고용허가제 **농축산업 이주노동자 인권백서**

노비가 된 노동자들

이주인권연대 농축산업 이주노동자 권리 네트워크

[발간사]

책을 내면서

이 책은 농축산업 이주노동자들로의 노동 상담 신청이 꾸준히 늘어나고 있는데도 한국사회에서 농축산업 노동에 대한 정돈된 정보가 거의 없어서 상담을 제대로 할 수 없는 데 문제의식을 가지게 된, 이주인권연대 소속 단체의 활동가들이 의기투합하여 만들게 되었습니다.

1년여의 작업 기간 동안, 전국 각지의 이주노동자 상담단체를 통해 드러난 농축산업 이주노동자들의 이야기를 모으고 들으며 아래와 같은 문제들을 공통적으로 발견할 수 있었습니다.

일 많아, 돈 쪼끔

“노동 상담소라고요? 내가 걔들을 내 자식보다 더 잘해줬는데, 뭔 불만이 있다고 그런데 갔어? 내 아들 딸처럼 돌봐줬는데, 괘씸하네…”

“아들, 딸처럼 생각해주실 필요 없어요. 그냥 근로계약하고, 근로기준법에 벗어나지 않게, 그리고 최저시급 이상으로 월급을 주시면 돼요. 지금 주신 임금은 최저임금에 훨씬 못 미쳐요.”

“그게 무슨 소리야. 당신이 법을 알어? 여기가 뭐 공장인줄 알어? 근로계약서에 다 나와 있어. 농업은 근로기준법 적용 안 되는 거야! 나

만 그런 줄 알어? 이 동네 사람들 다 그래! 노동부에서 시키는 대로 했어! 난 계약서대로 했어!"

농축산업 이주노동자들을 상담하면서 고용주와 통화할 때, 상담활동가들은 근로환경에 대한 설명을 듣기 전에 고용주들로부터 훈계를 듣게 됩니다. 논쟁이 좀 더 진행되면 으레 '민족적 정체성'에 대한 심문을 받는 상태가 됩니다.

이 책에 담긴 상담사례를 우선 분석한 결과, 대부분의 농축산업 이주노동자들이 최저임금법을 위반한 장시간의 노동을 경험하고 있었습니다. 4월부터 11월까지, 대부분의 농축산업 노동자들은 매월, 휴일이 아예 없거나 많아야 두 번의 휴일을 가지고, 하루에 10시간에서 14시간을 일터에서 보냅니다. 월 근로시간이 300시간을 훌쩍 넘습니다. 노동자들은 이에 대해 '일 많아! 돈 쪼금…' 이라고 말합니다. OECD 가입국의 연평균 근로시간은 1,700시간 여, 한국의 노동자는 2,300시간 이상이라고 합니다. 그러면 한국의 농축산업 이주노동자들의 연평균근로시간은 얼마나 될까요? 상담현장의 체감으로는 3,000~3,800시간에 이릅니다.

더 큰 문제는 이와 같은 장시간 노동을 하면서도 임금은 최저임금의 70~90%인 경우가 대부분이라는 점입니다. 또 다른 심각한 문제는 이와 같은 장시간, 저임금 노동에 대한 고용노동청의 관리감독이 극히 미진할 뿐 아니라, 오히려 '월 근로 350시간 = 976,320원' (시급 2,780원)이라는 명백히 위법한 근로계약서를 승인하고 고용허가를 발급하여, 광범위한 착취를 부추겨왔다는 점입니다.

여름 작업장의 기온은 50도, 겨울 기숙사 방안의 기온은 영하 2도

상담사례 중에는 목욕시설이 없는 경우도 많았고 냉난방이 안 되는 숙소, 화장실이 아예 없는 경우도 있었습니다. 행여 누가 볼까봐 비닐하우스 뒤편 여기저기로 옮겨 다니면서 대변을 봐야 했던 여성노동자들이 '추워서 더 이상 야외에서 용변을 볼 수 없기 때문에' 이를 고용센터에 알리고 농장을 나왔지만, 사업주가 이탈신고를 해서 어쩔 수 없이 그 농장으로 돌아갈 수밖에 없었던 경우도 있습니다. 이런 상황을 노동청에 진정해도 해당 노동청의 근로감독관들은 '근로기준법에 화장실에 대한 규정이 없으므로 사업주를 강제할 수 없다'는 입장을 보입니다.

니가 딴 데로 가고 싶지? 그러면 200만원을 내 놔!

현행 고용허가제도 하에서, 농축산업 이주노동자들이 위와 같은 가혹하고 위법한 근로환경을 합법적인 절차를 통하여 벗어나는 일이란 하늘의 별따기만큼 어렵습니다. 대부분의 농축산업 이주노동자들의 근로계약기간은 3년인데 사업주들은 자신의 노력과 비용을 들여 '노동력을 샀다'는 인식이 강합니다.

그래서 노동자들이 때때로 가혹한 노동조건을 완화해주기를 사업주에게 요구하면 "내가 니들을, 그 추운 2월에 노동부(고용센터) 앞에서 이불 덮고 덜덜 떨며 기다려서 겨우 데려왔어. 그런데 여기서 일 안하고 다른 데로 가겠다고? 넌 내 밑에서 3년 일해야 돼. 내 허락 없으면 딴 데로 못 가. 내가 안 불렀으면 너희들이 한국에 와서 돈 벌수 있어?

한 사람 당 이백만 원씩 내놓으면 내가 다른 데로 보내줄게!" 라고 말합니다. 따라서 노동자들은 사업주에게 적게는 24만 원에서 많게는 200만 원까지 돈을 주고 나서야 다른 직장으로 이동할 수 있게 됩니다.

농업 임노동자? 그런 개념이 한국에 있어요?

아직 농축산업 분야에 종사하는 외국인 근로자 혹은 농축산업 이주노동자란 말은 모두에게 낯설지만 우리 사회에 이미 존재하고 있으며 그 수도 점점 늘어나고 있습니다. 2003년부터 농업연수생으로 한국의 농촌에 이주노동자가 도입되기 시작했고, 2012년 현재, 고용허가제를 통하여 16,000명이 넘는 이주노동자들이 미나리재배, 돼지사육, 인삼재배, 노지 야채재배, 버섯재배, 연근재배, 시설재배 등의 이름을 가진 업종의 사업장에 1~3년의 상시 고용계약을 맺고 근무하고 있으며, 2013년에도 농축산업 분야에 6,000명의 이주노동자가 새로 도입되는 것으로 예정되어 있습니다.

사실 돌이켜 생각해보면 이는 한국의 농축산업 분야에서 노동력 공급방식의 커다란 변화입니다. 즉 지금까지 소농, 가족농 중심으로 품앗이, 단기임시고용, 도급계약의 형태로 노동력을 공급하거나 보충했던 농축산업 분야의 노동력 공급구조가 사용자 대 노동자라는 근대적 임노동관계와 유사한 형태로 변화하고 있는 것입니다.

그런데 그러한 변화의 효과를 관찰하고 그 대책을 마련하는 조치는 거의 발견되지 않습니다. 고령의 한국 농부는 갑자기 사장이 되고, 20대 초반의 외국인 청년은 한국에 도착하자마자 변화무쌍한 한국의 기

후환경 속에서 월 300시간의 중노동을 수행하는 노동자가 되어버립니다. 이에 따라 농촌의 삶의 모습도 변합니다. 농촌은 나이 든 사장님과, 할머니들, 그리고 20대의 이주노동자가 함께 살아가는 삶터가 된 것입니다. 게다가 앞으로 당분간은 한국의 농촌에서 이와 같은 추세가 계속 될 것으로 보입니다.

그러나 우리는 위와 같은 한국 농촌에서의 농축산업 노동의 변화를 주제로 삼은 선행연구의 예를 별로 찾을 수 없었습니다. 농축산업 사업주들은 이주노동자들을 고용한 결과 벌어진 삶의 변화에 관심을 가질 여유가 없습니다. 이주노동자이 자신의 삶에 대해서 말할 수 있는 기회란 더더욱 없습니다. 더구나 농축산업 이주 노동자들은 시간적, 공간적으로 외부 사회와 접촉이 힘든 환경에 있기 때문에 자신의 삶을 표현할 기회 또한 극도로 제한되어 있으리라 생각합니다.

이 책은 아마도, 앞으로 한국 사회가 농업을 포기하지 않는 한 그 수가 급속히 늘게 될 것이 분명하지만, 행정당국에 의해 '노동력' 이상으로 다루어지지 않고 있는 농축산업 분야 이주노동자들의 삶을 언급하는 첫 보고서일 것입니다.

저는 이 책의 집필팀의 일원이었던 것이 자랑스럽습니다. 왜냐하면 이 책은 누구보다도 이주노동자들의 삶에 가까이 다가가 있는 활동가들이 귀로 듣고 가슴으로 느끼며 발로 뛰어 만들어냈기 때문입니다.

자신이 속한 단체들의 녹록치 않은 일상 업무와 상담업무를 수행하면서, 시간과 정열을 쏟아 부으며 100여 건 이상 되는 난삽한 상담초

록들을 일일이 검토하고 정돈하신 한국이주인권센터 김기돈 님과 (사)이주민과 함께의 상담활동가 김소령 님, 선행사례가 거의 없는 사안들에 대한 법률적 검토를 묵묵히 해 주신 박광수 노무사 님, 초벌상담을 진행하신 정혜실 님들이 이 책의 산파입니다.

책의 구성과 서술의 맥락을 잡아주신 이주와 인권연구소 이한숙, 김사강 님 외 '이주인권연대'의 활동가들의 조언과 격려는 큰 힘이 되었습니다.

하지만 이 책을 만드는데 쏟은 어떤 수고도 낯설고 터무니없는 생활조건을 견디면서, 용기를 내어 부끄러울 수도 있는 자신의 삶의 이야기를 드러내 준 100여 명을 비롯한 16,000여 농축산업 이주노동자들의 한국 땅에서의 '실제의 삶과 노동' 보다 더 칭찬받을 수는 없을 것입니다.

그 노동자들의 삶을 담아내기에 많이 부족한 책이지만, 이 책이 고용허가제 농축산업 이주노동자들의 권리를 찾아가는 길에 하나의 이정표가 될 수 있기를 바랍니다.

2013년 2월 7일

지구인의 정류장 상임역무원 김이찬

목 차

발간사

[들어가며] 시선이 가 닿지 않는 자리 · 10

제1장 농가의 빈자리를 메우는 이주노동자 · 17

- 고용허가제 농축산업 이주노동자의 현황

1. 농축산업 이주노동자의 도입과 제도의 변천 · **19**
2. 농축산업 이주노동자의 현황 · **22**

제2장 XX 놈아, 일하고 싶어? · 27

- 인권실태1〉 일상적인 폭력

1. 신분증 압류 · **30**
2. 폭력과 감금 · **33**
3. 성폭력 · **39**
4. 열악한 기숙사 · **42**

제3장 일 많아, 돈 쪼끔 · 49

- 인권실태2〉 노동권 침해

1. 불법적인 계약체결 · **51**
2. 최저임금 위반 및 임금체불 · **57**
3. 장시간 노동 및 강제노동 · **62**
4. 열악한 작업환경과 산업재해 · **65**
5. 일방적 추방, 해고 · **70**

제4장 바꾸고 싶어? 100만원! · 75

- 인권실태3〉 사업장 변경 제한

제5장 내 사장님이 다 달라요 · 83

- 인권실태4〉 농축산업 부문 쟁점

1. 불법 강제 파견 · **85**
2. 계절 휴업 및 무급 휴직 · **89**

제6장 왜 농민들은 '악덕 사업주'가 되었는가? · 91

-고용허가제 농축산업 이주노동자 인권문제의 구조적원인

1. 농축산업 노동자를 옥죄는 삼중의 족쇄 · **95**
2. 공공기관이 운영하는 고용허가제의 실상 · **103**

[나오며] 한 바가지 마중물이 되기를 · 112

[들어가며]

시선이 가 닿지 않는 자리

2011년 7월 15일 무더운 여름날 한 여성이 무거운 트렁크 짐을 끌고 안산의 이주노동자인권단체인 '지구인의 정류장'의 문을 열고 들어왔다.

"여기는 여성노동자 쉼터가 아니에요."

그녀를 본 '지구인의 정류장' 활동가의 첫마디였다.

"선생님, 도와주세요, 갈 곳이 없어요."

자신의 이름을 '티다(가명)'라고 밝힌 그녀는 이 단체에 캄보디아어를 할 줄 아는 한국 사람이 있다는 이야기를 듣고 왔다고 했다.

"내 사장님이 다 달라요. 도와주세요."

그녀는 강원도 양구면 해안면의 농장에서 일을 하다가 쫓겨났다며 이야기를 풀어놓기 시작했다. 그렇게 시작된 그녀의 이야기는 처음에는 갈피를 잡지 못했지만 조금씩 방향을 잡아 또렷해지면서 문제가 드러나기 시작했다. 이제까지 농축산업 이주노동자를 상담해보지 못했던 '지구인의 정류장'의 활동가는 몇 번이나 사실을 확인하며 귀를 기울였다.

내 사장님이 다 달라요

재배농업을 주로 하고 있는 해안면에는 그녀를 포함한 200여명의 노동자가 10여명의 각각 다른 농장주의 농장에서 일을 하고 있었다. 10여명의 농장주들은 그들에게 모두 사장이기도 했고, 모두가 사장이 아니기도 했다. 그들을 관리하는 브로커인 안모씨가 시키는 대로 어느 농장주의 농장에서든 자신의 의사와 관계없이 일을 해야 했기 때문이다. 자신과 계약을 맺은 사장의 이름이 적힌 근로계약서를 가지고 있었지만 그 사장이 누군지 알지 못했다. 대부분의 노동자들이 자신을 고용한 사장의 얼굴을 본 일조차 없었다. 한 곳의 농장에서 일을 하다가 다음 날이면 다른 농장주가 와서 차를 태워 데려가기 일쑤였다. 언제 어느 곳에서 일을 하게 될지, 어떤 일을 하게 될지에 대해서는 대부분의 경우 알지 못했다. 안모씨가 이야기를 해주지 않았기 때문이다. 그들은 노동자가 아니라 해안면 농장주들의 머슴이었다.

티다씨는 그렇게 3개월 가량을 안모씨의 지시를 받으며 해안면에서 일을 했다. 그동안 그녀는 3곳의 농장에서 일을 했다. 그러면서 티다씨는 계속 불안에 떨 수밖에 없었다. 고용허가제를 통해 입국하여 일을 하는 노동자들은 근로계약을 맺은 사장하고만 일을 해야 한다는 것을 알고 있었기 때문이다. 그렇지 않으면 비자가 없어지고 캄보디아로 돌아가야 했다. 한번은 이 사실을 노동부에 알리기 위해 집을 나선 적도 있었다. 그러나 버스를 타기 위해 정류장에서 기다리고 있는 중에 다른 농장주가 자신의 차에 태워 안모씨의 집으로 데려다 놓았다.

얼마 후 티다씨는 용기를 내어 안모씨에게 항의를 했다. 그러자 안모씨는 한국에 데리고 온 비용 43만원을 내면 다른 농장으로 데려가 주겠다고 했다. 안모씨를 믿을 수 없었지만 그 돈을 주지 않을 도리도 없었다. 43만원을 받은 안모씨는 티다씨를 서울의 다른 농장으로 데려다 주겠다고 했다. 또다시 안모씨는 티다씨를 놓아주지 않고 자기 마음대로 다른 농장으로 보내버리려는 것이었다. 티다씨는 다시 항의했다. 그러자 곧바로 안모씨는 '이제 비자가 없어졌으니 마음대로 하라'며 티다씨를 양구터미널에 내려놓고 떠나버렸다. 한국에서 아는 사람이라고는 용인에 있는 사촌언니뿐이었다. 그렇게 용인을 찾아갔고 사촌언니와 함께 '지구인의 정류장'을 찾은 것이었다.

정류장에 정차하는 사람들

그날 이후 '지구인의 정류장'에는 티다씨의 동료들이 한 명씩 찾아오기 시작했다. 그리고 어느새 10여명의 캄보디아 노동자들이 해안면을 떠나 속속 모여들었다.

그들 역시 티다씨와 마찬가지였다. 또한 하루 12시간을 넘게 일을 했지만 농장주들은 월급을 100만원으로 정한 후 이를 일방적으로 통보했고, 이 또한 받지 못한 노동자들도 많았다. 항의하는 노동자들에게는 티다씨의 경우처럼 비자를 취소시키겠다는 협박만이 돌아왔다. 10명의 노동자들이 털어놓은 이야기들과 당시의 상황을 생생하게 증언해주고 있는 녹취내용에는 노동자들이 겪어야 했던 모욕감과 무력감이 그대로 담겨있었다. 그리고 수백 명의 노동자를 기만하는 폭력과 그 안에 담겨져 있는 인종적 편견에는 자신들의 행위에 대한 부끄러움의 단초조차

찾을 수 없었다.

농장주들과 안모씨가 그런 일을 하게 된 이유는 이주노동자 인력제도의 문제이기도, 한국사회의 산업구조적 문제이기도 했다. 그렇다고 해서 수백 명의 이주노동자가 노예처럼 부림을 당한 사실이 정당화될 수는 없는 일이었다. 이렇게 이어진 캄보디아 농축산업 이주노동자들의 집단적인 문제제기로 해안면에서 노예노동을 하고 있는 200여명의 농축산업 이주노동자의 존재는 한국사회에 충격적으로 알려지게 되었다.

시선이 가 닿지 않은 자리- 농축산업 이주노동자

이 사건은 이주노동자인권단체들 또한 알고는 있었으나 시야 밖에 존재했던 고용허가제 농축산업 이주노동자의 문제에 한 발짝 더 접근할 수 있는 계기가 되었다. 이후 캄보디아 농축산업 노동자들은 전국 각지에서 삶의 정류장처럼 안산의 '지구인의 정류장'을 찾았고 저마다의 고통을 함께 나누었다. 그렇게 가까이 다가가서 바라본 이들의 삶은 상식의 범위를 벗어난 온갖 인권침해 속에서 허덕이고 있었다.

사업주의 임금체불과 착복, 휴일도 없는 장시간 고강도의 노동에 필연적으로 따라올 수밖에 없는 각종 질병들, 이유 없는 폭행과 비인간적 처우, 열악하기 그지없는 노동조건과 숙소환경, 체류권한을 독점하고 있는 사업주의 강제노동에 대한 일상적인 협박, 여성노동자에 대한 성추행 등이 이들 노동자의 일상이었다.

이런 이유로 우리는 '더 많은 우리'에게 알려지지 않아서 많은 사실들이 은폐되어 있는 곳에 우리의 시선이 존재해야 한다는 점을 느꼈다.

더 많은 우리에게 보내는 제안서

전국에 있는 이주노동자인권단체의 연대모임인 이주인권연대에서는 어떤 일을 할 수 있을지에 대해 고민하기 시작했다. 그래서 농축산업 이주노동자의 인권상황에 대한 체계적인 실태조사를 기획했다. 하지만 상당한 기간의 조사 및 연구 작업이 필요한 실태조사를 진행하기에는 노동자들의 삶은 너무나 절박했다. 무엇보다 먼저 이들의 목소리를 알려야 했다. 발언하고 있으나 들리지 않는 이들의 목소리를 좀 더 가까이 들리는 곳으로 데리고 와야 했다. 이주인권연대는 노동자들의 생생한 목소리를 그대로 담은 백서를 출간하기로 결정했다. 이 책은 '더 많은 우리'에게 말을 걸고자 하는 시도이자 제안이다.

이주인권연대는 2012년 7월 11일 '농축산업 이주노동자 권리 네트워크'를 구성하고 본격적으로 백서작업에 뛰어들었다. 안산의 '지구인의 정류장'을 중심으로 전국의 이주인권연대 소속단체들로 부터 사례를 수집하였고, 2011년 9월부터 2012년 9월까지 안산 '지구인의 정류장'을 찾은 노동자들의 사례에 더해 의정부이주노동자상담소, 경주이주노동자센터, 양산외국인노동자의 집, 군포의 아시아의 창, 인천의 한국이주인권센터, 부산의 (사)이주민과 함께 등에서 모두 100여건의 사례가 취합되었다.

2012년 9월 10일부터 13일까지 취합된 사례들을 분류정리한 후 집필이 진행되었으며, 11월 12일부터 15일까지 중간점검 및 공동 집필 작업을, 2013년 1월 9일부터 11일까지 마무리 공동 집필 작업을 하였

다. 그 사이 두 차례의 자문회의를 거쳤다.

집필 작업을 하며 자칫 이 책이 어떤 특정 개인에 대한 사회적 고발장이 되지는 않을지에 대해 집필팀은 경계하지 않을 수 없었다. 앞으로 기술될 농축산업 이주노동자의 현실은 특정 개인의 책임으로만 돌릴 수 없는, 우리 모두가 고민해야 할 구조적인 문제에 대한 기록이다.

이주노동자들의 이야기는 하나같이 절박했지만 지면의 한계로 인해 모두 담지 못했다. 또한, 이주노동자의 이야기를 사례로 정리하며 그 당시 그들이 느꼈던 생생한 감정들과 인간적 박탈감 등이 객관적인 기술 방식으로 인해 드러나지 못하는 부분이 많다. 행간 사이에 말해지지 않은 그들의 절박한 외침을 함께 읽어주기 바란다.

제 1장

농가의 빈자리를 메우는 이주노동자

- 고용허가제 농축산업 이주노동자의 현황

1. 농축산업 이주노동자의 도입과 제도의 변천

농가의 빈자리, 외국인연수생으로 메우기 시작하다

농축산업 이주노동자가 공식적으로 국내에 도입되기 시작한 것은 2003년, 산업연수제를 통해서였다. 90년대 후반을 지나면서 농가인구의 감소 및 경영주의 고령화 등으로 농촌사회 유지 및 농축산업 노동력 부족문제는 이미 시급한 과제로 부각되어 있었다.

