

ICB

정평위 자료집 - 일곱번째

1993

Ma. d. 9

29

# '외국인 노동자'와 인간의 기본권



한국 천주교 주교회의 정의평화위원회  
133-180 서울시 성동구 능동 85-12  
한국천주교중앙협의회(CBCK) 204호  
TEL 461-3897 FAX 461-3898

한국 천주교 주교회의 정의평화위원회



정평위 자료집 — 일곱번째

# ‘외국인 노동자’와 인간의 기본권

가톨릭자문위원회

한국 천주교 주교회의 정의평화위원회

## 자료집을 내면서

경 감 롱 주교

(한국 천주교 주교회의 정의평화위원회 위원장)

서울대교구 외국인 노동자 상담소가 1992년 가을에 실시한 1,000여 명의 필리핀 불법 체류 노동자들의 설문 조사에 의하면 대상자의 19.3%가 고용주나 한국 근로자에게 구타를 경험하고 있고, 19.4%가 임금 체불을 경험하였다. 인간의 기본권에 대한 침해, 산재, 불비한 노동 조건, 기업주의 정직성 상실 등으로 불법 체류 외국인 노동자들이 한숨과 눈물로 지내는 경우가 적지 않은 것으로 나타나고 있다.

외국인 노동자는 산업 국가들의 공통된 현상이다. 그 근본적인 원인은 각 국가간의 빈곤의 격차, 다국적 기업들의 조작과 노동력 수요 공급 사이의 불균형 등 여러 가지이다. 이러한 외국인 노동 현상은 60-70년대에 우리 교포들이 미국, 독일, 호주 등지에서 체험한 사항이다. 현재 한국에 있는 불법 체류 외국인 노동자의 수는 6만 4천여 명에 이르고 있다. 이들 중 중국 교포가 가장 많고 그 다음에 필리핀, 방글라데시, 파키스탄, 네팔 등이다. 이들은 많은 경우에 중간 알선업자에게 터무니 없이 많은 소개비(1,500-3,000달러)를 치르고 한국에 들어온다. 그들 대부분은 관광 비자를 가지고 들어와서 비자 기간을 넘긴 채 불법 체류 상태에서 지낸다. 언어, 문화, 음식 등의 차이에서 오는 어려움을 겪으면서 주로 힘들고 위험스러운 일들에 종사하면서 장시간 노동을 해야 한다. 뿐만 아니라 여권이 고용주들에게 맡겨진 채 활동에 제한을 받으며 살고 있다. 산업 재해를 당하여도 보상을 받지 못하고 있으며, 임금을 제 때에 받지 못하는 경우도 적지 않다.

## 차 례

자료집을 내면서 / 경감룡 주교 3

불법 취업 외국인 노동자 보고서 / 이 건, 정요한 5

자료 1: 외국인 노동자에 대한 교회 문헌 35

자료 2: 외국인 근로자 근로 조건 실태 조사 결과 39

자료 3: 근로자 특성별 소속 직장별 월급여 총액 51

자료 4: 외국인 근로자를 고용하고 있는 고용주에 관한 설문 조사 결과 52

자료 5: 외국인 노동자들의 처우에 관해

의정부 지방 노동사무소에서 보낸 질의서 및 답신 55

자료 6: 외국인 노동자 산재 보상에 대해

노동부 장관에게 보낸 진정서 및 답신 58

자료 7: 외국인 노동자의 처우에 대한 질의서 및 답신 63

자료 8: 일본의 외국인 노동자와 산업 재해/신원식 65

자료 9: 대만 천주교 주교회의 성명서 74

자료 10: 일본 가톨릭 주교협의회 사회주교위원회 성명서 79

자료 10-1: 국적을 초월한 하느님 나라를 향하여 84

한국 천주교 주교회의 정의평화위원회는 외국인 노동자에 대한 여러 가지 인권 침해 사례를 지켜 보며 우려를 금할 수 없고, 비록 불법 체류자라 하더라도 기본적인 인권이 존중되어야 함이 당연하기에 그들의 목소리를 대변하고 세계 지구촌화 시대에 걸맞는 성숙한 정부의 정책과 일부 고용주들의 각성을 촉구하면서 본 자료집을 발간하게 되었다. 인간의 노동 가치는 정당하게 평가되어야 하며, 아무리 커다란 이유가 있다 하더라도 노동자들 스스로 느끼는 '절박한 처지'를 착취에 이용해서는 안된다(노동하는 인간 23항 참조). 무엇보다도 모든 인간의 기본권은 그가 어떤 곳에 있거나 어떤 처지에 있거나 항상 존중되어야 한다. 이 자료집 발간이 이루어지기까지 수고하여 준 많은 분들의 노고에 감사하며, 특히 구요비 신부, 정요한 수사(예수고난회), 한홍순 교수(한국 외국어대), 이건(서울 노동자 사목 연구위원) 형제 그리고 서울대학교 외국인 노동자 상담소의 협조에 심심한 감사를 드린다.

1993. 7. 29

## 불법 취업 외국인 노동자에 대한 보고서

이 건 (서울대학교 노동사목위원회)

정 요 한 (예수회 수사)

### 서론

최근 법무부의 발표에 의하면 1993년 4월 30일 현재 우리나라에 들어와 있는 외국인 불법 체류자의 수는 총 64,968명에 이른다고 한다.<sup>1)</sup> 외국인 근로자의 이러한 대량 유입 현상은 우리나라에서는 1991년 하반기부터 두드러지게 나타나게 되었는데 일본의 경우 80년대 초반 이후부터 나타났고 대만과 싱가포르도 비슷한 문제를 겪고 있다. 아시아 지역을 한 단위로 생각하게 하는 이민 노동자들의 문제는 단기간에 끝날 문제는 아니라고 분석되며 오히려 긴 안목을 가지고 신중히 대처하고 우리의 태도를 정립해 가야 할 새로운 부르심이라고 할 만하다. 국내 근로자의 문제도 산적해 있는 상황에서 우리 교회가 특히 외국인 근로자에 대하여 관심을 갖는 것은 이들의 기본권이 더 쉽게 침해될 수 있거나 침해되고 있기 때문이다. 우리는 이들의 문제를 해결하려는 노력이 결국 국내 근로자의 문제에 새로운 시각으로 접근하여 함께 해결을 모색하는 계기가 되리라고 믿는다.

이들이 겪고 있는 문제점들을 요약해 보면 불법 상태(대만 제외), 힘든 작업 조건, 불안정성과 부자유, 재해 보상 혜택의 배제, 임금 체불, 열악한 주거 환경, 언어와 문화의 차이 등이다.<sup>2)</sup> 이들의 문제가 비록 심각하고 절박하지만 해결을 지향해야 하기 때문에 단순히

1) 중앙일보, 1993년 5월 2일자.

2) Jesuit Conference of East Asia, Company Link, April 1993.

사실을 나열식으로 이해하여서는 안되고 사회 경제적인 맥락 안에서 바라보고 이해할 필요가 있다고 본다.

먼저 국내 고용 동향과 인력난을 살피는 데서 이 글을 시작하고 시야를 넓혀서 아시아 지역에서의 인력 이동의 추세를 고찰하였다. 이렇게 함으로써 이들 외국인 근로자의 유입이 개별적 단기간의 문제가 아니라 아시아 지역을 단위로 하는 불력이 형성되는 것과 무관하지 않음을 간접적으로 제시하였다. 여기에서 인력 수입에 대하여 어떤 정책을 취해야 할 것인지의 문제가 제기된다. 인력 수입에 따른 제반 고려 사항들을 고찰하고 대표적인 경우로 독일과 일본 및 대만의 외국 인력에 대한 대처 방안들을 살펴본 뒤에 우리의 입장을 정리한다. 이어서 한국에서의 외국인 근로자 실태를 필리핀인들을 대상으로 한 설문 조사 결과를 중심으로 알아보기로 한다. 결론으로 교회의 입장을 법적 제도적 차원의 제안과 선교 사목적 차원의 대응으로 나누어 정리하였다.

“말씀이신 주님, 저희가 소리 없는 이 외국인 근로자들의 올바른 목소리가 되도록 저희들의 마음과 입술과 행동을 당신 뜻대로 이끌어 주소서!”

### 제1장 국내 고용 동향과 국경간 노동력 이동

#### 1. 국내 고용 동향과 생산직 인력난의 실태<sup>3)</sup>

1) 근래 수년 간 우리 나라 제조업 생산직의 인력난은 심각하다. 노동부 조사에 따르면, 1990년 3월을 기준으로 전산업의 부족 인원은 19만 명이며 부족률은 4.34%이다. 인원 부족은 사무직보다 생산직(6.85%)에서 더 크게 나타나는데, 이는 고학력화와 지난 3-4년간의 임금 상승 및 법정 근로 시간 단축에 따른 것으로 파악된다. 그리고 제조업에서의 부족 인원은 15만 명으로, 전산업 부족 인원의 대부분을 차지한다. 이처럼 제조업에서 구인난이 심각한 것은 1989(1990)년 제조업, 건설업, 서비스업의 GNP 성장률이 각각 3.7%(8.4%), 16.1%(22.2%), 8.4%(10.2%)로서, 상대적으로 건설업이나 서비스 산업에서의 고용 기회가 확대된 때문이다. 노동 공급 측면에서도 80년대 이후 노동력의 고학력화가 지

3) 제1장과 제2장은 주로 “외국 인력 수입과 정책 방향”(한국 노동연구원 박영범, 1992)에서 요약 발췌하였다.

속되면서 기능 인력의 양성을 소홀히 해 온 탓에 제조업 인력난의 원인이 있다는 지적도 있다.

<표1> 산업별 인력 부족 현황 : 1990. 3

(단위: 명, %)

	부족 인원	부족률 (생산직)	
전 산 업	192,055	4.34	6.85
광 업	4,090	7.11	8.03
- 석 탄 광 업	3,889	8.41	9.18
제 조 업	149,805	5.55	7.41
- 의 복	24,599	12.12	14.97
건 설 업	6,691	5.05	9.01
운수, 창고, 통신업	18,506	4.15	4.69
(6대도시 운전기사)	(20,351)	(16.4)	

자료: 노동부

2) 건설업 인력난은 매우 심각한데, 아래 표에서 보듯이 이는 지난 1988~1990년 사이에 연간 주택 건설 호수가 2배 이상 증가하는 등, 건설 경기가 과열된 데 그 원인이 있다. 과열된 건설 경기로 과생된 건설 부문 인력난이 타부문의 인력난에 미치는 파급 효과가 매우 크다.

<표2> 건설 경기 동향 : 1988-1990

(단위: 호, %)

	1988	1989	1990
주택 건설 호수(천호)	317	462	650
건설 투자 증가율(%)	13.8	19.8	26.0

자료: 노동부

이런 상황에서 외국인 노동자들이 '88년 올림픽 개최국으로 새롭게 인식된 대한민국을 찾아 오게 된 것이다. 국내 불법 취업 외국인인 대부분 15일 혹은 3개월의 관광 비자를 이용하여 입국한 후 국내 업체에 취업하고, 그냥 체류 기간을 넘기는 식으로 지내고 있다. 최

근 법무부 발표에 따르면 1993년 4월 30일 현재 우리 나라에 있는 불법 체류자수는 총 64,968명에 이른다고 한다. 이를 국적별로 보면 중국인은 28,591명, 필리핀인들이 12,076명, 방글라데시인 8,072명, 네팔인 4,164명이다. 이들은 대부분 내국인들이 취업을 기피하여 인력난을 극심하게 겪는 이른바 '3D 업종'(Dirty, Difficult, Dangerous)에 취업하고 있으며, 나머지는 유흥업소나 식당 종업원, 가정부 등의 일을 하고 있다고 한다.

## 2. 국제 노동 환경의 추이별 전망

우리 나라의 외국인 근로자의 상황을 거시적 안목에서 고찰하기 위하여 잠시 아시아 지역을 중심으로 국제 노동 환경을 살펴보기로 한다.

### 1) 80년대 국경간 노동력 이동 추이와 특성

80년대 아시아 지역은 국경간 노동력 이동이 가장 활발한 지역으로 나타났다. 그 특징을 보면, 우선 80년대도 70년대에 이어 상당수의 노동력이 취업을 위해 중동 지역으로 이동하였으나, 80년대 중반 이후 중동 석유 경기의 퇴조로 그 절대수가 1982년 연인원 2백만 명으로 정점에 이른 후 줄어드는 추세에 있다. 일본과 한국을 비롯한 아시아 신흥 공업 경제국의 경제 성장의 결과, 저성장 지역과의 소득 격차가 심화되었고, 이것이 국경간 노동력 이동의 요인으로 작용하고 있다. 즉, 저개발 국가는 고용 기회 확대와 외화 수입 제고를 위해서 적극적으로 자국 인력의 송출 촉진 정책을 추구하고 있으며, 자생적으로 성장한 각국의 인력 송출입 업자도 수익을 늘리기 위해서 사업 영역을 적극 확대해 온 실정이다. 한국의 70—80년대 대중동 진출은 이들 중 성공적인 사례로 인식되고 있다. 이외에도 아프리카 니스탄과 캄보디아 지역의 분쟁이 완화됨에 따라 정치적 난민의 수는 줄어들었으나, 경제적 동기에 의한 국경간 이동을 시도하는 인력이 증가 추세에 있다. 한편 1986년 미국의 불법 이주자 합법화 조치, 호주와 캐나다의 난민 허용 범위 확대, 상업적 이민에 대한 문호 개방 등에 힘입어 이들 전통적 인력 수입 국가들로 이주하는 아시아 인력수도 증가하고 있다.

### 2) 90년대 아시아 지역내 노동력 이동 전망

지역내 노동력 증가율 추세로 볼 때, 90년대에는 개발 도상국과 아시아의 신흥 공업 경제국들 간에 인력 교류가 보다 활성화될 전망이다. 지역내 대부분 개도국은 이미 상당히

심각한 실업 문제를 가지고 있고, 앞으로 더욱 가속화될 것이다. 예컨대 방글라데시에는 현재 약 1천만 명의 실업자가 존재하고, 연간 신규 배출 노동력도 소화하지 못하고 있다고 한다. 또 지역 내 경제 협력 추세와 블록화도 국경간 노동력 이동의 가장 중요한 요인으로 작용할 것이다. 60—70년대 일본은 노동 집약적 산업 생산 기반을 한국이나 대만으로 이주시켰다. 80—90년대에는 한국이나 대만이 노동 집약적 생산 기지를 아시안 국가들로 이주시키고 있다. 신흥 공업 경제국의 대 아시안 직접 투자액은 US\$ 30억을 넘는다. 이러한 국경간 자본 이동에 따른 직간접 인력 이동이 증가할 것이며, 법국가 조직에 의한 국경간 노동력 교류가 보다 활성화될 것이다. 또한 지역내 각국의 임금 격차, 고도 성장 국가의 제한된 인력 수입 정책 그리고 각국의 인력 송출입업의 급속한 팽창 등으로 비합법화된 경로를 통한 노동력 이동도 증가하리라 예상된다.

## 제2장 외국 인력 수입 정책의 검토

### 1. 외국 인력의 수입 여부에 대한 의견들

이와 같이 경제 내외적 요인에 의해 이루어지는 노동력의 국경간 이동 현상을 인정한다면, 필요한 경우에 적극적으로 인력 수입을 추진하여야 할 것인가? 이는 쉽지 않은 문제이다. 노동력은 단지 하나의 생산 요소일 뿐 아니라 노동자의 지위 및 신분에서 따른 인적 문제가 발생하기 때문이다.

먼저, 외국 인력 수입을 반대하는 측의 논리를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 현재 한국 경제가 겪고 있는 인력난은 제도 정비 등을 통하여 국내의 가용 인력 자원을 활용함으로써 해소할 수 있으므로 사회적 비용(의료보험, 주택 등 제반 사회 보장 혜택)을 지불하고 외국 인력을 수입할 필요가 없다.

둘째, 일단 합법적으로 유입된 외국 인력은 어떤 형태로든 우리 나라에 정착하여 살 것으로 예상되는데, 우리 경제의 고용 흡수력을 전망할 때(과열된 건설 경기 진정책 실시, 잠재 실업자가 1990년 현재 169만 명임, 생산적 우대 분위기로 고학력 실업을 감소시키려는 노력을 계속하고 있음, 소비 지향형 서비스 산업 규제로 인력 수요를 낮추고 상대적으로 제조업 경쟁력을 강화시키려고 함, 노동력의 노령화 및 여성의 경제 활동 참여로 우리 나

라 경제의 고용 흡수력을 장기적으로 낙관할 수 없다.) 우리 경제가 불황 국면에 접어드는 경우, 이들의 실업 문제가 우려된다.

셋째, 외국 인력의 수입은 우리 나라 노동 시장의 이중 구조를 심화시킨다. 외국인 노동자들은 주로 단순 노무직에 종사하리라 예상되는 만큼, 한계 노동 시장의 작업 환경을 악화시킬 가능성이 있다는 것이다.

넷째, 생산성이 낮고 근로 조건이 열악한 산업을 유지시켜 줌으로써 우리 나라 경제의 구조 조정 및 기업의 생산성 제고 노력을 저해할 수 있다.

다섯째, 단일 민족 국가로서 외부인에 대하여 배타적인 한국 사회에서, 주로 사회 하부 구조로 편입될 외국 인력에 따른 사회적 부작용이 우려된다.

여섯째, 수입된 인력에 대해서는 의료 보험, 주택 등 제반 사회 보장 혜택이 주어져야 하는데, 현 단계에서 이와 같은 사회적 비용은 부담할 능력이 없다. 등이다.

다음에 외국 인력 수입을 찬성하는 측의 논리를 보면 다음과 같다.

첫째, 지난 몇 년 간의 급격한 임금 상승 및 인력난으로 어려움을 겪고 있는 중소기업체는 해외 직접 투자나 공장 자동화 등을 시도할 여력이 없으므로 인력 수입이 불가피하다.

둘째, 제한된 인력을 일정 기간 동안만 수입하여 활용한다면 외국 인력 수입에 따른 사회적 부작용을 최소화할 수 있다.

셋째, 값싼 외국 인력을 활용하여 노동 집약적인 우리 나라 상품의 가격 경쟁력을 어느 정도 유지시켜 줄 수가 있다.

넷째, 단순 외국 인력의 수입을 지금과 같이 제한할 경우 불법 외국인 취업자로 인한 제반 국내 사회적 문제가 크다.

다섯째, 제도적 장치 미비로 인한 불법 외국인 취업자의 급증은 인력 수출 국가와 우리나라와의 갈등 관계를 심화시킬 여지가 크다. 등이다.

## 2. 외국의 예들

이러한 다양한 분야들이 관련된 문제인 만큼, 각국에서의 대응 방식도 일률적이지 않다. 이들의 앞선 경험에서 배우기 위해 독일, 일본 등의 예를 중심으로 외국 인력 수입 정책과 그에 따른 영향들을 살펴보기로 한다. 미국, 호주, 캐나다 등의 이민 정책은 개방적으로 이

루어져 왔다고 보여지는 바, 많은 시사점을 주리라 여겨지지만 우리 현실과 거리가 멀기 때문에 여기서 다루지 않는다.

### 1) 독일 : 적극적 인력 수입 정책

독일은 전후(戰後) 경제 성장 단계에 필요한 인력을 구독일 제3제국으로 추방된 독일 국민, 난민, 귀환한 전쟁 포로 등으로 충당하였다. 그러나 이러한 잉여 노동력이 50년대 중반에 고갈되자 독일 정부는 적극적인 외국 인력 수입 정책으로 노동력 부족 현상을 해소하였다. 이탈리아, 스페인, 터키 등과 정부간 협정에 의해 외국 인력을 수입한 결과, 1972년에는 외국 노동력의 총수가 228만 명으로 전체 노동력의 10.5%에 이르렀다. 이들은 독일 근로자와 동등한 경제적, 사회적 근로 조건을 부여받았다. 70년대 초반 유류 파동에 따른 경제 침체가 있자, 외국 인력 수입을 제한하고 기존 외국인 근로자에 대하여도 출국을 장려하는 방향으로 정책을 전환하였다. 그러나 아래 표에서 보듯이 외국인 근로자 수는 감소하였지만, 배우자, 자녀 등 가족 초청에 따라 유입된 외국인 체류자 및 외국인 실업자수는 오히려 증가하는 결과가 초래되었다. 70년대 말부터 장기 체류 외국인은 독일 사회에 통합되어 동등한 권리를 향유케 하는 반면, 단기 체류 및 귀국 희망 외국인에게는 귀국을 장려하기 위하여 장려금 및 귀국 후 연금 지급 등의 인센티브를 제공하고 있다.

<표3> 서독의 외국인 근로자 추이 : 1973-86년 (단위: 천명, %)

	외국인 근로자	외국인 실업자	외국인 실업률	내국인 실업률
1973	2,595	19	3,966	—
1979	1,924	94	4,144	—
1980	2,018	107	4,453	5.0
1986	1,592	248	4,483	13.7

자료: 한국 해외개발공사.

독일의 인력 수입 경험은 인력 수입에는 경제적인 측면만이 아니라, 사회적, 경제적 제반 분야를 고려해야 한다는 교훈을 준다. 첫째, 도입 방식으로, 처음에는 단기간만 체류하게 하여 계속 인력을 교체시키는 '로테이션 방식'이 제안되었지만 기능을 취득한 외국인을 단

기간만 활용하는 것은 비합리적이라는 산업계의 주장으로, 장기간 체류가 허용되었다. 그 결과 경기 침체 국면에 접어들었을 때에도 상당수의 외국인을 체류토록 할 수밖에 없었다. 둘째, 50 - 60년대 절대 인력이 부족한 상황에서, 외국 인력이 독일의 경제 발전에 기여한 것은 부인할 수 없지만, 이에 따른 사회적 비용도 적지 않다. 외국인 근로자의 가족 초청, 높은 출산율 등으로 외국인 체류자가 증가되었는데, 독일 정부는 이들에 대해서도 사회 보장의 혜택을 부여하였던 것이다. 셋째, 외국인 근로자는 독일 노동 시장의 이중 구조를 초래하였다. 내국인의 실업률도 높지만 외국인 근로자의 실업률은 훨씬 높을 뿐만 아니라 외국인 근로자 및 그 가족은 구조적으로 상당 부분이 미숙련 근로자이므로 내국인에 비하여 취업 기회의 제공이 어렵다. 그러나 외국인 근로자 때문에 내국인의 실업률이 증가하였다는 주장은 타당성이 적다. 그것은 내국인 근로자는 서비스 산업에, 외국인 근로자는 제조업에 종사하는 식으로 대체성이 적기 때문이다.

