

2021년 국회가 비준한 ILO 제29호(강제노동금지) 협약

한국 정부는 대체 무엇을 준수하고 이행하고 있는가?

반복되는 이주노동자 학대, 괴롭힘, 차별과 착취, 죽음

근본적 해결을 위한 제도개선을 촉구하며 비자별 강제노동 실태를 폭로한다

강제노동 철폐! 사업장 변경의 자유보장! 이주노동자 인권의 첫걸음!

이주노동자 강제노동 실태 보고대회

좌장 : 이양수 민주노총 부위원장

발표

한국 이주노동제도 개괄 및 문제점

정영섭 이주노동자노동조합 활동가

E2 (회화지도)

권도훈 전국민주일반노동조합 서울본부 조직부장

E7 (조선업종)

윤용진 금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회 사무장

E8 (계절근로)

고기복 외국인이주·노동운동협의회 대표

E9 (고용허가제) 일반, 농축산업

구철희 민주노총 미조직전략조직국장

E9 (고용허가제) 필리핀가사관리사 시범사업

송은정 이주민센터친구 센터장

E9, E10 (어선원노동자)

이한숙 이주와 인권연구소 소장

D4 (연수)

김그루 민주노총 부산본부 동부산 상담소 상담국장

2025. 8. 13. 수. 15:00
국회의원회관 제2간담회실

증언

이주노동자 현장 증언

공동주최

민주노총, 이주노동자평등연대

더불어민주당 국회의원 이용우

강제노동철폐! 사업장 변경의 자유보장! - 이주노동자 인권의 첫걸음 -

이주노동자 강제노동 실태 보고대회

- 일시 : 2025년 8월 13일(수) 오후 3시
- 장소 : 국회의원회관 제2간담회실

전국민주노동조합총연맹 · 이주노동자평등연대 · 더불어민주당 이용우의원

진행순서

[사회]

- 민주노총 구첵회 미조직전략조직국장

[사전행사]

- 이주노조 우다야 라이 위원장 인사
- 더불어민주당, 환경노동위원회 이용우 의원 인사

[보고대회]

- 좌장 : 민주노총 이양수 부위원장

시간	소요	내용
15:00~15:20	20'	• 참석자 소개 및 인사말
15:20~15:30	5'	• 이주노동자 현장 증언 - 네팔 출신 비살 - 방글라데시 출신 쇼히들
15:30~15:50	20'	• 발제 - 한국 이주노동제도 개괄 및 문제점 (이주노동자평등연대 집행위원)
15:50~17:00	10'	• 비자 유형별 강제노동 실태 보고 E2 (회화지도) 권도훈 전국민주일반노동조합 서울본부 조직부장 E7 (조선업) 윤용진 금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회 사무장 E8 (계절근로) 고기복 모두를 위한 이주인권문화센터 대표 E9 (고용허가제) 구첵회 (일반, 농축산업) 민주노총 미조직전략조직국장 E9 (고용허가제) 송은정 (가사관리사 시범사업) 이주민센터친구 센터장 E9, E10 (어선원노동자) 이한숙 이주와 인권연구소 소장 D4 (연수) 김그루 민주노총 부산본부 동부산 상담소 상담국장
17:00~17:15	15'	• 질의응답 및 마무리 발언
17:15~17:20	05'	• 폐회

목 차

인사말

양경수 (민주노총 위원장) 1

이용우 (더불어민주당 국회의원) ... 2

발 제

한국 이주노동 제도 개괄 및 문제점 - 정영섭 (이주노동자평등연대 집행위원) · 3

좌 장

이양수 (민주노총 부위원장)

보 고

E2 (회화지도) 권도훈 전국민주일반노동조합 서울본부 조직부장 9

E6 (예술흥행) 두레방 11

E7 (조선업) 윤용진 금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회 사무장 13

E8 (계절근로) 고기복 모두를 위한 이주인권문화센터 대표 19

E9 (고용허가제) 구철희 (일반, 농축산업) 민주노총 미조직전략조직국장 23

E9 (고용허가제) 송은정 (가사관리사 시범사업) 이주민센터친구 센터장 27

E9, E10 (어선원노동자) 이한숙 이주와 인권연구소 소장 31

D4 (연수) 김그루 민주노총 부산본부 동부산 상담소 상담국장 35

붙 임

ILO 협약 29호 (강제노동) 이행 평가 배경과 내용 39

민주노총 위원장 양경수



안녕하십니까, 민주노총 위원장 양경수입니다.

한국 사회 곳곳에서 이주노동자들이 여전히 차별과 폭력, 제도적 착취에 시달리고 있습니다. 1980년대 후반 시작된 이주노동자 역사가 40년에 가까워지고, 강제노동 금지 ILO 29호 협약이 발효된 지 3년이 지났지만, 노동권과 인권은 여전히 법과 제도 속에서 제한받고 있습니다. 나주에서는 스리랑카 노동자가 지게차에 실려 학대당했고, 영암 돼지농장에서는 네팔 노동자가 괴롭힘 속에 숨졌습니다. 구미에선 폭염 속 베트남 노동자가 사망했으며, 조선업 현장에는 고액 송출수수료, 이탈금지각서, 채무상환 연대보증 등 심각한 착취가 만연합니다.

이 참혹한 현실의 근본에는 사업장 변경 자유가 봉쇄된 이주노동 제도의 구조적 문제가 있습니다. 고용허가제(E-9)를 비롯해 E-2(회화강사), E-6(예술홍행), E-7(전문·기능인력), E-8(계절근로), E-10(선원취업) 등 거의 모든 비자에서 사업장 이동이 극도로 제한돼 노동조건이 열악해도 사업주 허락 없이는 떠날 수 없습니다. 2023년 9월부터는 ‘지역 제한’ 까지 도입돼 거주와 이전 자유가 더욱 침해받고 있습니다.

민간 인력업체와 브로커 착취도 심각합니다. 고용허가제는 국가 간 협약으로 공공기관이 송출하지만, 법무부·해수부 관할 비자에선 민간 송출업체와 브로커가 개입해 수백만 원에서 천만 원에 이르는 송출비용, 브로커에 의한 착취, 이탈보증금으로 노동자를 옹아맙니다. 임금체불과 산업재해, 열악한 숙소 문제도 심각해 임금체불 비율은 내국인보다 2~3배, 산재 사망률은 3배에 달합니다. 특히 농업 분야 이주노동자의 70% 이상이 비닐하우스, 컨테이너 등 가설건축물에서 생활하며 건강과 안전이 위협받고 있습니다.

우리는 ILO 29호 강제노동 금지협약을 철저히 준수해 모든 이주노동자의 사업장 변경 자유를 보장하고, 민간업체와 브로커 착취를 반드시 근절해야 합니다. 고용노동부가 이주노동자 전반을 관할해 근로감독과 법 집행을 강화하고, 차별·폭력·임금체불·산재 등 불법 행위에 대해 사업주를 엄중히 처벌해야 합니다. 근본적 제도개선과 정책 전환 없이는 이주노동자의 노동권과 기본권 보장이 불가능한 상황입니다.

정부가 이주노동자 대책을 검토 중이라 하지만, 지금이야말로 미봉책이 아닌 근본적인 대책을 마련해야 할 때입니다. 우리는 정부가 이주노동 정책을 전면 전환하고, 사업장 변경 자유 보장을 통해 강제노동 철폐에 즉각 나설 것을 강력히 촉구합니다. 민주노총은 이주노동자의 노동권과 기본권 보장을 위해 투쟁을 멈추지 않을 것입니다. 감사합니다.

인 사 말

더불어민주당, 환경노동위원회 이용우



안녕하십니까? 국회 환경노동위원회 소속, 더불어민주당 인천 서구를 국회의원 이용우입니다.

오늘 <이주노동자 강제노동 실태 보고대회> 국회토론회를 공동주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 귀중한 토론회를 마련해주신 민주노총과 이주노동자평등연대에 감사의 말씀을 드립니다.

바쁘신 와중에 토론회 좌장을 맡아주신 이양수 민주노총 부위원장님과 발표를 맡아주신 정영섭 이주노조 활동가님을 비롯한 각 분야 전문가님들께도 특별한 감사의 말씀을 드립니다.

1980년대 후반부터 시작된 한국의 이주노동자 역사가 거의 40년이 되어 가고 있습니다. 그러나 부끄럽게도 우리 사회는 아직도 이주노동자들의 기본적인 노동권과 인권을 제대로 보장하지 못하고 있습니다.

지난 7월 30일 전남 나주의 벽돌공장에서 스리랑카 노동자가 온몸이 비닐로 감겨진 채 지게차로 들어 올려져 학대당한 사건은 우리 사회에 큰 충격을 주었습니다. 7월 7일에는 경북 구미 건설현장에서 20대 베트남 노동자가 내국인과 달리 흑서기 단축근무를 적용받지 못하고 일하다가 폭염 속에서 숨진 채 발견되기도 했습니다. 이런 끔찍한 사건들은 빙산의 일각에 불과합니다.

오늘 토론회 발제문에 따르면, 이주노동자에 대한 임금체불 발생률은 내국인 대비 2~3배, 산재사망률은 3배에 달하고, 숙소의 절반 이상이 컨테이너나 비닐하우스 같은 비주거용 가설건축물이라고 합니다. 그럼에도 근로감독은 고용허가제 사업장의 5%에 불과한 실정이라고 합니다. 이런 문제들의 근본적인 원인은 이주노동자들을 사업주에게 종속시키는 사업장변경 제한 정책입니다. 근로조건이 열악하고 비인간적 대우를 받아도 이주노동자들은 허가 없이 사업장을 떠날 수 없습니다. 사업장을 그만두고 일정 기간 내에 취업하지 못하면 비자를 잃고 추방 대상이 되기 때문입니다. 특히 윤석열 정부에서는 2023년부터 고용허가제에 '지역제한'까지 추가하여 거주·이전의 자유마저 침해해 왔습니다.

이제는 근본적인 변화가 필요합니다. 무엇보다 모든 이주노동자의 사업장 변경 자유를 보장해야 합니다. 강제노동을 철폐하고 이주노동자들이 열악하거나 위험한 사업장에서 떠날 수 있게 해야 합니다.

오늘 토론회가 이주노동자들의 처참한 현실을 정확히 진단하고, 강제노동을 철폐하기 위한 구체적인 대안을 모색하는 계기가 되기를 바랍니다. 저 또한 국회 환경노동위원회 위원으로서 이주노동자들의 노동기본권 보장을 위한 제도개선에 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

총론 : 한국 이주노동 제도 개괄 및 문제점

정영섭 (이주노동자평등연대 집행위원)

1. 한국의 이주노동 제도 개괄

- 1980년대 후반부터 한국사회에 유입되기 시작한 이주노동자들의 역사가 거의 40년이 되어 가고 있음. 그러나 한국정부는 여전히 이주노동자들의 기본적인 노동권과 인권을 법·제도적으로 제한하고 있으며 이로 인해 노동현장에서는 술한 차별과 폭력, 학대, 괴롭힘 등이 발생하고 있음. 이주노동자들은 극히 일부를 제외하면 사업장을 그만둘 자유조차 없으며 이는 이들을 더욱 취약한 상태로 지속적으로 내몰고 있음. 실질적인 강제노동 상태를 해소하지 않으면 인권유린은 계속 발생할 것이며 ILO협약 위반 상황도 지속될 것임. 최근에도 나주 벽돌공장에서 스리랑카 노동자가 온몸이 벽돌에 비닐로 감겨진 채 지게차로 들어올려져 학대를 당한 사건이 보도되어 전 사회적으로 충격을 주었음. 그러나 이러한 사건은 수십 년간 이어졌으며 빙산의 일각임. 지금이야말로 ILO 협약을 준수하여 강제노동을 철폐하고 이주노동자의 노동기본권을 제대로 보장해야 할 때임.
- 2024년 정부의 ‘2024년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과’에 따르면 외국인 가운데 임금근로자는 95만 6천명임. 여기에 미등록 이주민 약 38만 명을 고려하면 전체 이주노동자는 대략 130만 명 이상으로 볼 수 있음.
- 한국 정부는 취업자격을 가진 이주노동자를 소위 ‘전문인력’ 과 ‘단순기능인력 및 기타’ 로 나누어서 분류하고 있음. 법무부의 ‘출입국·외국인정책 통계월보’에 따르면 2025년 6월 말 현재 이들은 614,450명이며 세부 현황은 다음과 같음.

○ 전문인력

총 계	단기취업 (C-4)	교수 (E-1)	회화지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술지도 (E-4)	전문직업 (E-5)	예술흥행 (E-6)	특정활동 (E-7)
98,089	3,051	1,822	13,125	3,187	207	218	4,602	71,877

○ 단순기능인력 및 기타

총 계	계절근로 (E-8)	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문취업 (H-2)	관광취업 (H-1)
512,422	60,563	341,453	21,181	89,225	3,939

한편 취업자격을 가지지 않았더라도 취업할 수 있는 장기체류 이주민들의 현황은 다음과 같음. 이들 가운데 다수가 노동자로 일을 하며 살아가고 있음.

구 분	총 계	거주 (F-2)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-6)
취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인	985,118	64,715	554,895	214,036	151,472

2. 한국 이주노동 제도의 문제점

1) 사업장변경 제한

- 가장 큰 문제점은 사업주에게 이주노동자를 종속시켜 취약한 상태로 만들고 차별과 폭력, 부당한 처우를 감내할 수밖에 없게 만드는 사업장변경 제한 정책임. 거의 모든 취업비자에서 이주노동자는 사업장 변경이 제한되어 있음. 이는 대표적인 생산직 이주노동 제도인 고용허가제(E-9비자)를 비롯한 이주노동자 전반의 문제로서, E-2 회화강사, E-6 예술홍행 비자, E-7 (준)전문인력/기능인력, E-8 계절근로, E-10 선원취업에 이르기까지 사업장변경 제한에 고통받고 있음. 근로조건, 임금, 숙소, 처우가 열악하고 비인간적이라도 이주노동자가 허가 없이 스스로 사업장을 그만두면 비자를 잃게 되어 추방의 대상이 되기 때문에 이주노동자는 사업장을 떠날 수 없게 됨. 법무부 출입국·외국인정책본부의 ‘외국인체류 안내매뉴얼’ (2025.7)¹⁾에 따르면 사업장 변경을 위해서는 ‘원 근무처 장의 이적동의서’ 를 받게 되어 있고, 아주 특별한 사유가 없는 한 계약기간 중간에 일을 그만둘 수가 없게 되어 있음. 한국어와 법·제도, 절차, 서류 등에 서투를 수밖에 없는 이주노동자 혼자서 사업장 변경을 하기는 거의 불가능에 가까움. 고용허가제에서는 사업장변경 제한에 더해 2023년 9월부터 ‘지역제한’ 까지 추가하여 거주·이전의 자유까지 침해하고 있음.

