특집 제1부 – 비정규직 여성근로자를 위한 국제심포지움

◆ 외국인 비정규직 여성근로자의 현실과 과제
김교숙

釜山外國語大學校 比較法研究所
比較法學 第21輯(2010)

외국인 비정규직 여성근로자의 현실과 과제

김 교 숙*

<목 차>

Ⅰ. 외국인근로자의 등장
Ⅱ. 외국인 근로자의 현황
Ⅲ. 외국인근로자의 고용절차
Ⅳ. 외국인근로자의 고용관리
Ⅴ. 외국인근로자의 보호
Ⅵ. 외국인 여성 근로자의 과제

Ⅰ. 외국인근로자의 등장

1960년대 이후 우리나라는 고도의 경제성장을 거듭하면서 경제가 국제화하였고 인력의 수출국에서 수입국으로 급변하였음은 주지의 사실이다. 특히 1990년대에 접어들면서 국제화[1]라는 세계경제질서아래 자본이 국제적으로 이동함으로써 필연적으로 외국인근로자가 등장하게 되었다.[2] 더나가서 국가사이의 현격한 임금격차와 교통・통신의 발달이 외국인근로자의

* 부산외국어대학교 법경찰학부 교수

1) 경제의 국제화란 개념은 기업활동의 요소인『물건』・『자본』・『사람』・『조직』・『기술』의 국제화를 의미한다(手塚和彰,『勞動力移動の時代』,中公新書,1990, Ⅴ쪽).

2) 手塚和彰,『外國人勞動者』, 日本經濟新聞社, 1993, 22-23쪽.

등장에 일익을 가하였음은 물론이다. 이와 더불어 근로자는 그들의 삶의 질이 향상되면서 소위 3D업종을 회피하려는 경향이 현저하게 되었다. 이로써 국내의 노동시장에는 2중구조가 발생하게 되었다.[3] 즉 사무직에는 노동력이 과잉상태에 있는 반면에, 생산직 특히 3D업종에는 노동력이 부족한 상태이다. 생산직 중에서도 숙련・기술노동은 내부시장에 있는 국내근로자가 맡고, 3D업종은 외부시장에 있는 외국인근로자가 맡게 되었다. 여기에서 외국인근로자는 열악한 근로조건아래 불안한 근로관계를 맺으면서 국민경제의 일익을 담당하고 있는 반면에 노동력수급관계에 의하여 경기의 조절변이란 역할을 담당하면서 경기의 후퇴기에는 제일 먼저 희생양이 되는 자가 바로 외국인근로자이다[4]. 따라서 외국인근로자라는 사유 하나만으로 그들의 인간다운 삶, 즉 생존권이 위협받고 있다고 할 것이다. 이는 단기적・순환적 요인에 기인하기 보다는 장기적・구조적 요인에 기인한다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 산업경제의 규모를 유지・발전시키기 위하여 외국인근로자를 받아들일 수밖에 없었다. 여기에서 3D업종에 취업시키기 위하여 『산업연수생』이란 미명아래 외국인근로자가 등장하게 되었다. 산업연수생에 관하여 송출비리, 불법체류, 노동법이 적용되지 않음으로써 야기되는 인권침해 등이 발생하였다. 이에 산업연수생제도를 폐지하는 대신 2004년 7월부터 '외국인근로자 고용허가제'(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 이하 '외국인근로자법'이라 한다)을 시행하고 있고, 2007년 3월부터 '재외동포 방문취업제'(재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률, 이하 재외동포법'이라 한다)를 시행하고 있다. 외국인근로자 고용허가제는 외국인력정책의 일환으로 '노동시장 보완성의 원칙'과 '차별금지의 원칙'에 의거하여 외국인근로자를 근로기준법상 '근로자'로 받아들이는 제도이고,

3) 鈴木宏昌, 『國際化時代の 勞動問題』, 日本勞動硏究機構, 1991, 193쪽; 手塚和昌, 앞의 『外國人勞動者』, 110쪽 및 156쪽.
4) 本多淳亮, "外國人勞動者受け入れ論議の問題點" 『外國人勞動者の人權』, 大月書店, 1992, 62쪽.

