

일회용 노동자

한국의 이주노동자 인권상황

AMNESTY
INTERNATIONAL



국제앰네스티는 전세계 150여 개국 220만명 회원이 인권 보호를 위해 캠페인 활동을 하고 있습니다. 우리의 비전은 모든 사람이 세계 인권 선언과 다른 국제 인권 기준에 명시된 모든 인권을 누리게 되는 것입니다. 우리는 어떠한 정부나 정치적 이데올로기, 경제적 이익 및 종교로부터 독립된 단체이며, 회원들의 회비와 일반 시민들의 후원금으로 운영되고 있습니다.

AMNESTY
INTERNATIONAL



Amnesty International Publications

First published in 2009 by
Amnesty International Publications
International Secretariat
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
United Kingdom
www.amnesty.org

© Amnesty International Publications 2009
All rights reserved.

Index: ASA 25/001/2009
Original language: English
Printed by Amnesty International,
International Secretariat, United Kingdom

이 보고서의 모든 저작권은 국제앰네스티에 있습니다.
그러나 상업적 목적이 아닌 인권 옹호, 캠페인 혹은
교육 목적으로의 사용에 한하여 무료로 재가공 될 수
있으며, 영향력 평가를 위하여 이러한 사용을 저작권자에게
고지해 주실 것을 요청합니다. 이 이외의 목적으로 본
보고서를 복제, 다른 출판물에서의 재사용, 번역 및
각색할 경우에는 사전 서면 동의가 반드시 필요하며,
이 때 사용료가 청구될 수 있습니다.

표지 사진: 대한민국 부산에 위치한 NGO
'(사)이주민과 함께'에서 제작한 캠페인 배지
© Amnesty International

목 차

1. 머리말 및 요약	2
2. 배경	6
2.1. 연수생제도와 고용허가제도	7
2.2. 예술홍행비자	8
2.3. 국제법적 토대	8
2.4. 국가의 성실의무	10
3. 고용허가제의 문제점	12
3.1. 차 별	16
3.2. 사업장 변경	18
3.3. 부당 해고	21
4. 송출 과정에서의 문제점	23
4.1. 송출 과정: 비리와 착취	23
4.2. 거짓 약속	25
4.3. HIV 검사	28
5. 미등록 이주노동자의 체포와 구금에 있어서의 문제점	31
5.1. 출입국 관리 및 체포 절차 위반	33
5.2. 도주 및 보호기간 중의 사망과 부상	38
5.3. 강제퇴거	44
5.4. 외국인 보호시설	46
5.4.1. 구금 환경	46
6. 근로조건	50
6.1. 휴일, 임금, 보험적용	50
6.2. 임금 체불	56
6.3. 성희롱과 성폭력	59
7. 건강과 안전	63
7.1. 산업재해	67
7.2. 산재보상	70
7.3. 욕 아	72
8. 예술홍행비자	74
8.1. 인신매매	75
8.1.1. 인신매매의 요소	77
8.1.2. 사법정의 접근의 난점	80
9. 노동조합 활동	82
9.1. 이주노동자의 법적지위	82
9.1.1. 국내 및 국제기준	83
9.2. 이주노동자 지도부에 대한 단속	84
10. 권고사항	87

“이주노동자들은 이곳에 일하러 왔습니다. 우리들은 한국 사람들은 하기 싫어하는 가장 위험하고, 더럽고, 힘든 일을 하고 있어요. 우리는 동물이 아닙니다. 우리는 사람입니다. 그러니까 사장과 주임들도 우리를 사람답게 대해줘야 해요. 우리는 최소한 경멸적이거나 욕이 섞인 말이 아닌 우리 이름으로 불리길 원합니다. 우리는 한국인 노동자와 동등하게 대우받고 싶습니다.”

베트남 출신의 ST 씨(30 세, 남), 고용허가제로 입국한 이주노동자
한국 부산¹

1. 머리말 및 요약

2004 년 8 월, 고용허가제가 시행되면서 한국은 아시아에서 이주노동자의 권리를 법적으로 인정한 최초의 아시아 국가가 되었다. 이로써 이주노동자들은 한국의 국내법 상 내국인 노동자와 동등한 노동권, 임금 및 보험적용을 받게 되었다. 고용허가제 시행 5 년을 맞이하는 현재, 여전히 한국의 이주노동자들은 인권침해의 위협에 노출되어 있으며, 기존 산업연수생 제도하에 존재하던 착취적인 관행들 역시 고용허가제 하에서도 지속되고 있다. 국제앰네스티는 이와 관련해 다음과 같은 우려점들을 발견했다.

몇몇 국가에서는 브로커의 중개 관행이 사라지는 등 송출과정에서의 개선이 이루어졌지만, 여전히 일부 국가들에서는 이주노동자들이 엄청난 액수의 브로커 비용 때문에 빚을 떠안게 되는 일들이 지속적으로 발생하고 있다. 뿐만 아니라, 고용허가제로 들어온 이주노동자들은 출신국에서 고용주가 제시했던 일자리가 실제 입국 뒤에는 임금이나 근로시간 등의 면에서 상이하다는 것을 발견한다. 또한, 고용허가제와 E-6(예술홍행) 비자 신청자들²은 의무적으로 HIV 음성확인서를 제출해야하는 정책적 차별을 받고 있다.

한국의 내국인 저숙련 노동자들도 본 보고서에서 언급하고 있는 착취적인 근로조건 속에서 고통 받고 있지만, 이주노동자들은 그 법적 지위 때문에 더 큰 위험에 놓여있다. 등록, 미등록 여부와 상관없이 이주노동자들은 사업장에서 차별과 언어적, 신체적 폭력에 노출되어 있다. 이들은 대개 초과수당 없이 장시간 일하고 야간근무를 해야 하며, 종종 임금 체불을 당한다. 평균적으로 이들은 유사한 일을 하고 있는 내국인 근로자보다 적은 임금을 받으며, 산업재해를 당할 확률이 더 크다. 또한 산업재해를 당했을 경우에는 충분한 치료와 보상을 받지 못하고 있다. 고용허가제 하에서 이주노동자들은 고용주에게 종속되어 있고, 사업장 변경에 제한을 받기 때문에 부당해고와 같은 착취나 인권침해에 특히 더 취약하다.

