인권 자료실
수일	분류	자료번호
3	A 3-6	22

1994. 9. 15. 한국산업노동학회 제1회 월례방표회 방표문

국내 거주 이민노동자의 생활실태

53

설 동 훈
(서울대학교 사회과학연구소 연구원)

외국인 노동자들이 우리나라의 생산 현장에 투입되어 일하게 된지도 몇 년이 흘렀다. 그간에 우리 정부는 이들의 대부분이 불법적으로 체류하고 있을 뿐만 아니라, 취업 그 자체도 비합법적이라는 점을 중시하여 겉으로는 항상 단속과 경고를 해왔으나, 실질적으로는 부분적인 인력난에 시달리는 국내 노동시장의 조건을 고려해 달라는 중소기업주들의 요청을 받아들여 사실상 그들의 취업을 묵인해 왔다. 국내 거주 불법체류 외국인 노동자들의 수는 1990년대 이후 지속적으로 증가하여, 1992년 말 이후에는 10만명 선에 이르게 되었다. 그 결과 우리는 최근 주위의 영세 공장에서 일하는 흑갈색 피부의 외국인과 건축 공사장에서 일하는 중국 교포를 어렵지 않게 발견할 수 있게 되었다. 이들은 아시아 저개발 국가에서 한국으로 취업 기회를 찾아 온 사람들이다. 한국의 학계와 언론에서는 이들을 통칭하여 외국인노동자(foreign worker)라고 표현해 왔다.

I. 이민노동자의 개념과 분석

그런데 이 '외국 국적의 소유자들' 중에서 최대 다수를 차지하고 있는 중국 교포들을 외국인이라고 표현하는 것은 옳지 않으므로, 필자는 이민노동자(immigrant worker)라는 개념을 사용할 것을 제안한다.[1] 이민이라는 개념은 일상 용어로서는 외국으로부터 어떤 국가에 유입되어 영주하여 사는 사람들을 일컫지만, 몇 년간 그 국가에 체류하는 사람들 내지 계절 노동자를 포괄하여 사용되기도 한다(Castles and Kosack, 1985: 11~13). 그 이유는 두 가지이다. 첫째, '영구'와 '일시'라는 시간을 엄격히 구분하는 것이 불가능하고, 둘째, 대부분의 '이민 개인들'은 일정 시기에만 머무르지만 '이민 집단' 그 자체는 영원히 체류하기 때문이다. 한국의 경우 해외로부터의 영구 이민은 내국인과의 결혼에 의한 귀화와 같은 몇몇 제한된 사례를 제외하고는 거의 없는 실정이므로, 사실상 한시적으로 체류하는 이민노동자가 대부분이다.

그런데, 한국에는 불법체류 이민노동자만 존재하는 것이 아니라, 법적인 지위가 상이한 세 가지 종류의 이민노동자가 존재한다.

첫째는 취업 사증(visa)을 발급받고 입국하여 합법적 체류기간 내에 있는 '합법취업자'(legal immigrant worker)이다. 출입국관리법 상의 합법취업이 가능한 체류 자격은 취재·기술제공·상용·투자·교육연구·취업·흥행의 7개 부문이다. 이 부문에서 합법적으로 취업하고 있는 사람들은 주로 서구 선진국가 출신자들이지만, '흥행'은 필리핀 출신자의 비율이 높다.

둘째는 "기업체에서 산업상의 기술·기능을 연수받는 자"인 산업기술 연수생(company trainees)이다. 이들은 국내에서 합법적 체류가 가능하지만 합법적 '근로자'로 인정되지는 않는다.[2] 그런데 '연수'는 겉으로 드러난 입국 수단일 뿐 실제로는 연수내용과는 전혀

---

1) 외부로부터 동족의 유입이 없는 스위스나 독일에서는 외국인노동자란 용어를 사용한다. 외국인노동자를 스위스에서는 이방인노동자(Fremdarbeiter: alien worker)로, 독일에서는 손님노동자(Gastarbeiter: guest worker)로 표현한다. 독일의 손님노동자란 용어는 특별한 이데올로기적 함의는 없고, 나찌즘의 인종차별주의적 색채를 배제하기 위한 것이다. 반면, 프랑스와 영국에서는 구 식민지 지역으로부터의 유입 인구를 포괄하기 위하여 이민(immigrés) 내지 이민노동자(immigrant worker)라는 용어를 주로 사용한다.

2) 외국인 산업기술연수생은 '근로자'의 신분이 아니어서 '산업재해보상보험'의 혜택을 받지 못한다. 따라서 이들을 고용하려는 업체는 연수생 1인당 연간 20만원씩 민간 보험회사의 '상해보험'에 가입하는 것이 의무화되어 있다. 그렇지만, "이들은 사실상 제조업의 3D직종에서 임금을

관계없는 분야에서 부족한 일손을 메우기 위해 일하는 경우가 빈번하다. 이들의 대부분은 국내 제조업체에서 단순 노동자로서 일하고 있다. 따라서 외국인 산업체 기술연수 제도는 일종의 편법적 노동력 수입으로 볼 수 있다. 이처럼 기업체에서 "산업기술 연수"를 받는 사람들은 중국과 동남아시아 및 남부아시아 출신자들이 대부분이다.

셋째는 관광 혹은 방문 등의 단기자격 사증을 갖고 입국하여 일하고 있는 '불법취업자'(illegal immigrant worker 혹은 undocumented immigrant worker)이다. 이들은 대부분 사증 만료 기간이 초과된 '불법체류자'(illegal soujourner)이기도 하다. 그런데 이들이 출입국관리법을 위반하여 불법체류 중인 것은 사실이나, 사업주와 고용 계약을 맺고 근로를 제공했다면 한국 노동법상 정당하게 '근로자'로 인정받을 수 있다. 즉 "국적 등을 이유로 차별적 대우를 할 수 없다"는 근로기준법 제5조의 규정상 내국인 노동자와 동등하게 법적 보호를 받고 있다.[3] 그렇지만, 사실은 이들의 체류 자격이 불법이라는 점 때문에 여러 가지 불이익을 당하고 있다.

이상에서 살펴본 이민노동자 개념을 도식적으로 분석해 보면, '민족성'의 축으로 재외교포와 외국인의 두 범주가, '취업의 적법성'의 축으로는 합법 취업자와 산업기술 연수생(편법 취업자) 및 불법체류 노동자의 세 범주가 존재한다(표 1).

<표 1> 국내 이민노동자의 개념적 분류

취업의 적법성 (employment legality) \ 민족성 (ethnicity)	교포(ethnic Korean)	외국인(foreigner)
합법 취업자(legal worker)	I	II
산업기술 연수생(company trainee)	III	IV
불법체류 노동자(illegal worker)	V	VI

(1) 합법 취업 이민노동자

한국은 외국인의 국내 취업을 기본적으로 금지하되, 필수불가결한 최소한의 범위 내에서 외국인 취업을 선별적으로 허용하는 정책을 펴고 있다. 우리나라 국민으로 충원하지 못하는 특수 분야에 한하여, 전문 분야별로 엄격한 심사 과정을 거쳐 선별적으로 외국인을 채용하는 '대체성의 원칙'을 견지하고 있다. 현행 출입국관리법에서 외국인의 합법적 취업을 허용하고 있는 자격은 상용, 취업, 투자, 교육·연구, 흥행, 기술제공, 취재의 일곱 부문이다. 국내에 취업 중인 전체 합법 이민노동자의 체류 자격은 상용·취업·투자의 세 가지에 집중되어 있다(표 2). '상용'과 '투자'는 이민노동자가 외국인 소유 내지 투자 기업에 고용된 형태이고, '취업'은 국내 업체에서 합법적으로 일하는 경우이다.