재외동포방문취업제는 재외동포정책의 한 부분으로 이해하여 재외동포를 국민과 동등한 대우를 해 주려는 재외동포법의 정신은 살리되 국내노동시장에 미치는 파급효과를 줄이기 위하여 도입한 제도이다.

Ⅱ. 외국인 근로자의 현황

외국인근로자 고용허가제가 실시된 지 5년, 재외동포방문취업제가 실시된 지 2년 반이 지난 현재 국내체류 외국인은 114만명이며, 이 중 취업이 확실시되는 좁은 범위의 외국인력은 비전문·전문·불법체류자 등 약 71만명으로 추정할 수 있다. 이를 연도별로 외국인 근로자와 해외동포 근로자를 도표로 살펴보면 다음과 같다.

연도	성별	해외동포근로자	외국인근로자
2004	남	5,183	2,763
	여	4,647	404
2005	남	30,432	27,698
	여	25,865	3,961
2006	남	77,968	25,337
	여	71,235	3,639
2007	남	69,668	31,819
	여	59,785	2,922
2008	남	68,980	68,745
	여	56,990	7,455
2009	남	46,734	36,983
	여	27,632	4,325
총계	남	298,965명	193,345명
	여	246,172명	22,706명

(노동부 외국인력정책과 제공)

본 논문에서는 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 '외국인근로자법'이라한다)에 관하여 살펴보고, 이를 바탕으로 외국인 근로자의 과제, 특히 외국인여성근로자의 과제를 살펴보기로 한다.

Ⅲ. 외국인근로자의 고용절차

1. 내국인 구인노력

외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 노동시장 보완성의 원칙에 입각하여 직업안정기관에 우선 내국인 구인신청을 하여야 한다. 직업안정기관의 장은 내국인 구인신청을 받은 경우에는 사용자가 적정한 구인조건을 제시할 수 있도록 상담・지원하여야 하며, 구인조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 직업소개를 적극적으로 행하여야 한다(외국인근로자법 제6조). 사용자가 내국인근로자를 채용하려 해도 할 수 없을 때 비로소 외국인근로자를 채용해야 한다는 것이다. 외국인근로자는 내국인의 일자리를 해하지 않는 범위에서 고용이 허용된다는 것을 명문화하고 있다.따라서 내국인 구인신청을 한 사용자가 인력을 채용하지 못한 때에만 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가를 신청할 수 있다(외국인근로자법 제8조 제3항 참조).

2. 노동부장관의 외국인구직자명부의 작성과 한국어 능력시험의 실시

1) 외국인구직자명부의 작성

외국인근로자의 송출비리를 방지하기 위하여 노동부장관으로 하여금 인력 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 외국인구직자명부를 작성하도록 규정하고 있다. 다만, 송출국가에 노동행정을 관장

하는 독립된 정부기관이 없을 경우 가장 가까운 기능을 가진 부서를 정하여 정책위원회의 심의를 받아 그 부서의 장과 협의한다. 노동부장관은 송출국가가 송부한 송출대상인력을 기초로 외국인구직자명부를 작성하고, 이를 관리하여야 한다(외국인근로자법 제7조 제1항).

2) 한국어능력시험의 실시

외국인근로자가 한국어를 제대로 이해하지 못함으로써 의사소통이 방해되지 않고 기계작동법도 숫지하지 못한 상태에서 업무를 수행하면서 산업재해를 당하는 경우를 방지하기 위하여 노동부장관이 외국인구직자명부를 작성하는 때에 외국인구직자선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하는 한국어능력시험을 실시하도록 규정하고 있다(외국인근로자법 제7조 제2항).

3. 외국인근로자 고용허가

외국인근로자의 고용정책은 노동시장의 변화에 따라 수입되고 송환되는 3년이라는 단기적인 고용허가제에 입각하고 있다. 물론 독일도 고용허가제에 입각하고 있지만 우리와의 차이는 독일은 고용허가제에 입각한 동화정책을 취하고 있다는 점에서 차이가 있고 미국은 이민정책과 같이 장기적인 정책에 입각하여 외국인근로자를 받아들이고 있다.