취업비자	사업장변경 요건
E-2 회화지도	-신청서, 여권, 외국인등록증, 고용계약서, 사업자등록증, 원 근무처 장의 동의서, 시설 설립 관련서류 등 (단, 원 근무처 장의 동의서는 계약기간 만료일 또는 쌍방이 근무하기로 합의한 날짜까지 근무한 경우에는 제출을 면제하며, 원 근무처의 휴·폐업 및 임금체불 등의 사유가 있는 경우에는 입증서류 또는 사유서로 대체 가능) - 자격요건을 갖추었더라도 본인 귀책사유로 해고되거나 중도 퇴직한 후 원 고용주의 이적이나 근무처 추가 동의를 받지 못한 자 제외
E-6-1(음악, 미술 등)	-신청서, 여권, 외국인등록증, 사업자등록증, 원 근무처 장의 동의

1) https://www.hikorea.go.kr/board/BoardNtcDetailR.pt?BBS_SEQ=1&BBS_GB_CD=BS10&NTCCTT_SEQ=1062&page=1

<p>예술 및 방송연예활동) E-6-2(운동선수, 감독, 매니저)</p>	<p>서, 고용계약서, 고용추천서 또는 공연추천서 (원 근무처 장의 동의서는 계약기간 만료일 또는 쌍방이 근무하기로 합의한 날짜까지 근무한 경우에는 제출을 면제하며, 원 근무처의 휴·폐업 및 임금체불 등의 사유가 있는 경우에는 입증서류 또는 사유서로 대체 가능 - 자격요건을 갖추었다더라도 본인 귀책사유로 해고 또는 중도 퇴직한 자로서 원 고용주의 이적동의를 받지 못한 자는 제외</p>
<p>E-6-2(호텔업 시설, 유흥업소 등에서의 공연)</p>	<p>- 신청서, 여권, 외국인등록증, 사업자등록증, 원 근무처 장의 동의서, 고용계약서, <u>공연추천서(영상물등급위원회 발행)</u>, 신원보증서 원본</p>
<p>E-7 (사전허가대상의 경우)</p>	<p>- 휴·폐업사실증명서, 임금체불 관련 공적 입증서류, 매출감소 등 경영악화 사실을 입증할 수 있는 부가세신고서 등(해당서류 중 1종) - 원 고용주의 이적동의서(휴·폐업, 임금체불 등 부당행위, 고용계약조건 위반행위, 고용계약기간 종료 시까지 근무한 경우는 제외, 새로 고용계약한 업체의 자격요건 등을 심사할 수 있는 서류(사증 발급인정서 신청 시 첨부서류에 준하여 제출)</p>
<p>E-7-3 일반기능인력 조선용접공, 선박전기원, 선박도장공</p>	<p>-휴·폐업, 경영악화 등 부득이한 경우 또는 <u>외국인의 귀책사유가 없는 경우에 한정</u>하며, 근무처 변경 허가시 해당 외국인의 자격요건, 고용업체 기준, 업체당 허용인원 등은 사증발급 기준에 준하여 심사 - 근무처 변경 시 <u>조선해양플랜트협회 발급 서류(고용추천서 및 기업체 현장실사 보고서) 필수</u></p>
<p>E-8 계절근로</p>	<p>- <u>고용주의 귀책사유로 인해 근로계약이 중도 해지된 경우(계절근로자의 귀책사유 없이 근로계약이 중도 해지된 경우)</u> - 외국인등록 전 고용주·계절근로자 간 합의를 통한 근무처 변경 가능 - 통합신청서, 여권, 외국인등록증, 표준근로계약서 사본, 산재보험 가입 증명원 또는 농어업인안전보험 증서, 계절근로자 배치 대상 고용주 확인서(지자체 발급), 거주/숙소제공 확인서 등</p>
<p>E9-9 고용허가제</p>	<p>-사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 -휴업, 폐업, 그 밖의 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우 - 외국인근로자 고용허가의 취소 또는 고용의 제한 조치가 행하여진 경우 - 사업장의 근로조건이 계약조건과 상이하거나 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 사회통념 상 근로계약 유지가 어려운 경우 - 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우</p>
<p>E-10 선원취업</p>	<p>- 선원취업자가 사업장의 휴·폐업 등으로 정상적인 근로관계를 지</p>

	<p>속하기 곤란한 때에는 지방해양수산청장의 추천을 받아 근무처 변경신청 가능</p> <p>- 신청서, 여권, 외국인등록증, 수수료, 한국해운조합 또는 수협중앙회 발급 외국인 고용 추천서, 고용계약서, 사업자등록증, 신원보증서, 산재서류 또는 진단서(필요시)</p>
--	--

2) 민간 인력업체, 브로커에 의한 착취

- 고용노동부에서 관장하는 고용허가제는 국가간 협약(MOU)을 체결하여 17개 송출국에 산업인력공단 지사를 설치해서 이주노동자 송출을 담당하게 함에 따라 민간 업체나 브로커가 개입할 여지를 대폭 축소하였음. 그러나 법무부, 해수부 등이 담당하는 그 외 취업비자들은 민간업체들이 송출을 담당하여 이주노동자들에게 막대한 송출수수료, 이탈보증금 등을 부과하고 부채 속박을 하여 착취하고 있음.
- 예컨대, 금속노조가 조선업 일반기능인력(E-7-3)에 대해 2023년에 실태조사한 바에 따르면 인신매매, 취업사기, 강제노동 사례가 다수 발견되었음. 800-1천2백만원에 달하는 수수료를 노동자가 인력업체에 지불해야 했고, 입국 후 계약서를 낮은 임금으로 다시 써야 했고 사업장변경은 사실상 불가능했음.²⁾
- 국가인권위원회가 계절근로제(E-8)를 조사한 바에 따르면, 한국 지자체와 해외 지자체의 협약을 통해 해외 지자체가 노동자를 모집하도록 되어 있지만 실제로는 브로커가 개입하여 노동자를 모집하고 그 과정에서 각종 수수료 명목으로 돈을 받고 연대보증에 서명하게 하고 국내에 입국한 이후에는 여권을 압류하고 임금에서 매달 수십만원을 착취하였음.³⁾ 2025년 7월 말에는 필리핀 계절노동자 91명이 이러한 임금착취에 대해서 집단 진정을 내기도 했음.⁴⁾
- 선원취업(E-10) 노동자에 대해 ‘선원이주노동자인권네트워크’가 2023년에 실태조사한 결과에 따르면, 입국을 위한 송출수수료가 베트남 1,760만원, 인도네시아 1,200만원에 달했음. 이주노동자의 하루 평균 노동시간은 18시간이나 되었으며 신분증과 통장 압류, 이탈보증금 등 강제노동·인신매매의 수단이 동원되었음.

3) 차별과 폭력, 학대, 괴롭힘

- 법·제도적으로 이주노동자를 차별하고 억압하기 때문에 사업주들은 사업장 내에서 손쉽게 이주노동자를 학대하고 괴롭힘. 최근에 보도되고 알려진 사례만 보아도 이를 확인할 수 있음.
- 2025년 2월 전남 나주의 벽돌공장에서 스리랑카 E-9 노동자가 일을 잘 못한다는 이유로 한국인

2)

https://kmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B12&wr_id=219057&sfl=wr_subject%7C%7Cwr_content&stx=%EC%A1%B0%EC%84%A0%EC%97%85&sop=and&page=6

3)

<https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=24&boardNo=7610662&searchCategory=&page=19&searchType=&searchWord=&menuLevel=&menuNo=>

4) <https://www.khan.co.kr/article/202507301726011>

- 관리자에 의해 벽돌자재에 비닐로 휘감겨 온몸이 결박당한 채 지게차로 들러올려져 조롱과 학대를 당했고 사업장변경을 할 수 없었던 노동자가 수개월이 지나서야 외부에 이를 알렸음.
- 2025년 7월 7일 경북 구미의 아파트 건설현장에서 20대 베트남 노동자가 앓은 채로 숨진 채 발견되었음. 폭염 상황에서 발견 당시 체온은 40도였고 당일 구미의 최고 기온은 38도였음. 현장에서 내국인팀은 오후 1-2시까지 단축근무를 했지만, 이주노동자 팀은 자율에 맡겨져 4시까지 일을 했음.
 - 2024년 10월 말 한국에 입국하여 도금공장에서 중량물 작업을 하던 네팔노동자는 3개월 만에 사업주가 욕설을 하며 신발을 던지는 폭력을 겪었고, 힘든 일로 인해 근골격계 질환, 부정맥, 혈액순환 장애 등의 진단을 받아 사업장 변경을 요청했지만 사업주는 오히려 ‘불법체류자로 만들겠다’는 식으로 위협을 했음. 한국인 관리자는 노동자에게 일부러 커피를 쏟았음. 사업주는 노동자를 경찰에 업무방해로 신고해서 괴롭히고 있음.
 - 2025년 2월 고용허가제로 돼지농장에서 일하던 네팔 노동자가 사업주와 관리자에 의한 지속적인 괴롭힘으로 인해 자살하였음. 사업주는 욕설과 폭행, ‘조희’라는 이름의 몇 시간 동안의 언어 폭력, 벌주기 등을 계속 했고 노동자를 강제로 본국으로 돌려보내려고 하기도 했음.

4) 임금체불, 산업재해, 열악한 숙소 등

- 고용노동부에 임금체불로 신고된 자료에 따르면 이주노동자의 임금체불 발생율이 내국인에 비해 2-3배에 달하고 있음. 사업주들은 이주노동자의 취약성을 이용하여 노동시간을 축소하거나 기록을 제대로 하지 않거나 수당이나 퇴직금을 제대로 주지 않거나 숙식비를 과다하게 공제하거나 하는 방식으로 이주노동자 임금을 떼먹고 있음.
- 이주노동자가 대개 30인 미만 규모의 영세한 사업장에서 위험한 노동을 장시간 하는 경우가 많아서 산재사망이 끊이지 않고 있음. 내국인에 비해 산재사망 발생율이 3배에 달함.
- 이주노동자의 숙소는 주거용보다 비주거용 가설건축물(컨테이너, 조립식패널, 비닐하우스, 사업장 내 부속시설 등)이 많음. 전체 절반 이상이 이러한 열악한 숙소에 살며 농업에서는 70퍼센트에 달함. 이주노동자의 건강과 안전에 도움이 되지 않으며 폭염, 폭우, 한파 등 재난에도 취약함.

5) 근로감독, 피해자 지원 미비 등

- 이주노동자 사업장에 대한 근로감독은 고용노동부가 실시해야 하지만 고용노동부는 고용허가제 하의 사업장만 관할하고 있고 그에 대한 정보만 가지고 있음. 6만 여개의 고용허가제 사업장에 대해 1년에 약 5% 정도의 사업장만 근로감독을 하고 있어서 극히 미흡한 상황이고 범위반 사항이 발견되더라도 시정조치에만 그치는 경우가 많고 형사처벌은 거의 없음.
- 고용허가제 외에 E-2, E-6, E-7, E-8 등 법무부가 관할하는 이주노동 제도에서 근로감독은 거의 이뤄지지 않음. 고용노동부는 이 분야의 이주노동자들이 일하는 사업장에 대한 정보가 없고, 범

무부는 정보를 공유하지 않음.

- 학대와 괴롭힘, 강제노동 등 피해자에 대한 지원체계 역시 별로 없음. 오히려 노동부가 위탁하여 운영하던 외국인노동자지원센터 등에 대한 예산을 줄여서 상담과 교육 기능이 약화되었음.

3. 개선 방안

- 강제노동철폐, 사업장변경 자유 보장이 이주노동자 권리 보장의 첫걸음

- 정부는 수십 년 동안 이주노동자 권리를 제한하고 억압하고 차별하여 사업주에게만 유리한 제도를 운영해왔음. 이제는 정책을 근본적이고 전면적으로 전환해야 할 때임.
- 최우선적으로 ILO강제근로 협약을 준수하여 강제노동 철폐를 위해 모든 이주노동자의 사업장 변경의 자유를 보장해야 함. 사업장변경 제한을 없애고, 열악하거나 위험하거나 비인간적 대우를 하는 사업장에서 노동자가 떠날 수 있게 해야 함. 그래야 인권침해를 조금이라도 막을 수 있음. 또한 취약한 위치에서 자기 목소리를 내기 어려운 이주노동자에게 사업장 변경은 근로조건 개선 등에 있어서 개별적 협상력을 최소한이라도 가질 수 있게 할 것임.
- 이주노동자 모집과 송출에 민간업체와 브로커 개입을 근절하고 정부와 공공기관에 의한 송출이 이뤄지도록 해야 함. 또한 이주노동 제도는 법무부가 아니라 고용노동부가 관할하게 해서 근로감독이 제대로 되도록 해야 함.
- 차별과 폭력, 괴롭힘과 학대, 임금체불, 산업재해, 열악한 숙소 등에 대해 사업주를 강력하게 처벌해야 함.

E-2 (회화지도) 강제노동 실태 보고

권도훈 (민주일반연맹 전국민주일반노동조합 서울본부 조직부장)

1. E-2(회화지도) 비자란?

- 법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어 전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체 부설 어학 연수원, 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도를 하는 자에게 발급. 회당 체류 기간 상한은 2년임.

2. 노동계약 특징

- 초기 채용 시 항공료 등 사용자가 부담하며, 한국에 연고가 없고 주거 마련에 초기 비용이 많이 발생하는 이주노동자들의 특성상 사용자가 전/월세로 주거시설을 제공하며, 전세금이나 월세액도 사용자가 부담하거나 별도의 주거 수당을 급여로 지급함.

