

Ma.d.8



**외국인노동자 운동의 전망과
노조건설을 위한 토론회**

노동자로서의 권리 찾기!
; 99 가을, 그 모색이
첫발을 내딛는다.



외국인노동자대책협의회
Joint Committee for Migrant Workers in Korea
서울 영등포구 영등포동 2가 139 대영빌딩 6층
T.2637-9061 F.2637-9062 천.진. jcmk
<http://jcmk.jinbo.net>

99년 10월 17일 「외국인노동자운동의전망과노조건설」

노조건설

500여명 참여 .



노동자로서의 권리 찾기, 그 모색의 장

『외국인노동자운동의 전망과 노조건설을 위한 토론회』

사명발표

- 일본의 이주노동자운동 푸리아마 사토(가나가와 시티유니온 서기장)
- 독일의 이주노동자운동 모경순(구미가톨릭근로자센터)

주별제

- 전망과 노조건설 방향 윤우현(전국민주노동조합총연맹 정책1국장)

주제토론

- 아시아 현황과 연대방안 APWSL한국위원회
- 비정규직 노동자 조직의 백석근(전국건설일용노동조합 정책위원장)
- 경험과 해결과제
- 운동의 현실과 조합 건설의 박천웅(외노협 운영위원, 안산 외국인노동자센터)
- 실제적 과제

- ▶ 일 시 : 1999년 11월 3일 13시 30분
- ▶ 장 소 : 종로성당 3층 강당
- ▶ 주 최 : 외국인노동자대책협의회
- ▶ 후 원 : APWSL 한국위원회

[본 글은 일본의 사례발표에 대한 이해를 돕기 위해, 지난 제 1회 국제민중회의 이주노동자 워크샵(1998. 10) 자료집에 실린 글을 재구성한 것입니다.]

카나가와 시티 유니온의 제일 외국인 노동문제 해결법

무라야마 사도시
(카나가와 시티유니온 서기장)

14773 580명 리키. 30%인원.
" 263
" 34501
10 → 다다나지

처 음

카나가와 시티 유니온은 84년 6월에 "혼자 누구라도 들어올 수 있는 노동조합" 카나가와 지역분회로서 결성되어, 91년 3월에 카나가와 시티 유니온으로 명칭을 변경했습니다. 97년 3월 노동조합 인원수는 586명입니다. 소속상부단체로서는 전일본조선기계관동지방협의회에 재적해 있으며 지역 유니온 네트워크에도 가입해 있습니다.

26명 . → 10명정도

외국인노동자 노동상담

현 실태를 말씀드리자면, 외국인 노동자가 일본에 오게 된 것은 지금으로부터 약 8년 전의 일입니다. 시티유니온이 시작된 것은 지금으로부터 6년 전의 일입

니다. 외국인 문제가 사회적인 문제로 발전된 즈음, 노동조합은 그 문제에 대해서는 그렇게 적극적으로 반응을 보이지는 않았었습니다. 아니, 반응을 보일 수 없는 그런 상태였는지 모릅니다. 오히려 시민단체나 자원봉사자 그룹이 이 문제에 대하여 여러 가지 형태로 반응을 보여서 우후죽순처럼조직을 만들어서 당시의 문제와 대응을 하려고 하였습니다.

외국인의 상담 일을 하고 싶어서 못 견디었던 저에게 있어서 한 가지의 문제는 언어소통의 문제였습니다. 더욱이, 노동조합 내부의 여러 가지 문제가 있던 관계로 외국인 상담 일을 그렇게 쉽게 시작할 수는 없었습니다. 그러나, 언어소통의 문제는 여기 계시는 히라마씨가 계셔서 무난히 해결될 수 있었습니다. 히라마씨께서는 한국에서 태어나셔서 교육을 받으셨고 인생의 반을 한국에서 나머지 반은 일본에서 보내시고 계십니다. 그런 관계로 한국과 일본 양국의 사정에 밝으시고 한국말과 일본말에도 능통하셔서 한국 노동자분들이 상담을 하시러 오셔도 잘 해결드릴 수 있었던 것에 대하여 기쁘게 생각합니다.

현 상황을 말씀드리면, 1년에 상담은 약 200건이 넘고, 500명 정도의 외국인들이 상담을 하러 옵니다. 200건인데 500명 정도가 관련되는 것은 상담 한 건이 한 회사에 관련된 경우에는 몇 명의 일을 한 건으로 계산하기 때문입니다. 예를 들자면, 한 회사가 임금체불을 했을 경우 일곱 사람이 관련되어도 한 건으로 처리합니다. 또 하청업체나 모회사가 셋, 넷이 겹쳤을 경우에도 한 건으로 계산을 합니다.

91년 처음, 시작했을 때에 노동재해 상담은 연간 100건 정도였는데, 92년 경부터 거품 경제가 깨지면서 노동상담이 늘기 시작했는데, 그 중에서도 임금체불과 해고의 문제가 급증했습니다. 일본인의 노동상담도 있었지만 외국인의 상담을 먼저 했습니다. 자세한 것은 나뉘드린 잘 y를 보시면 알겠지만, 작년 95년도의 경우, 상담 223건 가운데 123건(55%)이 임금체불의 문제였습니다.

이 문제를 해결하기 위하여 최초의 2년 정도는 노동부와 법무부와 기본적인 문제에 대해서 시비를 가렸습니다. 그 중 하나가 외국인노동자도 일본의 노동

법 적용을 받는지, 때 노동기준법이나 노동재해 보험 등의 혜택을 받는지 받지 못하는지 하는 점등이 문제점으로 제기 되었습니다. 여기의 노동기준법 3조를 보면, "국적이나 신조, 사회적 신분 등에 의해서 차별을 해서는 안됨"이라고 되어 있는데, 공무원들은 외국인노동자들이 대개 비자 없는 체류자이기에 이런 외국인노동자에 대한 상담이 있을 경우는 법무부와 출입국관리소에 일단 통보를 해야하는 의무가 있습니다. 따라서 노동문제가 제기된 경우에는 우선 노동법을 적용하기는 하지만 법무부와 출입국관리소에 통보하는 것을 전제로 한다고 주장을 했습니다.

그래서 약 1년간 거의 매일 행정당국과 교섭을 한 결과 결국, 노동부로부터 "법무부에 통보를 하지 않겠다."는 공식문서를 받게되었습니다. 노동자의 입장에서 문제가 발생되었을 경우 법무부에 통보를 하게되면, 현 고용주와의 문제, 출입국관리소의 태도 등 여러 가지 불안감이 있었지만, 통보를 않게 되면서 이런 문제가 없어진 것은 아주 큰 성과였습니다. 그 덕에 시민단체나 노동조합에서도 적극적으로 상담을 하기에 이르렀습니다.

→ 한국과 일본

외국인노동자가 일본에 오는 배경

현재 일본에 체류하고 있는 외국인노동자의 수가 얼마나 될까 살펴보자면 우선, 일본계 남미사람들이 약 20만 여명이 되고, 그 밖에 동남아시아나 중근동 지방에서 관광비자로 들어 왔다가 눌러앉아서 불법체류자가 된 사람이나, 밀입국해서 들어 온 사람들이 있는데, 숫자는 정확하게 알 수 없지만, 약 30여 만 명 정도로 추산되기에 다 합치면 약 50만 명을 넘을 것 같습니다.

제가 갖고 있는 자료에 의하면, 현재 일본의 취업인구는 약 6천만에서 5천 5백만 정도라고 보여집니다. 이에 비해보면, 약 50만명의 외국인노동자는 전 일본 취업인구의 1%에 이르게 됩니다. 즉 100명에 한 명 꼴인셈입니다. 우리가 계산하는 50만명 중에는 밤에 야간업소에서 일하는 사람들이 포함되어 있기에 전부 현장에서 일한다고 말하기는 어렵습니다. 또한, 암거래에 종사하는 사람

일본비자 60%
기타 40% - 외국인 노동자

→ 유입된 노동자 / 취업인구 인 %
노동인구 비중 (0.1% / 100명당 1명)

일본계 남미사람들

한반도 일본노동자

암거래

일인당 상담

자신의 생애주기도

어렵다

90년대 이후 다국인

운동, 비서

10만명~ 70만

이런노동자... → 752100대로

들도 있습니다. 어쨌거나 약 100명에 한 명 꼴인데, 이 비율이 적은 것인지 많은 것인지 잘 판단이 서지 않습니다.

이른바 제일 한국인, 제일 조선인, 제일 중국인이라고 불리는 사람이 어느 정도 있는가 조사해보면, 제일 한국, 조선인이 약 6,70만 명, 제일 중국인이 약 20만 명 정도라고 보입니다. 이런 사람들은 전쟁이 끝난 뒤 약 50년 간에 걸쳐서 형성되었다고 보입니다. 한편 짧다고 할 수 있는 지난 8년에 걸쳐서 제일 한국, 조선, 중국인의 숫자와 맞먹는 수의 사람들이 일본에 들어오게 된 것은 일본의 사정과 노동자의 출신국의 사정도 있었습니다.

외국인노동자의 출신국의 사정을 본다면, 우선 모국에 일자리가 없거나, 있다고 쳐도 자기에게는 일자리가 돌아오지 않는 경우도 있습니다. 게다가 한 가지 더 중요한 사실은 일본과 모국과의 경제력의 차이가 있어서 거기서 오는 화폐의 가치가 다르다는 것입니다. 예를들자면, 아프리카의 화폐가치와 비교해보면, 일본의 화폐가 100배정도의 가치가 있다는 것입니다. 즉 여기 돈 1만 엔이 모국에서는 100만 엔의 가치가 있고, 여기서 1개월의 급료가 모국에서는 100개월의 급료와 맞먹는다는 사실에 목숨을 걸고서라도 일본에 오려고 하는 것이 현실입니다.

일본측의 사정을 보자면, 특히 야쿠자가 관계되어있는 야간업소 운영 등은 그 나름대로 사정이 있으리라 생각이 듭니다. 한편 현장 노동이라고 하면 항구 등에서 일하거나, 건설현장, 도회지의 공장 등에서 일하는 외국인노동자가 많은 편입니다. 현장의 실태에서 보자면 노동인구, 노동력이 절대적으로 부족합니다. 예를 들자면, 항구에서 하는 일은 계획적으로 할 수 없을 뿐만 아니라 합리적이지도 않고 육체적으로 굉장히 힘든 작업입니다. 더위나 추위와 싸워야하기에 매우 힘든 작업입니다. 요코하나 시내의 코또부키초라고 하는 곳에 오래 살고 있는 나이 든 일본인 노동자들은 매일 일을 하러 나갈 수 없습니다. 대개 23일에 한 번 나가는 정도입니다. 일이 힘들기 때문에 매일 나갈 수가 없지만 임금이 꽤 비싼 편이라 이삼일에 한 번 일을 하러가도 생활하는데 별 지장이 없습니다. 따라서 항구노동을 외국인노동자에게 부탁하지 않을 수 없는 처지입니다.

니다. 왜냐하면 일이 매일같이 있기 때문에, 현재 코또부키초에 육천명의 노동자가 살고 있다고 추산되는데, 그 중에 약 1000여 명은 외국인이라고 보여집니다. 이런 외국인 노동자들이 꽤 많이 항구에서 일을 하고 있습니다.

한편 건설 현장에는 일 할 사람이 부족할 뿐 아니라, 노동자를 모으기도 쉽지가 않습니다. 거품 경제가 무너진 뒤에도 일손은 부족해서 결국은 외국인노동자에게 의지하지 않을 수 없습니다. 우리가 가끔 노동교섭을 하는 오오테제네콘이란 회사와 시미즈 건설, 카시마 건설회사는 절대 외국인노동자를 고용하지 않는다고 선언합니다. 그러나 그런 선언을 한 몇 개월 뒤면, 시미즈 건설이나 카시마 건설에서 일하다가 다쳤거나 해고를 당했다고 상담을 하러오는 경우가 있습니다. 오오테제네콘의 경우는 일년에 한 서너 건 정도 상담이 있습니다. 건설회사가 아무리 "외국인노동자는 고용하지 않음"이라고 외쳐도 기일 내에 일을 못마치게 될 경우가 생기면 외국인노동자를 고용하지 않을 수가 없는 것이 현실입니다.

더 심각한 것은 중소 공장들로서 카나가와현에서 보자면, 소오부선 주변이나 사가미선 주변에 여러 가지 도회지 공장이 줄을 지어 있는데, 공장을 슬쩍 들여다보면, 노동자 두 사람 중의 한 사람은 외국인입니다. 만일, 외국인노동자가 없다면 생산력이 급격히 떨어지는 것은 항구현장이나 건설현장 중소기업 모두 마찬가지입니다.

한편, 고용주의 입장에서 보자면 외국인노동자를 고용하면 우선 임금이 적게 들어서 경영에 유리합니다. 물론 절대적으로 일손이 부족하다는 사실도 있지만, 회사측이나 외국인노동자측이나 서로의 입장에서 잘 맞아떨어진 바람에 현재에 50만 명이 넘는 외국인불법체류자가 생기게 되었다고 봅니다. 그래서, 나는 기회가 있을때마다 여기저기에서 외국에서 합법적으로 단순 노동자를 불러들여서 고용하기를 제창합니다. 그렇게되면, 갑자기 수 천 수 만 명의 외국인이 몰려들어서 곤란하다고 반대할 사람도 있겠지만 오히려 외국인노동자를 불러들여서 수요와 공급이 잘 맞아 떨어지면, 당초의 혼란을 극복하고 안정세에 접어들리라고 생각합니다.

외국인지원과 노동조합

실제, 현시점에 50만명이 갑자기 늘어서 60만, 70만이 될 것이라고 추측한 때도 있었지만 요 근래 몇 년 간은 50만에서 크게 늘지 않았습니니다. 일본계 남미 사람들은 입국이 까다롭지 않아서 쉽게 들어 올 수 있지만, 20만 명에서 30만이나 40만명으로 늘지 않는 것을 보면 수요와 공급이 서로 맞아떨어지는 것 같다는 생각이 듭니다.

외국인노동자를 적극적으로 받아들이는데는 플라스되는 면도 있는 반면, 문제도 나타납니다. 한편, 현재와 같이 외국인노동자를 비합법적으로 계속해서 놔두면 국가의 질서체제로 보아서 마이너스면이 더 많지 않을까. 나는 마이너스면이 플라스면이 훨씬 많다고 봅니다. 이제부터 일본은 더욱더 노동력이 부족해 질 것은 뻔한 일입니다. 이제는 외국인노동자가 일본 진출에 여러 가지 조건을 붙여서 적극적으로 수용하는 자세가 반드시 필요하다고 봅니다.

그 이유를 말하자면, 상담 건수가 너무 많기 때문입니다. 저희 시티 유니온에서 하는 외국인노동자 문제 상담 건 수가 연간 220건에서 230건에 이르는데, 거기에 일본인 노동자의 상담도 70건에 이르기에 연간 300건 정도의 상담을 해내야 하기에 매우 힘이 듭니다. 보통 3, 4명의 변호사가 운영하는 변호사 사무실도 연간 150건 정도 밖에 상담을 하지 않습니다. 즉 한 사람이 100건을 맡는다는 것은 무리입니다. 이런 상황에서 저희 시티 유니온에서는 3, 4명이 300건의 상담을 맡고 있는 실정입니다. 저희는 작은 단체로서 연간 150건 정도가 해결되었나보다 하고 있으면, 연이어서 새로운 상담 건이 들어오는 실정입니다.

어쨌거나, 저희 시티 유니온은 상담을 처리할 능력이 생기게 되었습니다. 현재 일본에는 외국인노동자 상담을 하는 단체가 전국에 100개 정도 있습니다. 그 중 30개는 노동조합이고, 나머지 70개는 시민단체가 운영하는 곳입니다. 이런 단체 어디나 상담 건 수가 너무 많고 상담의 내용이 까다롭고, 품과 시간이

많이 들기에 모두 지쳐버린 실태입니다. 이런 상담을 전부 계산해 본다면 100개 단체가 연간 100건 정도의 상담을 받는 실태이니 일년이면, 상담이 만 건에 이른다는 어마어마한 계산이 나옵니다.

그런데, 50만 명의 외국인노동자 가운데 저희 시티 유니온을 오시는 분을 보면 여기저기 물어서 겨우 찾아 오셨다는 느낌이 듭니다. 외국인노동자가 피해를 받게 된 경우에 반드시 그 지역의 적당한 노동조합이나 시민단체를 만난다는 보장이 없습니다. 동경이나 카나가와 쪽에는 이런 단체가 꽤 있는 편입니다. 동경에는 전국통일노동조합, 전노협, 에도가와 유니온, 강동 유니온 등이 있습니다. 그리고 여성들의 단체로는 헬프가 있습니다. 그런데 조금 떨어진 지방으로 가자면, 이런 단체가 적습니다. 이러다보니까, 저희 시티 유니온에는 시코쿠, 오오사카, 나가노 등지를 비롯해서 사이타마, 치바, 이바라키, 야마카타, 토야마 그리고 니이가타 등지에서도 상담을 하려고 옵니다.

여기에서 잠시 저희 시티 유니온 노동조합의 특성에 대해서 설명을 해드리겠습니다. 노동조합이라하면, 대개 기업별 노동조합, 산업별 노동조합, 지역합동 노동조합의 세가지 형태가 있습니다. 저희 시티 유니온은 커뮤니티 유니온이라고 불립니다. 에도가와 유니온도 저희와 같은 형태입니다. 저희는 지금으로부터 12년 전에 시작되어 현재에 이릅니다. 저희가 처음 세워질 때는 여태까지의 전형적인 세가지 형태의 조합과는 다른 모습으로 만들어졌습니다. 저희의 특징이 두 가지 있는데, 그 중 하나는 누구든지 가입할 수 있고, 한 사람이라도 가입할 수 있는 것이 특징입니다. 또 다른 한 가지는 어떤 과제를 지닌다는 것입니다. 저는 요즘 과제별 유니온이라는 단어를 사용하고 있습니다만, 즉 기업별, 산업별, 지역별로 분리되는 전형적인 구별이 아니라, 어떤 과제를 중심으로 일을 처리하는 그런 조합이면 외국인을 위한, 여성이면 여성을 위한, 관리직이면 관리직 사람들을 위한 조합을 과제별로 조합이라고 생각을 합니다. 저희 시티 유니온은 이런 과제별 조합이라고 생각합니다.

이런 분류는 저의 주장일뿐이지 아직은 학설이 아닙니다.(웃음) 몇 년 뒤에는

혹시 제가 분류한 것이 맞았다고 말하는 학자가 있을지도 모르겠습니다만 여하튼 지금은 노동조합을 기업별, 산업별, 지역별로 나누고 있습니다. 제가 유니온을 과제별, 즉 맡은 일에 따라서 구별해야한다고 하면, 이 말에 동조하는 사람도 있고 그렇지 않은 사람들이 있을 것입니다. 그렇지만 장래에는 과제별 분류를 할 것이라고 생각을 하는데 왜냐하면 현재, 여러 노동단체가 유니온이라는 이름을 쓰고 있기 때문입니다. 그래서 저는 유니온밖에 없구나하는 말을 하고는 합니다. 사실, 노동조합이나 유니온이나 같은 뜻입니다. 그런데도 사람들은 유니온이라는 이름을 쓰면 뭔가 있어 보인다고 생각을 하는 바람에 유니온이라는 이름이 더 낫게 느껴지나 봅니다. 그 가운데는 커뮤니티 유니온, 즉 지역에 속한 유니온도 있고 속하지 않은 유니온이 있어서 여러분은 구별하시기가 쉽지 않을 것입니다. 군용할거 시대가 온 듯 tv고 현장에서 일하는 사람들이 해결해야 할 문제인 듯 싶습니다.

