

# 한국에서 이주노동자의 삶

## 과거, 현재 그리고 미래

정귀순

이주노동은 국가와 지역 간의 경제적 격차가 존재하는 한, 마치 물이 높은 곳에서 낮은 곳으로 흐르듯이 상대적으로 경제적 수준이 낮은 지역과 국가에서 경제적 수준이 높은 지역과 국가로 향하는 것이 당연한 현상이며, 교통과 통신수단의 발달로 인해 과거에 비해 훨씬 활발하게 이뤄지고 있다. 한국은 이주나 이주노동에 생소한 나라인 것처럼 느껴지지만, 실은 꽤 오랜 이주의 역사를 가지고 있다. 구한말 조선인들이 하와이 사탕수수 밭으로, 남미의 커피농장으로 이주한 역사가 있었으며, 일제침략 이후 탄압을 못 이겨 만주와 사할린으로 이주해 간 동포들이 지금도 조선족·고려족이라는 이름으로 민족을 유지하며 살아가고 있다. 가깝게는 1960~70년대 광부와 간 호사(독일)를, 건설노동자(중동 등지)를 보내 근대화 과정에 달려를 벌여 들었던 전형적인 인력수출국이었다.

그 이후 80년대 말부터는 빠른 경제성장과 임금수준의 상승으로 소위 3D 업종에서 심각한 인력난에 부딪치자 제조업과 건설업·수산업에 외국 인력의 도입이 시작됐다. 한국인 노동자들이 저임금과 심한 노동강도를 피해 하

나들 빠져나가고 있던 중소기업에 외국 인력이 자연스럽게 취업해, 2003년 현재 약 37만 명의 이주노동자들이 국내 체류 중이다. 이처럼 한국이 아시아 지역 내 대표적인 인력수입국으로 자리잡은 데 비해, 그동안 코리안 드림을 안고 한국을 찾았던 술한 이주노동자들은 그들의 꿈을 접고 원망과 원한을 안고 한국을 떠났다. 1990년대 중반부터 이주노동자들을 지원해 온 시민사회단체들을 중심으로 이주노동자들의 인권문제가 꾸준히 사회적인 문제로 제기되어 왔지만, 아직도 근본적인 해결책은 시행되지 않고 '현대판 노예제도'라 불리는 산업연수제도도 여전히 유지되고 있다. 이처럼 오는 8월 말 이후 미등록노동자들<sup>2</sup>의 강제추방을 앞두고 이주노동자의 인권 개선은 아직도 넘어야 할 산이 많다.

### 한국 내 이주노동자 현황

1991년 한국 기업의 해외투자기업의 현지고용인력을 들여오는 것으로 시작한 외국인 산업연수생 제도는 1992년 연수생 4천9백45명, 미등록노동자 6만5천5백28명을 비롯해 모두 7만3천8백68명이었다(〈표 1〉 참조). 계

1 국제 사회는 우리가 흔히 쓰는 '외국인노동자 foreign worker' 라는 표현보다 '이주노동자 migrant worker' 라는 표현을 쓰기를 권하고 있다. '외국인' 노동자라는 표현 자체가 이미 내국인과 외국인이라는 구분, 국적의 차이와 차별의 의미를 담고 있기 때문이며, 누구나 자신의 고향을 떠나 타지로, 또 조국을 떠나 해외로 이주노동자가 될 가능성이 있기 때문이다. 세계에서 보기 드물게 오랫동안 단일 민족을 유지해 온 한국과 달리, 인구의 이동과 이주가 많았던 세계 곳곳에서는 국적에 따른 차별을 철폐하고 평등하게 살아보고자 하는 노력이 많았다. 그 결과 UN은 1990년 「이주노동자와 그 가족의 권리를 위한 조약」을 만들어 모든 나라에서 비준하도록 권고하고 있으며, 이 조약이 선포된 12월 18일을 이주노동자의 날로 기념하고 있다. 한국은 아직 조약에 비준하지 않고 있다.

2 한국에서 허가된 사업장을 벗어나거나, 허가된 체류기간을 넘긴 이주노동자를 흔히 '불법체류자 illegal stayer' 라고 부른다. 그러나 이들이 출입국관리법상의 체류기간을 어긴 것은 사실이나, 그의 노동이나 삶 자체가 불법인 것은 아니다. 그런데도 '불법'이라는 말은 마치 이들을 무슨 범죄자인 것처럼 다루도록 만들고 있다. 따라서 이주노동자의 인권을 무시하는 '불법체류자'라는 표현은 옳지 못하다. 이들은 단지 노동자로 등록이 되지 않았다는 의미의 '미등록노동자 undocumented worker' 라는 표현으로 불려야 한다.

다가 2003년 2월 법무부의 통계에 의하면, 현재 36만7천1백58명의 이주노동자들이 취업하고 있어 10년 전에 비해 5배의 증가율을 보이고 있다. 이중 등록노동자는 <중소기업협동조합중앙회>를 통해 입국한 산업연수생 3만2천5백76명과 해외투자기업을 통해 입국한 연수생 1만3천7백44명을 포함해 모두 7만9천3백50명(21.6%), 미등록노동자는 28만7천8백8명(78.4%)이다(<표 2> 참조). 이는 경제활동 인구의 1.5%, 임금노동자의 2.5%의 수준이다.