1990년 666만명이던 농가인구는 2004년에는 절반 수준인 342만명으로 줄어들었고, 전체 농가 중에서 60세 이상의 경영주가 차지하는 비율은 60%에 달했다. 품앗이 등 공동체적 노동력 교환이 사라진 자리를 자가 노동의 비중으로 늘리는 대응도 한계가 보이게 되었다.[1)]

이러한 농축산업 노동력 문제를 해결하기 위해 정부는 1993년부터 제조업 등 타 업종에 도입해왔던 산업연수제를 2002년 농업부문에도 제한적으로 도입하여 연수업체 추천 및 모집기관으로 농협중앙회를 지정하고 2003년 7월 우즈베키스탄과 몽골에서 923명의 외국인농업연수생을 최초로 도입하였다. 그러나 이로부터 1년이 채 지나지 않은 시점에서 농장에서 이탈하여 미등록노동자가 되는 농업연수생이 속출하기 시작했다.

1) 김병률 외(2010), 농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정화 방안, 한국농촌경제연구원

산업연수제는 실질적인 노동을 제공하는 '노동자'를 '연수생'의 신분으로 도입하여 노동관계법 적용을 배재했던 편법적인 제도로서, 시작될 때부터 사업장 내 강제적립, 폭행, 감금노동, 여권압류, 사업장 변경 금지 등의 문제가 끊임없이 발생하고, 중소기업협동조합중앙회 등 연수업체 추천·모집기관에 의한 송출비리가 만연하여 '노예연수제'라고 불리며 악명을 떨쳤다.

이는 뒤늦게 도입된 농축산업 분야에도 마찬가지였으며, 산업연수제가 연수취업제[2]로 모양을 달리하면서 노동관계법 일부를 적용받게 된 후에도, 산업연수제의 근본적인 문제점은 해결되지 않았다.

특히 농축산업 분야의 경우, 그나마 적용 받게 된 노동관계법 일부도 근로기준법 제63조 적용제외 조항[3]에 묶여 적용받지 못하는 등 이전과 다를 바 없는 인권침해가 계속되었다. 오히려 이탈하여 '불법체류자'가 되면 업종과 사업장을 선택할 수 있을 뿐 아니라, 근로기준법의 적용까지 받을 수 있는 기형적인 상황이었다.

이러한 문제점은 필연적으로 농업연수생을 비롯해 '연수생'이라는 이름으로 묶여있던 이주노동자들의 사업장이탈을 가속화시켰다. 2003년 2월 당시 전체 367,158명의 이주노동자 중 미등록체류 상태에 놓여있는 이주노동자의 수는 287,808명으로 전체의 78.4%에 달하게 되었다.[4]

---

2) 2000년부터 연수취업제를 시행하여 총 3년의 체류기간 중 2년을 연수생으로 노동을 하면, 이후 1년은 노동자신분인 연수취업자로 노동을 할 수 있도록 하였고, 2002년부터는 그 기간을 1년 연수생, 2년 연수취업자로 완화하였다.

3) 근로기준법 제63조(적용제외)조항에 따라 농축산업 노동자는 근로기준법 제4장과 5장에서 장한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다.

4) 노동부, 외국인력 현황(2003년 2월)

산업연수제, 고용허가제로 옷을 갈아입다

이러한 산업연수제의 구조적 인권침해와 미등록노동자 양산문제로 인해, 산업연수제가 시행된 이래 이주노동자들과 시민사회단체들은 끊임없이 산업연수제의 폐지를 요구하는 한편 '이주노동자의 노동권 및 인권보장을 위한 법안'에 대한 지속적인 입법청원운동을 전개하였다. 이러한 노력들을 통해 2002년 대선 당시, 여야 양당이 고용허가제 도입을 대선공약으로 제시하는 등 외국인력정책 개선에 대한 사회적 공감대가 형성되었다. 그 결과 2003년 3월 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」이 제정되었고 2004년 8월부터 고용허가제가 시행되기 시작했다. 그러나 고용허가제 도입 후에도 중소기업협동조합중앙회 등 고용주 단체들의 요구로 산업연수제는 고용허가제와 병행 실시 되었고, 2007년 1월에야 완전히 폐지되었다.

이렇게 해서, 합법적인 외국인력 활용을 통한 인력난 완화, 송출비리 근절, 미등록노동자 문제 해결 및 이주노동자 인권보호 강화 등을 목적으로 걸고 고용허가제가 시행되었다. 국가 간 MOU체결 및 공공기관을 통한 인력 도입으로 송출비리 문제는 점차 개선되었고, 이주노동자에 대한 근로기준법 적용 및 4대 보험과 이주노동자 전용보험 도입 등으로 이주노동자의 권익도 비교적 향상되는 것으로 보였다.

그러나 다른 모든 목적에 앞서 고용주들이 안정적으로 합법적인 외국인력을 활용하도록 하는 것을 우선 목적으로 두고 설계된 고용허가제는, 노동자의 업종 및 사업장 변경을 원칙적으로 금지시킴으로서 노동자를 고용주에게 종속시켜, 숱한 인권침해를 야기하며 '노예연수제'로

불렸던 산업연수제의 틀을 벗어나지 못하였다. 또한 정부가 운영하는 제도라는 취지가 무색하게도 고용허가제로 입국하는 이주노동자와 고용주의 가장 기본적인 편의를 위한 통번역체계도 제대로 구축되어 있지 않을 뿐더러, 노동자들의 권익을 보호하고 사업장에 대한 관리·감독을 해야 할 공공기관들도 고용주의 입장을 대변하고 편의를 봐주는 역할에 그치고 있는 실정이다.[5)]

2. 고용허가제 농축산업 이주노동자의 현황

농축산업 분야에 공식적으로 이주노동자가 도입되기 시작한 것은 다른 업종에 비해 늦었으나, 도입 인원은 매년 빠르게 증가해왔다. 2003년 몽골 등 2개국에서 923명의 농업연수생을 도입했던 때로부터 10년이 지난 2012년 12월 현재 농축산업 이주노동자의 수는 16,484명으로 18배 가량 증가했다. 특히 2009년부터 2011년까지 농축산업 부문 이주노동자 도입 쿼터[6)]는 매년 150%씩 증가해서, 2009년 2천명에서 2012년 4천5백명으로 늘어났다. 2012년 농축산업 부문 도입쿼터는 전년 수준으로 동결되었으나, 2013년 도입 쿼터는 6천명으로 다시 늘어났고 앞으로도 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.

국적별로 살펴보면, 베트남 출신이 전체의 41%, 캄보디아 출신이

5) 이 책의 6장 2절 「공공기관이 운영하는 고용허가제의 실상」 참고

6) 이주노동자 도입쿼터는 노동부장관이 관계부처와의 협의를 거쳐 국내 인력 수급상황, 내국인 고용기회보호 등을 고려하여 매년 업종별 외국인노동자 도입계획을 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립한다.

35.4%로 대다수를 차지하고, 이어서 네팔, 중국 순으로 나타난다. 특히 캄보디아의 경우 총 체류인원 18,580명 중 31.4%가 농축산업 부문에서 일하고 있는 것으로 나타났다. 결국 국내에 체류하고 있는 캄보디아 국적자 3명 중 1명이 농축산업에 종사한다는 것인데, 이는 캄보디아 이주민 공동체에서 농축산업에서 발생하는 문제들이 깊이 있게 공유되고 있는 이유이다. 이는 또한 이 책에서 캄보디아 노동자들의 피해사례가 많은 분량을 차지하는 이유이기도 하다.

〈표 1〉 고용허가제 농축산업 이주노동자 연도별·성별 체류 현황

(각 년도 12월 31일 현재, 단위: 명, %)

년도 / 성별	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
계(T)	33	308	892	6,504	6,778	7,896	9,849	13,487	16,484
남(M)	32	276	736	-	4,982	5,753	7,107	9,550	11,507
여(F)	1	32	156	-	1,796	2,143	2,742	3,937	4,977
여성 비중 (F/T, %)	(0.3)	(10.4)	(17.5)		(26.5)	(27.1)	(27.8)	(29.2)	(30.2)

자료: 법무부, 2004~2006년은 『출입국·외국인정책 통계연보』 각 년도, 2007년 이후는 『출입국·외국인정책 통계월보』 각 년도 12월호

캄보디아 노동자들이 농축산업 노동자의 많은 수를 차지하게 된 이유는 1차적으로 2011년 12월부터 농축산업 업종에 베트남, 태국, 캄보디아, 미얀마를 특화국가로 선정하여 이들 4개국에서 농축산업 노동자를 주로 도입하고 있기 때문이다. 2012년 이탈율이 높다는 이유로 베트남 농축산업 노동자의 도입이 중단되면서 캄보디아노동자의 도입은 더욱 늘어났다.

한편, 노동자의 성별 구성을 보면 2009~2012년간 도입된 여성의 비중은 평균 30.75%로, 국적별로 베트남 국적자가 남녀 모두 압도적인 비율을 차지하고 있으며 캄보디아 여성의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 2〉 고용허가제 농축산업 이주노동자의 국적별·성별 체류 현황

(2012년 12월 31일 현재, 단위: 명, %)

구분	계	베트남	캄보디아	네팔	중국	타이	몽골	기타
계(T)	16,484	6,754	5,841	1,312	1294	267	207	809
(%)	(100.0)	(41.0)	(35.4)	(8.0)	(7.9)	(1.6)	(1.3)	(5.0)
남(M)	11,507	4,652	3,862	1,003	880	244	146	720
여(F)	4,977	2,102	1,979	309	414	23	61	89

자료: 법무부, 『출입국·외국인정책 통계월보』, 2012년 12월호.

지역별로는 전체 농축산업 이주노동자의 44% 이상이 경기지역에 집중되어 있는 것으로 나타났으며, 이어서 대전·충남, 광주·전남, 부산·경남 순이었다. 이는 화초 및 관상작물재배와 축산업 농가가 집중되어 있는 지역에서 이주노동자를 많이 고용하고 있기 때문인 것으로 유추된다. 실제로 경기도는 화초관상작물재배농가가 4,000여 가구로 전국농가 분포의 20.7%를 차지하고 있으며, 축산농가는 9,000여가구로 전국 13.5%의 분포를 차지하고 있다. 충청남도의 경우 화초관상작물농가 2,000여 가구로 전국 9.9%의 분포를, 축산농가가 9,000여 가구로 전국 13.5%의 분포를 차지하고 있다.[7)]

7) 통계청, 2011년 농림어업조사

〈표 3〉 지역별 농축산업 이주노동자 현황

계	서울경 기인천	부산경 남울산	대구 경북	전북	광주 전남	대전 충남	충북	강원	제주
12,789	5,667	1,084	769	731	1,147	1,858	530	611	392
(100.0)	(44.3)	(8.48)	(6.0)	(5.7)	(9.0)	(14.5)	(4.1)	(4.8)	(3.1)

(단위: 명, %)

실제로 업종별 현황을 살펴보면 농축산업 이주노동자 대부분이 작물재배업(62.7%)과 축산(36.2%)에 고용되어 있으며 농관련 서비스업 고용비중은 미미한 실정이다. 농가 외에도 농협APC(농산물산지유통센터)와 노지채소 주산지의 법인 등에서 이주노동자를 상시고용하고 있는 것으로 나타났는데 품목별로 고용형태를 보면, 시설채소는 개별 농가단위에서 이주노동자를 상시고용하고 있는 반면 노지채소의 주산단지에서는 농협이나 법인 등 조직경영체가 수확 후 선별 포장 등의 작업에 이주노동자를 상시 고용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 2009~2011년 간 농가당 배정받은 평균 외국인 노동자는 2.4명이며 2011년 농가당 평균 고용인원은 2.6명이다.[8)]

8) 박민선(2012), 농업부문 외국인 고용실태와 개선방안, 한국농촌경제연구원. 고용농가수는 교육인원을 기준으로 농협중앙회가 추정한 자료임.

제 2장

XX 놈아, 일하고 싶어?

인권실태1 〉 일상적인 폭력

사업장 변경 제한 등 이주노동자들의 권리를 제약하는 태생적 한계로 인해 '제 2의 산업연수제'라고 비판받고 있는 고용허가제, 그 중에서도 농축산업 분야에 종사하고 있는 이주노동자들의 인권실태는 더욱 열악하다. 농축산업 이주노동자들은 사업주를 제외한 노동자가 2명 안팎인 소규모 농장에서 일하는 경우가 많으며, 도심 가까이 자리하거나 다른 업체들과 가까이 자리하며 공단을 이루는 제조업체와 달리 외곽으로 떨어져 있고 다른 농장과도 거리가 있어, 사실상 고립되어 있는 경우가 많다. 이러한 상황 안에서 불법파견근로, 신분증압류, 강제근로, 감금, 폭력, 최저임금 위반 등의 심각한 인권침해가 만연한 실정이다.

그러나 이러한 실태는 제대로 파악되지 않고 있고, 실태를 파악하고 감독해야 할 고용센터, 노동부가 문제제기를 위해 방문한 이주노동자를 아무런 해결책 없이 사업장으로 돌려보내거나 사업주 입장에서 합의를 유도하는 등 직무유기를 할뿐더러 인권침해에 일조하고 있다. 또한, 기본적인 통번역 시스템이 제대로 구축되어 있지 않아, 사업주와의 의사소통은 물론 고용센터 등을 방문해도 담당 직원과 의사소통이 제대로 되지 않아 인권침해에 대한 문제제기가 원천적으로 봉쇄되고 있는 상황이다.

1. 신분증 압류

[사례 1]

"미나리농장에 도착한 첫 날, 사장이 외국인등록증을 만들어준다면서 우리 여권을 가져갔어요. 신분증이 없어서 농장 밖에 나갈 수도 없고, 고향에 돈을 부칠 수도 없었습니다. 외국인등록증이 나왔는지도 알 수 없어서 불안했어요. 그대로 5개월을 지내다가 다른 노동자들과 함께 여권과 외국인등록증을 돌려달라고 사장에게 말했는데, 사장은 '씨발놈아, 가, 가!'라고 욕을 하며 화를 냈어요. 그래서 외국인력센터로 전화해서 여권을 돌려달라는 말을 해달라고 통역을 부탁했는데, 외국인력센터에서 전화를 받은 사장은 더 화만 내고 돌려주지 않았습니다."

(S씨와 P씨, 남, 캄보디아, 전라도 광주)

한국에 도착해서 3일간의 교육을 마치고 사업장에 도착한 농축산업 이주노동자들 대부분이 가장 먼저 겪는 일은 신분증 압류이다. 외국인등록증을 만들기 위해 여권이 필요하다는 이유로, 혹은 아무 설명 없이 사업주는 이주노동자의 여권을 압류하고 이주노동자의 이탈을 막기 위해 돌려주지 않는 것이다. 또한 다음 사례와 같이 노동조건이나 사업주의 폭력 등에 대해 문제제기하는 이주노동자를 통제하기 위한 수단으로 여권을 강탈하기도 하며, 그 과정 역시 매우 폭력적으로 이루어진다.

[사례 2]

"담양에 있는 딸기농장에서 일했어요. 처음부터 사장은 자꾸 욕을 했고 딸기를 머리에 집어 던지기도 했어요. 일한 지 3개월이 되어

도 욕설이 계속되었고 어느 날 그러지 말아달라고 말했더니 사장은 화를 내며 여권을 강제로 빼앗아갔어요. 또 농장 밖으로 나가지 못하게 감시했어요."
(S씨, 여, 캄보디아, 전라남도 담양)

[사례 3]
"일을 마치고 기숙사에 있는데 사장이 저와 다른 노동자가 같이 쓰는 방에 들어왔어요. 사장이 여권을 내놓으라고 요구해서 여권이 없다고 대답했더니, 우리 바지 주머니를 뒤져서 지갑을 빼앗아 외국인등록증을 강제로 가져갔습니다. 그런 뒤에도 사장은 계속 여권을 달라고 윽박지르며 우리들의 옷장, 책장, 가방, 이불을 하나하나 뒤져서 풀어 헤쳤습니다."
(P씨, 남, 캄보디아, 경기도 광주시)

핸드폰을 개통하고, 가족들에게 생활비를 보내고, 병원 등 공공기관을 이용하기 위해서는 신분증이 필요하며, 특히 이주노동자의 경우 신분증 없이 외출을 했다가 출입국관리소의 단속 및 불심검문에 걸릴 경우, 미등록노동자로 오인되어 단속될 가능성도 있으므로, 여권압류는 이주노동자가 사업장 밖에서 일상적인 활동을 하고 외부와 소통하는 것을 근본적으로 차단하는 폭력적 수단이 된다. 심지어 여권, 외국인등록증과 함께 통장까지 압류하여 사업주가 임의로 노동자의 가족에게 송금을 해주는 경우도 있다.

[사례 1]의 경우, 두 노동자들이 계속해서 신분증을 돌려달라고 요구한 끝에, 압류당한 지 9개월 만에 신분증을 돌려받을 수 있었으며,

[사례 2]의 경우 사업주의 눈을 피해 농장을 빠져나와 이주노동자인권센터를 방문하여 노동부에 진정까지 했으나 사업주의 거부로 돌려받지 못하고 있다.

이렇게 신분증이 압류되었을 때, 이주노동자들은 가장 적극적인 해결수단으로 고용센터나 경찰서, 산업인력공단 산하 기관, 인권단체 등에 신고하고 지원을 요청한다. 여권압류는 출입국관리법에 따라 처벌될 수 있는 분명한 범법행위이므로, 이러한 신고를 접수한 곳이 공공기관이라면 문제가 시정되도록 즉각적인 조취를 취하거나, 사업주가 처벌되도록 절차를 밟아야 할 것이다. 그러나 실제로 이주노동자들이 이러한 문제를 상담했을 때, 공공기관에서는 이주노동자의 요구를 그대로 통역하는 데 그치거나, 오히려 노동자에게 그런 문제로 사업장을 이탈할 경우 '불법체류자'가 될 수 있다고 경고하는 등 미온적 태도에 그치고 있다.

출입국관리법에 따라 한국에 체류하고 있는 모든 외국인은 항상 여권과 외국인등록증을 가지고 다니도록 하고 있고 그렇지 않을 경우 100만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.[9] 또한 외국인의 여권이나 외국인등록증을 압류한 자에 대해서는 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다.[10] 개인의 사유물을 압류하

9) 출입국관리법 제27조(여권등의 휴대 및 제시) ① 대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권·선원신분증명서·외국인입국허가서·외국인등록증 또는 상륙허가서(이하 "여권등"이라 한다)를 지니고 있어야 한다. 다만, 17세 미만인 외국인의 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항 본문의 외국인은 출입국관리공무원이나 권한 있는 공무원이 그 직무수행과 관련하여 여권등의 제시를 요구하면 여권등을 제시하여야 한다.
출입국관리법 제98조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 100만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제27조에 따른 여권등의 휴대 또는 제시 의무를 위반한 사람 2. 제36조제1항에 따른 체류지 변경신고 의무를 위반한 사람

10) 출입국관리법 제33조의2(외국인등록증 등의 채무이행 확보수단 제공 등의 금지) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. 1. 외국인의 여권이나 외국인등록증을 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받거나 그 제공을 강요하는 행위

는 것은 형사법에도 저촉되는 사안일 뿐 아니라 중소기업청과 노동부 외국인력정책과에서도 여권 및 외국인등록증을 압류하지 못하도록 하는 규정이 있다.

그럼에도 불구하고 현실적으로 고용허가제 노동자의 사업장 이동 및 이탈을 막기 위해 사업주가 여권 및 외국인등록증을 압류하여 보관하는 사례는 비일비재하게 발생하고 있으며, 농축산업 노동자의 경우 제조업 등 여타 업종에 비해 외부로부터 고립된 사업장에서 5명 미만의 소수 노동자가 근무하는 경우가 대부분이며, 장시간 노동, 열악한 작업환경으로 인해 노동자가 사업장을 이탈하는 비율도 제조업에 비해 더 높아[11], 이를 막으려는 사업주들의 신분증 압류 행태가 보편화되어 있는 실정이다. 그러나 이에 대한 행정기관의 관리, 감독은 알려진 바가 없다. 이러한 신분증 압류는 교통사고나 사망사고 등 긴급한 사고 발생 시 신분 확인이 되지 않아 초기 대응이 늦어져 심각한 인권침해로 이어지기도 한다. 실제로 2004년 발생했던 한 외국인 변사자의 경우 신원을 확인하는데 4개월이 소요된 적이 있다.[12]

2. 폭력과 감금

신분증 압류, 강제근로, 최저임금 위반 등의 문제를 겪은 이주노동자들이 사업주에게 문제제기를 할 경우, 사업주가 화를 내며 욕을 하는 경우는 흔하게 발견되었으며, 뺨을 때리고 물건을 집어던지거나 꿇어앉

11) 『2011 출입국 외국인정책 통계연보』에 따르면, 제조업(E-9-1) 이주노동자 미등록 체류율은 9.6%인데 비해, 농업(E-9-3) 이주노동자의 미등록 체류율은 13.3%로 더 높았다.
12) 민중의 소리, 2005년 8월 6일 「이주노동자 여권압류, 여전한 인권침해」

게 하여 머리, 배 등을 폭행하거나 흉기로 위협하는 등 심각한 폭행문제들도 여러 건 드러났다. 고립된 농장에서 외부 인권단체나 통역자, 동료와 연락하여 도움을 청하기 어려운 상황에서 매일 저녁 사업주가 기숙사로 찾아와 폭행하는 등 폭행이 일상화되는 경우들도 있었다.

