,650	2,128	1,852	2,071	812	3,000	1,366	850	3519.5
보조비 비용	4,000	3,426	0	743	1,870	202	642	666	0	2025.2
한국어교육비	1,371	683	260	187	135	38	428	65	0	371.2
기타										

<자료: 외국인이주·운동협의회, 이주민권연대 “2008 고용허가제 실태보고 결과”>

공존의 조건: 2. 투명한 고용계약

- 1) 이주노동자의 사업장변경 경험 (65.7%)
- 2) 변경사유: 낮은 임금(18.8%), 임금체불(14.9%), 작업환경(12.2%)
- 3) 입국 전과 입국 후 근로 계약 변동

<입국 전과 입국 후 근로계약 변동 사항> (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
임금	135	22.5
근로시간	98	16.4
업무의 내용	81	13.5
업종	89	14.9
숙식제공	96	15.9
휴식, 휴일 등	91	15.2
기타	10	1.7

<자료: 외국인이주·운동협의회, 이주민권연대 “2008 고용허가제 실태보고 결과”>

공존의 조건: 3. 합법적인 재고용

- 1) 고용허가제 만기 후 재계약
 - 체류기간 만료 30일 전에 고용주와 외국인노동자간의 근로계약서를 재작성하고
 - 이주노동자 출국후 30일(1달)이 경과하면 재입국 가능

- 2) 미등록 이주노동자문제는 재고용을 통해 합법화의 영역으로 우도 (부분적 합법화 조치)

가. 산업연수생부터 시작된 구조적 문제에서 비롯

나. 중소기업에서 선호하는 한국어에 능통하고 기술을 가진 숙련공
 (2003년 노동연구원조사 미등록 이주노동자임금이 103만원, 산업연수생 97만원
 해외투자기업연수생 75만원)

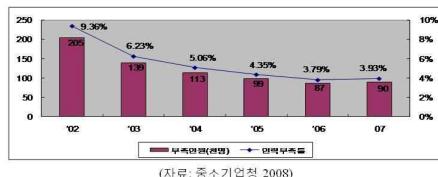
다. 미등록 이주노동자는 이주노동자의 권리와도 직결되어 있음

라. 2003년 6월 고용허가제 실시를 앞두고 미등록이주노동자(18만 4000명)의 사연

- . 자진 출국 미등록 이주노동자의 재고용 기회 부여
- . 일정조건 충족시 합법화 단행: 법적으로 고용된 일수, 불법체류자가 된 이유, 현재 고용상태, 자녀유무 등 고려

공존의 조건: 4. 인력부족시스템의 통합적 운용

- . 2007년 노동연구원 조사: 이주노동자의 직무 조사
 단순 노무직(3.8%), 생산직 단순노무직(56.1%), 생산직 반숙련직(36.4%),
 생산직 속련직(3.8%)
- . 2008년 중소기업청 조사결과: 중소기업 전체부족인원 90,000 (부족률3.93%)
- . 인력부족은 2006년에 다시 증가하기 시작하여 2007년에도 인력부족이 계속됨
 <중소기업 인력부족 규모>



(자료: 중소기업청 2008)

. 특히 중소제조업체에서 실제 생산을 담당하는 기능적 인력 부족

<중소기업 종사자 규모별, 인력부족 현황> (단위: %)

구분	전체	사무 관리직	전문가	기술직	기능직	단순 노무직	서비스 종사자	판매 관리직
전체	3.93	1.74	4.97	3.79	7.40	3.16	1.57	3.53
5~19인	5.21	1.99	6.60	4.16	10.66	4.22	2.17	6.42
20~49인	3.73	1.31	5.57	4.18	7.20	2.97	1.33	2.84
50~99인	2.97	1.66	3.15	2.74	5.43	2.52	1.58	1.84
100~299인	2.58	1.89	2.56	2.47	3.69	2.41	0.88	1.42

(자료: 중소기업청 2008)

<19개 지식기반 중소서비스업종 직종별 인력부족 현황> (단위: 명, %)

구분	전체	사무 관리직	전문가	기술직	기능직	단순 노무직	서비스 종사자	판매 관리직
현인원	353,239	110,521	63,990	126,768	16,345	9,033	13,881	12,701
부족인원	14,816	2,034	3,586	5,182	3,333	146	249	285
부족률	4.03	1.81	5.31	3.93	16.94	1.59	1.76	2.20

(자료: 중소기업청 2008)

II. 공존의 조건: “소통”에 기반한 인식개선프로그램

www.themegallery.com Company Logo

기존 프로그램의 문제점

<표 5-5> 부처별 다문화사회 관련 사업의 초점

정책 분야	주 정책고객(현재)	다문화 사업의 초점
교육과학기술부	제도권교육, 인적자원 개발	이주민 포함가장의 2 세대와 그 부모 교육학습부진 지원, 학습능력 향상을 위한 학경 조성
문화체육관광부	문화의식전반, 문화와 예술	이주민, 이주민포함 가정 및 자녀, 일반 국민 다문화에 대한 인식제고, 이주민 언어, 문화적 적응, 문화적 다양성의 이해
법무부	출입국관리, 국적 및 이민	입국 외국인 전체 법집서 수호를 위한 국가인정, 이주민의 사회통합
보건복지가족부	가족복지, 사회복지	이주민포함 가정 및 그 자녀 결혼이주여성의 사회적 용, 다문화가족의 복지 증진
여성부	성평등, 여성인권	결혼이주여성 이주여성의 인권증진, 이주여성의 사회문화적 적응

기존 프로그램의 문제점

- 대상: 이주민들 - 결혼이민자, 이주노동자, 탈북자 및 이들의 자녀
- 목적: 한국사회에 적응-언어교육(한국어), 한국문화이해
- 방향: 다문화주의

한국인들의 인식의 문제점과 변화의 필요성에 대한 진지한 논의가 부재

새로운 인식프로그램을 위한 질문

- 한국인들의 인식이 개선될 필요가 있는가?
- 누구의 인식이 바뀌어야 하는가?
- 무엇이 바뀌어야 하는가?
- 어떻게 바뀌어야 하는가?
- 새로운 프로그램의 방향과 포함될 내용은 무엇인가?

1. 한국인들의 인식이 변화할 필요가 있는가?

<“다문화사회에 대한 국민여론조사” 한길리서치 2008년 12월>

- 우리나라는 이미 다문화사회로 진입 (79%)
- 한국인은 외국인에 대한 차별 여전 (88.1%)
- 특히 이주노동자가 가장 많은 차별 받음 (40%로 가장 높은 비중)

한국인들은 “인식개선의 필요성”에 공감하고 있음

2. 누구의 인식과 무엇이 바뀌어야 하는가?

<“다문화사회에 대한 국민여론조사” 한길리서치 2008년 12월>

* 한국인들이 분야별로 개선해야 한다고 생각한 내용 (응답자가 많은 비율 순서)

- 고용주: 부당한 대우, 일금체불, 폭력에 대한 인권보호 개선
- 정부: 외국인 차별 해소, 외국인 폭력에 대한 인권보호, 언어 교육, 사회적 적응 및 통합 교육
- 국민의 역할: 외국인에 대한 편견 해소, 문화적 차이의 이해를 위해 노력

한국인들은 “차별, 편견, 부당한 대우, 문화적 차이”를 개선해야 한다고 인식

3. 어떻게 변화되어야 하는가?

. 결과 분석: <2008년 한국인들의 이주노동자에 대한 인식조사, 아시아인권센터>

인식개선을 위한 정보의 선별과 전달

1. 정보의 선별적 분류와 전달의 필요성

응답자의 53%가 외국방문의 경험이 있었고, 이 중 75%가 한 달 미만의 외국 체류 경험

응답자의 대부분이 외국인과 교류가 거의 없음 (대화, 교류의 경험)이 없거나(42%) 한두 번 만나 대화한 정도(39%)

⇒ **한국인의 외국인과 이주노동자에 대한 인식은 대부분 교육가, 정부, 언론매체와 같은 인식전달 매개체의 정보에 절대적으로 의존**

⇒ **정보의 선별과 전달에 주의가 요구됨**

2. 전달의 전달 분류

1) 이주노동자에 대해 알고 있는 내용들

- 이주노동자의 애로사항 이해
- 특히 미동록 이주노동자의 애로사항을 이해
- 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들을 수용에 한계 인정

2) 이주노동자에 대해 잘 모르는 사실들

- 법원에서 인정한 이주노동자의 권리
- 산업연수생에게 노동3권을 보장(2005나17646)
- 외국인 산업기술연수생이라도 최저임금을 지급(2005나4141)
- 외국인 산업기술연수생에게 퇴직금 지급 (부산지법_2005가단54292)
- 외국인 산업기술연수생의 기본권 침해에 손해 배상(2006가단8393)

3) 법원에서 인정한 미동록 이주노동자의 권리

- 불법체류 노동자의 업무상 재해에 대해 배상(2003구단7975)
- 불법체류 이주노동자의 노조설립을 허가(2006누6774)

. “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 국제협약”

- 설문 참가자의 **57.83%**가 정부가 5년 후 이주노동자 권리협약에 가입해야 한다고 응답했지만 응답자의 **15.75%** 만이 이 협약에 대해 들은 본적이 있다고 응답
- (통합약상 **가족통반 협용**, 외국인근로자가 자영업에 종사할 수 있는 조건 설정(제52조제4항), **모든 이주노동자의 자녀의 출생통록 및 국적부여**(제29조), **불법체류 상태의 해소 조치**(제69조제1항) 등은 현행 「출입국관리법」, 「국적법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등과 상치됨)

3) 부정확한 정보나 검증해야 할 편견

- 이주노동자 또는 미동록 이주노동자가 늘어나면 범죄율이 높아지고 거주지도 불결해짐
- 단일민족 혈통을 유지하는 것이 자랑스러운 일이며 이것이 국가경쟁력에 도움된다고(44.08%) 응답하는 편편, 문화적 다양성이 국가경쟁력 향상과 문화적 풍부함에 기여한다고(50.33%) 대답

www.themegallery.com

Company Logo

“소통”에 기반한 새로운 인식프로그램

1. 공존 인정하기

이주노동자는 한국인과 함께 일하는 “동료”이자 “지역 주민”이다.

2. 공존의 목적과 방법 설명하기

“상호이익”을 위해 “합의”하에 “합법적인 틀”에서 공존

3. 공존을 위해 무엇을 해야 하나?

- 교육과 체험 기회 확대: 차이 이해, 상호 적용, 문화정책성 공유할 수 있는 교육과 체험 기회 확대하기
- 인식프로그램의 대상: **이주노동자와 한국인**, 특히 이주노동자의 인권과 직접 관련된 사람들은 고용자와 한국인노동자
- 인식전파 매개자의 중요성: 교육자, 공무원, 신문과 방송 매체, 이주노동자와 인식의 생산, 확대, 재생산에 직접 연관되는 사람들의 책임 강조

Company Logo

I토 론

외국인력 제도 경과 및 주요 내용

김 정 도
한국, 법무부 체류정책팀 사무관

1. 제도 변천 경과

□ 해외 투자기업 연수제 도입

- '91. 11. 1. 해외투자기업 산업연수제 도입
 - 해외진출기업의 현지근로자를 국내 모기업에서 연수 후 현지기업에 복귀, 해외진출 기업의 생산성 및 경영 효율성 제고
- '92. 9. 인력난을 호소하는 중소제조업체를 위하여 상공부장관 추천에 의해 중소제조업체에 외국인을 연수생 신분으로 공급

□ 단체추천 산업연수제 도입

- '93. 11. 중소제조업 등 내국인 기피업종에 종사하는 국내 기업의 인력난을 해소하고 개발도상국과의 경제협력 강화를 위해 최초로 인력활용 차원의 산업연수제 도입
- '94년부터 중소기업협동조합중앙회에서 연수업체 추천, 연수생 모집 등의 업무수행

□ 연수취업제 등 도입

- '98. 4월 2년 간 산업연수 후 자격시험합격자에게 1년간 정규근로자 신분을 부여하는 '연수취업제' 도입
- ※ 2000. 4. 「연수2년+취업1년」에서 「연수1년+취업2년」으로 변경

□ 「외국인 고용허가제」 도입 및 단체추천 산업연수제 폐지

- '03. 7월 국회 본회의에서 '외국인근로자의고용등에관한법률' 의결
- '04. 8월 "외국인 고용허가제" 시행
 - ※ 단순기능인력을 연수생이 아닌 근로자로서 도입하고, 사용자에게 임금체불 보증보험에 가입하게 하는 등 인권옹호 강화
- 2007.1월 "단체추천 산업연수제" 폐지, 고용허가제로 일원화
 - ※ 다만, 2007.6월 「선원법」의 적용을 받는 20톤 이상 어선원에 대해서는 별도의 선원취

업(E-10) 비자 신설

□ 「방문취업제」 도입

- '07. 3월 동포를 대상으로 자유로운 방문과 34개 허용업종 취업이 가능한 5년 유효기간의 복수비자 를 발급하여 주는 "방문취업제" 시행

※ 방문취업제는 동포에 대한 포용 정책의 일환으로서 단순한 인력정책으로 취급할 것은 아니라 할 것임

2. 인력 도입 현황

□ 현재 단순노무분야 취업비자는 '비전문취업(E-9)', '방문취업(H-2)' 또는 '선원취업(E-10)' 등 3 개

- '비전문취업(E-9)'은 '고용허가제'의 절차를 통해 취업하는 15개 국가 국적 외국인 근로자에게,
- '방문취업(H-2)'은 '방문취업제'의 절차에 의해 입국한 동포에게,
- '선원취업(E-10)'은 '5톤 이상의 내항상선' 및 '20톤 이상 연근해 어선'에 승선하는 외국인 선원에 대해 발급하는 비자임

□ 2008.11월말 현재 단순노무 분야에 총 498,398명의 외국인력이 취업 중

《단순노무 분야 외국인 취업 현황》

(2008. 11월 현재, 단위 : 명)

구분	총계	비전문취업 (E-9)	방문취업 (H-2)	선원취업 (E-10)
총 체류인원	498,398	195,907	298,307	4,184
불법체류인원	37,870	35,672	1,534	664
불법체류율(%)	7.6%	18.2%	0.5%	15.9%

※ 고용허가제 외국인력 도입 국가(15개) : 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 키르기즈스탄, 우즈베키스탄, 네팔, 미얀마, 동티모르

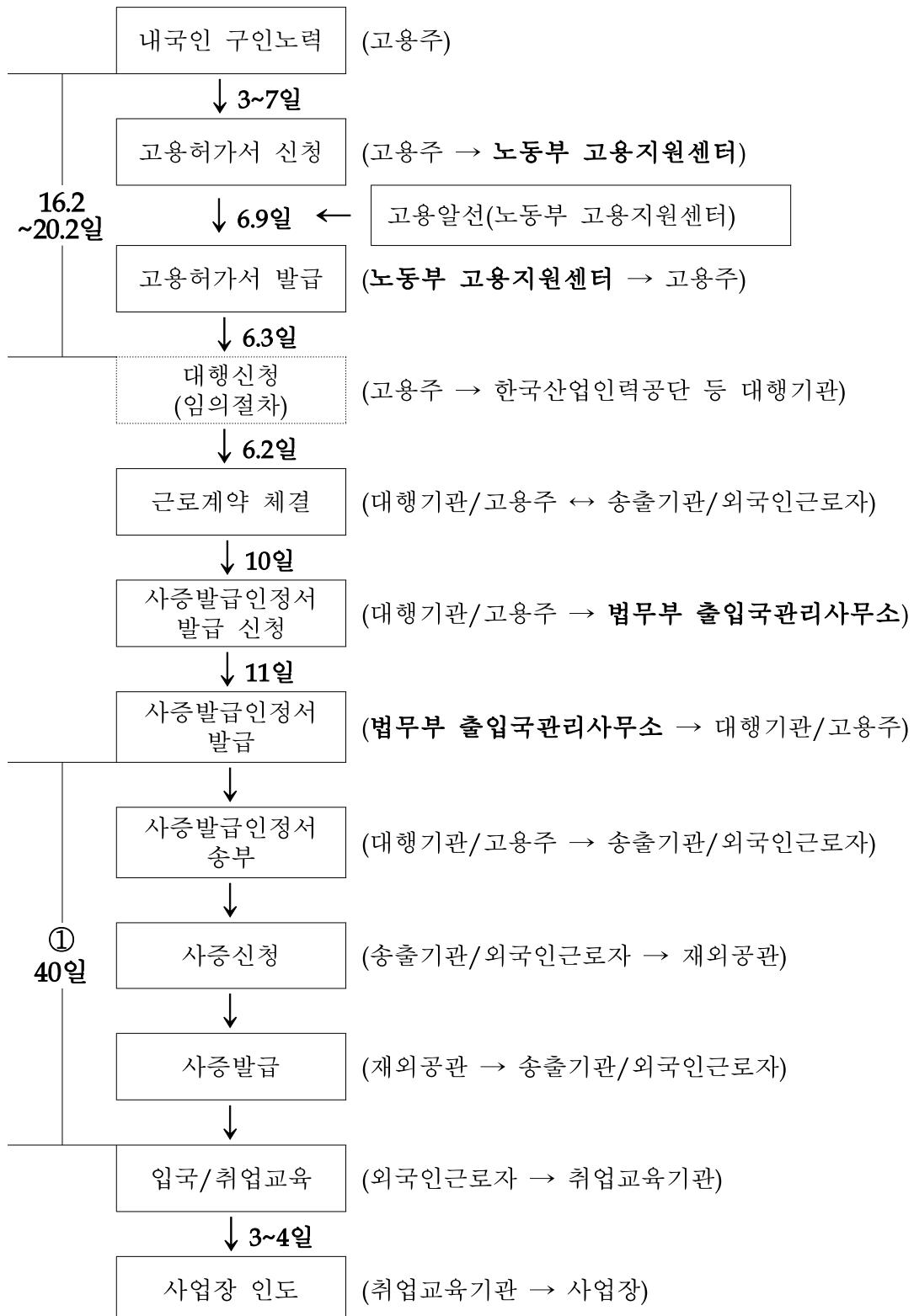
3. 외국인근로자(선원)에 대한 처우

□ 원칙 : 단기 순환 및 정주 방지

- 1회 부여 체류기간 상한 단기(1년 이내) 부여

- 근무처 변경 및 다른 체류자격으로 자격변경 원칙적 금지 등
 - 가족 동반, 근무처 추가 및 체류자격외 활동 등 제한
 - 취업기간 상한(3년) 및 취업기간 만료 후 재취업 제한기간(6개월, 다만 동일 고용주의 재고용 의사가 있는 경우에는 1개월) 설정
- 숙련 생산기능 인력에 대한 선별적 정주 허용
- 5년 이상 취업한 외국인근로자(선원)가 특정 기술·기능자격을 취득하거나 일정 수준 이상의 임금을 받는 등 숙련된 기능인력으로 인정할 수 있는 경우에는 거주(F-2)자격으로 체류자격 변경 허용
- ※ 기술·기능요건 및 임금요건에 대해서는 법무부 훈령 제603호 참조

<참고> “고용허가제” 외국인근로자 도입절차 개요



|토 론 문|

호마운 알리자데

유엔인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표

제가 권고하고자 것은 한국 노동시장의 분위기와 위기 속에서 우리가 어떠한 영향을 끼쳐야 하는지를 지속적으로 살펴보는 것입니다. 이는 몇몇 변화를 가져올 수 있을 것입니다. 포럼에 발표된 조사 결과를 잠시 살펴보면, 42.1%의 사람들이 이주노동자에 익숙하지 않다고 답변했고, 그들에 대해 잘 모른다고 했습니다. 많은 사람들이 이렇게 답했다는 것은 당황스러운 결과입니다. 이 나라(한국)에 끼치는 영향의 한 부분을 차지하고 있는 이주노동자들에 관한 정보는 많지 않고 84%의 사람들이 국제인권기구에 대해 잘 모르고 있습니다. 다음 단계로 발전하기 위해선 현 노동상황에 대한 인식을 증진시키기 위한 캠페인 활동을 펼쳐야 합니다. 또한 통합정책과 동화정책을 구별해야 한다고 생각합니다. 이러한 면에서 본인은 많은 국가들이 유럽에 자문을 구해야 한다고 생각합니다. 그들이 직면한 많은 문제들에 대해서뿐만 아니라 통합정책과 동화정책의 차이에 대해 유럽의 국가들과 논의할 수 있어야 합니다. 그것들에 대해서 언급하지는 않겠지만 이주노동자에 대한 논의가 이뤄질 때 이러한 구분이 이루어져야 한다는 점은 강조하고 싶습니다.

언급된 위원회에 관해서는, 특정한 위원회들을 살펴보고 권고할 기회를 살피는 것은 중요하다고 생각합니다. 이 부분에 대한 토의는 나중으로 미루도록 하겠습니다. 서방 국가들에게 그들이 어떤 종류의 문제들에 직면했었는지에 대해서만 말하는 것이 아니라 통합정책과 동화정책에 대해서도 말해야 합니다.. 우리는 이주노동자와 존중 받아야 하는 권리에 대해 말할 때 우리가 배운 것으로 구별할 필요가 있습니다.

우리가 언급한 공동체는 중요하고 그러한 공동체에 대해 연구하지만 이주노동자들이 고립된 지역과 환경에서 생활하고 있기 때문에 그 공동체에 직접적으로 영향을 끼쳐야 한다고 하진 않겠습니다. 그들이 그 지역 밖과 한국에 사는 사람들 이러한 공동체 주변에 거주하는 사람들에 대해 가지고 있는 인식과 이러한 사람들의 인식에 대해 살펴 보는 것이 중요합니다. 이들 사이에 어떠한 연관이 있습니까? 이들 사이에 소통이 이뤄지고 있습니까? 사회적 적응과 문화적 가치 그리고 사고방식에 대해 우리가 배워야 할 정보교환이 존재하고 있습니까? 우리는 늘 그래왔듯이 상황을 과소평가하고 있다고 말하고 싶습니다. 우리는 그들을 노동시장으로 데려오며 그들에게 특정한 환경에서 일해야 한다고 말하지만, 그 이상으로는 신경을 쓰지 않습니다. 인간으로서 우리는 사회적 과정을 살아가고 있기 때문이다. 이것은 삶의 과정으로 일률적인 체계가 없기 때문에 항상 잊어버리기 마련입니다. 환경과 관계된 사람들 사이에 어떠한 상호작용이 있는지에 대해 이해하는 것은 중요합니다.

여러분들이 불법이주노동자에 대한 정보부족을 경험했을 것이라 확신하면서 여러분들이

발표한 사안을 더 깊게 탐구하는 것이 매우 중요하다고 생각합니다. 얼마나 많은 사람이 거주하는가?는 명백한 질문입니다. 많은 사람들이 이곳에 왔고 이 이주의 역사 동안 많은 불법 이주민들을 목격할 수 있었습니다. 작년 태국에선 120명의 이주노동자들이 불법 밀항되던 중 비극적인 사건이 일어났습니다. 그들은 환기시설이 작동하지 않는 좁은 배로 이동되던 중 54명의 이주노동자가 질식하였습니다. 이러한 사건은 항상 일어납니다. 이주노동자의 수를 파악하고 어떠한 방식으로 그들이 이 나라에 들어오는지를 조사하는 것이 중요하다고 생각합니다. 저는 중국과 한국의 시스템을 잘 알지 못합니다. 하지만 독일과 다른 유럽 국가들의 예를 들자면, 미숙련 노동자 보다는 숙련 노동자를 더 많이 입국시키는 추세이다. 60여 년 전 독일에서는 1만 명의 군인을 징병하는 바람에 노동자가 부족한 때가 있었고, 인도에서 노동력을 유입하자는 논의가 있었습니다. 현재는 인구 노령화로 누가 일을 해 은퇴자들의 연금을 지불할 지에 대한 이슈가 떠올랐습니다. 이러한 문제들을 우리는 생각해 보아야 합니다.

더 확장시켜 평화로운 환경에 대한 가치와 기여에 대해 얘기하자면, 이들을 통합하는 것은 매우 중요합니다. 특별히 이 지역에서의 훈련은 매우 중요합니다. 이러한 미숙련 이주노동자들을 목적국의 산업을 위해 훈련시킬 때 이들 모두는 본국으로 돌아갈 것입니다. 좋은 예로는 터키의 경우를 들 수 있습니다. 1960년대부터 1980년대까지 수천의 터키 노동자들이 독일로 갔습니다. 그들이 이주하자 그 첫 단계로 목적국의 국내총생산량이 증가했습니다. 다른 한 편으로는 많은 터키 이주노동자들이 독일의 공장에서 기술을 배웠기 때문에 그들의 고향으로 돌아갔습니다. 그들은 스스로 미숙련 노동자에서 숙련된 자격을 갖춘 노동자로 탈바꿈했습니다. 이러한 현상이 80년대와 90년대 터키의 경제와 사회발전에 도움이 되었습니다. 전기와 물이 공급되지 않던 터키를 오늘날 방문한다면 유럽처럼 변화한 것을 보실 수 있을 것입니다. 이를 통해 보시듯이 장기적인 정책을 세우는 것이 매우 중요합니다. 우리는 그들을 이곳으로 불러왔습니다. 그러나 우린 그들에게 가능성을 주어야 합니다. 주변국과 노동시장을 공유한다는 것은 적어도 송출국 정부의 민주적인 발전으로 보일 것입니다. 미국의 경우에서 제가 본 바와 같이 여러분들도 여러분의 국가 내에서 이주노동자들과 통합할 수 있는 많은 가능성�이 있고 발전과정 프로그램을 장기과정으로 만들 수 있다는 것입니다.

노동 상황 뿐 아니라 사회적 과정을 관찰할 수 있는 보조 감시체계를 설립해야 한다는데 크게 동의합니다. 국제화된 세계에서 이러한 상황이 어떻게 변화하고 있는지는 매우 중요하다. 그리고 한국은 미등록 이주 노동자의 수가 다른 나라에 비해서 많지 않기 때문에 더 나은 상황에 놓여 있습니다. 태국에는 2백만 명의 불법이주노동자가 있지만 교육과 통합에 대한 접근도 못하고 있습니다.

제2세션

아시아내 목적국에서의 이주노동자의 경제적 · 사회적 · 문화적 영향

발표

일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향

고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정

일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권

타카야 사치 일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장

대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권

우칭주 대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장

베트남 노동자가 대만에서 취업하기 위한 과정

왕훙젠 대만, 국립중산대학교 교수

태국 내 버마 이주 노동자에 대한 태국정부의 정책 및 인권문제 고찰

아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group

효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의

팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가

토론

채형복 한국, 경북대학교 교수

김철효 한국, 국제이주기구 한국 대표부 프로젝트 코디네이터

일본에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적·문화적 영향

고바야시 마사오
일본, 와세다 대학 박사과정

【이주노동력을 필요로 하는 배경】

2006년, 일본에서는 인구 감소가 시작되었다. 그러나 노동력에 한정하여 생각해본다면, 그것은 1980년대부터 제조업 등에서 현저하게 나타나고 있는 현상이었다. 그리고 글로벌리제이션이 진행되면서 상품의 국제 경쟁력을 높이자는 요청도 많아졌다. 게다가 고도 경제성장기를 거쳐 노동자의 임금이 상승해 고학력화에 수반되는 화이트칼라 지향이 높아진 일본 기업은 제조 거점을 해외에 추구해 저렴한 임금의 노동력을 이용, 저렴한 제품을 제조하는 체계를 만들었다. 그러나 그러한 체계를 만들 수 없었던 대기업의 하청, 혹은 건축업이나 서비스업의 현장 등에서는, 벼슬기에 들어가자 노동력 부족이 현저하게 발생해, 외국인 노동자에게 주목하기 시작했다.

또, 외국인 편에서도 엔고의 흐름이 강해져 일본엔을 벌고자하는 욕구가 높아진 것, 또는 종래 이민 수용에 적극적인 유럽이 이민 수용을 제한하게 된 까닭에 일본을 취업지로서 선택하는 경우가 증가해 갔다. 이와 같이 노동력 면에서는 일본 사회와 이주 노동자의 요구가 합치했던 것이다.

