

발간등록번호

11-1620000-000097-01

60
UNIVERSAL
DECLARATION
OF HUMAN
RIGHTS

인류의
가장 아름다운 약속
세계 인권선언 60주년

'08

이주노동자 인권보호 및 증진을 위한 심포지엄

2008.10.22(수) 15:00~17:00

부산시청 12층 국제회의장

국가인권위원회



EM025352



국가인권위원회 부산지역사무소

www.humanrights.go.kr

목 차

축 사 : 이주노동자 인권보호와 증진을 위한 심포지엄 개최를 축하하며 안경환(국가인권위원회 위원장)	1
축 사 : 이주민 및 이주노동자에 대한 차별과 편견이 없는 성숙한 사회로 나아가는 계기가 되기를 허남식(부산광역시장)	3
발간사 : 이주노동자 인권증진을 위한 실태조사보고서를 발간하며... 이광영(국가인권위원회부산지역사무)	5
감사인사 : 국가인권위원회의 도움과 관심에 감사드리며 맥스(Mr. NISAR)	7
이주노동자 인권보호 및 증진을 위한 심포지엄	9
부산지역 이주노동자 인권실태 설문조사결과 발표 조경재(국가인권위원회 부산지역사무소 조사관)	11
발제문1. 부산시 이주노동자 정책과 과제	35
안미숙(부산발전연구원 박사)	
발제문2. 고용허가제 등 관련 노동부 정책과 방향	85
노규현(부산고용지원센터 기업지원팀장)	
발제문3. 출입국 관련 법무부 정책과 추진사업	103
윤광식(부산출입국관리사무소 조사팀장)	
발제문4. 이주민(이주노동자, 이주여성)의 상담사례	109
정귀순(부산외국인노동자 인권을 위한 모임 대표)	
발제문5. 국가인권위원회 이주인권 정책과 과제	127
이석준(국가인권위원회 이주인권팀장)	

이주노동자 인권보호와 증진을 위한 심포지엄 개최를 축하하며



안 경 환
국가인권위원회 위원장

안녕하십니까?

국가인권위원회 위원장입니다.

오늘 바쁘신 중에도 이주노동자의 인권보호와 증진을 위한 심포지엄에 참석하여 주신 이주노동자 당사자, 관계 공무원 및 인권활동가 여러분들께 감사의 말씀을 드립니다.

여러분도 잘 알고 계시다시피 우리나라는 개방화와 세계화의 물결 속에 한 해 출입국자 수 3,500만 명, 국내 체류 외국인 수 100만명 시대를 맞이하고 있습니다. 또한 최근 우리 국민과 결혼한 외국인이 한 해 약 4만 명으로 우리나라 전체 결혼인구의 약 11%를 차지하고 있어 어느덧 우리나라가 다양한 인종, 문화, 종교 등을 가진 사람들과 더불어 살아가야 하는 다문화·다인종 사회에 진입하고 있는 것을 보여주고 있습니다.

최근에는 국가간 노동력의 이동이 자유로운 이동과 이주자의 인권문제가 국제적인 이슈로 부각되고 있음은 얼마 전 우리나라를 방문한 반기문 유엔사무총장이 강조한 바와 같습니다. 이러한 시대적 맥락에서 보면 이주노동자와 그 가족들은 단순한 주변인이 아니라 우리사회의 핵심 구성원으로써 우리 경제에 기여하는 바가 매우 큽니다.

그러나 국내에 거주하는 이주노동자들은 불안정한 법적지위와 문화적 차별 및 의사소통의 어려움으로 인하여 불법적인 임금체불, 산업재해의 불인정 그리고 가정폭력 및 자녀교육 문제 등 제반 어려움을 겪고 있습니다.

이에 우리 위원회는 다문화사회 구조속의 이주민의 인권보호를 2008년도 중점추진 사업으로 설정하여 노력하고 있습니다. 이 사업의 일환으로 부산지역사무소에서는 부산지역내의 이주노동자 인권실태를 조사하여 이를 바탕으로 오늘 심포지엄을 개최하게 된 것입니다.

이번 심포지엄은 우리 위원회가 이주노동자의 실태를 지역사회 및 관계공무원 여러분들께 알리고 더 나아가 관계기관 및 단체들과 이주노동자의 인권보호 및 증진을 위한 방안을 모색하고자 마련한 것입니다.

아무쪼록 다양한 분야에서 활동하고 계신 공무원 및 인권활동가 여러분들의 경험과 지혜를 기탄없이 나누는 소중한 자리가 되었으면 합니다. 다시 한번 바쁘신 중에도 참석하신 여러분들께 감사의 말씀을 드리며, 이번 심포지엄이 이주인권문제의 해결을 위한 방안과 향후 협력방안을 모색하는 좋은 계기가 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2008. 10. 22.

이주민 및 이주노동자에 대한 차별과 편견이 없는 성숙한 사회로 나아가는 계기가 되기를



허 남 식
부산광역시장

우리 부산지역 이주 노동자들의 인권 보호와 권익 증진을 위한 심포지엄을 뜻 깊게 생각 하며, 지역 사회가 이주 노동자에게 더 많은 관심을 가질 수 있도록 소중한 자리를 마련해 주신 국가인권위원회 부산지역사무소와 관계 기관, 시민단체 여러분께 깊은 감사와 격려의 말씀을 드립니다.

우리 부산은 도시 특유의 성격인 개방성과 진취성, 포용성을 바탕으로 ‘세계로 열린 선진 도시’를 지향하며 글로벌 도시로서의 면모를 갖추오고 있습니다.

현재 1만여 명이 넘는 이주 노동자가 우리 사회의 구성원으로 함께 일하고 생활하고 있는 것도 ‘글로벌 도시 부산’의 한 모습입니다.

우리 시에서는 이주 노동자들도 우리 부산시민과 더불어 아무런 불편 없이 생활 할 수 있도록 ‘글로벌 도시’ 환경 조성에 노력하고 있습니다.

외국인지원센터 운영, 한국어 무료강좌, 한국문화 체험 프로그램 운영, 각종 생활정보 제 공을 위한 영문 정보지 발간, 내년부터 실시되는 24시간 영어 전용 FM방송, 외국인 진료 의료기관 확대, 부산시민과 이주 노동자간의 상호 이해와 화합을 위한 多文化 체험 문화 행 사 개최 등 다양한 지원 시책을 펴고 있습니다.

하지만 아직도 우리 사회 한 편에서는 이주 노동자에 대한 편견과 부당한 대우, 불합리한 차별이 있는 것도 사실이고, 인권 사각지대에 놓인 미등록 이주 노동자 문제도 시급히 해결해야 할 사회적인 큰 문제가 되고 있습니다.

오늘 이 심포지엄이 이주민과 이주 노동자들의 권익 향상은 물론 부산시민으로서 함께 누려야 할 권리와 의무를 다할 수 있는 ‘차별과 편견 없는 성숙한 사회’로 나아가는 계기가 되기를 기대합니다.

외국인도 살기 좋은 ‘글로벌 부산’을 만드는데 각계 여러분의 많은 관심과 노력을 부탁드리며, 여러분 가정마다에 건강과 행복이 늘 함께하기를 기원합니다. 감사합니다.

2008. 10. 22

이주노동자 인권증진을 위한 실태조사보고서를 발간하며....



이 광 영

국가인권위원회 부산지역사무소장

국가인권위원회는 08년도에 인권증진을 위한 중점과제중 하나로 ‘다문화 사회구조속의 이주민 인권보호’를 선정한 바가 있습니다. 이를 위해 한국에 들어와 있는 결혼이주 여성, 이주노동자 등의 인권실태 파악과 인권증진을 위해 다양한 사업을 추진하여 왔습니다.

국내에 체류중이거나 정주해 있는 이주민이 100만명 시대가 현실화 된 지금 그중에서 많은 이주노동자들이 생산현장에서 노동을 하고 있습니다. 부산지역에는 등록 이주노동자가 6,400여명에 이릅니다. 미등록 까지 포함하면 그 수는 상당할 것이라 봅니다. 이주노동자 인권증진 방안 마련을 위한 한 일환으로 추진한 이번 조사에서는 고용허가제로 체류 중인 이주노동자중 현장에서 일하고 있는 3,000 여명을 대상으로 전수조사 형태로 실시하였습니다. 이를 위해 지역사무소는 부산광역시 노동정책과 등 유관기관의 협조와 관련 NGO들의 자문을 받아 개별 이주노동자들의 모국어(11개국)로 된 조사 설문지를 제작하여 진행하였습니다. 비교적 높은 참여 속에 설문지를 회수 할 수 있었고 부산대학교 사회과학 연구소의 도움으로 결과분석도 마쳤습니다.

이번 조사를 통해 이주노동자들은 여러 가지 형태로 고충을 겪는 것으로 파악되었습니다. 그것은 한국인 고용주, 직원과 문화적 차이에서 오는 갈등, 언어장벽, 3D업종에 종사하다 보니 위험한 작업을 하다 산업재해를 당하는 경우에 적절한 대책이 없는 경우, 직원 간에 일어나는 폭언과 폭행 등으로 인한 인권침해문제, 여권 및 외국인 등록증문제, 노동시간, 주거, 봉급, 산업재해, 근로계약서의 변경, 위반 등입니다.

3,000여명에 가까운 이주노동자들을 대상으로 실태조사를 추진할 때 800여개에 달하는 해당 기업의 협조가 가능할지, 이주노동자들이 순순히 자신이 처해있는 상황에 대해 답해 줄지, 있는 걱정 없는 걱정 다해 보았습니다. 그러나 결과는 조사대상자의 30%인 900여명의 적극적인 협조와 참여로 기대 이상의 결과를 얻을 수가 있었습니다. 이로 인해 실태조사의 신뢰도는 한층 높아졌고 이는 향후 이주노동자들의 인권증진을 사업 정책을 수립하는데 큰 도움이 될 것이라 봅니다.

이번 조사의 결과는 유관기관과도 공유할 예정이며 각급 기관에서 향후 관련 정책을 세워 나가는데 도움이 되도록 할 것입니다.

이주노동자들도 한국사회를 구성하는 한 부분입니다. 그들도 똑같이 균질한 인권보호 서비스를 받아야 할 사람들입니다. 이주노동자 인권증진을 위한 사업의 일환으로 실시된 실태조사가 심포지엄을 통해 공론화되고 다듬어져서 구체적이고 현실적인 이주노동자들의 인권증진을 위한 방안이 마련되어져야 할 것입니다.

이주노동자 인권증진을 위해 귀기울여주시고 협조해주신 부산시, 노동부, 법무부, 부산대, 부산발전연구원 등 관계기관과 경남외국인 노동자상담소 및 부산외국인 노동자를 위한 모임에 진심으로 감사드립니다.

2008. 10. 22

국가인권위원회의 도움과 관심에 감사드리며



스리랑카에서 온
맥스(Mr. NISAR)

안녕하세요. 저는 스리랑카에서 온 맥스라고 합니다.

스리랑카에서 2004년경 대학원 학업 중 한국의 고용허가제에 의한 이주노동안내를 접하고 이를 신청하여 현재는 2005년부터 부산에서 일을 하고 있습니다.

제가 근무하는 이곳에는 모든 분들이 친절하며 또한 근무 환경도 매우 좋아 저는 올해 사이버 강의를 통해 미국대학의 MBA 학위를 취득할 수 있었습니다. 또한 제가 내년에 희망하고 있는 미국이나 캐나다로의 유학준비를 할 수 있도록 많이 도와주고 계십니다.

하지만 저와는 다르게 제 주변의 이주노동자들의 현실은 그렇지 못한 것이 사실입니다. 현재 한국에서는 많은 이주노동자들이 열악한 노동환경에서 일을 하고 있으며, 제대로 휴식조차 할 수 없는 경우도 많이 있습니다.

제가 한국인과의 소통에 능하다는 이유로 도움을 드린 외국인 노동자 분들이 많이 있습니다. 그들 중 대부분은 처음 근로계약과는 전혀 다른 환경에서 일을 하고 있었으며, 심지어 폭행까지 당하는 경우도 있었습니다. 휴식처인 숙소에는 많은 인원이 비좁게 생활하고 있었고, 급여를 수달 동안 받지 못해 생활에 어려움을 겪는 이들도 많았습니다.

사실, 외국인 강사 등 서구에서 온 백인 외국인들과 비교해서 이주노동자 외국인들을 바라보는 한국인들의 시선에서 많은 차별이 있다고 봅니다. 회사를 위해 열심히 일하는 것은 모두 한가지지만 차별적인 시선과 대우가 돌아오는 것이 매우 안타깝게 느껴집니다.

이런 생각을 늘 가지고 있던 차에 이번에 국가인권위원회에서 이주노동자의 인권실태를 파악한다는 내용의 설문서를 접하고, 스리랑카 번역 등에 협조하는 계기가 있었습니다.

저는 한국의 국가인권위원회에서 이주노동자들의 생활실태와 고충 등을 파악하기 위해 설문을 진행하는 것이 매우 의미 있는 일이라 생각하여 적극적으로 도움을 드렸습니다. 이주노동자의 근로조건을 향상시키고, 나아가 한국에서 동등한 근로자로서의 대우를 받을 수 있도록 하는데 이 작업이 기초가 될 수 있기를 간절히 바랍니다. 단순한 설문 조사 차원이 아닌, 개선을 위해서는 현상의 파악이 가장 우선되어야 하는 것이기에 이 작업이 가지는 의의는 매우 크다고 생각합니다.

아무쪼록 이 설문작업을 하기 위해 노력하시는 국가인권위원회에 많은 감사를 드립니다. 아울러 한국에서 근무하고 돌아가는 모든 이주노동자들이 저같이 목적인 바를 이루고 자국으로 돌아갈 수 있기를 바라며, 한국의 좋은 기억들만 가지고 돌아갔으면 좋겠습니다.

끝으로, 국가인권위원회의 이주노동자에 대한 관심과 인권증진을 위한 노력에 다시 한번 감사드립니다.

2008. 10.

이주노동자 인권보호 및 증진을 위한 심포지엄

 **일 시** : 2008. 10. 22.(수) 15:00~17:00

 **장 소** : 부산시청 12층 국제회의장

 **프로그램**

시 간	내 용
제1부 : 사회 (강석권 국가인권위원회 부산지역사무소 조사관)	
15:00~15:10	인사말 (이광영 국가인권위원회 부산지역사무소장)
15:10~15:25	부산지역 이주노동자 인권실태 설문조사결과 발표 (조경재 국가인권위원회 부산지역사무소 조사관)
제2부 : 사회 (이광영 국가인권위원회 부산지역사무소장)	
15:25~15:40	발제1. 부산시 이주노동자 정책과 과제 (안미숙 부산발전연구원 박사)
15:40~15:55	발제2. 고용허가제 등 관련 노동부 정책과 방향 (노규현 부산고용지원센터 기업지원팀장)
15:55~16:10	발제3. 출입국 관련 법무부 정책과 추진사업 (윤광식 부산출입국관리사무소 조사팀장)
16:10~16:25	발제4. 이주민(이주노동자, 이주여성)의 상담사례 (정귀순 부산외국인노동자 인권을 위한 모임 대표)
16:25~16:40	발제5. 국가인권위원회 이주인권 정책과 과제 (이석준 국가인권위원회 이주인권팀장)
16:40~17:00	질의·응답 및 마무리



조경재 | 국가인권위원회 부산지역사무소 조사관

부산지역 이주노동자 인권실태 설문조사결과 발표

부산지역 이주노동자 인권실태 파악을 위한 설문조사 결과

I. 조사개요

이번 설문조사의 목적은 부산지역경제의 한 주체로서 일익을 담당하고 있으면서도 우리 사회의 대표적 사회적 약자라고 할 수 있는 이주노동자의 직장, 거주지 등 생활전반에 대한 인권실태를 파악하여 이들의 인권상황을 알리고 노동부, 법무부, 부산시 등 관련기관과 협의하여 이주노동자들의 인권상황을 개선시키기 위한 부산지역사무소 중점사업 중의 일환으로 추진되었다.

설문조사의 대상은 부산지역 내에 거주하는 이주노동자로 한정하고 이들의 현황을 파악하기 위하여 노동부의 협조를 받았으며, 미등록 이주노동자의 거주지 파악의 애로가 있어 설문조사 방법을 우편설문으로 선택하여 2008.4.30 현재 부산지역에 거주하고 있는 2,938명에 대한 우편발송을 실시하였다. 이주노동자가 일하고 있는 직장에 대하여 설문지를 발송하고 이에 대한 수거율을 높이기 위하여 이주노동자들에게 1차발송 후 수거되지 않은 이주노동자들을 대상으로 설문지 2차 발송을 실시하였다. 이주노동자를 고용하고 있는 843개 업체 고용주들에게 설문조사에 대한 사업안내문을 발송한 후 협조를 구하기 위해 전화통화를 실시하였다.

이러한 노력으로 인해 당초 설문응답자가 저조할 것이란 NGO 단체의 우려에도 불구하고 879명의 이주노동자들이 응답하였고 통계분석 작업이 실시된 이후에 접수된 42명을 제외한 837명에 대한 통계분석을 부산대학교 사회과학연구소에서 협조하였다.

II. 부산지역 이주노동자 설문조사 분석

노동부의 자료에 의하면 현재 부산지역에는 2008.3.30 현재 총 6,332명의 등록 이주노동자가 체류중이며(산업연수생 2,717명, 일반외국인 2,938명, 고용특례자 677명) 그 중 고용허가제로 체류중인 이주노동자는 3,615명으로 비전문 취업자 (E-9)가 2,938명이고 2007년 4월부터 동포방문취업제도(H-2)에 따라 취업중에 있는 특례자가 677명이었다.

〈표1. 부산시 거주 등록 이주노동자 체류자격별 및 업종별 현황〉

국적	총합계	체류자격구분			업종별구분			
		산업연수생	일반외국인	특례자	건설업	농축산어업	서비스업(특례)	제조업
네팔	24	24	-	-	-	-	-	24
러시아(연방)	2	-	-	2	-	-	1	1
몽골	252	54	198	-	-	-	-	252
미얀마	25	21	4	-	-	-	-	25
방글라데시	11	11	-	-	-	-	-	11
베트남	1,372	371	1,001	-	19	11	-	1,342
스리랑카	275	90	185	-	-	1	-	274
우즈베키스탄	455	308	140	7	-	-	4	451
인도네시아	836	367	469	-	-	2	-	834
중국	637	577	35	25	241	9	-	383
카자흐스탄	1	-	-	1	-	-	-	1
캄보디아	76	45	31	-	-	1	-	75
태국	714	368	346	-	211	11	-	492
파키스탄	174	135	39	-	-	-	-	174
필리핀	836	346	490	-	10	-	-	826
한국계러시아인	18	-	-	18	-	-	10	8
한국계중국인	624	-	-	624	34	4	173	413
총합계	6,332	2,717	2,938	677	515	39	192	5,586

또한 노동자의 88% 이상인 5,586명이 제조업에 종사하는 것으로 조사되었다. 이번 설문

조사의 대상인 고용허가제(일반)로 등록된 노동자의 업종별 분포는 98% 이상인 2,901명이 제조업에 근무하고 있는 것으로 나타났고, 이주노동자들이 기후가 따뜻한 동남아시아에서 오는 관계로 자국과 비교해 상대적으로 기온이 낮은 한국에서 야외 근무가 아닌 실내근무를 희망하여 제조업을 우선하는 것으로 나타났다.

〈표2. 우편설문조사 대상 이주노동자 취업업종, 기업규모, 지역별 현황〉

구분	국적											총합계	
	몽골	미얀마	베트남	스리랑카	우즈베키스탄	인도네시아	중국	캄보디아	태국	파키스탄	필리핀		
업종	건설업								12			12	
	농축산어업			11	1		2		11			25	
	제조업	198	4	990	184	140	467	35	31	323	39	490	2,901
	총계	198	4	1,001	185	140	469	35	31	346	39	490	2,938
규모	5인미만	29		92	20	12	30			54	2	23	262
	5인~9인	29	1	118	20	7	51	1	3	48	7	65	350
	10인~29인	83	1	459	80	42	170	9	20	135	12	193	1,204
	30인~99인	57	2	271	59	74	147	20	8	102	13	171	924
	100인~299인			61	6	5	71	5		7	5	38	198
	총합계	198	4	1,001	185	140	469	35	31	346	39	490	2,938
지역별	강서구	96	2	573	88	60	158	14	5	157	13	173	1,339
	금정구	1		18	17		10			10		4	60
	기장군	7	1	65	18	1	30	8		20	3	24	177
	남구	2		1	4							9	16
	동래구			1						5			6
	사상구	20		174	29	14	56	4	11	76	4	93	481
	사하구	49	1	162	23	28	198	9	8	73	15	180	746
	서구	15											15
	수영구						2			2		3	7
	연제구								7				7
	영도구	2		7	6	31	15			1		2	64
	중구					3							3
	진구										4	1	5
	해운대	6				3				2		1	12
	총계	198	4	1,001	185	140	469	35	31	346	39	490	2,938

사업체 규모별 근무현황을 보면 30인미만 사업체에 1,816명이 30인이상 사업체 1,112명이 근무하고 있는 것으로 나타나 이주노동자의 62%가 30인미만의 영세 소규모 업체에서 종사하고 있는 것으로 나타났다. 또한 공단지역이 많은 강서구, 사상구, 사하구 지역에 2,566명이 체류하고 있어 조사대상 이주노동자의 87.3%가 서부산권에 체류하는 것으로 나타났다.

1. 설문응답자에 대한 문항별 분석

1) 설문응답자의 일반적 특성

설문응답자는 총837명으로 이중 베트남 노동자 231명, 인도네시아 189명, 필리핀 137명, 태국 130명 순으로 모집단의 수치가 많은 순으로 응답하였으며 이중 남자가 792명으로 응답자의 94%를 차지하였다.

〈표3. 국가별 응답자 현황〉

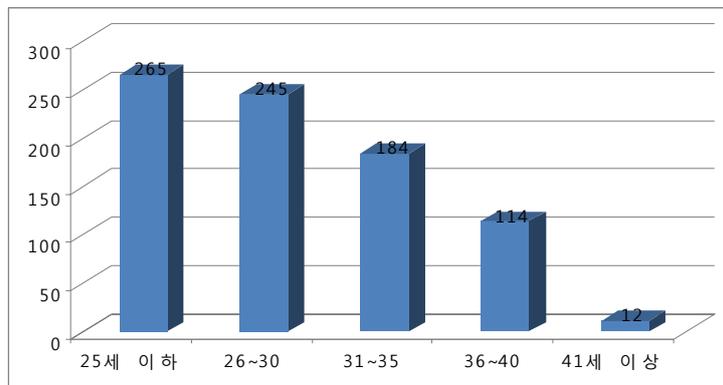
국가	응답자수	퍼센트	국가	응답자수	퍼센트
베트남	231	27.6	우즈벡	9	1.1
인도네시아	189	22.6	중국	8	1.0
필리핀	137	16.4	캄보디아	5	0.6
태국	130	15.5	미얀마	2	0.2
스리랑카	74	8.8	파키스탄	2	0.2

〈표4. 성별 응답자 현황〉

성별	응답자수	퍼센트
남	792	94.6
여	37	4.4
무응답	8	1.0
합계	837	100.0

연령별 현황을 보면 25세이하가 265명, 26~30세 245명, 31~35세 184명, 36세~40세 114명 41세 이상이 12명으로 30세 이하가 510명으로 이주노동자의 60% 이상이 30세 이하의 청년층으로 나타났으며 기혼유무는 응답자의 62%인 520명이 결혼후 가족이 있는 상태에서 이주노동을 결정한 것으로 나타났다.

〈그림1. 연령별 현황〉



응답자의 학력을 확인해 본 결과 고등학교 졸업 480명, 대학졸업 163명, 순으로 응답자의 약 80%이상이 고등교육을 이수한 것으로 대학원 졸업자도 7명이 있었다.

2) 기본 근로조건

□□ 여권 및 외국인 등록증

이주노동자의 신분증이라고 할 수 있는 여권을 회사에서 가지고 있다고 응답한 노동자가 432명으로 응답자의 51.6%가 본인의 여권을 회사측에서 보관하고 있는 것으로 나타났으며 이와는 반대로 외국인 등록증은 응답자의 88%가 넘는 739명이 본인이 직접 보유하고 있다고 응답했다.

「출입국관리법」 제27조에는 대한민국에 체류하는 외국인인 항상 여권 등을 지니고 있고 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제시요구를 할 시는 이에 응하여야 한다고 규정하고 있다. 여권을 고용주가 가지고 있을 시 처벌할 수 있는 규정은 고용주가 계약 또는 채무이행

을 확보하기 위한 수단으로 가지고 있다면 처벌하도록 되어있지만 실제 조사시 이를 입증하기는 어렵다. 현실적으로 고용주가 여권을 가지고 있는 사유는 행정편의 또는 의사소통부재 등이라고 출입국관리사무소에서는 파악하고 있으며, 이에 대해 조사가 이루어지면 즉시 노동자에게 여권을 돌려주고 있는 상황이라고 한다. 따라서 출입국관리사무소, 노동부 고용지원센터 등 관련기관에서는 고용주에게 현행법을 지속적으로 고지하고 또한 정당한 이유 없이 이주노동자의 여권을 보관하고 이를 돌려주기를 거부하는 고용주에게는 처벌을 해야 할 것이다.

〈표5. 여권 및 외국인 등록증 보관〉

구분	여권		외국인등록증	
	응답자수	퍼센트	응답자수	퍼센트
본인	389	46.5	739	88.3
회사	432	51.6	57	6.8
무응답	16	1.9	41	4.9
합계	837	100.0	837	100.0

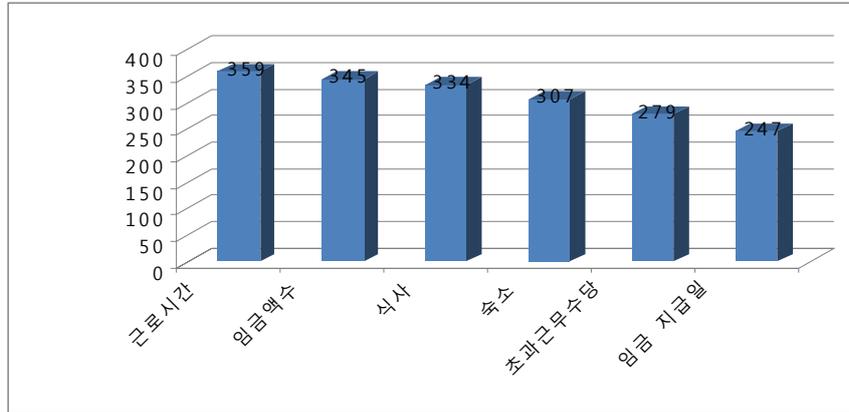
□□ 사업주의 근로계약서 내용 위반경험

근로계약서 내용을 잘 알고 있는지에 대한 질문에 749명이 알고 있다고 응답하였고 대부분의 이주노동자가 봉급 등 기본적인 근로계약내용에 대해 알고 있는 것으로 나타났다. 이 중 모른다고 응답한 대상자를 학력별로 분석해 보면 초등졸업 17.9%, 중등졸업 6.8% 고등졸업 7.5%, 대학이상이 1.8% 순으로 저학력일 수록 근로계약내용을 모른다고 응답하였다.

회사가 근로계약을 어긴적이 있다고 응답한 수가 446명으로 53%에 달했고 어긴 내용이 근로시간, 봉급액수, 식사제공, 숙소제공, 초과근무수당, 수당지급일 순으로 나타났다.

절반이상의 사업주가 고용계약을 어겼다고 응답한 내용에 대해서는 굉장히 심각한 것으로 노동자들의 고용기간이 3년 이내로 짧은 점과 기본적인 근로계약내용을 잘 알고 있는 점, 그리고 가능하면 고용주와의 관계에서 설문에 긍정적으로 답할 확률이 높은 점 등의 배경을 감안하면 굉장히 높은 수치이며, 고용계약내용을 위반한 항목에 대해 관계당국의 지속적인 확인 및 점검이 필요하다.

〈그림2. 사업주 근로계약 위반경험 내용 : 해당항목 모두 체크〉



□□ 이주노동자의 일평균 근로시간

응답자의 684명이 하루 9시간이상 근로를 하는 것으로 나타났으며 하루 12시간 이상 근로하는 노동자도 100명으로 조사되었다. 또한 이주노동자들의 상담을 받아보면 근로시간이 곧 초과근무수당 등의 봉급으로 직결되기 때문에 근로를 더 희망하는 것으로 나타났다.

〈표6. 근로시간〉

근로시간	응답자수	퍼센트
7~8	120	14.3
9~10	313	37.4
11~12	271	32.4
12~14	90	10.8
15시간 이상	10	1.2
무응답	33	3.9
합계	837	100.0

□□ 주5일근무제 시행

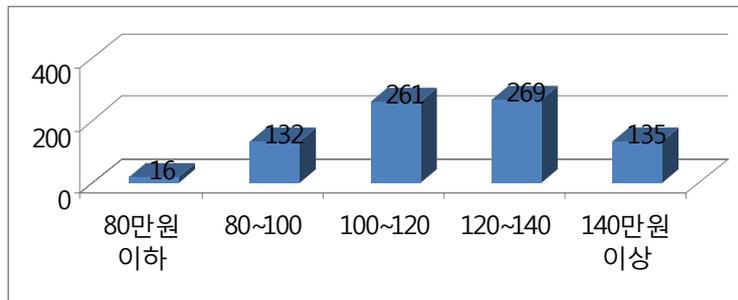
2008년 7월부터 20인 이상 기업체에서 시행하여야 하는 주 5일 근무제를 응답자의 457명인 55%가 근무하고 있는 기업체에서 주 5일제를 미시행하고 있는 것으로 나타나 응답자

의 절반이상이 주말에도 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

□□ 월평균 봉급

이주노동자의 월평균봉급은 기본급 이외의 초과근무수당을 포함하여 총 수령금액이 100만원 이하 148명, 100만원 이상 665명으로 82%에 달했고 그 중 140만원이상자도 135명이었다.

〈그림3. 월 평균 봉급액〉



또한 응답자의 50명이 봉급체불을 경험한 적이 있고 이중 1년 이상 봉급체불을 경험한 노동자가 30명이었으며 체불금액도 대부분이 200만원 이하로 봉급체불을 경험한 노동자는 6%로에 불과하지만 1달치 이상의 봉급이 장기간 지속적으로 체불되는 경우도 있음이 나타났다.

□□ 숙소

응답자의 64%인 508명이 회사내 기숙사에서 생활하는 것으로 나타났으며 기숙사의 크기가 6.6㎡(2평)이하가 240명으로 절반정도를 차지했다.

사무실과 가건물에서 잠을 잔다고 응답한 수가 105명으로 전체응답자의 20%를 차지하고 있는 실정이었다.

〈표7. 주거지별 숙소 크기〉

주거지	방크기					전체
	3.3㎡ 이하	3.4~6.6㎡	6.7~16.5㎡	16.6~33㎡	33㎡ 이상	
사내 기숙사	39	201	144	95	29	508
아파트	5	14	21	13	5	58
일반 주택	10	54	27	15	6	112
사무실내	9	34	10	5	6	64
가건물	1	21	11	8	0	41
계	64	324	213	136	46	783

그럼 한 방에 몇 명의 이주노동자가 같이 생활하고 있을까 하는 의문점이 들어 방크기와 인원수에 대한 교차분석결과 3.3㎡(1평)에 거주자의 45%, 6.6㎡(2평)거주자의 61%가 3명 이상 거주하고 있는 것으로 나타났다.

이는 교정시설의 수용자 1인당 거주면적인 2.71㎡(0.82평)보다 적은 것으로 또한 방시설 자체가 에어컨이 설치되어 있다거나 편의시설이 잘 갖추어져 있으면 그나마 다행이지만 이주노동자 대부분이 30인 이하의 영세업체에 근무하고 있는데 이들이 기숙사라고 응답을 하였지만 대학의 기숙사, 대기업체의 기숙사 정도의 시설이 아닐 것임이 명백하기에 이들의 주거환경은 굉장히 열악하며 이에 대한 심도 있는 실태파악과 개선이 이루어져야 할 것이다.