〈표 1〉 연도별·체류자격별 이주노동자 수

출처: 노동부(단위: 명)

	전체	등록노동자 (취업비자)	산업연수생	미등록노동자 (불법체류자)
1990	21,235	2,833	0	18,402
1991	45,449	2,973	599	41,877
1992	73,868	3,395	4,945	65,528
1993	66,919	3,767	8,644	54,508
1994	81,824	5,265	28,328	48,231
1995	128,906	8,228	38,812	81,866
1996	210,494	13,420	68,020	129,054
1997	245,399	15,900	81,451	148,048
1998	157,689	11,143	47,009	99,537
1999	217,384	12,592	69,454	135,338
2000	285,506	19,063	77,448	188,995
2001	329,555	27,614	46,735	255,206
2002	362,597	33,697	39,661	289,239
2003 (2월)	367,158	33,030	46,320	287,808

\* 기준 시점은 각 연도 12월 31일자이다.

〈표 2〉 이주노동자의 체류현황

출처: 법무부

전체	소계	등록노동자				미등록노동자
		전문기술인력	연수취업자	산업연수생	해외투자 기업연수생	
367,158 (100.0)	79,350 (21.6)	21,229 (5.8)	11,801 (3.2)	32,576 (8.9)	13,744 (3.7)	287,808 (78.4)

2003년 2월 현재 (단위: 명, %)

현재 국내 체류 중인 이주노동자의 출신 국적은 모두 96개국 출신으로 나타났다. 그 중 미등록이주노동자의 경우 중국국적 출신이 전체의 51.2%인 14만7천3백67명(중국동포 7만7천6백50명, 27%)를 차지하고 있으며, 그 외 태국국적 출신이 1만9천8백88명(6.8%), 필리핀 1만8천10명(6.3%), 방글라데시 1만6천3백86명(5.7%) 등이다. 산업연수생의 경우에도 중국국적 출신이 전체의 41.6%인 1만9천2백80명으로 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 그 뒤로 인도네시아 9천3백20명(20.1%), 베트남 3천7백60명(8.1%)이 많다.

### 이주노동자 관련법과 정책의 변천과정

외국인 산업기술연수생 제도는 1991년 10월 26일 법무부 훈령 제 255호 「외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침」에 근거해 해외합작 및 투자기업의 현지 고용인력만 들여오는 것으로 시작했다. 이후 미등록노동자의 수가 빠른 속도로 증가했으나, 3D업종의 인력부족 때문에 정부는 1992년 6월부터 미등록이주노동자들에게 6개월씩 비자연장을 1994년 5월까지 4차례 실시했다. 이와 동시에 외국인력 도입을 확대하기로 하고, 〈중소기업협동조합중앙회연수협력단〉(이하 중기협) 주관으로 아시아 11개국, 27개 송출업체로부터 연수생을 도입하기로 결정해 광범위하게 연수생이 도입되기 시작했다. 현재의 연수생 제도는 여기서 출발하고 있다.

한국 내 이주노동자들의 존재와 현대판 노예나 다름없는 이들의 생활은 1994년 2월 산재를 당한 이주노동자 14명이 〈경제정의실천연합〉 강당에서 ‘산재문제 근본해결을 요구하는 농성’을 벌이고, 그 이듬해인 1995년 1월 9일부터 네팔인 산업기술연수생 13명이 명동성당에서 ‘우리는 노예가 아니다’, ‘때리지 마세요’ 등의 피켓을 들고 온몸에 쇠사슬을 감은 채 ‘외국인 산업기술연수생 제도의 개선’을 요구하는 농성을 벌이면서 알려져 큰 충격을 가져 왔다. 이주노동자들의 참혹한 현실이 알려지기 시작하자, 1996년



전국의 이주노동자 상담지원단체들은 전국 네트워크인 <외국인노동자대책협의회>를 발족하고, 전국의 시민·사회·인권단체 공동으로 국회에 산업기술연수생 제도의 폐지와 아울러 '외국인노동자 보호법' 제정을 청원했다. 그러나 2년 가까이 논란을 거듭해 온 산업연수생 제도 폐지논의는 결국 1998년 3월 11일 출입국관리법을 약간 개정하는 것으로 끝이 나고, '외국인노동자 보호법'은 1996년 입법 청원부터 3년이나 지나도록 국회상임위 국회의원들의 무관심을 벗어나지 못해 먼지를 뒤집어 쓴 채 계류 시한을 넘겨 폐기됐다. 2000년 5월에는 김대중 대통령의 이주노동자 인권개선 지시로 노동부와 민주당에서 외국인노동자의 지위를 인정하는 '고용허가제' 도입을 추진했으나, <중소기업협동조합중앙회>의 강력한 반발에 부딪쳐 2001년 3월 결국 유보 결정이 내려지고 말았다.

그 뒤 정부는 출입국관리법을 재개정해, 연수기간 1년 이후 소정의 절차를 밟아 2년의 취업비자를 주는 1+2의 연수제도를 2002년 4월 18일부터 시행하고 있다. 이는 근본적인 대책이라기보다는 외국인력 도입으로 막대한 이익을 보고 있는 <중소기업협동조합중앙회>와 고용허가제를 주장하던

노동부가 타협한 산물이다. 지난 2002년 3월 25일부터 5월 29일까지 법무부는 '불법체류방지종합대책'의 일환으로 미등록노동자에게 자진 신고하면 2003년 3월 31일까지 출국을 유예하고, 6월 이내 중장기적인 대책을 마련하겠다고 발표했다. 그러자 미등록노동자의 93%인 25만5천명의 미등록노동자들이 자진 신고하며 정부의 대책에 큰 관심과 기대를 보였으나, 정부는 오히려 농업부문에까지 연수제도를 확대할 것과 2003년 3월까지 미등록노동자를 모두 추방할 것, 서비스업종에 중국동포를 비롯한 재외동포의 취업을 허용하는 취업관리제 도입을 발표해 지금까지의 많은 논의를 되돌려 놓아 심각한 우려와 반발을 샀다.

