

진행안내서

찾아가는

민주노총 이주노동교육



찾아가는



민주노총 이주노동교육 강사 양성 워크숍

이주노동자는 함께 일하며 살아가는 우리와 똑같은 노동자입니다.
그런데, 일하러 온 노동자들이 가장 먼저 마주하는 것은
차별과 배제, 혐오와 편견입니다. 이번 워크숍은
왜 우리가 이주노동자와 함께 하고, 노조로 조직해야 하는지
살펴보고, 이주노동을 주제로 조합원들과
어떻게 소통할지 고민해보는 시간입니다.

10:00~13:00 이주노동 기본교육 민주노총 공통 교안 시연
- 내 안의 차별의식 마주하기
- 강의 시연
- 토론 및 발표

13:00~14:00 점심

14:00~16:00 조별 강의 실습 및 강의안 발표
평가 및 현장적용 계획 세우기

📅 2022년 7월 12일 (화) 10시

📍 민주노총 15층 교육장

👥 가맹산하 미조직·이주사업·교육사업 담당자 20명

답은 순서

교육진행 안내	
I. 참여 프로그램 내 안의 차별의식 마주하기	01
II. 강의별 진행 안내	05
0. 교육에 들어가면서	07
1. 왜 사람들은 이주할까요?	09
2. 한반도의 해외 이주 역사와 경험	12
3. 이주국가 한국, 노동하는 이주민	16
4. 국내 이주노동자 도입과 제도의 변천	23
5. 우리 사회에 존재하는 다양한 차별과 이주노동자	28
6. 이주노동자들이 겪는 착취와 차별 고용허가제 문제	40
7. 이주노동운동 역사	55
8. 모든 노동자의 민주노총, 이주노동자와 함께 합시다!	67
9. 마무리 함께할 실천 모색	81

Ⅲ. 토론 조별 토론 및 발표	83
Ⅳ. 마무리	87
교육 소감 나눔	89
진행자 교육 마무리 발언	89
Ⅴ. 이주노동자와 함께하는 단체	91

<교육진행 안내>

이주노동 교육은 세 가지 영역으로 구성하였습니다.

참여식 프로그램 · 강의 · 토론

진행자가 주어진 교육 시간과 교육대상의 특성에 따라
주제를 정해서 진행할 수 있습니다.



강의를 시작 전에 참여식 프로그램을 진행하면서
서로의 생각을 나누는 시간을 갖는 방식은
강의를 일방적으로 듣는 것보다 훨씬 효과가 있습니다.



강의는 진행자가
각 주제별 강의를 뽑아서 할 수 있습니다.



토론은 모든 강의 후에 꼭 진행하는 것이 좋습니다.
모두가 참여해 발언할 수 있도록
4~5명으로 조를 나누어 토론한 뒤,
조별 토론 결과를 함께 공유합니다.



짧게라도 각자 교육 소감을 발표하면서
마무리 할 수 있습니다.

1. 참여 프로그램 | 내 안의 차별의식 마주하기



< 라파라파 : 문화다양성 게임 >

○ 준비물 : 게임 라파라파, 화이트보드(혹은 전지 1장), 보드마커

○ 진행

1. 전체 그룹을 두 개의 그룹(알파 그룹과 베타 그룹)으로 나눕니다.
2. 서로의 모습이 보이지 않고 소리가 들리지 않는 분리된 두 개의 공간이 필요합니다. 매우 가깝지 않아도 되지만 너무 멀지는 않아야 합니다.
3. 알파 그룹과 베타 그룹을 운영할 진행자가 필요하기 때문에 최소한 두 명의 진행자가 필요합니다. 진행자들은 각각의 보조 진행자를 둘 수 있고 진행자가 세 명 있다면 베타 그룹을 둘이 진행하는 것이 좋습니다. 진행자는 모든 과정이 원활하게 진행될 수 있도록 관리합니다.
4. 두 그룹은 두 개의 서로 다른 문화에서(다른 규칙을 가지고) 살게 됩니다.
5. 서로 관찰자를 보냅니다. 관찰자들은 관찰만 합니다.
6. 관찰자는 자신의 그룹에 돌아와 다른 그룹의 사람들이 사는 모습을 관찰한 대로 나눕니다.
7. 서로 방문자를 보냅니다. 방문자들은 교류할 수 있습니다.
8. 다른 문화의 사람들이 우리 그룹에 왔을 때 어느 누구도 자신의 문화나 규칙을 알려주지 않습니다. 스스로 알아내게 하는 것이 가장 중요합니다.

참여 프로그램 목표

이 활동이 실제 우리들의 사회와 어떻게 연결되는지 생각해 보고, 적용해 볼 수 있는 것을 찾는 것입니다. 자신과 다른 문화를 가지고 살아가는 이들의 생각과 느낌을 물어봅니다. 외부인이 보기에 이상한 점은 없었는지 물어봅니다. 연상되는 자신의 경험이나 사회문제가 있었는지 물어봅니다. 무심코 했던 차별적인 언행들이 내가 가진 무지나 무관심이 원인은 아니었는지 생각해 봅니다. 이주노동자, 이주결혼여성, 난민, 이주배경 청소년 등이 경험할 삶에 대해서 고민해 보는 시간을 가질 수 있습니다. 또한 이를 더 확장해서 장애인, 성소수자 등의 사회적 소수자들의 삶에 대해서도 고민해 보고 나눠 볼 수 있습니다.



II. 강의별 진행 안내



0. 교육에 들어가면서

<핵심주제>

"왜? 우리가 이주노동자와 같이하고,
노조로 조직해서 함께 활동해야 하는지,
또 그 방안은 무엇인지 살펴봅니다."





목차

1. 왜 사람들은 이주할까요 - 신자유주의 세계화와 강요된 이주
2. 한국의 해외 이주 역사와 경험 + 영상 보기
3. 이주국가 한국, 노동하는 이주민
4. 국내 이주노동자 도입과 제도의 변천
5. 우리 사회에 존재하는 다양한 차별과 이주노동자
6. 이주노동자들이 겪는 착취와 차별 - 고용허가제 문제
7. 이주노동운동 역사 - 싸워왔던 이주노동자들
8. 왜 이주노동자와 함께해야 하는가
9. 이것부터 시작하자

한국에는 200만 명의 이주민이 살고 있습니다.

그 가운데 이주노동자는 120만 명(60%) 이상입니다.

이주노동자는 이 땅에서 함께 일하며 살아가는 우리와 같은 노동자입니다.

제조업, 농축산업, 어업, 건설업, 서비스업 등 이주노동자가 없으면 굴러가지 않는 일이 많습니다. 우리가 쓰는 생필품에서 휴대폰, 자동차, 컴퓨터, 아파트, 빌딩, 조선, 매일 먹는 먹거리에 이르기까지 이주노동자 손길이 미치지 않는 곳이 없습니다.

이번 교육 시간에는 이러한 이주노동자에 대해 알아보니다.

동정과 시혜, 배제와 차별, 혐오와 편견이 아니라 같은 사람이자 같은 노동자로서 함께 하기 위한 방법을 고민해보는 시간입니다.

“왜 우리가 이주노동자와 같이하고, 노조로 조직해 함께 활동해야 하는지, 또 그 방안은 무엇인지, 알아보겠습니다.”

1. 왜 사람들은 이주할까요?

<핵심주제>

"이주는 지난 수십 년 동안 삶의 터전에서 더 이상 살 수 없어진 사람들의 생존의 이주였음을 알아보겠습니다."



1.1 신자유주의 세계화와 “강요된 이주”

민주노동당이주노동교안
2022

1. 왜 사람들은 ‘이주’할까요? 신자유주의 세계화와 강요된 이주

(국제)이주 : 자기가 나고 자란 삶의 터전을 떠나
다른 지역(국가)으로 가서 일하거나 살아가는 것

부자나라, 가난한 나라 경제 약탈, 세계자본주의 체제 불평등	일자리를 찾고, 빈곤 탈출 위해 도시로 이주, 다시 부국으로 이주
실업, 빈곤의 악순환	생존을 위해 강요된 이주

- 지구촌 78억 인구 중 약 2억8천만 명(3.6%), 세계 200여개 국가에서 이주 (2020)
- 지난 20년 동안 전 세계에서 해외 이주민이 40%이상 증가

(ppt 1)

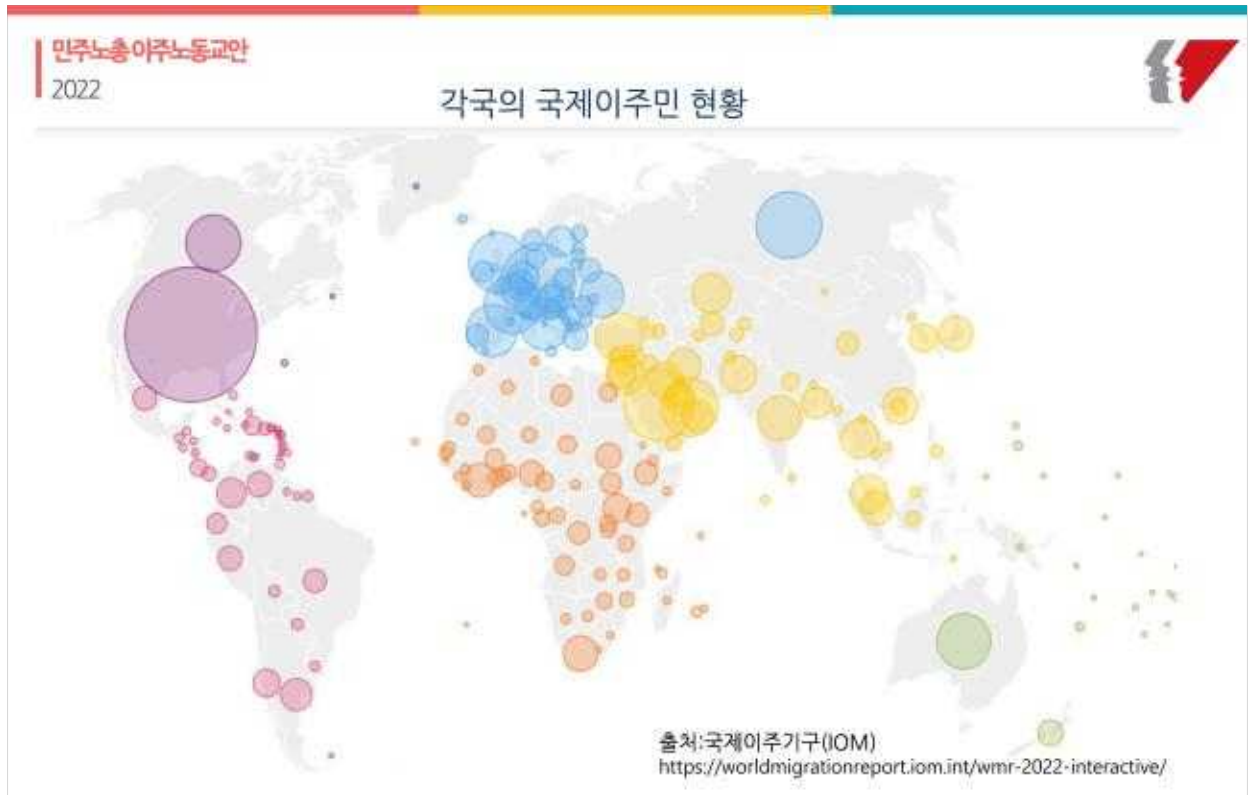
아프리카에서 시작된 인류 역사는 수만 년에 걸쳐 전 세계로 ‘이주’한 역사입니다. 오래전, 사람들은 더 나은 곳을 찾아 살기 위해서, 혹은 가혹한 자연환경을 피해서, 또는 호기심과 탐험심으로 끊임없이 이동했습니다.

그러나 지난 수십 년 동안 신자유주의 세계화가 가져온 피해로 삶의 터전에서 더 이상 살 수 없어서, 먹고 살기 위해서, 어쩔 수 없이 국제 이주의 물결이 폭증했습니다. 자본은 자유롭게 각 나라를 넘나들며 이윤 추구 활동을 합니다. 이 탓에 규제는 철폐되고 사회복지도 약화되며 제3세계는 살기 더 어려워졌습니다.

1994년에 미국, 캐나다, 멕시코 사이에 ‘북미자유무역협정(NAFTA)’이 체결되었습니다. 그 여파로 값싼 옥수수 등 농산물이 멕시코로 쏟아져 들어오니 멕시코 농민들 생존이 어려워졌습니다. 농민들이 도시로 나와 도시빈민이 되었습니다. 그래도 살기 어려워 일자리가 있는 미국으로 향합니다. 밀입국도 감행하면서 한 해 약 40만 명이 미국으로 들어옵니다.

최근에는 여기에 더해, 중남미 각국에서 빈곤과 폭력을 피한 이주행렬(카라반)을 이뤄 수천 킬로를 걸어 미국으로 향하는 이민자들이 늘고 있습니다. 또 이라크 전쟁, 시리아 내전, 예멘 내전, 아프간 전쟁, 가장 최근에는 우크라이나 전쟁 등 전쟁과 분쟁 때문에 이주를 해야 하는 상황도 증가하고 있습니다. 이러한 현상을 ‘강요된 이주’라고 볼 수 있습니다.

1.2 이주노동자(이주민)는 세계 어디에?



(ppt2)

위 그림은 전 국제이주기구(IOM)에서 집계한 이주민 분포를 그림으로 확인할 수 있습니다.

세계적으로 각국에 분포하고 있는 이주민 숫자가 둥근 원으로 표시되어 있습니다. 2020년 이 때 한국이 장기체류자 170만 명 정도로 집계되었으니까 이를 감안해서 다른 나라들의 원 크기를 보면 대략 짐작할 수 있을 것입니다. 거의 없는 나라가 없지요.

지구촌 78억 인구 중 약 2억8천만 명(3.6%), 세계 200여개 국가에서 이주(2020년 기준)하고 있습니다. 지난 20년 동안 전 세계에서 해외 이주민이 40%이상 증가했다고 합니다.

그래서 지금을 ‘이주의 시대(Age of Migration)’라고 부릅니다.

2. 한국의 해외 이주 역사와 경험

<핵심주제>

"한국 역시 노동자를 해외로 보내는 나라였고 이주한 한인들이 다른 나라에 가서 고난한 삶을 살았음을 이해합니다."



2.1 한반도의 해외 이주 역사와 경험

민주노총이주노동교안
2022



2. 한반도의 해외 이주 역사와 경험

- 구한말~**
하와이 사탕수수 농장의 값싼 노동력 수요 -> 전 세계적인 모집. 101명의 한인들을 실은 최초의 이민선이 1902년 12월 22일 인천을 출발해서 1903년 1월 13일 호놀룰루에 도착. 1905년 까지 7,226명의 한인들이 하와이에 도착. 멕시코 등 중남미에도 이민. 만주, 사할린, 블라디보스톡, 일본 등으로의 이주. 사할린 한인들의 중앙아시아 강제이주
- 해방이후~ 1980년대**
60년대 브라질 농업이민 등, 아르헨티나, 파라과이 등 남미로의 이민. 60-70년대 독일로 광부, 간호사로 2만여 명 이주 노동. 70-80년대 미국 이민. 80년대 중동 건설 붐에 따른 중동지역 이주노동 등.
- 1990년대 이후**
1980년대 중반을 거치면서 한국은 이주민 유출국에서 유입국으로 전환
취업, 유학, 이민, 파견, 장기 여행 등 다양한 목적으로 해외 이주

(ppt3)

그렇다면 한반도에서 해외로 나간 이주 역사는 어떨까요?

조선시대 이후 근현대사에서 최초 해외 이주노동역사는 하와이 이주노동으로 봅니다. 당시 미국 하와이는 사탕수수 농장들의 값싼 노동력 수요가 늘어나자 세계에서 인력을 모집합니다.

1902년 12월 22일 101명의 한인들을 실은 최초의 이민선이 인천을 출발해

1903년 1월 13일 호놀룰루에 도착했습니다.

1905년까지 7226명의 한인들이 하와이로 이주노동을 떠납니다.

중남미는 1905년 멕시코 유카탄 반도의 에네켄 농장의 계약 노동자로 1,033명이 이주한 것이 시작이었습니다. 이들 중 300여명이 1921년에 경제난을 피해 쿠바로 재이주하였습니다.

멕시코 등 중남미 외에도 일제 강점기에 만주, 사할린, 블라디보스톡, 일본 등으로 이주가 확대되었습니다. 러시아 한인들은 스탈린 치하에서 중앙아시아로 강제이주되어 현재의 우즈베키스탄, 카자흐스탄, 키르기스스탄 등의 고려인이 되었지요. 일제 치하에서는 일본의 만주 지역 개발사업을 위해 한인들의 대규모 집단이주가 시행되었습니다. 일자리를 찾아 일본으로 건너가거나 강제징용 등으로 끌려가기도 했습니다.

한편 하와이로 이주노동을 간 노동자 대부분은 20대 독신 남성이었습니다. 이들과 결혼하기 위해 사진을 주고받기도 했는데요, 1924년까지 1000여 명의 한인 여성들이 하와이로 건너가 이민자 가정을 형성하였습니다. 관습, 가난, 인종차별 등 갖은 시련 속에서도 곳곳이 스스로의 운명을 개척했던 한인 여성들의 모습은 미국 작가 엘런 브렌너트의 <사진신부 진이>에 잘 묘사되어 있습니다.

해방 이후부터 1980년대까지는 주로 달러벌이를 위해 여러 가지 이주노동 행렬이 이어졌습니다. 60년대 남미로의 이민도 있었습니다. 1963년 브라질로 103명의 농업 이민자들 출발을 시작으로 아르헨티나, 파라과이, 볼리비아 등으로 농장을 개간한다는 명목으로 중남미 국가들로부터 초청을 받아 이민을 갔습니다. 나중에 주로 상업에 종사하게 됩니다.

