

고용허가제 20년, 무권리 강제노동, 차별과 착취 피해
이주노동자 증언대회

- 우리는 기계가 아니라 사람이다!

Speak out against EPS 20years,
No-Rights Forced Labor, Exploitation and Discrimination
Migrant Workers' Testimony

- We are human, not machines!

■ 일시: 2024년 8월 18일(일) 오후 2시

■ 장소: 민주노총 12층 회의실

■ 주최: 민주노총, 이주노조, 이주노동자평등연대

■ 증언대회 순서 사회자 (이주노동자평등연대 송은정 집행위원)

- 여는 발언: 이주노조 우다야 라이 위원장
- 이주노동자 증언 1: 제조업 네팔 남성노동자 찬드- 중량물 작업으로 인한 허리 부상을 당했는데도 사업장 변경 못하고 있는 사례 (이주노조)
- 이주노동자 증언 2: 제조업 방글라데시 노동자 지아울- 기숙사 문제, 부상 당했는데 치료 안해준 문제 사례 (이주노조)
- 이주노동자 증언 3: 농업 캄보디아 여성노동자 째나- 임금체불, 숙소문제, 부당해고 등 농업 이주노동자 문제를 보여주는 사례 (지구인의정류장)
- 이주노동자 증언 4: 필리핀 노동자- 사업장 변경을 위해 1년 기다린 사례, 남성노동자와 기숙사 같은 방을 쓰라고 한 사업장 사례 (오산이주노동자센터 존스 갈랑 소장)
- 여성노동자 성추행, 열악한 노동환경과 저임금 및 질병 사례 (성서공단지회)
- 선원노동자(E-10) 사례: 이탈보증금, 여권 및 신분증, 통장 압류 등 (경주이주노동자센터)
- 계절노동자(E-6) 사례: 브로커 개입과 노동자 착취 사례 (모두를위한이주인권문화센터)
- 이주노동자 임금체불 피해 사례, E-7-4 이적동의서 발급 대가로 금품 요구 사례 (김포이웃살이)
- 민주노총 종합 발언: 최정우 (미조직전략조직실장)
- 10월 6일 전국이주노동자대회 안내

※ 성서공단지회, 경주이주노동자센터, 모두를위한이주인권문화센터, 김포이웃살이 사례는 이주노동자평등연대에서 대신 발표함.

고용허가제 20년, 무권리 강제노동, 차별과 착취 피해 이주노동자 증언대회 - 우리는 기계가 아니라 사람이다!

증언대회 취지

한국사회에 이주노동자가 유입되어 일을 하고 권리를 위해 투쟁해 온 역사가 30여년이 넘었고 대표적인 생산직 이주노동 제도인 고용허가제도 시행이 올해로 20년이 되었습니다.

그러나 이주노동자 사업장 변경 제한, 차별적인 법제도, 비인간적인 처우 등 차별과 착취, 무권리 상태는 크게 변하지 않았습니다. 그러는 동안 한국사회는 이주노동자를 더욱 더 필요로 하게 되었고 현 정부는 업종, 쿼터, 비자 등을 가리지 않고 여러 영역에서 산업현장이 요구하는 이주노동자를 대폭 늘리고 있으나, 그에 걸맞게 나아져야 할 이주노동자 권리, 지원정책 등은 개선은커녕 오히려 후퇴하고 있는 실정입니다. 고용허가제(E-9) 뿐 아니라 계절근로(E-8), 선원취업(E-10), (준)전문인력(E-7), 숙련기능(E-7-4), 회화강사(E-2), 예술흥행(E-6) 등 거의 모든 영역의 이주노동자들도 동일한 차별과 문제를 겪고 있습니다.

이에 강제노동을 강요하는 고용허가제 사업장변경 제한 문제, 내국인보다 발생율이 세 배 높은 산재사망 문제, 임시가건물 열악한 기숙사 문제, 내국인보다 발생율 두 배 이상인 임금체불 문제, 폭언 폭행, 성차별, 미등록 이주노동자 단속 문제 등 이주노동자들이 인권과 노동권의 사각지대에서 숱한 어려움을 겪고 있는 바, 최근 사례들을 통해 이를 알려내고자 합니다. 이주노동자들이 직접 참여하여 법제도의 문제와 차별과 착취, 무권리 강제노동 상태에 대해서 증언하고자 합니다. 이를 통해 모든 이주노동자들이 인권과 노동권을 보장받을 수 있도록 촉구하고자 합니다.

<사례 1>

제조업 네팔 남성노동자 찬드

- 중량물 작업으로 인한 허리 부상을 당했는데도 사업장 변경 못하고 있는 사례

<이주노동자노동조합>

찬드 씨는 경기도 이천시 소재 건설용 제품 및 부품 제조업체에서 근무하는 네팔 출신 이주노동자입니다. 찬드 씨는 2024년 1월부터 이 사업장에서 일을 시작한 이래 계속되는 중량물 작업으로 인해 허리에 부상을 입었습니다. 지난 4월에도 진단서 상으로 '요천추[관절][인대]의 염좌 및 긴장'으로서 '증상 지속시 무거운 것을 드는 일을 피해야' 한다고 해서 사업장변경 신청을 했으나 이천고용센터에서 인정되지 않았습니다. 그런데 증상이 지속되어 최근 다시 전문의 소견을 받았는데, '기타 명시된 추간판 장애'로서 '증상의 악화를 방지하기 위해 무거운 물건을 드는 등의 심한 육체활동을 제한하여야 하는 상태'입니다. 이 일을 하기가 어려운 상황입니다. 지난 번 진정 이후 증상이 계속 악화한 것입니다. 이 노동자가 이 사업장에서 일을 지속하면 부상이 더 악화할 수 있습니다. 고용노동부의 “‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령’ 제30조(사업 또는 사업장의 변경) ① 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우를 말한다.”에 해당하지만 아직 인정을 해주지 않고 있습니다.

진 단 서		환자정보	
영속번호 1328032 내원번호 100	주민등록번호 920025-5060000	환자의 성명	자만(karna bahadur)
성별 남	생년월일 1992-05-25	연령 만 33 세	
환자의 주소	전주: 한국질병분류번호 53351		
병명	요천추[관절][인대]의 염좌 및 긴장		
<input type="checkbox"/> 일상생활수질			
<input type="checkbox"/> 회복진단			
발병일	진단일	2024-04-12	
환유치료의견	상병명으로 진단일로부터 약 1(02)주간 연장가료가 필요할 것으로 사유되며 증상 지속시 무거운 것을 드는 일을 피해야 할 것으로 사유됨 후유 재발 및 재발상요함		
비고	용도	직장제출용	
위와 같이 진단함.			
발행일	2024-04-12		
의료기관	세진한방의료		
주소 및 연락처	경기 이천시 청전동 145		
환자번호	49654	의사성명	오세진

소 견 서		환자정보	
영속번호 80028029 내원번호 2024-141-1	주민등록번호 910020-0790000	환자의 성명	카르나
성별 남	생년월일 1992-05-25	연령 만 32 세	
환자의 주소	전주: 한국질병분류번호 8518		
병명	기타 명시된 추간판장애		
<input type="checkbox"/> 일상생활수질			
<input checked="" type="checkbox"/> 회복진단			
발병일	진단일	2024년 04월 08일	
환유치료의견	요천추 구조로 내원한 환자로 검사상 상병명의 소견을 보면, 증상의 악화를 예방하기 위하여 무거운 물건을 드는 등의 심한 육체활동을 제한하여야 하는 상태임. 함		
비고	용도	기타	
위와 같이 소견함.			
발행일	2024년 04월 08일		
의료기관	주한대사관 주세무대리		
주소 및 연락처	경기도 이천시 청전동 150-111		
전화 및 FAX	1644-0810 / 1644-0129		
면허번호	제 62274 호	의사성명	최종훈

<사례 2>

방글라데시 노동자 지아울- 기숙사 문제, 부상 당했는데 치료 안해 준 사례

<이주노동자노동조합>

지아울은 경기도 포천시 소재 목재 칩 및 톱밥제조 업체에서 근무하는 방글라데시 출신 이주노동자입니다. 그런데 사업주는 계약서상으로는 기숙사를 '미제공'으로 해 놓고 실제로는 조립식패널 임시가건물을 기숙사로 제공하였습니다. 등록되지 않은 임시가건물로 보이고 이러한 열악한 임시가건물에서 인간답게 살아가기가 어려웠습니다. 실제로는 임시가건물에 살게 하면서, 관리감독을 피하기 위해 계약서에는 미제공으로 표시하는 사업주들이 매우 많습니다.