【초과 체재형의 아시아계 노동자】

일본에서 최초로 공장 노동력으로 자리 매김된 이주 노동자는 초과 체재 아시아계 외국인 이었다. 그들은, 종래 짚은층이 많이 담당했었던 이른바 3 K<심한, 더러운, 위험. 영어에서는 3 D(Dirty, Dangerous and Demeaning)> 의 단순 노동의 현장에서 취업을 시작하고 일을 배우고 나서는 서서히 단순 노동이라고는 단언할 수 없는 일을 맡는 케이스도 증가해 갔다. 일부의 중소기업에 있어서, 그들의 존재는 경영상 중요한 것이 되었던 것이다. 그러한 외국인 노동자의 존재는 일본 사회에 큰 논의를 일으키게 되어 그들의 수용을 둘러싸고 「개국인가 쇄국인가」라는 논쟁도 전개되었다. 그러나 현재까지의 논의 과정을 보면 20년 정도가 경과 했음에도 불구하고 일본은 명확한 방침을 제시하지 못하고 있다.

그 후 단속이나 법규제의 강화도 있고 초과 체재자중에는 귀국길에 오르는 경우도 적지 않았다. 그러나 그들 중에는 알게 된 일본인과의 혼인을 통해서 안정된 법적 지위를 얻고, 가족을 만들며, 자영업을 시작하는 사람들도 있었다. 토야마현이나 니가타현에서는 연간 10만대 이상의 중고차가 러시아에 수출되고 있지만, 그 사업의 핵심을 담당하고 있는 것은 당시 파키스탄에서 일본으로 온 사람들이다.

【일본계브라질인】

1908년에 일본에서 브라질로 잉여 노동력의 이민이 시작되고 나서 일본인계는 남미 제국에서 신뢰를 얻고 사회적 기반을 쌓아 올려갔다. 그러나 오랜 세월에 걸쳐 계속된 남미의 인플레나 일본 사회가 노동력을 요구하고 있던 상황에서 1990년에 출입국 관리 및 난민 인정법(입관법)의 개정이 시행되어 일본인계 3세까지와 그 가족의 입국에 제한이 없어진 것 등은 그들의 입국을 크게 뒷받침했다. 그들은 태평양 연안, 혹은 도쿄 교외의 지방도시에 있는 자동차나 전기기기 제조공장의 하청업체를 중심으로 취업해 주변지역에서 거주해왔다. 이러한 지역에서는 당초 초과체류의 아시아계 노동자를 고용하고 있었던 경우도 많았지만, 입관법개정에 의해 초과체류자를 고용주에게 별칙 규정 등이 포함됨으로 인해, 고용의 대상은 일본계 남미인으로 변화해 갔다. 어느 자동차 산업이 번성한 마을의 현지 은행의 조사에 의하면 그들이 없어지면 30~40%의 기업의 영업이 성립되지 않게 된다고 시사하는 만큼, 그들의 중요성은 높아지고 있다. 또 근래에는 그들이 취업하는 분야는 제조업뿐만 아니라, 식품 가공이나 수산업, 농림업 등에 확대를 보여 지방 사회에 있어서 경제로부터 그들의 아동의 교육에 이르기까지 생활의 여러 가지 면에서 그들과의 교류가 증가하고 있다.

그들의 주거에 관해서도 당초는 고용주 등이 아파트를 빌려, 살게 하는 형태를 취하는 경우가 많기는 했지만, 해고와 직결되지 않는 안정된 거주지를 찾아내고 싶다는 의향이나 프라이버시 의식이 높아짐으로써 주택을 구입하는 움직임도 1990년대 후반부터는 서서히 볼 수 있게 되었다. 그러한 정주의 의사를 보이는 사람은, 쓰레기봉투 내놓기나 야간의 소음 등에서 갈등을 일으키는 경우는 적기는 하지만, 단기간의 취업으로 수익을 높이는 것을 목적으로 하는 노동자와의 사이에는 생활상의 갈등도 많다.

【외국인연수생】

종래, 연수생 제도는 대기업 등이 해외에 진출하는 경우, 현지 간부 육성 등을 위해서 추진되어 온 제도였다. 그러나 1990년의 제도 개정 이후에는 지역의 협동조합 등이 창구가 되어 그 구성원인 중소기업이 연수생을 받아들이는 형태가 정착한 것이다. 1년의 연수 뒤, 시험에 합격하면 2년간 노동자 자격으로서 취업할 수 있는 「기능 실습 제도」가 정착한 것으로, 연수생 제도는 최근 경영에 곤란을 따르고 있는 지방의 중소기업(섬유·의복 관계업, 식품 가공업, 제조업 등)이 본래 금지되고 있는 단순 노동의 분야에 법정 임금을 밑도는 금액으로 취업시키는 것을 가능하게 한 제도라고 하는 측면이 강해져 갔다. 훗카이도의 최북단의 왓카나이시에서는, 시내의 수산 가공 공장에 근무하는 30대 이하의 노동자가 연수생만이라고 하는 상황에서도 알 수 있듯이, 그들 없이는 업계가 성립되지 않는 지역도 발생하고 있다.

또, 당초 일본계 브라질인을 대부분 고용하고 있던 제조업 분야에서 같은 업무를 보다 저렴한 인금의 외국인 연수생이 일하고 있는 경우를 자주 볼 수 있는 일도 문제이다. 즉, 제도의 변화에 수반해, 「아시아계 노동자⇒일본계 브라질인⇒외국인 연수생」이라고 하는 고용의 흐름이 발생하고 있다. 그처럼, 임금을 낮게 억제하려고 제도를 이용하는 경우, 경제성을 우선시키는 나머지, 연수생에게 좋지 못한 주거환경과 복지를 제공하여 요즘 그들이 매스 미디어에 호소하는 경우가 많아졌다.

【이주노동자의 사회적·문화적 영향】

일본 사회에 있어서는, 이주 노동자와 접촉할 기회는 증대하고 있지만, 도시이전 지방이전 이주 노동자와 지역사회와의 접점이 충분한 것은 아니다. 지난 20년, 일본 사회에 있어서의 이주 노동자의 중요성은 높아지고 있지만, 외국인 밀집 지역에 있어서의 일본인에 대해서 행한 각종 여론 조사에서는, 그들과 개인적인 교제가 있다고 회답한 비율은 1할에도 못 미친다. 즉, 이주 노동자가 지역사회에 가져오는 사회적·문화적인 영향은 경제적 공헌에 비해 낮다고 할 수 있는 현상이다.

그럼, 무엇이 일본 사회에 있어서의 교류 형성을 저해하고 있는 것일까? 발표자는 두 가지 점을 지적하고 싶다. 첫 번째는, 근거가 없는 범죄 이미지와의 관련이다. 2007년, 발표자는 각각 외국인을 일상적으로 본다고 회답한 사람이 8할 정도인 일본계 브라질인 밀집 지역, 러시아인 선원 상륙지, 외국인 혼재지에서 앙케이트 조사를 실시했다. 각각 특성이 다른 세 지역에서 만났지만, 외국인이 저지르는 범죄에 대한 염려는 거의 동일한 비율로 나타나고 있었다. 그러나 그러한 지역에 있어서 범죄율은 각각 달라, 지역사회에 있어 다른 문화에 속하는 사람이 급격하게 증가했을 때의 심리적 위화감은 해소시키지 못하고 있기 때문에, 그 심리를 납득시키기 위해서 일부에서 일어난 사건을 일반화해, 그 위화감을 납득시킨다고 하는 의식 행동을 취하는 것을 볼 수 있었다. 그것은, 2008년부터의 불황에 의해 이주 노동자의 해고가 진행된 지방도시에서, 한 건의 이주 노동자에 의한 강도 사건이 일어났을 뿐, 일본인에 의한 범죄도 발생하고 있음에도 불구하고, 이주 노동자를 위협시 하는 경향이 급속히 강해져, 어느 회사원은 가방에 나이프를 숨기게 된 사례가 그 대표적인 예이다. 확실히 통계상 이 10년간의 일본에 있어서 외국인 겸거자 수는 증가하고 있지만, 그 증가율은 입국자의 증가율 보다는 낮은 것으로, 이주노동자가 위험한 존재가 되어 있는 것은 아니다. 단지, 그들과의 접점이 적기 때문에, 실태를 파악하지 못하고, 위협시하는 경향이 강해진다고 하는 악순환에 일본 사회 전체가 빠져 있는 것이다.

제2의 요인으로서는 최근에 이주 노동자가 거주하지 않았던 지역에서도 그 존재가 증가한 것으로, 그들의 공헌을 받아들이지 않은 계층이 많다는 것이다. 종래, 이주 노동자를 필요로 해 온 것은, 대규모 공장을 가지는 지역경제의 중심지인 경우가 많았다. 그 때문에, 그 공장의 관계자가 대부분 지역에 거주하고 있던 것으로, 이주 노동자가 증가한 경위나 이유, 경제적 공헌 등에 대한 인지는 높았던 것이다. 한편, 이주 노동자의 취업 지역의 다양화나 취업 지역의 확산으로, 그들을 받아들이기 시작한 지역에 있어서는, 세금수입이나 노동력 등의 면에서 그들이 지역경제에 큰 역할을 해 주는 것이 필요해도, 그 영향이 희미하고, 그 전과 비교하여 그들의 공헌이 인지되기 어려운 것이다. 그것은 이주 노동자가 문제를 일으켰을 경우 관용을 적게 보여주며 문제 발생을 없애기 위해서 지방 자치체가 실시하는 대책이 불충분하다.

즉, 일본의 지역사회를 비롯해 사회 전체가 새로운 변화에 충분히 대응할 자세가 되어 있지 않은 상태에 있는 것이다. 그러나 새로운 변화로서 시민 단체의 활동의 활성화를 들 수 있다. 이것은 상기와 같이 단절 되어 곤란한 상태에 빠진 이주 노동자나 그 가족이 지역사회에 증가하면서 그 사실을 깨달은 사람이 차례차례로 지원 단체나 상호부조 조직을 시작하

고 있는 것이 큰 계기가 되고 있다. 그러한 조직은 종래 대도시에는 존재하고 있었지만, 지방 사회에서는 활발한 것은 아니었다. 다만, 그러한 조직도 과제에 직면하고 있다. 원래의 활동의 출발점이 개인의 발상이나 자각에 의거하고 있기 때문에, 그 중심인물의 상황이 나빠졌을 경우, 활동이 정체되어 버리는 경향이 있는 것이다. 대도시라면, 같은 종류의 활동을 벌이는 인재는 여러 지역으로부터 모여 오지만, 지방 사회에 있어서는 그러한 활동을 담당하는 인재의 대부분이 도시에 나가 버려, 노동력 뿐 만이 아니라, 시민운동의 담당자도 감소해가는 문제가 있다. 이것들이 전국적인 문제인 것을 생각하면, 그에 대해 일본도 국가로서 방관하고 있는 것은 허용되지 않는다.

【의식개선을 향한 과제】

확실히 일본에 있어 이 20년 사이에 여러 가지 지역에서 아주 노동자의 존재가 일반화되어 왔다. 그렇지만, 그들과의 일상적인 교류는 매우 한정되고 정부가 실시한 전국 규모의 여론 조사를 보면, 최근 그들에 대한 의식은 악화되고 있다. 또, 그 조사 내용을 자세하게 보면 두 가지 특징이 보여진다. 첫째는, 개인적인 교류 경험이 있는 사람은 상호의 문제점을 인식하면서, 단순하게 편견에 근거하는 행동을 하는 일은 없는 점이다. 그러한 계층은 단지 접점이 있는 것만이 아니고, 교류를 통해서 적절한 정보를 수집하고 있는 것이다. 두 번째로, 주위에서 아주 노동자를 비롯해 외국인을 볼 기회가 많아지면 많아질수록 의식이 악화되고 있다는 점이다(도쿄도심의 의식이 가장 나쁘다). 즉, 단지 주위에서 아주 노동자를 비롯한 외국인을 볼 기회가 증가한 것만으로는 의식을 개선하지 못하고, 그것을 표면적인 접촉으로 끝내지 않는 것이 중요하다.

그러나, 그러한 교류나 적절한 정보 공유는 이 20년간의 상황을 보면 자연스럽게 발생하는 것이 아니고, 개인의 생활에 가까운 지방 자치체나 시민 단체의 협력을 빠뜨릴 수 없다. 시민 단체의 과제는 상술한 그대로이지만, 지방 자치체도 또 문제를 떠안고 있다. 일본에 있어서 자치체가 실시하는 아주 노동자를 비롯 외국인과 그 사이의 교류, 혹은 교육기관에 있어서의 계발 활동의 실시나 내용에 대해서는, 각각의 지자체의 「단독 사업」이라고 자리매김되고 있어 매우 선진적인 시책을 실시하는 지자체가 있는 한편, 활동에 소극적인 자치체도 볼 수 있다. 그리고 근년, 일본에 있어 지방 자치체의 재정 상황의 개선이 요구되는 가운데, 단기적으로 수익이 오르지 않는 국제 교류나 인권 계발에 관한 시책은 삭감되는 경향이 있다. 또, 외국인에 대해서 지방 참정권이 부여되지 않는 것에 대표되듯이, 지방 자치체의 의사 결정에 외국인을 전혀 관여할 수 없는 점도 예산 삭감에 브레이크를 걸 수 없는 요인이기도 하다.

그 점이나 의식의 악화가 전국적인 확대를 보이고 있는 상황을 생각하면 일본의 대외국민 의식 개선에 대해서는 국가가 일정한 교류양이나 교육 내용에 대한 기준을 제시할 필요가 있다. 그러나 문부과학성과 법무성이 7년 전부터 공표하고 있는 「인권 교육·계발 백서」의 내용을 보면, 외국인에 대한 입점 거부나 입주 거부 등을 취급하는 「외국인의 인권을 둘러싼 인권침해 사안에 대한 적절한 대응」의 항목은 간행 이래, 내용이 전혀 변화하고 있지 않고 국가도 또 그러한 정책에 대해 소극적인 자세를 보이고 있다. 바꾸어 말하면, 행정 시책의 부작위와 대외 국민 의식의 악화와의, 말하자면 「공범 관계」가 외국인에 대한 편견이나 외국

인이 제도적·심리적인 불이익을 당하는 상황을 조장 온 것이다.

다른 문화에 속하는 사람과 정상적으로 교제해 인권을 배려하는 자세는 확실히 외국인과의 접촉이 전국적으로 퍼지는 향후에 대해 지역에 관계없이 가지지 않으면 안 되는 보편적인 자세가 될 것이다. 또, 앞으로 예상되는 변화를 일본 사회가 긍정적으로 받아들이는 것에는 아무도 이의를 제기하지 않는 이상 의식 개선의 공통 기반이 되는 시책의 수행이 국가에 요구되고 있다고 말할 수 있다. 즉, 종래와 같이 충실한 대책의 실행을 지자체의 수장이나 시민 단체의 리더 등 개인의 의지에 관계되는 것으로 파악하는 것이 아니라, 외국인을 포함한 모든 시민이 불안이나 편견을 가지지 않고 살 수 있는 사회를 만드는 것은 국가의 책임이 다라는 인식의 전환을 시도할 필요가 있다.

향후, 전문적인 수준으로 구체적이고 효율적인 교류의 스킬 등도 포함하고, 전국 규모의 시책이라고 하는 관점에서 다른 문화 이해에 대해 정책 논의를 시급히 개시해, 현상을 변혁하지 않으면 의식의 악화는 전국적으로 진행되어, 해결까지는 한층 더 비용을 지불하여, 막대한 손실을 입을지도 모른다는 위기의식을 일본 사회 전체가 가지는 시기에 도달해 있다.

일본의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권

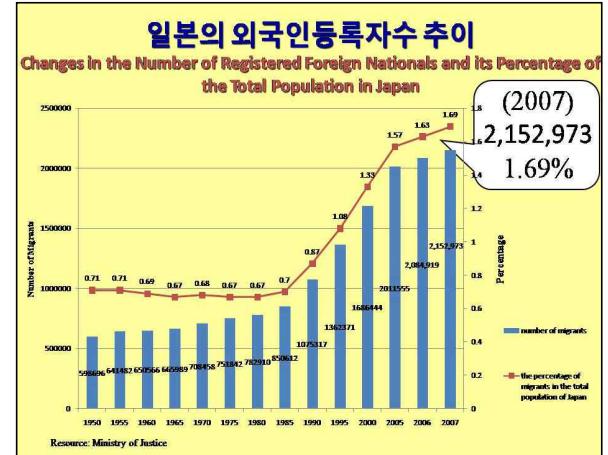
타카야 사치

일본, Solidarity Network with Migrants Japan(SMJ) 부사무총장

일본의 이주노동자와 이민정책

Migrant workers and Migration Policy in Japan

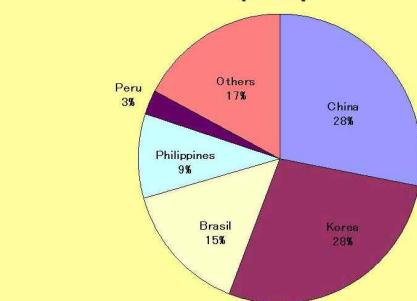
TAKAYA Sachi(다카야 사치)
이주노동자와 연대하는 전국 네트워크

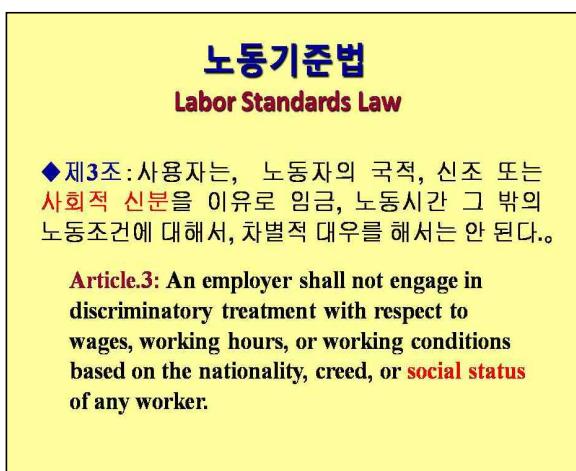
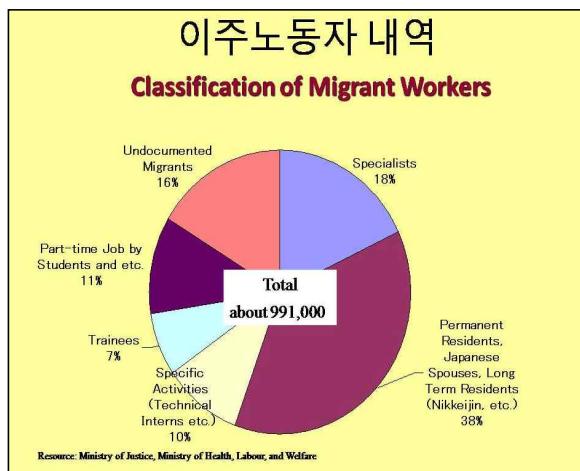
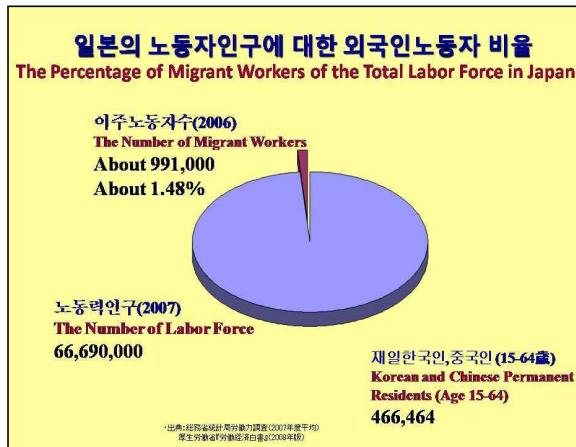
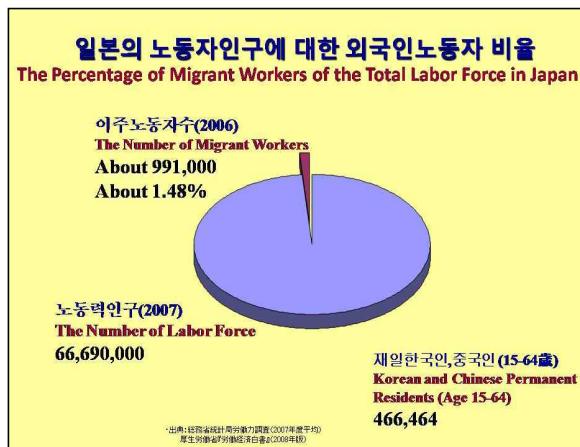
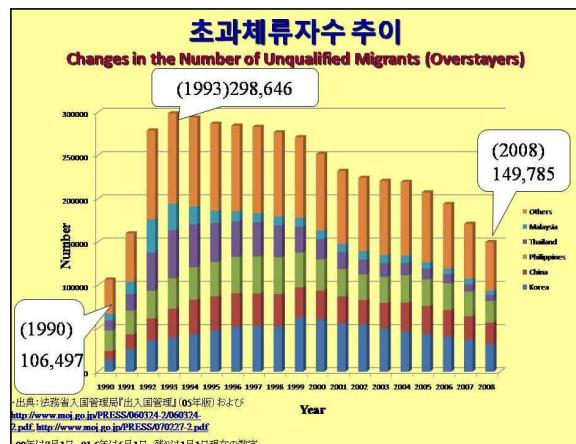
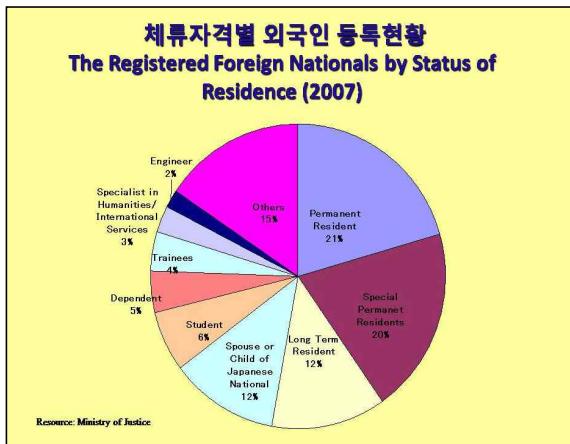


일본에 있어서 외국인이란? Foreign Nationals in Japan

- ◆ 「올드커머」: 구식민지출신자와 그 자손
 - “Old Comers”, Korean and Chinese; people from the Japanese former colonies and their descendants
- ◆ 「뉴커머」: 80년대이후 일본으로 이주해 온 사람들
 - “New Comers”, those who have come to Japan since the 1980s

국적별 외국인 등록현황 The Registered Foreign Nationals by Nationalities (2007)





국회답변

Statement at the Diet

◆ 1993년 입국관리국경비과장의 답변

「강제퇴거 수속 중인 외국인에 대해서도 임금체불, 산업재해 등의 권리구제가 필요할 경우에는, **송환을 일시적으로 보류하는 등** 유연한 대응을 하겠다.」

Answer by the Immigration Bureau in 1993

“When foreign migrant workers are under the process of deportation, if these workers need relief from their worker's rights, for example, unpaid wages and industrial accidents, as a flexible response, their deportation should be postponed temporarily.”

노동성통지 基監発第9号

Notice 9 by The Bureau of Labour Standard
(The Ministry of Labour)

◆ 1994년의 노동성 통지:

「외국인노동자의 개인적 권리구제에 대한 처리가 진행되고 있음을 출입국관리행정기관에 연락하고, 강제퇴거를 집행하기 전에 권리구제가 이루어 질수 있도록 노력할 것」

Notice by Bureau of Labor Standards in 1994:

“The Prefectural Labor Standards Office has to tell the Immigration Office about the situation that foreign workers are under the processes of pursuing their individual rights relief, and **should try to have their relief before they are deported.**”

이주노동자에 대한 정부의 입장과 실태의 괴리 The Stance of Government concerning Migrant Workers and the disjunction of Reality

<정부의 입장 The Stance of Government >

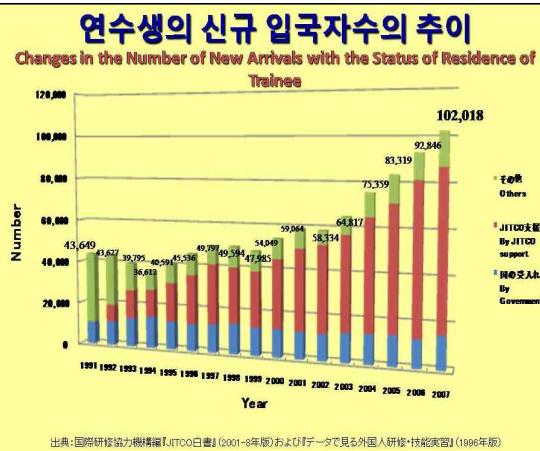
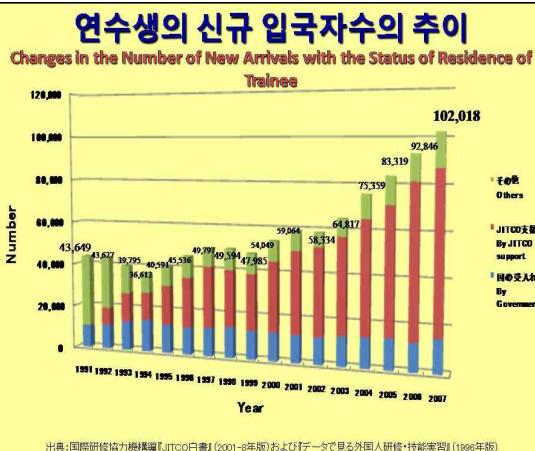
- 비숙련 노동자는 도입하지 않음
Not Receiving Un-Skilled Migrant Workers
- 전문직 노동자는 적극적으로 도입
Willingly Receiving Specialists

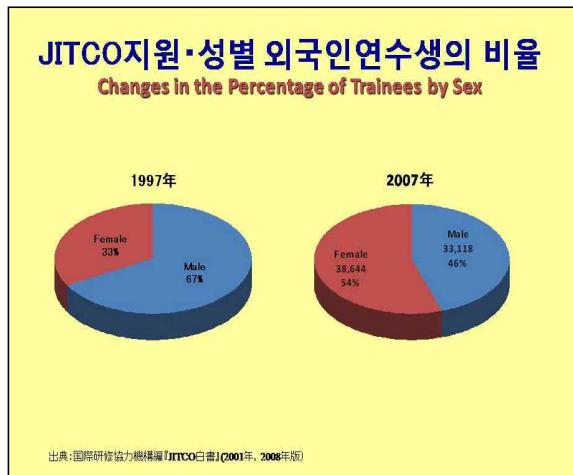
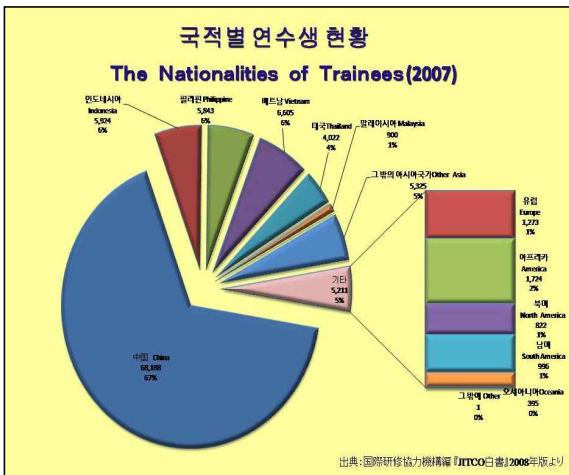
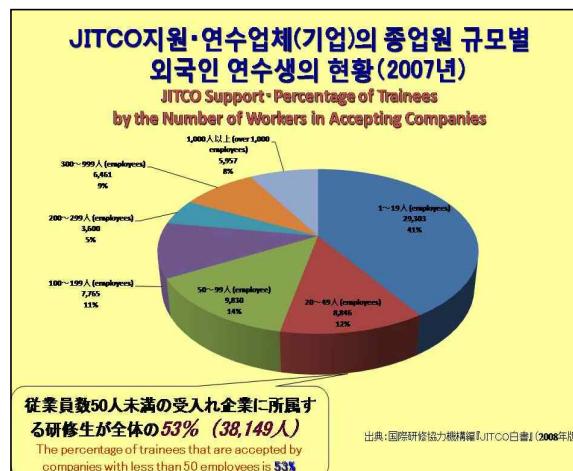
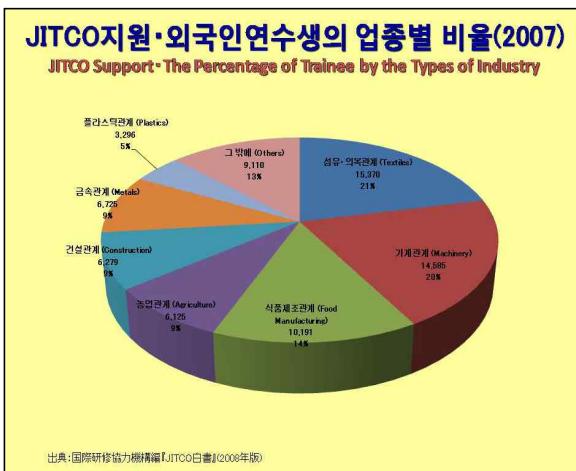
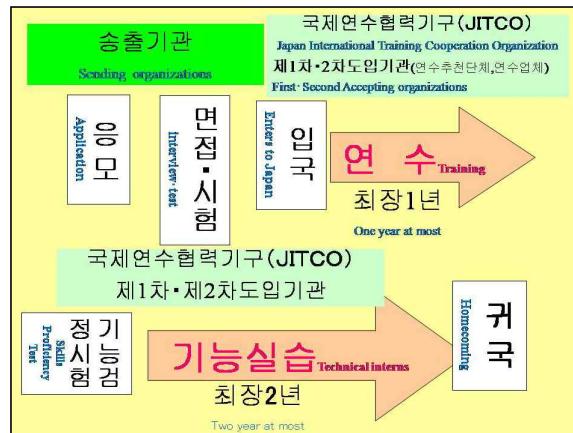
<실태 Reality >