따라서 내국인 구인신청을 한 사용자는 직업안정기관의 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 때에는 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다. 고용허가신청의 유효기간은 3월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우에는 1회에 한하여 효력을 연장할 수 있다(외국인근로자법 제8조).

직업안정기관의 장은 사용자의 외국인근로자 고용허가 신청이 있는 때에는 외국인구직자명부에 등록된 자 중에서 적격자를 추천하여야 하고, 추

천된 적격자를 선정한 사용자에 대하여는 선정된 외국인근로자 성명 등을 기재한 외국인근로자 고용허가서를 지체 없이 발급하여야 한다. 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 사용자는 고용허가서 발급일로부터 3월 이내에 외국인근로자와 근로계약을 체결하여야 한다(동법시행령 제14조 제2항).

직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발·알선 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니된다.

4. 근로계약

사용자는 고용안정기관이 적격자로 추천한 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 고용허가서 발급일로부터 3월 이내에 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. 사용자는 근로계약을 체결하고자 하는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다(외국인근로자법 제9조).

근로계약기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만 외국인근로자가 입국한 날로부터 3년의 범위 내에서 근로계약을 갱신할 수 있으며, 이 경우 갱신되는 매번의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없다. 근로계약을 갱신한 사용자는 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가기간 연장허가를 받아야 한다(동법 시행령 제17조 제2항).

근로계약의 효력발생 시기는 외국인근로자가 입국한 날로 한다(동법 시행령 제17조 제1항).

5. 사증발급인정서

외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 당해 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다(외국인근로자법

제10조).

6. 외국인 취업교육

외국인근로자는 입국한 후에 5일 이내에 한국산업인력공단에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”이라 한다)을 받아야 한다(외국인근로자법 제11조).

사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다. 외국인 취업교육 시간은 20시간 이상으로 한다(시행령 제18조 및 시행규칙 제11조 및 제12조).

7. 외국인근로자 고용의 특례

①건설업으로서 외국인력정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해 여부 및 사업장규모 등을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장 또는 ②서비스업・제조업・농업 또는 어업으로서 외국인력정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장의 사용자는 우선 내국인 구인신청을 하고 직업안전기관의 소개에도 불구하고 내국인력을 채용하지 못한 때에는 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인서의 발급을 신청할 수 있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등 요건을 충족한 사용자에 한하여 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다. 사용자는 특례고용가능확인서를 발급받은 후 방문취업사증을 발급받고 입국한 외국인으로서 국내에서 취업하고자 하는 자를 고용할 수 있다(외국인근로자법 제12조 제1항).

방문취업사증으로 건설업이나 서비스업 제조업 농업 또는 어업에 취업하고자 하는 자는 외국인 취업교육을 받은 후에 직업안정기관에 구직신청을 하여야 하고, 노동부장관은 이에 대하여 외국인구직자명부를 작성・관

리하여야 한다. 사용자는 구직자명부에 등록된 자 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 개시한 때에는 노동부장관에게 신고하여야 한다(외국인근로자법 제12조 제2항).

특례고용가능확인서의 유효기간은 3년으로 한다. 다만, 제1항제1호에 해당하는 사업 또는 사업장으로서 공사기간이 3년보다 짧은 경우에는 그 기간으로 한다(외국인근로자법 제12조 제3항).

Ⅳ. 외국인근로자의 고용관리

1. 출국만기보험・신탁

외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장의 사용자)는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험 등”이라 한다)에 가입하여야 한다. 이 경우 보험료 또는 신탁금은 매월 납부 또는 위탁하여야 한다(외국인근로자법 제13조 제1항).

출국만기보험 등에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다(외국인근로자법 제13조 제2항).

