

Ma. d. 11

외국인노동자문제 자료집 1

가톨릭노동사목전국협의회 1992년 11월 3일

< 목 차 >

1. 자료집을 발간하며	
2. 외국인노동자문제를 보는 시각 (가톨릭노동사목전국협의회 사무국)	2
3. 외국인노동자문제의 대처방안 (가톨릭노동사목전국협의회 사무국)	7
4. 참고자료	
- 외국인고용실태 및 대응방안 (서울여성노동자회 등 4단체)	10
- 외국인노동자들의 생활은 (박무영: 구리노동문제상담소 소장)	52
- 외국인 불법고용의 진짜원인과 대응방안 (일하는 여성 92년 9월)	54
- 인권의 사각지대 (말, 92년 8월)	58
- 정부의 외국인 노동자 정책	64

1. 자료집을 발간하며

최근 외국인노동자의 국내유입 문제가 자주 거론되기 시작하였다. 거론되는 방향은 두가지로 나뉘었다. 하나는 국내 노동단체들이 고용불안문제로 접근한 것이며 하나는 종교권에서 외국인들의 인권차원에서 접근한 것이었다. 물론 두가지 접근방향은 하나로 모아져야 하지만 아직 그렇게 잘 되지는 않았다. 가톨릭노동사목자들에게는 특히, 외국인들이나 교포들이 주로 취업하는 수도권에만 지역노동사목공간이 9개가 위치하고 있기 때문에 이에 대하여 사목자들의 논의를 모아갈 필요성이 생겼다. 이에 가톨릭노동사목전국협의회 사무국에서는 그간 발간된 자료들을 선택해서 일차로 자료모음집을 발간한다. 이 주제의 자료집은 계속 발간될 예정인데 그 취지는 고용불안문제와 외국인노동자들의 인권문제를 하나의 영역으로 보고 접근하겠다는 것이다. 이 점이 그간의 노동단체들의 논의와 약간 취지를 달리한다.

본 자료집은 외국인노동자문제를 어떻게 대처할 것인가에 대해서는 매우 기초적인 자료들로 구성되어 있다. 또 논의단체들의 입장이 조금씩 다른 것도 엿볼 수 있다. 이는 주로 이 문제에 대한 노동단체와 인권단체들의 아직 구체적인 경험과 활동이 부족해서이므로 보다 체계적인 논의는 후속자료집으로 펴낼 예정이다. 읽는이들의 세심한 검토와 조언을 기대한다.

피부색이 달라도 노동자는 하나

- 외국인노동자문제를 보는 시각에 대하여 -

“불법체류자 신고”제의 속뜻

지난 7월 31일까지 정부가 '불법체류자'의 신고를 제도화하고 신고한 사람에 대해서 최장 12월 말까지 체류를 허용한 한시적 준합법화 조치를 처음 실시한 후 수도권 주요 공업지역 부근에서는 생소한 광경이 목격되었다. 그 전만 해도 한들씩 다니던 피부색이 다른 동남아시아인들이 갑자기 10명 20명씩 떼를 지어 일요일을 즐기고 있었던 것이다. 그들은 어감이 많이 다른 이색적인 언어를 쓰며 즐거운듯 공원과 거리등을 돌아다니는 모습이였다. 심지어 어떤 이들은 이제부터 한국어를 배워야 겠다며 서점에 들어가 한영사전을 찾기도 하였다. 이제 이들은 신고제 덕분(?)으로 일요일에 두려움없이 외출하는 자유를 얻은 것이었다.

겉으로 보기에는 단순한 풍경의 변화로 얘기할 수 있지만, 강제출국의 두려움때문에 한국에서 일한지 1년넘게 공장과 기숙사 외에 아무 곳도 가 본적이 없다는 필리핀 노동자의 증언(일터 준비3호)도 있는 만큼 이들에게 신고제의 문제는 대단한 의미를 가진 것이었다. 그러나 12월 말일이 만료인 임시체류연장기간이 이들의 '불법체류'를 해결해 주는 것은 아니다.

한편으로 보면, 외국인노동자를 다루는 정부와 자본의 정책은 바로 이 신고제의 거의 다 담겨있다고 해도 과언은 아니다. 신고제란 외국인의 국내노동을 불법화하면서도 준합법화하며, 완전한 합법화와 완전한 불법화의 맹점을 다 막아내려는 교묘한 시도로서 일본 등 외국에서 이미 외국인등록제 등의 형식으로 시행되오던 것이다. 왜냐하면 신고제는 외국인노동자를 계속 "불법"신분에 가두어둠으로서 노동자들의 비판이나 합법적 신분에 대한 법적 보호의 책임을 벗어날 수 있기 때문이고 또 언제든지 등록기간이 지난 외국인들을 정치적 목적으로든 경제적 목적으로든 강제출국조치할 수 있으므로 정부가 통제력을 행사할 수 있기 때문이다. 또 일반적으로 합법화되지 않은 외국인들의 경우, 신분의 불안때문에 조직적 대응을 하지 못하는 치명적 약점이 있다는 것을 정부와 자본을 외국의 사례로부터 너무나 잘 알고 있을 것이다. 거꾸로 노동자이면서 피부색이 다르기 때문에 색다른 처지에 놓인 외국인노동자들의 입장에서 본다면, 이들에게는 합법적인 노동권을 쟁취하기 위해 노력할 방도가 별로 없게 된다.

동시에 정부는 외국인노동자들을 노골적으로 불법화할 의사가 전혀 없다고 할 수 있다. 우선 최근 일부 제조업에서의 인력난을 해결하지 않으면 안되는 처지에 있으며, 또 무엇보다도 불법화한다고 막을 수 있는 사태가 결코 아니기 때문이다. 동시에 과

거의 최대 인력수출국이었던 한국이 이제와서 소수 외국인들의 노동을 불법화한다는 것은 국제적인 비난의 소지도 안고 있다. 이렇게 완전 불법화하지도 않으며 완전 합법화하지도 않는 것이 정책의 기본방향이라고 판단된다.

이들은 동정의 대상인가?

최근 구리, 미금시 일대의 외국인노동자들의 문제에 관심을 쏟으며 이들을 위한 전문상담을 준비하고 있는 구리노동상담소(소장 박무영)의 조사와 다른 비슷한 상담창구의 상담자들에 따르면 외국인노동자들의 일차적 곤경은 이질적인 사회, 문화권에서의 불안감이다. 이들에게 한국사람들은 존칭과 토씨가 매우 복잡한 언어를 사용하며 모든 일을 "빨리, 빨리" 해치우는 인종들이며 하루 12-14시간의 노동을 매일 시키는 악종들이고 또 동남아시아인들을 무시하기 일췌인 우월민족인 듯하다. 또 중국교포들을 포함해서 이들이 갖고 있는 한국의 인상은 유례없는 경제발전과 고임금을 이룬 나라이며 일확천금할 수 있는 나라, 또 삼성과 현대등 동남아 각지에 수준급 공장을 세우는 나라이기도 하다. 나아가 일본을 흉내내는 사람들이라는 분위기도 적지 않게 전달되고 있는 듯하다. 이들은 한국에서 도착해서 수개월동안 거의 아무런 예비지식없이 이 사회에 적응해야 하는 처지를 격으며, 미지의 불이익에 대해서 극도로 예민한 반응을 보인다. 그러한 생소함 때문에 버스나 전철보다는 자기나라보다 수십배의 요금을 주고 택시를 타기 일췌이며, 기업주에게 여권을 빼앗겨 반노예적 예속상태에 빠지기도 하는 것이다. 또 최근에 드물기는 하지만, 외국인노동자들과 한국사람들간의 인종적 갈등사태도 들려오고 있다.

이럴때 우리나라의 진보적 노동자들은 어떤 태도를 견지하는 것이 옳은가? 최근 월간지의 관련기사들 제목들처럼 "좀 더 따뜻한 눈"이 필요한 것인가, 또 "이들의 인권"에 대해서 관심을 더욱 기울이는 것으로 충분한가? 이들을 '불법'노동자라고 칭하는 것이 올바른가?

한국에 대한 그들의 인상에는 현실이 일정하게 반영되어 있다. 특히 한국기업이 외국에 진출하면서 이른바 '아시아의 다국적기업'이라는 '누명'을 쓰기 시작한 시기와 외국인들이 한국에 '고임금'을 노리고 들어오는 시기와 일치하는 것이 결코 우연이 아니라는 것이다.

사실 세계사상 자본은 처음부터 한 나라에 국한해서 움직인 적이 거의 없다. 자본은 자국의 노동을 수탈하는 것에 만족지 않고 곧 외국의 노동을 수탈하기 시작하고 초기에 이들을 노예노동으로 부리면서 거대한 부를 축적한 것은 누구나 다 아는 사실이다. 이를 자본과 노동의 이동문제로 본다면, 자본은 항상 이동의 자유를 누리는 반면 노동은 국가에 의해 그 이동이 통제되어왔다는 사실에 주목하게 된다. 그러나 최근 노동의 이동은 마치 국가의 통제를 벗어나고 있는 듯 보인다. 한국도 한 때 21만명을 기록한 서독으로의 광부수출로 시작해서, 건설노동자들의 대대적인 수출로 중동특수를 만들어내 나라이기도 하다. 한 때 베를린장벽을 무너뜨린 독일이, 독일로 몰려오는 중부유럽과 동독 등 모든 외국인(노동자)에 대한 새로운 장벽을 치고 싶어하는 통일독일의 상황이 그러하며, 석유로 돈을 번 중동지방에 잡역부, 가정부,

하인 등 온갖 직종으로 이동한 75만명의 아시아인(노동자)들이 또다른 예이다. 그러나 과거 한국이 서독이나 중동국가들과 합법적 협정으로 노동력을 수출한 것과는 달리 최근 세계적으로 노동력의 이동의 성격은 불법성이 강하다는 것이 국제기구들의 자료에 나타나는 바이다. 이렇게 되면 정부의 정책이 '非합법화 非불법화'라는 점에서, 이것이 단순히 정부의 교묘한 정책이라기 보다는, 세계경제의 불균형으로부터 필박당하는 최하층의 노동자들이 스스로 (상대적)고임금을 찾아 이동하는 흐름, 즉 노동자들의 자발적 '국민경제영역'의 거부가 강제해낸 측면이 있다는 점을 간파할 수 있다. 우리 주변의 동남아빈국의 노동자들은 이 새로운 모습의 대변자들이 아닐까.

생산과 판매에 있어서 자본이 국제화한다는 사실은 (다국적기업의 번창과 같이) 자본주의 경제의 성공신화이기도 하면서 동시에 일국적 노동력수탈의 한계를 의미하는 것이다. 그리하여 자본의 이동성과 국제적 분업구조는 극도로 발달하게 되고 그 뒤를 이어 노동의 이동성 (그리고 교류와 연대의 가능성 역시)이 쫓아가고 있는 형국이라고 볼 수 있다. 그리고 이러한 점 때문에 '민국의 노동자여 단결하라'라는 외침이 다시 한번 새로운 의미로 수탈당하는 노동자들의 연대를 격려하는 소리로 들린다. 마찬가지로 한국정부의 해외인력수입 방침은 증대하는 노동자들의 힘에 의해 과거의 노동력수탈체제가 문제에 부닥치자 나온 발상이며 동시에 이를 통해 노동자들의 세력분화와 약화를 노리는 수이다. 따라서 이 정책은 그 자체로 모순이다. 그리고 이 모순은 '불법화 준합법화'로 나타난다.

어떻게 대응할 것인가?

최근 외국인노동자들의 문제가 꽤 거론되면서 몇가지 대응방안이 모색되고 있다. 이 중 대부분은 고용불안문제에 초점이 맞추어져 있으며, 외국인고용의 '불법성'문제에 대해서는 약간씩 다른 견해가 나온 듯하다: '불법고용의 중단'을 요구하는 것에서부터 '불법노동자들의 출국조치'를 요구하는 것에까지 이르고 있다. '불법고용의 중단'이 합법화를 의미하는지 아니면 외국인고용의 중단을 의미하는지 구체화된 것은 아직 없는 듯하다.* 물론 해외인력수입은 그 나라의 고용불안과 직결되어 있다. 그러나 어쨌든 한국에서 6개월간 일해서 몇년간의 수입을 벌 수 있는 현실이 계속되는 한 외국인노동자들과 중국교포노동자들은 계속 올 것이다. 현실에서 정부도 노동단체도 이들을 못오게 할 수도 없거니와 더욱 중요하게는 그럴 권리도 없다. 그리고, 정작 평균임금의 절반수준의 저임금과 질나쁜 근로조건 그리고 이질적인 사회에서 품을 파는 외국인노동자들의 입장에 선다면, 외국인노동자의 문제를 (한국의) 고용불안을 중심으로 접근하는 것은 지나치게 '한국적'이다. 자본에 매인 노동자라는 공통분모와 자본의 이동에 따른 노동의 역이동이라는 흐름을 생각한다면, 외국인노동자의 문제를 풀어나가는 것은 역시 연대투쟁의 원칙이 아닐까 한다. 이러한 원칙이 서지 않는다면, 외국인노동자들의 동참이 고려되지 않는 고용불안 저지투쟁은 외국인노동자들의 출국(그리고 국민경제의 보호!) 요구로 이어질 가능성이 높아지며, 그 반대편으로 외국인노동자들에 대한 동정적인 지원에만 그쳐 아무런 대중운동적 성과를 낳지 못할 가능성도 커질 것이다.

외국인노동자들은 정부와 자본의 '불법'규정과 상관없이 저임금과 비인간적인 근로조건에 저항해서 투쟁해야 하며 또 주위의 진보적 노동자들이 그럴 수 있도록 도와고 격려해야 할 것이다. 이것은 피부색에 상관없이 그리고 정부가 덮을 놓은 '불법성'을 거부하며 노동자들이 서로 신뢰하고 연대할 수 있을 때만이 가능하다. 상호신뢰없이 이들은 자기 문제를 스스로 해결하려고 나서기가 매우 힘들며, 외국인노동자들이 스스로 투쟁하지 않으려고 할 때 주의의 상담이나 지원은 한계가 있다. 또 실천적인 상호신뢰의 기초가 없을 때 양자간의 인종족 이질감은 돌발적인 인종갈등으로 비화할 여지를 갖게 되며, 최근 독일에서처럼 정치적 희생물이 될 가능성을 갖게 된다. 물론 '불법'신분의 외국인들이 처음부터 무언가를 해낼 수 있는 것은 아니다. 그러나, 우리가 분명한 투쟁의 원칙과 연대의 원칙을 세운다면, 내놓고 허용하지도 불허하지도 못하는 해외인력수입정책의 모순을 역이용할 수 있을 것이다.

먼저, '불법성'은 우리의 규정이 아니기 때문에 논외로 해야 한다. 모든 노동자들에게는 노동할 권리와 노동해서 인간답게 살 권리가 기본이 아닌가? 일할 곳을 선택하는 것도 노동자의 자유다. 고용불안을 야기하는 측면은 피해 당사자인 모든 노동자들의 단결과 공동대응으로 막아내야 한다.

그러기 위해서 우선 "동등한 대우"를 기본 요구로 해야 할 것이다. 즉 외국인이건 아니건 국내에서 노동할 경우 국내 노동자들과 동등한 대우를 받아야 한다는 것이다. 정부와 기업주가 노리는 것은 '외국인'이 아니라 '차별 대우가 가능한 노동자'이기 때문이다. 또, "동등한 대우"라는 요구는 헌법상의 기본권규정과 국제인권관계 문헌의 노동권관계 조항과도 부응하므로 여론상의 우위를 점할 수 있다. 더욱 중요하게는, 이 요구는 외국인노동자들의 입장에도 접근하는 것이며 고용불안을 반대하는 국내노동자들의 요구에도 접근하는 것이다. 그리고 지배세력의 '불법성'규정 자체를 거부하는 접근방법이기도 하다.

"연대투쟁"의 원칙을 활동계획으로 발전시켜야 한다. 물론 외국인노동자들을 가르켜 '그런 처지에서 누가 싸우려고 하겠느냐, 다들 돈벌어 고향으로 가려는 것 아니냐'라고 의구심이 들 수도 있다. 그러나 이미 전투적이기로 유명한 한국의 노동운동 진영에서 손을 쓰기도 전에 이들중 상당수는 스스로 초보적인 연대의 기초를 만들어가고 있다. 이들은 스스로의 요구 때문에 정보교류, 상부상조체계, 심지어 한국에 대한 예비지식을 상호 교육하고 있으며, 종교전례의 형식을 빌어 정기적으로 수백명씩 모이고 있는 것이 현실이다. 이들이 당하는 인격적 수모와 산재의 현실, 그리고 직업병을 얻고 심지어 몸까지 버려도 호소할 때 없는 처지가 이들의 투쟁 기초가 아닐까 한다. 우리나라 노동자들은 이들을 연대투쟁으로 이끌어야 한다. 여러 나라에 걸친 자본이동과 노동력이동이 확대되는 정세에서 이것이 진정한 고용안정투쟁이기도 하다.

상이한 인종, 상이한 문화권의 만남이므로 "단계적 접근"이 필요하다. 우선 가장 급한것은 문화적 인적 교류라고 보인다. 이들은 처지를 이들의 입장에서 이해하기 위한 교류와 이해의 활동프로그램이 필요하다. 주로 지역별로 노조와 노동단체가 이러한 교류와 이해활동에 적극 나서야 할 것이다. 이들과 우리는 서로 모르는 것이 너

무 많다. 또 서로 알게되면 서로의 시야를 넓혀줄 수도 있다. "문화적 이질감"의 극복이 연대의 출발점이 될 것이다. 그러나 또한, 문화적 인종적 이질감의 극복은 단순히 서로 이해하는 차원에 국한되지 않는다. 이런 기초가 없다고 가정하면, 지배세력이 인종갈등을 유도하고 정치적으로 이용하기가 쉽다는 결론에 이를 수 있기 때문이다. 다음으로 "한국상황에 대한 안내"가 필요하다. 이 안내는 이들이 한국상황을 보다 잘 이해하고 적응할 수 있도록 하는 것이며, 취직이나 고용관계, 산재처리 등에 대한 사전 교육을 포함한다. 또 한국상황에 대한 노동자적 객관성을 전달함으로써 향후 이들의 주체적인 대처의 기본인식을 형성하는 것이다. 이와 병행해서 지금 종교기관이나 몇몇 상담단체에서 진행하고 있는 것과 같은 상담 및 지원활동을 발전시켜 외국인노동자들과 노동단체들간에 활동적 신뢰관계를 형성해 나가야 할 것이다. 특히 많은 경우, 이들이 일하는 곳이 노동강도가 쉰 영세사업장이기 때문에 산재문제가 심각하며 이에 대한 대응체계가 필요하다.

구체적인 공동실천활동은 추후에 모색될 수 있을 것이나, 한 예로 필리핀과 같이 민중의 건강한 흐름이 존재하고 있는 나라의 경우, 그 나라 출신의 노동자들과는 양국의 노동자단체들간이 협력을 통해서, 그리고 타국에 간 필리핀노동자들의 조직적 대응경험으로부터 좋은 실천을 만들어낼 수 있을 것이다. (현재 필리핀노동자들이 중국고포 다음으로 많다.) 또 UN과 ILO에 가입한 한국정부로서는 외국인노동자문제에 함부로 접근할 수 없는 부담도 안고 있다. 예컨대, 외국인노동자들의 산재에 대한 가혹한 처리는 한국정부의 노동정책을 그대로 드러내는 계기도 된다. 때문에 외국인노동자와의 형제적 연대는 우리 노동자들에게도 도움이 될 수 있다.

요약한다면, 외국인노동형제들에게는 따뜻한 눈보다는 동등한 노동자로서의 연대성이 필요하며, 인권에 대한 관심과 아울러 노동자의 권리를 위한 공동투쟁의 정신이 필요하며 이들이 결코 '불법'이 아니라고 외치는 용기가 필요하다.

* 「외국인불법고용, 어떻게 볼 것인가?」, 92. 10. . 서울여성노동자회 등 4단체

3. 외국인노동자문제의 대처방안

최근 구리노동문제상담소가 노동부에게 낸 질의서와 노동부의 답변에 의하면 외국인노동자들에 대해서 산업재해보험처리를 하지 않겠다는 것이 노동부의 기본입장인 것으로 드러났다. 산업재해란 노동자가 당할 수 있는 가장 가혹한 비극에 속하는데 이에 대해서도 눈을 감겠다는 노동부의 입장을 보면 앞으로 외국인노동자들에 대한 대우 (즉 이들을 정권이나 악덕기업주가 어떻게 이용하겠다는 의지)가 어떨 것인가는 자명하다.

현재 구리노동문제상담소가 모색하고 있는 대처방안을 중심으로 아래와 같은 제안이 가능할 것이다. 물론 아래의 대처방안은 「1. 외국인노동자문제를 보는 시각」의 내용에 입각한 것이다.

외국인노동자문제에 접근하기 위해서는 '피부색이 달라도 노동자는 하나'라는 정신과 '고용불안 문제를 내외국 노동자가 함께 해결한다'는 취지를 확인할 필요가 있다. 또한,

- 이들이 자신의 신분에 대해 불안해 하므로 그들의 요구에 따라 자연스럽게 대처할 필요가 있다.
- 이미 수백명씩 참석하는 주일미사와 같이 정기적으로 모이는 계기는 매우 중요하다.
- 산업재해 등 외국인노동자의 인권문제와 (정부정책의 본질로서) 고용불안정책을 잘 드러낼 수 있는 내용을 집중적으로 파고 들 필요가 있다. 특히 최근 노동부에서 이 문제에 대해 불확실한 태도를 발견할 수 있고 또 여기에 국제노동규약 등 부담이 있는 것으로 판단된다.
- 외국인노동자와 국내 진보적 노동자층 양자가 동시에 인식하고 노력해야 해결할 수 있으므로 양자간의 연대성 증진에 많은 노력을 기울여야 할 것이다.
- 법제도상으로만 본다면 외국인취업자들은 애매한 위치에 놓인 상태이므로, 법률 어느 정도 초월하는 종교권의 양심적 도덕적 간섭과 활동이 상당한 여파를 낼 수 있다.
- 기록을 유지하고 정보를 공유하는 것도 매우 중요하다. 외국인노동자들의 처우가 잘 알려지면 알려질 수록 외국인들의 부당한 대우가 어려워질 뿐만 아니라 만약의 상황에 있을 수 있는 외국인에 대한 배타심도 줄일 수 있으며 국내의 노동자들간의 연대가능성도 높아질 것이다.

1. 상담활동

상담활동은 외국인노동자들의 일차적인 요구를 이해하고 돕고자 노력하는 활동이다. 외국인노동자들의 상담요구는 크게 2가지로 나뉜다. 생활일반의 불편해소와 정보교환에 관한 내용과, 임금 및 근로조건관계에 대한 내용이다. 상담소나 교육공간에서는 매주 일요일 특정시간대를 정해서 아래와 같은 정기 상담활동을 펼칠 수

있을 것이다.

(가) 생활일반

- 이들의 한국생활을 안내할 수 있는 자료의 구비
포함될 내용 : 지역의 간단한 지도, 간단한 회화, 유사시 대처 방안, 교통/음식/여가/의료/문화 관계 정보, 지역의 상담원 및 우호적 성직자 연락처, 등

(2) 임금 및 근로조건관계

- 한국의 근로조건, 보통의 임금, 고용관계의 주의할 점, 한국의 노동조합 상황을 소개할 자료
- 임금 및 근로조건에 대한 상담과 기록 유지.
- 산재 등 처리가 어려운 사항에 대하여 노동부 등 관계기관에 대해 계속 질의서/진정서/소송 혹은 항의서를 발송함. 이를 통해 공식기록으로 남기고 동시에 정부의 공식입장을 드러내도록 노력한다. (정부의 불충분한 답변은 후에 국내외 여론에 정부시책의 근거자료로 제공될 수 있다.)

2. 교류활동

교류활동의 주지는 궁극적으로 외국인노동자들과 우리나라 노동자들이 모두:

- 1) 현재 외국인노동자들의 비인간적인 처우와 고용불안문제의 근본에 놓인 한국현실과 외국현실에 대한 인식을 깊게 가지는데 있으며
- 2) 나아가 그로부터 자본과 권력의 횡포에 맞서는 공동의 실천을 만들어 나가는데 있다.

(1) 외국인노동자 미사 (또는 기타 종교적 문화적 모임)

- 최근 주일미사에 정기적으로 모이는 수백명의 필리핀노동자들은 (수도권 몇몇 본당에 해당) 그 모임 자체로도 상당한 의의를 갖는다.
- 영어미사를 하시는 신부님과 공단지역 본당과 협의하여 주일미사를 할 수 있도록 추천한다. 이미 진행되는 곳은 상담활동을 알려서 서로 결합될 수 있도록 한다.

(2) 한국노동자들과 외국인노동자들과의 교류

- 지역의 주요 노동조합, 노동단체와 외국인노동자들과의 회합을 기획하고 개최한다.
@ 각각의 처지와 관심사에 대해 허심탄회하게 얘기하고 서

로의 이해를 넓힐 수 있도록 한다.

- @ 문화적인 프로그램
- @ 주요 노동자행사에 자연스럽게 참가할 수 있도록 권유
- @ 외국인노동자들의 나라와 한국상황의 공통점 차이점 본질에 대해 얘기할 수 있는 자리.
- @ 산재나 직업병, 폭행, 갑작스런 법적 조치 등에 대한 대처사례 교류

(3) 외국인노동자들의 나라에 있는 「이민노동자」문제를 다루는 진보적 단체와의 협력/연락관계 유지:

3. 기타

- 지역별로 같은 나라 외국인노동자들간에 연락관계를 잘 갖도록 추천한다.
- 외국인노동자문제에 대한 진보적 정책모색 : 노동단체들과 함께
- 조직화 : 신분제에 대한 정책이 분명해 질 때에는 외국인들의 노동조합 조직화문제나 합법적 외국인단체로 등록하는것 등을 검토해 볼 수 있을 것이다. (추후 검토사항)

4. 참고 통계 (법무부 자료, 1992.7.24)

<< 동남아국가 국민 입국규모와 체류현황 >>

동남아10개국	'89	'90	'91	'92(1-6)
국민 입국자	67,333	88,835	153,778	74,670

- * 체류자격 : 무사증 입국자가 약 94% 점유
- * 연령 : 20대와 30가 약 52% 점유
- * 92년 6월 30일 현재 66,412명 체류 - 전체 체류외국인(177,162)의 37.5% 점유, 상당수가 불법체류로 추정됨.

