

[창립기념 공동토론회]

초고령화 시대 노동시장의 현 주소와 새 길

2024년 12월 4일(수), 13:30

교보증권본사 19층 비전홀

주관 **이분투** 사무금융우분투재단
Finance & Service Ubuntu Fund

주최 **민중당** 이수진 국회의원

민중당 이용우 국회의원

민중당 김현정 국회의원

전국사무금융서비스노동조합

이분투 사무금융우분투재단
Finance & Service Ubuntu Fund

창립기념 공동토론회

초고령화 시대 노동시장의 현주소와 새 길

2024년 12월 4일(수) 13:30
교보증권본사 19층 비전홀(여의도역)

좌장 | 신광영 (중앙대학교 사회학과 석좌교수 / 우분투연구회 대표)

사회 | 박순홍 (사무금융우분투재단 사무처장)

발표1. - “고령자 노동시장 실태와 정책 대안”

- 김유선 (한국노동사회연구소 이사장)

발표2. - “안전하고 평등한 이주·노동을 위해 : 새로운 관점과 실천 모색”

- 서선영 (충북대학교 사회학과 교수)

토론

전용호 (인천대 사회복지학과 교수) / 이기철 (전국사무금융서비스노동조합 수석부위원장)

주진우 (풀뿌리노동공제연구소장, 전 서울시사회서비스원 원장) / 이자스민 (한국문화다양성기구 이사장, 전 국회의원)

최영범 (고용노동부 통합고용정책국 고령사회인력정책과 과장) / 손동희 (고용노동부 국제협력관 외국인력담당관 행정주사)

Free Job Chan
직장 이동의 자
Achieve Labor P
이주노동자 노동

[창립기념 공동토론회]

초고령화 시대 노동시장의 현 주소와 새 길

- 일시 : 2024년 12월 4일(수), 13:30
- 장소 : 교보증권본사 19층 비전홀
- 주관 : 사무금융우분투자재단
- 주최 : 더불어민주당 이수진 국회의원, 이용구 국회의원, 김현정 국회의원
전국사무금융서비스노동조합, 사무금융우분투자재단

□ 프로그램

시간	주요내용	비고
13:10 - 13:30	접수, 등록	
13:30 - 13:50	내외빈 인사말 참가자 사진 촬영	[진행] 박순홍 사무금융우분투자재단 사무처장
13:50 - 14:30	[좌장] 신광영 (우분투연구회 대표, 중앙대학교 사회학과 명예교수) [발표] 1. 고령자 노동시장 실태와 과제 김유선 (한국노동사회연구소 이사장) 2. 안전하고 평등한 이주·노동을 위해 : 새로운 관점과 실천 모색 서선영 (충북대학교 사회학과 교수)	
14:30 - 15:30	[토론] 1. 전용호 (인천대학교 사회복지학과 교수) 2. 이기철 (전국사무금융서비스노동조합 수석부위원장) 3. 주진우 (플랫폼노동공제연구소장, 전 서울시사회서비스원 원장) 4. 이자스민 (한국문화다양성기구 이사장, 전 국회의원) 5. 최영범 (고용노동부 통합고용정책국 고령사회인력정책과 과장) 6. 손동희 (고용노동부 국제협력관 외국인력담당관 행정주사)	
15:30 - 16:00	종합토론	

초고령화 시대 노동시장의 현 주소와 새 길

[인사말]

- | | |
|--------------------------|----|
| 1. 신필균 사무금융우분투재단 이사장 | 7 |
| 2. 이재진 전국사무금융서비스노동조합 위원장 | 8 |
| 3. 이수진 더불어민주당 국회의원 | 9 |
| 4. 이용우 더불어민주당 국회의원 | 10 |
| 5. 김현정 더불어민주당 국회의원 | 11 |

[발 표]

- | | |
|--|----|
| 1. 고령자 노동시장 실태와 과제
김유선 (한국노동사회연구소 이사장) | 15 |
| 2. 안전하고 평등한 이주·노동을 위해 : 새로운 관점과 실천 모색
서선영 (충북대학교 사회학과 교수) | 31 |

[토 론]

- | | |
|-------------------------------------|----|
| 1. 전용호 (인천대학교 사회복지학과 교수) | 43 |
| 2. 이기철 (전국사무금융서비스노동조합 수석부위원장) | 47 |
| 3. 주진우 (풀빵노동공제연구소장, 전 서울시사회서비스원 원장) | 55 |
| 4. 이자스민 (한국문화다양성기구 이사장, 전 국회의원) | 69 |
| 5. 최영범 (고용노동부 통합고용정책국 고령사회인력정책과 과장) | 73 |
| 6. 손동희 (고용노동부 국제협력관 외국인력담당관 행정주사) | 77 |

[인사말]

1. 신필균 사무금융우분투재단 이사장
2. 이재진 전국사무금융서비스노동조합 위원장
3. 이수진 더불어민주당 국회의원
4. 이용우 더불어민주당 국회의원
5. 김현정 더불어민주당 국회의원

[인사말]

신필균



사무금융우분투재단 이사장

안녕하세요.

전국사무금융서비스노동조합이 사무금융우분투재단(이하 우분투재단)을 설립한 지 5년이 되었습니다. 우분투재단은 우리사회의 불평등·양극화 해소를 기본 목표로 두고 조금이라도 일터에서의 차별을 없애고, 함께 잘 사는 사회를 만들고자 제2금융권의 노·사가 큰 결단으로 만들어낸 재단입니다.

다섯 해를 기해, 우리 재단과 노조는 현재 노동시장의 더 복잡하고 다양해진 불평등 문제를 더욱 힘찬 걸음으로 함께 헤쳐 나가고자 오늘 이 토론회를 마련하였고 이어 창립기념식을 공동으로 하기로 했습니다.

바쁘신 가운데도 이 자리에 함께하신 이수진 의원님, 이용우 의원님, 그리고 우분투재단 설립에 지대한 역할을 해주신 김현정 의원님 감사합니다.

우리 재단은 2019년 이래, 제도 밖의 노동자를 포용할 수 있는 대안과 정책 마련을 위한 실태조사, 공론화, 그리고 이들의 직접적 권리보호를 위해 여러 시민단체와 지속적인 연대사업을 해오고 있습니다. 올해에는 또 다른 당면과제인 저출생, 초고령 사회에서의 중요한 이슈로 떠오르는 고령노동자와 이주노동자 문제를 다루었습니다.

이어지는 저출생으로 인해, 노동력의 급감이 예고되는 대도 불구하고 정부의 안이한 대책은 노동시장의 불평등을 더욱 부추기고 있습니다. 오늘은 이 이슈와 관련하여 고령 노동자의 실태와 이주노동자의 참상을 있는 그대로 알리고 또한 대안을 찾고자 토론회장을 마련했습니다.

고령노동의 실태조사와 더불어 문제 분석 및 대안을 제시해 주실 한국노동사회연구소의 김유선 이사장님과 이주환 부소장님 노고에 감사드립니다. 또한 아리셀 화재참상과 더불어 이주노동자의 실태를 발표해주실 서선영 교수님, 아울러 토론자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

우분투재단은 더 넓고, 더 깊은 연대로 ‘일하는 사람 모두의 노동권’을 찾아 나아갈 것입니다. 그 길에 여러분들도 힘을 모아 주실 것을 부탁드립니다.

감사합니다.

사무금융우분투재단 이사장 신필균



전국사무금융서비스노동조합 위원장

안녕하십니까? 전국사무금융서비스노동조합 위원장 이재진입니다.

오늘 전국사무금융서비스노동조합과 사무금융우분투재단 창립기념 공동토론회에 함께해 주신 모든 분께 감사의 말씀을 드립니다. 특히 토론회를 함께 준비해 주신 사무금융우분투재단과 더불어민주당 이용우 의원님, 이수진 의원님, 김현정 의원님께 감사의 마음을 전합니다.

한국 사회는 지금 급속한 변화에 직면하고 있습니다. 특히 한국이 OECD 회원국 중 가장 빠르게 초고령 사회로 진입하고 있다는 점은 우리 사회에 큰 도전이 되고 있습니다. 초고령 사회는 노동력의 감소, 연금 및 건강관리 시스템의 부담 증가, 그리고 세대 간 갈등 등 다양한 문제를 동반하고 있습니다. 고령화는 더 이상 미래의 문제가 아니라, 바로 오늘 우리가 마주하고 있는 현실입니다. 이에 따라 우리는 노인의 삶의 질을 향상하는 동시에, 고령화 사회에서 발생할 수 있는 문제들을 어떻게 해결할지에 대한 깊은 고민이 필요합니다.

이와 함께 이주노동자 문제 역시 중요한 쟁점으로 떠오르고 있습니다. 급격한 고령화와 일손 부족 문제를 해결하기 위해 이주노동자에 대한 의존도가 늘어나고 있지만 많은 이주노동자가 안전과 노동권의 사각지대에서 일하고 있습니다. 이주노동자들은 한국 사회의 경제와 사회 발전에 기여 하는 중요한 구성원 이자, 동등한 권리를 누려야 하는 사람들입니다. 이주노동자들의 안전하게 일할 권리와 삶의 질을 보장하는 문제는 이제 우리 사회의 중요한 과제입니다. 아울러 국내 노동자들과 이주노동자와의 연대와 단결을 통한 공존을 위해서 노동조합의 역할도 매우 중요합니다.

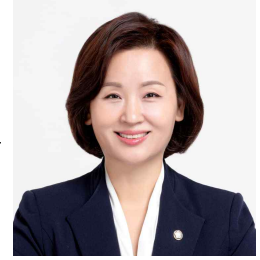
오늘 토론회에서는 초고령화와 이주노동에 관한 주요 쟁점들을 깊이 있게 진단하고, 향후 우리가 나아가야 할 방향에 대한 실질적 해법을 모색하는 심도 있는 논의가 펼쳐지기를 바랍니다. 초고령화 문제는 국가적 차원의 정책적 대응을 요구하며, 이를 해결하기 위한 새로운 노력이 필요합니다. 또한 이주노동자 문제는 서로 다른 문화와 배경을 가진 노동자들의 상호 존중과 협력을 기반으로 해결책을 모색해야 합니다.

우리가 당면한 이 문제들을 해결하기 위해서는 단순한 단기적 대응을 넘어, 장기적인 비전과 지속 가능한 정책이 필요합니다. 오늘 이 자리가 이러한 문제를 진지하게 논의하고, 다양한 의견을 나누며, 미래를 대비하는 해법을 모색하는 의미 있는 시간이 되기를 바랍니다.

이 자리에 참석해 주신 모든 분께 다시 한번 감사드리며, 이번 토론회를 통해 우리가 직면한 문제들을 해결해 나갈 수 있는 소중한 지혜와 실천 방안들을 나눌 수 있기를 기대합니다.

[인사말]

이수진



더불어민주당 성남시 중원구 국회의원

안녕하십니까.
국회 보건복지위원회 위원 · 성남 중원 국회의원 이수진입니다.

먼저 사무금융우분투재단 창립 5주년과 전국사무금융서비스노동조합 창립 37주년을 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 자리에 <초고령화시대 노동시장의 현주소와 새 길>을 주제로 의미 있는 토론회를 공동주최해주신 더불어민주당 이용우 의원님과 김현정 의원님, 전국사무금융서비스노동조합 이재진 위원장님, 사무금융우분투재단 신필균 이사장님을 비롯한 관계자 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

지금 우리 사회는 세계적으로 유례없는 급격한 고령화를 경험하고 있습니다. 2018년 고령사회가 된 이후 불과 7년만인 내년 2025년에는 초고령화사회로 진입할 것으로 전망되고 있습니다. 그런데 우리의 노동시장은 조기은퇴가 만연해 있고, 정년이 지켜지는 경우에도 정년과 연금 수급 개시 연령과의 차이 등 노년층에 대한 공적 소득 이전 체계가 매우 미흡한 상황입니다. 고령자의 노동조건은 합리적 기준을 벗어나 매우 열악한 상황에 놓여 있습니다. 그 결과 우리나라 노인빈곤률과 노인자살률은 OECD 최고인 상황입니다.

고령자에 대한 고용 안정과 확대, 그리고 고용의 질 개선이 시급합니다. 주된 일자리에서의 고용 안정과 정년 보장이 필요하고, 늘고 있는 기대수명에 부합하는 정년 제도가 재정립되어야 합니다. 또한 은퇴 이후에도 고령자에게 소득과 사회 참여를 보장할 수 있는 양질의 일자리를 확대해야 하고, 연령을 이유로 불합리한 노동조건을 강요해서도 안 됩니다.

초고령사회를 맞아 노동시장의 인력 부족 문제를 고령자에 적합한 일자리 모델을 적극적으로 개발해 대응해 나갈 필요가 있습니다. 그러나 윤석열 정권은 노동시장 인력 부족 문제를 열악한 처우의 이주노동자로 매우며 임시적 노동을 확대해가고 있습니다. 노동의 가치를 왜곡하고, 초고령사회에 대응하는 지속가능한 노동시장정책을 외면한 행태라고 비판하지 않을 수 없습니다.

저는 지난 11월, 정년과 연금 수급 개시 연령 간의 간극을 메우고, 합리적 이유 없는 연령상 차별을 노동위원회에 시정요구할 수 있도록 하는 고령자고용법과 노동위원회법 개정안을 발의했습니다. 고령자가 사회의 짐이 아닌 힘이 되는 사회 구조로 전환해 나가야 합니다.

오늘 토론회가 다양한 분야의 전문가가 함께하는 자리인 만큼 초고령화시대에 대응하는 노동시장의 새 길을 모색하는 소중한 계기가 될 수 있길 기대합니다.

바쁘신 중에도 좌장과 발제, 토론을 맡아주신 중앙대학교 신광영 교수님, 한국노동사회연구소 김유선 이사장님, 충북대학교 서선영 교수님, 인천대학교 전용호 교수님, 한국문화다양성기구 이자스민 이사장님, 풀뿌리노동공제 주진우 연구소장님 그리고 정부관계자 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.

[인사말]

이용우



더불어민주당 인천 서구을 국회의원

국회 환경노동위원회 더불어민주당 인천 서구을 이용우 국회의원입니다.

저와 이수진 의원님, 김현정 의원님, 전국사무금융서비스노동조합과 사무금융우분투재단이 함께 주최하는 ‘초고령화 시대 노동시장의 현 주소와 새 길’ 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사드립니다.

오늘 우리는 우리 사회의 두 가지 중요한 노동 현안에 대해 논의하기 위해 모였습니다. 하나는 고령자 노동시장의 현황과 정책적 대응이며, 다른 하나는 이주노동자들의 노동권 보장 문제입니다.

먼저 고령자 노동시장을 살펴보면, 지난 10년간 55세 이상 취업자가 전체 취업자의 1/3을 차지할 정도로 크게 증가했습니다. 그러나 고용의 질적 측면에서는 여전히 심각한 문제가 있습니다. 고령자들은 높은 비정규직 비율, 낮은 임금, 낮은 사회보험 가입률 등 열악한 근로조건에 직면해 있습니다.

다음으로 이주노동자 문제입니다. 현재 국내 체류 이주노동자는 261만명을 넘어섰고, 향후 5년 이내 300만명에 달할 것으로 예상됩니다. 그러나 이들의 노동권은 제대로 보장받지 못하고 있으며, 열악한 근로조건, 차별, 인권침해 등 많은 문제에 노출되어 있습니다.

특히 지난 6월 23명이 중대재해로 사망한 아리셀참사는 소위 말하는 위험의 이주화, 노동시장의 가장 주변부에 위치해 있는 이주노동자에게 불평등과 사업재해라는 위험이 심각하다는 것을 보여주었습니다.

이 두 가지 현안은 서로 다른 것처럼 보이지만, 우리 사회의 지속가능한 발전을 위해 반드시 해결해야 할 과제라는 점에서 맥을 같이 합니다. 고령자와 이주노동자 모두 우리 사회의 중요한 구성원이며, 이들의 노동권과 인권을 보장하는 것은 우리 사회의 포용성과 성숙도를 보여주는 중요한 척도가 될 것입니다.

오늘 이 자리에서 고령자와 이주노동자들의 노동환경 개선을 위한 실질적이고 효과적인 정책 방안이 도출되기를 기대합니다. 좌장과 발제 토론을 맡아주신 모든 선생님들께 감사드립니다.

모든 노동자가 차별 없이 존중받고, 적절한 보호를 받으며 일할 수 있는 노동시장을 만드는 것이 우리의 과제일 것입니다. 지속가능한 경제 성장과 사회통합이라는 목표를 이루는 정책들을 마련하는데 저 또한 앞장 서겠습니다. 감사합니다.

[인사말]

김현정



더불어민주당 평택시병 국회의원

여러분 안녕하십니까
더불어민주당 평택시병 국회의원 김현정입니다.

사무금융우분투재단이 창립 5주년을 맞아 <초고령화 시대, 노동시장의 현주소와 새길>을 주제로 공동토론회를 개최하게 된 것을 진심으로 축하드립니다. 먼저 뜻깊은 토론회를 함께 준비해주신 이수진, 이용우 의원님을 비롯해 사무금융우분투재단, 전국사무금융서비스노동조합 관계자 여러분께 감사의 말씀 전합니다.

통계에 따르면 지난 7월 우리나라의 65세 이상 주민등록인구가 1,000만 명을 넘었다고 합니다. 이는 전체 인구의 19.5%에 해당하는 것으로, 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%가 넘는 초고령화 사회를 눈앞에 두고 있는 것입니다.

이미 초고령화 사회 진입이 피할 수 없는 현실이 되었습니다. 이에 따른 해결책으로 고령 노동시장 활성화와 이주 노동시장 확대가 대안으로 제시되고 있습니다. 현재 우리 고령 노동시장의 실태를 살펴보면 비정규직의 비율이 84%에 달하고 있으며 이들이 받는 월 임금은 중장년 대비 45.1%에 불과해 고용의 질이 심각하게 떨어져 있는 상황입니다.

또한 정부의 이주노동자 확대 정책으로 이주노동자의 수가 계속해서 증가하고 있지만 여전히 차별적이고 불평등한 노동환경에 놓여있어 임금체불, 불법파견, 불법체류, 산재 등 다양한 사회적 문제들이 발생하고 있습니다. 초고령화 사회에 맞는 노동환경을 구축하고 사회적 갈등을 최소화하기 위해선 고령 노동시장과 이주 노동 문제에 대한 다양한 고민이 절실한 시점입니다.