출국만기보험 등 가입대상사용자는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자 및 취업활동기간이 1년 이상 남은 외국인근로자를 고용한 사용자이다.(시행령 제21조제1항) 사용자는 근로계약의 효력발생일(외국인근로자가 입국한 날)로부터 15일 이내에 출국만기보험 등에 가입하여야 한다(시행령 제21조 제2항).

2. 건강보험

사용자 및 그에 고용된 외국인근로자에 대하여 국민건강보험법을 적용함에 있어서는 이를 각각 국민건강보험법상의 사용자 및 직장가입자로 본다(외국인근로자법 제14조).

3. 귀국비용보험·신탁

외국인근로자는 귀국시 필요한 비용에 충당하기 위하여 근로계약의 효력발생일로부터 80일이내에 보험 또는 신탁(이하 “귀국비용보험 등”이라 한다)에 가입하여야 한다(외국인근로자법 제15조 제1항).

외국인근로자는 ① 체류기간이 만료되어 출국하고자 하는 경우 ② 개인사정으로 체류기간의 만료전에 출국(일시적 출국을 제외한다)하고자 하는 경우 ③ 사업 또는 사업장에서 이탈하였던 외국인근로자가 자진출국하고자 하거나 강제퇴거되는 경우에 귀국비용보험등의 일시금의 지급을 신청할 수 있다(외국인근로자법 제15조 제2항).

4. 귀국에 필요한 조치

사용자는 외국인근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 때에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다(외국인근로자법 제16조).

5. 외국인근로자의 고용관리

사용자가 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요사항을 변경하는 등 다음과 같은 사유가 발생한 때에는 노동부장관에게 신고하여야 한다(외국인근로자법 제17조 제1항 및 동법 시행령제

23조).

1. 외국인근로자가 사망한 경우
2. 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
3. 외국인근로자가 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 외국인근로자의 소재를 알 수 없는 경우
4. 외국인근로자가 「전염병예방법」 제2조제1항제1호 내지 제4호의 규정에 의한 전염병의 환자가 되거나 마약중독 등으로 공중위생상 위해를 미칠 염려가 있는 경우
5. 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
6. 외국인근로자의 고용허가기간이 만료되는 경우
7. 외국인근로자가 체류기간 만료 등으로 출국(일시적 출국을 제외한다)한 경우
8. 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
9. 사용자의 변경 없이 근무장소를 변경한 경우

노동부장관은 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태 그 밖에 관계법령의 준수여부 등을 파악하기 위한 지도점검을 실시하여야 한다(외국인근로자법 제17조 제2항).

6. 취업의 제한

외국인근로자법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다(외국인근로자법 제18조). 외국인근로자의 정주화를 방지하기 위하여 취업활동기간을 3년으로 한정하고, 가족동반을 허용하지 않는 단기순환정책을

펴고 있다. 이는 “모든 외국인근로자와 그 가족의 권리보호를 위한 국제협약”에 위반한다고 할 수 있다. 우리도 조만간 이 협약을 비준하여야 한다고 생각한다.

7. 취업제한에 관한 특례

국내에서 취업한 후 3년의 취업기간이 만료하는 외국인근로자 중 출국 전에 사용자의 요청이 있는 경우에는 그 외국인근로자에 대하여 취업제한기간은 그 외국인근로자가 출국한 날로부터 1월로 한다. 일단 3년의 취업기간이 만료하는 외국인근로자는 출국한 다음 적어도 1개월이 경과한 후에 재입국하여 취업하여야 한다(외국인근로자법 제18조의 2 제1항).

재입국하여 취업활동을 하는 외국인근로자에 대하여는 한국어능력시험 및 외국인취업교육을 받지 않아도 된다(외국인근로자법 제18조의 2 제2항).

8. 외국인근로자 고용허가의 취소

노동부장관은 다음 과 같은 경우에 해당하는 사용자에 대하여 외국인근로자 고용허가의 취소를 명할 수 있다(외국인근로자법 제19조 제1항).

1. 사용자가 입국전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
2. 사용자의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
3. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우

외국인근로자 고용허가가 취소된 사용자는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다(외국인근로자법 제19조 제2항).