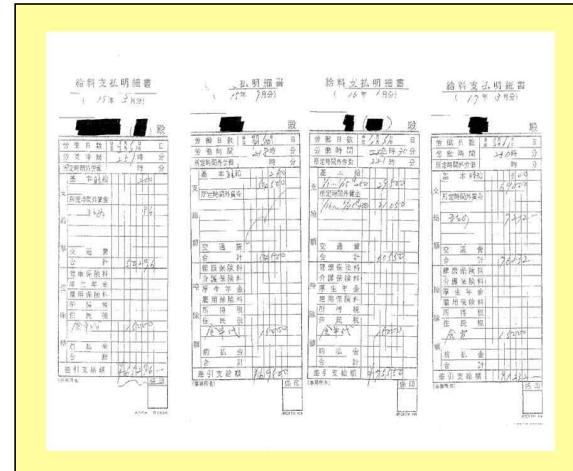
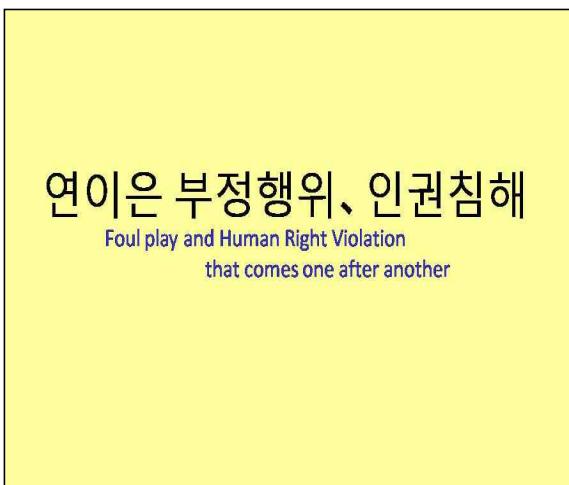
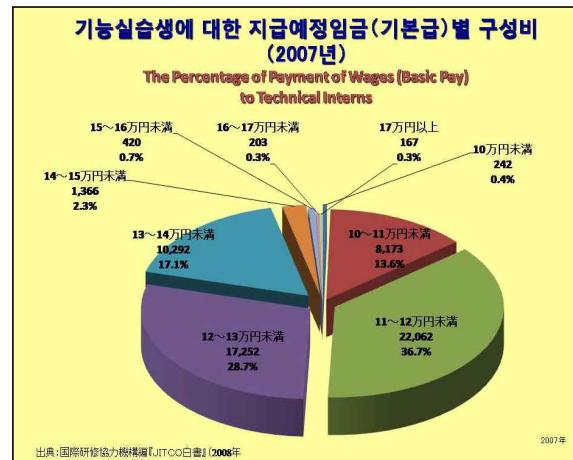
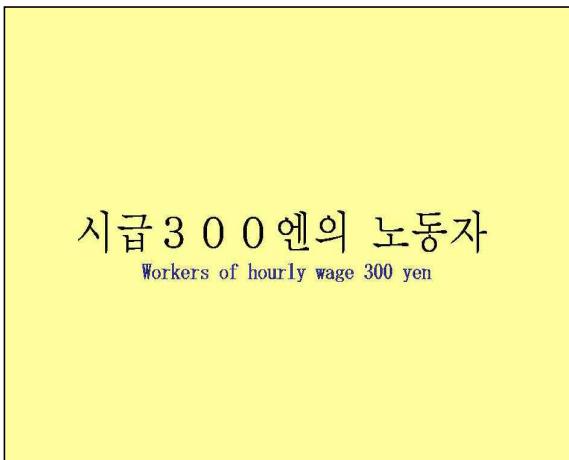
- 미등록 이주노동자, 정주외국인, 비숙련 노동자로써 연수생 또는 기능실습생
Undocumented Migrants, Permanent Residents, Trainees, or Technical Interns as Un-Skilled Workers
- 불법 고용 (Irregular employment)

「비숙련 이주노동자」 도입의 대체제도로서의 외국인연수·기능실습제도와 제도의 확대

Foreign Trainee and Technical Internship Program as the system of Receiving Un-Skilled Migrant Workers and its expansion

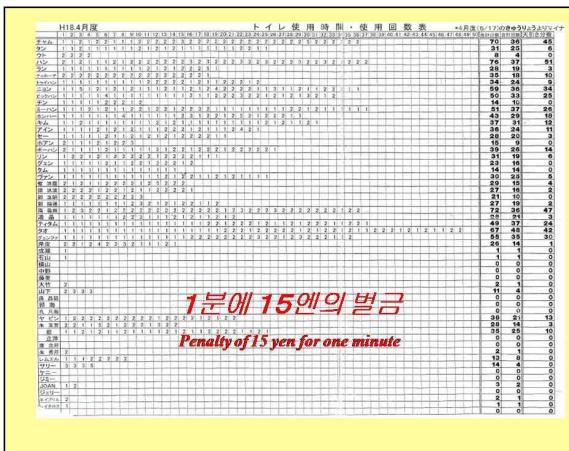


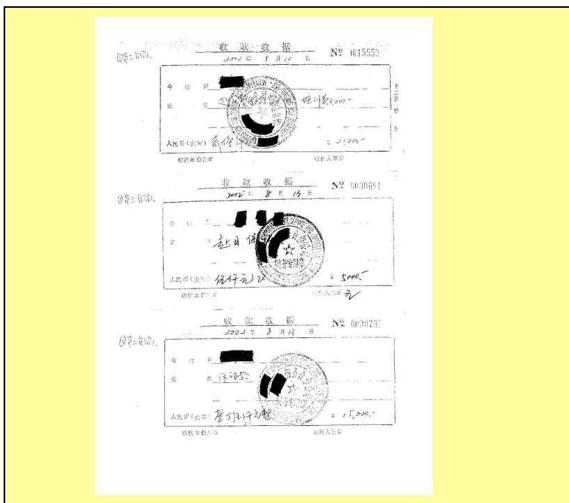




給料支払明細書 (16年1月分)	
支	勤務日数 勤務時間 所定時間外労働
支	基本賃金 所定時間外賃金
額	交通費 合計
支	基本賃金 所定時間外賃金
額	交通費 合計

雇用契約書	
雇用期間	2005年1月15日から2006年1月15日
就業場所	岐阜県
仕事内容	婦人衣服製造
就業時間	平日 8時~17時30分 休憩時間 2時間 00分
休日	毎週日曜日、第2土曜日、祝祭日、年末年始6日間、盆4日間
休暇	有給休暇 10日間
賃金	基本賃金 125,000円 賃手当 一日あたり 支給日 毎月 15日支拂い 昇給制度 有り 賞与 (年2回) 有る場合は時数報酬 ボーナス 有る場合は定期昇給
【就業上の注意事項】 1.次の事項をやつて該用に勤務しなければなりません。 (1) 上記の指示命令に従うことによって事業活動に勤めること (2) 飲食、宿泊、通勤、娱乐、其他の物品を大切に扱い、許可 (3) 諸物の取扱い、運送、保管、販売等の業務を行なうこと (4) 諸物の取扱い、運送、保管、販売等の業務を行なうこと (5) 退社、欠勤、早退等をしてよろづときは、事前に所属員の (6) 会社の規定、規則を守ることをしないこと (7) 会社の規定、規則を守ることをしないこと (8) その他、会社の規定、規則を守らねばならない行為 2.上記事項に違反した場合は、解雇として平均賃金の半額を減額し、 又は解雇することがあります。	
年月日	2006年11月22日
事業所名	岐阜県
所在地	岐阜県
使用者	難波
代表者	難波
就業責任者	難波
氏名	難波





연수생, 기능실습생의 실상 The Situations of Trainees and Technical Interns

- 저임금 Low Wages
- 열악한 노동조건 Low Conditions of Work
- 송출국에서의 보증금 Deposit in Sending Country
- 강제귀국 compulsion homecoming
- 성희롱 sexual harassment
- 여권·통장의 압류 depriving of passport or bankbook
- 강제적금 forced to save salary
- 직업선택의 자유가 없음 no freedom to choose occupation

연수 · 기능실습제도는,
노사대등원칙이
담보되지 않는 제도가 되었음。

Foreign Trainee and Technical Internship Program is the institution
in which a labor-management equal principle is not secured

→ 고용주에 대한 현저한 종속(대등한 노사관계를
구축할 수 없음) Complete subordination to the employers(Equal labor relations
cannot be built)

→ 불법행위의 다발 Frequent acts of outrage

→ 민주주의 사회의 파괴 Destruction of democratic society

사람을 바꿔 버리는 무서운 제도
A fearful program that changes people's personalities

미국무성의 2007년「인신매매보고서」 US State Department 2007 "Trafficking in Persons Report"

일본Japan (Tier 2)

- 「일부의 이주노동자가,『외국인연수』제도를 이용한 강제노동 상태에 놓여 있다고 알려졌다.」
– “Some migrant workers are reportedly subjected to **conditions of forced labour through a ‘foreign trainee’ program.**”
- 「일본정부는, 인신매매 구조로써 『외국인연수』제도하의 노동자의 강제노동적인 상황, 일본여성과 아이들의 가정 내에서의 성적착취, 위장결혼에 대해 조사하기 위해, 한층 더 노력해야 한다.」
– “The government should make greater efforts to investigate the possible **forced labor conditions of workers in the ‘foreign trainee’ program**, the domestic sexual exploitation of Japanese women and children, and the use of fraudulent marriage as a mechanism for human trafficking.”

외국인연수 · 기능실습제도의 재검토안
The proposals of Revision of Foreign Trainee and Technical Internship Program

· 후생노동성 연구회 보고서 (2007.5)

Report from Study Group of the Ministry of Health, Labor
and Welfare

· 경제산업성 연구회 보고서 (2007.5)

Report from Study Group of the Ministry of Economy, Trade
and Industry

· 법무대신의 사안(私案) (2007.5)

Private Proposal of the Minister of Justice

▪ 일본경제단체연합회 Japan Business Federation (2007.9)
 「외국인연수·기능실습제도의 재검토에 대한 제안」
 Proposal concerning revision of Foreign Trainee and Technical Internship Program

▪ 법무성 Ministry of Justice (2007.12)
 「연수생 및 기능실습생의 입국·재류관리에 관한 지침」 Guideline concerning the Entrance and Residence of Foreign Trainees and Technical Interns

▪ 후생노동성 연구회 보고서 (2008.6)
 Report from Study Group of the Ministry of Health, Labor and Welfare
 → 규제강화: 연수생의 보호, 부정을 행한 기업에 대한 벌칙 등
 제도확대: 우량기업에 대한 우대조치 등

저출산(少子化)을 배경으로 한 이민정책을 둘러싼 활발한 논의
 Activation of Discussions about Migration Policy on the grounds of Population Decrease

<통합 Integration>
 • 총무성「다문화공생 추진에 관한 연구보고서」(2006.3)
 Ministry of Internal Affairs and Communications
 • 외국인노동자문제관제성청연락회의
 「『생활자로서의 외국인』에 관한 종합적 대책」(2006.6)
 Council for Contact among Ministries and Government Officials Relating to the Issue of Migrant Workers

<이민 Immigration>

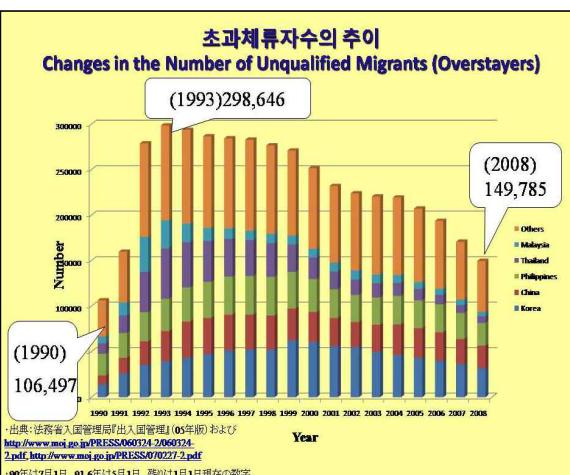
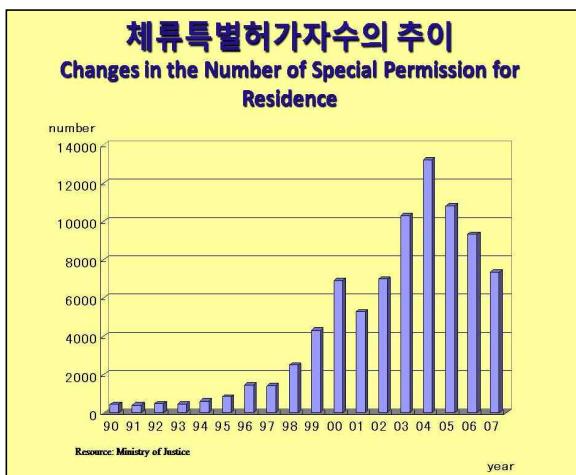
- 경제재정자문회의「경제성장전략대망」(2006.4)
 Council on Economic and Fiscal Policy
- 법무성 부대신(副大臣)프로젝트팀(2006.6)
 Project Team under the Vice Minister of Justice
- 자민당 외국인노동자특별위원회(2006.7)
 LDP Special Committee for the Issue of Migrant Workers
- 일본경제단체연합회「외국인재 도입 문제에 관한 제2차 제안」
 (2007.3) Japan Business Federation
- 경제재정자문회의 노동시장개혁전문조사회 제2차보고(2007.9)
 Council on Economic and Fiscal Policy Report by the Expert Committee on Labor Market Reform
- 자민당 국가전략본부·일本国형 이민국가로의 길PT(2008.6)
 LDP National Vision Project Headquarters·Project Team to the road to Japan-style immigrant nation
- 자민당 국가전략본부·외국인노동자문제PT(2008.7)
 LDP National Vision Project Headquarters·Project Team to the Issue of Migrant Workers

출입국·체류관리의 시행
 The Enforcement of Immigration and Residence Control

<미등록이주자에 대한 합법화와 추방
 Legalization and Exclusion of Undocumented Migrants>

- 1990년대 중반 이후 The Latter half of 1990～
 체류특별허가자수의 증가
 The Rise of the Number of Special Permission for Residence
 (about 70% Japanese Spouses)

- 2003년 이후 2003～
 “5년 안에 불법 외국인 체류자 반감”을 겨냥한 정책
 Policy aiming at “cutting illegal foreign residents by half in 5 years”
 → 단속과 경찰의 불심검문의 시행
 Enforcement of Crackdown and Police checkup
 → 미등록이주자수의 감소
 Decrease of the number of Undocumented Migrants



출입국·체류관리 시행에 관한 법 개정
<Law Revision concerning the Enforcement of
Immigration and Residence Control>

- 2007년 일본판 US-VISIT 2007 Japanese US-VISIT

- 일본 입국시, 지문체크와 얼굴사진촬영
Fingerprinting and Taking Photo when entering Japan

-2007년 고용대책법의 개정 2007 Revision of Employment
Measure Law

- 사업자에 대한 후생노동성(헬로우워크)에의 외국국적 노동자의 개인정보
제공의 의무화
**Employer's obligation to provide the personal information of their foreign
employees for employment bureaus**

-2009년 체류관리시스템 개정

2009 (forthcoming) Revise of System of Residence Control

- 비등록 이주자의 배제 **Exclusion of Undocumented Migrants**

노동력보충정책이 아닌
이주자 정책을

Not the policy of "import" of labor force, but the migration policy

직장뿐만 아니라 지역의 일원

Members not only at workplace but also at local communities

가족, 아이들의 문제, 과제

Issues and challenges that family and child have

이미 시작된

다민족·다문화 공생사회

Multi-ethnic and multi-cultural society that has already started

대만의 이주노동자 정책과 이주노동자의 노동권, 정치권, 사회문화권

우 청 주

대만, Taiwan International Workers Association(TIWA) 사무총장

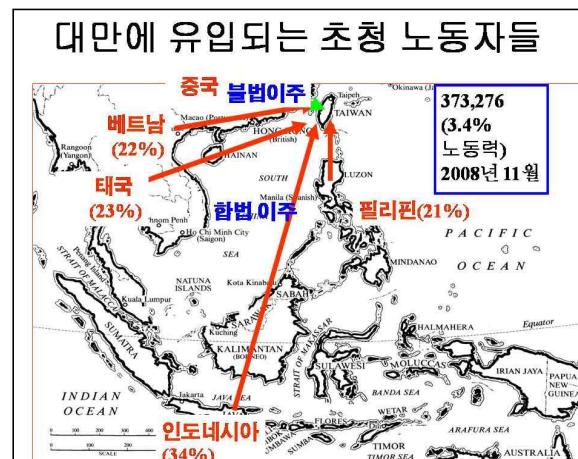
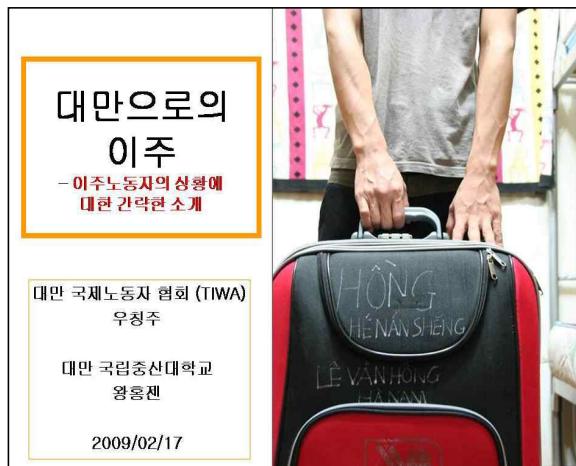


Table23 대만에 있는 이주노동자들의 직업종사분야와 국적 비교								
2008 11월 단위: 명								
직종	합계	인도네시아	콜리핀	태국	베트남	몽골	말레이시아	
전체 인원수	373,276	127,150	84,707	79,236	82,167	5	11	
농업 (여업 포함)	4,723	3,445	816	15	447	0	0	
생산업	194,052	13,190	60,639	72,300	47,910	2	11	
건설업	6,388	58	283	5,398	649	0	0	
개인 및 사회 서비스업 (가사도우미와 관리인 포함)	168,113	110,457	22,969	1,523	33,161	3	0	

이주노동자들의 기여(1)
• 52%는 생산업에 종사함. 그 수는 대략 195,000명에 이르며 국내 노동비용 절감을 가져옴.
• 45%는 개인 및 사회서비스업에 종사하며 대부분이 노인요양보호사로 일함
• 2%는 공공사업을 위한 건설업에 종사

이주노동자들의 기여(2)

- 노동인력의 고령화 완화와 사회문제 발생의 감소
- 대만 중산층 여성들이 가사일에서 벗어날 수 있는 환경 조성
- 값싼 노동력 제공

이주노동자에 대한 대만정부의 정책

- ★초청노동자제도
- 정치적인 이유로 특정 국가들에 한해 허용함
- 직업과 고용주에 대한 보증제도
- 제한된 근무기간

이주노동자들이
직면하고 있는
어려움들

현대판 노예제

대만 입국 전: 하노이의 훈련 센터





사례: 한 명의 이주노동자가 두 명 봇을 한다!

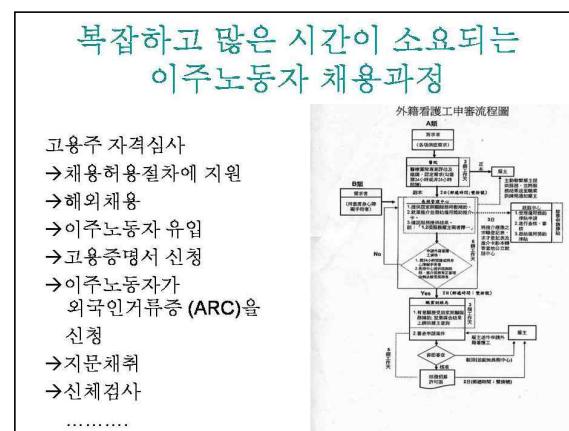
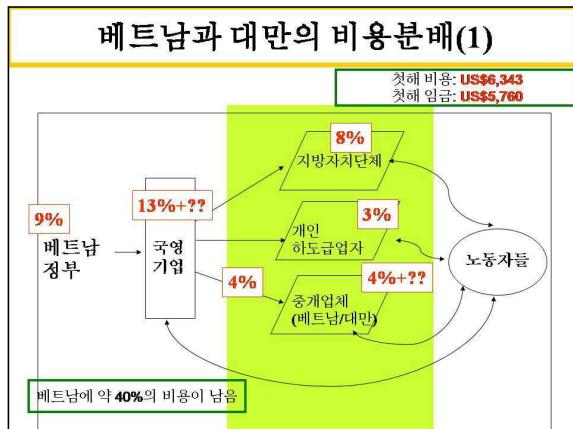
타이베이에 위치한 후영무

생산공장 :

기숙사의 옥탑방에 거주하고 있는 30명의 필리핀 이주 노동자들

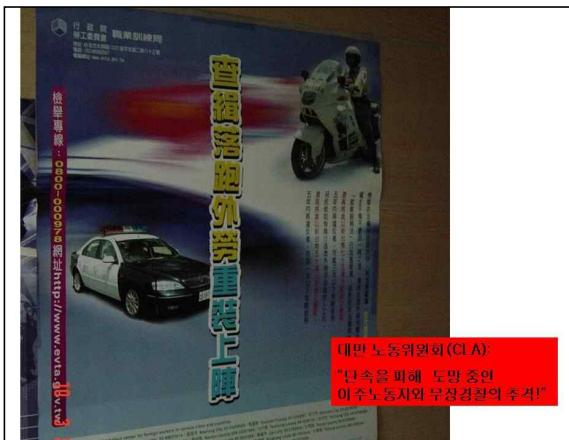
- * 아침 7시 공장내부모습
- * 성수기에는 매일 16시간씩 일을 해야 하며, 비수기에는 다른 전자제품공장에 불려가 일해야 함
- * 3개월 동안 보수가 지급되지 않았음에도 불구하고 고용주는 계속 새로운 이주노동자들을 고용함





현대판 노예

도주...



대만의 현대판 노예제도 '자유'라는 이름아래의 노예화

- 이주노동자들에게는 고용주를 바꿀 수 있는 권리가 없음
- 거주 또는 근무기간의 제한
- 이주노동자들은 이윤을 목적으로 하는 브로커들에게 납치를 당하기도 함
- 이주노동자들은 노동조합을 만들 수 없음
- 가사도우미는 근로기준법으로부터 보호 받을 수 없음

你想要外籍勞工嗎？每月 15,840 元

你家中有年邁的老人家，需要人照顧嗎？

你家中有年幼的幼童，需要人照顧嗎？

你家中有繁重的家務需要人打理嗎？

每月只要 15,840 元，幫你解決以上的問題

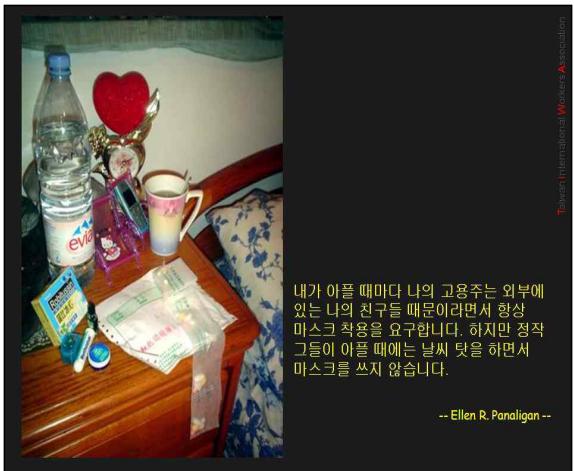
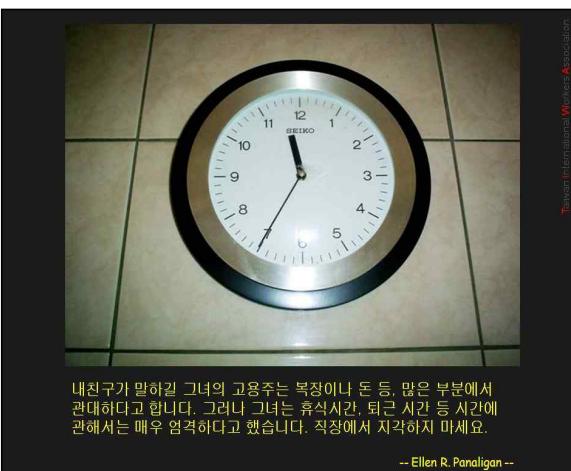
24 小時日夜看護、照顧老人、病患、小孩、家庭打掃、洗衣燒飯

、門庭整潔、復健按摩、報警報警、異便處理…

合法引進、合法辦理

如有需要申請，請洽專案經理人：0941511730 陳先生





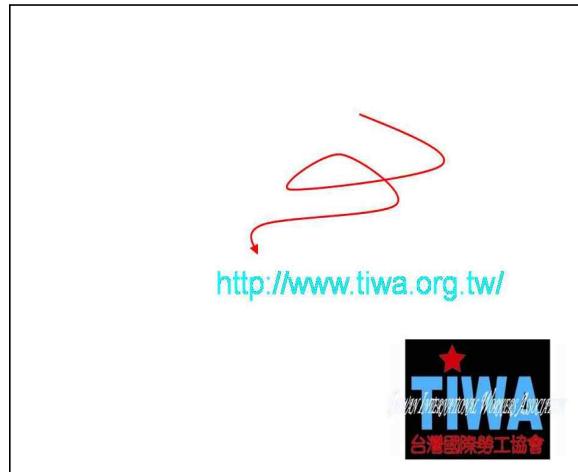
“17만 명, 법의 테두리 밖에 있는 고아들”

이주노동자정책에서 배제된 심각한 문제
— 법적 기준이 적용되지 않는
가사도우미들의 근로환경

17만 명, 법의 테두리 밖에 있는 고아들

사례	Liu Xia/ Vina 사례	Taichung Wang 가족/ Bicitra 사례	Taipei Cai 가족/Ah Mei 사례
사건발생일	2003년 2월	2006년 9월	2006년 11월
관리인의 국적	인도네시아	필리핀	베트남
대단에서의 근로기간	1년 이상	1년 이상	약 2년
노동자 또는 가족의 사망·부상	1명 사망	4명 부상	1명 사망, 1명 중상
고용주와의 관계	좋음	양호	좋음
근로조건	연중무휴	연중무휴	연중무휴
이주노동자들의 설정	심리적 불안증세 종국으로 충합당함	구류, 조사중	해반신마비 구류, 조사중





베트남 노동자가 대만에서 취업하기 위한 과정

왕 홍 젠
대만, 국립중산대학교 교수

개요

이 보고서에서는 대만에서 일하는 베트남 출신의 비숙련(혹은 저숙련) 노동자들의 취업과정을 살펴보며 베트남과 대만의 제도적인 측면이 노동자들이 지불하는 취업수수료와 이 취업과정에 관여하는 여러 이해관계자들의 수익 배분에 지대한 영향을 미친다는 것을 밝힐 것이다. 양국의 이익집단들은 서로 자국의 제도를 이용해 이익을 최대화하고 있다. 그러나 국가 제도가 이주노동자와 그들의 권리를 보호하지 못하면 비단 노동자뿐 아니라 베트남, 대만 모두 이주노동제도의 원 취지의 혜택과 이득을 얻지 못한다.