이런 상황에서 열리는 오늘 토론회가 매우 시의적절하다고 생각합니다. 다가오는 초고령화 시대, 새롭게 떠오르고 있는 고령 노동시장과 이주노동 문제의 쟁점을 심도있게 논의하고, 모두가 함께 상생, 공존 할 수 있는 정책적 방안들을 모색하는 뜻깊은 시간이 되길 기대합니다.

저 역시 국회의원으로써 연대·상생·공존의 우분투 정신을 실현하기 위해 오늘 여러분께서 주신 의견들을 귀 기울여 듣고, 정책에 반영할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 토론회 개최를 축하드리며, 토론회에 참석하신 모든 분께 건강과 행복이 가득하길 기원하겠습니다.

감사합니다.

[발표1]

고령자 노동시장 실태와 과제

김유선 (한국노동사회연구소 이사장)



고령자 노동시장 실태와 과제

김유선·이주환(한국노동사회연구소)

0. 분석 개요

- 분석 목적
 - 고령자 노동시장의 실태와 변화를 분석하고, 그에 걸맞은 정책과제 도출
- 분석 자료 (개인과 가구)
 - 경제활동인구조사 2013~23년
 - 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2013~23년 8월
 - 경제활동인구조사 고령층 부가조사 2013~23년 5월
 - 가계금융복지조사 2013~2023년
- 연령 구분
 - 청년 15~29세
 - 중장년 30~54세 * 고령자고용촉진법: 준고령 50~54세 ? No. 고용률 79.2%
 - 준고령 55~64세 * '노동생활' → '연금+노동 생활': 이행기/과도기
 - 고령 65~79세 * '연금+노동 생활'
 - 초고령 80세 이상 * '연금+은퇴 생활'

1. 고용의 양

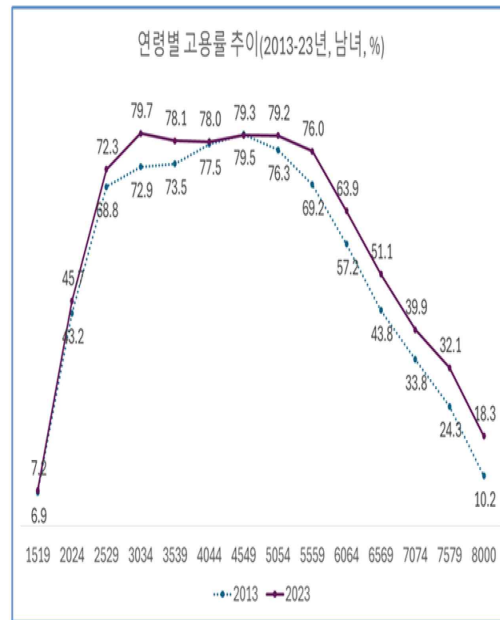
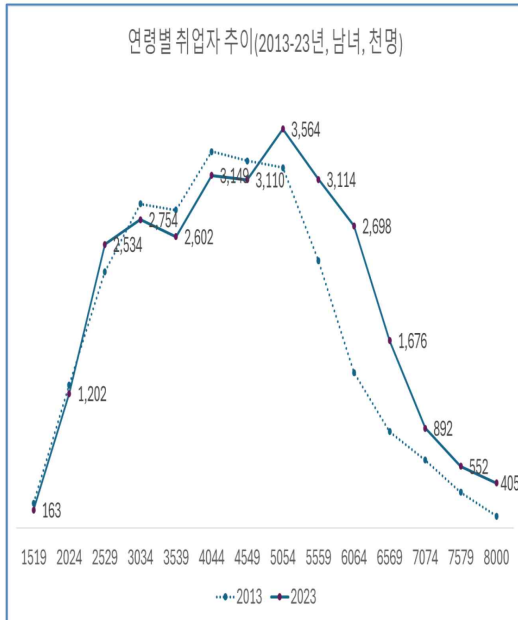
- 지난 10년(2013~23년) 고용의 양적 지표 개선
 - 고용률 : 59.5% → 62.6% (3.1%p 증가)
 - 취업자 : 2,507만명 → 2,842만명 (335만명 증가)
- 고령화, 여성화, 고학력화, 상용직화, 임노동자화가 빠른 속도로 진전
 - 고령화
 - (55~64세) 378만명(15.1%) → 581만명(20.5%)
 - (65세 이상) 190만명(7.6%) → 353만명(12.4%)
 - (55세 이상) 568만명(22.7%) → 934만명(32.9%) * 전체 취업자의 1/3
 - 여성화 (여성) 1,049만명(41.9%) → 1,246만명(43.9%)
 - 고학력화 (대졸) 714만명(28.5%) → 1,042만명(36.7%)
 - 상용직화 (상용직) 1,171만명(46.7%) → 1,617만명(56.9%)
 - 임노동자화 (노동자) 1,819만명(72.5%) → 2,183만명(76.8%)

1. 고용의 양

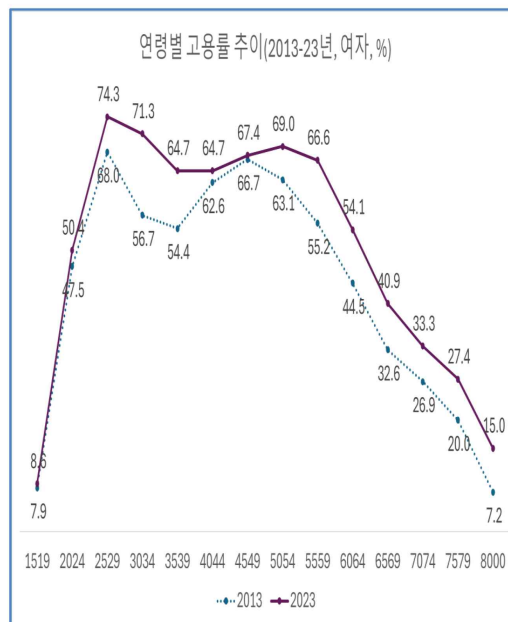
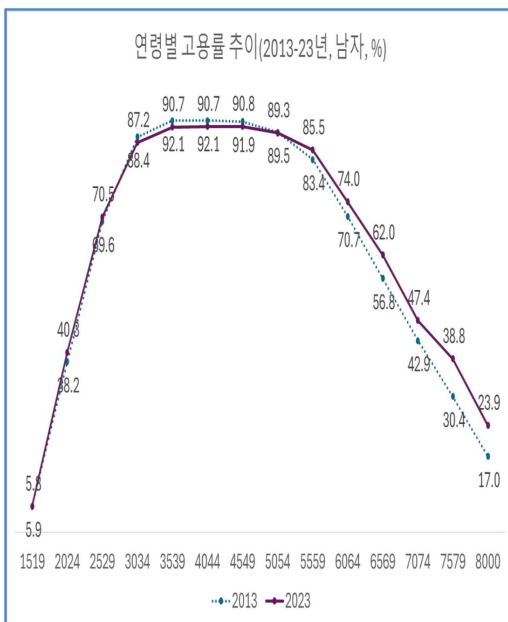
- 중장년을 정점으로 나이가 들수록 고용률과 취업자수(비중) 감소
 - 고용률 : 중장년(78.9%) > 준고령자(69.9%) > 청년(46.5%) > 고령자(35.2%) > 초고령자
 - 취업자 : 중장년(53.4%) > 준고령자(20.5%) > 청년(13.7%) > 고령자(11.0%) > 초고령자

		전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
고용률 (%)	2013년	59.5	39.7	76.0	64.3	35.2	10.2
	2023년	62.6	46.5	78.9	69.9	43.1	18.3
취업자수 (천명)	2013년	25,066	3,793	15,597	3,778	1,791	107
	2023년	28,416	3,899	15,180	5,812	3,120	405
취업자 비중 (%)	2013년	100.0	15.1	62.2	15.1	7.1	0.4
	2023년	100.0	13.7	53.4	20.5	11.0	1.4

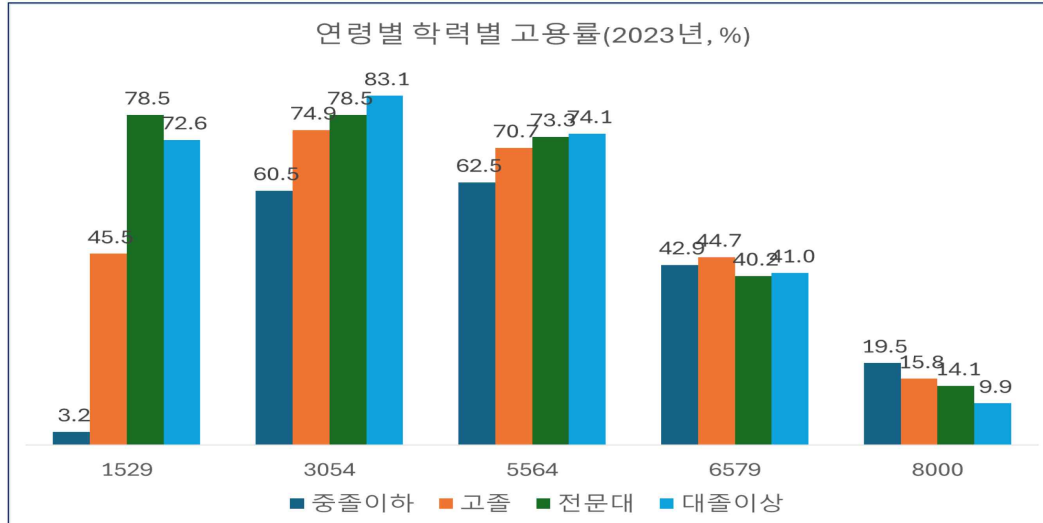
연령별 취업자와 고용률 (남녀)



성별 연령별 고용률



연령별 학력별 고용률

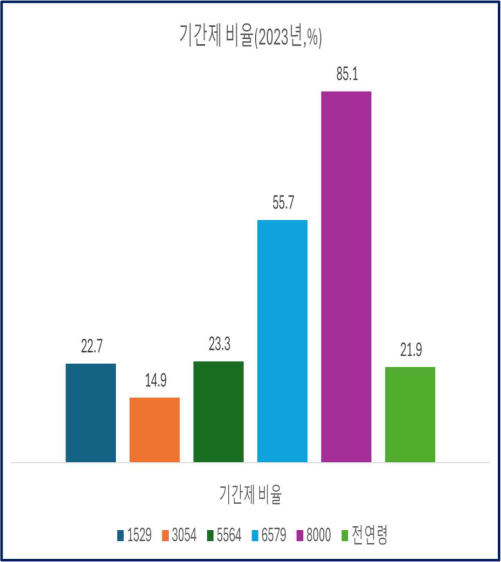
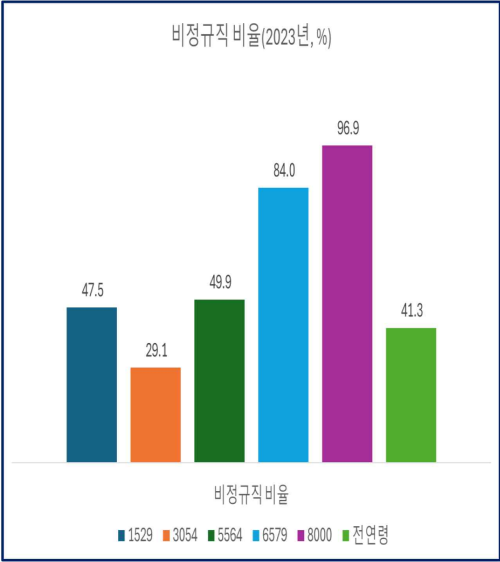


- (중장년/준고령자) 중졸 이하 < 고졸 < 전문대졸 < 대졸이상
- (초고령자) 중졸 이하 > 고졸 > 전문대졸 > 대졸이상

2. 고용의 질

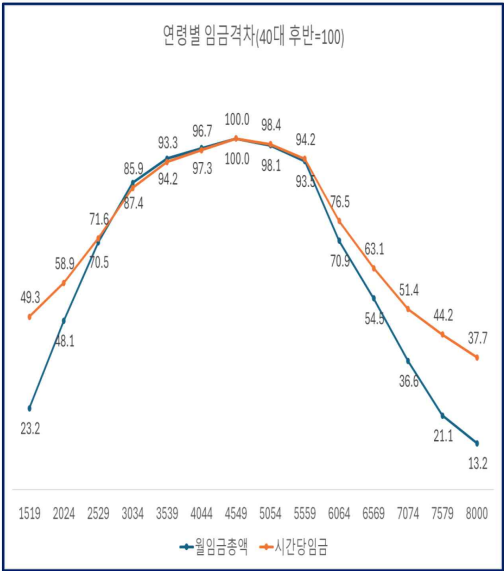
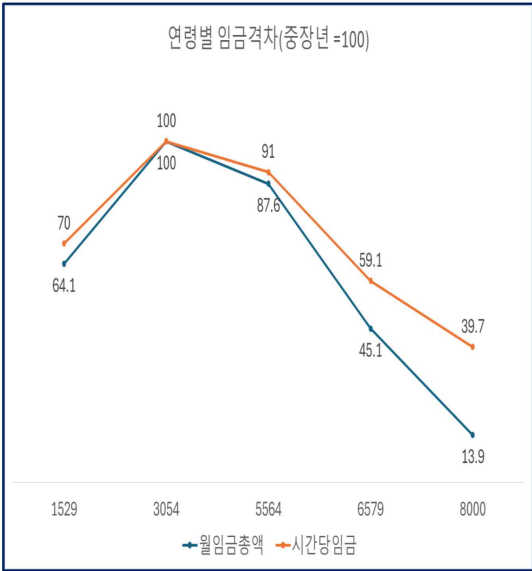
- 지난 10년(2013~23년) 고용의 질 개선
 - 비정규직(45.9% → 41.3%) 비율 감소
 - But 기간제(15.1% → 21.9%)와 파트타임(10.3% → 17.6%) 비율 증가
 - 저임금 노동자 비율 감소
 - 월임금 기준 21.3% → 18.8% / 시간당 임금 기준 24.7% → 14.0%
 - 노동시간 단축
 - 평소근로시간 41.7시간 → 38.5시간 / 주 52시간 초과 11.3% → 4.6%
 - But 초단시간 2.7% → 5.3% / 일반단시간 8.3% → 13.6%
 - 직장 사회보험 가입률 증가
 - 국민연금 67.6% → 74.4%
 - 건강보험 71.3% → 78.9%
 - 고용보험 62.4% → 77.0%

연령별 비정규직과 기간제 비율



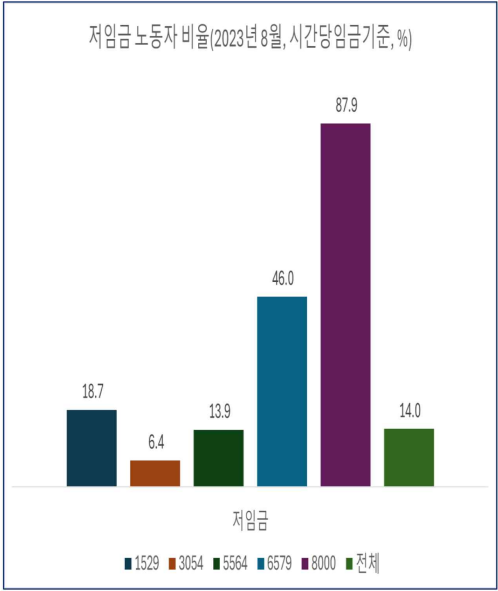
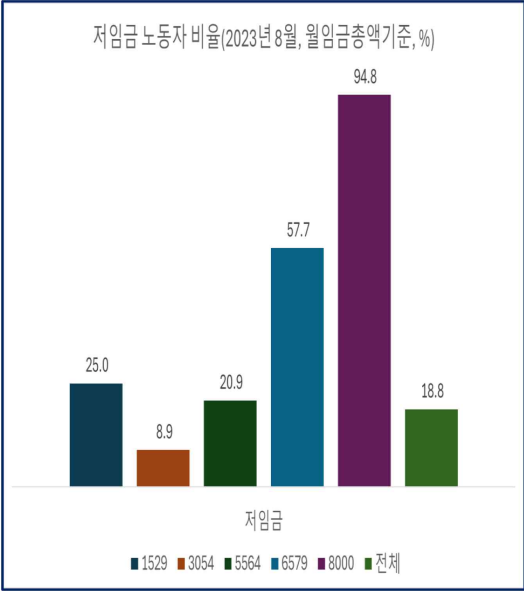
- 중장년 < 청년 ≒ 준고령자 < 고령자 < 초고령자
- (기간제법) 55세 이상 기간제법 적용대상에서 제외 → (55~64세 적용)

연령별 임금격차



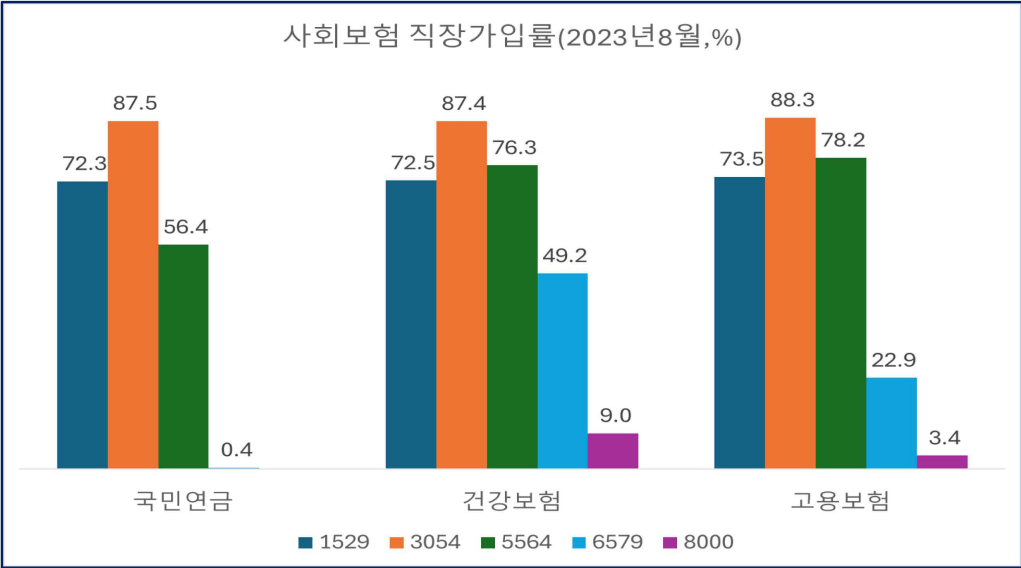
- 20대 후반 ~ 50대 후반 : 월임금격차 ≒ 시간당 임금격차
- ~20대 초반 / 60대 초반 ~ : 월임금격차 > 시간당 임금격차

연령별 저임금계층 비율



- 중장년 < 청년 ≒ 준고령자 < 고령자 < 초고령자

연령별 사회보험 직장가입률



- (고용보험) 65세 이상 신규 가입 실업급여 지급 / 시간제도 포괄해야

연령별 노조 조합원수 분포와 조직률

〈표24〉 노동조합 조합원수와 분포, 조직률(2013년과 2023년 8월, 단위: 천명, %)

	조합원수(천명)		조합원 분포(%)		노조 조직률(%)	
	2013	2023	2013	2023	2013	2023
15-29세	271	330	12.0	12.3	7.7	8.9
30-54세	1,777	1,887	78.6	70.2	15.2	15.5
55-64세	200	434	8.8	16.1	9.2	10.9
65-79세	13	38	0.6	1.4	1.6	2.1
80세이상						
전연령	2,261	2,689	100.0	100.0	12.4	12.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료, 각년도

- (조직화) 87 세대는 어디로 갔나?

