

이주노동자 및 그 가족 구성원의 불법 및 은밀한 이동과 비정상적이고 불법적인 상황을 포함한 착취 방지와 근절을 위한 역할을 하고자 한다.

마. 국내 및 국제적 보호 수단

이주노동자와 그 가족의 권리 보호를 위해 보편적이고도 최소한의 기준을 마련하고자 한다. 국내법상 이러한 기준이 없는 국가들을 위한 보호 수단이 되며 국제적 기준과 조화를 이루게 된다.

2) 이주노동자와 가족의 인권

본 협약은 세계 인권선언이 담고 있는 보편적 인권개념과 경제 사회 문화적 권리와 시민적 정치적 권리, 인종적 평등성, 여성의 권리, 아동의 권리 등을 포괄하여 다음과 같은 이주노동자 및 가족의 권리를 밝히고 있다.

- 일할 수 있는 권리와 생활적정 임금을 받을 권리
- 고용, 노동조건, 승진 등을 포함한 노동과 주거, 의료 및 기본 서비스의 제공에서 인종, 민족, 종족, 성, 종교나 여타 상태에 기초한 차별을 받지 않을 권리
- 이주민의 법적 지위와 관계없이 법 앞의 평등과 법에 의한 평등한 보호를 받을 권리
- 동일노동에 대한 동일임금을 받을 권리
- 강제노동하지 않을 권리
- 임의 추방으로부터 보호받을 권리
- 원할 경우 본국으로 돌아갈 권리
- 이주노동자와 그 가족의 건강과 복리 유지에 적절한 생활수준을 누릴 권리
- 안전한 노동조건과 청결하고 안전한 노동환경에서 일할 권리
- 노동시간의 적절한 제한 및 휴식과 여가를 누릴 권리
- 결사의 자유 및 노조에 가입할 수 있는 권리
- 일터에서 성희롱 당하지 않을 권리
- 임신기간중 유해 작업으로부터 보호받을 권리
- 아동에 대한 경제적 착취 방지와 그들의 행복과 발전을 위협할 만한 일로부터 보호받을 권리
- 이주노동자 자녀들의 교육받을 권리
- 이주민들과 그 가족들의 재회할 수 있는 권리

2. 이주노동자 협약 비준을 위한 국제 및 아시아 지역 캠페인 활동

이러한 중요한 의의를 갖고 있는 협약임에도 불구하고 이 협약은 현재까지 미발효 조약으로 남아있어, 태어나기는 했으나 출생신고도 못한 아이 격이 된 채 10여 년의 세월을 보내야만 했다. 세계 경제의 통합화와 지구화의 진전에 따라 그 이전보다 더욱 대규모의 이주노동자가 발생하며 이에 따른 다종다양의 인권침해에 따라 이주노동자 지원단체들은 국제협약 비준캠페인을 통한 이주노

동자 권리 확대의 필요를 절실히 느끼기 시작하였다.

이러한 절실함은 국제적인 이주노동자 협약 비준 캠페인 및 이주노동자와 연대의 날 행사 등으로 구체화되는데, 1994년 카이로에서 열린 인구와 개발에 관한 국제회의 때 결성된 '국제이주노동자 권리감시 위원회'가 이 운동을 전 세계적으로 확산시키는 데 주요한 역할을 하게 된다. 아시아에서는 97년 필리핀의 단체들이 이를 위한 국내 위원회를 결성, 매년 12월 18일을 이주노동자의 날로 선포하고 이주노동자 권리 보호 및 협약 비준 캠페인을 벌이고 있다. 이에 힘입어 이주노동자 지원단체들은 1998년 3월 유엔인권위원회 회기중 협약의 국제법적 효력발생을 위한 전 세계적 캠페인을 가속화하기로 하고 선포식을 가진 바 있다. 한편 1999년 말부터는 "이주노동자 조약 비준을 위한 국제캠페인"과 세계 각국의 NGO들이 유엔이 12월 18일을 세계 이주노동자의 날로 선포하도록 온라인상의 캠페인을 시작하였고, 마침내 2000년 12월 4일 유엔은 12월 18일을 세계 이주노동자(이주민)의 날로 선포하였다.

아시아에서는 Migrant Forum in Asia(MFA)가 네트워크 단체들과 함께 이 캠페인을 진행하고 있다. 97년 필리핀 그룹들이 이러한 국내 행사를 조직하고 해외에 취업해 있는 필리핀 노동자들의 보호 및 세계 각국의 협약 비준을 촉구한데 이어 98년부터는 보다 조직적인 공동행동이 조직되기 시작하였다. 특히 98년부터는 11월 25일 세계 여성폭력 근절일부터 시작하여, 12월 10일 세계 인권의 날 그리고 12월 18일 이주민의 날을 아우르는 기간을 이주노동자의 달로 명명하며 각종 집회, 시위, 문화활동 및 정책포럼 등을 개최하여 이주노동자들의 출신국 및 취업국의 경제적 기여를 인정하고 이들의 인권보장을 사회적으로 실현하기 위해 노력하고 있다.

이러한 조직적인 활동에 힘입어 1995년 필리핀이 아시아에서는 처음으로 이 협약을 비준한데 이어 스리랑카가 96년에 비준하였으며, 97년에는 방글라데시가 이 협약에 서명하였다. 올해 이주노동자의 달 캠페인에는 방글라데시의 협약 비준 촉구와 이주노동자 권리에 관해 관심을 표명한 인도네시아 정부에 더욱 압력을 가할 것을 아시아 네트워크에서 공동 결의한 바 있다.

한국에서는 98년 처음으로 이 협약 비준에 대한 대국민 및 대정부 캠페인을 개시하면서 그해 각계 인사들의 비준촉구 서명을 받아 발표한 것을 시작으로 99년 안산역에서 집회를 열어 서명촉구 손도장 찍기 및 시민들에게 풍선나뉘주기 행사 등을 진행하였다. 지난해에는 노동허가제 도입촉구와 맞물리면서 이주노동자 10년사 사진전, 각국 대사관 방문, 세계 이주노동자의 날 기념 및 노동허가제 도입촉구 집회를 탑골공원에서 가진 바 있다.

그간의 외노협이 활발한 캠페인 결과 웬만한 인권단체 및 활동가들은 이주노동자 협약에 대해 인식하고 있을 뿐 아니라, 한나라당은 지난 총선때 "외국인 근로자의 인권보호를 위한 제도적 장치를 마련하는" 방안으로 이 협약을 비준하겠다고 공약할 정도로 그 인지도가 점차 높아지고 있다.

3. 협약 비준운동의 의의

국제규범의 가입국이 된다는 것은 국제적인 기준의 국내법적 수용이라는 데에서 큰 의의를 찾을 수 있다. 특히 이주노동자 협약은 그간 불분명하게 사용되어오던 이주노동자의 정의, 범주 등을 밝히고 있어 관련된 기타 인권개념을 보다 확장시키는 데 기여할 뿐 아니라, 국내법과 사법권을 발전시키는 데도 기여하게 된다.

이주노동자 협약이 현재까지 미발효 조약이지만 국제법으로 효력 발생되는 순간부터 이는 국제적인 기준이 된다. 협약 비준국들은 매 4년마다 해당 위원회에 협약 기준에 따른 국내상황을 보고하게끔 되어 있으며, 국내법 제정시 이 협약의 기준들을 채택하여야 한다. 그러나 많은 국가들 특히 이주노동자 의존도가 높은 나라들일수록 협약 비준에 대해서는 더욱 소극적이다. 이럴 경우에는 오히려 국내법의 기준강화 및 제정운동 등이 필요할 것이다. 우리의 경우, 97년에 이어 지난해 입법청원한 "외국인노동자 고용 및 인권보장에 관한 법률" 제정운동과 이주노동자 협약 비준운동을 함께 벌이는 것은 좋은 전략이라 할 수 있다.

그러므로 국제협약 비준운동이 갖는 의미는 이것이 국제법으로 효력을 갖게 되는 순간부터 이주노동자와 가족들의 인권보호에 국제적인 기준으로 작용하게 되므로, 만일 한국이 끝까지 비준을 안 한다 할지라도 국내 이주노동자 인권문제에 대한 가이드라인으로 이를 활용할 수 있게 되는 것이다. 더욱 중요한 사실은 한국도 유엔 회원국이므로 이러한 국제 기준에 따라 인권상황을 개선해야 할 의무가 있다는 것을 끊임없이 제기할 필요가 있다는 것이다. 이러한 관점에서 보면 사실 협약 비준운동은 시작에 불과할 지 모른다. 더욱 중요한 것은 이주노동자 협약의 효력 발생 이후의 국내법적 수용과 수용한 국내법의 실제적 이행에 대한 감시가 우리의 지속적인 과제가 될 것이다.

Background and Significance of the UN Migrant Convention Ratification Campaign

Mi-Sun Kim

Medical Mutual-Aid Union for Migrant Workers in Korea/ Coordinator

1. What is the Migrant convention ?

New international human rights instrument that the United Nations unanimously adopted on 18 December 1990. The ICM embodied current international human rights standard and ILO migrant conventions. The ICM's different point from the ILO migrant convention is providing protection for all migrant workers regardless of their legal status and their families. But the Convention has not yet enter into force as 17 countries ratified while the Convention needs at least 20 ratifications.

- Significance of the Convention

Many countries do not have standard in their national law. Therefore, the Convention is significant as human rights instrument that ;

◆ providing a general framework for the protection of migrants

Such framework guarantees the basic protection of migrants moving across borders of increasingly integrated economies.

◆ providing an international definition of migrant workers and their families

It also establishes international standards of treatment through the elaboration of the particular human rights of migrant workers and members of their families. These standards would serve to uphold basic human rights of other vulnerable migrants as well as migrant workers.

◆ extending fundamental human rights

Fundamental human rights are extended to all migrant workers, both documented and undocumented.

◆ seeking to play a role in preventing and eliminating the exploitation and illegal movement

This including an end to all migrant workers and members of their families in their illegal or clandestine movements and to irregular or undocumented situations.

◆ **attempting to establish international minimum standards of protection**

It serves as a tool with which to encourage those States lacking national standards to bring their legislation in closer harmony with recognized international standards.

2. Regional and International Campaign on Migrant Convention ratification

The first international campaign led by the "International Migrant Rights Watch Committee" which was established during the International Conference on Population and Development in 1994. In Asia, Filipino groups organized a national coalition in 1997 proclaimed December 18 as a migrants' day and organized various activities. In 1998 migrant support groups decided to gear up the ratification of IMC by launching the Global Campaign for the Ratification of IMC. From 1999 Global Campaign and NGOs in many countries started on-line campaign in demanding the designation of December 18 as Migrants' Day, finally UN proclaimed it in 2000.

In Asia, Migrant Forum in Asia(MFA) spearheads the campaign. With the early action by Filipino groups in 1997, more coordinated collective actions were made in 1998. Especially since 1998 the migrants' month has been declared including the International Day for Elimination of Violence against Women on 25 November, International Human Rights Day on 10 December, and Migrants' Day on 18 December. Migrants' month are celebrated with rallies, demonstrations, cultural show and national forum on policy changes etc. in recognition of migrants' economic contribution to home and host countries and to actualization of the migrants' rights protection.

Thanks to such activities, Philippines ratified the IMC in 1995, Sri Lanka did in 1996, and Bangladesh signed the IMC in 1997. This year the Migrants' month campaign includes more efforts to push the Bangladesh and Indonesian government to ratify the IMC.

In Korea the campaign started in 1998 to publicize the issue and collected social leading figures' signatures. In 1999 migrants' day rally was held in Ansan station and last year the campaign was incorporated with work permit system introduction campaign including photo exhibition, visit Embassies, and rally.

With active campaign of JCMK, many human rights groups and activists are well known of the IMC and even Grand National Party pledged in last General Election to ratify the IMC in line of taking a measure to protect migrant workers' rights.

3. Significance of IMC ratification campaign

- When IMC enter into force, it will be used as an international standard.
- The country ratified the Convention will have to report every four years.
- More important thing is that the national legislation should adopt the Convention.
- Therefore national legislation campaign combined together with the ratification of IMC campaign in Korea since 1998 is important.
- Although the Korean government will not ratify, the IMC will give a guideline for protection of migrants' rights.
- NGOs in Korea have to remind the Korean government as a UN member has a responsibility to improve human rights situation.
- Ratification campaign on IMC is just first step, monitoring government for national legislation and implementation is also important.

이주노동자 창업협동조합 운동의 과제

박천웅 목사

안산외국인노동자센터 소장

1. 이주노동자 창업협동조합 운동을 제안하면서)

지금까지 이주노동자운동은 인천공항에서부터 인천공항까지가 우리의 영역이라고 생각해 왔다. 그러나 이주노동자의 문제는 국경이 없다. 아직 우리 나라에서는 이주노동자들의 귀환 정착문제에 대하여 1998년 7월 '한국교회 외국인노동자선교협의회' 정기 세미나와 1999년 5월 '외국인노동자대책협의회' 정기교육강좌 시간 등 두 차례정도 논의되었다. 사실 이 글이 이주노동자 관련 단체에서의 공개적인 논의를 시작하는 진일보가 될 수 있다고 생각한다. 이미 이주 노동자를 한국보다 먼저 받아들인 홍콩의 국제단체들도 이 귀환 프로그램을 실험하고 있으며, 일부 귀환 노동자들이 이미 실천 단계에 있다. 국내 이주노동자 지원단체들도 이제는 경제적인 측면에서 이주노동자 문제의 접근이 필요하다고 생각한다.

1) 이주노동자 운동의 5개 축

본인이 안산을 중심으로 전개해온 이주노동자운동은 5가지의 축이 있었다. 지난 1989년부터 안산에서 노동자와 빈민들과 함께 하는 목회를 해 오면서 외국인 노동자를 만난 것은 1992년경이었다. 구체적으로 안산외국인노동자센터를 기관으로 운영해 온 것은 1994년부터의 일이다. 거의 지난 10여 년 동안을 외국인 노동자들과 함께 해 온 셈이다. 외국인 노동자와의 만남은 정치적 영역, 경제적 영역, 문화적 영역, 사회적 영역 그리고 종교적 영역이었다. 첫번째로, 정치적 영역에서는 주로 법과 제도 개선운동 및 캠페인, 외국인 노동자 NGO 설립 지원 및 지역 노동조합 설립지원과 같은 주체성과 평등권의 문제에 집중되어 이루어져 왔다. 두번째는 경제적 영역으로서 1977년부터 귀환 프로그램에 대하여 관심을 가지고 '외국인노동자 협동금고' 운동을 전개하였다. 그러나 한국사회가 IMF를 만나면서 실행 3개월만에 실패하고 말았다. 문화적인 영역은 1999년부터 외국인노

1) 창업협동조합은 국내의 '노동자 협동조합' '생산자 협동조합'운동과 유사하다. 필자가 1997년에는 이 개념을 '협동기업 만들기 운동'이라는 용어를 사용한 일이 있다. 그러나 창업협동조합이 반드시 기업을 의미하지 않기 때문에 '창업'이라는 의미를 사용한다. 이주노동자와 관련해서는 이와 같은 문제는 이미 국제적으로 '재통합 프로그램(Reintegration Program)'이라는 용어로 사용되기도 한다. 특히 국내에서 실직자를 중심으로 하는 자활 공동체의 일자리 창출을 위한 과정에서는 '공동체 창업'이라는 용어를 사용하기도 한다. 협동조합이나 공동체이나 하는 문제와 노동운동이나 기업운동이나 하는 문제는 정리가 필요하다. 그리고 노동운동과 협동조합운동의 차이도 역시 구별될 필요가 있다.

동자와 지역 주민이 한데 어우러져 살아갈 수 있는 '국경 없는 마을' 운동이었다. 이 운동은 지금도 지속되고 있다. 종교적이면서도 정신적인 영역은 1998년 한국사회가 IMF로 대량 실업이 발생하는 상황에서 실업이주노동자들에게 희망과 용기를 주고자 시작한 것이 '이주노동자 농장'이었다. 이 운동은 생태적 관점에서 출발 한 것이다. 밥나눔 공동체 운동과 쓰레기 십자가 만들기는 종교적이면서도 정신적인 차원에서 인간 근원문제에 접근하는 신인간 운동이었다. 다섯번째로 사회적인 영역은 2001년 9월 아시아태평양 사회복지대회에서 '외국인노동자와 사회안전망'이라는 글에서와 11월 안산외국인노동자센터 7주년 기념 세미나에서 발표한 '외국인노동자와 시민권'글에서 공식 제기하였다. 이제 본격적으로 국경없는 시민권을 제기해야 한다는 주장을 하였다. 제한적이긴 하지만 유럽회원국들 상호간의 자유로운 노동의 이동과 시민적 권리, 정치적 권리, 사회적 권리가 보장되는 사회적 모델을 세계화 할 필요가 있다는 주장이다.

2) 이주노동자 문제의 경제적 대안 접근의 의미

본 글에서는 지금 까지 전개해온 5가지 활동의 영역 가운데서도 경제적인 영역으로 좁혀 '이주노동자창업협동조합'을 주장하고자 한다. 이는 1997년일시 시도하였다가 실패한 이주노동자의 경제적 대안운동을 다시 시작하는 의미이기도 하다. 경제적 대안운동을 위하여 안산외국인노동자센터에서는 지난 8월 이주노동자 대표자들과 수련회를 통하여 '이주노동자 창업 협동조합' 문제에 대한 자체 교육을 가진바 있다. 이후 2001년 9월 16일 부터 국내 시중은행과 손을 잡고 '국경없는 마을은행' 1달데 2번 운영하고 있다. 아직은 초보적인 수준이지만 이주노동자 문제에 대한 경제적 대안 접근이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

이주노동자 창업 협동조합운동은 세계화 문제에 대응하는 경제적 대안 운동이다. 세계화 속에서 이주노동자 문제에 대한 경제적 대안 접근 시도인 이주노동자 창업 협동조합운동이 대안이라고 말하는 것은 다음 세 가지의 이유에서이다. 첫째로, 세계화로 자국에서 해외로 내몰린 이주노동자들이 창업협동조합 운동을 통하여 노동자로서 고착화된 생산관계를 노동자인 동시에 경영자라는 생산관계의 변화 시도라는 의미에서 대안적이다. 자본의 세계화는 개인과 개인은 물론, 나라와 나라, 민족과 민족, 인종과 인종의 사이를 자본력에 따라 차별적으로 분리시키고있으며, 세계의 가난한 사람들을 집합적으로 임노동화 시키고 있다. 특히 노동의 유연화를 강제하는 세계화는 생산관계에서 노동자를 더욱 취약한 상황으로 몰아감으로 노동자의 단결권마저 박탈해 나가고 있다. 창업협동조합운동은 노동자 스스로가 생산자이면서 경영자이기 때문에 적어도 이들의 노동이 종속적인 노동이 아니라는 의미에서 대안적이다. 두번째로, 산업자본시대에는 장시간과 저임금의 노예노동이 '노동자의 단결권'을 강조하였다면, 금융자본시대에는 노동권 자체가 박탈되거나 비정규화 되기 때문에 '일자리 창출'자체가 대안적일 수밖에 없다. 창업 협동조합원은 정규 노동자로서 지속적으로 노동을 하며 자신의 일자리를 지킬 수 있는 '노동권의 본존'의 결정권이 비정규 노동자보다는 상대적으로 높다는 의미에서 대안적이다. 세번째로 세계화로 말해지는 신자유주의의 '약육강식'의 논리가 적어도 협동조합의 기본 원리가 아니기 때문에 대안적이다 할 수 있다. 오히려 협동조합 내에서는 약육강식의 사회보다는 상생, 배제와 차별보다는 공존을, 지배와 독점보다는 민주주의와 합의를 존중하기 때문에 대안적이라고 말할 수 있다. 즉 이주노동자 창업 협동조합운동은 생산관계, 노동권 보존, 상생과 공존의 사회 추구라는 측면에서 대안적이라고 요약 할 수 있다.

이러한 세계화 시대의 이주노동자 창업협동조합운동의 의의는 무엇인가? 자본주의가 생산자

시장-소비자로 이어지는 경제 관계라고 할 때, 오늘의 경제 체제는 자본이 생산관계를 지배하고, 권력과 결합한 자본은 시장을 독점하는 구조이다. 자본의 이윤 축적 과정에서 산업자본은 금융자본화되었다. 산업자본 시대에는 노동이 장시간 저임금 등으로 노동의 노예화가 이어졌다. 그러나 1972년 석유파동 이후 금융 자본 시대(세계화)가 되면서 인간의 노동권은 자본으로부터 박탈당하게 되었으며, 점차 많은 사람들이 일자리를 잃게 되었다. 이러한 세계화로 인한 대량실직은 급기야 세계적 차원에서 '이주노동의 시대'를 열어가고 있는 것이다. 세계화(Globalization)는 이주노동을 부채질하였고, 국제적인 이주노동은 신자유주의(Neo-Liberalism)가 지배하는 세계화 경제의 결과물이었다. 국경을 넘어 노동하는 것은 곧 생존권과 깊은 관계를 갖게 되었다. 이렇게 자국을 떠난 타국에서 노동을 하는 이주노동자들은 그들의 시민권은 물론 노동자의 단결권을 박탈당하고 있으며, 온갖 인종차별 문제로 고통 당하며 살아갈 수밖에 없다. 이주노동자 자신과 이주노동자를 지원하는 단체들은 이주노동자들의 문제를 경제적 대안 접근을 모색해 볼 필요가 있는 것이다.

2. 이주노동자 문제와 창업협동조합의 필요성

이주노동자창업협동조합의 필요성과 중요성에 대한 인식은 이들 이주노동자들이 현재 경제적 문제와 직면하여 만나고 있는 문제를 살펴보면 가능하다.

1) 한국을 찾는 이주노동자

(1) 미래를 꿈꾸며 찾아오는 이주 노동자

대부분의 이주 노동자들은 '보다 나은 미래를 위해' '좀더 잘 살아보기 위해' 정든 고향과 사랑받는 가족을 남겨두고 먼 나라로 일을 하기 위해 떠난다. 그들은 단기간에 많은 돈을 벌어서 귀국하여 자신들의 꿈을 실현하는 것을 최우선의 목표로 삼고 있습니다. 이들 이주노동자들이 국내에 거주하면서 노동자로 살아가면서 '차별'과 부당한 대우 등을 경험하면서 노동자로서의 의식이 싹터 나가나 대부분은 현실에 안주한다.

(2) 빚을 얻어 나오는 이주 노동자

이주 노동자들은 국내에 들어올 때 많은 경우에 그 경비를 마련하기 위하여 전답을 팔거나 빚을 얻어서 나온다. 국제 환율의 차이와 브로커 비용 등으로 인하여 엄청난 돈을 들여서 이주 노동을 시도하고 있다. 이 브로커 비용 때문에 사실은 이주 노동자들이 장기 체류할 하는 원인이 되기도 한다. 그러나 한 1년 정도면 국내에 들어 올 때의 비용을 뽑을 수 있기 때문에 2-3년은 통상 한국에 머물 계획을 가진다.

(3) 자신의 지위를 버리고 찾아온 이주 노동자

한국에 찾아오는 대개의 이주 노동자들은 그 나라에서 아주 가난하거나 저 학력의 사람이 아니다. 오히려 그런 사람들은 한국에 나올 꿈도 꾸지 못한다. 대개의 이주 노동자들은 그 나라에서 는 한국에 나올 정도의 경제력과 국제적 인식을 하고 있는 사람들이라고 보면 틀림없다.

2) 본국으로 돌아가야 하는 이주노동자들

(1) 귀환하는 이주 노동자들의 현재 유형

이주 노동자들이 어느 정도 돈을 벌었으니 이제 돌아가야 하겠다고 마음먹고 돌아가는 사람들은 그리 많지 않다. 대개가 불법 체류자로 체포되거나, 지병이 생긴다든지 산재를 당하여 장애인 이 되었든지, 가족 중에 피치 못 할 사정이 생겼든지, 시신이 되어 돌아간다. 최근에는 아예 한국인 여자와 결혼하여 국내에 머물러 살든지, 또 다른 나라로 밀입국한다. 귀환에 대한 아무런 대책 없이 원치 않은 시기에 원하지 않은 방식으로 귀환하는 경우가 많다.

(2) 귀환해도 대안이 없는 이주 노동자들

이주 노동자들은 대개 2년 정도 해외에서 머물 생각을 하나 더 많은 수입을 위해 본국으로 귀국하지 않고 또 다른 계약을 맺거나 하는 방식으로 장기 체류를 하게 된다. 그 이유는 부양해야 할 가족들이 많거나 본국으로 돌아가 봐야 뚜렷한 일자리가 없기 때문에 해외에 장기 체류를 하게 된다. 한마디로 귀환을 해도 뚜렷한 대안이 없기 때문에 불법체류자로 잡힐 때까지 국내에 머물게 된다.

