



이주노동운동의 현 단계 진단과 향후 도약을 위한 모색

차별과 혐오, 무관심 속에서 이주노동자들은 더 열악한 곳으로,
더 위험한 곳으로, 더 안 보이는 곳으로 밀려 나고 있습니다.
산업연수생제도가 폐지된 후, 이주노동운동은 안개 속을 헤매고 있습니다.
이주노동운동의 현 단계를 진단하고 어떻게 나아가야 할지 모색해 보고자 합니다.

일시 | 6월 24일 오후 2시~5시

장소 | 민주노총 대회의실 (경향신문사 13층)

사회 | 이주공동행동 정영섭

패널 | 베트남공동체 원옥금

민주노총 박희은

이주노조 우다야 라이

이주인권연대 그루

외노협 장동만

이주민센터 친구 조영관

이주민과 함께 또뚜야, 데니게라

공감 윤지영

(주최) 공익인권법재단 공감, 민주노총, 외국인이주·노동운동협의회, 이주공동행동, 이주노조, 이주인권연대, 이주민센터 친구



이주노동운동의 현 단계 진단과 향후 도약을 위한 모색

차별과 혐오, 무관심 속에서 이주노동자들은 더 열악한 곳으로,
더 위험한 곳으로, 더 안 보이는 곳으로 밀려 나고 있습니다.
산업연수생제도가 폐지된 후, 이주노동운동은 안개 속을 헤매고 있습니다.
이주노동운동의 현 단계를 진단하고 어떻게 나아가야 할지 모색해 보고자 합니다.

일시 | 6월 24일 오후 2시~5시

장소 | 민주노총 대회의실 (경향신문사 13층)

사회 | 이주공동행동 정영섭

패널 | 베트남공동체 원옥금

민주노총 박희은

이주노조 우다야 라이

이주인권연대 그루

외노협 장동만

이주민센터 친구 조영관

이주민과 함께 또뚜야, 데니게라

공감 윤지영

(주최) 공익인권법재단 공감, 민주노총, 외국인이주·노동운동협의회, 이주공동행동, 이주노조, 이주인권연대, 이주민센터 친구

[자료집 순서]

베트남공동체의 활동과 한계 - 원옥금	7
이주노동자 조직화에 대한 고민 - 박희은	10
이주노동조합 활동과 향후 가능성 - 우다야 라이	21
이주민활동가와 나, 그리고 이주노동운동 - 김그루	27
이주노동운동의 현 단계 진단과 향후 도약을 위한 모색에 부처 - 장동만	47
중국 동포(조선족), 그리고 이주노동 - 조영관	52
요구하지 않으면, 투쟁하지 않으면 얻는 것도 없다 - 또뚜야	57
연수생에서 미등록, 그리고 이주민활동가까지 - 데니 알 게라	66
이주노동정책을 중심으로 - 윤지영	69

베트남공동체의 활동과 한계

원옥금(재한베트남공동체 대표)

2014년 서울과 경기도 지역의 베트남 이주민을 중심으로 조직된 베트남공동체의 이주 노동과 관련한 활동을 소개하고 한계점, 향후 개선방안에 대해 살펴보고자 합니다.

1. 베트남공동체의 구성

A. 베트남 공동체는 2013년부터 공동체 교육을 함께 받던 초기 멤버들이 뜻을 모아 2014초 설립하였습니다. 설립하고 활동하는 과정에서 초기 멤버들이 귀국 등의 이유로 빠져나가기도 하고 새로운 운영위원들이 참가하기도 하면서 대략 15명 내외의 운영위원을 중심으로 운영되어 왔습니다.

B. 베트남공동체는 대표,부대표가 포함된 15명 내외의 운영위원과 회원들로 구성되는데, 운영위원들이 각종 활동을 주도하고 회원들은 단순 참가하는 정도로 역할을 하고 있습니다.

C. 한국에 있는 베트남 이주민이 노동자와 결혼이주여성을 중심으로 구성되어 있어, 베트남공동체 또한 노동자와 결혼이주 여성이 함께 참여하는 형태로 구성되어 있습니다.

2. 베트남공동체의 활동

A. 베트남 공동체의 활동 중, 가장 중요한 것이 상담입니다. 베트남 노동자 들의 상담 중 가장 많은 것이 사업장 변경과 관련한 문제입니다.

B. 베트남 이주민 상호 부조는 베트남공동체의 설립목적중에 하나 이기도 한데, 다양한 상호 부조 활동이 있었고 가장 활발한 활동이 이루어지는 분야입니다. 회원들의 자발적인 참여도 아주 활발합니다. 한국에서 어려운 일을 당한 베트남노동자의 사연을 공동체 페이스북에 올려 모금 캠페인을 하여 상호 부조에 많은 성과가 있었

습니다.

C. 그밖에 봉사활동과 체육대회 등 2년간 베트남 이주민이 참여하는 활동을 해왔습니다.

D. 또한 이주노조 합법화를 위한 연대에도 적극 참여했고, 엠네스티나 서울연구소 등과 이주 노동과 관련하여 여러가지 조사 연구 프로젝트를 함께 참여했습니다.

3. 베트남공동체 활동을 통해본 이주 노동의 문제

A. 베트남 노동자를 포함하여 대부분의 이주노동자들은 중소기업에 취업하고 있는데 그중에서도 5인미만의 영세기업에서 근무하는 노동자들의 근로환경이 매우 열악한 상태에 있습니다. 장시간 일을 해도 연장근로 수당을 제대로 받지 못하고 출석 체크나 급여명세서가 없어 임금 계산을 확실히 할 수 없어 일한만큼 대가를 받지 못해 사업장을 변경하고 싶어하는 노동자들이 많습니다.

B. 그러나 '외국인고용등에관한 법률' 제25조에 사업주의 동의가 없으면 사업장변경을 할 수 없다고 정해 놓았습니다. 그래서 이주노동자들은 사업장 변경을 위해 여러가지 방법과 수단을 동원합니다. 아픈 척 하기도 하고 일을 느리게 하기도 하고 사업주나 상사가 자신을 폭행하도록 유도하거나 심지어 스스로 다치게 하여 산재 처리를 하는 경우도 있습니다. 스스로 해결이 안되면 지역이주민 센터를 찾아가거나 변호사 사무실에 가서 도움을 요청하는데 도움을 받는 경우가 있고 도움을 받지 못하는 경우는 미등록의 길을 선택할 수 밖에 없습니다.

C. 그렇지만 베트남 이주노동자들은 이주노동 운동을 통하여 제도를 개선하는데 관심을 갖기가 아주 어렵습니다. 불안한 체류비자, 입국 비용으로 빌린 빚을 갚아가며 가족을 부양해야 하는 무거운 부담감, 4년10개월이라는 짧은 체류기간의 한계, 거주지가 자주 바뀌는 문제로 인해 제도 개선에 참여할 여유가 없고 불이익을 당한다 해도 참고 넘어가는 수 밖에 없는 입장입니다.

D. 본인이 부당한 일에 직면할 때 본인의 일을 해결하기 위하여 잠시 시간을 내어 투쟁에 동참하지만 본인의 일이 해결되고 나면 다시 돈을 벌어야 하니 다른 이주노동자가 똑같은 일을 당하지 않도록 제도개선을 위한 활동에 참여할 의지를 갖기가 쉽지 않습니다.

4. 노동자들이 원하는 개선 방안

A. 이주노동자들에게 원하는 것이 뭐냐고 물어 보면 바로 좋은 사업장에서 일하고 싶다는 것입니다. 그런데 좋은 사업장이 별로 없으니 자기가 원하는 사업장을 가기 위해 사업장변경을 하고 싶어 합니다.

B. 한국에 오기전, 본국에서 근로계약을 체결한 사업장은 대부분 근로조건이 좋지 않습니다. 사업주가 일방적으로 근로조건을 정하기 때문입니다. 만약 첫째 사업장을 떠나 직접 근로계약을 체결하게 되면 근로조건이 첫번째 사업장보다 훨씬 나아집니다. 특히 건설노동자의 경우가 두드러지는데, 입국전 계약한 사업장은 대부분 일당 5만원이지만, 만약 사업장 변경에 성공하면 일당을 최소 10만원을 받을 수 있습니다. 이러니 이주 노동자들이 사업장을 변경하고 싶어 합니다.

C. 보다 자유로운 사업장변경을 위해서는 '외고법' 25조를 개정해야 하는데 이것은 쉽지 않아 보입니다. 차라리 근로계약 체결 기간을 3년으로 하고 있는 제도를 개선하는 것이 좋을 것 같습니다. 계약기간이 단축되면 사업주는 이주 노동자의 계속 근무를 위해 근로조건 개선을 위해 노력할 것이고, 노동자들도 사업장 변경의 희망이 없어 미등록을 선택하는 일도 줄어들 것입니다.

D. 이주노동자들은 제도개선에 대한 요구는 있지만, 본인이 당한 일이 아니면 잘 나서지 않는 한계가 있습니다. 이주노동자 스스로 나서지 않는데 이주민 지원 단체가 어디까지 해야 하는지에 대한 의문이 있습니다. 지금 한국의 이주노동 운동에서는 당사자들이 참여를 이끌어 내는 과제가 있는 것 같습니다. 이주 노동자들은 힘든 여건에서 일하지만, 여가시간을 잘 활용하고 싶어하는 요구가 있습니다. 한국어 교육, 취미활동, 봉사활동, 단체여행 등 관심 있어하는 분야별로 이주노동자들의 활동을 지원하는 일들이 지금도 부분적으로 이루어지고 있지만 이 분야에 좀더 집중하는 것이 좋다고 생각합니다.

이주노동자 조직화에 대한 고민

박희은 (민주노총 미조직비정규전략사업국장)

1. 들어가면서

이번 이주노동포럼을 준비하면서 이주노동자 투쟁의 역사를 다시 되돌아본다. ‘우리는 노예가 아닙니다’ ‘때리지 마세요’ ‘노동자는 하나다’ ‘강제추방분쇄’ ‘미등록이주노동자 전면합법화’ ‘이주노조 표적 탄압중단’ ‘노동허가제 쟁취’... 이 많은 구호들 속에 이주노동자들의 삶과 투쟁이 존재하고 있다. 여권을 비롯한 신분증을 빼앗긴 채 감금되어 장시간 노동을 강요당하고, 프레스에 손가락이 잘려 피가 철철 흐르는데도 병원이 아닌 출입국관리소 직원을 불러 강제 추방시켰던 사업주들. 그야말로 야만적인 착취의 현장은 이주노동자들의 투쟁을 통해서야 비로소 세상에 알려졌다. 미등록이주노동자가 너무 많아 통제도 안 되고 새로운 인력이 들어오지 못하고 노예제도라고 국제적 망신을 산다. 그래서 정부는 기간을 정해놓고 인간사냥을 통해 강제추방을 진행해 왔다. 끊임없이 이주노동자들은 죽고 다쳤다. 2007년 여수외국인보호소 화재참사는 절대 잊을 수 없는 제도적 살인이었다. 오직 자본의 이윤을 위해 노동자들을 쓰다 버리는 일회용품쯤으로 사고하는 자본주의의 가장 민낯을 우리는 이주노동자 제도와 삶을 통해 확인 해 왔다. 가장 낮은 곳에서부터 올려 퍼지는 투쟁의 함성이 얼마나 그들에게 위협으로 다가가는지도 우리는 이주노동자의 투쟁을 통해서 명확히 확인해 왔다. 2007년 이주노조 까지만 위원장을 비롯한 지도부 표적단속에 이은 강제추방에 맞서 이주노동자들은 기독교회관에서 농성투쟁을 진행했다. 그리고 이후 민주노총으로 농성장소를 옮겨간다. 당시 농성거점에 대한 토론은 며칠 밤을 새어가며 진행 되었다. 이주노동자들이 민주노총을 농성거점으로 결정한 이유는 분명히 있었다. 정세 및 주체적 조건이 분명 기인했지만 이주노동자 투쟁과 조직화에 대한 민주노총의 책임성 있는 역할을 요구하는 것이기도 했다. 이주노동자 투쟁은 민주노총 내에도 많은 인식의 변화를 가져왔다. 오늘 이 자리가 주체적 투쟁과 함께 민주노총을 포함 구체적 실천으로 한 발자국 더 내 던지는 고민의 장, 토론의 장, 연대의 장이 되길 바란다.

간략하게 민주노총내 이주노동자에 대한 인식 흐름과 조직화 현황정도로 정리하면서 과제에 대해 정리를 해보았다. 참조한 자료는 최근 2014년 6월, 민주노총에서 발행한 「이주노동자 노조 조직화 사례 연구」와 2015.10월 민주노총 주최로 진행된 ‘이주노동자, 10년을 돌아보고, 10년의 방향을 고민하다’토론회 자료집이다. 명동성당농성투쟁 백서가 따로 정리되지 못해 아쉬움이 크지만, 이후 민주노총의 과제로 삼고자 한다. 아울러, 2013년 12월 발행한 「민주노총 미조직·비정규 2기 전략조직화 - 총괄평가와 향후과제」를 참조하였다. 또한, 이주노동자운동에 대한 개인적 경험을 바탕으로 한 의견이 함께 포함되어 있다.

2. 이주노동자 투쟁과 민주노총

1) 이주노동자 투쟁을 통한 민주노총 내 인식변화의 계기 마련

전노협시기 1991년 태백지역에 인력부족의 이유로 이주노동자를 도입하겠다고 노동부장관이 입장을 밝히자 반대운동을 전개해서 무산시켰다는 사례가 나와 있다. 이후 1994년 초 산업연수생·미등록 이주노동자 등 산재를 당한 이주노동자들이 산재보상을 요구하며 농성을 벌이자 이에 대한 연대활동과 1995년 초 네팔 산업연수생들의 명동성당 농성투쟁에 연대하면서 이주노동자 문제에 대해 관심을 가지기 시작하였다. 이후 민주노총은 이주노동자에 대한 지원과 연대를 표방하여 이주노동자 투쟁에 연대하였다. 그러나, 당시 민주노총은 이주노동자 조직화와 연대에 선언적 수준에 머물렀다고 평가된다.

2000년 이주노동자 노동권 완전쟁취와 이주·취업의 자유 실현을 위한 투쟁본부(이노투본)이 결성되고 2001년 5월 서울경인지역 평등노조 이주지부로 결성이 이어지면서 민주노총 산하 조직으로 들어오게 된다. 이주노동자들의 주체적인 투쟁이 활발해지고 2003년 8월 고용허가제 법안이 국회를 통과, 2004년 8월 실시를 앞두고 정부는 대대적인 미등록이주노동자 강제추방정책을 전개한다. 이에 평등노조 이주지부와 네팔공동체 등은 2003년 11월15일부터 2004년 11월28일까지 381일간 ‘강제추방저지 미등록이주노동자 전면합법화’를 내걸고 명동성당농성투쟁이 전개하였다. 이 과정에서 민주노총은 직접적으로 이주노동자운동에 결합하는 계기가 되었고 농성단의 공식 명칭도 ‘민주노총 농성투쟁단’으로 정리된다. 투쟁단 대표도 이주노동

자 대표와 민주노총 부위원장이 공동으로 맡았고, 민주노총 비정규실에 이주노동자 사업 담당자가 생겼다. 또한, 이주노동자들의 381일간의 투쟁은 노동운동내 이주노동자의 존재를 알리고 투쟁에 연대, 인식을 확장하는 계기로 이어진다. 민주노총 산하 노조와 노동단체, 개별 조합원 등 다양한 수준의 연대가 진행되었다. 또한 이주노동자 투쟁에 대한 지지와 이주노동자 투쟁 강연회, 교육 등이 지역에서도 진행되었다. 이주노동자의 투쟁은 민주노총 내 인식의 변화와 함께 연대가 가장 활발히 전개되었다고 보여진다.

민주노총은 2009년 2기 전략조직화사업으로 이주노동자 조직화를 선정한다. 2010년 10월 네팔노총과의 양해각서 교환을 통해 이주노동자 활동가를 채용하여 조직화 사업을 진행하고 있다.

2) 민주노총 산하 이주노동자 조직화 현황

· 이주노조(MTU)

2005년 4월24일 서울.경기.인천 이주노동자노동조합(이하 이주노조)이 민주노총 서울 지역본부 산하 직가입 형태로 결성되었다. 이주노조가 설립될 당시 수많은 토론들이 진행되었다. 산별형태, 독자노조, 지역별노조 등. 그러나 이주노동자들은 수도권 중심의 독자노조로 결성하였다. 과정에서 민주노총 직가입 노조 형태를 지향했으나, 서울지역본부 산하로 정리되었다. 명동성당농성투쟁을 통해 수많은 이주노동자 활동가들이 배출되었다. 하지만, 노무현 정권, 이명박 정권에 이어 이주노조 지도부를 포함하여 그 많던 활동가들은 표적단속을 통해 강제추방 되었다. 이주노조설립신고도 10년을 끌어 지난 2015년 8월에 합법화 되었다. 현재 이주노조는 수도권을 넘어 전국으로 이주노동자 조직화 사업이 일부 진행되고 있다. 이는 민주노총 2기 전략 조직화 사업으로 채용된 이주노동자 활동가의 역할이 크다 할 것이다. 오늘 포럼에서 이주노조에 대한 발제는 따로 준비되고 있기 때문에 세부적인 내용은 생략한다.

· 대구 성서공단노조(STU)

성서공단노조는 이주노동자도 조직대상으로 규약에 명시하고 출범하였다. 이주노동자사업부서를 두고 2003년 1월부터 이주노동자 무료진료소를 시작으로 노동상담, 한글교실을 운영하고 있다. 무료진료소는 지역의 보건의료노조, 인의협을 비롯한 시

민사회단위가 함께 구성되어 운영되어 오다 현재는 인의협과 자원활동가 체계로 꾸준히 진행되어 오고 있다. 한글교실, 노동상담 또한 과정의 변화는 있었으나 꾸준히 지속되고 있으며 자원활동가 체계를 구축하고 있다. 2003년 10월부터 이주노동자들이 조합원으로 가입하고 있으며 이주현장위원회를 두고 운영되고 있다. 2004년 성서공단 이불침장을 만드는 공장에서 방글라데시 한 노동자의 산재사망을 계기로 조합원으로 가입, 이주노동자의 작업거부투쟁, 교섭을 통한 합의서 및 산재승인을 받아내는 성과가 있었다. 이후에도 이주노동자 상담을 통한 투쟁 및 산재사망 대응, 출입국 강제단속을 저지하면서 활동가의 구속 대응 투쟁, 이주조합원 표적단속에 대한 규탄 투쟁 등 이주노동자들의 문제를 갖고 투쟁들이 꾸준히 이어져 왔다. 월1회 성서공단 노동자들을 대상으로 출근 선전전을 진행하면서 소식지에 의식적으로 이주노동자 내용을 함께 담아 배포해 왔다. 이주조합원들과 공단내 노동상담, 무료진료소, 한글교실을 각국어로 알리는 포스터와 리플렛을 제작 배포. 현재는 금속노조 이주바지락을 배포하며 알려내고 있다. 한국인조합원들과 이주조합원들이 매년 함께 열어나가는 총회와 여름수련회, 이주노동자 집회를 비롯한 다양한 활동들이 진행되고 있다. 민주노총대구지역본부가 2014년부터 대의원 이주할당제를 도입했다.

· 금속노조

2007년 대구 성서공단 삼우정밀지회에 최초로 한국인노동자와 함께 노조로 가입되었다. 이후 경남지부 한국보그워너씨에스, 2013년 경주지부 엠에스오토텍지회가 이주노동자와 함께 노조로 조직되었다. 현재 한국보그워너씨에스 현장위는 존재하지 않지만, 금속노조에는 현재 6개 지회(경남, 경주, 대구, 전북)에 이주노동자들이 함께 노조로 조직되어 있다. 금속노조는 2008년도 금속노조 산하 사업장 해외투자기업 산업연수생 실태조사, 2009년 금속노조 산하 사업장 이주노동자 실태조사, 2015년 현대삼호중공업 사내하청 이주노동자 최저임금 실태조사를 진행하였다. 이주조합원 대상으로 하는 노동조합과 노동법에 대한 이해 교육자료집을 4개국어로 번역하여 발간하였으며, 2013년도에는 금속노조 신문 '이주노동자 바지락'을 발간, 2014년부터는 8개국어로 연 2회(노동절, 세계이주노동자의 날즈음) 발행하고 있다. 대의원 이주할당제도 도입하고 있다.

· 건설노조

경기중서부지부와 대경건설지부에 이주노동자 조합원이 조직되어 있다.

3) 민주노총 전략조직화 사업

민주노총은 2기 전략조직사업의 일환으로 이주노동자 조직화를 핵심사업의 하나로 설정하였다. 2009년 8월26일 제21일차 중집을 통해 '이주노동자 조직화를 위한 이주활동가 초청사업계획'을 제출하고 이를 확정한다. 2010년 10월 네팔노총과의 양해각서 교환을 통해 이주노동자 활동가를 채용으로 조직화 사업을 진행해 왔다. 당시, 민주노총 가맹산하 이주사업담당자회의에서는 이주노동자 활동가가 이주노조를 중심으로 한 수도권 조직화사업에 집중할 것을 요청한 바 있다. 이는 이주노동자 활동가 한명이 전국 조직화를 현실적으로 담당하는 것은 불가능한 조건이며, 이에 대한 책임은 지역이 주요하게 역할을 해야한다는 것이었다. 아울러, 당시 이주노조에 대한 탄압으로 인해 상당히 어려운 조건에 놓여져 있었기에 역할에 대한 요청이 있었다. 실제 이주노동자 활동가를 통해 이주노조 조합원에 대한 교육 사업 및 조직화는 매우 확대 되었다.

아울러, 2기 전략조직화 지원사업으로 화섬연맹이 경남 울산공단에서 이주노동자 조직화를 위한 사업들이 시도되었으나 조직화로 연결되지는 못하였다.