<표 2> 합법 취업관련 사증 소유 국내 거류 외국인 수, 1992년

상용	취업	투자	교육·연구	흥행	기술제공	취재	계
2,019	2,019	1,628	542	430	404	52	7,094

자료: 법무부, 『출입국관리통계연보 1992』, 1993, pp.220~221.

목적으로 근로를 제공하는 것으로 보아야 하므로, 사실 관계를 중시하는 노동 관계법 상 '근로자'로 인정되어야 한다"는 반론이 강력하게 제기될 수 있다.

3) 노동부는 이들을 '근로자'로 인정하였으나, 1992년 8월부터는 근로기준법 적용 대상에서 제외하였다. 그러다 이민노동자의 인권 문제가 사회적 쟁점으로 부각되자, 1994년 2월 7일부터 3년전의 사고까지 소급하여 산업재해보상을 적용하겠다고 발표하였다. 즉 불법체류 이민노동자도 산업재해보상보험법에 따른 재해 보상, 근로기준법 상의 퇴직금, 휴업 급여 규정 등과 최저임금법·남녀고용평등법 등에 의한 보호를 받을 수 있게 되었다.

그런데, 출신 국가별 합법 취업 이민노동자의 분포를 살펴보면, 아시아 저개발국 출신의 비율이 극히 낮다는 점이 두드러진다(설동훈, 1992b: 253). 아시아 지역 11개국 출신 합법 취업 이민노동자는 전체 합법 취업자 7,094명 중 501명(7.1%)에 불과하다.[4] <표 3>에서 그 내부 구성을 살펴보면, 필리핀인들의 흥행업 취업이 344명으로 압도적 다수(68.9%)를 차지하고 있고, 중국인과 한국계 중국인의 '상용'과 '투자' 자격(외국 업체 고용) 및 '취업' 자격(국내 업체 고용)이 상대적으로 많다.

<표 3> 아시아 11개국의 합법 취업관련 사증 소유 국내 거류자 수, 1992년

출신국가	상용	취업	투자	교육·연구	흥행	기술제공	취재	계
중국	33	2	12	1	0	0	0	48
한국계 중국인	15	5	0	1	1	0	0	22
필리핀	8	9	10	2	344	0	0	373
베트남	0	0	0	1	0	0	0	1
방글라데시	0	0	0	0	0	0	0	0
미얀마	0	0	1	0	0	0	0	1
스리랑카	3	0	0	0	0	0	0	3
파키스탄	6	4	12	0	0	0	0	22
인도네시아	5	8	0	1	0	0	0	14
네팔	1	0	0	0	0	0	1	2
이란	6	0	0	0	0	2	0	8
태국	5	0	0	2	0	0	0	7
아시아 11개국	82	28	35	8	345	2	1	501

자료: 법무부, 『출입국관리통계연보 1992』, 1993, pp.220~223.

(2) 산업기술 연수생

법무부 고시 상의 '외국인 산업기술 연수생'은 두 가지 종류가 있다. 하나는 해외 현지 법인이 있는 업체나 산업 설비 수출 업체가 국내로 초청한 현지 노동자이고, 다른 하나는 상공자원부 장관이 추천하는 연수생이다. 연수생들의 입국 목적은 법적으로 '연수'로 되어 있으나 소정의 짧은 연수기간이 끝난 뒤에는 곧 바로 취업에 들어가므로, 실질적으로는 '취업'과 다름이 없다. 즉 최장 2년간 외국 현지의 미숙련 노동자를 연수생 형식으로 국내에서 채용할 수 있도록 한 것이다. 이같은 정부의 조치로 1992년에만 9,076명의 이민노동자가 산업기술 연수 사증을 발급받았는데, 이 중 중국과 필리핀 출신자가 다수를 차지하고 있었다.

<표 4> 국가별 산업기술 연수사증 발급 현황, 1992년

(단위: 명)

중국	필리핀	인도네시아	태국	스리랑카	말레이지아	방글라데시	베트남	도미니카	기타	계
4,467	1,764	1,112	762	280	178	154	125	70	164	9,076

자료: 법무부, 『출입국관리통계연보 1992』, 1993, p.271.

산업기술 연수생의 수는 산업계의 인력부족이 심화되면서 대기업과 중견기업을 중심으로 급속히 증가하였다. 그런데 중소기업의 인력난이 계속 심화되자, 정부는 1992년 8월 국내 노동자들의 취업 기피로 구인난에 시달리고 있는 염색, 도금, 열처리, 주·단조, 기계류, 신발, 유리, 피혁, 전자, 전기 등 10개 3D업종의 인력난 해소를 위하여 상공자원부 장관의 추천을 통하여 10,000명 이내의 이민노동자를 연수생 형식으로 고용할 수 있도록 허용하였다. 상공자원부가 소정 기간(1992·9~1993·2)에 추천한 인원은 9,938명이었

4) <표 3>에 제시한 11개 국가는 중소기업협동조합중앙회가 1994년에 도입하기로 한 산업기술 연수생의 출신 국가를 그대로 적용하였다.

는데, 이 중 7,091명이 입국 사증을 발급받았고, 1993년 11월 현재 5,600여명이 체류하고 있었다.

정부는 3D업종의 인력난 해소를 명분으로 중소기업협동조합중앙회의 건의를 수락하여 1994년 상반기에 중국, 필리핀 등 11개국에서 20,000명의 산업기술 연수생을 신규로 더 받아들이기로 결정하였다(표 5).[5] 이들의 성별 구성을 보면, 남자가 16,597명(83.0%)이고 여자는 3403명(17.0%)이다. 할당 지역별로는 서울·인천·경기의 수도권에 절반이 넘는 1,1381명이 배치되고, 섬유업체가 많은 대구에 2,268명, 경북에 1,598명, 경남에 1.333명이 배치될 예정이다.

그리고 연수 대상 업종을 기존 3D업종으로 분류된 10개 제조업에서, 1993년 6월말 현재 인력 부족률이 5% 이상인 21개 제조업으로 확대시켰다(표 6). 업종별 연수생 수는 섬유가 4,941명(24.7%)으로 가장 많고, 고무·플라스틱이 2,185명(10.9%), 조립금속이 1,944명(9.7%), 자동차·트레일러가 1,840명(9.2%)으로서 그 다음을 차지하고 있다. 연수생을 받아들일 업체 수도 업종별로 유사한 경향을 보인다.

<표 5> 국가별 산업기술 연수생 도입 계획, 1994년

(단위: 명)

중국		필리핀	베트남	방글라데시	미얀마	스리랑카	파키스탄	인도네시아	네팔	이란	태국	계
한족	조선족											
2,000	6,000	3,000	2,400	1,600	1,000	1,000	800	800	800	300	300	20,000

자료: 중소기업협동조합중앙회, 『산업기술 연수 협력사업 운용요령』, 1994.