노동재해 교섭의 실제

노동재해의 상담의 경우는 연간 40 내지 60건으로 지난 5년 간 별로 줄어 들고 있지 않은 편입니다. 올해도 비슷한 정도이고 이런 상담의 특징을 보자면, 75%정도가 노동재해의 수속을 전혀 하지 않은 상태에서 유니온을 찾아오는 경우이고 나머지 25%는 일단 수속은 한 상태에서 유니온을 찾아오는 경우입니다. 노동재해가 발생을 하면 당연히 노동기준 감독청에 사고가 났음을 보고해야 합니다. 그리고, 노동재해 보험법과 노동기준 감독청에 사고가 났음을 보고해야 합니다. 그러나, 고용주들은 대개 병원비는 지불하지만 생활비는 지급을 하지 않는 경우가 많습니다. 이런 경우 할 수 없이 유니온에 찾아오게 됩니다. 그리고 그 이후에 수속을 밟게되는데 대개는 한 달 반 정도가 걸리기에 사고가 발생해서 석 달 뒤에 유니온에 오게되는 경우에는 약 4달 이상을 생활비가 없는 가운데서 생활을 하게 됩니다. 이것은 참 심각한 문제로서 거주할 곳, 생활비 등의 금전문제에 대한 대책이 절실합니다.

신고를 한 나머지 25%의 경우도 대부분은 서류상의 이름이 거짓이거나 일본인의 이름으로 서류를 제출합니다. 결국 외국인의 이름을 사용하지 않은 상태에서 서류신청을 하고 있는 형편입니다. 감독을 하는 행정관청에 일본인의 이름으로 신청을 합니다. 그리고 노동재해신청을 한 경우에는 노동재해의 보상금을 떼어먹거나 노동재해 사고를 날조하는 경우가 있고 또 신청 때에는 하청을 준 도급업자의 이름으로 신고하는 것이 정상인데도 하청업체의 이름으로 신고하는 경우도 있습니다.

우리 유니온에는 상담을 하러 오는 사람들의 60%가 후유증이 있을 경우가 많습니다. 즉 그만큼 위험한 현장에서 일한다는 뜻도 있고 작업에 익숙하지 않다는 뜻도 있고 언어가 잘 통하지 않기에 부상을 당하는 등의 문제가 있습니다. 이란이나 중동지방에서 오는 젊은이들은 대학생이었다거나 의사였다거나 하는 경우도 있습니다. 이런 경우에는 노동현장에서의 경험이 없기 때문에 일에 익숙하지 못하고 또 언어가 통하지 않아서 피해를 입기 쉬운 경우가 많습니다. 일본의 경우에 법적용을 보자면, 노동재해의 경우에는 노동기준법 제 87조, 노동재해보험법이 전면적으로 적용됩니다. 임금미지불의 경우에는 노동기준법 제 24조가 적용되고 해고의 경우에는 노동기준법 제 20조에 의거해서 1개월 전에 유니온 당사자에게 통보를 하거나 한 달치의 봉급을 지급하도록 규정지어져 있습니다. 우리 유니온의 경우에는 이 밖에도, 우연히 혼자 살다가 사망한 일일 노동자의 경우에도 법을 적용할 뿐만 아니라 해당기업의 책임도 물어서 노동자가 입은 손해를 배상하도록 청구하고 있습니다.

시티 유니온이 생긴지 12년이 지났고 지난 12년 간 노동문제의 상담을 해 왔습니다. 이 가운데는 추락사고 재해도 있었는데 이것도 일본인 노동자와 같이 법률적으로 해결을 함은 물론이고, 기업의 책임도 물어서 보상을 받아왔습니다. 대개의 경우는 노동재해의 보상은 3할 정도이고 나머지 70%는 민사 배상적인 성격을 지닙니다. 이럴 경우 시티 유니온은 단체 교섭을 해당 기업에 요구합니다.

외국인노동자가 재해보상을 받을 경우에는 일본과 출신국과의 경제적인 차이를 감안해서 지급하는 실정입니다. 예를 들자면 한국은 1/6, 파키스탄은 1/8 정도를 지급하도록 합니다. 요즘, 생명과 건강의 피해보상을 경제력의 차이를 감안해서 판결하는 경우가 많이 눈에 띕니다. 얼마 전 아사히 신문에 난 기사인데, 한 중국인이 일본인과 이혼을 해서 본국인 중국으로 돌아가게 되어 위자료를 청구했는데, 1심 판결에서 중국과 일본의 경제적인 차이를 감안한 결과 10만엔 정도가 적당하다고 판결했다는 기사가 실렸습니다. 이것은 조금 너무하다는 생각에서 본인과 변호인이 상소를 한 결과, 동경고등법원에서 위자료를 일본인과 동등하게 지급하라는 판결이 내려져 2백만 엔인가 3백만 엔인가를 받았다는 소식이 전해집니다. 어쨌든 1심 판결 같은 생각들을 하고 있다는 것이 현 실정입니다.

손해배상을 받는 경우에는 위자료와 함께 본인이 부상을 당했거나, 사망을 해서 돈을 벌지 못하는 부분까지 포함해서 받는 것이 당연합니다. 이럴 경우를 일실이익이라고 부르는데, 이것의 계산 방법을 보자면 평균임금 곱하기 일할 수 있는 연수를 곱해서 거기에다 라이프넛츠 방식의 계수나 호프만 방식의 계수를 곱합니다. 여기서 말하는 평균임금이란, 산재 당하기 전의 3개월치의 봉급을 더해서 평균을 내는데 그 금액이 직업에 따라 다릅니다. 의사라면 월수입 100만 엔일 수 있고, 봉급자라면 25만 엔일 수 있습니다. 일일 노동자일 경우에는 주 2일을 쓴다고 계산을 해서 일당의 73%를 21일이나 22일 일한 것으로 계산하는 것이 평균임금이 됩니다. 일할 수 있는 연수는 67세까지로 봅니다. 따라서 60세라면 7년, 40세라면 27년, 20세라면 47년이 남은 것으로 계산을 합니다. 이런 계산 방식이 당연함에도 불구하고 이 방식을 적용하지 않고서 산재를 당한 사람의 출신지나 경제적인 격차를 반영하는 보상방식을 채택하고자 하는 경우가 많습니다. 이것에 대항해서 재판을 하거나 여러 가지 방법을 써도 보상을 받기가 꽤 어렵습니다. 그래도 10건 중 7건 정도는 손해보상을 받고 있는 실정입니다.

임금체불의 경우

임금을 받지 못해서 상담을 오는 경우가 전체 상담 건 수의 반 정도를 차지합니다. 그러나 임금을 받지 못한 경우에는 금액과 일한 장소, 고용주 등을 파악하는데 무척 시간이 걸립니다.

항만이나 도회지 공장 같이 같은 장소에서 일을 한다면 파악하기가 쉽지만, 건설현장의 경우에는 여러 곳을 돌아다니게 되어서 여러 사정을 파악하기가 쉽지 않습니다. 대개 여섯, 일곱 군데를 다니는 경우가 많습니다. 게다가 일하는 사람이 건설현장을 찾아가는 것이 아니고 데려다가 주는 경우가 많기에 일한 장소를 모르는 경우도 많습니다. 그렇기 때문에 일한 장소 근처의 역 이름 등을 외워두기를 부탁하거나 현장사진을 찍어두라고 부탁하지만 자기가 임금을 받지 못할 것이라고는 꿈에도 생각하지 않기에 자료조사가 힘듭니다.

이런 경우에 두 가지 케이스가 있는데, 그 첫째 경우는 같은 고용주 밑에서 일, 이년 일을 할 경우, 고용주를 신뢰하게 됩니다. 이럴 때쯤 고용주는 경기가 나빠서 등의 이유를 붙여서 20만엔 되는 급료 가운데 나중에 줄테니 우선 10만엔만 받으라고 권하면서 10만엔만 줍니다. 그렇지만, 그 10만엔의 미 지불금이 5만엔이 되는 경우가 있고 그러던 차에 회사가 도산을 해버립니다. 그렇게 되어서 못 받게 되는 임금이 200만엔에 달하는 경우에 그 받지 못한 임금을 받아달라고 부탁을 하러 옵니다.

두 번째 케이스는 건설현장에 많은 경우인데, 일을 하러 열 명이나 열다섯 명이 함께 갑니다. 그러면 임금을 세 번에 나누어 받게 되는데, 우선 일을 하기 전에 1/3을 받고, 일이 진척되는 가운데 1/3을 받고, 나머지 1/3은 다 완성된 뒤에 받게 됩니다. 이런 경우에 회사는 일을 마지막까지 시키고 마지막 1/3의 임금은 아직 본사로부터 도착하지 않았으니 삼사일 뒤에 돈이 들어오면 주겠다고 약속을 하고서는 돈을 떼어먹고 달아나는 경우입니다. 이런 경우가 꽤 많습니다. 이럴 경우에는 일, 이 개월 분의 급료 정도이지만 못 받은 사람의 수

가 많기에 총액은 꽤 많게됩니다. 20명이 못 받을 경우 천만엔에 이르는 경우도 있습니다.

본 시티 유니온의 입장에서 상담을 해주면서 어려운 점은 우선 일을 한 현장을 본 적이 없고 또 일을 한 사람은 일당이 2만엔 혹은 만 오천엔, 몇 월몇 일 부터 얼마간 일을 했다고 말하지만 사실과 다를 수가 있습니다. 이렇게 되면 일을 한 사람은 100만엔을 못 받았다고 하지만 고용주는 50만엔이다라고 주장하는 경우도 많습니다. 이렇게 체불금에 대한 금액의 차이가 날 경우에는 어느 쪽이 타당한지 알지 못하게 됩니다.

노동기준법에 의하면 고용주에게는 임금지불 대장을 작성할 의무가 있습니다. 그리고, 이 임금지불 대장을 5년 간 보관해야 합니다. 뒤집어서 말하면 노동자 측에는 임금지불 대장이 없으므로 고용주 측과 노동자 측의 주장이 다를 경우에는 노동자의 주장을 뒷받침할 만한 자료나 사실을 찾아내지 못하면 안됩니다. 그러므로 어디에서 몇 일간 일을 했는가 중요한데 그것조차 기억을 못하는 경우에는 고용주의 주장대로 되어버리고 맙니다. 그러므로 어느 정도의 신빙성 있는 자료가 있을 경우에는 그것을 가지고 고용주의 주장에 반박할 자료를 만들게 되므로 작은 자료라도 귀하게 처리를 합니다.

조금 지나치게 말을 한다면 재판관이나 노동기준감독관 등은 노동기준법 위반 사항의 경우, 임금체불의 문제가 생기면 고용주의 입장을 옹호하면서 고용주가 주장하는 금액만을 지불하라고 명령합니다. “노동자의 주장은 증거가 불충분하므로 감독관의 입장에서는 인정을 할 수 없음.”이라고 말을 하면서 체불금을 주라고 권고하는 정도에서 끝이 납니다. 재판의 경유도 비슷합니다. 본 시티 유니온은 지나친 경우가 있지만 어려움에 처한 돕자는 취지에서 생겨났으므로 노동자가 주장하는 것이 사실인지 알기 위해서 여러 가지 방법을 동원합니다. 만일 노동자가 허위로 진술한 사항을 갖고서 고용주를 제소하는 경우에 본 시티 유니온의 신용도가 떨어지게 되므로 자세히 조사를 한 뒤 노동자나 고용주의 주장이 비슷비슷한 경우에는 노동자 측의 입장에서 제소를 해서 전

액을 받아내도록 노력을 합니다.

해고의 경우

해고의 경우에는 노동기준법 20조에 의하면 해고 1개월 전에 본인에게 알리거나 일개월 분의 급여를 지급하도록 되어있습니다. 이 사실을 일본인인 경우에는 잘 알고 있기 때문에 불이익을 당하는 경우가 적지만 외국인노동자의 경우에는 모르는 경우가 태반입니다. 해고의 경우, 이유도 없이 느닷없이 내일부터 나오지 말라고 통보를 받는 경우가 대부분입니다.

대부분은 고용자 측의 일방적인 통보인 경우가 많습니다. 일본인의 경우에는 해고를 당한다는 사실에 대해서 심각하게 생각을 합니다. 해고를 당하면 당장 생활이 곤란해지기 때문에 일본의 노동조합은 해고에 대해서 굉장히 민감합니다. 그러므로 노무관리의 책자에는 반드시 “이런 형태의 해고 방식 절대 불가” 등의 것들이 적혀 있습니다. 그래서 고용주 측은 일본인을 해고하는 경우는 거의 없는데 반해서 외국인에 대해서는 쉽게 해고를 하고는 합니다. 경기가 좋을 때는 채용을 했다가 경기가 나빠지면 아주 쉽게 해고해버리고는 하는 경우가 상당히 눈에 띕니다.

앞서 말한 임금체불의 경우에는 노동기준법의 임금지불 대장이나 건설업계의 법, 임금 확보법 등의 법률에 의거해서 어느 정도의 해결이 가능합니다. 그렇지만 해고의 경우에는 1개월 전에 통보를 하거나 일개월 분의 봉급을 지불함으로써 해결이 되기에 해고하기가 쉽다고 할 수 있습니다. 여기에서 문제는 해고를 당한 사람의 손해배상인데 회사측의 일방적인 사정에 의한 해고인지 스스로 그만둔 것인지 문서로 남아있지 않기에 증명하기가 힘이 듭니다. “나가라”라는 말을 듣고서 더 이상 출근을 안 한 경우에도 고용주가 “나가라고 했지 그만두라고 말하지는 않았는데, 그냥 그만두어버렸다”거나 “그만두어도 좋아”라고는 말했지만 그만두라고는 말하지 않았다”라고 말할 경우에는 노동자가 자진해서 그만 둔 경우가 되어버리고 맙니다. 그렇게 되면 결국 1개월 분의 봉

급을 받고서는 그냥 끝나버리는 경우가 많이 있습니다. 아파트에서 쫓겨났다거나 출근을 했더라도 "뒤편 나왔느냐"해서 출근을 하지 않을 경우에 그런대로 손해배상 청구가 가능하지만 그렇지 않을 경우에는 1개월치의 급료를 받고서 끝나는 경우가 많습니다.

폭행, 그 밖의 문제

폭행을 당하는 경우가 많습니다. 92년에 꽤 많은 11건이 있었는데 최근에는 그래도 줄어들었다. 이런 경우에는 외국인노동자가 일본인 경영자에게 폭행을 당하는 경우가 꽤 눈에 띕니다. 폭행에 이르게 되는 경과를 살펴보면 약속과 다를 경우에 많이 생깁니다. "2만엔을 받게 된다"라고 말을 들었지만 실제로는 1만 5천엔 밖에 주지않거나 집세와 세금은 회사가 내준다고 했지만 실제로는 급료에서 공제하거나합니다. 게다가 세금을 공제하지만 실제로 세무서에 납세하지 않고 슬쩍하는 경우도 있습니다. 또 다른 경우는 지금까지 2만엔을 받아왔지만 경기가 나빠져서 1만 5천엔으로 줄어 든 경우도 있습니다. 그리고 오래 일을 하게 되면 어느새인가 임금이 낮아지는 경우도 있습니다.

이럴 경우에 대개는 경영자는 "싫으면 그만두라"고 말합니다. 그래도 계속 일을 하겠다고 하면 "경찰에 알리겠다"거나 "출입국관리소에 데리고 가겠다"는 등 겁을 줍니다. 그 다음에는 감정적이 되어서 한 방을 날리는 경우가 있는데 많은 경우에는 근처에 있는 맥주병이나 채떨이를 던져서 그것을 맞고서 피를 흘리는 경우가 많습니다. 혹시 보복을 당할까 겁이 나서 그러는지 모르지만 한 방이 아니라 계속 폭행을 해서 피투성이가 되기에 바로 입원을 요하는 경우가 많습니다.

왜 이런 일이 벌어지는가 하면, 일본인 경영자가 일본인 노동자에게는 손을 대지 않지만 외국인노동자의 경우에는 폭행에 대해서 반격을 한다면, 손해당할지 모른다는 염려와 출입국관리소에 끌려갈지 모르기에 그냥 수수방관을 하게 됩니다. 반격을 하는 것은 간단한 일이지만 참고 넘어가야만 하는 그런 상황에

놓여 있습니다.

95년도에는 교통사고의 상담이 많았습니다. 여기 히라마 상과 함께 노동상담을 하고 있지만 생활 상담까지 하게 됩니다. 예를들자면 가정의 문제, 아이들이 생기면 그런 문제, 의료문제, 등 생활에 관계되는 모든 문제, 정신위생상의 문제까지 상담을 하게 됩니다. 이런 가운데 한국인의 경우에는 히라마상께서 통역을 해주시지만 교통사고의 문제가 많습니다.

일반적으로 사고가 났을 때 사고 증명을 할 수 없으면, 보험료가 나오지 않으므로 경찰이 와서 사고 확인을 하기 위해서 현장을 조사합니다. 그런데 외국인 노동자의 경우에는 경찰이 온다면 "위험해"하고 우선 피하고 봅니다. 혹은 언어장벽 때문에 아무 말을 하지 않는 경우도 있습니다. 이렇게 말을 안 한다면 상대방에게 유리하게 되는 경우가 많습니다. 심한 경우에는 사고 현장의 장소가 바뀐다거나 사고원인이 바뀌는 경우마저 있습니다. 이렇게 되어서 결국 외국인노동자가 전부 나뉘기 때문에 혹은 꽤 나뉘기 때문이라고 날조되는 경우가 대부분입니다. 그리고 교통사고의 보험금을 고용주에게 빼앗기는 경우도 있습니다.

더욱이 세리사나 보험회사의 조사 담당자가 올 경우에는 피해자가 외국인이기 에 잘 모를 것이라고 생각해서 보험금을 적게 산정한다거나 적당히 계산하는 경우가 많습니다. 교통보험의 경우에 여러 종류의 보험이 있습니다. 강제 가입을 해야만 하는 자기 배상 책임보험도 있고 그 밖에 여러 가지 임의 보험에 가입되어 있는 경우가 있습니다. 일본의 경우에는 교통사고가 많기에 많은 사람들이 임의 보험에 가입되어있는 경우가 많습니다. 이런 경우에는 배상이 무제한인 경우도 있고 3천만엔까지인 경우 등입니다. 종류에 따라서 여러 가지가 다르지만 법률을 잘 모르는 외국에 노동자는 불이익을 당하게 되는 경우가 많습니다.

이밖에 성폭력의 문제가 있습니다. 나눠드린 자료에 적혀 있듯이 고용주가 지위를 이용해서 성폭력이나 강간에 준하는 성행위를 강요합니다. 정말 그런일이 있다고 하지만 사실 그런 일이 있습니다. 여성의 입장에서 보면 성폭력은 아주

중요한 문제이기에 상담에 응하고 있습니다.

북풍과 태양

여기 시티 유니온의 경우에는 '북풍과 태양'이란 말에 대해서는 북풍이 더 세
 다고 할 수가 있습니다. 작년 1년 동안 33회의 항의 행동을 했는데, 노동자들
 이 잘 단결했습니다. 이런 단체 행동을 흔히 북풍이라고 하는데, 이것은 찬 바
 람이 부는 것 같이 힘을 합해서 회사측에 압력을 가하는 것이 됩니다. 이것을
 법률적으로 말을 한다면, 헌법 28조, 노동자의 단결권 혹은 단체 교섭권의 행
 사에 해당됩니다. 집단행동을 해서 여러 가지 요구를 해서 그 결과를 얻어냅니
 다. 이런 행동은 법률에 보장된 행동이기에 경찰은 개입하지 못합니다. 야쿠자
 들과 다르게 정당하게 법률에 근거한 행동이기에 상대 회사 측에서 보면 대단
 히 힘에 겹기에 북풍이라고 표현합니다.