3기 민주노총 전략조직사업 5개영역에 이주노동자와 함께 지역공단사업(경기 반월시화공단, 인천 남동공단, 부산 녹산공단, 대구 성서공단, 경남 울산공단, 울산 조선하청)에 이주노동자 조직화를 포함하도록 설계되었다. 2014년 60차 정대를 통해 기본 방향을 수립하고, 2015년 61차 정대를 통해 5개년 사업계획을 확정하였으나, 전략조직화사업 200억 기금이 조성되지 못하면서 애초의 수립된 방향으로 진행되지 못하는 어려움이 존재하고 있다. 2016년 8월 정책대대를 통해 전략조직화방향 및 기금조성방안에 대한 토론이 예정되어 있다. 민주노총에서는 이주노동자 권리 찾기 수첩을 16개 국어로 제작되고 있으나 재정적이 어려움으로 인해 매년 3개 국어 1만부씩 제작되고 있다. 이주노동자 권리 찾기 앱을 제작하였고 이 또한 매년 3개 국어씩 추가 제작되고 있는 상황이다.

3. 이주노동자 조직화 및 사업을 통해 제기되는 과제

1) 여전히 닫혀 있는 노동조합

이주노동자를 어떤 모델로 조직할 것인가는 꽤 오랜 시간 토론 주제중 하나이기도 하다. 이주노조와 같은 독자노조의 형태인가, 성서공단노조와 같이 한국인 조합원과 함께 하는 조직인가, 산별노조로 가입하는 형태인가. 이러한 논의가 지속되는 것은 여전히 이주노동자를 노동조합으로 조직해야한다고 하나, 노동조합의 문턱은 높고 열려있지 않기 때문일 것이다. 민주노총이 '노조가입 운동'을 대대적으로 전개하겠다고 하지만, 이주노동자들이 노동조합에 가입하겠다고 문을 두들겼을 때 전국 어디서나 가입에 대한 안내가 이루어지지 않는다. 복수노조 시대, 노조과반수의 문제가 중요하긴 하지만 여전히 이주노동자들을 노조가 보호해줄 수 없다는 이유로 가입대상에서 제외하기도 한다. 이주노동자에 대한 차별의식, 피해의식도 만만치 않다. 특히 지금처럼 경제위기 운운하며 구조조정에 대한 한파가 몰아칠 것이라고 할 때 이주노동자들은 '한국인의 일자리를 빼앗는 집단'으로 여겨진다.

2) 이주조합원들이 공장 담벼락을 넘기 위해

금속노조 토론회에서 나온 이야기이다. 이주노동자가 노동조합으로 가입하고, 임단협 체결을 통해 노동조건이나 임금수준이 기존보다 높아지고, 고용에 대한(고용허가제 기간) 보장이 이루어지면서 사업장에 대한 만족도가 높아진다. 차별의 문제가 여전히 존재하고 이주노동자 제도에 대한 문제가 심각하지만, 노조가 없는 다른 이주노동자들에 비해 안정적이다. 노조로 조직된 이주노동자들이 담벼락을 넘어 지역의 이주노동자들을 조직하고, 이주노동자 제도에 맞선 투쟁들을 함께 하는 것이 중요한데 그러지 않는 것이다. 이는 한국인 조합원도 마찬가지다. 이주노동자들이 노동조합의 투쟁과제를 이해하고 받아 안는 것도 쉽지 않다. 이주조합원들을 활동가로 양성하는 것은 과제이기도 하다. 맞물려서 고민은 이어진다. 금속노조 사업장의 노조가 다양한 국적의 이주노동자들을 주체로 세워내는 것도 한계가 많다. 언어적 소통의 문제에서부터 만만치 않은 과정들이다. 노조를 만드는 과정에서도 이주노동자들에게 요구를 모아내고, 한국인 조합원들의 요구를 알려내고 이후 투쟁과정을 설명하고 토론하는 것이 지역사회 조력이 함께하지 않고서는 쉽지 않은 것이다. 그런데, 또 지역사회에서 이렇게 조력할 수 있는 시스템이나 네트워크를 갖춰진 곳도 많지 않다. 더군다나 노동조합에 대해 잘 아는 이주활동가를 만나는 것은 더더욱 어려운 일이다. 이 또한 노조가 모두 책임지기도 쉽지않는 일이다. 대구 삼우정밀지회의 경우는 지역에 성서공단노조가 이주노동자투쟁과 사업을 진행하고 있고, 해당

국가의 이주활동가가 있었다. 이후에도 삼우정밀지회 조합원들과 이주조합원들은 이주노동자 집회에도 함께 했다. 그러나 이러한 사례가 그리 많지는 않다. 대경건설 지부가 이주노동자를 조직하겠다고 했지만, 언어적인 소통에서부터 부딪히기 시작했다. 이주노동자지원사업을 하는 교회를 통해 조력을 받았다. 그러나 이 관계가 일상적으로 지원체계를 갖기는 쉽지 않았다.

3) 고용허가제 폐지 투쟁에 나서야

금속노조의 사례를 보면, 이주노동자들이 고용허가제 만료로 인해 출국 후 더 이상 사업주는 이주노동자를 고용하지 않는다. 이유는 간단하다. 더 이상 사업주 마음대로 부려먹지도 못하고, 임금은 올라가고 이주노동자를 고용하기 위한 제반비용이 더 드는 것이다. 대구 삼우정밀지회의 경우 임단협을 체결할 당시 이주노동자 조합원 숫자만큼 계속해서 이주노동자를 고용하는 것을 합의했다. 그러나, 이후 사업주는 합의사항을 지키지 않았다. 노조에서 문제제기를 하면 사업주는 고용허가제 신청을 했지만 입국이 안 되고 있다고 하며 거부했다. 건설노조경기중서부의 경우 이주조합원들은 모두 방문취업비자를 갖고 있는 조선족이주노동자(중국동포)들이다. 노조에서도 이들을 이주노동자로 봐야할지, 동포로 봐야할지 고민스럽다고 이야기한다. 그러나 현장의 정서는 이주노동자로 보고 있다....

제도를 넘지 못하면 이주노동자의 노동3권을 제대로 쟁취하기는 어려운 것이다.

4) 미등록이주노동자 노동3권 쟁취

이주노조가 10년만에 합법화되었다. 미등록이주노동자라는 이유로 노동조합결성의 자유를 빼앗을 권리가 없다는 것이다. 그러나, 온전한 노동3권 쟁취의 길은 멀다. 사업주에 종속되어 있는 고용허가제, 미등록이주노동자 강제추방정책이 존재하는 한 제도를 바꾸어내지 않고서는 노동조합으로의 활동은 제약이 많을 수 밖에 없다. 익히 경험해 왔듯이.

몇달전 성서공단노조에서 조합원으로 열심히 활동하던 인도네시아 이주노동자가 단속되어 강제 추방되었다. 그 동지와 얼굴 보며 인사도 나누지 못한 채 이별을 해야 하는 아픔도... 계속되는 아픔인데도 관찮아지지 않는다.

5) 민주노총 이주노동자 전략조직화는 여전히 많은 과제를 안고

민주노총은 2기 전략조직화를 시작으로 3기에 이어 이주노동자 조직화를 핵심사업의 하나로 선정하고 있다. 그러나, 여전히 이주담당자의 잦은 교체는 사업의 지속성, 안정성을 담보하지 못하고 있다는 평가가 존재한다. 뿐만 아니라, 이주노동자 조직화를 위한 민주노총 차원의 체계적인 시스템이 구축되어야 함에도, 진행정도는 미흡하다.

민주노총내 조합원 인식변화를 위한 사업과 산별연맹의 목적의식적의 이주노동자사업계획도 요구되고 있다. 민주노총 내 이주노동자 상담.법률체계를 구축하기 위한 사업, 고용허가제 송출국 노총과의 연계사업, 이주노동자 조직화 주체, 활동가 양성을 위한 교육 및 체계구축사업, 이주노동자 법제도개선 사업, 이주노동자 전략조직화사업 기금 확보 등..

20대 국회가 개원했다. 이주노동자 법제도개선 투쟁을 어떻게 진행해 갈 것인가도 고민의 과제이다.

4. 지금 현재 논의되고 있는 내용들

1) 민주노총 이주노동자사업을 체계적-안정적-지속적 시스템 마련을 전개

일단 다시 모였다. 민주노총 가맹산하 이주노동자사업담당자와 이주노조, 대구성서공단노조, 그리고 노조로 조직화를 고민하고 있는 단위들. 월1회 이주사업담당자회의를 지난 5월부터 진행하고 있다. 2차례 진행되었다. 금속노조, 서울지역본부, 충북지역본부, 부산지역본부, 울산지역본부, 경남지역본부, 경북지역본부, 이주노조, 성서공단노조가 참여하고 있다. 건설노조, 대구지역본부, 인천지역본부는 추후 참여가 진행될 예정이다. 참관도 열어두었기에 관심 있는 이주단위에서도 참여를 시작하고 있다. 각 단위에서 진행하고 있는 이주노동자사업과 이주투쟁소식을 서로 공유하고 지원할 부분들을 함께 나누고 있다. 민주노총 이주노동자 조직화사업을 비롯해 기본 토대를 구축하는 사업, 이주노동자 투쟁과 관련한 논의를 진행해 가기로 했다.

차기 회의부터는 각 단위의 이주노동자 조직화 사례를 갖고서 조직화 전망에 대한 논의들을 진행하기로 했다. 첫 순서는 성서공단노조가 준비키로 했다. 이러한 논의들이 모여서 올해 연말쯤에는 이주노동자 조직화 전망과 관련한 의미 있는 토론회가 기획될 것이라 생각한다. 이주사업담당자회의를 통해 구체적인 조직화 전망이

마련되면 전략조직화사업단으로 전환하여 총괄하는 고민도 열어두고 있다.

2) 정주(한국인) 조합원 교안마련 및 교육사업 준비

기본 토대를 마련하는 사업이자, 조직문화혁신의 과정이기도 하다. 와 관련해서 이주영남권 모임이 3차례 진행되고, 교안마련을 위한 워크샵이 1차례 진행되었다. 많은 이주단위들이 함께 하고 있다. 그 힘을 받아 7월21일 완성된 교안을 갖고 시연회를 갖기로 했다.

아래 6가지 내용으로 교안을 구성하기로 하였다.이주노조 농성투쟁 영상, 이주노동자 인권침해사례, 노동조건, 이주노동자 목소리가 담긴 영상 등을 포함해서 교안을 제작키로했다. 민주노총과 이주노조가 공동작업을 시작했다.

1. 외국인노동자가 아닌 이주노동자, 기초적인 설명
2. 이주노동자 현황과 이후 추이
3. 이주노동자에 대한 편견을 극복하는 내용 (일자리 뺏는다/ 노동조건을 후퇴시킨다/ 이주노동자에 대한 잘못된 의식)
4. 이주노동자의 현실 고용허가제, 등록이주노동자의 현실, 미등록노동자의 현실
5. 이주노동자 제도의 변천과 투쟁의 내용
6. 왜 우리가 이주노동자의 문제를 알아야 하고 함께 조직하고 투쟁해야하는가

또한 소책자도 준비키로 했다. 그리고 강사단에 대한 논의도 진행한다. 문제는 실제 교육이 진행되는 것이다. 이와 관련해서도 이주사업담당자회의를 통해 논의를 진행할 계획이다. 이미 다양한 의견들이 나오고 있다. 교안이 마련되면 민주노총 주요활동가 및 중집부터 교육을 진행하고, 각 산별, 지역본부 운영위 교육을 배치할 필요 있다는 의견. 이주노동자 교육은 각 조직에서 다른 교육을 우선 배치하고 하다하다 교육주제가 없을 때 요청이 오는 문제, 이런 인식도 바뀌어야한다는 제기. 이주노동자 교육을 민주노총 각 조직 의무교육으로도 고려해봐야 한다는 의견 등.

3) 민주노총 이주노동자 상담.법률 학교

2015년 민주노총 가맹.산하 노동상담소, 법률센터, 비정규센터 등 상담활동가들의 조직화 전략수립을 위한 제언 중 이주노동자와 관련한 의견들이 쏟아져 나왔다.

- 이주상담은 대부분이 체불임금 성격임. 그래서 상담과 처리는 단순함. 그러나 사업장 이동 등 고용허가제 대응은 법률적 공부와 지원이 필요함. 이에 대한 대안방안 마련이 민주노총 차원에서 필요함.
- 이주 상담사례가 폭주하고 있음. 이주상담 관련해서 민주노총의 컨트롤센터가 필요함 이는 조직화와 연결되어 있기 때문임.

민주노총 산별연맹과 지역본부 상담소가 이주노동자 상담부터 진행해야 한다는 이주단위들의 의견이 많았다. 그러나 이주노동자 상담 체계를 갖추고 일상적으로 진행되는 곳은 성서공단노조 노동상담소가 유일하다. 민주노총 이주노동자 상담시스템을 구축하기 위한 첫 사업을 고민중에 있다. 산별연맹과 지역본부 상담소 활동가들의 이주노동자 상담과 관련한 고민도 함께 나누는 것부터 시작되어야 하지 않을까 한다. 이주노동자 상담시 필요한 법률적 내용과 상담기법에 대한 교육도 진행하고자 한다. 8월말경 1박2일 프로그램으로 준비를 시작해보고자 한다. 그리고 매년 정기적으로 교육이 진행될 수 있는 체계를 갖추는 고민도 갖고 있다. 민주노총 내 상담소를 통해 이주노동자에 대한 상담이 진행될수록 이주노동자 조직화에 대한 고민으로 이어질 수밖에 없다고 본다.

4) 이주노동자 주체형성 및 활동가 양성

민주노총으로 조직된 이주노동자들에 대한 교육사업에 대한 고민도 커진다. 민주노총의 선전물이 제작 될 때마다 이주노동자 각 국어로 번역이 되어 현장 선전전시 같이 배포 될 수 있다면 하는 고민도 든다. 그러나 아직 재정과 역량은 부족한 상황이다. 하지만, 이것 또한 이주사업담당자 회의, 이주관련 네트워크를 통해 고민을 풀어 가야 하지 않을까 한다. 물론, 각 단위가 발행하는 한국인 조합원 선전물에도 이주노동자 투쟁소식을 고정적으로 배치하는 것도 함께 병행해야 할 것이다.

이주노동자 조합원들이 노동조합의 주체로 서고, 이주활동가로 역할을 해 갈 수 있도록 노조간부 양성 교육 및 수련회에 대한 논의도 진행 중이다. 현재 조직된 노조의 이주조합원들의 조건과 지역적 거리 등 사전에 논의되어야 할 내용들이 많음을 일단 확인하고, 각 단위 내부 논의들을 1차로 진행기로 했다. 그리고 이주주체들의 논의를 통해 진전시키기로 했다. 전국의 이주활동가들의 교류와 소통의 장이 마련된다면 그것만으로도 큰 의미가 있을 것이라 생각한다. 지금 당장은 아니라 먼 미래의 이야기 일 수는 있지만, 각 노조에 이주노동자 주체 활동가들의 전임이 확보

된다면 이라는 고민도 든다. 일단 기본 토대를 다지는 사업부터..

5. 나오며

발제문을 쓰다, 다른 이가 쓴 발제문을 잠시 읽었다. 잠시 생각에 빠졌다. 다 지우고 대구 성서공단노조의 경험부터 새로 써야 하나..

이주노동포럼에 온 동지들이 민주노총은 같은 이야기 계속 반복한다고 하실 것 같다. 반복되는 이야기가 계속 되지 않아야 할텐데. 고민이 많아지는 밤이다.

이주노동조합 활동과 향후 가능성

우다야 라이(서울경기인천 이주노동조합 위원장)

1. 노조 활동을 하기까지

90년대에 네팔에서 돈을 벌기 위해 한국으로 왔다. 한국 도착하자마자 이태원으로 가서 브로커 통해 100달러 주고 원당으로 가서 철 테이블 만드는 공장에서 일하게 되었다. 위험하고 힘들어서 3개월 정도 일했는데 월급도 주지 않아서 그만두었다. 월급을 나중에 받았다. 당시 기준으로 35만원이었다. 같은 공장 한국 사람들이 이주노동자 때문에 본인들의 처지가 안 좋아진다고 해서 차별을 많이 했다. 그 다음은 대전 가죽공장에서 일했는데 거기는 규모가 커서 천 명 정도 일했던 것 같다. 온도가 높은 공정을 해야 해서 엄청 힘들었다. 45만원 정도 받았다. 8-9개월 일했는데 회사가 어려워져서 그만두었다. 그 후에는 청량리 사출공장, 동대문 봉제공장, 신도림 cnc공장, 문래동 자동차부품 나사 공장, 다시 동대문 봉제공장에서 일했다. 봉제공장에서 제일 오래 일했는데 빨리빨리 일해야 했다. 2000년 전후 100만원 정도 받았던 것 같다.

당시에 평등노조 이주지부에는 버즈라 동지가 가자고 해서 가게 되었다. 2001년에 안양에서 모였던 것 같고 이주노동자 활동가들, 한국 활동가들을 만났다. 그동안 한국에서 일하면서 무시당하고 많이 차별 받았는데 이 문제들을 이야기 할 수 있고 실제 해결을 위해 노력 할 수 있는 것이 노동조합이라고 알게 되었다. 내 요구가 해결이 안되더라도 주장할 수 있었다. 그래서 노동조합에 참여했다. 그런데 노조 내부에서도 갈등은 있었고, 무시당하는 느낌을 받을 때도 있었다. 명동성당 농성할 때는 왔다 갔다 하면서 집회 때 발언하기도 했었다. 2004년 10월 경 네팔로 돌아갔고, 2007년에 다시 나왔다.

2. 이주노조 활동을 다시 시작

2008년 5월에 이주노조 위원장이던 토르너 림부 동지가 잡혀간 이후 당시 이주노조 활동을 열심히 하고 있던 선집 동지 등이 많이 불러서 노조활동을 다시 하게 되었

다. 전에도 평등노조 이주지부 활동을 했었기에, 과거에 있었던 문제점을 해결해야겠다고 생각했다. 노조활동 하지 않았을 때에도 노조활동은 계속 필요하다고 생각했었다. 노조를 다시 하면 어려움이 많을 것이지만, 내가 잘못하는게 아니고 옳은 일을 하는 것이니 불이익 등을 크게 염두에 두지 않았다.

결혼해서 다시 들어왔지만 다문화가족이라고 생각한 적이 별로 없다. 항상 이주노동자로 생각했고, 고용허가제로 인한 차별 등을 없애야 한다고 생각했다. 비록 없애지 못해도 이주노동자들의 목소리를 대변하고 목소리를 높여야 한다고 생각했다. 원하는 대로 안 될 수도 있지만 내가 말하고 싶은 것 말하고 알리고 싶었다. 이주노동자들의 목소리를 집회 같은 것을 통해 합법적으로 낼 수 있다고 생각했다.

우리만 힘들고 불쌍하게 보는 것이 아니라 한국 노동자도 마찬가지로 생각하고 그런 걸 알리는 것도 중요하다고 생각한다. 어제 마트노동자 기사 보니까 이주노동자나 한국 노동자나 처지가 똑같다. 최저임금 1만원 요구를 이주노동자들이 잘 모르는데, 한국노동자들 상황도 얘기해주고, 혹시 최저임금이 이주노동자에게 차등 적용안될지도 모르니 함께 싸워야 한다고 생각하고 그렇게 얘기하고 있다.

3. 이주노조 활동을 돌아보며

제도적으로 우리가 쟁취한건 별로 없고 정부의 입맛대로 제도가 가고 있다. 잘했다는 건 크게 없지만, 올바른 얘기를 우리가 하고 있고 이주노동자 요구를 주장하고 있는 것을 계속 해 왔다고 생각한다.

2012년 사업장 변경 지침 개악에 대해서 투쟁해서 벌칙조항을 없애고 문자메세지를 받을수 있게 한 것 정도가 성과인 것 같다. 그 때 가장 많이 모이기도 했다. 그래서 조금이라도 성과가 있었다. 이주노동자 권리를 위해 우리가 싸우고 있는 것 자체가 제일 중요하다.

개인적으로 불법파견 사업장에 대해 고용센터를 상대로 싸우고 악덕 사업주 상대로 적소리 못하게 해서 이기고 해결한 사건이 기억에 남는다. 또한 각종 체불임금, 퇴직금, 사업장 변경 문제로 사업주에게 항의해서 해결한 것들이 많이 있다. 이주노동자 활동가로서, 문제가 있는 사업주, 관리자들을 상대로 해서 내 의지대로 해결했을 때 기분이 좋다. 민주노총의 노조 활동가로서 제대로 된 얘기를 하고 잘못된 점을 지적했을 때 사업주들이 따르는 효과가 있다. 잘 해결되었을 때는 얘기가 퍼져서 이주노동자들이 나중에 전해 듣고 연락이 많이 온다.

1) 상담활동과 권리구제

이주노조 조합원이 많이 늘어났는데, 이것은 순전히 상담활동으로 늘어난 것이다. 단속반대 활동 같은 것도 계속 하고 있지만 사실 이것으로 고용허가제 이주노동자들이 잘 가입되진 않는다. 상담활동은 앞으로도 계속 핵심활동이 될 것이다. 사업장 이동, 임금체불, 폭행, 퇴직금 문제 등이 계속 있다. 사업장변경 문제 외에는 70% 이상은 해결된다고 본다.

해결이 어려운 문제가 있을 때, 이주노동자들이 이것을 제도의 문제로 보지 않고 나쁜 사장 때문이라고 많이 생각한다. 개인의 문제를 넘어 법과 제도가 문제라고 얘기를 해 주지만 이해 못하는 이주노동자들 많이 있다. 예를 들어 사업장 변경의 사유가 해당이 안되는데 바꾸고 싶은 경우가 많아지고 있고 특히 일이 힘들어서 못 하겠다고 하는 경우가 많다. 이런 경우에 제도가 문제인데 사장만 나쁘게 생각하는 것이다.

상담을 할 때 100% 대신 해주는 것이 아니라 개별 이주노동자들에게 법과 제도의 문제를 말해주고 사업주에게 돈을 달라고 하거나 스스로 뭔가 할 수 있는 것들을 이야기해주고 있다. 노조가 자판기가 아니기 때문에, 이거 해달라 저거 해달라 해도 일단 10분정도 여러 문제점을 설명을 해주면서 상담을 하는데 전화를 끊어버리는 사람들도 있다. 하루에 평균 15건 이상 건 전화가 걸려오는데 다 받지 못한다.

