

인권 자료

| 인권 자료실 | | |
|--------|----------|------|
| 등록일 | 분류기호 | 자료번호 |
| 24 | A 3-6 | 10 |

Ma.d.7

66

외국인 노동자를 위한 한.일 연대 회의
外國人 勞動者를 위한 韓.日 連帶會議

일시 : 1993년 9월 21일 (화)-23일 (목)
장소 : 서강대 산업 문제 연구소
주최 : 외국인 노동자 인권을 위한 모임
 한국교회 외국인 노동자 선교협의회
 가톨릭 노동사목 전국협의회

일 정 소 개 (日程紹介)

9 월 21일 (1日째)

- 13:00 - 14:00 접수 및 인사소개(接受 및 人事紹介)
- 14:00 - 14:45 韓國에 있어서의 현황과 실태
- 14:45 - 15:30 日本에 있어서의 現況과 實態
- 15:30 - 16:00 COFFEE BREAK
- 16:00 - 17:30 질의 및 토론(質疑 및 討論)
- 17:30 - 18:30 석식(夕食)
- 18:30 - 20:00 일본 지원단체 형성 경과 및 국내 NETWORK 소개
(日本 支援團體 形成 經過 및 國內 NETWORK 紹介)
- 20:00 - 20:40 질의 응답 (質疑 應答)
- 20:40 - 23:00 친교의 시간 (親交의 時間)

9 월 22 일 (2日째)

- 08:00 - 09:00 조식(朝食)
- 09:00 - 11:00 한국 활동사례 보고 1(勞動條件 等)
- 11:00 - 11:30 COFFEE BREAK
- 11:30 - 13:00 한국 활동사례 보고 2(人權侵害 / 住居와 文化)
- 13:00 - 14:00 중식 (中食)
- 14:00 - 15:30 日本 活動事例 報告 1 (勞動條件 等)
- 15:30 - 16:00 COFFEE BREAK
- 16:00 - 17:30 日本 活動事例 報告 2 (地域, 女性, 家庭問題 等)
- 17:30 - 18:30 석식(夕食)
- 18:30 - 19:15 日本의 制度 및 不法滯留勞動者의 合法化 및 研修制度
- 19:15 - 20:00 한국의 제도 및 정책 대안 모색
(韓國의 制度 및 政策 代案 摸索)
- 20:00 - 21:00 토론 (討論)
- 21:00 - 23:00 연대의 밤(連帶의 밤)

9 월 23 일 (3日째)

- 08:00 - 09:00 조식(朝食)
- 09:00 - 09:40 국제연대의 모색 (國際連帶의 摸索) - 한국(韓國)
- 09:40 - 10:30 國際連帶의 現況과 展望(국제 연대의 현황과 전망)-日本
- 10:30 - 12:00 國別 會議 및 評價 (韓國側 : 以後 組織化 方案)
- 12:00 - 13:00 종합 평가 및 토론 (綜合 評價 및 討論)
- 13:00 - 14:00 중식(中食)
- 14:00 - 15:00 기자 회견 및 종료 (記者會見 및 終了)

한국내 외국인 노동자들의 실태와 현황

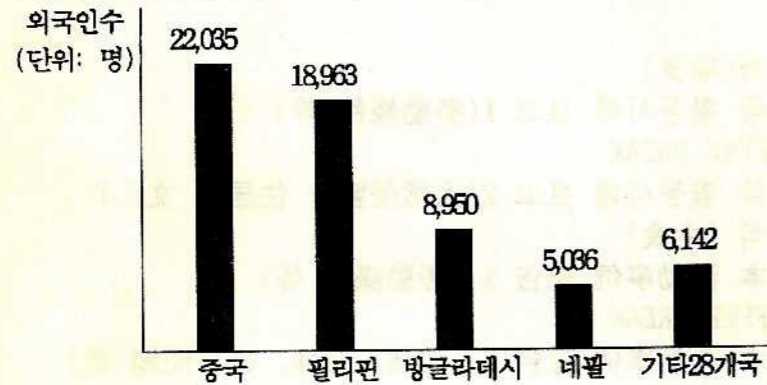
설 동훈 (薛東勳)

[서울대학교 사회과학연구소, 연구원]

1. 외국인 노동자의 한국 유입 실태

법무부는 1992년 6월 10일부터 7월 31일까지 불법체류 외국인과 이들을 고용하고 있는 업주를 대상으로 자진신고 기간을 설정하였다. 이 기간 중 불법체류 외국인을 고용하고 있다고 신고한 업주는 10,796명이었으며, 외국인은 61,126명(남자 45,004명, 여자 16,122명)에 달했다. 이를 통해 기업당 평균 외국인 노동자수를 계산하면 5.66명에 이르는 것을 알 수 있다. 또한 외국인들이 취업하고 있는 기업체는 영세·중소기업에 집중되어 있다. 한편, <그림 1>을 통해 출신국가별 외국인 노동자수를 보면, 중국·필리핀·방글라데시·네팔·파키스탄의 순으로 나타난다.

<그림 1> 출신국가별 외국인 노동자수, 1992년 7월



자료: 법무부, 『불법체류 외국인 자진신고 결과』, 1992.

법무부의 『불법취업 외국인 적발 현황』을 통해 외국인의 직업을 살펴보면, 1988년 이전까지의 불법취업은 주로 기업체 직원이나 학원의 외국어 강사, 또는 연예인들이 다수를 이루었으나, 1989년 이후에는 단순노무자의 수가 급증하였다. 1990년에는 불법취업 적발자의 82%인 702명이 단순노무자였다. 이들은 기계류 등 생산업체, 섬유류 등 가공업체, 출판 등 도급업체, 가정부 등 종업원으로 주로 취업하였다. 이들이 주로 취업했던 직업은 제조업의 섬유·플라스틱·전자·철강·금속·제지·전기·화학·유리·식품 등으로 단순 작업을 요하는 것이다. 이들은 내국인들이 기피하는 직종인 가정부로 취업하거나, 유흥업소에 밤무대 가수로 출연하거나 호스텔스로 일하는 경우가 많다. 불법취업 알선은 주로 자국민을 상대로 하여 인력소개업을 하는 형태이다. 말하자면, 외국인들은 공해산업 및 작업환경이 열악한 산업, 내국인들이 취업을 기피하여 일손이 부족한 부문에 취업하고 있는데, 저임금·장시간 노동·열악한 작업환경에 시달리고 있다.

2. 외국인 노동자의 국내 취업 현황

이제는 불법취업 외국인들의 사례를 제조업, 건설업, 농수산업, 서비스업의 네 가지 업종으로 나누어 살펴보기로 한다. 외국인들의 불법취업은 서울 근교 중소도시의 공단지역내 생산직이나 유흥업소, 공사장·건설현장, 농촌에 집중되고 있으나, 최근에는 낙도어장·해태양식장에까지 번지고 있으며, 일부 외국인 여성들은 가정부는 물론이고, 유흥

업소·다방·이발소까지 진출하고 있다.

(1) 제조업

외국인 노동자들이 주로 취업하고 있는 산업은 내국인들이 취업하기를 기피하여 인력난에 시달리는 작업환경이 열악하고, 단순·미숙련노동력을 필요로 하는 분야이다. 대표적인 산업은 섬유·봉제·피혁·염색업, 주물·화학·철강·전자·기계 제조업, 목재·가구 제조업 등이다. 외국인 노동자들은 본국의 임금보다 높다는 점에서 한국에서 계속 취업하기를 희망한다. 이러한 외국인 노동자들의 약점을 이용하여 기업주는 이들에게 열악한 작업환경과 장시간 노동을 강요하고 있다. 뿐만 아니라 이들의 경우 저임금에다 노동통제가 용이하다는 점은 기업주에게 더욱 매력적인 요인으로 작용한다. 또한 외국인 노동자들은 낮은 환경에서 개인적으로 고립되어 생활하며, 경찰이나 출입국관리소의 단속을 피해야 하기 때문에 그들의 고충은 더욱 강화되어 나타나고 있다.

(2) 건설업

건설업은 제조업과는 달리 계절과 경기에 따라 그 활황이 쉽게 바뀌는 업종이다. 한국의 경우 건설업은 200만호 주택 신축으로 인한 파열 건설경기에다 건설기능공의 일본으로 일자리를 찾아 많이 떠났으므로 인력난이 아주 심각하게 제기되고 있는 업종이다. 외국인이 공사판에서 막노동을 하는 경우는 드문 사례가 아니다. 1992년의 한 신문 보도에 의하면 “현재 한국내에는 중국인 20,000명을 비롯하여, 필리핀·파키스탄·네팔 등지에서 온 노동자 25,000명 등 45,000명의 외국인들이 건설 현장의 시멘트 벽돌쌓기, 콘크리트 비비는 일, 타일붙이는 일 등 막일에 종사하고 있다”고 한다.

건설업에 취업하기 위한 인력시장에서도 외국 노동자들이 보인다. 서울역 앞 지하도나 성남 모란시장 주변에는 중국 교포들의 인력시장이 상설적으로 서고 있다. 중국 교포들의 취업현황은 동남아시아 사람들보다 훨씬 다양한데, ① 걸로 보아 내국인과 구별이 불가능하고, ② 우리말이 가능하므로 그만큼 취업의 문호가 넓으며, ③ 같은 동포라는 점 때문에 법무부 단속도 그만큼 관대하다는 점 때문이다. 이들도 건설현장의 잡부로 많이 취업하는데, 임금은 동남아시아 사람들보다 많이 받는다.

(3) 농업·수산업·원양어업

한국의 농촌은 젊은 노동력이 도시로 빠져나가 만성적인 노동력 부족에 시달리고 있다. 또한 수산업과 원양어업은 최근 들어 내국인들의 취업 기피가 가속화되고 있는 업종이다. 외국인 노동력은 한국의 농촌에도 파고 들어가고 있다. 중국 교포들이 추수기에 농촌 노동력으로 동원되었거나, 양계장에서 잡역부를 하는 사례도 있다. 연근해 어업과 양식업은 대표적으로 일손이 많이 가는 업종이다. 필리핀인이 김 양식장에서 잡역부를 한 사례도 우리의 눈길을 끈다.

(4) 서비스업

서비스업은 최근에 내국인들의 취업이 더욱 증가하는 추세이다. 그러나 서비스업 중에서도 가정부나 유흥업소 종업원은 내국인들의 취업기피 직종이 된 지 오래다. 이러한 직종은 노동력의 공급이 수요를 창출하는 형태로 보아야 한다. 그런데, 외국인들도 한국인들과 마찬가지로 쉽게 일하고 돈벌 수 있는 업종을 추구한다. 중국 교포 여성들의 경우 한약 행사·판매업이나 가정부, 음식점·유흥업소 종업원을 하는 사례가 많이 발견되고, 필리핀 여성은 가정부로 취업을 많이 한다. 그리고 유흥음식점을 경영하거나 자국민들을 상대로 취업알선업을 하는 사례도 있다.

1) 한약 행사·판매업: 한약제 행사는 중국 교포들이 독점하고 있다. 그들은 대부분

여성들로서, 서울역 지하도나 서울 시내 곳곳에서 발견된다.

2) 가정부: 외국인 불법 취업 가정부는 1989년 이후 계속 증가하였는데, 중국 교포와 필리핀 여성들이 주로 취업하고 있다. 이들에 대한 수요는 ① 내국인 임주 가정부를 구하기가 극히 어려워졌고, ② 일당 2만원 정도로 8~9시간 일하는 내국인 파출부에 비해, 외국인들은 내국인의 1/3~1/4에 불과한 임금을 받으면서 하루 종일 가사일을 하고, ③ 연고자가 없어 나돌아다니지 않으며, ④ 가정의 비밀을 유지할 수 있다는 점 등의 이점 때문에 계속 늘어나는 추세이다.

3) 음식점 종업원: 음식점 종업원으로 일하는 사례는 중국 교포 여성들이 거의 대부분이다. 중국 교포들의 임금 수준은 내국인 노동자와 큰 차이가 나지 않는다. 특히 '식당 일'의 경우는 더욱 그렇다.

4) 유흥업소 종업원: 향락산업의 발전과 더불어 외국인들은 한국의 유흥업소에까지 진출하고 있다. 유흥업소에 취업하는 경우는 두 가지로 대별된다. 하나는 자발적으로 취업하는 것이다. 특히 흥행을 채류자격으로 입국한 외국인인 예술인으로 간주되어 6개월간의 취업이 보장된다. 이들은 밤무대 가수, DJ 등으로 취업을 하는데, 채류기간을 초과하여 불법채류자로서 계속 취업을 하는 경우가 많다. 다른 하나는 타의에 의하여 취업하는 것이다. 예컨대 인신매매를 당하여 전남 광양의 릉살롱에 취업하였던 필리핀 여성의 사례가 있다. 최근에는 외국인들이 밤무대 가수 뿐 아니라, 식당·다방·이발소·술집·사우나탕·윤락가 등에 취업하는 경향이 증가하고 있다. 이는 중국 교포 및 필리핀·파키스탄·방글라데시 출신의 여성들에게서 확인된 사례이다.

5) 취업알선업자(broker): 외국인 취업알선업자는 두 가지 경로를 통하여 이 직업을 택한다. 한 가지 경로는 애초에 취업알선업자로서 입국하는 경우이다. 이 경우는 본국에서 단체관광객을 위장하여 한국으로 입국한 다음, 국내의 취업알선업자와 접촉하여 불법취업을 알선하는 것이다. 다른 한 가지 경로는 본인이 취업을 위하여 한국에 입국하였다가, 이후에 취업알선업자가 되는 경우이다. 처음에는 자신이 취업한 기업 근처의 기업주들의 부탁을 받고 친구들을 불러들여 소개비조로 1인당 100달러 정도씩 받다가 아예 본국인들을 상대로 하는 취업알선업자로 전업하는 것이다. 그런데 이들은 취업을 알선해준 노동자들로부터 매월 일정 금액을 갈취하기도 한다. 이들은 위조초청장을 수천 장씩 발급하는 취업알선업자로 성장하기도 하며, 그 경우 폭력조직을 결성하여 활동한다.

3. 외국인 노동자의 직업생활 분석

외국인 노동자들은 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 문제다. 구리노동상담소의 『외국인 노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, 국내의 업주들도 "외국인 노동자를 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. 이에 비해 필리핀 출신은 영어를 사용할 수 있으므로 비교적 양호한 조건을 갖고 있다. 또한 가톨릭 교회에서 외국인 노동자를 위한 미사를 봉헌하고 있으므로, 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 외국인 노동자들이 피해를 보아도 언어가 통하지 않아 무방비 상태로 당하는 경우가 많다.

보다 더 근본적인 문제는 그들이 불법 취업자라는 점에서 당하는 불이익이다. 그들은

내국인에 비해 훨씬 적은 임금을 받으며, 그러한 임금조차도 체불당하는 사례가 빈발하고 있다. 또한 낮은 임금과 출입국관리사무소에 의한 단속의 위협 때문에 그들은 직장을 자주 옮긴다. 기업주들은 외국인 노동자들의 이직을 방지하기 위하여 여권을 맡아두는(deposit) 경우가 많은데, 이는 노동자로서의 권리를 제약하는 요인으로 작용한다. 더욱이 정부가 기업주 책임하에 외국인 노동자의 취업을 한시적으로 허용하고 있는 정책을 시행함에 따라, 그들은 현대판 노예로 전락할 운명에까지 처해있는 것이다. 열악한 작업 환경을 그대로 받아들일 수 밖에 없는 상황이므로, 그들의 건강이 크게 위협받고 있다. 그 이외에 외국인 노동자들은 한국이라는 낯선 환경에 적응해야 하는 문제도 겪고 있다.

<표 1>은 자양동성당에서 외국인 노동자들을 대상으로 그들의 고충을 상담한 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% 정도이었다. 또한 적용의 문제를 겪고 있는 사람은 약 2.2% 정도이다. 그런데 이 자료가 외국인에 대한 노동 상담 결과이므로, 특정 부분이 지나치게 강조되었을 가능성이 있다는 점을 반드시 전제하여야 한다. 즉 임금 체불을 당한 사람들이 주로 상담하였을 가능성이 크며, 적용의 문제를 한국인 노동상담자에게 호소하는 사람의 비율은 상대적으로 낮게 나타난 것이다.

<표 1> 외국인 노동 상담 내역

(단위: %, N=369)

| 임금 | 여권 | 건강 | 산업 재해 | 적용 | 계 |
|------|------|-----|-------|-----|--------|
| 91.3 | 11.9 | 4.6 | 3.0 | 2.2 | 100.0* |

주: *중복응답 자료이므로 각 칸의 합이 100%를 초과한다.
자료: 외국인 노동자의 인권을 위한 모임, 『외국인 노동자 노동상담』, 1992.

(1) 임금과 노동시장

외국인 노동자의 임금수준은 어느 정도나 될까? <표 2>에 따르면, 외국인 노동자의 월 평균임금은 310,500원 및 335,500원으로 나타났다. 이를 시간당 임금으로 환산하면 930~1,100원 정도이다. 상여금은 평균 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 1/3 정도 주고 있다"는 반응을 보인 업주는 37.5%인 것으로 나타났다. 회사가 외국인 노동자들에게 정기적으로 숙식을 제공하는 경우에는, 이 숙식 비용을 임금에 포함시켜 "한국인 노동자와 동등한 임금을 주고 있다"고 업주들은 주장한다. 한편, 노동자의 임금은 작업 능력에 의하여 결정되는 측면이 크므로, "한국인 노동자의 작업 능력을 100으로 할 때 외국인 노동자는 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.

영세 제조업체에 취업 중인 외국인 노동자들의 임금은 해당 업체의 내국인 노동자의 임금과 거의 비슷하다. 외국인취업실태조사위원회의 『한국의 외국인 취업실태조사』에 따르면, 내국인 노동자의 평균 초임이 320,120원인데 비하여 외국인 노동자들의 평균 임금은 335,470원으로 오히려 약간 높게 나타났다. 그런데 그 차이가 통계적으로 유의미한 정도에 이르지 않는 것으로 나타나, 외국인과 내국인의 임금 격차는 그다지 크지 않다고 결론내릴 수 있다.

<표 2> 외국인 노동자의 임금 관련 지표

| 자양동 조사 | 비율 (N) | 구로공단 조사 | 비율 (N) |
|-----------|-------------|--------------|--------------|
| 월평균임금(천원) | 310.5 (226) | 월평균임금(천원) | 335.5 (68) |
| 시간당임금(원) | 931.4 (216) | 시간당임금(원) | 1107.9 (72) |
| 노동시간(분) | 683.6 (347) | 노동시간(분) | 604.6 (82) |
| 임금체불일수(일) | 50.8 (274) | 상여금 받는 기간(월) | 2.7 (16) |
| 체불임금액(천원) | 499.3 (277) | 상여금액(천원) | 32.5 (17) |

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

외국인취업실태조사위원회, 『한국의 외국인 취업실태조사』, 1992.
 그런데 이 결론은 외국인 노동자의 임금이 현저히 낮을 것이라는 상식과는 완전히 다른 것이므로, 왜 이러한 결과가 나왔을까를 설명하는 것이 필요하다. 그것은 외국인 노동자들이 취업한 직종에 내국인 노동자들이 거의 취업하지 않고 있다는 사실에서 빚어진 것이다. 또 일부 취업하더라도, 중소·영세 제조업체의 단순 생산직·노무직으로 취업하는 내국인 노동자는 고령의 여성노동자나 연소 노동자들이 대부분이다. 즉 내국인들이 취업하기를 기피하는 업종 자체가 임금 수준이 전반적으로 낮으므로, 그 내부에서의 임금 격차가 두드러지지 않는 것이다.

그러나 전체적인 수준에서 내국인 노동자들과 외국인 노동자들의 임금 격차는 현저히 크다. 이 격차는 각각 취업하는 노동시장이 다르기 때문에 빚어진 것이다. 그 결과 외국인 노동자들의 평균 임금은 내국인 생산직 노동자들의 평균 임금의 약 1/2~1/3 수준에 불과하다. 그런데도 외국인 노동자들은 이러한 임금수준에 만족하고 있다. 왜냐하면 그들의 준거집단은 내국인 노동자들이 아니라 “본국의 출신 계층”이기 때문이다. 물가 수준과 환율 차이 때문에 빚어진 이러한 현상 때문에, 외국인 노동자들은 내국인들이 기피하는 “더럽고, 힘들고, 위험한” 작업에 기꺼이 종사하고 있다.

그런데 외국인 노동자들의 임금은 그들의 근속에 따라서 별 차이가 나타나지 않는다. 외국인 노동자의 인권을 위한 모임의 『외국인 노동자 노동상담』에 따르면, 외국인 노동자들의 국내 평균 체류일 수는 272.90일(9개월 3일)이며, 평균 취업일 수는 126.28일(4개월 6일)에 불과하다. 따라서 취업일수에 따른 임금의 차이도 발견되지 않는다. 또한 그들이 취업한 기업 규모, 그들의 성·연령에 따른 임금 격차도 존재하지 않는다. 즉 외국인 노동자들의 노동시장은 ‘경쟁노동시장’의 성질을 가진다.

여기서 문제는 그들의 임금 수준이 아니라 임금 체불이라는 것이 분명해진다. 한국의 업주들은 외국인 노동자들이 불법 취업자라는 점을 이용하여, 갖가지 이유를 대며 그들의 임금을 “때먹는다.” <표 2>에 나타난 평균 임금 체불일 수는 50.8일(1개월 21일)이며 평균 체불금액은 499,300원이다. 그렇다면 외국인 노동자들에게 임금을 체불한 업주들은 어떠한 핑계를 대고 있을까? <표 3>은 “한국인 기업주들이 외국인 노동자들에게 임금을 체불한 이유”를 외국인 노동자들이 진술한 내용이다. 임금체불업주들 중 가장 많은 사례는 “그냥 임금을 주지않았다”는 것으로, 외국인 노동자들은 “이유를 알 수 없다”거나 “이유없이 주지 않는다”고 진술하고 있다. 다음으로는 “지금은 현금이 없으니, 돈이 생기는 대로 주겠다”는 비율이 높았다. 또한 “외국인 노동자들이 직장을 옮겼으므로 주지 못하겠다” 내지 “현 직장에 붙잡아 두기 위하여 고의로 임금의 일부를 주지 않았다”는 비율도 높았다.