<< 국적별 동남아국가 국민 체류자수 >>

국가	계	중국	필리핀	방글라 데쉬	네팔	파키스탄	태국	기타
거류 신고자	2,073	376	774	31	16	55	157	664
불법 체류자	64,339	27,303	19,079	8,453	5,474	1,908	1,120	1,002

<< 외국인범죄 접수 현황 >>

89년 (2,915 건)	90년 (2,243건)	91년 (2,415건)	92년(1-6)(1,217건)
---------------	--------------	--------------	------------------

외국인 불법고용, 어떻게 볼 것인가?

- 외국인 고용실태 및 대응방안

1. 들어가는 말

2. 외국인노동자 고용의 배경

3. 외국인노동자 고용실태

4. 우리의 대응

1992. 9. 19

서울여성노동자회
서울노동운동연구소
한겨레민주노동자회준비위
한국여성연구회

1. 들어가는 말

현재 외국인노동자들의 국내불법취업문제가 언론에 심심치 않게 등장하고 있다. 어디서든 14만명이 넘는다는니, 어디서든 7만명 정도라는니 그 수를 종잡을 수 없으나 하여간 상당히 많은 수의 외국인 취업자들을 우리는 굳이 신문이나 잡지의 사진을 통하여 않고서도 공단 주변에서 자주 접할 수 있다.

이 외국인노동자들에 대한 잡지들의 태도도 여러가지이다. 산재를 당하고도 합법적 취업이 아니라는 이유로 사장으로부터 외면당하고 치료도 제대로 받지 못하고 병원에 누워 있는 이들의 노동조건 열악성이나 비인간적인 대우를 규탄하는 것이 있는가 하면, 이들 외국인들이 국내에서 폭력조직을 만드는 등 범법화의 우려가 높다는 지적에 이르기까지 저마다 강조점을 달리하여 보도하고 있다.

그런데 막상 노동자들의 입장에서, 특히 노동자들의 고용불안정문제의 입장에서 이 외국인노동자들의 문제를 정리한 글은 적은 편이다. 따라서 이 글에서는 외국인노동자들의 고용문제를 국내 노동자들의 고용불안정문제와 관련하여 다루고자 한다.

현재 우리의 고용시장은 이상한 양상을 보이고 있다. 한쪽에서는 감원, 부도, 폐업 등으로 일자리를 아내면서, 다른 한쪽에서는 사람을 구하기 어렵다며 외국인을 고용하고 있다. 이 현상을 어떻게 이해할 것인가? 그리고 이 외국인노동자를 고용하는 문제에 대해 노동자의 입장에서 어떤 관점을 가질 것인가가 이 글의 기본적인 문제의식이다. 외국인노동자들이 국내노동자의 일자리를 빼앗음으로써 고용불안정을 더 야기하는 것은 아닌가, 그렇다면 국내노동자와 외국인노동자의 이해관계는 상호 배반되는 것인가 하는 것이 이 글을 위해 토론하면서 가졌던 의문이었다. 이런 의문을 해소하기 위해서, 외국인 노동자에 대한 고용실태 조사를 실시하였고, 이 결과를 놓고 이러한 의문들을 풀어왔던 것이 이 글이 나오게 된 경과이다.

다들 인식하고 있는 대로, 우리 나라 노동자들의 고용문제는 매우 심각한 양상을 보이고 있다. 1991년 6,100여개의 중소기업이 부도, 도산 사태를 겪어 최고의 기록을 나타낸 이래, 1992년에는 3월까지 1,794개사가 부도를 냄으로써 전년 같은 기간에 비해 61.2%가 증가하는 양상을 보이고 있으며, 이로 인한 노동자들의 집단실업, 해고는 날로 심각성을 더해가고 있다. 전국노동조합협의회 1991년 7월 조사에 의하면, 이런 양상이 단적으로 나타나고 있다. 우선 첫째로는, 상용 종업원수가 감소하는 추세를 보여, 증가(12.8%), 변함없다(15.6%)에 비해 감소가 71.5%를 보이고 있다. 이 원인으로는 '아예 자연감소 인원을 충원하려 하지 않기 때문'이 54.3%이고, '자연감소인원을

1) 전국노동조합협의회에서는 1991년 7월에 179개 노동조합을 대상으로 '조합활동과 노동조건 실태조사'를 실시했는데, 여기서는 그 결과를 인용한 것이다. 인용자료는 1992년 6월 12일 공청회 자료집 「고용보장을 위한 법제도의 도입방향」 pp 56-58이다.

충원하려고는 하지만 일손 구하기가 힘들어 충원 못하기 때문'이 45.7%에 달했다. 이를 산업별, 규모별로 살펴보면, 섬유와 화학은 일손 구하기 힘들어서가 각각 80%와 60%를 차지하고 있고 전기전자와 기계금속은 인원충원 기피가 각각 67.6%와 57.1%를 차지하고 있으며, 300인 미만 중소기업은 일손구하기 힘들어서가 52.8%를 차지하고 있고 300인 이상 대기업은 인원충원 기피가 69.0%를 차지하고 있다.

〈표 1〉 산업별 규모별 종업원수 감소원인(단위:개, %)

산업별	충원기피	충원못함	규모별	충원기피	충원못함
섬유가죽	2(20.0)	8(80.0)	100인 미만	12(48.0)	13(52.0)
전기전자	23(67.6)	11(32.4)	100 - 299인	22(46.8)	25(53.2)
기계금속	28(57.1)	21(42.9)	300 - 499인	5(62.5)	3(37.5)
화 학	8(40.0)	12(60.0)	500 - 999인	6(66.7)	3(33.3)
비제조업	1(50.0)	1(50.0)	1000인 이상	9(75.0)	3(25.0)

결국, 현재 부도, 도산 등 중소기업의 축소와 더불어 전반적으로 고용된 노동자들의 수는 감소하는 추세를 보이고 있다. 그런데 이 감소하는 노동자들에 대해 비교적 노동조건이 좋은 전기전자나 기계금속의 경우나 대규모사업장의 경우에는 충원을 하지 않으려는 추세를 보이고 있고, 노동조건이 열악한 섬유가죽이나 화학, 중소·영세기업의 경우에는 충원에 어려움을 겪고 있는 것을 볼 수 있다.

둘째, 많은 사업장이 하청확대, 인원감축, 라인축소 등에 직면해 있고, 공장이전, 업종전환, 회사의 분할·합병·양도 등도 예견되고 있다. 179개 사업장 중 이런 문제 중 어느 하나라도 현재 직면해 있거나 앞으로 예상되는 곳이 140개(78.2%)로서 절대다수를 점하고 있는 것이다. 결국, 이러한 고용불안정의 추세는 앞으로도 계속될 것임을 알 수 있는 것이다.

〈표 2〉 현재 직면하고 있거나 앞으로 예상되는 항목별 노동조합수(단위:개, %)

	현재 직면(1)	앞으로 예상(2)	직면 또는 예상(1+2)
하청(하도급) 확대	51(28.5)	49(27.4)	100(55.9)
감원(인원감축)	39(21.8)	35(19.6)	74(41.4)
라인축소	29(16.2)	44(24.6)	73(40.8)
공장이전	7(3.9)	43(24.0)	50(27.9)
업종전환	4(2.2)	30(16.8)	34(19.0)
회사의 분할, 합병, 양도	3(1.7)	30(16.8)	33(18.5)
폐업	2(1.1)	18(10.1)	20(11.2)

* 괄호 안의 비율은 179개 노동조합 전체에 대한 비율임.

전국노동조합협의회 통계는 노동조합의 활동이 활발한 곳에 집중되었을 가능성이 있어 전체적인 평균치보다 높게 나타났으리라 예상할 수 있다. 그러나 그럼에도 불구하고 제조업의 고용문제의 심각성은 일반적으로 인식되고 있으며, 따라서 현재 노동문제에서 중요한 쟁점을 차지하고 있다.

그런데 이와는 조금 다른 현상을 보이고 있는 것이 이른바 '인력난'에 근거한 외국인노동자의 고용이다. 현행 출입국관리법상 구체적으로 외국인의 국내취업과 관련된 제류자격은 취재, 기술, 상용, 투자, 교육, 고용, 흥행 등 7개 부문으로 엄격히 제한되어 있고, 이 경우에도 국내노동력으로 대체가 가능한 분야에서의 외국인 취업은 금지되어 있다. 이 외에 관광, 방문, 유학, 동거 등의 목적으로 입국한 외국인을 취업시키는 경우, 외국인과 고용주가 모두 처벌을 받게 되어 있다. 그럼에도 불구하고 합법적인 '연수' 외에 10만명이 넘게 추정되는 불법 외국인노동자들이 국내 제조업을 중심으로 고용되어 있다. 그리고 이런 외국인노동자 고용의 근거가 '인력난'이다. 그러면 이 '인력난'이란 자본가들의 업살에 불과한 것인가? 일정하게 인력부족현상을 보이고 있다면 그 진정한 원인은 무엇인가? 그리고 '인력난'을 근거로 한 외국인노동자의 고용은 어떤 문제를 안고 있는 것일까? 또한 이들의 취업이 불법의 형태로 횡행하고 있는 진짜 이유는 무엇일까?

이 글은 앞에서의 국내 노동자의 고용문제와 외국인불법고용 사이의 관계를 정리하는 것을 중요과제로 설정하였다. 그리하여 일견 모순되어 보이는 양자 사이의 관계를 올바른 노동자적 입장에서 밝히고자 하였다. 그 결과, 이 글은 외국인노동자 고용이 국내 노동자의 고용불안정문제와 동일한 맥락에 있다는 것을 확인하고자 한다. 더 구체적인 내용은 다음 장들에서 살펴보기로 하고, 여기서는 그 개요를 보고자 한다.

고용문제가 실업을 통해 노동자간의 경쟁을 유도함으로써 고도의 이윤을 얻으려는 자본의 본질에 기인한다는 것은 이미 널리 인식되고 있다. 특히 우리나라와 같이 국제분업구조 속에서 중하위에 속하는 경우, 국제분업구조의 변화와 기술개발의 정도, 국제경쟁력의 비교 등에 따라 주요산업의 이전이나 산업내부에서의 생산방식의 변화(예를 들어 자동화 등) - 산업구조조정 - 가 불가피하고 이 시기에는 현재 우리나라와 같이 고용문제가 그 심각성을 드러내게 된다. 그런데 이 때 생기는 노동자들의 고용불안정 문제는, 실제로는 노동자에 대한 기술훈련이나 기술이전 등 노동자의 위치를 보전하는 데 드는 비용을 줄이면서 산업조정을 시행하려는 자본가들의 술책에 기인한다. 산업구조조정이 이루어진 경우에도 노동자는 계속 필요하기 마련인데, 기존에 고용하고 있던 노동자에게 이를 승계하지 않고 이들을 해고시켜 광범위한 실업자층을 만들고, 이들간의 경쟁을 통해 자신들에게 유리한 조건으로 다시 필요한 인원을 고용하는 방식을 쓰기 때문인 것이다. 이것은 개별 기업 측면에서 볼 때, 업종전환 등에서

2) 국내 연수제의 확대에 대해서는 다음 장에서 다루기로 한다.

적나라하게 보여진다.

그런데 이런 자본가의 극대이윤 획득을 위한 행진은 일국 내에서 멈추지 않는다. 더 많은 이윤을 위해서라면 자본은 국제적인 이동을 감행한다. 이의 대표적인 것이 다국적기업이다. 본국 노동자들의 임금이 높다거나 단결력이 강하다거나 하여 자본의 이윤극대화에 지장을 준다고 생각되면 자본은 보다 임금이 낮고 노동운동이 후진적인 제 3세계로 눈을 돌린다. 우리나라의 경우, 한동안 선진국의 다국적기업들이 진출하는 곳이었으며 이들의 대부분은 우리나라의 노동조건이 일정하게 상승되자 손을 훌훌 털고 더 조건이 열악한 곳으로 떠나버렸다. 이에 여기에 고용되었던 우리나라 노동자들은 줄지에 해고로 일자리를 겨나야 했으며, 마산 등지의 이들 다국적기업들의 철수는 우리의 고용불안정의 심각성을 일깨워주는 일 계기가 되기도 하였다.

이러한 다국적기업의 생리가 이제 우리나라 자본들에게서도 나타나고 있다. 인도네시아, 말레이시아 등지의 '수출자유지역'에 우리나라 기업들이 진출하여 우리나라 노동자의 1/7 - 1/10밖에 안되는 저임금으로 이들 나라 노동자들을 고용하고 있음은 널리 알려진 사실이다. 그런데 이들 기업들은 기존에 우리나라 수출산업의 중심이었던 섬유, 전자 등 노동집약적인 경공업들이다. 그리고 이들 나라로의 진출과 더불어 국내에서 이들 산업들은 소규모화, 하청화 등을 통해 국내 노동자의 고용을 끊임없이 위협해왔으며, 그 결과 대기업은 해외진출, 중소기업체는 하청의 말단에 처하게 되었다. 그런데 섬유, 신발, 단순조립전자 등의 산업에서 수출부진 등으로 타산이 맞지 않게 된 국내 중소기업체에서는 기존의 낮은 임금으로는 국내 생산직노동자를 고용하기 어려운 소위 '인력난'을 맞게 된 것이다. 자본규모가 작아 해외로의 진출이 용이하지 않은 이들 중소기업체로는 정부의 집중 지원이 없는 상태에서 부도, 도산하지 않으려면 낮은 임금 수준을 유지할 것이 요구되고, 이 저임금 노동력을 국내에서는 구하기 어려운 처지에 놓인 것이다.

이렇게 해서 나온 '자본측의 묘안'이 외국인노동자의 유입이다. 동남아시아에 비해 우리나라가 상대적으로 임금이 높다는 사실이 외국인노동자에게는 유인을 갖게 되고, 중소기업자본측에서는 이들의 고용을 현재의 위기를 넘기는 무기로 환영을 하게 된 것이다. 더구나 현재 외국인노동자의 고용이 금지되어 있다는 것을 역이용해, 불법 고용의 이점(각종 법적 보장의 외면, 노동3권의 박탈)을 누리면서 현재 외국인노동자 불법고용이 극성을 부리고 있는 것이다.

따라서 국내노동자의 고용불안정문제와 외국인노동자를 고용하는 문제는 같은 맥락으로 국제적으로 노동력을 착취하는 자본의 속성에 기인한다고 할 수 있다. 즉, 외국인노동자와 국내노동자는 둘 다 자본에 의해 착취되는 같은 위치에 놓여 있는 것이며, 이의 본질은 노동자 전체 - 국내노동자이건 외국인노동자이건 - 의 고용불안정을 야기해 극대이윤을 얻으려는 자본의 술책이므로, 이를 올바르게 알고 이들 문제에 대응하는 것이 반드시 필요하다.

3)이에 대한 자세한 사항은 3장 실태조사에서 조목조목 살펴보기로 한다.

이런 기본입장에서 제 2 장 외국인고용의 배경에서는 외국인노동자 고용에 대한 자본측의 논리의 허구성을 밝히고 현재 어느 수준까지 추진되고 있는지, 이에 대한 정부정책의 문제점은 무엇인지에 대해 살펴보겠다. 제 3장 외국인노동자 고용실태에서는 제한된 범위에서이긴 하지만 설문조사한 내용을 근거로 현재 국내에 고용되어 있는 외국인노동자들의 노동조건과 고용경과 등을 살펴봄으로써 현실 파악에 주력하고자 한다. 그리고 제 4 장 우리의 대응에서는, 외국인노동자 고용문제와 관련한 노동자들의 올바른 입장에 대해 이야기해보고자 한다.

상당히 많은 관심을 모으고 있는 사안임에도 불구하고, 체계적인 정리를 정부측의 몇몇 자료를 빼 놓고는 찾기 힘들고, 더구나 노동자의 고용문제와 관련한 접근방식은 거의 없는 상황에서, 이 글이 이 문제에 대한 올바른 입장 정립에 하나의 단초가 되기를 바란다. 끝으로 어려운 조건 하에서 실태조사 설문에 응해주신 외국인노동자들과 국내노동자들에게 감사드리며 도와주신 여러분들께 감사드린다.

2. 외국인 고용의 배경

(1) 외국인 고용이 제기될 당시의 상황

1) 문제제기

'80년대말부터 고용문제가 날로 심각해지고 있다. 급속한 산업구조조정에 따른 부당 휴폐업 및 대량감원이 발생하고, 노동조합과 노동운동에 대한 물리적인 탄압이 진행되던 상황에 직면한 노동운동계는 대량실업을 포함한 고용불안정의 문제에 대응하기 시작했다. 그런데, 한편으로 정부와 자본가는 당시의 상황을 「제조업 생산직의 인력난」으로 진단하고, 인력난을 해소하기 위한 인력정책을 제시하였다.

정부와 자본가는 인력난 해소방안⁴⁾의 하나로 외국인 고용을 제시하였다. 외국인 고용이 인력정책으로 타당한지 여부를 검토하기에 앞서, 당시 '인력난'의 실태를 고찰하고, 인력난의 원인을 규명하는 작업이 필요하다. 이를 바탕으로 정부와 자본가가 수출부진과 경기 침체를 노동자 책임으로 돌리기 위해, '인력난'의 본질을 왜곡하고, 실제보다 과도하게 선전하였다는 점을 지적하려고 한다. 그리고 정부가 인력난을 해소하기 위해 마련한 인력 정책을 비판하겠다.

2) 인력 부족의 실태

인력 부족의 실태를 「고용 전망 조사 보고서」⁵⁾를 통해 살펴보자. 노동력의 부족을 직종별, 업종별, 기업규모별로 살펴보면 다음과 같다.

1991년 3월 기준 상용근로자 10인 이상 사업체의 근로자 총수는 4,563,502명이고, 전산업 부족인원은 250,108명(부족률은 5.45%)이다. 생산 및 관련직의 부족이 전산업 부족인원 중에서 88.7%를 차지하는데, 이는 생산 및 관련직 인원수의 9.07%에 해당한다.

산업 대분류별 노동력 부족현황을 살펴보면, 제조업이 전체 부족수의 78.7%를 차지하고 있다. 부족률은 광업(8.85%)이 제일 높고, 그 다음이 제조업(7.02%)이다. 제조업 중분류별 부족인원은 제조업 부족인원 총수 196,845명 중에서 섬유, 의복 및 가죽 산업이 77,648명으로 39.4%를 차지한다.

기업 규모가 작을수록 노동력 부족이 심각한데, 제 1규모(상용근로자 10인 이상에서 29인 이하인 기업체)의 부족률은 7.78%로 가장 높고, 2규모(30-99인 : 7.17%), 3규모(100-299인 : 6.49%), 4규모(300-499인 : 4.87%), 5규모(500인 이상 : 2.25%) 순

4) 정부는 제조업의 인력난을 해소하기 위해 '잠재적 노동력 활용방안'을 제시했는데, 기혼여성, 중고령자, 방위소집 대상자, 외국인 노동자가 그 주요대상이었다.

5) 노동부, 고용 전망 조사 보고서, 1991.3.

으로 낮아진다.

연도별로 전산업 부족인원을 비교해보면, '88년 151,231명에서 '89년 141,419명, '90년 192,005명, '91년 250,108명으로 증가추세를 보이고 있다. 전체 노동력에 대한 부족인원의 비율은 '88년에 3.54%에서 '91년에는 5.48%로 높아졌다. 이러한 부족인원수와 비율은 생산 및 관련직의 경우는 더욱 심각한데, '88년 132,585명(5.24%)에서 '92년 221,785명(9.07%)로 증가해, 전산업 부족률의 상승을 상회하고 있다.

직종별로는 생산직에서, 산업별로는 광업과 제조업에서, 특히 섬유, 목재 등 노동집약적 산업에서, 규모별로는 영세 및 중소기업에서, 기능정도별로는 숙련 기능자와 미숙련 기능자가 부족하다. 인력난이 이러한 편중을 보이는 것은 영세 및 중소 제조업 생산직의 임금, 노동시간, 노동강도, 노동환경 등 노동조건이 열악하기 때문이다. '91년 9월을 기준으로 중소기업의 생산직의 임금은 771,000원이며, 사무직은 999,000원으로 125,000원의 격차를 보이고 있고, 근로시간도 사무직의 주당 평균 근로시간이 46.8시간인데 비해, 생산직은 48.6시간으로 2.2시간이 더 길다.⁶⁾ 이와 더불어, 산업재해율과 노동강도, 열악한 작업 환경, 비인격적 대우 등 일은 더 힘든데 대우는 더 나쁘다는 것이 생산직 기피의 주요 이유이다. 이는 같은 생산직 내에서도 임금, 근로복지, 고용안정성, 작업환경 등이 상대적으로 더 나은 대기업보다 중소기업의 인력 부족률이 더 높다는 것에서도 알 수 있다.

3) 인력난의 본질

실태에서 살펴본 바대로 인력난은 전 산업 및 전 직종에 걸쳐 나타나는 일반적인 현상이 아니라, 산업별 및 직종별로 불균등하게 나타난다. 이러한 상황은 인력의 수요와 공급이 불균형하게 이루어졌기 때문에 발생하였으며, 인력수급의 불균형은 노동력 구성의 변화와 산업 구조의 변화에서 비롯되었다.

1970년대와 '80년대 초반에 제조업 생산직 노동력의 주류를 이루었던 미혼 여성의 취학 연령이 높아지면서, 신규취업자의 규모가 작아지는 현상이 발생했다. 그리고 과거에는 농촌으로부터의 인구이동에 의해 노동집약적 산업의 인력 공급이 차질없이 진행되었으나, 이제 1차 산업에서의 인구 이동도 둔화되었다. 이러한 요인으로 인해서 노동력의 성격이 고령화, 주부화 그리고 고학력화되는 구성상의 변화를 보이고 있다. 그런데 이렇게 노동력 구성의 변화로 인해 제조업에 저학력 미혼 노동력의 신규 취업은 감소하였으나, 새로운 노동력(주부나 고령 노동력)을 유입할 수 있는 여건⁷⁾은 아직 마련되지 않은 상태에서 인력 수급의 불균형이 발생한 것이다.

수급 불균형을 심화시킨 또다른 요인으로는 산업구조의 변화를 들 수 있다. 우리

6) 중소기업 협동조합 중앙회, 「중소 제조업 임금 실태 조사 보고서」(하반기), 1992.12.

7) 주부 노동력을 유입하기 위해서는 육아 및 가사 서비스와 취업정보의 제공이 마련되어야 한다.

나라의 경우와 같이, 내수산업의 안정된 기반을 형성하기보다는 수출주도 산업화전략을 추구하는 나라는 안정된 인력수급구조를 정착시키기 어렵다. 기존 수출주도 산업의 국제 경쟁력 상실에 대응하기 위해, 급속한 산업 구조의 변화가 요청되는 상황에서 기존의 수출 전략 산업은 한계산업으로 규정된다. 공장의 해외 이전이나 자동화를 실시할 수준이 되는 자본의 규모를 가진 기업은 산업구조의 조정에 편승하지만, 영세 및 중소 규모의 기업은 정부의 정책적 지원에서 배제당한 채 자구책을 찾아야만 했다. 이러한 상황에 직면한 영세 및 중소 기업은 근로조건을 개선하지 않은 채, 값싼 노동력으로 지탱할 수 있는 방안을 모색했다. 업종의 전망이 불투명하고, 열악한 근로조건을 가진 산업과 기업의 인력난은 피할 수 없는 현상이다.

더우기 정부의 200만호 건설 강행으로 인해 건설업의 인력 수요가 급증하고, 기형적으로 팽창한 최종 소비 서비스업⁸⁾으로 노동력 유입이 증대함에 따라 인력 수급 불균형은 더욱 심화되었다. 그러나 200만호 건설에 따른 인력수요는 어차피 2-3년동안만 필요하므로, 건설업에 투입된 인력은 200만호 건설이 끝나면 대량으로 일자리를 잃을 것이다. 1990년 7월에서 9월까지 사회 및 개인서비스업의 취업 증가는 66만명으로 전년 대비 신규 취업자의 취업 증가분 511,000명을 훨씬 넘고 있다. 건설업 및 서비스업으로 노동력의 이동이 증대하여 제조업에 인력이 부족한 이유는 노동자들이 더럽고, 힘들고, 위험한 일을 기피(3D기피)하기 때문이라는 비난과는 달리, 표 1에 나타난 바와 같이 산업별로 임금 및 기타 근로조건에 상대적 차이가 커졌기 때문이다.

(표 1) 산업대 분류별 임금총액 추이 (단위: 천원)

	비농 전산업	광업	제조업	전기 가스및 수도업	건설업	도소매 및 음식 숙박업	운수 창고및 통신업	금융 보험및 부동산업	사회및 개인서 비스업
'87	387	385	329	699	453	447	410	613	558
'88	446	447	393	747	504	481	461	661	612
'89	541	530	492	816	594	558	552	738	716
'90	642	606	591	957	745	655	584	852	827
'91	730	678	667	1,106	851	742	684	902	917

주 1) 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자가 조사 대상인 사업체 조사
2) 1991년은 1-9월 평균치임

8) '최종 소비 서비스 산업'에서는 기업과 개인이 서비스를 공급하며, 개인이 수요자로 등장하는데, 이 때 서비스 상품의 특징은 개인에 의해 최종적으로 소비되는 점에 있다. 해당업종은 산업분류상 음식 숙박업, 오락 및 문화서비스업, 개인 및 가사서비스업 등이다.