사업장에서 이주노동자들은 중장비나 위험한 화학물질을 다루고 있는데, 안전교육이나 안전장비를 거의 제공받지 못하고 있다. 이 때문에, 내국인 근로자에 비해 상대적으로 많은 이주노동자들이 산업재해를 당하고 있으며 일부는 치명적인 사고를 당하기도 한다. 이러한 사고가 발생할 경우, 많은 이주노동자들이 언어장벽과 국내법규나 노동자로서의 권리에 대한 무지로 적절한 치료나 보상을 받지 못한다. 분쟁이 발생할 시에는 변호사를 선임할 능력이 없어서 적절한 보상을 받지 못하고 있다.

여성 이주노동자들은 착취에 특히 더 취약하다. 많은 여성 이주노동자들이 직장 상사나 동료 노동자들로부터 성희롱과 성폭행을 당하고 있다. E-6(예술홍행) 비자로 입국한 많은 여성 노동자들은

¹ 국제앰네스티 면담, ST 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 8 일

² E-2 (회화지도) 비자 신청자들도 이에 해당된다.

미군 기지촌에서 가수로 일하는 것으로 알고 입국했지만 고용주나 매니저에게 인신매매되어 노예와 같은 삶을 살고 있다. 이들은 한국에 입국하고 나서야 자신들이 실제로 하게 되는 일이 미군들에게 서빙을 하거나 음료를 파는 일이라는 것을 알게 되며, 일부 업소의 여성 이주노동자들은 손님들과 성관계를 가질 것을 강요당한다. 인신매매 당한 여성 이주노동자들은 의지할 곳이 거의 없으며, 이들이 선택할 할 수 있는 일은 업소에 계속 남아 있거나 도망을 가는 것밖에 없다. 도망가는 여성들은 인신매매 피해 여성으로, 또 한국 법에 의한 ‘불법체류’ 이주자로서 이중의 고통을 당하게 된다.

한국 정부는 2008 년 9 월 “불법체류자에 대해서는 강력대처할 것” 이라고 공표하고 2012 년까지 현재 220,000 명으로 추산되는 미등록 이주노동자를 절반으로 줄이겠다고 발표하였다. 정부 발표 이후 사업장, 길거리, 지하철 역, 시장 그리고 이주노동자 숙소에서 미등록 이주노동자 단속이 급격하게 증가하였다. 이러한 단속으로 인해 2008 년 미등록 이주노동자 체포건수는 바로 전해에 비해 50 퍼센트 증가하였고, 2009 년 초부터 첫 5 개월 동안 추가로 증가하여, 매달 수 천명의 미등록 이주노동자들이 구금되거나 강제출국 당했다.

국제앰네스티는 이러한 단속 과정에서 출입국 공무원들이 일부 경우 경찰을 동반해 불필요하고, 과도한 무력을 사용해 미등록 이주노동자를 부당하게 대우한 일곱가지 사례를 기록했다. 이 중 한 가지 사례로 2008 년 9 월, 부천에서 있었던 단속 과정에서 미얀마 출신의 이주노동자가 체포되어 구금된 지 13 시간 만에 사망한 사건도 포함되었다. 출입국관리사무소 직원들은 이 남성이 진단을 받는 동안에 통역을 지원하지 않았고, 이 남성의 추가 치료요구를 거부했다. 2008 년 11 월 마석에서는 출입국관리사무소 직원이 필리핀 여성에게 공공장소에서 소변을 보도록 하고, 속옷 차림의 필리핀 출신 여성 두 명의 머리채를 잡아 끌었던 사건이 있었다. 또한 당시 한 방글라데시 남성은 다리 골절 등의 부상을 입었지만 즉각적인 치료를 거부당하기도 했다. 2009 년 4 월 대전에서는 출입국관리사무소 직원이 체포된 중국 여성을 구타하는 장면이 비디오에 촬영되기도 했다.

국제앰네스티가 기록한 여러 사례들을 보면 출입국 공무원들은 제복착용, 신분증 제시, 보호명령서 제시 등의 적법한 체포 절차를 무시했다. 실제로 이러한 법적 보호장치들은 미등록 이주노동자들의 체포와 구금 시에 빈번하게 무시되고 있다.

대한민국 헌법과 법률, 그리고 국제법에 따른 법적 보장에도 불구하고 이주노동자들, 특히 미등록 이주노동자들은 자유롭게 노동조합(이하 ‘노조’)을 설립하거나 가입할 수 없다. 노동부는 서울경기인천 이주노동자 노동조합(이하 ‘이주노조’)의 법적 지위 인정을 지속적으로 거부해왔으며, 2009 년 9 월 현재 이주노조의 법적 지위에 관한 사건이 대법원에 계류 중이다. 출입국관리사무소는 이주노조 집행부에 대한 표적단속을 벌여 왔으며, 2007 년과 2008 년에 노조 위원장에 대한 체포, 구금 및 강제출국이 있었다.

고용허가제는 이주노동자에게 최저임금, 국민건강보험 적용과 같은 요소들을 법적으로 보장하도록 의도되어 있다. 고용허가제 하에서는 이주노동자의 결사의 자유와 단체교섭 및 단체협상에 대한 권리가 인정되며, 임금 체불이나 산업재해 시에 고용주로부터 보상을 받을 수 있는 제도에 접근할 수 있는 권리를 보장하고 있다.

고용허가제 도입 2 년을 맞는 2006 년, 국제앰네스티는 『이주노동자도 사람이다(Migrant Workers are also Human Beings)』 보고서를 발표하고 고용허가제 시행과 관련해 몇가지 중대한 우려들을 표명한 바 있다. 고용주와의 계약 상태에 있는 이주노동자가 사업장 변경을 희망할 때 겪게 되는 어려움, 외국인 노동자에 대한 차별을 금지하는 법적 조항을 위반한 사람들에게 법적 책임을 물을

수 있는 장치의 부재 등이 당시 제기되었던 우려점들이었다.³ 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 역시 2006 년 12 월 한국 조사 방문에서 사법적 메커니즘의 부재에 대해 지적하였다. 그는 “산업연수생제도와 고용허가제도 모두 이주노동자의 체류자격을 고용주에게 종속시킴으로써 이주노동자를 심각한 취약성에 노출시키고 있다.” 라고 지적했다.⁴ 특별보고관은 “미숙련 이주노동자들이 자신들의 인권이 침해되었을 경우 주무 당국에 고용주를 상대로 진정을 제기할 수 있도록 보장하는데 특별한 관심을 기울일 필요가 있다.”⁵라고 권고했다.