9. 외국인근로자 고용의 제한

노동부장관은 다음과 같은 경우에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다(외국인근로자법 제20조).

1. 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
2. 외국인근로자의 고용허가가 취소된 자
3. 이 법 또는 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 자
4. 그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 자(시행령 제25조)
   1. 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 날부터 6월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
   2. 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장외에서 근로를 제공하게 한 자

Ⅴ. 외국인근로자의 보호

1. 차별금지

사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니 된다(외국인근로자법 제22조).

고용허가제와 방문취업제가 실시되어, 그 전에 비해서는 제도적 차별이 대폭 줄어든 것은 사실이지만, 작업장에서는 여전히 이주노동자에 대한 차별대우가 심각하다. 그러한 사실은 고용허가제・방문취업제와 같은 '제도정비'는 필요조건일 뿐, '제도의 인권 친화적 운영'이 이루어지지 않으면 이주노동자의 노동과 삶의 질은 별로 개선되지 못함을 알려 준다.

국제인권규약 A규약 ILO 제97호협약 제6조 및 ILO 제143호협약 제2부

및 근로기준법에서도 근로조건 등에 대하여 차별대우를 하지 못하도록 규정하고 있다.

2. 보증보험 등의 가입

임금채권보장법이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장이나 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 근로계약의 효력 발생일부터 15일 이내에 그가 고용하는 외국인근로자에 대하여 임금체불에 대비한 보증보험에 가입하여야 한다(외국인근로자법 제23조 제1항 및 동법시행령 제27조).

고용허가제는 임금 체불시 이주노동자를 보호하기 위한 제도적 장치를 갖고 있다. 사용자는 의무적으로 '체납임금 보증보험'에 가입하여야 한다. 그럼에도 불구하고 '체납임금 보증보험'에의 가입률은 겨우 60% 정도밖에 되지 않는다. 즉 외국인근로자가 임금체불을 당하고도 체납임금 보증보험의 혜택마저 받지 못하는 경우가 많다. 고용허가제 실시 이후 합법취업 외국인근로자에게도 임금체불이 여전히 쟁점이 되고 있다. 임금체불이 '미등록외국인근로자'를 힘들게 하는 핵심사항이다. 여러 가지 어려움을 감수하고 힘겹게 일하는 외국인근로자들이 임금을 떼이고 있다는 현실은 그들의 꿈이 좌절될 가능성이 큼을 알려준다. 임금체불문제는 정부가 사용자의 '체납임금보증보험' 가입여부를 철저히 확인 하는 한편, 임금체불을 당한 외국인근로자들이 이용할 수 있는 구제서비스를 제공하여야 한다. 체불임금은 합법체류 외국인근로자들보다 미등록외국인근로자들이 더 많이 겪는 문제이다. 그렇지만 미등록외국인근로자를 단속하는 정부가 그들을 직접적으로 배려하는 정책을 펴는 것은 쉽지 않다. 이를 위하여 정부와 시민사회단체의 역할분담 또는 협력이 필요하다. 정부는 외국인근로자지원단체를 지원함으로써 간접적으로 그들의 임금체불 문제를 해소하는 방식을 적극적으로 모색하여야 한다.

또한 외국인근로자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 질병・사망 등에 대비한 상해보험에 가입하여야 한다(외국인근로자법 제23조 제2항 및 동법시행령 제28조).

3. 외국인근로자 관련단체 등에 대한 지원

국가는 외국인근로자에 대한 상담・교육, 무상의료 지원사업, 문화행사 관련사업, 장제지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 사업수행에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다(외국인근로자법 제24조 및 동법시행령 제29조).

4. 사업 또는 사업장 변경의 허용

외국인근로자는 다음과 같은 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 직업안정기관에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다(외국인근로자법 제25조 제1항).

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우
2. 휴업・폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우

다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 2월 이내에 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약 종료후 1월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다(외국인근로자법 제25조 제2항).

외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 3년의 취업활동기간 중 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다(외국인근로자법 제25조 제3항).