자료 : 노동부 『매월 노동 통계조사 보고서』, 각호

4) 노동통제로 이용된 인력난

인력난의 원인이 노동력 구성의 변화에 대응하여 적절한 인력정책을 전개하지 못하고, 급속한 산업구조의 변화를 강행하려 한 정부와 자본가에게 있음에도 불구하고, 정부와 자본가는 인력부족을 노동자의 책임으로 돌리려고 했다. 그리고 인력의 부족을 수출 부진과 경기 침체의 주요 원인으로 선전했다. "우리 경제가 현재의 침체에서 벗어날 수 없고 주저앉았다면, 그것은 바로 제조업에서의 인력 공동화 현상 때문이라고 까지 단언하고 있다." ('90년 12월 6일자 한국일보) 인력난을 노동자가 일하기를 싫어하는 의식의 변화에 그 원인이 있다고 노동자를 비난하는 것은 정부와 자본가가 경제정책이 실패한 데 대한 책임을 회피하려는 술책에 다름아니다. '92년에 정부의 주도하에 강력하게 전개된 총액 임금제와 일터하기 운동은 이러한 「노동자 책임론」의 발상에서 비롯된 것으로, 임금의 상승을 억제하고 근로시간을 연장하려는 의도에서 나온 것이다. 이러한 의도로 인해 정부와 자본가는 지난 2-3년동안 인력난의 본질을 왜곡하였으며, 실제보다 과장되게 선전하였다.

5) 정부의 인력정책

정부는 '91년과 '92년에 걸쳐, 인력난을 해소하기 위한 인력 수급정책을 제시했다.⁹⁾ 정부의 인력 정책은 활용가능한 잠재적 노동력의 규모에 근거를 두고 있다. 1991년 240만명으로 추정되는 잠재적 노동력은 적극적으로 구직활동을 수행하고 있는 실업자가 47만명이고, 취업 희망 비경제활동인구가 169만명, 그리고 불안정 취업 상태에서 추가취업을 희망하는 자가 24만명이다. 이중 여성은 132만명으로 65%를 점하고 있다. 그리고 임금 근로를 희망하는 자는 약 203만명이고, 그 중 55%가 시간제 근로를 희망하고 있으며, 여성의 78%가 시간제 근로를 희망하고 있는 것으로 나타난다.

(표 2) < 희망 취업 형태별 유휴인력 > (단위 : 천명)

구분	계	남			녀		
		실업자	취업희망 비활동자	추가취업 희망자	실업자	취업희망 비활동자	추가취업 희망자
계	2,408	327	375	141	147	1,319	100
임금근로	2,031	285	334	61	138	1,143	70

9) 노동부, 「노동」, 1991년 4월호, 6월호, 9월호, 12월호.

-상근제	918	278	149	28	113	328	22
-시간제	1,113	7	185	33	25	815	48
비임금근로	377	41	41	80	9	176	30

자료 : 경제 기획원, 고용구조통계조사보고서, 1990.11

이러한 분석에 기초하여, 중장기적인 인력정책으로 잠재적 노동력의 대부분을 차지하는 고령 인구층과 기존 주부 여성층을 노동력으로 유입하기 위한 정책을 수립하고, 단기적으로 시급한 인력 부족에 대응하기 위해 군 보충역과 재소자의 활용방안을 제시했다.

이러한 정책을 세부적으로 살펴보면, 고령과 여성 노동력을 활용하기 위해 작년 12월에 고령자 고용촉진법이 제정되었고, 시간제 근로 지침의 마련하여 시간제 근로에 대해 근로기준법을 차별적으로 적용하도록 법 개정을 서두르고 있다. 단기적인 인력 수급을 위해 기존의 병역 특례법을 확대 시행하여, 중소기업에서 근무를 희망하는 방위소집 대상자에게 근무연한을 단축하는 등의 특혜를 주었다. 그리고 비진학 청소년에게 직업교육을 강화하기 위한 직업 훈련시설을 확충하는 계획을 마련했으며, 재소자를 생산 및 건설 현장 투입하였다. 그리고 노동력을 탄력적으로 활용하기 위한 방안으로 파견근로를 입법화하는 정책을 제시했다.

① 여성 인력 활용 방안

정부는 잠재적 노동력의 65%를 차지하는 여성들이 취업 정보와 보육시설이 부족하여 취업을 하지 못한다고 보았다. 그래서 기존 여성의 취업을 장려하는 사회적 분위기를 조성하고, 기업차원의 인력 알선업을 허용하며, 시간제 근로 지침을 마련하고, 보육시설을 확충하는 등 다양한 방안을 제시했다.

작년에 영육아보육법이 제정된 것은 그간 여성운동계의 노력의 결실이며, 동시에 여성 인력정책의 일환이라고 볼 수 있다. 정부는 '95년까지 공단 및 저소득층 인접 지역에 국공립 및 민간 보육시설을 2,010개소로 늘려나가겠다고 하지만, 이 계획으로는 도시 저소득층 탁아수요인구의 15%밖에 수용할 수 없다. 그리고 현재의 예산으로는 계획한 탁아시설을 확보하기 어렵고, 현재 취업해 있는 여성들에게도 탁아시설이 제공되지 못하고 있다. 더우기 직장탁아소의 설치도 원활히 이루어지고 있지 않은 점에 미루어, 정책의 실현의지와 법의 실효성이 의심스럽다.

그리고 인력 알선업(파견근로)의 합법화와 시간제 근로를 확대 시행하여, 여성의 취업을 활성화하려는 정부의 시도는 고용문제를 심화시킬 뿐이다. 노동부는 「시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」을 마련하였는데, 이 지침에는 시간제 근로자와 정규직 노동자간의 임금 차별을 해소하는 방안과 시간제 근로자의 고용안정이 보장되

어 있지 않다. 그리고 시간제 근로 적합 직종에도 저임금 직종이 대부분이어서, 기존 여성들의 취업 구조가 하향화하리라는 우려가 현실로 나타나고 있다. 그리고 사적인 기업이 인력을 알선 하도록 허용한다면, 노동력에 대한 중간 착취를 정당화하는 것이 된다. 이로 인해 파견 노동자들은 저임금 및 열악한 근로 조건에 시달리고 있으며, 고용 지속성과 후생 복지를 보장받지 못하고 있다.

② 고령 노동력 활용 방안

정부는 55세이상 고령자 가운데 18만명을 활용가능한 인력으로 추산하고, 적합 직종을 선정하여, 이러한 직종에 우선 채용을 의무화하고 있다. 작년 12월에 고령자 고용 촉진법을 제정했고, 지난 7월부터 100인 이상 사업체에 고령자를 5% 이상 채용할 것을 의무화하는 시행령이 마련하였다. 시행이 실효를 거둘 경우, 5만명에서 8만명의 고령자의 취업이 가능하리라고 예상하고 있다. 이와 더불어 「주부 및 중고령자 단기 적응 훈련 계획」을 마련하여, 7월부터 제조업과 서비스업에 해당하는 각각 6개 직종의 직업 훈련을 매년 3천명씩 국비나 위탁 교육을 통해 실시한다는 방침을 발표한 바 있다.

주부의 고용과 마찬가지로 고령자 고용에서도 적합 직종인 공공 부문의 22개 직종, 일반기업의 32개 직종은 대부분 서비스직에 해당해 실제로 구인난 해소에는 직접적 관련이 없고, 저임 노동력의 유입과 시간제 근로를 통한 서비스 부문의 임금 하락을 유도하려는 의도를 보이고 있다. 고령자의 노동 경험이나 근로 의욕을 안정적인 고용구조로 흡수하기 보다는, 1차 노동력을 대체하고 불안정한 고용 형태를 확산하는 방식으로 이용하고 있다. 주부들의 활용이 육아와 가사노동의 부담을 해소시킬 방안을 필요로 하는데 비해, 고령층은 고용의무화를 강제적으로 시행할 수 있으므로, 법의 제정과 시행령의 마련이 신속히 이루어진 편이다.

그러나, 고령 노동력 활용은 노동자들의 안정적인 고용을 보장하기 위한 제도(연공임금, 승진제도, 누진적 퇴직금제도)를 변경하여, 기업의 노동비용을 절감하는 방안과 함께 진행되고 있다. 기업이 대부분 정년을 연장하기 보다는 퇴직 후 재취업을 강요할 가능성이 높아, 고령자의 노동경험이나 근로 의욕을 안정적인 고용구조로 흡수하지 못하고, 불안정한 고용 형태를 확산시킬 우려가 있다.

인력정책 중에서 군 보충역과 재소자의 활용은 노동 비용 절감이라는 잇점 때문에 기업의 호응을 얻었다. 그러나 재소자의 활용은 활용 범위에 근본적인 한계가 있다. 그리고, 보충역 활용은 군역대상자가 신청을 하지 않아서 실효를 거두지 못하고 있다. 건설부가 '92년 72개 건설업체에 1,470명의 보충역을 배정하였으나, 신청은 지난 1월말 15명에 그쳐 배정자체가 무의미하게 되었다. 그리고 장애인 고용 의무화도 구인과 구직 요구의 상충과 기업의 회피로 난관에 봉착해 있다.

(표3) <중.고령자에게 적합한 직종 >

정부:지방자치단체, 정부 투자기관및 출연기관	일반기업체
--------------------------	-------

직종	직종
주정차 위반 단속요원 / 대표원	고문역/ 상담역
검표원/ 민원 안내원	수위, 경비원
수위, 경비원/ 공원관리인	건물관리인
전널목 (터널, 교량)관리인	기숙사 사감/ 보모
주차장관리인/ 교통정리원	일반 노무원/ 구내 점원
기숙사 사감/ 정원사	선별원/상품부착원 안내원
시청료등 수금원/ 검침원 (수도, 전기, 가스)	물품보관원/ 주차장관리원
식당종업원/냉난방관리인	주유원/화물접수원/ 배차원
사서원 /제본 편철원	터미널 안내원/ 수금원
주유원	물품정리원
산림보호요원 /식물재배원	소형오락장비 조작원
환경미화원/ 승용차 운전원	제품검사원/ 포장원
	조경관리원/식물재배원
	식당종업원/승용차운전원
	폐품수집원/ 환경미화원
	물품배달원/ 소득원

(노동부, 중앙직업안정위원회, 1991.8)

정부의 인력정책을 산업간, 직종간 인력 수급의 불균형을 해소하기 위한 노력으로 평가하기에는, 이들 정책은 근본적인 문제를 가지고 있다. 인력 정책의 기초는 현재 임금 상승을 주도하고 있는 서서비스업종의 근로형태를 시간제 근로 등으로 다양하게 함으로써 임금의 하락을 유도하여, 이 부문의 노동력을 제조업으로 이동하도록 유도한다는 것이다. 그래서 신규 노동력인 여성 노동력과 고령 노동력을 시간제 근로의 형태로 활용하기 위해 근로 기준법을 개정하고, 시간제 근로 적합직종을 선정하고, 파견 근로를 합법화하려는 노력한다. 정부의 이러한 지침으로 인해 여성과 고령 노동력의 취업으로 전반적인 임금과 근로 조건의 수준을 낮추고, 고용의 안정성을 해칠 가능성이 크다.

정부의 인력 정책은 그릇된 정책 기초와 기업의 비용 절감 원칙 때문에 실효를 거두지 못하고 있다. 기업은 여성과 고령 노동력을 활용하기 위해, 직무구조와 임금체계의 변경과 고용형태의 다양화 및 탁아 시설의 확충이라는 조건을 마련하고 있다. 그러나 탁아 시설의 확충을 제외한 나머지는 경영합리화의 일환으로 진행되고 있어, 노동자들의 불안정 고용을 부채질하고 있다. 이에 비해 기업이 노동비용 부담을 필요로 하는 탁아시설의 확충은 지연되고 있다.

이러한 상황에서 자본가측에서는 잠재적 노동력을 활용하기 위해 부담해야 하는 비용을 줄일 수 있는 방안이 최선의 인력 수급 방안일 것이다. 그러므로 중소기업가들은 지속적으로 정부에 대해 조속히 인력을 공급해 줄 것을 요청했고, 그 방안으로 외국 노동력의 이용을 제시했다. 이에 대해 정부는 단기적으로 인력을 공급할 방안으로서 외국 인력 수입을 거론하기 시작했다.

제조업과 광업 및 건설업의 인력 부족은 노동력 구성상의 변화와 산업 구조 및 정책의 변화에서 비롯된 것이므로, 외국 노동력의 수입이 인력난을 해소하기 위해 절대적으로 필요한 것은 아니다. 또한 인력난이 절대적이라는 견해도 외국 노동력의 수입을 정당화하기 위해 이용되는데, 자본주의는 상대적 과잉인구의 존재를 바탕으로 운용되므로, 절대적 인력난이란 존재할 수도 없다. 외국인 고용에 반대하는 측에서는 산업별, 기업규모별, 그리고 직종별로 차별적으로 나타나는 인력난은 국내의 잠재적인 노동력을 올바르게 활용하려는 인력정책에 의해서 해소될 수 있다고 주장해왔다. 그러므로, 인력난을 절대적으로 과장하고, 외국 노동력을 수입해야 한다는 주장은 단지 더 값싼 노동력의 공급을 통해 국내 임금 상승을 압박하려는 자본의 이해에서 비롯된 것이다. 올바른 산업 및 인력 정책이 없는 상황에서 외국인 고용은 전반적인 고용 불안정문제를 심화시킬 수 밖에 없다.

(2) 외국인 고용의 경과

1) 문제제기

외국인 노동력을 국내로 유입하기 위한 객관적 조건은 우리나라와 동남아 국가간의 상대적 임금차이이다. 1987년 이후 200%의 임금상승으로 인해, 국내 노동자의 임금은 동남아시아 국가의 노동자 임금의 7배에서 10배에 달한다. 표5에서도 알 수 있듯이, 동남아시아 지역 개발도상국가들의 경제 성장률도 우리나라에 비해 낮게 나타난다. 1인당 국민 총생산이 적게는 2배에서 많게는 거의 10배 가량의 차이를 보이고 있다. 이러한 국가간의 경제 성장률과 경제 발전 수준의 차이는 노동력이동의 조건을 형성하고 있다.

그리고 동남아 지역의 개발도상국들이 실업 문제를 심각하게 안고 있으며, 앞으로 더욱 가속화될 것이라는 우려가 나오고 있다. 예를 들어, 방글라데시의 경우 현재 약 1천만명에 달하는 실업자가 존재하고, 연간 노동시장으로 신규로 배출되는 인력도 소화하지 못하는 실정이다. 더욱이 유럽 국가들이 1970년대 말 이후 외국 노동력의 수입을 강력히 규제하면서 이민정책을 확대 실시하고 있는 상황에서, 1990년대에는 일본 및 아시아의 NICS (신흥 공업국)으로 지역 내 개발 도상국의 노동력 이동이 급격히 증가하고 있으며, 이러한 추세가 앞으로도 지속될 전망이다.

(표 4) 산업별 연 평균 성장률, 1980-1988

(단위 : %)

10) 「외국인력수입과 정책방향」, 1991.11.6.

	한국	인도네시아	필리핀	타일랜드	말레이시아
산업별 연평균 성장률					
농업	3.7	2.1	1.8	3.7	3.7
공업 (제조업)	12.6 (13.5)	13.1 (13.1)	-1.8 (-0.3)	6.6 (6.8)	6.1 (7.3)
서비스업	8.9	6.4	0.7	6.8	6.6

출처: WORLD BANK, 1990

(표 5) 1988년 국민 총생산 비교 (단위 : \$)

	한국	인도네시아	필리핀	타일랜드	말레이시아
일인당 GNP	3,600	1,905	300	513	1,940

출처: WORLD BANK, 1990

그러나 이러한 객관적인 조건만으로는 외국인 노동력이 국경을 넘어 이동하지 못한다. 한 국가 내에서 지역이나 산업간 직종간 이동과는 달리, 노동력이 국경을 넘어 이동하기 위해서는 많은 제약 조건¹¹⁾이 따르기 때문이다. 외국인 노동력이 이동하려면, 노동력의 이동자체가 이를 유입하는 국가의 정책과 자본의 이해에 의해 적극적으로 추진되어야 한다. 이 글에서는 외국인 고용의 추진 경과를 시기별로 고찰함으로써, 정부의 일관된 정책으로 외국인 고용이 추진되었음을 살펴보고자 한다.

2) 외국인 고용 정책

〈 제 1 시기 : 중소기업의 외국인력수입 요구에서 '91년초 정부의 광부수입론이 나오기까지 〉

이 시기에는 중소기업들이 인력난을 해소하기 위해, 외국인 노동력을 수입하도록 공식적으로 요구했으며, 정부는 이를 정책적으로 검토하였다.

부족 상태에서 살펴 본 바와 같이, 제조업 중소기업의 생산직 인력난이 가장 심각

11) 각국마다 이민법이나, 외국인의 고용과 관련된 법적인 규제가 상이하다.

하게 나타난다. 「중소기업의 인력 부족 실태에 관한 조사 보고서」¹²⁾를 통해 인력부족의 실태와 노동자들의 전직 사유 그리고 기업가들의 해소책을 살펴보자. 1989년에 이르러 중소기업가들이 경영상의 최대의 애로사항으로 인건비 증가와 기능공 확보난을 들고 있다. 조사 대상 업체 155개 중 30%가 기능공이 소요인원에 비해 20%이상 부족하다고 답했다. 인력 부족이 중소기업 경영에 미치는 영향을 묻는 질문에 대해, 주문을 소화하기 어렵다(71.6%), 생산과 매출의 감소(58.1%), 인건비의 상승(55.5%), 잔업의 증가(51.3%)순으로 답하고 있다. 종업원의 전직 사유로 '임금이 낮다'와 '조건이 좋은 직장을 구했다'는 사유가 각각 63.9%를 차지했다. 인력부족의 해소책으로 중소기업체가 요망하는 방안은 첫째가 병역 특례 기능공의 활용(75%)이고, 그 다음에는 인문계 졸업자와 부녀 인력의 활용인데, 외국인 노동자의 활용 요구도 42%에 달했다.

중소자본가들은 외국 노동력 수입을 적극적으로 제기했다. 중소기업 협동조합 중앙회는 중소기업의 인력부족이 1989년 22만명(16.0%)에서 '90년 32만명(33%)으로 증가했는데, '91년에는 36만명(25.7%)으로 그 실태가 더욱 심각해질 것이므로, 적절한 대책을 정부에 요구했고, 그 대책의 하나가 외국 노동력의 수입이었다. 중소기업자들은 외국 노동력 수입의 근거로 인력난을 들고 있지만, 그것은 단지 허울 좋은 외피일 뿐이다. 외국인 고용을 통해 중소기업은 낮은 임금을 지불하여 노동비용을 절감하는 잇점을 누릴 수 있다. 그리고 잠재적 노동력을 활용하기 위해 기업이 부담해야 하는 비용을 지불할 필요가 없다. 외국인 고용이 주는 잇점은 개별 자본에만 한정되는 것이 아니라, 국내 노동자의 임금 상승을 압박하므로 전체 자본가에게도 이익이 된다.

중소자본가의 이러한 적극적인 주장에 대해 관련 부처인 상공부를 제외하고, 정부는 광부 수입론을 내놓기까지는 별다른 의견이나 조치가 없었던 것으로 알려져 있다. 그러나 정부는 이미 '88년부터 외국인 고용을 정책적으로 검토해왔다. 그 증거를 '88년과 '89년에 걸쳐, 정부는 한국 해외 개발공사를 통해 일본과 선진국의 외국인력 고용제도를 연구한 보고서에서 찾을 수 있다. 해외 개발 공사는 외국으로 인력을 송출하는 업무를 주로 맡아오고 있었다. 발표된 두 권의 연구 보고서 「일본의 외국인력 고용제도와 진출방안」과 「외국인 고용제도」의 연구목적이 상이하게 나타나 있다. '88년에 발표한 「일본의 외국인력 고용제도와 진출방안」이라는 연구 보고서는 해외개발 공사의 주요업무에 해당하는 일본으로 인력 진출을 모색하기 위한 것으로 목적을 밝히고 있으나, '89년에 발표한 「외국인 고용 제도」는 외국인의 국내 취업 방안을 모색하기 위한 것으로 그 목적을 표명했다. 상반된 목적을 가진 외국인의 외국인 고용제도 연구는 결국 우리나라에서 외국인 고용제도를 수립하기 위한 정부의 정책적 검토를 위해 동일한 목적으로 이용되었다.

이러한 정책적 검토를 바탕으로, 정부는 '91년 2월 노동부 장관이 강원도 태백지역 탄광 근로자 및 사용자 대표자들과 만난 자리에서 외국인 광부의 수입을 공식적으로 거론하였다. 그러나 노동부는 당시 탄광 노조와 지역의회 그리고 노동운동계의 반발에 부딪혀, 광부 수입안을 철회할 수 밖에 없었다.

12) 중소기업경영자협회, 중소기업의 인력부족에 관한 실태조사, 1991.10.

정부가 중소기업자들의 요구에 밀려 어쩔 수 없이 외국인 고용을 부분적으로 허용했다는 견해는 정부의 외국인 고용정책을 잘못 이해하는 것이다. 설사 정부가 이러한 식으로 입장을 표명하더라도, 그것은 외국인 노동력의 유입과 관련해 발생할 문제를 회피하기 위한 술책에 불과하다. 연구보고서에서도 알 수 있듯이, 정부는 1987년 노동자 대투쟁 이후 국내 노동자의 임금 상승과 노-사 대립의 격화, 그리고 제조업 생산직의 인력난에 대한 대응하기 위한 방안으로 외국인 고용을 정책적으로 추진했다.

< 제 2시기 : - '91년말 연수제 확대 실시까지 >

외국 노동력 수입을 둘러싸고 찬반 논의가 전개되던 상황에서 정부는 연수제를 확대 도입하는 방안을 채택하였다. 이 시기에 정부의 외국인 고용 정책은 그 윤곽이 드러난다. 중소기업과 상공부는 적극적으로 외국 노동력을 수입할 것을 주장했고, 노동 운동계는 외국인 노동력의 수입이 국내 노동자의 임금 및 근로조건을 악화시키는 등 고용 불안정을 심화시킬 것이라는 우려에서 반대했다. 그리고 인력난을 국내의 잠재 노동력으로 해소할 수 있으므로, 정부는 적극적인 산업 및 고용정책을 수립해야 한다고 요구하고 나섰다.

그러나, 1991년 10월에 노 대통령은 중소기업인 초청만찬회에서 '기업의 인력난 해소를 위해 사회문제가 일어나지 않는 선상에서 외국인 취업을 확대하라'고 지시했다. 정부는 연수제를 확대하여 실시하는 방안을 제시했다.

연수제 확대 실시에 대한 노동자와 자본가의 견해를 조사한 보고서¹³⁾를 참조해 보자. 1991년 10월 20일에서 11월 9일에 걸쳐 20일간, 상용고 노동자 30인 이상의 기업체 가운데서 노동조합이 결성되어 있는 500개 기업을 대상으로 실시한 「해외 기능인력 확대 도입」에 대한 조사의 결과는 다음과 같다. 행정부의 방안에 대해 기업가의 58.4%가 찬성하고, 노조의 경우 71.8%가 반대했다. 기업가의 찬성과 반대는 산업별, 기업별로 다르게 나타나는데, 섬유/의복/ 가죽, 목재/나무/가구, 비금속 광물, 건설업의 경우에는 기업주의 70%가 찬성하고 있다. 종업원 규모가 작을 수록 찬성의 비율이 높는데, 상용고 99인 이하의 기업규모를 가진 기업가는 71%가 찬성했다. 기업주와 노조가 반대하는 이유로는 동일하게 '국내기업의 다른 대응책으로 해결이 가능하다'는 것을 들고 있다. 그러나 노조는 '국내 노동자의 근무조건 하락'을 두번째 반대 이유로 들고 있는 반면, 기업가는 '문화적, 사회적 문제의 초래'를 들고 있다. '확대 도입 방안에 대한 보완 대책'을 묻는 질문에서는 기업가는 '수입 형태를 연수만이 아니라 다양화해야 한다'(34.2%)가 가장 많고, 연수 규모를 확대하거나 연수기간을 연장하라고 주장하고 있다.

외국인 노동력 수입과 기술 연수 확대 방안을 둘러싼 찬반 논쟁이 진행되는 가운데, 1991년 11월에 법무부는 훈령을 통해 「외국인 산업 기술 연수사증제도에 관한 업무 처리 지침」의 기존 규정인 종업원의 1%에서 5%-10%로 외국인 기술연수제를 확대하여 시행하는 방침을 발표했다. 그리고 해당업체도 이전에는 외국에 직접투자하거나 합

13) 국민경제연구소, 노사관계제도개선을 위한 연구, 1992.8.

작 투자업체와 외국에 기술을 제공하거나 산업 설비를 수출하는 업체에 한정되어 있었으나, 주무부처 장관이 추천하여 법무부 장관이 외국인 연수가 불가피하다고 판단한 업체로 확대되었다.

그러나 연수제의 확대실시만을 외국인 고용 정책으로 보기에는 미심쩍은 부분이 많다. 당시 중소기업과 상공부는 종업원의 5-10%에 해당하는 외국인의 고용으로는 인력난을 해결할 수 없으므로 대폭 확대해야 한다는 주장을 폈으나, 확대된 기술 연수제가 실시된 이후로 그런 요구는 사라졌다. 이러한 변화가 연수제의 확대 실시로 인해 기업의 인력부족이 해소되었기 때문이라고 보는 것은 근거가 없다. 지난 몇년간의 출입국 관리 통계를 살펴보면, 연수제의 확대 실시와 외국인 불법 고용간에 큰 연관성을 발견하게 된다.