그에 따라 2002년 10월 24일에는 <외국인노동자대책협의회>, <민주사회를 위한 변호사회>, <민주노동조합총연맹>이 '외국인근로자 노동허가 및 인권보장에 관한 법률'을 민주당 이호웅 의원을 소개의원으로서 입법 청원했고, 2002년 11월 13일 한나라당 이재정 의원 외 33인의 국회의원의 발의로 '외국인근로자 고용허가 및 인권보호에 관한 법률'이 국회 환경노동위원회에 상정됐다. 지난 대통령선거 기간 중 산업연수제도의 폐지와 고용허가제 도입을 약속한 노무현 대통령이 취임한 뒤 정부는 2003년 3월 말로 예정됐던 미등록이주노동자의 강제추방을 앞두고 미등록이주노동자의 출국을 8월 말까지 재유예하는 조치를 발표하는 등 고용허가제 도입을 서두르고 있지만, <중소기업협동조합중앙회>를 비롯한 연수제도 지지세력들의 강한 반대에 부딪치자 연수제도와 병행시행 등을 발표하는 등 혼선을 빚어 이 문제에 관한 현 정권의 의지를 가늠할 기로에서 있다.

### 한국 정부의 외국인력정책

현재 한국 정부의 외국인력정책의 기본 내용은 다음과 같다. 첫째, 기본적으로 내국인으로 충원하지 못하는 직종에 한해 외국인력의 고용을 허용하고 있다. 인력난에 시달리는 제조업, 소위 3D업종의 공장노동자, 영종도

신공항 건설 같이 특정 건설현장의 건설노동자, 연근해 어업의 선원노동자, 1998년부터 취업이 확대된 유흥산업의 외국인 연예인 등이 좋은 예이다. 지난 해 7월 15일, 정부는 농촌과 서비스업종의 취업도 개방하겠다고 발표해 전체적으로 외국인력 도입의 범위가 확대되고 있는 상황이다. 그러나 올 3월 미등록이주노동자의 강제추방에 따른 인력난을 고려해 현재 14만5천 명으로 정해놓고는 있지만(그 동안 정부가 합법적으로 인정한 외국인력의 도입 규모, 즉 연수생 도입 쿼터는 8만 명이였다), 실제 취업하고 있는 이주노동자의 수가 37만 명에 이르는 현실과 비교해 볼 때 현실과는 꽤 큰 괴리가 존재한다.<sup>3</sup>

둘째, 이주노동자들이 합법적으로 체류할 수 있는 기간은 최장 3년으로 제한하는 단기로테이션 정책이다. 이는 이주노동자의 장기체류를 허용하지 않겠다는 것으로 우선 고용보험, 국민연금 등 장기체류에 따른 사회보장 비용 부담을 의식한 것으로 보인다. 기업의 생산성 측면에서 볼 때 이주노동자들이 한국 사회에 어느 정도 적응하고 기능면에서도 숙련공에 도달한 시점에 귀국해야 하는 단기로테이션 정책은 비효율적이어서, 과거 독일에서도 이주노동자들을 고용한 고용주들이 단기로테이션 정책을 반대하기도 했다. 그러나 더 큰 이유는 이주노동자들의 한국 사회 정착을 허용하지 않겠다는 것으로, 현행법상 외국인이 합법적으로 5년 이상 체류하면 지방자치단체 선거권을 가질 수 있고, 귀화신청의 요건이 되는 점 때문에 단기체류를 고집하고 있다.

셋째, UN의 「이주노동자와 그 가족의 권리를 위한 조약」<sup>4</sup>에는 이주노동자들의 가족동반을 허용토록 하고 있지만, 한국에서는 단신노동을 원칙으

---

3 중소기업청에서 조사한 『인력부족실태조사』에 의하면, 2002년 중소기업들의 부족인원은 전체 20만4천9백51명으로 부족률 9.36%이었다. 그 중 내국인 노동자의 고용이 어려운 기능직의 경우에는 부족률 10.78%(7만2천9백87명), 단순노무직의 경우에는 부족률 11.55%(8만3천7백68명)이었다.

로 하고 이주노동자들의 가족 초청을 허용하고 있지 않다. 이는 단기로테이션 정책과도 맞물리는 것으로 장기체류를 방지하기 위한 방편이기도 하고, 가족의 동반에 따른 주거·교육 등 사회적 부담을 의식한 것이기도 하다.

## 이주노동자로서의 삶: 인권 실태

### 1. 노동자 아닌 노동자

현재 한국의 이주노동자 신분은 크게 '연수생'과 소위 '불법체류자'로 구분되는데<sup>4</sup>, 사실상 어느 쪽이나 노동자로서의 권리를 제대로 인정받지 못하고 있다. 연수생은 지정된 연수업체를 벗어날 수 없다는 제약으로 감금노동이나 임금압류 등 사실상의 노예노동에 가까운 상태에서 일하게 되고, 미등록노동자들은 자신의 불안정한 신분 때문에 월급을 못 받거나 일을 하다 다쳐도 보상을 제대로 받지 못하는 온갖 불이익을 감수해야 한다.