2) 이주노동자 상호 부조활동

네팔은 공동체도 많고 서로 상호부조하는 분위기가 있어서 좋은 점도 있다. 하지만 여러 네팔공동체들이 하나로 뭉치지 않는 것 같아 아쉽다. 네팔공동체들 사이에서 여러 소문들도 많다. 이주노조에 대해서는, 고용허가제 폐지 같은 주장을 하는게 정부를 비판하는 브로커조직이라 생각하는 사람들도 일부 있다. 전체적으로 이주노조에 대해 관심이 반반인 것 같다. 네팔공동체들이 대부분 노동자들 권리를 대변하기 위해서 활동하겠다고 하지만 실제로 그런 활동들을 하지는 않고 있다. 이주노조에서는 공동체 행사에 가능한 곳은 참여하고 계속 이야기를 하려고 한다.

3) 교육 등 권리의식 제고 활동

이런 부분은 잘 되었다고 본다. 교육할 때 가장 먼저 문제가 무엇이나에 대해서 이야기한다. 우리 모두가 공통으로 겪고 있는 문제이고 전체 노동자의 권리 개선을 위해서 함께 행동하자고 얘기한다. 대부분 이해는 하지만 실제로 실천에 나가는 것은 또 다른 문제이다. 사실 이주노동자들이 자기 권리 잘 모를 수도 있기 때문에 교육은 언제 어느 때나 해야 한다. 상담도 교육이고 모임이나 행사도 다 교육의 의미가 있다.

4) 연대활동

연대활동도 중요하고 계속 해야 하지만 이주노동자가 가지고 있는 활동력의 한계가 있고 활동하는 조합원들 자체가 많지 않기 때문에 조합원 조직화가 우선 많이 되어야 한다.

5) 시민의식 제고 활동

이주노동자의 어려움을 계속 알려나가야 한다고 생각한다. 불쌍하게 보기도 하고 같은 인간으로 보는 사람들도 있지만 인식을 바꾸기 위한 노력은 계속 해야 한다.

4. 이주노동자운동의 향후 가능성

1) 이주노동자 참여

사람이라는게 첫 인상이 중요하다. 뻔한 이야기이지만 이주노동자들이 한국에 돈을 많이 벌러 온다고 생각하는게 가장 크니까 꼭 참고 일하려고 한다. 네팔에서도 어느 정도 일을 하고 있는 사람들이 한국에 일 하러 오는 경우가 많아서 한국의 안 좋은 점을 보지 않으려 한다. 그래서 나는 계속 한국사회의 여러 문제점에 대해서 알리려고 한다. 그렇게 해서 조금이라도 한국에 대한 인식이 바뀌어야 한국에 와서 실제 일할 때, 나쁜 사장 때문이 아니라 잘못된 제도 때문이라고 알 수 있을 것이다.

또한 이주노동자들이 돈을 벌러 왔는데 왜 자꾸 한국정부를 비판하냐고 물어보는

경우가 많은데, 중동, 말레이시아등 같은 다른 나라(그나라에 일의 종류에 따라 월급이 다름) 보다 월급을 많이 받고 있다라고 이야기 한다. 다른 나라랑 비교하면 한국이 월급이 좀 많은 것 말고는 노동환경이나 여러 가지가 열악하다. 이런 문제점들을 정확히 알리는 것이 중요하고 그리고 우리에게도 이런 것들을 요구하고 바꿀 수 있는 권리가 있다는 것을 알려줘야 한다. 이런 것들이 많이 알려져야 더 많은 이주노동자들이 운동에 관심을 가질 수 있다.

2) 이주노동자 활동 주체 육성

일단 상담과정에서 문제가 심각하다는 것을 깨닫고 좀 더 활동을 더 많이 할 수 있도록 해야 하고 법적으로나 재정적으로 보장할 수 있는 것들이 가능해야 할 것이다. 이런 사람들에게 활동비를 지급하고 안정적으로 활동할 수 있도록 해야 한다. 그리고 이주노동자 활동에 집중할 수 있도록 해야 한다. 제도문제에 대해서도 현행 4년 10개월 고용허가제도가 해결이 되지 않으면 활동가들이 만들어지더라도 금방 다시 돌아가야 하기 때문에 지속적인 활동이 어렵다. 활동가 한명이 있는지 없는지가 그 나라 공동체에 큰 영향을 미치기 때문에 활동가들을 계속 양성하고 지원하는 것이 아무리 강조해도 부족하지 않다.

3) 이주노동자의 향후 전망

합법화 된 이후로 관심은 많이 늘었는데 실질적으로 변화된 것이 별로 없다. 일단 제도의 문제가 하나 있고 실제 교섭을 통해서 근로조건을 바꾸어내는 것들을 계속 과제로 가지고 있다. 합법화의 기회를 살려서 앞으로 더 발전을 할 수 있을 것으로 본다. 조합원들이 요구하는 목소리들도 있는데 이것과 노동자의 요구를 잘 일치시켜야 한다. 그리고 이주노동자에 보다 많은 나라들이 함께 해야하고 그러기 위해서는 각 나라별 활동가들이 있어야 한다. 전체 조합원수가 꾸준히 증가하고 있지만 아직도 전체 노동자 숫자에 비하면 0.1%도 되지 않기 때문에 더 많은 이주노동자 및 공동체와 함께 해야한다고 생각한다. 전체적으로 앞으로 전망은 반반이라고 생각한다.

4) 지원단체, 연대체의 역할

제도개선을 위해 연대하고 이런 것들도 중요하다. 그 안에서 노조가 중심적인 역할을 할 수 있도록 가야한다고 본다. 공동체교육을 하거나 노조와의 간담회 같은 것 등을 통해서 노조에 대한 친화력을 높여야 한다. 노동자들의 권리, 주체로 설 수 있도록 노력해야 한다.

이주민활동가와 나, 그리고 이주노동운동

김그루(이주인권연대/이주민과함께)

‘이주노동운동’ 이십여 년을 어떻게 평가해야하나? 고민이 많았습니다. 법제도 변천사는 변호사님이 준비하실 테고, 노조의 변화도 노조활동가들이 할 텐데 나는 무슨 이야기를 해야 포럼에 의미가 있을까?

고민고민 끝에 저와 제 주변 활동가들이 그동안 함께 해온 일들을 소개해보려고 합니다. 지금의 ‘나’라는 활동가, 함께하는 이주민활동가들, 그들이 꾸려온 조직들은 한국의 이주노동운동 역사의 일부분이라고 생각합니다. 이주인권연대를 대표해 발언하는 형식입니다만 내용이 대표성을 띄지는 못합니다.

제 이야기를 먼저 하자면, 학생시절 자원활동으로 한글교육, 행사지원, 봉투작업 등 부족한 상근활동가의 빈 자리를 메워주는 것으로 ‘이주민과함께’와 인연을 맺게 되었습니다. 졸업 후 상근활동 하자라는 제안을 받고 많이 망설였습니다. 사회운동에 관심이 많았지만 사업주를 상대해 소리치고 욕도 먹어야하는 장면들을 접하면서 ‘나는 안 되겠다’고 생각했기 때문입니다. 잘 싸울 자신이 없었어요. 당시 사무국장을 맡고 있던 언니가 “나는 처음부터 이랬는줄 아나?”라는 농담반 진담반 한마디에 두렵고 무거운 마음을 털고 활동을 시작하기로 결심했습니다.

맨 처음 상담을 시작했을 땐 한국엔 산업연수생 제도밖에 없었습니다. 제도가 악명 높다보니 이탈해서야 문제제기하는 사람들이 많았는데 이탈한 연수생의 남은 임금을 받기위해 사업주와 상대해야하는 일은 악몽 같았습니다. 그 이주노동자뿐만 아니라 저에게도 쏟아지는 쌍욕과 고함. 슬픈 눈으로 저만을 의지하는 이주노동자. 사업주들이 하나같이 말하는 “도망갔다”는 그 한마디는 잘 적응되지 않았습니다. 사람에게 도망갔다고 표현하는 것은 그 사람이 노예라는 의미라고밖에 이해할 수 없었습니다. 현대판 노예제도라는 수식어가 붙었던 산업연수생제도는 과장이 아니었던 거지요.

소속된 단체에서 만들어오던 영자신문 ‘아시아워커스뉴스’ 제작에 참여하게 되었습

니다. 당시는 인터넷이나 휴대폰이 지금만큼 대중화되지 않았고 특히 이주노동자들은 더 열악했기에 정보에 접근할 통로가 막혀있었습니다. 영어로 발간하던 신문은 후에 인도네시아어, 베트남어, 중국어, 미얀마어 등으로 발간되었는데, 연수제도가 유지될 당시 캠페인처럼 “강제적립금 찾을 수 있다”, “연수생도 퇴직금 받을 수 있다” 이런 기사들을 냈었습니다. 다른 어떤 글보다도 두 기사에 대한 반응은 뜨거웠습니다. 신문을 꼬깃꼬깃 접어 사무실 문을 두드리며 적립금 인출과 퇴직금 문의를 하는 상담이 급속히 늘었습니다. 당시 연수생들은 목돈마련을 위한다는 명목으로 매월 약 15만 원 정도를 강제로 적립해두어야 했습니다. 실제로는 이탈방지용, 탈출방지용이었고, 사업장을 뛰쳐나온 많은 연수생노동자들이 이 돈을 포기한 채였기에 적립금 인출가능 소식이 반가웠을 겁니다. 이 과정도 쉽지 않았던 게 사업주는 은행에 ‘지급정지’를 해두었습니다. 노동자의 임금통장을 아무런 법적근거 없이 사업주가 일종의 가압류를 할 수 있었던 셈입니다. 노동부는 연수생은 근로자가 아니기에 연수생 적금은 자신들이 관여할 수 없다고 하였고, 은행은 거래고객, 즉 사업주가 반대하면 인출해주지 않아 금융감독원 민원제기로 개별사건들은 해결해야했습니다. 그런데 지급정지된 경우 은행에서는 일단 사업주에게 전화를 걸어 확인하려드니 혹시나 사업주가 출입국에 신고할까봐 가슴이 철렁 한 적이 한두 번이 아니었습니다. 저만 바라보는 이주노동자 때문에 덤덤한 척 했지만, 상황이 정말 이상하다 싶을 때는 귓속말로 ‘만약에 문제가 생기면 빨리 도망가세요’라고 말했습니다. 제가 그런 말을 할 상황까지 가면 해당 이주노동자는 정말 공포 속에 있게 됩니다. 많은 단체들과 이주노동자들의 오랜 문제제기를 통해 강제적립금의 관행은 많이 사라졌습니다.

상담얘기, 각종 해프닝 얘기 하자면 한도 끝도 없겠지만, 부산 구평의 한 가구공장에 미등록이주노동자와 용감하게 돈 받으러 갔다가 감금당했던 기억도 등줄기를 서늘하게 합니다.

제도변화에 영향을 미쳤던 연수생 퇴직금소송은 대구의 한 순수건 회사에서 일하던 필리핀노동자 미네르바씨의 결심으로 시작되었습니다. 당시 저는 초짜 상담자였고 그 소송에 대해 인지하지 못하고 있었으며 연수프로그램으로 필리핀 이주단체에 견학을 가 있었습니다. 한국에서 활동가에게 연락이 와서 “미네르바씨 부모를 만나서 그들이 주는 서류를 받아 한국으로 부쳐달라.”는 지령이 떨어졌습니다. 어찌어찌 미네르바씨의 부모님을 만나서 짧은 영어로 인사하고 받아온 서류를 바로 부산 사무

실로 부쳤습니다. 필리핀에서 돌아왔을 때에야 그것이 무엇인지 제대로 이해했습니다. 한국에 있던 미네르바씨가 퇴직금 소송을 하는 동안 송출회사에서 미네르바씨 가족을 협박했고 소송을 취하하지 않으면 어떻게 하겠다는 위협을 가했던 그런 내용의 진술서와 각서였습니다. 이렇듯 연수생제도 당시에는 한국에서 벌어지는 일들로 본국의 가족이나 본인 귀국후 심각한 불이익을 당하던 그런 시절이었습니다.

인권단체와 종교단체들의 지원과 사회적 문제제기가 활발하던 2000년도 초중반, 중국 등 일부 국가의 송출업체들은 한국으로 출국하는 연수생들에게 ‘교회에 가지 않는다, 인권단체에 가지 않는다’ 라는 각서를 받기도 했습니다.

부산민변 주최의 이주노동자 제도개선을 위한 토론회에서 인도네시아, 방글라데시 출신 이주노동자 두 사람이 발언을 했습니다. 당시 두 사람 다 연수생으로 왔다가 미등록이 된 경우였고 자신들의 경험을 통해 연수제의 문제를 제기했습니다. 이들의 발표 후 청중 중 한사람이 격앙된 목소리로 “어떻게 불법체류자가 버젓이 이런 자리에서 발표를 하느냐”고 난리쳤습니다. 발표자 두 사람은 현실을 증언하는 이주노동자 이전에 저의 절친이었습니다. 너무 몸이 떨리고 눈물이 날 것 같은 상황에서 용기내어 마이크를 잡고 저도 목소리를 높였습니다. 후에 오바했다는 평을 들었지만 어쨌건 그때 그 용기(라고 말하고싶은!)는 활동가로서이기보다는 ‘내 친구에게 망발을 하고 공격한다’, ‘그냥 두고 볼 수 없다’ 그런 마음이 더 컸던 것 같습니다. 내 친구를 건드리지 마라!

이주노동자 ‘지원’ 활동

예로부터 이주노동자 상담은 3D로 통했고 이주단체 상담활동가들은 1,2년을 버티기 어려웠습니다. 이주인권연대 모임에 가면 새내기 활동가들한테 “일단 3년만 버티라”라고 말하곤 했습니다. 활동가들이 지치는 이유는 여러 가지겠지만 공통적으로 토로하는게 있습니다. 이주노동자를 대신하여야 하는 일들이 너무 많은데 그것이 하나부터 열까지라는 것입니다. 이주노동자의 권리가 취약하면 취약할수록 대신하여야 할 일의 목록은 훨씬 늘어납니다. 제 경험으로는 지금보다 과거에는 상담하는데 품이 훨씬 많이 들었습니다. 또 다른 한 가지는 같은 상황과 같은 상담이 끊임 없이 반복된다는 점입니다. 상담의 쳇바퀴 속에 있다 보면 비관의 늪에서 허우적거리는 자신을 발견하게 됩니다. 우리는 언제까지 이 짓을 해야하는 겁니까?

저 역시 자주 ‘이것이 운동인가?’ 하고 물었습니다. 대신하는 일이 많다보니 늘 시혜적인 느낌이고 상담하러 온 많은 이주노동자들은 허리 굽혀 인사하며 “도와주세요”라고 말하곤 했습니다. 그런말을 들으면 너무 화가 났고 이러려고 이 일을 시작한 게 아닌데 하는 마음이 솟구쳤습니다. 나는 운동을 하러 왔다구! 하며 말입니다.

노동상담의 여러 시도들

그래서 단체 활동가들과 논의하여 상담 전 필수적으로 30분의 노동법 교육을 수강해야 한다는 원칙을 정했습니다. 임금체불 등을 반복적으로 경험하는 이주노동자들이 두 번, 세 번째에는 다르게 대응해야하고 예방을 위한 대응책도 알아야한다는 취지였습니다. 언제까지 상담 ‘서비스’를 할거냐? 라는 물음에 대한 대책이랄까요. 매주 일요일 노동법 교육시간을 정해놓고 교육을 이수한 사람에게만 상담기록부에 빨강색 스티커를 붙여주었습니다. 교육을 받지 못한 사람은 다음 주 일요일에 다시 오도록 했습니다. 긴급한 상담인 경우 당연히 바로 처리해야하지만 어렵사리 찾아왔을 이들의 발걸음을 돌리게 하는 건 쉬운 일이 아니었습니다. 반년정도 이 정책을 시행 후 유아무야 됐던 것 같은데 그리 된 이유는 기억나지 않네요.

퇴직금 상담이 쏟아지던 시절엔 도저히 개별 진정서를 제출하는 게 과부하여서 매주 월요일은 이주노동자들이 모여서 진정서 쓰고, 교육받고, 함께 노동부 가는 날로 정했습니다. 한국어가 능숙하지 못한 이주노동자들은 진정서에 인적사항과 회사정보만 적은 후 진정내용 난에는 큼지막하게 ‘퇴직금’ 이라고만 적었습니다. 우리는 노동청 입구까지만 인솔해서 안내하는 것으로 역할을 끝내기로 했습니다. 남은 일은 노동부가 조사해라, 말이 통하든 통하지 않던 해봐라. 계속 우리가 대신하니까 통역시스템도 없고 이주노동자 상담도 제대로 처리하지 못한다는 문제의식으로 시작했습니다. 처음, 열댓 명의 이주노동자와 부산노동청 근로감독관실에 들어갔을 때 한 감독관이 했던 말을 잊지 못하겠네요. “우리보고 엇 먹으란 말이나?” 딱 그렇게 말했습니다. 어떻게 알았지? 바로 그건데 말입니다. 노동부가 역할 제대로 한번 해봐라.

매주 꾸준히 열 명 내외의 이주노동자들과 함께 노동부를 찾았지만 이러한 정책은 오래가지 못했습니다. 해결율이 너무 낮았기 때문입니다. 더 버텨야 했을까요? 어쨌든 활동가들은 그 꼴을 보지 못하고 노동부에 찾아가 “왜 똑바로 처리안하냐” 악

악거렸고 다시금 처음의 시스템으로 돌아왔습니다.

이주노동자 교육과 조직을 위한 첫걸음 - 리더십트레이닝

이주노동자들에게 노동법 등 권리교육은 있었지만 공동체 등 조직결성을 위한 시도는 없었습니다. 이주노동자들이 언제까지 도움받는 존재로 있어야하나, 먼저 스스로를 돕는 조직이 필요하다, 스스로의 조직을 통해 보다 주체적으로 살아갈 수 있다는 인식하에 공동체 조직을 염두에 둔 리더십트레이닝을 2001년 3월 처음 시도했습니다. 1년에 두 번씩하여 5년간 총 10회 진행했습니다. 리더십트레이닝에서 주로 다루었던 내용은 아래와 같습니다.

- 1) 이주노동자 법제도 및 정세전망, 강제퇴거까지 이주민의 인권
- 2) 노동법(근로기준법, 산업재해보상보험법 등), 출입국관리법
- 3) 공동체 운영 및 이주노동자 조직발전
- 4) 노동조합 소개
- 5) 이주민과함께 한해 상담통계 브리핑
- 6) 토론 - 제도개선 방안, 우리의 역할, 공동체 결성/운영을 위한 방안

교육과 토론, 그리고 발표하는 과정이 처음부터 원활하지는 않았습니다. 처음 갔던 리더십트레이닝에서 한 베트남노동자는 “우리가 모여서 떠들면 이웃이 신고해서 경찰이 단속할거예요.”라고 말했습니다. 당시 전체 이주민 중 80% 이상이 미등록체류이던 기형적인 시절이었습니다. 그 중에서도 공동체 리더역할을 하는 사람들의 99%는 미등록이었습니다. 당시는 장기체류자가 많지 않았고 한국실정을 잘 알고 한국어를 잘 구사하는 이들의 대부분은 오버스테이한 미등록 이주민들이었습니다.

스무명 남짓한 참가자 앞에서 토론결과를 발표하는 것에도 잔뜩 긴장해 있던 모습이 눈에 선합니다. 나이가 같아 반말하며 친구로 지냈던 야디가 나의 어떤 제안에 “나 비자 없잖아. 그런 거 할 수가 없다.”라고 말했을 때 너무 실망한 나머지 쏘아붙이고는 다음 일요일에 보아도 말도 안하던 제 어린 시절도 떠오릅니다.

재밌는 것은 위의 두 사람 모두 공동체 활동을 왕성하게 해나가며 맞닥뜨리는 일들을 피하지 않았습니다. 나도, 그들도 두려웠지만 새롭게 일구어가던 시절이었습니다.

2001년 리더십 트레이닝을 처음 기획했을 때 이미 필리핀공동체 FIMIWAP(93년 발족)이 성당을 기반으로 활동 중이었습니다. 그러나 이주민과함께와의 관계는 매우 느슨하여 사망사건 등 큰 사건이 발생한 경우 외에는 교류가 크게 없었습니다. 그 외 국가출신 이주노동자들은 공동체라고 칭할만한 조직은 없었습니다.

2001년, 파키스탄 공동체는 좋은 리더가 구심점이 되면서 빠르게 사람들이 조직되었으나 2년여 뒤 리더의 귀국으로 오래 유지되지 못했고, 2002년도부터 방글라데시, 베트남, 인도네시아 공동체가 초동적이거나 결성되기 시작하였습니다. 당시 만들어진 공동체들은 자연발생적이라기보다는 의식적으로 조직되었습니다. 그런 만큼 이주민과함께의 영향력이 컸는데 저희 단체에 대한 의존성이 컸습니다.