(표 6) 체류자격별 입국자수 (단위 : 명)

'91년 취업관련 체류자격별	입국자수	구성비	'90년	'89년
전체	2,940,063	100	2,349,693	2,187,246
취재	1,606	0.1	1,886	1,646
기술	2,839	0.1	2,777	2,528
상용	93,639	3.2	125,759	136,998
투자	10,286	0.3	11,803	10,596
교육	1,557	0.1	1,525	1,459
고용	4,829	0.2	4,435	3,490
홍행	2,884	0.1	3,374	3,510
연수	4,903	0.2	3,313	4,263
단기자격	1,396,158	47.5	1,349,426	1,269,202

법무부 간행, 91년 출입국 관리 통계 연보, 1992

현행 출입국 관리법은 합법적인 기술 연수와 취업 관련 자격자를 제외한 외국인의 취업을 불법으로 규정하고 있다. 표 6에서 나타나듯이, 지난 2년에서 3년전부터 기술 연수와 취업 자격 관련자의 입국 증가율에 비해, 불법 체류와 불법 취업자일 경우가 많은 단기 자격자의 입국이 대폭 증가하고 있다. 그리고 1991년도 출입국 관리법 위반자의 국적을 살펴보면, 불법취업이 예상되는 국적 소지자의 위반 건수가 증가하고 있다. 17,245명의 위반자 중 한국계 중국인이 6,904명, 필리핀인 2,415명으로 절반 이상을 차지하고 있는데, 이들의 위반 혐의는 대부분 자격 변경과 기간연장에 해당한다.

이는 1989년 미국, 일본, 자유중국 순으로, 1990년에 미국, 중국, 필리핀 순으로 위반자가 처벌되던 것에 비교해보면, 외국인 불법 체류와 취업의 증가 현상을 가늠해볼 수 있다.

연수제 확대 실시를 통한 외국인 고용은 현재 국내에 취업하고 있는 외국 노동력의 규모에 비하면 빙산의 일각에 불과하다. 그러므로 연수제의 확대실시는 대규모의 외국 노동력을 고용하기 위한 합법적인 포장에 불과하다고 볼 수 있다.

(표 7) 출입국 관리법 위반자

(단위: 명)

'91			'90	'89
합계 17,245	자격변경	기간 연장		
한국계 중국인 6,904	4,085	2,728	2,005	341
필리핀 2,145	1,535	560	651	257
스리랑카 173	151	17	198	28
방글라 133	123	4	66	33
네팔 131	87	39	95	2
파키스탄 119	111		186	60

< 제 3시기 : - 1992년 6월에서 7월까지 자진 신고 실시까지 >

기술 연수제의 확대실시는 외국인 기술 연수생의 확대보다 더 큰 규모로 외국인의 불법 취업을 낳았다. 중소기업들은 더 이상 기술연수를 확대하라고 요구하거나 외국인의 고용을 합법화할 것을 주장하지 않는다. 우리는 연수제의 확대실시에서 '92년 7월의 자진 신고에 이르는 기간을 통해 정부의 외국인 고용 정책의 기초를 확인할 수 있다.

'91년 한해 동안 동남아 국가와 중국에서 온 입국자의 현황을 월별로 살펴보면, 정부의 정책과의 긴밀한 연관성을 발견할 수 있다. 표8에 나타나는 바와 같이, '91년 2월 노동부 장관의 태백지역 외국인 광부 수입 거론, 10월 노태우 대통령의 해외인력 수입 검토 지시, 12월 기술연수제 확대 실시와 관련한 법무부 훈령 발표에 해당하는 각 월별로 입국자의 수가 증가한다. 그러나, 같은 해 9월 초 단속기간에 맞춰 입국자 수는 다소 감소하는 추세를 보인다. 정부의 정책의 변화에 따라, 취업을 목적으로 입국하는 외국 노동력의 규모가 조절되고 있음을 알 수 있다.

그리고 정부가 올해 6월에서 7월까지 실시한 '불법 체류 및 취업 외국인 자진 신고'를 통해서도 「외국 노동력 불법 활용 정책」을 확인할 수 있다. 자진 신고한 불법 체류 및 취업 외국인의 은 60,000여명였지만, 6,750명만이 출국하고, 나머지는 일정기간 체류를 허가받았다. 정부는 출입국 관리법을 위반하면서까지 외국인의 취업을 묵인

해 주었다. 자진신고한 불법 취업 외국인을 모두 출국시키지 않고, 취업을 묵인한다면, 이러한 단속을 실시한 의도는 무엇인가? 어차피 불법 취업한 외국인이 대부분 단기간 취업을 원하고 있는데, 단속을 실시하지 않아도 결과는 같을 것이다. 정부의 자진 신고한 불법 취업자에 대한 취업 허가를 외국인 고용을 합법화하려는 정책의 일환이라고 말하는 견해도 있다. 그러면, 정부가 외국의 단순 노동력의 수입을 합법화할 것인가? 간단히 답하기엔 어려운 문제지만, 정부와 자본가는 불법적 이용의 잇점을 쉽게 포기하지 않을 것이다. 그리고 정부가 실시한 자진 신고는 국내에 불법으로 취업하고 있는 외국 노동력의 규모를 파악하여, 정부의 적절한 통제하에 두려는 의도로 짐작할 수 있다.

(표 8) 91년도 국적 및 월별 외국인 입국자 (단위: 명)

국적	필리핀	한국계중국인	타이	말레이시아	인도네시아	방글라데시	비고
전체	55,163	36,147	19,495	14,051	10,593	4,999	
1월	1,678	1,724	883	800	387	101	정부의 광부 수입안 제시
2월	1,726	1,905	1,041	1,194	352	101	
3월	2,504	2,952	1,469	1,394	512	118	
4월	2,620	2,990	2,490	1,280	1,096	103	
5월	3,987	3,066	1,912	1,514	883	162	
6월	3,556	2,574	1,137	1,204	1,339	114	
7월	3,727	3,765	1,222	763	981	186	
8월	4,281	2,381	1,565	1,071	1,148	379	
9월	3,921	4,168	1,348	1,195	882	358	외국인 불법 취업 단속 대통령의 외국인 고용거론 연수제 확대 실시 법무부 훈령 발표
10월	5,269	3,191	2,871	1,466	1,540	698	
11월	7,860	3,487	1,604	1,247	823	946	
12월	14,044	3,994	1,773	923	670	1,761	

법무부 간행, 91년 출입국 통계 관리 연보, 1992.

정부는 출입국 관리법으로 적절히 단속하면서 외국노동력을 유입했다. 정부의 외국인 고용정책이 「외국인 노동자 불법 활용」으로 되면서, 외국인 고용은 정부의 공식적인 논의대상과 노동부의 손을 떠나게 되었다. 외국 노동력을 단기적으로 활용하기 위해 시행되고 있는 이와 같은 정책은, 국내 노동자와 외국인 노동자의 근로조건을 열악하게 만들고 있다. 국내에 취업하고 있는 외국인의 취업기간은 다양하다. 합법적인 체류 기간 동안 취업한 외국인의 수와 불법적으로 체류기간을 연장하면서 취업한 수를 합하면, 국내의 부족한 노동력을 메울 수 있다.

정부와 자본가는 잠재적 노동력을 활용하기 위한 조치를 서두를 필요가 없어졌다. 올해 5월 노동부가 발표한 바에 따르면, '88년에는 구인비율이 3.22%였는데, '91년 2/4분기에는 3.18%로 감소하였고, '92년 1/4분기에는 다시 1.99%로 급격히 감소하고 있다. 노동자들의 제조업 이탈 현상이 완화되고, 건설 노임이 하락하여, 노동력 부족은 해소된 것으로 나타난다.¹⁴ 그리고 1991년 이후로 섬유와 신발 및 전자 업종에서만 5만명이 일자리를 잃었으며, 현재 우리나라의 실업률은 2.6%로 신흥공업국 가운데서 가장 높다.¹⁵ 지금은 고용구조는 외국인 고용이 제기되던 상황과는 많이 달라졌다. 국내 인력부족을 해결하기 위해 외국인의 유입을 주장해 온 자본가와 정부의 시도는 표면적으로는 인력부족을 해소하는 성과를 거두었지만, 국내의 안정적인 산업구조 및 고용구조를 정착하기 위한 노력을 방기함으로써, 대량의 실업이 창출되고 있고, 심각한 고용문제가 양산되고 있다. 이제 외국인의 불법 취업은 외국인의 입국을 금지하지 않는 한 막을 수 없는 선에 이르렀다. 그리고 외국인을 '불법적'으로 고용하는데서 비롯된 문제는 더욱 심각하다.

(3) 정책으로서 불법

1) 문제제기

정부의 외국인 불법 고용 정책에 따른 외국인 고용의 경과를 시기별로 고찰하는 것을 통해 살펴보았다. 정부가 1987년 이후 노동운동의 활성화에 대응하여, 국내 노동자의 임금 상승을 억제하고 값싼 노동력을 공급하기 위한 정책의 일환으로서 외국인 고용을 추진했다. 표면적으로는 외국인 고용을 불법으로 규정하고 있지만, 실제로는 불법규정 자체가 동남아 지역 개발도상국에서 흘러 들어오는 취업목적 외국인들을 효과적으로 이용하는 것을 뒷받침하고 있는 것으로 드러났다.

이 절에서는 외국인 노동력의 불법적 이용이 갖는 문제점을 검토하겠다. 우선, 독

14) 한국일보, 1992년 5월 30일자.

15) 조선일보, 1992년 6월 4일자. 동아일보, 1992년 6월 8일자.

일식 인력 수입 제도와 일본식 불법 고용을 검토하겠다. 그리고 우리나라에서 '불법 고용'이 외국인 고용 정책으로 채택된 이유를 자본과 정부의 이해를 중심으로 살펴보고자 한다.

2) 서독과 일본의 외국인 고용제도 비교

독일(구 서독)은 1955년 이후 정부간 협정을 통해 외국 노동력을 수입했다. 1972년에는 외국 노동력의 총수가 228만명으로, 전체 노동력의 10.5%에 달하였다. 외국인 노동자는 개별고용주와 근로 계약을 통해 독일(구 서독) 노동자와 동등한 사회 경제적 근로조건을 부여받는데, 이러한 권리를 보장받는 데 서독 노동조합의 역할이 컸다. 그러나 1970년대 초, 유류파동으로 인한 경기 침체에 빠지자, 외국 노동력의 수입을 원칙적으로 제한하고, 외국인 노동자에게 출국을 장려했다. 이러한 정책의 변화로 인해 외국인 근로자의 수는 감소했지만, 가족 초청을 통해 서독으로 이주한 외국인 취업자와 실업자 수는 오히려 증가하고 있다. 이에 대한 사회적 대책의 일환으로 1987년부터 통합화 정책을 실시하여, 장기간 체류한 외국인에게는 무기한 노동허가 등 동등권을 주고, 단기간 체류한 외국인에게는 귀국을 권장하고 있다.

독일(구 서독)의 외국인 고용에 대한 법적인 조치는 고용 촉진법 제 19조에 명시되어 있다. 고용 촉진법 제 19조는 국가간의 협정에 의한 경우를 제외하고, 독일인이 아닌 외국인의 취업은 연방 노동청의 허가를 받아야한다고 규정하고 있다. 그리고 노동시장의 상황과 전망에 따라 노동을 허가하고, 일정한 기업 및 직업군, 경제 분야 또는 지역으로 제한할 수 있도록 명시하고 있다. 고용주는 허가를 받은 외국인 노동자만을 고용해야한다고 명시하고 있다.

서독의 경우에, 합법적인 절차를 통해 노동 허가를 받은 외국인 근로자의 노동권은 보장되어 있지만, 경기 변동으로 인해 고용문제가 심각해지면, 외국인 노동자를 희생시키는 정책을 펴고 있다. 정부와 자본가는 외국인이 장기간 체류할 때 부담해야 하는 사회적 비용을 감당하지 않으려고 한다. 국내 실업률이 증가하면, 외국인 노동자의 귀국을 종용하고, 고용문제의 책임을 외국인에게 돌리면서 외국인에 대한 위화감을 조장하고 있다.

일본은 자국민의 완전고용을 목표로 하는 연차별 고용대책 기본 계획에 수립하여, 외국인의 단순인력에 대한 국내 유입을 불법으로 막았다. 그러나 '80년대 후반 구조적인 인력난 문제에 대응하여, 여성 및 중고령 인력의 활용, 신기술의 도입, 의식구조 개혁 등으로 노동시장의 내부 효율성을 고양하기 위해 노력했지만, 일각에서는 일본 경제가 외국 노동력에 의존하는 것이 불가피하다는 주장도 나오고 있다.

1990년부터 일본의 산업계와 중소기업측에서는 외국 인력의 수입을 정부에 건의해 왔다. 일본 요식업 협회는 1991년 5월 60만명의 미숙련 외국 노동력의 수입을 주장해왔고, Morita(1990)의 조사에 따르면, 조사 대상기업체의 57%가 외국 노동력의 수입을 찬성하고 있으며, 25%의 기업에서는 외국 노동력을 불법으로 고용한 경험이 있다고 밝히고 있다.¹⁶

현행 일본법에는 기술·기능 측면에서 내국인을 고용할 수 없는 분야에만 외국인 노동자의 취업과 유입이 인정되고, 단순 미숙련 노동자의 취업은 불법으로 금지되어 있다. 일본은 1990년 출입국 관리법 개정을 통하여, 단순인력의 유입을 금지한다는 이전의 기초를 유지하면서, 처벌 조항을 강화하였다. 그리고 연수생제도를 확대 실시하고, 재외 거류 및 일본인 2,3세대의 장기체류를 허가하는 제도 등을 대안으로 내놓고 있다.

작년 6월 일본에 불법적으로 취업하고 있는 외국인의 수는 108,000명으로 추산되나, 실제로는 300,000명이 넘고 그 가운데서 한국인 노동자가 차지하는 비율이 20%를 넘는다고 보도되었다.¹⁶⁾ 일본은 외국 노동력의 유입을 일정기간 동안에는 눈감아 주다가, 단속을 강화하고 외국인에 대한 반감을 조장하여, 외국인 노동자를 강제 출국시키는 방법으로 자국 내에 필요한 외국인 노동자의 수를 교묘히 조정하고 있다. 이러한 방식으로 인해, 일본에 불법적으로 취업하고 있는 외국인 노동자들은 열악한 근로조건과 작업환경 및 주거환경에서 고통을 겪고 있다.

3) 외국인 불법 고용의 문제

일본에 불법으로 취업하고 있는 한국인 노동자와 우리나라에서 불법 취업을 하고 있는 한국계 중국인과 동남아인은 각각 일본 자본가와 한국 자본가에 의해 동일한 방식으로 이용되고 있다. 서독과 일본의 외국인 고용제도를 비교검토에서도 알 수 있듯이, 합법적인 취업 허가에 비해 불법 고용 정책은 외국인 근로자의 임금 및 근로조건을 더 열악하게 하고, 법적으로 노동권과 인권을 보장받을 수 없는 상황을 만든다. 이러한 외국인 노동자의 근로조건은 동일한 작업장에서 노동하는 국내 노동자 뿐만 아니라, 전체 노동자의 임금 및 근로조건을 향상시키는 것을 방해한다. 그리고 불법 고용정책은 외국인 고용에 대해 노동운동계가 공식적으로 문제를 제기할 통로를 막는 구실을 하는데, 외국인 불법 고용이 급격하게 확대되는 추세임에도 불구하고, 노동부가 주무부처가 아니라는 구실로 이 문제에 관한 언급이나 조치를 회피하는 것을 보아도 알 수 있다. 자본가와 정부가 외국 노동력의 이용 방식으로 불법 고용을 선택하는 이유를 살펴보고, 이로 인해 외국인 노동자가 겪고 있는 문제를 살펴 보겠다.

정책으로서 '불법 고용'이 정부와 자본가에게 주는 잇점은 다음과 같다. 첫째, 합법적인 노동허가로 고용할 때에는 국내 노동자와 동등한 대우를 보장해야 하지만, 불법 고용인 경우에는 외국인 노동자가 그런 주장을 할 수 있는 지위를 갖지 못한다. 그러므로, 자본가는 불법적으로 단기간 노동을 할 목적으로 국내로 들어오는 저렴한 외국 노동력을 순환적으로 이용할 수 있다.

둘째, 불법 고용은 합법적인 노동허가를 실시하는 경우에, 정부나 자본가가 부담해야 하는 사회적 비용을 회피하는 방법으로 유용하다. 독일의 경우처럼 장기적 체류

16) 「외국인력수입과 정책방향」에서 재인용.

17) 서울신문, 1990년 6월 2일자.

로 인해서 외국인 노동자 가족에게 안정적인 주거 및 생활 조건을 보장해야 하는 문제가 발생하지 않도록, 사전에 방지할 수 있다.

셋째, 국내에 실업 문제가 심각할 경우에, 값싼 외국인 노동력을 유입한 책임을 둘러싸고 빚어질 자국 노동자와의 직접적인 마찰을 피할 수 있다. 이 때 정부는 법적 조치를 강제하여 단속과 출국 조치를 되풀이하면 된다.

이러한 잇점을 가진 불법 고용 정책을 통해 정부와 자본가는 보다 효율적으로 외국인 노동력을 착취할 수 있으며, 이로 인해 외국 노동자의 고충은 더욱 심각해진다. 외국인 노동자들은 불법 취업을 알선받기 위해 불법 브로커들의 횡포로 고액의 중개료를 지불하고 취업을 하지만, 기업주로부터 국내 근로자에 비해 낮은 임금을 받고 있으며, 초과근로수당과 상여금 혜택을 받지 못하는 경우가 대부분이다. 그리고 임금체불과 미불이나, 구타 등의 부당한 대우를 받고 있다. 불법으로 인해 외국인 노동자가 열악한 근로조건과 생활 환경 속에서 겪는 고충을 실태조사 결과를 통해 상세히 살펴 보게 될 것이다.

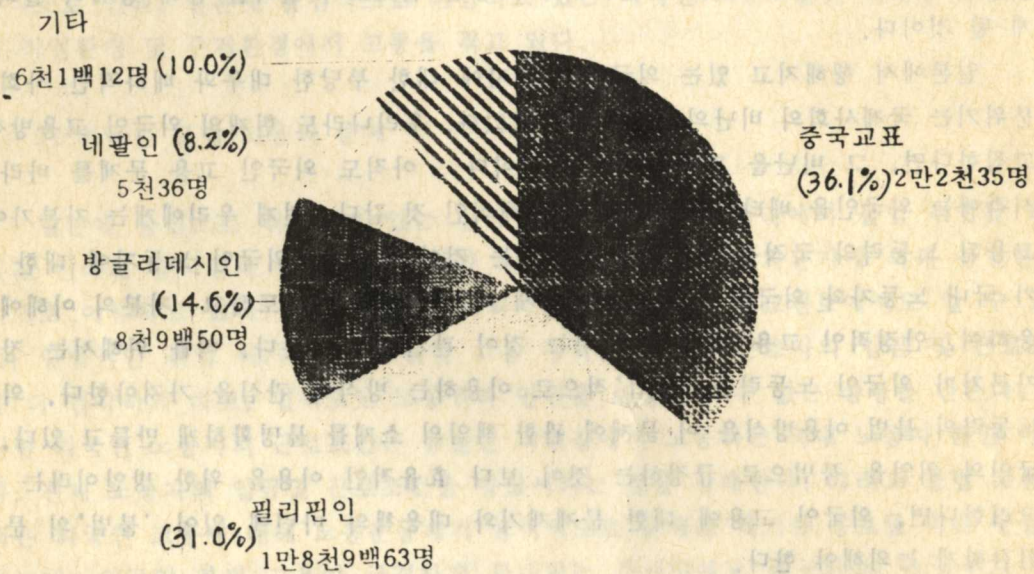
일본에서 행해지고 있는 외국인 노동자에 대한 부당한 대우와 배타적인 사회적인 분위기는 국제사회의 비난의 초점이 되고 있다. 우리나라도 현재의 외국인 고용방식을 고집한다면, 그 비난을 피할 수 없을 것이다. 아직도 외국인 고용 문제를 바라보는 시각에는 외국인을 배타시키는 시각이 지배적인 것 같다. 현재 우리에게 자본가에게 고용된 노동력의 국적을 구별하여 사고하는 것이 아니라, 외국인 노동자에 대한 대우가 국내 노동자와 외국인 노동자 양자에게 미치는 영향을 검토하고 자본의 이해에 대응하여, 안정적인 고용구조를 확립하는 것이 관건이라고 본다. 이를 위해서는 정부와 자본가가 외국인 노동력을 '불법'적으로 이용하는 방식에 관심을 가져야 한다. 외국인 노동력의 불법 이용방식은 이 문제에 관한 책임의 소재를 불명확하게 만들고 있다. 외국인의 취업을 불법으로 규정하는 것이 보다 효율적인 이용을 위한 방안이라는 점을 고려한다면, 외국인 고용에 대한 문제제기와 대응책의 마련에 있어 '불법'의 문제를 심각하게 논의해야 한다.

3. 외국인노동자 고용실태

(1) 조사개요

지난 6월10일부터 7월31일까지 법무부가 불법체류 중인 외국인에 대한 자진신고를 받았다. 이 신고기간에 모두 32개국 6만1천1백26명이 신고를 한 것으로 보이는 데, 이 중 남자가 4만5천4명이며 여자는 1만6천1백22명이다.

국적별로는 중국교포가 2만2천 35명(36%)으로 가장 많았고, 필리핀인이 1만 8천 9백63명(30.9%), 방글라데시인 8천9백50명(14.6%), 네팔인 5천36명(8.2%), 기타 6천1백12명이었다. 이러한 신고인수가 현실을 완벽하게 반영한다고 보기는 어렵기 때문에 사실상 불법체류외국인은 훨씬 더 많은 7만내지 10만명 선으로 추산되고 있다.



(도표 9) 국적별 외국인 수

이렇듯 외국인 노동자의 불법고용이 확대되고 있으며 이로 인해 여러가지 문제가 발생하여 사회문제화되고 있다. 특히 국내노동자의 고용불안이 심각한 상태에서 외국인노동자의 불법고용이 확대되고 있는 시점에 국내노동자의 고용불안문제에 접목하여 외국인노동자 문제에 대한 대책을 마련해야 한다는 생각을 갖게 되었다. 그러기 위해서는 일단 외국인노동자의 실태를 파악하여야 했고 이를 위해 설문조사를 하기로 하였다.

이번 설문조사는 '92년 6월부터 7월까지 2개월 동안 진행되었고 외국인노동자(155명)를 주대상으로, 국내노동자(55명)를 보조로 하였다.

조사를 하는 과정에 의사소통도 잘 되지 않고, 외국인노동자들이 사업장에 박혀 있어 이들을 접촉할 기회가 없었고, 접촉을 하더라도 발뺌을 하며 설문에 응하지 않아

이러움이 많았다. 노조가 있는 사업장인 경우는 노조를 통해 겨우 접촉을 하였다 하더라도 설문용지를 관리자에게 가져다 주는 외국인노동자들이 있어 조사에 대한 불신과 피해의식이 팽배했다. 외국인노동자들이 불법으로 고용되어 있는 관계로 신분상의 위험 때문에 선뜻 설문에 응하지 않았던 것으로 보이고, 뭔가 도움을 주겠다는 실득을 통해 신뢰감이 생겨야만 겨우 설문에 응하는 것으로 보아 외국인 노동자의 생활상의 조건이나 근로조건은 더 열악할 수밖에 없을 것이라 생각된다.

그리고 대부분이 중국교포 및 동남아 출신 노동자들인데 이번 실태조사에서는 국적별로 충분한 조사가 되지 못했다. 중국교포들이 가장 많았음에도 불구하고 실제 조사에서는 중국교포에 대한 조사가 충분히 되지 못했다. 다른 동남아지역 외국인의 경우도 거의 마찬가지이지만 이들을 취업시킨 브로커를 통하지 않고서는 외국인 노동자를 만날 수 있는 기회가 거의 없었다. 따라서 이번조사가 애당초 설정했던대로 광범위하고 풍부하게 되지 못한 한계가 있음을 밝혀둔다. 그러나 외국인노동자들의 실태를 파악하는 데 중요한 자료인 것은 사실이고 이를 통해 더욱 풍부하고 알찬 조사와 대책이 마련되기를 바란다. 설문에 응해주신 노동자들과 도움주신 여러분에게 감사드린다.

(2) 조사대상의 성격

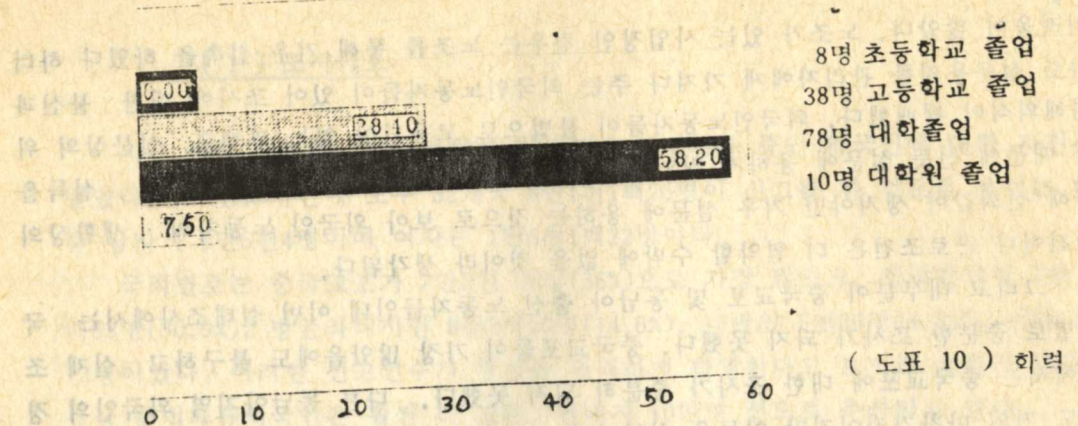
이번의 외국인고용실태조사는 지역적으로 서울, 인천, 안산을 중심으로 한 수도권 공단지역의 사업장을 중심으로 하였다. 설문에 응한 전체 외국인노동자가 취업하고 있는 사업장의 소재지는 서울 26명(18%), 인천 12명(9%), 안산을 중심으로 한 수도권이 103명(73.0%)이다.