2008 년부터 경제위기가 불어닥치면서, 비용 절감 정책으로 이주노동자의 임금에서 숙식비를 공제하는 방안이 포함되었다. 언론과 이주노동자 단체들은 외국인 혐오 사건이 증가하고 있다고 보도했다.⁶

국제앰네스티는 본 보고서 작성을 위해 60 명이 넘는 이주노동자들을 면담했으며, 이주노동자 쉼터와 이주노동자지원단체의 활동가, NGO 직원, 노동조합⁷, 공장주 및 간부들 그리고 국가인권위원회 관계자와 면담을 진행했다. 보고서에서는 이주노동자의 신상 보호를 위해 실명을 쓰지 않았다. 면담은 2008 년 3 월과 2009 년 9 월 사이에 한국의 11 개 도시⁸와 몽골 울란바토르, 방글라데시 다카⁹ 등지에서 진행되었으며, 구체적으로는 이주노동자 숙소, 외국인보호소, 병원, 쉼터, 공장 그리고 이주노동자지원단체 사무실에서 진행되었다. 또한 한국의 출입국·외국인정책본부, 주한 외국 대사관, 법무부, 노동부 그리고 외교통상부 관계자들과의 면담도 진행되었다.

국제앰네스티는 대한민국 정부에 다음과 같이 촉구한다.

- 모든 이주노동자들과 그 가족들의 권리 보호를 위한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families) 및 모든 이주노동자들의 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 협약들, 특히 대한민국 정부가 2006 년과 2008 년에 비준하기로 서약했던 네 개의 핵심협약을 비준하고, 이를 국내법에 완전히 반영하여 정책수립과 집행 과정에서 이행하라.
- 이주노동자를 고용하고 있는 사업장에 대한 광범위하고 엄격한 근로감독을 실시하고, 이주노동자의 체류자격에 상관없이 고용주에 의한 노동권 침해, 특히 안전장비 혹은 안전교육의 부재, 괴롭힘, 폭력 및 노동착취 등을 효과적으로 처벌할 수 있도록 하라.

³ 국제앰네스티, 『한국: 이주노동자도 사람이다(South Korea: Migrant workers are also human beings)』, 2006 년 8 월 pp19-20 (AI Index: ASA 25/007/2006)

⁴ 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006 년 12 월 5 ~ 12 일), UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007 년 3 월 14 일, 20 절, 54 절

⁵ 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006 년 12 월 5 ~ 12 일), UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007 년 3 월 14 일, 20 절, 59 절

⁶ 안수찬, “냄새나는 한국의 인종차별: 성공회대 연구교수 보도직 후세인 버스에서 심한 욕 듣고 ‘모욕죄’로 고소...인종차별 행위를 처벌하는 첫 사례 될까?”, 한겨레 21, 2009 년 8 월 14 일

http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/25561.html, (2009 년 8 월 17 일 접속)

“그들 멍들게 하며 병드는 우리”, 동아일보, 2008 년 11 월 17 일

<http://english.donga.com/srv/service.php3?bicode=040000&buid=2008111790388>, (2009 년 6 월 1 일 접속)

“위기의 이주노동자들”, The Korea Times, 2009 년 4 월 30 일

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/opinion/2009/04/137_44129.html, (2009 년 6 월 1 일 접속)

⁷ 국제앰네스티가 면담한 NGO 와 노조는 다음과 같다: 안산외국인근로자지원센터, 안산이주민센터, 안산외국인노동자센터, 안산외국인노동자의집, 두레방, 외국인이주노동운동협의회, 카사마코, 한국이주노동자인권센터, 한국외국인근로자지원센터, 한국이주여성인권센터, 전국민주노동조합총연맹, 몽골양성평등센터, 이주노동자노동조합, 두레방 쉼터, 오산이주노동자센터, 서울외국인노동자센터, 남양주시외국인근로자복지센터, 서울성동외국인근로자센터, 이주민과함께

⁸ 안산, 부산, 동두천, 군포, 화성, 인천, 마석, 오산, 평택, 서울, 수원

⁹ 영국 런던에서 전화 면담

-
- 체류자격에 상관없이 모든 이주노동자에 대한 인권침해를 즉각적인 조사가 이루어지는 효과적인 진정절차를 마련하라.
 - 미등록 이주노동자의 체포, 구금, 강제출국 과정에서 내국인에게 적용되는 것과 같은 법적 보호를 제공하고, 출입국 공무원에 의한 인권침해 혐의에 대해 신속하고, 효과적이며, 독립적이고, 완전하며, 공정한 조사가 이루어지도록 하여 인권침해 사건의 가해자에게 법적 책임을 묻도록 하라.
 - 이주노동자의 설립과 가입을 방해하는 장벽을 즉각 제거하고, 모든 이주노동자들이 자신의 선택에 따라 노동조합을 설립하고 가입할 수 있는 권리를 누릴 수 있게 하라.

“1980 년대의 한국은 경제 성장과 세계화로 인해 이주자들에게 매력적인 국가가 되었다. 이에 대한민국 정부는 이주자를 관리하기 위한 제도를 운영하기 시작하였는데, 그것이 반드시 이주자들의 인권보호에 관심을 둔 것은 아니었다.”