(3) 귀환하려 해도 가진 것이 없다.

대부분의 이주 노동자들은 자기가 받은 월급의 절반이 조금 넘는 액수를 본국에 보낸다. 그러나 본국에서는 이 돈의 절반은 10여명 이상의 대식구가 먹고살고 약간의 돈만이 저축이 될 뿐이다. 실제로 3년 일하고 돌아간 한 이주 노동자의 경우 남은 것은 한국에서 돌아갈 때 사 가지고 간 TV와 오디오밖에 남는 것이 없었음을 현지를 방문하여 확인한 사례도 있다. 국내에서 번 돈을 가지고 본인과 가족이 먹고사는 것에 대부분 소비한다. 저축이 제대로 이루어지지 못하고 있다.

3) 귀환후의 이주 노동자들의 문제

(1) 한국에서 번 돈을 모두 허비해 버린 사람들

한국에서 번 돈을 어떻게 사용 할 줄 몰라 세월만 보내다가 가진 돈 다 까먹고 또 이주 노동자로 나서는 사람들이 많다. 실업률 높은 나라의 경우는 더 이상의 일자리가 없기 때문에 구조적으로 이주노동자로 내 몰리는 경우가 허다하다.

(2) 보람없는 곳에 돈을 사용하는 사람들

국내 단체들이 밤늦게 까지 일해 가면서 외국인노동자들의 월급도 받아주고, 산재 보상도 챙겨 주었더니 그 사람이 돌아가 향락산업에 종사하고 있었다. 국내에서 그들과 함께 한 단체에 무슨 보람이 있겠는가? 겨우 향락산업의 기수가 되도록 우리는 그토록 밤잠을 설치대며 그들의 문제를 해결하려 동분서주하였는가? 절대 아니다. 그럼에도 불구하고 한국에 와 있던 이주노동자들이 보람되지 못한 곳에 돈을 허비하는 경우가 많다.

(3) 다시는 돌아보고 싶지 않은 한국의 기억

이주 노동자들의 경우 한국에 대해서 좋은 감정을 가진 사람은 별로 많지 않다. 한국에서 당

한 여러 가지 좋지 못한 인식을 마음에 두고 있다. 실제로 타국에서 한국의 관광객이 테러를 당하기도 하였고 대사관 앞에서 항의를 하기도 하였다. 외국인노동자들이 한국에 와서 가장 빨리 배우는 말이 '빨리빨리'와 '씨팔놈아' '머리뽕뽕'라는 말이다. 그리고 이들이 한국을 떠날 때 남기는 말이 있다. 다시는 한국에 오고 싶지 않다.

(4) 파괴되는 이주 노동자들의 가정

돈은 벌었지만 귀환 후 이주 노동자의 가정이 망가지고, 정신적으로 폐인이 되기도 하며, 또 다른 욕심을 위하여 더 큰 이주의 길을 택하기도 하다. 돈을 벌었으면 가정적으로 더 행복해야 하는데 그것으로 더욱 가정이 망가진다면 이주 노동을 한 그 사람은 아무런 보람이 없다. 하는 수 없이 '돈이나 벌자'며 또 다른 이주 노동의 길을 택하게 된다.

3. 대안 만들기로서 창업협동조합

1) 창업 협동조합의 성격

(1) 협동조합으로서의 성격

창업협동조합은 일종의 생산자 협동조합의 성격을 갖는다. 국내에서 진행중인 공동체들은 분류의 기분에 따라 여러 가지가 있을 수 있으나, 크게 생태 공동체, 협동조합공동체, 종교공동체, 대안교육 공동체 등으로 나눌 수 있다. 여기에서 협동조합공동체는 다시 생산자협동조합운동과 생활협동조합운동으로 나눌 수 있다. 생산자협동조합에는 재생비누를 생산하는 협성 생산공동체, 의류를 생산하는 나눔물산, 반진고리 봉제공동체, 건설노동자공동체 우리건설, CHN 종합건설 등이 있다. 그리고 생활협동조합운동에는 한살림생협, 생협중앙회, 의료생협을 비롯하여 수많은 생협들이 있다. 창업협동조합이 일종의 생산자 협동조합의 성격을 갖지만 이것과 다른 점은 창업의 범주가 1차산업인 농업의 부분이나 3차 서비스 업종도 포함하기 때문이다.

(2) 공동체로서의 성격

공동체 운동의 접근방식은 생태학적 접근, 조합주의적 접근, 시민사회운동적 접근, 종교적 접근을 들 수 있는데 협동조합 운동은 접근방식에서 공동체적이다. '공동체'는 성격에 따라 세 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 계획 공동체로서 특정한 목적을 가지고 의도적으로 구성된 생활집단. 특히 종교공동체와 협동농장이 여기에 속한다. 둘째는 사회적 공동체(commune)로서 집단적 삶에 대한 모험에서 출발하는 자발적 공동체로서 생산물 및 재산 소유금지라는 공산제적 요소를 갖는다. 집단 지향적 성격을 갖고 있지만, 개인적인 성취와 성공에도 관심을 갖는다. 합의에 의한 의사결정을 특징으로 한다. 세째는 자연적 공동체로서 '촌', 혹은 '촌락'으로 자연스럽게 나타난 집단 거주지로서 하나의 '사회'이다. 협동조합은 계획공동체로서의 성격과 사회적 공동체로서의 성격을 갖는다고 보겠다. 창업협동조합은 소유권의 문제, 상속과 소유물 및 생산의 분배문제, 의사결정과정과 집행, 공동체 성원의 참여와 이탈의 문제, 세대간 문제, 사회와의 관계설정의 문제, 노동의 질적 차등의 문제 등은 조합원의 성격에 따라 달라 질 수 있다. 조합원이 어떤 공동체를 의도하느냐에 따라, 혹은 그 규모가 어느 정도인가에 따라 공동체적인 성격도 달라 질 것이다. 즉, 조합의 성격이 고정적이

지 않다는 것이다.

(3) 재통합 프로그램으로서의 성격

창업 협동조합은 귀환을 준비하는 이주노동자들의 재통합(Reintegration)²⁾ 프로그램으로서 성격을 갖는다. 이주노동자들에게 귀환을 생각하는 재통합의 프로그램은 매우 중요하다. 신분이 불안정한 이주노동자들이기 때문에 신분적 안정을 위해서도 귀환은 필연적이다. 이주노동자들이 귀국을 준비한다는 것은 가족들과 오랜 별거로 인한 심리적 문화적 문제에 대한 극복을 통하여 재결합을 준비한다는 차원에서 매우 중요하다. 일반적으로 타국에서 일하다가 돌아간 이주노동자들이 다시 이주노동자로 재 출국하는 경우가 많다. 이러한 귀환을 준비하는 이주노동자는 타국에 머무는 동안 이주 노동의 악순환을 끊고 기술을 습득하고 익히며 경험을 쌓는 일에 관심을 갖는 다는 측면에서도 재통합 프로그램은 매우 중요하다. 창업 협동조합 프로그램이 이주노동자들이 귀환 후 본국에서 안정된 직업을 마련한다는 데 큰 의의가 있다.

(4) 미래에 대한 준비로서 저축의 성격

창업 출자금 마련을 위한 저축은³⁾ 미래에 대한 준비적 성격이 있다. 이주노동의 목적은 돈을 벌기 위한 것이다. 그러나 이주노동자들의 대부분은 미래에 대한 전망의 부재로 돈을 제대로 모으지 못한다. 이주노동자들이 돈을 모으지 못하는 이유가 불필요한 지출, 높아진 생활 수준에 따른 유지비용의 증가, 가족 부양을 위한 송금 등을 이유로 들 수 있다. 특히 미래에 대한 준비가 부족한 것이 돈을 모으기 어려운 가장 큰 원인이 될 수도 있다. 미래에 대한 준비는 이주노동자들의 해외 체류 기간을 단축하고 지출을 줄이는 대신 수입을 늘이는 방법을 배우게 된다. 즉 귀국을 준비하는 이주노동자들이 타국에서 노동하는 동안 창업 협동조합의 출자금을 마련을 위하여 자연스럽게 저축을 생활화하게 된다.

2) 재통합(Reintegration)의 접두어 're'는 '다시'를 의미하며, 어근인 'integrate'는 '통합'을 의미한다. 본래 재통합이란 의미의 사용은 장기간 본국을 떠나 해외 등지에서 타국의 문화 속에 살던 사람이 다시 본국에 돌아 왔을 때 그 동안의 공백으로 본국의 문화 적응이 어렵기 때문에 문화적으로 '재적응의 필요성'이 요청되면서 사용된 용어이다. 그러나 이 용어를 이주노동자 관련 단체들에서는 국제적으로 재통합이란 용어를 이주노동자들이 고향으로 돌아가 가족과 공동체와 재회하고 정착한다는 의미로 사용한다. 일반적으로 귀환을 준비하는 재통합 프로그램에는 다양한 의미들이 포함되 어진다.

가. 대안적인 수입원을 위한 준비와 계획

나. 가치관의 변화, 소비적인 생활을 지양하고 지속 가능하며, 더 생산적인 삶의 모색

다. 새로운 정착을 위한 저축과 기본 자본금

라. 외국에서 일하는 동안 생산적인 사업착수

마. 주 수입원으로 해외 취업포기

바. 가족들을 지속적으로 부양 할 수 있는 생산적이고 계획적인 기본 자본금 투자

사. 가족들과 지역 공동체에 대한 동기 부여와 조직화, 생계 수단을 지속시키고 확장하기

3) 저축(savings)이라는 단어의 'save'는 라틴어 'salve', 그리스어의 'salvos'에서 온 말이다. 이 단어들은 위험이나 불편한 환경에서 벗어나는 의미를 가지고 있다. 위급한 순간에 저축은 밝고 안정된 미래를 보장한다. 우리는 저축을 통해 의식주와 가족의 의료비 등의 비용을 마련하고, 갖고싶은 물건도 살 수 있다. 저축은 또한 개인적인 만족과 안정을 위한 것이기도 하다. 이러한 의미에서 미래적이다.

2) 창업 협동조합의 차별성

(1) 노동운동과 차별성

창업협동조합이 노동운동인가에 대한 질문에는 일반적 노동운동과는 성격이 다르다고 말할 수 있다. 노동운동은 고용인으로서 중심 사고가 있다면, 창업협동조합은 '노동자'이면서 '경영인'이라는 점에서 차이가 있다. 경제적인 관점에서만 볼 때 노동운동이 생산관계의 문제를 지적하고 밝혀 내어 노동자의 권리 획득에 목표가 있다면, 창업협동조합 운동은 생산관계에 대한 근본적 문제제기와 동기에 대안을 제시하는 차원의 성격을 갖는다.

(2) 일반 기업과의 차별성

일반적으로 기업이 이윤을 제일의 목표로 하는 경제 중심적 반면 창업 협동조합은 분배의 정의와 기회의 균등이라는 측면에서 평등주의적 성격을 강하게 갖는다. 아울러 이익금의 일부를 사회적 환원한다는 측면에서 사회적 성격도 갖는다. 일반 기업은 기업의 경영이 어려워지면 일자리를 줄이는 방식의 노동의 유연화 정책을 따른다. 그러나 창업 협동조합에서는 일자리를 줄이는 대신 노동시간을 단축해서라도 조합원의 일자리를 지켜냄으로서 노동권의 보존한다는 의미에서 일반 기업과의 차이가 있다. 의사결정 구조에 있어서도 기업의 대표의 사유적 개념의 일방적 결정이 아닌 조합내의 공개성과 투명성, 조합원의 의사존중을 하는 공동체성과 민주성의 원칙이 유지된다.

3) 창업협동조합의 원칙과 운영

(1) 협동조합의 7대 원칙과 정신 4)

- ① 자발적이고 개방적인 조합원제도
- ② 조합원에 의한 민주적 관리
- ③ 조합원의 경제적 참여
- ④ 자율과 독립
- ⑤ 교육·훈련 및 정보제공
- ⑥ 협동조합간의 협동
- ⑦ 지역사회에 대한 관심

(2) 창업 협동조합의 운영 원칙

- ① 공동출자-조합원의 태도와 마음을 모으고 조합에 대한 소속감과 주인의식을 만드는 과정
- ② 공동노동-지속적인 노동의 확보, 노동을 통한 각자 삶의 주인이 된다.
- ③ 공동경영(공동소유)-노동자인 동시에 경영자로서 태도와 능력을 요구한다.
- ④ 공동분배(분배정의)-운영이 잘되면 분배나 이해 관계에 갈등이 생긴다.
- ⑤ 이익금의 사회환원-경쟁과 이윤 추구를 넘어 재산의 사회화를 지향한다.
- ⑥ 1인1표의 민주주의-노동과정과 의사결정과정에서의 민주주의가 중요하다.
- ⑦ 교육과 훈련-경영참가 정보 제공, 민주적 회의 운영, 의식적 공감대 형성을 꾀한다.
- ⑧ 연대-동종 협동조합간의 협동을 통한 경쟁력 향상 및 연대 형성한다.

4) 협동조합의 7대 원칙과 정신에 대하여는 참고자료로 첨부합니다.

4) 창업협동조합 형성 과정

(1) 창업 협동조합 형성 과정

과정 명칭	준비내용
1) 비전세우기	참고자료 1
2) 그룹 만들기	같은 고향사람, 친척, 친구 등
3) 사업 아이템 찾기	참고자료2 인적 구성, 전문성과 책임성, 영업력과 기술력
4) 사업계획하기	참고자료 3. 학습과 토론
5) 정관 만들기	참고자료4 정신의 문제, 민주주의, 협동정신, 조합원, 역할(책임성), 회의 공동출자의 문제, 자본의 문제, 이익배당의 문제 등
5) 출자금 조성	공동 은행적금 등
6) 운영계획	기술(아이템), 운영자금, 기술, 인력, 연대, 경영, 기술.
7) 사무행정	-장부기입 : 회계활동 또는 회계에 대한 지원 -서류작업 : 내규지정, 계약서나 지출에 대한 기록 1) 재정 방침 2) 자본금 분석 3) 사업유형 선택과 사업운영 예산 4) 자본을 증가시킬 수 있는 방법 모색과 자금의 적절한 관리 보장 5) 내규 6) 모임의 세부 사항 7) 계약서-회원 상호간 -조직관리 1) 은행 통장 2) 증명 서류 및 다른 계약서 상의 공식 서명자 3) 공식적인 지출 관리자 -회계감사 -합의에 의한 조직 운영
8) 연대	참고자료 5

(2) 창업협동조합운동의 유의 할 점

가. 구제프로그램이 아니다.
이주노동자로 하여금 보다 나은 미래를 위해 그들에게 힘과 의지를 줄 수 있어야 한다.
나. 기업을 창업하는 것과 노동권의 보존은 창업협동조합운동의 모든 중심이 된다.
적절한 공동체적인 준비 없이는 창업협동조합운동이 발전 할 수 없다.
다. 협동조합이 깨지는 이유는 '인간관계의 파괴'에서 비롯된다.
협동조합은 이기적인 요소를 줄여나가면서 조합원 상호간의 관계형성을 소중히 해야한다.

4. 창업협동조합 교육 및 준비 사례

-안산외국인노동자센터의 사례를 중심으로

비전세우기

<귀환정착 프로그램을 위한 기초조사>

1) 일반적인 조사

- (1) 이름
- (2) 생년월일
- (3) 여권번호
- (4) 비자종류
- (5) 입국일
- (6) 비자만료일

2) 한국에 오기전의 생활

- (1) 개인 1> 직업
2> 학력
3> 한달 수입
- (2) 가족 1> 결혼 유무
2> 가족수
3> 한달 생활비
4> 외국에 나간 가족이 있는지?

3) 한국에 오게되는 과정

- (1) 출국시 목표
(가) 얼마의 돈을 벌어야겠다고 생각했나?
(나) 무슨 일(직업)을 할 것이라고 생각했는가?
(다) 어느 정도의 기간 동안 머물 것으로 예상했는가?
- (2) 한국에 오게되는 과정
(가) 총 소요 경비(공식, 비공식)
(나) 한국에 오는 비용은 어떻게 마련했는가?
(다) 한국에 오게될 때 도운 기관이나 개인?

4) 한국에 도착하여

- (1) 한국에서 처음 일한 곳

- (2) 한달의 월급
- (3) 회사에서 어려웠던 점
- (4) 기업에서의 이탈 원인

5) 출국 후 가족문제

- (1) 가족과 얼마나 자주 연락하는지?
- (2) 가족 중에 무슨 변화가 있는지?
- (3) 가족에서 나의 중요도

6) 한국에서의 생활

- (1) 노동환경문제
- (2) 생활환경문제
- (3) 의료문제
- (4) 복지문제 등

7) 문화적 차별과 적응 문제에 대하여

- (1) 언어문제
- (2) 인권문제
- (3) 차별문제 등

8) 저축과 생활에 대하여

- (1) 한달 평균 수입은?
- (2) 한달 수입의 사용처
- (3) 송금 방법
- (4) 지금까지 얼마의 돈을 벌었나?
- (5) 송금한 돈의 사용처
- (6) 한국에 얼마나 더 머물고 싶은가?

9) 창업 협동조합 뜻 세우기

- (1) 귀국하여 싶은 일?
- (2) 얼마나 더 한국에 머물 예정인지?
- (3) 귀국후의 꿈을 위하여 필요한 경비
- (4) 목표액의 달성을 위하여 얼마나 더 한국에 머물러야 하는지?
- (5) 목표액을 달성하기 위하여 한 달에 얼마씩 저축해야 하는지?
- (6) 자신의 꿈을 친구들과 함께 하고 싶은 일은 없는지?

사업아이템.

<창업협동조합 사업 아이템 잡기>

- 1) 무슨 사업을 할 것인가 ?
- 2) 사업을 위해 필요한 것이 무엇인가 ?
자본, 땅, 기계, 기술자 등
- 3) 얼마의 돈이 필요한가 ?
- 4) 한 달에 얼마의 돈을 저축 할 수 있는가 ?
- 5) 한달에 얼마의 돈을 모을 수 있는가 ?
- 6) 준비기간은 얼마나 할 것인가 ?
- 7) 누구와 함께 할 것인가 ?
- 8) 사업을 위한 소그룹을 어떻게 이룰 것인가 ?

출자금 조성

<창업 협동조합 출자금 조성 계획준비>

주체	사업명	필요동산,부동산	목표금액	한달 수입	매달 저축액	저축기간
개인						
그룹						
단체						

5. 결론 : 이주노동자 지원 단체의 관심

지금까지 우리는 창업 협동조합에 대하여 이주노동자와의 관계를 중심으로 살펴보았다. 이제 이주노동자와 이주노동자단체들이 이주 노동자 문제 해결을 위하여 문제의 노출의 방법식도 중요하지만 대안 제기식 방식도 병행해 나가야 한다고 본다. 국내 이주노동자문제의 정치적, 문화적, 사회적, 정신적 측면에서만 아니라 경제적 측면에서도 이주노동자 문제 해결의 대안이 실천화되어야 한다. 이러한 의미에서 어떻게 하면 국내 이주노동자단체들이 이 문제에 관심을 가져야 할 것인가로 이 글을 마무리 하고자 한다.

1) 미래 계획과 실천 사례 발굴

이주노동자들이 국내에 들어와 비록 고통스럽게 일을 하였지만 보람있게 돌아가는 길은 첫째,

미래에 대한 계획 둘째, 저축 셋째, 돌아가고자 하는 구체적 준비를 하는 것이다. 한국에서 번 돈을 가지고 본국으로 돌아가 건전한 사회인과 경제인이 될 수 있도록 도와야 한다. 이는 매우 중요한 일이다. 창업협동조합 운동은 반세계화와 생산관계에 대한 대안, 노동권의 보존이라는 측면에서 중요하게 생각해야 하며 이주노동자와 국내 단체가 대등한 관계로서 상호 연대의식에서 출발해야 한다. 돈을 벌어서 자국에 돌아가서 새로운 고용을 창출하도록 유도하고 국내에서 배운 기술이 자국의 경제발전에 유익하게 사용되도록 도와야 한다. 그렇기 위해서는 한국에서 불확실한 위치에 있는 이주노동자들이 저축하고 투자하고, 자신의 미래를 계획 할 수 있도록 국내 단체들이 도와야 한다. 아울러 이주노동자들의 경제적 비전을 가질 수 있는 사례의 발굴도 중요하다.

- (1) 이주노동자 창업협동조합 사례
- (2) 이주노동자 공동체 주식회사 준비 사례
- (3) 신용, 생활협동조합 운영사례
- (4) 기술학교 운영사례
- (5) 장학재단 및 교육기관 설립사례

2) 교육과 훈련

경제적 측면에서의 미래에 대한 준비는 이주노동자들의 현실 인식에서 출발한다. 이주노동자 지원단체들은 이주노동자들을 교육의 대상으로서가 아니라 이주노동자운동의 주체자로서 설 수 있도록 연대, 협력이라는 차원에서 교육의 기회가 주어져야 한다. 이러한 교육은 이주노동자 현실에 대한 문제제기 및 비판과 상호간의 대안 모색을 위한 대화의 방식이 되도록 연대해나가야 한다. 이주노동의 원인에 대한 문제제기, 이주노동 현실에 대한 문제제기, 이주노동자 문제 해결을 위한 실천 방안, 이주노동 현실 극복을 위한 대안 등이 그 내용이 될 수 있다. 더 나아가 이주노동단체들은 이주노동자들로부터 이주노동운동에 대한 지혜와 해결 방안에 대하여 배울 수 있어야 한다. 이주노동자들은 세계화에 따른 국제 이주노동 문제의 담지자이면서 문제 해결의 주체자 이기 때문이다.

3) 지속적인 상호 관심과 연대 형성

이주노동자들이 한국에 머무는 동안 국내 이주노동자 단체들은 경쟁적으로 이들을 유치하여 서로 돕겠다고 갈등을 일으키기도 한다. 그러나 그들이 귀환하면 전혀 우리와 상관없는 사람으로 여긴다. 그들이 돌아가서 어떻게 살아 갈 것인가에 대해서는 우리가 할 일이 아니라고 이미 선연적 분리 사고를 하는 경우도 있다. 이주노동자들이 한국에서만 아니라 귀환 후에도 건강한 이웃으로 관계를 형성하며 살아갈 수 있도록 관심을 가져야 한다. 이주노동자들이 그들의 나라로 돌아가 사회에서 약육강식이 아닌 상생과 공존의 방식, 상호협력과 나눔의 삶의 방식이 이어지도록 상호 연대해 나가야 할 것이다.

Programs for repatriating migrant Workers

Rev. Chun-Ung Park

Ansan Migrant Workers Center/ Director

To solve the migrant workers' problem, most of the organizations supporting the migrant workers have taken the method of problem-revealing. Here, I like to propose that we do now together with a method which can offer an better alternatives, the re-integration program. We should help the migrants in economic aspects as well as the political, cultural, social and mental aspects. And we should be able to practice the method in the real situation.

Most of migrant workers had come to Korea have worked very hard in suffering conditions. There can be several things which make them feel the suffering days worthy; vision toward the future, savings for a better future, and concrete plan after returning home. We have to help them to become respectable civilians in their country with sound social and economic minds. To lead them this way, a re-integration program is suggested to be organised for the migrant workers. This program is considered important in two aspects; the relation between anti-globalization and local production, and the reservation of the labor right.

Re-integration program should start with the view that the migrants' organizations and the local organizations are equal and work for each other. This will lead the workers create another employment opportunity and contribute their skills acquired in Korea to improve their country's economy.

It is better for the organizations treat the migrant workers as the main body which is active in necessary projects rather than the objective one which should take the opportunity offered by organizations. They need to have the place to cooperate together. They should be educated to announce their issues and suggest the solution method and alternatives for themselves.

We hope the migrants keep sound relations with the Korean organizations after returning home and they open better lives of co-exist, co-development and sharing what they have with whom don't have anything. This will come true in the re-integration program with co-works of all organizations.

이주노동자 조직화를 위한 노동조합의 정책과 전망

임미령

서울경인지역평등노동조합 위원장

저희 노동조합은 이주노동자지부를 포함한 9개의 지부(텔레마케터지부, 호텔지부, 카드지부, 식품판매지부, 정보통신지부, 학교지부, 미용서비스지부, 요식업종지부)로 구성되어 있으며 업종과 성별 그리고 국적을 뛰어넘어 단결하는 조직으로 거듭나고자 서울지역여성노동조합에서 2001년 3월에 조직대상을 변경해 서울경인지역평등노동조합으로 다시 태어났습니다.