국적별로는 중국, 필리핀, 방글라데시, 파키스탄, 태국의 노동자들 중심으로 조사되었다. 이 중 필리핀인 123명(81.5%), 중국교포 11명(7.3%), 방글라데시 9명(6.0%), 태국 5명(3.3%), 파키스탄 3명(2.0%)이 조사에 응했다.

성별로는 남자가 82명(65.1%), 여자가 44명(34.9%)이고, 혼인여부별로는 미혼이 68명(50.7%), 기혼이 64명(47.8%)이며, 이혼이 2명(1.5%)이었다.

응답자의 연령별 분포는 18세에서부터 57세까지 다양하게 분포되어 있는데, 29세(10.7%)와 25세(10.0%)가 가장 많은 나이층을 이루고 있다. 20세까지의 응답자가 9명(5.9%), 21-25세 사이가 41명(27.4%), 26-30세 사이 41명(27.4%), 31-35세 사이 31명(20.7%), 36-40세 사이 17명(11.3%), 41-50세 사이 9명(6.0%), 55세 이상이 2명(1.4%)이다.

학력을 살펴보면 국내에 들어와 고용되어 있는 외국인 노동자의 학력이 비교적 높은 것을 알 수 있는데 응답자의 78명(58.2%)이 대학을 졸업하였고, 대학원을 졸업한 사람도 10명(7.5%)이나 되었다. 또한 국내에 들어와 있는 외국인노동자 중 특별한 기술을 갖고 있다고 응답한 사람이 34명(52.3%)이나 되지만 이들이 가지고 있는 기술을 발휘하고있는지는 파악하지 못했다.



(도표 10) 학력

(3) 고용경로와 비용

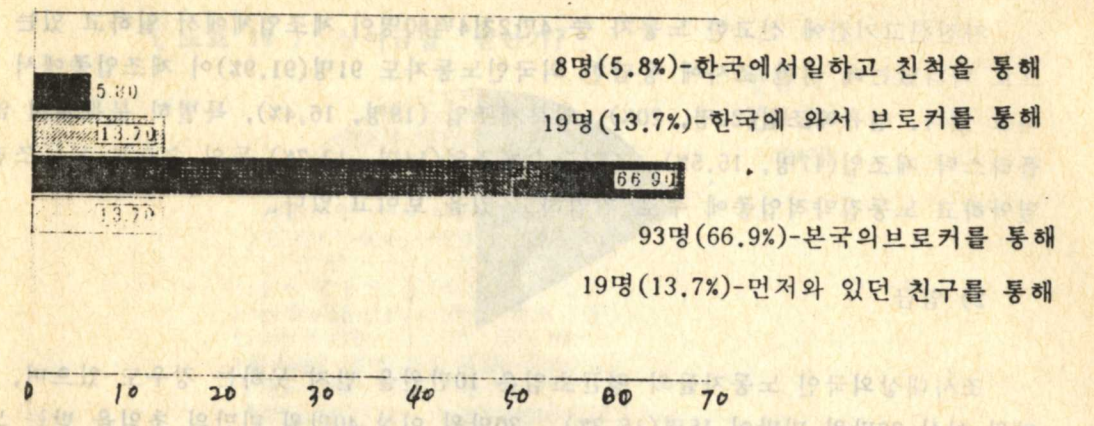
응답한 외국인노동자들은 대부분 최근 2-3년 사이에 국내에 들어왔다. '91년에 100명(76.3%)이 국내에 들어 왔고, 이 조사를 실시하기 전까지의 기간 즉 '92년 상반기에 23명(17.6%)의 외국인노동자들이 국내에 들어온 것으로 보인다. 그리고 언제까지 한국에 머물겠냐는 질문에는 이들 중 86명(74.2%)이 '93-'95년까지만 한국에 머물겠다고 답했다. 이 조사가 정부의 '자진신고'기간전에 이루어졌기에 얼마만큼의 변화가 있는지 파악되지 못했지만 '91년에 들어온 외국인노동자들이 '93-'94년쯤 돌아가겠다고 하는 것을 볼 때 이들 외국인노동자들은 한국에서 2-3년 정도 일하고 돌아가겠다고 목표를 세우고 국내에 취업하러 왔음을 알 수 있다.

현재 국내에 들어와 고용되어 있는 외국인노동자는 139명(93.3%)이 관광비자로 들어와 불법으로 취업하고 있는 경우이다. 취업비자를 가지고 있는 사람은 9명(6.0%)인데 이는 회사에서 연수차원으로 데려와 일을 시키고 있는 것이고, 기타 학생비자로 들어와 취업하고 있기도 하다.

불법적으로 고용되어 있는 외국인 노동자들이 고용되기까지의 경로는 본국의 브로커를 통한 경우가 가장 많아 93명(66.9%)이고, 한국에 와서 브로커를 통해 고용된 경우가 19명(13.7%)으로 다음으로 많았다. 이를 볼 때 외국인 노동자들은 대부분 브로커를 통해서 일자리를 찾고 있다. 나머지 한국에서 일하고 있는 친척들을 통해서 8명(5.8%), 먼저 와있던 친구를 통한 경우도 19명(13.7%)이다.

외국인노동자들이 국내에 고용되기까지 드는 비용은 크게 소개비(브로커에게 주는 비용), 비행기티켓, 여권, 비자비용, 기타비용으로 나누어 조사를 하였다. 브로커에게 지불한 소개비는 평균 2070달러인데 최고 4500달러를 지불한 경우도 있어 그 편차가 심한 것으로 보인다. 비행기티켓 비용은 한국에 오는 여비로서 50달러에서 900달러까지 다양하며 평균적으로 950달러이다. 여권비용도 20달러에서 1500달러까지 분포도

가 퍼져 있으며 평균 270달러를, 비자비용으로 평균 240달러를 지출하였고 기타비용으로는 820달러를 지출한 것으로 보여 외국인들이 국내에 고용되기까지는 총 4350달러(약 3백4십8만원)가 드는 것으로 보인다.

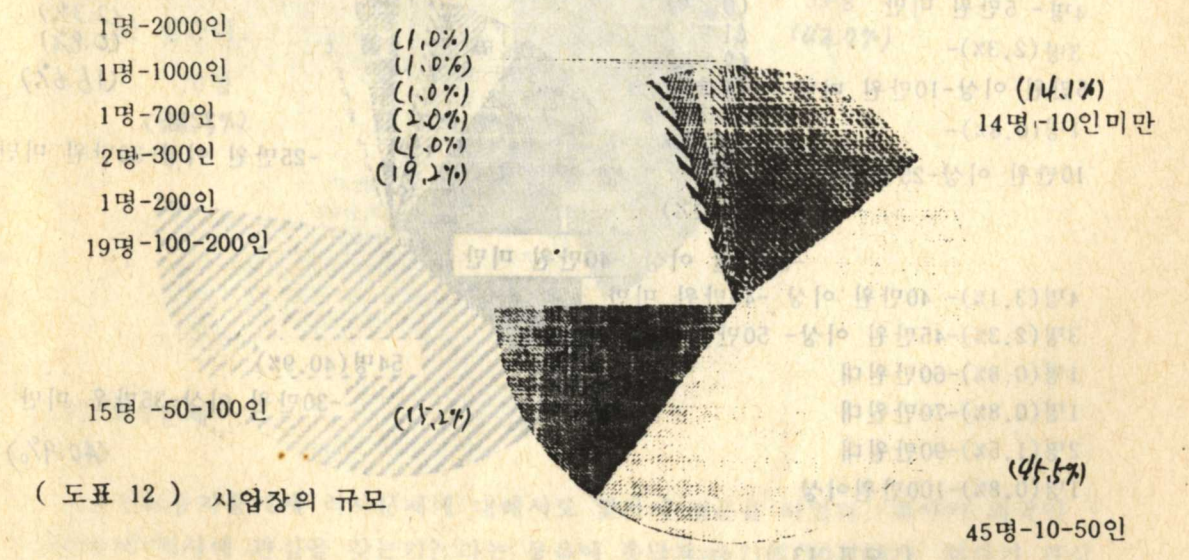


(도표 11) 고용경로

(4) 노동조건

1) 노동환경

조사대상 외국인노동자들이 불법으로 일하는 사업장의 규모는 1인에서 50인 미만 사업장이 59명(59.6%), 50인 이상 100인 미만 사업장이 15명(15.1%)를 점하고 있어 외국인 노동자들은 주로 영세사업장에 불법고용되어 있음을 알 수 있다. 100인 이상 200인 미만인 사업장에서 일하는 경우가 19명(19.2%)이며 1000명, 2000명 되는 큰 사업장에서 외국인을 고용하기도 한다.



(도표 12) 사업장의 규모

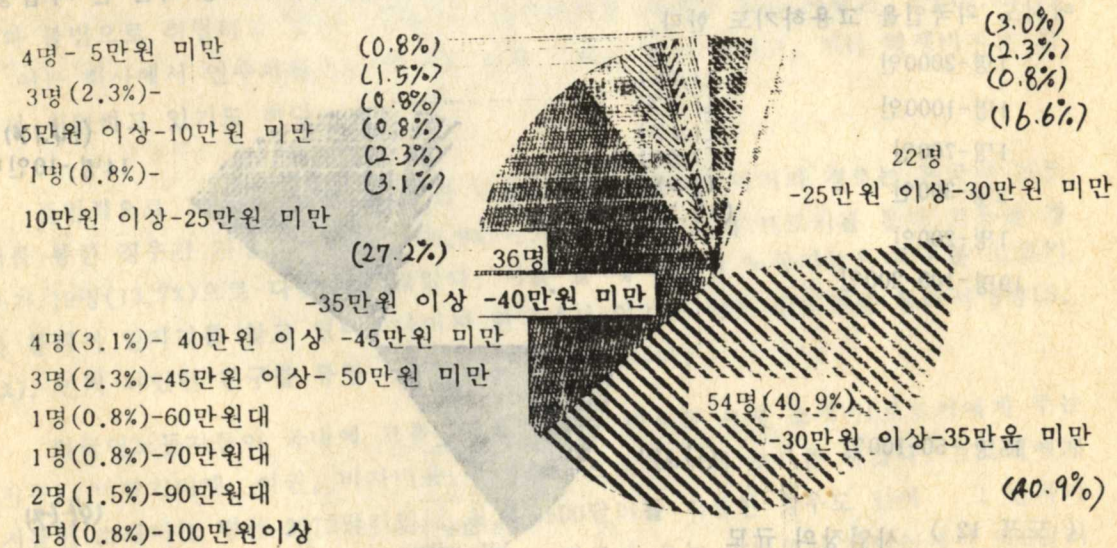
한 사업장에서 일하는 외국인노동자의 숫자는 한 두명에서부터 많게는 25명까지 함께 고용되어 있다. 1인에서 10인까지의 숫자가 76명(64.4%)을 차지하여 절반이 넘고 11인에서 20인까지가 48명(30.5%), 20명 이상도 6명(5.1%)이다.

자진신고기간에 신고한 노동자 중 4만2천4백80명이 제조업체에서 일하고 있는 것으로 나타났는데 이번 조사에 응답한 외국인노동자도 91명(91.9%)이 제조업종에서 일하고 있다. 섬유제조업(22명, 20%), 의복제조업(18명, 16.4%), 특별히 분류되지 않은 플라스틱 제조업(17명, 15.5%), 조립금속제조업(14명, 12.7%) 등의 순으로 노동조건이 열악하고 노동집약적업종에 주로 취업하고 있을 보이고 있다.

2) 임금

조사대상외국인 노동자들의 평균초임은 10만원을 받지 못하는 경우도 있으며, 10만원 이상 30만원 미만인 15명(15.3%), 30만원 이상 40만원 미만의 초임을 받는 노동자가 71명(72.5%)이다. 이 72.5% 중 30만원을 받는 사람이 21명(21.4%)로 가장 많다.

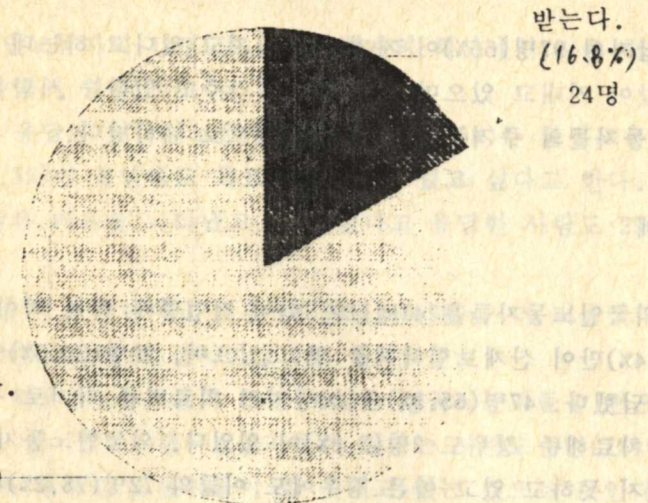
월급은 10만원 미만을 받는 사람이 7명(5.3%)이나 되었는데 이번 조사에서 충분히 조사하지 못했으나 서울의 B회사에서 연수차원으로 들어와 일하고 있는 노동자의 경우는 불법고용되어 있는 노동자보다 임금이 상대적으로 더 적은 것으로 나타났다. 20만원대의 임금을 받는 노동자는 9명(7.6%)이고, 30만원 정도의 임금을 받는 노동자가 87명(65.9%)으로 가장 많았다. 평균적으로 343,000원의 임금을 받고있다. 그러나 더러 50만원 이상의 임금을 받는 외국인 노동자(7명, 5.3%)도 있었다. 국내노동자들의 경우도 마찬가지로 외국인 노동자들도 성별에 따라 받는 임금에 약간의 차이가 있는 것으로 나타났다.



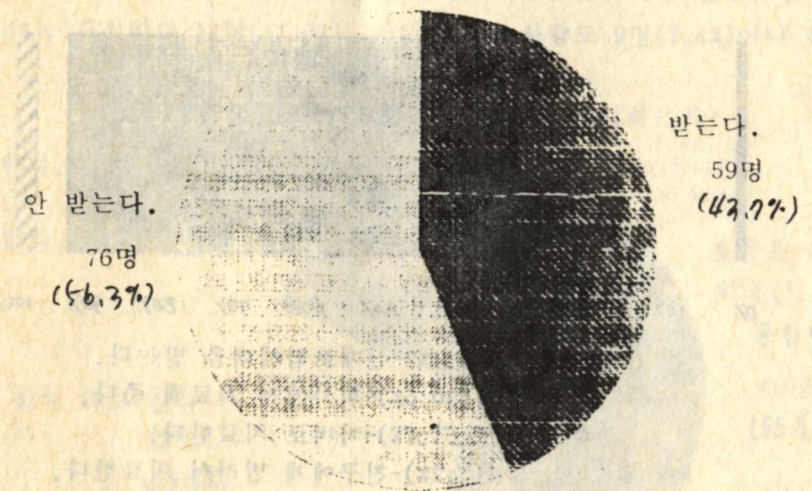
(도표 13) 임금

외국인 노동자의 118명(82.5%)은 상여금을 받지 못하고 있고, 1주일에 평균 13시간 잔업을 한다고 응답하였으나 응답자의 76명(56.3%)가 잔업수당을 받지 못한다고 하는 것으로 보아 이들의 임금이 국내노동자보다 낮음을 알 수 있다.

(도표 14) 상여금을 받는가?



(도표 15) 잔업수당을 받는가?



3) 숙식문제

외국인노동자들에게 식사문제에 대해서도 몇가지 질문을 하였다. 회사가 외국인 노동자들의 식사에 관심을 갖는가? 라는 물음에 응답자의 71명(50.7%)가 회사가 관심

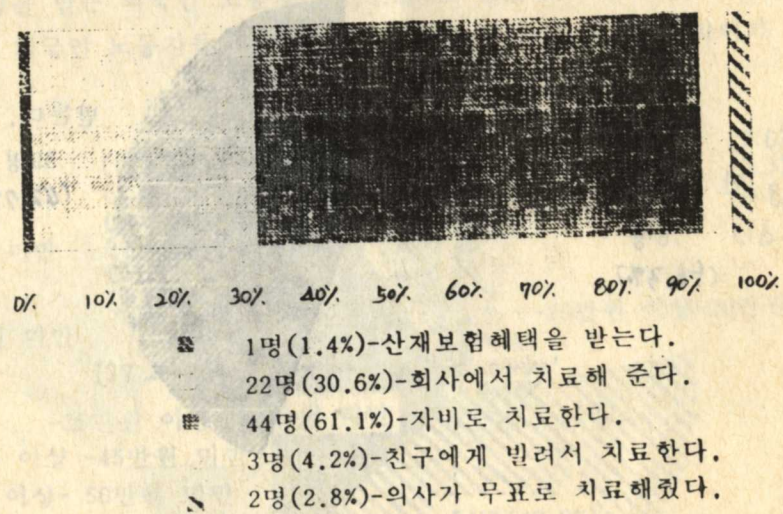
을 갖는다고 답하였고, 회사가 종종 입에 맞는 외식을 시켜주느냐는 물음에는 54명(38%)이 그러하다고 답하였다. 그러나 이들 외국인노동자들의 71명(50.4%)만이 한국음식을 먹을 수 있다고 답하고 있고, 본국의 음식을 사먹거나 해먹을 수 있도록 회사에서 돈을 주느냐는 물음에 30명(21.1%)이 회사의 도움을 받고 있다고 응답한 것을 보면 외국인노동자들에게 있어 식사문제도 중요한 문제 중의 하나인 것으로 보인다.

그리고 응답자의 97명(66%)이 자기방을 가지고 있다고 하는데 이들은 평균 5.5명이 한 방에서 같이 지내고 있으며 취사시설을 갖추고 있다는 사람은 68명(47.2%)였다. 결국 외국인 노동자들의 주거조건도 열악한 것으로 나타났다.

4) 산재문제

조사대상 외국인노동자들은 41명(29.5%)이 작업중에 다친 적이 있다고 응답했다. 이들 중 1명(1.4%)만이 산재보험혜택을 받고 있으며, 22명(30.6%)이 회사에서 치료비를 주었다고 응답했다. 47명(65.3%)의 노동자가 치료비를 자비로 부담하고 있었는데 의사가 무료로 치료해준 경우도 2명(2.8%)이 있었다. 외국인노동자들은 작업 중에 다쳐도 보상을 받지 못하고 있고 아픈 경우에도 이들의 72명(78.2%)은 스스로 치료를 하고 있어 이들 외국인노동자들은 다치지도 아프지도 말아야 할 것 같다.

(도표 16) 다쳤을 경우 치료비의 부담을 누가 하는가?



5) 폭행문제

국내에 불법고용되어 있는 외국인노동자들에게 폭행을 당한 적이 있느냐고 물었다. 응답자의 25명(44.6%)이 폭행을 당한 적이 있으며, 이 중 5명(8.9%)은 자주 폭행

을 당하고 있으며, 20명(35.7%)은 한 두번 폭행을 당한 경험이 있다고 한다. 폭행을 가하는 사람은 동료노동자(14명, 14.7%)가 제일 많고, 다음이 사장(14명, 13.3%), 관리자(15명, 6%) 순이다.

(5) 의식문제

응답한 외국인노동자의 41명(56.2%)은 현재의 회사에서 다른 곳으로 옮긴다 하더라도 비슷한 업종에서 일을 하고 싶다고 한다.

그리고 이들 응답한 외국인노동자들의 119명(89.5%)은 불법고용되어 있음을 알고 있었고, 68명(52.3%)이 불안해도 목표한 만큼 더 있고 싶다고 한다. 37명(28.5%)은 두려워서 떠나고 싶은 마음을 나타냈고, 상관없다고 응답한 사람도 25명(19.2%)이나 되었다.

합법적인 고용이 보장된다고 했을 때 63명(48.5%)은 더 머물겠다고 응답했고, 62명(47.7%)은 예정대로 있다가 돌아가겠다고 했다.

또한 응답한 외국인노동자들의 89명(69%)은 한국노동자들을 친근하게 느끼고 있으며 친구로 사귀고 싶어했다. 한국노동자들이 싫다는 사람도 9명(7%)이나 되지만 현재는 한국인노동자와 외국인 노동자들이 잘 지내고 있는 것으로 보인다.

회사사장이나 관리자에 대해 응답외국인노동자들은 69명(53.5%)이 좋은 사람들이라고 말하고 있으며, 22명(17.1%)만이 싫다라는 반응을 보이고 있다.

노동운동에 대해 어떻게 생각하느냐는 질문에는 호응은 가지만 외국인 신분으로 동참할 수 없다 라고 응답한 사람이 69명(53.7%)으로 가장 많고, 함께하고 싶다 32명(26.4%), 관심없다 14명(11.6%), 반대한다는 사람도 9명(7.4%)이나 된다.

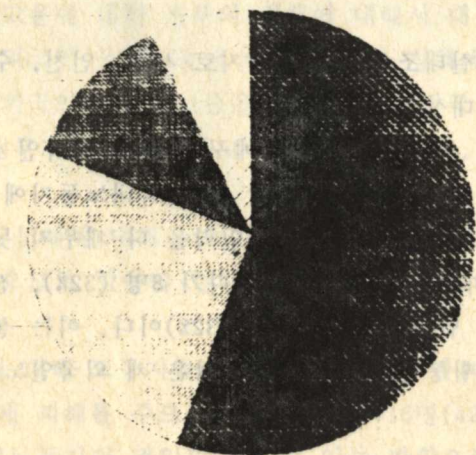
(도표 17) 노동운동에 대해 어떻게 생각하는가?

반대한다. 9명 (7.3%)

관심없다. 14명 (11.3%)

함께 하고 싶다. 32명 (25.8%)

호응은 가지만 외국인 신분으로 동참할 수 없다. 69명 (55.6%)



그리고 이들 응답 외국인노동자들이 가장 바라는 것 몇가지를 순서대로 살펴보면 다음과 같다.

순위	내용
1	취업비자를 얻는 것,
2	한국노동자와 동일한 임금과 노동조건을 보장받는 것,
3	본국에 돈을 송금하는것을 도와주는 것,
4	건강을 돌보는 프로그램을 갖는 것,
5	생활조건을 개선하는 것,
6	상담을 받는 것,
7	한국어를 배우는 것,
8	관광하는 것.

위에서 보여진 바와 같이 외국인 노동자들은 합법적인 신분을 보장받아 취업비자를 얻는 것을 제일로 들고 있으며 국내 노동자와 동등한 대우를 받기를 희망하고 있다.

(6) 내국인조사

외국인 노동자실태조사를 하면서 국내노동자 의식조사를 병행하였다. 실태조사에 도움이 되었으면 하는 바램과 국내노동자에 대한 외국인노동자문제의 심각성을 일깨워 주려는 데 내국인 노동자의 의식이 조사의 의의가 있다 하겠다. 여기에 조사한 몇가지 내용을 소개하고자 한다. 이 조사는 외국인과 함께 일을 하고 있는 사업장도 있고 그렇지 않은 경우도 있으나 외국인이 고용되어 있는 사업장이라 하더라도 외국인 노동자실태조사 사업장과 꼭 일치하지는 않음을 밝혀둔다.

1) 외국인 노동자의 실태조사와 마찬가지로 서울, 인천, 수도권에 거주하고 있는 국내노동자 55명을 조사대상으로 하였다.

현재 각 사업장에서 부족한 인력을 메꾸기 위해 외국인 노동자를 고용한다고 한다. 그렇다면 정말 외국인노동자를 고용할 당시 국내노동자에 대한 구인활동을 했는가? 라는 물음에 충분히 별였으나 부족한 인력을 다 채우지 못했다고 답한 노동자가 9명(36%), 구인활동을 하였으나 형식적이었다가 8명(32%), 전혀 구인활동을 하지 않고 외국인을 고용했다고 답한 노동자가 8명(32%)이다. 이는 설문에서 보여진 것처럼 국내노동자에 대한 구인활동을 충분히 하지 않은 채 외국인노동자를 고용하고 있음을 알 수 있다.

2) 의식조사

① 국내노동자들은 회사에서 외국인을 고용하는 이유를 국내노동자의 고임금으로

국제경쟁력이 떨어져 저임의 노동자가 필요해서라고 말하고 있다. 응답자의 17명(65.4%)이 이렇게 답변하였고, 5명(19.2%)은 노조를 탄압하기 위해 외국인 노동자를 고용하고 있다고 한다.

그리고 외국인 고용이 국내노동조합운동에 미치는 영향에 대해서 응답자의 24명(63.2%)이 노조를 무력화시키는 원인이라고 생각하고 있다.

② 다음은 외국인 고용이 국내노동자에게 미치는 영향력에 대한 답변이다.

국내노동자들의 33명(80.5%)은 외국인의 고용확대로 인해 고용불안을 느낀다고 응답했다(심각하다 39%, 약간 느낀다 41.5%). 위의 답에서 보여진 것처럼 국내노동자들은 외국인 노동자로 인해 고용불안을 느끼면서도

③ 외국인 고용자가 한국인 노동자와 동등한 대우를 받는 것에 대해서는 긍정적인 반응을 보였다. 조금은 이율배반적인 양태를 띠고 있다 하겠지만 외국인 노동자가 한국인 노동자와 동등한 대우를 받는 것에 대해 16명(44.4%)의 국내 노동자가 같은 노동자로서 인도적으로 매우 바람직한 것이라고 하는 가하면, 9명(25%)은 국내노동자의 임금저하를 막기 위해 동등한 대우를 받는 것을 당연하다고 응답하였다. 물론 일의 능률이 떨어지므로 똑같이 받을 수 없다고 답한 노동자도 11명(30.6%)이나 되었다.