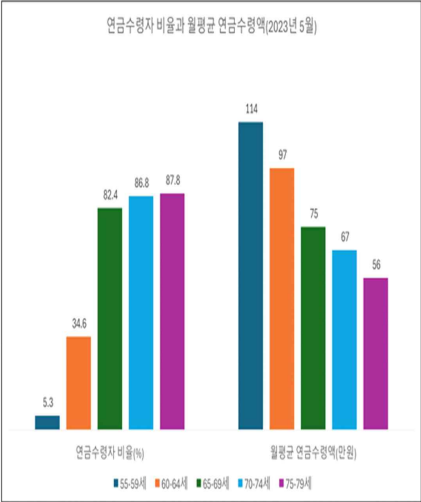
3. 고령층 부가조사

생애 주된 일자리

- (55~64세) 준고령자
 - 가장 오래 근무한 일자리
 - 계속 근무 35.8% / 이직 후 다른 회사 근무 35.0% / 이직 후 노동이탈 27.4%
 - 근속년수 평균 15.4년
 - (이직자) 이직 연령 평균 49.4세 (중위값 52.0세)
 - (이직자) 이직 사유
 - 자발적 이직 43.7% (건강 19.2%, 가족돌봄 14.8%)
 - 비자발적 이직 50.1%
 - 사업부진, 조업중단 19.8%
 - 권고사직, 명예퇴직, 정리해고 11.3%
 - 직장휴폐업 10.4%
 - 정년퇴직 8.5%
 - (정년퇴직자) 정년연령 평균 59.2세
 - 60세 미만 12만명(26.0%), 60세 27만명(59.7%), 61~64세 6만명(14.2%)
 - (재취업) 생애 주된 일자리와 관련 있음 75.8% (매우 관련 64.0%, 약간 관련 11.8%)

연금

- (55~79세) 연금생활자 778만명(50.3%) 평균 수령액 75만원(남자 98만원 / 여자 50만원)
 - 기초연금 + 노령연금 + 퇴직연금 + 사적연금



〈표32〉 5세 단위 연금수령자 및 월평균 연금수령액(단위: 천명, %, 만원)

	연금수령자		월평균 연금수령액(만원)						지니계 수	
	수 (천명)	비율 (%)	평균	p10	p50	p90	최소	최대		
2023년 5월	55-59세	214	5.3	114	20	60	300	5	500	0.974
	60-64세	1,464	34.6	97	25	60	250	5	500	0.811
	65-69세	2,677	82.4	75	26	50	157	7	500	0.538
	70-74세	1,933	86.8	67	25	44	130	3	600	0.510
	75-79세	1,495	87.8	56	25	34	97	8	450	0.480

자료: 통계청, 경제활동인구조사 5월 고령층 부가조사 원자료, 각년도

- 고령자(65~79세) : 연금생활자 82~88% ⇒ 기초연금 / “연금 + 노동” 생활자

희망하는 일자리

- 2023년 5월 취업자(고용률)
 - 준고령자 588만명(70.8%) / 고령자 324만명(45.1%) / 55~79세 912만명(58.9%)
- 수입 있는 일 희망자
 - 준고령자 661만명(79.6%) / 고령자 400만명(55.7%) / 55~79세 1,060만명(68.5%)
- 일을 원하는 주된 동기
 - (준고령자) 생활비 보탬 46.1%, 일하고 싶어서 27.2% ; 계속근로희망연령 70.6세
 - (고령자) 생활비 보탬 29.1%, 일하고 싶어서 21.2% ; 계속근로희망연령 77.1세
 - (55~79세) 생활비 보탬 38.2%, 일하고 싶어서 24.4% ; 계속근로희망연령 73.0세
- 시간제 희망자
 - 준고령자 247만명(37.4%) / 고령자 248만명(62.0%) / 55~79세 495만명(46.7%)

- 희망자 모두 취업하면 55~79세 취업자 148만명(고용률 9.6%p) 증가
- 시간제 희망자 비중이 높음 ⇒ ‘점진적 은퇴제도’ 적극적으로 검토할 필요

4. 가계금융복지조사

가구 특성

- (55~64세) 여성 가구주 23.4%, 장애인 가구 13.5% ; 사별이혼 28.2%
- (65~79세) 여성 가구주 31.9%, 장애인 가구 19.8%, 노인 가구 63.5% ; 사별이혼 37.1%
- (80 이상) 여성 가구주 48.9%, 장애인 가구 25.7%, 노인 가구 90.0% ; 사별이혼 56.5%

2023년 3월	전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
가구주 수(천명)	21,769	788	9,940	5,221	4,416	1,405
* 여성 가구주(%)	26.0	48.4	19.7	23.4	31.9	48.9
* 노인 가구(%)	18.7				63.5	90.0
* 장애인 가구(%)	11.6	1.5	5.8	13.5	19.8	25.7
가구주 혼인상태(%)						
* 미혼	15.8	85.1	23.7	6.2	1.7	0.4
* 배우자	61.2	14.0	65.1	65.6	61.2	43.0
* 사별	11.4		1.3	8.6	25.8	53.5
* 이혼	11.7	0.9	9.8	19.6	11.3	3.0

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사(2023년)

자산과 부채

- 2023년 자산은 부동산 71.5% + 전월세보증금 7.1%
 - 중장년(65.9%), 준고령자(72.7%), 고령자(80.3%), 초고령자(86.7%) 모두 2/3가 넘음
 - 청년은 부동산 비중이 32.5%로 낮지만, 전월세보증금이 38.4%
 - ⇒ 모든 연령층에서 가계자산의 2/3 이상이 부동산에 묶여 있음
- 2023년 부채는 부동산담보대출(47.7%)과 임대보증금(27.1%)이 ¾
 - 부동산담보대출은 준고령자(52.4%)를 정점으로 감소하지만, 임대보증금은 계속 증가
 - ⇒ 고령자일수록 부동산을 보유하면서 전월세 임대를 놓는 현실을 반영

2023년 3월	전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
자산총액(만원)	52,727	14,662	51,887	62,313	55,717	34,989
* 부동산 비중(%)	71.5	32.5	65.9	72.7	80.3	86.7
* 전월세보증금(%)	7.1	38.4	10.9	3.7	3.0	2.9
부채총액(만원)	9,186	4,708	11,840	9,284	5,867	2,997
* 부동산담보대출(%)	47.7	22.2	47.3	52.4	46.9	33.0
* 임대보증금(%)	27.1	8.9	22.6	29.2	41.3	59.3

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사(2023년)

경상소득

- 2022년 경상소득에서 근로소득 비중은 나이가 들수록 낮아짐
 - 청년(78.7%) > 중장년(74.9%) > 준고령자(62.9%) > 고령자(34.9%) > 초고령자(16.7%)
- 사업소득은 준고령자(20.3%)를 정점으로 나이가 들수록 낮아짐
- 공적 이전소득은 준고령자(8.5%), 고령자(28.0%), 초고령자(41.4%) 순으로 높아지고,
 - 재산소득도 준고령자(7.3%), 고령자(15.4%), 초고령자(19.6%) 순으로 높아짐

2022년 연간소득	전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
경상소득(만원)	6,762	4,123	8,094	7,646	4,631	2,239
* 근로소득(%)	64.9	78.7	74.9	62.9	34.9	16.7
* 사업소득(%)	17.8	13.6	17.2	20.3	17.7	8.3
* 재산소득(%)	6.4	1.5	3.4	7.3	15.4	19.6
* 공적이전소득(%)	9.2	3.8	3.8	8.5	28.0	41.4
* 사적이전소득(%)	1.6	2.4	0.7	1.0	4.0	14.0

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사(2023년)

노후생활 - 은퇴가구

- 가구주 은퇴 17.0%
 - 준고령자(12.4%) < 고령자(43.6%) < 초고령자(73.9%)
- 생활비 마련방법 : 공적연금 30.8% ≒, 공적 수혜금 30.9% > 가족 25.4%
 - (준고령자) 공적연금 29.9% ≒, 가족 28.0% ≒, 공적수혜금 26.6%
 - (고령자) 공적연금 37.9% > 공적 수혜금 26.9% > 가족 22.5%
 - (초고령자) 공적수혜금 37.7% > 가족 29.0% > 공적연금 20.9%

은퇴가구(2023년 3월)		전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
은퇴가구비율 (%)		17.0		1.0	12.4	43.6	73.9
실제 은퇴연령 (세)		62.7		39.3	56.4	63.2	67.8
생활비 충당 (%)	충분히 여유있다	2.5			3.4	2.6	2.0
	여유 있다	8.0			10.6	7.6	7.5
	보통이다	31.1			33.3	31.0	31.2
	부족하다	38.1			30.9	39.2	40.5
	매우 부족하다	20.3			21.7	19.6	18.8
생활비 마련 방법 (%)	가족수입자녀용돈	25.4		25.7	28.0	22.5	29.0
	공적연금	30.8		2.3	29.9	37.9	20.9
	개인저축사적연금	4.8		5.0	9.8	4.2	2.9
	공적수혜금	30.9		65.2	26.6	26.9	37.7
	기타	8.1		1.7	5.7	8.5	9.6

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사 원자료, 2023년

노후생활 - 미은퇴가구

- 가구주 미은퇴 가구 83.0%
- 예상 은퇴연령 68.1세
 - 준고령자 68.7세, 고령자 76.0세
- 가구주와 배우자의 월평균 생활비 최소 231만원, 적정 324만원
 - 중장년을 정점으로 나이가 많을수록 예상 생활비 감소
- 노후 준비 상황
 - 잘 되어 있다 7.9%, 보통 38.2%, 잘 되어 있지 않다 53.8%

미은퇴가구(2023년 3월)		전연령 (15세이상)	청년 (15~29세)	중장년 (30~54세)	준고령자 (55~64세)	고령자 (65~79세)	초고령자 (80세이상)
미은퇴가구비율 (%)		83.0	100.0	99.0	87.6	56.4	26.1
예상은퇴연령 (세)		68.1	64.2	65.4	68.7	76.0	86.9
생활비 (만원)	최소생활비	231	228	249	224	185	138
	적정생활비	324	329	352	312	255	196
노후 준비 상황 (%)	아주잘되어있다	1.0	0.4	0.7	1.5	1.1	1.1
	잘 되어 있다	6.9	2.8	5.7	9.1	9.5	6.1
	보통이다	38.2	26.2	38.9	38.7	38.5	35.0
	잘되어 있지 않다	39.1	41.2	40.0	37.2	38.4	41.5
	전혀되어있지않다	14.7	29.4	14.7	13.5	12.5	16.3

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사 원자료, 2023년

분배지표 - 가구소득 지니계수

- 2012년 시장소득 지니계수 0.411, 가처분소득 지니계수 0.385, 정책효과 0.026
- 2022년 시장소득 지니계수 0.396, 가처분소득 지니계수 0.324, 정책효과 0.072
- 나이가 많을수록 시장소득/가처분소득 지니계수 크고, 조세재정 정책을 통한 개선효과 큼
 - 정책효과: 청년(0.022)<중장년(0.042)<준고령자(0.065)<고령자(0.161)<초고령자(0.243)
 - ⇒ 65세 이상 노인들의 소득불평등 완화에 집중

〈표51〉 시장소득과 가처분소득 지니계수와 정책효과(2012-22년)

	2012년			2022년		
	시장소득	가처분소득	정책효과	시장소득	가처분소득	정책효과
15-29세	0.303	0.292	0.012	0.320	0.298	0.022
30-54세	0.349	0.334	0.015	0.346	0.304	0.042
55-64세	0.436	0.391	0.045	0.398	0.333	0.065
65-79세	0.568	0.448	0.121	0.538	0.377	0.161
80세이상	0.615	0.425	0.190	0.588	0.345	0.243
전연령	0.411	0.385	0.026	0.396	0.324	0.072

자료: 통계청·한국은행, 가계금융복지조사 원자료, 각년도

주: 1) 시장소득은 균등화 시장소득, 가처분소득은 균등화 가처분소득

2) 시장소득 지니계수 - 가처분소득 지니계수 = 정책효과

분배지표 - 상대적 빈곤율

- 2012년 시장소득 빈곤율 19.0%, 가처분소득 빈곤율 18.3%, 정책효과 0.7%에 불과
- 2022년 시장소득 빈곤율 20.2%, 가처분소득 빈곤율 14.9%, 정책효과 5.3%로 개선
- 중장년을 저점으로 나이가 많을수록 시장소득/가처분소득 빈곤율 크고, 조세재정 정책 통한 개선효과도 큼
 - 정책효과: 중장년(1.2%) < 청년(3.7%) < 중고령자(4.2%) < 고령자(20.0%) < 초고령자(17.1%)
 ⇒ 65세 이상 노인들의 빈곤율 완화에 집중

〈표52〉 상대적 빈곤율과 정책효과(2012-22년)

	2012년			2022년		
	시장소득	가처분소득	정책효과	시장소득	가처분소득	정책효과
15-29세	0.159	0.150	0.009	0.181	0.144	0.037
30-54세	0.110	0.109	0.001	0.104	0.092	0.012
55-64세	0.182	0.145	0.037	0.145	0.103	0.042
65-79세	0.600	0.463	0.137	0.478	0.278	0.200
80세이상	0.872	0.777	0.095	0.820	0.649	0.171
전연령	0.190	0.183	0.007	0.202	0.149	0.053

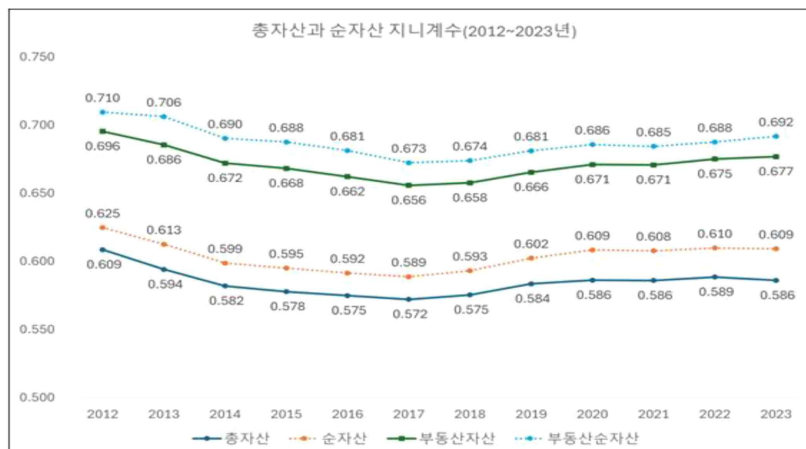
자료: 통계청 한국은행, 가계금융복지조사 원자료, 각년도

주: 1) 시장소득은 균등화 시장소득, 가처분소득은 균등화 가처분소득

2) 빈곤율은 균등화 가처분소득의 중위소득 50% 이하 인구를 전체 인구로 나눈 비율

분배지표 - 자산 1

- 2023년 지니계수 : 총자산(0.586), 부동산자산(0.677) >>> 시장소득(0.396)
 - (특히 부동산) 자산 불평등이 소득 불평등보다 훨씬 큼
- 총자산 지니계수는 2018년부터 확대되다가 2020~23년에는 정체 상태
 - 부동산 지니계수는 2018년 이후 계속 확대



분배지표 - 자산 2

- 연령별 자산 지니계수
 - (총자산) 중장년(0.528) < 준고령자(0.578) < 청년(0.586) < 고령자(0.640) < 초고령자(0.705)
 - (부동산) 준고령자(0.641) < 중장년(0.658) < 고령자(0.685) < 초고령자(0.740) < 청년(0.913)
 - ⇒ 청년들도 자산불평등, 특히 부동산자산 불평등이 큼

〈표53〉 총자산과 순자산 지니계수(2013-23년)

	2013년				2023년			
	총자산	순자산	부동산 자산	부동산 순자산	총자산	순자산	부동산 자산	부동산 순자산
15-29세	0.542	0.566	0.885	0.909	0.586	0.643	0.913	0.921
30-54세	0.545	0.568	0.666	0.691	0.528	0.564	0.658	0.682
55-64세	0.603	0.620	0.650	0.671	0.578	0.594	0.641	0.653
65-79세	0.657	0.660	0.694	0.698	0.640	0.640	0.685	0.686
80세이상	0.714	0.708	0.761	0.760	0.705	0.699	0.740	0.738
전연령	0.594	0.613	0.686	0.706	0.586	0.609	0.677	0.692

자료: 통계청-한국은행, 가계금융복지조사 원자료, 각년도

주: 1) 순자산=자산-부채

2) 부동산순자산=부동산-부동산담보대출

5. 과제

- (생애경로)
 - 15~29세 노동생활 진입기
 - 30~54세 노동생활
 - 55~64세 이행기/과도기 → 노동생활
 - 65~79세 연금+노동생활
 - 80세 이상 연금+은퇴생활
- (고령자 노동시장 진단)
 - (고용의 양) 55세 이상 취업자가 1/3 ; 인구감소, 고령화로 계속 증가
 - (고용의 질) 준고령자 ≒ 청년 >>> 고령자
 - (노동권) 규제 사각지대, 무조직 개별화 Cf. 임계장 이야기
- (질문)
 - (1) 고령자 고용의 질 개선을 주요 과제로 설정한 적이 있는가? 정부는, 노조는?
 - (2) 그 많은 87세대는 어디로 갔는가? 퇴직자 조직화 노력은 있었는가?