동아시아의 이주노동

1980년대 아시아에서는 대부분의 노동자들이 중동 산유국으로 이동했다. 그러나 1990년대 초반부터 노동자들은 아시아 내에서 이동하는 경향을 보인다. 이 변화는 세계적으로 봤을 때 1970년대 이래 가장 큰 이주대상지역의 변화로 꼽힌다(국제이주기구 2005). 1990년대 중후반 동안 아시아에서 연 260만 명의 노동자가 해외로 나가 계약직 노동자로 근무했다(국제이주기구 2004:12). 이주노동자는 대부분 미숙련(혹은 저숙련) 노동자로 주로 공업, 건설업, 가사, 농업, 어업, 서비스 업계에서 일한다(Piper 2004). 미숙련(혹은 저숙련) 노동자들의 이주는 노동력 송출국과 유입국 사회에 큰 영향을 미치는데, 필리핀 이주노동자들의 사례가 대표적인 케이스다. 필리핀 인구의 10%인 700만 명이 필리핀 밖으로 나가 일하면서 다국적 가정과 다국적 활동이 생겨났고 이로 인해 필리핀과 노동력 유입국 사회에 큰 변화가 생겨났기 때문이다(Parrenas, 2001).

아시아의 노동자 이주 흐름은 인구구조 변화와도 관련이 있다. 일부 아시아 태평양 지역은 급격한 출생률 저하와 인구 고령화로 노동력이 부족하다. 여기에 높은 교육수준까지 가세해 특히 3D 업종 (현지인을 대신해서 이주노동자들이 이 업종의 노동력을 보충하고 있는 실정)의 노동력 부족은 더욱 심각하다. 여기에 세계화의 일환인 노동시장통합으로 노동자들이 이주를 선택한다(Gills 2002). 특히 낮은 경제성장, 높은 실업률, 저임금을 경험하고 노동인구가 많은 나라의 노동자들은 돈을 더 많이 벌려고 해외로 나가려 한다. 종합적으로 보면, 아시아 내 이주현상은 인구구조의 변화, 지역내 사회경제발전의 불균형, 그리고 세계화라는 요소들이 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.

노동력 유입국의 정책은 역내 이주민들에게 상당한 제약을 가한다. 유입국 정책상 이주노동자들은 영구이주기회가 제공되지 않고 있으며 이들은 시민권자, 이민권자가 아닌 영원한 임

시체류자로 살아갈 수밖에 없다(국제이주기구 2005). 유입국 내에서 이주노동자는 2등 시민으로 대우 받는다(유입국 현지노동자와 임금 및 고용환경 차가 매우 큼). 이러한 현상은 이주노동자 당사자들 뿐 아니라 송출국과 유입국 모두가 얻을 수 있는 경제적 이익의 감소를 낳는다(Castles 2004; Piper 2004). 현재까지 아시아의 이주정책은 국경을 통제하는 수준에서 벗어나지 못하고 있다(Piper 2003; Tseng, 2004). 이주노동자의 취업 및 이주절차, 고용 및 생활환경 같은 포괄적인 문제들을 전혀 다루어지지 않는다(Piper 2004).

우리는 베트남과 대만 양국의 제도에서 두 가지 특징을 발견했다. 첫째, 베트남 취업알선업체와 대만 직업소개소 간에 초국적인 협력이 이루어진다. 그리고 양국의 알선업체와 소개소는 각각 자국의 정책과 제도에 영향을 미치는데 예로, 베트남에서는 ‘노동력 수출’사업에 관여하는 허가권을 모든 국영기업에게 개방하는 정책이 생겼다. 또 대만에서는 외국인이주제도와 고용주 담보 규제가 생겨났다. 둘째, 국제정치경제 요소는 대만의 대 베트남 정책에 결정적 영향을 미친다. 연구에 따르면, 이러한 제도상에서 일하고 이는 베트남 이주노동자들은 중개업소에 지불하는 높은 수수료, 대만의 열악한 노동 환경으로 이중고를 겪고 있다.

합법적, 비합법적 수수료와 수익 배분

노동자들이 해외에서 취업하려면 반드시 비용을 지불해야한다. 연구과정에서 만난 노동자들의 경우도 출국 전 수수료와 계약금을 지불하려고 돈을 빌려 썼다고 한다. 그러나 출국 전 수수료와 계약금 외에도 노동자들은 취업 첫해에는 세금과 여타 수수료를 월급에서 제해야 한다. 이제부터 노동자들이 알선업체에 지불하는 ‘합법적 수수료’와 ‘기타 수수료’에 대한 데이터를 제시하려하는 데, ‘합법적 수수료’ 관련 데이터는 정부 간행물과 조사 참여자들의 정보로 산출했고, ‘기타 수수료’에 관한 데이터는 면담을 근거로 산출했다. ‘기타 수수료’란 비합법적 수수료이자만, 반드시 불법적 수수료를 말하는 것은 아니다. 이 데이터들을 토대로 이주노동자들이 왜 첫해에 순소득을 얻지 못하는지 알 수 있다. 참고로 조사 결과, 이주노동자들이 각각 공장과 가사업에 종사하는 경우, 전자는 계약금을 후자는 월급 공제금이 더 많지만 실질적으로 이들이 지불해야하는 수수료 총액은 비슷하게 나왔다.

‘합법적 수수료’와 ‘기타 수수료’를 합친 취업 첫해 수수료는 평균 6800달러이지만, 첫해 수입은 약 5760달러(초과근무수당 제외)이다. 그래서 노동자들이 수수료를 다 갚으려면 평균 15개월이 소요된다. 대만의 한 대형 소개업체에 따르면, 이주노동자의 대만 체류기간은 평균 17개월 수준이라고 한다(우리 자체 계산: 평균 18.4개월). 취업 첫해 소득이 거의 없는 노동자는 실망만 안게 되고, 앞으로 갚아야 할 월 대출이자(은행이자 1.0%~1.2%(월), 대출업체 이자 1.2%~ 1.5%(월))로 걱정이 태산 같다. 이 때문에 노동자들은 도주해 불법신분으로라도 돈을 벌 수 밖에 없게 되는 것이다. 일부 노동자들은 이 악순환을 감지하고 예정보다 서둘러 본국으로 돌아가지만, 문제는 이들의 뒤를 이은 또 다른 노동자가 높은 수수료를 물고 대만으로 온다는 것이다.

그렇다면 이 같은 제도는 왜 유지되는가? 노동자들은 실소득이 없이 1년간이나 왜 착취를 당하는가? 이유는 베트남의 정치체계, 대만의 이주노동자정책, 고용주 변경금지규정이 함께 맞물려 이 악습을 존속시키고 있기 때문이다.

베트남-대만 다국적 노동시장의 국제정치경제

대만에서는 노동위원회가 노동력 수입문제에 관여한다. 노동위원회는 국가 간 대화로 수입 문제를 결정하는 데, 주로 베트남 노동부와 협의해서 그 수입량과 선발절차를 결정한다. 대만에서 노동자는 두 가지 공식 경로로 선발된다. 첫째 대만정부 허가를 받은 중개소를 통한 선발, 둘째 고용주가 직접 노동자를 선발하는 방법이 있다. 반면, 베트남에서는 해외노동행정청에서 노동수출 문제에 관여하며 그 아래에는 국영 중개업체들이 있다. 해외취업을 원하는 베트남인은 이 국영 중개업체들에 등록해야 한다. 즉, 베트남에서는 비영리 기관인 국영중개업체가 인력을 선발하고, 대만에서는 영리 목적의 중개업소가 고용주와 노동자를 중개하는 식으로 취업이 이루어진다.

그런데, 대만에서 고용주가 노동자를 직접 채용하는 데는 몇 가지 문제가 있다. 첫째, 고용주가 적합한 노동자를 찾기 힘들다. 둘째, 고용주가 직접 노동자를 채용하는데 시간이 오래 소요된다. 고용요청서를 제출함과 동시에 노동자를 채용하려하는 고용주와 달리, 베트남은 취업 준비자가 60~90일의 훈련 후 기술인증서를 취득, 제출하고 대만으로 가도록 하고 있다. 반면, 중개업소는 고용주와 달리 자격증 소지 노동자들을 쉽게 찾기 때문에, 고용주는 불필요한 시간낭비를 줄이고 근로자를 채용하기 위해 보통 중개업소에 선발을 위임한다. 셋째, 고용주가 직접 노동자를 고용할 때 치러야 할 절차가 매우 복잡하다. 어떤 고용주도 노동자가 지불해야하는 중개 수수료를 줄이려고 길고 고된 절차를 밟을리 없다.

우리가 실제로 베트남 이주노동자와 정보원들을 대상으로 조사한 결과 취업절차가 실제로 매우 복잡했다. 베트남에서 공식적으로는 국영중개업체가 취업절차에 관여하지만, 사실 사설 준 사설 대리업자들이 채용, 훈련, 송출업무에 관여하고 있다. 조사 결과 지방출신 노동자들이 특히 사설 대리인들을 통해 취업을 준비했다.

베트남 해외취업인력시장에서 국영 중개업체 사이를 움직이며 활약하는 것은 바로 이 사설 대리인들이다. 베트남 언론은 자국 노동자들이 대만에서 바가지요금, 추가요금을 물어야 한다고 보도하지만, 사실은 대만뿐 아니라 베트남에서도 이런 행태가 이루어지고 있으며 그 수익도 어마어마하다. 베트남 정부의 시스템에 대한 규제가 중구난방이기 때문에 사설 대리인들이 이 허점을 이용해 해외취업을 하려는 지방 농부들의 순수한 희망을 이용하고 있는 것이다.

1995~2005년 사이 40만 명이 넘는 베트남인들이 아시아 여러 국가들로 이동했다(베트남 노동부 2006). 이들은 대부분 지방의 비숙련(혹은 저숙련) 노동자들이었다. 노동력의 수출은 현재 베트남정부의 공식적 개발정책이다. 자국의 노동자들이 해외로 가서 신기술을 습득하고 또 본국으로 송금도 하기 때문이다. 베트남 정부가 노동을 수출하는 주요 국가는 대만, 말레이시아, 일본, 한국이며, 2005년 기준 이들 4개국에서 근무하는 베트남인수는 전체 베트남 해외노동자 수의 90%에 달한다.

베트남 정치구조에 대한 연구에 따르면, 베트남은 일당 독식체제이지만 세력을 가진 다수당

들도 이익을 위해 영향력을 행사하고 있다(Beresford 1997, Gainsborough 2002, Kerkvliet 2001). 그래서 때로는 정부의 상명하달식 정책도 이익집단들에 의해 영향력이 감소된다 (Lloyd 2004) 그 예가 베트남 정부가 인력수출사업을 다른 여러 부처 및 기관에게 개방한 것이다. 하지만 이런 결정은 부처 및 기관 간 경쟁력만 부추겼고 사업에 혼란만 가져왔다. 하노이 소재 국영중개업체들은 수출 노동력을 조달하려고 지방에 직접 가지 않고 사설업자 및 지방정부를 활용하기 시작했다. 국영중개업체들은 자신들의 허가권을 사기업에 대여하는 식으로 이득을 취하기도 했다.

대만은 1991년부터 공식적으로 노동력을 수입하기 시작했다. 그리고 2005년 베트남은 대만의 가장 중요한 노동 수입국이 된다(노동위원회_교육,직업훈련국 2005/12/30). 2006년 말 전체 외국인 노동자의 20.8%인 70,536명이 베트남인이었다. 노동력 부족과 급속한 인구고령화로 대만에는 노인 간병인 수요가 생겨났다. 65세 이상 인구 비율이 1993년 7%에서 2003년 9%로 증가했다(대만 Think Tank 2004:34). 전통적으로 노인 간병은 가정에서 행해졌지만 산업화와 여성노동인구 증가로 간병인 수요가 늘어나게 된 것이다. 그러나 노인 간병 관련 제도의 미비로 현재까지 대만은 노인 간병을 값싼 수입노동력으로 해결해 왔다. 공장 역시 마찬가지였다. 태국, 필리핀, 베트남 출신 외국인 노동자들은 대만의 공장, 건설현장 등에 투입돼 대만의 산업경쟁력 유지를 돋고 있는 실정이다.

대만 '외국인 노동자 제도'는 노동력 부족을 외국 노동으로 해결하고자 생겨났다. 그러나 외국인 노동자는 극히 제한된 권리를 가진 임시 체류자일 뿐이고, 이들의 정착과 통합에 관한 제도적 장치는 고안되지 않았다(Tseng 2004:32). 대만의 규정(고용법 56항)에 의하면 고용주로부터 3일 이상 도주한 노동자는 불법 이민자다. 경찰에게 붙잡히면 이민법 34항에 의거, 즉시 감금, 이후에는 본국으로 송환 조치된다. 외국인 노동자의 도주가 학대나 열악한 근로 환경에서 비롯된 것이라 해도 도피/도주 외국인 노동자는 대만 시민권이 가지는 항소권이 없다. 합법적 절차나 항소권 없는 검거 및 구금은 법적으로 금지되어 있지만, 이주 노동자들에 대한 처우는 그렇지 못하니 대만의 법과 정책이 얼마나 모순되는가 알 수 있다(Li 2003: 72). 대만 노동자들이 가진 단결권, 단체교섭권, 파업권 같은 기본적 노동권도 외국인 노동자들은 없다.

대만 외국인 노동자 제도는 노동자가 고용주를 바꿀 수 없도록 규정해 놓고 있는 데 이는 문제의 소지가 많다. 개정된 고용법 59항에서 이주노동자가 중앙 행정부 승인 하에 고용주를 바꿀 수 있도록 해놓았지만 단지 다음 상황에만 국한될 뿐이다. 1) 고용주나 간병대상이 사망 혹은 이민을 갈 시 2) 배가 지체, 침몰되거나 수리상 문제로 운행되지 못할 시 3) 고용주가 계약 종료, 공장폐쇄, 조업중단, 계약대로 임금 미지불 시 4) 이주 노동자가 일으키지 않은 여타의 문제 발생시. 이 고용주를 바꾸지 못하게 하는 규정들은 매우 엄격히 적용되고 있고, 노동자와 고용주간 분쟁이 발생해도 보통 강제적으로 노동자가 고용주 밑으로 돌아오도록 사건이 종결된다.

공식적으로 정부 관여식 채용시스템을 취하는 베트남과는 달리 대만은 철저히 민간부문이 채용에 관여해 이윤을 취하게 한다. 그래서 대만의 많은 중개업소들은 고용주의 요구에 부합

하려고 경쟁한다. 한편 대만에서 이주 노동자를 고용할 수 있는 고용주는 투자액이 많은 기업, 주요 공공 건설 사업자, 중증 장애환자가 있어 간병인을 필요로 하는 경우 중 하나에 부합되어야 한다. 이런 이주노동자 고용 적합성 여부와 중개소 운영 허가증 발부는 대만 정부가 관여하는 데, 대만의 정치상황을 고려할 때, 의원이나 공무원과 인맥이 있는 사람들은 허가증을 더 쉽게 취득할 수 있다.

결론

조사 결과 베트남과 대만의 국제노동이주제도에는 다음과 같은 특징이 나타난다. 첫째, 중개업자들이 복잡하고 초국가적인 제도에 깊이 관여하고 있다. 둘째, 해외취업이 상품화되어 있고, 그로인해 해외취업을 원하는 노동자들은 상당한 대가를 치러야한다. 그래서 이윤만을 추구하는 사업자들로 인해 노동자들은 빚의 악순환에 휘말리고 마는 것이다. 셋째, 이주 노동정책들은 고용창출을 위한 경쟁력 있는 시장형성을 위한 것이라기보다 노동자-고용주 관계를 고착시키고 노동 수입국내의 노동유동성을 저해하는 데 일조하고 있다. 노동자의 고용주에 대한 관계의 예속은 노동자를 무력화하고 근무 환경을 열악하게 만들고 있다.

다국적 이주노동제도의 구조적 특징 탓에 '중개의 문제'와 '이주노동자 도주 문제'는 대만이 풀어야한 숙제로 남아있다. 이 문제들은 단지 탐욕스런 중개업자와 고용주 때문에 발생된 것이라기보다는 양국의 정치경제적 요소, 대만정부의 이주노동자제도 및 고용주 담보제도가 연계된 것이라 볼 수 있다. 또한 양국의 정치적, 경제적 상황도 노동자들의 착취를 심화시키고 있다. 이런 제도 하에서는 이 분야 이해 당사자들이 자신의 이익만을 최대화하려고 해서 노동자는 제대로 된 소득을 얻을 수 없다.

이주 노동자들의 근무 환경을 개선하려면, 국가와 중개업체간의 제도적 고리를 재정비해야 한다. 대만 정부가 고용주와 중개업체들의 공모를 막고 문제를 해결하려면, 먼저 이주노동자들의 고용주 변경을 자유롭게 하고, 이들이 장기간 대만에서 일할 수 있게 정책을 마련해야 한다. 그리고 '노동수출'이 정치적으로 민감한 사안인 베트남에서는 노동자들이 채용수수료 지불 관련해 자신들의 경험을 다른 이들과 공유하도록 해야 한다. 그래서 이윤추구만을 목적으로 노동수출을 악용하는 사설 중개자의 행태를 외부로 노출시켜야 할 것이다.

태국 내 버마 이주 노동자에 대한 태국정부의 정책 및 인권문제 고찰

아디손 키드몽콜
태국, Migrant Working Group 연구원

2008년 12월 21일 태국의 ‘이주자를 위한 행동연대’(The Action Network for Migratns), 태국노동연대위원회(Thai Labour Solidarity Committee), 태국기독교총회(Church of Christ in Thailand)는 2008 국제 이주자의 날을 위한 활동을 정하기 위해 협력하여 이주 노동자의 ‘자유로운 이동 (Travel with Freedom)’이라는 주제를 특히 강조했다.

이는 2008년 4월 9일 태국으로 밀입국 하던 54명의 버마 이주 노동자들(여성 37명, 남성 17명)이 숨진 채 발견된 사건 때문이다. 그 외에도 21명이 부상을 입고 46명이 탈진하여 신체적·정신적 치료를 요하는 상황이었다. 총 121명의 버마 출신 이주 노동자들은 냉동운반용으로 개조한 Rungreung사의 트럭(차량 등록번호 70-0619 Ranong)에 타고 있었다. 이들은 불법 브로커를 통해 라농지역의 어장에서 꽝아 및 푸켓지역의 작업장으로 향하던 중이었다. 장시간 이동하던 트럭이 라농의 쿠아이 녹(Kuay Nok) 마을에 멈춰 섰을 때 운전사는 많은 이주 노동자들이 2시간 남짓한 시간 동안 좁은 공간에 갇혀있다 산소부족으로 죽어가고 있음을 알게 되었고 곧 도주했다.

이 뿐만이 아니다. 2008년 한 해 동안 최소 6건 이상의 합법 및 불법 이주 노동자 이송 관련 사고가 발생했다.

이와 같은 사건들은 태국에서 끊임없이 발생하고 있는 국경을 넘는 이주의 실상을 여실히 드러내는 한편, 고국에서의 비참한 삶에서 벗어나기 위해 태국으로 밀입국하는 이주 노동자들이 고국의 합법적인 노동이주지원 시스템 부재로 인해 자구책에 의지하고 있음을 보여주었다.

또한 위의 사건들은 이주 노동자의 이주 안전이 여전히 무시되고 관심을 받지 못하고 있으며 개선되지 못하고 있음을 보여주었다.

이 보고서는 다음의 4가지 관점에서 ‘태국 내 이주 노동자 상황’을 살펴보고자 한다:

1. 이주노동자에 대한 태국 정부의 정책
2. 노동조합권을 고려한 이주노동자의 사회적 지위
3. 시민적, 정치적, 사회적 그리고 문화적 권리
4. 태국 내에서의 이주노동자의 경제적 기여와 사회적 문화적 영향

경제적·사회적·정치적·문화적 요인 및 통신의 발달로 인해 고용에 따른 국가간 노동력 이동은 전세계적 현상으로 볼 수 있다. 태국의 경우 베마, 라오스, 캄보디아, 말레이시아 같은 인접 국가 주민들의 국경을 넘는 이주가 지금도 계속되고 있다. 과거에는 전쟁에서 패한 집단의 사람들의 이주가 주를 이뤘으나 현재는 자유무역지대나 경제적으로 앞서가는 국가의 고액 자본 투자가 그 원인이 되고 있다. 태국 경제가 고속 성장하면서 산업 및 농업 분야 모두에서 노동력이 부족하게 되었고 그 결과 저개발국가 주민들의 태국 내 일자리에 대한 관심이 높아졌다.

베마 사람들의 노동 이주는 태국의 경제 발달뿐 아니라 베마의 정치적 문제 역시 그 원인이 된다는 점에서 라오스나 캄보디아의 경우와 차별성을 지닌다. 베마의 사회주의 경제정책은 인플레이션과 기아, 빈곤을 초래하고 있으며 반대자들을 억압하는 군부 통치는 소수민족과의 분쟁을 야기하고 있다. 이러한 문제들은 베마인의 삶의 방식에 큰 영향을 끼쳤고 사람들은 자신과 가족의 안전과 생존을 위해 일자리를 찾아 태국으로 국경을 넘는 이주를 감행하고 있다.

(1) 태국정부의 이주노동자 정책

과거 태국 정부는 불법 이주 노동자들이 경제적·사회적·문화적으로 또한 국제적 정치 상황에 미치는 엄청난 영향력을 인식하지 못하다가 1988년 다음과 같은 상황이 전개되면서 이주 노동자 문제에 대한 인식이 다소 높아졌다:

- 베마 군부의 압제로 1988년 폭동이 일어났고 그 결과 수 천 명의 베마인들이 국경을 넘어 태국으로 이주
- 당시 태국의 건설업과 수산업의 고속 성장으로 인해 저숙련 노동력의 수요가 크게 증가
- 태국상공연합회의소, 태국산업위원회, 태국은행협회를 포함한 민간부문은 자체 협의를 통해 정부에 태국 내 베마인들을 전 산업부문에서 고용할 수 있게 해 달라고 요청

이와 같은 민간부문의 압력에 의해 태국 정부는 좀더 유연한 정책으로 선회하여, 내각의 동의하에 베마, 라오스, 캄보디아 출신 불법 이주 노동자들의 고용을 허가하기로 하고 이민법(1979)과 외국인고용법(1978)과 같은 두 중대 법안을 제외하고 위 세 나라 출신 불법 이주 노동자들이 본국 송환을 기다리는 동안 일시적으로 태국에서 거주하며 일할 수 있게 했다. 이주 노동자 정책을 내각의 동의를 통해 결정하게 됨에 따라 1992년부터 지금까지 해마다 이주 노동자 등록제를 실시하게 되었다.

연도별 정책 변화

- 1992: 치앙 라이(Chiang Rai), 치앙 마이(Chiang Mai), 칸차나부리 (Kanchanaburi), 탁(Tak), 라농(Ranong), 푸라추암키리칸(Prachubkirikhan), 매홍손(Mae hongsorn), 라차부리(Ratchaburi) 등 9개 접경 지역에서 베마 출신 이주 노동자의 고용 가능

- 1996: 베마, 라오스, 캄보디아 출신 이주 노동자는 수산업이나 공업 지역과 같이 노동력이 부족한 기타 지역에서 고용 가능 (7개 산업 43개 지역)
- 1998: 47개 산업 54개 지역으로 이주노동자 등록제 확대 시행
- 1999 – 2000: 19개 산업 43개 지역에서 이주 노동자 고용 가능
- 2001: 이주 노동자 고용이 10개 산업에 대해 전체 76개 지역으로 확대, 노동 허가증을 신청한 이주 노동자는 일을 시작하기 전에 근로지역 소재 병원에서 건강검진을 받고 건강보험증을 발급받도록 의무화
- 2002: 이주 노동자 고용이 가능한 산업 유형과 종류가 6개로 변경됨
- 2004: 정책상의 획기적인 변화가 일어나면서 종합적인 관리 체계가 시행되어 노동허가증 소지 여부와 관계없이 태국 내 모든 이주 노동자의 가족과 동반자는 내무부에 직접 등록을 통해 13자리 번호가 명시된 신원 서류나 T.R.38/1 (외국인등록증)을 발급받을 수 있게 됨. 취업 희망자는 건강검진을 받고, 노동허가 기간을 연장하고 연도별 건강보험증을 발급 받은 후 노동부에 허가증을 신청하도록 의무화. 이 부류의 이주 노동자들은 2002년부터 건설현장 노동 및 가사 도우미 직에 종사 중
- 2005: 등록노동자는 2004년에 등록한 자에 한하며 주요 정책 변화는 다음과 같다.
 - (1) 교육부의 훈령 발표로 이주 노동자의 자녀도 공립학교 취학 가능
 - (2) 라오스인과 캄보디아인에 대해 불법 이주민 신분에서 합법 이주민 신분으로 변경할 수 있는 국적 검증 절차 마련
 - (3) 사회적 지위가 없는 태국의 다양한 소수집단 사람들을 위해 인권문제 및 사회적 지위 관리에 관한 정책 발효
- 2006: 이주 노동자 등록이 T.R. 38/1을 소지했으나 노동취업문서가 없거나, 자가보험식 T.R. 38/1이 없는 이주노동자에게도 확대 적용됨. 자가보험식 T.R. 38/1은 그 지속성에 대한 논란으로 결국 자가보험금액이 철회되었으나 이주노동자의 가족 및 동반자에 대한 의료보험 적용 범위 확대
- 2007:
 - (1) 등록 노동자는 2004, 2006년에 지속적으로 등록한 자에 한함
 - (2) 임신 진단 취소, 대신 임신 진단 시 폐 엑스레이 촬영 및 자궁 내 태아에 영향을 줄 수 있는 상피병 예방약을 피하도록 함
 - (3) 이주 노동자들이 얈라(Yala), 파타니(Pattani), 나라티와트(Narathiwat), 사툴(Satul)과 송클라(Songkla) – A.Jana, A.Natawee, A.Sabayoi, A.Thepha 등 남부국경지역에서만 일 할 수 있도록 하는 특별등록제를 내각이 승인
 - (4) 2004년 이후 함께 입국한 자녀를 제외한 이주 노동자 동반자의 태국 거주금지
 - (5) 태국–라오스, 태국–캄보디아 간 양해각서(MOU)에 따라 이주 노동자들(각 국가 당 1만명)의 적법 이주 허가 및 여권 인장 비용 500바트로 인하
- 2008: 이주노동자의 태국 내 거주 및 근로가 2009년까지 2년간 한시적으로 허용됨. 국적 검증 기간의 경우 캄보디아 이주노동자는 2008년 12월까지, 라오스 노동자는 2009년 12월까지로 제한됨. 또한 서류 미소지 이주 노동자와 그 가족을 위한 의료보험수단 마련

정부 정책이 야기한 문제점

‘이주 노동자 등록 허가’ 정책과 관련 빈번히 발생하는 문제점들은 다음과 같다.

1) 이주 노동자의 신분증 및 노동허가증 소지 문제

이주 노동자가 신분증과 노동허가증을 소지하도록 한 법률에도 불구하고 일부 고용주들이 이주 노동자의 신분증 및 노동허가증을 보관하면서 노동자들이 집이나 일터 밖에서 공무원의 요구 시 신분증 등을 제시하지 못해 불법 이주 노동자로 오인 받는 경우가 발생했다. 또한 노동자가 건강보험을 이용 건강서비스센터에서 치료를 원하는 경우 30바트 정도의 비용만 내면 되나 관련 서류를 지참하지 못하면 치료비용 전액을 내야 한다.

2) 고용 및 합법적 노동권의 문제

일부 사업장에서 고용주들이 최저임금 및 근로 시간, 초과근무 수당 및 기타 복지혜택을 규정한 노동보호법(1998)을 지키지 않는 경우가 발생하고 있다. 지난해 이 같은 경우가 더욱 빈번해져 여러 산업 부문의 노동자들이 ‘합법적 노동 보호’ 조치를 촉구하였으나 고용주들은 해고로 대응하여 이주 노동자들이 본국으로 갈 수 밖에 없게 되었다. 현재는 거주권과 근로권이 분리되어 이주 노동자들이 좀더 쉽게 합법적 노동 보호 조치를 적용할 수 있게 되었다.