<표 6> 업종별 산업기술 연수생 배정 계획, 1994년

업종(21개)	업체		연수생		업체당
	N	%	N	%	연수생수
섬유제품 제조업	926	21.9	4,941	24.7	5.34
의복 및 모피제품 제조업	132	3.1	714	3.6	5.41
가죽·가방, 마구류 및 신발 제조업	103	2.4	658	3.3	6.39
목재 및 나무제품 제조업(가구 제외)	49	1.2	198	1.0	4.04
펄프·종이 및 종이제품 제조업	116	2.7	489	2.4	4.22
상업인쇄 및 인쇄관련 서비스업	42	1.0	169	0.8	4.02
코크스·석유정제제품 및 핵연료 제조업	2	0.0	8	0.0	4.00
화합물 및 화학제품 제조업	165	3.9	680	3.4	4.12
고무 및 플라스틱제품 제조업	560	13.3	2,185	10.9	3.90
비금속광물제품 제조업	78	1.8	367	1.8	4.71
제1차 금속산업	184	4.4	840	4.2	4.57
조립금속제품 제조업(기계 및 장비 제외)	455	10.8	1,944	9.7	4.27
달리 분류되지 않은 기계 및 장비 제조업	336	8.0	1,447	7.2	4.31
사무·계산 및 회계용 기계 제조업	12	0.3	57	0.3	4.75
달리 분류되지 않은 전기기계 및 전기변환장치 제조업	220	5.2	985	4.9	4.48
영상·음향 및 통신장비 제조업	226	5.4	1,289	6.4	5.70
의료·정밀, 광학기기 및 시계 제조업	78	1.8	333	1.7	4.27
자동차 및 트레일러 제조업	340	8.1	1,840	9.2	5.41
기타 운송장비 제조업	39	0.9	158	0.8	4.05
가구 및 기타 제조업	155	3.7	691	3.5	4.46
재생재료 가공처리업	3	0.1	7	0.0	2.33
전체/계	4,221	100.0	20,000	100.0	4.74

주: 1993년 6월 말 현재 인력부족률 50% 이상인 제조업 중에서 서비스를 제공하는 음식료품 제조업, 담배 제조업, 출판업, 기록매체 복제업을 제외한 21개 업종이다.

자료: 중소기업협동조합중앙회, 『산업기술 연수 협력사업 운용요령』, 1994.

5) 대신에 불법체류 사실을 자진 신고한 15,000명의 이민노동자들을 강제 출국시키고, 기존에 취업 중인 5,600명의 연수생도 2년 체류 시한이 끝나는 1994년 하반기 이후 내보내기로 하였다. 한국 정부가 산업기술 연수생을 신규로 도입한 목적은 중소기업체의 인력난을 해소하고 장기적으로 52,000명(1994년 3월 현재)의 불법 취업자를 대체하려는 것이다. 이를 위해 연수생을 신청한 국내 5,355개 업체 중에서 4,221개 업체를 선정하여, 1993년에 불법 체류 외국인을 자진 신고한 업체에 우선적으로 연수생을 배정하고, 나머지 인원을 일반 업체에 순차적으로 공급하고 있다.

또한 업체당 연수생 배정 인원은 종업원 10~50명 업체는 5명, 51~100명 업체는 10명, 101~200명 업체는 15명, 201~300명 업체는 20명이다. <표 6>에서 업체당 평균 연수생 수를 보면, 최소 2.33명(재생재료 가공처리)에서 최대 6.39명(가죽·신발·가방)까지 분포하고 있고, 전체 평균은 4.74명이다. 이로써 산업기술 연수생은 종업원 수 50인 내외의 업체에 주로 배당될 예정임을 알 수 있다.

이들의 월 급여는 기본급이 미화 210~260달러 선으로 결정되었다. 이는 국내 생산직 노동자의 급여 수준의 절반 정도이나, 자국의 임금수준에 비하면 몇 배에 달하는 것이다. 그런데 문제는 현재 불법취업 중인 이민노동자들의 임금 수준은 이보다 두 배 정도 높다는 점이다. 이러한 사실은 산업기술 연수생들이 직장을 이탈하여 다른 직장으로 옮겨갈 우려가 상존함을 시사한다.

(3) 불법체류 이민노동자

불법체류 이민노동자들은 합법취업 이민노동자나 외국인 산업기술 연수생과는 사정이 다르다. 이들은 애초부터 한국에서 취업할 채비를 하고 15일간의 체류만 허가되는 관광 내지 방문 사증을 발급받아 입국하여, 국내 업체에 취업한 뒤 사증 만료 기간인 15일이 지나서도 출국하지 않고 계속 직장에 다니는 방식을 취한다. 최근 사회적 쟁점화된 이민노동자 문제의 80~90%는 바로 불법체류 이민노동자와 관련된 것이다.

1990년경부터 이들 불법체류 이민노동자가 급증하여, 약 10만명이 수도권을 중심으로 전국의 영세·중소기업에서 취업하고 있다. 간헐적으로 시행되던 단속에 걸려 강제 출국되는 이민노동자들이 늘게 되었고, 그 과정에서 업주까지 벌금형의 형사 처벌을 받는 경우가 빈발하였다. 그러자 각 공단지역의 영세·중소기업주들은 인력난을 호소하면서 이민노동자 고용을 합법화해 줄 것을 집단적으로 건의하기에 이르렀다(박석운, 1994: 300).

법무부는 1992년 6월 10일부터 7월 31일까지 불법체류 이민노동자과 이들을 고용하고 있는 업주를 대상으로 자진신고 기간을 설정하였다. 신고한 경우에는 기존에 출입국관리법을 위반하여 취업한 이민노동자나 업주에 대한 처벌을 면제하고, 업주 책임 하에 1992년 12월 31일까지 국내 체류를 사실상 허용하였다. 그러다가, 출국기한이 1992년 12월 31일이 다가오자 1993년 6월 30일까지로 재차 출국 기한 연장조치가 내려졌고, 1993년 6월에는 다시 1993년 12월 31까지로 출국기한이 세번째로 연기되었다. 법무부 당국은 강제 출국의 강력한 의지를 표명하였지만 경제부처의 경제현실론에 밀려 다시 1994년 5월 31일까지 네번째로 연기되었다. 이처럼 정부의 일관성 없는 정책은 이민노동자들의 불법체류를 더욱 조장하는 요인이 되고 말았다.

<표 7> 출신국가별 불법체류 이민노동자 수, 1992년

중국	필리핀	방글라데시	네팔	기타 28개국	계
22,035	18,963	8,950	5,036	6,142	61,126

자료: 법무부, 『불법 체류 외국인 자진신고 결과』, 1992.

불법체류 이민노동자에 대한 가장 포괄적인 자료는 1992년 7월말까지의 자진신고 자료이다. 이 기간 중 불법체류 이민노동자를 고용하고 있다고 신고한 업주는 10,796명이었으며, 이민노동자는 61,126명에 달했다. 이를 통해 기업당 평균 이민노동자수를 계산하면 5.66명에 이르는 것을 알 수 있다. 이는 이민노동자들의 취업이 영세·중소기업에 집중됨을 나타낸다. 또한, 남성과 여성의 구성은 각각 45,004명과 16,122명으로 73.6%, 26.4%이다. 그리고 출신국가별 외국인 노동자수는 중국·필리핀·방글라데시·네팔·파키스탄의 순으로 나타난다(표 7).