미리 나눠드린 배포물에 적혀 있는 2건에 대한 것을 말씀드리자면, 지난 2년
 간 열심히 했지만 잘되어가고 있지는 않습니다. 우선 그 첫째는 북풍만 불면
 "춡다, 춡다"해서, 조개가 껍질 속으로 들어가고 마는 것처럼 회사측의 마음도
 굳어지기만 합니다. 또 한가지 어려운 점은 여기 시티 유니온에는 한국인노동
 자 수가 많은데, 한국사회는 일본에 비해서 남성 중심적인 사회이기에 남성이
 매우 강합니다. 그 전에 A씨가 성폭행을 당해서 그 해결을 위해서 노력하는
 과정에서 오히려 이 여성이 회통을 당한 경우가 있습니다. 그래서 시티 유니온
 이 그 여성을 위해서 단체 행동을 하자고 하자 이 여인이 여기에 얼굴을 내보
 이기가 힘이 들게 되고 말았습니다. 다른 경우가 있었는데 M이라고 하는 필리
 핀 여성인데, 역시 행동의 중심이 되는 한국인 노동자가 여성문제를 이해해 주
 지 않는 편입니다. 물론 여러 가지 학습회 등을 통해서 의식을 높이고자 하고
 있지만 별로 효과를 보지는 못하고 있습니다.

여기서 한 가지 잘 생각해 보면, 카나가와켄에는 태국여성을 중심으로 한 외국
 인 여성과 연대해 있는 '사아라야'라고 하는 그룹이 있어서 여성의 피해구제

운동을 하고 있습니다. 또 '미즈라'라고 하는 여성단체도 있습니다. 이 단체들
 과 협력해서 '성폭력, 해고에 대항하는 회'를 만들었습니다. 그러자 위의 두 건
 의 사건이 3개월만에 해결되었습니다. 이것은 간단히 말하자면 찬 바람과 따듯
 한 바람의 차가 큰 것이기에 이루어진 것이라고 할 수 있습니다. 처음부터 '사
 아라야나 '미즈라'는 10도 정도의 온도였기에 덥지 않아서 옷을 벗지 않았다고
 할 수가 있습니다. 그런데 시티 유니온으로부터 영하 40도의 바람이 불자 그
 온도차가 50도나 되기에 결국은 옷을 벗게되는 결과를 낳게 됩니다. 힘으로만
 밀어부쳐서 될 일이 아니라고 생각합니다.

또 다른 한 편, 요즘은 남미에서 온 일본계 노동자의 상담이 늘었습니다. 이
 사람들은 합법적으로 비자를 갖고 있는 사람들로서 그 수가 이십 수만 명에
 이릅니다. 장소에 따라서는 외국인노동자의 인구의 10-15%를 점하는 경우도 있
 습니다. 그러나 경제가 급락하는 바람에 직장에서 쫓겨난 경우도 있습니다. 여
 태까지는 합법적으로 고용되었습니다. 그러나 현재는 어디가나 기업이 해외 이
 전하거나 지방으로 이전하는 경우가 늘었고 또한 신규채용을 하지 않거나 임
 금을 올려주지 않거나 정식 사원을 시간제 고용사원으로 채용을 하는 등의 여
 러 가지 형태의 일본인 노동자에 대한 고용주의 강압적인 자세가 눈에 크게
 띄웁니다. 그러므로해서 일본인노동자의 상담도 하게 되었습니다.

외국인노동자와 일본인 노동자가 상담에 오다보면, 같은 직장에서 일을 하는
 경우도 없지 않습니다. 그런데 일본인 노동자의 상담이 최근 2-3년 사이에 늘
 었지만 외국인노동자의 경우는 6, 7년 전부터 늘었다고 할 수 있습니다. 예를
 들자면 100명이 있는 직장에 외국인이 30명, 일본인 시간제 근무자가 20명, 여
 성이 20명, 나머지 30명이 정식 남자 사원인 경우, 감원을 하게되면 우선 외국
 인 그 다음이 시간제 근무자, 그리고 여성의 순서로 약자부터 감원을 합니다.
 외국인노동자의 해고, 임금체불 등은 92년도부터 늘었습니다. 그 이후 일본인
 노동자의 해고가 늘었다는 것이 이를 나타낸다고 보입니다. 그런고로 일본계
 남미 사람들도 합법적이기는 하지만 조금 어려운 상태에 접어들었다고 보입니

다. 외국인노동자의 차별, 대량해고 등은 환흥공업의 예에서 보입니다. 이 회사는 80명을 대량해고 했는데, 일본인 300명 가운데 10명, 외국인 300명 가운데 70명을 해고했습니다. 왜 외국인노동자를 많이 해고하는가. 외국인을 해고해도 상대가 어찌지 못할테지하는 생각이 많은 듯 합니다. 일본계 남미인들도 합법적이기는 하지만 여러 가지 형태로 쫓림을 받고 있습니다. 출입국관리소도 여태까지 내주던 비자를 안 내주는 사례가 늘고 있습니다. 그러다 보니, 비자도 없이 불법체류자가 되고만 경우도 많이 보입니다.

외국인노동자와 유니온 활동

이런 가운데 우리 유니온이 무슨 활동을 해 왔는가, 나눠드린 자료를 참고로 하시기 바랍니다. 항의행동을 했고, 대화로 해결되지 못했던 기업이나 단체 교섭에도 나오지 않은 기업에 대해서 헌법 28조에 명시 되어 있는 바와 같이 집단교섭의 형태로 삐라를 뿌려서 선전을 하거나 해서 교섭을 하게 되어서 해결을 한 경우도 있습니다. 여태까지는 외국인노동자들은 불법체류자가 많았기에 혹은 법률을 몰랐기에 여러 가지 불리한 입장이었는데 시티 유니온이 개입을 하면서 조금이나마 대등한 입장을 얘기할 수 있게끔 되었습니다.

외국인노동자와 학습회를 갖는 경우가 있는데, 대부분은 항의 행동에 반 정도 밖에 나오지 않습니다. 이런 외국인들은 단체행동에는 오지만 학습회에는 잘 오지 않는 경우가 있습니다. 항의행동은 그들에게 하나의 자기표현 방식이 되는 것 같습니다. 이런 항의 행동은 피해자가 동행을 해서 서로 곤란한 경우에는 서로 돕는 그런 일이 되는데, 여기 상담을 오는 노동자들에게 이런 형태의 단체 항의 운동에 참가하도록 기획하고 있습니다. 이것은 단지 곤란을 당하고 있는 동지를 위한 구제운동만이 아니고, 전후 보상문제, 한국의 여러 가지 사고 상담, 프랑스 핵실험 반대, 오키나와 문제, 진폐 소송 문제, 아메리카 대사관의 문제 등 여러 가지 문제에 대해서 항의 운동을 하고 있습니다.

물론 이들 외국인노동자들은 자기자신의 경제적 이익을 얻기 위해서 여기 시

티유니온을 방문합니다. 경제적 이익을 얻기 위해서 서로 협동해서 함께 교섭을 합니다. 이런 경우에는 잘 참가를 하지만, 아메리카 대사관 사건 등의 문제에 대해서는 참가하지 않습니다. 즉, 일반적인 문제에 대해서는 잘 알지 못하지 때문에 단체 행동에 잘 참가하지 않습니다. 여기에 참가하는 경우 노동자들은 사회적인 분석을 경험하게 됩니다. 그리고 객관적으로 본다면 시티유니온과 관계를 맺고 있는 여러 단체 중에는 외국인노동자 자신도 사회적 세력의 한 부분이 되었습니다. 이것이 단순한 피해자 동맹의 정도를 넘어섰다고 보겠습니다.

시티 유니온과 관계를 갖고 있는 외국인들은 20개국 이상에서 왔고 미나마치 진료소에는 100개국을 넘는 여러 나라에서 온 사람들로 구성되어 있습니다. 즉, 100여 국이 넘는 나라에서 왔다는 것입니다. 여기서 이들은 문화적인 교류나 음악이나 노래를 통해서 상호교류를 한다는 사실입니다. 물론 개별적이고 구체적인 것들은 언어의 장벽이 있기에 통역이 없으면 힘이 든다는 사실입니다. 그리고 여기서 이들은 일본어를 조금씩 익히게 됩니다. 일본어를 잘하게 된다면 사고를 당하지 않고도 잘 넘어갈 수 있을 테고 속는 경우도 없을지 모르기에 여기 시티 유니온에서는 정기적으로 일본어 강좌도 열고 있습니다.

한편, 항의 행동에 적극적으로 참가하도록 합니다. 일본인 조합원들은 직장에 출근해야 하기 때문에 밤에 밖에 오지 못합니다. 그러나 외국인노동자들은 해고를 당했거나 일을 그만둔 사람들이 있거나 해서 낮의 활동에도 잘 협력을 하는 편입니다. 참가하는 사람들은 활동에 참가하는 것을 별로 좋아하지 않음지도 모르지만 이런 사람들도 50명 정도가 모이면 큰 힘이 됩니다.

이 가운데 외국인노동자 문제가 어떻게 되었는가 하면, 여러 가지 단체가 있지만 외국인노동자 자신들이 스스로 의견을 내는 경우는 적은 편입니다. 역시, 지원단체나 노동조합의 도움으로 지내고 있다고 보는 편이 좋습니다. 이런 가운데 시티 유니온은 여태까지는 단순히 도와주는 입장에서 시작해서 외국인노동자가 중심이 되어서 사건을 해결하거나 운영을 하는 시대가 되었다고 생각

이 돕니다. 그렇게 하지 않으면, 단순히 돕는 수준에 지나지 않기 때문입니다. 일본의 조합의 경우, 곤란을 당한 경우에 도와주는 것을 아주 중요하게 생각은 하지만 중요한 것은 자주성일 것이라고 생각을 합니다.

시티 유니온에는 한국에서 일하러 오는 노동자가 많은 편이고 한국에 돌아가서 그 곳에서 조직을 만들고 있습니다. 한국에도 외국인노동자 많은 편이기에 여기 일본에서 일했던 한국인 노동자들이 한국에서 일하는 외국인도오자의 문제에 관심을 쏟고 있습니다. 한편, 일본에서 3년이나 5년 일한 뒤, 한국에 돌아간 노동자들은 한국사회가 급격히 변했기 때문에 돌아가서 적응을 하는데 많은 어려움을 겪고 있는 형편입니다. 이런 가운데서 공통점을 발견하기 위해서 여러 가지 이야기를 하고 있습니다. 또 한가지는 여기 일본의 문제를 그대로 남긴 채로 한국에 귀국해버린 사람들도 있습니다. 이런 문제들은 여러 가지 단체를 만들어서 획기적으로 해결해야 할 사항들이라고 개인적으로 생각합니다. 이런 의미에서 시티 유니온이 지난 6년 간 힘을 들여서 노력한 결과가 열매를 맺고 있는 것이 아닌가 하고 생각을 합니다.

외국인노동자의 현상이라고 하는 것은 이 신문 기사의 한국인노동자 린치 사건을 보면서, 외국인이 아니었으면 이렇게 폭행을 당하지는 않았을텐데 하는 생각을 했습니다. 복생(福生)시의 파친코점에서 생긴일인데, 한국인 K씨가 파친코에서 부정을 했다고 의심을 산 뒤, 세 사람의 한국인들에게 2층에 끌려가서 "네 놈은 누구냐", "배후가 누구냐" 등의 여러 질문을 받으면서 매맞고 발로 채이고 했습니다. 여기 신문 사진에 나와있는대로 온 몸에 석유를 뿌리고 불을 지르는 바람에 상반신 화상을 입었습니다. 행림(杏林)대학병원에서 이식수술을 받고서 생명은 건졌습니다. 이 사람의 경우에는 여러 군데를 전전하다가 결국 여기 시티 유니온까지 오게 되었습니다. 이것은 노동문제가 아니기에 조합에서 논쟁이 되었습니다. 그렇지만 이렇게 어려운 처지에 있는 사람을 도와주지 않으면 안된다고 생각했습니다. '만일 이런 경우, 그 장본인이 부정을 저질렀다면 어떻게 할까, 설사 부정을 저질렀다고 해도 몸에 불을 질렀다는 것은 언어도단이다. 말도 안되는 소리다.' 결국 이 사건을 변호인을 통해서 살인 사건으로 고

소를 하고 말았습니다.

8명의 용의자가 수사선상에 떠올라 지명수배가 되어서 용의자가 체포될 즈음인 작년 9월, 나도 집 앞에서 스미요시파의 야쿠자에게 큰 막대기로 맞았습니다. 맞아서 상처가 날 정도였는데, 이런 것이 외국인노동자의 현실이라고 생각합니다. 외국인노동자가 아니라면 이런 피해를 받을 일도 없고 나도 외국인을 위해서 이런 일을 하지 않는다면 야쿠자에게 피해를 받을 일도 없고 나도 야쿠자에게 피해를 받을 일도 없다는 게 슬픈 현실입니다. 생각해보면 필리핀에는 인권운동을 해서 살해당한 사람도 있다는데, 일본사회도 변해서 권총을 지닌 사람도 있기에 갑자기 총 맞아 죽는 경우도 있을 수 있습니다. 나도 북풍같이 찬 존재라서 "야쿠자보다 더 나쁜 놈"이라거나 "더러운 놈"이라고 불리기에 어느 의미에서는 적을 만들고 있다는 사실입니다. 아무리 어려운 현실이라도 이런 가운데 열심히 하지 않으면 안된다고 생각을 합니다. 물론 힘만 쓰는 것이 아니라 여러 가지 방법을 동원하지 않으면 안된다는 생각이 들었습니다.

[기타 - 질의응답]

- 질문 ; 유럽에서 일하는 외국인노동자의 경우는 어떻게습니까?
- 무라야마 ; 저는 유럽에 대해서는 잘 모르는데 혹시 아시는 분이 계시면 대신 대답을 해주세요.
- 참가자: 유럽에는 외국인노동자가 꽤 있는 것 같습니다. 일본뿐만 아니라 세계 어디서든지 외국인을 싫어하는 것 같습니다. 역시 외국인의 입장은 약한 것 같습니다.
- 질문 : 한국에 비해서 일본의 경우는 어떻게습니까?
- 참가자: 한국에서 일하는 외국인노동자의 경우가 더 심각한 것 같습니다. 또 들은 얘기입니다만, 대만의 경우 필리핀인들이 교회에 몇 백명이 모이면 경찰이 밖에서 기다려서 체포하는 경우도 있다고 합니다.
- 질문 : 일본에는 요코하마의 코토부키초라든가 오사카의 카마가사키 등지

에 있는 외국인들을 잡아서 전부 강제 귀국시키면 어떻게 되겠습니까? 경찰들이 단지 범죄자만 체포해서 귀국시키면서 그 밖의 외국인노동자에게 일을 시키기 위해서 모르는 척하고 있는 것 같이 보이는데...

■ 무라야마 : 경찰이 와도 별 문제 가 없다. 외국인이라고 경찰이 알면 외국인등록증을 보이거나 여권을 보이면 별 문제가 없다. 내가 살고 있는 동네에서도 경찰이 불법체류자의 집에와서 “빨리 구청에 가보세요”라든가, “출입국관리소에 가세요”라는 정도 말을 할 뿐 체포를 하지 않습니다. 단지, 동경도의 에도카와구 근방에서는 본보기로 출입국관리소가 단속을 하고 있다고 합니다.

■ 질문 : 일하는 현장에 일본인노동자와 외국인노동자 사이의 반발이나 다툼은 없습니까?

■ 무라야마 : 예를 들자면, 요코하마시의 코도부키초에는 약 6천명의 외국인노동자가 있습니다. 이들의 주요작업은 부두에서 짐을 나르는 것입니다. 그 외에는 건설현장이나 공장 등에서 6천 명 중의 천명이 일을 합니다. 처음에는 반발이나 배타심들의 염려가 없었던 것은 아니지만 지금은 대중 정리된 것 같습니다. 일본 노동자의 경우는 노령화 현상이 생겨서 23일에 하루 정도밖에 일을 하러 가지 못합니다. 그리고, 일일노동자의 경우 월간 13일 정도의 일을 한 중명이 되면 실업 수당을 받게 되고, 이것저것 합해서 대중 생활은 되는 편입니다. 그렇지만 고용주 입장에서는 한 달에 절반밖에 일을 하지 않으면 곤란하게 됩니다. 이에 비해서 외국인들은 매일 일을 하러 나올 뿐만 아니라 젊고 힘도 있습니다. 항만 노동현장의 경우에는 섭씨 40도를 넘는 곳에서도 밀가루가 휘날리는 곳에서도 일을 합니다. 이에 비해서 일본인 젊은 노동자는 그런 일자리를 피합니다. 그래서 겉으로는 기업이나 노동조합에서 외국인은 일할 수 없다고 말하지만 외국인노동자를 쓸 수밖에 없습니다. 이렇게 해야 겨우 일을 해 나갈 수 있습니다. 이러면서 일본인의 경우는 2만엔, 한국인의 경우는 만 8천엔, 하는 식으로 장소와 조건에 따라 임금을 결정하게 됩니다.

한편, 30분 교대로 냉장고에 들락날락하면서 일을 하는 경우에는 실내와 실외의 온도 차가 너무 커서 손발에 동상을 입는 경우가 흔하지만 보험에 가입되

어 있지 않기에 병원에 갈 수가 없는 형편이다. 그러다가 고국에 돌아가서 절단을 하는 예도 있습니다.

■ 질문 : 행정당국은 전보다 협조해주는 편입니까?

■ 무라야마 : 전에 비하면 협조해주는 편이지만, 지방자치단체도 감독기관도 그 속마음은 알 길이 없습니다. 조금도. 상급기관이 엄하게 하급기관을 다뤄주면 좋겠지만... 확실히 전에 비해서 나아졌지만 법률적으로는 아직도 외국인노동자를 인정하고 있지는 않습니다. 현재 외국인 노동자 지원단체의 연락망을 구성하는 노력을 하고 있는 중입니다. 금년에 그 대회를 후쿠오카에서 열 예정입니다. 확실히 어려움에 있는 사람을 돕는 것은 중요한 일이지만 그것만으로는 사회적인 분위기가 변하지 않습니다. 그렇기에 전국조직을 만들어서 매스컴 등을 통해서 사회분위기를 바꿔보려고 하고 있다. 금년은 다음의 네가지를 목표로 삼고 있습니다.

- ① 외국인노동자들과의 접촉
- ② 자료나 정보 수집
- ③ 전국 단위 조직
- ④ 정부와 행정기관과의 교섭

등을 망라해서 할 예정이고 내년에는 나고야의 대회를 발족시키려고 하고 있는데, 어떻게 될지는 잘 모르겠습니다.

■ 질문 : 일반의 노동조합은 적극적으로 지원하고 있습니까?

■ 무라야마 : 적극적이라고 보지는 않습니다. 노동조합이 아무리 노력을 해도 외국인노동자의 지원은 조직 운영상 손이 되는 경우가 많습니다. 왜냐하면 돈이 들뿐더러 의견이 일치되지 않기에 여러 가지 불안요소가 되어서 적극적인 수가 없습니다. 커뮤니티 유니온에서도 해보지만 한계가 있습니다. 조금 전에 말씀드린대로 전국 조직의 준비에 시민단체도 참가하고 있지만 대개는 참가한 사람들이 참가하고 있는 편입니다. 지방에는 외국인노동자들이 여기저기 흩어져 있기에 조합의 입장에서 본다면 어려운 형편입니다.

■ 질문 : 무라야마씨가 피습 당한 것에 대해서 조금 자세히 설명해주시겠습니까?

니까?

