



고용허가제 이주노동자 강제노동 피해 증언대회

"이주노동자 사업장 이동권을 보장하라!"

○ 일시: 2020년 10월 18일(일) 오후 3시~5시

○ 장소: 경향신문사 13층 민주노총 대회의실 (서대문역 5번 출구 100m)

○ 주최: 고용허가제 헌법소원 추진모임

사회: 송은정 (이주노동희망센터 사무국장)

인사말: 우다야 라이 (이주노조 위원장)

이주노동자의 사례 증언

: 폭행과 감금- 제조업 노동자 사례 (이주민센터 동행)

: 인권이 갇힌 섬- 어업노동자 사례 (익산노동자의 집)

: 현대판 노비- 농업노동자 사례 (지구인의 정류장)

: 금품요구 사례, 산재사망자 동료로서 트라우마 겪는 사례 등

상담사례로 본 문제점에 대한 발표: 원옥금 (이주민센터 동행 대표)

현장실태와 고용센터의 문제점 발표: 우삼열 (아산이주노동자센터 소장)

헌법과 국제기준 위반 강제근로의 문제 (헌법소원 대리인단 정진아 변호사)

질의응답 및 전체 토론

※ 이주민방송 유튜브 채널로도 라이브 중계할 예정입니다.

<이주노동자의 피해사례 증언 1>

폭행과 감금 – 제조업 노동자 사례

원옥금 (이주민센터 동행 대표) 발표 자료의 <사례 3> 참고

인권이 갇힌 섬- 어업 이주노동자 사례

정리: 김호철 (익산노동자의 집)

이름: LOPES M

M은 2014년 7월 처음 한국에 어업 이주노동자로 왔습니다. 근로계약을 맺은 군산 개야도라는 섬에서 일을 하게 되었습니다. 당시에 여러 인권침해가 있었지만, 무엇이 인권침해인지도 몰랐을뿐더러 ‘성실근로자’로 한국에 다시 와서 일하기 위해서는 사업장을 바꾸면 안되었기 때문에 사업주가 시키는 대로 일을 해야 했습니다. 덕분에 2019년 4월 4년 10개월의 체류기간을 채우고, 2019년 7월 성실근로자로 다시 한국에 올 수 있었습니다. 역시 같은 섬의 같은 사업장으로 왔습니다. 한국에서의 생활은 변함없이 사업주가 시키는 일을, 사업주가 시키는 때에 해야 했습니다.

그러다 지난 2020년 7월 인권단체에서 개야도를 방문해서 우리의 생활에 관해 여러 질문을 하면서, 일한 시간에 따라 임금을 받아야 한다는 것과 계약서에 명시된 사업장이 아닌 곳에서 일을 시키면 사업주의 동의가 없어도 사업장 변경이 가능하다는 사실을 알게 되었습니다. 하지만 여전히 개야도에서 나가는 것이 자유롭지 못했기에 실행에 옮길 생각은 할 수 없었습니다. 9월 초 몇몇 친구들이 개야도를 나가면서 여객선 매표소에서 사업주와 실랑이가 벌어졌고, 심지어 경찰이 출동해서야 친구들이 여객선을 타는 모습도 보았습니다. 그러다 9월 중순 노동부에서 사람들이 개야도에 왔다 나가는 편에 아무런 제지를 받지 않고 여객선을 탈 수 있었고, 이전에 개야도에서 나온 친구들이 있는 쉼터로 왔습니다.

저의 근로계약서에는 해태양식장(배**)으로 사업장이 되어 있습니다. 그러나 실제로는 다른 사업장으로 근로계약을 맺은 친구들과 함께, 계약서상의 사업주의 배우자인 해태양식장(유**)에서 일해야 했습니다. 또한 해태양식장은 보통 8월부터 이듬해 3월까지만 일했고, 3월부터 7월까지는 해태양식장 사장의 배인 명*호를 타고 멸치와 주꾸미 등을 잡아야 했습니다. 그 중 멸치 조업 시기에는 어획량에 따라 하루에 두 번 바다에 나가 조업을 하기도 했으며, 멸치 조업 후에는 멸치 건조와 그물 손질까지 하루에 15~20시간 까지도 일을 하기도 했습니다. 그렇다고 해서 월급을 더 받은 것도 아닙니다. 저의 월급

은 성실근로자로 재입국했다고 200만 원을 받다가, 올해 4월부터는 230만 원을 받았습니다. 그러나 이러한 임금 지급 시기와 금액을 확인할 수가 없었습니다. 저는 체크카드만 사용하였고, 급여 통장은 사업주가 보관하고 있었기 때문입니다. 그런데 이번에 쉽터에 와서 통장을 재발행해서 확인할 수 있었습니다. 더불어 그렇게 배에서 조업할 때는 밥이 제공되지 않았고, 빵이나 초코파이만 먹을 수 있었습니다.

이제라도 개야도에서 나와 쉽터에 왔고, 쉽터 선생님을 통해 사업장 변경이 이루어질 수 있다고 해서 기다리고 있습니다. 앞으로 사업장 변경이 되면, 친구가 있는 제주에 가서 일하고 싶습니다.

<이주노동자의 피해사례 증언 3>

현대판 노비- 농업 이주노동자 사례

정리: 김이찬 (지구인의 정류장)

이름: VORN, YIN

(이하는 노동청에 제기한 진정서 내용을 요약한 것입니다.)

1. 노동조건 개괄

VORN은 2017년 4월 24일 입국하여 27일부터, YIN은 2019년 4월 3일 입국하여 그 달 6일부터 사업주(이**)의 지시에 따라, 밀양 소재 농막 샌드위치 패널 가설 숙소에서 머물며, 인근의 14개의 비닐하우스에서 깻잎을 심고 재배, 수확하는 노동을 하였음.

노동자들이 재직할 당시 이 농장의 상시 노동자는 진정인들 2인 포함 9명이었음. 사업주는 수확 차례에 걸쳐 인근의 6곳의 농장에 노동자들을 강제파견하여 일하게 하였음.



VORN의 숙소: 여성노동자 4명 거주



YIN의 숙소: 여성노동자 1명 거주

2. 문제 내용

(1) 근로계약과 다른 노동시간의 착취 (최저임금법의 위반 : 시급 약 6,000원 선)

사업주는 근로계약서의 근로시간에 대한 내용을 전혀 무시하고, 월급을 자기 마음대로 정하여 과소 지급하였음. VORN의 근로시간은 07:00~17:00로 정하고, 휴게시간은 2시간으로 정하고 있음. 같은 장소에서 같은 시간을 노동하는 YIN의 근로계약서의 근로시간은 07:00~17:00로 정하고 휴게시간은 120분으로 정하고 있음. 그런데 두 사람은 6~7명의 다른 노동자와 함께 같은 장소에서 공히 사업주의 지시를 받아 근무하였음. 따라서 그 실제 노동시간도 거의 같음.

그러나 사업주는 근로계약의 내용은 무시하고 자신의 필요에 따라 하루 노동시간을 매일 10시간~10.5시간의 노동을 하게 하였고, 그와 같은 상시적인 초과노동에 대해서는 일체의 수당도 지급하지 않으면서, “몇 시간 일하든 상관없이 15박스만 따라(수확해라)!”며, 노동시간에 대한 질문을 호도하였음.

이에 따라 예컨대 2020년 3월의 경우, 노동자들의 월 순수노동시간 합은 294.9시간인

데, 임금은 1,630,000원만 지급하여 평균시급이 5,527원에 불과하여 최저임금법을 어기고 있음.(1,630,000÷294.9시간).

(2) 수시 불법 파견 노동

인신매매형 파견노동임. 사업주는 노동자들에게 수시로 다른 사업장 3곳 이상에 강제 파견하여 노동하게 하였음. 총 강제파견 장소는 6곳 이상이지만, 현재 동영상과 사진 등으로 확인할 수 있는 파견사업장과 그 농장의 소유주와 파견된 날짜는 다음과 같음.

작업장명	주소	(노동자들이 우선 확인한) 강제파견 노동 일자
농장 1	밀양시 **면	- 2019.12. 06 (오전 06:39) - 2020. 8. 13 (저녁 17:00)
농장 2	밀양시 **면	-
농장 3	밀양시 **면 (80동)	< 영상자료 있음.> 2019.08.19.(AM06:22) / 2020. 06. 20.(V:)/ 2020.06.29. (P) / 2020.07.16. (P) 2019.07.24.(PM14:32)/ /2019.7.25./2019.7.27./2019.07.28.(PM17:38)/ 2019.08.16.(PM17:37)

사업주는 노동자들을 수시로 파견하였으며, 노동자들이 이를 거절하면 당일 예고없이 휴업을 시키고 “무노동 무임금”을 주장하면서, 임금을 삭감하였음. 사업주는 7~9명의 노동자들을 2~5인씩 묶어서, 이웃한 사업주의 깃잎농장 2장소와, 주거지에서 6.2km 떨어져 있는 대형농장에 강제파견하여 노동하게 하였음. 이와 같은 파견노동을 할 때는 짧게는 2~3일씩, 길게는 1주일~10일씩 보냈음. 예컨대, 2019년 7월 26일, 대형농장에는 여러 명의 다른 사업주들의 이름으로 고용된 노동자들까지 불러모아 강제노동을 하게 하였음.

61	1	110	87	110	110	109	72	X	X		
	2	170	252	172	165	155	108	154	237	179	
	3	155	209	129	137	116	80	95	177	118	
	4	181	225	146	146	176	111	124	208	142	
	5	0	252	152	167	169	101	142	185	161	
	6	82	196	127	126	107	73	86	155	119	
	7	0	232	130	159	128	106	111	192	171	
	8	82	87	86	93	88	76	69	119	85	
	9	158	207	118	116	106	66	86	147	103	
	10	159	157	139	139	112	86	88	150	172	
	(5)										
32	11	0	0	288	286	239	171	181	324	244	
	12	0	0	407	264	280	176	196	384	273	
7(전)	13	0	107	115	109	116	88	90	177	22	X
정	14	0	0	470	374	325	191	229	406	254	
	15	0	0	335	296	270	168	194	315	244	
수	16	0	0	296	267	241	175	210	303	224	
	17	0	0	349	238	260	186	161	385	263	
이	18	0	0	418	349	349	247	269	471	339	
	19	0	0	364	319	306	130	249	434	280	
	20	0	0	325	289	252	190	206	387	288	
	21	0	0	317	290	209	166	190	298	241	
	22	0	0	246	243	190	143	187	290	200	
원	0	142	120	107	75	103	166	108	52		
예	0	167	121	111	77	105	140	123	46		
문	0	161	124	121	87	125	147	112	54		
상	0	180	122	125	81	119	146	117			
에	0	153	91	108	90	94	138	111			

이 농장 농가 등

하 농장 2019.7.26

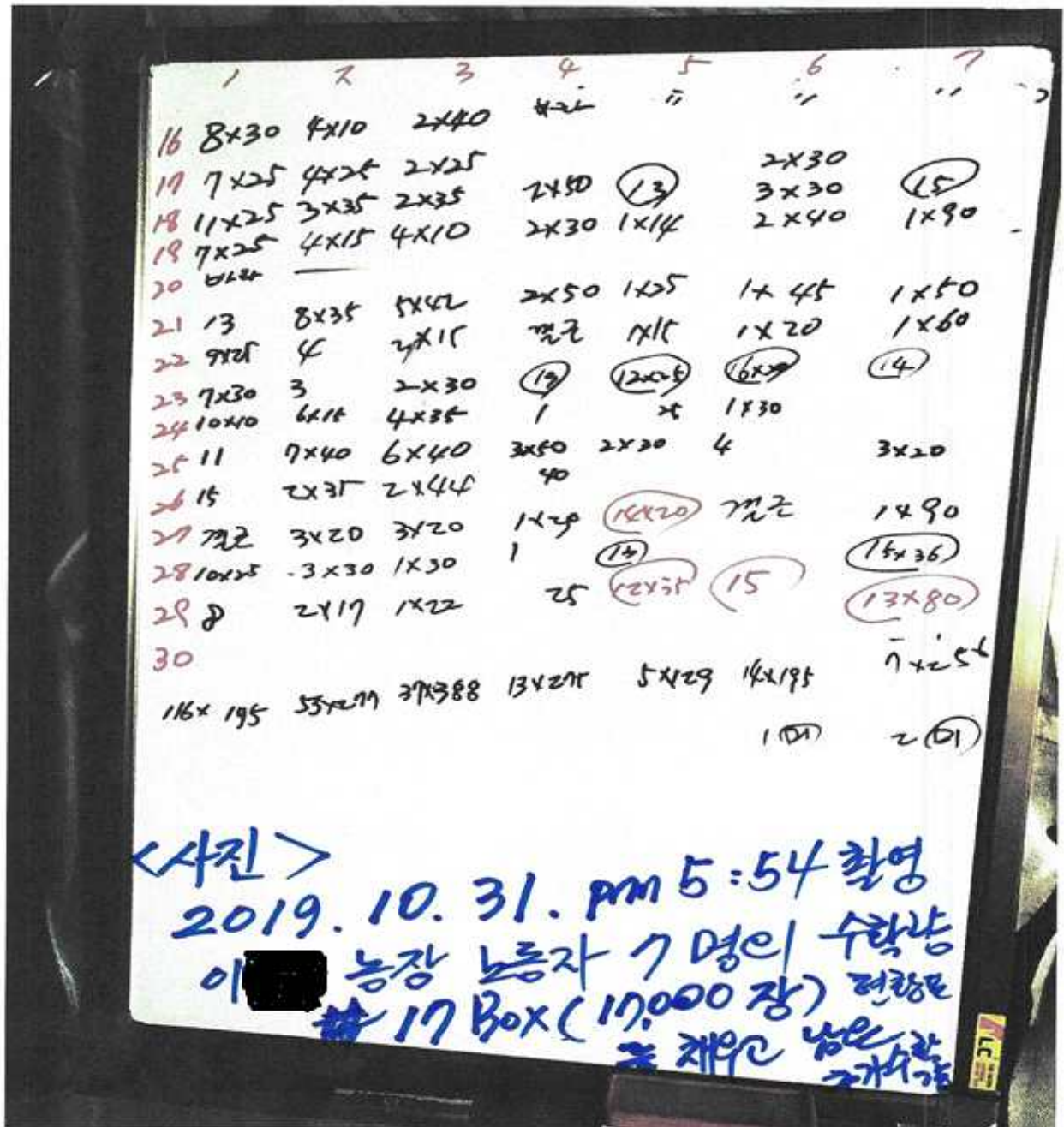
<2019년 7월 26일> 의 '허** 농장' 강제 파견노동 현황을 보여주는 수확량 현황표>

