

고통을 수확하다

한국 농축산업 이주노동자
착취와 강제노동

AMNESTY
INTERNATIONAL



목차

1. 보고서 요약	7
1.1. 농업 이주노동자 착취 및 인권침해	8
1.2. 고용허가제로 인한 이주노동자 착취 위험성 증가	9
1.3. 효과적이지 않은 구제 매커니즘	11
1.4. 결론 및 권고사항	12
2. 도입 및 조사방법	15
3. 고용허가제	18
3.1. 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 계약서 미비	18
3.2. 농업 노동자 적용 예외 규정	21
4. 농업이주노동자 착취	22
4.1. 과도한 노동시간	22
4.2. 유급 주휴일 미부여	24
4.3. 충분치 않은 일일 휴게시간	26
4.4. 임금축소지급	27
시간외 근로수당 미지급	27
수습기간 중 임금 축소지급	29
연차 유급휴가 미부여	29
4.5. 임금체불 및 임금미지급	30
4.6. 숙소와 식사	31

4.7. 건강과 안전	36
4.8. 파견.....	38
4.9. 차별.....	41
4.10. 협박, 위협, 폭력	44
4.11. 강제노동과 인신매매	47
강제노동.....	47
인신매매.....	49
5. 인권침해 신고 및 사업장 변경에 있어서 장애물들.....	51
5.1. 구직신청비용: 빛을 갚아야 하는 사람들.....	51
5.2. 사업장 변경 및 비자 연장 제한.....	53
5.3. 갈 곳 없이 위협을 받다	58
5.4. 농업의 계절적 특성에 따른 영향	59
5.5. 사업장을 옮기도록 허락을 받아도 일자리를 찾기 어려운 사람들	61
5.6. 미등록 신분이 될 위험.....	62
5.7. 효과적이지 않은 구제 매커니즘.....	67
효과적이지 않은 고용센터를 통한 구제 절차.....	68
효과적이지 않은 노동(지)청을 통한 구제 절차.....	73
5.8. 결사의 자유	75
6. 결론 및 권고.....	77
권고사항.....	78
7. 불임	80

붙임 1: 국제앰네스티가 수행한 고용허가제 상 농업 노동자 대상 반구조화 (semi-structured) 면담 질문지 양식	80
붙임 2: 표준근로계약서	84

1. 보고서 요약

“채소 농장에서 저는 보통 오전 6시부터 자정까지 점심시간 한 시간만 쉬고 일합니다. 몸을 좀 풀려고 쉴 때마다 사장님은 매우 화를 냈습니다. 그래서 제가 아주 심한 통증을 느낄 때가 있었는데 사장님이 보지 않는 동안 재빨리 몸을 풀었습니다. 감히 녹장을 부릴 수가 없었습니다. 그건 불공평했습니다. 한국인 노동자는 휴식이 허용되었는데 이주노동자만 그렇지 않았거든요. 화장실도 없어서 땅에 구멍을 파서 일을 봐야 했습니다. 그게 가득 차서 구멍을 하나 또 팠습니다. 또 사장님은 대략 2개월 마다 임금을 체불하거나 나눠서 줬습니다. 제가 고용센터에 진정을 제기했을 때 고용센터 직원은 사장님에게 전화를 걸었는데 사장님이 한 약속을 액면 그대로 받아들였습니다. 고용센터 직원이 후속조치를 취하지 않아서 결국 아무것도 바뀐 것이 없습니다.”

CF, 캄보디아 출신 농업 이주노동자¹

2013년 현재 대한민국(한국)에는 고용허가제 하에 25만 명의 이주노동자가 고용되어 있다. 고용허가제 도입 10년이 지나는 동안 국제앰네스티는 이 제도가 이주노동자의 사업장 변경이나 고용주에 의한 인권침해 관행에 문제를 제기할 수 있는 능력을 심각히 제한해 인권 및 노동권 침해에 직접적인 기여를 한다는 우려를 반복적으로 제기해왔다.

다수 유엔 기구²에서도 이와 유사한 우려를 제기해 왔음에도 한국 정부는 그 같은 기구의 권고를 일관되게 이행하지 않았다. 그 결과 상당수 이주노동자가 과도한 노동시간, 시간외 근로수당 미지급, 휴일 및 휴게시간 미부여, 협박, 폭행, 인신매매, 강제노동 등 심각한 착취에 노출되는 일이 일상적으로 계속되고 있다.

국제엠네스티가 2006 년, 2009 년³에 수행했던 기존 조사에 이어 본 보고서는 전체 고용허가제 노동자 중 약 8%⁴를 차지하는 농축산업 분야 이주노동자에 초점을 두고 있다. 농업은 법적 보호장치가 제일 취약한 분야 중 하나이며 그에 따라 해당 분야의 이주노동자들은 착취와 인권침해를 당할 더 큰 위험에 노출되어 있다.

1.1. 농업 이주노동자 착취 및 인권침해

국제엠네스티가 10 개 도시에서 농업 이주노동자 28 명⁵을 대상으로 수행한 면담 조사에 따르면 피면담자들은 평균적으로 일 10 시간, 월 28 일 이상씩 일을 해 통상 계약보다 월 50 시간을 더 일하는 것으로 나타났다. 이 중 23 명의 경우는 계약상 명시된 노동시간을 초과하는 연장근로에 대해 수당을 전혀 받지 못했고 연차휴가를 받은 사람은 아무도 없었다. 더구나 피면담자 모두는 임금체불이나 임금 미지급을 경험한 적이 있으며 다수가 일로 인해 발생한 건강문제를 호소했다.

또 피면담자 중 절반은 고용주가 특히 농한기(11 월 ~ 2 월)에 불법적으로 파견을 보낸 적이 있다고 진술했는데, 불법파견은 이주노동자들을 체포와 강제출국 위험에 몰아넣게 된다. 이외에도 피면담자들은 공통적으로 월급의 일부로서 제공되는 수준 이하의 숙소 및 불충분한 식사에 대한 불만을 제기했다.

국제엠네스티가 면담한 이주노동자 대다수는 가장 빈번하게는 계약을 해지하겠다는 협박이나 욕설, 폭행을 통해 자신이 동의하지 않는 조건 하에 일하도록 강요 받음으로써 강제노동에 해당되는 환경에서 일하고 있었다. 이와 마찬가지로 착취를 목적으로 한 속임수를 통해 채용되었다는 점에서 피면담자 다수는 인신매매된 것이기도 하다.

국가인권위원회가 이주노동자 161 명을 설문조사하여 취합한 증거자료는 이 같은 조사결과를 뒷받침한다. 이 연구결과는 2013 년에 발표되었으며 설문 응답자 중 58%가 계약상 노동시간 외어나 휴일에도 일하도록 강제되었다고 기록하고 있다. 또 국가인권위원회의 동 보고서는 응답자 중 76%가 욕설이나 폭언을 들은 경험이 있고, 47%가 해고, 이탈신고, 추방 협박을 당했으며, 15%가 폭행당한 경험이 있고, 16%가 신분증을 압수당했다고 기록하고 있다.⁶

한국의 근로기준법이 노동자 보호를 위한 규제의 기본적 틀거리를 규정하도록 되어있음에도 동법 제 63 조는 농업 등 일부 분야를 특정해 근로시간, 유급 주휴일, 일일 휴게시간과 관련한 보호 규정의 적용을 제외시킨다. 이 같은 예외사항은 내국인과 이주노동자에게 동일하게 적용되기는 한다. 하지만 경기도 내 농업 노동자에 관한 국제이주기구의 보고서가 농업 노동자 중 이주노동자 비율이 10 명 당 7 명꼴이라 기술⁷하고 있듯이 농업 분야에 있어 전일제 저숙련 노동력의 대부분은 이주노동자에 의해 제공되고 있다. 그러므로 이 같은 적용 예외는 이주노동자에게 더 큰 영향을

미친다는 점에서 사실상 차별적이다. 더 나아가 국가인권위원회 보고서는 설문조사 응답자 중 84%가 임금 및 복지, 배정되는 업무 종류, 부당대우 등과 관련해 일종의 차별을 경험한 것으로 기록하고 있기도 하다.⁸

12. 고용허가제로 인한 이주노동자 착취 위험성 증가

농업 분야에 종사하는 이주노동자의 경우 대다수가 한국에서 직장을 구하기 위해 출신국에서 2년치 연봉에 상응하는 액수만큼의 부채를 떠안고 오기 때문에 착취 당할 위험성이 존재한다. 이러한 맥락에서 볼 때 부채를 청산하고 가족을 부양할 돈을 벌 수 있으려면 일자리를 유지하는 것이 중요하게 된다. 그런데 고용허가제 상 존재하는 몇몇 제약사항과 요구조건으로 고용주에 의한 이주노동자 인권 및 노동권 침해 가능성이 크게 증가하게 된다.

한국에서 고용주는 보통 정당한 사유를 갖추지 않고도 이주노동자와의 계약을 해지하거나 계약 갱신을 거절할 수 있다. 이와는 대조적으로 이주노동자의 경우 새로운 직장을 구하려면 반드시 사업장변경신청서에 고용주의 서명을 받아야만 한다. (외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 이하 “고용허가제법” 제 25 조 제 1 항) 국제엠네스티 조사에 따르면 고용주는 사업장변경신청서에 서명하는 것을 극도로 꺼려하며 일부 경우는 통상 미화 1,000 ~ 2,000 달러 사이의 뇌물을 받은 후에야 서명을 해주는 것으로 드러났다.

사업장변경신청서에 서명을 받게 되는 경우 해당 이주노동자는 3개월 안에 새 직장을 구해야만 하며 그렇지 못한 경우 출국해야 한다. (고용허가제법 제 25 조 제 3 항) 이주노동자가 구직 정보를 얻으려면 정부 고용센터에 의존해야만 하고, 또 2012년 8월 새로운 규제가 시행된 이후로 이주노동자가 더 이상 구인 중인 고용주 목록에 접근할 수 없어 적극적으로 일자리를 찾는 일이 가능하지 않다는 점에서 이주노동자가 3개월 안에 새 직장을 구하는 것은 쉽지 않은 일이다. 사실상 일에 대한 권리를 행사할 수 있는 능력이 심각하게 제한되어 있는 것이다. (사회권규약 제 6 조)

3개월 이내에 새로운 직장을 구할 수 있다고는 하지만 사업장을 변경하겠다는 것 자체로 한국에서 최초 3년 계약이 만료된 이후에 계속 일할 수 있는 자격이 위태롭게 된다. 이는 계약 연장(1년 10개월)시 반드시 현 고용주의 도움이 있어야 하고 비자 갱신(4년 10개월까지)도 사업장 변경 기록이 없는 이주노동자만 가능하기 때문이다. (고용허가제법 제 18 조의 4)

베트남 출신의 26세 여성인 VT는 정부가 운영하는 고용센터에 체불 임금 문제와 관련해 진정을 제기했을 당시 고용주가 어떻게 고용허가제를 이용해 자신을 통제하려고 했는지를 다음과 같이 설명했다. “저에게 사장님은 저를 절대 해고하지 않고 3년 동안

10 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

고용한 뒤에 한국에서 계약을 더 이상 연장해주지 않을 거라고 말했습니다.”⁹

위와 같이 고용허가제는 이주노동자가 한국에서 계속 일하기 위해 고용주와 좋은 관계를 맺고 유지하게 강요하며, 이들이 착취적인 노동조건에 문제를 제기하거나 사업장을 변경하는 것을 매우 어렵게 만든다.

위의 경우에 대한 유일한 예외사항은 이주노동자가 관계당국에 “사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우”(고용허가제법 제 25 조 제 1,2 항)를 증명할 수 있는 경우다. 이 경우는 사업장을 변경하더라도 총 사업장 변경 가능 횟수에 해당 변경건이 산입되지 않는다. 하지만 이주노동자들이 이 같은 절차에 접근하기는 사실상 굉장히 어렵다. 왜냐하면 고용센터 직원이 이주노동자에게 진정내용이 조사되는 동안 고용지에서 계속 근무해야 한다고 말하는 것이 보통이고, 이렇게 되면 해당 이주노동자는 고용주에 의한 추가적인 인권침해 위험에 노출되기 때문이다. 문제를 더욱 악화시키는 것은 이 “부당한 처우”를 입증할 책임이 이주노동자에게 지워진다는 점이다. 이주노동자들은 한국어를 유창하게 하지 못하거나 한국의 법제도를 이해하지 못할 가능성이 높다.

이주노동자가 사업장을 떠날 수 있게 된다 하더라도 그가 살 곳이나 수입원을 찾기 못하기 쉽다. 또한 이들은 고용주에 의해 “이탈”한 것으로 출입국 당국에 신고되어 체포 및 강제퇴거될 위험을 감수하기도 한다.

면담결과에 따르면 이주노동자들은 사업장에서 발생한 문제를 해결하는 데 당국의 도움을 받을 수가 없었다. 피면담자 28 명 중 23 명이 다양한 지역(익산, 목포, 담양, 평택, 서산 등)에서 정부가 운영하는 고용센터와 노동(지)청에 도움을 요청했지만 그 중 아무도 업무 관련 문제에 대한 구체책을 찾는 데 관계기관 담당자로부터 적절한 지원을 받지 못했다. 대부분의 경우 이주노동자는 진정절차를 진행하지 않도록 적극적으로 권유 받고 고용주에게 돌아가 사과하거나 사업장변경신청서에 서명을 받아 오라는 말을 들었다.

“한국에서 일할 기회를 얻는 것이 어려웠기 때문에 일을 그만두느니 차라리 부당한 대우를 참고 계속 일해서 돈을 버는 편이 낫습니다. 한번은 사장님에게 나가고 싶다고 말했지만 사장님은 사업장변경신청서에 서명을 안 해줘서 저를 미등록 신분으로 만들겠다고 대답했습니다. 저는 한국에서 합법적 신분으로 법적으로 최대한 가능할 때까지 일하고 싶습니다. 만약 사업장을 변경할 수 있는 진정한 자유가 있다면 저는 당장 여기를 떠날 것입니다.”

SP, 캄보디아 출신 농업 이주노동자¹⁰

정부 통계자료에 따르면 2011 년 사업장 변경을 신청했던 전체 이주노동자 중 86%는 계약해지나 미갱신을 사유로 사업장 변경을 신청했고, 1% 미만이 사업장 변경 사유로

근로계약 위반을 제시했다.¹¹ 고용허가제로 들어와 농업 분야에서 종사하는 이주노동자 사이에 노동착취가 만연하지만 사업장 변경 사유로 노동착취가 언급되는 비율은 낮다. 이런 모순적인 통계로 드러난 것은 노동자가 노동권 침해나 부당한 처우 문제를 공식적인 수단을 통해 처리하기가 어렵고, 일반적으로 기대할 수 있는 최선의 경우가 고용주가 사업장변경신청서에 서명을 해 다른 곳에서 직장을 구하는 것이라는 점이다.

이주노동자가 사업장변경신청서에 서명을 받지 못하거나 효과적인 분쟁해결 메커니즘에 접근하지 못하는 경우에는 선택의 여지가 거의 없어서 현 사업장에 남아 착취와 인권침해를 감내하거나 도망치는 수밖에 없다. 국제앰네스티가 면담한 대다수 농업 이주노동자는 착취적 노동조건에서 탈출하기 위해서 곤궁한 상황에 처하고 구금 및 강제출국 당할 위험을 무릅쓰고 비정규 신분이 되었다고 말했다.

13. 효과적이지 않은 구제 매커니즘

국제앰네스티의 본 조사에서는 고용허가제 하에서 농업 이주노동자의 인권이 심각히 침해되었으며 한국 정부가 자국이 비준한 다수의 국제조약¹²에 의해 요구되는 바대로 고용주에 의한 인권침해로부터 이주노동자를 보호해야 할 주의의무(due diligence)를 다하지 못했다는 점이 드러났다.

고용노동부는 전국에 고용센터 및 노동(지)청을 두고 있고 그 같은 기관의 임무에는 이주노동자 지원이 포함되어 있다. 고용센터는 사업장 변경을 포함해 이주노동자 고용허가 및 고용허가제 하 근로계약을 관리할 책임을 진다. 노동(지)청은 근로감독 및 근로기준법의 적용 및 사업장 내 보건 및 산업안전 보장의 책임을 진다.

본 보고서에서 수집된 증거에 따르면 상당수 농업 이주노동자가 계약상 근로조건, 한국의 국내법(근로기준법 및 고용허가제법 등), 한국이 비준한 핵심 유엔 및 국제노동기구 협약에 반하여 일상적으로 인권 및 노동권을 침해받는 것으로 나타났다.

그럼에도 불구하고 인신매매 및 강제노동 등으로 농업 이주노동자를 착취한 고용주들은 거의 제재를 받지 않는다. 왜냐하면 상당 부분 고용허가제가 이주노동자에게 진정을 제기하거나 사업장을 변경하지 못하게 하는 구조이기 때문이며, 또 일부 관계 기관 담당자들이 이주노동자가 진정절차를 진행시키지 못하도록 적극적으로 단념시키기 때문이다. 이 같은 측면은 정부의 통계자료를 보더라도 잘 드러난다. 정부 통계자료에 따르면 2014년 1월부터 6월 사이 약 250,000명에 달하는 고용허가제 전체 부문에서 일하는 노동자들 중에 제기된 진정 건수는 단 1,490건에 불과했다.¹³

또 동 통계자료에 따르면 2011년 외국인근로자 고용사업장 2,241곳에 대한 근로감독 결과 7,994건의 위반사항이 확인되었고 그 중 약 1/4(22%)은 임금 및 근로조건 관련

12 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

위반사항이었음이 드러났다. 다수 위반사항이 확인되었음에도 불구하고 벌금이 부과된 사례는 단 74 건에 불과했으며 기소된 사례는 단 6 건에 그쳤다. 이는 이주노동자의 권리가 침해된 사례 중 단 1%만이 법적 제재¹⁴를 받았다는 것을 의미한다. 이는 정부가 농축산업 및 어업 분야의 근로조건이 “제조업보다 심각”¹⁵하다고 인정했다는 점에서 농업 이주노동자가 특히 우려되는 지점이다.

정부 기관들이 이주노동자의 문제 해결, 사업장 변경, 사법적 구제 장치 접근을 불충분하게 지원하고 있다는 점에서 한국정부가 이주노동자들이 노동조합 등 독립적인 자문 및 대변 단체를 찾아가 도움을 구할 수 있도록 하는 것은 더 중요한 의미를 가진다. 이런 상황에서 정부가 “서울경인이주노동자노동조합의 법적 지위를 부여하도록 한 고등법원의 결정을 지지”하라는 유엔 사회권위원회의 권고¹⁶를 준수하고 있지 않다는 점은 용납이 불가능한 부분이다.

14. 결론 및 권고사항

지난 5년 동안 국제노동기구와 기타 유엔 기구들은 한국 당국에 고용허가제 하에서 이주노동자들이 사업장을 변경할 수 있는 유연성을 보장해 인권침해와 차별을 당하게 되는 상황을 피할 수 있도록 하라고 반복적으로 요구해왔다. 그럼에도 한국 당국은 필요한 조치를 취하지 않았으며, 이에 국제앰네스티는 고용허가제 상의 현행 제약점과 장애물로 인해 이주노동자의 사업장 변경 가능성이 축소되어 인권 및 노동권 침해에 직접적으로 영향을 미치게 되는 상황에 이르게 되었다고 보고 있다.

더 나아가 한국 정부는 농업 이주노동자의 권리를 침해하는 고용주를 상대로 적절한 조사 및 제재조치를 취하지 않음으로써 비양심적인 고용주가 이주노동자를 착취해도 사실상 불처벌 되는 상황을 불러일으켰다.

이에 국제앰네스티는 한국 정부에 다음과 같은 핵심적 권고사항을 우선적 문제로 받아들이고 이를 이행할 것을 촉구하는 바이다.

국제앰네스티는 한국 정부에 다음과 같이 권고한다.

- 고용허가제 노동자의 사업장 변경 허용 횟수 제한을 없애라.
- 고용허가제 노동자들이 고용주로부터 사업장변경신청서에 서명을 받지 않고도 사업장을 변경할 수 있도록 허용하라. 고용허가제 노동자들이 고용주를 상대로 진정을 제기한 경우 사건에 대한 조사가 진행되는 동안 이주노동자들이 다른 직장을 자유롭게 구할 수 있어야 한다.

- 근로기준법 제 63 조를 폐지하고 특히 근로시간, 일일 휴게시간, 유급 주휴일에 대한 권리 등 동법이 보호하는 권리가 노동 분야에 관계 없이 이주노동자 등 모든 노동자들에게까지 확대되도록 하라.
- 이주노동자가 사업장을 변경했다는 사유로 비자 연장/갱신이 제한되거나 거부되지 않도록 현행법을 개정하라.
- 예를 들어 이주노동자가 새로운 직장을 구해야하는 기간을 1 년으로 확대하는 방안 등으로 이주노동자의 구직 기간 제한에 있어 더 큰 유연성을 허용하라.
- 사업장을 변경하려는 이주노동자에게 구인 중인 고용주 명단을 제공하라.
- 농업 이주노동자가 농한기 동안에 다른 부문에서 일할 수 있도록 허용하라.
- 모든 농업 이주노동자가 정규 시간 외 근무 분에 대해 근로기준법 제 56 조에 규정된 가산율이 온전히 적용된 수당을 받도록 보장하라. 그 같은 보장에는 계약서 및 관련 국내법에 이를 명시하는 것과 그러한 규정이 실제로 이행되도록 하는 것이 포함된다.
- 근로기준법 제 99 조 및 관련 법규정을 개정해 식사 및 숙소 제공이 이주노동자 계약에 포함되는 경우 적절한 식사 및 숙소에 대한 기준이 명확히 설정되도록 하라. (예를 들어 숙소의 경우 난방, 수도, 잠금장치가 마련된 문, 적절한 환기시설, 식수 접근성 등 적합성에 관한 국제기준을 충족시켜야 한다.)
- 고용노동부가 모든 농장에 대해 정기적으로 근로감독을 실시하여 근로기준법 및 근로계약이 적절히 이행되고 있는지 보장하도록 하고, 근로감독의 세부적 기록을 연례보고서로 발간하도록 하라. 그러한 보고서에는 확인된 위반사항의 수 및 종류, 의무사항을 위반한 고용주에 대한 적절한 제재조치 등 상황을 개선하기 위해 취한 조치 등이 포함되어야 한다.
- 고용노동부가 서울경인이주노동자노동조합 가입을 가로막는 장애물을 즉각 제거하도록 보장하라. 특히 국내법과 국제법 및 기준에 부합하도록 합법 노조로서 서울경인이주노동자노동조합의 법적 지위를 인정하도록 보장하라.
- 유엔 초국가적 조직범죄 방지 협약을 보충하는 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서를 비준하고 이를 완전히 이행하라. 관련 규정을 국내법에 반영하고 이를 정책 및 관행상 시행되도록 하라.

14 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

- 한국이 아직 비준하지 않은 다음 4 개 핵심 국제노동기구 협약, 즉 강제노동에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 29 호), 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 87 호), 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 98 호), 강제노동 철폐에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 105 호)을 비준하고 이행하라.

2. 도입 및 조사방법

국제앰네스티는 2006년 보고서 「이주노동자도 사람이다」¹⁷와 2009년 보고서 「일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황」¹⁸를 통해 한국 정부가 특히 고용허가제 하에서 이주노동자들을 착취와 인권침해로부터 보호하는 데 있어 전반적으로 실패했다고 기록한 바 있다. 앞선 조사에서는 고용허가제의 규정상 이주노동자들에게 한국인 노동자들과 동일한 노동권이 부여되에도 불구하고 사업장 변경 상의 제약으로 인해 이주노동자들이 사업장에서 벌어지는 인권침해 문제들-임금 또는 보험료를 지급하지 않거나 체불하는 문제, 안전 조치 미흡, 물리적 폭력 또는 성폭력 등¹⁹-을 제기하는 데 심각한 제약이 있음을 밝혀냈다. 고용허가제 도입 후 10년이 지났지만 고용허가제 노동자들은 계속해서 인권 및 노동권을 침해받고 있다.

본 후속 보고서는 농업 분야에 종사하는 이주노동자들에 초점을 맞추고 있다. 고용허가제는 농업 분야와 축산업 분야를 구분하고 있기는 하지만 본 보고서는 이 두 분야에 고용된 노동자 모두를 “농업 노동자”라는 용어로 다루고 있다. 이 두 분야에 종사하는 노동자들의 수를 모두 더하면 2013년 고용허가제 전체 노동인구의 8%를 차지하게 된다.²⁰ 농업 이주노동자는 노동시간, 휴게시간, 유급 주휴일에 관한 노동법 상 농업 분야에 대한 예외사항, 재배업의 계절적 특성, 원거리에 위치한 사업장 등 몇몇 요인으로 인해 특별히 더 인권침해와 착취를 당하게 될 위험에 놓여 있다.

국제앰네스티는 2013년 2월부터 2014년 4월 사이에 농업 분야에 고용된 이주노동자 28명을 대상으로 면담을 실시했다. 면담은 10개 도시 및 인근지역²¹에서 이주민 단체²²의 도움을 받아 진행되었다. 국제앰네스티는 해당 분야 내 이주노동자들에 영향을 미치는 현재의 핵심 사안을 심도 있게 이해하기 위해 한국 입국 시기가 2010년 11월부터 2013년 5월 사이이며 최근 3년간(2012~2014년) 문제를 겪었던 경험을 가진 이주노동자를 면담했다.

피면담자 28명의 연령대는 21세부터 40세 사이에 분포되어 있으며 이들의 출신국은 캄보디아(20명), 베트남(7명), 네팔(1명)이며 그 중 15명은 남성, 13명은 여성이다. 이들이 고용된 지역은 7개 도(강원도, 경기도, 전라북도, 전라남도, 충청남도, 경상남도, 제주도)와 2개 광역시(인천광역시, 광주광역시)에 걸쳐 있다. 본 보고서에서 피면담자들을 지칭할 때는 당사자들의 신분보호를 위해 각각 이름을 무작위 이니셜로 생략·대체했다.

면담 질문지(붙임 1 참조)는 이주노동자 송출국에서의 출국 전 절차, 한국 내 근로계약 사항, 구제 매커니즘 접근 및 사업장 변경 가능성 등에 초점이 맞추어져 있다.

이외에도 국제앰네스티는 이주노동자 지원단체, 노동조합²³, 노무사, 고용주와도 면담을 진행했다. 또 국제앰네스티는 고용노동부, 지역 고용센터, 국가인권위원회 관계자 및 국회의원²⁴과도 면담을 진행했다.



그림 1: 현지 생산된 채소를 판매하는 서울의 슈퍼마켓(출처: 국제앰네스티/로버트 고든)

본 보고서는 또 2013년 국가인권위원회가 베트남, 캄보디아, 네팔 출신 농축산업 종사 이주노동자 161명을 설문조사하여 발간한 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」를 참조하고 있다. 동 연구는 연구진 및 통역자들과 기존에 관계를 맺고 있던 농업 이주노동자들 및 소셜네트워크를 통해 연결된 이주노동자들을 대상으로 이주노동자 지원단체 및 학술기관²⁵에 의해 수행됐다. 연구진은 농업 분야에 최소 일년 이상 근무한 이주노동자들을 대상으로 면접조사를 수행했고 이주노동자 지원단체에 도움을 요청했던 이들의 참여를 최소화하여 더 대표성이 있는 표본을 확보하려 했다. 국가인권위의 설문지에는 노동조건, 식사 및 숙소, 파견근무, 의료조치, 협박 및 폭력, 구제 매커니즘 등에 대한 질문이 포함되었다.²⁶

한국은 체류 자격이나 출신국에 관계 없이 해당국가 내 모든 노동자의 권리를 보호하는 다수 국제인권조약의 당사국이다. 가장 주요하게는 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR, 이하 “사회권 규약”) 제 6,7,8 조가 각각 일할 권리, 일터에서의 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리, 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 보장하고 있으며, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR, 이하 “자유권규약”) 제 8 조의 경우 강제노동을 금지하고 동 규약 제 22 조는 노동조합과 관련하여 결사의 자유를

보장한다.

본 보고서 전반에 걸쳐 한국 정부가 자국이 비준한 국제기준 및 농업 이주노동자 보호와 관련한 국내법을 어느 수준으로 준수하고 있는지에 대한 분석이 이루어졌다.

3. 고용허가제

고용허가제는 한국정부가 운영하는 노동제도다. 고용허가제는 2003년 7월 31일 국회에서 통과된 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률(이하 "고용허가제법")의 제정에 따라 2004년 8월부로 시행되었다. 고용허가제는 충분한 수의 내국인 노동자를 고용하지 못하는 300인 미만의 중소기업에 이주 노동력을 제공하려는 목적으로 고안되었다. 고용노동부가 적격 사용자에게 고용허가서를 발급하면 사용자는 한국과 양해각서(MOU)를 체결한 15개국²⁷에서 노동자를 채용할 수 있게 된다. 2013년 12월 31일 현재 제조업, 농축산업, 건설업, 어업, 서비스업 분야에 고용된 고용허가제 노동자(E-9 "비전문취업" 비자를 발급받은)²⁸의 수는 246,695명이다. 2013년 말 현재, 전체 고용허가제 노동인구의 8%²⁹를 차지하는 19,726명의 농업 이주노동자가 약 7,000곳의 사업장³⁰에 고용되어 있다.

이주노동자가 한국에서 일할 수 있는 자격을 얻으려면 만 18세 이상 39세 이하여야 하며 범죄 경력이나 한국에서 강제퇴거 기록이 없고 출국에 결격사유가 없어야 한다. 또 외국인 고용허가제 한국어능력시험(Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean, EPS-TOPIK)³¹에서 200점 만점 기준으로 80점 이상을 취득해야 한다. 한국어능력시험을 통과하면 해당 이주노동자는 고용허가제 하에서 구직신청을 할 수 있다.³²

이후 사용자는 고용허가제를 통해 알선된 구직자 명단에서 노동자를 선택하게 된다. 알선이 이루어지면 송출국 내 노동부 등의 관련 정부기구로 사용자와 이주노동자 간 체결하는 표준근로계약서(붙임 2 참조)가 송부된다. 각 계약서는 특히 다음의 사항을 반드시 포함해야 한다.

- 근로계약 기간
- 취업 장소 및 업무 내용
- 월별 또는 일별 근로시간, 일일 휴게시간, 유급 주휴일 부여
- 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 임금지급일
- 기타 사용자와 외국인 노동자 간 합의할 노동조건³³

3.1. 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 계약서 미비

고용허가제 하 표준근로계약 요건에 더해, 근로기준법 제 17 조는 신규 계약 체결시와 노동조건의 변경이 있을 시에 기본 노동조건을 명시한 서면 계약서를 교부해야 한다는 점을 명확히 하고 있다.