공동체를 만들어나가던 시기

- 방글라데시 공동체

“많은 한국 사람들이 이주노동자들이 돈만 많이 벌면 자기나라로 돌아갈 사람이라고 생각하는 것 같다. 우리가 돈 때문에 한국 땅을 밟은 것은 사실이지만, 돈의 노예가 되어 그것만을 좇으며 사는 것은 아니다. 부산 경남지역에서 일하던 방글라데시 친구들은 2002년도부터 커뮤니티를 만들어 활동해왔다. 처음에 우리는 회비를 모아서 어려움에 처해있는 방글라데시 친구들을 돕는 것으로 시작해서, 그 후엔 한국인들 중 부모가 없거나 가족이 없어 어려움에 처한 이들도 돕기 시작했다. (...) 한국땅에서 우린 늘 약자의 입장이라는 이유로 배려 받고, 도움 받으며 살아오지 않았던가.” (빈뚜, 2002년)

(...) 많은 결혼 이주민들이 한국 국적을 취득한 뒤에도 일상적인 차별을 겪습니다. 한국 국적을 취득한 파키스탄 출신의 한 친구는 이렇게 이야기했습니다. ‘이주민이라서 월급은 차별하면서 세금은 똑같이 내라고 하고, 가게에서 물건 값도 똑같이 받는다. 피부색이 다르다고 우리에게 월급을 적게 준다면, 물건 값도 따로 적용해야 하는 게 맞지 않냐고.’ 월급과 물건 값이 모두 따로 적용되기를 바라지 않습니다. 월급도 물건 값도 차별 없이 적용되기를 바랍니다. (...) (샤이블, 2003년)

- 인도네시아 공동체

(...)인도네시아는 지금 해외에서 이주 노동했던 사람들의 경우에는 경제적으로 큰 어려움 없이 살고 있긴 하지만, 이주노동마저도 할 수 없을 정도로 가난하고 힘들게 살고 있는 사람들도 여전히 많다. 문제는 이들 간에 경제적인 격차가 계속 커지고 있다는 것이다. 한국에서 일하는 동안 나와 많은 이주노동자들이 일상적으로 차별 받거나 인권침해를 당하기도 하였고, 그럴 때마다 적극적으로 권리를 요구하고, 당당해질 것을 배웠다. 그 과정에서 많은 한국인들이 우리를 돕고 지원해주었다. 나는 우리 이주노동자들이 자국으로 돌아가더라도 한국에서의 그런 경험들을 잊지 않기를 바란다. (...) 인도네시아의 가난한 사람들과 소외된 사람들에게도 관심을 가지길 바란다. 또 우리가 돈을 좀 가지고 있다고 해서 그들을 차별하거나 무시하지 않도록 항상 생각했으면 좋겠다. (아시아, 2003년)

(...) 언론에서 이주노동자문제에 대해 관심을 많이 가지고 특히 아시아, 아시아를 보면서 사람들이 우리의 현실을 많이 알고 이해하는 것 같아요. 아쉬운 점이 있다면 이주노동자들을 무조건 불쌍한 사람으로 취급한다는 것입니다. 이주노동자의 현실이 많이 어려운 것이 사실이지만, 우리가 잘못된 제도, 인권침해에 대해 공동체를 만들어 스스로 해결해나가기 위해 노력하고 있는 점도 알아주셨으면 합니다. (...) (야디, 2004년)

공동체가 만들어지고 교육과 캠프 등 여러 프로그램을 진행했습니다. 연수제가 지속되던 시기였으므로 우리도 이주노동자들과 함께 집회를 기획했습니다. 다수가 미등록 이주노동자이던 시절이어서 부산역에서 개최했던 연수제 폐지촉구 집회는 이주노동자들 상근활동가들 긴장감이 넘쳤고 다른 한편 에너지로 가득했습니다. 그 날은 연수제 폐지보다 만에 하나라도 불상사가 생기면 안된다는 게 상근활동가의 지상 과제였습니다. 참가한 이주노동자 대부분이 미등록이라는 사실은 경찰도, 출입국도 다 아는 사실이었습니다. 감격스러웠던 첫 집회는 불상사 없이 잘 치렀습니다. 두렵지만 일단 시작한 집회, 거리에서 여럿이 목청껏 소리쳤던 첫 경험은 참가한 이주노동자들에게 자신감을 갖게 했고, 참가하지 않은 이들에게도 “별일 없었다더라, 좋았다더라”로 메아리쳤나봅니다. 이후에 개최한 집회에는 덜 긴장한 상태로 더 많은 이들이 함께할 수 있었습니다.

당시 의료부분을 담당하고 있던 저로서는 공동체가 생기면서 특히 두드러진 변화가 환자가 생겼을 때 병원비 마련이었습니다. 당시만 해도 미등록인 경우 지원받을 통로가 없어 전전공공하는 일이 많았고, 1년에 한두 번씩은 꼭 천만 원 넘는 병원비 마련을 위해 대대적인 모금행사를 하거나 우격다짐으로 병원과 담판을 지어야하는 처지였습니다. 공동체가 조직되면서 이주노동자들이 십시일반 모금을 하는 일이 많아졌기에 단체들은 의료비 부담을 많이 덜었습니다. 물론 지금은 소외계층 지원사업도 있고 지역 협력병원도 확대되면서 그러한 모금이 과거보다 줄었습니다. 보건복지부의 정책은 처음엔 미등록 아동과 산모를 지원하는 정책으로 시작하여 지금의 소외계층 지원사업으로 이어졌습니다. 사실 이주민들의 긴급 의료권을 술하게 주장했던 운동진영의 요구를 정부가 수용한 인도주의적 조치였습니다. 근본적으로는 체류자격에 관계없이 건강보험 적용이 되어야겠습니다만 현실적으로는 그런 정부조치가 보험 없는 이주민들의 건강과 활동가들의 숨통까지 틔우는 역할을 하고 있습니다.

새롭게 결성된 공동체들은 왕성하게 활동했습니다. 출신 국가별로 구성된 공동체별 역사적 행사, 문화행사들을 통해 폭넓게 사람들이 모였습니다. 제도개선을 위한 항의행동에 참여했고 지역사회단체들과 연대활동도 했습니다. 더불어 정부부처와 지자체에 합법화 문제에 대한 의견서, 건의서를 적극적으로 제출하기도 했고 노동조합과의 교류도 시도했습니다.

♣ 2003년도 부산경남지역 이주민 공동체 활동

1월	26 베트남공동체 설날잔치 (약50명참가)
2월	1~2 이주노동자 겨울캠프 (양산 영성의집) 14 미국 아팔라(APALA)와의 간담회 23 방글라데시 공동체 모국어의날 기념행사 23 베트남공동체 양복기증행사 / 산업안전교육
3월	17 대구지하철 참사 유가족들에게 성금전달 - 방글라데시 공동체 23 인도네시아 공동체 산업안전교육
4월	13 전쟁반대·차별반대 집회 (서면 태화백화점) 강제추방반대 제도개선 서명운동 (6개 공동체 500여명 서명) 6 대구성서노조 방문 (대표자 회의 참관) 13 공동체 대표 상담심리 세미나 17~21 연수제폐지·노동허가쟁취를 위한 단식농성
5월	1 메이데이 기념행사 (부산역), 아름다운연대 공연 (인도네시아 아시아 참가) 부산지하철 승무지부와의 교류 22 민변추치 고용허가제 토론회 발표 (인도네시아, 방글라데시 공동체대표) 20~6. 17 연수제도폐지 거리서명운동 (서면태화백화점) 24 공동체 대표자 노동법교육 이라크/아프간 사진전 노래공연 - 인도네시아, 베트남 공동체 울산인권운동연대 인권강좌 초청강연 2회 - 방글라데시 공동체 대표 엠네스티 초청강연 - 인도네시아 공동체 대표
7월	2~3 공동체 대표자 리더십 트레이닝 (고성) 차별철폐 100일대장정 참가 - 인도네시아 야디, 아시아, 보비, 준+요이스밴드 24 민주노총 간부들과의 간담회
8월	청와대, 법무부에 공동체 건의서제출 (3~4년체류자 출국문제/4년이상체류자 노동권부여 문제) 24 인도네시아노동자 공연 '평등과 평화' - 락 페스티벌 (민주공원) 26 한국노총 간부들과의 간담회 노숙자쉼터 보현의집과 교류 (방글라데시 공동체)
9월	10 베트남공동체 추석식사초대 및 양복기증식 11~12 파키스탄 국제결혼 커플 가족캠프 12 이주노동자 추석문화한마당 13 성모마을 방문 및 성금전달 (방글라데시, 인도네시아) 14 방글라데시 음식축제
10월	14 공동체별 건의서 법무부 제출 (4년이상 체류자 합법화문제) 19 일본 커뮤니티 노동조합과의 간담회 (6층 한울타리) 24 강제추방반대, 전면합법화촉구 기자회견 및 사진전 (부산역)
11월	6~7 이주노동자운동 정책심포지움 참가 (대전-야디, 샤이블) 9 파키스탄 국제결혼 커플 가을나들이 (양산 통도환타지아, 통도사)
12월	명동성당농성단 지지방문 및 투쟁기금전달 (방글라데시 버번, 베트남 안남) 18 이주노동자의날 기념 집회 (출입국관리사무소 앞) 28 방글라데시 독립기념행사

공동체의 확장된 역할

처음 공동체가 조직되고 모임과 행사들이 이어지던 시기에는 '자조모임'의 성격이

질었습니다. 공동체는 지금도 그러한 성격이 강하지만 여러 활동들을 해 나가면서 조금씩 공동체와 자신의 역할에 대해 확장된 사고를 하게 되었습니다.

사실 한국에서 일하면서, 이주노동자들이 한국사회에서 가장 힘들고 차별 받는 사람들이라고 생각했습니다. 그래서 많은 한국사람들이 우리에게 관심을 가져주는 것에 대해 고마워하면서도, 한편으로는 당연하게 생각하기도 했습니다. 그런데 작년부터 방글라데시 공동체 친구들과 함께 가족이 없는 한국사람들이 모여 사는 마을을 방문했습니다. 늘 도움만 받던 우리가 소외 받는 한국사람들을 돕고 위안을 줄 수 있다는 것이 너무나 기뻐했습니다. (샤이블, 2004년)

우리 방글라데시 공동체는 사회변화를 이끌어 내는 한국의 많은 인권단체들처럼 방글라데시에 작은 엔지오를 만들어 가난한 이들을 지원하고, 거리의 아이들이 공부할 수 있도록 지원하고 싶습니다. 우리의 역할이 방글라데시에서 끝나는 것이 아니라, 우리의 한국생활 경험을 바탕으로 방글라데시와 한국을 잇는 다리역할도 하고 싶습니다. (빈뚜, 2004년)

2004년도 리더십 트레이닝에는 명동성당에서 농성을 이끌고 있는 샤말타파 동지를 초대하였습니다. 평범한 이주노동자에서 어떻게 현재에 이르게 되었는지를 조용하게 이야기하였는데 묵직한 힘이 느껴졌습니다. 참가자 한명이 “열심히 투쟁하는데 우리가 돈이라도 보태야 안되겠나”해서 십시일반 모아 전달했던 기억도 납니다.

우연한 계기에 시작된 장애인운동 활동가들과의 만남은 이주노동자들에게 거울 같은 느낌이지 않았을까 생각합니다. 장애활동가들의 초청으로 방글라데시 공동체 대표가 이주노동자 인권에 대해 말하는 자리가 있었습니다. 공동체 대표가 “지하철 타면 아이를 안고있는 어머니가 우리를 가리키며 안씻어서 저렇다”고 가르친다고 말하자 갑자기 얘기듣던 장애활동가들이 소란스러웠습니다. 자신들과 똑같다는 것이었습니다. “우리도 공부안하면 저렇게 된다고 하는 말 많이 들었습니다”.

한국에서 이주노동자들에게 관심을 가지고 도와주는 사람들을 많이 만났지만 가끔씩은 화가 날 때도 있었습니다. “너희나라는 이런 옷 없지? 신발도 안 신고, 손으로 밥 먹지?” 라고 말하거나, 텔레비전에서 늘 보여주는 것처럼 항상 일하고 월급도

못 받고, 산재 당해도 사장 앞에서 말 한마디 못하는 나약하고 불쌍한 사람 취급할 때입니다. 장애인들도 우리들이 느끼는 것과 비슷하지 않나요? 저 같은 이주노동자들을 가난한 나라에서 왔다고, 피부색이 다르다는 이유로 차별 받고 불쌍하게 보는 것처럼, 장애인들도 항상 불쌍한 사람으로 취급되는 것 같습니다. (2003 장애인차별 철폐의 날, 사이블 연설)

공동체를 만들던 초기 방글라데시, 베트남, 인도네시아, 필리핀 공동체가 왕성하게 활동하였습니다. 보통 대표 1인과 2-5명의 주요 역할자들이 있었지만 대표 1인에게 많은 역할이 집중되었습니다. 따라서 리더가 단속되거나 귀국하는 등 신변의 변화가 있으면 공동체는 곧바로 위기가 닥치는 경우가 많았지만 일부 공동체들은 후임을 염두에 두고 활동하여 무리없이 이어지기도 했습니다.

공동체 대표와 임원진들의 문제의식은 더욱 깊어졌고 활동력도 증가했으며 시간이 지날수록 출신국가와 소속 공동체를 넘어선 연대와 신뢰관계가 형성되어 갔습니다. 국적과 상관없이 아시아 이주민 모임을 만들자는 이야기가 매년 나오곤 했습니다.

‘이주민 활동가’로의 명명 그리고 확장된 프로그램

2008년도부터 공동체 대표라는 명명 대신 ‘이주민 활동가’라는 말을 사용했습니다. 이주민 활동가들은 상담통역, 병원동행, 집회참석, 인권강의 등 다양한 활동을 해오 터였습니다. 2008년 이주민활동가를 위한 프로그램을 만들었습니다. 내용을 간략히 소개하면 아래와 같습니다.

- 주제1 : 이주민의 미래 (한국사회의 이주민 정책 변화와 이주민운동의 과제)
- 주제2 : 한국의 민주화 운동1 (광주역사기행을 앞두고 5.18 관련 영상 상영 및 설명)
- 주제3 : 한국의 민주화 운동2 (광주 5.18 역사기행 및 광주인권상시상식 참가)
- 주제4 : 김영희 시의원(민주노동당)과 이주민활동가와 만남
- 주제5 : 한국의 인권운동 및 이주민활동 탐방 (인권운동사랑방, 국회의사당, 서대문형무소, 청와대, 청계천, 서울시청광장, 가리봉동 중국동포타운, 구로동 외국인전용병원, 안산 국경없는마을, 안산이주민센터 및 안산외국인근로자지원센터)
- 주제6 : 부산지역 이주노동자 인권실태조사 결과를 통해 본 이주노동자의 인권현황 (국가인권위원회 부산지역사무소)

(...) 외국인노동자 전용의원을 방문했다. 이주노동자들을 위한 무료 의료시설이라는 점은 의미가 있었지만, 아픈 사람들에게 썩 좋은 시설은 아니라는 생각이 들었다.

이주노동자만을 위한 병원시설보다는 한국의 의료시스템을 개선해서 이주노동자도 한국 사람과 같은 수준의 치료를 받을 수 있게 하는 편이 더 바람직하지 않을까 생각했다. 어떤 센터에서는 소개해주시는 분이 자꾸만 ‘불법체류자’라는 단어를 사용해서 기분이 상하기도 했다. 안산외국인근로자지원센터는 정말 이주민에게 도움이 되는 멋진 공간이었지만 합법적인 노동자만 이용할 수 있다고 했다. 미등록인 친구들도 함께 자유롭게 이용할 수 있다면 더 멋진 곳이 될 수 있을 거다. (2008, 데니게라)

(...) 5월 18일 광주민중항쟁 28주년 역사기행에 참여하였고, 그것에 대하여 이 글을 씁니다. (...) 광주 사람들은 정말 대단하고, 높은 사람의 말을 들어야 하는 공수부대가 불쌍했습니다. (...) 그 시대가 그렇게 할 수 없기 때문이라는 것을 아니, 어쩔 수 없는 공수부대가 불쌍했습니다. 광주시민들은 민주주의에 큰 발전을 가져오게 했습니다. (...) 심하게 내리는 비를 보면서 광주 민주역사들을 위해 기도를 했습니다. 당시 돌아가셨던 분들 모두 다른 세상에선 행복했으면 좋겠습니다. 그리고 열사들이 외치는 말을 대신 속으로 외쳤습니다.

You can kill me, but you can not kill my voice.

You can cut the flower, but you can not cut the coming spring. (2008, 또뚜야)

기존의 리더십트레이닝은 ‘이주민활동가 엠티’의 이름으로 진행했습니다. 국적별 공동체 구축과 운영 중심의 사고에서 국적을 초월한 조직의 가능성과 공동체 리더로서의 역할에서 머물지 않는 이주민출신 ‘활동가’로서의 역할로 무게중심을 이동했습니다. 또한 한국 내에서의 활동만이 아니라 본국의 민주화나 지진, 홍수피해 지원 등 자국과 연계된 활동들도 다양하게 생겨났습니다.

평등을 위한 이주민연대 발족

국적을 넘어 선 이주민활동가 조직의 필요성이 몇 년간 제기되었고 2008년 12월에 드디어 <평등을위한이주민연대 (Solidarity for Equality of Migrants in Korea, SEMIK 세믹)>가 발족하였습니다. 회원의 자격은 “1년 이상 동료 이주민들의 인권 보호 또는 공동체를 위해 활동한 사람으로, 본 모임의 뜻에 찬성하는 사람으로 한다”고 정했습니다.

월 1회 회의를 했고 세믹의 독자적인 활동을 계획하는 것뿐만 아니라 다른 공동체들의 활동들을 공유하고 서로 참가하며 함께 축하하고 즐기는 분위기가 형성되었으며 공동체의 좋은 활동은 다른 공동체에서 따라 시도하기도 하는 등 긍정적인 효과를 냈습니다.

초기 세믹 모임에서 캠프를 제주도로 가자는 의견이 나왔습니다. 초기 멤버 10여명 대부분은 결혼이민비자나 영주비자 혹은 국적을 취득한 이들이었습니다. 다수가 등록체류자였기에 가능한 얘기였습니다. 제주도에 비행기든 배로 가든 신분증을 제시해야하기 때문입니다. 당시 세믹멤버는 단 한명만이 미등록 신분이었는데 “그 친구는 다음에 같이 가기로 하고 이번에 제주도로 캠프 가자”고 했을 때 다른 누군가가 “다 함께 갈수 없다면 우리도 갈 수 없다. 합법화되면 그때 같이가자”고 강력히 주장해서 그 뒤 제주도 얘기는 쏙 들어 갔습니다. 이 일은 세믹 내부의 결속과 신뢰를 한 번 더 다지는 계기였던 것 같습니다.

이주민활동가들의 움직임에 발맞추어 단체 차원에서는 ‘이주민 아카데미’를 기획했습니다. 이주민 아카데미는 미리 입학신청을 받아 입학과 졸업의 형식을 갖춰 마지막에는 수료증을 전달했습니다. 아카데미에서 다룬 주제들은 아래와 같습니다.

- 한국의 법체계에 대한 이해, 법의 논리와 한계
- 노동자 개별적 권리 및 집단적 권리(노동조합법)
- UN 인권조약 및 이주민 조약
- 출입국관리법 및 고용허가제의 문제점 및 개선방향
- 한국정치의 역사적 이해 / 한국의 정당과 선거
- 이주노동자의 경제학
- 이주노동자 정책변화와 이주운동 등

1년에 2회씩 1박2일로 진행한 이주민활동가 캠프에서 다루는 내용도 공동체나 노동 이슈에 한정되지 않고 미등록아동 정책, 다문화가족지원법, 동포정책변화, 미국발 금융위기 등 주제가 확장되었습니다. 평등을위한이주민연대(세믹) 활동은 이주민아카데미와 이주민활동가 엠티 프로그램과 연동하여 상승효과를 내었습니다.

2009-2010년 <평등을위한이주민연대>의 활동

- 집회 캠페인, 문화제 : 노동절, 세계이주노동자의날, 이스라엘 팔레스타인 침공 반대 캠페인, '단속추방중단' 이주민 비치페스티벌, 연리문화제 참가 (민주공원)
- 공단지역 거리상담 (매월 1회, 토요일오후)
- 의견서, 언론기고 : '한국경제의 어려움은 이주노동자의 어려움입니다' 의견서 제출, 부산시장 후보자에게 이주민의견서 제출, 단속추방 항의 글쓰기 (언론사 기고)
- 실태조사 참여 : 이주민연대 주관 '고용허가제 이주노동자 사업장이동 관련 실태조사' 참여, 녹산공단 이주노동자 실태조사 참여, 이주민 건강실태조사 참여
- 이주민활동가 캠프 (연 2회)
- 이주민 아카데미 (연 2회)
- 일요일 이주민들을 위한 간식준비 (연 3-4회)
- 그 외 : 자원활동가 인권캠프 참가, 제5회 아시아인권포럼 참가, 민주노총 이주담당자 영남권 간담회 참가, 가와사키-부천 시민교류회와의 만남 등

부산시장 후보에게 드리는 의견서 (2010년 5월 26일) 중 일부

첫째, 부산시의 이주민 정책에서 모든 이주민들을 포함하여야 합니다.

둘째, 이주민을 위한 전문화된 통·번역시스템이 구축되어야 합니다.

셋째, 이주민의 열악한 주거환경이 개선되어야 합니다.

넷째, 이주민들의 주체적이고 자발적인 활동들을 지원하여야 합니다.

다섯 번째, 부산시의 이주민정책에 이주민의 참여가 보장되어야 합니다.

과거에 이주민과함께는 '우리에게 도움을 주는 단체, 좋은 단체'라는 인식에서 시간이 지날수록 이주민 활동가 자신이 이 단체에 소속되어있다, 이곳은 나의 공간이다, 내 삶이 의미 있고 가치 있다는 인식이 두터워지는 시간이었던 것 같습니다. 어떤 행사나 활동을 할 때 저희 단체는 이주민활동가에 대한 의존도가 계속 높아지고 있었습니다.

국적을 넘어선 연대체의 결성과 활동은 큰 의미가 있었지만 한계도 있었습니다. 한국어를 능숙하게 잘 하는 사람이 의사결정을 이끄는 결과를 낳았습니다. 한국인활동가-이주민활동가 사이에서 발생하던 일이 이주민조직 내부에서도 똑같이 벌어졌습니다. 한국어를 잘 하지 못하는 구성원에 대한 배려는 매우 부족했습니다. 사실 조직운영에서 이 부분은 배려차원의 문제가 아니라 내부 민주주의와 직결되는 문제입니다. 이 부분에 있어서는 세익만의 문제가 아니고 현재도 이주민활동가들과 함께 일하는 저와 우리 활동가 모두의 과제일 것입니다.

아, 참고로 현재 세믹은 개점휴업 상태입니다. 원래 조직이라는 것이 흥망성쇠를 거듭하는 것이 자연스러운 것이리라! 위안합니다.

이주민 상근활동가의 시대로

적극적인 활동가중 체류가 비교적 안정화된 뒤 상근활동을 시작했습니다. 이주노동자파트에는 테니게라씨가 처음 함께하게 되었고 그 뒤 또뚜야씨가 상근활동을 하게 되었습니다. 언어의 문제로 스트레스를 많이 받았으리라 짐작합니다. 사업장이나 관공서에서도 기존 한국인활동가와는 달리 여러 차별과 무시에 노출되기도 했습니다만 그 시간들을 지나 지금에 왔습니다.

이주민 활동가들이 상근활동을 한 뒤 단체활동과 공동체 활동이 더욱 왕성해졌고 독립성과 주체성이 강해졌습니다. 이주민 활동가들이 공동체 교육과 프로그램을 전담하여 진행하다보니 그 외 한국출신 활동가들은 좀 소외되는 기분입니다. 예전처럼 음식을 얻어먹을 기회는 훨씬 줄었고 기존 활동가들이 비집고 들어갈 역할이 거의 없는 게 섭섭할 정도이니 확실히 공동체가 주체적이고 독립적이 된 게 사실입니다. 심지어 미얀마 공동체로부터는 매월 후원을 받고 있습니다. 큰 변화입니다.