지난 2월에는 한 방글라데시 출신의 노동자가 임금을 못 받아 노동부를 찾아가자 '불법체류자 주체에' 노동부에 신고한 것을 패심하게 여긴 고용주가 노동부 사무실로 경찰을 불러 '불법체류자를 잡아가라'고 큰 소리 치는 소동을 일으킨 적이 있다. 임금을 체불한 업주는 임금을 지급하는 것으로 끝났지만, 당연히 받아야 할 임금을 받으려 온 방글라데시 노동자는 강제출국이라는 최고의 처벌을 감수해야 하는 것이 한국의 이주노동자들이 처한 현실이다. 즉, 이주노동자들에게 노동자로서의 가장 기본적인 권리를

---

4 1990년 제정된 UN의 「이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 조약 International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families(MWC)」은 동티모르가 20번째 비준국이 됨으로써 2003년 4월 1일부터 발효됐다. 비준국가는 가나, 기니, 모로코, 이집트, 필리핀, 스리랑카, 콜롬비아, 우간다, 카보브르데, 보스니아 헤르체코비아, 세이셸, 아제르바이잔, 멕시코, 세네갈, 볼리비아, 우루과이, 벨리즈, 타지키스탄, 에콰도르, 동티모르 등이다. 이 국가들은 모두 인력송출국가이고, 인력송입국가는 아직 이 조약을 비준하지 않고 있다.

5 지난 2002년 4월부터 실시된 소위 '1+2' 연수취업제 아래에서 연수취업 비자를 받은 연수취업자가 1만1천8백1명에 달하긴 하지만, 이들 역시 기존 연수업체에서 근무해야 하며 근로조건이 크게 개선되지 않는 등 연수생의 연장선 위에서 있다고 볼 수 있다.



보장하지 않음으로써, 제도적으로 인권침해와 착취가 이뤄지는 것을 방지하고 묵인하는 결과가 초래되고 있는 것이다.

## 2. 불법체류를 부추기는 외국인력정책

### 1) 과도한 입국경비와 송출비리

현재 외국인산업기술연수생은 중기협이 관할 아래 아시아 14개국의 46개 송출기관에서 모집되어 한국으로 들어오고 있다. 국내 고용시장의 안정을 고려해 연수생 규모는 그동안 8만 명으로 정해져 있었으나(2003년 현재 14만 5천 명으로 상향 조정), 현지에서 한국으로 취업을 원하는 이들은 많은데 반해 취업 규모는 정해져 있기 때문에 송출기관이 연수생 선정과정에서 정해진 비용을 훨씬 넘는 웃돈을 요구하는 비리가 일어날 소지가 충분하다. 게다가 현지에서 연수생 모집과 송출을 담당하는 송출기관의 선정권과 연수생 인원배정권을 중소기업협동조합중앙회가 독점하고 있기 때문에 송출기관 선정과 좀더 많은 인원을 배정 받기 위해 각 송출업체들이 중소기업협동조합중앙회 임직원을 상대로 상당한 규모의 로비를 벌이고 있다는 사실은 공연한 비밀이다.<sup>6</sup>

송출기관에서 로비를 위해 사용된 경비는 당연히 연수생들의 부담으로 떨어지게 된다. 산업연수생들의 경우 공식적으로 정해진 입국비용은 항공권비용을 포함해 1백~1백60만 원을 넘지 않지만<sup>7</sup>, 실제로는 최소 3백만 원~1천만 원에 이르는 입국비용을 지불하고 있다. 대부분 친지나 은행에게

---

6 이주노동자, 특히 연수생들의 인권침해와 입국비리 문제가 언론에서 거론되기 시작하면서 중소기업청에서는 중소기업협동조합중앙회에 대한 관리를 강화하고 독점적 권한을 축소했다고 한다. 그러나 상담과정에서 접하는 사실들은 크게 개선되지 않고 있다.

7 중기협에서 99년 국회에 제출한 서류에 의하면, 송출국가별 연수생의 경비징수 상한기준은 다음과 같다. 우즈베크 560\$, 카자흐스탄 560\$, 미얀마 720\$(항공료 제외 340\$), 이란 750\$, 베트남 835\$, 필리핀 835\$, 스리랑카 970\$, 태국 970\$, 중국 990\$, 네팔 1,090\$, 인도네시아 1,167\$(항공료 제외 650\$), 몽골 1,275\$, 파키스탄 1,300\$.

입국비용을 빌려서 온 이주노동자들은 월 60만 원~90만 원 정도의 저임금(연수생들은 최저임금을 기본급으로 받도록 정하고 있으며, 해외투자기업을 통해 입국한 연수생들의 경우 이 최저임금조차 제대로 지켜지지 않고 있다)만을 받는다.

이 돈으로는 본국에서 지불한 입국경비의 반환은 물론, 가족들의 생활비와 자신의 꿈을 이루기 위한 목돈 마련도 꿈조차 꾸지 못할 일이다. 그래서 이들은 임금을 좀더 받는 곳으로 옮겨 미등록노동자로 전락하거나, 계약기간이 끝나도 더 머무를 수밖에 없다. 결국 연수생의 과도한 입국경비가 미등록노동자를 양산하는 주요 원인이 되고 있는 것이다. 그러나 중소기업협동조합중앙회와 송출기관 그리고 한국에 입국한 뒤 연수생의 관리를 맡는 사후관리업체로 이어지는 먹이사슬은 점점 더 두터워져만 가는 등 연수생 도입과정에 막대한 수익이 따르는 한, 비리의 고리는 쉽게 끊어지지 않을 것이다. 게다가 중소기업협동조합중앙회와 송출업체들은 연수제도 개선의 가장 강한 반발세력으로 활약하고 있다.

## 2) 연수업체의 열악한 근로조건

업체 이전이 불가능한 것을 담보로 한 연수업체의 열악한 근로조건도 문제이다. 신분증 압류는 기본이고 임금압류에 감금, 저임금 등의 열악한 근로조건을 견디다 못한 상당수 연수생들은 다른 업체로 '탈출'을 감행하게 된다. 때로는 2~3백만 원에 이르는 강제적립금조차도 포기하면서 말이다. 연수업체의 열악한 근로조건이 연수생들의 이탈 원인인데도 불구하고 연수업체는 이탈방지를 목적으로 본국의 가족들을 보증인으로 세우거나 집을 담보로 잡히도록 하고 있다. 그도 아니면 연수생들로 하여금 상호보증을 서게 하거나 외출을 금지하는 등 현대판 노예제도나 다름없는 인권유린을 저지르는 악순환을 반복하고 있다.

