

2019 제4차 이주정책포럼

일시 2019년 6월 25일(화) 오후 3시반

장소 민주노총 대회의실

※ 이 글은 “외국인근로자의 사업장 변경제한과 강제노동금지의 원칙”, 공법연구 제44집 제3호(2016)의 내용을 본 발표를 위하여 재구성하여 요약·보완한 것임.

사업장 이동권 박탈과 강제노동

김지혜
강릉원주대 다문화학과



2011. 9. 29. 헌법재판소 2007헌마1083등

- ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)’ 상의 사업장 변경제한 조항
- 관련 헌법조항
 - 헌법 제15조. 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.
 - 헌법 제32조. ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- 청구인 주장
 - 사업장 변경제한 규정이 “외국인근로자의 계약해지의 자유를 사실상 부정하거나 제한하고 있는바, 이는 외국인근로자를 강제근로에 놓일 위험에 처하게 한다”

헌법재판소 결정 요지


- 5대 4 합헌 선고

1. 적법요건-청구할 자격이 있는가? (국민의 권리 vs 인간의 권리)
 - 외국인의 ‘기본권 주체성’: “선택한 직업분야에서 이미 형성된 근로관계를 계속 유지하거나 포기하는 데 있어 국가의 방해를 받지 않고 자유로운 선택·결정을 할 자유는 외국인도 누릴 수 있는 인간의 권리”
2. 본안판단-기본권을 침해했는가? (제한이 헌법상 용인되는 수준 이상인가)
 - 직장 선택의 자유 - 제한 (O), 하지만 침해 (X)
 - 근로의 권리 - 제한 (X)
3. 그러므로, ‘기각’ (위헌이라는 주장을 기각, 즉 합헌)
 - * 참고: 각하, 위헌, 헌법불합치 등의 용어



헌법재판소 결정 논리 들여다보기

1. “이 사건 법률조항은 외국인근로자의 사업장 최대변경가능 횟수를 설정하고 있는바, 이로 인하여 외국인근로자는 일단 형성된 근로관계를 포기(직장이탈)하는 데 있어 제한을 받게 되므로 이는 직업선택의 자유 중 직장 선택의 자유를 제한하고 있다.”
 - 처음에는 ‘현재’ 직장을 그만두는 것이 문제임을 지적.
2. “사업장의 최대 변경가능횟수를 설정한 것은 청구인들의 근로의 권리를 제한하는 것이 아니라 직업의 자유 중 직장 선택의 자유를 제한하는 것”
 - 문제의 초점이 ‘새’ 직장의 기회를 갖는 것으로 돌아감.

- 
3. 외국인에게 직장 선택의 자유가 인정되기는 하지만 국민과 동일한 수준의 직장 선택의 자유가 보장된다는 것을 의미하지 않는다.
 - 외국인은 기본권을 인정해도 국민보다 덜 보호한다는 ‘법 앞의 평등’을 무시한 궤변.
 4. “입법자가 외국인력 도입에 관한 제도를 마련함에 있어서는 내국인의 고용시장과 국가의 경제상황, 국가안전보장 및 질서유지 등을 고려하여 정책적인 판단에 따라 그 내용을 구성할 보다 광범위한 입법재량이 인정”된다.
 - ‘직장선택의 자유’ 제한인데 심사기준으로 과잉금지원칙을 채택하지 않음.
 5. “외국인근로자의 무분별한 사업장 이동을 제한함으로써 내국인근로자의 고용기회를 보호”하고 외국인 수급인력을 원활히 하여 “국민경제의 균형 있는 발전”을 도모하려는 취지로 정당하다.
 - 외국인의 기본권에 대한 제한 정당성을 찾는데, 내국인과 국민경제를 내세움.



그러니까...

- 외국인은 이 사안에 대해 헌법소원을 할 수 있다.
- 근로의 권리에 대한 제한은 아니다.
- 직장 선택의 자유에 대한 제한이지만 국민만큼 보장되지는 않는다.
- 외국인에 대한 제한은 **내국인의 고용기회 보장과 국민경제 발전을 위한 목적으로 정당화될 수 있다**.
- 강제노동은?
 - 사업장 변경 가능횟수 3회 제공한 것이 “사업장 변경의 전면적 제한으로 인하여 발생할 수 있는 외국인근로자의 강제노동을 방지”한 것
 - 하지만, 강제노동 자체에 대한 정의나 판단기준은 없음



의심...

- 이 사안에서 정말로 근로의 권리는 상관 없는가?
- 이 사안에서 직장 선택의 자유 보호에 내국인/외국인에 차이가 있어도 되는가?
- 강제노동은 따져보지 않아도 되는 문제인가?
- 그래서
 - (1) 이 사안의 성격을 다시 짚어 보기
 - (2) 강제노동의 의미 짚어 보기: 국제법, 헌법
 - (3) 위 두 가지를 함께 생각해보기

1. 사업장 변경제한 조항의 성격

- 원칙: “외국인근로자의 사업장 변경은 원칙적으로 금지”
- 예외 - 사업주 측에 이유가 있는 경우
 - ① 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
 - ② 휴업, 폐업, 사용자에게 대한 고용허가의 취소와 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 근로를 계속할 수 없게 된 경우
 - ③ 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우
- 이주노동자가 ‘원해서’ 옮기는 것은 불가능함
 - ‘현재’ 직장을 ‘그만둘/떠날’ 자유가 없음, 즉 노동의 강제가 핵심임.
- 옮기는 경우도 3회로 제한 (2009년 개정, ②는 횡수산업 많음)



2. 강제노동의 금지 원칙

- 국제조약
 - 1815년 세계 노예무역 철폐에 관한 선언
 - 1926년 노예에 관한 협약(Slavery Convention)
 - 1930년 ILO 강제노동에 관한 협약(Forced Labour Convention, No. 29)
 - 1948년 세계인권선언 제4조 “어느 누구도 노예나 예속상태에 놓이지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.”
 - 1957년 ILO 강제노동철폐협약(Abolition of Forced Labour Convention)
 - 1956년 노예제, 노예무역, 노예제와 유사한 관행 및 제도의 철폐에 관한 보충협약 (Supplementary Convention on Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery)
 - 1966년 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(자유권 규약) 제8조. 어느 누구도 노예상태나 예속상태에 놓이지 않는다. 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 않는다
- 국제연합(UN)-‘노예’, 국제노동기구(ILO)-‘강제노동’




‘강제노동’이란

- 1930년 ILO 강제노동에 관한 협약
 - 제2조 제1항: 강제노동이란 “어떤 처벌의 위협으로 강요된 것이며 스스로 자발적으로 제공하지 않은 모든 의무”
 - ‘처벌의 위협’은 형사적 처벌만을 의미하는 것이 아니라, 물리적 폭력과 심리적 압박, 권리나 혜택의 배제 등 다양한 형태의 강압
 - 어떤 노동을 하지 않는다는 이유로 처벌되는 경우는 물론, 법률, 정부, 고용주 등에 의한 외부적 제약이나 간접적 강제가 노동자의 자발적 노동제공의 자유를 제한하는 경우에 강제노동이 성립
- 협약상 ‘강제노동’이 아닌 것
 - 군사적 성격의 의무, 통상적 시민의 의무로서의 의무, 법원 명령에 의한 의무, 긴급사태에 요구되는 의무