3) 근로 안전 및 산업재해 보상 문제

이주 노동자가 근로하는 사업체 대부분이 사고 및 건강상의 위협이 높아 많은 노동자들이 산업 재해로 신체 일부를 잃고 장애를 얻거나 사망하고 있다. 일반적으로 근로자는 고용주가 납부하는 대체 기금의 보상을 신청할 수 있지만 이를 납부하는 고용주가 거의 없다. 게다가 사회보험제도에 가입한 노동자가 거의 없어 혜택을 받지 못하는데다 노동자 대다수는 이러한 혜택을 제대로 알지 못한다. 더욱이 이주 노동자의 사망 등으로 보상금 등을 청구하는 경우 배우자나 부모의 법적 지위로 인해 대리인 문제에 봉착한다. 이주 노동자는 혼인신고나 자녀와 관련한 문서가 없기 때문에 노동자의 가족들은 아무런 보상도 받을 수 없다. 이는 매우 어려운 문제이다.

기타 문제점

노동자와 고용주의 문제

1) 제한된 지역에서의 정부의 홍보 및 노동에 대한 이해 부족으로 노동자와 고용주 모두 등록방법에 대한 이해가 부족하다. 대부분의 노동자들은 등록을 희망하고 있으나 고용주와 운영자들이 이를 꺼렸으며 일부 정부기관은 노동자가 자체적으로 등록하려 할 때 이를 거부했다. 사무사콘(Samutsakorn) 같은 일부 특정 지역에서만 노동자 자체 등록과 촌장의 조사결과를 모두 확인하고 있다. 이러한 문제 때문에 일부 노동자들은 자신들이 임의로 고용주나 운영자를 고용하여 고용주를 고용하는 상황에 이르렀다. 이는 때때로 등록과 비용 면에서 부패를 유발하고 가짜 등록 문제를 야기 시켜 이주 노동자의 지위와 노동에 악영향을 미쳤다.

2) 버마, 그 중에서도 특히 소수민족 출신 이주 노동자의 경우 국적 검증을 위해 정보를 제공할 때 자신과 가족에 불이익이 될까 두려워 사실대로 신고하기를 꺼리는 경우가 있다.

노동자 등록제의 문제점

- 1) 정부의 홍보활동 미비로 관련 정보가 모든 집단으로 전파되지 않고 간접화 되지 않고 있다.
- 2) 각 부처간 협력이 제대로 되지 않고 등록에 대한 정보가 일치되지 않아 등록을 원하는 노동자들에게 큰 혼란을 야기하였다.
- 3) 지역별로 노동자등록이 일관성이 없어 혼란을 야기하였다. 일례로, 일부 지역에서는 등록 시 노동자가 자신의 사진을 지참해야 하나 다른 지역에서는 등록기관에서 사진촬영을 지원한다.
- 4) 일부 지역에서 관련 집단이 부패하여 실제로는 등록과정에 비용이 들지 않음에도 불구하고 노동자와 고용주 양측에 돈을 요구하고 있다.

정책적 결함

- 1) 베마 국적 검증 정책 시행에 대한 접근법이 여전히 불분명하다.
- 2) 국적 검증 정책은 전쟁 피난 이주민 같은 기타 지위와 이주노동자 지위의 중복을 고려하지 않고 있다. 많은 사람들이 이주 노동자이면서 동시에 전쟁 피난민이라 본국으로 송환될 경우 목숨이 위험하다. 일례로 베마의 소수민족이나 그 외 이주 노동자이기도 한 베마피난민들은 노동허가가 만료되어 본국으로 송환될 경우 위험에 처할 수 있다.
- 3) 본 정책은 이주 노동자 문제를 정치적 요인 등을 무시하고 경제적 관점으로만 보아 태국 내 불법 체류자 문제를 양산했다. 이 문제는 근본적인 조치 없이는 해결될 수 없으며 가까운 시일 내에 더욱 심각해 질 것이다.
- 4) 위 문제의 심각성 및 복잡성으로 인해 체계적인 전 방위적 해결방안이 필요함에도 불구하고 국적 검증 정책은 성급히 시행되어 다양한 부문에서의 실질적 참여가 저조, 장기적 문제 해결이 어려운 설정이다.

(2) 노동조합권과 관련한 이주노동자의 사회적 지위

태국의 노동관계법(2001) 88조에 의하면 노동조합의 구성원은 그 수에 관계없이 동일 고용주나 사업체의 피고용인들이어야 하며, 노동조합의 창설은 성인 태국 국적자에 한한다. 따라서 베마, 라오스, 캄보디아 출신 이주 노동자들은 노동조합을 창설할 수는 없지만 그 일원이 될 수 있다.

이주 노동자들은 노동조합을 창설할 수 없어 교섭력 부재로 인한 부담이 크며 자신의 권리 를 요구하기도 어렵다. 고용주들은 일반 노동자와 달리 이주 노동자를 차별하여 해고, 블랙리스트 작성, 지역 관리와 협력해 본국으로 퇴출, 위협, 구타, 폭력조직에 사주해 노동자 구타 등을 자행하고 있으며 이주 노동자들이 단결하여 자신들의 권리를 요구 시 집단 체포하기도 한다. 이 중 가장 많이 쓰는 방법은 해고이다.

2006년 12월 18일 국제노동기구(ILO)와 유엔여성개발기금(UNIFEM)은 ‘태국 내 이주 노동자에 대한 태도’ 조사 결과를 발표했다. 2006년 11월 25일부터 12월 1일까지 전국 11개 지역 4,148명이 응답한 위 조사에서 이주 노동자의 노조 결성에 대해 응답자의 72.8 퍼센트

가 반대했고 27.2 퍼센트만이 찬성했다. 반면 근로 가능 직종, 의사표현의 자유, 동일 임금 및 근로조건 등에 있어 이주 노동자가 태국 노동자와 동등한 권리를 가져야 하느냐는 질문에는 응답자의 60 퍼센트가 반대했다.

태국 노동계는 태국노동협동위원회와 제휴하여 매년 태국 정부에 이주 노동자의 노동조합 창설을 요구해 왔으나 태국 정부는 국가 안보를 주된 이유로 들며 반대하고 있다. 2006년 12월 20일 국제 이주 노동자의 날, 태국노동연대위원회(TLSC) 회장 월래완 시 태(Wilaiwan Sae Tea)로부터 노동권 보호법안 발의를 제안하는 서신을 받은 츄타타왓 인-톤 수크스리(Chuthathawat In-torn Suksri) 노동부 장관은 상원에서 다음과 같이 반박하였다. “수백만 명의 베마 노동자들이 고용주에 대항하기 위해 수일간 합동 파업을 하거나 일터를 떠난다면 전체 경제 체제에 영향을 줄 것이다. 단순히 인권 문제라고만 생각하지 말고 그들의 요구가 타당한지와 태국 법률의 내용을 고려해야 한다. 만약 태국 노동자들이 미국에서 노동조합을 결성하려 한다면 미국이 이를 허락할 것이라 보는가? 아마도 아닐 것이다. 세계에서 가장 강력한 민주주의 국가도 아직 이주 노동자의 노조 결성을 불허하고 있음을 알아야 한다.”

태국 정부의 이주 노동자 노조결성 불허는 태국 내 모든 국적의 합법 이주 노동자는 태국 노동자와 동등하게 보호받아야 한다는 노동부 장관의 명확한 방침과 분명 모순되는 것이다.

(3) 이주 노동자의 시민적·정치적·사회적·문화적 권리

필자는 선언적 권리와 실제적 권리의 두 가지 관점에서 이 주제를 살펴보고자 한다. 선언적 권리란 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)에 명시된 권리다. 위 규약은 1966년 12월 16일 유엔이 채택한 국제규약으로 1976년 3월 23일 발효되었으나 태국에서는 1997년 1월 29일이 되어서야 효력이 발생했다.

권리 I : 노동에 대한 권리, 적절한 환경에서 일하고 동등한 급여를 받을 권리

노동에 대한 권리: 내각은 매년 베마, 라오스, 캄보디아 출신 이주 노동자들이 태국에서 10개 주요 산업에서 노동자나 가사도우미로만 일할 수 있도록 통제해왔다. 10 개 주요 산업은 ‘1) (해양 및 담수) 어업, 2) 어업 관련업3) 농업 및 목축업 4) 제분소 5) 벽돌공장 6) 열음 공장 7) 수상운송 선적 및 하역 8) 건설업 9) 광물/석재 광산 10) 가사도우미’다. 위 10가지에 포함되지 않는 산업은 ‘11)기타 산업’으로 분류된다.

또한 새 외국인고용법(2008) 7조 역시 국가 안보와 태국 국민의 고용 기회를 감안하여 외국인 노동자들을 위한 직종을 명시하고 있다. 이 법은 외국인 근로자들이 종사할 수 없는 직종을 모두 나열한 예전의 외국인고용법(1978)을 외국인 노동자를 위한 직종과 노동부의 규칙과 규정을 심의하기 위한 2년 연한의 위원회를 설립하여 수정한 것이다.

외국인 근로자 고용 가능 직종 선정으로 고용이 촉진되었지만 사실 라농, 탁, 사무사콘처럼 이주 노동자 고용률이 높은 다수의 지역에서 정부기관 및 기금 같은 자선단체는 이미 외국인

대상 보건업무나 통역 업무에 외국인 노동자들을 고용해왔다. 한편, 민간 기업 고용주들 역시 서비스 부문과 하급 점원처럼 정식 고용의 형태는 아니지만 실제로 이미 이주 노동자들이 종사하고 있는 직종을 추가로 지정해 달라고 노동부에 요청했다.

적절한 환경에서 일할 권리: 대부분의 이주 노동자들은 다양한 방식으로 노동 착취를 당하고 있다. 위험한 곳에서 일할 것을 강요당하기도 하고 초과근무를 해야 하며 특정 장소에 감금되기도 한다. 다음은 구체적 사례들이다.

·어선에서 일하는 남성 이주노동자들은 하루에 15시간 노동을 강요당하고 휴식시간은 하루 30분에 불과하다. 가사도우미의 경우 대다수 노동자들이 일을 시작할 때까지 근로 조건을 알지 못하고 모든 근로조건 및 임금을 수락하도록 강요받는다. 노동자 상당수가 고용인의 가사 일체 및 생업까지 도와야 하고 휴일, 월차, 휴가가 있는 노동자도 거의 없다. 고용인 대부분은 가사도우미가 고용인의 집이나 밖에서 사람을 만나지 못하게 한다. 가사 도우미, 어업 종사자, 공장 노동자 등의 이주 노동자들은 초과근무를 강요당하고 있으며 1일 최소 12시간 동안 일한다. 이주 노동자들은 성희롱으로 신체적·정신적 고통을 겪고 있다. ·이주 노동자들은 임금에 있어 불이익을 당하거나 전혀 받지 못하는 경우가 많다. 실수나 지각에 대해 임금을 삭감 당하고 임금 액수도 정해져 있지 않다.

동일 임금을 받을 권리: 태국의 노동자보호법(1988)은 모든 노동자가 동일한 유형, 난이도, 양의 업무에 대해서 동일한 임금 및 초과근무·휴일 근무 수당을 받을 권리가 있다고 명시하고 있음에도 이주노동자는 위와 같은 법의 보호를 받지 못하고 있다. 이주 노동자는 법정 최저임금에 못 미치는 임금을 받고 있으며 초과근무에 대한 임금도 받지 못하고 있다. 다음은 그 구체적 사례이다.

·농업과 가사 도우미 직에 종사하는 이주노동자의 임금은 한 달에 3천 바트 미만이며 공장에서 일하는 이주노동자들의 평균임금은 최저임금의 절반에 지나지 않는다. 이주 노동자들은 초과근무 수당도 받지 않고 법정 노동시간인 1일 8시간을 초과 하여 일하고 있다. 이주 노동자는 태국 노동자보다 더 오래 일하면서도 더 적은 임금을 받고 초과근무 수당도 받지 못한다. 미등록 성인 및 아동 이주노동자는 등록 노동자에 비해 적은 임금을 받으며 아동 노동자는 성인 노동자보다 적은 임금을 받고 있다.

권리 II : 잔혹 행위 및 부상 예방을 위해 정부의 보호 및 복지혜택을 받을 권리

이주노동자는 폭력 및 언어 폭력, 편견, 성희롱 등에 의한 인권침해와 노동착취의 사각지대에 놓여 있다. 이는 이주 노동자들이 자신의 권리에 대한 인식 부족, 법적 지위 장벽, 권리 실현 통로 부재 및 이주 노동자에 대한 태국 사회의 편견의 결과인 경우가 많다. 특히 여성 이주노동자는 성폭행 위험에도 노출되어 있다.

2008년 사무사콘지방의 Amphur Mahachai 소재 공장에서 근무하는 베마 출신 여성 이주

노동자들이 십대 폭력배에게 성폭력을 당하는 사건이 일어났다. 1월부터 10월까지 적어도 30명의 벼마출신 여성 이주 노동자들이 성폭행을 당했다. 폭력배들은 이들 여성 노동자들이 밀입국했다는 사실을 알고 자신이 체포되지 않을 것이라 생각했다. 경찰마저 제대로 대응하지 않아 전체 범행 중 5퍼센트에 대해서만 수사했다. 폭력배들은 범행 대상 여성을 거주지에서 끌고 나가 자신들의 차에 태워 이동한 후 성폭행했다. 일부 여성 노동자들은 치명상을 입었다. 대부분의 피해자들은 수치심과 본국 송환에 대한 두려움 때문에 성폭행 사실을 숨기려고 했다.

이러한 잔혹 행위와 부상은 정부 당국에도 책임이 있다. 이주 노동자 대부분이 밀입국했기 때문에 노동허가증이 없어 체포될까 항상 두려워하고 있다. 체포당하지 않기 위해 이주 노동자들은 ‘보호비’ 명목으로 경찰에게 돈을 내고 있다. 태국 정부는 이주 노동자로 하여금 등록을 통해 노동허가증을 발급 받도록 하고 있지만 고용주들이 항상 노동허가증을 보관하기 때문에 등록 노동자들도 체포당할 수밖에 없는 처지다. 따라서 노동허가증 발급이 무의미하다는 것을 아는 이주 노동자들은 등록하지 않고 경찰에 보호비를 내는 쪽을 택한다.

많은 이주 노동자들이 보호비를 낼 형편이 못되어 종종 체포되는데 이는 심각한 문제이다. 봄비는 감옥에서의 식사와 화장실 문제도 문제지만 교도관과 동료 수감자들에 의한 가혹행위도 심각한 실정이다. 수감된 이주 노동자들, 특히 여성 수감자들은 때때로 심각한 부상을 입거나 사망하고 있으며 성폭행이나 성희롱에 노출되어 있다. 남성 수감자가 여성 수감자로 하여금 자신의 자위 장면을 보게 하거나 교도관이 보는 앞에서 여성 수감자를 성폭행하기도 하며, 이 같은 만행을 교도관이 저지르는 경우도 있다.

편견과 선입견이라는 눈에 보이지 않는 가혹행위도 문제이다. 사람들은 이주 노동자에 대한 가혹행위를 아무렇지 않게 생각한다. 다른 이를 직접 해치는 것만 문제가 아니다. ‘태국인은 벼마인을 좋아하지 않는다’ 같은 책이 주는 편견이 야기하는 가혹행위처럼 무의식적으로 자행되는 가혹행위도 문제이다.

이주 노동자에 대한 인권침해의 한 가지 원인은 그들에 대한 인종적 편견이다. 이러한 편견은 이주 노동자들이 국가 안보를 위협하는 존재이므로 강력한 통제가 필요하다는 메시지를 전파하는 언론 등에 의해 생성되었다. 하지만 이주 노동자들이 태국 노동자들의 일자리를 빼앗아 간다는 주장은 사실이 아니다. 이주 노동자들은 태국인들이 꺼리는 더럽고 힘들고 위험한 일, 이른바 3D 업종에 종사하고 있기 때문이다.

이렇듯 이주 노동자에 대한 잘못된 인식은 이주 노동자, 특히 벼마 출신 이주민들이 위험하다는 오해를 낳았다. 그들은 경찰을 피해 도망 다니는 위험하고 무서운 사람들이라는 것이다. 그 결과 태국 사회는 서로 의심하고 두려워하는 사회가 되었다. 태국인들은 벼마인들이 자신들을 해칠까 두려워하고 벼마인들은 태국인, 고용주, 경찰이 자신들을 해치거나 체포해서 본국으로 송환시킬까 두려워한다. 이러한 두려움은 사실에 기반 한 것이 아니라 언론, 뉴스보도, 정부홍보, 학계 등의 다양한 매체에 의해 의도적으로 생산된 것이며, 서로에 대한 이해부족의 소산이기도 하다. 서로 간에 의사소통이 되지 않으니 서로를 두려워하게 되었고 이

러한 두려움을 사회가 반복해서 확대 재생하여 결국은 이러한 두려움이 당연한 것처럼 느껴지게 된 것이다.

이러한 ‘사회적 불안’이 존재함으로 이주 노동자에 대한 가혹행위는 반복되고 사람들은 이주 노동자에 대한 억압을 문제 삼지 않는다. 그러므로 이주 노동자에 대한 다양한 정부정책과 가혹행위를 바로잡기 위한 방식이 필요하다.

III. 정부 국경선 내에서의 거주, 이전의 자유

이주노동자들은 본인이 등록된 특정 구역이나 지역 내에서만 이동할 수 있었다. 그러나 예외도 있었다. 이주노동자가 고용인과 함께 이동하거나 지역 수장이 상황에 따라 서면으로 허가를 할 경우, 거주 등록 지역 밖에서 치료를 받아야 할 경우, 혹은 정부가 등록 지역 밖에서 재판에 참석할 것을 요구할 경우에는 외부로 이동이 가능했다.

이주노동자들은 본인이 등록된 특정 지역 내에서는 이동할 수 있는데도 불구하고 경찰이 부당한 권력을 행사해 등록 지역 내에서 이동 시에도 이주노동자를 체포하고 협박하는 일이 종종 있었다. 경찰은 이주노동자가 허가 없이 이동했다는 혐의를 대며 본국으로 송환시키기 위해 출입국 사무소로 넘기거나 풀어주는 대가로 금전을 요구했다.

이주 노동자들은 자유로이 이동할 수 없도록 제약되어야 한다는 사고방식은 치안에 대한 저급한 사고방식에서 역시 비롯되었다. 즉 이민자 신분이어서 제약되어야 하기도 하지만 이주노동자는 사회의 평화와 안녕을 해치기 때문에 엄격하게 통제되어야하고 자유로이 이동해서는 안 된다는 것이다. 이주노동자들은 오직 일하기 위해 태국에 체류허가를 받은 것이며 태국인들과 같은 자유를 누려서는 안 된다는 것이다. 끄라비, 푸켓, 광아지역의 이주노동자들의 통제에 관한 지역 공고에 따르면 이주 노동자는 오후 8시 이후에는 거주구역 밖으로 외출이 금지되며 오토바이 운전도 금지되고 고용되어있는 동안 고용주가 이 모든 상황을 통제해야한다. 고용주가 이런 상황을 간과할 시에는 시민들의 삶과 자산뿐 아니라 지역사회 나아가 사회전체의 치안에 문제가 발생할 수 있으니 고용주는 각별히 신경써야 한다고 밝히고 있다.

IV. 재산을 소유할 권리

태국, 특히 치앙마이 지역의 이주노동자들이 자주 겪었던 문제는 오토바이를 이용할 수 없다는 점이다. 경찰들은 오토바이를 타고 있는 이주노동자들과 마주치면 검문 지점이 아니더라도 그들을 불러 세웠고 몸에 문신이 있는지 또는 오토바이 앞에 달린 바구니에 쌀 상자가 들어 있는지 검사를 했다. 이주 노동자는 체포되어 매번 2000-바트 상당의 벌금을 물었다 (고용주가 1000바트를 부담했고, 이주노동자 자신도 1000바트를 냈다). 그러나 고용주는

벌금액을 나중에 노동자의 임금에서 삭감했다. 2008년 2월에는 경찰이 노동 센터의 이주노동자에게서 10대의 오토바이를 압수해 이주노동자들을 긴장시킨 일이 있었다. 그러나 아무도 이주민 등록증을 가지고 있지 않아 경찰서에 오토바이를 찾으러 가지 못했다.

대부분의 이주 노동자들은 현금으로 오토바이를 구입했으며 한 달에 평균 세 번 체포되고 벌금액은 평균 약 6000바트 정도였다. 체포되느니 이주노동자들은 차라리 오토바이를 팔기로 결정했다. 이주 노동자들은 정부에 오토바이 이용 허가증과 합법적 운전 면허증을 요청했지만 외국인 노동자 등록증이나 여권이 없어 항상 거절당했고 따라서 그들은 법적으로 운전이 금지되어 있었다.

V. 이주노동자를 위한 교육 할당제

2005년 9월 5일 태국 정부는 2005 교육원 입학 참고 서류에 관한 교육부 규정을 발표했다. 이에 따르면 태국에 사는 모든 사람들은 입학 참고 서류가 받을 수 있고 수준, 유형, 그리고 전공에 제한 없이 입학원서를 낼 수 있다.

그러나 2007년 1월 3일부터 6월 30일까지 베마 민주주의 추진 위원회가 실시한 매속, 마하차리, 쿠라부리 지역의 베마 이주노동자의 자녀들의 교육에 관한 연구에 따르면 그 정책은 실효성이 없으며 이들 이주노동자 자녀들을 교육기회를 제공하기 위해 필요한 세부사항이 빠져있었다. 베마의 이주노동자 자녀들은 거의 교육을 받을 기회가 없으며 교육부의 2007년 자료에 따르면 27,308명의 베마 아동들만이 태국의 학교에 갈 뿐이고 나머지는 자선단체, 자선 기금, 종교단체, 국제단체, 민간단체들이 후원하는 다른 교육 시스템에 의지할 수밖에 없는 실정이었다. 이런 단체마저 없다면 베마 이주노동자 자녀들에게 교육기회는 매우 제한되어 있다.

사무사콘에 본부를 둔 Labour Rights Promotion Network에 따르면 사무사콘 지역에는 베마노동자의 자녀가 702명 거주하고 있으며 이들은 부모 또는 보호자를 따라 태국으로 왔거나 태국에서 태어난 아이들이라고 한다. 사무사콘 지역의 15세 미만의 아동 3,000명과 15세 이상 18세 이하의 청소년 20,000명에 비하면 그 수는 많지 않다. 수도 많지 않고 모든 아동은 학교에 다닐 권리가 있다는 정부정책의 발표에도 불구하고 이주노동자의 자녀는 국적으로 분류되어 학교 선생이나 학교관계자에 의해 입학을 거부당했다. 학급의 정원이 제한되어 있고 정원이 찼다는 이유로 이주노동자의 자녀들은 학교에서 공부하도록 허가를 받지 못했다.

매속 지역의 이주노동자의 자녀들은 여러 가지 이유로 공립학교에 다니지 못하고 있다. 그 중 가장 중요한 이유는 탁, 수랏타니 같은 지역처럼 이주노동자가 밀집한 지역에서 이주노동자 자녀들에 대한 거부감이 심하다는 것이다. 베마노동조합연합에 따르면 학교는 이주노동자 자녀를 입학시키는 일을 학교가 감당할 수 없을 정도로 비용이 많이 든다고 여기고 있다.

또한 이주노동자 자녀들 대부분 일주일 내내 일을 해야 하고 휴가를 낼 수 없기 때문에 학

교를 다니지 못하고 있는 실정이다.

VII. 재판 과정에서 공정한 대우를 받을 권리

많은 이주노동자들이 정식으로 등록되어 있지 않아 추방당할 것을 두려워한 나머지 재판과정에 쉽게 참여할 수 없었고 이주노동자가 권리를 침해당해 피해자의 신분으로 적법한 조치와 재판을 받을 자격이 있어도 공무원들에게 항의할 엄두도 내지 못했다. 게다가 애초에 불법입국 했을 경우 다른 사건의 재판이 진행되기도 전에 그들은 모국으로 송환되어야했다. 심지어 정식 등록된 이주노동자 역시 정부나 경찰을 고소하거나 권리를 주장하는 것을 두려워하거나 시도를 할 생각도 하지 않았다.

그 예로 매솟지역의 쓰레기더미에서 벌어진 폭발사건을 들 수 있다.

2008년 2월 22일 금요일, 매솟지역 관청의 쓰레기 더미에서 폭탄이 터졌는데, 이로 인해 쓰레기 분리를 하던 이주노동자들 중 적어도 14명이 부상을 입었다. 노동자들은 얼굴, 눈, 팔, 그리고 신경계에 손상을 입었으며, 그 중 2명은 위중한 상태였고 어린아이 1명도 부상자에 포함되어 있었다. 그러나 오히려 경찰은 이들 중 11명을 체포해 2008년 2월 26일 버마로 송환시켰다.

인근 병원에서 치료를 받은 후 부상당한 이주노동자 14명중 11명이 이번 사건에 대해 조사를 받고 상처를 치료 받았으며 경찰관들은 충분히 정보를 수집한 후에나 사건의 피해자뿐 아니라 그들의 가족들도 함께 본국으로 송환될 예정이라고 밝혔으나 실제로 경찰은 이들 모두를 이민국 사무소의 구치소로 보냈으며 이들이 매솟에서 일하도록 허가받지 않았기 때문에 이들은 본국으로 송환되어야 한다고 말을 바꿔 2월 23일 수많은 노동자와 가족들이 본국으로 송환되었다.

인권변호사들이 2월 26일 경찰서를 방문해 피해자 접견을 시도했지만 경찰은公务가 바빠 변호사들의 요구를 들어 줄 수 없다고 거절했다. 2월 23일 1차로 이주노동자가 버마로 추방된 뒤 2월 26일 12시11명의 부상자를 포함해 2차 추방이 있었다. 노동자들은 버마의 미야와 디로 이송된 뒤 그 곳 관리에게 조사를 받고 엄중하게 단속되었다.

부상자들은 자신들이 입은 피해에 대한 보상을 받을 적법한 권리가 있었지만 경찰이 제대로 조사를 하지 않고 송환시켜 적절한 권리행사를 하지 못했다. 폭발사건은 단순사고로 처리되어 일반 민사사건으로 종결되었고 조사관은 추가 조사가 필요가 없다고 결론 내렸다.

태국 내의 수백만 명의 이주노동자들은 태국인과 동일한 법적 권리가 있지만 지난 수년 간 권리를 행사하려 할 때마다 대부분 거부당했으며 이주노동자가 피해자인 민사사건에서도 소송에 필요한 추가 조사는 진행되지 않았다.

이주노동자들이 재판과정에 참여하는데 가장 큰 장애물들은 다음과 같다.

이주노동자에 대한 정부 관리들의 편견: 지방 정부 관리들이 이주노동자의 권리를 침해하는 행위에 개입되거나 지지한다.

의사소통 문제: 노동자는 태국어를 하지 못하고 태국 경찰들 또한 노동자의 언어를 이해하지 못한다. 가해자 혹은 피해자로서의 재판에 참여하는 이주노동자의 언어와 해당 사건의 재판절차에서 관계자와 경찰 등의 언어를 통·번역할 수 있는 인력이 매우 부족하다.

고용주 대부분이 막강한 권한을 가지고 있어 태국에서 노동자로 생활할 때 제약이 많다는 점: 노동자가 정식 등록이 되어 있어도 근로 계약이 파기될 경우 7일 이내에 새 고용주와 새로운 계약을 맺어야 한다. 그렇지 못할 경우 태국에서 추방되거나 본국으로 송환되게 된다. 그러므로 아무리 부당하게 계약이 파기되었다거나 신체와 생명에 중대한 위협을 받아도 7일 내에 새 고용주를 구하지 못하면 적법한 권리를 행사하거나 추가적인 판결절차를 거치기도 전에 추방될 것이다. 이런 조건으로 인해 고용인은 매우 부당한 위치에 처해있으며 고용주는 노동자가 권리를 요구하는 즉시 계약을 파기할 수 있어 노동자가 착취당하거나 괴롭힘을 당할 가능성은 매우 높다.