이 규정에 의하여 미등록 외국인근로자를 양산할 수 있다. 제도의 개선이 필요하다.

Ⅵ. 외국인 여성 근로자의 과제

외국인근로자에 대한 우리나라의 법적 태도는 한마디로 말하면 근대국민국가의 틀에 입각하고 있다고 할 것이다. 즉 경제는 국제화를 표방하고 있으면서 이를 수행하고 있는 근로자, 특히 외국인근로자의 생활보장에 관하여는 아직도 전근대적인 단일민족정신 내지 배타적 민족주의 사상에 입각하여 규율하려고 하고 있다. 특히 5000년의 유구한 단일민족정신과 이를 바탕으로 한 이민족, 이문화에 대한 강한 거부감 내지 배타감에 입각하여 외국인근로자의 문제를 법적으로 대처하고 있다고 할 것이다.

외국인근로자의 문제를 일시적・단기적인 정책으로 해결하려고 하지 말고 영구적・장기적인 정책에 입각하여 외국인근로자도 한사람의 인격체로 존중할 때에 공존・공생사회가 열리면서 진정한 국제화・세계화에도 기여할 것이고 이를 바탕으로 세계평화에도 이바지 할 것이라고 확신한다.

고용허가제 시행 5년 및 방문취업제 2년 반이 지난 지금 아직도 외국인 여성근로자에 대하여 많은 문제점을 안고 있다. 그 과제에 대하여 살펴보기로 한다.

1. 성희롱 및 성폭력, 성매매의 근절

대부분의 외국인여성근로자가 성희롱이나 성폭력을 경험하였고 이에 대한 대처방법으로는 그냥 참는 경우가 많고 극히 소수의 외국인 여성근로자만이 상담기관의 도움을 요청하는 것으로 조사되고 있다. 외국인여성근로자들의 인권보호가 미약한 것으로 나타났다. 가해자는 대부분 직장상사와

동료근로자들이 대부분을 차지하고 있다. 성폭력을 당한 이후 그냥 참아 넘긴 이유에 대하여 “외국인이기 때문에”와 “여성이라서” 및 “직장을 그만 두게 될까봐” 등으로 나타나 외국인 여성근로자들이 신분적 취약성과 의사소통미약 등으로 인권을 침해당할 소지가 많다고 생각한다.

성매매에 대하여도 직장상사와 동료근로자가 제의하는 것으로 나타나고 있다.

외국인여성근로자를 가장 힘들게 하는 것이 성문화와 관련된 범죄행위라고 생각한다. 이울러 퇴폐적인 음주문화도 개선되어야 한다고 생각한다.

2. 사회보장 및 가정의 권리

외국인여성근로자의 정주화를 방지하기 위해 취업활동기간을 3년으로 제한하고 가족동반을 허용하지 않는 단기순환정책을 펴고 있다. 이는 기본적인 노동권으로부터 배제되어 있을 뿐만 아니라 가족과 함께 살아갈 수 있는 인간적인 권리 또한 누릴 수 없다. 이주민과 더불어 살아가기 위하여 외국인근로자에 대한 정책을 근본적으로 재검토 하여야 할 것이다.

이는 1990년 7얼 10일부터 발효하고 있는 국제인권규약 A규약(경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약)과 B규약(시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약)에 위반된다.

*국제인권규약 A규약 제9조: 이 규약의 당사국은 모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다.

*국제인권규약 A규약 제10조: 이 규약의 당사국은 다음 사항을 인정한다. 1. 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다. 혼인은 혼인의 의사를 가진 양 당사자의 자유로운 동의하에 성립된다. 2...., 3.... 생략.

*국제인권규약 A규약 제11조 1호: 이 규약의 당사국은 모든 사람이 적당한 식량, 의복 및 주택을 포함하여 자기자신과 가정을 위한 적당한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 그러한 취지에서 자유로운 동의에 입각한 국제적 협력의 본질적인 중요성을 인정하고, 그 권리의 실현을 확보하기 위한 적당한 조치를 취한다. 2..... 생략

**국제인권규약 B규약 제23조 1. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

2. 혼인적령의 남녀가 혼일을 하고, 가정을 구성할 권리가 인정된다.

