

# 경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안

2020 경기도외국인인권지원센터  
정책심포지엄



일시 2020. 11. 27.(금) 14:00 ~ 16:30

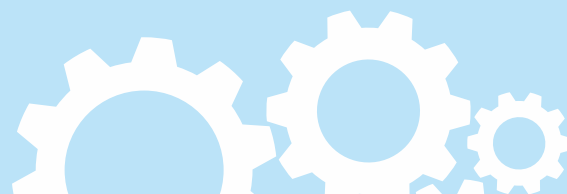
장소 **안산문화예술의전당** 국제회의장 / 온라인 라이브 중계

주관 경기도외국인인권지원센터



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights





# 경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안

2020 경기도외국인인권지원센터  
정책심포지엄



경기도외국인인권지원센터  
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

펴낸이\_ 오경석

엮은이\_ 이경숙

펴낸날\_ 2020. 11.

펴낸곳\_ 경기도외국인인권지원센터

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층  
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea  
전화. 031\_492\_9347  
전송. 031\_492\_9349  
누리집. [www.gmhr.or.kr](http://www.gmhr.or.kr)

꾸미고 찍음\_윤기희 (010. 4921. 4351)

©경기도외국인인권지원센터, 2020.



※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

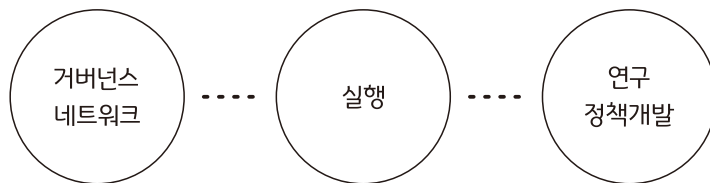
# 경기도외국인인권지원센터

## 경기도외국인인권지원센터는

「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 근거해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민 및 이주민의 보편적이며 평등한 기본권의 제도화 및 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인 인권 정책 전담 개발 기관입니다.

## 미션

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워킹을 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을 위한 ‘연구-정책개발-실행’을 종합적으로 시행하고, 정책 개발 과정에서 외국인 주민들과 시민들의 적극적인 참여를 모색합니다.



## 비전

경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책 개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화인권친화적인 지역 사회 형성에 기여할 수 있게 되는 것입니다.

# 인사말

2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄, “경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안” 심포지엄에 오신 모든 분들을 환영합니다.

우리 센터는 비정규 이주노동자의 구직 과정 및 사업장에서의 인권 침해 문제 해결을 위해 몇 년 전부터 집중적인 조사와 공론화 작업을 해 온 바 있습니다.

2018년 ‘경기도 이주여성 노동실태 모니터링’과 ‘이주여성 노동권 보장을 위한 정책심포지엄’, 2019년 ‘경기도 이주노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태, 개선방안’ 정책심포지엄 등이 그에 해당합니다.

2020년 우리 센터는 그 간의 조사와 토론의 성과에 근거해서, ‘경기도 이주노동자 파견 노동 실태 조사’를 수행한 바 있습니다. 사적 일자리 알선 기관을 이용하는 도내 비상시 고용, 비정규 이주노동자들의 구직 과정 및 사업장에서의 노동권 및 인권 침해 양상을 파악하고 법제도 및 지역사회 차원에서의 대응 방안을 마련하기 위해 우리는 316명의 비정규 이주노동자들과 30명의 전문가들을 만났습니다.

조사 결과 공식적인 노동 시장 외부에서 급증하고 있는 비상시, 비정규 노동 수요에 조응해서 외국인 노동자 불법 파견이 광범위하게 확산되고 있음을 확인할 수 있었습니다. 비정규 이주노동자들이 없다면, 경기도의 소중제조업 산업 기반 자체가 와해될 정도로, 비정규 이주노동에 대한 의존도는 절대적이었습니다.

그러나 태생적으로 ‘불법’이면서 운영 과정에서도 편법과 위법이 횡행하고 있으며, 공적인 감독과 규율 기능은 거의 식물화되어 있다는 점에서, 사적 알선을 이용하는 비정규 이주노동자들의 구직 과정 및 사업장에서의 인권 및 노동권 침해 양상은 매우 심각하고 구조적이었습니다.

조사 대상자인 이주노동자의 58.9%는 근로계약서 자체를 작성하지 않았으며, 건강보험 미가입율도 55%에 달했습니다. 퇴직금을 수령하지 못한 비율도 33.6%였으며, 산재보장이 안되



는 경우가 50%를 상회했고, 산재를 당했으나 사측이 책임을 회피한 경우도 22.4%에 달했습니다. 57.9%는 9시간 이상 근로했으며, 약 30%는 제대로 된 시간외 근로수당을 받지 못했습니다. 조사 참여자들의 공적 알선 기관 이용율은 6.2%에 불과했습니다.

비정규 불법 파견 노동의 고통이 이주노동자들만의 문제가 아님은 분명합니다. 모든 노동자들이 보편적인 희생양이 되고 있음은 자명합니다. 그러나 이주노동자들에게 특히 고통이 집중되고 있음 또한 부정하기 어렵습니다.

우리는 이번 조사 결과와 그에 근거한 오늘의 심포지엄을 통해 비정규 불법 파견 노동 문제의 해결이 모든 노동자의 보편적인 노동권 전체를 옹호하고 개선하기 위해 요청되는 최우선적인 과제라는 인식이 확고히 공유될 수 있기를 바랍니다.

무엇보다도 전국 최고의 소중제조업 밀집 지역이자, 비정규 이주노동에 의한 의존도가 절대적인 경기도 차원에서, ‘인권 선도 지자체’에 걸맞는, 독자적인 해법과 정책 모델이 적극적으로 논의될 수 있는, 단초가 마련될 수 있기를 기대해봅니다.

우리 조사에 정의로운 문제의식과 전문가적인 탁월한 식견, 현장 활동가로서의 풍부한 경험을 기꺼이 공유해주셨을 뿐만 아니라 바쁘신 가운데서도 오늘 심포지엄에 흔쾌히 참여를 결정해주신 박재철 안산시비정규직노동자지원센터 센터장, 박희정 시흥시노동자지원센터 센터장, 송원 경기도외국인인권지원센터 변호사, 이기호 의정부외국인노동자지원센터 차장, 이창원 이민정책연구원 연구위원께 마음 깊이 우정과 감사의 인사를 드립니다.

경기도외국인인권지원센터의 모태가 된 ‘경기도 외국인 인권지원에 관한 조례’를 만드시고, 지난 10여 년간 결코 쉽지 않은 외국인 인권 옹호 활동의 가장 적극적이며 든든한 지지자 역할을 감당해주신 원미정 의원께는 감사와 함께 존경하는 마음을 전해드리고 싶습니다.

올해 우리 조사와 심포지엄을 적극적으로 제안하고 지지와 지원을 아낌없이 보내주신 경기도 외국인정책과 홍동기 과장님을 비롯 외국인권익팀의 김덕선 팀장님, 김은화 주무관님께

---

도 마음으로 감사의 인사를 드리고 싶습니다.

재정적인 지원과 절실한 기도, 전폭적인 신뢰로 우리가 필요할 때는 언제나 든든한 울타리가 되어주시고 길잡이가 되어주시는 안산제일복지재단 허요환 이사장님과 방군섭 수석이사님께는 저와 동료들이 큰 빛을 지고 있다는 말씀을 꼭 드리고 싶습니다.

마지막으로 특별한 감사를 전해야 할 분이 있습니다. 이번 조사와 심포지엄을 실질적으로 기획하고 추진했으며, 모두가 기대한 그 이상의 결과를 만들어내는 데 결정적인 공헌을 한 분입니다. 경기도외국인인권지원센터 이경숙 팀장께 많이 고생했고, 많이 감사하며, 많이 자랑스럽다는 말씀을 꼭 드리고 싶습니다.

오늘 우리의 토론이 단순한 정보의 나눔을 넘어서서, 모든 인간의 노동이 존엄한 평가와 처우를 받아야 하며, 그를 왜곡하는 일체의 행동에 공동의 저항이 개진될 수 있어야 한다는 믿음이 재확인되고, 공유되는 자리가 될 수 있기를 다시 한번 희망해봅니다.

2020. 11. 27.

경기도외국인인권지원센터 소장 오경석



# 경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안



사회: 원미정 \_ 경기도의회 의원

14:00~14:15 인사말

14:15~14:45 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태

발표 **경기도 이주노동자 파견노동 실태조사 결과 발표** 9  
 경기도외국인인권지원센터 오경석 소장

15:00~16:00 개선방안과 지역사회 역할

토론1 **외국인력제도 개선방안과 경기도형 공공 모델** 41  
 이민정책연구원 이창원 연구위원

토론2 **비정규 이주노동의 제도화를 위한 지자체의 역할** 47  
 안산시비정규직노동자지원센터 박재철 센터장

토론3 **비정규 이주노동자 노동권 보호를 위한 경기도의 역할** 53  
 경기도 외국인정책과 흥동기 과장

토론4 **시민사회적 접근, 실현가능한 프로그램들** 55  
 의정부외국인노동자지원센터 이기호 차장

토론5 **관련 법제도 개선 방안** 61  
 경기도외국인인권지원센터 송원 변호사

토론6 **노노연대를 위한 제언들** 71  
 시흥시노동자지원센터 박희정 센터장

16:00~16:30 전체토론



제1세션 **비정규 이주노동자 구직 및 노동실태**

[발표]

# 경기도 이주노동자 파견노동 실태조사 결과 발표

경기도외국인인권지원센터 오경석 소장



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안**



# 경기도 이주노동자 파견노동 실태조사

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights



“ 한국 사회 노동계의 가장 심각한 병폐의 출발점 ”

“ 불법과 편법이 횡행함에도 소중제조업체 존속의 기반 ”

“ 내외국인 노동자, 사용자와 노동자, 공공과 민간이  
상생할 수 있는 해법 모색 절박 ”

## CONTENTS

01	조사 개요	05	설문조사
02	현황과 실태	06	요약과 시사점
03	전문가조사	07	정책 제언
04	면접 조사 : FGI 및 인터뷰		

연구 책임자	오경석 경기도외국인인권지원센터
공동 연구원	박재철 안산시비정규직노동자지원센터
	이경숙 경기도외국인인권지원센터
보조 연구원	송 원 경기도외국인인권지원센터
	이승연 한양대글로벌다문화연구원
	박정우 한양대학교 문화인류학과

연번	소속	연번	소속
1	시흥시외국인복지센터	13	경기북부 노동인권센터
2	시화노동정책연구소	14	한국노동연구원
3	한국이주동포정책개발연구원	15	성남시외국인주민복지지원센터
4	안산시외국인주민상담지원센터	16	이민정책연구원
5	시흥시노동자지원센터	17	성남이주민센터
6	고려인지원센터 미르	18	글로벌미션센터
7	고려인지원센터 너머	19	한국외국인노동자지원센터
8	평택외국인복지센터	20	김포시외국인주민지원센터
9	의정부외국인노동자지원센터	21	부천시비정규직근로자지원센터
10	안산시비정규직노동자지원센터	22	공도다문화센터
11	아시아인권문화연대	23	안산이주민센터
12	(사)경기글로벌센터	24	시흥시건강가정다문화가족지원센터

# 01 조사개요

### ■ 조사의 목적

- 사적 일자리 알선 기관을 이용하는 경기도내 비상시 고용 이주노동자들의 구직 및 노동 실태 파악
- 비정규 이주노동자들의 구직 과정 및 사업장에서의 노동권 및 인권 침해 양상 드러냄
- 침해 예방 및 권리구제를 위한 법제도 개선 방안 및 경기도 지역사회 차원에서의 대응 방안 모색

### ■ 조사의 필요성

- 광범위하게 만연하고 있는 외국인 노동자 불법 파견
- 외국인 인력 제도 외부에서 확장되고 있는 비상시, 비정규 노동 수요
- 공적 알선 기능의 식물화, 사적 알선의 만연에도 박약한 정부의 제도 개선 의지
- 객관적인 실태 파악 부재, 공론화 조차 시도된 바 없음
- 방치하는 경우 내외국인 노동권 침해, 소중제조업 기반 와해, 국가의 공적 권위와 정당성 약화



■ 조사 방법, 대상, 내용

조사 방법	조사 대상	조사 내용
문헌연구	문헌, 보고서, 통계자료	현황 / 정책 환경 / 국내외 관련 법제
전문가 조사	연구자, 활동가 30명	· 조사 방법론 · 현상 인식 및 제도 개선 방안
면접조사	· 파견사업주 1명 · 파견이주노동자 11명	· 파견업 및 파견 노동 현황 · 파견 노동 경험과 노동권 침해 실태
설문조사	경기도 내 파견이주노동자 305명	구직과정, 이용실태, 침해 유형

■ 조사의 차별성

- 비정규 이주노동자의 구직 행태 및 노동권 침해에 관한 최초의 본격적인 실태조사
- 외국인 노동전문가 및 활동가, 내국인 노동전문가 및 활동가의 '협업'을 통한, 통합적인 접근

연번	이름	소속
1	공계진	시화노동정책연구소
2	김수정	시흥시노동자지원센터
3	문상훈	안산시비정규직노동자지원센터
4	박희정	시흥시노동자지원센터
5	손정순	시화노동정책연구소
6	신동진	경기북부 노동인권센터
7	최영진	부천시비정규직근로자지원센터
8	정현철	민주노총 안산지부
9	김태희	경기도 노동권익과 산업재해예방팀 전문관