<표 3> 기업주들이 외국인 노동자들에게 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 | 판매부진 때문에 돈이 없다고 한다 | 15.1 (41) |
| 3 | 다음달에 주겠다고 하면서 계속 미룬다 | 13.3 (36) |
| 4 | 다음날 돈으로 옮겼다고 주지 않는다 | 10.3 (28) |
| 5 | 은행에 넣어주겠다고 하면서 계속 미룬다 | 7.7 (21) |
| 6 | 현 직장에 붙잡아 두기 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 | 성적이 높아서 돈이 없다고 한다 | 4.4 (12) |
| 10 | 불법 취업 외국인이라고 하면서 임금을 주지 않았다 | 2.6 (7) |
| 10 | 브로커 비용만들임금에서 삭감했다고 한다 | 2.6 (7) |
| 10 | 작업태도가 불량하다면서 주지 않는다 | 2.6 (7) |
| 13 | 출근이 관리를 부서에 벌금내 것만큼 삭감했다고 한다 | 1.8 (5) |
| 14 | 한국인 동료 노동자와의 알력을 일으켰다고 주지 않았다 | 1.5 (4) |
| 15 | 한국법상 임금을 늘게 주어도 된다고 했다 | .7 (2) |
| 16 | 세관에서 출국할 때 준다고 한다 | .4 (1) |
| 16 | 요구할 때까지 주지 않고 있다 | .4 (1) |
| 16 | 폭행하면서 주지 않는다 | .4 (1) |
| 16 | 사장 수습비 때문에 돈이 없다고 주지 않는다 | .4 (1) |

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

외국인 노동자들은 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, ① ‘불법 취업자’라는 위치와 ② 실정법에 대한 무지 때문에 체불 임금 문제에서 불이익을 감내하고 있는 경우가 많다.

그런데 외국인 노동자들은 임금 체불을 당하지 않더라도 직장을 자주 옮기는 경향이 있다. 그 결과 외국인 노동자의 평균 취업일 수는 4개월 6일에 불과하다. 이들은 특별한 숙련을 갖고 있지 않는 단순·미숙련 노동자들이므로, 업종을 가리지 않고 직장을 자주 옮긴다. 이들이 직장을 옮기는 이유는 “① 계약 불이행 때문에, ② 더욱 나은 고용·작업조건을 찾아서, ③ 내국인 노동자와의 차별 때문에”가 대부분이다.

앞에서 필자는 같은 직장 내의 외국인 노동자의 임금과 내국인 초임은 거의 동일하다는 것을 밝힌 바 있다. 그러면 어떤 차별이 존재한다는 말인가? 그것은 업주들이 이들에게만 “더럽고 힘들고 위험한” 일을 시키는 것이다. 한편, 외국인 노동자들의 취업기간이 짧은 또 다른 이유도 있다. 그것은 정부의 외국인 노동자 단속이 있을 경우, 외국인 노동자들이 단속을 피해 다른 곳으로 옮기기 때문이다. 즉 외국인 노동시장은 높은 이직률, 낮은 직무안정성으로 특징지어지는데, 이것은 2차노동시장의 주요 지표이다.

외국인 노동자의 이직이 빈발하는데 대한 업주들의 대응책은 무엇일까? 업주는 노동자들의 이직을 방지하기 위하여 여권 혹은 임금의 일부를 맡아두는(deposit) 두 가지 방법을 주로 사용하고 있다. 한국 정부의 외국인 노동자 정책은 “업주에게 외국인 노동자의 국내 체류를 책임 관리하도록 하는 것”이므로, 업주는 외국인 노동자의 출국 여부를 결정할 수 있다. 이를 빌미로 삼아 일부 악덕 기업주는 임금을 체불하고 다시 다른 업체로 돈을 받고 넘기기도 한다.

(2) 노동시간·작업환경 및 노동과정·노동통제

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

자양동 조사와 구로공단 조사에 의하면, 외국인 노동자의 하루 평균 노동시간은 각각 11시간 24분 및 10시간 5분으로 나타났다. 더욱이 철야 작업도 잦다. 이처럼 외국인 노동자들은 하루 8시간 이상을 일하지만, 잔업수당을 전혀 받고 있지 못하고 있다.

한편 국내에서 외국인 노동자들에게 주어지는 일은 먼지와 소음이 가득한 제조업체와 공사장의 일이 대부분이다. 이들은 일하는 작업장의 열악한 작업 환경 때문에 산업 재해를 당하거나, 직업병에 걸리기도 한다. 그러나 이들은 산업재해를 당하더라도 영세

규모의 회사로부터 치료비 지원을 기대하기 힘들 뿐 아니라, 불법 취업이란 이유로 국내 노동관계법의 보호도 받지 못하고 있다.

한편, 외국인취업실태조사위원회의 『한국의 외국인 취업실태조사』에 의하면, 외국인 노동자들은 한국인 사장이나 관리직 혹은 동료로부터 폭행을 당하기도 한다. 총 조사대상자의 44.6%가 폭행을 당한 적이 있다고 하였다.

(3) 노동력 재생산

외국인 노동자의 노동력 재생산과 관련된 문제는 그들의 주거 및 음식, 휴일 및 여가 활용에 대한 것이다. 외국인 노동자들의 주거환경은 상당히 열악한데, 변두리 여인숙 등에서 장기 투숙하거나, 회사의 합숙소를 주로 이용한다. 예컨대 파키스탄인을 비롯한 동남아시아·서남아시아 사람들은 이태원·보광동·화곡동 등지의 싸구려 여인숙에서 집단으로 기거하며, 중국 교포들은 서울역 주위의 "닭장집"에서 기거하고 있다. 여인숙에 기거하는 경우 하룻밤에 2인 기준 8,000원씩의 숙박료를 받는 허름한 방에 5~6명씩 한꺼번에 투숙하는 경우가 대부분이다.

방글라데시, 파키스탄 등 이슬람교 국가 출신은 돼지고기를 못먹는 등 음식이 맞지 않아 식사문제로 곤란을 겪고 있다. 따라서 그들은 이태원의 게스트 하우스 등 동남아시아·서남아시아 전문 식당에서 식사를 해결하는데 주 메뉴는 생선튀김(3,000원), 닭도리탕(3,000원), 쇠고기탕(5,000원) 등이다.

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

한편, 외국인 노동자들은 낯선 환경에서 개인적으로 고립되어 생활하며, 경찰이나 출입국관리소의 단속을 피하기 위해서 여가 시간이나 휴일에도 외출을 삼가고 있다. 노동 시간이 너무 길어서 여가는 거의 없는 형편이며, 휴일은 비교적 잘 지켜지고 있으나 숙소에서 대부분의 시간을 보내고 있다. 구리노동상담소의 『외국인 노동자 고용실태 조사 결과』에 따르면, "외국인 노동자의 한 달 휴일은 어떻게 하는지?"를 질문하였는데, "매주 쉬고 있다"가 96.2%이고, "격주로 쉬고 있다"가 2.9%이며, "전혀 쉬지 않는다"는 1.0%에 불과하다.

(4) 노사관계

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

외국인 노동자들은 여러 가지 면에서 차별 대우를 당하고 있는데, 이에 대처하여 임금인상을 요구하며 집단행동을 한 사례도 있다. 그러나 그 경우도 불법 취업자라는 신분 때문에 일시적일 수 밖에 없었다. 원론적으로는 국내 노동조합과의 협조를 구하는 것도 가능하지만, 이 경우도 업주가 외국인 노동자를 출국시킬 수 있는 권한을 갖고 있으므로 사실상 불가능하다.

(5) 외국인 노동자들의 희망 사항

따라서 외국인 노동자들의 희망 사항은 "국내에서 합법적으로 취업이 가능한 사증을 얻는 것"에 집중되어 있다. <표 4>는 외국인 노동자들이 가장 바라는 것을 제시하고

있다. 그 다음은 "한국인 노동자와 동일한 임금과 노동조건을 보장받는 것"과 "본국에 돈을 송금하는 것을 도와주는 것"의 순이었다. 그런데 송금 문제는 정부가 '1992년 9월 1일자로 은행을 통한 송금(허용) 함'으로써, 현재는 해결된 상태이다.

<표 4> 외국인 노동자들이 가장 바라는 것

(단위: 지수, %, 명)

| 순위 | 외국인 노동자들이 가장 바라는 것 | 지수* | 구성률** | 사례수 |
|----|-------------------------------|------|-------|-----|
| 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 7점에 해당된다.
** 구성률=(각 항목의 지수/7)×100.
자료: 외국인취업실태조사위원회, 『한국의 외국인 취업실태조사』, 1992.

갈릴리교회의 활동

- 의료를 중심으로 -

1. 갈릴리교회의 활동

1) 예배

- 현재 예배는 매주 일요일 오후 2시에 시작하고 있으며 9월 현재 120명 가량의 외국인노동자가 참여하고 있고 엄숙한 예배양식보다는 즐겁게 찬양하고 참여할 수 있는 분위기로 이끌고 있습니다.

- 교회에 나오는 외국인노동자중 절반 가량이 회교도 등 기독교와는 다른 종교를 가지고 있기 때문에 가급적 쉽게 이해할 수 있는 설교를 준비하고 있습니다.

- 예배는 주로 영어로 진행하지만 영어로 의사소통이 되지 않는 사람들을 위하여 설교말씀은 파키스탄, 방글라데시, 네팔인이 이해할 수 있는 우르두어로 통역하고 있습니다.

2) 심방활동과 홍보

- 매주 토요일 오후 5시부터 각 가정을 방문하여 친교를 나누고 어려움을 듣고 함께 해결을 모색해나가는 시간을 갖고 있습니다.

- 1월에 안내지를 2천부 만들어 우리교회의 활동을 소개하면서 외국인노동자들에게 나누어 주었으며 8월에는 다시 안내지를 새롭게 만들어서 나누어 주었고 포스터도 만들어서 외국인노동자들이 많이 살고 있는 가리봉 5거리를 중심으로 부착하였습니다.

3) 상담활동

- 주로 임금문제를 중심으로 노동문제에 대한 상담을 하고 있으며 상담을 받은 체불임금문제는 거의 다 해결되었습니다.

- 송금 및 출국에 있어서 어려운 점을 도와주고 있습니다.

4) 교육

- 성경공부

성경에 대한 체계적인 이해를 돕기 위해 목사님과 전도사님 등이 이끌어가고 있습니다.

- 한국어공부

의사소통장애로 불편함을 겪고 있는 이들에게 기초적인 한국어를 가르침으로써 생활의 불편함을 덜고자 한 것으로 현재 많은 사람이 참여하고 있습니다.

2. 의료활동

1) 치과진료

치과 진료는 소망교회의 교인인 치과의사 1명이 매주 나와서 환자를 보고 있으며 진료보조와 접수 등에 2명이 도와주고 있습니다. 시설로는 Unit Chair, 소독기구, 소독장, Suction 2개, 기구장, 마취주사세트 및 기타 치과도구 등을 갖추어서 일반치과의원에서 할 수 있는 처치는 거의 다 할 수 있는 수준입니다. 현재 매주 10명 정도의 환자를 보고 있으나 환자수가 많고 처치시간이 길어 환자들이 오래 기다려야 하는 애로점이 있습니다.

진료내용을 보면 치아우식치료나 신경치료 등을 주로 하고 있으며 filling이나 crowning, scaling 등을 특별히 요하는 환자는 진료하는 치과선생님의 개인 치과의원에서 치료받도록 하고 있습니다.

치료비는 무료이며 진료에 들어가는 비용전액을 치과선생님이 부담하고 있습니다.

2) 일반진료

- 진료인력

가정의학전문의 3명과 간호사 1명, 약사 2명으로 구성되어 있으며 접수 및 약포장 등에 3명이 도와주고 있습니다.

- 진료시설

약품 및 기구는 주로 소망교회의 지원을 받아 갖추었으며 간단한 처치기구에서부터 비교적 많이 발생하고 있는 위염이나 위궤양 등 소화기계질환의 치료제와 근골격계 질환에 쓸 수 있는 약품은 충분히 갖추었고 고혈압, 천식 등 지속적인 관리가 요하는 질병에 대한 약제도 갖추고 있습니다.

특히 약품현황 파악을 매주하여 부족한 약제는 소망교회 의료선교회에 지원을 요청하여 공급받고 있습니다.

그외에 진료실간막이, 진찰대, screening, 약장, 약자동포장기 등을 갖추었습니다.

- 진료현황

현재 매주 20-25명 가량의 환자를 진료하고 있으며 질환별로 살펴보면 소화기 질환이 35%로서 가장 많은데 특히 위염 및 위궤양 증상을 호소하는 사람이 많으며 이는 식생활의 차이, 식사시간의 불규칙, 작업 및 이질적 환경에서 오는 스트레스 등이 원인인 것 같습니다. 또한 스트레스, 음식 등과 아주 밀접한 연관성을 갖고 있는 과민성 대장증상을 호소하는 사람도 상당히 많았습니다.

소화기 질환 다음으로는 근골격계 질환이 28%를 차지하고 있는데 이는 대부분이 작업자세, 작업강도 및 작업시간 등과 아주 밀접한 연관성이 있는 요통 및 근육통 등입니다. 특히 이들 증상들이 있을때 약물복용은 증상만을 호전시키는 것일뿐 작업전환이나 휴식 등의 적절한 대책을 세울 수가 없어서 문제가 많습니다.

다음은 피부질환으로 12%를 차지하고 있는데 특히 외국인노동자 진료를 시작할 당시에는 위생상태가 나쁘고 집단으로 거주하는 경우에 잘 생기는 음환자들이 많아서 치료에 애를 먹었습니다. 왜냐하면 옷과 이불 등을 빨고 소독한

만큼의 시설이나 공간이 없고 3-4명씩 같이 살고 있기 때문에 치료가 잘 되지를 않았기때문입니다. 그러나 가능하면 같은 방에 거주하고 있는 모든 사람들을 동시에 치료하는 방법을 써서 현재는 음환자의 발생은 많지 않은 상태입니다. 그러나 목욕 및 샤워시설이 충분치 않아서 습진, 피부감염 등의 질환은 계속하여 나타나고 있습니다. 더우기 회사안에 샤워시설이 되어있는 경우는 거의 없고 대중 목욕탕에서는 이들을 꺼리기 때문에 위생상태가 문제가 되고 있습니다.

그외에 감기 및 기관지염이 10% 정도, 두통 및 어지러움증 등의 증상을 호소하는 사람들이 역시 10% 정도이고 기타 직업병, 감상선질환, 이비인후과 질환, 비노기질환, 임신 등의 문제가 있었습니다.

특히 사출기 작업에서 나오는 증기와 가스, 도금작업에서 나오는 흙 등에 폭로되어 기침 등 만성적인 호흡기 증상을 호소하는 경우도 몇건 있었으며 연마기를 6개월간 사용한후 진동에 의한 레이노드 증후군을 심하게 호소한 경우도 있었습니다. 이러한 경우 약물치료는 거의 도움이 되지 않고 직업병으로 진단하여 작업을 개선 또는 전환시켜야 하나 실제로 이렇게 하기에는 어려움이 많았습니다.

이렇게 진료하는 과정에서 심한 고혈압이나 감상선 질환 등 지속적인 검사와 치료가 필요한 환자와 혈액 및 소변검사 또는 X-선 촬영 등을 요하는 환자들은 우리 교회와 밀접한 관계를 갖고 있는 인근의 구로의원에 의뢰하여 치료받게 하였습니다. 이 경우에 이들이 의료보험혜택을 받을 수 없기 때문에 진료비를 의료보험에 의한 진료비의 50%로 계산하여 우리 교회가 전액 부담하였습니다. 또한 구로의원에서 해결할 수 없는 환자들은 교인들을 통하여 한양대학병원과 여의도 성모병원 등에서 무료로 진료받을 수 있게 하였습니다.

3) 문제점

- 진료인력이 충분하지 않습니다.

대학병원 등에서 근무하는 전문인력이 환자를 보기 때문에 진료수준은 별 문제가 없으나 진료인원이 의사 3인, 간호사 1인, 약사 2인 뿐이기 때문에 사정이 있어 빠지게 되는 사람이 있을때는 차질을 빚기 쉽습니다.

- 진료시설의 제한이 많습니다.

현재의 진료시설은 증상만으로 진단하고 처방하는 수준으로 여러가지 질병을 보는데는 어려움이 있습니다. X-선 검사나 혈액 및 요검사가 필요한 경우 구로의원에 보내어 결과를 보고 치료방침을 정하고 있지만 여러가지 불편한 점이 있고 또 시간이 많이 소요됩니다. 또한 소독기 등의 처치도구 등이 제대로 갖추어지지 않았기 때문에 간단한 처치외에는 수술 등을 시행할 수가 없습니다.

- 주말진료이기 때문에 진료의 연속성이 떨어집니다.

계속적인 추적관찰이 필요한 환자도 1주일마다 볼 수 밖에 없고 또 작업때문에 교회에 나오지 못하게 되는 경우에는 지속적인 관리를 할 수가 없는 형편입니다.

- 무료진료이므로 비용부담이 큼니다.

우리 교회에서는 기본적으로 모든 진료비를 무료로 해주기 때문에 약품값 및 재료대가 상당히 많이 들어가고 있지만 다행히 치과선생님과 소망교회 의료선교회의 지원을 받아 해결하고 있습니다.

또한 구로의원에 의뢰하여 치료한 경우는 매달 우리교회의 선교비에서 그 비용을 부담하고 있습니다.

< 의료의 관점에서 바라본 외국인노동자의 문제 >

외국인노동자의 건강에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기로 하면

첫째, 우리나라의 사회문화적 조건이 자국과는 상당히 다르기 때문에 이에 적응하는데 상당한 노력이 필요합니다. 식생활이 다르고 언어소통이 잘 되지 않으며 또한 기후도 차이가 나기때문에 이로 인하여 스트레스가 증가하고 여러가지 질병에 걸리기가 쉽습니다.

둘째, 자신의 교육배경과는 전혀 다른 일을 하고 있습니다. 외국인노동자들의 대부분이 고졸이상이며 상당수가 대학 이상의 학력을 가져서 자국에서는 육체노동을 한 적이 없는 사람들이 이곳에서는 아무런 기술도 요하지 않는 단순반복 육체작업을 주로 하기 때문에 이로인하여 요통, 근육통등이 생기기 쉽습니다.

셋째, 기존에 이미 질병을 갖고 있거나 나이가 많은 사람도 사전에 아무런 건강검진 없이 이곳에 와서 일하기 때문에 쉽게 질환이 재발하거나 악화될 수 있습니다. 실제 방글라데시인 1명은 고혈압이 있으면서도 치료도 제대로 받지 않고 무리하게 육체노동을 하다가 심근경색증으로 사망하였습니다.

넷째, 현재의 작업이 위험하고 힘들어서 건강 및 안전을 크게 위협하고 있습니다. 이들은 특히 한국인들이 하기를 꺼려하는 저임의 힘들고 어려운 작업을 주로 하며 또한 장시간 일해야 하기 때문에 여러가지 질병에 걸리기 쉬울뿐만 아니라 직업병 및 산재가 발생할 가능성도 매우 높습니다. 실제 대부분의 요통 및 근육통은 작업에 의한 것이었으며 진동에 의한 직업병인 레이노드씨병도 있었습니다.

다섯째, 주거환경이 열악하고 소득수준이 낮으며 의료보험 등이 없어 질병에 걸리기 쉬울뿐 아니라 질병에 걸려도 마땅한 해결책이 별로 없습니다. 또한 3-4명이 보통 한방에서 같이 사용하기 때문에 위생상태가 좋지 않고 전염성 질환은 쉽게 퍼져서 음들의 피부질환이 잘생기고 영양상태가 좋지 않아 대부분 체중 감소를 호소하고 있습니다. 또한 의료보험이 없기 때문에 질병이 생겨서 일반병원에서 치료받을 경우 치료비가 너무 비싸 이용할 수가 없습니다.

따라서 이러한 문제들이 해결되기 위해서는 교회 차원의 활동에서 벗어나 이들을 보낸 국가와 우리나라가 공동인 책임을 지고 다음과 같은 활동을 하였으면 하는 바램입니다.

1. 사전에 직업훈련을 시키고 안전 및 보건에 대한 교육을 받게한 후 취업시킨다.
2. 주거환경을 개선하여 위생상태를 좋게 한다.
3. 의료보험등의 사회복지혜택을 한국인과 같은 수준으로 받을 수 있게 한다.

“너희 형제 중에 송사를 들을때에 양방간에 공정히 판결할 것이며 그들 중의 타국인에게도 그리 할것이라” 신명기1:16

「기관소개」

외국인노동자 피난처(신도림 상담소) 소장 김 재오 전도사

③명칭

‘외국인노동자피난처(신도림상담소)’ - 서울시 영등포구 문래1가 64번지 3층.
외국인 노동자 피난처는 1990.6월에 출발하여 시작된 바닷교회 도시공동체“꽃들에게 희망을”내에 소속되어 시작된 한 분과사업의 명칭이다.

④개소동기

하나님 안에서 모든 인간은 존엄하고 평등한 존재임을 우리는 고백한다. 그러나 오늘 이 세상은 인간의 욕심이 범람하여 하나님의 창조질서에 대한 훼손이 우려할 정도로 심각하다. 지난 세대동안 서구의 기독교는 하나님의 문화명령이라는 이름아래 잘못된 서구제국주의(식민주의)의 인도자가 되었던 경험이 있었다. 이는 하나님을 숭배하면서도 자신의 문화와 국가와 민족이라는 이기주의에서 벗어나지 못한 결과 였다. 우리는 이런 과거 기독교역사의 부끄러움을 회개한다. 아울러 이런 과오를 씻어내고 자기이해에 사로잡혀 있는 복음에서 탈피하여, 하나님 앞에서 모든존재가 이념, 인종, 국경을 초월하여 한 형제 자매가 되는 날을 진심으로 갈망한다.

지난세월 우리민족은 타민족을 박해하기 보다는 압박을 당하는 처지에 있어왔다. 이는 어느민족 보다도 타민족의 고통에 대하여 잘 이해하고 감싸주는 마음을 갖게 하려는 하나님의 이 민족의 미래에 대한 섭리였다고 우리는 이해한다. 그러나 경제가 성장하여 풍부한 물질생활이 도래하면서 부터 우리들은 지난세월 우리들 스스로가 지탄해왔던 강대국들의 죄된 모습을 닮아가고 있다. 우리는 이런 민족적 상황을 우려하면서, 인구 1천만의 교세를 자랑하는 한국교회에 이 일에 대한 전적인 책임이 있음을 고백해야 한다고 믿는다. 지금 이시간 한국에서 일어나는 가난한 3세계 노동자의 어떠한 상황도 한국사회, 한국교회의 양심의 반영이라고 믿는다. 이 고백위에서 우리는 지금 이 땅에서 우리 동족의 손으로 자행되는 가난한 3세계 형제들에 대한 모든 악행들에 대하여 사죄를 구하며, 예수그리스도가 우리의 피난처가 되셨듯이 우리도 이땅에 와서 피난처를 구하는 가난한 형제들에게 조건없는 피난처가 되기를 희망한다.