당일 사업주인 이**이 파견한 노동자가 5명임을 알 수 있음.

(3) 노동시간은 무시하고, 생산량으로만 임금계산을 함.

아래 <2019.10월 하반기의 노동자별 추가 수확량 현황판>

사업주의 직접지시를 받아 '야채포장, 생산관리, 경작지 관리'를 하는 2명의 노동자를 제외한 '수확 담당' 7명의 노동자의 수확량 계산표. 노동자별 하루 기본할당량 : 17 Box (1Box = 깻잎20장1묶음 × 50묶음) 수확. 개인별로 1일 기본수확 할당량 (17box=깻잎 17,000장)을 채우고 추가로 수확하여 남거나 부족한 수확량을 적은 것임. ("7×25"의 의미는 7box 와 25묶음을 추가로 수확했다는 의미임. 또한 "14×20"이라고 적고 동그라미를 그린 것은 총수확량이 하루 할당량 17box에 못 미치기 때문에 이후에 부족한 만큼 1box당 4,000원의 임금을 삭감해야 한다는 표시임. "15"라고 붉은펜으로 적은 것은 할당량에서 2Box가 미달하므로 8,000원의 임금을 삭감한 것임.)



사업주는 노동자들과 근로계약서에서는 1일 8시간 노동의 최저임금을 지급하기로 하였으면서도 실제로는 위 사진과 같이, 한국 노동시장의 사정을 잘 모르는 노동자들에게 자기 맘대로 '1일 수확물 할당량(깃잎 17,000장)'을 정하여 부과하고, 이를 채울 때만 1일 임금을 지급하고, 노동시간은 무시하였음. 그리고 진정인들이 할당량을 채우지 못하면 임금을 추가로 삭감, 착취하였음.

(4) 무급휴직의 강요- 휴업수당의 미지급

사업주는 수시로 노동자들을 위 장소로 불법적으로 파견하여 노동하도록 강요하면서, 자신의 농장에 "일이 없다"는 이유로 "다른 농장에 가지 않을 거면 놀고 임금을 삭감하

겠다!”고 하면서 임금 삭감을 강요하였음. 특히 2020년 7월의 임금은 YIN의 경우 8일간 쉬게하고, 총 노동시간은 (220시간에 이르지만) 휴업일을 결근처리하여, 1,432,000원의 임금만 지급하였음.

(5) 노동시간의 착취

사업주는 VORN과는 07:00~17:00, 1일 휴게시간 2시간, 휴일은 ‘월 2일’로 정한 근로계약을 맺었고, YIN과는 07:00~18:00, 1일 휴게시간을 3시간, 휴일을 ‘월 4일’로 정한 근로계약을 맺고 한 작업장에서 노동을 하게 하였음. 그러나 실제로 고용주가 부과한 노동시간은 9명의 노동자에게 동일하게 적용되었음. 이에 따르면 실제로는, 1일 소정 노동시간은 06:00~17:40, 휴게시간은 12:00~12:40으로 40분이어서, 1일 노동시간이 10.5 시간 이상에 이르는 경우가 대부분이고, 월 휴일은 2일만 제공하였음.

따라서 위 추가노동시간에 대한 임금(매일 약 2~2.5시간 분의 추가노동 임금)을 지급하여야 하나, 사업주는 이를 전혀 무시하고 그 임금을 지급하지 아니하였음.

YIN이 2020년 8월 3일 “하루 10시간 반을 노동을 하게 하고 임금이 적다.”라는 취지로 사업주의 아내에게 “하지만 사모님. 하루일 우리는 10시 30분 일해요. 하지만 사장님은 우리보고 8시간 하기로 해요.”라며 노동시간에 대해서 문의하자, “두 시간은 똑같다. 다른 집에도 물어봐라. 전부 다 6시, 5시 마치잖아. 그 대신 **집에는 가스도 안 넣어주고, 아무 것도 안준다 하더라. 그런데 월급은 똑같애”라고 두 시간 노동을 더하게 하는 것을 마치 숙소에 가스를 넣어주는 것에 대한 대가인 것처럼 역지를 부리는가 하면, 2020년 9월 2일에는 YIN이 다시 “우리는 (계약서는 8시간)인데 10시간 30분 일하고 있어요. 2시간 30분 짤라? 이렇게? (사장님) 알아요?”라고 항의하자, 사업주의 아내는 다시 “2시간 30분 동안 너네 화장실 다니고, 이렇게 가는 것도 있어. 전부다. 사실은 그래서 시간이 들어간단니까. 저 위에 **한테 가서 물어봐. 전부다 똑같애. 이거 **사장님(다른 고용주)이 적어온거야.”라며 엉뚱한 핑계를 대다가 노동자가 재차 “사장님. 계약했어, 우리는. 8시간 일해요. 이렇게. 요즘은 우리는 10시간 반 일해요.”라고 재차 항의하자, “알았다. 내일부터 5시에 마치자. 그러면 그거는. **가 지금 6시에 가서, 5시에 마치더라. 마, 똑같이 해. 알았다.”라고 말하며 노동시간이 전혀 줄지 않는데도, 마치 줄여준 것처럼 호도하였음.

사업주는 VORN이 노동을 시작한 2017년 이전부터 2020년 9월 2일까지 점심 휴게시간을 40분만 주는(하루 휴게시간 40분) 등 과도하게 노동시간을 착취해 오다가, 2020년 9월 3일 노동자들이 위와 같이 항의하자 그제서야 “그럼 내일부터는 오전 8시에 나와서 20분 쉬고, 오전 9시에 나와서 20분 쉬고, 오전 10시에 나와서 20분 쉬고 알아서 8시간을 일해라!” 라고 처음으로 말하였음.

즉 사업주는 노동자들의 근속기간 내내 출퇴근 시간을 정해서 일하도록 지시하고 휴게 시간을 단 40분만 주면서 실제 노동시간이 8시간이라 우기면서 임금을 착취해온 것임.

(6) 최저임금 미만 임금체불액 계산

VORN 체불임금내역 (산정기간: 2017.5.20.~2020.9.2) 원

연/월/일	실제노동시간 합	실근로시간에따 른 최저임금	임금지급 일	실지급액 C	최저임금 미달액 A-C	숙소제공료명 목 공제 가능액	체불액
17년5월20 ~6월19일	286	1,850,420	06월20일	1,300,000	550,420	60,000	490,420
6월20일~7 /19	319	2,063,930	07월21일	1,300,000	763,930	60,000	703,930
7월20일~8 월19일	308	1,992,760	08월21일	1,275,000	717,760	60,000	657,760
8월20일~9 월19일	297	1,921,590	09월20일	1,400,000	521,590	60,000	461,590
9월20일~1 0월19일	297	1,921,590	10월20일	1,325,000	596,590	60,000	536,590
10월20일~ 11월19일	264	1,708,080	11월21일	1,300,000	408,080	60,000	348,080
11월20일~ 11월30일	110	711,700	12월05일	600,000	111,700	20,000	91,700
12월1일~1 2월31일	253	1,636,910	01월02일	1,200,000	436,910	60,000	376,910
18년1월	275	2,070,750	02월02일	1,702,000	368,750	60,000	308,750
2월	275	2,070,750	03월02일	1,702,000	368,750	60,000	308,750
3월	313.2	2,358,396	04월02일	1,702,000	656,396	60,000	596,396
4월	302.4	2,277,072	05월03일	1,642,000	635,072	60,000	575,072
5월	313.2	2,358,396	06월04일	1,642,000	716,396	60,000	656,396
6월	302.4	2,277,072	07월02일	1,542,000	735,072	60,000	675,072
7월	313.2	2,358,396	08월03일	1,600,000	758,396	60,000	698,396
8월	313.2	2,358,396	09월03일	1,422,000	936,396	60,000	876,396
9월	270	2,033,100	10월02일	1,642,000	391,100	60,000	331,100
10월	313.2	2,358,396	11월02일	1,702,000	656,396	60,000	596,396
11월	302.4	2,277,072	12월03일	1,702,000	575,072	60,000	515,072
12월	313.2	2,358,396	01월02일	1,702,000	656,396	60,000	596,396
19년1월	313.2	2,615,220	02월01일	1,736,800	878,420	60,000	818,420
2월	280.8	2,344,680	03월07일	1,636,800	707,880	60,000	647,880
3월	313.2	2,615,220	04월02일	1,736,800	878,420	60,000	818,420
4월	302.4	2,525,040	05월02일	1,736,800	788,240	60,000	728,240
5월	313.2	2,615,220	05월31일	1,736,800	878,420	60,000	818,420
6월	151.2	1,262,520	07월02일	581,000	681,520	60,000	621,520
7월	172.8	1,442,880	08월02일	1,009,200	433,680	60,000	373,680
8월	198.4	1,656,640	09월02일	1,402,800	253,840	60,000	193,840
9월	256.3	2,140,105	10월02일	1,702,000	438,105	60,000	378,105
10월	315.4	2,633,590	11월04일	1,536,600	1,096,990	60,000	1,036,990
11월	253	2,112,550	12월02일	1,636,800	475,750	60,000	415,750
12월	262	2,187,700	01월02일	1,570,080	617,620	60,000	557,620
20년1월	245.8	2,111,422	##### #	1,533,700	577,722	60,000	517,722

20년2월	259.2	2,226,528	##### #	1,636,220	590,308	60,000	530,308
20년3월	294.7	2,531,473	04월02일	1,636,220	895,253	60,000	835,253
20년4월	282	2,422,380	05월04일	1,636,220	786,160	60,000	726,160
20년5월	295.6	2,539,204	06월02일	1,636,220	902,984	142,000	760,984
20년6월	218.6	1,877,774	07월02일	990,800	886,974	142,000	744,974
20년7월	171.7	1,474,903	08월03일	1,003,200	471,703	142,000	329,703
20년8월	281.6	2,418,944	09월02일	1,003,200	1,415,744	142,000	1,273,744
20년9월	21.2	182,108			182,108	9,470	172,638
계		84,899,273		58,500,260	26,399,013	2,697,470	23,701,543

YIN 체불임금내역 (산정기간: 2019.6.12~2020.9.3)

연/월/일	실제노동 시간합	실근로시간에따 른최저임금	임금지급 일	실지급액 C	최저임금 미달액 A-C	숙소제공료명목 공제가능액	체불액
19년6월	187	1,561,450	07월 02일	1,035,600	525,850	74,670	451,180
7월	247	2,062,450	08월 02일	1,339,000	723,450	140,000	583,450
8월	301.8	2,520,030	09월 02일	1,469,600	1,050,430	140,000	910,430
9월	301	2,513,350	10월 02일	1,702,000	811,350	140,000	671,350
10월	315.4	2,633,590	11월 04일	1,736,800	896,790	140,000	756,790
11월	301.6	2,518,360	12월 02일	1,636,800	881,560	140,000	741,560
12월	263.2	2,197,720	01월 02일	1,603,400	594,320	140,000	454,320
20년1월	279	2,396,610	02월 03일	1,602,420	794,190	140,000	654,190
20년2월	274.4	2,357,096	03월 02일	1,636,720	720,376	140,000	580,376
20년3월	294.9	2,533,191	04월 02일	1,636,720	896,471	140,000	756,471
20년4월	282.3	2,424,957	05월 04일	1,636,720	788,237	140,000	648,237
20년5월	295.6	2,539,204	06월 02일	1,636,720	902,484	140,000	762,484
20년6월	218.6	1,877,774	07월 02일	1,597,560	280,214	140,000	140,214
20년7월	228.2	1,960,238	08월 03일	1,432,520	527,718	140,000	387,718
20년8월	272.8	2,343,352	09월 02일	1,636,720	706,632	140,000	566,632
20년9월	21.2	182,108			182,108	9,340	172,768
계		34,621,480		23,339,300	11,282,180	2,044,010	9,065,402

(7) 퇴직금 지급문제

사업주는 2020년 9월 3일, 노동자들이 “근로계약서대로 근로를 하겠다. 07시에 출근하여 16시에 퇴근하는게 근로계약에 맞다.” 요구하자, 이해할 수 없는 조건으로 다시 근로계약을 맺기를 강요하고, 숙소 사용료와 전기세, 물세 등등을 추가 납부하라고 요구하였음. 아울러 기존에 강요해왔던 도급제 방식을 다시 주장하며 “오전 06시에 반드시 출근하고 하루 15박스를 무조건 채워라.”라며 실질적 도급제로 일할 것을 요구하였음. 이에

노동자들은 사직의사를 밝히고 퇴직하였음. 이에 사업주는 퇴직금 지급의무가 있음.