영세사업장에서 체류신분(불법체류)과 고용계약(연수생)으로 무권리상태에 놓여있는 이주노동자를 비롯해 저희 노조가 조직하고 있는 노동자들은 주로 4대 사회보험이나 근로기준법에 있는 각종 수당과 휴가를 적용받지 못하거나 심지어는 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 받는 비정규직 노동자들입니다. 또한 비정규직중에는 '특수고용직'이라 하여 노동자성조차 인정받지 못하는 노동자들도 저희 노조의 조합원입니다. 이처럼 법적으로 노동자가 아니라고 하거나 근로계약의 형태가 비정규직(계약직, 용역·도급직, 사내하청, 임시직, 파트타이머 등)인 노동자들은 전체 노동자의 절반을 훌쩍 뛰어넘고 있으며 비용절감과 무력화를 노리고 비정규직으로 고용하는 사업장은 늘어나고 있습니다. 따라서 해고를 무기로 노조가 정착하지 못하도록 아예 그 싹을 잘라버리거나 노조가 생겼을 때 해고를 통해 무력화를 완결지으려 하기 때문에 비정규직 노동자들이 단결하기란 쉽지 않습니다. 그러나 저희 노조의 역사는 기업별 노조 혹은 단위사업장 노조를 결성하기 어려운 노동자들에게 지역노조로 가입을 권하고 단체교섭을 쟁취함으로써 조직되지 못한 노동자의 조직화에 대한 가능성과 희망을 보여주고 있습니다.

이주노동자도 예외는 아닙니다. 한국에 이주노동자들이 들어와 일을 하기 시작한지 10년이 넘어가고 있지만 한국정부는 이들을 연수생이나 불법체류자라 하여 노동자로 인정하지 않고 사업장 이동의 자유도 없는 계약직 노동자 혹은 사업장은 옮길 수 있으나 체류신분을 불모로 착취당할 자유만 있는 노예로 묶어두고 있습니다. 이는 30만 이주노동자들의 처지가 내국인 비정규직과 같은 처지이면서 추방의 위협까지 안고 노동하고 있다는 것을 말해줍니다. 노동자성에 대한 부정과 비정규직화로 요약되는 자본의 전술은 비용절감과 함께 노동자들을 정규직과 비정규직, 여성과 남성, 내국인과 외국인 등으로 분리해 차별함으로써 노동자단결을 파괴하는데 그 본질이 있습니다. 내국인 노동자가 파업하면 이주노동자는 기계를 돌려 파업의 효과를 떨어뜨리고 이주노동자가 파업하면 내국인 노동자는 남의 일처럼 방관하도록 만들고 있는 것입니다.

그래서 저희 평등노조는 노동자계급내의 분리차별을 철폐하고 비정규직을 철폐하기 위해 투쟁하면서 이주노동자문제를 더 이상 사회문제의 하나로 접근하며 소위 인권침해를 줄이도록 "한국 의 수치"에 호소할 것이 아니라 비정규직문제가 그렇듯이 주체가 조직되어 투쟁에 나서서 권리를 쟁취하는 운동으로 나아가는 것이 바로 이 문제의 해결이라고 생각하게 되었고 노조조직화에 나섰습니다.

방글라데시, 필리핀, 네팔, 파키스탄 등 다양한 국적을 가진 이주노동자들은 올해 5월 26일 지부결성식을 갖고 한국최초의 이주노동자노조로 한국사회에 당당히 노동자임을 선언했습니다. 이주노동자의 노동3권은 헌법 제 33조와 근로기준법 제 5조(국적에 의한 차별금지), 14조(근로자의 정)를 근거로도 충분히 시비의 대상이 될 수 없으며 체류자격이 불법인 자에 대한 노동조합법의 금지조항이 없는 것으로 이미 이주노동자의 권리입니다. 그러나 노동을 허가하지 않는 한국정부가 이들의 체류신분을 담보로 노동조합활동을 탄압하거나 사업주를 편들어 추방할 수 있다는 것은 노동3권을 쟁취하기 위한 싸움을 예고하는 것입니다. 그럼에도 불구하고 이는 이주노동자들의 요구인 연수제도 철폐와 불법체류자 사면과 합법화가 될 때까지 기다릴 수 없는 권리이며 이러한 투쟁을 전개하기 위해서도 사업장에서 노동권을 되찾는 싸움을 결코 포기할 수 없습니다.

현재 이주노동자지부는 공단을 중심으로 한 현장조직화와 민주노총 산하 노동조합을 포함한 민주노조진영에 연대의 당위를 선동하고 내국인노동조합에서 조합원으로 조직화할 것을 호소하고 있습니다. 특히 금속, 화학섬유, 건설일용 등 민주노총 소속 연맹과 각 지역본부의 사업으로 조사와 교육을 배치함으로써 “노동자는 하나”의 정신을 실천으로 구현하고 조직화에 나서는 일은 전체 노동운동을 올바르게 세우는 일이기 때문에 더욱 박차를 가하고 있습니다. 비정규직노동자들의 독자적 노조 건설이 정규직노조의 배제가 없다면 있을 수 없는 것이듯 이주노동자 조직화 또한 처음부터 현장에 있는 한국인노동자와 함께 하나의 노동조합에서 시작되어야 하는 것이 원칙이며 그럴 때만이 자본의 노동자에 대한 분리차별을 철폐하고 국적을 막론한 노동자들의 상태를 개선할 수 있다고 믿기 때문입니다. 따라서 저희 노조의 조직화전략은 주로 이주노동자들이 밀집해 살고 일하는 지역에 뿌리내려 사업장의 문제 즉 노동의 권리를 되찾기 위한 싸움의 과정에서 조직하는 것입니다. 노동조합은 노동자들을 돕는 곳이 아니라 노동자들이 스스로 돕는 노동자들의 자주적인 조직입니다. 노조가 노동자들 대신 문제를 해결해 주는 것이 아니라 노동자가 스스로 자신의 문제를 노동조합에서 풀어가며 권리에 대해 깨우치고 개인만이 아니라 함께 일하는 노동자들의 상태를 개선할 수 있도록 단체교섭을 쟁취하는 것은 노동조합의 ABC입니다. 물론 당장은 어렵더라도 그리고 오랜 시간이 걸리더라도 저희 노조는 이 원칙을 부여잡고 한 걸음 두 걸음 나아갈 것입니다. 이러한 목표를 실현하기 위해 저희 노조 이주지부는 조합원들의 지역모임을 중심으로 정기회의와 대의원제도를 활용하여 현장의 이야기를 일상적으로 토론하고 작은 싸움이라도 함께 결정하여 행동하는 활동을 전개하고 있습니다. 또한 상담위원회를 통해 문제해결절차와 노동법교육 프로그램을 거쳐 노동자들이 자신의 문제뿐만 아니라 문제를 안고있는 다른 노동자들의 문제까지 함께 토론하고 종결될 때까지 전 과정에 개입하고 있습니다. 처음엔 조합원이 아니지만 이러한 과정을 통해 노동조합을 알게 되고 조합원으로 활동하는 사람들이 늘어나고 있습니다.

지부의 중요한 조직화방법 가운데 하나는 소모임의 활성화입니다. 현재 이주지부에는 사진, 영상, 춤, 노래, 연극 소모임이 있고 소모임 활동을 통해 노동자들이 조직되고 있습니다. 이것은 단순히 기술을 배우는 취미활동이 아니라 우리의 삶을 집단적으로 표현하는 모임으로 노동으로 황폐해지는 노동자들에게 ‘나’를 찾는 일로 다가가고 있습니다.

그리고 지역중심의 조직화 외에 이주노동자대중의 각국 공동체와 연대하며 조합을 소개하고 교육과 토론을 통해 조직화에 힘쓰고 있습니다. 각국 공동체는 친목회나 향우회와 같이 낮은 차원에서 합의하고 활동하는 이주노동자들의 대중조직입니다. 공동체의 지도부의 성향에 따라 활동의 내용이 정치적인 공동체들도 있으나 대부분은 타국에서 일하면서 생기는 어려움을 나누고 필요한 정보를 교환하는 상호회 성격을 띄고 있습니다. 그러나 많은 대중이 있고 노동자로서 고통을 들을

수 있는 공동체 또한 현장이라고 생각합니다. 저희 노조는 이 점에 주목하여 공동체와 긴밀한 연대의 끈을 유지하고 이 가운데 공동체가 이주노동자운동에 관심을 갖고 하나의 주체로 나설 수 있도록 하는 활동을 하고 있습니다. 모든 공동체회원이 조합원이 될 수 없다하더라도 공동체모임에 적극 참여하여 정세를 전하고 저희 노조를 알리며 기회가 닿을 때마다 노동권에 관한 교육일정을 잡고 진행하는 일 그리고 공동체대중의 문제들을 노동조합과 풀어나가는 일 또한 게을리하지 않고 있습니다. 일례로 지난 여름 필리핀노동자공동체 KASAMMAKO가 필리핀대사관의 부당한 여권소멸과 과도한 수수료징수를 규탄하는 기자회견을 열고 대사관앞 항의시위를 할 때 함께 연대했습니다. 유입국에서 벌이는 노동권쟁취투쟁과 송출국의 노동자착취에 대한 저항은 같은 싸움이며 이러한 원칙을 분명히 하는 연대관계만이 공동체의 자주성을 침해하지 않는다고 믿습니다.

지금 이주노동자운동에서 노동조합의 역할은 바로 이주노동자들이 노동자로서 존재를 자각하고 노동자의 자주적인 조직으로 단결하여 투쟁에 나서도록 하고 한국의 민주노조진영이 이 투쟁을 지지하고 힘으로 엄호하도록 하는 것입니다. 하여 이 투쟁이 이주노동자만의 것이 아니라 전체 노동자의 것임을 알게 하고 동참하도록 하는 일입니다. 또한 이것은 단일혈통을 중심으로 한 배타적 민족주의가 인종차별로 이미 나타나고 있는 한국사회의 진보에 기여하게 될 것이라 믿습니다. 투쟁!

The policy and vision for organizing migrant workers

Yim, Mi Ryeong

Chairperson of Equality Trade Union in Seoul Gyeonggi Incheon Region

Our union consists of nine casual workers branches (Telemarketer, Hotel, Creditcard Sales, Healthy Food Sales, IT, School, Barbershop Service, catering) including migrant worker. We were born as Equality Trade Union in Seoul Gyeonggi Incheon Region after changing the organizing object on March 2001 to be organization for unity over the type of job, gender and border.

Equality Trade Union thought that migrant workers problem could be solved by the movement of migrants themselves through the struggle for achieving labor rights like casual workers struggle and then started to organize in trade union as we have struggled for the abolition of separation and discrimination among working class and casual worker system. It is completely different from the activity of appealing for waking "Korean shame" up to reduce so-called human rights violation while approaching this as the one of social problems.

Bangladesh, Philippines, Nepal, Pakistan, etc. migrant workers who have different nationality, held inauguration ceremony of migrants branch and declared proudly as the first migrant workers union in Korea to Korean society on May 26, this year. Three labor rights (to unite, bargain, strike) of migrant workers cannot be an object of controversy based on the constitution article 33 (ensure three labor rights of all workers), Labor Standards Act article 5 (ban on the discrimination by nationality) and article 14 (definition on the 'worker'). In addition to this, Trade Union Act does not say that illegal stayer cannot establish or join a union. These mean that trade union rights is our rights we already had.

Nevertheless, the fact that Korean government which has not permitted their working, can suppress union activity or repatriate unionist, on the side of employer only because of illegal status, is a sign that the struggle for achieving three labor rights are waiting for us. Despite this worst circumstance, union rights is one that we cannot wait for until the abolition of trainee system and amnesty undocumented workers as migrant workers' current call, are achieved. Besides, we never give up the struggle for regaining labor rights in workplaces in order to fight for union rights also.

Now, migrants branch is organizing field around industrial area, agitating solidarity to democratic trade unions including KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) affiliates and appeal for organizing as the unionist of local workers union. Especially realizing the spirit of "Workers are one" and starting to organize migrants through the survey and education by KCTU affiliated federations such as metal, chemical · textile, construction, etc and each regional councils, are tasks for erecting whole labor movement right.

Thus, basically our union's strategy for organizing is to organize in the process of struggle for regaining labor rights while rooting in areas where many migrant workers live and work. Union is not 'for' the workers, but 'of' themselves. The identity of union does not lie in solving the problems instead of workers, but in solving their problem within union by themselves, realizing rights and achieving collective bargaining agreement to improve co-workers' situation not only for the individual.

To gain this aim, migrants branch is discussing things of workplace usually and determining for action even a small fight in the field, making use of regular meeting and representative system centering unionists' regional meetings.

Also, through the Counselling Committee, workers discuss not only their problem but also other workers' problems together as they are educated with program on all steps to solve the problem and education regarding labor law. More important thing is to participate in all process till finishing the case. At the first time, many of them are not an unionist, but with going through such process, people who get to know what union is and act as an unionist are increasing.

The one of important ways to organize is activation of hobby groups. Migrants branch has picture, videofilm, singing and drama group. Workers are organized through such a hobby group activity also. This is not merely for learning techniques, but for expression of our life collectively. Above all, this activity helps workers devastated by migrant labor, get 'myself' back.

Also, beside the organizing around region, we are making an effort for organizing in solidarity with migrant workers communities through the introduction of our union, education and discussion program. Although majority of communities' activity is focusing on helping difficulty one another and exchanging information necessary for labor and life, we take it as very important field because there are many migrant masses and we can hear their sufferings as worker. Our union is careful attention to this point and keeping close band for solidarity with migrant workers community. Especially, we are making activity that makes those communities come forward migrant workers movement.

All members of community are not able to be a unionist of our union though, we participate in community meeting such as general assembly, symposium, etc actively, make propaganda our union, set up the schedule for education program on the labor rights and solving the migrants masses' problems. For example, we made solidarity with filipino migrant workers community KASAMMAKO's struggle against the unjust cancellation of passport and imposing too much or unnecessary commission on their nationals by the embassy of Philippines. Because, the struggle for achieving labor rights in receiving country and the resistance against exploitation by sending country are same struggle. We also believe that only such a solidarity with clear principle does not violate community's independence.

Currently, the role of union in migrant workers movement is to make migrants realize themselves as worker, stand up for their rights in unity into workers' independent organization, and to let Korean democratic trade unions support and protect firmly this struggle by strength.

Therefore, to make local workers realize that this is not only of migrant workers' own, but of whole workers and participate in, is so important task for us. Also, we believe that this struggle will contribute to the progress of Korean society which hostile nationalism based on lineage already appears in the form of racial discrimination. Struggle!

외국인노동자지원을 위한 각 종교단체의 활동과 연대방안

진방주 목사

대한예수교장로회 총회전도부 간사

1. 외국인노동자 지원을 위한 종교단체 현황

1988년 88올림픽 이후 한국사회에 새로운 구성원으로 등장한 외국인 근로자들은 한국사회 속에서 점점 그 역할이 높아져 가고 있고, 한국사회도 신자유주의의 급속화에 따라 외국인 노동자의 노동력을 더욱더 많이 필요로 하게 됨으로써 함께 살아가야 할 지구촌의 형제 자매로 자리를 잡아 가고 있다.

1970년대이후 한국사회의 민주화에 큰 역할을 감당하였던 한국의 종교단체들은 1990년대 초반부터 새롭게 등장한 외국인 노동자들의 인권과 지위 향상을 위해 외국인 노동자들과 연대하며 협력해왔다.

한국기독교사회문제연구원이 2000년 9월과 10월에 걸쳐 전국의 외국인노동자 지원 단체에 우편으로 질문지를 발송하고, 또 전화를 하여 응답을 독려하는 방식으로 조사한 보고서에 의하면, 외국인노동자 지원 단체는 전국적으로 대략 200여 개 가량 존재하는 것으로 여겨지지만, 설문에 응답한 단체는 90개였다. 90개 단체중 종교단체는 79개단체로 87.8%를 차지하고있음을 볼 때 외국인 근로자 지원활동에서 종교계가 차지하는 비율은 절대적인 위치를 점하고 있다고 볼 수 있다.⁵⁾

<표 1> 외국인노동자 지원 단체의 사회부문별 분포, 2000년

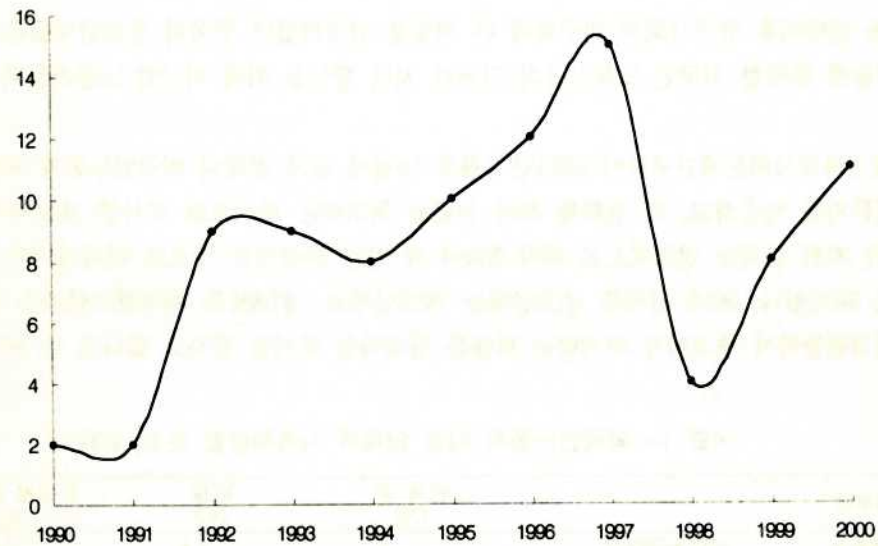
사회부문	단체 수 (개)	비율 (%)	부문별 분포 (%)	
사회운동	시민운동단체	5	5.6	5.6
	천주교	11	12.2	
	예수교장로회	48	53.3	
	기독교장로회	11	12.2	
종교계	감리교	6	6.7	87.8
	침례교	1	1.1	
	성결교	1	1.1	
	성공회	1	1.1	
	의료봉사단체	4	4.4	
전문서비스	법률서비스단체	2	2.2	6.7
계	90	100.0	100.0	

<표 1>에 의하면 종교단체가 외국인노동자 지원활동에 최대 다수를 차지하는데, 대한예수교장로회와 기독교장로회, 감리교를 필두로 하는 개신교와 천주교 쪽의 활동이 두드러진다. 최근들어

5) 설동훈, "외국인노동자 인권 및 연대를위한 시민단체 조사연구", 『2000외국인 이주노동자 단체 조사보고서』, (한국기독교사회문제연구원, 2000), pp.16-28.

서는 불교의 좋은벗들과 2000년 2월부터 활동을 시작한 원불교 서울외국인센터에서 활동을 시작하였고 한국이슬람교 광주 이슬람성원(1981년 창립)하여 광주지역 외국인 무슬림보호협의회를 결성 회원들을 중심으로 외국인근로자보호와 권익활동에 일익을 감당하고 있다.

외국인노동자 지원은 1990년부터 활동을 시작하였다. 기독교에서는 1992년 11월 KNCC-URM이 중심이 되어 한국교회 외국인노동자 선교위원회를 조직하여 활동을 시작하였고, 1993년 한국교회외국인노동자선교협의회 조직 활동을 확대하여 나갔다. 천주교에서는 서울대학교 외국인노동자 상담소가 1992년 8월에 설립되면서 활동을 전개 하였다. 외국인노동자 지원 단체가 가장 많이 설립된 때는 그림 1)에서 보는대로 1994~1997년이다. 이 때는 중소기업협동조합중앙회를 통해 외국인 산업기술연수생을 수입하기 시작하면서, 외국인노동자의 수가 급증한 때였다. 한국 정부는 산업기술연수생으로 미등록 외국인노동자를 대체하려는 의도를 갖고 있었으나, 기대와는 달리 미등록노동자 수는 오히려 더 증가하였으며, 외국인노동자 인권문제가 사회적 쟁점으로 대두되었다. 이러한 사회적 분위기를 반영하여, 많은 외국인노동자 지원 단체가 설립된 것이다.



[그림 1] 외국인노동자 지원 단체의 설립 추이, 1990~2000년

2001년 12월 현재 외국인노동자를 위한 종교단체 현황을 보면 기독교는 대한 예수교 장로회 총회(통합)가 30개처, 기독교장로회 9개처, 감리교 9개처, 대한예수교장로회 총회(합동)38개처, 순복음, 성공회, 침례교, 독립교회등 각각 1개처와 기타및 천주교 서울대학교 외국인노동자상담소를 비롯한 각 지역의 외국인노동자 사무센터들과 원불교 서울외국인센터, 불교의 좋은벗들,한국이슬람의 광주 이슬람성원등이 활동하고 있다.

현재 외국인 노동자가 전국적으로 분포 되어 있다보니 전국적으로 외국인 노동자를위한 종교단체가 증가추세에 있고, 불교와 원불교등으로 확대되고 있으며 광주 이슬람성원에서는 활발한

6) 기독교에서 외국인 노동자 선교를 시작한 단체는 외국인노동자피난처(김재오 전도사), 나그네 사랑공동체(지인식목사,1990), 경기도마석 외국인노동자 살림의 집(이정호신부,1991), 갈릴리교회(인명진 목사,1992),안산선교교회(1992,오병수), 회년선교회(이만열,1992)등이 초창기에 활동을 하였다.

활동을 전개하고 있다. (광주이슬람성원, 원불교, 불교의 활동 보고 참조)

2. 외국인노동자 지원을 위한 종교단체의 사업 현황

외국인노동자를위한 종교단체들의 활동영역보면 종교활동영역, 생활, 복지지원영역, 인권보호 및,법적제도적개선을통한 지위향상 활동, 자국공동체 조직 및 노동조합결성지원활동등으로 나타나고 있다.

한국기독교사회문제연구원의 2000년 조사보고서에서도 보면 외국인노동자 지원 단체가 하는 활동은, <표 2>에 제시되어 있는 것처럼, 운동경기나 축제 등 각종 행사(86.4%), 의료지원사업(76.5%), 소식지·출판물 제작(65.4%), 각종 사회단체와의 연대 사업(64.2%), 외국인노동자 쉼터 운영(42.0%), 각국 외국인노동자 공동체 지원(35.8%), 국내 노동조합으로부터 지원을 끌어내는 사업(13.6%), 국제결혼 가족 모임 주선(7.4%) 등 매우 다양하다.

<표 2> 외국인노동자 지원 단체의 주요 활동 내역, 2000년

주요 활동	비율(% , N=81)
각종 행사	86.4
의료 지원 사업	76.5
소식지·출판물 제작	65.4
연대 사업	64.2
쉼터 운영	42.0
각국 외국인노동자 공동체 지원	35.8
국내 노동조합으로부터 지원을 끌어내는 사업	13.6
국제결혼 가족 모임	7.4
기타 사업	30.9

지원 단체는 외국인노동자가 피해를 입었을 경우 그것을 구제받을 수 있는 방법을 무료상담을 통해 알려주는 역할을 한다. <표 3>에 제시된 바와 같이, 임금체불, 의료, 산업재해, 미등록노동자의 경우 출국 시 물어야 하는 범칙금, 쉼터와 숙식 등의 문제를 주로 다룬다.

<표 3> 외국인노동자 지원 단체의 상담활동 내역, 2000년

상담활동	외국인노동자 상담 (건, N=21,437)	지원단체 (%, N=69)
임금체불	4,782	84.1
의료	6,759	81.4
산업재해	740	76.8
출국관계	421	69.6
쉼터 제공	5,597	56.5
법률상담	930	49.3
폭행	97	46.4
다른 상담소 이관	376	33.3
사망사고 처리	125	30.4
항공권 환불	111	26.1
기타	1,499	14.5

외국인노동자 지원 단체는 외국인노동자들에게 여러 가지 교육 프로그램을 제공하고 있다. <

표 4>에 제시된 바와 같이, 그 중 가장 인기 있는 것은 한글 교육으로 전체 단체의 85.5%가 실시하고 있다. 또 지원 단체의 상당수가 종교기관이라는 점을 반영하여, 전도·포교사업의 일환으로 종교 교육을 행하고 있는 업체의 비율도 84.3%에 이른다. 나머지 기술 및 사회 교육은 일부 행해지기는 하나 그 비율이 상대적으로 매우 낮다. 컴퓨터 교육 32.5%, 국내 법 교육 25.5%, 산업안전 교육 25.3%, 성 교육 12.0%의 순이다.