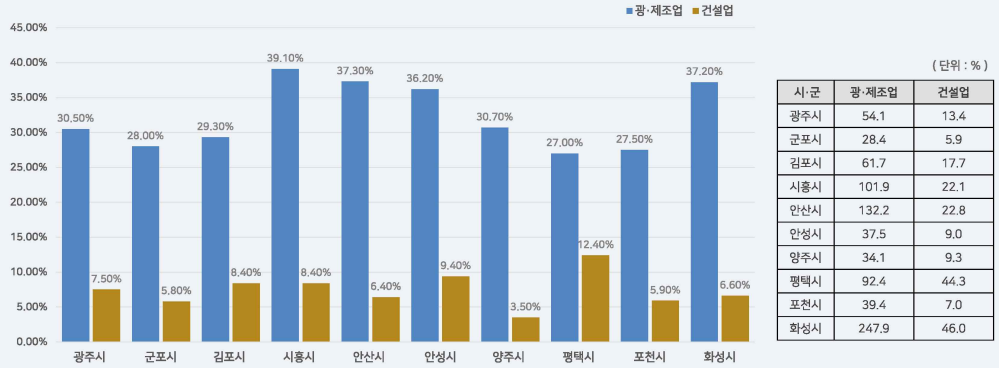
### ■ 기대 효과

- 정규/비정규 노동, 외국인/내국인 노동, 산업구조 재편, 정부 외국인력 제도, 지자체 및 공공과 민간의 역할과 관련한 다양한 쟁점을 드러냄으로써 향후 생산적인 토론과 공론장이 형성, 확장될 수 있는 기반을 마련함
- 새로운 중개 시스템, 파견 노동자와 영세 사용자 보호를 위한 자치 법규, '특사경'의 확대 등 내외국인, 민관 모두에게 도움이 될 수 있는, 전국적으로 보급될 수 있는 경기도형 이주노동정책의 개발을 통해, 경기도가 통합적이며 주민 친화적인 이주민 정책 시행의 선도적인 지자체로 자리매김할 수 있는 단초를 마련함

## 02 현황과 실태

■ 현황과 실태 : 경기도 시군 산업분포

[ 경기도 시·군 광·제조업 및 건설업 취업자 수(2019) ]

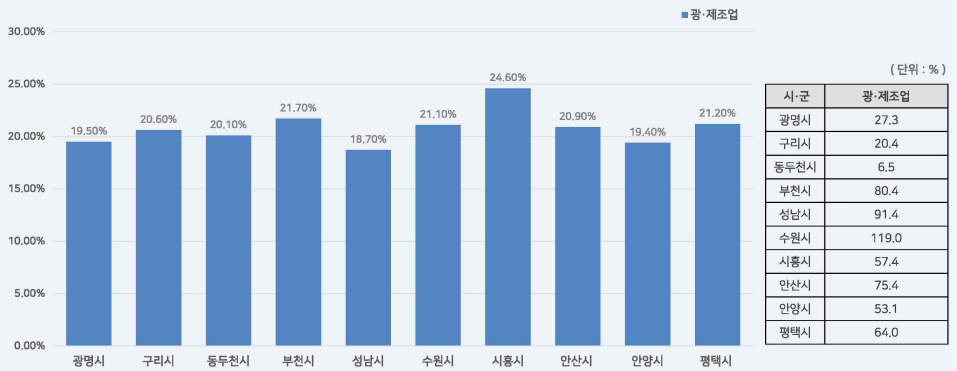


시·군	광·제조업	건설업
광주시	54.1	13.4
군포시	28.4	5.9
김포시	61.7	17.7
시흥시	101.9	22.1
안산시	132.2	22.8
안성시	37.5	9.0
양주시	34.1	9.3
평택시	92.4	44.3
포천시	39.4	7.0
화성시	247.9	46.0

※ 출처 : 「지역별고용조사」 통계청

■ 현황과 실태 : 경기도 시군 임시 일용근로자수

[ 경기도 시·군 임시·일용근로자 수(2019) ]

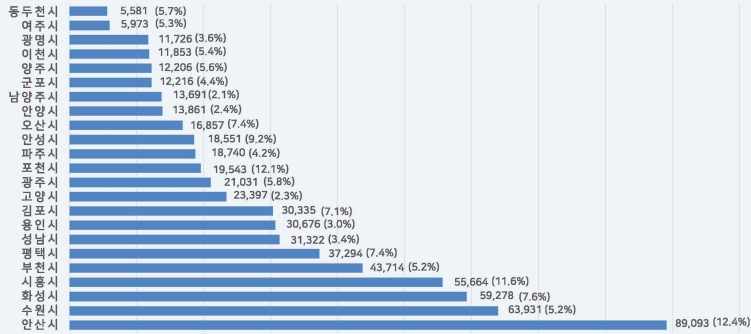


시·군	광·제조업
광명시	27.3
구리시	20.4
동두천시	6.5
부천시	80.4
성남시	91.4
수원시	119.0
시흥시	57.4
안산시	75.4
안양시	53.1
평택시	64.0

※ 출처 : 「지역별고용조사」 통계청

■ 현황과 실태 : 경기도의 외국인 주민 집중 거주 지역

[ 경기도 외국인주민 집중거주지역(행정안전부 2018) ]



■ 현황과 실태 : 경기도의 이주노동자 규모 상위 시군구

[ 이주노동자 규모 상위 시군구(2018년 11월) ]

순위	시군구	외국인 인구 (A)	이주노동자 (B)	비율 (B/A)
1	화성시	52,522	27,556	52.5
2	안산시	76,268	26,666	35.0
3	시흥시	47,449	17,494	36.9
7	김포시	26,300	14,397	54.7
9	평택시	31,679	10,591	33.4
12	포천시	17,506	9,246	52.8
14	부천시	33,425	8,605	25.7
15	광주시	17,562	8,362	47.6
16	용인시	25,707	8,141	31.7
18	파주시	15,168	7,077	46.7

■ 현황과 실태 : 경기도의 외국국적 동포 규모 상위 시군구

[ 외국국적 동포 규모 상위 시군구(2018년 11월) ]

순위	시군구	외국인 인구 (A)	외국 국적 동포(B)	비율 (B/A)
1	안산시	76,268	21,189	27.8
4	수원시	53,689	14,474	27.0
5	시흥시	47,449	13,294	28.0
6	부천시	33,425	10,526	31.5
9	성남시	25,398	7,146	28.1
10	평택시	31,679	6,345	20.0
12	화성시	52,522	6,250	11.9
14	부평구	18,370	5,310	28.9
15	오산시	13,660	4,799	35.1
17	용인시	25,707	4,456	17.3
19	고양시	17,961	3,867	21.5

03 전문가 조사

■ 전문가 조사 : 24명 대상 서면조사

연번	문항	답변
1	사적 알선 선호 이유	공적 알선의 무능력, 사적 알선의 편의성, 신분상의 불안
2	차별행위 횡행 이유	노동시장 내 열악한 지위, 법적 규율이 작동하지 않는 비정규 시장, 언어와 정보 부족, 취약한 차별 대응 역량, 정부의 소극적 관여, 한국인 노동자들의 방관, 취약한 지원 역량
3	심각하게 평가하는 사유	관계자들 사이의 이해관계 조종, 항상적인 수요의 존재, 비정규 노동 시장 확대, 소중 사업체 존속의 근거, 공론화하기 어려운 '숨겨진' 노동의제
4	공론화가 안되는 이유	관련 주체들의 소극성, 귀책에 대한 부담 회피, 공론화 효과에 대한 우려, 업종에 대한 낮은 사회적 인식, 외국인에 대한 순혈주의적 배타주의, 객관적 자료의 부재
5	제도 개선 우선 순위	파견 및 사용자업주 위반 행위에 대한 제재(노동행정) 강화> 이주노동자 전담 공공 중개 모델 개발>이주노동자 인권과 노동권 강화>파견노동자 사용 신고제도
6	고용허가제 개정 사유	사용자 진화성, 마등락을 양산하는 제도내적 모순, 상시고용이 아닌 비정규 이주 노동에 대한 시장의 확대되는 수요에 대한 비탄력적 대응
7	자치법규 제정 필요성	전국에서 최고의 이주노동자 밀집 지역이자 삶의 근거, 도내 이주 노동자의 절반 이상은 파견 노동자들, 지자체 주도의 이민 정책 모범 사례
8	추가적인 조치들	외국인 노동자를 향한 적극적 조치, 내외국인 노동자에 대한 통합적 접근, 지원역량 강화

■ 전문가 조사 : 비정규 파견 이주노동자 노동권 보장을 위한 조례(안)

[ 전문가들이 제안하는 경기도 파견이주노동자 지원 조례(안) ]

범주	내용
대상	사적 알선이 가능한 체류자격을 가지고 있는 도내 이주노동자
목적	비정규 이주노동자들의 노동권 및 인권 보장, 침해예방과 권리구제
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 독자적인 공적 구인구직 및 사후 지원 시스템 구축</li> <li>- 시군구 공단지역 '이주노동 알선지원 센터' 건립</li> <li>- '외국인복지(주민)센터' 내 알선지원 업무 배치</li> <li>- 정기적인 파견이주 노동자의 생활 및 실태 조사</li> <li>- 노동현장에서의 언어 지원 서비스 공식화</li> <li>- 경기도 '특사경' 같은 권한 있는 특별기구 설립 : 정기적인 사업장 지휘, 위반 및 일탈 사업주 처벌</li> </ul>

# 04 면접 조사

## ■ 면접 조사 : 인터뷰 현황

[ 인터뷰이 현황(FGI) ]

연번	이름	성별	국적	제류기간	취업업종	체류자격	나이	거소
1	A	여	러시아	5년	자동차부품, 화장품용기제조공장	F-4	41	안산시
2	B	여	우즈베키스탄	5년	자동차 부품 공장, 플라스틱 공장	F-4	38	안산시
3	C	남	카자흐스탄	3년	고층빌딩 도색, 청소 등	H-2	42	안산시
4	D	남	러시아		건설현장	F-4	41	안산시
5	E	남	러시아	20년	목수, 공장일	F-4	48	안산시
6	F	여	베트남	2년~12년	마스크 제조 등	미등록	34	부천시
7	G	여	베트남		화장품 등	미등록	44	부천시
8	H	여	베트남		핸드폰케이스 등	F-6/귀화	53	부천시
9	I	여	베트남		제조업체	F-6/귀화	37	부천시
10	J	여	베트남		제조업체	미등록	32	부천시
11	K	여	베트남		제조업체	F-6/귀화	33	부천시

[ 인터뷰이 현황(심층면접) ]

연번	이름	성별	국적	파견업체 운영 기간	파견 인원과 파견 사업장	주고객	직원	거소
1	L	남	한국	8년	100명, 4곳	고려인, 중국동포	5	안산시

■ 면접 조사 : 공적 알선의 소극성

“ 노동부 통해서 거기도 이렇게 신청할 수 있잖아요.  
 그런데 거기 가면 외국인이라서 그런지 한 군데를 갔는데 거기는 신청도 안 받았고,  
 아예 안 받겠다는 표정을 하고 그래서 그냥 나왔는데 또 한 군데는 신청을 했는데 뭔가 연락이 안 오더라고요.  
 언어를 몰라서 그런 것 같은데 사무실 밖에 갈 수 밖에 없는 일이에요 ”

■ 면접 조사 : 차별 유형 - 언어

“ 첫 번째는 언어 불편한 점이고요. 두 번째는 차별 받는 거 ”

“ 계약서 쓸 때 그 계약서가 너무 한국어로 그대로 되어 있으니까  
 번역이 안 된 상태라서.. 거기 중요한 사항들을 못 읽어서 나중에 차이가 나잖아요.  
 트러블이 생기니까. 그런 조건들을 알아야 사인하는 게 맞는데 그것을 안 하니까.  
 거기에 더해서 상처를 받거나 예를 들면 트라우마 받으면 자꾸 한국말로 된 서류를 주면서,  
 그거 빨리 사인하라고 하는데, 나중에 보면 불만이 없다고  
 그런 식으로 승인을 했다. 그거 때문에 좀 ”



■ 면접 조사 : 차별 유형 - 수수료 편취

“ 그런데 이 사람들이 대부분 말을 못하잖아요.  
아무것도 모르잖아요. 그 중간에 끼워서 돈만 벌지.  
일은 절대로 소개하지 않고... 가짜. 중간 역할만 하는 ”

“ 소개하는 사무실은 주로 어떤 문제가 있냐 하면 공장에서 여러 가지 보너스가 있잖아요.  
그거를 계약을, 사무실하고 계약을 하잖아요. 공장에서는 그런 부분들을 내게 되어 있는데,  
다 내고 있어요. 근데 사무실에서 중간에 있으면서 그런 부분을 줄 수도 있고 안 줄 수도 있기 때문에,  
주로 자기 이익을 구하려고 안 주는 경우 많죠 ”

■ 면접 조사 : 파견 사업주 - 불법 파견 만연 사유

“ 파견이라는 게 합법적인 제도가 아니니까.  
(구인구직을 위해, 노동자와 사용자가 공적 알선 제도를 사용하는 것은 어려움) ”

“ 근데 진짜 사람 구하기가 힘들어요.  
저도 회사에 있어 봤지만 단순직이라든지 진짜 뽑기가 힘들었어요.  
일단 한국 사람들은 없잖아요. 다 외국인만 있으니까. 내국인은 사실 진짜 없어요.  
(3D업종) 현장에 (이주노동자) 파견직이 한 7~80% 정도가 되는 거 같아요. ”

■ 면접 조사 : 파견 사업주 - 있으나마나한 계약서

“

저희 사무실에서도 근로계약서는 한국어로 되어 있어요.  
근데 그게 이 친구, 직원이 말하는 게 거의 법이에요. 제가 중간에 사인해 봤자 글씨도 모르고  
그냥 저희도 형식적으로 써야 되니까 만들어 놓은 거지. 만들어 놓아도 보지 않아요.  
형식적인 거니까. 보관만 하는 거고요

”

■ 면접 조사 : 파견 사업주 - 제도 개선 방안

“

저는 이거를 고쳤으면 싶어요. 아예 이런 파견업체를 없애든지,  
아니면 어떤 예외조항 3개월 뭐 이거를 풀어주든지, 다 푸는 것도 문제가 될 거 같으면 3D업종,  
금형이나 도금 이런 업종, 특수한 그런 곳에만 쓰게. 그것도 뭐하면 외국인들은 쓸 수 있는 TO가 있잖아요.  
인원에 따라서 몇 명, 몇 명. 아예 그거를 프리하게 더 완화해주면 어떨까..  
외국인들을 기업자 입장에서 폭넓게 쓸 수 있도록 했으면 좋겠어요.