(8) 연차휴가수당을 지급해야함.

사업장에는 태국노동자 2명, 베트남노동자 2명, 캄보디아노동자 5명 등 9명이 근무하였음. 사업주는 연차휴가수당을 지급하였어야 하나, ‘연차는 농협축협에는 근로자에게 제공의 의무가 없는 것으로 압니다.’라고 일방적으로 주장하고 있음.

(9) 외국인노동자 고용 등에 관한 법률 및 관련 시행령 등에 따른 사업장변경조치

사업주는 “이 앞집, 옆집에서 다 그렇게 한다. (‘06시 출근 17시 30분 퇴근, 하루 17박스 = 깻잎 17,000장 생산 및 포장)”라며 노동시간 착취 및 근로계약 위반이 당연한 듯 이야기하고 있고, 노동자들이 이의 시정을 요구해도 묵살하고 “06시에 출근하고 15box (깻잎 15,000장)라고 여전히 근로계약을 위반한 별도의 계약을 강요하고 있음. 이와 더불어, 노동자들을 마치 인력회사처럼 부려, 인근 농장 등에 파견하여 노동하도록 강제하고 그 차액을 챙겨왔음. 이에 근로계약 위반, 외국인근로자고용법 위반에 대해 노동청이 신속한 조사를 하고 직권에 의한 사업장 변경 처리를 해야 함.



<이주노동자의 피해사례 모음>

사업장 변경 허용 대가로 금품 요구 사례

이주노동자노동조합(MTU) 취합 사례

1. 이름: 퍼우델(Paudel) 국적: 네팔. 한국 입국: 2016년 6월

퍼우델은 미나리 농장에서 일했습니다. 농장 일이 너무 힘들었습니다. 계속해서 옆드려서 일해야 했습니다. 같은 일 반복해서 오랫동안 해서 허리에 이상이 생겼습니다. 병원에도 여러번 가서 진료 받았습니다. 그러나 나아지지 않았습니다. 그래서 농장주에게 농장에서 나가고 싶다고 얘기했습니다. 농장주는 거절했습니다. 일 안하고 쉬기도 했는데 낫지 않았습니다. 여러 번 농장 변경할수 있도록 해달라고 요청했는데 결국 농장주는 돈을 요구했습니다. 돈주고 싶지는 않았습니다. 그러나 노동자에게 선택의 여지가 없었습니다. 일도 계속해서 할 수 없는 상황이었습니다. 사장이 200만원 달라고 했습니다. 퍼우델은 그만큼 돈을 줄 수 없으니 150만원 준다고 했습니다. 결국 사장이 150만원을 받고 농장이직서를 써주었습니다. 2명이 농장에서 일했는데 두 명 다 150만원씩 돈주고 농장 변경했습니다. 이전의 농장에서 장시간 일할 때 임금도 제대로 받지 못했습니다. 농장 변경할 때도 돈 주어야 했습니다. 너무나 억울하고 부당하다고 생각합니다. 우리가 원하는 대로 사업장 변경할 수 있어야 합니다. 사업주에게 모든 권리를 주는 이 고용허가제를 바꿔야 합니다.

2. 이름: 거네스(Ganesh) 국적: 네팔. 한국 입국: 2015년 6월

한 금속 공장에서 일을 했었습니다. 금속에 도정(spray)하는 일 했습니다. 물건 들어올리는 일, 옮기는 일 계속 했습니다. 너무 많이 일하니까 허리가 아프기 시작 했습니다. 병원에 갔고 물리치료 했는데 낫지 않았습니다. 일을 계속 할 수 없어서 사장한테 이 사업장에서 다른 사업장에 보내 달라고 했습니다. 사장은 다른 데 가고 싶으면 돈 달라고 했습니다. 그래서 50만원 주고 사업장 변경했습니다. 저는 사장이 돈 받는 것은 불법이라고 알고 있으면서도 내 마음대로 사업장 변경할 수 없어서 어쩔 수 없이 돈을 주었습니다. 저뿐만 아니라 사장이 돈 요구해서 사업장 변경하는 노동자들이 많이 있습니다. 사장의 동의 없이 사업장 변경할 수 없는 이 잘못된 제도를 폐지해야 합니다.

미얀마노동자 사례

서 약 서

상기본인은 외국인 취업관련 계약기간 3년을 채우지 못하고 중도에 무단결근으로 인하여 근로계약을 해지함에 있어서 사업주께서 지불한 외국인 취업관련 비용을 급여에서 정산하고 추후근거리 동종업체에 취업하지 않을것을 서약하고 약속합니다. 만일 위 사항이 지켜지지 않을 경우 민. 형사상의 책임을 질것을 약속합니다

취업관련비용내역	마약검사비 35,000
	외국인 입국대행수수료: 632,000
	통역및 편의제공비; 72,000
	각종대행신청서류비: 85,000
	상해및보험료: 100,000
	합계; 924,000원

이름: 인/서명
외국인등록번호;

서 약 서

상기 본인은 외국인 취업관련 계약기간 3년을 채우지 못하고 중도에 무단결근으로 인하여 근로계약을 해지함에 있어서 사업주께서 지불한 외국인 취업관련 비용을 급여에서 정산하고 추후 근거리 동종업체에 취업하지 않을것을 서약하고 약속합니다. 만일 위 사항이 지켜지지 않을 경우 민.형사상의 책임을 질 것을 약속합니다.

정산할 금액

내역		금액
취업관련 비용 내역	외국인 입국대행 수수료	632,000
	통역 및 편의 제공비	72,000
	각종 대행 신청서류비	85,000
	상해및 보험료	121,900
	소계	910,900
기타경비	사장님 연수원 출장비 (경비 + 인건비)	500,000
	사장님 근로복지공단 출장비 (경비 + 인건비)	300,000
	부장님 출입국 사무소 출장비	200,000
	사무실 공무관련 업무비	300,000
	소계	1,300,000
합계		2,210,900

성명 [REDACTED] TUN

서명 [REDACTED]

외국인 등록번호 [REDACTED]

2020 년 5 월 12 일

(출처: 미얀마노동자복지센터)

임금체불 확인되었으나 고용센터에서 지연시킨 사례

방글라데시 노동자 모니르 외 1인 사례

노동자들은 섬유업체에서 2016.6.15부터 일했습니다. 임금체불 액수가 568만 원에 달했습니다. 임금을 제대로 지급하지 않는 사업장에서 더 이상 일을 할 수 없어서 2018. 3. 15. 중부지방고용노동청 의정부지청에 관련 법령 및 지침에 의거하여 사업장변경 신청을 하였습니다. 5인 미만 사업장이어서 초과수당 없었고 기숙사비도 한 달 25만 원씩이나 내야 했습니다. 아울러 사업장변경절차 심사과정에서 사업주는 임금체불 사실을 인정하지 않고, 노동자들이 사업장을 무단으로 이탈하였다는 취지의 신고까지 하였습니다.

의정부지청은 2018. 4. 5자 체불임금 등 사업주확인서를 통해 체불임금사실을 확인하였음에도 즉시 사업장변경 절차를 진행하지 않고 사업장변경신청을 한 시점인 2018. 3. 15부터 약 2개월 후인 2018. 5. 14. 사업장변경을 허가하였습니다. 고용센터에서 사업장변경 절차를 지연시켜 진행함으로 인해 고용허가 기간인 3년 중 사업장변경 허가 전까지 2개월, 그 이후 구직활동 기간 3개월 합계 5개월 동안 일정한 소득을 얻지 못하는 피해를 입게 되었습니다. (이주노조, 최정규변호사 취합)

사업주의 고의적인 이탈신고로 피해입은 사례

방글라데시 노동자 미자누르 사례

미자누르는 사장 아들(서류상 대표)과 계약기간을 2014.2.12.부터 2017.2.11까지 36개월로 하는 근로계약을 체결하였습니다. ‘사장님’이 실질적으로 이 사건 회사의 경영에 관여하고 있었습니다. 사장이 사업장의 사무실에 상주해 있었고, 사장 아들은 일주일에 한 두 번 사업장을 방문하는 정도였습니다. 미자누르는 위와 같은 근로계약으로 2014. 2. 12부터 생산직으로 근무를 시작하였고, 2014.8.13 부당해고가 있기까지 성실히 근무하였습니다. 고의로 근무를 태만히 하거나 동료들과 마찰을 일으킨 사실도 없습니다. 일하기 시작한 뒤 한 달 정도가 지난 시점부터 무거운 물건(침대 부품 등)을 옮기는 작업 때문에 허리 통증이 생기기 시작하여 몇 차례 병원을 가기 위해 조퇴를 신청한 적이 있었으나 매번 이를 거절 당하였습니다.

2014.8.13 정상 출근하였으나 허리 통증이 심해 사장 배우자에게 통증을 호소하였는데 조퇴를 허락받지는 못하여 오전까지는 근무할 수밖에 없었습니다. 미자누르는 같은 날 오후 1시경 허리 통증을 이유로 사장에게 조퇴를 신청하였는데, 사장은 ‘회사가 바쁘니까 일해라’고 하면서 조퇴 신청을 받아주지 않았고, 통증이 심하다고 호소하자 어깨를 미는 등 폭행을 가하면서, ‘너희 나라로 돌아가라, 너 필요 없다. 여기서 나가라’고 소리쳤습니

다. 고용허가제 하에서 노동자는 사업주 동의가 없으면 사업장 변경을 할 수 없기 때문에 사업장 변경 신청서에 서명을 해달라고 요청했습니다. 그러나 사장은 서명을 거부하면서 나가라는 취지의 말만 반복했습니다.

미자누르는 심한 허리 통증으로 인해 일을 할 수가 없는 상태였기 때문에 공장에서 더 이상 일을 하지 못하고 기숙사에서 쉬고 있었습니다. 그러자 사장은 같은 날 오후 2-3시경에 다시 기숙사로 와서 문을 두드리며 나가라고 했습니다. 아무런 보호조치 없이 무작정 나갈 수 없었던 미자누르는 기숙사 방문을 잠근 채 기숙사 안에 숨어 있었습니다.

미자누르는 사장 아들(서류상 대표)로부터 해고 얘기를 들은 후 2014.8.14 (목요일) 고용노동부 의정부고용센터를 방문하였습니다. 그러나 의정부고용센터는 오전에 사람이 너무 많아서 상담을 못했고 점심 무렵 회사 기숙사로 다시 돌아왔습니다. 사장은 기숙사에 있던 미자누르에게 와서 계속 기숙사에서 나갈 것을 강요하였습니다.

그 이후인 2014.8.15(금요일)부터 8.17(일요일)까지는 연휴였는데, 미자누르는 기숙사에서 숙박하면서 기숙사와 사업장 근처에서 머물러 있었습니다.