60~70년대 독일로 광부, 간호사로 2만여 명이 이주 노동을 하였습니다. 이들은 열악한 노동환경 속에서 어렵게 살아가면서도 3년 계약만료 뒤에도 이주노동을 하기 위해 투쟁하여 결국 독일에 정착할 권리를 쟁취합니다. 이후 한국의 민주화 운동에 지속 연대하고, 이주민 권리운동에도 함께 합니다. 독일로의 이주노동은 영화 <국제시장>에서 엿볼 수 있습니다.

70~80년대에는 미국, 캐나다, 호주 등 서구권으로의 이민도 늘어났습니다. 80년대에는 중동 건설 붐 영향으로 중동지역 이주노동을 많이 떠나기도 했지요.

해외 이주, 이주노동 흐름은 1988년 올림픽을 기점으로 줄어듭니다. 이 시기부터는 이주노동 유입국이 되는 것이지요. 그만큼 한국 경제가 성장하고 민주주의가 전진했기 때문입니다.

참조 영상

국가기록원, 재미교포들의 독립운동(1919년 4월 19일)

<https://readmore.do/c9dg>

2.2 영상 “사람들이 왔다”

민주노총 이주노동교안
2022

영상 보기

“노동력을 원했지만, 사람들이 왔다”

지식채널-e (ebs.co.kr / 로그인 필요)
<https://readmore.do/H9kR>

(ppt 4)

영상 한편을 보면서 독일로 광부, 간호사 노동을 갔던 당시 상황을 알아보겠습니다.
EBS 지식채널에 나왔던 “사람들이 왔다”라는 영상입니다. (2010년 5월 10일)

“부당한 일이 있어도, 억울한 일이 있어도 묵묵히 버틴…
40년 만에 ‘그들’이 돌아왔다.”

3. 이주국가 한국, 노동하는 이주민

<핵심주제>

"이주국가로서의 한국, 다양한 이주민이
늘어날 수밖에 없는 상황과
이주민을 이해합니다."



3.1 이주국가 한국, 노동하는 이주민

민주노동이주노동교안
2022



3. 이주국가 한국, 노동하는 이주민

이주국가 한국
송출국으로서 한국 : 재외동포 760만명 (10%)
이스라엘, 아일랜드, 이탈리아, 한국 순 (세계 평균 3%)
** 미국의 한인 200만 중 미등록 체류자 25만명에 달함.
유입국으로서 한국 : 200만명, 인구의 4%

노동하는 이주민
**이주민이 출신국을 떠나 타국에서 사는 것은
노동을 통해 생계를 유지해야 하는 일**
모든 이주민이 해당되지는 않으나 대체로 이주민은 이주노동자임.
이주노동자, 결혼이주민, 유학생, 이주배경 청소년, 외국국적동포, 난민 등.
따라서 일부 이주민에 대한 반대 정서, 인종차별은 이주노동자와 전체 이주민에
대한 차별과 배제로 이어짐.

(ppt5)

외국에서 이주민으로 살고 있는 재외동포들은 어디서 무엇을 하고 있는지 볼까요!
이주 송출국으로서 한국은 현재 재외동포가 760만명에 달합니다.
남북한 인구의 10% 정도인데 이 수치는 세계에서 매우 높다고 하네요.
이스라엘, 아일랜드, 이탈리아, 한국 순이라고 합니다. (세계 평균 3%)

가장 많이 살고 있는 곳은 미국입니다.
여러분들 일가친척이나 지인 중에는 미국으로 이민가서 사는 분들도 있을텐데요,
미국에는 한인 200만 명 정도가 있는 것으로 추정합니다. 그 가운데 비자가 없는
미등록체류자가 25만명에 달합니다. 전문직종 출신이라도 미국에 가서는 주로
세탁소나 식품점 같은 소규모 자영업을 하는 분들도 많습니다.

서구권에는 아시아인 인종차별이 있습니다.
코로나 시기를 거치며 그것이 훨씬 심각해졌는데요, 때문에 지금도 많은 차별 사례가
일어나고 그에 맞선 저항도 높아졌습니다.

일본에도 50만 명 정도 재외동포가 살고 있습니다.
일제 강점기 시대부터 이주해 살았던 재일조선인과 그 후손들, 60년대 이후 건너간

뉴커머¹⁾ 들이 있습니다.

일본 사회 역시 차별이 심해서 이주 한인들은 고난을 많이 겪었습니다.
2017년 출간한 재미작가 이민진의 소설 <파친코>와 최근 이를 원작으로 만든
드라마에 재일조선인들의 파란만장한 삶이 잘 드러나 있습니다.

이주 유입국으로서 한국은, 200만명 이주민이 인구의 4%를 구성하고 있습니다.
코로나 직전인 2019년 말에는 250만명 수준이었습니다.
보통 이주배경 인구가 전체 인구의 5%에 달하면 이주, 다문화 사회라고 하는데요,
한국은 그 정도 상황이 되었다고 할 수 있습니다.

한국은 저출산 고령화로 한국 전체인구와 15세~64세 사이 노동인구가 줄어들고
있습니다. 한국고용정보원에 따르면 2022년 3월 기준 소멸위험지역²⁾ 은 113곳으로
전국 228개 시군구의 절반 수준인 49.6%로 나타났다고 합니다.

1) 뉴커머 : 1965년 한일외교관계 수립 이후 일본으로 건너가 정착한 대한민국 국적자를 말한다.
이들 중에는 특히 1980년대 이후 이주한 사람이 많다.
2) 소멸위험지역 : 20~39세 여성인구 수를 65세 이상 고령인구 수로 나눈 값인 소멸위험지수가
0.5미만인 곳을 말한다.

서울신문

전국 시군구 2곳중 1곳은 소멸위험지역

입력 : 2022-04-29 16:04 | 수정 : 2022-04-29 17:07



▲ 구직자들이 서울 마포구 고용복지플러스센터에서 구인공고를 살펴보고 있다. 뉴스1

전국 기초자치단체의 절반 가량이 소멸위기를 맞고 있다는 분석이 나왔다.

29일 발간된 한국고용정보원 계간지 '지역산업과 고용' 토크에서 이상호 연구위원은 올해 3월 기준 소멸위험지역은 113곳으로 전국 228개 시군구의 절반 수준인 49.6%로 나타났다고 밝혔다. 통계청의 주민등록연앙인구 자료와 월별 주민등록 인구통계 자료를 분석한 결과다. 소멸위험지역은 20~39세 여성인구 수를 65세 이상 고령인구 수로 나눈 값인 소멸위험지수가 0.5미만인 곳을 말한다. 소멸위험 지역은 2015년 80곳에서 2020년 102곳으로 늘어난 바 있다. 올해 소멸위험지역은 2020년에 비해 11곳 증가한 셈이다.

이번에 새로 소멸위험지역이 된 기초자치체는 모두 11곳으로 제조업이 쇠퇴한 지역(통영시, 군산시 등)이나 수도권 외곽 지역(포천시, 등두천시 등)으로 확산되고 있다.

소멸위험 지역의 고용보험 가입자 평균 임금은 소멸 저위험지역보다 낮았다. 소멸위험지수가 0.2미만인 고위험지역의 고용보험 가입자 평균임금은 소멸저위험 지역의 84.3% 수준이었다.

소멸위험 현상은 비수도권에서 양질의 일자리를 구성하는 지역 제조업이 2010년대부터 쇠퇴하고 일자리 상황이 악화하면서 청년 인구의 유출이 발생한 데 따른 것이다. 이같은 지방소멸에 대응하기 위해서는 지역 일자리 정책 목표를 명확하게 제시하고 지역 인재 유출을 방지하며 지역내 고용 취약계층을 보호하는 방안 등이 필요한 것으로 제시됐다.

고용정보원은 "소멸 고위험 지역과 저위험 지역간 일자리의 질적인 격차가 존재하고 고위험 지역에서 저위험 지역으로 노동력이 이동하는 것으로 나타났다"고 밝혔다. '지역산업과 고용'은 고용정보원 홈페이지(www.keis.or.kr)에서 볼 수 있다.

3.2 한국사회 이주민 현황



(ppt6)

이주민이 출신국을 떠나 타국에서 사는 것은 노동으로 생계를 유지하는 일이 기본이겠지요. 그래서 대부분 노동자로 살아갑니다. 타국에서 살려면 체류비자가 필요한데 체류비자는 ‘이주노동자·결혼이주민·유학생·이주배경청소년·외국국적동포·난민’ 등으로 나뉘어집니다. 비자는 다를 수 있지만, 그들 모두는 노동하며 살아가는 지역사회 구성원입니다.

통계청이 발표한 ‘2021년 출생·사망 통계’에 따르면 2021년 출생자 수는 26만500명으로 2020년(27만2천300명)보다 4.3% 줄었습니다. 20년 전인 2001년(55만9천934명)의 절반도 안 됩니다. 합계출산율은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 기준으로 2013년부터 9년 연속 최하위를 기록 중으로 0.81에 불과합니다. UN 집계로도 한국은 198개 국가 중에 합계출산율이 1이 안되는 유일한 나라라고 합니다. 이에 정부도 ‘인구정책 TF’를 만들어 계속 대응책을 내는데요, 그 가운데 이민정책도 포함되어 있습니다.

즉 인구나 산업정책에서 이제 이주민, 이주노동자를 빼고 갈 수 없다는 뜻이지요. 앞으로 이주민은 더욱 늘어날 수밖에 없는 상황입니다. 국내에서 태어나 성장하는 2세 아동, 청소년들도 계속 증가하고 있고요. 그렇게 보면, 취업비자로 들어와 일하는 이주노동자뿐 아니라 다양한 유형의 체류비자를 갖고 노동하는 이주민이 많습니다.

법무부와 통계청의 2021년 이민자 체류실태 및 고용조사에 따르면 2021년 ‘외국인 취업자’는 85만5천 명입니다. 여기에 미등록 체류자 39만 명이 대부분 노동하는 것으로 추정하여 더하면 전체 이주노동자 규모를 약 120만 명으로 추산할 수 있습니다.

이주민들의 배경, 유형은 매우 다양합니다. 같은 나라 출신이라고 한 묶음으로 보면 안 됩니다. 보통 사람들이 이주민들을 존중받아야 할 개인으로 보지 않는 경우가 많지요. 그냥 외국인, 이슬람, 외국인 근로자 이런 식으로 봅니다. 이런 이유로, 일부 이주민에 대한 반대 정서, 인종차별은 이주노동자와 전체 이주민에 대한 차별과 배제로 이어지게 됩니다.

그래서 우리는 인종차별에 대해 알아야 하고, 이를 방지하고 이주민과 평등하게 공존하려고 노력해야 합니다.

고용허가제노동자 (E-9 비자)

가장 대표적인 이주노동 인력 제도. 한국정부가 동남아.서남아 16개 국가와 MOU를 맺어, 한국어시험과 기술테스트를 통과한 노동자들이 한국 내 중소기업, 농업, 건설업, 일부 서비스업에서 일할 수 있는 제도(몽골, 중국, 필리핀, 베트남, 캄보디아, 라오스, 태국, 미얀마, 인도네시아, 파키스탄, 네팔, 방글라데시, 키르기스스탄, 우즈베키스탄, 동티모르, 스리랑카). 이주노동자라고 흔히 불리는 이들임. 3년 일하고 재고용되면 1년10개월 더 일할 수 있음(3+1년10개월). 4년10개월이 되었을 때 다시 고용되면 본국 갔다가 재입국 특례로 다시 와서 4년10개월 더 일할 수 있음. 정부는 단기 노동제이라고 하지만, 사실상 10년 가까이 노동하는 장기노동 제도

방문취업제노동자 (H-2 비자)

중국과 옛 소련지역 국가(러시아, 우즈베키스탄, 카자흐스탄, 키르기스스탄, 우크라이나 등) 출신 한국계 동포 노동자 제도. 고용허가제보다 많은 업종에서 단순노무 가능. 기간은 고용허가제와 동일

계절근로제노동자 (E-8 비자)

2015년부터 시범 실시되어 현재 확대되는 제도로 농업에서 한시(3개월~5개월)로 필요한 이주노동자 고용을 위해 도입됨. 지자체가 해외 지자체가 협약을 맺고 인력을 도입하거나, 결혼이주민 친척을 초청

선원 (E-10 비자)

연근해 20톤 미만 선박은 고용허가제로서 노동법 적용, 20톤 이상 선박은 선원법이 적용되는 선원비자. 고용허가제는 정부간 협약으로 공공기관이 송출입을 맡아 부정부패가 줄었고 노동자가 부담할 비용이 많지 않은데, 선원비자는 본국에서 민간회사가 송출하고 한국 내 관리업체가 있어 노동자 부담이 크고 각종 문제가 발생함

예술흥행 (E-6 비자)

주로 문화예술 분야, 가수, 댄스 등에게 발급되는 비자. 특히 미군 기지 근처 유흥업소에서 일하는 이주노동자들에 해당함. 그러나 가수나 댄스 명목으로 데려와 놓고 실제로는 술을 팔게 하거나 성매매로 내모는 등 여러 문제가 지속되고 있음

동포 (F-4 비자)

외국 국적 동포로서 한국에 와서 거주하는 경우 받는 비자. 단순노무 직종 제외하고 취업 가능

결혼이주민 (F-6 비자)

한국 국적자와 결혼해 이주민으로 살아가는 경우 받는 비자. 취업에 제한 없음

영주자 (F-5 비자)

한국에서 영주권자로 사는 비자. 취업에 제한 없음

유학생 (D-4, D-2 비자)

어학당에 다니며 한국어를 배우는 학생은 D4 비자, 대학교에 다니며 공부하는 학생은 D2 비자. 일정 시간 이내로 아르바이트 취업 가능

기타 비자 (G-1 비자)

- 난민 신청자, 임금 체불 등으로 소송 중인 사람, 산재 치료 중인 사람, 인신매매 피해자 등 기타 유형의 이주민에게 발급하는 비자. 취업을 위해서는 따로 허가를 받아야 함
- 이러한 비자 유형은 매우 복잡하고 요건이 까다로워 문제가 많음. 예컨대 E-9은 고용허가제 비자인데 하위 범주로 제조업 E-9-1, 건설업 E-9-2, 농축산업 E-9-3, 어업 E-9-4 등인데 다른 비자 범주도 세 자리임. 국제기구는 비자 유형 단순화와 요건 완화를 권고하고 있음

4. 국내 이주노동자 도입과 제도의 변천

<핵심주제>

“미등록 체류로 시작된
이주노동부터 연수생제도, 고용허가제
도입의 흐름과 맥락을 이해합니다.”



4.1 국내 이주노동자 도입과 제도의 변천

민주노동당 이주노동교안
2022

4. 국내 이주노동자 도입과 제도의 변천

이주노동자
도입

대략 1987년 이후 급격한 경제성장, 구조조정으로 기업 해외이전, 임금인상, 소위 3D (위험하고 더럽고 어려운) 업종 인력부족, 아시안게임/올림픽 등, 관광비자 등으로 들어온 동남아 출신 이주노동자 고용

산업
연수생제
도입
1994

중소기업에 요구에 따라 동남아 중심으로 한국의 선진기술 '연수' 명목으로 이주노동자 수용, 중소기업공장에서 여권압류, 저임금, 산재 등 노동권/인권사각지대에서 일을 시킴. '노예연수제'로 불림.

고용허가제
도입
2004

산업연수생제 대신으로, 노동자로 인정하는 고용허가제 도입, (2006년까지는 병행 실시), 현재 16개 국가에서 이주노동자 도입 중. 2007년부터 방문취업제(중국, 구소련국가 출신 동포)실시

(ppt 7)

사람이 오는 것임에도 우리나라는 이주노동자 처우, 존중과 권리보장에는 아무런 준비가 없었습니다.

한국에는 왜, 어떻게 이주노동자들이 들어오기 시작했을까요?

대략 1987년 전후 한국의 급격한 경제성장이 큰 배경입니다. 87년 노동자 대투쟁의 효과로 늘 저임금 장시간노동에 시달려 왔던 국내 노동자들 임금이 상승했습니다. 그래서 소위 위험(Dangerous)하고 더럽고(Dirty) 어려운(Difficulty) 3D업종에서 인력이 만성적으로 부족하게 되었습니다. 그 과정에서 자본 측은 기업 구조조정과 해외이전 등을 추진했지요. 값싼 노동력을 찾아 해외로 이전할 수 없었던 영세기업들은 국내에서 저임금 노동력을 요구하게 됩니다.

한편 86년 아시안게임, 88년 올림픽을 지나면서 정부는 해외 관광객 입국 규제를 대폭 완화했습니다. 이런 상황에서 동남아시아 국가 노동자들이 한국에 가면 일자리가 있겠다고 생각했을 겁니다. 처음에는 관광비자로 들어와 초과체류를 하며 미등록 체류자로 일하기 시작했습니다. 이때는 아무런 제도가 없었습니다. 정부도 이런 상황을 묵인했습니다.

그런데 이들로 인력이 부족했던 기업들이 더 많은 이주노동자를 정부에 요구합니

다. 이에 1991년 정부가 ‘해외투자기업 연수생제도’를 도입합니다. 해외에 지사가 있는 기업이 연수생 명목으로 인력을 들여올 수 있게 한 것이지요. 이것도 부족하다고 기업들이 요구하니, 1993년에 ‘산업연수생제도’를 만들었습니다. 중소기업에 따라 동남아를 중심으로 한국의 선진기술 연수 명목으로 이주노동자를 대거 도입하는 제도가 만들어진 것이지요.