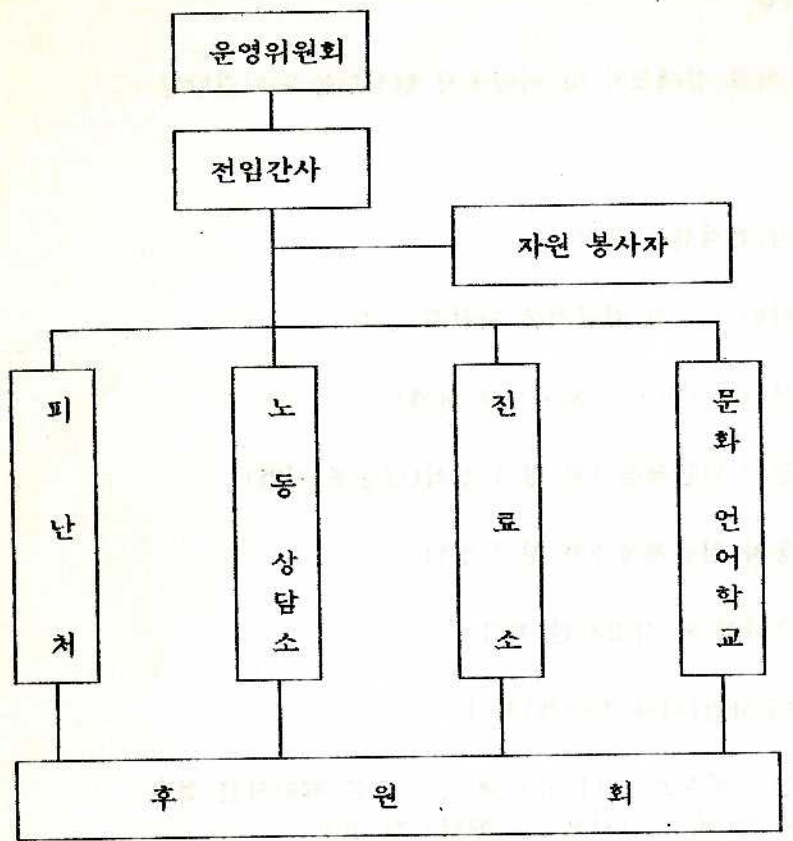
⑤연혁

- 1990.6.19 서울시 구로구 구로4동 빈민촌에서 노동자 자녀를 위한 “사랑의 고리 공부방”으로 시작.
- 1992.7-9월 공동체 멤버 3인의 3세계 배낭여행 체험
- 10.15 공부방 운영위에서 외국인 노동자를 위한 활동으로의 사업변경 결정
- 11.15 공부방 사업 마감
- 92.11-93.3. 외국인 노동자 자료, 실태조사 및 자원봉사 현장활동과 기관탐방
- 4.1-4.15 사업방향 결정
- 4.16 피난처 임대계약. 본격활동 시작
- 4.11-6.15 4차에 걸친 필리핀 노동자 임금체불 재판과 승소
- 4.16-6.15 피난처 내부공사 진행(외국인 노동자와 함께)
- 6.16 방글라데시 노동자 임금체불 1차 항의 집회(영등포 지역)
- 6.30 방글라데시 노동자 임금체불 2차 항의 집회
- 7.2-7.13 네팔 노동자 「수니레」씨 사망사건 처리
- 8.2-8.19 네팔 노동자 송금사건(미화 23만불)처리
- 8.5 네팔 노동자 「안 바하두르 라나 바트」씨의 누명쓴 재판사건 접수
네팔 노동자 「수르야」씨의 산재보상금 횡령사건 접수
- 8.16-현재 네팔 노동자 「수베디」씨 사망사건 처리중
- 8.26-현재 방글라데시 노동자 「마니크」씨 사망사건 처리중
- 8.초 - 말 서울시경 보안과에서 내사
- 9.3 네팔 노동자 임금체불 항의 집회(경기도 화성 지역)
- 9.5 네팔인 「파다바 쿠오르」씨 사망사건 조사의뢰 접수
- 9.11 파키스탄 노동자 임금체불 항의 사장집앞 집회(미아동 지역)
- 9.14 방글라데시인 「나즈물」씨의 사망사건 접수 처리중

9.15 방글라데시인 「샤현」씨의 산재보상 미비된채 출국시키려는 회사의 기도를 중지 시키고 공항에서 다시 데려옴

9.17 현재

④ 조직



◎ 활동이념(원칙)

1. 우리는 하나님 앞에서 모든 인간은 그의 피부색, 인종, 국가, 빈부격차를 떠나 평등하고, 자유롭고, 존엄하며, 고귀한 존재임을 고백한다.
2. 우리는 한국내에서의 외국인 노동자 문제의 근본원인이 외국인 개인한사람의 불법 체류노동에서 발생한다는 개별적인 관점을 거부하며, 세계경제의 남북격차에서 오는 불가피한 국제노동력 이동현상 때문에 나타나는 사회, 정치, 경제적인 문제라는 입장을 수용한다. 그러므로 우리는 국제노동시장에서 자본의 논리에 의해 3세계 이민노동자의 인간적 권리가 상품의 가치로 전락했다고 규정하며 이는 분명히 하나님이 명령하신 창조 질서에 어긋나는 일임으로 이 악에 대항하여 싸울것을 선언한다.

3. 아울러 우리는 한국내에서의 외국인 노동자 문제를 사회사업이라는 개인문제 해결 차원보다는 노동문제라는 차원에서 이해하고 문제해결을 시도한다.

4. 우리는 문제를 가진 사람들 스스로가 주인이 되어 자신들의 문제를 해결하는 것만이 문제해결의 궁극적인 열쇠임을 인정한다. 외국인 노동자 자신들과 한국인 노동자들이 이 문제의 가장 큰 당사자라 규정할때, 이 두세력이 자생적으로 이 문제에 대처할 수 있도록 조력하는 활동을 중시한다.

5. 우리는 외국인 노동자 문제가 노동문제라는 이해를 넘어 인종적, 민족적 이해가 내포되어 있는 문제임을 인식하고 장기적으로 한국사회에서 인종, 민족차별 감정이 광범위하게 나타날 수 있음을 사전에 한국사회에 경고하고 계몽하는 활동을 중요시 한다.

6. 우리는 문제해결 과정에서 항상 화해(기업주와 노동자가)의 사랑을 제1의 덕목으로 삼는다. 그러나 정의없는 사랑이 강요될때는 이를 거부한다. 아울러 이것을 옹호하기 위한 불가피한 창조적 갈등과 긴장을 기꺼이 감수한다.

7. 우리는 문제해결 과정에서 어떠한 이유를 막론하고 중요성을 부추키는 힘을 거부하며 창조적이고 건설적인 힘(예수그리스도의 십자가의 행위)만이 사용되어야 한다는 것을 선언한다.

8. 우리는 문제해결 과정의 정직한 접근과 자유로운 신앙양심의 실천이 용이하다는 전제위에서 어느 단체나 주의에도 소속하지 않는다. 그러나 이 사업목적에 맞는 선을 위하여 타 단체와 연대하는 것은 환영한다.

9. 우리는 양심에 따라 우리의 신앙을 고백하며 숨기지 않는다. 그러나 운영자의 신앙에 따라서 타 종교를 가진 외국인노동자가 이곳을 이용하는데 장애가 되지 않도록 배려하며, 이곳 피난처에서는 그 누구도 자신의 종교와 국가를 배타적으로 주장할 수 없음을 명시한다.

10. "의사와 성직자의 문이 24시간 열려 있는 것과 같이 피난처의 문도 24시간 열려 있어야 한다"

⑥ 운영실태

신도림 전철역에서 도보로 3-5분 거리에 위치한 3층건물의 13평정도를 임대하여 사용하고 있다. 13평의 실내를 개조하여 4평가량은 칸막이를 하여 상담소로 사용하고 있고 나머지는 피난처 공간으로 사용하고 있다.

피난처 내부에는 무료숙식과 간단한 샤워가 가능하도록 시설이 되어있다. 그러나 야간의 취침시간을 제외하고, 낮시간에는 상담소 공간으로 이용되기도 하고, 외국인노동자 단체들의 회의 공간으로 이용되고 있다.

이곳을 위해서는 현재 1명의 유급상담원과 4명의 자원봉사자가 함께 일하고 있다.

하지만 상담소를 이용하는 인원에 비해서 상담원과 자원봉사자는 터무니 없이 부족한 실정이다. 아래 제시한 상담소 이용인원에 대한 실태와 숙식시설 이용에 대한 통계 이외에 실재없이 걸려오는 전화상담과, 문제들의 복잡성과 어려움 까지 감안한다면 적게 잡아도 유급상담원 3-4명에 10여명 이상의 자원봉사자가 필요하리라 여겨진다.

1. 상담소 이용실태

*93년 7월, 8월(2개월 동안) 이용자 총인원과 국적별 통계

| 국 적 | 이용자수 |
|---------|----------|
| 네 팔 | 731 |
| 방글라데시 | 488 |
| 한 국 인 | 92 |
| 필 리 핀 | 62 |
| 파 키 스 탄 | 48 |
| 이 란 | 33 |
| 나이지리아 | 1 |
| 이디오피아 | 1 |
| 총 8 개 국 | 총인원 1456 |

*이용자의 문제 유형별 순위

- 1) 임금체불 2) 숙식 3) 의료 4) 출입국문제 5) 구직 6) 일반상담 7) 산재 8) 폭행 및 구타 9) 송금 10) 사망 및 행불자 11) 기타.

2. 피난처 이용실태

*93년 7월, 8월(2개월 동안) 숙식시설 이용 인원

| 국 적 | 네 팔 | 파키스탄 | 방글라데시 | 필리핀 | 이란 | 한국인 | 이디오피아 | 총 |
|------|-----|------|-------|-----|----|-----|-------|-----|
| 이용자수 | 91 | 11 | 49 | 34 | 32 | 30 | 1 | 249 |

숙식자의 경우 출국을 원하나 회사에서 여권과 항공권을 주지 않아서 도망나온 경

우, 직장을 잃고 이동중인 경우, 회사에서 폭행이나 구타를 당한 경우, 산재나 임금체불 문제 해결과정에서 회사에서 쫓겨나거나 야간시간을 이용하여 상담하게 되는 경우 등이 주요한 이유들이다.

*회의 장소로 이용

남한 네팔노동자 컨설팅 협회-매주 1,2회(1회 이용인원 약 20명)

남한 방글라데시 노동자 협회-매월 1,2회(1회 이용인원 약 60명)

각 협회의 모임은 정기모임과 비정기 모임으로 나뉘어져 있는데 비정기 모임은 자국민의 사망이나 큰 산재를 당한 경우에 수시로 열린다.

3. 이용패턴에 따른 운영전망

8월 중순 이후 부터 이용자 수 가 폭발적으로 증가하여 현재 1주일에 200명 이상의 방문객이 내도하고 있다. 방문객이 급격히 늘어나는 배경에는 상담과 함께 숙식이 언제나 허용되는 것과 문을 24시간 open 하는 것이 크게 작용한 것으로 분석되고 있다. 그리고 피난처 이용을 자율에 맡겨놓은 정책 때문에 네팔인과 방글라데시 노동자들의 자생조직 단체들이 회의등 각종모임을 하게된 것도 또다른 이유라 생각된다. 그동안 상담을 받아오면서 상담요원의 부족을 해소하고 외국인 노동자 자신들의 자발성을 키우기 위하여 각국가 단체에서 지도자들을 뽑아서 자국민의 면접을 받게하고 인권침해 사례등을 감시하며 신고하도록 하였다. 이결과 특이한 사건들이 이들에 의하여 자체조사되어 계속 의뢰되었고, 이런 과정들을 통해서 국가별로 소식지를 간행하도록 유도하였다.

방글라데시 노동자 협회는 결성된 상태에서 우리와 접촉이 되었고, 이후 피난처에서 활동하면서 네팔인들에게 자금을 주었다. 이에 네팔인들은 이전에 있었던 느슨한 지도자 조직을 강화 하면서 현재 본격적인 조직사업을 진행하고 있다. 이런 결과 2주전 부터 네팔어 간행물이 1주간격으로 발행되고 있다. 방글라데시 노동자 협회역시 이에 자금을 받아서 간행물을 만들 계획을 세우고 있고, 이번 10월 부터는 자국협회가 급료를 지급하기로 하고 자국민 전임간사를 두기로 하였다. 이는 1개월전에 피난처가 제안한 것에 대한 반응으로 이루어진 것이다.

상담소의 정책에 따라 가능하면 각국가별 협회의 지도자들이 만날 수 있도록 유도하고 있는데 자신들 역시 먼저 이를 요청할 정도로 적극적이다. 피난처 내에서 국적이 다르다는 것 때문에 배타적인 문제가 발생한 경우는 한건도 없었다. 오히려 소수인원이 체류하는 국가의 국적을 가진 노동자가 오면 자신들의 동족을 통해서 적극적으로 돕고 있는 것이 뚜렷히 관찰될 정도로 서로를 잘 이해하고 우호적인 분위기가 형성되어 있다. 이를 통해서 볼때 국적을 넘어선 통합된 조직역시 상당한 가능성들이 열려있다고 여겨진다.

이상에서 보는 것과 같이 피난처에서는 외국인 자신들에 의한 자치활동이 눈에 띄게 강화되고 있는 경향이 가장 특이하게 관찰되고 있다. 이것이 앞으로 피난처 운영에 가장 큰 영향을 미치는 요소가 될 것으로 추측된다.

④ 외국인 노동자를 위한 기관운영에 대한 제언

그동안 몇몇기관을 경험하고 피난처를 운영한 짧은 경험속에서 기관운영하는 사람들

이 가장 깊이 생각해야 할 것이라고 사려되는 몇가지를 간추리면,

첫째, “누가 기관안에서 주도권을 잡느냐”는 문제를 생각하는 것이다.

한국인 조직이 느슨한 형태(자유방임형), 한국인이 다 주도권을 잡아버린 형태(권위주의형), 외국인들의 조직이 주도권을 잡아버린 형태, 등을 생각할 수 있다. 그동안 경험을 통해 볼때, 한국인이 해결할 수 있는 일이 있고, 외국인이 할수 있는 일이 있고, 둘이 함께 할 수 있는 일이 있다. 이것들이 조화를 이루지 못해서 기관들과 외국인들이 배타적인 관계로 변해버린 경우들이 있었음을 종종 발견 하였었다.

둘째, 문제해결 방식에 따른 외국인 내담객들의 반응을 잘 분석하고 고려하는 것이다.

사회사업이라는 개인부조 차원에서 문제해결의 접근을 시도하는 경우(일반적인 종교 단체의 성향)와 인간의 기본권리라는 측면에서 문제해결의 접근을 시도하는 경우(인권, 노동단체의 성향)로 나눌 수 있다. 이 둘이 각자 다른 방법론을 가지고 문제해결을 시도 하는데 이때 외국인 노동자들이 인격적으로 느끼게 되는 감정들이 어떻게 다른가를 관찰할 필요가 있다. 개인적이고 정서적인 측면의 상담과, 권리적인 측면이 조화를 이루지 않으면 기관을 이용하는 이용자의 범위나 기간이 줄어든다는 사실들이 발견되었다.

셋째, 다종교, 다국적인 외국인 노동자를 수용하기 위해서는 운영주체인 기관이 자기 기관이 가지고 있는 종교적 성향을 어떻게 처리할 것인가를 생각해야 할 것이다.

⑧ 맺음말

그동안 기관운영을 해오면서 얻은 경험을 토대로, 현재 한국내에서 발생하고 있는 외국인 노동자의 문제를 해결하기 위해서 관련단체가 해야할 일들을 간단히 정리하면서 글을 끝맺고자 한다

1. 정부가 하루속히 2중적인 정책을 버리도록 양심적인 결단을 촉구해야 한다.

현재 법무부출입국 관리소나 노동부, 경찰등 모두가 외국인 노동자의 취업을 눈감고 허용하고 있다. 그러면서도 외국인을 불법신분으로 묶어놓고 산재나 임금체불, 기업주의 감금노동, 강제노동, 폭행, 여권과 항공권의 압류등에 관하여 어떠한 형사권도 발동하지 않고 있다. 그러나 기업주에 의해 위와같은 일을 당하고 나가는 외국인에게는 어김없이 벌금이 부과되고 있다. 정부는 외국인을 불법신분으로 묶어놓은 채 일을 시키며 권리는 하나도 주지 않으면서 책임과 벌칙만을 부과하는 노예정책을 실시하고 있는 것이다. 이것에 대하여 모든 외국인 불법취업자들을 밖으로 내보내 든지, 아니면 양성화 하든지(만일 양성화가 갖는 또다른 문제때문에 이것이 불가능 하다면 이에 준하는 정책) 둘중 하나를 선택하도록 양심적인 압력을 거세게 촉구해야 한다.

2. 이 문제가 구조적인 노동문제라는 전제위에서, 한국노동자들이 앞장서서 이 문제에

개입하여 발언하도록 유도하고 관심을 불러일으켜야 한다.

3. 국제인권규약이나 ILO헌장에 따른 최소한의 노동조건과 인권이 보장되도록 각 단체들의 강력한 감시와 발언을 위한 연대협력이 요구된다.

4. 외국인노동자들이 한국의 노동문화에 대한 이해가 증진되고, 자신들의 기본적인 권리의식에 대한 자각과 운동들이 일어날 수 있도록, 교육하는 일들이 시급하다.

5. 장기적인 측면에서 내국인들과의 인종, 이해관계의 충돌들을 예상하여, 내국인들을 향한 의식을 계몽하는 일들이 계획적으로 추진되어야 한다.

6. 현장에서 현재 시급히 처리해야 할 문제들

- ⊗ 장시간노동, 폭행, 강제근로, 감금근로, 임금체불에 대하여 형사책임을 물을 수 있도록 조치하는 일
- ⊗ 산재자들의 보상문제를 해결하는 일 - 산재보험 혜택 조치
- ⊗ 출국관리를 양심적으로 하도록 압력하는 일 - 예; 벌금규정을 없애는 일: 현실적으로는 묶인하면서도, 벌금을 걸어서 피땀흘린 돈을 정부가 가로채는 악행을 철폐하는 것. 이런경우: 기업주가 임금을 안주었고, 산재보상을 안해주었기 때문에 나가지 못한 사람에게 벌금을 먹이고, 기업주는 처벌이 없는 경우
- ⊗ 단체들이 보다 전문성을 갖는 일 - 노동문제에 대한 전문상담과, 문화학교나 언어학교등 문제예방을 위한 활동 분야가 전문화 되는 것이 시급하다.

“곤궁하고 빈한한 품군은 너의 형제든지 네 땅 성문 안에 우거하는 객이든지 그를 확대하지 말며 그 품삯을 당일애 주고 해진 후까지 끌지 말라 이는 그가 빈궁함으로 마음에 품삯을 사모함이라 두렵건대 그가 너를 여호와께 호소하면 죄가 네게로 돌아 갈까 하노라” 신명기24:15

재한 외국인 노동자 정책 및 활동내역

(성남, 광주지역외국인선교교회 : 지인식 목사0342-731-7240)

1990. 9. 11-1992. 4.

1. 활동영역 설정 및 실태조사

1) 활동 영역 : 경기도 광주군 초월면, 오포면 일대
(공장수 : 약450개)

| | |
|------------------------------|------------|
| 경안읍 : 40명 | 오포면 : 20명 |
| 지월1,2리 : 35명 | 동림리 : 35명 |
| 지월3리 : 15명 | 태전1리 : 60명 |
| 용수리 : 20명 | 태봉리 : 40명 |
| 곤지암 : 25명 | 직 리 : 50명 |
| 도곡리 : 15명 | |
| 계 380명(실제 더 많이 집계됨, 70%정도파악) | |

2) 문제점 발굴

| 취업 외국인 노동자들의 의견 | 영세 고용주들의 의견 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * 불법 체류에 대한 불만감 * 인권유린에 대한 불만감 * 과도한 노동시간 (격주휴무, 1일12시간 노동) * 의료진료의 사각지대 * 임금 체불(보통 3개월) * 송금 방법 및 보관(도난 경험) * 침식문제의 열악함 * 언어 소통의 불편함 * 무엇이든 "빨리빨리" 정신없다 | <ul style="list-style-type: none"> * 불법 고용에 대한 불만감 * 발주날짜와 인력난으로 과다 노동시간 불가피 * 월 27-30만원 지급 (국내 노동자의 절반 수준) * 산재 및 의료보험, 연금에 대한 부담이 없어 좋다 * 잦은 이동으로 2-3개월 고의적 임금 체불로 붙잡아 놓음 * 동작이 느리고 굼뜨다. 의심이 많다. * 저임금, 과다노동시간 외엔 공장 이윤 불가피 * 불법체류라는 약점이 있다. * 노사 문제 신경쓸것 없다. |

결 론) 국내 영세 업주들의 심각한 경영난과 고임금, 인력난과 노사문제의 어려움 등을 불법 외국인 노동자들과 대처하는 편법을 쓰면서 타개하려함.
참 고)비디오 활동 상황 (1992.12월까지 각국별 등록관리 인원)

| No | 국 | 가 | 별 | 등록인원 | No | 국 | 가 | 별 | 등록인원 | | |
|----|---|---|---|------|-----|---|----|----|------|----|------|
| 1 | 필 | 리 | 핀 | 87명 | 5 | 인 | 도 | 네 | 시 | 아 | 6명 |
| 2 | 방 | 글 | 라 | 데 | 6 | 가 | 나, | 나이 | 제 | 리아 | 5명 |
| 3 | 네 | | | 팔 | 10명 | 7 | 파 | 키 | 스 | 탄 | 4명 |
| 4 | 스 | 리 | 랑 | 카 | 13명 | | 계 | | | | 155명 |

2. 의료 활동

- 1) 상시 진료소 설치(전담 간호사:이정은)
- 2) 무료 지정 병원(성남의원: 신상진 원장, 누가의원:김영범 원장)
- 3) 주간 진료 : 전담 진료팀(김영범 박사외 5명 내과, 외과)
- 4) 정기 월간진료 : 치과, 안과(천옥경, 우상두 박사외 2명)
- 5) 종합 진료 3개월 : 충정로 의료선교교회, 갈릴리 선교회

3. 현장 구역 관리

- 1) 현장 방문 (목,토)-- 신상 파악, 정보교환, 공장주와의 대화
- 2) 가정 초청 - 한국 가정방문 일일 초청 (인간관계 이해와 회복)
- 3) 공동체 예배 (오전10시-오후4시 -예배, 친교및 특별 프로그램)

4. 상담 활동

매일 오전 10시-밤 11시 자원봉사 외국인 노동자 상담활동
(전화 731-7240, 754-6611)

5. 외국인 노동자 문화센터 특별 프로그램

- 1) 한국 문화소개, 한국어 강습(외국인 노동자), 영어 강습(자원 봉사자)
- 2) 국제 노동법 및 출입국 관리법 강연(출입국 관리사무소 직원, 변호사 및 법률인 초청)
- 3) 도서실 및 휴게실 운영(영문판 도서열람)
- 4) 음악 강습(기타, 만돌린, 크로마 하프, 하모니카, 피아노)
- 5) 게스트 하우스(GAST HOUSE)

무료 숙식 제공 (외국인 교회, 산자교회(김해성 목사))
* 임대 전세 계약중, 숙소 확보

6. 불법체류 외국인노동자 단체 유대 관계 발전

- 1990년-1992년- 단독 활동
1992년10월 - 외국인 노동자 인권을 위한 모임(신윤한 교수, 박석운 소장)
1993년3월-9월 - 한국교회 외국인 노동자 선교 협의회 준비 위원장
1993년9월9일-공동 의장 : 인명진 목사, 이만열 교수 추대

7. 외국인 노동자 성남지역 시민의 모임 발기위 추진

(지인식, 김해성, 김한수 목사, 신상진 원장, 이재명 변호사외)

사례 2 : 국내에 있는 외국인 노동자들의 생활문화상태에 대한 사례보고

가톨릭 노동사목 전국협의회

이번에는 합법, 불법적인 외국인 노동자들에 대하여 이제까지 주로 활동해왔던 상담 중심에서 벗어나 실질적으로 외국인 노동자들이 어떻게 생활하고 있는지, 더구나 한국과는 다른 문화권을 형성하고 있는 나라의 노동자들이 어떻게 문화적 적응을 하고 있는지 이들의 의식주를 비롯한 생활문화상태에 대하여 그동안 보고 느끼고, 조사했던 경험 등을 토대로 알아보겠다. 외국인 노동자들의 대부분은 동남아시아의 필리핀, 네팔, 파키스탄, 방글라데시 등에서 왔는데 한국과는 완전히 다른 관습과 문화, 음식, 언어, 기후 등의 조건을 가지고 있습니다. 그래서 이들이 겪고있는 가장 큰 어려움은 이러한 조건을 어떻게 극복하면서 돈을 벌고 고국으로 돌아가느냐하는 문제이다. 또한 이러한 생활문화적인 차이로 인해 상시적으로 두통이나 불면증, 위장장애, 복통 등에 시달리면서 자신의 건강을 위협하고 있지만 이들에 대한 의료보험 혜택마저도 없어 비싼 의료비를 내고 치료를 받거나 방치되고 있다는 것이다.