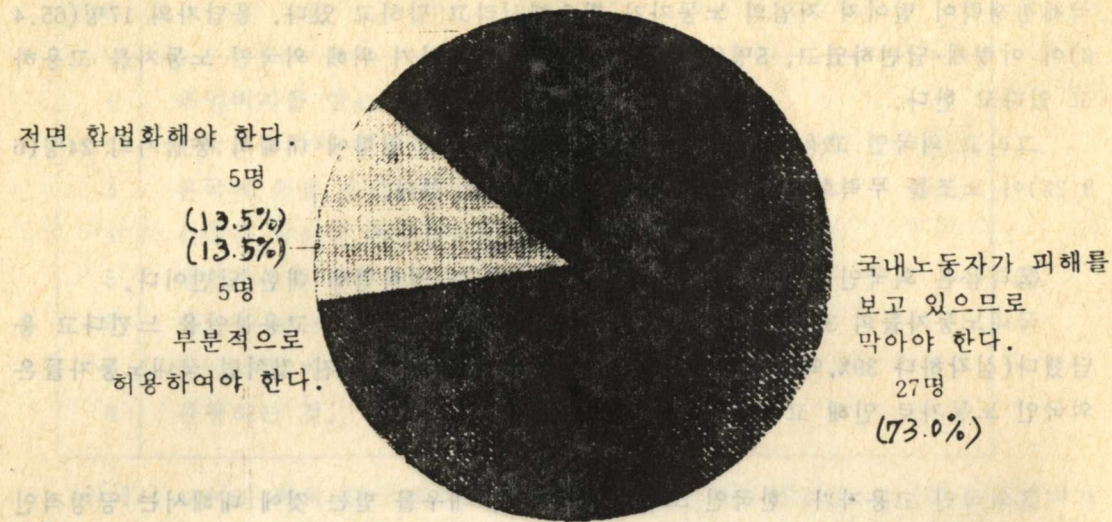
④ 외국인 노동자가 부당한 대우를 당하는 것을 목격하였을 땐 27명(75%)이 외국인 노동자의 편에서 적극 옹호하겠다고 한다. 이와 같은 반응은 외국인의 불법고용으로 인한 국내노동자들의 고용불안감과 또 외국인 노동자들도 같은 노동자로서 동등한 대우를 받아야 한다는 의식의 혼재를 반영하는 것이다.

⑤ 또한 외국인불법고용에 대한 정부의 정책에 대해서 대부분의 노동자들은 부정적인 견해를 갖고 있다. 외국인 불법고용에 대한 정부의 정책에 대한 물음에 21명(53.8%)의 노동자는 정부가 외국인의 불법고용을 방치하면서 적극 추진하고 있다고 보고 있으며, 15명(38.5%)은 정부가 갈팡질팡하고 있다고 응답했다.

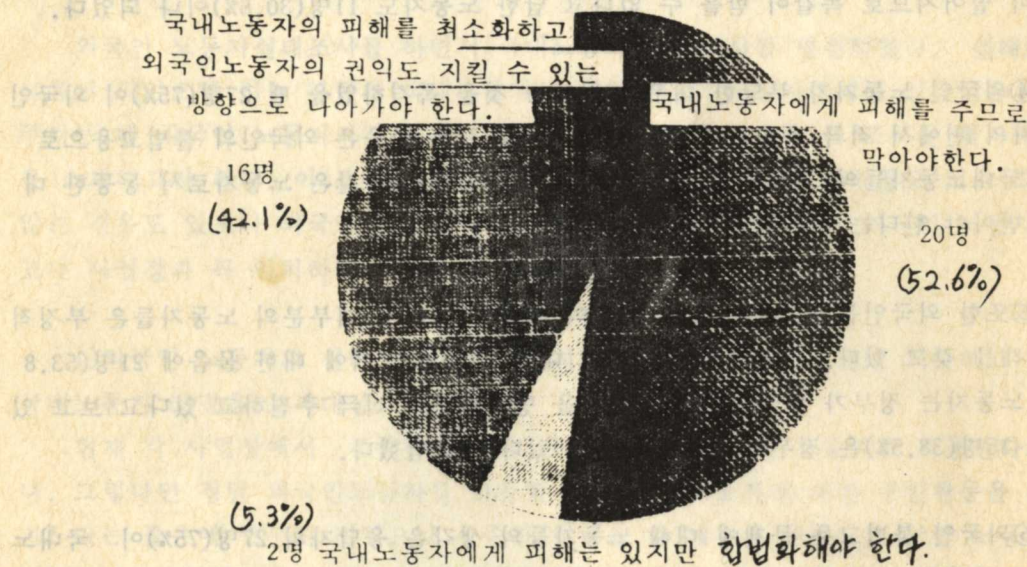
⑥ 외국인 불법고용 문제에 대해 노동자들의 생각은 응답자의 27명(75%)이 국내노동자가 피해를 보고 있으므로 막아야 한다는 견해를 갖고 있다.

⑦ 외국인고용문제에 대해 노동자들이 취해야 할 태도에 대해서는 20명(52.6%)의 노동자가 국내노동자에게 피해를 주므로 막아야 한다, 16명(42.1%)이 국내노동자의 피해를 최소화하고 외국인노동자의 권익도 지킬수 있는 방향으로 나아가야 한다고 답했고, 2명(5.3%)은 노동자에게 피해는 있지만 양성화해야 한다고 응답했다.

(도표 18) 외국인 불법고용에 대한 노동자들의 생각



(도표 19) 외국인고용문제에 대해 국내노동자들이 취해야 할 태도



(7) 실태조사 요약 및 결론

이상에서 우리는 국내에 불법고용되어 있는 외국인노동자의 실태에 대해 간략하게 살펴보았다.

현재 불법고용되어 있는 외국인 노동자들은 2-3년 열심히 일해 돈을 벌어 본국에 돌아가 잘 살아보겠다는 꿈을 가지고 '91-'92년 사이에 국내에 들어왔다.

대부분 외국인 노동자들은 관광비자를 가지고 한국에 들어왔으며 브로커에게 거액의 소개비를 지불하고 불법취업을 하고 있다. 이들이 한국에 들어오기까지 든 비용과 브로커에게 지불한 소개비를 합하면 무려 4350달러(3백4십8만원)나 된다. 그러나 이들이 국내에서 받는 임금은 평균 34만원이며 이 돈의 대부분을 본국에 송금하고 극히 적은 돈으로 생활하고 있다. 물론 이들의 숙식문제에 회사에서 관심을 가져주지 않는다. 절반정도의 노동자가 한국음식을 먹을 수 없어 회사에서 본국의 음식을 먹을 수 있도록 배려하지 못하고 있으며, 방을 가지고 있는 경우에는 한 방에서 5명 정도가 함께 살고 있다.

산재를 당해도 산재처리를 받지못하여 자비로 치료할 수밖에 없고, 동료노동자, 관리자로부터 폭행을 당하기도 한다. 대부분의 외국인 노동자들이 영세한 제조업체에서 일을 하고 있으며 상여금은 물론 잔업수당도 제대로 받지 못하고 있다. 불법취업하고 있다는 사실에 대해서도 불안해하지만 목표한 만큼 있겠다는 이들 외국인 노동자들은 불법고용되어 있다는 사실 때문에 부당한 대우에 대해서 묵묵하게 받아들일 수밖에 없고 노동운동에 관심은 가지지만 외국인이라는 신분 때문에 함께할 수 없다고 한다.

(8) 외국인노동자의 고용이 국내노동자에게 미치는 영향

국내취업 외국인노동자와 국내노동자의 관계를 밝히는 데는 여러가지 측면이 있겠으나 여기서는 국내노동자의 고용문제와 관련하여 외국인노동자의 고용이 국내노동자의 고용측면에 어떤 영향을 미치는가를 주요과제로 하여 살펴보기로 하겠다. 이를 살펴봄에 있어서는 임금의 문제, 고용시장의 구조문제, 노동통제의 문제로 나누어보고자 한다.

1) 임금

설문조사에 따르면, 외국인노동자의 임금은 평균 343,000원으로 앞의 표13과 같은 분포를 갖는다. 이는 노동부의 실태조사 결과, 국내노동자들의 평균임금이 589,500원(이 중 생산 및 관련직의 경우는 510,600원)이라는 통계에 비추어볼 때, 국내 노동자 임금의 58.2%에 해당되는 차별적 저임금이다.

더구나 이들의 경우, 잔업수당을 받지 못하는 경우가 76%에 달하고, 상여금이나 의료보험 등 각종 복지보장을 받지 못하는 경우가 70-80%에 이르는 것을 볼 때, 이들

18) 노동부가 1991년 6월을 기준으로 하여 농·임·어업을 제외한 전 산업의 상용노동자 10명 이상 사업체 가운데 4,100개 표본 사업체의 노동자 47만명을 대상으로 실시한 '직종별 임금 실태조사' 결과, 한겨레신문 1992년 9월 16일자에서 인용.

과 국내노동자와의 임금 차이는 훨씬 더 벌어짐을 알 수 있다. 이에 대한 자본가들의 답변은 주로 "숙식을 제공하기 때문에 사실을 거의 비슷한 비용이 든다"는 것이나, 이 문제는 국내노동자라 하더라도 기숙사를 통해 숙식을 일정하게 제공하고 있다는 점이나, 이들의 숙식조건이 형편없어, 한방에 평균 5.5명이 기숙하고 있고, 식사는 이들의 식사를 해주는 식당의 아주머니들의 "회사에서 주는 식대가 너무 적어 이대로 해주기에 불쌍해서 반찬을 더 해준다"는 말을 보더라도 이 비용을 과장하고 있다는 점을 알 수 있다. 따라서 이런 이유가 임금차이를 당연시하는 근거가 될 수 없음은 물론이다. '연수'를 통한 소위 합법적 고용의 경우에도, 양상은 동일하다. 연수제가 연수제의 명목대로 쓰이지 않고 실은 기술훈련 등은 외면한 채 저임금노동의 온상이 되고 있음은 물론이다.

이렇듯 외국인노동자의 임금은 국내노동자의 임금보다 낮아 국내노동자의 임금 등 노동조건과 고용안정을 위협하는 중요한 요인이 되고 있다. 그런데 이런 위협들은 이들이 현장에서 국내노동자와 똑같은 임금을 받는 경우에는 사라질 것인가?

그렇지 않다. 그나마 현재의 임금차이가 없어져 같은 현장에서 외국인노동자들이 국내노동자들과 같은 임금을 받는다고 하더라도 이들이 국내노동자의 노동조건과 고용안정을 위협하는 것은 마찬가지이다. 우선 이들이 현재 노동조건이 열악한 업종과 규모에 취업하고 있다는 사실에 착안할 때, 이들 업종과 규모에서 국내노동자들을 고용하려면 타업종에 상응하는 노동조건의 상승을 갖추어야 할 것이다. 그렇지 않고서는 국내노동자들을 구하기 어렵기 때문이다. 그런데 외국인노동자들의 경우에는, 현재의 열악한 조건으로도 그대로 고용할 수 있다. 이것은 즉, 국내노동자를 고용하려면 올려야 되는 임금을 올리지 않고 그대로 외국인노동자들을 고용할 수 있어 임금의 정당한 상승을 가로막는 요인이 된다는 것이다. 따라서 설령 현재 같은 임금을 받고 있다 하더라도 외국인노동자들의 취업이 국내노동자의 저임금구조를 온존시키는 데 일조하고 있다는 것은 그대로 타당성을 갖는다. 더우기 이러한 사실은, 이들 외국인노동자들이 현재 불법의 형태로 불안정하게 취업되는 경우 더욱 강화된다. 외국인들이 불법으로 취업해 단기간 일하고 출국하고, 그 자리를 다시 새로운 외국인으로 때우고 하는 단기적 순환방식은 저임금구조를 더욱 강화시키게 되는 것이다.

2) 고용시장

현재에도 국내의 고용시장은 이중구조를 갖는다. 고학력, 남성 중심의 사무전문직 고용시장과 저학력, 여성중심의 생산직 고용시장이 상호 보완적 기능을 전혀 하지 못하면서 분리되어 있어, 전체적으로 노동자들간의 분리와 차별을 강화하고 있다. 이런 고용시장의 이중구조는 또한 노동력의 수급불균형을 초래해, 한편의 구직난이나 구인난을 다른 한편에서 채우는 것이 전혀 불가능하게 만들고 있다. 그런데 점차 국내노동력의 학력이 높아지고 노동자들의 의식이 변화하면서 이런 차이를 시정하려는 움직임이 일고 있다. 이는 전체적으로는 저학력, 저임금의 여성노동자들이 정당하지 못한 성

차별을 거부하고 동일노동 동일임금을 위해 싸우는 것 등으로 나타나고 있으며, 개별 사업장에서는 직급의 단순화, 동일호봉체계의 확립 등으로 나타나고 있다.

이런 시점에서 외국인노동자들의 고용은 이러한 움직임을 무력화시키고 고용시장의 이중구조를 온존, 강화시키는 문제를 낳는다. 외국인노동자들을 포함하는 저임금 생산직의 고용시장이 그대로 온존될 것이기 때문이다. 즉, 학력과 성을 매개로 한 차별채취의 이중구조에 더하여 국적(인종)이라는 차별요인을 더함으로써 이러한 이중구조를 유지시키는 강력한 무기가 될 것이다. 따라서 외국인노동자의 고용은 국내 고용시장의 이중성을 확대하면서 국내노동자에게도 이 틈에서 부당하게 차별 채취받는 것을 강요하게 될 것이다.

그런데 고용시장에 있어 외국인노동자 고용이 미치는 문제는 이 뿐만이 아니다. 이중채취의 문제제까지도 그 영향을 미치게 될 것이다. 현재 외국인노동자들의 고용은 불법이고, 주로 취업브로커들에 의해 이루어지고 있다. 설문조사에서도 전체 응답자의 80.6%가 현지나 국내의 브로커에 의해 취업되었으며, 이 비용으로 평균 166만원(미화 2,070\$)을 지불했다고 밝히고 있다. 이렇듯 불법브로커의 문제는 고용시장의 정상적인 기능을 크게 교란시키고 있는 것인데, 이는 비단 외국인노동자에게만 한정되지 않을 것이다.

현재 국내노동자들의 고용형태가 점점 불안정해지고 있는 가운데, 임시직과 파트타임(이들도 거의 대부분이 임시직이다) 형태의 고용이 크게 늘고 있다.

그리고 이들 임시직노동자들 중, 이들을 소개해주는 알선업, 즉 불법 용역의 성행으로 인해 이중의 채취를 당하고 있는 노동자들이 상당수 있다. 우리나라에 들어와 있는 미국 용역업체의 대표격인 맨파원사의 실태 및 운용관계 보고서(서울지역)에 의하면 사무직종 용역노동자가 약 3만명에 이르고 있으며, 경비, 청소부, 시설관리 등의 용역사원수를 합하면 10만명을 넘어서고 있다고 한다.

그런데 이런 상황에서 외국인노동자의 불법고용은 고용시장의 비정상적, 편법적 운영을 더욱 부추길 것이며, 이를 통해 국내노동자들은 노동력의 이중채취라는 아주 극단적인 채취를 당하게 될 것이다.

3) 노동통제

'87년 노동자대투쟁 이후 국내 노동자들의 의식과 노동운동을 비약적 발전을 보여 왔다. 따라서 자본의 입장에서 보면 무조건 억누르는 과거의 방식으로는 노동자들을 마음껏 부러먹을 수 없게 되었다. 이렇게 하여 자본가들은 여러가지 다른 방식들을 강구하게 되는데, 외국인노동자의 고용도 이에 한몫 더하고 있다.

외국인노동자들을 노동조합을 깨뜨리기 위해 고용한 곳은 아직 그리 눈에 띄지 않지만, 외국인노동자의 고용이 노동조합을 무력화시키고 노동운동을 약화시키는 것은 분명하다. 일례로, 부산의 삼화에서는 투쟁이 진행되던 상황에서 기존인원의 감원과 동시에 외국인을 고용해 노동자들의 단결을 무력화시키려는 의도를 명확히 했으며, 이

천이 P산업에서는 시무식에서 "올해는 임금을 일정하게 올려주겠다. 그러나 내년에 또 올려달라고 하면 인천의 경우처럼 외국인을 고용하겠다"며 노동자들의 임금인상투쟁을 위협하기도 했다.

외국인노동자와 국내노동자를 국적에 따라 분리시키고 저임금 등으로 서로 경쟁시키며 노동자들이 하나로 단결하는 것을 막으리라는 것은 지극히 당연한 자본의 논리이다. 이는 최근 시행하고 있는 정규노동자의 임시직화, 소사장제의 도입 등과 맥락을 같이하는 것으로 경제적인 이익 외에도 이 경제적인 이익을 지켜주기 위한 고용형태의 불안정화, 노동자의 분리착취에 근거하고 있는 것이다. 결국, 외국인노동자의 고용은 총체적인 노동통제의 일환으로 진행되고 있는 것임에 분명하다.

따라서 외국인노동자를 고용하는 문제는 단지 경제적인 당장의 이해 뿐만아니라 노동자들을 분리시키므로써 노동자들에 대한 통제를 강화한다는 심각한 문제를 초래하는 것이다. 물론 설문조사에서도 보여진 바와 같이 현재는 노동자들이 외국인고용으로 자신의 고용불안을 '약간 느끼는 정도'(17명, 41.5%), '심각히 느끼는 정도'(16명, 39%)이나, 외국인노동자의 국내취업문제에 대응하지 않았을 경우, 파업의 파괴자로 외국인노동자들이 등장할 것은 시간의 문제일 뿐이다.

더구나, 현재 성행하고 있는 불법고용의 형태로는, 외국인노동자들에게 심리적 피해감을 강하게 주고(불법이라는 사실 때문에 두려워하는 외국인들이 80.8%) 이를 빌미로 외국인노동자들의 노동조건 상승의 움직임이나 국내노동자들의 노동조합활동에의 합류 등을 강하게 억압하는 요인으로 작용하고 있어, 외국인노동자들이 자본가들의 의도대로 노동운동을 제약하는 무기로 악용될 소지를 더 많이 안고 있는 것이다.

4. 우리의 대응

지금까지 살펴본 바와 같이, 외국인노동자들의 고용은 실업과 불안정취업의 양상을 통한 노동자간의 경쟁을 이용해, 보다 저렴한 가격으로 노동력을 착취하려는 자본의 전세계적 이윤추구논리에서 기인하며, 따라서 국내노동자들의 고용문제와 그 뿌리를 같이하는 것이다. 또한 우리나라에서는 소위 '인력난'임을 내세워 연수 등의 이름을 걸고, 실은 불법취업을 정책으로 삼아 외국인노동자들을 무방비의 상태로 착취하면서 국내노동자들의 고용을 한층 더 위협하고 있음도 살펴보았다.

그러면, 이들 외국인노동자들의 고용과 관련하여 우리는 어떻게 대응할 것인가? 먼저, 현재 국내노동자들의 고용을 위협하고 외국인노동자를 끌어들이고 있는 국내의 산업정책과 인력수급정책에 대해 자본가와 정부에 요구하고 쟁취해 나가야 할 것을 확실히 하고, 현재 불법취업하고 있는 외국인노동자에 대한 대응을 정리해보기로 하겠다. 더 나아가 노동운동이 이 문제를 가지고 할 수 있는 조직적 대응의 측면을 고찰해보겠다.

(1) 국내 고용시장의 안정을 위한 우리의 요구

1. 현재 재벌위주의 특혜, 자금지원을 즉각 중지하고, 소위 '한계산업'과 중소기업에 대해 산업의 질을 높이기 위한 기술개발과 집중육성을 하라.

재벌들에 대해서는 각종 특혜를 일삼으면서, 실제로 정부의 단기적인 산업정책으로 말미암아 현재 고용문제를 심각히 야기하고 있는 섬유, 봉제, 신발, 전자 등 경공업 소비재 산업에 대해 책임없는 '한계산업의 정리정책'을 철회하고, 이 산업들이 국제경쟁력을 높일 수 있도록 기술개발에 집중투자를 하라. 특히 수출부진과 대기업의 횡포 속에서 점점 영세화되어가는 중소기업에 대한 육성책을 전개하여 노동자들의 고용불안정의 원인을 해소하도록 하라.

2. 노동자들의 평생, 안정적 고용을 보장할 수 있는 장기적인 인력정책을 마련하라.

현재 제시되고 있는 고령자, 주부 취업유도라는 인력정책은 실은 퇴직과 재취업, 파트타임이라는 열악한 노동조건에의 불안정고용을 전제로 하고 있는 것이다. 이런 문제점을 없애고 국내 잠재인력의 개발을 위해 정년의 연장과 여성의 평생직업을 가능하게 하기 위한 탁아소 설치 등 제도적 보장, 정부의 직업알선기능의 강화(사설 용역업의 금지)를 통해 노동자의 안정적 고용을 보장할 수 있는 장기적인 인력정책을 마련하라.

3. 노동자들의 고용불안정을 해소하기 위한 대응책을 마련하라.

자동화, 기술개발에 따라 노동자들의 고용을 지속시켜주기 위한 직업훈련을 체계적으로 운영하고, 경영상의 이유라며 각종 명목으로 합리화시켜주고 있는 노동자들의 해고를 엄격히 규제하라. 또한 노동자들의 실업 등에 대응하기 위한 고용보험제를 사회보장적 측면에서 즉각 실시하라.

(2) 외국인노동자 고용에 대한 요구

1. 정책으로서의 외국인불법고용을 즉각 중단하라.

현재 정부는 방관하는 척하면서, 실은 외국인불법고용을 조장해왔다. 이는 외국인노동자의 고용을 통해 노동조건을 열악화하려는 자본측의 의도를 그대로 관철시켜왔던 것으로 현재 여러가지 문제를 낳고 있다. 이에 정부는 은밀히 추진해온 외국인불법고용정책을 즉각 중단하라.

2. 외국인노동자의 고용에 있어 국내노동자들의 요구를 반영하라.

현재 불법으로 취업하고 있는 외국인노동자들에게는 한시적인 취업비자를 발급하여 정당한 대우를 받을 수 있도록 하라. 또한 앞으로의 외국인노동자의 고용에 있어서는, 그 신청에 있어 해당 기업의 노동조합(또는 노동자대표)의 동의를 반드시 의무화하도록 하고, 이 신청에 대해서는 노동자대표가 참가하는 심사위원회를 통해 그 업종과 인원을 엄격히 제한하라. 심사위원회에서 인정된 외국인고용에 있어서는 브로커에 의한 취업알선을 전면 배제하고 정부에서 이를 관장하며, 불법으로 외국인을 고용하는 경우, 해당 기업에는 강력한 벌칙을, 해당 외국인에게는 강제추국조치를 하여 엄격히 단속하라. 또한 현재 '연수제'로의 외국인고용에 있어 연수의 본래 목적에 어긋나는 행위에 대해서는 엄단하라.

3. 외국인노동자에 대해서는 국내노동자와 동일한 대우를 보장하고, 노동3권을 보장하라.

국내에 고용되어 있는 외국인노동자에 대해서는, 국내노동자와의 임금, 노동시간 등 노동조건에 있어서나 의료보험, 산재보험혜택 등 각종 사회보장에 있어서 동일한 대우를 보장하라. 또한 외국인노동자들이 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가지고 국내노동자와 단결하여 싸울 수 있도록 보장하라.

(3) 노동운동의 조직적 과제

1. 노동자들의 생존이 걸려 있는 고용문제에 영향을 미칠 수 있는 인사, 경영의

문제에 있어 노동조합의 참여권을 확실히 쟁취하자.

2. 불안전고용의 형태로 취업하고 있는 노동자들(임시직, 파트타임, 용역노동자 등)을 노동조합으로 전면 조직하여 이러한 불안전고용을 일소해나가자.

3. 노동자들의 평생노동권을 보장할 수 있는 제도적 장치(해고의 엄격 규제, 정년의 연장, 탁아소의 설치 확대 등)를 확실히 쟁취하자.

4. 외국인노동자를 노동조합으로 조직하여 동일한 대우를 통한 노동조건의 향상을 위해 함께 싸워나가자.

외국인 노동자들의 생활은

고용주 대상 설문조사 결과

가톨릭노동사목전국협의회 구리 노동상담소

이 글은 지난 8월 중순 구리 노동상담소(소장 박무영 시몬)에서 경기도 구리·미금·남양주 지역의 영세공장 기업주(100여개 업체)를 대상으로 직접 방문하여 설문조사한 것에 대한 결과이다.

현재 외국인 노동자가 어느 정도인지 정확히 확인되지 않지는 않다. 불법취업자 일제 신고기간 내 신고된 노동자가 6만 2천여명으로 확인되었으나, 신고되지 않은 노동자까지 합하면 10여만명 이상으로 추산된다. 이렇듯 많은 외국인 노동자가 국내에 취업하게 됨으로써 외국인 노동자의 인권문제, 노동문제가 눈에 띄게 늘고 있다. 이들은 대부분 중소기업 소공장에 취업하고 있으며, 그로 인한 임금체불, 산업재해가 늘어나고 있다. 인력을 구하지 못하는 영세 소공장의 경우 당장에는 도움이 되나 내국인 노동자의 근로조건 개선에는 되려 장애가 되고 있는 실정이다. 이에 따른 대책이 시급히 세워져야 할 것이다.

대책마련을 위해 외국인 노동자를 고용하고 있는 사업주를 대상으로 실시한 임금, 모집경로, 침식, 휴일 등 14개 항목에 대한 설문조사결과 문제의 심각성(임금체불, 산업재해, 침식문제 등)을 새삼 느낄 수 있었다.