〈표8. 방크기별 생활인원〉

구분	인원					전체
	혼자	2명	3명	4명	5명 이상	
3.3㎡ 이하	9	24	20	2	5	60
3.4~6.6㎡	28	95	76	64	59	322
6.7~16.5㎡	17	47	56	44	41	205
16.6~33㎡	8	25	16	46	41	136
33㎡ 이상	3	14	5	4	18	44
계	65	205	173	160	164	767

□□ 숙소내 부대시설

숙소내에 샤워시설, 화장실이 없다고 응답한 비율이 각 8%, 4%였고 취사시설이 없다고 응답한 비율이 상대적으로 높은 21%였다.

숙소에 샤워시설과 화장실, 취사시설이 없다는 것은 건물용도가 주거용으로 건립된 것이 아니라는 것을 반증하는 것으로 숙소가 사무실과 가건물이라고 응답한 비율과 일치하고 있어 노동자의 20%정도가 주거시설이 아닌 공장내의 빈 사무실이나 콘네이너 박스 등의 가건물에서 거주하는 것으로 추정된다.

〈표9. 숙소내 부대시설 현황〉

구분	샤워시설		화장실		취사시설	
	응답자수	퍼센트	응답자수	퍼센트	응답자수	퍼센트
있다	744	88.9	774	92.5	593	70.8
없다	66	7.9	36	4.3	178	21.3
무응답	27	3.2	27	3.2	66	7.9
합계	837	100.0	837	100.0	837	100.0

이는 계약에 의해서 기숙사를 제공해야 하는 계약서상의 약점을 이용한 것으로 기본적으로 주거할 수 있는 공간이 아닌 사무실, 임시 가건물에서 잠만 잘 수 있도록 고용주가 계약사항을 교묘히 피해 가는 사항이라고 볼 수 있으며, 추후 이런 부분에 대한 실태점검과 관계기관의 계도와 점검이 필요할 것으로 보인다.

□□ 주거 및 식사비용

고용계약서에는 주거와 식사를 제공하는 부담주체에 대하여 명시하고 있다. 고용계약서는 이주노동자가 입국 전에 계약사항을 확인하고 서명하는 것으로 계약서 서명까지 이주노동자는 건강검진, 한국어시험 등 여러 과정을 거쳐 한국의 고용주에 의해 수동적으로 선택되어지는 과정을 거치기 때문에 식사비용 부담 등의 사소한 문제로 인해 고용계약을 하지 않는 경우는 거의 없다고 볼 수 있다. 주거비용 부담주체에 대한 질문에 설문응답자의 74%는 회사부담, 공동부담 10%, 본인부담 12%인 것으로 나타났다. 식사비용도 회사제공 68%,

본인부담 12%, 공동부담 11% 등으로 주거비용 부담과 비슷하게 나타나고 있다.

대부분의 이주노동 생활비가 30만원 이내인 것을 감안하면 숙·식비에 대해 공동부담과 본인부담으로 답변한 22~23% 이주노동자에게는 숙·식비가 생활비에 차지하는 비율이 결코 적지 않을 것이다. 다른 노동자에 비해 숙·식비를 부담하게 되는 노동자들은 여기서부터 불만을 가지게 될 것이고 이 불만이 고용주와의 갈등과 직장이탈 등으로 이어질 가능성이 매우 높다. 과거 산업연수제하에서는 이들의 숙·식비를 고용주가 부담하였고 또한 70% 이상의 고용주가 숙·식비를 부담하고 있는 현실이기에 고용계약서상에 숙·식비 부담을 고용주가 하도록 명확히 할 필요가 있다.

〈표10. 숙소 및 식사비용 부담주체 현황〉

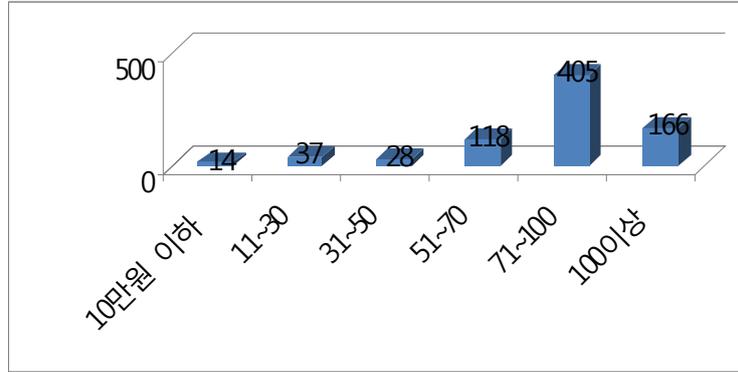
구분	숙소비용		식사비용	
	응답자수	퍼센트	응답자수	퍼센트
회사	619	74.0	573	68.5
본인	107	12.8	102	12.2
공동부담	85	10.2	99	11.8
무응답	26	3.1	63	7.5
합계	837	100.0	837	100.0

식사와 관련해서 좀더 세밀하게 파악해 보면 식사를 회사에서 제공받지 않는 비율은 9%인 75명이며, 식사를 제공받는다든 응답자 중 제공 횟수를 파악해 보면 46%인 382명이 회사에서 3식을 다 제공하는 것으로 나타났고 2식, 1식 제공이 각 22%와 23%를 차지했다.

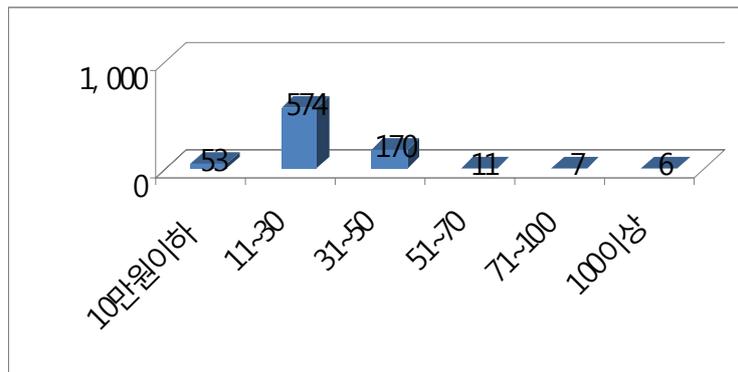
□□ 생활비

이주노동자의 생활비를 분석해 보면 월급에서 본국에 있는 가족들에게 70만원 이상을 송금 하고 30만원 이하의 생활비를 사용한다고 답변한 응답자가 각 571명과 627명으로 집계되어 응답자의 70% 정도가 봉급의 대부분을 가족들에게 송금한 이후 보건복지가족부 1인가구 최저생계비인 46만3천4십7원(2008, 보건복지가족부)에 크게 미치지 못하는 30만원 이내 금액으로 생활하고 있음을 알 수 있었다.

〈그림4. 월평균 자국 송금액〉



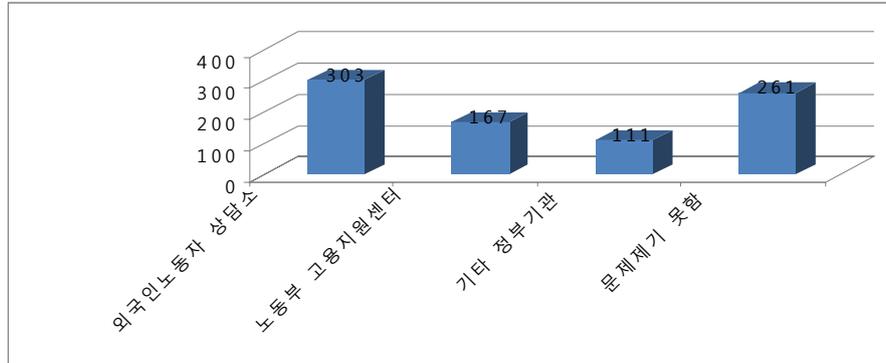
〈그림5. 월평균 생활비〉



10 고충 및 애로상담

직장에서 문제가 발생할 경우 이것을 해결하기 위해 상담, 진정 등 고충 및 애로사항상담 방법은 외국인노동자상담소를 이용한다가 36%, 노동부 고용지원센터 20%, 기타 정부기관 13%, 문제를 제기하지 못한다가 31%로 노동부 등 정부기관에 공식적인 문제제기 비율은 외국인노동자상담소 상담비율 36%보다 적은 33%인 278명이 응답하여 노동자의 애로상담 및 문제해결등 인권보호를 위해 관계기관의 좀더 적극적인 노력이 필요하다 할 것이다.

〈그림7. 고충 및 애로상담〉



〈표11. 학력별 고충상담 기관현황〉

상담기관	초등	중등	고등	대학	대학원
외국인노동자상담소	28.6%	31.1%	34%	46%	57%
노동부 고용지원센터	10.7%	15.5%	16%	34%	28%
기타 정부기관	10.7%	9.5%	14%	14%	14%
문제제기 못함	35.7%	33.1%	33%	23%	28%

고충상담기관에 대한 학력별 응답자를 분석해 보면 고학력 일수록 외국인 상담소를 찾는 비율이 높게 나타나고 있으며, 저학력 일수록 문제해결을 위한 상담이나 문제제기를 하지 못하는 것으로 나타나, 이는 고학력일수록 문제해결을 위한 정보를 구하는데 적극적이고 또한 현재 각 외국인노동자 상담소에서는 각국별 네트워크를 구성하여 자국민들끼리의 정보망이 형성되도록 도와주고 있어 학력별로 차이는 있지만 노동부 등 정부기관을 찾는 것보다 외국인노동자 상담소를 찾는 비율이 높게 나타난 것으로 추정된다.

3) 산업재해와 안전교육

이주노동자들을 고용하는 업체는 대부분 한국인 노동자가 취업을 꺼리는 3D업종이다. 또한 사업종류에서도 알 수 있듯이 대부분의 이주노동자들은 제조업에 종사하고 있는데, 근로 시작 전에 사전 안전교육을 받지 못한 경우도 많으며, 특히 이번실태 조사기간중 이주노동

자에게 안전주의, 추락주의라는 설명을 못하여 위원회에 통역 및 번역을 요청한 경우도 있었다. 이들의 산업재해와 안전교육 부분에 대한 파악한 실태는 다음과 같다.

□□ 건강검진

「산업안전보건법」 제43조에 따르면 사업주는 국민건강보험법에 따른 건강진단을 실시하는 기관에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하고 그 결과를 지체없이 근로자에게 통보하도록 되어 있음에도 건강검진을 받아본 적이 있다는 응답율이 58%에 그친 것에 대해 관계 기관에서는 사업주에 대한 지도·점검이 필요할 것으로 본다.

〈표12. 건강검진 실시여부〉

건강검진	응답자수	퍼센트
실시안함	129	15.4
받아본적 있다	486	58.1
실시했으나 받지 못했다	34	4.1
실시여부를 모른다	120	14.3
무응답	68	8.1
합계	837	100.0

□□ 안전보건교육

작업장에 어떤 유해인자가 있고 그것으로부터 건강을 보호하기 위해 무엇을 해야하는지에 대한 교육을 받은 적이 있는지에 대한 질문에 401명의 응답자가 받은적이 없다고 응답해 응답자의 절반이 작업장에 대한 구체적인 안전교육 없이 작업에 임하는 것으로 나타났다.

〈표13. 안전보건교육 실시여부〉

안전보건교육 실시	응답자수	퍼센트
있다	375	44.8
없다	401	47.9
무응답	61	7.3
합계	837	100.0

□□ 산업재해사고

작업장내에서 사고를 당한 경험이 있는지에 대한 질문에 19%인 156명 이 사고경험이 있는 것으로 나타났으며 사고 횟수도 1회 88명, 2~3회 48명, 4~5회 9명, 6회이상도 6명이나 응답하였다. 사고의 이유에 대해서는 본인과 동료의 실수가 110명으로 과반수가 넘으며 52%에 달하는 비율이다. 본인이나 동료의 실수에 대해서도 작업과정에서 작업주의에 대한 충분한 교육과 의사소통이 있었으면 안전사고를 대폭 줄일 수 있을 것이다.

또한 작업과 관련되는 기계기구의 안전설비 미비로 인한 것이 44명, 기계 기구의 사용법을 몰라서가 31명, 작업에 사용되는 약품이나 기타 화학물질의 유독성으로 인해서가 26명으로 나타났다.

〈표14. 산재사고 발생이유:중복응답〉

구분	응답자수	퍼센트
안전설비	44	20.9
사용법	31	14.7
본인실수	79	37.4
동료실수	31	14.7
약품 등	26	12.3
합계	211	100.0

사고이후의 치료비용 부담에 대한 질문에 사업주 개인비용 56명, 건강보험 45명, 본인부담 32명, 산재보험 31명이라고 응답하여 총 응답수 194건에서 산재보험비율은 16%에 그치고 있어 작업 중 발생한 사고에 대해서 산재보험처리가 잘 되지 않는다는 것을 알 수 있다.

2007년 노동부의 한국인근로자 산업재해율이 0.72%인 것에 비해 이번 설문조사에서 나타난 이주노동자의 산재보험비율은 3.7%로 한국인 근로자에 비해 5배나 높게 나타나 이들의 노동강도나 환경이 아주 열악하다고 볼 수 있다.

〈표15. 산재사고 발생이후 치료조치〉

치료조치	응답자수	퍼센트
산재보험	31	3.7
사업주개인	56	6.7
공동부담	28	3.3
본인부담	32	3.8
건강보험	45	5.4
단체지원	2	0.2
무응답	643	76.8
합계	837	100.0

□□ 폭행

직장내에서의 폭행사고에 대해 알아본 결과 응답자중 72명이 폭행사고를 경험하였고 가해자가 한국인 동료 및 상사인 경우가 59명으로 73%에 달해 폭행사고의 대부분이 한국인에 의해서 일어난다고 나타났으며 폭행발생시간도 작업중 45명, 작업외 15명, 상시적 3명 순으로 나타났다. 폭행의 발생이 64%가 작업중에 일어나는 것으로 보아 작업과 관련된 의사소통이 원활하지 않은 것이 폭행의 주된 사유라고 추정된다. 또한 작업장에서 한국노동자와 이주노동자가 동료의 위치에서 작업에 임한다 하더라도 묵시적으로 이주노동자는 한국노동자보다 아래의 위치에서 작업장 청소, 마무리 등의 업무를 수행하게 되어있는 구조도 폭행사고의 주 원인이 될 수 있다고 경남외국인 노동자상담소 이철승 대표는 지적하고 있다.

〈표16. 폭행가해자〉

구분	응답자수	퍼센트
한국인동료	42	51.9
한국인상사	17	21.0
동료외국인	11	13.6
기타	11	13.6
합계	81	100.0

4) 근로조건 및 직장생활 만족도

이주노동자 대부분이 자국에서 1차산업에 종사하였거나 무직자 였으나 우리나라에 와서는 2차 산업에 종사하고 있으며, 열악한 시설이지만 자국과 비교하면 현대화된 시설에서 근무하고 있는 이주노동자들에게 근로조건과 직장생활의 만족도는 이전의 설문조사에서도 나타났듯이 보통이상의 만족도가 나왔다. 근로조건 12개 항목에서 고충처리, 작업량이 상대적으로 만족도가 떨어지고 있으며 직장생활의 15개 항목에서는 작업속도와 낮은 봉급이 다른 항목에 비해 만족도가 떨어졌다.

이들 이주노동자의 만족도를 나타내는 가장 중요한 포인트는 무엇일까요 살펴보면 봉급과 관련된 것이기에 봉급체불경험 유무를 기준으로 비교해보면 봉급체불을 경험한 노동자는 거의 모든 항목에서 봉급을 제대로 받고 있는 노동자에 비해 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다.

2. 결론

이번 이주노동자 인권실태파악의 궁극적인 목적은 고용허가제로 입국한 부산지역 내 이주노동자들에 대한 기본적인 인권상황을 파악하는 것으로 미등록 이주노동자들의 인권실태는 이번설문조사에서 확인된 등록이주노동자 보다 더 열악하고 심각할 것이라고 추정된다.

이번 설문조사를 통해 나타난 이주노동자들의 인권실태와 제도의 문제점 등 이들의 열악한 인권상황을 지역사회에 알리고 관계기관의 공유 및 협의를 통해 지적된 문제점들을 개선하도록 하는데 큰 의의가 있다고 할 것이다.

본 설문조사에서 나타난 이주노동자의 좀 더 나은 노동자로서의 생활과 인권을 보호하고 증진시키기 위해 해결해야 될 과제는 아래와 같다.

1) 사업주의 여권보관에 대한 계도 및 점검

고용주는 산업연수제도가 실시된 이래 정당한 이유 없이 관행적으로 이주노동자의 작업장 이탈방지를 위해 여권을 보유하고 있는 것이 수차례의 지적에도 불구하고 여전히 많은

고용주가 이주노동자의 여권을 보유하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 「출입국관리법」을 위반하는 것으로 관계기관에서는 사업주의 「출입국관리법」 위반단속에 적극적으로 시행할 필요가 있고 또한 사업주에게 관련법 안내 및 지속적인 계도가 요구된다.

2) 표준근로계약서의 숙·식비 부담주체변경

숙·식비에 대한 공동부담과 회사부담의 비율이 22~23%인 것으로 나타났는데, 특히 한 달 생활비가 30만원 이하인 이주노동자들은 다른 이주노동자가 부담하고 있지 않은 숙·식비를 부담하게 되는 것이므로 실질적인 봉급하락을 의미하고 노동자들은 여기서부터 불만을 가지게 될 것이며, 이 불만이 고용주와의 갈등과 직장이탈 등으로 이어질 가능성이 매우 높다. 과거 산업연수제에서는 이들의 숙·식비를 고용주가 부담하였고 또한 70%이상의 고용주가 숙·식비를 부담하고 있는 현실이기에 고용계약서상의 숙·식비 부담을 고용주가 하도록 명확히 할 필요가 있다.

3) 이주노동자 거주지에 대한 실태파악 및 관계기관 지도점검

사무실과 가건물에서 잠을 잔다고 응답한 수가 105명으로 전체응답자의 20%를 차지하고 있는 실정이고, 1인당 주거면적도 교정시설의 수용자 2.71㎡(0.82평)보다 적은 것으로 나타났다. 또한 응답자의 64%가 기숙사에서 주거하는 것으로 응답을 하였지만 30인이하의 영세기업이 대학기숙사, 대기업체의 기숙사 정도의 시설을 제공할 수 없는 것이 명백하기에 이들의 주거환경은 굉장히 열악하며 이에 대한 심도 있는 실태파악과 개선이 이루어져야 할 것이다.

숙소 내에 샤워시설, 화장실이 없다고 응답한 비율이 각 8%, 4%였고 취사시설이 없다고 응답한 비율이 상대적으로 높은 21%로 나타났는데, 숙소에 샤워시설과 화장실, 취사시설이 없다는 것은 건물용도가 주거용으로 건립된 것이 아니라는 것을 반증하는 것으로 숙소가 사무실과 가건물이라고 응답한 비율과 일치하고 있어 노동자의 20%정도가 주거시설이 아닌 공장 내의 빈 사무실이나 콘네이너 박스 등의 가건물에서 거주한다고 볼 수 있다. 이는 계약에 의해서 주거시설을 제공해야 하는 계약서상의 약점을 이용한 것으로 기본적으로 주거할

수 있는 공간이 아닌 사무실, 임시 가건물에서 잠만 잘 수 있도록 고용주가 계약사항을 교묘히 피해 가는 사항이라고 볼 수 있으며, 추후 이런 부분에 대한 실태점검과 관계기관의 지도와 점검이 필요할 것으로 보인다.

4) 이주노동자의 자생적 네트워크 구축을 위한 지원

이주노동자들이 한국어 테스트를 하고 들어왔지만 실제로 한국어를 구사할 수 있는 이주노동자는 전무하고 그러므로 이들이 한국에 와서 거주지 및 직장에서 취득할 수 있는 정보는 제한적이다.

따라서 관계기관에서는 이주노동자들의 문제해결을 위해 필요한 정보를 적극적으로 제공할 필요가 있고, 현재 각 지역마다 구축된 복지관 등의 시설과 외국인노동자 상담소 등을 중심으로 이주노동자들의 한글교실과 이들이 자생적으로 필요한 정보를 구축하고 상호 연락할 수 있는 거점을 만들어 줄 필요가 있다. 이렇게 취득된 정보는 이주노동자의 직장 내에서의 안전사고, 의료문제, 한국인 동료, 상사와의 갈등을 해소하여 궁극적으로는 생산성 향상으로 이어져 이에 대해 고용주는 좀 더 안정적인 기업운영을 할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 이명박 정부의 이주민 정책과 인권운동, 정정훈(공익변호사그룹 공감) 2008
- 소수자와 한국사회, 박경태 2008
- 이주인권팀 조사관을 위한 매뉴얼, 국가인권위원회 이주인권팀 2008
- 이주민의 대한민국, 이철승 외, 2008
- 한국의 이주노동자 고용과 노동실태:현황과 과제. 이철승 외, 2008
- 고용허가제 현지운영 실태연구(태국) 국가인권위원회 조경재 2007
- 외국인고용허가제시행 3주년평가 및 제도개선방안 연구, 노동부 2007
- 이주노동자 지원활동가를 위한 법률매뉴얼 공익변호사그룹 공감, 2007

- 고용허가제 시행이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼과정에 나타난 인권침해 실태조사,
국가인권위원회, 2007
- 이주와 인권국제포럼 자료집, 이정혜외 2007
- 고용허가제 실태조사 보고서, 이주노동자 인권연대, 2006
- 국내거주 외국인노동자 인권실태조사, 국가인권위원회, 2002
- 경남지역 외국인 이주노동자 산업안전보건실태 통계자료집, 경남외국인노동자상담소, 2002

발 제 문



발제1

부산시 이주노동자 정책과 과제

안미숙 | 부산발전연구원 박사

부산지역 이주노동자의 생활실태¹⁾

안미숙 | 부산발전연구원 |

I. 들어가는 말

이주노동은 국가와 지역간에 일자리를 구할 기회와 임금의 격차가 있는 한 지속될 수밖에 없는 국제적인 현상이다. 전지구화의 물결은 자본과 정보뿐만 아니라 사람의 이동을 촉발시키고 있으며, 국가와 민족의 경계를 넘나드는 이주노동은 더욱 증가하고 있다.

최근 정부는 외국인력정책을 고용허가제로 일원화하고 결혼이민자 지원방안을 마련하는 등 외국인의 ‘사회통합’을 높이는 정책을 시행하고 있지만 여전히 이주노동자의 사회적 지위향상과 평등한 노동권 실현에는 한계가 있다. 뿐만 아니라 이주노동자들의 인권, 의료, 교육, 재난문제 등은 사회문제화되고 있으나 이들에 대한 정부와 지자체의 지원은 미미한 실정이라고 하겠다. 대부분의 거주 외국인이 한국생활 적응과정에서의 언어소통문제, 문화적 차이, 빈곤 등으로 정착에 애로를 겪고 있다. 이주 노동자의 경우, 불법체류로 인한 신분불안정, 임금체불, 의료, 산업재해, 자녀양육 문제 등 어려움을 겪고 있는 상황이다. 이에 비해 이주 노동자에 대한 실태파악이 제대로 이루어지지 못하고 있으며, 국적을 취득하지 못한 경우 기초생활보장 등 국가로부터의 최소한의 복지수혜 조차 불가능한 상황에 놓여있다고 하겠다.

특히 지역경제의 한 주체로서 일익을 담당하고 있는 이주노동자들의 사기진작 및 중소기업의 경쟁력 제고 차원에서 이주노동자들을 위한 본격적인 지방행정 서비스의 제공이 필요함에도 이들에 대한 지역정책은 미약한 실정이다. 부산지역의 경우 이주노동자의 규모, 분포 현황 등 생활실태에 대한 자료가 미비하고, 이들에 대한 지원서비스(지자체 및 민간기구의

1) 이 글은 안미숙 임호(2008)의 ‘부산지역 이주노동자의 생활실태에 따른 지원방안’ 연구의 일부 발췌함.

적용프로그램 지원)는 사회통합 차원에서 부족하다고 하겠다. 따라서 이주노동자 역시 인간 이자 이주민의 한 구성원으로서 인권 및 사회적 권리를 누릴 수 있도록 지원함으로써 지역 사회문제의 적극적 해결을 위한 시책을 펼쳐야 할 시점이다.

이상과 같은 이주 노동자 연구의 필요성에 의해 다음과 같은 목적하에 연구를 수행하고자 한다. 첫째, 부산지역에서 이주노동자에 대한 기초자료가 취약하여 시책발굴에 한계가 있다. 따라서 이 조사연구는 이주노동자정책의 방향을 모색하는데 기초자료로서 활용되고자 한다. 둘째, 이주노동자를 지역사회의 일원으로써 노동, 보건복지, 주거, 생활 등 모든 영역에서 차별 없이 기회가 부여하는 인간적 삶을 영위할 수 있는 부산지역 이주노동자의 지원대책을 모색하고자 한다. 셋째, 이 연구는 이주노동자에게 정주를 인정하는 통합성의 정책을 수행할 수 있도록 함으로써 다민족이 조화롭고 평화롭게 공존할 수 있는 지역공동체를 지향하는 지방정부 차원의 정책대안과 실천대안을 제시하고자 한다.

본 연구에서는 외국인 노동자라는 용어 대신에 이주노동자를 사용하고자 한다. 외국인 노동자라는 용어가 국적에 의한 구분과 차별을 내포하고 있는 것으로 학계에서 이미 지적하고 대신에 이주 노동자(migrant worker)라는 용어를 사용하는 것이 일반적이다. 또한 불법체류 노동자들도 불법이라는 용어가 갖는 부정적인 함의를 지니고 있어 미등록 노동자(nonregistered worker)로 사용한다.

본 연구는 크게 네 부분으로 이루어져 있다. II장은 이주노동자 관련 부산시 정책과 이주노동자의 현황을 살펴보았다. 부산시는 지난 7월에 전국 최초로 외국인 관련 담당부서를 신설하고 ‘다문화가족지원 종합계획’을 수립하고 있다. 종합계획을 살펴보면 부산시의 이주노동자 정책의 방향을 모색하고자 하였다 III 장은 본 연구의 핵심 부분으로서 부산지역 이주 노동자의 일상생활에 대해 설문조사와 심층면접을 통해 살펴보았다. 설문조사는 입국과정, 임금 및 노동시간 등 노동환경, 주거지 및 생활상 애로점 등 주거환경, 공공기관 등 지원분야에 대해 이주 노동자들이 부산지역에서 겪는 생활에 대한 조사하였다. 심층면접조사는 설문조사된 결과를 바탕으로 28명의 이주노동자 개개인의 부산지역에서 겪었던 생활과 노동환경에 대한 구술을 통해 이주 노동자의 현실을 반영하고자 하였다.

마지막으로 IV장에서는 설문조사와 심층면접조사 결과 발견된 시사점을 중심으로 부산지역 이주 노동자들의 정책 방향을 모색해 보았다.

II. 이주노동자의 정책과 현황

1. 이주노동자 관련 시책 추진사항

부산시는 올해 7월 조직개편을 하면서 여성정책담당관실에 다문화가족지원 전담부서를 신설하여 다문화가족의 다양한 정책 요구에 대한 행정수요에 적극 대처하고 사회적 공감대 형성으로 사회적 통합을 이루기 위한 제도적 지원체계를 갖추고자 한다. 부산시는 이주노동자 관련 부서 즉 경제산업실의 노사정책과, 문화체육관광국의 문화정책과, 건강복지국의 보건위생과 및 전염병관리과, 국제협력담당관 등 고용, 문화행사, 건강검진, 문화교류 등 부분적으로 이루어져 이주노동자 관련 시책이 종합적이고 통합적으로 이루어지지 않은 문제를 안고 있었다. 그런데 이번에 다문화가족지원팀이 신설됨으로써 종합적인 계획 수립하에 통합적으로 시책을 추진하고자 하는데 큰 의미가 있다고 하겠다.

그리고 올해 9월 지역민과 외국인간의 상호소통하는 사회를 만들기 위한 다문화 사회 통합계획으로 5개 분야 23개 사업으로 구성된 ‘다문화가족지원 종합계획(The Ice-breaking Project!)’을 수립하였다. 계획안을 살펴보면 담당부서명에서 드러나듯이 다문화가족의 안정적인 정착과 사회통합 실현에 목표를 둬으로써 이주노동자에 관한 정책이 소홀히 다루어질 측면을 지니고 있다고 하겠다. 계획안에 있는 이주노동자 지원사업의 내용을 구체적으로 살펴보면 올해 10월에 재)그린닥터스와 협약을 통해 이주노동자 무료진료소(그린 닥터스)을 추진, 민간 지원협의체 연계하여 법률상담·어울림 행사 등을 지원, 이주노동자 무료투약운영 경비지원(보건위생과), 이주노동자 위안행사 및 문화행사 지원(노사정책과), 부산국제교류재단과 연계하여 외국인 지원센터 운영·한국문화 적응프로그램 운영 등을 제시하고 있다. 그런데 위 사업 중 새로운 사업은 무료진료소(그린닥터스) 추진뿐이며, 나머지 사업은 지금까지 시행해오고 있던 사업이라고 하겠다.

부산시에서 외국인 관련 지원사업의 방향은 다문화가족 사회통합에 중점하여 결혼이민자를 위한 사업이 대부분을 차지한다. 부산지역내 현재까지 결혼이민자지원센터가 4개소가 있으며, 2009년 3개소 추가설치, 2010년 이후 매년 1개소씩 확충할 계획에 있는 반면에 이주노동자를 위한 지원센터는 단 한 곳도 없을 뿐만 아니라 계획도 없다는 것은 이들을 정책에

서 소외시키고 있다고 하겠다. 이주노동자는 지역 중소기업에서 겪고 있는 인력부족을 충원하기 위해서 계속해서 유입될 것이고 더 증가할 것으로 예상되는 가운데 이들 이주노동자들이 지역에 거주하면서 생활에서 애로점을 해소하기 위한 지원사업은 절실하다는 점을 염두에 두고 외국인 관련 시책을 추진해야 할 것으로 사료된다.

<표 II-1> 다문화가족지원 종합계획의 목표 및 주요사업

목 표	
다양한 문화적 배경을 가진 다문화 가족의 조기 정착 및 안정적 생활지원으로 사회 통합 실현을 목적으로 함	
1. 지역사회 네트워크 강화	<ul style="list-style-type: none"> ① 『다문화가족 지원 협의체』 구성·운영 ② 의료, 교육, 법률적 지원 협약 추진 ③ 민·관·학 협력 체계 구축 ④ 다문화가족나눔터(Global help Zone) 운영
2. 체계적 지원기반 구축	<ul style="list-style-type: none"> ① 다문화가족지원 조례 제정 ② 결혼 이민자 가족 실태조사 ③ 『결혼이민자가족지원센터』 확충 ④ 주민자치센터 활용 지원 프로그램 확대·운영 ⑤ 국제결혼중개업 등록 및 관리
3. 다문화사회 환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> ① 『작은 다문화 도서관』 다문화 서적 지원 ② 결혼이민자 직업훈련 확대 및 취업 지원 ③ 사회통합 전문가 양성 교육등 콘텐츠 개발 ④ 다문화 가정 자녀 체험 학습 지원 ⑤ 맞춤형 다문화가족 교육
4. 안정적, 조화로운 정착 지원	<ul style="list-style-type: none"> ① 다문화가족 『merry-card』 추진 ② 찾아가는 아동양육 서비스 지원 ③ 가정폭력 등 위기관리 시스템 강화 ④ 외국인 근로자 건강증진 및 생활안정 지원 ⑤ 새터민의 안정적 정착 지원
5. 생활 공감 시책 추진	<ul style="list-style-type: none"> ① 문화적 캡슐화 극복 프로그램 지원 ② 이민자 가족 『친정부모 초청』 및 『고국방문』 ③ 『다문화가정 e-배움 캠페인』 참여 확대 ④ 『다문화 가족 자원 봉사단』 구성·운영

자료 : 부산광역시 다문화가족지원팀(2008년 9월).

2. 이주노동자 현황

2008년 8월 현재 부산지역에 거주한 이주노동자는 10,612명이며, 남성이 1,623명(83.1%)로서 남성 이주노동자가 대부분이다. 국적별 이주노동자는 중국동포가 25.5%, 중국이 12.5%, 베트남이 16.0% 등 동남아가 많았다. 남성 이주노동자는 중국동포, 중국, 베트남, 인도네시아, 필리핀 등 5개국에서 70%를 차지하고 있는 반면에 여성 이주노동자는 중국동포가 78.4%로서 월등히 많다. 중국동포는 작년부터 실시된 취업방문제(H-2)로 인하여 대량으로 입국하고 있으며 이들은 음식숙박업, 도소매업 등 서비스업 분야에 취업을 하고 있는 것으로 조사되고 있다(법무부 자료).