이주민 인권에 관한 유엔특별보고관

2007 년 3 월 14 일¹⁰

2. 배경

현재 한국에는 약 500,000 명의 이주노동자가 제조, 건설, 농업 및 기타 산업 분야에 저숙련 노동자로 종사하고 있다. 출신국별로는 중국이 가장 많고(주로 한국계 중국인), 베트남, 필리핀, 태국이 그 뒤를 잇고 있다. 이 중 약 10 분의 1 이 비정규 혹은 미등록 이주노동자이다.¹¹

1980 년대 말, 한국은 노동 송출국에서 노동 수입국이 되었다. 경제 성장과 부의 증대로 인해 한국인들은 더럽고, 힘들고, 위험한 직업을 기피하게 되었다. 이러한 변화로 인한 노동력 부족 현상은 300 명 미만의 노동자를 고용하고 있는 중소기업에서 가장 뚜렷하게 나타나게 되었다. 노동력 부족과 내국인 노동자의 임금 상승으로 한국의 대기업들은 비용과 임금이 낮은 국가로 공장을 이전해 경쟁력을 유지했지만, 그럴 여건이 되지 않는 중소기업은 저임금의 일자리도 마다하지 않는 이주노동자들에 의존함으로써 경쟁력을 유지할 수 있었다.¹² 1991 년 이전까지는 한국에 공식적인 노동허가 제도가 없었으며, 그 때까지 한국 중소기업에 고용되었던 이주노동자들은 모두 미등록 신분이었다.¹³

1990 년대와 2000 년 초반까지 한국 정부는 이주 노동과 관련하여 해외투자기업산업연수생제도, 산업기술연수생제도, 고용허가제도 등 세가지 제도를 운영하였다. 한국 정부는 이주노동자에게 연수생이라는 법적 지위를 제공하고, 이들을 노동법에 의해 보호를 받는 노동자로 인정함으로써 외국인력관리에 있어 큰 진전을 이루었다. 하지만 그럼에도 불구하고 여전히 한국의 이주노동자들은 인권침해와 착취적인 관행들에 노출되어 있었으며 국제앰네스티는 그러한 인권침해 사례들을 기록으로 남겼다.

¹⁰ 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006 년 12 월 5 ~ 12 일), UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007 년 3 월 14 일, 20 절, 53 절

¹¹ 출입국·외국인정책본부, “출입국·외국인정책 통계월보”, 2009 년 9 월, <http://www.immigration.go.kr>, (2009 년 10 월 18 일 접속). 저숙련 노동자에는 E-8(연수취업), E-9(비전문취업), E-10(선원취업), H-2(방문취업). 포함된다. 이 통계에는 관광이나 사업 비자로 한국에 들어온 저숙련 이주노동자의 수는 포함되어 있지 않다. 미등록 이주노동자의 실제 숫자는 이보다 훨씬 클 것으로 보인다. 2008 년 9 월 한국에는 약 680,000 명의 저숙련 이주노동자가 있었으며 이중 1/3 은 미등록 이주노동자였다. 이와 관련해서는 노동부, 법무부, 국가경쟁력강화위원회, “비전문 외국인력 정책 개선방안” 참조, 2008 년 9 월 25 일 <http://www.pcnc.go.kr/nccusr/m03/PolyView.aspx?seq=28&page=1>, (2009 년 5 월 15 일 접속)

‘비정규(irregular)’ 이주노동자는 그 나라에서 체류할 법적 허가가 없는 사람들이고, ‘미등록(undocumented)’ 이주노동자는 국적을 갖고 있지 않는 나라에 법적으로 체류할 허가가 등록되지 않았거나 체류기간이 소멸되어도 본국으로 돌아가지 않고 해당 국가에서 노동활동을 하는 노동자를 의미한다. 이 두 용어는 혼용되어 사용되고 있다. 본 보고서(영문)에서는 ‘비정규(irregular)’ 이주노동자가 위의 두 가지 경우를 모두 의미하는 것으로 쓰였다. (한글 번역본에서는 이를 미등록 이주노동자로 옮겼다. 역주)

¹² 설동훈, 『한국 이주자들의 시민권: 이주노동자와 결혼이민자를 중심으로』, 미발표 원고, 2008 년 11 월, p9

¹³ Kevin Gray, 『인권에서 노동권으로: 한국 이주노동 운동의 등장(from Human to Workers' Rights: The Emergence of a Migrant Worker's Union Movement in Korea)』, 글로벌 소사이어티, 21:2, 2007 년 4 월, p300

2.1. 연수생제도와 고용허가제

1991년 한국 정부는 증가하는 이주노동자를 관리하기 위하여 해외투자기업산업연수생제도¹⁴를 도입하였다. 일본의 이주노동자 훈련 프로그램을 본떠서 만든 이 제도는 해외에 지부를 둔 국내 회사가 훈련을 목적으로 외국인 노동자를 국내로 데려올 수 있도록 허용했다. 1994년에는 이보다 더 넓은 범위의 산업기술연수생제도¹⁵가 도입되었는데, 이로써 사업장 규모가 300명 이하인 회사들은 제조, 건설, 농업, 어업 및 서비스 산업 분야에 외국인들을 연수생 자격으로 3년간 채용할 수 있게 되었다.

한편 중소기업중앙회¹⁶와 같은 기업체 기관이 연수생의 채용, 배치 및 훈련을 전담하였는데 이러한 기관들이 부과하는 높은 송출 비용 때문에 이주노동자들은 큰 빚을 져야만 했다. 이주노동자들이 상당히 긴 기간 동안 빚을 지게 되는 경우가 많았고 이 때문에 최대 계약 기간인 3년을 넘기고 미등록 이주자로 일하면서 돈을 모으는 사례가 빈번했다.

이 두 제도 아래에서 사실상 직업 훈련은 거의 이루어지지 않았다. 초기에 이 두 제도 하에서 이주노동자들은 노동자로서 법적 보호를 거의 받지 못했다. 그러나 1995년부터는 이주노동자들도 산업재해보상보험과 의료보험 혜택을 받게 되었다. 연수생들은 이후 최저임금법의 적용을 받았으며, 일정 부분 근로기준법¹⁷에 의해서도 보호를 받게 되었다.

