

외국인노동자 인권 침해 실태와 극복 방안

설동훈(서울대 사회발전연구소)

1. 노동시장의 변화와 외국인노동자의 유입

2000년 가을 이후 국내 경제 사정이 좋지 않다. 실업자 수가 1998년 수준에 근접한다는 위협성 분석까지 등장하고 있다. 이처럼 노동시장 상황이 불안한데도 외국인노동자는 거의 대부분 일자리를 갖고 있으며, 새로 입국하는 사람도 계속 줄을 잇고 있다. 그 까닭은 외국인노동자들이 한국에서 일자리를 쉽게 구할 수 있기 때문이다. 그들은 한국인들이 취업하기를 꺼려하는, 어렵고 위험하며 저지분한 “3D” 업종에 종사하고 있다.

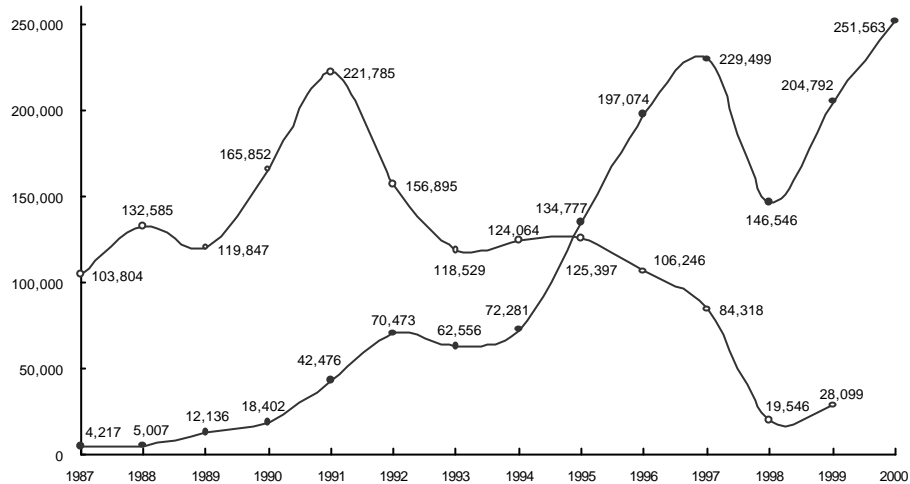
실업과 구인난이 병존하는 ‘일자리-인력 부조응’(job-mismatch)은 어제오늘의 일이 아니다. 1980년대 후반부터 한국 노동시장에서는 대졸인력의 구직난·실업, 생산기능직의 구인난·인력난이 병존해왔다. 중소기업체계의 생산직 인력난은 특히 심각하다. 실업률이 매우 높은 데도 중소기업 생산직 인력 부족이 지속된다는 점은 한국인들이 중소기업에 취업하는 것을 극단적으로 꺼리는 현상의 반영이다. 즉 생존의 문제에서 해방된 한국의 노동자들은 열악한 노동조건을 가진 사업장에 취업하려 하지 않았다. 1997~1998년의 대량실업 사태 속에서도 한국인들은 이 부문을 여전히 기피하였다. 결국 중소기업 생산직은 열악한 작업환경과 장시간 노동, 저임금, 그리고 낮은 직업 위신(prestige) 등을 동반하는 기피직종(undesired jobs)으로 낙인찍히게 되었다.

상당수 국내 중소기업 경영자는 빈 일자리를 메워줄 수 있는 대체인력을 외국인노동자에서 찾았다. 외국인노동자는 1987년경부터 한국으로 들어왔으며, 2001년에는 약 30만 명에 달할 정도로 그 수가 급증하였다(설동훈, 2000a: 190). 그것은 국내 기업들이 1994년 이후 중소기업협동조합중앙회를 창구로 외국인 산업기술연수생을 대량 수입하였을 뿐 아니라, 자발적으로 입국하여 국내에서 취업한 외국인 미등록노동자들이 대폭 늘었기 때문이다. 외국인노동자 수는 1998년 국내 경기침체로 일시적으로 격감하였으나, 1999년 가을 이후 다시 그 수가 급증하고 있다. 그들은 전국의 공장·건설현장·식당·농장·어장 등 산업현장에서 한국인이 기피하는 일자리를 채워주고 있다. 그들은 한국 노동시장의 일정 부문을 전담하게 되었고, 그 결과 한국사회에서 없어서는 안 될 존재로 자리잡게 되었다.

이러한 추세는 고령화의 진전과 출산력의 감소로 노동력 공급이 감소하게 될 미래에 더욱 강화될 전망이다. 유엔이 2000년 발표한 보고서에 의하면, 한국이 1995년의 노동연령 인구, 노령인구 부양비를 2050년에도 유지하려면 2035~2050년에 연간 10만 명 꼴로 150만 명의 이민(immigrants)을 받아 들여야 한다(조선일보 2000. 3. 23). 이 수치는 생산성 증가 등 경제 성장의 다른 요소들을 고려하지 않은 것이기는 하지만, 장래에 외국인력 수요가 더욱 증가할 것이라는 점을 보여주는 데는 충분하다. 결국 외국인노동자는 국내 노동시장에서 자신의 자리를 확고히 차지할 것이며, 이러한 경향은 전지구화(globalization)가 심화될수록 더욱 뚜렷이 나타날 것이다. 외국인노동자의 국제적 이동 행렬은 한국 자본을 포함한 세계적인 자본 운동의 산물이기 때문이다(설동훈, 2000a: 44~54).

외국인노동자 연구는 21세기 한국사회의 가장 큰 과제인 통일과 관련해서도 매우 중요하다. 통일 이후 한국사회가 직면할 가장 큰 난제는 남북한 주민간 상호대립과 불신일 것이다. “헤어졌던 형제가

어울려 사는 데 무슨 어려움이 있을 것이냐”고 낙관적으로 볼 수도 있겠지만, 상이한 체제로 분단되어 대립한 세월 동안 사회의 이질화가 심화되었으므로, 통일 후 사회통합 과정은 별개의 두 나라가 합쳐지고 두 국민이 하나되는 과정으로 보아야 마땅하다.