<< 주거 상태와 문화생활 >>

외국인 노동자들의 주거지는 대개가 서울의 외곽(변두리-슬럼가)나 공단지역에서 가장 방값이 싸고 교통이 불편한 오지로 열악한 주거환경에 살고있다. 공장에 취업을 하게되면 거의 90%가 회사에서 제공하는 숙소이지만, 취업하는 회사의 대부분이 영세한 중소기업이라 공장 주변에 바를 얻어주거나 공장의 숙직실 등에서 기거하는 경우도 있다. 92년 10월에 천주교 서울교구 외국인 상담소에서 필리핀 노동자 1,079명을 대상으로

조사(이하 *)한 설문에 의하면 대부분이 회사 기숙사(41.5%)와 공장(52.8%)에서 숙식을 해결하고 있었으며 96.1%가 무료이다. 그러나 2-4명 미만의 한방에 평균 4명(3.88명)이 기거하고 있었다.

그래서 회사에서 제공했다는 파키스탄과 필리핀 노동자가 살고있다는 집을 방문하였는데, 그 곳은 미금시에서도 한참 떨어진 원진레이온(이황화탄소가스 배출업체)의 주변에 있는 막자골이다. 이 막자골은 워낙 원진레이온 공장에서 뿜어대는 유해가스로서 일반사람들이 지나가기도 꺼려하는 곳이다. 파키스탄 노동자2명이 살고 있다는 이 방은 사람 3-4명이 앉으면 딱 차는 작은 방이었으며 오랫동안 빨지않아 색을 분간할 수 없는 이부자리와 음식쓰레기가 널려있었다. 천장은 대충 베니아로 막았고 군데군데 하늬이 보일정도였다. 살림살이라고는 냄비와 부르스타와 그릇 몇개인것 같았고 어지러이 널려있었다. 그리고 필리핀 노동자 4명이 함께사는 작은 방을 들어갔는데, 이 방은 차고를 개조해서 만든 방이었으며 온돌이라곤 없었다. 벽은 무척 얇아서 바깥보다도 춥게 느껴졌으며 방바닥에서는 냉기가 계속 올라왔다. 그나마 냉기를 막아주는 것은 코트도 없는 1인용 전기장판 뿐이었으며 그것은 전기장판이 아니라 두꺼운 장판을 하나 더 깔것에 불과하였다.

그리고 지난 93년 5월경에는 파주의 조그만 식품공장 안에서 일을 마치고 자고있던 라임이라는 파키스탄 노동자가 화재로 사망하였는가 하면 인천에서 일하는 필리핀 여성노동자가 문틈으로 새나오는 연탄가스에 중독되어 사망한 경우도 있었다.

이러한 열악한 주거환경은 몇몇 특수한 경우는 아닐 것이다. 왜냐하면 서울이나 인천, 안산, 안양 등 외국인 노동자가 많이 있는 공단지역의 주변에서 흔하게 볼 수 있는 전경이기 때문이다. 그리고 이들의 문화수준도 대체로 회사에서 설치해주는 티브이(62.0%), 라디오(49.8%), 냉장고(32.2%), 세탁기(21.3%)-천주교 외국인 상담소 조사자료* 인용-등을 사용하고는 있지만 전기세 등은 자신이 부담하는 경우가 많이 있으며 심한 경우에는 사용하는 전기는 형광등 하나와 카세트, 티브이 정도인데 전기세라는 명목으로 한달에 1인당 2만원씩 8만원을 지불할 때도 있다고 한다.

<< 식생활 >>

천주교 외국인 노동상담소에서 조사한 자료* 에 의하면 79.1%가 식생활에 불편을 겪고있다고 응답한바 있다. 대개가 공장에서 일반적으로 한국 노동자와 동일하게 제공되는 식사를 먹고 있지만, 음식에 적응이 되지 않아 불편을 호소하는 경우이다. 그래서 스스로가 음식을 해먹는 경우가 많지만 이들의 식사라고는 밥과 계란, 소금, 그리고 시

금치 등의 간단한 야채가 전부이며 상당부분은 식빵으로 끼니를 때우기도 한다(필리핀). 또한 그들이 평소에 먹는 음식이라곤 맨밥에다 식용유와 간장으로 비빔 계란이 전부라 한다(파키스탄, 네팔 등). 이러한 식사문제는 이슬람교의 경우는 돼지고기를 먹지 않고 힌두교는 쇠고기를 먹지 않는 식의 종교적인 문제에 근거하기도 한다. 그리고 한국인 노동자들과 식사를 같이 할때면 젓가락질을 하지 못하고 손으로 음식을 먹는다고 미개한 나라라고 무시하는 경우가 많아 함께 식사하는 것도 꺼려하고 있다.

그래서 공장생활에 어느정도 적응이 되고 한국의 물정을 어느정도 이해할 때가 되면은 회사측과 합의하여 숙식을 스스로 해결하는 경향이 많아지고 있다.

<< 언어문제로 인한 어려움 >>

대개 한국에 취업한지 6개월정도가 지나면 한국말을 몇마디 하게 되는데 대부분 공장에서 주어 듣는 경우가 대부분이어서 흔히 존대말과 반말(예삿말)에 대한 구분이 되지 않아 노인에게 반말을 하다가 욕을 얻어먹는 등 곤욕을 치른다 한다. 또한 구리 주변에 있는 남양주군의 한 전자공장에서는 공장내에서 함께 기숙하던 한국인 노동자 3명과 기술연수를 받으러 온 태국인 노동자 5명이 집단으로 패싸움을 하여 크게 다치는 사건이 발생하였는데 처음에는 사소한 이야기가 "말이 건방지다" "얼굴표정이 기분나쁘다"면서 싸움이 발생하였다 한다. 이처럼 말의 어감에 따라 또는 말을 표현하는 감정에 따라 갈등을 겪고 있다.

<< 건강 및 의료혜택 >>

한국에 돈벌러 와서 겪는 외국인노동자들의 의식주에 대한 어려움은 자칫 자신의 건강을 해치는 경우가 많은데(조사 자료*에 의하면 체류기간동안 다치거나 병든 경우가 평균 1.97번) 대부분 열악한 작업환경과 불편한 생활문화에 의해 발생하는 경우가 많다. 그리고 이들이 가장 먼저 배우는 한국말 중에서 "배 아파요, 일 많이 힘들어요 약 없어요? 머리 아파요"라는 것도 이들의 건강상태를 확인해 주는 것이다.

얼마전에 확인한 파키스탄의 한 노동자는 밀린 임금도 못받고 추방당할까바 겁나 병원은 커녕 주변에 연락도 못하고 있다. 그래서 영양을 제대로 섭취 못한 것이 신장에 까지 영향을 미쳐 지금은 거의 음식을 소화시키지 못해 다른 친구(노동자)의 집에 누워있다. 이런 경우에는 자신의 비합법 신분(불법체류자)과 열악한 생활환경에 기인한 병의 악화, 비싼 의료비로 인한 치료 지연 등이 겹쳐지면서 돈벌러 와서 자신의 몸만 축내고 돌아갈 수 밖에 없게 된다.

또한 이들이 생활환경에서 느끼고 있는 어려움은 겨울철이 되면 변변한 방한복도 없이 대충 봄, 여름, 가을옷을 여러겹으로 입으면서 추운 겨울을 나고 있다. 이들이 받는 임금은 한국노동자들의 2/3, 1/2에 불과한데 먹고 자고 입는 것은 똑같이 해야되는 고충이 있는 것이다.

그리고 나이는 어른 앞에서 담배를 피우다가 파귀를 맞는데, 자신은 왜 맞았는지 이유를 모르고(본인은 못사는 사람이라고 무시하는지 알고 있다)있거나 공장에서 간혹 실수를 하게 될때 의례이 터져나오는 "개새끼, 멍청이"라는 욕은 서로간에 문화적인 차이나 외국인 노동자에 대한 이질감, 거부감(선입견)에서 이들은 심한 모멸감을 느끼기도 한다. 심지어 이러한 고통으로 또는 고향에 대한 심한 향수로 정신질환을 일으키는 경우도 있다고 한다.

그래서 외국인 노동자들이 한국에 체류하면서 가장 원하는 것은 "돈을 벌 수 있도록 일자리를 마련해 주는 것과 스스로 먹고 잠잘 수 있는 편안한 방한칸을 제공해주는 사장"을 만나는 것이라 한다. 이러한 상태에서 외국인 노동자들에 대한 정부와 기업은 보다 제도적이고 정책적인 차원에서 이들이 최소한의 인간다운 생활과 조건을 만들기 위해 노력하여야 한다. 또한 외국인 노동자들을 위한 상담기관 등에서도 이들이 일정한 기간동안 문화적인 적응을 위한 훈련이나 언어연수(한국말 공부), 교육 프로그램을 개설해야 하며 같은 나라에서 온 노동자들끼리 정기적인 회합이나 만남(나라별 모임)을 통해 고향에 대한 향수를 달랠 수 있도록 배려해야 한다.

言語問題

彼等は韓国に来て数ヶ月たつと韓国語をいっつか必悪に流して道すがら、工場で上司がつかうことは「E」のみするため韓国人が習慣としている下関係と区別するにE反対に道之山目エに「E」捨てるは「E」便にE(と「E」つけられた)のから「E」屈辱をためている。九里市にある電子工場に研修生として働いていたタイ人5人が同僚韓国語3人に暴行を受け大ケエしたケースも「E」も通じない、慣習も知らず「E」から発生している。「E」の障害は、このように彼等外国人労働者にとって不安の材料である。

健康管理と医療保険

韓国に来て「E」をする彼等には衣食住の問題は結局自身の健康を害するものが多く(「E」病気が「E」回数: 92年調査)完備された労働環境と不安定は日常に起因している。彼等が道する韓国語に「早く早く、頭が痛い、疲れた、薬がほしい」等不健康をうたえる「E」が多い。お金の不足は働ける体でも「E」に、この手取りの低い賃金と「E」工場から遠く送られる「E」恐れ病院に「E」友人にも連絡せず、働ける限り結局「E」食料を受け「E」肝臓を悪く友人部屋で寝たりして「E」。不法滞在という不安定な劣悪な環境の中で疾患が進み医療費が高いため遠く治療を受けたり「E」の結果として「E」を「E」体だけを「E」帰路につく「E」。又南の国から来た多くの労働者にとって韓国の冬は厳しく、とらて十分防寒衣があるわけではなく何枚も着るのを冬を送りし。又多くの若者にとって服の流行に「E」乗るには「E」心理は「E」賃金を「E」購入する衣服も「E」の種である。又上司の前で「E」タバコを喫った(韓国では年上の人の前では喫煙は「E」習慣がある。)ことで「E」なされた。

(当人は自国が「E」口「E」と「E」に「E」理由と理解した。)このように工場では「E」失敗・ミスで「E」「E」「E」と「E」続けられ心理的侵害と「E」負担に「E」あり、「E」「E」精神疾患に「E」出される者も出ている。この不安の中で多くの外国人は賃金の高い会社、自炊が「E」する部屋を提供して「E」気のいい社長に出会えることを願っている。政府当局、企業側から彼等外国人労働者「E」積極的に受け入れ労働者の待遇に「E」善なる努力が重んじられることが求められている。一方市民団体とか、彼等に関心「E」寄せ助け合っている「E」グループで「E」韓国での生活に「E」適応して「E」。

「E」勉強会とか、その他「E」企画して韓国での日々が「E」お金のせいで「E」韓国文化、人間味に「E」出られる「E」推進して「E」か「E」は「E」。

한국의 외국인 노동자 관련제도의 문제점 및 개선방향

박 석운(노동정책연구소 소장)

1. 출입국관리와 관련제도

가. 체류자격

한국에 있어서 외국인의 취업은, 기본적으로는 금지하되 필요불가결한 최소한의 범위내에서 선별적으로 허용하는 정책을 쓰고 있다. 전문분야별로 한국인으로 충원하지 못하는 특수기능 또는 업무에 한정하여 엄격한 심사과정을 거쳐 선별적으로 취업을 허용하는 이른바 "대체성(代替性)의 원칙"을 견지하고 있다.

현행출입국관리법상 외국인의 체류자격을 29가지로 구분하고 있는데(종전에는 18가지로 구분하였으나 1993.4.1.부터 29가지로 더욱 세분화하였음), 그 중 합법적인 취업이 가능한 것은 상용, 투자, 고용, 흥행, 기술제공, 취재, 교육연구 등이다. 이 중에서 고용 VISA로 취업하고 있는 사람은 대개 1,500여명 정도이고 나머지 경우까지 포함하여 합법적으로 취업하고 있는 사람은 대략 9,000여명 정도인 것으로 추정된다.

한국내에 있는 외국인 노동자들은 동남아출신의 경우에는 주로 관광 VISA로 15일간의 체류기간으로 하여 입국하였다가 기한을 넘겨 사업체에 취업하고 있다. 그러나 중국적 한국동포의 경우에는 방문 VISA로 3개월 기한으로 입국하였다가 기한을 넘겨 취업하고 있다.

나. 강제퇴거 - 처벌

체류기간을 넘긴 불법체류자의 경우, 단속에 적발되면 강제퇴거된다. 이 경우 당사자는 간단한 조사를 받고 벌금을 물게 되며, 고용주도 처벌된다. 출국을 위해 자진출두한 경우에는 정상참작이 되지만 처벌이 면제되는 것은 아니다. 벌금액수는 불법체류기간에 따라 50만원 ~ 500만원(약 6만 2천엔 ~ 62만엔)에 달한다(이 벌금액수는 1993.4.1. 개정된 출입국관리법에 의해 상향조정된 것이다).

고용주의 경우에는 벌금 또는 1년 이하의 체형(자유형)에 처할 수도 있도록 하는 법개정안이 정부의 국무회의를 통과하였다(국회의 의결 절차가 남아 있음). 자진출두가 아니고 단속에 적발된 경우에는 수용영장서에 의해 외국인 수용소에 수용되는 경우도 있다. 수용기간은 10일로 하되 10일 이내로 기간연장을 할 수 있게 법에 규정되어 있다. 외국인 수용소는 서울 휘경동에 설치되어 있다. 그러나 실제로는 단속은 거의 하지 않고 방임하기 때문에 외출이나 취업시 사실상 자유로운 상태이나, 사건이 생기거나 특별한 사유가 있을 때는 단속되기도 한다.

다. 외국인 등록제도

외국인이 91일 이상 체류하는 것을 '거류' 라고 하는데, 국내거류 외국인은 출입국관리사무소에 거류신고를 해야 하고 신고하면 거류신고증을 교부받는다. 그리고 거류지 관할 행정관청에 외국인 등록을 하게 되어 있다. 또한 1년 이상 거류하는 경우에는 지문을 찍도록 하고 있다. 그러나 한국내에 합법거류하는 경우에만 등록하는 것이기 때문에 외국인 노동자의 경우에는 해당되지 않는다.

또한 한국 정부와의 협정에 의하여 거류신고와 외국인 등록이 면제되기도 하여 실제 적용되는 숫자는 그리 많지 않다.

한편, 종전까지는 주로 미일 등 강대국의 국민들이 합법거류하였기 때문에 인권 침해의 가능성이 상대적으로 적었다.

라. 유사 합법화 : 일제신고, 벌칙면제, 출국기한 설정 및 강제출국유예

한국정부는 92.6.10부터 7.31 까지 불법체류 외국인을 고용하는 사업주의 자진신고 기간을 설정하였다. 자진신고한 사업주는 형사면책시켜주고, 신고된 외국인은 사업주가 책임지고 벌금면제와 92년말까지 강제출국을 유예시켜주는 내용이였다(출국권고서를 발부하였음).

또한 92년말에 이르러서는 다시 93년 6월말까지 기한을 연장하였다가 또다시 93

년말까지 단계적 출국을 권고하는 조치를 취하였다. 그러나 이러한 편법조치는 또다른 문제를 야기하고 있다.

신고한 사업주책임하에 국내체류를 사실상 연장해주었던 것이어서, 만일 다른 사업장으로 직장을 옮긴 것이 적발될 때는 강제출국되게 된다. 따라서 상대적으로 근로조건이 나은 다른 사업장으로 옮길 수도 없고, 사실상 그 사업장에 매이게 된다. 심한 경우에는 다른 사업장의 임금과 비교하여 임금인상을 요구하거나 공장 이적을 요구하면, 사업주 자기가 책임지기로 하고 연장되었으니 당장 공항으로가서 출입국 관리사무소에 신고하고 출국수속을 하겠다고 협박하기도 한다. 더욱 딱한 경우는 사업체 도산의 경우나, 수개월간 임금체불이 되어도 다른 공장으로 옮기지 못하는 경우이다.

현재 한국정부의 공식입장은 이들을 완전합법화할 방침은 아니고, 외국인노동자를 고용한 중소기업주들의 호소에 부응하여 당장 출국시키지 않고 단속도 제대로 실시하지 않으면서 방임하고 있지만, 관광 VISA로 입국하는 동남아출신 외국인의 입국심사를 엄격히 하여 추가입국자를 최소화시키면서 불법체류 노동자들의 숫자를 조금씩 줄여나가면서 차츰 연수제도를 확대하는 쪽으로 방향을 잡고 있는 것 같다.

마. 연수제도

1991.10. 법무부는 "외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침"을 발표하여, 외국인 연수제도를 통해 편법의 외국인고용방법으로 활용하도록 한 이후 급격히 연수명목의 외국인고용이 증가하고 있다.

외국에 직접투자한 사업체나 합작투자업체, 외국에 기술제공한 업체 및 산업설비를 수출한 업체에 기술연수하려는 외국인 외에도, 외국인 연수가 불가피하다고 인정되는 업종(소위 3D 업종)으로 주무부처(상공자원부 등)의 장이 추천하는 업체에 연수하려는 경우에도 연수 VISA를 내주도록 되었다. 이들은 연수 VISA로 입국하여 6개월간 연수 명목의 사실상 취업을 하되 2년까지는 6개월 단위로 기간연장을 할 수 있게 되었다(종전에는 1년 한도였으나 1991.4.1.부터 연장되었음).

92년에 이미 약 9,000여명이 연수명목으로 입국하였는데 올해는 더욱 증가하고 있는 것으로 보인다. 또 위 규정에 의하면 해당업체 노동자 총 숫자의 7 ~ 10% 한도내에서만 허용되고 있다.

이들은 합법적 체류자격을 갖고는 있으나 역시 많은 문제가 있다. 모국에서의 모집과정에서 극히 낮은 임금수준(모국의 환율로 계산하면 모국의 임금수준보다는 현저히 낮지만)으로 계약하기 때문에 불법체류 노동자들보다 임금수준이 낮은 실정이다.

2. 근로조건과의 관련

가. 한국노동법의 부적용

한국노동자들은 노동법에 의해 기본적 권리가 보호되고 있으나 한국정부(노동부)는 외국인 불법체류노동자에게 한국노동법을 적용할 수 없다고 주장하고 있다. 따라서 체불임금등의 노동기본권 침해가 있어도 근로감독관의 보호를 못받고 있고, 노동부 지방사무소에서는 범위반사례를 신고해도 도와주지 않고 있다. 표면상의 구실은 불법취업이니 근로계약 자체가 불법이 되고 따라서 법적용을 못한다는 것이다.

나. 산재보험의 부적용

한국노동자의 경우는 작업하다 산재를 당하면 노동부에서 관리하는 산재보험의 혜택을 받지만, 외국인노동자는 산재보험의 혜택을 주지 않는다. 법무부에 신고되어 출국기한이 연장된 사람이건 신고 안된 사람이건간에 모두 산재보험을 적용하지 않고 있다.

3. 사회복지 관련

가. 의료보험

한국인들은 모두 의료보험의 적용을 받고 있지만 외국인노동자들은 적용받지 못

하고 있다. 따라서 갑자기 질병이 발생할 때는 비싼 의료비 때문에 큰 낭패를 당하고 있다. 몇몇 종교단체나 병원에서 도와주고 있긴 하지만 역부족인 상태이다.