2) 일본 : 책임 회피적 인력 수입 정책

일본 경제는 60년대 후반 이후 한차례 인력난을 겪었으나, 70년대 초에 유류 파동으로 경제가 침체되자 자연히 해소되었다. 그런데 80년대 후반 이후 빠른 경제 성장 덕분에 두 번째의 인력난을 맞아 아시아 각국으로부터 많은 인력이 수입되고 있다. 현행 일본법상 내국인으로서 기술 기능 측면에서 대응할 수 없는 분야에만 외국 인력이 허용되고 취업 목적의 입국이 허용되지 않으므로 불법 취업자가 급증하고 있다. 주로 단기 관광 비자로 입국하여 체류 기간을 연장하거나 학생 자격으로 입국하여 불법으로 취업하고 있는 외국인 근로자

<표4> 일본의 불법 취업 외국인 근로자 현황 : 1989년 (단위: 명)

	총계	건설업	공장노동	호스 테스	잡급 직	가게 점원	웨이터	가정부	청소부	매춘부	요리사	농부	기타
총 계	16608	5603	5019	3386	851	365	209	168	165	178	148	24	422
필리핀	3740	769	299	2141	94	83	103	61	12	70	21	13	74
파키스탄	3170	1039	1898	-	78	35	11	3	21	-	7	2	76
한국	3129	636	636	245	289	74	24	79	46	1	8	4	63

자료: 일본 법무성.

로자 수는 1990년 현재 적어도 10만 명 이상으로 추정되었다. 다음 표는 1989년 법무성에 고발된 불법 취업 외국인의 현황이다.

지난 4 - 5년 간의 추세를 보면, 남성 근로자 수가 많아지고 있고 남성 외국인 근로자의 80% 이상이 건설업이나 제조업에 취업하고 있다. 일본의 산업계는 미숙련 외국 인력의 합법적인 수입을 강력하게 요구하고 있다. 일본 요식업 협회는 1990년 5월, 60만 명의 미숙련 외국 인력 수입을 일본 정부에 건의하였다. 또 한 조사에 의하면(1990년) 조사 대상 226개 기업 중 57%가 외국 인력 수입을 찬성하고 있으며 25%의 기업에서는 외국 인력을 불법으로 고용한 경험이 있다.

그러나 일본 정부는 현재의 인력난이 여성 및 고령 노동력의 활용, 신기술 도입, 의식 구조 개혁 등 노동 시장의 효율성을 높임으로써 극복될 수 있다는 입장이다. 반면에 많은 전문가들은 일본의 경제 발전 단계와 인력난의 심각성 등을 고려할 때 일본 경제가 어느 정도 외국 인력에 의존하는 것은 불가피하다고 보고 있다. 일본 정부가 1990년 개정된 출입국 관리법은 취업 목적의 체류는 허가할 수 없다는 기본 방침에는 변화가 없고, 위반시 불법 취업자뿐 아니라 고용주 및 취업을 알선한 사람 및 기관을 처벌하는 규정을 명시하고 있다.

불법 취업 외국 인력의 대량 유입을 묵인하면서 불법 상태에 묶어 두는, 일본 정부의 현 정책은 외국 인력을 합법적으로 수입할 경우 예상되는 제반 문제들(경기 침체시 외국 인력의 송환이 어려워짐)을 방지하고자 한 것으로 보이나, 이에 따른 사회적 부작용도 크다. 첫째, 불법 취업 외국인 근로자는 법적 보호 대상으로부터 제외되고, 이들의 근로 조건, 작업 환경, 주거 환경은 매우 열악한 실정이다. 거주자의 자유를 제한당하고 종종 고용 조건이 이행되지 않고, 임금도 체불되는 등의 불이익을 받고 있는 것이 일반적인 상황이다. 둘째, 대부분의 외국인 취업자는 그들의 여행 경비, 본국의 가족 생활비까지도 부담하므로, 최소한의 생존에 필요한 비용만을 스스로를 위해 지출하는 실정이다. 이들의 열악한 생활 여건에 따른 주거 지역의 황폐화는 시급히 해결해야 할 현안이다. 셋째, 폭력 조직과 연계된 불법 취업 알선 기관이 급증하고 있다. 수십만 명의 외국인 근로자의 취업이 지하 조직을 경유하여 알선되는 데 따른 사회적 부작용은 말할 필요도 없이 자명하다. 끝으로, 경제 대국인 일본 정부가 제3세계 인력의 착취를 방조할 수 있는가 하는 인도적 차원의 비난이 일본 국



내뿐 아니라 국제 사회에서 제기되고 있다.

### 3) 대만 : 선별적 개방 정책

대만은 최근 5년 동안 실업률이 2% 이하였고, 1985년에서 1989년 사이에 제조업의 임금 상승률은 53.8%였다. 미숙련 외국인 근로자의 취업은 1990년까지 불법이었다. 최근에 대만 정부는 합법적인 외국인 근로자의 고용 기회를 확대하여 섬유, 금속, 기계, 전기, 건설 등의 노동 집약적인 산업에 대해서는 노동 시장을 사실상 개방하였다. 그 반면에 불법적으로 외국인 근로자를 고용하는 고용주에 대한 처벌을 강화함으로써 불법적인 외국인 근로자의 고용에는 강한 제재를 가하고 있다. 대만에서의 불법 취업 외국인 근로자의 수는 적어도 4만 명(1991년) 정도로 추산된다. 말레이시아인이 전체의 절반을 차지하며 필리핀 인과 태국인이 그 다음의 비중을 차지한다. 1993년 3월에는 대만 정부와 필리핀 정부간 협약에 의해서 인력 수급을 정부 차원에서 직접 조달, 조정하는 법안이 통과되었다고 한다 (ILO, 1939년 제66호 협약의 정신에 합치됨).

### 4) 한국

우리 나라의 출입국 관리법은 취업 관련 입국 허가 부문을 제한하여, 국내 노동력으로 대체 가능한 부문에 있어서의 외국인의 취업을 엄격히 규제하고 있다. 미숙련 근로자가 취업 목적으로 입국하고자 하는 경우, 사증 발급시 주무관청의 고용 추천서나 노동부 장관의 고용 계약 인가서를 첨부하여 신청하여야 하는데, 단순 노동자의 경우, 이것들이 발급되지 않는다. 또 법상 산업 연수 목적으로 2년 체류 기간의 비자를 받을 수 있으나, 올해 들어서 아직 비자가 한 건도 발급되지 않았다고 한다(비공식). 그러나 한편 1992년 6월-7월에 불법 체류 외국인이 자진 신고 기간 내에 신고한 경우에 법무부는 이들 업체와 외국인 근로자에 대하여 처벌을 면제할 뿐 아니라 사실상의 체류 연장 조치를 실시하였으며 12월에도 같은 조치를 다시 실시하였다.

이는 우리 정부가 독일형의 개방적 인력 수입을 지양하면서도 외국 인력이 현실 경제에서 일정 부분 기여하고 있다는 것을 인정한 데서 나온 조치들이라고 하겠다. 그러나 불법 체류 중인 외국 인력에 대해 배타적이면서도 경제 현실을 인정하는 듯한 우리 정부의 모호한 태도는 인권 차원의 여러 가지 문제들을 야기시키는 근본 요인이 된다. 즉, 외국인 노동자는 현실적으로 노동자로서 한국에 체류하고 있지만 불법 체류자이기 때문에 노동부조차

도 불법 취업이라는 이유 하나로 산업 재해시의 보상 보험의 적용을 기피하고 있으며 당연히 받아야 할 임금도 못받기가 일쑤이고 사내 폭행, 구타 등 제반 인권 침해 사례가 일어날 근본적인 빌미를 제공하고 있다.

### 3. 우리의 입장

지금 문제가 되는 불법 취업 외국 인력은 우리 정부가 능동적으로 계획성 있게 유입한 것이 아니며 이미 대량으로 흘러 들어온 외국 인력을 양성화하는 데에도 이론적으로나 실제적으로 많은 어려움이 있다. 그러나 정부는 이미 벌어지고 있는 외국인 근로자의 대량 유입이라는 새로운 현상에 대해서 합당한 정책을 속히 수립하여 일관성 있게 대응해야 한다고 본다. 지금과 같은 소극적 미온적 대처로는 인권 문제를 일으킬 소지가 많고 이에 따른 국제 여론의 악화도 우려하지 않을 수 없기 때문이다. 이런 이유에서 우리는 이해 당사자들의 예측 가능성을 위해서 우리 정부로 하여금 인력 문제에 대하여 입장을 분명히 세우고 이를 공개하도록 요구하여야 한다.

그래서 예컨대 외국 인력의 수입을 인정하지 않기로 정책 방향을 세운다면 하루빨리 모든 불법 체류자들을 색출하여 본국으로 퇴거시켜야 한다. 그렇지 않고 이해 당사자들의 현실적인 요구를 수용하여 이들을 체류하도록 허락하는 것이라면 이들의 기본적인 권리가 침해되지 않도록 최소한의 배려를 해야 마땅하다. 지난 4월초에 안산 반월 공단의 사업주들이 앞으로 일년 간 외국 인력을 마음 놓고 활용할 수 있게 해 달라고 정부에 건의한 일이 있다.<sup>4)</sup> 정부는 이해 당사자들의 입장을 충분히 듣고 입장을 확고하게 해서 불필요한 오해의 소지를 남기지 않는 깨끗한 행정을 펼쳐야 할 것이다.

그러나 위에서 살펴본 바와 같이 인력 수입은 다양한 요소들을 충분히 고려해서 신중하게 결정하여야 할 복합적인 문제로서 유동적인 경제 현실과 안정을 지향하는 법규범 사이에 갈등이 일어날 수밖에 없는 분야이다. 인력 수입에 대한 찬반 양론은 모두 설득력 있는 논거를 제시하고 있기 때문에 어떤 정책을 기본틀로 삼는다 해도 현실을 제대로 반영하기 위해서는 현실 적응적인 유연한 법 적용이 필요하다고 여겨진다. 외국 인력의 국내 유입은 사회 경제적인 맥락에서 이해될 수 있는 문제로서 우리 나라에서 60—70년대에 도농 격

4) 한겨레 신문, 1993년 4월 6일자.

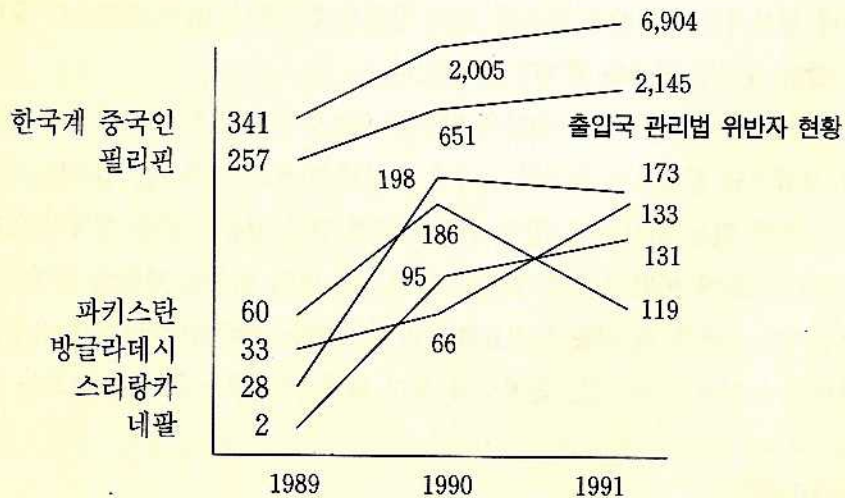
차로 인해 다수의 농촌 인구가 도시로 급속히 유입된 것과 같은 이유로 상대적으로 불려화가 된 아시아 지역에서 상호간에 자본과 노동이 더 큰 이윤을 내는 곳으로 찾아 흘러가는 현상이라고 이해된다. 그러므로 불법 취업 외국인에 대하여 경직된 배타 일변도의 태도를 취하기보다는 세련된 법 운영을 통해서 이들이 우리 경제에 기여하는 만큼은 이들을 위하여 배려하는 것이 정의의 원칙에 합치된다고 하겠다. 대만의 경우처럼 정부간 협약을 통해서 인력 수급을 조절함으로써 알선업자의 중간 이익 취득을 배제하고 외국인 노동자들에게는 예측 가능한 취업이 되게 하여 일정 기간만 취업하여 돈 벌고 자기 나라로 돌아가게 하는 방법도 생각할 수 있다.

그러나 이미 들어와 있는 외국 인력에 대해서는 인권 차원에서 좀더 과감하게 이들을 배려해 주어야 한다. 즉 임금 체불이나 산업 재해와 같은 기본적인 인권의 문제에 대해서는 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 금지한 근로기준법의 정신에 따라 이들을 보호하고 의료 문제에 대해서도 전향적인 방안을 강구하고 허용하는 등 적극 대처하여야 할 것이다.

### 제3장 외국인 노동자 실태 조사

#### 1. 국내 외국인 노동자 현황

1) 취업 목적이 아닌 목적으로 입국하여 체류 기간을 합법적으로 연장한 후 불법으로 취

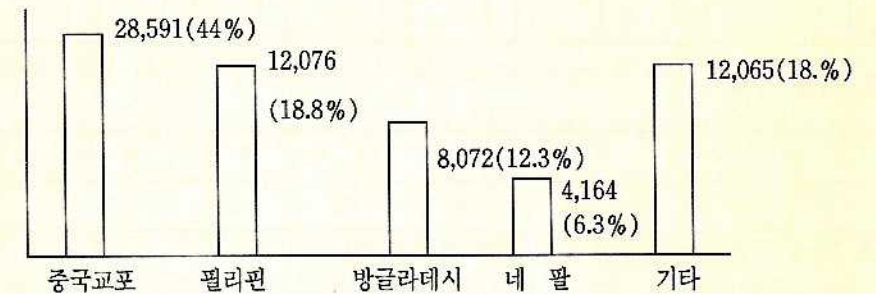


업을 하는 외국인이 상당수에 이르며, 이들 불법 취업 외국인은 대부분이 관광 등의 단기 자격으로 입국한 후 체류 기간을 연장하여 취업하고 있는 것으로 추정된다.

출입국 관리법 위반자에 대한 통계 자료를 보면 국내에서 취업하고 있는 외국인 노동자의 국적별, 년도별 변화 추이를 추정할 수 있다.

2) 법무부는 1993년 4월30일 현재 불법 체류자 수는 총 64,968명에 이른다고 발표하였다. 국적별로는 중국인이 28,591명, 필리핀인이 12,076명, 방글라데시인이 8,072명, 네팔인인 4,164명이라고 밝혔다.<sup>5)</sup>

<93. 4. 30. 현재 불법 체류자 수>



3) 법무부가 지난 1992년 6월 6일부터 7월 31일까지 실시한 불법 체류 외국인 자진 신고 기간 중에는 총 32개국으로부터 온 61,126명이 신고하였다. 당시 법무부의 발표에 따르면 이들 중 제조업에 근로하는 자들은 42,480명으로 전체의 69.5%를 차지한다고 하였다. 이 수치는 지금도 별로 다를 것이 없다고 여겨진다. 불법 체류 외국인들은 대부분 국내인들이 취업을 기피해 인력난이 극심하다는 이른바 '3D 업종'에서 일하고 있다.

#### 2. 국내 외국인 노동자의 당면 문제

(명동 외국인 노동자 상담소에서는 지난 1992년 9월 1일부터 1993년 1월 31일까지의 국적별로 상담한 사례를 발표했는데 이를 정리하면 다음과 같다.)

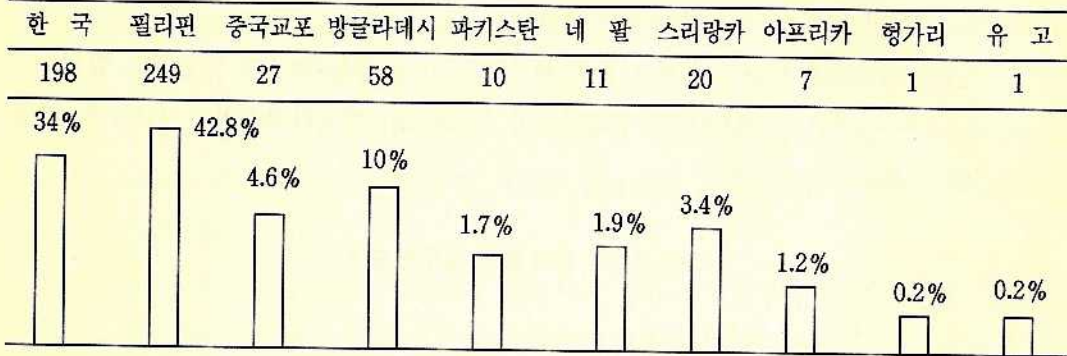
##### 1. 국적별 사례

1) 한국의 경우는 고용주들의 구인 상담 사례이다.

5) 중앙일보 1993년 5월 2일자 보도.

2) 필리핀이 압도적으로 많고, 방글라데시, 스리랑카, 네팔, 파키스탄이 전체의 59.8%을 차지한다.<sup>6)</sup>

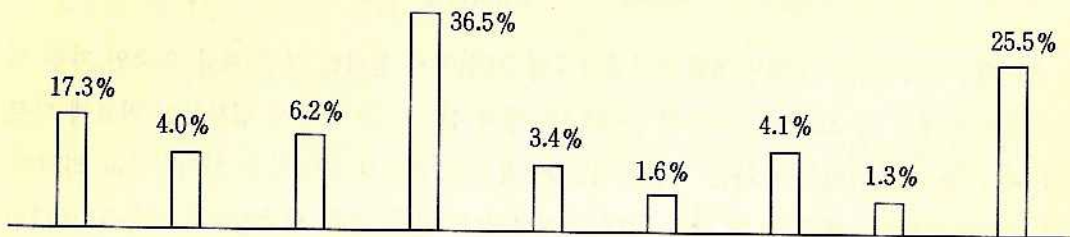
3) 중국 교포는 그 인원에 비해 상담 사례가 매우 적다.



2. 상담 사례

구 인	구 직	귀 국	임 금	산 재	의 료	폭 행	송금사고	기 타
117	27	42	247	23	11	28	9	172

\* '기타'는 비자 연장, 근로 조건, 기타 신상에 관한 문의



1) 임금 문제가 압도적으로 많으며(33.6%), 그 다음이 한국인 고용주들의 구인(15.9%), 외국인 노동자들의 귀국 상담(5.7%)과 폭행 사례(3.8%), 구직(3.7%), 산재(3.1%), 한

6) 이들 나라가 많은 비중을 차지하는 이유에 대해서는 다음 도표를 참조하는 것이 도움이 된다.

<아시아 지역 국제간 노동력 이동과 1인당 국민 소득>

1인당 국민소득 5,000\$ 이상	인력 수입국	일본, 싱가포르, 홍콩, 대만, 부루나이
1,000-5,000\$	중간 단계	한국, 타일랜드, 말레이시아
1,000\$ 이하	인력 수출국	필리핀, 인도네시아, 스리랑카, 인도, 파키스탄, 방글라데시, 미얀마, 중국

국에서 얻은 질병이나 기타 사유에 의한 의료 문제(1.5%) 그리고 본국으로의 송금 문제(1.2%) 순이다.

2) 이것을 크게 분류하면,

가. 임금, 폭행, 산재 등은 근로 조건과 관련된 문제이며

나. 귀국, 송금 등은 법률상의 문제에 해당하고

다. 구인, 구직은 고용 문제에 해당된다.

라. 의료 문제는 한국에서의 생활 및 법적 신분, 근로 조건과 밀접히 연관된다.

3. 설문 조사를 통해서 분석한 외국인 노동자의 실태

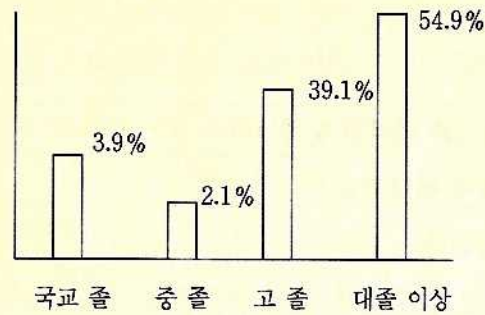
지난 1992년 10월 18일 천주교 서울대교구 외국인 노동자 상담소에서는 필리핀 사람들 1,079명을 대상으로 서울교구의 자양동성당, 인천교구의 부천성당, 수원교구의 안산성당에서 설문 조사를 실시한 바 있다. 이를 통해 외국인 노동자들의 급여 수준을 파악할 수 있었고 별도로 외국인 노동자들을 고용하고 있는 104개 업체들의 고용주들을 대상으로 설문 조사를 실시한 바도 있다. 이러한 자료들이 외국인 노동자들의 실태를 파악하기 위한 거의 유일한 근거 자료인 만큼 이 설문 조사 결과 분석과 그 밖의 기타 자료를 활용하여 외국인 노동자들의 실태를 파악하고자 한다.

1. 인적 구성

1) 남자와 여자의 성별 비율은 63.6% : 36.4%이며 평균 연령은 29.6세로 30세 미만(56.3%)과 30 - 39세(35.0%)가 대다수이다. 기혼자보다 미혼자가 더 많다(44.6% : 53.4%).