‘즉각적이고 완전한’ 철폐가 요구되는 강제노동

- 1957년 ILO 강제노동철폐협약
 - ① 정치적 견해 또는 기존 정치·사회·경제제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단으로서의 강제노동
 - ② 경제발전을 목적으로 노동력을 동원 또는 이용하는 수단으로서의 강제노동
 - ③ 노동 규제의 수단으로서의 강제노동
 - ④ 파업참가에 대한 제재로서의 강제노동
 - ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단으로서의 강제노동
- 1930년 협약에서 ‘가능한 빨리’ 강제노동의 근절을 요구했던 소극적 태도를 보완



‘노예’와 ‘강제노동’

- 1926년 노예에 관한 협약
 - ‘노예(slavery)’란 ‘어떤 사람에 대하여 소유권이 일부 또는 전부 행사되는 상태 또는 조건’
 - 제5조. “강제노동은 오직 공공의 목적을 위해서만 요구되어야” 하며 “노예와 다름없는 조건으로 발전되지 않도록” 하여야 한다
- 1956년 UN 노예제, 노예무역, 노예제와 유사한 관행 및 제도의 철폐에 관한 보충협약
 - 전통적 노예제뿐만 아니라 채무노예, 강제결혼 등 ‘노예제와 유사한 관행 및 제도’까지 금지
 - 노예제와 강제노동의 개념이 중첩되면서 ‘현대판 노예제(modern slavery)’라는 용어가 노동의 강제와 착취의 관행과 제도를 아우르는 용어로 등장

한국의 국제조약 가입상황

- 국제조약
 - 1926년 노예에 관한 협약 - 가입 안 함
 - 1930년 ILO 강제노동에 관한 협약 - ILO 회원, 가입 안 함
 - 미가입국가: 아프가니스탄, 브루나이, 중국, 한국, 마셜아일랜드, 팔라우, 통가, 투발루, 미국
 - 1948년 세계인권선언 - UN 회원
 - 1957년 ILO 강제노동철폐협약 - ILO 회원, 가입 안 함
 - 미가입국가: 브루나이, 중국, 일본, 한국, 라오스, 마셜아일랜드, 미얀마, 팔라우, 동티모르, 통가, 투발루, 베트남
 - 1956년 노예제, 노예무역, 노예제와 유사한 관행 및 제도의 철폐에 관한 보충협약 - 가입 안 함
 - 1966년 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(자유권 규약) - 가입함
- ILO 187개 회원국 가운데 두 ILO 협약을 모두 비준하지 않은 7개 회원국—중국, 브루나이, 마셜 아일랜드, 팔라우, 통가, 투발루, 한국—의 하나
 - 하지만, 1998년 근로자기본권 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)에서 정한 핵심협약
 - ILO 회원국은 비준여부와 무관하게 그 원칙을 준수해야 할 의무 있음



강제노동 금지의 원칙

- 사적 부문에서 강제노동의 금지
 - 국가가 사적 근로관계에서 강제노동을 강제, 조장, 용인할 수 없음
- 공적 부문에서 제한적으로 비자발적 노역을 허용
 - 군복무, 법원명령 등의 경우에 적법절차에 따라
- 한국의 헌법은?

헌법과 강제노동

- 헌법 제12조 제1항 “모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 … 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 … 강제노역을 받지 아니한다.”
- 헌법 제15조 “모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.”
 - 개인이 그 선택한 직업분야에서 (1) 구체적인 취업의 기회를 가지거나, (2) 이미 형성된 근로관계를 계속 유지하거나 포기하는 데 있어 국가의 방해를 받지 않는 자유로운 선택·결정을 보호하는 것을 내용
- 헌법 제32조 제3항 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”
 - 근로기준법 제4조. “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”
 - 근로기준법 제7조. “사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”
- 헌법 제6조 ① 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다. ② 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

논리의 구성

- 가능한 주장/논거
 - 헌법상 강제노동금지 원칙이 도출되며 외국인에게도 적용됨.
 - 국제법상 강제노동금지 원칙이 국내 외국인에 대해 적용되어야 함.
 - 직업선택의 자유와 근로의 권리 제한이 문제되는 이유도, 해당 조항의 성격이 '사적 관계에서 국가가 노동을 강제'하기 때문인 것이 주요함.
- ❖ 외국인이라는 이유로 기본권 보장수준(심사기준)을 달리하는 것에 대해
 - 그 자체로 내국인/외국인 불평등 용인(내국인 고용주와 외국인 노동자 사이에 이미 헌법적으로 불평등함). 헌법상 법 앞의 평등 원칙 위반
 - 같은 조항이어도 청구인이 누구인지(내국인/외국인)에 따라 심사기준과 판단이 달라지는 모순/불합리함
 - 같은 영토 내에 관계를 맺고 살고 있는 사람들 사이에 권리를 불평등하게 인정하는 것은 그 자체로 카스트제나 노예제와 같은 '신분제'를 형성하는 것. (* 별도 논문 "이주민의 기본권" 참조)

3. '강제노동'의 의미/지표

- 외국인근로자에 대한 사업장 변경 제한 규정의 재해석
 - 국가가 '사적 관계'에 개입하여 근로자에 대해 '직장을 그만둘 권리'를 제한한 것
 - 비자발적으로 노동관계가 지속된다는 의미이므로 강제노동의 문제
 - 외국인이 출국하면 되므로 강제노동이 아니라는 주장에 대해? 외국인이 자발적으로 알고 그런 고용계약을 맺었다는 주장에 대해?
- ILO, 강제노동의 지표 (이주의 상황에서 사용되는 노동강제 방식들)
 - 속임수나 거짓 약속으로 모집을 하고서 일단 고용관계를 맺은 후에는 떠나기 어려운 상태에 놓이게 하는 경우
 - 이민국에 신고하겠다고 협박하거나 모욕과 비난으로 심리적 압박을 행사하여 고용주에 대하여 취약하게 만드는 경우
 - 신분증명서나 기타 귀중한 개인소지품을 빼앗아 다른 직장을 구할 수 없게 하는 경우
 - 직장을 못 떠나게 하려고 고의적으로 임금을 지불하지 않고 보관하는 경우
 - 부채관계를 이용해 직장을 떠나지 못하게 하는 경우 등

‘자발적’ ‘비자발적 노동’ 계약?