■ 무라야마 : 말씀드리기가 조금 이상합니다만, 피습을 당한 덕분에 조금 휴식을 취할 수가 있었습니다. 피습을 당하기 전 한 밤 중에 전화가 와서 1시고 2시고 나가보지 않으면 안 될 지경이었습니다. 그때 별로 잠을 자지 못했습니다. 외국인노동자에 관계한 후에 하루 두세 시간 밖에 자지 못합니다. 가끔 여덟 시간을 자는 경우도 있었지만 별로 자지 않고서도 잘 버텼다고 생각을 합니다. 피습을 당한 뒤에는 밤 10시나 12시까지 혼자 있거나 하지 않으며, 다른 사람들과 함께 집으로 돌아갑니다. 그리고 위험하기에 여기 저기를 둘러거나 하지는 않습니다. 집에 돌아가도 별로 할 일은 없습니다. 혼자 걸어다니는 것은 위험하기에 늘 보디가드와 함께 있습니다. 늘 긴장하고 있기에 사는 게 재미가 없습니다. 집을 나서면, 언제 피습을 당할까 항상 긴장을 하고 삽니다. 카와사키의 여러 곳을 다닐 때도 모든 사람이 적으로 보일 때가 있습니다. 매우 민감해졌습니다. 혹시 피습을 당한다면 피할 수가 없기에 당당하게 다니기로 했습니다. 완전하게 자신을 피습에서 보호할 방법은 없다고 생각이 들었습니다. 왜냐하면 현장에서 활동을 하면서 자신을 보호하는 것은 어렵기에 아직은 현장에서 활동을 못하기에 잃어버리는 것이 많습니다.

피습을 한 다섯명 중의 한 명이 간부급이기에 전부 체포된다면 조직이 무너지는 것은 기정 사실이지만 나 때문에 조직이 붕괴되었다는 소리를 듣기는 조금 그렇습니다만...

■ 질문 : 대기업이 야쿠자를 이용하는 경우가 있습니까?

■ 무라야마 : 대기업에서 야쿠자를 이용하는 경우는 없습니다만, 건설현장이나 하청업체 등의 하부조직에 가면 야쿠자가 있는 경우도 있습니다. 코토부키초나 카와사키시 등에 노무자를 취업알선하는 야쿠자 단체는 있습니다.

단기간에 승부를 본다면 야쿠자에게 지지만 장기전인 승부가 된다면 야쿠자 측에서 손을 빼고 맙니다. 그런 경향이 많기에 연간 200건 가운데 정면으로 야쿠자가 개입하는 경우는 5-6건에 불과합니다. 노동문제는 어떤 것이든지 처리하도록 해야한다고 생각하지만, 이번 같이 엉망으로 하는 것은 좋지 않다고 반

성합니다.

항만 관계의 경우입니다만, 문신을 한 야쿠자 출신이 기업주가 되었는데, 시티 유니온이 일을 붙잡고 늘어지는 바람에 자기들이 망하게 되자, 기업주들로부터 밥이나 먹으면서 얘기하자는 제안이 있어서 나갔는데, 나가보니 야쿠자들이 즐지어서 있기에 조금 위험하다고 생각을 했지만 뭐, 당당하게 나가자고 생각을 해서 우리 쪽이 불리한 면도 거짓없이 말했더니 상대도 내 태도에 마음이 들었는지 문제를 해결하는 쪽으로 이야기가 진척이 되어 문제가 잘 풀렸습니다. 역시 거짓말로 일을 처리하기보다는 솔직하게 이야기하고 법률적인 증거를 대면서 이야기하는 것이 어려운 일을 해결하는데 좋은 방법이라고 생각합니다.

- 91~2. - 노동법 개정해 상 해명. (문제가 16쪽)
- 단 돌아가야함 (문제가 해결되면)
- 회기해는 1% → 50%
- 리해적은 리해적으로. 노임과 건강. 퇴직금함. 사보리서가유니온
- 회기해는 노조운동 정지함. [특별한일이 일어난것이다.]
- (커뮤니티나 센터로)
- 단 회기해이라든 노조기 가입하러함. 함 회기해 가입도 가능함!
- 문제가 → 노조기해정도는 정한바함

독일 노동시장에서의 이주 노동자운동과 사회적 통합

모 경 순
구미 가톨릭근로자센터 교육부장
독일연구

1. 들어가는 말

일반적으로 재독 한인근로자들은 한국의 외국인 노동자정책을 보면서 개탄한다. 자신들도 독일에서의 정서적, 사회 심리적 차별에 가슴앓았지만 한국의 이주노동자정책과 비교해볼 때 독일의 이주노동자 정책은 훨씬 성숙되고 건강한 사회라고 인정한다.

독일의 이주노동자 정책에도 한계와 비판이 있음에도 불구하고 독일의 이주노동자 정책은 기본적으로 이주노동자를 내국인과 동등한 인격과 권리를 가진 시민사회의 일원으로 보는 관점에서 기초하고 있는 것 같다. 비록 사람들이 가

진 의식, 무의식으로 표출되는 "인종과 이방인"에 대한 편견과 정서적인 차별이 있지만, 그래도 독일의 이주노동자정책은 선진적인 사회보장제도와 법 장치들로 인해 이주노동자들의 인권을 보호하고 생활 속에서의 합리적인 사회적 통합을 시도했다고 볼 수 있겠다.

한국에 이주노동자들이 유입되기 시작한지 어언 10여 년이 지났다. 그러나 지금까지도 한국의 이주노동자 정책은 개선되지 않고 여전히 인권침해가 비일비재하게 발생하고 있는 한국의 이주노동자들의 현실이다.

그래서 40여 년의 경험을 가진 독일의 이주노동자 정책과 노조운동을 경험사례로 살펴보면서 한국의 이주노동자 정책과는 어떻게 다른지를 알아보려고 한다.

2. 이주노동자의 도입배경

독일에서 이주노동자를 받아들이기 시작한 것은 1955년 제1차 독일-이탈리아 협정에서부터 시작했다. 어느 나라이건 할 것 없이 경제가 성장을 하면 특수영역에서 인력난이 발생한다. 독일의 경우도 마찬가지다. 1960년대 초 완전고용에 가까운 고도성장을 하면서 특수영역에 인력난을 초래하였다. 그리고 경제성장으로 인한 생활수준의 향상으로 특정영역(예를 들면 광산, 주물, 플라스틱 가공, 농업, 도로청소 용역)에서의 노동기피 현상이 증가하면서 이 특정영역의 노동력 수요가 점점 더 증가되었다. 즉 "작업위계"가 가장 낮은 지위에 해당하는 직종을 중심으로 인력난이 초래되었던 것이다. 이를 단적으로 증명하는 예로는 1955년도 이탈리아와 첫 번째 협정을 체결할 당시 독일의 실업자는 107만이었다고 한다.

노동자를 해외에서 받아들인다는 것.
사회보장. 신분증장
정

그리고 특정영역에서의 노동력 수요가 증가한 간접요인으로서는 첫째, 1961년 초 베를린 장벽 설치 이후 동독에서의 노동력 이주가 중단 둘째, 전쟁직후 나타난 높은 여성취업 현상은 경기가 호황으로 돌아서면서부터 감소 셋째, 전쟁직후 출산을 격감시 출생한 세대의 성장으로 인한 취업인구의 축소, 노동시간의 축소, 직업교육 기간의 연장 네째, 군창설로 인한 50만 노동력 인구가 군으로의 흡수 등의 요인으로 내국인 노동력으로는 정상적인 생산체제를 가동할 수가 없었다고 한다. 그래서 이와 같은 노동력 부족 현상으로 40%에 달하는 생산에 차질이 발생하였다고 한다.

1955년부터 1973년 까지 약 1,400만 명의 외국인들이 독일로 왔고 약 1,100만 명이 되돌아갔다. 현재는 독일의 8천만명의 인구 중에서 6백 5십만 명이 외국인이다. 그리고 외국인 총인구에서 4백 7십만 명이 이주노동자이고 나머지가 그 가족들이다.

한국의 노동력 부족

3. 이주노동자 고용기준과 모집방법

한국의 노동력 부족

앞에서와 같이 이미 노동력 부족을 예측한 기업가들은 1950년대 중반부터 이주노동자의 모집에 관심을 기울였다. 그런데 이주노동자 도입의 문제는 내국인 근로자들에게는 첨예한 사안이므로 합의의 과정들이 요구된다. 특히 독일노조에서 가장 우려한 부분이 이주노동자가 유입되므로서 내국인 근로자들에게 임금억제요인으로 작용할 수 있다는 것이었다. 따라서 독일노조에서는 이주노동자들에게도 사회복지법, 노동법 적용에 있어서의 평등화를 주장하며 관철시켰다. 도입과정의 초기부터 이주노동자의 고용방법이나 고용기준에 대해서 독일노조에서 적극적으로 개입을 하였다. 그래서 독일의 경우에는 이주노동자들의 고용기준과 모집방법에 있어 기업주, 노조, 연합정부, 연방노동청의 대표들을 중심으로 하는 "이주노동자 도입 위원회"를 구성하였다. 그리고 이 위원회

한국의 노동력 부족 - 이주노동자 도입, 독일노조와의 협상, 노동법 적용 관련 사항!

를 중심으로 합의과정을 거친 후에 이주노동자의 고용조건에 대한 기본 틀을 만들었던 것이다.

그리고 모집방법에 있어서도 송출국에 개소한 노동청의 연방 연락소 지휘하에 이루어졌다. 송출국의 해당관청은 지원자들 가운데 선별을 한후, 사업주의 요구에 따라 독일 위원회는 신체기준과 연령 기준에 의거하여 최종 결정을 내렸다. 즉 입국과정과 모집단계에서 송출국의 취업커미션 중간착취가 발생할 가능성이 있으므로, 송출국의 책임성 있는 공공기관이 담당해줄 것을 요구하였다고 한다. 대부분 송출국과 쌍무협정에 의하여 이주노동자들을 도입한 것을 보면, 현재 중소기업협동중앙회, 사후관리업체가 산업기술연수생들의 도입, 연수배정, 관리를 담당하면서 발생하는 인권침해와 각종 부당행위 그리고 엄청난 커미션을 지불하고서야 한국에 취업하는 한국의 이주노동자 정책과 비교할 때 비합리적인 정책과 인간관이 인간의 삶에 엄청난 영향력을 줄 수 있다는 것을 실감하는 단적인 예라고 볼 수 있겠다.

여기에서 한국의 노동조합과 독일의 노동조합의 대응방식의 차이점을 발견할 수 있다. 독일노조의 경우 내국인 노동자들에게 돌아올 불이익을 차단하기 위해 적극적으로 개입을 했으며, 또한 경제성장으로 인한 노동력기피 현상은 자동화를 통해서도 대처할 수 없다는 것을 인정하면서 또한 자국의 지속적인 경제성장도 동시에 받아들였다. 그래서 이주노동자를 도입하더라도 동일노동 동일임금의 원칙하에 독일의 노동법, 사회보장법의 법적용을 요구하였던 것이다.

한국의 경우에서 단위노조는 회사가 주장하는 "인력부족과 인건비 절감"의 명분에 수긍하여 조합원의 일자리나 노동조건을 침해하지 않는다는 보장하에서 동의하는 차원으로 묵인하고 있다. 노동조합의 상급단체인 한국노총과 민주노총을 구분하여 본다면 한국노총은 "산업기술연수생"의 도입을 반대하고, 미등록노동자의 체류에 대해 비판적 태도를 취했다고 볼 수 있다.

민주노총은 1995년 네팔인 산업기술연수생 명동성당 사건 이후로 외국인 노동자 인권에 관심을 표명하며 대책수립에 참여하였다. 그리고 현재까지도 외노협의 주도적인 회원단체이다.

어쨌거나 양대 노총은 1994년 "산업기술 연수제도"의 확대 실시에 대하여 가시적인 저항을 하지 않았다. 즉 국제경쟁력 강화를 위하여 생산직 인력난이 극심한 중소기업에 이주노동자를 도입하는데 암묵적으로 동의했다.

4. 시대별 외국인 노동자정책의 변천과정

1) 1960년대의 순환정책(로테이션 정책)

앞에서도 밝혀 듯이 외국인 노동자들이 독일에 유입되기 시작한 것은 1955년부터다. 이 단계는 모집단계로서 당시는 로테이션 정책을 실시하였다. 즉 3년 계약기간 동안 일을 한후 귀국하는 로테이션 정책을 실시하였는데 처음 외국인 노동자들이 일을 시작할 때는 독일정부, 고용주, 외국인 노동자들도 계약기간 동안의 근로를 마친 후 돌아가는 견해가 당시는 지배적이었다고 한다. 그러나 노동연장체류를 노사 쌍방에서 요구가 있었다. 고용주의 입장에서는 외국인의 노동자의 잦은 작업장 이동은 노동숙련에 도움이 되지 않는다는 입장이었고, 노동자들도 장기체류를 요구하는 움직임이 강력하게 있었다. 그 한 사례로 당시 한국에서 간호사로 갔었던 2천명의 한국인들은 3년간 계약기간으로 독일에서 근로를 제공했었다. 그래서 독일정부에서 3년 계약기간의 만료와 함께 추방하고자 하였는데 2천명의 한국 간호사들이 장기체류를 요구하는 시위와 서명운동으로 장기체류 할 수 있는 자격을 획득하였고 현재까지도 영주시민권을 취득하여 체류중이다. 그러나 5천명의 한국인 광부들은 기술연수생이라는 자격으로 독일에서 근로를 제공하였으므로 3년후 출국할 수밖에 없었다. 그래서 결혼이나 학교 입학 등의 다른 방법으로 독일에서 체류를 하였다. 재독 간호사의 말에 의하면 약 2만명의 한국인들이 파독근로자로 갔었는데 1만이 출국하고

현재 약 1만여명이 남아있다고 한다.

대부분의 이주노동자들을 도입할 때는 국가간의 쌍무협정으로 이주노동자들을 도입했다. 1960년에 이탈리아와 28만, 1961년 터키, 1968년 유고슬라비아와 협정을 체결하였으며 이렇게 취업된 이주노동자는 1960-1965년 사이 4배로 증가하였다고 한다.

2) 1970년대 외국인력 도입 중단시기

1973년까지 급격히 이주노동자 인력도입은 증가하였다. 1973년 당시 이주노동자가 250만에 이르는 절정에 달했다고 한다. 현재 한국에는 18만 이주노동자들의 체류하고 있는 것으로 추산하고 있는데 비교해 볼 수 있겠다.

그리고 초청된 가족까지 포함하면 400백만명에 이르렀는데 1973년 오일파동 이후 1973년 11월부터 외국 인력모집을 중단하는 조치를 발표하였다. 1973년 이후 이주노동자 취업은 현저하게 줄어들면서 1983년 3월 통계로는 100만이 줄어든 150만명만이 취업하였다.

3) 1980년대 귀국촉진 정책 (2012년)

1980년대를 귀국촉진정책을 장려한 시기로 보는데 귀국보조금을 지급하며 귀국을 적극적으로 장려하였다. 1984년에는 실업상태의 이주노동자가 가족과 함께 본국으로 출국할 경우에 10,500마르크와 가족수당까지 지급하였다고 한다. 그래서 많은 이주노동자들이 귀국보조금을 이용하였다고 한다.

현재는 자유의사와 함께 귀국을 장려함과 동시에 1991년의 새로운 외국인법을 제정과 함께 사회적 통합정책이 실현되는 공존의 시기라고 볼 수 있겠다.

2012.8.15

5. 이주노동자의 근로실태

1) 고용 실태

이주노동자의 직업상황 및 개별 산업부문에 있어서의 외국인의 고용 현황을 보면, 1985년 고용된 외국인의 86%가 노동사이며 그중 29%가 미숙련, 38%가 단순기능직, 18%가 전문기술직이며 오직 3%가 직공장 및 "마이스터"였다. 이주노동자의 대다수는 전문기술이 없으므로 해서 단조롭고 힘든 일에 종사했다. 그러나 40%의 이주노동자가 직업상승을 했다. 그 중에서 28%가 반숙련 노동자로, 12%가 전문기술자 및 직공장으로 승진 하였다.

아래의 표에서와 같이 신체적으로 어렵고 힘들며 위험부담이 많은 노동에 외국인들이 평균이상으로 과도하게 종사하고 있으며, 그 중 대다수가 터키 노동자임을 보여준다.

	1977 - 1982년의 이주노동자들이 여러 경제부문에서 차지하는 비율	터키 노동자의 비율
주조공장	15.7%	52%
식당서비스업	22.1%	13%
자동차제조	22%	41%
EBM생산공장	17.5%	
플라스틱 공장	16.45%	44%
건설업	15.2%	27%
전기공장	14.9%	
광산업	13.5%	75%
철강업	3.3%	53%
의복업	10.7%	
섬유	18.6%	44%

원전: 외국인 문제에 대한 연방국 정부의 보고, 1986

2) 임금

1985년을 기준으로 해서 이주노동자의 평균임금은 1,710(전 노동자의 평균은 1,915)마르크였다. 이주노동자의 가구 총 평균 수입은 2,742마르크였다. 이는

1985년 기준

대다수의 이주노동자가 저임금 영역에서 일하고 있음을 나타낸다.

재독 한국인의 말에 의하면 직업선택이나 재취업의 기회에서 언어장애로 소외되거나 해고될 위험이 내국인 근로자들보다 높다고 한다.

6. 사회보장법상 지위

1) 거주권

1991년에 발효된 외국인법은 체류허가에 관한 법적권리를 주고 있다. 5년의 체류 후에 간단한 대화 정도의 독일어 이해력을 갖추고, 주거공간 확보, 그리고 추방근거(형사처벌)가 없다면 이주노동자들은 기한이 명시되지 않은 체류허가를 취득할 수 있다. 이후 3년이 지난 후에 생계를 자력으로 책임질 수 있다면 영구 체류허가를 받을 수 있다. 그러나 공공의 안녕과 질서라는 차원에서 문제가 발생하면 추방을 당할 수 있다.

노동허가에 관한 법적 요구는 8년간의 체재 중에 5년간 비독립적인 일을 한 후에 가능하다. 시민권은 15년을 체류해야 얻을 수 있으며, 독일에서 태어났거나 독일에서 자라난 외국인 청소년 들은 23세까지는 8년간 체류만 하면 시민권을 취득할 수 있는데 단 이중 국적은 허용하지 않는다.

2) 노동법과 사회법

독일노동조합총연맹과 산하 단위노동조합은 이주노동자에게 초기부터 조합원의 완전한 권리를 부여하면서 평등한 권리를 주장하는 통합정책을 실시했다. 이주노동자를 위한 노동조합의 주요 정책으로는 국내거주인(독일인, 외국인)들이 이주를 그들 생활의 자연스런 부분으로 이해하는 사회풍조를 조성하는 것이다. 그래서 독일노동자 보다는 높은 비율이 전체 이주노동자중의 33.8%가 노동조합에 가입하여 활동하고 있으며, 노동자 위원회 선거에 참여하고 노조 집

행부원으로 활동도 하며 종업원 평의회 위원으로 선출될 수 있었다. 또한 노동조합은 노조 간부선거의 후보로, 노동조합의 풀타임 직원으로 이주노동자들의 참여를 독려하는 계획을 실행하였고, 국적을 초월하여 모든 사람들이 사회보험과 보다 나은 근로조건을 위해 이주노동자와 함께 투쟁해왔다.

이와같이 기본적으로 이주노동자들을 동등한 조건과 평등한 대우를 위한 독일 노동조합총연맹은 노력하고 함께 통합정책을 실행했다고 본다. 물론 이주노동자가 독일노동자에 비해 사용자에 의한 해고는 많지만 원칙적으로 독일의 사회보장 제도에 독일인 노동자와 동일한 조건으로 적용이 되고 있다.