2) 학력은 대학 졸업자(54.9%)와 고교 졸업자(39.1%)가 전체의 94%를 차지하고 있다. 고학력자들이 많다는 것은, 곧 극심한 생활고를 해결하기 위한 방편으로 이들이 불법 체류자로 취업하고 있음을 보여 준다.

<학력분포>



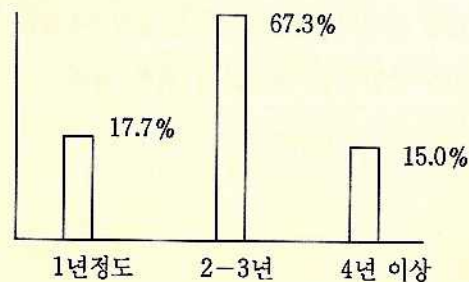
2. 입국 및 취업 경로

1) 대부분이 항공을 이용하여(97.4%) 입국한다. 따라서 정부가 강력히 불법 외국인 취업자를 억제할 의지가 있다면 출입국 관리법의 엄격 적용이나 그밖의 행정 조치에 의해 국내 입국을 원칙적으로 차단하거나 이들만을 따로 분류해서 입국 후 동향을 감시하기 용이하다.

2) 경비는 평균 1,798달러가 든 것으로 나왔는데 필리핀 정부가 공식으로 인정하는 소개료가 200달러인 점을 고려하면 법정 수수료의 5배 이상이나 되는 비용이다. 필리핀의 한국에서의 평균 임금이 430달러 정도이므로 기본적인 생활비를 무시하고도 적어도 4개월 이상 국내 취업이 보장되어야 여행 경비를 보상할 수 있다.

3) 한국에 얼마나 머물기를 원하는가에 대한 질문에 2년 이상 장기 체류를 원하는 비율이 82.3%로 높게 나타나는 원인 중 하나로 바로 이 경비 문제를 생각해 볼 수 있다. 이것은 국내에 취업하는 필리핀 근로자들이 적어도 2-3년 정도 체류할 계획을 세우고 입국한다는 점을 반영한다.

<원하는 체류기간>

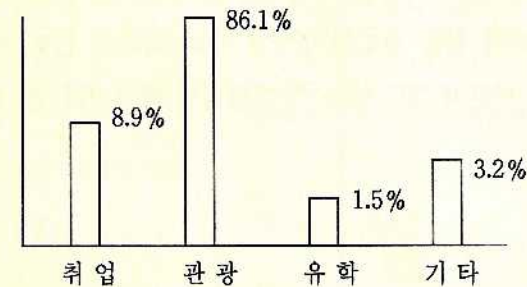


4) 이러한 장기 체류를 희망하는 원인 중 하나가 여행 경비를 갚기 위함인데, 이렇게 막대한 여행 경비가 드는 이유는 사실 브로커들 때문이다. 누구의 도움으로 오게 되었는지에 대한 대답으로 본국(필리핀) 알선인들의 도움을 받았다는 응답이 58.3%를 차지했다. 한국 고용주가 직접 채용한 경우도 7.1%였다. 현재 필리핀에는 많은 해외 취업 알선업자가 있는데 이들 브로커들은 출입국 수속, 한국 고용주와의 연결 등을 알선해 주고 대략 1,000-2,000달러의 알선비를 받는다고 한다. 이로 인해 앞에서 언급한 바와 같이 불법 체류를 계속 연장해야 하는 경우가 발생한다. 사실 브로커들이 생겨나는 이유는 한국으로의 합법적인 취업 경로가 당국의 허가를 받아야만 하고 선택 직종과 인원수가 한정되어 있긴 하지만 국내의 노동력 부족으로 인해 자연히 노동의 수요와 공급을 맞춰야 하기 때문이다.

5) 한국 체류 기간에 대한 물음에는 7개월 이상 12개월 이하가 71.8%에 달해 가장 높았고, 13개월 이상 24개월 이하가 18.6%였다. 이러한 결과는 필리핀 노동자들이 입국한 시기가 91년 후반기였음을 보여 주는 것이다.

6) 입국시의 비자(VISA)는 86.1%가 관광 비자로 들어왔고 취업 비자는 8.9%에 불과했다. 이것은 앞서 말한 바와 같이 단기 자격자로 들어와 불법적인 체류 방법으로 취업하고 있는 상태임을 보여 주는 것이다. 조사 대상자 중 87.9%가 불법 취업자로 나타났다.

<입국 비자>



3. 고용 계약과 근로 조건

1) 대부분이 취업을 위해 한국에 처음 온 사람들이었다(97.9%).

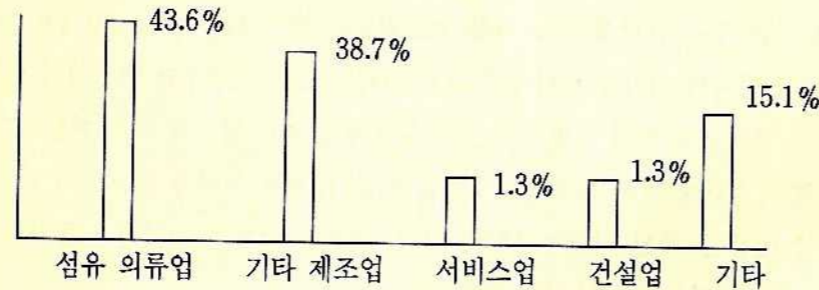
2) 한국에 오기 전 고용 계약을 한 사람은 46.1%, 하지 않은 사람이 53.9%였다.

3) 고용 계약을 하지 않고서도 직업을 구한 경우에는 본국(필리핀) 브로커를 통한 경우

7) 한국에 미리 와 취업하고 있던 친척들을 말할 수 있겠다.

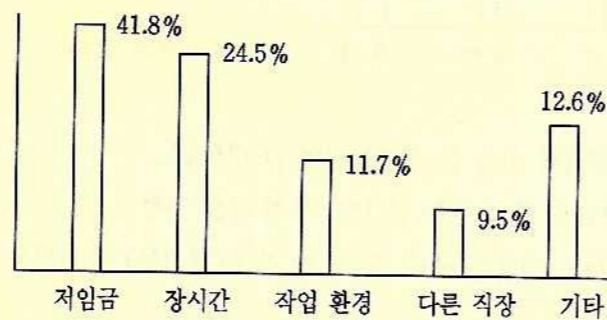
가 51.2%이고 한국인 브로커를 통한 경우도 16.3%나 된다. 그 밖에 한국 친척<sup>7)</sup>이나 친구를 통해 일자리를 얻은 경우(19.3%)가 있고 공개 노동 시장에서 일자리를 얻는 사람(10.6%)도 있었다. 일용직(43.6%)보다는 상용직(68.4%)이 많으나, 한 직장에 머무르는 기간은 평균 8.7개월이고 직종은 섬유, 의류업계가 43.6%, 기타 제조업이 38.7%이며 서비스업이나 건설업은 극히 미미하다.

<취업분야>



4) 상용직 종사자(525명)를 대상으로 이직률에 대해 조사한 결과 직장을 바꾼 적이 있다는 경우가 59.6%로 바꾼 적이 없는 경우(49.4%)에 비해 높게 나타났다. 어떤 이유에서 직장을 바꾸었는지를 묻자 낮은 임금 때문(41.8%)이라는 응답이 제일 많았고 다음이 장시간 노동(24.5%), 위험한 작업 환경(11.7%) 순이었다. 다른 좋은 직장이 생겨서라는 응답도 9.5%였다. 아 물론 이것은 우리 나라 사람들뿐 아니라 오직 돈 벌 목적으로 불법 체류까지 한 외국 노동자들조차도 견디기 힘들 정도의 열악한 우리 나라의 근로 조건을 적나라하게 보여 준 것이라 할 수 있다. 이른바 '3D 업종'의 전형적인 특색이라 할 것이다.

<직장을 바꾼 이유>



5) 소속 직장의 외국인 노동자는 5명 미만인 경우가 51.6%, 5-9명이 27.6%로 전체의 약 80%를 차지하였다. 또 소속 직장의 한국인 노동자수는 30명 미만인 경우가 65.8%, 30-99명이 22.1%로 비교적 영세업체가 큰 비율을 차지하고 있다.<sup>8)</sup>

<관계자료: 노동자 특성별 소속 직장별 월급여 총액>

(단위: 원)

성별	과거의 한국취업경험		
남자	있음	354,096	342,000
여자	없음	311,559	339,222
연령별	직장종류		
30세 미만	일용직	336,201	342,069
30~39세	상용직	34,120	332,755
40세 이상		344,166	
학력별	종사업종		
국졸	섬유·의류	328,277	325,609
중졸	섬유·의류 이외의 제조업	331,579	349,616
고졸	서비스업	339,701	355,000
대졸 또는 이상	건설업	339,457	367,500
	기타		339,315
결혼여부	현 직장에서의 근속기간		
기혼	3달 미만	340,219	338,218
미혼	3~달	338,390	355,979
	7~12달		338,897
	13달 이상		360,703
입국 및 취업경로	소속직장규모		
필리핀인 알선인	30명 미만	342,255	339,040
한국인 알선인	30~99명	318,705	329,017
친척	100명 이상	336,895	354,708
자신		336,880	
고용주		337,153	
기타		347,047	
		338,520	
입국전 고용계약 여부	소속직장 노조직 여부		
있음	있음	341,811	344,762
없음	없음	337,958	340,115
비자종류	체류기간		
취업비자	7개월 미만	323,524	337,158
관광비자	7~12개월	340,518	336,901
유학비자	13개월 이상	345,000	347,088
기타		339,185	

8) 우리 나라의 산업 재해의 68.5%가 300인 미만의 사업장에서 발생하고 있고, 그 중 50%는 50인 미만의 영세업체에서 발생하고 있다고 한다(매일경제신문 보도). 우리 나라에서 기피하고 있는 '3D 업종'의 전형적인 케이스이다.

4. 임금

1) 월 평균 임금은 338,925원,<sup>9)</sup> 하루 평균 노동 시간은 10.8시간, 월 평균 노동 일수는 26.1일로 나타났다.

2) 고용주들에게 얼마의 월급을 주느냐고 물었을 때, 한국 노동자와 같다는 응답이 65.5%, 약 3분의 2를 준다는 대답이 37.5%였다. 고용주들의 대답과 실제 외국인 노동자들이 받는 임금과는 차이가 있다.

3) 본국으로 송금한 액수는 평균 531달러였다. 불법 체류 관계로 본인이 직접 송금할 수 없어 대리인을 통해 보내게 되는데 송금 사고도 자주 있는 편이다.

4) 또 다른 조사에 의하면<sup>10)</sup> 상여금을 못받는 사람들이 83.2%, 잔업 수당을 못받는 사람들이 56.3%나 되었다. 그들은 일주일에 평균 13시간 잔업을 한다고 응답하였다.

5) 외국인 노동 상담소의 상담 사례에서 나타나듯이 가장 빈번한 문제가 바로 임금 체불 문제이다. 선의의 피해를 당하는 경우도 많으나 한국의 노동계 관습을 몰라 빚어지는 일도 많다.<sup>11)</sup> 어쨌든 겨우 최저 생활비로 살아 가면서 본국에 송금까지 부담해야 하는 외국인 노

9) 우리 나라의 고용인 100인 미만의 노동 집약적 제조업중 생산직 노동자 임금(1992년 상반기 기준) 561,547원과 비교하면 60.3% 수준이다. 그러나 이들에게는 이 정도의 임금도 매우 높은 금액이다. 강제 출국시켜도 다시 한국에 취업하려 오겠다는 사람이 59.9%나 되는데 그 이유가 높은 임금 때문이라고 한다(51.9%). 본국과 비교해 상대적으로 높은 임금이기 때문에, 그들이 취업할 수 있는 곳이 모든 근로 조건과 시설이 열악하고 안전 시설도 제대로 구비하지 못하는 영세업체라 하더라도 산재 위험을 무릅쓰고 일하려 한다.

10) 서울 여성 노동자회, 서울 노동연구소, 인천 한겨레 민주노동자회 준비위원회, 한국 여성연구회가 지난 1992년 6-7월에 외국인 노동자 155명을 대상으로 공동 실시한 설문 조사를 말한다.

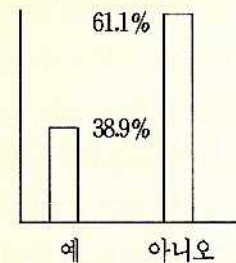
11) 예를 들면, 45-50일을 일해도 임금을 주지 않는 경우 15일에서 20일 간의 봉급을 '갈아 놓는다.'는 한국 노동계의 관습을 몰라 야밤 도주하는 경우도 있고, 더 나은 조건의 직장으로 옮길 때 회사에는 알리지도 않고 몰래 떠나는 경우도 있다. 이렇게 근로자가 말도 없이 도망갔을 경우 사업주의 태도는 완고하다. 당연히 월급을 줄 수 없다고 나온다. 도망갔기 때문에 오히려 작업에 차질을 가져왔고 그로 인해 손해만 봤다는 것이다. 이런 문제는 언어가 통하지 않는 데서도 그 원인을 찾을 수 있다.

동자들의 형편을 감안할 때 임금 체불은 우선적으로 해결되어야 할 문제이다.

5. 의료, 산재 문제

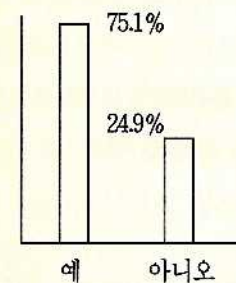
1) 한국에서 체류하는 동안 다치거나 병든 적이 있었던 경우가 38.9%로 회수는 평균 1.97번 정도였다.

<다치거나 병든적이 있는가?>



2) 이러한 질병이 자기가 하는 일과 관련이 있다고 생각하는 사람들이 75.1%로 나타났는데 일과 관련해 재해, 질병의 비율이 상당히 높은 것으로 나타난 것은 열악한 노동 조건과 주거 환경, 식생활, 기후 적응 문제와 무관하지 않다.

<당신의 일과 관련이 있는가?>



3) 의료비 부담을 본인이 내는 경우가 60%였고, 고용주가 부담하는 경우는 36.1%로 나타났다.

4) 외국인 노동자 대다수가 불법 취업 및 체류자이므로 의료 보험의 혜택을 받을 수 없다. 이들을 고용한 업체 또한 영세한 경우가 대부분이므로 노동자의 산업 재해나 각종 질병에 효과적인 대응책을 마련할 여건이 되지 못한다. 특히, 저임금에 본국으로의 송금까지 부담해야 하는 그들로서는 의료 보험 혜택이 없이는 비싼 의료비를 부담하기가 쉽지 않다.

5) 그러나 보다 심각한 문제는 산업 재해이다. 82.3%가 제조업체에서 일한다는 것은 산업 재해의 가능성이 높다는 것을 시사한다. 임금 체불 문제가 가장 빈번한 문제라고 한다면 산업 재해 문제는 그만큼 빈번하지는 않더라도 외국인 노동자들에게는 치명적인 상처가 될 수 있다. 산업 재해란 곧 노동력의 상실을 의미하기 때문이다. 더군다나 불법 체류자인 까닭에, 그리고 대부분이 영세업체인 까닭에 산재 보상금마저 받기가 쉽지 않다.<sup>12)</sup>

6) 근래에는 산재로 인해 신체가 절단되는 경우뿐 아니라 사망하는 경우까지 속출하고 있다.

6. 불법 체류에 따른 불이익

1) 불법 체류자이기 때문에 월급을 못받은 경우(19.4%)와 장시간 노동을 강요당한 경우(29.8%)도 있었다. 같은 이유로 위험한 근로 조건에서 이러하도록 강요당했다고 생각하는 사람은 25.4%를 차지했고 낮은 임금을 받는다고 생각한 사람도 37.4%였다. 불법 체류 사실이 고발되는 것을 막기 위해 돈을 준 경우도 13.5%나 되었다.

2) 이들은 1992년 6·7월에 실시된 불법 체류자 자진 신고 기간에 91.8%가 신고하였다고 대답했다. 외국인 노동자에게 있어서 합법적 신분 보장이 가장 큰 관심사이므로 많은 사람들이 자진 신고 요구에 응한 것으로 보인다.

3) 고용주나 동료 한국 노동자에게 구타를 당해도(13.5%) 함부로 드러내 놓고 항의하지도 못한다.<sup>13)</sup>

4) 고용주가 자신의 여권을 가지고 있는 경우는 거의 대부분(90.6%)이다. 이 경우 출국의 권한을 고용주가 행사할 수 있기 때문에 본의 아닌 불이익과 착취를 당할 수 있다.

12) 1992년 7월 4일자로 구리 노동문제 상담소장(박무영)이 의정부 지방 노동사무소에 보낸 질의서 참조 (특히 5항의 질문과 답변 참조).

\* 위 내용과 상기인이 노동부 장관에게 보낸 진정서 2항의 내용(출입국 관리법과 관계된 내용)을 비교해 볼 것.

13) 구타는 언어가 통하지 않기 때문에 더 빈번하게 행해질 수 있다. 외국인 노동자들이 자신의 입장과 의사를 밝히고 자기 권리를 보호할 수 있는 방법이 없기 때문이다. 외국인 노동자들의 언어 교육도 이런 점에서 고려해야 한다.

<고용주가 여권을 가지고 있는가?>

예	아니오
90.6%	9.4%

5) 불법 체류에 따른 불이익은 이외에도 앞에서 살펴본 바와 같이 신분 보장이 되지 않는 까닭에 의료 보험의 혜택이나 산재 보상금 처리 문제 등에도 적용된다.

7. 의식주 및 문화 생활

1) 대부분이 회사 기숙사(41.5%)와 공장(52.8%)에서 숙식을 해결하고 있으며, 96.1%가 무료이다. 한 방에 평균 4명(3.88명)이 함께 기거한다.

2) 79.1%가 식생활에 불편을 겪고 있다.

3) 가전 제품 중 가장 높은 보유율은 텔레비전(62.0%)이었고 그 다음이 라디오(49.8%)였다. 냉장고는 32.2%, 세탁기는 21.3%가 사용하고 생활한다. 개인 소유 여부를 물은 것이 아니라 자신이 거주하고 있는 방이나 공장에 설치되어 있는지의 여부를 물었다.

4) 평일 여가 시간은 대부분 집에서 쉬며(87.3%), 주말이나 휴일에는 친구와 외출하는 비율(54.8%)이 가장 높았다. 어떤 형태의 여가를 즐기는지는 확실하지 않다.

4. 자유 응답 문항 결과 분석

설문지 전체 1,079매 중 원하는 바를 자유롭게 적으라는 마지막 문항에 응답한 사람은 모두 669명으로 66%의 응답률을 보였다. 응답 내용을 빈도수로 분류하면 다음과 같다.

1. 합법적 신분 보장(34.4% : 290명)

- 정부에 대한 건의 형식으로 취업 비자를 요구한 것도 있었다.

2. 임금 인상(20.1% : 170명)

3. 체류 연장(17.5% : 148명)

4. 근로 조건 개선(4.5% : 88명)

- 8시간 노동제나 시간 외 근무에 대한 불만, 시간 외 근로 수당에 대한 요구.

5. 기타(23.5% : 198명)

1) 동등 대우에 관한 요구 : 인종 차별 금지와 한국 노동자와의 동등 대우

2) 인간적인 대우에 관한 요구 : 열악한 근로 환경에 대한 불만이나 단순히 같은 인간

으로서 대우해 주길 호소

- 3) 한국의 관습, 음식에 관한 문제 및 언어, 기후, 건강 문제 등의 생활 적응에서 오는 고충 호소
- 4) 고용주의 친절, 동료 한국 노동자의 친절, 한국인과의 우호 관계에 관한 사항
- 5) '돈을 벌어 필리핀에 보내야 한다.', '필리핀에서 조그만 자기 사업을 위해 자금을 모아야 한다.'는 등등의 개인적 신상 문제
- 6) 생활 시설 불편 사항(단체 숙식, 편의 시설 부족)
- 7) 자신들의 대학 학위에 어울리는 직장

#### 제4장 우리 교회의 입장과 대처 방안 모색

외국인 근로자의 문제는 근년에 새롭게 대두된 것이다. 우리 교회는 가톨릭 국가인 필리핀 노동자들에게 관심을 갖다가 그 문제의 절박성을 인식하고 1992년 8월 27일 서울대교구 산하에 외국인 노동자 상담소를 설립하여 그 동안 산재, 임금 체불, 귀국 방해, 질병, 회사 내 폭행, 폭언의 문제 등을 접수 처리해 왔다.<sup>14)</sup> 동 상담소는 천주교 계통의 인천, 안산, 구리 노동자 상담소와 자양동의 필리핀 공동체 등의 기구들 및 수도자, 평신도인 자원 봉사자들과의 연계 하에 활동해 왔다. 개신교에서는 3-4개의 단체를 통해서 관심을 계속 기울여 오고 있지만 이들과 활동상 직접 연계되지는 않았다. 교회 일치 운동과의 관련 하에서 이들과의 공동 노력이 필요하다고 생각한다.

이하에서는 성서와 법규정을 살펴보고 이들 실무자들의 경험을 토대로 하여 정책 대안들과 함께 교회의 사목 방향을 점검해 보기로 한다.

##### 1. 성서와 법규정의 정신

###### 1) 성서

“너희는 너희에게 몸붙여 사는 사람을 구박하거나 학대하지 말아라. 너희도 에집트 땅에서 몸붙여 살지 않았느냐?”(출애 22,20; 레위 19,33-34).

14) 1993년 4월말까지 여 건 접수하였음.