2014.8.18(월요일) 고용노동부 의정부고용센터를 다시 방문하여 외국인업무를 담당하고 있는 직원에게 사업장 변경 가능성에 대해 문의하였습니다. 의정부고용센터는 사실을 확인을 위해 사장 아들(또는 사장)에게 전화를 걸었고, 이 과정에서 미자누르의 의정부고용센터 방문 사실이 사장 아들 측에 알려지게 되었습니다. 같은 날 오후 5시경 미자누르가 사업장으로 돌아왔는데, 같은 사업장에서 근무하는 다른 외국인노동자인 ***은 미자누르가 고용지원센터에 방문했다는 점 등을 이유로 미자누르를 폭행하였습니다. 자기도 사업장 변경을 생각하고 있었는데, 미자누르가 먼저 이런 문제를 만들어서 본인이 사업장 변경을 하는 데 지장이 생길 것 같아, 이에 불만을 가지고 폭행을 한 것입니다. 미자누르와 ***은 경찰서에 가서 조사를 받았고, 그 과정에서 사장과 사장 아들도 경찰서로 왔습니다. 경찰서에 온 사장과 사장 아들은 물의를 일으켰다는 이유로 미자누르를 때리려고 하였습니다. 이에, 미자누르는 사업장에 돌아가면 사장 아들 측과 동료들이 폭행할 것이 두렵다고 호소하였고, 경찰관은 미자누르를 인근 모텔에 데려다 주었습니다.

미자누르는 2014.8.19 의정부고용센터를 방문하여 사업장 변경 가능성을 재차 문의하였고, 미자누르는 의정부고용센터의 제안에 따라 사업장 변경 신청서 양식에 사업장 변경 신청 사유를 표시하고 서명하여 제출하였습니다. 다음날인 2014.8.20까지 모스크 등에서 지내면서 고용지원센터의 연락을 기다렸습니다. 2014.8.21 오후 3시경 양주경찰서로부터 문자를 받고 ***의 폭행사건과 관련하여 진술하기 위해 양주경찰서를 방문했습니다. 이 자리에는 사장 아들 측과 ***도 출석하였습니다. 미자누르는 같은 날 오후 5시 40분경 고용노동부 의정부지청으로부터 ‘일단 출근하라’는 권고 연락을 받았습니다.

2014.8.22 정시에 출근하였으나, 아무도 일을 지시하지 않아 기숙사에 들어가서 대기하고 있었습니다. 그런데 사장이 낮 12시 무렵 기숙사에 와서 욕을 하면서 나가라고 했

습니다. 미자누르는 못 나가겠다고 하고 기숙사에서 버티고 있었습니다.

그러자 사장은 오후 2-3시경 이탈신고를 한 후 다시 기숙사로 와서, 미자누르에게 고용노동부 의정부지청에 ‘외국인근로자 고용변동신고’(‘이탈신고’)를 했다고 하면서 ‘너 필요 없으니 나가라’고 하였습니다. 이탈신고가 된 채로 쫓겨나면 다른 직장을 구할 수도 없어 생계가 막막한 상황이었기 때문에, 미자누르는 사업장 변경 신청서에 서명해달라고 재차 요청했으나, 사장은 이미 이탈신고를 했으니 변경 신청서에 서명해줄 필요가 없다고 하면서 서명을 거부하였고, 파출소에 신고하여 미자누르를 강제 퇴거시켰습니다. 경찰은 ‘사장이 나가라고 했으므로 짐을 싸서 나가야지 안 그러면 수갑을 채우고 형사처벌 받을 수 있다’는 취지로 경고하여 미자누르는 떠밀려 나올 수밖에 없었습니다.

이탈신고로 인해 출입국에 통보되었고 미등록체류자가 되어버렸습니다. 그래서 다른 방법이 없어서 노동청에 부당해고로 진정을 했고, 이겨서 복직판정을 받았습니다. 복직하려 했더니, 고용허가제 E-9비자가 박탈되었다고 고용센터에서는 자기들이 어떻게 할 수 없다고 했습니다. 변호사 도움으로 고용센터를 상대로 국민권익위원회에 진정을 했고, G-1 비자를 갖고 생활했습니다. 국민권익위원회에서 E-9비자 회복하라고 판단 나와서 다시 일할 수 있게 되었습니다. 이 전체적인 과정이 거의 6-7개월 걸렸습니다. (이주노조, 재단법인 동천 취합)

산재사망자 동료로서 트라우마 겪는 사례

농약살포 일로 인해 어려움 겪는 사례

포천이주노동자센터 김달성 대표 취합 사례

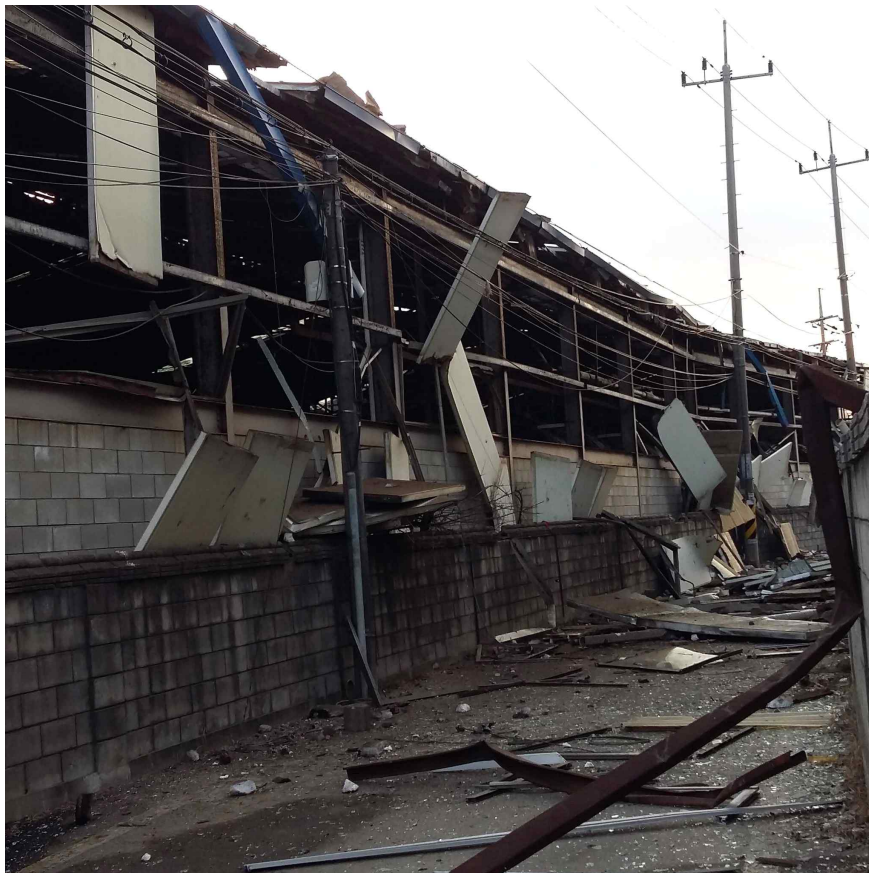
<사례1> 한국은 국제노동기구ILO 핵심협약 8개 중 4개를 비준하지 않고 있다. 그 기구의 압력을 받으면서 수십 년째 미루고 있다. 그 네개 중 두 개가 강제노동 금지 조항이다. 강제노동은 노동자 본인의 자발적 동의나 선택 없이 하는 노동이다.

한국에 강제노동이 있는가?

있다.

이주노동자들 가운데 많다. 외국인노동자를 고용하는데 필요한 법·제도가 고용허가제법이다. 그런데 이는 이주노동자의 직장 이동의 자유를 기본적으로 박탈한다. 지극히 제한한다. 여기서 강제노동이 빈번하게 생기는 것이다.

스리랑카에서 온 노동자 칸타(가명)는 좋은 사례다. 취업비자로 재입국한 지 2년 된 그가 일한 공장은 가죽공장이었다. 그 공장은 7달 전 큰 산재를 일으켰다. 보일러 폭발 사고로 2명이 죽고 8명이 크게 다쳤다. 작업장에는 안전관리자도 안전시설도 없었다.



(성산레텍 폭발사고 현장 2020.1.31. 사진 김달성)

칸타는 이 사고에서 기적적으로 생존했다. 허나 심각한 외상후스트레스장애로 정신과치료를 받게 되었다. 그 장애와 함께 헛배가 부른 증상도 생겼다.

불안과 공포로 인해 그 공장에서 노동을 계속할 수 없었던 칸타는 사측에 일터 이동을 위한 허락을 요구했다. 누차 요구했으나 고용주는 완강히 거부했다. 그렇게 여섯 달을 보냈다. 지옥같은 나날을 보냈다. 함께 일하던 동료 노동자들이 사지가 찢겨 죽거나 팔다리가 부러진 현장에서 먹고 자며 계속 일한다는 사실은 그 어떤 고문보다 고통스런 일이었다.

칸타가 만약 그 공장을 스스로 나간다면 그는 즉시 미등록체류자가 되고 만다. 왜냐하면 그와 같은 이주노동자는 일터 이동을 위해서 반드시 고용주의 허락을 받아야 한다는 법·제도가 시퍼렇게 살아있기 때문이다. 지옥같은 6개월 동안 칸타가 한 노동은 분명 강제노동이었다. ILO협약을 비준하면 그것은 곧 국내법과 같은 효력을 갖는다. 우리나라가 속히 그 핵심협약 모두를 비준하기 바란다. 비준하여 칸타와 같은 이주노동자들의 강제노동이 어서 빨리 사라지길 바란다.

...

대학병원의 진단을 받은 뒤 사측에 다시 요구했다. 사측은 그제서야 마지못해 사인을 해줬다. "목사님, 여기 와서 금방 없어졌어요. 그 증상이 없어졌어요. 이제는 배 부르지 않아요." 그는 허허하며 웃었다. 다른 공장으로 옮긴 그가 환하게 웃었다.

<사례 2> 미잘(가명)이 일곱달 동안 투쟁했다. 사지를 탈출하기까지 7개월이 걸렸다. 그가 일하는 가죽공장이 대형 산재사고를 일으킨 건 지난 1월 말이었다. 보일러가 폭발해 노동자 둘이 현장에서 죽고, 여덟 명이 크게 다쳤다. 그 기업은 해마다 2천여 명 산재로 죽이는 코리아의 세계 최고 산재기록에 도움을 주었다. 그 공장엔 안전관리사가 없었다. 그 작업장엔 안전시설도 없었다. 자본-기업의 이윤, 착취 극대화 위해 노동자 생명을 극소화하는 원리만 그 회사에는 충만했다.

큰 사고에서 기적적으로 생존한 미잘은 사고 직후부터 사측에 일터이동을 위한 사인을 요구했다. 노동자가 안전한 일터를 찾아가는 건 지극히 당연한 행동이다. 그러나 일터 이동 허가권을 갖고 있는 고용주는 거부했다. 기가 막힐 노릇이다.

미잘은 정신과 치료를 받았다. 외상후스트레스장애를 앓았다. 숙면을 취하지 못하고, 작은 소리에도 크게 놀라며 불안에 떨었다. 그는 사측에 누차 요구했다. 허나 사측은 완강히 거절했다. 고용주는 먹잇감을 물은 악어처럼 미잘을 놓지 않았다.

그는 체념하며 노동을 계속할 수밖에 없었다. 동료 노동자가 사지가 찢겨 죽은 작업장에서 계속 일을 하고, 미사일 폭격 맞은 듯 폭파된 공장 옆 기숙사에서 잠을 자는 일은 고통 그 자체였다. 악몽을 수시로 꿔다. 그에게 사측은 가죽을 가공하는 과정에서 사용하는 화학품을 다루도록 강요했다. 두어 달만에 목에 종양이 생겼다. 외상후스트레스장애를 앓으며 맹독 화학품을 매일 취급하는 강제노동은 죽음보다 싫은 일이었다. 그런데다가

언제 또 대형 산재사고가 날지 모른다는 불안은 그를 더욱 괴롭혔다.

암 일지도 모른다는 동네 의사의 말을 듣고 대학병원을 찾아갔다. 조직검사를 했다. 목의 살점을 떼어 하는 조직검사를 위해 살점을 떼고 온 날, 미잘은 사측에 다시 강력 요구했다. 다른 안전한 직장을 찾아가도록 허락해달라고 재차 요구했다. 사정도 했다. 애원도 했다.

다음날 사측은 마지 못해 사인을 해줬다. 그는 7개월 동안 싸워 직장 이동을 위한 허락을 간신히 받았다. 사지를 탈출하기 위해 싸운 7개월 동안 연옥같은 고통을 당했다.

코리아라는 국가는 기업을 위해 이주노동자의 직장 이동의 자유까지 박탈한다. 그 박탈을 위한 법·제도를 국회가 만들고 정부는 집행한다.

미잘은 이제 새 직장을 찾아가야 한다. 허나 자유롭지 못하다. 왜냐하면 노동부가 일방적으로 알선하는 사업장으로 가야만 하기 때문이다. 노동부 고용지원센터는 사업장에 대한 정보는 거의 주지 않고 일방적으로 알선한다.

<사례 3> 네팔서 온 노동자 C가 아침부터 농약을 뿌렸다. 비닐하우스 안에서 살충제를 살포했다. 면마스크 쓰고서. 3년전 취업비자로 입국한 그는 이 채소재배농장에서 줄곧 일했다. 살충제나 제초제를 비닐하우스 안에서 뿌리고 나면 두통이 심하고 밥맛도 떨어져 힘들지만 3년 동안 묵묵히 일했다. 그러나 이제는 견딜 수 없어 그는 다른 농장으로 가고 싶어한다.