현재는 고학력자가 대부분이나 이후 여러 계층이 입국하는 추세이고 그래서 국내에 자연스럽게 외국인 노동시장이 형성되어감에 따라 취업문제로 내, 외국인 노동자 간의 예측할 수 없는 돌발적인 문제가 내포되어 있어 걱정스럽다.

설문조사 결과를 간단히 평가해 보면.

첫째, 현재 국내에 취업해 있는 외국인 노동자는 10여만명으로 대부분 중소영세기업과 가내공장에 취업해 노동하고 있다. 이들의 숙식은 90% 이상이 직장에서 해결하고 있는데, 회사에서 간이로 만든 기숙사의 경우 밀집된 집단주거 형태로 주거환경이 열악한 실정이다. 식사문제 또한 음식이 맞지 않아 어려움을 겪고 있다. 고용주는 재정적인 문제로 여러 민족의 다양한 음식을 맞출 수 없음을 호소하고 있다. 이러한 음식, 생활관습, 언어 등 문화차이로 인해 외국인 노동자는 적응에 곤란

을 겪고 있다.

둘째, 외국인 노동자의 임금은 대부분 25만원에서 35만원 선이며, 우리나라 노동자의 평균임금의 1/3 또는 1/2을 받고 있다. 이 임금 외에 회사는 매월 정기적으로 숙식을 무상제공 하고 있다. 회사는 이 숙식비용을 임금에 포함시켜 한국인 노동자와 동등한 임금을 주고 있다고 주장하고 있다. 우리에게 있어서는 적은 임금이나 외국인 노동자에게 있어서는 그들 국가의 물가와 비교하면 큰 돈으로 계산되므로, 더럽고 힘들고 위험한 작업에 뛰어드는 일을 자연스럽게 순응하고 있는 것이 외국인 노동자의 실정이다.

셋째, 이들의 모집경로는 60%가 이미 취업해 있는 외국인 노동자의 소개와 고용주의 직접 모집하는 방식이다. 이러한 방식의 외국인 노동자 노동시장이 국내에서 자연스럽게 형성되고 있다. 이로 인해 중소기업과 가내공장에서 근무하는 내국인 노동자의 근로조건개선은 더욱더 어렵게 될

것으로 전망된다.

네째, 고용된 외국인 노동자의 교육수준은 현재 고학력이 많다. 장기화 되면 유입통로가 확대되어 여러 계층이 올 것으로 전망되고 그 수도 현재 10여만명에서 훨씬 늘어날 수도 있다. 외국인 노동자의 고용비중이 높아지면 높아질수록 그리고 이에 대한 공동의 대책이 늘어질수록 내외국인 간의 고용문제와 갈등은 늘어날 것이다.

다섯째, 외국인 노동자가 일하는 곳은 대부분 20여명 안팎의 소공장으로 임금체불, 산업재해 등이 많이 발생하고 그에 따른 다름이 늘어나고 있다. 그러나 노동부에서는 8월초까지만 하여도 산업재해처리를 해 주었으나 이제는 노동부 지침으로 불법취업이란 이유로 산업재해 처리를 할 수 없다고 한다. 사업장의 규모나 경제력으로 볼 때 대형사고의 경우 치료 보상이 제대로 이루어지지 않아 타국에서 돈버는 것은 들쭉치고 불구까지 되어 평생을 대책없이 고통받는 신세로 되는 일까지 생겨나고 있다.

여섯째, 외국인 노동자의 임금을 평계로 중소기업과 영세공장 기업주들과 대기업에서 임금인상과 근로조건 개선을 그만큼 늦추고 그로 인한 내외국인 간의 이질감을 극복하기가 더욱 어려워질 수도 있다. 외국인 노동자의 경우 길어야 3-4년간의 국내취업을 하고 떠나지만 우리나라 노동자는 평생을 종사하여야 하는 문제가 있고, 고물가에 시달리는 우리나

라 노동자들에게 있어서 외국 노동자가 현재는 위험수위는 아니지만 현재 추세로 보면 중국고포, 저임금 동남아 노동자가 합법적으로 취업할 때, 이미 발생한 바와 같은 내외국인간의 우발적 충돌이 사회문제화 될 수도 있다. 현재 독일에서 벌어지는 외국인에 대한 테러가 남의 일만은 아니다.

정리해 보자면, 정부의 의도적인 "해외노동력 수입" 정책은 지지해야 하며, 이미 들어온 외국인 노동자에 대하여는 내국인 노동자와 동등하게 대우해 주어야 한다. 또한 여러 통로로 들어오는 외국인 노동자를 막을 길은 없다. 그래서도 곤란하다. 우리의 실정은 일본 등 선진국과 경제구조가

현격하게 차이가 있다. 이에 대한 대책으로 현재 진행되고 있는 산업재해, 임금체불, 인권문제에 대한 상담만으로는 한계가 있다. 노동자의 연대성을 기초로 국제적인 모임과 대책을 수립해야 한다.

보다 근본적인 문제는 외국인 노동자는 국내에 노동력이 부족해서 오는 것이 아니라는 점이다. 잘못된 노동정책, 편차가 큰 임금구조로 분배정의와 근로조건 개선이 안되다 보니 노동력 부족현상이 생기는 것이 아닌가? 근본문제를 해결하기 위해서는 내외국인 모두에 대한 근로조건 개선과 잘못된 경제구조를 고쳐야 우리 경제도 살고 외국인 노동자 문제도 해결될 수 있을 것이다.

노동법 위반하는 노동부 - 외국인 노동자의 산재보험 불허

1. 현재 국내에 들어온 외국인 노동자는 합법적으로 들어온 기술연수자 3,680명을 제외하고 10여만명 정도에 이르고 있다. 그러나 외국인 노동자들은 금년 8월말부터 산업재해 당해도 불법취업이란 이유하나만으로 혜택을 받을 수 없게 되었다. 20명 안팎의 소규모 영세공장 취업자가 대부분인 이들은 산재보험 처리가 되지 않으면 대형사고시 보상은 커녕 치료조차 받기 어려운 형편이라 이에 대한 시급한 대책이 이루어져야 할 것이다.
2. 노동부가 외국인 노동자에 대한 산재보험처리를 하지 않는 것은 국내에 취업에 있는 외국인 노동자가 의외로 많고, 산재보험금이 부족하기 때문이라 한다. 또 이러한 정책이 노동법에 의한 것이 아니라 출입국관리법 15조 규정에 근거하고 있는 것이다.

노동부가 처음부터 이들에 대해 산재보험처리를 해주지 않은 것은 아니다(『기쁨으로 일하는 사람들』 44호 참조). 외국인 노동자도 당연히 국내노동법의 적용을 받는다고 답변했으며, 그에 따라 8월초까지 산재보험처리 해 왔다. 그러나 뒤늦게 공색한 출입국관리법을 이유로 기피하고 있는데, 이는 노동부 스스로가 노동법을 위반하면서 국가기관의 공신력에 먹칠하고 있는 것이다.

외국인 불법고용의 진짜 원인과 대응방안

현재 외국인노동자들의 국내불법취업문제가 언론에 심심찮게 등장하고 있다. 어디서는 14만명이 넘는다는니, 어디서는 7만명 정도라니 그 수를 종잡을 수 없으나, 하여간 상당히 많은 수의 외국인 취업자들을 우리는 굳이 신문이나 잡지의 사진을 통하지 않고서도 공단 주변에서 자주 접할 수 있다. 과연 이들의 고용이 급격히 증가하게 된 원인은 무엇인가? 이것이 국내노동자의 고용문제와 어떤 관련이 있는 것일까? '일하는 여성' 9월호에서는 이러한 외국인노동자 고용문제를 노동자의 시각에서 살펴보고자 한다.

■ 소위 '인력난'이 외국인고용의 근거가 된다?

현재 우리나라의 출입국관리법상 구체적으로 외국인의 국내취업과 관련된 체류자격은 취재, 기술, 상용, 투자, 교육, 고용, 흥행 등 7개 부문으로 엄격히 제한되어 있고, 이 경우에도 국내노동력으로 대체가 가능한 분야에서의 외국인 취업은 금지되어 있다. 그럼에도 불구하고 합법적인 '연수' 외에도 10만명이 넘게 추산되는 불법 외국인노동자들이 국내 제조업을 중심으로 고용되어 있다. 그리고 이런 외국인고용의 근거로 자본가들이 내세우는 것이 이른바 '중소 제조업의 인력난'이다.

중소제조업에서 일정하게 인력부족 현상을 보인 것은 사실이다. 노동부의 「고용전망조사보고서」를 보면, 1991년 3월을 기준으로 하여 25만명의 부족현상(5.45%)을 보이고 있다. 이 조사보고서에 따르면, 이 현상은 특히 생산적이 88.7%를 차지하고 있으며, 제조업에서는 섬유·의복 및 가죽업(77,648명 부족, 39.4%의 부족율) 등 노동집약적 산업에서, 그리고 규모가 작은 기업일수록 두드러지는 것으로 나타나 있다. 그리고 이렇게 통계를 굳이 이용하지 않더라도 우리의 현장 중 사람을 구하기 어려운 곳들이 있는 것이 사실이다.

야기하듯 '노동자들이 더럽고 위험하고 힘든 일(3D)을 기피하기 때문'이 결코 아니다. 노동집약적 산업일수록, 기업규모가 작을수록 인력부족 현상이 두드러진다는 사실은 무엇을 말하는가? 이런 회사일수록 임금이 낮고 노동조건이 열악하다는 것은 이미 알려진 사실이 아닌가? 결국 그들이 이야기하는 인력난은 사실은 노동조건의 향상에는 무관심한 채 기존의 저임금을 그대로 유지하려는 자본가의 의도대로 노동자들이 취업하지 않는다는 사실을 노동자의 책임으로 전가시킨 것에 지나지 않는다.

더구나 현재 우리나라의 노동자들은 고용불안정의 문제로 인해 고통받고 있다. 1989년에서 1991년까지 3년 동안 1만개 업체에서 30만명이 실직되었으며, '91년 6,100여개의 회사가 도산하고 '92년에도 1,800여개의 회사가 도산했다는 사실은 우리 노동자들의 고용불안정문제가 얼마나 심각한가를 단적으로 드러내주는 것이라 하겠다. 또한 노동조합이 있어서 노동자들의 단결이 드높은 곳에서 이러한 도산, 폐업이 빈발한다는 사실은 이러한 고용불안정이 한편으로 노동운동의 힘을 약화시키려는 자본측의 의도를 드러내고 있는 것이라 하겠다.

을 통해, 우리나라 노동자들의 고용불안정을 해소하는 방향으로 타개해야 한다는 것은 삼척동자도 아는 사실일진대, 자본측은 그 돈이 아까와, 노동자들의 단결이 무서워 실행하지 않고 있는 것이다. 그대신 그들이 생각해낸 묘안이 바로 '값싼 외국인노동자의 고용'이다. 따라서 외국인고용은 결코 인력난의 해결이 될 수 없을 뿐 아니라, 노동자간의 경쟁을 통한 저임금의 유지로 국내의 고용문제를 더욱 악화시킬 것이 분명하다.

■ 외국인고용에 대한 정부의 정책

정부가 외국인고용에 관해 공식으로 언급한 것은, 1991년 2월, 노동부장관이 강원도 태백지역 탄광근로자 및 사용자 대표들과 만난 자리에서 '광부의 수입'을 거론하면서부터였다. 그러나 이것을 거론하기까지 1988년과 1989년에 벌써 해외개발공사에 일본과 선진국의 외국인력고용제도의 검토를 맡겼던 점으로 보아 외국인고용문제를 상당기간 동안 고려했던 것으로 볼 수 있다. 따라서 이 외국인 고용에 대해, 정부가 방관하고 있거나 소극적으로 단속한다는 생각으로는 충분치 못하다. 오히려 자본가들이 적극적으로 제기하기 이전부터 정부에서 이 문제를 고려해왔고, 그 결과가 현재의 불법 외국인노동자들의 대량취업으로 이어지고 있다고 보는 것이 타당하다고 하겠다. 그러면 과연 이 문제에 대한 정부의 정책은 무엇이고, 어떻게 전개되어 왔는가?

현재 정부에서 외국인고용에 대해서 공식으로 취하고 있는 조치는 '연수제의 확대'이다. 1991년 10월, "기업의 인력난 해소를 위해 사회문제가 일어나지 않는 선상에서 외국인취업을 확대하라"는 대통령 지시에 따라, 정부에서는 1991년 11월, 「법무부 훈령」을 통해 「외국인 산업기술 연수사증제도에 관한 업무처리 지침」의 기존 규정인 종업원의 1% 내 연수제 시행을 5-10%로 확대하여 시행



안양의 (주)삼풍에서 일하는 도미니카의 한 노동자.

에 기술을 제공하거나 산업설비를 수출하는 업체에 한정시켰으나, 주무부처 장관이 추천하여 법무부 장관이 외국인 연수가 불가피하다고 판단하는 업체로 확대하였다. 결국 말 그대로의 '연수'가 아닌 합법적인 '외국인노동자 고용'의 길을 트는 것이다.

정부의 외국인고용정책을 연수제의 실시만으로 보기에는 미심쩍은 부분이 많다. 최근 2~3년전부터 불법체류와 불법취업의 가능성이 높은 단기자격자의 입국 증가가 눈에 띄게 늘어나고 있기 때문이다. 그리고 이들의 불법취업이 10만명에 이를 정도로 광범위하게 확산되고 있기 때문이다. 더우기 이들 불법체류자들의 입국과 취업이 정부의 연수제 확대시기와 맞아떨어진다는 사실은, 결국 연수제는 외국인 불법취업을 확산하기 위한 조치가 아니었던가 하는 의문을 갖게 한다. 하여간 현재 연수제로 인한 외국인고용은 국내에 취업하고 있는 불법 외국인노동력의 규모에 비해 빙산의 일각에 불과하다.

이런 상황에서 정부는, 1992년 6월 「불법체류 및 취업 외국인 자진신고」를 실시하였다. 그리고 이 기간동안 신고한 60,000여명의 외국인 중 6,750명에 대해서만 강제출국조치를 실시하고, 나머지

를 표면적으로도 묵인 내지는 조장한 것이다. 이런 정부의 태도에 대해, 외국인불법고용 자체를 정부의 정책이라고 보는 것이 결코 지나친 단정은 아닐 것이다.

외국인 불법고용이 국내 노동자들에게 미치는 영향

1. 임금

외국인노동자의 임금은 국내 노동자의 임금과 비교해서 낮게 나타나고 있다. 더구나 이들의 경우, 잔업수당이나 상여금, 의료보험 등 각종 복지 보장을 받지 못하는 경우가 대부분이어서 국내노동자들과의 임금차이는 훨씬 벌어지고 있다. 이렇듯 낮은 외국인노동자들의 임금은 국내 노동자의 임금 등 노동조건과 고용안정을 위협하는 중요한 요인이 되고 있다.

그나마 같은 현장에서 임금차이가 거의 없는 경우에도 이러한 위협은 마찬가지가 된다. 외국인노동자들이 현재 노동조건이 열악한 업종과 규모에 취업하고 있다는 사실을 볼 때, 이들 업종에서 국내 노동자를 고용하려면 임금을 올려야 하는데, 외국인노동자들의 경우, 현재의 저임금 그대로라도 고용할 수 있기 때문에 임금의 적당한 상승을 가로막는 원인이 되는 것이다.

특히 현재와 같이 불법의 형태로 외국인을 고용하는 경우에는, 외국인노동자들이 차별에 대해 문제제기를 하기 어렵게 만들어 이러한 저임금구조의 유지를 더욱 용이하게 해주는 것이다.

2. 고용시장

우리나라의 고용시장은 이중구조를 갖고 있다. 고학력, 남성 중심의 사무전문직 고용시장과 저학력, 여성중심의 생산직 고용시장이 분리되어 있어 전체적으로 노동자들간의 분리와 차별을 강화하고 있다. 그런데 점차 국내 노동자들의 학력이 높아지고 의식이 변화하면서 이런 차이를 시정하려는 움직임이 활발해지고 있다. 저학력, 저임금의 여

성노동자들이 정당하지 못한 성차별을 거부하고 동일노동 동일임금을 위한 싸움을 벌이고 있으며, 개별 사업장에서는 직급의 단순화, 단일호봉체제의 확립을 위한 싸움으로 일어나고 있다.

이런 시점에서 외국인노동자들의 고용은 이러한 움직임을 무력화시키고 고용시장의 이중구조를 온존, 강화하는 결과를 초래할 것이다. 학력과 성을 매개로 한 차별착취의 이중구조에 더하여 국적(인종)으로 인한 차별을 더할 것이기 때문이다.

그런데 이 외국인노동자들이 불법으로 고용되는 현실은, 고용시장에 이중착취의 문제까지도 제기한다. 현재 외국인노동자들의 불법고용은 주로 불법 취업브로커들에 의해 이루어지고 있는데, 국내에서도 임시직과 파트타임이 늘고 있는 현실에서, 불법용역의 성행으로 노동자들이 이중착취를 당하고 있는 상황에서 고용시장의 비정상적·편법적 운영을 더욱 부추길 것이다.

3. 노동통제

'87년 노동자대투쟁 이후 국내 노동자들의 의식과 노동운동은 비약적 발전을 보여왔다. 따라서 자본의 입장에서 보면 무조건 억누르는 과거의 방식으로는 노동자들을 마음껏 부려먹을 수 없게 되었다. 이렇게 하여 자본가들은 여러가지 다른 방식들을 강구하게 되었는데, 외국인노동자의 고용도 이에 한몫 더하고 있다.

외국인노동자들을 노동조합을 깨뜨리기 위해 고용한 곳은 아직 그리 눈에 띄지 않지만, 외국인노동자의 고용이 노동조합을 무력화시키고 노동운동을 약화시키는 것은 분명하다. 일례로, 부산의 삼화에서는 투쟁이 진행되던 상황에서 기존인원의 감원과 동시에 외국인을 고용해 노동자들의 단결을 무력화시키려는 의도를 명확히 했으며, 인천의 P산업에서는 올해 초 시무식에서 사장이 "올해는 임금을 일정하게 올려주겠다. 그러나 내년엔 또 올려달라고 하면 인천의 경우처럼 외국인을 고용하겠다"며 노동자들의 임금인상투쟁을 위협하기도 했다.

외국인노동자와 국내노동자를 국적에 따라 분리시키고 저임금 등으로 서로 경쟁시키며 노동자들이 하나로 단결하는 것을 막으리라는 것은 지극히 당연한 자본의 논리이다. 이는 최근 횡행하고 있는 정규노동자의 임시직화, 소사장제의 도입 등과 맥락을 같이하는 것으로 경제적인 이익 외에도 이 경제적인 이익을 지켜주기 위한 고용형태의 불안정화, 노동자의 분리착취에 근거하고 있는 것이다.

또한 현재 성행하고 있는 불법고용의 형태로는, 외국인노동자들에게 불법이라는 심리적 피해감을 강화해 주고 이를 빌미로 외국인노동자들의 노동조건 상승의 움직임이나 국내노동자들의 노동조합 활동에의 합류 등을 강하게 억압하는 요인으로 작용하고 있다. 결국, 외국인노동자의 고용은 총체적인 노동통제의 일환이기도 한 것이다.

우리의 대응

지금까지 우리는, 외국인노동자들의 고용이 노동자간의 경쟁을 이용해 보다 저임금으로 노동자를 착취하려는 자본가의 이윤추구욕에서 나온 것이며, 따라서 국내노동자들의 고용문제와 그 뿌리를 같이하는 것임을 보았다. 또한 우리나라에서는 소위 '인력난'을 내세워 연수 등의 이름을 걸지만, 실은 불법취업을 정책으로 삼아 외국인노동자들과 국내노동자들을 한층 더 위협하고 있는 것도 살펴보았다.

그러면 이러한 문제에 대해 우리 노동자들은 무엇을 요구하고 어떻게 해야 할 것인가?

1. 국내 고용시장의 안정을 위한 요구

(1) 현재 재벌위주의 특혜, 자금지원을 즉각 중지하고, 소위 '사양산업'과 중소기업에 대해 산업의 질을 높이기 위한 기술개발과 집중육성을 하라.

(2) 타아소 설치 등 노동자들의 평생, 안정적 고용을 보장할 수 있는 장기적인 인력정책을 마련하



▲올 6~7월에 실시된 '불법의국인 취업자 자진신고 접수장'

라.

(3) 직업훈련, 해고규제, 고용보험제 등 노동자들의 고용불안정을 해소하기 위한 대응책을 마련하라.

2. 외국인노동자 고용에 대한 요구

(1) 정책으로서의 외국인불법고용을 즉각 중단하라.

(2) 외국인노동자의 고용에 있어 국내노동자들의 요구를 반드시 반영하라.

(3) 외국인노동자에 대해서는 국내노동자와 동일한 대우를 보장하고, 노동3권을 보장하라.

3. 노동운동의 조직적 과제

(1) 노동자들의 생존이 걸려 있는 고용문제에 영향을 미칠 수 있는 인사, 경영의 문제에 있어 노동조합의 참여권을 확실히 쟁취하자.

(2) 불완전하게 고용되어 있는 노동자들(임시직, 파트타임, 용역노동자 등)을 노동조합으로 전면 조직하여 이러한 불완전고용을 일소해나가자.

(3) 노동자들의 평생노동권을 보장할 수 있는 제도적 장치(해고의 엄격 규제, 정년의 연장, 타아소의 설치 확대 등)를 확실히 쟁취하자.

(4) 외국인노동자를 노동조합으로 조직하여 동일한 대우를 통한 노동조건향상을 위해 함께 싸워나가자. **일여**



•노동

인권의 사각지대 불법체류 외국인 노동자

몰려오는 외국인 노동자, 그들이 기댈 곳은 없다.
'코리안 드림'을 꿈꾸며 한국에 온 동남아의 노동자는
저임금, 장시간 노동에다 산재까지 겹쳐 기본적 인권조차 무시당하기도 한다.
불법체류 외국인 노동자의 현주소를 알아본다.

김희경(자유기고가)

희상당한 영어교사 출신 필리핀 노동자

한국 기독교병원 443호. 이 곳에는 올해 스물다섯의 한 여성이 두달째 입원해 있다. 살갓이 벗겨져나가 희멀건하게 변한 손과 팔과 다리, 물집과 화기로 흉측하게 일그러진 얼굴과 목, 온몸에 2, 3도의 심한 화상을 입어 차마 눈뜨고는 볼 수가 없을 만큼 만신창이가 되어 혼자 똥오줌을 받아내며 악전고투하고 있는 이 여성은 로르나 박사라고 하는 이름의 필리핀 출신 불법 체류 노동자. 일하던 공장에 불이 나 중화상을 입고 입원한 후 치료비도 내지 못한 채 속수무책으로 병상을 지키고 있다.

그는 돈을 벌 목적으로 재작년 10월 관광비자로 입국해 지금까지 서울근교의 작은 공장에서 일해왔다. 본국에서 고등학교 영어교사를 했던 그는 우리 돈으로

한달 9만원 정도의 박봉에 시달리며 줄줄이 딸린 동생들과 대가족을 책임져야 했던 실질적인 가장이었는데 마침 한국에 돈을 벌러 간 이웃 아주머니가 꼬박꼬박 1천5백 달러, 2천 달러씩을 가족들에게 송금해오는 것을 보고는 출국을 결심하게 되었다고 한다.

필리핀 소개업자에게 60만원을 상납하고 15일 체류여권을 만들어 입국을 한 그는 이태원의 한 여관에서 함께 온 필리핀 동료 7, 8명과 나흘을 기다린 끝에 다시 한국인 브로커에게 20만원을 주고 서울 근교의 조그만 의류공장에 취직을 했다.

30만원의 돈을 첫 월급으로 받은 뒤 대우가 좀더 나은 곳을 찾아 고무장갑공장으로 옮긴 그는 다시 구리시의 영세가방공장인 S상사로 옮겨 33만원씩을 받으며 최근까지 일해왔다.

아침 9시부터 자정 무렵까지 본드 냄새가 코를 찌르는 비좁고 지저분한 공장에서 일을 하고 일주일이면 거의 두세 번꼴로 돌아오는 '특근'날은 새벽 4시부터

자정까지 하루 스무시간 가까이 일을 했다. 점심과 저녁, 30분 가량의 휴식시간을 빼면 허리 한 번 제대로 펴지 않고 일을 했지만 잔업수당이 나오거나 하는 일은 한 번도 없었다.

한달에 네 번 일요일을 맞아도 물 설고 낯선 땅에서 불법체류자의 불안을 안고 살아야 했던 터라 함부로 문밖에 나갈 수가 없었다. 6명이 함께 쓰는 공장부근의 한 평 반 남짓한 헛간 같은 숙소에 박혀 밀린 잠을 자거나 부칠 길조차 막연한 편지를 쓰거나 본국에서 가져온 몇 권의 잡지와 책을 귀퉁이가 닳도록 읽는 것이 전부였던 그는 한국생활 2년이 다 된 지금도 공장과 숙소 이외에는 아는 곳이 없다고 한다.

언젠가 나가본 시장에서 여름을 나려고 고른 티셔츠 하나에 6천원이란 말을 듣고 엄두가 안 나 빈 손으로 되돌아온 그는 지난 일년 동안 그야말로 '안 먹고, 안 쓰고' 2백만원 가까운 돈을 본국의 가족에게 송금했다.

그러던 어느 날 본드 작업을 하던 작업장과 간이부업 사이의 문이 열리면서 가스렌지 불에 본드가 점화되어 공장전체에 큰 불이 났고 당시 공장 제일 안쪽에 있던 그는 두 다리와 두 팔, 그리고 얼굴에까지 제일 심한 화상을 입었다. 현재 그는 수술비와 치료비, 입원비를 합해 무려 1천3백만원이 넘는 병원비가 밀려 있지만 불법체류자로서 아무런 법적 보호도 받을 수 없는 상태이다.