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제 55 조에 따른 휴일
4. 제 60 조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제 1 항 제 1 호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제 2 호부터 제 4 호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다...³⁴

국제엠네스티가 농업 이주노동자를 대상으로 수행한 면담 결과에 따르면 면담 대상자들이 사전에 계약서를 교부 받기는 했지만 면담 대상자 중 7명의 경우는 자국어로 된 계약서를 교부 받지 못했음이 드러났다. 경기도 인천에 소재한 채소 농장에서 일했던(2012년 3월 ~ 2013년 4월) 캄보디아 출신의 24세 남성 CO는 다음과 같이 설명했다.

“제가 받은 계약서는 영어와 한국어로만 되어있습니다. 저는 두 언어 모두 할 줄 모르기에 내용을 이해하지 못했지만 그래도 서명을 했습니다. 서두르지 않으면 한국에서 일할 기회를 놓치게 될 것이 두려웠기 때문입니다. 내용을 이해할 수 없기 때문에 제 계약 상 노동조건과 실제 노동조건에 차이가 있는지를 알 수 없습니다.”³⁵

사업장을 변경했던 피면담자 4명 중 아무도 사용자로부터 신규 계약서를 교부 받지 못했다. 경기도 구리에 소재한 버섯 농장에서 일하는(2012년 8월 ~ 현재) 베트남 출신의 33세 여성 GT는 다음과 같이 설명했다.

“저는 첫 번째 이후의 사업장-두 번째, 세 번째, 네 번째- 어디에서도 계약서를 받지 못했습니다. 두 번째 고용주에게 계약서를 요구했지만 그는 고용센터가 제 대신 계약서를 보관하고 있다며 거부했습니다. 저는 그게 보통이라고 생각하게 되었고 그래서 다른 사업장에서는 계약서를 달라고 하지 않았습니다.”³⁶

충청남도 당진에 소재한 돼지 농장에서 일하는(2011년 2월 ~ 현재) 베트남 출신의 25세 남성 EN 역시 다음과 같이 이야기했다.

“두 번째 사업장에서는 계약서를 받은 적이 없습니다. 고용센터에서는 계약서를 교부하지 않았고 사장님의 아내에게 계약서를 요청했지만 이유도 제시하지 않고

이를 거절했습니다.³⁷

이같은 설명은 2013년 국가인권위원회 보고서에서 사업장을 변경³⁸한 적이 있는 응답자 중 76%가 두 번째 또는 이후 사업장에서 계약서를 교부 받지 못했다는 조사결과와도 일치한다. 또한 64%의 응답자는 사업장 변경 후에 체결한 계약서가 이해할 수 없는 언어로 작성되어 있어서 내용을 이해하지 못했다고 응답했다.³⁹ 국제엠네스티가 이 같은 문제에 대해 전라북도 익산에 소재한 고용센터 관계자에게 문의했을 때 해당 관계자는 고용센터가 고용주에게 계약서 사본을 제공해야 하지만 이주노동자에게 제공할 필요는 없으며 사업장 노동자들에게 계약서 사본을 교부하는 것은 고용주의 책임이라고 말했다.⁴⁰(5.7 장 “효과적이지 않은 구제 매커니즘” 참조)

한국이 1990년 비준한 사회권규약 제6조에 따라 모든 사람은 자신이 자유롭게 선택하거나 수락하는 노동을 통해 생계를 영위할 기회에 대한 권리를 포함하여 노동에 대한 권리를 가지고 있으며 국가는 이러한 권리를 보호하기 위해서 적절한 조치를 취할 의무가 있다. 만약 누군가 계약서를 교부 받지 못하거나 자신이 이해하지 못하는 언어로 된 계약서를 교부 받는다면 명백히 자유롭게 노동을 선택하거나 수락할 권리가 중대하게 침해 받게 된다.



그림2: EN과의 면담 장면 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

3.2 농업 노동자 적용 예외 규정

고용허가제 하의 모든 이주노동자들은 한국의 노동법에 의거 보호를 받으며 이에 따라 내국인 노동자와 동일한 노동권, 임금 및 복지에 대한 자격을 가진다.⁴¹ 하지만 근로기준법 제 63 조는 근로시간, 휴게시간, 유급 주휴일에 관한 규정⁴²이 다음 분야에 종사하는 노동자들에게는 적용되지 않는다고 명시하고 있다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자⁴³

2014년 4월, 고용노동부는 근로기준법 제 63 조 개정 제안 등 국가인권위원회 보고서에 포함된 정책개선 권고에 대해 답변서를 제출했다. 이같은 문제가 고용허가제 시행년도인 2004년부터 불거져왔음에도 불구하고 고용노동부는 새로운 규정을 적용하는 데에는 심도 있는 실태조사, 외국사례 검토, 당사자 논의 등 장기검토가 필요하다고 밝혔다.⁴⁴

근로기준법 제 63 조의 적용 예외규정은 한국인 노동자와 이주노동자 모두에 적용되지만 최소 6개월 이상 동안 전일제 근무를 하는 농업 노동자 대부분이 이주노동자이기 때문에 근로기준법 상의 근로시간, 휴게시간, 유급 주휴일 보장에 대한 예외적용은 이후에 제시될 내용과 같이 이주노동자를 심각한 착취에 노출시킴으로써 이들에게 불균형적으로 더 큰 영향을 미친다.

4. 농업 이주노동자 착취

사회권규약 제 7 조에 의거, 한국 등의 당사국은 특히 다음을 포함하여 모든 노동자들이 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리를 보장할 의무를 가진다. (a) 모든 노동자에게 최소한 다음을 제공하는 보수: (i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동일한 가치의 노동에 대한 동일한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동일한 노동에 대한 동일한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건에 보장, (ii) 이 규약의 규정에 따른 노동자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활, (b) 안전하고 건강한 노동조건, (c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회, (d) 휴식, 여가 및 노동시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일.

유엔 사회권위원회는 "규약 제 6 조에 특정된 노동은 양질의 노동이어야 한다. 양질의 노동이란 인간의 기본적 권리뿐 아니라 작업 안전과 보수 조건에 있어서의 노동자의 권리를 존중한다"라고 명시하며 일에 대한 권리의 이 같은 측면에 대해 강조해왔다.⁴⁵

국가는 이 같은 의무의 일환으로써 고용주의 착취로부터 노동자들을 보호할 의무를 가진다. 그럼에도 국제앰네스티는 농업 이주노동자의 경우 과도한 노동시간, 유급 주휴일 미부여, 불충분한 일일 휴게시간, 시간외 근로수당 미지급 또는 축소지급, 연차휴가 미부여, 임금체불, 부적당한 숙소 및 식사, 보건 및 안전 문제 등과 관련해 사회권규약 제 7 조 위반사례 다수를 기록했다. 이 같은 문제는 만연한 차별, 위협 및 협박으로 인해 더욱 가중되기도 한다. 피면담자 다수는 처벌의 한 형태인 협박을 받고 자신이 동의하지 않은 노동조건에서 일하도록 강제됨으로써 강제노동 조건 하에서 일하기도 했다. 이는 강제노동을 금지하는 자유권규약 제 8 조에 위배되는 것이며 한국은 1990 년 동 규약을 비준했다.

본 보고서에 인용된 사례 중 일부는 국가에 의한 농업 이주노동자 인권침해보다는 고용주에 의한 인권침해를 기술하고 있다. 하지만 국제인권법 하에서 국가는 비국가행위자에 의한 인권침해로부터 개인들을 보호하기 위해 주의의무(due diligence)를 다할 의무를 진다.⁴⁶

4.1. 과도한 노동시간

근로기준법 제 50 조는 "1 주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40 시간을 초과할 수 없다"고 되어있으며 또 "1 일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8 시간을 초과할 수 없다" 규정하고 있다. 더 나아가 동법은 "작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독

아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다"고 규정하고 있다.⁴⁷ 주 40 시간 노동제는 2004 년에 도입되었으며 2011 년 7 월 1 일까지 5 인 이상의 모든 사업장에서 이 같은 규정이 준수되어야 한다.

그럼에도 근로기준법 제 63 조에 따라 근로시간 관련 규정을 농업 분야에 대하여 적용 제외하는 것은 농업 분야의 사용자가 노동자에 요구할 노동시간을 마음대로 정할 수 있다는 것을 의미한다. 이 같은 상황은 또 동법 제 11 조 제 1 항에 따라 5 인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에는 일부 근로기준법이 적용되지 않는다는 점으로 인해 더욱 가중된다. 본 보고서에서는 농업 노동자의 적용예외에 초점을 두고 있지만, 근로기준법 제 11 조 제 1 항 역시 오직 노동력의 규모에 근거해 노동자를 노동권 및 보호에서 제외시킨다는 점에서 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

농업 분야의 노동시간이 근로기준법에 의해 규제되지 않는지만 이는 이주노동자의 계약 조건에 의해 제한된다. 하지만 본 보고서 작성을 위해 면담한 농업 이주노동자의 경우 보통 월 250 시간에서 364 시간 동안 일을 했다고 국제엠네스티에 밝혔다. 이는 일 평균 10 시간 이상, 월 28 일(월 2 일 휴일을 감안할 경우, 4.2 장 "유급 주휴일 미부여" 참조)이다. 보통 월 226 시간으로 정해진 계약 상의 노동시간을 훨씬 초과한다.

이러한 조사결과는 2013 년 국가인권위 보고서와도 일맥상통한다. 동 보고서는 농업 이주노동자가 월 평균 284 시간 또는 일 10 시간 이상 노동을 제공했다고 기록하고 있다.⁴⁸ 하지만 응답자들의 평균 계약서 상 노동시간은 251 시간으로 나타났다.⁴⁹

국제엠네스티가 면담한 이주노동자들이 가장 공통적으로 호소하는 불만사항은 바로 계약 상 정해진 시간 이상의 노동을 강요당한 것이었다. 피면담자 중 총 24 명이 계약한 시간보다 더 오래 일해야 했고, 한 명을 제외한 나머지 모두는 계약과는 다르게 추가 노동시간에 대해 수당을 받지 못했다. 근로기준법 제 63 조에 따라 농업 노동자에 대해 최대 근로시간, 일일 휴게시간, 유급 주휴일 관련 규정을 적용 배제하는 것이 추가 노동시간에 대한 임금을 주지 않아도 된다는 의미가 아닌 것은 당연하다.

캄보디아 출신의 24 세 남성으로 채소 농장에서 일했던(2012 년 7 월 ~ 2013 년 6 월) GL 은 계약했던 것보다 더 많은 시간을 일해야 했던 피면담자 24 명 중 한 명이다.

"제 계약서에는 일 노동시간이 8 시간이라고 적혀있지만 실상은 일 11 시간씩 일을 했습니다. 계약서에는 또 월 2 일 휴일을 가진다고 적혀있지만 한달 반마다 하루씩만 휴일이 주어졌습니다."

GL 은 월 330 시간 가량 일을 했지만 추가 노동시간에 대한 수당 없이 계약서에 기재된 노동시간만큼의 보수만 지급받았다.⁵⁰ (4.4 장 "임금축소지급" 참조) 대다수 피면담자들이 추가 노동시간에 대한 수당을 지급받지 못하기도 했지만 일부는 추가 노동시간에 대한

수당을 받게 된다 하더라도 그렇게까지 일하고 싶지는 않다고 밝혔다. 노동자들이 추가 노동시간에 대해 저항하는 경우 고용주가 해고하겠다고 협박하는 것은 흔한 일이다. (4.10 장 "협박, 위협, 폭력" 참조)

4.2 유급 주휴일 미부여

근로기준법 제 55 조는 "사용자는 근로자에게 1 주일에 평균 1 회 이상의 유급휴일을 주어야 한다."라고 규정되어 있지만 동법 제 63 조에서의 적용 예외는 이 같은 규정이 농업 노동자에게는 적용되지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 본 보고서 작성을 위해 면담했던 농업 이주노동자 중 아무도 첫 직장에서 유급 주휴일을 받지 못했다.

더 나아가 일부 농업 노동자는 아예 휴일 자체를 갖지 못했다. 국제엠네스티는 계약상 월 2 일 유급휴가를 가질 권리를 가지고 있지만 비가 너무 많이 와서 일을 할 수 없었던 날을 제외하고는 하루도 휴일을 갖지 못했던 이주노동자 3 명과 면담을 진행했다.⁵¹

전라남도에 소재한 과채 농장에서 일했던(2012 년 3 월 ~ 2013 년 6 월) 캄보디아 출신의 21 세 여성 SM 은 자신의 상황을 다음과 같이 설명했다.

"제 계약서에는 매주 토요일이 유급 휴일이라고 기재되어 있었지만 처음에는 아예 휴일이 없었습니다. 사장님이 토요일에는 저와 다른 이주노동자들을 시켜서 자기 집을 청소하게 했습니다. 6 달이 지난 뒤에서야 불만을 제기할 용기를 냈고, 사장님이 화를 내기는 했지만 더 이상 청소를 하지는 않아도 됐습니다. 사장님은 저에게 겁을 줬고 보통은 감히 사장님에게 대들지 못했습니다. 사장님은 자기와 같이 나가는 것이 아니면 절대 농장을 떠나지 말라고 했고 그래서 휴일에 마을에 있는 친구를 만나러 나가게 된 것도 1 년이나 지나서였습니다. 집에 돌아왔을 때 사장님은 저한테 매우 화를 냈습니다. 사장님은 언제라도 일거리가 생길 수 있기 때문에 제가 항상 대기해야 한다며 다시는 허락 없이 농장을 떠나지 말라고 말했습니다."⁵²



그림3: SM과의 면담 장면 (출처: 국제앰네스티/로버트 고든)

전라남도에 소재한 과채 농장에서 일했던(2012년 6월 ~ 2013년 6월) 캄보디아 출신의 35세 여성 NT는 다음과 같이 말했다.

"저는 매주 토요일이 휴일이었지만 4월부터 6월에는 매일 새벽 3시부터 오후 7시까지 하루도 휴식 없이 일해야 했습니다. 그렇지 않은 경우는 사장님 마음대로 임의적으로 휴일이 주어졌는데, 사장님은 제가 다른 캄보디아 사람들과 사귀는 것을 원하지 않았기 때문에 제가 토요일에 쉬는 것을 원치 않았습니다. 아마 다른 사람들이 제 노동시간이 길다는 것을 알아내지 않을까 두려워했던 것 같습니다."⁵³

국제앰네스티가 면담했던 농업 이주노동자 4명은 계약서에 명시된 2일 전일 휴일 대신 매주 반일 휴일을 가졌다.⁵⁴

캄보디아 출신의 34세 남성인 BR의 경우는 고용주가 그를 전라남도 강진에 소재한 인삼 농장 6곳에 불법적으로 파견해 정해진 휴일도 없이 새벽 5시부터 저녁 8시까지 일을 했다(2012년 6월 ~ 2013년 7월).

"하루는 저녁 9시에 농장에서 나와서 사장님에게 하루를 쉬게 해달라고 요청했습니다. 사장님은 안 된다고 했지만 제가 다른 친구들과 함께 계속 우겼습니다. 사장님은 우리 짐을 내던지면서 나가라고 했습니다. 두렵기는 했지만 고작 하루 휴일가지고 이런다는 사실에 화가 나기도 했습니다. 우리는 소지품을 다 들고 갈 수 없어서 그냥 소지품을 내버려 두고 농장을 나왔습니다. 나중에 우리는 사장님이 우리 옷가지를 다 버리고 노동부에 우리가 도망쳤다고 신고했음을 알게 되었습니다. 우리는 지구인의 정류장(이주노동자 지원단체)에 상담을 받으러 왔었고 분명 농장으로 돌아가려는 생각을 하고 있었는데도 말이죠."⁵⁵

국제앰네스티가 입수한 자료는 국가인권위원회에서 진행한 조사를 통해 수집한 자료와 유사하다. 조사 결과에 따르면 응답자의 75%⁵⁶가 월 2일의 휴일을 가졌고 더 나아가 응답자 10%는 월 1일이나 아예 휴일을 갖지 못하기도 했다. 전체 응답자의 1/4 이상(26%)⁵⁷이 계약과는 다르게 휴일분 급여가 월급에서 공제되었다고 진술했다.⁵⁸

4.3. 충분치 않은 일일 휴게시간

근로기준법 제 54 조는 다음과 같이 명시되어있다.

- "① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다."

농업 이주노동자를 고용하는 사용자는 이러한 규정을 적용하지 않아도 되지만 일반적으로 일일 휴게시간은 계약서에 명시된다. 전라북도 완주에 소재한 채소 농장에서 일했던(2012년 4월 ~ 2014년 1월) 28세 캄보디아 출신 여성 VK는 계약상 휴게시간보다 적은 휴게시간을 받았던 피면담자 9명 중 하나였다. VK는 일일 휴게시간이 150분이라는 계약상의 의무에도 불구하고 일 13시간까지 일하면서 고작 30, 40분 동안만 휴식할 수 있었다. 게다가 VK는 계약서에 기재된 매주 휴일을 갖지 못했고 월 2일만 휴일을 가질 수 있었다.⁵⁹

이주노동자 지원단체들은 국제앰네스티에 고용주가 이주노동자와의 계약서에 긴 휴게시간을 포함시키는 것이 이주노동자의 편의를 봐주려는 의도가 아니라고 말했다. 오히려 고용주는 충분한 휴식 시간 없이 장시간 노동을 강요하고 있다.⁶⁰ 이 같은 행태의 또 다른 사례는 충청남도 논산에 소재한 상추 농장에서 일했던(2013년 5월 ~ 2014년 3월) 캄보디아 출신 여성 NR의 사례였다. NR은 국제앰네스티에 계약서를 보여주었는데 거기에는 8시간 노동에 3시간의 휴게시간을 가진다고 기재되어 있었다.

하지만 실제로는 11 시간 노동에 단 1 시간의 휴게시간이 주어졌다.⁶¹

4. 임금축소지급

시간외 근로수당 미지급

농업 이주노동자는 통상적으로 야간 근무를 포함해 계약서에 규정된 시간을 초과하여 장시간 일하게 된다. 이는 수확기에 더욱 그렇다. 근로기준법은 최대 근로시간, 유급 주휴일, 일일 휴게시간에 대한 규정을 농업노동자에게 적용하는 것을 예외로 두고 있지만 그렇다고 계약서에 명시된 노동시간에 추가되는 노동에 대한 수당 지급을 하지 않아도 되는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 피면담자 중 23 명은 국제앰네스티에 근로기준법 제 2 조 제 1 항 제 1,4,5 호에 의거 규정된 추가 노동에 대한 수당을 지급받지 못했다고 말했다.⁶²

전라남도 담양에 소재한 딸기 농장에서 일하는(2012 년 3 월 ~ 현재) 베트남 출신의 27 세 여성 TH 는 오전 7 시부터 오후 4 시까지 일하기로 계약이 되어 있다. 하지만 딸기 수확기(3, 4 월) 동안 TH 는 새벽 2 시부터 오후 6 시까지 일했으며, 5 ~ 6 월에는 새벽 5 시부터 오후 5 시 반까지 일을 했으며 각각 한 시간씩의 휴식 시간을 받았다. 이와 같은 장시간의 추가 노동에도 불구하고 TH 는 어떠한 추가 수당도 받지 못했다.⁶³

국제앰네스티의 조사에 따르면 이주노동자들이 추가 노동에 대해 수당을 지급받은 경우라도 근로기준법 제 56 조에 규정된 연장근로에 대한 가산율(표 1 참조)이 완전히 적용되지 않았다.

*"사용자는 연장근로 ... 와 야간근로(오후 10 시부터 오전 6 시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100 분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다."*⁶⁴

이와 유사하게 2013 년 국가인권위원회 보고서는 응답자 중 38%⁶⁵만이 추가 노동 시간에 대해서 일종의 수당을 받았지만 이마저도 법정 최저 임금에 못 미치는 것이라고 기술했다.⁶⁶

전라남도 담양에 소재한 딸기, 멜론, 토마토 재배 농장에서 일했던(2012 년 3 월 ~ 2013 년 6 월) 캄보디아 출신의 24 세 여성인 HH 는 다음과 같이 말했다.

"제 계약상 노동시간은 오전 7 시부터 오후 4 시까지였지만(월 226 시간) 실제로는 일 13 시간을 일했고 일요일 반일만 쉴 수 있었습니다. 그래서 제 근무시간은 한 시간 휴식시간을 포함해 오전 5 시 반부터 저녁 7 시 반까지, 딸기 수확기에는

중간에 세 시간 휴식을 포함해 새벽 2시부터 저녁 6시까지였습니다.”

HH는 월 364시간을 일했음에도 불구하고 138시간의 연장근로분에 대한 수당을 받지 못했다.⁶⁷ 2013년 연장근로 수당(그림 4 참조)을 근거로 산정할 때 HH는 연장근로분에 대해 월 1,006,020원(미화 989달러)을 더 지급받아야 했다.⁶⁸

년도	시간급 최저임금액 (미 달러)	월(226시간 기준) 최저임금액 (미 달러)	연장/야간/휴일근무 시간급 최저임금액(미 달러)
2014	5,210원 (5.12달러)	1,177,460원 (1,158달러)	7,815원 (7.68달러)
2013	4,860원 (4.78달러)	1,098,360원 (1,080달러)	7,290원 (7.17달러)
2012	4,580원 (4.50달러)	1,035,080원 (1,018달러)	6,870원 (6.76달러)
2011	4,320원 (4.25달러)	976,320원 (960달러)	6,480원 (6.37달러)

그림 4: 2011 ~ 2014 년도 최저임금액 및 시간외 근로수당 현황 (출처: 최저임금위원회)⁶⁹

표준근로계약서 제 7 항에는 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 시간외 근로수당을 지급한다(붙임 2 참조)고 기재되어 있지만 한국 고용노동부 관계자와의 면담에서는 이주노동자가 연장근로에 대해서 얼마를 받아야 하는지에 대해서 혼란이 있었다. 고용노동부 고용허가제 담당 부서에서는 이주노동자가 연장근로를 한 부분에 대해서 수당을 받아야 한다고 인정했지만 구체적인 가산율을 특정하지는 않았다.⁷⁰

이 같은 명확성의 부재로 각 지역마다 다른 관행이 존재했다. 경기도 성남에 소재한 고용센터에 따르면 5인 이상 사업장에 고용된 이주노동자는 연장, 야간, 휴일근로에 대해 1.5 배의 가산율을 적용 받을 자격이 있다. 그러므로 이주노동자는 대부분 노동자에게 적용되는 법정 연장근로 가산율을 적용받을 자격이 있게 된다. 5인 미만 사업장에 고용된 이주노동자는 수당을 받을 자격을 갖지만 가산율을 적용받을 자격을 갖지는 못한다.

이와는 대조적으로 전라북도 익산의 고용센터에서는 국제엠네스티에 근로자 수에 따른 구분이 존재하지 않고 이 같은 구분은 다른 분야 적용된다며 농업 이주노동자는 연장근로분에 대해서는 가산율이 적용되지 않는 수당을 지급받는다고 밝혔다. (5.7 장 "효과적이지 않은 구제 매커니즘" 참조)⁷¹

수습기간 중 임금 축소지급

최저임금법 제 5 조에 의거 이주노동자를 포함해 노동자는 고용일부터 3 개월까지 수습 기간을 거칠 수 있다. 이 기간 동안 사용자는 시간급 최저임금액의 10%를 적게 지급할 수 있다.⁷² 동법이 농업 분야에 종사하는 자를 포함해 국적에 관계없이 모든 노동자에게 적용되기는 하지만 피면담자 중 몇몇은 출신국을 떠나기 전에 수습 기간에 대해서 알지 못했다. 이에 대해서 피면담자들은 계약서에 이런 내용이 특정되지 않았다, 계약서가 이해할 수 없는 언어로 작성되었다, 또는 계약서의 내용이 노동자에게 명확하게 설명되지 않았다는 등의 설명을 내놓았다.

충청남도 논산에 소재한 채소 농장에서 일했던(2013년 2월 ~ 2014년 3월) 캄보디아 출신의 30세 여성 NB는 국제엠네스티에 통장을 보여주었는데 통장에 기록된 첫 3개월의 월급액은 852,000 ~ 865,000 원(미화 840 ~ 850 달러)이었다. NB는 그 시기가 수습기간이며, 최대 10%인 공제율을 감안할 때 더 적은 금액을 받았다는 점을 알지 못했다. NB 계약서에 따르면 첫 3개월 동안 받아야 하는 금액은 월 988,524 원(미화 972 달러)이었다.⁷³

전라남도 담양에 소재한 딸기 및 토마토 농장에서 일했던(2012년 11월 ~ 2013년 6월) 캄보디아 출신의 26세 여성 RP 역시 비슷한 문제를 겪었다.

"제 계약서 상 월급은 1,035,080 원(미화 1,018 달러)였지만 첫 3개월 동안에는 단 900,000 원(미화 885 달러)만 받았습니다. 저는 사장님에게 왜 월급액이 공제되었는지 물었지만 답변을 해주지 않았습니다. 사장님은 그냥 자기는 모른다고 자기 책임이 아니라고 말했습니다. 저는 나중에 그가 사장님이 아니고 제 진짜 사장님이 저를 파견 보낸 사람이었다는 것을 알게 되었습니다."⁷⁴

RP의 고용주는 법적으로 허용된 10%가 아니라 약 15%를 월급에서 공제했다. RP는 수습기간 동안 받아야 하는 금액은 월 900,000 원(미화 885 달러)이 아니라 931,572 원(미화 916 달러)이었다.

연차 유급휴가 미부여

근로기준법 제 60조 제 1, 2, 4항에 따르면 노동자에게는 연차 유급휴가를 받을 자격이 있으며 이는 다음과 같이 고용 기간에 따라 산정된다.

- 1년간 80% 이상 출근한 근로자: 15일의 유급휴가
- 계속해서 근로한 기간이 1년 미만이거나 1년간 80% 미만 출근한 근로자: 1개월 개근 시 1일의 유급휴가

- 3년 이상 계속하여 근로한 근로자: 제 1 항에 따른 휴가에 최소 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가. 총 휴가 일수의 한도는 25일.⁷⁵

근로기준법 제 63 조 및 표준근로계약서에는 농업과 같은 특정 분야의 노동자에게는 근로시간, 일일 휴게시간, 유급 주휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다고 명확히 명시되어 있지만 연차 유급휴가에 대해서는 아무런 구체적인 내용이 없으며, 따라서 농업 이주노동자는 법적으로 근로기준법 제 60 조에 규정된 연차 유급휴가에 대한 자격을 가진다. 하지만 국제엠네스티가 면담한 이주노동자 중 누구도 연차휴가나 연차휴가근로수당을 받은 사람이 없었다.

4.5. 임금체불 및 임금미지급

근로기준법 제 43 조는 "임금은 직접 근로자에게 그 전액을 지급"하여야 하며 "매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다"고 기술되어 있다. 사실 사용자는 계약서에 정확한 임금 지급일을 표시하도록 규정되어 있다. (붙임 2 참조) 이는 농업 분야를 포함하여 모든 노동자에게 적용된다.

이 같은 규정에도 불구하고 피면담자 28명 전원이 임금체불이나 미지급을 경험한 적이 있었다. 그 중 8명은 최소 1개월 분의 월급을 받지 못했다. 일례로 전라북도 익산에 소재한 토마토 및 오이 농장에서 일했던(2011년 3월 ~ 2013년 7월) 베트남 출신의 26세 여성 VT는 다음과 같이 말했다.

"일했던 첫 해가 지나고 사장님이 월급을 비정기적으로 주기 시작했습니다. 가장 길게는 3주까지 기다려야 했습니다. 또 두 달은 월급을 받지 못했습니다. 2013년 2월과 4월이요."⁷⁶

캄보디아 출신의 28세 남성 YV는 강원도 소재 채소 농장에서 일했다. (2012년 5월 ~ 2013년 7월) 농한기 동안 고용주는 불법적으로 그를 제주도의 채소 농장에 파견 보냈다. YV는 두 곳 모두에서 임금체불을 경험했다.

"저는 한번도 제때 월급을 못 받았습니다. 강원도의 사업장에서는 3주를 기다려야 했습니다. 제주도에서는 상황이 더 나빴습니다. 한번은 월급을 받으려고 2달을 기다리기도 했습니다. 사장님에게 여러 번 돈을 달라고 요청했지만 그는 돈이 없다며 기다려야 한다고 대답했습니다. 결국 돈을 주긴 했지만 나눠서 받았습니다."⁷⁷

이는 국가인권위원회 보고서를 통해 밝혀진 연구결과와도 일치한다. 동 보고서는 농업 노동자 중 69%가 정해진 날짜에 월급을 받지 못했고 1/3 이 제때 월급 전액을 받지 못했다고 기록하고 있다.⁷⁸

4.6. 숙소와 식사

농업 분야에서는 보통 고용주가 이주노동자에게 숙소와 일부 식사를 제공한다. 표준근로계약서의 10 항은 숙식이 제공되는지 여부와 제공되는 경우 전액이 제공되는지 근로자 부담이 있는지를 표시하도록 하고 있다. (붙임 2 참조) 근로기준법 제 99 조 제 1 항은 다음과 같이 명시하고 있다.

"① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.

1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항"

또 동법 제 100 조 제 1 항은 다음과 같이 되어 있다.

"사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강, 풍기(風紀)와 생명의 유지에 필요한 조치를 강구하여야 한다."

위에서 살펴본 법적 틀은 숙소의 수준과 관련해 사용자의 의무를 충분히 제시하지 않고 노동자의 사적 생활에 간섭하는 규칙을 사용자가 제정하도록 부적절한 지침을 준다는 점에서 문제가 있다. 근로기준법 시행령은 다음에서 볼 수 있는 것과 같이 일정 부분에서는 더 구체적이다.

"제 55 조(기숙사에서 남녀의 거주 구분)

사용자는 남성과 여성을 기숙사의 같은 방에 거주하게 하여서는 아니 된다.

제 56 조(기숙사의 설치 장소)

사용자는 기숙사를 설치하는 경우에는 소음이나 진동이 심한 장소 등을 피하여야 한다.

제 57 조(침실)

취업시간을 달리하는 2 개 조 이상의 근로자들을 같은 침실에 기숙하게 하여서는

아니 된다.