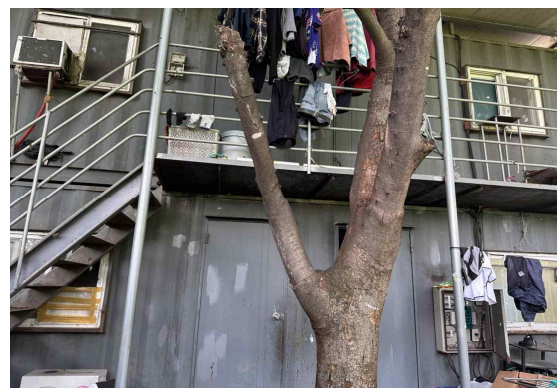
그런데 사업주는 진정 사실을 알게 되자, 노동자를 계속 괴롭혔습니다. 욕을 엄청 하고 나가라고 했습니다. 그리고 7월 19일부터는 출근을 해도 아예 일을 시키지 않고 있습니다. 이는 노무수령을 거부하여 임금을 못받게 하는 방식으로, 노동자의 약점을 잡아 노동자를 심하게 괴롭히는 것입니다. 이런 식으로, 사업주들은 노동자가 사업장변경을 위해 사업주의 불법이나 부당한 처우를 고용센터에 진정하면 그때부터 갖은 방식으로 괴롭힙니다. 지난 6월 25일에는 지아울 씨가 사업장에서 손가락 부상을 입었는데 이 때 병원에 데려가 달라고 했지만 회사 측은 데려가지 않았습니다. 4일째 되는 날 너무 아파 병원에 데려가 달라고 했지만 회사는 약만 주었습니다. 노동자가 다쳤는데 제대로 치료하게 하지도 않은 것입니다.



<추가 사례>

1. 불법적 컨테이너 기숙사가 지자체에 '기숙사'로 등록되어 사업장변경 불허된 사례

네팔노동자 J, Y 씨는 충북 음성군 소재 화학제품 제조업체에서 근무하는 네팔 출신 이주노동자입니다. 그런데 사업주가 노동자를 살게 하고 있는 기숙사는 컨테이너 가설건축물이었습니다. 이러한 컨테이너 기숙사는 고용허가제법에서 허용되지 않는 위법한 기숙사입니다. 그리고 심지어 계약서에는 '사업장건물, 기타 주택형태 시설'로 기재되어 있어 실제와 다르기도 합니다. 이러한 기숙사에서 인간답게 살기가 어렵고 매우 힘들어서 이주노동자와 함께 7월 말에 고용센터에 사업장변경 진정을 냈습니다. '외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유' 고시 '제5조(부당한 처우 등) 5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스 또는 건축법 제20조, 농지법 제34조를 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 경우'에 해당하기 때문입니다. 그런데 고용센터에서 현장에 방문해서 조사하니, 이 사업장이 컨테이너 숙소를 지자체에 '기숙사'로 등록을 해 놓았다고 합니다. 이런 가설건축물을 가끔 '임시숙소' 명목으로 신고를 받아주는 사례는 있었어도 기숙사로 신고되어 있는 경우는 처음입니다. 지자체에 등록이 되어 있다는 이유로, 고용센터에서는 사업장변경 사유가 안된다고 합니다.



2. 사업장변경을 대가로 2천만원을 요구한 사업주 사례

네팔 출신 이주노동자 B씨(2001년생)는 인천시 남동구 소재 한 제조업체에서 일하고 있었습니다. B씨는 매우 힘들고 신체에 무리가 가는 일로 인해 2023년 10월 26일 '제3,4,5, 요추간 디스크 팽윤, 경도척추관협착증' 진단을 받는 부상을 입었습니다. 이에 이주노조에 상담을 하였고, 이주노조에서 B씨와 함께 인천고용센터에 사업장 변경 진정을 제출하였습니다.

고용센터에서 사업장에 연락을 취하자, 사업주는 2달 정도 뒤에 사업장 변경 조치를 하겠다고 약속했다고 합니다. 그런데 2달이 훨씬 시점이 되자 사업장 변경을 해주지 않고 오히려 2천만원 배상 각서를 강요했습니다.

이 각서를 보면, 몸에 부상을 입어 일을 제대로 못한 B씨에 대해 회사측이 치료를 위한 병가누커녕 이를 회사의 피해라고 하면서 도입 경비, 기숙사 비용 등 2천만원을 요구하고 있습니다. 이전에도 사업장변경이 제한되어 있고 사업주 동의 없이 사업장변경이 어려운 이주노동자의 취약한 위치를 악용하여 금품을 요구하는 사례가 적지 않게 있었지만 이렇게 고액을 요구하여 협박성 각서를 강요하는 것은 황당하고 충격적입니다. 고용허가제의 사업장변경 제한 문제가 현실에서 이렇게 사업주측의 막강한 권한, 노동자에 대한 거액의 금품 요구로 드러나고 있는 현실입니다.

이 행 각 서

■ 각서인

성 명	B
주 소	인천광역시 남동구

상기 본인은 (주)와 2023.06.20. ~ 2026.06.19. 까지 근로 계약함에 있어 잦은 무단결근으로 인한 당사의 피해와 외국인 도입시 필요한 경비 및 기숙사 생활의 전반적 비용 등 지출에 따른 20,000,000원 을 변제하고 이직할 것이며 만일 각서인의 귀책사유가 발생할 시 전적으로 각서인 이 책임지며, 일련의 불이익 조치에 대하여 당사에게 어떠한 민형사상의 책임이나 이의를 제기하지 않을 것을 이행 각서 합니다.

2024 년 01 월 31 일

(인)
각서인 :

3. 불법적 파견노동 사례

1. 여성이주노동자 S 씨는 충청남도 논산시 **농장에서 일하는 이주노동자였습니다. 그런데 사업주는 이 노동자를 계약서 상의 사업장이 아닌 다른 사업장에서 일을 시켰습니다. 계약서 상의 사업장은 **농장인데, 2022년 12월 23일부터 논산시 내의 흑염소 식당에서 일을 시켰습니다. 이렇게 계약서 상의 사업장이 아닌 다른 사업장에서 일을 시키는 것은 고용허가제 법에 어긋나는 위법한 것입니다. (외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제20조(외국인근로자 고용의 제한) 1항 4호에 따라 시행령 제25조 2호(외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자)에 해당되어 고용허가 제한사유가 되고 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제1항 제2호에 따라 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 한 사업장 변경 사유에 해당됩니다. 이러한 불법적 파견노동은 농업, 제조업 등 업종을 가리지 않고 빈번하게 발생하고 있습니다. 이는 노동자를 정당한 노동자로 대우하는 것이 아니라 마치 머슴이나 아무렇게나 사업주 마음대로 부릴 수 있는 대상으로만 생각하는 것입니다. S씨는 2024년 2월에 이주노조와 함께 고용센터에 진정을 해서 사업장변경을 할 수 있었습니다.

2. 이주노동자 D씨는 전라남도 영암읍 삼호읍 소재 유한회사 **에서 일하는데 사업주는 이 노동자를 2023년 11월 18일부터 2024년 3월 7일까지 전남 영암군 삼호읍 소재 다른 사업장에서 일을 시켰습니다. 이는 위법한 것이어서 D씨는 사업장변경을 하고자 했습니다.

D씨가 이러한 불법적 파견근로 문제를 제기하기 위해 2월 20일에 목포고용센터에 찾아가서 신고를 했고, 담당 직원은 사업주와 통화하였고 사업주는 D씨가 허리가 아파서 일을 못해서 다른 사업장에 일을 시켰다는 식으로 답하였고 담당 직원은 아무 문제 없다면서 D씨를 돌려보냈습니다. 문제를 접수한 고용센터 직원이 오히려 사업주 말만 듣고 노동자의 제기를 무마한 것입니다. 이후 3월 중순에 이주노조와 함께 진정을 내고 한참 항의한 후에야 사업장변경을 할 수 있었습니다.