<II-2> 국적별 이주노동자 현황

(단위 : 명, %)

	중국 동포	중국	베트남	인도네시아	필리핀	태국	몽골	기타	계
계	2,704 (25.5)	1,324 (12.5)	1,697 (16.0)	1,009 (9.5)	947 (8.9)	768 (7.2)	312 (2.9)	1,851 (17.4)	10,612 (100.0)
남	1,623 (18.4)	1,045 (11.9)	1,584 (18.0)	960 (10.9)	891 (10.1)	745 (8.5)	302 (3.4)	1,690 (19.2)	8,815 (100.0)
여	1,081 (78.4)	279 (20.2)	113 (8.2)	49 (3.6)	56 (4.1)	23 (1.7)	10 (0.7)	218 (15.8)	1,379 (100.0)

자료 : 부산광역시 내부자료(2008년 8월 30일 기준).

산업별 이주노동자 현황을 보면, 제조업에 88.2%, 건설업에 3.0%, 서비스업에 8.8%에 취업하고 있다. 그리고 이주노동자를 고용한 사업체는 50인 미만에 72.8%로서 영세한 기업에서 이주노동자가 일을 하고 있다. 제조업의 50인 미만 사업체에 73.6%가 고용되어 있는 것으로 나타나 이주노동자의 노동조건이 나쁨을 추정할 수 있다. 주로 조선동포들이 취업하고 있는 서비스업은 90%정도가 10인 미만의 사업장에서 근무를 하고 있다.

<표 II-3> 산업별·규모별 이주노동자 현황

(단위 : 명, %)

	제조업	서비스업	건설업	계
10인미만	938(16.8)	172(89.6)	148(28.7)	1,292(20.4)
10~30인미만	2,132(38.2)	9(4.7)	33(6.4)	2,179(34.4)
30~50인미만	1,039(18.6)	7(3.6)	92(17.9)	1,138(18.0)
50~100인미만	968(17.3)	3(1.6)	101(19.6)	1,072(16.9)
100~300인미만	483(8.6)	1(0.5)	80(15.5)	564(8.9)
300인이상	26(0.5)	0(0.0)	61(11.8)	87(1.4)
계	5,586(100.0)	192(100.0)	515(100.0)	6,332(100.0)

자료 : 부산지방노동청 내부자료. 2008년 5월.

III. 부산지역 이주노동자의 생활실태

1. 설문조사 결과

1) 설문조사개요 및 조사대상자의 유형

(1) 조사개요

본 절에서는 부산지역 이주노동자의 노동환경, 의료·보건복지환경, 거주 및 일상생활환경 등 생활실태에 대한 조사결과를 분석하였다. 설문조사에서는 이주노동자의 노동조건 및 직장생활 등 노동환경, 보험 및 의료시설 이용 등 의료·보건복지환경, 주거생활 및 여가 활용 등 주거와 일상생활환경, 지원단체와 공공기관 활용 등 기관이용환경 등을 내용으로 하였다.

실태조사는 부산지역 이주노동자 250명을 대상(등록 200명과 미등록 50명)으로 2008년 6월 29일부터 7월 27일까지 실시되었다. 등록 노동자의 조사대상자는 2008년 5월 부산지방노동청 자료를 모집단으로 하여 국적별 비례할당을 하였으며, 이주 노동자 고용 사업장 또는 거주지에 방문하여 조사를 실시하였다.

총 250부 중 인적사항과 설문지 항목 중 2/3이상 응답한 자만을 분석대상으로 한 결과 유효수는 총235부로 유효율은 94.0%이다. 통계 DATA는 SPSS15.0을 활용하여 빈도분석, 교차분석, 다중응답분석 및 ANOVA 등을 실시하였다.

(2) 조사대상자의 유형

설문조사에 응답한 이주노동자들의 국적은 인도네시아가 21.3%, 베트남이 20.0%, 필리핀이 15.7%, 중국이 10.2% 등으로 동남아시아 국가가 많았다. 이주 노동자를 고용한 사업장의 업종은 중공업이 48.9%, 경공업이 35.3%, 서비스업이 8.5% 등으로 제조업이 대부분을 차지하였다. 기업규모는 10~49인 기업이 60.5%로 월등히 많았으며, 다음으로 50~99인 기업이 16.6%, 5~9인 기업이 13.5% 등으로 나타나 93.3%가 100인 미만의 사업장이었다.

<표 III-1> 조사대상자 사회적 속성

		빈도	%
계	항목	235	100.0
국적	베트남	47	20.0
	인도네시아	50	21.3
	필리핀	37	15.7
	태국	21	8.9
	중국	24	10.2
	중국동포	18	7.7
	우즈베키스탄	13	5.5
	파키스탄	2	0.9
	방글라데시	2	0.9
	미얀마	1	0.4
	네팔	10	4.3
	스리랑카	10	4.3
업종	경공업	83	35.3
	중공업	115	48.9
	서비스업	20	8.5
	건설업	9	3.8
	무응답	8	3.4

기업규모	5인미만	6	2.7
	5~9인	30	13.5
	10~49인	135	60.5
	50~99인	37	16.6
	100~299인	14	6.3
	300인이상	1	0.4

조사대상 이주노동자는 남성이 81.7%, 여성이 18.3%로 남성이 압도적으로 많았으며, 연령별로는 20대가 43.4%, 30대가 37.0%로 나타나 20-30대 청장년층이 대부분이었다. 학력별로는 고졸이 47.2%, 중졸이하가 25.1%, 전문대졸이 19.6% 등으로 나타나 고졸이상이 72.8%로 고학력이 많았다. 다음으로 기혼이 48.1%, 미혼이 46.8%로 비슷하였다. 체류자격은 고용허가제(E-9)가 47.2%, 미등록이 19.1%, 산업연수생이 14.0% 등으로 나타나 고용허가제가 가장 많은 비중을 차지하였다. 체류기간은 12~24개월미만이 31.1%, 24~36개월이 22.6%, 36~60개월미만이 18.3% 등으로 나타나 대부분이 부산 체류기간이 1년 이상이 되었다.

<표 III-2> 조사대상자의 인적 속성

		빈도	%
계	항목	235	100.0
성	남성	192	81.7
	여성	43	18.3
연령	20세미만	3	1.3
	20~29세	102	43.4
	30~39세	87	37.0
	40~49세	20	8.5
	50세이상	8	3.4
	무응답	15	6.4
학력	중졸이하	59	25.1
	고졸	111	47.2
	전문대졸	46	19.6
	대졸이상	14	6.0
	무응답	5	2.1

혼인	기혼	113	48.1
	미혼	110	46.8
	기타	6	2.6
	무응답	6	2.6
체류자격	산업연수생	33	14.0
	고용허가제	111	47.2
	해투연수생	3	1.3
	방문동거	12	5.1
	연수취업	18	7.7
	관광취업	3	1.3
	결혼	10	4.3
	미등록	45	19.1
체류기간	6개월미만	27	11.5
	6~12개월미만	16	6.8
	12~24개월미만	73	31.1
	24~36개월미만	53	22.6
	36~60개월미만	43	18.3
	60개월이상	20	8.5
	무응답	3	1.3

2) 노동환경

(1) 노동조건

노동조건을 살펴보면, 먼저 체류기간은 전체 평균이 29.23개월로서 부산지역 이주노동자들은 2년 이상 거주하고 있는 것으로 나타났다. 체류자격별 체류기간은 미등록 노동자가 46.70개월로 가장 길었으며, 반면에 고용허가제가 20.24개월로 가장 체류기간이 짧았다. 월 평균임금은 109만원이며, 기타 체류자격이 116만원으로 가장 많고, 미등록자가 113만원, 연수취업생이 110만원, 산업연수생이 108만원, 고용허가제가 106만 순으로 나타났지만 통계상 유의미하지는 않았다. 노동시간은 전체 평균이 9.94시간이며, 산업연수생이 10.21시간, 고용허가제가 9.99시간, 기타가 9.85시간 등 순으로 나타났지만 통계상 유의미하지는 않았다. 사업장 이동은 전체 평균 0.96회이며, 기타가 2.63회로 이동이 가장 많은 반면에 산업연수생은 0.55회로 이동이 거의 없었다.

<표 III-3> 체류자격별 노동조건

	산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타1)	계	통계량
체류기간 (개월)	24.09	20.24	36.28	46.70	39.00	29.23	F=13.820, d=4, p=0.000
월평균임금 (만원)	108.35	106.44	110.00	112.77	115.89	109.30	F=0.970, d=4, p=0.425
노동시간 (시간)	10.21	9.99	9.64	9.79	9.85	9.94	F=0.540, d=4, p=0.707
직장이동횟 수(회)	0.55	0.19	1.00	2.07	2.63	0.96	F=15.087, d=4, p=0.000

주1) : 기타는 체류자격 중 해투연수생, 방문동거, 관광취업, 결혼비자를 가진 노동자에 해당

(2) 숙식환경

거주지에 대한 조사에서 회사 제공하는 숙소에서 거주하는 비율이 66.1%로 가장 높았지만 본인이 비용을 부담하고 있는 비율이 24.5%로 나타났다. 산업연수생, 고용허가제, 연수취업생은 회사에서 숙소제공이 의무사항임에도 불구하고 20%이상이 제공하고 있지 않은 것으로 나타났다.

회사에서 식사제공은 86.8%이며, 3식 제공은 35.7%, 2식 제공은 34.7%로서 2/3이상이 2식 이상을 회사에서 제공하는 것으로 나타났다. 그러나 미등록 노동자들은 회사에서 제공하는 식사 비중이 상대적으로 낮고 제공 횟수도 1식이 가장 높았다.

<표 III-4> 체류자격별 숙소 및 식사 제공여부

(단위 : 명, %)

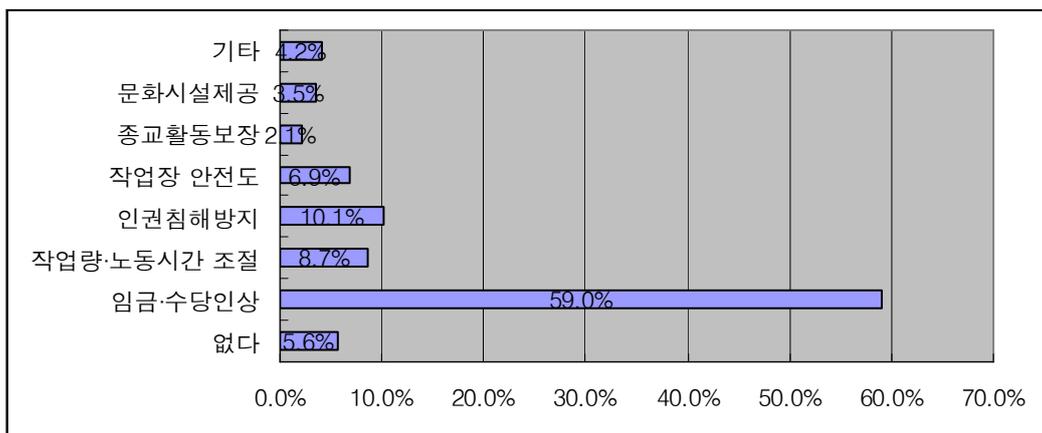
		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계	통계량
숙소 비용 부담	회사	24	88	14	20	8	154	χ ² =58.767a, d=12, p=0.000
		72.7	79.3	77.8	46.5	28.6	66.1	
	본인	9	9	4	16	19	57	
		27.3	8.1	22.2	37.2	67.9	24.5	
	공동	0	10	0	5	0	15	
		0.0	9.0	0.0	11.6	0.0	6.4	
기타	0	4	0	2	1	7		
	0.0	3.6	0.0	4.7	3.6	3.0		

식사 회사 부담	제공	28	98	16	34	22	198	$\chi^2=3.571a,$ $d=4, p=0.467$
		84.8	90.7	88.9	81.0	81.5	86.8	
	미제공	5	10	2	8	5	30	
		15.2	9.3	11.1	19.0	18.5	13.2	
식사 제공 횟수	3식	9	34	9	10	8	70	$\chi^2=26.948a,$ $d=12, p=0.008$
		33.3	34.7	56.3	29.4	38.1	35.7	
	2식	6	44	5	6	7	68	
		22.2	44.9	31.3	6.8	33.3	34.7	
	1식	7	15	1	14	6	43	
		25.9	15.3	6.3	41.2	28.6	21.9	
식대	5	5	1	4	0	15		
	18.5	5.1	6.3	11.8	0.0	7.7		

(3) 직장생활

이주노동자들의 회사에 대한 요구사항을 알아본 결과 임금 및 수당 인상에 대한 요구가 59.0%로 가장 높았으며, 임금 및 수당 인상에 대한 요구는 미등록자, 고용허가제, 기타 등 순으로 나타났다. 다음으로 회사 요구사항으로는 미등록 노동자와 기타는 작업량 및 노동시간 조절로 나타나 반면에 산업연수생, 고용허가제는 언어 폭력 및 폭행 등 인권침해, 연수취업생은 작업장에 안전장비 설치를 희망하였다.

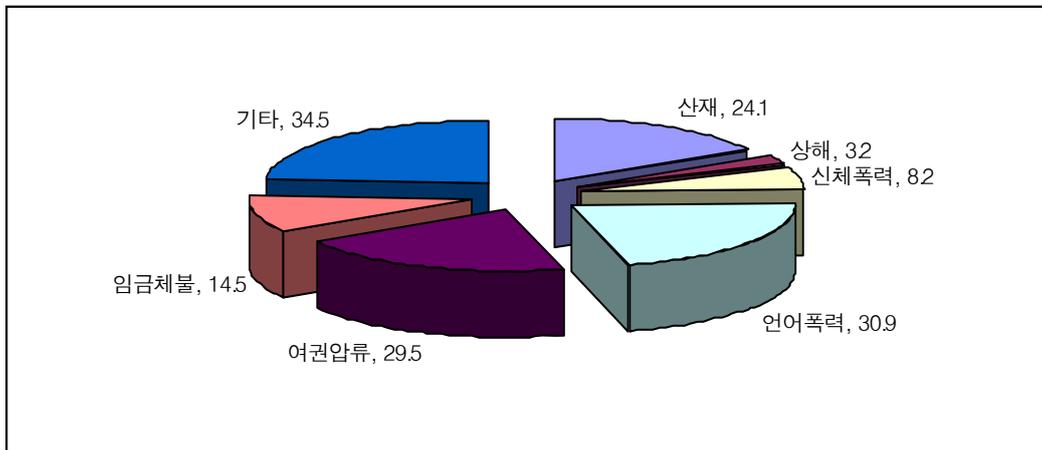
<그림 Ⅲ-1> 회사에 대한 요구사항



부산지역 이주 노동자들은 작업장에서 언어 폭력을 당한 경험이 30.9%, 여권 압류를 당한 경험이 29.5%, 근무 중 산업재해의 경험이 24.1% 등으로 나타났다. 특히 연수취업생과 고용허가제, 기타 자격을 가진 노동자들이 언어 폭력을 당한 경험이 높았으며, 고용허가제는 여권 압류가 다른 체류자격들 보다 높았다. 산업재해를 당한 경험은 산업연수생과 미등록 노동자들이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<그림 III-2> 노동현장에서의 경험

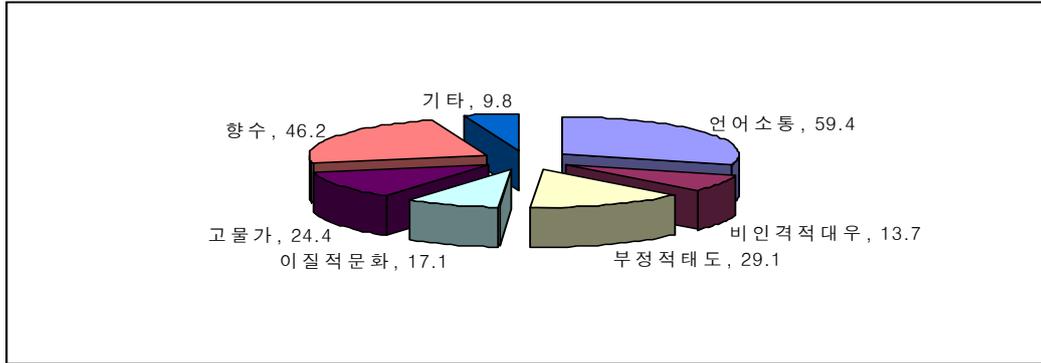
(단위 : %)



이주 노동자들의 직장생활에서 애로점을 조사한 결과, 한국인 관리자 및 동료와의 언어 소통에서 문제를 가지고 있다는 비율이 59.4%로서 가장 많았으며, 다음으로 고국에 대한 그리움이 46.2%, 외국인을 무시하는 한국인들의 부정적 태도가 29.1%, 고물가로 인한 생활의 어려움이 24.4% 등으로 나타났다. 특히 상대적으로 체류기간이 짧은 산업연수생과 고용허가제가 언어소통의 어려움이 많으며, 반면에 체류기간이 긴 연수취업생과 미등록과 기타는 고국 가족에 대한 향수가 높았다. 또한 미등록과 기타는 한국인이 외국인에 대한 부정적인 태도와 고물가로 인한 생활의 어려움이 직장생활에서 애로점으로 꼽은 비율이 높았다.

<그림 Ⅲ-3> 직장생활 애로점

(단위 :%)



3) 의료·보건복지

(1) 보험가입

「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」에 의하면 사업주는 이주노동자 고용시 국민연금, 건강보험, 산재보험, 보증보험, 출국만기보험에 의무 가입을 해야 한다.²⁾³⁾ 그리고 2004년 고용허가제 실시와 함께 시행된 이주노동자 전용 4대보험(출국만기보험, 귀국비용보험, 상해보험, 보증보험) 중 이주노동자들은 질병·사망 등에 대비한 상해보험과 출국시 필요한 귀국 경비를 충당하기 위한 귀국비용보험에 의무가입을 해야 한다.⁴⁾

4대 사회보험의 가입률을 보면, 의무가입인 산재보험이 49.8%, 건강보험이 65.2%로서 그리 높지 않았으며, 임의가입인 국민연금(36.0%)과 고용보험(22.7%)은 매우 저조하였다. 특히 등록 노동자인 산업연수생, 고용허가제, 연수취업생의 산재보험 가입률은 50%정도이고 건강보험 가입률은 66%~80% 수준으로서 가입률이 높지 않았다. 미등록 노동자인 경우 산재보험이 16.3%과 건강보험이 25.6%로서 이들은 법적 울타리 밖에서 있다는 것을 보여

2) 국민연금 38,300원, 건강보험 19,000원, 산재보험 7,600원, 보증보험 1,300원, 출국만기보험 70,700원.
 3) 4대사회보험 중 산재보험과 건강보험은 의무가입이지만 국민연금은 상호주의 원칙이 적용된다. 해당국가가 국민연금 가입하는 국가는 몽골, 우즈베키스탄, 가입배제 국가는 베트남, 캄보디아, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 미얀마 등 6개국이다, 가입대상 국가는 태국, 인도네시아, 스리랑카, 키르키즈, 중국 등 7개국이며, 동티모르와 필리핀은 협정체결했으나 현재 발효전에 있다. 그리고 고용보험은 임의가입형태를 취하고 있다.
 4) 귀국비용보험은 입국하면서 40~60만원을 일시납입을 해야 하며, 상해보험도 역시 일시납입으로 되어 있다.

주었다. 특히 산재보험과 건강보험의 낮은 가입률은 노동현장에서 위험과 일상생활에서 건강 이상이 올 수 있는 상황에서 미등록 노동자에게 심각하고 중요한 상황이라고 하겠다.

고용허가제 전용 보험의 가입률을 보면 사용주가 의무가입해야 하는 출국만기보험과 보증보험은 각각 29.2%, 11.4%로서 매우 저조하며, 고용허가제 노동자만 대상으로 했을 때 각각 43.9%, 14.8%수준에 불과하다. 퇴직금 성격인 출국만기보험과 체불임금에 대비한 보증보험의 가입률이 매우 저조하다는 것은 이주노동자는 퇴직금과 임금을 제대로 받을 길이 없음을 의미한다고 하겠다.

이주노동자가 가입해야 하는 귀국보증보험의 가입률은 20.6%(고용허가제는 25.9%)이며, 상해보험은 30.7%(고용허가제는 37.6%)수준으로 이들 보험 역시 가입률이 높지 않았다. 출국시 필요한 경비를 충당하기 위한 귀국보증보험은 입국하면서 40~60만원을 일시납입을 해야 하며, 질병·사망 등에 대비한 상해보험도 일시납입을 해야 한다. 이주노동자에게는 몇 십만원의 돈도 경제적으로 어려운 상황에서 분납이 아닌 일시납 형태는 매우 큰 부담으로 작용하여 가입률이 저조할 수밖에 없을 것으로 추정된다.⁵⁾

(2) 의료

부산지역 이주 노동자들은 산재나 질병에 걸렸을 때 대체적으로 병원을 이용하고 있으며, 의료비용은 보험과 본인의 부담하고 있는 비율이 높았다. 이용한 의료기관은 병원이 61.2%로서 가장 많았으며, 특히 고용허가제(71.3%)와 연수취업생(77.8%)이 다른 체류자격 노동자들보다 병원 이용률이 높았다. 미등록 노동자는 병원(47.9%)도 이용하고 있지만 다른 체류자격 노동자들보다 무료검진기관 이용률이 높았다.

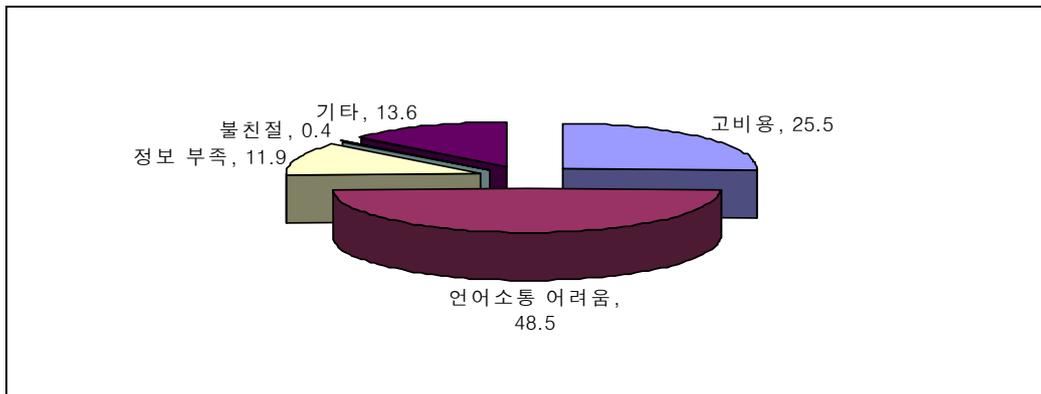
의료비는 건강보험 및 산재보험과 본인 부담(44.4%)이 가장 높았으며, 특히 산업연수생과 고용허가제, 연수취업생이 보험과 본인 부담하고 있는 비율이 높았다. 다음으로 본인이 모두 비용을 부담하고 있는 비율이 28.6%로 나타났으며, 특히 미등록 노동자의 46.8%가 본인이 전액 부담하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 단체의 지원으로 의료비용을 해결하고 있는 비율이 기타 체류자격이 28.6%로 나타났으며, 미등록 노동자도 10.6%나 되었다.

5) 귀국비용보험을 납입하지 않을 경우 과태료(80~100만원) 처벌을 받을 수 있기 때문에 국내 적용 교육기관에서 일괄 가입하도록 하고 있다.

이주 노동자들은 병원 등 의료시설을 이용할 때 의료진과의 의료소통에 가장 많은 불편을 겪고 있으며, 병원을 이용할 때 혼자서 가는 비율이 높았다. 이주 노동자들에게 부산의 의료시설을 이용하면서 가장 불편한 점에 대한 조사에서 의료진과의 언어소통을 꼽은 비율이 48.5%로 가장 높게 나타났으며, 특히 산업연수생의 78.1%가 언어소통에서의 불편을 꼽았다. 다음으로 높은 병원비(25.5%)를 의료시설 이용할 때 불편하다고 했으며, 고비용은 체류기간이 긴 미등록(38.6%)과 기타 체류자격(44.4%)에서 높게 나타났다.

<그림 Ⅲ-4> 의료시설 이용시 불편한 점

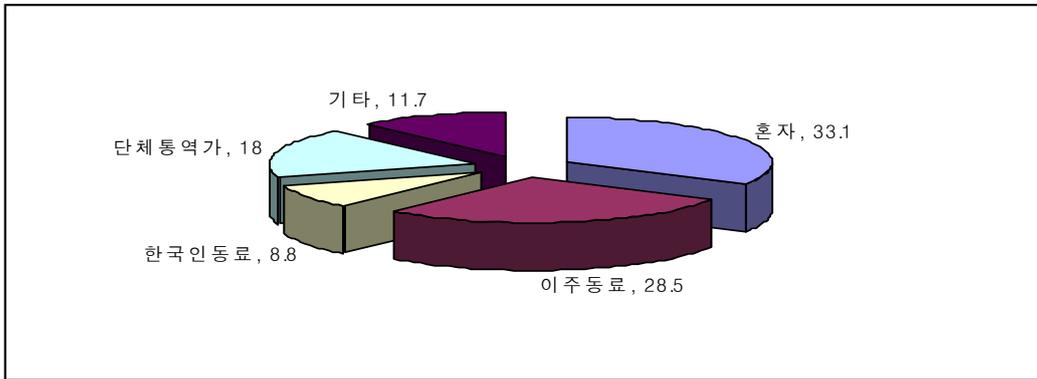
(단위 : %)



의료시설을 이용할 때 통역자에 대한 조사에서 통역자 없이 혼자 간다가 33.1%로 가장 많이 나타났으며, 특히 연수취업생의 55.6%와 산업연수생의 42.9%가 혼자서 의료시설을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 한국어를 잘하는 이주 노동자를 통역으로 하여 의료시설을 이용한다가 28.5%, 이주 노동자 지원단체 통역자와 함께 이용한다가 18.0% 등으로 나타났다. 특히 지원단체의 도움을 받는 비율이 높은 노동자는 고용허가제(23.2%)와 미등록 노동자(24.4%)인 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-5> 의료시설 이용시 통역자

(단위 : %)



직장내 유해환경에 대해 조사에서 90.3%가 유해요소가 있는 것으로 응답하여 이주노동자의 작업장 환경이 매우 나쁘다는 것을 알 수 있다. 여러 가지 유해요소 중 분진(29.4%)에 대해 가장 불편하게 인식하고 있으며, 다음으로 소음(22.8%), 화학물질(15.9%) 등으로 나타났다.

<표 Ⅲ-6> 직장내 유해요소

(단위 : 명, %)

		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계
직장 내위 험요 소	없다	4	12	2	8	5	31
		8.2	7.2	10.5	14.0	17.2	9.7
	화학물질	5	35	1	3	7	51
		10.2	21.1	5.3	5.3	24.1	15.9
	분진	15	55	4	17	3	94
		30.6	33.1	21.1	29.8	10.3	29.4
	소음	14	32	8	13	6	73
		28.6	19.3	42.1	22.8	20.7	22.8
	기계장비	8	26	2	11	3	50
		16.3	15.7	10.5	19.3	10.3	15.6
	기타	3	6	2	5	5	21
		6.1	3.6	10.5	8.8	17.2	6.6

직장내 유해요소가 많다는 것은 업무상 재해사고가 발생할 위험에 크게 노출되어 있다는 것

을 의미한다. 이주노동자의 작업장 내 산재경험에 조사에서 산재를 단한 경험이 있는 경우가 26.5%수준으로 내국인의 경우 2007년 산재률이 0.72%로서 이주노동자의 산재 위험의 심각성이 있다고 하겠다. 특히 미등록자(34.9%)와 산업연수생(31.3%)의 산재 경험이 높게 나타났다.

<표 III-7> 산재 유무

(단위 : 명, %)

		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계
산재 유무	있다	10	29	3	15	4	61
		31.3	26.1	16.7	34.9	15.4	26.5
	없다	22	81	15	28	22	168
		68.8	73.0	83.3	65.1	84.6	73.0

산업재해 피해를 입은 이주노동자를 대상으로 사고원인에 대해 알아본 결과, ‘일이 너무 많아 빨리 일을 해야 하기 때문에’가 40.0%, ‘너무 피곤해서 주의력이 저하되어’가 32.3%로 나타나 노동량과 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 특히 ‘기계에 안전장치가 없어서’ 산업재해를 경험한 이주노동자가 10.8%나 되었다. 안전장치 미비는 대형사고를 가져올 수 있는 여지가 높다는 것을 주목하여야 하겠다.

<표 III-8> 산업재해의 사고원인

(단위 : 명, %)

		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계
사 고 원 인	빠른속도	4	13	2	6	1	26
		36.4	41.9	66.7	37.5	25.0	40.0
	주의력저하	5	8	1	5	2	21
		45.5	25.8	33.3	31.3	50.0	32.3
	안전장치미비	1	2	0	3	1	7
		9.1	6.5	0.0	18.8	25.0	10.8
	소음	0	5	0	0	0	5
		0.0	16.1	0.0	0.0	0.0	7.7
	화학약품	0	1	0	0	0	1
		0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	1.5
	기술부족	1	1	0	2	0	4
		9.1	3.2	0.0	12.5	0.0	6.2
	기타	0	1	0	0	0	1
		0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	1.5

4) 주거와 일상생활

(1) 주거지 환경

지금 살고 있는 주거지에 대한 조사에서 회사에서 제공하고 있는 비율이 74.4%이며, 이중 고용허가제의 92.5%, 연수취업생의 83.3%, 산업연수생의 78.8%는 회사에서 제공해주는 주거지에서 살고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-9> 회사에서 거주지 제공 유무

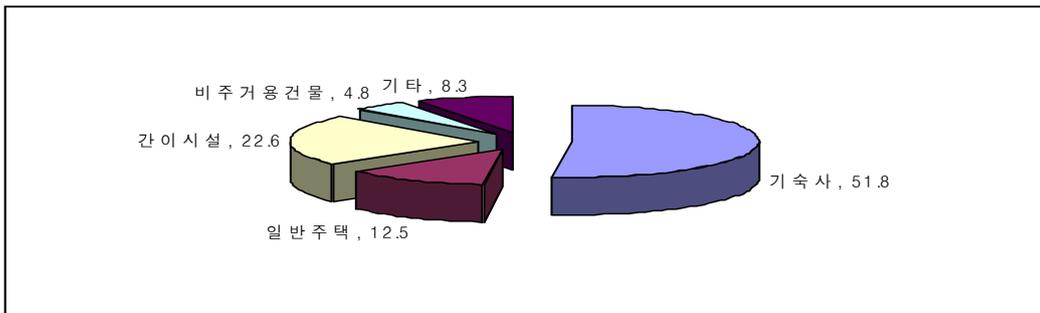
(단위 : 명, %)

		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계	통계량
거주회사 제공여부	제공함	26	99	15	22	7	169	χ ² =61.631a, d=4, p=0.000
		78.8	92.5	83.3	50.0	28.0	74.4	
	제공 안함	7	8	3	22	18	58	
		21.2	7.5	16.7	50.0	72.0	25.6	

회사에서 제공해 주는 거주 형태로 가장 많은 것은 기숙사(51.8%)이며, 산업연수생과 연수취업생이 각각 61.5%, 71.4%가 기숙사에 거주하는 것으로 나타났다. 다음으로 회사내 비주거용 간이시설에서 거주하고 있는 비율이 22.6%이며, 특히 고용허가제의 26.3%가 간이시설에서 거주하고 있는 것으로 나타났다. 이주 노동자 본인이 주거지 마련한 거주형태는 일반주택이 58.9%로 가장 많으며, 다음으로 아파트 21.4%, 연립·다세대 주택이 12.5% 등 순으로 나타났다.