우리는 재일동포의 지문 날인과 관련해서 일본 정부를 성토했던 일이 있다. 또 우리 나라에서 하와이, 미국, 캐나다, 호주나 남미로 이민을 간 것도 금세기의 일이었고 독일에 간호사와 광부로, 중동 지역에 건설 노동자로 이민, 노동 간 것이 불과 2-30년 전의 일이다. 우리의 경험을 되살려서 우리 나라를 찾아온 외국인 근로자들에게 모질게 대하는 일이 없어야겠다. 우리는 경제 동물이라는 국제적인 비난을 받은 일본의 전철을 밟지 않고 우리 나라와 직접적인 접촉을 갖는 외국인 근로자들이 우리 나라에 대해 긍정적인 인식을 갖게 되기를 바란다.

###### 2) 「노동하는 인간」

요한 바오로 2세의 사회적 가르침에서 노동과 이민 문제를 언급한 부분을 살펴보면<sup>15)</sup> 위 출애굽기의 정신을 그대로 반영하고 있음을 알 수 있다. 이민은 개인의 차원에서나 원래 그가 태어난 나라에서 볼 때 상실을 의미하며 그렇기 때문에 어떤 면에서는 악이지만 어떤 환경에서는 필요악이라고 하였다. 이러한 물리적 악이 더 큰 도덕적 손실을 수반하지 않도록 모든 조치가 취해져야 한다. 가장 중요한 일은 고향을 떠난 노동자가 영구 이주자이든 계절 노동자이든 간에 노동의 권리라는 문제에 있어서 그 사회에 있는 다른 노동자들과 비교해 볼 때 '불이익의 처지'에 놓여서는 안된다는 점이다. 일자리를 찾아 나서는 이민이 결코 재정적, 사회적 착취의 기회가 되어서는 안된다. 요컨대 교회는 노동의 가치는 동일한 기준에 의해서 평가되어야 하지 국적이나 종교, 인종에 따라 달리 평가되어서는 안되며 이민 노동자들이 느끼는 '절박한 처지'를 착취에 이용해서는 안된다는 입장을 분명히 하고 있다.

###### 3) ILO와 근로기준법

우리 나라가 이미 가입한 바 있는 ILO의 정신에 따르면 외국인 근로자에 대한 어떠한 차별도 금지된다. 1925년에 제정된 제19호 협약은 자국 내에서 발생한 외국인 근로자의 산업 재해에 관하여 당사자의 거처 여부를 불문하고 자국민과 균등한 처우를 보장하도록 명시하고 있다. 1962년에 채택된 제118호 협약은 각종 사회 보장급부의 내외국인 균등 처우 규정이 실려 있고 1975년 제60차 총회에서 제정된 제166호는 이민 근로자의 착취 방지 조항과 균등 기회와 균등 대우 조항이 포함되어 있다.

15) 요한 바오로 2세, 「노동하는 인간」, CBCK, 83-85면.



근로기준법에 의하면 제5조에서 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분에 의한 차별을 금지하고 있다.

## 2. 교회의 응답

이러한 정신과 눈을 가지고 있는 교회는 외국인 근로자의 문제를 어떻게 보고 이에 응답할 것인가. 이를 크게 법적, 제도적 측면과 선교 사목적 차원으로 나누어서 고찰해 본다.

### 1) 법적, 제도적인 제안들

① 먼저 정부는 인력 수입에 대한 정책 방향을 명백히 설정하고 추진해야 한다. 지금 정부는 외국인 근로자에 대하여 체류 연장, 묵인이라는 애매모호한 입장을 취하고 있기 때문에 이중 정책을 쓴다는 비난을 면하기 어렵다. 이중 정책의 최대의 피해자는 말할 것도 없이 외국인 근로자들이다. 정작 외국인 근로자들이 우리에게 불필요한 존재로서 범죄자처럼 다루어지고 추방시켜야 할 존재들이라면 문제를 해결하기 위해서 법대로 집행하여야 할 것이다. 그렇지 않고 이들이 우리 나라 산업계에 어떤 기여를 하고 있으며 이들의 노동력이 우리에게 필요하다면 정당한 절차를 밟아 입국, 취업시키고 합당한 대우를 해 주어야 한다. 즉 외국인 근로자에 대하여 정부측의 입장을 정리하고 이를 일관성 있게 집행해야 하며 합법적인 경로를 확대하고 비합법적인 경로를 제거하기 위해 정부는 보다 세련된 법 운용은 물론이고 대안을 개발하도록 노력하여야 할 것이다. 최근 정부간 협약을 체결한 대만의 사례는 우리에게 좋은 참고가 될 수 있다고 본다.

② 둘째로는 기왕에 있는 법규정이나 지침을 성실하게 실천해 달라는 것이다. 예컨대 지난 3월 31일에 노동부에서는 외국인 근로자들에 대해 임금을 체불한 업체는 근로 감독을 강화하겠다고 하며 산재 사고시 업주를 상대로 하는 민사 소송 보상금을 조속히 지급하도록 하겠다는 지침을 시달한 바 있다.<sup>16)</sup> 이는 대단히 환영할만한 조치이고 실무자선에서는 한결 일처리가 수월하게 되었다.

그러나 산재 사고시 보상금을 업주를 상대로 하는 민사 소송에 국한시키는 논리는 이해할 수 없다. 노동부는 이미 1991년 10월부터 1992년 8월에 걸쳐 37건의 외국인 산재 사고에

16) 국민일보, 1993년 3월 31일자.

대하여 산재 보상 보험을 적용시킨 바 있는데 작년 8월에 돌연 취소하였다. 그 이유는 첫째, 출입국 관리법에서 외국인의 불법 고용을 금지하고 있고, 둘째, 이들에게 국내 근로자와 동등한 수준의 보호를 해 줄 경우에 불법 취업을 유도할 우려가 있기 때문이라고 한다.<sup>17)</sup> 그러나 출입국 관리법 제15조 2항은 “누구든지 대통령이 정하는 바에 따라 고용될 수 있는 체류 자격을 가지지 아니한 외국인을 고용하여서는 아니된다.”고 하는 바 이는 고용주의 불법 고용을 막는 경고 규정으로 이해된다. 이를 근거로 해서 기왕에 체결 유지된 고용 관계에서 발생한 재해에 대한 보상을 거부하는 것은 보호법의 사이에 우선 순위를 뒤바꾸는 것이라 하겠다. 사실 이런 논거는 사업주에 의한 민사상의 보상금 지급을 조속히 하도록 유도하겠다는 노동부 자체 지침과도 모순된다.

또 외국인 근로자에게 국내 근로자와 동등한 수준의 보호를 해 줄 경우에 불법 취업, 장기 체류를 유도할 우려가 있다는 것도 이해하기 힘들다. 산재 보상은 사후에 처리되는 것으로서 외국인 근로자가 입국시에 이를 염두에 둔다고 하기는 어렵고 설사 그렇다고 하여도 그런 것을 이유로 당연히 제공하여야 할 기본적인 치료와 보상을 거부하여서는 안된다는 것이 우리의 입장이다. 기계도 고장이 나면 수리하고 감가 상각을 산정하여 장래에 대비하는데 인격을 지닌 인간의 노동력이 손상을 입은 것에 대해 어찌면 그다지 모질게 대할 수가 있는가.

우리 출입국 관리법과 비슷한 체계를 가진 일본의 경우에 산재 사고를 노동부에 신고할 경우 인권 보호의 차원에서 출입국 관리소에 통보하지 않고 산재 처리를 해 준다고 한다.<sup>18)</sup> 또 체불 임금은 일본인들의 노조에서 노조원과 대등한 입장에서 처리해 준다는 것이다. 우리가 참고할 대목이라고 본다.

③ 취업 알선에 대해 선별적으로 관용하는 태도를 보여 달라는 것이다. 고용 알선은 법으로 금지되어 있다. 그러나 여기에 고려해야 할 요소가 있다. 대부분의 외국인 근로자들은 브로커에 웃돈을 주고 들어왔기 때문에 자신들의 부채를 갚기 위해서 돈을 벌어야만 한다. 2,000달러이면 그들에게 큰 돈이기 때문에 그들은 절박한 심정으로 일에 매달린다. 작업 조

17) 노동부 장관의 질의 회신(재보 01254-910), 별첨, 부록 참조.

18) 별첨, 일본에서의 체험 보고 참조.

건이 불리하고 상당 기간 임금이 체불되더라도 꼭 참고 견딘다. 그러다가 실직하여 취업이 안될 경우에는 초조해진 나머지 범죄에의 충동을 느낄 수도 있다는 점을 생각하지 않을 수 없다. 그러므로 정부는 일부 민간 단체에서 소개비를 받지 않고 순수 인도적 차원에서 음성적으로 해 온 취업 알선 행위를 묵인해 왔다고 여겨지는 바, 앞으로도 이처럼 선별적으로 관용하는 태도가 지속되기를 기대한다.

## 2) 선교 사목적 차원의 대응

우리 나라를 찾아 온 외국인 근로자들에게 우리 교회는 전인적인 관심을 갖고 그들의 적응과 최소한의 인간적인 삶을 위해서 배려하고 지원해 주기를 바란다. 이를 위해서 우리가 할 일을 정리해 본다.

### ① 외국인 의료 보험 혜택 제공

산업 재해 사고뿐만 아니라 두통, 복통 등 개인 질병의 정상적인 진료와 치료가 필요한데 약국에서 약을 사서 먹는 것으로 해결하는 것이 고작이다. 언어 소통에도 어려움이 있어서 그나마도 적절한 처방을 받기가 어려운 실정이다. 기존의 병원 중에서 무료 자선 병원인 요셉의원과 미아리 성가복지병원 또는 여의도 성모병원, 기타 가톨릭 및 개신교 신자가 운영하는 병원에서 무료 의료 혜택을 받은 경험이 있다. 그러나 외국인 근로자가 피보험자가 되는 의료보험단을 구성하여 가톨릭 및 개신교에서 참여를 희망하는 병원들에서 보험 치료를 받을 수 있게 된다면 더 바람직하지 않을까 생각된다. 이는 국민 개보험 제도와의 관계 및 정부의 외국 인력에 대한 정책 방향과도 관련이 되므로 법적, 제도적 차원의 제안과 맞물리는 부분이라 여겨진다.

### ② 법률 전문가의 선도적 역할 기대

우리 나라에서는 외국인 근로자 문제가 표면화되어 있지 않아서 기본적인 수준에서도 잘 못 이해되고 있는 부분이 많다. 예컨대 어느 변호사 사무실의 사무장이 “불법 체류자에게 소송 당사자 능력이 없는데 어떻게 민사 소송을 제기할 수 있는가.”라고 하면서 소장 접수를 거부한 사례도 있다. 일본의 경우 산재에 관한 법정의 판례와 노동부 선례 등이 있어서 그것들을 근거로 하여 실무진에서 충분히 자신 있게 개별 사례들을 처리해 가고 있다고 하는데 우리 나라의 경우에는 이런 예들이 거의 전무한 실정이다. 대표적인 몇 케이스들을 법조인단에서 체결해 줌으로써 실무 작업 공간이 쉽게 확보되리라고 믿는다. 예컨대 노동부에

외국인 근로자의 산재 보험 신청을 냈다가 기각된 사례가 현재 행정 소송에 계류 중인데 이런 부분에 대해서 뜻 있는 법조인들이 선도하여 처리해 주기를 기대한다.<sup>19)</sup>

### ③ 사정이 딱한 산재 사고시 치료비와 보상비를 대불하기 위한 모금 및 기금 마련

얼마 전 네팔 사람이 가구 공장에서 작업을 하다가 왼쪽 손목 이하가 절단된 일이 있었다. 공장에 가보니 그 규모가 영세하여 정상적인 보상금을 받을 수 없다는 것을 알고 협상하였다. 그러나 100만 원 안팎의 의수조차 마련해 주는 데 오랜 기간이 소요될 정도이니 보상금까지는 요원하기만 하다. 또 4월 16일 법원리의 한 제과 공장에서 밤에 전기 합선으로 화재가 발생하여 공장이 전소되었고, 그 과정에서 파키스탄 노동자가 80%의 중화상을 입고 서울대 병원에서 치료를 받다가 지난 4월 28일경에 운명하였다. 사장은 피신 중인데 고국에 다섯 자녀를 두고 죽은 파키스탄 사람에 대한 조의금(보상금은 엄두도 못낸다.)만큼은 주겠다고 약속하였다. 그러나 건물은 임대한 것이었고 화재 보험에도 가입되어 있지 않았으며 회사 보증금도 남이 대준 것이고 여타 재산은 전무한 상태였다. 자기도 함께 공장 한구석에서 잤는데 깨고 보니 불이 났고 자기가 죄인이 되어 있더라면서 돕고 싶은 마음은 간절하지만 워낙 가진 것이 없다고 하소연하였다. 참으로 딱한 처지였다.

이런 경우에 우리 교회에서 도울 수 있는 방법이 없을까요.

### ④ 산재 환자 발생시 간병팀 운영

산재 환자가 발생하여 병원에 입원하면 치료비 외에도 간병인이 문제가 된다. 레지오팀에서 각 2시간 정도씩 순번제로 간병을 돕는 등의 방법은 선교적 차원에서도 적지 않은 의미가 있다고 본다.

### ⑤ 외국인을 위한 미사 장소, 한글 교실을 운영할 방 및 자원 봉사자 제공

지금까지는 자양동, 구로동과 안산의 원곡, 인천의 답동, 성남 등지에서 외국인을 위한 주일미사를 봉헌해 왔다. 각 본당 신자들이 어려움을 인내하여 지금까지 잘 진행되어 온 것을 다행스럽게 생각하고 감사드린다. 외국인 근로자들 중에는 우리 말을 배우고 싶어하고 또 가톨릭의 교리를 알고 싶어하는 이들도 있다. 명동 상담소에서는 3-4명의 참석자에게 교

19) 1992년 10월 2일 필리핀인 아퀴노 시바온이 성형사출기 작업 중 왼손이 팔려 들어가 전치 70일의 상처를 입었는데, 노동부에 산재 보상법에 따라 요양 신청을 했으나 불법 취업한 외국인이라는 이유로 신청서가 반려되어 행정 소송을 제기하였음.

리를 가르치고 있으며 자양동과 인천 노동 사목의 집에서는 각각 10여 명에게 우리 말을 가르치고 있는데 이런 움직임은 앞으로 더 확대되리라 생각되므로 외국인 노동자들이 속해 있는 해당 본당에서는 이를 위한 공간을 마련해 준다면 바람직할 것이다.

#### ⑥ 문화 행사 주최

외국인들에게 우리 문화를 알리거나 자연을 접하게 함으로써 적응력을 높이고 심신을 쉬도록 돕기 위해서 박물관 단체 관람, 가벼운 산행, 설날 행사 등을 가졌는데 좋은 반응을 보였다.

#### \* 참고 도서

- 박영범, 《외국 인력 수입과 정책 방향》, 노사 관계 제2권 제2호, 1992년.
- 이민원, 《불법 체류 외국인 노동자의 실태에 관한 연구》, 서울대학교 행정대학원 석사 학위 논문, 1993년.

#### 자료 1 :

### 외국인 노동자에 대한 교회 문헌 발췌

\* 아래의 발췌문은 외국인 노동자들에 대한 교회의 입장을 표명하는 글이다.

#### <지상의 평화>

69. 인격자로서의 권리들 중에서, 보다 적합하게 자기와 자기 가족들에게 장래를 보살필 수 있겠다고 희망하는 국가에 입주(入住)할 권리를 인정하는 것은 가합하다 할 것이다. 그러므로, 정부들의 직책으로 보아서, 타국 이주자들을 받아들이고, 자기 국민의 참된 공동선이 허락하는 한, 새로운 국가 공동체에 가담하려는 그들의 의도에 협조하는 것이다. 이 기회를 이용하여, 형제적 연대 책임과 그리스도교적 사랑의 원칙에 합치하는 모든 창안들에 대하여 동의와 찬사를 표시하는 바이니, 이렇게 함으로써 그들 고향에서 타지방으로 이주를 강요당하는 이들의 노고들이 경감되어야 한다.

이러한 책임이 중대한 분야에 있어서 특수 국제 기관들을 통하여 다방면의 활동을 전개하고 있는 모든 성실한 사람들에게 우리의 관심과 찬사를 표시하지 않을 수 없다.

#### <현대 세계의 사목 현장>

66. 또한 정의와 평등을, 경제 발전에 필연적으로 수반되는 변동성(變動性)이 바로 조절되어 개인이나 가정의 생활을 불안하게 만들거나 불확실하게 만드는 일이 없도록 요구한다. 타국이나 타지방 출신 노동자들은 자기 노동으로써 자기 자기 민족이나 자기 지방의 경제 발전에 이바지하고 있다. 그들에게 대해서 보수(報酬)나 노동 조건의 여하한 차별도 두지 않도록 주의해야 한다. 모든 사람이, 특히 공권은 그들을 단순히 생산 도구(生産道具)로 취급하지 말고 인격을 존중하여 가족들을 불러서 합당한 주택을 마련할 수 있도록 도와주며 현지(現地) 국가나 지방의 사회 생활에 참여할 수 있도록 보살피 주어야 한다. 그러나 할 수만 있다면 자기 제 출신지(出身地)에서 취업할 수 있도록 일터를 마련하는 것이 좋다.

#### <민족들의 발전>

## 남을 받아들일 의무

67. 남을 받아들일 의무는 인간적 연대성(連帶性)의 의무이며 그리스도교적 애덕의 의무이므로 아무리 강조하여도 넉넉히 강조했다고는 할 수 없다. 이런 의무는 외국인을 많이 받아들이는 국가의 가정들과 문화 단체들이 느껴야 한다. 특히 젊은이들을 따듯이 받아들이는 가정과 공공 시설이 많아져야 하겠다. 무엇보다도 먼저 젊은이들의 정력을 약화시키는 고독, 실망, 걱정을 제거해 주어야 하겠고 또 조국의 극빈과 주위의 호화로운 낭비를 비교하지 않을 수 없는 도덕적으로 불온한 상황(狀況) 속에서 자신의 '부당한 빈곤'을 상기하여 투쟁심을 기르거나 폭력 행동에 나아가는 일이 없도록 젊은이들을 보호하려면 반드시 필요한 일이다. 마침내 젊은이들을 형제다운 사랑으로 받아들임으로써 그들에게 건전한 생활의 모범을 보여 주고 그들로 하여금 진실하고 효과적인 그리스도교적 애덕과 정신적 가치를 존중할 수 있도록 하기 위하여 반드시 필요한 일이다.

## 외국 노동자들

69. 조국을 떠난 노동자들도 따뜻하게 받아들여야 하겠다. 그들은 고향에서 가난하게 사는 가족들을 부양하기 위하여 받는 봉급을 아껴야 하므로 가끔 비인간적인 조건 하에서 생활하고 있다.

## &lt;팔십주년&gt;

## 이주권

17. 또한 외국에 이주한 많은 노동자들의 불안한 상태를 걱정하지 않을 수 없다. 그들은 그곳에서 그 나라 경제 발전에 이바지하고 있으면서도 외국 사람이란 이유 때문에 사회 보장을 받기 어려운 형편에 있다. 이들에게 대한 지나친 민족주의적 자세를 없애고, 그들의 이주권을 인정하며 자기 기능 완성의 기회를 제공하며 그들의 직업적 승진을 용이하게 하며, 그들에게 마땅한 주택을 제공하며 자기 가족들과 함께 살 수 있는 입법 조치가 긴급히 요청된다(민족들의 발전 69항).

또한 일터를 찾기 위해서나, 어떤 재앙과 일기의 악조건을 피하기 위해서 자기 나라를 떠나서 다른 나라로 이주하지 않으면 안될 민족들도 생각해야 하겠다.

그러므로 진정한 정의와 항구적 평화의 기초로서 보편적 형제애를 되찾기 위하여 진력해

야 할 의무는 모든 사람의 의무이겠지만 특히 그리스찬의 의무이다(마태 25:35). "만일 우리가 하느님의 모상대로 창조된 사람들 가운데서 한 사람이라도 형제로 대하기를 거절한다면 우리는 하느님을 감히 모든 사람들의 아버지라고 부를 수 없을 것이다. 하느님 아버지를 대하는 인간의 태도와 이웃 형제들을 대하는 인간의 태도는 이처럼 서로 깊이 연결되어 있으니, 성경이 말해 주듯이 '사랑하지 않는 사람은 하느님을 알지 못한다'"(요한 I 48; 비그리스도 교에 관한 선언 5항).

## &lt;노동하는 인간&gt;

## 노동과 이민 문제

23. 마지막으로, '일 자리를 찾는 이민'의 문제에 관해 간단하게나마 언급해야 하겠다. 이것은 대단히 오래된 현상이면서도 끊임없이 되풀이되어 왔고, 복잡한 현대 생활의 결과로서 오늘날에는 더욱 광범위하게 펼쳐지는 현상이다. 다른 지방에서 더 나은 생활 조건을 찾기 위하여, 인간은 여러 가지 동기에서 고향을 떠날 권리와 또한 다시 귀향할 수 있는 권리를 가지고 있다. 여기에는 확실히 여러 가지 어려움이 없지는 않다. 우선 그가 뒤에 두고 떠나는 나라에서 보면 이민은 일반적으로 상실을 뜻한다. 그것은 역사와 전통과 문화로 계속되었던 큰 공동체의 한 구성원인 인간이 떠나는 것이며, 그가 다른 문화와 흔히 다른 언어로 결합된 다른 사회의 한 가운데서 생활을 시작해야 하는 것이다. 이 경우, '노동의 주체 하나'를 잃는 것이다. 그 주체는 심신의 노력으로 고국의 공동선에 기여할 수 있었을 터이나, 그 노력과 기여를 어떤 의미에서는 고국보다 열등한 권리밖에 없는 다른 사회에 바치게 되는 것이다.