”

# 05

## 설문 조사

■ 설문 조사 : 조사 현황, 13개 지역, 305명, 5개 언어 번역

[ 설문 조사 지역 및 규모, 조사원 현황 ]

연번	지역	부수	협력 기관명	조사원
1	안산	20	고려인지원센터 미르	김승력
2	안산, 동두천	40	아프리카 커뮤니티	도르카스
3	부천	20	부천이주민지원센터	한규림
4	부천	30	아시아인권문화연대	이정은, 드영후엔광, 주디
5	김포	30	김포시외국인주민지원센터	김현주, 박설매, 아리오나
6	안산	5	안산이주민센터	김문정
7	화성	20	화성시외국인복지센터	아이나
8	고양	20	몽골커뮤니티	우례
9	안성	25	키르키스탄 커뮤니티	자리나
10	시흥	30	시흥시건강가정다문화가족지원센터	김순옥
11	성남	7	태국커뮤니티	이아리
12	평택	15	아프리카 커뮤니티	마리
13	의정부, 양주, 포천	38	의정부외국인노동자지원센터	박희, 페르사, 세실리아
14	성남	5	성남이주민센터	박선영
계			305	

설문 조사 : 설문지 구성

[ 설문지 구성 ]

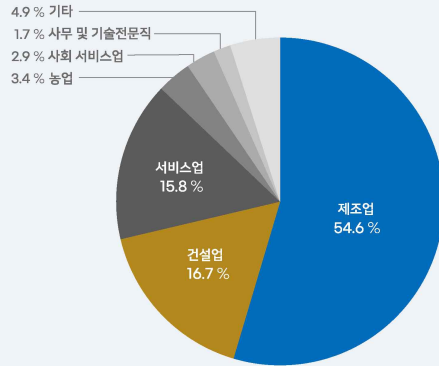
범주	문항
중개업체 이용 경험	중개업체 종류, 소개받은 업종, 이용횟수, 일한 기간, 이용한 이유, 사직한 이유
파견 노동 경험	급여와 수당, 중개 수수료, 근로 및 휴게 시간, 수당 수령 여부, 휴가, 산재, 보험
파견 노동의 특징	근로계약서, 근태 관리, 급여명세서, 부당한 처우
한국 생활	힘든 점, 필요한 점, 구직 및 이직 경로, 차별 대응
일반적 정보	성별, 나이, 국적, 체류형태, 체류기간, 주거, 비자, 일하는 곳

설문 조사 : 조사 대상자 배경 특성

[ 조사대상자 배경특성 ]

배경특성		빈도 (%)	배경특성		빈도 (%)
성별	남성	160(52.6)	비자	C-3	6(2.0)
	여성	144(47.4)		D-2	1(.3)
연령	20대	26(8.6)		D-10	2(.7)
	30대	147(48.4)		E-7	4(1.3)
	40대	83(27.3)		E-9	24(7.9)
	50대 이상	29(9.5)		F-1	14(4.6)
	무응답	19(6.3)		F-2	13(4.3)
체류기간	1년 미만	14(4.6)		F-3	2(.7)
	1년 이상 3년 미만	64(21.1)		F-4	47(15.5)
	3년 이상 5년 미만	77(25.3)		F-5	12(3.9)
	5년 이상 10년 미만	94(30.9)	F-6	28(9.2)	
	10년 이상	45(14.8)	G-1	41(13.5)	
가족 동반여부	무응답	10(3.3)	H-2	41(13.5)	
	단독	134(44.1)	기타	4(1.3)	
	가족	150(49.3)	권화	9(3.0)	
가족수 (본인 제외)	무응답	20(6.6)	미등록	55(18.1)	
	1명	18(5.9)	무응답	1(.3)	
	2명	26(8.6)	주거형태	친구, 가족, 지인	143(47.0)
	3명	20(6.6)		나 혼자 거주	84(27.6)
	4명	8(2.6)		기숙사	45(14.8)
	5명	2(.7)		무응답	32(10.5)
	7명	1(.3)	합계	304(100)	
무응답	229(75.3)				

설문 조사 : 취업 분야



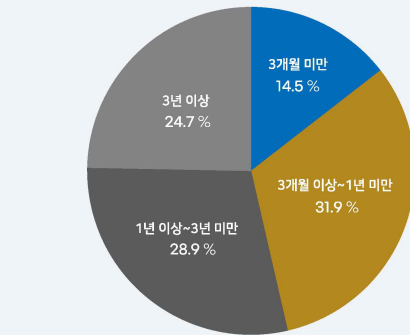
[ 취업분야 ]

취업분야 (종복응답)	빈도 (%)
제조업	190 (54.6)
건설업	58 (16.7)
서비스업	55 (15.8)
농업	12 (3.4)
사회 서비스업(간병인, 가사도우미 등)	10 (2.9)
사무 및 기술전문직	6 (1.7)
기타	17 (4.9)
전체	348 (100)

취업분야 (종복응답)

■ 제조업 ■ 건설업 ■ 서비스업 ■ 농업 ■ 사회 서비스업(간병인, 가사도우미 등) ■ 사무 및 기술전문직 ■ 기타

설문 조사 : 근무 기간



[ 근무 기간 ]

근무 기간	빈도 (%)
3개월 미만	44 (14.5)
3개월 이상~1년 미만	97 (31.9)
1년 이상~3년 미만	88 (28.9)
3년 이상	75 (24.7)
전체	304 (100)

■ 3개월 미만 ■ 3개월 이상~1년 미만 ■ 1년 이상~3년 미만 ■ 3년 이상

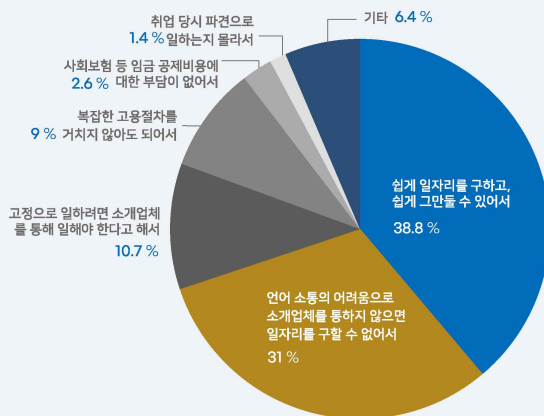
■ 설문 조사 : 이용 횟수

[ 파견업체나 직업소개소 이용 횟수 ]

변인	집단	평균(표준편차)	변인	집단	평균(표준편차)
성별	남성	9.27(19.39)	출신국	중국, 러시아 등	9.18(20.94)
	여성	7.55(17.00)		아시아	7.75(16.52)
연령	20대	3.76(5.90)		아프리카	8.54(16.29)
	30대	7.52(15.73)	1년 미만	9.71(26.10)	
	40대	9.46(16.25)	1년 이상 3년 미만	6.10(15.93)	
	50대 이상	9.66(27.70)	3년 이상 5년 미만	7.62(12.89)	
근무지역	경기북부	7.66(15.48)	5년 이상 10년 미만	10.33(21.49)	
	경기남부	8.49(18.26)	10년 이상 15년 미만	9.96(23.41)	
	기타지역	15.82(32.24)	15년 이상	7.40(15.04)	
체류자격			합법	8.35(17.94)	
			비합법	9.03(20.0)	
			동포	10.19(24.26)	
			비동포	7.41(13.69)	
			F비자	5.72(9.27)	
			노동비자	9.82(24.29)	

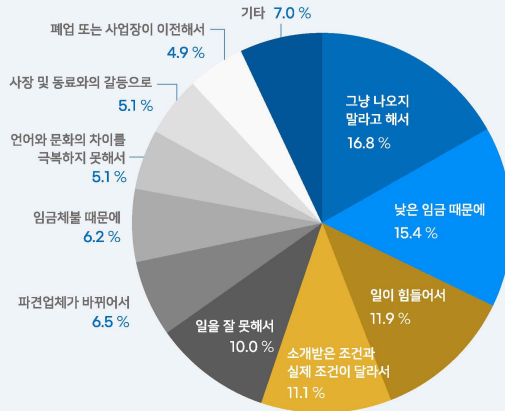
■ 설문 조사 : 이용 이유

[ 파견업체나 직업소개소를 이용하는 이유 ]



설문 조사 : 퇴사 이유

[ 알선 회사를 사직하는 이유 ]



설문 조사 : 평균 임금

[ 평균임금의 배경특성별 차이 ]

변인	집단	평균(표준편차)	변인	집단	평균(표준편차)
성별	남성	1,924,273.33(548,422.84)	출신국	중국, 러시아 등	1,926,736.84(533,627.93)
	여성	1,879,540.85(584,898.26)		아시아	1,882,100.98(560,365.70)
연령	20대	1,927,045.45(559,333.49)	체류기간	아프리카	1,898,851.85(643,378.07)
	30대	1,921,839.33(600,579.20)		1년 미만	1,892,857.14(658,920.20)
	40대	1,891,552.63(563,756.69)	1년 이상 3년 미만	1,947,465.52(510,262.00)	
	50대 이상	1,767,142.86(425,309.10)	3년 이상 5년 미만	1,964,014.08(625,158.05)	
근무지역	경기북부	2,001,287.50(583,147.68)	5년 이상 10년 미만	1,822,329.41(537,784.95)	
	경기남부	1,851,375.36(558,478.92)	10년 이상 15년 미만	1,851,510.33(569,116.76)	
	기타지역	1,936,111.11(548,743.37)	15년 이상	1,840,833.33(528,212.39)	
			체류자격	합법	1,904,084.69(585,216.30)
				비합법	1,900,980.39(476,286.70)
				동포	1,927,725.00(488,630.74)
				비동포	1,891,306.15(632,518.01)
				F비자	1,794,211.27(627,919.13)
			노동비자	1,908,838.71(540,002.89)	

■ 설문 조사 : 수수료 액수

[ 수수료 액수의 배경특성별 차이 ]

변인	집단	1회 평균	한 달 평균	변인	집단	1회 평균	한 달 평균
성별	남성	79,944.44(79,257.548)	106,323.53(79,027.871)	채류기간	1년 미만	75,000.00(60,720.672)	280,000.00(113,137.085)
	여성	90,546.15(70,736.236)	150,650.00(121,776.445)		1년 이상 3년 미만	82,500.00(66,943.592)	130,000.00(85,556.999)
연령	20대	61,428.57(69,382.652)	80,000.00(-)		3년 이상 5년 미만	87,775.86(85,999.334)	148,791.67(138,016.050)
	30대	88,932.20(79,790.159)	116,972.22(111,319.687)		5년 이상 10년 미만	68,789.47(66,154.777)	117,083.33(73,684.164)
	40대	87,729.73(80,964.292)	160,909.09(100,941.027)		10년 이상 15년 미만	99,678.57(839,25.243)	65,000.00(21,213.203)
	50대 이상	89,133.33(46,427.927)	53,333.33(41,633.320)		15년 이상	132,125.00(86,925.974)	67,500.00(45,961.941)
근무지역	경기북부	74,791.67(78,714.618)	160,333.33(116,623.325)		합법	89,394.50(76,261.613)	111,350.00(95,774.623)
	기타지역	13,0937.50(57,320.177)	-		비합법	64,333.33(64,708.396)	211,428.57(113,200.202)
출신국	중국, 러시아 등	82,754.55(66,819.261)	128,750.00(97,288.232)		동포	86,770.27(68,819.873)	140,833.33(104,050.541)
	아시아	95,364.58(84,814.487)	126,866.67(119,311.038)		비동포	90,743.06(80,248.031)	91,694.44(87,290.445)
	아프리카	71,720.00(71,958.622)	142,916.67(107,056.255)	F비자	95,671.88(76,693.11)	63,125.00(58,366.91)	
				노동비자	87,387.10(84,463.77)	123,125.00(83,961.62)	

■ 설문 조사 : 산재보험 처리 여부 및 건강보험 가입 여부

[ 산재보험 처리 여부 ]

산재보험 처리 여부	빈도(%)	경험자 중 비율
산재보험으로 처리했다	120(39.5)	43.8%
산재보험으로 처리하지 않았다	154(50.7)	56.2%
본인, 동료의 부상질병 경험 없음	1(3)	제외
무응답	29(9.5)	제외
전체	304(100)	274(100)

[ 건강보험 가입 여부 ]

건강보험 가입 여부	빈도(%)
그렇다	65(21.4)
그렇지 않다	166(54.6)
잘 모르겠다	47(15.5)
무응답	26(8.6)
전체	304(100)



**설문 조사 : 근로계약서 작성 및 급여명세서 수급 여부**

[ 근로계약서 작성 여부 ]

근로계약서 작성 여부	빈도(%)
소개해준 회사의 근로계약서에 사인했다	52(17.1)
일하는 회사의 근로계약서에 사인했다	32(10.5)
사인했지만 어떤 내용인지 모른다	39(12.8)
사인한 적이 없다	179(58.9)
무응답	2(.7)
전체	304(100)

[ 급여명세서 수급 여부 ]

급여명세서 수급 여부	빈도(%)
받았다	101(33.2)
받지 못했다	147(48.4)
받은 적도 있고 받지 못한 적도 있다	49(16.1)
기타	4(1.3)
무응답	3(1.0)
전체	304(100)

**설문 조사 : 차별 경험**

[ 차별 경험 ]

차별 경험	있다	없다
1 일하는 조건이나 대우에서 한국인과 차별을 받았다	174(57.2)	119(39.2)
2 국적과 인종에 따른 차별을 받았다	140(46.1)	153(50.3)
3 임금, 업무내용 등 근로조건이 소개업체에서 안내받은 것과 달랐다	134(44.1)	160(52.6)
4 실제로 일한 경력은 1년이상 되었지만 파견업체가 바뀌었다고 퇴직금을 받지 못했다	102(33.6)	187(61.5)
5 소개업체가 일하는 곳에 직접 고용되는 것을 못하게 막았다	91(29.9)	202(66.5)
6 일하다가 다치거나 문제가 발생했지만 일하는 곳이나 소개업체가 서로 책임지지 않았다	68(22.4)	221(72.7)
7 성희롱이나 폭언 및 폭력을 경험했다	53(17.4)	235(77.3)
8 소개업체에서 과도한 수수료나 부당하게 뒷돈을 요구 받았다	52(17.1)	238(78.3)
9 기타	5(1.6)	-

■ 설문 조사 : 차별 대응

[부당한 대우에 대한 대처]