나. 주택

한국인에게도 주택문제가 심각한 상황인데, 외국인노동자의 경우는 대개 공장기숙사나 공장 뒷방 또는 업주가 얻어준 공장 근처의 셋방에서 생활하며, 대개 숙식비용은 업주가 부담하고 있다. 거주환경이 열악한 경우가 많다.

다. 교육

한국에 외국인노동자가 입국한 지 몇 년 되지 않기 때문에 현재까지는 결혼생활에 따른 문제나 자녀교육문제가 발생하지 않고 있다. 그러나 몇 년 뒤에는 발생하기 시작할 것이다.

4. 기타

가. 폭행 등 인권침해에 대한 구제

한국인의 경우 사업주나 다른 사람에게 폭행 등 인권침해를 당하면 수사당국에 고소하여 문제를 해결할 수 있으나 외국인 불법체류 노동자의 경우 수사당국에서 법적으로 처리하기가 쉽지 않다.

나. 취업소개

한국법상 노동부허가를 받지 않은 사람은 취업소개를 할 수 없고 이를 어기면 형사처벌을 받는다. 그러나 음성적으로 외국인 노동자들에 대한 취업소개가 이루어지고 있고 이 과정에서 취업사기도 발생하고 있다.

다. 송금

법무부에 소개된 외국인노동자는 1992. 10.부터는 사업주를 통해 모국에 송금할 수 있게 되었지만 신고되지 않은 사람은 송금하기가 곤란한 상태이다. 그 과정에서 송금사기가 많이 발생하고 있다.

5. 제도 개선방향

가. 외국인노동인력 도입을 합법화할 것인지 여부

1) 최근 중소기업주들은 인력난이 심각해서 저임금의 외국인노동력 도입을 합법화하자는 요구가 강력하나 아직 국민적 합의가 형성되지 못한 상태이다.

2) 반대 또는 찬성유예입장에서는 몇 가지 이유로 반대하고 있다.

첫째, 한국인의 실업문제를 일으킨다.

둘째, 국내고용시장을 양극화시키고 교란시킨다.

셋째, 예상할 수 없는 사회문제가 발생할 염려가 있다.

넷째, 한국중소기업의 경영혁신이나 산업구조 조정에 악영향을 미친다.

라는 등의 이유를 들고 있다.

주로 노동조합을 중심으로 주장되는 논리이다.

3) 합법적 도입을 허용하는 문제는 좀더 구체적으로 연구조사해서 올바른 대책을 세워야 한다고 생각한다.

4) 그러나 어떤 경로이든지간에 이미 한국에 입국하여 취업하고 있는 외국인노동자들의 인권은 보장되어야 한다는 광범위한 국민적 합의는 형성되어 있는 것으로 판단된다. 이는

첫째, 인도주의적 원칙에서 그러하고,

둘째, 한국사회의 도덕적 가치기준의 파괴방지를 위해서도 그러하고,

셋째, 한국노동자의 근로조건 보호를 위해서도 그러하고,

넷째, 노동자 국제주의의 입장에서 그러하고,

다섯째, 국제화시대에 타민족과 선린관계를 유지하기 위해서도 그러하다.

나. 한국인노동자들과의 차별대우를 철폐하고 동등대우를 해야 한다.

한국인노동자와 외국인노동자의 차별은 국내노동자의 경제적 지위를 상승시키기

보다는 오히려 한국인노동자들의 분할지배(DIVIDE & RULE)라는 결과를 가져온다. 또한 국내중소기업의 경영혁신과 산업구조개선에 역행하는 결과를 초래하게 되기 때문이다.

다. 정책당국의 제도적 보호가 필요하다.

1) 외국인노동자에게도 한국노동법이 적용되어야 하고, 정부(노동부)가 이들의 인권보호에 앞장서야 한다.

현행 근로기준법 5조에 의하면 국적에 의한 차별은 금지되어 있다. 또한 불법체류노동자의 경우, 출입국관리법(공법)상의 위법에 의해 형사처벌함은 별론으로 하더라도, 노동력을 제공하고 임금을 지급받는 사실상의 근로계약(사법)은 성립되어 있는 이상 한국노동법상 "노동자"이고, 따라서 모든 노동자에게 적용되는 한국노동법의 적용대상이 된다. 이는 현행법을 고치지 않고도 정부의 "위법한" 법적용 자세를 고치는 것만으로도 가능하다.

2) 산재보험이 적용되어야 한다.

똑같은 이유로 이들에게 산재보험이 적용되는 것이 한국산재보상보험법의 적법한 집행이다.

3) 그외에도 임금체불 기타 노동법 위반사태에 대해 정부는 적법한 근로감독을 실시하고 이들의 노동인력보호의 책명이 되어야 한다. 또한 수사기관에서도 사업주 등의 범법행위에 대해 처벌하여야 한다. 또한 취업브로커에 대한 강력한 단속이 필요하고, 공공 차원의 취업소개(비공식적이더라도) 제도가 필요하다.

라. 벌금의 하향조정 또는 면제

현재 상향조정된 벌금은 지나치게 가혹하다. 벌금을 대폭 하향조정하든지 또는 면제시켜야 뼈빠지게 일해서 받은 돈을 다시 뺏기는 꼴이 되풀이되지 않을 것이다.

마. 연수생들의 계약조건에 대한 규제가 필요하다.

앞에서도 보았듯이 연수생들은 계약체결과정에서 여러 가지 이유로 매우 불리한 계약조건으로 입국하여 엄청난 저임금에 시달리고 있다. 따라서 한국인노동자들과 동일한 수준의 임금을 지급토록 해야 한다(동일노동 동일임금 원칙;실정법상으로는 명시되어 있지 않음).

바. 신고된 외국인노동자의 직장이동이 보장되어야 한다. 특히 도산이나 임금체불시에는 당연히 인정되어야 한다.

사. 신고, 미신고를 가릴 것없이 외국인노동자들의 일정액의 임금은 보장되어야 한다.

아. 이들이 한국 경제에 기여하고 있는 이상 의료보험적용이 마땅하다. 만일 당장 적용에 난점이 있다면 다른 차원으로라도 이들에 대한 의료보호제도가 사회적으로 인정되어 건강하게 살 권리를 보장해야 한다.

자. 제도, 정책대안에 대한 조사와 연구가 필요하다.

韓口の外口人労働者関連制度の問題点及び改善方向

朴錫運 (労働政策研究所長)

I. 出入口管理と関連制度

ア. 滞在資格

韓口では、口内での外口人の就労は基本的に禁止するが、必要不可欠な最小限度の範囲内において選別的に許容するという政策をとっている。専門分野別に韓口民で充員できない特殊機能または特殊業務に限り、厳格な審査過程を経て選別的に就労を許容する、いわゆる「代替性の原則」を堅持しているのである。

現行の出入口管理法上、滞在資格は29種類に区分されているが(従来は18種類であったが、1993年4月1日から29種類と一層細分化された)そのうち、合法的就労が可能なものは、商用、投資、雇用、興行、技術提供、取材、教育研究等である。この中で雇用ビザで就労している人はだいたい1500余名程であり、残りのケースを含めて合法的に就労している人は約9000名と推定される。

韓口にいる外口人労働者は、東南アジア出身の場合には主に観光ビザにより滞在期間15日で入り、その期限を越えて就労しているものが多くあり、中口籍の韓口同胞の場合には訪問ビザにより、3ヶ月の滞在期間で入り、その期間を越えて就労しているものが多くある。

イ. 強制退去と処罰

滞在期間を超過した不法滞在者の場合、摘発されれば強制退去になる。この場合、簡単な調査を受け、罰金を払うことになる。雇用主も処罰される。また、出口を為に自発的に出国した場合は情状酌量にはなるが、処罰を免れるわけではない。

罰金額は不法滞在期間によって50万ウォン～500万ウォン(約602000円～62万円)である。(この罰金の額は1993年4月1日に改定された出入口管理法により向上調整されたものである)雇用主の場合には罰金または1年以下の体刑(自由刑)に処することも可能とする法改定案が政府の口務会議を通過した。(口会の議決の手続きが済んでいる)

自発的出国ではなく取締りによって摘発された場合には、外口人収容所に収容命令書により収容されることとなる。収容期間は10日とすべし、10日以内に期間延長ができるように法に規定されている。外口人収容所はソウルのフィギョンドンに設置されている。実際にはほとんどの取締りはせず放任しているため外出時や就労時は事実上自由な状態であるが、何か事件がおきたり特別な事由のある時は取締りが行われる。

ウ. 外口人登録制度

外口人が91日以上滞在することと「居留」というが、口内居留の外口人は居留申告を出入口管理事務所に行わなければならない。申告すれば居留申告証を交付される。そして居留地管轄の行政官庁に外口人登録をすることになっている。また1年以上居留する場合は指紋をとるようになっている。

しかしこれは、韓口内に合法的に居留する場合のみに登録するものであるから外口人労働者の場合にはあてはまらない。また韓口政府との協定により居留申告と外口人登録が免除されるもので、実際に適用される数はそれほど多くはない。一方、これまでは主に米・日など強大口民が合法的に居留していたわけで、人権侵害の可能性は相対的に少なかった。

エ. 類似合法化：一斉申告、罰則免除、出口期限設定及び強制出口猶予

韓口政府は92年6月10日から7月31日まで不法滞在の外口人を雇用している事業主の自己申告期間を設定した。申告した事業主に対しては刑事免責の措置をとり、申告された外口人は事業主が責任をもちという形で罰金免除と92年末までの強制出口猶予を享受するという内容であった。(出口勧告書を送付した)

また、92年末に至っては再び93年の6月末まで期限を延長し、さらに93年末まで段階的出口を勧告する措置をとった。

しかしこのような一時のぎ的措置はまた別の問題をひきおこしている。申告した事業主の責任の下に口内滞在を事実上延長したものであり、もし他の

事業場に取場を変えたことが摘発された時には強制出口せよと
わけである。従って相対的に勤務条件がましな他の事業場に移るこ
とができず、事実上この事業場にしばられることになる。むと場合には、
他の事業場と比較して賃上げを要求したり工場移籍を要求したり
すると、事業主が責任をもちということに滞在が延長されているのだから
今すぐ空港へ行って出入口管理事務所へ申告し出口手続をと
てやると脅迫されることもある。また最近の毒なケースは、事業体の
倒産や、数ヶ月間賃金が未払いになっても他の工場に移ることが
できないといったケースである。

現在韓国政府の公認的な立場は、彼らを完全に合法化する方針
ではなく、外口人労働者を雇用した中小企業主からの訴えに答へ、今更
出口はさせず、取締りもまともに実施しないで放任しているが、
観光ビザで入口する東南アジア出身の外口人の口審査を厳しく
して追加入口者を最少化し、不法滞在の労働者の数を少しづ
減らしていきながら、徐々に研修制度を拡大する方向を定め
ているようである。

ウ. 研修制度

1991年10月、法務部は「外口人の産業技術研修ビザ発給等
に関する業務処理指針」を公表し、外口人研修制度を通じて便法
的な外口人雇用方法として活用するようにして以来、研修を名目とした
外口人の雇用が急増している。

外口に直接投資した業体や合作投資業体、外口に技術提供した
業体及び産業設備を輸出した業体に技術研修に来ようとする外口
人以外に、外口人研修が不可避であると認められる業種(いわゆる
3D業種)で主務部(商工資源部等)の長が推薦する業体に研
修に来ようとする場合にも、研修ビザを出すようになっていた。彼らは
研修ビザで入口し、6ヶ月間、研修名目の事実上就労をおこなうが、
2年までは6ヶ月単位で期間延長ができてようになっていた。(以前
は1年が限度だったが1993年4月1日から延長された)

92年にすでに約9000名の研修名目で入口したが、今年は一層

増加していると思われる。また、上の規定によれば当該業体の労働者
総数の7~10%の限度内でのみ許容されるとなっている。

彼らは身分は合法的滞在資格をもちているが、やはり多くの
問題がある。母口での募集過程で非常に低い賃金水準で
(母口のレートで計算すれば母口の賃金水準より明らかに高いものがある
が)契約するために、不法滞在の労働者より賃金水準は低い実情
である。

II. 勤務条件との関連

ウ. 韓国労働法の不適用

韓国の労働者は労働法により基本的権利が保護されているが、
韓国政府(労働部)は外口人不法滞在労働者には韓国の労働
法を適用することはできないと主張している。

従って未払い賃金等の労働基本権の侵害があっても、勤労監
督官の保護を受けられないであり、労働部地方事務所では法違
反の事例を申告しても助けてくれないでいる。表面上の理由は、
不法就労であるために勤労契約自体が不法であり、労働法適用は
受けられないというものである。

エ. 労災保険の不適用

韓国労働者の場合は作業中に労災にあえば労働部
で管理する労災保険の恩恵を受けながら、外口労働者は労
災保険の恩恵を受けられない。法務部に申告して出口期限が
延長された人であろうと未申告の人であろうと同一く労災保険は
適用していない。

III. 社会福祉関係

ウ. 医療保険

韓国人はすべて医療保険の適用を受けているが、外口人
労働者は適用を受けられないでいる。従って急に病気にた
りた時は高い医療費のために非常に困難な状況におかれる。

いくつかの宗教団体や病院で彼らを助けてはいるが、力不足の状態である。

4. 住宅

韓国人にとっても住宅問題は深刻な状態であるが、外国人労働者の場合はだいたい工場の寮や工場の隅の小部屋または事業主が借りた工場附近の貸し部屋等で生活し、部屋代及び食費は事業主が小づう負担している。住居環境は劣悪なものが多い。

4. 教育

また今のところは、外国人労働者が入国するようになって何年か経たないが結婚生活に伴う問題や子弟教育の問題は起きている。しかし何年か先には当然発生してくるであろう。

IV. その他

1. 暴行等、人権侵害に対する救済

韓国人の場合、事業主やその他の人から暴行等の人権侵害を受けた場合、捜査当局に告訴して問題を解決することができず、外国人、不法滞在労働者の場合は捜査当局に法的に処理することが容易でない。

4. 就労斡旋

韓国の法律上、労働部の許可を受けていない人は就労斡旋をすることができず、それは刑事罰の対象になる。しかし陰性的に外国人労働者に対する就労斡旋がなされており、その過程で就労詐欺も発生している。

4. 送金

法務部に申告した外国人労働者は1992年10月からは事業主を通じて母国に送金することができるようになったが、未申告の外国人労働者は送金が困難な状態である。

この過程で送金詐欺が多く発生している。

V. 制度改善の方向

1. 外国人労働力導入を合法化するかどうかの問題

1) 最近中小企業の事業主側からは、人手不足が深刻だから低賃金の外国人労働力導入を合法化してほしいという要求が強いが、また国民的合意が形成されていない状態である。
2) 反対または賛成猶豫の立場からは、いくつかの反対理由が出されている。

1) 韓国人の失業問題をひきおこす、

2) 国内の雇用市場を両極化し、攪乱させる、

3) 予測不能な社会問題が発生するおそれがある、

4) 韓国の中小企業の経営革新や産業構造調整に悪影響を及ぼす、

等々である。

これは主に労働組合を中心に主張されている論理である。

5) 合法的導入と許容の問題はもう少し具体的に研究調査し、正しい対策をたてるべきであると考へる。

6) しかし、いかなる経路によっても、すでに韓国に入国し就業している外国人労働者の人権は保障されなければならないという広範囲な国民的合意は形成されているかと判断される。

1) 人道主義の原則からいってそうであり、

2) 韓国社会の道徳的価値基準の破壊を防ぐためにもそうであり、

3) 韓国労働者の勤労条件保護のためにもそうであり、

4) 労働者国際主義の立場からそうであり、

5) 国際化時代に他民族と善隣関係を維持するためにもそうである。

4. 韓国人労働者との差別待遇を撤廃し、同等の待遇をすべきである。

韓口の労働者と外口人労働者の差別は口内労働者の経済的地位と上昇させるよりはむしろ、韓口人労働者を分割支配する結果をもたらす。また、口内の中小企業の経営革新と産業構造の改善に逆行する結果を招来することになるからである。

ハ、政府当局の制度的保護が緊要である。

1) 外口人労働者に対しても韓口の労働法が適用されるべきで、政府(労働部)が彼らの人権保護の先頭に立たなければならぬ。

現行の勤労基準法第5条には口籍による差別は禁止されている。また不法滞在の労働者の場合、出入口管理法(公法)上の違法に対して刑事罰を与えるとは別論にするとしても、労働力を提供して賃金を支給されるという事実上の勤労契約(私法)が成立している以上、韓口労働法上の「勤労者」であり、従ってすべての勤労者に適用される韓口労働法の適用対象になる。これは現行法を修正しなくても政府の「違法な」法適用の姿勢を修正するだけで可能である。

2) 労災保険が適用されるべきである。

1) と全く同じ理由から、彼らに対して労災保険が適用されることは、韓口の労災補償保険法の適法な執行である。

3) その他にも、賃金未払いその他の労働法違反事例に対して政府は適法な勤労監督を実施し、彼らの労働人権保護の尖兵とならなければならぬ。また捜査機関でも、事業主等の犯法行為に対しては処罰せねばならぬ。就労ブローカーに対する強力な取締りもまた必要であり、公共次元の就労斡旋(非公式的なものでも)制度が要求されている。

ニ、罰金の下向調整または免除。

現在上向調整されている罰金は苛酷すぎる。

罰金は大中小に下向調整するかまたは免除しなければ、^{彼らが}骨身を削って働いて受け取ったお金をまた取り上げてしまうことになるばかりである。

ハ、研修生の契約条件に対する規制が必要である。

上でも見たように、研修生は契約締結の過程でいろいろな理由からたいへん不利な契約条件で入口し、非常な低賃金に悩まされている。従って韓口人労働者と同一水準の賃金を支給するようにしなければならぬ(同一労働同一賃金の原則; 実定法上は明示されていない)。

ハ、申告済みの外口人労働者の職場移動が保障されるべきでない。特に倒産や賃金未払いの場合には当然認められなければならない。

ハ、申告、未申告を問わず、外口人労働者の一定額の送金は保障されるべきでない。

ハ、彼らが韓口経済に寄生している以上、医療保険適用は当然である。もし今すぐの適用に難点があるならば別の次元でも、彼らに対する医療保護制度が社会的に設定され、健康に暮らす権利が保障されなければならない。

ハ、制度、政策代案についての調査と研究が緊要である。

별첨 * 파키스탄 노동자 로만이 산업재해로 사망한 사건에 대한 활동사례

지난 93년 2월경 반월공단(안산시 소재)의 동판제조업체인 삼신공업(노동자수 30명 중 외국인 노동자 5명, 연 매출액 38억)에서 일하던 파키스탄 노동자 로만(22세)이 작업도중에 모터 250마력(분당 1,800회전)가 부러져 튀면서 등뼈가 부러지고 척추신경이 짓이겨져 척추뼈와 폐가 부러지거나 터지고 신장2개가 크게 손상되는 증상을 입어 서울 고려대 병원에 입원하여 치료하던 중에 4월 6일 사망하였다. 직접적인 사인은 외상성 폐장염, 요독증, 신부전증 등이 악화되어 죽은 것이다.

더구나 2개월여 동안 입원해 있는 동안 총 입원비 2,500만원에서 회사측은 입원비 100만원만을 지불하여 병원에서 시신을 압류하고있는 상태였다.

로만은 92년 1월에 한국에 입국하여 92년 7월 삼신공업에 입사해서 하루 평균12시간의 장시간노동을 하면서 사고당시까지 근 8개월동안 49만원을 받고 일하고 있었다. 함께 일하던 동료들에 의하면 로만이 하는 일이 상당히 위험한 일임에도 회사측에서는 안전관리 점검이나 안전교육 등은 실시한 적도 없다고 하였다.

사망 이후 유족(로만의 부친)과 외국인 노동자들을 위한 상담기관에서는 로만산재사망 대책회의를 소집하고 회사측과 협상문제와 장례대책 등을 협의하였다. 그리고 대책위원들은 파키스탄 노동자들과 가능한 영안실을 지키면서 산재해결을 위해 노력하기로 하였다. 그래서 먼저 유족으로부터 교섭을 위임하는 위임장을 받고 파키스탄 대사관, 회사측 등과 협의를 할려고 했으나 회사측에서는 협상에 시간을 지키지도 않고 “로만의 과실은 아니며 어느 누구의 잘못도 아닌 천재지변인 것 같다”는 등 무책임한 태도로 일관하였다. 이에 대책회의에서는 각 언론사에 홍보하면서 회사측에 협상압력을 가하였다. 그래서 회사측에서는 사장으로부터 모든 권한을 위임받았다는 이사와 몇 차례 대화를 하였다.

그런데 회사측의 이사는 “왜 천주교인이 외국인 노동자문제에 관여하느냐?, 회사가 알아서 할테니 참견하지 말아라!, 외국인 노동자들의 산재보상은 한국노동자와 동등하게 처리할 수 없으며 그 나라 임금수준에 맞추어 처리해야 한다”는 등 심지어는 외국인 노동자 입장에서 일하는 것은 때국노라니, 회사가 이일로 망할 것 같다느니 하면서 계속 협상에 소극적인 태도로 임하였다. 그러면서 한편으로는 유족과 대사관측과 비공개적으로 협상을 이끌어내려고 했으나 유족이 미화 4만5천불을 요구하여 협상이 결렬되었다. 그후 회사측에서는 미화 1만5천불(한화1천200만원)에서 점차 2만5천불을 제시했으나 협상이 진전되지 않았고 유족은 교섭에 대한 일체를 대책위원 3인에게 위임하였다.

그래서 사망 4일째 되는날 대책위원3인과 회사측(이사)이 협상을 하였으나 회사측은 회사가 어렵다는 이유를 들면서 미화 2만5천불 수준을 고수하여 결렬되었다. 그 후 언론기관에서 로만문제를 들고 나오고 주변에 외국인 노동자에 대한 인권문제에 대한 관심이 많아지자 회사측에서는 사망6일째 되는날 합의를 보게 되었다. 당시 합의내용은 회사측에서 유족에게 손해배상금 미화 45,000불과 영안실 비용과 한화120만원을 지급하고, 병원과 시신처리기관(장례절차)에게는 그동안 밀린 병원비와 장례비용을 결제해 주기로 하였다. 단 차후 대책회의측(유족으로부터 소송권을 위임)에서 산재보상에 대하여 법적으로 승소할때는 회사측에서 수령한다고 하였다.