하지만 모든 공동체가 그렇지는 않고 공동체별로 편차가 큼니다.

노동조합과의 연대, 노조참여 모색

2002년경 부산지역일반노조 간부와 비공식적으로 만난 적이 있습니다. 이주노동자들이 노조활동을 한다면 현실적으로 지역일반노조가 가능한 틀이 아닐까 생각했던 것입니다. 또한 부산지역일반노조는 당시 소규모 영세사업장 노동자들을 적극적으로 조직하며 소기의 성과를 내고 있었습니다. 기대와는 달리 “우리 코가 석자다.”라는 말이 되돌아왔기에 노동조합에 대한 환상이 와장창 깨졌지만, 후에 알고 보니 당시 부산지역일반노조의 상황은 정말 그랬던 것 같습니다.

2004년도에는 민주노총부산본부 사무처장을 초청하여 한국의 노동조합에 대한 강의를 요청하였습니다. 같은 해 필리핀, 우즈벡 연수생들을 고용하고 있던 한진중공업 노조에 이주공동체 대표들과 방문하는 프로그램을 만들기 위해 공문도 보내고, 사전 방문도 하여 협의까지 하였으나 노조는 부담스러워 하였고 결국 무산되었습니다.

다.

2005년도에 발족한 부설기관 <이주와 인권연구소>는 ‘이주노동자와 노동조합’이라는 주제로 월례워크숍을 3회에 걸쳐 열었습니다. ‘지원과 원조에서 연대와 협력으로’라는 부제를 달고 개최한 워크숍에서는 일본과 독일의 이주노동자 노조활동사례를 살펴보고 마지막으로 대구성서노조, 민주노동당, 부산일반노조, 이주민과함께가 함께 토론하였습니다. 그 해는 서울경인지역 이주노동자노동조합이 출범한 해이기도 했습니다.

개인적으로 노동조합에 관심이 컸는데 그 이유는 개별 노동자 상담으로는 문제가 반복될 수밖에 없다는 생각을 강하게 하고 있었고 아무리 우리가 발버둥친다해도 법적 교섭권이 없는 활동가들은 제3자일뿐이었습니다. 그간 이주노동자들과 함께 제도개선을 위한 활동도 꾸준히 해왔지만 거리에서 ‘연수제 폐지, 고용허가제 폐지’를 외치고 대통령과 정부를 비판하며 목소리를 높이던 그 이주노동자들이 자신의 일터에서도 그렇게 목소리를 낼 수 있는지도 의문이었습니다. 게다가 사업장을 바꾸어달라는 요구보다 더 근본적으로 사업장을 일할 만한 곳으로 바꾸는 것이 필요하다는 인식도 있었습니다. 한번 손가락 짚아먹은 공장은 계속해서 노동자의 손가락을 잡아먹었습니다. 현장을 바꾸기 위해서, 정주 노동자들과의 연대와 단결을 위해서 가장 좋은 방법이 노동조합이라고 생각했습니다.

노조에 대한 기대가 큰 만큼 이주노동자를 외면해온 민주노총에 대한 실망도 컸습니다. 2008년, 2009년 금속노조 용역사업으로 실시했던 <금속노조 산하사업장 이주노동자 실태조사>는 노조를 새롭게, 다시금 생각하게 하는 시간이었습니다. 이주노동자들의 실태파악을 위한 조사였지만 신생노조들을 방문했을 때에는 감동 많이 받았습니다. 한국 노동자들의 상황도 만만찮게 열악했고, 억울했고, 모멸적이었고, 무기력했지만 어쨌든 단결로 돌파해갔던 숭한 우여곡절의 과정들을 생생하게 들을 수 있었습니다.

2011년경, 녹산공단 조직화를 위한 모임에서 실태조사를 기획한다는 소문을 듣고 끼워달라며 달려갔습니다. 녹산공단에는 이주노동자들이 비교적 많아 실태조사를 한다면 이주노동자 실태도 반드시 같이 파악되어야 한다고 주장했습니다. 그런 인

연으로 지금까지 <녹산공단 조직화 대책회의>의 활동에 함께하고 있습니다. 이주노동자를 위한 특별한 사업보다는 이 모임이 기획하는 활동에 이주노동자가 포함되도록, 자연스럽게 스며들기를 바랐습니다. 공단신문을 만든다면 번역해서 준비하고, 실태조사를 하면 역시 번역해서 같이 실시했습니다. 녹산이주노동자 체육대회가 아니라 녹산노동자 체육대회로 진행하고 있습니다. 아직 정주노동자들의 참여가 적지만 함께 만드는 체육대회를 지향합니다. 그러나 각 사업들에 스며들기는 품이 너무 많이 들고 역량상 한계여서 포기한 것도 많습니다.

2013년부터 이주노동 운동 활동가들과 함께 이주노동자 노조조직화 사례 연구를 위해 논의하는 과정은 즐거웠습니다. 민주노총은 이 결과물을 <이주노동자 노조조직화 사례 연구> 책자로 발간했습니다. 부족하나마 그렇게 자료가 정리되어 기쁩니다.

2015년에는 민주노총의 제안으로 이주노동자 조직화를 위한 영남권모임(가칭)이 구성되었습니다. 이 모임에는 성서노조와 같은 노조도 있고, 노조출신의 단체활동가도 있고, 또 다수는 사회단체/인권단체 성격의 활동가들이었는데 ‘노조로서의 이주노동자 조직화’에 대해서는 이견이 많고 논쟁적이어서 현재 정주노동자(조합원) 교안마련을 위한 워크숍 형태로 한시적으로 모임이 진행되고 있습니다.

얼마 전부터 민주노총 부산본부 3개 상담소(본부상담소, 서부산, 동부산상담소)의 활동가 4명과 함께 이주노동자 상담을 위한 세미나를 시작했습니다. 이주노동자 상담을 시작해보겠다고 합니다. 바쁜 일상이지만 즐거운 비명을 지르고 있습니다.

이주노동운동에 대한 평가와 전망

20여년에 걸친 이주노동운동에 대한 평가는 어떤 방식, 어떤 내용이어야 할까요? 우선 평가틀과 평가기준이 필요하다고 생각합니다. “이주노동자의 노동권이 확대되었는가? 혹은 축소되었는가? 이주노동자들이 보다 주체적인가? 와 같은 기준을 제시할 수 있을 것입니다. 보다 세부적으로는,

- 일할 만한 노동환경인가? (임금, 근로시간, 산업안전 등)
- 자신의 근로조건을 선택할 수 있는가? 혹은 향상시킬 수 있는가?
- 문제가 생기면 스스로 제기하거나 해결이 가능한가? 조력 받을 사람이나 단체, 정부기관이 있는가? 그러한 정보를 가지고 있는가?

- 자신의 권리를 알고 있는가?
- 자신의 조직을 가지고 있는가?
- 사회변화, 제도개선에 참여하고 있는가?
- 이주노동자들이 노동조합에 참여할 수 있는가? 참여하고 있는가?
- 체류가 안정적인가?
- 한국의 노동조합은 이주노동자들과 연대, 단결하고 있는가?
- 이주노동자에 대한 여론은 어떠한가?

일단 이런 정도의 평가기준을 생각해보았습니다.

위와 같은 평가기준을 적용했을 때, 저는 한국 이주노동운동의 20여년은 많은 성과가 있었고 진보했다고 평가합니다. 앞서 길게 이야기한 것들이 하나의 근거가 될 수 있을 것입니다. 법적 권리의 확대, 공동체의 독립성과 주체성, 이주민 활동가의 존재, 노조의 이주노동자 조직화사례 증가 등.

특히 체류자격에 있어서 영주비자 전치주의 등 퇴보한 측면도 있지만 취업비자(E-9, E-10, H-2)로 왔다가 장기체류 비자로 전환할 수 있는 길이 좁게나마 열린 것은 의미가 있다고 생각합니다. 이전에는 한국안에서 다른 비자로 바꿀수가 없으니 다른 비자로 체류하려면 일단, 무조건, 한국을 떠나야했고 그런 이유로 많은 이들이 한국을 떠나지 못했습니다.

언제 미등록이 될지, 언제 추방될지 모르는 상황에서 한국사회 이주노동자 권리보장을 위해 나선다는 것은 쉽지 않은 일일 것입니다. 미래를 예측하기 어려운 신분에서 미래를 위한 운동에 참여한다는 것은 불가능하진 않지만 어려운 일입니다. 그러나 한국체류 가능성이 커진다면 즉, 본국과 왕래하며 한국체류가 가능하다면 이주노동자들이 자신들의 권리확대와 사회변화를 위해 더 힘쓸 가능성이 높아질 거라고 생각합니다.

이주노동운동에 대해 긍정적으로 평가하였지만 빠뜨릴 수 없는 부분이 있습니다. 선원 이주노동자, 공연산업노동자, 중국/인도 요리사, 농축산업 노동자, 현지법인 연수생, 예서부터 여성 이주노동자들과 유학생들의 비정규직 노동, 그리고 여전한 미등록 이주노동자들에 대한 것입니다. 여전히 '산업연수생' 대우를 받으며 과거를 살고있는 이들입니다.

과거에는 다 같이 하향 평준화된 상황이었다면 지금은 눈에 보이지 않는 '사각지대'

에 위치한 이주노동자들이 다수 있습니다. 고용허가제, 특히 제조업 이주노동자의 그늘에 가려져 있기도 합니다. 그 그들은 이주노동자들이 아니라 이주운동진영에서 드리우고 있는 건 아닌가 생각합니다. 이주민의 '노동'의 문제를 전체적으로 조망하고 그 속에 고용허가제를 위치시키는 것이 좋을 것 같습니다. 한국사회에서 노동하는 이주민들의 다수는 고용허가제 밖에 있습니다. 대안을 제시할 때에도 전체적인 이주노동 정책의 기조와 내용이 있어야 할 것입니다.

특히 사각지대에 놓인 이주노동자들의 처우개선을 위해 지금 힘쓰지 않는다면 이주노동운동의 20여년은 성과로서 남아있지 못할 수도 있습니다. "한국 노동운동의 성과는 운동진영이 이주노동자들의 열악한 처우에 눈감으면서, 70-80년대 한국노동자들이 처했던 그 조건에서 일하는 이주노동자들, 비정규직 노동자의 문제를 내 문제로 받아들이지 않으면서 지금에 이르렀다, 운동의 후퇴를 가져왔다"라고 날 세웠던 비판은 이제 우리 운동 내부를 성찰하도록 요구합니다.

이주민 활동가들의 성장과 더불어 이주민 공동체들도 깊이를 더해가고 있습니다. 필리핀 공동체 사피나코는 한국에서 일하는 필리핀 노동자들이 한푼두푼 모아 필리핀 내 가난한마을의 초등학생들의 학용품을 지원해왔습니다. 물질적인 지원은 작은 부분이고 근본적인 변화를 꾀하는 것도 아닙니다만, 그러한 활동은 공동체가 한국에서 자신들의 권리만이 아니라 본국의 변화와 미래를 위해 실천한다는 의미이기도 하고 또 다른 측면으로는 귀환한 공동체 멤버들과의 연대를 돈독히 해주고 있습니다. 귀국하면 뿔뿔이 흩어지는 게 아니라 이 사업으로 말미암아 지속적인 연계와 소통을 하고 있습니다. 이를 기반으로 향후에는 또 다른 활동으로 나아가리라 기대합니다. 특히 필리핀 내에서의 운동에 적극적으로 참여 할 수도 있겠지요.

황금빛살 미얀마 공동체도 마찬가지입니다. 미얀마 공동체나 NLD 활동을 보면 과거 광부와 간호사로 독일에 이주노동 했던 분들이 떠오릅니다. 그들은 독일에서 광주에서 벌어진 학살과 민주항쟁 소식을 접하고 독일사회, 국제사회에 그것을 알리는 역할을 했습니다. 엄혹한 시절이라 독일 내에서 한국 독재 권력의 감시를 당하고 한국입국도 금지되었던 분들입니다. 부족하나마, 지금 누리는 한국의 민주주의는 이주노동자들의 그러한 노력과 희생이 깃들어 있습니다. 한국의 이주민 공동체들 역시 그렇게 운동해왔고, 또 계속해서 자국과 한국사회를 넘나들며 운동해나갈 것입니다. 그것은 노동운동에 국한되지 않을 것입니다. 우리는 그들과 어떻게 연대할

것인지 더 고민해야겠습니다.

앞서 구구절절한 이야기들은 지금의 이주민활동가가 어떤 시간들을 거쳤는지를 보여주고 싶었고 더불어 정주활동가인 저 역시 그들로부터 숭한 영향을 주고받으며 함께 성장하고 발전해왔다고 말씀드리고 싶습니다. 여전히 부족하지만 그전엔 한참 더 모자랐습니다. 그리하여 저는 더 이상 “이것이 운동인가?” 하는 오만한 질문을 하지 않게 되었습니다.

찰리채플린이 이런 말을 했다고 합니다. "인생은 가까이서 보면 비극이지만 멀리서 보면 희극이다." 지금 이 시간 채플린의 말로 끝을 대신하겠습니다.

이주노동운동의 현 단계 진단과 향후 도약을 위한 모색에 부처

장동만(외국인이주노동운동협의회)

개인적으로 이주노동 운동의 외곽에 있어 운동을 평가한다는 것에 대한 부담감이 아주 많이 있습니다. 그래서 저의 이야기는 외노협의 입장이라기 보다는 주변인의 눈으로 바라본 개인적 입장으로 이해하는 것이 맞을 것 같습니다. 따라서 이주노동 운동을 진단하는 것 자체가 제게는 선부른 일이라 생각됩니다. 다만 이주노동운동의 외곽에서 고민하였던 개인적인 단상으로 이야기를 전개하고자 합니다. 외노협의 이주운동과 관련한 진단과 평가는 지난 2015년 외국인이주노동운동협의 창립 20주년을 기념한 토론회 '한국사회 이주운동 평가와 전망을 위한 토론회'를 통해 정리한 바 있습니다. 그 자료집에 실린 내용을 참고하시면 좋을 듯 합니다.

우선 논의를 위하여 그 자료를 간략하게 요약하자면 다음과 같습니다.

성과 :

- 1) 현대판 노예제인 산업연수생 제도 폐지 - 고용허가제 쟁취
(엇갈리는 평가도 있으나 기존 제도에 비하여 진일보 한 것은 사실임)
- 2) 이주노동자의 합법화 - 당사자의 노력과 연대체들의 협력
(활동의 한계에도 불구하고 상징적 의미)
- 3) 친이민정서 형성에 기여 - 이주민들도 우리같은 사람이며 권리의 주체임을 인식 확산

변화 :

- 1) 경제적의 양적성장에도 불구하고 심화되고 있는 양극화
- 2) 비정규직의 지속적인 양산과 확대
- 3) 초국적 세계화의 가속화로 인한 이주민의 증가 - 반이민정서의 확대
- 4) 반이주, 반외국인, 반다문화 움직임의 태동
- 5) 다문화의 열풍 속에서 서서히 커져가는 외국인에 대한 혐오가 병존

한계 :

- 1) 이주운동의 침체기
- 2) 이주와 관련된 주된 관심이 정부가 주도하는 다문화영역 혹은 결혼이주여성에게 옮겨가면서 이주노동부분은 사회의 주요 관심에서 멀어짐
- 3) 한국사회 전반적으로 1)노동운동의 침체 2)시민운동의 활력저하 3)진보정치운동의 침체

생각해 볼 지점 :

- 1) 운동인가, 복지인가?
- 2) 노동운동인가, 시민운동인가?
- 3) 구조의 문제
 - 외노협외 분화 : 이주노동자를 바라보는 시각이나 입장의 본질보다는 개인적 감정, 주도권경쟁, 남자 대 여자, 종교 대 비종교, 교단 대 교단, 서울 대 지방등 갈등적 요소에 따른 분화에 대한 성찰적 고민이 필요
 - 활동가의 구성에 대한 변화 : 운동적 시각보다는 복지적 시각
 - 열악한 활동가에 대한 처우와 활동가의 고립 : 실무에 매몰, 현장에 고립
- 4) 정부와의 관계
 - 투쟁의 선명성을 위한 단절? 혹은 더 많은 지원을 이끌어내기 위한 협력관계유지?

과제 :

- 1) 바뀐상황에 따른 대응
 - 고용허가제 이후 미등록이주노동자의 대폭 감소 : 공공센터를 중심으로 합법체류자들에 대한 지원시스템 구축으로 인한 신규입국자들에 대한 민간이주민센터의 접근 기회 감소
 - 지방정부와의 새로운 협력의 틀짜기
 - 이주노동자의 합법화 이후 지원단체들과 새로운 관계맺기와 역할분담
- 2) 연대의 확대
 - 국내 이주노동 관련 단체들 간의 연대
 - 국내 다른 시민단체들과의 연대
 - 국내 이주노동자 자체 공동체나 조직들과의 연대

송출국의 이주노동 관련 단체들과의 연대
다른 유입국의 이주노동 관련 단체들과의 연대

- + 중국동포단체들과의 연대
- + 이주노동자가 아닌 다른 이주민단체들과의 연대
- + 지역 시민단체들과의 연대

이상이 토론에 언급된 발제내용을 정리한 것입니다.

1. 이주노동운동을 하나로 묶어세울 거대담론의 필요

사실 저의 생각의 틀도 이 정도의 고민에서 크게 벗어나지 않습니다. 운동인가, 복지인가, 노동운동인가, 시민운동인가 등의 문제는 제가 일하고 있는 공간에서 늘 고민이 되는 지점임과 동시에 딜레마입니다. 사실 제가 속해 일하고 있는 곳은 지방자치단체의 지원으로 운영되는 외국인복지센터입니다. 지방자치조례에 근거하여 만들어졌습니다. 물론 이는 1세대 이주운동의 결실일 수도 있겠습니다. 이주진영 중 일부가 공적영역으로 진입하면서 일정부분 공공성-안정적 운영시스템의 확보와 지원의 정당성확보(?)을 띠게 되었다는 긍정적(?) 측면과 더불어 운동성의 약화 내지는 상실이라는 부정적 한계도 노출하고 있습니다.

또한, 1세대 이주운동이 현대판 노예제도라 불리우며 악명을 떨치던 산업연수생제도의 폐지를 이끌어내고, 한 단계 진일보한 고용허가제의 창출이라는 성과를 이루어 낸 것은 고무적입니다. 하지만 고용허가제의 독소조항이 속속 들어나고, 그러한 조항들이 헌법재판소의 합헌결정으로 인해 이주노동자에 대한 착취와 차별이 정당성을 획득하여 가고 있는 상황 속에서의 우리는 현고용허가제의 개선과 보완이라는 측면에서의 대응말고는 이후 이주진영을 하나로 묶어세울 대안담론을 형성하지 못한 것은 매우 안타까운 일입니다. 물론 노동허가제 등 다양한 논의가 전개되고는 있으나 담론의 수준으로까지 성숙하지는 못한듯 합니다. 파편적인 사안을 중심으로 이합집산하는 식의 대응으로는 문제의 해결은 요원합니다. 이러한 문제의 해결을 위해서는 이주진영을 하나로 묶을 수 있는 공동의 거대담론이 필요하다는 것이 저

의 생각입니다. 이러한 담론의 형성을 위해 필요한 것은 결국 중,장기적인 전망과 비전을 수립하고 공유하는 것이며, 그 과정에서 다양하게 열린 연대를 만들어가는 것이 중요하다고 생각합니다. 물론 그 과정에서 토론과 합의, 연구와 소통, 협동, 신뢰가 핵심 가치가 되어야 함은 당연합니다.

2. 당사자 운동의 한계 인식

이주노동운동의 중요한 쟁점 중 하나가 바로 이주운동의 당사자성인 듯 합니다. 당연히 어떤 운동도 당사자의 역량과 역동이 매우 중요합니다. 이주노동자의 합법화는 당사자운동의 성과임에 분명하고 당사자운동의 진영이 구축되었다는 의미를 지닙니다. 하지만 저는 2가지 점에서 당사자 운동의 한계를 말씀드리고자 합니다. 물론 이 한계를 극복하는 것이 이주운동의 질적도약에 있어 중요한 요소임을 부정하지는 않습니다.

첫 번째는 다문화시대, 이주민 200만시대 등 구호는 요란해도 여전히 이들은 이땅의 이방인이고 여전히 소수자이며, 지역도 산개되어 있습니다. 더불어 안정적인 신분보장을 받고 있지 못하다는 점은 다른 소수자운동과는 다른 차원에서의 어려움이 더해지는 지점입니다.

두 번째는 경제적 어려움으로 인한 보수화 경향이 사회의 취약계층인 이주민을 대상으로 한 혐오와 반대로 이어지고 있다는 점입니다. 아직도 극복하고 있지 못한 단일민족의 신화와 이주민에 대한 배타적 인식, 탈아입구로 대변되어지는 일제 식민잔재가 중첩되어 있는 이주민에 대해 내면화된 부정적 인식 역시 문제라 할 수 있습니다. 여기에 더해 등록이주노동자와 미등록이주노동자의 갈등, 소위 말하는 신세대이주노동자(?)의 등장 등은 이들의 조직화를 저해하는 또 다른 요소가 되고 있습니다.

사실 소수자운동의 핵심은 결국 연대의 외연을 확대하는데 있다고 생각합니다. 하지만 공공영역으로 들어간 상당수의 기관들은 연대의 외연을 오히려 축소하고 있는 상황입니다. 거대 다문화담론으로 이주운동이 편입되면서 정체성을 상실하고 있는 것이 현실입니다.