## 3) 등록노동자보다 미등록노동자의 권리가 잘 보장된다?

미등록노동자의 불안정한 신분을 악용하는 인권침해 사례가 급증하자, 노동부에서는 1998년 10월부터 미등록노동자에게 근로기준법을 전면 적용하는 지침을 발표했다. 그 이전에 이미 대법원에서 미등록노동자의 노동자로서의 지위를 인정한 판례가 있었던 만큼, 비록 출입국관리법을 어긴 미등록상태라 하더라도, 노동자로서의 권리를 인정해 악의적으로 인권침해를 일삼던 기업주들에게 경고한 셈이다.

이와 반면에 등록노동자인 연수생(중기협연수생과 해외투자기업연수생)의 경우에는 노동자가 아닌 연수생이라 해 근로기준법의 일부만 적용된다. 임금에 있어서도 미등록노동자가 국내근로자 평균임금의 80~90% 수준인 반면, 연수생들은 60% 수준에 불과하다. 게다가 미등록노동자들은 비교적 자유롭게 업체를 선택하는 반면에 연수생들은 업체를 이전할 수 없으며, 업체를 이전하는 순간 미등록노동자로 전락하게 된다. 단적으로 어제는 연수생이었다가 오늘 연수업체를 이탈해 미등록노동자가 되면, 근로기준법이 전면 적용되고 임금도 더 많이 받게 되는 모순된 구조인 것이다.

### 3. 여성이주노동자의 인권실태

한국에 체류 중인 전체 외국인 중 여성의 비율은 약 30.5%이며, 아시아 지역 출신의 이주노동자 중 여성이 차지하는 비율은 이보다 약간 높은 38.9%이다.<sup>8</sup> 이들은 이주노동자로서 차별과 여성으로서 차별이라는 이중의 차별을 겪고 있다. 여성이주노동자들은 섬유, 봉제, 수산물 가공업 등 단순하지만 장시간 노동을 요하는 업체에서 일하고 있지만, 이들의 건강과 모성보호 등에 관한 부분은 전혀 고려되지 않고 있다.<sup>9</sup> 지난 날 산업체 부설

---

<sup>8</sup> 여성이주노동자들은 생산직과 유흥산업(성산업), 그리고 서비스업, 어학원(학원강사) 등에 취업하고 있다. 생산직에 취업하고 있는 여성이주노동자는 대부분 동남아시아 출신이며, 유흥산업에 취업하고 있는 여성이주노동자는 필리핀과 러시아 출신이 대부분이고, 식당이나 여관·다방·가정부 등 서비스업에 취업하고 있는 여성이주노동자의 대부분은 중국동포들이다.

학교로 모집된 나이 어린 여공들의 빈자리를 이제 여성이주노동자들이 채우고 있는 것이다.

연수생의 이탈을 방지한다는 명목으로 외부와의 전화, 서신교환, 방문, 외출 등을 통제하는 것뿐만 아니라 밤에는 문을 밖에서 잠그는 사실상의 감금상태에서 노동을 시키는 연수업체들도 적지 않다. 그 중에는 한국 기업의 해외투자기업을 통해 들어온 연수생, 특히 여성이주노동자들의 경우가 많은데 상담소에 접수되지 않은 사례는 이보다 훨씬 더 많을 것으로 짐작된다. 게다가 지난 해 작업장 내의 성희롱을 방지하는 성희롱방지법이 발효되긴 했지만 이주여성노동자들은 그 사실 자체를 잘 알지 못하고 있으며, 의사소통의 문제뿐만 아니라 문제해결을 위한 방법도 찾지 못해 정신적 고통을 받는 경우가 적지 않다.

회사 내의 기숙사나 회사 밖의 기숙사에 살고 있는 경우, 한국인 직원들이 술을 마시고 밤에 기숙사에 진입을 시도해 물의를 빚은 상담도 적지 않았다. 짐작컨대 여성이주노동자의 성폭행이 적지 않게 발생하고 있을 것이다. 여성이주노동자들은 대부분 그 사실들을 차마 말하지 못하고, 그 회사를 떠나는 것으로 정리하는 경우가 많다. 의료문제에 있어 연수생의 경우 정기적인 건강검진을 받도록 되어 있지만, 실제 정기적인 검진이 제대로 이뤄지지 않고 있으며, 미등록노동자의 경우는 의료혜택에서도 완전히 배제되어 있다. 그리고 여성이주노동자가 한국에서 임신했을 경우 회사에서 임신 사실을 알게 되면 연수를 중단하고 본국으로 돌려 보내지기 때문에 부득

---

9 과도한 노동에서 보호하자는 취지에 만들어진 근로기준법 제68조에 의한 야업금지조항(‘여자와 18세 미만인 자는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시키지 못하며, 또 휴일근로에 종사시키지 못한다’), 여성의 건강과 모성보호를 위해 특별히 만들어진 제69조 시간외 근로조항(‘사용자는 18세 이상의 여자에 대해서는 단체협약에 있는 경우라 하더라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다’), 제71조 생리휴가조항(‘사용자는 여자인 근로자에 대해 월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다’)는 여성이주노동자들에게는 전혀 적용되지 않고 있는 현실이다.