4. 이주노동자가 작업용 쇠파대기로 폭행당한 사례

A 씨는 경기 포천시 영중면 소재 석재에서 근무하였습니다. 그런데, 지난 1월 15일 관리자에 의한 폭력 사태가 발생했습니다. 1월 15일 오전 10시 30분 경 공장 내에서 한국인 관리자가 일하고 있는 A씨의 멍살을 잡고 당기면서 작업용 쇠파대기로 고환을 쳤습니다. 이러한 폭행 행위에 대해 경찰에 신고하였고 경찰이 출동하였고 사건이 접수되었습니다. 고환에 폭행을 당해 부상을 입었고 타박상, 외상성 부고환염 상해진단을 받았습니다. 이 일 뿐 아니라 예전에도 공장장이 2023년 9월 8일 5시 경, 11월 8일 11시 경, 11월 14일 등 여러차례 A씨를 때렸습니다. 사장에게 얘기했지만 아무런 조치도 이뤄지지 않았습니다. CCTV 영상을 달라고 했지만 사장은 그냥 노동부 가서 신고하라고만 했습니다. 폭행당했는데도 오히려 회사에서는 1월 24일에 징계위를 열어 1달 간 출근정지를 시켰습니다. 전형적인 폭행과 괴롭힘, 차별입니다. 이 사건 역시 이주노동자와 함께 고용센터에 진정하여 지난한 과정 끝에 사업장변경을 하였습니다.



<사례 3>

농업 캄보디아 여성노동자 썬나의 편지- 임금체불, 숙소문제, 부당 해고 등 농업 이주노동자의 거의 모든 문제를 보여주는 사례

<지구인의 정류장>

썬나의 편지

내 이름은 팀 썬나예요.

오늘 참석해 주신 여러분께 인사드립니다. 저는 농업노동자를 대표하여 왔습니다. 저는 2021년 5월 24일에 처음 한국에 와서 지금까지 약 3년 3개월 정도 됐습니다. 제가 대전 비닐하우스에서 일했던 2021년에는 오이와 상추라는 두 가지 작물을 재배했습니다.

한국에 온 지 1년 동안 제가 직접 경험한 어려움은 일상생활, 언어, 교통, 식사, 특히 직장에서의 출근거리였는데, 숙소에서 직장까지의 이동시간은 버스로 약 45분 정도입니다. 한달에 70,000~80,000원 정도 지출합니다. 월급은 165만원~195만원 정도였습니다.

숙소는 투룸 주택을 고용주가 주었는데 2인 1실로 1인당 15만원을 임금에서 공제했습니다. 건강보험료, 쌀값, 물값, 전기세, 가스비 등은 노동자가 직접 지불해야 합니다.

그 당시에 몇 달 동안 농작물의 수확량이 줄어들고 수확물의 품질도 떨어졌습니다. 그 때문에 사장님은 2~3개월 치의 임금을 주지 않았습니다. 그래서 1년 1개월 동안 일한 후 사장에게 이직을 요청하였고, 상사와 2022년 7월 13일부터 고용계약을 해지하기로 합의하였습니다.

그런 다음 고용센터에서 구직등록을 하였습니다. 구직등록 한 첫 달에는 알선 문자가 아주 적었습니다. 알선된 사업장이 전화를 받지 않거나, 거절하는 답장만 오는 등 어려움을 겪었습니다. 두 번째 달에는 노동부에서 알선한 문자에 따라 전화해서 고용여부를 물어봤지만 거의 모든 회사가 거부했습니다. 전화를 전혀 안받거나, 이미 다른 노동자를 고용했으니, 더 이상 직원이 필요없다면 거절하는 경우가 대부분이었습니다.

3개월째가 되어 구직기간이 아주 조금 남아서, 저는 직장알선을 받기 위해 거의 매일 노동부를 갔다 왔다 했습니다.(이때는 아주 절망적이었습니다. 오가는 것이 너무 힘들고, 많은 생각이 들고, 생활비는 없고...한국어도 안 익숙하고, 일터에 찾아가는데 교통은 복잡하고, 생활비가 없으니 교통비가 많이 드는 곳은 갈 수도 없었습니다. 도대체 어떻게 해야하는 거야? 하고 생각했습니다. 이주노동자가 아니라면 도대체 누가 이 심정을 알 수 있을까? 단지 구직중인 이주노동자들만이 알 수 있을 것

입니다. 결국 겨우 3개월의 마지막 날에 일자리를 구할 수 있었습니다.

그때야 겨우 다시 희망을 갖게 되었고 2022년 10월 13일에 다시 일을 시작했습니다. 두번째 직장은 양평의 느타리 버섯공장이었습니다. 여기서는 일이 매우 힘들고, 무거운 것을 많이 다뤄야 했습니다. 그리고 높은데 올라서 일을 해야 하므로 매우 위험했습니다. 하루에 일하는 시간도 길뿐만 아니라 여러가지 일을 해야했습니다. (공장은 하나인데, 8시에 출근해서 오전 2시간은 입평작업(생육실에 버섯판 입고), 10시부터는 점심시간까지는 버섯 수확, 1시부터는 탈평작업 (6Kg짜리 버섯 판을 팔레트에 적재하고 핸드카로 운반하기)을 합니다.

너무 피곤하고 너무 무겁지만, 우리 이주노동자는 피곤하고 무겁다고 사장에게 말하기 어렵습니다. 단지 “할 수 있어요.”라고 말해야 하고 오직 참아야만 했습니다. 가정을 위해서 참을 수밖에 없었습니다. 덥고, 춥고, 피곤하고, 무겁고, 아픈 노동이었습니다. 약 10개월간 일했는데, 제가 일하고 있는 공장이 문을 닫았습니다.(폐업)

저는 다시 직장을 찾아야 했습니다. 구직하는 상황은 예전과 다르지 않았고, 또 반드시 3개월 안에 새 일자리를 구해야 했습니다. 알선 문자메세지를 기다리고, 받은 문자에 따라 알선된 사업장에 전화하면 받는 답장은 ‘일손 필요없다. 직원은 이미 구했다.’는 말이 돌아오거나, 전화도 안 받고, 구직기간은 점점 더 짧아지고, 생활비는 없고, 일자리는 구하지 못했습니다. 다시 한번 절망감을 느꼈습니다.

그 무렵에는 제도 밖에서 일자리를 소개하는 사람들이 있다는 말을 소문으로 들었습니다. 급한 사람을 위해 일자리를 알선해 주는 중개인들이 있는데, 그들에게 미리 돈을 내야 한다고 했습니다. 노동자는 일자리 소개에 필요한 비용으로 20~40만원을 지불해야 했는데, 만일 그들이 소개한 자리에 고용되면 그 돈은 그 중개인들이 갖고 돌려주지 않습니다. 만약 고용주가 거부하여 구직이 안되면 중개인은 미리 낸 20만원 중 15만원을 노동자에게 돌려줍니다. 40만원을 낸 노동자가 중개인의 알선의뢰를 취소하면 30만원만 받을 수 있었습니다. 구직기간 3개월 중 남은 시간이 점점 적어질 때, 저를 포함한 많은 노동자들이 이런 방법을 이용할 수밖에 없게 됩니다.

3개월의 마지막 날이 거의 다 되어 저는 대전고용센터에서 알선을 받아 금산의 깻잎농장에 일자리를 얻었습니다. 합법적으로 계속 일할 수 있게 되어 매우 기뻐합니다.

2023년 11월 1일 농장에 출근하게 되었는데, 이 사업장에는 노동자들을 위한 숙소가 없어서 고용주가 임대한 원룸에 살아야 했습니다. 그런데 이 숙소와 깻잎밭이 멀리 떨어져 있고, 대중교통이 없어서 사장이 자신의 차로 아침저녁으로 출퇴근하게 하였습니다. 하루 8시간씩 일을 하였는데 처음 2~3개월은 사장님이 저를 정말 좋아했습니다.

그런데 2024년 3월경, 나의 취업비자 기간 만료(3년)가 얼마 남지 않자, 사장님이 저를 괴롭히기 시작했고, 근로계약서와는 다르게 하루 10시간씩 일하라고 강요하면서, 추가수당은 없이 8시간만 계산해 준다고 협박했습니다. 그리고 깃발을 무조건 하루에 10상자, 즉 12,000장을 수확하라고 강요하였습니다.

저는 취업비자 기간을 1년 10개월 더 연장해야 하기 때문에 아무 말도 할 수 없었고, 그냥 일만 잘하려고 노력했지만, 그 사장은 여전히 나쁜 말을 하면서 해고하고 캄보디아로 보내겠다고 협박하였습니다. 그리고 고용변동신고를 하지도 않고서 다른 공장에 가라고 욕설을 했습니다. 저는 성실히 일할 테니 1년 10개월 연장계약을 해달라고 애원했습니다. 그러자 사장은 연장계약을 하였습니다. 그 이후 사장은 계속해서 하루에 10시간씩 일해야한다고 압박하였습니다. 그러다가 비자가 끝나기 1주일 전에 갑자기 해고하였습니다. 이미 연장계약을 했는데, 갑자기 계약이 만료되기 1주일 전에 그리고 출근 시간에 데리러 오지 않고, “캄보디아로 가! 말을 안 들으니 노동청에 신고할 거야!”라고 협박하였습니다.