5. 과제

- (주요 과제)
 - (준)고령자 근로시간 단축 - 점진적 은퇴제도 (주 2/3/4일제)
 - (준)고령자 고용의 질 개선
 - 퇴직자 조직화
- (법개정 사항)
 - (기간제법) 55세 이상 기간제한 적용대상 제외 → 연령제한 x or 55~64세 적용
 - (고용보험법) 65세 이상 신규 가입자 실업급여 지급 /시간제 포괄(전국민고용보험법)
 - (근로기준법) 주 15시간 미만 근로자 주휴와 연차유급휴가 적용제외 → 비례 적용
- (정년연장 / 계속고용)
 - (실태) 정년퇴직 47만명(8.5%) → 35만명만 60세 이상으로 적법하게 정년퇴직
 - (우려지점)
 - ① 일부만 혜택, 노동시장 이중구조 심화
 - ② 명예퇴직, 조기퇴직 관행 여전
 - ③ 청년고용 여력 감소
- (연금)
 - 기초연금, 노령연금, 퇴직연금 -----



[발표2]

안전하고 평등한 이주·노동을 위해 :
새로운 관점과 실천 모색

서선영 (충북대학교 사회학과 교수)

안전하고 평등한 이주·노동을 위해: 새로운 관점과 실천 모색

서선영 (충북대학교 사회학과 교수)

1. 새로운 출입국·이민정책 추진방안과 이주노동자의 현실

2024년 9월 26일, 법무부는 새로운 출입국·이민정책 추진방안을 발표했습니다. 지난 9월 한국의 이주민 숫자는 261만 명으로 전체 인구의 5%에 달하며, 급격한 인구 및 경제 구조 변화에 따라 5년 이내에 이주민 숫자가 300만 명을 초과할 것으로 전망하며, 새로운 환경에 대응할 정책 마련의 필요성을 제기하고 있습니다. 제시된 정책은 [경제와 지역발전에 기여하고, 국민과 이민자의 삶에 힘이 되는 새로운 패러다임]을 비전으로 내세우며, 인구감소와 지역소멸 위기의 대응으로 이주민 유입을 확대하는 방향성을 보여주고 있습니다¹⁾.

하지만, 법무부의 “국민과 이민자의 삶에 힘이 되는 새로운 패러다임”이 지향하는 비전과는 달리, 우리는 다양한 체류자격을 갖고 노동하는 이주민들이 여전히 안전하지 못한 노동환경에서 생존의 위협을 당하고 있는 현실을 마주하고 있습니다. 취업자격 체류 이주민 (계절근로 E-8, 비전문취업 E-9, 선원취업 E-10, 방문취업 H-2, 관광취업 H-1), 취업활동의 제한을 받지 않는 이주민(거주 F-2, 재외동포 F-4, 영주 F-5, 결혼이민 F-6), 추가 취업허가자(유학 D-2, 난민신청자 G-1, 인도적체류자 G-1), 미등록 이주민 등 150만여 명이 ‘비전문인력’으로 간주되어 제조업, 농림어업, 건설업, 서비스 산업에서, 대부분 30명 미만의 작업 사업장에서 노동을 하고 있습니다²⁾. 장시간 노동, 저임금, 근로기준법 기초사항에 대한 낮은 준수, 임금체불, 부당한 대우, 위험한 노동조건과 높은 비율의 산재 경험, 언어장벽 등의 어려움을 이주민들이 겪고 있으며, 이러한 생명을 위협하는 열악한 노동환경은 여러 실태조사를 통해 알려져 있습니다.

비극적인 사례들: 이주노동자들의 죽음

국가인권위원회가 2024년 11월 29일 공개한 [이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구]에 따르면, 2022년 한해 동안 3,340명의 이주노동자가 사망했습니다.³⁾ 이 중, 근로복지공단, 농협, 수협에 산재 사망 보상을 신청한 169명과, 고용허가제 이주노동자가 의무 가입하는 삼성화재 ‘외국인 상해보험’에 업무 외 사망 보험금을 청구한 45명 등 총 241명(6.4%)을 제

1) 법무부 보도자료 “체류외국인 300만 시대 대비하는 - 新 출입국·이민정책 추진방안”

<https://www.moj.go.kr/moj/221/subview.do?enc=Zm5jdDF8QEB8JTJGYmJzJTJGbW9qJTJGMTgyJTJGNTg3OTE1JTJGYXJ0Y2xWaWV3LmRvJTNG>

2) 한국노동조합총연맹 “현 정부의 이주노동자 고용정책, 무엇이 문제인가?” 2024.11.7.

3) 국가인권위 실태조사, 연구용역 보고서 “이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구”, 인권침해 조사과 2024.11.29.

<https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=17&boardNo=7610737&menuLevel=3&menuNo=115>

위한 93.6%의 사망자에 대한 나이, 사망시점, 의료적 사인 등 최소한의 신원과 사망 정황을 알 수 있는 정보가 있지 않아, 이들은 왜 죽음에 이르렀는지에 대한 기록조차 없이 이 땅에서 노동을 하다 사라진 것입니다.⁴⁾

2024년 일터에서 산재로 사망한 이주노동자들의 사례들을 살펴보면 아래와 같습니다.

화성 아리셀 참사: 2024년 6월 24일 경기도 화성의 리튬전지 공장에서 발생한 아리셀 화재로 23명이 사망했고, 그중 18명이 이주노동자였습니다. 피해자들은 주로 F-4, H-2 비자를 소지한 중국 동포들로, 합법적 신분에도 불구하고 열악한 근로 환경과 하청 구조, 안전 관리 부재에 시달렸습니다. 이 사건은 한국 노동시장과 비자 제도의 구조적 문제를 드러냈으며, 이주노동자들이 위험한 일터로 내몰리는 '위험의 이주화' 현실을 보여줍니다.

경북 낙하물 추락 사망: 2024년 6월 26일, 경북 칠곡의 콘크리트 흙관 제조업체에서 네팔 출신 이주노동자가 작업 중 거푸집 덮개에 맞아 사망했습니다.⁵⁾

경남 하루 3명 중대재해 사망: 2024년 7월 8일, 경남 창녕·함안·김해에서 이주노동자 2명을 포함한 노동자 3명이 사망했습니다. 창녕 도장 공장에서는 구조물이 기울어 20대 이주노동자가 사망했고, 함안 섬유공장에서는 원료 조합기에 30대 이주 노동자가 말려 들어가 숨졌습니다. 김해에서는 스틸 와이어가 넘어져 60대 노동자가 깔려 사망했습니다. 하루 동안 발생한 세 건의 사망사건은 반복적으로 발생하는 전형적인 중대재해를 보여줍니다.⁶⁾

경북 기계 끼임 사망: 2024년 9월 25일, 경북 칠곡의 자동차 부품 제조 공장에서 인도네시아 국적의 40대 이주노동자가 산업용 로봇 점검 작업 중 로봇과 설비 사이에 끼임을 당해 사망했습니다.⁷⁾

전북 김제 특장차 끼임 사망: 2024년 11월 8일, 전북 김제시 특장차 생산업체 에이치알이앤아이에서 32살 몽골 청년 강태완(몽골명 타이반)은 10t짜리 건설기계 장비와 굴착기 사이에 끼어 사망했습니다. 23년을 미등록 이주아동, 청소년으로 지내다가, 자진출국, 단기비자재입국, 유학생비자, 구직비자를 거쳐 지역특화비자를 받아 김제의 특수장비차량 제작업체에 연구직으로 들어간 그는 입사 8개월 만에 산재사망 사고를 당했습니다.⁸⁾

4) 한겨레 “[단독] 기록없는 이주노동자 죽음 93.6%...“체계적 통계 전혀 없다”
https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1169939.html

5) 뉴스민 “또 산재 참사...칠곡 공장서 이주노동자 1명 낙하물에 맞아 사망”
<https://www.newsmmin.co.kr/news/105069/>

6) 오마이뉴스 “ 창녕,함안,김해에서 이주노동자 포함 3명 사망”
https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003044863&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news

7) 세이프 타임즈 “금호정공에서 40대 노동자 기계에 끼여 사망”
<https://www.safetimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=219620>

2020년 이후 자살 사망: 2020년 이후 산재 사망은 33명, 자살 사망은 32명으로 비슷하며, 국적별로 자살한 이주노동자는 네팔 11명, 스리랑카 7명, 태국 4명 순입니다. 국내 이주노동자와 이주민 전체 자살 사망 통계가 없어 다른 체류자격과 미등록 체류자까지 포함하면 드러나지 않은 자살은 더 많을 것으로 추정되며, 외로움과 고립, 제도적 차별로 인한 정신적 고통 속에 자살위기에 내몰리고 있습니다.⁹⁾

이러한 사건들은 단순히 개인의 불운으로 치부할 수 없습니다. 이는 미등록체류자부터 F-4 비자를 보유한 다양한 체류자격의 이주노동자들이 안전하지 못한 환경에서 일하며 죽음에 이를 수 밖에 없는 ‘이주노동 시장의 취약성’이라는 구조적 문제를 드러냅니다. 국가인권위의 최근 연구 보고서는 이주노동자들의 사망 원인으로 1) 작업장의 위험한 근무환경 2) 사업주의 폭력과 위력에 의한 작업조건 3)장시간 근무, 불규칙한 근무, 빈번한 야간 노동 등의 노동시간 문제 4)임금 체불 문제 5)열악한 주거환경 (비닐하우스, 컨테이너 등) 6)제한된 의료접근성 7) 경기침체로 인한 임금감소와 실업 8)산업안전 시스템으로부터의 배제를 제기하고 있습니다.¹⁰⁾

우리가 직면한 질문들

이주노동자들이 처한 이러한 비극적인 현실을 마주하며 우리는 다음의 근본적인 질문들을 던져야 합니다.

첫째, 법무부의 [국민과 이민자의 삶에 힘이 되는 새로운 패러다임]이 주요 정책 비전으로 제시되는 상황에서 많은 이주민들은 왜 여전히 열악한 노동 현장에서 생명의 위협을 받으며 일할 수밖에 없는가?

둘째, 안전한 노동의 권리를 보장받지 못하는 이주민들의 죽음을 목도하며, 우리는 이주노동에 대해 어떤 관점에서, 어떤 실천을 모색해야 하는가?

2. 이주민에 대한 ‘차별적 포용’ 정책: ‘선호되는’ 이주자와 ‘선호되지 않는’ 이주자

과거에 비해 사람들의 국가간 이주가 더욱 빈번하게 발생하고, 이주의 과정 또한 쉬워지고 있지만, 개발도상국에서 선진국으로의 이주는 도착국의 이주 정책에 따라 많은 것이 결정됩니다. 특히, 어떤 비자를 발급받아 이주를 하는지, 도착국에서 어떤 조건에서 노동을 하는지, 또 어떤 방식의 체

8) 한겨레 “엄마, 왜 병원 밖에서 울어...입사 8개월만에 죽음으로 끝난 한국살이”
<https://www.hani.co.kr/arti/society/rights/1166921.html>

9) 내일신문 “고립, 제도적 차별로 자살위기에 내몰린 이주노동자”
<https://www.naeil.com/news/read/526000?ref=naver>

10) 국가인권위 실태조사, 연구용역 보고서 “이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구”, 인권침해 조사과 2024.11.29.

류와 정주가 가능한지를 결정짓는 것은 개인의 선택이 아닌 이주 정책에 의해 허용되거나 제약을 받게 됩니다. 현재 한국의 이주 정책은 이주민을 차별적으로 포용(differential inclusion)하며, 선호되는(desired) 이주자와 선호되지(undesired) 않는 이주자를 구분하는 경향을 드러내고 있습니다. 소위 우수 인재로 분류되는 ‘고숙련 이주자’는 적극적으로 유치하여 정착형 이민자로 구분하고, ‘저숙련 이주자’는 단기순환시스템을 통해 임시노동력으로 활용하는 정책을 의미합니다. 이러한 차별적 포용 정책은 저임금 이주노동자들의 이주과정, 체류, 노동조건을 형성하는 일차적인 조건이 됩니다.

차별적 포용의 구조: ‘Top-Tier’와 ‘비전문인력’

지난 9월에 발표된 정부의 ‘新 출입국·이민정책 추진방안’에 따르면, 법무부는 첨단 분야 해외 인재를 대상으로 ‘Top-Tier’(최상위 등급) 비자를 신설하고, 이공계 인재의 정착 확대를 위해 국내 외국인 과학기술 우수인재들에게 신속한 비자 발급과 영주권 취득을 제공하는 ‘패스트 트랙(fast-track)’ 제도를 확대 운영할 계획입니다. 반면, 제조업, 서비스업, 농어업, 돌봄 분야에서 일하는 노동자들은 ‘비전문인력’으로 간주하고, 이 분야의 노동력 유입을 확대하기 위하여 유학생, 그리고 전문직 이주민의 배우자들에게 ‘비전문 직종’ 취업을 허용할 예정입니다. 또한 호주의 워킹홀리데이를 벤치마킹 한 것으로 보이는, ‘(가칭) 청년 드림’ (Youth’s Dream in Korea) 비자를 신설한다고 합니다. 문화 체험과 취업의 기회를 동시에 제공한다는 명목으로 청년들을 열악한 노동시장의 임시노동력으로 이용하는 정책이라는 측면에서 워킹홀리데이와 청년드림 비자는 매우 유사합니다. 법무부에 따르면 이 제도로 입국한 청년들은 어학연수와 인턴, 취업 병행이 가능한데, 첨단산업뿐만 아니라, 제조업, 서비스업, 농어업, 돌봄 분야 취업 허용을 검토한다고 하는데, 이는 이들을 ‘비전문인력’으로 활용할 목적을 갖고 있음을 알 수 있습니다.

새로운 이민 정책은 이렇게 기존의 ‘차별적 포용 정책’을 더욱 확대하는 방향으로 나아가고 있습니다. 첨단분야의 해외 인재들은 ‘선호되는 이주자’로서 가족동반, 영주권 및 국적 혜택을 쉽게 부여 받을 수 있어 정착의 기회를 열어 확대하고, 열악한 노동조건으로 인해 인력이 수급이 어려운 업종에 이주노동자들을 대거 유입할 수 있도록 ‘비전문 분야’ 취업 대상을 더욱 유연하게 확대하고 있습니다. 하지만 ‘비전문 분야’ 노동자는 정착민으로 ‘선호되지 않는 이주자’로서 임시적인 체류와 특정 분야의 노동만 가능하고, 안정적인 체류비자 및 영주권 취득에 있어서도 높은 장벽을 마주하고 있습니다. 이러한 차별적 포용 정책은 이주민의 ‘계층화’ 구조를 강화하고, 노동하는 이주민 중 절대 다수를 차지하는 저임금 노동자들을 계층의 사다리 제일 밑바닥에 위치 지우는 구조를 형성합니다.

3. 임시 노동력으로서의 이주노동자: 노동 추출을 통한 경제 성장과 현대판 ‘헬롯’¹¹⁾

전 세계적으로 이러한 임시이주노동 정책은 ‘뉴노멀’(New Normal)로 자리 잡고 있습니다 (Bass와 Glick-Schiller 2024)¹²⁾. 이민 정책은 역사적으로 자본주의 발전을 위한 정치경제와 항상 결합되어 왔으며, 이주노동자들이 자본축적과 경제성장에 필요한 값싸고 유연한 노동력을 제공하도록 수립되고 변모해왔습니다. 최근 선진국에서 ‘뉴노멀’로 복귀된 임시노동정책도 노동의 유연성을 극대화하는 신자유주의 노동정책 속에서 이들의 정착을 허용하지 않고 사회적 비용을 최소화하여 자국의 경제성장을 도모하려는 목적을 갖고 있습니다. 즉, 저임금 이주노동자들의 이동을 규제하고, 제한하고, 감독하는 현재의 이주노동체제는 인간을 단순히 사용 가치와 노동 추출 가능성으로 평가하는 (식민주의 시절부터 존재했던) 오래된 ‘노멀’의 복귀입니다(Baas and Glick-Schiller 2024).

임시적 체류와 초과 착취 구조

저임금 이주노동자들은 도착국에서 영구적 정착이 거의 불가능한 임시적 존재로 남겨지며, 열악하고 불안정한 조건 속에서 노동을 지속하고 있습니다. 이들은 단순히 ‘임시 노동자’가 아니라, ‘영구적인 임시노동자’로서 위치하기도 하는데, 이는 임시적인 체류상태를 계속 연장하며 장기적인 체류를 하는 저임금 이주노동자들을 의미합니다. 4년 10개월의 임시적 체류를 2회 연장하는 고용허가제 노동자들이나, 미등록인 상태로 장기체류를 하고 있는 노동자들, 1년마다 비자를 갱신하며 체류하고 있는 인도적 체류자들이 영구적 임시 노동자의 사례로 생각할 수 있습니다. 또한 계절노동자, 난민신청자 그리고 유학생까지 다양한 이주민들이 이러한 ‘임시성’ 속에서 노동하며 살아가고 있습니다.

임시노동정책은 단지 노동력을 단기간 활용하기 위한 수단이 아닙니다. 이는 노동자를 (영구적으로) 임시적인 상태로 남겨두며, 권리를 제한하고, 불안정성을 강화시키며, 착취를 체계화하는 구조를 만들어냅니다.