3. 근무처 변경·추가 신고 제도

- 현행 제도에서는 E-2에 대해서 신고만으로 근무처를 변경·추가할 수 있도록 규정하고 있으나, 신고대상자의 범위는 사용자 귀책 사유로 인하여 근무지를 변경하는 경우이거나 원 근무처의 이적동의서(Letter of Release, LOR)가 발급된 경우에 한하고 있음. 본인의 귀책 사유(해고, 중도 퇴직)가 있는 경우 이적동의서가 발급된 경우, 1회에 한하여 허용하고 있음. 해고나 중도 퇴직 시 원 근무처의 이적 동의를 얻지 못하는 경우, 신고만으로 근무지 변경이 불가능하고 별도의 신청을 통해 법무부장관의 허가를 득해야만 근무지 변경이 가능함.(법무부고시 제2020-212호, 출입국관리법시행령 제26조의2제1항에 따라 신고만으로 근무처 변경·추가를 할 수 있는 외국인의 요건 고시)

4. 이적동의서 발급을 빌미로 한 착취

- 이적동의서 없이 자유롭게 사업장 변경을 할 수 없는 이유로, 이와 같은 신분적 약점을 악용하는 사용자가 존재함. 노동조합 내에서 자체적으로 진행한 실태조사에 따르면 응답자의 42.9%가 이적동의서 발급, 혹은 사업장 변경 과정에서 권리 침해를 경험한 적이 있다고 응답하였고, 사례 응답에서는 이적동의서 발급 없이는 사업장 변경이 불가능한 것을 역으로 이용하여 임금과 노동조건을 저하에 대해서 동의할 것을 강요하거나 퇴직금 등의 임금 채권을 포기하거나 금품을 제공할 것을 요구하는 사례도 보고되었음.

5. 주거를 빌미로 한 착취

- 전/월세를 감당하기 어려운 이주노동자들은 자신들이 머무르는 거처를 빌미로 착취당하기도 함.

실제 사례로 사용자(학원장)의 노동조건 변경에 대해 노동자가 거부하자, 자신들의 명의로 계약한 주거지에서 퇴거할 것을 요구하거나, 주거비용의 반환/사용료 지불을 요구하며 노동자들을 압박하여 사용자의 목적을 관철하는 사례가 발생함.

6. 일반구직 비자 발급의 허점

- D-10-1(일반구직) 자격을 득하는 경우 최장 6개월까지 체류가 가능하나, D-10-1의 경우 점수제 구직 비자이기 때문에 점수가 충족되지 않는 경우 체류 자체가 불가능해지며, 점수제 면제 특례를 적용받기 위해서는 이전 근무처의 이적동의서가 필요함.

7. 결론

- 상기와 같이 현재 E-2 비자를 보유하고 있는 노동자들은 주거 문제와 이적 동의 문제로 인하여 절대적으로 불리한 지위에 있으며, 사용자는 이를 빌미로 노동자들을 착취하고자 하고 있음. 따라서 자유로운 이적 동의가 보장되어야 하며, 이주노동자의 경제적(주거비용) 취약성을 불모로 한 위협에 대하여 제도적 보호 장치가 필요함.

E-6 (예술홍행) 강제노동 실태 보고

두레방

- E-6 비자는 국내 ‘외국 연예인’의 공연을 목적으로 허가되는 비자로, 3개의 카테고리로 분류된다. 그 중 E-6-2 비자는 국내 관광진흥법에 의한 호텔업시설, 유흥업소 등에서 공연 또는 연예활동에 종사에 허가 된다. 공연 장소는 주한미8군 영내클럽, 관광진흥법상 3급 이상 관광호텔, 관광유람선, 휴양콘도미니엄, 관광극장유흥업, 외국인전용음식점, 국제회의시설의 부대시설에서 연주, 가요, 곡예, 마술 등의 공연을 한다. 이 중 필리핀에서 입국하는 E-6-2비자 소지 여성들은 대부분 외국인전용음식점을 파견되는데, 공연이 아닌 성착취 현장에 놓이게 된다.

1. 피해 사례

1) 계약서와 다른 내용

- 여성들 본국에서 체결한 계약서에는 공연 시간, 휴게 시간, 휴가, 국내 최저임금으로 내용이 있지만, 막상 도착한 현장에서는 공연은 하지 않으며, 휴게 시간 휴가, 임금 등 계약서 모두 다른 내용이다.

2) 성착취

- 외국인전용클럽에서는 ‘주스 쿼터’, ‘주스 포인트’라는 제도를 만들어 여성들이 남성 구매자에게 음료를 구걸하도록 만든다. 업주는 성적 서비스와 성매매강요하여 높은 주스 포인트를 만들라고 압박한다. 또한 E-6-2비자 소지 필리핀 여성들은 일반 유흥업소에서도 피해가 발생하는데, 업소에 온 남성 구매자가 여성을 지목하면, 여성은 룸 형태의 공간에서 성적 서비스를 강요받는 구조이다.

3) 경제적 통제

- 계약서 임금과 다른 40-70만원의 월급을 받는 구조로 업주와 기획사는 업소의 주스포인트 제도를 이용하여 나머지 돈을 벌라고 한다. 본국에 빛과 부양할 가족이 있는 여성들은 주스포인트를 구조를 거부하지 못하는 상황에 놓인다.
- 또한 여성들의 임금, 주스 포인트 정산금의 일부를 적금이라는 명목으로 강제로 유보된다. 여성들이 계약 기간 이후 출국을 하면 돌려주는 방식으로 클럽에서 불이익을 받고 있을 때 신고하거나 탈출하기 어렵게 만든다.

4) 감금 및 감시

- 대부분 업주 또는 업소 관계자가 같이 있는 장소에 숙소가 있으며, 낮시간 동안 허락을 받고 밖을 나가야하며, 혼자 다닐 수 없으며, 주말에는 낮시간에 조차 나갈 수 없다. 같은 국가의 사람을 만날 수 없으며, 교회 등 커뮤니티 활동을 할 수 없는 환경을 만든다.

5) 위협 및 협박

- 업주는 여성들에게 ‘필리핀으로 돌려보내겠다’⁵⁾, ‘출입국, 경찰과 친하다’, ‘신고하면 너가 감옥 가는거야’ 등의 협박과 욕설로 여성들을 심리적으로 위축하게 만들어 업주의 말에 따르도록 만든다.

2. 피해 사례에 필요한 개선 정책

1) 수사 과정의 개선

- 국내 현재 성매매 처벌법에 ‘행위자’는 처벌 대상으로, 여성들의 상황이 조사 과정에서 자발적 성매매 행위자로 구분하여 제대로 된 범죄 수사가 이루어지지 않는다. 이는 피해자는 피해 사실이 있음에도 신고하지 못하게 되고, 업주는 가벼운 처벌만 받는 상황이 된다. 이로 인해 업소가 다시 운영되고 또 다른 피해자를 지속적으로 발생하는 구조로 이어진다. 수사기관은 피해자의 진술을 통해 지배관리 방식, 수입의 흐름 등 구조적 맥락을 중심으로 판단할 수 있는 수사 관행으로 전환해야 하며, 인신매매 및 성착취 범죄 특성에 맞는 전문성과 감수성을 갖춘 접근이 필요하다.

2) 인신매매 식별지표 활용 의무

- 「인신매매등방지및피해자보호등에관한법률」은 2023년 1월부터 시행되었지만, 실제 수사단계에서는 인신매매 식별지표의 존재조차 인지하지 못하는 경우가 많다. 이는 인신매매 범죄에 대한 처벌 규정 부재의 결과로, 보호를 위해서 수사기관이 식별지표조차 활용하지 않을 것이라는 우려가 현실로 드러난 셈이다. 식별지표의 활용은 단순한 권고 수준에 머물러서는 안 되며, 반드시 의무화되어야 한다. 또한 식별지표 활용을 위해 성착취 피해의 구조와 현장 실태에 대한 공무원들의 이해를 높이는 다양한 방식의 교육이 필요하다.

3) 지원 초기 체류자격

- 현 제도에서는 성착취 피해 여성들이 G-1-11 비자로 체류 자격을 변경할 수 있으나, 이는 수사나 소송 등 법적 절차가 진행 중일 경우에만 가능하다. 그러나 성착취 피해는 단순한 법적 사건이 아니라 심각한 정신적·신체적 트라우마를 동반하는 인권 침해다. 피해자들은 극심한 불안, 공포, 우울 등 정신적 고통을 겪고 있으며, 이러한 상태에서 수사나 소송을 감당하는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 법적 활동 여부와 상관없이, 피해자의 심적·정신적 회복이 가능하게 하는 상황을 중심에 두고 체류가 허가되어야 한다. 회복 중심의 체류 허가는 피해자의 2차 피해를 예방하고, 장기적으로는 인신매매와 성착취 구조를 무너뜨리는 데에도 중요한 기반이 될 수 있다.

5) 경제적 어려움으로 해외 이주를 선택한 여성들 대부분은 부양할 가족이 있고, 한국에 오기까지 가족에게 진 빚이 있다. 이런 상황에서 ‘필리핀으로 돌려보내겠다’는 말은 여성들의 경제적 어려움을 이용해 압박하는 것이다.

E-7 (조선업종) 강제노동 실태 보고

윤용진 (금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회)

① 조선업종 E-7-3(기능인력) : 조선용접공(7430), 선박 전기원(76212), 선박 도장공(78369)

② E-7-4(숙련기능인력) : E-9, E-10, H-2 전환

1. 사업장 이동의 자유 제한

- 조선업 E-7비자의 근무처 변경은 “휴·폐업, 경영악화 등 부득이한 경우 또는 외국인의 귀책사유가 없는 경우에 한정”
- “귀책사유가 없는 경우” 라는 포괄적 사유는 현실에서는 인정되기 쉽지 않고, 사실상 업체폐업 시 고용승계 업체가 존재할 때만 근무처 변경 가능. 타업종으로의 이직은 불가능하며 오직 조선업종으로만 근무처 변경 가능.
- 원청 직고용의 경우 “휴·폐업” 이 없어 근무처 변경은 더욱 어려움¹⁾
- 귀책사유가 없는 경우에도 근무처 변경 시 사증 발급 기준에 준하는 서류 필요하고, 한국조선해양플랜트협회의 고용추천서와 기업체 현장실사 보고서 필수.
- 부당해고, 임금체불, 직장내괴롭힘, 고용계약 위반 등 명백한 근로기준법 위반에 의한 근무처 변경도 한국조선해양플랜트협회의 허가가 필요한 상황으로 고용주체인 민간조선사들에 철저하게 종속.
- 근무처 변경은 15일 이내에 관할 출입국에 신고하고 새로운 회사에 취업이 되어야만 비자 변경 없이 근무 가능. 이 기간 내 이직이 불가능할 경우 D-10 비자로 변경해 6개월간 구직활동이 가능하나 이주노동자 개인이 새로운 직장을 구하기는 불가능
- D-10 비자 변경도 원 근무처의 협조 없으면 쉽지 않음. 근로계약기간 만료 전 합의에 의한 퇴사는 변경 불가, 부당해고, 부당노동행위 등 법적 분쟁 시 출국예정자로 불안정한 신분 전략²⁾

2. 기만에 의한 저임금 지급

- 조선업 인력난을 이유로 급격하게 확대하기 시작한 E-7은 초기부터 임금 문제 발생, 초기 임금 요건은 전년도 1인당 GNI의 80% 이상이였으나 실제 입국 후 받게 된 임금은 최저임금 수준.
- 입국 전 임금요건을 충족하기 위해 표준근로계약서를 작성해 제출한 후, 입국 후 최저임금 수준의 근로계약서를 다시 작성하는 꼼수를 쓰거나, 각종 수당, 숙식비를 지원한 것처럼 꾸미고 다시 공제하는 편법으로 사실상 최저임금 수준 임금 지급³⁾
- 윤석열 정부는 사업주들과 지자체들의 요구를 적극 수용해 임금기준을 계속 낮춰왔으며(2024년 10월 “도입 3년차까지 2,500만원(2024년 기준) 이상” 으로 임금요건 완화) 2025년 현재 E-7-3는

3년차까지 연봉 2,515만원⁴⁾, E-7-4는 2,600만원

- 2025년 최저임금 연봉은 25,155,240원으로 오히려 E-7-3는 최저임금보다 낮으며(“각종 특례임금요건과 당해연도 확정·공고한 금액이 상이한 경우 유리한 금액 적용”이란 단서 달음), 임금요건도 기존 기본급(부득이할 경우 통상임금) 기준에서 각종 수당 등을 포함한 급여총액으로 변경해 얼마든지 최저임금 지급이 가능하도록 했음⁵⁾
- 월청 직고용의 경우 ‘중소·벤처·비수도권 중견기업 특례’가 적용되지 않아 전년도 1인당 GNI의 80% 임금요건이 적용되나 편법 수당 및 공제로 저임금 지급
- 이는 사업주들의 요구를 일방적으로 수용한 결과이며 임금기준이 최저임금으로 추락했음을 감추기 위한 법무부의 수준 낮은 기만. “저임금 편법인력 활용 방지”를 목적으로 만들어진 기준을 스스로 없애버린 것.