그리고 독일에는 다양한 종류의 사회보험들이 있다. 연금, 건강보유, 거주비용 보조 등의 사회복지법에 이주노동자들도 내국인 근로자와 동등하게 적용이 된다.

7. 사회적 통합의 방법과 정책

1) 상담

복지단체(노조 복지단체, 독일 까리파스 연맹, 디아코니)들은 이주노동자들을 위한 다양한 사회적 서비스를 제공하고 있다. 이주노동자와 그 가족을 위해 사회문제, 노동문제, 주거문제, 개인상담, 아동 및 청소년의 사회교육적 배려, 성인교육, 여가활동) 등의 상담을 해준다. 이와같은 사업을 위해 국가와 복지단체의 재단에서 지원을 해주고 있다.

그리고 귀국 권장대책으로 147개 노동부 사무소에서 귀국상담을 하고 있다.

2) 언어교육

외국인의 언어 실력 배양을 위해 1974년도에 노동부 장관 주관으로 "이주노

동자를 위한 독일어 연맹"을 설립하면서 이주노동자와 그 가족들에게 언어강습을 수강하도록 자금을 지원.

3) 직업훈련

추수교육, 직업전환교육, 작업습득 교육, 등의 노동행정당국(연방 노동부)이 제공하는 직업훈련 교육은 내국인 노동자와 동등하게 제공받는다.

8. 맺음말

독일의 이주노동자 정책은 우리에게 귀감이 될 좋은 사례라고 본다. 합리적인 정책으로서도 그리고 한국이 어려웠을 때 한국의 간호사, 광부들이 산업화된 고임금의 독일로 일자리를 찾아 이주를 하였던 대표적인 나라이기 때문이다.

1960년대 우리나라가 경제개발을 하고 싶었지만 자본이 없어 독일에 차관을 요청하였는데, 독일정부가 은행지급보증을 요구하였다. 당시 한국이 너무도 가난하여 다른 나라에서 은행 지급보증을 서주는 데가 없었다고 한다. 그래서 정부가 독일정부와 재교섭하여 결정된 것이 지급보증 담보로 간호사 2천명, 광부 5천명을 파독하기로 하였다.

가난했던 우리의 한 시대를 단적으로 알 수 있는 예로서 당시 파독 간호사, 광부들의 노동이 적게는 한 집안을 살렸으며, 크게는 한국 경제성장의 밑거름이 되었다. 이것을 반영하는 실례로는 1965 - 1970년대 독일에서 들어오는 송금액이 1965년 상품 수출 총액의 10.5%를 차지하였다고 한다. 1976년에는 연간 송금액이 2억 5천만 달러였는데, 그저 안쓰고 안먹고 아껴서 서로 경쟁하듯이 더 많은 돈을 가족들에게 송금하려고 노력했던 한국의 파독 간호사, 광부들이었다.

그런데 지금은 산업화에 성공하지 못한, 전형적인 농업국가로서 고용창출에 실패한 아시아의 가난한 국가들의 사람들이 일자리를 찾아 한국에 지속적으로 유입되고 있다. 과도한 입국비용을 지불하고서도 그 옛날 3년간 벌어서 집 한 채 장만하겠다는 떠났던 한국의 파독 간호사, 광부들처럼, 그렇게 그들도 꿈을 갖고 한국으로 온다. 빈곤 때문에 인력을 다른 나라로 보낼 수밖에 없는 가난한 아시아인들의 아픔이고 고통이다. 그래서 이주노동자들을 사회성원의 일원으로, 더 나은 사회를 만들도록 함께 개선하고 투쟁하는 노동조합의 조합원으로서 받아들여야 할 것이다.

기. 5000~6000
2000~2500
107.2144
6500
이주노동자
한국사회

'이주노동자'와 민주노조운동의 과제

국(한)을 국제적으로
인간화 하기

윤우현 (민주노총 정책국장)

1. 한국사회와 이주노동자

정치권과 재벌, 관료들이 한국경제를 '총체적인 부실 덩어리'로 만드는 동안, 한국의 노동자들은 '세계최장시간 노동', '산업재해 왕국'으로 대표되는 극도로 열악한 삶의 질을 감내하면서 한국경제의 성장을 뒷받침해왔다. 그럼에도 정부와 자본은 IMF사태 이후 정치권과 재벌, 관료들의 부패구조를 청산하기보다는 경제 살리기라는 미명하에 오히려 노동자들에게 책임을 전가시키는 고통전담 정책으로 일관하고 있다. 구조조정은 재벌과 외국자본에 대한 특혜로 귀결되었고, 노동자들은 대량실업, 정리해고, 임금삭감 등으로 생존권을 위협받고 있다.

그 과정에서 한국의 노동시장은 빠른 속도로 양극화되고 있다. 99년 현재 정규직은 전체노동자의 48%, 비정규직은 52%를 넘어섰다. 더욱이 위기에 직면한 자본은 빠른 속도로 다국적 자본화하는 한편, 저임금노동력의 확보를 위해 다양한 형태의 대규모 불안정고용층을 창출해 나가고 있다. 이미 기업들은 최근의 구조조정과정에서 광범위하게 비정규직을 통한 정규직 대체를 추진하고 있어 향후 몇 년 이내에 정규직과 비정규직의 비율이 4:6를 넘어설 것으로 전망되고 있다.

이주노동자의 문제는 그 한복판에 자리잡고 있다. 그동안 정부와 자본은 노동시장의 유연화를 촉진하고 그들이 필요로 하는 저임금 노동력을 대량으로 확보하기 위해 '외국인 노동자'를 불러들였다. 기업들은 감량경영과 함께 다양한 비정규고용 형태를 도입함으로써 저임금노동력을 확보하려 하고 있지만, 대량실업 하에서도 이제 '삶의 질'을 제대로 보장해 줄 수 없는 직종, 기업에서는 갈수록 필요한 만큼의 국내인력을 확보하기 어려워지고 있다. 물론 IMF사태로 인한 급격한 경기침체와 함께 97년 20만명을 넘어섰던 이주노동자도 98년을 경과하면서 10만명 이하로 줄어들었지만 99년 들어 경기가 회복되면서 조금씩 늘어나는 추세를 보이고 있다.

이러한 상황은 다른 나라의 경우도 마찬가지다. 자본주의가 고도화된 나라들의 경우, 대부분 일찍부터 그러한 경험을 해 왔다. 특징적인 것은 만성적인 대량실업-심각한 인력난이 병존되고 있으며, 불황이 닥쳐오고 실업률이 10%를 훨씬 넘는다고 하더라도 외국인 노동자에 대한 수요는 거의 변화가 없다는 것이다. 이들 국가에서는 이미 구조적으로 10% 안팎의 외국인 노동자들이 국내 노동시장의 맨 밑바닥을 채우고 있다. 또한 그 나라 노동시장과 떼려야 뗄 수 없는 관계를 맺고 있으며, 자본운동의 초국적화에 따라 해외로 이전해 나감으로써 공동화된 국내산업부문을 채워나가는 역할을 담당하고 있다.

마찬가지로 '종교 나뉘'를 따지기 이전에 한국의 노동시장에서도 외국인 노동자들은 이미 구조적으로 자리잡기 시작했다. 이러한 경향은 글로벌화와 시장 개방과정에서 갈수록 분명하게 나타날 것이다. 더구나 한국의 인구구성도 점차 다이아몬드형에서 역삼각형으로 변화하고 있으며, 고령화사회(2000년 7%수준)가 진전되고 있다. 그 결과 신규노동력의 공급은 갈수록 감소하고, 생산직을 비롯한 전산업에 걸쳐 인력부족은 더욱 심화될 전망이다. 뿐만 아니라 이미 사양산업의 해외진출에 이어 중화학공업의 잇따른 해외진출로 인해 국내산업의 공동화현상이 시작되고 있음을 감안할 때, 그러한 분야에 투입되는 외국인 노동자도 갈수록 늘어날 것으로 보인다.

2. 글로벌화와 이주 노동자 이주노동자

사실 우리가 일반적으로 사용하고 있는 외국인노동자(Foreign worker)라는 용어는 국적을 앞세운 표현으로서 '다시 고향으로 되돌아 갈 것'이라는 전제를 달고 있다고 볼 수 있다. 그러나 엄밀하게 말해서 ILO조약 등 국제적으로는 이주노동자(Migrant worker)라는 개념을 사용하고 있다. 이는 국경간 노동력의 이동은 '노동력만의 이동이 아닌 사람의 이동'이라는 의미를 담고 있다. 사람의 이동이란 무엇인가. 그들이 기계가 아닌 이상 임금과 잠자리만으로 그들의 생활을 충족시켜 나갈 수 없다. 언어, 종교, 문화, 교육, 결혼 등 사람이 살아가는데 필요한 모든 것이 똑같이 필요하며, 그들에게도 그 사회 구성원으로서 경제, 사회, 문화적 기본권리를 보장해야만 한다는 것을 의미한다. 그 배경에는 외국인노동자라는 존재는 그 자체가 국제적인 자본운동의 결과이며, 따라서 책임도 뒤따른다는 인식이 자리잡고 있다.

현재 전세계적으로 이주노동자의 행렬은 끊임없이 확산되고 있다. 이러한 행렬은 제3세계와 자본강대국의 경제격차와 그에 따른 임금격차 때문이라고 설명되고 있다. 그러나 그 이면에는 제3세계에 대한 자본강대국들의 '저개발의 개발'에 따른 국제적인 산업예비군의 대량생산의 과정, 다국적기업에 의한 종속, 막대한 초과이익의 수탈이 은폐되어 있다. 그 결과로 파생된 빈곤과 저개발, 막대한 외채의 악순환에 허덕이는 제3세계의 문제가 주로 자본강대국들의 책임이라는 것은 이미 공공연한 사실이다. 코펜하겐사회개발 정상회담의를 비롯한 각종 국제회담의 주요 과제중의 하나가 바로 남북문제 (제3세계의 빈곤 등)이며, 자본강대국들도 형식적으로는 그 문제에 대한 자신들의 책임과 의무를 인정하고 있다. 최근 주빌리 2000운동(외채탕감운동)을 통해 최빈국의 부채를 일부 탕감하게 된 것도 같은 맥락을 갖고 있다.

현재 지구상에는 약 7천만명 (유럽 약 2천만명:독일 650만,프랑스 350만,영국 250만,스위스 100만,벨기에 100만 등) 이상의 사람들이 취업을 위하여 해외에 거주하고 있다고 한다. 또한 개발도상국에서는 매년 3천 8백만명의 노동력이 증가하여 이미 존재하는 7억의 실업자대열에 가세하고 있다 (World of Work, N3, ILO,1993). 예를들어 공식적으로 집계된 것만 보아도 80-90년 기간에 방글라데시에서는 759000명,필리핀에서는 4,554,100명,터키에서는 506,300명이 일자리를 찾으러 해외로 나갔다. 이들의 이동행렬은 주로 공식적인 경로든 비공식적인 경로를 통한 것이든 이른바 개발도상국에서 유럽, 미국 등 산업화된 자본주의국가를 향하고 있다. 오스트레일리아에는 매년 10만명 이상의 아시아계 이주민들이 들어오고 있고, 1992년 1백만명에 달하는 멕시코 인들이 국경을 넘다가 미국경비대에 체포되었다. 현재 일본에는 아시아로부터 30만명(그중 한국인이 5만-7만명)에 달하는 소위 불법체류자들이 들어와 있고, 미국에도 현재 제3세계로부터 온 300만명에 달하는 비합법노동자가 존재하고 있다.

이처럼 이주노동자의 국제적인 이동행렬은 우리나라 자본을 포함한 세계적

인 자본운동의 산물이다. 국제적인 자본운동이 이들을 세계 노동시장으로 배출한 것이다. 그들은 구미,일본 등 자본강대국들의 다국적 기업 특히 제조업부문의 직접투자가 제3세계의 농촌과 전통사회를 분해시키면서 이들 제3세계 나라에 형성시킨 산업프롤레타리아들이며, 이들 나라에서 산업프롤레타리아는 계속 늘어나지만 일자리는 극히 제한 되어 있기 때문에 이동행렬이 끊임없이 이어지고 있는 것이다. 자본이 국제화된 지금의 세계에서 이주노동자는 결코 그나라 자본만을 위한 산업예비군이 아니다. 오히려 국제적인 산업예비군으로 양성되고 있다.

(나로디 투가바. 기업에서 장년의 관계가 있었다. 노동운동 지향으로 되고 있어 많은

3. 이주노동자문제에 대한 외국노조의

경험과 그 교훈

공공' / 임금이서 성태를 지향하는 그러나 ~~등~~ 동향으로, ~~역시~~ ~~등~~

1) 독일 노조와 이주노동자

1960년대초 DGB(독일노동조합총동맹)산하 금속산업노조에 외국인 노동자의 절반정도가 조직되어 활동하였고 DGB는 외국인노동자의 무권리상태와 차별에 반대하는 운동을 전개하기 시작했다. 출판활동으로 이탈리아,그리스, 터키,스페인어로 된 기관지를 발행하였고,상담소 등 원조기관을 설치하였다. 또한 노동학교개설 등 교육학습강좌를 개설하였으며, 외국인노동자에 대한 관점을 정립하여 외국인노동자에 적대하는자=임금억압자로 규정하고 공통의 계급적 이해를 갖고 있는 동료로서 공동투쟁이 필요함을 강조했다. 60년대말에는 이러한 활동에 이어 외국인법 반대 등 정치투쟁을 전개했다.

1973년 모집정지 이후 DGB는 외국인 노동자의 민족적 문화적 전통의 파괴를 전제로한 독일화에 반대하고, 차별의 근절을 위한 구체적 대책으로서 대등, 평등의 실현에 근거한 사회적 통합을 주장했다. 1982년 당시 DGB의 외국인

노동자 조직율은 98.0%(63년 28.7%)나 되었고, 경영협의회 대표로 조직화,노동 생활조건 개선, 해고반대투쟁, 해외추방반대, '외국인법'개정운동 등 외국인노동자와의 공동투쟁을 발전시켜왔다. 특히 1972년에는 '이주노동자 문제 국제노동조합회의'가 개최되어 유럽,북아메리카 등의 15개국 대표가 참석하여 '대량이주의 원인,결과', '노조조직과 관련된 문제', '국제적 공동대응' 등에 대해 토론하기도 했다.

1973년 오일쇼크 이후 전사회적으로 실업자가 증대하여 외국인 적대,증오감정이 높아지고 인종적 차별이 강화되는 가운데 외국인노동자들의 정리해고 반대투쟁(1973년 포이드 닐 공장), 공장폐쇄 반대투쟁 (1982년 톰슨-브란트 계열사 칼라비테오 공장) 등이 전개되었다. 그 과정에서 독일금속노조가 구사대로 나서는 경우도 있었고, 반대로 금속노조와 함께하는 연대투쟁이 이루어지기도 했다. 또한 외국인 노동자들은 노동조합활동뿐만 아니라 외국인 노동자 자체조직을 하기도 했는데 1977년 결성된 '터키인 노동조합연합'(20여개 노동조직의 연합체)이 대표적인 예이다. 이들 조직은 1만-1만5천명의 회원을 갖고 있었는데, 주로 기업내 노조활동, 터키노동자에 대한 교육활동, DGB에의 조직화, 터키 청소년문제, 교육문화활동, 터키내 민주세력과의 연대활동 등을 전개하였다.

※ 독일녹색당의 '외국인노동자문제에 대한 정책요구'

- 1) 임시노동허가서를 소지하고 있는 경우 5년 거주하면 체제허가 보장
- 2) 자녀와 함께 거주하는 문제는 오이국인 자신이 결정토록 해야 한다.
- 3) 동반자를 불러오는 문제에 대해서는 제한을 두어서는 안된다.
- 4) 18세미만 자녀는 불러들여 함께 살 수 있도록 보장해야 한다.
(당시 제도는 6세미만에 대해서만 허용)
- 5) 생활보호를 받을 권리를 보장해야 한다.
- 6) 유죄선고를 받더라도 국외퇴거해서는 안된다.
- 7) 거실의 크기에 따른 국외퇴거 중지 (당시 거실이 좁으면 국외퇴거)
- 8) 외국인의 법적 권리에 대해 정보 제공

- 9) 외국인의 자녀에 대한 공평한 교육기회 보장, 상담원 증원
- 10) 외국인의 사회운동에 대한 감시중지, 외국인 조직 지원
- 11) 망명자에 대한 수용소 수용 금지, 주거 확보 권리 보장
- 12) 망명자의 생활보호 권리 보장
- 13) 외국인에 대한 선거권 보장
- 14) 외국인 입장에서 대변할 사람을 의회에 배정

네덜란드 이민자 20만 → 한창 노조 - 한성경
노동자만 보면 연대
가장 많이 있다

2) 일본노조와 이주노동자 | 3천만 위생은 일본 노조 - 한성경 또한 인제하가!

일본내 최대 총연합단체인 일본연합(800만)은 일본내 외국인노동자문제에 대해 거의 관심이 없는 실정이다. 이러한 상황은 주요 대기업노조들의 입장을 그대로 반영하고 있는 것이기도 하다. "외국인노동자에 대해서는 전문적, 기술적인 직종 등에 한정해서 받아들여야 한다"는 내용을 기본원칙으로 하고 있고, 출입국관리법을 조속히 정비할 것을 요구하고 있으며, "불법고용, 불법취업에 대해서는 적발체제를 강화하여 불법취업자는 즉각 국외퇴거시키"는 등 근절대책을 마련해야 한다"는 입장을 갖고 있다.

반면 일본전노협(50만)은 "외국인노동자에 대해서는 운동의 전진을 위해 보다 많은 단체와 협력하면서, 네트워크를 확대하여 유효하고 신속하게 인권문제에 대한 지원을 할 수 있도록 체제를 갖추어야 하며, 동지로서 노조조합원으로 조직하는 활동을 강화한다"는 방침하에 활발한 연대활동을 전개하고 있다. 시민사회단체와 활발한 연대활동을 벌이고 있기도 하다.

아울러 전노련(80만)도 "외국인노동자의 기본적인권과 노동기본권을 완전 보장하도록 요구하고, 노동조건을 개선해 나간다. 이와 함께 외국인노동자를 받아들일 수 있도록 제도를 정비하고 사회적조건을 갖추나가야 한다"는 정책을 갖고 있다.

노조	총조합원수	외국인 조합원수 (국적별)	조직화시점
전통일노조	1,500명	600명(방글라데시300,파키스탄100,이란 40)	1991년
전노협전국일반	130명	120명(방글라데시48,이란31,파키스탄19)	1992년
동경노조			
시티유니온	550명	200명(한국 180, 페루 10, 필리핀5)	1991년
제네랄유니온	2,600명	500명(아메리카, 캐나다, 영국)	1974년
강동유니온	180명	50명(파키스탄, 이란, 방글라데시)	1988년

4. 한국내 이주노동자와 비정규노동자 조직화의 현황

1) 기본방향

외국인 노동자에 대한 차별을 철폐하고 동등한 권리를 확보하기 위해 연대하는 것은 노동운동의 기본원칙 중의 하나이다. 법제도 이전에 노동조합은 외국인 노동자에게도 조합원 자격을 부여하고 단체협약으로 동등한 권리를 보장함으로써 「연대」를 실천해 나가야 한다. 아울러 외국인노동자보호법 제정운동을 통해 정부와 기업의 무책임하고 무분별한 인력정책을 개선해 나가는 투쟁의 대열에 함께 설 수 있어야 한다. 실제로 외국인 노동자에 대한 차별은 국

적이란 딱지가 붙어있기는 하지만 결국 차별화된 다양한 고용형태중의 하나이며, 이러한 차별화는 전체노동자의 근로조건과 고용안정을 크게 위협하게 된다. 동시에 이러한 노동자내부의 차별관행을 그대로 방치할 경우, 전체노동자들이 치러야 할 댓가는 너무도 크다는 사실 또한 직시해야 할 것이다. 따라서 이주노동자에 대한 조직화는 한국노동자내부의 차별을 철폐하기 위한 운동의 관점에서 시작되어야 한다. 즉 이주노동자의 조직화는 한국내 비정규노동자의 조직화와 함께 추진되어야 한다는 것이다.