- **체류의 임시성:** 고용허가제 하의 이주노동자들은 최대 9년 8개월(4년 10개월+4년 10개월)이라는 체류기간 제한에 묶여 있으며, 사업장 이동의 자유마저 제한받고 있습니다. 더욱이 가족결합권이 보장되지 않아 장기간 가족과 떨어져 지내야 하는 고통을 감내해야 합니다. 계절노동자, 난민신청자, 인도적 체류자, 미등록이주자들의 상황은 더욱 열악합니다.

11) 헬롯은 고대 스파르타 사회에서 억압받던 하층 계급의 농노를 가리키며, 현대적으로는 불평등한 사회적, 경제적 구조에서 착취당하거나 억압받는 집단을 은유적으로 나타냄

12) Baas, Michiel, & Glick-Schiller, Nina. (2024). ‘The End of Migration’: Emerging trends and countervailing forces, *Transitions: Journal of Transient Migration* 8(1+2): pp3-23.

- **권리의 배제:** 임시 체류라는 제도적 제약은 이주노동자들을 끊임없이 불안정한 지위에 놓이게 만들며, 이는 필연적으로 노동현장에서의 안전과 권리 침해로 이어집니다. 사업주의 부당한 요구나 위험한 작업환경에 대해 문제제기를 하기 어려운 구조적 조건이 형성되며, 불안정한 주거 환경, 복지혜택으로부터의 배제 등 사회적 안전망의 부재는 이주노동자를 더욱 취약하게 만듭니다.
- **경제적 이익의 극대화:** 저임금 이주 노동자들은 분절된 노동시장의 가장 열악한 조건의 작업장에서 유연하게 ‘쓰고 버려지는(use and discard)’ 노동력으로 활용되고 있습니다. 국가와 자본은 저임금과 노동 강도로 최대의 경제적 이익을 추출하며, 이를 국가 경제 성장의 수단으로 삼고 있습니다.

현대판 ‘헬롯’: 권리를 가질 권리조차 없는 사람들

로빈 코헨(Robin Cohen, 2023)¹³⁾은 초과 착취를 당하는 이주노동자들을 현대판 헬롯(The New Helots)으로 비유하며, 이들이 ‘권리를 가질 권리’조차 없는 차별받고 억압받는 존재임을 지적했습니다. ‘비전문인력’이라는 명목 하에 권리는 제한하고 노동력만을 추출하는 한국의 이주 시스템 하에서 초과 착취를 당하고 있는 이주노동자들이 바로 로빈 코헨이 지적한 ‘현대판 헬롯’의 전형을 보여줍니다. 국민국가 내 시민이 아닌 지위 속에서 권리 보장이 제한적인 현실을 비추어볼 때, 영구적 정착과 시민권의 획득이 불가능한 이들은 시민이 될 권리조차 없는 즉, 권리를 가질 권리조차 없는 상태인 것입니다.¹⁴⁾ 2024년 6월 경기도 화성 아리셀 공장의 산재 희생자 23명 중 이주민 18명의 죽음, 그리고 11월 전북 김제에서 몽골 출신 강태완 씨의 비극적인 죽음은 이러한 초과착취의 결과를 여실히 보여줍니다. 이들은 권리를 가질 권리를 위해, 보다 안정적이고 지속 가능한 삶을 꿈꾸었음에도 불구하고, 안전하지 못한 작업 환경과 비인간적인 노동조건 속에서 일하며, 최소한의 권리조차 보장받지 못한 채 목숨을 잃었습니다.

4. ‘뉴노멀’ 다시 생각하기: 이주노동자의 희생을 기반으로 한 경제성장?

지난 8월, 고용허가제 20주년을 기념하며 개최된 세미나에서는 ‘저숙련 이주노동자가 정착할 경우, 복지수혜계층이 될 것이 명백하므로, 선진국에서는 교체순환원칙(rotation principle)을 철저히 견지’하고 ‘저숙련 이주노동자는 노동시장 테스트를 거쳐 활용하되 영주권 트랙을 차단’¹⁵⁾해야 한다는 입장이 성공적 이민정책의 조건으로 발표되었습니다. 신자유주의 경제구조 속에서 임시이주체

13) Cohen, Robin. (2023). The New Helots: Migrants in the International Division of Labor, London: Routledge.

14) 스테파니 데구이어 외 (2018). 권리를 가질 권리: 어디에도 속하지 못한 사람들을 위해, 위즈덤 하우스(김승진 역)

15) 고용노동부 “고용허가제 20주년 정책세미나 참고자료” 고용허가제 20주년 세미나 (2024.08.12.)

제가 ‘뉴노멀’로 여겨지고 있는 현실을 반영하는 이러한 입장은, 달리 말하면 “가난한 나라의 노동력을 추출하여, 저임금 노동력으로 활용하고, 이들의 체류 권리를 제한하고, 사회적 비용을 최소화하여 자국의 경제성장과 부를 축적하겠다”는 의미로 해석될 수 있습니다.

인간을 단순히 사용 가치와 노동 추출 가능성으로 평가하는 (식민주의 시절부터 존재했던) 오래된 ‘노멀’의 복귀(Baas and Glick-Shiller 2024)로서 이러한 ‘뉴노멀’을 다시 생각해 보아야 합니다. 제국주의 국가들은 식민지 국가로부터 자원과 노동력을 수탈하여, 이들의 희생을 기반으로 부를 축적하였고, 이들이 오늘날 누리는 경제적 권력은 이러한 자원 추출의 결과인 것입니다. 그리고 신자유주의 세계화 속에서 자본주의 시스템은 가능한 모든 방법으로 노동의 비용을 낮추어 자본을 축적하는 방향으로 가고 있으며, 임시 노동이주 체제는 이를 가능케 하는 하나의 방식입니다. 즉, 이주노동자들은 저임금과 과도한 노동 강도 속에서 최대의 가치를 착취당하며, 강탈에 의한 자본 축적(capital accumulation by dispossession)¹⁶⁾의 도구가 되고 있습니다.

한국의 이주노동 정책과 관련한 논의에서도 이주민의 유입은 국가 경제 성장과 지역 발전을 위한 필수적인 대안으로 여겨집니다. 현재 한국 사회가 직면하는 인구위기, 지역소멸, 그리고 노동인구 부족 문제의 해결책으로 이주민 유입은 점차 확대될 것입니다. 하지만, 이러한 정책은 “‘이주민, 이주노동자’ 없는 ‘외국인력’ 정책”으로서, 이주노동자에 대한 권리 없는 인력공급의 확대에만 초점이 맞춰져 있다는 비판을 받고 있습니다.¹⁷⁾ 노동시장에서 업종별로 노동력에 대한 요구는 증가하고 있지만, 열악한 노동조건으로 인해 선주민들은 취업을 기피하고 있어 이주노동자들이 필요하다고 합니다. 특히 청년층을 포함한 인구의 감소가 빠르게 증가하는 지자체의 경우 인구와 노동력의 확충을 위해 이주민의 유입을 발 빠르게 추진하고 있습니다. 왜 이들 업종/사업장에서의 취업을 선주민들은 기피할까요? 왜 젊은층은 지방 도시에서 서울과 수도권으로 이주를 하고, 지방도시 는 소멸을 우려하게 된 걸까요? 선주민들이 노동하기 어려운 곳, 살지 않으려고 하는 곳에 이주민은 잘 살 수 있을까요? 이주노동자들이 이러한 열악한 노동 조건과 장시간 노동을 감내해야 하는 이유는 어떻게 정당화 할 수 있을까요? 왜 이주노동자들은 사회적 인프라가 부족한 지역에 거주하며 지역의 문제를 떠맡아야 할까요?

이와 같은 접근은 근본적인 문제 해결 대신, 불평등을 더 심화시키고 이주민들에게 과도한 부담을 지울 뿐만 아니라, 생명의 위협을 초래하는 열악한 조건의 삶을 감내하고 지속시키고 있습니다. 저임금, 고위험의 노동환경을 개선할 근본대책 없이, 그리고 지역 간 불균등한 발전에 대한 근본대책 없이, ‘위험의 이주화’ 속에서 이주민들의 희생을 발판삼아 경제성장과 지역발전을 모색하고 있는 것입니다. 신자유주의 시스템 하에서 구조적으로 발생한 빈곤과 실업의 문제로 한국으로 이주한 이들이 노동자로서, 인격을 가진 사람으로서의 권리를 박탈당한 채 기업의 이윤을 위해, 도착 국가의 경제 발전을 위해 ‘쓰고 버려질’ 수 있다는 것이 ‘뉴노멀’의 논리입니다.

16) 데이비드 하비 (2014) 신자유주의: 간략한 역사, 한울아카데미(최병두 역)

17) 정영섭 “윤석열 정부의 이주노동 정책 문제점과 과제”, 2024 산업노동학회 발표문

5. 안전하고 평등한 노동을 위해: 공존을 위한 연대와 동맹

현행 이주 정책은 저임금 이주노동자들을 단순히 경제적 필요를 채우는 존재로 간주하여, 이들의 불안정한 노동, 취약한 삶의 조건을 점점 더 강화하고, 권리는 더욱 박탈하고 있습니다. 임시노동 이주체제는 이주노동자들이 '권리를 가질 권리'조차 허용하고 있지 않습니다.

- 이주노동자의 권리 보장: 임시노동력으로 이용하는 구조를 해체하고, 이주민이 공동체 구성원으로서 권리를 가질 수 있도록 이주민들에게 임시적인 체류가 아닌 안정적인 정착과 시민권을 보장해야 합니다. 이는 단지 이주민을 경제적 도구로 보는 관점에서 벗어나, 공동체의 일원으로, 사회의 구성원으로 인정해야 함을 의미합니다. 이주노동자들에게 장기 체류권, 시민권, 그리고 노동의 권리를 보장하는 방향으로 정책을 재구성해야 합니다.
- '이주민 환영 도시'와 같은 모델: 이주민이 안전하게 거주하고, 동등한 권리를 누리며, 지역사회에서 함께 노동하며 살아갈 수 있는 환경을 만들어야 합니다. 고용허가제 사업자 변경 '지역 제한', 지역 특화형 비자 사업등과 같이 이주민들을 강제적인 형태로 지방도시에 거주하도록 하여 인간의 기본권인 '이동권'을 제한하는 방식을 벗어나야 합니다. 오히려 이주민들을 위한 사회 기반 시설을 구축하여, 이주민들이 잘 살 수 있는 도시, 이주민들을 환영하는 도시를 만들어야 할 것입니다.

결국, 이주노동자의 권리와 안전을 보장하지 않고는 한국 사회의 경제와 지역 발전 또한 지속 가능할 수 없습니다. 우리는 이주를 단순한 경제적 필요가 아니라, 인간의 권리와 사회적 연대의 관점에서 바라봐야 합니다.

'포용'이 아닌 '연대': 자본의 착취 구조를 넘어

한국 사회에서 이민 정책이 점점 더 필요해짐에 따라 이주민 '포용'이라는 담론이 부상하고 있습니다. 현재의 포용 담론은 이주노동자를 한국 사회의 '외부자'로 바라보며, 그들에게 제한적이고 일방적인 혜택을 제공하려는 경향이 있습니다. 그러나 이주민들은 단순한 수혜자가 아닙니다. 이들은 한국 사회의 경제와 사회 발전에 기여하는 중요한 구성원이자, 동등한 권리를 지닌 사람입니다. 이들을 동등한 권리를 가진 공동체 구성원으로 인식하고, 선주민 노동자와 이주노동자가 함께 연대와 동맹을 맺는 실질적 전략을 모색해야 합니다.

하지만 한국 사회에서 선주민 노동자와 이주노동자는 종종 경쟁 관계로 인식되며, 이는 자본의 착취 전략을 강화하고 노동자 모두의 권리를 약화시키는 결과를 낳습니다. 선주민 노동자와 이주노동자는 모두 안전한 노동환경과 공정한 대우를 받을 권리를 가지고 있습니다. 이를 위해 자본의

착취 전략에 맞서 연대해야 합니다. 이주민과 선주민의 대립 구도가 아닌, 자본에 대응하는 노동자 연대와 동맹의 관점에서 함께 목소리를 내고, 노동 권리의 확대를 위해 협력하는 구조가 필요합니다. 이를 위해 다음과 같은 실천 전략이 필요합니다.

- **노동조합의 역할 강화:** 이주노동자와 선주민 노동자가 함께할 수 있는 노동조합의 역할을 확대하고, 이주노동자를 포함하는 조직화를 강화해야 합니다.
- **공동의 문제제기와 대응:** 임금인상, 안전한 노동환경, 직업/직장 이동의 자유 등을 요구하고, 법과 제도적 변화를 위해 공동 문제제기를 통해 자본의 분열 전략에 대응해야 합니다.
- **교육과 인식 개선:** 선주민 노동자를 대상으로 이주노동자에 대한 올바른 인식을 심어주는 교육을 확대하고, 이주노동자들도 자신의 권리를 이해하고 주장할 수 있도록 교육 프로그램을 마련해야 합니다.

이주노동자와 선주민 노동자 간의 연대와 동맹은 단지 이주노동자만을 위한 것이 아닙니다. 이는 전체 노동자의 권리와 안전을 강화하고, 불평등한 착취 구조를 해체하기 위한 필수적인 과정입니다. 2022년 한 해에만 3,340명의 이주노동자들이 사망했다는 최근의 연구결과를 다시 상기해 봅니다. 너무나 소중한 생명을 앗아가고 있는 이러한 비극을 끝내기 위해, 누군가의 피와 땀, 죽음을 기반으로 기업의 이윤과 경제발전을 추구하는 야만의 시대를 끝내기 위해, 안전하고 평등한 이주 노동을 위해, 연대와 동맹 속에서 실천을 모색해야 할 것입니다.

[토론1]

중장년과 고령 일자리의 위기와 이주민에게 위험의 외주화

전용호 (인천대 사회복지학과 교수)

중장년과 고령 일자리의 위기와 이주민에게 위협의 외주화

전용호 (인천대 사회복지학과 교수)

이번 두 발표를 통해서 사회적으로 주변화되어 있는 중장년 이상 세대의 일자리와 극단적인 위협에 노출되어 있는 이주민의 현실을 배우게 되었다. 훌륭한 발표를 해주신 두 분에게 감사를 드린다.

첫 번째 발표자료에 제시되어 있는 것처럼 사람들이 생애주된 일자리에서 이직하는 평균 연령이 49.4세로 나타났다. 이전의 53세보다 훨씬 앞당겨지고 있고, 이로 인해 중장년이 노동시장에서 조기에 주변화 되는 경향이 있는 것 같다. 이중 일부는 가족 해체와 사회적 고립 은둔, 고독사 등으로 연결되는 지점이 많아지고 있는 것으로 보인다. 노동시장에서 ‘중장년과 준고령자의 위기’가 가시화되는 것으로 보이는데 발표자께서는 중장년, 준고령자의 노동시장의 위치나 변화가 구조적으로 진행되고 있는 것으로 보이는데 어떻게 생각하는가? 단순히 주된 일자리에서 퇴직 연령이 빨라지는데 그치지 않고, 노동시장에서 중장년과 준고령자의 위치나 일자리의 질과 같은 구조적인 변화가 이뤄지고 있는가? 궁금하다. 특히, 중장년층이 노동시장에서 주변화되면서 일부는 ‘소득 절벽’의 상태를 조기에 겪고 있는데 관련한 데이터나 자료가 있으면 설명을 해주시면 좋을 것입니다. 이 같은 상황이 결국은 중장년층의 건강악화, 가족해체, 사회적 관계 단절로 이어지고 결국에는 노인 빈곤, 고독사와 같은 상황으로 연결될 가능성이 높아질 것으로 보여지는데 어떻게 생각하는가?

고령자의 노동현실의 측면에서 한국의 노인은 고용률이 35.2%로 OECD 평균인 15%보다 훨씬 높다. 그러나, 그 원인의 상당 부분은 생계를 유지하기 위한 생계형의 일자리로서 노인의 국민연금 수급률이 여전히 50%에 불과하고, 사적이전이 급격히 감소하고 있기 때문으로 보인다. 특히 자녀를 통한 사적이전이 지난 12년간 30%포인트나 감소했다는 최근 노인실태조사 결과를 보면 노인 당사자가 스스로 생계를 유지하기 위해서 노동시장에 참여할 수밖에 없는 사실상 강요된 노동에 참여할 수밖에 없는 것으로 보인다.

특히, 노후생활 은퇴가구에 대한 조사결과에 따르면, 생활비 총당에서 준고령자(55-64세)의 절반이상인 52.6%(부족하다 30.9%, 매우 부족하다 21.7%)가 부족하다고 인식하고 있고, 고령자(65-79세)도 58.8%(부족하다 39.2%, 매우 부족하다 19.6%)로 매우 높은 수준을 나타내고 있다. 현재 중위소득 50%이하의 상대적 빈곤 상태의 노인이 여전히 40%대의 높은 수준을 유지하고 있는 것을 감안할 때, 충분히 예상되지만, 부정적인 응답자의 비율이 예상보다도 상당히 높은 수준으로 보인다. 이는 우리나라의 국민기초생활보장법의 보장 수준이 전체 인구의 4.9%(약 25만명)에 불과한 현실도 일부 원인인 것으로 보인다. 앞으로 정년연장이 사회적 이슈가 되면 중장년 이상의 세대에도 큰 영향을 끼칠 것으로 보인다. 그간 일자리가 전반적으로 증가해왔지만 AI 시대의 도래와 기계화-자동화가 더욱 가속화되면서 중장년 이상의 세대에 어떤 영향을 끼칠지에 대해 어떻게 전망하고 계시는지 궁금하다.

서선영 교수님의 발표를 들으면서 이주민을 통한 잔인하고 비인권적인 ‘위험의 외주화’가 만연한 현실을 본다. 이주민을 top-tier와 비전문인력으로 등급을 나누고 그에 따라 차별적으로 대우하고 있다. 특히, 한국은 앞으로 저출산 고령화로 인한 생산 가능인구(15-64세)의 급격한 감소가 예상되는 상황에서 이 같은 움직임은 더욱 강화될 것으로 우려된다.