부당대우에 대한 대처	빈도(%)
회사를 그만두고 다른 회사를 알아본다	79(26.0)
교회, NGO, 외국인지원센터 등에 상담한다	76(25.0)
어쩔 수 없으니 참는다	75(24.7)
관리자에게 항의한다	56(18.4)
기타	11(3.6)
무응답	7(2.3)
전체	304(100)

■ 설문 조사 : 한국 생활에서 힘든 점

[ 한국 생활에서 힘든 점 ]

가장 힘든 점	빈도(%)
언어 소통의 어려움	98(17.4)
긴 노동시간	74(13.2)
낮은 임금	69(12.3)
내국인과의 차별	63(11.2)
소음이나 먼지 등 나쁜 작업환경	49( 8.7)
임금, 퇴직금 등 금전 체불	49( 8.7)
고용불안	42( 7.5)
높은 노동강도	37( 6.6)
상사, 동료의 괴롭힘이나 폭언, 폭행	28( 5.0)
음식이나 생활관습 등 문화적 차이	25( 4.4)
출퇴근 버스, 휴게실, 샤워실 등 복지시설 미비	22( 3.9)
상사나 손님의 성희롱, 성폭력	1( 0.2)
기타	5( 0.9)
전체	562(100.0)

설문 조사 : 가장 필요한 욕구

[ 가장 필요한 욕구 ]

외국인에게 도움이 되는 사항	빈도(%)
고용안정	129(22.4)
언어(통번역) 지원	88(15.3)
직장 적응을 위한 언어교육	77(13.4)
한국인 노동자와 차별해소	65(11.3)
취업정보제공	60(10.4)
생활 지원(의료, 보육지원 등)	58(10.1)
노동상담	51(8.9)
직업훈련	38(6.6)
여가취미활동 지원	5(0.9)
기타	5(0.9)
총 응답수	576(100.0)

설문 조사 : 구직 방법

[ 구직 방법 ]

구직 방법	빈도(%)
친구나 아는 사람의 소개로 새 직장을 구한다	187(48.6)
인력소개업체(유료)의 소개로 구한다	61(15.8)
파견, 용역업체의 구인광고를 통해서 구한다	53(13.8)
페이스북, 카카오톡 등 소셜미디어 통해서 구한다	40(10.4)
공공적인 무료 소개기관을 통해서 (고용센터, 무료 취업 알선센터 등) 구한다	24(6.2)
회사의 구인광고를 통해서 구한다	16(4.2)
기타	4(1.0)
전체	385(100.0)

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 구직과정 이용 중개업체의 체류자격별 차이

[ 구직과정 이용 중개업체의 체류자격별 차이(F비자, 노동비자) ]

	F비자	노동비자	전체
파견업체	27(39.1)	10(14.5)	37(26.8)
직업소개소	25(36.2)	36(52.2)	61(44.2)
파견업체와 직업소개소 둘 다	10(14.5)	15(21.7)	25(18.1)
잘 모르겠다	7(10.1)	8(11.6)	15(10.9)
전체	69(100)	69(100)	138(100)

$\chi^2 = 10.86, p = .013$

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 산재보험 처리 여부의 근무지역별 차이

[ 산재보험 처리 여부의 근무지역별 차이 ]

	경기북부	경기남부	기타지역	전체
산재보험으로 처리했다	26(35.1)	78(46.7)	13(68.4)	117(45.0)
산재보험으로 처리하지 않았다	48(64.9)	89(53.3)	6(31.6)	143(55.0)
전체	74(100)	167(100)	19(100)	260(100)

$\chi^2 = 7.32, p = .03$

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 부당대우에 대한 대처의 체류자격별 차이(등록, 미등록)

[ 상관관계 분석, 부당대우에 대한 대처의 체류자격별 차이(등록, 미등록) ]

	등록	미등록	전체
관리자에게 항의한다	50(20.2)	6(10.9)	56(18.5)
교회, NGO, 외국인지원센터 등에 상담한다	60(24.2)	16(29.1)	76(25.1)
어쩔 수 없으니 참는다	55(22.2)	20(36.4)	75(24.8)
회사를 그만두고 다른 회사를 알아본다	71(28.6)	7(12.7)	78(25.7)
기타	8(3.2)	3(5.5)	11(3.6)
무응답	4(1.6)	3(5.5)	7(2.3)
전체	248(100)	55(100)	303(100)

$\chi^2 = 14.09, p = .02$

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 부당대우에 대한 대처의 체류자격별 차이(등포, 비등포)

[ 상관관계 분석, 부당대우에 대한 대처의 체류자격별 차이(등포, 비등포) ]

	등포	비등포	전체
관리자에게 항의한다	13(14.8)	37(23.1)	50(20.2)
교회, NGO, 외국인지원센터 등에 상담한다	14(15.9)	46(28.7)	60(24.2)
어쩔 수 없으니 참는다	16(18.2)	39(24.4)	55(22.2)
회사를 그만두고 다른 회사를 알아본다	41(46.6)	30(18.8)	71(28.6)
기타	3(3.4)	5(3.1)	8(3.2)
무응답	1(1.1)	3(1.9)	4(1.6)
전체	88(100)	160(100)	248(100)

$\chi^2 = 22.39, p = .00$

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 비자유업 현황과 이용업체별 수수료 지불 여부

[ 비자유업에 따른 업체 이용현황 ]

	F비자	노동비자	χ <sup>2</sup>
파견업체	27(51.9)	10(21.7)	9.46**
직업소개소	25(48.1)	36(78.3)	
전체	52(100)	46(100)	

\*\* p < .01

[ 이용업체별 수수료 지불여부(교차분석) ]

	파견업체	직업소개소	χ <sup>2</sup>
지불했다	38(43.2)	86(62.3)	20.04***
지불하지 않았다	42(47.7)	24(19.0)	
잘 모르겠다	8(9.1)	16(12.7)	
전체	88(100)	126(100)	

\*\* p < .01

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 이용업체별 산재처리 현황

[ 이용업체별 산재처리 현황(교차분석) ]

부상이나 질병을 당했을 때 처리방법	파견업체	직업소개소	χ <sup>2</sup>
회사의 비용으로 처리했다	11(28.9)	7(10.8)	14.52*
큰 질병사고는 산재처리 했으나 작은 질병사고는 본인 돈으로 부담했다	9(23.7)	5(7.7)	
큰 질병사고는 산재처리 했으나 작은 질병사고는 회사비용으로 처리했다	1(2.6)	8(12.3)	
모든 질병사고에 대해 전적으로 본인이 알아서 처리했다	7(18.4)	17(26.2)	
잘 모르겠다	8(21.1)	25(38.5)	
기타	2(5.3)	3(4.6)	
전체	38(100)	65(100)	

\* p < .05

■ 설문 조사 : 상관관계 분석, 이용업체별 근로계약서 작성 현황 및 차별 경험

[ 근로계약서 작성 현황(교차분석) ]

근로계약서에 사인 여부	파견업체	직업소개소	$\chi^2$
소개해준 회사의 근로계약서에 사인했다	24(27.3)	17(13.5)	7.84*
일하는 회사의 근로계약서에 사인했다	10(11.4)	12(9.5)	
사인했지만 어떤 내용인지 모른다	7(8.0)	18(14.3)	
사인한 적 없다	47(53.4)	79(62.7)	
전체	88(100)	126(100)	

\* p < .05

[ 파견노동 관련 차별 경험 평균비교 ]

차별 경험	파견업체	직업소개소	t
파견노동관련 차별	1.42(1.13)	1.07(1.05)	1.73*

\* p < .05

# 06


## 요약과 시사점

■ 시사점

조사 유형	시사점
문헌 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>경기도는 전국 최대의 소중제조업체 밀집지역. 사적 알선에 의존하는 비정규 이주노동력에 절대적으로 의존함. 외국인 노동자의 보편적 노동권을 명문화한 국내외법규범과 괴리된 실행하는 구직 및 노동현장에서의 인권 침해</li> </ul>
전문가 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>불법파견의 만연과 그로 인한 노동권 침해는 매우 심각하고 구조적임. 노동시장의 수요, 관계자들의 욕구, 인종주의 문화, 원천봉쇄된 차별 대응, 공적 권위의 방임, 공문장의 부재 등과 연동됨.</li> <li>경기도 차원의 독자적 대응의 필요성 : 감독의 실효화 및 권한 강화, 경기도형 공공 중개 모델 개발, 자치법규 제정</li> </ul>
면접 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 비상시 노동 시장에서 사적 알선의 주류화, 부작용과 불법성 확장</li> <li>파견업의 양가적 기능(노동권 침해, 소중제조업 인력 기반) 고려, 전자를 최소화하고 후자를 활성화할 수 있는 방안 모색되어야 함</li> </ul>
설문 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>조사참여자 매우 다양, 성비 비슷, 1/2가량은 장기체류/가족동반 :제한적 노동자의 상시고용을 관리하는 고용허가제의 실효성 반감</li> <li>도내 20개 시군구 : 경기도 전체의 문제</li> <li>매우 제한적인 공적 알선 기능 : 사적 알선 선호의 '합리적인' 이유들</li> <li>열악한 근무 조건과 처우, 다중적인 침해 : 개별적인 것과 구조적인 것, 관행적인 것</li> <li>취약한 차별 대응 역량 : '통제의 변증법(dialectics of control)'</li> <li>상관분석 결과 통계적으로 유의미한 차이가 나는 요인은 드물 : '지역'에 대한 과장된 해석 경계, 차별 대응에서 미등록과 동포노동자는 매우 소극적임</li> </ul>

07

정책 제언



경기도외국인인권지원센터



**가이드 라인**

- **첫째**, 선형적이고 당위적인 접근은 지양될 수 있어야 함.  
다양한 주체들 사이의 복잡하게 얽혀 있는 이해관계와 입장의 매트릭스를 이해할 수 있어야 함.
- **둘째**, 비숙련 비정규 노동 시장에서의 '구인과 구직' 미스매칭 해소를 위한 '구인구직의 날', '일자리 박람회' 등의 단순 기술적 기획은 성공할 확률 낮음.
- **셋째**, 경기도 차원의 독자적이며 선도적인 정책 모델 개발이 시급함.  
비정규 이주노동은 '외국인만의 의제'가 아닌 경기도 전체의 최우선적인 노동의제.

**경기도 차원의 시책 및 과제 목록**

정책 범주	시책 및 과제
파견 이주노동자 인권과 노동권 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견노동자 전담 권리구제 센터 운영</li> <li>• 침해 예방 및 권리 구제 센터 증설</li> <li>• 노동권 및 인권 침해 대응 역량 강화를 위한 이주노동자 인권 교육</li> <li>• 지원 역량 강화를 위해 이주노동자 인권 단체 연대 활성화</li> <li>• 사업주 인권 교육 의무화, 수료시 인센티브 부여</li> <li>• 현장에서의 언어지원</li> <li>• 비정규 센터에 이주노동자 노동권 및 인권신장을 위한 인력배치, 예산배정</li> <li>• 기존 노동조합이 이주노동자를 적극적으로 조직화하도록 인센티브 정책</li> <li>• 관련 기관에 인권 침해 대응 매뉴얼 제작 배포</li> <li>• 이주노동자 인권 조례 제정</li> <li>• 농업노동자 공용 기숙사 설치 운영(예 마을회관 등 활용)</li> </ul>
파견 및 사용자사업주 위반 행위에 대한 제재(노동행정) 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경기도 '특사경' 이주노동 사업장으로 확대</li> <li>• 사용회사의 책무 강화 : 파견노동자의 4대 보험료 및 퇴직금 관리</li> <li>• 지역사회의 자율적인 관리감독권 강화를 위한 관련 기관 위원회 구성</li> </ul>
비정규 이주노동자 전담 공공 중개 모델개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수수료 없이 사용자와 노동자가 직접 계약할 수 있는 새로운 공공 중개 모델 개발("제3의 서비스")</li> <li>• 지역 노동청 내 이주노동자 커뮤니티 활용한 이주노동자 고용-취업동향 정보 수집 체계 구축</li> <li>• 관련 단체(중공공부문) 가운데 시범 기관 선발 : 구인구직 알선 업무를 위한 교육, 인력, 예산 지원</li> </ul>

감사합니다

[토론1]

# 외국인력제도 개선방안과 경기도형 공공 모델

이민정책연구원 이창원 연구위원



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안



## □ 현행 외국인력제도의 문제점: '제도 운영 원칙'에 매몰된 현실성 결여

- 외국인력제도 운영에 있어서 체류자격별로 주무부처(중앙정부)가 구분되어 있게 분리되어 관리되고 있기 때문에, 지역 단위에서는 취업 활동을 하는 다양한 외국인주민의 노동시장 참여 현황을 포괄적으로 파악하기 어렵고, 외국인주민의 취업 지원도 다양한 집단을 포괄하기 어려움
- 현행 외국인력제도는 외국인근로자의 역량의 다양성을 고려하지 않고 '단순노무'와 그 외를 기계적으로 구분하고 있음, 단순노무 업무를 수행하는 외국인 내 역량의 다양성 또는 사업체 환경의 차이를 인정하지 않고, 운영 '원칙'만을 강조하는 방식으로 제도를 운영하기 때문에 구직자뿐만 아니라 구인자 모두가 만족하기 어려움
  - 고용허가제를 통해 유입되는 외국인은 모두 '단순노무'로 분류되는데, 실제로는 고용허가제 외국인근로자 중 현재 전문취업에 해당하는 외국인보다 숙련 수준이 높은 경우도 있음. 정부의 기계적인 구분과 운영으로 인해 숙련 수준 또는 역량이 좋은 외국인도 고용허가제에 묶여 있음. 사업주도 필요한 숙련 수준을 가진 외국인을 고용하는데 있어서 신규유입이나 고용센터의 중개만을 기다려야 하고 필요로 하는 기능 수준을 가진 외국인을 선택하기도 어려움
- 현행 외국인력제도는 국내 노동시장에 대한 부정적 효과(내국인 일자리 침해) 예방과 구인-구직 매칭의 효율성이라는 두 가지 목표를 달성해야 하는 상황에서, '고용허가제'로 유입되는 이주노동자에 대해서는 표면상으로 '전자'(내국인 일자리 침해 예방)를 강조하는 대신, '후자'(매칭 효율성)는 포기하고 있는 상황임. 전자의 경우에도 사실상 국내 노동시장에 대한 부정적 효과를 예방하는 '노동시장테스트'는 형식적으로 이루어지고 있음
- 국내 취업 목적으로 유입되는 외국인은 고용주가 곧 비자(체류자격)의 후원자이기 때문에 고용주로서의 권한뿐만 아니라 비자 후원자로서의 권한도 행사하고 있음. 따라서 때로는 과도한 권한을 행사하여 노동자의 노동조건(임금, 근로시간, 그리고 심지어 근로장소 등)에 상당한 영향을 미칠 수 있음
- 고용허가제(비전문취업, E-9)는 사업장 이동을 규제하면서 외국인력에 의존할 수밖에