[사례 1]

"한국에 도착해서 화성에 있는 미나리농장으로 간 뒤 4개월 동안 농장 밖으로 나와 본 적이 없었습니다. 사장이 여권, 외국인등록증과 통장을 모두 압수했고, 처음에는 핸드폰도 만들지 못하게 했었습니다. 한 달에 두 번 토요일에 쉬었지만, 사장은 밖에 나가지도 말고 친구와 연락하지도 말라고 했습니다. 제가 누군가와 연락하고 농장에서 도망갈까봐 늘 감시하고 며칠씩 핸드폰을 압수해서 주지 않기도 했습니다.

사장과 의사소통도 되지 않아서 친구를 통해서 알게 된 이주노동자 인권단체의 캄보디아어 통역자에게 전화를 했습니다. 통역자를 통해 사장에게 '신분증과 통장을 직접 보관하고 싶고, 쉬는 날 밖에 나가도록 해주면 좋겠다'고 전했어요. 그런데 그 전화를 받은 사장이 통역자를 어떻게 알았냐고 화를 내며 핸드폰을 빼앗으려 했습니다. 뺏기지 않으려고 바지주머니를 감싸자 사장은 주먹으로 제 가슴팍을 여러 번 가격한 뒤에, 멱살을 잡아 철제 미나리 세척대 모서리에 제 머리를 3~4차례 박았습니다. 오른쪽 이마에서 피가 흘렀는데, 나를 일으킨 사장은 다시 손바닥으로 얼굴을 때렸습니다.

너무 무서워서 10m 정도를 도망쳤는데 사장이 쫓아와 다시 뺨을 때렸습니다. 다시 도망쳐 농장 밖으로 달렸습니다. 농장 밖으로 나

와 본 적이 없어서 여기가 어디인지, 어디로 가야하는지 알 수 없었습니다. 인권단체에 도움을 청하고 옆집 담벼락 밑에 숨어 있던 나를 경찰이 발견했습니다."
(D씨, 남, 캄보디아, 경기도 화성시)

[사례 1]에서 노동자를 폭행한 사업주는 그 전 해에 이주노동자 3명을 고용했다가, 사업주의 귀책으로 인해 노동자들이 문제제기를 해서 고용가능 인원이 2명으로 줄어든 경험을 하였다. 그래서 다시 그런 일이 생기는 것을 막고자 이주노동자가 외부와의 접촉하는 것을 아예 차단하고 농장에 가두어둔 채 일만 시키려고 한 상황에서 일어난 사건이었다. 노동자 D씨는 신분증인 여권과 외국인등록증은 물론 급여입금 통장까지 사업주에게 압수당하고 대신 송금해주겠다는 사업주의 요구에 따라 통장 비밀번호까지 사업주에게 알려줘야 했다.

한편, 아래 [사례 2]와 [사례 3]과 같이, 낫, 삽 등의 농업기구들과 농약 등 농장에서 일상적으로 접하는 도구들이 폭행의 도구로 쓰이는 경우에는 단순 폭행이 아닌 특수 폭행으로 확대될 위험성도 있다. 가해자의 입장에서는 단지 겁을 주고 말을 듣게 하기 위한 행위일지 모르나, 피해자인 노동자 입장에서는 고립된 농장 내에서 사업주와의 의사소통마저 제대로 되지 않는 상태에서 생명의 위협까지 느끼게 되는 상황인 것이다. 실제 상해 정도를 떠나 언제 어떻게 폭행이 발생될지 모른다는 두려움을 일상적으로 느끼게 한다는 점에서 그 피해가 심각하다.

[사례 2]
"그 날 오후에 박스 만드는 일을 하고 있었어요. 사장이 빨리 빨

리 만들라고 하기에, '예전엔 3명이서 같이 했는데 이제 혼자 하니까 빨리 못한다'고 했어요. 그랬더니 사장이 옆에 있던 낫을 들고 저에게 휘둘렀고, 놀라서 피하다가 이마가 긁혀서 피가 났어요. 다시 사장은 낫을 들지 않은 손으로 제 얼굴을 여러 차례 때리고 손가락으로 눈을 콕 찌르며 얼굴을 감싸서 압박했어요. 무서워서 일할 수가 없어요. 다른 농장으로 가고 싶습니다."
(M씨, 남, 캄보디아, 경기도 포천)

[사례 3]
"비닐하우스에 농약을 뿌리고 있었는데, 사장은 3m 옆에서 농약을 치고 있었습니다. 그러던 중 사장이 갑자기 화를 내고 소리를 지르며 농약 분무장치를 나에게 향하고 농약을 오랫동안 머리와 몸에 뿌리며 욕을 했습니다. 그리고 같은 달에 오이 수확 작업을 하며 오이를 담은 박스를 옮기던 중 오이가 무거워 종이박스 바닥이 찢어지며 떨어졌습니다. 그러자 인근에 있던 사장이 화를 내며 내 모자를 잡아채 바닥에 뿌리쳤고 그 과정에서 목에 상처를 입었습니다. 사장은 이어서 내 얼굴로 오이를 집어던졌습니다."
(U씨, 남, 캄보디아, 경기도 안성시)

이러한 폭력은 작업장뿐 아니라, 사적 공간인 기숙사에서도 행해진다. 농축산업 부문에서 일하는 이주노동자 대부분이 농장 가까이 있는 비닐하우스 형태의 기숙사에서 거주하며, 잠금장치가 아예 없거나 기숙사 열쇠를 사업주가 가지고 있는 경우들이 많아 이주노동자의 사적 공간마저 사업주의 폭력에 노출되어 있는 실정이다.

[사례 4]

"기숙사에서 저녁을 만들고 있는데, 사장이 술에 반쯤 취해서 들어왔어요. '너 열심히 일하고 싶어?'라고 묻길래, '저는 열심히 일했어요'라고 대답했는데, 손끝으로 제 머리를 계속 때리면서 '야 새끼야, 씨발놈아'라고 욕하기 시작했습니다, 한손으로 제 멱살을 움켜쥐고 다른 손으로 옆에 있던 부엌칼을 집어 들고 배를 찌르겠다고 협박하다가 냉장고에 밀어붙여 몇 번이나 부딪히게 했습니다.

두 달 뒤에는 같이 일하는 다른 친구가 당했습니다. 그 친구가 예초기계로 밭둑 제초작업을 하고 있는데, 사장이 와서 그 친구 머리에 쓰고 있던 머리 보호용 장구를 잡아채 내던지고, 머리칼을 잡아서 무릎을 꿇게 한 다음에, 허벅지와 무릎을 5~6차례 밟고 주먹으로 머리를 7~8차례 때렸습니다. 그리고 같은 날 밤에는 기숙사에서 이불빨래를 하려던 다른 노동자의 멱살을 잡고 벽에 5~6차례 부딪히게 하며 욕을 하고 때렸어요. 우리들이 보고 말리려 했더니, 방문을 닫고 그 친구를 계속 폭행했어요. 우리는 그 상황을 핸드폰으로 촬영했습니다.

그 다음 날, 우리는 이 문제를 얘기하려고 고용센터로 갔는데, 우리가 없는 사이에 사장이 기숙사 방에 들어와서 열쇠로 잠가 둔 트렁크 가방을 부셔서 열고, 옷과 가족사진, 캄보디아 현지 신분증을 다 꺼내서 구기고 찢은 다음에 버렸습니다. 우리는 경찰에 이런 문제들을 신고했고, 며칠 후 경찰이 방문해서 예전에 사장이 가져갔던 여권을 돌려주게 했습니다. 하지만 폭행문제는 해결되지 않았습니다.

그리고 한 달 뒤에, 사장은 다시 기숙사에 들어왔습니다. 역시 술에 취해 있었던 사장은 친구 한 명을 거실에 있는 역기의자에 앉

게 한 다음, 이마를 계속 찌르고 머리채를 잡아 흔들더니 옆에 있는 15~20kg짜리 역기로 그 친구의 머리를 내리치려 했습니다. 그때 옆에 있던 사장의 자형이 사장을 잡아서 겨우 말릴 수 있었습니다. 그 뒤에도 사장이 술에 취하면, 기숙사에 들어와 욕을 하며 폭행하는 일은 계속 되었습니다. 그 기숙사에는 잠금장치가 없었기 때문에, 우리는 사장을 막을 수가 없었습니다."
(P씨, 남, 캄보디아, 경기도 광주시)

위 사례들 모두 노동자들은 농장의 지리적 위치, 사업주의 통제 등으로 외부와 접촉하기 어려웠고 고용센터나 경찰서 등 외부 공공기관과 연결된 경우에도 실질적인 도움은 전혀 받지 못했다. 사업장내 폭력의 문제가 대두될 때 고립된 지역에 있는 이주노동자의 경우에는 진술과정에서의 통역지원이나 의료지원서비스 및 쉼터제공을 받기가 어렵고, 경찰이 일방적인 한국인 사업주 편들기가 진행될 경우, 피해는 오히려 이주노동자에게 돌아온다. 위 노동자들이 외부 인권단체 연락처를 알지 못했다면, 이 폭행사건들은 그대로 묻혔을 가능성이 크며, 아직 드러나지 않은 폭행사례들이 더 많을 것으로 추정된다.

이주노동자의 경우에는 이주민에 대한 차별적 시각 및 인종적 편견과 더불어 의사소통의 문제점이 개입되어 내국인 노동자보다 근로관계에서 폭행의 위험성에 더욱더 노출되어 있다. 특히 도심 지역에 거주하는 이주노동자와 달리 농촌 지역의 이주노동자는 외진 곳에 위치하고 있다는 사업장의 특성으로 인하여 사용자의 폭행이 외부로 노출되지 않은 채 은폐되기가 쉽고, 이주노동자가 도움을 요청할 인권단체와 접촉하기가 더욱 힘들다. 그에 더불어 농촌 지역의 전통적인 지역공동체

적 성격으로 인하여 이주민에 대한 폭행을 내국인이 목격하더라도 이를 공론화하여 해결하기 힘들다는 문제점을 안고 있다.

당연하게도 노동자는 자신의 인격을 보호하기 위해 자신의 의사에 반한 어떠한 형태로의 강제노동을 거부할 수 있는 권리가 있다. 이 때문에 근로기준법은 노동자의 인격을 보호하기 위하여 사용자의 노동자에 대한 강제근로를 금지하고 있는 것이다.[13] 강제근로는 구타, 족쇄, 급식 중단, 해고 등의 위협, 출입문 폐쇄, 신분증이나 외출복 등 중요한 생활용품의 보관하고 반환하지 않는 방법으로 노동자가 원하지 않는 노동을 하게 하는 것을 모두 포함한다.[14]

3. 성폭력

[사례 1]

"한국에 도착해서 처음 일하게 된 곳은 춘천에 있는 비닐하우스였어요. 일한 지 25일째 되던 날, 일하고 있는데 사장이 갑자기 내 엉덩이에 손을 댔어요. 그때부터 사장은 부인이 자리를 비울 때마다 엉덩이를 만지거나, 손을 갑자기 잡고 팔을 쓰다듬는 짓을 했어요. 수확한 고추를 실은 손수레를 끌고 운반하고 있을 때 뒤에서 다가와 엉덩이를 움켜쥐는 식이었습니다.

그때마다 소리를 지르고 몸을 피하며 거부했지만, 하루에도 두세

13) 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다. 이를 위반한 사용자는 근로기준법 제107조에 의해 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다.

14) 임종률(2011), 『노동법(9판)』, 박영사, 359쪽.

번씩, 오전, 오후 가리지 않고, 사장은 내 몸을 뒤에서 안으려 했습니다. 4개월 동안 적어도 50번 이상 그런 일들이 있었습니다.
비닐하우스 안에서 사장과 같이 일하게 되면, 사장은 제 손과 팔을 잡아 주무르며, '캄보디아 바나나 맛있어? 한국 바나나 맛있어. 캄보디아 바나나 싸지? 한국 바나나 비싸. 한국 바나나 먹으면 맛있어. 한국남자 ○○와 바나나는 똑같아!'라거나 '가슴이 작으면 우유가 안 나온다.', '네팔여자는 안 예뻐. 캄보디아 여자는 예뻐. 너 참 예뻐'라는 식의 성희롱을 했습니다.
다른 작업장으로 이동할 때에도 사장은 다른 노동자들은 트럭 짐칸에 타게 하고, 나 혼자 조수석에 앉게 한 다음, 허벅지를 손으로 만지고 팔을 쓰다듬는 짓을 했습니다. 내가 '사장님 안 돼!'라고 소리치면 사장은 '괜찮아. 한국에서 괜찮아!'라며 계속 그런 짓을 시도했습니다. 너무나 수치스러웠지만, 어디에 도움을 청해야 하는지, 어떻게 해야 하는지 알 수 없어서 참고 일해야 했습니다."
(K씨, 여, 캄보디아, 춘천시)

[사례 2]

"비닐하우스 숙소 안에 나까지 4명의 여성 노동자가 같이 지내며 일했습니다. 욕실이 별도로 없었기 때문에 샤워를 할 때에는 비닐하우스 한 켠에 천막으로 가려둔 좁은 공간에서 씻어야 했고, 겨울에도 온수가 나오지 않아 물을 끓여서 사용해야 했습니다.
그 날 저녁에도 일을 마치고 천막 안에서 샤워를 하고 있었는데, 누군가가 내 몸을 만졌습니다. 너무나 놀라서 소리를 지르며 보니, 동네에서 몇 번 본 적 있는 한국인 남자였습니다. 몸을 가리지도 못하고 소리만 지르는데, 그 남자는 도망가지도 않고 '왜! 뭐!'라며

오히려 소리를 쳤습니다. 내 비명을 듣고 다른 친구들이 달려오자 그 남자는 밖으로 가버렸지만, 우리 모두 두려움에 떨어야 했습니다.

사장에게 이 일을 말하고 너무 무서워서 다른 농장으로 옮기고 싶다고 했더니, 사장은 '경찰에 신고했어. 이제 안 와. 그냥 일 열심히 해'라고만 했습니다. 그러면 욕실을 비닐하우스 숙소 안에 만들어 달라고 요구했지만, 사장은 '그 남자 다시 오면 그때 만들어 줄게'라고 답했습니다."

(N씨, 여, 캄보디아, 경기도 고양시)

성폭력은 사용자에 비해 절대적으로 열악한 위치에 있는 여성 이주노동자에게 자주 발생하는 문제이다. 성폭력 가해자들은 여성 이주노동자가 성폭력을 당하더라도 한국말이 서툴고 한국의 법체계에 익숙하지 않다고 생각하여 한국인 여성보다 여성 이주노동자를 성폭력의 대상으로 삼는 경우가 많다. 가해자가 사용자인 경우에는 이주노동자에 대한 소유권이 자신에게 있다는 그릇된 인식까지 더해져 더욱 심각하게 나타난다. 여성노동자들에게 가해지는 성폭력은 작업장에서 일상적으로 나타나기도 하지만 작업장 내에 있는 기숙사 공간 등 사적인 공간에서 더욱 심하게 발생한다. 제조업 여성노동자에 비해 일상생활공간과 작업공간이 분리되지 않고, 소수의 인원이 일을 하는 등 가해자의 입장에서 사람들의 시선에서 상대적으로 자유로운 농축업종의 특성상 농축산업 여성노동자에게 가해지는 성폭력은 더욱 정도가 심할 수밖에 없다.

또한, 농축산업 노동자들이 일을 하는 농장의 열악한 기숙사 조건도 여성노동자가 적극적으로 성폭력을 회피하거나 방어하기 어려운 이유

중 하나이다. 사용자로부터도 혹은 직장동료 및 제3자로부터도 안전한 공간을 확보하지 못한 여성노동자는 불안한 상태로 기숙사에 기거해야만 한다.

4. 열악한 기숙사

많은 농축산업 이주노동자들이 농장 안에 있는 비닐하우스 기숙사 혹은 낡은 컨테이너 기숙사에서 생활하고 있으며, 문이 잠기지 않는 비닐하우스 기숙사에서 생활해야 했던 여성 이주노동자들의 사례도 있었다. 이러한 기숙사들은 대부분 냉난방이 잘 이루어지지 않고 사생활이 보호되지 않는 것으로 드러났다. 또한 문화의 차이에도 불구하고 농장에서 제공하는 열악한 한국음식만을 먹어야 하거나, 시장에 직접 가지 못한 채 사업주가 제공하는 채소, 쌀만 가지고 일이 끝난 저녁시간에 음식을 만들어 그 날 저녁식사와 그 다음 날 아침, 점심을 모두 해결하는 경우도 있었다.

[사례 1]

"충남 논산시 성평리에 있는 비닐하우스에서 일했었어요. 숙소도 비닐하우스 근처에 있는 다른 비닐하우스였습니다. 그런데 얼마 후에 무슨 이유인지 숙소였던 비닐하우스의 전기, 물, 가스가 철거되었어요. 더 이상 그곳에서 지낼 수가 없었지만 사장은 다른 숙소를 마련해주지도 않아서 일정한 주거 없이 여기 저기 옮겨 다니며 생활해야 했습니다."

(C씨, 남, 캄보디아, 충남 논산시)

[사례 2]

"한국사람 4명, 중국사람 5명이 같이 일했고, 네팔사람은 나 혼자였어요. 식사 때마다 중국 여성노동자가 만든 음식을 같이 먹었는데, 기름기가 많고 국물과 반찬이 없어서 먹을 때 기관지 통증이 더 심해지는 것 같아요. 네팔 음식을 직접 해먹고 싶었지만 음식을 만들 시간이 없었어요. 식사시간도 너무 짧았는데 사장은 늘 빨리 먹고 빨리 일하라고 했어요. 계약서에는 매일 1시간 휴식에 토요일은 휴일이라는 내용이 있었지만, 휴일은 없었어요. 일을 마친 후에 씻을 때는 따뜻한 물이 안 나와서 물을 끓여 개방된 장소에서 씻어야 했고, 세탁기가 없고 물이 부족해서 빨래도 할 수 없었어요.

일할 때 장화, 장갑을 주는데 늘 구멍이 난 낡은 걸 써야했어요. 새 걸 사달라고 해도 사업주는 사주지 않았고, 작업할 때 입을 점퍼와 바지도 주지 않았어요. 화장실이 있긴 했지만 비가 오면 물이 새고 냄새가 많이 났어요. 여기를 그만두고 다른 농장으로 가고 싶었지만 신분증을 사장이 가지고 있었고, 다른 농장으로 가더라도 상황이 크게 다르지 않을 거라는 생각이 들었어요. 농축산업이 아닌 다른 업종으로 변경하고 싶어도 고용허가제 하에서 불가능하다는 것도 알고 있었고요. 생각한 끝에 농장에서 나와 미등록노동자로 공장에서 일하게 되었습니다."

(L씨, 남, 네팔, 경남 양산시)

[사례 3]

"한국에 오기 전 캄보디아에서 받은 근로계약서에는 '사용자가 숙

소를 제공한다'는 조항이 포함되어 있었습니다. 그런데 한국에 와서 농장에 도착해보니 그 숙소는 농장 옆에 있는 비닐하우스 숙소였습니다. 침실 하나, 화장실 겸 욕실 하나에 거실 겸 부엌이 있는 구조였는데, 여성노동자 2명과 남성노동자 1명이 같이 사용해야 했습니다. 여자들이 침실을 쓰고 남성노동자는 거실에서 지냈는데, 화장실이 침실 안쪽에 있어서 남성노동자가 화장실을 가려면 여자들의 침실을 지나서 가야만 했습니다.

게다가 사장은 여자들이 쓰는 침실열쇠를 우리에게 주지 않고 자기가 보관하면서 일이 끝난 시간에도 아무 때나 우리 방을 드나들었습니다. 그리고 여성노동자들에게 문을 잠그면 안 된다고 지시하고 심야에도 문을 잠그지 못하게 했습니다. 문을 잠그고 있으면 와서 문을 심하게 두드리면서 큰 소리로 위협하기도 했습니다. 심지어, 여자들이 늦은 저녁 시간에 목욕을 하고 있을 때에도 사장은 욕실 문을 흔들고 심한 욕설을 하며 '빨리하고 문 열라'고 윽박질렀습니다. 또한 침실 없이 생활한 남성노동자가 기숙사 환경개선을 요구하자, 사장은 화를 내며 남성노동자의 여권을 빼앗아 가고 돌려주지 않았습니다."

(S씨, 여, 캄보디아, 경기도 광주시)

[사례 4]

"농장에 화장실이 없어요. 3월부터 10개월 동안 일했는데, 화장실이 없었어요. 일할 땐 일하던 자리 근처 도랑에서 해결해야 해요. 소변보는 것까지는 그렇더라도 대변보는 일은 너무 부끄럽고 그것보다도 너무 추워서 힘들어요. 한 곳에만 일을 볼 수 없으니까, 매번 다른 곳을 찾아야 해요. 힘들어서 3일 동안 대변보지

않고 참기도 했어요. 기숙사는 비닐하우스이고, 그 안에 샌드위치 패널로 만든 작은 욕실이 있는데, 거기에서 밥도 하고 목욕도 해야 해요. 그런데 바닥에 물 빠지는 곳이 없어요. 대야를 받쳐 놓고 그 안에 들어가서 목욕을 해요. 바닥에 물이 고이면 빗자루랑 쓰레받기로 물을 퍼내야 해요. 겨울에는 너무 힘들어요. 욕실을 잠글 수 없어서 불안하고, 겨울에는 대야에 물 받아두면 얼어버려요. 욕실은 안 되더라도 화장실은 마련해달라고 사장님에게 말했는데, '그냥 여기서 해, 여기서 해'라고 했어요. 그리고는 그랬어요. '너네 일하기 싫어서 그러지? 그럼 200만원 가져와. 그러면 다른 데 가게 싸인 해줄게.'
(캄보디아, 여, 경기도 포천시)

위 사례의 여성노동자는 고용센터를 방문해서 이 문제에 대해 설명하고 사업장 변경을 해달라고 요구했다. 그러나 고용센터 직원은 화장실이 없더라도 사업장을 이탈하면 불법체류가 될 수 있으니 참으라는 말뿐이었다. 같은 사업장에 일하는 베트남 여성노동자는 1년 동안 일하고 겨울도 지냈다고 했다. 19살 캄보디아 여성노동자는 그에 대해 이렇게 말했다. "그 베트남 언니는 대단해요. 9일 동안 일 안 본 적도 있어요."