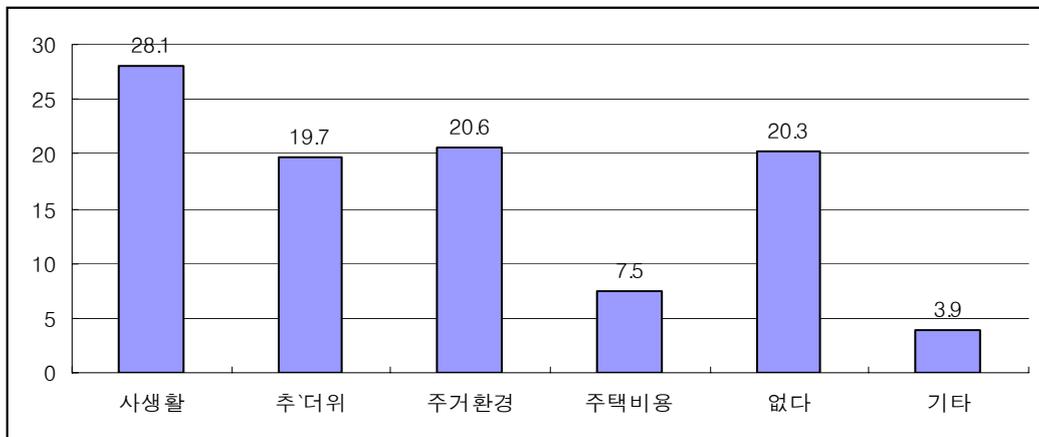
<그림 III-6> 회사제공 주거지

(단위 : %)



거주하는 데에 있어서 애로점은 많은 사람들과 함께 거주함으로써 ‘사생활 침해를 받고 있다’는 것이 28.1%, ‘화장실과 조리대 시설 등 환경이 열악하다’가 20.6%, ‘추위와 더위를 막을 수 없다’는 것이 19.7% 등으로 나타났다. 특히 산업연수생은 추위와 더위에 대한 애로점을, 고용허가제와 연수취업생은 열악한 주거환경을 애로점으로 꼽은 비율이 높았다.

<그림 Ⅲ-7> 주거지에서 애로점



노동이외의 시간 활용에 대한 조사에서, 주로 친구들과 만나는 것으로 나타났으며, 다음으로 집에서 휴식하거나 집안일을 하는 것으로 나타났다. 여가시간을 친구들과 만나기가 31.4%, 집에서 TV시청 등 휴식이 19.6%, 빨래·청소 등 집안일 하기가 15.1% 등 순으로 나타났으며, 특히 체류기간이 긴 미등록 노동자와 기타가 집에서 하는 일에 대한 비율이 높은 반면에 체류기간이 짧은 산업연수생, 고용허가제와 연수취업생은 쇼핑에 대한 비율이 높았다.

<표 III-10> 여가시간 활용

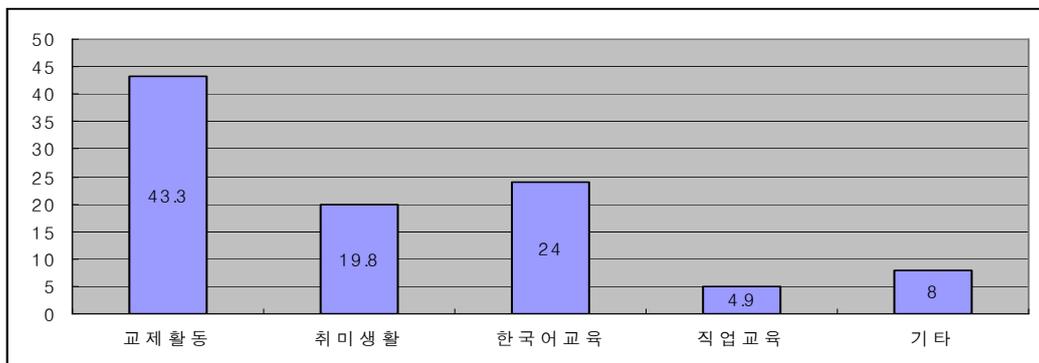
(단위 : 명, %)

		산업연수생	고용허가제	연수취업	미등록	기타	계
여가	쇼핑	8	23	7	7	4	49
		12.9	10.9	20.6	8.1	8.0	11.1
	교제	19	68	8	31	13	139
		30.6	32.2	23.5	36.0	26.0	31.4
	오락	2	7	1	0	0	10
		3.2	3.3	2.9	0.0	0.0	2.3
	교육	4	31	5	6	3	49
		6.4	14.7	14.7	7.0	6.0	11.1
	종교	8	18	1	6	2	35
		12.9	8.5	2.9	7.0	4.0	7.9
	휴식	8	40	6	19	14	87
		12.9	19.0	17.6	22.1	28.0	19.6
	집안일	12	21	5	17	12	67
		19.4	10.0	14.7	20.0	24.0	15.1
	기타	1	3	1	0	2	7
		1.6	1.4	2.9	0.0	4.0	1.6

희망하는 여가시간활용은 친구만나기가 43.3%로서 가장 많으며, 다음으로 한국어 공부가 24.0%, 취미생활이 19.8% 등으로 나타났으며, 특히 한국어 공부는 체류기간이 짧은 노동자에게 더 많았다.

<그림 III-8> 희망하는 여가활동

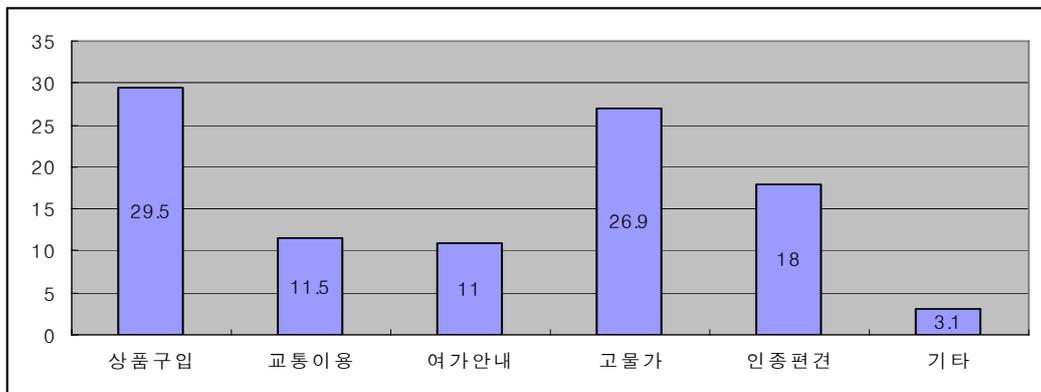
(단위 : %)



일상생활에서 애로점은 상품 구입시 정보 부족 및 상인과 언어 소통에 불편하다가 29.5%로 가장 많았으며, 다음으로 고물가가 26.9%, 인종차별적인 편견이 18.05 등 순으로 나타났다. 상품 구입시 애로점은 산업연수생(33.3%)과 고용허가제(35.2%)가 많았으며, 고물가는 연수취업생(34.4%), 미등록 노동자(32.9%), 기타(38.0%)가 높았으며, 인종편견은 산업연수생(24.6%)과 기타(26.0%)가 높았다.

<그림 Ⅲ-9> 일상생활에서의 애로점

(단위 : %)



부산에 대한 좋은 인식과 만족한 부산생활 등은 이주노동자로 하여금 부산에 정주할 의지가 높을 것으로 예상된다. 부산에 대한 정주계획은 46.9%가 있다고 응답하여 여건만 된다면 부산에서 살고 싶은 이주노동자가 많음을 나타낸다. 부산에 정주할 계획을 가지고 있는 이주노동자들은 저축(44.4%)을 하고 있으며, 한국어 공부(33.3%), 안정적인 거주지 준비(20.2%) 등 실제적으로 부산 정주를 위한 준비를 하고 있는 것으로 나타났다.

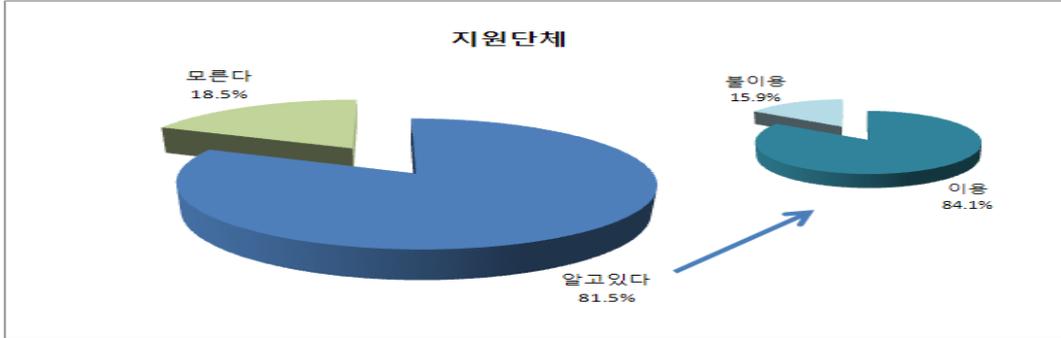
5) 기관 활용

(1) 지원단체

지원단체에 대한 인지와 활용이 매우 높은 것은 나타났다. 이주 노동자를 도와주는 지원단체를 알고 있는 비율이 81.5%로 매우 높으며, 실제로 이용하고 있는 비율도 84.1%나 되

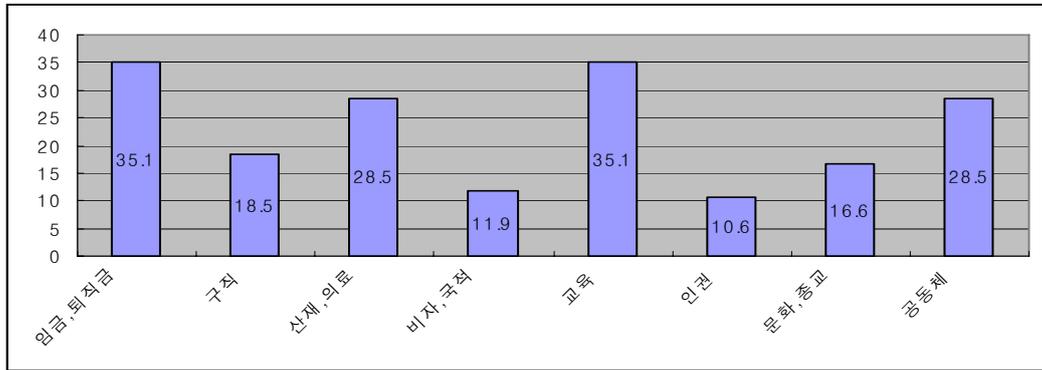
었다. 특히 체류기간이 긴 미등록 노동자와 기타가 지원단체의 인지률과 활용도가 높았다.

<그림 Ⅲ-10> 지원단체의 인지도 및 활용도



지원단체를 이용한 이주 노동자를 대상으로 이용한 서비스에 대한 조사에서 임금·퇴직금 관련 상담과 한글 및 컴퓨터 교육이 각각 35.1%로 가장 많이 이용한 서비스였으며, 다음으로 산재·의료 관련 서비스와 외국인 공동체 모임이 28.5%로 나타났다.

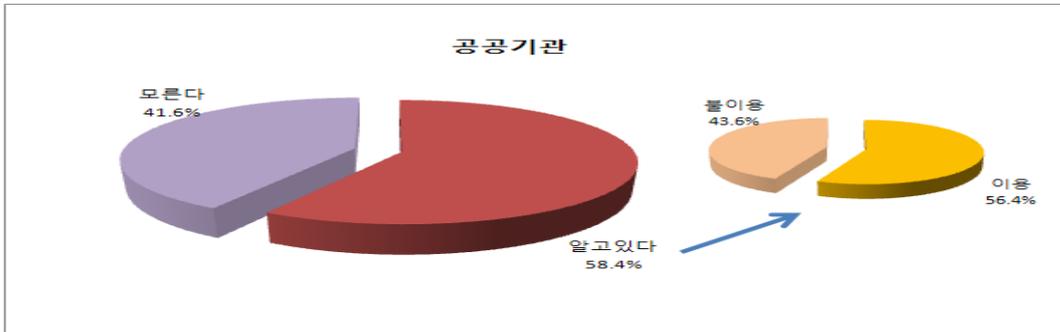
<그림 Ⅲ-11> 지원단체에 이용한 서비스



(2) 공공기관

공공기관에 대한 인지도는 58.4%, 이용도는 56.4%로 나타나 지원단체에 비해 훨씬 낮았다.

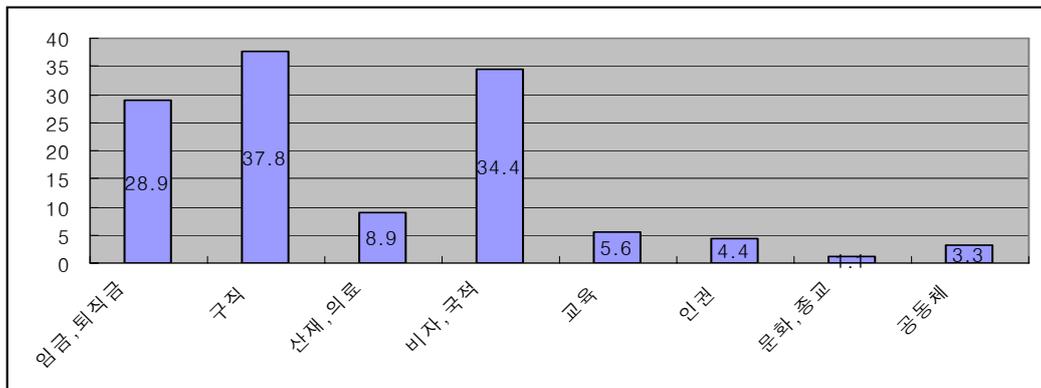
<그림 Ⅲ-13> 공공기관의 인지도 및 활용도



이용한 공공기관으로는 출입국관리소가 38.1%, 노동사무소가 23.8%, 고용지원센터가 19.0% 등 순으로 나타났으며, 부산시를 이용한 경우는 4.8%에 불과하였다.

공공기관에 이용한 서비스는 구직·직장에 관한 것이 37.8%, 비자·국적 문제 등이 34.4%, 임금·퇴직금 관련이 28.9% 등 순으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-14> 공공기관에 이용한 서비스

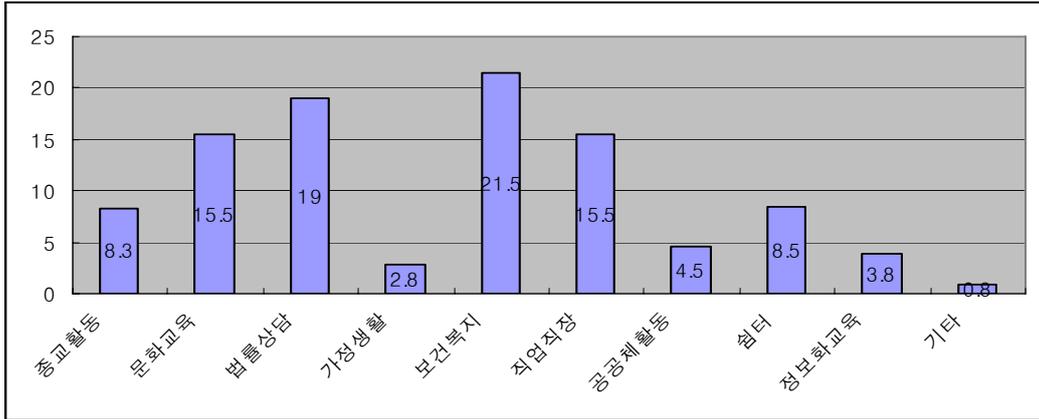


6) 정책 및 프로그램

이주 노동자들이 한국생활에 적응하기 위해 지원단체에 희망하는 분야로는 의료·보건복지분야가 21.5%, 법률 및 제도 상담이 19.0%, 문화·교육분야와 직업 및 직장소개가 15.5%

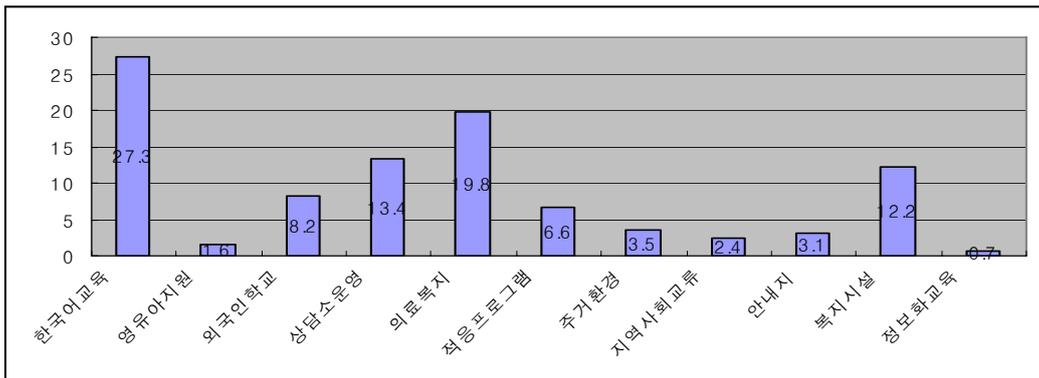
등 순으로 나타났다.

<그림 III-15> 지원단체의 지원 분야



부산시가 이주노동자들을 위해 우선 지원해야 하는 분야로는 한국어 교실이 27.3%로 가장 높았으며, 다음으로 의료·복지 지원이 19.8%, 상담소 운영이 13.4%, 외국인 복지시설 설립이 12.2% 등 순으로 나타났다. 특히, 산업연수생(27.1%)과 고용허가제(35.2%)는 한국어 교실에 대한 비율이 높았으며, 미등록 노동자(31.7%)는 의료·복지 지원이 높았다.

<그림 III-16> 부산시의 희망지원 분야



2. 심층면접 결과

1) 심층면접 조사개요 및 면접대상자의 유형

(1) 조사개요

본 조사연구는 이주노동자의 생활에 대해 수량적 접근인 설문조사와 더불어 이주노동자의 삶의 특성을 구체적으로 파악하기 위해 심층면접조사를 수행하였다. 접근 과정의 어려움, 면접과정에서의 언어소통의 문제, 자신을 드러내기가 어려움 점 등을 고려하여 이주노동자와 밀접한 관계를 가진 지원단체의 협조로 조사진행상의 어려움을 극복하고자 하였다.⁶⁾

조사내용은 입국전 상황, 노동환경, 주거 및 일상생활 등으로 하였다. 이주노동자의 직접적 구술을 통해 현재 삶과 주거지에 대한 태도, 부산지역 일상에서의 태도 등을 파악하는데 중점을 두었다.

면접대상자들은 되도록이면 여러 국적의 사례를 포함시키고자 하였으며, 그리고 업종별, 거주지별, 체류자격별을 고려하여 다양한 이주노동자의 삶을 보고자 하였다. 또한 결혼이민 여성 중 현재 일을 하고 있는 여성과 한국인과 결혼한 이주남성노동자들도 사례로 포함시켰다. 최종 이주노동자의 심층면접 조사대상은 조선족 동포 2사례를 제외한 28명이다.⁷⁾

심층면접조사는 통역자를 동반하여 개별 또는 2~3인씩 집단 면접 형식으로 이루어졌으며, 조사기간은 7월 27일부터 8월 22일까지 실시되었다. 그리고 면접시간은 이주노동자의 노동시간을 고려하여 대부분 공휴일과 퇴근 이후 저녁 늦은 시간에 이루어졌으며, 몇 사례는 (야간조 면접 노동자의 경우로서) 낮 시간을 이용하여 단체 사무실, 식당 등에서 2~3시간 동안 행하여졌다. 국적별 통역은 유학생과 이주노동자, 결혼이민자 그리고 단체 활동가들이 도와주었다. 또한 통역인들에게 사전 구조화된 설문지를 제시하고 설명을 통하여 연구자의 질문 내용을 충분히 전달하고자 하였다. 그럼에도 불구하고 의사전달이 제대로 전달되지 않아 일부 미흡한 점은 한계로 남겨 놓고자 한다.

6) 본 조사연구는 사)외국인동자를위한인권모임의 지원으로 수행되었다. 이 단체가 통역자, 조사대상자의 섭외, 면접장소 제공 등을 지원함으로써 면접조사를 원활히 수행할 수 있었다.

7) 조선족 동포들은 대부분 여성으로서 H-2자격으로 입국하여 서비스업에 종사하며 한국어를 잘한다는 특징을 지니고 있어 일상생활에서 다른 이주노동자와는 차이를 볼 수 있을 것이다. 그러나 9월 중순까지 2명의 조선 동포를 면접대상자로 섭외하려고 노력했지만 결국 찾지 못하여 아쉬움이 남는다.

(2) 조사대상자의 유형 및 일반적 특성

면접대상자는 남성 23명, 여성 5명으로 남성이 대부분이며, 30대가 16(57.1%)명, 20대가 9명(32.1%)으로 청년층이 대부분이다. 그리고 기혼이 17명, 미혼이 11명이며, 학력별로는 중졸이하, 고졸, 전문대졸의 비중이 비슷하며, 대졸이상은 1명으로 구성되어 있다. 중공업에 고용되어 있는 사례가 19명으로 제일 많고 특히 내항선원이 1명이 조사에 응하였다. 체류자격은 대부분 고용허가제(E-9)이며, 미등록자가 5명, 결혼비자(F-2)가 5명이다. 부산에 체류한 기간은 60개월(5년이상)이 넘는 비율이 25.0%(7명)로서 가장 많고, 3년이상 5년미만이 21.4%를 차지하여 3년이상 장기체류자가 절반 가까이 차지한다. 이와같이 본 연구조사의 심층면접대상자들은 다양한 국적과 체류자격, 장기 체류 등으로 구성되어 조사에서 여러 가지 형태들을 파악할 수 있었다.

<표 III-12> 심층면접대상자의 유형

		빈도	%
계		28	100.0
성별	남성	23	82.1
	여성	5	17.9
연령별	20대	9	32.1
	30대	16	57.1
	40대	2	7.1
	50대이상	1	3.6
혼인별	기혼	17	60.7
	미혼	11	29.3
학력	중졸이하	8	28.6
	고졸	8	28.6
	전문대졸(대학 중퇴 포함)	11	29.3
	대졸 이상	1	3.6

<표 III-13> 심층면접대상자의 개별 사항

사례	자격	국적	성별	업종	체류기간 ¹⁾	비고
1	F-2	파키스탄	남	중공업	12년	관광비자→미등록→결혼
2	미등록	버마	남	중공업	4년(10년)	연수취업(E-8)→미등록
3	E-9	파키스탄	남	중공업	5개월 (1년 5개월)	사업장 이동
4	E-9	파키스탄	남	중공업	3개월	
5	E-9	파키스탄	남	중공업	1년 8개월	
6	미등록	중국	여	경공업	4년	유학비자→미등록. 중국인과 결혼
7	미등록	중국	남	서비스업	4년	유학비자→미등록. 중국인과 결혼
8	E-9	인도네시아	남	중공업	1년 6개월	사업장 이동, 전 직장파 소송 중
9	E-9	인도네시아	남	경공업	1개월	
10	E-9	인도네시아	여	경공업	6개월	
11	E-9	중국	남	중공업	1년	
12 ²⁾	E-10	중국	남	수산업	1년 10개월	내항 선원
13	E-9	중국	남	중공업	2년	
14	E-9	베트남	남	중공업	3년6개월 (4년 7개월)	2003년 산업연수생→2년 연장
15	E-9	베트남	남	중공업	3년 4개월	2년 연장
16	E-9	베트남	남	중공업	2년4개월	
17	E-9	베트남	남	중공업	2년2개월	
18	E-9	필리핀	남	경공업	2년 11개월	8월 말 만료
19	E-9	필리핀	남	중공업	3년5개월	연장(동일 직장)
20	E-9	필리핀	남	중공업	1년3개월	직장이동
21	F-2	필리핀	여	서비스업	11년(12년)	결혼이민자
22	F-2	중국동포	여	서비스업	14년	산업연수생→결혼이민자
23	F-2	인도네시아	여	중공업	9년	결혼이민자
24	E-9	우즈베키스탄	남	중공업	3년 4개월	연장. 전 직장파 퇴직금 소송 중
25	F-2	네팔	남	중공업	6년	산업연수생→연장→결혼. 고국에서 대학교수
26	미등록	네팔	남	중공업	5년	산업연수생→미등록
27	E-9	네팔	남	중공업	2년6개월	연장 희망
28	미등록	네팔	남	경공업	5년	산업연수생→미등록

주: 1)은 한국 총 체류기간.

2)은 심층면접 분석에서는 E-9에 포함됨

2) 입국 전 상황

(1) 한국 및 부산을 선택한 이유

이주 노동자의 한국 입국을 선택한 주된 동기는 돈을 벌기 위해서이다. 이주 노동자들은 고국에서의 일자리 부족과 빈곤 등 경제적 여건 때문에 해외 취업을 선호하고 있다. 그리고 다른 국가보다 한국을 선택한 것은 미국, 일본 등 선진국으로의 취업 보다 한국행이 비자 신청 자격이 까다롭지 않아 비자획득이 빠르고, 비용도 상대적으로 적게 들기 때문인 것으로 나타났다. 즉 한국에 온 이주 노동자들은 일자리를 쫓아 노동력이 국제적으로 이동한 것이다.

<표 Ⅲ-14> 한국 및 부산에 입국한 이유

(단위 : %)

	E-9 ¹⁾	미등록	F-2
돈을 벌기 위해	17	3	2
결혼			2
교육 등 기타	1	2	1

주1) : E-10의 1명 포함.

내 나라의 임금보다 한국이 10배나 많아요. 형이 먼저 한국에 왔어 일했는데 돈을 받으니까 아버지가 좋아했어요. 돈 잘 버는 자식을 좋아하잖아요. 내 20대 제일 좋은 시절을 일하면서 보냈어요. 억울하다는 생각도 많이 했어요. 예전에는 아버지에게 전화해서 부모님이 돈이 많았으면 공부 계속해서 다른 나라에서 좋은 직장을 다닐 수 있었다라고 하소연도 많이 했어요(사례 2).

다른 나라보다 소득이 높아요, 중국보다 일자리도 많고. 미국은 가고 싶어도 못가요. 비자가 안나와요(사례 13).

우리나라에 있을 때 괜찮은 직장에 다녔어요. 코카콜라. 한국에서 일하면 월급이 더 많다고 들었어요. 그래서 돈을 벌기 위해서 왔죠. 필리핀에서 일할 때 월급하고 여기 월급하고 차이가 많이 나죠. 일은 힘들지만 월급이 많으니까 괜찮아요(사례 19).

(2) 송출국에서 직업훈련 및 한국어 교육

직업훈련교육은 국적에 상관없이 거의 이루어지지 않은 것으로 나타났으며, 한국어교육은 국적에 따라 차이가 있었지만 동일 국적이라도 한국 입국시기와 개인에 따라 짧게는 3일에서 길게는 3개월까지 차이가 많이 났다. 최근 한국에 입국하기 위해서 한국어 교육과 한국어 시험을 통과가 필수적이지만 꼭 실시하는 나라도 있지만 그렇지 않은 나라도 있었다. 한국어 시험이 있는 국가에서도 기본적인 인사말 정도 할 수 있으면 통과되는 등 형식적이었다. 기초적인 한국어를 모르는 채 입국한 이주 노동자들은 직장생활과 일상생활에서 의사소통의 어려움을 겪을 수밖에 없을 것이다.

한국어 교육을 받은 20명 중 1개월 이상 교육을 받은 이주 노동자는 5명밖에 되지 않았으며, 대부분은 2~3일에 불과하였다. 한국어 교육기간이 짧은 것은 비자 취득기간과 관련이 깊었다. 이주 노동자는 송출국에서 해외 취업을 신청한 후 비자가 나오면 바로 입국을 할 수가 있기 때문에 한국에 빨리 입국하기 위해 브로커에게 많은 비용을 지불하고 비자를 받고 있었다.

<표 III-15> 한국어 교육 및 시험 실시 여부

(단위 : %)

		E-9	미등록	F-2
없다		2	2	4
있다	교육	16	3	1
	시험	12		

<표 III-16> 한국어 교육기간

(단위 : 명, %)

	E-9 ¹⁾	미등록	F-2
1주일 이내	8	3	1
1주일 ~1개월	3		
1개월 이상	5		

한국어 공부를 학원에서 2-3개월 정도 했습니다. 한국어 시험도 했습니다. 기억, 니은, 디근 부터 공부해서 가, 나, 다도 배웠고, 인사말도 어느 정도 알고 왔습니다. 한국어 시험은 쉽다. 대부분 다 됩니다. 한국에 와서 한국사람들과 일하면서 조금씩 알게 됐습니다(사례 3).⁸⁾

한국어 시험 없어요. 한국말 한 3일 정도 했어요. 기억, 니은 공부해서 한국말 몰랐어요. 여기서 한국사람들과 알게 되니까 하게 되었어요(사례 8).⁹⁾

(3) 입국비용

고국에서 한국에 입국하기 위해 사용한 비용은 국적에 따라, 입국시기에 따라 많은 차이가 있었다. 2~3백만원에서 1천만원을 훨씬 넘는 경우도 있었다. 항공비만 부담한 경우도 있지만 대부분은 고국의 경제상황에 비추어 볼 때 거금을 들었으며, 친지에게 빌리거나 은행에서 대출을 받아서 해결한 것으로 나타났다. 거금이 들어가는 이유는 한국에 취업하고자 하는 사람들이 많아서 빨리 들어오고자 브로커에게 건네는 돈이 많았다. 이주 노동자들은 한국에서 일하면서 임금을 고국에 송출하여 갚아 나가고 있으면, 짧게는 6개월에서 길게는 1년 6개월 동안의 임금이 입국비용을 갚는데 들었다.

<표 III-17> 입국비용

(단위 : 명)

	E-9	미등록	F-2
없다			4
300만원이하	5	2	1
300~500만원이하	2		
500~1,000만원이하	7	3	
1,000만원이상	4		

베트남법이 있지만 사람마다 차이가 있습니다. 항공비 포함하면 550불 정도 이지만 1-3년 기다려야 올 수 있습니다. 빨리 한국에 오기 위해 8,700불 지불했으면, 기타 다른 것까지 포함하여 8,700불(최대 1,300만원) 들었습니다. 한국에 들어오고 싶은 사람 많습니다(사례 9).

8) 체류기간 1년 5개월, 한국어를 간단한 것은 알아듣고 대답도 가능하였다

9) 체류기간 1년 6개월, 한국어를 어느 정도 알아듣고 말도 어느 정도 할 수 있었다

10년전에 올 때 3,500불 들었습니다. 취업연수생 비자로 1~2년 동안 입국비용을 갚기 위해 무료로 일을 한 것입니다. 돈을 벌기 위해 미등록 신분으로 있을 수밖에 없습니다. 취업연수생 시절 월 39만원(1일 13,000원 수준)을 받았으며, 국고보증금으로 사업주가 15만원을 가지고 갔습니다. 퇴직금 명분인데 돌려받지 못하는 경우가 많습니다(사례 2).

(4) 취업규칙 인지

한국의 취업규칙, 노동조건에 대한 설명을 듣고 입국한 경우는 소수였다. 또한 취업규칙을 설명하였다고 해도 한국인이 와서 설명하였기 때문에 제대로 알지 못하고 또한 간단하게만 얘기해주었다고 이주 노동자들은 기억하고 있었다. 최근에 입국한 이주 노동자도 마찬가지로 취업규칙을 정확히 알지 못하고 입국하였다고 한다. 그리고 기숙사, 식사, 임금 등 알고 입국한 이주 노동자들 중에서 실제로 일하거나 일했던 사업장은 제시한 것과는 차이가 많이 났다고 한다.

임금, 숙식, 노동시간 등 고용계약서 작성하고 모회사에 입사하였다. 고용계약서에는 기숙사, 식사 제공, 야간없이 월급 150만원이었습니다. 그러나 방세만 보조하고 식사는 제공하지 않았으며, 야간작업까지 시키면서 130만원밖에 안 주었습니다. 방세 보조 해주지 않는 것을 따지자 사장이 파이프로 때렸습니다(사례 3).

기본급을 최저 임금(78만원)을 준다고 했습니다. 그런데 기본급이 최저임금보다 낮은 58만원 밖에 안주고 있습니다. 사장에게 말했습니다. 아무런 말도 하지 않고 바쁘다고 나가라고 했습니다(사례 10).