- ILO, 협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회, “직장을 떠날 자유(freedom to leave their employment)”
 - (불리한 계약관계가) 애초에 고용이 자유로운 동의로 성립되었다 하더라도 근로자가 직장을 자유롭게 선택할 권리는 여전히 불가양의 권리로 남는다.
 - 국가가 직장을 그만두는 길을 막아 놓고 당국의 허가를 받도록 하는 경우 등은 “당사자의 의지에 기초한 계약관계를 법에 의하여 강제된 노무로 변질시킨다.”
- 미국 연방대법원 1944년 Pollock v. Williams 판결
 - “비록 근로자가 자발적으로 계약을 맺었더라도 국가가 직접적으로든 간접적으로든 비자발적 노역을 요구할 수는 없다.”
- 비자발적 출국 내지 강제퇴거라는 위협
 - 사적 관계에서 인간의 노동은 온전히 개인의 자유의지에 의하여 제공되어야 하고, 국가는 어떠한 형태로든 노동자에 대해 그러한 자유를 제한하는 법적 강제 내지 위협을 부과해서는 안 된다

결론: 헌법소원에서 고려할 것

- 사업장 변경제한 조항의 성격 규명
 - “근로관계를 포기(직장이탈)”에 대한 제한의 문제 로 재초점화(직장을 떠날 자유의 박탈).
 - 국가가 간섭하여 개인을 사적강제노동 상태에 놓이게 한 문제로 규정(영리 목적의 사인인 특정 고용주의 이익을 위해 예속되게 만듦)
- 지난 결정의 문제들 반박
 - 강제노동금지의 원칙: 강제노동에 대한 검토와 판단이 있어야 함.
 - 근로의 권리: 강제노동은 인간의 존엄성에 반하는 근로조건의 핵심으로 검토와 판단이 있어야 함 (고용주에 대한 협상력으로서의 그만둘 권리, 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 근로조건 보장을 위한 절차적 권리에 대한 주장)
 - 직장 선택의 자유로서 직장을 떠날 자유: 외국인이라고 해서 덜 보장할 이유 정당성 없음 (특정 사용자에게 예속시키는 문제)
 - 정당화하는 이유로서 국민경제 개발: 경제발전을 목적으로 노동력을 동원 또는 이용하는 수단으로서의 강제노동 즉각 철폐



주요 논거들

- 법률에서 사업장 변경금지를 ‘원칙’으로 하는 것 자체가 사용자와 근로자의 사적 계약관계를 강제노동으로 변질시키는 국가행위
- 특히 ‘경제발전을 목적으로 외국 인력을 동원 또는 이용’하는 강제노동은 역사적으로 반인륜적이라고 비난 받아온 노동착취의 전형
- 이미 업종별로 이동이 제한되는데 굳이 특정 고용주에게 예속시켜야 할 정당성 없음
- 강제노동이 국가경제에 도움이 되지 않는다는 결과 (국제노동기구)
- 고용주의 우려와 달리, 외국인근로자의 자유로운 사업장 이동이 가능하여도 사업장 변경횟수가 급증할 것이라 단정할 수 없다는 연구결과.



감사합니다

이주노동자의 사업장 이동권 박탈과 인권침해

우삼열(아산이주노동자센터)

우리나라의 이주노동자 정책은 과거의 산업기술연수생제도와 현재의 외국인 고용허가제에 이르기까지 ‘외국인력 활용정책’이란 관점에서 설계되고 시행되어 왔다. 정부는 더럽고, 힘들고, 위험한 소위 ‘3D업종’ 분야에 외국인 이주노동자들을 들여와 저임금 장시간 노동에 종사하게 해왔다. 도입 초기 연수생제도 하에서 이들은 ‘학생’ 신분으로 일해야했고, 최저임금과 산업재해 적용조차 받지 못하기도 했다.

현행 고용허가제 하에서도 차별적인 정책은 사라지지 않고 있다. 대표적인 문제가 직장 이동의 권리 박탈 문제이다. 이는 근로기준법상 ‘퇴직 후 14일 이내’가 아니라 ‘출국 후 14일 이내’에 수령하도록 하는 퇴직금 제도와 함께 대표적인 인종차별 정책이자 이주노동자에 대한 악법으로 규탄받고 있는 문제이다.

현행 고용허가제가 이주노동자에 대해 직장 이동의 자유를 박탈하는 것은 노동자의 기본권을 심각하게 침해하는 것이며, 이를 타민족 이주노동자에 대해 강제하는 것은 인종차별이라 하지 않을 수 없다. 또한 이로 인해 일상적인 강제노동이 발생하게 되어 노동착취가 합법적으로 가능하다는 점에서 그 심각성이 매우 크다.

1. UN인권기구의 지적과 권고

지난 2012년에 <UN인종차별철폐위원회>는 우리 정부에 대해 고용허가제와 관련하여 출신국에 따른 차별을 없애야 하며, 동시에 이주노동자가 사업장을 바꿀 기회를 제한당하고 있는 문제도 개정할 것을 권고한 바 있다. 직장 이동의 권리 문제는 이후에도 지속적으로 UN인권기구에서 다루어지고 있으며, 우리 정부에 대한 법률 개정 권고가 계속되고 있다.

2015년 6월에 <UN인권이사회>에서 발표된 인종차별 특별보고관의 보고서에는 고용허가제의 문제점이 더욱 구체적이고 명확하게 지적되고 있다. 특히, 특별보고관은 직장 이동과 관련하여 강력한 표현을 담아 제도의 개선을 권고했다.

대한민국 정부는 고용허가제를 개정해야 하며, 특히, 지나치게 복잡한 비자 유형 분류, 출신국에 따른 차별, 이주노동자의근무처 변경 권리 제한 규정, 체류 기간(4년 10개월) 제한 규정은 반드시 개정할 것을 권고한다. 특별히, 고용허가제 노동자들의 사업장 변경 횟수 제한을 없애, 모든 고용허가제 노동자들이 고용주로부터 허락을 받지 않고 - 고용변동신고서 없이 - 사업장을 변경할 수 있도록 하고, 근로기준법 상 권리를 종사 분야를 불문하고 이주노동자에게까지 적용하고, 특히 노동시간, 일별 휴식시간 및 주별 유급휴가와 관련된 사항을 적용할 것을 권고한다. (2015. 6. 30, 무투마 루티리에 ‘UN인종차별 특별보고관 보고서’)

이 보고서에서 특별보고관은 ‘고용주로부터 허락을 받지 않고’라는 표현을 사용함으로써 사실상 고용변동신고서 없이 근무처 변경이 가능하도록 해야 함을 강조했다. 이는 이주노동자의 직장

이동 권리를 실질적으로 고용주에게 부여함으로써 이주노동자를 ‘노예노동’ 상태로 전락시키고 있는 제도상의 문제를 분명하게 지적하고 있는 것이다. 2018년 12월에 이루어진 <UN인종차별철폐위원회> 심의를 통해 발표된 최종견해에도 이 내용은 동일하게 담겨있다.

위원회는 대한민국이 고용허가제와 이주노동자에게 적용되는 여타 법령을 개정함으로써 a) 가족결합을 용이하게 하고, b) 사업장 변경을 못하게 하는 제한을 없애고, c) 체류한 수 있는 최장기간을 연장하고, d) 다른 비자 종류를 취득할 수 있도록 허용할 것을 권고한다.(2018. 12. 14, ‘UN인종차별철폐위원회 최종견해’)

이 문제는 지금까지 인종차별철폐위원회뿐만 아니라 UPR을 비롯해 여러 위원회에서 반복적으로 제기되고 있다.