제 58 조(기숙사의 설치 기준)

기숙사 침실의 넓이는 1 인당 2.5 제곱미터 이상으로 하며, 1 실의 거주인원은 15 명 이하로 하여야 한다." 79

그럼에도 불구하고 동 시행령은 여전히 적정 기준은 어떠한지, 또 그러한 기준을 어떻게 충족시켜야 하는지에 대한 세부사항을 충분히 규정하고 있지 않다.



그림5: 농업이주노동자 기숙사 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

고용허가제법 제 24 조의 2⁸⁰에 따르면 지방노동관서의 관할 내에 5,000 명 이상의 이주노동자가 고용된 지역의 지방노동관서에 외국인근로자 권익보호협의회가 설치된다.⁸¹ 외국인근로자 권익보호협의회 운영규정 제 3 조는 협의회가 다음을 포함하는 7 명의 위원(위원장 포함)으로 구성되어야 한다고 규정하고 있다.

1. 관내 노동자단체
2. 관내 사용자단체
3. 관내 외국인근로자 지원센터, 다문화지원센터 등 외국인근로자 지원단체
4. 관내 한국산업인력공단⁸² 지사
5. 관내 출입국관리사무소
6. 위원장이 필요하다고 인정하는 유관기관 또는 단체
7. 고용센터의 기업지원과장 또는 지방고용노동관서의 근로개선지도과장⁸³

동 협의회의 협의 사항에는 외국인근로자의 고용 문제가 포함된다.⁸⁴ 2013년에 동 협의회는 고용노동부에 숙소 규정에 관해 더 명확한 지침을 설정할 것을 권고 했다. 고용노동부는 숙소 관련 규정은 근로기준법에 제시되어 있으며 근로기준법 시행령이 개정되면 현 기준을 더 명확히 하는 것을 검토해 볼 수 있다고 인정했지만 구체적인 시간 계획은 제시하지 않았다. 고용노동부는 모범적 숙소에 대한 기준을 마련했으며 현재 그 같은 숙소를 제공하는 고용주에게 인센티브가 주어지고 있다고 보고했다.⁸⁵

고용노동부는 법령에 숙소기준을 마련하라는 국가인권위원회의 권고에 대한 답변에서 외국인근로자만을 대상으로 최소기준 이상의 주거제공 기준을 마련하는 것은 내국인에 대한 역차별은 물론 사업주에게 과도한 부담을 지울 우려가 있다고 답했다.⁸⁶

본 보고서 작성을 위해 면담했던 이주노동자 전원은 고용주가 숙소를 제공하고 있었다. 그 28명 중 14명은 국제엠네스티에 시설이 매우 미흡하다고 말했다. 이와 유사하게 식사를 제공받는 22명 중 15명이 식사가 불충분하고 질이 낮다고 생각하고 있었다. 경상남도 창원 소재 파프리카 농장에서 일했던(2011년 6월 ~ 2012년 9월) 베트남 출신의 38세 남성 NV는 다음과 같이 회상했다.

"숙소는 매우 안 좋았습니다. 작은 방에서 다른 동료 셋과 함께 잤습니다. 화장실도 없어서 외부에 있는 것을 이용해야 했는데 매우 더럽고 30미터나 떨어져 있었습니다. 사장님은 식사를 제공하지는 않았지만 쌀, 고기, 기름을 주었습니다. 그걸로 충분하지는 않아서 제 돈에서 매달 식비로 10만원(미화 98달러)을 쓰게 되었습니다. 사장님은 깨끗한 식수를 제공하지도 않았습니다. 그는 저와 동료들에게 물탱크의 물을 마시라고 했는데 그 물은 더럽고 농약이 가득했습니다." ⁸⁷



그림6: 화장실 및 샤워 설비 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

전라남도에 소재한 과채 농장에서 일했던(2012년 3월 ~ 2013년 6월) 캄보디아 출신의 21세 여성 SM도 생활환경과 관련해 비슷한 문제를 겪었다.

"저는 컨테이너에서 살았는데 여름에는 매우 덥고 겨울에는 매우 추웠습니다. 화장실은 외부에 있었는데 냄새가 심해서 컨테이너 안으로까지 냄새가 들어왔습니다. 샤워 시설도 없어서 사장의 허락을 받고 사장의 화장실을 써야 했습니다. 겨울에는 수도관이 동파되어 온수가 안 나와서 물을 끓여 써야 했습니다. 겨울 동안 컨테이너 안이 매우 추웠지만 사장이 라디에이터를 실제로 온기가 돌 정도로 세게 틀지 못하게 했습니다. 제가 온도를 높여달라고 하면 사장이 화를 냈고 만약에 온도를 올리면 난방비를 제 돈으로 내야 한다고 말했습니다.

점심을 제공받았는데 밥이랑 김치뿐이었습니다. 게다가 김치는 너무 오래된 것이라 먹을 수가 없는 정도입니다. 그래서 몇 달 동안 밥하고 물만 먹게 되었습니다. 사장은 고기는 절대 주지 않았고 가끔 야채를 제공했지만 많지도 않게, 그것도 아주 가끔 주었습니다. 사장님 기분이 안 좋을 때는 밥만 주기도 했습니다. 식사가 아주 형편없었기 때문에 저와 동료들은 요리를 해 먹고 싶었지만 그럴 수 있는 시설이 없었습니다."⁶⁸

피면담자 중 11명은 국제엠네스티에 고용주가 제공한 식사가 충분치 않아서 자비를 부담해야 했다고 구체적으로 말했다. 캄보디아 출신의 30세 여성인 NB는 다음과 같이

설명했다.

"계약서 상으로는 점심을 제공받기로 했지만 제가 한국에 도착하니 사장님이 첫 3개월 동안 달마다 식비로 단 5만원(미화 49달러)을 주었습니다. 부족한 것은 제 돈 5만원(미화 49달러)을 보태 썼습니다. 그 이후에는 점심 식사비가 지급되지 않았고 야채하고 조미료만 조금 나왔습니다. 그때는 거의 매달 식비로 10만원(미화 98달러) 정도를 썼습니다. 9개월이 지난 뒤에는 사장님이 아무것도 주지 않았습니다. 그 뒤엔 식비로 매달 15만원(미화 147달러) 정도를 썼습니다."⁸⁹

충청남도 논산에 소재한 농장에서 일했던(2012년 6월 ~ 2013년 6월) 캄보디아 출신의 23세 여성 MH도 비슷한 문제를 겪었다.

"저의 사장님은 매일 세끼를 제공하기로 되어 있었는데 실제로는 점심과 저녁만 제공받았고 그것도 겨우 세 달뿐이었습니다. 그 후에는 사장님이 매달 식비로 5만원(미화 49달러)을 주었습니다. 그걸로 충분치가 않아서 저는 제 돈을 써야 했습니다."⁹⁰

생활 구역에서 노동자의 사생활 역시 근로기준법 제 98조 제 1항에 따른 규제를 받는다.

"사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다."

그럼에도 불구하고 인천에 소재한 딸기 및 토마토 농장에서 일하고 있는(2013년 8월 ~ 현재) 베트남 출신의 40세 여성 RH는 다음과 같이 자신의 생활환경에 대한 불안감을 털어놓았다.

"여기 농장에 숙소 설비가 전혀 없기 때문에 저는 사장님의 여동생 농장에 있는 기숙사에서 지내고 있습니다. 거기 생활공간은 사장님 남동생도 같이 쓰고 있기 때문에 내킬 때 아무 때나 기숙사에 들어옵니다. 이것 때문에 저는 매우 불편합니다. 사장님이 저를 위해서 숙소를 지어주겠다고 약속했지만 7달이 지난 지금도 여전히 아무 것도 없습니다."⁹¹

국제엠네스티가 취합한 증언 내용은 이번에도 국가인권위원회 보고서에 기록된 증거자료를 뒷받침한다. 국가인권위원회 조사에 대한 응답자들은 충분한 식사를 제공받지 못했고(36%), 제대로 된 화장실이 없었고(40%), 고용주가 마음대로 숙소에 들어오는 것을 막을 수 없었다.(53%)⁹²



그림7: 농업 이주노동자용 주방 설비 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

4.7. 건강과 안전

산업안전보건법 제 5 조는 다음과 같다.

- "① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.*
- 1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것*
 - 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것*
 - 3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것"⁹³*

이에 더해 동법 제 24 조 제 1 항은 구체적으로 "단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업"이나 "가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등"으로 야기되는 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다.⁹⁴

밭에 농약을 살포하는 일은 농업 노동자에게 주어지는 흔한 업무다. 다수 피면담자는 농약 사용이 건강에 미치는 영향에 대한 우려를 표명했다. 캄보디아 출신의 28 세 남성인 YV는 다음과 같이 말했다

"저는 두 달 동안 매일 밭에 농약을 뿌려야 했는데 이 때문에 두통을 앓았습니다. 저는 이 일을 제대로 안전하게 하는 법에 대해 배운 적이 없습니다. 사장님은 그냥 하라고만 말했습니다. 그는 저에게 천으로 된 마스크 하나를 주었을 뿐인데

전혀 보호가 되지 않았습니다. 저는 걱정이 돼 고용센터에 진정을 제기했습니다. 나중에 사장님이 플라스틱 작업복과 장갑을 주었지만 마스크가 여전히 문제였습니다. 마스크를 착용했지만 천으로 만들어진 투과되는 종류라 농약이 여전히 입과 코 안으로 들어왔습니다.⁹⁵

캄보디아 출신의 34 세 남성인 BR 은 다음과 같이 말했다.

"겨울철을 빼고는 연중 내내 주마다 5,6 일은 농약을 뿌려야 했습니다. 저하고 제 캄보디아 동료가 거의 5,000 리터 분량의 농약을 사용했습니다. 농약을 뿌릴 때 마스크를 쓰는데 너무 작고 꼭 끼었습니다. 큰 사이즈가 없어서 결국은 천 마스크를 썼습니다. 장갑, 부츠, 고무 작업복을 착용하기는 했지만 여전히 농약을 뿌리고 나면 어지럼증을 느꼈습니다."⁹⁶

캄보디아 출신의 35 세 여성인 NT 는 농약이 자신의 건강에 미치는 영향에 대해서 다음과 같이 설명했다.

"얼마 동안 농약을 뿌리고 난 뒤에 화학약품에 대한 알레르기 반응-피부 염증-이 나타났습니다. 저는 치료를 받으러 진료소에 갔습니다. 치료비가 7만원(미화 69 달러)이 나왔는데 사장님은 나중에 월급에서 그 만큼을 공제했습니다."⁹⁷

이와 유사하게 베트남 출신의 26 세 여성 VT 도 국제엠네스티에 농약을 살포한 이후에 손에 물집이 생겼다고 말했다.⁹⁸

캄보디아 출신의 21 세 여성인 SM 은 육체적으로 고된 업무의 성격에 대해 다음과 같이 설명했다.

"저는 거의 매일 울었습니다. 저는 키가 152cm 에 몸무게가 43kg 입니다. 저는 여성이지만 남성들이 하는 일, 농약을 뿌리고 20 리터짜리 물탱크를 나르는 일 등을 하게 되었습니다. 매일 그런 일이 있었습니다. 저는 25kg 짜리 비료포대를 나르기도 했습니다. 남성인 사장님은 그런 일을 하지 않고 여성 이주노동자들만 그런 일을 했습니다. 과일을 따는 것은 괜찮았지만 나중에 그걸 박스에 넣고 트럭에 싣는 일은 육체적으로 너무 고된 일이었습니다. 저는 외바퀴 손수레를 끌고 밭에 비료를 뿌리는 일도 했는데 손수레는 60kg 이나 되었습니다. 손수레가 저보다도 무겁습니다!"⁹⁹

캄보디아 출신의 26 세 여성인 RP 도 일을 하면서 비슷한 어려움을 겪었다.

"저는 토마토로 채워진 20kg 짜리 박스를 나르고 운송 트럭에 싣는 등 제 육체적 능력을 넘어서는 고된 일, 남성이 하는 일을 해야 했습니다. 연장근무에 대해서

*시간당 5천원(미화 4.90 달러)을 받기는 했지만 일이 육체적으로 너무 힘들어서
연장근무를 하기 싫었습니다.*¹⁰⁰

농업 노동자에게 있어 보건 및 안전 문제의 정도와 심각성은 국가인권위원회 조사에서도 반영되어 있다. 응답자의 58%가 일을 하다가 다치거나 일로 인해 아팠던 경험을 했고¹⁰¹, 그 중 거의 2/3(64%)의 응답자가 그 이유로 "일이 힘들어서"라고 대답했다.¹⁰²

또 비슷하게 우려되는 점은 응답자 44%가 병원에 가고 싶어도 갈 수 없었다고 대답했다는 사실이다.¹⁰³ 병원에 가지 못한 이유에 대해 응답자들은 한국어 의사소통 불가, 비용 문제, 시간이 없음, 고용주가 보내주지 않음과 같은 사유를 꼽았다.¹⁰⁴

고용허가제법 제 14 조와 국민건강보험법 제 7 조¹⁰⁵에 따르면 모든 사용자는 근로자에게 국민건강보험을 제공할 의무가 있으며 보험료는 사용자와 근로자가 균등히 나누어 부담해야 한다. 사용자는 또 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제 5 조 제 3 항¹⁰⁶에 따라 산업재해보상보험에 가입하도록 규정되어 있다. 하지만 산업재해보상보험법 시행령 제 2 조 제 1 항 제 6 호¹⁰⁷는 "농업, 임업(별목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업"장에 속한 이들을 적용대상에서 제외한다. 고용허가제법 제 23 조 제 2 항은 이주노동자 개인에게 상해보험을 들 책임이 있다고 규정하고 있다.

위와 같은 사항으로 볼 때 국가인권위원회 보고서에서 다뤄진 산업재해를 당했던 이주노동자 중 과반수가 치료비를 직접 마련해야 했다고 응답했다는 점은 특히 우려되는 부분이다.¹⁰⁸ 국가인권위원회의 정책권고사항에는 5인 미만을 고용하기 때문에 산재보험에 가입하지 않은 사업주와 보험가입이 의무임에도 국민건강보험에 가입하지 않은 이주노동자에 대한 우려가 제기되어 있다. 고용노동부는 가입안내 및 홍보 활동으로 사업주에게 산재보험 가입을 권유하겠다는 데 동의했다. 고용노동부는 이주노동자의 건강보험 미가입 문제는 보건복지부 소관사항이라며 답변하지 않았다.¹⁰⁹

4.8. 파견

고용허가제 노동자는 계약서 상 명기된 고용주를 위해서만 일할 수 있다. 고용허가제 이주노동자를 채용할 수 있는 것은 고용노동부가 발급한 외국인근로자고용허가서를 가진 고용주뿐이다. 고용허가제법 제 20 조는 직업안정기관의 장에게 동 법의 조항을 위반하는 사용자에 대하여 "그 사실이 발생한 날부터 3년간" 이주노동자의 고용을 제한할 권한을 부여한다. 위반사항 중 하나는 "외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공"하도록 강요하는 행위다. (고용허가제법 시행령 제 25 조 제 2 호)¹¹⁰

이는 이주노동자가 공식적인 사업장 변경 절차를 거치지 않고 다른 고용주에게서 일하거나 파견근무를 하는 것이 허용되지 않는다는 것을 의미한다. 동법을 위반하는 이주노동자는 한국에서 노동할 권리를 상실하게 된다. 파견근무가 유일하게 허용되는 예외는 2009년 6월 시행된 고용노동부(당시 노동부)의 "농업분야 외국인근로자 고용 관련 근무처추가 제도"를 통해서였다. 동 제도는 농업 이주노동자가 최대 2~4개월(연장 불가) 동안 축산업, 식품 처리, 농업관련 서비스업 분야의 타 고용주에 일시적 계약할 수 있도록 허용한다.¹¹¹ 하지만 국제엠네스티의 조사에 따르면 동 제도는 거의 알려지지 않았고 고용주에 의해 거의 활용되지 않았다.

사실 국제엠네스티와 면담을 진행한 농업 이주노동자 28명 중 14명이 고용주에 의해 불법적으로 파견됐다. 한 베트남 출신 노동자는 다음과 같이 말했다. "언제든 일거리가 없을 때면 사장님은 저를 이웃 농가에 보냈습니다. 너무 자주 있는 일이라 몇 번이나 그런 일이 있었는지 셀 수도 없습니다."¹¹²

경기도 내 농업 이주노동자에 대한 국제이주기구 이민정책연구원(IOM MRTC)의 2013년 보고서는 파견 문제와 관련해서 다음과 같이 지적했다.

"일부 농업경영인은 외국인 근로자를 근로자성을 가진 존재로 보지 않고 집에서 일을 도와주는 사람 정도로 생각하기도 함. 현재 고용허가제 하에서는 파견근로가 위법임에도 불구하고 현장에서는 일손이 부족할 때 이웃 농장에서 외국인 근로자를 '빌려오기'도 함. 마찬가지로 인력의 일부를 다른 농장에 파견하는 경우도 있음. 농업 외국인 근로자들은 근로계약서에 어긋나는 이러한 농업경영인의 행위에 불만을 가지고 있음."¹¹³

2013년 국가인권위원회 보고서의 연구결과에 따르면 응답자의 61%가 불법 파견을 경험해봤다고 대답했다.¹¹⁴ 게다가 71%는 4차례 이상 파견된 적이 있었고 75%는 본인의 동의 없이 파견되었다. 파견되어 일한 이들은 평소보다 더 힘든 일을 했거나(54%), 더 오래 일을 했다(26%)고 응답했다.¹¹⁵ 이러한 연구결과는 피면담자 절반이 불법적으로 파견되었다는 국제엠네스티의 조사결과와도 일치한다.

고용주는 이주노동자들에게 파견이 불법이라는 사실을 거의 알리지 않지만 이주노동자들이 이 사실을 알더라도 직장 과 수입을 잃게 될까봐 이를 거부할 수 없다. 이와 같은 경우가 바로 강원도 소재 채소 농장에서 일했던 캄보디아 출신의 28세 남성 YV의 사례인데 그는 제주도의 한 농장에 파견된 경험이 있다.

"사장님은 저에게 거짓말로 파견이 불법이 아니라며 관찮을 것이라고 저를 안심시켰습니다. 저는 가고 싶지 않았지만 자기 농장에는 일거리가 없다는 사장님의 말에 선택의 여지가 없었습니다. 제주도에 간 사람은 모두 10명-모두

40 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

캄보디아 출신-이었고 우리 농장 말고도 다른 지역의 농장에서 온 사람들도 있었습니다.¹¹⁶

캄보디아 출신의 31 세 남성 TL 은 (2011 년 5 월 ~ 2013 년 7 월 근무) 최초에는 파견근로를 거부했다.

"도착 후 연수기간에 저는 고용주가 이주노동자를 파견보내는 것이 불법이라고 배웠습니다. 그래서 저는 처음에 사장님에게 그건 불법이라며 거부했습니다. 하지만 사장님은 제가 파견근로를 해야만 한다고 말했기 때문에 저에게 선택의 여지가 없었습니다. 저는 그저 법적으로 문제가 생각지 않기를 바랐습니다."¹¹⁷



그림8: TL과의 면담 장면 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

전라남도 해남에 소재한 채소 및 쌀 농장에서 일했던(2012 년 3 월 ~ 2013 년 4 월) 캄보디아 출신의 25 세 남성 HM 은 다음과 같이 회상했다.

"사장님이 해남과 진도의 다른 농장에서 일하게 했습니다. 저는 매일 다른 농장에서 일하거나 심지어는 여러 농장에서 일하기도 했습니다. 하루에 세 곳까지도요. 다해서 약 70 ~ 80 명의 고용주와 300 여 곳의 밭에서 일했습니다. 제 원래 사장님은 심지어 제초기로 조상의 묘지에 있는 풀을 깎으라고 하기도 했습니다. 한번은 여러 명의 고용주를 위해서 일하는 문제를 가지고 사장님과 다투었습니다. 사장님은 화가 나서 그에 대한 일종의 벌로 점심 때 조그만 빵과

물만 주었습니다. 그 날 눈이 많이 왔는데, 추가적인 벌로 일이 끝나고도
 사장님이 파견 나갔던 농장으로 저를 데리러 오지 않았습니다. 그래서 거기서
 밤을 보내야 했습니다."¹¹⁸

캄보디아 출신의 34 세 남성인 BR 역시 여러 농가에서 일을 했다.

"제 진짜 사장님의 인삼 농장을 제외하고 다른 인삼 농장 5 곳에서 일을 했습니다.
 저는 그게 불법인 줄 몰랐지만 농장 하나에서 다른 농장까지 그렇게 오래
 이동해야 한다는 점에서 이상하다고 생각은 했습니다. 제 다른 캄보디아
 친구들과는 다르게 말이죠."¹¹⁹

캄보디아 출신의 26 세 여성인 RP 의 경우는 직장을 변경하고 싶었을 때 다음과 같은
 사실을 알게 되었다.

"저는 원래 계약서에 써있던 그 사장님 농장에서 일한 적이 한번도 없습니다.
 무슨 뜻이냐면 사장님의 친구에게 파견되었다는 것입니다. 그래서 저는 한번도 제
 진짜 사장님을 실제로 만나본 적이 없습니다."¹²⁰

4.9. 차별

피면담자가 고용된 모든 사업장에서 이주노동자들은 해당 사업장의 유일한
 노동력이거나 전일제 계약 노동자 중 절대 다수를 차지했다. 피면담자들은 한국인
 노동자가 고용되는 경우 보통 시간제 및/또는 특정 계절에만 일하고 수확기에 경미한
 일을 하는 노인 여성이었다고 말했다.

따라서 피면담자 중 단 2 명만이 한국인 노동자와 비슷한 일을 했다고 응답했으며 그
 2 명 모두 국적을 근거로 한 차별을 받았다고 밝혔다. 피면담자 중 하나인 베트남
 출신의 24 세 남성 AN 은 전라북도 정읍에 소재한 돼지 농장에서 일하는데(2011 년 8 월
 ~ 현재) 이에 대해 다음과 같이 설명했다.

"우리 농장에는 베트남인 3 명과 한국인 3 명이 있습니다. 우리는 아주 똑같은
 일을 하는데 한국인은 더 많은 돈을 받습니다. 우리는 120 만원(미화
 1,180 달러)을 받는데 반해 한국인은 3 백만원(미화 2,950 달러)을 받았습니다.
 우리가 받는 처우나 혜택은 한국인과 비교할 때 천지차이입니다. 예를 들어
 사장님은 한국인에게는 유급 주휴일, 휴일, 상여금을 주었지만 우리에게는 주지
 않았습니다."¹²¹

역시 돼지 농장에서 일했던 다른 베트남 출신 피면담자 EN 은 자신의 상황을 다음과
 같이 설명했다.

"베트남, 캄보디아, 중국 출신 이주노동자가 9명 있고 한국인이 2명 있습니다. 이주노동자는 한국인 노동자랑 아주 다른 대우를 받았습니다. 예를 들어 일 끝나고 사장님이 돈을 내는 회식이 있는 날에는 한국인 노동자와 관리자만 참석했습니다. 또 우리는 일을 더 오래해야 했고, 어려운 일이 주어졌습니다. 한번은 사장님 아내분이 제가 외국인이기 때문에 능력이나 얼마나 열심히 일하는지에 관계 없이 절대 팀장이 될 수 없다고 말하기도 했습니다."¹²²

이 같은 차별은 대한민국 헌법 제 11 조¹²³와 고용허가제법 제 22 조의 "사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다."라는 규정, 또 다음과 같이 규정된 근로기준법 제 6 조에 위배되는 것이다.

"사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."

이주노동자는 농업 분야의 전일제 저숙련 노동력의 대부분을 차지하고 있다. 국제이주기구 이민정책연구원이 경기도 농업 분야 이주노동자를 대상으로 수행한 현장조사를 통해 경기도 농업분야에 종사하는 노동자 10명 당 7명이 이주노동자라는 점을 밝혀냈다. 동 보고서는 농업 분야에 있어 농업 이주노동자에 대한 의존도가 높아지는 것에 대해 다음과 같이 지적했다.

"농가인구의 감소와 고령화가 급속히 진행되면서 국내 농촌사회의 활력이 저해되고 있음. 영농의 기계화 및 관리자동화는 농촌의 인구감소와 고령화로 생긴 공백을 어느 정도 메우고 있지만 농업분야는 인력 수요에 비해 공급이 절대적, 계절적으로 부족함. 이러한 상황에서 점차 외국인력에 대한 의존도가 높아지고 있음."¹²⁴

이와 유사하게 대한민국 국회의원인 장하나 의원은 국제앰네스티에 다음과 같이 말했다.

"한국 농촌 지역의 인구노령화는 이미 심각하다. 이러한 노령화 문제는 1차 산업의 노동력 부족 문제로 직결된다. 거의 유일한 대안으로 한국 정부는 이주노동자와 결혼이주자를 적극 수용했다. 하지만 처음부터 이들에 대한 인권보호 대책은 없었다. 현재 한국의 1차 산업은 이주노동자에 철저히 의존하고 있다."¹²⁵

이에서 볼 때, 근로기준법상 근로시간, 휴게시간, 유급 주휴일에 대한 규정이 농업 노동자에게 적용 제외되는 것은 이주노동자에게 더 큰 영향을 준다는 점에서 사실상의 차별이다.

국가인권위원회 보고서에 따르면 응답자 중 84%가 임금 및 복지 관련, 배정되는 업무 종류, 부당대우(예를 들어 욕설이나 폭언, 무시 등) 등을 포함하여 일종의 차별을 당한다고 느낀 적이 있다고 답했다.¹²⁶ 이와 유사하게 2011년 외국인이주노동운동협의회(외노협)에서 수행한 이주노동자 차별 실태조사에서 응답자 931명 중 78%가 욕설을 경험했다고 밝혔다.¹²⁷ 국가인권위원회 보고서 저자 중 하나인 김사강은 다음과 같이 설명한다.

"농장주와 그 가족들로 이루어진 폐쇄적이고 고립된 농촌에서 일하고 생활하고 있는 농축산업 이주노동자들은 농촌사회의 전근대적 고용관행과 외국인에 대한 무시, 단기 계약으로 입국한 이주노동자라는 불안정한 신분 등으로 인해 다양한 차별을 받고 있다. 그런데 정부는 농축산업에 종사하는 이주노동자들을 노동관계법의 적용에서 제외하고, 경직된 고용허가제를 운영함으로써 이들에 대한 차별을 제도적으로 뒷받침하고 있다."¹²⁸

사회권규약 제 2 조 제 1 항에 따라 모든 사람은 인종이나 국적 등에 의한 것을 포함하여 어떠한 종류의 차별 없이 일에 대한 권리, 근로조건에 대한 권리 등을 포함해 규약 내 모든 권리의 동등한 향유를 보장받는다. 이는 국가의 최소 핵심의무(minimum core obligation)에 해당하며 이는 그 같은 의무가 즉각적으로 이행되어야 한다는 것을 의미한다. 유사하게 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD) 제 5 조 (e)(i)에 따라 한국 등의 당사국¹²⁹은 모든 형태의 인종차별을 금지 및 철폐하고 인종, 피부색, 국적이나 인종적 출신에 따른 구별 없이, 일에 대한 권리, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞은 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동 동일임금, 정당하고 알맞은 보수 등에 대한 권리와 관련한 법 앞의 평등에 대한 모든 사람의 권리를 보장해야 할 의무를 진다.

또한 한국이 1960년 비준한 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 111호)은 모든 고용 부문에 있어 차별 철폐를 보증한다. 이와 같은 의무들에도 불구하고 위에서 언급된 내용은 농업 이주노동자에게 있어 차별이 심각한 문제임을 나타내고 있다. 그러한 맥락에서 현재 한국에 포괄적 반(反) 차별법이 존재하지 않는다는 점에 주목해 보는 것이 중요하다. 2012년 유엔 인종차별철폐위원회는 한국 정부에 다음과 같이 촉구했다.

"인종차별을 금지하기 위하여 협약 제 4 조와 일치하는 차별금지법이나 다른 포괄적인 입법의 도입과 시행에 신속하게 행동할 것을 촉구한다. 위원회는 2009년 경제·사회·문화적 권리위원회(E/C.12/KOR/CO/3), 2011년 여성차별철폐위원회(CEDAW/C/KOR/CO/7)와 아동권리위원회(CRC/C/KOR/CO/3-4)가 동일한 권고를 하였음을 상기한다."

또 동 위원회는 한국 정부에 다음과 같이 촉구했다.

"형법을 개정하여 인종차별을 범죄로 규정하고, 인종차별을 범죄화하고, 침해의 경중에 비례하는 적절한 처벌을 부과하고, 인종차별을 가중처벌사유로 참작하고, 피해자에게 보상하는 포괄적인 입법을 채택할 것을 촉구한다."¹³⁰

가장 최근에는 2014년 10월 6일에 현대적 형태의 인종주의, 인종차별, 외국인 혐오 및 이와 관련한 불관용에 대한 유엔 특별보고관이 한국 공식방한을 마치고 방한 결과에 대해 다음과 같이 밝혔다.

"농업에 종사하고 있는 이주노동자의 상황에 대해서도 당국은 관심을 가져야 한다. 농장에서 일하는 이주노동자들과의 만남을 통해 외진 지역의 소규모 농장에서 너무나 춥고 더운 비닐하우스에서 일하는 등 이들의 열악한 근로 및 주거 환경에 대해 알게 되었다. 또한 농업분야에 종사하는 많은 이주노동자들의 경우 법정 최저임금보다 낮은 급여를 받으며 한국인 노동자들과는 달리 장시간 일해야 한다는 점도 들었다. 또 한국인들에 비해 이주노동자들에게는 더 힘들고 고된 일거리가 주어진다. 외진 지역에서 일하기 때문에 근로기준법 위반사례를 신고하기도 어렵고, 고용주를 바꾸고자 하는 경우에도 외국인고용지원센터를 꼭 거치고 합당한 사유를 들어야 하는 등 일터를 옮기는 것도 어렵다."

더 나아가 특별보고관은 이주노동자에게 더 나은 보호를 제공하고 모든 이주노동자들과 그 가족들의 권리 보호를 위한 국제협약을 비준하고 포괄적인 반차별 법령 제정을 권고했다.¹³¹

4.10. 협박, 위협, 폭력

근로기준법 제 23 조 제 1 항에 따르면 "사용자는 근로자에게 정당한 이유¹³² 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다."

이와 같은 규정에도 불구하고 국제엠네스티 조사에 따르면 피면담자 중 15 명이 업무가 고용주의 기대-그 같은 기대가 불합리한 경우에도-에 미치지 못하거나 근로계약 내용에 대해 불만을 제기하면 계약을 종료시키겠다는 일종의 협박을 당한 경험을 가지고 있었다.