2) 한국노동자들의 조직화 현황

이! 2. 20
이! 2. 20
이! 2. 20

* 조합원 수는 지속적으로 감소하고 있는 가운데(97년 대비 82,254명 감소) 98년에는 조직률이 상승하였으나 이는 실업률이 증가함에 따라 전체 노동자의 감소폭이 조합원수 감소폭을 상회함에 따른 반사적 결과이다. 보다 중요한 것은 노동조합 조직대상에서 제외된 노동자(비정규직, 공무원, 보험설계사, 학습지 방문교사 등)와 통계에 잡히지 않는 영세사업장의 노동자를 감안한다면 조직률은 한자리수로 추정된다는 사실이다.

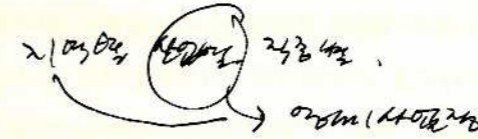
연도	노조수	조합원수	조직률	임금노동자
1989	7,883개	1,932,415명	18.6%	10,389,000명
1995	6,606개	1,614,800명	12.7%	12,736,000명
1997	5,733개	1,484,194명	12.2%	12,192,000명
1998	5,560개	1,401,940명	12.6%	11,166,000명
1999.4	4,671개	1,331,127명	10.7%	12,350,000명

하루 31만 4천여명 1만 5천
↓
규약을 바꾸라고 자금을 내려도 노조가 관리하면 회사가 규약을 하지 않음.

* 정규노동자 대비 비정규노동자는 계속 증가하고 있으며, 99년부터는 비정규 노동자가 정규노동자 수보다 많아졌다. 계약직, 용역, 사내하청 등 다양하게 고용된 비정규노동자를 감안한다면 실제 비정규노동자 수는 위의 통계보다 많은 수치이며, 조직률 하락과 비정규노동자의 증가가 반비례하고 있기 때문에 조직률 확대를 위해서는 비정규노동자의 조직화가 중요하다.

	98.6	99.5	99.6
임금노동자	12,171,000명	12,536,000명	12,624,000명
상용노동자	6,471,000명	5,969,000명	6,036,000명
임시노동자	3,982,000명	4,111,000명	4,161,000명
일용노동자	1,718,000명	2,456,000명	2,427,000명

* 더욱이 전체 임금노동자의 절반에 상당하는 수의 노동자가 50인 미만의 영세 사업장에 고용되어 있지만 조직률은 매우 낮으며, 노동조합이 설립되어도 조직을 유지하기가 어렵다. 영세사업장의 노동자를 기업별노조로 조직한다고 하더라도 사실상 노동조합을 유지하기가 힘들기 때문에 산별노조를 통해 조직해 나갈 수밖에 없다. 현재 비정규·영세노동자는 단결권이 사실상 보장되지 못하고 있다. 왜냐하면 제조업—이 경우, 사내하청, 파견용역 등 비정규노동자가 노동조합을 결성하면 곧바로 원청자본에 의해 원·하청 관계 청산을 통해 고용계약을 해지시켜버리기 때문에 사실상 노동조합을 결성하더라도 유지하기가 더 어려운 실정이다. 비제조업의 경우에는 계약직, 일용직(건설부문은 예외), 임시직이 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성하는 경우 임시계약직의 약점을 파고들어 곧바로 고용계약 해지함으로써 노동조합을 파괴하는 사례가 많다. 중소기업사업장의 경우에도 노동자들이 취업과 실업을 일상적으로 반복하기 때문에 기업별 단위로는 노조결성이 어려우며 결성된 노조도 유지하기가 어렵다.



(1994년 통계) (단위:명,%개)

규모	조합수(비중)	조합원수(비중)	종사자 (상용+임시일용)
5-49	3,033(43.2)	65,000(3.9)	2,143,267(36.5)
50-99	1,485(21.1)	107,000(6.4)	839,007(14.2)
100-299	1,649(23.5)	272,000(16.4)	1,126,050(19.1)
300-499	315(4.5)	121,000(7.3)	381,814(6.5)
500-999	288(4.1)	199,000(12.0)	482,413(8.2)
1000 이상	255(3.6)	895,000(54.0)	910,978(15.5)
계	7,025(100.0)	1,659,000(100.0)	5,893,529(100.0)

(1995년)

규모	조합수	조합원수	사업체수	종사자수
4인 이하			2,157,970개	3,803,209명

* 특히 여성노동자는 지속적인 증가추세에 조직률은 반비례하여 하락하고 있으며, 90년대에는 조직률이 한자리수로 급락하였다. 여성노동자의 증대는 비정규노동자의 확대에 기인하고 있으며, 현재 여성임금노동자내에서 비정규직은 정규직의 2배에 이르고 있다. 여성노동자의 조직률 급락과 비정규노동자의 급증이 반비례하고 있는 점을 감안할 때 여성노동자의 조직률을 높이기 위해서는 비정규직을 조직화하는 것이 관건이다.

	98. 6	99. 6
<남 자>		
임금노동자	7,485,000명	7,606,000명
상용노동자	4,869,000명	4,524,000명
임시·일용노동자	2,615,000명	3,082,000명
<여 자>		
임금노동자	4,686,000명	5,018,000명
상용노동자	1,602,000명	1,512,000명
임시·일용노동자	3,085,000명	3,506,000명

연도	임금노동자	조직률	남자 조직률	여자조직률
1975	4,750,000명	15.8	14.5	19.3
1989	10,389,000명	18.6	21.8	13.4
1991	11,349,000명	15.9	19.1	10.7
1997	13,228,000명	11.2	16.0	6.2

3) 정규직 중심 기업별노조운동의 한계

- 비정규·영세·여성 노동자를 조직하지 않으면 조직확대가 근본적인 한계에 부딪침.
 - 대기업·정규노동자중 미조직된 부문을 조직해도 낮은 조직률을 극복하기 힘들.
- 비정규·영세·여성 노동자가 조직되지 않으면 노동운동의 기본 존재의의 자체가 위협받게 될 것임.
 - 대기업·정규노동자 중심의 기업별노조
 - >자본에 순치된 기업별 노사협조주의로 전략할 가능성 높음.
 - >특권화된 폐쇄적 노동조합으로 전략할 가능성 높음.
 - >민주노조의 전계급적 대표성 상실할 가능성 높음.
- 대기업·정규노동자와 영세·비정규노동자간의 이질화·내부경쟁이 심화되고 있음.
 - 구조조정, 정리해고 과정에서 정규노동자가 중심이 된 기업별 노동조합의 비정규·여성노동자 일방적 희생 방지.
 - 구조조정, 대규모 정리해고이후 정규노동자의 비정규노동자로의 대체와 노동조건 악화.
 - 비정규노동자의 상대적 박탈감 및 내부경쟁 심화.

5. 이주노동자에 대한 조직화방안

1) 국내노동자들과의 지속적인 연대가 필요하다.

94년부터 전국노동자대회, 노동절대회 등 전국적인 대중집회에 외국인 노동자들이 참여하기 시작하면서 부분적이긴 하지만 '연대'가 형성되어 왔다.

이러한 흐름을 계속 확대 발전시켜 나가는 것이 바람직하다.

2) 이와함께 한국노동자들과 함께 노동조합에 참여하고 단결하는 것이 필요하다.

이를 위해서는 우선 해당노조들이 노조규약 및 단체협약을 개정하여 외국인노동자의 조합원자격을 보장해 나가도록 조직할 필요가 있다(모범안, 설명회, 간담회 등). 이와 함께 이주노동자 조직화에 필요한 네트워크와 활동체제(해당 노조, 외국인노동자 공동체, 지원단체)를 갖추어야 하며, 특히 중소 영세사업장에 집중되어 있는 점을 감안하여 지역노조부터 문호를 개방해 나가도록 하되 지역별, 산업별 노조 건설과정에서는 '이주노동자지부'가 구성되도록 하는 것이 바람직하다. 물론 이주노동자의 조직화가 정착되고 이에 대한 산업별, 지역별교섭,협약체제가 갖춰질 때까지는 기존 상담소에서 해왔던 체불, 산재, 해고, 의료문제, 사회보장 등에 대한 고충처리가 주된 활동일 수밖에 없을 것이다. 향후에는 노조가 이러한 문제를 해결해 나가면서 차츰 교섭과 협약체제를 정착시켜 나가야 한다. 또한 그 과정에서 외국인 노동자공동체와 결합하여 조직화를 활성화해 나가는 것도 중요하다고 본다.

3) 이주노동자와 미조직 노동자를 포함하여 조직하기 위한 조직화 전략과 중·장기적인 사업계획이 필요하다.

① 비정규·영세 노동자(이주노동자 포함)의 조직화 사업은 기존의 [상담->노조 가입·건설 / 요구·불만 수렴 -> 노조 가입·건설] 방식으로는 조직하기 힘들.

② 조직화추진위원회를 구성하고, 조직적 결의를 통한 자원 확보, 정책과 조직

화 전략의 개발, 집중적인 역량투여가 있어야 구체적인 성과를 낼 수 있음. 일회적인 사업으로 끝나서는 안되며 몇 년 동안의 중장기적인 계획 속에서 진행되어야 함. 그 틀속에 이주노동자 분과를 들 필요가 있음.

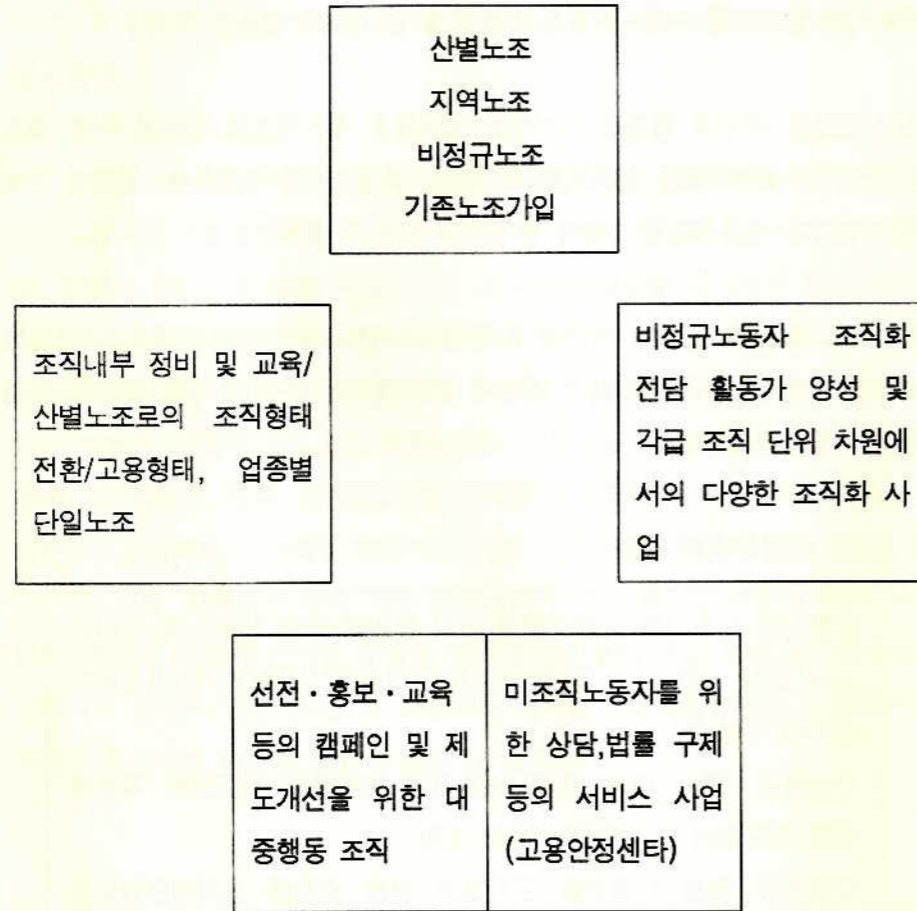
③ 노조운동 내부의 체질을 개선하고 조직률을 획기적으로 높이기 위한 새로운 조직운동(조직확대·강화)으로 위치짓고, 중앙조직의 주도하에 전조직 차원의 전면적인 사업으로 전개해야 함.

4) 이주노동자를 포함한 미조직 노동자 조직화 사업은 유기적으로 연결된 다양한 사업을 요구하고 있기 때문에 프로젝트를 통해 조직화 전략과 사업계획을 체계화해야 함.

※조직화 사업의 기본 내용

- ◇조직된 노동자와 노동조합의 의식 전환을 위한 민주노총 차원의 내부 쇄신 사업 : 조직내부교육/규약정비/사업체계 정비(조직화 추진위 구성 등)
- ◇비정규·영세·여성·이주 노동자의 기본권과 사회보장 확보를 위한 제도개선 캠페인, 투쟁 조직
- ◇비정규·영세 노동자를 조직하기 위한 조직틀-초기업단위노조(산별/지역노조 등)의 건설
- ◇직접 조직하는 것을 전담하는 조직 활동가의 양성
- ◇안정적인 자원의 확보

※ 비정규노동자 조직화 사업 영역의 상호 연관



21. 11. 2) 72.
 22. 11. 11) 72.
 23. 11. 11) 72.

아시아 이주노동자 현황과 연대

이 성 경
 APWSL(Asia Pacific Workers Solidarity Link) 한국위원회

1. 개괄

- 전세계 5천5백만 명의 이주노동자 가운데 1천5백만 명이 아시아 지역 이주노동자이다.
- 아시아 내 대규모 공식 이주노동이 나타난 것은 70년대 중동의 오일 붐이 창출해 낸 노동력 수요와 80년대 중반 엔화절상으로 해외로 투자된 일본 자본이 일으킨 아시아의 경제 붐에 기인하고 있다. 90년대 들어 이주노동은 세계화라는 미명하에 더욱더 확대되고 있는 실정이다.
- 세계은행과 국제통화기금에 의해 구조조정을 강요당해온 개발도상국이나 저개발국가들은 외채상환의 수단으로 혹은 국내 만성실업을 해결하기 위해 노동

력 수출을 적극적인 정부정책으로 채택하게 되었다.

- 국제노동기구(ILO) 보고서에 의하면 매년 약 80만 명의 아시아 여성이 국제 이주노동자 대열에 합류하고 있다. 스리랑카는 여성노동자가 전체 이주노동자의 84%를 차지하고 있으며, 인도네시아는 70%, 필리핀은 60%를 차지하고 있다. 이들의 직업은 대부분 전통적인 성역할에 따른 가사노동자, 연예인(실제로는 매매춘), 저임금·장시간 노동에 시달려야 하는 제조업분야 또는 노인과 장애인 돌보아야 하는 일 등이다.
- 가장 많은 인권침해, 착취 등 문제가 발생하는 지점은 바로 이주노동자들이 일하는 곳, 즉 이주노동자를 받는 나라에서이다. 이들 나라들은 기본적인 노동권을 보장하지 않는다거나 예외규정을 두어 차별을 실시하고 있다.
- 이에 대항해 이주노동자 지원단체는 이주노동자의 노동권 보장, 차별적 법 철폐, 이주노동자 보호 입법활동, 현존 국내법 적용 등의 방향에서 활동해나가고 있다. 또한 교육과 조직을 통한 이주노동자 스스로의 의식강화 및 연대도 이주노동자 운동의 주요 활동이다.

2. 사례

1) 홍콩

- 1997년 말 현재 홍콩에는 171,333명의 등록된 이주 노동자들이 있다. 그 중 80%가 필리핀인이며 그 다음이 본토 중국인, 스리랑카인, 파키스탄인, 네팔인 등이다.
- 가사노동자를 제외하고 일반 이주노동자에 대해 홍콩인과 같은 노동법 적용, 사회복지 정책을 실시하고 있다. 가사노동자는 현지 노동자에게조차 적용하지 않는 최저임금제의 적용을 받으나 이는 홍콩인 공장 노동자 임금의 절반에도 미치지 못하는 액수이다.
- 홍콩 내 있는 이주노동자들은 기본적으로 모두 합법적으로 계약을 맺고 들어

오므로 이들에게 빈번히 발생하는 문제들 즉, 계약위반 관련-임금체불, 최저임금위반사례, 휴일규정 위반 등과 이민국 관련-장기체류 등과 기타 노동환경, 부당 대우, 불법 노동강요, 성폭력 등의 문제를 법 테두리 안에서 해결해나가고 있다.

- 법적 장치가 그나마 잘 되어있는 홍콩에서도 가사노동자들에 대한 차별, 통제정책이 나타나는데 그 대표적인 것이 '2주 룰(Two Week Rule)'을 들 수 있다. 이는 비자기간에 관계없이 계약이 파기되거나 만료되는 시점으로부터 2주 내에 본국으로 돌아가거나 그 기간 내에 새 고용주를 찾아야 한다. 홍콩 내 단체들은 1987년부터 실시되고 있는 이 규정의 철폐를 요구하고 있다.
- 홍콩은 이주노동자들이 자신들의 조직을 구성할 수 있고 사회법률에 근거, 등록할 수 있다. 현재 필리핀 가사노동자 노조, 아시아 가사노동자 노조 등을 비롯해, '인도네시아 그룹', '재 홍콩 스리랑카인 협회', '원동지역 네팔인 협회', '태국인의 친구' 등 다양한 민족별 조직이 구성되었고 조직되고 있는 중이다.
- 1995년 이주노동자 지원단체들의 네트워크(Combined Migrant Workers Support Group)가 결성되어 그 동안 시정당국과 가사노동자 관련 현안들에 대해 협의 및 로비활동을 해왔고 가사노동자에 대한 폭력문제를 이슈화해 내었다.

2) 대만

- 대만은 80년대 급격한 경제성장으로 인한 노동력 부족을 메우기 위해 외국인 노동력 수입금지에서 정책을 전환하여 1992년에 필리핀, 인도네시아, 태국, 말레이시아 4개국에서의 노동력 수입을 공식 승인하였다.
- 이들은 주로 건설업과 제조업 분야에 고용되고, '직업복무법(이주노동자 관리법안)'에 의해 보호받고 있다. '직업복무법'에 의하면 이주노동자도 노조에 가입할 수 있으나 현실적으로 이들을 고용하는 사업장에 노조가 없는 곳이 대부분이다.
- 대만의 이주노동자 지원단체들은 '노동자관 직업복무법'이라는 법 개정판을

마련하여 정부에 요구하고 있다. 이 개정안에서 요구하는 중점사항은 값싼 노동력 수입방지, 인력송출기관의 중간 착취 금지, 동일노동 동일임금, 노동력 수입과정에 노조개입 허용, 이주노동자의 노동분류 담당 전담기구 설치, 본국 노동자와 같은 노동 3권 보장 등이다. 이들은 또한 대만노동자의 노조 조직화와 함께 이주노동자를 조직, 훈련하고 있다.

3. 아시아지역 연대단체

아시아지역에는 아시아 이주노동자를 위한 다양한 네트워크 조직들이 구성되어 활동하고 있다. 아시아 이주민 포럼(Migrant Forum in Asia)과 국제 이주에 관한 아시아 파트너십(Asia Partnership on International Migrant), 여성과 국제 이주에 관한 아시아 네트워크(Asian Network on Women and International Migration), AIDS 및 이동에 관한 조사연구 네트워크(Coordination of Action Research on AIDS and Mobility-Asia), 여성 인신매매에 반대하는 국제연맹(Global Alliance Against Traffic in Women), 아시아·태평양 노동자연대(Asia Pacific Workers Solidarity Link) 등이 있다. 이 가운데 국내 노동단체가 가입하고 있는 아시아 이주민 포럼과 아시아·태평양 노동자연대의 활동을 소개하면 다음과 같다.