3. 고립된 연대의 탈피와 유연성 확보

그래서 고립된 연대를 탈피하고 연대의 유연성을 확보하여야 한다고 생각합니다. 사실 지자체가 운영하는 경기도 내 외국인센터들의 네트워크 모임이 경기도외국인인권지원센터를 중심으로 이루어지고 있습니다. 외국인복지센터의 상당수는 위에서 언급한 모순의 총체를 고스란히 안고 있다고 보아도 과언은 아닙니다. 오히려 더 많은 문제를 안고 있습니다. (여기에는 대상의 모호성 - 이주노동자나, 이주여성이냐, 사업의 주무부처의 모호성 - 고용노동부, 행정안전부, 여성가족부, 보건복지부, 법무부 등) 그럼에도 불구하고 이주노동자의 현실적인 문제를 해결하고 있는 상담기관으로써, 다문화 인식개선의 완충지대 역할을 그 나름대로 충실하게 수행하고 있는 것이 사실입니다. 하지만 이주운동진영에서 이들을 연대의 대상으로 포섭하지 못하고 있는 것이 현실입니다. 새가 날기 위해서는 날개만 있다고 해서 되는 것은 아니라 바람이 필요하듯, 운동 역시 날개로 작동하는 전위와 함께 바람이 되는 대중의 지원으로 성장할 수 있을 것입니다. 이미 외국인복지센터들이 확보한 지역사회에서의 대중적 기반은 충분한 의미와 가치를 가지고 있다고 생각합니다. 다만 선명한 운동성을 갖춘 전위조직의 필요성과 유연한 연대의 새로운 틀짜기를 통한 협업시스템을 어떻게 구축할 것인가에 대한 진지한 고민이 필요하다고 보여집니다.

개인적인 고민의 한계가 분명히 존재합니다. 이것이 마치 외노협의 입장처럼 이해되지 않기를 바랍니다. 또한 운동이라기 보다는 복지적 관점, 지원의 관점에서 일을 추진해보던 사람이라 인식의 폭 역시 한정적일 수 밖에 없음을 이해하여 주시고 바로잡아 주시기를 바랍니다.

중국 동포(조선족¹⁾), 그리고 이주노동

조영관(이주민센터 친구 상근활동가)

1. 들어가며

“이주”는 인간의 지리적 이동을 의미한다. 현대 국가체제에서 “이주”는 결국 국경을 넘는 행위를 의미하고, 이는 필연적으로 “특정 국가에 머무를 수 있는 자격”을 정하고 있는 법체제로의 편입을 의미한다. “체류자격”은 이주민들의 문제에서 핵심이 될 수 밖에 없다.

한국의 외국인에 대한 체류관리는 기본적으로 <출입국관리법>에 의하여 규율된다. 그리고 노동을 위해 국내에 이주하는 이주민들은 과거 산업연수생제도에 뿌리를 둔 <외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 ‘고용허가제법’)>에 따라 체류자격이 주어진다. 우리가 “중국 동포”라고 부르는 한국계 중국인은 <재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률(이하 ‘재외동포법’)>에 의하여 별도로 규율된다. 재외동포법은 법령에 규정된 재외동포의 요건을 갖춘 동포들에게 내국인과 거의 비슷한 출입국의 지위를 부여하는 동포우대법이다. 1999년 재외동포법의 제정, 위헌판결, 2004년 재외동포법 개정으로 인하여 한국에 체류하는 중국 동포의 숫자, 지위를 근본적으로 변화시켰다.

“동포”는 한 배에서 나온 형제를 뜻하는 혈연적 개념이다. 최초에 입법예고 된 “재외동포법” 초안에서도 ‘외국국적동포’의 정의를 “한민족 혈통을 지닌 자로서 외국국적을 취득한 자”라고 규정하여 혈통/혈연적 개념임을 분명히 하였다. 그러나 이러한 혈통/혈연적 근거에 따라 출입국 절차에 혜택을 주는 것은 인종/민족/혈통에 따른 부당한 차별을 금지하는 국제법 원칙에 위반된다는 주장에 따라 이후 입법과정에서 “대한민국 정부 수립 이후에 국외로 이주한 자(중국 동포 제외입법)”으로 변

1) 조선족의 호칭과 관련하여 중국동포, 재한동포, 조선족, 연변조선족 등 다양한 이름이 사용된다. ‘조선족’이라는 말은 중국 정부가 56개 민족 중 연변지역에 거주하는 한민족을 다른 민족과 구분하여 사용하는 용어이다. 따라서 국내에 체류하는 중국국적 외국인 중 한국계 이주민을 일괄하여 “조선족”이라고 부르는 것은 적절하지 않다. 이에 법무부는 “재한 중국 동포”라는 용어를 사용하고 있다.

경되어 입법되었다가, 1999년 중국동포를 제외한 것이 평등권을 침해한다는 헌법재판소의 결정에 따라 대한민국 정부 수립 이전에 국외로 이주한 중국 동포들을 포함하는 방향으로 개정된다. 그리고 이러한 입법과정에서 그동안 한국 내 이주노동자와 별다른 차이가 없었던 중국동포들이 서로 구분되기 시작했다.

2. 중국 동포의 국내 이주²⁾

중국 동포들이 한국에 방문하기 시작한 시기는 1980년대 후반이다. 이 시기에는 취업이나 정주가 아닌 일시적인 친지 방문의 명목으로 한국 정부의 여행증명서를 발급 받아 일시적인 모국 방문의 형태로 입국하였다. 이러한 방문을 통해 점차 중국 조선족 사회에 한국의 경제수준이 알려졌고, 1992년 한중수교 이후 '코리아 드림'을 꿈꾸는 중국 조선족의 본격적 유입이 시작되었다. 이때까지만 하더라도 중국동포들의 한국 이주는 동남아시아 국가들을 중심으로 한 이주노동자들의 국내 이주와 비슷한 경로를 보인다.

국내에 유입되는 이주 노동자가 증가하면서 정부는 1993년 산업연수생 제도를 만든다. 그러나 산업연수생은 근로기준법상 노동자가 아니므로, 노동3권을 비롯한 사회복지 제도의 보호를 받을 수 없었다. 이에 따라 고용 현장에서는 인권침해와 관련된 문제가 많았고, 산업연수생 제도자체가 불법체류자를 양산한다는 비판에 직면했다(설동훈 2001, 56). 이후 1998년에는 1997년 개정된 출입국관리법의 시행령을 근거로 '연수취업제'의 도입이 추진되었다. 이 제도 아래에서 이주노동자는 2년간 산업연수를 거친 후 소정의 시험에 합격하면 1년간 연수취업이 허용되었고, 이때 이들의 지위는 노동자로 변경되어 한국인 노동자들과 마찬가지로 노동관계법에 적용을 받을 수 있다는 것이었다. 하지만 노동현장에서의 차별은 여전했고, 체류자격이 없는 불법체류자가 계속 증가했다. 이 시기까지 재한 중국 동포는 한국내 이주노동자와 별다른 차이가 없었다.

하지만, 1999년 8월 12일 '재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률'(재외동포법)의 제정은 재한 중국 동포의 지위를 크게 변화시켰다. 비록 미국으로 이민한 재미동포와 중국 조선족을 차별하는 내용을 담고는 있었지만 재외동포법의 제정은 그

2) 이하의 논의는 아태연구 제21권 제3호, <재한 중국 동포의 정체성의 정치: 단체의 조직과 활동을 중심으로>, 이춘호(2014)를 주로 참고하였다.

자체로 동포들의 출입국 지위를 다른 이주민들과 분리하는 효과를 가지고 왔다. 그리고, 중국동포들은 차별적인 재외동포법 개정운동에 모든 역량을 집중한다. 이를 통해 이 법률의 차별조항이 헌법불합치 판결을 받게 됨에 따라, 한국 정부는 2004년 2월 재외동포법을 개정하고 조선족을 외국 국적 동포에 포함시키게 된다.

이 시점부터 중국동포들의 한국 이주의 성격과 양태가 변화했다. 2004년 7월 1일부터는 중국 동포의 고국방문 및 취업기회를 확대하는 내용을 골자로 하는 '취업관리제 대상 동포에 대한 방문동거 (F-1)사증 발급 지침 및 중국 동포 입국절차' 개정안이 시행됨으로써, 8촌 이내 혈족 또는 4촌 이내 인척들로부터 초청을 받은 25세 이상의 중국동포들은 F-1비자를 발급받아 한국으로 올 수 있게 되었다. 법무부는 또한 과거 60세 이상이던 친척방문 허용 연령을 25세까지로 낮추었고, 2004년 11월 11일부터는 동포로 입증 받을 수 있는 방법을 대폭 확대하여 적용하는 '외국국적동포들에 대한 단기종합(C-3)사증 발급 등에 관한 지침' 을 제정하는 등 중국 동포에 대한 입국 요건을 완화하였다.

불법체류자 문제와 관련해서도 2005년에 중국 동포와 구 소련 지역 동포들에 한하여 '자진귀국프로그램'을 실시하여 많은 사람들이 불법체류자의 신분에서 벗어나게 되었으며, 2007년 3월부터는 중국동포들에 대해 5년간 방문과 취업을 전면적으로 허용하는 '방문취업비자(H-2)'가 신설되었다.

개정된 재외동포법상 동포(역산 2대)들에게는 내국인에 준하는 출입국 지위를 부여하는 F-4 비자가 발급되고, 재외동포법상 동포가 아닌 경우에도 방문과 취업을 폭넓게 허용하는 H-2 비자가 발급되면서 중국 동포들의 체류자격 양상도 합법화, 정주화로 변화한다.

이러한 과정은 체류자격의 변화는 기존 이주노동자들과 중국 동포들을 구분하게 된다. 즉, 체류자격이 온전히 사업주에 의하여 결정되는 비전문취업 이주노동자(E-9)들과 달리 중국 동포들은 안정적인 체류자격 및 정주화 경로가 생겨나게 되면서, 강제추방 저지 및 고용허가제 폐지 등을 요구하는 이주노동운동과 점점이 멀어지게 된 것이다.

3. 중국 동포들의 조직화

90년대 초 입국한 중국 동포들은 초기 친척방문의 목적으로 단기비자를 받고 입국하였다가, 상당수가 중국으로 돌아가지 않고 체류기간을 초과하여 계속 체류하면서 건설현장에서 일하는 등 불법체류자가 되는 경우가 많았다. 당시 이들의 신분은 동남아시아 등의 이주노동자들의 별다른 차이가 없었으며, 노동자로서 인정받지 못하고 인권침해나 산업재해 등에도 무방비로 노출되어 있었다. 그러한 상황에서 초기 중국 동포들은 타 국가 이주노동자들과 연대하여 이주노동자의 인권보장 등의 운동에 참여하였다. 당시 이러한 운동에 참여한 중국동포는 국적이나 민족보다는 노동자라는 인식이 강했다.

그러나 재외동포법 제정과 이에 대한 중국동포들의 차별문제가 쟁점화 되면서 한국에 있는 몇몇 종교단체에서 중국동포들을 적극적으로 조직화 하기 시작했고, 이는 상당한 조직적 성과를 거둔다. 그러나 2003년 이후 한국교회들은 이른바 “중국국적포기운동”을 제안하였고 이 과정에서 상당수 중국동포들이 기존의 종교단체의 조직에서 이탈하여 동포 자체적인 조직을 만들기 시작했다. 최근 조사된 이춘호(2014)의 연구에 따르면 중국동포들우리 자주주적 조직은 10여 곳(중국동포한마음협회, 재한동포연합총회, 재한동포교사협회, 중국동포유권자연맹, 중국동포친목회, 재한조선족청년연합회, 한중국제연합총회, GK희망공동체, 중국동포연합중앙회, 이주와 정착 독서포럼 등)에 이르고 그 활동도 단순 친목도모에서, 동포권익보호, 한국 체류의 어려움 지원, 선거참여, 정책개발, 봉사활동 등 점차 다양해지고 있다. 특히, 영등포구/구로구를 중심으로 형성된 외국인 밀집지역에서는 중국 동포들의 거주비율이 매우 높으며, 자체적인 공동체가 형성되고 있다.

중국동포들에 대한 법률지원 및 교류활동을 해오면서 확인할 수 있는 것 중 하나는 이들은 기존의 내국인/외국인의 이분법적 기준으로 접근하기 어려운 독특한 정체성을 공유하고 있다는 것이다. 중국동포들은 언어, 문화적인 측면에서는 한국인과 유사성이 높고, 이러한 점을 토대로 한국사회의 다른 이주민들과 자신을 구분한다. 그러나 한편으로는 한국에서 그들의 삶은 외국인 이주자 혹은 기피업종 종사자로서 내국인들과 사이에서 느끼는 인식과 차별의 경험을 통해 스스로 내국인과 또 다른 이방인임을 인식하게 된다. 새로운 집단으로서의 경험을 가지고 있는 것이다.

그러나, 한 가지 분명한 것은, 지금의 출입국 제도 하에서 중국 동포는 다른 국적의 이주민들과 달리 정주화 경로가 존재한다는 것이다. 이는 멀지않은 시간 내에 동포들의 자주적인 조직을 토대로 한 정치적, 사회적, 문화적인 조직이 등장하게 될 것임을 예측할 수 있다. 특히, 지금 한국의 건설현장, 요식업, 단순노무시장에서 중국 동포에 대한 의존도가 매우 높고, 이들의 노동환경이 통상의 한국인 노동자에 비하여 매우 열악한 상황인 점을 고려할 때 이러한 내용들이 구심점 있게 이루어질 수 있다면 앞으로 동포들에 대한 불합리한 차별이 개선될 수 있는 하나의 계기가 될 수 있을 것으로 기대한다.

요구하지 않으면, 투쟁하지 않으면 얻는 것도 없다

또뚜야(이주민과함께 부설 부산외국인근로자지원센터 상근활동가)

저는 미얀마에서 온 또뚜야 라고 합니다. 1998년에 처음 입국해서 이제 한국에 온 지 18년이 되었습니다. 현재 부산외국인근로자지원센터에서 상담원으로 일을 하면서 부산경남지역 “황금빛살 미얀마 공동체” 대표로 활동을 하고 있습니다.

현재 한국에서 이주노동자의 문제가 아주 심각하고 있습니다. 특히 차별적이고 제한적인 고용허가제도 때문에 이주노동자들은 더 열악한 곳으로, 더 위험한 곳으로 밀려나고 있습니다. 하지만 그런 현황이 예전 산업연수생제도로 온 초기의 이주노동자들에게는 바라는 꿈과 희망이었다는 것이 사실입니다. 또 다른 한 편으로 얘기를 하자면 아직도 이주노동자와 관련된 많은 문제들이 남아 있지만 이주노동운동가들이 끊임없이 꺼지지 않은 불처럼 이주정책 발전을 위해 한 동안 계속 활동을 해 오지 않았다면 오늘 같은 날까지 조차 도착하지 못했을 겁니다. 지난 20년 전 제가 한국에 처음 왔을 때 처음 지옥 같은 노동환경과 차별, 혐오, 무관심 속에서 한 걸음도 못 나아갈 것입니다.

1998년 1월에 저는 산업연수생으로 한국에 처음 왔습니다. 서울에서 3일동안 교육을 받고 경기도 수원시에 있는 한 프레스 공장에서 일을 시작 했습니다. 처음에는 너무 걱정스러웠습니다. 왜냐하면 공장에서 5명을 받는다고 해서 5명이 왔는데 5명을 다 받을 수 없다고 한 것입니다. 우리는 돈을 벌리거나 집을 팔기도해서 왔기 때문에 일을 빨리해야 했습니다. 공장장이 열심히 일하면 다 고용해줄 수 있다고 했습니다. 그래서 일을 잘할 수 있다는 것을 보여주려고 너무 많은 일을 했습니다. 아침 8시부터 새벽 2시까지 일을 했고 많이 힘들지만 힘 안 드는척을 해야 했습니다. 잠이 부족해서 졸리는데 하품조차 안 하도록 조심했습니다.

저는 한국에 오는 과정의 비용을 처리하기 위해 한국 오기 전에 돈을 빌렸습니다. 그 빚을 갚으려면 한국에서 일년 정도 일을 해서 돈을 모아야 합니다. 그리고 한국에 오기 전 산업연수생 관리 회사에서 우리에게 경고하는 말이 있습니다. 관리회사

가 보내준 공장에서 사람을 고용 안 하면 다른 데에서 일 자리를 찾는 것에 대해 책임을 못 준다는 것입니다. 그래서 사장이 우리를 받아주게끔 시키면 시키는대로 다 했습니다. 이주노동자들에게 사업주가 직접 노예로 만든 것이 아니라 사업주의 눈치를 살피고 이주노동자 스스로가 노예가 되고 싶어하는 그 때의 산업연수생제도 상황을 지금이라도 생각할 때마다 마음이 불편해 집니다.

한국 온지 2달 쯤 되는 날에 우리에게 슬픈 일들이 일어나기 시작했습니다. 같이 온 친구 중 한명은 집을 팔아서 한국에 일을 하기 위해 왔습니다. 그런데 입국 1달 후에 건강검진을 했는데 그 친구가 B형 간염이 발견된 것입니다. 한국에서 치료가 가능하지만 연수생제도로 인해서 치료를 받을 수 없으며 한국을 떠나야 한다는 것이었습니다. 결국 그 친구는 젊은 나이에 집을 팔아서 한국에 일하러 왔지만 강제 추방을 당했습니다. 한없이 울면서 본국으로 돌아가는 그 친구의 뒷모습을 보고 우리도 참 많이 울었습니다. 그리고 더욱 일해야겠다는 마음이 생겼습니다. 슬프고 힘들었지만 그것이 우리의 현실이었습니다.

한국사회에서 이주노동자인 우리에게 이런 교육들을 자연스럽게 해줬습니다.
“한국에 약이 있지만, 병원도 있지만 외국인엔 치료 받을 수 없다.”
“병 걸리면 미안마로 가야 한다.”
“회사를 절대 바꿀 수 없다.”
“시키면 시키는 대로 해야한다.”
“폭언, 모욕, 욕설을 당해도 외국인이란 이유로 그저 바라볼 수 밖에 없다.”
“여권과 외국인등록증은 본인꺼 아니라 회사에 맡겨야 한다.”
“매월 임금의 70 퍼센트를 일탈 보증금으로 사업주가 가져가도 된다.”
“회사에 문제가 있다고 신고하면 해고를 당한다.”

1년 정도 지나서 한국에 들어올 때 빌렸던 돈을 다 갚고 마음에 여유가 생기기 시작했습니다. 하지만 마음에 여유가 생기니 주변에서 저를 차별하고 있다는 것이 느껴지기 시작했습니다. 저는 한국 사람보다 훨씬 오래 일하고 있었고 오래 일했음에도 월급은 작았습니다. 항상 한국 사람이 하기 싫은 일은 이주노동자의 몫이었습니다. 또한 쉬는 시간에 한국 사람들의 “담배를 사달라”, “커피를 사달라” 등 개인적인 일들을 우리가 하는 경우도 있었습니다. 그전에는 빌린 돈이 많아서 일을 하는

것에만 집중했지만 돈을 갚고 나니 저에게 부당하게 느껴지는 것이 하나들이 아니었습니다.

한 날은 대학생들이 아르바이트를 하러 왔습니다. 대학생들은 처음 본 사람인 우리에게 높임말을 썼습니다. 하지만 공장에서 같이 일하던 한국 사람은 대학생들을 혼냈습니다. 왜 외국인에게 높임말을 쓰냐고 혼낸 것입니다. 대학생들은 바로 반말을 하지 않았지만, 하루 이틀이 지났고 우리들에게 반말을 하기 시작했습니다. 또 한국 사람과 우리는 같이 일을 했지만, 제품이 불량이면 모두 우리에게 책임을 떠넘겼습니다. 저는 내 책임이 아니라고 말하고 싶었지만 아직 한국말이 서툴러 무슨 말을 해야 할지 몰라 참을 수밖에 없었습니다. 기분이 너무 나빴지만 참을 수밖에 없었습니다. 문제가 일어나면 우리에게 피해가 올 것 같았기 때문입니다.

한국에서 일한 지 2년이 넘었습니다. 어느날 같은 방에 살고, 같은 작업장에서 일하던 친구가 사고를 당했습니다. 그 친구는 프레스 기계에 손이 찍혀 왼손은 손가락이 다 부서지고 오른손은 손이 잘렸습니다. 프레스기계가 고장이 나서 제품을 빼는 중에 스위치를 눌러지 않았는데도 쇠판이 내려와 손이 찍힌 것입니다. 친구는 바로 병원에 입원했고 우리는 모두 울었습니다. 그 때 처음으로 미안마에 가고 싶은 마음이 생겼습니다. 돈을 벌려고 왔지만 친구처럼 되기는 싫었고 무서웠습니다. 그런데 공장에서 이 고장난 기계를 고치지 않고 저에게 이 기계로 작업을 하도록 시키는 것이었습니다. 저는 이 기계로 일하지 못하겠다고 했지만 공장장은 그러면 공장에서 나가라고 한 것입니다. 다른데로 당장 못 나가서 결국 저는 이 기계로 일하게 되었습니다. 너무 무서웠습니다. 밤에는 악몽에 시달렸습니다. 매일 작업하면 서도 무서웠고 이 공장을 떠나서 미등록이 될까 말까 고민을 하게 되었습니다.

결국 저는 회사에서 나왔습니다. 등록으로 일했을 때는 한국에 머무는 것이 안정적이었습니다. 아프면 병원에 갈 수 있고 의료보험도 있고 누가 저를 때리면 신고할 수 있고 친구들 만날 때도 어느 지역에 갈 수 있고 놀러갈 때도 어디든지 갈 수 있었습니다. 하지만 미등록이 되었을 때 제가 원하는 회사나 하고 싶은 일을 자유롭게 선택할 수 있지만 한국에서 머물 수 있는 것이 안정적이진 않았습니다. 저는 싸운 적도 없고 폭행을 당한 적도 없었지만 만약 그런 일이 있었다라도 신고를 하지 못했을 것이고 아파도 병원에 가지 못했을 것입니다. 그때 저는 회사를 자유롭게

선택하면서도 한국에 안정적으로 있고 싶다는 생각을 했습니다. 그것은 바로 한국 사람들 같은 것이었습니다.

저는 수원을 떠나 안산 경기도 광주 용산 인천 부평을 거치면서 가구 공장, 사출, 우산공장, 양말공장 등 많은 일들을 했습니다. 한국에 올 때만해도 제가 이렇게 많은 일들을 하게 될 줄 몰랐습니다. 미얀마에 있을 때보다 마음이 많이 성숙해진 느낌이었습니다. 참을성이 많이 생겼고, 누군가 저에게 모욕감 줘도 냉정하게 생각하게 되었습니다. 그 이유는 저에게 간단한 문제보다 큰 문제들이 많았기 때문입니다. 2004년 서울에서 단속이 너무 심해졌습니다. 결국 저는 수많은 지역을 거쳐 부산으로 오게 되었습니다.