<표 4> 외국인노동자 지원 단체의 교육 및 선교 활동 내역, 2000년

교육 내용	비율(% , N=83)
한글 교육	85.5
종교 교육(전도·포교사업)	84.3
컴퓨터 교육	32.5
국내법 교육	26.5
산업안전 교육	25.3
성 교육	12.0
기타 교육	33.7

외국인노동자에게 직접 전도사업을 하는 단체들은 예배(87.1%), 신앙상담(75.7%), 경전학습(61.4%) 등 구체적인 프로그램을 운영하고 있다(표 5 참조).

<표 5> 전도·포교사업을 하는 단체의 구체적 활동 내역, 2000년

전도·포교사업 내용	비율(% , N=70)
예배·예불·미사	87.1
신앙 상담	75.7
경전 학습	61.4
기타 전도 활동	17.1

주: 예배·예불·미사에 참석하는 외국인노동자 수는 총 4,647명임.

3. 종교단체간의 협력과 연대방안

종교단체들은 위에서 활동 영역을 살펴본바와 같이 첫째, 각 종교 고유의 종교활동 둘째, 생활 문화 복지 지원활동 셋째, 인권향상 및 법적 제도적 개선을 통한 외국인 노동자 지위 개선을 위한 활동 넷째, 외국인 노동자 공동체 형성 및 노동조합 조직 지원 활동등을 전개하고 있다.

외국인 노동자의 지위향상과 생활 안정을 위해 종교단체들이 함께 연대하고 협력할 수 있는 일에는 어떤 일들이 있을까?

무엇보다도 먼저 생활 문화, 교육 복지 지원 활동을 지역차원에서 또는 전국 차원에서 협력, 연대 할 수 있다.

현재도 외국인 노동자 대책협의회 등의 의료공제회를 통해 활발하게 진행되고 있는 의료지원활동은 지역 및 전국 차원에서 외국인 노동자를 위하여 효과적으로 단체간에, 또는 관공서(지방정부

및 보건소, 병의원, 학교등)간의 연결망 속에 협력 할 수 있다. 의료활동 뿐만 아니라 한글학교, 각 나라별 문화행사, 한국의 문화 유적지 탐방 및 한국 명절(설 추석등)행사와 이.미용 봉사, 컴퓨터등 기술교육 등은 지역 차원에서 외국인 노동자를 위해 모든 단체가 협력할 수 있다.

둘째, 고충상담 및 생활상담을 위해 협력 연대할 수 있다.

작업장에서 일어나는 문제들(체불임금, 퇴직금, 산업재해, 폭행등)뿐만 안지고 출입국관계와 송금문제 은행이용 및 신용카드 발급문제등도 지역 차원에서 전문적인 상담단체 및 노동법률서비스 단체와 협력하고, 지역 은행과도 협력할 수 있다.

또한 국제결혼한 가정의 가정생활문제 및 문화적응 문제, 어린이들의 교육등도 지역 차원에서 연대 협력 할 수 있다.

셋째, 제도개선 및 외국인 노동자의 법적 지위 향상을 위해 연대 협력 할 수 있다.

현재도 계속 추진되고 있는 고용허가제도의 확립을위해 모든 종교 및 사회 단체가연대 협력 하여야 한다. 조선족 동포들의 재외동포법 개정 문제로 조선족사기피해자 협회를 중심으로 모든 종교 사회단체가 연대 협력 하였듯이, 외국인 노동자들의 연수생문제 및 연수취업제도등 고용허가제도와 관련한 문제, 장기체류에 따른 결혼 및 자녀양육등과 관련된 국적법 문제를 비롯하여 노동자로서 권리를 보장받음으로 내국노동자와 동등한 권리와 대우를 받을 수 있도록 하는 문제등 외국인 노동자도 함께 살아가는 사람들(친구, 형제, 자매)로써 인정되고 지역사회의 한 일원으로 참여 할 수 있도록 하기 위해 연대 협력 할 수 있다. 그런 면에서 지방 공공 단체의 주민으로서 권리중 참정권까지도 언급하고 있는 일본에서 추진하고 있는 외국인 주민 기본법(안)은 시사하는 점이 매우 크다. 이 법안의 목적에는 다음과 같이 적고 있다.

“이 법률은 외국인 주민의 인권과 기본적 자유 및 민족적 문화적 독자성(Identity)을 보장하고, 외국인 주민과 일본인 주민이 공생하는 사회를 구축하는데 이바지 하는 것을 목적으로 한다”

넷째, 외국인 노동자의 자국 공동체형성과 노동조합 조직을 위해 지원 연대 협력 할 수 있다. 낯설은 이국 땅에서 생활해 나간다는 것은 너무나도 어려운 일이다. 따라서 자국민간에 공동체를 형성하고 서로 협력할 수 있도록 하는 일을 지원 연대하고, 더 나아가서는 자신들 스스로 자기운명의 주인으로써 주체적으로 나서 조직하는 노동조합 및 권익보호단체등을 위해 지원 연대협력 할 수 있다. 또한 신자유주의에의해 벼랑끝으로 내몰리고 있는 외국인 노동자들의 희생의 고리를 끊어 내고 국제적인 권익보호와 연대를 위해서도 연대 협력 할 수 있으며, 귀환하는 외국인 노동자들의 교육 및 연대 협력을 위해서도 함께 할 수 있다.

다섯째, 종교단체들간에 협력 연대할 수 있는 일에는 실무자들의 교육 및 훈련을 위해 연대 협력 할 수 있다. 다양한 문화권 및 생활속에 있는 외국인 노동자들을 이해하고, 보다 더 필요한 협력과 연대를 위해 정보를 나누고, 삶과 경험을 나누기 위하여 필요하다. 타종교 및 문화에 대한 물이해로 인하여 빚어지는 실수를 극복할 수 있는 길은 깊은 삶의 나눔과 섬김을 통해 이루어 질 수 있다.

이상과 같은 협력과 연대를 발전 시키기 위하여 “외국인 노동자를 위한 종교단체들간의 연석회의”를 정기적으로 가질 것을 제안하는 바이다.

한국내 외국인이주노동자 지원활동의 네트워크현황과 연대방안의 모색

박 석 운

노동인권회관 소장/외국인노동자 인권을 위한 모임 실행위원장

1. 들어가는 말

한국은 전통적으로 노동력 수출국의 범주에 속해왔다. 단순노동력을 받아들이는 경험이 전무하다시피한 상황에서 1988년 88올림픽 이후 대량유입이 시작되다가 1991년말-1992년초에 거의 10만명에 가까운 외국인 단순노동자들이 한국에 들어와서 일하고 있었지만, 제대로 실상이 알려지지 않았고 또한 사회적 주목도 받지 못하고 있었다. 따라서 당시까지는 이들 이주노동자들을 지원하는 활동도 거의 이루어지지 못하였다.

그후 10년이 지난 오늘은 외국인이주노동자의 숫자가 거의 35만명에 육박하는 상태가 되었고, 또 지원단체의 숫자도 150여개 가까운 숫자로 늘어났다. 그러나 이들 외국인이주노동자 지원단체간의 연대 수준은 아직 매우 초보적인 수준을 벗어나지 못하는 상황이고, 심하게는 아예 지원단체의 현황과약도 정확하게 되어 있지 않은 실정이다.

아직 노동조합과의 실질적인 연대/협력관계가 설정되기에는 상당한 시일과 노력이 소요될 것으로 보이고, 외국인이주노동자 당사자들 조직과의 연대/협력관계도 아직은 매우 미흡한 상태에 있는 것이 사실이다.

2. 외국인이주노동자 지원활동의 태동과 발전과정

가. 초창기 지원활동의 태동

1) 그 이전까지는 한국내 외국인이주노동자문제가 거의 알려지지 않았지만 1991년-1992년경부터 불법체류(미등록)외국인이주노동자들이 급증하게 되고 인권침해상황이 심각해지면서 민간차원의 지원활동이 시작되었다. 대개 1990년-1991년경부터 외국인이주노동자 지원활동을 시작한 것으로 알려지고 있으나, 실제 언론을 통해 외국인이주노동자 지원활동이 알려지면서 사회적 관심을 받기 시작한 것은 1992년 5월 「외국인노동자인권을 위한 모임」이 상담활동을 시작한 뒤였다. 초기에는 주로 상담활동과 언론을 통한 문제제기 및 여론화작업을 하였다.

2) 1992년 8월말에는 카톨릭 서울교구에서 외국인노동자상담소를 서울 명동에 개설하고 본격적 상담지원활동에 들어갔다. 얼마 안 지나서 인천, 수원, 시화, 부산, 대구 등지에도 카톨릭 외국인노동자상담소들이 속속 개설되었다. 당시 한국내에 체류하던 필리핀출신 신부와 수녀에 의해 따라갈 로그어로 진행되는 특별미사가 서울 자양동성당 등에서 매주 일요일 오후에 개최되었는데, 많은 필

리핀인 노동자들이 참가하면서 필리핀인 노동자들이 일요일마다 정기적으로 결집하였고, 그에 따라 자연스럽게 카톨릭교회내에서 외국인이주노동자문제에 관심이 높아졌던 것으로 생각된다.

3) 1992년말에서 1993년으로 접어들면서 일부 개신교회에서도 외국인이주노동자 지원활동을 시작하였다. 1992년 말경 서울 구로동 소재 갈렐리교회에서는 의료지원팀을 구성하여 일요일 오후마다 교회에서 무료진료를 시작하면서 상담도 진행하였다. 또 그 무렵 회년선교회가 발족하여 이주노동자에 대한 상담과 의료지원활동을 하기 시작하였고, 그 이후부터 개신교회에서도 외국인이주노동자 지원활동을 하는 교회가 수도권이나 대전 등 각 지역에서 생겨나기 시작하였다.

4) 외국인노동자피난처가 개설된 것이 1993년초였는데, 최초로 외국인이주노동자를 위한 쉼터였고, 이후 상담소에서 쉼터를 병설하는 경우가 많이 생기게 되었다.

5) 한편 1993년9월 3개 단체(외국인노동자인권을 위한모임, 한국교회외국인노동자선교협의회, 카톨릭노동사목전국협의회)가 공동 주최하여 서울에서 개최된 "외국인노동자를 위한 한일 연대회의"등과 같이, 한국과 출입국관련 법제도체계가 비슷한 일본의 지원단체들과의 교류회도 진행하면서 일본의 경험도 지원활동에 많은 참고로 삼을 수 있었다.

6) 성남, 부천, 안산 등 수도권 각 지역에서 외국인이주노동자 상담소가 속속 생겨나기 시작한 것이 대개 1994년경부터 1995년경까지의 기간이다. 대구, 부산, 광주 등 지방 주요 거점도시에서 본격적으로 지원활동이 시작된 것은 외국인이주노동자문제가 사회적 쟁점이 되고 난 이후인 1995년-1996년경부터이다.

7) 불교계통의 단체에서 상담지원활동을 시작하게 된 것은 '외국인노동자마을'이 설립된 1995년경부터이고, 원불교의 경우는 2001년경부터 지원활동을 시작하였다. 이에 비해 이슬람교의 경우는 별도의 전문적 상담기관을 설치하지는 않고, 교회에서 인권보호활동을 병행하는 수준이다.

8) 한편, 1994년 12월부터는 서울지방변호사회에서 외국인노동자상담소를 개설하여 법률적 도움을 주고 있었다.

9) 초기 지원활동의 특징은 '외국인노동자인권을 위한 모임'이나 서울지방변호사회를 제외하고는 대개 종교단체중심으로 진행되었다는 점이다. 종교단체의 물적 지원도 받고 또한 종교적 심성에서 출발하였지만, 실제 활동에 있어서는 일부의 교회를 제외한 운동의 주흐름은 종교의 울타리를 넘어서서 보편적 인권운동방식으로 진행되었다고 볼 수 있다.

나. 외국인이주노동자들의 투쟁과 지원활동의 확산

1) 연이은 투쟁과 일정한 제도개선

1994. 1.10부터 산업재해를 당한 외국인 이주노동자 14명이 경실련강당에서 산재문제의 근본적 해결을 요구하는 농성을 시작한 것을 계기로, 외국인 이주노동자의 산재문제를 해결해야 한다는

여론이 형성되자 대통령 지시사항으로 불법체류(미등록) 외국인 이주노동자들에게 산재보험이 적용되게 되었다. 또 1994. 9. 부터는 이미 출국한 산재피해자에게도 소급해서 산재보상금을 지급하기로 결정되었다.

또한 1995.1.9.부터 네팔인 산업연수기술연수생 13인이 몸에 쇠사슬을 걸고 외국인 산업기술연수생 제도의 개선을 요구하며 명동성당에서 농성을 감행하였다. 당시 38개 시민, 노동, 종교단체들이 모여 공동대책위원회를 구성하고 이들의 투쟁을 지원하였다. 이들의 참상이 언론을 통해 생생히 보도되자 한국국민들은 경악하였고, 엄청난 사회적 반향을 불러일으켰다. 이 투쟁의 결과 외국인 산업기술연수제도의 일부 개선책이 발표되었다.

이들 외국인 이주노동자들의 투쟁은 한국내에서 외국인 이주노동자에 대한 여론의 물줄기를 획기적으로 우호적인 방향으로 정립시키는 계기로 되었고 이후 지원활동의 확산에도 촉진제 역할을 하였다.

1995년7월에는 10여개의 상담지원단체들이 모여 외국인노동자대책협의회(JCMK)를 결성하였고, 이후 수도권 및 전국 각 지역에서 여러가지 형태(종교단체, 비종교민간단체 등)로 외국인이주노동자 지원단체가 설립되어 현재는 전국적으로 150여개의 단체가 활동하고 있는 것으로 추정되나 정확한 통계는 잡히지 않고 있다.

1997년12월부터 몰아닥친 외환위기와 IMF경제관리체제하에서 공황에 비견될 정도의 극심한 경기침체와 기업도산으로 말미암아 외국인이주노동자들의 일자리도 급격히 감소되고 또 10만명 가까운 외국인이주노동자들이 한국을 떠나는 상황에서 지원활동도 상대적으로 위축되었지만 2000년 들어 외국인이주노동자의 숫자도 IMF이전의 숫자를 회복할 뿐 아니라 도리어 그 숫자가 이전보다 증가하게 되면서, 또 정부의 고용허가제 추진방침의 발표에 힘입어서 다시 활성화되기 시작하고 있다.

2) 근본적 제도개선책의 모색

명동성당 농성이 진행되던 시기에 '외국인산업기술연수생 인권보장을 위한 공대위'에서 연수제도 개선을 위한 공청회를 개최하였는데, 여기서 외국인산업기술연수제도를 폐지하고 외국인노동자보호법 제정을 통하여 고용허가제/노동허가제를 도입하여야 한다는 주장이 최초로 제기되었고, 이후 외국인이주노동자 관련 제도개선책 요구안의 골격이 되었다.

이어 1995년 3월-5월에는 "외국인노동자 실태조사-국내워크샷-국내공개토론회-국제세미나-핸드북 및 종합보고서 발간"으로 이어지는 "외국인노동자 실태조사 및 보호대책"이라는 연구조사사업이 진행되었는데, 대개 외국인이주노동자에 대한 종합적이고 체계적인 실태조사로는 최초의 것으로 평가된다.

이런 제도개선책의 모색은 1995년 10월의 "외국인노동자 인권보장을 위한 10월 공동행사"의 일환으로 개최된 공청회에서 발표된 바와 같이 노동허가제 실시와 외국인이주노동자의 권리보장을 주요 내용으로 한 입법지침으로 발전되었고, 1996년7월5일에 개최된 외국인노동자 인권보장과 보호법 제정을 위한 공청회에서 법조문화까지 된 입법안을 성안, 발표함으로써 일단 완성되었고, 이를 기초로 1996년 가을 정기국회에 외국인노동자대책협의회(JCMK)명으로 입법청원하기에 이른다.

한편 의노협 등 민간단체의 이러한 입법 캠페인에 조응해서 1996년 정기국회에 2가지 종류의 의원입법(방용석의원안, 이재오의원안)이 제출되기도 하고 또 1996년-1997년초까지는 정부자문위원회인 '세계화추진위원회'에서 고용허가제를 축으로 하는 제도개선안이 추진되기도 하였으나, 외국

인산업기술연수제도의 관리주체로서 막대한 이권을 챙기고 있던 중소기업중앙회(KFSB)측의 거센 반대에 부딪쳐 결국 좌절되었고, 대신 기존의 연수제도를 소폭 개선하는 내용의 연수취업제를 1998년4월1일부터 실시하는 것으로 귀결되었다.

정권이 교체되고 IMF경제관리체제도 어느정도 수습되는 시기인 2000년 봄부터 대통령과 집권당에 의해 다시 고용허가제 실시를 축으로 하는 법안이 매우 구체적으로 준비되고 추진되어 이번에는 고용허가제가 실시될 것으로 기대되기도 하였으나, 역시 이번에도 중소기업중앙회(KFSB)측의 거센 반대에 부딪쳐 결국 거의 막바지 단계에서 좌초되어 법제정추진이 보류되어 있는 안타까운 상태이다.

3. 외국인이주노동자 지원단체의 네트워크 현황

가. 상담지원단체의 대략적 분류

1) 3가지 그룹

활동성과 연대의 틀을 기준으로 보면 한국내 외국인 이주노동자 상담, 지원단체는 대략 3가지 부류로 나눌 수 있다.

첫번째 그룹(1그룹)은 외국인노동자대책협의회(JCMK)에 참가하고 있는 28개 단체이다. 종교나 지역 구별없이 함께 모여 연대하고 있으며 상대적으로 열성적이고 활동성이 높은 단체들이다.

두번째 그룹은 외국인노동자대책협의회에 참가하지 않고 있지만 활발한 활동을 하고 있는 단체들이다. 두번째 그룹중 활동을 열심히 하고 있는 단체들(2-1그룹)은 서울, 인천 등 카톨릭교구의 공식 상담소들인데, 초기부터 활발한 지원활동을 하고 있지만 한국내 다른 외국인 이주노동자 지원단체들과의 연대활동에 덜 적극적이고 또 외국인노동자대책협의회(JCMK)에도 참가하지 않고 있다. 두번째 그룹의 또다른 단체들(2-2그룹)은 일부 개신교 단체들이다. 현재 '한국교회외국인노동자 선교협의회'나 교단별 선교협의회를 통해 개신교회끼리의 연대는 하고 있지만, 다른 상담지원단체들과의 연대에는 소극적이고, 또 JCMK에도 참가하지 않고 있다.

세번째 그룹(3그룹)은 좀 심하게 말하면 외국인 이주노동자 지원활동을 하는 것은 부차적이고 '외국인 이주노동자에 대한 선교'에 더 관심이 높은 단체들이다. 세번째 그룹에는 한국교회외국인노동자선교협의회나 교단별 선교협의회에 소속되어 있는 교회단체들도 있지만, 아예 개별적으로 독립적으로 외국인이주노동자 '선교'활동을 하고 있는 교회단체들도 많은데, 이들은 주요교단이 아닌 개신교교단 소속인 경우가 많다.

한편 네트워크 분류를 해보면 외국인노동자대책협의회(JCMK)와 한국교회외국인노동자선교협의회 또는 교단별 선교협의회는 일부 가맹단체가 서로 중복되고 있다. 즉, 한국교회외국인노동자선교협의회 또는 교단별 선교협의회에는 위 분류법에 따른 1그룹 단체도 가입되어있고 2-1그룹 단체도 포함되어 있는가 하면 3그룹 단체도 포함되어 있다.

2) 지원활동의 내용

가장 일반적인 유형이 외국인이주노동자에 대한 상담활동인데, 임금체불, 산재, 여권, 폭행, 의료문제 등 상담활동은 각 단체의 주요사업으로서 모든 지원단체에서 수행하고 있다. 또한 지원단

체 중에는 외국인 이주노동자에 대한 피난처(숙소)를 제공하고 있는 곳도 여러 곳 있는데, 여기서는 여러 가지 문제가 생긴 외국인 이주노동자들이나 다른 직장으로 옮기기 위해 일시적으로 쉬고 있는 외국인 이주노동자들이 공동생활(합숙)하고 있다. 또 의료지원을 하는 곳도 있는데 대개 주말에 간이진료소를 설치하여 무료진료를 해주는 방식이고, 한편 한국어 강습을 실시하는 곳도 여러 곳 있다.

이와 관련 설동훈교수가 작년(2000년) 9-10월 전국의 90여개 지원단체를 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 1> 외국인노동자 지원 단체의 주요 활동 내역, 2000년

주요 활동	비율(% , N=81)
각종 행사	86.4
의료 지원 사업	76.5
소식지·출판물 제작	65.4
연대 사업	64.2
컴퓨터 운영	42.0
각국 외국인노동자 공동체 지원	35.8
국내 노동조합으로부터 지원을 끌어내는 사업	13.6
국제결혼 가족 모임	7.4
기타 사업	30.9

<표 2> 외국인노동자 지원 단체의 상담활동 내역, 2000년

상담활동	외국인노동자 상담 (건, N=21,437)	지원단체 (%, N=69)
임금채불	4,782	84.1
의료	6,759	81.4
산업재해	740	76.8
출국관계	421	69.6
컴퓨터 제공	5,597	56.5
법률상담	930	49.3
폭행	97	46.4
다른 상담소 이관	376	33.3
사망사고 처리	125	30.4
항공권 환불	111	26.1
기타	1,499	14.5

<표 3> 외국인노동자 지원 단체의 교육 및 선교 활동 내역, 2000년

교육 내용	비율(% , N=83)
한글 교육	85.5
종교 교육(전도·포교사업)	84.3
컴퓨터 교육	32.5
국내법 교육	26.5
산업안전 교육	25.3
성 교육	12.0
기타 교육	33.7

<표 4> 전도·포교사업을 하는 단체의 구체적 활동 내역, 2000년

전도·포교사업 내용	비율(% , N=70)
예배·예불·미사	87.1
신앙 상담	75.7
경전 학습	61.4
기타 전도 활동	17.1

주: 예배·예불·미사에 참석하는 외국인노동자 수는 총 4,647명임.

나. 연대들과 연대활동 현황

1) 외국인노동자대책협의회(JCMK)의 결성

1995. 1 네팔인 산업기술연수생들의 명동성당 농성 당시 결집된 38개 단체 중 보다 일상적으로 지원활동을 할 수 있는 단체인 외국인노동자 인권을 위한 모임, 성남 외국인노동자의 집, 부천 외국인노동자의 집, 중국노동자센터, 외국인노동자마을, 시화일꾼의 집, 천주교 수원교구 외국인노동자 상담소, 안산 외국인노동자의 집 등 10여 단체가 외국인 이주노동자 공동체(네팔, 방글라데시, 중국, 스리랑카)와 함께 외국인노동자대책협의회를 구성한 것이 1995년7월이었다. 외국인노동자 지원활동을 위한 최초의 본격적인 연대들이 구성된 것이다.

외노협 결성 이후 외노협을 중심으로 일선 지원단체들끼리 보다 효과적이고 일상적이며 밀접한 연대활동을 진행하고, 이들 일선 지원단체 외에 일상적인 지원활동을 수행하기 어려운 단체들은 사회적 공동캠페인 등 연대사업에 참여하는 보다 넓고 넓은 네트워크로 유지시키는 방안이 추진되었다.

외노협은 1995. 10.에 소속 10여개 단체를 포함한 39개 사회단체가 참가하여 '외국인노동자 인권을 위한 10월 공동행사위원회'를 구성하고 3가지 행사로 구성된 '외국인노동자 인권을 위한 10월 공동행사'를 추진하였다.

첫째로, 10.25 오전 기자회견을 개최하여 사회 각계 지도급 인사 650여명이 서명한 '외국인노동자 문제해결을 위한 우리의 의견'을 발표하였고, 둘째로 같은 날 오후에는 외국인노동자 보호법 제정을 위한 공청회를 개최하였으며, 셋째로 10.29(일요일)에는 서울의 연세대의 대강당에서 2,000여명의 외국인 이주노동자들의 함께 모여 외국인노동자 문화한마당을 개최한 것이 3가지 큰 행사였다. 당시 문화 한마당은 1부 '외국인노동자 권리보장 결의대회' 2부 '각 국가별 민속문화공연'으로 진행되었는데, 각 국가별 공동체와 한국의 노조간에 자매결연을 맺는 행사도 하였다.