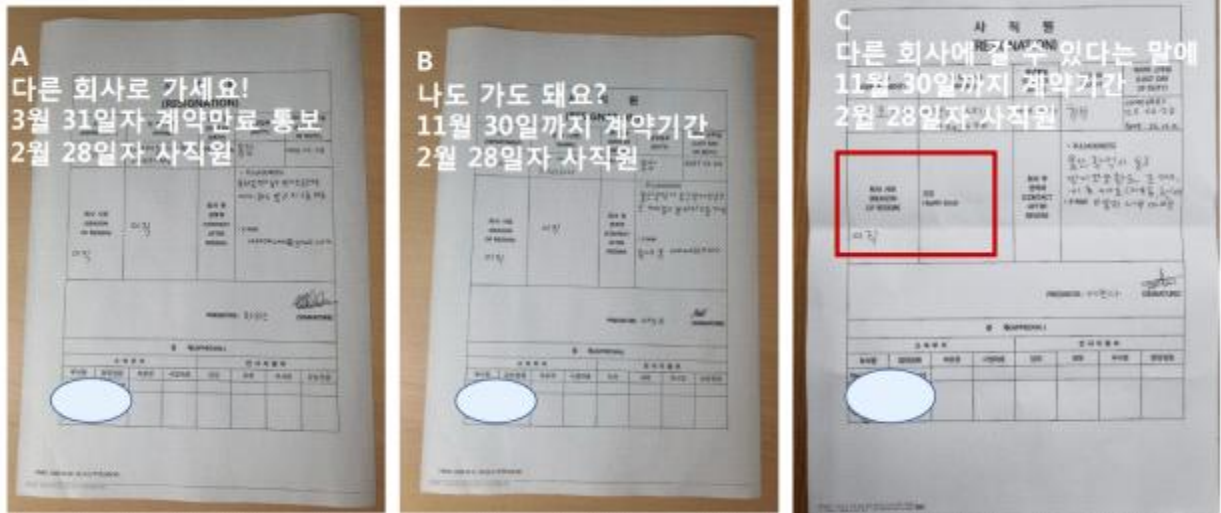
3. 거액의 브로커 수수료에 의한 채무 속박

- E-7-3 비자를 받기 위해서는 1,400만원에서 2,000만원 이상의 송출비용(훈련비, 항공비 별도) 필요. 2022년 임금요건에 따라 월급270만원 이상과 가족초청 가능이라는 파격적인 조건에 거액의 수수료도 마다하지 않았음
- 거액의 수수료를 지불하기 위해 재산을 처분하고 가족, 지인, 은행 대출까지 끌어모아 막대한 채무를 지게 됨. 이들은 이탈금지각서는 물론 가족, 지인들이 채무상환 연대보증까지 서면서 철저하게 사업주에게 속박됨
- 거액의 채무 때문에 본국에서의 계약조건이 한국에서 지켜지지 않아도, 부당노동행위를 당해도 항변하거나 법률구제를 요구할 수 없는 처지로 전락. 사업주에 의해 언제든 근로계약을 해지당하거나 재계약이 거부될 수 있기 때문

4. 기본권 상실로 협박과 위협 노출

- 거액의 채무를 지고 사업장 변경이 사실상 불가능한 상황에서 사업주에게 철저히 종속된 고용관계 형성
- 고용허가제와 달리 법무부의 관리를 받고 있으나 법무부는 노동관계에 일절 관여하지 않고 노동부도 소관업무가 아니라며 회피하고 있어 최소한의 기본권 보호조차 되지 않고 있음
- 사실상 노동법 사각지대에 놓여있고 이를 악용하는 사업주들은 언제든 근로계약 단절(해고, 재계약거절 등)로 위협하며 저임금과 강제노동을 강요하고 있음.

1) 현대중공업 직고용 이주노동자의 경우 작년 말부터 1년 계약만료 및 초단기 계약만료자(3개월, 6개월) 다수 발생. 초단기계약 만료자들은 울산이주민센터와 노조의 적극적인 문제제기로 구직 비자를 받긴 했으나 규정에도 없는 현대중공업의 추가서류(문제없는 사람이라는 추가 확인서)를 받아야만 가능했음. 그 외 현대중공업은 근무처 변경이 가능할 것처럼 말하고 사직원 받음, 이로 인해 자발적 퇴사로 둔갑되어 이주노동자들은 미등록으로 내몰림.



출처 : 울산이주민센터

2) 대한조선 직고용 방글라데시 이주노동자들은 자국 관리자로부터 괴롭힘을 당하다 올해 2월 해고되었음. 해고 이후 행정사의 조언에 따라 이직을 위해 이직동의서를 받으려 했으나 감금, 협박, 회유에 못이겨 '합의에 의한 퇴사' 서류들에 서명하게 됨. 2월 16일 행정사와 함께 출입국에 방문해 근로계약 만료로 D-10비자 변경했으나 대한조선 측에서 이의를 제기해 변경 허가 취소됨. 출입국 측은 "근로계약이 만료되거나, 오로지 고용주의 귀책사유인 체불임금, 폭행, 부당해고 등을 입증" 해야만 허가 가능하다는 입장.

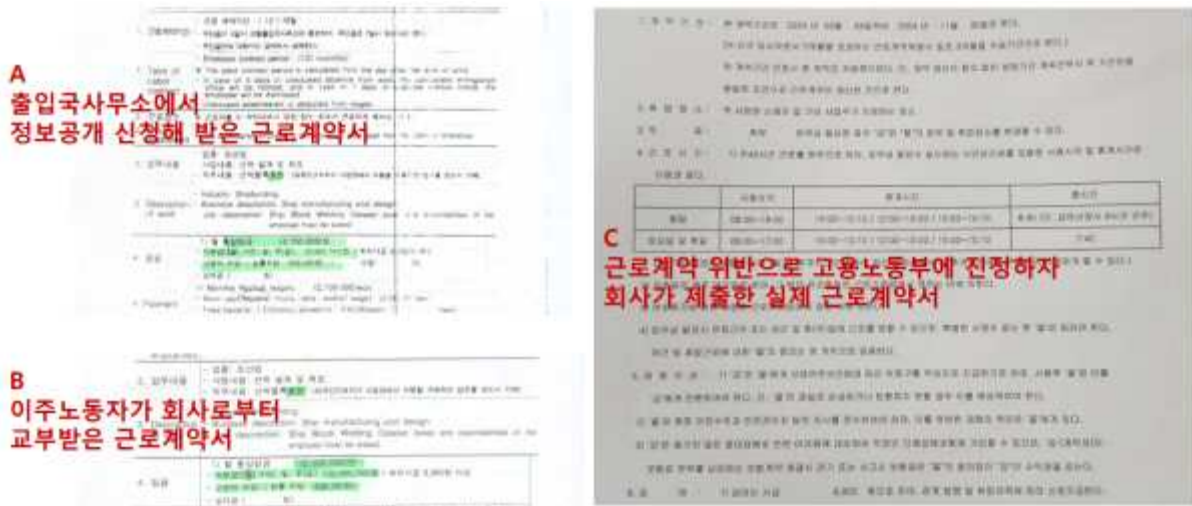
피해자들은 4월 지노위, 7월 중노위에서 패소해 행정소송을 준비하고 있음. 현재 E-7-3는 취소되었고 '출국예정자' 신분으로 20일~30일마다 체류기간 연장을 해야 함. 부당해고와 별개로 비자변경을 불허한 출입국을 상대로 행정심을 준비하고 있음. 부당해고를 인정받는다해도 행정심에서 승소해야 체류자격 변경이 가능함.

3) 2022년 현대중공업 하청업체 E-7-3 용접공의 입국 전 근로계약서(좌)와 입국 후 급여명세서(우)

3. 업무내용 3. Description of work	산업 : 제조업 직무 내용 : - Industry: Manufacturing - Job description: Welding	작업일수	24	작업시간	공제내역		
4. 근무시간	<제조업> 08시 00분 - 17시 00분 - 월 연장 근무시간은 사업장 상황에 따라 - 근대제 (1) 2 조 2 고대, (1) 3 조 3 고 소정근로시간 - 월 (209)시간으로 한다	시간/공수	246.50	시간	갑근세	84,850 원	
7. 임금	월 통상 임금 (2,700,000)원 - 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 7	주 차	40.00	시간	주 민 세	8,480 원	
7. Payment	- Monthly Normal wages (2,700,000) won - Additional pay rate applied to overtime, night	년 차	0.00	시간	국 민 영 금	108,000 원	
		유 휴	16.00	시간	건 강 보 험	80,070 원	
		시급/일당	9,500	원	우 의	0 원	
		시간급여액 (가)	2,873,750	원	기 타	0 원	
		수	만 근	0	원	반 회 비	10,000 원
			자 격	0	원		
			기 타	179,400	원		
		수당급여액 (나)	179,400	원			
		총급여액 (다) (가+나)	3,053,150	원	공 제 액 계 (라)	348,700 원	
		자급액 (다-라)				2,704,450 원	

출처 : 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회

- 1인당 GNI의 80%인 270만원으로 근로계약을 체결하고도 입국 후 최저임금(9,500원)으로 새로운 근로계약을 체결해 연장근로수당 등 각종 수당을 포함해 임금총액으로 맞춤. 당시 기본급 또는 통상임금 기준으로 270만원 이상을 지급해야 하지만 노동부는 물론 법무부도 이를 감독하지 않았음.
- 2024년 이후에도 이런 편법은 바뀌지 않았는데 현대미포조선에서는 삼중계약서까지 확인됨. 출입국에 신고된 계약서 270만원(좌상), 이주노동자에게 교부된 계약서 250만원(좌하), 실제 근로계약서 시급 9,900원(우)



출처: 울산이주민센터

- 4) 삼성중공업 하청업체 E-7-3 용접공 최저임금으로 근로계약 변경. 입국 전 209시간 기준 월 통상임금 2,479,000원(기숙사비 20만원, 식비 14만원 포함)으로 근로계약이 체결되었으나(상) 입국 후 10,030원 최저임금 근로계약 작성(하). 2024년 11월 입국자로 임금요건이 변경된 이후라 사측은 대놓고 최저임금계약으로 변경

1) 월 통상임금 (2,479,000)원 (209시간 기준)
- 기본급(월, 시간, 일, 주급) (2,479,000)원
- 고정직 수당 ()원, ()수당 ()원, ()수당 ()원
- 상여금 ()원
• 수습기간 중 임금 ()원, 수습시작일부터 3개월 이내 근무기간 ()원
2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 수당 지급(상시 근로자 4인 이하 사업장에는 해당되지 않음)
1) Monthly Normal wages (2,479,000)won (Standard 209hr/Per month)
- Basic pay(Monthly, hourly, daily, weekly) wage (2,479,000)won
- Fixed benefits ()won, ()benefits ()won

3. 업무의 내용 : 용접
4. 소정근로시간 : 08 시 00 분부터 17 시 00 분까지 (휴게시간 : 12시00분~13시00분)
5. 근무일/휴일 : 매주 월요일~금요일 근무, 주휴일 매주 토,일요일,국경일
6. 임금
 - 시급 : 10,030 원(2025.01.01.부터 적용하며, 월 209시간을 기준으로 한다.)
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 (O), 없음 ()
 - 임금지급일 : 매월 20 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금(O)
 - 사내 건조팀 협력사 단가 인상·인하시 동일비율로 인상·인하에 동의한다.

출처 : 마창거제 산재추방운동연합

5) 현대삼호 하청업체 E-7-3 월급제 이주노동자의 2025년 5월 급여명세서.

Năm 2025 5 phiếu lương hàng tháng							
Ngày thanh toán : 2025-06-13							
인력사항	công ty (회사명)	No	tên (성명)	sinh nhật (생년월일)	ngày tham gia (입사일)	đơn giá (단가)	Công việc (직위)
월정							
지급내역	Bình thường (기본급)	trợ cấp hàng tuần (주휴수당)	tiền làm thêm giờ (연장근로수당)	tiền lương ngày lễ (휴일근로수당)	phụ cấp làm đêm (야간근로수당)	tiền lương ngày lễ (공휴일 유급수당)	
	1,557,906	313,372	698,372	442,500		148,000	
	số ngày công (근무일 수)	trợ cấp hàng năm (연(월)자수당)	trợ cấp bán thời gian (반자수당)	lương sản lượng (호선제수당)	Tổng công (노동총액)	Tổng số tiền thanh toán (지급합계금액)	
28	-	-	295,070	2,569,650	3,455,220		
ngày của tháng này (근로일 수)	ngày làm việc (총 근로일 수)	Số ngày làm thêm giờ (연장근로시간수)	Số ngày làm việc trong ngày lễ (휴일근로시간수)	số ca đêm (야간근로시간수)	văn bản (기타)	ghi chú (비고)	
31	28	-	-	-			
공제내역	hưu trí quốc dân (국민연금)	Bảo hiểm y tế (건강보험)	Bảo hiểm việc làm (고용보험)	Thuế thu nhập lao động (갑근세)	thuế cư trú (주민세)	thu thuế (징수금)	
	155,480	138,350	31,090	119,880	11,980	-	
	Phi xăng ăn ở (숙소가스비)	chi phí bảo trì (숙소관리비)	chi phí chúc mừng, chia buồn (경조사비)	quần áo làm việc, giày an toàn (작업복, 안전화)	Tổng số khấu trừ (공제합계금액)	tiền lương thực tế (실 수령합계금액)	
25,000	18,750	-	-	500,530	2,954,690		

출처 : 금속노조 광전지부 전남조선하청지회

- 주휴수당, 연장근로수당(하루 9시간이 기본 근무시간으로 1시간의 연장근로수당을 의미)을 포함한 포괄월급제로 최저임금(기본급+주휴수당)에는 미달되나 임금총액은 ‘임금조건’을 충족. 법무부는 “시급 및 월급 모두 최저임금 요건을 충족할 것”을 명시하고 있으나 지켜지지 않음.

6) 현대중공업 직고용 이주노동자들은 통상임금으로 GNI의 80% 이상을 받아야 하나 ‘주택공제, 외국인생활지원비’ 명목으로 통상임금의 20%에 해당하는 금액을 공제 당하고 있음. 현대중공업은 원하청노동자 식비가 무료인데 직고용 이주노동자들만 식비를 공제하고 있음.

8월 급여

1,952,690 원

지급 총액	통상임금	2,832,500원
	GNI 80%	
기본급		2,041,200원
직무권장수당		70,000원
경력지원수당		350,000원
자기개발비		100,000원
할상여		100,000원
귀환여비		83,333원
휴가비	HD현대중공업	87,967원
공제 총액	직고용 이주노동자	879,810원
	2024년 8월	
근로소득세	급여명세서	59,370원
지방소득세		5,930원
국민연금		130,500원
건강보험료		116,110원
주택공제	통상임금 20%	50,000원
외국인생활지원비		516,500원

HD현대중공업
고용외국인 숙식비 공제 변경 안내

*24년 10월 법무부에서 외국인 임금 기준에 대해 변경함에 따라, 당사 고용외국인 숙식비 공제가 아래와 같이 변경될 예정이오니 참고 바랍니다.