자료: 설동훈(2000a: 190); 유길상(2000: 7).

[그림 1] 한국의 생산직 부족인원과 외국인 생산직노동자 수, 1987~2000년

'더불어 사는 사회' 건설은 남북통일 후 한국사회의 가장 큰 과제가 될 사회통합의 기초라는 점에서 무엇보다 중요하다. 또 한국이 외국인노동자를 착취하는 야만국이라는 오명에서 벗어나 인권 선진국으로 진입하기 위한 필요조건이다. 이러한 점에서 한국사회 내부에서 자행되는 외국인노동자에 대한 차별의 실태를 확인하고, 그 원인을 구명하며, 극복 대책을 마련하는 것은 매우 중요하다.

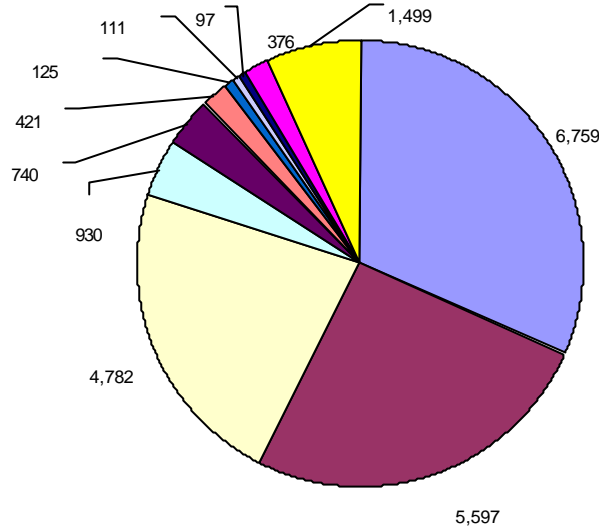
2. 한국인의 외국인노동자 차별

국내 외국인노동자 약 30만 명 중 65%가 미등록노동자고, 29%가 산업연수생, 1%가 연수취업자, 5% 정도가 전문기술직 종사자다. 한국의 외국인노동자 중에서 95%는 단순기능직 종사자이고, 그 중 근로기준법 상 '근로자' 자격을 인정받는 '연수취업자'는 1% 정도에 불과하다(임현진·설동훈, 2000: B).

한편, 국내 생산기능직 외국인노동자의 26%는 중국 동포 또는 우즈베키스탄·카자흐스탄 동포다(Seol, 2000: 136). 그들이 외국인노동자 속에 섞여 있는 것은 구한말 이후 시작된 한민족 이산(diaspora)의 유산이다. 기아(飢饉)와 식민 압제 및 전란(戰禍)을 피해 해외로 이주하던 한인의 후손들이 할아버지의 나라로 귀환하고 있는 것이다. 한국정부는 그들을 '다른 외국인과 전혀 다름없이' 대한다.

한국에는 외국인력을 수입과 관리를 규제하는 법률이 없다. 한국정부는 단순기능 외국인력을 “공식적으로” 수입하지 않고, 각종 편법을 통해 받아들이고 있기 때문이다. 그래서 산업연수생은 근로기준법 상 '근로자'가 아니다. 그들을 보호하는 제도적 장치는 중소기업청과 노동부의 고시나 예규 등의 지침밖에 없다. 제도의 미비로 한국에서는 외국인노동자의 인권 침해 사건이 다른 나라

와는 비교할 수 없을 정도로 빈발하고 있다.



자료: 설동훈(2000b: 23).

[그림 2] 외국인노동자 지원 단체의 상담활동 내역, 1999년

미등록노동자는 “불법체류자”라는 신분상의 약점 때문에 임금체불, 사기 피해, 산업재해 등 인권 침해를 당하고도 피해 사실을 신고하지 못하는 경우가 적지 않다. 미등록노동자가 자신이 입은 피해를 구제받기 위해서는 노동부에 진정을 하거나, 경찰에 신고할 수밖에 없는데, 그 과정에서 그들의 불법체류 사실이 알려져 강제출국 당하게 되는 것을 두려워하기 때문이다. 그 때문에 한국사회에서 발생하는 외국인노동자 인권 침해 사건의 정확한 실태를 파악하는 것마저 어려운 실정이다.

산업기술연수생은 합법적 ‘체류자격’을 갖고 있으므로, 피해를 입었을 경우 보상받을 수 있는 구제 절차가 마련되어 있다. 그런데 산업기술연수제도는 외국인 산업연수생에 대한 차별임금을 핵심으로 하고 있다. 미등록노동자는 한국인노동자와 거의 같은 수준의 임금을 받지만, 산업연수생은 그보다 훨씬 낮은 임금을 받는다. 그 때문에 산업연수생이 지정된 사업체를 이탈하여 미등록노동자가 되는 경우가 빈발하였다. 1994년 중소기업협동조합중앙회가 도입한 제1차 산업연수생은 절반 이상이 지정된 사업체를 이탈하였다(설동훈, 1999: 122). 산업연수생의 인권 침해 사건은 그들의 사업체 이탈을 막으려는 기업의 부적절한 대응 방식 때문에 주로 발생하였다. 한편, “3년차 산업연수생”에 해당하는 연수취업자는 ‘근로자’임에도 불구하고 산업연수생과 다른 대우를 받고 있다.

임금체불과 저임금

미등록노동자는 한국인이 일하기를 기피하는 3D 업종의 영세기업에 주로 취업하고 있다. 그들은 같은 기업에서 일하는 한국인과 비슷한 수준의 임금을 받는다. 그들이 그렇게 높은 임금을 받는 것은 직장을 옮길 수 있기 때문이다. 그들은 조금이라도 더 높은 임금을 주는 곳이 있으면 직장을

바꾼다. 그러므로 그들은 차별적 저임금 문제에 시달리지는 않는다. 대신에 그들은 임금체불 문제에 무방비 상태로 노출되어 있다. 1999년 1년간 전국의 69개 외국인노동자 관련 단체에 상담 접수된 임금체불 사례는 무려 4,782건이었다(설동훈, 2000b: 23). 그들의 대부분은 미등록노동자였다.