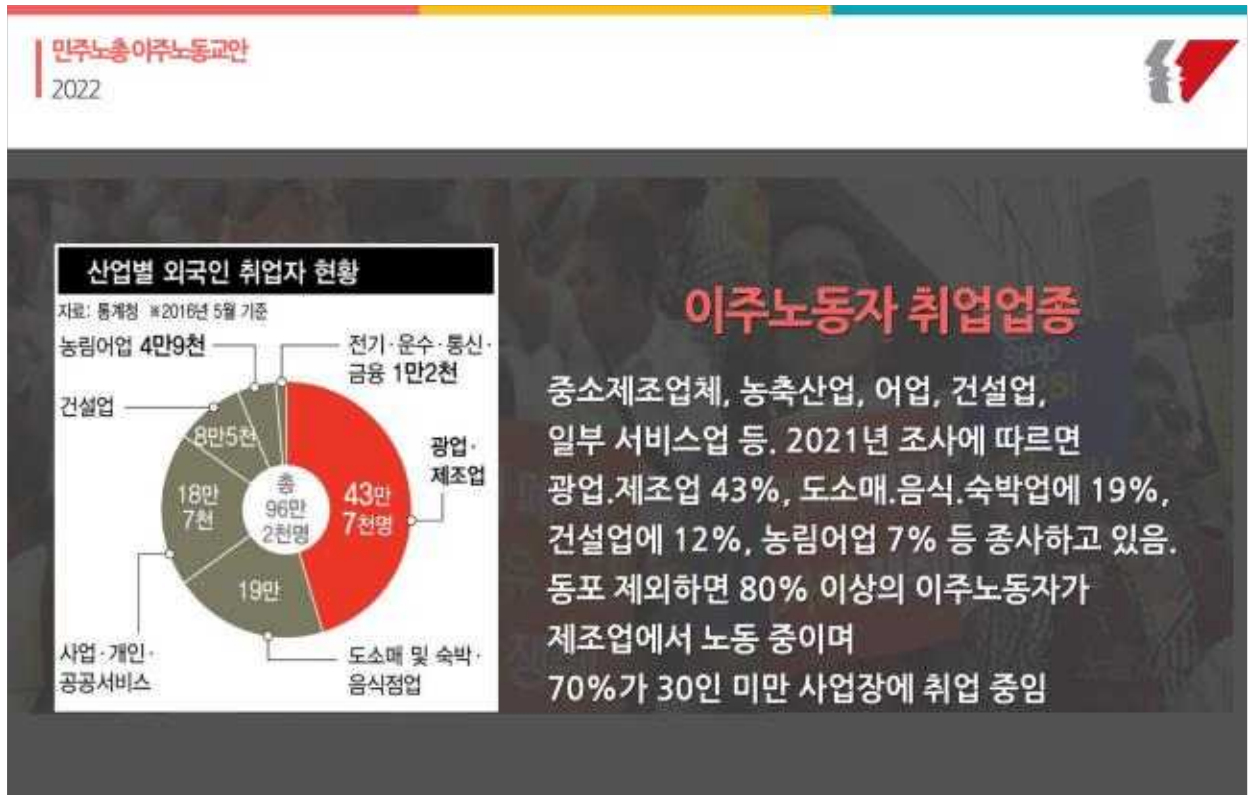
그런데 노동력만 받아서 일만 시키면 될 줄 알았지, ‘사람이 온다는 것’ 대한 처우와 존중, 권리보장 등 아무런 준비가 되어있지 않았습니다. 즉, ‘연수생’은 노동자로 대우 받을 수 없던 것이지요.

그래서 연수생제도는 ‘현대판 노예제’로 불렸습니다. 최저임금도 적용되지 않았고 연수수당이라는 그나마의 임금도 잘 주지 않았습니다. 도망 못 가도록 여권, 통장을 압류했습니다. 산재가 발생해도 보상은 없었으며 때리고 욕하는 일이 비일비재했습니다. 한마디로, 있어서는 안 되는 제도가 잘못 끼워진 첫 단추처럼 실시된 것이지요.

90년대 이후 많이 생겨난 이주노동자 지원단체들과 노동운동 진영에서 산업연수생 제도를 거세게 규탄했습니다. 2002년경에는 연수생이 이탈하는 미등록 체류 비율이 80%까지 올라가서 사실상 제도로써 기능할 수 없는 지경에 이르렀습니다.

정부는 2003년, 산업연수생제도를 대신해 ‘고용허가제 법’(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률)을 통과시키고 2004년 8월부터 고용허가제를 시행합니다. 2007년에는 중국과 옛 소련국가의 한국계 동포들을 대상으로 방문취업제를 실시하였습니다. 그리하여 현재 120만 명이 넘는 이주민 노동자들이 사회 곳곳에서 일하며 살아가고 있습니다.

4.2 이주노동자 취업업종



(ppt 8)

한국에서 이주민들이 어떤 일을 하는지 보겠습니다.

이주노동자들은 제조업에서 가장 많이 일하고 있습니다. 또 숙박·음식점 등 서비스업, 건설업, 농어업 등에서 일합니다. 매일 먹는 먹거리에서 휴대폰, 전자제품, 배, 건물, 각종 인프라 시설에 이르기까지 이주노동자 손길이 미치지 않는 것이 없을 정도입니다.

2021년 정부의 '이민자 체류실태 및 고용조사'에 따르면 이주노동자들은 광업·제조업 43%, 도소매·음식·숙박업 19%, 건설업 12%, 농림어업 7% 등에 종사하고 있습니다. 동포들을 제외하면 주로 동남아·서남아 출신 이주노동자 80% 이상이 제조업에서 노동 중이며 70%가 30인 미만 사업장에 취업 중입니다.

■참고자료 | 체류자격별 · 산업별 취업자

○ 체류자격별 취업자

(단위: 천명, %)

	전체 취업자	비전문 취업(E-9)	방문취업 (H-2)	전문인력 (E-1~ E-7)	유학생 (D-2, D-4-1·7)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-6)	기타
2021. 5. (구성비)	855.3 (100.0)	216.0 (25.3)	93.7 (11.0)	39.4 (4.6)	34.1 (4.0)	236.8 (27.7)	89.4 (10.5)	64.3 (7.5)	81.7 (9.6)
남자	573.4	197.4	62.4	23.9	18.1	141.8	47.1	20.8	62.0
여자	281.9	18.5	31.3	15.6	16.0	95.0	42.2	43.5	19.7
전년대비증감	7.4	-35.1	-23.5	0.7	6.9	31.7	9.7	2.4	14.8
증감률	0.9	-14.0	-20.1	1.8	25.4	15.5	12.2	3.9	22.1

○ 산업별 취업자

(단위: 천명, %)

		전체 취업자	농림어업	광·제조업	건설업	도소매· 음식·숙박	전기·운수· 통신·금융	사업·개인· 공공서비스
외국인 취업자	2021. 5. (구성비)	855.3 (100.0)	61.0 (7.1)	370.4 (43.3)	102.1 (11.9)	161.6 (18.9)	20.7 (2.4)	139.6 (16.3)

5. 우리 사회에 존재하는 다양한 차별과 이주노동자

<핵심주제>

"인종차별, 차별유형을 확인하고
올바른 호칭 사용이 편견과
오해 극복의 시작임을 공감합니다."



5.1 우리 사회에 존재하는 다양한 차별과 이주노동자



(ppt9)

한국사회에는 소수자, 사회적 약자에 대한 많은 차별이 존재합니다.

비정규직 차별, 여성 차별, 학력 차별, 장애인 차별, 성소수자 차별 등을 비롯해 이주민에 대한 인종차별 역시 있습니다.

이주민이라고 해서 인종차별만 겪는 것은 아닙니다. 노동자로서 계급억압, 불평등, 여성 차별 등을 한꺼번에 겪고 있으며, 그 가운데 이주민 혹은 이주 배경이기 때문에 당하는 인종차별이 있습니다.

5.2 이주노동자, 이주민 차별 이유



(ppt 10)

우선, 인종차별을 살펴보겠습니다.

2020년 국가인권위원회가 발표한 조사결과에 따르면, 인종차별 이유로

출신 국가를 이유로 한 차별 56.8%

한국인이 아니어서 59.7%

그리고 인종, 민족, 피부색, 언어능력, 악센트, 문화 차이, 종교 등이 지목되었습니다.

인종차별의 이유가 참 다양하지요?

5.3 이주노동자, 이주민 차별유형



(ppt 11)

차별유형을 보면

언어적 비하, 사생활 질문, 기분 나쁜 시선, 없는 사람 취급
일터에서 불이익, 채용거부, 따돌림 등
인종차별의 이유만큼 많습니다.

인종이란, 사회적으로 만들어지고 계속 변하는 개념이지, 과학적인 개념이 아닙니다.

인종주의는 항상 갈등과 위계를 포함하고, 문화·전통, 민족·국가 등 범주와 혼합되어 작동합니다. 인종주의는 한 인종화된 집단(주류 집단)이 다른 모든 인종화된 집단보다 우월하므로 지배할 자격이 있다고 믿는 사상이고 이를 재생산하는 제도입니다.

“인종주의는 제도와 정책, 이데올로기, 개인의 편견 등이 상호작용을 통해 발전하고 유지, 변화되는 인종적 범주에 기반을 둔 지배와 억압체계”입니다. 인종주의에 바탕을 둔 인종차별은 개인적 편견이나 무지를 넘어, 지배하고 억압하려는 체계이기에 노동운동이 단호히 거부하고 비판해야 합니다.

인종주의는 노동자 계급 내의 연대를 가로막고 단결의 토대를 무너뜨립니다.


5.4 어떻게 불러야 할까요?_이주노동자

민주노동이주노동교안 2022

어떻게 불러야 할까요?

[외국인노동자 VS 이주노동자]

- 외국인 => **외**(바깥 외) **국**(나라 국) **인**(사람 인)
> 다른 나라 사람, 한국국적을 가지지 않은 사람
> 이방인, 타국인, 이국인, 외노자
- 이주 => **移**(옮길 이) **住**(살 주)
> 살던 곳을 떠나 딴 곳으로 옮겨 가서 삶



[외국인등록증]

(ppt 12)

인종차별을 철폐하려면 무엇부터 시작하면 좋을까요?

먼저 사람의 인식을 규정하는 호칭부터 차별이 보이지 않도록 해 볼까요!

우선 외국인노동자, 외국인근로자를 봅시다.

언뜻 보면, 외국에서 왔으니 외국인노동자나 외국인근로자, 심지어 줄여서 외노자로 불러야 할 것 같기도 한데요,

‘외국인’이라고 하면, 국적을 기준으로 나누는 개념이 되어 은연중에 한국인이 아닌 이방인 취급을 정당화할 수 있습니다. 외국인이니까 다르게 대해서도 괜찮다는 관념을 갖게 할 수 있지요. 더욱이 이주민 노동자 중에는 국적 취득자도 많이 있습니다. 그래서 UN이나 국제기구, 많은 국가는 보다 중립적인 용어로 ‘이주’(migrant) 노동자 혹은 ‘이주민’으로 부르고 있습니다.

슬라이드 오른쪽 하단의 외국인 등록증은 3개월 이상 체류하는 이주민들이 발급받는 것입니다.

여기 ‘ALIEN’이라는, 즉 이방인이라는 표현은 배타적 어감이 강하다는 제기가 많아 2021년부터 삭제되었습니다. 영문 명칭은 ‘Residence Card’로 바뀌었고요.

5.5 어떻게 불러야 할까요?_미등록이주노동자

민주노총이주노동교안
2022

어떻게 불러야 할까요?

[불법체류자 VS 미등록이주노동자] 국가인권위원회 권고 (2018.11)

인권위는 이주민의 '미등록 체류상태' 또는 '체류기간 초과상태'에 대해 부정적 인식을 부여하는 '불법체류'라는 용어 사용을 지양할 것을 촉구. "불법체류라는 용어는 이들을 법적, 제도적인 보호에서 제외하여 인권침해에 취약한 집단으로 만들고, 이주민에 대한 편견과 혐오를 가져오기" 때문.

국제연합(UN) 이주민 인권 특별보고관, "미등록은 행정법규 위반이지 형사상 범죄가 아니다"

국제이주기구(IOM), "미등록은 범죄와의 관련성을 수반하여 이주자의 인간성을 부정하는 것처럼 보이는 '불법'이라는 용어보다 선호되는 표현"

「재한외국인 처우 기본법」 등 법률에 규정된 '불법체류' 용어 지양

이주민의 '미등록 체류상태' 또는 '체류기간 초과상태'에 대해 부정적 인식을 부여하는 '불법체류'라는 용어의 사용은 법적, 제도적인 보호에서 제외하여 인권침해에 취약한 집단으로 만들고, 우리사회의 이주민에 대한 편견과 혐오를 가져온다.

다문화, 외국인 등 이주민 관련 단어를 포함하는
프릴 1안개에 대한 2017년 적대언어 분석

(ppt 13)

가장 문제가 되는 표현은 불법체류자 혹은 불체자라는 용어입니다.

이주민 중에는 체류 기간을 넘겨 머무는 초과체류 경우가 가장 많은데요, 정부나 주요 언론은 여전히 불법체류자라고 부르고 있습니다. 그런데 '불법체류'라고 하면 사람들에게 범죄자 이미지를 심어줍니다. 사실은 대다수가 체류 기간을 넘긴 것 밖에 없는 데도요. 그래서 오래전부터 이주민권단체에서는 이 용어를 바꿔야 한다고 요구해 왔습니다.

민주노총에서도 미등록 이주민 혹은 미등록 이주노동자라고 쓰고 있지요. 국가인권위원회는 이주민의 '미등록 체류 상태' 또는 '체류 기간 초과 상태'에 부정적 인식을 부여하는 '불법체류' 용어 대체를 촉구하며 "불법체류라는 용어는 이들을 법적, 제도적인 보호에서 제외하여 인권침해에 취약한 집단으로 만들고, 이주민에 대한 편견과 혐오를 가져오기" 때문이라고 지적했습니다. 국제연합(UN) 이주민 인권 특별보고관은 "미등록은 행정법규 위반이지 형사상 범죄가 아니다"라고 했고 국제이주기구(IOM)은 "미등록은 범죄와의 관련성을 수반하여 이주자의 인간성을 부정하는 것처럼 보이는 '불법'이라는 용어보다 선호되는 표현"이라고 했습니다. 서구에서는 'undocumented'라고 하여, 미등록 혹은 '서류 미비자'라고 부릅니다.

5.6 이주노동자에 대한 혐오와 편견



(ppt 14)

또 하나의 편견이 범죄와 관련된 것입니다.

흔히

“외국인 범죄가 많다.”

“범죄율이 높다.”

“불법체류자들이 범죄를 많이 저지른다.”라고 합니다.

그러나 국책연구원인 한국형사정책연구원³⁾의 공식 범죄통계자료 분석결과에 의하면 불법체류자의 범죄 발생률은 합법체류자와 비교해 오히려 낮은 것으로 나타납니다.

외국인의 전체 범죄율은 내국인의 2분의 1 수준에 못 미칩니다. (35쪽 표)

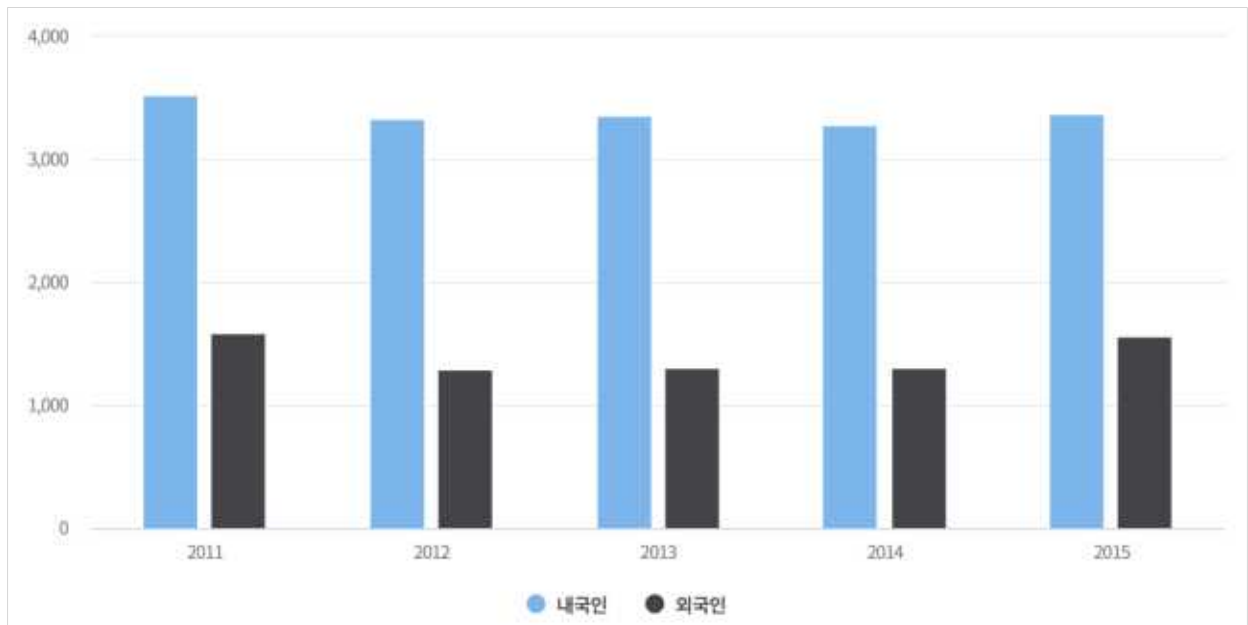
또한 범죄 가능성이 높은 청장년 연령층 비율이 내국인보다 외국인이 훨씬 더 많다는 사실을 주지한다면, 외국인의 범죄율은 현격히 낮아집니다.

그리고 미등록 체류자의 범죄 발생률은 합법체류자에 비해 오히려 낮은 것으로 나타

3) 한국형사정책연구원 범죄와 형사사법 통계정보(CCJS) : 범죄와 형사사법 통계정보 (CCJS)는 한국형사·법무정책연구원이 운영하는 국내 유일의 범죄통계포털로서 범죄와 관련한 다양한 통계정보를 제공

난다고 합니다. 상식적으로 생각해봐도, 이역만리 타국 땅에서 사는 것도 긴장되고 힘들며 조금이라도 위법행위를 하면 추방될 수도 있는데 범죄를 저지르기는 쉽지 않습니다. 오히려 미등록 체류자들이 체류비자가 없다는 약점 때문에 종종 범죄피해자가 되는 경우가 많습니다. 그래서 미등록 체류자들이 일부 강력 범죄의 피해를 보면, 피해자 보호와 사건 해결을 위해 경찰에서 출입국관리소에 신원을 통보하지 않는 ‘통보 의무 면제’가 법으로 시행되고 있습니다.

