



노동허가제 도입이 필요하다.

이상학(민주노총 정책국장)

1. 산업연수생제도가 현재 외국인이주노동자 문제에서 가장 핵심적인 원인이며 인권유린, 불법체류, 송출관련비리가 발생하고 있는 현 산업연수생제도는 폐지되어야 한다.

2. 2002년 7월 15일 '외국인력제도 개선방안'에서는 외국인이주노동자의 관리를 중소기업협동조합중앙회·대한건설협회·수산업협동조합중앙회, 농업협동조합중앙회 등에 맡기겠다는 내용을 담고 있다. 현행 산업연수생제도에서 또 하나의 문제점은 연수생관리 기관의 문제점이다. 연수생 관리기관의 문제점을 해결하기 위해서는 관리기관을 정부(노동부)로 하여야 한다.

3. 현재 불법체류자에 대한 대책

정부의 '불법체류방지대책'은 미등록 외국인노동자에 대한 적절한 대책이 아니다. 종합적인 외국인력정책의 일환으로 불법체류미등록외국인 노동자 대책이 수립되어야 한다. 또한 불법체류미등록외국인노동자 문제는 잘못된 정부정책에 그 원인이 있으며 현재의 외국인노동자의 존재를 현실로 인정하지 않을 수 없다는 점에서 이들 노동자에게 일정한 절차를 거쳐 합법적인 신분을 부여하여 국내에서 일할 수 있도록 해야 한다.

4. 고용허가에 대해서

발제자를 비롯하여 노동부에서도 고용허가제를 대안적인 제도로 생각하고 있다. 심각한 문제점을 가지고 있는 산업연수생제도를 폐지하기도 힘든 상황에서 고용허가제를 도입하는 것도 쉽지 않다는 점에서 고용허가제를 주장하는 입장은 우리사회의 전반적인 논의 상황을 고려할 때 이해할 수 있는 점이 있다. 그러나 고용허가제로서 불법체류, 인권유린, 외국인 노동자에 대한 착취가 해결된다고 보기는 어려우며 고용허가제가 최선의 대안이라는 주장은 재검토될 필요가 있다.

고용허가제를 실시하여 외국인 노동자에게 노동권을 보장하더라도 이들 노동자들이 실질적으로 노동권을 행사하지 못하는 여러 가지 제약을 최소화시키지 않을 경우 인권유린, 불법체류, 노동착취의 문제가 크게 줄어들 것으로 보이지 않는다. 특히, 가장 큰 문제가 되는 불법체류는 고용허가제 하에서도 사업장이동의 자유가 보장되지 않는 한 크게 나아질 가능성은 거의 없다. 고용허가제 하에서는 외국인 노동자가 일할 수 있는 사업장이 결정되어 있기 때문에 외국인노동자들은 더 나은 임금을 받기 위해서, 또는 인권유린을 피해서 다른 사업장으로 합법적으로 이동할 수 있는 가능성이 높지 않다. 따라서 고용허가제에서도 사업장 이동의 자유가 보장되지 않으면 불법체류자가 양산될 가능성은 매우 높다.

5. 노동허가제 실시가 필요하다.

외국인력의 무분별한 유입과 고용에는 반대하며, 국내 노동시장 여건, 사회·경제적인 조건 등을 고려하여 제도적·체계적으로 관리되어야 한다. 외국인 노동자의 인권과 노동권을 실질적으로 보장할 수 있도록 하면서 동시에 외국인력의 유입 규모를 합리적인 수준에서 결정할 수 있는 제도가 필요하다.

이주 노동자에게 노동권이 완전히 보장되어야 한다. 아울러 실질적인 노동권이 보장될 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 사업장 이동권과 일정한 계약기간이 보장되



지 않으면 노동권을 실질적으로 행사할 수 없게 된다.

동일가치노동에 대한 동일임금 원칙이 지켜져야 한다. 외국인을 국내노동자와 동일한 조건으로 고용하게 되면 저임금을 목적으로 이주 노동자를 사용하는 현상을 막을 수 있기 때문에 내국인 노동자에 대한 일자리 대체의 위험이 줄어든다.