이 임신중절수술을 받게 되고, 또 중절수술 후 충분한 휴식을 취하지 못하고 바로 일을 해야 하는 비인간적인 상황도 있다. 이런 경우는 여성의 건강에 치명적인 영향을 미치게 된다.

한국의 유흥산업(성산업)에 이주여성이 유입되기 시작한 것도 1990년대의 일이다. 이주여성들은 주로 미군부대 주변의 클럽과 전국 나이트 클럽에서의 공연을 목적으로 입국하고 있다. <한국특수관광협회>를 통해 연예인 자격(E6, 엔터테인먼트 비자)으로 입국하는 이런 이주여성들의 숫자는 특히 1997년부터 빠른 속도로 늘어나고 있다. 연예인 도입 업무를 맡는 송출 에이전시가 허가제에서 신고제로 대폭 간소화되면서 나타난 현상이다. 유흥산업에 유입된 이주여성들의 문제는 매춘과 인신매매와도 깊은 관련이 있다. 클럽 등의 유흥업소뿐만 아니라, 주택가에서 감금생활을 하며 매춘에 시달렸던 러시아 여성들에 대해서는 이미 언론이 몇 차례 보도한 적이 있다.

2001년 한국이 인신매매 3등급 국가로 분류된 뒤 정부에서 유흥산업에 유입된 여성이주노동자들에게 관심을 갖기 시작했지만, 이들의 도입과 관리업무는 여전히 체계적으로 이뤄지지 않고 있다. 이런 이주여성들은 인권의 사각지대에 방치된 채 가장 기본적인 권리조차 제대로 보호받지 못하고 있는 실정이다.

#### 4. 문화적 물이해

“제가 처음 한국에 왔을 때, 회사에서 일하는 동료들이 자꾸 ‘인도네시아에는 옷 없지? 신발 없지?’ 그리고 ‘자전거나 자동차는 물론 없지?’ 하며 우리를 마치 밀림 속 원주민 같이 생각하는 것 같았습니다. 제가 설명을 해주고 싶어도 한국말을 못하니까 그냥 ‘네’ 라고 대답했죠.”

어느 인도네시아 출신 노동자가 「나의 한국생활」이라는 주제로 발표한 글의 일부이다. 또 다른 인도네시아 출신의 노동자는 서로 의사소통이 이뤄져 종교적으로 돼지고기를 금하고 있음을 한국인들이 알게 될 때까지 채식

주의자로 오해받기도 했으며, 돼지가죽을 가공하는 피혁공장에 배정된 방글라데시 출신의 어느 노동자는 업체를 바꿔달라는 간곡한 부탁을 거절당하자 거의 미칠 지경에 이르러 결국 업체를 이탈하기도 했다. 한국에서 일하고 있는 이주노동자 중 다수가 이슬람문화권 출신이지만 한국이 이슬람 문화에 거의 무지한 상태여서, 이들이 겪어야 했던 고통은 적지 않았다.

이주노동자들은 한국에 도착한 뒤 공장 작업장에 배치되어 최소 2~3년 간 한국에서 일하게 되지만, 한국에 체류하는 동안 불편함을 조금이라도 줄일 수 있도록 한국어를 배우거나 한국에 대해 이해할 수 있는 기회는 전혀 주어지지 않는다. 하루 10~12시간 이상의 장시간 노동으로 인해 휴식시간도 부족하지만, 시간이 난다 하더라도 한국어를 배우거나 한국을 알 수 있는 방법은 전혀 없다.

또 이주노동자들을 고용하는 업체들이 대부분 영세한 업체들이어서 이주노동자들의 본국에 대한 문화적 이해를 기대하는 것은 고사하고 현지어를 할 수 있는 관리자를 고용하고 있는 업체 역시 그리 많지 않은 실정이고 보니, 작업과정에 있어서도 충분한 작업설명, 안전교육이 이뤄지지 않아 산업재해 발생률도 상대적으로 높다. 그뿐 아니라, 의사소통이 제대로 이뤄지지 않는 가운데 오해와 충돌도 발생하게 된다. 한국 정부는 서로 다른 언어와 종교, 생활습관 등 문화적 차이에 대한 이해와 배려를 위한 그 어떤 조치도 취하지 않은 채 이주노동자들에게 ‘신발의 크기에 발을 맞추라’고, 즉 ‘무조건 적응하라’고 말할 뿐이다.

##### 5. 왜곡된 의식

“엄마, 저 아저씨 얼굴이 왜 새까맣?”

“가난한 나라에서 와서 못 씻어서 그래.”

지하철 안에서 어린 자식과 함께 탄 어느 한국 여성의 이런 얘기를 듣고 있던 이주노동자는 참을 수 없는 모욕감을 느꼈다고 했다. 앞서 지적한 제

도적인 문제, 구조적인 문제와 아울러 이주노동자들을 괴롭히고 있는 중요한 문제가 이와 같은 한국인의 왜곡된 의식과 태도이다.

많은 한국인들은 이주노동자들의 열악한 노동환경을 거론하면, ‘돈벌러 왔으니 고생은 당연히 감수해야 하는 것 아니냐’ 라고 한다. 임금이 너무 낮다고 지적하면, ‘그래도 본국에서 받는 임금보다 훨씬 많은 것 아니냐’ 고 해 이주노동자에 대한 차별대우를 당연한 것으로 받아들이고 있다. 한국에 비해 경제적인 빈국에서 왔다는 사실과 피부색이 검다는 사실 때문에, 이주노동자들을 ‘열등한 인간’으로 치부하고 멸시하고 천대하는 경우가 작업장 내에서도 흔히 발생하고 있다.