외노협은 여러가지 어려운 여건속에서도 한국내 외국인노동자 지원활동단체의 대표적 연대들로서 다양한 투쟁을 전개해 왔다. 1996년6월에는 성남외국인노동자/중국동포의 집 소장과 사무국장을 구속하는 상담지원단체 탄압에 맞서 외노협이 중심이 되어 "외국인노동자 인권보장과 상담 지원활동 탄압저지를 위한 공대위를 구성하고 명동성당에서 농성투쟁을 진행하였고 또 외국인노동자보호법제정을 위한 공청회를 진행하는 등 적극적인 투쟁을 한 결과 2사람이 모두 석방되는 성과를 거두기도 하였다.

이어 1996년8월28일-9월1일에는 외노협과 홍콩의 AMC가 공동으로 주최하여 서울에서 "세계 화구조에 도전하는 이주노동자"라는 주제로 아시아 10여개국의 활동가들이 참여하는 국제워크샵을 개최하기도 하였으며, 1996년에는 집중적으로 외노법제정을 위한 서명운동 등 캠페인이 계속되었다.

IMF경제관리체제 시대인 1998년 겨울에는 실업극복국민운동의 지원을 받아 실직 외국인노동

자에 대해 쌀과 연료를 지원해 주는 "실직외국인노동자 겨울나기사업"을 진행하였으며, 1999년5월에는 귀환 및 재정착에 관한 프로그램 국제워크샵을 개최하였다. 또 2000년 4월에는 '외국인산업기술연수생 인권백서'를 발간하였고, 2001년12월에는 '외국인노동자 인권백서'를 발간하는 등 외국인이주노동자들의 인권실태를 객관화시켜 알려내는 사업을 꾸준히 전개하였다.

또한 외노협은 2000년 들어서부터는 다시 외국인이주노동자 제도개선 입법투쟁을 꾸준히 진행하였고, 그 도중인 2000년 12월에는 1996년도 입법안을 더욱 수정보완한 '외국인노동자 고용 및 인권보장에 관한 법률'을 국회에 입법청원하였는데, 이런 제도개선투쟁은 2001년에도 꾸준히 진행되었다.

한편 외노협은 산하에 특별기구로 외국인노동자의료공제회를 설립하여 의료공제사업을 꾸준히 펼쳐오고 있다. 외노협 소속 지원단체들이 의료공제회 지부를 구성하는 방식으로 밀접하게 결합하여 운영되고 있다.

최근에는 '미니월드컵'이라는 구호아래 외국인이주노동자들의 각 지원단체별로 출신국가별 축구팀을 뽑아 추석연휴기간중에 축구시합을 개최하는 활동을 하기도 하였다.

2) 개신교 단체의 연대상황

개신교 계통 지원단체들의 연대체는 초기인 1993년에 "한국교회외국인노동자선교협의회"(약칭:외선협)가 결성되어 일찍부터 활동을 시작하였으나 최근에는 활동이 소강상태에 있는 것으로 알려지고 있으며, 대신 교단별 선교협의회가 구성되어 연대활동을 하고 있다. 예장통합쪽의 외국인노동자선교후원협의회나 기장쪽의 외국인노동자선교협의회 그리고 감리교쪽의 외국인근로자선교협의회 등이 구성되어 있으나, 최근에는 감리교쪽은 활동이 소강상태에 있는 것으로 알려지고 있고, 예장통합쪽이나 기장쪽의 선교협의회가 활동을 계속하고 있다.

3) 카톨릭 등의 연대상황

한편 카톨릭 외국인이주노동자 상담소들은 공동행사를 1년에 1-2회정도 개최하고 상호 정보 교류 등의 공동사업은 진행해 왔지만 별도의 연대체를 구성하지 않고 있는 것으로 알려지고 있다.

개신교나 카톨릭을 제외한 다른 종교에서는 그 숫자가 얼마 없기때문에 특별히 별도의 연대체를 형성할 여지가 적을 것으로 생각된다.

또한 의료지원활동을 하는 단위도 전문적 진료소 방식으로 운영하거나 또는 기존의 지원단체에 부설하는 방식으로 운영하거나 상당수 활동하고 있으나, 이들 단위간에 연대활동은 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

4) 노동조합과의 연대상황

노동운동진영과 노동조합진영은 초기 외국인노동자문제에 관심을 갖지 않고 있었다. 도리어 1992년 여름경 4개단체(서울여성노동자회, 서울노동운동연구소, 한겨레민주노동자회준비위, 한국여성연구회)공동주최로 "외국인 불법고용, 어떻게 볼 것인가?"의 주제로 개최된 토론회에서와 같이, 초기 노동운동 진영에서는 외국인노동자 현상에 대해 한국노동자의 고용문제를 악화시키고 노동자간의 분리를 위한 지렛대로 작용할 것이 아닌가 우려하는 입장이 표출되기도 하였다.

그러다가 1994년 가을 사업장의 인권침해를 피해 지정사업장을 이탈한 산업기술연수생들이 민주노총을 찾아 간 이후 노동조합에서도 관심을 갖기 시작하였다. 당시 민주노총 등에서 산하노조

에 지침으로 내린 내용은 매월 1일씩 외국인노동자들의 상담의 날로 정해 간담회를 갖거나 상담을 실시하는 것, 또 단체협약에 외국인노동자의 고용과 처우에 대해 노사합의하도록 규정하는 것 등의 내용이었다. 그러나 실제에 있어서는 이런 지침을 제대로 지키고 있는 노조는 별로 없었고, 그나마 현재는 이런 지침조차도 유야무야되어 버려 지침이 있는지조차 묘연한 실정이다.

한국내 노동조합의 입장은 연수제도를 폐지하고 노동/고용허가제를 실시하여 노동기본권을 보장하라는 의견을 밝히고 있을 뿐이고, 외국인이주노동자를 조직화할 준비가 되어 있지 않은 실정이다.

한국의 노동조합은 특별한 경우외에는 대개 기업별노조체제로 되어 있는데, 아직까지 외국인 이주노동자를 기업별노조의 조합원으로 가입시킨 사례는 거의 없는 것으로 알려지고 있다. 대개 외국인이주노동자들이 종업원수 300인미만의 중소기업이나 영세기업에 취업하고 있는데 이들 사업장에는 아예 노조자체가 설립되어 있지 않은 경우가 많기때문이기도 하고, 또 한편으로는 한국 노동부의 입장이 외국인이주노동자는 노조에 가입할 수 없는 것으로 주장하고 있기때문이기도 하다. 이와 관련 기업별노조 방식보다는 산별노조나 지역산별노조, 지역일반노조 등의 방식으로 조직화하는 방안이 연구되고 있다.

한편, 최근 미등록(불법체류)상태의 외국인이주노동자들을 노조로 조직하는 시도가 진행되고 있는데, 현시점에서 상징적으로 노조깃발을 들고 있는 수준을 넘어서서 이를 일반화시키기는 쉽지 않을 것으로 예상된다. 우선 체류자격상 불법이라는 점때문에 일상적인 노조활동 즉 단체교섭이나 단체행동이 쉽지 않을 것이기때문이다. 또한 노조조직화에 필요한 최소한의 의식화나 조직적 기반 형성이 매우 미약한 상태에 있기때문에 더욱 그렇다.

5) 외국인이주노동자 공동체

외국인이주노동자 자신들의 상호적인 조직도 생겨나기 시작하였는데, 1992년 가을 서울 성수동을 중심으로 결성되었던 삼바기따가 최초로 구성된 외국인이주노동자 공동체(모임)였다. 이 서울지역공동체를 시작으로 차츰 다른 지역에서도 필리핀인 공동체가 결성되었고, 또 네팔인노동자들도 네팔상담협회(NCC)를 구성하여 연대활동을 하기 시작하였다. 이어 각 지역별로 또 각 출신국가별로 공동체(모임)가 결성되어 나갔다. 각 공동체는 간부들의 역량과 헌신성에 따라 성취가 크게 좌우되었는데, 현재는 각 지역의 지원단체나 상담소마다 출신국가별로 보통 3-4개 정도씩의 공동체가 꾸려져 있기도 하다. 이들 공동체들간의 네트워크는 거의 형성되지 못하고 있는 실정인데, 심지어는 특별한 경우를 제외하고는 같은 출신국가의 공동체들끼리의 네트워크도 제대로 형성되어 있지 않은 상황이다.

4. 연대방안의 모색

가. 지원단체간 연대들의 확대 또는 통합

1) 지원단체들간의 연대활동의 필요성은 모두 공감하고 있다고 판단된다. 우선 지원단체의 연대들이 확대 또는 통합될 필요가 있다. 위 3가지 그룹중 1그룹과 2그룹에 속하는 지원단체들은 가능하다면 하나의 연대체를 형성하는 방향으로 노력하는 것이 필요하고 또 각 단체의 활동에 큰 도움이 될 것이다. 아마도 외국인이주노동자관련 법제도개선운동을 공동으로 추진한다든지, 또 약간의 기초점검은 필요하겠지만 제외동포법개정문제에 대한 공동대응이나 또는 제외동포법개정에 수반되

는 외국인이주노동자관련 법제도의 개편문제에 대한 공동대응 등 공동사업을 진행해 나가면서 이러한 연대들의 확대 또는 통합의 기반을 구축할 수 있을 것이다.

2) 만일 이런저런 사정으로 짧은 시간안에 연대를 확대, 통합문제가 해결되기 어려운 사정이 있다면, 우선 정보, 자료의 집중과 공통된 유통을 위한 네트워크체계라도 시급하게 고민할 필요가 있다. 인터넷 등을 통한 공동네트워크구축이 진지하게 고민되어야 한다.

3) 또한 우선 한국어교육이나 노동조합교육 등과 같은 공동교육을 추진하는 문제라든지 또는 공동교재를 개발한다든지, 법제도개선을 위한 공동행동을 추진하는 등의 방법론을 구체적으로 해 보는 등의 공동노력이 조직될 필요가 있다.

나. 노조와의 연대

비록 지금 바로 미등록이주노동자나 연수생을 노조로 조직하는 것이 쉽지 않은 일이라 할지라도, 결국은 외국인이주노동자들을 노조로 조직하면서, 비로소 문제를 정상적인 통로로 해결해 나갈 수 있는 길이 열릴 수 있을 것이다.

아마도 외국인이주노동자들을 대중적으로 노조로 조직할 수 있는 시점은 노동허가제/고용허가제가 실시되거나 미등록노동자들이 양성화되는 시점에서야 비로소 가능할 수 있을 것이다. 그때를 염두에 두면서 지금부터 당장 외국인이주노동자들에 대한 노동자의식화교육이나 노조교육을 차근차근 시키면서 핵심역량을 양성하는 것이 중요하다. 이런 사업은 차후로 미룰 일이 아니라 가능한한 시급하게 착수될 필요가 있다.

실제 노동조합으로서도 조직확대의 차원에서 접근할 수 있기때문에, 이 점에서 노조와 지원단체간에 구체적인 협력작업이 가능할 수 있는 접점이 확인될 수 있을 것이다.

다. 공동체의 강화와 네트워크형성의 모색

지원단체가 적극적으로 여건을 조성하거나 매개가 되는 방법을 통해 각 공동체간 네트워크이나 정보공유구조를 구축하는 것이 중요하다고 본다. 각 지역별로 또 각 출신국가별로 우선 시작하여 나중에는 지역과 출신국가를 넘어서는 방법으로 네트워크를 형성해 나갈 수 있을 것이다. 그 구체적 매개를 위해 공동체 리더들간의 공동교육훈련의 기회를 모색해 보는 방안도 있을 것이다.

라. 기타

그외에도 의료공제활동을 확대 또는 통합하는 문제나 또는 신용협동조합의 공동설립추진 등의 공동사업의 매개에 대해 적극적인 검토가 필요하다고 하겠다.

또한 의료지원사업을 진행하는 단위들간의 네트워크도 유용할 것으로 생각된다.

아울러 지원단체 활동가들을 재교육시키는 문제나 우수활동사례의 공유 등의 기회도 적극적으로 추진된다면 큰 도움이 될 것이다.

Reality and Prospects for the National Network Movement in Supporting Migrant Foreign Workers in Korea

Park, Seok Woon

Labor Human Rights Center / Director

Introduction

In Korea the major flow of migrant workers began to take place after the Seoul Olympic game in 1988. Although the number increased up to proximately 100,000 in the early 1990s, they did not draw attention from the Korean society and support for them was very limited. Today migrant workers in Korea are close to 350,000 and supporting organizations are more than 150. However, the network among helping organizations has not made any specific progress and even the context of organizations is not clearly known yet. Therefore, it is expected to take quite some time for building a network and integrating among the helping organizations.

The rise and development of a supporting movement for migrant workers

A. The early stage

The main character of the early stage is that religious groups mainly led the supporting movement for migrant workers. Although they began the movement with material support for migrant workers with religious motivations, their activities would move beyond the main activities of Korean churches and would be develop later into an understanding of the human right aspect.

B. The struggle of migrant workers and the expansion of the supporting movement

1. Struggling and the Change of the Public Opinion

Fourteen migrant workers went on strike at the Citizens Coalition for Economic Justice (CCEJ) office asking for workers compensation on Jan 10, 1994. As a result, the public became aware of the status of migrant workers in Korea and compensation was given to them under a

presidential order. In addition, in 1995 13 Nepalese asked for improvement in industrial trainees status in a strike at Myung Dong Cathedral. These events shocked the Korean public and brought social awareness to the migrant workers issue and became a momentum of promoting support. Afterwards, the JCMK was formed in July 1995 and other various supporting organizations were established.

2. Prospects for Fundamental Improvements in the System

A fundamental systemic problem that migrant workers are facing in Korea is the absence of legitimate support. The framework for legitimacy is composed of two parts: how to abolish the Industrial Training Program for Foreigners and to establish a migrant labor law through introducing a protective law for foreign workers. With JCMK leadership, many attempts have been made to establish a migrant labor law, including lobbying the Congress. However, these efforts have not been successful mainly due to the opposition of the Korean Federation of Small Business (KFSB) who gets the most benefit from the Industrial Training Program. Due to the opposition the motion for legislation has been tabled.

Current Status of the Supporting Organizations Network

A. Three Categories

The supporting organizations can be divided into three different categories. The first group is that of those 28 organizations that participate in the JCMK. This group is relatively active and enthusiastic for in their support since it is a network without any distinction of religion and region. The second group includes organizations supporting migrant workers without joining the JCMK. Although they have been involved in creating a better environment for foreign workers from the early stage, they have less interest in coalition than the JCMK members. Organizations in the third group are those whose focus is mainly on mission for foreign workers rather than general support for their rights. Some independent church organizations belong to this category. Interestingly, there are a few organizations overlapping the three categories.

B. Supporting Activities

The key activity of supporting organizations is consultation. Most organizations offer various consultant services such as delayed payment of wages, workers compensation, visa status, assault, health insurance, etc. Furthermore, some organizations provide shelters that offer a temporary place for migrant workers who are searching for jobs after having problems with a previous work place. Medical services and Korean language education are also main activities. However, this activity usually takes place during weekends at temporary clinics.

< Main Activities of Supporting Orgs., 2000 >

Activities	Rate (% , N=81)
Events (Forum, conference, campaign.)	86.4
Medical support	76.5
Publishing Project	65.4
Network	64.2
Shelter	42.0
Support Migrant Workers Community	35.8
Fundraising	13.6
Family Gathering for Inter-marriage	7.4
Others	30.9

<Current Situation of Consultation, 2000 >

Consultant Activities	No. of Migrant Workers (N=21,437)	Supporting Orgs. (% , N=69)
Delayed Payment of Wages	4,782	84.1
Medical Treatment	6,759	81.4
Workers Compensation	740	76.8
Visa Status	421	69.6
Shelter	5,597	56.5
Legal Advice	930	49.3
Assault	97	46.4
Transfer from other Orgs.	376	33.3
Notice of Death	125	30.4
Refund of Plane Ticket	111	26.1
Others	1,499	14.5

<Content of Education for Migrant Workers, 2000 >

Education	Rate (% , N=83)
Korean Language	85.5
Religion (Conversion)	84.3
Computer	32.5
Korean Law	26.5
Industrial Safety	25.3
Sex	12.0
Others	33.7

The Reality of the Framework for the Network

A. The Emergence of the JCMK

In 1995 with foreign workers communities (Nepal, Bangladesh, China, Sri Lanka) about 10 nongovernmental organizations (NGO) formed JCMK that became the first network supporting migrant workers in Korea. A more closer and effective working relationship on the matter of

migrant workers issues among related organizations became possible since the JCMK was established.

The JCMKs 10 members and other 39 NGOs established the Joint Committee of the October Event for Foreign Workers Human Right in Oct. 1995 and carried out 3 main events. First, they announced Our Position on Solving Migrant Workers Problems after having 650 signatures on a petition. Second, they held a forum for making a protective law for migrant workers. Third, they hosted a cultural event on October 29th in which more than 2,000 migrant workers gathered at Yonsei University. At this event, some Korean labor unions became sister organizations of migrant workers communities.

In 1996, the director and office manager of the House of Sung Nam Foreign Workers/Chinese-Korean were arrested. The JCMK and other organizations went on strike at Myong Dong Cathedral for their release; as a result, they were freed. In 1996, the JCMK and AMC in Hong Kong together held an international workshop, Migrant Workers Challenging Globalization, with 10 Asian activists.

During the IMF crisis in 1998, the JCMK supported migrant workers with rice and fuel for the winter and in 1999 held an international workshop Returning Home and Resettlement. In 2001, JCMK published The Human Rights workbook for Migrant Workers and their work continues today.

B. Networking with Labor Unions

In the beginning, labor unions did not pay attention to the migrant workers issues because they believed that migrant workers would cause unemployment of Korean workers to rise. However, in 1994 labor unions began to take interest in migrant workers when industrial trainees who left their appointed workplace to avoid human rights abuse asked for help from the Democratic Labor Union (DLU). Afterwards, the DLU ordered its sub-organizations to have a day of consultation for migrant workers once a month. Nevertheless, since then there haven't been many labor unions who have followed this regulation.

The official position of Korean labor unions on migrant workers issues is to abolish the industrial training program and create an immigrant labor law so that the basic rights of workers can be protected. However, they are not ready to organize migrant workers communities yet. The key problem in organizing migrant workers is that most migrant workers work at small businesses where there are less than 300 employees, and the majority of these businesses do not have a labor union. To make matters worse, the Department of Labor does not allow migrant workers to join labor unions. Nowadays as an alternative solution, creating a migrant workers labor union under a local labor union instead of in each small business is being researched. However, due to the current illegal status of migrant workers, it is not easy to participate together in organized labor union activities.

C. Networking among Migrant Workers Communities

In 1992, Sambakidaka, the first community of migrant workers was established to help each other. This community helped form other communities of migrant workers in different regions. Each community was heavily dependent on their leaders. However, networking among these communities hasn't been strongly formed yet even of the communities from the same country.

Making a workable network

A. The integration of a workable network among supporting organizations

It is a common agreement that networking is essential between supporting organizations. In order to do that, integration of networks must occur first. A possible way of building this integration of networks would be by developing common projects or responsibilities in the matter of establishing a migrant labor law.

Since establishing a labor law takes time, sharing information and resources can be an easier way of building a closer network now. For instance, the internet might be a good resource for building a network. In addition, developing educational programs, such as Korean language education, labor union education, or labor law education will be helpful to create an environment for establishing a migrant labor law.

B. Workable Networking with Labor Unions

In order to begin to solve the fundamental problem of migrant workers, eventually a migrant workers labor union must take form. However, it will be possible to have this happen when a migrant labor law is created or illegal migrant workers become legal. Establishing a migrant workers labor law takes time so for now migrant workers must be educated on labor unions, and the proposed migrant workers labor law.

C. Workable Networking Among Communities

It is important that local agencies help build a network and share information among migrant workers communities. In the beginning stage, communities can be started with people from the same countries and later extend beyond this. Having common training programs among community leaders will be helpful as well.

가나가와 시티유니온 제일외국인노동자의 노동상담 활동과 조직화 보고

무라야마 사토시
가나가와시티 유니온 서기장

①제일외국인 노동자 상담 데이터: 연도별 노동상담건수와 상담내용

연 도	산 재	임금체불	해 고	폭 행	노동조건등	합 계
1991년	49 (46%)	48 (45%)	8 (7%)	0 (0%)	2 (2%)	107 (100%)
1992년	59 (27%)	76 (36%)	60 (28%)	11 (5%)	8 (4%)	214 (100%)
1993년	57 (25%)	112 (49%)	50 (22%)	2 (1%)	8 (3%)	229 (100%)
1994년	62 (27%)	114 (49%)	50 (21%)	2 (1%)	6 (2%)	234 (100%)
1995년	44 (20%)	123 (55%)	38 (17%)	2 (1%)	16 (7%)	223 (100%)
1996년	65 (26%)	126 (49%)	36 (14%)	2 (1%)	25 (10%)	254 (100%)
1997년	44 (22%)	107 (53%)	32 (16%)	1 (0%)	19 (9%)	203 (100%)
1998년	44 (20%)	108 (49%)	35 (16%)	4(2%)	29 (13%)	220 (100%)
1999년	68 (23%)	91 (30%)	86 (28%)	4 (1%)	54 (18%)	303 (100%)
2000년	51 (22%)	67 (29%)	94 (40%)	1 (0%)	21 (9%)	233 (100%)
2001년 (11월말)	47 (15%)	112 (35%)	130 (41%)	2 (1%)	27 (8%)	318 (100%)

②제일외국인 노동자 데이터: 국가별 노동상담 건수

연 도	한국	라틴아메리카	이란	필리핀	기타	합계	국가수
1996년	138 (68%)	33 (16%)	11 (5%)	10 (5%)	12 (6%)	204 (100%)	11
1997년	116 (66%)	20 (12%)	11 (6%)	10 (6%)	20 (11%)	177 (100%)	11
1998년	104 (48%)	40 (18%)	18 (8%)	20 (9%)	37 (17%)	219 (100%)	14
1999년	73 (23%)	114 (37%)	43 (14%)	30 (10%)	52 (16%)	312 (100%)	14
2000년	54 (24%)	83 (38%)	22 (10%)	19 (9%)	43 (19%)	221 (100%)	16
2001년 (11월말)	54 (18%)	136 (45%)	24 (8%)	29 (10%)	57 (19%)	300 (100%)	18

*라틴아메리카 : 6개국

페루, 브라질, 아르헨티나, 볼리비아, 콜롬비아, 멕시코

*기 타 : 9개국

중국, 방글라데시, 파키스탄, 인도, 스리랑카, 카메룬, 나이지리아, 네팔, 프랑스

③국가별 노동자수(조합비 납입자수 2000년3월~2001년 3월간)

라틴아메리카	일 본	한 국	비고.기타	합 계
263명 (31%)	221명 (26%)	170명 (20%)	196명 (23%)	850명 (100%)

④상담내용 경향

a. 임금체불의 경우

- 장기간 근무하는 중에 항상 임금체불이 누적되고, 한 사람의 임금체불액이 증가하여 고용주가 돈을 지불할 능력이 없는 경우
- 일이 한 단락 끝났거나 완성 후에 고용주가 도망, 피해자가 다수, 합계액이 다액
- 노동기준법 제 24조 신고나 건설업법에 의한, 원청 책임이나 임금확보법의 신청에 의한 해결을 목표로 하고 있으나 해결이 어렵다.

b. 해고의 경우

- 입관법의 개악의 영향에 의한 해고의 증대
- 경영자의 여건(상황)에 의한 해고가 많다.
- 라틴아메리카 노동자에 대한 정리해고의 증대
- 라틴아메리카 노동자에 대한 고용보험 미가입이 대다수

c. 산재상담의 경우

· 75%는 산재작성을 하지 않고, 당연히 노동기준 감독소에 제출해야만 하는, 노동안전위생 규칙 제97조에 의한 사상병보고서를 제출하고 있지 않다.

· 시티유니온에 와서 상담할 때, 산재작성을 하고 있는 케이스는 25%이지만, 거의가 일본인 명의로 신청되어 있다.