미등록노동자의 임금체불이 심각한 까닭은 세 가지로 설명할 수 있다. 첫째, 그들이 취업한 업체가 영세업체라 도산이나 폐업이 잦다. 기업이 부도를 당했을 경우 그들의 임금은 거의 떼인다. 둘째, 미등록노동자의 이직률이 높다보니, 기업에서 그들을 묶어두기 위하여 일정 금액을 압류하고 있는 사례가 적지 않다는 점이다. 업주들은 자신의 입장을 다음과 같이 변호한다.

그들 봉급 한 달치나 두 달치를 연체하는 게 공장의 일반적인 관례다. 왜? 그들은 이 공장에서 좀 일을 익히면 다른 공장에 가서 나 숙련공이오, 월급 얼마 주시오 하며 옮길 곳을 알아본 후, 중요 부품이나 고가 연장을 몰래 들고 가는 경우가 허다하다. 그것은 공장 기물과 관련한 일종의 담보고, 보증금이자 퇴직금이다. 그렇다고 그걸 누가 떼먹나? 회사 그만 둘 때 준다.

그러나 외국인노동자가 일정 기간(예컨대 1년) 이내에 다른 공장으로 직장을 옮기면 기업이 체불임금을 몰수하는 경우가 대부분이다. 셋째, 미등록노동자의 취약한 지위를 이용하여 악의적으로 임금체불을 일삼는 기업이 더러 있다.

한편, 외국인 산업연수생은 저임금에 시달린다. 그들의 기본급은 '최저임금' 수준에 머물러 있으므로, 임금수준이 미등록노동자보다 훨씬 낮다. 기업이 「외국인 산업연수제도 운영에 관한 지침」의 "규정대로만" 연수수당을 지급하는 경우 산업연수생의 임금 불만은 고조될 수밖에 없다. 그래서 많은 기업에서는 각종 수당 명목으로 산업연수생의 임금을 올려주고 있다. 그렇게 하지 않은 기업에서는 산업연수생의 사업체 이탈률이 매우 높다.

산업연수생의 임금 체불은 미등록노동자에 비하면 심각하지 않다. 기업이 도산하였을 경우 그것을 변제할 수 있는 최소한의 제도적 장치가 마련되어 있고, 또 임금체불 사실을 산업연수생이 중소기업협동조합중앙회에 신고하면 해결해주는 절차가 마련되어 있기 때문이다. 그러나 제도적 절차가 마련되어 있음에도 불구하고, 산업연수생의 임금체불은 발생한다. 그 까닭은 기업의 자금 순환이 어려울 경우 일차적 희생자가 외국인 산업연수생이기 때문이다. 베트남 출신 노동자 사후관리를 담당하는 한 업체가 만든 한국어 실용회화 교재에 "저는 월급 한푼도 못 받았어요. 왜 지금까지 월급 안 주세요? 월급 안 주면 일을 안 할 거예요. 식비를 더 주세요." 등의 문장이 실려 있을 정도다(문화일보 2000·11·8).

체류자격에 관계없이 모든 외국인노동자는 노동부 예규에 의하여 임금체불을 비롯한 기본적 노동조건 보호를 받으나, 현실적으로는 임금체불이 빈발하고 있다. 임금체불은 외국인노동자의 문제만이 아니라 일반적인 근로감독의 문제다. 그렇지만 산업연수생은 근로자가 아니라는 이유로, 미등록노동자는 그들의 취업 사실 자체가 알려져 있지 않는 경우가 대부분이므로, 철저한 근로감독이 이루어지지 못하고 있다.

산업제해와 직업병

외국인노동자가 취업한 기업은 대부분 3D 업종이다. 그 기업들은 매우 열악한 노동환경을 갖고 있는 경우가 대부분이라 노동자의 산업재해 피해가 자주 발생한다. 1999년 1년간 국내 시민단체의 외국인노동자 산업재해 상담 사례 수는 740건이었다. 산업재해로 인한 사망사고도 적지 않은데, 시민단체가 1년간 접수한 사망사고 처리 건수가 125건이었다(설동훈, 2000b: 23).

한편, 근로복지공단의 「외국인 보험급여지급 현황」(2000)에 나타난 1999년 산업재해 피해건수를 보면, 산업연수생 619건, 미등록노동자 340건, 전문기술직 종사자 12건이었다. 산업연수생이 취업 중인 기업은 미등록노동자가 일하는 기업보다 근로조건이 상대적으로 양호한 편이나, 그 역시 3D 업종이므로 산업재해가 빈발하는 것으로 볼 수 있다.

외국인노동자가 산업재해를 당하였을 경우, 산업연수생과 미등록노동자 모두 산업재해보상보험의 혜택을 받을 수 있다. 그러나 기업들이 산업재해보상보험료율이 인상되고 산업재해 다발 사업장으로 지적되는 것을 우려하여 산업재해 보상 신청을 기피하는 경우가 적지 않다. 이러한 점을 고려한다면 실제 산업재해 건수는 그보다 훨씬 높을 것으로 추정된다.

외국인노동자에 대한 산업재해 보상은 결코 쉽게 이루어지지 않는다. 산업재해 보상을 받았더라도 애초에 기본급이 낮게 책정되어 있는 산업연수생인 경우는 보상액수가 턱없이 낮을 수밖에 없다. 정신적 피해에 대한 보상이나 위자료는 거의 지급되지 않는다.

미등록노동자와 그를 고용한 기업은 불법체류 사실이 드러날까 두려워 산업재해 보상 신청을 하지 못하는 경우가 많다. 그 때문에 「외국인 보험급여지급 현황」에서 미등록노동자의 산업재해 보상 건수가 산업연수생보다 현저히 적다. 또 많지는 않으나 기업 또는 사후관리업체가 외국인노동자의 산업재해 보상금을 착복한 사례도 있다.

네팔인 노동자들의 모임인 네팔인자문위원회는 한국에서 산업재해를 당한 동료들의 모습을 담은 2000년 달력을 만들어 국내외에 배포하였고, 한국에서 일하고 귀국한 방글라데시 노동자들은 한국에서 겪은 인권 침해 실상을 고발하는 책을 발간하였다. 그 책의 표지에는 '한국에서 일하다 팔이 잘린 노동자가 노려보는 사진'이 실려 있다(중앙일보 2000·5·23).