1. 숙식비 공제

구분	현행	변경 (통상임금 20% 한도 내)	비고
숙소비		₩60,000	*기숙사 이용시 공제
외국인 생활지원비	통상임금 20%	₩210,000	*음식 + 기타 행정지원 서비스 (의무공제)
조/석식		₩5,600/1끼 (VAT 포함)	*조/석식 이용시 공제 *식당가 변경시 공제금 변경 예정

적용 시기 : 2025.01.01부

출처 : 울산이주민센터

E-8 (계절근로) - 인신매매범이 횡행하는 이유

고기복 (모두를 위한 이주인권문화센터 대표)

- 그동안 국내 계절노동자 피해자는 주로 필리핀 사례가 드러났으나, 아이러니하게도 필리핀은 브로커에 의한 임금 착취액이 가장 적고, 그나마 송출 투명성이 양호하여 모니터링이 가능한 나라다. 송출 업무 독점이 가능한 나라(라오스, 캄보디아), 불법 에이전시가 난무하는 나라(네팔, 방글라데시), 피해자 입막음이 용이한 나라들(사회주의 국가)은 필리핀보다 4-5배 이상 임금착취를 하고 있다.
- 다만, 이 글에서는 국내 언론에 보도된 사례를 중심으로 이야기하고자 한다. 2022년말부터 2023년초에 양구, 평창, 홍천, 횡성 등지에서 상담 의뢰가 이어졌다. 특히 양구에서 반복적이었는데, 1) 근로계약서와 다른 근무처와 업무에 불만을 제기하자, 브로커가 계절노동자를 조기 귀국 조치시킨 후 계약 미완료로 인한 보증금 요구. 이에 대해 계절노동자가 재판 청구하였는데, 4개월이나 걸렸고, 계절노동으로 인한 수익보다 더 많은 금전적 피해 2) 근로계약서와 다른 주소지에 8인 공동 거주하다 귀국 조치(확인 결과 마을회관에서 공동 거주) 3) 근무 중 교통사고로 어깨 뼈를 다친 계절노동자. 브로커의 허위 진술 강요와 피해 보상 거부 4) 고용주의 반복적인 폭행 등이 있었다. 이후, Migrant Forum in Asia 회원단체인 CMA(Center for Migrant Advocacy)와 함께 양구 관련 브로커 업체 추적한 결과, 필리핀 해외이주노동자부(DMW)의 송출 중단 행정명령을 이끌어 낼 수 있었다.

사례1) 불법송출업체(브로커)로 인한 인신매매 피해(2023년)

- 필리핀 라구나주 Paete 출신 Mark는 2023년초, 월 85,000페소(한화 약 200만원)를 약속하는 모집 공고를 보고 계절노동자로 지원하였다. 월 15,000페소를 받던 보안요원이었던 그는 출국 전에 비자 발급, 여행보험, 건강검진 등에 6만 페소를 지출했고, 계약에 앞서 “계약을 완료하지 않을 경우 50만 페소(1,200만원)를 연대 보증인이 지급한다” 는 내용의 약정서에 서명했다.
- 4월에 입국 후 강원도 양구에서 수박, 고추 재배 일을 했는데, 근로계약에는 1일 8시간 근무였으나, 실제로는 하루 11시간 근무였고, 초과근무수당은 없었다. 식후 바로 일을 시작해야 할 정도로 쉴 틈 없이 일했다. 그러던 중, 휴무일이었던 어느 일요일에 다른 농장주의 옥수수밭으로 차를 타고 가다가 쇠골이 돌출될 정도로 큰 사고를 당했지만 아무런 보상도 받지 못했다. 사고 처리 과정에서 브로커가 Mark에게 ‘세워진 차에서 줄다가 떨어졌다’ 라고 허위 진술을 강요했기 때문이다. 그 후 보상을 받기 위해 브로커 업체인 One Consulting Inc.(OCI)와 필리핀 해외이주노동자부(DMW)에 이야기했지만, 오히려 입 다물라는 협박만 받았다.

*One Consulting Inc.(OCI): 필리핀 Paete, Siniloan, Pakil, Pangil 등에서 계절노동자 송출 업무를 불법적으로 하다 적발된 업체로, 자신들은 DMW 등록업체라고 주장하고 있다. 하지만 DMW, Hans Candac 장관은 OCI는 DMW 데이터베이스에 없는 불법업체라는 사실을 분명히 했다. 피해자들로부터 고소를 당한 OCI의 사무실 등에 대한 정보는 모두 허위였다.

사례2) 불법송출업체(브로커)로 인한 인신매매 피해(2025년)

- 2025년 7월 30일, 계절노동자 91명을 대리하여 외국인이주노동운동협의회가 체불임금에 대한 집단 진정을 제기했다. 이들은 필리핀 Pangil, Paete 출신으로, 2023년(476명)과 2024년(541명) 강원도 양구에서 계절노동자로 일한 바 있다. 이들은 OCI에게 기본 수수료 144만원과 5개월 근무 후 기간 연장 시 매월 24만원, 매해 216만원을 갈취당했다.
- OCI는 2023년 계절노동자들의 급여를 필리핀으로 송금한 후 필리핀에서 월 약정 금액을 공제하다 실패하자, 고용주들에게 2023년 미수금과 2024년 수수료 전액을 “급여에서 공제해 직접 송금해 달라”고 요구했다. 이에 고용주들은 계절노동자들로부터 동의를 받지 않은 채 OCI가 요구한 금액을 급여에서 공제하여 OCI 대표 명의의 계좌로 송금했다. 두 해에 걸쳐 양구군 계절노동자 약 1천여 명에게 OCI가 갈취한 금액은 최소 20억 원에 이를 것으로 추정된다.(항공료 등 과다 청구 금액 포함하면 약 25억) 이는 근로기준법 급여 직접 지급 원칙 위반이다.
- 사례1)과 사례2)는 같은 건이다. 사례1)은 (사)모두를 위한 이주인권문화센터(1218forAll)가 필리핀 CMA(Center for Migrant Advocacy)와 함께 DMW에 문제를 제기하여 관련 지자체에 대한 계절노동자 송출 중단 행정명령을 이끌어 낸 경우로 현지 매체에서 수 차례 다뤄졌다. 사례2)는 사례1)로 인해 재입국이 좌절된 계절노동자들이 OCI의 불법 행위(취약성 악용, 열악한 생활 및 노동조건, 채무 속박, 임금 유보, 협박과 기만 등)로 인한 피해 보상을 요구하며 목소리를 낸 경우이다.

계절노동자제도 관련 규정-운영지침, 법령

- 계절노동자 제도는 2015년 시범사업 이후부터 현재까지 법무부 운영지침에 의해 운영돼 오면서 행정 투명성, 책임성, 효율성 부재라는 비판을 받아왔다. 이에 법무부는 2025년 7월 22일에 출입국법(제19조의5. 계절근로 프로그램 등) 개정을 통해 계절노동자제도 운영 근거를 마련하고, 벌칙 조항에 브로커 개입을 처벌할 수 있도록 명시했다. 내년 1월 23일부터 시행되는 이 조항은 ‘국가, 지방자치단체 및 법무부령으로 정한 전문기관을 제외하고는 누구든지 계절근로자의 선발, 알선 및 채용에 개입하여서는 아니 된다, 이를 어길 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다’고 명시하고 있다. 법 개정을 통해 ‘3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금’을 부과할 수 있다고 하지만, 양구군 사례에서 보듯이 약 20억 원에 이르는 금액을 갈취해(착취 가능 금액은 약 40억원이나 반발한 이들이 있어 20억 상당) 왔던 OCI와 같은 브로커 업체에게 벌칙 조항은 있으나마나 한 조항과 다를 바 없다.

- 사례1) 2)에 앞서 양구에서는 브로커 김*이라는 브로커가 활동하고 있었다. 그는 양구, 거창, 완도 등에서 활동하며 계절노동자들에게 매달 74만 원을 공제했고, 이탈자가 발생한 이후에는 이 탈보증금 명목으로 빌리지도 않은 금전차용계약서를 작성하여 50만 폐소의 연대보증을 서게 했는데, 이자는 연 24%였다. 이런 방식은 양구에서 김*의 뒤를 이은 OCI 대표인 브로커 Choi Yoon-ji도 똑같이 답습했다.
- 김*을 위시한 브로커들의 행위는 착취를 목적으로 사람을 모집, 운송, 이송 등을 하고, 타인의 취약한 처지를 이용하여 이동을 통제하며 이득을 취한 행위이기 때문에 명백한 인신매매이다. 그러나 인신매매범을 조사하는 경찰들은 인신매매를 ‘사람을 사고파는 행위에 국한’ 하여 형법을 적용하고자 하는 경향이 있다. 브로커의 임금착취와 이동 통제 행위를 일종의 행정 수수료와 관리행위로 치부해 버린다. 가해자가 착취를 목적으로 부채속박, 연대보증 등의 인신매매 행위를 했는데도 불구하고, 실제 착취 행위가 발생하지 않았다고 보거나, 피해자가 근로계약서에 서명했으니, 착취(임금공제)에 대해 사전에 알고 동의했다고 봐야 한다고 해석해 버린다. 출국 편도 항공요금을 왕복 비용보다 비싸게 청구하고, 실제적으로는 브로커가 아무런 노력도 하지 않은 연장행정비용을 60만원씩 부당 청구하고, 출국 전 행정 비용이라고 매월 70여만 원을 갈취해도 조금 과했을 뿐이지, 근거 없는 요구는 아니라고 변호한다. 이처럼 **관계 공무원들의 인신매매에 대한 인식이 빈약하고, 지나치게 협소하게 적용하여 처벌이 없는(향후 시행된다 해도 유의미한 처벌이 아니다 보니) 반면에 수익은 막대하다 보니, 인신매매범들이 전국에서 활개치고 있다.**

E-9 (고용허가제) - 일반, 농축산업, 강제노동 실태 보고

구철회 (민주노총 미조직전략조직국장)

1. 고용허가제 개요

- 고용허가제(EPS)는 2004년 8월부터 한국과 아시아 17개국 정부 간 협약으로 21년째 운영.
- 전체 130만 명 이상의 이주노동자 중 약 34만 명이 이 제도를 통해 일하며, 주로 인력난이 심한 중소 제조업, 건설, 농축산, 어업, 서비스업에서 사업주에게 고용을 허가하는 방식으로 운영.
- 이주노동자는 본국에서 한국어 시험과 기술시험에 합격해야 하며, 구직자명부(유효기간 2년)에 등재되어 사업주로부터 선택을 받아야 함. 입국 후에는 한국인이 기피하는 업무를 담당하게 됨.
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제1조는 “이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다”고 규정하고 있음. 지난 21년 동안 제도에 많은 변화가 있었으나, 대부분 사업주의 이해와 요구를 수용한 것이었음. 즉 이주노동자를 권리를 가진 사람으로 보지 않고 ‘권리 없는 노동력, 쓰다 버리는 존재’로 취급하는 외고법의 본질은 변하지 않고 있음.

2. 고용허가제의 문제점

1) 입국 전 선택지 없는 근로계약

- 입국 전에는 제조업은 ‘금속가공’, ‘기계장치조작’ 등 포괄적인 제약된 정보만 제공받고, 대개 3년으로 명시된 근로계약에 사인할 의무만 있는 선택권 없는 계약을 체결하게 됨. 한편, 구직자명부(유효기간 2년)에 등재된 후 사업주로부터 선택받지 못하면 처음부터 비용과 시간을 들여 시험을 다시 봐야 함.

2) 사업장 변경 제한

- 사업장에서 힘들고 어렵고 견딜 수가 없을 때 노동자의 마지막 수단은 사표라도 내는 것인데 고용허가제 이주노동자들은 사표를 낼 자유, 즉 사직할 자유가 없음. 사업주 동의 없이 일을 그만두면 법률을 위반한 것이 되어 체류자격을 잃게 되기 때문임. 사업주가 고용센터에 고용변동 신고를 해야만 사업장 변경 절차를 밟을 수 있기 때문에 사업주가 이 신고에 동의하지 않으면 사업장 변경이 불가능함. 또한 사업주가 신고를 해주더라도 1개월 내에 구직 등록, 3개월 내에 구직을 하지 못하면 비자를 잃게 됨. 사업장 변경 횟수도 최초 3년의 체류기간에 3회, 재고용되면 1년 10개월 기간에 2회로 제한됨. 더욱이 2023년부터 지역제한까지 개악되어 사유, 횟수, 기간, 지역까지 사증적으로 제한되어 있음. 제도적으로 계약기간 동안 사업장 변경을 제한하므로 사업주는 이주노동자를 자기 소유물처럼 생각해서 마음대로 부릴 수 있다고 여기게 됨. 실제 지난 7월 필리핀 출신 A씨가 배우자 건강 문제로 귀국 의사를 밝히자, 사업주가 급여통장을 보이

스피싱 연류계좌로 허위신고, 퇴직금 포기 각서 서명 강요했던 사건이 드러남. 국가도 사업주도 통제하기 쉬운, 취약성이 극대화된 대상이 되는 것임. 한편, <외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유> 고시에 해당되는 조건, 즉 심각한 임금체불, 상습적 폭언이나 폭행, 성폭력, 불법 임시가건물 기숙사 등에 해당되면 고용센터에서 직권으로 사업장 변경을 해줄 수 있는데, 이 경우 개별 노동자가 직접 입증을 해야 가능함. 이주노동자는 실질적인 강제노동 상태에 놓여 있는 것임.

3) 사업주에게만 주어진 고용연장 권한

- 계약·고용 연장 권한이 전적으로 사업주에게 있어 노동자는 협상권 없이 종속됨. 최초 계약은 사실상 사업주가 일방적으로 3년 계약을 보내고 노동자는 한국에 빨리 일하러 오기를 원하기 때문에 사인을 할 수 밖에 없음. 이후 1년 10개월 연장이나 재입국특례 또한 사업주에게 권한이 있음. 이 권한은 임금·퇴직금 포기나 금전 요구 등 부당행위에 악용되며, 노동자는 불리한 처우에도 문제 제기조차 어려운 상황, 말할 권리마저 박탈되는 상황에 놓임.

4) 출국 후에 받아야 하는 퇴직금, 받기 어려운 퇴직금 차액

- 영세사업장 고용이 많아 퇴직금 미지급 위험이 크며, 이를 방지하려고 출국만기보험 가입이 의무화됨. 그러나 2014년 외국인고용법 개정으로 지급 시기가 ‘출국 후 14일 이내’로 변경되어 복잡한 절차로 인해 미수령 사례가 증가, 2024년 기준 미수령액 268억 원 이상에 달함. 보험금은 기본급 기준 적립으로 실제 퇴직금보다 낮고, 차액은 사업주가 지급해야 하나 대부분 거부·회피함.