이렇게 갑자기 해고하여 바로 비자가 종료되고 미등록 상태가 되는 것을 상상해보지 않았기 때문에 저는 너무 당황하였습니다. 일부러 연락을 안하는 고용주들을 찾아다니며 “사장님 사모님! 계속 일하게 해주세요. 일 열심히 할게요.”라고 사정을 하였습니다. 아무 말도 할 수도 없어서 너무 슬펐고 절실했고 걱정도 많이 되었습니다.

사실 이 깃발농장은 일이 별로 없습니다. 그래서 근로계약서의 내용과는 다르게 매월 휴일이 8~9일이었습니다. 그래서 월급은 퇴직하기 전 4개월간 사장이 제게 지급한 월급은 118만원, 110만원, 115만원, 119만원이었습니다. 숙소 비용이라고 사장이 월세 39만원을 공제한 금액만 준 것입니다. (근로계약서에 약속한 금액의 절반정도에 불과합니다.)

겨울에 숙소사용료 월 36만~39만원을 공제한 적은 임금으로, 쌀값, 식재료 구매 등 생활비, 건강보험료도 혼자 내면서 7개월간 꼭 참으며 버텼습니다. 취업기간을 연장해야 하니까 사장이 만약 기간을 연장하지 않는다면 어떻게 갑자기 고향으로 돌아갈 것인가? 귀국할 때 돈이 없을 텐데 어떻게 살아가지? 하는 생각이 들었습니다. 마침 그때, 고향의 엄마가 아프셔서 발가락이 부러지고 수술을 해야 할지 말아야 할지를 고민하는 상황이었습니다. 저는 사장님한테 우리 엄마가 너무 아프셔서 급하게 치료를 받으려면 돈이 많이 필요하다고 말하기도 하고 오랫동안 울면서 호소했습니다.

한편으로, 이같은 부당한 해고에 대해서 안산 선생님을 통해 고용센터에 이와 같은 억울한 사정을 알리고 사실에 맞게 해결해 주라고 요청했습니다. 이후 고용센터는 고용주에게 사실이 어떤지를 사장에게 물어보았고, 이에 사장은 마지못해서 고용변

동신고를 취하하였습니다.

마지막으로 저는 한국의 관계있는 정부부서(노동부와 법무부)에 요청하고 싶습니다.

저는 이해를 하지 못하겠습니다. 저의 사장은 제게 월급을 절반 정도밖에 주지 않고 일을 시켰고, 노동시간도 착취하려고 하였는데, 사장은 근로계약을 재계약 해놓고 나중에 일방적으로 해고해 버렸습니다. 저는 잘못이 없는데, 불법체류상태가 되지 않으려고 오히려 사장에게 사정을 해야했습니다. 그런데, 한국의 사장은 한국의 나쁜 법을 잘 알고서 그 법을 이용하여 저와 같은 이주노동자들을 괴롭혔습니다.

왜 잘못이 없는 노동자는 불법체류자가 되고, 사장은 저를 불법체류자로 만들 수가 있습니까?

외국인노동자에게 사업장을 바꿀 자유를 주시기 바랍니다.

<사례 4>

필리핀 노동자가 사업장변경을 위해 1년 기다린 사례, 필리핀 여성 노동자에게 남성노동자와 기숙사 같은 방을 쓰라고 한 사례

<오산이주노동자센터>

1. Miko is from the Philippines they arrived in Korea on August 2023. He works in Pocheon Kyeongido for a Gagu factory. His problem is the low salary. Although in the contract he will receive a minimum wage but in reality, he cannot receive it. Because most of the time they only work for only 5 hours in a day. And since they are just half day working, he just received the half day salary. Most of his co-worker from other country got their released but he cannot get a release for one year.

He went to the Uijungbu labor to get release but the labor center said that. He needs the signature of the employer for his release. He waits for so long to be released. And the employer can easily receive a new worker from the Labor. The question is what will happen to the new workers? Can he be released if the same situation will come to them? The ministry of labor should monitor this kind of company so that there will never be a migrant who will experience such kind of tragic conditions.

미코는 필리핀 출신으로 2023년 8월에 한국에 입국했습니다. 경기도 포천에 있는 가구 공장에서 일하고 있습니다. 그의 문제는 낮은 급여입니다. 계약서에는 최저임금을 받기로 되어 있지만 실제로는 받을 수 없습니다. 대부분 하루에 5시간만 일하기 때문입니다. 그리고 반나절만 일하기 때문에 그는 반나절 급여를 받았습니다. 다른 나라에서 온 동료들은 대부분 사업장변경을 했지만 그는 1년 동안 사업장변경 허락을 받을 수 없었습니다.

그는 사업장변경 허락을 받기 위해 의정부 고용센터에 갔지만 고용센터에서는 사업장변경 하려면 사업주의 서명이 필요하다고 했습니다. 그는 허락 받기 위해 너무 오래 기다렸습니다. 그리고 고용주는 고용센터로부터 새로운 노동자를 쉽게 받을 수 있습니다. 문제는 새로운 노동자는 어떻게 될까요? 같은 상황이 그들에게 올 경우 그가 사업장변경 될 수 있습니까? 노동부는 이런 종류의 회사를 감시하여 이런 종류의 비극적인 상황을 경험하게 될 이주노동자가 결코 없도록 해야 합니다.

2. Lorna, just arrived last June and she worked at Box company in Gwan chon, Chungchungnamdo. When she arrived in the company she has to sleep in the men's quarter. And she immediately complains to the employer and the response of the Employer is "we thought you are a man". The employer even saying that they cannot afford to get another room for a lady. And if she wants to separate, she should pay the deposit and the monthly payment. Because she doesn't have enough money for deposit and there is no alien card yet she was forced to stay in the factory and make a small room inside she always confronted the employer to make her room or release her but the employer did not do anything and after two months she manage to call Osan migrant center and seek for help. After a talking to the employer and with the help of her co-workers, finally she got the release.

지난 6월에 한국에 온 로나 씨는 충남 광천에 있는 박스 회사에서 일했습니다. 회사에 도착하자마자 그녀는 남자 숙소에서 잠을 자야 했습니다. 그녀는 곧바로 고용주에게 항의했고, 고용주의 대답은 "남자인줄 알았다"였습니다. 심지어 고용주는 여성을 위한 다른 방을 구할 여유가 없다고 말했습니다. 그리고 따로 살고 싶으면 보증금과 월세를 내야 한다고 했습니다. 보증금도 없고 외국인등록증도 없어서 공장에 머무를 수밖에 없었기에 공장 안에 작은 방을 만들어서 지낼 수밖에 없었던 그녀는 방을 만들어주거나 사업장변경 해달라고 고용주에게 계속 항의했지만 고용주는 아무런 조치를 취하지 않았고 그녀는 두 달 만에 겨우 오산이주민센터에 전화해 도움을 요청했습니다. 고용주와의 면담과 동료들의 도움으로 마침내 그녀는 회사를 그만둘 수 있었습니다.



<사례 5>

여성노동자 성추행, 열악한 노동환경과 저임금 및 질병 사례

<금속노조대구지부 성서공단지회>

1. 성추행을 당해도 불법 만들겠다는 말에 울음을 삼켜야 했던 이들

2023년 대구 000식품, 한국인 여성 노동자들과 인도네시아 남성 3명, 여성 2명 이주노동자들이 함께 일을 함.

70대 사장이 이주여성 노동자들에게 ‘귀엽다’ ‘한번 안아보자’ ‘내 사랑 00’이라는 말을 하거나, 갑자기 뒤에서 안거나, 엉덩이를 손으로 꼬집고, “엉덩이가 예쁘다” 하는 등 신체적으로 괴롭혀 옴.

여성 노동자 1명은 “신고할 거예요” 하면서 화를 내니까, 성추행의 횟수가 줄었으나, 다른 여성 1명은 사장에게 그런 말을 하는 것이 두려워서 싫다는 표정과 물리치는 행동을 했음에도 사장은 계속적으로 성추행해옴.

사장은 공장 내에 CCTV 카메라가 없는 곳, 주변의 노동자들이 모두 바쁘게 일할 때 집중적으로 성적으로 괴롭힘.