- 2012년 제2차 국가별인권상황정례검토(UPR) : “사업장 이동 제한을 철폐하기 위한 모든 조치를 취할 것”(프랑스)
- 2015년 자유권위원회 : “고용허가제 이주노동자에게 사업장 변경의 자유를 허용할 것”
- 2017년 사회권위원회 : “고용허가제의 사업장변경 제한 규정을 폐지할 것”

또한 2009년 6월, 국제노동기구(ILO)는 제98차 총회의 기준적용위원회를 통해 ‘사업장 이동에 적절한 유연성을 부여해 이주노동자들의 사용자에 대한 과도한 의존을 줄이는 조치가 이주노동자의 취약성을 줄이는 데 도움이 될 것’이라고 평가했다. 위원회는 이를 근거로 우리 정부에 대해 ‘사업장 이동 자유에 대한 과도한 제한을 유연화 할 것’을 촉구하였다.

그러나 우리 정부는 ‘사업장 변경 사유’ 고시 내용만 극히 일부 바꾸는 식으로 대응하면서 본질적인 문제 해결을 외면하고 있다. 이주노동자가 가진 사업장 이동의 권리를 인정하지 않은 채 허용의 범위만 극히 일부 보완하고 있는 고용노동부의 행태는, 그야말로 생색내기용 행정이자 일하는 척 시늉만 반복하는 것과 다르지 않다.

2. 상담 사례를 통해 본 직장 이동권 박탈 문제

① 퇴사처리 하겠다면서 고용변동 신고는 하지 않는 회사

미얀마 출신 이주노동자 모라인씨(28세, 남)는 냉동식품 업체에서 일하던 중 고향의 어머니가 많이 편찮으시다는 연락을 받았다. 일시적인 귀국을 위해 사장에게 휴가를 요청했으나, 사장은 회사에 일이 많고 바쁘다며 이를 거부했다. 마음이 급한 그가 반복적으로 사장을 찾아가 요청을 하자, 사장은 퇴사처리를 하테니 알아서 하라고 통명스럽게 말하였다. 모라인씨는 차라리 퇴사처리가 되면 귀국을 할 수 있다는 생각으로 이를 받아들였다. 위독한 어머니를 꼭 찾아뵙겠다는 생각이었기 때문이다. 그러나 고용센터에 확인하니 회사가 제출해야 하는 변동신고서가 접수되지 않았다. 회사에 반복적으로 문의를 하며 퇴사처리를 요청하자, 회사측에서는 관리자가 짜증을 내며 앞으로 한국에서 일하지 못하게 만들겠다는 협박을 하였다.

센터가 이 문제에 대해 상담을 접수하여 회사측과 대화를 하였고, 비로소 그는 고용변동신고

처리를 받아 귀국을 할 수 있었다. 그러나 그는 체류기간 중 근무처 변경 횟수 3회 중 1회가 줄어들게 되었다. 이 사례는 이주노동자가 중대한 사유를 가지고 있어도 휴가를 얻지 못하는 문제점과 함께 퇴사를 하는 과정에서조차 회사측의 신고에 의존해야 하는 처지에 있음을 보여준다.

또한 고용허가제 업무편람에는 근로계약이 종료된 경우 사용자는 15일 이내에 관할 고용센터에 고용변동신고서를 제출하도록 하고 있으므로 회사측에서 신고를 늦출 경우 노동자는 불이익을 당하기도 한다.

② 거짓으로 업체변경 신고를 한 회사

스리랑카 출신 이주노동자 이산 씨(28세, 남)는 충남 아산 지역에서 근무하면서 근무처 변경을 3회 하였으며, 마지막 회사가 파산하여 네 번째 변경을 추진하게 되었다. 그런데 사실관계를 확인하니 이산 씨가 실제로 회사를 옮긴 경우는 1회 뿐이었고 그는 수년째 A 업체에서 일해온 것이다. A 회사는 경영상의 문제로 이주노동자를 고용할 수 없게 되자 그를 형식적으로만 다른 회사로 이적시킨 후 계속 같은 회사에서 일하게 하였다. 옮겨 간 회사가 망하게 되자 A 회사는 다시 그를 다른 협력업체로 근무처 변경을 시켰으며, 실제로는 자신의 회사에서 일하도록 하였다. 이러한 근무처 변경 과정에서 이주노동자의 의사는 전혀 반영되지 않았고, 모든 과정이 회사측의 일방적인 조치에 의해 이루어졌다.

이 사건과 같이 업체의 일방적인 등록사항 변경에 대해 이주노동자가 아무것도 알지 못한 채 생활하는 경우가 종종 나타난다. 정부의 정책이 체류 관리를 전적으로 고용주에게 맡기고 있기 때문에 노동자는 자신의 소속회사 이름도 모른 채 일하는 것이 가능해진다. 이 역시 이주노동자가 자신의 체류 관리 권한을 사실상 박탈당했음을 드러내는 사례이다.

③ 폭행 피해를 당해도 신속한 근무처 변경 어려워

태국 출신 이주노동자 A씨는 사업주의 폭행 및 감금 등으로 인해 고통받았고, 이주노동자센터의 도움으로 경찰에 가해자를 신고하였다. 사건 조사가 진행되며 경찰청에서 기소 의견으로 검찰에 송치하였고, 센터는 이주노동자의 직장 이동을 위해 고용노동청에 사업장 변경 직권 처리를 요청하였다. 그러나 쉼터에서 보호하는 동안 사업주는 노동자에 대해 이탈 신고를 했다. 센터가 나서서 사실 관계를 해명한 후에야 임시로 구직등록필증을 발급받을 수 있었고, 노동자는 타 지역에서 구직활동을 하게 되었다.

이 사건의 경우 고용주의 폭행 등 범법행위에 대해서도 처벌 근거가 확인되어야만 구직등록필증을 교부하겠다는 일선 담당자들의 업무처리 행태로 인해 피해자가 불안한 상태에서 한동안 기다려야 하며, 이로 인해 이중의 고통을 겪고 있음을 보여준다.(원주 ‘함께하는 공동체’ 상담 사례)

④ 불법파견과 산재사고로 고통받는 이주노동자

우즈베키스탄 출신 고용허가제 이주노동자 알리사씨(30세, 여)는 A 회사(프레스 가공업체)에서 일하던 중 사장으로 부터 B 회사에 가서 일하라는 지시를 받게 된다. A 회사는 작업 물량이 별로 없는 상황이었고 B 회사는 인력난을 겪고 있는 중이었으며, 두 회사의 사장들은 서로 잘 아는 사이였다. 결국 두 회사의 묵인하에 노동자가 불법적으로 파견되어 일하게 되었다.

그러나 B 회사에는 프레스 기계에 안전장치가 없었고, 회사를 옮겨 일한 지 3개월만에 알리사씨는 오른손 손가락 3개가 잘리는 사고를 당했다. 사고 직후 사측에 의해 산재신고가 이루어졌으나, 요양신청서에 기록된 사고 장소는 실제 일한 회사가 아라 공식 고용업체인 A 회사로 되어 있었고, 이후 A 회사의 사장은 폐업 신고를 하고 잠적해버렸다.