이러한 일련의 과정은 외국인 노동자들에게 산재보상법이 적용되지 않는 한국의 현실을 감안할때 만족할 수준은 아니지만 다른 산재사태보다 나은 경우이다. 손가락과4개가 프레스에 깔려도 번번한 치료도 못하는 경우가 있는 가하면 심지어는 손가락이 잘리면 절합수술과 봉합수술을 해야함에도 불구하고 봉합수술만해 절단하는 경우 등 참으로 안타까운 경우가 많이 있다. 주로 영세한 기업에서 국내 노동자들이 꺼리는 더럽고 힘들고 위험한 작업환경은 어느 작업장보다 산재발생의 위험이 높아 사고를 당하기 쉽다. 사고를 당하면 치료해줄 능력이 없는 업체가 있는가 하면 산재보험에 가입해도 불법체류자라는 이유로 최소한의 치료도 못받고 있는 것이 한국의 현실이다.

또한 한국의 기업주의 태도인데 마치 외국인 노동자에게 임금을 조금 주고, 산재를 당해도 보상 한푼 안해주는 것이 큰 애국(해외로 외화유출을 막고있다)인양 행세하는 것이다. 이처럼 합법, 불법체류의 외국인 노동자들은 자신의 생명과 건강을 담보로 한국의 노동현장에서 땀흘리고 있지만, 자신들의 인권침해를 하소연할 어느 곳도 없는 것이다.

외국인 노동자의 인권보호와 국제연대

이석태 변호사

법적인 관점에서 비추어볼때 저임금과 열악한 노동조건에 처해있는 외국인 노동자에 있어서 가장 바람직한 것은 내국인 노동자의 적용되는 법률이 차별없이 외국인노동자에게 적용되는 것이다. 예를 들면 각종의 노동조건을 규율하는 근로기준법이 외국인 노동자들에게 적용되는 경우 현재의 외국인 노동자들이 고용되어있는 노동현장의 작업환경은 훨씬 개선되어질 것이다. 또 국내기업에 대하여 정부가 시행하는 보험가입을 강제하고 있는 산업재해 보상보험법에 의한 요양 치료및 보상제도가 외국인 노동자들에 대하여도 혜택이 주어지는 경우, 사전 예방은 물론 사후적으로도 외국인 노동자가 산업 재해로 인한 치명적 피해를 입은 개연성이 현저히 줄어들 것이다. 사회 복지기관이나, 단체들에 의한 자선 목적의 인도주의적인 접근이 한시적인데 비하여, 이러한 국내법의 평등 적용은 영구적이고 근본적인 것이다. 따라서 외국인 노동자 문제에 있어서도 궁극적인 해결 방안은 이와 같은 국내법의 동등 적용에 초점을 맞추어야 한다.

그렇다면 우리 나라 법체계에 있어서 외국인 노동자의 인권보호이 핵심이 되는 국내의 노동관계법이 외국인노동자들에 대하여도 직접 적용될 수 있는 것인가? 우선 헌법 해석상 외국인 노동자들의 기본적 인권이 국내법상 보자오디는 지여부가 문제된다. 이점에 관하여 학자들의 견해는 일치되어 있지 아니하다. 참정권을 비롯한 일부 기본권을 제외하고는 내국인에 대하여 헌법사 보장되는 기본권을 외국인도 향유하여야 한다는 견해와 일반적으로 외국인은 국내법상 기본권의 주체가 될 수 없다는 견해가 그것인데, 전자가 다수설의 입장이다. 후자는 “외국인은 국제법과 조약이 정하는바에 의하여 그 지위가 보장된다”는 헌법 제 6조 제 2항을 근거로 국내법상 기본권의 주체는 내국인에 한한다는 입장이다. 이에 반하여 다수설은 외국인이라 하더라도 하나의 생활 공동체 내에서 그들의 동화를 촉진 시킬 수 있고 자국민의 동화적 통합을 해치지 않는 범위 내에서는 그 기본권의 주체성을 인정하는 것이 타당하다고 본다. 나아가 민주주의를 지향하는 세계시민의 관점에서 보더라도 외국인의 기본권 주체성을 획일적으로 부인하는 것은 헌법이 지향하는 평등과 정의의 관념에 합치하지 아니한다는 견해이다. 그러나 구체적으로 어떤 기본권이 어떤 과정을 통해서 구현될 것인가에 관하여는 아직 충분한 논의도 없고, 연구가되어 있지 아니하다.

구체적으로 정부는 최근 작업중 상해를 입은 외국인 노동자가 산업 재해보상보험법에 따라 요양 신청을 한 몇몇 사례에서 외국인 노동자의 신청을 받아 들이지 않았다. 즉 정부는 외국인 노동자들에 대한 국내 노동관계법의 적용은 부정하는 입장에 있는데, 이러한 입장이 가까운 장래에 바뀔 전망은 거의 없는 것처럼 보인다. 물론 정부의 국내법 적용 거부가 어떤 명시적인 법규에 근거하고 있는 것은 아니다. 정부의 입장은 최근 외국인 노동자의 수가 급격히 늘어나고 이에 따른 노동문제의 비중이 커지자 이에 대한 대응책에서 비롯된 것처럼 보인다. 현재 이처럼 상해를 입은 외국인 노동자들의 경우 극히 일부가 국내 인권 관계 사회단체 및 종교 단체의 도움을 받아 요양신청을 거부한 정부의 처분을 다루는 행정 소송등 제기중이고, 한편으로 민법상의 불법행위 책임을 물어 기업 측을 상대로 손해배상 소송을 제기할 움직임도 보이고 있다. 어느 쪽도 아직 법원의 판결은 나오지 않은 상태이다. 전망컨대 노동관계법의 외국인 노동자들에 대한 직접 적용은 불투명한 상태이나, “불법 해우이로 인한 채권의 성립 및 효력은 그 원인된 사실이 발생한 곳의 법에 의한다”는涉外사법규정에 따라 적어도 민법상의 불법행위 책임은 면하기 어려울 것처럼 보인다.

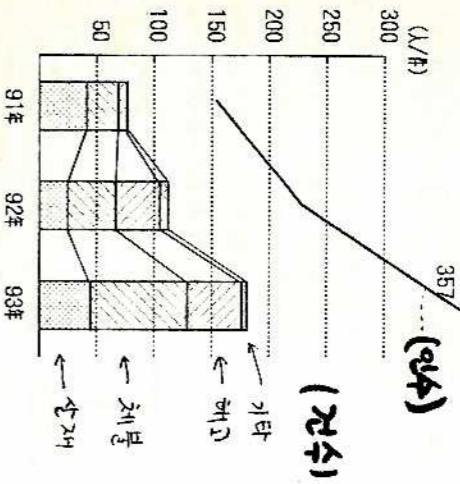
그러나 민법상의 손해배상제도는 사후적 성격의 것으로서 소송을 하는 경우 상당기간이 지체되므로, 보다 근원적으로는 노동관계법에 의한 구제가 바람직하다. 여기서 외국인 노동자 문제에 관하여 충분한 연구 성과와 실천 경험을 가지고 있는 다른 나라의 사례와 국제적 동향을 살펴볼 필요가 생긴다. 다른 나라와의 비교법적 연구 및 문제점 인식의 공유는 우리 나라의 법

가나가와 시티유니언 체일 한국인 노동자

가나가와 시티유니언이 1991년3월부터 체일 외국인 노동자의 노동상담활동을 개시한지가 2년2개월이 되었습니다.

시티유니언 상담인수·경수

(93년은 1~4월 데이터)
3배해서 추정



체일한국인으로의 상임이 암도적으로 많은 이유는 카시마다 카톨릭 교회의 히라마 마사코 여사(세계명. 마리아=한국수미다 경의때도 동역이였음)와함께 요코하마시 나카쿠에있는 고토부키초에 나가서 월2회의 노동상담을 2년여에 걸쳐서 지속적으로 계속했으며 고토부키의 도야(간이 숙박시설 여인숙)에는 체일 한국인 노동자가 많이 살고있으며 그곳에서 항만현장이나 건축, 토목현장또는 제조현장등의 일을 하고있습니다. 때로는 지방으로 출장나가 장기간 숙박하며 일하기도합니다. 체일 한국인 노동자는 일본인에 대해 불신감이 강하여 처음부터 아무리 곤란한 일이 생기도 상담을 기피하는 상황이 계속했습니다. 그러나 한국출신의 마리아(히라마 마사코)여사가 여인숙의 방들을 돌아다니며 직접사람들을 찾아 한사람 한사람 설득하고 권유를 계속해 나가며 신뢰관계를 조금씩 쌓아가며 월2회의 노동상담에 메를을 만들게 되었습니다. 그래서 시티유니언이 거기까지 갈수있었던것은 일본인의

적용에 있어서 야기되는 문제점을 보완하고 입법의 공백을 메꿔주는 한편 상호문제해결의 공동점을 모색하는 계기를 마련해 줄 것이다. 특히 우리나라의 노동자가 많이 진출해 있는 일본과 우리나라에 들어와있는 외국인 노동자들의 본국에 해당하는 아시아 각국과의 국제 협력 및 연대는 필수적이라 보여 진다.

우리나라는 1990년에 2개의 국제인권 규약(International Covenant on Social, Economical and Cultural Rights 및 International covenant on Civil and Political Rights)에 가입했고 이어서 ILO의 회원국이 되었다. 전자의 국제 인권규약은 2개가 모두 국적이나 인종에 관계없이 국내법이 평등하게 적용되어야 한다고 규정하고 있다(예컨대 A규약 제 2조 및 B규약 제 26조). 또 체약국에 대하여 최소한의 국제적 노동 기준을 준수하도록 촉구하고 있는 ILO조약이 그 기본 바탕에 있어서 국내 노동자와 외국인 노동자와의 평등한 취급을 전제로 하고 있음은 당연하다. 그런데 이러한 국제 조약중 우리 나라는 아직까지 그 어느것도 적용 사례를 가지고 있지 못하다. 이러한 사실은 외국인 노동자 문제 해결에 있어서 국제 조약이 당분간 큰 기능은 하지 못할 것이라는 예측을 갖게 한다. 따라서 이점에 있어서도 외국의 적용례와 판결례를 연구하여 적절히 활동할 현실적인 필요성이 대두된다. 이러한 활동을 위해서 국제 연대와 협력이 유용한 장을 마련해 줄것이다. 이러한 정보를 통하여 외국인 노동자문제가 발생하였을 경우 일차적으로 국내의 분쟁 해결기관에 호소하고, 여의치 않는 경우에는 국제 조약상의 인권기구 등에 구제를 요청할 수 있을 것이다. 또 다른 나라의 인권 관계기관 과 연대하여 국내 또는 국외의 여론에 적절한 해결책을 호소할 수 있을 것이다.

최근 UN은 각국에 들어와 있는 외국인 노동자의 인권을 보호하기 이기하여 특별히 "외국인 노동자와 가족들의 권리에 관한 조약"(The Convention on The Rights of All Migrant Workers and Their Families)를 채택하였는바, 이 조약에 가입하는 경우 외국인 노동자의 인권문제는 획기적인 발전을 할 것으로 생각된다. 이 조약에의 조속한 조인을 위해서도 체약국 및 다른 나라들과의 국제 연대 및 협력이 중요하다.

끝으로 인권의 보편성과 종합성을 고려할 때 외국인 노동자의 입국후의 조치만으로는 충분하지 아니다. 즉 외국인 노동자들은 다른 나라에 취업하기에 앞서 그 나라의 최소한의 사회경제적 문화적 여건에 관하여 어느정도의 지식을 가지고 있어야 한다. 이들의 입국 동기나 과정도 사전에 충분한 학습과 교양을 거치는 것이 필요하다. 노동 현장에 취업하기에 앞서 최소한의 관점 범규를 숙지하도록 누군가가 도와 주어야 한다. 이러한 최소한의 사전 준비절차는 국제 연대와 협력이 없으면 용이하지 않을 것이다.

외국인 노동자문제- 이것은 한 나라의 인권 수준의 척도이다. 외국인 노동자 무넛을 적절히 해결한다는 것은 국내 노동자와 차별 대우해서는 않된다는 소극적인 측면에서 나약 본국에서와 다름없는 사회 문화적 여건을 마련해 준다는 적극적인 방향을 모색하는 단계까지 나아가야 한다. 그 어느 쪽도 국제 연대와 국제 협력 없이는 불가능하다.

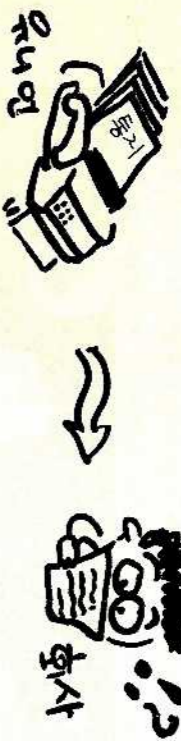


마리아 씨

미조리 노동자에 대해서 노동상담활동의 경험이나 기업체에대한 강한 해결능력으로 부터 노동상담에대해 해결의 실적을 쌓아갔던 것에 의해 체일 한국인 노동자에 대한 신뢰를 얻어 상담창구가 확장 됐다고 생각합니다. 그래서 상담창구를 연것뿐아니라 2년여의 기간동안 노동강좌 일본어강좌 토론을 연속적으로 하고있으며 매해약3-40명의 노동자가 노동강좌에 참가하고 있습니다. 최근에는 그것도 부족해서 시티유니언 가와사키 사무실에 서 월요일과 금요일의 상담활동도 하고있습니다. 그결과 체일한국인 노동자들의 입에서 입으로 전해져 지금은 요코하마, 가와사키, 사가미하라, 후지사와, 오다와라, 동경, 치바, 사이타마, 야마나시, 나가노, 아오모리, 후쿠이, 오사카, 시코쿠, 동지에서도 상담자가 오는지역이 폭넓게 알려졌있습니다.

해결 방법

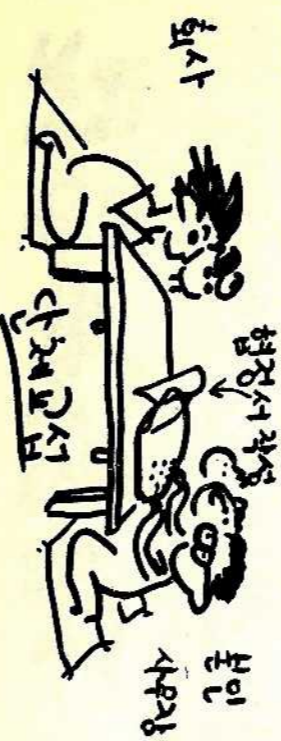
서티유니온은 제일의국인 노동자의 노동상당을 받은후 바로 각기업체에 조합자로
 원 상부하고 사실확인용 요구합니다 그후 단계교섭의 개최를 요구하고 한편으로
 노동기준 감독서예의 신고,원청이나 공사의 발주처에의 요구를 행합니다 서티유



니온은 원청이나 직접고용주에 대해서 임금미불 금액의 지불뿐아니라 임금미불이
 라는 불명(노동기준법제24조위반)에의해 발견된 노동자의 불이익 보상도 찾아줍니
 다 불이익보상의 청구방법은 실제로받은 불이익의 적정액을 요구하는 경우도 있고
 받았던 미불금액의 10%를 요구하는 경우가 있습니다.

또한 서티유니온은 해고에 대해서도 노동기준법제20조의 이행(1개월분의 해고액과
 수량의 지급)이외에 사용자측의 해고경과의 수법이나 제일의국인의 근속에응해서
 2개월에서 6개월분의 생활보상금을 찾아내줍니다

특별에 관해서는 9건속에 8건이 해결되었습니다 해결의 방법은 병원의 진단서에 기
 준해서 제3자행위에 의한 손해배상(赤冊에의해)과 특별시고 발령에의해 퇴각 할수
 밖에 없는것에대한 보상(무당해고와 같은보상)이라는 내용입니다 노동채해에 관해
 서는 앞에서 언급했지만 노재수속과 감독서예의 사상정보고서(노동안전시행규칙
 제87조)의 제출과 손해배상을 요구하는 것입니다 어떠한경우에도 각기업과 서티유
 니온과의 협정서의 체결을 하며 그내용은 사실경과 각기업의 사죄(그렇지않으면
 사의)구제내용의 확인 금후의 채무의 소멸등입니다



서티유니온의 힘

가나가와 서티유니온은 산업별 노동조합으로있는 전일본 조선노동조합 각부조직방
 범의회를 상부단체로 있으며 또한 전국에 80개정도있는(전국 유니온연합회)에도
 참가하고 있습니다.

이 전일본노동 기계노동조합은 전후 바로생긴 노동조합으로 생김지 48년이 됩니다
 권토오 지역에서 하나로 뭉쳐돼서<전일본 조선기계노동조합 권토오지방 회의회 >
 모서 구체적인 운영을 합니다



이러한 여러직종에서 일하는 노동조합중에 하나인 가나가와 서티유니온이 있습니
 다 가나가와 서티유니온은 어떠한 직종에서 일하는 노동자라도 가입할수있습니다
 회사에서 노동조합을 만들려면(기업별 노동조합)2인이상이 단결되지않으면 노동조
 합이 될수없습니다 그러나 가나가와 서티유니온의 경우에는 1인이러도 유니온에
 들어오는 형태를 취하면 가입이가능합니다 그경우 가입한 그한사람의 노동조건에
 관해서만 교섭하수있습니다.

가나가와 서티유니온은 9년전에<가나가와 지역분회>라는 이름으로 결성돼서 환동
 을 계속했습니다,그래서 1991년3월부터 <가나가와 서티유니온>이라는 이름으로 바
 뉘었습니다,그약2년간을 조합에서 의논하여서 이름을 바꾸고 동시에 외국인 상담
 도 받을수 있게했습니다.

지역에는 국철노동조합이나 취항만 노동조합 전국일본노동조합 석유노동조합 교원
 노동조합 공무원 노동조합등과 연대했습니다 그래서 노동쟁의발하면 상호지원을
 했습니다 이러한 제조센칸토오지교의 단결의힘이나 투쟁의역사가 있으므로 유니온
 의 노동쟁의활동의 해결능력을 보여왔습니다 무라야마씨나 가와모토씨의 때에는
 커다란 단결이 있습니다.

로 모욕에 있는 가족들과의 제외를 원하고 사방도 하고 결혼도 합니다. 아들을 낳는
 것도 드문 일이 아닙니다. 그 상대방도 일본인도 있고 또 초과체제자도 살고 있습니다.
 다. 그 아들은 출산으로 시작해서 국적·의료·교육 등 잇따른 관란을 받게됩니다.
 이렇게 초과체제자들과 일본사회와의 관계는 점점 깊어지고 있습니다.

그러나 그들이 안심해서 살 수 있는 환경은 마련되지 않고 반대로 파괴될지도 모
 르는 정책을 행하고 있습니다. 그들이 놓여있는 상황은 소위 인권침해의 정중침입니
 다. 인권을 회복하기 위해서는 각 분야에서 권리를 확대해 나갈 것이 중요하지만,
 보다 근본적으로 해결을 하기 위해서는 그 [불법]상태를 없애지게 하는것이 필요불
 가분합니다. 여기 엠네스티(채류자격을 안 갖은 외국인에게 그 신장으로 합법적인
 채류·취로를 인정하는 조치)를 실시하는 의의가 있습니다.

그러나 일본정부는 [출입국관리 기본정책] 안에서 엠네스티에 대해서 그것을 실시
 하지 않는 이유를 다음과 같이 하고 있습니다.

[소위 엠네스티를 실시한 경우에 그것이 되풀이해서 실시되기를 기대하여 불법입
 국(강득)자나 불법진류자가 끊이지 않게 될것이 예상된다. 또한 고용주 측에서 보면
 엠네스티 실시로 합법적인 존재가 된 외국인 노동자를 일본노동자와 같은 대우를 해
 서 세금이나 사회보험 등에 관한 부담까지 하고 고용을 계속할지는 의문이며 결국
 불법취로 외국인에 대한 수요가 없어진다고는 할 수 없다]

인권침해에 대한 해결 정책을 하지 않는상태로 빛나간 격정을 이유로 엠네스티 실
 시를 거부하고 있는 정부의 태도는 인권소국(小國) 일본의 모습을 상징하고 있음니
 다. [엠네스티를 실시한 경우에 불법취로하는 자가 끊이지 않게]원다고 하고 있지만
 현재 초과체제자가 매일 약 1만 인 이상 증가하고 있는 것은 범부성의 추계로 분명
 합니다. 초과체제자의 증가는 엠네스티 실시 여부 이전의 문제이며 엠네스티의 실시
 와 합법적인 외국인 노동자의 도입을 추진하는 것으로서 [불법취로자] 노동력 의 수
 요를 완화해서 인권침해를 당할 초과체제자를 감소 시킬 것입니다.

고용주가 [합법적인 존재가 된 외국인 노동자를 고용을 계속할지는 의문]이라는
 것도 지금 외국인 노동자의 수오는 노동력이 부족하니까 수요가 있는 것이고 산 노
 동력을 얻는 것이 제일 목적이 아닙니다. 합법적인 일제인의 고용확대를 보면 분명
 합니다.

엠네스티 실시는 국제적으로 보면 당연한 정책입니다. 1980년대만 해도 오스트레
 일리아(80년), 베네주엘라(80-81년), 프랑스(84년), 아르헨티나(85년), 스페인(88년
), 이탈리아(87년), 미국(87년) 등이 실시하고 있습니다. 90년 12월에 국면에서 채
 배된 [모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 조약]에서도 초과체제노동자의

이름들이 아니라 이름 경유 크게나눠서 ①노동의 문제, ②의료의 문제, ③주택의 문제,

- ④생활 정신위생의 문제의4가지문제가 있습니다
- ①노동의 문제는 서티유니온에서 대응할수있습니다 ②의료의 문제에 대해서는 미나
 토마찌 진료소(045-453-3873)가 여러분의 상담을 받을수 있습니다 ③주택문제에
 대해서는 노동조합에서는 해결능력이 없습니다 가나가와 서티유니온에는 분산 관
 렘을 겪는 사람이 몇일동안 관수는 있지만 권어도 1-2주간정도도 다음은 자신이
 해결할수밖에 없습니다 집을 빌릴때 보증인이 돼달라는 부탁이 있으니 그것도 충
 분히 해드릴수 없습니다 ④또하나는,이국에와서 말이통하지 않는상태에서 혼자거
 되어 정신적으로 불안정해집니다 이러한 정신위생의 문제에 대해서도 충분한 대응
 을 할수 없습니다.