노동 관련 판결 결과에 따라서 이주노동자들의 권리 보호가 이루어지기까지는 상당한 시간이 소요됐다. 2년이 소요되는 경우도 있는데 문제는 이주노동자들은 매년 노동 허가서를 연장해야 되는 상황 때문에 재판 중 고용계약이 만기되기 십상이거나 본국으로 송환되는 경우가 생기기 쉽다. 이주노동자들의 권리 미보호에 대한 상황은 현행법의 완전한 시행에 방해가 될 수도 있고 향후 고용주들이 이런 틈새를 악용해 태국 노동자들도 이런 노동법으로 보호를 받을 수 있도록 돋기 보다는 방해 할 수 있는 계기가 될 수 있는 우려가 생기면서 이주노동자뿐 아니라 노동 보호에 관련된 판결과정에도 영향을 미쳤다.

VII. 의료 서비스를 받을 권리

태국 내 이주노동자들의 의료 서비스 문제는 여전히 해결되지 않고 있다. 보험증을 소유하고 있는 정식 등록된 이주노동자들만이 좀더 쉽게 의료 서비스를 받을 수 있고 보험증이 없는 노동자이거나 미등록노동자들과 그의 가족들은 그러지 못한 실정이다. 이런 상황이다 보니 미등록 이주노동자들은 치료받기를 체념하는 형편이다. 의료비용을 댈 수 없고 병원으로 이동시 체포될 위험도 있고 안전이 보장되지 않아 의료서비스를 받을 수 없어 이주노동자들이 많은 질병에 노출되는 위험은 더욱 커져만 가고 있다.

VIII. 문화를 향유할 권리

2007년 10월 26일, 사무사콘의 지사(知事)는 사무사콘 지역 내 ‘외국인 노동자 단속’을 대대적으로 공포하면서 특히 베마인들과 그들이 이루는 커뮤니티가 사무사콘 사회에 많은 문제

를 일으켰다고 주장했다. 이주노동자가 본국의 문화를 따르는 행동은 정부의 치안유지에 위협요소이며 정부의 정책에 반하기 때문에 매우 부적절하며 따라서 이주노동자의 행동은 엄중히 단속되어야 하고 그들의 문화활동이 확산되는 것을 막아야 한다는 것이다. 이런 지시가 내려지면서 이주 노동자와 사무사촌의 지역주민들은 우려와 혼란을 느낄 수밖에 없었다. 그 이유는 사무사촌의 지역주민들은 이미 이주노동자들과 함께 오랫동안 생활해왔으며 사무사촌 지역에는 이주노동자와 같은 문화를 공유한 몬이라는 종족이 살고 있기 때문이었다. 이렇게 공표된 정책은 그 지역 문화뿐 아니라 생활방식에 걸맞지 않는 조치였으며 조화로운 삶에 방해가 됐다.

2008년 2월 2, 3일 반라이 쟈로엔폴사(寺)에서 열린 61회 몬족 기념일 축하행사에서 있었던 일이다. 사무사촌 지사와 정부 보안담당은 행사를 엄중히 단속하고 행사를 막을 것을 지시했으며 태국 몬족과 정식 노동 허가를 받은 몬족 이주노동자들의 행사 참여 역시 금지했다. 검문소를 세우고 반라이사까지 반경 10킬로미터 내의 모든 도로에서 철저하게 검문을 실시했다. 각 검문소에 4~50 명의 경찰을 배치했으며 도로 가운데에 멈춤 표시와 적색 표시물을 세웠으며 길을 따라 경찰차가 순찰하며 감시했다. 어떤 검문소에서는 놔물을 요구하는 경관도 있었다. 반라이사 입구에 있던 검문소의 단속이 특히 심했다.

이 같은 단속으로 인해 행사진행은 위축되었고 특히 위협적이고 강압적인 분위기는 행사참가자들의 마음을 짓눌렀다. 지사와 정부 보안부처에서는 이번 행사가 태국에서 노동자의 권리에 대한 경각심을 고취시키고 권리를 주장하고 태국이 몰수한 벼마 영토를 반납할 것을 요구하기위해 조직됐다고 여겼다. 그러나 실제로 행사의 취지는 조상과 종족을 기리고 그들 고유의 언어와 문화를 지켜가자는 것이었다. 이 같은 몬족 기념행사는 태국에서 거의 30년 이상 행해졌으며 그동안 어떠한 문제도 없었으며 태국의 많은 지방정부 관계자들과 지사들 역시 이 행사에 참석했었다.

IX. 인종 차별 받지 않을 권리

태국의 지방정부 몇 곳에서는 수많은 사업장에 고용된 등록 이주노동자를 비롯해 벼마, 라오스, 캄보디아 등지에서 온 외국인 노동자들에 관련된 조치에 관한 공문을 발표했다. 푸켓에서는 2006년 12월 19일, 라용에서는 2007년 2월 16일, 라농에서는 2007년 2월 27일, 광아에서 2007년 6월 9일부터 이주노동자들을 통제하는 체계를 재정비해 태국에 임시로 거주할 수 있도록 허가하며 위의 공문을 발표한 특정 지역에서는 취업허가를 내주는 등 고용주, 이주노동자, 관련당사자들을 위한 구체적인 방안을 제시했다.

예를 들어 오후 8시 이후에 이주노동자들은 일터나 주거지 밖으로 나가는 것이 금지되었다. 해야 할 업무가 있거나 급한 사정이 있을 경우에는 반드시 고용주의 허가가 필요했다. 차량이나 오토바이의 소유주가 허락을 하지 않으면 차량, 오토바이 운전 역시 금지됐다. 이주노동자가 휴대전화를 사용해야 할 경우에는 고용주가 인명부, 전화번호 일지, 휴대전화 소유주 그리고 심카드에 대한 정보를 지방사무소에게 알려야했다. 이주 노동자들이 주거지 밖에서 5

명 이상 모이는 것은 금지됐으며 어떤 활동을 해야 할 시에는 고용주가 행사에 참여하는 이주노동자들의 이름, 날짜, 시간, 장소, 신분증 등을 명확하게 지방사무소에 서면으로 제출해야 한다. 법원에 증인출석을 해야 하거나 수사협조를 해야 할 때, 의사가 외부에서 치료를 받아야한다고 할 경우, 노동 조항 사무소가 지정한 작업장을 변경하도록 허락했을 경우 등 세 가지 상황에서는 이주노동자가 특정지역을 벗어나는 것이 허용되었다.

지방 정부의 이러한 공고를 통해 이주노동자들이 따라야하는 금지조항이 제정됐고 정부관리들은 이주노동자들을 검문하고 체포할 수 있는 권한을 부여받게 되면서 이주노동자들의 권리가 침해되고 위협을 받는 위험이 초래됐다고 보여지지만 실제로는 이미 이주노동자들은 이런 위험에 노출되어 있었다. 이주노동자가 야간에 해야만 하는 작업과 고용주의 감독 하에 해야 하는 작업 등으로 인해 이주노동자의 권리가 침해당하는 가능성은 높아졌다. 즉, 노동을 억지로 하도록 강요받고 정부관리의 부정부패행위가 자연스러울 수밖에 없는 상황에 이주노동자가 몰린 것이다. 이주노동자는 항상 이런 규제를 두려워하기 때문에 정부관리들은 이 규제를 악용할 소지가 있다. 이주노동자 조합은 정부가 우려하는 대로 정치적인 단체는 아니다. 정부가 더욱 심하게 단속을 하게 되면 이주노동자는 결과적으로 보건, 교육, 종교와 문화 활동에 대한 그들의 권리를 주장할 수 있는 기회를 잃게 될 것이다.

(4) 이주노동자의 태국 내에서의 경제적 기여도와 사회적·문화적 영향

이주 노동자의 경제적 기여

경제 호황기(약 1977년~1997년)에 태국은 산업화를 위해 자국산업을 개방했다. 이에 따라 많은 사람들이 산간지방에서 도시로 이주했으며 주변국에서도 많은 인구가 태국으로 이주하였다. 경제성장요인은 산업부문의 성장이었으며 이는 농업을 비롯한 여러 분야의 노동자들이 산업부문으로 이동하는 계기가 되었고 결과적으로 제조업, 농업, 어업 등에서 노동력의 절대적으로 부족해졌다. 지난 수십 년간 노동력의 공급원은 바로 이웃국가에서 이주한 노동자들이었다.

캘리포니아 데이비스 대학의 필립 마틴 박사가 2007년 국제 노동 기구 방콕회의에서 발표한 ‘이주노동자들의 태국에 대한 기여도’란 연구에 따르면 이주노동자의 수입을 연간 일인당 평균 1,125 미국달러(태국 바트화로 40,000바트, 1미국달러를 35바트로 계산)라고 계산했을 경우, 2005년 180만 명의 이주노동자들이 벌어들이는 수입 20억 미국달러(태국 바트화로 700억바트)의 절반인 10억 달러를 사용하면 태국의 국내 총생산에 20억 바트의 상승효과를 준다.

이주노동자가 모든 업종에서 태국노동자와 동일한 산출을 한다고 가정해보면 이들 이주노동자의 기여도는 국내 총생산의 6.2%인 110억 미국달러에 이른다. 그러나 이주노동자가 태국노동자보다 75%이하의 산출능력을 갖는다면 이들 이주노동자들이 내는 이익은 국내 총생산의 5%인 80억 미국달러로 감소할 것이다. 게다가 이주노동자는 산업분야에서 7~10%, 농업 분야에서는 4~5%의 부가가치를 생산할 수 있는 여력이 있다.

노동부 통계 자료에 따르면 이주노동자의 생산능력은 2002년에는 국내총생산의 9%, 2007년에는 국내총생산의 5%를 차지하고 있다.

한편 카시콘 연구센터는 가사도우미 부족현상을 조사했으며 2007년 50,000명의 이주 노동자가 가사도우미로서 일하고 있는 것으로 추정하였다. 태국 가사도우미를 포함해 국내외에서 일하고 있는 40만 명의 가사도우미가 90억 바트의 수입을 올리는 것으로 나타났다.

2007 발전기금 연구원은 최근 2007년에서 2013년 사이에 이주노동자행정문제에 필요한 방법을 찾기 위해서 태국의 농업, 목축업, 어업을 비롯한 관련 산업과 건축분야에서 노동력의 실질적 수요를 연구했다. 향후 5년간 노동력의 수요는 추가적으로 30만 명의 노동력이 필요하지만 고등학교과정을 마친 태국노동자는 10만 명에 불과할 것으로 예측했다.

동시에 중요한 점은 태국노동자들이 해고되고 실업률이 늘어나는 현재 경제상황이 이주노동자의 고용에 영향을 미칠 것이라는 점이다. 과거 경제위기에는 태국정부가 이주노동자를 희생시키는 해결책을 내놓았다. 예를 들어 1997년 당시 노동부장관은 다른 나라의 정부와 마찬가지로 태국노동자의 편에 서는 정책을 취했다. 문제해결을 위해 민족주의의 개념을 도입하여 이주노동자를 본국으로 송환하고 대신 실업상태의 태국노동자에게 일자리를 내준 것이다.

태국 사회를 돌아보면 민족주의의 형태의 경제 개념이 쉽게 형성될 수 있다는 것을 알 수 있다. 과거 태국 사회는 민족주의적인 움직임을 매번 경험해왔다. 특정시기에 이런 움직임은 물리적으로 표출됐다. 태국과 캄보디아가 서로 적대적이던 기간에 일어났던 카오 프로이한 사건이 그 예이다. 이 사건으로 몇몇 지역에서는 캄보디아 노동자들이 해고당했다. 한 지방 상업 회의소에서는 태국 노동자 실업 문제를 해결하는 방법으로 이주 노동자를 해고시키는 것을 제안하였다. 공공, 민간의 양부분에서 이러한 방식으로 문제를 해결하고자 했으며 이는 실직 태국노동자들의 공공의 적을 이주노동자로 지목하는 것이나 마찬가지였다. 이주노동자가 태국노동자의 일자리를 빼앗고 있다는 분위기를 형성해서 실업문제가 정부나 고용주에 의해 직접적으로 야기된 것이 이주노동자에게 그 탓을 돌렸다.

결과적으로 이주노동자들은 태국노동자를 애초에 실직으로 몰아넣은 주범으로 인식되어 더 심각하게 인권침해를 당하는 상황에 직면하게 되었다. 이주노동자에 대한 인권침해가 심각해질수록 오히려 사회에게는 인권침해 문제를 대수롭지 않게 여기게 되었다. 따라서 이런 인권침해상황이 더 이상 문젯거리가 되지 않는 상황이 되어 현재와 같은 경제위기상황에서는 인권침해상황은 더욱 공개적으로 쉽사리 접할 수 있게 되었다. 이런 위기상황을 돌파하기 위해서 단지 실업문제를 해결하는 것이 아니라 모든 노동자의 실업을 해결해야 한다고 여겨졌다.

원래 태국에는 해마다 이주노동자에 관한 정책이 있었지만 경제 위기로 인해 이주노동자 행정에 관한 장기적인 정책은 실종되었다. 따라서 이주민 관리에 관한 정책이 없다. 이렇게 위기가 터지면 이주노동자는 일은 못해도 이주민이라는 신분으로 살아가야 한다. 그렇다면 이 노동자들이 본국으로 돌아가지 않을 경우 태국정부는 어떻게 대처해야 하는가.

태국에 미치는 사회적·문화적 영향

이주노동자들이 베마에서 태국으로 넘어오는 과정에서 태국과 다른 민족간에 문화융합이 이뤄졌으며 이는 세계화와 함께 여러 가지 측면으로 발현되었다.

1) 인구 이동

베마 이주노동자들의 이동은 어제 오늘의 일이 아니다. 세계화로 인해 이주는 더욱 빈번해 졌고 과거와는 다르게 현재라는 독특성이 부각되었다. 빠르면서도 저렴하고 편리한 통신수단인 휴대전화를 이용해 이주노동자들은 본국의 가족과 꾸준히 연락을 할 수 있었으며 태국과 베마의 친척들과도 왕래를 할 수 있게 되어 태국생활에 훨씬 수월하게 적응할 수 있었다.

그러나 이주노동자들이 아무리 쉽게 태국생활에 적응한다고 하더라도 그들은 분명히 태국인과 다른 종교와 다른 사상을 지니고 있으며 다른 인종이라는 사실에는 변함이 없다. 교육 수준도 낮고 저숙련 노동자이며 말도 통하지 않는 이주노동자는 다른 생활방식을 가진 배타적인 태국에서 어려움을 겪을 수밖에 없었다.

이주노동자가 어려움을 겪는 것과 별도로 무국적자의 수가 늘어나는데 따르는 위험을 태국 사회가 인지해야 할 때가 왔다. 이주노동자를 따라온 가족들은 태국시민으로서의 권리가 있으며 민족 집단을 형성해 목소리를 내고 시민으로서 국적을 요구하고 사회복지혜택을 받을 권리가 있다. 베마에서 태국으로 노동자를 불법으로 이주시키는 과정에서 또한 잔혹하게 인권을 유린하는 인신매매자들로부터 보호받을 권리가 있다. 이주노동자들이 정식으로 등록되지 못하면 그들은 불법체류자로서 공장이나 공사, 건축현장에서 숨어 일하는 수밖에 없고 그렇게 되면 고용주들은 최저임금으로 이주노동자를 부리려 하고 이주노동자들은 법적인 보호를 받을 수 없다. 항상 긴장 속에서 살아야 상황에서 불만이 폭발하여 그들의 권리를 주장하여 태국 사회에 커다란 반향을 일으킬 수도 있다.

2) 기술 전달

태국 내의 인터넷을 비롯한 다른 기술을 이용해 이주노동자들이 정보와 편의를 얻으면서 이들은 다양한 방면에서 기술을 숙련하였고 그들 스스로에게도 태국사회에도 도움이 되었다. 후에 본국으로 돌아가게 되면 이주노동자들은 그런 기술을 이용해 자국의 발전에 보탬이 될 수 있을 것이다.

이주노동자가 받아들인 새로운 기술 중 가장 눈에 띄는 것은 휴대전화이다. 휴대전화의 사용은 베마에서 태국으로 이주한 노동자들에게는 없어서는 안 될 수단으로 자리매김했다. 중개인을 통해서 이주노동자는 벌어들인 돈을 베마의 본국으로 송금할 때 이용하곤 했다. 우선 태국의 중개인에게 전화를 하면 베마에 있는 중개인이 이주노동자의 부모와 가족들에게 돈을 송금한다. 이주노동자들은 가족에게 직접 전화를 걸어 액수가 맞는지 확인 할 수 있다. 또한 휴대전화는 새로운 직장을 찾거나 태국과 베마에 있는 가족과 연락할 때도 유용하게 사용되

었다.

3) 자금 이동

버마 이주노동자들 가운데 특히 여성 이주노동자들은 버마의 가족을 부양하기 위해 연간 최소 1만에서 5만 바트에 이르는 돈을 송금하면서 버마와 태국 양국간에 자금이동이 이뤄졌다. 버마 이주노동자들이 주로 밀집 되어있는 라농, 사무사콘, 매솟 지역에서 특히 자금이동이 더욱 활발했다. 2007년 7월 29일부터 8월 1일자 Thansethakij 신문(태국의 주간 경제신문) 2239호에 실린 보도에 따르면 대형할인매장 태스코 로터스는 버마에서 이주해온 노동자가 많은 라농지역과 버마 이주노동자들이 일반소매점보다 저렴한 가격에 물품을 구입하는 코 송지역에 새로운 지점을 세우는 계획을 발표했다. 2007년 7월 19일부터 7월 21일자 Thansethakij 신문 2236 호에 따르면 사무사콘의 대형백화점인 남푸 플라자는 그 지역 이주 노동자들이 주요 소비층으로 떠오르면서 수입이 늘어나 다시 활력을 찾았다.

4) 정보, 소식 이동

다양한 종류의 버마 음악, 문화, 풍습이 빠른 속도로 태국사회에 침투되었다. 본국에서 전해지는 문화는 새로운 형태로 모습을 드러냈으며 이주노동자가 본국과 태국에서 정보와 새로운 소식을 얻을 수 있는 중요한 수단이 되었다. 새로운 정보와 소식이 버마로 물밀듯이 전해졌고 특히 치앙마이나 칸차나부리 같은 지역이 대표적인 수혜지역이었다. 버마, 카렌, 타이야 이어를 사용하는 지역 라디오 방송과 신문이 개설되는 등 버마 언어를 사용하는 인쇄물, 라디오, 비디오, 인터넷 같은 매체가 있는 지역이 늘어났다. 몬과 카렌의 문화와 관습이 다시 복원되어 만불절 다음날이 몬의 국경일로 지정되었다. 태국에서 1993년에 태국-몬 커뮤니티에서 처음으로 행사가 열렸다. 영국, 캐나다, 노르웨이, 스리랑카, 호주, 말레이시아 같은 세계 여러 지역에서 몬족 학생들이 유학생활을 하고 있다(Sukanya Baonid, 2006). 또한 매년 4월 쯤에는 카렌 신년 행사가 개최된다. 2005년에는 나콘 패돔과 촌부리에서 개최되었으며 필자도 2005년에 참가하였다.

5) 사상의 유입

이주노동자들의 문화가 태국에 소개되면서 태국문화와 융합했고 태국과 버마 양국의 문화가 역시 융합되어 서로 다른 인종과 민족, 사상을 가진 사람들 사이에 이해와 소통의 통로가 마련되었다. 평화로이 공존하며 소수자를 위한 정치적 배려도 생겼다. 이런 문화의 융합은 자연스럽게 형성된 것이며 사람들이 서로 어우러지면서 생겨났다. 이러한 문화적 융합으로 인해 발생한 힘은 그동안 이주노동자는 태국 국적이 아니므로 어떤 문제에 대해서도 권리를 주장할 권리가 없다고 주장하며 소수민족을 사회에서 배척하고 내몰려는 기득권층의 요구에 따르고자 했었던 태국정부가 그동안 본 국민에게 주입하고자 했던 정식문화라는 환상, 장벽을 무너뜨릴 정도로 강력했다.

효과적인 노동이주관리: 국내정책 가이드를 위한 다국적 기준과 양국간의 협의

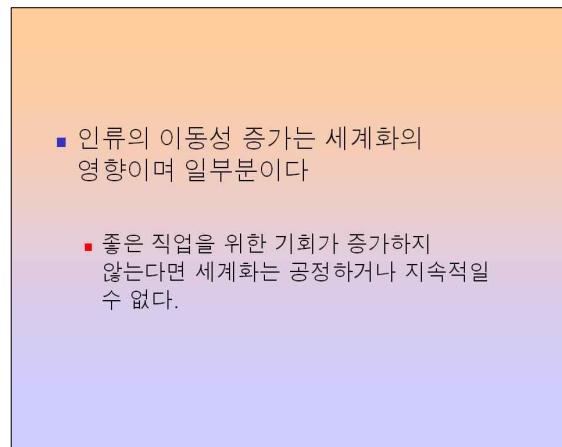
팀 드 마이어

국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가



개요

- 오늘날 세계에서의 이주의 특징
- 왜 취업을 위한 이주가 관리되어야 하는가?
- 이주관리에서 인권의 역할은 무엇인가?
- 이주관리: 지구촌에서의 두 방향의 길



- 노동시장의 역학관계는 국가간 국경지대에서 크게 작용한다
- 이동의 원인은 직업과 밀접하게 관련되어 있다
- 강한 지역적 역학

왜 노동이주가 관리되어야 하는가?

이주는..

- 정치적 함의
 - 자국 영토에 대한 각국의 주권
- 경제적 함의
 - 노동력 수입국의 노동 수요와 수출국의 노동력 공급의 밸런스를 맞춰야 함

이주는..

- 사회적 함의
 - 노동력 수입국의 노동시장 상황
 - 소외계층을 위한 노동시장개선 vs. 숙련 노동력 수입 사이의 선택
- 문화적 함의
 - 문화적 주체성 vs. 적응
- 인권보호를 위해

이주관리에서 인권의 역할은 무엇인가?

- 취약한 개개인은 강한 영향을 끼치는 복잡한 이주과정으로부터의 보호가 필요하다
- 경제적, 성착취의 여지에서도 보호해야 한다

이주관리: 지구촌에서의 두 방향의 길 – 출신국 또는 고국

- 노동력 이동에 관한 정책은 고용정책을 리드하기 보단 따라가야 한다: 인구통계학 정책에 따라 고용정책을 계획하고 인적자원 개발정책을 계획하고 그리고 노동력 이동에 관한 정책을 계획해야 함

- 구인과정의 청렴성을 위한 조치

- 인권과 이주노동자 보호가 중요
 - 노동자 자신들을 위해
 - 그들의 고용주들, 특히 국제적 공급사슬로 묶인 서비스를 제공하거나 물건을 생산하는 고용주들

- 송출국을 위해
 - 인권과 주권의 존엄성 유지를 위해
 - 반고 퇴치를 위해
- 목적국을 위해
 - 지역적, 국제적인 정치적 지위를 위해
 - 정규노동시장 상황의 축소로부터 자국 노동력을 보호하기 위해

지구촌에서의 두 방향의 길 – 수입 또는 목적국

해결책=초점 확대

- 현존하는 노동력 부족을 채우기 위해 외국인 노동력을 허가를 좀 더 제한하는 것을 완화하여야 함
 - 이주노동자들을 위한 합법적인 고용 기회(인적자원개발)에 대한 기대
 - 인권보호에 대한 기대

- 경제와 인구계획 수립
(노동시장 필요 변동 포함)
- 모든 이주순환에 대한 계획 수립
- 이주노동자들에 대한 더 나은 보호
(통합정책 포함)
- 최대한 많은 관련자들의 협력 포함
 - 고용인
 - 노동 조합
 - 구인 기관
 - 이주협회
 - 국제 기구
- 쌍방간 협력 확대
- 질서 있는 이주의 상호적 이익에 대한 이해를 높이고 확산

1. 노동시장 계획

■ 호주

- 통계청에서는 이주자에 대한 질문을 포함한 월간 노동력 조사 실시
- 연례 노동시장 분석은 경제시장과 노동시장의 필요와 지역적 필요, 이주의 경제적 사회적 그리고 환경적 영향과 예상지원자 수를 판단한다
- 호주 이민성 (DIMIA)은 노동이주를 관리한다

2. 이주 순환주기 관련

- 프랑스
 - 밀리와 2000년 쌍방 합의 하에 이주노동자에게 여행비와 사업 초기자금을 지원하여 자발적인 귀국을 장려
- 태국
 - 반두뇌유출 프로젝트를 통해 태국의 숙련노동자를 간에 정보와 지식을 교환하도록 함
 - 전문직 노동자들은 태국으로 귀환하여 개발과 기술 프로젝트에 참여하도록 장려함

3. 이주노동자 보호

- 미국- 임금과 노동시간, 미성년자 노동, 안전과 건강, 노조 활동, 고용차별에 대해 불법지위를 포함한 이주노동자들에게 적용되는 국가적 법령이 마련되어 있다. 고용주들이 이주노동자들을 이민국에 신고함으로써 보복하는 것은 비합법적이다.
- 1964년의 민법은 출신 국가에 따라 노동자를 차별하지 못하도록 함으로 이주노동자에게도 적용되고 있다.
- 필요에 의해 법적, 행정적 절차에서 통·번역 서비스가 이주 노동자들에게 제공된다.
- 배상에 관련해서는, 정규 이주노동자들은 내국인이 받을 수 있는 모든 배상을 받을 수 있도록 되어 있고 비정규 이주노동자들도 이미 수행한 노동에 대해서 내국인과 같은 권리를 가진다.

3. 통합정책

- 스페인
 - 스페인은 이주민의 사회적 통합을 위한 포럼과 이민 관련 부서간 위원회와 지방위원회를 설립했다.

4. 관련자간 협의

■ 고용주

- 프랑스- Continental Supermarket은 높은 실업률과 많은 이주노동자가 있는 마르세유에서 구인 활동을 했다. 또한 NGO들이 매니저들이 통합을 추구하고 문화적 다양성에 민감해하도록 훈련시켰다.

■ 노동 조합

- 아일랜드: 3년제 사회협력 협정, 2003-05-이주노동자에 대한 국가정책 공식화에 권고됨
- 협상의 주체는 정부, 고용주, 노동조합, 농업기관과 공동체, 자원봉사기관이었다
- 이주와 문화관계에 대한 협의는 10개의 특별 시도 중 하나였다

■ 개인직업알선기관

- 필리핀: 필리핀 해외취업청(POEA)은 노동부 장관, 다른 관련 부서 대표, 필리핀 노동 조합총협의회의 대표와 개인직업알선기관의 고용주 대표로 구성된 3부로 이루어진 관리 기구를 가지고 있다.