센터에서는 상담 접수 후 사고 발생의 경위가 허위로 신고된 것을 확인하고 이를 바로잡도록 했으며, 법적 자문을 거쳐 A 회사와 B 회사 모두를 상대로 산재사고에 대한 책임을 묻는 소송을 제기했다. 그러나 끔찍한 사고로 손가락 3개를 잃은 알리사씨는 평생 지울 수 없는 고통을 안은 채 살게 되었고, 민사소송 결과 A 회사가 1천만원, B 회사가 2천만원을 보상하도록 판결을 받았으나, A회사 고용주로부터는 한 푼도 받지 못하고 있다.

이 사건은 이주노동자들이 고용주의 일방적인 불법파견에도 마땅한 대응을 하지 못하고 있으며, 이로 인해 끔찍한 피해까지 겪고 있음을 보여준다. 고용주가 임의로 다른 회사에서 일하도록 하는 사례가 종종 나타나는 것을 볼 때, 현행 제도 하에서 이주노동자가 사실상 고용주에게 사유화되고 있음을 알 수 있다.

3. 이주노동자 직장이동 권리 박탈의 문제점

근로기준법 제6조는 ‘균등한 처우’에 대해 규정하고 있으며, ‘사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.’고 명시하고 있다. 이주노동자 직장 이동의 권리 박탈 문제는 이들을 국적에 따라 차별하고 있음은 분명하지만, 현실적으로 고용허가제법이 우선되는 상황이기 때문에 그 효력을 발휘하지 못하고 있다. 직장 이동과 관련하여 대표적인 문제를 지적한다면 다음과 같다.

○ 비합리적인 근로계약 체결 과정

오랜 기간을 기다려 한국어시험을 거치고 근로계약을 하게 된 이주노동자들은 대부분 한국에서 일하게 된 것에 대해 큰 기쁨을 느끼게 된다. 가난을 벗어날 수 있는 희망이 생겼기 때문이다. 그러나 이들 대부분이 맺은 근로계약의 내용은 생각했던 것과 차이가 큰 경우가 많다. 더욱이 계약 내용과 근무 내용이 다를 뿐 아니라 상상하지 못한 힘겨운 일을 하게 된다는 것을 입국 후에 깨닫는 경우가 많다.

자신이 어떤 일을 할 것인지 알지 못한 채 근로계약을 맺는다는 것은 가능한 일일까? 고무, 플라스틱, 강철 등 어떤 재질을 다루는지도 알 수 없으며 사출, 용접, 프레스, 분쇄, 단조, 도금 등 어떤 가공 과정에 참여하는지도 알지 못하면서 근로계약을 맺는 것에 대해 정당한 근로계약이라고 말할 수 있을까? 자신이 회사에서 다루게 될 기계에 안전장치가 달려있는지조차 알지 못한 채 3년의 근로계약을 맺는다면, 그리고 이것을 합법적인 근로계약이라고 말한다면, 한국인 노동자들 가운데 이를 수급할 사람이 과연 한 명이라도 있을까? 게다가 앞으로 이용할 기숙사가 가건물인지, 컨테이너인지, 창고를 개조한 공간인지도 모른 채 회사의 기숙사를 이용하기로 근로계약을 맺는 것을 정상이라고 말할 수 있을까? 최소한의 자율적인 근로계약이라는 것은 노동자에

게 충분한 정보가 있을 때 가능한 것이라고 보아야 하지 않을까? 이렇듯 고용허가제 하에서 이루어지는 근로계약을 합리적인 계약으로 보는 것은 어불성설이 아닐 수 없다.

현행 고용허가제는 노동자에게 눈을 가린 채 근로계약을 맺도록 하고 있으며, 합리적 판단력을 발휘할 기회를 완전히 빼앗은 채 근로계약을 맺게 하고 있다. 철저히 노동자에게 불리한 조건에서 계약이 이루어지고 있지만, 이주노동자들은 앞 뒤 가릴 겨를이 없다. 한국에 가서 일하면 돈을 벌 수 있다는 생각에 마음이 급하기 때문이다. 고용허가제가 이토록 노예계약을 용인하고 있는 이유는 가난한 아시아의 노동자들의 절박함을 악의적으로 이용하기 때문이다.

○ 3년의 장기 강제노동 계약

2012년 법률개정으로 근로계약 단위가 1년에서 3년으로 확대된 이후, 이주노동자들은 한결같이 3년의 근로기간이 명시된 계약서에 서명을 한 후 입국하고 있다. 이로 인해 이주노동자들은 체류기간 전체에 대해 직장 이동의 권리를 완전히 상실하게 되었다. 자신이 근무할 회사에 대해 알지 못하는 상태에서 3년간 근로계약을 맺는 것에 대해 노예계약이라는 표현 외에 더 적절한 것이 있어보이지 않는다. 노동자가 자신이 일할 회사가 어떤 일을 하는지 실제로 본 적도 없고, 자신이 그 일을 해본 적도 없음에도 불구하고 3년 기간의 근로계약을 맺는다는 것은 상식적으로 합리적인 계약이라고 볼 수 없기 때문이다. 더욱이 근무처 변경이 금지되도록 설계되어 있다면, 이야말로 노동자를 노예 상태로 전락시키는 것이라 하지 않을 수 없다. 또한 회사에게는 노동자를 언제든지 해고할 수 있도록 하고 있으나, 노동자에게는 계약 기간 동안 한 회사에서 일을 해야만 하도록 제도가 운용되고 있으므로, 이는 자유로운 계약이라 할 수 없는 것이다.

○ 고용주의 ‘추천’을 악용한 강제노동 계약

이주노동자들은 3년간 일한 후 체류 연장을 할 때 고용주로부터 추천서를 받아야만 한다. 추천을 하기에 앞서 고용주들은 1년 10개월 기간 동안 같은 회사에서 일하기로 하는 근로계약 체결을 요구한다. 한국에서 일하고 돈을 벌어야 하는 이주노동자는 이 계약서에 서명 날인을 할 수밖에 없고, 결국 회사를 떠나지 못하게 된다.

이주노동자들은 국내에 들어오기 전에 자신이 본 적도 없는 회사와 3년간이나 근로계약을 맺은 후 자발적인 직장 이동을 할 수 없고, 체류 연장 때에도 꼼짝없이 현재의 회사와 근로계약을 체결해야 한다. 이중 삼중의 잠금장치에 의해 결박되다시피 한 이주노동자들은 결국 4년 10개월 기간 동안 한 회사를 벗어날 수 없다. 이렇듯 정교하게 짜여진 족쇄 장치에 의해 이주노동자는 체류 기간 전체에 걸쳐 한 회사의 부속물로 전락하게 되는 것이다. 체류연장을 빌미로 노동자의 직장 이동권을 빼앗는 것은 외국인인 이들의 처지를 악의적으로 활용하는 것이며, 정부가 이주노동자에 대한 강제근로를 허용하는 것이다.

근로기준법 제7조는 강제 근로의 금지를 다루고 있는데, “사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”라고 규정하고 있다. ‘신체상 또는 정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단’이라 함은 정신의 작용 또는 신체적인 행동이 방해를 받도록 하는 방법으로 행하는 장기근

로계약, 사표수리 거부 등을 말하는 것이다. 체류 연장이라는 취약한 고리를 정부가 활용하여 고용주의 추천을 받도록 하는 것이야말로 노동자의 자유를 부당하게 구속하는 것으로서 반드시 사라져야 할 악법이라 하지 않을 수 없다.