가령, 최근에 사회복지 영역에서는 돌봄 인력의 감소에 대응해서 이주민을 저임금으로 수입해서 값싸게 돌봄 인력을 사용하겠다는 움직임이 빨라지고 있다. 법무부와 보건복지부, 서울특별시가 돌봄 공백을 이주인력으로 메우겠다는 것이다. 특히 공공기관이라는 한국은행마저 그저 사람을 경제적 비용의 관점에서만 보고, 국내에서는 돌봄 인력이 수급이 안 되니까 개도국의 값싼 인력을 수입하자는 주장만 일관되게 하고 있다. 중앙부처와 한국은행과 같은 공공기관이 돌봄의 사회적 가치와 이주민에 대한 노동권과 인권 등에 대한 충분한 고려가 없이 사람을 비용의 관점으로만 바라보고 있는 것이다. 그 경박한 인식 수준과 편리주의에 기반한 정책에 놀랄 뿐이다. 국내 돌봄 인력의 경우에도 저임금과 고강도 노동에 시달리고 있는데 이들에 대한 근본적인 처우를 개선할 생각은 하지 않고 그저 이주민의 값싼 비용으로 메우겠다는 생각이다. 이는 결국 세계적인 차원에서 이뤄지고 있는 ‘global care chain’에 편입되어서 이익을 누리겠다는 생각이지만 현실적으로 한국은 그렇게 매력적인 시장도 아니고 그런 방향으로 가서는 안 된다. 돌봄의 가치와 노동에 대한 사회적 대우와 인정 및 보상을 개선해야 한다.

우리나라 국민이 아니기만 하면 이주민 노동자는 열악하고 위험한 노동시장에 내몰리고 심지어 죽음에 내몰려도 괜찮다는 말인가? ‘사망한 이주노동자의 94%가 아무런 기록조차 없이 암매장이 된다’는 최근 한겨레 신문의 기사는 충격적이다. 노동자의 생명은 국적에 관계없이 소중하고, 누구나 인간으로 누려야 할 권리가 분명히 존재한다.

그저 경제 성장과 발전을 위해서 이주민의 철저한 희생과 피로 만들어지는 현실을 완강히 거부하는 문명국가를 희망하는 것은 무리일까? 오로지 경제 성장만을 집착하면서 반노동적이고 비인간적인 위험의 외주화를 일상적으로 하는 대한민국을 반대한다.

[토론2]

고령노동자·이주노동자 문제와 노동조합의 대응 방안

이기철 (전국사무금융서비스노동조합 수석부위원장)

고령노동자·이주노동자 문제와 노동조합의 대응 방안

이기철 (전국사무금융서비스노동조합 수석부위원장)

한국은 세계적으로 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있는 국가 중 하나이다. 또 저출생에 따른 급속한 인구감소로 인해 노동력 부족, 경제 성장 둔화, 고령화에 따른 부양 부담 증가 등으로 많은 어려움이 예상된다. 이를 해결하기 위해 이주노동자의 적극적 유입과 고령 노동자의 재고용 등이 중요한 정책 과제로 떠오르고 있다.

실제로 2024년 기준, 65세 이상 인구는 전체 인구의 약 18%를 차지하고, 이주노동자의 숫자도 300만에 육박하는 등 고령노동자와 이주노동자의 노동시장 내 구성 비율은 지속적으로 증가할 전망이다. 이처럼 고령노동자와 이주노동자의 증가는 노동시장에도 큰 영향을 미치고 있지만 이와 관련된 여러 문제도 함께 제기되고 있다. 본 토론문은 한국 고령노동시장과 이주노동자를 둘러싼 문제점들을 노동조합 차원에서 어떻게 대응할 수 있는지 그 방안을 검토하고자 한다.

I. 고령노동자

1. 한국 고령노동시장의 현황

1) 고령층 경제활동 참여율 증가

고령화 사회에 접어들며 60세 이상의 경제활동 참여율이 꾸준히 증가하고 있다. 이는 은퇴 후에도 경제적 필요성에 의해 노동시장에 남거나 재취업을 시도하는 사례가 많아졌기 때문이다.

2) 고령노동자의 고용 형태

고령 노동자의 상당수가 비정규직, 시간제 근로, 단순노무직 등에 집중되어 있다. 이는 정규직에 비해 낮은 임금과 고용 불안을 야기하며, 고령층의 경제적 불안정을 심화시키는 요인이다.

3) 산업별 고령층 분포

농업, 제조업, 서비스업 등 신체 노동이 많은 산업에서 고령 노동자의 비율이 높은 반면, 기술 중심 산업에서는 상대적으로 낮은 비율을 보인다. 이는 기술 격차와 재교육 기회의 부족에서 기인한다.

2. 문제점

1) 고령 노동자의 열악한 근로 환경

고령 노동자는 대체로 신체적 한계를 고려하지 않은 작업 환경에서 일하고 있다. 이는 산업재해와 건강 문제를 초래할 가능성을 높인다.

2) 임금 차별 및 고용 불안정

고령 노동자는 비정규직 고용 형태로 인해 낮은 임금을 받는 경우가 많으며, 정년 이후 재취업의 기회도 제한적이다.

3) 사회적 인식 부족

고령 노동자를 사회적 자원으로 인식하기보다는 비용으로 보는 경향이 강하다. 이는 고령 노동자의 노동시장 참여를 저해하는 요인으로 작용한다.

3. 노동조합 자체의 이슈

- 대부분의 노동조합에서는 고령노동자를 보호하거나 지원하는 문제를 노동조합 내부에서 제기하는 것이 어려운 사업장이 많다. 조합원의 대다수를 구성하는 청년조합원들이 고령노동자들에 대해 ‘기득권을 누린 사람’ 등과 같이 부정적인 시각을 가진 경우가 많기 때문이다.
- 따라서 다수의 조합원들이 고령노동시장의 현황과 문제점을 인지하고 문제를 개선하는 일에 공감할 수 있도록 노동조합의 활동이 필요하다.

4. 노동조합의 대응

1) 정책적 지원 확대

노동조합은 정부가 고령 노동자를 위한 재교육 프로그램, 고용 지원 정책 등을 촉진할 수 있도록 견인하는 역할을 해야 한다. 특히 디지털 전환 시대에 맞는 기술 교육과 일자리 매칭 프로그램 등이 필요하다.

2) 고령 친화적 근로환경 조성

노동조합은 고령 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 근로 환경 개선을 요구해야 한다. 예를 들어, 작업장 내 유연한 근무 시간제 도입, 작업 부하 조절, 건강관리 프로그램 제공 등이 있다.

3) 차별 해소를 위한 노력

노동조합은 임금피크제와 같이 고령 노동자에 대한 임금 차별 및 고용 불안을 해소하기 위한 단체 교섭과 법적 보호 강화를 추진해야 한다.

4) 사회적(조합 내부적) 인식 개선

고령 노동자의 가치를 재조명하고, 긍정적인 인식을 확산시키기 위한 조합원 캠페인과 교육 활동을 펼쳐야 한다.

5) 정년연장과 재고용제도

현행 60세 정년을 최소 65세 정년으로 확대하여야 하며, 임금피크 등의 근로조건 악화가 병행되어서는 안 된다. 또한 정년이 연장되기 전까지 또는 연장된 이후라도 퇴직 노동자에 대한 재고용제도를 시행할 수 있도록 사용자와 교섭을 진행한다.

II. 이주노동자

1. 이주노동자의 필요성

한국 사회는 급격한 인구 감소와 고령화로 인해 노동력 부족이라는 구조적 문제에 직면해 있다. 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 출산율이 가장 낮은 한국은 이를 보완하기 위해 점점 더 많은 이주노동자를 받아들이고 있다. 안타깝게도 농업, 건설업, 제조업, 돌봄 분야에서 이주노동자의 역할은 필수적이며, 정주노동자들이 기피하는 저임금·고위험 직종에서 이들의 노동력 의존도는 상당하다.

그러나 이주노동자는 단순히 경제적 필요를 채우는 도구가 아니다. 이들은 당연하게도 인간으로서 존엄성을 인정받아야 하며, 특히 한국 사회의 발전과 유지에 기여하는 중요한 구성원으로서 이를 인정하고 정당한 대우를 보장하는 것이 필수적이다.

2. 한국 노동자와 이주노동자 간의 이해관계

한때 한국 노동조합 내에서는 이주노동자의 유입이 정주노동자와의 경쟁을 초래할 수 있다는 우려를 가진 적이 있다. 특히, 저임금 직종에서 이주노동자의 존재는 내국인의 일자리와 임금 수준에 영향을 미칠 수 있다는 지적이 있었다. 그러나 여러 통계들에 따르면, 이주노동자는 내국인이 기피하는 직종에 집중되어 있으며, 내국인의 고용과 직접적으로 충돌하지 않는다.

또한, 이주노동자의 노동 환경이 열악하게 유지되면, 이는 내국인의 노동 조건에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다. 노동시장에서의 불평등 구조는 노동자 전체의 권리를 약화시키며, 기업은 이러한 구조를 이용해 이윤을 극대화하려 한다. 따라서 정주노동자와 이주노동자는 대립 관계가 아니라, 공통된 권리와 이익을 지키기 위해 협력해야 할 동반자적 관계에 있다.

3. 이주노동자 권리 보장의 필요성

이주노동자는 법적·사회적 약자로서 구조적 불평등에 취약하다. 이들은 저임금, 열악한 근로조건, 그리고 사업장 이동의 자유 제한 등으로 기본적인 노동권조차 제대로 보장받지 못하고 있다. 또한,

미등록 체류자의 경우는 더욱 심각한 차별과 착취에 노출되어 있다.

권리를 보장받지 못한 이주노동자들은 정주노동자에게도 부정적 영향을 미친다. 저임금 노동자의 존재는 전체적인 임금 수준을 낮추고, 불공정한 고용 관행을 정당화한다. 따라서 이주노동자의 권리를 보장하는 것은 정주노동자의 권리를 보호하고 노동시장을 공정하게 만드는 중요한 방법이다.

4. 노동조합의 역할

노동조합은 노동자의 권리를 보호하고 증진하기 위한 중요한 사회적 조직이다. 그러나 한국의 노동조합은 전통적으로 내국인 노동자 중심으로 조직되어 있어, 이주노동자를 포괄하지 못하는 경우가 많았다. 이는 노동조합 스스로의 한계를 초래하고 있으며, 노동시장에서의 연대 형성에도 걸림돌이 되고 있다.

1) 이주노동자를 포함하는 노동조합의 필요성

이주노동자를 조직화하고 이들의 목소리를 대변하는 것은 노동조합의 책임이다. 이주노동자와 정주노동자가 함께 연대한다면, 더 큰 영향력을 발휘하여 노동 조건 개선과 권리 보장을 이끌어 낼 수 있다.

2) 연대와 교육

노동조합은 정주노동자에게 이주노동자에 대한 올바른 이해를 심어주는 교육 프로그램을 운영해야 한다. 이를 통해 이주노동자와의 연대 필요성을 인식시키고, 노동시장의 불평등 구조를 해체할 수 있다.

3) 법적·제도적 개선 요구

노동조합은 정부를 상대로 이주노동자의 법적 지위를 강화하고, 사업장 이동의 자유, 노동권, 사회보험 가입 등 기본적 권리를 요구해야 한다. 또한, 정규직 전환이나 장기 체류권 부여와 같은 실질적인 정책 개선을 촉구하여야 한다.

Ⅲ. 공존을 위한 연대

고령노동자와 이주노동자는 한국의 노동시장에 필수적인 자원으로 인구구조 변화로 인한 문제를 해결하고 경제적 지속 가능성을 확보하는데 중요한 역할을 담당하고 있다. 따라서 고령노동자 및 이주노동자와 관련된 문제들을 해소·완화하기 위해 정책적, 조직적 노력이 필요하다.

특히 고령화는 한국 사회가 해결해야 할 중요한 과제 중 하나로, 노동시장에서의 고령 노동자의 역할은 점차 확대될 것이다. 이러한 상황에서 노동조합은 단순히 고령 노동자의 권익을 보호하는

역할을 넘어, 지속 가능한 고령 노동시장 구축의 핵심 주체로서 행동해야 한다. 고령 노동자를 위한 포괄적인 지원과 정책적 대안 마련은 개인과 사회 모두에게 긍정적인 영향을 미치기 때문이다.

또한 이주노동자 권리 보장은 단순히 이주노동자를 위한 것이 아니다. 이는 정주노동자의 권리와 노동시장의 공정성을 지키기 위한 필수 조건이다. 이주노동자는 한국 사회의 중요한 구성원이자 동료 시민으로서 동등한 권리를 누릴 자격이 있다.

한국 노동조합은 지속적인 교육과 홍보 등을 통해 직장내 고령노동자와 외부의 고령노동자, 이주 노동자에 대한 인식을 개선하고 노동조합의 활동과 교섭방향에 조합원들이 공감할 수 있도록 노력해야 한다. 또한 세대별 노동자와 이주노동자 및 정주노동자가 함께 연대할 수 있는 구조를 구축하고, 노동시장의 불평등과 차별을 해결하는 데 앞장서야 한다.

[토론3]

이주노동자 정책에 대하여_
돌봄서비스 분야 중심으로

주진우 (노동공제연합플랫폼 노동공제연구소장)

이주노동자 정책에 대하여 - 돌봄서비스 분야 중심으로

주진우 (노동공제연합플빵 노동공제연구소장)

1. 발제문에 대하여

- 발제문은 최근 화성 아리셀 참사 등 계속되고 있는 이주노동자들의 사망 사건들을 환기하면서 생명을 위협받는 열악한 노동환경에서 일하는 ‘위험의 이주화’ 현실과 정부의 새로운 이민정책 추진 방안의 비전인 ‘국민과 이민자가 공존하는 새로운 패러다임’의 모순을 지적하고 있음.
- 이주민에 대한 정부와 우리 사회의 ‘차별적 포용’ 정책을 통해 이른바 ‘Top-tier’의 전문인력에게는 포용 및 우대정책을, 비전문인력에게는 ‘임시적 노동’만을 허용하고 있음을 비판하고 이러한 정책 방향이 우리 사회 불평등 구조와 연관되어 있음을 지적.
- 현 이주노동자 정책의 본질은 ‘임시적인 체류 상태를 계속 연장하며 저임금 이주노동자의 장기 체류’를 구조화하는 데 있고, 이를 바탕으로 이주노동자의 권리와 안전을 제한하고, 경제적 착취를 체계화하고 있다고 판단.
- 위의 문제의식을 바탕으로 발제문은 이주노동 정책의 대안적 방향으로 △한국 사회의 구조적 불평등 문제의 해결 △‘차별적 포용’이 아니라, 장기 체류권과 시민권과 노동권의 보장 등 공동체 일원으로서의 권리 보장이 필요하다고 지적하고 있음.
- 이주는 개인의 자발적 선택이 아니라, 전지구적 신자유주의 불평등 구조 속에서 생존을 위한 강제적 선택이고, 한국의 경우 한국 사회 노동력 부족과 지역 소멸의 위협이라는 경제적 요구에 의해 가속화.
- 따라서 불평등한 노동시장 구조를 개혁하고 지역 발전을 위한 공공투자를 강화하는 등 국내의 왜곡된 정책을 개선하여 선주민과 이주민이 함께 공정하고 안전하게 일할 수 있는 구조를 만드는 일이 우선되어야 한다고 지적.
- 이주민을 경제적 문제를 해결하기 위한 수단으로 보는 관점을 바꿔 이주노동자에게 장기 체류권, 시민권, 노동권을 보장하는 정책으로 전환해야 한다는 점 강조.
- 또한 노동조합과 시민사회에 ‘포용’을 넘어 동등한 권리를 가진 공동체 구성원으로서 이주노동자와 함께 연대할 것을 주문하며 △노조의 연대활동 강화와 이주노동자 조직화 △안전한 노동환경과 직장이동의 자유 등 공동캠페인 진행 △ 교육과 인식개선 프로그램 진행을 제안하고 있음.
- 발제문의 문제의식과 대응 방향에 기본적으로 동의함. 특히 선별적 포용을 넘어, 사회 공동체의 동등한 일원으로 받아들여야 한다는 원칙에 공감. 나아가 국내의 불평등한 노동시장 구조를 개혁

하고, 이주노동자의 장기체류권, 시민권과 노동권을 보장하는 방향으로 이주 정책을 발전시켜야 한다는 의견에도 동의함.

- 다만, 발제문의 기본 대응 방향을 전제로, 고령화 등 인구구조의 변화가 급격하게 진행되면서 노동 가능인력이 크게 줄어드는 것이 예상되고, 특히 고령화에 따른 돌봄 서비스 수요가 급증하고 있는 상황을 고려할 때, 보다 세밀하고 구체적인 정책 개입과 대응 전략이 요구된다고 할 수 있음.
- 이러한 문제의식 아래, 토론문은 고령화에 따른 수요가 급증하여 노동인력 부족이 예상되는 대표적인 부문인 돌봄서비스 정책 현황을 중심으로 평가를 진행하고, 향후 필요한 이주정책의 방향을 살펴보겠음.

2. 이주노동자 인력 확대 도입 문제가 대두된 배경

□ 인구변화에 따른 인력 정책의 전환 필요성

- 한국 사회 저출생과 고령화는 그 변화추세가 빠르고 심각할 뿐 아니라, 노동시장에 급격하고 심각한 영향을 미치는 구조적 문제로 진화.
- 저출생 및 고령화는 필연적으로 15세이상 65세 이하의 생산가능인구의 절대적/상대적 규모를 감소시켜 노동시장 내 인력 부족 현상을 구조화.
- 노인 인구 급증과 돌봄 서비스 수요 확대에 따라 돌봄 노동의 중요성 증대. 돌봄 노동의 가치와 역할을 높이고 체계적 인력 공급 및 교육 훈련 및 서비스 시스템 마련 필요.