근로기준법에 기숙사 관련 규정이 있지만, 화장실에 대한 구체적 규정까지는 다루지 않고 있다. 이는 화장실 및 욕실을 기숙사 내에 구비하는 것은 기본 상식이기 때문에 법률적으로 규정하지 않은 것이라 이해된다. 하지만 특히 비닐하우스 가건물에서 거주하게 되는 농축산업 이주노동자의 경우를 고려했을 때, 향후 화장실 욕실 등 기본 사항에 대한 규정도 포함되어야 한다. 근로기준법 안에서 그 규정이 없다고 해

도, 실태가 드러나고 있는 이상 고용허가를 발급하는 조건, 고용허가를 취소하는 요건에 생활을 하는 데 필수적인 화장실, 욕실 등의 설비를 갖추는 것을 전제로 하는 방침을 세워야 할 것이다.

사용자가 이주노동자에게 반드시 기숙사 및 식사를 제공해야 하는 것은 아니다. 다만, 이주노동자의 원활한 고용과 정착을 위해서 별도로 숙식을 제공할 수 있으며, 표준근로계약서에도 그러한 내용을 기재토록 하고 있다.[15] 그러나 어떠한 경우라도 이주노동자의 동의 없이 경비를 부담시킬 수 없으며, 특히 임금에서 숙식비를 미리 공제할 경우에는 임금전액지급원칙[16]에 위배될 수 있으므로 이주노동자의 동의가 있더라도 임금지급 후 숙식비를 납부토록 해야 한다.[17]

그러나, 농축산업 분야에서 일하는 이주노동자는 도시 지역에 거주하는 이주노동자와 달리 지리적으로 사업장이 외진 곳에 위치하고 있다는 점 때문에 숙박 및 식사에 있어서 자신의 선택 가능성이 현저히 떨어질 수밖에 없다. 때문에 사용자가 마련한 기숙사에서 숙식을 해결해야 하는 경우가 많지만 사용자의 근로기준법상 의무[18]에 대한 의식

15) 2006년에 신설된 고용허가제 시행규칙 규정은 표준근로계약서에 근로조건의 하나로서 기숙사와 식사제공에 관한 규정을 명시하도록 하고 있다. 그 내용을 보면 기숙사에 대해서는 제공여부, 제공하는 경우 실비제공금액은 얼마인지, 기숙사관리 등의 비용을 근로자와 사용자 중 누가 할 것인지를 적게 하였다. 식사제공에 대해서는 제공여부, 조식·중식·석식 중 어디까지 제공할 것인지, 실비제공금액은 얼마인지를 정하도록 하였다. 그러나 2009년에 개정된 고용허가제 시행규칙은 표준근로계약서의 내용 중 식사제공에 대해 식사제공의 범위와 근로자 부담비용 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정하도록 규정하였다. 기존에는 사용자가 식비를 부담하던 것을 이주노동자에게 부담할 수 있도록 한 것은 근로조건 저하로 평가될 수 있으며, 입국해서 그 부담수준을 결정토록 한 것은 궁박한 처지에 있는 이주노동자에게 불이익을 강요할 수 있다는 지적이 가능하다. 이상은 하갑래(2012), 『근로기준법』, (주)중앙경제, 940~941쪽에서 참조.

16) 근로기준법 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. 이를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다.

17) 하갑래(2012), 『근로기준법』, (주)중앙경제, 940~941쪽.

부족 및 이주노동자에 대한 차별적 시각 등으로 인하여 농장 내의 축사에 이주노동자가 기거하는 등의 인권침해적인 상황이 벌어지고 있다.

18) 근로기준법 제100조(설비와 안전 위생) ① 사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강, 풍기(風紀)와 생명의 유지에 필요한 조치를 강구하여야 한다. ② 제1항에 따라 강구하여야 할 조치의 기준은 대통령령으로 정한다. 이를 위반한 자는 근로기준법 제114조에 의해 500만원 이하의 벌금에 처해진다.

제 3장

일 많아, 돈 쪼끔

인권실태2 〉 노동권 침해

1. 불법적인 계약 체결

농축산업 노동자의 계약 체결 상 빈번하게 나타나는 문제는 주 40시간 및 월 209시간을 초과하는 장시간 근로계약을 체결하는 경우이다. 휴일, 휴게시간, 숙식제공 등에 대한 부분도 아예 공란으로 되어 있어 노동자와 합의 없이 사업주가 임의로 통지하는 경우가 많다. 또한 근로계약서상 '취업의 장소'가 명확하지 않게 기재되어 있는 경우도 문제가 된다. '읍·면' 단위까지만 주소가 적혀 있어 사용자가 노동자들을 데리고 다른 10개의 사업장에서 일을 시킨 사례도 있었다. 이런 경우 농축산업노동에 만연한 불법강제파견노동을 노동자가 증명하는 일은 매우 힘들다.

아래 [사례 1]은 월 320시간의 근로계약을 체결하면서도 급여를 최저임금 기준으로 주 44시간 근무 시 지급하여야할 976,320원(2011년 기준)으로 정한 사례이다.

[사례 1]

캄보디아에서 온 이주노동자 C씨는 2011년 6월 27일부터 강원 횡성군 Y농원에서 일을 시작했다. C씨가 캄보디아에서 받은 근로계약서에는 월 226시간 근무에, 월급 976,320원을 받고, 1개월 수습기간에, 기숙사와 식사를 제공하며 "숙식제공의 범위와 부담 비용에 대하여 입국 후 사업주와 근로자간의 협의에 따라 별도로 결정한다"라고 되어 있었다. 또한 캄보디아에서는 쉬는 날이 한

달에 두 번이라고 이야기 들었으나, 계약서상에는 한국어로 한 달에 한 번이라고 쓰여 있었다.

한국에 와서 일을 시작한 후에 C씨는 근로계약서와 다른 부분을 계속해서 발견하게 되었다. 근로계약서상에는 수습기간이 1개월로 되어 있었는데 고용주 김씨는 별다른 설명 없이 2개월 동안 급여를 주지 않았다. 그리고는 김씨는 일방적으로 숙식비를 정하고 월급에서 숙식비를 공제하였다.

한편, 일을 시작하고 두 달 후 김씨의 아들이 C씨를 고용센터에 데리고 가서 새로운 근로계약서를 작성하게 하였다. 새로운 근로계약서는 한글과 영문으로만 작성되어 있어 C씨는 정확히 이해할 수 없었다. 다만 근로시간이 320시간으로 늘어나고 식사제공은 하지 않는 것으로 되어 있었다. 단, 월급은 이전과 마찬가지로 976,320원으로 되어 있었다. 그래서 C씨는 계약서에 서명하기를 거부하고 한국산업인력공단 산하기관인 외국인력지원센터를 찾아갔다. 그러나 해당 센터의 통역자는 "만약에 당신이 새로운 계약서에 서명하지 않으면 사장이 불법이라고 신고를 하겠다고 했다"고 전해줄 뿐이었다. 불법체류자가 될까봐 두려웠던 C씨는 새로운 고용계약서에 서명할 수밖에 없었다.

(C씨, 남, 캄보디아, 강원도 횡성군)

위 [사례 1]에서, 숙식비 차감 부분은 노동자와 전혀 합의가 된 바 없는 것으로, 급여명세서를 따로 정확히 기재된 것을 준 것이 아니라 사업주가 유정란을 포장하는 박스에 손으로 대충 기재해서 통보한 것이었다. 노동자는 이러한 차감의 정확한 근거를 알 길이 없었다.

수습과 관련해서도 세 번째는 표준근로계약서상의 수습기간은 1개월로 되어 있었으나, 두 달 동안을 전혀 급여를 받지 못하였고, 만약에 수습기간이 두 달이라고 하더라도 급여의 90%를 받아야 하는 근로기준법을 어기고 있을 뿐 아니라, 계약기간을 초과한 수습기간으로 이는 불법적 무임강제근로라 할 수 있다. 이것은 너무나 명백한 근로기준법 위반 사실로서 근로시간이 320시간이면, 최저임금법에 의해 당시 최저임금인 시급 4,320원을 320시간에 곱한 1,382,400원이 월급으로 지급되어야 마땅하나, 새로운 근로계약서상에서 임금 976,320원을 지불하겠다고 함으로서 406,080원의 임금을 착복한 것이다.

이 사례의 가장 큰 문제점은, 노동자가 알아야 할 중요한 사항에 대해 당사자가 이해할 수 있는 언어로 표기가 되어 있지 않았다는 점 그리고 근로계약서대로의 이행을 하지 않은 사업주에 대한 노동부의 관리감독이 부재하다는 점이다. 또한 새로운 표준근로계약서를 작성할 당시, 노동자가 외국인인력지원센터 통역자에게 문의하였고, 이상한 점을 발견되었음에도 불구하고 통역자가 불법체류라는 신분적 위협으로 강제 서명을 하도록 유도하는 사업주의 입장만을 전달한 것은, 공공기관이 위법적인 근로계약서의 작성을 오히려 돕는 상황이라 할 수 있다.

결국 노동자는 이주노동자인권단체를 방문하여 상담을 통해 원주고용노동청에 고소장을 접수하였고 사업주는 노동청에 출석하여 최저임금 위반과 임금체불 사실을 인정하였다. 그러나 사업주는 노동자에게는 계속해서 근로할 것을 요구하며 그렇지 않을 경우 손해배상소송을 진행하고 무단이탈로 신고하여 노동자를 고향으로 돌려보내겠다고 위협하였고, 고용센터는 사업장변경을 허가해주지 않았다.

한편, 근로계약서 자체도 최저임금을 위반한 불법적 계약서이면서 실제 근로를 할 때에는 이조차 지키지 않는 사례들도 많다. 근로시간과 임금은 물론, 월급지급일과 휴일, 휴게시간 등도 노동자와의 합의나 사전 공지 없이 사업주가 필요에 따라 임의로 조정하는 경우들이다.

[사례 2]

캄보디아 노동자 S씨와 N씨는 2012년 3월 27일 한국에 도착해서 교육을 받고 3월 29일 고용주 최씨의 집에 도착했다. 그리고 다음날인 3월 30일부터 일하기 시작했다. 근로계약서에 따르면 일하는 시간은 오전 6시부터 저녁 6시까지, 한 달 근로시간은 230시간, 월급은 1,035,580원으로 정하고 있었다. 이는 이미 최저임금법을 위반한 계약서였다. 월급날은 매월 10일이었지만 두 사람은 매월 30일 혹은 31일에 월급을 받았고 시간이 지날수록 월급날은 점점 뒤로 밀렸다. 근로시간은 계약서 내용보다 항상 30분, 40분, 50분 초과해서 일해야 했으며, 휴일은 한 달에 2일로 그마저도 최씨가 일하라고 하면 일해야 했다.

(S씨와 N씨, 여, 캄보디아, 경기도 포천시)

앞서 밝힌 바와 같이 농축산업 노동자의 계약 체결 상 가장 빈번한 문제는 주 40시간 및 월 209시간을 초과하는 장시간 근로계약을 체결하는 것이다. 물론 최저임금을 위반하였다고 하더라도 이러한 근로계약 자체가 무효가 되지는 않는다. 근로기준법 제15조[19]에 따라 위법한 부

19) 근로기준법 제15조 ① 이 법이 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다

분에 한하여 근로계약이 무효가 되며, 최저임금법 제6조[20]에 의해 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하고 무효로 된 부분은 최저임금을 지급하기로 한 것으로 보게 된다. 장시간의 노동시간은 근로기준법 제63조 적용제외 규정에 따라 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 농축산업에 적용되지 않음에 따라 법위반으로 볼 수 없다.

그렇다고 하더라도 이는 명백한 최저임금 위반이다. 더 큰 문제는 이러한 형태의 근로계약이 체결됨에 따라 농축산업 노동자들을 열악한 노동조건에 처하도록 방기한다는 데에 있다. 상대적으로 노동관련법령에 대한 이해의 정도가 높지 않은 농축산업 경영주들은 근로계약상의 법위반 사실을 인지하지 못하고 노동자들에게 장시간의 노동을 요구하면서도 낮은 임금을 지급한 것이다.

이러한 문제의 가장 큰 책임은 고용노동부에 있다. 현행 고용허가제 하에서 사용자와 노동자 양당사자들은 '근로계약서'를 작성하고 고용센터에 등록을 하여야한다. 그렇지 않을 경우 유효한 근로계약을 체결한 것으로 볼 수 없으며 임의로 근로계약을 체결하고 고용 및 근무를 하게 되면 양 당사자 모두 처벌을 받게 된다. 때문에 고용허가제에서의 근로계약은 단지 사적인 계약에 그치는 것이 아니라 고용허가제의 근간을 이루는 중요한 일이며 특히 노동자에게는 체류권을 포함한 제반 법적 권리를 담은 중요한 서류이다.

20) 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

따라서 고용노동부 산하 고용센터에서는 당연히 근로계약서의 내용을 확인하고 적법한 근로계약인지 여부를 판단하여야 할 책임이 있다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 시행령 제23조 제2항에 따르면 고용노동부장관은 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도·점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 그 밖에 관계법령의 준수 여부 등을 파악하는 지도점검을 하여야 한다. 이는 고용허가제로 이주노동자를 고용하고 있는 사업장에 대한 관리감독 책임이 고용노동부장관에게 있음을 보여준다.

때문에 이렇듯 위법한 근로계약에 대해 지도점검 외에도 사전에 인지하여 이를 방지할 책임이 있으며 또한, 시행령의 규정이 아니더라도 고용노동부 공무원으로서 노동관련법령 위반에 대해 지도점검하고 이를 시정하여야 할 당연한 의무가 있다 할 것이다.

그럼에도 불구하고 위법적인 근로계약서에 대해 담당 고용센터 일부 담당자들은 '고용센터가 개입하고 감독할 의무와 권한이 없다'고 책임을 회피하는 사례가 빈번하다. 또한 사용자가 명백히 최저임금법을 위반한 근로계약서를 작성하고 실제로 이에 따라 이주노동자에게 근로를 강요하고 있음에도 해당 노동자의 사업장변경신청에 대해 '고용센터 직권에 의한 고용변동 사유가 되지 않는다'고 주장하는 경우도 많았다.

이 문제로 민주통합당 홍영표 의원은 농축산업노동자의 불법적인 고용계약서에 대한 고용노동부의 관리감독의무에 대하여 국정감사를 통해 고용노동부측에 질의하였으나 고용노동부는 '앞으로 관리감독을

강화하겠다'는 극히 실효성 없는 답변만을 내놓았다.

2. 최저임금 위반 및 임금체불

임금체불은 농축산업뿐 아니라 타 업종의 이주노동자들에게도 빈번한 사례이다. 이는 애초부터 3D 업종의 영세한 사업장에서 저임금으로 이주노동자를 활용하도록 설계되어 있는 고용허가제가 내포하고 있는 문제라 할 수 있다. 그렇지만 농축산업노동자의 경우는 그 정도가 더욱 심각한데 이는 근로기준법 예외조항으로 인해 노동강도에 비해 저임금을 지급받고, 그마저도 최저임금을 위반하는 경우가 많을 뿐 아니라 계절별로 소득이 일정하지 않은 재배업종의 사업장의 경우 임금체불이 발생할 수 있는 여지가 더욱 크기 때문이다.

2011년과 2012년, 안산 지구인의 정류장에서 진행한 상담사례들은 임금체불, 폭행, 신분증 압류, 작업장 폐쇄, 불법강제파견, 산재은폐, 강제근로, 장시간 노동 등 여러 유형의 인권 노동권침해가 있었으나 상담 중 90% 이상의 사례들이 최저임금 위반인 경우이거나 이를 포함하고 있었다.

2010년 농협중앙회에서 이주노동자를 배정받은 농가들을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 일한 지 1년차인 노동자의 월평균 임금은 979,774원, 2년차가 1,077,273원, 3년차가 1,158,824원이었다.[21] 2010

21) 박민선(2012), 농업부문 외국인 고용 실태와 개선방안, 한국농촌경제연구원.

년 당시 최저임금은 시급 4,110원, 월급 928,860원(주 44시간 기준)이었으므로, 최저임금을 상회하는 임금이 지급되었다고 생각될 수 있으나, 대부분의 노동자들이 하루 11~12시간 근로를 제공하고, 휴일이 한 달에 2일 정도인 것을 감안한다면 사실상 대다수의 농장이 최저임금법을 위반하고 20~30만원 적은 임금을 지급하였다고 추정할 수 있다.

아래 [사례 1]에서 B씨 등은 하루 11시간 이상 근무하였고 한 달 1회 정도의 휴일을 적용받았으나 사용자가 처음 지급하였던 급여는 87만원에서 90만원 사이의 금액이었다. 이 금액은 연장근로수당이 가산되지 않는 농축산업 분야의 노동자라 하더라도 정해진 시급은 최저임금 이상으로 지불해야 하는 기준을 위반한 것이다.

뿐만 아니라 B씨 등은 양계농장에서 달걀을 수거하고 포장하는 업무를 하고 있어 자연의 영향을 받지 않을뿐더러 인위적으로 근로시간을 규제할 수 있는 실내작업임을 감안한다면 제조업노동자와 동일한 방식의 노동을 동일한 시간에 하고 있다고 볼 수 있으나 근로기준법 예외조항으로 인해 피해를 보고 있다고 할 수 있을 것이다.

[사례 1]

B씨는 다른 캄보디아 노동자 A, C와 함께 횡성의 어느 산 한가운데 있는 M농원이라는 닭 농장에서 2011년 6월 30일부터 일 년간 일을 했다. 월급은 878,688원이었는데, 고용주 박씨는 쌀값과 부식비, 기숙사 비용, 국제카드 값 등을 공제한 666,088원을 월급으로 주었다. 휴일을 쉬지 않고 일을 했을 때에는 3만원을 추가

로 주었고, 만근수당으로 5천원을 더 주었다.
휴일은 한 달에 한 번이었고, 휴일까지 일을 해도 월급이 87만원에서 90만원 사이밖에 안 되었다. 이후에는 120만원을 주기로 했으나, 전체 노동시간이 하루 평균 11시간에서 11시간 반이어서 최저임금으로 계산했을 때 평균적으로 50만원에서 60만원 정도가 여전히 부족했다. 그럼에도 박씨는 자신이 노동자를 잘 대해 준다고 생각하고 있었다.
(B씨, 남, 캄보디아, 강원도 횡성시)

또한, 일부 사업주의 경우에는 농축산업의 특성을 들어 휴게시간 등이 일정하지 않아 실제 근로시간은 노동자의 주장보다 적어서 최저임금위반을 인정할 수 없다고 주장하기도 한다. 업종의 특성상 나타날 수 있는 문제이기는 하나 사업주가 이를 악용할 소지에 대해서도 충분한 검토가 필요하다.

사업주들은 노동자들이 용기를 내어 고용노동청에 진정, 고소가 되어 최저임금위반사실이 드러난 경우에도 쉽게 범법사실을 인정하지 않는다. 어떤 사용자들은 고용노동청 근로감독관에게 '동네 아줌마, 할머니들도 일당 30,000원, 40,000원을 받고 밤늦게까지 일하는데, 외국인에게 왜 수당을 주어야 하느냐'며 오히려 역차별문제를 제기하기도 했다.

다음 [사례 2]의 캄보디아 노동자 S씨는 임금체불과 최저임금위반, 불법적 강제파견을 동시에 겪어야 했으며 사업주로부터 지급받지 못한 금품이 925만원에 달했다.

[사례 2]

캄보디아 노동자 C씨는 경기도 용인시 모현면에 있는 고용주 권씨의 농장에서 1년 8개월간 일을 했다. C씨는 고용주 권씨의 농장과 또 다른 농장을 오가며 일을 해야 했고, 일을 하는 동안 한 달에 2회만 쉴 수 있어서 하루에 12시간을 넘게 일을 해야 했다. 한 달에 평균 310시간 정도 일을 한 셈이었다. 하지만 권씨는 C씨에게 월급으로 매달 1,030,000원만 주었다. C씨가 권씨로부터 받아야 할 임금과 퇴직금은 총 1천 3백만 원에 달했다. 하지만 권씨는 C씨에게 이 돈을 주지 않았고 C씨는 안산의 '지구인의 정류장'을 찾아 상담을 할 수밖에 없었다.

(C씨, 남, 캄보디아, 경기도 용인시)

사업주가 최저임금법을 위반하거나 임금을 체불하는 경우 이주노동자들이 사용자에게 이에 대한 지급을 요구하는 경우가 있다. 다음 사례의 캄보디아 노동자 L씨는 하루 11시간의 장시간 노동을 하였음에도 불구하고 주 44시간 기준의 최저임금인 103만원가량을 지급받아 왔다. L씨는 농장주에게 최저임금을 제대로 지급해달라는 요청은 차마 하지 못하고 110만원으로 월급을 올려달라고 말을 했다. L씨의 말을 들은 농장주 박씨는 폭언과 함께 L씨를 농장에서 내쫓았다. 임금지급과 관련된 이러한 노동자들의 정당한 요구는 앞서 제2장에서 살펴본 바와 같이 폭행의 직접적인 이유가 되기도 한다.

[사례 3]

캄보디아 노동자 L씨는 고용주 박씨가 운영하는 경기도 안산시 소재 미나리농장에서 일하기로 근로계약을 맺고 2012년 3월 10일

한국으로 들어왔다. 하지만 장씨가 L씨를 데려간 곳은 경기도 안산시가 아닌 서천에 있는 다른 농장이었고 사업주 김씨로 다른 사람이었다. 박씨의 지시에 따라 그 농장에서 20일간 일하고, 안산에 있는 미나리농장으로 가서 일을 했다.