한편, 최근 정부가 강제노동 금지에 대한 ILO 핵심협약 비준을 추진하고 있으며, 주요 내용 중 “처벌이 두려워서 이뤄지는 모든 형태의 비자발적 노동”이 포함될 것으로 보인다. ‘처벌’의 의미를 살펴봐야 하겠으나, ‘모든 형태의 비자발적 노동’에 이주노동자의 처한 상황이 적용될 수 있는지에 대해 검토가 이루어져야 하겠다.

○ 특례고용허가제와 인종차별

일반고용허가제 대상인 타민족 이주노동자들의 경우 입국 전에 근로계약을 체결해야 하지만, 특례고용허가제 대상인 동포 노동자들은 입국 후 구직활동을 거쳐 근로계약을 체결하고 있다. 이는 매우 중대한 차별 정책이다. 이주노동자의 중대한 권리를 타민족 이주민에 대해 인정하지 않기 때문이다. 이에 대해 2012년 <UN인종차별철폐위원회>가 ‘출신국에 따른 차별’을 해소하도록 권고하였고, 2015년 특별보고관 역시 같은 내용을 권고할 정도로 이 문제는 UN으로부터 인종차별로 규정되고 있으며, 개선 권고를 계속 받고 있다. 동포들에 대해서는 노동자의 권리를 인정하고 타민족 노동자들에 대해서는 이를 인정하지 않는 것이야말로 인종차별의 전형임에 분명하다.

특례 고용허가제가 인종차별 정책인 이유는 명백하다. 타민족 이주노동자들에 비해서 동포 노동자들이 노동숙련도가 높다는 근거도 전혀 없을 뿐만 아니라, 이들만 특별히 한국에 와서 구직활동을 해야만 하는 이유가 없기 때문이다. 더욱이 한국어를 거의 하지 못하는 동포들도 매우 많기 때문에 이들에 대해서만 입국 후 구직활동을 하도록 한 것은 차별이 분명하다. 동포들의 경우 단기체류 비자인 C-3비자(단기 종합)를 받아 국내에 입국하여 기술연수 과정을 이수하면 고용허가제 비자를 얻을 수도 있으나, 타민족 이주노동자들에게는 이러한 기회가 전혀 주어지지 않는다. 이러한 차별의 근거가 오로지 ‘동포’라는 이유 때문인 것이 분명하므로, 이러한 정책이 ‘외국 인력정책’의 이름으로 존재할 이유가 보이지 않는다.

○ 9년 8개월간 이주노동자를 기업의 소유물로 만드는 ‘성실근로자제도’

‘성실하다’라는 말의 의미를 사전에서 찾으니 ‘정성스럽고 참되다’라는 뜻이라고 한다. 그러나 이주노동자에 대해 이 말을 쓰면 ‘4년 10개월간 회사를 옮기지 못했다’는 뜻이다. 자발적인 직장 이동의 권리를 박탈당해 한 회사에서만 일하고 있는 이에게 ‘성실 근로자’라는 칭호를 고용노동부가 붙여주었기 때문이다. 회사를 한 번이라도 바꿨다면 ‘불성실’하다는 말이니 노동자에 대해 이보다 더 모욕적인 표현이 있을까? 고용노동부가 이들을 조금이라도 노동자로 생각한다면 이런 반노동자적인 표현을 어떻게 버젓이 사용할 수 있을까?

더욱 심각한 문제는, 이 제도로 인해 이주노동자는 사실상 10년 가까이 한 회사의 소유물로 전락하게 된다는 것이다. 회사의 선택을 거쳐 추천을 받아야만 이주노동자는 ‘성실’이라는 자격을 얻어 한국에서 계속 일할 수 있기 때문이다. 체류 연장과 취업을 빌미로 이주노동자의 발목에 족쇄를 채워 일을 시키면서 그에게 ‘성실 노동자’라는 허울을 씌우는 것이야말로 이윤배반적이며

비인간적인 정책이라 하지 않을 수 없다.

이 제도 하에서 이주노동자들은 한 명의 노동자가 아니라 ‘회사의 소유물’이자 ‘생산수단의 일부’로 전락하고 있다. 이 제도로 인해 기업체들은 10년 가까운 기간 동안 회사를 떠나지 못하는 노동력을 가지게 되었고, 이주노동자들에게 한국인들이 기피하는 ‘더럽고, 힘들고, 위험한’ 일을 떠맡길 수 있게 되었다.

‘성실근로자제도’로 인해 기업들이 노동력을 확보하여 이윤을 추구하는 동안, 이주노동자들은 노동자로서의 권리를 박탈당한 채 사적인 소유물이 되어 강제노동에 시달리고 있다. 국가가 나서서 이를 관리하고 통제하는 시스템이 매우 정교하다는 점에서, 이를 두로 ‘현대판 노예제도’라는 지적이 아깝지 않아 보인다.

3. 사업장 변경 사유 고시의 문제

정부는 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유’를 정하여 고시하고 있으며, 이 ‘사유’에 포함되지 않는 경우 이주노동자는 직장을 이동할 수 없다. 금년 1월에도 새로운 고시가 발표되었는데, 내용을 살펴보면 이해하기 어려운 점이 많다.

고용노동부는 이 고시의 앞머리에서 “사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하는 경우”를 정하고 있으며, 이에 해당하지 않으면 직장 이동을 할 수 없도록 하고 있다. ‘사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 인정하는 경우’를 고용노동부가 자의적으로 정해놓고 노동자의 권리를 제한하는 것이 가능하다는 것을 어떻게 이해해야 할까. 이마저도 이전의 고시에 비해 조금씩 변화되고 있는 것을 보면, 사회통념이 계속 변하고 있다는 말인데, 어떤 이유로 사회통념이 변하고 있다는 것인지 그 근거는 보이지 않는다. 결국 고용노동부는 자신의 생각을 ‘사회 통념’이라고 주장하고 있는 것으로 보인다. 노동자의 권리를 제한하는데 ‘사회통념’이 이렇듯 자의적으로 손쉽게 이용되고 있으니, 정부의 빈곤한 논리를 이해하기 어렵다.

더욱이 이 고시가 ‘외국인근로자의 책임이 아닌’ 사유가 있을 경우 사업장 변경을 하도록 하고 있는 바, 이 역시 근거가 무엇인지 알 수 없다. 노동자가 자신의 책임이 아닌 사유가 있어야만 직장 이동을 하도록 하는 제도가 존재할 수 있는 것조차 이해하기 어려우며, 이러한 악법이 외국인에 대해서만 적용되는 근거도 알 수 없다. 이러한 근거가 과연 헌법에 근거한 것인지에 대해서도 묻지 않을 수 없다. 한국인 노동자들도 회사의 책임이 있을 때에만 다른 직장으로 갈 수 있는가?