불법체류 이민노동자들은 어떤 목적으로 한국에 왔을까? 여기에서는 한국에서 취업하고 있는 외국인 노동자의 대다수를 차지하는 중국 교포와 필리핀 사람들을 대상으로 행

혀진 표본조사를 통하여 그 해답을 찾아보기로 한다(설동훈, 1992a). 중국 교포들이 모국을 방문한 가장 큰 목적은 "취업이나 장사"가 77.5%로서 대다수를 차지한다. 필리핀 사람들도 69.5%가 "높은 수입"을 바라고 취업을 목적으로 입국하였다.

다음으로, 이민노동자들의 본국에서의 사회·경제적 지위를 살펴보자. 한국을 방문한 중국 교포들의 계층은 학력이나 신분상으로 대체로 고급 인력들이다. 고졸 이상의 학력자가 55.6%, 자신이 지도층에 속한다고 밝힌 교포가 37.3%였다. 필리핀 노동자들의 경우는 응답자 전원이 고등학교 이상의 교육수준을 갖고 있다. 즉 본국에서의 실업자들이 아니라 중간층 이상에 속하는 사람들이 "목돈을 벌겠다"는 생각으로 "환율의 마술" 때문에 한국으로 몰려오고 있는 것으로 볼 수 있다.

Ⅱ. 이민노동자의 직업 생활

이민노동자들은 한국에서 인력난이 심한 제조업체, 건설업체 및 식당·농장 등에서 단순 생산직으로 일하고 있다. 그들은 직장 생활에서 여러 가지 어려움을 겪고 있는데, 그것들은 그들이 외국인이라는 점에서 파생된 것이다. 그 중 가장 중요한 것은 언어 문제이다. 구리노동상담소의 『이민노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, 국내의 업주들도 "이민노동자를 작업시킬 때 직면한 가장 큰 문제"로서 "언어 소통이 곤란하다"는 점을 79.3%가 꼽고 있다. 물론 중국 교포들은 언어 문제로 피해를 당하는 경우가 거의 없지만, 나머지 동남아시아·서남아시아 국가 출신들은 여러 가지 불이익을 당하고 있다. 그런데 필리핀 출신은 비교적 양호한 조건을 갖고 있는데, 그것은 그들이 영어를 사용할 수 있기 때문이다. 또한 가톨릭 교회에서 이민노동자를 위한 미사를 봉헌하고 있으므로, 그들간의 정기적인 회합도 갖고 있다. 그러나 나머지 국가 출신들은 이러한 이점도 전혀 없다. 단지 이슬람교도들 중 일부가 이슬람교회를 통해 한국 문물을 익히고 있는 정도이다. 따라서 많은 이민노동자들은 피해를 보아도 언어가 통하지 않아 적절히 대처하지도 못하는 경우가 많다.

보다 더 근본적인 문제는 그들이 '불법체류' 이민노동자라는 점에서 당하는 불이익이다. 그들은 내국인에 비해 훨씬 적은 임금을 받으며, 그러한 임금 조차도 체불당하는 사례가 빈발하고 있다. 또한 낮은 임금과 출입국관리사무소에 의한 단속의 위협 때문에 그들은 직장을 자주 옮긴다. 기업주들은 이민노동자들의 이직을 방지하기 위하여 여권을 맡아두는 경우가 많은데, 이는 노동자로서 그들의 권리를 제약하는 요인으로 작용한다. 더욱이 정부가 기업주 책임하에 이민노동자의 취업을 한시적으로 허용하고 있는 정책을 시행함에 따라, 그들은 현대판 노예로 전락할 운명에 처해있기까지 한 것이다. 열악한 작업 환경을 그대로 받아들일 수 밖에 없는 상황에 처해 있으므로, 그들의 건강이 크게 위협받고 있으며, 산업 재해를 당하는 사례도 발생한다. 그 이외에 이민노동자들은 한국이라는 낯선 환경에 적응해야 하는 문제도 겪고 있다.

<표 8> 이민노동자 노동 상담 내역, 1992년

(단위 : %, N=369)

임금	여권	건강	산업재해	적응
91.3	11.9	4.6	3.0	2.2

자료: 외국인 노동자의 인권을 위한 모임, 『외국인 노동자 노동상담』, 1992.

<표 8>은 외국인 노동자의 인권을 위한 모임이 1992년 7~8월에 자양동성당에서 이민노동자들을 대상으로 그들의 고충을 상담받은 결과이다. 표에 의하면, 그들의 대부분인 91.3%가 임금 체불을 당하였으며, 여권을 기업주에게 차압당한 사례도 11.9%에 달했다. 건강에 문제가 생긴 사람은 4.6%이며, 산업 재해를 당한 사람도 3.0% 정도 있다. 적응의 문제를 겪고 있는 사람은 약 2.2%정도이다. 그런데 이 자료가 외국인에 대한 노동

상담 결과이므로, 특정 부분이 지나치게 강조되었을 가능성이 있다는 점을 전제하여야 한다. 즉 임금 체불을 당한 사람들이 주로 상담하였을 가능성이 크며, 적응의 문제를 한국인 노동상담자에게 호소하는 사람의 비율은 상대적으로 낮게 나타난 것이다.

(1) 임금과 노동시장

이민노동자의 임금수준은 어느 정도나 될까? 1992년의 자양동조사와 구로공단조사에 따르면, 이민노동자의 평균임금은 각각 310,500원 및 335,500원으로 나타났다.[6] 이를 시간당 임금으로 환산하면 930~1,100원 정도이다. 상여금은 2.7개월마다 받는데, 금액은 32,500원 정도에 불과하다. 그러면 이러한 임금 수준은 내국인 노동자와 비교할 때 어느 정도나 될까? 구리노동상담소의 『외국인 노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, "한국인 노동자와 똑같이 주고 있다"는 반응을 보인 업주가 62.5%, "한국인 노동자의 ⅔ 정도 주고 있다"는 반응을 보인 업주는 37.5%인 것으로 나타났다. 업주들은 회사가 이민노동자들에게 정기적으로 숙식을 제공하는 경우에는, 이 숙식 비용을 임금에 포함시켜 "한국인 노동자와 동등한 임금을 주고 있다"고 주장한다. 한편, 노동자의 임금은 작업능률에 의하여 결정되는 측면이 크므로, "한국인 노동자의 작업 능률을 100으로 할 때 이민노동자는 얼마나 됩니까?"라는 질문을 던졌는데, 그에 대해서 "100 이상이다"가 15.5%, "100이다"가 50.5%, "80이다"가 22.3%, "70이다"가 11.7% 정도로 대답하였다. 내국인 노동자에 비하여 작업 능률이 떨어진다고 대답한 비율이 34.0%인데, 이 업주들은 이민노동자들에게 내국인 노동자의 ⅔ 정도 되는 임금을 주고 있다. 요컨대 영세 제조업체에 취업 중인 이민노동자들의 임금은 해당 업체의 내국인 노동자의 임금에 비하여 크게 낮은 것이 아님을 알 수 있다. 외국인취업실태조사위원회의 『한국의 외국인 취업실태조사』에 따르면, 내국인 노동자의 평균 초임이 320,120원인데 비하여 이민노동자들의 평균 임금은 335,470원으로 오히려 약간 높게 나타났다. 그런데 그 차이가 통계적으로 유의미한 정도에 이르지 않는 것으로 나타나, 외국인과 내국인의 임금 격차는 존재하지 않는다고 결론내릴 수 있다.