이런 사실들을 놓고 한국은 역사적으로 타민족과 어울려 살아본 경험이 없어서 이민족에게 ‘배타적일 수밖에 없다’고 설명하는 것은 다소 궁색한 변명으로밖에 들리지 않는다. 한국에 비해 상대적으로 경제적 수준이 나은 나라 출신의 외국인에 대한 한국인들의 태도는 지나치다고 생각될 만큼 친절할 것이나, 똑같은 아시아 출신의 이주노동자라 하더라도 한국인에 비해 덩치가 큰 파키스탄이나 우즈베키스탄 출신의 노동자들은 상대적으로 덩치가 작은 필리핀이나 인도네시아 출신의 노동자들보다 한국인들에게 폭행을 당해 상담소를 찾는 일이 훨씬 적다는 사실은 한국 사회가 강한 자에 약하고, 약한 자에 강한 비굴함과 천박함의 단면을 보여주고 있다.

이런 점은 같은 민족이면서도 가난한 나라에서 왔다는 이유만으로 천대 받는 중국동포에 대한 한국인들의 태도에서도 쉽게 찾아볼 수 있다. 이런 실정은 장차 남북이 통일될 경우, 북한동포들에게 한국인들이 어떤 태도를 취할지 미뤄 짐작할 수 있도록 해준다.

## 이주노동자의 미래

### 1. 제도개선: 연수제도 폐지 및 노동허가제 도입

한국 사회는 이미 고학력·고령화 사회에 접어들었다. 따라서 이주노동자

들의 국내 취업이 일시적인 현상이 아니라 앞으로 일정 규모의 외국인력은 불가피한 상황이 되고 있음을 의미한다. 37만 명이 넘는 이주노동자들에게 적용되는 법 조항이 출입국관리법 단 몇 조항뿐이라는 것도 말이 안 되는 현실이지만, 이미 실패했음이 명백한 산업연수제도를 유지하는 것은 이주노동자의 인권측면에서도 중소기업들의 안정적인 고용의 측면에서도 상황을 점점 더 악화시킬 뿐이다.

한국의 연수제도는 일본의 기능실습제도와 유사하지만, 일본이 실제 연수가 가능하도록 제도적 장치를 가지고 있는 반면, 한국의 연수제도는 부족한 노동력을 보충하기 위한 것이 그 목적인 만큼, 그에 합당한 제도를 마련해야 한다. 무엇보다 인권침해에 무방비 상태로 방치되어 온 이주노동자들의 인권이 보호될 수 있도록, 또 중소기업들에게는 안정적인 고용이 보장되도록 해야 한다. 이런 방향 하에 제도개선 of 핵심적인 내용은 다음과 같다.

이주노동자의 노동자로서의 지위와 권리를 인정할 것, 이주노동자들의 족쇄로 작용하고 있는 송출비리를 척결하기 위해 현재와 같은 민간단체에서 이주노동자의 선발과 입국을 담당하는 것이 아니라, 국가 간의 쌍무협정을 통해 상호 책임을 지도록 할 것, 업체의 횡포를 방지하기 위한 이주노동자들에게 업종의 제한은 둘 수 있으나 업체 이전의 자유를 보장할 것, 지금까지 한국 경제에 기여해 온 미등록노동자들에게 합법적으로 일할 기회를 부여할 것(미등록노동자의 사면) 등이 핵심적인 내용이다.

이미 대다수 국민들이 공감하고 있는 이주노동자의 인권개선이 이토록 지지부진한 이유는 이주노동자 문제가 도덕적 명분은 있지만, 정치인들이 추구하는 실리(정치자금과 투표권)가 없다는 점 때문이다. 지난 96년부터 시민사회·인권단체에서 이주노동자들의 '사업장 이동' 등을 포함한 '노동허가제'를 추진하고 있음에도 불구하고 노동부는 노동자로서의 지위를 인정하는 '고용허가제'를 계속 '유보'하고 있는 상황이다.

그리고 당사자인 이주노동자들은 그들의 불안정한 신분 때문에 자신들





의 목소리를 내기 어렵다는 점과 이주노동자 문제를 가장 직접적으로 거론해야 할 한국의 노동조합이 그 역할을 충분히 하고 있지 못하는 것도 요인이다. 이것은 노동조합이 이주노동자들의 권리를 보호하기에는 조직과의 식면에서 취약하다는 것을 의미한다.

그리고 마지막으로 노동부와 법무부, 산업자원부 등 관련 정부 부처 간의 근시안적 이해관계 대립도 한 몫을 하고 있다. 따라서 이주노동자의 노동허가제 입법은 국민의 공감대를 보다 폭넓게 형성해 나가는 활동 속에서 진행하는 것이 중요하리라 본다.

## 2. 사회의 일원으로서의 이주노동자: 거주권 및 시민권

이주노동자들에게는 생존을 위해 노동자로서의 권리 보장이 시급한 과제이지만, 문제는 여기에 그치지 않는다. 이주노동자들의 체류가 장기화되면서 한국인과 결혼하는 국제결혼가족들이 늘어나고 있으며,<sup>10</sup> 이들의 정착과 자녀(혼혈아동)들의 양육과 교육이 새로운 문제로 제기되고 있다.

지난 1997년 49년만에 이뤄진 국적법 개정은 남녀평등의 원칙을 기본으로 했기 때문에, 여성의 호주권을 인정치 않았던 까닭에 한국 국적이 없는 외국인 남성과 결혼한 한국인 여성의 경우 결혼을 해도 독립된 호적을 가질 수 없고 아이가 미혼모의 아이로 될 수밖에 없었던 폐해는 해결됐다. 그러나 한국인 남성이 외국인 여성과 결혼할 경우 결혼과 동시에 국적이 주어지던 것을 남녀 모두 결혼 뒤 2년 이상 경과해야 국적을 취득할 수 있도록 하향 평준화했다.