3. 혼인은 양당사자의 자유롭고 완전한 합의 없이는 성립되지 아니한다.

4. 이 규약의 당사국은 혼인기간 중 및 혼인해소시에 혼인에 대한 배우자의 권리 및 책임의 평등을 확보하기 위하여 적절한 조치를 취한다. 혼인해소의 경우에는 자녀에 대한 필요한 보호를 위한 조치를 취한다.

외국인여성근로자는 화분에서 자라는 꽃이 아니다.

3. 평등원칙의 실현

외국인근로자의 도입과 관련하여 가장 중요한 문제의 하나는 기회와 대우의 평등원칙이라 할 수 있다. 초기에는 약자의 입장에 있는 외국인근로자의 보호측면이 강조되었지만 최근에는 기회와 대우의 평등원칙이 강조되고 있다. 따라서 외국인근로자에게로 국적은 다르지만 고용·노동조건 등 모든 측면에서 차별받지 않고 자국민과 평등한 기회와 대우의 균등원칙이 적용되어야 할 것이다. 더나가서 이 원칙은 미등록외국인근로자에게도 적용되어야 할 것이다. 이들에게는 출입국관리법이 적용되는 것과는 별개로 노동법상의 근로조건 등에 관하여는 등록·미등록근로자를 불문하고 평등하게 취급하는 것이 국제화 시대의 추세이다. 우리나라의 현행 외국인근로

자에 대한 인권의 보장정도는 내외국인평등화의 방향에 적합하지 않을 뿐만 아니라 오히려 역으로 후진성을 나타낸다고 할 수 있다. 즉 잘못된 단일민족국가의 환상을 극복하고 국제인권에 관한 여러조약의 동향에 부합하면서 내외국인의 평등원칙을 실질화하는 법이론의 확립이 이루어져야 할 것이다.

4. 체류자격제도의 개정

체류자격제도는 입국·체류하는 외국인에게 일정한 체류자격을 부여하고 그 체류자격의 범위 내에서 활동하거나 신분 상태를 유지하고 있는 한 체류기간내의 체류를 보장하는 제도이다. 그러나 예컨데『기술』을 가진 체류자격자가 산업재해를 입어 취업불능을 이유로 하등의 보상을 받지 않고 해고되어도 체류기간이 경과하면 체류는 인정될 수 없다(체류를 계속하면 불법체류로 되어 강제 출국된다). 이와 같이 취업자격이 있는 외국인근로자도 체류기간이 경과함으로써 체류자격이 상실되고 이에 의하여 권리의 주장 내지 구제가 불가능하게 된다. 더나가서 미등록외국인근로자의 경우에는 원래 체류자격이 없으므로 권리구제의 전제가 결여되어 있기 때문에 체포되면 곧바로 강제 출국당한다. 이것은 1990년 9월 7일에 채택된 UN의『모든 이민근로자 및 그 가족의 제권리 보호에 관한 국제조약』에도 위반 된다. 이와 같은 경직된 체류자격제도가 외국인근로자의 노동법상의 권리를 빼앗고, 오히려 악덕한 사업주나 중개업자의 노동관계법위반을 묵인해 줌과 동시에 미지급된 임금 등에 의한 초과이윤까지 보장해주고 있다. 노동관계법규는 국적요건에 의해서가 아니라 현실적으로 노동하고 있는 모든 자에게 평등하게 적용되어야 한다. 여기에서 체류자격제도를 개정하여 외국인근로자의 신청에 의하여 산재보상이나 손해배상이 이루어질 때까지 체류기간을 연장하거나 미등록 외국인근로자로서 일정한 기간동안 체재하는 자에 대하여는 즉시로 특별한 체류자격을 부여하는 등의 제도가 외국인근

로자에게 노동법상 인정된 권리를 담보하기 위하여 필요하다고 생각한다.