■ 이주민 협회

- 미국- 한 이주자 기관의 연합인 일리노이 이민·난민 권리연합(ICIRR)은 노동조합과 연방, 주 정부와 지역정부, 국제 NGO 등과 협력하여 정책 형성 과정에서 이주노동자의 권리를 보호한다

5. 쌍방 협동

- 쌍방 국가가 상호적인 협동을 하기 위해-
 - 노동력의 공급과 수요를 계획하고, 예상 가능하며, 권리를 존중하는 방향으로 조율한다
 - 모리셔스-중국: 두 국가는 중국인 이주노동자를 보호하기 위한 양국간 협의를 이뤄냈다

- 미등록 이주의 감소와 합법적 노동 이주의 증가를 위한 조치 (세금 징수)
- 목적국의 고용주들이 필요한 인원을 모집할 수 있도록 허용 (숙련도 증명과 이주 전 훈련)
- 노동자들은 고용 보험과 적절한 노동조건을 보장받음

6. 이해 증진

- 다음에 대한 이해를 높이고 보급함
- 질서있는 이주 패턴의 쌍방적 이득
 - 노동력 수출이 송출국에 미치는 영향
 - 송출국의 생산성에 미치는 영향
 - 송금 흐름이 개발에 미치는 영향

예: 태국

- ILO는 이주노동자들이 태국 경제에 미치는 영향을 조사하는 연구를 실행했다
- 수치
 - 태국의 전체 이주노동자 수는 2000년의 850,000명에서 2005년에 1,773,349명으로 증가했다
 - 2005년에 노동력의 5%를 차지
 - 분포= 농업 40%, 공업 40%, 서비스 20%
 - 연간 20억 달러의 수입을 올림
 - 등록률은 2006년에 26%로 크게 떨어짐

- 생산성. 이주노동자들이 각 분야의 태국노동자만큼의 생산성을 지닌다면, 그들의 노동력은 110억달러, 즉 태국 GDP의 6.2%를 차지하게 된다
- 임금. 이주민들은 최저 임금의 절반 정도밖에 받지 못한다

- 세금. 이주노동인구의 특성과 그들이 사회 보장 정책의 혜택을 받지 못한다는 사실은 그들이 내는 세금이 세금으로 제공되는 서비스에 비해 훨씬 많다는 것을 의미한다. 2006 회계연도에만 이주 등록 비용이 5억 달러에 이르렀으며, 이 비용은 고용주가 지불하나 노동자의 임금에서 삭감된다
- 차별. 태국 대학들이 실시한 많은 연구에 따르면 이주노동자들은 태국 노동자들과 동등한 대우를 받지 못하고 있으며, 이는 이주노동자 처우에 대한 ILO의 원칙에 어긋난다

국제법과 현지의 인식- (고용 및 직업상의)차별에 관한
ILO전문가위원회의
논평1958년 회의 (No. 111)

1. 국제노총(ITUC)은 외국인 근로자의 고용등에 관한 법률하의 고용허가제의 비용통설에 우려를 표명했다
 - 외국인노동자들이 고용주에게 필요 이상으로 의존하게 하며 그들이 학취와 학대에 노출되게 한다. 또한 노동자들이 고소득 직종에 종사하는 것을 막는다
 - 인종차별과 국적에 따른 차별을 증가시킨다

2. ILO 협약 및 권리 적용에 관한 전문가위원회:
 - 고용허가제의 적절한 측면
 - 저숙련 이주노동자들은 갭신 가능한 1년 계약 하에서 3년 이하의 기간동안 특정 분야의 산업에서 일할 수 있다
 - 이주노동자는 그 3년간 고용주를 바꿀 수 없다

- 이주민 노동자에 대한 차별로부터의 법적 보호
 - 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 22조에 따르면 고용주는 “외국인노동자의 지위에 따라 불공평하거나 차별적인 대우를 할 수 없다.”
 - 이주노동자들은 아래를 포함한 노동법의 보호를 받는다
 - 근로기준법 (국적에 따른 차별 금지)
 - 최저임금법
 - 산업 안전보건법
 - 성추행을 포함한 성별에 따른 차별으로부터의 보호가 같은 법령에 의거해 가능하다
 - 가사노동자는 노동법과 평등고용법(성추행을 포함)의 법의 적용에 배제되어 있다.
 - 차별방지법 또한 준비중에 있다

- 절차적 보상
 - 이주노동자는 국가인권위원회에 인종, 피부색, 국적에 따른 차별에 대해 탄원할 수 있다

- 실행
 - 생산업이나 식품업 또는 서비스업과 같은 많은 외국인근로자가 일하는 산업에 정기적인 노동 점검
- 이주노동자에 대한 지원
 - 서울 대림동과 안산에 있는 이주노동자 센터는 무료로 다국어로 지원을 한다
 - 카운셀링과 노동관련 애로사항, 통역, 교육, 의료서비스에 관련된 지원을 제공

3. 위원회의 평가

- 고용허가제가 이주노동자의 보호를 위해 새로운 요소를 소개했다는 점을 환영하며, 특히 이주노동자들이 노동법과 차별방지법의 보호를 받는다는 점을 환영한다
- 대부분이 여성인 가사노동자는 이러한 법망에서 소외되어 있다. 이는 그들을 차별과 학대로부터 어떻게 보호할지에 대한 의문을 일으킨다
- 정부가 법령을 강제하고 이주노동자들에게 정보와 지원, 카운셀링을 제공하는 노력을 기울이는 점에 주목한다
- CERD 와 전문가위원회는 또한 고용을 포함해 사회적 전반에서 이주노동자를 포함한 외국인들에게 가해지는 사회적 차별에 대해 주목한다

ILO와 국제 노동기준에 대한 배경 정보

국제노동기구 (ILO)

- (UN-관련) 세계 182개국의 정부, 고용주, 노동자 조직
- 모두에게 적절한 근로 환경을 통해 사회 정의와 공정한 세계화를 이루는 임무를 지님
 - 개인의 존엄성에 대한 존중
 - 경제적, 사회적 개발
 - 세계평화와 안정

ILO의 적절한 노동을 위한 목표

- 적절한 노동~ 노동자에게 단기적 생활력을 부여할 뿐만 아니라,
 - 그들의 직업 상 선택에 대한 책임 (직장에서의 권리)
 - 위험과 불확실성으로부터의 보호(사회적 보호)
 - 직장内外의 삶에 영향을 끼치는 선택을 자발적으로 할 수 있는 기회 (사회적 의견 교환)

공정한 세계화

- = 개방된 경제와 사회적 정의에 기반한 열린 사회, 완전하고 생산적인 고용, 지속 가능한 기업과 사회적 결합력이 구현되는 상황
- (공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언, 2008)

|토 론 문|

채 형 복
한국, 경북대학교 법과대학 교수

오늘 이 자리에 초청해 주셔서 감사드립니다. 제가 지난 연말에 우리나라 시 단위에서는 처음으로 안산시에서 외국인 노동자 인권조례 제정공청회 패널로 참석한 적이 있습니다. 물론 여러 자치단체에서 외국인 노동자 인권조례가 이미 전역에서 시행되고 있습니다만 안산시가 제정하려고 하는 조례에는 특별한 의미가 있습니다. 불법체류자, 말하자면 미등록 외국인노동자의 권리까지도 이 인권조례에 의해서 보장하고자하는 의미를 가진 그런 조례였습니다. 그 공청회에 참가하면서 안산시의 노력에 대해서 감명을 받았습니다만 아직까지 안산시 의회에서 통과되었다는 말을 듣지는 못했습니다.

이처럼 여러 지자체 또는 정부차원에서 외국인노동자의 권리를 보호하기 위한 많은 노력이 행해지고 있는데도 불구하고 아직까지 우리나라에서도 권리의 포괄적인 보호에 대해서는 많은 문제점이 있지 않나 생각해봅니다. 아울러 세계 아시아국가 단체 발표자들의 발제를 들었습니다만, 물론 국가별로 상이한 면이 있음에도 불구하고 아직까지 아시아지역 내의 여러 국가들에 있어 외국인노동자의 권리보호에 있어 아직도 많은 부분이 사각지대에 놓여있지 않나 생각해봅니다.

이와 같은 자리에 초청되어 발표 혹은 토론을 하다보면, 우리 법학자 내지는 법실무자들보다는 오히려 시민운동단체 내지는 사회학자들이라든지 법학 이외의 여러 학문 분야에서 이 문제에 대해 더 많이 논의를 하고 관심을 가지고 있다는 점에서 개인적으로 상당히 아쉬움을 가지고 있습니다. 오전에도 이미 여러 사안에 대해 법적인 접근이 이뤄졌습니다만 저는 주로 유럽연합(EU)의 인권에 대해 관심을 가지고 있습니다. 물론 유럽연합의 통합수준은 아직까지 아시아지역같이 어떠한 형태의 지역통합의 논의가 제기되고 있지 않은 지역에서 본다면 상당히 요원한 문제겠지만 적어도 가장 선진적이고 발전적인 통합을 이루고 있는 EU 차원에서 바라 볼 때 아시아 지역 내에서 우리나라를 포함한 아시아국가들에게 적용될 수 있는 몇 가지 법적인 사례에 대해 말씀드리고자 합니다.

우리나라 외국인고용법 제2조 상의 이주노동자의 개념은 결국 국적을 전제로 하고 있습니다. 물론 국적이란 것은 근대 주권국가가 성립된 이후에 자국민을 법적으로 보호함과 동시에 타국민을 통제하기 위한 이중적 구조를 가지고 있습니다. 그래서 국적을 가지고 있는가 유무에 따라 우리나라의 외국인고용법에 있어서도 결국은 대한민국 국적을 가지고 있지 않은 자는 모두 외국인으로 간주될 수밖에 없습니다. 이와 더불어 외국인 노동자들이 이주노동자로 간주되기 위해서는 고용이 돼야 합니다. 이러한 측면에서 본다면, 결국은 등록노동자들의 법적인 보호만 생각하고, 상대적으로 미등록노동자의 인권보호에 있어서 상당히 많은 문제점이 있습니다.

이에 대해서 EU가 도입하고 있는 노동자로 인정하는 하나의 기준이 있습니다. 임금을 목적으로 하는 경제활동이라 할지라도 그것은 '유효한 동시에 진정한 노동' 즉, 'effective and genuine 노동'이어야 노동자로 인정하고 있습니다. 물론 '유효한 동시에 진정한'이란 이 관련성을 확정짓기 위해서는 우리가 단순하게 국적을 가지는가 아니면 임금을 전제로 한 고용활동인가, 허가활동인가에 덧붙여 과연 이주노동자 혹은 외국인 노동자의 노동이 과연 유효한 동시에 진정한 노동이라면 결국은 임금의 수준이 낮거나 임금을 목적으로 한 활동이 아니라 할지라도 외국인노동자로 간주하는 것도 하나의 대안이 아닐까 생각합니다.

그리고 외국인노동자의 개념에 대해서 시간제노동자 즉, 파트타임 노동자 및 연수생과 관련된 문제가 있습니다. 이들을 과연 노동자로 봐야할 것인가에 대해서 우리 국내 관련 법제들은 이에 대해 상당히 엄격한 기준을 두고 있습니다. 즉, 이와 같은 비전형 고용상태에 있는 노동자들의 경우에 노동자성이 인정되는가에 대해서 많은 국가에서 논란이 제기되고 있습니다. 그러나 이에 대해서 EU의 경우에 있어서는 비록 시급 내지는 주급이 일정 수준이내의 파트타임노동자 내지는 연수생이라 할지라도 노동자로 간주하고 있습니다. 이와 같은 측면에서 우리나라로 이와 같은 파트타임 이주노동자와 연수생의 입장에 있는 이주노동자의 노동자성을 인정을 하여 그들의 권리를 보장해야 한다고 생각합니다.

또 한 가지 문제는 아직 이후에 재취업까지의 일시적 이직상태에 있는 외국인 노동자입니다. 우리나라의 경우, 일정한 기간 내에 재취업을 못하면 본국으로 강제 귀국 조치를 취하고 있습니다. 하지만 일시적 이직상태에 있는 이주노동자의 경우일지라도 결국은 본인이 구직을 위한 활동을 지속적으로 하고 있다면, 이들(구직 중에 있는 노동자의 경우) 역시도 적법한 상태에 있는 이주노동자로 봐야 한다고 생각합니다. 이러한 측면에서 볼 때, 우리나라 외국인 고용법 제2조 상의 국적과 임금활동을 위한 고용이란 개념을 우리가 좀 더 포괄적으로 해석 해야하는 노력이 행해져야 할 것입니다.

다음은 노동 계약과 기간과 관련된 문제에 대하여 토론을 준비했습니다만 이것은 오전에 이미 다뤄진 문제라서 다른 사안으로 넘어가겠습니다. 두 번째 제가 말씀드리고 싶은 것은 이주노동자의 가족 재결합 문제입니다. 국내에 있어서는 이 문제가 아직까지 본격적으로 취급되고 있지 않습니다. 다른 아시아 국가에 관한 발표 내용에 있어서도 이 문제는 본격적으로 다뤄지지 않은 것 같습니다. 우리가 이주노동자 정책을 수립할 때 취업의 문제는 이주노동자 본인에 대해서만 정책을 수립하고 있습니다만 이주노동자의 가족의 재결합도 중요한 문제라고 생각합니다. 이에 대해서는 이미 마이어씨가 발표를 했습니다만, ILO의 이주노동자협약 제97호, 그리고 1975년도에 채택된 이주노동자(보충규정)협약 제143호에서는 이미 제8조와 제13조 등에서 이주노동자만이 아니라 그 가족의 권리보호에 대해 규정하고 있습니다. 이와 같은 규정을 우리가 원용을 해서 적용할 필요가 있다고 봅니다.

또 한 가지는 아직 우리나라가 가입하고 있지 않습니다만 1990년 12월 18일자 UN총회 결의 45/158호에 의해 채택된 국제이주노동자권리협약이 있습니다. 이 협약은 2003년 7월 1일자로 발효했습니다만 이 협약에서도 가족 재결합의 문제가 상당히 비중 있게 다뤄지고 있습

니다. 그러나 제가 가지고 온 자료를 검토해 보니 작년 말까지 40개국이 이 협약에 가입돼 있습니다만 우리나라나 일본, 태국, 그리고 타이완이 아직까지 이 협약에 가입하고 있지 않습니다. 이와 같은 측면에서 보더라도 결국은 이 협약의 비준이 상당히 시급하게 행해져야 하지 않을까 생각합니다.

그리고 나중에 전략회의에서 다뤄질 수 있겠지만 유럽의 사례를 볼 때 간단하게 몇 가지 아시아지역 차원에 있어서의 규범과 연대에 대해서 말씀드릴까 합니다. 유럽에 있어서는 이미 유럽사회현장, 이주노동자의 법적 지위에 관한 유럽협약, 유럽인권협약, 장기거주 제3국 국민들의 지위에 관한 유럽이사회지침 2003/109호, 가족 재결합권리에 관한 지침 및 고숙련 노동자나 계절 노동자, 기업 내 전근자와 유급 연수생의 입국 및 거주 조건에 관한 네 개의 특별 지침이 채택되었거나 채택될 예정에 있습니다. 이 같은 측면에서 볼 때 아시아지역에서도 이와 같은 범지역적인 차원의 현장이나 지침 내지는 협정 등이 체결되어 적용될 필요가 있다고 봅니다. 이를 위해서는 정부, 시민단체 또는 학자들 상호간 점진적인 논의가 필요할 것입니다.

또한 이와 같은 입법 수단과는 별도로 비입법적인 수단을 마련해야 합니다. 실제적인 차원에 있어 유럽에서는 EU 이민포털사이트(EU Immigration Portal), 유럽구직 포털사이트(European Job Mobility Portal: EURES) 및 유럽이민네트워크(European Migration Network)가 구축되어 있습니다. 이러한 지역차원의 포털사이트가 구축돼 있다면, 현재처럼 개별 국가별로 또는 산발적으로 운영되고 있는 이민이나 이주에 관한 문제가 상당부분 해결될 수 있지 않을까 생각합니다. 이렇게 해서 간단한 토론을 마치겠습니다. 감사합니다.

I토 론 문

김 철 효

한국, 국제이주기구 (IOM) 한국 대표부 프로젝트 코디네이터

1. 목적국 사회에서의 이주자의 기여와 그에 대한 인식

이주가 발생하는 원인은 여러 가지의 배출요인(pushing factor)과 흡인요인(pulling factor)으로 설명된다. 다양한 이주형태 가운데 노동이주는 대체로 ‘목적국에서의 노동력 수요’라는 흡입요인이 발생했을 때 출신국에 있는 노동이주 희망자들이 반응하여 손익계산, 가족 내에서의 계획과 전략 등 합리적인 선택에 따라 이루어진다.

목적국의 입장에서 보면 노동이주자는 국내에서 부족한 노동력을 채움으로써 국가경제의 발전 혹은 유지에 데 필요한 중요한 존재이며, 송출국의 입장에서도 그들의 외화수입은 국가의 외환보유고를 유지시켜주고 국내총생산에서 중요한 부분을 차지하는 등 국가경제에 있어 필수적이다.

노동이주가 송출국의 경제성장에 기여하는 정도를 평가하고 국가경제개발전략에 노동이주 분야를 포함시키고자 하는 노력은 이미 여러 국가에서 수년 전부터 시도되고 있다. 그러나 목적국에서 노동이주자의 사회적 기여가 체계적으로 평가되는 경우는 그만큼 많지 않다. 한 명의 내국인이 출생하여 노동력을 제공하기까지 성장하는데 사회적으로 드는 비용을 고려했을 때, 다른 한 명의 생산력을 갖춘 외국인이 입국하여 그 노동력을 대신 제공할 경우 그 경제적 이익은 더 클 것으로 예상됨에도 불구하고 말이다.

노동이주자가 기여하는 바가 목적국 사회 내에서 제대로 평가되지 못하는 사실은 그 사회가 노동이주자에 대해 갖는 인식에 영향을 미치게 되며, 이주자에 대한 사회적 처우나 관련 정책수립에도 영향을 미칠 수 있으며, 궁극적으로 목적국 내의 이주자 권리보호에 영향을 줄 것이다.

그런 의미에서 이번 포럼에서 ‘아시아내 목적국에서의 이주노동자의 경제적, 사회적, 문화적 영향’을 검토해 보려는 시도는 이주자 권리보호에 있어 중요한 의미를 갖는다.

2. 태국과 일본의 사례

아디손 키드몽콜(Adisorn Kerdmongkol)이 인용한 연구(Martin 2007)에 따르면 ‘태국 내 이주노동자의 생산량은 생산력이 태국노동자와 같다고 가정했을 때 2005년 국내총생산(GDP)의 6.2%, 생산력이 태국노동자의 75% 이하라고 가정을 해도 GDP의 5%를 차지한다’

고 한다. 또 다른 연구(Research Institute for Development Foundation 2007)에 따르면 ‘2007–2013년 간 경제개발계획 수행을 위해 추가로 필요한 태국 노동자의 수가 100,000명, 이주노동자의 수가 300,000명으로 예측된다’고 한다. 이와 같이 노동이주자의 목적국에 대한 경제적 기여 정도를 수치로 평가해내는 것은 목적국의 국가노동경제 정책 수립에 기여할 뿐만 아니라 사회적으로 노동이주자에 대해 ‘중요한 성장동력’으로 인식하는 데 기여할 것이다.

또한 태국의 현지 언론(Thansethakij)의 보도를 인용하여 이주노동자들의 유입과 소비로 인해 특정 지역 및 특정 백화점의 경기가 되살아나기도 했다는 점을 지적한 것은 의미 있다. 한편 고바야시 마사오가 언급한 바와 같이 일본에서는 과거와 달리 “이주노동자의 취업 지역의 다양화나 확산”으로 인해 해당 지역에 대한 이주노동자의 세수나 노동력의 영향력이 줄어들면서 그 기여도에 대한 인지 역시 감소하고 있다고 지적하였다. 이는 특정 지역단위의 평가를 넘어 전국적으로 노동이주자의 국내총생산과 지역별, 분야별 등 세분화된 항목별 경제 기여도에 대한 검토가 공식적이고 체계적으로 이루어졌을 경우 그 공헌도가 제대로 인지될 가능성이 있다는 점을 시사하기도 한다.

한편 키드몽콜은 이주노동자들은 ‘정보의 전파, 다른 문화, 인종, 종교와의 평화로운 공존에 대한 이상의 공유, 소수자에 대한 사회적 공간 배려’ 등 수치화되기 어려운 사회문화적 기여에 대해서도 언급하였다. 경제적 평가에 비해 분석의 방법에 관한 어려움이 있겠지만 앞으로 연구가 필요한 부분이다.

3. 발표자에 대한 질문

아디손 키드몽콜: 예측하지 못 했던 경제위기 상황이 발생할 경우 민족주의 흐름에 밀려 이주노동자가 가장 먼저 희생되거나 “노동이주관리에 관한 장기 정책이 사람들 사이에서 잊혀져 버리기도 한다”고 지적하였다. 그러한 경제위기 하에서 이주노동자가 여러 가지 불리한 조건에도 불구하고 전체 경제에 기여하는 정도가 평가된 연구가 있는가? 연구결과는 어떠한가 혹은 어떻게 예상되는가?

고바야시 마사오: 이주노동자가 일본 경제의 생산 및 소비 측면에서 차지하는 비율과 경제 성장에 기여하는 바에 대한 연구가 있는가? 연구결과는 어떠한가 혹은 어떻게 예상되는가? 한편 일본 사회에서 이주노동자와의 교류 형성을 저해하고 있는 요인으로 ‘범죄이미지’를 들고 있는데 ‘범죄이미지’의 확산은 교류 부족의 결과는 아닌가 혹은 이를 발생시키는 다른 요인이 있는가?

왕홍천(Hong-zen Wang): 노동이주 과정에서 발생하는 높은 송출비용은 목적국의 노동력 수요와 송출국의 공급 간에 존재하는 심각한 불균형에 기인하는 것으로 불가피하다는 평가가 있는데 이에 대해 어떻게 생각하는가? 높은 송출비용은 이주노동자의 사회적 취약성 증대와 연관이 있음이 예상되는데, 한국에서 역시 고비용 송출구조가 이주노동자의 체류초과 및 그에 따른 각종 사회문제에 영향을 미친다는 주장이 있다. 높은 송출비용이 목적국 사회에 미치는 영향을 어떻게 평가하고 있는가? 그러한 영향에 대해 목적국 정부는 어떠한 정책적 대

안을 세울 수 있을 것인가?

본 토론문의 내용은 기구의 입장이 아닌 개인의 의견임을 밝혀둡니다.

‘선택’의 과정 중 적절하지 않은 정보나 중개인으로 인해 선택의 합리성에 문제가 생기는 경우가 많으며, 이로 인해 노동이주의 결과 이주자 개인 혹은 목적국 사회가 계획하지 않은 방향으로 가게 되기도 한다. 이를 피하기 위하여 각국은 노동시장의 수요공급 상황 및 계획에 따라 노동이주의 흐름과 양을 관리한다.

전략회의

토론

아디손 키드롱콜 태국, Migrant Working Group 연구원
고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정
쿵 유치엔 대만, Taiwan International Workers Association (TIWA) 사무총장
팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가
윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수
황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사

|전략회의|

호마윤 알리자데 유엔 인권고등판무관실 동남아시아 지역사무소 대표
아디손 키드몽콜 태국, Migrant Working Group 연구원
고바야시 마사오 일본, 와세다 대학 박사과정
쿵 유치엔 대만, Taiwan International Workers Association (TIWA) 사무총장
팀 드 마이어 국제노동기구 아시아태평양지역사무소 ILO노동기준 전문가
윤인진 한국, 고려대학교 사회학과 교수
황필규 한국, 공익변호사그룹 공감 변호사

호마윤 알리자데:

오늘 회의 동안, 우리는 한국 바깥의 이주노동자들의 가치 있는 면면을 들어 보았다. 이번 세션에서는 이주노동자와 관련된 이슈를 논의해보고자 한다. 우리들 가운데 이 문제에 대한 전문가가 있다는 사실이 기쁘다. 오늘은 이 분석가들에게 그들이 전략의 형태에 대해 어떻게 생각하고 현 상황에서 어떻게 발전시켜 나가야 하는지에 대해 말할 기회를 주고자 한다. 우리가 가지고 있는 이야기들을 보았을 때, 우리는 데이터를 더 깊게 분석해 나가야 한다. 완벽한 정보를 가지고, 우리는 목표그룹에 초점을 맞춘 앞으로 2년간을 위한 새로운 전략을 생각해야 한다. 어쩌면 우리는 여러 부류의 한국인에게 영향을 끼치고 완전한 교류를 이끌어 낼 수 있을지도 모른다. 다시 한번 강조하지만, 이 세션은 분석가들이 어떠한 전략이 필요하며 무엇이 이주노동자들의 이익을 위한 것인지에 대해 이야기하기 위한 시간이다.

쿵 유치엔:

대만은 유엔회원국이 아니지만, 다행스럽게도 대만에 상주하고 있는 이주노동자들은 국제 협약의 보호를 받고 있다. 우리는 먼저 왜 그들이 이주노동자가 되었는지를 이해해야 한다. 아마도 그들에게 이주는 빈곤을 비롯한 다양한 이유들로 인한 어쩔 수 없는 선택이었을 것이다. 이러한 현상은 앞으로도 계속 될 것이며, 다른 나라로부터의 그들의 이주를 막는 것은 불가능하리라고 예상된다. 이는 이주노동자들의 권리를 보호해야하는 이유이기도 하다.

이주노동자들은 심각한 수준의 착취에 노출되어 있다. 예를 들면, 대만에서 그들은 노동법을 접하기 힘들고 노동조합을 결성할 수 없다. 또한 그들은 유입국으로 가족을 동반할 수 없으며, 지역시민이 될 수 없다. 대부분의 아시아 국가들은 이주노동자를 방문노동자로 취급하고 있는데, 이는 이주노동자들은 그곳에 영원히 거주할 수 없음을 뜻한다. 유입국에서 그들은 단지 방문 노동자일 뿐이다. 본인은 이 부분이 중요하다고 생각하는데 이와 같은 불공정한 대우가 많이 존재한다면, 이주노동자의 인권상황 개선은 힘들어질 것이다.

오늘, 우리는 이주노동자들의 지역사회로의 통합과 통합을 위한 최선의 방법에 대해 논의하였다. 현재 아시아 국가들은 이주노동자들에게 시민권을 부여하는 것에 대해 열띤 논쟁을 벌이고 있는데, 우리 또한 이 문제를 간과할 수 없다. 본인은 이주노동자들에게 시민권을 부여하지 않는다면 그들이 착취를 당할 만한 더 높은 위험에 처하기 때문에 이 문제가 무척 중요하다고 생각한다.

근래에 들어 많은 노동수출국과 유입국들이 이중시민권을 인정하는 현상이 일어나고 있다. 예를 들어 필리핀은 2003년에 시민권법을 통과시켜 이중시민권을 인정하였으며, 인도 역시 2005년에 이중 시민권을 인정했다. 시민권이 주어진다면 이주노동자들이 사회복지혜택을 받을 수 있을 것이다.

황필규:

오늘 현지인의 인식에 대해 이야기를 했는데, 인식이라는 것은 결국에는 사회적으로 만들어내는 것이라는 것을 분명히 인식해야 할 필요가 있습니다. 합법 체류자나 불법체류자라는 말 같이 사실은 기준에 왜곡된 불법이라는 표현을 그대로 써서 설문조사를 한 것은 설문대상자들에게 잘못된 인식을 강화시키는 위험이 존재한다고 생각한다. 그 만큼 세심한 배려를 하지 않으면 우리가 의식하던 하지 않던 이런 일들은 파급될 수밖에 없다.

아디손 키드몽콜:

이는 매우 복잡한 문제이다. 우리가 정책에 대한 이야기를 나눴지만 더 중요한 것은 그 지역들에서 일어나고 있는 상황에 대해 생각해 보는 것이다. 경제를 위해서도, 특정한 정책들이 실행되어야 하며, 어떻게 우리가 이주민 노동자 상황을 정책상 더욱 효율적인 단계로 끌어올리느냐에 대해서도 생각해 보아야 한다.

고바야시 마사오:

분명히, 일본 사회는 이주노동자들의 존재를 인지하고 있다. 여론에 따르면, 사람들은 개인적인 교류뿐만 아니라 정보의 교류 또한 이뤄지고 있다고 한다. 우리가 더 많은 기회를 가지고 있을수록, 그것이 더 많은 힘을 불러온다. 특히 외국인들에 대한 무관심이 가장 커던 도쿄에서 이러한 상황을 볼 수 있다. 거기엔 잘못된 인식이 있었다. 우리는 우리의 실수에서 교훈을 얻을 수 있다. 가장 중요한 것은 소통이지만, 이 문제는 일본 사회만 존재하는 것이 아니다. 시간은 이 문제를 해결할 수 없다. 지방 정부와 시민 단체가 협동해 이주노동자들에게 정보와 도움을 제공해야 한다. 하지만, 제도상 교육은 정부가 제공하고 있으므로 정부의 도움도 있다고 보아야 할 것이다. 최근 들어서 지방 정부는 지방 협력을 줄이고 있고, 인권 보호에 관한 국제적인 교류도 이뤄지고 있다.

팀 드 마이어:

우리는 이주노동자에 대한 현지인의 인식을 바꾸고, 그들의 경제적 기여도에 대한 인식을 알리기 위한 전략을 마련하고자 한다. 많은 토론과 논의를 거친 오늘, 노동 수출국과 목적국에 따라 그 전략은 달라질 것이다. 또한 여러 목적국들이 이주노동자들을 위한 정책을 발전시키고 있음을 고려해야 한다.

아쉽게도 현재 실행되고 있는 전략은 여러 나라에서 다르게 적용되겠지만, 본인은 그 전략들에 적어도 몇 나라들은 고려할 만한 공통점이 존재한다고 생각한다. 또한 몇 나라는 이주 노동자에 대해 공개적으로 논의할 필요가 있고, 그 논의의 범위를 확장시키고 이주노동자에 대한 인식을 배가시킬 필요가 있다. 예를 들어, 태국정부는 많은 이주정책이 내무부 산하에 있어 그 정책이 안보차원에서 다루어지고 있다. 심지어는 노동시장을 인권적인 측면에서만 바라본다면 힘들 것이다. 그러나 이것이 여러 관료제도들이 시행되는 방법으로 피할 수 없는 요지가 있다. 본인은 이러한 요소들을 주워 깊게 관찰할 필요가 있다고 생각하며, 특히 고용 정책의 요소 중 하나인 이주정책 또한 그려해야 한다고 생각한다. 또한 몇 나라에서 최소한 노동시장에 대한 인식을 고려해야 한다고 생각한다. 만약 여러분이 적절한 행위자들을 찾는다면 이주노동자의 인권을 위한 공간 마련이 더 쉬워질 것이다.