< 내·외국인범죄의 인구10만명당 검거인원(2011~2015) >



한국일보

[형형색색] 외국인 범죄에 대한 오해

입력 2019-10-25 04:40



현재 범죄통계 수집시 외국인 범죄자가 불법체류자인지 여부, 외국인 범죄자에 의한 피해자의 국적 등 외국인 범죄와 관련된 상세한 항목을 수집하지 않는다. 또한 외국인 범죄를 포함한 모든 범죄통계는 읍면동 수준의 자료를 공개하지 않는다. 이에 따라 불법체류자들 범죄자로 동일시하는 사람들의 막연한 인식이나 영화에서 재현된 외국인 밀집 지역의 실상 등이 팩트체크될 수 있는 여지가 없다. 사진은 중국동포한마음회, 귀한중국동포권익증진위원회 등 국내 중국동포 단체 회원들이 2017년 8월 서울 영등포구 대림역 앞에서 영화 ‘청년경찰’에서 중국동포와 거주지역인 대림동을 비하하는 장면이 자주 나온다고 상영중단과 사과를 요구하는 모습. 연합뉴스

2007년 100만 명 수준이었던 체류 외국인 수는 2018년 236만7,607명을 기록하였고, 이에 따라 외국인 비율도 2007년 2.2%에서 2018년 4.6%로 약 2배 이상 증가하여 우리사회는 다문화 심화단계를 향해 나아가고 있다. 외국인 규모의 증가와 더불어 특성의 변화도 눈에 띈다. 유입되는 외국인의 국적이 다양해졌으며, 초기 대다수를 차지하였던 단기순환형 손님노동자의 비율은 감소했지만 재외동포, 결혼이민자, 영주권자와 같은 정주형 이주민과 이주 배경을 가진 국민(귀화자, 결혼이민자 및 귀화자의 자녀)이 증가하고 있다.

그렇다면 우리 사회에서 외국인 범죄는 심각한 문제인가? 몇몇 주목해야 할 사안들이 있기는 하지만, 외국인 범죄는 사람들의 우려만큼 심각하지 않다. 지난 5년간 외국인의 전체 범죄율은 내국인의 2분의 1 수준에 못 미친다. 외국인은 범죄 가능성이 높은 연령층인 청장년층의 비율이 내국인보다 훨씬 더 높다는 사실을 고려해보면, 내·외국인 간 범죄율의 격차는 더 커질 것이다. 다만 살인과 강도범죄는 외국인 범죄율이 내국인보다 높아 집중적인 관심이 요구된다. 또한, 범죄유형별로 차이가 있기는 하지만, 2014년 이후 외국인 범죄의 증가 속도는 체류 외국인의 증가 속도와 거의 비슷한 수준을 유지하며 안정화 추세를 보인다. 마지막으로 범죄자의 이미지가 강하게 각인된 중국인(한국계 중국인 포함)의 범죄율은 외국인 중 가장 높지 않으며, 내국인의 2분의 1 수준이다.

살펴본 바와 같이 유입된 외국인의 존재가 한국 사회에 제기하는 실제적인 범죄 위험과 일반 국민들이 인식하는 범죄 위협과의 괴리는 상당하다. 외국인 범죄에 대한 오해는 주로 언론의 보도경향에 의해서 영향을 받는다고 할 수 있다. 이러한 주장을 뒷받침할만한 흥미로운 조사 결과 중 하나는 외국인의 실제 범죄건수와 보도건수를 비교한 연구이다. 이에 따르면, 조사 기간에 살인사건 범죄자 13명 중 1명이 외국인이었으나, 살인사건에 대한 언론보도는 6건 중 1건이 외국인이 저지른 사건에 관한 것이었다. 또한, 전체 범죄자 중 중국인은 200명에 불과하지만, 중국인 범죄자에 대한 기사는 20개 중 1개를 차지하였다. 이는 언론이 범죄자가 외국인인 경우 내국인보다 더욱 민감하고 강도 높게 반응하고 있다는 사실을 보여준다.

이와 더불어 외국인 범죄에 대한 공식 통계의 미비와 비공개 정책도 외국인 범죄에 대한 오해와 편견을 부추기고 있다. 현재 범죄통계 수집시 외국인 범죄자가 불법체류자인지 여부, 외국인 범죄자에 의한 피해자의 국적 등 외국인 범죄와 관련된 상세한 항목을 수집하지 않는다. 또한 외국인 범죄를 포함한 모든 범죄통계는 음면동 수준의 자료를 공개하지 않는다. 이에 따라 불법체류자를 범죄자로 동일시하는 사람들의 막연한 인식이나 영화에서 재현된 외국인 밀집지역의 실상 등이 팩트체크될 수 있는 여지가 없다. 외국인 범죄에 대한 언론의 책임 있는 보도, 외국인 범죄에 대한 상세한 통계자료 수집과 공개를 통해 외국인에 대한 편견을 최소화할 필요가 있다.

김지선 한국형사정책연구원 선임연구위원

원문 읽기

<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201910241095320194>

5.7 이주노동자가 일자리를 빼앗는다?

민주노총 이주노동교안
2022

이주노동자가 일자리를 빼앗는다?

생산 가능 인구는 감소 노동력 부족	이주노동자 고용률 ≠ 국내 실업률 (연관없음)
경제침체, 비정규직 양산, 다단계 하도급, 중간착취 저임금구조, 고용불안 심화	정규직 기피 업무 -> 비정규직 내국인 기피 업무 -> 이주노동자
<p style="color: red; font-weight: bold;">>> 이주노동자를 값싸게 고용하려는 사업장이 있을 수밖에 없는 이유 : 재벌 중심의 수직적 하청 체계, 다단계 하도급과 중간착취 경제 침체, 정부정책의 책임을 노동자에게 전가</p> <p style="font-weight: bold;">자본은 이주노동자를 저임금 무권리로 착취하며 한편으로 전체 노동자 근로조건 하향 활용, 다른 한편으로 노동자 내 분열 확대 [이주노동자가 아니라 자본에 칼날을 겨누어야]</p>	

(ppt 15)

이주노동자가 일자리를 빼앗는다 인식도 일부 있습니다.

이는 세계적으로도 오랜 편견 중 하나입니다. 그런데 통계적으로 보아도 이주노동자 고용과 내국인의 실업률은 연관 관계가 없다고 합니다. 국내에서 이주노동자를 고용하는 기업들을 대상으로 이주노동자 고용 이유를 물어보면 대개 내국인력을 구하기 어려워서 그렇다고 답합니다.

즉 한국의 경제구조가 재벌 중심의 수직적 하청체계, 다단계 하도급과 중간착취 체계여서 아래로 내려갈수록 이윤이 적어지고 그만큼 값싸고 착취를 극대화할 수 있는 노동력을 요구하는 것이지요. 근본문제는 여기에 있을 것입니다.

오히려 주목해서 볼 것은 이주민이 일자리를 빼앗아간다는 주장이 노리는, ‘노노 갈등’입니다. 우리가 대응해야 할 것은 이런 분열을 조장하고, 노동자 사이에 차등을 두어 임금과 노동조건을 계속 하락시키려는 자본과 정부의 전략입니다. 따라서 이주노동자가 아니라, 자본과 권력에 칼날을 겨누어야 합니다.

한편, 이민정책연구원의 ‘국내 이민자의 경제활동과 경제기여 효과’ 정책보고서(2017)에 따르면 2016년 이주민의 경제적 효과는 생산 효과(54조6천억 원)와 소비지출 효과

(19조5천억 원)를 합쳐 총 74조1천억 원으로 추정되었습니다. 2020년에는 100조원을 돌파할 것으로 분석되었습니다. 이주노동자의 경제적 기여는 계속 커지고 있습니다. 경제의 가장 아래에서 3D 노동을 담당하며 경제 유지에 일익을 담당하고 있습니다.

6. 이주노동자들이 겪는 착취와 차별

<핵심주제>

"고용허가제의 강제노동 성격을 파악하고
제도가 오히려 다양한 차별과 착취를
정당화하고 있음을 이해합니다."



6.1 사업장 변경 자유가 없는 고용허가제

민주노총 이주노동교안
2022

6. 이주노동자들이 겪는 착취와 차별 고용허가제 이주노동자 - 무권리의 일회용 노동자 (1)

기본권을 제한하는 강제노동적 성격

- 사업장 변경 금지, 극단적 종속 강화
- : 사업주에게 계약 갱신 권리가 있음. 사업주의 허용 없으면 사업장 변경 못함.
노동부 고시에서 정한 '외국인 근로자의 책임이 없는 사유'의 경우에도 노동자가 이를 입증해야 함. 어렵게 사업장 변경 신청을 하더라도, 3개월 내에 구직하지 못하면 비자를 잃게 됨.
- : 구인 사업장 명단을 주던 방식에서, 사업장에 구직 노동자 명단을 주는 방식으로 변경.
고용센터에서 1주일에 1-2번 노동자에게 문자만 보내줌.
노동자는 내내 문자를 기다리는 수밖에 없음.
- : 임금문제 상담과 더불어 가장 많은 상담 내용임.

(ppt 16)

이제 대표적 이주노동제도인 고용허가제의 문제점을 구체적으로 살펴보겠습니다.
무권리의 일회용 노동자라고 썼는데요, 내용을 보면 과언이 아니라고 생각하실 겁니다.

고용허가제 이주노동자는 사업장 변경의 자유가 없습니다.

즉 사직을 마음대로 할 수 없다는 것입니다. 그래서 강제노동 성격이 크다고 비판받습니다. 사업주가 계약을 해지하거나 계약이 끝나야 이직을 할 수 있습니다. 노동자의지대로 이직하려면 사업주가 동의를 해줘야 합니다.

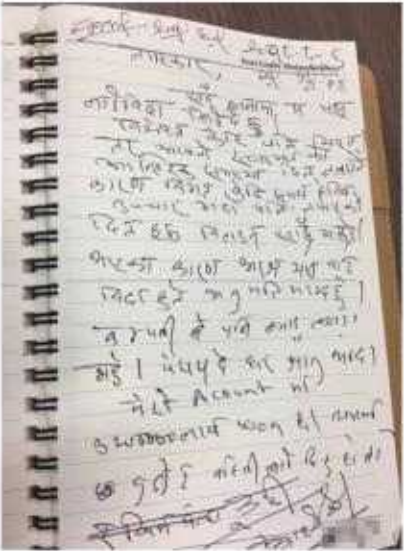
노동부 고시에서 정한 '외국인 근로자의 책임이 없는 사유'의 경우(심각한 임금체불, 폭행, 성폭행, 불법 임시 가건물 숙소 제공, 계약과 다른 사업장에서 일을 시킨 경우 등)도 노동자가 이를 입증해야 합니다.

그래서 어렵사리 사업주가 고용변동 신청서에 사인을 하면, 노동자는 release paper (석방 서류)를 받았다고도 합니다. 어렵게 사업장 변경 신청을 하더라도, 3개월 내에 구직하지 못하면 비자를 잃습니다. 사업장에 이렇게 족쇄를 묶어 놓았으니, 사업주는 임금이나 근로조건 개선을 하지 않아도 됩니다. 노동자가 마음대로 그만둘 수가 없니까요. 그래서 이 **사업장 변경 제한은 독소조항 중의 독소조항**입니다.

6.2 자살을 부른 고용허가제


민주노총 이주노동교안
2022

케서브 쉬레스타의 유서



2017년 8월 6일
안녕하세요 여러분. 저는 오늘 세상과 작별 인사를 합니다. 제가 세상을 뜨는 이유는 건강 문제와 잠이 오지 않아서 지난 시간 동안 치료를 받아도 나아지지 않고, 시간을 보내기 너무 힘들어서 오늘 이 세상을 떠나기 위해 허락을 받습니다.
회사에서도 스트레스도 받았고, 다른 공장에 가고 싶어도 안되고, 네팔 가서 치료를 받고 싶어도 안되었습니다. 제 계좌에 320만원이 있습니다. 이 돈은 제 아내와 여동생에게 주시기 바랍니다.

- 2017년 8월 6일(일) 충북 충주의 자동차 부품회사에서 일을 하던 27살 네팔노동자 케서브 쉬레스타(Keshav Shrestha)씨가 회사 기숙사 옥상에서 유서를 남기고 자살한 사건



(ppt 17)

2017년에는 충북 충주의 자동차 부품회사에서 일하던 27살 네팔 노동자 케서브 쉬레스타(Keshav Shrestha)씨가 회사 기숙사 옥상에서 유서를 남기고 자살한 사건까지 발생했습니다.

아픈데 회사를 옮길 수도 없고
고국인 네팔로 가서 치료받고 오겠다는 것도 거부당해서였습니다.

6.3 기본권보다 중요한 중소기업사업장 인력공급

민주노총 이주노동교안
2022



고용허가제 사업장 변경 제한에 대한 위헌소송 제기



“국가적 차원에서 이루어지는 이주노동자의 사업장 변경에 대한 규제는 고용관계를 해소할 노동자의 권리를 제한함으로써 노동자의 사용자에 대한 지위를 더욱 약화시키는 결과를 가져온다.
이는... 의사에 반하는 강제노동으로부터 자유로울 권리, 법률 또는 근로계약을 위반한 근로조건을 거부할 권리를 포함하는 근로의 권리, 차별받지 않을 권리 등 헌법상 기본권에 대한 침해를 야기한다.”

2021년 12월 23일
재판관 7대2 결정으로 '합헌' 판결




(ppt 18)

2020년 이주노동자와 단체들은 사업장 변경 제한에 대해 위헌소송을 제기했습니다.

강제노동으로부터 자유로울 권리, 법률 또는 근로계약을 위반한 근로조건을 거부할 권리를 포함하는 노동의 권리, 차별받지 않을 권리 등 헌법이 보장하는 기본권을 침해하기 때문입니다.

그러나 2021년 말, 현재는 재판관 7대 2로 합헌판결을 내렸습니다.

합헌판결의 주요취지는

“중소영세사업장에 대한 인력공급이 더 중요하다.”
는 것이었습니다.

6.4 해마다 최고치 기록하는 이주노동자 임금체불

민주노총 이주노동교안
2022

고용허가제 이주노동자 - 무권리의 일회용 노동자 (2)

밥먹듯이 발생하는 임금 체불

- 이주노동자는 최저임금법의 적용을 받음.
그러나 사업주들은 초과근로 수당을 주지 않거나, 10시간 일해도 8시간 임금만 계산해주거나, 퇴직금을 주지 않는 등의 방식으로 임금 체불을 하고 있음. 2015년 500억 규모의 이주노동자 임금체불 액수가 2020년에는 1200억을 넘었음. 해마다 최고치를 기록하고 있음.
- 노동시간을 기록하지 않는 사업주들도 많은데, 이주노동자가 기록한 노동시간을 근로감독관들이 인정해주지 않음.

외국인 근로자 노동현장 인권침해 사례

	미얀마 근로자 A씨(39) 임대료 월급 없고 내역 안 알려줘— 오른손 다치자 '원손' 있음
	베트남 근로자 B씨(38) '관심사' 시인해' 미정계약서 쓰고 '연차수당' 못 받음
	캄보디아 근로자 C씨(30대) 월급 260만원 주기로 해놓고 해당 80만원 임금 체불
	캄보디아 근로자 D씨(20대) 공장 사장, 마당에 계 투항— 중국여 불려 고소 할 때

(ppt 19)

이주노동자는 최저임금법 적용을 받습니다. 하지만 사업주들은 초과근로 수당을 주지 않거나, 10시간 일해도 8시간 임금만 계산해주거나, 퇴직금을 안 주거나 적게 주는 등의 방식으로 임금을 체불합니다. 2015년 500억 규모였던 이주노동자 임금 체불액은 2020년에 1200억을 넘었고 해마다 최고치를 기록하고 있습니다.

어느 캄보디아 농업노동자는 2020년에 3년치 임금 약 5천만원이 체불되어 진정을 냈으나 받지 못하고 본국으로 돌아가야 했습니다. 이런 사례는 너무나 많습니다. 그래서 이주노동자 단체에서 가장 많이 받는 상담이 임금 문제 상담입니다.

이주노동자가 임금, 퇴직금 등 체불임금을 받지 못하면, 대지급금(구 소액체당금)을 신청해서 일정 부분을 받을 수 있습니다. 그러나 이주노동자들이 많은 ‘농·어업의 사업자등록 없는 5인미만 사업장’은 대지급금⁴⁾마저 받을 수가 없는 상황입니다. 이러한 법부터 우선 개선되어야 합니다.

4) **대지급금** : 임금채권보장법 제3조에 따르면 대지급금의 적용 대상 사업장은 산재보험이 적용되는 사업장에 한정됩니다. 그런데 산재보험법 시행령 2조에 의해 ‘농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업’은 산재보험 적용에서 제외됩니다.

6.5 급여대신 ‘종이 쿠폰’ 받은 농업 이주노동자

민주노총 이주노동교안
2022

3년 임금 미지급 / 종이쿠폰 사례

경기도 이천의 한 채소 농장에서 일했던 캄보디아 노동자 스투이 씨(가명)는 4년 7개월을 일했지만 3년 동안 일한 월급 5천여만원을 받지 못했음.



"사장님 말했어요. 야채 비싸지면 사장님이 돈 주겠다고. 사장님이 땅 팔아서 계산해서 전부 주겠다고, 사장님이 은행에서 빌려서 돈 주겠다고."

"못하면 못하는 거고. 그거(임금체불)는 난 솔직히 이제는 신경 안 써요."(사장) - (MBC뉴스 2020.4.9)

경북 영천의 한 무허가 파견업체 사업주가 이주노동자들을 지역 양파, 마늘 농장 등에 하루 9시간 이상 근무하게 하고는 급여 대신 '종이쿠폰'을 지급하는 황당한 사건도 있었음.

200여명에 대해 4억여원의 임금도둑질을 한 것.