없는 영세업체들을 유지하는 데 기여하고 있음. 이러한 이동 규제는 외국인의 협상력을 떨어뜨려 노동조건에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 영세업체들이 더욱 외국인력 수요에 의존할 수밖에 없는 환경을 만들어 감

- 계절근로자제 역시 고용계약이 길지 않기 때문에 사업주에 귀속된 체류가 상대적으로 문제가 덜 될 수는 있지만, 현행 제도의 틀에서 수용이 어려운 ‘수요’(예를 들어, 단기간 급히 필요해서 발생하는 파견 노동에 대한 수요 등)도 존재해 제도의 원칙을 위협하거나 인권 침해의 소지가 되고 있음
- 재외동포에 대한 이원화된 제도 운영방식 역시 불가피한 ‘불법행위’를 조장하고 있음
- 더불어 현재 중앙정부는 고용허가제 비전문취업(E-9) 자격 소지자에 대해서는 제한적 정보 제공을 통한 일자리 알선을 하고 있고, 그 외 자격 소지자의 구직활동에 대한 지원이 전무한 상황임

#### □ 현행 외국인력제도의 개선방향: 노동조건 관리를 통한 간접적 규제

- 비취업비자 외국인을 포함한 외국인의 노동시장 참여 현황을 종합적으로 파악하고 관리해야 함. 국내에는 고용허가제 외국인근로자 이외에도 결혼이민자, 거주비자 소지자, 재외동포, 영주자 등 다양한 외국인이 살고 있음. 비록 취업이민으로 분류되어있지 않지만 이들도 취업이 필요함. 고용허가제 외국인근로자 신규도입 규모를 정하기 전에 국내 정주하고 있는 비취업비자 외국인의 취업을 적극 지원하고, 그럼에도 불구하고 부족한 부분에 대해 신규도입을 추진하는 것이 바람직해 보임
- 취업비자 외국인의 경우, 노동시장의 다양한 지표를 참고로 한 인력부족에 대한 분석과 이해관계자(산업단체, 노동조합 등)와의 협의를 통한 외국인 고용허용 업종과 직종을 정한 후, 해당 업종과 직종에 종사하려는 외국인에 대해서는 자유롭게 취업활동을 할 수 있도록 함. 다만 외국인력에만 의존하는 경우를 차단하기 위해 사업체별 전체 인력 중 외국인 비중을 제한을 둘 수 있을 것임

- 구인자와 구직자의 매칭은 사적 네트워크를 통해 이루어지는 것이 상호 만족도를 높일 수 있는 방안이기는 하나, 사적 네트워크와 정보가 부족한 외국인주민의 상황을 악용하는 브로커의 활동이 예상되기 때문에 공공성을 띠고 있는 기관이 그 역할을 수행하는 것이 바람직할 것으로 보임
  
- 알선은 두 가지의 상황을 모두 고려해야 하는데, 해외에서 국내 취업을 희망하는 외국인의 구직활동을 지원하는 상황과 이미 국내 체류하고 있는 외국인의 구직활동을 지원하는 상황임. 전자의 상황에서는 기존의 EPS센터가 구직자-구인자 매칭을 위한 상호 정보 제공 기능을 수행할 수 있을 것임. 한편 두 상황 모두 사적 네트워크를 활용할 수 있는 사람에 대해서까지 공공서비스 이용을 의무화할 필요는 없을 것으로 보임.
  - 사적 네트워크 활용을 허용하자는 주장이 사적 네트워크를 활성화하자는 것이 아니라 공적 기관의 알선 기능을 강화하기 위한 것임. 현행처럼 공공서비스 이용을 의무화하다 보니 공적 기관이 사적 네트워크에 비해 경쟁력이 떨어짐. 현장에서는 중개비까지 지급하며 불법적으로 사적 네트워크를 이용하는 사례들이 있는데 이는 공적 기관의 알선 기능이 구인자와 구직자 모두에게 만족스럽지 못하기 때문임
  
- 정부는 (기존의 유입과 매칭 등의 제도 운영에 투입했던 상당한) 예산과 인력을 근로감독에 투입하여 노동조건 관리를 통한 불법고용 근절을 유도해야 함. 현재 국내에 약 30만 명의 불법체류 외국인이 있는데 이들도 대부분 취업 중일 것이라고 예상함. 이들의 노동시장 참여 현황과 근로조건 등의 파악이 쉽지 않기 때문에 내국인 노동시장 침해 예방을 위한 정책 설계 및 운영이 제대로 되기 어려움. 인력수급에 깊이 개입하는 것보다 근로감독을 강화하여 불법고용을 근절하는 것이 정부의 더 중요한 역할이라고 생각함
  
- 더불어 향후 인구구조 변화 등을 고려할 때 생산연령인구의 유지 측면에서도 국내에 거주하고 있는 외국인주민의 경우에는 이들의 역량을 발휘할 수 있도록 구직 지원이나 일자리 정보를 적극 제공하고, 이들의 역량을 발휘할 수 있도록 해야 함
  - 예를 들어, 재외동포 비자나 영주자로 국내 체류 중인 중국동포들은 대개 동포사회 네트워크 또는 동포사회에서 많이 이용하는 구인구직사이트를 통해 취업 정보를 얻고 있는데 특정 직종으로 정보가 제한되어있어서 다양한 분야 양질의 일자리를 구하

는 데 한계가 있음

### □ 경기도형 공공 모델

- 경기도의 역할을 향후 중앙정부의 제도 변화에 영향을 받을 수밖에 없지만, 기본적으로 도내 거주하는 외국인주민의 구직 지원이나 일자리 알선은 경기도의 주요 업무라는 인식을 해야 함
- 단기적으로 기존의 제도를 변경하는 것이 불가능한 상황이라면, 공공 일자리 알선 플랫폼은 다양한 형태로 운영할 수 있는데, 경기도에서 운영하는 경기도워크넷을 활용하는 방법을 우선적으로 생각해 볼 수 있음. 예를 들어, 현행 워크넷에서 채용정보를 제공할 때 외국인이 구직 시 필요한 최소한의 정보를 포함시키는 것을 고려해 볼 수 있음. 지원 자격에 영주(F-5)나 거주(F-2), 결혼이민(F-6), 재외동포(F-4) 등 사실상 국내 취업활동에 제한이 없는 자격을 나열해 놓고 기업이 클릭을 할 수 있도록 하여 기업과 외국인주민 모두 이들 대상이 지원자가 될 수 있다는 점을 인식하도록 하는 방법이 있음. 나아가 체류자격에 따라 검색을 할 수 있는 시스템도 구축하는 방안을 고민해 볼 수 있음
- 더불어 시군 일자리센터를 중심으로 외국인주민의 구직활동을 지원하는 방안을 모색할 필요가 있음. 일자리센터에서 취업실적을 강조하다 보면 아무래도 취업이 쉬운 대상을 중심으로 취업지원을 하기 마련이기 때문에, 일자리센터의 적극적 역할을 위해서는 센터 평가지표에 외국인주민 구직활동 지원에 대한 배점을 마련하는 것도 고려해 볼 수 있을 것임



[토론2]

# 비정규 이주노동의 제도화를 위한 지자체의 역할

안산시비정규직노동자지원센터 박재철 센터장



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안**



경기도에는 전국에서 가장 많은 이주노동자들이 있습니다. 이주노동자들은 제조업 뿐 아니라 서비스업, 농업 등 다양한 업종, 다양한 장소에서 일하고 있습니다. 대부분의 이주노동자들은 내국인 노동자들이 기피하는 일을 하면서 최저임금을 받고 일합니다. 그리고 이들은 고용허가제의 제도적 틀에서 직장 선택의 자유도 제한되어 있습니다.

그런데, 더 큰 고민은 고용허가제 울타리 밖에서 일하고 있는 이주노동자들이 상당수 존재한다는 것입니다. 이유는 다양하지만 이들은 대부분 고용허가제의 틀을 벗어나 민간 고용 시장에서 비정규직으로 일하고 있습니다. 이들의 노동에는 신분상의 불법성과 고용형태상의 불법성이 겹쳐 있습니다.<sup>1)</sup>

이런 이유로 ‘비정규직 이주노동자’ 문제는 현실에는 존재하지만 정부나 지방정부의 손길이 미치지 않는 영역으로 방치돼 왔습니다. 그 결과 이주노동자들의 노동인권 침해는 일상적이고 심각한 문제가 되었고, 나아가 노동 시장 전반에 불법적 요소를 확대하면서 내국인 노동자들의 노동권에까지 영향을 미치고 있습니다. 복잡하고 어려운 문제이지만 이제는 얽힌 실타래를 누군가 풀어 나가야 합니다.

“경기도 이주노동자 파견노동 실태조사”에서도 밝혔듯이 비정규직 이주노동자들은 언어 소통의 어려움과 불안한 일자리에 대한 고충을 가장 크게 호소하고 있습니다. 그런데 주목할 만한 것은 중소기업 사업주들도 비슷하다는 것입니다. 상당수의 사업주들은 내국인 노동자들이 취업을 기피하고 있는 상황에서 고용허가제로 이주노동자들을 고용하는 데는 어려움이 있고, 결국 원활한 인력 수급을 위해 민간고용시장인 파견회사를 통해 불법적으로 이주노동자들을 사용하고 있습니다. 이런 이유로 비정규직 이주노동자 문제는 신분과 고용형태의 불법성 위에 기반하고 있지만 현실적 요구와 어려움을 감안해 전략적인 접근이 필요합니다.

‘비정규직 이주노동자’ 문제를 풀어내기 위해서는 중앙정부의 노력은 필수적입니다.

우선, 고용허가제 제도를 현실에 맞게 개선해야 합니다. 이주노동자들의 인권 침해 요소를

---

1) “경기도 이주노동자 파견노동 실태조사”에서 드러났듯이 상당수의 이주노동자들이 현재의 고용허가제 제도에서는 일할 수 없는 비자를 갖고 일하고 있고(신분상의 불법), 파견업체를 통해 파견노동으로 금지되어 있는 일을 함으로써 불법파견(고용형태의 불법)의 기반 위에서 일하고 있음.

줄이기 위해 직장 선택의 자유를 더 적극적으로 부여하고 기피 업무에 대한 이주노동자 사용을 좀 더 자유롭게 하는 등의 조치가 필요합니다. 특히, 농업노동자들의 노동인권 보호를 위한 노동시간 규제 등은 반드시 필요한 상황입니다.

다음으로, 내국인을 포함한 이주노동자들 - 취약노동자들에 대한 노동행정(교육, 홍보, 상담, 권리구제 등)과 언어소통 지원을 확대해야 합니다. 이를 위해 중앙정부의 자원이 부족하다면 지방정부나 지자체 노동센터 등을 적극 활용할 필요가 있습니다.

‘비정규직 이주노동자’ 문제를 풀어내기 위해서 지방정부의 특히, 경기도의 결단과 노력은 실질적인 측면에서 중앙정부의 노력보다 더 절박합니다.

중앙정부의 법이 개선되기 위해서는 정부 차원의 조사와 검증과 그리고 다양한 이해당사자 간의 논의가 필요합니다. 그러다 보니 시간이 걸리고 절차도 복잡합니다. 그래서 현실에 밀착해 있는 지방정부의 역할이 중요합니다. 최근 지방정부가 주민 생활과 현장에 밀착해 노동이나 인권 문제와 관련한 정책을 추진하고 이를 통해 중앙정부의 정책을 변화시켜 나가는 사례가 많아지고 있는 것도 그런 이유입니다.

‘비정규직 이주노동자’ 문제 해결을 위해 경기도가 실마리를 만들어 가야 합니다.

이주노동자가 전국에서 가장 많은 경기도가 적극적으로 문제 해결을 위한 정책을 펼치고 전국으로 사례를 확산하고 제도개선을 이끌어내는 전략이 필요합니다.

이를 위해 먼저, 이주노동자 노동인권 보호를 위한 조례를 제정해야 합니다. 경기도 노동관련 기본 조례를 바탕으로 ‘경기도 이주노동자 노동인권보호를 위한 조례’(가칭)를 제정해 노동인권 보호와 지원사업의 근거로 마련해야 합니다.

다음으로, 내국인 취약노동자와 이주노동자들을 위한 상담, 권리구제 사업을 확대해야 합니다. 특히, 이주노동자들을 위해서는 경기도 차원의 언어지원기능을 점검하고 확대해야 합니다. 이를 위해서 경기도 내에 있는 지자체 노동센터나 외국인지원기관 실태를 파악하고 자원 협력방안을 마련할 필요가 있습니다.

끝으로 실행 가능한 사업을 문제가 밀집되어 있는 곳에서부터 시행해 나가야 합니다.

이를 위해서 아래의 표와 같이 목표와 방향을 잡고 사업을 수행할 것을 제안합니다. 예산이나 사업의 경험 등을 감안해 단계적으로 준비해 나가야 한다면 전체 산업비중이 높은 반월·시화공단에서부터 시범사업으로 추진해 나갈 수 있을 것입니다.