3) 노동현장

(1) 노동조건

심층면접대상자의 이주 노동자들은 중소·영세기업에서 일하고 있으며, 10시간 넘는 장시간 노동에 비해서 임금은 열악하였다. 또한 2교대제가 많으며, 토요일에도 일하는 주6일 노동과 임금 및 수당에서 한국인과 차별받고 있었다.

100인 미만의 사업장에 96.4%(27명)가 고용되어 있으며, 노동시간이 10시간 이상이 60.7%(17명)이며, 야간 및 휴일노동으로 임금이 100만원 이상이 67.9%(19명)이다.

<표 III-18> 노동조건

(단위 : 명)

		E-9	미등록	F-2	계
기업규모	10인미만	3	3	1	7
	10~30인미만	7		2	9
	30~50인미만	3	2	2	7
	50~100인미만	4			4
	100인이상	1			1
노동시간	8시간미만		1		1
	8~10시간미만	5	2	3	10
	10~12시간미만	3	1		4
	12시간이상	10	1	2	13
임금	100만원미만	6		3	9
	100~150만원미만	10	5		15
	150만원이상	2		2	4

이주노동자들은 야근노동없이 상대적으로 적은 임금을 받기 보다는 더 많은 임금을 받기 위해 야간노동을 선호하고 있었다.

야간수당 합치면 150만원 정도 받습니다. 주間は 오전 8시부터 오후 6시까지, 야간은 오후 6시부터 오전 8시까지. 괜찮은 것 같아요. 일이 힘들고 해서 고국에 있을 때보다 10kg나 줄었어요(사례4).

같은 직장내에서 동일한 일을 하고 있는 한국인보다 약30%정도 적게 받고 있다는 사실에 불만을 가지고 있었다.

오전 8시부터 오후 8시까지, 야근할 때는 밤12시, 1시까지 일해요. 토요일도 나가요. 야간 많이 하면 110만원 받아요. 한국인보다 1/3 적어요(사례 8).

최저임금 적용 안되고, 초기에는 75만원 받았어요. 현재는 80만원 받아요. 3개월 동안은 배에서만 지내고 부산에는 3일 정도 있어요. 한국인은 우리보다 많이 받아요, 95만원 받아요

(사례 12).

주교대로 일하고 있고, 주간 일 때 오전 8시에서 오후 8시까지 일하면 120만원 받아요. 야간은 오후 8시부터 오전 8시까지 하면 160만원 받아요. 휴일에도 일해요. 전(고용 연장하기 전)에는 보너스 600% 주었으나 재고용후 보너스가 없어요. 한국인과 월급 차이가 50만원이나 나요(사례 18).

미등록자 경우 미등록이라는 신분 때문에 적은 임금을 주어도 참고 견디는 경우도 있지만 다른 한편으로 등록 노동자 보다는 자유롭게 임금협상이 가능한 점을 고려하여 더 많은 임금을 받는 경우도 있었다.

아간없이 주6일 일하고 130만원 받아요. 내국인은 나보다 60-70만원 더 받아요. 월급을 올려 달라고 할수가 없어요. 월급을 적게 주기 때문에 미등록자에게 일을 주는거예요(사례 2).

오전8시부터 오후8시까지 일하고, 수요일과 토요일은 오후 5시까지 일해요. 165만원 받지만 한국인보다 20-30만원 적어요. 미등록은 고용주와 임금 협상이 가능해요. 미등록 노동자가 임금 액을 제시하고 고용주가 수용하면 일을 하면 되요(사례24).

(2) 사회보험

미등록 노동자를 제외한 노동자는 산재·건강보험에 거의 가입되어 있었다. 그러나 고용허가제 전용 보험 중에서 고용주가 의무 가입해야 하는 ‘출국만기보험’과 ‘보증보험’에 대해서는 있다는 사실도 모르는 경우도 많았고, 알고 있어도 가입 여부를 모르고 있었다. 그리고 이주노동자가 의무 가입해야 하는 ‘상해보험’과 ‘귀국보증보험’은 E-9자격의 노동자의 경우 최근 1년 이내에 입국한 사례들만 가입되어 있었다.

(3) 사업장 내 폭언·폭력

사업장 내에서 언어적 폭력은 대부분 적어도 한번쯤은 겪었으며, 특히 인종 차별적 경험은 많았다. 신체적 폭력 등 산재 및 상해 경험은 적었지만 아주 심한 상해를 입은 경우도 있었다. 작업내 발생한 산재는 회사에서 비용을 지불하고 있지만 보험료 증가를 막기 위해

산재보험으로 해결하지 않는 경우도 있었다.

산재보험은 있으나 사고 났을 때 보험료 올라간다고 산재 처리 못하게 해요. 산재처리를 해주지 않고 현금으로 지불해줘요. 욱하고 때리고 하는 것은 무지 많아요(사례 1).

욱하고 때리고 하는 것은 이젠 넘어서서요. 야심이라는 것 있으면 참아야죠. 내가 잘못된 것이 있기 때문에 욱하는 것이라 생각하고 고쳐야지 하고 생각해요. 다친 적은 없어요. 미등록자 되고 나서는 더욱 조심해요(사례 2).

손가락이 절단되었어요. 회사에서 산재보험은 해줬는데 보상을 안해줘서 소송 중에 있어요. 계속 다니고 싶지만 회사에서 나오지 못하게 해요. 말이 통하지 않아서 일을 하고 싶다고 해도 무슨 말을 하는지 모르겠어요(사례 13).

이전 직장은 욱을 많이 하고, 이름을 부르지 않고 ‘어, 임마, 새끼야’하고 불러요. 우리는 일하려 왔는데 인간에 대한 맘이 없어 많이 힘들었어요. 지금 직장은 괜찮아요. 감기 걸렸을 때 일하는 중에 병원간다고 하면 보내줘요(사례 14).

(4) 의료시설

부산의 의료시설을 이용한 이주 노동자는 대부분 언어소통의 어려움을 지적하였다. 친절 한 의료진도 있으나 대체적으로 이주 노동자들을 무시하는 경향이 있으면 언어가 되지 않아 아픈 증상에 대한 설명도 할 수 없어 제대로 된 치료를 받을 수 없었다고 한다.

병원에 자주 갔어요. 날씨가 맞지 않아서 감기에 자주 걸렸어요. 또 허리도 자주 아프구요. 의사 소통이 힘들었어요(사례 8).

위가 안좋아서 2번 병원에 갔어요. 혼자 갔는데 말이 통하지 않았어요(사례 13).

미등록이기 때문에 병이 났을 때 지원단체의 협력 병원을 이용합니다. 단체 사람과 갔지만 어떻게 아픈지 설명하기가 힘들었어요. 언어가 되었으면 좋겠습니다(사례 25).

(5) 식사 제공

대체적으로 노동시간의 식사는 회사에서 제공해주고 있으면, 회사 식당 또는 회사 인근 식당에서 해결하는 것으로 나타났다. 그러나 종교로 인한 금지 음식에 대한 한국인의 배려가 적고, 식사의 양과 질에서 문제가 있었다.

점심은 회사에서 제공해줍니다. 근처 식당에서 먹는데 이슬람교도로서 돼지고기를 먹지 못합니다. 그런데 주방 아줌마에게 말해도 신경 안써줘요. 김치하고만 먹어야 해요. 계란 하나 해달라고 해도 해줄 수 없다고 해요(사례 1).

배에서 숙식을 해결합니다. 음식이 잘 맞지 않아 고생합니다(사례 12).

회사 식당에서 먹습니다. 상한 음식이 여러 번 나왔습니다. 얘기 합니다. 그런데 마찬가지로입니다. 그런 경우 컵라면으로 해결합니다(사례 17).

양껏 먹고 싶은데 안됩니다. 더 먹고 싶다고 해도 많이 안줘요. 배고플 때가 많아요(사례 24).

4) 주거 및 일상생활

(1) 주거지 현황

E-9자격의 이주노동자는 대부분 회사에서 제공해주는 숙소에서 거주하고 있으며, 미등록과 F-2는 개인이 구한 집에서 살고 있었다.

<표 III-19> 주거 형태

(단위 : 명)

		E-9	미등록	F-2	계
회사	회사내 시설	8			8
	회사의 주택	8	1		9
개인	일반주택			4	4
	다세대주택	1	4		5
기타		1		1	2

E-9자격 이주노동자는 회사 건물내 또는 회사가 제공하는 다세대 주택에서 다른 이주노동자들과 함께 거주하고 있는 것으로 나타났다. 회사 건물내 숙소는 컨테이너 또는 임시 방편의 숙소 등으로 안정되고 편안한 생활을 하기에는 미흡하였다. 그리고 회사가 방세 등을 제공하는 다세대 주택¹⁰⁾은 오래되었거나 한 집에 방 1칸짜리 쪽방으로서 노동력 재생산 공간이라고 하기에는 부족하였다.

회사 건물 4층에 컨테이너에 살아요. 우리 회사에 이주 노동자가 한 50명 정도 되는데 거의 대부분 같이 살아요. 사생활 같은 것 없어요. 세수하고 자고 하는 것이 전부예요. 부엌 없어요. 아침밥은 회사 식당에서 먹어요. 겨울에 온수 나오지 않아서 대충 세수해요. 지금처럼 더울 때 선풍기 사용하죠(사례 8).

회사에서 근처에 있는 방1칸을 주었어요. 방세는 회사에서 내고요. 내가 살고 있는데는 방1칸 짜리 집들이 많아요. 1칸씩 붙어 있어요. 옆 집에서 나는 소리도 다 들려요. 자기만 하죠. 냉방 같은 것 없어요. 겨울에 온돌도 없는걸요(사례 9).

회사에서 구해준 빌라에 살고 있습니다. 방세, 전기세는 회사에서 냅니다. 1방에 3~4명이 살고 있는데 다른 방은 7~9명도 살고 있습니다. 층마다 방 3,4칸 있습니다. 사람이 너무 많기 때문에 불편합니다. 온수가 나오지 않아 겨울에 씻지 않습니다(사례 13).

(2) 생활비용과 여가시간

이주노동자는 생활비를 제외한 모든 돈을 고국으로 송금하고 있으며, 송금은 초기에는 입국비용에 사용된 빚을 갚기 위해서, 빚을 갚은 후에는 가족들의 생계비로 주로 사용하고 있었다. 30만원 미만의 생활비용이 60.7%(18명)이나 되어 1인가구 최저생계비(2008년 보건복지부, 1인가구 최저생계비 433,047원)에 크게 미치지 못하는 금액으로 생활하고 있었다.

10) 이주 노동자는 빌라라고 하지만 설명을 들어보니 우리가 흔히 얘기하는 쪽방이거나 다세대 연립주택인 것으로 추정된다

<표 III-20> 생활비용

(단위 : 명)

	E-9	미등록	F-2	계
10만원 이내	4			4
10~20만원	5	1		6
20~30만원	5	2		7
30만원~50만원	4	2	5	11

체류기간이 짧을수록 입국비용을 갚기 위해 임금의 대부분을 송금하고 있으며, 체류기간이 길수록(특히 미등록자 경우) 생활비용이 상대적으로 많았다. 체류기간이 1년 이내의 이주노동자는 20만원 미만의 생활비로 사용하고 나머지 모든 돈은 송금하고 있으며, 빚을 모두 갚은 후에는 생활비가 30만원 이상 사용하고 있었다.

한국에 올 때 600만원 주고 왔습니다. 빨리 들어오기 위해 브로커에게 줍니다. 친지에게서 빌렸습니다. 80만원 받고 있는데 보통 60~70만원을 보냅니다. 2달 모아서 부칩니다. 생활비 많이 필요하지 않습니다. 회사 기숙사에서 생활하고 밥주고 하니 그렇게 돈이 들지 않습니다. 부산관광이나 시내 구경하러 잘 나가지 않고 나가도 물건을 사지 않습니다. 너무 비쌌습니다(사례 5).

10개월 동안 빚 다 갚았습니다. 그때는 전혀 돈을 쓰지 않았습니다. 10만원 정도, 전화요금과 친구들 한번씩 만날 때 밥값정도였습니다. 지금은 한 20만원 정도 듭니다. 휴일 날 사원에서 예배보고 난 뒤 친구들과 밥먹고 합니다. 전화도 자주하니 전화요금이 가장 많이 나갑니다(사례 8).

(3) 부산생활

부산 시민들은 이전보다 지역내에서 외국인과 접하는 경우가 많아져 외국인에 대한 생각이 포용적으로 변했다고 생각하지만 여전히 아직까지 외국인에 대한 편견이 남아 있는 것으로 조사되었다. 특히 미국, 일본 등 선진국의 외국인과 동남아시아 등에서 온 이주 노동자에 대해서는 시선에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 대해 이주 노동자들은 어느 나라에서

나 좋은 사람도 있는 반면에 그렇지 않은 사람도 있기 때문에 본인 스스로 감내하고 있었다. 또한 언어소통에서 오는 시민들과의 거리감이 있으면, 고국보다 물가가 비싸 생활비에 대한 고통이 있었다.

외국인에 대한 편견이 아주 심합니다. 같은 인간으로서 대해주면 좋겠습니다. 이주 노동자를 인간이라고 생각하면 아무런 문제가 없습니다. 출입국관리소에 친구 문제 때문에 통역해주러 갔습니다. 내보고 여기서 뭐해요 물어서 일하러 왔습니다 하니까 그 사람이 갑자기 달라졌어요. 장사, 개인 사업가라고 하면 너무 좋아해요. 이주 노동자라고 하면 달라져요. 무시하고 비하하면 안돼요. 사람들의 생각이 바뀌면 80%는 해결돼요. 한국 사람들, 잘 사는 나라 못사는 나라로 구별해요. 못 사는 나라는 안좋게 생각해요. 다른 나라들은 피부색이 다르다고 차별하지 않아요 (사례 1).

한국어를 잘 몰라 사람들과 얘기 할 수 없어 자주 나가지 않아요. 한국 사람들도 싫어하는 것 같아요(사례 12).

부산 시민들 친절하고 간호사, 의사도 친절합니다. 그렇지만 말을 잘 몰라 불편합니다. 차별은 있습니다. 차별이 없으면 중국 친구들에게 부산에서 일 하라고 권유할 수 있습니다 (사례 13).

시장에서 물건을 구입하려고 했는데 얘기가 안되어서 사지 못했어요(사례 16).

애들 학교생활에서 어렵습니다. 혼혈이라고 놀리고 맞기도 합니다. 아들의 모습은 한국인과 별 차이가 없으나 내하고 같이 가면 이상하게 쳐다봐요(사례 22).

(4) 지원 분야

이주 노동자들은 한국어를 배울 수 있도록 부산시가 지원해주기를 바라고 있으며, 또한 인권 차별 제거를 위해서 노력해주기를 바램이 많았다. 그리고 지원단체가 많아져 이주 노동자들에게 실제적인 지원을 필요로 하였다. 그리고 건강을 위해 정기적 건강검진과 운동시설을 희망하고 있으며, 지방정부가 미등록 노동자를 위해서 노력 해주기를 희망하였다.

안전시설과 건강 검진이 필요합니다. 지원단체가 많았으면 합니다. 등록 신분이 될수 있도록 정부의 지원이 필요합니다(사례 2).

산재 처리를 해결 해주면 좋겠습니다. 중국에 있을 때 한국은 법이 잘되어 있다고 들었습니다. 월급이 한국인과 차별이 없으면 좋겠습니다. 한국인보다 일을 더 많이 하고 일을 하기 위해 왔는데 인간적 차별이 없으면 좋겠습니다(사례 13).

외국인 학교를 설립해주면 좋겠습니다. 미등록자도 교육 받을 수 있게 해주면 좋겠습니다. 여기에서 제일 힘든 것이 의사소통이 안되는 것입니다. 얼마전에 안산에 갔습니다. 한국어 교육학교가 많이 있고, 컴퓨터, 운동시설, 유치원도 있었습니다. 미등록도 사용이 가능했습니다(사례 14).

한국어 교육도 필요하고, 노동법 교육도 해주면 좋겠습니다. 1년 동안 1번씩 방문하여 안전장비, 공기 오염 등 체크해주면 좋겠습니다(사례 16).

외국인을 진료하는 병원, 의사소통이 가능한 병원이 있으면 합니다. 또 외국인이면 운동할 수 있는 체육관이 필요합니다. 부산에 있는 체육관에 우리가 이용하고자 해도 잘 해주지 않습니다(사례 18).

안산시처럼 외국인을 위한 마을, 병원 등을 만들어주면 좋겠습니다. 체육시설, 피시(PC) 등도 있습니다. 고용안정센터 담당자도 영어를 못합니다. 통역자 꼭 필요합니다. 또 영주권을 주면 좋겠습니다. 그러면 미등록자가 되지 않을 것입니다(사례 19).

미등록자가 등록 신분을 가질 수 있도록 해주면 좋겠습니다. 미등록자가 등록이 되기 위해서 3개월 비자를 발급해주면 합니다. 벌금 물고요. 벌금 비용의 일정 부분을 정부가 지원해주면 좋겠습니다(사례 25).

3. 종합분석 및 시사점

지금까지 설문조사와 심층면접조사결과를 분석한 부산지역 이주노동자의 생활실태를 요

약하면 다음과 같다.

첫째, 설문조사와 면접조사의 인적 특성을 정리하면 중국, 필리핀, 인도네시아, 베트남 등이 많고, 여성보다 남성이 월등히 많다. 연령분포는 20·30대가 80%이며, 기혼자가 많다. 학력수준은 고졸과 전문대졸이 60% 정도로 나타났다. 체류자격은 고용허가제가 많으며, 미등록자도 임의적으로 대상에 포함시켰으며, 체류기간은 1년~2년이 가장 많고 5년이상 장기 체류자도 많이 응답하였다. 고용된 사업체는 70%이상이 50인 미만의 사업체이며, 제조업이 대부분을 차지한다.

둘째, 이주노동자들은 입국과정에서 과도한 송출비용(빨리 입국하기 위해 브로커에게 뇌물형태로 지급)으로 이 비용을 갚기 위해 임금의 대부분을 송금하고 있었다. 입국비용(최저 300만원에서 최고 1,500만원)은 국가마다 입국시기에 따라 차이가 있지만 자국의 노동조건 속에서 큰 금액이며 이 비용을 마련하기 위해 은행 대출, 친지에게 빌려서 충당하고, 비용을 갚기 위해 입국 후 6개월에서 1년 6개월까지 걸리는 것으로 조사되었다. 면접대상자의 대부분은 브로커에게 뇌물을 지급하였다고 응답하였다.

셋째, 이주노동자들은 내국인이 기피하는 3D업종의 중소·영세기업에 고용되어 있어 야근과 휴일노동으로 1일 10시간 이상 일을 하고 100만~150만원을 받고 있었다. 야근과 휴일노동이 많을수록 높은 임금을 받고 있지만 과도한 노동으로 육체적 어려움이 있었다. 이주노동자는 숙련의 정도, 노동생산성 등 노동력의 가치가 시장가격에서 형성되는 것이 아니라 노동시간과 야간작업 횟수에 의해 임금수준이 결정되고 있었다.

넷째, 작업 중 산재 피해를 당하면 고용주가 산재보험으로 처리하기 보다는 현금으로 처리하는 경우가 많으면, 심지어 산재로 인정하지 않으려고 하는 경우도 있었다. 이주노동자가 상해나 질병에 걸렸을 때 통역자 없이 병원서비스를 이용하는데에 불편함을 호소하였다.

다섯째, 회사에서 제공하는 주거는 기숙사, 다세대주택이 가장 많고, 주거 비용과 공공요금은 회사에서 제공하는 경우가 많았다. 그러나 기숙사와 다세대주택이라는 형태는 노동력 재생산할 수 있는 공간과는 거리가 먼 겨우 잠만 잘 수 있는 정도였다. 동거인이 많아 사생활 침해에 대한 어려움을 가장 많이 호소하고 있으며, 화장실·부엌 등이 제대로 갖추지 않은 열악한 주거환경과 냉난방 시설이 안 되는 곳에 거주하고 있었다. 특히 미등록자와 결혼·방문비자로 입국한 이주노동자들은 본인이 거주를 마련하고 있으며, 이때 주택구입비용 등 높은

거주비용에 대한 애로가 있었다.

여섯째, 고국에서 한국어 교육을 제대로 받지 못하고 입국하여 작업장과 일상생활에서 언어소통의 불편함을 가장 많이 겪고 있었다. 한국어 교육은 국가마다 입국시기에 따라 차이가 있지만 보통 3일에서 3개월까지 받았으면 대체적으로 한국어 인사말 정도만 배워 입국하여 작업장에서 내국인 상사와 동료간의 의사소통이 안 되어 갈등을 빚고 있었다. 또한 병원, 상점 등 일상생활에서 내국인과 소통이 안 되어 애로를 겪고 있었다.

일곱째, 휴일에는 휴식을 취하거나 친구를 만나는 것으로 대부분 소요하고 있지만, 희망하는 여가활동으로 한국어교육과 직업교육에 바람이 많았다. 이주노동자는 임금의 80% 이상을 송금하고 있어 생활비로는 30만원 정도 사용하고 있다는 것은 보건복지부 2008년 1인 가구 최저생계비에도 못미친다는 점에서 이들의 열악한 생활수준을 알 수 있다. 이주노동자는 시간과 돈이 없어 여가생활을 향유할 수 없으며, 다민족을 포용할 문화생활 등이 절실하다고 하겠다. 그리고 교육과 문화생활 지원은 이주노동자의 수요에 맞게 주거지역 또는 작업장 근처에 노동시간을 고려하여야 하겠다.

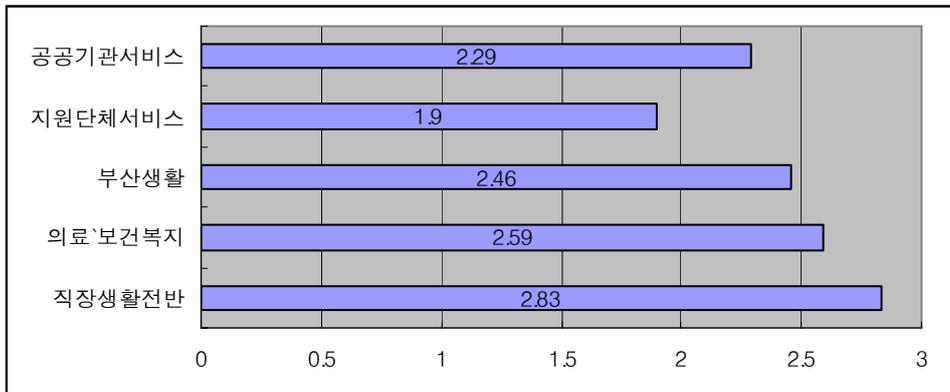
여덟째, 여건만 된다면 부산에 정주할 계획이 있는 비율이 46.9%를 차지한다. 시민권이나 영주권이 주어진다면 부산 또는 한국에 살고 싶다는 욕구가 있는 것으로 나타났다. 또한 향후 예상 체류기간이 5년이상인 12.9%(귀국계획이 없는 경우도 포함)로이며 정주할 준비를 하고 있는 경우가 83.8%로서 매우 높았으며, 이들은 저축, 한국어 공부, 안정적인 주거지 마련 등 적극적이었다. 그러나 이주노동자의 정주 욕구는 경제적이며 제한적인 성격을 가진다고 하겠다. 심층조사에서 비자 만료후 재고용 등으로 체류기간을 연장하고 싶은 경우가 많았지만 이들의 장기 체류욕구는 ‘돈을 더 벌기 위해서’, ‘고국에 돌아가더라도 일자리가 없어서’ 등 부산에의 순수한 정착욕구보다는 경제적인 것들이 지배적이었다. 그리고 미등록 노동자는 장기 미등록 체류자의 문제 해결책으로 영주권이나 시민권 부여도 있지만 제한된 기간의 비자 발급 방식을 선호하고 있었다.

아홉째, 지원단체에 대한 인지도와 활용도가 공공기관에 비해 절대적으로 높으며, 서비스 이용 시 만족도도 높은 것으로 나타났다. 그러나 이주노동자의 지원단체 서비스 만족도는 프로그램 자체에 대한 만족도라기보다는 이주노동자의 사회적 권리 확보라는 단체의 활동에 대한 지지로 해석될 수 있다. 이는 지원단체를 이용하는 이유가 헌신성이 매우 높다는

점에서 드러난다. 공공기관을 이용하는 서비스는 출입국관리소의 비자·국적 문제, 고용지원 센터와 노동상담소의 임금·퇴직금과 구직서비스가 많았다. 그리고 공공기관을 이용하는 이유로 정부기관이 가지는 신뢰성과 지원단체에서 하지 않는 서비스 때문인 것으로 나타났다. 그리고 공공기관에 한국어교육과 직업교육서비스에 대한 욕구가 많았다. 따라서 이주노동자를 대상으로 하는 공공기관의 서비스는 시간적·지리적·사회적 제약을 완화시킴으로써 접근성을 높여야 하겠다.

열번째, 이주노동자는 일상생활 전반에 대해 좋은 평가를 하고 있다. 지원단체의 이용서비스에 대한 만족도가 가장 좋은 반면에 직장생활 전반에 대한 평가가 제일 낮았다. 체류기간이 길수록 만족도가 높으며, 장기 체류자(미등록자로서 다른 체류자격보다 한국어 소통이 원활하고 개인 주거지에 거주 등으로)일수록 쾌적한 정주 여건 조성에 중요한 요소임을 나타낸다. 직장생활과 의료·보건복지서비스에 만족도가 낮다는 것은 언어문제가 가장 중요한 열쇠로 작용하고 있으며, 그리고 작업장에서의 인권과 높은 의료비용 문제가 또한 중요하다고 하겠다.

<그림 Ⅲ> 생활에서 만족도 지수



V. 결론 및 정책 과제

본 조사연구에서는 부산지역 이주노동자의 일상생활을 총체적으로 보고자 하였다. 이주노동자들은 ‘KOREA DREAM’을 안고 한국에 들어온다. 그러나 이들이 맞는 현실은 장미빛 꿈이 회색빛으로 물들이는 여러 가지 요소들이 있다. 이러한 요소들을 해소하지 않은 한 이주노동자는 부산을 부정적으로 인식할 것이고, 이는 부산이 국제도시로 나아가는데 큰 걸림돌로 작용할 것이다. 부산지역의 이주노동자는 자국에서 부산의 홍보대사라고 인식한다면 이들을 위한 지원정책의 필요성이 분명할 것이다.

부산지역 거주하는 이주노동자의 규모와 분포에 대한 정확한 통계가 존재하지 않고 유동성이 매우 강한 탓에 표집의 객관성과 표본의 대표성을 담보할 수 없었지만, 본 조사를 통해 드러난 바를 근거로 이주노동자들을 대상으로 하는 정책과제를 발굴하고자 하였다. 이주노동자의 생활실태조사에서 나타난 핵심 이슈는 한국어를 몰라서 직장생활 및 일상생활에서의 의사소통의 어려움, 인간의 최소한의 생존력에 미달하는 열악한 주거환경, 시간과 비용 때문에 여가활동 및 문화활동에서의 소외, 언어적 폭력과 이주노동자에 대한 편견과 차별 등 인권 침해 등으로 요약될 수 있다. 조사결과에서 나타난 문제점을 해결하기 위해서 다음과 같이 정책과제를 제안하고자 한다.

첫째, 이주노동자는 부산에 거주하면서 가장 큰 애로점으로 의사소통을 꼽았으며, 조사에서도 한국어 수준은 의사소통이 가능하지 않았으며, 공공기관에 희망하는 교육 프로그램도 한국어교육이 가장 많았을 뿐 아니라 지원단체의 이용서비스도 한국어 교육이라는 점에서 한국어에 대한 욕구가 무엇보다도 크다고 하겠다. 이주노동자이 입국하면 최소한 3년으로 이 기간동안 언어소통이 안 되어 직장생활과 일상생활에서 불편함을 겪는다는 것은 고용주의 입장에서나 부산시의 이미지에서도 바람직한 현상은 아닐 것이다. 이주노동자와의 원활한 의사소통은 작업장에서 생산력 증가, 동료애 강화, 산업재해 방지 등 여러 가지 측면에서 고용주의 이익이 될 것이다. 그리고 의사소통이 안 되어 시민들이 이주노동자들을 꺼리게 되고 상점에서 매매가 수월히 이루어지지 않는 등 지역민과 이주노동자간의 오해와 부정적 시선, 편견 등이 생기게 된다. 이는 부산시가 다문화사회를 지향하는데 있어서 일차적 걸림돌로 작용하게 될 것이다. 따라서 부산시는 한국어교육의 활성화를 위해 다각도의 지원이

필요로 한다. 한국어교육을 실시하고 있는 지원단체의 지원을 강화는 물론이고 주민센터의 한국어교실도 이용할 수 있도록 하는 여건 마련이 필요하다. 우선 이주노동자 밀집 공단지역(사상, 신평, 녹산)의 주민센터에 이들이 이용가능한 시간대와 비용을 지원하는 것을 고려해 볼 만하다. 또한 한국어 강사는 내국인 뿐만 아니라 이주노동자 중에서 선발하는 것도 이들에게 부산지역에서 새로운 기회를 제공해준다는 측면에서 아주 유용한 정책이라 하겠다.

둘째, 기숙사 주거환경뿐만 아니라 다세대주택(혹은 쪽방)의 거주환경에 대한 개선책이 필요하다. 냉·난방 시설도 부족하고, 좁은 공간에 다국적자 혼숙으로 사생활 침해와 음식문화의 갈등과 스트레스를 유발하고 있다. 이주노동자 주거환경에 대한 실태조사를 실시하여 기숙사 요건에 대한 법제화와 여건개선과 관련한 기업주의 유인책도 고려할 수 있겠다. 경기도 안산시의 국경없는 마을을 모델로 삼아 이주노동자들이 주거에서 최소한의 생존력을 지닐 수 있도록 하는 지원이 절실하다. 장기적으로는 부산지역 공공임대주택에서 이주노동자에게 공급이 마련되어야 하며, 단기적으로는 부산시와 이주노동자를 고용한(고용하고자하는) 사업체 등의 기금으로 이주노동자 밀집 공단지역 또는 밀집 거주지역에 이들을 위한 전용 주택을 건설하는 것도 고려할 수 있겠다. 고용허가제도는 기숙사 및 주거를 제공이 필수적으로 고용주의 입장에서는 주거지 마련에 대한 부담이 있을 수밖에 없다. 따라서 고용주의 부담을 완화하고 이주노동자들이 안정적인 공간에서 재생산을 할 수 있도록 부산시의 지원이 필요하다.

셋째, 이주노동자는 시간과 돈의 부족으로 충분한 여가 및 문화활동을 누리지 못한다는 점에서 부산시 차원의 개선방안을 모색할 필요가 있다. 부산시에서 지원하는 각종 문화행사는 대체적으로 일회성의 대규모 행사로 그치고 있다. 여가·문화공간의 부족 문제는 지금 당장 해소할 수 있는 방안은 공공기관의 시설을 활용하는 것이다. 주민센터, 복지시설을 이주노동자에게 평일 저녁시간과 일요일에 개방하여 한국어교실, 커뮤니티 등을 할 수 있도록 하는 지원이 필요하다. 이주노동자는 공동체 활동으로 자국 동포의 교류 거점으로 활용할 수 있고, 고국의 그리움을 해소하는데 큰 도움이 될 것이다. 이주노동자의 여가 및 문화활동 지원은 궁극적으로는 이들을 위한 종합지원센터라고 할 수 있다. 현재 중앙정부가 지원하는 3개의 이주노동자지원센터와 안산, 시흥, 대구, 김해 창원 등 이주노동자가 밀집된 지역에

지자체가 지원으로 적어도 1곳 이상 이들을 위한 지원센터가 설립되어 운영하고 있다. 그러나 부산지역은 이주노동자가 1만명을 넘어섰지만 이들을 위한 전용 지원센터는 1곳도 없으면 계획도 없다고 하겠다. 이번 신설된 외국인 관련 전담부서인 ‘다문화가족지원’팀의 ‘다문화가족지원 종합계획’에서도 이주노동자에 대한 사업은 아주 미약하며, 결혼이민자가족지원센터의 추가 설립은 있지만 이주노동자를 계획은 찾아볼 수 없었다. 부산지역에 거주하는 외국인 중 이주노동자와 다른 자격의 외국인과 차별하는 것은 부산시가 원하는 사회적 통합과 안정적인 삶 정착은 아닐 것이다. 따라서 다문화가족지원 종합계획에 이주노동자를 대한 추가적인 계획 수립이 필요로 하며, 아니면 이주노동자의 종합계획을 수립(서울시, 경기도 등에서 이미 마련되어 진행 중)하여 지원센터 건립을 고려해야 할 것이다.