2019년 고시의 내용 중 제4조(근로조건 위반)를 보면, ‘월 임금의 30퍼센트 이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우’, 또는 ‘월 임금의 10퍼센트 이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우’ 이주노동자는 직장 이동을 할 수 있다. 그런데 이러한 규정의 근거가 무엇인지 역시 이해하기 어렵다. 50퍼센트의 금액을 58일동안 지급하지 않았다면 고용주는 책임이 없다는 것인가? 또한 29퍼센트의 임금을 110일 동안 지급하지 않아도 고용주는 문제가 없다는 말인가? 이런 경우 이주노동자가 직장 이동을 하지 못해야만 하는 이유는 대체 무엇인가? 이주노동자가 아무런 고통을 겪지 않았기 때문이라는 것인가? 근로기준법상 임금을 14일 이상 지급하지 않으면 고용주에게 책임을 묻고 처벌하는 것과 다르게, 고용허가제에서 고용주의 책임을 왜 이렇게 차별적으로 규정하는 것인지 이유를 알 길이 없다. 고용노동부는

고용주의 책임에 대해 보편타당한 근거와 이유를 제시해야 한다.

더욱이 문제가 되는 것은, 해당 임금지급 지연이나 근로시간 감축에 대해 고용주의 책임을 인정하는 기간을 사건 종료일로부터 4개월로 한정하는 것이다. 임금체불이 명확하고 근로시간 감축이 명확하여 이주노동자가 피해를 당했음에도 불구하고 이를 4개월이 지나 신고하면 사건의 책임을 묻지 못하게 하는 것이 어떤 보편타당한 근거에 의한 것인지 알 수 없다. 임금체불과 산업재해의 경우 권리구제 시한을 3년으로 하고 있는 것과 비교할 때 이 기간은 지나치게 짧게 설정되어 있기에 이주노동자의 권리를 심각하게 훼손하는 것이다.

이렇듯 기업체가 근로기준법을 위반하여 처벌받는 경우에도 이 고시 내용에만 해당하지 않으면 이주노동자가 근무처 변경을 못하는 것이 정당한 것일까? 그렇다면 근로기준법의 처벌 기준은 왜 존재하는 것인지, 그리고 이주노동자에 대해 이토록 이중적이고 차별적이며 불리한 기준을 적용하는 것인지에 대한 합당한 근거를 정부는 제시해야 할 것이다.

5. 이주 운동 진영의 연대를 통한 헌법 소원 제기를 위하여

지금까지 고용허가제의 문제와 한계에 대해 지난한 과정을 통해 지적이 되어 왔다. 제도의 부분적인 개선을 위해 노력하는 방안도, 제도 폐지와 대안제도 도입을 위해 노력하는 방안도 지난 10년간 별달리 성과를 내지 못했다. 이번 정부에서도 별다른 해결책을 기대하기 어렵다. 현장의 목소리를 담은 운동적인 외침에 문재인 정부 역시 귀 기울이지 않기 때문이다.

이제 이주 운동의 또 다른 방안을 찾는 것이 필요해 보인다. 사회적 운동 뿐만 아니라 법적 대응을 통한 이주 진영의 운동도 검토되어야 한다. 특히 직장 이동권 문제야말로 가장 심각한 사안이므로 우선적으로 대응 방안을 찾아야 한다.

직장 이동권 박탈 문제는 지난 2009년에 헌법소원이 제기되어 2011년 합헌 결정을 받은 바 있다. 그러나 헌법소원이 제기된 내용 중 일부에 대해서는 검토가 제대로 이루어지지 않았으며, 전체적인 논리 역시 지나치게 입법자의 재량을 넓게 인정하고 있어 납득하기 어려운 점이 있다. 특히 판결문에서 합헌 판결의 근거로 ‘외국인근로자의 무분별한 사업장 이동을 제한함으로써 내국인근로자의 고용기회를 보호’할 수 있다고 제시하고 있으나, 이주노동자 고용이 내국인 노동자를 구하지 못하는 업체에 대해 적용되고 있고 임금 상승에도 영향을 미치지 않고 있음을 볼 때 판결 내용이 현실을 제대로 반영하고 있는지 의문이다. 이주노동자들이 9년 8개월 기간 동안 자발적으로 직장 이동을 단 한 번도 할 수 없는 현실을 판결에 반영하도록 하기 위해 또 다시 헌법소원을 제기해야 할 필요성이 있어보인다.

2011년 결정 당시 두 명의 재판관이 합헌 결정에 반대의견을 밝혔으며, 다른 한 명의 재판관은 명확하게 위헌 의견을 냈다. 직장 이동의 권리가 이주노동자의 중요한 권리임을 인정한 3명의 재판관이 있었음을 볼 때, 희망이 전혀 없는 것은 아니라고 보여진다.

물론 우리가 헌법소원을 제기한다고 하여 손쉽게 헌법불합치 판결이 내리지지는 않을 것이다. 다만 이 과정을 통해 고용허가제의 독소조항이 가진 문제점을 사회적으로 알리는 동시에 UN인종차별철폐위원회, ILO 등 국제적 인권 기구를 통한 문제제기가 이루어지도록 해야 하며, 국제적 인권단체들과의 연대를 통해 문제의식을 더욱 확산시켜야 할 것이다. 또한 국내적으로 이러한 법적 대응을 통해 이주 인권단체들간의 다양한 연대가 이루어지며, 전술적인 사안별 대응투쟁 뿐만

아니라 공동의 운동 전략을 더욱 심도있게 다듬을 수 있기를 바란다.

간통죄에 대해 네 번의 합헌 결정을 거쳐 결국 위헌 결정이 내려지기까지 25년의 시간이 걸렸음을 볼 때, 우리의 싸움이 쉽게 끝나지는 않겠으나 정의로운 결정이 결코 멀리 있지도 않다고 하겠다. 노동자의 권리를 부당하게 짓밟고 있는 현행 고용허가제에 대해 우리가 굴복하지 않고 맞서 싸운다면, 결국 합리적인 결정을 통해 이주노동자에게 정당한 권리를 돌려줄 수 있을 것이다.

사업장 변경 관련 해외사례¹⁾

재단법인 동천 권영실

국가	비전문 단기인력 도입 프로그램	기간	사업주 변경	변경 조건	참고	근로조건	노동시장 테스트	영주 기타
캐나다	단기외국인력제도 (TFWP) ²⁾	비숙련 1년 (연장가능)	원칙적 불가능	Open work permit이 아닌 경우, 취업허가 조건변경을 먼저 신청하고 새로운 사업주도 허가를 받아야 함. 사업주에 의한 부당대우(abuse)가 인정되는 경우 open work permit 발급 가능. 단, 이후 재신청은 불가.	계절농업노동자의 경우 새로운 work permit 불요	중위임금을 최저임금으로 적용	노동시장영향평가, 구인공고	low-skill 5년 후
미국	H-2A(저기술 농업)	H-2A는 1년 (3년까지 연장가능)	원칙적 불가능	새로운 사업주가 허가 받은 경우	실질적으로 변경이 어려워 법을 개정해야 한다는 논의	최소급여조건 동일한 근무조건	구인공고, 내국인고용 노력	지원 가능
	H-2B(저기술 비농업)	H-2B는 10개월 (3년까지 연장가능)	원칙적 불가능	새로운 사업주가 허가 받은 경우		최소급여조건 동일한 근무조건	구인공고, 내국인고용 노력	지원 가능
호주	사업주후원인력제도 Subclass 457 (2018 폐지 후 TSS 482 대체) ³⁾	최대 4년	횟수 제한 없이 가능	사업주 변경에 2주 소요, 체류기간 연장은 불가 (Temporary Skill Shortage 482 새로운 사업주가 먼저 지명해야 함)	취업종료 후 90일 동안 구직 가능 (60일)	시장임금	일부직종 구인공고	지원 가능
뉴질랜드	필수기술인력제 (Essentials Skills)	6~12개월 계약 (저숙련은)	가능	Skill shortage직종의 경우 사업주만 변경 가능, 그 외의 경우 직장, 지역, 더 낮은 기술군으로 변경가능	3년 이후에는 출국 후 12달 이후 다시 취득	숙련에 따른 체류기간, 최소임금	노동시장 테스트 구인노력	