**‘비정규직 이주노동자’ 문제 해결을 위한 경기도 사업**

<b>목표</b>	비정규직 이주노동자 문제 해소에 기여
<b>사업 방향</b>	비정규직 이주노동자 문제 해소에 실질적 기여, 제도 정비 및 전국적 사례로 확산
<b>사업 내용</b>	<p>이주노동자들을 위한 취업프로그램 추진</p> <p>1) 제조업 취업연계 프로그램          - 사업지역 : 제조업 공단지역            ① 반월·시화공단(안산·시흥), ② 경기북부지역          - 사업내용 : 제조업 취업지원, 권리구제 지원, 사업장 적응지원(언어소통 등), 노동자 네트워크 형성지원          - 사업방법 : 공공알선 또는 노동자협동조합형 파견 유도          - 운영방법 : 민간위탁, 기존의 프로그램과 통합적 운영</p> <p>2) 농업 취업·적응지원 프로그램          - 사업지역 : 농업밀집지역            ① 여주·이천지역            ② 양평 등 경기동북부지역          - 사업내용 : 농업노동자 적응지원(언어소통, 권리구제, 이직 등), 거주불가능 움막 등 이주노동자 숙소 점검, 노동자 네트워크 형성지원          - 사업방법 : 서비스지원, 숙소 방문점검          - 운영방법 : 민간위탁, 기존의 프로그램과 통합적 운영</p>
<b>실행 방법</b>	이주노동자 밀집지역, 관련 운영을 위한 민간 주체가 있는 곳을 중심으로 1~2곳 부터 시범 운영
<b>추정 예산</b>	한 지역당 연 2.5억 원 내외



[토론3]

# 비정규 이주노동자 노동권 보호를 위한 경기도의 역할

경기도 외국인정책과 홍동기 과장



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안





[토론4]

# 시민사회적 접근, 실현가능한 프로그램들

의정부외국인노동자지원센터 이기호 차장



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안**



## 들어가며

‘비정규 이주노동자 구직 및 실태조사’에서 나타난 이주노동자 문제는 그 원인의 원인을 찾아가면 한국의 자본주의 시장경제의 모순에 따른 노동시장의 불안정성에 있다고 할 수 있다. 다시 말해 한국의 경제구조가 대기업 위주의 하도급 체계인바 이러한 층화된 체계에서 중소기업 등은 그 유지를 위하여 국내 노동시장에서 가장 하층부를 형성하고 있는 이주노동자의 노동력을 착취하고 있는 것이다. 즉, '손실 또는 위협의 외주화'라는 문구는 우리나라 대중소기업 간 관계의 적나라한 표현이며 여기에는 이주노동자도 당연 포함된다는 것이다. 한국의 대표적인 이주노동 정책인 고용허가제도 기실 이러한 맥락에서 이주노동자의 사업장 이동을 원칙적으로 금지하고 있다고 볼 수 있다. 내국인 일자리 보호라는 미명하에 철폐되어야 할 강제노동을 규범적으로 원칙화한 것이다. 그런데 이러한 고용허가제 하의 이주노동자보다 구조적으로 더 열악한 지위에 있는 사람들이 바로 이번 조사에서 나타난 파견 이주노동자들이라고 할 수 있다. 그들은 고용허가제 하의 이주노동자와 같은 공적 관리를 받을 수 없으며, 그러한 관리 체계나 제도적 보호에서 배제되어 있기에 구조적으로 한국 노동시장의 가장 하층부를 형성하고 있는 것이다. 그렇기에 이들의 구직활동은 사적 알선에 국한될 수밖에 없으며 그에 따른 문제는 실태조사에서와 같이 매우 심각하게 나타나고 있는 것이다. 더욱이 국민국가 체제에 기반을 둔 단일민족성의 호소, 그리고 저개발 국가에서 왔다는 인종주의적 시각이 차별의 기제로 작동하기까지 하고 있는 것이다.

## 파견 이주노동자 관련 접근 방안

이러한 인식을 바탕으로 시민사회의 입장에서 그 접근을 논의하자면, 먼저 제도적 측면에 대한 언급을 하지 않을 수 없다. 이주노동자가 구직을 할 수 있는 업종에서의 구인·구직에 대한 공적 관리는 고용허가제(E-9, H-2) 외에는 특별히 없어 보인다. 즉, '알선'이라는 업무적 특성이 고용노동부 소관인바 고용노동부에서는 고용허가제 외에는 이러한 알선에 대해 크게 관심을 두고 있지 않다는 것이다. 그렇기에 '체류'를 주 업무로 하는 법무부 출입국이 취업체류자격은 허가하면서도 '취업'에 대한 관리를 수행하지는 않기에, 다시 말해 고용허가제

외의 이주노동자가 제도적 부작위에 노출되어 있기에, 이러한 업종에서의 알선이 사적 영역에서 이루어진다고 볼 수 있다. 그러므로 법무부 출입국이 허가한 고용허가제 외의 취업체류자격에 대해서도 알선 및 노동 관리를 고용노동부가 수행하는 것이 필요해 보인다.

고용허가제는 ‘지정알선’을 금지하고 있는바 오직 고용노동부의 알선만 유효하며 그렇기에 민간의 사적 알선은 원칙상 불가하다. 그럼에도 불구하고 자본과 노동의 관계에 있어 노동은 더 나은 임금조건을 원한다. 그렇기에 고용허가제에 따른 제도 운용에도 불구하고 현실에서는 사적 알선이 암암리에 진행되고 있는 것이다. 현실이 이와 같다면 고용허가제에 대한 재검토가 필요하다고 생각된다. 즉, 한국에서 10년을 일할 수 있는 이 제도에 있어 어떤 이주노동자가 한국 생활 및 노동환경에 충분히 적응하였다고 생각할 수 있을 구체적이고 합리적인 기준이 있다면, 이를테면 최초 4년 10개월 중, 2년 동안에는 고용허가제상의 공공의 알선만 적용되며, 이후 2년 10개월 동안에는 사적 알선을 허용하는 제도적 시행을 고려할 수 있다는 것이다. 이것의 의미는 사적 알선의 음성화를 우려하는 측면이 아닌 오히려 파견 이주노동에 대한 양성화 및 합법적 관리, 국가의 통제를 통해 전체 이주노동자의 권익을 향상시키자는 것이다.

이러한 구조적 또는 제도적 차원 외에 이하에서는 시민사회의 입장에서 미시적이고 구체적인 접근을 제안해 보기로 한다.

## 1. 온라인 - ‘애플리케이션’ 개발

첫째는, 파견 이주노동자가 스스로의 노동조건을 체크할 수 있고, 노동법상의 권리구제를 위해서 어떠한 절차를 밟아야 하는지를 알려 주는 스마트폰상의 ‘애플리케이션’을 개발하는 것이 그 형식상의 목적이다.

둘째는, 파견 노동자들이 서로 소통할 수 있도록 공간을 만들어 줌으로써 자율적으로 역량을 강화시킬 수 있도록 하는 실질적 목적이다. 즉, 파견 이주노동자들이 ‘앱’상에서 자율적으로 글을 올릴 수 있게 하거나 채팅이 가능하도록 하여 사실상 악덕 파견 업체나 악덕 사업주를 스스로 걸러 낼 수 있도록 유도하는 것이다.

셋째는, 노동법 교육, 한국어 교육, 일상생활 안내 등을 ‘앱’으로 안내하는 것으로, 이에 더 붙어 질의 및 응답이 필요할 시 외국인복지(주민)센터와 연계하여 소통 및 지원이 이루어질 수 있도록 지원하자는 것이다.

## 2. 오프라인 - 이동상담 및 통역의 정례화, 노동권익 서포터즈 활용

- ① 파견 이주노동자는 그 특성상 취업 자격을 득하였거나 소위 합법 체류자이어야 한다는 요건을 충족하지 못하는 경우가 많다. 그러므로 이들에 대한 알선 행위를 지원하는 것은 불가하다. 따라서 파견 이주노동자를 지원하는 현실적인 방안은 노동권 침해 시 실질적인 권리구제 서비스를 제공함에 있다. 이러한 서비스는 당연 노동 상담을 전제한다. 따라서 안산이나 시흥 등 파견 이주노동자가 밀집한 지역에 이동 상담 및 통역을 정례화할 필요가 있다. 물론 이에선 사업주의 반감, 미등록 체류라는 인식 등의 거부감이 있을 수 있으나, 기존의 외국인복지(주민)센터의 노동 상담의 성격에 덧붙여 일상생활에 대한 통역 지원을 병행한다면 그러한 거부감을 일부 소거할 수 있을 것이다.
- ② 경기도는 이미 노동권익 서포터즈를 운영하고 있는바 파견 이주노동자가 밀집한 공단의 이주노동자 고용사업장에도 이를 적극적으로 확대하자는 것이다. 이는 사업주의 의무사항 위반에 따른 불이익이 발생하지 않도록 하는 예방적인 측면이 있으면서도 내국인 노동자뿐만 아니라 이주노동자의 노동권 보장을 위한 계도적인 측면으로 활용될 수 있기 때문이다.

## 3. 외국인복지(주민)센터의 내실화

앞서 언급하였던 바와 같이 파견 이주노동자를 위한 제도적 접근 외에 미시적 차원에서 실효적으로 접근할 수 있는 방안은 권리구제 상담 및 통역이라고 할 수 있다. 그런데 이를 수행하려면 외국인복지(주민)센터(이하 '외국인센터'라 한다)의 내실화가 전제되어야 한다. 즉, ① 상시적인 통역서비스를 위해서라도 통역 상근 직원이 필요하며, ② 정례적이고 체계적인 노동법 교육을 통한 상담 및 통역의 역량을 갖추어야 하고, ③ 도내에 외국인센터 간 공유 가능한 상담DB 프로그램의 구축이 필요하다. 물론 이는 예산의 문제가 뒤따르는 것이기는 하나 체계적인 외국인센터의 운용과 이주노동자의 권익 향상 및 사회통합을 위해서 필요조건이라고 할 수 있다.

## 나가며

이주노동자가 특히 파견 이주노동자가 내국인 노동자보다 열악한 지위에 있는 것은 분명하다. 그래서 불평등하고 소수자인 이들에게 ‘적극적 조치’가 필요함은 부정할 수 없는 것이다. 여기에서는 미시적이고 현실상의 접근을 논의하였지만 ‘이주노동’이 국내 노동시장이라는 구조 안에 있다는 것을 이해할 때 이는 제도적으로 접근하는 것이 마땅하다고 생각한다. 언제까지 정책적 방치로 일관할 수는 없는 것이다. 더불어 한국 사회가 다문화사회로 이행될수록 우리가 고려해야 하는 것은, 이주노동자의 노동인권이라는 것이 내국인 노동자와 별개의 것이 아니라는 것과, 이는 공동의 법규범이나 제도 안에 통합적으로 녹여 내야 한다는 것이다. 그 이유는 우리 모두가 공동체이기 때문이다.

[토론5]

# 관련 법제도 개선 방안

경기도외국인인권지원센터 송원 변호사



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안**





# I. 관련 법제

## 1. 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)

### 1) 근로자 파견 정의

- 파견법에서 말하는 근로자 파견이란 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”을 말한다(파견법 제2조 제1호).

### - 대법원 판례의 요건

“원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결).”

### 2) 근로자 파견 대상업무

파견법은 별도의 전제조건 없이 파견사업을 할 수 있는 대상 업무에 관해서는 Positive List 방식으로 특정 업무를 열거하지만(제5조 제1항), 일정한 전제조건이 충족되면 독특한 노동력 수급 체계가 정착된 업무를 제외한 모든 업무에 대해 파견사업을 할 수 있도록 Negative List 방식도 절충적으로 도입했다(제5조 제2항).

### 3) 근로기준법 및 산업안전보건법의 적용에 관한 특례(제34조, 제35조)

- 파견법은 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 사용사업주라고 정의하고(제2조 제4호), 근로기준법과 산업안전보건법 중 일부 규정을 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다(제34조, 제35조).
- 근로기준법 일부 벌칙규정 적용 시 사용사업주도 동법 제2조 제1항 제2호의 사용자로 간주한다.
- 산업안전보건법 안전조치의무(제38조), 보건조치의무(제39조)  
: 사용사업주도 산업안전보건법 제2조 제4호의 사업주로 간주하여 산업안전보건법의 벌칙규정 적용.

## 2. 출입국관리법

### 1) 외국인 고용의 제한(제18조)

- 체류자격에 따른 취업제한(제18조 제1항, 제2항)
- 취업활동을 할 수 있는 체류자격이 없는 외국인의 고용 및 고용알선 금지(제18조 제3항, 제5항)
- 벌칙 : 위 규정 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 형사처벌(제94조 제9호)

## 3. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 '외고법')

- 취업활동 기간 제한(제18조) : 3년(재고용허가시 1년 10개월 연장)
- 재입국 취업 제한(18조의3) : 출국한 날부터 6개월(재입국 특례 적용시 3개월)

## II. 이주민 파견노동의 법적 문제점

### 1. 퇴직금 체불

가장 빈번한 문제로 사업주들은 ‘불법체류자라서 퇴직금 없다’는 논리를 편다. 그러나 근로자퇴직급여 보장법 제4조 제1항에 따라 소정근로시간 1주 15시간 이상, 계속근로기간 1년 이상이면 미등록 이주노동자도 퇴직금을 받을 수 있다. 문제는 파견법이 근로기준법상 임금 문제에 관해 원칙적으로 파견사업주를 사용자로 보고 있다는 것이다(파견법 제34조 제1항). 1년 넘게 같은 사업장에서 일했음에도 불구하고 이주노동자가 모르는 사이에, 소속된 용역업체가 이미 변경되어 퇴직금을 받지 못하는 사태에 이른다.

### 2. 산업재해 은폐

이주노동자는 내국인 노동자보다 산업재해(이하 ‘산재’) 사고 발생 시 사업주가 은폐할 확률이 높을 것으로 추정된다. 언어 차이 및 정보 부족으로 이주노동자 스스로 산재 신청을 하기 어렵고, 사업주도 ‘불법체류자이니 산재 신청을 하지 못한다’는 논리로 산재 신청을 막기 때문이다. 미등록 이주노동자를 고용한 사업주는 산재 신청을 하게 되면 근로복지공단 이 지급하는 산재보험급여의 100분의 50에 해당하는 금액과 그동안 미납한 보험료를 내야 한다. 이러한 위험을 피하고자 사용사업주는 근로계약상 사용자를 아예 파견사업주로 해놓는다. 자력이 부족한 파견사업주는 이주노동자의 산재 신청을 더욱 막을 수밖에 없게 된다.

### 3. 사용사업주의 불법고용 책임 회피

불법파견을 통해 실질적 이득을 얻는 사용사업주가 파견법과 출입국관리법 위반(불법고용)의 책임을 자력이 없는 파견사업주와 이주민에게 전가하고 있다. 최근 대법원 판례에서도 출입국관리법 제18조의 ‘고용’ 개념을 제한적으로 해석하여 사용사업주에게는 불법고용의 책임이 없다고 판단하였다.