축산농장으로 가고 싶어 농장주에게 요구했다. 일터 이동을 위한 허락을 누차 요청했으나 매번 거절당했다. 고용주의 허락을 받아야 일터 이동이 가능하도록 한 법·제도 때문에 그는 할 수 없이 오늘도 농약을 뿌리고 있다.

C가 지금 하고 있는 노동은 강제노동이다. 본인의 동의 없는 노동이기에 그렇다. 국제노동기구ILO는 강제노동을 금지하는 조항을 포함한 핵심협약 8개를 갖고 있다. 그 기구는 핵심협약을 비준하도록 한국에 촉구해왔다. 수십 년 그렸으나 우리는 아직도 그 절반을 비준하지 않고 있다. 강제노동을 금지하는 조항 두 가지는 그중 일부다.

그 핵심협약을 비준하면 그것은 국내법과 같은 효력을 갖는다. 강제노동을 금지하는 협약을 속히 비준하기를 바란다. 그걸 비준하여 이주노동자에게 강요하는 강제노동도 사라지길 바란다.

"사장이 계속 사인을 안 주면 어떻게 할 거예요?"

"나 그냥 불법 사람 될 거예요."

불법 사람이란 미등록노동자가 된다는 말이다. 고용주의 사인 없이 스스로 일터 이동을 하겠다는 말이다. 원치 않는 노동- 농약 살포 작업을 하다가 병들기보다는 차라리 소위 불법체류자가 되겠다는 거다. 불법체류자가 되더라도 강제노동은 거부하고 싶다는 게 그의 생각이다.



(경기도 북부 어느 농장 비닐하우스 안에서 농약 살포: 사진 김달성)

<사례 4> 이주노동자들 상당수는 직장 이동의 자유가 없다. 이동하려면 고용주의 사인을 받아야 한다. 고용주들은 성실한 이주노동자일수록 일터 이동을 허락하지 않는다. 먹잇감을 입에 물은 악어처럼 놓지 않는다.

이주노동자 K는 기업형 채소재배농장서 6년 동안 일했다. 주로 농약 살포하는 일을 했다. 했다고보다 강요당했다. 늘 두통과 식욕감퇴를 느낀 그는 일터 이동을 원했다. 맹독성 농약 뿌리다가 사지가 마비되거나 죽을 것만 같아 누차 사업장 변경을 위한 사인을 농장주에게 요구했다. 허나 그 때마다 돌아온 답은 폭언과 협박뿐이었다. 소처럼 일하는 그를 농장주는 악착같이 붙잡았다. 결혼한 지 5년 된 그는 아이가 없었다. 휴가를 받아 몇 차례 고향에 다녀 왔지만 임신 소식이 없었다. 그는 종합병원을 찾아갔다. 검사결과 무정자증이였다. 전문의는 임신불가 판정을 내렸다.

이 노동자는 일년 가까이 싸워 사업장 이동을 했다. 움막 같은 숙소문제, 농약문제, 저임금, 장시간노동, 휴일문제, 폭언, 협박 등 문제의 종합세트였음. 비닐하우스 백개 농장에 노동자는 세 명 일하는 고강도 노동 현장.

<상당사례로 본 문제점 발표>

임시사업장변경은 신청사유 발생하여 신청한 날 바로 조치해야 한다

원옥금 (이주민센터 동행 대표)

<사례 1>

쩐00, 국적 베트남, 1990년생. 2017년 입국, 2019년 7월에 김포에 있는 제조업 회사에서 근무, 주로 용접 업무함. 2020년 9월 5일에 한국인 팀장한테 폭행당했음. “업무 지시를 따르지 않다”는 이유로 따귀를 때리고 목살 잡고 흔들었음. 좌측 턱관절 타박상, 2주 치료 필요함.

경찰에 신고하고, 대곶파출소 경찰이 출동함. 사건 접수증을 발급받았고 9월 7일 병원에 가서 상해진단서 발급받고 관할 고용센터에 가서 상황을 알리고 사업장 변경을 해달라고 요청했지만 임시 사업장변경을 조치해주지 않고 “돌아가서 다시 사장한테 일하게 해달라고 해라, 사장이 일을 하게 해주면 계속 일하고 만약 또 폭행하면 그 때는 잠깐 다른 데에 가서 피신해라”, “경찰과 회사와 사건을 해결하는데 한 달을 줄테니 한 달 후에 해결되든 안 안되든 고용센터에 와라”라고 함. 노동자는 사업장변경을 원하고 있고, 폭행을 당했으니 사업장 변경 회수가 계산되지 않기를 원하지만 한국말도 잘 모르고 법도 모르고 도와주는 기관이 없고 경찰이나 사장, 고용센터를 상대할 때 너무 힘들고 자신감도 없고 폭행당한 사업장에서 계속 일해야 한다는 것은 지옥과 같고 폭행당한 사유로 사업장변경 처리를 사업주에게 요청했지만 사업주는 팀장의 책임이지 자신의 책임이 아니라고 동의해주지 않았음. 그래서 너무 지친 나머지 2주(9월 21일)까지 버티다 결국 사장과 합의해서 합의금(100만원)을 받고 사업장변경 되었지만 사업장 변경 횟수가 계산되었음.

<사례 2>

베트남 노동자의 이름은 웬00. E-9비자로 2018년 12월 9일 한국에 입국하여 일을 해왔으며 2020년 7월 8일부터 포항에 있는 회사에 근무하고 있음. 2020년 7월 31일(금) 오후 2시경 나이 많은 한국인 동료와 함께 작업을 하고 있는 중에 그 동료로부터 폭행을 당했음. 폭행을 당한 경위는 다음과 같음. 웬00씨는 당일에 관리자로부터 제품 검수하고 제품을 팔레트에 적재하는 업무를 지시받고 그 한국인 동료와 작업을 하고 있었음. 팔레

트 1개에 제품 224개를 적재하면 지게차가 다른 곳으로 옮기고 다시 새로운 팔레트에 제품을 적재하는 일을 반복하는 작업이었음. 그 작업을 하던 중에 웬00씨는 한 팔레트에 221개의 제품을 적재하고 새로운 팔레트를 준비하는 사이 그 동료나 나머지 제품을 적재하여 한 팔레트 적재를 마쳤는데 기다리던 지게차가 다른 곳으로 가버렸음. 그러자 그 한국인 동료는 웬00씨에게 욕설을 퍼부으며 야단을 쳤음. 웬00씨는 아무 잘못도 없는데 욕설을 듣는 것이 억울하고 화가 나서 제품을 박스에 던지듯이 놓았는데 그 순간 한국인 동료가 주먹으로 웬00씨의 얼굴을 강하게 때려 입이 터지고 피가 나는 상처를 입어 경찰에 신고하여 경찰관이 출동하고 진술을 하고 폭행 사건 접수증 및 병원 상해진단서를 확보했음.

웬00씨는 사업장 변경 횟수 3번을 다 썼으니 더 이상 사업장 변경 남은 횟수가 없어 너무 걱정되어 외국인노동자지원 상담센터 여러 곳에 연락하여 상담을 했음. 거기서는 사장한테 폭행당해야 사업장 변경을 할 수 있어 동료한테 폭행당한 경우는 사업장 변경 할 수 없다고 했음. 심지어 고용센터 외국인 담당자도 ‘어렵다’고 했음(녹음이 있음).

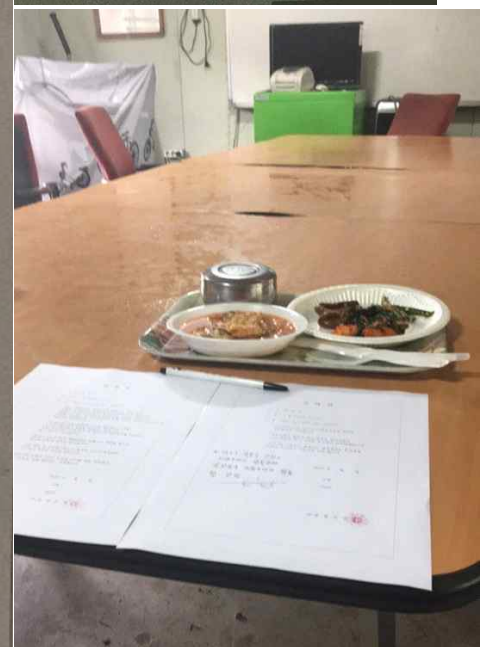
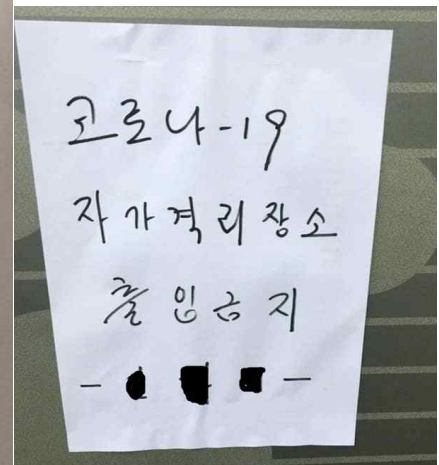
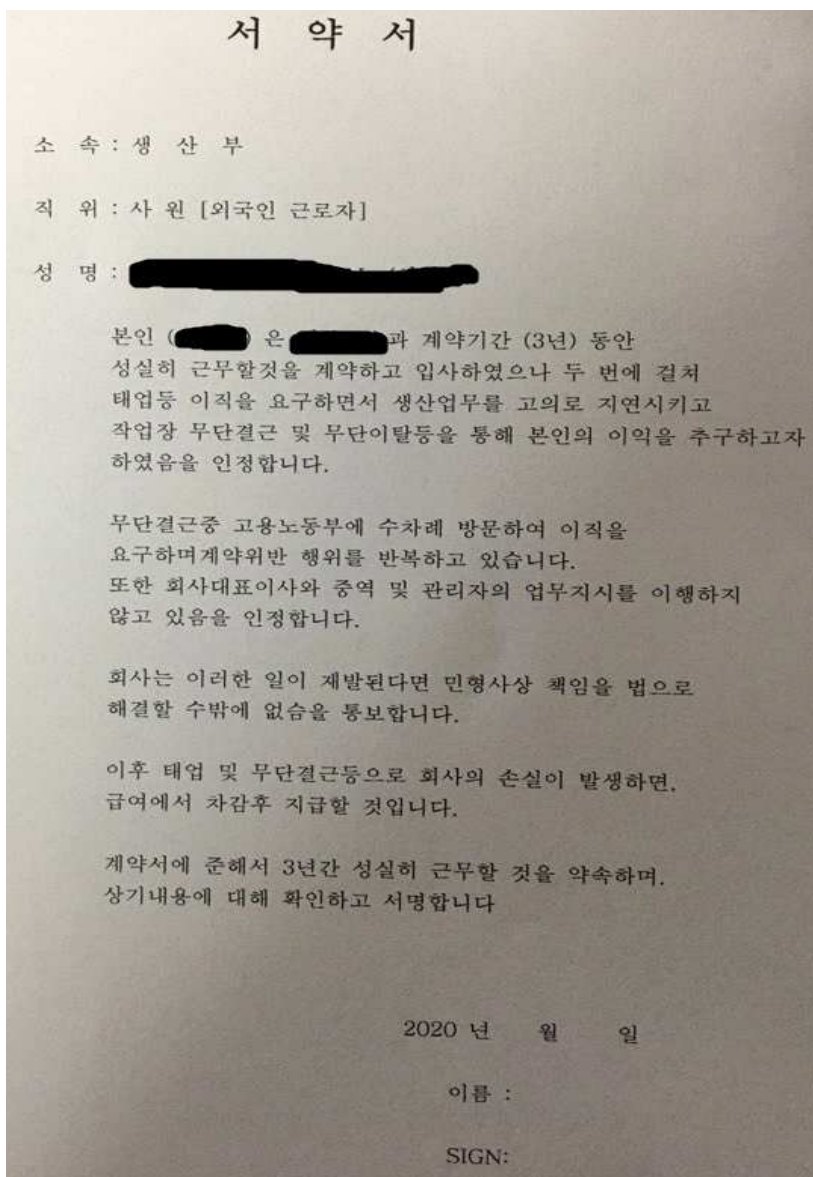
<사례 3>

이름은 안00, 1996년생이고 2019년 6월 한국에 입국하여 6월18일부터 00기업에서 용접 작업자로 근무하고 있는 베트남 노동자임. 주로 하는 업무는 용접인데, 용접가스로 인해 만성 비염에 시달리게 되었음. 일을 시작한지 6개월이 지났을 무렵인 2020년 1월 9일에 점점 심해지는 비염으로 작업을 할 때 숨을 못 쉴 정도가 되어 사장님께 동료를 통해 사정을 말씀드리고 사업장 변경을 요청했음. 그 당시 사장은 1년을 일하면 사업장 변경 해주겠다고 약속하였음. 그는 그 약속을 믿고 너무 힘든 몸이지만 참고 또 참으며 버텼음. 그리고 입사한지 1년이 된 2020년 6월 19일에 사장님께 동료와 함께 사업장 변경 동의 요청을 하였으나 거절당하였고, 몸이 안좋아 조퇴를 시켜달라는 요청도 거절당했음.