캄보디아 출신 여성인 NR의 다음과 같은 말은 다수 피면담자의 경험을 대변한다.

"사장님은 제가 일하는 것에 화가 나거나 불만족스러워할 때면 항상 저를 해고하거나 캄보디아로 돌려보내겠다고 말했습니다. 주로는 사장님 생각에 제가 일을 충분히 빨리 하지 않았다는 것이 이유였습니다."¹³³

경기도 안성의 상추 농장에서 일했던(2012년 3월 ~ 2014년 3월) 네팔 출신의 29세 여성 AT는 고용주가 "일을 열심히 하지 않으면 월급을 깎을 것이라고 협박했다"고 말했다.¹³⁴ 베트남 출신의 미등록 이주노동자인 AN은 자신의 고용주에 대해 다음과 같이 말했다.

"사장님은 제가 충분히 열심히 일하고 있지 않다고 생각할 때마다 경찰을 불러서 잡아가게 할 것(미등록 이주노동자이므로)이라고 협박했습니다. 이런 일은 최소 한 달에 두 번은 벌어졌습니다. 제가 국제앰네스티에 이런 이야기를 했다는 것을 사장님이 알게 되면 저를 쫓아 낼 것입니다."¹³⁵

캄보디아 출신의 24세 남성 GL의 경우는 고용주에 의해 3번 "해고"를 당했다.

"한번은 사장님에게 사장님 전화로 가족들에게 전화를 걸 수 있다고 물어봤다가(그때는 휴대전화를 소유하지 않았기 때문에) 그랬습니다. 사장님은 내가 캄보디아에 대해서 생각할 거면 집에 가야 할 것이라고 말했습니다. 두 번째는 제 자유시간에 다른 농장에 있던 캄보디아인들을 만나러 갔을 때였습니다. 마지막의 경우는 캄보디아 친구 하나가 목이 마르다고 저에게 물을 좀 달라고 했을 때였습니다. 사장님이 그 장면을 보고는 우리가 일을 하지 않고 있다고 몰아세웠습니다. 그래서 사장님은 현장에서 우릴 해고했습니다. 세 번 모두 갈 곳이 없어서 농장 숙소에 머물렀습니다. 매번 해고된 다음 날 사장님이 와서는 업무에 복귀하라고 말했습니다."

하지만 고용주들이 단지 협박만 하는 것은 아니다. 국제앰네스티는 고용조건에 대한 불만 제기가 이루어질 때 계약이 불공정하게 해지되는 다양한 정황을 파악했다. 여기에는 이주노동자가 고용주에게 사업장변경신청서 서명을 요구하거나, 휴일이나 체불 임금을 요구했거나, 이주노동자가 고용센터나 이주노동자 지원단체에 자문을 구했다는 사실이 알려졌을 때 등이 포함되었다. GL의 경우 그가 안산 고용센터에 체불임금에 대해서 진정을 제기하고 나자 고용주가 강제로 2013년 6월에 직장을 그만두게 했다.¹³⁶

고용센터 등 유관 고용노동부 기관의 직원이 참조하도록 작성된 고용허가제 업무편람에는 고용허가제법 제 25조 제 1항 제 1호¹³⁷에 따라 사용자와 근로자 당사자간 합의가 있을 때, 근로자의 태업, 근로자 무단결근, 기타 근로자 귀책 등의 정당한 사유가 있을 때 이주노동자를 해고할 수 있다고 설명되어 있다.¹³⁸

하지만 본 보고서와 이전 보고서¹³⁹의 작성을 위해 수행한 조사, 고용허가제 이주노동자 대상 면담, 이주노동자 지원단체 및 노동조합 관계자 면담 등에서는 고용주는 사실상 계약의 해지 및 미갱신에 대한 정당한 사유 없이도 마음대로 이주노동자를 해고 할 수 있는 것으로 드러났다.

폭행은 근로기준법 제 8 조¹⁴⁰ 및 형법 제 260 조¹⁴¹에 의거 금지되어 있지만 최소 8 명의 피면담자가 사업장에서 물리적인 폭력을 경험했다. 캄보디아 출신의 25 세 남성 HM 의 사례가 바로 그런 경우에 해당한다.

“한번은 일할 때 허리가 아파서 잠깐 앉아서 저를 지켜보고 있던 관리자에게 아프다고 이야기를 했어요. 그는 저에게 일어나서 계속 일하라고 지시했습니다. 그래서 지시대로 배추를 캐기 시작했는데 다섯 개 정도를 잘못 썼습니다. 뿌리를 잘랐거든요. 관리자가 그걸 보고는 화를 내고 제 먹살을 잡았습니다. 저는 본능적으로 그 손을 밀쳐냈고 그러자 그가 저를 쳤습니다. 그 옆에 있던 관리자의 동생이 등 뒤에서 목을 감싸 잡았고 그 사이에 관리자가 저를 때렸습니다. 그리고 둘이 제 온 몸에 주먹질을 하고 발로 찼습니다.”¹⁴²

HM 이 고용센터에 진정을 제기하러 갔을 때 담당 직원은 그에게 배추를 잘못 캐기 때문에 그에게 잘못이 있다며 관리자에게 사과하라고 조언했다. (5.7 장 “효과적이지 않은 구제 매커니즘” 참조)

베트남 출신의 33 세 여성 GT 는 한 베트남인 동료에게 일어났던 일을 다음과 같이 설명했다.

“하루는 동료가 아파서 침대에 누워 있고 일을 하러 나오지 않았습니다. 사장님은 방으로 들이닥쳐서 그녀를 때렸습니다. 머리채를 잡아채고 목을 핏귀고(피가 남), 어깨를 때렸습니다. 제 동료들 때리는 사장님을 말리려고 했다는 이유로 사장님은 저에게 욕을 했고 어깨를 주먹으로 세 번 쳤습니다.”

GT 가 경찰에 이를 신고하러 갔을 때 경찰관은 신고를 하지 못하게 말했다.

“그 경찰관은 절차가 매우 오래 걸리고 복잡하다고 말했습니다. 그는 돌아가서 고용주와 사업장변경신청서에 서명해달라고 협상하라고 조언했습니다. 저는 한국어나 한국 법을 몰랐기 때문에 그냥 포기하고 경찰관이 알려준 대로 했습니다. 하지만 제가 신고 절차를 더 진행하려고 했어도 경찰이 이를 반대하고 있어서 현실적으로 그럴 수 없었습니다.”¹⁴³

캄보디아 출신의 23 세 여성 NR 은 사업장을 변경할 수 있도록 고용주에게 사업장변경신청서에 서명해달라고 했더니 “그는 저한테 아주 화가 나서 머리를 때리고 저를 밀쳐냈습니다”라고 국제엠네스티에 말했다. NR 은 당국에 이를 신고하지 않았는데 누구에게 도움을 청해야 할지 몰랐고 절차가 “혼자 처리하기엔 너무 어려울 것”같다고 느꼈기 때문이었다.¹⁴⁴

직장 내 성희롱은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 12 조에 의거

금지되어 있다.¹⁴⁵ 하지만 캄보디아 출신의 23 세 여성 MH 는 일을 할 때 성희롱을 당했다.

“사장님에게 성희롱을 당한 적이 있습니다. 처음 저를 끌어안았을 때는 장난이라 생각해서 그냥 내버려뒀는데 사장님은 이를 계속 반복했습니다. 그런 일이 너무 잦아져 몇 번이나 그런 일이 있었는지 기억도 못하겠지만 2012 년 12 월부터 2013 년 4 월 사이에 벌어진 일입니다. 3,4 번은 저에게 키스를 하려고 했습니다. 너무 불편했고 참을 수가 없었습니다. 이 일 때문에 나가고 싶었습니다.”¹⁴⁶

다음에서 더욱 자세하게 다루겠지만, 협박이나 폭력 역시 고용주가 이주노동자에게 강제노동을 하도록 강요하는 강압수단 중 하나로 활용된다.

4.11. 강제노동과 인신매매

강제노동

1930 년 강제노동에 관한 국제노동기구 협약 제 29 호(이하 “강제노동협약”) 제 2 조는 강제노동을 “어떠한 자가 처벌의 위협 하에서 강요 받거나 또는 임의로 제공하는 것이 아닌 모든 노무”로 정의한다. 다만, 병역 의무, 통상적 공민의 의무, 전쟁이나 재해의 경우에 요구되는 긴급업무, 유죄판결의 결과로 강제되는 노역은 여기에서 제외된다. 처벌의 위협은 권리나 특권의 상실을 포함하며 여러 형태를 띠 수 있다.

“이의 가장 극단적인 형태는 물리적 폭력이나 구속, 혹은 피해자나 그 가족에 대한 살해 위협까지도 포함한다. 때로는 심리적인 형태를 띠는 교묘한 협박이 있을 수도 있다. 그러한 상황에는 (...) 불법적 취업 상황에 있는 피해자를 경찰이나 출입국 당국에 신고하겠다고 협박하는 것이 포함된다. (...) 다른 처벌의 경우 채무, 임금 미지급, 노동자가 계약사항이나 국내법에 규정된 것 이상으로 연장근무를 하지 않겠다고 말할 경우 해고하겠다는 위협과 함께 임금을 삭감하는 것 등 금전적 성격을 띠기도 한다. 때때로 사용자는 노동자에게 신분증서를 넘기라고 요구하기도 하며, 강제노동을 시키려는 목적으로 신분증서를 압수하겠다는 위협을 가할 수도 있다.”¹⁴⁷

비록 한국이 강제노동협약¹⁴⁸을 비준하지는 않았지만 동 협약이 국제노동기구 8 대 기본협약 중 하나라는 점에서 국제노동기구 회원국인 한국은 동 협약의 규정을 준수할 의무를 가지게 된다. 더 나아가 2004 년 국제노동기구는 “국제노동기구 문헌들은 별도로 기술되지 않는 이상 미등록 이주노동자를 포함하여 모든 노동자에게 적용”되며, 국제노동기구 8 대 기본협약은 “체류자격에 관계 없이 모든 이주노동자에 적용”된다고

결론 내린 바 있다.

한국이 당사국으로 있는 자유권규약 제 8 조는 다음과 같이 규정되어 있다.

- “1. 어느 누구도 노예상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.
2. 어느 누구도 예속상태에 놓여지지 아니한다.
3. (a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다. (...)”

자유권규약 이행을 감독하는 임무를 수행하는 전문가기구인 유엔 자유권위원회 역시 자유권규약 제 8 조에 따른 당사국의 의무와 관련해 국가가 강제노동의 상황 등 인신매매 문제 해결을 위해 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다.¹⁴⁹

한국은 또 사회권규약 제 6 조에 따라 일에 대한 권리를 보장할 의무의 일환으로 강제노동을 금지하기로 한 바 있다. 유엔 사회권위원회는 노동의 수락 또는 선택을 자유로이 결정할 권리가 “어떠한 방식으로든 고용을 하거나 고용에 종사할 것을 강요 받지 않는” 것을 포함하며, 노동자를 보호할 의무에 “비국가행위자에 의한 강요되거나 강제적인 노동을 금지할 당사국의 책임”이 포함된다고 밝힌 바 있다.¹⁵⁰

한국의 국내법 상으로는 헌법 제 10 조와 제 12 조 제 1 항¹⁵¹, 또 다음과 같이 규정된 근로기준법 제 7 조가 강제노동을 금지하고 있다.

“사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”

지금까지 제시된 증거들은 상당수 농업 이주노동자들이 일종의 처벌(예를 들어 해고, 비자 갱신 거절, 폭행 위협)의 위협을 받고 자신이 동의하지 않은 노동조건 하에 일하도록 강요받았고 이에 따라 강제노동협약에 규정된 강제노동의 상황에 처하게 되었다는 사실을 보여주고 있다.

또 국가인권위원회 보고서에 수록된 자료에는 강제노동이 만연한 문제임을 드러내주는 지표가 포함되어 있기도 하다. 일례로 동 보고서는 설문 응답자 중 58%가 계약상 노동시간 외에나 휴일에 일하도록 강요받았다고 기록하고 있다. 동 보고서는 고용주들이 이주노동자들에게 자신들의 요구를 받아들일도록 하기 위해 사용하는 강압적인 방법에 대한 설문예 응답자 중 76%가 욕설이나 폭언을 들은 경험이 있고, 47%가 해고, 이탈신고, 추방 협박을 당했으며, 15%가 폭행당한 경험이 있고, 16%가 신분증을 압수당했다고 기록하고 있다.¹⁵²

국제앰네스티와 면담했던 이주노동자들의 경우, 농업 이주노동자에 대한 강제노동을 이유로 고용주가 고소되거나 기소된 사례는 존재하지 않았다.

한국은 자유권규약 및 사회권규약의 당사국으로서 모든 형태의 강제노동에 맞서 싸울 의무를 가진다. 하지만 위에서 제시된 근거자료를 보면 강제노동을 시키고 있는 고용주를 밝혀내고 기소하는 데 충분한 조치가 취해지고 있지 않다는 점이 드러난다. 유엔 사회권위원회는 “세계인권선언 제 4 조, 노예협약 제 5 조 및 자유권규약 제 8 조에 선언되어 있듯이 당사국이 모든 형태의 강제근로를 철폐, 금지 및 방지할 필요성”이 있음을 재확인한 바 있다.¹⁵³

인신매매

상당수 농업 이주노동자들은 착취를 목적으로 한 속임수를 통해 채용되었다는 점에서 인신매매되었다. 국제앰네스티는 면담을 실시했던 28명 모두에게서 특히 노동시간, 휴게시간, 휴일 및 급여와 관련해 계약상의 속임수가 있음을 기록했다.

그럼에도 불구하고 2013년 한국 정부는 미 국무부에 내외국인 모두를 포함하여 모든 고용 분야에서 노동 관련 인신매매 범죄에 대한 유죄판결이 단 11건이었다고 고지했다. 한국 정부는 당국으로부터 지원을 받은 내외국인 노동 인신매매 피해자의 수 관련 통계를 제공할 수 없었지만, 고용노동부가 노동 인신매매와 관련해 외국인 노동자를 대상으로 실시한 설문조사(2013년 9월 실시됨)에서는 설문 응답자 중 5%가 여권 압수, 협박 또는 폭행을 당한 적이 있다는 내용이 보고됐다.¹⁵⁴

하지만 법무부는 2014년 9월 국제앰네스티에 한국 정부가 2013년에 기소한 인신매매 범죄(형법 제 289조에 의거한)는 단 2건에 불과하고, 2014년에 2건이 더 있다고 밝혔다. 법무부는 인신매매 피해자의 국적, 처벌 내용, 해당 사례가 노동력 착취인지 성적 착취인지에 대한 세부내용을 밝히지는 않았다.¹⁵⁵

한국은 2000년에 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 유엔 의정서(이하 “인신매매 의정서”)에 서명했지만 아직 이 의정서를 비준하지는 않았다.¹⁵⁶ 인신매매 의정서 제 3조 제 a항에 따르면 인신매매에는 다음이 포함된다.

“착취를 목적으로 위협이나 무력의 행사 또는 그 밖의 형태의 강박, 납치, 사기, 기만, 권력의 남용이나 취약한 지위의 악용, 또는 타인에 대한 통제력을 가진 사람의 동의를 얻기 위한 보수나 이익의 제공이나 수령에 의하여 사람을 모집, 운송, 이송, 은닉 또는 인수 하는 것을 말한다. 착취는 최소한, 타인에 대한 매춘의 착취나 그 밖의 형태의 성적 착취, 강제노동이나 강제고용, 노예제도나 그와 유사한 관행, 예속 또는 장기의 적출을 포함한다.”¹⁵⁷

인신매매는 한국에서 형사범죄를 구성하지만 현행 규정은 인신매매 의정서 제 3 조 제 a 항 등의 국제법에 부합되지 않는다. 형법 제 289 조 제 1,2,3 항은 인신매매에 관해 다음과 같이 규정하고 있다.

- ① 사람을 매매한 사람은 7년 이하의 징역에 처한다.
- ② 추행, 간음, 결혼 또는 영리의 목적으로 사람을 매매한 사람은 1년 이상 10년 이하의 징역에 처한다.
- ③ 노동력 착취, 성매매와 성적 착취, 장기적출을 목적으로 사람을 매매한 사람은 2년 이상 15년 이하의 징역에 처한다.¹⁵⁸

이 같은 정의는 사람을 사고 파는 행위만을 범죄로 규정하고 있기 때문에 계약상의 속임수를 통하여 농업 이주노동자를 채용하고 노동력을 착취하는 사람을 기소하는 일이 어렵게 된다.

2014년 미 국무부 인신매매(TIP) 보고서는 한국 정부에 대해 다음과 같이 권고했다.

“인신매매’에 대한 한국 정부의 법적 정의를 형법에 공식화하여 모든 형태의 인신매매를 포괄적으로 금지하고 피해자를 보호하도록 할 것. (...) 이주노동자 (...) 등을 포함해 취약 계층에 존재하는 인신매매 피해자를 적극적으로 파악하고 (...) 2000년 유엔 인신매매 의정서의 당사국이 될 것.”¹⁵⁹

더 나아가 인신매매 의정서의 서명국으로서 한국은 1977년 비준한 조약법에 관한 비엔나협약 제 18조에 명시된 것과 같이 동 의정서의 발효 전에 동 의정서의 목표 및 목적을 저해하는 조치를 취하지 않을 의무를 진다.¹⁶⁰ 따라서 한국 정부는 긴급히 인신매매 관련 국내법을 개정해 관련법이 인신매매 의정서에 완전히 합치되도록 할 필요가 있다.

5. 인권침해 신고 및 사업장 변경에 있어서 장애물들

이전 장에서 세부적으로 다룬 것과 같이 한국 내 상당수 농업 이주노동자들은 다양한 종류의 인권·노동권 침해에 당하고 있다. 국제엠네스티 조사에 따르면 고용허가제 작동방식 상의 다양한 문제점 때문에 이주노동자들이 사업장에서 인권침해나 착취를 당할 위험성이 커지고 그 같은 침해를 신고하거나 효과적인 구제 매커니즘에 접근하지 못하게 된다. 그러한 문제점에는 사업장 변경시 고용주로부터 사업장변경신청서에 서명을 받아야 하는 점, 3개월 이내에 구직을 완료해야한다는 요건, 사업장을 변경할 경우 비자 연장 가능성이 낮아지는 문제, 이주노동자가 활용할 수 있는 구제 매커니즘에 접근하기 어렵다는 점 등이 포함된다.

이하에서 상세하게 검토하겠지만 이 같은 문제점들은 이주노동자가 사회권규약 제 6조에 따라 자유롭게 노동을 선택하거나 수락할 권리와 인권침해에 대해 효과적 구제를 받을 권리를 명백히 제한하는 것이다.

5.1. 구직신청비용: 빚을 갚아야 하는 사람들

농업 분야에 종사하는 이주노동자 대다수는 직장을 구하기 위해 출신국에서 약 2년치 연봉에 상응하는 부채를 떠안게 된다. 이주노동자가 빚을 갚고 가족 부양을 위한 돈을 벌기 시작하려면 한국에서 일자리를 유지해야 하기 때문에 이들은 노동 착취를 당할 위험에 처하게 된다.

국제엠네스티가 농업 이주노동자를 대상으로 실시한 면담에 따르면 한국 내 구직활동에는 상당한 비용이 드는 것으로 나타났다. 고용허가제를 통해서 구직하는 데 드는 비용은 전 분야에 걸쳐 동일하지만 국가별로는 상이하다. 국제엠네스티가 면담한 이들은 평균 미화 2,800 달러 정도를 지불했으며 여기에는 신체검사(의무적인 HIV 감염 검사 포함¹⁶¹) 비용, 비자 발급비, 입국 전 연수 및 오리엔테이션 비용, 항공료, 한국어 능력시험(미화 약 24 달러 상당), 수업료와 숙식비 등의 관련 시험 응시료가 포함된다.

이 같은 비용은 캄보디아(미화 880 달러), 네팔(미화 700 달러), 베트남(미화 1,550 달러) 국민들의 2012년 연평균 수입에 비해 훨씬 높다.¹⁶² 더구나 2014년 한국 내 농업 이주노동자가 최저임금을 받는다고 했을 때 표준이 되는 임금이월 1,177,460 원(미화

1,158 달러, 그림 4 참조)이기 때문에 고용허가제에 드는 비용은 거의 2.5 개월 치의 월급에 상당하게 된다.

고용주가 고용허가제 구직자 명단 중에서 노동자를 선택하는 방식이기 때문에 고용이 보장되는 것은 아니며 대기 기간은 1 개월에서 2 년까지로 천차만별이다. 사실 국제엠네스티가 면담했던 이주노동자들이 농업 분야를 선택한 공통된 이유는 이 분야가 경쟁이 덜하기 때문에 한국 내 구직을 더 빨리 할 수 있기 때문이었다. 이에 대해 캄보디아 출신의 25 세 남성 MN 은 다음과 같이 설명했다.

“처음 고용허가제를 통해 구직신청을 했을 때는 제조업 분야를 선택했습니다. 한국어능력시험에 합격했지만, 직장을 구할 수 없어서 이번에는 농업분야를 선택했습니다. 그게 일자리를 찾기 쉽고, 다른 기회를 놓치고 싶지 않았기 때문입니다. 제가 시험 결과를 받았을 때부터 한국에 일하러 올 때까지 총 1 년 2 개월이 걸렸습니다.”¹⁶³

캄보디아 출신의 26 세 여성인 RP 도 비슷한 이유로 농업을 선택했다.

“저는 제조업 분야에서 일하고 싶었지만 다른 사람들로부터 그쪽 분야에서는 여성을 뽑지 않고 대기기간도 매우 길다는 이야기를 들었습니다. 그래서 농업을 대신 선택했습니다. 저는 11 개월을 기다렸다가 한국에 일하러 들어왔습니다.”¹⁶⁴

피면담자 대부분은 이주에 필요한 자금을 모으기 위해 가족으로부터 돈을 빌리거나 은행에서 대출을 받았다. 피면담자들의 경우 일단 일을 시작한 후부터 고용허가제로 들어올 수 있는 직장을 얻는 데 든 비용 전부를 갚기까지 평균 7 개월이 소요됐다.

베트남 출신의 26 세 여성인 VT 의 경우에는 비용을 갚는 데 걸린 시간이 더 길었다.

“고용허가제 절차 비용으로 미화로 약 3 천 달러 정도가 필요했기 때문에 우리 가족들은 제가 한국에 오기 5 개월 전에 땅을 담보로 돈을 빌렸습니다. 일을 시작하고 나서 대출금을 갚는 데 1 년이 넘게 걸렸습니다.”¹⁶⁵

피면담자 중 일부는 과거 고용허가제를 통한 구직에 실패하고 다시 구직신청을 하는 과정에 추가로 비용이 발생해 빚을 갚는 기간이 더 길어진 사례도 있었다. 베트남 출신의 27 세 여성인 TH 의 사례가 바로 그런 경우에 속한다.

“2009 년에 구직 신청했을 때 저는 제조업을 선택했지만(시험은 통과), 직장 알선 없이 1 년을 기다려야 했습니다. 그래서 이번엔 농업을 선택했는데 한국에 더 빨리 갈 수 있어서였습니다. 그래서 저는 2009 년부터 2012 년까지 이모로부터 여러 번에 걸쳐 베트남화 1 억 동(미화 4,700 달러) 가량을 빌렸습니다.”¹⁶⁶

캄보디아 출신의 34세 남성인 BR의 경우는 사채업자에게 돈을 빌렸던 피면담자 2명 중 하나였다. 그는 다음과 같이 말했다.

“고용허가제 직장을 구하는 데 든 총 비용은 미화 2,500 달러 정도입니다. 저는 사채업자로부터 연이율 46%로 미화 1,300 달러를 빌려야 했습니다. 나머지 돈을 마련하려고 우리는 가족이 기르던 암소 2마리와 엄마가 가진 보석을 팔았습니다. 한국에 들어오고 나서 대출금을 갚는 데에만 1년이 걸렸습니다.”¹⁶⁷

이주노동자가 이 같은 빚을 다 갚고 가족 부양을 시작하려면 외국에서 직장을 구하는 것만이 아니라 유지하는 것도 중요하다. 돈을 벌기에 앞서 먼저 빚을 갚아야 할 필요가 있다는 점은 이주노동자가 착취당할 위험성을 증가시킨다.



그림 9: BR과의 면담 장면(출처: 국제앰네스티/로버트 고든)

5.2. 사업장 변경 및 비자 연장 제한

2011년 9월, 대한민국 헌법재판소는 이주노동자의 사업장 변경 가능 횟수를 제한할 정부의 권한을 인정했다. 고용허가제 내 노동 이동성에 대한 이 같은 제한과 노동자가 고용주에게 묶이게 되는 점, 고용주에게 계약을 해지할 더 큰 자유가 있다는 점 등의 제약은 이주노동자의 고용주에 대한 의존도 및 이주노동자가 차별, 착취, 인권침해를 당하게 될 위험성을 증가시킨다.¹⁶⁸

고용허가제법 제 25 조 제 1 항은 고용허가제 노동자들이 “다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있는” 요건을 다음과 같이 규정하고 있다.

- “1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제 19 조제 1 항¹⁶⁹에 따른 고용허가의 취소, 제 20 조제 1 항¹⁷⁰에 따른 고용의 제한, 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”

고용허가제법 제 25 조 제 4 항에 따르면 이주노동자는 보통 위에 나열된 사유로 최대 3 번까지 사업장을 변경할 수 있다.¹⁷¹ 고용주가 계약을 일찍 해지하거나 갱신시켜주지 않는 경우에는 사업장변경신청서에 서명을 해주어야만 이주노동자가 사업장을 변경할 수 있다. 이주노동자는 계약이 해지된 날로부터 1 개월 이내에 사업장 변경을 신청해야 하며 3 개월 이내에 취직해야 한다. 그렇지 못할 경우 해당 이주노동자는 한국을 떠나야 한다.¹⁷²

국제엠네스티 조사에 따르면 고용주는 사업장변경신청서에 서명하는 것을 매우 꺼려하는 것으로 나타났으며(5.6 장 “미등록 신분이 될 위험” 참조) 이는 설문 응답자의 65%가 사업장을 변경하고 싶어했지만 고용주가 이를 허락하지 않았다고 기록하고 있는 국가인권위원회 보고서 조사결과에 의해서도 뒷받침된다.¹⁷³

그럼에도 이주노동자들 스스로도 사업장 변경을 극도로 꺼려하는데 그 이유는 고용허가제 자체가 향후 한국에서의 고용지속성을 보장받으려면 이주노동자가 원 고용주와의 계약 연장에 의존하도록 해서 원 고용주에게 남아 있는 이주노동자에게 강력한 인센티브를 부여하기 때문이다.

최초 3 년 계약 이후에 이주노동자는 1 년 10 개월까지 계약을 연장할 수 있지만 현 고용주의 도움이 필요하다.¹⁷⁴ 결국 사업장변경신청서에 서명을 받고 새로운 직장을 구하더라도 일반적으로 고용주가 사업장을 변경한 이주노동자를 부정적 시각에서 보기 때문에 이는 이주노동자에게 불리한 일이 된다. 경기도 안산에서 주로 캄보디아 출신인 지역 내 농업 이주노동자들을 위한 쉼터를 운영하고 있는 이주노동자 지원단체인 지구인의 정류장의 김이찬 대표는 국제엠네스티에 다음과 같이 말했다.

“고용주는 어떻게해서라도 이주노동자들의 계약을 자기 농장에 독점적으로 묶어두려고 합니다. 이주노동자가 사업장을 변경하려고 하면 고용주의 반응은 ‘일도 잘 못하는 주제에 어떻게 사업장을 변경할 생각을 하느냐’는 것입니다.”

*이들은 사업장 변경을 원하는 이주노동자를 게으르고 업무에 무능하며 인내심이 부족한 사람으로 봅니다.*¹⁷⁵

이에 더해 기존에 사업장을 변경한 기록이 없는 이주노동자만이 두 번째 3년 계약을 체결하고 추가로 1년 10개월까지 계약을 연장할 자격을 얻을 수 있다.¹⁷⁶

이와 같이 고용허가제는 이주노동자가 한국에서 계속 일하기 위해 고용주와 좋은 관계를 맺고 유지하게 하며, 이들이 착취적인 노동조건에 문제를 제기하거나 사업장을 변경하는 것을 매우 어렵게 만든다.

베트남 출신의 26세 여성인 VT는 고용주가 고용허가제를 악용해 자신을 착취했다는 점을 다음과 같이 설명했다.

*“사장님은 월급 전액을 다 주지 않은 잘못을 저질렀는데도 제가 고용센터에 진정을 제기했다는 사실에 화를 냈습니다. 사장님은 저에게 앞으로 3년 동안 저를 고용하고 사업장변경을 해주지 않을 것이며, 그 이후에는 한국에서 계약을 연장해주지 않을 것이라고 말했습니다.”*¹⁷⁷

베트남 출신의 25세 남성인 EN은 나중에 1년 10개월 계약을 연장하려고 했을 때가 되어서야 과거에 고용주가 자기를 다른 농장으로 보낸 것이 사업장변경으로 처리됐다는 사실을 알게 되었다. 이 사업장 변경 건은 고용센터에서 처리됐는데 절차는 한국어로 진행되었고 EN은 그 내용에 대해서 설명을 들은 적이 없었다. 그는 고용주의 이런 행동이 불러온 결과에 대해 다음과 같이 설명했다.

*“제가 한국에서 더 일할 수 있는 자격을 잃었다는 사실을 알게 되었을 때 너무 슬프고 실망스러웠지만 어디에 도움을 요청해야 할지 몰랐습니다. 사장님 잘못 때문에 저는 앞으로 7년간 더 한국에서 일할 수 있는 기회를 잃게 되었습니다. 그건 어려운 재정 상황에 빠진 우리 가족을 도울 수 있는 소중한 기회였습니다.”*¹⁷⁸

EN은 공식적으로 사업장을 변경했기 때문에 계약이 끝나면 한국을 떠나야 한다. 만약 다시 돌아오고 싶은 경우에는 6개월을 기다렸다가 다시 구직신청을 해야 하며 각종 수수료와 비용을 또 다시 지불해야 한다.

위의 상황에 대한 유일한 예외는 고용허가제법 제 25조 제 1항 제 2호에 규정된 것과 같이 사용자의 “근로조건 위반”과 “부당한 처우” 등 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경할 경우다. 그런 경우의 사업장 변경 건은 허용되는 3회의 사업장 변경 횟수에 산입되지 않는다.