### III. 법제도 개선방안

#### 1. 고용허가제 개선

##### 1) 사업장 변경 요건 완화

- 고용허가제는 대표적인 외국인 취업제도로 한국산업인력공단은 “인력을 구하지 못한 기업에게 외국인근로자를 합법적으로 고용할 있도록 허가해 주는 제도로서 내국인 고용기회 보호와 한국인 기피업종 등 300인 미만의 중소기업의 인력확보를 목표로 한다”고 그 의의를 밝히고 있다.
  - 정부는 고용허가제를 통해 이주노동자도 내국인과 동등하게 노동관계법의 적용을 받고, 노동3권 등 기본적인 권익 보장을 받으며 사용자 처벌 위주의 단속으로 불법 취업 기회를 원천적으로 차단하고 있다고 주장하지만 매년 적게는 6천여명에서 많게는 만 명 이상의 불법취업 사례가 적발되고 있는 현실이다.
  
- 고용허가제하에서는 엄격한 사업장 변경의 제한을 받는다. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 따라 이주노동자는 특정 사유에 한해 고용센터에 사업장 변경을 신청할 수 있고, 그 변경 기간도 3개월로 한정하며 변경 횟수마저 3회로 제한하고 있다(외고법 제25조). 게다가 사업장 변경 사유에 해당하는 지도 당사자가 직접 입증해야 하기 때문에 장시간·저임금·고강도 노동을 감수해야 하는 이주노동자가 고용허가제하에서 사업장 변경을 하는 것은 극히 어려운 일이 된다.
  
- 이렇게 엄격한 사업장 변경 요건으로 이주노동자는 사용자에게 예측될 수밖에 없고 이를 거부한다면 미등록 체류자가 될 수밖에 없다. 따라서 사업장 변경 기간, 횟수를 늘리고 변경할 수 있는 사유도 늘려서 이주노동자가 사업장 변경을 조금이라도 더 쉽게 할 수 있도록 해야 한다. 이렇게 노동자의 권리를 무시하는 사업장을 떠날 수 있도록 선택의 기회를 주어야, 이주노동자가 고용허가제를 벗어나 불법파견으로 빠지는 사태를 막을 수 있다.

## 2) 재고용 및 재입국 특례 요건 완화

- 재고용 및 재입국 특례 요건도 너무 엄격하고 이주노동자의 예측화를 심화시키고 있다. 현재 고용허가제로 입국 시 최초 3년의 기간이 주어지고 사용자의 재고용신청으로 1년 10개월을 연장할 수 있도록 되어있다(외고법 제18조의2). 최장 4년 10개월을 일할 수 있는 이주노동자는 재입국 특례 요건을 충족하면 사용자의 재고용 신청으로 출국 후 2개월 후 재입국하여 다시 4년 10개월 동안 일할 수 있다(외고법 제18조의4). 이주노동자는 이미 정착한 상태를 유지하고 싶기 때문에 대부분 출국 후 재입국하여 일하려고 한다. 그러나 재고용을 위해서는 사업장 변경 없이 한 사업장에서 계속 근무해야 한다고 규정한다(외고법 제18조의4 제1항 제1호). 이주노동자로서는 재고용을 기대하며 열악한 환경을 감수하고 한 사업장에서 근로를 지속하지만 임금체불, 성폭력 등 빈발하는 인권침해를 견뎌야 한다. 최근 사업주에게 4년간 성폭력 피해를 감수하다가 화장실에 설치된 몰래카메라를 발견하고 경찰에 신고한 사례가 보도된 바 있다(2020. 7. 28. MBC뉴스, '화장실 몰카' 설치한 사장님...말 못한 미르씨).
- 이런 엄격한 재고용, 재입국 요건을 완화하고 전적으로 사용자의 신청에만 따르는 방식을 개선하여 제도권 안에서도 이주노동자가 기본적 권리를 보장받으면서 일할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

## 3) 소결

- 2018년 유엔인종차별철폐위원회는 우리나라 국가보고서 최종견해에서 사업장 변경 횟수 제한, 체류기간의 제한, 불법체류 위험성을 높이는 제한된 비자변경 가능성 등을 우려하며 사업장 변경 제한 폐지, 체류기간 연장 등 고용허가제 개선을 권고했다(인종차별철폐위원회, 대한민국 제17, 18, 19차 통합 정기 보고서에 대한 위원회의 최종 견해).
- 2011년 헌법재판소에서는 사업장 변경횟수를 3회로 제한하는 조항에 관하여 이주노동자에 대한 직장선택의 자유 침해로 판단하지는 않았다(헌법재판소 2011. 9. 29. 2007헌마1083, 2009헌마230·352). 그러나 일부 재판관들은 이주노동자에게 책임을 물을 수 없는 사유까지도 사업장 변경횟수에 산입하여 최소침해성의 원칙에 반한다고 판단하기도 하였다(위 결정례 재판관 목영준, 이정미의 별개의견 및 반대의견, 재

판관 송두환의 반대의견).

- 지금의 고용허가제는 사업장 변경에 관한 과도한 제한으로 이주노동자가 불법파견으로 내몰리거나 인권침해를 감수하고 사업주에 종속되는 등 이주민의 노동권 침해를 야기하고 있다. 이주노동자의 직장선택의 자유를 위해 기존의 사업장 변경 횟수, 재입국 특례 요건을 완화할 필요가 있다. 따라서 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조의4 제1항(사업장 변경을 막는 재입국 특례제도), 제25조 제4항(사업장 변경 횟수 3회 제한)의 일부 요건을 완화하는 방식으로 개정해야 한다.

## 2. 사용사업주의 책임 회피 방지조항 신설

- 상기한 퇴직금·산재보험료 지급의무, 출입국관리법상 불법고용 책임 등을 회피하려고 영세한 파견사업주와 계약을 맺어 미등록 이주노동자를 사용하고도 이에 따른 모든 책임은 파견사업주에게 전가하는 사례들이 발생하고 있다.
- 최근 대법원에서도 출입국관리법 위반 혐의(외국인 불법고용)로 기소된 사용사업주에 대해서 ①민법상 고용계약의 정의, ②죄형법정주의(확장해석 금지), ③출입국관리법 적용을 위한 파견법상 특칙 부존재를 이유로 무죄를 선고하여 이러한 탈법행위가 더욱 늘어날 것으로 보인다.
- 형사법의 일반원칙인 죄형법정주의를 부정할 수는 없으므로 미등록 이주노동자 불법고용을 처벌근거인 출입국관리법 제18조를 개정하여 고용, 파견, 도급 등 계약형태를 불문하고 실질적으로 노동력을 제공받는 자를 처벌할 수 있도록 하거나, 파견법 제34조(근로기준법), 제35조(산업안전보건법)에 이어서 출입국관리법 제18조의 ‘고용’에 근로자 파견을 포함시켜 적용하도록 하는 조항을 추가할 필요가 있다.

### 3. 이주노동자 인권조례 제정

- 경기도 자치법규 중 이주민 노동자의 인권에 관한 조례는 없는 상황이고 많은 이주노동자들이 불법파견 과정에서 상시적인 인권침해 상태에 놓여있다. 따라서 이주노동자 인권 조례를 제정하는 것은 이주민의 권리보호의 시발점이 될 수 있다.
- 부산광역시는 2020년 1월 「부산광역시 이주노동자 인권 보호 및 증진을 위한 조례안」을 공고한 바 있다. 이 조례안에서 이주노동자는 자신의 법적인 지위에 관계없이 인간으로서 누려야 하는 인권을 보장받을 권리를 가진다는 원칙과 함께 인권증진기본계획 수립의무, 인권증진사업 시행, 이주노동자인권지원센터 설치, 인권증진위원회 설치 등을 규정하고 있다. 실제 조례로 제정되지는 않은 것으로 보이지만 의미 있는 시도라고 할 수 있다.
- 「경기도 외국인주민 지원조례」에서는 외국인주민 지원시책 위원회를 구성하고 외국인주민이 위원으로 활동할 수 있도록 규정한다. 이주노동자 인권 조례를 제정한다면 이와 같이 이주노동자 본인이 직접 참여할 수 있도록 해야 한다. 정책 결정 과정에서 당사자의 참여를 보장하여야 정책 및 사업의 실효성이 제고될 수 있다.

### 참고문헌

- 김춘호, 이주노동자에 대한 불법파견 동인 분석(2020)
- 최영우, 개별 노동법 실무(2020)
- 2019. 9. 29. 국회의원 송기헌 보도자료
- 인종차별철폐위원회, 대한민국 제17, 18, 19차 통합 정기 보고서에 대한 위원회의 최종 견해
- 2020. 7. 28. MBC뉴스, '화장실 몰카' 설치한 사장님...말 못한 미르씨  
(<https://n.news.naver.com/article/214/0001054817?lfrom=kakao>)





[토론6]

# 노노연대를 위한 제언들

시흥시노동자지원센터 박희정 센터장



2020 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**경기도 비정규 이주노동자 구직 및 노동실태, 개선방안**



## 들어가며

먼저, 경기도 비정규 이주노동자 실태 및 개선방안을 수행하시고, 외국인력제도 개선방안 및 공공모델 개발, 비정규 이주노동자 노동권 보호 및 지자체의 역할, 관련 법제도 개선 등... 이번 심포지엄을 통해 오랫동안 종합적으로 접근되지 못했고 갈수록 심화되고 있는 비정규 이주노동자 문제를 해결하기 위해 애쓰신 전문가분들, 활동가분들께 존경의 인사를 보냅니다.

제가 맡은 부분은 노노연대를 위한 제언들인데요.... 저 또한 오랫동안 제 앞가림하기에 바빠서 외면해왔던 부분들이었기 때문에 참으로 어려운 주제였다고 고백합니다.

그래서 주변에 이주노동자와 함께 도움 주는 활동을 하고 계시는 지구인의 정류장 김이찬 감독님, 특별히 이주노동자 상담을 많이 맡아서 진행하셨던 노무사님과 활동가님, 그리고 반월공단에서 파견 투쟁을 수행했던 활동가 조합원들 등에게 인터뷰를 통해서 의견을 구하는 과정이 있었습니다.

### 손을 내미는 것도 어렵지만 손을 잡아주는 것도 만만치 않다.

그러나 한결같이 모아지는 공통의견은 ‘아~어렵다’, ‘어려운 문제다’였습니다. ‘너무 필요하지요’라는 의견부터 ‘처지가 달라서 연대가 불가능’하다는 다양한 의견이 나왔으나 한결같은 의견은 ‘어렵다’였습니다.

어려운 이유는, ‘경험의 차이에서 발생하는 교집합, 공통의 목표와 이익이 없다면 연대는 어렵다. 부터 시작해서, 한국사회 대기업노동자와 비정규노동자의 연대에서 나타나는 여러 가지 문제가 한국노동자와 이주노동자의 연대에서도 동일하게 나타날 수 있는 현실이 있다. 이주노동 체류기간 때문에 한계도 있다’ 등이었습니다.

단편적으로는, 이주노동자들의 커뮤니티 운영과 유지도 힘들고 그들의 이기심이 일반노동자의 십만 배는 되는 것 같다는 시각도 존재했습니다.

그리고 모두가 공감하듯이, 한국노동자도 새벽에 출근에 밤늦게 들어와 먹고살기 바쁜데 이주노동자에게 눈길을 돌릴 여유조차 없다는 것이었습니다.

### 연대에 앞서 교육이 필요하다는 활동가들의 의견.

외국인 노동자에 대한 이해 부족 또는 오해 등으로 동지애는 바랄 수도 없다는 현실입니다.

1. 고용허가제를 통해 취업 중인 외국인 노동자가 국내 일자리를 뺏는다는 인식,
2. 어차피 힘든 일 하러 들어왔으니 맘껏 부려 먹어야 한다는 인식,
3. 각국 물가에 비추어 이주노동자가 상대적으로 큰돈을 벌고 있다는 인식 또는 한국 사람과 똑같이 돈을 벌어가서 자기 나라로 송금하니 한국 돈이 새 나간다는 등.

실제 한국노동자들의 인식이 이러하기 때문에 최소한 조직된 노동자부터라도 이주노동자에 대한 이해를 높일 수 있는 교육이 필요하다는 것. 사업장 변경금지, 열악한 기숙사 환경과 과도한 기숙사비 공제 등에 대해 함께 연대해서 개선시켜야 나가야 한다는 것입니다.

상대적으로 열악한 이주노동자의 환경 개선 없이는 악순환은 반복된다. 즉 가장 열악한 노동환경부터 개선되어야 전체 모든 노동자들의 환경이 개선될 수 있다. 그렇다면 이주노동자와 선주민노동자의 연대가 반드시 필요하다. 한국인 노동자가 먼저 이주노동자에 대해 연대 의식, 동지애를 갖고 그들의 문제점에 대해 고민하고 같이 싸워야 한다는 의견입니다.

### 그래서 전통적으로 연대해 오고 있는 민주노총을 살펴보고겠습니다.

모두 아시다시피 노동절, 세계 이주노동자의 날, 인권 침해 차별철폐를 위한 민주노총의 선도적인 연대는 늘 있어왔습니다. 현재도 진행 중입니다.

한 사례를 살펴보고자 합니다.

모든 노동자의 민주노총으로 거듭나기 위해 반성하고 성찰하겠습니다.

- 최근 전북건설현장에서 발생한 이주노동자 강제추방사건에 대한 민주노총 성명서 -

지난 11월25일, 전북지역 건설현장에서 미등록 이주노동자에 대한 단속이 진행되었고, 5명의 이주노동자들이 강제 출국되었습니다. 이 과정에서 **민주노총 산하 전북지역 건설노조는 반인권적인 단속추방에 항의한 것이 아니라, 미등록 이주노동자에 대한 단속추방을 행정기관에 촉구하고 적극적으로 조력한 사실이 확인되었습니다.** 민주노총은 단속추방으로 삶이 송두리째 파탄 나 강제출국 된 이주노동자들에게 진심으로 사과드립니다. 또한 이 땅에서 함께 살아가고 있는 수많은 이주노동자, 차별과 착취에 맞서 투쟁하는 모든 분들께 거듭 죄송하다는 사과 말씀 드립니다.