「외국인 산업연수제도 운영에 관한 지침」에 의하면, 기업은 산업연수생이 도착하면 10일 정도에 걸쳐 산업안전·문화·언어 등의 교육을 하게 되어 있으나, 실제로 거의 이루어지지 않고 있다. 또한 노동부 산업안전국은 2000년 4월 30일부터 산업연수생을 대상으로 산업안전 교육을 실시하고 있으나, 각국의 언어 능력을 갖춘 강사와 교육자료가 부족하고, 그러한 기회가 극히 제한되어 있다는 점에서 아직은 실효성이 떨어진다고 할 수 있다. 미등록노동자는 이러한 제도적 혜택에서 철저히 배제되어 있다.

기후와 음식이 다른 낯선 곳의 열악한 작업장에서 장시간 일하다 보니, 외국인노동자는 아파서 치료를 받아야 하는 일이 잦다. 직업병을 얻은 사람도 적지 않다. 필리핀 노동자들이 발행하는 소식지에 한국어 실용회화의 예로 “나는 아프다. 내 머리가 아프다. 내 어깨가 아프다. 내 눈이 아프다.” 등의 문장이 게재되어 있다(설동훈, 1999: 291). 산업연수생은 의료보험 혜택을 볼 수 있으나, 미등록노동자는 의료보험 가입이 불가능하다. 1999년 1년간 외국인노동자가 시민단체를 찾아 의료문제를 상담한 사례는 6,759건이다(설동훈, 2000b: 23).

폭행

외국인노동자들이 그 작업장에서 가장 힘든 일만 전담하고 있다. 외국인노동자가 직장에서 한국인노동자와 같은 일을 하는 경우는 거의 없다. 외국인노동자는 어떤 직종에서 일하든 주변적인 역할을 담당한다. 외국인노동자의 직무는 누군가가 반드시 하기는 해야 되지만 생산과정에서 핵심적이 아닌 허드렛일이 많다. 그들은 사용자 뿐 아니라 동료 노동자로부터도 명령과 지시를 받는 위치에 있다. 그들과 같이 일하는 일부 한국인 관리자와 노동자들은 그들을 '부하직원'이나 '동료'로 대하기보다는 '하인'으로 부린다. 일부 한국인 관리자나 노동자는 자신의 명령에 외국인노동자가 복종하지 않으면 욕설을 하거나 구타·폭행 등 가혹행위를 일삼는다. 이에 대해 다음과 같은 반론을 제기하는 사람도 있다.

물론 수많은 사람 중에는 외국인노동자를 구타하는 사람도 있다. 그러나 그런 사람은 극히 일부에 불과하다. 자기 자식이나 아내도 개 때듯 때리는 사람들이 있지 않은가?

그러나 폭행 사건은 극히 일부 현상이 아니다. 한 중소기업 사장이 “뺨을 때리는 정도를 문제 삼는다면 어떻게 일을 시키겠느냐”고 말할 정도로 작업 중 폭행이 빈발하고 있다. 베트남 노동자 사후관리업체가 만든 한국어 실용회화 교재에 “우리도 사람이예요. 함부로 때리면 안돼요. 왜 나를 때려요. 그 사람이 저희를 자주 때려요.” 등 때리지 말라는 말이 여러 형태로 소개되어 있다(문화일보 2000·11·8). 미등록노동자와 산업연수생 모두가 무자비한 폭력에 노출되어 있다는 뜻이다.

기업 관리자나 동료 한국인노동자에 의하여 자행되는 폭력은 형사처벌의 대상이 되는 범죄 행위다. 그러나 피해를 당한 외국인노동자가 형사 고소나 민사상 손해 배상 등 법률적 구제절차를 제대로 밟은 경우는 거의 없다. 미등록노동자는 불법체류 사실을 신고하여 강제 출국시키겠다는 위협 때문에 모든 것을 포기하는 경우가 많고, 산업연수생은 기업 관리자에게 잘못 보이게 되면 해고 후 강제 귀국 조치될 것을 두려워하여 “그냥 참고 견딘다.”

한 방글라데시인 노동자는 동두천시 의류공장에서 일할 때 한국인 관리자가 자국민 노동자를 때리는 것을 말리다 그가 휘두른 쇠파이프에 맞아 8개월 정도의 치료를 받아야 할 정도로 팔이 부러졌으나, 겨우 치료비만 받고, 보상금 한 푼 받지 못한 채 해고되었다(동아일보 2000·12·11). 2000년 10월20일 대전에서는 한 베트남 여성 노동자가 직장에서 사권 한국인 애인의 구타에 의하여 무참히 살해되었다. 가난한 이웃 나라의 여성을 성적 노리개로 학대하다가 끝내 죽음으로 몰고 간 이 사건은 한국인에 의한 외국인 인권 유린의 극단이었다(KBS 추적60분, 2000·11·26). 물론 외국인노동자가 한국인의 폭력에 항거하거나 더 강한 폭력으로 양갈음한 사례도 없지 않으나, 한국인에 의해 자행되는 외국인노동자 인권 유린이 훨씬 빈발하고 그 피해 정도가 심하다는 점에 주목하여야 한다.

신분증 압류와 감금노동

상당수 기업에서는 미등록노동자의 이직 방지를 위하여 여권을 맡아두고 임금의 일부를 압류하고 있다. 또 산업연수생을 사용 중인 기업 역시 사업체 이탈을 방지하기 위하여 여권과 외국인등록

증 등 신분증을 압수·보관하는 경우가 적지 않다. 외국인노동자대책협의회(2000: 20)에 의하면, 산업연수생 사용업체의 90% 이상이 신분증을 압류하고 있다. 한 업주의 말을 들어보기로 한다.

당연히 외국인노동자의 여권을 담보로 잡는다. 한국인도 취직하면, 아니 아르바이트해도 신분증 사본하고 주민등록등본을 제출하지 않는가? 여권 담보가 무슨 문제인가? 그것을 기업에서 파손이라도 한다는 말인가?