- (뉴스민, 2019.12.10)

(ppt 20)

어느 캄보디아 노동자는 경기도 이천의 한 채소 농장에서 5년 가까이 일하면서 월급을 제대로 받지 못했습니다. 5천여만원이나 됩니다. 사업주는 이전에도 다른 노동자 임금체불로 처벌받은 이력도 있었는데요, 솜방망이 처벌, 낮은 벌금이 아무런 제재가 되지 못한 것입니다. 월급을 달라고 할 때마다 사장은 채소 가격이 오르면 팔아서 주겠다고, 땅 팔아서 혹은 은행 돈을 빌려서 주겠다고 했지만 주지 않았습니다. 이제는 신경 안 쓴다고까지 얘기했습니다. 이런 사례가 일부만의 이야기가 아닙니다. 이 노동자는 빈손으로 귀국해야 하는 상황에 내몰려 이주노동자지원단체 조력으로 겨우 문제를 제기하고 진정과 소송을 낼 수 있었습니다.

더욱 황당한 사건은 2019년 경북 영천에서 발생한 일입니다. 한 무허가 파견업체 사업주가 이주노동자들을 지역 양파, 마늘 농장 등에 일하게 하고는 급여 대신 ‘종이 쿠폰’을 지급했던 것입니다. 200여 명에 대해 4억여원의 임금 도둑질을 해 대구경북이주연대회의에서 차원에서 사업주를 고발했습니다.

이런 사건은 정말 기상천외한 방식으로 이주노동자를 등치고 머슴처럼 부린 것입니다. 이주노동자들을 조사할 때마다 나오는 답변 중 하나가 ‘사업주들이 법을 지키고, 일한 만큼 월급을 제대로 줘야 한다’는 것입니다. 이주노동자들은 문제를 제기하기 어렵다는 상황을 이용해 마음대로 취급해도 된다는 발상 자체를 뿌리 뽑아야 합니다.

6.6 숙식비는 강제징수, 퇴직금은 출국 뒤에?

민주노총 이주노동교안
2022

고용허가제 이주노동자 - 무권리의 일회용 노동자 (3)

숙식비 강제 징수 지침, 퇴직금 문제

- 2017년에 노동부가 만든 '숙식비 징수 지침'으로 인해 사업주들이 노동자 통상임금의 8~20%를 숙식비로 뺄 수 있음. 사업주와 노동자 사이에 협의를 하여 동의서를 쓰게 되어 있지만 노동자 개인이 서명을 안하고 버티기는 어려움. 특히 농업에서 문제
- > 임금전액불지급 원칙 위반
- 퇴직금은 '출국만기보험'을 들어서 고용기간 이후 지급 받는데, 2014년에 '출국 후' 받을 수 있게 법을 바꿔서 노동자들이 어려움을 겪고 있음. 또한, 보험금액과 실제 퇴직금액의 차액이 크데, 따로 사업주에게 청구해야 해서, 받기가 어려움.



(ppt 21)

2017년 노동부가 만든 '숙식비 징수지침'으로 사업주들은 노동자 통상임금의 8~20%를 숙식비로 뺄 수 있게 되었습니다. 사업주와 노동자가 협의하여 동의서를 쓰게 되어 있지만, 노동자 개인이 서명을 안 하고 버티기는 어렵습니다.

특히 농업에서 문제가 큼니다.

비닐하우스나 임시 가건물에 살게 하면서 한 달에 30~40만원을 떼갑니다. 이는 임금전액불 지급 원칙 위반이며 액수도 너무나 높습니다. 이를 개선하기 위해 2021년 하반기에 정부가 숙식비 개선TF를 운영했는데 아직 최소한의 개선안도 나오지 않고 있습니다.

고용허가제 이주노동자 퇴직금은 사업주가 '출국만기보험'을 들어 매월 납입금을 납부하고 고용기간이 끝나야 받습니다. 그런데, 2014년에 '출국 후'에 받도록 법을 바꿔 이주노동자들이 큰 어려움을 겪고 있습니다. 또한, 보험금액과 실제 퇴직금액의 차액이 수백만원으로 큼니다. 그 차액은 따로 사업주에게 청구해야 해서, 실제로 받기 어려운 경우가 많습니다.

6.7 근기법 63조 적용제외 조항이 만든 무권리

민주노총 이주노동교안
2022

고용허가제 이주노동자 - 무권리의 일회용 노동자 (4)

#농축산어업 이주노동자 착취

- 하루 10시간 이상 노동, 초과근로수당 미지급, 한달에 휴일 평균 2일 (근로기준법 63조의 예외조항 문제)
- 노동자가 기록한 노동시간의 불인정 문제
- 열악한 숙소(비닐하우스, 컨테이너, 조립식패널, 농막)로 인한 주거환경 위험
- 숙식비 과도한 징수
- 여성노동자에 대한 성폭력 문제
- 어업노동자의 경우 고용허가제(노동법적용), 선원법 적용 노동자(E-10)로 나뉨. 둘다 열악하긴 마찬가지
- 사업자등록 없는 사업주 하에서 일하는 노동자는 직장건강보험 가입 불가능. 2019년 7월부터 지역건보 가입, 전체 가입자 평균보험료 부과 (2022년에 13만원 이상)

(ppt 22)

농축산어업은 하루 10시간 이상 노동, 초과근로수당 미지급, 한 달에 휴일 평균 2일 등 노동조건 자체가 너무나 열악합니다. 근로기준법 63조 적용제외 조항으로 농축산어업은 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 근로기준법 규정이 적용되지 않기 때문입니다.

임금체불도 심각합니다. 노동자가 노동시간을 기록하여 노동청에 진정할 때 제출해도 근로감독관들이 잘 인정해주지 않습니다. 그렇다고 사업주가 노동시간을 기록하지도 않습니다. 열악한 숙소(비닐하우스, 컨테이너, 조립식 패널, 농막)로 발생하는 주거환경 위험도 심각합니다. 2020년 故속행 씨의 산재사망 뒤 정부가 대책을 내놓았지만, 여전히 불법 임시 가건물이 완전히 금지되지는 않았습니다.

농업에서 이주여성노동자 대상 성폭력 문제도 있습니다. 숙소 잠금장치가 부실하거나 고용주들이 숙소를 맘대로 드나들기 때문입니다. 특히 농업사업주에게 성폭력 예방 교육을 강화해야 합니다. 건강권 보장을 위해 건강보험 가입과 의료기관 접근권이 필수적인데, 농어업에서 사업자등록 없는 사업장에서 일하는 노동자는 직장건보 가입이 불가능합니다. 비판이 커지자 정부는 2019년 7월부터 지역건보를 의무가입하게 했습니다. 그런데 최저임금도 못 받는 이주노동자에게 전체 지역가입자 평균보험료를 부과(2022년에 13만원 이상)함으로써 차별이 커지게 했습니다.

6.8 3D+죽음(Death), 4D의 이주노동자

민주노총 이주노동교안
2022

고용허가제 이주노동자 - 무권리의 일회용 노동자 (5)

#위험의 이주화, 3D->4D

구분	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		2019년	
	재해자	사망자	재해자	사망자	재해자	사망자	재해자	사망자	재해자	사망자	재해자	사망자
총계	6,044	85	5,449	103	6,729	98	6,302	107	7,239	136	7,530	129
광업	2	0	5	0	7	1	3	0	6	0		0
제조업	3,603	39	3,554	41	3,499	38	3,075	42	3,277	49	3,430	49
전기·가스·중기 기밀수도사업	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0		0
건설업	1,349	35	1,750	53	1,987	40	1,947	51	2,384	61	2,261	52
운수·창고 및 통신업	37	1	30	0	31	0	27	0	32	1		
임업	18	1	15	0	23	0	28	1	18	0		0
어업	20	0	13	0	12	0	22	1	21	1		
농업	82	2	85	3	117	1	102	2	136	7		
금융및보험업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
기타의사업	932	7	996	6	1,052	8	1,097	10	1,364	17	1,847	17

* 재해자수는 사망자를 포함하고 있음 * 19년도 통계 기타는 제조, 건설 제외 나머지 합임.

2020년은 이주노동자 사망자 총 94명 발생(전체의 10.7%)/ 2021년에는 106명으로 전체의 11.2%

(ppt 23)

이주노동자는 내국인에 비해
산재 발생률이 두 배 높고, 산재 사망률은 세 배입니다.
한 해 100명 이상의 이주노동자가 죽어서 고국으로 돌아갑니다.

이는 이주노동자가 일하는 영세 사업장이 위험한 사업장이고 적절한 안전장치, 안전 설비가 없기 때문입니다. 또한 이주노동자들에게 위험한 작업이 맡겨지기 때문입니다.

그래서 3D에 더해 죽음(Death)이 더해져 이제 4D가 되었다고도 합니다.

6.9 죽음의 원인조차 묻히는 이주노동자

민주노총 이주노동교안
2022



위험의 이주화, 이주노동자의 산업안전 문제 심각

"산재 인정을 받은 부상자까지 합치면 하루 평균 18.4명의 이주노동자가 일터에서 죽거나 다쳤다. 2016년 6560건에서 2018년 7314건으로 11.5% 늘었다. 또 지난해 우리나라 전체 노동자의 산업재해율은 0.54%였는데, 외국인 임금노동자 재해율(산재 승인자 기준)은 0.86%로 더 높았다."(서울신문 2019.9.25)

이주노동자 사망 현황 2014년~2019년 7월 기준



교통사고	74명
청장년 급사 증후군	57명
암	41명
급성심장사	31명
뇌출혈	21명
심장이상	21명
원인 불명	25명 등

※근로복지공단, 보험회사에서 사망으로 인정받아 보험금이 지급된 경우 (자료: 한청애 더불어민주당 의원실)



(ppt 24)

더욱이 20~30대 젊은 이주노동자들이 밤에 자다가 죽는 급사증후군, 급성심장사, 돌연사 등이 이어지고 있습니다.

이러한 죽음은 원인을 밝히기도, 산재로 인정받기도 어렵습니다.

유가족들은 대개 본국에 있어 원인을 밝히기 위한 문제 제기와 싸움을 하기도 불가능합니다.


6.10 500일 뒤에야 인정받은 산재사망

민주노총 이주노동교안
2022

산재 신청, 산재 인정의 어려움

캄보디아 이주여성 농업노동자 속행씨 사례

- 2020년 12월 20일 영하 16도 한파 속에 포천
- 비닐하우스 내 조립식패널 기숙사에서 사망
- 경찰은 '간경화에 의한 식도정맥류 혈관파열'로 발표, 그러나 한파 속에 난방이 제대로 되지 않았고 평소 건강검진, 병원 진료도 받지 못함. 건강보험 가입 못하다가 2019년 7월에 지역건보 의무가입으로 가입. (고작 사업주 과태료 30만원)
- 이주노동인권단체들은 '기숙사 산재사망 대책위' 결성하여 대응. 난방고장, 기숙사 관리 책임, 이주노동자 기숙사대책 요구 -> 2차례 정부대책 발표
- 유족과의 연계 어려움. 지속적인 노력 끝에 1년이 지나서야 유족 위임 받아 산재신청함. 2022년 5월 2일에 산재승인 결정이 500일만에 나옴.



(ppt 25)

캄보디아 이주노동자 속행 씨도, 영하 16도의 한파 속에 비닐하우스 숙소에서 사망하였지만 경찰은 '간경화에 의한 식도정맥류 혈관파열'로 발표했습니다. 그러나 한파 속에 난방도 제대로 되지 않았고, 평소 건강검진이나 병원 진료도 받지 못했습니다. 건강보험 가입을 못하다가 2019년 7월에 지역건보 의무가입으로 가입했습니다. 사업주는 건강검진 미실시로 고작 과태료 30만원만 받았습니다.

이주노동인권단체들은 '기숙사 산재사망 대책위' 결성하여 대응했고 난방기 고장, 기숙사 관리 책임, 이주노동자 기숙사대책 요구를 했습니다. 또한, 지속적인 노력 끝에 1년 지나 유족 위임을 받아 산재를 신청했고, 2022년 5월 2일 산재승인 되었습니다. 속행 씨 사망 500일 만이었습니다.

단체나 노조의 조력을 받지 못하는 대부분의 이주노동자들은 산재신청과 승인도 매우 어려운 일입니다. 이러한 돌연사가 발생하지 않도록 이주노동자 산재 예방 근본대책을 철저하게 마련해야 합니다. 그리고 사고가 발생하면 원인 규명 및 유가족의 산재보상 신청 등이 제대로 되도록 지속해서 노력해야 합니다.

6.11 연대의 힘으로 쟁취한 노말렉산 직업병

민주노총 이주노동교안
2022

태국 이주여성노동자 다발성 신경장애 사건

2005년 경기도 화성의 LCD 및 DVD부품 제조업체에서 일하던 태국인 여성노동자 5명이 보호장비 맹독성 화학물질인 '노말렉산'으로 세척작업을 하다가, 일어서지 못하는 하반신 마비증세인 '다발성 신경장애' 산재가 발생하여 엄청난 사회적 충격을 주었음.

사측은 안전장비도 지급하지 않았고 노동부 감독도 없었음. 이미 같은 증상의 여성노동자 3명은 귀국되어 있기까지 했음. 노조와 단체들의 투쟁과 노력으로 직업병에 걸린 뒤 본국으로 귀국했던 노동자도 산재로 인정, 치료를 받게 했고 전국 유해물질 취급 사업장 5천여 곳 전면조사와 사업주 사법처리도 이어졌음.



(ppt 26)

2005년의 일입니다.

경기도 화성의 LCD 및 DVD 부품 제조업체에서 세척작업을 하던 태국인 여성 노동자 5명이 맹독성 화학물질인 '노말렉산' 중독으로 일어서지 못하는 하반신 마비증세 '다발성 신경장애'라는 질환에 걸려 엄청난 사회적 충격을 주었습니다.

사업주는 이들에게 안전장비도 지급하지 않았고 노동부는 맹독성 화학물질을 취급하는 사업장을 감독하지 않았습니다. 이미 같은 증상의 여성 노동자 재해 3명은 재해 상태에서 귀국까지 한 상황이었습니다.

민주노총을 비롯한 제 단체들의 투쟁과 노력으로 직업병에 걸린 뒤 본국으로 귀국했던 노동자도 산재로 인정, 치료를 받을 수 있게 했습니다.

이 사건으로 노동부는 전국 유해물질 취급 사업장 5천여 곳을 전면조사하였고 사업주 사법처리도 이어졌습니다.

6.12 중국 및 옛 소련지역 출신 한국계 이주노동자

민주노총 이주노동교안
2022



중국 및 구 소련국가 출신 한국계 이주노동자

- 김대중 정부 시절 '재외동포법'을 제정하면서 경제적인 이득이 없고, 한국경제의 짐이 될 뿐이라고 판단한 중국 러시아 지역 동포들을 재외동포의 범위에서 배제한 것을 그대로 고착화함. 한국정부는 이에 그치지 않고 이들을 하위노동시장으로 편입시키며, 3D 업종 및 서비스업 등의 비숙련노동력으로 활용
- 2007년부터 '방문취업제'라는 별도의 제도를 통해 중국동포와 구소련 지역의 동포들은 선별적으로 방문취업비자 발급 >> 비숙련노동업종에 취업을 허용하여 동포들을 하위노동시장의 노동력의 일부로 규정함.
- 반중 혐오정서가 커지면서 중국 출신 이주민에 대한 전반적인 혐오와 차별이 확대됨.



2007년 여수보호소 화재참사 시 사망한 다수의 중국동포들의 유가족



중국동포와 밀집지역을 범죄자, 범죄지역으로 묘사한 영화에 소송을 하여 영화사의 사과를 받음.

(ppt 27)

역대 정부는 동포정책과 이주노동정책 사이에 중국 및 구소련지역 동포들을 놓고 이들을 하위 노동시장으로 편입시켰습니다. 3D 업종 및 서비스업 등에서 비숙련노동력으로 활용해왔고 동포들은 서구 출신 동포와의 차별(자유왕래 제한, 취업제한 등) 폐지를 요구하며 계속 싸웠습니다.

2007년부터 '방문취업제'라는 별도의 제도로 중국동포와 옛 소련지역 동포들은 방문취업비자 발급받아 일할 수 있게 되었습니다. 방문취업제는 일반고용허가제에 비해 업종이 많고 사업장이동도 자유롭습니다. 하지만 한국사회에서 반중 혐오 정서가 커지면서 중국 출신 이주민을 향한 전반적인 혐오와 차별이 확대되어 매우 심각한 상황입니다. 범죄도시, 청년경찰과 같은 영화에서 동포 밀집 지역을 범죄구역으로 묘사해 큰 상처를 받았습니다.

이에 대책위를 결성하고 소송을 제기해 결국 청년경찰 제작 영화사의 사과를 받기도 했습니다. 코로나 시기에는 중국 출신자에 대한 혐오가 더욱 커졌는데, 정치권은 오히려 이를 악용했습니다. 혐오는 우리 사회의 평등과 평화에 아무런 도움이 되지 않습니다. 노동조합부터 이러한 혐오를 뿌리 뽑아야 합니다.

6.13 법무부도 불법하는 미등록 체류자 인권문제

민주노총이주노동교안
2022

미등록체류자의 인권 문제






쉽게 미등록으로 내몰고 범죄자로 규정하는 법무부의 단속 정책

- 2018년 건설현장 단속으로 사망한 미얀마 노동자 판저테이 씨 사건, 국가인권위 직권조사 후 이주노동자 사망은 국가 책임이라는 결론 >>> 단속반원에 대한 징계와 공식 사과 권고했으나 법무부는 불수용
- 2010년 이후 단속 과정에서 사망한 이주노동자는 판저테이 씨를 포함해 공식보고만 11명에 이릅니다. 사과도 재발 방지 대책도 전무함. 반인권적 단속추방의 문제, 대책의 필요성

(ppt 28)

왜 미등록 체류자들이 발생할까요?

통제와 억압의 이주민 정책 탓에 발생할 수밖에 없는 구조임을 함께 보겠습니다.