미나리 농장의 근무시간은 오전 여섯시부터 저녁 여섯시 반까지였고, 오전 여덟시 반에 아침을 먹고 점심은 12시 30분에 먹었다. 물이 가득 찬 미나리밭에 들어가서 하는 일이 대부분이었는데 물이 차갑고 지저분해 힘들었다. 일이 힘들다고 하면 김씨는 "맞고 싶어?"라며 화를 냈다. 그렇게 매일 11시간씩 일했지만 월급은 103만원이었다. 월급을 올려달라고 김씨에게 말했지만 다음에 올려준다며 피하기만 했다.

7월 2일에 월급을 110만원으로 올려달라고 다시 말하자 김씨는 "안 줘. 노동부 가!"라고 했고, L씨가 사업장 변경할 수 있도록 서명해달라고 하자, "미친 새끼 아니야. 가방 가지고 나가! 싸인 안 해줘. 불법하든지!"라며 화를 냈다.

(L씨, 남, 캄보디아, 경기도 안산시)

최저임금제도는 말 그대로 노동자의 인간다운 생활을 보장하기 위해 도입된 것이다. 앞서 살펴본 불법적 근로계약으로 인해 최저임금을 보장받지 못하는 경우가 다수 발생하고 있을 뿐 아니라 근로기준법 제63조의 예외조항에 대한 잘못된 이해로 최저임금법을 위반하는 경우가 있었다. 대부분의 사업주들은 '최저임금제도에 대해서 몰랐다'고 하거나, 근로기준법 적용예외 조항에 따라 '장시간 노동을 시키는 것은 문제가 없다'는 식의 반응을 보였다.

3. 장시간 노동 및 강제 노동

농축산업에서 일하는 많은 수의 이주노동자들은 하루 11시간 이상의 장시간 노동을 하고 있으며, 노동 강도도 높은 편이다. 휴게시간도 정해진 것이 없어 식사시간 또한 짧은 경우 10분에서 1시간 미만인 경우가 많았다. 휴일 규정도 적용되지 않아 장시간의 노동을 하고도 한 달에 1일에서 2일 정도만의 휴일을 허락받을 뿐이었다. 심지어 2년간 단 하루의 휴일도 없었던 경우도 있었다. 고용허가제 자체가 사업장변경금지를 원칙을 삼음으로 인해 근로기준법에 어긋나는 강제노동을 제도적으로 강요하고 있음을 지적받아 왔다. 게다가 농축산업 노동자의 경우, 장시간의 노동에 대한 법적 보호를 받지 못하고 있어 더욱 열악한 상황에 놓여있다. 그렇지만 사업주들은 이러한 장시간 노동에 대해 '한국의 농촌이라면 해 뜰 때부터 해질 때까지 일하는 것이 당연하다' 거나 '겨울이 되면 일하는 시간이 짧아지는데 이때를 대비해서 여름에 일을 많이 하는 것은 당연하다'고 주장하는 경우가 많았다.

아래 [사례 1]의 캄보디아 노동자 E씨는 돼지사육을 하는 H농장에서 30개월 23일간 일하는 동안 매일 12시간씩 일하고, 근무기간 중 단 2일의 휴일만을 인정받았다.

[사례 1]

캄보디아 노동자 E씨는 충남 예산군 대흥면 지곡리 소재의 돼지사육을 하는 H농장에 2009년 6월 30일부터 30개월 23일간 일을 했다. E씨는 휴일없이 매일 오전 6시부터 오후 6시까지 일했고, 2009년 6월과 8월 각 하루씩만 쉴 수 있었다.

E씨는 이씨에게 여러 번 계약서 내용대로 한 달에 2일만이라도

쉬게 해달라고 했지만 이씨는 무시하고 계속 일을 시켰고 그 뒤 농장에서 나올 때까지 2년 6개월간 휴일은 단 하루도 없었다. 게다가 이씨는 매년 3월부터 11월경까지 매월 4~5일간 친척의 농장에 보내 일을 시켰다.
(E씨, 남, 캄보디아, 충남 예산군)

농축산업 부문에서 이러한 장시간 노동은 노동자가 사업주와 협상하거나 선택할 수 있는 여지가 없다는 점에서 기본적으로 강제노동의 성격을 가진다. 최초의 근로계약은 노동자가 한국에 입국하기 전 현지에서 이루어지며, 한국의 실정을 모르고 고용허가제로 입국하고자 하는 지원자가 많은 상황에서 노동자는 선택의 여지없이 받아들이게 되기 때문이다. 또한 이후 사업장 변경을 하게 되는 경우에도, 거의 모든 농축산업 부문 사업장이 하루 11~12시간 노동을 전제로 하여 노동자를 고용하므로 한국에서 합법적으로 일하기 위해서는 이를 받아들일 수밖에 없다.

뿐만 아니라 근로계약서상에서 정한 11~12시간 노동 외에 추가로 잔업을 하라는 요구나 정해진 휴일에 일하도록 강제하는 경우도 흔히 발생하며, 노동자가 이에 대해 문제제기 하거나 불응하는 경우, 급여를 부당하게 깎거나 '불법체류자'로 만들겠다고 협박하는 등 강제노동을 넘어 노예노동을 강요당하고 있는 실정이다.

[사례 2]
근로계약서에 매일 아침 6시부터 저녁 6시까지 일한다고 되어 있었지만, 6시에 끝나는 날은 별로 없었습니다. 항상 30분, 40분,

50분 초과해서 일했으며, 작업 중에 화장실에 여러 번 가면 사장이 화를 냈습니다. 화장실에 갈 때마다 사장 허락을 받아야 했는데, 사장은 '지금 바빠 안 돼. 일 빨리 빨리 해야 돼. 일 끝나고 화장실 가'라거나, 여자인 우리들에게 '오줌 싸려면 화장실에 가지 말고 그냥 여기서 해'라고 했습니다. 그리고 우리가 화장실을 자주 간다며 물을 적게 먹도록 명령했습니다.

또한 '한 시간에 00박스'라고 시간당 작업량을 정해놓고 이를 못하면 퇴근하면 안 된다고 하고, 말을 안 들으면 하루 10만원을 자르겠다고 했습니다. 그래서 매일 30분이나 50분 이상의 잔업을 해야 했습니다. 휴일은 한 달에 2일 뿐이었고, 그마저도 일정하지 않았습니다. 휴일 전날에 사장이 일하라고 하면 해야 했고, 말을 안 들으면 큰소리로 혼내고 협박했습니다.

하루는 다음 날이 쉬는 날이었기 때문에 사장에게 내일 쉬겠다고 했더니, 사장은 화를 내며 우리 어깨를 세차게 때리고 '내일 일 안 하면 월급 안 줘!'라고 했습니다. 그 밖에도 사장은 작업량을 못 채우면 식사시간을 줄이거나, 잔업을 더 오래 시켰습니다.

(S씨와 M씨, 여, 캄보디아, 경기도 포천시)

근로기준법은 휴게시간을 제외하고 근로시간이 1주에 40시간을 초과할 수 없고, 1일에 8시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있다.[22] "장시간 근로는 노동자의 건강과 문화적 생활을 위협하게 될 뿐 아니라 노동능률도 저하"시키기 때문에 1주 및 1일의 근로시간에 대하여 한도를 설정하고 있는 것이다.[23] 다만, 근로관계 당사자가 사이에 합의하면

22) 근로기준법 제50조 제1항 및 동조 제2항.
23) 임종률(2011), 『노동법』, 박영사, 399쪽.

1주간에 12시간을 한도로 1주 40시간, 1일 8시간의 법정근로시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있는데,[24] 연장근로를 "방치하거나 무제한 허용하는 것은 노동자의 건강과 문화적 생활을 위협"[25]하게 되므로 제한적으로 허용하고 있는 것이다. 하지만 농축산업 분야에서는 근로기준법 제63조에 의해 근로기준법 제4장과 제5장의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 부분이 적용되지 않고 있다.

4. 열악한 작업환경과 산업재해

한국 농가의 열악한 근로환경은 익히 알려진 바와 같다. 농축산업에서 열악한 기숙사 환경, 장시간의 노동시간과 더불어 열악한 근로환경은 노동자들의 고통을 심화시키고 있다.

농축산업 노동자들은 장시간 고정된 자세로 일을 하거나 농기계의 도움 없이 무거운 하중을 반복적으로 들어 올리고 나르는 일을 하는 경우가 많으며, 생산물의 특성이나 사용자의 지시로 장갑, 마스크 등의 안전장구를 착용하지 못하는 경우가 비일비재하다.

더욱 문제인 것은 높은 노동강도를 견뎌야 할 뿐 아니라 사용자들의 무리한 근무 지시로 인해 심각한 노동력 착취가 발생하는 경우가 많다는 점이다. 휴게시간이 따로 없는 농축산업의 특성상 사용자는 임의로 휴게시간을 정하거나 아예 휴게시간을 주지 않으면서 노동자들에

24) 근로기준법 제53조 제1항.
25) 임종률(2011), 『노동법』, 박영사, 409쪽.

게 계속해서 일을 하기를 종용하고 강요하는 경우가 많았다. 하루 작업 시간 중 화장실을 1회만 사용하도록 강요하고, 이를 어길 경우 급여에서 하루치 일당을 공제하겠다고 협박했던 경우도 있었다. 이렇듯 안전 장비와 휴게시간이 부재한 장시간 노동은 결국 산재발생으로 이어질 수 있다.

다음의 [사례 1]에서 S씨와 M씨는 땅을 파고 야채를 심는 일을 하였으나 농장주는 '속도가 나지 않는다'는 이유로 장갑을 사용하지 못하도록 했으며, 결국 M씨는 낫에 손을 베이는 재해를 입었으나 병원비를 본인이 부담해야 했고 제대로 된 요양기간도 인정받지 못했다. 해당 농장은 5인 미만 사업장으로 산재보험 의무가입 예외 사업장이었기 때문이다. 해당 노동자는 병원비를 혼자 부담할뿐더러 사업주의 요구로 충분한 요양을 하지도 못하고 일해야 했다. 심지어 농장주는 M씨에게 결근을 하면 5만원을 급여에서 공제하겠다고 했다.

[사례 1]

캄보디아 노동자 S씨와 M씨는 고용주 이씨의 집에서 3월 30일부터 일하기 시작했다. 땅을 파고 채소를 심는 일 등을 했는데 이씨는 작업속도가 나지 않는다는 이유로 장갑을 사용하지 못하게 했다. 손이 아프다고 이야기 하자 이씨는 화를 내면서 장갑을 벗고 일하라고 했다. 장갑을 끼고 일하고 있으면, '장갑을 끼고 있었으니 일을 많이 못했다'며 잔업을 더 시켰다.

5월 15일 M씨가 낫에 손을 베어 검지손가락을 다섯 바늘 꿰매는 부상을 당했다. 병원비는 혼자서 부담해야 했는데, 병원 영수증은 모두 이씨가 가져갔다. 손이 계속 아프고 치료가 끝나지 않

았지만 이씨는 4일 뒤부터 M씨에게 일을 하도록 지시했고 손이 아프다고 쉬면 하루에 5만원을 월급에서 깎겠다고 했다.
(S씨와 M씨, 여, 캄보디아, 경기도 포천시)

[사례 2]

A씨는 2011년 7월 한국에 들어와 경북 경주시 산내면에 있는 돼지사육농장인 D농장에서 일을 시작했다. D농장은 돼지 1만여 마리를 키우는 대형농장이었다. 그런데 A씨는 D농장에서 일을 시작한지 얼마 안 돼 심한 돼지분뇨 냄새로 인해 머리가 아프고 속이 울렁거리며 먹은 것을 자주 토해내기 시작했다. 시간이 지나면 괜찮을 줄 알았는데 오히려 더 심해지기 시작했고, 두 달여 후에는 아예 일을 못할 정도가 되었다. 먹는 대로 계속 구토를 하니 주변에서 "이러다간 죽겠다"는 말까지 나오게 되었다. 그제야 고용주 최씨는 A씨를 병원에 데려갔다.

두 차례 병원진료를 받은 후 최씨는 "병원에서 괜찮다고 했다"며 A씨에게 계속 일을 하라고 했다. 그러나 돼지냄새만 맡으면 먹은 것을 모두 토해내는 상황에서 A씨는 일을 할 수가 없었다. A씨는 최씨에게 농장을 옮기고 싶다고 말했다. 하지만 최씨는 계약기간인 1년이 지나야 보내줄 수 있다고 했고, 결국 A씨는 아는 친구들에게 수소문한 끝에 안산의 '지구인의 정류장'을 찾아왔다. A씨의 병원진단서에는 "상세불명기원의 위장염 및 결장염"이라는 병명이 적혀 있었다. 그러나 최씨는 "여동생이 있는 버섯농장으로 가고 싶어 꾀병을 부리는 거다. 사업장을 옮겨주면 다른 외국인들 통제가 안 된다"며 차라리 A씨를 출국시키겠다고 하였다.
(A씨, 베트남, 경북 경주시)

[사례 2]의 경우, A씨의 상담을 받은 이주노동자인권센터는 사업주와 대화하고자 시도하였으나 사업주의 비협조로 결국 고용센터장을 면담해 '돼지냄새로 인한 구토 계속, 위장염 및 결장염 진단'의 내용으로 사업장변경신청서를 제출하고 고용센터 직권으로 사업장변경을 해줄 것을 요구하였다. 열악한 근로환경은 위의 사례와 같이 노동자들의 산업재해 발생 위험성 또한 증가시키고 있다. 농기구 나 농기계에 의한 재해, 반복적인 작업으로 인한 근골격계 질환, 농약 살포 등 맹독성 화학물질로 인한 직업병성 질환 등이 바로 그것이다.

그럼에도 불구하고 산업재해보상법상 농축산업노동자들에게는 전면적 산업재해보상보험 적용이 되지 않고 있다. 산업재해보상보험법 제6조[26]에 따라 적용제외 사업장을 동법 시행령 제2조 제1항의 6[27]으로 규정하고 있으며 내용으로는 농업의 경우 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업은 산업재해보상보험법의 적용에서 제외하도록 되어 있다. 물론 산업재해보상법의 적용을 받지 않는 사업이라 하더라도 신청에 의한 임의가입은 가능하도록 되어 있으나 법령으로 강제되지 않아 사업주의 가입율도 높지 않을 뿐 아니라 무엇보

26) 산업재해보상법 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

27) 산업재해보상법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업) ① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. 6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

다 일괄적용의 대상에서 배제되어 있다는 점이 문제이다.

산업재해 발생 시 산재보험의 적용을 받지 않는다고 하더라도 이에 대한 민형사상 배상책임을 사용자가 면하는 것은 아니다. 그러나 농축산업 노동자들의 현실에서 이를 사용자에게 제기하고 필요한 보상을 받는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다.

고용허가제는 내국인 우선 고용의 원칙을 표명하는 동시에 이주노동자를 정책적으로 도입하는 다분히 역설적인 제도이다. 즉 입법목적 자체가 내국인 노동자가 취업하기를 꺼려하는 업종 내지는 사업장에서 이주노동자를 고용할 수 있도록 하여 인력부족 문제를 해결하는 동시에 노동시장에서 내국인 노동자와 경합하지 않도록 고안된 제도인 것이다. 여기에서 주목해야 할 점은 내국인 노동자가 기피하는 이유가 근로조건, 작업환경, 산업안전 등의 열악함 때문으로써, 이른바 3D 산업에 고용된 이주노동자들의 노동권의 심각한 침해 사례가 이주노동자들에게 빈번하게 벌어지고 있고, 이에 대한 최소한의 법적 권리의 주장 및 구제마저도 제대로 이루어지지 않다는 점에 있다.

한편, 건강보험의 경우에는 농축산업 혹은 4인 이하 사업장이라고 하여 가입의무가 면제되는 것은 아니지만, 여전히 문제는 존재한다. 본인이 건강보험이 있는지 없는지도 잘 모르고 있는 이주노동자들이 많으며, 이주노동자가 건강보험 직장가입을 원해도 사업장 부담 부분의 보험료 지출을 꺼려하는 사업주들이 차일피일 미루며 가입하지 않는 경우도 다수다.

또한 건강보험 직장가입자라고 해도, 농축산업 이주노동자들의 대부

분이 새벽부터 저녁까지 일하며 휴일은 격주 토요일 정도에 불과하므로, 병원 업무시간에 병원을 방문할 수 없다. 그리고 병원 등이 위치한 중심가에서 멀리 떨어진 농장에서 병원으로 찾아가는 데에는 많은 시간과 비용이 소요되며, 지역 내 의료기관에 대한 정보가 없고 사업주가 비협조적인 경우가 대다수이므로, 건강보험 가입 여부와 상관없이 대다수의 농축산업 이주노동자들이 기본적인 건강권을 보장받지 못하고 있다고 하겠다.

5. 일방적 추방, 해고

[사례 1]

"돼지농장에서 일했는데, 캄보디아 노동자 5명이 함께 있었습니다. 아침 6시부터 8시까지 돼지 축사에서 똥 치우는 일을 하고, 8시부터 9시까지 밥을 먹고, 9시부터 시멘트로 새 축사 짓는 일을 했어요. 12시부터 1시까지 점심을 먹고, 저녁 6시에 하루 일이 끝났습니다. 3개월 간은 수습기간이었는데, 식사시간 외 휴식시간은 없었습니다. 새 축사가 거의 완성되었던 게 12월 26일이었는데, 점심을 먹던 중에 사장이 와서 월급 1,017,000원을 주며 당장 짐을 싸라고 했습니다. 영문도 모른 채 짐을 싸서 사장 차를 타고 도착한 곳은 예산터미널이었습니다. 사장은 '천안고용지원센터', '수원고용지원센터'라고 쓴 종이쪽지를 주고는 아무 설명 없이 그대로 돌아가 버렸습니다."
(S씨, 남, 캄보디아, 충남 예산군)

[사례 2]

"사장에게 여권을 돌려달라고 요구한 뒤에, 사장은 여권은 돌려주지 않고 나에게만 평소와 다른 더 힘든 일을 시켰습니다. 200kg 상당의 미나리 수확용 배를 손으로 끌어당겨 땅으로 옮기라고 지시한 것입니다. 일을 한 뒤에, '왜 내 일 다른 사람과 달라요?'라고 물었더니 사장은 나에게 다라이를 집어던지며 '새끼가…… 캄보디아 가! 가!"라고 소리쳤습니다. 그리고 다음 날 아침, 사장이 나와 친구에게 '캄보디아 가! 가방 다 가져가! 고용지원센터 내차타고 같이 가!'라고 해서, 우리는 소지품을 싸서 사장 차를 탔습니다.

차로 약 15분쯤 달렸을 때, 사장은 차를 갑자기 세우더니 우리에게 내리라고 명령했습니다. 처음 와 본 한적한 길가에 내려 우리는 걸어 큰 길로 나가 택시를 타고 광주고용센터로 갔습니다. 하지만 사장이 아직 필요한 서류를 보내지 않아 우리는 사업장 이동을 할 수 없었고, 이체해 준다던 월급도 들어와 있지 않았습니다. 그래서 경찰서에 가서 신고를 하자, 사장이 와서 '돌아와서 계속 일해!'라고 했습니다. 그렇게 해서 다시 일을 하고 4개월 정도 지난 후에, 우리는 사장에게 지난번 지급하지 않은 월급을 언제 줄 거냐고 물었습니다. 그랬더니 사장은 화를 내며 '나가! 캄보디아 가!'라고 말했습니다. 우리가 가지 않겠다고 했지만, 사장은 우리를 기숙사로 데려가서 짐을 싸게 했습니다. 그리고 이전과 같이 우리를 차에 실어서 어느 길엔가 내려두고 가버렸습니다."

(S씨와 P씨, 남, 캄보디아, 경기도 광주시)

일방적인 해고와 추방협박은 사용자들이 이주노동자에게 공공연하게 사용하는 무기 중의 하나이다. 사용자가 일방적으로 이주노동자를 해고

하게 되면 이주노동자는 한국에 체류할 수 있는 비자가 없어지기 때문이다. '짐 싸서 너희 나라로 돌아가'라는 사용자의 말은 이주노동자에게는 무엇보다 두려운 협박이 되는 것이다. 이런 협박은 공공연하게 사용된다. 이주노동자가 지시한 일을 제대로 수행하지 못하거나, 계약조건에 대해 문제제기를 하거나, 장시간 노동을 거부하거나, 몸이 아파 병원에 가겠다고 호소를 하는 등의 일들이 있을 경우 많은 사용자들이 이런 협박을 통해 이주노동자에게 자신의 뜻을 관철시킨다. 여기서 관철되는 사용자의 뜻이란 '아무 말 없이 시키는 대로 일을 하라'는 것이다.

물론 이주노동자에 대한 일방적 해고에 있어서도 근로기준법 상의 해고 등의 제한[28]규정에 따라 사용자가 정당한 이유 없이 해고를 하지 못하게 되어 있다. 그러나 고용허가제를 관할하고 있는 고용센터는 사용자의 일방적인 계약해지 신고를 별다른 문제없이 받아들이고 있다. 고용허가제 자체가 사용자의 계약해지를 사실상 인정하고 있기 때문이다. '태업, 근무태만' 등의 사유로 사용자가 계약해지 신고를 하면 고용센터는 노동자의 의사도 알아보지 않고 신고를 받아주는 것을 사용자들이 적극적으로 이용하고 있는 것이다. 부당해고를 당한 노동자는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있지만 절차의 복잡함과 부당해고에서 구제받는다고 해도 체류비자에 관한 문제는 지방노동위원회의 관할이 아니기 때문에 이주노동자에게 가장 절실한 체류권을 보장받지 못하는 경우가 많다.

28) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다. 부당해고를 한 사용자에 대하여 근로기준법상 벌칙 규정이 없는 대신, 부당해고를 당한 노동자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있고 법원에 민사소송을 제기할 수 있다.

또한, '이탈신고'라는 사용자의 의무사항은 이주노동자를 옥죄는 또 다른 방법이 되기도 한다. '이탈신고'란 이주노동자가 5일 이상 근무지를 벗어나 소재를 파악하지 못하거나 출근을 하지 않을 경우 사용자가 고용센터와 출입국관리사무소에 이주노동자가 근무지를 이탈하였다고 신고해야 한다는 의무조항이다. 그러나 일부 사용자는 이주노동자와 마찰이 생길 경우 이탈신고를 이용해서 노동자의 체류비자를 말소시키려 한다. 사용자의 일방적인 이탈신고 또한 고용센터 및 출입국에서는 그대로 신고를 받아들이고 있다. 이주노동자가 이에 대해 별다른 문제제기를 하지 않는 한 그대로 근무지를 이탈한 노동자가 되고 마는 것이다. 하지만 이주노동자는 고용센터에 문제제기를 하기도 어려울 뿐더러 주위의 도움으로 문제제기를 한다고 해도 고용센터가 이를 제대로 받아들이고 있지 않고 있는 것이 현실이다.

제 4장

바꾸고 싶어? 그럼 100만원!

인권실태3 〉 사업장 변경 제한

고용허가제로 한국에 입국한 이주노동자들이 겪는 가장 큰 제약 중 하나는 사업장 변경 제한이다. 고용허가제는 원칙적으로 제조업, 건설업, 농축산업 등 업종 간 사업장 변경을 제한하고 있으며, 동 업종 간 사업장 변경의 경우에도 횟수와 그 사유에 제한을 두고 있다. 사업장 폐업, 근로조건 위반 등 사업주 귀책으로 인해 사업장을 변경하는 경우 외에는 사업주가 고용센터에 고용변동신고를 하지 않으면 사업장 변경이 불가능하다.

또한 사업주가 임금체불을 하거나 폭행하는 등 사업주 귀책으로 인해 사업장 변경이 필요한 경우라도, 노동자가 고용센터에 이를 입증할 수 있는 자료를 제출하여야 하므로 사실상 민간 이주노동자인권단체 등 외부의 지원 없이 노동자 스스로 이를 입증하고 사업장을 변경하는 것은 쉽지 않다.

더군다나 농축산업 이주노동자의 경우, 고립되어 있는 농장에서 일하면서 자신이 있는 지역이 어디이며 고용센터가 어디에 있는지, 권리침해 문제에 대해 어디에 지원을 요청할 수 있는지 잘 모르는 상황에서 사업주의 통제를 받는 경우가 많아, 권리침해에도 불구하고 그 사업장에서 계속 일하거나 이탈하여 미등록노동자가 되는 경우가 발생하고 있다. 또 아래 [사례 1]과 같이 일부 사업주들이 이러한 제도적 취약점을 악용하여 사업장 변경을 원하는 노동자에게 거액의 불법 수수료를 갈취하는 사례들도 있었다.

[사례 1]

캄보디아 노동자 M씨와 Y씨는 충북 음성군의 농장에서 일을 했다. 2012년 10월 6일 아침에 갑자기 고용주 이씨는 이틀 후에 농장을 그만두고 이야기하면서 1인당 100만원을 자신에게 내놓으라고 했다.

다음 날 저녁 9시에 M씨와 Y씨는 외출을 마치고 기숙사로 돌아왔다. 하지만 이씨는 '당장 나가! 경찰에 신고할 거야'라며 협박을 했다. 그 후 이씨는 다음 날인 10월 8일에 M씨와 Y씨를 자신의 사무실로 데려가 회사를 옮겨줄 테니 한 명당 100만원씩 달라고 했고, M씨와 Y씨는 이씨에게 돈을 줄 수밖에 없었다. 그러면서 이씨는 '월급 선불금을 돌려받았다'는 영수증을 이들에게 주었다.

M씨와 Y씨는 안산의 '지구인의 정류장'을 찾아왔고 경찰서에 이씨를 금품갈취 혐의로 고소하였다. 한 달 후 형사처벌이 두려웠던 이씨는 받았던 200만원을 돌려주었다.

(M씨와 Y씨, 남, 캄보디아, 충북 음성군)

다른 업종과 달리 농축산업의 경우, 사업주 임의대로 근로계약서상의 사업장이 아닌 다른 농장들로 불법적인 강제파견을 보내는 경우가 많은데, 그 중 아래와 같이 근로계약서상의 사업주 외 다른 사업주까지 노동자의 사업장 변경에 관여하는 사례도 있었다.

이는 고용허가제의 기본 틀에서 벗어나는 것일 뿐 아니라, 명백한 불법알선과 이어지는 일임에도 해당 노동자의 문제제기에 대해 고용센터는 별다른 조처를 취하지 않아 공공기관이 불법적 강제파견과 불법알선에 대해 방조하고 있음을 보여준다. 이러한 상황에서 노동자는 근

무처와 거주지가 불투명해질뿐더러, 미등록노동자가 될 위험까지 떠안게 된다.

[사례 2]

C씨는 2010년 11월 1일, 사용자 정씨와의 계약을 맺고 한국에 입국하였고, 정씨의 지시로 여러 농장에서 일했다. 그런데 2012년 2월 말에 농장 인근의 한국 사람이 와서 C씨에게 "정씨가 농장을 다 팔아버렸으니, 월급을 받을 수 없을 거다. 2월 29일까지 숙소에서 짐을 다 빼야한다"고 말했다.

이 때문에 C씨는 대전 고용지원센터를 찾아가 '일이 없어서 회사 바꾸고 싶다'고 말했다. 고용센터직원이 정씨에게 전화를 걸었고, 정씨는 고용센터직원에게 '3월 1일에 직장변경 사인을 해 준다'고 말했다. 약속한 날짜 다음 날인 3월 2일에 정씨는 C씨 그리고 다른 베트남 근로자 L씨와 함께 고용센터에 찾아갔지만 함께 간 L씨에게는 회사를 옮길 수 있도록 해 준 반면 C씨는 회사를 옮길 수 없게 하였다.

C씨는 그 다음 날부터 대전고용센터를 찾아가 계속 사정을 설명했다. 하지만 대전고용센터는 고용주 정씨의 동의서가 없으면 회사를 옮길 수 없다고 했다. 그 후에도 정씨는 C씨의 전화를 계속 받지 않았다. 결국 C씨는 미등록체류자가 되고 말았다.

(C씨, 여, 캄보디아, 충청도)

심지어 사업주가 사업장 변경절차를 정확히 알지 못하는 노동자를 의도적으로 속여 불법적으로 일하게 한 사례도 있다. 아래 사례3의 노동자 B씨는 사업주의 사기로 피해를 입었으나 결국 출입국관리사무소

로부터 중도 귀국하라는 통보를 받았다.

[사례 3]

캄보디아 노동자 B씨는 2011년 11월 중순 나주의 농장에서 일을 시작했다. 고용주 한씨는 11월 25일 B씨와 동료들의 여권과 외국인등록증을 가지고 갔다. 그리고 근로계약서도 작성을 했다. 미등록이 될까 두려웠던 B씨는 한씨에게 수시로 가서 빨리 합법적으로 등록해달라고 했다.

하지만 한씨는 B씨에게 '걱정하지마. 네 비자와 등록문제는 아무 문제도 없다'고만 말했다. 때문에 B씨는 2012년 5월까지도 한씨가 자신을 등록한 줄 알고 있었다. 그러나 우연한 기회에 농장직원과 고용센터를 들렀다가 한씨가 B씨를 등록하지 않았다는 사실을 알게 되었다.

뿐만 아니라 한씨는 B씨와 함께 일하던 C씨의 외국인등록증을 가지고 가서 출입국관리사무소에 등록했다며 나중에 외국인등록증을 돌려주었다. 그러나 외국인등록증 뒤편에 써진 비자기간 연장날짜는 한씨가 네임펜으로 임의로 적어놓은 기간에 불과했다. C씨 역시 등록이 되어 있지 않았던 것이다.

B씨는 농장직원과 출입국관리사무소를 찾아가 상황을 호소해보았지만 출입국에서는 이미 등록기간이 끝났으니 등록이 안 되며 대신 비자기간을 1개월 연장해 줄 테니 캄보디아로 귀국을 준비하라고 했다. (B씨, 여, 캄보디아, 나주시)

정부는 고용허가제 시행 이래 현재까지 외국인근로자의 사업장 변경에 대해서는 "국내 취약계층 일자리 보호"를 이유로 들어, 사유와 횟수에

제한을 두고 있다. 고용허가제를 통해 입국한 후, 최초 3년간 3회, 재고용 2년간 2회까지 사업장 변경이 허용되며, 그 사유도 제한되어 있다.

근로계약이 해지되거나 종료된 경우, 또는 상해를 입은 경우 등으로 사업장 변경을 할 경우, 이는 변경횟수에 산입이 된다. 사업장의 휴업, 폐업, 고용허가 취소, 고용제한, 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 근로자 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 계속 근로할 수 없게 되었다고 인정하여 고용부장관이 고시한 경우[29]에 사업장 변경을 할 경우에는 변경횟수에 산입되지 않지만, 이 규정을 적용하기 위해서는 폭행의 경우 의사의 진단서와 경찰 조사결과, 임금체불의 경우 노동청에 진정 후 임금체불확인원을 제출하여야 하는 등 노동자에게 그 입증을 요구하고 있어 실제로 이주노동자의 책임이 아닌 사업장변경의 경우에도 인정을 받기 어려운 것이 현실이다.

또한 최근에 사업장변경제도가 더 악화되어 2012년 8월 1일부터 사업장 변경 신청 외국인 구직자에게 구인 사업장 명단을 제공하지 않는 것으로 변경되면서 그 문제가 더욱 심각해지고 있다. 그동안 고용노동부는 사업장을 변경하려는 이주노동자에게 구인 사업장의 명단을 제공함으로써 이주노동자가 업종이나 근무조건 등을 비교한 후 사업장을 선택할 수 있도록 해 왔다. 그러나 지난 8월 1일 이후, 이주노동자의 잦은 사업장 변경 사업주에게 부담이 되는 것을 문제로 지적하며, 노동자에게 사업장 명단 제공을 중단하고 사업주에게 노동자를 알선한 뒤 사업주가 노동자에게 연락을 하도록 하는 취지의 지침을 시행하여 이주노동자의 사업장 선택의 권리를 더욱 제한하였다.

29) 고용노동부 고시, 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」, 2012년 7월

변경된 지침으로 인해 사업장을 변경하고자 하는 이주노동자는 근로계약 체결시 고용센터의 알선행위에 전적으로 의존할 수밖에 없는 점, 변경된 지침으로 인하여 이주노동자에게 구인 사업장의 연락처 외에는 어떠한 정보도 제공되지 않는 점, 사업장 변경 신청 후 3개월 내에 근무처변경 허가를 얻지 못한 이주노동자는 체류자격을 잃게 된다는 점 등에 비추어 변경된 지침은 결과적으로 사업장 변경 신청을 한 이주노동자에게 근로계약의 체결을 사실상 강제하고 있다. 결과적으로 임금 체불, 폭언·폭행, 장시간 노동 등 열악한 근무환경에 처한 이주노동자라 하더라도 사업장 변경 자체를 단념하고 자유의사에 반하여 계속해서 일을 할 수밖에 없는 상황이 초래되고 있다.[30]

한편 농축산업의 경우, 제조업과 달리 농장이름이 명시되어 있지 않거나 대중교통만으로 찾아가기 어려운 지역에 위치한 경우가 많아, 고용을 원하는 사업주로부터 연락을 받아도 전화통화와 문자메세지로 받은 주소만으로 해당 사업장을 찾아가는 것이 쉽지 않고, 사업주에게 노동자가 알선된 후 3일 이내 근로계약을 맺지 않으면 해당 알선이 취소되는 규정 때문에 정식 근로계약서를 작성하고 업무 내용과 기숙사 환경 등을 제대로 확인하지 못하고 시간에 쫓겨 사업장을 변경하게 되는 사례가 빈발하고 있다.

30) 윤지영, 「이주노동자 사업장 이동의 자유, 어떻게 보장할 것인가」, 토론회 발제문, 2012.

제 5장

내 사장님이 다 달라요

인권실태4 〉 농축산업 부문 쟁점

1. 불법 강제 파견

고용허가제로 한국에 들어와 3일간의 교육을 받은 후 농장주에게 인계되어 농장으로 온 이주노동자는 본인이 어느 지역에 있는지, 그 농장이 근로계약서에 나와 있는 농장이 맞는지 알 수 없으며, 실제로 근로계약서상의 사업장이 아닌 사업주 소유의 다른 지역 농장 혹은 다른 사업주의 농장으로 불법 강제 파견되어 일하는 경우가 종종 발생하고 있다.

심지어, 한 지역에서 사업주들과 브로커가 협의하여 지역 내 농장들에서 일하는 이주노동자들을 조직적으로 불법파견 근로시킨 사례도 있었다. 이런 경우, 만약 출입국관리소에 의해 단속이 되거나 고용센터에서 적발하게 되면 이주노동자는 불법 노동한 것이 되며 단속, 추방될 수 있다.

다음의 [사례 1]에서는 근로계약서상의 사업주가 노동자들을 인계하여 다른 사업장에서 일하도록 한 경우를 볼 수 있으며, [사례 2]에서는 사업주가 조직적으로 노동자를 불법 강제파견하여 5개월 간 총 14개의 장소, 100여개의 비닐하우스에서, 모두 12명의 다른 농장주들의 지시를 받아 일하도록 한 것을 볼 수 있다.

[사례 1]

캄보디아 노동자 L씨와 C씨는 2011년 9월 1일에 한국에 입국한

후 2박 3일간의 취업교육을 받았다. 그 후 고용주인 김씨가 L씨와 C씨를 데리고 충북 제천시 봉양읍 소재 육가공 업체인 ㅂ공장으로 데리고 갔다. 김씨는 ㅂ공장의 사업주인 이씨를 만나서 어떤 서류를 작성하고는 L씨와 C씨를 남겨두고 갔다.

김씨에게서 어떤 말도 듣지 못한 이들은 자신들이 일을 하는 곳이 김씨가 사업주로 있는 ㅇ공장이라로 알고 있었다. 일을 하다 이상한 점을 느낀 L씨와 C씨는 두 달 후 이씨에게 근로계약서상의 회사와 지금 일하고 있는 회사가 다른 이유를 물었다. 하지만 이씨는 계속 일할 것을 지시할 뿐이었다. 그리고는 '김씨에게 가서 물어보라'고만 말했다. 그러나 L씨와 C씨는 김씨가 어디에 있는 줄 알 수 없었기 때문에 계속 일할 수밖에 없었다.

두 달여가 더 지난 후 L씨와 C씨는 이씨에게 다시 이야기했다. 그러자 이씨는 '며칠 후에 김씨가 올 테니 기다려'라고 말했다. 그러나 김씨는 나타나지 않았다. L씨와 C씨는 이씨에게 김씨를 만나러 서울에 가겠다고 말했다. 그러자 이씨는 계속 일하라고 하면서 '일을 하지 않으면 짐 싸서 캄보디아로 가'라고 했다.

이씨의 말에 두려움을 느낀 L씨와 C씨는 제천에서 택시를 타고 안산의 '지구인의 정류장'를 찾았다. 상담결과 이씨는 L씨와 C씨에게 각각 1,914,785원씩 총 3,829,570원도 체불한 것이 드러났다.

(L씨와 C씨, 남, 캄보디아, 충북 제천시)

[사례 2]

2012년 4월 1일에 한국에 도착한 D씨는 남녀의 방 구분이 없는 숙소에 거주하면서 근처의 여러 농장에서 일하게 되었다. 근로계약서의 고용주는 박씨지만, 실제는 유씨가 매일 매일 일할 곳을

정해서 D씨를 차에 태워 작업장소로 가서 일을 시켰거나, 다른 농장의 농장주가 아침 출근시간에 D씨를 데리고 가기도 했다. 이런 식으로 유씨는 근처의 농장주들과 사전에 연락을 한 후 3일, 5일, 혹은 10일 가량씩 D씨를 보내 일하게 했다.

D씨는 5개월 동안 14개의 장소, 100여개의 비닐하우스에서 모두 12명의 다른 농장주들의 지시를 받아서 각종 채소를 수확하거나 제초하거나 버려진 밭을 청소하는 등의 일을 했다. 휴일이 정해져 있지 않아서 D씨는 유씨에게 정해진 날에 쉴 수 있도록 해달라고 했다. 하지만 유씨는 자신이나 근처 농장의 필요에 따라 D씨에게 계속 일을 시켰다. 그러면서 유씨는 D씨에게 '월급만 제대로 주면 아무 문제가 안 된다'고 말했다.

(D씨, 남, 캄보디아, 강원도 춘천시)

다음 [사례 3]에서 노동자 C씨는 사업주에 의해 8곳의 농장들에 강제로 파견되어 일을 했으며, 일을 한 농장에서 받는 일당마저도 사업주가 받아 일부를 제하여 최저임금에 못 미치는 임금을 받아야 했다. 정황상, 불법적으로 노동자를 강제파견하고 그 대가로 해당 농장주로부터 수수료를 착복했다고 보인다. 실제로 농장을 운영하고 있지 않은 것으로 추정되는 사업주가 고용허가서를 발급받은 뒤, 노동자의 의사에 반해 불법 강제 파견을 하는 경우도 있었던 것으로 보아, 아직 드러나지 않은 유사한 사례들이 많을 것으로 추정된다.

[사례 3]

C씨는 2010년 11월 1일, 고용주 강씨와 근로계약을 맺고 한국에 입국해서 강씨의 지시를 받아 여러 농장에서 일했다. 계약서의 주

소지는 '충남 논산시 관촉동'이었지만, 실제로는 여러 다른 장소에서 일했다. 보통은 '충남 논산시 은진면'의 비닐하우스 농장에서 일했고, 숙소는 근처에 있는 비닐하우스였다.

C씨가 일을 시작한 후 처음 세 달은 계약서에 있는 농장에서만 일했다. 그러나 그 이후에는 1년간 농장주도 각기 다르고 장소도 다른 농장 8곳에서 일을 해야 했다. C씨 뿐 아니라 캄보디아 노동자 2명, 베트남 노동자 1명도 날마다 어딘지 모르는 곳으로 보내져 일했다.

C씨가 다른 농장으로 보내져 일을 할 때, 그 농장에서는 C씨에게 5만원의 일당을 주었다. 휴일은 이틀 정도였으므로, 그 일당으로 계산하면 급여가 140만원가량이어야 했지만, C씨가 받은 월급은 이보다 훨씬 적었다. C씨는 본인이 받아야 할 일당 중 일부를 강씨가 가졌을 것이라고 생각한다.

(C씨, 여, 캄보디아, 충남 논산시)

고용허가제 농축산업 노동자 중 작물재배업에서 일을 하는 노동자의 경우 계절적 휴업이 발생할 수밖에 없다. 그러나 고용허가제의 경우 사업장변경 횟수 및 사유제한이 엄격하여 계절적 휴업이 발생하는 농업노동자의 특수성을 반영하지 못하고 있다. 때문에 고용노동부는 계절적 휴업이 발생하는 작물재배업에 종사하는 노동자를 대상으로 '근무처 추가제도'를 2009년 7월부터 시행하고 있지만 절차의 복잡함으로 인해 이 제도를 알고 있거나, 이를 활용하는 사용자와 노동자는 많지 않은 것으로 보인다. 사용자들은 이러한 제도를 활용하기보다는 고용센터의 감독관리가 소홀한 틈을 타 불법 강제 파견을 하는 경우가 많이 발생하고 있는 것이다.

2. 계절 휴업 및 무급 휴직

농업의 특성상 동절기에 일이 없거나, 특정 시기에 일이 없어 사업주가 다른 농장으로 불법파견 하거나, 해당 사업장과 근로계약은 유지하는 상태에서 강제휴업하게 되는 경우들도 많은 것으로 나타났다. 사업장의 귀책사유로 휴업하게 되는 경우 휴업급여를 제공해야 함에도, 휴업급여도 사업장변경에 대한 동의도 없이 노동자에게 본국에 다녀오게 하거나 일방적으로 기다리게 한 사례들도 있었다.

[사례 1]

캄보디아 노동자 N씨는 2009년 5월 25일부터 2년 7개월 동안 경기도 시흥의 미나리 농장에 일을 하였다. 실제 고용주는 이씨 1명이었는데, 고용센터에 등록된 근로계약서의 고용주는 해마다 바뀌었다. 일을 하는 동안 3번의 겨울을 지냈고, 겨울동안은 농장에 일이 없다는 이유로 총 327일을 휴업해야 했다. 하지만 휴업 수당은커녕 퇴직금도 지급받지 못하였다.

근로기준법상 휴업기간 대해서 급여의 70%인 휴업수당을 지급하도록 되어 있으나, 이씨는 강제휴무기간에 대한 휴업수당 약 8,425,480원을 전혀 지급하지 않았고, 총 5,159,816원에 달하는 퇴직금 또한 지급하지 않았다.

이후 노동청에 진정을 하였으나, 근로감독관은 '휴업의 강제성을 입증할 수 없으니 증거를 마련해오라'고 했다. 적절한 증거를 찾을 수 없었던 N씨는 아주 적은 돈을 받고 합의해야만 했다.