□ 최근 인구 및 노동력 관련 추이

- 출산율 지속 악화, 2024년 0.70명으로 최저수준 기록 예상
 - 합계출산율은 '22년 0.78명까지 하락 (전세계 198개국 중 최하위)
 - 합계출산율(명): ('83)2.06로 인구 대체율 하회 수준으로 진입한 뒤 ('18) 0.98 ('19) 0.92 ('20) 0.84 ('21) 0.81 ('22) 0.78로 지속적으로 하락
 - 코로나19로 인한 혼인 감소 등으로 '24년 0.70명까지 하락 전망
- 인구 감소로 축소 사회 도래
 - 총인구는 '20년 5,184만명 정점, '21년부터 하락 전환
 - 총인구(만명): ('16) 5,122 ('17) 5,136 ('18) 5,158 ('19) 5,176 ('20) 5,184 ('21) 5,174
 - '70년 3,766만명 수준으로 축소될 전망 ('20년 대비 △27.3%)

- 학령인구 감소

- (초등학생) '30년 △41.5%('20년대비) (대학생) '30년 △22.3%('20년대비)

- 지역소멸 : 소멸위험지역*이 전체 시군구의 49.6%(113개, '22년)

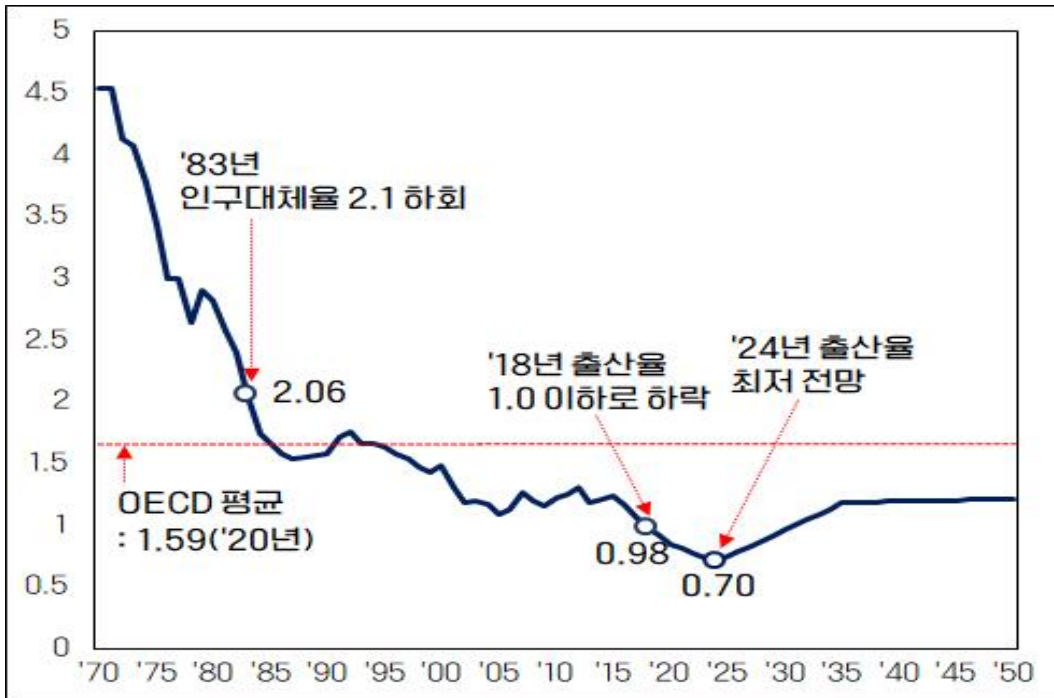
- 소멸위험지수(20~39세 여성인구/65세 이상 인구)가 0.5미만인 지역

- 생산연령인구 급속 감소

(생산연령인구) '19년을 정점으로 지속감소(매년 30~50만명, '50년까지 1/3이상 감소('19년 대비)), 특히 청년인구가 빠른 속도로 감소

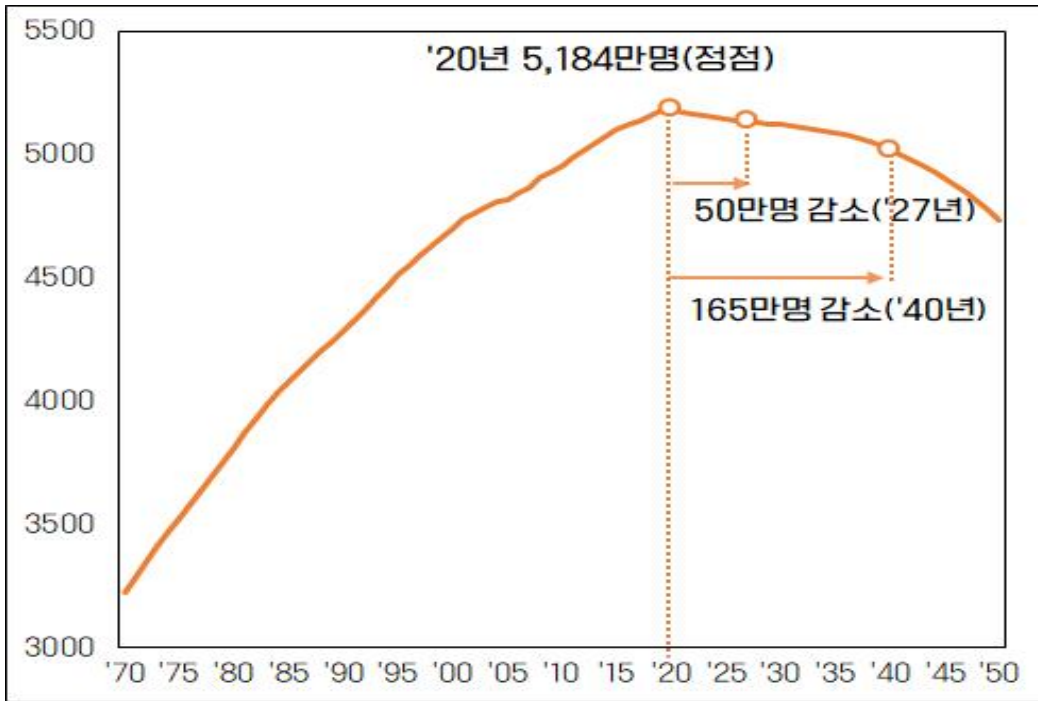
- 인구감소율('20→'40년, %): (19-34세) △35.3, (15-64세) △23.7
- 노동 공급 감소로 소비·투자 위축, 성장잠재력 약화 가능성

< 합계출산율 추이 >



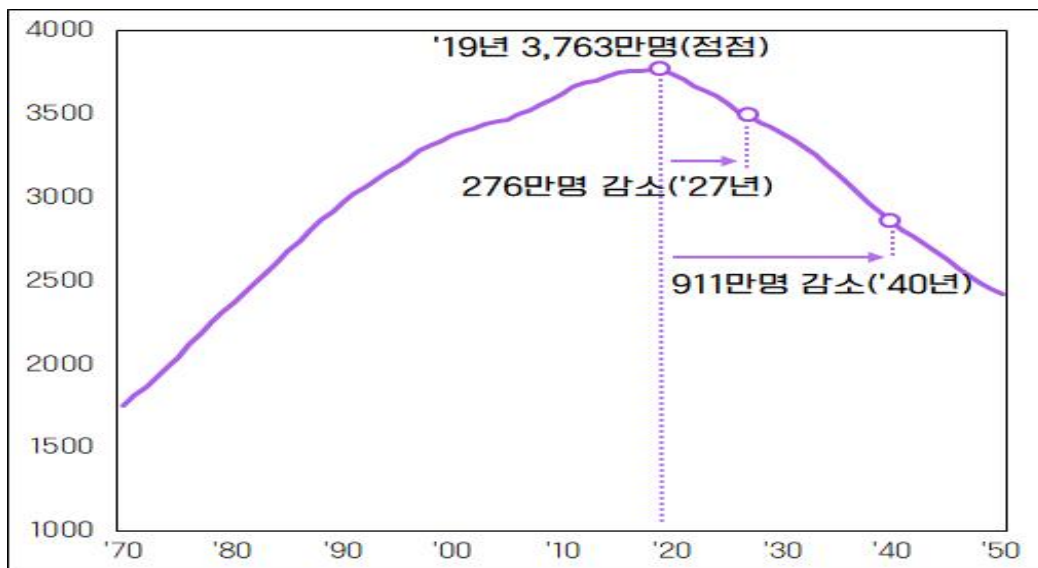
* 자료: 통계청 장래인구추계

< 총인구 추이 >



* 자료 : 통계청 장래인구추계

< 생산연령인구 변화 >



* 자료 : 통계청 장래인구추계

3. 돌봄 서비스 분야 외국인 이주노동정책 현황

1) 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자 실태

- 돌봄 서비스 분야 외국인 체류 및 취업 자격
 - 돌봄 분야는 단순기능인력(E-9)과 전문인력(E-7)의 체류자격을 가진 외국인의 취업활동을 허용하고 있지 않은 가운데, 재외동포와 영주권자, 결혼 이민자에 한해 돌봄 영역에서 취업 허용.
 - 「재외동포법」, 「서비스 분야 외국국적동포 취업 관리제」, 방문취업제(특례고용허가제) 등을 통해 재외동포(F-4)와 방문취업(H-2) 체류 자격을 가진 재외동포는 돌봄 노동시장에 취업 가능.
 - 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)의 체류자격을 갖춘 영주권자와 결혼이민자. 이들은 취업 활동에 대한 제한이 없어 개인, 가사, 간병 등 다양한 돌봄 시장에 취업 가능.
 - 장애인 활동 지원의 경우 관광취업(H-1) 체류자격 포함.

2) 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자 고용 현황 및 특징

□ 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자 규모

- 요양보호사
 - 노인요양시설 및 노인요양시설공동생활가정에서 근무하는 외국인 종사자는 총 463명. 요양시설에 근무하는 전체 요양보호사 73,192명의 0.6% 수준.
- 장애인활동지원사
 - 2020년 기준 장애인활동지원 인력은 99,592명이며, 이 중 외국인 종사자는 936명으로 추정. 전체 장애인활동지원사의 0.94% 수준.
- 간병인
 - 제도 밖 비공식 영역인 요양병원 간병인 중 외국인 비중이 46%로 전체의 절반에 가까운 것으로 파악(2020년 3월 기준, 요양병원 감염병 관리시스템 자료 분석 결과).

□ 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자 특징

- 국내 돌봄 노동자 특성과 유사하게 외국인 이주 노동자 중장년 여성 비율이 높음
- 간병 분야는 중국동포 비중이 압도적. 대체로 여성 재중동포가 일하고 있으나, 최근 재중동포 남성이 많이 유입
- 외국인 이주 노동자가 돌봄 분야의 한 직종에서 오래 일하는 경우도 있지만, 가사와 돌봄이라는 업무가 중첩되어 장애인활동지원사, 요양보호사, 간병인, 육아돌보미, 가사종사자 등 중복하여 활동하는 경우가 많음
- 요양병원이나 재가 형태로 가사·간병 노동을 하는 미등록 체류자 다수

□ 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자의 노동 조건 및 환경

- 「외국인고용법」에 따라 국내에 취업한 외국인 근로자는 취업 기간 동안 내국인과 동일하게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 국내 근로관계법령의 적용
- 2022년 6월부터 「가사근로자법」이 시행됨에 따라 법적으로 청소, 양육 서비스 등에 일하고 있는 돌봄 서비스 노동자의 권리 보장.
- 임금수준 및 노동 환경
- 돌봄 서비스 분야 외국인 이주 노동자의 노동 조건 및 환경은 낮은 임금, 과도한 노동, 열악한 환경 등 국내 돌봄 노동자가 처한 현실과 크게 다르지 않으며, 이에 차별과 배제, 무시와 편견 등의 경험이 더해진 상태.

4. ‘외국인 가사근로자 도입 시범사업’ 검토

1) 시범사업 경과

- 2022. 9.27. 오세훈 서울시장, 국무회의에서 ‘외국인 육아도우미 도입’ 제안
- 2022.10.31. 방문취업 체류자격 외국인 노동자 가사서비스 업무 허용 결정
- 2023. 5.23. 대통령, 국무회의에서 외국인 가사도우미 도입 적극 검토 지시
- 2023. 5.25. 외국인 가사근로자 관련 공개토론회 개최 (고용노동부)
- 2023. 7.31. 외국인 가사근로자 도입 시범사업 관련 공청회 (고용노동부)
- 2023. 8. 외국인 가사인력 활용 관련 현장 수요조사
- 2023. 9. 1. ‘외국인 가사관리사 시범사업 계획안’ 확정
- 2023. 9.15. 외국인 가사관리사 시범사업 서비스 제공기관 모집공고
- 2023.10.16. 외국인 가사관리사 시범사업 관련 서비스 제공기관 선정
- 외국인 가사관리사 홈스토리생활(주)에 70명, 휴브리스(주)에 30명 배정
- 2024. 4. 4. 대통령, 외국인유학생, 결혼이민자 가족 가사·육아분야 취업 주문
- 2024. 5. 필리핀 정부 가사관리사 선발 공고
- 2024. 7.16. 서비스 이용 가정 모집
- 2024. 7. 필리핀 가사관리사 선발 및 사전 교육
- 2024. 8. 6. 필리핀 가사관리사 입국, 특화 교육
- 2024. 9. 3. 시범사업 시행
- 2024. 9.30. 현재, 필리핀 가사관리사 98명, 서울시 169가정에서 서비스 제공중

※ 노동조합 및 시민사회단체는 ‘이주 가사돌봄 노동자 권리 보장을 위한 연대회의’를 구성, 시범사업이 돌봄서비스 민영화라는 기조 하에 추진되는 공공 돌봄 실현에 역행하는 정책이며, 돌봄 노동이 여성의 것이라는 성차별적인 정책이라고 비판.

2) 시범사업 주요 내용

□ 필리핀 가사근로자 현황 및 노동 조건

○ 필리핀 가사근로자 현황

- 평균 연령 33세로 최연소자는 25세(5명), 최연장자는 38세(5명)
- 대졸자 44명, 고졸자 56명

○ 노동 조건

- 계약 기간 : 7개월
- 근로시간 : 최소 1주 30시간, 법정 기준 52시간 초과 금지
- 휴일 : 일요일 및 공휴일 (유급)
- 임금 : 시급 9,860원(연장, 야간, 휴일 50% 가산)
- 숙소 : 공동숙소(월 40~50만원 노동자 부담)

□ 가사관리사 서비스 내용

○ 서비스 내용

- 아동 돌봄 및 가사 서비스
- 월요일부터 금요일 오전 8시부터 오후 8시까지 시간제(4시간, 6시간)와 종일제(8시간) 중 선택하여 이용

○ 서비스 이용료

- 서비스 이용료는 2024년 시간당 최저임금과 4대 보험 등 최소한의 간접비용을 반영하여 책정
- 월~금요일 1일 4시간 기준 월 119만 원, 하루 8시간 기준 월 이용 금액은 약 238만 원.
- 주 5일, 1일 4시간 이용할 경우, 공공 아이돌보미 시간제 종합형(돌봄+가사) 이용료(131만원)에 비해 9.2%, 민간 가사관리사 비용(월 평균 152만 원)과 비교했을 때 21.7% 저렴한 수준(서울시 보도자료).

3) 시범사업의 문제점

□ 가사관리사 노동 조건의 불안정성

○ 낮은 실질임금과 업무 과중

- 주 30시간 150만원에서 숙소비, 식비, 교통비 제외 월 수령액 60~70만원 수준
- 다자녀 가구를 중심, 가사 육아 병행 등 업무 과중
- 원거리 배정시 이동시간 과다

□ 모호한 업무 범위

- 아이 돌봄과 일부 가사(청소, 요리)로 업무 범위를 정했으나, 가사노동 전반으로 확대될 가능성

□ 정책 혼란

- 외국인 가사근로자 최저임금 차등 적용 주장(서울시)
- 시범사업에 대한 종합적인 평가가 이루어지지 않은 상태의 정책 남발
 - 2025년 상반기 외국인 가사관리사 1,200명 추가 도입 및 외국인 유학생·외국인 근로자 배우자 등에 가사돌봄 취업 허용(시범사업 5,000명)을 활성화하겠다는 계획 제시.
 - 입주형 혼합, 필리핀 외 캄보디아나 다른 동남아 국가를 복수 선정해 경쟁 체제 도입 검토 등 표명.
 - 체류기간 연장 검토(7개월 -> 3년).

4) 관련 정책 동향 및 쟁점

□ 「가사근로자 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」 발의

(2023년 3월 22일, 조정훈 의원 대표 발의)

○ 제안 이유

- 현재 가사근로자 고용시장은 내국인과 중국 동포 중심임. 저출산 문제 해결과 여성의 지속적인 경제활동을 지원하기 위해 외국인 가사근로자 도입을 통해 공급을 늘려야 함
- 싱가포르는 1978년부터 저임금의 외국인 가사근로자 제도를 도입하여, 여성의 경제활동을 장려 및 지원하고 있음
- 한국도 저임금의 외국인 가사근로자 도입을 통해 맞벌이 가정의 가사부담을 덜고 여성경력단절 문제를 해결하고 저출산 문제 해결의 실마리를 제공

○ 제안 목적

- 외국인 가사근로자에게 최저임금 적용을 배제함으로써 최소 3년에서 최대 5년간 외국인 가사근로자 정책 실험을 할 수 있는 법적 근거를 만들고자 함

○ 핵심 개정 내용

- 외국인 가사근로자에 대한 최저임금 미적용
- 현행 가사근로자법에 따른 인증기관에 고용되어 「최저임금법」의 적용을 받게 되는 가사근로자이더라도 외국인 가사근로자에 대해서는 5년간 한시적으로 「최저임금법」 적용에서 제외

○ 개정법안의 문제점

- 현행 노동관계법령의 핵심 내용 위배
- 가사근로자의 근로조건 개선이라는 현행 가사근로자법의 제정 목적 및 근로기준법에 부합하지 않음
- 대법원에서도 외국인 노동자에 대한 동등한 권리 보장을 명시한 바 있음.