1995년 이후 기업이 외국인노동자의 신분증을 압류하는 것은 노동부 예규 위반이지만, 형사처벌이 불가능할 뿐 아니라, 달리 그 이행을 강제할 방법도 없기 때문에, 이러한 현상이 발생하고 있다.

신분증 압류는 '사업체 이탈 또는 이직 방지용'이므로, 미등록노동자를 고용한 기업은 신분증을 맡아두지 않는 곳이 많다. 신분증 압류가 미등록노동자의 이직을 방지하는 데 별 효과를 발휘하지 못하기 때문이다. 불법체류자가 국내에서 여권을 사용하여야 할 일이 별로 없고, 출국하기 위해서는 여권이 필요하지만 그 경우에도 자국의 외교공관에 신청하면 얼마든지 여권을 재발급 받을 수 있다.

한국에서는 근로기준법 제29에 의하여 강제저축이 금지되고 있다. 그러나 대부분의 산업연수생 사용업체는 그들의 월급에서 일정 금액을 떼어 강제로 저축하도록 하고 있다. 1996년부터 중소기업협동조합중앙회가 산업연수생의 사업체 이탈을 방지할 목적으로 "연수생에게 목돈을 만들어 귀국할 수 있도록 지원한다"는 명목으로 연수생의 임금에서 일정 부분(기본급의 50% 이상)을 강제적으로 정기적금에 가입하게 하고 계약기간이 끝나고 출국할 때 공항에서 지급하도록 권장하고 있기 때문이다. 이는 중소기업청 고시 「외국인 산업연수제도 운영에 관한 지침」 제23조 자발적 의사에 의한 정기적금 가입 조항에 의하여 제도적으로 뒷받침된다.

그런데 정기적금 가입이 산업연수생의 자발적인 의사에 의한 것이 아니라, 기업의 강요에 의하여 이루어지고 있다면 문제가 된다. 실제로 많은 산업연수생은 입국 경비를 조달하기 위하여 본국에서 큰 빚을 진 경우가 많고, 본국에 가족이 있으므로, 부채 상환금이나 생계비를 본국으로 송금해야 하는 경우가 많다. 임금 중 상당 금액을 강제적으로 정기적금에 가입하게 하는 것은 본인의 처분권을 제한하는 부당한 행위다.

산업연수생을 사용하고 있는 일부 기업에서는 그들에게 한국인 감시자를 붙이거나, 일과 후 또는 휴일에도 그들의 공장과 기숙사 밖 외출을 통제하고, 밤에는 아예 기숙사의 방문을 밖에서 잠그기도 한다. 보통 산업연수생이 사업체를 이탈할 경우, 자국인 미등록노동자나 브로커를 만나 노동시장 정보를 입수하여 행동에 옮기는데, 이는 그 과정의 첫 단계부터 차단하려는 시도라 할 수 있다. 이러한 감금노동은 노예에게만 행해졌던 극단적 인권 유린으로 엄격히 금지되어야 하지만, 교묘하게 변형되어 시행되고 있는 실정이다.

3. 차별의식의 근원

차별(discrimination)은 '신분' 관계의 출발점이자 그것을 강화하고 지속시키는 주된 요인이다(김필동, 1999: vi). 차별은 고정관념(stereotype), 편견(prejudice)과 함께 '다른 집단에 대한 적대적 집

단의식'을 구성하는 세 요소다. 고정관념은 집단적대감의 '인지적 요소'로 '어떤 집단 성원들이 공통적으로 지니고 있다고 믿는 성격이나 행동양식의 특징'을 말하며, 이러한 지식이나 신념은 단순화되어 부정확하고 비논리적이며 쉽게 바뀌지 않는다. 편견은 '평가적 요소'로 '어떤 집단 성원들에 대한 부정적 감정을 지칭하며, 집단적대감의 핵심이다. 차별은 '행동적 요소'로서 '어떤 개인 또는 집단 성원들을 그 집단에 속한다는 이유 때문에 불공정하게 대하거나 불이익을 주는 행위'를 나타내는 개념이다.

일부 한국인은 외국인노동자를 깔보고 무시한다. 이를 일컬어 함한희(1995: 208~213)는 '한국인들은 외국인노동자가 피부색깔이 검고 가난한 나라 출신이라는 점 때문에 그들을 열등한 인종으로 대하는 인종주의(racism)적 태도를 갖고 있다'고 지적한다. 그러나 필자는 한국인의 외국인노동자에 대한 편견·차별이 중국 동포에 대해서도 예외가 아니라는 점에 주목하여, 이러한 태도가 '인종주의'보다는 '배타적 위계의식'(排他的 位階意識)에 기반을 둔 '전근대적 노사관계 관념'에서 비롯된 것으로 본다(설동훈, 1999: 395).

신분적 위계제에 바탕을 둔 전근대적 노사관계 관념에서 노동자는 고용주와 결코 평등하지 않았다. 위계의식에 젖은 한국인들에게 그들은 노비(奴婢) 또는 머슴(雇工)·식모(食母)와 같은 존재인 것이다. 말하자면 많은 한국인은 외국인노동자가 가난한 나라 출신으로 한국인이 꺼려하는 직업에 종사한다는 점에서 그들을 멸시한다. 그들의 관점에서 보면 나라와 직업에는 귀천(貴賤)이 뚜렷하다.