산업기술연수제도와 산업연수생제도 하에서 산업연수생들은 차별적인 대우와 착취의 대상이 되었으며, 이 때문에 많은 이주노동자들은 미등록 신분으로 내몰리게 되었고, 이에 대응하기 위하여 이주노동자들은 한국 시민사회 단체, 종교 단체 및 노동조합들과 함께 제도 개선을 요구하며 정부를 대상으로 한 시위, 로비 및 캠페인 활동을 전개했다. 1996년 외국인이주·노동운동협의회(이하 '외노협')¹⁸는 외국인노동자보호법 제정을 위한 입법운동을 전개했다. 외노협이 산업연수생제도의 대안으로 주장한 노동허가제도는 이주노동자에게 사업장 변경의 완전한 자유를 보장하고 이들을 노동자로서 완전히 보호받을 수 있도록 하고 있다. 이 법안은 같은 해 국회에 제출되었으나 국회의원들에게 별 관심을 받지 못하거나, 중소기업중앙회의 로비를 받은 국회의원들의 반대를 마주하게 되었다. 아시아에 불어 닥친 경제 위기(1997 ~ 1999년)의 결과로 이주노동자를 위한 새로운 제도를 마련하려는 입법 계획은 사실상 중단되었다.¹⁹

한편 1998년에 한국 정부는 임시방편으로 연수취업제도²⁰를 도입하였는데, 이는 3년차 산업연수생들이 내국인 노동자와 같은 노동법의 보호를 받는 '노동자'로 일할 수 있게 허용하는 제도였다.²¹ 이 같은 연수취업 자격은 1998년 4월 이후에 입국했으며, 고용주의 추천을 받고 시험에 통과한 연수생들에게만 주어졌다.

¹⁴ Joint Venture Trainee System (JVTS)

¹⁵ Industrial Trainee System (ITS)

¹⁶ 현재 영문 명은 Kbiz

¹⁷ 강제노동과 사업장에서의 폭력으로부터의 보호를 들 수 있다. 국제앰네스티 보고서 참조 『한국: 이주노동자도 사람이다(South Korea: Migrant workers are also human beings)』, 2006년 8월 p17 (AI Index: ASA 25/007/2006)

¹⁸ 한국의 전국 이주노동자 지원단체로 구성된 협의회

¹⁹ Kevin Gray, 『인권에서 노동권으로: 한국 이주노동자 운동의 등장(from Human to Workers' Rights: The Emergence of a Migrant Worker's Union Movement in Korea)』, 글로벌 소사이어티, 21:2, 2007년 4월, p307

²⁰ Post-training Employment Programme

²¹ 산업연수생에게는 D-3, 후기 훈련고용 프로그램 '노동자'에게는 E-8 비자가 발급되었다.

2002 년 340,000 명으로 추정되는 한국의 저숙련 이주노동자 중 무려 85 퍼센트가 미등록 신분이었다. 한국 정부는 이 문제를 해결하기 위해 2003 년 3 월 한국 체류기간이 4 년 미만인 미등록 이주노동자들을 사면 조치했다. 체류기간이 4 년 이상인 이주노동자들은 자발적으로 출국하거나 강제출국되었다.

연수생제도가 본질적으로 가지고 있는 착취의 문제를 해결하라는 NGO 와 노동조합의 압력이 증가하자 노동부는 고용허가제²²의 초안을 작성했고, 2003 년 7 월 31 일 국회에서 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(고용허가제법)이 통과됨에 따라 일 년 뒤인 2004 년 8 월부터 고용허가제가 시행되었다. 산업연수생제도와 고용허가제는 2007 년 산업연수생제도가 고용허가제로 일원화 될 때까지 병행하여 시행되었다.

고용허가제 하에서 노동부는 내국인 근로자²³를 고용할 수 없는 300 인 미만의 한국 중소기업에게 한국과 양해각서를 체결한 15 개 노동 송출국²⁴에서 이주노동자를 채용할 수 있도록 하였다. 이주노동자들이 고용허가제로 입국하기 위해서는 한국어 시험과 신체검사에 통과해야 한다. 입국비용은 송출국가별로 차이가 있지만, 평균적으로는 미화 1,000 달러 정도가 소요되며, 여기에는 신체검사, 비자 발급비용, 출국 전 교육 및 오리엔테이션 비용 그리고 항공료가 포함된다.²⁵

2.2. 예술흥행비자

고용허가제(E-9 비자)는 '예술흥행' 분야를 다루고 있지 않는데, 이는 문화관광체육부에서 별도의 제도(E-6 비자)로 운영하고 있다. E-6 비자는 6 개월 간 유효하며 추가로 6 개월 연장이 가능한데, 주로 가수, 무용수 그리고 기타 공연예술인으로 활동하는 여성 이주노동자들이 취득하고 있다. E-6 비자로 들어온 대부분의 노동자들은 미군 기지촌의 나이트클럽이나 바에서 일하고 있다. 일부 시민사회 단체들은 E-6 비자 제도가 성적 착취를 위한 인신매매 등 외국인 여성에 대한 착취를 조장한다고 비판해왔다.²⁶

2.3. 국제법적 토대

모든 이주노동자들은 체류 자격과 상관없이 국제법 상의 권리가 있다. 이는 한국이 당사국인 여러 국제 조약들에 명시되어 있다.

- 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)
- 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)
- 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD)
- 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제협약(CEDAW)
- 아동권리협약(CRC)
- 국제노동기구(ILO) 협약들(아래 참조)

²² Employment Permit System (EPS)

²³ 고용주는 내국인 근로자 구인노력을 증명해야 한다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 6 조 1 항(내국인 구인노력)에 따르면 “외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 「직업안정법」 제 4 조 1 호의 규정에 의한 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.” 라고 되어있다.

²⁴ 방글라데시, 캄보디아, 중국, 인도네시아, 키르기스스탄, 몽골, 미얀마, 네팔, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 동티모르, 우즈베키스탄, 베트남

²⁵ 국제앰네스티와 노동부 면담, 한국 과천, 2008 년 11 월 27 일

²⁶ 이에 대해서는 8.1 장에서 자세히 다룰 것이다.

위 조약들은 이주노동자들에게 다음과 같은 권리들이 있음을 천명하고 있다.