하지만 이러한 절차를 현실에서 활용하기는 매우 어렵다. 성남 고용센터 관계자는 근로조건 위반이나 부당한 처우를 신고하는 모든 이주노동자가 진정 사건이 조사되는 동안 현 근무지에서 계속 일해야 한다고 설명했다.¹⁷⁹ 이는 이주노동자를 고용주로부터 보복을 당하거나 더 심하게 부당한 처우를 받을 수 있는 환경에 노출시키는 것이다. (5.3 장 “갈 곳 없이 위협을 받다” 참조) 문제를 더욱 악화시키는 것은 이 “부당한 처우”를 입증할 책임이 한국어를 유창하게 하지 못하거나 한국의 법제도를 이해하지 못할 가능성이 높은 이주노동자에게 지워진다는 점이다.

이주노동자의 책임이 아닌 사업장 변경에 있어서 입증책임을 완화하라는 국가인권위원회의 권고에 대해서 고용노동부는 고용센터가 자체 확인이나 유관기관 협조 등을 통해서 증빙자료를 확보하도록 최선을 다하겠다고 답변했다.¹⁸⁰

이주노동자가 사업장을 떠날 수 있게 된다 하더라도 살 곳이나 수입원을 찾기가 쉽지 않다. 또한 이들은 고용주에 의해 “이탈”한 것으로 출입국 당국에 신고되어 체포 및 출국될 위험을 감수하기도 한다.

서울경인이주노동자노동조합(MTU) 박진우 사무처장은 진정 사건 절차에 대한 조언 내용이 고용센터 및 담당자마다 큰 차이를 보인다는 점을 지적했다.¹⁸¹ 사실 성남 고용센터에서 받은 조언의 경우 고용허가제 업무편람에 실린 지침을 전혀 참조하고 있지 않았는데, 업무편람에는 이주노동자의 진정 사건이 1 개월 이상 소요될 경우 사건이 조사되는 동안 이주노동자들에게 취업알선을 할 수 있다고 기록되어 있다. 담당 직원은 이주노동자에게 불리한 결과가 나올 경우 출국될 수 있음(예를 들어 “이탈”로 판명될 경우)을 고지해야 한다.¹⁸²

더 나아가 2012 년 한국 정부는 국제노동기구에 노동자가 “불합리한 차별”¹⁸³의 피해자라는 것이 “객관적으로 인정”될 경우 해당자가 조사 결과를 기다리는 동안 동일한 사업장에서 계속 일하지 않아도 된다는 사실을 고지했다. 그렇지만 국제노동기구 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)는 “여전히 고용센터가 어떻게 차별 피해자를 ‘객관적으로 인정’할 것인지가 전적으로 명확하지 않다”는 견해를 표했다.¹⁸⁴

고용센터 직원들은 사업장에서 문제를 겪는 이주노동자를 지원하도록 되어 있지만 이들은 이 같은 지원을 활용하도록 권유하지 않으며, 보통은 이주노동자들에게 고용주에게 돌아가라고 조언하거나 이에 더해 고용주에게 사업장변경신청서에 서명해줄 것을 요청하라고 조언한다. (5.7 장 “효과적이지 않은 구제 매커니즘” 참조)

사실 국제앰네스티가 면담한 농업 이주노동자 중 부당한 처우나 노동권 침해 경험을 호소했던 이들 중 23 명이 도움을 요청하기 위해 관계기관을 찾았음에도 불구하고 그 중 아무도 고용허가제법 제 25 조 제 1 항 제 2 호를 활용할 수 없었다.

제 4 장에서 다룬 것처럼 국제앰네스티 조사에 따르면 노동법 및 계약 위반이 만연한 것으로 드러났으며 이는 국가인권위원회 자료를 통해서도 뒷받침된다. 하지만 정부 통계자료에 따르면 2011 년 사업장 변경을 신청했던 전체 이주노동자 중 86%는 계약해지나 미갱신을 사유로 사업장 변경을 신청했고, 1% 미만이 사업장 변경 사유로 근로계약 위반을 제시했다.¹⁸⁵ 2013 년 통계자료에는 사업장 변경을 신청했던 이주노동자 중 90%가 계약해지나 미갱신을 사유로 제시한 것으로 나타났다.¹⁸⁶

농업 분야에 종사하는 고용허가제 이주노동자 사이에 노동착취가 만연하지만 사업장 변경 사유로 노동착취가 언급되는 비율은 낮다. 이런 모순적인 통계는 노동자가 노동권 침해나 불공정 처우 문제를 공식적인 수단을 통해 처리하기가 어렵고, 일반적으로 기대할 수 있는 최선의 경우가 고용주가 사업장변경신청서에 서명을 해 다른 곳에서 직장을 구하는 것이라는 점을 드러내 준다.

이주노동자들은 사업장 변경 및 비자 연장 요건에 대한 엄격한 제한때문에 한국에서 계속 일하기 위해 고용주에 매우 종속적이 될 수 밖에 없고, 따라서 착취와 인권침해를 당할 위험성이 증가된다. 이같은 제한은 이주노동자들에게 더 큰 영향을 미치고, 이들이 내국인과 동등한 차원의 노동권을 향유하지 못하게 한다는 점에서 사실상 차별이기도 하다.

몇몇 국제기구들은 바로 이와 같은 문제에 대해 우려를 표해왔다. 일례로 2009 년 유엔 사회권위원회는 다음과 같은 견해를 밝힌 바 있다.

"...이주노동자들은 착취, 차별, 임금 미지급에 노출되었다. 위원회는 이주노동자를 노동법의 보호 대상으로 이미 인정하고 있는 고용허가제를 추가로 검토해 볼 것을 권고한다. 특히 사업장 변경 기간으로 규정된 3개월이 매우 불충분하다는 사실에 유의할 것을 권고한다."¹⁸⁷

2012년에는 인종차별철폐위원회가 다음과 같은 결론을 내리기도 했다.

"...이주노동자들은 차별, 착취 및 저임금, 임금 미지급에 노출되었다. 위원회는 한국이 이주노동자들의 최장고용기간을 4년 10개월로 제한하고 3개월 출국 후에만 한 차례 연장할 수 있도록 하고 있어, 5년간의 지속적인 체류를 요구하는 영주권 취득을 사실상 봉쇄한다는 점을 더욱 우려한다."¹⁸⁸

이와 유사하게 국제노동기구도 한국이 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111 호)¹⁸⁹을 준수하지 못했다는 견해를 반복적으로 표명했으며, 전문가 위원회(CEACR)는 2014 년 보고서에서 다음과 같이 지적했다.

"수 년 동안 본 위원회는 이주노동자들이 사업장을 변경할 수 있도록 허용하고

이들이 차별에서 효과적으로 보호되도록 보장할 적절한 유연성을 마련할 필요성이 있다는 점에 주목해왔다.⁴⁹⁰

본 사안에 대해 정부간기구들로부터 일관된 권고를 반복적으로 받아왔음에도 한국 정부는 고용허가제 운영 방식에 있어 실질적 변화를 주지 않았다. 이로써 이주노동자들은 협박, 폭력, 강제노동 등 차별이나 착취를 당하게 될 높은 위험에 처하게 되었다.

5.3. 갈 곳 없이 위협을 받다

농업 이주노동자들은 보통 사업장 내 숙소에서 생활하며 거의 대부분의 경우 고용주가 숙소를 제공한다. 이 같은 상황은 사업장 변경을 더욱 어렵게 하는 부분이다. 일반적으로 이주노동자가 착취적인 환경에 남아 있는 이유는 비록 현재 숙소의 수준이 너무나 미흡하더라도(4.6 장 “숙소와 식사” 참조) 달리 머물 곳이 없기 때문인 경우가 많다. 캄보디아 출신의 23 세 여성인 NR 은 사업장 변경 신청을 미루는 이유에 대해 다음과 같이 설명했다.

“저는 가족들에게 돈을 보내려면 직장이 필요했기 때문에 미지급 임금 문제를 고용센터에 진정하지 않고 그냥 견뎌했습니다. 또 저는 아는 사람이 없어서 일자리가 없을 경우 도움을 요청하거나 머물 수 있는 곳이 없었습니다. 제 스스로 하기엔 너무 힘든 일이었습니다.

저는 제 동료를 통해서 지구인의 정류장이라는 이주노동자 지원단체가 쉼터를 운영하고 있다는 것을 알게 되었고 가서 도움을 요청했습니다. 나중에 저는 사장님에게 저를 보내달라고 했는데 사장님은 화가 나서 제 머리를 때리고 저를 밀쳤습니다. 지금은 지구인의 정류장이 고용센터에서 사업장 변경 신청하 서류를 준비하는 데 도움을 주고 있습니다.⁴⁹¹

베트남 출신의 33 세 여성인 GT 는 새로운 직장을 구할 때 숙소를 찾아야 하는 어려움에 대해 다음과 같이 설명했다.

“직장을 구하는 중이었을 때 저는 갈 곳도 돈도 없었습니다. 사업장 변경에 가장 어려운 것이 바로 그 부분이었습니다. 좋은 일자리가 거의 없어서 새로운 일을 찾는 데는 3 개월이 걸렸습니다. 그래서 그 기간 동안 친구 집, 부산 버스터미널, 수원역, 싸구려 모텔 등에서 잠을 잤습니다. 버스터미널이나 기차역에서 잘 때는 안전문제가 걱정되었지만 돈이 없었기 때문에 선택의 여지가 없었습니다.⁴⁹²

농업 이주노동자는 특히 농한기 때 직장이나 숙소도 없이¹⁹³ 지내야 하는 위험에

처하기도 한다. 사회권규약 제 11 조에 따르면 모든 사람은 적절한 주거에 대한 권리를 가지며 여기에는 국가가 누구도 머무를 곳이 없는 상태가 되지 않도록 보장할 책무를 다하는 것이 포함된다.

54. 농업의 계절적 특성에 따른 영향

고용허가제 하의 타 부문과 달리 대부분의 농업 노동은 계절적 특성을 가진다. 따라서 작물 농장의 경우 겨울철인 11월부터 2월까지의 일거리가 거의 없다. 이주노동자들의 근로계약은 3년간 연속적으로 유효하며 계약이 유지되는 동안에는 임금, 숙소, 식사를 제공받아야 하지만(붙임 2 참조), 보통 고용주는 이주노동자들이 일하는 날에 대해서만 급여를 쳐준다. 이는 농한기에 농업 이주노동자들이 어떤 종류의 수입도 없이 실직 상태가 되는 위험에 처하게 한다.

농업 이주노동자들은 고용 분야를 변경할 수 없으므로 이들은 특히 불법파견되어 착취될 위험에 놓이게 된다. 캄보디아 출신의 28세 남성 YV는 다음과 같이 지적했다.

“강원도 지역 농장에는 비닐하우스가 없습니다. 즉 겨울철에는 일거리가 없다는 뜻이죠. 그래서 사장님은 저를 제주도에 있는 채소 농장에 다섯 달 동안 파견보냈습니다.”¹⁹⁴

강제로 불법파견되어 일하게 되는 농업 이주노동자들은 특정 노동법 규정의 적용을 배제받을 뿐 아니라 당국에 발각될 경우 체포, 구금, 강제출국될 수도 있다.



그림 10: SP와의 면담 장면 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

경기도 일산의 한 채소농장에서 일하는(2012년 3월 ~ 현재) 캄보디아 출신의 29세 남성 SP는 이 같은 어려움을 다음과 같이 설명했다.

“제 사장님은 일이 없을 때마다 월급을 공제했습니다. 12월, 1월, 2월 농한기 때가 일이 없기 때문에 가장 힘듭니다. 재배업의 계절적 특성이 제 탓은 아닌데 제가 그 값을 치뤄야 합니다. 그래서 두달에 걸쳐 저는 백만원(미화 980달러)을 받았습니다. 사장님은 노동일수 30일을 채워야지만 돈을 줬기 때문에 저는 매일 끊임없이 일거리를 기다렸습니다. 그래야 돈을 받을 수 있어서요. 불만을 표현하고 싶었지만 직장을 잃을까봐 너무 두려워서 조용히 있었습니다. 온전한 수입이 없었기 때문에 음식을 사는 것이 너무 힘들었습니다. 농장은 고립되어 있고 모든 것이 멀리 떨어져 있고 대중교통도 없어서 택시를 타야했는데 들어오는 임금이 없으니 그것도 불가능했습니다.”⁴⁹⁵

캄보디아 출신의 30세 여성 NB도 비슷한 경험을 했다.

“농한기에는 일이 적어서 하루 종일 일하지 않았습니다. 사장님은 일하지 않은 날은 월급에서 공제했습니다. 일하지 말라고 말한 것이 사장님이었음에도

*불구하고요. 예를 들어 상추 가격이 쌀 때는 사장님이 상추를 따지 말라고
말했습니다. 사장님은 일하지 않은 날마다 5만원씩(미화 49 달러)
공제했습니다.¹⁹⁶*

사회권규약 제 6 조에 따라 당사국은 일에 대한 권리를 보장하고 가용한 일자리를
파악하고 찾을 수 있도록 조력하고 지원하는 특수화된 서비스를 마련할 의무를 지고
있다.¹⁹⁷

유엔 사회권위원회는 특히 불이익을 당하고 주변화된 개인과 집단이 존엄한 삶을
영위할 수 있도록 하는 고용 접근권의 보장을 사회권규약 제 6 조에 따른 핵심의무 중
하나로 간주하고 있다.¹⁹⁸

고용허가제는 농업 분야의 계절적 특성을 적절하게 다루지 못했다. 비록 노동자가
한시적으로 다른 농장에서 일할 수 있도록 허용하는 규정(4.8 장 “파견” 참조)이
존재하지만 그 같은 규정의 존재를 아는 사람은 거의 없다. 더 나아가 고용허가제
노동자들은 계약서에 명시된 분야 외에서는 일할 수 없으며 적극적으로 구직활동을
하도록 허용되지도 않는다. (5.5 장 “사업장을 옮기도록 허락을 받아도 일자리를 찾기
어려운 사람들” 참조) 결과적으로 계절적 농업 분야에서 이러한 상황은 대체할만한
일자리를 찾는 일을 대단히 어렵게 만든다.

5.5. 사업장을 옮기도록 허락을 받아도 일자리를 찾기 어려운 사람들

2012 년 8 월 시행된 외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책¹⁹⁹에
따르면 구직 중인 이주노동자는 더 이상 구인업체 명단제공을 받지 못한다.²⁰⁰
고용노동부 고용센터는 그 대신 고용주에게 구직중인 이주노동자의 명단을 제공한다.
이주노동자들은 3 개월 안에 새로운 사업장에 채용되지 않는 경우 취업 비자가 상실돼
출국해야 한다.

이 같은 조치는 이주노동자를 고용센터가 보내주는 구인정보에만 의존하게 만들어 구직
활동을 더욱 어렵게 한다. 제공되는 구인정보도 매번 한 명의 고용주에 대한 정보에
그친다. 법정 구직 시한을 30 일 미만 남겨두고 있는 이주노동자의 경우, 고용센터는
원칙상 해당 이주노동자에게 이 기간 내에 구인 중인 고용주 5 인을 추천해주어야
한다.²⁰¹

하지만 이는 확인하기가 어려우며, 서울경인 이주노동자 박진우 사무처장에 의하면
고용센터, 분야, 연중 시기(농업의 계절적 특성 때문에)에 따라 제공되는 구인 중인
고용주 수가 매번 달라지게 된다.²⁰²

이러한 상황 역시 사회권규약에 의거해 한국 정부가 지는 의무(위에서 지적했듯이)에 부합되지 않는 부분이다. 캄보디아 출신의 28 세 여성 VK는 자신의 경험을 다음과 같이 설명했다.

“저는 고용센터가 문자메시지로 보내주는 구인정보에 의존하고 있었습니다. 것처럼 구인업체 명단을 보지 못하고 여기 앉아서 구인정보를 기다리는 것은 힘든 일이었습니다. 이 법이 빨리 바뀌었으면 합니다.”²⁰³

베트남 출신 이주노동자 N은 2012년에 두 달 동안 일자리를 찾으려고 애를 썼다. 이 기간 동안 그는 모텔과 친구 집에서 머물렀다. N은 언제 고용센터에서 구인정보가 문자로 오게 될지 몰랐기 때문에 적극적으로 일자리를 구할 수 없다는 사실에 무력감을 표현했다. 그의 한국어 능력은 제한적이었기 때문에 전화로 구인중인 고용주로부터 충분한 정보를 얻을 수 없었다. 결국 그는 각각 사업장을 방문해서 몸짓으로 근로조건을 협상해야 했다.²⁰⁴

이 같은 제도는 이주노동자가 착취적인 노동조건에서 벗어나는 일을 단념하게 만들어 많은 이들이 취업비자를 잃지 않기 위해서 제공되는 일자리가 어쩔든 간에 이를 수락하도록 강제한다. 예를 들어 캄보디아 출신의 25 세 남성 HM은 새 직장을 구하는데 시간이 충분치 않다고 느꼈다.

“할만한 일자리는 다 먼 곳에 떨어져 있었습니다. 그래서 구인 중인 고용주를 만나 일에 대한 더 자세한 정보를 알아보려고 멀리 이동해야 했습니다. 또 일을 바로 시작할 수 없었는데 전 직장 문제를 먼저 해결해야 했기 때문입니다. 거기에 한 달이 걸렸기 때문에 미등록 신분이 되기 전에 일자리를 찾는 데 겨우 2달 밖에 없었습니다.”²⁰⁵

5.6. 미등록 신분이 될 위험

고용허가제 노동자에게는 합법적 체류자격을 잃지 않고 체포, 구금, 강제퇴거 될 위험을 감수하지 않고도 사업장을 떠날 수 있는 권리가 없다. 하지만 고용주가 이주노동자를 놓아주기를 거부하는 일부 경우는 도저히 그 환경을 참지 못하고 사업장을 떠나 미등록 이주노동자가 되기도 한다. 일부는 내보내 달라고 고용주에게 뇌물을 주는 사례도 있다.

캄보디아 출신의 29 세 남성 SP는 계약한 것보다 더 오래 일하고 더 짧게 쉬어야 했다. 더구나 그는 최저임금에 못 미치는 임금을 받고 추가근무에 대한 수당을 받지 못했다. 그럼에도 불구하고 SP는 그 사업장에 남았는데 그 이유를 다음과 같이 설명했다.

“한국에서 일할 기회를 얻는 것이 어려웠기 때문에 일을 그만두느니 차라리

부당한 대우를 참고 계속 일해서 돈을 버는 편이 낫습니다. 한번은 사장님에게 나가고 싶다고 말했지만 사장님은 사업장변경신청서에 서명을 안 해줘서 저를 미등록 신분으로 만들겠다고 대답했습니다. 저는 한국에서 정규 신분으로 법적으로 최대한 가능할 때까지 일하고 싶습니다. 만약 사업장을 변경할 수 있는 진정한 자유가 있다면 저는 당장 여기를 떠날 것입니다.²⁰⁶

농업 이주노동자를 대상으로 한 면담결과 대부분의 고용주가 사업장변경을 요청받자 "이탈"로 당국에 신고하겠다는 등 협박과 보복성 행동으로 대응한 것으로 나타났다. 네팔 출신의 29 세 여성인 AT 는 고용주가 사업장변경신청서 서명을 거부하자 사업장 변경 절차를 밟기 위해 이주노동자 지원단체에 도움을 요청했다. AT 와 동료 두 명은 이 절차가 진행되는 동안에 원래 사업장 기숙사에 머물렀는데 고용주와 그의 아내가 정기적으로 찾아와 이들을 협박하기도 했다.

"사장님 아내는 오전 7시쯤 일찍 왔다가 나중에는 오후 11 시나 자정쯤에 우리 방에 와서 소리를 지릅니다. 우리는 가스, 냉장고, 컵, 접시 등 어떤 설비도 사용할 수 없었습니다. 오늘은 사장님과 그 아내가 저녁 6 시까지 나가지 않으면 우리 소지품을 갖다 버릴 것이라고 협박했습니다.

전에는 다른 동료 둘이 어려움을 더 이상 참을 수 없어서 사장님이 나가라 그랬을 때 정말 나갔습니다. 그들이 나가자마자 사장님은 출입국관리사무소에 전화해 그들이 이탈했다고 신고했습니다. 그래서 그들은 지금 미등록 신분입니다. 저는 저에게도 똑같은 일이 일어날까봐 두렵고, 그래서 지금 상황에 겁이 나고 스트레스로 지쳐 있음에도 불구하고 사업장 변경 문제가 해결될 때까지 숙소를 떠날 수 없습니다."²⁰⁷

캄보디아 출신의 35 세 여성인 NT 도 계약서와 실제 업무 간에 차이가 있었기 때문에 공식적인 절차를 통해 사업장을 이동하려고 했다.

"다섯 달이 지나고 사업장에서 상황이 개선되지 않아서 저는 사장님에게 사업장변경신청서에 서명해달라고 요구했습니다. 하지만 그는 화가 나서 일하기 싫으면 캄보디아로 돌려보내겠다고 말했습니다. 그는 경찰을 불러서 저를 잡아가게 할 것이라고 말했습니다. 그래서 저는 지구인의 정류장(이주노동자 지원단체)을 찾아 도움을 요청했습니다. 이 기간 동안 사장님이 저를 도망친 것으로 신고했고 그래서 저는 미등록 신분입니다. 저는 이런 상황을 고용센터에 전화했을 때야 알 수 있었습니다."²⁰⁸

캄보디아 출신의 21 세 여성인 SM 은 자신이 미등록 신분이 되어 체포됐던 경험을 다음과 같이 설명했다.

“일이 너무 힘들어서(휴일도 전혀 없었고 노동시간은 과도했습니다) 사장님에게 사업장변경신청서에 서명해달라고 요구했지만 거절 당했습니다. 고용센터에 진정을 제기하고 싶었지만 방법을 몰랐고 게다가 저는 한국어를 할 줄도 몰랐습니다. 캄보디아 동료 하나가 저에게 지구인의 정류장(이주노동자 지원단체)에 대해서 알려줬고 그래서 같이 여기로 왔습니다. 소지품도 농장에 두고 왔기 때문에 도망친 것이 아닌데 사장님은 당국에 우리가 도망쳤다고 신고했습니다.

제 사장님은 나중에 전화를 걸어 소지품을 챙겨 가라고 말했습니다. 그래서 우리는 지구인의 정류장 대표님과 목사님과 함께 거기로 갔습니다. 거기에 도착했을 때는 사장님이 부른 출입국관리사무소 직원 몇 명이 대기하고 있었습니다. 또 거기에는 사장님의 마을 친구들도 와 있었습니다. 우리가 소지품을 챙기러 안에 들어갔을 때 지구인의 정류장 대표님이 출입국 직원들에게 우리 진정 절차가 고용센터에서 진행 중이기 때문에 우리를 체포할 수 없다고 말해줬습니다. 출입국 직원들은 처음에 이를 받아들였지만 사장님과 친구들이 불평하면서 전화를 걸자 마음을 바꿔서 우리에게 수갑을 채우고 체포했습니다. 그들은 우리를 광주 출입국관리사무소에 데려가 구금시켰습니다. (지구인의 정류장) 대표님이 우리 대신 개입을 해줘서 우리는 이틀 만에 풀려날 수 있었습니다.²⁰⁹

국제엠네스티 면담을 실시했던 이주노동자 중 7명은 국제엠네스티에 고용주가 사업장변경신청서에 서명하는 조건으로 뇌물을 요구했거나 받았다고 밝혔다. 네팔 출신의 29세 여성 AT의 경우가 바로 그런 사례에 해당된다.

“2014년 3월에 저는 일을 더 시키고 연장근무 수당을 주지 않으려고 하는 사장님을 상대로 진정을 제기하려고 평택의 고용센터를 찾았습니다. 사장님은 월급에서 5만원(미화 49달러)을 공제했는데 그 이유도 설명하지 않았습니다. 사장님과 그의 아내에게 저를 보내달라고 요청했지만 거절당했습니다. 사장님의 아내는 떠나고 싶으면 백만 원(미화 980달러)을 내야 한다고 말했습니다. 저에겐 그런 돈이 없습니다. 전에는 캄보디아인 동료 하나가 백만 원(미화 980달러)을, 다른 캄보디아인 둘이 각각 60만원씩(미화 590달러)을 내고 사업장변경신청서에 서명을 받은 적이 있습니다.²¹⁰

캄보디아 출신의 30세 여성인 NB는 사업장변경신청서를 대가로 뇌물 주기를 거부했다.

“제 남자 동료는 석 달 동안 평소 받는 1,177,460 원(미화 1,158달러)보다 적은 월급인 70,80만원(미화 690~790달러)을 받은 후에 나가게 되었습니다. 사실상 꺾인만큼의 돈을 사장님이 챙긴 것입니다. 여자 동료 하나는 사장님에게 세 달

동안 매월 31 만원(미화 305 달러)을 주고 난 뒤에 나갈 수 있었습니다. 2014 년 2 월에 사장님에게 사업장변경신청서에 서명해달라고 다섯 번이나 요구했지만 사장님은 이를 거부했습니다. 사장님은 나가서 하고 싶은 대로 하라고 말했지만 서명은 해주지 않았습니다. 나중에 그는 4 백만 원(미화 3,930 달러)을 주면 저를 보내주겠다고 말했습니다. 그리고는 나중에 다른 여성 동료에게는 2 백만 원(미화 1,970 달러)을 주면 보내주겠다고 말을 했습니다. 사장님은 금액이 다 다른 이유가 자기가 생활비로 이미 지출한 금액에 차이가 있기 때문이라고 말해줬습니다. 저는 돈을 줄 생각이 전혀 없습니다.²¹¹

베트남 출신의 38 세 남성인 NV 는 2012 년 6 월에 마산 고용센터를 찾아가 사업장 변경을 신청했다. 계약서에 명시된 것보다 더 오래 일해야 했고 자주 농약에 노출된 것 때문에 건강 문제가 있었기 때문이었다.

“담당 직원은 저를 도와줄 수 없다며 제가 사장님에게 가서 직접 협상해야 한다고 말했습니다. 저는 농장으로 돌아와서 사장님에게 저를 보내달라고 요구했습니다. 그는 처음에 동의했다가 나중에 마음을 바꿨습니다. 저는 이주노동자 상담전화로 전화를 걸었는데 그 상담원은 저에게 사장님이 이 같은 상황을 핑계삼아 출입국 당국에 이탈한 것으로 신고해 저를 미등록 신분으로 만들 수 있다며 계속 일하라고 조언해줬습니다. 사장님은 가고 싶으면 1 백 50 만원(미화 1,475 달러)을 내야 한다고 말했고, 저는 전에 나갔던 베트남 동료가 냈던 금액인 백만 원(미화 980 달러)까지 액수를 깎았습니다. 사장님은 그 돈을 받고 사업장변경신청서에 서명을 해줬고, 저는 떠났습니다. 저는 보내달라고 싸우고 애원하는 것에 진절머리가 났기 때문에 이런 조건에 합의한 것입니다.”²¹²

캄보디아 출신의 28 세 여성인 VK 는 계약서에 월 근로시간이 226 시간이라고 기록되어있지만 보통 월 300 ~ 346 시간을 일했다. 고용주가 추가근무에 대해 수당을 주지 않겠다고 하자 VK 는 떠날 결심을 하게 됐다.

“저는 결국 나가기 위해서 사장님이 사업장변경신청서에 서명을 해주면 거의 5 백 만원(미화 4,920 달러)에 달하는 미지불 임금에 대해서 노동청에 제소하지 않겠다고 합의했습니다.”

고용주는 이러한 조건에 합의했지만 VK 는 빠른 절차 진행을 위해 이번 건을 사업장 변경 횡수에 포함시키는 데에도 합의했다. 면담 당시 VK 는 고용센터에서 보내주는 구인정보를 기다리는 중이었다.²¹³

이와 유사하게 국가인권위원회 보고서에는 응답자 중 6%가 사업장변경을 허락해 주는 조건으로 고용주로부터 돈을 요구받았다고 기록하고 있다.²¹⁴

국제엠네스티가 면담한 이주노동자 28명 중 총 20명이 착취적 노동조건에서 탈출하기 위해 미등록 신분이 되었다. 일례로 캄보디아 출신의 28세 남성 YV의 경우는 제주도의 농장으로 불법파견된 적이 있다. 그는 자신이 미등록 신분이 된 까닭을 다음과 같이 설명했다.

“저는 계약보다 긴 노동시간에 (비가와서 어차피 일을 할 수 없는 날이 아닌 이상) 정해진 휴일도 없는 등 일이 너무 힘들어서 사업장을 변경하고 싶었습니다. 또 사장님이 제주도로 저를 불법파견 보낸 것도 마음에 들지 않았습니다. 거기 일은 무거운 짐 드는 일로 진이 빠지는 일이었습니다. 그래서 2013년 5월에 흥천 고용센터에 전화했는데 거기서 도와주겠다고 말을 했습니다. 기다려도 그쪽에서 회신을 주지 않아서 한 주 뒤에 다시 전화했더니 7월 초까지 기다리라는 말을 들었습니다. 나중에 다시 전화가 와서는 10월까지 기다려야 한다고 말을 했습니다. 제 생각에는 사장님이 고용센터와 이야기를 해서 절차를 지연시키킨 것 같은데 고용센터는 제 상황도 고려를 했어야 했습니다. 더 이상 고용센터에 의존할 수 없어서 도망치는 것 밖에는 선택의 여지가 없었습니다. 가족들에게 보낼 돈이 없기 때문에 불안합니다. 부모님, 누나, 형, 여동생이 제가 보내는 돈에 의존하고 있습니다.”²¹⁵

캄보디아 출신의 23세 여성 MH도 자신의 상황을 다음과 같이 설명했다.

“저는 고용센터에 전화를 걸어 2013년 1월과 2월에 최저임금을 받지 못했다고 진정을 제기했습니다. 저는 1,035,080 원(미화 1,018 달러) 대신 새로 적용된 최저임금인 1,098,360 원(미화 1,080 달러)을 받았어야 했습니다. 하지만 고용센터에서는 돈을 받는 데 도움을 주지 않았고 그래서 저는 포기해버렸습니다. 사장님이 저에게 추파를 던지는 것이 심해졌을 때는 고용센터가 상황을 해결해 줄 수 있을 것이라 생각이 되지 않아서 사장님에게 사업장변경신청서에 서명을 해달라고 부탁했습니다. 하지만 그는 계약이 3년으로 되어 있다며 전체 기간을 지켜야 한다는 말로 서명을 거부했습니다. 도망치기로 결심하게 된 것이 바로 그때였습니다.”²¹⁶

전라북도 정읍의 돼지 농장에서 일하는(2011년 8월 ~ 현재) 베트남 출신의 24세 남성 AN은 자신이 미등록 신분이 된 것의 영향을 다음과 같이 강조했다.