미등록 체류는 구직 등록 신청을 늦게 해도, 구직기간을 넘겨도, 사업주 허락 없이 그만둬도, 최초 3년 계약만료 이후 사업주가 재고용을 안 해줘도 체류자격을 상실해 발생합니다. 이렇게 쉽게 체류자격을 잃을 수 있습니다. 그 외 많은 이유로 비자 없이 일하며 살아가는 미등록 체류자들이 현재 39만 명에 달합니다.

정부 정책의 문제는 근본 개선 없이, 무조건 강제 단속추방 중심으로만 대응해 온 것입니다. 그로 인해 수많은 피해가 발생하였습니다. 단속 과정에서 인권보호 규칙을 지켜야 하지만 법무부는 스스로 제정한 규칙도 잘 안 지켰습니다.

2018년 건설현장 단속으로 사망한 미얀마 노동자 판저테이 씨 사건.

당시 출입국 단속반은 점심시간에 건설현장 식당을 봉쇄하고 급습해서 아수라장인 상태에서 사람들을 잡아갔습니다.

다급해진 사람들이 창문을 넘었고 판저테이 씨는 창문 바로 밑, 지하로 떨어져 뇌사 상태에 빠졌습니다. 국가인권위원회가 직권으로 조사하여, 이주노동자 사망은 국가 책임이라는 결론을 내리고 법무부에 책임자 징계와 공식 사과를 권고했습니다.

하지만 법무부는 수용하지 않았습니다. 판저테이 씨는 뇌사상태에서 장기를 기증하여 한국인 4명의 목숨을 살리고 세상을 떠났습니다. 2010년 이후 단속 과정에서 사망한 이주노동자는 판저테이 씨를 포함해 공식보고만 11명에 이르지만, 사과도 재발 방지 근본대책도 전무합니다.

반인권적 단속추방의 문제를 이제는 반성하고 합법화를 포함한 근본대책을 마련해야 합니다.

7. 이주노동운동 역사

<핵심주제>

"이주노동자 운동의 역사와 흐름을
알아보고 이주노동자 운동의 요구에
함께 합니다."



7.1 싸워왔던 이주노동자들_1987~1995

민주노총이주노동교안
2022



7. 이주노동운동 역사 - 싸워왔던 이주노동자들

94년 미등록이주노동자 경실련 투쟁
산재당한 이주노동자들에 대한 보상 쟁취

↓

94년 3월 미등록이주노동자 산재 적용

↓

95년 연수제도 폐지를 위한
네팔노동자 13명 명동성당 천막농성

↓

95년 2월 산업연수생 근로기준법 일부 적용




(ppt 29)

☞ 저항의 시작 1987~1992

1987~1991년 관광비자, 단기비자 등으로 들어온 이주노동자들은 미등록 체류하며 노동을 했습니다. 정부는 이를 묵인했고, 아무런 법 제도가 없었습니다. 1991년에 정부는 해외투자기업연수생제도 만들어서 연수생제도를 시작합니다. 사회적으로도 이주노동자 존재는 별로 알려지지 않았습니다.

더 많은 값싼 외국인력을 중소기업들이 요구하여, 1994년 5월부터 산업연수생제도가 본격적으로 실시되는데요, 산업연수생제도는 현대판 노예제, 노예연수제의 표본이라고 할 수 있습니다.

중소기업협동조합을 비롯한 연수관리단체, 송출업체 등의 유착과 비리, 욕설과 폭행, 인권유린이 일상화되었고, 여권과 통장 압류, 강제적립, 외출금지 등 감옥과 같은 통제가 마구 벌어졌습니다. 노동자가 아니라 연수생이니 노동법은 적용되지 않았지요. 이러한 열악하기 그지없는 상황에 반발하여 수많은 연수생이 사업장에서 도망쳐 미등록으로 체류하며 노동을 하게 됩니다.

한편, 1992년 이후 상담소 등 많은 이주인권단체와 이주노동자 공동체가 설립됩니다.

☞ 산업재해 피해자들의 경실련 강당 농성 (1994)

산재를 당하고도 보상 없이 내쫓긴 피해자 11명(네팔, 방글라데시 등)이 1994년 1월 9일 경실련 강당에서 농성했습니다. 네팔 노동자 나바라즈 씨는 산재로 입원해 있는데 사장이 경찰을 데리고 와 강제 출국시키려 하자 도망쳤습니다. 17살 먼주 타파(슬라이드 오른쪽 아래 사진)는 일하다 손가락 세 개가 잘렸는데 쫓겨났습니다.

농성에 놀란 정부는 산재보상을 해 주었고, 이후 미등록 체류자들에게도 산재가 적용되었습니다.

☞ 네팔 산업연수생들의 명동성당 쇠사슬 농성 (1995)

13명의 네팔 산업연수생들이

“제발 때리지 마세요!”

“우리는 노예가 아니에요!”

라고 외치며 온몸을 쇠사슬로 묶고 명동성당에서 여권압류, 감금 노동, 폭행·폭언, 장시간 저임금 노동 등의 문제를 제기하며 농성에 들어갔습니다.

농성단은 정부와 △여권반환과 자유로운 행동보장 △재취업 보장 △원치 않는 잔업, 시간외근무 강요금지 △업무상 질병 재해 시 보상 및 치료 △연수수당 직접지급 △미지급 임금 즉시 반환 △애로신고센터 설치 활성화 등 9개 사항에 합의하며 열흘간의 농성을 마무리합니다.

정부는 1995년 2월 14일, 노동부 예규 제258호 ‘외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’을 제정, 발표했습니다. 이 지침의 내용은 산업연수생에게 산재보험, 의료보험 적용, 최저임금제 적용 및 폭행금지 등 근로기준법 8개 조항 적용 등이었습니다.

☞ 1995년 7월 ‘외국인노동자대책협의회(외노협)’ 결성

명동성당 농성지원을 위해 38개 단체가 참여하는 ‘외국인 산업기술 연수생 인권보장을 위한 공동대책위’가 구성되었습니다. 농성 뒤 10여개 이주인권단체와 민주노총(준) 그리고 네팔, 중국, 방글라데시, 스리랑카, 미얀마 이주노동자공동체들을 중심으로 최초의 이주노동자운동 상설 연대체인 ‘외국인노동자대책협의회(외노협, 1995년 7월)’를 결성합니다.

7.2 명동성당 농성투쟁과 이주노동자 설립

민주노총 이주노동교안
2022

이주노동운동 역사 - 싸워왔던 이주노동자들

최초의 이주노동자 연대조직 외노협탄생

↓

2000년 이주노동자 노동권 완전쟁취와 이주, 취업의 자유 실현을 위한 투쟁본부

↓

2001. 5. 서울경인 평등노조 이주지부 결성
2002. 대구 성서공단노조 결성

↓

2003. 11.15.~ 2004.11.28.(381일)
 '강제추방저지 미등록이주노동자 전면합법화'를 내걸고 민주노총농성단으로 명동성당 농성투쟁 전개
<https://www.youtube.com/watch?v=5vV2yoEoY8E>
 (5분 25초 - 8분 5초)




(ppt 30)

2003년 8월 고용허가제법이 국회를 통과한 뒤, 정부는 미등록 체류자들에게 자진 신고 기간(11월 15일까지)을 부여합니다. 그리고는 11월 15일부터 대규모 단속을 시작했습니다. 단속추방의 공포, 절망감으로 10여 명의 이주노동자가 자살 등 목숨을 잃었습니다.

👉 2003년 11월15일 ~ 2004년 11월 28일, 381일간 명동성당 농성투쟁

전국 각지에서 단속추방 반대, 노동허가제 쟁취, 미등록 합법화를 요구하는 농성이 전개되었습니다. 평등노조이주지부, 네팔투쟁단 등 '민주노총 농성 투쟁단'은 명동성당에서, 외노협농성단은 성공회성당에서, 중국동포와 지원단체들은 한국교회100주년기념관에서 농성했습니다.

농성은 이주노동자 활동가들이 성장하고, 연대를 확대하는 계기가 되었습니다. 대규모 농성투쟁에서 매일의 교육, 집회, 연대행사, 토론 등을 하면서 자연스럽게 활동가로 성장한 거지요. 노동운동이 이주노동자들과 연대하고, 이주노동자를 운동주체로서 인식하게 되었습니다.

민주노총 안에서도 이주노동자 활동이 확대되었고 2005년 독자적인 이주노동자 설립으로 이어졌습니다.

7.3 사진으로 보는 이주노동운동 역사①



(ppt 31)

①	②
④	③

그 당시의 투쟁 모습 사진들입니다.
(사진 설명 : 왼쪽 위부터 시계방향)

- ① 2002년 이주노동자 탄압 중단을 촉구하는 77일간의 명동 농성
- ② 단속으로 잡혀간 동지들은 보호소 안에서 단식투쟁을 하고 농성장에서 동조 단식 투쟁을 하는 모습
- ③ 2003년에 목숨을 잃은 이주노동자 추모 집회 모습
- ④ 381일간 이어진 명동성당 농성투쟁의 촛불 집회

7.4 사진으로 보는 이주노동운동 역사②



(ppt 32)

①	②
④	③

(사진 설명 : 왼쪽 위부터 시계방향)

- ① 농성 과정에서 많은 동지가 잡혀갔습니다.
- ② 농성단 대표였던 네팔 노동자 씨멀 타파(왼쪽 위 마이크 잡은 이)도 당시에 잡혀갔습니다.
- ③ 반인권적이고 야만적인 강제 단속추방에 맞서 싸우면서 인간이자 노동자로서 권리를 주장하는 농성투쟁이 이어졌습니다. (오른쪽 위, 아래)
- ④ 출입국관리소 단속반들은 노동자들을 잡아가기 위해 가스총을 쏘기도 했습니다.

7.5 표적 단속에 투쟁으로 맞선 이주노동자①

민주노총 이주노동교안 2022

이주노동운동 역사 - 이주노동자 노동조합

이주노동자 노동조합(MTU) 설립(2005년)
 이후 간부들에 대한 지속적인 표적단속, 탄압
 2005. 초대위원장 아느와르 후세인 단속
 2007. 까지만 위원장, 라주 부위원장, 마숨 사무국장 단속
 2008. 토르너 위원장, 소부르 부위원장 단속
 2011. 미셀 위원장 체류자격 박탈

↓

술한 고난을 거쳐 2015년 이주노조 합법화

(ppt 33)

- ① 2005년 4월 24일 이주노조 설립총회를 하고 얼마 되지 않은 5월 초, 초대위원장인 아느와르 후세인은 출입국관리소에 의해 표적 단속되었습니다. 아느와르 후세인 위원장은 보호소에서 1년 가까이 수감 되었다가 일시 보호 해제 뒤 활동을 이어가다 2007년 8월 본국으로 귀환했습니다.
- ② 2007년에는 까지만 위원장, 라주 부위원장, 마숨 사무국장이 동시다발로 표적 단속이 됩니다. 이에 항의하여 '이주탄압분쇄 비대위'를 구성하였고, 11월부터 이듬해인 2월 말까지 100일 동안 농성투쟁을 전개합니다.
- ③ 2008년에도 5월 토르너 위원장, 소부르 부위원장이 표적 단속되어 항의 투쟁을 전개했습니다.
- ④ 2011년 3월에는 정부가 고용허가제 출신인 미셀 카투이라 위원장의 고용허가 비자를 취소했습니다. 미셀 위원장은 1심 승소 뒤 G-1비자로 체류하다 2012년 1월에 본국으로 돌아갑니다. 이후 4월 30일 입국하려다 인천공항에서 입국 거부당하고 5월 1일 강제로 출국 되었습니다.

7.6 표적 단속에 투쟁으로 맞선 이주노조②



(ppt 34)

①	②
④	③

(사진 설명 : 왼쪽 위부터 시계방향)

- ① 이주노조 초대위원장 아느와르 후세인 동지
- ② 2008년 표적 단속된 토르너 위원장(오른쪽 위)과 소부르 부위원장(오른쪽 중간) 이들은 모두 미등록 이주노동자로서 희생을 무릅쓰고 이주노조 지도부를 맡았습니다.
- ③ 미셸 위원장은 고용허가제 출신이어서 합법 체류였지만, 노조활동으로 찍혀서 비자를 취소당했습니다.
- ④ 2007년 동시다발 표적 단속된 까지만 위원장과 마숨 사무국장, 라주 부위원장

7.7 10년 만의 합법화, 미등록 노동자도 노동자

민주노동당 이주노동교안
2022



이주노동자 노동조합 10년 만의 합법화

- 2005년 이주노조 설립 직후 설립신고서를 제출했으나 노동부의 반려. 체류비자가 없는 미등록 노동자들이 노조를 결성할 수 없다고 함. 이에 설립신고 반려 취소소송 제기. 2007년 고등법원 항소심 판결에서 이주노조 승소.
- 그러나 대법원은 8년 넘게 판결을 내리지 않고 계류시킴. 그 사이에 정부는 이주노조 간부들에 대한 표적단속 지속
- 2015년 6월에 대법원의 합법화 판결.




(ppt 35)

2005년 이주노조는 설립 뒤 바로 설립신고서를 제출했으나 노동부는 이를 반려했습니다. 체류비자가 없는 미등록 노동자들이 노조를 결성할 수 없다는 이유였습니다.

이주노조는 설립신고 반려 취소소송을 제기했고 1심에서는 패소했습니다. 하지만 2007년 고등법원 항소심에서 이주노조가 승소하였습니다. 그러나 노동부가 대법원에 상고하였고, 대법원은 8년 넘게 판결을 내리지 않고 계류시켰습니다. 그 틈에 정부는 이주노조 간부들에 대한 표적 단속을 지속하여 이주노조를 뿌리 뽑으려 했습니다.

2015년 6월, 마침내 대법원의 이주노조 합법화 판결이 나왔습니다. 미등록 노동자들도 노동자인 만큼 노조결성권이 있다는, 당연하고 상식적인 판결이 10년 만에 나온 것입니다. 그러나 노동부가 이주노조 규약에 정치 활동 내용이 있다며 수정을 요구했고 이에 항의 농성 지속하다 규약 일부를 수정하여 설립 필증을 발부받았습니다.

7.8 요약해볼까요?

민주노총이주노동교안
2022

이주노동자 운동의 역사는

- 이주노동자 스스로의 힘과 노력으로 일구어 온 역사
- 이주노동자 주체의 행동과 노동운동, 사회 인권운동의 지지 연대로 투쟁
- 90년대 인권운동 중심의 이주운동에서 2000년대 이후 노동운동, 이주여성/아동/어선원 등 운동의 세분화와 전문화 동반
- 민주노총을 중심으로 하는 노동운동은 초기에 이주노동자에 대한 소극적 입장에서 지지 지원 입장으로, 이후 노조 조직화 확대 입장으로 변화 발전.
- 금속, 공공, 건설, 보건, 서비스, 화학섬유, 대학, 민주일반, 이주노조, 성서공단노조 등 이미 산별노조 등에 이주(배경)노동자는 다양하게 존재
- 한국에서 노동운동, 사회운동에 참여한 이주노동자들이 본국에 돌아가서 활동을 지속하고 한국 운동과 연계하는 사례들- 이곳에서 활동 참여의 중요성

(ppt 36)

이주노동자 운동은 스스로의 힘과 노력으로 일구어 온 역사입니다.

이주노동자가 주체로서 성장한 노동운동이며 사회 인권운동의 지지 연대로 투쟁한 역사입니다.

1990년대 인권운동 중심의 이주운동에서 2000년대 이후에는 노동운동, 이주여성·아동·어선원 등으로 운동이 세분화, 전문화됩니다.

민주노총을 중심으로 한 노동운동은

초기 이주노동자에 대한 소극적 입장에서 지지 지원 입장으로, 이후 노조 조직화 확대 입장으로 변화 발전하였습니다.

현재 이주(배경)노동자는 금속, 공공, 건설, 보건, 서비스, 화학섬유, 대학, 민주일반, 이주노조, 성서공단노조 등 산별노조, 연맹의 조합원 또는 비조합원으로 다양하게 존재하며 함께 일하고 있습니다.

한국에서 노동운동, 사회운동에 참여한 이주노동자들이 본국에 돌아가 활동을 지속하고 한국의 운동과 연계하는 사례들이 많습니다.

7.9 기본권을 보장하는 노동허가제로!

민주노총이주노동교안
2022

이주노동자의 주요 투쟁
- 노동권과 인권 쟁취, 고용허가제 폐지와 노동허가제 실시

* 노동허가제란? 사업주에게 고용의 권리를 줘서 이주노동자를 종속시키는 것이 아니라, 이주노동자에게 노동비자를 주고 사업장 변경 자유 보장, 인권과 노동권 보장, 장기체류 인정, 가족 초청 가능 등의 '권리 기반'의 제도

(ppt 37)

앞서 고용허가제 문제를 보았습니다.

민주노총은 사업장이동의 자유를 막고, 이주노동자를 죽음에 이르게 하는 노예제도를 반대하고 있습니다.

우리가 요구하는 노동허가제가 무엇인지 잠깐 살펴보겠습니다.

노동허가제는

사업주에게 이주노동자 고용과 계약 연장 등에 대한 권리를 주고 이주노동자를 종속시켜 착취하는 것이 아니라,

이주노동자에게 노동비자를 발급하고

사업장 변경 자유 보장, 인권과 노동권 보장, 장기체류 인정, 가족 초청 가능 등의 기본권을 보장하는 '권리 기반'의 제도를 말합니다.

7.10 이주노동자 운동의 요구

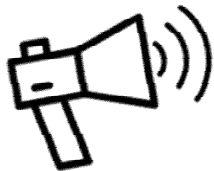
민주노총이주노동교안
2022



이주노동자의 요구

- # 사업장 이동의 자유 보장!
- # 고용허가제 폐지! 노동허가제 도입!
- # 노동기본권, 노동3권 보장!
- # 퇴직금 출국 후 지급제도 폐지, 국내에서 지급!
- # 농축산어업 노동자 차별 철폐(근기법 63조 폐지)!
- # 미등록 이주노동자 강제단속 중단과 합법화!
- # 이주노동자 임금삭감 숙식비 징수지침 폐기!
- # 이주여성에 대한 차별과 폭력 중단!
- # 이주민 혐오와 인종차별 철폐!, 차별금지법 제정!