처음 부산에 왔을 때 이주노동자가 너무 적었고 미얀마 사람은 볼 수 없었습니다. 어느날 부산역 앞에서 미얀마 사람 2명을 만났습니다. 미얀마 사람은 “이주민과함께”를 알려주었고 저는 같이 이주민과함께를 찾아갔습니다. 이주민과함께에서 한국어를 처음으로 공부하게 되었습니다. 저랑 같이 간 친구들은 비자가 있었지만 저는 없었기 때문에 처음 이주민과함께에 갈 때 걱정을 많이 했습니다. 그 사람들이 저를 받아줄 것인지 혹은 신고를 하지는 않을지 걱정하는 것입니다. 그 전에는 외국인을 도와주는 단체에 방문해 본 적이 없기 때문입니다. 하지만 처음 갔을 때 이주민과함께에서 활동하는 분들은 너무 친절하게 비자가 있든 없든 대해 주었습니다.

처음에는 한국어를 배우러 갔지만 한국어를 배우는 것보다 그곳에 가면 마음이 편해서 매주가게 되었습니다. 왜냐하면 다른 곳에서는 외국인이라고 저를 우습게 대하거나 차별했지만 이주민과함께에서는 같은 사람으로 나라에 차별없이 대해주었습니다. 그렇기 때문에 너무 편안하고 이전에는 받은 적이 없었던 느낌이었습니다. 그분들은 저에게 이름만 부르는 것이 아니라 “또뚜야 씨” 라고 부르는 것에 감동을 받았습니다. 차츰 시간이 지나면서 부산에 미얀마 사람들이 늘어나기 시작했습니다. 사람이 늘어나면서 동시에 문제들도 늘어나기 시작했습니다.

우리는 퇴직금을 못받거나 회사에서 폭행을 당하거나 잔업수당을 못받거나 하는 문제들은 여전히 일어났습니다. 저는 이러한 문제가 발생한 미얀마 친구들이 이주민과함께에 상담을 받으러 오면 통역하기 시작했습니다. 통역 활동을 하면서 내 스

스로 내가 가치있는 사람이라고 느끼게 되었습니다. 그 전에는 공장에서 무시받고 차별받고 해서 자존감이 낮았습니다. 미얀마 친구들이 저에게 통역을 해줘서 고맙다고 하고 또 통역으로 일이 해결될 때는 너무 좋았습니다. 제가 통역을 하면서 차츰 노동 문제에 대해 배우게 되었습니다. 그리고 이주민과함께에서 진행하는 노동법교육, 이주민리더십트레이닝 같은 교육을 참가하게 되었습니다. 그러면서 다른 나라 친구들이 많이 생기게 되었습니다. 여러 모임과 교육에 참가하기 시작하면서 미얀마도 다른 나라처럼 공동체를 만들고 싶은 생각이 들었습니다.

2007년 8월에 미얀마 스님들은 폭등한 유가와 물가로 신음하는 국민들 편에 서서 거리로 나섰습니다. 시위에서는 스님 200여명이 경찰에 연행되면서 진압군이 시위대를 향해 발포해 스님 3명을 포함한 4명이 숨졌습니다. 존경받는 스님들에 대한 군부의 이러한 대응은 더 큰 시위의 물결을 촉발시키는 결과를 낳았습니다. 그 때, 부산경남 지역에서 거주하는 미얀마 사람들도 함께 모여서 부산역 앞에 미얀마 군부를 반대하는 집회를 열었습니다. 그 후로부터 서로 모르는 사이였던 미얀마 사람들이 마음이 같다는 이유로 자주 만나게 되었고, 결국 부산경남 지역의 미얀마 공동체를 2008년 초에 처음으로 만들게 되었습니다.

공동체를 만들고 나서 미얀마 사람들 간에 달라진 것들이 많았습니다. 그 전에는 항상 주말이 되면 회사 기숙사에서 술을 마시거나 잠자고만 있었던 미얀마 사람들이 이제는 서로 만나려고 기숙사에서 밖으로 나왔습니다. 처음에는 서로 자신의 어려움을 말 하거나 이야기를 나누면서 놀다가 시간이 지나고 나서 함께 활동하기 시작했습니다. 미얀마 공동체에서 처음으로 하는 일은 공동체 사람들이 매월 돈을 모아서 태국 미얀마 국경에 있는 미얀마 난민들에게 도움을 주는 일입니다. 태국 동부는 미얀마의 서쪽 국경과 만납니다. 북쪽 메홍손으로부터 남쪽 상글라부리까지 약 8백km의 국경에 3백만여 명의 미얀마 난민들이 살고 있습니다. 이들은 지난 반세기 동안 자유와 민주화를 꿈꾸며 주변국에 흩어져 살고 있습니다. 그렇게 매월 돈을 모아 미얀마 난민들에게 후원하는 활동을 통해서 미얀마 사람들의 생각과 마음이 더 가까워집니다.

게다가 공동체 회원들이 돈을 모아 2011년 9월 13일에는“황금빛살 미얀마공동체”라는 이름으로 미얀마 공동체 컴퓨터를 열었습니다. 컴퓨터 안에서 작은 도서관을 같이

운영하면서 아프거나 일을 하다가 다친 미얀마 사람들과 회사를 바꾸려고 일자리를 구하는 미얀마 노동자들을 위해서 잠을 자고 먹을 수 있는 장소를 제공했습니다. 쉼터가 생기고 나서 할 수 있는 공동체 활동들도 점점 많아졌습니다. 주말이면 다른 지역에 있는 미얀마 친구들도 방문할 정도로 좋은 모임의 장소가 되었습니다. 또한 전국에서 최초로 발행된 “황금빛살 신문”은 한국에 거주하고 있는 미얀마 노동자들을 위해 자주 묻는 상담내용이나 유용한 정보를 내어 월 1회 전 지역의 미얀마공동체나 외국인근로자지원센터에 배포했습니다. 매주 토요일 저녁과 일요일에 미얀마 노동자들을 대상으로 하는 한국어 교실을 진행 하면서 노동법 교육, 미디어 영상 교육, 한국문화이해 교육, 귀국준비 교육 등을 차례로 진행하고 있습니다.

저는 미얀마 노동자 친구들에게 교육을 할 때와 그들이 (sns) 페이스북을 통해서, 전화를 해서, 센터에 방문을 해서 저에게 묻는 노동문제 해결 방법과 관련된 질문들을 답변해줘야 할 때마다 혼자 느끼는 것이 있습니다. 대부분의 미얀마 노동자들은 한국 오기 전에 한국에 대해, 특히 한국 이주노동자 문제에 대해 모르는 것들이 너무 많다는 것입니다. 미얀마에 있는 미얀마 정부 노동부 하의 고용허가제 관리업체에서 미얀마 노동자들에게 한국에 오기 전에 교육을 했긴 했지만 교육 내용들은 언제나 똑같이 “일을 열심히 하라” 라는 뜻 밖에 없습니다. 그래서 저는 미얀마에 휴가를 가게 되면 시간을 내서 한국어 학원들에 방문을 합니다. 거기서 고용허가제 한국어능력시험을 보려고 한국어를 배우는 미얀마 사람들과 한국의 노동법, 문화, 이주노동자의 현실 등에 관해 많은 이야기들을 나누었습니다.

그리고 지난 번 미얀마 여행을 갔을 때 미얀마에서 최초로 만들어진 노동조합 사무실에 방문을 했습니다. 노동조합 대표와 미얀마 노동운동가들을 만나고 미얀마와 한국의 노동법의 비교, 그리고 미얀마 노동자 현황에 대해 많은 이야기를 나누었습니다. 미얀마 아이들의 교육과 건강을 위해 활동하는 “따비에” 라는 단체에도 방문을 했습니다. 그 단체의 대표는 한국에서 20년 동안 살면서, 미얀마 아동교육지원 프로그램을 만들어 태국 미얀마 국경지역의 난민아동들을 위한 활동을 해왔고, 2년 전 미얀마에 귀국해서 미얀마 아이들의 교육과 건강을 위해 “따비에” 라는 단체를 만들어서 대표로 활동하고 있습니다. 미얀마 어린이들의 교육문제와 미얀마의 상황에 대해 이야기를 나누었습니다. 그리고 “황금빛살 미얀마 공동체”에서 “따비에”에 지원금을 전달했고, 앞으로 미얀마 공동체와 “따비에”가 손을 잡고 함께 할 수 있

는 일들에 대해 의논을 했습니다.

황금빛살 미얀마공동체에서 미얀마의 정치와 민주화 발전을 위해 역사적 의미 있는 활동들도 해왔습니다. 지난 2015년 11월 8일 미얀마에서 25년 만에 처음으로 자유 총선이 실시되었습니다. 미얀마의 많은 국민들이 원하는 대로 노벨평화상 수상자인 아웅산 수치 여사가 이끄는 야당 민주주의민족동맹(NLD)이 90% 이상 의석을 싹쓸이 하며 역사적인 군부독재 종식을 예고했습니다. 이 소식은 본국에 있는 미얀마 국민들이 뿐만 아니라 해외에 있는 모든 미얀마 사람들이 특히 황금빛살미얀마공동체 이주노동자 친구들에게도 가장 좋은 소식이었습니다.

지난 5년 전 2010년에도 미얀마에서 총선을 실시한 적이 있었지만 그 때 아웅산 수치 여사가 이끄는 야당 민주주의민족동맹(NLD)이 2008년 개헌을 반대하는 뜻으로 총선에 참석하지 않았습니다. 해외에 있는 많은 미얀마 사람들도 2008년 개헌을 반대하자며 부재자 투표를 안 하려고 결정을 했습니다. 그러나 총선 개표 결과에 따르면 해외 각 나라에 있는 모든 미얀마 사람들이 부재자 투표를 한 것으로 되었고, 또한 그 모든 표들은 군부 여당을 위해 되었습니다. 직접 본인들이 투표한 적이 없는데 여당이 95% 이상의 의석을 잡았다는 개표결과 때문에 많은 미얀마 사람들이 투표의 공정성에 대한 의혹이 거세게 제기된 바가 있었습니다.

2015년 총선거에는 2010년 총선처럼 안 되도록 한국에 있는 황금빛살 미얀마공동체 등 공동체 14개의 대표자들이 모여서 “해외 부재자 투표 준비 모임”을 만들었습니다. 그 모임에서 한국 전국에 있는 미얀마 사람들에게 투표하는 과정에 대해서 설명하는 운동을 적극적으로 해왔습니다. 그리고 부재자 투표 신청자 수를 조사하고, 기록하고, 서울 미얀마 대사관 담당자와 함께 공식적으로 발표 했습니다. 해외 부재자 투표 준비 모임과 미얀마 대사관 담당자들이 여러 차례로 만나서 해외 부재자 투표 준비과정에 대해 의논을 했습니다. 그리고 해외 부재자 투표 준비 모임이 미얀마 대사관에게

- 한국에 있는 모든 미얀마 사람들의 부재자 투표권을 보장하기
- 부재자 투표 기간이 끝나면 투표수에 대해 정확히 발표해주기
- 부재자 투표하는 과정에 “해외 부재자 투표 준비 모임”도 함께 참석하게 허락해주기
- 투표하는 방법과 선서를 투표 기간 전에 공식적으로 대사관 홈페이지에서 올려주

기

- 부재자 투표가 끝나고, 모든 표를 미얀마로 다시 보내는 과정에도 명백하고, 평등하기 등을 강하게 요구했습니다.

그럼으로 미얀마 내부와 해외에 있는 미얀마 사람들의 힘으로 2015년 총선에 국민들이 원하는 대로 야당 민주주의민족동맹(NLD)이 90% 이상 의석을 싹쓸이 하며 역사적인 군부독재를 종식시켰습니다.

저는 그렇게 공동체 활동을 하다가 2013년부터 부산외국인근로자지원센터에서 상담원으로 근무하게 되었습니다. 부산외국인근로자지원센터는 외국인 근로자가 겪는 고충을 덜어주고 인권을 증진시켜주는 역할을 하고 있습니다. 특히 저는 이주노동자들의 부당대우나 임금체불 등의 문제를 전화 상담이나 방문 상담, 그리고 출장 상담을 통해 해결해 주고 올바른 방안을 제시하기도 합니다. 10년 넘게 한국에서 미등록된 상태로 누군가에게 문제해결을 부탁하는 입장에서 지금은 이주노동자 친구들에게 직접 문제해결을 해줄 수 있다는 것은 저에게 참으로 귀한 축복이라 생각합니다. 왜냐하면 미얀마 이주노동자들을 저보다 더 이해할 수 있는 사람이 없을 정도로 저는 그 친구들에게 필요하다고 느끼기 때문입니다. 꼭 이주민만이 이주민들에게 이해하고 제대로 도울 수 있는 것이 아니겠지만 이주노동자 문제 해결에 대해 이주노동자들이 스스로 더 많은 관심과 흥미를 가지고 활동에 부지런히 참여할 필요가 있다고 봅니다.

저는 상담을 하면서 공동체 활동을 하면서 한국에 일하러 온 미얀마 노동자 친구들에게 자주 하는 두 가지의 말이 있습니다. 하나는 “한국 이주노동자의 현재는 한 때는 많은 이주노동자들의 꿈이었다.” 와 또 하나는, “요구하지 않으면 얻는 것도 없다.” 라는 말입니다. 20년 전 지옥 같은 상황에서 이주노동운동가들이 많은 투쟁을 해서, 많은 노력을 해서, 많은 싸움을 해서 오늘 같은 날까지 도착해 왔습니다. 한국 이주노동자 현황이 더 열악한 곳으로, 더 위험한 곳으로 밀려나고 있는 것이 사실이지만 한국 이주노동자 운동의 역사를 절대 잊어서는 안 됩니다. 우리는 그 역사를 기억하고, 늘 마음속에 감사를 담고, 서로를 고치고 발전시키면서 더 나은 사회를 만들어나가야 할 것입니다.

“요구하지 않으면 얻는 것도 없습니다.”

“투쟁하지 않으면 아무것도 쟁취할 수 없습니다.”

고맙습니다.

연수생에서 미등록, 그리고 이주민활동가까지

데니 알 게라(이주민과함께)

좋은 날입니다! 제 이름은 다닐로 알 게라입니다. 저는 필리핀에서 왔습니다. 저는 이주민과함께에서 노동상담을 하고 있습니다.

저는 1994년 현지법인연수생으로 한국에 왔습니다. 삼성차 부품을 만드는 부산의 한 공장에 보내졌습니다. 하지만 그 회사에서 1년밖에 일하지 못했습니다. 왜냐하면 노동환경이 너무 나빴기 때문입니다. 저는 도망쳤고 그리하여 십 년 이상을 미등록 노동자로 일했습니다. 한국에서 이주노동자로 일하는 동안 한국의 이주노동자들이 겪는 수많은 고통과 문제들을 저 역시 경험했기에 직접 증명할 수 있습니다. 연수생에서부터 미등록노동자까지 말입니다.

그 시절 이주노동자들이 겪었던 그 모든 문제들이 여전히 제 마음속에 선명합니다. 또한 한국에서 이주노동자로 사는 것이 얼마나 어려운지도 기억합니다. 당시 대부분의 이주민들은 그들의 권리를 알지 못했습니다. 이주노동자들을 지원하는 단체와 사람도 얼마 없었습니다. 그때 저는 '내가 이주민들을 도울 수 있는 기회가 생긴다면 나는 두 번 생각하지 않겠다, 꼭 그렇게 할거다'라고 생각했습니다. 당시 제가 할수있었던 최선의 방법으로 어려움에 처한 필리핀노동자들을 돕고 조직하는 활동을 시작했습니다.

제가 필리핀 이주민들을 위한 활동을 시작했을 때 가장 큰 문제는 다수의 필리핀노동자들이 자신의 권리가 무엇인지 모른다는 점이었습니다. 필리핀 노동자의 다수는 자신이 반드시 받아야하는 기초적인 권리에 대해 전혀 알지 못했습니다. 그래서 저는 필리핀 이주민들을 조직하는 것으로 출발했습니다.

저는 부산과 경남에 필리핀 조직을 만들었습니다. 당시 저는 6개의 필리핀 공동체를 알게 되었습니다. 저는 공동체 찾기를 계속했는데 공동체를 통해 소통하고 교육하는 것이 당시 최선의 방법이라고 생각했기 때문입니다. 가장 손쉽게 이주민의 권리에 대한 정보를 주고 교육을 할 수 있습니다.

저는 자주 여러 공동체를 방문하여 노동권에 대해 교육합니다. 필리핀 노동자뿐만 아니라 다른 국적의 이주노동자들도 요청할때도 있습니다. 그럴때마다 이주민의 권리에 관해 정보를 나눕니다. 그러한 활동이 이주민들에게 큰 도움이 된다고 생각합

니다.

만약 그때와 지금의 이주노동자 상황을 비교한다면 일정한 진전된 변화가 있습니다. 그러나 변화를 위해 투쟁해야만 하는 수많은 문제들이 여전히 있다는 것을 말하고 싶습니다.

저는 늘 여러 나라의 이주민들을 만나고 그때마다 갖가지 어려움들에 대해 얘기 들었습니다. 그것은 오래전 제가 겪었던 일들과 아주 비슷합니다. 그래서 저는 20년 전 이주노동자들이 겪었던 문제들은 지금까지도 여전히 존재한다고 생각합니다. 일정한 변화가 있었던 것이 사실이지만 이주노동자들이 겪는 문제는 여전히 있다고 말할 수 있습니다. 대부분의 이주노동자들은 직장을 선택할 자유가 없고 사업장에서 차별받고 있으며 권리를 제대로 보장받지 못하고 있습니다.

제 생각에, 이주노동자들이 지금까지도 수많은 문제들을 똑같이 겪고 있는 것은 이주노동자들이 자신의 권리를 위해 싸우지 않기 때문입니다. 만일 이주노동자들이 자신의 권리를 위해 투쟁한다면 이주노동자들은 자신의 권리를 보다 쉽게 쟁취할 수 있을 것입니다. 그러나 아주 큰 물음표가 있습니다. 그렇다면 어떻게 우리가 이주노동자들로 하여금 자신의 권리를 위해 싸움에 나서도록 할 수 있을까요? 어떻게 거리로 나서서 자유와 권리를 외치도록 할 수 있을까요?

제가 이전에 공동체를 만들기 시작했을 때 솔한 도전과 어려움이 있었습니다. 필리핀 사람들은 공동체에 관심이 없었고 그들은 우리의 조직을 갖는 것에 대하여 별로 생각하지 않았습니다. 오로지 어떻게 하면 돈을 더 벌 수 있느냐, 월급을 더 많이 받을 수 있느냐에 대해 집중했습니다. 그래서 제가 한 것은 함께 하는 시간을 많이 가지고 동시에 공동체에 참여할 동기를 불어넣을 만한 활동들을 만들었습니다. 예를 들면 스포츠 페스티벌, 문화행사, 노동교육, 다른 공동체의 행사참여 등입니다.

저는 2009년부터 이주민과함께 상근활동가로 일하기 시작했습니다. 이주노동자들을 위해 일하기로 결심했습니다. 이것은 예전의 저의 꿈이기도 했습니다. 제가 미등록으로 체류하던 시절 한국에서 이주노동자가 된다는 것이 얼마나 어려운 일인지 저 스스로 혹독히 경험했습니다. 때문에 저는 스스로에게 내가 만약 합법적인 신분이 될 수 있다면 반드시 다른 이주노동자들을 돕겠다고 마음먹었습니다. 운 좋게도 저에게 기회가 왔고 이주민센터에서 일하는 것에 대해 전혀 고민하지 않았습니다.

센터에서의 활동 초기에도 저는 이러한 일에 대해 낯설지 않았습니다. 왜냐면 저는 이미 한국의 이주민들의 상황과 문제해결에 대해 함께 해왔기 때문입니다. 하지만

이주민 활동가이자 상담자로서 일한다는 것은 처음에 쉽지 않았습니다. 때때로 노동부와 출입국사무소에 상담해결을 위해 갔을 때 차별을 경험했습니다. 그러나 제가 하는 일에서 더욱 자신감을 갖도록 해줄 도전이라고 여겼습니다. 또한 문화적 차이로 한국인 동료와의 사이에서 어려움도 있었지만 어렵지 않게 극복했습니다. 아마 우리가 같은 꿈을 꾸며 같은 길을 가고 있기 때문일 것입니다.

지금 저는 한국에 있는 필리핀 이주민들과 함께 할 수많은 계획들을 가지고 있습니다. 이 계획 중 한 가지는 모든 필리핀인들을 하나로 묶고, 하나의 우산 공동체로서 조직하는 것입니다. 둘째로는 필리핀 이주민 센터와 쉼터를 만드는 것입니다. 교육과 문화활동 등 다양한 프로그램과 더불어 한국에 사는 필리핀인 2세들에게 따갈로그를 교육하고 필리핀 문화를 소개할 것입니다. 물론 다른 국적의 공동체, 노동자들과의 연대도 이어나갈 것입니다.

이주노동정책을 중심으로

윤지영(공익인권법재단 공감 변호사)

1. 한국에서의 이주노동정책의 변천 과정 및 현재 정책 진단

가. 산업기술연수제의 도입

1980년대까지 이주노동자를 규율하는 특별한 제도가 없었다. 대부분의 이주노동자가 관광 비자를 받아 입국해서 일을 했다. 비록 이들은 국내에서 일을 할 수 있는 체류자격을 가지지 않았지만, 사용자의 지휘·감독을 받아 일을 하고 그 대가로 임금을 받는 자라는 점에서 내국인 노동자와 다를 바 없었다. 그래서 이주노동자 역시 「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」의 적용을 받았다.

1991. 10. 26. 정부는 “외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침”을 제정하면서 이주노동자에 대한 관리를 시작하였다. 그러면서 이주노동자에 대해서는 「근로기준법」과 「산업재해보상보험법」의 적용을 제외하였다. 1994. 1. 1. 중소기업협동중앙회 연수협력단 주관으로 아시아 11개국, 27개 송출업체를 통해 외국인력의 도입이 확대되면서 1994. 5. 본격적으로 산업기술연수생의 자격으로 이주노동자들이 국내에 들어오기 시작했다. 산업기술연수생은 노동자가 아니기 때문에 「근로기준법」을 비롯한 노동관계 법령의 적용을 받지 못했다. 법의 보호를 받지 못한 이주노동자는 노동력 착취에 대항할 방법이 없었다. 이주노동자 및 시민사회 단체를 중심으로 반발이 확산되면서 이주노동 문제가 중요한 사회 문제로 부각되었다. 노동 착취를 견디지 못한 산업기술연수생들이 사업장을 이탈하는 것은 정부에도 부담으로 작용하였다. 이에 정부는 1995. 2. “외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침” 발표하였는데, 이에 따라 산업기술연수생에게도 폭행금지 등 「근로기준법」 8개 조항 및 최저임금제가 적용되었다.