그런데, 이민은 어떤 면에서는 하나의 악임에도 불구하고, 어떠한 환경에서는 말 그대로 필요악이 된다. 이 물질적인 악이 더 큰 '도덕적 손실'을 수반하지 않도록 모든 조치가 취해져야 한다. 물론 현재까지 확실히 많은 조치가 취해지고 있다. 실제로 이민자의 고국과 이민국은 그 개인과 가정, 사회 생활에 이익을 보장하는 가능한 모든 노력을 기울여야 한다. 이 분야의 많은 문제들은 정당한 법, 특히 노동자들의 권리와 관련되는 법에 달려 있다. 확실히 정당한 법에 대한 문제는 특히 노동자들의 권리라는 관점에서 현재 고찰하고 있는 맥락 속에 들어간다.

가장 중요한 일은 고향을 떠난 노동자가, 영구 이주자이든 계절 노동자이든 간에, 노동의 권리라는 문제에 있어서 그 사회에 있는 다른 노동자들과 비교해 볼 때 '불이익의 처지'에 놓여서는 안된다는 점이다. 일자리를 찾아 나서는 이민이 결코 재정적, 사회적 착취의 기회가 되어서는 안된다. 노동 관계에 있어서도, 해당 사회의 다른 노동자들에게처럼 이민 노동자들에게도 동일한 기준이 적용되어야 한다. 노동의 가치는 동일한 기준에 의해 평가되어야 하지, 국적이냐 종교 혹은 인종에 따라 달리 평가되어서는 안된다. 아무리 커다란 이유가 있다 하더라도 이민들 스스로 느끼는 '절박한 처지'를 착취에 이용해서는 안된다. 이 모든 상황은, 물론 특성이 고려된 후에, 인간의 존엄성에 밀착되어 있는 노동의 근본 가치에, 절대적으로 양보해야 한다. 즉 한번 더 기본 원리를 반복해야 하겠다. 가치 질서와 노동 자체의 깊은 의미는 자본이 노동에 기여해야 한다는 것을 요구하고 있다. 노동이 자본을 위해 이용되어서는 아니 된다.

#### <세계 정의에 관하여>

이민의 예를 들어 보자. 그들은 일거리를 찾으려고 가끔 자기 고향을 떠나야 한다. 그러나 사회적 차별 대우 때문에 자주 이민의 길이 막히거나, 혹 입국할 수 있더라도 불안한 생활을 계속해야 하든지 비인간적 대우를 받아야 한다. 또 사회적 발전을 위해 불리한 조건에 놓인 계층의 사람들, 특히 국가 발전 과정에서 중요한 역할을 담당하고 있는 노동자와 농민들에 대해서도 마찬가지이다. 특히 개탄해야 할 일은, 무수한 피난민들과, 그리고 인종, 민족, 종족이 다르다는 이유만으로 때로는 조직화된 박해를 받고 있는 집단이나 백성의 처참한 생활 조건이다.

#### 자료 2 :

#### 외국인 근로자 근로 조건 실태 조사 결과 : 요약

1. 당신의 국적은? (필리핀인) (N=1,051)

2. 성별은?

① 남자 63.6%

② 여자 36.4%

① + ② : 100.0% (N=1,043)

3. 나이는? (평균 29.6세)

① 30세 미만 56.3%

② 30—39세 35.0%

③ 40세 이상 8.6%

① + ② + ③ : 100.0% (N=1,033)

4. 학력은?

① 국민학교 졸업 3.9%

② 중학교 졸업 2.1%

③ 고등학교 졸업 39.1%

④ 대학 또는 그 이상 54.9%

① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=1,042)

5. 결혼은?

① 기혼 44.6%

② 미혼 53.4%

① + ② : 100.0% (N=1,007)

6. 당신은 한국에 오는 데 어떤 교통편을 이용하십니까?

① 배 2.6%

② 항공 97.4%

① + ② : 100.0% (N=1,009)

7. 당신은 한국에 머무르신 지 얼마나 되셨습니까?

- ① 7달 미만 9.4%
- ② 7달 이상 12달 이하 71.8%
- ③ 13달 이상 24달 이하 18.6%
- ④ 25달 이상 0.1%

① + ② + ③ + ④ : 100.0%(N=1,051)

8. 당신은 누구의 도움으로 한국에 왔습니까?

- ① 필리핀인 알선인 58.3%
- ② 한국인 알선인 4.3%
- ③ 친척 5.4%
- ④ 친구 14.9%
- ⑤ 자신 4.5%
- ⑥ 고용주 7.1%
- ⑦ 기타 5.4%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ + ⑥ + ⑦ : 100.0%(N=955)

8a. 여행 경비를 포함하여 한국에 오는 데 당신은 얼마나 들었습니까?

(평균 1,798 미국 달러) (N=706)

9. 당신은 한국에 오기 전에 한국 고용주나 알선인과 고용 계약을 맺었습니까?

- ① 예 46.1%
- ② 아니오 53.9%

① + ② : 100.0%(N=1,015)

9a. 만약 아니라면 당신은 한국에서의 첫번째 직업을 어떻게 구했습니까?

- ① 필리핀인 알선인을 통해서 51.2%
- ② 한국의 알선인을 통해서 16.3%
- ③ 한국의 친척 또는 친구를 통해서 19.3%
- ④ 공개 노동 시장에서의 고용주와의 직접 계약을 통해서 10.6%
- ⑤ 기타 2.6%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=545)

10. 당신의 비자의 종류는 무엇입니까?

- ① 취업 비자 8.9%
- ② 관광 비자 86.1%
- ③ 유학 비자 1.8%
- ④ 기타 3.2%

① + ② + ③ + ④ : 100.0%(N=1,038)

11. 취업을 위해 한국에 오기를 결정한 이후로 한국에 오기까지 얼마나 걸렸습니까?(평균 5.4달)

- ① 3달 미만 60.8%
- ② 3달 이상 6달 미만 12.4%
- ③ 7달 이상 12달 이하 7.8%
- ④ 12달보다 더 오래 11.1%

① + ② + ③ + ④ : 100.0%(N=669)

12. 당신 나라에서 직접 한국에 들어왔습니까?

- ① 예 94.7%
- ② 아니오 5.3%

① + ② : 100.0%(N=1,036)

13. 취업을 위해 한국에 온 것은 처음입니까?

- ① 예 97.9%
- ② 아니오 2.1%

① + ② : 100.0%(N=1,028)

만약 아니라면

13a. 이전에 취업을 위해 한국에 몇 번 온 경험이 있습니까?

- ① 1번 66.7%
- ② 2번 33.0%
- ③ 3번 0.0%

④ 4번 0.0%

⑤ 기타 0.0%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=15)

13b. 지난번 취업을 위해 한국에 왔을 때 얼마나 머물렀습니까? (평균 5.5달)

① 7달 미만 99.2%

② 7달 이상 0.8%

① + ② : 100.0%(N=10)

14. 당신은 매일 일(직장)을 구해야 합니까?

① 예 31.6%

② 아니오 68.4%

① + ② : 100.0%(N=935)

14a. 당신이 지금 하고 있는 일은 어떤 산업에 속한 것입니까?

① 섬유 또는 의류 43.6%

② 섬유·의류 이외의 제조업 38.7%

③ 서비스업 1.3%

④ 건설 1.3%

⑤ 기타 15.1%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=695)

14b. 지금 직장에는 얼마나 오래 일했습니까? (상용직) (평균 9.7달)

① 3달 미만 7.1%

② 3달 이상 6달 이하 22.6%

③ 7달 이상 12달 이하 60.2%

④ 12달보다 더 오래 10.1%

① + ② + ③ + ④ : 100.0%(N=525)

15. 한국에 머문 이후에 직장을 바꾼 적이 있습니까?

① 예 59.6%

② 아니오 40.4%

① + ② : 100.0%(N=1,003)

만약 '예'라면

15a. 가장 최근에 직업을 바꾼 것은 어떤 이유였습니까?

① 낮은 임금 41.8%

② 장시간 노동 24.5%

③ 위험한 작업 환경 11.7%

④ 새로운 좋은 직장이 생겨서 9.5%

⑤ 기타 12.6%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=543)

16. 지난달 당신의 월급은 얼마입니까? (평균 338,925원) (N=978)

17. 지난달 당신은 몇 일 일했습니까? (평균 26.1일) (N=738)

18. 지난달 평균 하루 몇 시간 일했습니까? (평균 10.8시간) (N=936)

19. 지난달 고향에 얼마나 돈을 보냈습니까? (평균 531 미국 달러) (N=727)

19a. 만약 당신이 고향에 돈을 보냈다면 누가 그 일을 해 주었나요?

① 고용주 57.5%

② 브로커 2.3%

③ 친구 23.8%

④ 본인 11.9%

⑤ 기타 4.6%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=783)

20. 당신 회사에는 외국인 근로자가 얼마나 있습니까?

① 5명 미만 51.6%

② 5명 이상 9명 이하 27.6%

③ 10명 이상 29명 이하 17.5%

④ 30명 이상 49명 이하 1.6%

⑤ 49명 이상 1.7%

① + ② + ③ + ④ + ⑤ : 100.0%(N=994)

21. 당신의 회사에는 한국인 근로자가 얼마나 있습니까?

- ① 30명 미만 65.8%
- ② 30명 이상 99명 이하 22.1%
- ③ 99명보다 더 많이 12.1%
- ① + ② + ③ : 100.0% (N=949)

22. 한국에 오기 직전에 당신은 고국이나 제3국에서 취업한 적이 있습니까?

- ① 예 59.6%
- ② 아니오 40.4%
- ① + ② : 100.0% (N=943)

만약 '예'라면

22a. 그곳에 머무른 가장 최근 달에 월급은 얼마였습니까? (평균 281 미국 달러) (N=460)

22b. 한국에서의 당신의 직업은 당신의 나라에서 가진 최근 직업과 다릅니까?

- ① 예 93.5%
- ② 아니오 6.5%
- ① + ② : 100.0% (N=558)

23. 한국에서 체류하는 동안 다치거나 병든 적은 있었습니까?

- ① 예 38.9%
- ② 아니오 61.1%
- ① + ② : 100.0% (N=997)

만약 '예'라면

23a. 몇 번이나 다치거나 병들었습니까? (평균 1.97번) (N=304)

24. 가장 최근의 질병은 당신이 하는 일과 관련된 것입니까?

- ① 예 75.1%
- ② 아니오 24.9%
- ① + ② : 100.0% (N=366)

만약 '예'라면

24a. 누가 의료비를 지불했습니까?

- ① 본인 60.0%
- ② 고용주 36.1%
- ③ 자선 단체 1.1%
- ④ 기타 2.9%

① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=200)

24b. 한국에서 일하는 동안 얻은 질병으로 아직도 고통받고 있습니까?

- ① 예 43.7%
- ② 아니오 56.3%
- ① + ② : 100.0% (N=247)

25. 당신은 지금 어디에 사십니까?

- ① 회사 기숙사 41.5%
- ② 공장 52.8%
- ③ 당신이 세든 집 또는 방 3.3%
- ④ 개인 숙박업자에 의해 운영되는 시설 2.5%
- ① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=936)

25a. 만약 ①, ②에 속한다면

- ① 무료이다 96.1%
- ② 유료이다 3.9%
- ① + ② : 100.0% (N=637)

26. 당신의 방은 몇 명이 함께 쓰고 있습니까? (방을 함께 쓰고 있는 경우)  
(평균 3.88명) (N=903)

27. 한국 음식이 입맛에 맞지 않습니까?

- ① 예 79.1%
- ② 아니오 20.9%
- ① + ② : 100.0% (N=976)



28. 아래 중 당신의 방에 있는 것에 표시해 주십시오. (평균 보유율 : %) (N=1,045)

- ① 라디오 49.8%
- ② TV 62.0%
- ③ 오디오 3.6%
- ④ 냉장고 32.2%
- ⑤ 세탁기 21.3%

29. 일이 끝난 후에 당신은 보통 무엇을 합니까?

- ① 집에서 쉰다 87.3%
- ② 혼자 외출한다 2.2%
- ③ 친구와 외출한다 8.5%
- ④ 기타 1.9%

① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=988)

30. 주말이나 휴일에 당신은 무엇을 합니까?

- ① 집에서 쉰다 29.8%
- ② 혼자 외출한다 3.7%
- ③ 친구와 외출한다 54.8%
- ④ 기타 11.8%

① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=868)

31. 당신이 불법 체류자이기 때문에 월급을 못받은 적이 있습니까?

- ① 예 19.4%
- ② 아니오 80.6%

① + ② : 100.0% (N=860)

32. 당신이 불법 체류자이기 때문에 장시간 노동을 강요한 적이 있습니까?

- ① 예 29.8%
- ② 아니오 71.0%

① + ② : 100.0% (N=838)

33. 당신이 불법 체류자이기 때문에 위험한 근로 조건에서 일하도록 강요한 적이 있습니까?

- ① 예 24.5%
- ② 아니오 75.5%

① + ② : 100.0% (N=848)

34. 당신이 불법 체류자이기 때문에 매우 낮은 임금을 강요한 적이 있습니까?

- ① 예 37.3%
- ② 아니오 62.7%

① + ② : 100.0% (N=858)

35. 당신이 불법 체류자이기 때문에 어떤 사람이 그 사실을 고발한다고 위협해서 돈을 준 적이 있습니까?

- ① 예 13.5%
- ② 아니오 86.5%

① + ② : 100.0% (N=837)

36. 고용주나 동료 한국 근로자에게 구타당한 적이 있습니까?

- ① 예 19.3%
- ② 아니오 80.7%

① + ② : 100.0% (N=720)

37. 고용주가 당신의 여권을 가지고 있습니까?

- ① 예 90.6%
- ② 아니오 9.4%

① + ② : 100.0% (N=991)

38. 당신은 6개월 기술 연수 과정 같은 외국 근로자를 위한 합법적 고용 제도를 아십니까?

- ① 예 60.6%
- ② 아니오 39.4%

① + ② : 100.0% (N=924)

39. 당신은 자진 신고 기간 중 신고하였습니까?

- ① 예 91.8%  
 ② 아니오 8.2%  
 ① + ② : 100.0% (N=960)

40. 한국이 취업을 위해 온 첫번째 외국입니까?

- ① 예 79.0%  
 ② 아니오 21.0%  
 ① + ② : 100.0% (N=954)

41. 한국 고용주에 대한 인상은 어떻습니까?

- ① 매우 친절하다 18.2%  
 ② 보통이다 67.5%  
 ③ 매우 나쁘다 14.3%  
 ① + ② + ③ : 100.0% (N=945)

42. 한국 근로자에 대한 인상은 어떻습니까?

- ① 매우 친절하다 15.8%  
 ② 보통이다 71.4%  
 ③ 매우 나쁘다 12.8%  
 ① + ② + ③ : 100.0% (N=944)

43. 천주교회와 같은 한국 공공 기관이나 사설 기관 또는 한국인에게 도움을 받은 적이 있습니까?

- ① 예 55.0%  
 ② 아니오 45.0%  
 ① + ② : 100.0% (N=915)

44. 당신의 이익을 증대시키기 위해 조직이나 집단이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 78.3%  
 ② 아니오 21.7%  
 ① + ② : 100.0% (N=856)

45. 당신 직장에 노조가 있습니까?

- ① 예 16.1%  
 ② 아니오 83.9%  
 ① + ② : 100.0% (N=861)

45a. 만약 '예'라면 노조가 당신이나 다른 외국 근로자에게 관심을 보이고 있습니까?

- ① 예 73.7%  
 ② 아니오 26.3%  
 ① + ② : 100.0% (N=118)

46. 만약 당신이 노조에 가입할 수 있다면?

- ① 외국 근로자를 위한 노조를 조직하겠다 44.0%  
 ② 현 노조에 가입하겠다 11.0%  
 ③ 기다리며 살펴보겠다 28.1%  
 ④ 노조에 반대한다 16.8%  
 ① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=620)

47. 당신의 한국에서의 지위(적법이든 불법이든)에 관계 없이 한국에 얼마나 머무르고 싶습니까?

- ① 1년 정도 머무르고 싶다 17.7%  
 ② 2·3년 정도 머무르고 싶다 67.3%  
 ③ 4년 이상 머무르고 싶다 15.0%  
 ① + ② + ③ : 100.0% (N=955)

48. 만약 당신의 한국 취업이 합법화된다면 얼마나 한국에 머무르고 싶습니까?

- ① 1년 정도 머무르고 싶다 12.4%  
 ② 2·3년 정도 머무르고 싶다 66.7%  
 ③ 4년 이상 머무르고 싶다 20.7%  
 ① + ② + ③ : 100.0% (N=947)

49. 만약 당신 나라로 돌려 보내진다면 당신은 취업을 위해 한국에 다시 올 생각입니까?

- ① 예 59.9%

- ② 아니오 41.1%
- ① + ② : 100.0% (N=926)

49a. 만약 '예'라면 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 높은 임금 51.9%
- ② 상대적으로 한국에 들어오기 쉽기 때문에 16.5%
- ③ 잡힐 가능성이 별로 없기 때문에 4.9%
- ④ 기타 27.0%

① + ② + ③ + ④ : 100.0% (N=448)

50. 당신이 적고 싶은 바를 원하는 대로 적어 주십시오.

주: 1) N= 응답 근로자수

자료 3:

근로자 특성별 소속 직장별 월급여 총액

(단위: 원)

	필리핀인 (1992)	한국인 <sup>3)</sup> (1991)		필리핀인 (1992)	한국인 (1991)
성별			과거의 한국 취업 경험		
남자	354,096	861,099	있음	342,000	
여자	311,559	466,179	없음	339,222	
연령별			직장 종류		
30세 미만	336,201	547,432	일용직	342,069	
30~39세	334,120	867,530	상용직	332,755	
40세 이상	344,166	886,425	종사 업종		
학력별			섬유·의류	325,609	683,345 <sup>2)</sup>
국졸	328,277	567,631 <sup>1)</sup>	섬유·의류 이외의 제조업	349,616	
중졸	331,579		서비스업	355,000	
고졸	339,701	671,104	건설업	367,500	896,645
대졸 또는 이상	339,457	1,202,953	기타	339,315	
결혼여부			현 직장에서의 근속 기간		
기혼	340,219		3달 미만	338,218	
미혼	338,390		3~달	355,979	
입국 및 취업 경로			7~12달	338,897	
필리핀인 알선인	342,255		13달 이상	360,703	
한국인 알선인	318,705		소속 직장 규모		
친척	336,895		30명 미만	339,040	626,149
친구	336,880		30~99명	329,017	655,814
자신	337,153		100명 이상	354,708	802,528
고용주	347,047		소속 직장 노조 조직 여부		
기타	338,520		있음	344,762	
입국 전 고용 계약 여부			없음	340,115	
있음	341,811		채류 기간		
없음	337,958		7개월 미만	337,158	
비자 종류			7~12개월	336,901	
취업 비자	323,524		13개월 이상	347,088	
관광 비자	340,518				
유학 비자	345,000				
기타	339,185				

1) 국졸에는 중졸이 포함되었다.  
 2) 모든 제조업이 포함되었다.  
 3) 한국인 노동자 임금 자료는 1991년 노동자 임금 조사를 참고하였다.

자료 4 :

## 외국인 근로자를 고용하고 있는 고용주에 관한 설문 조사 결과

-경인 지역 제조업체 30명 미만의 소규모 공장-

1. 외국인 근로자가 몇 명 고용되어 있습니까? (평균 3.8명) (N=100)
2. 한국 근로자와 비교할 때 외국인 근로자에게 월급을 얼마나 줍니까?
 

① 한국 근로자와 같다	65.5%
② 약 3분의 2	37.5%
③ 약 2분의 1	0.0%
① + ② + ③	: 100.0% (N=104)
3. 한국 근로자와 비교할 때 외국인 근로자의 기술 수준은 어느 정도입니까?  
(한국 근로자의 기술을 100으로 할 때)
 

① 100 이상이다	16.0%
② 100이다	52.0%
③ 80 정도 수준이다	22.0%
④ 70 정도 수준이다	12.0%
① + ② + ③ + ④	: 100.0% (N=100)
4. 외국인 근로자는 숙식을 어떻게 해결하고 있습니까?
 

① 회사에서 제공한다	88.7%
② 외국인 근로자 본인이 해결한다	7.6%
③ 회사에서 식사만 제공한다	1.8%
④ 회사에서 잠자리만 제공한다	1.8%
① + ② + ③ + ④	: 100.0% (N=106)
5. 외국인 근로자는 한 달에 공휴일이 몇 일입니까?
 

① 일주일에 1일	96.0%
② 이주일에 1일	3.0%
③ 공휴일이 없다	1.0%

- |           |                  |
|-----------|------------------|
| ① + ② + ③ | : 100.0% (N=100) |
|-----------|------------------|
6. 당신은 어떻게 외국인 근로자를 고용했습니까?
 

① 취업 알선인을 통해	12.5%
② 외국인 근로자를 통해	56.7%
③ 직접	30.8%
① + ② + ③	: 100.0% (N=104)
  7. 외국인 근로자를 고용하는 데 가장 큰 문제는 무엇입니까?
 

① 언어	79.3%
② 잠자리 제공	6.5%
③ 음식	14.1%
① + ② + ③	: 100.0% (N=92)
  8. 왜 당신은 외국인 근로자를 고용했습니까?
 

① 낮은 임금	7.7%
② 노동력 부족	87.5%
③ 이 일을 원하는 한국 근로자가 없어서	4.8%
① + ② + ③	: 100.0% (N=104)
  9. 당신 회사의 미래를 어떻게 보십니까?
 

① 가능성이 있다	17.6%
② 가능성이 별로 없다	4.9%
③ 잘해 나갈 수 있다	70.6%
④ 모르겠다	6.9%
① + ② + ③ + ④	: 100.0% (N=102)
  10. 외국인 근로자들을 그들의 고국으로 돌려 보내야 한다고 생각하십니까?
 

① 아니오	77.6%
② 예	2.0%
③ 모르겠다	20.4%
① + ② + ③	: 100.0% (N=98)



"일한만큼 재산늘고 아낀만큼 살림는다"

의정부지방노동사무소

우 480-013 의정부시 의정부3동 370-10 / 전화 (0351) 3-0009,846-4661 FAX 44-1294

문서번호 감독 32280-1187

시행일자 1992. 8. 3. ( )

수신 박무영

참조

제목 질의회시

1. 귀하가 제출한 질의에 대한 회신입니다.