그런데 이 결론은 이민노동자의 임금이 현저히 낮을 것이라는 상식과는 완전히 다른 것이므로, 왜 이러한 결과가 나왔을까를 해명하는 것이 필요하다. 그것은 이민노동자들이 취업한 직종에 내국인 노동자들이 거의 취업하지 않고 있다는 사실에서 빚어진 것이다. 또 일부 취업하더라도, 중소·영세 제조업체의 단순 생산직·노무직으로 취업하는 내국인 노동자는 고령의 여성노동자들나 연소 노동자들이 대부분이다. 심각한 인력난을 겪고 있는 노동시장 부문에 이민노동자들이 취업하고 있는데, 이 업종들은 임금 수준이 전반적으로 낮고, 그 내부에서 노동자들간의 임금 격차가 거의 없다는 특징을 지닌다. 이는 이민노동자들이 취업하는 노동시장이 내국인 노동시장과 분절(segmenation)되어 있음을 나타낸다. 다시 말해 이민노동자들이 내국인 노동자들의 일자리를 대체하는 것이 아니라, 노동시장의 텅빈 부문을 메워주는 역할을 담당하고 있는 것이다.

내국인 노동자들과 이민노동자들의 현저한 임금 격차는 각각 취업하는 노동시장이 다르기 때문에 빚어진 것이다. 그런데, 이민노동자들은 이러한 임금수준에 만족하고 있다. 왜냐하면 그들의 준거집단은 내국인 노동자들이 아니라 "본국의 출신 계층"이기 때문이다. 물가 수준과 환율 차이 때문에 빚어진 이러한 현상 때문에, 이민노동자들은 내국인들이 기피하는 "더럽고 힘들고 위험한" 작업에 기꺼이 종사하고 있다.

그런데 이민노동자들의 임금은 그들의 근속에 따라서 별 차이가 나타나지 않는다. 외국인 노동자의 인권을 위한 모임의 『외국인 노동자 노동상담』에 따르면, 이민노동자들의 국내 평균 체류일수는 272.90일(9개월 3일)이며, 평균 취업일수는 126.28일(4개월 6일)에

---

6) 필자가 최근 중국 교포와 네팔인 및 파키스탄인 노동자를 대상으로 한 면접조사에 따르면, 지난 2년간 이민노동자의 임금도 급상승하였다. 제조업체에 취업 중인 네팔인과 파키스탄인은 주거비를 제외한 실수령액이 50만원이었다. 업주는 이들에게 명목상의 주거비가 월 10만원이라고 이야기하면서 방 한 칸에 여러 사람이 사용하게끔 한다. 또한 건축 공사장에서 막노동을 하는 중국 교포의 월 평균 수입은 80만원 정도였다.

불과하다. 따라서 취업일수에 따른 임금의 차이도 발견되지 않는다. 또한 그들이 취업한 기업 규모, 그들의 성·연령에 따른 임금 격차도 존재하지 않는다. 즉 이민노동자들의 노동시장은 자체 내 동질적인 '통합노동시장'의 성질을 가진다.

여기서 문제는 그들의 임금 수준이라기보다는 임금 체불이라고 할 수 있다. 일부 업주들은 이민노동자들이 불법 취업자라는 점을 이용하여, 갖가지 이유를 대며 그들의 임금을 "떼먹는다." 그들의 평균 임금 체불일수는 50.8일(1개월 21일)이며 평균 체불금액은 499,300원이다. 이민노동자들에게 임금을 체불한 업주들은 어떠한 핑계를 대고 있을까? <표 9>는 "한국인 기업주들이 이민노동자들에게 임금을 체불한 이유"를 이민노동자들이 진술한 내용이다. 임금체불업주들 중 가장 많은 사례는 "그냥 임금을 주지않았다"는 것으로, 이민노동자들은 "이유를 알 수 없다"거나 "이유없이 주지 않는다"고 진술하고 있다. 다음으로는 "지금은 현금이 없으니, 돈이 생기는 대로 주겠다"는 비율이 많았다. 또한 "이민노동자들이 직장을 옮겼으므로 주지 못하겠다" 내지 "현 직장에 붙잡아 두기 위하여 고의로 임금의 일부를 주지 않았다"는 비율도 높았다.

<표 9> 한국인 기업주들이 이민노동자들에게 임금을 체불한 이유

(단위 : %, 명, N=271)

순위	임금 체불 사유	비율(N)
1	이유를 알 수 없다(I don't know)	17.3 (47)
2	판매 부진 때문에 돈이 없다고 한다	15.1 (41)
3	다음 달에 주겠다고 하면서 계속 미룬다	13.3 (36)
4	다른 곳으로 옮겼다고 주지 않는다	10.3 (28)
5	은행에 넣어준다고 하면서 계속 미룬다	7.7 (21)
6	현 직장에 붙잡아두기 위하여 임금 중 일부를 주지 않는다	7.0 (19)
7	회사가 도산했기 때문이다	6.3 (17)
8	이유없이 주지 않는다(there is no reason)	5.2 (14)
9	선적이 늦어져 돈이 없다고 한다	4.4 (12)
10	불법 취업 외국인이라고 하면서 임금을 주지 않았다	2.6 (7)
10	브로커 비용만큼 임금에서 삭감했다고 한다	2.6 (7)
10	작업태도가 불량하다면서 주지 않는다	2.6 (7)
13	출입국관리사무소에 벌금낸 것만큼 삭감했다고 한다	1.8 (5)
14	한국인 동료 노동자와의 알력을 일으켰다고 주지 않았다	1.5 (4)
15	한국법상 임금을 늦게 주어도 된다고 했다	0.7 (2)
16	세관에서 출국할 때 준다고 한다	0.4 (1)
16	요구할 때까지 주지 않고 있다가 일부만 준다	0.4 (1)
16	폭행하면서 주지 않는다	0.4 (1)
16	사장 수술비 때문에 돈이 없다고 주지 않는다	0.4 (1)

자료: 외국인 노동자의 인권을 위한 모임, 『외국인 노동자 노동상담』, 1992.

이민노동자들은 이러한 임금 체불에 어떻게 대처할까? 그들은 임금 체불을 당하면, 대부분 다른 직장으로 옮긴다. 그들은 근로기준법 제5조 '균등 처우' 조항에 따라 엄연히 내국인과 동등한 법적 권리를 갖고 있지만, '불법체류자'라는 위치와 실정법에 대한 무지 때문에 체불 임금 문제에서 불이익을 감내하고 있는 경우가 많다.