(ppt 38)



참가자들과 함께 구호로 외쳐봅니다!

사업장 이동의 자유 보장하라
고용허가제 폐지하고 노동허가제 도입하라
노동기본권, 노동3권 보장하라
출국 뒤 퇴직금 지급제도 폐지하라! 퇴직금은 국내에서 지급하라
농축산어업 노동자 차별 철폐하라
근로기준법 63조 적용제외 조항 폐지하라
미등록 이주노동자 강제단속 중단하라
미등록 이주노동자도 노동자다, 지금 당장 합법화 하라
임금삭감, 숙식비 징수지침 폐기하라
이주여성 차별과 폭력을 중단하라
이주민 혐오, 인종차별 철폐하고 차별금지법 제정하자!

8. 모든 노동자의 민주노총, 이주노동자와 함께 합시다!

<핵심주제>

"이주노동자를 노조로 조직해야 하는
필요성과 의미를 이해하고
구체 사례를 살펴봅니다."




8.1 왜 이주노동자와 함께해야 하는가?


민주노총 이주노동교안
2022

8. 왜 이주노동자와 함께해야 하는가?

한국 노동자 2천만명, 노조가입률 10%
이주노동자 120만명, 노조가입률 0.35%



자본이 초과착취를 위해 강제하는
'저임금, 고강도, 무노조' 전략은
이주노동자에게도 관철
(고용허가제, 출입국관리법 등 통제 하에)



(ppt 39)

이주노동자는 우리 사회에서 가장 취약한 노동자층이라고 할 수 있습니다.

국적과 출신국이 다르고 언어도 다르며 차별적인 제도로 사용자에게 극단적으로 종속되어 있습니다. 그래서 노동조합을 만들거나 가입하기가 너무나 어렵습니다. 노동조합이 뭔지 잘 모르는 사람도 많지요. 대다수가 30인 미만, 10인 미만 등 열악한 사업장에 있다 보니 기존 노동조합에서 손을 뺐치기도 쉽지 않습니다.

그래서 모든 노동자의 민주노총이 함께 해야 합니다.

민주노총에 가입한 이주노동자 조합원은 4천3백명 정도입니다. 이주민으로 노동하는 노동자들이 120만 명 이상으로 추정하니, 가입률은 0.35% 정도로 아직 적은 수입니다. 하지만, 다양한 사업장에서 이주노동자들은 함께 일하고 노조로 조직하는 흐름은 민주노총 사업장에서 계속 이어지고 있습니다.

8.2 왜 이주노동자를 조직해야 하는가?

민주노총 이주노동교안
2022

왜 이주노동자를 조직해야 하는가?

매우 열악한 조건에서 일하고 있다
(낮은임금, 고강도노동, 강제근로, 빈번한 산재, 폭행/폭언 등)

이주노동자는 계속해서 증가할 수 밖에 없다

이주노동자의 증가는 원인이 아니라 결과

동일노동 동일임금의 원칙

국적을 초월한 연대 = 노동계급 공동의 이해

(ppt 40)

이주노동자는 앞으로 계속 증가할 수밖에 없습니다.
한국은 15세~64세 사이 노동 가능 인구가 줄어들고,
저출산, 고령화로 전체인구도 줄고 있어,
내국인이 꺼리어 피하는 업종의 인력 부족은 커질 것이기 때문입니다.

코로나 시기에 이주노동자 유입이 중단되자 중소기업, 농축산업, 어업, 건설업 등에서 인력 부족으로 아우성이었던 것만 보아도 알 수 있습니다. 이주노동자 증가는 이렇듯 인구와 노동력 감소, 산업구조 등이 원인이 되어 나타납니다. 결국, 전체 노동자들의 노동조건 향상과 권리 확대를 위해서는 필수적으로 이주노동자를 포함해야 합니다.

자본 측이 노동자들을 분열시키고 이주노동자를 이유로 전반적인 노동조건을 끌어내릴 수 없도록, 노동운동이 열악한 조건의 이주노동자를 노동조합으로 조직해야 합니다. 또한, 국적과 피부색, 언어 등의 다름과 차이를 차별로 만들지 않도록 노동자 계급으로 공동의 이해와 요구를 끝까지 밀고 나가야 합니다.

8.3 이주노동자와 함께 하는 단체협약

민주노총 이주노동교안 2022

함께하면 할 수 있다

금속노조 금토일지회	화섬노조 폴리피아지회
이주노동자 조합원 가입 이후 사측이 이주노동자 비자 연장에 필요한 협조 거부, 노조탈퇴 압박으로 보고 투쟁	이주노동자 노조 가입하고 활동 단협을 통해 이주노동자 권리를 다양한 영역에서 개선
이주노동자 고용 안정 쟁취, 단결 강화	이주노동자도 상여금 및 명절비 지급, 욕설 및 폭언 금지 등 차별 상황 개선

누구도 배제하지 않는 노동조합

함께해야 더 힘이 커진다!

민주노총 이주노동교안 2022

금속노조 경기지부 금토일지회 단협 중

1. 회사는 불법취업이나 합법취업이나에 관계없이 이주 노동자에게 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정을 동등하게 적용하고 조합가입을 보장해야 하며, 국적, 인종, 고용형태 등을 이유로 한 어떠한 차별도 아니한다.
2. 회사는 이주노동자가 여권만료 등의 이유로 본국에 귀국 후 재입국할시 필요한 법적절차와 서류발급을 하여야 한다.
3. 회사는 이주노동자가 고용 종료 3개월 전에 새로운 근로계약을 요구할 시 정규직으로 재고용 하여야 하며, 계속 근로한 것으로 인정하여 경력 급여 등을 승계하고 보장하여야 한다.

(ppt 41, 42)

금속노조 경기지부 금토일지회 단협을 함께 보겠습니다.
(돌아가면서 읽어봅니다.)

“회사는 불법취업이나 합법취업이냐에 관계없이 이주노동자에게 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정을 동등하게 적용하고 조합가입을 보장해야 하며, 국적, 인종, 고용형태 등을 이유로 한 어떠한 차별도 아니한다.”

“회사는 이주노동자가 여권만료 등의 이유로 본국에 귀국 후 재입국할시 필요한 법적절차와 서류 발급을 하여야 한다.”

“회사는 이주노동자가 고용 종료 3개월 전에 새로운 근로계약을 요구할 시 정규직으로 재고용 하여야 하며, 계속 근로한 것으로 인정하여 경력 급여 등을 승계하고 보장하여야 한다.”

이렇게 동등한 대우와 고용보장을 규정하는 단협들도 적지 않습니다.

화학섬유식품노조 폴리피아지회는 이주노동자 조합원 가입과 단협을 통해,

- △ 욕설과 폭언 금지
- △ 청소 당번 순번제
- △ 상여금과 명절비, 휴가비 지급
- △ 기숙사 개선
- △ 건강검진 등도 하게 되었습니다.

이주노동자와 함께 하는 노조 활동을 통해 단결을 강화하고 전체 노동조건도 개선하는 것이지요. 이는 노동조합 강화로 이어져 내국인, 이주민 공히 좋은 환경을 만들 수 있는 것입니다.

금속노조 서부산지회(준) 소속 중모토이플러스, 대원산업 비앤비침대는 사업장 내 정주 노동자와 이주노동자가 있는 사업장인데, 이주노동자만 금속노조에 가입하여 단체협약을 체결한 사례입니다.

단협은 중모토이플러스는 8장 24조, 대원산업 비앤비침대는 8장 23조로 구성되었습니다. 주요 내용은 △법이 허용하는 최장기간까지 재계약 및 재고용 보장 △연 4회 각 1시간씩 노조 주관 안전보건교육 실시 △언어폭력 및 직장 내 괴롭힘 금지 △정식 시설을 갖춘 기숙사 제공 등인데요. 공단지역의 영세한 사업장에서 이주노동자 조직화와 단협 체결의 모범사례라고 할 수 있습니다.

대구성서공단노조에서는 이주노동자 조합원이 사업장 노동조건 개선을 위해 투쟁하였는데 그 결과로 다음과 같은 합의를 쟁취한 사례도 있습니다. (2019년 11월 18일)

- ▷회사는 이주노동자에 대한 어떠한 차별도 하지 않는다.
- ▷이주노동자에 대한 호칭은 ‘씨’로 통일한다.
- ▷이주노동자를 감시, 인권침해 소지가 있는 CCTV는 즉시 위치를 이동한다.
- ▷성서공단노조 조합원에 대한 근무시 차별, 일방적 근무시간 변경, 감시, 직장내 괴롭힘 등을 하지 않는다.(연속 야간근무 방침은 철회한다.)
- ▷이주노동자 야간근무 조건을 개선하며, 이에 따라 실외 근무를 중단하거나 필요시 히터를 즉시 설치한다.
- ▷근무시간 외에 실시하는 청소와 화장실청소는 근무시간 내에 실시한다.
- ▷회사는 그동안의 이주노동자에 대한 인권 침해적 행위에 대해 사과하며 재발 방지를 약속한다.

이러한 사례들이 계속 쌓이면서 이주노동자들이 노동조합에 가입하는 일이 더욱 많아져야겠지요.

8.4 다양한 이주(배경)노동자①

민주노총 이주노동교안
2022

다양한 이주(배경)노동자





우리는 서울대학교 식당에서 일하는 조리보조원이에요. 서울대 생활협동조합 소속입니다. 저는 양문정(가운데)이고요, 두 친구는 조미정(왼쪽), 조은혜(오른쪽)입니다. 저는 중국에서 왔고 두 사람은 캄보디아 출신이에요. (노동과세계 2020.5.8)



다문화 언어강사인 카자흐스탄 출신의 아마노바 짐자골씨가 4일 서울교육청 앞 학교 비정규직 파업대회에서 발언하고 있다. (노컷뉴스 2019.7.4)

(ppt 43)

고용허가제나 방문취업제로 한국에 와서 일하다가 노조에 가입하는 경우 외에도 결혼 이주민들이 정착하여 살면서 일을 하게 되고 노조 활동에 함께하는 경우도 늘고 있습니다.

서울대 식당에서 조리 보조원으로 일하는 생활협동조합 소속 노동자, 학교에서 다문화 언어 강사로 일하는 교육공무직노조 소속 노동자 등입니다.

앞으로도 다양한 업종에서 다양한 형태로 일하는 이주민들이 점점 더 노동조합에 참여하게 되겠지요!

8.5 다양한 이주(배경)노동자②



(ppt 44)

2020년 11월 17일 기자회견은 한국사회의 이주여성들의 노동에 대해 여론의 관심을 환기하는 계기가 되었습니다. (왼쪽 사진)

이후 공공기관 이주여성 노동자들에게는 '20년 임금기준이 19년 임금기준 이상, 20년 최저임금 이상'으로만 되어있었는데, 2021년에는 '21년 최저임금 대비 7% 이상 또는 20년 임금 기준 대비 3% 이상' 지급이라는 변화가 있었습니다.

2021년 무지개행진은 공공기관 이주여성 노동자가 직접 투쟁의 주체가 되어 많은 관심을 끌었습니다. (오른쪽 위)

이후 공공기관 이주여성노동자들에게는 22년에는 36개월 이상 경력에는 월 7만원, 60개월 이상은 월 10만원, 84개월 이상은 경우 월 15만원 수당 지급의 변화가 있었습니다. 이주여성 당사자들은 이주노동자들과 함께 연대하며 민주노총 안에서 이주민들의 목소리를 꾸준히 전하고 있습니다.

가족센터 이주여성 노동자들의 설문조사 내용을 바탕으로 차별과 노동권 문제를 제기했고, 다수의 언론에 보도하였습니다. (오른쪽 아래)

"차별을 호소하는데 왜 다시 혐오의 대상이 되어야 하나"

[내가 만드는 복지국가] 공공기관 이주여성노동자 임금차별에 대한 국가인권위 결정에 대해

송은정 이주노동희망센터 사무국장 | 2022.05.17. 11:47:08

며칠 전 은평구 한 공무원이 다문화 가정에 대한 편견과 혐오를 드러내는 발언을 했던 것이 언론보도를 통해 알려졌다. 이 사건은 '공무원 개인 한 명의 일탈을 넘어 다문화 가정을 바라보는 우리 사회의 민낯'이어서 더 충격적이다.

모든 사람은 다양한 정체성을 갖고, 다양한 생애주기를 갖는다. 그러나 우리 사회는 이주노동자는 노동력으로만 보고 있고, 결혼이주여성은 '다문화가족의 일원'으로 모성으로만 취급한다. 결혼이주여성은 우리 사회에서 이주민, 여성, 노동자로 다양한 정체성과 경험을 갖고 있어 한국 사회의 미래를 고민할 때 이들이 경험하는 문제에 주목할 필요가 있다.



▲한국이주여성인권센터는 지난 13일 서울 여의도 국회 앞 '차별금지법 제정 촉구 단식' 1박2일 야간 집회를 차치했다. (한국이주여성인권센터 페이스북 사진캡처)

2020년부터 다문화가족지원센터, 외국인노동자지원센터, 다누리콜센터 등 정부가 이주민을 지원하기 위해 만든 공공기관에서 통·번역, 상담, 이종언어코치 업무를 하고 있는 이주여성들의 차별적인 노동조건이 이슈화됐다. 같은 기관에서 일하는 내국인 노동자들이 호봉체계의 적용을 받아 매년 임금 수준이 상승하고 승진의 기회도 갖는 반면, 이주여성이 수행하는 업무들은 '다문화가족 특성화사업'으로 분류해 호봉기준표와 승진최소소요연한이 담겨져 있는 '인건비 가이드라인' 없이 최저임금 수준의 '사업비 배정 및 집행기준'만 존재했다.

민주노총, 한국이주여성인권센터, 공공운수노조 사회복지지부, 이주노동희망센터, 원곡법률사무소, 이주민센터친구, 이주노동자평등연대 등은 '공공기관 이주여성 노동자 처우개선 대책위원회'를 구성하고, 2020년 11월 17일 이 문제를 국가인권위원회에 진정했다. 이주여성노동자들은 대책위가 같은 해 12월 발표한 실태조사에서 '하고 싶은 말' 부분에 많은 말을 쏟아냈다. 다문화가족지원센터에서 일하고 있는 한 이주여성노동자는 "다문화 인식개선을 책임지는 기관에서 이런 일들이 발생하고 있다니 아이러니하지 않습니까. 한국이 다문화를 공공연히 차별한다는 생각이 없어지길 바라겠습니다"고 적었다. 최근에 공공운수노조 사회복지지부가 실시한 설문조사에서도 이주여성 응답자 93.2%가 임금차별이 있다고 답했다.

그러나 국가인권위는 1년 4개월여 만에 내국인 노동자와 이주여성들의 수행하는 업무가 동일하지 않아 차별이 아니라는 이유로 기각결정을 내렸다. 실질적 차별 여부를 판단하고 평등을 지향해야 할 국가인권위원회의 이런 결정에 침담함을 느낀다. 대법원도 '취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단해야 하며, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것'이라고 판단한 바 있다. 이주민을 대상으로 지원하는 공공기관 통번역 업무의 특성상 이주민과 직접 소통을 할 수 있는 이주여성노동자들의 역할은 핵심이고 필수적이다. 또한 소통을 하는 업무와 상담, 사례관리가 기계적으로 구분될 수 없는 점, 15년간 사업이 이어지며 이주여성노동자들의 업무가 그만큼 전문화됐다는 점을 국가인권위원회는 간과했다.

공공기관이 이주여성노동자를 버젓이 차별하고, 국가인권위원회가 차별이 아니라고 면죄부를 주는 상황에서 우리 사회 곳곳에서 이주여성노동자에 대한 차별과 혐오는 확산되고 있다. 공공운수노조 사회복지지부 조합원인 이주여성노동자는 지난 5월 1일 이주노동자 노동절대회에서 "우리가 차별받고 인권침해를 당한다고 한국 사회에 호소하는데 왜 우리는 다시 혐오의 대상이 되어야 합니까"라며 분노하기도 했다.

'GDP 인종주의(우리보다 못사는 나라 출신 외국인들에 대한 배타성)'와 코로나19로 심화된 제노포비아 현상이 증가하고 있는 상황에서 외국인노동자지원센터 뿐만 아니라 평등한 공동체를 지향해야 할 공공기관의 역할은 더 클 수밖에 없다. 최소한 여성가족부와 고용노동부 등 해당 기관들의 담당 부처들은 국가인권위가 정책과제로 제시한 '전체적인 실태 파악과 정책방향 검토'를 시급히 시행해야 한다.

결혼이주여성들은 체류 특성상 장기간 체류하거나 귀화하는 비율도 높기 때문에 취업에 대한 욕구도 높다. 그러나 결혼이주여성만을 대상화해 별도의 일자리를 만드는 방식만으로 이주여성들을 한국 사회에서 독립적인 노동자, 시민으로 살게 하는데 한계가 있을 수밖에 없다. 특정 직종을 선주민과 이주민으로 나누어 채용하는 방식보다 필요한 자격요건을 갖춘 사람 중 이민자를 우대하는 방식을 고려해 볼 수도 있다. 무엇보다 우선 기존 일하고 있는 이주여성노동자들의 경력과 능력을 인정해 중심 인력으로 성장할 수 있도록 지원해야 한다.

공공기관 이주여성노동자들은 이주민, 여성, 노동자로 3중 차별을 겪고 있다. 그러나 선주민 기혼여성들도 경력단절이 되고, 대부분 저임금 비정규직으로 일하고 있다며 '불행 배틀'이 벌어지는 현상을 보면, 긍정적인 변화를 기대 하기조차 쉽지 않다. 하지만 오늘도 대책위는 '이성으로 비판하더라도 의지로 낙관'하며 이주여성노동자들과 함께 은평구 공무원 사건과 관련해 대책을 논의하고 있다.