..... 중략 .....

이주노동자들은 온몸으로 저항하며 투쟁해 온 역사가 있고, 노동조합을 조직하고 있습니다. 이주노동자와 함께 투쟁하며 연대를 강화하는 것은 민주노조운동의 사명입니다.

건설현장에 만연한 불법다단계 하도급 구조는 또 다른 착취구조입니다. 이에 맞서 노동자들은 인간다운 삶을 요구하며 민주노조로 조직되어 왔습니다. 그러나 건설자본은 현재 제도와 조건상 강제노동으로 일을 시킬 수 있는 이주노동자를 고용하여 최대의 이윤을 챙기고 이주노동자와 정주노동자를 분리시켜서 민주노조 운동의 민주성, 단결성, 노동자 계급성을 저해하는 효과를 노리고 있습니다. 저임금으로 하향평준화 시키고, 근로기준법을 준수하지 않으며, 상시적인 체불과 산업재해가 만연한 위험의 작업장, 고용을 무기로 민주노조에 대한 탄압은 건설자본과 정부의 책임입니다. 자본과 정부를 상대로 함께 싸워야 할 내용입니다.

..... 중략 .....

민주노총은 이번 사안의 심각성을 엄중히 받아들이고 있습니다. 민주노총산하 건설노조에서도 긴급회의와 간담회를 통해 사안이 재발되지 않도록 진행하고 있습니다. 또한, 민주노총은 이러한 사안이 발생한 원인을 명확히 파악하고, 재발방지를 위한 구체적인 방안을 마련하기 위해 조합원 교육과 함께 진상조사를 통한 조치들을 진행

**할 것입니다.** 이주, 비정규직 등 가장 낮은 곳에 있는 노동자들과 함께 요구하고 싸우는 것이 바로 민주노총입니다. 모든 노동자의 민주노총으로 거듭나기 위해 반성과 성찰을 강화해 나가겠습니다. **민주노조운동의 정신과 원칙을 재확인하고 이주노동자에 대한 모든 차별과 잘못된 제도에 맞서 투쟁하며, 이주노동자 조직화에도 게을리 하지 않을 것입니다.** 건설현장의 만연한 자본의 착취구조와 탄압에도 함께 투쟁해 갈 것입니다.

2016. 12. 30.

전국민주노동조합총연맹

조합원들이 잘 알지 못했던 정부의 이주노동자 정책과 문제점을 교육·지도하고 민주노조의 원칙과 전통적인 연대방식을 지켜나가는 것은 여전히 유효하며 더욱 강화되어야 할 부분입니다.

민주노총 지역지부와 산별노조에서도 각 지역 단위별로 사안별 공동투쟁과 성명서 발표 등 연대활동은 꾸준히 전개돼 오고 있습니다. 그러나 아쉽게도 상층의 연대와 현장의 구호로만 그치고 있는 현상을 부정할 수는 없습니다.

## 전통, 나아가 모범.

여기서도 한 사례를 살펴보겠습니다.

### 이주노동자에 문 연 차별 없는 노조 늘어

#### · 조합원 인정·고용보장 등 단협 반영

정규직 노조가 이주노동자를 조합원으로 받아들이고 이들의 고용보장 및 처우 개선을 단체협약(단협)에 반영하는 사례가 늘고 있다. 상대적으로 안정된 정규직들이 가장 열악한 처지에 있는 이주노동자의 일자리를 지키고 근로조건을 함께 향상시키려

는 시도여서 주목된다.

금속노조 경주지부 영진기업지회는 지난달 29일 이주노동자의 고용보장 및 처우 개선 등을 담은 단협을 체결했다고 1일 밝혔다. 노사는 "회사가 이주노동자를 채용하거나 계약을 해지할 때는 사전에 합의해야 한다"고 명문화했다. 최장 고용기간 5년 동안 이주노동자를 쉽게 해고할 수 없도록 안전장치를 만들어놓은 것이다. 또 이주노동자를 포함한 사업장 내 모든 노동자에게 3일간의 하계휴가를 부여키로 했다. 휴가비도 똑같이 10만 원씩 지급된다. 설과 추석에는 현금 3만 원과 선물을 똑같이 주기로 했다.

자동차 시트를 만들어 납품하는 이 회사에는 정규직 28명과 이주노동자 7명(베트남인 5명, 버마인 2명)이 일하고 있다. 노조는 지난해 11월 이주노동자 7명을 조합원으로 받아들였다. 이번 단협은 그에 따른 후속조치다.

정진홍 금속노조 경주지부 미조직·비정규사업부장은 "영진기업에서 일하는 노동자 중 이주노동자는 20%로 많다"며 "노조가 조합원의 고용안정과 근로조건 개선을 위해 노력하는 것은 당연한 일"이라고 말했다.

경남 창원에 있는 한국 보그워너시에스 노조도 지난해 1월 이주노동자 3명을 조합원으로 받아들인 뒤 7월 단협을 통해 이들의 고용보장을 관철시켰다.

대구 성서공단에 있는 삼우정밀 노조도 2006년 12월 이주노동자를 조합원으로 받아들였다. 이 회사는 2008년 12월 금융위기 여파로 경영사정이 악화된 상태에서도 이주노동자를 해고하지 않았다. 대신 정규직 직원 44명이 3개월 동안 2개조로 나뉘어 2주일씩 휴업하는 방안을 택했다.

정규직과 이주노동자의 연대는 아직 걸음마 단계다. 2008년 금속노조의 실태조사 결과 전체 금속노조 사업장에서 일하는 이주노동자는 3062명(55개 사업장)으로 집

계됐다. 그러나 현재 금속노조에 가입돼 있는 이주노동자는 21명(3개 사업장)에 불과하다. 김형우 금속노조 부위원장은 "이주노동자의 노조 가입은 이제 시작 단계"라며 "이주노동자를 정규직의 고용을 뺏거나 파업을 방해하는 사람들로 볼 것이 아니라 함께 일하는 동료로 인식해야 한다"고 말했다.

2010-02-02 01:32:28 경향신문 / 정제혁 기자 jhjung@kyunghyang.com

오래전 활동이긴 하지만, 아주 모범적인 사례로 보이시지 않나요?

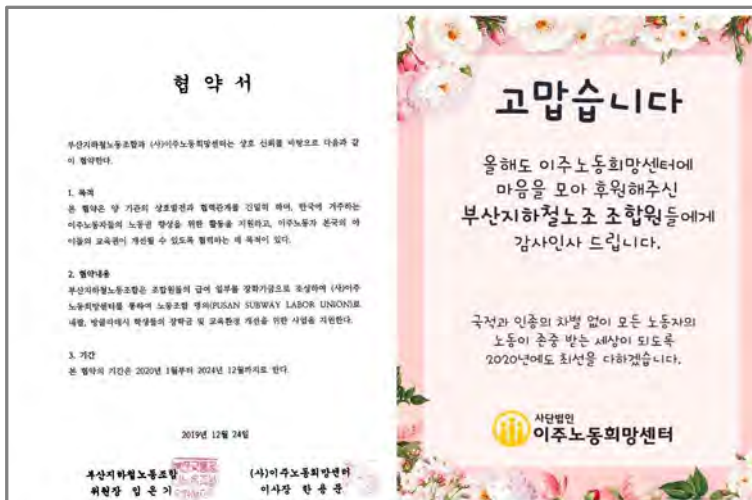
이와 같은 방식이 넓게 확산되면 좋겠습니다.

그러나 문제는, 노동조합 자체가 한국에는 많지 않다는 것입니다.

나아가 제조업에서는 파견으로 대표되는 비정규노동으로 이주노동자가 집중적으로 확산되고 있다는 문제도 공존합니다.

## 후원을 통한 연대

한 이주노동자 연대단체 사례를 발견했습니다.





단체소개   사업소개   커뮤니티   후원안내

**함께 나누세요**

죽음을 포함한 4D 산업에서 일하고 있는 이주노동자와 연대의 결의로!

**노동조합 '연대기금' 후원**

이주노동 인식개선 캠페인과 후원회원 조직 홍보를 위한

**지부내 선전활동 및 후원회원 가입 협조**


 [www.facebook.com/ijunodong](http://www.facebook.com/ijunodong)
 [www.ijunodong.org](http://www.ijunodong.org)


 후원회원이 되시면 센터의 활동 소식 공유, 이주노동 관련 행사참여, 희망학교 답사, 내팔  
 희망원정대 등 다양한 활동으로 함께 하실 수 있습니다. ※ 기부금영수증도 발급됩니다.

2019년 부산지하철 노동조합과 후원협약을 체결한 사례입니다. 연간 1,000만 원 이상 향후 5년간 후원을 약정하며 네팔과 방글라데시 아이들에게 장학금 전달 및 국내 거주 이주노동자들의 노동권 향상을 위한 활동에도 쓰일 예정이라고 합니다.

한편, 보건의료노조 지역본부를 찾아가 집행위원들에게 이주노동자연대 활동과 사업을 소개하고 후원회원 가입 등을 독려하기도 합니다. 보건의료노조 인부천본부를 시작으로, 대전충남본부, 경기본부, 부산본부, 전북본부를 방문했고, 앞으로 서울본부 등 나머지 지역본부도 방문할 계획이라고 합니다.

이주노동자들의 노동권 투쟁을 연대하기 위해 노동조합이 앞장서서 코로나 시대 생계위협과 인종차별로 더욱 어려움을 겪고 있는 이주노동자들과 연대해 줄 것을 호소하고 있다고 합니다.

이와 같은 후원을 통한 연대활동도 의미가 크다고 봅니다. 이주노동자의 노동권 향상을 위한 실천 활동에 직접적으로 현장에 함께 할 수는 없지만 후원이라는 이름으로 실천투쟁의 기반을 제공해주기 때문입니다.

### 내가 직접 할 수 있는 방법은 없을까? 문화적 접근법.

고용허가제를 통해 들어온 이주노동자들의 대부분의 연령은 20~40대로 구성되어 있고 이들은 한국의 젊은이들과 소통하고 싶은 마음도 있다고 합니다.

그러나 이들도 압니다. 한국의 젊은이들은 제조업 현장에서 찾아보기 어렵고, 어쩌다 발견하는 노동자도 장시간 저임금 노동에 이주노동자까지 뺄 여력이 없다는 것을.

파견 이주노동자는 한국인과 소통하고 싶은 여유조차도 없습니다.

“제가 봤던 파견 외국인노동자는 정말 군소리 1도 없이 죽어라 일만 했어요. 주야 12시간 맞교대였는데 오로지 돈을 버는 거에만 초집중 상태였어요.”라는 어느 활동가의 기억도 있습니다. 이 파견라인은 분명 불법이지요. 왜냐하면 한국인 정규직이 관리자로 이들을 관리하거든요.

파견으로 일하는 이주노동자들은 불법적인 수수료 편취문제, 임금체불에도 노동부를 찾아가 갈 수가 없습니다. 모든 파견은 불법이니까요. 그래서 그냥 회사(사용사업장, 파견회사 등)를 나가버리는 경우가 많다고 합니다.

## 1) 연대감 형성하기 : 이야기를 나누는 시간, 이해도를 높이는 시간

연대감을 형성하기 위해 프로그램을 제안하기도 합니다.

‘생활 글쓰기’(통번역 수행필요) 통해 자기 목소리, 의견, 사연을 나누는 과정이 있으면 좋겠다는 것이지요. 오래된 마석 가구공단 같은 때로는 ‘우정’이 싹트고 있다고도 합니다. 이런 우정이 싹트려면 서로의 삶을 공유하는 시간이 필요하죠. 역설적이게도 이 그룹에는 미등록 이주노동자가 많다고도 합니다.

E-9은 체류기간의 한계로 인해 한국에서 자기 장래를 실현하는 것이 막혀있다며 유대와 연대에 큰 기대를 하고 있지도 않다고 합니다. 그래서 프로그램을 통해 서로를 알아가는 방법이 필요하다고 합니다.

## 2) “밥 한번 먹어요”를 이주노동자와 함께~!!

청소년노동인권 강사들에게 물어봤습니다. 어떻게 하면 이들과 연대를 할 수 있는지..

“가장 쉽게 할 수 있는 건 그들과 만나는 것이고, ‘음식’을 매개로 한 만남이 가장 자연스럽고 그들의 문화를 이해할 수 있는 쉬운 방법인 것 같아요”라는 의견을 들었습니다.

한국 노동자들이 자신의 삶과 생활조차 버거운 것은 사실이지만, 이들과 함께 ‘음식’이라는 매개를 통해 소통하려는 노력. 어쩌면 당장이라도 현실화 될 수 있는 연대의 실천방법이 아닐까 생각해봤습니다.

### 3) “우리 집에서 애들하고 같이 어울려요”를 이주노동자와 함께~!!

저의 아이는 근로복지공단 안산어린이집을 졸업했습니다. 두 아이 모두 2008년~ 2016년까지 다녔던 이 어린이집은 ‘원곡동’ 특성상 다문화가정의 아이들이 많았습니다.

“엄마, 00는 다음 주에 몽골 갔다 온대” “엄마, 내 친구 00이는 중국에 다녀온대”라는 말을 종종 들곤 했습니다. 때로는 그 다문화 친구 집에 놀러 가자고 조르기도 했습니다.

어른이었던 저는 쉽게 수용되지 않았을 이야기들이, 아이들에게는 전혀 거리낌 없는 문화였습니다.

“친구니까 그 집에 놀러 가도 되잖아”라는 아주 단순하고 선명하고 정직한 이야기였던 거죠.

노노연대라는 큰 틀과 이야기를 잠시 떼어놓고 ‘단순하고, 선명하고, 정직한’ 마음으로 이주노동자를 집으로 초대해 선입견 없이, 편견 없이 문화와 사연과 노동환경을 이야기하는 과정, 어쩌면 이 과정이 나로부터 실천하는 첫걸음이지 않을까 합니다.

※ 이주 농업/어업 노동자의 접근법은 별도로 정리하지 않았습니다. ‘공동체’라는 관점에서 방식만 조금 달리하면 좋은 아이디어가 많을 것 같습니다. ‘따로 또 같이’...!!!



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26  
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea  
전화. 031 492 9347 전승. 031 492 9349 누리집. [www.gmhr.or.kr](http://www.gmhr.or.kr)