둘째로 이에 대한 관련 사안으로는 합법적 이민에 대한 규제가 특히 비합법적 이민에 어떠한 영향을 끼치는지를 기록하는 것이다. 이주노동자의 경제적 기여가 가치 있다는 기본적인 가정을 고려한다면 당신들의 정책은 그러한 방향으로 진행되어야 한다. 예를 들어, 아직도 아시아의 많은 국가들은 고용주에게 합법적 이주노동자의 고용에 대해 세금을 부과한다. 물론, 고용주가 이러한 세금들을 임금 삭감이라는 방법으로 이주 노동자들에게 부담지울 수 있듯이, 합법적 이주노동자를 규제하는 정책은 이주노동력 시장에 지하경제를 형성해 고용주들이 합법적 이주노동력보다는 불법 이주노동력을 사용하도록 유도할 수 있다. 그러므로 이러한 사안들을 명확하게 짚고 넘어가야 하며, 몇몇 나라들에서는 이러한 점을 잘 기록해야 한다.

우리가 주목해야 하는 세 번째 요소는 국가인권위원회이다. 특히 이 사안은 국가인권위원회가 존재하지 않는 나라들에서 중요하다. 개인적으로는 한국과 태국의 국가인권위원회가 이주 노동자들의 경제적 기여에 대한 관심을 불러일으키는 데 많은 역할을 하고 있다고 본다. 일본이 이러한 면에서 뒤처지고 있는 이유는 아마도 국가인권위원회 설립에 대한 논의가 막 다른 길목에 있기 때문일 것이며, 일본도 이에 대한 논의가 필요하다. 인권 정책의 집행에 관해서는, 이와 관련된 법령이 필요하며 그 중 일부는 이주 노동자들에 대한 것도 포함해야 한다. 한국은 이러한 정책의 집행에 관해서는 ILO 협약 111(역주: 인종, 나이, 종교, 성적 취향, 결혼, 질병, 장애, 문화적 사회적 배경, 국적, 정치적 의견 등에 관계없이 평등한 고용기회 부여에 관한 ILO협약)을 잘 준수해 왔고 홀륭한 노동법과, 좋은 노동 감독 체계를 가지고 있으며, 진정기구가 국가인권위원회 내 설치되어 있는 국가이다. 그러나 국가인권위원회가 접수한 그 많은 민원에 대한 통계는 어디에 있는가? 아직까지는 명확한 성과는 하나뿐인 듯하다.

그것은 2011년까지 가사 노동자들을 보호하기 위한 구체적 기준을 채택하도록 하기 위한 과정의 첫 단계이다. 정부 측은 ILO에 가입하기 전 적어도 기관의 고용주와 노동자들과 관련되는 의무를 시행하라는 강력한 권고를 받아들였다. 이러한 점을 시민사회와 노동조합들이 인식하고 있어야 하고 이러한 점을 통해 시민사회와 노동조합이 연대하려는 노력이 있어야 한다. ILO는 이것이 많은 국가들에서 어려운 점이라는 것을 알고 있다. 노동조합과 시민사회 간에는 해결하기 쉬운 실제적 이슈를 두고 오랜 마찰이 있어 왔다. 그러므로 국가적 전략에는 이러한 요소들이 있어야 한다. 그리고 나아가 최소한 지역적 단계에서 더 많은 정보 교환

이 이뤄져야 한다. 하지만 단기적으로는 ASEAN 관련 기구를 제외하고는 아주 노동자들의 인권을 보호할 수 있는 지역적 연대를 현실적으로 기대하기 힘들다. 그러나 이러한 연대는 형성되어야 하며 많은 지지가 필요하다.

윤인진:

소개비용이 전제 조건이다. 불합리적인 브로커 비용은 아주 노동자들이 ‘등록 노동자’로 변질될 확률을 높인다. 그들은 이미 많은 돈을 소개비용으로 지불했기 때문에, 계약 기간보다 더 오랫동안 머무르게 되는 것이다. 우리는 이러한 초기 상황의 중요성을 인식해야 한다. 또한 이 문제가 개별 국가의 문제만이 아니라는 것도 깨달아야 한다. 이는 이주민을 보내는 국가와 받아들이는 국가 간의 관계이다. 그러므로 만약 아주 노동자들이 이러한 문제를 안고 출발한다면, 그들은 노동자를 받아들이는 나라의 문제 또한 받아들여야 한다. 그러므로 각국이 이러한 소개비용을 보장해서는 안 된다고 생각한다.

본인이 추천하는 것은 아시아 각국의 외국인 노동력 프로그램과 관리 시스템을 비교한 후, 공정하고 합리적인 기준을 결정하는 것이다. 왕 교수님께서 언급하셨듯이 각각의 나라는 매우 다른 관리 시스템을 가지고 있다. 만약 공정한 관리 시스템이 구축된다면 아주 노동자들을 착취로부터 보호할 수 있을 것이다. 그러므로 이러한 면에서, 시민 사회 단체들은 국가적 경계선을 키우는 데 협력해야 한다. 이민은 다국적인 현상이다. 그러나 각국은 이 다국적 이민을 그들의 국경 내에서 해결해 내야 한다. 시민 단체들은 이러한 나라들을 모아 강제성을 떠는 국제적 기준을 만들기 위해 노력하고 있다. 만약 특정 국가가 이 국제적 기준을 따르지 않는다면, 그 국가로 보내지는 이주민 노동자의 수를 줄일 수 있을 것이다. 또한 이러한 공정하고 합리적인 국제적 기준을 통해 합리적인 소개비용을 지정하는 것을 추천한다.

또 다른 것은 매스미디어가 이주민 노동자들을 보도할 때 사용할 수 있는 가이드라인을 제공하는 것이다. 매스미디어는 외국인들에 대한 인식과 태도를 형성하는데 가장 중요한 역할을 가진다. 매스미디어가 형성한 이미지는 외국인 노동자, 특히 결혼 아주 여성들은 순박하고 혜택받지 못한 사람들이므로 우리가 그들을 보호하고 도와야 한다는 것이다. 하지만 우리는 그들을 독립적 결정권과 자신에 대한 책임을 지닌 완전한 성인으로 보지는 않는다. 내가 문화적 민감성과 존중에 대한 완전한 가이드라인을 만들어 보았습니다. 이 가이드라인은 외국인과 다문화주의에 관한 원칙을 포함할 것이다. 이는 이주민 노동자들을 보호하기 위한 구체적인 기준을 마련할 것이다.

쿵 유치엔:

또 다른 점은 이주민 노동자들이 그들의 의견을 말할 수 있도록 어떻게 도와주느냐이다. 예를 들어, 대만정부는 문화교류행사나 축제를 마련해 이주민 노동자들이 그들의 모습과 감정을 드러내도록 도와주려고 노력하고 있다. 그러나 그들이 직면한 가장 큰 어려움은 노동조합을 형성할 수 있는 권리가 없다는 것이다. 또한 그들은 투표할 수 있는 권리도 없기 때문에 우리는 국제사회에 도움을 요청할 수 밖에 없으며, 국제적 제도는 모든 회원국에게 중요하다. 그러나 불행히도, 국제사회에서의 대만의 특수한 상황으로 인해, 이는 또 다른 하나의 정치적 쟁점이 될 수 있다.

호마운 알리자데:

나는 두 가지 요점을 말하고 싶다. 하나는 이주노동자들과 다른 시민들간의 상호작용이고, 또 다른 하나는 두 그룹의 갈등이다. 물론 우리들은 갈등을 겪게 될 것이고, 갈등은 인간이 존재하는 한 언제나 생겨날 것이다. 우리의 물음은 갈등 그 자체에 대한 것이 아니라, 그것을 어떻게 해결하느냐이다. (즉, 갈등해결방법을 뜻한다) 우리가 사회에 존재하는 여러 집단에서, 특히 이주 인구 집단에서 이는 매우 중요한 부분이다.

또 다른 하나는 우리가 국제적인 제도나 기구에 대해 논의 했을 때, 우리는 이미 그것들을 가지고 있다. 이미 우리는 이주노동자들의 권리와 합법 또는 불법 이주노동자들을 보호하는 국제협약을 알고 있으며, 국제노동기구의 규율과 제도도 알고 있다. 문제는 이러한 국제적 제도와 협약을 어떻게 국가적인 차원에서 이행시키느냐이며, 다른 참석자분들의 의견과 마찬가지로 국가인권위원회와 여러 시민사회단체의 참여를 이끌어내야 한다고 생각한다. 왜냐하면 이들은 인권문제에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있으며, 정부가 해결할 수 없는 많은 문제들도 존재하기 때문이다. 예를 들어, 어린이와 여성, 그리고 에이즈로부터 고통 받고있는 이들의 인권보호를 위해서는 시민사회단체의 참여가 불가피하다.

쿵 유치엔:

가장 중요한 문제점은 많은 국제협약의 현준에도 불구하고, 이 협약들을 어떻게 국가적 차원에서 이행시킬 수 있느냐이다. 우리가 이미 많은 협약을 가지고 있지만 아직도 수많은 이주노동자들이 노동을 착취당하고 있는 아시아에 어떻게 적용할 것인가? 우리는 이 문제를 해결 할 수 없을 것이다.

팀 드 마이어:

개인적인 경험에 관련된 구체적 제안을 하나 하고자 한다. 노동 시장이나 인권에 관련된 이주노동자들의 최근 동향에 대해 조사할 때마다, 나는 아시아 국가들 간에 이 문제를 중재 할 수 있는 기구가 없다는 것에 놀라곤 한다. 나는 이를 기업의 사회적 책임에 관한 영역과 비교해 보았다. 그 영역에서는 양질의 서비스가 이루어지고 있었고, 간간이 기업의 사회적 책임에 관련된 아시아 이주노동자 문제에 관한 정보 또한 얻을 수 있었다. 우리가 생각해 볼 수 있는 하나의 구체적이고 현실적인 사업 계획은 지역 기구 형태의 새로운 사무 기구를 창설하는 것이다. 이 기구는 아시아 이주 노동자라는 영역에서 일어나고 있는 새로운 정보나 뉴스를 제공해 사람들이 이 분야에 대한 연구를 시작하는데 도움을 줄 수 있을 것이며, 포털 사이트의 형태를 취해 다양한 미디어나 시민사회 기구들이 정보를 제공하고 많은 사람들이 어떤 일이 일어나고 있는지 볼 수 있게 할 수도 있을 것이다.

폐회식

종합보고

허만호 한국, 아시아인권센터 소장 / 경북대학교 교수

폐회사

윤현 한국, 아시아인권센터 이사장

|종합보고|

허만호

한국, 아시아인권센터 소장/경북대학교 정치외교학과 교수

여러분들 대단히 감사합니다. 먼 길을 오셔서 오늘 하루종일 자리를 지키면서 좋은 의견을 개진해 주셔서 아시아인권센터의 한 사람으로서 또 이 회의를 주관한 사람의 하나로서 다시 한 번 더 심심한 감사를 드립니다. 저희들이 오늘 이 주제를 선택해서 회의를하게 된 데에는 사실 아시아인권센터가 하나의 조직으로서 추구하는 바가 있기 때문입니다.

아시다시피 이 지구상에 아시아만이 지역차원의 인권선언도 없고 또 인권선언을 구현하기 위한 제도적 장치들이 극히 미미한 거의 유일한 대륙입니다. 그래서 사실은 수년 동안 우리 아시아인권센터를 만들었던 동료들께서 함께 고심과 논의를 해오다가 아시아에 공통된 인권 현안들을 논의하고 개설을 위해서 노력하자고 2006년 초에 마침내 아시아인권센터를 만들어서 이념과 문화와 역사를 달리한다 하더라도 함께 논의할 수 있는 주제들을 선택을 해서 논의를 해오고 있습니다. 그래서 앞선 아시아인권포럼들에서는 아동의 권리에 주로 초점을 두었다가 이제 이주노동자 문제에 대해서 논의를 하고자 했던 것입니다.

개인적으로 저는 많은 것을 배웠습니다. 그리고 새롭게 문제의식을 가지게 되었습니다. 물론 제가 자세하게 요약이나 재론을 할 필요는 없겠습니다만 아시아에서 대략 이주노동자들이 전체 자국의 노동인력에서 차지하는 비율을 보니까 국제적인 평균을 전후한 것 같습니다. 이를테면 보고된 바에 따르면 전체인구의 한 3%정도가 이주노동자들인데 대만의 경우 3.4%를 차지하고 있고 일본이 경제적인 성장수준에 비해선 굉장히 낮은 1.48%를 차지하고 있다고 하니까요. 그리고 수치를 구체적으로 밝히진 않았지만 태국과 한국이 그 중간에 있는 것 같습니다. 각 국가의 처해진 상황에 따라서 그들이 기여하는 바와 또 누리고 있는 혜택, 아울러서 착취에 가까운 고통을 당하고 있는 바가 다른 것으로 파악이 됩니다. 이주노동자들이 그 지역사회에서 기여하는 바가 큼에도 불구하고 지역민들이 그러한 실제적 존재가치에 대해서 충분히 인식을 못해서 그 편견에서 오는 부정적 효과가 거의 공통적으로 나타나고 있습니다.

그렇다면 이러한 문제를 극복하기 위해서 무엇을 해야 할 것인가. 전략회의에서 강조되었습니다. 바로 아시아인권센터가 추구하는 바. 공동의 연대를 통해서 협력을 통해서 노력을 하자는 것입니다. 저는, 사적인 말씀을 드리면 정치학자입니다. 그러다보니 논의되는 바가 제 중심적으로 자꾸 익게 되는데 인권 억압 국가들이 국제 인권규범을 받아들여서 자국 내의 규범으로 만들고 실제로 인권정책을 개선시켜서 인권상황을 개선하는 일반적인 패턴은 그 국가 내의 시민사회, NGO가 국제사회, 특히 국제 인권기구들과 연대를 통해서 현실적으로 벌어지고 있는 것이 얼마만큼 그 국가, 그 정부가 표방하는 것과 차이가 있는 것을 알아내서, 그 인권 억압국가가 선언적으로 내뱉는 말이 실제로 자기에게 영향을 미치도록. 부메랑 효

과가 되어서 개선하지 않을래야 않을 수 없도록 압력을 가해야한다는 것입니다. 그래서 개인의 노력도 중요하지만 연대를 통한 압력이 더 큰 효과를 발휘한다는 말씀을 드리고 싶습니다.

아울러서 윤인진 교수님께서 강조하셨지만 이미 나와 있는 정부의 정책을 비판만 할 것이 아니라 그 시스템을 최대한 이용을 해서 우리의 추구하는 바가 정책으로 받아들여서 구현될 수 있도록 하는 슬기로움, 그런 구체적이고 유연한 전략이 필요할 것 같습니다. 더불어서 이 행사를 주최한 한 사람으로서 앞으로 참여자 모든 분들께서 이 문제에 대해서 더욱 관심을 가지고 또 개선을 위해서 구체적인 노력을 해주시길 부탁드립니다. 단체차원에서 구체적인 협력전략을 모색하고 또 그것을 위해서 연구를 하고 캠페인을 하는등의 계획들을 함께 논의해서 내년 제5회 아시아인권포럼에서는 좀 더 진전된 논의가 있기를 기원합니다. 대단히 감사합니다.

|폐 회 사|

윤 현
한국, 아시아인권센터 이사장

2005년 2월 중국 베이징대학교의 교수 한 사람이 한국의 어떤 일간지에 글을 실었습니다. 그 글의 제목은 “한국과 일본은 사명이 있다.”였습니다. 그 글에 따르면 아시아에는 45개의 나라가 있는데 민주주의 발전과 경제 발전을 아울러 이룩한 나라는 일본과 한국뿐이라는 것입니다. 그런데 이 두 나라는 경제 발전, 돈벌이에만 정신을 쏟고 있는 것 같고 아시아의 민주주의발전, 아시아인의 자유와 인권에 대해서는 관심이 없는 것 같다, 아시아인은 양심이 없는가, 하는 게 그 글의 요지였습니다. 저는 이 글에서 충격을 받았습니다. 이것이 아시아인권센터가 만들어진 계기의 하나이기도 했습니다. 그래서 우리가 민주발전과 경제 성장을 이루었다, 하고 자랑스럽게 생각하지만, 우리가 우리 이웃나라 인권에 대한 관심은 매우 적은 나라였구나 하는 생각을 하게 되었습니다.

재정적 기반도 없는 가운데 저희들은 그동안 아시아포럼을 네 번씩 열었는데, 첫 번째는 아시아의 아동 노동 문제, 두 번째는 미성년자를 대상으로 하는 성 착취 문제, 그리고 세 번째 작년에는 아주 아동 문제를 다루었습니다. 아시아인권센터는 아동권리조약 이행에 대한 한국 정부의 보고서에 대한 NGO단체 보고서를 save the children과 함께 아동권리위원회에 제출했습니다. 그리고 작년에 오셨던 호마윤 알리자데가 ‘아동문제를 3년간 다루었으니 아주 노동자 문제를 다뤄야하지 않겠느냐?’라고 하면서 먼저 아주 노동자가 그 나라 경제 발전에 얼마나 기여하고 있는가 하는 것을 조사해서 대중에게 알릴 필요가 있다는 의견을 주었습니다. 사실은 그런 제안을 받았을 때 반갑기도 하면서도 한편으로는 난처했던 것이 사실입니다. 사전에 설문조사를 해야 하는데 설문조사를 하려면 많은 돈이 듭니다. 돈 마련도 어렵고 연구진 마련도 쉽지 않습니다. 우리가 그동안 세 번의 포럼을 열었는데, 그동안 지원을 해줬던 동아일보 화정평화재단의 올해 예산이 반으로 감축되었습니다. 그래서 매우 난처했는데 그 문제를 해결해준 분이 전 통일원 차관을 지내시고 현재 아시아인권센터 고문이신 김석우 선생께서 여기저기 다니면서 여러 재단을 설득을 해서 그 프로젝트 비용과 국제회의 비용을 마련해 주셨습니다. 김석우 고문님께 심심한 감사를 드리고 싶습니다.

앞으로 저희들은 이 행사를 아무리 어렵다 하더라도 아시아에 대한 우리 한국의 의무로 생각해서 더욱 진행시켜 나가도록 하겠습니다. 그리고 우리의 희망인 청소년들이 이 자리에 많이 와 있고, 내일부터 청년인권활동가워크숍이 시작되는데 이렇게 자리를 지켜주시고, 앞으로 이 과제가 풀리지 않는다면 여러분이 이 과제를 풀어야하니 좀 더 큰 관심을 가지고 적극적으로 임해주시길 바랍니다. 자원봉사자 여러분의 노고에 감사드리며 폐회를 선언합니다. 감사합니다.

부록

<제1회 전국 고교생 영어 인권 에세이 콘테스트 금상 수상작>
“외국인노동자의 목소리를 들어주세요!”

오지선 한국, 대원 외국어고등학교

“외국인노동자의 목소리를 들어주세요!”

오지선
한국, 대원외국어고등학교

매달 첫째, 셋째주 일요일, 명동의 아침공기는 ‘목소리’의 목소리로 가득찬다. ‘목소리’는 내가 작년 국내 이주노동자의 인권문제를 사람들에게 알리기 위해서 만든 고등학교 연합 모임이다. 내가 기억하는 한, 내가 이주노동자의 인권문제에 대해 처음 관심을 갖게 된 것은 설 연휴에 할머니 댁 근처에 있는 쥐 죽은 듯이 조용한 남동산업단지 골목에서 외로운 듯이 걸어가고 있는 이주노동자를 본 이후였다. 연휴기간이라 모든 상점들은 문을 닫았고, 공장주인들과 한국노동자들은 각자 가족들과 설을 세기 위해 그곳을 떠나 있었다. 거의 10년이 지났는데도, 아직 나는 그때는 알지 못했던 ‘다른 피부색을 가진 낯선 사람’의 어딘가 모르게 슬픈 눈망울을 기억한다. 하지만, 그 후 몇 년, 특히 고등학교 몇 년 동안 사실은 그 ‘다른 피부색을 가진 낯선 사람’이 우리나라에서 일하는 이주노동자라는 사실을 알게 되었다. 아시아 인권 포럼을 비롯한 여러 가지 행사에 참여하면서 나는 점점 우리 사회가 믿기지 않을 정도로 이 문제에 대해서 무관심하다는 것을 깨달았다. 그래서 우리 인권그룹의 이름도 더욱 많은 사람들이 우리의 목소리를 통해서 아직은 묵살되고 있는 이주노동자의 목소리를 들어줬으면 하는 바램에 ‘목소리’이다.

하지만 이주노동자가 한국 경제에 갖는 기여도를 못 깨닫고 아직 비능률적인 정부 정책들을 미루어 봤을 때, 한국 정부는 아직 우리의 목소리를 듣지 못했음이 틀림없다. 우리가 살고 있는 현대사회에서는 고립주의가 한 나라의 경제와 사회 모두에 해가 되기 때문에 한국은 ‘단일국가’라는 전통적인 자부심을 더 이상 유지할 수도 없고, 유지해서도 안 된다. 세계는 지금 좀더 개방적인 사회로 향해 나아가고 있다. 하지만 한국은 엄청난 외국노동인력에 대한 의존도에도 불구하고 이러한 세계의 흐름을 거스르고 있다. 지금 한국사회는 출산율이 매우 저조하고 평균수명은 높아져만 가는 초고령 사회를 향해 나아가고 있다고 해도 과언이 아니다. 우리사회의 인구피라미드가 방추형으로 변함에 따라 늘어나는 실버인구를 책임지고 국가 경제에 기여할 수 있는 인력의 부족현상은 더욱 심화될 것이다. 가장 걱정이 되는 것은 젊은 사람들이 일하기를 꺼리는 중소기업이다. 만약 한국 내 인력이 부족하다면, 최선의, 아니 아마도 유일한 해결방법은 우리나라보다 급여와 생활수준이 낮은 다른 나라에서 외국인력을 수입해 오는 것이다. 이러한 면에서, 이주노동자는 별씨 우리나라 경제에 매우 중요한 역할을 담당하고 있다고 말할 수 있을 것이다. 그들은 작업환경이 좋지 않은 공장들에서도 기꺼이 일하려고 하기 때문이다. 흔히 말하는 3D, 즉 더럽고, 위험하고, 힘든 직업들이 특히 그러하다. 사실, IMF 외환위기 때 우리나라가 한강의 기적을 이루어낼 수 있었던 데에는 한국 근로자들이 공장을 떠날 때, 끗끗이 남아서 중소기업을 지탱해주던 이주노동자들의 몫이 크다. 이

제 초고령사회를 향해 나아가는 우리나라에게는, 특히나 요즘같이 경제가 안 좋을 때에는, 경제 발전을 위해서라도 이주노동자들이 없어서는 안될 존재라는 것은 틀림없다.

이러한 이주노동자의 명백한 공헌에도 불구하고, 우리나라 정부는 국민을 실망시키는 정책만을 제시하여 왔다. 2006년에 노무현 정권은 ‘고용자와 피고용자 모두의 이익을 위해서’ 고용허가제를 채택하였다. 하지만 안타깝게도 고용허가제는 정권의 바람과는 반대로 고용자와 피고용자 모두의 이익을 무시하는 결과를 가져왔다.

고용허가제의 수많은 맹점들 중 우리가 가장 주목해야 할 부분은 ‘작업장 이동에 대한 규제’ 부분이다. 이주노동자가 한국에 합법적으로 들어왔다고 하더라도, 그들이 ‘사적인 이유’로 작업장을 3번 이상 옮기면 그 노동자는 더 이상 법적 보호를 받지 못한다. 이 맹점은 아무 죄도 없고 성실한 이주노동자를 억울하게 미등록된 상태로 만들으로써 현재 상황을 더욱 악화시키고 있다. 사실상, 이 맹점의 가장 큰 문제는 이주노동자의 고용주가 파산을 할 경우이다. 이러한 상황에서 이주노동자는 본인에게는 아무런 잘못이 없음에도 불구하고 ‘범법자’로 낙인찍히고 경고를 받게 되는 것이다. 또한 일부 악덕고용주가 이 법조항을 남용하여, 체불된 임금에 대해서 항의하는 노동자 등 ‘방해가 되는’ 이주노동자를 거짓으로 출입국사무소에 신고하여 임의로 쫓아낼 수 있는 가능성도 매우 높다.

고용허가제는 고용주들에게도 환영을 받지 못하고 있다. 고용허가제에 따르면, 이주노동자는 한국에 3년만 체류할 수 있다. 고용주들에게는 이제 막 한국어를 능숙하게 구사하기 시작하고 이제 막 작업에 필요한 기술을 익힌 이주노동자들을 잃는 것이 큰 손실이 아닐 수 없다. 사실상 고용주들은 이러한 점 때문에 고용허가제의 비효율성과 비유연성에 강력히 항의하고 있다. 고용허가제의 명단에 등록된 이주노동자의 공급수가 수요에 비해 턱없이 부족하기 때문에 사실상 이주노동자를 한 명 배정받기도 힘든 상황이다. 중소기업에게는 일일 생산량이 매우 중요하다는 사실을 미루어볼 때, 현 고용허가제는 매우 무력하고 허점투성이이라 할 수 있다.

지금까지 이야기한 모든 이주노동자의 기여도와 현 고용허가제의 허점을 생각할 때, 나는 지금 현재 우리에게 가장 필요한 것은 패러다임을 바꾸는 것이라 생각한다. 왜 굳이 이주노동자들을 ‘쫓아낸다’라는 생각만을 갖는가? 만약에 이주 노동자들이 그토록 우리나라에 도움을 주는 존재라면, 왜 그들을 포용하여 우리나라를 발전시킬 방법을 모색하지 않는 것일까? 한국 정부는 정해진 틀에 박힌 사고에서 벗어나 이주노동자를 ‘한국시민’으로 받아들이고 감싸 안을 수 있는 제3의 옵션에 대해서 심각하게 고려해보아야 한다. 지난 해, 여수출입국관리소에서 일어난 비극적인 사건은 이렇게 융통성 없이 무조건 이주노동자에 대해 배타적이기만 한 우리 정부가 빚어낸 참사라고 해도 과언이 아니다. 사실상 미국에서는, 전 부시대통령이 범죄기록이 없는 자들에 한해서 미등록 이주노동자라도 시민권을 허용하겠다는 발표를 한 적이 있었다. 우리나라도 무조건 이주노동자들을 밖으로 내보는 방법만 생각할 것이 아니라, 우리 사회의 한 일원으로 인정하고 받아들이는 것이 국제사회의 변화에 발맞추어 가는 것이라고 생각한다.

나는 아직도 지난겨울 동대문운동장역 근처에 있는 북적대는 롯데리아에서 있었던 일을 기

역한다. 점심시간이라 그런지 많은 사람들이 자리가 나기를 기다리고 줄을 서서 기다리고 있었다. 하지만, 레스토랑을 훑어본 나는 금방 이상한 광경을 목격할 수 있었다. 분명히 레스토랑의 정중앙에 빈자리가 있었음에도 불구하고 아무도 앉으려 하지 않는 것이었다. 내가 얼른 그 빈자리를 향해 달려갔을 때 비로소 그 이유를 알 수 있었다. 그 자리 옆에서 한 무리의 이주노동자들이 식사를 하고 있었던 것이다. 정부차원의 혁신적인 정책 변화는, 지금까지 많은 탄원에도 불구하고 아직 나아지지 않았다는 점을 봐서라도 빠른 시일에 일어나기 힘들 수도 있다. 하지만 아직은 포기하기 이르지 않는가? 이 시점에서, 우리 정부가 천천히, 하지만 꾸준히 이주노동자의 인권향상을 위해 나아가기 위해서 가장 필요한 것은 우리 개개인의 경각심과 관심이다. 심지어는 명동거리에서 캠페인을 하는 것도 좋다. 그것도 아니라면 북적대는 패스트푸드점에서 기꺼이 이주노동자의 옆에 앉아서 같이 식사를 즐길 수 있는 그런 마음도 도움이 될 것이라고 믿는다.