“저는 매우 화가 나고 절망스러워서 베트남에 돌아가고 싶었습니다. 미등록 이주노동자의 삶이 너무 위태롭기 때문입니다. 저는 경찰이나 출입국 직원이 거리에서 저를 체포할까봐 항상 두렵습니다.”²¹⁷

5.7. 효과적이지 않은 구제 매커니즘

고용노동부는 전국에 고용센터와 노동(지)청을 두고 있고 이 기관들의 임무에는 이주노동자의 사업장 이동 신청을 지원하고 기타 업무 관련 문제를 해결하는 일이 포함되어 있다. 고용센터는 모든 종류의 사업장 변경을 포함해 이주노동자 고용허가 및 고용허가제 하 근로계약을 관리할 책임을 진다. 고용센터는 보통 이주노동자의 업무 관련 진정의 제 1 차 접수처가 된다. 하지만 조사를 요하는 모든 진정 사건의 경우는 노동(지)청으로 가야 한다.²¹⁸

노동(지)청은 근로감독 및 근로기준법의 적용 및 사업장 내 보건 및 보건 및 산업안전 보장의 책임을 진다.²¹⁹ 따라서 이주노동자는 사업장 이동을 요청하거나 업무 관련 문제를 해결하려면 고용센터에 가야하고 진정을 제기(예를 들어 고용주를 상대로 미지불 임금 문제를 제기 할 경우)하려면 노동(지)청으로 가야한다. 이러한 절차에 대한 정보 등은 이주노동자 입국 후에 진행되는 오리엔테이션 연수 기간에 제공되어야 한다.



그림 11: TH와의 면담장면 (출처: 국제엠네스티/로버트 고든)

이외에 이주노동자와 고용주 모두를 위해 외국인력지원센터가 설립되어 있기도 하다. 외국인력지원센터는 이주노동자가 원활하게 국내생활 및 업무에 적응하도록 지원하며, 또 이주노동자가 언어소통 및 문화적 차이와 관련해 공통적으로 겪게 되는 문제들에 대해 고충상담, 한국어·생활법률·문화교육 등을 제공한다.²²⁰

한국 정부는 고용노동부가 “통역자를 제공하고 고용센터 60 개소, 외국인력지원센터

34 개소, 콜센터 1 개소를 설치해 불만제기 및 노동법 사안에 대해 상담 및 지원을 제공한다.”²²¹고 밝히고 있다. 하지만 본 보고서에 제시된 증거들은 한국 정부가 이주노동자 보호를 위해 도입한 구제 매커니즘이 효과적으로 기능하고 있지 않다는 점을 드러내 준다.

국제엠네스티가 면담한 이주노동자 28 명 중 23 명은 다양한 지역(익산, 목포, 담양, 평택, 서산 등)에서 정부가 운영하는 고용센터와 노동(지)청에 도움을 요청했지만 그 중 아무도 업무 관련 문제에 대한 구제책을 찾는 데 관계기관 담당자로부터 적절한 지원을 받지 못했다. 대부분의 경우 이주노동자는 진정절차를 진행시키지 않도록 적극적으로 권유 받거나 자신의 권리를 보호받으려거나 주장하지 못하게 설득 당했다. 이 같은 측면은 2014 년 1 월부터 6 월 사이 전 분야에 걸쳐 고용허가제 이주노동자들이 제기한 진정 건수가 단 1,490 건이라는 고용노동부 통계자료에 잘 드러나 있다.²²²

2013 년 외국인근로자 권익보호협회는 고용노동부에 진정절차를 개선시키고 상담원을 채용해 어려움에 처한 이주노동자를 도와 자문 및 정보를 제공하도록 할 것을 권고했다. 이에 고용노동부는 인력부족 및 전화상담 및 방문자 대응 업무 처리상의 어려움으로 이 같은 권고를 따르기 어렵지만 장기적 관점에서 이를 고려해보겠다고 응답했다.²²³

이주노동자는 언어장벽, 국내법에 익숙하지 못하다는 점, 적합한 통역사 부족 및/또는 고용센터 직원이 별 도움이 되지 않는다(다음 장 참조)는 점 등의 이유로 내국인 노동자에 비해 구제책에 대한 접근성이 떨어진다. 국제엠네스티는 농업 이주노동자들의 경우 공정하고 효과적인 분쟁 해결 장치에 대한 접근성이 떨어진다는 점이 근로계약 위반을 근거로 사업장변경을 신청한 이주노동자가 단 0.13%에 불과한 이유 중 하나라고 보고 있다.²²⁴

2014 년 8 월, 대한민국 국회의 장하나 의원은 정부를 상대로 고용허가제 하 농업 노동자에 대한 부당해고, 임금 미지불, 연차휴가 미부여, 파견근로 혐의로 수사, 고소 및/또는 기소된 고용주의 수에 대한 자료제출을 요구했지만 답변을 받지 못했다. 국제엠네스티가 면담한 28 명의 경우 아무도 고용주가 이 같은 행위로 처벌 받은 사례가 없었다.

효과적이지 않은 고용센터를 통한 구제 절차

국제엠네스티의 2009 년 보고서²²⁵는 고용센터 직원들이 자신의 책임을 적절히 수행하지 못했다는 점을 기록한 바 있다. 이와 유사하게 본 보고서 작성을 위해 면담했던 농업 이주노동자, 이주노동자 지원단체 및 노동조합 관계자들은 사업장 변경 등 업무 관련 문제에 대한 적절한 구제책에 접근하는 데 있어 가장 큰 장애물로 고용센터 직원을 꼽았다.

농업 이주노동자 대상 면담 결과에 따르면 고용센터 직원은 종종 이주노동자가 겪고 있는 문제를 이해하는 데 시간을 투자할 의지를 보이지 않거나 큰 도움이 되지 않는 것으로 드러났다. 피면담자 다수는 고용센터 직원이 이내 고용주의 편을 들거나 공식적인 조치를 취하지 못하도록 이주노동자를 설득한다고 진술했다.

베트남 출신의 26 세 여성 VT 는 계약에 비해 더 오래 일했지만 추가 근무 분에 대해 수당을 받지 못했고 두 달 동안은 전혀 급여를 받지 못했다. VT 는 농약 살포와 여름철 비닐하우스 내의 강한 열기 때문에 만성적인 두통을 앓고 있다고 말했다. 더구나 고용주는 겨울철 동안 숙소에 난방이나 온수를 제공하지 않았다.

"2013 년 8 월에 미지불 임금과 근로조건에 대해 진정을 제기하고 사업장 변경을 신청하려 익산 고용센터를 찾았습니다. 하지만 담당 직원은 문제를 해결해주는 대신 그저 도와줄 수 없고 제가 나가고 싶어하는 이유가 사업장 변경 절차를 진행할 유효한 사유가 되지 않는다고만 말했습니다. 고용센터 직원들은 저에게 사장님의 동의 없이 사업장을 변경할 수 없다고 말을 했습니다."

2013 년 7 월, VT 는 고용주가 계속 임금을 지급하지 않고 사업장변경신청서에 서명해주지 않자 도망을 쳤다.

"제 생각에 사장님의 동의를 받아야만 이주노동자가 사업장을 변경할 수 있다는 것은 매우 부당합니다. 우리의 의사는 이 제도에 의해 완전히 억눌려져 있습니다. 그 정도가 너무 심해 우리는 직장도 자유롭게 선택할 수 없습니다."²²⁶

캄보디아 출신의 24 세 남성인 CO 는 경기도 인천에 소재한 채소 농장에서 일을 했으며(2012 년 3 월 ~ 2013 년 4 월) 다른 농장 4 곳으로 불법 파견됐던 적도 있다. 그는 산업재해를 당했는데 고용주가 치료비를 전액 지불하기를 했지만 나중에 고용주는 CO 로부터 치료비 일부를 되돌려 받으려고 시도했다. CO 에 따르면 고용센터 직원들은 그를 도와주지 않았고 심지어 그가 이주노동자 지원단체에 도움을 요청하면 체류자격을 박탈시킬 것이라고 협박하기도 했다.

"사장님은 저와 제 동료들 치료비를 1/3 씩 부담하겠다는 문서에 서명하게 만들려고 했습니다. (사장님은 제 동료가 제 주의를 분산시켰기 때문에 사고에 대한 책임 있다고 생각했습니다.) 사장님은 그 문서에 서명하지 않으면 급여를 주지 않겠다고 말했습니다. 우리는 거부했고 그래서 3, 4 월 월급을 받지 못했습니다. 사장님은 일거리도 주지 않았습니다. 진정을 제기하려고 인천 고용센터를 찾았는데 담당 직원은 그게 우리 잘못이었기 때문에 우리끼리 해결할 필요가 있다고 말했습니다. 그 직원은 우리가 어렵게 한국에 왔기 때문에 우리에게 가장 좋은 것은 남아서 일을 하는 것이라고 말해줬습니다. 그 직원은

우리에게 사장님에게 돌아가서 계속 일을 하라고 말해줬습니다. 우리가 불법파견 문제를 제기하자 그 직원은 사장님에게 전화를 걸었습니다. 사장님은 당연히 모든 농장이 자기 소유라는 거짓말을 했고 직원은 이를 확인하거나 조사해 보지도 않고 이를 받아들였습니다.

아무것도 변한 것이 없어서 우리는 다시 고용센터를 찾았습니다. 그때 그 직원은 우호적인 태도가 아니었고 우리에게 이미 조언을 해줬는데 왜 또 왔냐고 물었습니다. 그 직원은 미등록 신분이 되기 싫으면 돌아가서 사장님에게 사과하고 그냥 원래 일을 하라고 말했습니다. 우리는 이를 거부하고 고용센터가 반드시 우리를 도와줘야 한다고 그렇지 않으면 이주노동자 지원단체에 도움을 청하겠다고 말했습니다. 그 직원은 우리가 이주노동자 지원단체를 찾아가면 미등록 신분이 될 것이라고 경고했습니다.²²⁷

캄보디아 출신의 25세 남성 HM은 두 가지 문제에 대해 진정을 제기하려고 목표의 고용센터를 찾아가다.

“제 근로시간은 계약서에 비해 매일 두 시간이 길었습니다. 게다가 저는 거의 300개의 밭에서 70, 80명 정도의 다른 고용주 밑에서 일했습니다. 진정을 제기하려고 고용센터를 찾아가았을 때 담당 직원은 그저 파견이 불법이라는 점을 확인해주고 사장님에게 그렇게 말하라고만 말했습니다. 사장님에게 그렇게 말을 했더니 사장님은 괜찮다고 말했습니다. 고용센터는 아무런 조치도 취하지 않았고 그래서 아무것도 변한 것이 없었습니다.

관리자와 관리자의 동생이 저를 때렸을 때 저는 다시 고용센터를 찾아가서 제 동료가 핸드폰에 녹화한 구타 증거를 제시했습니다. 직원은 제가 배추를 잘못 뜯기 때문에 그게 제 잘못이라고 말했습니다. 그 직원은 빨리 돌아가서 ‘사장님’에게 사과하라고 말했습니다. (저는 저를 때린 사람이 사장님이 아니라 관리자였다는 사실을 나중에야 알 수 있었습니다. 사장님은 한번도 만나본 적이 없습니다.) 저는 이를 받아들일 수 없었고 그래서 이주노동자 지원단체를 찾았고 그 단체에서 제 관리자를 통해 진짜 사장님에게 연락을 했습니다. 사장님은 녹화 자료에 대한 말을 듣고는 자료를 파기하면 사업장변경신청서에 서명하겠다고 했습니다.”

HM은 마지못해 동의했다. 그는 “계속 가족을 부양하려면 빨리 일을 다시 해야 할 필요가 절실했습니다.”라고 설명했다.²²⁸

2012년 6월, 베트남 출신의 27세 여성 TH는 고용주로부터 사업장변경신청서 서명을 거부당하고 담양 고용센터를 찾아가 사업장 변경을 신청하려 했다. TH의 설명은 사업장

변경이 얼마나 어렵고 오래 걸리는 일인지를 잘 보여준다.

“담당 직원은 일터로 돌아가 사장님과 협의해보라고 말했고 저는 그렇게 했습니다. 하지만 사장님은 화가 나서 저에게 떠나라고 말했습니다. 절망스러운 마음에 저는 덜익은 딸기를 조금 잡아왔습니다. 그랬더니 사장님은 제 목을 잡아서 저를 벽돌로 된 벽으로 밀쳐냈습니다. 고용센터에 진정을 제기했더니 담당 직원은 그저 사장님이 그렇게 행동한 것은 화가 났기 때문이라고 말했습니다. 그 직원은 돌아가서 상냥하게 말해보라고 조언했습니다. 그렇지만 다음 날 사장님은 저를 잡고 따라와 짐을 챙기라고 말했습니다. 그는 쇠막대기를 들고 ‘살고싶냐’고 위협했습니다. 저는 경찰에 신고했고 경찰이 통역사와 함께 와서 저를 이주노동자 센터에 데려다 줬습니다. 경찰의 중재를 통해 저는 다시 일터로 돌아가라는 권유를 받았습니다.

2013년 11월에 저는 저를 보내주지 않는 사장님에 대한 항의 표시로 하루 동안 일을 하지 않았습니다. 나중에 일하러 돌아왔더니 사장님과 사장님의 어머니가 저에게 욕을 하며 나타나 농장을 떠나라고 말했습니다. 저는 그렇게 되면 제가 미등록 이주노동자가 되기 때문에 그럴 수 없다고 말했습니다. 사장님의 어머니가 제 모자를 잡아서 끌어 내리고 저를 때리고 밀쳤습니다. 그리곤 제가 앉아 있던 의자를 들고 그걸로 저를 때리려고도 했습니다. 저는 넘어지면서 허리를 다쳤습니다. 저는 이주민 센터 통역사에 전화했고 그 통역사가 경찰을 불러줬습니다. 경찰이 와서 저를 경찰서로 데려갔습니다. 저는 병원에 가서 (허리 부상에 대한) 진단서를 받아서 경찰에 고소했습니다.”

같은 달, TH의 고용주는 고용센터에서 TH에게 자기 어머니에 대한 경찰 고소를 취하해야지만 사업장변경신청서에 서명하겠다고 했고 TH는 그렇게 했다. 하지만 TH는 딸기철이 끝나는 2014년 6월까지 같은 고용주 밑에서 일을 해야 했다.²²⁹

베트남 출신의 40세 여성 RH는 상추를 따는 일 때문에 허리와 다리에 만성적 통증이 생겼다.

“2013년 초에 저는 병원을 찾았고 의사는 제 건강에 해가 되니 그런 종류의 일은 그만하라고 조언했습니다. 약 두 달 동안 매주 치료를 받으러 다녔습니다.

2013년 5월에 저는 사업장 변경 신청을 하러 평택 고용센터에 갔습니다. 허리와 다리 통증에 대해 설명하고 상추 따는 일이 건강에 악영향을 미친다고 설명했습니다. 저는 진단서를 제출하고 의사가 제게 해줬던 조언을 담당 직원에게 말해줬습니다. 그럼에도 불구하고 고용센터 직원은 도와 줄 수 없다며 농장으로 돌아가 사장님에게 사업장변경신청서를 받도록 협상을 해보라고 말해줬습니다.”

RH의 고용주가 사업장변경신청서 서명을 거부하자 RH는 다시 고용센터를 찾았고 비슷한 말을 들었다. 그리고 난 뒤 RH는 문제를 스스로 해결해야겠다고 결심했다.

“2013년 6월에는 진정서 작성을 도와준 통역사 친구와 함께 다시 고용센터를 찾아가 진정서와 함께 사장님이 사업장 변경에 동의해주는 조건으로 2백만원(미화 1,970달러)을 요구하는 내용이 담긴 녹음파일을 제출했습니다. (도움이 안되는 그 고용센터 직원 때문이 아니라) 그 녹음파일 덕분에 저는 일주일 뒤에 사업장을 변경할 수 있었습니다. 제 잘못이 아니었음에도 불구하고 이번 사업장 변경 건이 총 횡수에 (허용된 3회의 사업장 변경 가능 횡수) 포함되었습니다.”²³⁰



그림 12: RH와의 면담 장면 (출처: 국제앰네스티/로버트 고든)

고용센터에 도움을 요청했던 경험이 있는 피면담자 19명 전원은 고용센터에서 충분한 지원을 받지 못하거나 돌아가 고용주와 협상하라는 말을 들었다고 진술했다.

고용센터에서는 항상 통역서비스를 활용할 수 있어야 하고, 현장에 통역사가 없다면 전화서비스를 통해서라도 지원이 되어야 하지만²³¹ 현실적으로는 통역 서비스가 항상 제공되지는 않는다. 피면담자들은 고용주 등과 고용센터에서 이루어지는 중요한 논의와 협상이 통역 없이 한국어로만 진행되었다는 점을 빈번하게 언급했다.

이는 구제 매커니즘 접근성에 있어 가장 큰 장애물일 뿐 아니라 이주노동자를 추가적

착취 위험에 놓이게 하는 것이다. 일례로 베트남 출신의 25 세 남성 EN 의 고용주는 EN 몰래 공식 절차상 사업장 변경을 진행해 EN 이 비자 연장 신청을 할 수 없게 만들었다.

“2011 년 3 월에 사장님이 저를 서산 고용센터에 데려간 일이 기억나는데 저는 한국어를 이해하지 못했기 때문에 무슨 일이 진행되는지 몰랐습니다. 아무도 설명해주지 않았고 통역도 제공되지 않았습니다. 사장님은 그저 문서에 서명하라고 했고 문서는 한글로만 쓰여 있어서 그게 무엇인지 알 수 없었습니다. 그리고 나서 사장님은 그 문서를 고용센터 직원에게 줬습니다.”²³²

이주노동자가 구제 매커니즘에 접근하는 데 있어 겪는 또 다른 문제는 고용센터가 주말에 업무를 하지 않는다는 점이다. 농업 이주노동자 대부분이 주 6, 7 일을 일하기 때문에 평일에 휴가를 내려면 고용주의 허가를 받아야 한다. 피면담자들은 의심을 불러일으키지 않고 휴가를 내기 어렵다고 설명했다. 다른 이들은 평일에 휴가를 내려고 주말 휴일에 일을 했다고 말했다.

국제엠네스티가 고용노동부와 가진 면담에서 관계자는 고용센터 직원은 공무원이기에 주말에 일하는 것을 기대할 수 없다고 밝혔다.²³³ 경기도 성남 고용센터 직원은 평일에 국한된 업무 시간이 구제 매커니즘 접근을 어렵게 한다는 점을 인정한 반면, 전라북도 익산 고용센터 직원은 자신에게 업무시간이 공정한지 여부에 대해 의문을 제기할 의무가 없으며 자신의 의무는 법을 시행하는 것이라고 말했다.²³⁴

효과적이지 않은 노동(지)청을 통한 구제 절차

피면담자들은 노동(지)청에 진정을 제기하려 할 때도 비슷한 문제를 겪었다. 베트남 출신의 26 세 여성인 VT 는 접수한 진정 사건이 만족스럽게 해결되지 않았다고 느낀 피면담자 8 명 중 하나였다.

“저는 임금미지급 건으로 고용주를 상대로 진정을 제기하려 익산 노동지청에 갔습니다. 조사를 하는 동안 담당 직원은 몇 번이나 사장님이 저에게 특정 날짜까지 돈을 줄 것이라고 말했지만 결코 그런 일은 없었습니다. 나중에 담당 직원은 미지급 임금을 기록하고 나서는 이주노동자 지원단체를 찾아가서 법률 지원을 받고 배상을 받으라고 조언했습니다.”²³⁵

진정이 지방노동위원회로 접수 되는 경우라 하더라도 보통 문제가 해결되기까지는 2, 3 개월이 걸린다. 사건이 해결되지 않은 경우에는 사건이 재심을 위해 중앙노동위원회로 넘어가게 된다. 여기에 보통 2, 3 달이 추가적으로 소요된다.²³⁶ 이 기간 동안 이주노동자는 계속 원 고용주 밑에서 일하거나, 어떠한 수입이나 직장도 없이 지내거나 둘 중 하나의 상황에 놓이게 된다. 때문에 많은 경우에 이주노동자들은 그냥 다른

직장을 찾는 편이 더 쉽다. 특히 복직되더라도 적대적이고 고된 업무환경으로 돌아가야 한다는 점에서 볼 때 더욱 그렇다.

더구나 노동(지)청이 근로기준법의 제대로 된 적용을 담보하기 위해 근로감독을 실시해야 한다는 점에도 불구하고, 2012년 유엔 인종차별철폐위원회는 다음과 같은 내용의 정보를 입수했다고 밝혔다.

*"...사업장에서의 근로감독이 노동환경 확인보다는 미등록 이주노동자 색출을 목적으로 하고 있고, 단속이 강화되어 강제추방건수가 증가했다."*²³⁷

정부 보고에 따르면 2011년 "외국인근로자" 고용 사업장 2,241 곳에 대한 근로감독 결과 7,994 건의 위반사항이 확인되었고 그 중 약 1/4(22%)은 임금 및 근로조건 관련 위반사항이었음이 드러났다. 다수 위반사항이 확인되었고 근로기준법을 온전히 시행하라는 국제노동기구 전문가위원회의 요청에도 불구하고 벌금이 부과된 사례는 단 74 건에 불과했으며 기소된 사례는 단 6 건에 그쳤다. 이는 이주노동자 고용과 관련해 법을 위반한 사용자 중 어떤 형태로든 제재를 받은 사용자가 단 1%에 불과하다는 것을 의미한다.²³⁸

유엔 사회권위원회는 "근로권 위반의 피해자인 개인 또는 집단은 국내 차원에서의 사법적 또는 기타의 적절한 구제수단에 대해 접근할 수 있어야 한다. (...) 모든 근로권 위반 피해자는 적절한 배상에 대한 권리가 있으며, 배상은 원상회복, 금전배상, 손해보전 또는 재발 방지의 보장의 형태를 취할 수 있다."라고 명확히 밝힌 바 있다.²³⁹

2014년 8월, 대한민국 국회의 장하나 의원은 고용노동부를 상대로 고용허가제 이주노동자를 고용하는 농업 분야²⁴⁰ 사업장을 대상으로 한 근로감독 실시 횟수, 위반건수, 구제 조치 관련 자료제출을 요구했다. 이에 고용노동부는 근로감독이 분야별로 진행되지 않는다는 농업 분야에 한정된 기록은 보유하고 있지 않다고 답변했다. 하지만 고용노동부는 2014년 상반기 실시한 근로감독 중 40%가 농업 분야 사업장을 대상으로 한 것이라는 점을 밝혔다.²⁴¹

한국이주인권센터 김기돈 사무국장은 농업 이주노동자가 겪는 문제를 해결하는 데 근로감독이 효과적이지 않다고 설명했다.

*"제가 아는 한 근로감독은 사업장에 전혀 중대한 개선을 이끌어 내지 못했습니다. 농업 이주노동자들은 계속 보건 및 안전 문제를 가지고 우리를 찾습니다. 확실히 뭔가 제대로 작동되지 않고 있다는 것이죠."*²⁴²

국제엠네스티가 실시한 면담 결과에서 사업장 변경, 사법적 구제책 접근, 문제 해결 등 이주노동자 지원 임무를 맡고 있는 정부 공무원들이 이런 역할을 제대로 수행하고 있지

못하고 있다는 점이 드러났다는 점을 감안할 때, 한국 정부가 “서울경인이주노동자노동조합의 법적 지위를 부여하도록 한 고등법원의 결정을 지지”하라는 유엔 사회권위원회의 오랜 권고를 따르기 위해 즉각적 조치를 취하는 것은 더욱 시급한 일일 것이다.²⁴³

5.8. 결사의 자유

대한민국 헌법 제 33 조 제 1 항은 “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하고 있다. 이와 유사하게 노동조합및노동관계조정법(이하 “노동조합법”) 제 5 조는 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.”라고 기술하고 있다.²⁴⁴

인종차별철폐협약 제 5 조(e)(ii), 자유권규약 제 21 조 제 1 항²⁴⁵, 사회권규약 제 8 조, 또 노동조합 대표에 대한 모든 사해행위로부터 효과적인 보호를 보장하는 노동조합 대표 근로자 대표에 관한 협약(국제노동기구 협약 제 135 호)²⁴⁶도 결사의 자유 및 단체교섭에 대한 권리를 규정하고 있다.

특히 책무성 보장과 관련해 유엔 사회권위원회는 일에 대한 권리를 보장할 의무의 일환으로 당사국이 “일에 대한 권리의 실현을 위하여 혜택받지 못한 개인과 집단 및 주변화된 개인과 집단을 조력하는 인권 옹호자, 특히 노동조합과 같은 시민사회의 기타 구성원의 행위를 존중하고 보호하여야 한다.”고 강조했다.²⁴⁷

이 같은 의무에도 불구하고 한국에서 이주노동자, 특히 미등록 신분의 이주노동자에게 있어 노동조합을 결성하고 가입할 자유는 먼 곳의 이야기다. 그 같은 점을 더욱 자명하게 드러내주는 사건은 서울경기인천 이주노동자 노동조합(이하 “이주노조”) 지도부에 대한 지속적 탄압이라 할 수 있을 것이다.

이주노조는 2005년 4월에 체류 자격에 관계없이 모든 노동자들을 위해 결성되었다. 국제노동기구가 결사의 자유, 단체교섭, 고용상의 비차별 및 강제노동 금지와 같은 기본권이 “체류자격에 관계 없이 모든 이주노동자에게 적용된다.”²⁴⁸고 명확히 밝혔음에도 불구하고, 2005년 6월 고용노동부(당시 노동부)는 미등록 이주노동자는 국내법에 의거 내국인 노동자에게 보장되는 결사의 자유와 같은 동등한 법적 보호를 받을 권리를 가지지 않는다고 이주노조의 노동조합 설립신고를 반려했다.

2007년 2월, 서울고등법원은 대한민국 헌법 및 노동조합법이 미등록 이주노동자를 포함해 노동자로서 고용 관계에 있는 모든 이의 결사의 자유를 보호한다고 결정하며 이주노조의 손을 들어줬다.²⁴⁹ 고용노동부(당시 노동부)는 이 같은 결정에 대해 대법원에 항고했는데 7년이 지난 2014년 9월 현재까지도 대법원은 판결을 내리지 않고 있다.

현재 본 사건은 대법원에 계류 중인 행정소송 사건 중 최장기 계류 사건으로 남아 있다.

이주노조가 설립된 2005년 이래로 출입국 당국은 이주노조 지도부 6명을 체포했고 이중 다섯은 강제적, 자의적으로 강제퇴거되었다. 이주노조 역대 위원장들은 이주노동자의 사업장 변경 자유에 대한 제약, 자의적 체포, 집단 추방, 과도한 무력사용 등의 결과를 불러온 출입국 단속 문제에 대해 지속적으로 목소리를 높여 왔다. 국제노동기구 결사의 자유 위원회는 “여타 이주노조 임원 등을 비롯해 이주노조 위원장들은 다년간 한국에 있었음에도 불구하고 노동조합 임원 선출 직후 조직적으로 체포되었다.”라고 지적하기도 했다.²⁵⁰

국제앰네스티는 이주노조 지도부를 상대로 취해진 조치는 한국 정부가 이주노조의 적법한 활동을 탄압하고 이주노동자들이 결사의 자유에 대한 권리를 자유롭게 행사하지 못하게 하려는 시도라고 보고 있다. 노조 가입으로 고용주나 정부에 의해 보복조치를 당하게 되는 상황에서 이주노동자들이 이주노조에 가입하거나 상담을 받을 가능성은 별로 없다. 이렇게 되면 이주노동자들이 사업장에서 자신의 권리를 보호하는 데 필요한 자문 및 대변기구에 접근하는 것이 어려워지게 된다.

2012년에 인종차별철폐위원회는 다음에 대해 중대한 우려를 표명한 바 있다.

“이주노동자, 특히 미등록 신분이 된 이주노동자가 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 향유할 수 없고 일부 노동조합 임원이 한국에서 추방되었다는 정보에...”²⁵¹

2013년 11월, 인종차별철폐위원회 최종견해에 대한 후속조치로 한국 정부는 다음과 같이 밝혔다.

“고용허가제 하 국내 사업장에서 일하는 합법 이주노동자는 “노동조합및노동관계조정법”에 의거 내국인 노동자와 마찬가지로 노동조합 설립 및 가입이 허용되어 있다. 다만 불법 이주노동자의 노동조합 설립 권리는 대법원에서 서울경인이주노동자노동조합의 판결이 나오는 이후에 고려할 것이다.”²⁵²

2014년 3월, 국제노동기구 결사의 자유 위원회는 “정부가 즉각 이주노조 등록을 진행하고 이 사안에 관하여 충분한 상세보고를 제공해 줄 것이라 확고히 기대한다.”고 단언했다.²⁵³ 하지만 이와 관련해 한국 정부는 2014년 9월 현재 아직 어떠한 조치도 취한 바가 없다.

6. 결론 및 권고

한국 정부는 사회권규약의 당사국으로 동 규약 제 6, 7, 8, 11 조에 의거 공정하고 유리한 근로조건에 대한 모든 사람의 권리를 인정할 의무가 있다. 그 같은 권리에는 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 보수, 품위 있는 생활, 건강하고 안전한 근로조건, 승진할 수 있는 동등한 기회, 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적인 제한에 대한 권리, 노동조합을 결성하고 자신이 선택하는 노동조합에 가입할 권리, 자신과 가족을 위한 적당한 생활수준, 자신이 자유롭게 선택하거나 수락하는 노동을 통한 생계 영위를 보장할 권리 등이 포함된다.

국제앰네스티 조사에 따르면 농업 이주노동자들은 종종 이러한 권리 중 하나 이상을 박탈당했으며 일부 경우는 복합적인 권리침해를 겪기도 하는 것으로 나타났다. 본 보고서에서 다룬 모든 사례에서 해당 이주노동자의 근로조건이 한국의 국내법, 특히 근로기준법, 고용허가제법 및/또는 이주노동자의 근로계약에 위반되는 것으로 나타났다.

국제앰네스티의 조사결과는 2013년 국가인권위원회 보고서로도 뒷받침된다. 동 보고서는 조사대상 이주노동자 중 71%가 최저임금을 받지 못했고 58%가 계약상 명시된 시간을 초과해 일하도록 강요받았고, 3/4 이상이 욕설 및 폭언을 당한 경험이 있다고 기록했다.²⁵⁴ 동 보고서는 농업 이주노동자의 착취 및 인권침해가 한국 내 중대한 문제라고 지적한다.