천주교노동사목협의회를 비롯한 가톨릭계에서 줄곧 관심을 가지고 백방으로 산재처리와 대책을 위해 뛰고 있지만 결과는 미지수다. 아직 학업중인 동생들 때문에 이대로 돌아갈 수가 없다는 그는 치료가 끝난 후에도 가능하면 1년이고 2년이고 일을 해서 돈을 벌고 싶다고 화기로 찾아들어버린 성대를 감싸쥐며 신음과도 같은 목소리로 피를 토하듯이 호소했다.

열악한 노동조건, 인권유린에 무너지는 코리안 드림

법무부는 6월 말 현재 우리나라에 불법으로 체류하면서 취업하여 일하고 있는 외국인 노동자의 숫자가 7만명에 달하는 것으로 파악하고 있다. 이들은 주로 필리핀과 태국·방글라데시·파키스탄·스리랑카·네팔·인도네시아 등 동남아시아 개발도상국을 비롯, 연변, 길림성 등 중국에서 온 교포들이 대다수인데, 최근 2, 3년간 그 숫자가 급속히 증가해 남양주나 구리·

미금·포천·광주·반월·안산 등 수도권 일대의공단지역과 영세제조업체를 비롯해 다양한 업종에 걸쳐 전국 각지에 퍼져 있다.

서울 근교만 해도 이미 어지간한 영세사업장에는 많은 적든 외국인 노동자가 고용되지 않은 곳이 거의 없으며 그 중 이들 인력이 없이는 당장 가동이 중단될 정도로 의존도가 큰 업체도 많다.

구리노동상담소가 올 상반기에 조사한 실태자료에 의하면 이 지역만 해도 W, C무역을 비롯, C식품, S상사 등 중소기업장이 외국인 노동자를 고용하고 있으며 대사업장인 원진레이온조차 50명의 중국교포 수입을 공식적으로 노조에 요청한 바 있다.

'올림픽을 계기로 한국의 발전상이 국제적으로 알려진 점, 그리고 이들 나라에 비해 상대적으로 높은 임금수준 등이 이들의 한국행을 자극한 직접적인 동기가 되었다면, 이미 심각한 상태에 이른 노동인력의 제조업 기피현상, 특히 힘들고(Difficult), 더럽고(Dirty), 위험한(Dangerous) 일을 거리는 3D공조의 확산이 이들 값싼 외국인력의 국내유입과 증가를 부채질했다고 볼 수 있다.

나라별로 다소간의 차이는 있지만 대다수 동남아 국가들에 비해 국내 임금이 5배에서 10배 가량 높기 때문에 "한국에 가서 한 일년만 돈벌면 본국에서 십년은 편히 살 수 있다"는 인식이 팽배해 있고 외국인 취업을 불법화하고 있는 법망을 피해 위험부담을 감수하고라도 취업을 하고자 하는 이들의 숫자는 늘어만 가고 있는 추세이다.

그러나 대표적인 3D산업으로 꼽히는 철강업과 섬유업을 비롯한 제조업체의 단순기능직과 건설현장, 심지어 다방이나 술집 등 유흥업과 가정부로까지 취업하고 있는 이들은 국내의 취약한 산업구조 속에서 무시할 수 없는 한몫을 담당하고 있음에도 '불법체류자'라는 근본적인 한계와 이방인이라는 특수조건으로 인해 노동력을 철저히 착취당하고 있고, 극도로 열악한 노동조건과 생활환경을 감수하고 있으며 인권적인 차원에서 말할 수 없는 고통을 당하고 있다.

가장 손쉽게는 저임금과 장시간 노동 문제에서부터 질병 및 산업재해, 심지어는 이들의 신분상의 약점을 이용한 악랄한 사업주들에 의한 인격모독과 폭력, 여권압류와 임금체불에 이르기까지 그 실상은 상상 외로

심각하다. 더구나 여성 노동자의 경우 성적으로도 무방비 상태에 놓여 있어 '애꿎은 사건'들이 발생하기도 한다.

때문에 이들 중 일부는 입국한 지 오래지 않아 얼마간만 고생하면 한밑천 만들기 좋은 나라 정도로 생각해온 '코리언 드림'의 꿈을 포기해버리거나 적어도 그것이 허상에 불과하다는 가혹한 현실을 깨닫고 발걸음을 돌리기도 하지만 그럼에도 대부분의 사람들은 엄청난 차이가 나는 임금수준 때문에 이러한 유형무형의 불이익을 감수하며 일하고 있다.

이들의 전반적인 임금수준은 노동강도에 비해 저임금이라고밖에 볼 수가 없는데, 구리노동상담소가 자체 조사한 자료에 근거해 살펴보면, 구리의 W무역이 12만원, 미금의 G상사가 14만원, 남양주의 H피혁이 17만원 등 국내 노동자 임금의 1/3에도 못 미치는 월급을 받고 있다. 그리고 관례화되어 있는 잔업이나 특근, 철야 등에 따른 별도 수당이 없고 소규모 공장으로 갈수록 임금은 좀 더 높아지지만 주거나 숙식 등의 문제는 더욱 불안해지는 점을 감안해볼 때 보잘것없는 수준이다.

더구나 상당수의 사업주는 관례적으로 보름치나 한 달치 임금을 지불하지 않고 "깎아놓는데" 외국인 노동자들이 'Deposit'라고 부르는 이 방법은 일종의 변형된 임금착취 형태로 많은 노동자들이 이로 인해 금전적 압박을 받고 있다.

때문에 이들이 한푼이라도 현금을 아끼기 위해 들이는 노력은 그야말로 처절하다. 평상시 자판기에서 1백원짜리 커피 한 잔을 뽑아 먹는 것조차 아깝게 여기며 피로와 장시간 노동에 지친 몸을 한잔 술로 달랠 엄두조차 못 낸 채 한국인 현장동료가 술자리를 마련해줄 때나 한두 잔 걸칠 정도로 궁핍한 생활을 하는 경우가 대다수이다.

더구나 이들 중 상당수는 한국으로 입국하기 위해 브로커나 중간 소개인에게 목돈을 건네준 상태이고 귀국여비를 마련해야 하는 부담까지 안고 있어 개인 지출은 거의 생각할 엄두조차 내지 못한다.

취재중 만난 남양주 한 가구공장의 필리핀 노동자 호세 펠리치오씨(28)는 "점심은 사장이 근처 음식점에서 시켜주어 먹지만 아침과 저녁은 각자 해먹는데 작업장 한켠에 갖다놓은 곤로에 물을 데워 찜계란 하나와 소금 그리고 밥 한 공기, 아니면 2백50원짜리 식빵 몇

쪽과 버터를 아껴 발라먹기도 한다"고 예사롭게 말했다. 김치가 너무 매워서 못 먹겠다는 그는 한 번씩 단무지 같은 것을 사서 먹기도 하고 돼지고기를 사서 소금에 짬뽕이 들어있었다가 먹기도 하며 일요일 같은 때는 큰맘 먹고 함께 일하는 필리핀 동료 두 명과 함께 닭발이나 통조림 같은 것을 사먹는 것이 부담스럽긴 해도 큰 즐거움이라며 여윈 얼굴에 웃음을 지었다.

인격모독과 폭력 당하고도 도리 없는 병어리 냉가슴

아직 옛된 기가 얼굴에서 가시지 않은 크리스양은 마닐라에서 컴퓨터 프로그래머로 일하던 23세의 미혼 여성이다. 똑같은 시간을 일하고도 몇 곱절은 월급을 더 받을 수 있다는 얘기를 친구들로부터 전해 듣고 경험도 할 겸 지난해 12월 입국한 그는 한국에 온 지 일곱 달이 조금 넘은 지금 자신의 생각이 환상이었다는 것을 여지없이 깨닫고 있다.

스웨터를 만드는 공장에서 일해온 그는 필리핀 보다 경제적으로 더 부유한 나라니까 당연히 8시간 노동을 지킬 것으로 알았다가 일주일이면 두세 번씩 반복되는 특근과 평일에도 수시로 행해지는 잔업에 시달리느라 통통하던 몸매가 8kg이나 줄었다고.

무엇보다 참을 수가 없었던 건 작업장부의 폭행과 폭언. 잠시도 쉴 틈을 주지 않고 일을 시키는 바람에 허리를 펴려고 기계 옆 의자에 잠시 기대앉아 있는 그를 보고 작업감독은 들고 있던 책으로 뒤통수를 후려치고 항의하는 그의 뺨과 허벅지 등을 때리고 걷어차고도 한다.

"한국인은 무례하고 성격이 급하며 난폭하다"고 얼굴을 붉히며 말하는 그는 결국 그 회사가 느닷없이 파산선고를 하는 바람에 졸지에 무려 다섯 달치나 임금을 때이고 말았다.

국내에 연고자 한명 없이 자신에게 닥친 상황을 어떻게 해석해야 할지 몰라 무척이나 분노하고 좌절하기도 했다는 그는 현재 큰돈을 벌겠다는 생각은 버린 지 오래지만 귀국할 여비를 마련하기 전에는 나갈 수도 없는 처지이다.

불법 취업자들은 이 경우와 같이 대부분 노동조건이나 인권 문제와 관련해 이중 삼중의 곤욕을 겪고 있다. 그들 중 대다수는 언어가 전혀 통하지 않는 소통의 장애와 불법적인 신분으로부터 오는 끊임없는 불안

속에 바깥출입을 일절 금한 채 작업장에서 그대로 먹고 자거나 공장근처에 주인이 마련해준 비좁고 허름한 방에서 세 명이든 열 명이든 함께 생활하기도 한다.

태국에서 10년 가까이 상담원으로 종사해왔으나 현재 안산의 면직물 가공공장에서 일하고 있는 태국의 여성노동자 리다씨(35)는 한참 엄마 손을 타는 두 아들과 딸아이 하나를 떼어놓고 "한 삼년 돈을 벌 작정"으로 입국, 취업한 경우이다.

하루 평균 10시간씩 작업을 한다는 그는 월급으로 받는 32만원이 본국에서 받던 자기 월급의 세 배는 족히 된다고 별다른 불만이 없다고 말했다. 그러나 잠시 틈을 내어 엮본 그녀의 숙소는 한마디로 그가 어떠한 환경 속에 놓여 있는가 하는 것을 보여주기도 남음이 있는 광경이었다.

문을 열자 습기냄새가 확 끼쳐오는 한 평 남짓한 방은 빗물에 젖어서인지 벽지가 여기저기 떨어져나와 있고 그 사이로 푸르스름한 곰팡이가 슬어가고 있었다. 합판으로 열기설기 만들어놓은 선반에 보따리와 꾸러미, 신발 같은 것들이 되는 대로 쟁여져 있는 그 방을 리다씨는 세 명이 쓴다고 했다.

열악한 주거환경과 폭력, 저임금과 장시간 노동은 현재 각 사업장에서 일하고 있는 외국인 노동자 열명 중 아홉 명이 겪고 있는 만성적인 문제라고 해도 과언이 아니다.

그러나 이들은 이렇게 부당한 대우를 받으면서도 스스로의 입장에서 오는 한계 때문에 저항하거나 해결할 엄두를 내지 못한 채 병어리 냉가슴 앓듯 일방적으로 당하기가 일쑤다. 사업주들은 밤낮 "밖에만 나가면 곧장 쇠고랑을 차게 된다"며 겁을 주고 이들은 그 말을 그대로 믿지 않을 도리가 없다. 펜스레 일이 시끄럽게 되면 자신의 존재가 외부에 노출되기 십상이고 그렇게 될 경우 적발되어 어렵사리 이루어진 입국목적은 이루지도 못한 채 강제출국당하기가 십중 팔구이기 때문이다.

일부 사업주들은 이러한 이들의 약점을 악용, 보다 악랄한 착취술을 발휘하기도 한다.

여권압류, 임금체불에 산재사고로 목숨 잃기도

작년 12월 입국한 필리핀의 산 호세(36), 티르소 호세(31) 형제는 현재 지난 5월 퇴사한 공장의 주인에게

여권을 빼앗겨 오도 가도 못하는 국제미아신세가 된 경우이다. 이들은 처음 광주의 플라스틱 사출공장으로 부터 출발해 안산의 염색공장을 거쳐 하남에 있는 가구공장까지 서너 군데 회사를 거쳤다. 그러나 마지막에 취업했던 가구공장 M사는 일주일이면 닷새를 새벽 한 시까지 잔업이나 야근을 시켰고 일요일에도 일을 시키는 경우가 빈번했다.

35만원의 고정된 임금 이외의 수당을 일절 주지 않으며 이들을 포함해 예닐곱명의 외국인 노동자만 가윗일을 시키는 것에 화가 난 이들 형제는 중간관리자인 두명의 부장에게 불평을 했고 그러자 이들 간부들은 호세 형제를 끌고 나가 폭행을 하기에 이르렀다.

거친 말이 오가는 가운데 거의 일방적인 폭행이 계속되었고 동생인 티르소 호세는 귀가 찢어지고 형은 온몸에 멍이 들도록 걷어차이고 맞았다. 폭행과 부당한 잔업을 이유로 퇴사를 표명한 그들에게 공장주는 치료는 고사하고 남은 임금은 물론 입사시 맡아 관리해오던 여권 또한 돌려주지 않으면서 "고발을 하든 맘대로 해보라"고 엄포를 놓았다.

필리핀에서 목수일을 했다는 그들은 "난생 처음 이런 호된 꼴을 당했다"며 비행기 샅이라도 벌여 하루빨리 귀국하고 싶은 마음밖에 없는데 빼앗긴 여권 때문에 어쩔 줄을 모르겠다며 발을 굴렀다.

임금체불 또한 여권압류와 함께 가장 빈번하게 일어나는 문제인데, 천주교노동사목협의회에서 행한 최근의 상담에 의하면 적게는 보름에서부터 많게는 7개월까지 임금을 받지 못한 사례들도 있어 위험과 불이익을 무릅쓰고 불법취업자로서 일하고 있는 이들의 궁극적인 목표가 현실적으로는 좌절에 부딪히고 있음을 보여주고 있다.

그러나 무엇보다도 이들 불법취업 외국인 노동자들이 가장 크게 좌절하는 것은 산재나 질병, 죽음 등과 직면했을 때다. 노동부는 불법체류자라 해도 일단 고용관계가 확인되면 산재처리를 하겠다고 공포했음에도 불구하고 실제로 원활하게 산재처리가 되는 경우는 그리 흔치 않다. 사업장에서 불의의 사고로 불구가 되거나 아예 생명을 잃는 경우도 이들에게겐 드문 일이 아니다. 크고 작은 병이 생겨도 의료보험은커녕 병원조차 당당하게 찾을 수 없어 웬만한 병은 무작정 "참는 것"으로 때우려 들다 병을 키우기도 한다.



국내에 관광비자로 입국해 불법취업한 필리핀인들이 경찰의 조사를 받기 위해 기다리고 있다.

지난해 귀국한 30대 초반의 필리핀 노동자 하이메씨는 수원 의 한 가구공장에서 일을 하다가 한겨울에 심한 동상이 걸렸다. 난방시설이 제대로 갖춰지지 않은 바깥에서 무리하게 작업에 시달리다가 유행성 출혈열과 심장병까지 합병증으로 얻은 그는 결국 두 다리를 절단한 채 아무런 보상을 받지 못하고 빈털터리로 폐인이 되어 출국하고 말았다.

지난해 여름 중계동 아파트 건설현장에서 잡역을 하던 중국 하얼빈 출신 동포 노동자 최모씨(28) 역시 작업도중 발을 헛디더 넘어져 무릎뼈가 부서졌으나 아무런 보상을 받지 못한 채 '삐딱지게' 일해 모은 3백만원의 목돈을 다 까먹고 불구의 몸으로 귀국길에 올랐다.

그런가 하면 여성노동자들의 경우는 업주가 소위 '신변을 보호한다'는 명목 아래 성적 희롱을 하는 경우도 있어 문제가 되고 있다. 그 중에는 사업주의 거의 일방적이다시피 한 요구로 동거상태까지 이른 경우도 있지만 더 많은 경우는 일시적이고 일방적인 희롱으로 몸과 마음을 상하기도 한다. 실제로 전직이 여행사 직원이었던 20대 후반의 한 필리핀 여성은 지난 가을 입국해 한국 소개업자의 주선으로 청담동 한 아파트의

가정부로 들어갔으나 입주 한 달이 채 못 돼 채수생인 아들이 한밤에 몰래 숨어들어 잠자는 자신을 추행하려는 바람에 혼비백산해서 뛰쳐나온 후 공장에 취직을 하기도 했다.

"먼 타국까지 노동력을 팔러 온 자신들을 바라보는 고용주들의 시선은 싼값에 단지 자신들의 노동만을 사는 게 아니라 신분상의 약점을 이용하여 인신까지 구속하며 산 것인 양 착각하는 것 같다"고 말하며 그는 흥분을 감추지 못했다.

실제로 여성노동자를 소개받는 고용주들은 "임금 싸고 말 잘 듣고 거기다 성적인 프리미엄까지 있으니 일석삼조 아니냐"는 말을 공공연하게 하기도 한다고 강남지역의 한 소개업자 이모씨(43)는 말한다.

장춘에서 온 중국교포 박모씨(25) 또한 광주에서 다방종업원으로 근무하던중 손님으로 들락거리며 그를 점찍어둔 이모씨(37)가 신분을 빌미로 "강제출국시키겠다"고 업포를 놓는 통에 견디다 못해 급기야는 그의 요구대로 살림을 차리고 만 경우. 도망을 치지 왜 그랬냐는 질문에 그는, "정조를 뺏겼기 때문에 어쩔 수 없이" 그와 산다며 한숨을 쉬었다.

그런가 하면 몇몇 악덕 업주들은 소개업자로부터

두당 오만원 내지 십만원씩 주고 노동자들을 인수받은 뒤 죽도록 부려먹고는 몇 달이고 임금을 체불한 뒤 다른 사업주에게 돈을 받고 되넘기는 속칭 '뽕뽕이 돌리기'를 하기도 한다고. 서너 번 가량 뽕뽕이 돌리기를 하다 보면 소개비는 소개비대로 뽑고 일은 일대로 돈 안 들이고 부려먹을 수 있어 이 수법에 걸려든 외국인 노동자는 그야말로 만부당한 이중삼중의 착취를 강요당할 밖에 도리가 없다.

인종장벽 넘어 동등한 노동자로 대우해야

돈을 벌겠다는 일념으로 낯선 땅에 와서 이들이 겪고 있는 갖가지 인권, 노동문제를 살펴보면 명색은 취업노동자지만 사실은 현대판 노예와 닮은 생활을 하고 있음을 엿볼 수 있다.

인권불모지에 닮은 이역 땅에서 이들이 당하고 있는 여러 비인간적인 실상들은, 불과 10~20년 전 우리가 미국을 비롯한 선진국에서 겪은 이민과 불법체류의 역사를 떠올리게 해 격세지감을 느낀다고 한 노동운동가는 말한다. 현재도 일본 등에 건설노동자로 취업하기 위해 불법체류를 하며 민족적 멸시와 차별을 감내하고 있는 우리 노동자들을 생각할 때 국내에 들어와 있는 이들 외국노동자들 역시 우리가 과거에 당했고 또 현재도 당하고 있는 착취의 맥락 위에서 바라보아야 한다는 당위의 소리도 높다.

"대외에 입각해서 입국과 취업을 규제하는 것이 온당하지만 일단 들어와 활동하고 있는 사람들의 경우는 한국노동자와 동등하게 대우해야 합니다. 같은 노동자끼리 국적이 다르다고 차별을 인정하는 태도는 노동자적 도의와 연대정신에도 어긋나지요. 노동자의 생존의 권리와 인권은, 만국의 노동자가 하나라는 원칙 아래 지켜져야 할 것입니다."

박석운씨(전 노동인권회관 소장)는 도덕적·인도적 가치기준의 차원에서 이 문제가 논의되어야 함을 강조한다. 실제로 이러한 입장에 공감하는 일단의 사람들이 모여 공감대를 넓혀가고 있기도 하다.

가톨릭 착한 목자회의 메리언 수녀를 비롯한 20여명 이상의 신부, 수녀, 평신도와 함께 외국인 노동자들이 안고 있는 여러 가지 문제점들과 어려움을 도와주고자 하는 선의의 뜻을 가진 각계의 전문인들이 이러한 인식에 동의, 최근 활발한 모임을 갖고 있다.

이들은 7월중으로 가칭 '외국인 노동자의 인권을 생각하는 모임' 준비위를 구성, 문제인식의 공유와 적절한 역할 배분을 통해 외국인 노동자들의 권익과 인권 문제, 그리고 노동조건을 개선시키기 위한 구체적인 노력을 기울여나갈 계획이다.

매주 안산과 서울, 인천 등지에서는 이들에 의해 외국인 노동자들을 위한 주일미사가 열리고 있는데, 스스로의 인권과 노동조건을 지켜나갈 수 있는 아무런 근거를 가지지 못한 이들 불법취업 외국인들의 강한 호응을 얻어 서울의 경우 매번 7~8백명이 넘는 숫자가 참여하고 있다.

"교회가 이 문제에 관해서 관심을 가져야 하는 것은 인도적 입장 때문입니다. 원인이야 어찌 됐든 이들이 직면하고 있는 문제는 인간자체의 문제이기 때문이지요. 인권보호 차원에서 외국인 불법취업자들이 우선 생존권을 보호받을 수 있도록 국가가 관심을 기울여야 할 것이고 현재와 같이 열악한 조건을 낳은 구조, 즉 외형적으로는 금지하되 실상은 묵인하는 이중적 입장이 폐기되어야 할 것입니다."

지속적으로 이들의 인권문제에 관심을 가지고 개별적인 봉사활동을 펼치온 착한 목자회 메리언 수녀의 말이다.■

한국인론과 민주주의의 위기

강준만 (전북대 신학과 교수) 지음

권력과 자본에 의해 조작되는 한국인론의 구조와 실상, 여론조작의 틀리기로 이용되는 '중산층'과 '지식인스타', 문화제국주의에 중독된 병폐 등이 날카롭게 해부되고 있는 책

한국사회와 언론

이효성 (성균관대 신학과 교수) 지음

언론자유, 권력의 언론통제, 언론과 통일, 방송정책과 이념, 매체비판 등 한국인론의 제반 문제점을 총체적으로 분석, 규명함으로써 한국인론의 앞길을 명쾌하게 제시한 책

도서출판 아침

전화: 587-2987 FAX: 582-9056

< 정부의 외국인 노동자 정책 >

정부의 외국인노동자 정책을 엿볼 수 있는 두가지 자료를 실었다. 이 두자료에서 발견되는 특징은 외국인노동자에 대한 사전 정책적 준비가 미흡하다는 점과, 외국인들의 인권에 대한 관심사가 전무하다는 점이다.

- 불법체류 외국인들의 동태 및 생활실태

(출처는 민주당 강수림의원의 질의에 대한 7월 24일자 법무부의 서면답변서)

- 외국인노동자에 대한 산업재해 보상처리 불가 방침

(출처: 박무영씨의 진정서에 대한 노동부 회신, 10월 26일자)

1. 불법체류 외국인들의 동태 및 생활실태

* 불법체류 외국인 격증

- 불법취업자 확산 추세 : 우리나라 국제적 지위향상과 개방화 추진에 따른 외국인 입국자 급증에 비해, 돈벌이 목적 우범성 외국인 입국 증가
- 수도권 중심에서 농, 어촌 등 전국적으로 확산
- 제조업 분야에서 유흥서비스업으로 확산

* 범법행위 증가 등 각종 사회문제 야기

- 여권 및 사증 위, 변조로 불법입국 기도 증가
- 마약류 밀반입, 윤락, 폭력, 상해, 절도, 살인행위 등 자행
- 외국의 저질문화 전파 등 여러가지 사회적, 경제적 부작용 발생 등

* 사회적 부담가중

- 동남아인 불법취업자 대부분이 임금등 소지금액을 본국으로 송금
- 이들의 범칙금이나 항공료 등을 고용주가 부담함으로써 결국 우리사회의 부담이 됨.

* 불법취업 적발 현황

89년(450건), 90년(1,198건) 91년(2,225건) 92(1-6)(5,356건)

② 불법체류 외국인에 대한 법무부의 향후 조치 또는 정책

(1) 우범성 외국인 입국봉쇄

- * 범법우려자에 대한 공항만 입국 거부
- * 무사증 입국허가 제한 (방글라데시, 파키스탄, 네팔과 협의중)
- * 필리핀인에 대하여는 92.1.1부터 무사증 입국 전면 불용
- * 중국적 교포 초청절차 강화 (92.6.1)

(2) 불법체류자 단속강화

- * 관계부처 합동단속 실시
- * 지속적, 집중적 단속 실시

(3) 외국인 수용소 설치 추진

- * 92년중 임시수용소 개소 예정
- * 연차적으로 항구시설 설치 추진

(4) 자진신고기간 설정

- * 자진 신고기간 : 92.6.10-7.31

* 자진 신고자에 대한 조치

- 고용주 및 신고외국인 처벌 면제
- 출국에 따른 편의제공
- 출국시까지 고용주 책임하에 관리
- 7.30까지 6만2천여명 신고

(5) 출입국관리법 개정 추진 (관계기관과 의견 조정중)

- * 불법취업 외국인 및 그 고용주 처벌강화
- * 불법취업 알선자 처벌조항 신설

(6) 효율적 외국인관리 체제 구축

- * 광역관리 체제 구축 : 수도권, 영남권, 호남권 관리체제 광역화
- * 외국인 동향감시활동 요원 증원

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

문서번호 재보 01254 - 9/0

시행일자 1992. 10. 26.

수신 박무영

참조

제목 민원에 대한 회신

귀하가 우리부에 제출한 진정서에 대하여 다음과 같이 회신합니다.

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

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

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

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

노 동 부 장