5. 출입국행정과 독립한 노동행정

공무원의 통보의무(출입국관리법 제84조)에 의하여 출입국관리행정과는 상대적으로 독립한 역할을 담당해야 할 노동행정이 그 역할 — 법위반을 신속히 시정하고 근로자의 권리보호를 도모해야 할 — 을 제대로 수행하고 있지 못하다. 미등록외국인근로자에 대한 노동부 공무원의 통보의무가 존속하는 한 외국인근로자의 권리침해의 방지와 신속한 구제가 기대될 수 없다고 생각한다. 따라서 외국인근로자의 권리침해의 회복과 위법상태를 제거하기 위하여 공무원의 통보의무보다는 오히려 비밀준수의무를 우선시하는 것이 필요하다고 생각한다.

6. 권리구제기관의 설치 및 확대

외국인근로자의 권리구제가 곤란한 이유로서 무엇보다도 먼저 언어의 장벽에 기인한다고 할 수 있다. 여기에 국가나 지방자치단체의 상담기관 이나 자선단체, 외국어대학이나 유학생 등에 의하여 외국인근로자에게 노동법상의 권리를 적극적으로 주지시키고 권리가 침해된 경우에 상호 협력・연대하여 구제해 주는 것이 선결과제라 생각한다. 둘째로, 외국인근로자가 쉽게 이용할 수 있는 노동상담기관이나 권리구제기관이 보다 많아져야 한다고 생각한다. 특히 민간임의단체가 상담이나 권리구제활동을 하는 경우에 국가나 지방자치단체가 조직적・재정적으로 지원해야 할 것이다.

7. 외국인여성근로자와의 공존 공생사회

우리나라에 입국한 외국인근로자도 우리의 현대사회를 구성하고 있다는 엄연한 사실을 직시하고 국제적인 인권보장을 바탕으로 한 다민족의 공

존・공생사회를 이루어 나가야 한다는 의식의 전제가 외국인근로자의 문제를 해결하는데 관건이라고 생각한다. 국내근로자들도 우리 사회의 폐쇄성과 다른 문화에 대한 배타성을 극복하고 외국인근로자와 더불어 생활하고 살아가는 방법을 모색・형성해가는 노력을 기울여야만 진정한 의미에서 국제화를 지향할 수 있다고 생각한다. 끝으로 외국인근로자의 인권보장을 바탕으로 종래의 국민국가란 개념에서 한걸음 나아가 세계국가란 개념 아래 외국인근로자와의 동화・통합을 통하여 공존・공생사회를 이루는 것이 국제화・세계화의 첩경임과 동시에 올바른 노동법의 전개방향이라고 생각한다.

不接賓客去後悔(朱子十悔)
Say no to racism

주제어 : 외국인근로자, 외국인 비정규직 여성근로자, 고용허가제, 방문취업제, 성희롱, 평등원칙, 체류자격제도

Abstract

A Project on the Protection of Atypical Migrant Women Worker

Kim, Gyo-sook

The employment permission system of the migrant worker has been enforced since July, 2004. This system has regarded a migrant worker as a worker recognized on the Labor Standard Act on the basis of the principle of ' the complementary measures of the labor market' and ' the prohibition of the discrimination'.

This paper considers as follows; ① the present condition of the migrant worker, ② the employment procedure of the migrant worker, ③ the employment management of the migrant worker, ④ the protection of the migrant worker.

To speak conclusively, this paper suggests as follows to protect the migrant women worker, ① the extermination of the sexual harassment, ② the the migrant worker's right to the social security and the family, ③ the realization of the gender equality, ④ the amendment of the stay qualification measures, ⑤ the labor administration independent on the immigration control administration, ⑥ the establishment and enlargement of the migrant women worker's right remedy organs, ⑦ the co-existence society of the migrant women worker.

Key Words : the migrant worker, the migrant women worker, the employment permission system, the principle of the complementary measuresof the labor market, the prohibition of the discrimination, the sexual harassment, the gender equality, the stay qualification measures