(N씨, 남, 캄보디아, 경기도 시흥시)

[사례 2]

캄보디아 Y씨 경기도 시흥시의 연근을 캐는 영농조합법인에서 6개월가량 일을 했다. 연근을 캐서 다듬는 작업이었다. 11월이 되면서 땅이 얼어 연근을 캘 수가 없게 되자 고용주 김씨가 연근을 캘 수 있는 경주에 있는 다른 연근농장으로 Y씨를 보냈다. 그곳의 사업주는 이씨인데 종전 사업주와는 완전히 다른 사람이었다. 경주의 농장은 생활조건이 잘 갖추어지지 않은 곳이었다. 한 달간 경주의 농장에서 일을 했는데 연근을 캔 양이 적다며 월급을 적게 주었다. 이씨는 Y씨에게 '일을 못하니까 사장한테 돌아가'라고 말했고, Y씨는 김씨의 농장으로 돌아왔다. 김씨는 Y씨에게 '경주에서 일하기 싫으면, 일이 없으니까 밥은 줄 테니 3월까지 기다려라'라고 말했다. Y씨는 김씨에게 '겨울에 일이 없으면 회사를 바꿔달라'고 했다. 김씨는 Y씨에게 '3월부터 다시 일을 해야 하니까 회사를 바꿔줄 수 없다'고 했다. Y씨는 안산의 '지구인의 정류장'을 찾았다.

(Y씨, 남, 캄보디아, 경기도 시흥시)

자유롭게 사업장을 이동할 수 있어서 계절적 요인으로 인한 휴업기간 중에도 근로제공을 통한 수입을 얻을 수 있는 내국인 노동자와 달리 이주노동자의 경우에는 고용허가제에 의해 사업장 변경이 제한되어 있어서 휴업수당을 받지 못한다면 기본적인 생계마저도 위협받게 된다.[31]

31) 고용허가제는 휴업 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우에 해당한다면 사업장 변경이 가능하다고 규정한다.(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제1항 제2호). 하지만 그에 따라 제정된 고용노동부고시 제2012-52호는 사업장 변경이 가능한 휴업에 대해서 "사업장의 사정으로 인하여 휴업·휴직을 하면서 휴업·휴직 전 평균임금의 70 퍼센트 미만을 지급받은 기간이 사업장변경 신청일 전 1년 동안 2개월 이상인 경우 또는 휴업·휴직 전 평균임금의 90 퍼센트 미만을 지급받은 기간이 사업장변경 신청일 전 1년 동안 6개월 이상인 경우 등 휴업·휴직으로 인하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우. 다만, 휴업·휴직 중이거나, 휴업·휴직이 종료된 후 4개월이 경과하기 전에 사업장변경을 신청한 경우에 인정한다"라고 규정한다. 이주노동자가 자신의 사업장이 휴업 상태임을 입증하는 것은 현실적으로 불가능하다고 판단된다.

제 6장

왜 농민들은 '악덕 사업주'가 되었는가?

- 고용허가제 농축산업 이주노동자 인권문제의 구조적 원인

2장에서 5장까지 많은 사례들에서 드러났듯이, 농축산업 이주노동자들은 신분증 압류를 통한 강제노동, 작업장과 기숙사에서의 폭행, 강도 높은 장시간 노동과 임금체불, 불법적인 강제파견 등의 심각한 인권침해 상황에 놓여있다. 일부 노동자들은 휴일에도 농장 밖에 나가지 못하게 하는 농장주에게 매여 최저임금에 훨씬 못 미치는 임금을 받으며 '노비'처럼 살아가고 있고, 사업주의 이해관계에 따라 다른 고용주가 경영하는 농장들에서까지 가서 일해야 하는 노동자들은 '마을의 공용 노비'로 살아가고 있다. 이러한 일들을 공공연히 저지르는 가해자인 고용주들은 왜 자신의 농장 일손을 덜어줄 노동자에게 이러한 인권침해를 하게 되는 것일까. 무엇이 이 농민들을 범법자로 만들고 있는 것일까.

상담과정에서 만난 고용주들에게 "여권을 압류하는 것은 불법입니다. 본인에게 돌려줘야 합니다."라고 말하면, 대다수의 고용주가 이렇게 반문한다. "여권 돌려줘서, 애 도망가면 당신이 책임질 거요?" 사실상 노동자들이 사업장을 이탈할 가능성은 높지 않다. 숱한 인권침해에도 불구하고, 고용허가제 하에서 사업주의 동의 없이 사업장을 변경할 수 있는 조건은 매우 까다롭고 구체적인 증빙자료를 요하기 때문에, 일이 힘들고 문제가 있다는 이유만으로 사업장을 벗어났다가는 '미등록체류자(불법체류자)'가 될 수 있기 때문이다. 또한 농장들이 대부분 고립된 곳에 위치해있고 이주노동자들 대부분이 문제제기하고 도움을 청할 수 있는 기관이 어디에 있는 지, 심지어 자신이 있는 위치가 어디인지도 잘 모르고 있기 때문에 더욱 그러하다.

그럼에도 불구하고 고용주들이 불법을 저지르면서까지 이주노동자의 이탈을 방지하려고 하는 것은, 몇 가지 사실의 반증이라 하겠다. 농축산업 현장에서의 노동이 그만큼 힘들다는 것이며, 그에 비해 지급되는 급여는 터무니없이 낮아 고용허가제 이주노동자를 대체할 내국인 인력을 구할 수 없다는 뜻이고, 무엇보다 이주노동자도 한 사람의 노동자로서의 권리를 가지며 신분증 압류도, 최저임금 위반도, 폭행도 모두 불법으로 처벌받을 수 있다는 사실을 고용주에게 알리고 감독하는 공공기관의 역할이 사실상 이루어지지 않고 있다는 뜻이다. 고용주와 이주노동자 1~2명이 전부인 소규모 농가에서 이주노동자는 농가 경영을 이어가기 위한 마지막 희망이지만, 이들이 이주노동자를 놓치지 않기 위해 할 수 있는 것은 불법적인 방법으로 이들을 묶어두는 일 뿐인 것이다.

베트남 농축산업 노동자들이 농축산업 이주노동자의 다수를 차지하다가 이탈률이 높아지면서 결국 현재 베트남에서 농축산업 이주노동자 도입은 중단되어 있는 상태이다. 제도 안에서 노동자로 살아갈 출구를 찾지 못한 베트남 노동자들이 찾은 선택은 '불법체류자'가 되는 일이었다. 고용주도 노동자도 고용허가제 안에서 해법을 찾지 못하고 '불법'을 선택하고 있는 것이다.

따라서 이러한 고용주들의 불법적 행태와 그로 인한 이주노동자들의 심각한 인권 침해 문제는 '악덕 고용주' 개개인의 잘못이기도 하지만, 그 이전에 영세한 농축산업 현실을 타개하기 위한 근본적인 대책을 마련하지 않고, 제도가 소외시킨 취약 산업 부문의 구멍을 이주노동자로 메우려는 정부의 정책과 이를 위해 디자인된 고용허가제의 태생적 문제라 하겠다. 또한 그나마 공공기관이 관장하고 감독한다는 고용허가

제 본 취지마저 제대로 지키지 않고 구조적 인권침해를 방조하고 있는 공공기관들의 문제이다.

1. 농축산업 노동자를 옥죄는 삼중의 족쇄

근로기준법 적용? 농축산업은 제외!

고용허가제 하 대부분의 노동자들은 사업장 변경 금지 원칙과 고용주와의 의사소통 문제로 인해 많은 인권침해와 불안한 갈등상황을 일상적으로 경험하게 된다. 그럼에도 불구하고 이전 산업연수제에 비해 고용허가제가 그래도 차별성을 가지는 것은 이주노동자의 노동자성을 인정하고 근로기준법을 전면 적용한다는 점일 것이다. 그러나 농축산업 이주노동자의 경우는 이러한 고용허가제의 의미마저도 퇴색된다. 근로기준법 제63조 적용제외 조항 때문이다.

한국에서 일하고 임금을 지급받는 노동자라면 예외 없이 근로기준법상 근로조건의 적용을 받아야 하는 것이 원칙이다. 하지만 근로기준법은 일정 사업장이나 일정 업무에 종사하는 노동자에 대하여는 근로기준법 규정의 일부를 적용하지 않고 있다. 그 중 대표적으로는 업종 혹은 사업장 내 상시 노동자수에 따라 근로기준법 적용 여부를 달리하는 근로기준법 제63조의 '적용의 제외' 조문을 들 수 있다. 근로기준법 제63조에서는 농축산업 등의 업종에 대해서는 근로기준법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 않는다고 명시하고 있다. 그 이유는 근로의 대상이 자연물이고 따라서 업무가 기

상이나 계절 등 자연적 조건에 강하게 좌우되는 산업이기 때문에 근로시간과 휴게·휴일을 인위적으로 엄격히 획일적으로 규제하기 곤란하다는 이유와, 영세한 농가 보호라는 목적이 함께 있다.

이에 따라 농축산업 노동자는 1주의 근로시간이 40시간으로 제한되지 않고, 연장근로가 1주 12시간으로 제한받지 않으며, 휴게시간을 근로시간 도중에 가질 권리도 찾을 수 없다. 또한 1주일에 평균 1회의 유급휴일도, 연장근로, 휴일근로에 대해서는 가산임금도 적용되지 않는다. 이는 열악한 근로환경에서 일하는 농축산업 노동자에게 일정한 휴게 휴일도 없이 장시간 근로를 강요받도록 하는 역할을 하고 있으며, 고용주들 다수가 조항의 내용을 오인하여 근로기준법 전체가 농축산업 노동자에게 적용되지 않는다고 생각하기도 한다. 실제로 거의 모든 농축산업 이주노동자들이 하루에 12시간씩 일하고 한 달에 2회 정도의 휴일을 가지면서도, 주 44시간 근로 기준의 최저임금을 받고 있는 것이 그 실례이다.

근로기준법 제63조의 예외조항은, 1953년에 근로기준법이 제정될 당시부터 존재하던 조문으로서 감시·단속적 노동자에 대한 적용제외 승인 주체가 변경된 것을 제외하면 60년이 지난 지금까지 그대로 이다. 지난 60여 년간 농림·축산·수산 분야의 기계화·합리화 경향에 수반하여 노동밀도가 증가하고 제조업화되며 과학기술의 발달로 자연의 영향이 상대적으로 적은 영농기술의 출현 및 기업형 1차 산업이 확산되는 추세를 고려한다면, 이 분야와 다른 근로기준법의 규정이 전면적으로 적용되는 사업과의 구별이 문제되고, 제도의 취지와 달리 자연의 영향을 받지 않고 인위적으로 근로시간 규제가 행해지는 실내작업과 같은 경

우에는 근로기준법의 부분적 적용대상으로 하는, 즉 산업의 발전에 부응하는 실질적 관점에서의 검토가 필요하다.[32]

또한 농축산업 고용주들에게 근로기준법 제63조는 노동자에 대한 고용주의 권한을 강화시키는 중요한 요인이 되고 있다. 이 조항으로 인해 고용주는 노동자의 의사에 대한 고려 없이 고용주의 의도에 따라 어떤 시간이든 근로를 강요하고 있으며, 노동자의 개인시간에 대한 침해와 간섭은 고용주가 노동자를 심리적으로 자신의 귀속물로 여기는 태도들로 나타나기도 한다. 작업현장과 일상생활의 공간이 가깝거나 동일한 경우에는 이러한 현상이 더욱 심할 수밖에 없으며, 이는 곧 인권침해가 발생할 수 있는 개연성으로 나타난다.

한편, 농축산업 분야인데다가 상시 근로자 4인 이하인 사업장에서 일하는 노동자라면, 그 노동권은 더욱 제한된다. 산재보험과 고용보험이 적용되지 않고[33], 퇴직금도 근무시기에 따라 제한되며[34], 부당해고 등의 구제신청, 고용주 귀책사유로 인한 휴업 시 휴업수당 지급 등[35]

32) 국제노동법연구원(2006), 「근로시간·휴일·휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선방안 연구」, 노동부, 56쪽~57쪽과 최석환(2011), 「근로시간 적용 제외 제도」『장시간 노동과 노동시간 단축(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 116쪽~118쪽을 참조. 또한 최석환의 글에서는 노동자가 실제로 행하는 업무의 성격 및 내용과 무관하게 근로기준법 제63조 제1호 및 제2호의 사업에 해당하면 일괄적으로 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정을 적용하지 않는 현행 해석에 대해 비판적으로 검토하고 있다. 이와 더불어 근로기준법 제63조 제1호 및 제2호가 적용되는 사업의 범주에 관하여도 문제가 제기되고 있다. 이 쟁점에 대해서는 고려대학교 산학협력단(2009), 「농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구」, 노동부, 77쪽~97쪽과 「근로기준법상 '농림산업 등'에 대한 해석기준(법 제63조 제1호 및 제2호 관련)」(근로기준과-27, 2010.1.5)에서 다루고 있다.

33) 외국인 노동자 고용 시 가입해야 하는 보험은 8개 보험이다. 그 중 농업분야 사업장 의무가입 보험은 건강보험 및 외국인근로자 전용보험 4개(출국만기, 임금체불보증, 귀국비용, 상해)이며, 산재보험과 고용보험은 5인 미만 고용 농가는 예외를 인정하고 있다. 국민연금은 송출 국가별 국민연금제도 도입여부에 따라 차이가 있다. 농가 다수가 4대 보험 가입을 꺼려, 5인 이상 고용농가도 사업자를 분리함으로써 가입의무를 회피코자 하는 경향이 있다.

34) 상시근로자 4인 이하 사업장의 경우, 퇴직금 적용이 되지 않다가 2010년 12월 1일부터 단계적으로(50%) 적용해오다가 2013년 1일 1일부터 전면 적용하게 되었다.

35) 상시근로자 4인 이하 사업장의 경우, 고용주의 취업규칙과 기숙사 관련 사항 등의 게시·비치의무(법

에 대해 적용받을 수 없다. 산재보험과 고용보험 외 다른 적용제외 사항은 다른 업종의 상시근로자 4인 이하 사업장의 경우에도 마찬가지로 적용이 제외된다.

업종도 사업장도 선택과 변경 불가!

고용허가제로 입국한 노동자는 제조업, 건설업, 농업, 어업, 냉장냉동업과 재료수집업 등 서비스업, 축산업 중 허용된 세부업종에서 일할 수 있으며, 그 중 농업과 축산업의 경우 작물재배업, 축산업, 작물재배 및 축산관련 서비스업 등에서 일을 할 수 있다. 업종 별로 E-9-1(제조업), E-9-2(건설업), E-9-3(농업) 등의 고유 체류자격 번호가 부여되며[36], 이는 이주노동자가 입국하기 전 정해져 이 후에는 변경이 불가능하다.

단, E-9-1(제조업) 자격으로 입국하여 제조업체에서 일하던 노동자가 농업(E-9-3)에서 일하는 등 상위 업종에서 하위 업종으로의 변경은 가능하다. 하지만 노동자가 선택하여 이렇게 업종 변경을 하는 경우는

제14조), 노동위원회 신청 및 이행강제금 관련(법 제19조2항 및 법 제33조), 부당한 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 금지의무(법 제23조제1항), 경영상 이유에 의한 해고의 제한 및 해고자 우선 재고용 관련(법 제24조, 법 제25조), 해고사유 등의 서면통지(제27조), 부당해고 등의 구제신청(제28조) 등 노동위원회 관련사항(제28조 내지 제33조), 고용주(시설장) 귀책사유로 인한 휴업 시 휴업수당 지급관련(법 제46조), 주 40시간(1일 8시간) 근로시간 및 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한 관련사항(법 제50조 내지 제53조), 연장야간휴일근로에 따른 가산수당 및 보상휴가제 관련(법 제56조 및 제57조), 근로시간 계산의 특례 및 근로시간 및 휴식시간의 특례 관련 사항(법 제58조 및 제59조), 시설종사자의 연차유급휴가 관련 사항(법 제60조 내지 제62조), 생리휴가 및 육아시간(법 제73조, 제75조), 기능습득자의 보호(법 제77조), 취업규칙의 작성 및 단체협약의 준수 등(법 제93조 내지 법 제100조) 등에 대해 적용되지 않는다.

36) E-9-1(제조업), E-9-2(건설업), E-9-3(농업), E-9-4(어업), E-9-5(냉장냉동), E-9-6(재료수집), E-9-8(축산업) 등으로 분류된다.

없다. 체류자격 상 하위 업종일수록 상대적으로 근로환경과 근로조건이 열악하기 때문이다. 그러므로 농축산업에서 일하는 노동자들은 근로기준법이 전적으로 적용되어 임금이 높고 작업환경도 비교적 나은 제조업에서 일하기를 바라지만 이는 불가능하다. 그렇다면 농축산업 이주노동자들은 입국 전 농축산업에서 일하고자 스스로 선택했을까? 실상은 그렇지 않다.

고용허가제 농축산업 노동자의 도입절차는 고용허가제 일반적 도입절차와 동일하다. 100점 만점인 고용허가제 한국어능력시험에서 40점 이상의 점수를 받은 인원을 대상으로 시험별 선발예정인원만큼 합격자를 처리하는 고용허가제 한국어능력시험 제도에서 고득점자 순으로 제조업-건설업-농축산업-어업순으로 커트라인을 정하여 선발하도록 되어 있어 상대적으로 낮은 시험 점수를 획득한 인원이 농축산업 노동자로 구직명부에 등재될 수 있도록 하고 있다.

이는 매우 열악한 노동조건에서 노동을 해야 하는 농축산업 및 어업에 지원하는 구직자가 없기 때문에 한국어능력시험에서의 낮은 점수를 획득한 지원자들에게 한국으로의 입국기회를 부여한다는 이점을 부각시켜 부족한 노동력을 채우는 방편이라 할 수 있다. 또한 시기에 따라 농축산업 이주노동자 만을 선발하는 경우에는, 한국어시험 성적과 상관없이 농축산업만 지원이 가능하므로, 다음 한국어시험을 다시 준비하거나 장기간 대기해야 하는 상황에서 이주노동자들은 울며 겨자 먹기로 농축산업에 지원하게 된다.

또한 대부분의 고용주가 첫 근로계약 시 3년 계약을 원하기 때문에,

노동자들은 고용허가제 하 사업장 변경에 대한 사항을 잘 알지도 못한 채로, 3년 계약을 하고 입국하게 된다. 앞서 다루었던 다양하고 심각한 인권침해 문제들은 사실상 농축산업 이주노동자들이 입국 전 첫 근로계약 체결할 때 이미 예견되고 있는 것이다.

이렇게 입국한 농축산업 이주노동자는 제조업 등 다른 업종으로 전환이 불가능할뿐더러, 앞서 언급한 바와 같이 농축산업 내에서 다른 업체로의 이동도 사업주의 동의 없이는 원칙적으로 불가능하다. 고용허가제 노동자는 관련 법률에 따라 고용센터에서 알선한 고용허가서를 취득한 사업주와 근로계약을 체결할 수 있으며 그 외의 사업장과는 자유롭게 근로계약을 체결할 수 없도록 되어 있다.

또한, 기본적으로 사업장변경은 금지되어 있으며 계약기간 만료, 사업주의 동의, 사업장의 휴·폐업 또는 임금 체불 등 노동관계법 위반, 폭행 등으로 인한 인권침해, 상해 질병 등의 사유가 있을 경우에만 사업장을 변경할 수 있도록 허용한다.[37] 사업장변경 횟수는 3년 간 3회로 제한되어 있으며, 사업주귀책으로 인해 사업장변경을 하였을 경우에는 횟수에 포함되지 않지만, 사업주 귀책임을 입증할 책임이 노동자에게 있고 객관적인 증빙자료를 요구하므로 이를 입증하는 것은 쉽지 않다. 결국 사업장에 문제가 있어 변경을 원하는 경우에도 사업주의 동의 없

37) 계약기간 만료, 당사자간 자율 합의로 근로계약 해지, 근로자 태업으로 인한 근로계약 해지, 근로자 무단결근으로 인한 근로계약 해지, 기타 근로자 귀책으로 인한 근로계약 해지, 상해 등, 종교적 문화의 특수성 등의 경우 사업장 변경이 가능하다. 또한, 장기간 휴업/휴직, 폐업/도산의 확정, 경영상 필요에 의한 해고, 공사종료, 사업완료 등, 임금 체불 또는 지급 지연, 입국 후 최초 사업장 배치 전 고용주 귀책 미인도, 근로조건 위반, 임금 체불 또는 지급 지연, 폭행 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행 불합리한 차별 등 사업장의 고용허가 취소, 사업장의 외국인 고용 제한 등 고용주 귀책사유인 경우에도 사업장 변경이 가능하며 이 때에는 변경횟수에 산입되지 않는다. 그러나 이러한 고용주 귀책사유와 관련해서도 임금 체불의 경우 1년 이내 30% 이상 2개월 이상 체불 등의 조건이 충족되어야 하고, 이에 대한 입증책임은 노동자에게 있으며, 임금체불확인원 등 객관적인 증거가 요구된다.

이는 변경이 어려우므로, 노동자는 사업주에게 귀속될 수밖에 없으며 이 과정에서 고용주들이 노동자에게 사업장 변경의 대가로 불법수수료를 요구하는 사례까지 발생하고 있는 것이다.

농축산업 노동자들의 경우, 사업장 변경 금지 원칙은 더욱 큰 어려움이 된다. 계절노동 성격을 띤 농장에서 일하는 노동자의 경우, 농한기로 접어들면 휴업상태로 월급도 받지 못하고 기다리거나 사업주의 지시에 따라 불법적으로 다른 농장에 가서 일을 하거나 사업장을 이탈하여 미등록노동자가 될 수밖에 없는 것이다. 고용노동부는 제도가 시행된 지 4년이 지난 후인 2007년에야 '근무처추가'제도를 시행하였으나, 그 절차가 번거로워 실제로는 거의 활용되고 있지 않으며 고용노동부에서도 근무처추가제도 활용건수에 대한 통계자료조차 파악하고 있지 않은 형편이다. 이 때문에 농축산업종에서의 이주노동자에 대한 불법 강제 파견이 일상화되고 있으며 이는 필연적으로 강제노동, 노동권 침해, 체류권의 불안정으로 나타난다.