- 생명권²⁷
- 고문이나 기타 잔혹한, 비인도적이거나 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리²⁸
- 노예상태나 예속상태에 놓이지 않을 권리²⁹
- 계약상의 의무의 불이행만으로 구금되지 않을 권리³⁰
- 차별받지 않을 권리³¹
- 법 앞에서 하나의 인격으로 인정받을 권리³²
- 사상, 양심, 종교의 자유³³
- 건강권³⁴
- 교육권³⁵
- 적절한 주거에 대한 권리³⁶
- 물과 식량에 대한 권리³⁷
- 노동권과 직장에서의 권리³⁸

모든 이주노동자들과 그 가족들의 권리보호를 위한 국제 협약(이주노동자권리협약)³⁹은 특별히 이주노동자의 권리를 명시하고 있다. 동 협약 2 조 1 항은 이주노동자를 “그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사해 온 사람” 이라고 정의하고 있다. 또 이 협약은 미등록 신분인 이주노동자를 포함하는 모든 이주노동자들과 그 가족들에게 목적국은 ‘건강하고, 공평하며, 인도적이고 합법적인 환경’ 을 제공하도록 하고 있다(제 6 부). 동 협약에 의해 보호받는 권리들에는 생명권, 고문 받지 않을 권리, 적법절차, 의료조치, 동등한 대우, 노조 가입과 사회 보장 서비스에 대한 접근권 등이 포함된다. 협약의 비차별 조항들은 또한 이주노동자와 그 가족에게 일할 권리, 교육과 주거권 그리고 식량과 물에 대한 권리를 명시하고 있다. 비록 한국은 이주노동자권리협약에 서명하지는 않았지만 모든 이주노동자들의 권리 보호를 명시하고 있는 기타 국제협약 및 기준들에 대한 당사국으로서 책임을 다해야 한다.

²⁷ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 6 조, 이주노동자권리협약 9 조

²⁸ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 7 조, 이주노동자권리협약 10 조

²⁹ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 8 조 1 항, 2 항, 이주노동자권리협약 11 조 1 항

³⁰ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 11 조, 이주노동자권리협약 20 조 1 항

³¹ 예를 들어, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 2 조 1 항, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 2 조 2 항, 이주노동자권리협약 7 조. 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD)과 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)은 특정한 형태의 차별 금지를 위해 제정되었다.

³² 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 16 조, 이주노동자권리협약 24 조

³³ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 18 조, 이주노동자권리협약 12 조 1 항

³⁴ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 12 조, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD) 조(e)(iv), 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제 협약(CEDAW) 12 조, 14 조(b), 아동권리협약(CRC) 24 조, 25 조, 이주노동자권리협약 28 조

³⁵ 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 13 조, 14 조, 아동권리협약(CRC) 28 조 29 조, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD) 5 조(e)(v), 이주노동자권리협약 30 조

³⁶ 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 11 조, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제협약(CEDAW) 14 조 2 항, 아동권리협약(CRC) 16 조 1 항, 27 조 3 항, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD) 5 조(e)(iii)

³⁷ 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 제 11 조, 아동권리협약(CRC) 24 조 2 항 C, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제협약(CEDAW) 14 조 2 항

³⁸ 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 제 6, 7, 8 조, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD) 5 조(e)(i), 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제협약(CEDAW) 11 조, 14 조, 이주노동자권리협약 25 조, 26 조

³⁹ 유엔총회 결의안 45/158 에 의해 1990 년 12 월 19 일 채택되었고 2003 년 7 월 1 일부터 발효되었다.

국제노동기구는 사업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에서 각국 정부와 고용주, 노동자 단체가 ‘일자리에서의 기본 원칙과 권리’를 수호할 필요성에 대해서 기술했다. 선언에서 국제노동기구는 이러한 권리들이 특정 협약의 비준 여부와 상관없이 모든 국가의 모든 사람에게 적용되는 보편성을 가지고 있다고 명시했다. 또 동 선언은 모든 회원국이 결사의 자유, 단체 교섭권을 존중하고 강제 노동의 철폐, 아동 노동 금지, 그리고 고용과 직업 상의 차별을 철폐해야 한다고 밝히고 있다.

국제노동기구의 8 개 핵심협약들은 선언에서 다루어진 기본 원칙과 권리를 확장 보완한다. 8 개 핵심협약 중에서 한국은 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(ILO 협약 제 100 호), 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(ILO 협약 제 111 호), 취업최저연령에 관한 협약(ILO 협약 제 138 호), 가혹한 형태의 아동노동금지와 근절을 위한 즉각적인 조치에 관한 협약(ILO 협약 제 182 호)를 비준했다. 2006 년 인권이사회 선거 공약에서 한국 정부는 2008 년까지 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(ILO 협약 제 87 호), 단결권 및 단체교섭에 관한 협약(ILO 협약 제 98 호), 강제노동에 관한 협약(ILO 협약 제 29 호), 강제노동 폐지에 관한 협약(ILO 협약 제 105 호) 등의 나머지 4 개 핵심협약 비준을 고려하겠다고 서약했다.⁴⁰ 한국 정부는 이러한 약속을 지키지 못하였고 2008 년 인권이사회 선거 공약에서 다시 한 번 “나머지 4 개 국제노동기구 핵심협약의 비준을 고려하겠다.” 라고 공언했지만⁴¹ 현재까지 그 약속을 지키지 않고 있다.

덧붙여, 한국 정부는 공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약(ILO 협약 제 81 호), 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약 (ILO 협약 제 111 호), 산업안전보건과 작업환경에 관한 협약(ILO 협약 제 155 호) 및 산업안전보건 증진체계에 관한 협약(ILO 협약 제 187 호)을 비준했다.

2004 년 국제노동기구는 비준 여부와 상관없이 “ILO 의 협약은 특별히 따로 명시하지 않는 이상 미등록 이주노동자를 포함하는 모든 노동자에게 적용된다” 라며, 8 개 핵심협약은 “법적 지위에 상관없이 모든 이주노동자들에게 적용된다.”⁴² 라고 결론내렸다.