주말이 지나 6월 22일 아침 7시 30분에 출근하였는데 사장은 출근카드를 감추고 일을 못하게 하고 기숙사로 쫓아냈음. 다음날인 6월 23일 아침에도 출근을 하였는데 사장은 종이 한 장을 주면서 일하고 싶으면 3년간 열심히 일하겠다는 서약서에 서명하라고 했고 서명하지 않으면 일을 못하게 하겠다고 했음. 뿐만아니라 한국에는 백만 원만 주면 사람을 대신 패주고, 천만 원이면 물어버릴 수 있는 깡패들이 있다면서 그런 사람들을 잘 안다고 하며 말을 안 들으면 그들에게 시킬 거라고 폭행과 살해 협박을 했음.

다음 날인 6월 24일에 안00씨는 외출허락을 받고 고용센터에 찾아가 문제 해결을 요청했음. 그러나 사장의 노무수령 거부는 계속되었음. 7월 7일 출근을 하였는데 사장은 그에게 또다시 한국어로만 된 서약서를 주며 서명을 강요하였지만 그는 내용을 알 수 없어 서명을 거부하였음.

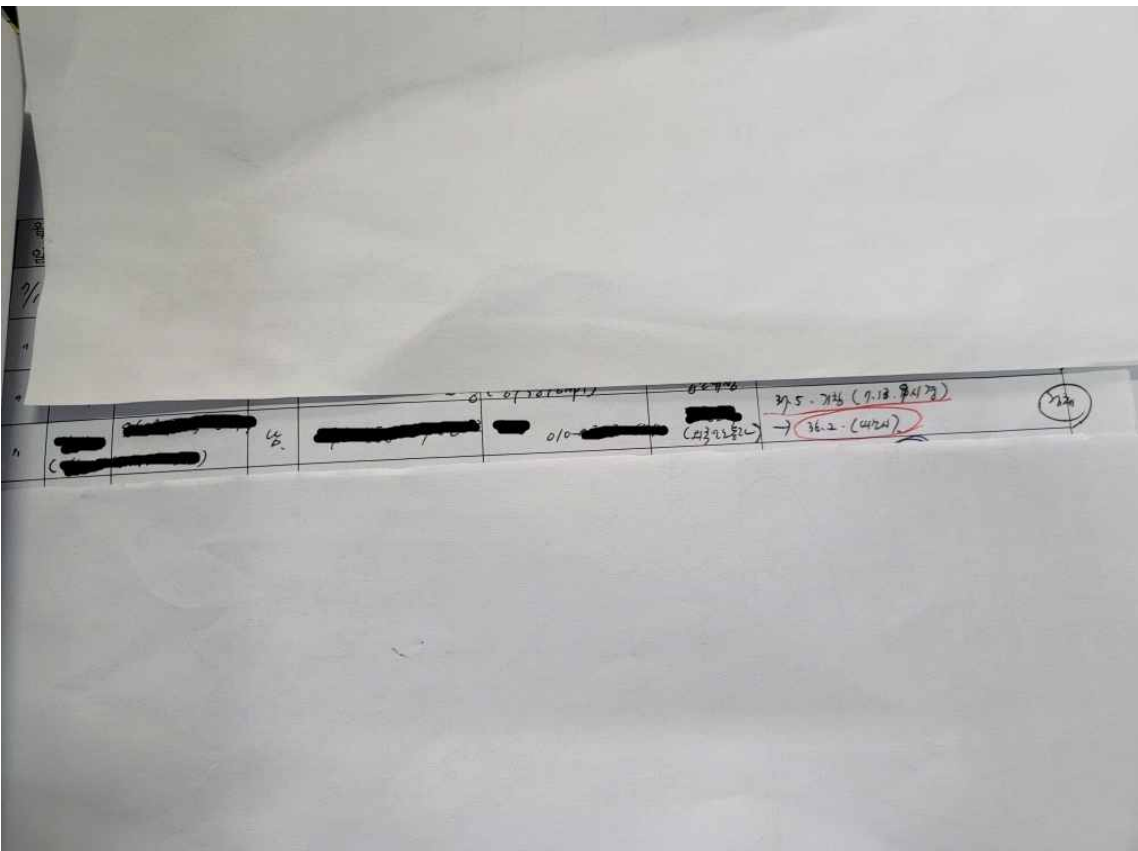
그 후 계속 사장은 그에게 일을 시키지 않았고 급기야 그를 코로나 환자로 몰아 감금
을 하기까지 했음. 7월 13일 오후 1시경에 사장은 그의 체온을 재고 그가 코로나에 걸렸
다며 119와 경찰에 신고하여 소방관과 경찰관이 출동하였는데 그는 열도 없고 아무 증상
도 없어 그들은 그냥 돌아갔음. 그러나 사장은 그를 억지로 보건소로 데려가 코로나 검
사를 받게 했고 회사로 돌아와 2주일 동안 격리를 해야 한다며 기숙사와 수십 미터 떨어
진 회사 방에 그를 감금하고 다른 직원이 오지 못하게 하고 안00씨도 나가지 못하도록
하였으며 문에 “코로나-19 자가격리장소 출입금지 안00”라는 경고장을 붙여 그를 수치
스럽게 했음. 그가 감금된 방은 사람이 숙식을 할 수 없는 곳으로 침대도 없고 물이 새
고 모기가 들끓는 곳이었음. 그가 항의를 하고 식사와 화장실은 어떻게 해야 하느냐 물
었지만 그냥 그곳에 14일 동안 있어야 한다며 가버렸음. 그는 그곳에 갇힌 밤 동안 의자
3개를 붙여 잠을 청하였지만 모기 때문에 도저히 잘 수가 없었음.



(서류에 서명하지 않으면 갇힌 방에서 풀려날 수 없었음. 창고에 갇혀 있을 때 서명해
야 나갈 수 있다고 서류를 창고 탁자에 놓음. 문밖에는 출입금지라고 써놓음.)



(감힌 방에서 의자를 붙여 놓고 자야 해서 잘 수도 없었음.)



(보건소에서 체온기록 36.2도인데 사장은 37.5도라고 거짓말로 보건소에 가자고 했음)

다음 날인 7월 14일 아침에 그는 배가 고파 10시경 경찰에 신고하였으나 경찰은 오지 않았음. 사장이 경찰한테 안00씨가 코로나19에 감염되어 자가격리 중이니 만나기 곤란하

다고 했기 때문임. 10시18분에 사장은 빵과 우유를 갖고 왔고 안00씨의 체온을 측정했는데 36.3도였음에도 그를 풀어주지 않았음. 그는 코로나에 걸리지 않았으며 나가게 해달라고 했더니 “네가 한 발자국이라도 나가면 경찰을 부르겠다”고 협박을 하고 문을 닫고 나갔음.

저녁 6시에 사장은 네팔인 동료와 함께 와서 또 서약서에 서명을 하라고 강요했음. 서명하지 않으면 계속 그 창고에 14일간 있어야 한다고 했음. 그는 서약서 내용을 아무것도 몰라서 서명을 하고 싶지 않았지만 그 곳에서 더 이상 버틸 수가 없어 할 수 없이 서명을 하고 바로 풀려나 기숙사로 갔음.

다음 날인 7월 15일에 출근을 하여야 하나 전날에 더럽고 불편한 곳에서 잠을 못자고 시달려서 심신이 지쳐 하루 휴무 요청을 하였는데 그는 7월 16일부터 9월 15일까지 정직을 당했음.

기숙사 퇴출명령서

소 속 : 생 산 부

직 위 : 사 원 [외국인 근로자]

성 명 : [REDACTED]

상기인은 무단결근등으로 정직상태 이며, 회사의 귀책사유가 없음에도 불구하고 고용노동부를 방문하여 회사이미지를 실추시키고 있습니다.

또한 코로나-19 방역지침을 준수하고 있지 않으며, 마스크착용등 외출자제 명령에도 따르지 않고 있습니다.

현재 기숙사는 10명이 단체생활하는 공간으로 한 개인의 탈선으로 많은 사람에게 고통을 줄수 있기에

7월 25일부터 기숙사 퇴출을 명합니다.

퇴출명령을 어길시 기숙사비용을 일 2만원으로 하고 급여에서 공제후 지급할 것이며, 상기인으로 인하여 질병등이 발생시 그에대한 손실 비용은 본인에게 청구할것입니다.

2020 년 7 월 22 일

서 약 서

소 속 : 생 산 부

직 위 : 사 원 [외국인 근로자]

성 명 : [REDACTED]

본인([REDACTED])은 코로나-19방역수칙을 철저히 준수할것을 서약합니다.

외부인원과 접촉시 회사 중역등 관리자에게 사전 허락후 회사 지정된 장소에서 면담하겠습니다.

상기사항 미준수시 발생하는 법적책임은 본인에게 있음을 인지하고 서약서에 서명 합니다.

* 마스크 착용을 하고
 시숙사내 생활하면
 방전후 시숙사내 퇴출
 함 것임.

2020 년 월 일

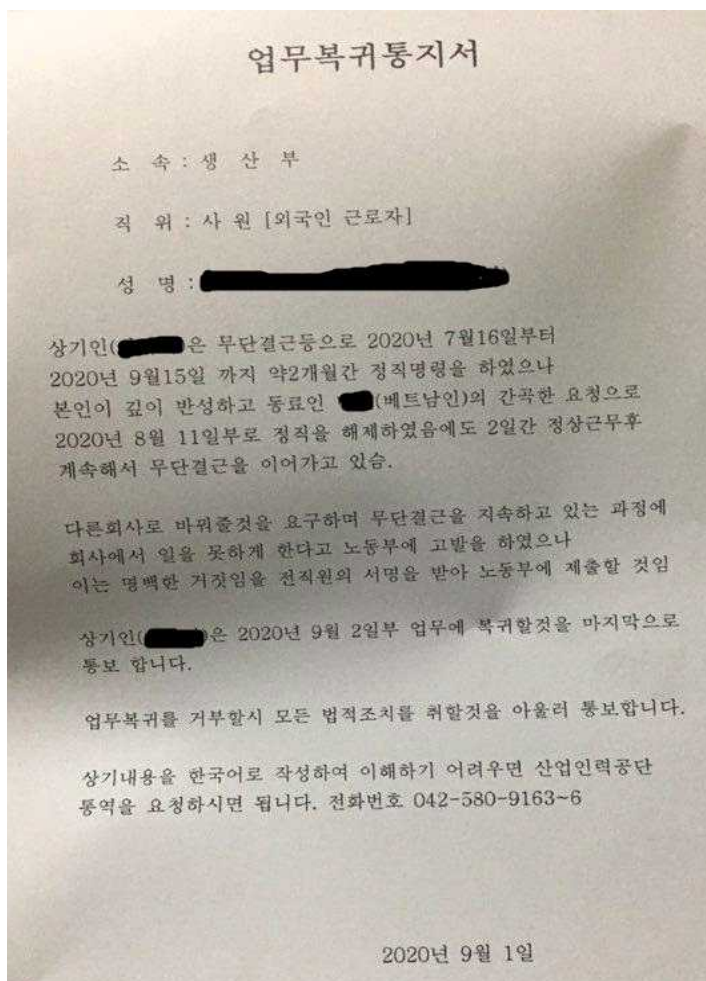
이름 :
SIGN: [REDACTED]

(노동부에 신고하니 기숙사 퇴출 명령. 특하면 서명 강요)

7월 22일에 사장은 그가 만약 노동부에 간다면 자가격리로 15일 동안 기숙사에 돌아올 수 없다고, 코로나 때문에 나라에서 그렇게 시킨다며 거짓말로 협박했음. 그러면서도 아프면 병원에 왔다 갔다 하며 치료를 받으라고 앞뒤가 맞지 않는 말을 했음.

8월 10일에 동료가 사장에게 그를 다시 복귀시켜달라고 부탁하였고 사장은 일을 한다면 3년까지 일해줘야 한다고 잘 생각해보라고 했음. 다음날인 8월 11일에 작업에 복귀하였는데 8월 12일에 작업 중에 숨을 쉬는 것이 너무 힘들고 몸이 아파 동료와 함께 3시부터라도 쉴 수 있게 해달라고 부탁하기 위해 사무실에 갔는데 사장님은 그가 거짓말을 한다면 그때부터 또 일을 못하게 했음.