이런 상황에도 불구하고 강제노동 조건 하에 있는 농업 이주노동자 등의 착취에 책임이 있는 고용주는 보통 처벌 받지 않고 사업을 운영하도록 허용되고 있다. 한국 정부가 마련한 구제 매커니즘은 효과적으로 작동하고 있지 않으며 일부 공무원들은 이주노동자가 자신의 권리를 지켜려는 일을 적극적으로 단념시키는 등 자신의 책무를 제대로 수행하지 않고 있다.

2009년 이래로 국제노동기구 및 여타 유엔 기구들은 한국 정부에 고용허가제에 적절한 유연성을 두어 이주노동자가 사업장을 변경할 수 있게 해, 이주노동자들이 고용주에 대한 의존성을 줄이고 인권침해와 차별의 상황을 피할 수 있도록 보장하라고 반복적으로 촉구해왔다.

이 같은 권고가 이행되는 일은 없었으며 현재 고용허가제는 이주노동자의 인권 및 노동권 침해에 직접적으로 영향을 미치는 수준으로 직장 이동성을 제한하고 있다. 이러한 인권침해를 종식시키기 위해서는 한국 정부가 특히 사업장 변경, 비자 연장, 한국 내에서의 구직활동에 있어 존재하는 제약점과 장애물을 제거해야 한다.

권고사항

국제엠네스티는 한국 정부에 다음과 같이 권고한다

- 고용허가제 노동자의 사업장 변경 허용 횟수 제한을 없애라.
- 고용허가제 노동자들이 고용주로부터 사업장변경신청서에 서명을 받지 않고도 사업장을 변경할 수 있도록 허용하라. 고용허가제 노동자들이 고용주를 상대로 진정을 제기한 경우 사건에 대한 조사가 진행되는 동안 이주노동자들이 다른 직장을 자유롭게 구할 수 있어야 한다.
- 근로기준법 제63조를 폐지하고 특히 근로시간, 일일 휴게시간, 유급 주휴일에 대한 권리 등 동법이 보호하는 권리가 노동 분야에 관계 없이 이주노동자 등 모든 노동자들에게까지 확대되도록 하라.
- 이주노동자가 사업장을 변경했다는 사유로 비자 연장/갱신이 제한되거나 거부되지 않도록 현행법을 개정하라.
- 예를 들어 이주노동자가 새로운 직장을 구해야하는 기간을 1년으로 확대하는 방안 등으로 이주노동자의 구직 기간 제한에 있어 더 큰 유연성을 허용하라.
- 고용허가제법 제25조 제1항 제1호에 규정된 사유로 직장을 잃은 이주노동자에게 숙소 및 적절한 지원을 제공하라.
- 사업장을 변경하려는 이주노동자에게 구인 중인 고용주 명단을 제공하라.
- 농업 이주노동자가 농한기 동안에 다른 부문에서 일할 수 있도록 허용하라.
- 인권 및 노동법의 보호 차원에서 근로기준법 제11조를 개정하여 동 법이 고용 인원에 관계 없이 모든 사업장에 적용되도록 보장하라.
- 모든 농업 이주노동자가 정규 시간 외 근무 분에 대해 근로기준법 제56조에 규정된 가산율이 온전히 적용된 수당을 받도록 보장하라. 그 같은 보장에는 계약서 및 관련 국내법에 이를 명시하는 것과 그러한 규정이 실제로 이행되도록 하는 것이 포함된다.
- 근로기준법 제99조 및 관련 법규정을 개정해 식사 및 숙소 제공이 이주노동자 계약에 포함되는 경우 적절한 식사 및 숙소에 대한 기준이 명확히 설정되도록 하라. (예를 들어 숙소의 경우 난방, 수도, 잠금장치가 마련된 문, 적절한 환기시설, 식수 접근성 등 적합성에 관한 국제기준을 충족시켜야 한다.)

- 고용노동부가 모든 농장에 대해 정기적으로 근로감독을 실시하여 근로기준법 및 근로계약이 적절히 이행되고 있는지 보장하도록 하고, 근로감독의 세부적 기록을 연례보고서로 발간하도록 하라. 그러한 보고서에는 확인된 위반사항의 수 및 종류, 의무사항을 위반한 고용주에 대한 적절한 제재조치 등 상황을 개선하기 위해 취한 조치 등이 포함되어야 한다.
- 이주노동자 보호를 위해 국내법 및 위에서 권고된 개정 법규정을 충실히 이행하라. 또 근로기준법, 고용허가제법, 근로계약 위반으로 조사받고 처벌된 고용주의 수에 대한 분야별 연간 통계를 발표하고 가능한 경우 부과된 제재조치 및 이주노동자 배상 결과를 포함하도록 하라.
- 담당 공무원들이 적절히 훈련되고 법에 따라 이주노동자를 지원할 책무를 다하고 그렇게 하지 않는 공무원들에 대해 적절한 조치를 취하기 위해 (정부, 사용자단체, 노동조합으로 구성된) 3자기구를 설치하라.
- 고용노동부가 서울경인이주노동자노동조합 가입을 가로막는 장애물을 즉각 제거하도록 보장하라. 특히 국내법과 국제법 및 기준에 부합하도록 합법 노조로서 서울경인이주노동자노동조합의 법적 지위를 인정하도록 보장하라.
- 유엔 초국가적 조직범죄 방지 협약을 보충하는 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서를 비준하고 이를 완전히 이행하라. 관련 규정을 국내법에 반영하고 이를 정책 및 관행상 시행되도록 하라.
- 한국이 아직 비준하지 않은 다음 4개 핵심 국제노동기구 협약, 즉 강제노동에 관한 협약(국제노동기구 협약 제29호), 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(국제노동기구 협약 제87호), 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(국제노동기구 협약 제98호), 강제노동 철폐에 관한 협약(국제노동기구 협약 제105호)을 비준하고 이행하라.
- 근로감독(농업) 협약(국제노동기구 협약 제129호)을 비준하고 이행하라.
- 취업이주협약(국제노동기구 협약 제97호), 이주노동자(보충규정) 협약(국제노동기구 협약 제143호)를 비준하고 이행하라.
- 모든 이주노동자들과 그 가족들의 권리 보호를 위한 국제협약을 비준하고 이행하라.
- 사회권규약 선택의정서를 비준하여 노동자들이 사회권규약의 위반사항에 대한 국제적으로 진정을 제기할 수 있는 권리를 수월하게 행사할 수 있도록 하라.

7. 붙임

붙임 1: 국제앰네스티가 수행한 고용허가제 상 농업 노동자 대상 반구조화(semi-structured) 면담 질문지 양식

이름 / 성별:	나이:
출신국:	휴대폰:
한국 도착일:	
마지막 근무일(누가 고용계약관계를 해지한 것인지 특정할 것)	
면담 날짜 / 면담 장소:	

한국 입국 이전:

1. 외국에서 일하고 싶었던 이유는 무엇인가?
2. 다른 나라보다 한국을 택한 이유는 무엇인가?
3. 고용허가제를 통해 직장을 찾는 데 든 비용은 얼마인가?
 - 비용 세부내역
 - 보험료를 지불했을 경우 보장 내용은 무엇이었는가?
4. 위의 비용을 어떻게 마련했는가? (저축, 가족, 은행, 대출)
5. 대출을 받은 경우 연이율은 얼마였는가?
6. 한국에 들어온 이후 고용허가제 대상 직장을 얻기 위해 지불한 비용을 다 갚을 때까지 시간이 얼마나 걸렸는가?
7. 한국어시험에서 몇 점을 받았는가? 농업 분야에서 일하기를 희망했는가?

8. 수수료를 지불한 이후에 한국에서 실제로 일하기까지 얼마나 기다려야 했는가?
9. 당신이 읽고 이해할 수 있는 언어로 작성된 서면계약서를 교부 받았는가?
10. 언제 계약서를 교부 받았는가?
11. 한국에 있는 동안 계약서와 여권을 소지할 수 있었는가?
12. 근로계약 조건이 출신국에서 약속 받았던 내용과 동일했는가? 그렇지 않은 경우 어떤 점이 달랐는가? (예를 들어 업종, 임금, 노동시간 등)

한국 체류시:

13. 어떤 종류의 농업에 종사하고 있는가? 소재지는 어디인가?
14. 임금은 얼마를 받았는가?
 - 수습 급여를 받았는가? 그 경우 수습 급여를 받은 기간은 얼마나 되는가? 또 이에 대해서 자국에서 설명을 들은 적이 있는가?
15. 임금 지급 주기는 어떻게 되는가? 한국에서 일하는 동안 임금을 받지 못했거나 체불된 적이 있는가?
16. 통상 노동 시간은 얼마나 되는가? 그 시간은 계약 상 일하기로 되어 있는 시간과 동일한가?
17. 시간외 근로수당을 받는가? 그 경우 얼마나 받는가? 계약 상의 노동시간 이상 일할 경우 항상 시간외 근로수당을 받는가?
18. 매주 주휴일을 보장받는가?
19. 휴가가 있는가? 그 경우 몇 일의 휴가를 보장받는가?

82 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

20. 숙박이 제공되는 경우 숙박 시설을 어떻게 표현하겠는가? (양호/보통/미흡) 미흡인 경우 그 이유를 설명할 것.
21. 식사가 제공되는 경우 몇 끼가 제공되는가? 또 제공받는 식사의 질을 어떻게 표현하겠는가? (양호/보통/미흡) 미흡인 경우 그 이유를 설명할 것.
- 주어진 식사가 충분치 않아 추가 식비를 지출해야 했는가?
22. 사업장에서 사고나 부상을 당한 적이 있는가? 혹은 사고나 부상을 당한 다른 이주노동자의 사례를 알고 있었는가? 그 경우 적절한 의료조치와 보상이 제공되었는가?
23. 한국에서 일하는 동안 고용주로부터 물리적인 또는 구두상의 어떤 종류의 협박이라도 받은 적이 있는가? (예를 들어 자신들이 원하는 무언가를 하지 않으면 해고하거나 임금을 주지 않겠다고 말한 적이 있는가?) 그 경우 어떤 일이 있었는지를 설명할 것.
24. 이외에 한국에서 일하는 동안 다른 문제를 경험한 적이 있는가?
25. 한국인 노동자들과 동일하게 대우받았다고 생각하는가? 그렇지 않다면 어떤 면에서 한국인 노동자들이 이주노동자들에 비해 더 좋은 대우를 받았다고 생각하는가?
26. (임금, 연장근무, 협박, 숙박시설 수준 등) 지금까지 이야기했던 문제들 중 어떤 것이라도 신고하거나 불만을 제기한 적이 있는가?
- 그렇다고 대답한 경우, 어떤 사안을 누구에게 제기/신고했는가? (예를 들어 고용주/관리자/고용센터/노동청)
 - 제기/신고한 사안을 해결하기 위한 조치가 취해졌는가? 그 경우 문제가 만족스럽게 해결되었는가?
27. 사업장을 변경한 적이 있는가?
- 아니라고 대답한 경우, 문제가 있었음에도 사업장을 옮기지 않은 이유가 무엇인가? 제약이나 불이익 없이 사업장을 변경할 수 있었다면 사업장을 변경했을 것인가?

- 예라고 대답한 경우, 몇 번이나 변경했는가? 이유는 무엇인가?

- 28. 다른 직장을 구하기까지 시간이 얼마나 걸렸는가? (매번 직장 변경시 소요된 기간을 알려줄 것)

- 29. 사업장 변경에 있어 가장 어려움 점이 무엇이었는가?

- 30. 농업 분야에서 일한 과거 경험이 있는가? 그렇지 않다면 자국에서 어떤 업무 경험이나 연수 경험을 가지고 있는가?

- 31. 당신이 속한 사업장에서 일하는 다른 이주노동자들의 국적은 무엇인가?

- 32. 타 고용주에게 파견되어 일한 적이 있는가?

- 33. 농한기에도 일을 했는가? 전일 근무였는가?

- 34. 농한기에 임금을 지불 받았는가? 그 경우 얼마나 받았는가?

- 35. 농한기에 숙소를 제공받았는가?

- 36. 전일 근무를 할 수 없었다면 농한기에 생계를 어떻게 유지했는가? (저축, 대출, 타 고용주/타 분야에서 노동)

- 37. 고용주가 해고하겠다고거나 재고용하지 않겠다고 협박했는가? 그 이유는?

- 38. 한국으로 떠나기 전에 누구라도 당신에게 연중 12개월 동안 전일 근무를 할 수 없다는 이야기한 적 있는가?

84 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

붙임 2: 표준근로계약서

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제 6 호서식]

표준근로계약서
Standard Labor Contract

(앞쪽)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter :

사용자(갑) Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호 (주민등록번호) Identification number
취업자(을) Worker	성명 Name of the worker	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	
1. 근로계약기간	년 월 일부터 년 월 일까지 수습기간 : []활용(입국일부터 [] 1개월 [] 2개월 [] 3개월) []미활용 ※ 최초 입국자의 경우 근로계약기간의 기산일은 입국일로 변경됨	
1. Term of Labor Contract	from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD) Probation period: []Included (For [] 1 month [] 2 months [] 3 months from entry date) [] Not included ※ The labor contract enters into effect on the date of entry.	
2. 취업 장소		
2. Place of employment		
3. 업무내용	- 업종: - 사무내용: - 직무내용:	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description:	
4. 근무시간	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간 2시간 (사업장 사정에 따라 변동 가능) - 교대제 [] 2조 2교대, [] 3조 3교대, [] 4조 3교대, [] 기타) <농업, 축산업, 어업> - 월 ()시간	※ 가사사용인, 개인간병인, 농업, 축산업 및 어업에 종사하는 사람의 경우에는 기재를 생략할 수 있음. ※ An employer of workers in domestic help, nursing, agriculture and livestock, and fishery can omit the working hours.
4. Working hours	<Manufacturing, construction and service sectors> from () to () - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company) - shift system ([] 2groups 2 shifts, [] 3groups 3shifts, [] 4groups 3 shifts, [] etc.) <Agriculture & livestock and fishery sectors> - () hours per month	※ 「근로기준법」 제 63 조에 따른 농업, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.

한국 농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

(뒤쪽)

5. 휴게시간	분 () minutes per day	* In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.
5. Recess hours		
6. 휴일	[]일요일 []공휴일 []매주 토요일 []격주 토요일 []기타()	
6. Holidays	[]Sunday []legal holiday []every Saturday []every other Saturday []etc.()	
7. 임금	1) 월 통상임금 ()원 - 기본급([]급) ()원 - 고정적 수당: 수당: ()원, () 수당: ()원 * 수습기간 중 임금 ()원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 지급	
7. Payment	1) Monthly Normal wages () won - () wage () won - Fixed Allowances:() allowances:()won, () allowances:()won * Probation period - Monthly wage ()won 2) Additional pay rate applied to overtime, night shift or holiday work.	
8. 임금지급일	매월/매주 ()일/요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급한다.	
8. Payment date	() of every month/every week. If the payment date falls on a holiday, payment will be made on the day before the holiday.	
9. 지급방법	임금 및 수당은 "을"에게 직접 지불하거나 "을"의 명의로 된 예금통장에 입금한다. "갑"은 을의 명의로 된 예금통장, 도장을 관리해서는 안 된다.	
9. Payment methods	Wages and benefits will be paid to the worker or deposited to the bank account of the worker. The employer will not retain the bank book and the seal of the worker.	
10. 숙식제공	1) 숙박시설 - 숙박시설 제공 여부: []제공 []미제공 - 숙박비용 근로자 부담 여부: []부담 []미부담 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공 []조식, []중식, []석식) []미제공 - 식사비용 근로자 부담 여부: []부담 []미부담 * 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정	
10. Room and Board	1) Room - Provided by the employer: []Yes, []No - Cost will be shared by the worker: []Yes, []No 2) Board - Provided by the employer: Yes([]breakfast, []lunch, []dinner), []No - Cost will be shared by the worker: []Yes, []No * The scope of the room and board and the amount of the cost to be borne by the worker will be decided by mutual consultation between the employer and the worker after worker's	
11.	이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. * 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다. * 「근로기준법」 제 63 조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않습니다.	
11.	Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standard Act. * The terms and conditions of the labor contract for workers in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and a worker. * In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.	

년 월 일

(YY/MM/DD)

(갑) 사용자 : (서명 또는 인)
Employer : (signature)
(을) 취업자 : (서명 또는 인)
Worker : (signature)

-
- ¹ 국제엠네스티가 2013년 2월 2일 경기도에서 진행한 CF와의 면담
- ² 여기에는 고용·직업상 차별금지협약(국제노동기구 협약 제 111호) 및 사회권규약, 자유권규약, 인종차별철폐협약의 이행을 감독할 임무를 부여받은 전문가 기구 등이 포함된다.
- ³ 국제엠네스티, 「대한민국(한국): 이주노동자도 사람이다」, 2006년 8월 (국제엠네스티 문서번호: ASA 25/007/2006), 「일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황」, 2009년 10월 21일 (국제엠네스티 문서번호 ASA 25/001/2009)
- ⁴ 2013년 12월 31일 현재 고용허가제로 들어와 일하고 있는 이주노동자는 246,695명이며, 이 중 19,726명이 농업부문에서 일하고 있다.
- ⁵ 국제엠네스티는 이주노동자 지원단체, 노동조합, 노무사, 고용주 및 고용노동부, 지역 고용센터, 국가인권위원회 관계자 및 국회의원과도 면담을 진행했다. 또 본 보고서는 또 2013년 국가인권위원회가 이주노동자 161명을 설문조사하여 발간한 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」를 참조하고 있다.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)
- ⁶ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 111, 186-187, 190, 201 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)
- ⁷ 국제이주기구 이민정책연구원, 「농업분야 외국인력 활용실태 및 정책제언: 경기도를 중심으로」, 2013년 12월, xxvii 페이지
http://www.iom-mrtc.org/lib/download.php?file_name=IOM%20MRTC%20RR%202013-07.pdf&save_file=b_201312200954470.pdf 2014년 9월 7일 접속 (한국어)
- ⁸ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 202 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 9월 8일 접속 (한국어)
- ⁹ 국제엠네스티가 2014년 3월 25일 서울에서 진행한 VT와의 면담
- ¹⁰ 국제엠네스티가 2013년 7월 17일 경기도 일산에서 진행한 SP와의 면담
- ¹¹ 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012년 채택, 102차 국제노동회의(2013)에서 발표.
- ¹² 여기에는 사회권규약, 자유권규약, 인종차별철폐협약이 포함된다.
- ¹³ 국제엠네스티는 2014년 9월 2일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는

고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

¹⁴ 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111 호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012년 채택, 102차 국제노동회의(2013)에서 발표.

¹⁵ 국제앰네스티는 2014년 9월 2일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

¹⁶ 대한민국에 대한 사회권위원회 최종견해, UN doc. E/C.12/KOR/CO/3, 2009년 12월 17일, para21.

¹⁷ 국제앰네스티, 「대한민국(한국): 이주노동자도 사람이다」, 2006년 8월 (국제앰네스티 문서번호: ASA 25/007/2006)

¹⁸ 국제앰네스티, 「일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황」, 2009년 10월 21일 (국제앰네스티 문서번호 ASA 25/001/2009)

¹⁹ 국제앰네스티, 「일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황」, 2009년 10월 21일 (국제앰네스티 문서번호 ASA 25/001/2009)

²⁰ 출입국·외국인정책본부, <출입국·외국인정책 통계월보>, 2013년 12월,
http://www.immigration.go.kr/HP/COM/bbs_003/ListShowData.do?strNbodCd=noti0097&strWrtNo=129&strAnsNo=A&strOrgGbnCd=104000&strRtnURL=IMM_6070&strAllOrgYn=N&strThisPage=2&strFilePath= 2014년 7월 4일 접속 (한국어)

²¹ 안산, 안성, 천안, 당진, 구리, 광주, 일산, 인천, 정읍, 서울. 몇몇 면담의 경우 읍/면에서 수행되었지만 해당 이주노동자의 신원을 보호하기 위해 근교 도시명만으로 표기함.

²² 지구인의 정류장, 베트남 공동체 대표

²³ 이러한 이주노동자 지원단체 및 노동조합에는 경기도외국인인권지원센터, 인권재단 사람, 한국이주인권센터, 전국민주노동조합총연맹, 이주노동자노동조합, 남양주시외국인복지센터 "살림의 집", 지구인의 정류장, 의정부외국인력지원센터가 포함된다.

²⁴ 은수미, 장하나, 이자스민 의원

²⁵ 본 연구는 <사단법인 이주민과 함께>가 수행했다. 연구진 명단은 다음과 같다. 이병렬(한중대학교 사회복지학과), 김기돈 (한국이주인권센터), 김사강(이주와 인권연구소), 김소령(이주노동자인권을위한모임), 김이찬(지구인의 정류장), 윤지영(공익인권법재단 공감), 이한숙(이주와 인권연구소).

²⁶ 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

88 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

²⁷ 2014년 9월 현재 기준으로 방글라데시, 캄보디아, 중국, 인도네시아, 키르기스스탄, 몽골, 미얀마, 네팔, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 동티모르, 우즈베키스탄, 베트남이 여기에 해당한다.

²⁸ 이 수치는 정규 및 비정규 이주노동자를 모두 포함하는 것이다.

²⁹ 농업 분야에 종사하는 고용허가제 노동자의 수는 17,856명, 축산업 종사자 수는 1,870명이다. 출입국·외국인정책본부, <출입국·외국인정책 통계월보>, 2013년 12월.
http://www.immigration.go.kr/HP/COM/bbs_003/ListShowData.do?strNbodCd=noti0097&strWrtNo=129&strAnsNo=A&strOrgGbnCd=104000&strRtnURL=IMM_6070&strAllOrgYn=N&strThisPage=2&strFilePath= 2014년 7월 4일 접속 (한국어)

³⁰ 국제엠네스티는 2014년 9월 2일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

³¹ 외국인 고용허가제 한국어능력시험 결과는 2년간 유효하며 이때까지 직장을 구하지 못할 경우 구직자는 시험에 재응시해야 한다.

³² 구직신청은 1년간 유효하며 그 때까지 직장을 구하지 못할 경우 구직자는 새로운 구직신청서를 접수해야 한다.

³³ "표준근로계약 체결(Standard Labor Contract Signing)" 참조. :
https://www.eps.go.kr/ph/poem/poem_03.jsp 2014년 6월 12일 접속.

³⁴ 근로기준법(1997, 법률 제 12325호, 2014.1.21. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)

³⁵ 국제엠네스티가 2013년 7월 17일 경기도 안산에서 진행한 CO와의 면담

³⁶ 국제엠네스티가 2014년 3월 21일 경기도 구리에서 진행한 GT와의 면담

³⁷ 국제엠네스티가 2014년 3월 27일 충청남도 당진에서 진행한 EN과의 면담

³⁸ 이 질문에 대한 응답자는 67명이었다.

³⁹ 이 질문에 대한 응답자는 67명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 84-85페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

⁴⁰ 2014년 4월 2일 진행된 국제엠네스티와 전라북도 익산 고용센터와의 면담

⁴¹ 한국 정부의 공식 홈페이지의 고용허가제 소개자료: "근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법 및 정책의 적용에 있어 내국인(한국인)과 외국인 노동자 사이의 평등을 실현한다." 다음의

링크에서 "고용허가제 소개(Introduction of Employment Permit System)" 참조.

https://www.eps.go.kr/ph/view/view_01.jsp 2014년 9월 10일 접속.

⁴² 근로기준법에서 "휴게시간"이라는 용어는 일일 휴식시간 또는 하루 중 점심식사 시간에 해당하는 시간을 지칭하는 데 사용된다. "휴일"이라는 용어는 유급 주휴일 또는 이에 상응하는 주말 하루 휴일을 지칭하는 데 사용된다.

⁴³ 근로기준법(1997, 법률 제 12325 호, 2014.1.21. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.

(한국어)

⁴⁴ 2014년 8월 21일 수신된 국가인권위원회 답변서에 동 위원회 권고에 대해 고용노동부가 제출한 이행계획서가 첨부되어 있었다.

⁴⁵ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18 호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006년 2월 6일, para7.

⁴⁶ 자유권규약 이행의 감독 임무를 수행하는 전문가 기구인 유엔 자유권위원회는 다음과 같이 명시했다. "규약상 권리를 보장하라는 당사국에 대한 적극적인 의무는 단지 국가의 대리인에 의한 규약상 권리의 침해로부터 뿐만이 아니라 그것이 사인간 혹은 사적 단체 간에 적용될 수 있는 한, 사인이나 사적 단체에 의한 규약상 권리의 향유를 손상시키는 행위로부터 개인을 국가가 보호하는 경우에 비로소 온전히 수행될 것이다. 사인이나 사적 단체에 의한 행위에 의해 야기된 위해를 당사국이 허용하거나, 예방, 처벌, 조사 또는 시정하기 위해 적절한 조치를 취하거나 적절한 주의의무를 기울이지 못한 결과로, 제 2 조에 의해 요구되는 대로 규약상 권리를 보장하지 못한 것이 당사국에 의한 이러한 권리의 침해에 이르는 상황이 있을 수 있다." 유엔 자유권위원회 일반논평 제 31 호: 동 규약의 당사자에게 부과되는 일반적 법적 의무의 성질, UN doc. CCPR/C/74/CRP.4/Rev.6, 2004년 4월 21일, para8.

⁴⁷ 근로기준법(1997, 법률 제 12325 호, 2014.1.21. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.

(한국어)

⁴⁸ 이 질문에 대한 응답자는 159 명이였다. 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 103 페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf

2014년 6월 3일 접속 (한국어)

⁴⁹ 이 질문에 대한 응답자는 114 명이였다. 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 89 페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf

2014년 6월 3일 접속 (한국어)

⁵⁰ 국제앰네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 GL 과의 면담

⁵¹ 국제앰네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 BR, TL, YV 와의 면담

90 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

- ⁵² 국제엠네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 SM과의 면담
- ⁵³ 국제엠네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 NT와의 면담
- ⁵⁴ 국제엠네스티가 2014년 4월 2일 광주에서 진행한 TH와의 면담
- ⁵⁵ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 BR과의 면담
- ⁵⁶ 이 질문에 대한 응답자는 159명이었다.
- ⁵⁷ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다.
- ⁵⁸ 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 102, 109페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)
- ⁵⁹ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 VK와의 면담
- ⁶⁰ 국제엠네스티가 지구인의 정류장과 베트남 공동체 대표와 2014년 3월 20일과 25일에 경기도 안산과 서울에서 진행한 면담.
- ⁶¹ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NR과의 면담
- ⁶² 근로기준법은 각각 노동자를 "직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자"(근로기준법 제2조 제1항 제1호)로, 근로계약을 "근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약"(동법 제2조 제1항 제4호)으로, 임금을 "사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품"(동법 제2조 제1항 제5호)으로 정의한다.
- ⁶³ 국제엠네스티가 2014년 4월 2일 광주에서 진행한 TH와의 면담
- ⁶⁴ 근로시간은 보통 주당 12시간을 한도로 연장될 수 있고 일부 분야의 경우 12시간을 초과할 수 있다. 근로기준법(1997, 법률 제 12325호, 2014.1.21. 일부개정) 제 53, 59, 69조 참조.
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)
- ⁶⁵ 이 질문에 대한 응답자는 159명이었다.
- ⁶⁶ 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 105~106페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

- ⁶⁷ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 HH 과의 면담
- ⁶⁸ 본 보고서에서 적용된 환율은 미화 1달러=1,017 원이며 역수는 반올림했다.
- ⁶⁹ 최저임금위원회, "적용년도별 최저임금액(Minimum Wage Rates by Year)"
<http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub04.html#cont7> 2014년 9월 7일 접속.
- ⁷⁰ 2013년 7월 29일 경기도 과천에서 진행된 국제엠네스티와 고용노동부 고용허가제 담당 부서 관계자 면담
- ⁷¹ 2014년 3월 26일과 4월 2일에 각각 경기도 성남, 전라북도 익산에서 진행된 국제엠네스티와 고용센터 관계자 면담
- ⁷² 최저임금법 시행령(1987, 대통령령 제 23488 호, 2012.1.6. 타법개정) 제 3 조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=121518&efYd=20120106#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)
- ⁷³ 국제엠네스티가 2014년 3월 24일 경기도 안산에서 진행한 NB 과의 면담
- ⁷⁴ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 RP 와의 면담
- ⁷⁵ 근로기준법(1997, 법률 제 12325 호, 2014.1.21. 일부개정) 제 60 조 제 1,2,4 항. 근로기준법 제 60 조 전체 조문은 근로기준법 참조.
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)
- ⁷⁶ 국제엠네스티가 2014년 3월 25일 서울에서 진행한 VT 와의 면담
- ⁷⁷ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 YV 와의 면담
- ⁷⁸ 이 질문에 대한 응답자는 161 명이였다. 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 109 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)
- ⁷⁹ 근로기준법 시행령(대통령령 제 25631 호, 2014.9.24. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsEInfoP.do?lsiSeq=159712#0000> 2014년 9월 23일 접속. (한국어)
- ⁸⁰ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2003, 법률 제 12371 호, 2014.1.28. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150730&efYd=20140729#AJAX> 2014년 9월 23일 접속
(한국어)
- ⁸¹ 외국인근로자 권익보호협의회 운영규정 제 2 조(2010.6.9. 고용노동부 훈령 제 15 호)

92 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=2&mode=view&bbs_cd=116&state=A&seq=1286546860997 2014년 9월 23일 접속 (한국어)

⁸² 한국산업인력공단은 고용허가제 이주노동자에 대한 지원 서비스를 제공한다.

<http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/3> 2014년 9월 10일 접속

⁸³ 외국인근로자 권익보호협의회 운영규정(2010.6.9. 고용노동부 훈령 제 15 호)

http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=2&mode=view&bbs_cd=116&state=A&seq=1286546860997 2014년 9월 23일 접속 (한국어)

⁸⁴ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 제 15 조의 2(2004, 고용노동부령 제 103 호, 2014.7.28. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=157684&efYd=20140729#0000> 2014년 9월 23일 접속 (한국어)

⁸⁵ 국제엠네스티는 2014년 9월 2일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

⁸⁶ 2014년 8월 21일 수신된 국가인권위원회 답변서에 동 위원회 권고에 대해 고용노동부가 2014년 4월 21일에 제출한 이행계획서가 첨부되어 있었다.