2.4. 국가의 성실의무

한국 정부는 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)의 당사국으로서 관할 영토 내에서 제 3 자에 의한 개인의 노동권 침해를 막기 위해 모든 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 사회권위원회(CESCR)는 이를 지키지 못하는 것은 규약의 위반에 상응한다고 강조했다. 당사국이 ‘다른 사람의 일할 권리 침해 예방을 위해 개인, 단체 혹은 기업을 규제하지 못하는 것’ 과 같은 태만도 보호의 의무를 위반하는 것이다.⁴³

이 보고서에 포함 된 일부 사례들은 국가가 아닌 ‘비국가 행위자’ 라고 불리는 개인(고용주)에 의한 인권침해 행위를 다루고 있다. 하지만 국제 인권법에 의거, 모든 국가는 개인을 비국가 행위자들에 의한 인권침해로부터 보호하기 위해 성실의무를 다해야 한다. 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)의 이행 감시 기구인 자유권위원회(Human Rights Committee)는 일반논평에서 다음과 같이 밝혔다.

⁴⁰ UN Document MUN/582/06, 2006 년 3 월 15 일

⁴¹ UN Document A/62/754, 대한민국 유엔 대표부의 유엔총회 구두 발언 참조, 2008 년 3 월 14 일

⁴² 국제노동회의, “경제위기에서 이주노동자들에 대한 공정한 대우와 관련한 결의안” , 92 차 회기, 제네바, 2004 년, 28 절, 12 절

⁴³ 경제·사회·문화적권리위원회(사회권위원회), 일반 논평 18 호: 노동권, E/C.12/GC/18, 2006 년 2 월 6 일, 35 절

“...당사국은 규약에 명시된 권리가 개인과 단체 간에도 적용될 수 있는 한, 개인을 국가에 의한 인권침해뿐 아니라 규약에 명시되어 있는 권리 향유를 방해하는 개인이나 단체에 의한 인권침해로부터 보호할 적극적 의무를 지닌다. 당사국이 개인이나 단체의 행위에 의한 인권침해를 방지하고, 처벌하고, 조사하며, 배상할 성실의무를 행사하기 위한 적절한 조치를 취하지 못하거나 그러한 인권침해를 방관하여 규약 2 조⁴⁴에서 요구하고 있는 권리를 보장하지 못할 경우 국가에 의한 인권침해로 간주할 수 있다.”⁴⁵

그러므로 성실의무에 따른 국가의 의무에는 단지 인권침해를 막기위한 입법 활동에 한정되는 것이 아니라 국가 공무원에 대한 훈련, 개개인의 권리 보호를 위한 실질적인 정책과 메커니즘의 채택, 그리고 인권침해의 피해자들이 쉽게 법에 접근할 수 있도록 보장하는 등의 총체적인 조치를 취하는 것이 포함된다. 국가는 차별로부터 자유로울 권리, 공정한 임금과 동일노동에 대한 동일임금 보장, 안전하고 건강한 근로 조건과 재해 시에 충분한 치료를 받을 권리 등의 이주노동자 인권 존중과 보호를 위한 합당한 조치를 취해 성실의무를 이행해야 한다. 국가가 이를 보장하지 못했을 경우 그러한 인권침해의 책임이 있는 것으로 간주될 수도 있다.

이주노동자들은 그 체류자격에 상관없이 고용주에 의한 여러 가지 형태의 차별과 폭력에 노출되어 있다. 인종차별철폐위원회(CERD)는 이에 대한 국가의 책임을 강조하면서 2007 년 최종권해에서 한국 정부에게 다음과 같이 권고했다.

“위원회는 대한민국 정부가 모든 이주노동자들이 체류자격에 상관없이 고용주에 의한 인권침해에 대해 효과적인 보호와 구제를 받을 수 있도록 효과적인 조치를 취할 것을 권고한다.”

46

⁴⁴ 본 조항은 차별 없이 적절한 수단으로 협약의 조항을 지키고, 지킬 것을 확인할 국가의 의무를 명시하고 있다. (각주 첨가)

⁴⁵ 시민·정치적권리위원회(자유권위원회), 협약 2 조에 대한 일반논평 31 호: 협약에 의하여 가입국에 부과된 일반적 법적 의무에 관한 성격, UN Document CCPR/C/74/CRP.4/Rev.6, 2004 년 4 월 21 일, 8 절. 유사한 내용의 다음 문서를 참조. 경제·사회·문화적권리위원회(사회권위원회), 모든 경제, 사회 및 문화적 권리 향유에 대한 남성과 여성의 동등한 권리(경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 3 조)에 관한 일반논평 제 16 호 (2005 년), UN Document E/C.12/2005/4, 2005 년 8 월 11 일, 20 절

⁴⁶ 한국 정부에 대한 인종차별철폐위원회의 최종 권해, UN Document CERD/C/KOR/CO/14, 2007 년 8 월 17 일, 18 절

“고용허가제가 취지와는 달리 미등록 노동자를 양산해내고 있고, 인권침해의 요소도 내포하고 있다.”

문경란 상임위원
대한민국 국가인권위원회⁴⁷

3. 고용허가제⁴⁸의 문제점

고용허가제는 이주노동자를 국내 노동법에 의거해 법적 보호를 받는 노동자로 인정하고, 차별을 금지하며, 임금체불이나 산업재해를 당했을 때 고용주에게 배상받을 수 있는 제도에 접근 할 수 있는 권리를 보장하고, 건강보험의 적용을 받을 수 있도록 하려는 의도로 도입되었다. 이주노동자들은 노동자로서 최저임금법을 적용받고 결사의 자유 및 단체교섭과 단체행동의 자유를 보장받는다.

그러나 실제로 이주노동자들은 한국의 내국인 노동자들과 동등한 권리를 보장받지 못하고 있다. 이주노동자들은 보복에 대한 두려움 때문에 최소한의 노동권을 제한받고 있다. 고용주가 이주노동자에 대해 가지고 있는 권한 때문에 이들은 더 착취에 취약하다. 국제앰네스티와 면담에서 많은 이주노동자들이 자신들이 합법적으로 일할 수 있는 여부를 결정하는 권한이 고용주에게 있기 때문에 불만을 제기하거나, 자신들의 권리를 옹호하고 고용주에 반대하는 행동을 취하기 어렵다고 밝혔다.

법적 구속력의 부재는 유엔 이주민 인권에 관한 특별보고관에 의해서도 지적된 바 있다.