· 그 산재작성을 하고 있는 케이스 중에서, 산재급 부금을 중간에서 떼어먹거나 산재사고 현장의 날조(원청보험을 사용하지 않기 위해서) 평균임금의 허위신청이 있다(발생율은 30%)

d. 노동조건외의 경우

· 라틴아메리카 노동자의 노동조건. 직장상담이 증가(장기체재. 정주화의 결과)

· 연차유급휴가를 교부하지 않음

· 시간외 할증수당의 지불(주 40시간위반, 모든 수당을 산정하지 않고 있다)

· 고용보험. 건강보험. 후생연금 미가입

e. 폭행의 경우

· 노동계약이나 약속이 다르거나 노동조건의 일방적인 불이익 변경으로부터 트러블

· 약간 감정이 상하는 일로 트러블

· 기물을 사용한 폭행이 많다

⑤ 가나가와 시티유니온의 노동상담을 통해 보이는 한국인 노동자의 실태와 조직화

2001년 12월

f. 배경

· 한국의 민주화가 진행되, 서울올림픽이 개최되던 1988년경부터 한국인의 일본 외화벌이가 증가

· 1990년 가을부터 요코하마. 고토부키쵸에서의 노동상담. 학습회를 개시

g. 취로장소

· 건설노동과 항만노동이 많다(남성)

· 주방. 공장. 콘포(포장하거나 상자를 만드는 종류의 일) 노동이 많다(여성)

h. 거주장소

· 요코하마. 고도부키쵸에 많은 외화벌이 한국인이 거주

· 가와사키의 제일한국인이 사는 사꾸라기쵸나 토데쵸에 거주

i. 노동조건

· 건설. 항만(남성)에서는 일당이 12,000엔에서 18,000엔정도(세금이나 사회보험은 빼지않음)

· 주방(여성)의 임금도 월30만엔 정도(주1일 쉬고, 일일 10시간 노동)

· 공장. 콘포(포장-여성)에서 시간당 900엔 정도

· 장시간 노동이 많고, 연차 유급휴가. 임금인상이나 보너스는 없다.

★다이쇼산업(선박)에서는, 예년의 임금인상. 조합휴가를 쟁취하고 있음

j. 산재발생에 의한 기업책임 추궁(손해배상)

· 산재의 상담이 많고 장기치료나 후유장애가 남는 경우가 많다.

· 시티유니온에 온 단계에서 75%는 산재작성이 되어 있지 않다.

· 산재작성이 되어 있는 경우는 25%이지만, 그 대부분이 일본인 이름으로서의 산재신청이므로 제대로 조사해보면 산재급부금이 횡령되어 있거나 사고현장이 날조되어 있는 경우가 많다.

· 산재급부금의 횡령문제와 산재사고 현장 날조문제의 책임과 평균임금의 허위신청(노동청의 관리책임과 관계기업의 책임)을 추궁

★산재보험법의 적용만이 아니고, 관계기업에 대한 산재발생 책임에 의한 손해배상의 청구를 하고 있다.

★산재피해자를 중심으로 한 노동법 학습회를 계속하고 있다.

k. 일일행동의 참가와 한일연대 운동

· 단체교섭이 거부당하거나 교섭이 결렬된 경우 기업책임을 추궁

★일년간에 약50회 이상의 일일 행동을 하고 있다.

★참가자는 약30~80명이지만 그 80%가 외국인으로 30%가 한국인

★당초는 (all for one, one for all)의 조합원 동지의 상부상조 운동이었지만, 도쿄 총행동. 권리 총행동. 가나가와 총행동. 외국인 노동자 일일행동. 커뮤니티 유니온 일일행동. 전후보

상행동 등의 연대. 공투행동이나 노기법. 입관법. 파견법. 도청법등의 반대행동에도 참가하는 가운데 사회세력이 되고 있다.

· 참가한 외국인 노동자의 정치적. 사회적인 자각이 높아지고 있다.

· 한국 노동운동과의 교류. 연대를 계속하고 있다.

· 시티유니온에 방문하는 것이 한국에서의 방일단의 코스가 되고 있다.

· 전후호방문제에 몰입하고 있다.

⑥ 가나가와 시티유니온의 노동상담에서 보이는 라틴아메리카 노동자의 실태와 조직화

<노동기준법 위반과 대량정리해고의 바위~해고철회 투쟁. 노기법 엄수와 조직화>

2001년 12월

1. 배경

· 1987년경부터 외화벌이 외국인노동자의 증대. 엔고. 경제격차의 증대

· 1990년 6월 출입국관리법이 개악. 고용주벌칙, 일본계노동자의 용인

- 현재, 남미일본계 노동자 약 30수만인(수도권에서 약 10수만인)

m.취로장소

- 큰손인 제조업관계(특히 자동차와 전기)가 많다.

n.노동법위반 덩어리

1. 위장청부가 많다. 청부계약의 형식을 취하면서도 실태는 노동자를 공급
 - 실태는 노동기준법 제6조위반. 직업안전법 제44조위반
 - 원청이 직접적인 고용책임을 지고 싶어하지 않음
 - 사원과의 노동조건의 차를 속임
 - 가나가와현에서 40브로커가 있음
2. 단기계약이 많다. 언제라도 해고가능. 일본인과의 임금차를 속임
3. 노동기준법위반-15조(노동계약). 37조(시간외. 휴일할증). 39조(연휴)
4. 고용보험. 건강보험. 원행연금의 미가입이 많음
5. 시급(남성:130엔정도, 여성:900엔)으로 임금인상. 일시금은 없음

○97년 가을부터 대량정리해고가 계속됨

<리스트라의 가장 앞의 대상이 되고 있음>

정리해고수. 유니온의 해고자 상담수

- 미쯔비시 자동차(닛썬상시. 이시지마곤포)-97년10월에 30명 정리해고-8명
- 마쯔시다 전기(산아이)-97년11월에 40명 정리해고-3명
- 에바라제작소(에바라 전산. 히라공업)-98년7월에 40명 계약갱신 거부-21명
- 포름(미쯔비시 자동차관련)-98년5월에 수명 정리해고-2명
- 토와상사(메이지 유업관련)-98년 5월에 수명 정리해고-4명
- 일본후르하프(이스즈계열)-98년2월부터 6월에 30명 정리해고-7명
- 마쯔시다덴찌공업(오오토모)-98년6월부터 7월에 약 40명 정리해고-5명
- 쇼난유니테크(에이트 공업)-98년7월에 10명 해고-3명
- 마루운(이스즈계열)-98년 7월에 10명 해고-1명
- 쓰가이공업(이스즈계열)-98년 9월에 정리해고-1명
- 마브치(니치노 자동차 하청)-98년 4월부터 10월에 100명 해고-9명
- 가나가와 반테크(닛산하청)-99년 1월부터 5월에 30명 정리해고-15명
- 시노이공업(닛산관련)-99년 4월부터 10수명 정리해고-10명
- 후지사와 제작소(이스즈관련)-99년 4월부터 10수명 정리해고-8명
- 닛썬공업(이스즈관련)-99년 7월부터 10수명 정리해고-6명
- 아오키 제작소(닛산관련)-99년 9월에 수명 정리해고-2명
- 아오키 제작소(닛산관련)-2000년 2월에 수명 정리해고-4명
- 코바야시 엔진(항만. 곤포)-2000년에 수십명 정리해고-12명
- 닛스이 후즈(일본수산)-2000년 3월에 공장폐쇄 전원해고-3명
- 토와상사(메이지 유업)-2000년 6월에 공장폐쇄 전원해고-3명

- 코크다이기업. 코크다이운륜(토시바)-2001년 3월에 150명 정리해고-29명
- 카나자와 기술연구(미쯔비시 자동차)-2001년 6월에 수명 정리해고-3명
- 이스즈 자동차 하청-2001년 6우리에 수명 정리해고-7명
- 코크다이기업. 코크다이운륜(토시바)-2001년 3월에 150명 정리해고-25명
- 코크다이기업. 코크다이운륜(토시바)-2002년 2월에 전원(50명)해고
- 이스즈 자동차하청-2001년~2003년 가와사키 공장폐쇄

p. 개별(해고. 임금체불)상담으로부터 조합원의 증대. 직장투쟁에

*조합원수

- 11명. 마르코공업-해고상담에서 노동기준법위반. 사회보험법위반을 추궁해, 조합원이 증대, 해고 문제의 해결. 조합의 인지. 노동조건의 개악을 추궁했지만 희망 퇴직모집에 의해 전원퇴직
- 10명. 코베야해고의 상담에서 직장의 노동자가 가입
- 12명. 도쿄닛스아-임금체불의 상담을 계기로 시간의 할증체불이나 연휴지급을 개선시킨 것을 (일본수산) 통해서 조합원이 증대, 임금인상. 일시금. 36협정. 직장견학을 얻어가며 탈퇴공작 발각
- 4명. 테크노워크-뉴아르토의 도산에 대해 닛산만테크의 하청인 테크노워크에 고용을 계속시켜 (닛산자동차) 시간의 할증. 연휴. 임금인상. 일시금교섭을 얻어냈다.
- 10명. 가나가와 반테크-임금인하의 상담을 계기로 시간외. 연휴를 얻어내는 과정에서 조합원(닛산자동차)의 증대되고 일시금의 교섭도 개시
- 23명. 히라공업-해고상담에서 노동기준법위반. 사회보험법위반을 추궁하는 중에 조합원이 증(에바라제작소의)대, 부당노동행위. 전원해고통고. 회사해산에서 임원에의 손해배상재판투쟁과 에바라제작소의 책임추궁
- 12명★포름-해고상담에서 노동기준법위반을 개선시켜 조합원이 증대됨. 임금인상. 일시금. 여성차별 개선으로 조합원 정착
- 6명. 토와상사-해고상담에서 노동기준법위반을 개선시켜 조합원이 증대
- 12명. 일본후르하프-해고상담에서 노동기준법위반. 사회보험법위반을 지적하는 중에 조합원이 (이스즈계열) 증대됨. 98년 12월에 원만해결
- 1명. 에이토공업-노동기준법위반의 개선에서 임금인상. 일시금 교섭으로 (이스즈 계열)
- 1명. 마루운-해고를 철회시켜, 노동기준법 위반의 개선과 임금인상. 일시금을 얻어냈지만 99년 (이스즈 계열) 3월에 해고
- 5명. 빅아빌리티-노동기준법위반의 개선에서 노동조건(임금인상. 일시금)교섭에서 조합원이 (미쯔비시전기 시스템) 증대
- 2명. 쇼난유니테크-배전문제에서 노동조건개선을 목표로 함 (이스즈계열)
- 13명. 마브치-해고상담에서 노동기준법위반을 개선시킴. 99년 5월에 해결 (니찌노자동차하청)
- 4명. 후지상공-해고상담에서 조직확대 (이스즈하청)

12명.신와공업-해고상담에서 노동기준법위반을 추궁했지만 단체교섭 거부.전원해고

(닛산관련)

6명.닛신공업-해고를 철회시켜 노동기준법위반을 개선

(이스즈관련)

10명.후지사와 제작소-해고.노동기준법위반에서 조합원이 증대됨

(닛산관련)

2명.아즈와크-해고.산재습기기.노기법위반에서 조합원이 증대됨

4명.코바야시엔진-해고.노동기준법위반의 상담에서 조합원이 증대됨

1명.가마쿠라 햄-노동기준법위반의 제정

1명★토에산업-노동기준법위반의 제정

(토피공업)

1명★코크다이기업-노동기준법위반의 제정

q.조직화를 향해서

- 제대로된 통역체제의 필요성-SOL과의 협력
- 남미로 하나가 아니고 각각의 나라의 다른점이 있음-누구를 중심으로 할 것인가
- 제각각의 나라의 정치.사회경제상황이 다름을 이해-불안을 제거함
- 제각각의 나라의 노동운동 현황의 다름을 이해-일본의 노동법이나 노동조합에의 이해
- 자립성.자주성을 구함-라틴아메리카 대표자 회의
- ★라틴아메리카 노동자 자신의 기획-집회,학습회,파티,레스토랑(힘나는 가게)체험,도산기업 휘르그라피 체험
- ★토시바 정리해고 해결-페루의 일하는 청소년기금 설립
- ★노동상담에의 관여-토요일 노동상담스텝.토시바후카야장의

⑦외국인 노동자의 자립을 목표로 하여

※국가별(당면은 라틴아메리카,한국,필리핀)노동조합의 자립을 목표로 하고 있다.

r.한국인 산재조합원의 학습회

- 월,화,목요일은 한국인 통역체제를 설치하고 있음
- 한국인 산재조합원에 대한 학습회를 계속하여 행하고 있음
- 내용은 외국인 노동자문제, 산재보험법의 적용, 손해배상의 청구권에 대해서 한사람 한사람 상담자의 사례상담이나 외국인 노동력 정책

s.라틴아메리카 노동자의 단결

- 금,토요일에 라틴아메리카 노동자의 날로 정해 통역체제를 강화하면서 직장토론,노동상담을 충실히 시키고 있음
- G7(라틴아메리카 노동자의 직장.지역대표 그룹 7명)멤버가 매주 토요일의 상담활동에 참

가하고 있음

- 토시바 후카야공장의 상담활동에 협력하고 있음
- 레스토랑 힘나는 가게와 휘르그라피도산 현장의 체험.교류
- 페루 일하는 청소년기금에 참가하고 있음

t.필리핀 노동조합(SMP)

- 수요일은 영어통역(주로 필리핀)체제를 설치하고 있음
- 유니온과의 유호.협력관계를 지속하고 있음
- 실행부와의 매월말의 학습회를 기획하고 있음
- 내용은, 외국인 노동력정책에서 노동법학습. 개별노동상담
- 필리핀 토요타노동지원을 하고 있음

Kanagawa City Union

Labor Consultation and Unionization of Migrant Workers in Japan

Satoshi Murayama
Kanagawa City Union

1. Case Data of Migrant Workers: Number and types of problems in each year

Year	Labor Accidents	Unpaid Wages	Dismissals	Violence	Working Conditions	Total
1991	49 (46%)	48 (45%)	8 (7%)	0 (0%)	2 (2%)	107 (100%)
1992	59 (27%)	76 (36%)	60 (28%)	11 (5%)	8 (4%)	214 (100%)
1993	57 (25%)	112 (46%)	50 (22%)	2 (1%)	8 (3%)	229 (100%)
1994	62 (27%)	114 (49%)	50 (21%)	2 (1%)	6 (2%)	234 100%
1995	44 (20%)	123 (55%)	38 (17%)	2 (1%)	16 (7%)	223 (100%)
1996	65 (26%)	126 (55%)	36 (17%)	2 (1%)	25 (7%)	254 (100%)
1997	44 (22%)	107 (53%)	32 (16%)	1 (0%)	19 (9%)	203 (100%)
1998	44 (20%)	108 (49%)	35 (16%)	4 (2%)	29 (13%)	220 (100%)
1999	68 (23%)	91 (30%)	86 (28%)	4 (1%)	54 (18%)	303 (100%)
2000	51 (22%)	67 (29%)	94 (40%)	1 (0%)	21 (9%)	233 (100%)
2001 (By Nov.)	47 (15%)	112 (35%)	130 (41%)	2 (1%)	27 (8%)	318 (100%)

2. Case Data of Migrant Workers: Nationalities

Year	Korea	Latin America *	Iran	Phillipine	Others *	Total	Number of Countries
1996	138 (68%)	33 (16%)	11 (5%)	10 (5%)	12 (6%)	204 (100%)	11
1997	116 (66%)	20 (12%)	11 (6%)	10 (6%)	20 (11%)	177 (100%)	11
1998	104 (48%)	40 (18%)	18 (8%)	20 (9%)	37 (17%)	219 (100%)	14
1999	73 (23%)	114 (37%)	43 (14%)	30 (10%)	52 (16%)	312 (100%)	14
2000	54 (24%)	83 (38%)	22 (10%)	19 (9%)	43 (19%)	221 (100%)	16
2001 (By Nov.)	54 (18%)	136 (45%)	24 (8%)	29 (10%)	57 (19%)	300 (100%)	18

* Latin American countries include six nations, Peru, Brazil, Argentina, Bolivia, Columbia, and Mexico.

* Other countries include nine nations, China, Bangladesh, Pakistan, India, Sri Lanka, Cameroon, Nigeria, Nepal, and France.

3. Number of members by nationalities (March 2000 - March 2001)

Latin America	Japan	Korea	Phillipine and others	Total
263 (31%)	221 (26%)	170 (20%)	196 (23%)	850 (100%)

4. Tendencies of Cases

a. Unpaid wages

* Amount of unpaid wages are cumulative while a person works for a long period, and the total amount is very high, but an employer has no money to pay.

* At a turning point of or after completing a construction site, an employer disappears. There are many victims and total amount of their unpaid wages are huge in this kind of case.

* KCU tries to solve these cases by using the article 24 of Labor Standard Law, demanding responsibilities of a master contractor in accordance with Construction Law, or applying Securing Wages Law. However, it is difficult to solve cases of unpaid wages.

b. Dismissals

- * Dismissals are increasing after revision of Immigration Control Law.
- * Employers discharge workers unilaterally.
- * Reduction in personnel against Latin American workers is increasing.
- * Most Latin American workers do not join employment insurance.

c. Labor accidents

* 75 % of cases KCU handles are not applied the labor accident insurance. Needless to say, employers do not report about accidents to a labor standard office, which is provided on the article 97 of Occupational Health and Safety Code.

* Rest of 25 % are applied the labor accident insurance when the victims come to KCU for consultation. In most of these cases, their employers use a Japanese name to apply the insurance instead of workers' real names.

* Among the 25 %, there are many problems; (1) employers pocket benefits from the insurance, (2) employers forge accident sites not for using labor insurance of a prior contractor, or (3) employers apply with false average wages. (The percentage of these problems is 30 %.)

d. Working conditions

* As a result of living in Japan for a long period and settling down there, cases for working conditions from Latin American Workers are increasing.

- * No annual paid leaves.
- * Unpaid overtime allowances. It is against the forty-working hour rule. Employers do not pay miscellaneous allowances.
- * No employment insurance, health insurance, or pensions.

e. Violence

- * Working contracts are not as originally promised. An employer unilaterally changes working conditions. It causes troubles.
- * Small misunderstanding causes troubles.
- * There are many violence using something.

5. Facts and Unionization of Korean Migrant Workers \$BIA(J View Points of Kanagawa City Union' Cases

December, 2001

f. Backgrounds

* As a result of democratization of South Korea, many Koreans started to come to Japan to seek jobs around 1988, when Seoul Olympic was held.

* In Fall of 1990, KCU started labor consultation and study meetings in Kotobuki-cho, Yokohama.

g. Working Places

- * Most males work in construction sites or 'as roustabouts.
- * Most females work in kitchens of restaurants, factories, or packing companies.

h. Living Places

- * Many migrant Koreans live in Kotobuki-cho, Yokohama.
- * Others live in Sakuramoto-cho or Tode-cho of Kawasaki in which many Korean descents live.

i. Working Conditions

- * Daily wages are 12,000 to 18,000 yen on a construction site or harbor for males. (Income tax and social insurance fee are not deducted)
- * Monthly Salary at a restaurant kitchen for females is about 300,000. They work 10 hours per day and take one day off in a week.
- * Female workers at factories or packing companies receive about 900 yen per hour.
- * Working hours are long, but workers do not have annual paid leaves, raise, or bonus.
- * Union members of Taisho-Sangyo (a shipping company) succeeded to raise wage annual and take leaves for union activities.

k. Accusing responsibilities of companies for labor accidents (Damages)

- * There are many cases of labor accidents. In most cases, victims suffer from long-term medical treatments or physical difficulties.
- * When victims affiliate in KCU, 75 % of them are not applied the labor accident insurance.
- * Rest of 25 % are applied the labor accident insurance, but most of them are applied with a Japanese name. There are many cases that benefits from the insurance are pocketed by employers, or an accident site is forged.
- * Accusing responsibilities of Ministry of Labor and Welfare and involved companies for pocketing benefits from the labor accident insurance, forging an accident location, and forging average wages.
- ★ Not only applying labor accident insurance law, but KCU claims compensation from related companies for responsibilities of accidents.
- ★ KCU continuously holds meetings to learn labor laws mainly among victims of labor accidents.

l. Participation in One Day Action and Movements for Korean/Japanese Solidarity

- * In cases a company refuses to talk on collective bargaining or a negotiation breaks off,

KCU accuses a company's responsibility.

★ KCU organizes One Day Action over 50 times for a year.

★ Participants of the Action are between 30 to 80 people. 80 % of the participants are foreigners, and 30 % are Koreans.

★ The Action started as a mutual aid movement among union members with a slogan; "All for One, One for All." Gradually, it is involved other actions; Tokyo General Action, General Action for Rights, Kanagawa General Action, The Day for Migrant Workers, Community Union One Day Action, Postwar Compensation Movement. Now it has a social influence.

- * It raises political/social consciousness and awareness of migrant workers who participate in.
- * KCU keeps exchanges and solidarity with labor movements in Korea.
- * Many Korean organizers visit KCU.
- * KCU works for the postwar compensation issue.

6. Facts and Unionization of Latin American Migrant Workers

~ View Points of Kanagawa City Union' Cases

Violation of Labor Standard Law and Storm of Mass Downsizing Dismissal

- Disputes for Withdrawal of Dismissals / Protection of Labor Standard Law and Organizing

m. Background

* Since 1987, migrant workers were increasing. It was caused by strong yen and economic gaps.

* In June, 1990, Immigration Control Law was revised negatively. Punishment against employers and acceptance of "Nikkei" workers - Japanese descent people.

* Currently, over 300,000 of Japanese South American workers live in Japan. Over 100,000 of them live in the metropolitan area.

n. Working Places

* Many Latin American works at big manufacturing enterprises. Mainly automobiles and electronics.

o. Too Many Violation of Labor Laws

1. There are many forge undertakers.

--- It takes style of an undertaking contract, in fact, it is dispatch of workers.

--- The actual conditions are violating the article 6 of Labor Standard Law and the article 44 of Employment Security Law.

--- Prior contractors do not want to employ migrant workers directly to avoid responsibilities.

--- It is easy to keep lower working conditions than full time workers.

--- There are 40 brokers in Kanagawa.

2. Many workers make short-term contracts.

--- Employers can fire workers anytime. It can hide a wage gap between foreigners and Japanese.

3. Violation of Labor Standard Law.

--- the article 15 - labor contracts, 37 - allowance of working overtime and rest days, and 39 - annual paid leaves.

4. Most workers do not join employment insurance, health insurance, or pension.

5. Wages are; 1,300/hour for a male and 900/hour for a female. No raise or bonus.

p. Many cases of mass downsizing dismissals since fall of 1997. Latin Americans are firstly fired.

Company's Name	Numbers of dismissals	Date	Types	Number of afflicting with KCU after dismissals
Mitsubishi Motors (Nittsu Shoji and Ishijima Konpo)	30	Oct.'97	downsizing	8
Matsushita Electric (Sanai)	40	Nov.'97	downsizing	3
Ehara Seikusho (Ehara Electric and Taira Kougyou)	40	June '98	refusal of renewal of the contract	21
Forum (Mitsubishi Motors related)	several	May '98	downsizing	2
Towa Shoji (Meiji Dairy related)	several	May '98	downsizing	4
Nippon full Half (Isuzu group)	30	Feb.-Jun. '98	downsizing	7
Matsushita Battery Kogyo (Ootomo)	40	Jun.-Jul. '98	downsizing	5
Shonan Unitech (Eito Kogyo)	10	Jul. '98	downsizing	3
Maruun (Isuzu group)		Jul. '98	downsizing	1
Sigai Kogyo (Isuzu group)		Sep. '98	downsizing	1
Mabuchi (subcontractor of Hino Motors)	100	Jan.-May '98	downsizing	9
Kanagawa Bantech (subcontractors of Nissan Motors)	30	Jan.-May '99	downsizing	15
Shinwa Kogyo (Nissan related)	10	Apr.'99	downsizing	10
Fujisawa Seisakujo (Isuzu related)	10	Jul. '99	downsizing	6
Aoki Seisakujo (Nissan related)	several	Sep. '99	downsizing	2
Aoki Seisakujo (Nissan related)	several	Feb. 2000	downsizing	4
Kobayashi Enji (longshore/packing)	several	2000	downsizing	12
Nissui Foods (Nippon Suisan)	all	Mar. 2000	closing factory	3
Towa Shoji (Meiji Dairy related)	all	Jun. 2000	closing factory	3
Asahidai Kigyol /Asahidai Carrier (Toshiba)	50	Jun. 2001	downsizing	29
Kanazawa Giken (Mitsubishi Motors)	several	Jun. 2001	downsizing	3
Isuzu Motor subcontractor	several	Jun. 2001	downsizing	7
Asahidai Kigyol /Asahidai Carrier (Toshiba)	150	Jun. 2001	downsizing	25
Asahidai Kigyol /Asahidai Carrier (Toshiba)	all(50)	Feb. 2002	dismissals	?
Isuzu Motor subcontractor		2001-2003	closing Kawasaki Factory	?

q. Individual Consultations for Dismissals and Unpaid Wages Lead to Increase Union Members and Workplace Disputes.

numbers of members

11, Maruko Kogyo

--- it started from dismissal cases, then accusing violation of labor standard law and social insurance law. Union members increased. KCU assured for solving dismissal cases, recognizing the union, improving working conditions, but all members applied for voluntary resignation.