가. 귀문 1에 대하여,

외국인이 국내 기업에 기술 연수를 받고 있는 경우 최저 임금법의 적용을 받는지의 여부는 동 외국인이 근로기준법상의 근로자가 아니면 최저임금법의 적용도 배제될 것으로 사료됩니다.

나. 귀문 2에 대하여,

산업재해보상보험법에 의하여 요양 결정을 받았던자가 당초의 산재로 인한 상병이 원인이 되어 다시 치료를 받아야 하는 경우에는 재 요양신청을 하여 재 요양의 타당성 여부를 결정 받아야 합니다.

다. 귀문 3에 대하여,

근로자의 임금을 체불하고 도주한 사업주는 근로기준법 위반 피의자로서 기소중지 의견으로 검찰에 소송치함과 동시에 지명수배를 하게되며 근로자는 임금채권확보를 위하여 민사 절차에 의거 사용자의 재산 압류등로 권리 구제를 받아야 합니다.

라. 귀문 4에 대하여,

외국인 근로자를 구금, 폭행하는 경우라하여 국내법의 적용을 배제할수 없습니다.

우 480-013 의정부시 의정부3동 370-10 / 전 \* 화 (0351) 3-0009,846-4661 FAX 44-1294

마. 귀문 5에 대하여,

외국인 근로자도 산업재해보상보험법 제 9조 제 5항의 규정에 의한 최저 보상 기준액을 당연히 적용받는 것입니다.

바. 귀문 6에 대하여,

불법 취업 외국인 근로자에 대한 조치는 법무부 (출입국 관리사무소) 에서 관장하고 있으므로 구체적인 내용은 법무부에 문의하여 주시기 바랍니다.

의정부지방노동사무소



자료 6 :

### 외국인 노동자 산재보상에 대해 노동부 장관에게 보낸 진정서 및 답신

#### 진 정 서

진정인 성명 : 박 무 영  
주소 : 경기도 구리시 수택동 382번지  
수 신 : 노동부장관 귀하  
참 조 : 보상국장

#### 진 정 취 지

1) 외국인노동자가 출입국관리법을 위반하고 불법취업했어도 산재발생시 인도적 차원에서 산재보험으로 처리할 수 있도록 조치를 바랍니다.

#### 진 정 내 용

1) 현재 국내로 들어온 불법취업 외국인노동자가 10여만명에 육박하고 있으며 합법적인 절차에 의한 취업자는 소수이며 대부분 영세소공장에서 근무하고 있는것트 알고 있습니다. 불법으로 취업했다고 하나 인도주의 차원에서 불태 산재보험으로 처리해야 된다고 봅니다. 그렇지 않으면 국제어본도 우리에게 좋지않게 된다고 보며 장차 우리나라가 비윤리적인 국가로 낙인찍힐까 한편으론 걱정됩니다.

2) 노동부에서 주장하는 출입국관리법 15조에 의하면 외국인노동자의 산업재해불 불인정하는 것은 설득력이 없으며 장차 외국어본에 웃음거리가 될 것입니다. 정부의 관계부서는 엄연히 고유의 업무가 있으며 노동분쟁은 노동법에 의해 처리되어야 마땅한데도 노동부가 노동법을 무시하고 출입국관리법만으로 노동정책을 실시하는 것은 노동부가 스스로 고유업무를 축소하는 것으로 생각되며 이는 앞뒤가 맞지않는 정책으로 비판을 면치 못할 것입니다.

3) 현행 노동법상으로 볼 때 근기법 5조에 의하면 국적, 신앙의 문제로 차별할 수 없음이 분명히 명시되었고 근기법 14조에 의거하던 임금율 목적으로 노동에 종사하는 자는 분명히 노동자로 종속관계가 유지된다고 했습니다. 또한 근기법 78조에 업무상제하는 치료및 보상을 해주어야 한다고 명시되었습니다. 그럼에도 단지 불법취업한 외국인노동자란 이유만으로 산재보험처리를 막는 것은 노동부가 노동법을 위반하고 있다고 할 수 밖에 없습니다. 불법취업 노동자에 대해 출입국 관리법에 의해 처리하고 노동문제로 처

리 하지 않는 것은 형평에 어긋난다고 생각합니다.

또한 91년 8월부터 불법취업 외국인노동자도 산재보험처리를 해주다가 최근 출입국관리법을 적용하여 산재보험을 인정하지않는 정책을 취하는 것은 노동부가 국가의 관계부처로서 일관성없는 정책으로 공신력을 스스로 실추시키는 일이라 봅니다.

4) 과거 우리도 외국에서 외국인이란 이유로 온갖 냉대를 받았고 그러한 소식을 접할 때마다 분노하던 우리가 상대적으로 경제가 우위에 있다고 해서 외국인노동자에게 차별을 한다는 것은 참으로 안타까운 일입니다. 현재도 우리 내국인이 일본 등지에서 불법취업을 많이하고 있는 상황에서 차별적인 법해석은 국제사회에서 고립되는 일이라 봅니다.

5) 하루빨리 외국인도 산업재해보상을 받을 수 있기를 희망하며 국제사회에서 소외되는 정책은 중단되어야 한다고 보며 성의있는 결과가 오기를 바랍니다.

1992. 10. 14.

진정인 성명 : 박 무 영  
주소 : 경기도 구리시 수택동 382번지 (우편번호 471-030)

노 동 부

우 427-760 경기도 과천시 중앙동 1번지 정부 제2종합청사 / 전화 (02) 503-9764

문서번호 제보01254 - 9/0

시행일자 1992. 10. 26.

수신 박무영

참조

제목 민원에 대한 회신

귀하가 우리부에 제출한 진정서에 대하여 다음과 같이 회신합니다.

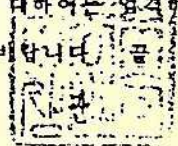
○ 불법취업중인 외국인근로자의 산재보상 적용여부에 관한 법률전문가들의 의견에는 근로기준법 및 산업재해보상보험법이 적용된다는 적용설과 그렇지 아니하다는 적용제외설의 양설이 있는 바, 당부에서는 잠정적으로 적용설을 취하여 불법취업중인 외국인에 대하여도 산재보험처리를 하여 왔던 사실이 있습니다.

○ 그러나 불법취업외국인에 대하여 계속 산재보상처리를 할 경우, 출입국관리법에서 금지규정한 불법고용행위를 산재보험제도에 의해 실질적으로 보호함으로써 국가정책의 일관성 유지에 문제가 있고, 불법체류 외국인도 국내근로자와 동일한 수준의 보호를 받음으로써 불법적 취업활동 및 계속적인 거주를 유도할 우려가 있으며, 계획적인 인력수급관리와 무관하게 외국인 노동력이 무분별하게 국내노동시장에 유입됨으로써 장기적으로 인력수급을 왜곡할 수 있고, 또 현재 5인 미만 사업장에 고용되어 있는 일부 아국 근로자도 산재보험이 적용되지 않는 점을 고려할때 관행이 맞지 않는 등 제반 사회경제적 문제점이 있고, 이러한 문제점은 외국인의 대량입국과 불법체류 및 취업의 급속한 증가에 따라 날로 심각해지고 있는 실정입니다.

○ 이에 따라 당부에서는 위와 같은 여러 사회경제정책적 고려하여 금년 8월부터 불법적인 고용계약하의 외국인 취업자는 산재보험제도의 적용대상이 아니라고 보고 산재보험급여를 지급하지 않고 있는 것임을 알려드리오며,

○ 아울러 적법한 외국인력의 유입경로를 제도적으로 완비하고 이들에 대하여는 충분한 법적보호를 보장하되, 불법적인 입국 및 취업에 대하여는 엄격히 제재하는 것이 장기적으로 바람직한 국가정책이라는 점을 이해해 주시기 바랍니다.

노 동 부 장



80. 외국인 노동자의 산재신고현황 및 처리결과  
(신고자, 사업장명, 신고사유, 처리결과)

○ 외국인 노동자의 산재신고 및 처리현황 ('92.9.30현재) 구리노동상담소 자료 호  
전화 (0346) 67-3010

일련	사업장명	신고자 (재해자)	신고사유	처리결과
1	우건보건(주)	신기환	우측부 외과골절 등 치료	요양,휴업
2	풍림산업(주)	남 일	우측 엄지손 골절의 치료	휴업
3	(주)한양	정상철	우측손두골 두개골골절 등 치료	요양,휴업
4	(주)시영건설	윤해트	두개골 골절 등 치료	휴업,장해
5	웅성산업사	바스넷	수지 협착의 치료	요양,휴업,장해
6	진용기업	이영하	경골간부의 개방성분쇄골절 등 치료	휴업
7	만택산업	김보국	제2,3 수지 부상의 치료	휴업,장해
8	풍국종합건설(주)	설상열	우수증지 절단의 치료	요양,휴업,장해
9	경일건설(주)	김점수	사망에 따른 보상신청	유족,장의비
10	우림건설(주)	신수봉	타일문반통 부상 치료	요양,휴업,장해
11	한송산업	브가디	우수부지 원위지골 절단의 치료	
12	고려기업	SURY	우측발목관절부 외상성 절단상치료	휴업,장해
13	유성기업사	ROLANDY ASPREC	좌수협착 부상의 치료	휴업
14	(주)한양	장문학	취업중 부상의 치료	휴업
15	피칼전기	ABDUL RAZZAK	취업중 부상의 치료	요양,휴업
16	경미산업	RUNALDO E. MADRID	좌상완부 절단 등에 대한 치료	요양
17	영대기업	MO. ISLAM	취업중 부상의 치료	휴업,장해
18	선실업	NANDA BAHADUR GURUNG	취업중 부상의 치료	요양,휴업
19	대양발전	린 디	우수부 압박상 치료	
20	서광산업	나호스	취업중 부상의 치료	요양,휴업,장해



자료 7 :

외국인 노동자의 처우에 대한 질의서 및 답신

질의서

질의인: 박 무영  
수 신: 노동부장관 귀중  
참 조:  
내 용: 질의서

67-3010

92.10.14

요즘들어 부쩍 늘어나는 외국인노동자 문제로 인하여 일선노동부에서는 어려움을 겪고 있는 것으로 알고 있습니다. 본질의인 노동문제에 관심이 많아 미우 예측하기 어려운 돌발적인 사태에 대해 참고 하고져 질의를 부탁드립니다. 성의있는 회신을 희망합니다.

1. 현재 국내에 불법으로 취업한 노동자중 7월말까지 당국에 신고한 사람은 6만2천여명으로 확인되었는데 신고된 6만2천여명이 출국시 그로인한 인력난으로 폐업하는 업체에서 근로한 노동자의, 대책은 무엇인지 여부.
2. 현재 5인미만 사업장에서 근무하다 산업재해를 당해 아무런 대책을 세우지못하고 있는 4인미만 사업장 노동자 보호차원에서 일본처럼 1인이상 사업으로 산재보험을 확대할 계획은 없는지 여부와 1인이상 사업장에도 강제적으로 산재보험 의무화시킬 계획은 없는지 여부.
3. 불법취업한 외국인노동자에 대한 산재처리를 막고있는 법적근거는 무엇인지 여부.
4. 우리나라는 3권분리가 법으로 되어있고 각부처간의 고유의 업무가있고 출입국관리 규정은 노동부 소관사항이 아리라고 보는데 출입국관리법에 의한 외국인노동자 산재처리 불 막고있는것은 법의 형평에 어긋난다고 보는데 이에대한 노동부의 입장은 무엇인지 여부.
5. 국내노동력 부족을 외국에서 수입을 노동부에서 적극적으로 검토하고 있다는 소문이 있는데 사실인지 여부.

연번	시업명	신고자 (재해자)	신고사유	처리결과
21	산진리미수	아마스	취업중 부상의 치료	휴업,장해
22	영진리미수 (주)	데미비하 발발키	우측손가락 부딪힘으로 치료	요양,휴업
23	(주)건업	김현영	우측손가락 부상의 치료	"
24	산성현미수업	관영복	손가락 부상의 치료	"
25	(주)한양	민진영	관상동맥 수술부 개량성 부위상 및 부위상 항암제 치료	휴업
25	보성산업사	부부가 바하르타바	취업중 부상의 치료	휴업,장해
27	(주)한양	민성동	취업중 부상의 치료	휴업
28	(주)세아연하	강한길 압발	취업중 부상의 치료	요양
29	중앙현미수업 (주)	이의승	갑수 조수신경손상 등 치료	요양,휴업
30	태원현미수업사	에드가르 프	제5-5갑수부 손질 및 연구실의 치료	요양
31	(주)한양	MR. JANKROON	취업중 부상의 치료	요양
32	(주)한양	MR. PRAGE ET LUKVIT	취업중 부상의 치료	요양
33	(주)한양	김필자	갑수 작업중 부상의 치료	휴업,휴업,장해
34	(주)건업	이 주	우대뼈부 갑부발질 치료	휴업
35	현대건설	프명관	다리발질 치료	요양,휴업
36	한양건설	사 하	좌수 제2지 협착의 치료	요양
37	한서기업	이명길	사람에 따른 보산 신청	유족,장의비

※ 참고사항 : 처리결과의 "요양,휴업,장해,유족,장의비"는 '92.9.30현재 신고인  
(재해자)에게 산재보험으로 지급된 보험금의 액수를 포함.

질의자 주소: 경기도 구리시 수택동 382번지

우편472-030

박 무영



“ 끊임없는 가능성만 중단없는 조국발전 ”  
**노동부**

우편번호 427-760, 경기 과천 중앙동1번지 /전화(02)503-9750(5579) /전송(02)503-9771-2

문서번호 인력 32440 - 14<sup>0</sup>

시행일자 1992. 11. 2. ( )

수신 박 무 영

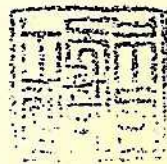
참조

제목 질의에 대한 회신

귀하가 우리부에 제출한 불법취업 외국인관련 질의('92.10.14)에 대한 회신입니다.

질 의 요 지	답 변
질의1. 불법체류 자진신고 의무인 외국인 출국시 인력난으로 폐업하는 업체에서 근로한 노동자의 대책은?	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 불법체류 자진신고 외국인에 대해서는 해당사업체의 사정등을 고려하여 단계적 퇴거조치를 취하고 있으며</li> <li>- 해당업체에서는 공공직업안정기관등을 통한 인력확보 노력을 경주하여야 할 것임</li> </ul>
질의2. 산재보험 의무적용 사업장을 1인 이상 사업장으로 확대할 계획은?	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정부에서는 장기적으로 4인 이하 사업장의 근로자도 산재보험 혜택을 받을 수 있도록 적용확대를 계획하고 있으나</li> <li>- 현시점에서는 4인 이하사업장의 파악및관리에 있어서의 행정 인력부족, 4인 이하사업장의 수시 개·폐업등 사업장에서의 계속성미흡 및 산재보험료납부 능력 미비등 여러가지 현실적 난점이 있어 이에 대한 제반행정적 준비가 이루어지는 대로 단계적인 적용 확대를 실시해 나갈 방침임</li> <li>○ 현재 4 인 이하의 사업장에서도 사업주가 산재보험가일을 희망할 경우 보험가입승인을 얻어 산재보험 혜택을 받을수 있음을 참고하시기 바람.</li> </ul>
질의3. 4. 불법취업 외국인에 대한 산재보험 적용관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기 회신한 재보 01254-910('92.10.26)을 참조하실것</li> </ul>
질의5. 노동부에서 외국인력 적극 도입검토 사실여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해당 사실 없음</li> </ul>

노동부장



끝.

자료 8 :

일본의 외국인 노동자와 산업 재해

신 원 식 (일본에서 중간 실습기를 보낸 한국 예수회 수사)

1. 한국인 노동자들과의 만남

1991년 7월 1일, 중간 실습기를 체험하기 위해서 오오사카에 있을 때 나는 처음으로 이쿠노 교회에서 한국인 젊은이를 만났다. 그는 25세였다. 약 4개월 전에 일본에 왔는데 작업 도중 오른쪽 팔이 부러져서 약 3개월 동안 치료를 받는 중이었다. 그 사고는 회사측의 과실에 의한 것이었지만 보상은 일체 받지 못하였고 치료비조차 본국에 있는 가족들이 빌려서 보내 준 돈으로 충당하였다. 상처가 완치된 것이 아니었지만 치료비를 더 이상 감당할 수 없어서 그는 3일 후에 한국에 돌아가려고 한다고 하였다.

27세의 또 한 젊은이는 2년 전 관광 비자로 일본에 왔다. 고아로 자랐기 때문에 어려서부터 많은 고생을 해 온 사람이었다. 학교에 다녀 본 일이 없는 그는 일본어는 물론이고 한국어조차 읽지도 쓰지도 못하였다. 4년 전에 1년 간 고기잡이 배를 타서 번 돈으로 자영업을 했지만 실패하여 3천만 원의 빚을 갚기 위해 일본에 일하러 온 것이었다. 2년 동안 죽을 힘을 다해 일한 보람으로 빚을 갚을 수 있었지만 심한 요통이 발병하여 걸을 수가 없게 되었다. 의사는 수술을 권했지만 수술비를 낼 수 없어서 그냥 귀국하였다. 회사측의 무관심과 본인의 무지가 빚어낸 불행한 일이었다. 그는 읽거나 쓸 줄을 몰랐고 회사 이름조차 기억하지 못하였기 때문에 산재 보상 보험 신청을 하지 못했던 것이다.

일본에 온 외국인 노동자들은 자기 나름의 사정들을 가지고 있다. 내가 만난 한국인들은 모두 한국에서 실패한 경험이 있으며 일본이 그들의 마지막 희망이었다. 이 마지막 기회를 놓친 데 따른 절망감은 제3자로서는 상상할 수 없는 일이다. 가마가사키에 6개월 동안 머물면서 나의 주된 사도직은 외국인 노동자의 산재 보상 보험에 관한 것이었다. 대부분 산재 사고는 산재 보상 보험이 적용되지만 위에 언급한 경우와 같이 어떻게 도움을 주어야 할지 몰라서 속수무책의 절망감으로 피해자와 함께 우는 것 외에 아무것도 할 수 없는 수도 있

다. 이 때의 체험을 적어 보려 한다.

## 2. 일본 경제와 외국인 노동자

내가 외국인 노동자라고 말할 때에 이는 일본에서 불법 체류 취업하는 노동자를 가리킨다. 법무성 출입국 관리국의 조사에 의하면 1989년 3월 말 현재 관광 비자로 일본에 입국하여 불법 체류하고 취업 중인 사람의 수는 10만여 명에 이른다고 한다. 또한 5만 명 이상의 기술 연수생이 일본에서 일하고 있다고 한다. 일본에서 그들의 사회적 지위는 어떠한가? 남자인 외국이 노동자의 87%는 건설 현장이나 공장에서 일하고 있다(丹羽雅雄, '일본에 있는 외국인 노동자의 차별과 인권'). 한편 건설업계에서 70%, 제조업에서 62%의 기업이 노동력 부족난을 겪고 있다(동경 品川 노동사무소, '외국인 고용에 관한 의식 실태 조사'). 또한 신문 보도에 의하면 오오사카 상공회의소는 외국인 노동자의 합법적인 수용을 공식적으로 요청하였다. 현재 많은 기업들이 외국인 노동자를 필요로 하며 실제로 고용하고 있다. 그들은 일본 경제에 중요한 역할을 담당하고 있으며 그들이 없이는 일본 기업들이 노동력 부족 현상을 더 심하게 겪게 될 것은 뻔한 일이다.

오늘날 일본의 기업들은 부족한 노동력을 불법 체류 외국인으로 충당하는 한편 그들을 계속 불법 상태에 묶어 둬으로써 경기가 악화될 경우에 그들을 쫓아낼 수 있는 구실을 확보해 두려고 한다. 작년도 출입국 관리소에서 약 3만 명의 불법 체류자를 적발했다. 이러한 출입국 관리소의 활동이 외국 인력을 조절하는 역할을 해내고 있다고 하면 지나친 표현일까? 외국 인력은 한편으로는 일본 경제에 필요하기 때문에 고용되면서 다른 한편 범죄자로 취급되고 있다. 이러한 역설적인 상황이 일본 경제의 모순을 외국인 노동자에게 뒤집어 씌우고 자기 손은 더럽히지 않는 정치적 효율 위주의 발상에서 나온 것이라면 비난받아 마땅할 것이다. '이러한 상황의 이면에 불법이라는 것 때문에 저임금, 임금 체불, 인신 매매와 산재 보험의 배제 등 여러 가지 인권 침해와 차별의 문제가 발생되고 있다. 많은 나라, 특히 선진국들이 외국의 단순 인력을 받아들인데 왜 일본은 받아들이지 않는가? 그들은 일본 사회에서 범죄자로 취급되어야 할 만큼 악영향을 끼치고 있는 것일까?

## 3. 일용 노동자의 불안정성

외국인 노동자의 절반 이상이 일용으로 건설 현장이나 공장에서 일하고 있기 때문에, 여기서 일용 노동자에 대해 언급하는 것이 좋겠다고 생각한다.

일용 노동에는 현금과 계약의 두 가지 형태가 있다. 현금형이란 일일 노동 계약으로 일하고 하루 일과를 마칠 때에 그 날의 급료를 지급하는 것이다. 일본어를 조금 할 줄 아는 외국인 노동자는 보통 혼자서 이런 일을 찾을 수 있고 일본인과 같은 수준의 급료를 받는다. 또 일하고 싶을 때에 일을 나가고 쉬고 싶을 때에는 쉴 수 있다.