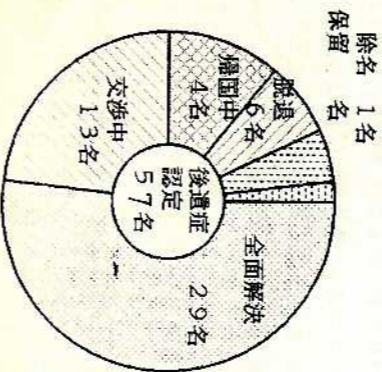


미나토마찌 진료소

유니언 Show의 문제

1983년 7월 말 현재 약 250건의 상담건수가 미해결 또는 일부해결로 남아 있습니다. 무라야마씨가 대강 200건 정도 갖고 있습니다만 250건이라는 숫자는 전조선 기계노동조합 쪽으로의 편이나 가나자와 시티유니온이 갖고 있는 해결법위를 넘어서는 상담건수입니다. 그래도 여러분들에는 여러가지의 불만이 나오고 있습니다. <상담을 했어도 말이 맞지 않고> <이후부터 왔어도 한마디 말도 하지 않는다> <아주전에 상담했는데도 아직도 해결하지 않는다> 등의 말이 있습니다. 전조선 칸토오지점의 스피드보다 미츠시온, 해결이 없애나> 등의 말들이 있습니다. 전조선 칸토오지점의 스피드보다 미츠시온, 오시마동의 노동조합의 사람들은 유니온은 외국인의 단체를 잘해 나가고 있다고 생각하고 있으나 일관된 상담자들은 자신외인이 빨리 해결되지 않는 것은 무라야마씨가 외국인상담만 하고 있기 때문이라고 불평하고 있습니다. 실제 몇몇 전 조 조합원 한사담한사담과 이야기한시간이 적어졌습니다. 외국인 상담자라도 오래된 상담자가 새로운 상담자가 해결하고 가는 것을 보고 불만을 갖습니다. 그러면 문제에는 각각의 건이 있는 이유가 있습니다. 그것에 대해서 의 이유를 밝힌다면 확실한 부분을 할 수 없으므로 여러분이 여기를 믿신하고 조합은 또한 여러분을 믿신해서 점점 믿신감이 커질 가능성이 있습니다.

그래서 정기적으로 노동강화를 하고 발동했을 적절해서 한사담한사담에게는 할 수 없는 것을 모두 보이게 해서 하거나, 판결문을 읽어 보면 알만이나 사실이 조금씩 해결 권결은 생각합니다.

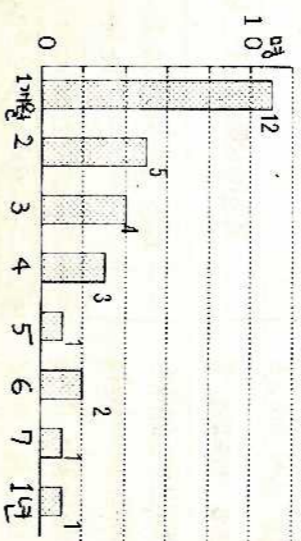


91.3 ~ 93.8
후유증해인정과
내역

조합은 원하는

시간이 갈수록 권리 획득을...

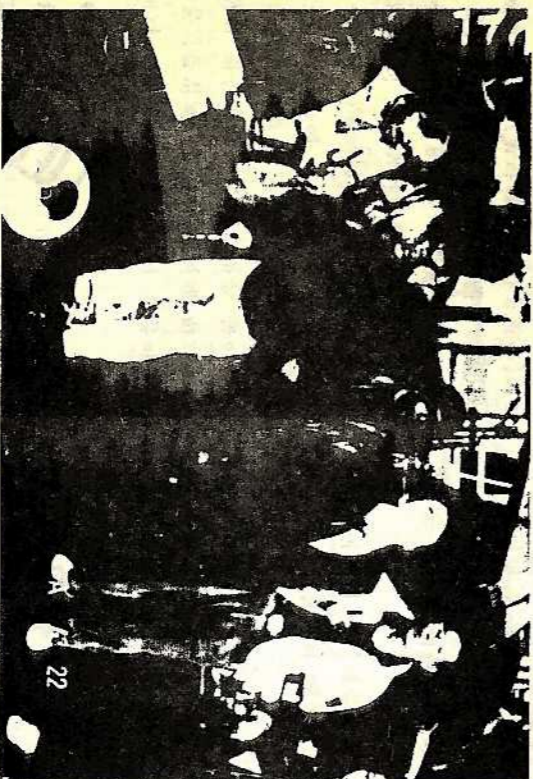
전조선 기계노동조합은 47년간, 시티유니온은 10년간의 긴기간을 조합운동한 시작을 갖고 있습니다. 신분이나 별대비전에도 보드되었습니다. 각기업을 전조선 기계나 시티유니온을 잘 알고 있습니다. 그러나 전화하면으로 해결하는 일도 있습니다. 단적으로 보면 웰빙하고 배당해결을 할 때도 있습니다. 그러나 회사는 조합과의 교섭을 거부하는 경우가 있습니다. 전조선이나 유니온이 상대이므로 해결하지 않으면 조 사분쟁이 되는 일을 전하기 때문입니다. 물론 이해하지 않는 회사도 많이 있습니다. 그것은 대중행동을 해서 이해시킬 수밖에 없습니다. 그것을 위해 행동을 합니다. 해결하는 시간과 노력이 필요합니다. 때로는 재판을 해야 할 경우도 있습니다. 그렇지만 재판과 항의행동을 동시에 합니다. 그래서 유니온의 신격이 높다고 생각합니다. 순해배 상의 시효가 3년, 회사의 불법행위의 시효는 10년이므로 될 수 있는 한 빨리 해결해 나가며 권리를 요구를 확실히 하고자 하는 유니온의 생각입니다. 그런데 여러분의 경우 빨리 권리를 요구할 수 있는 시기가 적더라도 빨리 해결하고 싶다고 생각하는 사람이 많으나 유니온에서는 시간이 권리의라도 완전해결을 하고 싶습니다. 그래서 유니온의 생각과 여러분의 생활사정(요구액이 적더라도 빨리 해결하고 싶다는)의 합의점을 보아가며 하고 싶다고 생각합니다.



후유증해 인정부터 해결까지의 시간
전면 해결 29명 중 (10명 분명)

집단행동권

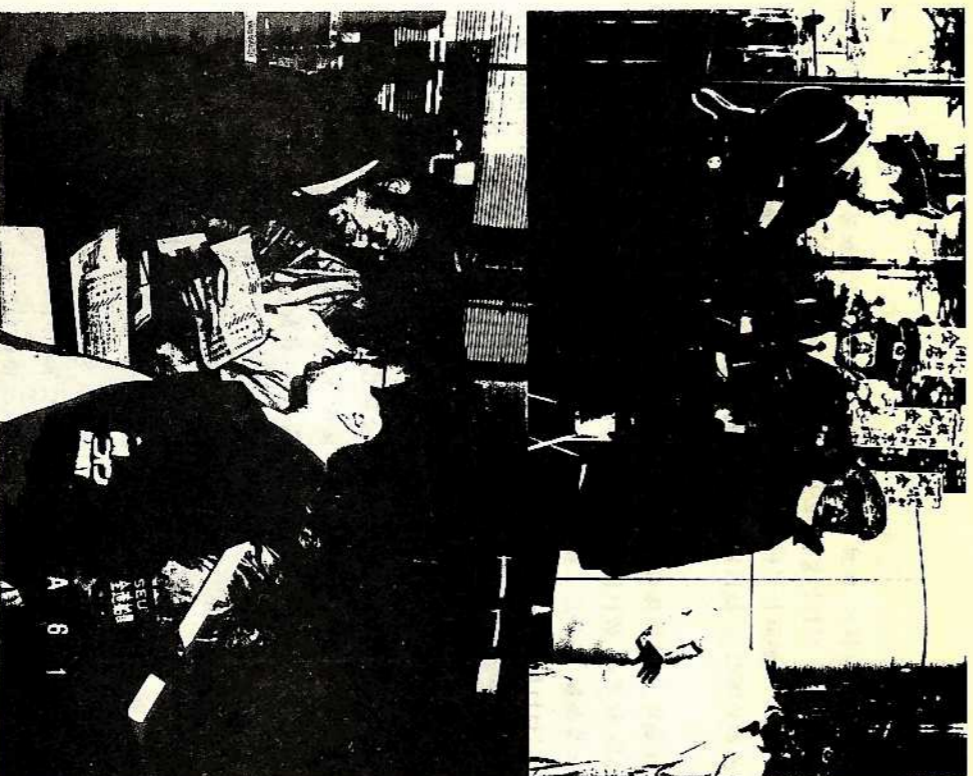
단체교섭으로 해결해보려고 하지만 사용자측의 노동3권(단체교섭권, 단체행동권,)에 대한 의지가 많이 단교섭 뿐만 아니라 해결할 수 없는 경우가 많이 시티유니온은 현재 월2회의 시티유니온 1일행동을 하고 있습니다. 단교섭을 거부하거나 단교섭을 해결이 되지 않았을 경우 각기업이나 발주처 그리고 취급은행이나 지방자치체등에도 항의, 요청행동을 합니다. 매월 약 30명에서 40명 정도의 노동자가 참가하고 있습니다. 기업체, 발주처 그리고 취급은행이나 지방자치체의 경문앞에서 홍보물을 배포하고 확성기로 선전하기도 합니다. 여러 기업체에서



선전 활동

는 경찰을 부르곤 하지만 「피해구제」 「민사불가입」 「경장한 조합활동」 「노동3권」 등을 주장해서 경찰이 돌아간때까지 항의와 요청행동을 계속합니다. 이항의, 요청행동의 효과는 매우크고 계판을 해야 할 몇건을 제외하고 항의 요청행동을 하면 거의 기업체와의 해결이 이루어집니다. 그래서 그행동에 참가한 외국인 노동자들이 자신을 언어 자신감있게 참가하고 있습니다. (발법체류)(발법체로)이기 때문에 각 기업체에서 여러가지 불법행위나 인권침해를 받더라도 침묵 할 수밖에 없던 외국인 노동자가 노동조합의 「노동3권」을 단계로해서 각고옹주와 대등한 입장에서 서로 간의 소리를 주장할 수 있다고 판단합니다.

경찰이
왔다.



회사 안으로 들어가 단체교섭과 임금을
요구.

1951년 10월 10일
 1951년 10월 10일
 1951년 10월 10일

일본
 노동조합
 10월 10일

1951

◆ Women Staying at HELP
 (1 April 1986 - 30 June 1988)

| Nationality | Year | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | Total |
|--------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|-----------|
| Non-Japanese | | | | | | | | | | |
| Thailand | | 9 | 144 | 181 | 119 | 270(1) | 210(3) | 80(3) | 973(7) | |
| Philippines | | 83 | 98(4) | 52(4) | 13(2) | 18(1) | 10(2) | 14(7) | 12(2) | 288(22) |
| Malaysia | | | | 1 | 2 | 2(1) | | | | 5(1) |
| Indonesia | | | | 2 | | | | 2 | | 4 |
| Sri Lanka | | | 2(1) | 1 | | | | 2(1) | | 3(1) |
| Burma | | | | | | | | | 2(1) | 2(1) |
| Nepal | | | | | | | | | 1 | 1 |
| China | | | | 1(1) | | 1 | 1 | 1 | | 3(1) |
| Taiwan | | | 1 | 1 | | 2 | | | | 5(2) |
| Hong Kong | | 2 | | | | | | | | 3 |
| Korea | | | | | | 1(1) | | 3(3) | | 4(4) |
| Bangladesh | | | | | | | | 1(1) | | 1(1) |
| Peru | | | | | | 1(1) | 3 | 25(1) | 5(1) | 34(3) |
| Brazil | | | | | | 8 | | 3 | | 12 |
| Colombia | | | | | | | 1(2) | 3 | | 4(2) |
| Mexico | | | 8 | | | | | 3(2) | | 9 |
| Chili | | | | | | | | 2 | | 2 |
| Bolivia | | | | | | | | | | 1 |
| Zimbabwe | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Kenya | | | 1(2) | | | | | | | 1(2) |
| Nigeria | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Iran | | | | | 1(2) | | 1 | | 1(1) | 4(4) |
| Australia | | 1 | | 1 | | | | | | 2 |
| U.S.A. | | 1 | 2 | 1 | | 4 | | | 2(2) | 10(2) |
| Canada | | | 1 | | | | | 1 | | 1 |
| England | | | | | | | | | | 1 |
| France | | | 1(1) | | | | | | | 1(1) |
| Germany | | | | | | 1 | | | | 1 |
| Sub-Total | | 88(2) | 125(8) | 208(5) | 152(4) | 143(4) | 298(6) | 271(187) | 110(9) | 1381(68) |
| Japanese | | 74(23) | 140(41) | 80(35) | 62(28) | 56(22) | 33(18) | 23(15) | 23(8) | 480(180) |
| Total | | 162(25) | 265(49) | 288(40) | 214(32) | 198(28) | 332(24) | 294(33) | 133(17) | 1861(246) |

() Children

재판

한편으로 최근 각기업측에서 손해배상 불응에 관한 재판의 개소가 연달아 일어나고 있습니다

재판에는 자기과실이나 경제력차 문제나 외국인노동자의 노제신고권, 재판개소권의 문제가 쟁점이되고 있습니다

그결과가 보여주는 사회적 영향이 무척이나 크며 시티유니온은 지역의 동료들과 교류를 쌓아가며 총력을 다해서 재판투쟁승리를 목표로 하고있습니다. 가해자인 각기업측이 재판을 취소하는 목적은 단하나 기업체가 재판을 취소하면 「시티유니온의 직결행동이 없어진다는가 할수없다」라는 기대를 하고있기 때문입니다. 하지만 시티유니온은 좀더 크고 지속적인 항의와 요청행동으로 대응하는것으로 기업에대한 반격을 합니다. 외국에서 일하러온 상태에서 매일 외국인이, 장기재판투쟁이나 장기쟁의를 해야하는 일이 제일 곤란한 일입니다.(그사건을 기업체가 재판개소를 한때) 이러한 곤란한 문제들을 하나하나 풀어나가는 자세가 조합에도 당사자에게도 꼭 필요합니다. 그러한 자세와 힘을 통해서 새로운 외국인 노동자의 단결이나 신뢰감을 받을수 있었다고 생각합니다

전 일본 조선회
 全日本造船機械労働組合
 동지반향회
 關東地方協議會



연이연사

1945 배건 전조선기피노조 결성

- 1978 판동계병합의회의 반국
- 1979 1만명 집회
- 1980 일본정관 분회 결성, 해고
- 1980 고토모계작성 분회 결성
- 1983 도오시바 양력식 거임
- 1985 일본정관 적정복지
- 1985 일본 오토모텍 조합 결성
- 1985 후코크 하츠코모 분회 결성
- 1985 가나가와 지역분회 결성
- 1986 가온코 파스타이머 분회 결성
- 1986 아사카 (아스카하칭) 분회 결성
- 1987 이스즈 분회, 결성, 해고
- 1989 동야홍산 분회 결성
- 1991 지역분회 → 가나가와 시티유니온
- 1992 이스즈 직장분회

1978년 판동계 병합 전 조선기피노조

단군이 가 해고공격, 이어가게하여

가분회) 미즈비시 조선·조선·아사카와이머

하타마 분회들이) 판동계병합의회를 반국.

79년 1월, 요코스에서 연이연회) 지

원으로 1만명 집회를 성공한 자신이 조직

화대에 연결됐다. 2월, 일본정관의

조선부문에서 분회를 결성하자 유년준속 해고

를 명했으나 85년 원격복지. 또한 85년

도오시바 학창 고토모계작성에서 분회를 결성.

85년 일본정관이 83년에 가입해서, 회사

의 해산과 전원해고를 한 도오시바에 대하여

90년 원전회 승리. 이 투쟁을 통하여 판동

지원은 전기기계업종까지 조직화. 85년

엔 일본오토모텍, 86년엔 파스타이머가 탄생.

자본은 수년간 투쟁하여 공중이권을 차지했다.

85년, 가나가와 지역분회가 결성되어,

상점의 노동자들의 조직화도 진행되었다. 이

분회를 91년에 가나가와시에서 유년준속이라고 개칭.

후일본 하츠코모(85년) 동야홍산(89년) 등 조선기업을

에서의 활동을 하는 한편 대기업에서는 87년

이스트라동차에 분회를 결성. 초은미평장 폐허를

허락한 어용노조에 대한 반발 때문이다. 어분회도

유년준속해고를 명했으나 5년만에 91년 원전

원격복지를 실현했다.

외국인 노동자 노사대행서

92년 판 <노동법총 92년판>

외국인 노동자의 인권침해에 대한 구원활동은 하는 단체에 형량을 의뢰해서 양계도 조사를 했다. 다. 실제로 상업을 받은 사례 129건을 집계.

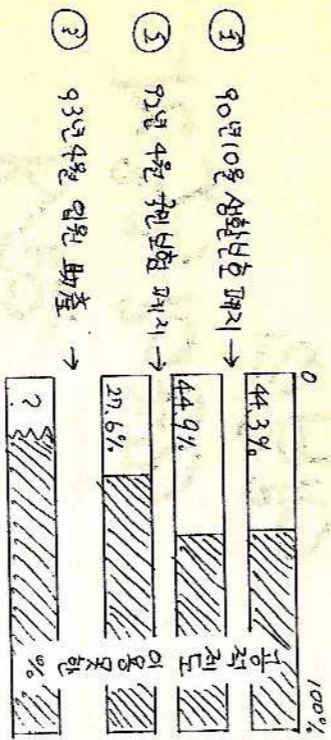
| 1 국적 | 2 사업 건수 | 3 종류 | 4 자격 | 5 입회지 | 6 취해서 |
|-------|---------|------|---------|-------|-------|
| 한국 | 35 | 건 | 불친과채채 | - | 82 |
| 이란 | 32 | | 안기 | 104 | 18 |
| 방글라데시 | 14 | | 취학 | 7 | 4 |
| 중국 | 14 | | 안수 | 2 | 1 |
| 파키스탄 | 9 | | 무학 | 1 | 1 |
| 필리핀 | 7 | | 무업 | 1 | 1 |
| 브라질 | 4 | | 가족(배우자) | 1 | - |
| 인도 | 2 | | 정주(定住) | 1 | - |
| 스리랑카 | 2 | | 장기 | - | 4 |
| 기타 | 10 | | 불명 | 12 | 19 |
| | | | | 129 | 129 |

| 3 업종 | 4 건수 | 5 업종 | 6 건수 |
|------|------|--------|------|
| 제조 | 64 | 무역 | 2 |
| 건설 | 39 | 예능 | 1 |
| 관광 | 5 | 자동차 정비 | 1 |
| 문수 | 2 | 도박 | 1 |
| 음식업 | 2 | 농업 | 1 |
| | | 합계 | 129 |

의원에 대해서

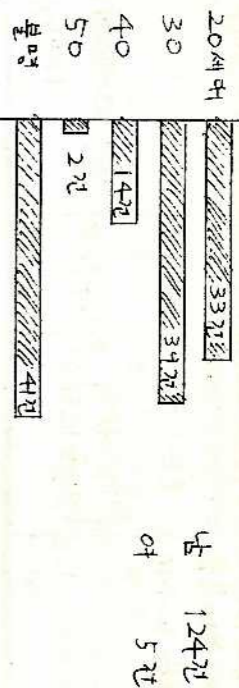
국연 인권위원회에 제출한 카운터 레포트
(모든 외국인에게 의료보장권! 연료화 작성)

1 의료보장제도 폐지



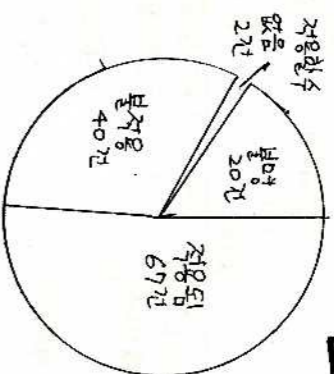
- ① 후생성(厚生省)에서 「의제」는 연료에서 생활하는 것은 인정 안된 외국인에게는 적용할 수 없다. 경주 후은 영주권을 가진 외국인만을 대상으로 함」 하면서 생활비환 적용을 중지했다.
- ② 「국민건강보험법」은 산 경무에는 매출보험료 1000엔으로 가입할 수가 있고 의료비 30%를 부담 하는 제도. '92년 4월 1일부터 가입자격이 [입국 때 비자가 1년 이상의 사료에 한함]이라는 통문을 후생성이 했다.
- ③ 후생성에서 통문을 안 나왔지만, 「단기채짜자·후과채짜자」는 대상외) 라고 하는 지도를 지방자치체 담당자에게 하고 있다.

4 연령별



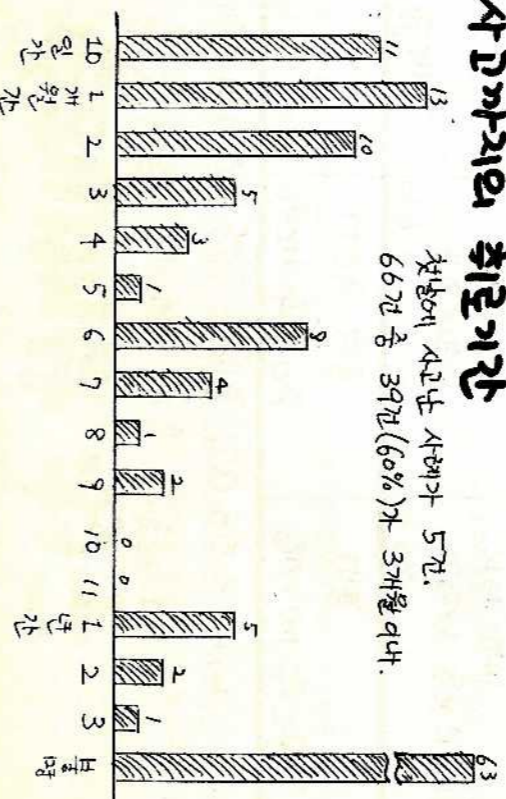
5 신재보험 적용 상황

신재보험 적용된 69건 가운데, 고용주가 적극적으로 신재신청해 있던 건은 15건.

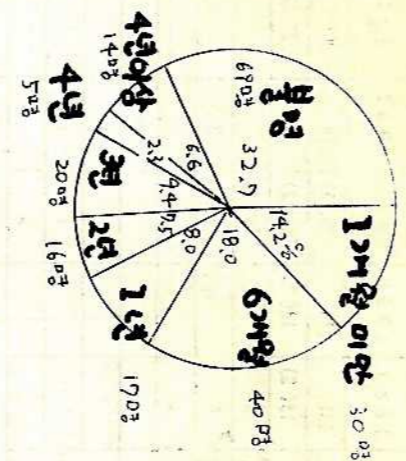


6 사고까지의 휴일기간

첫날에 사고난 사례가 5건. 66건 중 39건(60%)가 3개월 이하.