10, Kobeya

--- Workers in the company affiliated with KCU for dismissal cases.

12, Tokyo Nissui (Nippon Suisan)

--- Taking the opportunity of unpaid wage cases, KCU solved unpaid overtime allowance and getting annual paid leaves. As a result of that, union members increased, and KCU succeeded to get raise, bonus, No. 36 agreement, observing the workplace. Yet, it was found out that the company was engineering union members to leave KCU.

4, Technowork (Nissan Motors)

--- When Nuaruto bankrupted, KCU succeeded the four members to be hired in Technowork, subcontractor of Nissan Bantech. In addition, We could get overtime allowance, annual pail leaves, wage raise, and bonus.

10, Kanagawa bantech (Nissan Motors)

--- With handling a case of wage-cut, KCU achieve to get overtime allowance and annual paid leaves. As a result of that, more workers affiliated in KCU, and we started collective bargaining about bonus.

23, Taira Kogyo (Ehara Seisakusho and others)

--- The workers came to KCU for dismissals. As well as handling the case, KCU accused violation of labor standard law and social insurance law. Although union members increased, the employer committed unfair labor practice, announced dismissals of all workers, and disbanded the company. KCU suit the executives for demanding compensation and is accusing responsibilities of Ehara Seisakusho.

12, ★Forum

--- After handling dismissal cases, KCU improved violation of labor standard law. After that, union members increased and KCU could achieve raise, bonus, and stopping discrimination against female workers. The members are active in KCU.

6, Towa Shoji --- Dismissals. Also, improvement of violation of labor standard law. Increasing of union members.

12, Nippon Full Half (Isuzu related)

--- Dismissals. After pointing violation of labor standard law and social insurance law, union members increased. The negotiation worked out peacefully.

1, Eito Kogyo (Isuzu related)

--- Improvement of violation of labor standard law. Negotiation for wage raise and bonus.

1, Maruun (Isuzu related)

--- KCU once succeeded to withdraw dismissals, improved violation of labor standard law, and raise wages. However, the members got fired in March, 1999.

5, Bid Ability (Mitsubishi Electronic System)

--- Improvement in violation of labor standard law and working conditions; raise wages and bonus. Union

members increased.

2, Shonan Unitech (Isuzu related)

--- Reshuffling of the personnel. Aim to improvement or working conditions.

13, Mabuchi (Hino Motors subcontractor)

--- After handling dismissal cases, KCU improved* violation of labor standard law. It settled in May, 1999.

4, Fuji Shoko (Isuzu subcontractor)

--- Handling dismissal cases. Union members increasing.

12, Shinwa Kogyo (Nissan related)

--- Dismissals. Accusing violation of labor standard law. The company refused collective bargaining and fired all members.

6, Nisshin Kogyo (Isuzu related)

--- Withdrawal of dismissals and improvement of violation of labor standard law.

10, Fujisawa Seisakusho (Nissan related)

--- Dismissals and violation of labor standard law. Union members increased.

2, Aswork

--- Dismissals, hiding labor accidents, and violation of labor standard law. Union members increased.

4, Kobayashi Enji

--- dismissals and violation of labor standard law. Union members increased.

1, Kamakura Ham

--- Correct violation of labor standard law.

1, ★Toue Sangyo (Topy Kogyo)

--- Correct violation of labor standard law.

1, ★Asahidai Kigyo

--- Correct violation of labor standard law.

r. Toward Unionization

* Needs of good interpreters --- cooperation with SOL.

* All South American countries are not same, but each one has own characteristic. Who takes leadership?

* Understanding differences of political and socioeconomic conditions of each country. --- reducing anxiousness.

* Understanding varied labor movements in each country. --- understanding labor laws and labor unions in Japan.

* Seeking self-help and volunteerism--- a Latin American leaders' consultation

★ Planning events by Latin American workers themselves.--- meetings, studies, and parties ie. Visiting "Restaurant Genki Kosaten" and bankrupted Philgraphic.

★ Solving a dispute of downsizing dismissals in Toshiba --- established the Fund for working Peruvian Youths.

★ Supporting labor consultation --- working as staff members for labor consultation on Saturday. Toshiba Fukaya dispute

7. For Empowerment of Migrant Workers

* KCU encourages to organize independent labor unions by nationalities. It is begining with Latin American, Korean, and Filipino/Filpina.

s. Study Meetings for Korean Members Who Had Labor Accidents.

- * KCU has Korean interpreters on Monday, Tuesday, and Thursday.
- * KCU holds lessons for Korean members who had labor accidents.
- * They learn migrant workers' issues, a system of labor accident insurance, rights to receive compensation, case studies, and a foreign work forces policy in the lessons.

t. Unity of Latin American Workers

- * KCU sets Latin American Workers' Day on Friday and Saturday. Members have discussions, and they help labor consultation on the days.
- * Member of G7, seven Latin American working place/community leaders participate in Saturday labor consultants.
- * Latin American members support consultation for Toshiba Fukaya case.
- * Field trips to "Restrunt Genki Kosaten" and bankrupted Philgraphics.
- * Participating in the Fund for working Peruvian Youths.

u. Filipino Labor Union (SMP)

- * KCU has English interpreters mainly for Filipino on Wednesday.
- * SMP holds a good relation and cooperation with KCU.
- * KCU plans study meetings with SMP executives at the end of every month.
- * At the study meetings, they learn a foreign work forces policy, labor laws, and case studies.
- * SMP supports Philippine Toyota Labor Union.

대만의 이주노동자의 현실

Fr. Peter O'neil

Director of the Columban Hope Wokers' Center

2001년 10월말 현재 대만에는 다음과 같이 각국에서 온 315,712명의 이주노동자가 있는 것으로 알려졌다.

태국 - 133,370 (42.24%)
인도네시아 - 92,384 (29.26%)
필리핀 - 77,707 (24.61%)
베트남 - 12,200 (3.86%)
말레이시아 - 51 (0.02%)

이들은 제조업(52.64%), caregivers (32.89%), 건설업 (11.29%), 가정부 (2.81%), 어업 (0.37%)에 종사하고 있다.

2000년 5월에 새로 당선된 첸수이벤 대통령은 당시 298,633명에 달하는 이주노동자의 수를 연간 15,000씩 감소시키겠다고 하였다. 그러나 그 수는 오히려 증가하여 2001년 6월에는 329,612명으로 가장 높은 수치를 기록하였고, 경제위기를 당하여 줄기 시작했을 뿐이었다.

태국노동자 수는 2001년 4월에 최고치인 142,358에 이르렀고, 필리핀노동자 수는 1999년 9월에 최고치인 118,560을 보여주었다. 이후 이 숫자는 계속해서 줄고 있다. 반면에 인도네시아와 베트남 노동자의 수는 계속해서 급속한 증가를 보여왔다.

대만의 경제가 나빠지면서 이주노동자의 전반적인 상황도 악화되어왔다. 많은 공장이 문을 닫으면서 이주노동자들에게 밀린 월급과 초과수당, 강제적립금을 주지 않고 내쫓았다. 대만정부는 고용주가 이주노동자와의 동의하에 월급의 30%까지 공제하는 것을 허용했다. 이 돈은 노동자의 통장으로 적립되게 되어있지만 많은 경우 고용주의 통장으로 들어가 있었다. 이주노동자들 이에 동의하지 않으면 자국으로 추방되는 상황에서 선택의 여지가 없이 시행되어온 이것은 명백히 강제적립행위인 것이다.

이주노동자들이 그들의 권리를 위해 일어서고 노동쟁의를 일으키고 있는 현 상황에서도 대만 정부는 고용주들이 대만근로기준법을 준수하도록 강요하지 못하고 있다. 유일한 해결책은 대만 민법에 위배된 점을 들어 고용주를 고소하는 것인데, 이런 경우는 4년간 극히 드물었다.

수년간의 로비활동을 통하여 새로운 법규가 2001년 11월 7일에 발효되었다. 이 법규는 "고용주가 노동자의 여권과 외국인등록증, 임금, 또는 다른 어떤 소지품을 점유하고 있거나, 노동자들을 신체적으로 가해하거나, 다른 외국인노동자의 법적권리와 혜택을 위반하는 행위를 한 경우에 노동청(Council of Labor Affairs: CLA)에서는 더 이상 해당 고용주에게 이주노동자 고용허가를 내주지

않는다"고 명시하고 있다. 이 법규는 고용주의 이주노동자 쿼타가 취소되는 결과를 낳게 되어 거의 이주노동자들에게 도움을 주지 못하였다.

2001년 9월, 노동부는 2001년 9월 1일 이후에 유입되는 이주노동자에 대하여 고용주가 숙식 제공의 명목으로 월급의 25%를 공제할 수 있도록 하였다. 첸수이벤 대통령과 내각과 많은 고용주들은 최저임금제의 적용에서 이주노동자를 제외하거나 아예 최저임금제를 다 포기하는 방향으로 장관이 결정하게 하였다. 대만 기업체들을 달래기 위하여 장관은 실효되지 않고 있던 근로기준법 22조 - 고용주는 근로자의 임금을 현금 또는 물건으로 지급할 수 있다 - 를 부활시켰다. 내국인 노동자, caregivers, 어부들은 근로기준법 적용을 받지 않으므로 결정의 대상자에 포함되지 않는다. 지방 방송을 통하여 장관은 이 방책이 법적으로 적절하고 차별을 두지 않는 방법이라고 언급하였고, 이주노동자들은 한번 더 기업가들에게 팔려가는 상황이 되었다.

2001년 9월 이전에 대만으로 입국하여 1회 또는 2회의 계약을 완료한 이주노동자들은 새 계약에 의하여 스스로 숙식을 마련하는 것에 동의하여야 하며 그렇지 않으면 기한을 연장할 수 없게 되었고, 고용주들은 새로운 법규를 나름대로 유리하게 해석하여 이주노동자들로부터 가능한 한 많은 돈을 착취하고 있다.

대만의 고용허가제의 역사적 과정

1989년 10월에 CLA는 대만의 노동시장을 이주노동자들에게 개방하기로 결정하였다. 이는 인력부족을 주장하는 고용주들로부터의 압력에 대한 대응책이었다. 정부는 국내 노동자들의 취업기회에 나쁜 영향이 끼치는 것을 바라지 않았고, 그 결과 이주노동자들은 국내 노동자들이 취업하지 않는 업종에 한해서 취업을 허락받았다. CLA는 우선 정부가 추진하는 14종의 주요 건설사업에 대해 이주노동자들의 취업을 합법화하였다.

그 당시 얼마나 많은 미등록 이주노동자들이 대만에 있었는지는 확실하지 않고 10만에서 20만 정도로 추정된다. 신문보도에 의하면 필리핀 노동자가 약 7만, 태국 노동자가 약 4만 정도 미등록으로 일하고 있었다. 이 외에 말레이시아와 인도네시아에서도 상당수의 미등록노동자들이 유입되어 있었다.

말레이시아, 필리핀, 태국 정부는 자국민들이 더 많은 취업기회를 대만에서 가질 수 있게 해달라고 대만정부에 요청하였다. 그들은 자국에서 대만으로 유입되어 미등록노동자로 일하고 있는 사람들이 합법적으로 일 할 수 있게 도와달라고 하였다. 대만정부는 이를 거부하였고 대신 벌금을 물지 않고 대만을 떠날 수 있는 사면조치를 제안하였다. 1991년 2월에 정부는 미등록노동자들에 대한 집중단속을 실시하였다. 정부의 새로운 법규에 따라 체포된 미등록노동자는 3년간 수감되어야 했고, 미등록노동자 1인당 신고 포상금으로 미화40달러가 수여되었다.

1991년 말까지 CLA는 정부의 주요 건설사업에서 고용할 목적으로 4,060명의 이주노동자를 승인하였다. 이 숫자중 2,999명의 노동자가 대만에 입국하였다. 곧이어 대중교통시스템과 대만 지하철공사에 이주노동자들이 유입되었다. 1992년 말에 이르러서는 이주노동자들이 산업, 제조업, 가정부, caregivers, 선박승무원으로 일하고 있었다.

인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국 정부는 각각 대만정부와 쌍무협의를 맺어서, 1년계약으로 대만에 입국한 이주노동자들에게 1년을 연장할 수 있게 하였고, 입국횟수는 1회로 제한하였다. 1998년에 대만 정부는 이 방안을 수정하여 이주노동자들이 1년을 더 연장하여 최장 3년을 체류할

수 있게 하였다. 1999년 11월에는 베트남 정부가 쌍무협의를 맺었다. CLA의 자료에 의하면 베트남 정부는 대만에서 일하는 베트남인에 대하여 월12%의 과세를 하였다.

산업, 제조업, 건설현장, 선박승무원으로 일하는 이주노동자들은 근로기준법에 의해 보호를 받았고, 대만 최저임금제의 적용을 받았다. 1998년 4월, 오랜 기간동안의 대정부활동의 결과 가정부와 caregiver가 근로기준법의 보호를 받게 되었으나, 9개월 후인 1999년 1월에 정부는 가정부와 caregiver를 이 보호에서 제외시켰다. CLA는 그 이유를 이들 노동자들의 초과노동시간을 산출하기 어렵기 때문이라고 하였는데, 브로커들이 지원하는 고용주연합회로부터의 압력에 직면하였다. 어부들은 근로기준법의 보호를 받은 적이 없으며, 근로기준법의 보호를 받지 않으면 최저임금제의 적용에 포함되지 않는다.

CLA는 1992년 7월에 '외국인노동자의 고용에 관한 법규(REMFN)'를 도입하였고, 1992년 10월에는 '고용서비스 법령(ESA)'을 공포하였다. 이 법령의 5장은 '외국인의 모집과 감독'이란 제목으로 이주노동자와 관련된 것이다. ESA의 제정으로 정부의 외국인 인력정책이 수립되었다. ESA의 41조는 "자국민의 노동권을 보호하기 위하여 외국인의 고용이 자국민의 취업과 노동조건, 경제발전, 사회안정에 장애가 될 수는 없다."고 기술되어있다.

브로커 시스템

대만정부가 이주노동자를 합법화할 때 이주노동자들은 고용주와 노동자와 사이의 직접고용관계에 의하여 대만으로 들어왔다. 머지않아 태국 브로커들이 태국노동자를 대만으로 입국하도록 알선하면서 영리를 취할 수 있음을 알게 되었고 이로부터 부패된 브로커시스템이 비롯되었다. 고용주들에게는 브로커를 통하여 이주노동자를 고용하는 것이 편리하였다. 브로커시장의 경쟁을 극심해졌고, 고용주들은 이로부터 일정의 이득을 보았다. 고용주들은 그들의 이주노동 쿼타를 가장 높은 값을 주는 브로커에게 팔았다. 이런 과정에서 이주노동자들이 더 많은 돈을 브로커비용으로 지불하게 되었다.

1996년에 평균 브로커비용은 NT\$60,000 (US\$1,765)이었다. 1998년에 이주노동자의 체류기간이 최대 3년으로 늘어났을 때, 브로커비용은 하루아침에 치솟아 최저 NT\$80,000 (US\$2,350)부터 최고 NT\$120,000 (US\$3,350)에 이르렀다. 2001년에 태국, 인도네시아, 베트남에서 온 공장 및 건설 노동자들은 NT\$200,000 (US\$5,580) 에서 NT\$250,000 (US\$7,350) 의 브로커비용을 지불한 것으로 나타났다. 필리핀 공장노동자들은 평균 NT\$150,000 (US\$4,400)를 지불하였다. 태국, 인도네시아, 베트남 출신의 가정부나 caregiver들은 NT\$160,000 (US\$4,700)에서 NT\$200,000 (US\$5,880)을 지불하였다. 필리핀 가정부나 caregivers는 NT\$80,000 (US\$2,350)에서 NT\$120,000 (US\$3,530)을 지불하였다. 이 숫자에는 자국에서 업자에게 지불한 비용과 대만에서 브로커에게 지불한 비용이 포함된다. 브로커비용은 엄청나게 증가하였지만 최저임금수준으로 받고 있는 이주노동자들의 급여는 1997년 10월 이후 늘어나지 않았다. 최저임금액은 NT\$15,840 (US\$466)로 책정되어 있다.

3년 전에 CLA는 공장 및 건설업의 이주노동자 브로커비용을 초기에는 NT\$56,000 (US\$1,650)로 하고 월 NT\$1,000 (US\$30)을 추가하는 방안을 합법화하였다. 이를 3년간 합하면 NT\$92,000 (US\$2,700)이 된다. 이는 '태국안'이라고 부르는데 그 유래는 태국정부가 처음으로 이 방안에 찬성을 했기 때문이다. 나중에 필리핀도 이와 유사한 방안에 동의하였다. 인도네시아와 베트남 정부는 어느 안에도 찬성하지 않았다. 앞 단락에서 보여준 수치로부터 브로커비용이 법정액을 훨씬 웃돌고

있음을 알 수 있다.

대만정부는 브로커시스템의 부패에 대해 충분히 알고 있어서, 2001년 11월에 CLA는 브로커 비용에 대하여 새 법규를 도입하였다. 그 내용은 송출국에서의 소개비용은 월급여인 NT\$15,840 (US\$466)를 초과하지 못한다는 것과 대만내의 브로커들은 2001년 11월 9일부터 발효된 사증에 대하여 더 이상 이주노동자와 관련하여 돈을 받을 수 없다는 것이다. 대만내의 브로커들은 계약을 체결한 경우에 한하여 이주노동자들에게 첫해에는 월 NT\$1,800 (US\$60), 둘째 해에는 월 NT\$1,700 (US\$50), 셋째 해에는 월 NT\$1,500 (US\$44)를 서비스와 교통비로 요구할 수 있다. 3년간 총액은 NT\$60,000(US\$1,765)를 넘을 수 없다. 서비스계약에는 서비스내용과 비용이 포함되어 있어야 한다. 이 비용은 3개월마다 지불되어야 한다. 전에는 적어도 1년 또는 2년 전에 미리 지불하여야 하였다.

이 새 법규에는 주요 결함이 있다. 첫째로, 대만정부가 송출국에서의 소개비용을 제어할 수 없다는 것이다. 현재 필리핀 정부만이 소개비용으로 1개월급여와 처리비용으로 약 NT\$22,000 (US\$647)의 액수를 규정하고 있는 유일한 송출국인데 필리핀 이주노동자가 송출비용을 지불한 액수는 이보다 훨씬 많아 NT\$60,000 (US\$1,765)에서 NT\$70,000 (US\$2,060)에 이른다. 인도네시아와 베트남에서의 비용은 더 높아 NT\$150,000 (US\$4,410)에 이르는 것으로 보인다. 둘째로, CLA는 원래의 비용인 월 NT\$1,000 (US\$30)를 첫해에는 NT\$1,800 (US\$60)로 증가시켰고, 왜 이렇게 많은 액수가 증가되었는지를 설명하지 않고 있다.

새로운 식량 및 항공 정책과 브로커비용에 관한 새로운 법규가 철저히 발효되어도 3년간 NT\$219,000 (US\$6,440)의 비용이 이주노동자의 급료에서 지출되었다. 3년동안 이주노동자는 NT\$47,500 (US\$1,400)에 달하는 세금을 납세하였고, 건강 및 노동 보험으로 NT\$16,200 (US\$476)을 지불하였다. 이들 총액은 NT\$282,700 (US\$8,315)로 18개월의 급료에 해당된다. 이 세금의 일정한 할당액이 이주노동자들에게 되돌려져야 하지만 대부분의 경우 이 돈은 고용주에 의해 압수되고 있다.

미등록 이주노동자

대만으로의 합법적인 이주노동자의 도입에 따라 미등록노동자의 수는 상당히 감소하였다. 1989년 10월의 미등록노동자 수치는 최고 200,000으로 산정되었지만 2001년 9월말에는 5,938 (남 2,034; 여 3,904)으로 나타났다. 나라별 미등록노동자 수는 다음과 같다: 필리핀 2,204 (남 360; 여 1,844); 인도네시아 2,189(남 457; 여 1,732); 태국 1,400(남 1,150; 여 250); 베트남 134(남 56; 여 78); 말레이시아 11(남 11; 여 0). (이는 국립 경찰청자료임. 연간 미등록노동자의 감소 추이에 대해서는 알려지지 않음.)

미등록노동자들은 끊임없이 경찰단속의 두려움에 떨며 살고 있다. 경찰의 경우 단속 미등록노동자 1인당 수당을 받는다. 경찰 단속에 걸려 체포되면 불법체류에 대한 벌금을 물어야 하는데 불법체류 3개월 이상에 대해 최대 액수가 NT\$10,000 (US\$294)이다. 자수할 경우 경찰관에 따라서는 NT\$300 (US\$9)의 벌금만 물리기도 하는데, 이때 귀국 항공료와 세금, 벌금을 다 내야만 한다.

미등록노동자는 고용여부와 관계없이 월평균 급료로 책정된 액수인 NT\$24,740 (US\$728)에 대한 세금을 내야한다. 이 월평균 급료액수는 최저임금의 1.6배인데 미등록노동자의 급료가 이보다 적어도 이 금액에 대한 세금을 내야한다. 현재의 경제위기로 인하여 미등록노동자가 취업하기는 매우 어려운 실정이다.

미등록노동자에게는 국내법이 적용되지 않고 있어 건강과 노동 보험의 혜택을 누릴 수 없다. 경찰 단속에 걸리면 재판에서 그들을 불법고용한 고용주를 밝혀낼 때까지 타이페이 외국인보호소에 수감되어 있어야 한다. 이 법적절차는 6개월에서 12개월이 걸리기도 한다.

이주노동자를 고용한 고용주는 고용한 이주노동자 1인당 정부에서 정한 노동안정요금을 달마다 내야한다. 이 요금은 공장과 건설 노동자는 NT\$2,000 (US\$59)이고, 가정부는 NT\$2,500 (US\$74) caregiver는 NT\$600 (US\$18)이다. 1999년 6월30일에 CLA는 이주노동자가 미등록노동자로 전환하면 이 요금을 내지않아도 되게끔 법령을 변경하였다. 전에는 고용주들이 이주노동자에게 부과한 강제적립금에서 안정요금을 내고있었다. 이제 미등록노동자들은 월급여에서 부과하여 적립한 금액을 고용주로부터 되돌려 받을 수 있다.

고용된 작업장을 이탈한 이주노동자에게 복수하기 위하여 파렴치한 고용주는 그 노동자가 집에 없는 사이에 소지품에 돈이나 보석을 숨겨놓고 경찰에 신고하여 절도혐의로 구속되게 하기도 한다. 이렇게 구속될 경우 그 이주노동자는 6개월에서 12개월의 재판을 받게 된다.

정책과 법제

대만에도 근로기준법, 형법, 민법, 법원, 변호사, 판사가 있기는 하다. 그러나, 이들은 평등한 법제가 아니다. 법제는 집행할 수 있고, 강제력을 가지며, 체계가 있고 균등하여야 한다. 이러한 면이 대만 법제에는 결여되어 있다. 예를 들어, 고용주는 이주노동자의 초과근무 수당을 산정할 때 근로기준법을 따르지 않아도 된다. 지방노동부서는 이들이 근로기준법을 준수하도록 강요할 수 없고 따라서 이주노동자들은 그들의 정당한 급료를 받지 못하게 된다.

대만의 법제는 1850년대의 구태의연한 독일법제에 의하여 만들어졌다. 이러한 독일법제는 개정된지가 오래되었고, 판사 중심의 제도이다. 판사는 어떠한 규칙에도 구애받지 않고 권리에 대해서는 거의 생각하지 않고 있다. 이 제도는 당사자중심제인 미국, 영국과는 달리 순차적이지 않다. 예를 들면, 한 인도네시아 여성 이주노동자가 대만인 고용주에게 20차례나 성폭행을 당하였건만 이에 대한 재판은 1년이 지난 지금도 미결상태이다. 그 노동자는 카톨릭 희망노동자센터의 쉼터에서 무료로 제공되는 음식과 숙박시설을 이용하며 지난 1년간을 지내고 있다. 대만정부는 이러한 피해자에 대하여 현재 아무런 시설을 갖추지 못하고 있으며 그러한 시설을 제공하는 교회나 NGO 단체에 금전적 지원을 하겠다고 말하고 있다. 그런데 그 돈은 아직 지급되지 않고 있는 실정이다.