계약 노동은 10-15일 간의 계약을 체결하고 일을 하며 계약 기간을 마칠 때에 급료를 받는다. 그 기간에는 '한바'(飯場)라고 하는 합숙소에서 지내는데 하루에 3천엔 정도의 경비가 급료에서 인출된다. 급료는 일하는 날수에 따라 지급되는데 경비는 이와 무관하게 인출되기 때문에, 예컨대 날씨가 나빠서 3일 정도 일을 안하여 급료가 하나도 남지 않는 경우도 생긴다. 그리고 외국인 노동자의 경우 한바에서 인권 침해와 착취가 곧잘 행하여진다.

일용 노동자의 평균 일당은 12,500엔이며 오전 8시 30분부터 오후 4시 30분으로 8시간이다. 그렇지만 노동자들이 일거리를 찾기 위해서는 매일 아침 4시부터 늦어도 6시에는 '요세바'<sup>1)</sup>에 나가야 하고 저녁 6시나 7시가 되어서야 집에 돌아올 수 있다. 실제로 사람들은 일을 하기 위해서 하루에 12시간을 써야 하는데 그래도 일자리가 있으리라는 보장이 없다. 장마철이나 경기 침체시에는 한 달씩이나 일자리를 찾지 못하는 사람들도 있다.

외국인 노동자들이 하는 일은 대개 소위 3D 업종에 속하는 것으로 사고 발생률이 높다. 산재를 당할 경우에 일용 노동자들이 산재 보험 신청을 함에 있어서는 불리한 위치에 있게 된다.<sup>2)</sup> 일급 12,500엔의 노동자가 정식 사원일 경우, 그 전액이 평균 임금이 된다. 따라서 하루 일을 쉴 경우에 보상은 그 80%인 10,000엔을 받게 된다. 그러나 일용 노동자의 경우에

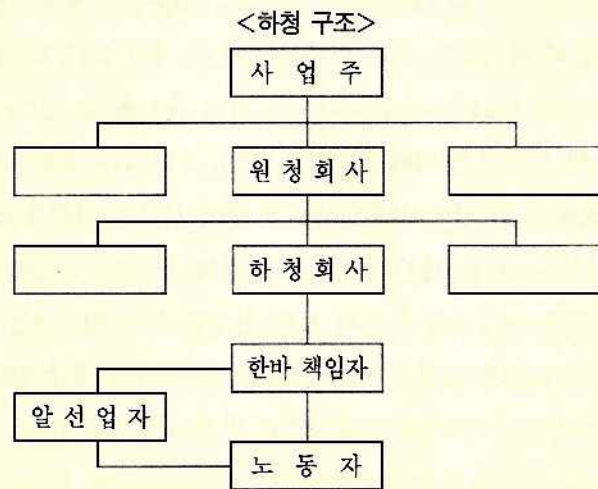
1) 편집자 주: 일용 노동자의 취업은 정규 기관을 통하지 않고 알선업자 - 일본의 야꾸자의 사업이다. - 가 노동자를 모집하는 식으로 한다. 이 곳을 요세바라 하는데 요세바 근처에는 값싼 노동자들의 합숙소가 많이 있다. 이 지역을 도야 거리라고 부르는데 일본에는 세 개의 큰 도야 거리가 있다. 오오사카에 있는 가미가사키, 요코하마에 있는 고토부기추와 도쿄에 있는 산야가 그것이다. 큰 요세바는 네 개가 있는데 도야 거리가 있는 위 세 군데와 도야가 없는 일용 노동자의 도시인 나고야의 사사지마가 그것이다.

2) 산재 보험이란 산업 재해를 당한 노동자의 요양 보장, 휴업 보장, 장해 보장 등을 목적으로하는 정부 주도의 보

평균 임금은 일급의 73%에 해당하는 9,125엔만 인정되며 휴업 보상은 80%인 7,300엔밖에 받지 못한다. 또 평균 임금은 장해 보장의 산정 기초가 되는데 이런 면에서도 정규 사원과 일용 노동자 사이에 격차가 생긴다. 외국인의 경우는 저임금이 많기 때문에 보통의 절반밖에 보상되지 않는 수도 있다. 더 근본적인 문제는 일용 노동은 작업 현장이 수시로 바뀌고 산재 사고의 증거가 곤란하다는 점이다. 대부분의 고용주들은 산재 보험의 적용을 꺼리는 데다가 사고의 증거가 어렵기 때문에 보험의 적용이 매우 곤란하며 직업병의 인정은 더욱 어렵다.

#### 4. 외국인 노동자의 취업 실태와 산재

일본의 건설업 체계는 하청 구조라 할 수 있다. 여기에서는 공사의 하청만이 아니라, 노동자의 하청화도 행하여진다(아래 그림 참조).



험으로서 노동자 개인이 가입하는 것이 아니라 사업주가 일괄해서 가입해야 하는 보험이다. 사업주가 가입하지 않은 경우에도 피해자의 보상은 지장이 없다. 또한 보상 보험금을 신청하는 권리는 피해자 본인에게 있는데 사업주가 산재를 부인하거나 신청을 거부하여도 신청이 가능하다. 보상 내용은 요양 보장은 치료비 전액, 휴업 보상은 평균 임금의 80%, 장해 보상은 장해의 정도에 따라 1급부터 14급까지의 보상을 지급한다.

임금 지불시에 고용주는 알선업자를 통해서 주기 때문에 이 때에 중간 알선업자에 의한 중간 착취가 행해진다. 외국인 노동자의 경우, 이 착취가 일본인 노동자에 비해 커서 중간 알선업자가 1,000엔에서 3,000엔까지 취하는가 하면 심한 경우에는 외국인 노동자에게 일본인 노동자의 1/2 내지 1/3만 전달되는 수도 있다. 예컨대 필리핀 사람들의 임금은 '마닐라 봉급'이라고 부르는 4,000엔이다. 불법 취업이라는 약점을 이용하여 저임금, 임금 체불도 흔히 행하여진다. 알선업자는 자신에게 속한 외국인 노동자가 도망하는 것을 막기 위해서 1개월분의 급료를 유치해 두거나 일이 끝난 뒤 보름이나 한 달 쯤 후에 지불하는 수도 있다.

1987년 산업 재해 발생 상황은 건설업과 제조업을 합하여 약 18만 8천 명에 이른다(노동성, '산업 재해 동향 조사'). 이 중에는 외국인 노동자의 사고가 많이 포함되어 있으리라 생각하지만 집계되지 않은 것도 상당수 있을 것으로 추정된다. 즉 외국인 노동자의 산재 사고는 산재 보험이 모두 적용되는 것이 아니다. 외국인 노동자가 산재로 상해를 입었거나 질병을 갖게 되었을 경우, 회사측이 최소한의 치료비라도 지불해 주면 다행이고 전액을 자기 부담으로 하는 사례도 적지 않다. 이 경우 의료 보험에도 가입되어 있지 않기 때문에 큰 부담이 된다. 경상의 경우에는 약국에서 약을 사다 먹고 스스로 치료하는 수가 많은데 상처나 병이 악화되는 수도 있다. 치료비를 회사가 내는 경우에도 흔히 회사로부터 "산재 신고를 하지 않으면 회사에서 치료비를 내겠다. 그러나 산재 보상을 받으려 하면 출입국 관리소에 신고해서 출국시키겠다."는 위협을 받는다.

내가 받은 전화 상담에 의하면, 많은 외국인 노동자들이 그 치료가 만족스럽게 계속될 수 있을지 불안을 느낀다고 호소하였다. 그들은 불법 취업이라는 약점 때문에 여러 가지 차별과 인권 침해에 노출되어 있다.

#### 5. 산재 보험 적용의 문제점

외국인 노동자의 산재 상담을 접수한 경우에, 먼저 고용주의 회사 관계자와 면담을 한다. 이 때에 작업 현장에서 산재를 당했으면 산재 보험의 적용을 받을 수 있다고 해도 피해자가 불법 취업 중인 외국인이면 회사측은 즉시 "우리는 몰랐다. 그 사람이 불법 취업자이기 때문에 우리는 당연히 그가 산재 보험에 적용되지 않는 것으로 생각했다."라고 대답한다.

외국인이기 때문에 권리가 없다고 하면 일본인도 외국에서는 산재 보험이 적용되지 않는

다고 해야 할 것이다. 불법 취업자이기 때문에 권리가 없다고 하는 것은 범죄자에게는 어떤 권리도 인정하지 않는 것과 같다. 이것은 인권 의식이 결여된 데서 나온 말이다. 법적으로는 누구든지 국적이나 체류의 합법성, 취업의 합법성을 따지지 않고 산재 보험의 적용이 보증되고 있다. 그러나 현실적으로 난점이 있다. 산재 사고의 경우에

① 피해자 본인의 문제 : 첫째로 들 수 있는 것은 언어의 문제이다. 일본말을 할 수 없기 때문에 회사와 대화하거나 합의를 할 수가 없고 제3자에게 호소할 수도 없다. 또 어느 정도 일본어를 할 수 있어도 절차를 충분히 모른다. 노동부에 가더라도 산재 신청에 필요한 서류를 손쉽게 작성할 수가 없다. 통역이나 산재에 관하여 전문 지식을 가진 사람의 도움이 필요한 것이다.

둘째로 산재 보험의 적용을 신청하면 출입국 관리소에 통보하여 강제 송환시키지나 않을까 하는 두려움이 있다. 사실 공무원은 불법 체류나 불법 취업의 사실을 알게 되면 이를 출입국 관리소에 통보할 의무가 있다. 그러나 지금까지의 경험으로는 노동부에서 출입국 관리소에 통보하지 않았다. 신청서 기재시 국적이나 체류의 합법성을 밝힐 필요가 없고 설사 알게 되더라도 인권을 중시하는 차원에서 통보하지 않는 것이다. 그러나 회사측은 곧잘 “산재 보험을 신청하면 출입국 관리소에 신고하겠다.”고 협박한다. 사실은 신고하면 회사측도 조사를 받아야 하기 때문에 회사에서는 신고를 하지 않는다. 대다수의 외국인 노동자들은 이 점을 모르기 때문에 쉽게 포기하는 것이다. 뿐만 아니라 그들은 동료 외국인 노동자들이 체포되거나 회사에서 쫓겨나게 될까 봐 우려하기도 한다.

끝으로 보상에 걸리는 시간의 문제이다. 고용주를 설득하고 노동부의 근로 기준 감독서에 서류를 제출하기까지 1개월, 그때부터 보상금을 받기까지 2주간 걸리므로 도합 1개월 반에서 길게는 3개월까지 걸린다. 그 기간에 입원해 있으면 큰 문제는 없지만, 보상금이 나오기 전에 퇴원 조치가 된 채 계속 통원 치료를 해야 할 경우에는 생활이 어렵게 된다.

② 회사측의 비협조 : 산재 사고의 사실을 회사측이 인정하고 산재 보험 신청에 동의하면 절차가 간단히 끝난다. 그러나 회사측이 신청을 거부하고 산재 사고의 사실을 부인할 경우에는 신청 자체를 위한 사실 조사에 시간이 걸리고 사고 증명을 위한 증인이 필요하게 되는 등 문제가 복잡해진다.

회사측이 산재 보상 보험의 적용을 꺼리는 이유는 다음과 같다.

- 1) 불법 취업자에게도 산재 보험이 적용될 수 있다는 것을 모른다.
- 2) 보험료 부담이 가중된다.
- 3) 출입국 관리소의 조사를 두려워 한다.
- 4) 원청 회사에 대한 배려, 즉 노동자와 직접 고용 관계를 맺은 것은 하청 회사이지만, 산재 보험상의 사용자는 원청 회사가 된다. 전술한 바와 같이 건설업의 수직적 종속 관계에 있어서는 하청 회사가 원청 회사에 산재 보험 적용을 신청할 경우에 하청 회사의 입장이 매우 약해지게 된다. 가령 하청 회사로부터 산재 보험 적용에 대한 동의를 얻었어도 다시 원청 회사를 설득할 필요가 있다는 것이다.

이와 같이 법률적으로 당연히 누구나 산재 보험의 적용을 받을 수 있지만 실제로 외국인 노동자가 적용을 받고 보상을 얻는 것은 매우 소수에 지나지 않는다.

## 6. 외국인 노동자 문제에 관한 제안

결론부터 말하면 실제로 외국인 노동자를 합법화시켜야 한다는 것이다. 그 근거를 제시해 보겠다.

① 아시아 여러 나라들은 과거 일본의 침략으로 많은 희생을 치렀음을 잊어서는 안된다. 이에 대한 보상은 아직 충분히 이루어지지 못하여 사람들의 마음 깊숙이 상처를 남겼다. 여기에 대한 근본적 해결, 진정한 화해는 물질적 보상보다는 그 나라에서 오는 사람들을 선의로 받아들이는 데 있다. 노동자를 받아들이는 것은 그것을 위해 좋은 기회가 된다. 그들과 더불어 살고 상대에게서 배움으로써 아시아인들을 멸시하는 일본인의 태도를 없애고 또 그 때에야 아시아 사람들의 반일 감정도 해소될 것이다.

② 전후 일본 경제의 번영은 아시아 여러 나라와의 관계에서 경제적 우위성을 점한 데에서 온 것이다. 원조라는 이름의 경제적 종속, 개발이라는 이름의 환경 파괴 공해 산업, 폐기물 수출 등 오늘날의 일본 경제의 번영은 아시아 여러 나라의 수많은 희생 위에서 성립되었다. 이제 그것을 돌려 줄 때가 왔다. '기업 이윤의 사회 환원'이라는 말이 있는데, 나는 같은 논리로 '국가 이익의 인류 사회로의 환원'이라 말하겠다. 한 나라의 부는 그 나라 안에서만 나오는 것이 아니고 다른 나라와의 관계에서 나온 것이기 때문에 그 부를 다른 나라의

사람들과 나누어야 하는 것이다.

③ 보다 더 객관적이고 본질적인 근거로는 일본 기업이 외국인 노동자를 필요로 한다는 점이다. 현재의 노동력 부족은 일본 국내 자원으로는 해결할 수 없어서 이미 많은 기업이 외국인 노동자를 고용하고 있다. 그들 외국인 노동자들은 일본 경제의 불가결한 구성 요소가 되고 있는 것이다. 이제는 그들을 비합법 상태로 두거나 단순 노동력으로 이용하지 말고, 경제 원칙의 관점에서 정정당당하게 받아들여야 한다. 외국인 노동자는 일본 노동 시장에서 일정한 지위를 획득하였다. 그것은 일본 경제의 필요에 의한 것이다. 그러므로 외국인 단순 노동자의 합법화는 시간 문제이다. 문제는 그때까지 그들에 대한 불리한 처우, 인권 침해, 차별의 문제에 대처하는 일이다.

일본은 먼저 유럽의 나라들이 제정한 차별 금지법(영국의 인종 관계법, 미국 시민법, 프랑스의 인종 차별 금지법 등)에서 배워야 한다. 일본에서도 외국인 노동자의 인권을 수호하기 위한 특별법을 제정할 필요가 있다. 그리고 불법 이민을 포함하여 여러 이민 노동자의 인권을 보장하는 국제 조약에 유의하고 그들의 인권을 첫째로 여기는 행정 처리가 이루어져야 한다.

산재에 관해서 말하면 1) 충분한 치료와 보상을 받은 다음에 출국하도록 한다. 2) 불법 취업자의 경우에도 산재 보험의 적용을 받을 수 있게 하고 그것에 관계되어 회사측에서는 어떠한 불리한 처분도 받지 않는다는 것을 기업들에 주지시킴으로써 피해자 본인이나 회사측이 안심하고 산재 보험의 적용 신청이 가능하도록 할 필요가 있다.

## 7. 맺음말

최근에 일본에서는 많은 이들이 국제화를 이야기한다. 국제화란 무엇인가? 해외 여행인가? 기업가의 국제적 감각인가? 무엇보다도 국제 사회를 지향하는 태도의 변화가 가장 중요한 요소가 아닐까? 예컨대 유럽에서는 요즈음 두 가지의 태도 변화가 일어나고 있다. 하나는 수많은 이민 노동자를 합법적으로 받아들이고 그들의 인권을 수호하는 특별법을 제정하려는 것이다(나라에 따라서는 이민 노동자의 수가 전인구의 1할이 넘는 경우도 있다). 또 하나는 나라와 나라의 벽이 무너지고 국가간의 대립과 경쟁이라는 긴장이 완전히 없어지고 있다는 것이다.

내 나라, 내 민족만을 생각하는 정치적 발상은 이제 버려야 한다. 인간을 생각하는 관점에서 함께 살고 함께 나누며 서로 존중하는 의식, 즉 인권과 공존 공영에의 의식이 현 인류 사회의 흐름을 이룬다. 이것이 진정한 국제화가 아니겠는가?

자료 9 :

## Letter of the Chinese Bishops' Conference on the question of Foreign Workers

We offer our respectful greetings to the officials of the Government, the members of the Judiciary and of the Executive, the representatives of the people, the employers and the foreign workers, to our brothers and sisters in the Faith, and to all persons of good will.

### 1. Introduction

The Bishops of the Chinese Bishops' Conference address this letter to all persons of good will and particularly to the employers and the friends of foreign workers.

We wish that all of us may cooperate in the spirit of our Chinese saying "Within the Four Seas We are All Brothers" and of Christ's invitation to "Love our Brothers as Ourselves" in order to examine and find a solution to the problem of the foreign workers which becomes daily more serious, so that these workers and the families they support may live in dignity as befits human beings.

Our hope is that this letter may show the concern of the Church for the foreign Workers and help our government in solving this urgent social problem. It is part of the mission of the Church to care for the poor and those who are in difficulty, to be the voice of the voiceless, to be a bridge between them and government as well as their employers.

Through sincere collaboration and a common effort we hope to face and comprehend the problem of the foreign workers which becomes more and more serious with each passing day, so that a solution may be found that is humanitarian, reasonable and at the same time respectful of the law.

The cold articles of the law and figures of statistics may easily give an erroneous view of the problem. One might imagine that the foreign workers are a large crowd of illegal residents stealing the employment of our own nationals. Such a view would ignore the blood and tears or the individuals, the tragedy of the families and the difficult international and social implications hidden behind the laws and the statistics.

### 2. Situation of the Foreign Workers in Taiwan

The number of illegal foreign workers varies with each different report. According to the "Labor Bureau Monthly Statistics" of December 1988, they number between twenty and thirty thousand. A few days later the Police Authorities proposed the figure of 8,000 based on computer information. Newspa-

pers and a few private estimates give the number as between seventy thousand and one hundred and fifty thousand. At any rate the number is large and, because of real needs, it keeps increasing.

Most of our foreign workers come from the Philippines, Malaysia, Thailand and Indonesia. They pay a large amount of money to recruiting agencies in order to enter the country and are "sold" to employers as cheap labor. Then they sign an extremely unjust and degrading contract. The employers keep their passports to prevent them from escaping.

Most of the foreign workers come to Taiwan on a tourist visa, After the visa expires they become illegal residents and are deprived of protection. Because of that situation it is easy to impose on them low pay, unreasonable working conditions and such oppression that is an insult to their dignity. As related by themselves : "We bind ourselves into hard labor which most locals don't want." (China Post, Dec. 13, 1988, letter of Dec. 12, 1988).

Because the number of foreign workers residing illegally in the country is so large, the Police Authorities offer a reward for their arrest. Anyone who gives information leading to the arrest of one foreign worker receives 1,000 local dollars. Anyone who brings one foreign worker to the police station receives 1,200 dollars.

On the other hand our country faces a serious labor shortage. For example, the textile and garment industry cannot maintain its normal level of production because it is short of 120,000 workers. Many public construction projects are behind schedule because of a shortage of 200,000 laborers. It is an undeniable fact that many industrial leaders appealed several times to the government to allow them to hire foreign workers.

### 3. Rights and Dignity of the Person

"Every person has the right to change his residence and his work as well as the right to migrate freely. This is the concrete expression of human dignity and freedom" (Pontifical Commission for Migration and Tourism, Rome, 1988).

In the course of history this right has often become an urgent need. War, hunger, poverty, disasters forced large numbers of people to leave their families, their friends and their country in search of a living in distant foreign lands.

In foreign lands it is not easy for the migrant to earn a living and he experiences hardships because of the differences in race, language, culture and customs. It is difficult to imagine these hardships if one has not experienced them personally. Way back in the early stages of migration to southeast Asia and overseas, our compatriots went through this experience.

#### 4. To the Legislators and Magistrates

We sincerely beg the legislators and magistrates concerned to examine this ever more serious problem of the foreign workers and, from a humane point of view, to search for a solution that is compassionate, reasonable and in conformity with the laws.

In fact, since our country experiences a shortage of labor and since many illegal laborers are already in our country, our legislation should legalize their presence and thus also assist the normal development of our industry and trade. This would allow the foreign workers to come out of hiding and live legally in the open, to enjoy their rights and meet their legal obligations, to pay their taxes and lead a free, happy life worthy of a human being.

After such a law is passed, if an amnesty can be granted, the workers who are illegal residents would be allowed to register again and their work would be protected. This would put an end to many forms of exploitation, tax evasion and other violations of the law. It would help our industrial development and also improve our relations with southeast Asian countries while giving us the possibility of asking other countries to give equal treatment to our citizens abroad.

#### 5. To the Employers

The employers in our industrial and commercial enterprises made an important contribution to our economic development by investing their wisdom, capital, technical knowledge, equipment, management skills, etc. The great majority of employers make a reasonable profit by normal and legal means. However some persons, little concerned with the law, earn unjust profits by deception, exploitation and other devious ways. Such people build their happiness on the sufferings of others. But wealth that is accumulated by cheating and exploitation, if it comes fast, disappears just as fast.

Great industrialists with a vision always pay attention to the welfare and the just retribution of their workers. It is only when the workers receive a reasonable and just salary as well as liberal benefits that they can become aware of their human dignity and of the value of their work. Then they feel responsible and respected, and they work conscientiously, thus also bringing great benefits to the employer.