그런데 이민노동자들은 임금 체불을 당하지 않더라도 직장을 자주 옮긴다. 그 결과 이민노동자의 평균 취업일수는 4개월 6일에 불과하다. 이들은 특별한 숙련을 갖고 있지 않는 단순·미숙련 노동자들이므로, 업종을 가리지 않고 직장을 자주 옮긴다. 이들이 직장을 옮기는 이유는 "계약 불이행 때문에, 더욱 나은 고용·작업조건을 찾아서, 내국인 노동자와의 차별 때문에" 등이다. 앞에서 이민노동자의 임금과 내국인 초임은 거의 동일하다는 것을 발견하였다. 그러면 어떤 차별이 존재한다는 말인가? 실제 같은 작업장에서 일하는 내국인 노동자들은 이들보다 경력이 많은 숙련공 내지 비숙련공일 가능성이 많으므로, 수령하는 월급 봉투상의 격차는 엄연히 존재한다. 그렇지만 그보다 더 중요한 이유는 업주들이 이들에게 주로 "더럽고 힘들고 위험한" 일을 시키고, 욕설을 퍼붓는 등 인격적인 모욕을 일삼기 때문이다. 한편, 이민노동자들의 취업 기간이 짧은 또 다른 이유도 있다. 그것은 정부의 이민노동자 단속이 있을 경우, 이민노동자들이 단속을 피해

다른 곳으로 옮기기 때문이다. 즉 외국인 노동시장은 높은 이직률, 낮은 직무안정성으로 특징지워지는데, 이것은 2차노동시장의 주요 지표이다.

이민노동자의 이직이 빈발하는데 대한 업주들의 대응책은 무엇일까? 업주는 노동자들의 이직을 방지하기 위하여 여권 혹은 임금의 일부를 맡아주는 두 가지 방법을 주로 사용하고 있다. 한국 정부의 이민노동자 정책은 "업주에게 이민노동자의 국내 체류를 책임 관리하도록 하는 것"이므로, 업주는 이민노동자의 출국 여부를 행사할 수 있다. 이를 빌미로 삼아 일부 악덕 기업주는 임금을 체불하고 다시 다른 업체로 돈을 받고 넘기기도 한다.

(2) 노동시간·작업환경

일부 업주들은 이민노동자들의 약점을 이용하여, 이들에게 열악한 작업환경과 장시간 노동을 강요하고 있다. 뿐만 아니라 노동통제가 용이하다는 점은 고용주에게 더욱 매력적인 요인으로 작용한다.

자양동조사와 구로공단조사에 의하면, 이민노동자의 하루 평균 노동시간은 각각 11시간 24분 및 10시간 5분으로 나타났다. 게다가 철야 작업도 잦다. 이처럼 이민노동자들은 하루 8시간 이상을 일하지만, 잔업수당을 전혀 받고 있지 못하고 있다.

한편 국내에서 이민노동자들에게 주어지는 일은 먼지와 소음이 가득한 제조업체와 공사장의 일이 대부분이다. 이들은 일하는 작업장의 열악한 작업 환경 때문에 산업재해를 당하거나, 직업병에 걸리기도 한다.[7]

한편, 외국인취업실태조사위원회의 『한국의 외국인 취업실태조사』에 의하면, 이민노동자들은 한국인 사장이나 관리직 혹은 동료로부터 폭행을 당하기도 한다. 즉 총 조사대상자의 44.6%가 폭행을 당한 적이 있으며, 이 중 5명은 자주 폭행을 당한다고 보고하였다.

(3) 노사관계

한국의 중소·영세 기업주들이 이민노동자를 고용하는 이유로는 임금 및 노사분규와 부담이 적다는 것이 많이 지적된다. 이처럼 이민노동자는 "통제하기 쉽다"는 점에서 특히 환영받고 있다. 이에 대하여 내국인 노동자는 "국내 노동자의 고용지위를 약화시키고 노조의 교섭력을 떨어뜨린다"는 이유로 적극적으로 저항하고 있다.

이민노동자들은 여러 가지 면에서 차별 대우를 당하고 있는데, 이에 대처하여 임금인상을 요구하며 집단행동을 한 사례도 있다. 필리핀인들과 중국 교포들의 사례가 발견되었다. 그러나 그 경우도 불법체류자라는 신분 때문에 일시적일 수 밖에 없었다. 원론적으로는 국내 노동조합과의 협조를 구하는 것도 가능하지만, 이 경우도 업주가 이민노동자를 출국시킬 수 있는 권한을 갖고 있으므로 사실상 불가능하다.

Ⅲ. 이민노동자의 의식주와 여가 생활 및 희망 사항

이민노동자들의 주거환경은 상당히 열악한데, 제조업체에 취업 중인 경우 직장 근처의 여인숙 등에서 장기 투숙하거나, 회사의 합숙소를 주로 이용하고, 건축 공사장에서 일하는 경우는 공사장의 임시숙소에서 생활한다. 이들이 집단적으로 거주하는 지역이 생기기도 하였다. 예컨대 서울시내의 경우 파키스탄인을 비롯한 동남아시아·서남아시아 사람들

7) 1994년 2월부터 불법체류 이민노동자도 5인 이상 업체에 근무하는 경우 산업재해보상보험법의 혜택을 볼 수 있게 되었다. 그러나 5인 미만의 영세 업체에 취업해 있는 경우는 산업재해보상보험법의 적용 범위에서 빗어날 뿐 아니라, 회사로부터의 치료비 지원도 기대하기 힘든 형편이다. 그런데, 대다수 불법체류 이민노동자들은 영세기업에 집중적으로 취업해 있다. 예를 들면, 필자가 1994년 5월에 인터뷰한 파키스탄인 노동자는 자기 친구가 취업 중인 종업원 30명 규모의 기업을 "대기업"(big company)이라고 묘사하였다.

은 이태원·보광동·화곡동 등지의 싸구려 여인숙에서 집단으로 기거하고, 중국 교포들은 서울역 주위의 "닭장집"에서 기거하고 있다. 여인숙에 기거하는 경우 하룻밤에 2인 기준 8,000원씩(1992년 현재)의 숙박료를 받는 허름한 방에 5~6명이 함께 살고 있다.

식사문제는 방글라데시, 파키스탄 등 이슬람교 국가 출신은 돼지고기를 못먹는 등 음식이 맞지 않아 곤란을 겪고 있다. 따라서 그들은 이태원의 게스트 하우스 등 동남아시아·서남아시아 전문 식당에서 식사를 해결하는데 주 메뉴는 생선튀김, 닭도리탕, 쇠고기탕 등이다.

구리노동상담소의 『외국인 노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, "이민노동자의 숙식은 어떻게 해결하는가?"라는 질문에 대하여 "숙식을 직장에서 해결한다"는 응답이 88.7%로 가장 높았고, 다음으로는 "이민노동자가 알아서 한다"가 7.5%, "직장에서 방만 얻어준다"가 1.9%, "식사만 제공한다"가 1.9%를 차지하고 있다. 즉 숙식문제는 회사에서 제공하는데 밀집·집단 주거가 대부분이어서, 주거환경이 열악하다. 공장내 기숙사는 특히 심하다.

한편, 여가는 이민노동자들의 노동시간이 길기 때문에 거의 없는 형편이며, 휴일은 비교적 잘 지켜지고 있으나 숙소에서 대부분의 시간을 보내고 있다. 구리노동상담소의 『이민노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, "이민노동자의 한 달 휴일은 어떻게 하는지?"를 물었는데, "매주 쉬고 있다"가 96.2%이고, "격주로 쉬고 있다"가 2.9%이며, "전혀 쉬지 않는다"는 1.0%에 불과하다.