5) 가족결합권 불인정

- 최장 10년 가까이 일하더라도 가족을 한국에 불러 함께 사는 것은 물론 짧은 기간 동안 초청하는 것도 허용되지 않음. 단기순환 원칙을 표방하고 있는 고용허가제가 10년 동안 체류하는 제도가 되면서 이주노동자 가족결합권 불인정이 갖는 반인권적 속성은 더욱 심각해지고 있음.

6) 미등록이주노동자 양산

- 사업장 변경 제한으로 강제노동을 도저히 견딜 수 없는 상황에서 사업장을 떠나는 방법을 택해 미등록이 되기도 하고, 또 어렵게 사업장 변경신청을 하게 되더라도 구직·취업 기한(각 1개월·3개월)으로 체류자격 상실 사례 증가. 구직기간 초과자는 2023년 1,899명 → 2024년 2,805명으로 급증, 반면 고용센터 알선은 절반 이하로 감소. 일부 사업주는 보복성 ‘이탈신고’로 노동자를 미등록 상태로 몰아감.

3. ILO 29호 협약과 강제노동의 정의

- 강제노동은 국제노동기구가 1930년에 채택한 제29조 협약 ‘강제노동 또는 의무노동에 관한 협

약'에 의해 금지되고 있음. 제29호 강제노동협약은 비자발적으로 제공한 모든 형태의 강제노동을 금지하는 내용의 협약이며, 강제노동이란 “제재의 위협하에서 강요받았거나, 자발적으로 제공하지 않은 노동 서비스” (al 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) 제29호 협약 제2조 제1항)를 의미함. 여기서 제재는 형사처벌만을 의미하는 것이 아니라 권리나 특권의 상실도 포함됨.

- 지난 2021년 한국정부는 제29호 강제노동협약에 비준함. 국제 노동기구의 기본협약을 비준하게 되면 정부는 최소 3년마다 국내법과 관행이 협약의 모든 개별 조항에 어떻게 부합하는지 상세한 보고서를 제출해야 하며 기본협약을 비준·가입하면서 국제법적 준수 의무가 있음.

4. 사용자에 대한 종속과 강제노동에 내포는 고용허가제

- 강제노동의 핵심 요건은 제재의 위협과 비자발성. 제재의 위협은 형사 처벌뿐 아니라 권리·혜택·특권의 상실까지 포함. 고용허가제는 근로계약과 체류자격을 결합시켜, 근로관계의 문제를 체류 불이익과 직접 연결시킴. 실제 현장에서는 “말 안 들으면 불법체류자로 만들겠다”는 협박이 빈번함. 특정 사업장을 떠나면 체류자격을 잃게 되는 구조는 곧 구체적 제재의 위협이며, 이는 강제노동의 핵심 요소 중 하나임.
- 두 번째 요건인 비자발성은 근로계약 체결뿐 아니라 종료 시까지 보장되어야함. 직장을 자유롭게 떠날 권리가 제한되는 순간, 노동은 비자발적이 되는 것임. 그러나 현 제도는 직장 이탈을 원칙적으로 금지하고 제한적 사유와 허가 절차를 두고 있음. 사업장 변경 횟수 제한, 구직 신청·허가 기간, 지역 제한, 사용자만의 고용연장·재입국특례 신청 권한 등 일련의 규정이 노동자를 구조적으로 사용자에게 종속시켜 강제노동을 초래하고 있음.

5. 고용허가제 농축산업 이주노동자에 대한 차별

- 농축산업 고용허가제 이주노동자는 32,217명으로 전체 인원 대비 10.5%에 달함.
- 농축산업 노동자는 근로기준법 63조(적용제외) 근로시간, 휴게, 휴일 조항을 미적용하여, 가혹한 노동시간, 가산수당 미지급, 휴일은 매월 2일, 3일, 4일로 정해진 경우가 대부분이며, 유급휴일, 주휴도 없음. 노동시간은 사업주의 의사에 따라 다른데, 실제 경기도 동부지역 작물 재배농장의 경우, 1일 10시간, 월 28일~29일인데 작물의 성장시기 및 명절 수요 기간에는 잔업시간도 폭증하는데, 전혀 규제되지 않음. (지구인의 정류장 2025.7.4)
- 또한, 5인 미만 비법인 농축산사업장은 산재보험 의무가입 대상이 아니어서 임금체불 시 임금채권보장법에 따른 대지급금 지급 대상에서 제외됨. 이로 인해 임금체불에 속수무책인 상황임.
- 농업 기숙사의 74%는 비닐하우스나 컨테이너 등 가설건축물로 조사됨. 경기도 용인 A농장의 경우 근로계약서에는 숙소 미제공, 실체는 비닐하우스 제공하면서 1인당 45~55만원을 숙소제공으로 임금에서 공제하는 사례 등 비일비재함.
- 농어업 사업장 상당수가 사업자등록이 없어 노동자가 직장 건강보험에 가입 불가함. 2019년 7월부터 이주민 건강보험 가입이 의무화됐으나, 소득 파악이 어렵다는 이유로 지역가입자에게 전

도 평균 보험료를 부과, 최저임금에도 못 미치는 농어업 이주노동자에게 과중한 부담이 됨. 2024년 지역가입자 월평균 보험료는 8만2천 원이지만, 이주민은 13만3천 원으로 더 높음. 세대 인정 범위도 내국인보다 제한적(배우자·미성년 자녀만 포함)이라, 부모나 성인 자녀와 함께 살아도 1인당 보험료가 각각 부과돼 생계 부담과 차별이 심각함.

6. 강제노동제도 고용허가제 폐지해야

- 최근 이재명 대통령이 스리랑카 노동자 학대 사건 이후 재발 방지 대책을 지시함으로써, 고용노동부가 사업장 변경 제한 완화 방안을 검토함.
- 지난 21년간 고용허가제는 여러 차례 변화를 겪었으나, 대부분 사업주 이해와 요구에 따른 개정이었으며 특히 2023년에는 노동부가 2021년 연구용역 ‘사업장 변경제도 개선방안 연구’를 근거로 사업장 변경 자유화 논의를 제안했으나, 실제 논의에서는 제외되었고 오히려 사업장 변경 지역 제한 규정을 신설하는 개악이 이루어짐.
- 현재 노동부의 대책 마련이 미봉책으로 끝나지 않고, 진정으로 이주노동자의 기본권 보장을 위해 이주노동 정책 전면 전환과 강제노동제도 철폐가 반드시 이루어져야 함

E-9 (고용허가제) - 현대판 노예제 이주가사노동의 ‘강제노동’

송은정 (이주민센터 친구 센터장)

- 2023년 7월31일 정부가 ‘외국인 가사근로자 도입 시범사업’ 공청회를 열었을 때 여성, 노동계는 시범사업 도입을 규탄하는 기자회견을 열었는데, 이날 기자회견의 제목은 ‘가사노예제도 당장 중단하라’ 였습니다. 결국 시범사업이 시행된 이후 현재 결론부터 말하자면, 개인이 거부하거나 떠날 수 없는 착취상황을 말하는 ‘현대판 노예제’가 현실화됐다고 할 수 있습니다.
- 하지만 이주노동자들의 ‘강제노동’을 말할 때 항상 우려되는 부분이 있습니다. 본인의 노동에 자부심을 갖고 더 나은 미래를 위해 이주한 노동자들이 ‘노예노동’이라는 표현을 모욕으로 받아들일 수 있을 것 같습니다. 시범사업이 좋게 평가되어야 본인들이 한국에서 오래 일할 수 있을 것으로 판단하는 필리핀 가사관리사들 입장에서 이주가사노동 자체를 반대하는 것으로 인식할 수도 있을 것입니다. 다시 한번 우리는 이주민을 배제하지 않고 모든 돌봄 노동자의 권리가 보장되는 포용적 돌봄 체계 구축을 촉구하고 있다는 것을 밝히며 이번 시범사업의 문제를 발표하도록 하겠습니다.
- 한국에서도 영화 [미생: 사라진 여자]에 나오는 것처럼 입주형 이주가사노동자들이 분명 존재하고 있지만, 아직 이들에 대한 실태조사나 공론화가 이뤄진 적은 아직 없습니다. 이 글에선 최근 ‘불안한 체류와 배제된 노동권’으로 논란이 되고 있는 필리핀 가사관리사를 중점⁶⁾으로 다루겠습니다.
- 서울시와 고용노동부는 2024년 9월부터 6개월간 외국인 가사관리사 시범사업을 시행했으며, 이 사업에 참여한 필리핀 돌봄노동자 100명은 지난해 8월 고용허가제로 입국해 9월부터 각 가정에서 일했습니다. 그러나 한 달여만에 임금체불과 낮은 임금, 반인권적 통제 등으로 논란이 일었으며 2명의 노동자가 이탈하는 일도 있었습니다. 서울시는 당초 시범사업 이후 1,000명으로 사업을 확대하겠다는 계획은 유보했으나, 고용노동부는 필리핀 가사관리사들의 취업활동기간은 시범사업 기간을 포함해 36개월까지 연장했습니다. 현재 86명의 노동자가 각 가정에서 일하고 있습니다.

1. 체류와 고용의 불안정성, 통제를 통한 위계 구조

- 고용노동부는 2025년 2월 필리핀 가사관리사들의 취업활동기간을 시범사업 7개월을 포함해 36개월까지 연장했습니다. 그러나 고용업체는 시범사업 이후 노동자들과 3개월~1년으로 각각 다르게 ‘쪼개기’ 계약을 했습니다. 3개월(3명), 6개월(10명), 1년(14명). 이들은 이후 재계약 여부도

6) 이주가사돌봄노동자 권리보장을 위한 연대회의(이주민권, 여성, 노동, 시민사회단체 33개+개인 연구자 1명)와 서울시의회 아이수루 의원 공동으로 진행한 필리핀 가사관리사 실태조사 결과를 바탕으로 함.

듣지 못했다고 합니다. 이들은 계약기간이 고객평점과 연동되어 있다고 판단하고 있습니다.

- 노동자들이 고객에 대해 컴플레인을 하면 업체는 만원씩 벌금을 물었다는 증언은 충격적이다. 컴플레인에 대한 패널티와 고객평점과 연동된 고용연장 정책으로 인해 대등한 입장에서 고객응대를 할 수 없는 상황이다. 노동자들은 “고용업체가 비자로 위협한다”, “추방될까봐 두려웠다”고 말했다.
- 이주가사돌봄연대 실태조사 보고서 공개 이후, 업체들은 인터뷰 참여자를 수소문하고 나서 노동자들이 더 위축되며 이주가사돌봄연대쪽과 연락을 끊었다. 고용노동부는 실태조사에 나온 성폭력 등 문제가 심각하여 노동자들에게 확인하기 위한 것이었다고 해명했으나, 확인 결과 사실이 아니었다고 발표하는데 그쳤다.
- 노동자들이 업무 중 발생하는 성폭력 피해 등 ‘고충’을 업체나 정부에 말할 수 없는 구조라는 것이 다시 한번 확인된 셈이다. 실제 노동자들은 업체의 강한 통제를 피해 실태조사에 응하면서 신원이 드러날까 매우 두려워 했다. 최종보고서를 검토할 때 노동자들의 신원이 파악되지 않도록 확인하는 것이 가장 중요했을 정도다.

2. 근로계약상 내용과 다른 업무

- 필리핀 가사관리사 전원은 돌봄노동자(Caregiver) 자격증 소지자다. 이들의 자격증은 810시간의 교육을 받아야 받을 수 있는 것으로, 한국의 요양보호사가 320시간 교육을 받는 것과 비교해도 장시간 전문교육을 받는 자격증이다.
- 이들의 고용업체인 홈스토리생활과 휴브리스 양사의 표준근로계약서의 업무내용은 ‘유아, 아동이나, 임산부의 일상활동 지원을 위한’ 서비스로 직무범위를 벗어나지 않는 선에서 동거 가족 구성원을 위한 부수적이고 가벼운 직무를 수행할 수 있다고 돼 있다. 그러나 실제로 돌봄전문가로 일하지 못하고 가사업무의 비중이 압도적으로 높은 것으로 보인다.
- 고용노동부 조사에 따르면 이들이 수행한 업무 중 아이돌봄이 64.8%, 가사업무가 30.2%라고 하지만, 실제 노동자들은 가사업무 비중이 훨씬 높았다고 말한다. 노동자 A는 “계약을 맺을 때는 아이돌봄 계약에 사인을 했지만, 지금까지 저는 아이를 하나도 돌보지 않았습니다. 그래서 아이돌보는 일을 하고 싶다, 바꿔달라고 했지만 바꿔줄 수 없다고 했습니다”고 말했다. 전반적인 가사노동을 하는 것 뿐만 아니라, 반려동물 돌봄, 고용주 가족의 친척 집까지 청소를 해야 하는 등 업무범위와 추가 장소로 업무가 확장되는 등 근로계약과 다른 업무를 강요받기도 했다.

3. 짧은 노동시간과 낮은 실질 임금

- 아이 수, 아이 연령, 가족 수, 집의 크기 등 일의 양과 무관한 일률적 최저임금 적용, 계약서상 최소 30시간 업무시간이 보장되지 않으면서 저임금에 시달려야 했다. 실태조사에 참여한 노동자는 “고객이 가사노동자 잘못이라 하여 계약을 갑자기 취소하는 경우 새 고객을 배정받을 때까지 30시간 최소시간 보장을 안해줘요”라고 말했다. 대부분 법정최저임금을 받는 이주노동자들이 장시간 노동을 통해 임금을 높이는 전략도 통할 수 없는 것이다.
- 숙소와 일터인 고객집이 멀어 긴 이동시간, 과도한 숙소비 등 생활비로 인한 경제적 어려움을

호소하기도 했다. 기초 설문조사에 참여한 15명의 평균 임금은 192만원, 주거비, 보험료, 통신비를 공제한 실 수령액은 평균 119만원에 그쳤다. 특히 같은 시간을 일해도 임금이 다른 경우가 있어 임금 투명성 부족으로 혼란이 있었으나, 다른 사람과 비교하지 말라는 말을 들었을 뿐이라고 한다.

- 특히 필리핀 가사관리사들은 내국인 일반 가사서비스의 시간당 19,000원 이용요금과 비교할 때 현저히 낮은 13,940원을 받고 있다. 낮은 임금을 받으며 서비스 비용이 훨씬 높은 일반가사서비스 수준의 업무를 강요받고 있는 것이다.