한국인은 전근대적 위계의식을 평등의식으로 전환할 겨를을 전혀 갖지 못한 채 외국인노동자를 맞이하여야 했다. 위계의식에 사로잡힌 자에게 인간의 평등과 존엄이란 사전 속에만 있는 단어일 뿐이다. 이러한 차별의식은 일본 제국주의가 한국사회에 이식한 것일 수도 있고, 아니면 전통사회에서 존재하던 직업에 따른 위계의식의 발로일 수도 있다. 보다 정확히 말해, 전통사회에서부터 지속되어온 위계의식에 식민주의적 태도가 부가된 것으로 해석할 수 있다. 전통사회에서는 직업에 따른 위계서열(士農工商)이 매우 엄격하였고, 식민지 시대와 개발독재를 거치면서 정복과 피정복, 지배와 복종의 서열적 관계가 끊임없이 확대 재생산되어 왔다. 그러므로 가난하고 약한 자를 무시하고 착취하는 것은 일본 제국주의자들이 100년 전 이 땅에서 저질렀던 과오를 반복하는 짓이다. 즉, 피식민 국민으로서 남의 종살이를 하면서 증폭된 비릇된 한국인의 비뚤어진 마음의 한 구석이 해방 55년이 지난 지금까지 여전히 남아 있다. 그것은 현대에도 계승되어 육체노동자에 대한 천시 풍조로 잔존하고 있다. 위계의식의 발로로 한국인이 기피하는 일을 마다 않는 외국인노동자에 대한 천대 분위기가 확산되었으며, 결국 그것은 외국인노동자에 대한 차별로 발현되었다.

한국인들이 외국인노동자를 차별하는 현상은 다음 네 가지 점에서 배태된 전통적 배타의식과도 깊은 연관이 있다. 배타의식은 위계의식과 상호작용하며 차별적 태도를 배양하여 왔다. 배타의식이 강한 한국인들은 '우리'를 강조한다. "우리가 남이가?" 라고 할 때, 여기에는 우리는 무조건 좋은 것이고 남은 무조건 좋지 않은 것이라는 의미가 담겨져 있다. 외국인노동자에 대한 차별적 태도는 민족문화에 대한 과장된 자부심과 열등감의 기묘한 혼합물이다.

대다수 한국인들에게 외국인노동자는 결코 '우리'가 될 수 없다. 사회심리학의 구별이론(distinctiveness theory)에 따르면, '우리'라는 정체성은 특정한 상황에서 다른 사람과 자신이 같음

을 확인함으로써 형성되는 것이 아니라, 다른 사람과 자신을 구별함으로써 형성되기 때문이다 (McGuire and McGuire, 1988: 102). 그러므로 한국인들은 중국 동포조차 그가 한국에서 3D 업종의 일을 떠맡아 하는 단순 노동자인 이상 '우리'로 받아들여지지 않는다. 결국 한국인노동자의 마음 속에서 외국인노동자는 "영원한 남"으로 자리 매겨진다(박노자, 2000: 83).

외국인노동자에게 누가 자신을 가장 차별하는가를 질문하였더니, 그들은 직장의 관리자와 사장이 차별 대우하는 것으로 대답하였고, 동료 한국인노동자는 비교적 친절하게 대우하는 것으로 응답하였다(설동훈, 1999: 268). 같은 노동자로서 서로의 처지를 이해해주는 동병상련(同病相憐)의 정서가 지배적인 것이다.

그런데 외국인노동자 중 일부는 동료 한국인노동자가 관리자보다 극심한 차별 대우를 하는 것으로 대답하였다. 중국 동포들이 이러한 태도를 특히 많이 취한다. 그들은 자기들이 '동포'가 아니라 '동포'로 대접받는다고 불만을 토로한다(박혜란, 1996: 103~104).

일부 한국인노동자는 자신이 마치 외국인노동자의 사용자인 것처럼 생각하고 행동할 뿐 아니라, 사용자·관리자보다 훨씬 심한 차별대우를 일삼는다. 유명기(2000: 166)는 이러한 현상을 차별을 받는 자가 다른 사람을 차별하는 것으로 파악하여 '복합차별'이라 개념화한다. 그에 의하면, 일부 한국인노동자들은 외국인노동자를 자기보다 낮은 존재로 위치시킴으로써 자신의 우위를 확립한다. 한국사회의 지위 서열에서 자기보다 낮은 존재가 있다는 것이다.

이는 노동자계급이 '남성다움'의 문화를 내면화하여 타인을 배제하는 과정에서 자신의 정체성을 형성하고 있으므로, 그 역시 성차별이나 인종차별에서 조금도 자유로울 수 없으며, 때로는 중간계급보다도 더 노골적인 차별자가 된다는 윌리스(Willis, 1977)의 분석을 떠올리게 한다. 부연하거니와 이 말은 한국인노동자가 외국인노동자를 가장 심하게 차별한다는 뜻이 아니다. 다만 노동자조차도 차별의식에서 자유롭지 못하다는 뜻이다. 노동자의 외국인노동자에 대한 편견과 차별은 외국인과 한 데 어울려 산 적도 없고, 같이 일한 적도 없는 한국인의 일반적 통념을 반영한 것으로 생각된다.

4. 외국인노동자와 더불어 사는 사회

전지구화 시대를 살아가는 한국인들은 외국인과의 상생(相生)을 도모하여야 한다. 그런데 한국사회의 현실은 안타깝게도 이와는 거의 정반대다. 국내에 체류중인 많은 외국인노동자가 인권 침해에 무방비 상태에 방치되어 있기 때문이다. 산업기술연수제도와 연수취업제도의 핵심인 외국인노동자에 대한 차별대우가 인권 침해의 원인이 되고 있으므로, 한국의 외국인력 정책은 '현대판 노예제'라는 오명을 듣고 있다(Linard, 1998; 외국인노동자대책협의회, 2000). 그리고 외국인노동자가 약자라고 깔보고 업신여기는 비열한 인간이 적지 않을 뿐 아니라, 그들이 타인의 인권을 유린한다는 사실조차 인식하지 못하는 사람도 있다.

한국에 외국인노동자 인권 침해가 만연한 일차적 원인은 미등록노동자를 양산하고 산업연수생의 사업체 이탈 사태를 초래한 '잘못된 외국인력 정책'에 있다. 또한 그 제도조차 뒤죽박죽으로 운영한 사람들의 책임과, 외국인노동자를 무시하고 차별해 온 일부 한국인들의 저열한 인식이 이러한 상황을 만들어 낸 것이다.