넷째, 이주노동자는 충분한 의료서비스를 받지 못하고 있다는 점에서 실질적인 의료혜택이 필요하다. 부산지역 거주에서의 만족도 조사에서 직장생활 다음으로 의료·보건복지서비스의 만족도가 낮다는 점에서 이주노동자의 의료지원이 필요로 한다. 현재 이주노동자의 협력 병원은 부산의료원 단 1곳으로 이들이 이용하기에는 접근성, 시간적 제약 등 여러 가지 한계가 있다. 그리고 지원단체의 무료의료지원은 충분한 약품 지원이 이루어지지 않는다는 점도 문제이지만 그것보다는 산업재해나 질병으로 인한 수술 등이 아니라 가벼운 증세에 대한 치료에 한정되어 있다는데 있다. 따라서 이주노동자들이 쉽게 이용이 가능한 협력병원 확대가 필요하며, 협력병원은 이주노동자의 밀집지역에 소재하는 민간의료기관을 하는 방안도 모색할 필요가 있다. 그리고 이주노동자에게는 병원비용도 큰 부담으로 작용할 것이므로 비용 부담은 고용주와 시가 기금 조성으로 고비용 부담을 줄이는 방안도 필요하다. 또한 이주노동자가 병원 이용시 가장 많은 어려움으로 의사소통을 꼽고 있어 통역서비스에 대한 방안도 강구되어야 할 것이다. 통역자가 상시 대기할 수 없으면 콜센터 설치로 전화상으로 의료진과 이주노동자간의 소통을 할 수 있도록 통역자 서비스 구축이 이루어져야만 실질적인 의료서비스를 하는 것이라 하겠다. 그리고 지자체, 지원단체의 무료진료기관, 협력병원, 민간병·의원, 보건소 등으로 구성된 이주노동자를 위한 의료지원네트워크 구축으로 의료용품 지원, 건강검진, 보건교육, 건강상담, 건강지도 등을 할 수 있도록 해야 하겠다.

다섯째, 이주노동자의 주된 관심은 ‘돈을 벌는 것’이며 임금, 장시간 노동, 휴무일, 언어적·신체적 폭력 등 노동환경과 미등록 문제의 여건 개선 문제는 대부분 국가 차원에서 제도적

정책이 이루어져야 한다. 그러나 부산시 차원에서 할 수 있는 것은 이주노동자를 고용한 사업체에 대한 지원으로 여건 개선과 이주노동자의 구직지원 서비스 강화와 직업교육을 실시도 검토될 수 있을 것이다. 이주노동자를 고용한 사업체 중에서 인권침해나 부당노동행위가 발생하지 않고 이직률이 낮고 직장만족도가 높은 사업체를 이주노동자 친화적 사업장으로 선정하여 표상하거나 기업 이미지를 제고하고 사업장 환경개선비용을 지원하는 등이다. 그리고 실직상태이거나 희망하는 이주노동자들이 원하는 일자리를 신속하게 찾을 수 있도록 도와주는 구직지원 서비스를 강화할 필요가 있다. 기초지자체 및 주민센터에서 이주노동자들도 구직서비스를 받을 수 있지만 활발하게 이루어지지 않고 있다. 담당공무원과 이주노동자들도 이런 사실을 모르고 있는 경우가 대부분으로서 공무원의 교육, 홍보 등으로 이주노동자들이 거주지역 및 작업장 근처의 기관을 이용할 수 있도록 해야 하겠다. 그리고 취업알선과 더불어 이주노동자에게 기술교육을 실시하여 원하는 일자리를 찾을 수 있도록 해 주는 것도 필요하다. 공공기관에 희망하는 교육 프로그램에서 한국어교육 다음으로 많이 나온 것이 기술교육이라는 점에서 이주노동자의 욕구가 많다고 하겠다.

여섯째, 지원단체와 지자체가 협력하여 지역경제 활성화 전략측면에서든, 아니면 지역복지, 지역의 사회적 통합전략측면에서든 이주노동자를 수용하는 지원정책이 필요하다. 그러나 지자체와 지원단체와의 적절한 역할분담 속에서 가능한 대안을 제공해야 할 것이다. 지자체는 지원단체에서 할 수 없는 사업을 발굴하여 정책을 수행해야 하며, 지원단체가 잘하는 사업은 더 많은 지원으로 더욱더 잘 할 수 있도록 해야 하겠다. 그리고 이주노동자를 지원하기 위한 각종 방안을 모색하기에 앞서 무엇보다도 중요한 것은 이들의 실태를 정기적으로 파악하고 정확한 통계DB를 구축함으로써 비교분석을 위한 기초자료로 삼아야 하겠다. 또한 행정안전부가 지난 2006년 10월 전국의 지자체에 거주외국인지원표조례의 제정을 권고하였으나 부산지역은 아직 조례 제정이 늦추어지고 있다. 올해 초 조례안이 발표되었으나 이후 추진이 원활히 이루어지지 않고 있다. 공청회 등을 개최하여 이주노동자를 위한 실질적인 지원이 포함된 조례 제정이 긴급하다 하겠다.

참고문헌

- 경남외국인노동자상담소 외, 2008, 한국의 이주노동자 고용과 노동실태 : 현황과 과제, 이주노동자 국제포럼 자료집.
- 권영구, 2008, 한국의 이주노동자 정책과 노동권, 이주노동자인권연대.
- 김용훈 외, 2002, 경기도 외국인 노동자의 노동환경 개선방안, 경기개발연구원.
- 노동부 외, 2008, 비전문 외국인력정책 개선방안
법무부 외국인출입국·정책본부, 통계연보
- 부산광역시, 2008, 다문화가족지원 종합계획.
- 신기동 외, 2006, 외국인근로자 정주실태 및 정책수요 조사, 경기개발연구원.
- 유길상 외, 2004, 저숙련 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- , 2007, 외국인고용허가제시행 3주년 평가 및 제도개선방안 연구, 노동부.
- 이순태, 2008, 다문화사회의 도래에 따른 외국인의 출입국 및 거주에 관한 법제 연구, 한국법제연구원.
- 이정석, 2007, 경남지역 외국인동자의 생활실태와 정책과제, 경남발전연구원.
- 이주노동자와 연대하는 전일본 네트워크, 2007, 이주민과 함께 살아가기, 산지니.
- 이철승 외, 2008, 이주민의 대한민국, 경남외국인노동자상담소.
- 조권중·한영희, 2002, 서울시 외국인 노동자의 생활, 서울시정개발연구원.
- 행정자치부, 2007, 지방자치단체 거주외국인 지역사회 정착지원 업무편람.



발제2

고용허가제 등 관련 노동부 정책과 방향

노규현 | 부산고용지원센터 기업지원팀장

외국인 고용허가제도

외국인 고용허가제

- 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도(외국인근로자의 도입·관리를 정부<공공>에서 관장)
 - 내국인 고용기회 보호 및 3D업종 중소기업 인력부족 현상 동시 해결
 - 외국인근로자에 대한 효율적인 관리체계 구축

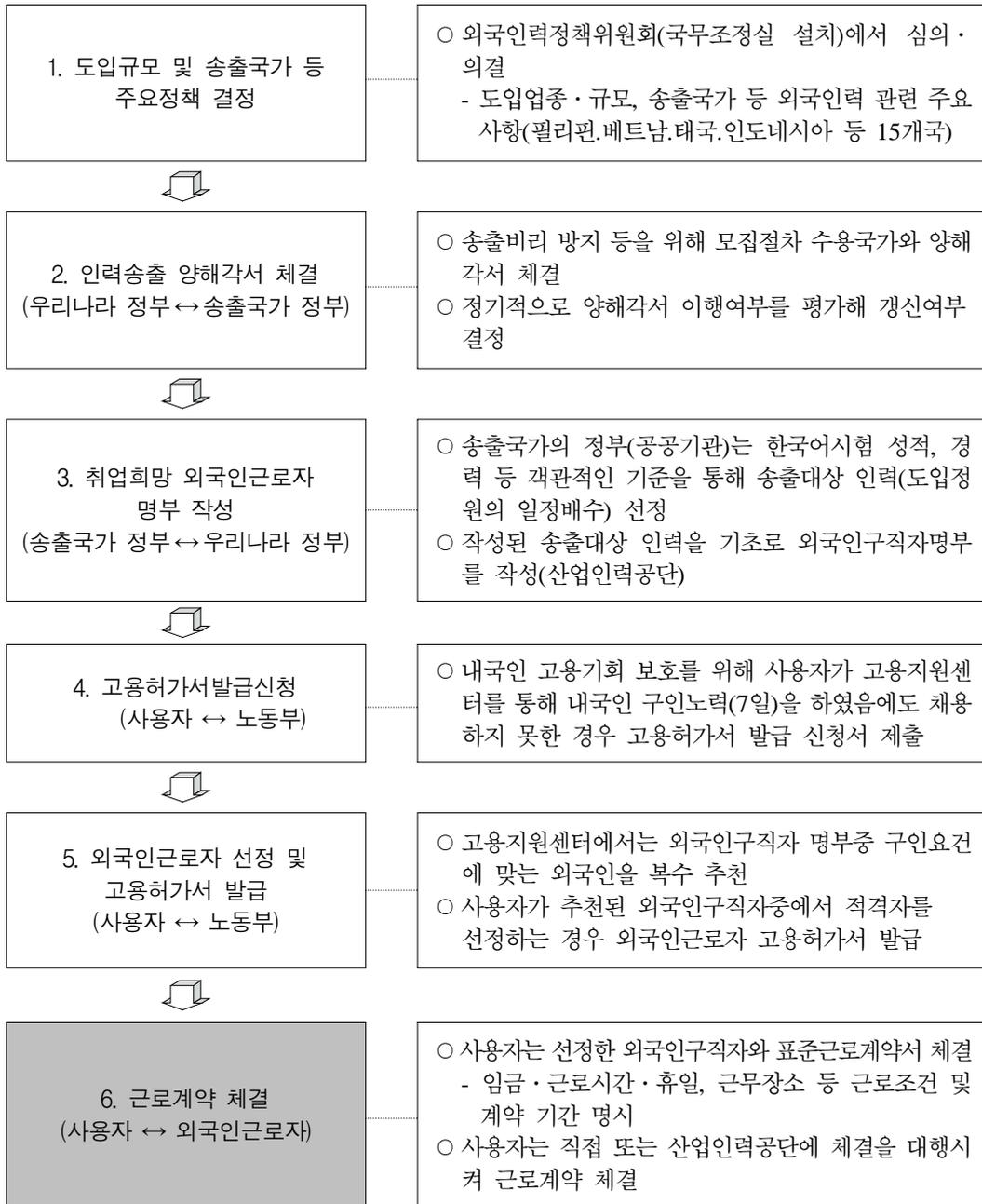
- 고용허가제하의 외국인근로자 : 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9)을 발급받아 합법적으로 취업활동중인 외국인근로자로서
 - ① 국내 입국전 근로계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급받아 제조업, 건설업, 농축산업, 연근해업에 종사하는 외국인근로자와
 - ※ MOU(인력송출양해각서) 체결국가 : 필리핀, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 몽골, 베트남, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 키르기즈, 네팔, 미얀마, 동티모르 (15개국)

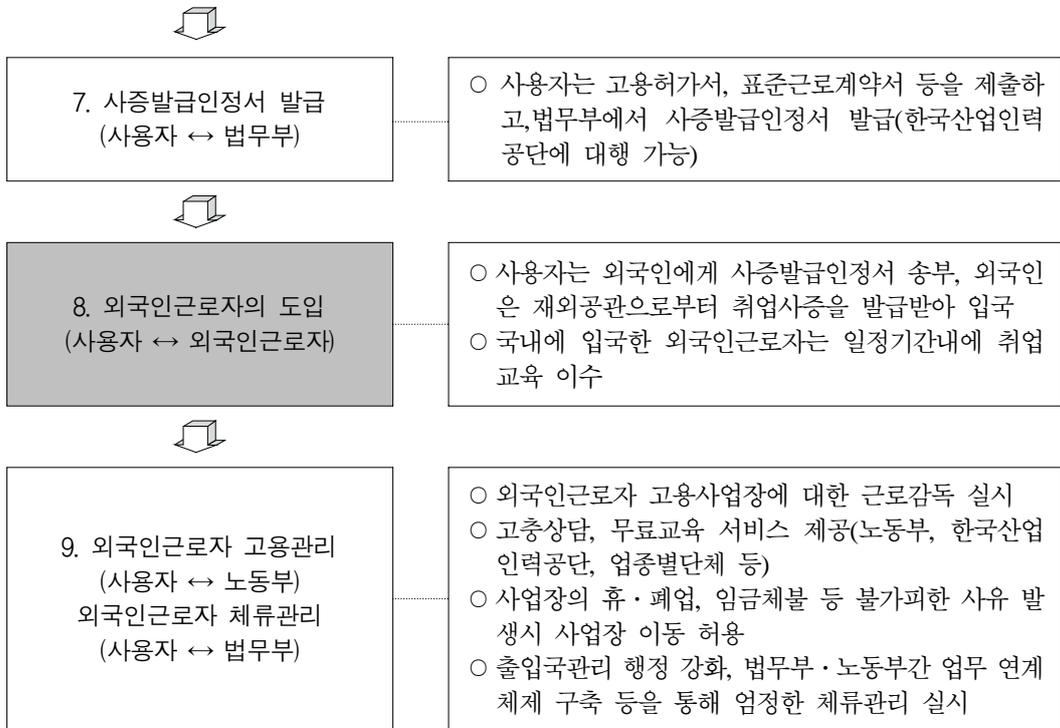
 - ② 방문동거사증(H-2)으로 입국하여 산업인력공단에서 취업교육을 이수한 후 고용지원 센터를 통해 구직신청을 한 제조업, 건설업 및 서비스업에 종사하는 외국국적동포 외국인 근로자

'08년 외국인력 허용업종

구 분	일반고용허가제	특례고용허가제
제조업	- 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 ※ 독점규제및공정거래에관한법률제9조제1항의 규정에 의한 “상호출자제한기업집단”에 속하는 회사 제외	좌 동
건설업	- 모든 건설공사 ※ 발전소·제철소·석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비인 경우에는 적용 제외	
서비스업	- 호텔업(55111) ※ 관광진흥법 상 호텔업	- 산동물 도매업(51205) - 기타 산업용 농산물 및 산동물 도매업(51209) - 가정용품 도매업(514) - 기계장비 및 관련용품 도매업(518) - 가전제품·가구 및 가정용품 소매업(525) - 기타 상품 전문 소매업(526) - 무점포 소매업(528) - 숙박업(55111,55112) ※ 관광진흥법 상 호텔업을 제외한 공중위생관리법 규정에 의한 숙박업 - 음식점업(5521, 5522) - 육상여객 운송업(602) - 여행사 및 기타 여행보조업(633) - 시설물 유지관리 서비스업(7511) - 건축물일반·산업설비 청소업(75922·3) - 사회복지사업(86) - 하수 등 청소 관련 서비스업(90) - 자동차 종합 수리업(92211) - 자동차 전문 수리업(92212) - 이륜자동차 수리업(9222) - 옥탕업(93121) - 산업용 세탁업(93991) - 개인 간병인(93993), - 가사 서비스업(95)
	- 재생용 재료수집 및 판매업(51731) - 냉장·냉동 창고업(63202)	좌 동
어업	- 연근해어업(05112·3)	좌 동
	- 양식어업(0521)	좌 동
농축산업	- 작물재배업(011), 축산업(012)	좌 동

외국인 근로자 고용 절차도





이미 한국에 들어와 있는 외국인을 채용하고자 하는 경우

- 사용자는 내국인 구인신청기간(3~7일) 경과한 후 관할 고용지원센터에 고용허가서 발급 신청서를 접수하여 고용지원센터로부터 외국인근로자를 알선받아 면접을 한 후 채용할 외국인근로자와 함께 고용지원센터로 내방하여 근로계약서를 작성(필요서류 : 사업주 도장, 외국인등록증, 여권, 알선장)하여 고용허가서를 발급받아야 함.
- 이미 사업장에서 근무중이거나 일자리를 찾는 외국인이라도 고용지원센터에서 발급하는 알선장을 가지고 있지 않은 외국인근로자는 채용할 수 없음.(단, 외국국적 동포(비자종류:H-2)의 경우에는 고용지원센터에 구직등록만 되어 있으면 알선장이 없어도 채용이 가능)

신청 요건

- ① 외국인력정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종, 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당할 것
 - 제조업은 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 제조업
 - 모든 건설공사 가능
- ② 7일 이상 내국인 구인노력을 하였음에도 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것
- ③ 내국인 구인신청을 한 날 전 2월부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인근로자를 이직시키지 않았을 것
- ④ 내국인 구인신청을 한 날 전 5월부터 고용허가서 발급일까지 임금을 체불하지 아니하였을 것
- ⑤ 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있을 것. 다만, 미적용 사업장은 제외
- ⑥ 외국인 전용보험(임금체불보증보험, 출국만기보험)에 가입하고 있을 것.

사업장 규모별 허용 인원

가. 제조업

내국인피보험자수	고용허용인원	내국인피보험자수	고용허용인원
10인 이하	5인 이하	151인 이상 200인 이하	25인 이하
11인 이상 50인 이하	10인 이하	201인 이상 300인 이하	30인 이하
51인 이상 100인 이하	15인 이하	301인 이상 500인 이하	40인 이하
101인 이상 150인 이하	20인 이하	501인 이상	50인 이하

- ▶ 사업장내 외국인근로자 고용허용인원 산정은 외국인근로자 구인신청일 기준, 전 3개월간에 평균 내국인 피보험자 근로자수로 판단.
- ▶ '07년 지방기업에 대한 외국인 고용우대정책에 따라 외국인력 고용허용인원기준의 20% 상향 조정.
- ▶ '08년도 개정지침에 따라 300인 미만 중소기업체 평균 인력부족률(4.16%)보다 인력부족률이 높은 업종의 경우 사업장별 허용인원을 20% 상향조정.

< 허용인원 20% 상향조정 해당 제조업종 >

업 종	인력부족률(%)
고기, 과일, 채소 및 유지 가공업(151)	4.21
기타 섬유제품 제조업(179)	5.19
제재 및 목재 가공업(201)	5.13
나무, 코르크 및 조물제품 제조업(202)	5.94
인쇄 및 인쇄 관련 산업(222)	4.43
유리 및 유리제품 제조업(261)	4.52
금속 주조업(273)	4.31
구조용 금속제품, 탱크 및 증기발생기 제조업(281)	5.45
기타 조립금속제품 제조 및 금속처리업(289)	5.02
일반목적용 기계 제조업(291)	4.64
가공공작기계 제조업(292)	4.36
기타 특수목적용 기계 제조업(293)	4.84
전기공급 및 전기제어장치 제조업(312)	4.32
의료용 기기 제조업(331)	6.26
자동차 차체 및 트레일러 제조업(342)	5.57
선박 및 보트 건조업(351)	4.22
철도장비 제조업(352)	4.16
가구 제조업(361)	4.42
재생용 비금속가공원료 생산업(372)	5.56

나. 건설업

- 모든 건설공사에서 외국인력 고용가능 (단, 발전소·제철소·석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비인 경우에는 고용 불가)

- 인력배정 기준 변경

	'07년		'08년	
	연평균 공사규모별	상한인원	연평균 공사금액	상한인원
인력 배정	10억원미만	5인	15억원 미만	5인
	10~100억원	30인		
	100~300억원	50인	15억원 이상	공사금액 * 0.4 ※ 1억원당 0.4명 고용
	300~500억원	80인		
	500~1,000억원	100인		
	1,000억 이상	100인+공사금액 1,000억원 증가마다 50인 추가고용		

- 연평균공사금액 : 총공사금액 * {12/총공사기간(월)}
- 총공사금액은 원도급자가 발주자와 체결한 계약금액
- 현장별 허용인원은 연평균 공사금액으로 산정

다. 서비스업

내국인피보험자수	고용허용인원	내국인피보험자수	고용허용인원
5인 이하	2인 이하	16인 이상 20인 이하	7인 이하
6인 이상 10인 이하	3인 이하	21인 이상	10인 이하
11인 이상 15인 이하	5인 이하		

- ▶ 서비스업에서 최대 고용인원은 10인 이내이며, 가사사용인은 가구당 1인으로 함
- ▶ 서비스업은 내국인 근로자가 구인신청일 기준, 한명도 없어도 외국인근로자(고용특례자)를 채용할 수 있음
- ▶ 음식업 고용허용인원(내국인 피보험자 6~10인) : 기존 3인 ⇒ 확대후 4인

외국인 근로자의 법적 지위

- 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법이 내국인과 동등하게 적용됨
 - ※ 다만 가사서비스업 및 개인간병에 종사하는 외국인근로자의 경우에는 내국인과 같이 노동관계법령이 적용되지 않음
 - ※ 가사서비스업 및 개인간병에 종사하는 외국인근로자의 경우 민법에 위배되지 않는 범위내에서 계약자유의 원칙에 따라 근로시간·해고·휴일·휴가, 기타 모든 근로 조건에 대해 사용자와 계약을 하고 자유롭게 결정·시행할 수 있음
- 고용보험, 산재보험, 국민건강보험, 국민연금(상호주의 원칙 적용, 베트남, 몽골, 파키스탄, 캄보디아, 우즈베키스탄 등 가입 제외)등 4대보험이 적용됨 (고용보험 임의가입)
- 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별 대우를 하지 못하도록 되어 있으나(법 제22조) 다만, 외국인근로자의 능력과 생산성에 따른 합리적인 차별은 가능
- 고용허가제법상 외국인근로자가 국내에서 취업할 수 있는 기간은 총 3년이며, 동 기간 중 가족을 동반해서는 안되고 취업기간만료 후에는 반드시 출국하여야 함
 - ※ 출국후 6월이 경과하지 아니한 자는 고용허가제에 의하여 다시 취업할 수 없으나(법 제18조), 외국인근로자 중 출국 전에 사용자의 요청이 있는 경우 취업제한기간은 출국한 날부터 1월로 적용.

외국인 근로자 입국 및 취업교육(사업장 배치)

- 비전문취업(E-9)사증을 받아 국내에 입국한 외국인근로자는 입국 즉시 외국인 취업교육을 이수하고 사업주에게 인계됨.
- 사업주는 취업교육기관을 방문, 외국인근로자를 인수하고 근로개시
- 사업주도 외국인근로자 인수시 취업교육기관에서 실시하는 사업주 교육(외국인근로자

고용관 및 권익보호 사항)을 받아야 함.

※ 취업교육은 20시간(2박3일 또는 3박4일), 교육기관은 건강진단을 실시하고, 사업주는 출국만기보험(퇴직금 대체), 임금체불보증보험에 가입하여야 함. (외국인근로자는 귀국비용보험, 상해보험에 가입)

※ 취업교육기관 : 한국산업인력공단 (필리핀, 스리랑카, 태국, 인도네시아)
한국국제노동재단 (베트남, 몽골)

외국인 근로자 고용변동 신고

- 사업주는 외국인근로자가 근무중 이탈 부상 사망 등 고용변동 등이 발생한 경우 10일 이내에 고용지원센터에 신고서 제출(팩스 가능)
 - ▶ 출입국관리사무소에도 변동사유 발생일로부터 15일 이내 외국인고용변동신고서 제출 (출입국관리법 제19조 및 시행령 제24조)
- 변동신고 사유
 - 사망, 부상 등의 사유로 계속 근무가 부적합한 경우
 - 근로계약을 해지한 경우, 체류기간 만료 등으로 출국한 경우(일시출국 제외), 5일 이상 무단결근, 근로자의 소재 불명
 - 전염병, 마약중독 등으로 공중위생상 위해
 - 사업주 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
 - 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등
- 신고서류
 - 외국인근로자 고용변동 등 신고서

외국인근로자와의 근로계약 갱신(고용허가 기간)

- 외국인근로자와 체결한 근로계약기간은 1년 단위로 갱신할 수 있으며, 갱신되는 매번의 계약기간은 1년을 초과할 수 없음(입국일로부터 최장 3년간 고용가능)
 - ※ 최초 근로개시일 = 입국일
- 고용허가기간 연장(근로계약기간 갱신)신청시 제출 서류
 - 고용허가기간연장신청서, 갱신된 근로계약서 사본(만료전 30일이내)
 - ☞ 근로계약기간을 갱신(고용허가기간 연장)한 경우 고용허가 연장허가를 받은 고용허가서를 첨부하여 출입국관리사무소에 체류기간 연장허가 신청(1년 단위로 신고)
 - ※ 출입국관리사무소 제출 서류 : 여권, 외국인등록증, 근로계약서, 고용허가서, 사업자등록증사본, 신원보증서, 체류기간연장허가신청서, 수수료 3만원

외국인근로자 고용허가 취소 및 제한

- 취소사유
 - 사업주가 입국전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
 - 사업주의 임금체불 및 노동관계법 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
 - ☞ 사업주는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일이내에 외국인 근로자와의 근로계약을 종료하여야 함
- 제한사유
 - 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
 - 외국인근로자 고용허가가 취소된 자

- 고용허가서를 발급받은 날부터 6월이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자 (생산직을 이직시킨 경우에 한하여 제한)
 - 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 이외에서 근로를 제공하게 한 자
- ☞ 위의 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자 고용을 제한

외국인근로자의 사업장 이동

- 외국인근로자는 원칙적으로 최초의 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무를 하여야 하며, 다만 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한하여 사업장 이동을 허용
- 이동 사유
 - 사업주가 정당한 사유로 근로계약을 해지한 경우
 - ‘정당한 사유’란 사업경영상의 어려움이나 근로자의 귀책 등을 말하는 것으로 해고 또는 근로계약 해지가 포함되며, 정당성을 결여한 해고처분의 경우에도 근로자가 원할 경우 사업장 변경 가능
 - 휴업, 폐업 등으로 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 된 경우
 - 폭행 등 임금체불, 근로조건 저하 등으로 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행해진 경우
 - 상해 등으로 해당 사업장에서 계속 근무하기는 어렵지만 다른 사업장에서의 근무는 가능한 경우
- 제출서류
 - 외국인고용변동신고서(사용자)
 - 사업장변경신청서(외국인근로자-구직신청)

- 신청기한 - 근로계약 종료후 1개월 이내
 - ※ 사업장 변경신청일로부터 2개월 이내에 취업을 하지 못한 경우 출국 조치

- 변경횟수의 제한
 - 외국인근로자의 사업장 변경은 총 체류가능기간(3년) 중 3회를 초과할 수 없음.
 - ※ 사업장의 휴폐업, 고용허가의 취소 및 제한, 상해 등의 사유로 사업장 이동이 된 경우에는 총 4회까지 변경 가능

- 사업장 변경 후 사업장 관할 출입국관리사무소에 근무처변경 허가신고를 해야 함(출입국관리법 제21조)
 - ※ 근로계약(체류기간)이 종료되어 사용자 또는 근로자가 갱신을 거절할 경우에는 사용자와 근로자는 계약만료 3일전에 관할 고용지원센터에 방문하여 고용변동신고와 사업장변경신고를 하여야 함. 이 때 근로자는 “구직등록필증”을 발급받아 계약기간만료 전까지 법무부출입국관리사무소에 체류기간 가연장(2개월)신고를 하여야 함(미신고 시 불법체류자가 됨)

외국인근로자 고용시 사업주가 알아 두어야 할 사항

- 외국인근로자 임금 및 복리
 - 내국인근로자와 동일하게 할 필요는 없으며 경력 및 생산성에 따라 차등 지급이 가능하며, 다만 최저임금법에 의한 최저임금 준수(시급 3,770원, 일급 30,160원)
 - 조기에 국내생활을 적응할 수 있도록 생활정보 및 주거지(전세, 월세)확보 등을 지원 (필수 아닌 선택사항)

- 고용허가제하의 보험 가입
 - 4대 사회보험(건강, 국민, 고용, 산재보험)가입은 내국인근로자와 동일하게 적용

- ▶ 단, 고용보험은 임의적용대상이며 국민연금은 상호주의 원칙 적용(베트남, 내팔, 미얀마, 파키스탄, 캄보디아, 방글라데시 등 6개국 적용 제외).
 - ※ 국민연금을 본국에서 기 가입시 가입면제국(중국, 몽골, 우즈베키스탄)
- 출국만기보험 : 상시근로자 5인이상 사업장에서 근로기준법상 퇴직금을 대신하여 가입
 - ▶ 출국만기보험 가입시 별도의 퇴직금 지급할 필요는 없으며, 단, 근로기준법상 퇴직금에 미달될 경우에는 그 차액을 지급

외국인근로자에게 알려 주어야 할 사항

- 출입국관리법 준수사항
 - 입국한 날로부터 90일 이내 출입국관리사무소에 외국인 등록
 - ☞ 준비물 : 외국인등록신청서, 여권 , 사진 2매, 수수료
- 체류기간 만료전 30일부터 체류기간 만료당일까지 출입국관리사무소에 체류기간 연장 신청
 - ☞ 준비물 : 외국인등록증, 여권, 체류기간연장허가신청서, 수수료, 표준근로계약서, 고용허가서
- 신체류지로 전입한 날부터 14일 이내 신체류지 시,군,구청 또는 관할 출입국관리사무소에 체류지변경 신고
 - ☞ 준비물 : 여권, 외국인등록증
- 체류자격 변경허가
 - 고용특례자(외국국적동포)는 근로계약체결 후 사업장 관할 출입국 관리사무소에 체류자격 변경허가(F-1-4 ⇨ E9)를 받은 후 근무
 - ☞ 준비물: 체류자격변경허가신청서, 여권, 외국인등록증, 고용허가서 사본, 표준근로계약서 사본, 신원보증서, 취업허가인정서(건설업 종사자)

- 출국만기 귀국비용보험 상해보험 신청 및 수령방법
 - 출국만기 : 1년 이상 근무한 외국인근로자의 사업장 변경 또는 출국 사유가 발생한 경우 삼성화재(한국산업인력공단)에 보험금 신청
 - ※ 외국인근로자 이탈 또는 1년 미만 근무한 경우 보험금은 사업주에게 귀속
 - 귀국비용보험 : 출국시(일시 출국 제외) 고용지원센터에 ‘출국예정신고서’를 제출하고 삼성화재(한국산업인력공단)에 보험금 신청
 - 상해보험 : 외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 질병 발생시 고용지원센터에 즉시 신고하고 삼성화재(한국산업인력공단)에 보험금 신청

외국인근로자의 출국시 신고사항

- 외국인근로자가 체류기간 만료 등의 사유로 출국할 경우 출국예정일 1개월 전에 “출국예정신고서”를 제출(단 일시적 출국은 제외)하고, 각종 보험금(출국만기보험, 귀국비용보험, 상해보험료) 지급청구를 하여야 함
- 출국후 신고사항
 - 외국인고용변동신고서(고용지원센터)
 - 고용·연수외국인 변동사유 발생신고서(출입국관리사무소)

외국인근로자 재고용 절차

- 사용자는 3년 취업기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 하는 경우, 해당근로자의 체류기간 만료일 90일전부터 만료일 전일까지 표준근로계약서를 체결한 후 “취업기간 만료자 재입국 취업활동 신청서” 및 첨부 서류(항공권 예매 등)를 고용지원센터에 제출 (한국산업인력공단 등에 재고용 업무대행 신청 가능)

① 고용지원센터에 재고용 신청 → ② 재고용확인서 발급(사용자 및 근로자 각 1매) → ③ 출입국 관리사무소에 해당 외국인근로자의 사증발급인정서 발급 신청 → ④ 외국인근로자의 출국(재고용확인서, 사증발급인정서 소지) → ⑤ 출국일로부터 1개월 경과후 외국인근로자 재입국 → ⑥ 사용자의 외국인근로자 재고용 신고(입국후 10일 이내)