<표2> 필리핀 가사관리사와 내국인 돌봄서비스 이용료 비교(2024년 기준)

구분	시간당 이용요금	동시간 특징
필리핀 가사관리사	13,940원(균일)	2-8시간/회, 출퇴근형
내국인 아동 돌봄	15,000원(평균)	4.5시간/회, 출퇴근형
내국인 일반 가사서비스	19,000원(평균)	3.5시간/회, 출퇴근형

* 출처: 이미애(2025a), 조혁진 외(2024)의 <표 6-1> 서비스별 평균 이용 시간 및 이용요금 현황.

4. 사업장 변경 불가 등 고용허가제 문제 그 이상

- 실태조사에 드러난 인권침해 실태는 충격적이었다. 성폭력 피해자가 현장을 이탈했다는 이유로 패널티 부과, 일상적 통제와 감시(기숙사 10시 통금, 휴대폰 일괄개통 등), 노동자간 소통 및 교류 감시가 일상적이었다고 한다. 더구나 이들은 개별가정에서 혼자 일하는 구조 상 이들은 동료간 연대나 상호지원, 사회적 네트워크를 형성하기 어려웠다.
- 시범사업 이후 3개월 고용계약을 연장했던 노동자가 6월5일 사실상 해고됐다. 고용허가제 노동자이기 때문에 3년의 취업활동기간 동안 사유와 횡수, 지역제한을 바탕으로 사업장변경을 할 수 있어야 하지만, 현재 가사관리사 고용허가 업체는 2개 뿐이다. 다른 나머지 업체도 고용불가 입장을 유지하며 서비스업(음식점업, 호텔콘도업, 수도권 음식점업 103개소, 호텔콘도업 5개소 고용허가 발급) 내 사업장변경을 시도하고 있으나 아직 취업이 이뤄지지 않고 있다. 돌봄노동의 전문성을 포기하고 서비스업인 청소나 식당 업무로 이직하려 해도 고용허가 업체 숫자가 적고 언어소통 문제로 이직이 쉽지 않은 상황이다. 현재 심각한 생계어려움을 호소하고 있는 이 노동자는 3개월 내(9월4일) 재고용되지 않을 경우 출국해야 한다.

E-9, E-10 (어선원노동자) 강제노동 실태 보고

이한숙 (이주와 인권연구소 소장)

- 이주어선원은 원양과 연근해 이주어선원으로 나뉜다. 연근해 이주어선원은 다시 선원취업(E-10) 비자를 받고 20톤 이상 어선에서 일하는 이주어선원과 고용허가제(E-9) 어업 비자를 받고 20톤 미만 어선과 양식업에서 일하는 이주노동자로 나뉜다. 2023년 말 기준, 원양어선 선원의 77.7%, 20톤 이상 연근해어선 선원의 46.8%가 이주노동자이다. 20톤 미만 어선에서 일하는 선원은 25% 이상이 이주노동자일 것으로 추정된다. 한국 어업의 이주노동자에 대한 의존도는 다른 산업에 비해서도 특히 높고, 한국인 어선원의 급격한 고령화로 더욱 높아질 것으로 예상되고 있다.
- 이주어선원은 육지에서 떨어진 바다, 섬, 선박이라는 고립된 공간에서 일하는 것만으로 강제노동에 취약하다. 그런데 법과 제도가 송출비리와 중간착취, 휴식과 휴일 없는 장시간 노동, 국적에 따른 임금차별과 재해보상 차별을 허용하며 강제노동을 부추기는데, 공식적인 사업장 변경 제도 자체가 없고, 선원근로감독의 전문성 또한 떨어지면서, 한국 어업은 모든 ILO 강제노동 지표가 뚜렷이 나타나는 대표적인 분야가 되고 있다.

1. 최소한의 노동조건을 규율하는 법령의 부재와 장시간 노동

- 「선원법」은 제6장 근로시간, 제7장 유급휴가 등 최소한의 노동조건에 대한 규정을 어선원에게 적용 제외하고 있다. 「근로기준법」 제63조 또한 근로시간, 휴게, 휴일 등에 대한 규정을 어업 노동자에게 적용 제외하고 있다. 이로 인해 모든 어선원 노동자는 최소한의 노동조건을 보장 받을 수 있는 법 규정이 없는 채로 장시간 고강도 노동에 시달리고 있다.
- 환경정의재단(EJF)이 2023년~2024년 한국 원양어선에서 일한 후 귀국한 인도네시아 어선원 43명을 인터뷰한 결과에 따르면, 42%가 하선 없이 12개월 이상 항해를 했고, 74% 이상이 휴식시간이 하루 10시간 미만이었다. 선원이주노동자 인권네트워크(이하 선원넷)가 2023년 설문조사 한 67명의 20톤 이상 연근해 이주어선원의 조업 중 하루 평균 노동시간은 무려 18시간에 달했다. 선박이 유일한 교통수단인 고립된 섬에서 일하는 이주노동자의 여건은 더욱 열악하다. 선원넷이 2020년 설문조사 한, 연륙교가 없는 섬에서 일하는 49명의 고용허가제 어업 노동자의 94%는 하루를 온전히 쉬는 휴일이 일 년 중 단 하루도 없었는데, 하루 평균 노동시간이 13시간 이상이었다.

2. 국적에 따른 임금차별과 재해보상 차별

- 어업 분야는 한국에서 유일하게 합법적으로 국적에 따른 최저임금 차별이 허용되는 분야이다. 원양어선과 20톤 이상 연근해 이주어선원의 임금은 노동시간과 무관하게 월정액으로 정해지는 최저임금과 어획량이나 매출액에 따라 정해지는 성과급(보합제 임금)으로 구성된다. 해양수산부

- 장관은 매년 고시를 발표해 선원의 최저임금을 정하는데 이주어선원에 대해서는 사측과 이주어선원은 가입해 있지 않은 노조가 단체협약으로 알아서 정하도록 하고 있다.
- 그 결과 원양 이주어선원의 최저임금은 한국인 선원 최저임금의 약 25%에 불과하다. 20톤 이상 연근해 이주어선원의 최저임금도 매년 한국인 선원보다 낮은 수준에서 정해지다가 2026년이 되어야 같은 수준으로 인상될 예정이다. 그런데 이주어선원에게는 성과급을 지급하지 않기 때문에 실제 국적에 따른 임금 차이는 최저임금 차이보다 훨씬 크다. 이러한 임금 차별은 노동시간에 제한이 없는 법과 결합되어 심각한 노동착취의 유인이 된다. 이주어선원이 장시간 일하면 일할수록 어획량이 올라가고 그 이익은 선주, 선사와 한국인 어선원에게 돌아가기 때문이다.
 - 20톤 미만 연근해 이주어선원의 경우 「근로기준법」 적용 제외로 가산수당은 받지 못하지만, 노동시간만큼 최저임금을 지급받아야 한다. 그러나 2020년 선원넷 조사에 따르면 92%가 노동시간과 상관없이, 실제 받아야 할 임금의 평균 58%에 해당하는 정액 임금만을 받고 있었고, 80%가 그 정액 임금조차 체불된 경험이 있었다.
 - 이주어선원은 재해보상액 또한 노사 단체협약으로 정한 최저임금으로 정하도록 하고 있어서 국적에 따른 임금차별은 재해보상에서 심각한 차별로 이어진다. 원양어선은 재해보험에 제대로 가입되어 있지 않은 경우도 많다. 한국 원양어선은 약 200척인데 2023년과 2024년 재해 사고가 100건이 넘는다. 연근해에서 주요 해양사고는 2020년 167건에서 2024년 700건으로 4배 이상 증가했다. 이러한 높은 재해율은 무리한 조업, 과도한 노동시간과 관련이 있고, 이주어선원의 낮은 재해보상액은 선주와 선사의 산업재해 예방노력에 매우 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다.

3. 이탈을 막기 위한 직접적 수단- 이탈보증금, 손해배상 계약, 신분증과 통장압수

- 열악한 노동조건과 생활조건 하에서 저임금을 받으며 상상을 초월하는 고강도의 장시간 노동에 시달리고 있는 이주어선원들을 배에 붙들여 두기 위해 선주와 선사, 송출입업체에 의해 직접적인 강제노동 수단이 사용되고 있다.
- 선원넷의 2023년 조사에서 20톤 이상 연근해 이주어선원의 평균 송출 수수료는 베트남이 1천8백만 원, 인도네시아가 1천2백만 원이었다. 수수료 중 가장 큰 비중을 차지한 항목은 이탈을 막기 위한 보증금으로 베트남, 인도네시아 모두 평균 420만 원 이상이었다. 보증금에 더해 집이나 땅 문서 등의 추가 담보를 제공한 선원들도 있었다. 입국 전에 어떤 이유로든 계약기간을 채우지 못하거나 파업에 참여하는 등 노동조합 활동을 한 경우 거액의 손해배상을 약정하는 계약을 체결한 선원들도 있었다. EIJ에서 인터뷰 한 원양어선 이주어선원 또한 28%가 송출업체에 보증금을 냈고, 44%가 송출수수료를 냈다.
- 또한 이주어선원들은 신분증과 통장을 압수당한 상태에서 일을 하는 경우가 많다. EIJ가 조사한 원양 이주어선원은 95%가 여권을 압수당한 채 일을 했다. 선원넷의 2023년 조사에서 20톤 이상 연근해 이주어선원의 30%가 신분증, 33%가 급여통장을, 2020년 조사에서 20톤 미만 연근해 이주어선원의 41%가 신분증, 75%가 급여통장을 압수당한 채 일을 하고 있었다.

4. 구제 대책의 부재 - 사업장 변경 제한과 전문적인 근로감독의 부재

- 고용허가제 어업 비자를 받고 일하는 20톤 미만 연근해 이주어선원은 다른 고용허가제 노동자와 마찬가지로 사업장 변경에 엄격한 제한을 받는다. 원양어선과 20톤 이상 연근해 이주어선원의 경우는 공식적인 사업장 변경 제도 자체가 없다. 따라서 어떤 부당한 대우를 당해도 선주나 관리업체의 선의에 호소할 수 있을 뿐 사업장 변경을 요청할 통로 자체가 없고, 자의적인 사업장 이동은 곧 체류자격 박탈을 의미한다.
- 또한 해양수산부의 해양수산청 선원근로감독관은 그 수에 있어서도 절대적으로 부족하지만, 고용노동부 노동청 근로감독관과 달리 근로감독 업무를 전담하지 않고 다른 업무와 겸업하며, 여타 업무로 보직순환한다. 이 때문에 전문성이 부족하다는 지적이 지속적으로 제기되고 있다.

5. 이주어선원의 강제노동에 대응하기 위하여

- 이주어선원의 강제노동에 대응하기 위해서는 이주어선원의 송출입을 양 정부의 공공기관이 담당하도록 하고, 어선원의 최소 노동조건 보장을 위한 법 규정을 마련하여 노동시간을 제한하고 적절한 휴게와 휴일을 보장하며, 국적에 따른 임금과 재해보상의 차별을 폐지해야 한다. 또한 정부 관련 기관이 보증금, 불법적인 손해배상 계약, 신분증과 통장 압수 등 명백한 강제노동 지표를 인식하여 가해자를 처벌하고, 피해자를 보호할 수 있도록 법과 제도를 마련하고 정비해야 할 것이다.

우수사설교육기관 연수생(D-4-6) 강제노동 및 인신매매 보고

김그루 (민주노총부산본부 동부산노동상담소)

1. 우수사설교육기관 연수

- D-4-6 비자는 ‘우수사설교육기관 연수’ 를 위해 발급받는 체류자격임. 국가기술자격법 시행규칙 제3조 별표2에서 정하고 있는 기술·기능분야에 대한 전문기술 연수를 위한 체류자격으로, 여러 교육기관에서의 연수가 가능하나 이번에 문제가 된 사설직업학교는 「근로자직업능력 개발법 제32조 1항에 따라 고용노동부장관으로부터 허가받은 비영리 직업능력개발훈련법인임.
- 문제가 된 사례는 D-4-6 비자로 경남 김해소재 영진직업전문학교에서 용접기술 교육을 받고자 했던 베트남 출신 연수생 18명이 직업학교에 의해 사기 및 강제노동, 인신매매 피해를 입고 체류자격까지 상실해 미등록 체류가 된 경우임

2. 거액의 입국비용과 이탈보증금, 연수 후 취업할 수 있다는 거짓 정보

- 연수생들은 베트남에서 각기 다른 유학원을 통해 한국입국을 준비하였는데 유학원에는 1인당 4억동(약 2천5백만원)의 금액을 요구했음. 2천5백만 원 중 1천40만원은 직업학교의 1년 치 교육비였음. 유학원에는 이탈보증금으로 약 200만원도 납부해야 했음
- 유학원에서 한국에서 1년간의 기술교육 후 1년 추가 연장이 가능하고, 이후 E-7 취업비자로 전환하여 조선소 등에 취업이 가능하다고 안내받았고, 직업학교에서도 1년 뒤 1년 연장할 수 있고 취업비자로 변경도 가능하다고 안내받음 (출입국에서는 취업비자 전환이 안된다고 함)

3. 교사도 없고, 실습장비와 앓을 의자조차 부족한 부실한 직업교육

- 직업학교에서의 용접기술 수업은 한국어로만 진행되어 이해하기 어려웠고 입국 전 모든 비용을 납부했음에도 한국인 수강생들이 쓰다만 물품들을 사용하게 하여 온전히 학습하기 어려웠음
- 몇 개월간 용접기술 교사가 아예 없어 연수생들끼리만 모여 교사 없이 학습하여야 했음. 또한 연수생들 수가 많을 때에는 수업시간에 앓을 의자조차 없어 서서 수업을 들어야 하는 상황이었음
- 직업학교에서 용접 테스트비로 1인당 약 3만원을 납부하라고 하였으나 돈만 받아 가고 테스트를 시행하지 않았음
- 학교 교육과 운영이 부실해 여기서는 아무것도 배우지 못한다고 생각해 직업학교 측에 학교를 옮길 수 있게 해달라고 요청하였으나 학교는 이를 허가하지 않고 오히려 방해함

4. 현장실습을 빙자한 강제노동과 임금갈취

- 피해 연수생 중 6명은 입국 후 3개월 후 현장실습 명목으로 목포의 제조업 사업장 세 곳에 배

치되어 실습이 아닌 노동을 하여야 했음.