그러던 중 그는 8월 14일에 지노위에 부당정직 구제 신청을 했고 조사가 진행되자 사장은 9월 1일에 '업무복귀통지서'를 주고 일을 하라고 하였는데, 강제감금, 폭행, 협박, 서명강요 같은 불법행위에 대한 일말의 사과조차 없이 모든 것이 안00씨의 잘못이라는 말도 안되는 내용으로 또다시 그를 협박하였음. 또 통지서를 주며 그가 무단결근 해놓고 일을 못하게 한다고 거짓말을 하는 사람으로 몰아가며 그 장면을 불법으로 촬영하였음.



(일방적인 업무복귀통지서)

안00씨는 아무 힘이 없는 외국인노동자임. 그렇지만 이렇게 아무 때나 ‘임마’ ‘이 새끼야’라는 욕을 먹어도 되는 사람은 아님. 깡패한테 돈을 주고 폭행을 하거나 물어버리겠다는 협박을 들어야 하는 사람도 아님. 아무 근거 없이 코로나 환자로 몰려 창고같은 방에 감금되어도 괜찮은 사람은 더더욱 아님.

9월 8일 오전 7시 10분 경 안00씨가 사장한테 폭행당했음. 경찰에 신고하고 진술확인원과 상해진단서를 가지고 고용센터에 찾아가 임시 사업장변경 조치를 해달라고 했음. 그리고 이주민센터 동행의 도움으로 같은 날 국민신문고에 고용노동부 처리 기관으로 사업장변경 요청을 신청했고 신청번호를 고용센터 외국인 담당자에게 알리면서 2019년 업무편람 182페이지 4항에 있는 임시 사업장변경 제도를 확인 및 처리해달라고 여러 번 부탁했지만 고용센터 외국인담당자는 노동청에 가서 진정하라고 했음. 경찰서에서, 노동청에서 조사한 결과를 고용센터에 가져와야 처리해줄 수 있다고 했음. 그래서 안00씨가 노동청에 폭행 건을 진정했음. 안00씨가 혼자 가면 신청 접수가 진행되지 않으니까 9월 17일에 이주민센터 동행 대표가 안00씨와 함께 고용센터에 갔고 그때서야 임시 사업장변경 신청 접수를 해주었음. 외국인담당자가 신청 접수를 받으면서 “만약 나중에 사장이 폭행 혐의가 없으면 노동자가 출국해야 한다는 것”을 알고 있냐고 몇 번이나 노동자에게 경고하는 말투로 했음.

문제점

1. 임시 사업장변경 조치에 대하여 몰라서 요청하지 못했음. 외국인상담센터에서 이에 대하여 상담해주지 않음.
2. 2019년 고용허가제 업무편람에서 사업장 변경사유 확인에 한 달 이상 소요될 경우 사업장변경 임시처리 제도가 있어도 고용센터에서 제대로 임시 처리해주지 않음. 노동자 혼자 가면 폭행사건 접수증과 상해진단서가 있어도 사업장변경 신청 접수 안내 및 절차를 밟아주지 않음. 경찰서나 노동청에 가도록 안내하고 말았음.
3. 임시 사업장변경 조치 제도는 사업장변경 신청 접수 날부터 한 달간 심사한다는 것은 문제가 있음. 폭행당한 경우, 한 달간 심사하는 동안에 폭행 피해자가 폭행 날부터 바로 다른 곳에 가서 피신할 수 있도록 고용센터에서 안내하는 제도개선이 필요함. 폭행당한 피해자가 폭행한 가해자와 같은 공간에서 근무 계속하는 것이 부당하고, 또 불안한 마음으로 인해 피해자는 자기 권리를 주장하지 못하고 불리한 입장에서 어쩔 수 없이 합의해야 하는 경우가 많음. 그래서 사업장변경 사유가 폭행 사유로 잡히지 않고 서로 합의한 사유로 기록되어 통계가 됨. 그리고 동료한테 폭행당해 사업장변경 사유로 사업장변경 신청될 시에도 사업주가 폭행 사유로 사업장변경에 원활하게 협조할 수 있도록 제도 개선이 필요함.

4. 현장에서 아직도 동료한테 폭행당한 경우 사업장 변경 안 되거나 어렵다는 상담을 해주고 있어 이는 외국인노동자지원센터, 고용센터 등 일선 외국인담당 직원 대상으로 업무 교육 필요함.

5. 고용허가제 업무편람 182페이지 <4>의 적용방법에 따라 ‘사업장변경이 가능하지만 나중에 진정, 소송 등의 결과에 따라 출국조치될 수 있다’는 고용센터 외국인담당자의 안내는 일종의 협박이 될 수 있음. 현장에서 실제로 외국인 노동자에게 ‘출국해야 한다’라고 안내하고 있지만 만약 진정, 소송 등에서 노동자의 주장과 달리 증거 부족하거나 가해자의 혐의 성립되지 않는다 하더라도 사업장변경 처리하지 않고 다시 원래 사업장으로 복귀하면 되지 출국될 수 있다는 것은 문제가 있음.

이주노동자 직장 이동권 현장실태와 고용센터 문제

우삼열 (아산이주노동자센터 소장)

지난 7월 20일 MBC 뉴스에서 “퇴근이란 말이 나와?”라는 제목의 보도가 있었다. 이주노동자가 회사를 ‘마음대로 그만둘 수도 없’고, 이는 “노예 계약이라고 불리는 ‘고용허가제’ 때문”이라고 지적했다.

고용노동부는 이 보도에 대해 7월 21일 홈페이지 <언론보도 설명>란에 해명자료를 싣고 “근로자에게 추가 취업기회를 보장하기 위해 취업활동기간 3년 중 3회(재고용 기간 내 2회)의 사업장 변경을 허용하고 있음”이라고 밝혔다. 뉴스 내용이 사실이 아니며, 이주노동자들이 3회까지 자유롭게 근무처를 옮길 수 있다고 한 것이다.

#사실은 이렇습니다

고용노동부

주요 기사내용

- 정당한 노동의 대가, 계약한 만큼의 월급을 받지 못해도 법에 호소하기 어렵고 또 마음대로 그만둘 수도 없습니다.(중략)
- 이렇게 고용된 이주노동자들은 사업주가 동의 안 하면 다른 사업장으로 옮길 수 없습니다.(이하 생략)

**고용허가제는 근로계약을 전제로 사증을 발급받아
국내에서 취업하는 제도로 그 근로계약이 유지되어야 하는
것이 원칙이나,**

**중도에 부득이한 사정(사업주의 근로계약 해지, 상해 등)으로
근로계약이 해지될 수도 있어 근로자에게 추가 취업기회를
보장하기 위해 근로자에게 취업활동기간 3년 중 3회(재고용
기간 내 2회)의 사업장 변경을 허용하고 있습니다.**

2020.7.20.(월), MBC 뉴스, 「“퇴근이란 말이 나와?” 쇠파이프로 협박·폭언」 보도 관련 설명

<7월 21일 고용노동부 보도해명자료, 고용노동부 홈페이지>

이러한 고용노동부의 발표는 지난 6월 10일 보도자료의 내용과 같은 것이다. 이 날 보도자료에는 “외국인근로자는 취업활동기간 중 3회(재고용의 경우 5회)까지 사업주의 승인이나 동의 없이 이직이 가능함”이라고 분명히 명시되어 있었다.

보 도 해 명 자 료 고용노동부

배포일시: 2020. 6. 10.(수)

총 7 쪽

담당부서: 고용노동부
외국인력담당관실

과 장 엄대섭 (044-202-7157)
사무관 황청순 (044-202-7148)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

2020.6.9.(화) JTBC

「인간존엄 찾으려 현재-법원으로 가는 '이주노동자들」
보도 관련 해명

1. 주요 보도내용

■ <임금체불·협박... 직장 떠나려 해도 '고용허가제' 발목>

- ...중략... 임금체불이나 협박을 견디지 못해 직장을 떠나려 해도 쉽지가 않습니다. 이직을 하려면 사업주의 동의가 있어야 한다는 고용허가제에 발목이 잡힌 겁니다
- ...중략... 한국에 오기 전 쓴 계약서와 현실이 달라도 사업주 승인이 없으면 회사를 옮기기 어려운 겁니다... 중략... 현행법상 이주노동자들은 사업장을 3번까지 옮길 수 있고 폐업하거나 휴업하면 사업주 승인을 받고 옮길 수 있습니다. 문제는 아무리 나쁜 사업장이어도 승인이 있어야만 옮길 수 있다는 겁니다.

2. 해명내용

□ 외국인근로자가 이직을 하려면 사업주의 동의나 승인이 있어야 한다는 보도내용은 사실과 다름

- 외국인근로자는 취업활동기간 중 3회(재고용의 경우 5회)까지 사업주의 승인이나 동의없이 이직이 가능함
 - * 행정관서에서 사업장 변경시 사업주의 동의서 제출을 요구하지 않음
- 또한 외국인 근로자는 근로계약과 달리 근로조건을 위반하거나, 금품체불, 부당처우, 휴·폐업 등 '근로자의 책임이 아닌 사유'로 근로를 계속할 수 없는 경우에는 사업주의 동의가 필요 없는 것은 물론이고, 횡수와 상관없이 사업장 변경이 가능함

<6월 10일 보도자료, 고용노동부 홈페이지>

이런 상황에서 6월 충남 아산시에서 필리핀 이주노동자가 산재사고를 당해 사망했다. 이 회사에는 필리핀 이주노동자 2명이 일하고 있었으며, 한 명이 사망하게 되자 나머지 한 명이 큰 충격을 받았다. 이후 그는 불안감과 불면증으로 고통을 받았고, 결국 신경정신과에서 수면제 처방을 받아 치료를 받게 되었다. 친구가 죽은 이 회사에서 더 이상 일할 수 없다고 생각한 그는 본 센터를 통해 상담을 통해 직장을 변경할 의사를 밝혔다.

센터에서는 이에 대해 고용노동부의 보도해명자료를 근거로 자발적 직장 이동이 가능하다는 판단을 하였다. 취업활동 기간 중 3회까지 이직이 가능하다는 공식 보도자료가 있었기 때문이었다. 더욱이 그는 지금까지 단 한 번도 회사를 변경한 적 없는 노동자였다.

이 노동자는 7월 24일 관할 고용센터를 방문해 <사업장 변경 신청서>를 제출했다. 그는 ‘3년간 3회 사업장 변경’을 할 수 있다는 7월 21일자 고용노동부 발표 자료를 직접 가져가 고용센터 직원에게 보여주기까지 했다.

이 때 놀라운 일이 일어난다. 고용센터의 담당자가 그의 근무처 변경 신청을 처리하지 않고 회사에 전화를 해 고용변동 신고 처리를 할 것인지 여부를 물었던 것이다. 27일 노동자가 다시 고용센터를 방문해 처리 결과를 묻자 담당자는 회사측에서 고용변동 신고를 하지 않을 경우 처리가 어렵다고 말했다.

이는 결국 이주노동자의 ‘자발적인 근무처 3회 변경’이 불가능하다는 것을 보여준다. 그는 회사측이 고용변동 신고서를 제출하지 않을 경우 직장 이동을 할 수 없는 것이다.

여기에서 고용센터 직원은 “사업체와의 근로관계가 종료된 것을 확인해야 직장 이동을 처리할 수 있다”고 말했다. 고용주가 동의하지 않으면 근로관계의 종료가 불가능한 상황임에 분명한데도 고용센터는 ‘근로관계 종료’가 확인되어야만 직장 이동을 시켜주겠다고 한다면, 결국 이주노동자는 자발적인 직장 이동을 할 수 없음에 분명하다. ‘근로관계 종료’가 되려면 결국 고용주의 동의가 있어야만 하기 때문이다. ‘고용주의 동의’는 없어도 되지만 ‘고용주와의 근로관계 종료’는 필요하다고 말하는 고용노동부의 입장은 ‘회사를 떠날 수는 있는데 퇴사를 할 수는 없다’는 말과 다를 바 없는 허황되고 비현실적인 억지일 뿐이다.

함께 일하던 유일한 고국 친구가 죽어 정신적 고통을 겪으면서도 이주노동자가 자발적으로 회사를 떠날 수 없다면 이것이 과연 정상적인 제도인가? 고통을 견디다 못해 직장 변경을 원하는 이주노동자에 대해 고용센터가 그의 변경 횟수를 확인한 후 처리하기는커녕 회사측의 통보를 하염없이 기다리고 있으니 과연 이것이 공공기관의 정당한 역할인가?

이렇듯 고용노동부 본부에서는 3회 직장 변경이 가능하다는 보도자료를 발표하고 있으나, 정작 현장에서 고용센터는 고용주 측의 통보 없이는 행정처리를 하지 않고 있으니 이주노동자들의 고통은 계속될 수밖에 없다. 이 사건의 경우 결국 고용주가 고용변동신고서를 고용센터에 발송함으로써 직장 변경이 이루어졌다. 이런 상황은 결국 현행 외국인 고용허가제가 이주노동자를 고용주에게 종속시켜 사실상 소유물로 전락시키고 있다는 지적을 피할 수 없음을 보여준다.