#### 6. To the Foreign Workers

We understand and sympathize deeply with your painful situation. The need to earn a living for yourself and your family forced you to leave your wife or husband, your children and your home to come to a foreign land and live among people of a different race with a different language, a different culture and different customs, your heart filled with homesickness and wor-

ries. When you left your home you had to borrow at high interest rates the price of your travel and your documents. Arriving in Taiwan you suffered the worries of finding a decent work, the pressure of the work and also deception and exploitation from some employers. All this makes you feel lonely, helpless, depressed, without hope, inferior and a failure, to the extent of giving up. Your only consolation is that you can earn a little more than in your country and send it home to support your family.

In the Old and the New Testament there are many examples of migration. The people of Israel resided a long time in Egypt to earn a living. St. Joseph also, with the Holy Family, escaped to Egypt and worked there. After the Ascension, Jesus' apostles scattered all over the world, working and announcing the good news. You, foreign workers who are disciples of Jesus, if you can show the spirit of Christ in your life and your work, will be the messengers of the Gospel, spreading the good news of the kingdom. The Roman Empire was converted by foreign workers, slaves, soldiers and merchants who were believers in Christ.

Most of you are law-abiding people it is only the necessity of earning a living that forced you to overstay your visa and remain here illegally. We hope that, after a government amnesty, you will be allowed to stay in our country and work legally and that you will observe the law, while accepting its obligations.

#### 7. To the Parishes

For the Catholic foreign workers, the parish is the most appropriate place to hold their religious and social activities. For the non-Catholics, it is also an appropriate place for social activities as well as for getting acquainted with our faith.

Where there are foreign workers, the parish should establish a committee that will care for them, planning pastoral and apostolic work, organizing hospitality and visits, as well as welcoming new arrivals and sending-off departing workers. This will not only be beneficial to the foreign workers but it will also increase the pastoral and apostolic vitality of the parish.

#### 8. Conclusion

The presence of foreign workers is a common phenomenon in industrialized countries. Its root reasons are the unequal degree of development of different countries, the manipulations of some multinational companies, the imbalance between markets and between demand and supply of manpower, as well as natural disasters, racial conflicts, political corruption, the oppression of war, etc.

In the past our country also produced a large number of foreign workers,



they experienced all the hardships that foreign workers are at present experiencing here. Now that our country has been blessed and has joined the ranks of the developed countries, we must sympathize with the foreign workers in our midst in the generous spirit of "Within the Four Seas we are all Brothers" and following the invitation of Christ to "Love our Brothers as Ourselves", We must give them a chance to stay here and work, and we must share with them some of the wealth with which Heaven has blessed us.

My dear brothers and sisters in the Faith, let us all extend a helping hand to the foreign workers who are away from their homes and families and assist them to obtain the legal right to stay and work here and enjoy a life worthy of God's children and respectful of the dignity of human beings.

May God bless you!

February 6, 1989.

All the Bishops of the Chinese Bishops' Conference

자료 10 :

## SEEKING THE KINGDOM OF GOD WHICH TRANSCENDS DIFFERENCES IN NATIONALITY

### BROTHERS AND SISTERS :

The Church warmly welcomes people who move into its midst from other places, recognizing that it is the Church's mission to be of service to them. We, the bishops, would like to reaffirm this responsibility through the following message :

### MIGRATION—A JOURNEY OF ENCOUNTER

1. Migration is a social phenomenon deeply related to the unfolding of the history of salvation and the development of the Kingdom of God. Under God's direction the patriarch Abraham left his ancestral land to head for the land of Canaan. This was to enable the Israelites to settle in that land, which was to be the place where they would prepare for the coming of the Messiah. That journey of the People of God is continuing today and will continue on until salvation is completed in coming of the Kingdom of God.

At one time, when Japan was still economically poor, some one million Japanese nationals emigrated to North America, South America and various countries in Asia. At present, the number of their descendants, known as *nikkeijin*, has reached more than 1.3 million, not a few of whom have embraced the Catholic faith. Now, however, Japan has become affluent and in recent years there has been a sudden increase in the number of people from many other countries coming to Japan. Including persons whose legal period of stay has expired, the number of foreigners now living in Japan is estimated to be about 500,000. Many of these people come to Catholic churches and the total number of Catholics among them is estimated to be at least 100 to 200 thousand. At present the Japanese church has ongoing contact with the following groups of people and has become particularly involved with those among them who, for a variety of reasons, need support, protection, or some other form of assistance.

- ① Foreign migrant workers
- ② Refugees
- ③ Students from abroad, trainees
- ④ Japanese war orphans from China and their families
- ⑤ Foreign spouses of international marriages and their families

- ⑥ Seamen from various countries
- ⑦ South and North Koreans, Taiwanese and Chinese who either came to work before or during WWII, or were forcibly brought to Japan to work, as well as their descendants
- ⑧ Foreign women who have become victims of sexual violence and various forms of exploitation
- ⑨ Foreigners serving prison terms or being detained for questioning

We believe that, in seeking to be a church and a society that can learn to live and work and pray with these people through our encounters with them, we are bringing the transforming power of the Gospel to bear on the Church and society alike.

### MAJOR PROBLEMS IN THESE ENCOUNTERS

2. In contemporary Japanese society differences in race, gender, language, culture, customs, laws and religion tend to be threatening to the Japanese and deepen tendencies toward discrimination and exclusivism. Unfortunately these tendencies can also be found even within the Church. Meanwhile, both those who have come from abroad to work in Japan and their families tend to feel alienated in their workplaces and places of residence, because of their lack of a base in society and the instability of their living conditions. Furthermore, because many of them are not protected by the Japanese legal system, they are often placed in a vulnerable position and experience inhumane treatment. Women in particular suffer continually from exploitation and sexual violence.

At present, Japan's *Immigration-Control and Refugee-Recognition Act* (Immigration Law) recognizes 28 types of residential status through which a foreigner may legally reside in Japan, but does not make provision for those who have come to do unskilled labor. Furthermore, the types of activity permitted by each category are very strictly controlled. For this reason, many persons enter the country under the pretext of entertainment, study, training, research or sightseeing. This situation results in many problems. Among these the main ones are overstaying one's original visa and working without a valid visa, the nonpayment of wages, work-related injuries, the lack of health and social insurance, the victimizing of women in the flesh-trade, deficiencies in training-programs, problems related to international marriages and education of children, etc.

### OVERCOMING DIFFERENCES AS A WAY OF WITNESSING TO THE CATHOLICITY OF THE CHURCH

3. We Christians are all called to become one in Christ with other people

regardless of who they may be. The Japanese Church must not lose sight of the fact that now is the time for us to respond to that call. The Church is to be a community in which people of all generations from many different places, different ways of life and different cultures enter into relationships with one another, mutually accepting the differences that exist among themselves. The friction and pain that go along with the experience of such differences should be looked upon as an occasion to make the radical change of heart called for in the Gospel. Relationships born of such a conversion will bring new riches to the Church. This effort to overcome differences between peoples does not mean trying to assimilate the others by imposing one's own lifestyle on them, but should be seen as bringing to birth a new society and culture within which we can all live together.

For the Church, these immigrants are brothers and sisters in Christ. This means that we do not merely welcome them, but strive to build up a community that respects differences, thereby witnessing to society at large the universality of the Church.

The Japanese Church is by no means a church just for the Japanese. The Church founded by Jesus Christ, in its encounter with people of different nationalities, gives witness that the Kingdom of God is bringing about a new humanity. The message that St. Paul addressed to the faithful in Galatia is indeed a message for our times as well :

*All of you are sons and daughters of God through faith in Jesus Christ. All baptized in Christ, you have all clothed yourselves in Christ, and there are no more distinctions between Jew and Greek, slave and free, male and female, but all of you are one in Christ.*

Galatians 3 : 26-28

We hope that all who come to the Church or in one way or another associate with the Church, will be able to discover there the joy of encountering Christ.

### THE TASK FACING THE JAPANESE CHURCH

The present phenomenon of so many people leaving their families and homelands to settle in a country like Japan, with its different people, religions, language and culture, is certainly a *sign of the times*. For the Japanese Church, which is seeking the Kingdom of God that rises above national differences, this sign of the times offers a new challenge and also points to possibilities for the unfolding of a new evangelization. The efforts of the many lay persons, religious and priests all over Japan who are presently dedicating themselves wholeheartedly to this work must be praised. But the response to the *sign of the times* is a task that must not be limited to the work of a few,

but must now involve the whole of the Japanese Church. The major tasks to be done are the following :

**a. TASKS TO BE DONE IN COOPERATION WITH CIVIC GROUPS AND THE GOVERNMENT**

- ① To plan orientation meetings or seminars that will be of assistance to those trying to adjust to live in Japan by providing information about laws related to them, the Japanese lifestyle, food, language, etc.
- ② To take the initiative in working for the protection of human rights so as to counter the proliferation of human rights violations; To cooperate in dealing with problems related to medical care, work-related injuries, unfair dismissal from employment, withholding of wages, the seeking of employment, the search for suitable residences, marriages involving persons who have overstayed their visas or who need an extension of the period of stay, etc.
- ③ To cooperate in setting up emergency shelters that can be used in common with civic groups.
- ④ To devise measures to meet the needs of families involved in international marriages; in consultation with the families to provide education for the spouses and children concerning the situation of the countries involved and on life in Japan.
- ⑤ To work to "legalize" the status of foreigners who have been branded as "illegals" under current immigration law and whose human rights have been ignored.
- ⑥ To work to make the Immigration Law a law based on basic human rights.
- ⑦ To have Church members study the provisions of the *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* passed by the United Nations on December 18, 1990, and to collaborate with civic groups to press Japan to ratify the treaty.
- ⑧ To work together to deepen mutual understanding of the political-economic background and other relationships affecting the immigrants' home country, the receiving country and the countries through which they pass in transit.
- ⑨ To inaugurate a program of study to familiarize ourselves with the problems mentioned above and find ways to respond appropriately.

**b. PARTICULAR TASKS FOR THE CHURCH**

(Those to be begun on the diocesan level and carried through on the parochial level)

- ① To make renewed efforts to ensure that the Japanese Church can give

witness that it is truly a Church where foreigners and Japanese can live together.

- ② To have the diocesan representatives of the *Association for Solidarity With foreign and Migrant Workers* of the Commission for International Cooperation (set up by the Catholic Bishops' Conference) cooperate with the priests and lay representatives in concrete steps to realize the following :
  - In order that foreigners may fully participate in the Liturgy and the Sacraments, to respect and accept their different ways of expressing their faith; to supply Mass pamphlets and arrange for catechetical instruction in their own languages.
  - To accept foreigners in our parishes as registered members, regardless of nationality, and to find ways to open channels of communication with them. Since one's name expresses one's dignity as a person, as far as possible, names should be written in their original form and not in *katakana*. *Furigana* may be added when necessary.
  - To set up desk for information and advise in each diocese, with the aim of finding concrete solutions to the problems that arise.
  - To introduce courses into seminaries and on-going formation programs for laity, religious and clergy that will provide the training necessary to enable them to relate more effectively with those from other countries.

We ask all to begin actively to implement whatever is possible at your local level.

May the Almighty Father of all humanity shower bountiful blessings on our efforts to realize the Kingdom of God that transcends and embraces all nations of the world.

November 5, 1992.

*Episcopal Committee for Social Activities*  
**CATHOLIC BISHOPS' CONFERENCE OF JAPAN**

자료 10-1 :

## 국적을 초월한 하느님 나라를 향하여

## 형제 자매 여러분

교회는 이동하는 사람들을 따뜻하게 받아들이고 그들에게 봉사할 의무를 지니고 있습니다.

우리들 주교는 이 의무를 다시 확인하여 여기에 메시지를 발표하기로 하였습니다.

1. <이주>는 구원의 역사 또한 하느님 나라의 발전과 깊은 관계가 있는 사회적 현상입니다. 선조 아브라함은 하느님의 명에 의해서 조국을 떠나 가나안 땅으로 갔습니다.

그것은 구세주를 준비한 이스라엘 사람이 가나안 땅에 정착하기 위해서였습니다. 그리하여 구원의 완성인 하느님 나라가 올 때까지 하느님 백성의 여로는 계속되고 있습니다.

지난날, 일본이 가난 했을 때 북미, 남미, 아시아 여러 나라에 약 100만 명이나 이주를 하였습니다. 현재 일계인(日系人)이라고 불리는 그들의 자손은 130여 만 명에 이르고 그 중에는 가톨릭 신자도 적지 않습니다.

근래 풍부해진 일본을 방문하는 여러 나라 사람이 급격히 늘어나고 있습니다. 그 중 일본에 체류하고 있는 외국인인은 초과 체류자를 포함하여 약 50만 명이라고 합니다. 이들 중에는 가톨릭 교회를 찾는 사람도 많아 가톨릭 신자는 적어도 10만 내지 20만 명 정도로 추정됩니다.

오늘날 일본 교회는 다음과 같은 재일(일본에서 평생 생활할 사람) 및 체일(수일~수년간 생활하다가 떠나는 사람) 외국인들과 끊임없이 만나고, 특히 여러 사정으로 지원, 보호, 원조를 필요로 하는 사람들과 접촉하며 관계를 가지고 있습니다.

1. 외국인 노동자
2. 난민
3. 유학생, 취학생
4. 중국 잔류 일본인 고아와 가족
5. 국제 결혼에 의한 외국인 배우자와 그 가족
6. 기항하는 각국의 선원

7. 전전, 전중의 식민지 시대에 먹고 살기 위해서 또는 강제 연행에 의해서 일본에 온 한국 조선, 대만, 중국 사람들과 그 자손
8. 성 폭력이나 갖가지 착취에 신음하는 외국인 여성
9. 교도소에 있거나 조사를 받고 있는 체일 외국인 이러한 사람들과의 만남에 의해서 우리가 그들과 함께 살고 일하며 함께 기도하는 것을 배우는 교회나 사회를 지향한다면 일본의 교회와 사회에 복음적 변혁이 이루어지리라고 생각합니다.

## 만남의 여러 문제점

2. 현실의 일본 사회에서는 인종, 성, 언어, 생활 습관, 법률, 종교 등의 차이가 사람들에게 위협을 주고 차별이나 배타주의를 더욱 심하게 하는 경향이 있습니다. 유감스럽게도 최근 교회 안에서도 그러한 움직임이 있는 것 같습니다. 한편 외국으로부터 이주해 온 사람들과 그 가족은 사회적인 기반이 없고 생활 상황이 불안정하기 때문에 주거와 직장 문제로 소외받기 일쑤입니다. 많은 사람들이 일본의 법률에 의해서 보호받지 못하고 있기 때문에 약한 입장에 놓여 비인도적으로 이용당하기도 합니다.

특히 여성에의 성 폭행, 착취는 끊임없이 발생되고 있습니다.

현재 일본의 '출입국 관리 및 난민 인정법'(입관법)은 외국인의 재류(在留)에 대해서 28가지의 자격을 정하고 있으나 노동을 목적으로 하는 입국을 인정하지 않고 있습니다. 또 재류자마다 허용되는 활동을 엄하게 규제하고 있습니다. 그래서 많은 사람들은 연예, 유학, 취학, 연수, 혹은 관광 등의 명목으로 입국하고 있습니다.

이러한 상황 하에서 많은 문제가 발생되고 있습니다. 그 주된 것은 초과 체재에 의한 자격 외 노동, 임금 체불, 노동 재해, 의료, 사회 보험의 결여, 여성의 인신 매매, 연수 제도의 불비, 국제 결혼과 그 자녀들의 교육에 관한 문제입니다.

## &lt;차이&gt;를 넘어서

3. 우리들 그리스도자는 그리스도의 이름으로 누구든지 하나가 될 수 있도록 초대받고 있습니다. 일본 교회에 있어서는 지금이야 말로 그 좋은 기회임을 깨닫지 않으면 안됩니다. 교회는 모든 세대, 지역, 생활 습관, 문화와 교류하여 서로의 차이를 포용하여야 할 공동체

입니다.

서로의 상이로부터 생기는 마찰과 고통을 체험함으로써 회심의 기회가 주어집니다. 이 회심이 수반되는 교류에 의해서 교회는 더욱 풍요하게 되는 것입니다. 민족의 차이를 넘어서 살아 가려고 노력하는 것은 남에게 자신의 생활 양식을 강요하여 동화를 강제하는 것이 아니라 함께 사는 새로운 사회, 문화를 만들어내는 것입니다.

교회에 있어서 이동하는 사람들은 그리스도에 있어서의 형제 자매입니다. 그들을 환영하는 데 그치지 않고 여러 가지 차이와 공존할 수 있는 공동체를 만들어 내는 노력에 의해서만 보편적인 교회를 사회에 증명할 수가 있는 것입니다. 일본 교회는 결코 일본인만의 교회는 아닙니다. 그리스도에 의해서 시작된 교회는 다른 국적의 사람들과의 만남을 통하여 새로운 인간성을 구축해 가는 하느님 나라를 증명합니다. 갈라디아의 신자에게 보낸 성 바오로의 다음과 같은 가르침은 바로 현재의 우리에게 대한 메시지이기도 합니다. “여러분은 모두 믿음으로 그리스도 예수와 함께 삶으로서 하느님의 자녀가 되었습니다. 세례를 받아서 그리스도 안으로 들어간 여러분은 모두 그리스도를 옷 입듯이 입었습니다. 유대인이나 그리스도인이나 종이나 자유인이나 남자나 여자나 아무런 차별이 없습니다. 그리스도 예수 안에서 여러분은 모두 한 몸을 이루었기 때문입니다”(갈라 3:26-28).

교회를 찾아 오는 사람, 또 교회가 접하는 모든 사람이 그리스도와 만나는 기쁨을 함께 나눌 수 있으면 다행입니다.

#### 일본 교회의 과제

4. 많은 나라 사람들이 가족이나 조국을 떠나 민족, 종교, 언어, 문화가 다른 일본으로 이주해서 생활하고 있는 현실은 바로 <때의 표상>입니다. 이 <때의 표상>은 국적을 초월한 하느님 나라를 향하고 있는 일본 교회에 있어서 새로운 도전이며 새로운 복음 선교의 전개 가능성을 나타내는 것이며, 현재 일본 각지에서 다수의 신자, 수도자, 사제가 헌신적인 관여를 끊임없이 계속하고 있는 것은 높이 평가되고 있습니다. 그러나 오늘날 때의 표상에의 대응은 일부의 신도들만의 의무가 아니며 일본 교회 전체가 대처하여야 할 과제입니다.

그 주된 것은 다음과 같습니다.

A) 시민 운동이나 행정과 함께 힘써야 할 과제

- 1) 일본에서 생활하는 데 있어서 도움되는 법률 지식, 일본인의 생활 습관이나 요리, 일본어 등에 대한 교육이나 세미나를 기획한다.
  - 2) 많이 발생되고 있는 인권 침해에 대해서 솔선하여 인권 옹호를 위해서 일한다. 의료, 노동 재해, 부당 해고, 임금 체불, 취직, 주거 구하기, 초과 체재자의 결혼, 체재 연기 등의 문제를 위해서 일하며 협력한다.
  - 3) 긴급 피난처를 설치하여 시민 그룹과 연대하여 공동 사용할 수 있도록 노력한다.
  - 4) 국제 결혼으로 인한 가정의 필요성에 따라 각국의 사정, 일본에서의 생활 사정, 자녀나 배우자애의 교육 등에 대해 그들과 대책을 생각한다.
  - 5) 현 ‘출입국 관리 및 난민 인정법’ 이 기본적 인권에 입각한 법이 되도록 노력한다.
  - 7) 1990년 12월 18일 유엔총회에서 성립된 최초의 외국인 노동자 보호 조약인 ‘모든 이주 노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 조약’에 대해서 교회의 신자가 배우고 일본에서도 비준되도록 시민 운동과 함께 노력한다.
  - 8) 이주 노동자를 보내는 나라, 받는 나라, 통과국의 제관계, 정치 경제적 배경, 기타의 과제에 대해서 상호 이해를 심화 시키도록 노력한다.
  - 9) 이상의 재활동을 하기 위해서 우선 자기 자신의 학습을 시작한다. 그리하여 무엇을 어떻게 할 수 있는지 찾는다.
- B) 교회의 독자적인 과제(주로 교구 수준에서 행하여 본당 수준에서 철저화할 과제)
- 1) 일본 교회가 일본인, 외국인과 함께 사는 교회임을 증명할 수 있도록 더욱 노력한다.
  - 2) 일본 가톨릭 주교협의회와 국제협력위원회 밑에 있는 사제와 평신도 대표와 함께 노력하여 다음 구체적 실현에 노력한다.
    - 외국인이 적극적으로 전례나 성사에 참가할 수 있도록 그들의 신앙 표현을 존중하고 받아들인다. 외국인의 전례서도 비치하면서 신앙 교육에 필요한 연수 등도 계획한다.
    - 국적을 막론하고 본당에의 소속을 인정하고 외국인과의 교류를 도모하는 마당을 만든다. 이름은 본인의 존엄을 나타내는 중대한 것이므로 존중하고 기명은 일본어가 아니라 그 나라 글로 하여 토를 달아 둔다.

- 각 교구에 의는 창구가 개설되고 구체적인 대응이 있는 것이 바람직하다.
- 여러 나라 사람과 접하기 위해서 필요한 양성을 신학교나 평신도, 수도자, 사제의 양성 코스에 도입한다.

이상의 사항에 대해서 각 지역에서 가능한 것부터 실시하시기 바랍니다.

국적을 초월한 하느님 나라의 실현을 향하는 우리는 노력 위에 전인류의 아버지이신 하느님의 풍요로운 축복을 기도하면서

1992년 11월 5일

일본 가톨릭 주교협의회 사회주교위원회

정평위 자료집 7—'외국인 노동자'와 인간의 기본권

발 행 : 한국 천주교 주교회의 정의평화위원회

편 집 : 정의평화위원회 편집부

133-180 서울시 성동구 능동 85-12

TEL 461-3897 FAX 461-3898

발행일 : 1993년 7월 29일