① 아시아 이주민 포럼 Migrant Forum in Asia (MFA)

아시아 이주민 포럼은 1990년 10월 홍콩에서 처음 열렸으며, 이후 1994년 대만에서의 두 번째 회의를 계기로 공식화된 아시아 내 이주노동자 지원단체들의 네트워크이다. 현재 40여 단체가 참여하고 있으며 외국인노동자대책협의회는 95년에 이 단체에 가입해 활동하고 있다.

주요활동으로는 긴급사안 발생 시 'Migrant SOS'를 통한 단체간 공동행동 조직, 이주노동 활동가 교육훈련 프로그램 조직, 회원단체들의 로비와 문서화 능

력 개발을 위한 훈련 세미나 조직, 유엔 및 기타 정부 기관에 이주노동자 권리 옹호활동 등을 벌여왔다. 최근 '이주민과 그 가족의 권리보호를 위한 UN 조약 비준'을 위한 아시아지역 공동 캠페인을 전개하고 있다.

② 아시아·태평양 노동자 연대 Asia Pacific Workers Solidarity Link (APWSL)
APWSL은 1984년에 구성되어 아시아·태평양 지역의 16개 국가에서 활동하고 있다. APWSL은 아시아·태평양 지역에 있는 노동자들의 네트워크로서 진정한 노조운동과 풀뿌리 수준의 국제노동자 연대, 성적 평등, 노동자·민중의 인권을 발전시키기 위해 활동하는 단체이다. APWSL은 아시아·태평양 지역에 대한 초국적 자본의 급증하는 침투와 지배, 그리고 지역의 정부들과 기업들에 의한 노동자·민중의 인권이 계속적으로 침해되는 것에 대응하기 위해 만들어졌다.

한국에서는 91년도부터 APWSL 활동을 해왔으며, 현재 한국위원회에는 영등포 산업선교회, 외국인노동자대책협의회, 한국여성노동자회협의회, 전국노동운동단체협의회, 한국노동이론정책연구소, 한국국제문제연구소 등 6개 단체와 진방주 목사가 개별회원으로 함께 참여하고 있다. 한국위는 매월 1회 정례적인 회의를 갖고, 노동자의 국제연대 의식을 높이는 데 주안점을 두고 활동하고 있다.

표 1 아시아 주요 노동력 수입 국가의 현황

나라	시작연도	종류	규모	출신국가	산업 직업	노동기간
일본	1980년대	연수생		중국 필리핀 태국 인도네시아	제조업	3-6개월 1년 이하 이후 갱신 최장 2년간 연장 가능
일본	1960년대	연예인	규모 없음	필리핀 인도네시아 태국	가공업 유통업 호텔업	계약서상 최장입국 규정 200,000엔 최대 6개월에서 1년간 이하 연장 가능
한국	1991	산업기술 연수생		중국 필리핀 베트남 인도네시아 미국 등 국가	섬유산업 외 기타 제조업 전자 기계 금속 등 기타	분류적으로 기간과 조건 규정되어 있음 미화 210-260 달러 최장입국(수용) 규정 범위 미화 2550와 2940, 노동비 예외 2580 등 관련 규정
대만	1989-90	산업분야의 노동력 수입	96년 6월까지 142개 산업에 42,000명	태국 필리핀 인도네시아	제조업(섬유, 고무, 플라스틱, 금속, 전자, 건설업)	근로법상에 근거 기간과 조건 규정 최장입국 대만화폐 15,360 계약서상 고용주 수속 재검토를 규정되어 있음 단수 입국에 최대 2년 계약
대만	1989-90	사회복지 서비스분야의 노동력 수입	규모 없음	필리핀 기타	가사노동 간호인	근로법상에 근거한 최장입국제 적용 대만화폐 15,360 단수 입국에 최대 2년 계약
홍콩	1975	가사노동자	규모 없음	필리핀 인도네시아 태국 기타	가사노동	노동법상에 따라 기간과 조건 규정 최장입국제 적용 홍콩달러 3,860 무제한 계약갱신
홍콩	1989-95, 1996	- 일반노동력 - 산업장역 - 보충노동력 - 수입 제한	2,700명에서 시작 매년 증가하여 25,000명까지 늘어남	중국	호텔 소매업 무역업	노동법상에 따라 기간과 조건 규정 노동법에 따라 최저 임금 적용 최대 2년 계약기간 고용주 수속제
말레이시아	1985, 1992	외국인노동자	규모 없음	인도네시아 방글라데시 태국 파키스탄	농업 건설 서비스 제조업	고용법에 따라 기간과 조건 규정 최대 5년 계약 기간
말레이시아	1983	가사노동자	규모 없음	인도네시아 필리핀	가사노동	무제한 계약갱신

(자료출처: Asian Migrant Forum no. 11, 1996년 11월호)

표 2 아시아 주요 노동력 수입국의 이주노동자에 대한 노동관계법 적용 현황

국가	유형	노동법 적용 및 추가 이익				기타 제한 규정
		노동관계법	산업현상	최저임금	의료보험	
일본	연수생	▲	▲	▲	▲	* 연수기간 수당 없음
	연예인	▲	▲	▲	▲	
한국	산업기술연수생	▲	◎	◎	◎	
대만	산업분야	◎	◎	◎	◎	* 대만인과의 겸용지 * 과거 6개월간 병력(病歷) 심사
	서비스분야	▲	▲	▲	◎	* 대만인과의 겸용지
홍콩	가사노동자	◎	◎	◎	◎	* 2주 룰(two-week rule)
홍콩	일반노동력수입장역/보충노동력수입장역	◎	◎	◎	◎	
말레이시아	외국인노동력	▲	◎	▲	◎	* 말레이시아인과의 겸용지 * 계약서상 노동조건 행의 공표명 명시 * 입국후 병력심사
말레이시아	가사노동자	▲	▲	▲	◎	* 말레이시아인과의 겸용지 * 입국후 병력심사

설명: ▲ - 적용되지 않음 ◎ - 적용

(자료출처: 삼동)

는 일일형태로 고용되는 임시·일일고용, 임시고용의 형태로 주당 36시간 미만 일을 하는 시간제고용, 용역회사로부터 파견되어 일하는 파견직, 일정한 기간이나 일량을 정하여 일하는 계약직 그리고 대부분의 외국인 노동자를 말할 수 있다.

비정규직 노동자들의 현실을 보자면 상시적인 고용불안에 있으며, 임금 및 복지에서도 정규직에 비해 형편없는 것이 현실이다. 또한 대 사용자와의 관계에서 무기가 될 수 있는 조직력도 매우 미약한 실정이다.

건설업 노동자 가운데 정부 공식 통계의 현장노동자 약160만명 중 70% 이상인 비정규직 노동자(통계청, 「건설업통계조사보고서」 1997 보고서에 의하면 일용 임시직은 78.3%임)는 건설자본이 최대 이윤을 얻기 위해 실시하고 있는 '선택적 고용전략'의 굴레에 묶여 임시일용으로 존재할 수밖에 없고, 100년 가까이 관행화 되어 있는 증중화된 하도급 구조에 얽매어 있다.

결국 비정규직 노동자의 고용조건의 항시적 불안정한 고용에 처한 것이 현실이다.

2) 근로조건, 복지 등

비정규직 노동자들의 대부분은 장시간 중노동, 저임금, 제수당 체의 등에 처해 있다. 건설노동자들의 경우 현재 일일 12시간 노동과 과다한 작업 물량에 시달리고 있으며, [표 2]에서 알 수 있듯이 건설노동자의 복지 실태는 정규직 노동자에 비해 전무한 실정이다. 가장 심각한 고용불안정에 있는 건설일용노동자들에게 혜택은 없고 부담만 있는 것이다.

고용보험의 실업급여가 가장 필요한 건설일용노동자에게 실업급여의 대상이

제한적으로나마 되어 있으나 현장에서는 전무한 실정이다. 의료보험에 있어서도 정규직은 사업주가 50%를 부담을 하고 있으나 건설업은 전체노동자의 70%가 지역의료보험에 가입되므로 사업주들로부터 당연히 받아야할 혜택을 받지 못하고 있다. 산재보험에 있어서도 타산업은 5인 이상 사업장에 전면적용되고 있으나 건설현장에는 공사액수(4천만원이상), 공사규모(주택 200평, 상가 150평 이상)에 따라 적용되어 진다. 결국 건설일용노동자들의 복지는 건설사업주들의 이익을 보장하는 수준에서 결정되었다고 볼 수밖에 없다.

[표 2] 정규직, 비정규직 건설 노동자의 사회보장제도 비교

복지제도	상시 정규직	일용 비정규직
국민연금보험	5인 이상 전사업장	적용 안됨
산재보험	"	예외적 적용 (공사액 4천만원 이상 등)
고용보험	1인 이상 전사업장	예외적안됨 (1개월 이상, 3억 4천만원 이상 공사)
근로자 복지주택	10인 이상 전사업장	적용안됨
의료보험	5인 이상 전사업장	지역의료(2~3배의 부담)

자료 : 전국건설일용노동조합연맹, 정책자료, 1996

또한 [표 3]의 전산업 비정규직의 실상은 정규직과 비교해보면 형편 없다.

[표 3]의 외국인 사용 사업장 14개 사업장중 생리휴가를 지급하고 있는 사업장은 2개(14.1%)에 불과하고, 각종 법정휴가도 거의 보장되지 않고 있음을 알 수 있다.

산재보험의 적용여부는 심각하다. 일을 함에 있어서 정규직이든 비정규직이든 안전한 현장과 만일에 있을 수도 있는 사고에 대한 대책이 마련 되어 있지 않는다면 과연 일을 할려는 노동자가 있겠는가. [표 3]에서 보여주듯이 비정규직 노동자의 산재보험적용은 20~40%대에 머물고 있다.

[표 3] 전산업 정규직, 비정규직의 부가급여 혜택비교(노동조합조사, 단위 : %)

항목	정규직	비정규직			
		임시	파트타임	파견노동	외국인
초과근무수당	97.5	67.2	37.5	56.8	78.6
휴일근로수당	95.1	57.4	29.2	54.1	71.4
산업재해보험	82.7	47.5	21.7	37.8	21.4
의료보험	97.5	54.1	21.7	43.2	35.7
고용보험	96.3	37.7	4.3	27.0	7.1
국민연금보험	96.3	37.7	8.7	35.1	7.1
퇴직금제도	97.5	54.1	13.0	45.9	21.4
보너스	98.8	47.5	4.3	48.6	21.4
알차휴가	96.3	59.1	17.4	54.1	28.6
연차휴가	98.8	49.2	8.7	40.5	28.6
산전·산후휴가	87.7	27.9	4.3	29.7	14.3
생리휴가	95.1	44.3	17.4	40.5	14.3
노조수	81(100.0)	61(100.0)	23(100.0)	37(100.0)	14(100.0)

자료 : 전국민주노동조합총연맹, 정책자료집 '노동시장 유연화의 현황과 정책과제' 57쪽 1996년

[표 4] 전산업 정규직, 비정규직 노동자의 노동시간 및 휴가비교

	정규직 노동자	비정규직 노동자			
		전체	임시/일용	파견노동자	계약/축락
월간 근무일수(일)	27.02	27.49	25.93	25.97	27.95
일일평균 근무시간(시간)	9.83	9.92	8.70	11.49	9.04
주당평균 근무시간(시간)	51.13	48.30	47.65	46.83	46.12
연간 실제 유급휴가일수(일)	16.16	11.93	8.84	17.13	10.35

자료 : 전국민주노동조합총연맹, 정책자료집 '노동시장 유연화의 현황과 정책과제' 58쪽 1996년

비정규직 노동자의 노동시간은 [표 4]에 의하면 일일 평균 근무시간, 월간 근무일수가 정규직 노동자보다 길며 연간 유급휴가일수는 적어 장시간 노동을 하고 있음을 알 수 있다.

이상에서 보았듯이 비정규직 노동자의 현실은 흔히 어렵고, 힘들고, 더러운 일을 함에도 불구하고 정규직 노동자에 비해 열악한 조건에 처해 있음을 단적으로 알 수 있다.

2. 비정규직 건설 노동자 현황

1) 건설노동시장 현황

○ IMF 이전인 1997년 건설업이 우리 나라 경제에서 차지하는 비중은 국내총생산의 16.4%, 전체 취업자의 9.5%(99년 7월 약 7.5%)이며, 건설업의 임시 및 일용근로자의 비율은 약 80%에 달하는 것으로 추정됨.

- 건설업에 종사하는 임금근로자는 전체 피용자의 12.1%이나 전체 일용근로자 중 건설업일용근로자가 차지하는 비중은 47.0%에 달함.

- 전산업에서 피용자 중 일용근로자가 차지하는 비중은 14.3%임에 반해, 건설업에서는 55.0%임

- 통계청의 건설업통계조사보고서에 의하면 건설업 전종사자 중 임시기능공과 단순노무직을 포함하는 임시 및 일용근로자의 비율은 70.0%로 나타남.

- 건설업통계조사에 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사사업자에 의한 공사를 제외하고 있음을 감안하면 건설업의 임시 및 일용근로자 비율은 약 80%에 육박할 것으로 추정됨.

2) 최근의 건설노동시장 고용동향

○ 1998년에 전산업의 취업자수가 5.3%감소했음에 비해 건설업의 취업자수는 21.3%가 감소하여 건설업의 취업감소는 제반 산업 중 가장 심각함.

- 전산업을 기준으로 할 때 상용근로자가 10%, 임시근로자가 약 3%, 일용근로자가 약 11% 감소한 데 비해 건설업에서는 각각 약 17%, 약 14%, 약 26%가 감소함.

- 전직임금근로자를 중심으로 실업자 수 증가를 살펴보면 전산업을 기준으로 할 때 상용근로자가 약 2.4배, 임시근로자가 약 2.1배, 일용근로자가 약 5.2배 증가한 데 비해 건설업은 각각 4.5배, 3.1배, 7.2배가 증가함.

- 건설업 일용근로자의 고용감소와 실업자 증가는 상시고보다 더욱 심각함.

3) 조직화 현황

○ 1999년 7월 현재 건설 산업 취업자 1,555천명 중 20천명 정도(1.3%)가 조직

1998년
70% 정도
받은 것
22% 정도
노동자의
생활비
원천기

○ 전국건설일용노동조합연맹 산하 전국 30개 지역에 노동조합 설립

○ 조직화 전략

- '지역에 기반을 두고 직종별 조직을 골간으로 현장에서 실천한다'

○ 건설 노동자 조직화 사업과 문제점

- 최근 실업대책 및 제도개선을 위한 투쟁이 주된 사업으로 배치

- 현장에서의 근로조건, 부당노동행위에 대한 상담 및 해결을 하고 있으나 현장에 구체적으로 개입하는 것은 미약한 실정임

- 무료취업알선센터 사업을 통해 많은 조합원이 확대되었으나 결집력은 약한 편임

- IMF 이후 실업대란으로 인해 공공근로사업에 지자체와의 교섭을 통해 현장을 확보했으나 건설시장 침체로 인해 건설현장에 대한 개입이 없는 실정임

- 재정 문제는 조합비에 의존하나 어려운 실정임(조합비 수납률 50% 이하)

- 조합 집행 체계를 중심으로 하고 현장 활동가를 배치하고 있으나 역량상 한계가 있음

3. 건설현장의 외국인 노동자

- 사례를 중심으로-

○ 사례1:

- 현장: 96년 서울 근교 H건설현장에서 3단계 하청인 오야지(심장) 밑에서 도장일을 하는 중국 조선족 여성 3명 조공으로 일을 함.(불법 체류)

- 현장 사장과 만나게된 과정: 일행 중 1명이 서울역 근처 용역을 통해 식당 일 소개. 식당일을 하는 중 근처 현장에서 일하던 사장을 만나게되었음. 현장에서 일하지 않겠냐는 주문 받음. 현장 일당이 상대적 고 임금이었음. 그 후로 현장규모에 따라 인력 수급 요청이 있었음

- 임금 및 근로조건: 일당으로 한국인에 비해 2/3 수준, 지급은 현장이 끝날

때, 기타 근로조건은 타 노동자와 동일(건설업의 경우 10시간 이상 노동)

- 상담 내용: 해고, 체불 및 인간적 모멸감

* 현장에서 일하는 중 자그만 감정 대립으로 폭행사건이 일어나고 일방적으로 조선족 3명 해고가 되었음

* 해고에 대해서는 생각을 안하고 일한 임금 정산을 요구하였음. 월말에 현장에서 기성이 나옴으로 그때 오라고 함

* 월말에 현장으로 임금을 받으러 찾아갔으나 기성이 안나왔다고 미룸. 4차례 이상 미루는 상황에서 현장일이 마무리됨.

* 당시 사장 연락이 잘 안되는 상황에서 수소문하여 만났음. 사장은 '공사에서 손해를 보았으므로 임금을 일부만 주겠다. 받아갈려면 이야기하고 아니면 다음에 오는 수밖에 없다'고 하여 항의하고 밀고 대들자 육설과 함께 '불법 체류자 주제에 임금 받을 생각을 해! 고분고분해도 줄까말까 한테 대들어. 이제 는 못 주겠다.'고 함

- 상담자들의 입장:

* 어떻게 하든지 돈을 받을 것이다.

* 꼭 사과를 받고 싶다.

* 가능하다면 법적 처리는 맨 마지막에 생각하겠다.

(우리가 안 다치는 선에서 법적 처리 가능한가?)

- 사후 처리: 사장에게 연락을 하고 불법 체류자 문제와 임금 체불은 별개의 문제라는 것을 인식시키고 지급할 것을 강력히 요구하였으나, 처음 반응은 해 볼 태면 해보이라는 식으로 반응하면서 역으로 신고하겠다고 협박을 함. 당사자들에게 사회문제화 시켜 사장을 집중 공략하지는 요구를 했으나 반대함. 결국 조합 차원에서 사장을 사회여론으로 몰고 가겠다는 협박을 함으로써 협상이 이루어짐. 체불 임금 전액을 받지는 못하였고, 사과는 받아냄(임금 총액의 70%수령, 상담자들이 합의 함)

- 처리기간: 2개월 소요

- 성과 및 한계

* 노동조합 차원에서 대응의 한계

(조합 방침 및 전문성 부재, 실무 행정력의 미약 등)

* 당사자들의 위축감(신분상 불이익에 대한 불안감)

* 협상을 통해 마무리될 수밖에 없었음

* 합법 노동조합의 힘으로 해결하였으나 사장이 노조를 인정하려 들지 않을 시 대안이 없음.(본인들의 동의가 필수적)

○ 사례2: 1997년 상담 내용

- 철구조물을 주로 제작하여 설치하는 회사에 취업을 하여 있는 외국인(필리핀 남성) 노동자의 노동조합 가입 문의에 대한 건

- 제조업 연수생으로 와서 불법취업자가 된 경우

- 가능하다면 1년 이상 더 머물고 싶어함. 일을 찾는 과정에서의 신분상이나 근로조건이 일방적인 것이 가장 큰 문제라고 함

- 노동조합에서 조합원 복지 차원에서 취업알선을 하고 있으며 취업시 노동조합에서 근로조건을 합의 해준다는 말을 듣고 노동조합에 상담함.