이주 노동자의 사업장 이동권이 일정한 조건 하에서 보장되어야 한다. 사업장 이동이 내국인 노동자와 동일하게 보장되지 못하더라도 일정한 업종의 범위를 정하여 사업장 이동의 자유를 보장해 주는 것이 필요하다. 사업장 이동의 자유는 노동권의 실질적인 보장을 담보할 수 있으며 불법체류자를 방지할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 사업장 이동의 자유는 이주 노동자가 외국인 인력을 필요로 하는 산업이 아닌 서비스 등의 업종으로 유입될 가능성이 있기 때문에 직종이나 업종을 제한하는 것은 검토할 필요가 있다. ILO 등 국제규범에서도 사업장 이동의 자유에 대한 사항을 강화하고 있다. 1949년 이주근로자 협약에서는 5년 이상 거주자는 사업장 이동과 직업선택의 자유를 보장하도록 하고 있으며 1975년 보충협약(ILO)에서는 2년이 지나면 이를 제한할 수 없도록 하고 있다.

외국인 인력의 관리 주체가 중기협 등에서 정부로 이관되어야 한다.

장·단기 체류를 구분하여 대책을 수립할 필요가 있다. 단기 체류 노동허가와 동시에 일정한 조건을 갖춘 경우 중장기 체류가 가능한 노동허가를 해주는 방식으로 노동시장의 요구를 수용하는 방법을 모색하여야 한다. 초단기 노동허가는 미등록불법체류를 초래할 가능성이 높다. 그리고 숙련된 노동력을 활용하기 위해서도 일정한 노동자에 대해서는 중·장기적인 노동허가를 실시할 필요가 있다.

송출비리 근절을 위한 근본적인 대책이 필요하다. 정부는 외국인력을 도입할 국가와 쌍무협정을 체결하거나 이들 송출 국가에 노동허가공무원을 주재하도록 하여 노동자 모집과 송출에 관한 업무를 처리하도록 한다. 송출과 관련한 업무를 한국정부가 직접 관리하여 송출비리를 줄이는 노력을 할 필요가 있다.

정부부처간 협의기구인 국무조정실 '외국인산업인력정책심의위원회'에서 외국인력정책에 대한 주요 사항이 결정되고 있다. 외국인력정책 결정은 노사정, 공익이 참여하는 기구에서 이루어져야 한다. 외국인력의 도입 총량, 업종, 기간 등 중요한 정책은 노사정, 공익이 참여하는 기구를 구성하여 심의·결정하도록 한다.

외국인력의 취업알선은 공공성을 가진 공공직업알선기구에서 이루어지도록 한다.

미등록 불법체류자에 대한 대책이 체계적으로 관리되어야 한다. 불법적으로 이주노동자를 사용하는 사업주에 대한 처벌을 강화할 필요가 있다.

외국인 노동자를 사용하려는 기업에는 내국인 구인노력의무를 부과한다. 이주노동자로 인해 내국인 노동자의 일자리가 위협받는 문제를 최소화하기 위해서는 내국인 구인노력을 의무화하도록 한다.

이주노동자의 가족초청과 결혼, 출산에 대한 사항에 대한 검토가 필요하다. ILO 1975년 보충협약은 합법자격을 가진 이주노동자의 가족 결합을 위한 조치를 촉구하고 있으며 UN 이주근로자 권리협약은 합법취업자의 가족결합을 위한 조치와 불법체류자를 포함한 모든 이주노동자 자녀의 국적취득과 교육에 대한 보호 규정을 두고 있다. 이주노동자의 가족결합인정은 장기체류의 가능성을 높이고 실업, 교육, 주거 등 많은 사회적 비용을 초래할 수 있는 문제를 가지고 있기 때문에 신중한 접근이 필요하다. 혼인과 출산을 이유로 고용허가를 취소하는 것은 비인도적인 행위로 적절치 않으며 가족결합은 3년 이상 장기체류의 경우에는 적극적으로 검토할 필요가 있겠다.