동료인 인도네시아 남성 노동자들에게 이런 힘든 이야기를 하면서 사장의 성추행 중단을 요청해달라고 부탁했으나, 남성 이주노동자들도 사장이 무서워 말을 하지 못함. 결국 여성노동자들이 용기를 내어 사장에게 찾아가 “회사를 옮기고 싶다”라고 말하자, 사장은 “너희는 내가 돈을 주고 3년 계약했는데, 이 회사를 그만두고 싶으면 너희 나라로 가든지, 아니면 불법을 만들 거야”라고 해서 어쩔 수 없이 여성 노동자 2명이 서로 의지한 채 1년을 눈물과 고통 속에 버텼. 결국은 노동조합에 상담을 하고 노동조합과 함께 투쟁을 통해 사업장을 변경함.

성추행 사실을 신고하면 사업장 변경이 가능하다는 교육을 제대로 받았다면, 그리고 고용허가제 노동자에게 법 위반에 대한 ‘긴급 전화 서비스’ 같은 것이 있었다면, 길고 긴 고통스러운 날은 없었을 것임.

회사 옮겨달라고 이야기하자, 잔업이 싹둑 잘려 나가...

2. 더러운 작업환경으로 인한 질병, 사업장변경 요청하자 저임금 괴롭힘

2024년 방글라데시 노동자. 플라스틱 재활용 공장이며 요즘 이런 공장에는 한국인은 한 명도 없음. 재활용 플라스틱을 수거해오면, 이를 녹여서 칩을 만드는 일을 하는데, 수거해 온 재활용 플라스틱에는 온갖 썩은 냄새가 나고, 벌레가 나오며, 마스크도 제대로 없이 악취 속에서 일함. 문제는 피부에 빨갱게 반점이 생기고 간지러워 잠도 못 잠. 회사에서는 낮에 병원을 못 가게하고, 알 수 없는 연고만 주는데 연고를 바르니 조금 낫기는 함.

너무 힘들어 공장장에게 피부병이 생기고, 저와는 안 맞으니 회사를 옮겨달라고 하자, 공장장은 “회사 옮겨달라고 하지 않고 계속 일하겠습니다”라는 말을 할 때까지 이제부터 잔업은 없다고 함. 그래서 토, 일까지 잔업 특근하는 동료들은 300만 원 이상을 받는데, 잔업이 없으니 4대 보험 떼고서 170만 원 정도 받고 있음.

공장장은 1주일에 한 번씩 찾아와 “그래도 회사 옮기고 싶어?”라고 묻는데, 저는 “이 공장에서 더 이상 일할 수가 없다”라고 말하자, 공장장은 “그래 알았어. 불법을 하든지, 아니면 방글라데시로 가라. 이제부터는 금요일에도 일을 안 시키겠다”라고 함. 임금은 적고, 피부병은 낫지 않고, 죽고 싶은 심정이었으나, 노조에 상담을 통해 사업장 이동을 이뤄냄.

사업장 이동의 자유를 박탈하고, 불법으로 내몰면서 반 토막 임금으로 압박을 하는 회사. 노예로 살 것인가? 미등록을 택할 것인가? 힘든 시간이었음

<사례 6>

선원(E-10-2) 노동자 착취, 신분증과 통장 압류 사례

<경주이주노동자센터>

1. 인도네시아 선원 I씨

최초 한국입국: 2023. 05.

한국송입(관리)회사: S선박

인도네시아 현지 송출회사:D사 송출비용 1억9천5백만 루피아(이 가운데 1억 루피아가 이탈보증금)

선적지: 경남 남해(근해연승 오징어 주낙 29톤)

근무기간: 1년 1개월

급여: 외국인선원최저임금(한국인선원최저임금의 85%, 2023년 2,114,494원)

근무조건: 매일 출항(12:00~익일05:00)/ 태풍 등 조업 불가능한 날 정박/ 연중 1개월 휴어기(무급)

이탈사유: 급여 부정기 지급 또는 적게 지급함. / 관리회사의 폭력과 선박변경 거부

- 여권 및 신분증, 통장 압류경위

입국교육 후 선박에 도착하자마자 이유에 대한 설명 없이 선주가 여권을 달라고 함. 외국인등록증을 만들 때도 이주노동자는 출입국출장소에 가지 않았고 선주가 여권을 가지고 가서 만들어 옴.

급여통장을 만들 때도 동행만 하고 선주가 등록증을 제시하고 통장을 개설 후 선주가 압류함.

휴어기 본국휴가 후 선주는 다시 이유를 말하지 않고 여권 등을 압류함.

다른 인도네시아 선원들 여권을 모두 선주가 보관하고 있고 이주노동자들 사이에는 “선장실에 있다.”는 말을 들었음

이주노동자 당사자는 관리회사를 찾아가 월급이 잘 안나오니 선박을 바꿔 달라고 요구했으나 “배로 돌아가면 월급 준다.”, “내일 다시 와.”라고 해서 다음날 다시 찾아갔으나 왜 왔냐며 뺨을 때리고 다른 사람이 보지 않는 곳으로 데려가 다시 뺨을 때림. 이주노동자는 또 때릴 것 같아 무서워서 다른 이야기를 못하고 나와서 이탈함.

- 센터 상담 후 선주에게 여권 등을 돌려줄 것을 요구했으나 관리회사로 보냈다고 말함. 현재 체불임금과 여권환급을 위한 진정 등 진행중.

2. 인도네시아 선원M씨

최초 한국입국: 2024. 01.

한국송입(관리)회사: S선박

인도네시아 현지 송출회사:D사 송출비용 1억8천만 루피아(이 가운데 1억 루피아가 이탈보증금)

선적지: 경남 통영(근해통발, 계, 79톤)

근무기간: 17일

급여: 외국인선원최저임금(한국인선원최저임금의 90%, 2024년 2,304,927원)

근무조건: 입국교육 후 곧바로 승선 출항/ 8일간 조업 후 하역을 위해 정박/ 하역 작업 중 배에서 떨어지는 사고 후 기절함.

이탈사유: 사고를 당하고 3일간 입원 후 선주와 관리회사가 “인도네시아로 가!”라며 종용함. 일한 돈을 달라고 하자 “돈 받을 것 없어!”라는 이야기를 듣고 어떻게 할지 몰라 이탈함.

- 여권 및 신분증, 통장 압류경위

입국교육 후 관리회사의 관리자가 등록증을 만들어야 한다며 여권을 달라고 함. 등록증을 만들었는지는 본인은 모름. 급여통장을 관리회사가 만들었는지도 알지 못함.

- 센터 상담 후 선주에게 여권 등을 돌려줄 것을 요구함. 선주는 관리회사에 알아보고 전화와서 “관리회사가 출입국에 이탈신고를 했고, 여권은 출입국으로 보냈다.”고 함.

출입국 확인결과 “출입국은 여권을 받지 않는다.”고 함. 다시 관리회사에 전화하니 “이탈신고하고 출입국으로 보냈다.”고 대답함. “어느 출입국으로 보냈는지 확인해달라!”고 하니 이후 연락이 두절됨. 현재 해양수산청 진정 진행 중.

▶문제점

- 1) 해양수산부→수협중앙회→국내민간 송입업체(관리회사)→현지 민간송출업체로 이어지는 민간이 운영하는 다단계위탁구조로 운영되고 선박이동 또한 ‘외국인선원제’에서는 전적으로 송입업체의 권한임.
- 2) 높은 송출비용과 강제노동 인신매매에 해당하는 이탈보증금
- 3) 선원법, 출입국관리법, 여권법을 위반하고 강제노동을 강요는 신분증, 통장 압류
- 4) 선원최저임금의 한국인선원과 차별적 적용

경주이주노동자센터 선원상담(E-10)의 경우 90% 정도가 신분증, 통장, 등록증을 압류당하고 내방함. 이중 진정 등으로 신분증을 돌려받는 경우는 5% 미만임. 신분증과 통장을 압류당한 노동자들은 이탈 후 노동에 있어서도 은행업무 등에 제한이 있어 수많은 어려움을 겪을 수밖에 없음.(대부분 임금명세서조차 지급하지 않는 용역업체를 통해 일하는 미등록이주노동자들 중 친구통장으로 월급을 받다 친구가 단속되어 출국당하여 연락이 두절 된 경우 근무를 증명할 내역조차 증빙하지 못하는 등 어려움을 겪음)

<사례 7>

계절노동자 브로커 중간 착취 등 피해 사례

<모두를 위한 이주인권문화센터>

1. 영월군 사례

- 4월 9일 필리핀 디나갓주에서 입국한 계절노동자들 피해 사례(영월군)

입국 이후 브로커가 계절노동자들에게 급여 이체 동의서에 서명할 것을 요구하고, 이 과정에서 거부한 계절노동자들에게 영월군이 동의한 내용이기 때문에 동의하지 않을 경우 귀국시켜 버리겠다는 협박을 일삼음. 실제로 영월군 공무원이 계절노동자 고용주들 단체톡방에 “급여를 ***(브로커)에게 보내라. 중개수수료라고 생각하면 된다”며 계좌번호를 통보하였고, 이에 따라 고용주들이 계절노동자들의 첫 급여에서 100만원-135만원을 이체시킴.(아래 그림)

그 결과 계절노동자들은 첫 급여로 숙식비 공제 후 실수령액 약 35원만 받음.