외국인노동자의 인권 실태를 개선하기 위해서는 무엇보다도 법적·제도적 장치를 정비하는 것

이 시급하다. '외국인 고용허가제도'는 외국인노동자를 연수생이 아닌 '근로자'로 받아들이고, 내국인노동자를 구할 수 없는 국내 기업에 외국인력을 공급하겠다는 방안으로, 불법체류자 문제와 인권 침해 문제뿐 아니라 송출비리까지도 척결할 수 있는 현신적 방안이다. 그러나 여기에 대해 한사코 저항하는 사람들이 있다. 그들은 외국인노동자를 '근로자'로 대우하지는 대안에 극력 반대한다. 외국인노동자를 근로자로 대해주는 것은 국가적 낭비라고 우긴다. 이러한 태도의 근원에는 배타적 위계의식이 자리잡고 있다. 안타깝게도 이러한 역지가 개혁을 가로막고 있다. 산업기술연수제도와 연수취업제도를 외국인력 정책의 중추로 유지하려는 시도는 기필코 저지되어야 한다.

제도 개선과 동시에 외국인노동자에 대하여 차별대우와 인권 침해를 일삼는 일부 한국인 관리자와 노동자의 의식을 계몽하려는 운동을 벌여야 한다. 그 내용은 피부색과 문화가 다른 외국인노동자도 '우리'와 전혀 다를 바 없는 인간이며, 모든 사람은 평등하다는 지극히 평범한 것이다. 외국인노동자들은 한국어와 한국문화에 익숙하지 않을 뿐, 그들 고유의 언어와 "나름대로 합리적인" 문화를 갖고 있음을 인식하여야 한다. 즉, 한국인들은 외국인노동자가 한국사회의 문화를 더욱 풍성하게 만드는 훌륭한 구성원임을 인정하여야 한다. 모든 한국인들이 외국인노동자를 '기피대상'이 아니라 '더불어 사는 이웃'으로 생각하고 행동할 때 비로소 이 땅에서 외국인노동자의 인권 침해가 사라질 것이다.

5. 통일된 땅에서 더불어 사는 연습

한국사회에서 재외동포를 포함한 외국인노동자를 차별하는 태도가 존속하는 한 민족사적 염원인 통일을 이루는 것은 물론이고, 전지구화된 세계사회에서 생존하는 것조차 어렵다는 사실을 직시하여야 한다. 이제 민족통일은 먼 훗날의 이야기가 아니다. 차근차근 통일 준비를 하는 것이 필수적이다. 그러나 한국사회가 재외동포조차 차별하는 한 통일은 계속 멀어지기만 할 것이다.

중국 동포는 외국인노동자 중에서 '차별받는다'고 인식하는 비율이 가장 높은 집단이다. 그들의 임금수준은 외국인노동자 중에서 가장 높지만, 한국사회에 대한 불만수준 역시 가장 높다. 그들은 같은 민족이므로 내국인 대우를 요구하는 데 반해, 한국인들은 그들을 '동포'로 여기기보다는 '외국인'으로 본다. 즉 한국인들은 재외동포 노동자들을 '우리'로 받아들이지 않는다. 이러한 상황은 중국 동포나 구소련 동포 노동자를 주변인(marginal man)으로 만든다(설동훈, 1999: 392).

한국 정부의 재외동포 정책 역시 그들의 국적에 따라 차별적으로 적용된다. 정부는 다른 재외동포에게는 자유로운 한국 방문을 허용하면서, 중국 동포나 구소련 동포에게는 친척방문의 조건을 55세 이상, 그것도 90일 동안으로 정하여 규제한다. 또 재외동포법에 의하여 재외동포들이 국내에서 내국인과 마찬가지로의 대우를 받으며 취업하고 장기 체류할 수 있으나, 중국 동포나 구소련 동포는 여기서도 제외된다. 재외동포법의 적용 대상을 '과거 대한민국 국적을 지녔던 사람이나 그 자녀'로 한정하여, 1948년 정부 수립 이전에 해외로 이주한 사람과 그 자녀는 배제하기 때문이다. 결국 아직까지 재중 동포와 재 구소련 동포는 여전히 '재외동포 체류자격' 시증을 발급받을 수 없는 '한국계 외국인'으로 남아 있다. 그것은 그들이 가난한 나라에 거주하고 있기 때문이다. 즉, 한국정부의 재외동포 정책은 그들이 살고 있는 나라를 빈부의 기준에 의하여 위계적으로 배치하여 차별한다는 비난에서 벗어날 수 없다.

사정이 이렇다면, 남북통일이 이루어지면 북한 동포들이 어떤 대접을 받겠는가를 충분히 상상

할 수 있다. 한 언론인의 보고에 의하면, “통일 후 남한 사람한테 열등 국민의 멸시를 받기보다는 차라리 자족을 길을 택하는 편이 나을 것이라는 소리가 북한 동포들 입에서 나오고 있다”(최병권, 1999: 123). 통일을 피정복과 예속의 길로 본다면 어느 누구든 마지막 순간까지 통일에 저항할 수밖에 없을 것이다.

어쨌든, 우리는 남북 경제와 문화 협력 등을 통한 인적·물적 교류 단계를 거쳐 마침내 통일을 달성할 것이다. 통일은 사람들의 이주와 취업의 자유를 보장하는 것, 달리 말해 남북 노동시장 통합을 동반한다. 노동시장 통합은 사회통합의 첫 단계며, 통일의 완성이 아니라 시작이다. 통일이 되면 처음에는 따뜻한 동포애가 지배적일 것이나, 들떴던 열광이 식으면 즉시 현실로 돌아가게 될 것이다(박완서, 1991 참조). 통일 직후의 열기가 식으면서 남북한 주민들은 서로가 기대한 것에 못 미친다는 점에 좌절할 것이다. 북한 주민들은 직업 상실의 공포, 학교졸업 후의 구직 문제, 대규모 인구 유출 등에 직면할 것이고, 남한 주민들은 대량 실업과 경제 성장의 정체를 절감하게 될 것이다. 북한 주민들은 남한 주민들이 자신들을 무시한다고 분개할 것이고, 남한 주민들은 북한 주민들이 괜히 트집잡는다고 짜증낼 것이다. 이 과정을 잘못 관리하면, 개인 수준에서는 독일인들이 행하는 것과 유사한 '희생양 찾기 놀이'가 발생할 것이고(Böhm, Brune, Flörchinger, Helbing and Pinther, 1993), 집단 수준에서는 예멘 사회가 경험한 것과 같은 '내전' 상황으로 치닫게 될 것이다(임현진·공유식·김병국·설동훈, 1996).