⁸⁷ 국제엠네스티가 2014년 4월 6일 충청남도 천안에서 진행한 NV와의 면담

⁸⁸ 국제엠네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 SM과의 면담

⁸⁹ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NB와의 면담

⁹⁰ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 MH와의 면담

⁹¹ 국제엠네스티가 2014년 3월 30일 인천에서 진행한 RH와의 면담

⁹² 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 162페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf 2014년 6월 3일 접속 (한국어)

⁹³ 원문은 산업안전보건법(1981, 법률 제 11882 호, 2013.6.12. 일부개정) 참조

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=141168&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속. (한국어)

⁹⁴ 산업안전보건법(1981, 법률 제 11882 호, 2013.6.12. 일부개정) 참조

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=141168&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속. (한국어)

⁹⁵ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 YV와의 면담

⁹⁶ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 BR과의 면담

⁹⁷ 국제엠네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 NT와의 면담

⁹⁸ 국제엠네스티가 2014년 3월 25일 서울에서 진행한 VT와의 면담

⁹⁹ 국제엠네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 SM과의 면담

¹⁰⁰ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 RP와의 면담

¹⁰¹ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 170페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁰² 이 질문에 대한 응답자는 92명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 170페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁰³ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 180페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁰⁴ 이 질문에 대한 응답자는 70명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 180페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁰⁵ 국민건강보험법(1999, 법률 제 12176 호, 2014.1.1. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=149370&efYd=20140702#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)

¹⁰⁶ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(2003, 법률 제 12526 호, 2014.3.24. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=152319&efYd=20140324> 2014년 9월 23일 접속. (한국어)

¹⁰⁷ 산업재해보상보험법 시행령(1964, 대통령령 제 25532 호, 2014.8.6. 타법개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=158141&efYd=20140807#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)

94 고통을 수확하다
한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

¹⁰⁸ 이 질문에 대한 응답자는 92 명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 172 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁰⁹ 2014년 8월 21일 수신된 국가인권위원회 답변서에 동 위원회 권고에 대해 고용노동부가 2014년 4월 21일에 제출한 이행계획서가 첨부되어 있었다.

¹¹⁰ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령(2004, 대통령령 제 25521호, 2014.7.28. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=157531&efYd=20140729#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어)

¹¹¹ "농업분야 외국인근로자 고용 관련 근무처추가 제도"
<https://www.eps.go.kr/NotiR.eo?targetRow=&pageSpec=&sOption=&sNm=&bbswSn=48> 2014년 7월 27일 접속 (한국어)

¹¹² 국제엠네스티가 2014년 4월 2일 광주에서 진행한 TH와의 면담

¹¹³ 국제이주기구 이민정책연구원, 「농업분야 외국인력 활용실태 및 정책제언: 경기도를 중심으로」, 2013년 12월, xxxiii 페이지
http://www.iom-mrtc.org/lib/download.php?file_name=IOM%20MRTC%20RR%202013-07.pdf&save_file=b_201312200954470.pdf 2014년 9월 7일 접속 (한국어)

¹¹⁴ 이 질문에 대한 응답자는 161 명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 115 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹¹⁵ 이 질문에 대한 응답자는 98 명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 115, 117~118 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹¹⁶ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 YV와의 면담

¹¹⁷ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 TL과의 면담

¹¹⁸ 국제엠네스티가 2013년 7월 17일 경기도 안산에서 진행한 HM과의 면담

¹¹⁹ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 BR과의 면담

¹²⁰ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 RP와의 면담

¹²¹ 국제엠네스티가 2014년 4월 6일 전라북도 정읍에서 진행한 AN과의 면담

¹²² 국제앰네스티가 2014년 3월 27일 충청남도 당진에서 진행한 EN와의 면담

¹²³ 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정되어 있다. “국민”이라는 용어의 사용에도 불구하고 헌법재판소는 외국인과 국민의 기본권은 헌법 하에서 정치 참여 부분에 대한 제약을 제외하고는 동등하게 보호된다고 판시했다. (1994.12.29. 93헌마120 / 2001.11.29. 99헌마494) 대한민국 헌법(1948, 헌법 제10호, 1987.10.29. 전부개정) 참조:
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=61603&chrClsCd=010203&urlMode=engLsInfoR&viewCls=engLsInfoR#0000> 2014년 9월 23일 접속

¹²⁴ 국제이주기구 이민정책연구원, 「농업분야 외국인력 활용실태 및 정책제언: 경기도를 중심으로」, 2013년 12월, xxvii 페이지
http://www.iom-mrtc.org/lib/download.php?file_name=IOM%20MRTC%20RR%202013-07.pdf&save_file=b_201312200954470.pdf 2014년 9월 7일 접속 (한국어)

¹²⁵ 2014년 9월 23일에 국제앰네스티가 장하나 의원으로부터 받은 서신

¹²⁶ 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 202 페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf 2014년 9월 8일 접속 (한국어)

¹²⁷ 김경욱, “Immigrants to S. Korea live with public insults”, 한겨레신문, 2013년 4월 20일 http://www.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/583764.html 2014년 9월 7일 접속

¹²⁸ 한국어 원문은 UN 인종차별특별보고관 방한 대응 시민사회단체 공동사무국, 『2014 한국사회 인종차별 실태 보고대회 자료집』, 2014년 8월, 46 페이지,
<http://www.kpil.org/opboard/down.php?code=actionData&number=151&seq=1&admin=> 2014년 9월 7일 접속 (한국어)

¹²⁹ 한국은 1978년 비준.

¹³⁰ 대한민국에 대한 인종차별철폐위원회 최종견해, UN doc. CERD/C/KOR/CO/15-16, 2012년 10월 23일, para 7-8

¹³¹ 유엔 인권최고대표사무소, 현대적 형태의 인종주의, 인종차별, 외국인 혐오 및 이와 관련한 불관용에 관한 UN 특별보고관 무투마 루티에레 대한민국 공식방한 결과 예비 보고, 2014년 10월 6일,
<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15140&LangID=E> 2014년 10월 9일 접속.

¹³² 근로기준법 제 24 조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제 26 조(해고의 예고), 제 27 조(해고사유 등의 서면통지), 제 35 조(예고해고의 적용 예외)는 해고 요건에 대한 세부적인 내용을 규정한다. 참고: 근로기준법(1997, 법률 제 12325 호, 2014.1.21. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150421&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.

(한국어)

¹³³ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NR과의 면담

¹³⁴ 국제엠네스티가 2014년 3월 31일 경기도 안성에서 진행한 AT와의 면담

¹³⁵ 국제엠네스티가 2014년 4월 6일 전라북도 정읍에서 진행한 AN과의 면담

¹³⁶ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 GL과의 면담

¹³⁷ 고용허가제 노동자는 “사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는” 경우 “다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수” 있다.

¹³⁸ 사업장 변경 사유가 정당인지에 대해 직업안전기관의 장은 사실확인서(전화 등), 동료직원진술서 등에 근거해 판단한다. 참조: 고용노동부, 고용허가제 업무편람, 2013년 3월, 210, 212 페이지

¹³⁹ 국제엠네스티, 『대한민국(한국): 이주노동자도 사람이다』, 2006년 8월 (국제엠네스티 문서번호: ASA 25/007/2006), 『일화용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황』, 2009년 10월 21일 (국제엠네스티 문서번호 ASA 25/001/2009)

¹⁴⁰ “사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.”

¹⁴¹ 형법(1953, 법률 제 12575 호, 2014.5.14. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=153923&efYd=20140514#0000> 2014년 9월 23일 접속
(한국어)

¹⁴² 국제엠네스티가 2013년 7월 17일 경기도 안산에서 진행한 HM과의 면담

¹⁴³ 국제엠네스티가 2014년 3월 21일 경기도 구리에서 진행한 GT와의 면담

¹⁴⁴ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NR과의 면담

¹⁴⁵ 여성발전기본법 제 3조에 따르면 성희롱은 다음과 같이 정의된다. “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위” 동법 제 17조의 2 제 1항은 “국가기관등의 장과 사업주”가 “대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 참조: 여성발전기본법(1995, 법률 제 12142 호, 2013.12.30. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=148461&efYd=20140701#0000> 2014년 9월 23일 접속.
(한국어), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(1988, 법률 제 12244 호, 2014.1.14.

일부개정) <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=149932&efYd=20140114#0000> 2014년 9월 23일 접속. (한국어)

¹⁴⁶ 국제엠네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 MH 과의 면담

¹⁴⁷ 국제노동기구, 강제노동에 반대하는 세계적 동맹(*A Global Alliance against Forced Labour*), 2005년, 5-6 페이지. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf> 2014년 9월 7일 접속.

¹⁴⁸ 한국은 강제노동협약을 비준하지 않았지만 이를 비준할 것이라고 반복적으로 공언한 바 있다. 참조: UN Document MUN/582/06, 2006년 3월 15일, UN Document A/62/754, “2008년 3월 14일 유엔 총회 의장에 대한 주 유엔 대한민국 대표부 구상서”, 2008년 3월 14일.

¹⁴⁹ 예를 들어 다음을 참조할 것. 태국에 대한 최종견해, UN doc. CCPR/CO/84/THA (2005년 7월 8일), para20, 보스니아 헤르체고비나에 대한 최종견해, UN doc. CCPR/C/BIH/CO/1 (2006년 11월 22일), para16

¹⁵⁰ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006년 2월 6일, para6,25.

¹⁵¹ 2010년 자유권규약 4차 정기보고서: 대한민국, UN doc. CCPR/C/KOR/4, 2013년 11월 4일, para139

¹⁵² 이 질문에 대한 응답자는 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 111, 186-187, 190, 201 페이지. http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf 2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁵³ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006년 2월 6일, para9.

¹⁵⁴ 미 국무부, 「2014 인신매매 보고서」 중 “대한민국”, 233-234 페이지. <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2014/index.htm> 2014년 9월 22일 접속.

¹⁵⁵ 2014년 9월 29일 법무부로부터 받은 공문.

¹⁵⁶ 한국 정부는 2014년 7월 국회에 인신매매 의정서 비준동의안을 제출했다. 2014년 9월 현재 이 비준동의안은 국회에 계류 중이다. http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_N1O4J0M7T1O0Q1X6U0Q0L4E1I8F8S6 2014년 9월 19일 접속. (한국어)

¹⁵⁷ 더 나아가 인신매매 의정서 제 3조 제 b,c,d 호는 규정된 수단 중 어떤 것이든 사용된 경우에는 동의 여부가 문제가 되지 않는다고 명시하고 있다. 18세 미만의 모든 사람의 경우는 해당 행위가 착취를 목적으로 하고 있는 이상 무력의 행사, 강박 등의 행위가 포함되지 않더라도 인신매매로

간주된다.

¹⁵⁸ 형법(1953, 법률 제 12575 호, 2014.5.14. 일부개정)

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=153923&efYd=20140514#0000> 2014년 9월 23일 접속
(한국어)

¹⁵⁹ 미 국무부, 「2014 인신매매 보고서」 중 “대한민국”, 233 페이지.

<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2014/index.htm> 2014년 9월 22일 접속.

¹⁶⁰ “국가는 다음의 경우에, 조약의 대상과 목적을 저해하게 되는 행위를 삼가해야 하는 의무를 진다.

- (a) 비준·수락 또는 승인되어야 하는 조약에 서명하였거나 또는 그 조약을 구성하는 문서를 교환한 경우에는, 그 조약의 당사국이 되지 아니하고자 하는 의사를 명백히 표시할 때까지, 또는
(b) 그 조약에 대한 그 국가의 기속적 동의를 표시한 경우에는, 그 조약이 발효시까지 그리고 그 발효가 부당하게 지연되지 아니할 것을 조건으로 함.”

¹⁶¹ HIV/AIDS 확산 방지를 목적으로 국제 여행객을 대상으로 검역을 실시하는 것은 오랜 기간 효과적이지 않은 것으로 간주되어왔다. HIV/AIDS와 인권에 관한 국제 가이드라인은 “HIV 감염 여부를 근거로 이동의 자유나 거주선택의 자유를 제한하는 데는 아무런 공중보건 상의 근거가 존재하지 않는다. (...) 따라서 국제 여행객을 대상으로 하는 HIV 검역 등을 포함해 HIV 감염 사실이나 감염 의심을 근거로 한 모든 관련 권리의 제한은 차별적이며, 공중보건 상의 우려로 정당화될 수 없다.”라고 명시하고 있다. 고용허가제 하에서 구직 중인 이주노동자에게 HIV 검사를 실시하는 것은 공중보건 상의 이유로 정당화될 수 없으며, 특히 이주노동자와 동일한 업무를 수행하는 내국인에게는 이러한 검사가 요구되지 않는다는 점에서 더욱 그렇다고 할 수 있다. 차별을 금지하는 것은 “국가가 자의적인 HIV 관련 기준에 근거한 차등 대우를 규정하는 법률, 정책, 관행을 재검토하고 필요한 경우 이를 폐지 또는 개정하”는 것을 요하는 일이다. 따라서 한국은 E-9 고용허가제 관련 기준을 정비해 HIV 감염인 신청자들이 차별 받지 않도록 해야 한다. 참조: 유엔 인권위원회, “HIV/AIDS와 인권에 관한 국제 가이드라인”, http://data.unaids.org/publications/irc-pub03/3797_en.html 2014년 9월 10일 접속.

¹⁶² 이 금액은 연중 인구 수로 나눈 1인당 국민총소득(Gross National Income)으로, 세계은행 아틀라스(Atlas) 방식을 이용해 미 달러로 환산한 금액이다.

¹⁶³ 국제앰네스티가 2013년 7월 17일 경기도 안산에서 진행한 MN과의 면담

¹⁶⁴ 국제앰네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 RP와의 면담

¹⁶⁵ 국제앰네스티가 2014년 3월 25일 서울에서 진행한 VT와의 면담

¹⁶⁶ 국제앰네스티가 2014년 4월 2일 광주에서 진행한 TH와의 면담

¹⁶⁷ 국제앰네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 BR과의 면담

¹⁶⁸ 참조: 국제앰네스티, 「헌법재판소가 심의하고 있는 외국인근로자의고용등에관한법률 제 25조 제 4항 및 동법 시행령 제 30조 제 2항에 대한 위헌법률심판 사건에 대한 법률의견서」, 2010년 10월 1일 (국제앰네스티 문서번호 ASA 25/002/2010), 국제앰네스티, 「일회용 노동자: 한국의

이주노동자 인권상황」, 2009년 10월 21일 (국제앰네스티 문서번호 ASA 25/001/2009), 대한민국에 대한 사회권위원회 최종권해, UN doc. E/C.12/KOR/CO/3, 2009년 12월 17일, para21.

¹⁶⁹ “직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제 8 조제 4 항에 따른 고용허가나 제 12 조제 3 항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우 2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우 3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우”

¹⁷⁰ “직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.

1. 제 8 조제 4 항에 따른 고용허가 또는 제 12 조제 3 항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자 2. 제 19 조제 1 항에 따라 외국인근로자의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자 3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자”

¹⁷¹ “2년 미만”(보통은 1년 10개월)의 범위에서 계약이 연장되는 경우 이주노동자는 연장된 기간 동안 2회까지 사업장을 변경할 수 있다.

¹⁷² “업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수” 없는 경우는 제외. 그 경우 “그 사유가 없어진 날부터 각각” 그 기간(사업장 변경 신청 또는 구직)을 계산한다. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2003, 법률 제 12371 호, 2014.1.28. 일부개정) 제 25 조 제 3 항 참조.

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150730&efYd=20140729#AJAX> 2014년 9월 23일 접속 (한국어)

¹⁷³ 이 질문에 대한 응답자는 80 명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 213 페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf 2014년 6월 3일 접속 (한국어)

¹⁷⁴ 고용허가제 하의 계약기간 및 계약연장에 대한 세부 사항은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2003, 법률 제 12371 호, 2014.1.28. 일부개정) 제 18 조에서 제 18 조의 4 참조.

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150730&efYd=20140729#AJAX> 2014년 9월 23일 접속 (한국어) 또, 다음을 참조할 것: 고용노동부, 고용허가제 업무편람, 2013년 3월, 236~238 페이지

¹⁷⁵ 2014년 9월 19일 진행된 국제앰네스티와 지구인의 정류장 김이찬 대표와의 전화 인터뷰

¹⁷⁶ 하지만 고용허가제 하 이주노동자가 두번째로 계약을 연장할 경우에는 한국에서 출국한지 3개월이 지난 후에야 다시 한국에 돌아와서 새 계약을 맺고 재취업할 수 있게 된다. (고용허가제법 제 18 조의 4 제 1 항)

¹⁷⁷ 국제앰네스티가 2014년 3월 25일 서울에서 진행한 VT와의 면담

100 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

¹⁷⁸ 국제앰네스티가 2014년 3월 27일 충청남도 당진에서 진행한 EN과의 면담

¹⁷⁹ 2014년 3월 26일 진행된 국제앰네스티와 경기도 성남 고용센터와의 면담

¹⁸⁰ 2014년 8월 21일 수신된 국가인권위원회 답변서에 동 위원회 권고에 대해 고용노동부가 2014년 4월 21일에 제출한 이행계획서가 첨부되어 있었다.

¹⁸¹ 2014년 9월 22일 진행된 국제앰네스티와 서울경인이주노동자노동조합(MTU) 박진우 사무처장과의 전화인터뷰

¹⁸² 고용노동부, 고용허가제 업무편람, 2013년 3월, 211 페이지

¹⁸³ 한국 정부는 “국적, 종교, 성별, 신체적 장애 등에 근거한 고용주의 불합리한 차별”은 사회적 규범에 근거해 판단하며 판단에 대한 기준은 사전에 정하기 어렵다고 밝혔다. 참조: 국제노동기구, 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2013년 채택, 103차 국제노동회의(2014)에서 발표.

¹⁸⁴ 국제노동기구, 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2013년 채택, 103차 국제노동회의(2014)에서 발표.

¹⁸⁵ 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012년 채택, 102차 국제노동회의(2013)에서 발표.

¹⁸⁶ 고용허가제법 제 25 조는 2012년 2월에 개정되었는데 당시 개정안은 제 25 조 제 1 항 제 2 호의 사업장 변경 사유로 (1) 근로자의 책임이 아닌 사유, (2) 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우를 포함시키도록 했다. 이전 법령에는 이 두 사유가 별도로 구분(각각 제 25 조 제 1 항 제 2 호 및 제 25 조 제 1 항 제 4 호)되어 있었다. 따라서 이 같은 법개정이 의미하는 것은 더 이상 사용자에 의한 근로조건 위반이나 부당한 처우로 사업장을 변경하는 사례와 휴업, 폐업, 고용허가 취소로 인한 사업장 변경 사례를 자료상 구분할 수 없게 됐다는 점이다. 국제앰네스티는 2014년 9월 2일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

¹⁸⁷ 대한민국에 대한 사회권위원회 최종견해, UN doc. E/C.12/KOR/CO/3, 2009년 12월 17일, para 21.

¹⁸⁸ 대한민국에 대한 인종차별철폐위원회 최종견해, UN doc. CERD/C/KOR/CO/15-16, 2012년 10월 23일, para 11

¹⁸⁹ 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호) 제 1 조 제 a 항은 차별대우를 “인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 출신에 근거한 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 무효화하거나 저해하는 효과가 있는 것”으로 규정하고 있다. 동시에 동 협약 제 2 조는 회원국에 “고용 및 직업에 관한 차별대우를 철폐하기 위하여, 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 밝히고 이를 따를” 의무를 부여하고 있다.

¹⁹⁰ 국제노동기구, 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111호), 협약 및 권고 적용

전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2013년 채택, 103차 국제노동회의(2014)에서 발표.

¹⁹¹ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NR과의 면담

¹⁹² 국제엠네스티가 2014년 3월 21일 경기도 구리에서 진행한 GT와의 면담

¹⁹³ 2012년 국가인권위원회 보고서는 면담조사했던 이주노동자 123명 중 13명(11%)이 노숙한 경험이 있다고 기록하고 있다. 참조: 국가인권위원회, 「국내 체류 이주민의 사회복지지원체계 개선을 위한 실태조사」, 2012년 11월, 49페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_20121227103411649.pdf 2014년 9월 10일 접속. (한국어)

¹⁹⁴ 국제엠네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 YV와의 면담

¹⁹⁵ 국제엠네스티가 2013년 7월 17일 경기도 일산에서 진행한 SP와의 면담

¹⁹⁶ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NB와의 면담

¹⁹⁷ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006년 2월 6일, para12(a).

¹⁹⁸ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006년 2월 6일, para31(a).

¹⁹⁹ 고용노동부, 외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책, 2012년 6월 4일 <http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=205417> 2014년 7월 4일 접속. (한국어)

²⁰⁰ 고용노동부는 이 같은 대책을 수립한 이유에는 다음이 포함된다고 밝혔다. 사업장변경 사유가 대부분의 경우 ‘자율합의에 의한 근로계약 해지’이며 ‘근로계약 종료’는 많지 않음, 일부 이주노동자는 “불법적으로” 사업장을 이탈하고 있으며 최근 그 수가 급속히 증가, 잦은 사업장변경은 생산성을 떨어뜨리고, 영세업체 인력난을 심화시키고, 성실한 근로자의 근로의욕을 저하시킴, 최근 브로커가 개입하여 사업장변경을 부추기거나 수수료만 챙기고 잠적하는 등 불법적인 사례가 일부 있음.

참조: 고용노동부, 외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책, 2012년 6월 4일 <http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=205417> 2014년 7월 4일 접속. (한국어)

²⁰¹ 고용노동부, 고용허가제 업무편람, 2013년 3월, 217페이지

²⁰² 2014년 7월 24일 진행된 국제엠네스티와 서울경인이주노동자노동조합(MTU) 박진우 사무처장과의 전화인터뷰

²⁰³ 국제엠네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 VK와의 면담

102 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

²⁰⁴ 원옥금, “모델 등 전전하며 구인문자 기다려야”, 레드앙, 2012년 11월 6일
<http://www.redian.org/archive/45252> 2014년 9월 14일 접속. (한국어)

²⁰⁵ 국제앰네스티가 2013년 7월 17일 경기도 안산에서 진행한 HM과의 면담

²⁰⁶ 국제앰네스티가 2013년 7월 17일 경기도 일산에서 진행한 SP와의 면담

²⁰⁷ 국제앰네스티가 2014년 3월 31일 경기도 안성에서 진행한 AT와의 면담

²⁰⁸ 국제앰네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 NT와의 면담

²⁰⁹ 국제앰네스티가 2013년 7월 20일 경기도 안산에서 진행한 SM과의 면담

²¹⁰ 국제앰네스티가 2014년 3월 31일 경기도 안성에서 진행한 AT와의 면담

²¹¹ 국제앰네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 NB와의 면담

²¹² 국제앰네스티가 2014년 4월 6일 충청남도 천안에서 진행한 NV와의 면담

²¹³ 국제앰네스티가 2014년 3월 23일 경기도 안산에서 진행한 VK와의 면담

²¹⁴ 이 질문에 대한 응답자는 80명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 213페이지.

http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
2014년 6월 3일 접속 (한국어)

²¹⁵ 국제앰네스티가 2013년 7월 13일 경기도 안산에서 진행한 YV와의 면담

²¹⁶ 국제앰네스티가 2013년 7월 9일 경기도 안산에서 진행한 MH와의 면담

²¹⁷ 국제앰네스티가 2014년 4월 6일 전라북도 정읍에서 진행한 AN과의 면담

²¹⁸ 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙(1998, 고용노동부령 제 98호, 2014.3.11. 일부개정) 제 14조 제 3항 제 38호

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=151923&efYd=20140311#0000> 2014년 9월 12일 접속.
(한국어)

²¹⁹ 고용노동부와 그 소속기관 직제(1981, 대통령령 제 25232호, 2014.3.11. 일부개정) 제 19조 제 4,5,8항

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=151817&efYd=20140311#AJAX> 2014년 9월 12일 접속.
(한국어)

²²⁰ 외국인력지원센터, <http://eps.hrdkorea.or.kr/h2/center/empSupCenter.do> 2014년 9월 10일 접속.
(한국어)

²²¹ 국제노동기구, 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111 호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012 년 채택, 102 차 국제노동회의(2013)에서 발표.

²²² 국제엠네스티는 2014 년 9 월 2 일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

²²³ 국제엠네스티는 2014 년 9 월 2 일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

²²⁴ 국제노동기구, 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111 호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012 년 채택, 102 차 국제노동회의(2013)에서 발표.

²²⁵ 국제엠네스티, 「일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황」, 2009 년 10 월 21 일 (국제엠네스티 문서번호 ASA 25/001/2009)

²²⁶ 국제엠네스티가 2014 년 3 월 25 일 서울에서 진행한 VT 와의 면담

²²⁷ 국제엠네스티가 2013 년 7 월 17 일 경기도 안산에서 진행한 CO 와의 면담

²²⁸ 국제엠네스티가 2013 년 7 월 17 일 경기도 안산에서 진행한 HM 과의 면담

²²⁹ 국제엠네스티가 2014 년 4 월 2 일 광주에서 진행한 TH 와의 면담

²³⁰ 국제엠네스티가 2014 년 3 월 30 일 인천에서 진행한 RH 와의 면담

²³¹ 2014 년 3 월 26 일과 4 월 2 일에 각각 경기도 성남, 전라북도 익산에서 진행된 국제엠네스티와 고용센터 관계자 면담

²³² 국제엠네스티가 2014 년 3 월 27 일 충청남도 당진에서 진행한 EN 과의 면담

²³³ 2013 년 7 월 29 일 경기도 과천에서 진행된 국제엠네스티와 고용노동부 고용허가제 담당 부서 관계자 면담

²³⁴ 2014 년 3 월 26 일과 4 월 2 일에 각각 경기도 성남, 전라북도 익산에서 진행된 국제엠네스티와 고용센터 관계자 면담

²³⁵ 국제엠네스티가 2014 년 3 월 25 일 서울에서 진행한 VT 와의 면담

²³⁶ 2014 년 7 월 24 일 진행된 국제엠네스티와 노동인권실현을 위한 노무사 모임의 유상철 공인노무사와의 전화인터뷰

²³⁷ 대한민국에 대한 인종차별철폐위원회 최종견해, UN doc. CERD/C/KOR/CO/15-16, 2012 년 10 월 23 일, para12.

104 고통을 수확하다

한국농축산업 이주노동자 착취와 강제노동

²³⁸ 고용·직업상 차별금지 협약(국제노동기구 협약 제 111 호), 협약 및 권고 적용 전문가 위원회(CEACR)의 견해, 2012 년 채택, 102 차 국제노동회의(2013)에서 발표.

²³⁹ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18 호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006 년 2 월 6 일, para48.

²⁴⁰ 고용노동부에 발송한 공문에는 농축산업 사업장이라는 용어로 특정되어 있다.

²⁴¹ 국제엠네스티는 2014 년 9 월 2 일에 장하나 의원으로부터 이 자료를 입수했으며, 이 자료는 고용노동부가 장하나 의원에게 제출한 것이다.

²⁴² 2014 년 9 월 22 일 진행된 국제엠네스티와 한국이주인권센터 김기돈 사무국장과의 전화 인터뷰

²⁴³ 대한민국에 대한 사회권위원회 최종견해, UN doc. E/C.12/KOR/CO/3, 2009 년 12 월 17 일, para21.

²⁴⁴ 노동조합 및 노동관계조정법(1997, 법률 제 12630 호, 2014.5.20. 일부개정)
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=154056&efYd=20140520#0000> 2014 년 9 월 23 일 접속.
(한국어)

²⁴⁵ 한국은 자유권규약 제 22 조(결사의 자유)에 대한 유보가 “대한민국 헌법 등 국내법 규정을 준수”하기 위함이라고 밝히고 있다. 헌법은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. “국민”이라는 용어의 사용에도 불구하고 헌법재판소는 외국인과 국민의 기본권은 헌법 하에서 정치 참여 부분에 대한 제약을 제외하고는 동등하게 보호된다고 판시했다. (1994.12.29. 93 헌마 120 / 2001.11.29. 99 헌마 494) 더 나아가 헌법 제 33 조 제 1 항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하고 있다. 헌법 상 보호되는 결사의 자유에 대한 권리가 미등록 이주노동자에게 적용된다고 드러난 이상, 자유권규약 제 22 조에 대한 유보는 노동조합 결성 및/또는 가입에 대한 권리 등 미등록 이주노동자의 결사의 자유를 부인하는 근거가 될 수 없다.

²⁴⁶ 한국은 2001 년에 비준.

²⁴⁷ 유엔 사회권위원회 일반논평 제 18 호: 일에 대한 권리, UN doc. E/C.12/GC/18, 2006 년 2 월 6 일, para51.

²⁴⁸ 국제노동기구, 결사의 자유 위원회 371 차 보고서, 사건번호 제 2620 호(대한민국): 중간 보고서, 전국민주노동조합총연맹(민주노총)과 국제노동조합총연맹(ITUC)이 한국정부를 상대로 제기한 진정, GB.320/INS/12, 2014 년 3 월 13~27 일, para252
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB320/ins/WCMS_239692/lang--en/index.htm 2014 년 7 월 21 일 접속.

²⁴⁹ 서울고등법원 2006 누 6774

²⁵⁰ 국제노동기구, 결사의 자유 위원회 371 차 보고서, 사건번호 제 2620 호(대한민국): 중간 보고서,

전국민주노동조합총연맹(민주노총)과 국제노동조합총연맹(ITUC)이 한국정부를 상대로 제기한 진정, GB.320/INS/12, 2014년 3월 13~27일, para251
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB320/ins/WCMS_239692/lang--en/index.htm 2014년 7월 21일 접속.

²⁵¹ 인종차별철폐위원회, 대한민국의 5차 및 6차 정기보고서에 대한 인종차별철폐위원회의 최종견해, 불임: 최종견해에 대한 후속조치로 대한민국으로부터 접수된 정보, UN doc. CERD/C/KOR/CO/15-16/Add.1, 2013년 11월 13일, para7.

²⁵² 대한민국에 대한 인종차별철폐위원회 최종견해, UN doc. CERD/C/KOR/CO/15-16, 2012년 10월 23일, para11.

²⁵³ 국제노동기구, 결사의 자유 위원회 371차 보고서, 사건번호 제 2620호(대한민국): 중간 보고서, 전국민주노동조합총연맹(민주노총)과 국제노동조합총연맹(ITUC)이 한국정부를 상대로 제기한 진정, GB.320/INS/12, 2014년 3월 13~27일, para255

http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB320/ins/WCMS_239692/lang--en/index.htm 2014년 7월 21일 접속.

²⁵⁴ 이 질문에 대한 응답자는 각각 159, 161, 161명이었다. 참조: 국가인권위원회, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 보고서」, 2013년 10월, 104, 111, 187페이지.
http://www.humanrights.go.kr/common/board/fildn_new.jsp?fn=in_BB2013103111262611332591.pdf
 2014년 6월 3일 접속 (한국어)

AMNESTY
INTERNATIONAL



www.amnesty.org