이민노동자들의 희망 사항은 "국내에서 합법적으로 취업이 가능한 사증을 얻는 것"에 집중되어 있다. <표 10>은 이민노동자들이 가장 바라는 것을 제시하고 있다. 그 다음은 "한국인 노동자와 동일한 임금과 노동조건을 보장받는 것"과 "본국에 돈을 송금하는 것을 도와주는 것"의 순이었다.[8]

<표 10> 이민노동자들이 가장 바라는 것

순위	이민노동자들이 가장 바라는 것	지수*	점수**	응답자수
1	취업 사증을 얻는 것	6.87	98.1	91
2	한국인 노동자와 동일한 임금과 노동조건을 보장받는 것	5.60	80.0	82
3	본국에 돈을 송금하는 것을 도와주는 것	5.01	71.6	81
4	건강을 돌보는 프로그램을 가지는 것	3.84	54.9	58
5	생활조건을 개선하는 것	3.70	52.9	70
6	한국어를 배우는 것	2.92	41.7	50
7	관광하는 것	2.83	40.4	30
8	상담을 받는 것	2.44	34.9	54

주: * 0~7점 척도로서, '가장 바라는 것'이 7점을 가진다.
** 점수=(각 항목의 지수/7)×100.
자료: 외국인취업실태조사위원회, 『한국의 외국인 취업실태조사』, 1992.

IV. 국내 노동시장에 미치는 효과

과연 이민노동자들의 국내 취업은 한국의 노동시장에 어떤 효과를 미칠까? 그것은 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 가진다.

우선, 외국인 노동력이 도입됨에 따라 발생하는 긍정적 효과는 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 건설·섬유·봉제 등 일부 업종의 단순인력 부족을 해소하고, 경쟁력을 어느 정도 유지시켜준다. 둘째, 한국 기업의 해외 진출에 필요한 인적자원의 확보 및 선진 기술·지식 습득이 용이해질 수 있다. 셋째, 국제간의 이해 증진 및 교류에 기여할 수 있다. 결과적으로, 한국의 기업주는 당장 부족한 인력난을 해결할 수 있을 뿐만 아니라, 낮은 임금과 용이한 노동통제까지 확보할 수 있는 것이다.

다음, 부정적 효과도 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 이민노동자들의 국내 유입은 저임금과 단순 노동력에 의존하는 산업을 온존시킴으로써, 한국이 '산업구조 조정'을 달성할 수

8) 송금 문제는 정부가 1992년 9월 1일자로 은행을 통한 송금을 허용함으로써 사실상 해결되었다.

있는 기회를 잃게 만들 가능성이 크다. 둘째, 국내에서 취업하고 있는 이민노동자들의 임금과 근로조건은 내국인 노동자들에 비하여 월등히 열악한 상황이기 때문에, 이들의 고용이 확대될 경우 국내의 노사관계에 악영향을 미칠 것이다. 셋째, 한국의 산업구조가 자본·기술 집약화를 추진하는 방향으로 개편되면 고용 창출이 감소할 것으로 예측되는데, 외국 노동력이 유입되면 장차의 실업문제를 심각하게 만들 가능성이 있다.

외국인 노동력이 노동시장에 미치는 효과에 대한 이와 같은 양분된 논의를 반영하여 이민노동자의 합법적 수입 허용여부를 둘러싸고 찬성론과 반대론이 개진되었다.

찬성론자들은 현재 산업현장의 극심한 생산직 인력부족을 타개하기 위해서는 해외노동력에 의한 '긴급수혈' 이외에는 별다른 처방이 없다고 주장하였다. 해외시장에서 한국상품의 수출 경쟁력이 갈수록 낮아지는 원인이 급격한 인건비 상승에 있다고 보고, 값싼 외국인 노동력을 적극적으로 도입하자는 것이다. 인력난에 시달리는 사용자 단체, 즉 한국전자공업협동조합·한국섬유산업연합회·주택사업협회·석탄협회·전국버스운송사업연합회 등에서는 중국 교포나 이민노동자를 수입하자고 정부에 건의하였다. 정부 부처 중에서 상공자원부와 건설부는 해외 노동력 수입을 찬성하는 입장을 취하였다.[9]

반대론자들은 산업현장의 인력난은 국내 인적자원의 절대 부족에서 기인한다기보다는 력수급체계 및 구조가 왜곡되어 있기 때문에 발생한 것이라고 주장하였다. 한국노동조합총연맹·전국노동조합협의회 등의 노동단체들은 이민노동자의 수입을 강력히 반대하였고, 정부 부처 중에서 노동부·법무부·경제기획원·보건사회부 등도 반대 입장을 표명하였다.[10]

이러한 두 가지 입장을 절충하여, 정부는 이민노동자의 합법적 취업은 허용하지 않지만 대신에 산업기술 연수생 명목으로 해외 단순 노동력을 도입하는 정책을 펴고 있다. 정부는 불법체류자 58,000여명(1993년 8월 기준) 가운데 자진 신고한 13,000여명과, 기존 산업기술 연수생 7,000여명(1993년 입국사증 발급자수 기준)을 1994년 하반기까지 출국시키고, 이를 대체하기 위하여 1994년 5월 31일부터 7월 31일까지 산업기술 연수생을 20,000명 신규로 도입하기로 결정한 것이다.[11] 이러한 산업기술 연수제도의 확대 실시는 중소기업의 일시적 인력난을 해소하기 위한 과도기적 조치로서, 형식은 '연수'라는 합법적인 형태를 취하고 있지만 내용은 편법적인 취업을 허용하는 것이다.

그런데 이 제도는 몇 가지 점에서 문제를 안고 있다. 첫째는 불법체류 이민노동자의 강제출국이 어떻게 가능한가 하는 점이다. 1992년 7월말 신고된 61,126명 가운데 1993년 11월말까지 계속 국내에 남아 있는 사람은 약 13,000명에 불과하고, 나머지는 대개 다 귀국하였지만, 여전히 국내에는 최소 5만명을 상회하는 불법체류 이민노동자가 존재하고 있다. 정부는 1992년 이후 "불법취업 염려 외국인에 대한 입국 거부"를 행사하고 있지만, 국제적 교류가 빈번한 시대에 이들의 입국을 원천 봉쇄하는 것은 사실상 불가능하다.[12] 즉 신고된 불법체류자들의 출국은 지속적으로 이루어졌지만, 그대신 이민노동자들이 새로 계속 유입된 것이다. 개인적으로 보면 이민노동자들의 교체가 수시로 이루어지지만, 전체 규모로는 큰 변동이 없는 것이다.

둘째 산업기술 연수생이 불법체류 이민노동자를 과연 대체할 수 있는가 하는 점이다. 왜냐하면, 불법체류 이민노동자의 상당수는 종업원수 5인 미만의 영세기업에 취업 중인데, 영

---

9) 상공자원부는 산업구조 조정 과정에서 한계기업들의 무더기 도산을 막기 위하여 현재 규모 또는 그 이상의 이민노동자가 필요하다는 입장이다.

10) 법무부는 취업 자체를 불법으로 규정하여 강제출국을 주장하는 반면, 노동부는 근로기준법 등 국내법을 적용하여 '근로자'로서의 기본권을 인정하여야 한다는 입장을 견지하면서, 동시에 이민노동자의 사용이 여러 가지 사회문제를 낳을 뿐 아니라 이미 중소기업주들에게 일시적 아편과 같은 존재가 되어 버렸다고 분석한다. 한편 경제기획원은 한계기업들이 도산하더라도 이민노동자 사용을 가급적 억제하려는 입장을 견지하고 있다.