- 6월 13일 실태조사(국가인권위, 모두를 위한 이주인권문화센터)

첫 급여 수령 후, 급여 이체에 불만을 갖고 있던 계절노동자 중 한 명이 본국으로 귀국, 또 다른 한 명이 모두를 위한 이주인권문화센터에 도움을 요청

해당 사건에 대해 영월군 담당 팀장에서 전달하고, 브로커 개입을 막아줄 것을 요청했으나 팀장은 개인 일탈 행위라고 선을 그음.

영월노동청에 임금체불 건으로, 경찰청에 직업안정법 위반 등으로, 여가부에 인신매매 피해 확인 건으로 사건 접수.

사건이 공론화되자, 7월 18일 디나갓주지사 Nilo P. Demerey, Jr. 영월 방문

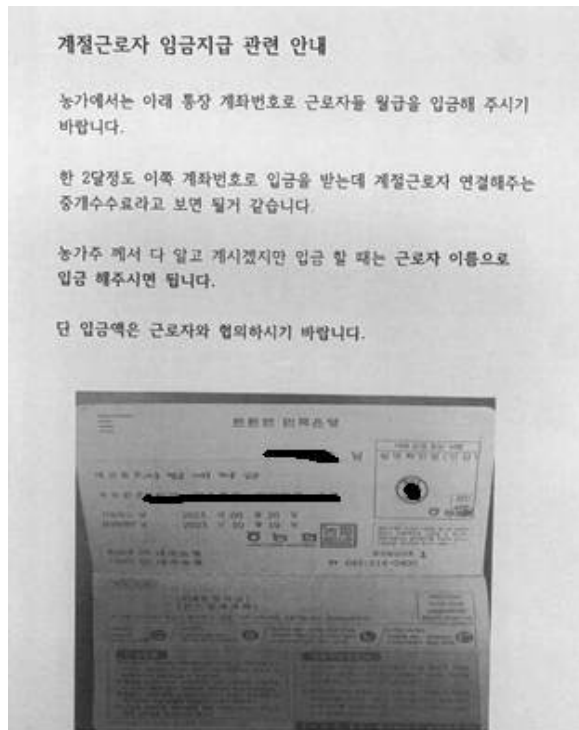
영월농업기술센터에서 통역과 브로커를 대동하여 계절노동자들을 만나서 회유와 협박. 밤 10시 30분, 밤 11시에 방문

진정인과 귀국한 노동자를 조롱하고, 비난.

영월군은 지금도 통역인과, 급여 계좌 이체를 고용주들에게 지시한 공무원을 업무에서 배제하지 않고, 브로커 장**을 디나갓주지사과 함께 영월농업기술센터에 들락거리게 하고 있음이 드러남. 디나갓 주지사에 따르면, 내년 1월에 평창에 계절노동자 500명, 다른 지자체에 1000명 파견을 준비 중. 만일 진정인이 소송을 취소하면, 대부 약정한 금액을 지불하지 않아도 된다고 다른 계절노동자를 통해 회유했는데, 진정인은 자신은 벌린 돈이 없는데, 무슨 소리냐고 따짐. (계절노동자들이 평균 1년 여의 준비 기간을 거쳐 선발, 출국되기 전날 혹은 출국 당일 디나갓 섬에서 세부 공항으로 가는 선박에서 빌리지도 않은 돈을 빌렸다고, 대부약정서에 서명할 것을 강요받음)

현재 영월에는 인권위 인터뷰 이후부터 진정인 소식을 들은 계절노동자들이 대부 약정금 지급을 거부하고 있는데, 이 또한 5개월로 연장해 주겠으니 빨리 갚으라고

종용하며 다니고 있음. 영월에는 여전히 브로커가 활개를 치고 있는데, 전수조사를 통해 계절노동자 피해를 막고, 담당 공무원 등을 고소하겠다는 영월군 담당팀장의 말은 거짓이었음이 드러남. 영월군은 브로커의 개입을 조장 혹은 관여하고 있으면서 브로커의 계절노동자 착취를 묵인하고 있음.



2. 완도군 사례

7월 11일 두 번째 입국한 필리핀 바탕가스 계절노동자가 첫 급여액이 실제 노동시간과 차액(100만원 이상)이 커서 항의하자, 고용주가 브로커를 불러 강제출국 시키려 한다며 도움 요청해 옴.

지역단체와 변호사 등을 통해 완도군 담당자에게 연락하여 귀국을 막고 사업장 변경 조치하여 일단락된 줄 알았으나, 사업장 변경은 사건 당일 브로커의 주도로 이뤄졌고, 근로계약을 체결했다고 했으나 고용주 이름이 없었음. 사실관계 확인을 요청했으나 피해자가 연락을 끊음(브로커의 회유가 있었던 것으로 보임)

8월 8일에 피해자가 브로커를 고소하고 싶으나 이미 귀국한 상태라 어떻게 해야 할지 모르겠다며 연락이 옴. 브로커가 강제로 귀국시켰다고 함.

담당 공무원이 브로커의 활동을 묵인할 뿐만 아니라, 같이 일하고 있는 실정임(시민단체의 감시가 느슨해진 틈을 타서 피해자를 귀국시켜 버림)

완도에서 가장 크게 하던 브로커는 창원출입국과 필리핀 양측에서 기소되기도 했음.

▶ 문제점

- 한국정부는 브로커 개입과 중간착취 문제가 터질 때마다 이를 막겠다고 말만 하지만 근본적 대책은 없음.
- 계절노동자 송출을 위한 국내지자체-해외지자체 간 MOU 체결, 현지 인력선발 등에 브로커들이 개입하고 그 결과 노동자를 착취함. 브로커 중간 착취에 대해 노동자가 문제제기를 하면 그 노동자를 강제귀국 시켜버리는 방식으로 입막음을 함.
- 브로커의 존재를 지자체에서도 알고 있고 위 사례에서 보듯이 심지어 한통속이라고 의심이 될 정도임.
- 현재 필리핀 정부의 해외이주노동자부에서 한국인 브로커들 상당수를 기소했다고 함.

<사례 8> 이주노동자 임금체불 피해 사례, E-7-4 이적동의서 발급 대가로 금품 요구 사례

<김포 이웃살이>

1. 베트남 미등록 이주노동자 피해 사례

피해자는 베트남 출신 미등록노동자 잔반퀴씨와 아들 쓰엉입니다. 피해자는 각각 2013년 2019년부터 2022년 말까지 (주)**고무에서 일했고, 퇴직금을 받지 못해서 김포이웃살이를 찾아왔습니다. 노동부에 진정해서 퇴직금 전액 각각 38,809,732원과 8,917,687원을 받았습니다. 하지만 이후 사업주가 피해자를 대상으로 주택 임차료 대납에 대한 부당이득반환 소송을 해서 잔반퀴씨의 통장이 가압류되었습니다. 사업주는 로펌에 사건을 의뢰했고, 피고에게 자신이 지급한 퇴직금 전액보다 더 많은 금액을 주택 임차료 대납 명목으로 청구했습니다. 이 과정에서 사업주가 의도한 것인지는 모르겠지만, 소송서류가 피해자의 현재 거주지가 아니라 과거 주소로 송부되었습니다.

김포이웃살이에서는 감동(감사와 동행) 변호사의 도움을 받아서 1)계약서 자체가 존재하지 않을 뿐만 아니라, 원고가 주장하는 기숙사비 및 식비 공제에 대한 일체의 내용이 없다는 점 2)(현재는 사용하지 않고 방치된) 피해자가 지냈던 방에 비해서 기숙사비가 터무니없이 높게 제시되었다는 사실 3)(숙소 및 식당을 운영했던 주인과의 대화 녹취를 통해서) 실제로 숙소비는 피해자가 오기 전부터 회사에서 지불해 왔을 뿐만 아니라, 임차료도 원고가 언급한 금액보다 훨씬 적었고, 피해자는 식당을 이용하지 않고 본인 스스로 음식을 해결했다는 점을 들어서 원고에게 법적으로 맞대응을 했고, 다행히 피해자의 퇴직금을 지켜낼 수 있었습니다.