'08년 고용허가제 개선 사항

개선 사항	변 경 전	변 경 후	시행일
취업기간 만료자 재고용 신청대상 기준 완화	6개월이상 고용종속관계를 유지하고 있는 사업장에 한해 체류기간 만료일 30일전까지 신청가능	고용기간에 관계없이 체류기간 만료일 전일까지 신청가능	'08.2.25.
알선 배수 및 유효기간 개선	1회 알선시 신청인원의 5배수로 총 3회 취업알선, 1회 알선시 유효기간 5일	1회알선시 신청인원의 3배수로 횟수 제한 없이 취업알선, 1회 알선시 유효기간 3일	'08.3.1.
지정알선의 제한적 허용	지정알선 금지	휴업, 폐업 그밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유, 고용허가 취소 및 고용제한조치, 상해 등으로 해당사업장에서 근무부적합하나 다른 사업장에서 근무가능한 경우로 사업장변경을 신청한 경우 허용	'08.3.1.
건설업현장 규모 제한 폐지	총공사금액 300억원 이상 사회기반시설 건설공사, 임대주택 및 국민 주택기금지원 건립 주택건설공사	모든 건설공사에서 고용 가능	'08.3.1.
서비스업(특례)	시설물 유지관리 및 고용서비스업(751)에서 외국국적동포 취업 가능	시설물 유지관리 및 고용서비스업(751)의 세부항목인 인력공급 및 고용알선업(7512)을 허용업종에서 제외	'08.3.1.
인력부족률이 높은 제조업체 고용허용 인원 상향조정	상시근로자 300인미만 중소기업체 규모별 고용허용 기준 동일	평균 인력부족률(4.16%)보다 인력부족률이 높은 업종의 경우 허용인원을 20% 상향조정	'08.3.1

※ 서식다운 : 외국인고용관리시스템 홈페이지 <http://www.eps.go.kr> → 정보마당 → 서식



발제3

출입국 관련 법무부 정책과 추진사업

윤광식 | 부산출입국관리사무소 조사팀장

이주노동자 인권보호 및 증진을 위한 심포지엄 발표자료
(이주노동자 출입국 관련 정책 등)

□ 외국인 체류현황('07년 12월 기준)

1. 외국인 체류현황

● 체류외국인 현황

○ 연도별 체류외국인 현황

연도별	1999년	2000년	2003년	2005년	2007년
외국인수	380,950	481,611	656,380	722,102	1,069,761

※ '08.8.31. 현재 : 1,133,953명

○ 목적별 체류외국인 현황

목적별	유학	단순취업 근로자	방문취업	영주	국민 배우자	기타	단기 체류자
외국인 수	38,497	195,903	223,000	15,855	109,861	182,630	304,015 (28%)
765,746(전체 체류외국인 72% 차지)							

※ '07년 전체외국인 수 : 1,069,761명

● 불법체류자 현황

○ 연도별 불법체류자현황

연도별	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
외국인 수	272,626	308,165	154,342	209,841	204,254	211,988	223,464

※ 2008년 8월말 현재 : 222,014명

○ 체류목적별 불법체류자 현황

불 법 체류자수	단순취업 근로자					관광 등 단기사증 소지자	기타
	산업연수	연수취업	비전문취업	방문취업	취업관리		
223,464	19,604	21,046	40,989	238	2,699	98,422명 (46.5%)	42,785명 (16.7%)
구성비율	8.7%	9.5%	18.3%	0.1%	1.2%		
82,237명(36.8%)							

2. 부산지역 외국인 체류현황('08년 8월 기준)

○ 지역별 체류외국인 현황(단기 체류자 제외)

지역별	총계	부산광역시	김해시	양산시	밀양시
외국인 수	46,577	29,980	11,852	3,684	1,061

※ 전국 등록외국인수 대비 6% 차지

⇒ 부산광역시 약 4%차지

⇒ 2000년말 기준 부산광역시 외국인 수 : 14,289명(약109% 증가)

□ 출입국 관련 정책(근로자를 중심으로)

● 외국인 인권보호

- 외국인등록증 등의 채무이행확보 수단제공의 금지
 - 누구든지 외국인의 여권 또는 외국인등록증을 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받거나 그 제공을 강요하는 행위를 하여서는 아니됨(출입국관리법 제33조의 2)
 - 위반시 3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
 - ※ 대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권·외국인등록증 등을 지니고 있어야 한다.(출입국관리법 제27조)
- 고용주의 지시에 따라 지정된 근무처가 아닌 다른 사업장에 일하다가 적발된 외국인 근로자에 대한 처우
 - 체류기간내 외국인 근로자가 고용주의 지시에 따라 다른 사업장에서 일하다가 적발된 경우
 - 사실조사후 귀책사유가 원고용주에 있는 사항으로 확인되는 경우 해당외국인에게 불이익조치 없이, 고용주에게만 책임부과
- 출입국관리법 위반에 따른 출국조치 외국인인권보호
 - 해당 외국인이 국내 체류중 발생한 체불임금, 국민연금, 각종 소지품, 개인예금, 전세금 또는 보증금, 채권 관련사항을 최대한 해결후 출국조치

● 불법체류자에 대한 대처

- 사회적인 제반 문제점 제기로 불법체류외국인 감소를 위한 적극적인 대처가 불가피
 - 전체 외국인 대비 불법체류율이 19.3% 차지
 - 일부 업종에 대한 국민 일자리 잠식으로 해당분야 근로자의 불만팽배

- 특정지역의 슬럼화, 범죄자 증가 등 사회적인 문제제기

- 불법체류자에 대한 조치

- 불법체류자가 자진출국시 범칙금면제와 입국규제완화 조치

- 단속활동 등을 통한 적극적인 불법체류자 감소정책 등이 지속적으로 추진



발제4

이주민(이주노동자, 이주여성)의 상담사례

정귀순 | 부산외국인노동자 인권을 위한 모임 대표

상당사례를 통해 본 이주노동자의 인권

이주노동자의 한국유입이 시작된 지 어언 20년이 되어간다. 그 사이 한국인 노동자들이 기피하는 3D업종을 중심으로 이주노동자의 수가 꾸준히 증가하였을 뿐 아니라 국제결혼의 급속한 증가와 유학생의 증가 등으로 이주민의 문제는 한국사회의 새로운 이슈가 되었다. 이에 정부는 ‘외국인과 더불어 살아가는 열린사회’를 정책슬로건으로 등장시켰고, 바야흐로 한국사회는 ‘다민족·다인종·다문화사회’로 진입하고 있다. 그 가운데 이주노동자의 인권 수준은 한국사회가 도달한 소수자에 대한 태도, 서로 다른 사회적 구성원에 대한 이해와 포용의 수준을 나타내고 있다. 그리고 ‘우리는 어떤 사회를 지향하는가’라는 가치의 문제를 담고 있기도 하다.

1. 이주노동자 인권의 현주소

지난 10여 년간 이주노동자 인권현안과 인권보호활동의 중심은 “이주노동자를 심각한 인권침해와 그 인권침해로부터 보호하는 것”, 즉 가장 기본적인 인권을 어떻게 지킬 것인가라는 것이었다. 제도적으로는 ‘값싼 노동력의 활용’의 관점만을 고려하여 만들어진, ‘현대판 노예제도’라 불리던 산업연수제도를 폐지하고 이주노동자에게 노동자의 지위와 권리를 충분히 보장하는 노동허가제의 입법(현실적으로는 고용허가제로 귀결되었다)으로 요약될 수 있다. 이러한 제도의 변화는 이주노동자를 인격을 가진 한사람의 인간으로 바라보는 사회적 시선과 사회적 인식을 확산시켜가는 중요한 과정이기도 하다.

그리하여 2003년 고용허가제의 입법 이후 2007년 1월 고용허가제로의 통합시행으로 마

침내 산업연수제는 사실상 폐지되었다. 고용허가제의 도입은 이주노동자를 노동자로 인정한다는 점 그리고 이주노동자의 족쇄로 작용해 왔던 송출비리를 줄이기 위한 다양한 제도적 장치마련하고 있다는 점에서 진전임에 틀림없다. 그러나 고용허가제는 이름에서 보여주듯이 그 중심이 이주노동자의 고용과 관리를 보다 합리적이고 효율적으로 하기 위한 제도이다. 노동자의 지위와 권리를 명시한 노동법의 취지처럼 이주노동자의 지위 및 권리에 대한 제도가 아니라는 점이다. 따라서 행정기관 및 고용주 입장에서 ‘고용과 관리’를 보다 효율적이고 생산적으로 이루려는 방안과 이주노동자 입장에서 보다 안정적인 체류와 취업보장, 근로조건 향상 등을 이루려는 방안의 갈등은 불가피하다. 그리고 그 갈등의 지점이 바로 이주노동자 인권의 수준이라고 하겠다.

그러나 그동안 ‘인권’을 주요한 정책으로 다루어 왔던 것과 달리, ‘경제’와 ‘효율성’을 전면에 내세운 새 정부 하에서 이주노동자의 인권은 오히려 우려스러운 상황이다. 따라서 이주노동자의 인권현실과 해결해야 할 과제들에 대해 최근 상담사례를 통해 살펴보기로 하겠다.

2. 우리의 과거

— 어느 독일광부의 이야기, 파독광부 최정규님

이 사례는 30여 년 전, 1974년 독일에 광부로 이주노동을 갔고, 지금까지 독일에 살고 있는 파독광부 최정규님이 자신이 경험한 독일과 한국에서 본 이주노동자의 현실에 대해 ‘한국과 독일의 이주노동자정책, 어느 독일광부의 이야기’를 주제로 2004년 2월 외국인노동자 인권을 위한 모임 주최 강좌에서 발표한 내용 중 일부입니다. 30여 년 전 독일의 이주노동자 현실을 통해 2008년 오늘 한국의 이주노동자 현실을 다시 보게 됩니다.

“엇그제 스물 네살 청년이 생전 처음 다른 나라 독일 땅에 온 것 같은데 이제는 살아온 날보다는 살아갈 날이 적은 쉰 넷이 되었다. 어느 누가 정서와 문화가 다른 고향을 떠나 낯선 타국 땅에서 살고자 하겠는가? 이주노동자가 되고 싶다고 생각하는 사람은 그리 많지 않

을 것이다. 이주노동자가 되는 것은 다양한 사연이 있다. 그러나 그중 모두가 하나같이 가난 때문에 이주하게 된 사연이 많다. …… 내가 태어난 곳은 한국의 곡창지대의 하나인 호남평야 전북 부안이다. 1950년에 가난하기 짝이 없는 집안에서 태어났다. 가난한 우리 집은 어머니, 아버지와 딸, 아들 8명으로 식구가 모두 10명이었다. 어머니는 낱품을 팔았고, 아버지는 머슴살이와 통고지(논을 맡아서 일정정도 농사를 지어주기로 계약하는 것)를 해서 생활을 꾸려나갔다. 가난은 정말 징그러웠다. …… 우리 팔 남매 중 형 하나만 중졸이고, 아예 딸들은 초등학교도 졸업 못했으며, 나도 겨우 초등학교 5년 6개월 다니다 학자금 때문에 그만두고 농사일을 도왔다. 형은 군대 가고, 누이와 여동생들은 식모살이나 남의 집 부엌일과 애보는 일 등을 했고, 나는 어머니를 도와서 빗쟁이에게 저당 잡힌 논농사를 지었다. 형이 제대하고 머슴살이 시작하고, 나는 군대입대하고, 동생들이 농사를 지으면서 조금씩 생활이 풀려갔다. 대한민국 국민의 4대의무인 군대복무를 마치고 고향에 돌아와 배운 것이 없는 나는 머슴살이를 알아보면서 강뚝공사를 하는 공사장에 돌을 저 나르는 일을 하던 중 이웃집 누이 소개로 파독 광부모집 브로커를 만나서 파독 광부모집에 참여하게 되었다.

나는 브로커에게 쌀 20가마 값을 주고, 해외개발공사를 통하여, 약 40일간의 독일어교육을 받고 1974년 5월 9일 3년 계약으로 스물 네 살의 나는 생전 처음 아시아권도 아닌 유럽의 독일이라는 나라에 도착했다. 언어와 생활문화와 환경이 우리나라와는 전혀 달랐기 때문에 생활은 모두가 새롭고, 신기하기도 하고, 두렵기도 했다. 그러나 1,000미터 지하 광산에서 힘든 작업이 시작되면서 독일사회를 배워가기 시작했다. 광산 일을 위해 지상에서 3개월간 작업준비를 위한 언어교육을 받고, 지하에서 3개월 작업교육을 받고 나서 정식광부가 됐다. 1974년 말에 정식광부가 되어 하루 7시간(입항과 출항 2시간, 쉬는 시간 30분, 식사시간 30분 작업시간 4시간)씩 월요일부터 금요일까지 일하면 한 달 봉급은 우리 형님이 1년 머슴살아 받는 새경(연봉)의 70%와 같았다. 엄청난 충격이었다. 도대체 나라만 다른데 나는 한 달 동안 하루 7시간에 주5일 근무하여 일 년 동안 하루 종일 일을 하는 형의 연봉의 70% 받을 수 있단 말인가? 다 같이 땅위에서 사는데 나라가 다르다고 이렇게 차이가 난단 말인가? 나는 가난은 복이 없고, 가난한 부모 만나서 그렇게 된 것이라고 믿었는데 독일에서 생활하면서 그것이 잘못된 것임을 점점 알게 되었다. 그뿐 아니었다. 1년에 6주간 휴가와 휴가

비, 아프면 의사한테 가서 병가를 받아서 쉬어도 6주간은 작업한 것과 차이 없는 임금을 주었으며, 6주 후에는 보험에서 주었다. 어디 그뿐인가? 결혼해서 자식을 낳으면 자녀 수당 주고, 학교도 대학까지 등록금이 없으며, 대학생이 되면 부모들의 수입이 적을 경우 생활비를 지원해 준다. 이러한 사회보장제도가 있는 독일에서는 돈이 없어서 공부할 수 없거나 대학을 갈 수 없는 일이 없는 것이다. 독일은 징그럽게 가난했던 고향과 조국을 비교하면 천국이었다. 독일은 어떻게 그렇게 천국처럼 살기 좋은 나라를 만들었을까?

국가 간 쌍무협정에 의해서 체결된 계약과 고용계약은 잘 지켜졌다. 이러한 계약 때문인지 몰라도 나는 광산에 도착 한날부터 독일 노동자와 제도적인 차별을 느끼지 못했다. 사회보장제도나 노동법 상의 혜택과 보호를 독일 동료와 하나도 차이가 없어서 독일 동료들의 시기를 받을 정도였다. 특히 우리 같은 광부를 비롯한 이주노동자들이 노동법의 보호를 받기 때문에 독일 노동자와 동일하게 대우받을 수 있어서 공장 안에서는 정말 평등했다. 예를 들면 노조가입은 물론 대의원 후보, 공장노동자평의회 의원 입후보, 작업장 이동 등도 할 수 있었다. 또한 작업장에서 독일 관리자나 노동자들에게 매를 맞거나 임금을 못 받거나 한 예도 없었다. 도리어 한국 광부들한테 얻어터진 독일 광부가 더러 있었다. 그리고 사회적으로도 거주지 자유, 결혼의 자유 등도 독일인과 다 같았다. 다만 선거권과 피선거권(지방 및 국회의원)이 없었으며, 직장을 옮기는 것과 자영업할 수 있는 자격이 부분적으로 5년 정도 유보되었을 따름이다. 제도상에서 독일인과 차별은 없었다. 그러나 아무리 제도의 차별이 없다 해도 그 제도를 담당하는 사람에 따라 차별하는 예는 종종 있었다. 3년 계약기간 안에 해고를 당했을 경우, 체류허가가 상실되어 한국으로 귀국해야 하는 노동계약이 한국인 광부들의 족쇄가 되기는 했다. 이것 또한 광산업주가 해고를 마음대로 할 수 없기 때문에 큰 문제는 아니었고, 설령 해고됐다 하더라도 사회단체(NGO)나, 노조의 도움으로 노동법원(독일은 노동법원이 별도로 있음)에 해고 무효소송을 낼 수 있어 법원의 판결이 날 때까지 실업보험을 받을 수 있었다. 의사에 의해 병가를 낼 수 있는데 한국에서는 광산업주가 지정하는 특정의사한테만 가게 한다든지(광산 지정의사한테만 가야하는 것은 아니었다.) 병가를 내 쉬고 있는 지 일주일도 안돼서 광산지정 의사한테 가서 재검을 받으라는 경우가 종종 있었다. 몸이 아픈데도 독일의사가 □□향수병□□이라고 병기를 끊어주지 않아서 쉬지 못하는 경우

도 있었다. 관공서에서 겪은 차별은 담당공무원과 언어가 통하지 않거나 제도를 몰랐던 초기에만 있었다. 독일사회가 상식이 통하는 사회라는 점과 사회단체(NGO)와 종교기관이 늘 함께 했기에 차별 당하는 이주노동자는 별로 없었다. 또 독일노동조합총연맹(DGB)은 노조 소조대표(vertrauensmann)선거에서 외국인노동자는 별도로 그룹을 만들어 선출하도록 배려와 노동조합활동을 보장하였으며, 적극 참여할 수 있는 프로그램과 담당자를 두어 적극적으로 지원을 했다.……”

3. 한국의 이주노동자 인권현실

1) 상담현황

< 2007년 인권모임 이주노동자 상담현황 >

유형별 상담통계					국적별 상담통계			
유형		수(건)		비율(%)		국적	수(건)	비율(%)
임금성	임금체불	420	202	69.5	33.4	중국	115	19.0
	퇴직금		172		28.4	베트남	114	18.8
	그 외 임금성		46		7.6	필리핀	103	17.0
업체이전		58	9.6		스리랑카	83	13.7	
산재		38	6.3		네팔	46	7.6	
신분증압류		17	2.8		파키스탄	44	7.3	
폭행, 폭언		12	2.0		우즈베크	39	6.4	
근로조건		11	1.8		인도네시아	22	3.6	
출입국 관련		9	1.5		미얀마	17	2.8	
체류자격		8	1.3		카자흐스탄	6	1.0	
해고		6	1.0		몽골	5	0.9	
보험		6	1.0		이란	3	0.5	
기타		20	3.3		기타	10	1.7	
합계		605	100		합계	605	100	

< 2007년 이주여성·다문화가족지원센터 ‘어울림’ 상담현황 >

국적 유형	중국		베트남	필리핀	한국		기타	합계	%
	한족	조선족			여	남			
결혼	-	-	-	-	-	4	1	5	2.3
이혼	10	9	2	10	7	2	4	44	19.8
국적관련	1	6	1	1	1	1	3	14	6.3
체류자격	2	7	1	3	2	1	1	17	7.6
생활상담	5	1	4	4	9	28	3	54	24.3
가정폭력	12	6	2	6	2	-	4	32	14.4
쉽터	3	1	3	3	1	-	4	15	6.8
기타	2	2	6	4	8	4	15	41	18.5
합	35	32	19	31	30	40	35	222	100
	67				70				
	30.2%		8.6%	14.0%	31.5%		15.7%		

2) 상담사례

● 사례1> ‘사업장 이동의 제한’ 조항으로 인한 인권침해 — 업종 간 이전 제한 사례

고용허가제 하에서 ‘이주노동자의 사업장 이동’을 ‘사업주의 고용계약 해지, 휴업, 폐업, 폭행 등 인권침해, 임금체불, 노동조건 저하 등 더 이상 고용관계 유지가 불가능한 사유가 발생한 경우’에 한해 3회(이주노동자의 귀책사유가 아닌 경우 1회 추가) 인정된다.¹⁾ 그리고 반드시 고용안정센터를 방문하여 취업알선을 받아야 한다. 그러나 이주노동자들 대부분이 불편함을 호소하는, 작업장 환경 및 작업내용상의 문제나 내국인노동자와의 갈등, 일상적인 언어폭력 등의 태도 등의 문제로 사업장 변경은 거의 불가능하다. 그리고 이 사례와 같이 계절노동의 성격이 강한 농업 노동자로 온 경우 일자리가 없더라도 사람을 필요로 하는 공장으로 업종 간 이동이 불가능하다. 이런 경직된 시스템은 결국 이주노동자들이 미등록으로 전락하게 되는 주요한 이유가 되고 있다.

1) <외국인근로자 고용 등에 관한 법률> 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제4항 :

제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 제18조 제1항의 규정에 의한 기간 중 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다. 다만, 대통령령이 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

스리랑카 출신의 사밀 씨와 와산타 씨는 2005년 10월에 한국에 입국하여 미니리농장에서 근무하였다. 사밀 씨는 비닐하우스 작업 중 추락하였으나 파스 말고는 적절한 치료를 받지 못하였고, 11월5일부터 눈과 머리가 아프기 시작하였으나, 사업주 측에서 병원에 보내주지를 않아(고용주는 사밀 씨와 와산타씨 모두 의료보험에 가입하지 않았다) 11일이 되어서야 병원에 갈 수 있었고, 상태가 매우 심하여 일주일간 입원치료를 해야 했다.(대상포진과 포도막염) 그런데도 사업주 측에서는 이들이 일을 제대로 하지 않는다는 이유로 계약해지를 통보하였고, 사밀 씨가 병원에 입원한 뒤로 혼자 일하고 있었던 와산타 씨에게는 식사도 제공하지 않았다. 사업주 측에서는 사밀 씨의 입원비 100만 원가량(의료보험 미가입)을 사업주 측에서 지불했으니, 사밀 씨와 와산타 씨의 임금을 지급할 수 없다고 했다.

이 두 사람이 <외국인노동자 인권을 위한 모임>(이하 인권모임)에 상담을 의뢰하여, 11월 23일 북부고용안정센터에 담당자에게 사업장변경에 대해 문의하였더니 이미 사업주 측에서 문의 했고, 등록증 발급이 늦어져 업체변경을 하지 못하고 있을 뿐이라고 하여, 인권모임에서는 사업주 측에 11월 25일 고용안정센터에 가서 업체변경에 협조해달라는 쪽지를 전달했다. 사밀 씨와 와산타 씨가 쪽지를 들고 사업주에게 갔으나, 사업주는 먼저 고용계약 해지를 통보했음에도 이들이 일을 도와주지 않는다면 화를 내고 업체변경 협조 쪽지를 찢어버리고 내쫓아버렸다. 이들은 24일 하루 종일 지하철역에 있다가 인권모임 쉼터로 연계되었다.

11월 25일 고용안정센터에서는 사업주와 함께 출입국관리사무소에 가서 외국인등록증을 받아와야 하며, 고용안정센터 측의 사실관계 조사도 필요하니, 업체변경이 가능할 때까지 기다리라고 했고, 임금 또한 사업주 측의 말만 듣고 무노동에 대해서는 임금이 없다고 일방적으로 말했다. 그러나 외국인등록증은 이주노동자 본인들이 직접 찾을 수 있는 것이었고, 현장조사가 필요하던 고용안정센터 담당자는 이후에는 “농장이 어디 붙어 있는지도 모른다”며 1달 안에만 처리되면 되는 것이니 사업주가 올 때까지 기다리라고만 했다. 아무리 기다려도 조치를 취하지 않아 12월 14일 인권모임에서 고용안정센터 측의 느장대응과 편파적인 처리방식, 제반절차에 너무 무지한 것에 대해 항의하자 그제야 사업장 변경신청을 접수했다. 고용허가제 하에서는 2006년 2월 14일(두 달간) 이내 새 일자리를 찾지 못하면 출국해야

하는데, 고용안정센터에서는 업종간 이동은 불가하다며 농축산업종에서만 일해야한다고 했지만, 겨울철에 농업에서 일을 구하는 것은 거의 불가능했고, 축산업종의 경우 돼지에 주사 놓는 일은 이슬람신자인 사밀 씨에게는 맞지 않는 일이었다.

12월 15일 임금 미지급에 대해 노동부에 진정하고, 사밀 씨의 병원비는 의료보험 적용 부분만 지불하겠다는 뜻 사업주에게 전달하였으나, 사업주 측에서는 공인노무사를 선임하여, 농업 종은 근로기준법 적용제외 대상이라며 이들의 연장근무시간에 대해 부정하며, 임금 지급을 미루었다. 결국 이들은 기간 내 새 일자리를 알선 받지 못하고 미등록노동자로 전락하였다.

● 사례2) 고용주의 여권압류 및 출입국관리사무소의 태도

이주노동자의 체불임금, 산재 등의 상담을 진행하는 과정에서 반드시 필요한 본인의 신분을 확인할 수 있는 여권을 본인이 소지하지 않고 있는 경우를 빈번하게 확인하게 된다. 그 대부분이 회사에서 이주노동자의 여권을 압류하고 있기 때문이다. 이는 명백히 출입국관리법의 위반으로²⁾ 이주노동자의 여권 또는 외국인등록증을 압류하고 있는 업체가 부지기수임에도 이에 대한 단속 및 처벌이 전무하여, 잘못된 관행이 계속되고 있다. 이주노동인권단체들이 업체에 신분증 압류사실에 대하여 항의를 하면 ‘출입국에서 이탈방지를 위해 이렇게 하라고 했다’고 주장하는 업체들도 있다.

본인의 신분을 확인하지 못하여 일어난 심각한 인권침해 사례가 적지 않기 때문에(그 대표적인 인권침해 사례로 의사소통이 되지 않는 네팔여성노동자가 한국인 정신질환자로 오인되어 7년간이나 정신병원에 수용되었던 ‘찬드라 구룽’(국가인권위원회에서 만든 영화 ‘말해요 찬드라’)의 사례가 있다) 반드시 시정되어야 함에도 해당 정부기관인 출입국관리사무소에서 조차 이를 묵인, 조장하고 있다.

아래는 부산경남지역에서 이주노동자 인권상담을 하고 있는 NGOs들이 여권압류가 확인된 이주노동자 고용업체들에 대해 초저를 취해줄 것을 부산출입국관리사무소에 요청한 것에 대한 부산출입국관리사무소의 회신이다, 이를 통해 왜 이주노동자의 여권압류가 아무런 문제의식 없이 진행되고 있는지 확인 할 수 있다.

2) <출입국관리법> 제27조 (여권 등의 휴대 및 제시) 제1항 :
대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권·선원신분증명서·외국인입국허가서·외국인등록증 또는 상륙허가서(이하 "여권 등"이라 한다)를 지니고 있어야 한다. 다만, 17세 미만인 외국인의 경우에는 그러하지 아니하다.

수신자 : ‘이주민 인권을 위한 부산경남공동대책위원회’

제 목 : 조사결과 회신

1. 평소 외국인 인권보호를 위해 노력하여 주신데 대하여 감사드리며 귀 단체의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 귀 단체에서 의뢰한 “여권 및 외국인등록증을 압류하고 있는 업체에 대한 단속 및 처벌요청”과 관련한 조사결과를 다음과 같이 회신하오니 참고하시기 바랍니다.

가. 조사대상 업체

○ (주)에스케이디코리아 등 4개 업체(조사 업체 명단 첨부)

※ 의뢰하신 5개 업체 중 ‘동성특수주강’은 마산출입국사무소 관할 업체인 관계로 마산출입국관리사무소로 이첩함.

나. 조사내용 : 고용주의 여권 보관 및 출입국관리법 위반 여부

- 의뢰하신 업체 중 4개 업체에 대한 직접 방문, 실태조사 결과 출입국관리법 제33조의 2를 위반하여 여권을 보관하고 있는 업체는 확인치 못하였음.
- 일부 업체에서 외국인들의 여권을 보관하고 있었으나, 여권분실 및 외국인등록 및 체류기간연장 등 각종 출입국 절차를 회사에서 대행하기 위하여 보관한 것으로 확인되었으며, 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보 수단으로 제공받거나 제공을 강요한 혐의는 없는 것으로 확인되었음.

붙임: 조사업체 명단 및 조사내용 1부. 끝

2008년 9월 26일 부산출입국관리사무소장

조사관 황진태

수신자 : 강제추방반대 및 미등록이주노동자 전면합법화를 위한 부경공대위

제 목 : 민원 회신(조사결과 통보)

1. 평소 외국인 인권보호를 위해 노력하여 주신데 대하여 감사드리며 귀 단체의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 귀 단체에서 의뢰한 “여권 및 외국인등록증을 압류하고 있는 업체에 대한 단속 및 처벌 요청”과 관련한 조사결과를 다음과 같이 회신하오니 참고하시기 바랍니다.

가. 조사대상 업체

○ (주)에스비알 등 43개 업체(조사 업체 명단 첨부)

나. 조사내용 : 고용 외국인들의 여권 보관 및 출입국관리법 위반 여부

- 의뢰하신 업체 중 43개 업체에 대한 직접 방문, 실태조사 결과 출입국관리법 제33조의 2를 위반하여 여권을 보관하고 있는 업체는 확인치 못하였음
- 일부 회사에서 외국인들의 여권을 보관하고 있었으나, 여권분실 및 외국인등록 및 체류 기간연장 등 각종 출입국 절차를 회사에서 대행하기 위하여 보관한 것으로 확인되었으며, 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받거나 제공을 강요한 혐의는 없는 것으로 확인되었음

2008년 1월 18일 부산출입국관리사무소장

● 사례3> 노동부의 “선통보 후조치” 이후 일어난 인권침해 사례

2008년 8월 노동부 자료에 의하면, 임금을 제때 받지 못한 이주노동자들이 2년 사이 2배가 넘게 늘어나고, 임금체불액도 3.5배 늘어났다. 노동부의 체불임금확인서를 받아 무료로 민사소송을 집행해 주는 대한법률구조공단의 ‘체불임금 무료법률구조현황’을 살펴봐도 2008년 8월 현재 공단에 접수된 이주노동자 체불임금 사건은 1,727명에 금액도 52억 9300만원에 이른다.³⁾ 특히 올해는 눈이 띄게 늘어나고 있어 이주노동자의 인권지표는 하락하고 있다.

그동안 노동부에서는 미등록노동자의 불안정한 신분을 악용한 인권침해사례를 줄이기 위해 미등록노동자의 임금체불 등 인권침해 사안에 대해 ‘선조치 후통보’의 지침을 취해왔었는데, 최근 정부의 미등록노동자 단속과 추방정책을 강화하면서 노동부는 지난 6월, ‘선조치 후통보’의 지침을 폐지하고 ‘선통보 후조치’로의 지침변경은 결국 미등록이주노동자의 인권보호를 포기한 셈이다.

사례1,

필리핀 출신 이주노동자 J씨(31세)는 2003년 11월 16일부터 2006년 9월 14일까지 산업연수생으로 부산시 강서구 송정동 소재 D 회사에서 근무하였다. 이후 2007년 3월 5일부터 2008년 6월 16일까지 미등록이주노동자로서 같은 회사에서 근무하였다. J씨는 2006년 퇴사 후에도, 2008년 퇴사 후에도 퇴직금을 지급받지 못하여, 2008년 7월 20일 외국인노동자인권을위한모임(이하 ‘인권모임’) 상담실을 찾아 노동부에 퇴직금과 연월차수당 미지급 건으로 노동부 진정을 제기하였다. J씨는 미등록체류 상태로 노동부에서 ‘선조치 후통보’ 지침 폐지 이후 노동부에 출석하는 것이 어려워 인권모임 상담원이 대리 출석하였으나, 북부지청의 황성남 근로감독관은 대리 출석을 인정할 수 없다며 1차 출석을 무효로 만들었고, 사업주는 J씨가 노동부에 오기만 하면 잡아넣겠다고 으름장을 놓았다. 하지만 2차 출석 시, 사업주 측에서는 산업연수생 근무기간은 인정하지만, 미등록근무기간은 2007년 9월경부터 2008년 6월 13일까지 근무하였다고 주장하였다. 진정인 J 씨와 피진정인 D사 간의 진술이 서로 다

3) 이주노동자 임금체불 현황

< 자료 : 노동부, 2008.8 >

시 기	사업체	이주노동자	체불액
2006년 8월	781곳	1183명	26억9300만원
2007년 8월	802곳	1639명	48억6100만원
2008년 8월	2025곳	3877명	95억3300만원

르자, 황성남 근로감독관은 D사 측에 근거자료를 요청하였으나, D사 측은 미등록이주노동자라 출근기록이나 임금대장 일체의 자료를 만들지 않았다고 주장하였다. 사용자가 임금대장이나 근로계약과 관련된 서류를 작성·보존하지 않는 것은 근로기준법 위반(과태료 500만 원 이하 부과대상자)임에도, 황성남 근로감독관은 이에 대한 시정지시를 내리기는커녕 “자료가 없으면, 일 안했다고 하면 되겠네”라는 발언을 하였고, 이를 들은 D사의 관리자는 그 때부터 J씨가 그 기간 동안 일을 하지 않았다고 주장하였다.