- 현재 현장에서의 문제점

* 내국인 노동자에 비해 같은 일을 함에도 불구하고 임금이 2/3 수준

* 임금지급에 있어서 형편에 따라 지급됨

* 현장의 안전 무감각으로 인해 불안감

- 노동조합에서의 입장

* 현장의 근로조건이나 임금 문제에 대한 조치 요구를 할 수 없었음

* 노동조합 가입에 대하여서는 현실적인 문제로 인해 어려움 (기존 조합원과의 관계, 법적 문제로 인한 문제 등)

* 외국인 노동자를 위한 단체를 소개해주었음

* 우리회(외국인노동자단체협의회)는 노동조합의 유익이나
근로조건을 개선하기 위하여

4. 외국인 노동자 조직화를 위한 제언

1) 비정규직 조직화의 어려움

- 비정규직은 다양한 업종에 다양한 상태로 나타나고 있음
- 노동시장 유연화 전략에 의해 나타나는 현상으로 노동자 집단이 분산성과 유동성이 심하다.
- 비정규직 노동자들 스스로가 현재하고 있는 일에 대한 자긍심이 적다.
- 노동조합 운동에서 조직화의 경험이 일천한 상태임

2) 비정규직 노동자 조직화

- 기존 노동조합과의 결합이 가능한 지점을 우선으로 한다.
 - 현재 기업별 노동조합의 형태가 아닌 지역별 형태를 기본으로 한다.
 - 궁극적으로 산별 지향 속에서 업종별 모임을 통해 해결 방안을 찾는다.
- 다양한 사업을 중심으로 조직한다.
 - 불안정한 고용을 해결하기 위한 취업알선사업
 - 현장의 부당노동행위에 대한 상담 및 대응 사업
 - 법적 제도적 대응 사업
- 현장 조직활동가 양성을 통한 현장에서의 적극적 활동
 - 체계적 교육 훈련을 통해 양성한다.
 - 활동가들에 대한 조직적 지원과 관리
- 노동조합 운동에 있어 비정규직 조직화에 대한 정책적 방향 정립

3) 외국인 노동자 조직화 방향

- 노동조합 운동에서 외국인 노동자 조직화에 대한 원칙 수립
- 기존의 노동조합에서 외국인 노동자 조직화를 위한 사업 배치 (산별 연맹 차원)
- 정책적 대응을 중심으로 하는 사업 배치

외노협과 이주노동자조합 운동의 과제

박 천 응 목사
안산외국인노동자센터 소장

신자유주의 시대가 지난 1970년대부터 본격화되면서 국제금융자본에서 요구하는 노동의 유연화는 비정규노동자와 이주노동자를 양산해 내고 있으며 그 정도는 날로 심각해지고 있습니다. 특히 기존의 노동조합 운동도 무력화 시켜나가는 지금의 상황에서 비정규노동자와 이주 노동자의 문제는 노동운동의 주요한 화두가 되지 않을 수 없습니다. 외국인노동자대책협의회의 금번 세미나를 통하여 이주노동자운동의 중심과제로서 이주노동자조합운동이 되어야 하며, 이를 위한 위원회의 설치 및 기존 노동단체와 노동조합과의 수용촉구가 이루어지는 계기가 되었으면 합니다.

1. 21세기 국내 이주 노동자 운동, - 전환을 위하여

1) 운동의 전환을 위한 자기반성

1)-1 대상화에서 주체화로

지금까지 이주노동자운동을 지원하는 단체의 활동을 요약해 보면 다음과 같습니다. 1) 인권보장 활동 2) 이주 노동자 보호법 제정 운동 3) 복지운동 4) 국적 확보 운동 5) 이주노동자 교육운동 등입니다. 이러한 활동을 점검해 보면서 이주 노동자운동은 무엇인가? 무엇을 위한 것인가? 이주 노동자운동의 주체는 누구인가? 이주노동자가 주체가 되어 벌이는 활동은 무엇인가? 에 대하여 다시금 고민해 보아야 합니다. 대부분의 활동이 이주노동자를 대상으로한 한국인들의 활동이 적지 않았음을 돌아보아야 합니다.

사실, 이주 노동자 운동에 있어서 주체와 대상으로 나누는 도식은 역시 한국인과 한국국적을 가지지 못한 사람들과를 갈라놓는 사고 일 수도 있다. 상담지원 단체 역시 운동의 주체 가운데 하나임에 틀림없습니다. 그러나 이주노동운동의 핵심인 노동조합과 관련된 조직의 문제에 들어가면 양상은 달라집니다. 전국의 상담단체는 조합원이 될 수 없으며, 이주노동자 자신이 조합원으로서 활동해야 하며 국내 상담단체는 지원의 성격을 가질 수밖에 없다는 점을 인식해야 합니다. 이주 노동자가 보다 주체적으로 이주 노동운동을 풀어 나가도록 도울 수 있는 방법이 있다면 노동조합의 결성입니다. 노동조합이 결성됨으로서 보다 명확히 이주노동자들이 자기 주체성을 확보하고 나갈 수 있는 길이라 생각됩니다.

1)-2 지평의 협의에서 광의로

인권의 개념이 1948년 12월 인권선언이 발표되던 초기에는 인종, 성, 언어, 혹은 종교의 차별 없이 만인을 위한 '자유'의 문제에 초점을 두다가 1965년경에

는 인종차별 철폐, 경제적, 사회적 및 문화적 권리, 시민적 및 정치적 권리를 내용으로 하는 평등의 문제로 확대되었고, 1970년대 넘어서는 신자유주의 시대와 맞물려 참여의 문제로 확대되어가고 있습니다. 이러한 관점에서 보면 외국노동자대책협의회는 인권보장 활동도 평등과 참여의 문제로 확대 재생산되어야 합니다.

운동이 발전하면 할수록 사건을 통한 문제 제기 방식에서 자연스럽게 대안문제를 고민하게 됩니다. 쉽게 접근할 수 있는 대안이 법과 제도의 개선이라 할 수 있겠습니다. 그러나 이주노동자운동의 상위 목표는 단순히 법과 제도 개혁만이 아니라 이를 통한 인간다운 삶의 확보라는 상위 목표가 존재하게 됩니다. 따라서 외노협 운동의 지평의 확대란 두 가지 의미를 갖습니다. 하나는 노동조합을 통한 평등권의 확보, 문화적 권리, 거주민으로서 시민적 정치적 참정권의 확보에로 확대 발전되어야 함은 물론 민족의 자결, 소수민족의 권리, 공동사회에서의 의견이나 (의지)결정 과정에 참여하는 권리까지 자기 영역을 확대해야 합니다.

지금까지 이주노동자 보호법제정 운동 역시 이주노동자의 노동조합 결성을 통한 세력화와 조직화를 통한 사회개혁에 초점을 두기보다는 법 제정 자체와 문제발생 방지를 위한 사안별 인권보장이라는 협의적 활동에 상당부분의 활동이 상당부분 많았음을 살펴보면 자기 영역의 확대 개편이 필요합니다.

1)-3 편중성에서 균형성으로

국내 이주노동자운동에는 크게 다음의 세 영역이 있다고 봅니다. 1) 개인의 문제를 해결해 주는 상담과 복지 활동 2) 이주 노동조합과 제도 개선을 통한 인권보장과 사회개혁운동 3) 대안적 삶과 살림살이를 이루어 내는 공동체 운동입니다.

대부분의 상담단체들은 개인의 문제를 해결해 주는 상담과 복지에 70%, 제도 개선을 통한 인권보장 활동의 영역에 20%, 기타에 10% 정도에 역량을 투입하였습니다. 아울러 우리가 사는 사회에서 참다운 인간상, 더불어 살아가는 공동

체적 삶의 그림을 이주노동자들과 함께 그려나가야 합니다. 이것이 옳다고 한다면 현재 이주노동자지원 단체들이 개인의 문제를 해결해 주는 상담과 복지 활동에 할애하고 있는 자기 활동의 편중성에 균형성이 요청된다 하겠습니다. 무엇을 위한 이주노동자운동인가에 관심을 갖다보면 균형성의 문제에 관심을 갖지 않을 수 없습니다.

1)-4 개별화에서 지역연합으로

국내 이주노동단체들의 대부분의 역사는 35년 정도입니다. 아직은 운동의 초보이며, 운동 역량이 아직은 연대의 형식을 갖춘 개별화의 형태를 가진다고 보겠습니다. 이주 노동자운동의 발전은 개편단체와 중앙조직에서 개별단체와 지역조직 그리고 중앙으로의 연결고리가 형성되어야 합니다. 특히 지방의 경우 중앙과의 연계가 쉽지 않습니다. 수도권 단체들 역시 지역연합이 형성된 것이 아닙니다. 따라서 중앙집행부에 과부하가 걸리기 쉽고, 몇몇 중심단체 중심으로의 활동이 지금까지의 외노협의 활동이라 하겠습니다. 이것이 사실이고 현실이라면 자연스럽게 나올 수 있는 이야기는 대안 조직의 형태로서 지역연합입니다.

지역연합은 중앙적 차원에서 풀어 갈 수 있는 문제도 있겠으나 지역에서 발생한 사건을 지역에서 해결한다는 운동의 자기 역량과 주체성 확보에도 밀접히 관련되어 있습니다. 아직까지도 지역 내에서의 연대가 미비한 점을 우리는 반성하지 않을 수 없습니다. 우리의 운동의 발전을 꾀하기 위해서는 지역연합의 건설이 시급히 실행되어야 합니다.

1)-5 통전적 활동과 전문성 확보

각 단체마다의 역량의 차이가 있겠으나 자칫 이주노동자들의 요구에 맞추다 보니 때로는 백화점식 나열의 프로그램의 오류에 빠질 수도 있습니다. 열량이 가능하여 여러 프로그램을 동시에 운영 가능한 단체는 이주노동자문제 전체를 보면서 나열 식이 아닌 통전적 균형성과 일치성이 확보되어야 하고, 하나의 프

로그를 하더라도 전문성이 확보되어야 합니다. 때로는 상호 전문성 확보를 위하여 지역에 따라서는 프로그램을 어느 곳에 집중시켜 주는 역할분담도 필요하다고 봅니다. 이는 단체간 상호 신뢰가운데서 가능한 이야기가 될 것입니다.

2) 이주노동자보호법 제정운동과 노동조합운동의 문제

지금까지 한국에서의 이주노동자운동은 상담단체간의 연대활동을 통한 이주노동자 관련 법률 개정운동이었습니다. 그러나 이제 우리는 다시금 이주노동자문제의 본질에 대하여 생각해 볼 시기에 이르렀습니다. 지금까지 외국인노동자대책협의회 등의 이주노동자보호법 제정을 중심으로 하는 인권보장활동이 사회개혁으로 이어지지 못하고 '자유권'에 상당 부분이 국한되어 있음을 지적해 볼 수 있습니다. 이주노동자인권은 평등과 참여의 문제로 상위 목표로서의 수정이 요구된다 하겠습니다.

국내의 이주노동자들이 최소한의 법률적 보장도 노동자로 인정받고 있지 못하는 현실에서 이주노동자보호법제정 운동은 커다란 의미가 있는 것은 사실입니다. 그러나 보호법제정 자체도 중요하지만 외국인노동자대책협의회에서 주장하는 법률안 자체가 국내 노동자들과의 또 다른 차별적 요소가 있음을 우리는 인정해야 합니다. 오히려 우리는 국내노동단체들과 연대하여 이미 근로기준법 5조의 적용과 노동3권 확보에 초점을 두어야 합니다. 그러한 의미에서 이주노동자의 노동조합운동은 매우 커다란 의미가 있습니다. 국내 실정을 감안한 조심스런 행보 역시 이주노동운동 지원단체에도 역시 또 다른 차별이 있음을 의미합니다.

3) 이주 노동조합과 사회개혁운동

노동조합운동은 단순히 이주노동자들의 문제만이 아니라 국내 노동조합과 노동단체에 도전과 과제를 주어야 합니다. 비정규노동자로서 이주노동자의 문제가 곧 국내 노동조합과 노동단체의 주요한 활동이 되어야 합니다. 국내 노동단체가 이주노동자의 문제를 자기 문제로 끌어안게 되면 자연스럽게 이주 노동조합과 국내 노동조합의 차별이 없어지고 전체 노동조합에 합류 될 것입니다. 이는 신자유주의 시대에도 걸맞은 자기 운동의 발전이며 전체 운동의 행보입니다. 국경 없는 자본에 맞선 국경 없는 노동의 활동이라 보면 됩니다. 그러므로 이주노동자에 의한 노동조합운동은 이주 노동자의 문제로만 국한되는 것이 아니라 자연스럽게 국내 진보세력과 함께 평등과 참여로의 사회개혁으로 이어지게 됩니다. 이때부터 본격적으로 차원 높은 이주노동자운동이 전개 될 수 있다고 봅니다.

2. 노동조합운동의 준비정도

1). 주체역량정도

1)-1 이주 노동자 조직현황
현재 활동중인 조직은 1992년 9월에 결성한 Filipino Community, KASAMANKO 등이 있고, 1993년에 조직한 Nepal Consulting Committee (Ncc) 및 불교계를 중심으로 모이는 Myanmar Association, 1993년부터 활동중인 Bangladesh Worker's Welfare Association, Bangladesh Foundation, 인도네시아 Iswara(경기권중심 모임, 기타 천안, 대구, 부산에도 있다) Sri-Lanka United Independent(안산중심, 기타 안양, 성남, 수원 중심의 모임도 있다) 등 소개되지 못한 다양한 이주노동자의 활동 모임이 있다. 그러나 대부분 어려운

동료가 있으면 돕는 '상호부조' 활동과 몇 명의 헌신적인 지도자(leader) 위주로 이루어지고 있다. 이주노동자를 중심으로한 NGO 운동이 지난 98년부터 시작되어 Bangladesh Migrant Center, Indonesia migrant Center 가 있으나 아직은 노동조합을 경성하기 위한 전문상담과 교육이 이루어지는 것은 아니다. 이들 이주노동자단체 구성원의 의식의 정도와 조직의 정도는 천차만별이며 언어권과 문화권이 다르기 때문에 극복해야 할 과제가 한 둘이 아니다. 특히 지난 1998년 이주노동자연합조직인 IMOK (International Migrant Organization in Korea)이 구성되어 잠시 활동을 하였으나 여러 가지 사정으로 지속되지 못하고 있다.

1)-2. 이주노동자의 주체 역량정도

주체역량은 의식화의 정도 조직화 정도에 따라 구별될 수 있다. 그러나 아직 상호부조중심의 활동을 하고 있는 이주노동자조직이 조합운동으로까지 발전하기에는 넘어야 할 산이 많다. 기존에 구성되어있는 이주노동자 조직이 노동조합으로 흡수될 수 있다는 판단도 어렵다는 것이 현실이다. 의식화정도와 주체역량의 정도가 이렇다면 소그룹을 통한 지도자 교육부터 새롭게 이루어져 목적 의식적인 교육과 조직화 작업이 상호 이루어져야 한다. 특히 교육과 조직화 작업이 이주노동자들에 의해 이루어지도록 조력하는 일이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

3. 국내 노동단체 및 노동조합의 관심도

국내 노동단체 및 노동조합의 관심도는 어떠할까? 지난 1999년 9월에 민주노동당과 전국노총을 방문할 기회가 있었다. 이때, 이주노동자조합운동과 비정규노동자문제에 대하여 집중적으로 도전적인 질문을 하였을 때 당위성은 인정하나 현실적으로 현재 조직된 조합을 관리하는 일조차 어렵다고 솔직히 털어놓

는 이야기를 들었다. 이것은 국내 노동조합의 현실이다. 이주노동자의 조합운동의 문제는 이주노동자들과 관련단체들의 끊임없는 도전과 투쟁 외에는 아무도 가져다주지 않을 것이다. 국내 노동단체 및 노동조합의 관심도가 낮다고 해서 이들을 탓할 것이 아니라 바로 우리의 몫임을 다시 확인 할 필요가 있다. 다행히 최근 들어 국내 노동단체에서 비정규노동자들의 문제가 주요 화두로 등장하면서 이주노동자조합운동의 중요성 역시 상대적으로 커지고 있다고 보겠다.

4. 이주노동조합운동을 위한 과제와 역할

이주노동자조합운동의 준비정도를 보면서 실망 할 필요는 없습니다. 이주 노동자운동은 이제 시작이기 때문이다. 지금부터 목표설정을 하고 차분히 준비해 나가면 될 것이다.

1) 상담단체의 역할

1)-1 상담지원단체의 활동 목표의 구체화

대부분의 상담 지원단체에서 이주노동조합문제에 대하여 생각은 가지고 있지만 그것을 자신의 단체의 구체적인 목표로 설정해두고 있지 못한 상태이다. 따라서 상담지원단체의 주요 활동목표가 이주노동조합 결성임을 명시해야 할 것이다. 만일 상담지원단체에서 이주노동조합결성을 주요 목표 가운데 하나로 상정하여 명시한다면 활동의 지평과 내용에서 상당한 병화가 올 것으로 예상된다.

1)-2 전문적인 교육지도 및 상담 실무자 훈련이 필요하다.

상담지원단체들이 이주노동조합문제를 가장 중요한 목표 중에 하나로 설정한

다면 당연히 이주노동자교육이 뒤따르게 된다. 그러나 상담지원단체 실무자들부터 노동조합에 대한 교육과 훈련이 되어 있지 못하다. 따라서 이 문제를 위한 전문적인 교육지도 및 상담 실무자 교육이 이루어 져야 한다.

2) 지역적 차원에서의 역할

2)-1 지역단체간의 연대

노동조합을 결성하기 위해서는 지역 내에서 상담지원단체간의 협력과 연대가 무엇보다 가능하다. 아직 이주노동자의 조직의 주체화 정도가 낮기 때문에 지역단체간의 상호 연대가 선행되어야 이주 노동자 조직의 통합, 국가별 지역별 모임이 활성화 될 수 있다. 혹시나 이주노동자운동과 조직을 '소유'의 개념으로 무의식적으로 상정하는 개별단체의 이기주의적 가능요소를 사전에 차단하고 이주노동자조직이 주체로 서기 위해서 상호 긴밀한 만남과 연대가 이루어져야 한다.

2)-2 지역차원에서의 교육과 조직

지역 단체간의 연대가 이루어지면 이를 바탕으로 이주노동자 지도자모임, 지도자 및 중간지도력에 대한 교육 훈련이 이루어져야 한다. 그렇지 못할 경우 이주노동자간의 분파가 형성 될 가능성이 높다. 역량이 가능한 곳에서는 한 곳에서 모든 것을 할 수도 있겠으나 올바른 교육과 조직이 되게 하기 위하여서는 지역차원에서의 연대를 바탕으로 교육과 조직이 이루어져야 한다.

3) 전국적 차원에서의 역할

3)-1 이주노동자조합을 건설을 위한 전문위원회의 설치

이주노동조합운동이 전국적 차원에서 확산되려면 외국인노동자대책협의회 내에 이 문제를 전문적으로 정책을 개발하고 조직화 할 수 있는 전문위원회가 설치되어야 한다. 전문위원회를 통하여 이주노동자조합운동을 추동하고 끌어

낼 수 있어야 한다.

3)-2 단위별, 지역, 전국 노동조합의 협조

이주노동자조합운동은 이주노동자들만으로 구성 될 수도 있겠으나 원칙적으로는 기존의 국내 노동조합의 단위별, 지역별, 전국 노동조합에로의 참여이기 때문에 기존의 단위별, 지역, 전국 노동조합의 협조가 긴밀하게 이루어 져야한다. 따라서 단위별, 지역, 전국 노동조합의 협조와 공동대처가 요청된다. 경우에 따라서는 기존의 노동조합에서 이주노동자를 조합원으로 받아들이는 선언도 이루어져야 한다.

5. 제안

외노협 내에 이주노동자조합결성을 위한 특별위원회의 설치를 요구합니다.