이에 더해 2012년 8월 1일부터 시행된 이주노동자가 사업장을 옮길 경우 사업체 구직명단을 제공받지 못하고 고용센터에서 알선한 사업장만을 선택해야 하는 변경된 고용허가제 사업장변경 내부지침은 이주노동자의 직업선택권을 제한할 뿐 아니라 강제노동에 순응시키고 있다. 특히 농업업종에서 11월부터 시작되는 농한기기간에 부족한 일자리문제로 농축산업노동자들의 사업장변경문제는 더욱 심각하게 나타날 공산이 크다.

“내가 얼마나 잘해줬는데!” 인권침해를 일상화시키는 인식들

농축산업 노동자들의 피해사례에서 나타난 공통적인 원인의 하나는 이주노동자에 대한 고용주의 인식상의 문제가 심각하다는 것이다. 이는 농축산업의 특수성과도 연관이 되어 있다. 전통적으로 농가에서 인력을 사용하는 방식은 과거의 경우 품앗이, 두레 등의 조합 형태였으나 농가들이 산업화되면서 일용직 인력을 사용하는 것으로 바뀌었다. 일용직 인력에게는 정해진 일당만을 지급할 뿐 별도의 근로계약을 체결하지 않는다.

따라서 농가는 정해진 근로계약을 체결하는 비율이 낮으며 이에 따라 근로계약을 체결한 노동자에 대한 노무관리가 부재한 경우가 많다. 때문에 고용주들이 노동관계법에 대한 이해가 낮을 뿐 아니라 노동권에 대한 인식도 부족한 상황이다. 하지만 고용허가제 이주노동자를 고용할 경우 근로계약을 체결해야 할 뿐 아니라 의무적으로 사회보험에 가입하여야 하고, 이주노동자의 특수성을 반영한 전용보험에 가입해야한다. 말하자면 한국인 노동자를 고용할 때보다 더욱 많은 의무와 세심한 노무관리가 필요하지만 고용주들의 인식상의 현실은 이를 따라가지 못하고 있는 것이다. 이러한 상황은 노동현장에서의 갈등으로 나타나고, 갈등의 유발지점이 노동권의 문제임에도 이에 대한 인식이 낮은 고용주들은 감정적으로 충돌하거나 폭력적 방식으로 노동자를 억압하기도 한다.

특히, 이주민에 대한 인종적 편견과 무시 등이 광범한 한국의 현실은 이러한 상황을 더욱 악화시킨다. 가난한 나라에서 돈을 벌기 위해 온 열등한 존재로 이주노동자를 바라보는 시선은 고용주의 필요에 의

해 근로계약을 체결하였음에도 불구하고 고용주가 이주노동자에게 경제적으로 대단한 기회를 부여해준 것으로 인식하게 만든다. 이러한 인식은 더 나아가 고용자가 이주노동자를 자신의 소유물의 하나로 여기는 상황으로 이어지는 것이다. 일상적 폭언과 폭행, 여성노동자에 대한 성폭력, 성추행등이 나타나는 이면에는 자신의 소유물로 이주노동자를 사고하는 고용주들의 인식이 작용하고 있다 할 것이다.

2. 공공기관이 운영하는 고용허가제의 실상

근본적인 문제점에도 불구하고 시행 8년을 맞은 고용허가제는 그동안 이주노동자와 여러 인권단체들의 활동으로 인해 가장 큰 독소조항인 사업장변경문제에 대해 사업장변경 횟수 산입금지 사유확대, 변경기간 확대 등을 부분적인 개정이 있었다. 시행부서인 고용노동부는 이를 두고 고용허가제에서의 사업장변경에 대한 문제점이 해결되었다는 입장이지만, 문제는 법적으로 표현된 내용이 행정적 절차에서는 반영되지 않는다는 점이다. 고용허가제 하에서 피해를 입었을 경우 이를 구제를 요청할 수 있는 기관은 고용노동부 산하 지역관할 고용센터가 유일하다. 그 밖에 구제를 신청하는 방식은 일반화된 방식을 따를 수밖에 없어 이주노동자가 권리구제를 받을 수 있는 통로는 실제로 존재하지 않는다.

더욱이 문제인 점은 관할 행정관청인 고용센터는 고용허가제와 관련하여 강력한 권한을 독점하고 있음에도 행정절차의 부재, 담당인력의 부족, 업무역량 미흡으로 인해 권리구제를 요청하는 노동자에게 2차적

인 피해를 주는 당사자가 되고 있다는 점이다.

또한 관할 고용센터는 이주노동자를 고용하는 사업장에 대한 관리 감독 책임을 지고 있음에도 1년에 1회 정도의 사업장점검을 시행할 뿐이며, 법위반 사실이 발각되어도 시정명령을 남발할 뿐 강력한 처벌권을 행사하지 않아 노동자의 피해는 계속 반복되고 있다. 이는 단적으로 고용주가 월 300시간이 넘는 근로시간으로 계약을 체결함에도 최저임금을 지급하도록 작성되어 있는 근로계약서를 관할 고용센터가 아무런 문제없이 전산에 등록하고 있는 것에도 드러난다.

2004년 고용허가제가 시작되었을 때, 정부는 이주노동자의 도입·관리를 공공이 관장함으로서 송출비리 방지 및 외국인력 선정·도입절차 투명화, 이주노동자의 기본적 인권 보장을 고용허가제의 취지로 내세웠다.

이에 따라, 이주노동자 출입국 지원업무(근로계약체결 대행 등)는 한국산업인력공단이 수행하고, 취업교육은 한국산업인력공단 및 농협 등 민간 업무대행기관이 수행하게 되었다. 또한 산업인력공단은 고용노동부 산하 외국인력지원센터의 설립 및 운영기관 선정, 사업운영 관리 등을 맡고 있으며, 외국인력지원센터와 각 지역의 산업인력공단 지부를 통해 이주노동자 통번역지원 및 고충 상담을 담당하고 있다.

한편, 이주노동자의 사업장 이동 및 취업알선 등 관리와 체류 중에 필요한 각종 증명서류 발급, 고충 상담 등에 관한 사항은 고용센터가 처리하고, 고용노동부 노동청과 지청이 취업활동 중 부당한 대우를 받

은 이주노동자의 고충에 대해 상담, 해결하고, 이주노동자 언어지원, 각종 민원상담 및 고충처리의 책임을 가지게 되었다.

농축산업 이주노동자에 대한 취업교육을 담당하고 있는 농협의 경우, 교육 뿐 아니라 입국 전, 내국인구인신청/고용허가서 발급(재발급) 신청, 사증발급인정서 신청, 수령 그리고 입국 후, 고용변동신고, 고용허가기간 연장신청, 외국인근로자 업무상 재해 시 산재신고, 사망신고 등의 각종 신청을 대행한다. 그리고 통역지원, 고충상담 및 처리, 외국인근로자의 업무 외 질병 및 상해 수습 지원 및 전용보험 등 가입 및 보험금 지급신청 등의 편의를 제공하도록 되어있다.

사업장 관리감독 부재 및 사업주의 불법적 관행에 대한 묵인

정부가 운영하는 고용허가제에 있어서 노동청과 고용센터 등 공공기관은 고용허가제의 운영을 위한 실무적 지원 뿐 아니라, 고용허가를 발급한 사업장들에 대한 관리감독의 책임과 이주노동자의 권리구제에 대한 책임이 있다. 그러나 앞서 살펴본 사례들에도 이미 드러났듯이, 농축산업 부문에서 일하는 이주노동자 상당수가 신분증 압류, 강제노동과 최저임금 위반 문제 그리고 불법적 강제파견 문제를 겪고 있으며, 열악한 사업장 및 기숙사 환경과 노동자에 대한 사업주의 폭행 등의 문제도 심각한 수준이다. 노동자들로부터 사업장 변경에 대한 문의와 상담이 가장 많이 제기되고 있는 것은 이러한 기본적 권리침해 문제 때문인 것이다.

그러나 이러한 농축산업 부문에서의 노동권 및 인권침해 문제들에 대해 노동청이나 고용센터가 먼저 사업장을 관리감독하며 문제제기하거나 예방차원의 사업을 진행하는 것은 드러난 바가 없으며, 노동자가 노동청과 고용센터를 방문하여 이와 관련된 문제를 제기하는 경우에도 노동자의 진술보다는 사업주의 입장을 듣고 사업주의 이야기를 노동자에게 그대로 전달하거나, 문제를 입증할 자료를 제출하지 않으면 지원할 수 없다는 소극적인 입장을 통보하는 데에서 그치는 경우가 대부분이었다. 이는 사실상 고용허가를 받은 사업장에 대한 관리감독 기능이 부재할 뿐 아니라, 사업주들의 불법적인 관행에 대해 공공기관이 묵인하고 있는 것이라 볼 수 있다.

지난 10월 18일 국정감사에서 산업인력공단을 대상으로 한 질의에서 민주통합당 홍영표 국회의원은 노예계약에 가까운 농축산업 부문 이주노동자들의 근로 실태를 고발하고, 이들을 도와줘야할 고용센터와 산업인력공단 고용체류지원 사업이 제 기능을 다하지 못하고 있음을 비판했다. 고용센터의 경우, 계약 체결 후 근로계약서를 제출받아 보관, 관리하고 있으면서도 명백한 노동관계법 위반 사항이 제대로 검토되지 않고 있는 실정이며, 산업인력공단이 재위탁 해 운영하는 외국인지원센터의 경우 최근 3개월간 8만 건이 넘는 상담과 사실조사 중 실제 관계기관 신고 등 적극적 해결로 이어진 것은 21건 뿐인 것으로 나타났다.[38]

한편, 농협은 외국인근로자 고용 종합상담센터(1588-2085)를 운영하면서 고용허가제 농축산업 부문에 대한 고용안내, 취업교육, 체류지원, 통역지원 등을 진행하고 있으나, 노동자의 권익보호의 관점보다는

38) 홍영표 의원실, 2012년 10월 18일 발표 내용 중 발췌

사업주에게 편의를 제공하기 위한 목적으로 운영하고 있는 실정이다. 2011년 10월말 기준으로 전화상담 601건에 현장방문은 20건에 불과했으며, 상담건의 2/3 이상은 고용주 고충상담이었다.[39]

그 밖에 경찰서, 출입국관리사무소 등의 경우에도 이주노동자가 부당한 권리침해에 대해 호소하여도 노동자의 진술을 듣기 위한 통번역지원 없이 사업주의 진술만을 듣고 조사를 일방적으로 진행하는 등의 문제가 일반화되어 있는 실정이다.

유명무실한 이주노동자 통번역 지원

고용허가제로 한국에 입국한 이주노동자들이 사업장에 가서 일을 시작하는 첫 날부터 가장 필요로 하는 것은 사업주와의 정확한 의사소통이다. 고용허가제로 한국에 오기 위해서 본국에서 한국어시험을 치르기는 하지만, 간단한 인사 외에 일상적 회화나 근로조건에 대한 논의를 한국어로 하는 것은 불가능한 것이 사실이다. 이로 인해, 노동자들은 기본적인 근로조건과 근로내용에 대해 정확히 파악하기 어려울뿐더러, 사업주의 근로조건 위반 및 권리 침해에 대해 문제제기 하기도 어려워져, 본인의 의사에 반하는 사업주의 요구를 따라 근로를 제공하게 된다. 의사소통 문제는 노동자 뿐 아니라 사업주에게도 큰 어려움이 된다.

이렇듯 노동자의 권리보장의 가장 기본인 의사소통을 지원하는 공공기관으로는 산업인력공단과 그 산하에 있는 외국인력지원센터, 외국인력상담센터(콜센터), 고용센터 등이 있다. 그러나 고용허가제로 일하

39) 박민선(2012), 농업부문 외국인 고용실태와 개선방안, 한국농촌경제연구원

고 있는 전체 이주노동자의 수에 비해, 그 수는 턱도 없이 부족하며 언어별로 편차가 심해 사실상 유명무실한 실정이다.

산업인력공단은 자체 지사 24개, 전국 7개 외국인력지원센터 및 외국인력상담센터(콜센터) 1개소 등을 통해 통역과 상담을 지원하고 있다. 인력현황을 보면 상근자 기준으로 산업인력공단 24개 지사에 68명, 외국인력지원센터 7개소에 44명, 외국인력상담센터(콜센터) 1개소에 27명 등 총 139명의 통번역실무자들이 각 기관에서 이주노동자 통번역지원을 하고 있다. 또 전국의 고용센터 82개소 중 31개소에 총 63명의 통번역실무자가 상근하고 있다.[40] 이 중 고용허가제로 입국하는 15개국의 언어를 모두 지원하는 곳은 한 곳도 없다.

고용허가제로 일하고 있는 이주노동자 230,237명(2012년 12월 현재)이 위 통번역지원의 직접적인 대상자라고 했을 때, 언어 및 지역과 상관없이 평균을 내면 통번역 실무자 1인이 이주노동자 천명 이상을 지원해야 하는 셈이다. 실제로는 언어별, 지역별로 고르게 분포되어 있지 못하므로 더욱 열악한 상황인 것이다.

고용허가제 관련 안내자료 및 업무 관련 문서의 경우에도, 전국의 고용센터 중 고용허가제로 입국하는 15개국의 언어로 된 자료나 문서를 1개 이상 비치한 곳은 14개소, 절반 수준인 8개국 이상의 언어로 된 자료를 1개 이상 비치한 곳은 19개소에 불과해, 전국 82개 고용센터 중 33개소만이 최소한의 자료를 갖추고 있는 것으로 드러났다. 그 내용도 대부분이 지난 8월 1일부터 변경된 '사업장변경제도 운영지침

40), 41) 심상정 의원실에서 공개한 2012 국정감사 자료 참조

관련 근로자용 안내문'이었다.[41]

고용허가제는 정부가 운영하는 제도임에도, 그 안에서 일하는 이주노동자들의 가장 기본적인 권리이자 실제 노동현장에서 필수적인 요소인 의사소통에 대한 지원이 제대로 되지 않고 있다는 것은, 국내에 이주노동자와 사업주 간의 갈등과 노동자에 대한 인권침해가 만연한 데에 정부가 그 근본적 원인을 제공하고 있는 것이라 볼 수 있다.

고용허가제는 산업연수제의 대안으로 마련되었지만, 사실상 산업연수제와 고용허가제의 목적은 동일하다. 영세한, 하지만 아직은 없어서는 안 될 사업장들의 열악한 작업환경과 근로조건 그리고 이로 인한 심각한 인력난 문제를, 작업장 환경 개선, 보조금 지원 등 정부의 직접적인 지출 없이 저임금 외국인력 도입을 통해 해결하는 것이 그것이다. 그리고 이를 위해 필수적인 조건은 이주노동자의 사업장 이동을 원칙적으로 막고 고용주에게 종속되도록 하는 일이다. 이는 소위 '단순기능직 외국인력'에 대한 한국정부의 정책방향이며, 직종과 체류자격에 따라 기본적인 노동권과 체류권 등 인권에 차등을 두어 보장하는 이러한 지침들은 2013년부터 시행되는 제2차 외국인정책기본계획에도 나타나 있다.

이러한 정책방향 속에서도 농축산업 분야는 근로기준법 적용제외 조항, 대다수가 상시 근로자 4인 이하인 조건, 고립된 환경과 노사관계에 익숙지 않은 고용주, 공공기관의 책임 방기가 어우러져, 신분증 압류와 강제노동, 폭력과 최저임금 위반 등 산업연수제가 가졌던 문제들을 그대로 재연하면서 어업 분야에 이어 가장 취약한 영역임이 드러나

고 있다. 그리고 정부는 유명무실한 통번역체계와 공공기관들의 부실한 관리감독, 까다로운 구제절차를 통해 사업장에서의 인권침해를 무시하고 덮어버리거나 '악덕 고용주'의 문제로 넘기고 있다. 그러나 이는 이주노동자의 인권침해를 전제로 3D 업종의 인력난을 해결하고자 한 고용허가제의 태생적 한계를 선명하게 보여주는 것이며, 정부 차원의 근본적인 제도 개선을 필요로 하는 것이다.

[나오며]

한 바가지 마중물이 되기를

들려지지 않았던 이들의 목소리를 먼저 들은 사람들로서 우리는, 우리가 들은 이 생생한 목소리들과 함께 '더 많은 우리'에게 말을 걸고자 이 책을 쓰기 시작했다. 그러나 우리 역시 그 당사자들이 아니므로 여전히 다 듣지 못한 이야기, 듣고도 제대로 알아듣지 못한 이야기들이 많을 것이다. 또한 우리가 만난 사람들은 한국의 농촌에서 일하고 있는 1만 6천명의 이주노동자들 중 극소수에 불과하므로 이 책에 담긴 이야기들이 전체 농축산업 이주노동자들의 현실을 다 담았다고 확언할 수는 없다.

다만 분명한 것은, 더 많고 다양한 인권침해의 사례들이 전국에 묻혀있을 거라는 것이며 이는 고용주 개개인의 문제만이 아닌 구조적인 문제가 그 원인이라는 것이다. 그리고 매일 먹는 채소와 고기, 버섯과 달걀을 키우고 거두고 포장해서 우리 식탁에 오르게 하는 이 이주노동자들의 삶을 들어다보고, 그 변화를 위해 함께 소리 내어야 할 책임이 우리에게 있다는 것이다.

이는 비단 농축산업 이주노동자만의 문제는 아닐 것이다. 사례에 함께 담아내지는 못했지만 고용허가제 내 어업, 냉동냉장업 등 열악한 환경에서 일하는 이주노동자들 역시 마찬가지의 상황에 놓여있을 것이라 짐작된다. 또한 농축산업 만큼은 아니라고 해도, 제조업에서 일하는 이

주노동자들 역시 사업장 이동을 금지하는 고용허가제의 구조적 문제로 인권침해를 겪고 있음은 마찬가지이다. 한편, 미등록 체류 상태에서 일하며 언제나 단속의 불안과 위험 속에서 살아가는 노동자들의 인권문제 역시 제도의 문제와 연결되어 있다. 그들 역시 한 때 제도 안에서 일하다가 출구를 찾지 못해 '불법체류'를 선택한 노동자들이기 때문이다.

편법적인 산업연수제로 첫 단추를 잘못 끼웠던 때로부터 20년이 지났다. 이제는 인정할 때가 되었다. 한국사회가 움직이기 위해서는 이주노동자와 함께 살아가야 하며, 함께 살아가는 길은 이 노동자들의 당연한 권리를 인정하는 제도를 마련하는 데에서 시작된다. 이 책에 담긴 생생한 목소리들이 그 변화를 퍼 올리는 한 바가지 마중물이 될 수 있기를 바란다.

[참고 문헌]

고려대학교 산학협력단, 2009,「농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구」, 노동부

국제노동법연구원, 2006, 「근로시간·휴일·휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선방안 연구」, 노동부

김병률, 전익수, 윤종열, 민자혜, 2010, 『농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정화 방안』, 한국농촌경제연구원.

박민선, 2012, “농업부문 외국인 고용실태와 개선방안”, 『농업전망 2012(I)-도농상생을 위한 농업·농촌 가치의 재발견』, 한국농촌경제연구원.

유길상, 박영범, 어수봉, 박성재, 2007, 『외국인고용허가제시행 3주년 평가 및 제도개선방안 연구』, 노동부.

외국인이주노동운동협의회, 2009, 『고용허가제 시행 5주년 이주노동자 노동권 실태조사』.

외국인이주노동운동협의회, 2011, 『고용허가제 7년 이주노동자 실태조사보고 및 토론회』.

이영대. 1999. “외국인 근로자의 농림부문 활용방안에 관한 연구”, 『한국농업교육학회지』, 31(1), pp.97-112.

이주인권연대, 2005, 『고용허가제 실태조사 보고서: 고용허가제 시행 1년, 그 실태와 개선방향』.

임종률, 2011,『노동법(9판)』, 박영사

최석환, 2011,「근로시간 적용 제외 제도」『장시간 노동과 노동시간 단축(Ⅱ)』, 한국노동연구원

하갑래, 2012,『근로기준법』, (주)중앙경제, 940~941쪽.

황대용, 고정숙, 조영숙, 박은식, 2005, “외국인 농업연수생의 연수실태

및 만족도 연구” 『한국지역사회생활과학회 학술대회 자료집』, pp.82-93.
황명철, 2012, 『일본의 농업분야 외국인 고용현황과 시사점: 「외국인 기능실습제도」를 중심으로』, 농협경제연구소.

[참고 자료]

2011 출입국 외국인정책 통계연보. 법무부 출입국외국인정책본부
2011년 농립어업조사. 통계청
고용노동부 고시, 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」, 2012년 7월
근로기준법상 ‘농림산업 등’에 대한 해석기준(법 제63조 제1호 및 제2호 관련)」(근로기준과-27, 2010.1.5)
노동부, 외국인력 현황(2003년 2월)
민중의 소리, 2005-08-06 “이주노동자 여권압류, 여전한 인권침해”
심상정 의원실. 2012 국정감사 자료
윤지영, 2012,「이주노동자 사업장 이동의 자유, 어떻게 보장할 것인가」, 토론회 발제문
홍영표 의원실, 2012-10-18 발표 내용

고용허가제 농축산업 이주노동자 인권백서

노비가 된 노동자들

2013년 2월 8일 발행.
〈이주인권연대 농축산업 이주노동자 권리 네트워크〉가 기획하고,
이주인권연대가 펴냈습니다.
글은 김기돈(한국이주인권센터) · 김소령(사단법인 이주민과 함께)
· 김이찬(지구인의 정류장)이 쓰고, 농축산업 이주노동자들이 사진을 제공했습니다.
〈이주와 인권연구소〉 이한숙 · 김사강이 감수했습니다.

이 책은 비매품입니다.