사건을 진행하는 과정에서 미등록 이주노동자 잔반퀴씨와 쓰엉씨는 신분상의 이유로 법적 대응을 포기하려고도 생각했지만, 저희 센터와 변호사님의 도움으로 사건을 잘 해결할 수 있었습니다. 사업주가 이주노동자를 대상으로 어떤 이유에서건 법적 소송을 진행한다면, 이주노동자의 입장에서는 낮은 법 접근성, 신분상의 이유 등으로 사업주에게 맞대응하기는 쉽지 않습니다. 이 사례는 사업주가 이주노동자의 취약성을 이용해 로펌까지 끌어들이어서 부당이득을 취하려고 시도했던 악의적인 사건이었습니다.

2. 캄보디아 이주노동자 임금체불 피해 사례

피해자는 캄보디아 출신 이주노동자 챔촉입니다. 피해자는 2012년 3월부터 2024년 7월 초까지 김포시에 위치한 제조업체에서 12년간 근무했으며, 성실근로자 자격을 취득한 E-7-4 비자 소유자입니다.

챔촉씨가 겪었던 어려움은 우선 유해한 화학약품을 다루어야 하는 사업장 내의 물리적인 환경적 요인이었습니다. 일주일에 하루는 46-48kg의 고무와 약품을 혼합해서 40-50분(겨울에는 1시간)씩 10-15바구니를 로울링해야 하는데 아주 힘들고 위험한 작업이었습니다. 또 다른 어려움은 사업주의 직원을 대하는 태도였습니다. 사업주는 사소한 일에도 쉽게 자주 화를 내고 잔소리를 했습니다. 그래서 많은 직원들이 정신적으로 힘들어서 회사를 떠났습니다. 챔촉씨도 같은 이유로 회사를 떠나기로 마음먹었던 적이 몇 차례 있었지만, E-7-4 비자를 취득한 후 한국에 가족을 초대했던 터라 꼭 참고 일했습니다.

그런데 2024년 7월 10일경 사업주가 새로운 금형을 구입했고, 그것으로 작업하던 중에 첫

날부터 불량이 나왔는데 사업주가 챔촉씨에게 불같이 화를 냈습니다. 피해자가 참다못해 사업주에게 구두로 항의하였는데, 사업주는 작업을 중단하도록 지시했고, 피해자에게 “이적동의서를 적어줄테니 기숙사에 있는 짐을 다 가져가라”고 했습니다. 그런데 사업주는 챔촉씨가 기숙사에서 짐을 가져간 이후에 출입국에 무단이탈 신고를 했고, 피해자가 통역과 함께 사업주를 찾아갔더니, 피해 배상금 600만원을 지급하는 조건으로 이적동의서를 작성해 주겠다고 말을 바꾸었습니다.

E-9 노동자와 달리, E-7-4 노동자의 경우는 사업주와 근로자 간에 분쟁이 발생했을 때 아직까지 중재기관이 없기 때문에 출입국에서도 제대로 된 답변을 받지 못하고 있습니다. 이 사건이 있기까지 사업주는 챔촉씨에게 급여명세서와 제대로 된 연장근로수당을 지급하지 않았습니다. 한 달 전 해고를 예고하지도 않았고, 허위로 이적동의서를 적어주겠다고 하면서, 피해자의 미지급 급여와 퇴직금에 상당하는 금액인 600만원의 금품을 요구했습니다. 피해자가 사업주의 이적동의서 없이는 미등록노동자 신분이 된다는 점을 악용해서 피해자로부터 금품을 갈취하려는 것으로 보입니다.

현재 이 사건은 진행 중이며, 출입국사무소의 답변을 기다리고 있습니다. 저희 기관담당자가 사업주와 접촉했으며, 의뢰인의 신분상의 안전(비자 문제)을 고려해서, 일단은 사업주와 합의를 하고 이적동의서를 받은 다음에, 노동부를 통해서 임금 및 퇴직금 체불, 급여명세서 미지급, 연장근로수당 문제, 해고예고수당 등의 문제를 진정하고, 사업주를 형사 고소할 계획입니다.

<종합 발언>

최정우 (민주노총 미조직전략조직실장)

<참고>

고용허가제 20년 차별과 착취, 무권리 이제는 끝내자!
강제노동 철폐! 사업장변경의 자유 보장! 모든 이주노동자 인권·노동권 보장!
전국이주노동인권단체 공동기자회견문

한국사회에 이주노동자가 유입되어 내국인이 기피하는 3D 업종에서 노동을 하면서 차별을 철폐하기 위해 투쟁해 온 역사가 30여 년이 넘었고 대표적인 생산직 이주노동 제도인 고용허가제도 올해로 시행 20년이 되었다. 그러나 이주노동자 사업장 변경 제한, 차별적인 법제도, 비인간적인 처우 등 차별과 착취는 크게 변하지 않았다. 그러는 동안 한국사회는 이주노동자를 더욱 더 필요로 하게 되었고 현 정부는 업종, 쿼터, 비자 등을 가리지 않고 여러 영역에서 산업현장이 요구하는 이주노동자를 대폭 늘리고 있으나, 그에 걸맞게 나아져야 할 이주노동자 권리, 지원정책 등은 개선은커녕 오히려 후퇴하고 있는 실정이다. 고용허가제 뿐 아니라 계절근로, 선원취업, (준)전문인력, 숙련기능, 회화강사, 예술홍행, 동포노동자 등 거의 모든 영역의 이주노동자들도 동일한 차별과 문제를 겪고 있다. 이에 우리는 고용허가제 실시 20년을 맞이하여 이주노동자에 대한 차별과 착취, 무권리 상태를 끝내고 모든 이주노동자의 인권과 노동권을 보장할 것을 강력히 촉구한다.

노예연수생제도로 불리던 산업연수생제도를 대신해 실시된 고용허가제는 이주노동자에게 제반 노동법을 적용하지만 여전히 유사한 문제를 지속시키고 있다. 지난 20년 동안 이주노동자를 실질적인 강제노동 상태로 내몬 사업장변경 제한 문제를 여전히 해결하지 않고 있다. 심지어 작년 10월부터는 일정한 권역을 못벗어나게 하는 지역제한까지 실시하고 있다. 이렇게 고용허가제가 직장변경과 선택의 자유, 거주이전의 자유 등 인간의 기본권을 근본적으로 침해하고 있는데도 정부는 중소기업에 대한 원활한 인력공급과 지역노동력 대책이라는 미명하에 이주노동자를 희생시키고 있는 것이다. 국가가 법·제도적으로 사업주에게만 막대한 권한을 주고 차별과 착취를 조장하는 사업장변경 제한은 고용허가제 뿐 아니라 거의 모든 취업비자 이주노동자에게 동일하다. 고용허가제 외에 법무부가 관장하고 있는 E-2(회화강사), E-6(예술홍행), E-7(전문,기능인력), E-8(계절근로), E-10(선원취업(해양수산부)) 등은 역시나 사업장변경의 자유가 없고 대개 사업주의 '이적동의서'를 요구한다. 이는 고용허가제보다 더 사업장변경을 어렵게 만드는 조건이다. 사업주의 허락 없이 사업장을 바꾸지 못하게 하고 노동자가 자의로 사직할 시 비자를 잃는다는 위협으로 노동자를 사업장에 묶어두는 것은 한국정부가 비준한 ILO 29호 강제노동금지협약에도 위배되는 것이다. 이러한 강제노동은 더 이상 지속되어서는 안되며 즉시 철폐되어야 하고 모든 이주노동자의 사업장 변경의 자유를 보장해야 한다.