그러나 외국인 여성의 경우 비교적 수월하게 국적취득이 가능한 것과 달리, 귀화를 통한 국적취득의 길 이외에는 안정적인 체류 방법이 없는 외국인 남성의 경우 까다로운 귀화 절차와 시험을 요구하고 있어 국적취득 문제는 그리 순탄치 않다. 국적취득 과정에서 가장 중요하게 고려되어야 할 점은 위장결혼으로 인한 국적취득의 경계가 아니라, 실제 가정을 꾸려 살아가려는 가족들의 보호여야 한다.

현재 늘어나고 있는 한국인 여성과 사실혼 관계에 있는 미등록노동자들은 처음에는 산업연수생이나 관광비자로 입국해 체류기간을 넘긴 사람들이다. 이 경우 한국인 여성과 사실혼 관계에 있거나 자녀를 양육하고 있다 하더라도 미등록노동자로 분류되어 항상 단속과 추방의 위협에 시달리게 된다. 게다가 한국의 출입국관리법은 이런 가족들에게 '가족이 함께 살 권리'를 인정하지 않고 있기 때문에 이런 미등록노동자들을 구제할 실질적인 방법이 없다. 결국 이것은 한국인 여성과 자녀를 책임지고자 하는 이주노동자들에게 '신라이파이한' 같은 아버지가 될 것을 강요하게 되는 법이다.

이웃 일본의 경우에는 불법체류 중인 외국인이 자국민과 결혼할 경우 '체류특별허가<sup>11</sup>'를 신청할 수 있도록 되어 있다. 물론 신청 뒤 조사 등의 절차

---

10 국제결혼을 하는 가족의 수는 1990년의 4천7백10쌍에서 1998년의 1만2천1백88쌍으로, 2000년에는 1만2천3백19쌍으로 꾸준히 늘어나고 있는 추세이다.

를 밟아 법무대신의 판단에 의해 결정되도록 되어 있지만, 결혼 뒤 적법한 절차를 밟아 함께 거주할 수 있는 여건을 마련할 수 있도록 법적으로 보완하고 있는 점도 충분히 고려할 수 있어야 한다. 그나마 1997년 국적법이 개정된 이후에도 지속적으로 지적됐던 문제점, 즉 외국인 배우자의 취업을 허용하지 않아 경제적 어려움을 가중시켰던 문제점이 올해 초에 개정된 국적법 시행령에 따라 외국인 배우자에게 F2비자를 주는 것과 함께 제한된 범위의 취업이 허용되어 해결된 것은 다행스런 일이다.

그리고 이주노동자들의 가족해체 문제도 심각하다. 이주노동자들은 대부분 한번 출국하면 재입국이 거의 불가능한 까닭에<sup>12</sup> 체류가 장기화되면서 본국에 있는 가족들과는 이산가족이 아닌 이산가족이 되어버린다. 가족이 행복하게 잘 살아 보려고 시작한 이주노동이 결국 가족의 해체로 귀결되거나, 귀국 뒤에도 가족들 속에서 자신의 자리를 찾지 못하고 제대로 정착하지 못해 다시 이주노동을 선택해 떠들게 되는 불행한 사례들도 그리 드물지 않다.

이처럼 이주노동자들의 문제는 생존의 문제를 넘어, 이제 거주자로서 또 시민의 일원으로서의 권리에 이르기까지 폭 넓은 이해와 문제인식을 확대시켜 나가야 할 시점에 이르렀다.

## 맺으며

이주노동자 문제에 있어 가장 중요한 것은 이주노동자들을 사회의 일원으로 받아들이고 더불어 살아가려는 한국인들의 태도와 의식의 문제이다. 이주노동자들의 문제는 사실 '이주노동자의 문제' 라기보다는 '우리와의

---

11 "법무대신은 퇴거강제사유에 해당한다고 인정되는 외국인이라도 당해 외국인의 사정 등을 고려해, 그 체류를 특별히 허가하는 것이 가능하다" (입관법, 제50조 1항 3호).

12 "강제퇴거명령을 받고 출국한 후 5년이 경과하지 아니한 자" (출입국관리법, 제11조 6항).

른 것에 대해 어떤 태도를 취할 것인가 라는 '우리의 문제'이다. 즉, 국적이 다르고 인종이 다르고 피부색이 다른 이주노동자들에게 어떤 태도를 취할 것인가라는 문제인 것이다. 우리와 다르기 때문에 당연히 차별을 받아야 하느냐 아니면 다르다고 차별 받아서는 안 되느냐, 어떤 태도를 취하느냐에 따라 제도를 비롯한 모든 사회적 태도가 결정되기 때문이다. 이 점에서 이주노동자의 인권 수준이 그 사회의 인권지표이자 사회적 성숙도라는 의견에 전적으로 공감한다.

서로의 '다름'을 이해하려는 노력, '공존'을 위한 노력이 존재하는 사회가 얼마나 인간적인 사회이고, 얼마나 풍성한 문화가 꽃필 수 있는 사회가 될 수 있을지는 충분히 짐작할 수 있을 것이다. 아시아를 향해 열린 마음과 열린 인식을 가지고 국적과 인종, 피부색과 문화의 차이를 넘어 우리 모두 더불어 함께 살아가는 사회를 향해 성큼 한 걸음 나아가 이주노동자들의 아픔도 조속히 치유되기를 바란다. ■

---

정귀순 noja@kornet.net | 부산민주항쟁기념사업회 민주시민상 수여(1997년), 부산 외국인노동자 인권을 위한 모임 대표.