사례2,

우즈베키스탄 출신 이주노동자 R씨(27세)는 2004년 5월 18일부터 2007년 5월 11일까지 부산시 강서구 송정동 소재 D사에서 근무하였으나 퇴직금을 지급받지 못하였다. 미등록이주노동자인 R씨는 노동부를 찾는 것이 어려워, 인권모임을 통해 부산지방노동청 북부지청에 진정하였다. R씨는 출국예정일에 출국하지 않아 인천공항에 가지 않았음에도, D사는 인천공항에서 R씨에게 퇴직금을 모두 지급하였다고 주장하였다. 북부지청 근로감독과 조정봉 근로감독관은 “불법체류자는 집에 가야지”라며, 인권모임 상담원의 R씨 대리 출석을 인정하지 않고, R씨가 출석하지 않을 경우, 피진정인 D사의 진술을 인정하는 것으로 보겠다고 하며, 본 진정사건을 행정 종결하겠다는 공문을 보내왔다. 하지만 R씨는 노동부에 출석할 경우, D사가 출국시켜 버릴 것이라 협박하고 있어 출석하기 어려운 상황이다.

❶ 사례4> 미등록이주노동자 단속과정의 인권침해

지난 해 2월 11일, 여수 외국인보호소 화재사건으로 10명의 이주노동자 사망하고, 17명이 부상을 입는 비극적인 사건이 발생했다. 이는 특히 지난 2005년 국가인권위원회에서 실시한 「외국인보호시설 및 단속실태조사 결과보고서」에서 미등록이주노동자의 단속과 강제추방과정에서의 인권문제, 그리고 ‘보호’라는 이름하에 이루어지는 구금의 과정에서의 인권문제에 대해 이미 지적되었던 문제점들이 제대로 개선하지 않음으로서 비롯된 것들이 대부분이었다. 그럼에도 새 정부 출범 이후 미등록이주노동자의 숫자를 줄이기 위해 각 지역 출입국관리사무소별 할당량을 부과하는 방식으로 취해지는 단속과 강제추방은 그 과정에서 이주노동자에 대한 심각한 인권문제를 유발하여 정부가 말하는 ‘편안하고 따뜻한 체류환경’과는 아주 동떨어진 상황이다.

사례1,

중국인 L씨는 지난 8월 19일 밤9~10시경, 김해 주촌에서 단속되었다. 처음 2명의 단속반원이 들어오는 것을 보고 밖으로 도망을 갔더니 문 앞에 5~6명이 더 있었다. 단속과정에서 저항했더니, 바닥에 엎드리게 해서 발로 누르고 수갑을 채웠다. 출입국에 도착해서 머리랑 가슴이 아파서 병원에 가고 싶다고 했고, 20일 오전 9시경 병원에 다녀왔다. 진단 결과는 찰과상과 타박상. 본인은 귀가 아프고, 잘 안 들리는데, 병원에서 귀 검사는 하지 않았다. 출입국에서는 병원에 데려가 주겠다고 약속했지만, 병원에 가지 않고 여수로 보내버렸다.

사례2,

<하오지엔찐씨의 진술>

“저는 하오지엔찐이라고 합니다. 2008년 8월 25일 오후에 제가 동영분재라는 공장에서 일할 때, 신분을 알 수 없는 사람(그 사람들은 티비에서 본 강패들과 비슷했습니다)이 사업장으로 들어왔습니다. 그 사람 중에 한사람이 나를 잡았고, 손에 들고 있는 검은 나무 막대기로 내 머리를 때렸습니다. 이 때 나는 잡고 있는 손을 뿌리쳤고, 달리기 시작했습니다. 그리고 다른 한 사람이 나를 잡았고, 다른 한 사람이 내 골반을 발로 찼고, 나는 넘어졌습니다. 이어서 무릎을 찼고, 나는 일어서지 못했다. 그 사람들은 심하게 내 머리를 때렸고, 나는 혼절했습니다. 그리고 27일 새벽에 나는 깨어났습니다. 그 때부터 머리가 아프고, 토하고 싶고, 어지러웠습니다. 어떻게 법무부까지 갔는지도 모르겠고, 법무부에서 무슨 일이 생겼는지도 하나도 모르겠습니다.

8월 27일 새벽에 일어나자마자 머리가 계속 아팠고, 방이 빙글빙글 돌아가는 것 같았습니다. 법무부 직원이 출근한 후에 저를 어디로 데려갔습니다. 그리고 그 사람들이 한국어로 나에게 이야기를 해서 저는 이해할 수 없었습니다. 그러고 나서 내 머리를 또 몇 번 때렸습니다. 때리고 나서 내가 토하는 동안, 내 무릎 밑 정강이를 반복해서 발로 찼습니다. 지금까지도 헛배가 불러서 창기 함들고, 어지럽고, 머리는 무겁고 발은 가볍고, 잘 때마다 사람들이 나를 때리는 것 같은 느낌이 들었습니다.

8월 27일 저와 수타오가 같이 여수로 옮겨졌고, 수타오가 하는 말이 ‘법무부 직원들이 너에게 질문할 때, 니가 대답하지 않아서 때렸다. 그리고 니가 토해서 보호소에 있는 동안 휠체어에 앉혀서 너를 다른 방으로 데려갔다가 다시 데리고 왔다. 아무도 모르는 상태에서 법무부 사람이 너를 때리고 욕을 해서 내가 말렸더니, 나도 수갑 채워서 다른 방에 수감되었다. 수갑 차고 있는 시간이 너무 길어서 너무 아파서 발로 문을 찼고 그래서 원래 방으로 옮겨졌다’ (보호실

203호실의 수타오가 증언할 수 있습니다.)

저는 8월 25일부터 지금까지 머리 아프고 어지러워서 밥도 못 먹고, 물도 못 먹어서 법무부 사람들이 내 생명을 쥐고 있습니다. 간절하게 부탁드립니다. 인권위원회에서 일하시는 분이 함께 가서서 병원에서 치료를 받고 싶습니다. 곧 죽을 사람에게 인권을 주십시오.”

▶ 중국인 하오지엔권씨는 지난 8월 25일 부산 정관에서 단속되었다. 단속과정에서 많이 맞았고, 출입국에서 조사를 받을 때도 맞았다. 28일 여수 보호소로 이감되었고, 단속 과정에서 맞은 것 때문에 밥도 물도 먹을 수 없다고 했다. 계속해서 아무것도 먹지 못한 상태에서, 31일 출입국 보호소 내에서 실신했다. 국가인권위원회에서 조사 진행하기로 하였다.

사례3,

중국에서 온 이주노동자 작홍근(자오후웨이, 남, 33)은 2008년 8월 26일 밤 9시경 울산시 우정동 275-2번지 4층 건물에서 법무부의 단속 과정 중 추락하였다. 사고가 난 당일 작홍근은 잠시 친구 집에 놀러와 잠을 자고 있었는데 친구의 집에는 3-4개의 방이 있었고, 각각의 방에 중국 노동자들이 있었다. 밤 9시경 4명의 출입국 직원들은 작홍근이 자던 방에 침입했다. 작홍근은 당시 방 안이 어두워서 낯선 사람들의 침입이 너무 놀라웠고 위협감을 느껴 방 밖으로 뛰어내렸다고 했다. 당시에 출동했던 단속반원들은 법무부 조끼를 입은 사람들이 몇몇 있었으나 대부분 사복을 입고 있었다. 작홍근이 떨어지던 와중에도 17명의 중국인 동료들은 계속 수갑이 채워지고 연행 당했다. 당일에 단속반원들은 가스 총기를 소지하고 있었으며 이것이 많은 중국 노동자들에게 위협감을 주었다고 한다. 피해자가 떨어진 건물은 보통 4층 높이의 건물보다 높았고 머리부터 떨어져 안면과 두개골이 함몰되고 뇌출혈을 일으켰다. 오른쪽 팔이 심하게 골절되었으며 전신에 온통 멍과 상해를 입어 열흘 간 중환자실에 입원해 있었다. 응급수술은 끝나 중환자실에서 일반실로 옮겨 입원 중이며 몸이 전체적으로 회복되면 으스러진 오른팔 수술도 해야 한다. 아직은 당시의 충격이 심해 어지러움을 호소하고 있고, 아직까지는 절대 안정이 필요한 상황이다. 중국어 통역을 대동해 만나 신원 확인을 했으며 간단한 단어 정도는 한국어로 소통할 수 있는 정도이다. 사고 이후 작씨의 아내와 처제가 입국해 있다.

4. 이주노동자 인권개선을 위하여

‘인권’은 경제성이나 효율성과는 거리가 먼 개념이다. 따라서 새 정부 하에서 취해지고 있는 조치들은 그동안 이주노동자의 인권문제에 대한 포용성을 더 줄이는 방향으로 가고 있다. 특히 미등록이주노동자를 사회적 범죄자로 몰아가는 분위기는 결국 이주노동자 전체에 대한 부정적인 이미지를 심어주게 되고 이는 인종차별(인종혐오)의 현상으로 나아갈 우려도 있다. 결국 ‘더 많은 우리’로 나아가는 길이 아니라, 나와 다른 이들에 대한 구분을 보다 확대해 가는 길이 되는 것이다. 이는 비단 이주노동자의 문제에서만 그런 것이 아니라 전반적인 사회의 소수자의 문제에서 일어나고 있어 심각한 우려를 하지 않을 수 없다. 따라서 이주노동자의 인권개선을 위해 노력해야 할 몇 가지 과제들은 다음과 같다.

하나, 이주노동자 인권은 지금까지의 인권보호의 수준에서 한걸음 더 나아가 사회적 차별을 줄여나가는 방향으로 나아가야 할 것이다. 사실 가장 바람직한 것은 ‘고용허가제’와 같은 특별법을 만드는 것이 아니라, 이주노동자들이 한국에서 취업하는 동안 당연히 국내 노동법의 적용을 받고 작업장 내에서 ‘외국인’이라는 이유로 차별받지 않도록 하는 것이다. 이러한 것은 비단 일터에서 뿐 아니라 일상생활의 영역에서도 마찬가지로일 것이다.

둘, 현재 외국인력정책은 이주노동자의 가족동반을 허용하지 않는 단신노동을 원칙으로 하고 있다. 그러나 모든 인간은 가족을 배경으로 하고 있는 만큼, 이주노동자들 역시 가족동반 혹은 가족의 일시방문 등 가장 기본적인 권리를 인정하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

셋, 이주노동자의 인권, 특히 인권침해에 있어 중요한 부분을 차지하고 있는 것은 미등록노동자(소위 불법체류자)의 인권문제이다. 한때 전체 이주노동자의 80%가 미등록상태로 일하고 있었을 뿐 아니라, 2008년 현재 여전히 이주노동자의 30% 이상인 22만 3천명이 미등록상태이다. 오랫동안 산업연수제라는 편법적 외국인력제도의 운영으로 미등록노동자의 양산은 불가피한 현실이었을 뿐 아니라, 고용허가제 역시 미등록노동자 문제를 제대로 해결할 수는 없다. 이주노동자의 도입은 필요한 노동력을 채우는 것 뿐 아니라 새로운 사회의 구성

원으로 정착, 정주하게 되는 경향을 피할 수 없다. 그러나 현재의 고용허가제 하에서는 장기 취업 및 정주를 인정하지 않을 뿐 아니라, 노동 이외 다른 기회가 차단되어 있는 상태에서 이주노동자들이 선택할 수 있는 방법은 별로 없다. 이에 대해서는 미등록노동자의 압도적인 비중을 차지했던 중국동포에 대해 단속과 추방정책 보다 자진 출국 후 재취업의 기회를 확대하고, 방문취업제를 통해 합법적인 취업의 기회를 확대하면서 미등록의 숫자를 대폭 줄일 수 있었던 것이 훨씬 합리적인 방안이라고 할 수 있다.

넷, 이주노동자는 내국인노동자와의 차별은 말할 것도 없고, 이주민 내에서도 차별을 받고 있다. 국민이 될 결혼이주민에 대한 적극적인 지원 및 수용정책(최근 이주민 관련 법 및 지원정책의 대부분은 결혼이주민에 대한 것들이고, 내용 상 일방적인 동화정책이 기초여서 많은 문제점을 안고 있지만 여기서는 언급하지 않기로 한다), 그리고 같은 민족적 배경을 갖고 있는 재외동포에 대해 조금 더 유연한 정책을 채택하고 있는 것에 비해 그 외 이주노동자에 대해서는 기본적으로는 배제의 입장을 견지하고 있다. 도식적으로 ‘이주노동자 <재외동포> 결혼이주민’으로 표현할 수 있다. 이는 다분히 국가주의적, 민족주의적 관점을 견지한 정책이라고 할 수 있다. 그러나 이주민 내에서는 결혼이주민이 노동의 영역에서는 이주노동자가 되기도 하고, 이주노동자가 결혼이주민이 되기도 한다. 따라서 경직된 사고보다는 한국에 머무는 모든 이주민들이 ‘외국인 시민’으로서 살아가는데 불편함 없는 제도와 정책 마련이 훨씬 중요하다.



발제5

국가인권위원회 이주인권 정책과 과제

이석준 | 국가인권위원회 이주인권팀장

한국의 외국인 인권현황과 과제

유엔 인종차별철폐위원회(CERD) 위원장 레지 드 구태는 지난해 8월 우리 정부가 제출한 국가이행보고서를 심사한 후 최종 권고 보고서를 내면서 “인종적 우월성이 담긴 혼혈과 같은 용어가 한국사회에 여전히 널리 퍼져 있다는 데 유의한다”고 밝혔다.

정부보고서 심의를 위해 제네바 출장에서 다녀온 후 여러가지 현안을 챙기느라 잠시 잊고 있던 대한민국 정부보고서 심의 당시의 당혹스러운 마음이 다시 떠오르지 않을 수 없었다. 지난해 스위스 국제경영개발원 조사에서 조사대상 55개국 중 한국의 인종차별이 51위로 나타난 것 등을 비롯해 그 동안 국제사회에서 우리나라의 편협된 단일민족 신화에 대한 여러 차례의 비판에도 불구하고 국내에서 큰 반향이 없었던 점에 비추어 보아 이번 유엔 인종차별철폐위원회의 권고문이 우리사회에서 언론매체 등을 통해 큰 주목을 받았던 점은 의미있는 변화라고 보여진다.

특히 유엔인종차별철폐위원회의 권고문에서 다른 인종, 국가출신 이주민에 대한 인권의식을 높이기 위해 이들의 역사와 문화에 관한 정보를 초·중등 교과서에서 포함하는 등 한국정부가 각 분야에서 적절한 조치를 취할 것을 제안한 것은 우리사회에 시사하는 바가 매우 크다.

1. 국내 외국인 현황

통계청 자료에 따르면 지난해 주민등록상의 외국인 인구는 약 63만 2천여명으로 총인구의 1.3%를 차지하고 있으며, 지난해 결혼한 33만 2천여건중 외국인과의 결혼이 11.9%인 3만 9천 700여건에 이르고 있다. 이러한 추세면 2050년에는 외국인 비율이 전체인구의

10%에 이르게 되어 외국인이 10명중 1명 꼴인 ‘이민사회’로 진입할 것으로 예상된다. 또한 2020년까지는 국제결혼이민자 2세만 전체인구의 20%를 차지할 것으로 예상되고 있다. 이에 따라 이주노동자, 국제결혼이민자 및 그 자녀, 재외동포, 난민 등 다양한 체류자격을 가진 이주민들의 사회통합 문제가 시급한 정책과제로 대두되고 있다.

사실상 그동안 우리 정부의 외국인력정책은 이주민에 대한 사회통합 정책이라기 보다는 저숙련 노동자들을 일정기간 취업시킨 후 출국시키는 ‘단기순환고용’ 및 ‘관리와 통제’ 중심의 노동력 관리 정책이었음을 부인하기 어렵다. 따라서 최근 중앙정부 및 지방자치단체에서 결혼이민자들의 사회적응을 위한 한국어 및 한국문화 교육을 활발히 전개하고 있는 것은 일부 사업 및 예산의 중복이라는 비판적 시각에도 불구하고 반가운 일이 아닐 수 없다.

행정자치부 □□지자체별 외국인주민 실태조사□□결과에 따르면 국제교류 증가로 '07. 5월 기준 외국인 주민은 722,686명으로 주민등록인구의 1.5%를 차지하는 등 다인종·다문화 사회로 급속히 진전하고 있다. 구체적으로 살펴보면 전체 외국인주민 722,686명중 외국인근로자는 35.9%인 259,805명, 국제결혼이주자가 12.2%인 87,964명, 국제결혼가정자녀는 6.1%인 44,258명이고, 외국인중 국적취득자가 7.5%인 54,051명이다. 이중 집중적인 지원이 필요한 외국인근로자, 국제결혼이주자 및 자녀 등은 431,018명으로 전체 외국인주민의 59.6%를 차지(남성 55%, 여성 45%)한다.

국적별로는 중국 국적이 52.4%(379,000)로 가장 많고, 동남아 23.7%, 남부아시아 4.6%, 미국 3.4%, 일본 3.3%, 대만 2.9% 순으로 특정국가 출신의 외국인이 집중 유입되는 현상이 지속되고 있다. 특히 국제결혼이주자는 동남아 출신자(여성 97.5%)가 '06년 12,000명에서 '07년 22,000명으로 큰 폭으로 증가(81.3%)하여 동남아시아 출신 이민자에 대한 집중적인 언어 및 문화 지원이 필요한 것으로 나타났다.

국제결혼가정 자녀는 전체 외국인의 6.1%에 불과하나 '06년 25,000명에서 '07년 19,000명(75.3%) 증가하여 44,000명인데, 6세 이하가 59.8%, 12세 이하가 32.5%로 전체의 92.3%를 차지하고 있다.

2. 외국인 인권관련 기준

가. 국내적 기준

헌법 제6조 제2항 : 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

나. 세계인권선언 제1조, 제2조, 제6조, 제7조

다. 자유권규약 제2조 제1항, 제16조, 제26조, 제27조

라. 사회권규약 제2조

마. 아동권리협약 제30조

바. 인종차별철폐협약 제1조, 제5조(c)호, (d)호, (f)호

사. 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약

3. 외국인 인권의 영역

외국인의 인권 영역은 ‘인간으로서 누리는 권리’와 함께 ‘국민이 누리는 권리 중 외국인에게 허용되는 권리’로 구분된다. 자유권과 기본권을 보장하기 위해 필수적인 청구권은 인간의 권리로 간주될 수 있고, 참정권, 재산권, 사회권적 기본권의 대부분은 외국인의 체류자격에 따라 달리 규정된다. 즉, 한국에서 외국인은 그가 입국할 때 발급받았거나 그 후에 변경한 체류자격에 규정된 지위에 따라 사회권적 기본권을 행사할 수 있다.

또한 외국인도 국적이 다르다는 이유로 차별 받지 않아야 한다는 점에서 평등권을 향유한다. 국내법원 판례는 인간의 존엄과 가치, 행복추구권, 평등권에 대하여는 그 성질상 인간의 권리에 속하는 기본권임을 명백히 밝히고 있다.

4. 국가인권위원회의 외국인 관련 진정현황

가. 개요

헌법(제6조 제2항)은 국제법과 조약이 정하는 바에 따라 외국인의 지위가 보장된다고 규정하고 있고, 국가인권위원회법(제4조)은 법 적용 범위를 대한민국 국민과 대한민국 영역에 있는 외국인으로 규정함으로써 국내거주 외국인을 국가가 보호해야 하며 권리를 보장해야 할 의무를 명시하고 있다. 여기서 외국인이란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자를 말하므로 외국적자 뿐만 아니라 무국적자도 포함한다.

국가인권위원회가 관장하는 외국인에 대한 대표적 차별사유는 인종, 피부색, 출신국가, 출신민족 등이며 외국인 관련 인권침해 및 차별행위에 대한 조사·구제를 위하여 기존 인종차별팀을 이주인권팀으로 직제를 개편하여 이주(migration)와 관련된 인권문제를 총괄하고 있다.

나. 외국인 관련 진정사건 접수 및 처리현황 (2007.12.31 기준)

사건유형	접수	조사중	처리결과						
			소계	인용	합의 종결	기각	이송	각하	조사 중지
계	1,940	19	1,921	37	2	192	7	1,671	12
강제퇴거	50	1	49	3	-	13	-	33	-
고용제도	9	-	9	-	-	-	-	9	-
기타	62	4	58	1	1	15	-	40	1
난민	19	-	19	1	-	5	-	13	-
보호수용	181	1	180	10	-	65	-	98	7
비자거부 등 체류자격	160	4	156	6	-	34	5	109	2
산업재해	8	-	8	1	-	1	-	6	-
위법수사, 강제단속	125	7	118	9	-	45	2	61	1
인종차별	49	1	48	6	-	9	-	32	1
임금체불	29	-	29	-	1	5	-	23	-
재외동포법	1,244	-	1,244	-	-	-	-	1,244	-
출신국가	4	1	3	-	-	-	-	3	-

다. 진정내용 유형별 현황

진정사건은 주로 사증발급, 강제퇴거 등 외국인 입출국 관련 사항과 미등록 이주노동자에 대한 강제단속 및 보호 등과 관련된 문제들에 집중되어 있다. 최근에는 사회권적 기본권과 밀접한 고용허가제 등 외국인인력 및 노동정책, 사회보장 등의 정책적인 사안들이 점차 증가하는 추세이다.

라. 인권실태조사에 나타난 외국인 인권현황

국가인권위원회는 외국인의 개별 진정사건 이외에 외국인관련 인권상황에 대한 전반적 실태조사를 실시하고 있다. 주요 실태조사로는 국내거주 외국인 노동자 인권실태조사(2002), 외국인 노동자 아동의 인권실태(2003), 기지촌 혼혈인 인권실태조사(2003), 국내거주 화교 인권실태조사(2003), 외국인 관련 국가인권정책기본계획 수립을 위한 연구(2004), 미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사(2005) 등이 있다.

외국인 노동자 인권실태조사에서는 외국인노동자에 대한 인권침해와 차별행위는 입국^{os} 취업과정·주거환경·일상생활 등에서 광범위하게 발생하고 있는 것으로 나타났고, 주요 피해 유형은 과도한 송출비용, 장시간 노동, 낮은 임금수준, 빠른 작업속도, 열악한 작업환경, 만성적인 임금체불, 산업재해, 직업병, 여권압류 등이었다.

외국인 노동자 자녀의 인권실태에서는 외국인 노동자 아동의 28.7%가 ‘정규학교에 다니지 않는다’고 응답하였고 그 원인은 경제적인 이유가 35%, 한국어 부족이 20%, 불법체류자 신분 때문이 15%로 나타났다.

특히 국내에서 출생한 외국인 미등록노동자의 자녀는 출생신고를 못해 무국적자가 되는 경우도 있는 것으로 조사되었다. 한국인과 국제 결혼한 가정에서 태어난 자녀는 한국에 체류하거나 생활하는데 어려움이 없지만, 미등록 외국인노동자 부부의 경우에는 그들이 일하러 간 사이에 자녀를 혼자 방치하는 경우가 대부분이고, 이러한 상태는 학령기에 접어들어서도 계속되는 경향이 있었다.

또한 외국인 아동 51.9%가 ‘학교생활에서 차별을 느낀 적이 있다’고 응답하였고 그중 14.8%는 학교 선생님께서부터 억울하거나 가혹한 일을 당한 경험이 있다’고 응답하였는데,

세부 내용으로는 ‘심한 차별’과 ‘부당한 차별대우’ 등을 지적하였다.

이 밖에 응답자의 16.7%는 ‘선생님이 한국 학생과 다르게 대하는 것을 경험했다’, 30%는 ‘학교에서 집단 따돌림을 당한 적이 있다’고 응답하였다. 외국인노동자들의 아동들은 학교 생활이 어려운 이유에 대해 미숙한 한국어 30%, 한국어로만 수업 26%, 낮은 학업성적 16% 순으로 응답하였다. 또한 외국인 아동의 부모 중 63%는 ‘아이가 아플 경우 병원 방문이 어렵다’고 응답하였고, 그 이유는 건강보험 미적용이 60.3%, 의사소통의 어려움이 23.3%, 불법체류자임이 밝혀질까 두려워서가 4.8%였다.

혼혈인 인권실태조사에서는 혼혈인들은 출생에서 시작하여 학교와 직장, 결혼과 가족에 이르기까지 비슷한 유형의 차별을 지속적으로 반복적으로 겪고 있는 것으로 나타났다. 혼혈인들이 가장 심각하다고 생각하는 차별은 학교에서 받는 놀림과 따돌림이었다. ‘학창시절 피부색으로 인해 놀림받은 적이 있다’는 응답이 73.3%로 가장 많았고, ‘따돌림 당한 경험이 있다’는 응답도 64.4%로 나타났다.

졸업이후 차별경험으로는 ‘길거리에서 사람들이 쳐다보거나 수군거린다’는 응답이 75.6%였고, ‘성희롱, 성폭행을 당한 경험’도 각각 29%, 8.9%였다. 또한 고용에서의 차별경험은 44.4%, 이성교제와 결혼의 어려움은 37.8%로 응답하였고, 부모에 대한 사회적 질타의 문제를 차별로 인식한 경우도 24.4%로 나타났다.

특히 혼혈인들은 차별을 받았을 때 주로 ‘참는다’와 ‘무시한다’가 전체 응답자의 62.2%를 차지하고 22.2%만이 ‘곧바로 항의한다’고 응답하는 등 차별을 당할 때 소극적인 자세를 취하는 것으로 나타났다.

국내거주 화교들의 인권실태조사에서는 이들 중 77%가 ‘취업단계에서 차별을 느낀다’고 응답하였고, 79%는 ‘승진에서 심각한 차별을 느낀다’고 응답하였다. 또한 ‘본인이나 가족이 화교라는 이유로 취업이나 승진에서 불이익을 당한 경험이 있다’고 응답한 사람들은 35%로 나타났다.

특히 화교들은 ‘구청 또는 동사무소 등 공공기관’에서, 58%는 ‘은행 등 금융기관 이용시’, 79%는 ‘핸드폰 및 인터넷 가입 등의 상업서비스 이용시’ 심각한 차별을 느낀다고 응답하였고, 화교의 46%가 ‘초중등 교육에서 차별을 받고 있다’고 느끼고 있고, 56%가 ‘대학입시에서 차별을 받고 있다’고 응답하였다.

5. 국가인권위원회의 외국인 관련 주요 결정사례

- 가. 정부의 외국인력제도 개선방안에 대한 의견표명 (2002. 8. 12)
 - 산업연수생제도 폐지 및 고용허가제 등 합리적 외국인력제도 마련 권고
- 나. 국내거주 외국인노동자 인권향상을 위한 정책권고 (2003. 2. 10)
 - 불법체류 외국인노동자 단속과정의 인권보호, 출입국관리법의 통보의무조항 개정, 외국인노동자 관리기관의 공공화, 여성외국인노동자 인권보호방안 강구 등
- 다. 출입국관리법중개정법률안에 대한 의견표명 (2003. 7. 14)
 - 외국인지문날인제도 관련 지문날인대상자 범위 축소 및 불명확한 규정 삭제권고
- 라. 외국인 입국심사제도 개선 권고 (2004. 5. 27)
 - 입국 불허처분에 대한 외국인의 이의신청권 보장 제도화 권고
- 마. 출입국관리법중개정법률안에 대한 의견표명 (2004. 10. 8)
 - 보호외국인의 기본권 최대보장 원칙 명시, 보호외국인에 대한 계구사용 조건 및 방법, 종류 필요최소한으로 제한, 보호외국인 신체 및 소지품 검사시 인격권 침해소지 최소화, 보호외국인의 자유로운 전화, 면회, 서신 등 보장 권고
- 바. 외국인보호규칙 전부개정령(안)에 대한 의견표명 (2005. 5. 23)
 - 권리구제방법 등을 보호외국인이 이해할 수 있는 언어와 방식으로 고지, 보호외국인 위독, 또는 사망시 출신국 영사에게 신속 통보 의무화, 공동청원 금지조항 삭제, 격리보호 관련 규정 개선권고

사. 난민관련 정책권고

- 강제송환금지원칙을 법률에 명문화
- 유엔인권고등판무관실(UHCHR)과의 협력의무를 법률에 명시하고 UNHCR이 난민인정 절차에서 의견개진
- 난민의 가족결합 원칙 명문화
- 난민인정신청인 등에게 임시적 지위를 부여하여 합법적 체류와 취업지원 등

아. 혼혈인가족 지원에 관한 법률에 대한 의견표명 (2007. 1)

- 차별금지 원칙의 부재, 혼혈인 용어 사용의 부적절성
- 적극적 조치의 원칙 및 내용의 부적절성, 업무중복의 문제

자. 고용허가제 운영체계 개선권고 (2007. 1)

- 대행기관의 업무내용 선정시 위탁 가능한 범위를 명확히 구분하여 선정
- 업무대행기관 지정시 부실운영 기관 배제 등

차. 여수출입국화재사고 직권조사 (2007. 4)

- ‘보호’의 법적 성격을 명확히 규정할 것과 보호외국인의 기본권 제한이 필요하다고 인정되는 최소한의 범위내에서 보호조치가 가능하도록 출입국관리법 개정
- ‘선구제 후통보 원칙’을 법률적 수준에서 명시적으로 규정
- 보호외국인들에게 영사기관으로부터 보호받을 권리가 있음을 고지
- 실질적 화재훈련 실시 및 안전대책 마련
- 경비계호 인력에 대한 전문성 제고
- 임금체불 등으로 인한 장기구금 방지를 위한 권리구제시스템 정비 등

타. 크레파스 및 수채화 물감의 색상 중 ‘살색’ 명칭 개선 권고 (2002. 7)

- 살색이라는 표현은 특정 색깔의 피부를 가진 인종의 사람에 대해서만 사실과 부합되는 색명이며, 이는 결과적으로 황인종이 아닌 기타의 인종에 대해서는 합리적 이유없이 평등권 침해 소지가 있음

6. 맺는말

정부는 이주노동자의 국적에 관계없이 모든 인간이 누려야 할 기본권을 보장하기 위해 ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’의 비준이 필요하다. 이외에도 이미 가입한 국제규약의 규정을 이주노동자에게 적용해야 하고, 국제노동기구의 사회보장에서 내외국인 균등 처우에 관한 협약(118호)과 사회보장 권리의 보전을 위한 국제체제 확립에 관한 협약(제157호)을 비준할 필요성이 있다.

또한 이주노동자가 경찰조사와 재판받을 때, 단속과정과 보호수용에 대한 이의신청을 할 때, 그리고 지방노동사무소와 관련된 업무를 처리할 때 다국어로 된 안내문이 없고 통역서비스가 부족하여 권리를 보호받지 못하기 때문에 경찰서, 법원, 외국인보호소, 지방노동사무소, 고용안정센터, 근로복지공단 등 이주노동자 관련 기관에 언어지원과 상담지원 체제의 구축이 필요하다.

미등록 이주노동자는 한국에서 자녀를 출산하더라도 불법체류 자격 때문에 출입국사무소에 자녀의 출생신고를 기피하여 그 자녀가 의료, 교육, 복지혜택을 받을 수 없으므로 부모의 체류자격에 관계없이 모든 이주노동자 자녀에게 부모와 함께 지내며 양육받을 권리와 교육받을 권리를 보장하고, 양육비와 의료비를 지원하는 사회복지체계를 구축해야 한다.

특히 이주여성은 문화차이, 언어소통 등으로 갈등을 겪으며, 심할 경우 가정폭력으로 인해 기본적인 권리가 침해되기 때문에 결혼이민자에 대한 가정폭력 예방 및 피해자 구제를 위한 정부의 구체적 노력이 요구된다.

이주노동 인권보호 및 증진을 위한 심포지엄

2008년 10월 인쇄

2008년 10월 발행

발행처 : 국가인권위원회 부산지역사무소
(611-705) 부산시 연제구 연산동 1422-8
국민연금관리공단 부산회관 7층
전화 | 051) 710-9713
FAX | 051) 710-9717
www.humanrights.go.kr

인쇄처 : 동아TG

전화 | 051)468-7277