윤석열 정부는 인력이 부족하고 노동조건이 매우 열악한 업종에 대해, 임금과 노동조건 개선을 통한 인력유입 정책은 외면하고 편의적으로 이주노동자를 활용하는 것에만

몰고 있다. 도구적 활용론에 의한 ‘권리 없는 이주노동자 확대’ 정책인 것이다. 그러나 고용허가제, 계절근로, 숙련기능인력 등의 쿼터를 대폭 늘리고 업종을 확대하고 지속적으로 가사노동자 시범사업을 실시하는 등 전방위적으로 이주노동자를 확대하고 있지만 권리와 지원정책은 후퇴시키고 있다. 기본적 상담, 체류지원 서비스를 제공하는 외국인노동자지원센터 예산을 삭감했고 기능을 대폭 줄였다. 노동자 숫자는 사상 최대로 확대하면서 그에 맞는 처우, 지원, 권리 개선은 내팽개치고 있는 것이다. 계절근로는 인신매매 사례까지 확인되었고 인권침해가 심각하며 브로커가 판치고 있다. 조선업기능인력(E-7-3) 노동자를 늘리면서 민간업체에 송출을 맡기는 바람에 노동자들이 막대한 수수료를 내야 하고 계약과 다른 노동조건으로 인해 취업사기 문제까지 제기되고 있다. 선원취업 노동자들 역시 민간 송출·송입업체 시스템으로 인해 거액의 송출수수료를 부담해야 하고 신분증과 여권압류, 이탈보증금 등에 시달리고 있다. 이러한 영역에서 민간업체, 브로커를 배제하고 공공기관이 송출을 담당해야 이주노동자 피해를 줄일 수 있고 법무부가 아니라 노동부가 관할해야 기본적 근로감독이 가능할 것이다.

그리고 정부가 고용허가제에서 비자 전환할 수 있는 숙련기능인력(E-7-4)에 대해서는 쿼터를 한해 3만5천 명으로 늘렸는데 해당 업체에서의 의무근무 기간을 2년이나 설정함으로써 사업장변경을 더욱 어렵게 만들었다. 그래서 숙련기능인력 비자로 전환한 것을 후회하는 이야기들이 노동자들 사이에서 나오고 있는 실정이다. 임금과 노동조건은 이 모든 비자 종류에 상관없이 모두 최저 수준이다.

결국 이주노동 역사가 30년 이상 되었고 고용허가제 실시 20년이 되었지만 이주노동자의 노동조건과 처지는 별로 달라지지 않았다. 최저 혹은 최저 이하 수준의 가장 열악한 노동조건에서 저임금 장시간 고강도 위험 노동을 이주노동자들이 하고 있으며 최근 아리셀 중대재해 화재참사에서 보듯이 ‘위험의 이주화’가 만연해 있다. 아리셀에서 희생된 18명의 이주노동자중 여성이 15명이다. 이주여성노동자들의 노동이 저임금의 돌봄, 서비스노동으로만 많이 알려졌지만 실제 저임금 간접고용 비정규직 사업장, 농업 등에 이주여성들이 다수 일고 있다. 젠더와 이주가 교차하는 노동의 밑바닥을 이주여성들이 채우고 있는 것이다. 그럼에도 이주여성노동자들은 한국 사회의 성차별과 성폭력에 인종차별이라는 이중삼중의 차별 속에 노동의 주체로서 노동권, 건강권, 안전권조차 보장받고 있지 못하는 참혹한 현실이다.

이렇게 차별과 착취 무권리, 위험 상태가 나아지지 않았는데 정부는 이에 대한 개선은 없이 다양한 형태의 이주노동자를 늘리는 정책만 쓰고 있다. 정부 정책이 쓰다가 버리는 일회용품 노동자 취급을 지속하는데 쿼터, 체류기간 늘리고 비자 바꿀 수 있게 해준다고 이주노동자 상황이 나아질지 극히 의문이다. 이런 상황에서 정부는 이민 정책을 말할 자격이나 있는가!

고용허가제 20년, 이제는 정말 바뀌어야 한다. 이주노동자 희생 정책을 끝내야 한다. 우리는 이주노동 정책의 총체적 전환을 강력히 촉구한다. 차별에서 평등으로, 착취에서 노동조건 개선으로, 무권리에서 권리 보장으로, 단기체류에서 장기체류로, 고용허

가제에서 권리보장 노동허가제로 전환해야 이주노동자의 삶도 나아지고 한국사회도 이주민 친화적인 사회로 만들 수 있을 것이다. 저출생, 인구절벽, 노동력 부족 사태에 하나의 해법으로 이주노동자를 확대하고자 한다면 모든 이주노동자의 인권과 노동권을 제대로 보장해야 한다. 이에 전국의 이주인권단체들은 다음과 같이 강력히 요구한다.

- 강제노동 철폐하고 사업장 변경의 자유 보장하라!
- 20년된 무권리 고용허가제, 권리 보장 노동허가제로 전환하라!
- 위협의 이주화 중단, 이주노동자 산업안전 근본대책 마련하라!
- 임금체불 근절하라! 최저임금 차등적용 반대한다!
- 임시가건물 전면 금지, 인간답게 살 수 있는 주거환경 보장하라!
- 농축산어업 이주노동자 차별 철폐하라!
- 여성이주노동자에 대한 차별과 폭력 근절하라!
- 미등록 이주민 단속추방 중단, 체류권 부여 정책 실시하라!
- 이주노동 제도 관할을 노동부로 일원화하라!
- 인종차별 철폐, 차별금지법 제정하라!

2024.8.14. 전국 이주노동인권단체 일동

경기이주평등연대(공감직업환경의학센터, 노동당 경기도당, 다산인권센터, 민주노총 경기도본부, 반월시화공단노동조합·월담, 수원이주민센터, 한국노동안전보건연구소), 공공운수노조 희망연대본부, 공익인권법재단 공감, **광주·전남이주노동자인권네트워크**(광주민중의집, 광주비정규직센터, 광주외국인복지센터, 광주외국인노동자센터, 공익변호사와함께하는동행, 금속노조광주전남지부, 금속노조광주자동차부품사비정규직지회, 공공운수노조광주전남지부, 전남노동권익센터, 전환 광주전남지부, 사회진보연대광주전남지부, 광주전남노동안전보건지킴이(준)), 난민인권센터, **대구경북이주연대회의**(경북북부이주노동자센터, 대구이주민선교센터(북부,현풍), 성서공단지역지회, 이주와가치, 민주노총경북지역본부, 민주노총대구지역본부, 경산장애인자립생활센터, 대구경북인도주의실천의사협의회, 대구사랑장애인자립생활센터, 땅과자유, 민주사회를위한 변호사모임대구지부, 무지개인권연대, 인권운동연대, 장애인지역공동체, 지구별동무, 좌파활동가대구결집, 기본소득당대구시당, 노동당대구시당, 노동당경북도당, 녹색당대구시당, 정의당대구시당, 진보당대구시당), 민주노총서울본부, 수원나눔의집, **대전충청이주인권운동연대**(대전이주민지원센터, 대전이주노동자연대, 이주민노동인권센터, 충남다문화가정협회, 아산이주노동자센터, 홍성이주민센터, 충남이주여성상담소, 충북이주여성인권센터), **외국인이주노동운동협의회**(남양주시외국인복지센터, 모두를위한이주인권문화센터, 부천시주노동복지센터, 서울외국인노동자센터, 순천이주민지원센터, 아산이주노동자센터, 아시아인권문화연대, 외국인이주노동자인권을위한모임, 원불교서울외국인센터, 의정부이주노동자센터, 이주민센터동행, 인천외국인노동자센터, 파주이주노동자센터살림의집, 포천나눔의집이주민지원센터, (사)한국이주민건강협회워프렌즈, (사)한국이주여성인권센터, 한삶의집, 함께하는공동체), **이주노동자평등연대**(건강권 실현을 위한 보건의료단체연합(건강권 실현을 위한 행동하는 간호사회, 건강사회를 위한 약사회, 건강사회를 위한 치과의사회, 노동건강연대, 인도주의실천의사협의회, 참의료실현청년한의사회), 공공운수노조사회복지지부 이주여성조합원모임, 노동당, 노동사회과학연구소, 노동전선, 녹색당, 대한불교조계종사회노동위원회, 성공회용산나눔의집, 민변노동위원회, 사회진보연대, 이주노동자노동조합(MTU), (사)이주노동희망센터, 이주노동자운동후원회, 이주민센터친구, 인권운동네트워크 바람, 전국민주노동조합총연맹, 전국불안정노동철폐연대, 지구인의정류장, 천주교인권위원회, 필리핀공동체카사마코, 한국비정규노동센터), **이주민 인권을 위한 부산울산경남 공동대책위**(노동당 부산시당, 민주노총 부산본부, (사)이주민과함께, (사)희망옹상, (사)함께하는 세상, 울산이주민센터, 정의당 부산시당, 진보당부산시당), **이주인권연대**(경산이주노동자센터, 경주이주노동자센터, 이주민과 함께, 아시아의 창, 울산이주민센터, 이주민노동인권센터, 이주와 인권연구소, 지구인의 정류장, 충남이주여성상담소, 한국이주인권센터)