1) 외국인력 도입 노동시장테스트 연구, 현대경제연구원, 법무부 연구용역(2016), 각국의 외국인근로자 고용관리체계 사례연구, 설동훈 외, 노동부 연구용역(2004)

2)

드	Work)4)	최대 3년)			가능		의무	
독 일 5)	임시취업 프로그램 (Temporary Employment)	계절노동자, 아기 돌봄이 등 상이	불가능	본국에 돌아가서 새로운 취업허가 받거나 정부의 사전 승인		최소급여조건		33월 후 지원
영 국	Tier 5 (워킹홀리데이 포함)	1~2년간			영역별로 상이			
아 일 랜 드	취업허가6) (Work Permit)	2년 (3년까지 연장 가능)	1년 후 가능	체결 시 예상하지 못했던 근로조건에 변화가 있는 경우(근로 지역 변경, 시간 변경 등), 1년 전에도 가능	근로종료 후 4주 내	최소급여조건	구인공고	5년 후 지원 가능
덴 마 크	선별등 재취업허가제도 (Positive List Work Permit Scheme)	최소 3년, 이후 4년 연장 가능	불가능	계약기간 종료시 가능	계약만료 후 6개월까지 거주 하며 구직가능	시장급여	없음	5년 후 가능
스 웨 덴	Work Permit7)	2년 (최대 2년 갱신)	불가능	최초 24개월 내 변경시 new work permit 필요, 24개월 이후 같은 직종에서 일하고자 하는 경우 새로운 work permit 불요, 다른 직종인 경우 필요	사직/해직 후 3개월 동안 구직 가능 (체류허가신청)	급여, 근무조건 승인 필요	구인공고(법적 구속력 없음)	4년 후 가능
싱 가 폴	S 타입 고용패스 (S Pass) 중급숙련8)	최대 2년	불가능	새로운 사업주가 S Pass를 신청해야 함. 사전에 S Pass를 취소할 필요는 없음	취업 종료 후 7일 이내에 출국	최소급여조건	없음	가능
	취업허가제도			새로운 사업주가 WP 신청 전에		최소급여조건	없음	

	(Work Permit) 인력부족직종			취소해야 함. 특정 출신국, 특정 직종의 경우 예외(새로운 사용자가 사전승인을 받고, 기존 사용자가 이동에 동의시)		없음		
홍 콩	외국인 가정부	무제한 계약 갱신	원칙적 불가능	사안별로 변경신청을 검토하여 허가	신규계약 못한 경우 2주 내 출국	최저임금, 중위값 권장		
	보충노동력 수입	최대 2년						
일 본	특정기능 1호 신설 (농어업, 간병, 차정비)	최장 5년	가능	최초 비자 받은 분야 내에서 허용, 재류관리청에서 신고	전문성 취득 후 특정기능 2호로 변경 가능	내국인 이상		2호 가능
	기능실습제도	3년, 최장 5년	원칙적 불가능 (사전승인 필요)	예외적으로 도입기업이 폐업·도산하거나 사업을 축소하여 인원 정리를 수행하는 등 연수가 실시될 수 없는 경우	3년 후 특정기능1호 가능			
대 만	외국인거주 허가제도 (Alien Resident Certificate)	1-3년 (최대 12년 연장 가능)	원칙적 불가능	예외 사유 해당시 변경, 주관기관의 허가 필요	2주 내, 두 차례 구인구직 만남 (인력중개회사 가 알선 책임)	균등대우	외국인력 고용공지	5년 후 가능

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/temporary-foreign-workers-your-rights-protected.html>

3) <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482>

4) <https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/apply-for-a-visa/about-visa/essential-skills-work-visa>

5) 비유럽경제지역의 전문인력 유치를 위해서 EU에서 협약된 블루카드(EU Blue Card)제도를 운영하고, 저숙련인력은 유럽 내에서 고용하여 비유럽 국적소지자중 저숙련 인력에 대한 비자는 폐지함. 독일과 영국 등은 동유럽 국가로부터 노동시장테스트 없이 충분한 공급을 받고 있기 때문에 비유럽 국가들로부터 저숙련 인력을 받아들이기 유인이 없음

6) <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Changing-Employer/>

ILO의 이주근로자 보충협약(제143호, 1975) 제14조 (a)

“이주노동자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간 동안 취업을 목적으로 자국의 영토 내에 합법적으로 거주한다는 조건 하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간동안 계약을 하도록 하는 경우에는 그 노동자가 첫번째 고용계약을 완료하였다는 조건 하에서, 이주노동자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주는 반면, 취업을 자유롭게 선택할 수 있도록 할 수 있다”

: 스웨덴/ 일정 기간 이후 변경 가능하도록 하는 방안/ 영주자격 신청을 가능하도록 하는 방안

UN의 이주근로자권리협약 제52조 제3항 (a)

"고용국은 이주노동자가 국내법이 정하고 있는 기간 동안 그 영역 내에서 합법적으로 체류하고 있는 것을 조건으로, 보수활동을 자유로이 선택할 권리를 갖도록 할 수 있다. 다만, 그 기간은 2년을 초과할 수 없다."

안전하고 질서있고 정규적인 이주를 위한 글로벌 컴팩트 (GCM)

목표 6: 공정하고 윤리적인 채용을 촉진하고 노동자에게 양질의 일자리를 보장하는 여건을 보호한다

22. 우리는 현 채용 메커니즘이 공정하고 윤리적이라는 것을 보장하고, 모든 이주노동자를 모든 형태의 착취와 학대로부터 보호하여 일다운 일을 보장하고 출신국과 목적국에 대한 이주노동자의 사회경제적 기여를 최대화하기 위해 현 채용 메커니즘을 검토할 것을 약속한다.

g) 더 많은 일다운 일(decent work)의 기회와 국제인권법과 노동법에 대한 준수를 촉진하는 동시에 이주 노동자가 최소한의 행정적 부담만을 가지고 고용주를 변경하고, 자신의 체류의 조건과 기간을 변경할 수 있도록 하는 노동 이주와 공정하고 윤리적인 채용 절차를 수립하고 강화한다.

: 적어도 속한 분야 내에서 또는 노동 분쟁이 있는 경우 사업장을 변경할 수 있도록 하는 방안, 정확한 노동시장 평가 및 방화벽 전제

7) <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/Changing-jobs.html>

8) <https://www.mom.gov.sg/faq/s-pass/what-if-an-s-pass-holder-wants-to-change-employers>