나. 고용허가제의 도입 및 산업기술연수제의 폐지

1995. 10.부터 외국인이주노동운동협의회는 산업기술연수제를 폐지하고 노동허가제를 기본으로 하는 외국인노동자보호법의 입법 운동을 전개하였다. 반면 1996년 정부는 산업기술연수제는 개선을 하면서 별도로 고용허가제의 도입을 추진하였다. 그러나 이주노동정책에 관한 본격적인 논의는 2000년 이후에 시작되었다. 산업기술연수제가 문제가 많다는 점에는 의견이 모아졌으나 큰 틀에서 고용허가제와 노동허가제를 두고 의견이 갈렸으며, 더하여 제한적 노동허가제가 제안되기도 하였다.

2003. 7. 31. 고용허가제를 골자로 하는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 통과면서, 2004. 8. 17.부터 본격적으로 고용허가제가 시행되었다. 고용허가제와 병행 실시되던 산업기술연수제는 2007. 1. 1. 폐지되었다.

다. 이주노동자 관리 정책의 강화

고용허가제가 도입된 후에도 지속적으로 정책의 변화가 있었다. 큰 틀에서 보면 사업주의 편의와 이익을 도모하는 방향으로, 이주노동자의 사업주에의 종속성을 강화하는 방향으로 변화가 이루어졌다.

첫째, 사업주의 고용허가 요건은 완화되었다. 사업주가 고용허가를 받기 위해서는 내국인 구인 노력을 다해야 한다. 제정 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 내국인 구인 노력 기간을 1개월로 정했다. 그러나 2005. 3. 12. 그 기간은 3일(7일)로 변경되었다. 또한 제정 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 고용 허가의 요건으로 사업주가 인력부족확인서를 발급 받을 것을 요구했으나 2005. 12. 법률이 개정되면서 사업주는 인력부족확인서를 발급 받지 않고서도 간이하게 고용 허가를 받을 수 있게 되었다. 사업주의 근로 개시 신고 의무 규정도 삭제되었다.

둘째, 이주노동자의 취업 활동 기간은 연장되고 재취업 제한 기간은 단축되었다. 고용허가제 도입 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 이주노동자의 취업 활동 기간을 3년으로 제한하고 출국한 날부터 1년이 경과되지 아니한 자는 취업을 금지하였다. 그러나 2005. 5. 31. 법률이 개정되면서 재취업 제한 기간은 1년에서 6개월로 단축되었다. 또한 사용자가 3년의 취업 활동 기간을 만료한 이주노동자에

대하여 재고용을 요청하는 때에는 당해 이주노동자의 재취업 제한 기간을 1개월로 줄였다. 이마저도 2009. 9. 16. 법률이 개정되면서 출국 없이 1회에 한하여 2년 범위 내에서 취업 활동 기간을 연장할 수 있도록 하였다. 취업 활동 기간의 연장과 재취업 제한 기간의 단축은 이주노동자의 요청에도 부합하는 것이다. 그러나 취업 활동 기간의 연장과 재취업 제한 기간의 단축이 이주노동자를 위해 이루어진 것은 아니다. 이주노동자를 장기간 고용하고자 하는 사업주의 요청에 따라 법률이 개정되었다.

셋째, 이주노동자의 사업장 변경을 막고 사업주에의 종속성을 강화하기 위한 방법이 확대되었다. 제정 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 이주노동자의 근로계약기간을 1년을 초과하지 못하도록 하였다. 그러나 2009. 10. 9. 법률이 개정되면서 그 기간은 3년으로 확대되었다. 근로계약기간의 범위가 3년으로 확대되면서 이주노동자는 사업주에게 장기간 예속 가능하게 되었다. 또한 고용허가제 도입 당시에는 고용센터가 사업장 변경 허가를 받은 이주노동자에게 구인 사업주 명단을 제공하여 이주노동자가 자신이 원하는 조건에 맞는 사업주를 선택할 수 있도록 하였으나 2012. 8. 「외국인근로자 사업장변경 개선 지침」이 마련되면서 구인 사업주 명단 제공이 중단되었다. 이것은 이주노동자 입장에서는 사업장(근로조건) 선택권이 박탈되었음을 의미한다. 기존에는 사업장 변경 사유를 법률에서 정하였으나 2012. 2. 1. 법률이 개정되면서 그 구체적 사유가 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시」(고용노동부고시 제2012-52호)에 명시되었다. 고용노동부고시는 법률에서 제시한 기준보다 요건이 엄격하기 때문에 사업장 변경은 더욱 어렵게 되었다. 예컨대 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호는 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 '사용자의 근로조건 위반'을 들고 있다. 그런데 고용노동부고시는 "채용 시 제시된 근로조건 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간이 20 퍼센트 이상 저하되거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아지게 되는 등 사용자의 근로조건 위반 등으로 더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우로서, 그 기간이 사업장변경 신청일 전 1년 동안 2개월 이상인 경우. 다만, 근로조건이 저하된 기간 중이거나, 근로조건이 저하된 기간이 종료된 후 4개월이 경과하기 전에 사업장변경을 신청한 경우에 인정한다."고 하여 사용자의 근로조건 위반 사유의 범위를 축소하고 있다. 2015. 9. 24. 개정된 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 고시」는 사업장 변경의 사유를 더욱 엄격하게 정하고 있는데 이전 고시에 의

하면 동료들에 의한 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력이 있는 때에도 사업장 변경을 가능하게 했지만 개정된 고시는 오로지 사용자에게 의해 이러한 행위가 있을 때에만 사업장 변경이 가능하도록 정하고 있다. 한편 취업 활동 기간 중 사업장을 변경하지 아니한 이주노동자의 재입국 취업이 가능하게 한 것은 이주노동자의 사업장 변경을 제한하는 것은 아니지만 인센티브를 통해 이주노동자의 사업장 변경을 억제하기 위한 방법이다.

넷째, 출입국 관리라는 목적으로 이주노동자들의 권리를 제한하는 내용들이 늘어나고 있다. 2014. 1. 28. 법률의 개정으로 이주노동자에게는 출국만기보험금을 출국 후 14일 내에 지급하도록 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 명시되었고, 2016. 7. 28. 법률의 개정으로 사용자가 근로계약을 해지하거나 기타 고용에 관한 중요 사항을 변경하여 고용센터에 신고하면 그 즉시 출입국관리법에 따른 고용변동 신고가 이루어진 것으로 간주하고 고용센터는 출입국관리사무소에 이 사실을 통보하도록 하였다.

산업연수생제도 하에서와 달리 이주노동자 역시 내국인과 동등하게 노동관계법령을 적용 받는 당사자이다. 그럼에도 불구하고 현재는 이주노동자와 내국인을 차별하는 제도화 과정이 진행 중에 있으며 앞으로 더욱 심화될 것으로 예상된다. 말이 좋아 노동자이지, 실제로는 특별법을 통해 노동자로서 가지는 권리를 조금씩 박탈할 가능성이 크다. 산업연수생제도가 이주노동자의 노동자성을 형식적, 전면적으로 부정해서 문제가 되었다면 고용허가제 하에서는 이주노동자의 노동자성을 실질적, 부분적으로 부정해서 문제가 되고 둘 간의 차이는 점점 줄어들 것이다. 그러나 이는 비단 이주노동자와 내국인 사이에서만 나타나는 문제는 아니다. 나이, 정규직, 직군 등을 기준으로 노동자들을 구분하고 분리하며 차별하는 전체적인 노동 분열 과정이 한국사회에서 진행 중이다.

2. 이주노동정책의 방향

가. 노동자로서의 지위를 재확인할 것

「근로기준법」은 “근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사

업장에 근로를 제공하는 자”라고 명시하고 있다. 근로자인지 여부는 형식이 아니라 사용자에 대한 지휘감독(종속)관계와 노동력의 제공 유무라는 실질로 따져야 한다는 것이다. 여타 노동관계법령도 같은 취지에서 근로자를 정의하고 있다. 이렇게 근로자를 정의하는 경우 근로 제공의 주체가 외국인인지 여부는 고려 사항이 아니다. 왜냐하면 국적은 사용자에 대한 지휘감독(종속)관계와 노동력의 제공 유무라는 실질과는 아무런 관련이 없기 때문이다. 따라서 「근로기준법」 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 사용자에 의한 균등대우를 명시했다고 하더라도 근로자의 실질 및 입법 취지에 비추어 본다면 국가 역시 그 주체가 된다고 할 것이다. 이런 맥락에서 대법원은 “외국인도 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다 할 것이고(대법원 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결 , 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결 등 참조), 최저임금법 제2조 에 의하여 근로기준법 제14조 에 규정된 근로자는 곧 최저임금법상의 근로자에 해당하므로, 위와 같은 외국인 근로자에 대하여도 국내의 근로자들과 마찬가지로 근로기준법상의 퇴직금 지급에 관한 규정이나 최저임금법상의 최저임금의 보장에 관한 규정이 그대로 적용되어야 할 것”이라고 판시한 바 있다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2006다53627 판결). 따라서 법령으로 이주노동자와 내국인노동자의 근로조건을 달리 정하는 것은 근로자의 성질에 반하며 방법의 적정성이라는 관점에서 달리 대우하는 것에 정당한 사유를 찾기도 어렵다고 할 것이다.

이주노동자에 대해 각국 정부가 통제 정책을 펼치는 데에는 내국인 일자리 보호라는 목적 외에 국내 근로자들의 근로 환경에 나쁜 영향을 미치지 않아야 한다는 고려가 있다. 예컨대 미국의 경우 저임금 단순 노무직 외국 인력을 고용하고자 하는 고용주는 노동시장테스트를 통해 자신이 고용하고자 하는 인력을 우선적으로 내국인(영주권자 포함) 가운데 찾을 의무가 있으며 불가피하게 외국인력을 고용국하더라도 저임금 지급 등을 통해 국내 근로자들의 근로 환경에 나쁜 영향을 미치지 않아야 한다는 것이 확인되어야 한다³⁾. 즉 정부의 통제는 진입 단계에서의 내국인 고용 노력을 다했는지 여부(노동시장테스트)에 집중되어 있으며, 내국인노동자들의 근로 환경을 악화시키지 않기 위해 이주노동자와 내국인노동자의 근로조건을 동등하게 유지하려 한다. 이주노동자의 근로 환경이 나빠지면 내국인노동자의 근로 환경도 영향을 받을 수밖에 없기 때문이다. 즉 이주노동정책을 펼침에 있어 노동력을 공급

3) 유길상의 3, “외국인력 도입 관리시스템 개편방안 연구”, 고용노동부, 2012. 12.

받는 사업주뿐만 아니라 내외국인을 불문하는 전체 근로자에 대한 고려도 있는 것이다.

“외국인근로자의 일자리가 내국인의 것과 분리되어 별도의 노동시장을 형성한다면 모를까 양자가 하나의 노동시장에서 경쟁하게 되면 외국인근로자 고용정책은 외국인근로자에게 차별적 취급을 강요하는 수단으로 이용될 수 있다, 즉 부족한 인력의 확보라는 본래의 외국인근로자 채용 취지에서 벗어나 저임금 노동력의 조달을 통한 내국인노동자의 대체현상을 초래하며, 외국인근로자의 도입이 저임금 노동력의 확보를 위한 수단으로 전용되면 내국인근로자와의 근로조건 격차는 점차 심해질 수밖에 없고, 저임금 장시간 노동이 수반하는 각종 인권 침해적 결과도 수반할 수밖에 없다.”⁴⁾

나. 사업장 이동 및 사업장 선택권 보장

현행 고용허가제의 핵심이 사업장 이동 및 사업장(근로조건) 선택의 제한에 있고, 사업장 이동 및 사업장(근로조건) 선택의 제한이 이주노동자의 인권 침해의 가장 큰 원인으로 작용한다는 점에서, 또한 사업장 이동 및 선택의 제한이 전체 노동자의 일자리 보호 및 노동 환경에 악영향을 끼친다는 점에서 현행 이주노동정책의 문제점을 개선하는 데에는 사업장 이동 및 사업장(근로조건) 선택의 자유를 보장하는 것이 핵심이다.

현재 사업장 이동의 자유를 직접적으로 제한하는 규정으로는 1. 사유 제한, 2. 횡수 제한, 3. 업종 제한, 4. 근무처 변경 허가 기간의 설정⁵⁾이 있고 간접적으로 제한하는

4) ‘외국인근로자 고용정책과 노동인권’, 전형배, 2010년 (사)한국비교노동법학회 동계학술대회

5) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
 2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우
- ② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.
- ③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리

규정으로는 5. 사업장을 변경하지 않을 경우의 체류기간 인센티브제가 있다. 한편 「출입국관리법」에 따른 근무처 변경 허가 역시 사업장 이동의 자유를 제한하는 규정이다.

사업장 이동의 자유를 제한해야 한다고 주장하는 이들은 내국인 일자리 보호를 이유로 든다. 그러나 사업장 이동의 자유와 내국인 일자리 보장은 관련이 없다. 사업장 이동을 자유롭게 하더라도 내국인 기피 업종으로 일자리를 제한할 경우 내국인 일자리는 침해되지 않기 때문이다. 위 주장의 감춰진 목적은 (이주노동자의 사업장 이동을 제한함으로써) 이주노동자를 고용하는 사용주의 이익 보장이다. 이러한 목적이 이주노동자의 인권 침해를 정당화하는 수단이 될 수 없다. 오히려 사업장 이동의 자유를 제한하면 내국인 고용의 필요성을 떨어뜨린다. 업종 제한 하에서 고용허가제 특례규정을 일반 이주노동자에게도 적용한다면 이러한 문제는 자연스럽게 해결될 수 있다.

사업장 이동만큼 중요한 것은 사업장(근로조건) 선택이다. 근로계약은 정보의 제공과 제공 받은 정보를 토대로 한 자유로운 선택을 기본으로 한다. 사업장(근로조건) 선택이 자유롭지 않다면 사업장 이동의 자유는 유명무실해질 수밖에 없다. 입국 전에 근로조건을 결정하도록 하는 현행 제도는 이주노동자의 열악한 상황을 이용하여 사용자의 선택권을 보장하려는 취지가 크다. 그 결과 이주노동자의 노동권이 크게 침해되고 있다. 입국 이후 사업장 이동에 관해서도 입국 시 근로계약에 관한 규정을 준용하다 보니 사용자로부터 간택되기를 기다릴 수밖에 없게 되었다. 사업장 선택(근로조건) 선택의 가능성을 보장하기 위해 고용허가제 특례규정을 이주노동자에게도 확대할 필요가 있다. 참고로 허용 업종 외의 취업을 막기 위하여 입국 후 일정 기간 내에 취업을 하지 못한 경우에는 제재조치를 부과하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것이나, 사업장 정보 제공이 충실히 이루어진다면 제재조치는 그다지 의미

법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경 신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

- ④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다). 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

가 없을 것으로 보인다.

한편 이주노동자뿐만 아니라 영주 자격을 취득하지 않은 모든 외국인이 체류기간에 일정한 제한을 받고 있다. 그리고 이들 중 일정한 요건을 갖춘 자는 「출입국관리법」에 따라 영주자격(F-5)을 받을 수 있다. 그런데 「출입국관리법」은 이주노동자에 대해서는 영주자격을 받을 수 없도록 제한하고 있다. 다만 「국적법」상 국적 취득 요건을 갖춘 경우에는 이주노동자라도 국적 취득은 가능하다. 이주노동자의 장기 체류를 금지하는 입장에서는 장기 체류로 인한 사회통합의 부담 증가를 언급한다.

즉 장기 체류를 허용하면 이주노동자 집단이 영주하게 되어 사회통합의 부담이 증가한다는 것이다. 그러면서 그 근거로 유럽사회의 경험을 든다. “유럽 사회의 경험을 보면, 좌파들이 이주노동자의 정착을 정책적으로 피하였고, 나중에는 우파들이 이주노동자의 위협을 과장하며 득세하는 과정을 밟아 왔다. 다문화주의가 이주노동자의 출신국의 문화와 전통을 존중한다는 점에서 진보적이지만, 유입국사회에서 이주노동자의 통합을 게을리 하는 빌미가 될 수 있다는 점에서 역설을 낳을 수 있다는 점은 2005년 7월 영국의 테러와 10-11월 프랑스 이민자 폭동 사례에서 확인할 수 있다. 폴레랑스의 나라 프랑스와 다문화주의를 실천에 옮겼던 영국 사회가 요즘 겪고 있는 어려움을 생각하면, 이민시장의 “전면적” 개방은 국민적 합의가 없이는 불가능하다는 점을 명심해야 한다”는 것이다⁶⁾.

그러나 외국인 중에서 특별히 이주노동자만 사회통합에 부담으로 작용한다는 것은 편견에 불과하다. 오히려 현재의 상황에서 이주노동자의 장기 체류를 원하는 사람 가운데에는 이주노동자를 고용하는 사용자도 있다. 장기 체류 여부는 체류자격을 불문하고 개별 외국인의 한국 사회에서의 자립 가능성, 사회적 융화 가능성 등을 가지고 따질 필요가 있다. 이런 점에서 이주노동자만 특별히 장기 체류를 제한할 이유가 없다. 구체적으로는 일반적인 영주자격제도와 귀화제도 안에 이주노동자를 포섭시킬 필요가 있다. 즉 이주노동자도 영주자격을 취득할 수 있도록 법을 개정하는 것이다. 이런 의미에서 영주자격전치주의 그 자체를 배격하기 보다는 영주자격 취득 요건에 이주노동자를 포함될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 한편 장기 체류

6) 설동훈, 외국인근로자고용및기본권보장에관한법률(안)에 대한 토론문, 2005. 11. 9..

와 관련해서는 가족 동반이 함께 검토되어야 한다. 가족 동반이 허용되지 않는 장기 체류는 이주노동자 개인의 삶을 파탄시키는 효과를 가져 오기 때문이다. 이를 위해 동반(F-3) 체류자격의 발급 요건에 이주노동자의 가족도 포함될 수 있도록 해야 한다.

다. 작업환경의 개선 및 사업주 요건 강화

사업장 이동이나 사업장(근로조건) 선택의 자유가 보장된다고 하더라도 사업장의 수준이 별반 차이 없이 모두 열악할 때에는 자유의 의미가 퇴색될 수밖에 없다. 현재 고용허가제의 본질은 작업환경을 개선하려는 노력 없이 열악한 작업환경에서 일하도록 강제하는 것임을 고려한다면 전체 사업장의 작업환경 개선 및 사업주 요건 강화가 핵심이자 전제라고 해도 과언이 아니다.

그런 의미에서 이주노동자를 고용할 수 있는 사업주의 요건을 강화해야 한다. 물론 현재도 고용허가를 받기 위해서는 일정한 요건(가)을 충족해야 하고 일정한 사유(가)가

7) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4(고용허가서의 발급요건) 법 제8조제3항에서 "외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건"이란 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 것을 말한다.

1~3. 생략

4. 법 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 날의 5개월 전부터 고용허가서 발급일까지 임금을 체불(滯拂)하지 아니하였을 것

5. 「고용보험법」에 따른 고용보험 및 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험에 가입하고 있을 것. 다만, 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」을 적용받지 아니하는 사업 또는 사업장의 경우는 제외한다.

6. 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 사용자인 경우에는 그 외국인근로자를 대상으로 법 제13조에 따른 보험 또는 신탁과 법 제23조제1항에 따른 보증보험에 가입하고 있을 것 (가입대상 사용자의 경우만 해당한다)

8) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우

2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우

3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제25조(외국인근로자 고용의 제한) 법 제20조제1항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 법 제8조에 따라 고용허가서를 발급받은 날 또는 법 제12조에 따라 외국인근로자의 근로가 시작된 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자

2. 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자

3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 법 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠

있을 때에는 고용허가가 취소되거나 제한된다. 그러나 고용허가 요건과 취소, 제한에 관한 규정이 현실에서 적용되는 경우는 거의 없다고 해도 무방하다. 주무관청이 사용자의 편의를 고려하여 사용자에게 유리하게끔 법령을 해석하고 관리감독을 해태하기 때문이다. 또한 농축산업처럼 「산업재해보상보험법」이나 「고용보험법」이 적용 제외되는 경우에는 산재보험 가입이나 고용보험 가입에 관한 고용허가 요건은 무용지물이기 때문이다. 따라서 고용허가 요건, 취소, 제한에 관한 규정을 개정하고 무엇보다 당해 규정들이 현실에서 지켜질 수 있도록 주무관청을 압박할 필요가 있다.

라. 인간다운 삶의 보장

이주노동자들이 겪는 문제의 상당 부분이 열악한 기숙환경이나 비인격적인 대우에서 비롯된다. 기숙환경이나 인격적인 대우는 노동조건외 일부이면서 동시에 더 큰 범주에 속하는 것이다. 따라서 고용허가제를 폐지한다고 해서 이러한 문제가 해결되는 것은 아니다. 이 문제는 고용허가제 폐지 이후의 대안에 포함시키면서 동시에 이에 별도로 논의를 하고 풀어야 한다. 예컨대 지방자치단체 차원의 공동주택 및 인권 지침 마련, 교육 등에 관한 논의가 필요하다.

마. 전체 노동자의 노동권 보장

농축산업 이주노동자의 권리를 제한하는 독소조항은 다름 아닌 「근로기준법」에 있다. 「근로기준법」은 내국인, 외국인을 불문하고 적용되지만 지금과 같은 상황에서 독소조항은 이주노동자에게 더 강력한 영향을 미친다. 마찬가지로 선원 이주노동자의 권리를 제한하는 독소조항은 내국인, 외국인을 불문하고 적용되는 선원법에 있다. 노동3권의 침해 문제는 비단 이주노동자에게만 해당되는 것이 아니다. 노동조합 및 노동관계조정법이 노동자의 노동3권을 제한하기 위해 만들어져 있고 따라서 노동조합 및 노동관계조정법을 개정해야 할 필요성은 내외국인을 불문한다. 근로감독의 문제점도, 부당해고 구제나 체불임금 진정 등 구제수단의 사용자 편향성도 내외국인을 불문한다. 결국 전체 노동자의 노동권이 보장되어야 한다. 고용허가제는

때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 근로계약을 해지한 자

별개의 문제가 아니다.