- 당시 연수생들은 직업학교 담당자에게 “우리는 일하고 싶지 않고 공부하러 가고 싶다, 이렇게 일을 하면 비자 문제가 생기는 것 아닌가” 라고 항변하며 직업학교로 돌아가기를 원하였으나 직업학교 측에서는 “기숙사, 현장교육장을 이탈하는 경우 이탈 신고해서 비자를 취소할 수밖에 없다”, “현장 교육프로그램 하고 싶지 않은 사람은 자진출국 신청서를 작성해서 제출하라” 고 하였음. 현장실습을 빙자하여 노동을 강요받았고 강제추방 될 수 있다는 말에 비자발적으로 일할 수밖에 없었음⁷⁾
- 어쩔 수 없이 목포에서 한달 이상 근무하였으나 임금은 한푼도 받지 못하였음(총액 약 900만원)

5. 체류연장을 미끼로 교육비.기숙사비 1인당 400~520만원(총 7,160만원) 착복

- 체류기간 1년이 만료될 즈음 직업학교는 비자연장을 위해 향후 6개월치 교육비와 기숙사비를 납부해야한다고 하였음. 연수생들은 1인당 420만원~520만원의 금액을 모두 직업학교 측에 전담함(총액 약 7,160만원). 그러나 담당자는 비자연장 절차를 계속 미루며 기다리라고 말하면서 연장이 될 것처럼 속였으나 결국 체류연장이 되지 않았음
- 2024.4 입국한 연수생 3명은 3개월이 되기 전 직업학교에 외국인등록증을 발급을 요청하였으나 담당자는 15회 이상 약속을 어기며 등록 절차를 해주지 않음.⁸⁾ 6개월이 지나서야 이들을 출입국에 데려가 외국인등록과 비자연장 신청했으나 불허되어 6개월 만에 미등록 체류가 됨
- 연수생들은 비자신청을 위해 납부한 교육비와 숙소비를 돌려달라고 요청했지만, 직업학교 측은 이를 반환하지 않고 오히려 업무방해로 고소하겠다고 협박성 메시지를 보냄

6. 신분증 압류

- 체류연장 절차를 이유로 직업학교측이 교육생들의 외국인등록증과 여권을 모두 보관하고 있었으나 체류연장이 되지 않은 이후에도 신분증을 돌려주지 않음
- 직업학교에서 압류하고 있던 신분증은 형사고소와 민사 제기 이후에야 신분증을 반환함

7. 열악한 기숙사환경 및 과도한 금액의 기숙사비 강제

- 직업학교에서는 1인당 월 20만원의 기숙사비를 받았는데 좁은 원룸에서 3-4명이 같이 살아야 했음. (원룸 월세가 60-80만원이었던 셈)
- 기숙사는 좁을뿐더러 세탁기가 고장이 나도 수리를 해주지 않는 등 거주환경이 열악했음. 일부 연수생들은 따로 방을 얻어 살고자 했으나 학교 측은 방을 구해서 나가더라도 매월 20만원 기

7) 법무부 지침에 따르면 우수사설교육기관 연수생의 경우 체류기간 6개월이 경과한 한국어능력 시험 2급이상 소지자가 현장실습을 할 수 있는데, 실습기관은 교육기관에서 50km이내에 위치하여야 하고 실습지도자(멘토)가 지정되어야 하며, 실습시간은 주당 28시간 이내여야 함. 또한 제조업 분야 단순 생산직으로의 실습활동은 제한됨

8) 한국에서 91일 이상 체류하는 외국인인은 출입국관리법상 90일내 외국인등록을 하여야 함.

숙사비는 의무적으로 납부해야한다고 하였음

8. 정부의 무성의한 조치

- 사기, 강제노동, 인신매매라는 큰 피해가 발생했음에도 그간 법무부와 고용노동부를 비롯한 정부 기관은 문제해결과 재발방지를 위한 노력을 하지 않음. 피해자들의 형사고소와 민사소송 이후 출입국을 통해 출국을 유예하는 정도의 조치뿐이었음.
- 그럼에도 지난 7월18일, 중앙인신매매등피해자권익보호기관에서 2인에 대해 인신매매 피해를 인정함.

붙임1. ILO 협약 29호 (강제노동) 이행 평가 배경과 내용

1. 배경

- 한국정부는 ILO 협약 29호(강제노동)를 2021년에야 비준. 이에 따라 해당 협약은 국내법과 동일한 효력으로 적용되며, 정부는 ILO 감시감독 기구를 통해 정기적으로 이행을 점검받게 됨.
- ILO 협약 29호는 주로 식민지배하에서 발생한 강제노동 문제를 해결하기 위한 국제적인 노력의 일환으로 1930년에 채택되고 1932년에 발효되었으나 최근의 협약 적용에 대해 세계화와 이주의 증가로 인한 인신매매를 통한 강제노동, 고용주나 브로커에 의한 채무노예제 등 민간부문에서 강제노동이 부각되고 있으며 이주노동자, 가사노동자, 농업노동자, 비공식부문 노동자, 원주민 공동체 구성원 등이 주요 피해자/취약집단으로 나타나 빈곤과 차별이 취약성과 밀접히 연관된 것으로 파악됨 (2012년 General Survey)
- 국내에서는 29호 협약이 비준 1년 후인 2022년 4월 20일부터 발효되었고, 2023년부터 정기 감시 감독 메커니즘이 개시되어, 정부와 노사단체가 2023년 9월 1일 최초보고서를 제출하였고 2025년 9월 1일 1차 본보고서를 제출해야 함.
- 본보고서 제출을 앞두고 29호 협약에 비추어 이주노동자 강제노동실태를 종합하여 공론화하고 이를 ILO 전문가위원회 민주노총 의견서로 제출하고자 함.

2. ILO 29호 협약의 주요 내용

1) 강제노동 정의

“어떤 사람이 처벌의 위협하에서 강요받았거나 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동이나 서비스” (협약 2조 1항)

- ‘노동이나 서비스’: 산업이나 부문에 관계 없이 비공식 부문을 포함한 모든 형태의 노동
- ‘처벌의 위협’: 형사적 제재뿐 아니라 신체적 폭력, 물리적 강압, 신분증 압류 등 다양한 형태의 강제를 포괄
- ‘자발적으로 제공하지 않은’: 노동자가 자유롭게 고용관계에 참여하고 언제든지 고용을 종료할 수 있는 자유가 없음
 - ※ 전통적인 노예제나 채무노예자 뿐 아니라 인신매매와 같은 새로운 형태의 강제노동 포괄
 - ※ 아동의 경우(취업 최저 연령 16세/ 위험한 노동 최저 연령 18세) 건강, 안전, 도덕을 해칠 가능성이 있는 노동에 대해 본인이나 부모의 동의가 있어도 유효한 동의로 인정되지 않음.

2) 강제노동 예외

그럼에도 불구하고 이 협약의 목적상 강제 또는 의무 노동은 다음을 포함하지 않는다. (협약 2조 1항)

가. 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 의무병역법에 따라 강요되는 노동 또는 서비스
 나. 완전한 자치국 국민의 통상적인 시민적 의무의 일부를 구성하는 노동 또는 서비스
 다. 법원 유죄 판결의 결과 강요되는 노동 또는 서비스. 다만, 이러한 노동 또는 서비스는 공공기관의 감독 및 관리하에서 실시되며, 민간인, 민간회사 또는 민간단체에 고용되거나 그 지휘 아래에 있지 않는다.
 라. 긴급한 경우, 즉 전쟁이나 화재, 홍수, 기근, 지진, 극심한 전염병이나 가축 전염병, 동물이나 곤충류 또는 식물해충의 침입과 같은 재해나 그러한 재해의 우려가 있는 경우, 그리고 일반적으로 주민 전체 또는 일부의 존립이나 안녕을 위태롭게 하는 모든 상황에서 강요되는 노동 또는 서비스
 마. 공동체의 직접적인 이익을 위해 공동체 구성원이 수행하고, 따라서 공동체 구성원이 부담해야 하는 통상적인 시민적 의무라고 고려될 수 있는 소규모 공동체 서비스. 다만, 공동체의 구성원 또는 공동체의 직접적인 대표자는 이러한 서비스의 필요성에 대해 상의할 권리를 가진다.

3) 29호 협약 비준국의 의무 (규정 공포, 근로감독, 형사처벌)

- 이 협약의 규정을 이행하기 위해 권한 있는 기관은 강제 또는 의무 노동의 사용을 규율하는 완전하고 명확한 규정을 공포한다. (협약 23조 1항)
- 자발적인 노동을 감독하기 위해 설치된 기존 근로감독관 조직의 임무가 강제 또는 의무 노동에 대한 감독을 포함하도록 확장하거나 그 밖의 적절한 방법으로, 강제 또는 의무 노동의 사용을 규율하는 규정이 엄격하게 적용되도록 하기 위해서 모든 경우에 충분한 조치를 취한다. 또한, 강제 또는 의무 노동을 강요받은 사람이 이러한 규정을 알 수 있도록 하기 위한 조치도 취한다. (협약 24조)
- 강제 또는 의무 노동의 불법적인 강요는 형사 범죄로 처벌되며, 법에 따라 부과되는 형벌이 실제로 적절하고 엄격하게 집행되도록 하는 것이 이 협약을 비준하는 회원국의 의무이다. (협약 25조)

※ ILO 강제노동 지표

- 취약성 악용: 나이, 성별, 사회적 지위, 경제적 상황 등 취약한 부분을 이용하여 강제노동을 시키는 행위
- 이동의 자유 제한: 피해자의 의사에 반하여 거주지나 사업장 이동을 제한하는 행위
- 기만: 강제노동을 시키기 위해 거짓 정보를 제공하거나 사실을 은폐하는 행위
- 열악한 생활 및 노동조건: 노동 장소의 환경이 비위생적이거나 안전하지 않은 경우, 또는 과도한 노동시간을 강요
- 협박· 위협: 폭력, 해고, 가족에 대한 위해 등을 언급하며 강제노동을 강요
- 신체적 폭력: 구타 또는 신체적 위해를 가하여 강제노동을 강요하는 행위
- 채무 속박: 빚을 갚기 위해 강제적으로 노동을 하는 상황
- 임금 유보: 합당한 임금을 지급하지 않거나 임금을 지불하지 않고 노동을 강요하는 행위
- 과도한 장시간 노동: 법정 노동시간 이상으로 장시간 노동을 강요하는 행위

3. ILO 협약이행 감시감독 절차

1) 감시감독 절차 개요

- 정기감시감독절차 개시 시기: 협약 비준서 기탁일로부터 1년이 경과한 후 적용. 적용개시 후 1년 후
- 보고 주기: 기본협약은 매 3년(29호 협약은 기본협약), 기술협약은 매 5~6년
- 보고 시기: 해당 년도 6월 1일~9월 1일
- 보고 내용: 협약의 각 조항을 실행하기 위해 취한 조치
- 보고 주체: 정부. 노사단체 협의 필수 (144호 협약). 노사단체는 ILO 사무국에 직접 의견서를 제출할 수 있음.
- 보고서 심의: 전문가위원회 회의 (매년 11월/ 3주간)
- 결과: 전문가위원회 보고서(다음해 2월)
- 후속 절차: 노사단체 합의로 24개 개별사례를 선정하여 총회 기준적용위원회 심의 (다음해 6월 총회)

2) 비준협약 이행에 관한 전문가위원회 심의

- 전문가위원회의 구성: 20명 의 고위급 법률 전문가 (국제사법재판소 또는 각국 대법원 판사, 노동 문제 전공 법학 교수). 3년 임기로 최장 4회 연임(15년) 가능.
- 원칙: 편파성 없고 독립성과 객관성을 담보해야 함. 기술적 검토. 서면자료에 대한 정밀 검토. 당사자주의 원칙(Adversary system). 협약의 최종적 해석에 대한 권한은 국제사법재판소가 갖지만 전문가위원회는 협약의 적용과 이행을 평가하기 위해 협약의 각 조항의 법적 적용 범위와 의미에 대해 판단할 수 있음.
- 검토 자료: 정부 제출 보고서 또는 기준적용위원회 제출 서면/구두 진술, 관련 법령, 단체협약, 법원 결정, 근로감독 결과, 노사단체 의견서, ILO 감시감독기구 (진상조사위원회, 결사의 자유위원회) 보고서, 기술 협력 활동 보고서 =>법/제도/관행(실제)를 종...합적으로 검토
- •검토 결과: 견해(Observation)와 직접요청(Direct Request)으로 구분. 특별 주석 (Single Footnoted 조기 보고/Double Footnoted 기준적용위원회 자동상정), 진전 사례 (noted with interest, noted with satisfaction).
- *Double Footnoted 분류 기준: 사안의 심각성(기본권, 노동자의 건강/안전/안녕의 위협, 부정적 효과), 문제의 지속, 상황의 긴급성(인권에 관한 사항-생명...의 위협, 회복할 수 없는 피해가 예상되는 상황), 정부 답변의 질과 범위
- *진전 사례 분류 기준:[관심]정부가 취한 조치가 향후 진전을 이룰 것이라는 기대를 충족시키기에 관해 정부 및 노사단체와 대화를 지속하고 싶은 사항 [만족]상당한 변화를 가져 오는 법을 제정하거나 기존 법을 개정하여 이전에 제기된 문제를 해결하고 협약을 완전히 이행하게 된 사례 (긍정적 조치, 모범 사례)

4. 2025년 보고서 구성 안

1. 총론: 한국 노동이주제도 개괄 및 문제점 개요
2. 비자 유형별 강제노동 양상
 - E2 (회화지도)
 - E6 (예술흥행)
 - E7 (조선업종)
 - E8 (계절근로)
 - E9 (고용허가제) : 고용허가제 일반/ 농축산업/ 필리핀가사노동자 시범사업
 - E10 (어선원)
 - D4 (연수)
3. 정부의 강제노동 금지 대책의 효과성
 - 법 집행 및 모니터링 체계의 한계 (근로감독-다국어 지원, 형사처벌)
 - 강제노동 피해자 지원체계 (임시거주허가, 법률지원서비스, 쉼터 및 상담서비스)
 - 모집업체/송출과정 문제에 대한 대책