11) 정부는 현재 신고하지 않은 45,000여명의 불법체류자에 대해서는 실효성 있는 대응책을 세우지 못하고 "당분간 묵인하며 관망하겠다"는 태도를 취하고 있으나, 장기적으로 불법체류 이민노동자를 강제 출국시키고 산업기술 연수생을 단계적으로 늘리려는 정책을 추진하고 있다. 법무부와 상공자원부 등 관계부처에서는 1994년 3월 1일 "산업기술 연수생의 규모를 1998년까지 6만명으로 늘리겠다"라고 발표하였다.

12) 법무부 출입국관리국은 불법취업 염려 외국인에 대한 입국 거부를 행사하여, 1992년에만 7,073명의 외국인이 입국 거부되었다. 국적별로는 방글라데시(2,362명), 파키스탄(1,755명), 네팔(1,043명), 태국(643명), 스리랑카(271명), 인도(237명), 필리핀(168명), 가나(101명), 나이지리아(62명), 미얀마(45명), 이란(36명), 말레이지아(6명), 기타(74명)의 순이다.

세기업의 경우 연수생의 도입이 전혀 이루어지지 않기 때문이다. 이는 현재 이민노동자들의 노동시장 사정을 고려하지 못한 결과이다. 그 결과 산업기술 연수생은 불법체류 이민노동자를 대체하기보다는 내국인 노동자들을 대체할 우려가 있다. 다시 말해, 이민노동자의 수입에 의한 내국인 노동자들의 고용 불안 문제가 현실화될 가능성이 증대한 것이다.

셋째 산업기술 연수생들의 임금과 노동조건이 불법체류 이민노동자들의 그것들보다 현저히 낮기 때문에, 직장을 이탈할 우려가 크다는 점이다. 이들의 임금은 한달 평균 210~260달러(기본급) 정도인데, 이는 불법체류 이민노동자들의 임금수준인 500~650달러(수당 포함)에 비하면 절반 이하에 불과하다. 이는 장기적으로 불법체류 이민노동자가 소멸될 전망이라면 큰 문제가 되지 않을 수도 있겠지만, 그렇지 못할 것이 명약관화한 실정이다. 따라서 "동일 업종에서 일하는 내국인 신입 노동자와 동등한 정도"의 임금과 노동조건을 제공할 필요성이 있다.

V. 맺음말

이민노동자의 합법적 내지 편법적 수입은 단기적으로는 일부 직종의 구인난을 해소하는 긍정적인 효과를 지니나, 중·장기적으로 내국인의 실업문제, 선진국의 서비스시장 침투, 정착화에 따른 제반 사회문제 등의 부정적인 효과를 낳는다. 또한 우리사회의 인력부족 현상은 절대적 부족이라기보다는 인력 수급의 일시적 왜곡, 또는 부문간의 불균형 현상으로 파악하는 것이 타당하다. 따라서 이 문제를 해결함에 있어서는 이민노동자의 수입보다는 먼저 내국인 인력수급체계를 정비하는 것이 필요하다.

그런데, 국내에 이민노동자들을 필요로 하는 일자리가 존재하고, 그 일자리에 내국인들이 취업하지 않으려는 경향이 증대하는 한, 관광이나 방문 사증을 소지하고 한국으로 유입되는 이민노동자는 계속 존재할 것이다. 입국시 감시를 엄중하게 하고, 강력히 불법체류를 단속하더라도 원천적으로 그들의 유입을 막을 수는 없다. 우리 정부에 의하여 연수생으로 편법적으로 도입된 인력은 부분적으로 이민노동자들의 일자리를 대체하겠지만, 종업원수 5인 미만의 영세업체에 취업중인 이민노동자들에게는 아무런 영향도 못미칠 것이다.

따라서 현재 우리나라에 5~10만명의 이민노동자들이 불법체류하고 있다는 사실은 인정되어야 한다. 그리고 어떤 경로이든지 한국에 입국하여 취업하고 있는 이민노동자들의 인권과 최소한의 근로기준은 반드시 보장되어야 한다. 구체적으로 내국인 노동자와 외국인 노동자의 차별 대우를 철폐하고 동등 대우를 하는 원칙이 확립되어야 한다. 이민노동자들의 인권과 최소한의 근로기준이 보장되어야 하는 이유로는 몇 가지 점이 지적된다(박석운, 1994: 304~305). 첫째는 그들도 존엄과 가치를 지닌 같은 인간이라는 인도주의적 대원칙을 준수하여야 한다는 점이고, 둘째는 외국인이라고 해서 비인간적 처우를 당하는 것에 눈감는다면 이는 바로 우리 사회의 도덕적·인도적 가치 기준의 파탄을 의미한다는 점이다. 셋째는 내국인 노동자의 노동조건의 저하를 방지하기 위해서이고, 넷째는 국제화 시대에 한국의 중장기적 국익을 보장하기 위해서이다.

우리의 선입관 속에서 이민노동자들은 "불법……"으로 이름붙여진 범죄자로 생각될 수 있다. 이러한 인상은 그들이 만든 것이 아니라 제도에 의하여 불가피하게 만들어진 것이다. 불법체류 이민노동자들은 낯선 환경에서 개인적으로 고립되어 생활하며, 경찰이나 출입국관리소의 단속을 피해야 하기 때문에 그들의 고충은 더욱 강화되어 나타나고 있다. 연수생 명목의 이민노동자들도 노동자로서 뿐만이 아니라 이방인으로서 이중의 억압을 받고 있는 것이 현실이다. 따라서 국내에서 취업중인 이민노동자들의 인권 보호 대책이 무엇보다 시급히 제도적으로 완비되어야 할 것이다.■

참고문헌

구리노동상담소. 1992. 『외국인 노동자 고용실태 조사결과』. 구리 : 구리노동상담소.

노동부. 1993. 『외국인 노동자 문제의 정책적 과제: 주요 수입국의 정책실태에 대한 비판적 검토』. 과천: 노동부.

미영순. 1991. "재 중국교포 정책 무엇이 문제인가?" 해외교포문제연구소, 『교포정책자료』 36: 81~89.

박석운. 1994. "불법체류 외국인 노동자 어찌할 것인가: 그들의 인권 무시하면 국제화 시대에 낙오한다." 『월간중앙』 216: 298~305.

박영범 외. 1994. 『외국인력의 활용과 정책과제』. 서울: 중소기업연구원.

법무연수원. 1992. 『범죄백서 1992』. 서울: 법무연수원.

법무부. 1992. 『출입국관리통계연보 1992』. 과천: 법무부.

설동훈. 1992a. "한국의 노동시장과 외국인 노동자." 한국산업사회연구회, 『경제와사회』 15: 113~144.

설동훈. 1992b. "국제노동력 이동과 한국내 외국인 노동자." 한국사회사연구회, 『한국사회사연구회 논문집』 37: 231~325.

설동훈. 1994. "국제노동력 이동과 외국인의 한국내 취업." 사회문화연구소, 『사회문화연구』 2: 62~99.

Castles, Stephen, and Godula Kosack. 1985. *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Second Edition. Oxford: Oxford University Press.

Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D. C. Heath & Company.

Gibson, Katherine, and Julie Graham. 1986. "Situating Migrants in Theory: The Case of Filipino Migrant Contract Construction Workers." *Capital and Class* 29: 130~49.

Gordon, David M., Richard Edwards, and Michael Reich. 1982. *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*. Cambridge: Cambridge University Press. (끝)