[현장]'비정한' 고용허가제/데스크



이주노동자의 사업장 변경 금지와 국제인권기준

정진아 (고용허가제 헌법소원 대리인단 변호사)

현재 외국인 근로자의 고용 등의 관한 법률에 따르면 이주노동자는 법 제25조가 정한 사유가 있을 때에만 사업장변경을 신청할 수 있습니다. 이주노동자에게 사업장 변경이란 근로계약을 해지할 권리를 말합니다. 그런데 현재의 외국인고용법에서는 사용자가 먼저 근로계약을 해지하는 경우, 혹은 회사가 휴업이나 폐업을 한 경우, 그리고 고용노동부장관이 고시한 근로조건의 위반이 발생한 경우에만 이주노동자의 사업장의 변경을 허가하고 있습니다. 고용노동부장관의 고시에 따른 근로조건 위반이란 첫째 월 임금의 30퍼센트 이상의 금액을 2개월 이상 체불하거나, 둘째, 월 임금의 10퍼센트 이상을 4개월 이상 지급하지 않거나, 최저임금법을 위반하거나, 근로시간의 20%이상 감축기간이 2개월 이상 지속되거나, 근로시간대를 근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 행위가 1개월 이상 지속되는 등입니다. 그리고 무엇보다도 이러한 위반행위에 대하여 근로자가 직접 입증해야 합니다. 새로운 회사에 취업을 한 노동자가 자신의 회사에서 언제라도 법을 위반할 수 있다는 점을 예상하여 늘 입증자료를 남기면서 근무하는 경우는 드물 것입니다. 갑작스레 닥친 사용자의 부당행위나 노동법령 위반 앞에서 이주노동자는 취약할 수밖에 없습니다.

이와 같이 사업장변경의 횟수와 사유를 제한하는 것은 헌법이 보장하는 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권, 평등권, 신체의 자유, 직업선택의 자유, 근로의 권리를 침해하고 있습니다. 이주노동자도 똑같은 인간입니다. 인간이라면 누구나 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권, 평등권, 신체의 자유를 보장받아야 합니다. 이는 유엔이 채택하고 대한민국이 비준한 시민적 정치적 권리에 관한 국제협약 및 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제인권조약 등 국제인권규범이 확립하고 있는 기본 원칙입니다. 헌법재판소는 이러한 권리들은 기본권으로 외국인에게도 동일하게 인정된다고 판단을 하였습니다.

사업장변경의 횟수와 사유를 제한하는 것은 이주노동자에게 노동을 선택할 자유를 빼앗는 것입니다. 노동자는 누구나 자유롭게 자신의 선택에 의하여 노동을 할지 여부를 결정할 수 있습니다. 국제노동기구(ILO)가 1930년에 채택한 강제노동에 관한 협약(Forced

Labour Convention, No29) 제 2조 제1항에 따르면 강제노동은 “어떤 제제의 위협으로 강요된 것이며 스스로 자발적으로 제공하지 않은 모든 작업과 복무(all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily)”라고 정의됩니다. 여기서 ‘제제’란 형사처벌만을 의미하는 것이 아니라 권리나 특권의 상실도 포함됩니다.

또한 우리나라의 근로기준법 제7조에(강제 근로의 금지)도 “폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로”를 강요할 수 없도록 엄격하게 금지하고 있습니다. 강제근로에 관하여 고용노동부의 행정해석에 따르면 “근로자가 퇴직하는 것은 근로자의 자유의사에 의하여야 할 것이며 사용자가 사무상의 이유로 퇴직하고자 하는 자를 계속 근로하게 하는 것은 근로자의 자유의사에 반하는 것으로서 근로기준법 제6조의 규정을 적용받는다”라고 하고 있습니다. (1953. 10. 14. 사노 320)

인류의 역사에서는 사람을 소유권의 대상으로 보고, 국제무역을 통하여 인간을 사고팔던 노예제 등 강제노동이라는 반인권적인 제도가 존재했었습니다. 그리고 인류는 이러한 강제노동의 잔인성을 깨닫고 인권의식이 눈을 뜨던 초창기부터 이 문제에 대하여 집중하였습니다. 강제노동으로부터 자유로울 권리를 국제노동기준에서 최초로 다룬 주제 중 하나였습니다. 현재 강제노동의 금지는 세계적, 지역적 국제문서에 수용되었고 국제법의 절대적 규범이 되었으며, 나아가 헌법의 근간을 이루는 인권법의 핵심 원칙입니다.

그런데 현행 고용허가제도 하에서 이주노동자는 최장 9년 8개월 동안 한 사용자를 위해 복무하도록 설계되어 있습니다. 노동자는 대한민국에 입국하기도 전에 본국에서 근로계약을 체결합니다. 계약이 먼저 체결된 이후 한국에서 사용자는 해당 이주노동자에 대한 사증발급신청서를 신청하고, 이주노동자는 출신국의 재외공관에서 사증을 발급받아 한국으로 입국합니다. 이러한 과정 속에서 이주노동자는 한 번도 본 적이 없는 사용자와, 근로계약서에 기재된 사항 외에는 아무런 정보가 없는 상태에서 계약을 체결하게 됩니다. 이러한 조건하에서 근로자가 근로계약을 체결할지 여부와 근로계약의 내용을 형성하는 과정에 자유로운 선택이 온전히 보장되었다고 보기 어렵습니다.

초기 고용허가제도에서는 이주노동자들이 정주화를 방지한다는 이유로 최대 취업활동기간을 3년으로 제한하였으나, 이주노동자들의 장기고용을 바라는 사용자들의 요구를 정부가 받아들여 2009년 법률이 다시 개정되었습니다. 이에 따라 사용자가 재고용 허가를 신청하면 최초 3년간의 취업활동 후에 다시 1년 10개월의 기간 연장이 가능해졌습니다. 그리고 2012년 법률이 다시 개정되어 4년 10개월의 취업활동을 만료하고 출국할 때 사

용자가 기간만료 전에 ‘재입국 후 고용허가’를 신청하면 출국 3개월부터 재입국하여 취업할 수 있는 ‘성실 외국인 근로자 재입국 취업제도’가 도입되었습니다.

그런데 이 성실근로자 제도를 이용하기 위해서는 재입국 전 4년 10개월 동안 사업장변경을 하지 않아야 하고, 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 1년 이상의 근로계약을 같은 사용자와 체결해야 합니다. 즉 이 법률은 이주노동자가 거의 9년 8개월에 달하는 기간동안 같은 사용자를 위하여 복무하도록 설계가 된 것입니다. 즉 이러한 제도는 모두 국가의 이주노동자 관리의 편의성과 사용자의 요구에 의해 이루어졌을 뿐 이주노동자에 대한 인권적 고려가 반영된 것은 아닌 것입니다.

게다가 이주노동자는 원칙적으로 사업장변경이 금지되어 있고 제한적으로 사업장변경의 사유와 횟수를 인정하고 있습니다. 이주노동자에게 ‘사업장 변경’이란 현재의 근로관계를 해소하고 다른 사용자와 다시 근로계약을 체결하는 것을 의미합니다. 그런데 사업장변경을 금지한다는 것은, 근로자의 입장에서 현재의 근로관계를 해소하면 다른 사용자와 근로관계를 맺을 수 없다는 것을 의미하고, 취업을 목적으로 입국한 이주노동자는 취업을 하지 못했을 때 강제퇴거의 대상이 됩니다. 노동자 개인에게 강제퇴거의 위협은 매우 큰 부담이 아닐 수 없습니다.

사업장변경에 관하여 고용노동부의 고시는 근로계약의 해지사유를 근로기준법과도 다르게 규정하고 있습니다. 근로기준법에 따르면 임금체불이나 근로계약 위반은 근로계약의 해지사유입니다. 그런데 이주노동자의 경우 외국인고용법과 고시가 임금의 체불액이나 근로조건의 변경이 지속되는 기간을 규정하고 있는데, 만약 사용자가 격월로 임금체불을 계속하거나, 근로시간의 변경을 임의로 한 기간이 1개월에서 하루 혹은 이틀 부족하게 하였다면 이주노동자는 이를 이유로 사업장변경을 할 수 없게 되는 것입니다. 또한 사업장변경이 허용되는 사용자의 부당한 처우에 중 고시 제5조의 ‘성폭행, 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언, 차별대우’ 등이 발생할 경우에는 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우 또는 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우 등의 요건을 추가적으로 인정받아야 합니다. 즉 이주노동자는 부당한 처우, 긴급성, 계속성 등 모든 사항을 스스로 입증해야만 하는 것입니다.

이렇게 이주노동자에게 사업장변경을 제한하는 것이 과연 내국인 고용기회에 어떻게 기여하는지도 불분명합니다. 2018년 기준 취업상태의 이주노동자는 88만 4천 명인데, 이 중 고용허가제를 통해 입국한 이주노동자는 26만 2천 명이고, 그 외 재외동포가 19만 9천 명, 방문취업자가 17만 1천 명, 영주권자가 7만 8천 명으로, 이미 제도적으로 입국 후 자유롭게 구직활동을 하는 외국인이 상당수 있고 이들은 자신의 의지로 직장 이동이

자유롭습니다. 국내에 체류하는 외국인인 근로자들의 상당수가 사업장이동이 자유로운데 고용허가제로 입국한 노동자들에게만 사업장변경을 제한할 이유가 무엇인지 알 수 없습니다.

이와 같이, 이주노동자는 한국에 입국하기 전에 어떤 사용자와 근로계약을 체결하는지, 근무환경은 어떠한지에 대한 충분한 정보제공이 없는 상황에서 자유로운 의사에 기하여 근로계약을 체결하기 어려운 조건임에도 한국에 입국 후에는 사업장변경의 기회를 제한 받으며 한 사용자에게 복무를 해야 하는 상황 속에 놓여져 있습니다. 이주노동자가 한국에서 성실근로자제도를 통하여 계속 근무하기 위해서는 사업장변경을 해서도 안되며, 또한 사용자가 노동자를 위해 재입국신청을 할 수 있도록 사용자의 눈밖에 나서도 안됩니다. 만약 사용자가 임금을 체불하거나, 근로계약을 위반하거나 혹은 사업장에서 성폭력 등이 일어난다 하더라도 고시가 정한 기준에 미달하거나 노동자가 이러한 위반사실을 모두 입증하지 못하면 사업장을 변경할 수 없습니다. 이러한 조건 하의 계속 근로는 노동자 본인의 자유의사에 따른 근로라고 할 수 없을 것입니다.

현행 고용허가제도는 국제노동기준이 정한 강제근로 금지 원칙에도 위반하며 헌법이 보장하는 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권, 평등권, 신체의 자유, 직업선택의 자유, 근로의 권리를 침해합니다. 인간의 기본적 권리를 침해하는 현행 고용허가제도의 사업장변경 제한은 반드시 사라져야 할 제도입니다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2019. 1. 15. 법률 제16274호)

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원

칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다.

외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유(2019. 7. 16. 고용노동부고시 제2019-39호)

제4조(근로조건 위반) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 근로조건 위반 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 다음 각 목과 같이 임금체불 등을 한 경우(이 경우 임금체불 또는 지급 지연 중이거나, 임금체불 또는 지급 지연이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 하며, 사용자의 단순 계산착오로 인한 경우는 제외한다)

가. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우

나. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급한 경우

2. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 임금 또는 근로시간을 20 퍼센트 이상 감축한 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우 (이 경우 해당 임금 또는 근로시간이 감축되고 있는 중이거나, 해당 임금 또는 근로시간 감축이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다)

3. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 근로시간대를 외국인근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 사실이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 지속된 경우

4. 사용자의 「산업안전보건법」 위반으로 외국인근로자가 3일 이상의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

제5조(부당한 처우 등) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 외국인근로자가 사용자로부터의 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로써 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우

2. 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

3. 외국인근로자가 사업장 등 사용자의 관리가 미치는 범위 내에서 직장 동료, 사업주의 배우자 또는 직계존비속으로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당함으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

4. 외국인근로자가 사용자로부터 국적, 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받음으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스를 숙소로 제공한 것을 이유로 직업안전기관의 장으로부터 자율개선명령을 받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 자율개선 기간 내에 이행하지 아니한 경우

제5조의2(기숙사의 제공 등) 법 제25조제1항제2호에서 "법 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공"에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조의2까지의 사항에 위반하는 기숙사를 제공한 것을 이유로 직업안전기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우

2. 사용자가 영 제26조의2에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우 「외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정(고용노동부 고시)」에 따른 정보를 제공하지 않거나, 실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 직업안전기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우