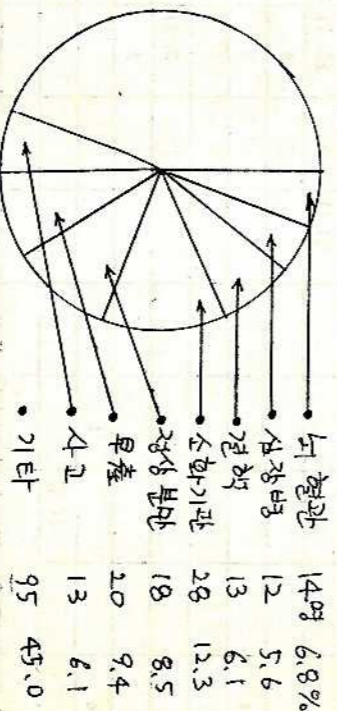


일본에 와서 앓는 질병까지의 기간



일본으로 들어오면서부터 6개월 내에 발병한 병명은 많을수록 ①간질병 ②뇌졸중 ③소화관질환 ④조산 ⑤암 ⑥자살 ⑦교통사고·상해사고

외국인 노동자의 병



* 대상은 한국의 300개 구공회 200 의원

기관을 무작위 추출해서 Medical Social Worker에게, 87년 4월 ~ 92년 8월의 사례를 제출하는 것을 의뢰했다. 집계된 사례는 211건이었다.

합법화 노력은 의무지위서(89조) [계약국은 그 역역내에 동등한 법적 지위의 이주 노동자와 그 가족이 거주하는 때에는 그 상태가 계속되지 않도록 적당할 조처를 한 다]고 합니다.

지금 일본은 일본에 생활기반을 쌓아올린 외국인을 방치하지 않고 내쫓지도 않고 여러 인권침해 토양을 개척하기 위해서도 엠네스티를 실시할 시기에 접어들었습니다.

『이민 노동자와 앰네스티 독립』

(이민 노동자 포럼 1)

아시아인 노동자문제 간담회 (이시콜)

CALL 네트워크의 활동

정치 명칭은 [아시아의 인하고 배우는 친구와 연대하는 노동자·시민의 회]. 88년 2월 도쿄에서 노동상담을 받는 노동단체·시민운동단체 결집하여 외국인노동자 문제에 관한 네트워크 조직을 만들었다.

구성 단체는 에도가와(江東川)유니언, 도쿄유니언, 그르오포 아카카보(그를순무), 후타에이 고토오(江東)유니언, APFS 등 9단체와 유지의 개인 참여. 상담활동 외에 1년에 몇번씩 전회회의 [트리플 핫 라인]개설, 연속구좌 개설, 교류참자[CALL] 발행 등 폭넓게 활동하고 있다.

에도가와 유니언

구성단체 중, 에도가와유니언에서는 외국인노동자부회(部會)에서 이민이나 방글라데시, 파키스탄의 많은 노동자들을 조직하고 있다. 임금미불이나 산재의 교섭을 함과 동시에 일거리·방학보, 일본어교실 등 생활에 밀착한 활동을 하고 있다.

후타에이 고토오유니언에서도 외국인노동자 부회를 조직하여 외국인노동자 뿐만 아니라 중국에서의 귀국자 2, 3세 문제도 다루고 있다. 또한 고토오구(江東區)내의 시민단체와 연대해서 네트워크를 넓히고 있다.

도쿄 유니언

도쿄유니언은 일본어학교 교직원(教職員)유니언을 조직해서 중국이나 한국에서의 취학생·유학생의 노동상담도 받는다.

그르오포 아카카보

그르오포 아카카보는 이케부쿠로(池袋)가 중심이 되는 도시마구(豊島區)에 기초를 둔 시민단체이며 일본어학교의 신타를 조사해서 취학생의 상담을 받는다. 행정에 외국인상담 창구개설이나 회보지 발행, 일본어교실 개설을 요구하고 실현시켰다.

APFS

APFS(Asian Peoples Friendship Society)는 이타바시구(板橋區)에서 활동해서 노동상담 외에 국제결혼이나 의료보장 상담도 받는다.

사무실은, 외국인노동자변호단[LAFILR] (90년11월 결성, 전국 140명의 변호사가 참여함)와 공동이며 상근상태가 노동·주택·교육·의료·결혼·비자 등 모든 트리플상담을 받는다.

연락처 新宿區愛住町 12 藤榮ソシコ(멘션) 3F
TEL 03-3357-5507 FAX 03-3357-2207

(1) 향후 문제 [기능실습제도][외국인 노동자 고용 상황보고 제도]

향후의 외국인노동자관 폴리싸고 있는 상황은 어떻게 되고 있는가요? 현재 정부·노동성은 두 가지 구체적인 정책을 실행하려고 하고 있습니다. 하나는 외국인 연수생에게 일정기간의 기능실습으로써 사신상의 취로를 인정하는 기능실습 제도입니다. 이 내용은

- 1 연수 전체를 연수기간과 기능실습 기간으로 나눠 체계기간을 최대 2년간으로 규정해서 연장은 인정하지 않는다.
- 2 현재의 기능검정제도(技能檢定制度)를 개정해서 외국인 연수생을 위해서 미숙련 노동을 대상으로 한 [기초급]을 실시한다.
- 3 연수기간은 원칙적으로 학학(學學)3개월, 실무연수 8개월로 한다.
- 4 기능실습중의 연수생을 임금을 받고 노동관계 법령을 적용한다.
- 5 연수는 계단법인 국제연수협력기구가 실시한다고 하는 것입니다.

먼저 말한 바와 같이 연수제도는 연수생을 [노동자]로서 일을 시키는 사례가 많습니다. 한편 이 기능실습제도에서는 실무연수 단계에 노동법을 적용한다고 경하지만 노동자의 기본적 권리인 노동조합 활동의 자유, 취로 강소 선택의 자유 등을 어느정도 보장할 수 있는지는 의문입니다. 이러한 권리를 행사할 수 없으면 기능실습제도 밑에서 일하는 외국인인 [반노예]상태로 방치하는 것입니다. 이런 식으로 외국인을 받아들이는 한편 일본정부는 외국인을 고용할 사업장에 그 고용 상황을 직업안전정소에 보고를 의무화 하는 제도를 도입하기로 했습니다. 이 보고제도로 현재 자격의 취로라는 식으로 일하는 외국인 노동자를 격발해서 일본에서 배제하려고 하고 있는 것입니다. 이로 인해서 벌써 몇년간 일본에 체재하고 생활기반을 쌓아올린 외국인에 대해서도 생엄한 대응을 하게 됩니다.

(2) 자금 앰네스티를

결국 현재 일본정부의 관리 권력의 자격의 취로의국인을 배제해서 관리된 외국인 노동자를 도입하려고 하고 있습니다. 그러나 이제까지 실제로 외국인노동자를 이용해놓고서 이러한 사람들이 일본에 쌓아올린 생활기반을 파괴하고 때로는 가족생활까지 파괴할 권리가 일본정부에 있을까요?

그런 외국인들은 단지 노동력으로 인하고 있는 것이 아닙니다. 한 사람의 인간으

노동산업재해가 일어났을 때 손해배상 청구 <법은 책> 변호사회에서 만들 손해 배상 계산 기준서에 써 있는 금액을 100프로 해서

| | | |
|--------|----------------------|---------------------|
| 치료비 관계 | 노개 보험으로 나오는 비율 약 95% | 회사에 청구하는 비율 약 5% |
| | 동원 치료비 입원 치료비 | 진단서·동원금동비 기타. 갑비 |

| | | |
|-------------------------------------|--|-----|
| 휴업 손해 = 평균 임금 | 60% 노개 보험 40% 노개 특별 지급금 (9.1000원까지 배움) | 40% |
| 평균임금 계산법 ① 3개월 평균 계산법 ② 연당 * 73% | | |

| | | |
|-----|---------------------------------------|------|
| 위자료 | 생활상의 여러가지 불이익 정신적일 배상 근로에 대한 배상 | 100% |
|-----|---------------------------------------|------|

| | | |
|-------------------------------|--|------------------------------|
| 휴무 장애 | 30% | 70% |
| ● 연설이억 (재해 없게 되는 손해) ● 위자료 | ● 평균 임금을 X 노개 등급에 하차당된 날수 ● 휴무 장애 특별 지급금 | ↑ 회사이억 청구하는 일설이억 계산 방법 |

1~7급 (년수 * 노동능력 상인율 - 노개 보험 장애 배상금) * 신 후보만 시 계산
8~14급 (년수 * 노동능력 상인율 * 신 후보만 시 계산 - 노개 보험 장애 배상금)



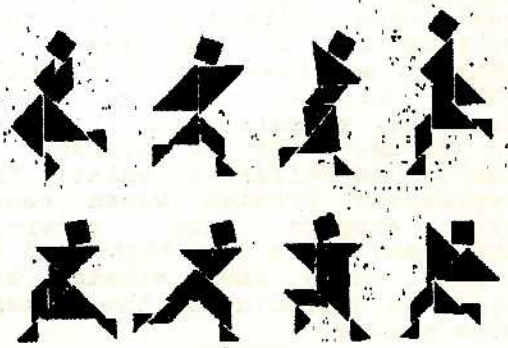
HELP UPDATE

Late one evening in February 1993, Arangon arrived at HELP. His Thai mother had worked in Japan for almost two years before getting pregnant and giving birth to him. Although he had just turned five months old when he came, he did not cry much and was a happy baby just like "Saigo-san". His mother's employer, who had paid the maternity expenses (about US\$2,000) in advance, demanded that she not only abandon the baby but also pay back the US\$20,000. Soon after the birth, she asked a Thai friend who also had a baby to take care of Arangon and she worked hard to repay the debt. No matter how hard she tried, however, her income covered only her and the baby's expenses, leaving nothing but a huge debt. This predicament led her to plead with HELP to take care of the baby until she could finish paying off the debt.

This 24-year-old mother had already paid more than US\$30,000 (3.6 million yen) of the "unknown" debt she had when she arrived in Japan. We believe she was able to come to HELP without any interference, because she had paid her initial debt of 3.6 million yen. Through our Thai interpreter, she learned that it was no need to pay back any "unreasonable" debt. She found this unbelievable. She had not had such education or chance to work in Thailand. Brought to Japan, she had no choice but to do whatever people around her told her to during the past two years. If she resisted, there was always a violent reaction, so she had to pay even though she had not actually obtained or asked to borrow this amount. We assured her that if she wants to, she

could return home, which happened within a week's time. Because of the aftereffects of hepatitis and her hard life in Japan, she was worn out and could not believe it for a long time. In contrast to his mother, Arangon was always cheerful with a smile for everyone and with a healthy appetite.

Five children including newborn babies, stayed at HELP from January to March in 1993, compared to two for the same period last year. As the number of non-Japanese children in 1992 was three times as many as in 1991, we expect even more children this year. Up until 1992, children came because their parents' marriage had failed, but recently, more children who were conceived by women migrant workers, have been coming to HELP. Similarly, there has also been an increase in telephone consultations concerning family problems, from 400 cases in 1991 to 575 in 1992. In particular, inquiries about pregnancy while working and about child rearing by working mothers have increased.



양곤하마교구. 常日 외국인 과 영대하는 회

I 창립 1990년 11월 AISA (아시아사회연수회) 후 주교의 제안으로 만들었다.

주 활동 내용

- ① 이주(移住) 노동자와 그 가족에 관한 활동
 - ▶ 상담은 영어, 다카와어, 스페인어. 무료.
 - ▶ 노동문제 (산재, 임금 미발, 해고 등)
 - ▶ 의료문제, 가족에 관한 문제 (결혼, 이혼, 출산 등)
 - ▶ 법률문제 (국적, 비자, 가짜변경, 변호사 소개, 재판지원)

② 조직화 와 의식화

- ▶ 각종 차담회 와 연수회 → 각 지역의 성당이 그 지역에서 이주노동자와 가족들의 문제에 파고들기 위해서 (영남의 신도 대상)
- ▶ 공동체 만물의 와 리-더십 트레이닝 (외국인 대상)
- ▶ 지역 방문 → 가나가와현 (神奈川県); 야마나시 (山梨)현, 나가노 (長野)현, 시즈오카 (静岡県)현을 방문하여 네트워킹을 넓힌다. 정년교환, 구체적인 문제에 공동으로 파고든다.

③ 정년

뉴-스레타 → 영남어. 영어. 스페인어로 정년을 낸다.

주 활동시간

① 외국인 여성 피난소 (사-라-기) 지원
② 자금 양곤하마교구나 수도원에서 의 헌금
③ 스태프 상근 2명, 반상근 2명, 자원봉사자 약 120명

주 목표

- ▶ 활동을 통해서 Option for the poor (사회적으로 억압당하고 있는 사람의 입장을 선택하는 것)을 실현해나간다.
- ▶ 모든 문제를 받아들이는 것이 아니라, 각 지역에서 해결할 수 있도록.
- ▶ 각 지역에서의 활동·이해를 발전시킨다.
- ▶ 활동을 통해서 우리들이 인간으로서 성장되는 것 (상대방은 돕는 것은 우선 상대방을 인간으로서 존경하는 것)
- ▶ 여성·페미니즘의 시점을 잊지 않는 것.

주 강령적인 계획

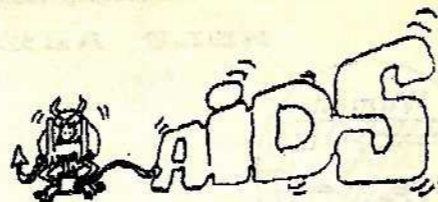
- ▶ 한국 데스크, 남미 데스크를 내면을 위해서 준비한다.
- ▶ 노동자 권리를 지키기 위한 한반도 반동기.
- ▶ 의식화를 위한 교과 만들기.
- ▶ 주교를 양성 → 현실 이해를 깊이 있게.

기니崎市 南区 下平間 143
横浜教区 常日外国人支援部 33号
044-549-7670 (일반전화 데스크)
044-549-7678 (사무국), 522-6834 (FAX)

Continued from p. 1

The number of women seeking shelter from Latin American countries including those of Japanese descent, has decreased in the first quarter of 1993, which was relatively high in the same period in 1992. Reflecting the effects of the Japan's economic recession, 1) many women, particularly women from far distance countries stick to whatever the job they have, thus there are fewer Latin American women at HELP, and 2) more women who have been in Japan a long time are coming to HELP hoping to return home. Also related to the recession and worsened working conditions, there were 16 cases in the first quarter of 1993 who complained about her health which was 22% of the total foreign women at HELP (9 cases in 1992). Among the cases this year were increases in venereal disease 5, mental disability 3, serious passive reactions 2, a broken thigh bone after an attempted suicide 1, difficulty breathing with an irregular heartbeat 1, and hepatitis 1. The incidence of serious illnesses appears to be rising.

In response to demand, the Tokyo Metropolitan Government restarted the Act for Ill or Dying Travellers program for emergency medical case for foreigners in June 1992. Within eight months, 18 cases were recognized. Medical organizations applied for this Act for 48 cases. Thirty cases were not recognized because of applicants having places to live or jobs, going school, or having family deemed able to pay for the expenses. Approved cases are restricted literally to those falling ill on the street, and once an application is rejected, there is no way to appeal. Moreover, a restriction introduced in March, 1993 by Ministry of Health and Welfare stipulates that overstayed foreign women cannot get support for maternity expenses. Thus the rights of the unborn child have already been violated depending on the mother's visa status.



Japan's legal system does not acknowledge that people from various countries are living in Japan today. Until the legal system and regulations are adjusted to reflect actual situations, existing law needs to be interpreted flexibly and applied more broadly. The present tendency of the government, however, is going to limit the overstayed migrant worker's rights. The international human rights movement is based on the premise that human beings should be protected their rights wherever they are, because they are human.

In June 1993, the World Conference on Human Rights after 25 years will be held in Vienna, Austria. Women worldwide led the campaign against violence on women citing it as a major human rights violation. Consequently, violence against women is a conference agenda for discussion by participating governments. Therefore, forced prostitution, recruiting false promises, international trafficking, violence against individuals, and "invisible" human rights violations based on visa status, will also be discussed and denounced. We need to observe constantly whether or not the society is guarantee the rights of "weak", not the rights of "strong". Famine or war conditions found in other countries cannot serve as excuses for Japanese government. It is important to monitor any gender discrimination, the exclusion of foreigners and the assumption that "invisible" discrimination is "a necessary evil."

At HELP, we would like to emphasize the problems of women who must return to their countries with the children just because they have no other choice and women who are HIV positive, besides our continuous struggle with women's human rights.

외국인 노동자를 위한 한·일연대회의 공동성명

우리들은 한국과 일본에 체류하고 있는 외국인 문제에 대한 해결방안을 모색하고자 1993년 9월 21일부터 9월 23일까지 서강대학교에서 제1회 외국인 노동자를 위한 한·일연대회의를 개최하였다.

우리는 이 회의를 통해 양국에 체류하는 외국인 노동자들이 산업재해, 임금체불, 인종차별, 생소한 문화와 언어에서 비롯되는 어려움 등 갖가지 문제로 고통받고 있음을 공동으로 인식하였다. 외국인 노동자들이 급속히 증대되고 있는 동아시아의 대표적인 국가인 한국과 일본은 단순노동자들의 국내 취업을 불려하는 출입국정책 및 노동정책을 통하여 수만, 수십만의 "불법" 노동자를 만들어 내고 있다. 한·일 양국 정부는 외국인 노동자들에 대한 어떠한 권리조차 인정해 주지 않은 채 이들의 인권과 취업을 사실상 묵인하고 있다.

유럽, 미국 등 서구에서는 외국인 노동자를 위한 운동이 이미 오랜 역사를 가지고 있으며, 외국인 노동자들과 가족들의 권익을 옹호하고 복지를 증진시키자는 공동인식과 국제적 연대운동이 성숙되고 있다. 이에 비하여 동아시아 지역은 이러한 인식과 운동이 아직까지 형성되지 못하고 있다. 또한 일본측 대표들은 일본정부가 아시아인들, 특히 한국인들에 대하여 오래전부터 지속시키고 있는 차별적인 정책을 즉각 철폐할 것을 강력히 요구하였다.

위와 같은 공동인식과 이해위에서 우리는 한·일 양국 정부에 대해 다음과 같은 점을 촉구하기로 결의하였다.

1. 우리는 한국 및 일본정부가 한·일 양국에 "불법적으로" 체류하는 외국인 노동자들에 대해 인간으로서 그리고 노동자로서 향유해야 할 모든 기본적 권리를 보장해 줄 것을 촉구한다. 국제연맹이 인권수호에 전력을 다해 싸우라.
2. 우리는 한·일 양국 정부가 국내 체류 외국인에 대해 가하고 있는 모든 차별적인 법규정과 정책들을 개혁할 것을 촉구한다.

아울러, 우리는 외국인 노동자 문제의 해결을 앞당기기 위해 양국 시민에게 문제의 심각성을 널리 알리고, 국내외 시민단체와 적극 연대할 것을 합의하였다. 이 회의에 참석한 양국 단체들과 대표들은 한국과 일본 국내에 체류하고 있는 외국인들을 인도주의적 차원에서 돕기 위해 계속 노력하고, 국제적인 교류와 협력을 확대 강화해 나갈 것을 결의한다.

외국인 노동자를 위한 모임 (한국)
 한국교회 외국인 노동자
 선교협의회 (한국)
 가톨릭 노동자회 전국협의회 (한국)

칼라바오의 회 (일본)
 카나가와 시티 유니언 (일본)
 요코하마 제일 외국인노동자 연대하는 회 (일본)
 아시아인 노동자 문제 간담회 (일본)
 시쿠지역 국제연대 시민의 회 (일본)
 난민 외국인 노동자 문제
 그리스도자 연락회 (일본)
 CALL 네트워크 (일본)
 HELP Asia Women's Shelter (일본)

외국인 노동자 문제에 관한 한국측 결의

1993년 9월 21일부터 9월 23일까지 서강대학교에서 개최되었던 외국인노동자를 위한 한·일 연대회의에 참가한 한국측 대표들은 한·일 양국이 합의한 원칙에 따라 다음과 같은 구체적인 제안을 한국정부에 촉구하기로 결의하였다.

1. 한국정부는 날로 심각해지고 있는 외국인 노동자들의 실상을 분명히 인식하고 이에 대한 성실한 조사와 연구를 통해 합리적이고 일관성있는 정책을 수립하여야 한다.
2. 한국정부는 노동관련법규를 적용함에 있어, 국내에 취업중인 외국인 노동자들을 내국인과 동등하게 취급하여야 한다.
3. 한국정부는 외국인 노동자들에게도 산업재해보상보험을 적용하여야 한다.
4. 한국정부는 외국인 노동자들에게 적정임금을 보장하고 의료보험을 제공하여야 한다.
5. 한국정부는 체불한 사용자에 대해 법적 강제조치를 포함한 강력한 임금체불대책을 세워야 한다.
6. 한국정부는 외국인 노동자들의 열악한 작업환경을 개선하고 이들에 대한 임금체불, 폭력, 강제노동 등 각종 노동법 위반사례를 예방하기 위해 근로감독을 실시하여야 한다.
7. 한국정부는 사실상의 강제노동과 임금체불을 조장하는 작업장어동금지 등을 내용으로 하고 있는 현행 체류기간 연장제도를 개선하여야 한다.
8. 한국정부는 모든 "불법체류" 외국인 노동자들의 임금을 자유롭게 송금할 수 있도록 보장하여야 한다.
9. 한국정부는 외국인 노동자의 여권을 압수하는 사용자들에게 법적 조치를 취하여야 한다.
10. 한국정부는 연수생이란 이름하에 "불법체류" 외국인 노동자보다 훨씬 낮은 임금과 열악한 근로조건을 강요하는 현행 연수제도에 대해 적절한 규제를 가하여야 한다.

11. 한국정부는 재류기한은 남긴 외국인 노동자에게 부과하고 있는 과도한 벌금을 철폐하여야 한다.

이상의 촉구와 아울러, 우리는 국내외 외국인 노동자 지원 활동이 매우 미흡함에 인식을 같이하며, 더 많은 단체들과 시민들이 적극 동참하여, 줄 것을 호소한다. 또한 이 회의에 참석한 한국측 대표들은 국내 외국인 노동자 지원단체간의 지속적인 교류의 연대가 필요함을 확인하고, 이를 위해 상설적인 연락기구를 설치하기로 합의하였다.

외국인 노동자를 위한 모임 (전화: 749-6052)
한국교회 외국인 노동자 선교협의회 (857-9135)
가톨릭 노동사목 전국협의회 (279-2302)