오랜기간 동안의 대정부 활동의 결과 2001년 11월 7일에 REMFN이 몇가지 개정되었다. 이 법규의 15조에 따르면 외국국적의 노동자들은 입국 전 또는 후에 국내검역안전을 위하여 건강검진을 할 의무가 있다. 전에는 모든 여성 이주노동자들은 2년마다 임신여부를 비롯한 건강검진을 받았는데, 임신으로 밝혀지면 즉각 본국으로 송환되었다. 새 법규에 따라 입국할 때만 테스트를 받게 되었다.

2년 마다 결핵, 에이즈, B형 간염, 기생충, 폐렴, 성병, 마약에 대하여 건강검진을 하여, 전에는 이주노동자가 이 중 어느 항목에건 양성반응이 나오면 즉각 본국으로 송환되었다. 새법규에 따라 B형 간염의 경우는 입국할 때만 검사받으면 된다. 기생충에 양성반응이 나오면 30일동안 회복기를 가지거나 본국송환이 된다.

많은 고용주들이 이주노동자의 임금을 체납하고 있다. 전에는 3개월간 임금을 받지 못한 노동자는 다른 업체로 옮길 수 있을 뿐이었다. 새 법규에는 고용주가 이주노동자와 체결한 임금을 지

불하지 못하면 다른 곳으로 옮길 수 있다. 노동자가 다른 곳으로 옮기면 자동적으로 그 고용주는 이주노동자 쿼터를 상실하게 된다.

2001년 1월, 근로기준법의 적용을 받는 노동자들은 주당 근로시간이 48시간에서 42시간으로 감소되었다. 많은 이주노동자들은 아직도 초과수당 없이 주당 48시간을 일하고 있다. 가정부나 caregivers는 더 많은 시간을 일하고 있다. 계약이전 CLA 법규건 어느 것도 이들의 일일근로시간이 길어지는 것을 막지 못하고 있다. 이들의 일일 평균근로시간은 12시간에서 14 시간이다. 많은 노동자들이 하루에 16, 18 또는 20시간 노동해야하며 막중한 심신의 스트레스에 고통을 당하고 있는 실정이다. 모든 노동자에게 있어 처음 40일은 견습기이다. 이 기간동안에 그 노동자가 현장에 적합하지 않다고 생각되면 고용주는 계약을 파기할 수 있고 그 노동자는 왕복항공료를 지불해야 한다.

이주노동자들은 고용주가 제공하는 숙소에서 살아야만 한다. 그들은 고용주의 허가 없이는 하루밤도 밖으로 외출할 수가 없고, 야간통행금지를 꼭 지켜야 한다. 어떤 노동자들은 쉬는 날이 아니고는 작업장을 떠날 수가 없다. 특히, 가정부나 caregivers는 종종 임의로 자유를 박탈당하고 있다. 고용주를 동반하지 않고는 절대 외출금지로 살아야 하는 경우도 있다.

근로기준법의 적용을 받는 이주노동자들은 자동적으로 건강 및 노동 보험의 자격을 갖게 된다. 그들이 지불하는 프리미엄은 30%인데 월급여의 1.33%(US\$6.18)를 건강보험으로 1.36% (US\$6.34)는 노동보험이며 고용주와 정부에서 나머지를 지불한다. 가정부와 caregivers는 건강보험을 들게 되어 있고, 노동보험은 의무가 아니다. 새로 채용된 고용계약에서 CLA는 가정부와 caregiver 가 노동보험을 들고자 하면 고용주가 이를 지불하도록 하였다.

건강보험을 가진 노동자는 병원에 NT\$150(US\$4.41)만 등록비로 지불하면 된다. 모든 의료상담과 의약처방은 건강보험으로 해결된다. 일반적 질환으로 입원하였을 때에는 보험에서 적어도 병원비의 90% 해결해 준다. 산업재해의 경우 노동보험에서 나머지 10%를 해결해준다.

노동보험은 산업재해 발생시 노동자를 도와준다. 노동자가 산업재해로 사망할 경우 가족들에게 45개월의 임금(US\$20,965)이 지불된다. 이것은 노동자가 받을 수 있는 가장 높은 보상이다. 노동자가 사고로부터 회복되는 동안에는 임금의 50%를 고용주가 지불하고 나머지 50%는 노동보험에서 지불된다. 노동보험의 주요 혜택은 퇴직금과 출산휴가이다. 이주노동자는 대만에서 퇴직할 수 없고 따라서 퇴직금도 받을 수 없다. 임신에 대한 새 법규는 여성 이주노동자에게 대만여성노동자와 같이 2개월의 유급출산휴가 혜택을 줄 수 있는지에 대해 아직 검토중이다.

이주노동자 지원 단체들

대만에서 이주노동자의 이익을 위해 지원하는 가장 유력한 단체는 카톨릭이주변호인기구(Catholic Migrant Advocates organization)이다. 이 단체는 대만인과 외국인 사제와 수녀, 사회활동가들로 구성되어 있다. 대만에는 9개의 카톨릭 이주노동자센터가 있는데, 이 센터들은 네트워크를 구성하여 이주노동자 관련 이슈에 대하여 대정부활동을 공동으로 모색하고 정기모임을 통하여 대정부활동을 어떻게 할 것인지 의논한다. 지난 18개월간 카톨릭이주변호인기구는 노동부와 함께 이주노동자 인권보호 증진을 위해 많은 모임을 주선하였고, 2001년 8월 24일에는 새로운 숙식 정책에 대하여 항의하기 위해 400여명의 이주노동자들을 결집한 바 있다. 이 단체는 또한 이 정책에 반대하는 편지보내기 캠페인을 주창하였다.

CALL (Commission for Action on Local Legislation)이라 불리는 단체는 지역 단체와 NGO의 연합체인데 이들도 이주노동자의 이익을 위해 활동하고 있다. 카톨릭이주변호인기구와 CALL의 네트워크는 국내 및 외국인 이주노동자들에 대한 광범위한 이슈를 갖고 대정부활동을 한다.

다른 단체가 2개정도 있는데 개인적인 소견으로 볼 때, 이들은 이주노동자들을 위해서라기보다 자신들의 정치적 목적에 더 관심이 있는 것으로 안다. 그래서 카톨릭이주변호인기구는 이들과 활동을 같이하지 않고 있다.

Catholic Hope Workers' Center(HWC)는 본인이 몸담고 있는 단체로 카톨릭이주변호인기구의 회원이고, 또한 아시아 이주노동자포럼(Migrants Forum in Asia:MFA)의 회원이다. 우리의 아시아의 다른 NGO단체들과 함께 광범위한 네트워크를 조직하였다. 우리는 이 네트워크를 통해 대만정부에 국제적으로 압력을 가한다. 임신검사에 관련하여 대정부활동을 할 때, 한 미국에 있는 한 회원단체가 그들의 연간활동보고서에 이것을 실었고, 이 보고서가 미국 언론기관에 전해져서 우리의 주장을 알렸다. 이러한 외부적 압력으로 인하여 대만 정부가 정책을 바꾸게 되었다.

이주노동자들의 활동

이주노동자들이 대만의 근로기준법과 노동계약에 대하여 그들의 권리를 제대로 아는 것은 매우 중요하다. 이러한 지식없이 그들이 학대로부터 당하는 고통을 인식할 수 없다. HWC에서는 이주노동자들에게 정규 교육세미나를 열고 있으며, 강의는 그들의 모국어로 한다. (센터의 스태프는 9명으로 이들의 국적은 대만, 태국, 필리핀, 인도네시아, 베트남이다.) 이 세미나를 통하여 이주노동자들이 주요 대정부활동을 조직하고 운영하는 방법을 찾게한다. 해마다 4개국어 (영어, 태국어, 인도네시아어, 베트남어)로 된 소책자를 제작한다. 이 소책자에는 이주노동자들의 권리에 대한 내용이 담겨있다. 또한, 스태프들은 공장 밖이나 공원, 식당 등으로 나가 이주노동자들과 만나고 있다.

HWC에는 필리핀노동자들이 교육보조그룹의 회원이다. 이들은 필리핀노동자들을 위한 세미나를 지도해 나가도록 교육을 받는다. 우리는 노동자들 자신이 노동자들에게 영향을 미치도록 하고 있다. 이 노동자들은 일요일에 스태프들을 도와 상담하러 오는 노동자들에 관련한 서류를 정리한다. 태국과 인도네시아, 베트남인에 대해서도 같은 그룹을 조직하려고 했으나 아직 이루어지지 못하였고 노력 중이다.

대정부활동을 할 때, 이주노동자들은 모임에 참석하여 교육받고 조직을 구성하며 필요한 경우 합법적이고 평화적인 항의활동을 한다. 해마다 이주노동자들이 국제노동자집회와 가을투쟁집회에 참여하도록 이끌고 있다.

이주노동자들이 스스로 그들의 노동조합을 결성하는 것이 대만에서는 불법이므로, 센터에서는 다수의 이주노동자들이 함께 올 경우 스태프들이 이 기회를 노동조합 결성의 기회로 이용하도록 하고 있다.

HWC에서는 이주노동자들의 재통합프로그램을 운영한다. 간단히 말하면, 이 프로그램은 먼저 이주노동자들에게 그들의 나라에서 이주노동이 생기게 된 원인과 역사, 이주노동자 생활의 현실, 미래를 위해 저축하기에 대하여 교육한다. 재통합 저축그룹은 이주노동자들이 단체로 저축을 하는 곳에서 생겨났다. 단체로 저축을 함으로써 노동자들은 서로간에 후원과 격려, 기술교육, 상부상조를 할 수 있게 되었다. 이러한 그룹은 월1회 정기적으로 만나 부기, 회계, 사업경영 등에 대하여 공부한다. 이들은 돈을 저축할 뿐 아니라 귀환 후 개인소유의 사업을 하거나 이주노동자 그룹사업을 할

때 도움이 될 새로운 방법을 개발하기도 한다.

많은 이주노동자들이 귀국하여 나름대로 사업을 하고 있다. 그러나, 사업경영이나 부기에 대한 방법을 모르기 때문에 너무 빨리 실패한다. 이러한 경험으로부터 후원네트워크를 필리핀에 설립하여 귀환노동자들의 사업 설립을 돕고 있다. HWC는 재통합프로그램을 운영함에 필리핀의 Unlad Kabayan과 홍콩의 아시아 이주노동자센터와 연대하고 있다. 태국과 인도네시아에도 비슷한 지원연대 활동이 있다.

이주노동자와 노동조합

대만에서 이주노동자들은 노동조합과 거의 관계가 없다고 할 수 있다. 그 이유의 하나는 노동조합에서 이주노동자와 관계하기를 원하지 않고 있다는 것이다. 국내 노동자와 이주노동자 사이에는 갈등이 존재하고 있다. 실업률이 5%이상으로 증가하자 국내노동자들은 이주노동자들이 자신들의 일자리를 차지하고 있다고 느끼게 되었다. 최근 11월11일의 가을투쟁집회에서 국내 단체들이 초청한 이주노동자 수가 50명뿐이다. 카톨릭 이주변호인기구는 그 집회에 1000여명의 이주노동자가 참석하게 하였다. 국내노동단체들은 집회에 너무 많은 이주노동자들이 참석하면 국내노동자들이 이주노동자들에 대하여 품고있는 불만이 분출할 수도 있음을 우려하였다.

대만에서 이주노동자가 그들 나름의 노동조합을 결성하는 것은 불법이고, 기존 조합에는 가입할 수 있다. 그러나 국내노동자들은 이주노동자의 가입을 심히 꺼려하고 있는 실정이다. 국내노동자들이 제기한 몇가지 이유는 노동조합대표자를 선출할 때 이주노동자들이 경영주에 의해 쉽게 영향을 받을 것이라는 것이다. 경영주들은 이주노동자들이 회사측에서 선호하는 사람에게 투표하도록 설득할 수 있다. 국내 노동자들은 노동조합이 경영주에 대항할 때 이주노동자들이 협상의 희생자가 되거나 자국으로 추방될 것을 우려하고 있다. 이 우려의 타당성 여부는 아직 밝혀지지 않았다. 이주노동자들이 노동조합에 가입되어 있지 않은 상태에서 이러한 우려는 검증될 수 없기 때문이다.

다른 한편으로는 대만의 노동조합 설립에 관계한 법규이다. 법규에는 노동조합 설립을 위해 30명의 노동자가 작업하는 공장이어야 한다고 규정하고 있는데, 많은 이주노동자들은 30명 미만의 가족단위의 소규모 공장에서 일하고 있다.

이주노동자의 권리 기준에 관한 유엔 협약

대만은 유엔의 회원국이 아니므로 유엔이 1990년 12월18일에 채택한 '모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약'의 기준에 대해 정부가 취해야할 행동에 대하여 아무런 움직임이 없었다. 그러나 이주노동자의 권리가 인권이므로 우리는 세계인권선언에 명시된 바 원칙에 부응하도록 대정부활동을 하고있다.

TAIWAN COUNTRY REPORT

Presented by Peter O'Neill

Director of the Columban Hope Workers' Center

PRESENT SITUATION OF MIGRANT WORKERS IN TAIWAN

As of the end of October 2001 there were 315,712 migrant workers in Taiwan.

Thailand - 133,370 (42.24%)

Indonesia - 92,384 (29.26%)

Philippines - 77,707 (24.61%)

Vietnam - 12,200 (3.86%)

Malaysia - 51 (0.02%)

They are employed as manufacturing workers (52.64%), caregivers (32.89%), construction workers (11.29%), domestic workers (2.81%), and fishing crews (0.37%).

In May 2000, with the migrant workers numbers at 298,633, the newly inaugurated President Chen Shui-bian said he would decrease the number of migrant workers annually by 15,000. On the contrary the number of migrant workers increased reaching an all time high of 329,612 in June 2001. Only now with the economic crisis is the number of migrant workers beginning to decrease. The Thai workers reached their highest figure of 142,358 in April 2001. The Filipino workers reached their highest figure of 118,560 in September 1999. Their numbers continue to drop considerably. The numbers of Indonesian and Vietnamese workers continue to increase rapidly.

With the economic crisis in Taiwan the overall situation of migrant workers has become worse. Many factories are going bankrupt with migrant workers being sent home without their severance pay, unpaid overtime and forced savings. The Taiwan government allows an employer, in agreement with the migrant worker, to deduct upto 30% of the migrant worker's salary. This money is suppose to be placed in a deposit account under the worker's name. However, in many circumstances it is placed in the employer's account. We call this "forced savings" because the migrant workers have little choice. If they refuse to sign such an agreement they are sent home.

In the present climate of things even if migrant workers stand up for their rights and take their case to a labor dispute the Taiwan government cannot force their employer to follow the

Taiwan Labor Standards Law (LSL). The only resolve for the workers is to sue their employer for violating the Taiwan civil law. Such cases in Taiwan take a minimum of four years.

After lobbying the government for several years a new regulation came into effect on November 7, 2001. This regulation states that "if an employer withholds or occupies the passport, Alien Resident Certificate, salary or any property of a foreign worker, or does bodily harm, or violates any other legal rights and benefits of a foreign worker, the Council of Labor Affairs (CLA) will no longer give permission to that employer to employ foreign workers." The little satisfaction the migrant workers get is their employer's migrant worker quota being cancelled.

In September 2001 the Minister of Labor made a decision to allow employers to deduct 25% from the salaries of migrant workers who arrived after September 1, 2001 to pay for their food and board. The Minister of Labor was under pressure by President Chen Shui-bian, the cabinet and many employers to either remove migrant workers from coverage under the Minimum Wage Policy, or to abolish the minimum wage altogether. To appease the Taiwan capitalists the CLA resurrected a dormant clause in Article 22 of the LSL that states that an employer can pay a worker's salary in either "cash or kind". Since domestic workers, caregivers and fishermen are not covered by the LSL this new policy does not include them. The Minister of Labor has been quoted in the local media as stating that this scheme "is a reasonable measure, both lawful and non-discriminatory." Migrant workers once again have been sold out to the capitalists.

Migrant workers who arrived in Taiwan before September 1, 2001 on completion of their first or second year contracts are being forced to agree to pay for their own food and board in their new contract otherwise their employer will not renew their contract for a further year. Employers are manipulating this new regulation to suck as much money out of the migrant workers as possible.

HISTORICAL PROCESS OF THE TAIWAN EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM

In October 1989 the CLA decided to open up Taiwan's job market to migrant workers. This was in response to pressure from employers who claimed that there was a labor shortage. The government did not want to appear to be damaging the job opportunities for local workers. Migrant workers were therefore only allowed in to fill vacancies for which local workers could not be found. The CLA first legalised migrant workers for the government's 14 major construction projects.

There are no exact figures as to how many undocumented migrant workers were in Taiwan at this time. Estimates range between 100,000 to 200,000. Newspaper reports state that there were approximately 70,000 undocumented Filipino workers and 40,000 undocumented Thai workers. The other large numbers of undocumented migrant workers came from Malaysia and Indonesia.

The governments of Malaysia, the Philippines and Thailand were all asking the Taiwan government to provide more job opportunities for their citizens. They called on the Taiwan

government to help the undocumented migrant workers from these countries to work legally in Taiwan. The Taiwan government refused to allow undocumented migrant workers to work legally in Taiwan. The government offered an amnesty whereby undocumented migrant workers could leave Taiwan without any penalty. In February 1991 the government launched a massive crackdown against undocumented migrant workers. Under the government's new regulation any undocumented migrant worker arrested would face three years in prison. A US\$40 reward was offered to informants for each undocumented migrant worker arrested.

By the end of 1991 the CLA had approved entry of a total of 4,060 migrant workers into Taiwan to join governmental major construction projects. Of this figure 2,999 migrant workers had arrived in Taiwan to work. Migrant workers for the mass rapid transit systems and the Taipei underground railway systems were introduced soon after. By the end of 1992 migrant workers were working in the industrial and manufacturing sectors, as well as working as domestic workers, caregivers and crewmen.

The governments of Indonesia, Malaysia, the Philippines and Thailand each entered into official bilateral agreements with the Taiwan government. Migrant workers entered Taiwan under a one year employment contract which was extendable for a further one year. A migrant worker can come to Taiwan only once. In 1998 the Taiwan government changed its policy allowing migrant workers to stay in Taiwan for an extra one year making it a maximum stay of three years. In November 1999 the Vietnamese government entered into official bilateral agreements with the Taiwan government. With the knowledge of the CLA the Vietnamese government taxes its citizens 12% per month while they are working in Taiwan.

Migrant workers in the industrial and manufacturing sectors, in the construction sector and those working as crewmen have been protected by the LSL. Therefore, they are covered by the Taiwan Minimum Wage Policy. In April 1998, after many years of lobbying the government, the government brought the domestic workers and caregivers under the protection of the LSL. Nine months later, in January 1999, the government stripped the domestic workers and caregivers of this protection. The CLA stated that the difficulty in calculating these workers' overtime was the main reason for this decision. The CLA quickly fell to the pressure of the Employers Association who were supported in their complaints by the brokers. Fishermen have never been protected by the LSL. Those workers not protected by the LSL are not covered by the Minimum Wage Policy.

In July 1992 the CLA introduced the "Regulations on Employment and Management of Foreign Workers" (REMFN). In October 1992 the CLA promulgated the "Employment Services Act" (ESA). Chapter 5 of this Act entitled "The Recruitment and Supervision of Foreign Persons" is pertinent to migrant workers. With the enactment of the ESA the government established its foreign labor policy. Article 41 of the ESA states: "To protect the rights of nationals for work, the employment of foreign persons shall not interfere with the job opportunities and labor conditions of nationals, economic development, or social stability."

BROKERS' SYSTEM

When the Taiwan government legalised migrant workers they were brought into the country through direct hiring between the employer and the worker. Soon after Thai brokers realised there was profit to be made in facilitating the movement of Thai workers to work in Taiwan. This is when the corrupt brokers' system began. For convenience employers began to use brokers to bring migrant workers to Taiwan. The brokers' market became very competitive and employers realised they could make fast money out of this system. Employers began selling their migrant quota to the highest bidder. It is the migrant worker who ends up paying this "black" money through exorbitant brokers' fees.

In 1996 the average brokers' fee was NT\$60,000 (US\$1,765). In 1998 when the Taiwan government changed its policy allowing migrant workers to stay in Taiwan for an extra year making it a maximum of three years, the brokers' fee sky rocketed over night from NT\$80,000 (US\$2,350) to

NT\$120,000 (US\$3,350). In 2001 factory and construction workers from Thailand, Indonesia and Vietnam pay between NT\$200,000 (US\$5,580) to NT\$250,000 (US\$7,350) for their brokers' fee. Filipino factory workers pay on average NT\$150,000 (US\$4,400). The brokers' fee for a Thai, Indonesian or Vietnamese domestic worker or caregiver is between NT\$160,000 (US\$4,700) to

NT\$200,000 (US\$5,880). Filipina domestic workers or caregivers pay between NT\$80,000 (US\$2,350) to NT\$120,000 (US\$3,530). These figures include both the agency fee they pay in their home country and the brokers' fee they pay in Taiwan. Despite the horrendous increase in brokers' fee the migrant workers' salary, which is the minimum wage, has not increased since October 1997. The minimum wage stands at NT\$15,840 (US\$466).

Three years ago the CLA legally set the brokers' fee for factory and construction based migrant workers at an initial standard of NT\$56,000 (US\$1,650) plus NT\$1,000 (US\$30) service fee per month. For a three year contract this totals NT\$92,000 (US\$2,700). We call this the Thai formula because the Thai government was the first sending government to agree with this formula. Later on the Philippine government agreed with a similar formula. The Indonesian and Vietnamese governments do not abide by any formula. As can be seen by the figures in the previous paragraph the actual brokers' fee is way beyond the legal amount set by the Taiwan government.

The Taiwan government is well aware of the corruption in the brokers' system. As of November 9, 2001 the CLA has introduced a new regulation on brokers' fees. It suggests that the labor sending countries limit their placement fees to a maximum of one month's salary - NT\$15,840 (US\$466). Taiwan brokers can no longer collect any placement fees from any foreign manpower agencies or migrant workers, whose visas were issued starting November 9, 2001. Taiwan brokers may collect the following service and transportation fees from migrant workers

only after signing a service contract with the workers: First Year: NT\$1,800 (US\$60) per month; Second Year: NT\$1,700

(US\$50) per month; and Third Year: NT\$1,500 (US\$44) per month. The total amount of service fee for three years should be no greater than NT\$60,000 (US\$1,765). The service contract must include services rendered and the amount. These service and transportation fees are to be paid every three months. Previously they were paid at least one or two years in advance.

This new regulation has major flaws. Firstly, the Taiwan government has no control over the placement fees in the labor sending countries. At present the Philippine government is the only labor sending government that has any regulation for its placement fees which is one month's salary plus processing fees totalling approximately NT\$22,000 (US\$647). In practice the placement fee paid by Filipino migrant workers is much higher than this. It can be as high as NT\$60,000

(US\$1,765) to NT\$70,000 (US\$2,060). Thai, Indonesian and Vietnamese placement fees can be as high as NT\$150,000 (US\$4,410). Secondly, the CLA has increased the monthly service fee from an original NT\$1,000 (US\$30) to a high of NT\$1,800 (US\$60) for the first year. No justifiable explanation has been given as to why this service fee has increased so drastically.

With the new food and board policy, and even if this new regulation on brokers' fees was to be followed strictly, over a period of three years NT\$219,000 (US\$6,440) is taken out of the migrant workers' salary to pay these expenses. Over a three year period migrant workers have to pay tax equivalent to NT\$47,500 (US\$1,400), and their health and labor insurance is NT\$16,200 (US\$476). In total this is NT\$282,700 (US\$8,315) - 18 months salary. A portion of their tax is returned to them as a refund but in many instances this money is confiscated by their employer.

UNDOCUMENTED MIGRANT WORKERS

Following the introduction of legal migrant workers into Taiwan there has been a constant crack down on undocumented migrant workers. From a highest estimation of 200,000 undocumented migrant workers before October 1989, at the end of September 2001 there were 5,938 undocumented migrant workers. There were 2,034 males and 3,904 females. The number of undocumented migrant workers coming from each country is as follows: Philippines - 2,204(Male: 360; Female - 1,844); Indonesia - 2,189(Male: 457; Female: 1,732); Thailand - 1,400(Male: 1,150; Female: 250); Vietnam - 134(Male: 56; Female: 78); Malaysia - 11(Male: 11; Female: 0). (Source of data: National Police Administration) No figures are available for an annual break down of the number of undocumented migrant workers.

Undocumented migrant workers are living under constant fear of being arrested by the police. Police receive a bonus for each undocumented migrant worker they arrest. If they are arrested by the police they have to pay a penalty for becoming undocumented. The maximum penalty is

NT\$10,000 (US\$294) for being undocumented for more than three months. If they choose