“외국인 근로자에 대하여도 국내의 근로자들과 마찬가지로 근로기준법상의 퇴직금 지급에 관한 규정이나 최저임금법상의 최저임금의 보장에 관한 규정이 그대로 적용된다.”
(대법원 2006.12.7. 선고 2006다53627 판결)

- 국제노동기준 위반
- 정부가 회원국으로 참여하고 있는 ILO의 핵심협약인 차별협약 위반
- 한국을 포함한 OECD 회원국 38개국 중 최저임금제도가 도입된 24개국에서 내·외국인 동일하게 최저임금이 적용, 최저임금제도가 도입된 OECD 국가 중 외국인에 대해서 그 적용을 배제한 사례는 없음(국회 환경노동위원회 2023, 9)
- 21대 임기만료 폐기되었으나, 22대 국회에서 개정 발의 시도는 계속될 것으로 전망

5. 돌봄서비스 외국인력 도입 관련 주요 해외 사례의 쟁점과 시사점

1) 정책 쟁점

□ 이주노동자에 의존한 사적 돌봄 구조

- 정부가 돌봄서비스 분야 외국인력 도입 정책에 참고하고 있는 나라는 일본, 대만, 싱가포르, 홍콩 등의 나라임. 이들 4개 국가는 사회문화적으로 가족 내 돌봄 문화에 대한 선호가 높은 편임. 일본을 제외하고, 돌봄서비스에 대한 공적 기반이 허약한 가운데, 시장에서 이주 가사노동자에 의존한 돌봄 서비스를 제공.
- 반면 대한민국의 경우는 노인장기요양보험을 비롯하여 아동보육에 대한 보편적 체계를 갖추었다고 할 수 있음.
- 이런 측면에서 가정에서 사적으로 외국인 돌봄 노동자를 고용하여 돌봄서비스를 제공받는 대만, 싱가포르, 홍콩의 사례는 돌봄 서비스에 대한 공적 책임을 강화하는 현재의 정책 기조 및 사회적 합의와는 부합하지 않음.

□ 인권 침해

- 돌봄이 필요한 가정에서 개별적으로 외국인 노동자와 고용 계약을 맺는 대만, 싱가포르, 홍콩에서는 인권 침해가 중요한 사회적 문제로 대두.
- 한국은 노동법의 사각지대에 처해 있던 가사노동자들의 처우 및 근로조건 개선을 위해 2021년 「가사노동자에 대한 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」을 제정하여 가사노동자들의 인권 보호를 위한 제도 마련.
- ILO의 ‘가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약’ 비준에 대한 가사노동자들의 요구가 점점 높아지는 등 외국인 돌봄 노동자의 인권 보호를 위한 사회적 기준이 높아지고 있음.

□ 최저임금 차등적용

- 일본은 임금 노동조건에서 국내 노동자와 차등을 두고 있지 않음. 그러나 대만, 싱가포르, 홍콩은 국내 노동자와 외국인 노동자 간 차등적인 정책을 취하고 있음.
- 가장 대표적인 정책은 최저임금 적용에 관한 것임. 최저임금 미적용, 혹은 외국인 가사노동자 별도의 최저임금 규정은 전반적으로 이주 가사노동자에게 저임금을 강요하고, 내국 노동자와 비교했을 때 외국인 노동자를 차별한다는 점에서 돌봄 분야 외국 인력 도입 정책에서 중요한 쟁점.
- 정부가 준비하고 있는 외국인 돌봄 노동자 시범사업에서 애초 최저임금 미적용 방안을 검토했지만, 이에 대한 사회적 반발로 인해 최저임금 적용 방침 유지.
- 한국은 ILO 회원국으로 ILO 핵심협약인 차별협약을 비준하였으며, 이에 따라 국내법과 동일한 효력을 발생하는 국제협약 이행의 책임을 갖고 있음.
 - (ILO 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약, 제111호)
 - 고용과 직업에 있어서 기회 및 대우의 균등을 촉진하기 위한 국가정책을 선언·추진하여 고용과 직업에 있어 모든 형태의 차별(인종·피부색·성별·종교·정치적견해·출신국·사회적출신성분에 따라 행해지는 모든 차별, 배제 또는 우대)을 철폐.
- 대만의 경우 ILO 회원국이 아니고 홍콩은 ILO 차별협약 미비준. 싱가포르는 최저임금제도가 부재 등 우리나라와 ILO 가입 및 국제협약 비준 및 국내법 현황이 다르다는 점을 간과.
 - 이런 취지에서 국가인권위원회도 2023년 6월 “외국인 가사근로자를 최저임금 적용에서 제외하도록 하는 것은 가사노동이 법적 최소기준인 최저임금조차 보장하지 않아도 되는 가치 없는 노동이며, 저발전 국가에서 이주한 여성노동자는 노동자로서의 동등한 대우를 받지 않아도 된다는 차별적 인식을 확산시킬 수 있다는 점에서 매우 우려스럽다”고 입장 표명.

□ 정책 효과

- 외국인 가사노동자 제도 도입의 주요 정책목표로 여겨지는 저출생 극복과 여성의 경제활동참여율 증가는 아시아 4개 국가에서 통계상 유의미한 관계를 찾기가 어려움
- 돌봄 비용 감소
 - 최저임금을 적용하지 않았을 때 현재 돌봄 비용은 축소될 수 있으나 돌봄 수요가 많은 도심권에서는 주거공간 제공의 한계로 공적 지원을 하지 않는 이상 현재 돌봄 노동 비용을 상쇄할 방안이 마땅치 않음.

2) 시사점

- 돌봄 분야 외국인력의 도입 정책은 개별 국가의 고유한 사회문화적 환경과 당면한 현실, 도전 받는 사회적 의제에 따라 다양하게 추진.
- 국제적으로는 그동안 가사·돌봄 노동이 열악한 노동조건을 유지해왔으나 향후 좋은 일자리

(decent work)로 발전해야 한다는 합의가 확산되고 있음.

- 따라서, 향후 돌봄 분야 외국인력 도입 정책을 추진한다 하더라도 일부 저발전 국가 사례를 바탕으로 ‘저임금’에만 초점을 맞추는 것은 바람직하지 않음.
- 장기적인 관점에서 돌봄 분야 외국인력 도입제도를 마련하고, 돌봄 서비스의 범위, 비자 체계 및 관리제도, 이주 노동자의 자격과 노동권에 관한 규정 등에 관한 안정적이고 국제기준에 맞는 해결책을 마련할 필요가 있음.

6. 향후 이주노동자 정책 방향

□ 정책 기초

- 향후 이주노동자 정책은, 일시적 임시적 체류 및 고용정책에서 장기체류 혹은 정주화를 염두에 둔 이민정책으로 접근할 필요가 있음. 이 과정에서 한국 사회의 동일한 구성원으로서 차별 없이 공존하는 방향에서 추진될 필요가 있음.
- 또한 저출생과 고령화의 영향으로 향후 수십 년 동안 구조화될 것으로 예상되는 노동인력 부족 문제를 해결할 대안 마련은 매우 시급한 과제이고 이를 해결하기 위해 여성 등 비경제활동인구의 노동시장 유입, 정년 연장 등의 대책이 우선적으로 필요함.
- 위의 국내 정책만으로는 노동인력 부족 문제를 해결하기에는 역부족인 상황이 전개될 가능성이 매우 높음. 이에 따라 이주노동자 도입의 확대는 불가피한 선택일 수밖에 없을 것임. 특히 급증하고 있는 돌봄 서비스 영역에서의 외국인력 도입은 더 우선적으로 추진될 가능성이 높음.
- 그러나 외국인력 도입을 위한 임시적, 단기적 졸속 정책은 매우 많은 부작용을 야기할 것임. 한국 사회 공동체의 동일한 구성원으로서 공존의 원칙과 방법, 노동시장 변화와 산업 업종별 인력 수요의 과학적 예측 등을 바탕으로 종합적이고 체계적인 전략과 국내 노동자와의 공존, 차별 배제의 원칙을 바탕으로 신중하게 도입 방안을 마련할 필요가 있음.

□ 정책 과제

- 인구 대응과 외국인 인력정책 전담기구 필요
- 저출산 따른 인구변화 객관적 과학적 분석과 중장기 노동시장 현황 예측
 - 거시적 종합적 변화뿐만 아니라, 시기(연도)별/산업·업종별/수요별 노동시장 수요 및 공급 예측
- 종합적이고 합리적인 외국인 인력 수급 계획 수립
 - 중장기 시기별, 산업·업종별, 수요별 외국인 인력 수급 계획 수립
- 외국인 인력 도입 활성화에 따른 서비스 질 관리 방안 표준화 및 체계화
 - 경력 및 자격 관리, 의사소통 지원 방안, 교육 및 재교육 방안 등

- 내국인과 차별 없는 외국인 인력에 대한 노동기준 마련
 - 국내 노동자와의 차별에 따른 갈등이 발생하지 않도록 국제적 노동기준을 바탕으로 표준적인 노동기준 마련
 - 국내 노동자의 일자리와 갈등이 발생하지 않도록 사전 노정 거버넌스를 구축하여 외국인 인력 도입 필요성, 정책변화 여부, 도입 전략, 도입 규모 및 필요 업종 및 분야, 노동기준 마련 등 내용 협의

- 외국인 인력의 국내 정착에 대한 지원 정책 마련 및 체계화
 - 거주, 의사소통, 커뮤니티, 복지, 문화 활동 등 지원 방안 및 시스템 구축

- 다양한 국적의 외국인과의 공존을 위한 문화다양성 기반 구축 및 강화

[토론4]

안전하고 평등한 이주·노동을 위해:
새로운 관점과 실천 모색

이자스민 (한국문화다양성기구 이사장, 전 국회의원)

안전하고 평등한 이주·노동을 위해: 새로운 관점과 실천 모색

이자스민 (한국문화다양성기구 이사장)

1. 들어가며

서선영 교수님의 발제문은 이주노동자들이 직면한 구조적 취약성과 차별적 포용의 한계를 날카롭게 지적하고 있습니다. 특히 2024년에 발생한 화성 아리셀 참사를 비롯한 일련의 산재 사망 사례들은 이주노동자들이 처한 위험한 현실을 여실히 보여주었습니다. 본 토론문에서는 발제문의 문제의식에 깊이 공감합니다.

한국의 이주노동자 정책은 1990년대 산업연수생제도를 시작으로, 2004년 고용허가제 도입을 통해 체계화되었습니다. 고용허가제는 외국인력 도입과 관리의 투명성을 제고하고, 이주노동자의 기본적 권리를 법적으로 보장했다는 점에서 의미 있는 진전이었습니다. 특히 최근에는 이주노동자의 주거 환경 개선을 위한 기숙사 기준 강화, 산업재해 예방을 위한 안전교육 강화, 체류기간 연장 등 제도적 개선이 이루어지고 있습니다.

또한 사회적 인식 측면에서도 긍정적 변화가 나타나고 있습니다. 이주노동자를 단순한 노동력이 아닌 지역사회의 구성원으로 인식하는 경향이 증가하고 있으며, 특히 지방자치단체들을 중심으로 이주노동자 지원센터 설립, 한국어 교육 지원 등 통합 정책이 확대되고 있습니다.

2. 현행 한국의 이주노동자 제도와 그 한계

그러나 서선영 교수님의 발제문에서 지적하듯이, 현행 제도는 여전히 많은 사각지대와 한계를 안고 있습니다. 특히 다음과 같은 문제점들이 심각합니다.

첫째, 업종별로 분절된 체류자격 체계로 인해 생기는 문제입니다. 제조업, 농·축산업, 어업 등 업종별로 체류자격이 엄격히 구분되어 있어 산업구조 변화에 따른 유연한 대응이 어렵고, 이주노동자의 직업선택의 자유가 제한되고 있습니다.

둘째, 사업장 변경 제한으로 인한 인권침해 문제입니다. 현행 제도는 원칙적으로 이주노동자들이 사업장 변경을 하려면 사업주의 동의가 있어야만 하며, 변경 횟수도 제한되어 있어 열악한 근로조건이나 인권침해 상황에서도 이직이 어려운 실정입니다.

셋째, 미등록 체류자 증가 문제입니다. 체류기간 만료 후에도 계속 체류하는 미등록 이주노동자들

이 증가하고 있으며, 이들은 노동권과 안전에 있어 더욱 취약한 상황에 놓여 있습니다.

넷째, 숙련기능인정 체계의 부재입니다. 장기간 근무를 통해 숙련된 기술을 가지게 된 이주노동자들에 대한 적절한 평가와 처우 체계가 마련되어 있지 않아, 이들의 전문성이 제대로 인정받지 못하고 있습니다.

현행 이주노동자 제도는 업종별 허용 범위를 점차 확대하고 있으나, 특히 서비스직과 돌봄 영역에서 여전히 구조적인 문제들이 나타나고 있습니다. 서비스 업종의 경우 최근 고용허가제를 통해 요식업과 숙박업 등으로 허용 범위가 확대되었으나, 실제 현장에서는 의사소통 문제, 업무 특성에 대한 이해 부족, 서비스 품질 관리의 어려움 등 새로운 도전과제들이 발생하고 있습니다. 또한 돌봄 영역에서도 고용허가제를 통한 인력 도입이 이루어지고 있으나, 전문성 확보와 서비스 질 관리, 그리고 이주노동자들의 노동권 보호라는 측면에서 보완이 필요한 상황입니다.

더욱이 서비스직과 돌봄 영역의 이주노동자들은 대부분 여성이라는 점에서 젠더 차원의 문제도 심각합니다. 이들은 성별에 따른 차별과 이주민이라는 이중적 취약성에 노출되어 있어, 더욱 세심한 제도적 보호가 필요한 상황입니다.

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 다각적인 제도적 보완이 필요합니다. 우선 서비스업과 돌봄 분야에 대한 고용허가제 적용 확대를 검토해야 하며, 해당 업종의 특성을 고려한 별도의 관리·감독 체계를 구축해야 합니다. 또한 감정노동 보호를 위한 상담 및 지원체계를 마련하고, 의사소통 능력 향상을 위한 직무 관련 한국어 교육을 강화해야 합니다. 성희롱 예방 및 대응을 위한 특화된 보호 체계 구축도 시급한 과제입니다.

3. 해외 선진사례 분석

이러한 문제를 해결하고 한계를 극복하기 위해 해외 선진국들의 사례를 살펴볼 필요가 있습니다. 특히 돌봄 영역의 경우, 독일이나 일본 사례가 도움이 됩니다. 양국은 전문적인 케어워커 양성 프로그램과 연계해 이주노동자를 받아들임으로써 돌봄 서비스의 질을 향상시키는 동시에 이주노동자들의 전문성과 권리도 보장하고 있습니다. 우리도 이러한 선진사례를 참고하여 돌봄 영역의 이주노동자 정책을 재설계할 필요가 있습니다.

또한 독일은 ‘숙련노동자 이민법’을 통해 비EU 국가 출신 노동자들에게도 숙련도에 따른 장기체류와 영주권 취득 기회를 제공하고 있으며, 가족 동반도 허용하고 있습니다. 캐나다는 ‘Provincial Nominee Program’을 통해 지역 특성에 맞는 이민자를 선발하고 정착을 지원하고 있습니다. 스웨덴의 경우 노동조합이 이주노동자의 임금과 근로조건 심사에 참여하며, 동일노동 동일임금 원칙을 엄격히 적용하고 있습니다. 뉴질랜드는 ‘WorkSafe NZ’를 통해 15개 언어로 된 안전교육 자료

를 제공하고, 모바일 앱을 통한 실시간 안전정보 제공, 이주노동자 전담 감독관 운영 등 체계적인 시스템을 구축하고 있습니다.

이러한 해외사례를 통해 우리는 한국의 이주노동자 정책 방안을 어떻게 개선할 수 있을까요?

먼저 체류자격 시스템을 개선할 수 있습니다. 체류기간 제한을 완화하고 정주화 경로를 마련하고, 숙련도에 따른 체류자격 상향 제도를 도입할 필요가 있습니다. 가족동반을 허용하고 가족구성원의 취업을 지원하며, 지역특성을 반영한 정착지원 프로그램을 도입해야 합니다.

노동권 보장 강화도 중요합니다. 사업장 이동의 자유를 보장하고 노동조합 활동 권리를 전면 보장해야 하며, 임금 및 근로조건에서의 차별을 금지하는 제도가 필요합니다. 또한 독립적인 권리구제 기구를 설치하여 이주노동자들의 권리 보호를 강화해야 합니다.

산업안전 시스템의 혁신도 시급합니다. 다국어 안전교육을 의무화하고 이주노동자 전담 산업안전 감독관 제도를 도입해야 합니다. 사업장 안전점검에 이주노동자의 참여를 보장하고, 산업안전 정보의 실시간 제공 시스템을 구축해야 합니다.

이러한 개선방안들을 실효성 있게 추진하고 실행하기 위해서는 체계적인 기반이 필요합니다. 이주노동자 권리보장 제도와 산업안전보건법상 이주노동자 보호 조항 강화, 지자체별 이주노동자 권리보장 조례 제정 등 법·제도적 기반을 구축해야 합니다. 중앙정부는 ‘이주노동자 권리보장 위원회’를, 각 지자체는 전담부서를 신설하고, 노동조합, 시민사회, 이주노동자 커뮤니티가 함께 참여하는 거버넌스를 구축해야 합니다.

4. 나가며

이제 한국 사회는 저출산·고령화와 지역소멸이라는 구조적 도전에 직면해 있습니다. 이러한 상황에서 이주노동자 정책의 근본적인 전환이 필요합니다. 이주노동자들을 일시적 노동력, 단순한 인력수급 차원을 넘어 사회통합과 지속 가능한 발전의 관점에서 재설계되어야 합니다.

현행 제도의 긍정적 측면은 발전시키되, 사각지대와 한계점들을 개선하여 이주노동자들이 우리 사회의 동등한 구성원으로서 안전하고 존엄한 삶을 누릴 수 있도록 해야 할 것입니다. 이들의 안전과 권리를 보장하는 것이 지속 가능한 발전을 위한 전제조건이 될 것입니다. 이를 위해서는 정부, 기업, 노동조합, 시민사회, 그리고 이주노동자 커뮤니티가 함께 협력하는 포괄적인 접근이 필요합니다. 발제문이 제기한 문제의식을 바탕으로, 본 토론문에서 제시한 개선방안들이 이주노동자들의 안전하고 평등한 노동을 실현하는 첫걸음이 되기를 희망합니다.

[토론5] _____

고용노동부

최영범 (통합고용정책국 고령사회인력정책과 과장)

[메모]

[토론6] _____

고용노동부

손동희 (국제협력관 외국인력담당관 행정주사)

[메모]