이러한 불행을 예방하기 위해서는 이해(understanding)와 관용(tolerance)의 정신이 절실히 요구된다. 관용은 참아준다는 뜻이다. 당사자에게는 모욕일 수 있다. 그래서 궁극적으로는 다른 사람을 이해하고 존중하며 인정하여야 한다(강정숙, 2001: 8). 즉 남북한 주민 누구나 “그 처지에서는 충분히 그럴 수 있다”는 자세를 견지하여야 한다.

'통일된 땅에서 더불어 사는 연습'을 위해서 외국인노동자는 매우 소중한 존재다. 현재 한국에는 중국, 필리핀, 파키스탄, 방글라데시, 몽골, 인도네시아, 스리랑카 등지에서 온 노동자들이 온갖 멸시와 불이익을 당하며, 산업재해를 무릅쓰고 노동하고 있다. 한국사회가 전지구화된 세계 속에서 발전을 거듭하며 살아남기 위해서라도 인류의 보편적 가치인 '인권'과 '민주주의'를 존중하여야 한다. 그 방법은 바로 '더불어 사는 삶'을 실천하는 데 있다. '더불어 사는 사회'는 모습과 생각이 다른 사람들이 한 데 어울려 화합하며 같이 살아감으로써 건설된다. 상생이 가능하기 위해서는 “너의 성공은 곧 나의 패배” 또는 “너의 고통은 나의 즐거움”과 같은 제로섬게임(zero sum game)의 논리에서 벗어나야 한다. 너와 나, 또는 그들과 우리가 한 데 어울림으로써 시너지(synergy) 효과를 발휘하는 포지티브섬게임(positive sum game)의 논리가 지배하는 사회를 건설하여야 한다. 그 기초 역시 이해와 관용이다. 한국인 각자가 모든 인간은 평등하다는 점, 국적과 성별·인종·직업 등 어떤 사회적·생물학적·경제적·정치적 요인에 의해서도 차별 대우를 받아서는 안 된다는 사실을 깨닫고 실천에 옮겨야 한다. '우리가 아닌 사람들에 대한 인간적인 이해와 연대(solidarity)가 정말 절실하다. 연대는 '차별적 신분'을 극복한 '평등한 공동체와 조직' 형성의 기반이자 그것을 유지·발전시키는 힘이다.

□ 참고문헌

- 강정숙, 2001, 「독일의 이민자 동화정책의 현황과 문제점」, *FES-Information-Series* 2001-03, pp. 1~8.
- 김필동, 1999, 『차별과 연대: 조선 사회의 신분과 조직』, 문학과지성사.
- 박노자, 2000, 「외국인이 본 한국의 인권 상황」, 한국인권재단 편, 『일상의 억압과 소수자의 인권』, 사람생각, pp. 69~88.
- 박완서, 1991, 「우왕청심환」, 《창작과 비평》 19(2):155~174.
- 박혜란, 1996, 「다름 속에서 찾는 같음: 연변 체류 경험」, 『통일된 땅에서 더불어 사는 습』, 또 하나의 문화, pp. 97~108.
- 설동훈, 1999, 『외국인노동자와 한국사회』, 서울대학교출판부.
- _____, 2000a, 『노동력의 국제이동』, 서울대학교출판부.
- _____, 2000b, 「외국인노동자 인권 및 연대를 위한 시민단체 조사연구」, 『2000 외국인노동자 단체 조사보고서』, 한국기독교사회문제연구원, pp. 16~28.
- 외국인노동자대책협의회, 2000, 『외국인 산업기술연수생 인권백서: 인권 침해의 현장보고』, 유길상, 2000, 「외국인 고용 및 관리효율화를 위한 정책방향」, 『외국인의 고용 및 관리효율화 방안에 관한 정책토론회』, 한국노동경제학회·한국노동연구원, Pp. 1~23.
- 유명기, 2000, 「한국의 '제3국인', 외국인노동자」, 『우리 안의 파시즘』, 당대, pp. 149~173.
- 임현진·공유식·김병국·설동훈, 1996, 「한국에서의 민족국가 형성 및 전개의 동학에 관한 비교사적 연구: 통일 민족국가의 건설을 위하여」, 《성곡논총》 27(3):597~672.
- 임현진·설동훈, 2000, 『외국인근로자 고용허가제 도입 방안』, 노동부.
- 최병권, 1999, 『뉴 밀레니엄, 무엇을 생각하고 어떻게 할 것인가』, 두리.
- 함한희, 1995, 「한국의 외국인노동자 유입에 따른 인종과 계급문제」, 《한국문화인류학》 28:199~221.
- Bohm, Jürgen; Brune, Joachim u. a.: *Deutsch-Stunden. Aufsätze. Was Jugendliche von der Einheit denken*. Mit einem Vorwort von Wolf Biermann, Berlin: Argon 1993.
- Böhm, Jürgen, Joachim Brune, Heribert Flörchinger, Antje Helbing, and Annegret Pinther (Eds.), 1993, *Deutsch-Stunden – Aufsätze: Was Jugendliche von der Einheit denken*, Berlin: Argon Verlag. (이학로 역, 1994, 『헤이, 오씨 안녕, 베시: 독일 학생들의 통일 소감집』, 자작나무.)
- Linard, André, 1998, *Migration and Globalization: The New Slaves*, Brussels: International Confederation of Free Trade Unions.
- McGuire, William J., and Claire V. McGuire, 1988, "Content and Process in the Experience of Self," *Advances in Experimental Social Psychology* 21:97~144.
- Seol, Dong-Hoon, 2000, "Foreign Workers in Korea 1987-2000: Issues and

Discussions," *Kasarinlan: Philippine Journal of Third World Studies* 15(1):115~138.
Willis, Paul E. 1977. *Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Farnborough: Saxon House. (끝)