홈페이지에서 보기

<https://www.pressian.com/pages/articles/2022051710583674703>

YTN

겉으론 보호, 안으론 차별...정부에 상처받는 이주여성

2022년 05월 18일 05시 07분



[앵커]

우리 사회에 거주하는 결혼 이주여성은 14만 명 정도로 이들을 보호하고 지원하는 데 가장 앞장서는 건 여성가족부입니다.

그런 만큼 이주여성들이 전문성을 갖고 일할 수 있는 산하 기관도 전국적으로 운영하고 있는데요.

정작 여기서 일하는 이주여성 직원들은 온갖 차별을 겪고 있는 것으로 드러났습니다.

송재인 기자의 보도입니다.

[기자]

[이정옥 / 전 여성가족부 장관 (지난 2019년) : 이주여성의 인권보호는 우리 사회 전반의 인권보호를 함께 향상하게 할 수 있는 하나의 지점이라고 생각합니다.]

여성가족부가 결혼 이주여성 보호 강화 대책을 발표하며 남긴 말입니다.

실질적인 지원을 위해 전국적으로 가족센터를 두고 있습니다.

이주여성 직원들이 통번역과 언어 학습 전문가로 일하며 다른 이주민들의 정착을 돕는 곳입니다.

[이정옥 / 전 여성가족부 장관 (지난 2019년) : 센터가 제공하는 한국어 교육, 자립 및 취업연계, 사례관리 등 종합적인 서비스를 제공하도록 하겠습니다.]

그런데 정작 이 센터에서 일하는 이주 여성들에 대한 차별이 만연하다는 폭로가 이어지고 있습니다.

지난 2012년부터 가족지원센터에서 이중언어 코치로 일해 온 이주여성 A 씨.

한국인 직원들과 달리, 10년 가까이 일하며 쓴 육아휴직은 고작 두 달이 전부였습니다.

[A 씨 / 가족센터 근무 이주여성 : 선생님 월급이 최저임금인데, (이 돈을 받고 일할) 고학력인 결혼이민자 채용하기 어렵고, 선생님이 해야 할 일이 너무 많으니까 우리 센터에서는 육아휴직 허락할 수 없다고 했어요.]

게다가 짧은 육아휴직의 대가는 직장 내 괴롭힘으로 돌아왔습니다.

[A 씨 / 가족센터 근무 이주여성 : 이분 때문에 우리 센터 분위기 이상해졌다. 이 사람은 이상하다, 우울증 걸린 거 아니냐... (계속 겪으니까) 죽을 것 같기도 하고 이러다가 죽으면 우리 애들은 어떡하지 생각할 때도 있고...]

또 다른 가족지원센터 이중언어코치 이주여성 B 씨 역시 직장에서 모욕감을 느낀 게 한두 번이 아닙니다.

한국 직원들이 꺼리는 추가 사업들까지 떠안는 건 부지기수이고 문제제기를 하면 폭언을 듣기 십상이었다고 합니다.

[B 씨 / 가족센터 근무 이주여성 : 저를 투명인간 취급해요. 언어 폭언도 쓰고, 애 뭐래? 애 뭐라는 거야? 제가 한국어 쓰고 있는데도 불구하고 저한테 물어보지도 않고 제가 앞에 있는데도 불구하고...]

가족센터 이주여성 직원 10명 가운데 8명 이상이 일터에서 이 같은 차별을 겪었다고 답한 것으로 나타났습니다.

가족센터의 존재 이유라고 할 수 있는 이주 여성들이 정작 일터에서 차별과 갑질을 견뎌야 하는 상황.

소속 부처가 이주여성 보호에 앞장선다는 여성가족부란 사실이 씁쓸함을 더합니다.

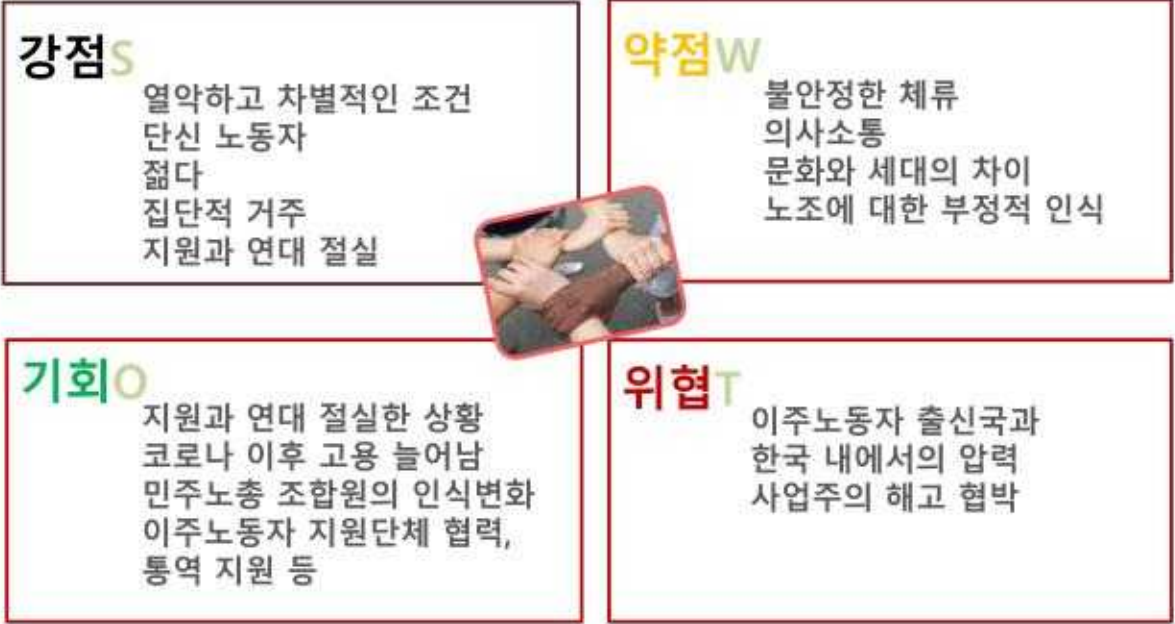
YTN 송재인입니다.

홈페이지에서 보기

https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202205180507150799

8.6 이주노동자 조직화를 위한 스왓(SWOT) 분석

민주노총 이주노동교안 2022 이주노동자 조직화를 위한 SWOT분석



<p>강점 S</p> <ul style="list-style-type: none"> 열악하고 차별적인 조건 단신 노동자 젊다 집단적 거주 지원과 연대 절실 	<p>약점 W</p> <ul style="list-style-type: none"> 불안정한 체류 의사소통 문화와 세대의 차이 노조에 대한 부정적 인식
<p>기회 O</p> <ul style="list-style-type: none"> 지원과 연대 절실한 상황 코로나 이후 고용 늘어남 민주노총 조합원의 인식변화 이주노동자 지원단체 협력, 통역 지원 등 	<p>위협 T</p> <ul style="list-style-type: none"> 이주노동자 출신국과 한국 내에서의 압력 사업주의 해고 협박

(ppt 45)

민주노총이 운영하는 조직가 학교 때 많이 사용하는 스왓(SWOT)이라는 도구로 이주노동자 조직을 위한 분석을 예시로 해보았습니다. 이렇게 보니, 조직화가 마냥 어려운 것은 아니란 생각이 들지요?

S

이주노동자들의 강점이라고 할 수 있는 것은 대개가 열악한 상황에서 차별을 받고 있어 조금이라도 노동조건을 개선하고 싶어 하고, 단신 노동자들이고 젊고 집단적으로 거주하는 경우가 많은 점입니다.

마음을 열고 다가가면 얼마든지 소통하고 조직할 수 있습니다.

W

그럼에도 약점을 보면 이주노동자 조직하기가 쉽지만은 않을 것입니다.

불안정한 체류 조건, 의사소통의 어려움, 문화 차이, 노조에 대한 부정적 혹은 인식 없음 등...

T

심지어 외부적인 위협인 이주노동자 출신국 대사관의 압력과 사업주의 협박은 생존권도 위협할 수 있습니다.

O

그렇지만 민주노총 조합원들의 이주노동자에 대한 인식이 많이 바뀌고 있습니다. 함께 일하는 노동자라는 인식이 넓어지고 있죠. 우리가 일하는 현장에 점점 이주노동자들이 늘어나고 있습니다. 이주노동자 지원단체들의 협력, 통역 지원 등도 있습니다. 늘 지원과 연대가 절실한 이주노동자들에게 민주노총 조합원들이 먼저 손을 내밉시다. 물론 관련 단체들의 조력을 받을 수도 있습니다.

9. 마무리 | 함께 할 실천 모색

<핵심주제>

"이주노동자와 함께하고 조직화와 지역 활동을 위해 무엇부터 시작할지 생각해 봅니다."



이제 이주노동자와 함께하기 위한 작은 실천을!

교육에 참여한 소감이 어떻습니까!

이주노동자로서 겪는 고통과 어려움에
노동조합이 든든한 울타리가 되어 줄 수 있을까요?
지금부터 우리는 모두 같은 사람이고
같은 노동자이며 함께 일하는 동료라고 생각할 수 있을까요?

이주노동자, 이주민과 함께 평등하고 평화롭게 공존하며 살아가기 위해
모든 노동자의 민주노총이
민주노총 조합원인 우리가 앞장서야 합니다.

함께 고민하고 토론해 봅시다.

그러면 이주노동자와 함께하고, 이주노동자를 노조로 조직하기 위해서 무엇부터 시작
해야 할까요. 우선 이주노동자들에 대해서 알아야 하겠지요.

토론할 때 진행자가 알아두기

- 1) 이주노동자의 현실을 알리는 교육이나 간담회부터 시작하면 좋을 것입니다.
민주노총의 교안을 활용할 수도 있고, 지역 내 이주노동자 단체 활동가, 이주노동자 공동체
활동가 등으로부터 이야기를 듣는 것도 좋습니다.
- 2) 이주노동자를 만나는 것이 중요하겠지요.
이주노동자 모국어로 된 홍보물을 만드는 것도 좋은 방법입니다. 홍보물 번역은 지역 내
이주노동자 단체의 지원도 받을 수 있겠습니다. 또한 이주노동자들이 모이는 행사에
참여해 이야기를 나누고 친해질 수도 있습니다. 이렇게 다양한 실천방안을 만들 수 있네요.
- 3) 이주노동자 활동에 연대하는 것을 통해 신뢰를 쌓는 것도 필요합니다.
예를 들어, 미얀마 민주화 관련한 활동에 연대해서 미얀마 노동자들과 함께한다든지 각
나라의 공동체 문화 활동 연대, 이주노동자 투쟁에 연대하는 방안도 있을 수 있습니다.
혹은 개별 이주노동자가 애로사항을 호소할 때 이야기를 듣고 함께 해결방안을 모색하면서
연결하는 방안도 있을 것입니다.

이러한 과정을 통해 이주노동자들의 목소리도 듣고 노동조합이 무엇인지 설명도 할
수 있을 것입니다. 무엇보다 지속적인 소통이 중요하겠지요.

이는 노조에 가입하고 나서 함께하는 활동에서도 매우 중요합니다.

Ⅲ. 토론 | 조별 토론 및 발표



<토론방식>

* 준비물 : 전지, 포스트잇, 매직

* 진행 방식

- ①. 4~5인씩 조를 나눈다.
- ②. 조별 토론주제를 정한다.
- ③. 포스트잇에 각자의 생각을 쓰고 전지에 붙인다.
- ④. 조별로 발표한다.

<토론주제>

주제는 조별로 정해서 토론하는 것이 좋습니다.

큰 주제는 아래와 같이 제시하고 조별로 구성원에 맞는 주제를 정해서 토론할 수 있도록 안내합니다.

<예시>

- 이주노동자와 함께하기 위한 나의 실천
- 이주조합원과 함께하기 위한 노조의 실천
- 이주노동자 조직을 위한 민주노총(우리 노조) 실천



IV. 마무리

찾아가는이주노동교육



오늘 교육에서
새롭게 느낀 것은
무엇인가요?

<교육 소감 나눔>

* 준비물 : 공(부드러운 천 또는 가벼운 것)

* 진행 방식

- 동그랗게 모여 앉아 진행자가 공을 던지면 받은 사람이 소감을 말하고 공을 던진다.

- 이렇게 돌아가면서 모두가 소감을 이야기한다.

이렇게 발표하면 차례대로 하면서 내 발표를 준비하느라 다른 이야기를 듣지 못하는 것을 방지하고, 모두 지루하지 않게 말하고 들을 수 있습니다.

<진행자 교육 마무리 발언>

선언적으로 만국의 노동자가 단결하라고 말하고
세계의 노동자는 하나라고 하면서
우리가 필요해서 오게 된 이주노동자들에게는
왜 차별과 배제, 혐오와 편견의 시선으로 대할까요?

오늘 함께 나누어 본 내 안의 차별의식들을 돌아보고
일하러 온 곳, 삶을 살아가기 위해 온 곳에서
차별과 배제 혐오와 편견을
처음 마주하는 이주노동자들에게
민주노총 조합원들이 뜨거운 동지애와 연대의 마음을 보냅니다.
그리고 조직합시다!



V. 이주노동자와 함께하는 단체



단체	이메일주소	연락처	지역
강원이주여성상담소	kwmw2441366@naver.com	033-244-1366	강원
한삶의집	solideo7498@gmail.com	033-263-0325	
함께하는 공동체	miriamsil@naver.com	070-7521-8097	
(사)더큰이웃아시아	amcc@hanmail.net	031-267-1526	경기
(사)모두를 위한 이주인권문화센터	hannahysh@naver.com	031-333-6644	
남양주시외국인복지센터	shalom@shalomhouse.kr	031-594-5821	
두레방	centerpum@daum.net	031-841-2609	
부천이주노동복지센터	sys-9191@hanmail.net	032-348-7575	
수원이주민센터	smwc@hanmail.net	070-8671-3111	
아시아의 창	achang114@gmail.com	031-443-2876	
아시아의친구들	foa2002@empas.com	031-921-7880	
오산이주노동자센터	labrev7@gmail.com	031-372-9301	
의정부EXODUS 이주민센터	umwc2000@naver.com	031-878-6926	
지구인의 정류장	eemong@hanmail.com	070-4255-4718	
천주교의정부교구 파주엑소더스	peace400@hanmail.net	031-948-8105	
파주이주노동자센터 살롬의집	anthony93@hanmail.net	031-942-3760	
포천나눔의집 이주민지원센터	pcnanum@hanmail.net	031-536-2025	
(사)함께하는세상	happysoli@hanmail.net	055-388-0988	경남
경북북부이주노동자센터	bukbumigrants@gmail.com	054-858-2260	경북
경산이주노동자센터	gsmigrant@gmail.com	053-814-4180	
경주이주노동자센터	kjtuc@hanmail.net	054-744-0079	
공익변호사와함께하는동행	companion.lfpi@gmail.com	062-351-0518	광주
광주민중의집	pinekdip@hanmail.net	062-952-1299	
광주이주민건강센터	gmwcc@hanmail.net	062-956-3353	
순천이주민지원센터	scijusciju@gmail.com	061-726-9601	대구
대구이주민선교센터(북부)	joahnoah@hanmail.net	053-421-1411	
대구이주민선교센터(현풍)	strife4x@hanmail.net	053-636-4171	
대구이주여성상담소	daegueju@naver.com	053-745-4508	
성서공단노동조합	sungseonojo@daum.net	053-585-6200	
이주와가치	withiju@daum.net	053-585-2987	대전
대전이주노동자연대	amid1218@hanmail.net	042-672-2979	
대전이주민지원센터	geoul1221@hanmail.net	010-6238-8541	
(사)이주민과함께	somi3438@daum.net	051-802-3438	부산
이주와 인권연구소	mihurights@daum.net	051-851-6801	

단체	이메일주소	연락처	지역
(사)이주노동희망센터	ijunodong@gmail.com	070-4632-5890	서울
(사)이주민건강협회 희망의친구들	we@wefriends.org	02-3147-0516	
(사)한국이주여성인권센터	wmigrant@wmigrant.org	02-3672-8988	
공익인권법재단 공감	gonggam@gmail.com	02-3675-7740	
남서울이주여성상담소	namseoul2021@naver.com	02-3675-7740	
사단법인 두루	duroo@duroo.org	02-6200-1853	
서울외국인노동자센터	ipraythee@gmail.com	02-3672-9472	
서울이주여성상담센터	smf0120@daum.net	02-733-0120	
성공회용산나눔의집	ysnanum@gmail.com	02-790-1968	
성동외국인노동자센터	office@smwc.or.kr	02-2282-7974	
외국인이주노동자인권을위한모임	nodonginkwon@gmail.com	02-749-6052	
원불교서울이주민센터	ysch84@daum.net	02-2699-9943	
이주노동자 노동조합	mturight@gmail.com	02-2285-6068	
이주민센터 친구	info@chingune.or.kr	02-6406-7179	
이주민센터 동행	cam27@naver.com	02-338-1899	
이주민지원공익센터 감동	gamdong318@gmail.com	02-537-5459	
울산이주민센터	56mleg@daum.net	052-297-1282	울산
인천외국인노동자센터	iworker3613@naver.com	032-874-3613	인천
인천이주여성센터 살려온	live9798@daum.net	0507-1448-0093	
한국이주인권센터	migrant114@hanmail.net	032-576-8114	
전남이주여성상담소	mwcc1562@naver.com	061-282-1562	전남
익산성요셉노동자의집	iksanlabor@gmail.com	063-852-6949	전북
전북이주여성상담소	jbmigrant@daum.net	063-255-1366	
제주이주여성상담소	jccwm@daum.net	064-722-6242	제주
천주교제주교구 이주사목센터 나오미	jeju-naomi@diocesejeju.or.kr	064-725-9199	
아산이주노동자센터	people9112@gmail.com	041-541-9112	충남
충남이주여성상담소	cnmw5661366@daum.net	041-566-1366	
홍성이주민센터	hsmigrants@naver.com	041-631-2310	
이주민노동인권센터	migrant043@hanmail.net	043-215-6252	충북







진행안내서 | 찾아가는 민주노총 이주노동교육

펴 낸 날 | 2022. 7. 12

발 행 |  민주노총

문 의 | withkctu@gmail.com 미조직전략조직실