“고용허가제로 입국한 이주노동자들은 양해 각서를 체결한 국가와의 상호 호혜의 원칙에 입각하여 산재보험, 고용보험, 국민건강보험과 국민연금의 혜택을 받는다. 이들은 노동관계법령에 명시되어 있는 대로 내국인과 동등한 법적 지위를 갖는다. 따라서 최저임금법, 노조 설립권, 단체 행동과 단체 교섭권을 보장 받는다. 그럼에도 불구하고, 고용허가제는 이러한 법적 조항들을 위반했을 경우 위반자를 처벌할 만한 어떤 사법적 메커니즘을 마련하고 있지 않다.” (강조 첨가).⁴⁹

세계인권선언 23 조는 다음과 같이 명시하고 있다.

⁴⁷ 이태영, “현재도 미등록 노동자 양산 인권침해도 많아 개선 필요”, 세계일보, 2009년 8월 17일 <http://www.segye.com/Articles/NEWS/SOCIETY/Article.asp?aid=20090817003952&subctg1=&subctg2=>, (2009년 9월 15일 접속)

⁴⁸ 추가: 2009년 9월 16일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정안이 국회를 통과하였다. 그러나 본 보고서의 발간 시점에서는 새 개정안이 아직 효력이 발휘되지 않았다. 개정안은 다음의 내용을 담고 있다: (1) 근로계약 1년 기간을 폐지하고 당사자 간 합의에 의해 계약기간을 정하도록 하였다. (2) 현재는 3년 간의 취업활동 기간이 만료되면 마지막 고용주가 재고용 한다는 것을 조건으로 3년간 연장할 수 있게 하고 있다. 이주노동자는 또한 재고용 계약 시 출국한 뒤 재입국해야 한다. 그러나 개정안에서는 이주노동자가 출국절차 없이 최대 2년간 재고용계약을 할 수 있다. (3) 사업장 변경 사유가 이주노동자에 의한 것이 아닐 경우 사업장 변경 횟수 제한에 포함되지 않는다. (4) 이주노동자들의 재취업 구직기간을 2개월에서 3개월로 연장한다.

이러한 개정안이 이주노동자들에게 미칠 영향을 평가하기에는 너무 이른 감이 있지만, 몇몇 NGO들은 국제앰네스티에게 다음과 같은 우려를 표명하였다. 구직기간을 3개월로 연장하는 것은 자의적이며, 현재의 경제위기에서는 여전히 충분하지 않을 수 있다. 이주노동자들은 우선적으로 돈을 많이 벌기 위해 한국에 입국하였고 실업 상태를 가능한 피하는 것이 이주노동자들의 최선의 이익인데 굳이 구직기간 제한이 필요한지에 대하여 의문을 제기하였다. 구직기간 제한은 기간에 상관없이 미등록 이주노동자를 양산하기 쉽다.

⁴⁹ 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006년 12월 5 ~ 12일), UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007년 3월 14일, 20절

“(1) 모든 사람은 일할 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다.

(2) 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.

(3) 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장해 주며 필요한 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다.

(4) 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노조를 결성하고 가입할 권리를 갖는다.”

고용허가제 하에서 이주노동자들이 차별과 폭력에 취약한 이유는 이주노동자들의 권리가 고용주에 의해 침해될 수 있는 충분한 보호 장치없이 이들의 체류 자격이 고용주에게 귀속되기 때문이다. 2008년 국제노동기구의 협약 및 권고의 적용에 관한 전문가 위원회(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)는 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(ILO 협약 제 111 호)에 대한 개별 견해에서 한국 정부에 다음과 같이 지적했다.

“이주노동자들이 협약에 위배되는 차별과 폭력을 당하지 않도록 법이 효과적으로 시행되고 증진될 수 있도록 보장하는 것이 중요하다고 생각한다. 위원회는 또한 이주노동자들로 하여금 사업장을 변경할 수 있도록 하는 것이 이주노동자들을 차별과 폭력에 취약하게 만드는 것을 방지할 수 있을 것이라고 생각한다.”⁵⁰

이주노동자들은 한국에서 3년간 취업할 수 있지만 최대 계약기간이 1년으로 제한되어 있다.⁵¹ 그러므로 체류자격을 유지하기 위해서는 고용주가 매년 계약서를 갱신해 주어야 한다. 이는 이주노동자들이 고용주에 의한 인권침해에 대해서 진정을 제기하기 어렵게 한다. 이주노동자들은 고용주를 화나게 해서 직장을 잃고 중국에는 한국에서 일할 수 있는 법적 자격을 잃게 될까 두려워하기 때문이다. 이 문제에 관해 유엔 이주민 인권에 관한 특별보고관은 다음과 같이 의견을 개진했다.

“고용허가제 하에서 이주노동자들이 3년의 기간 안에 고용주와 매년 고용 계약서를 갱신해야 한다는 점이 이주노동자를 취약한 상황으로 내몰고 있다. 매년 계약서 갱신은 전적으로 고용주의 결정에 달려있기 때문에 이주노동자들은 근로 조건이 적절치 않다고 생각될 때에도 이를 신고하기 어렵다. 계약 갱신이 안 될 상황을 두려워하기 때문이다. 또한 이들은 체류가 허가된 3년 동안 첫 직장에 남게 되기 때문에 이는 사업장 변경의 자유를 제약한다고 할 수 있다.”⁵²

이주노동자들은 전국 노동부 고용지원센터를 통해서 재취업을 알선 받을 수 있다. 또한 임금 체불, 성희롱 및 차별과 같은 문제가 발생했을 경우 이주노동자들은 노동부 산하 지방 노동청에 진정을 할 수 있다. 노동 관련 문제가 발생했을 경우 이주노동자들이 첫 번째로 연락을 취해야 할 곳은 각 지역의 고용지원센터 혹은 노동청이다. 그러나 이주노동자들과 NGO 들은 국제앰네스티와의 면담에서

⁵⁰ 국제노동기구 협약 및 권고의 적용에 관한 전문가 위원회: 1958 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(ILO 협약 제 111 호)에 관한 개별 논평, 한국(비준: 1998), ILOLEX Doc. 062009KOR111. 2009년 발표

⁵¹ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 9조 3항은 다음과 같이 명시하고 있다. “근로계약기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만 18조 1항의 규정에 의한 기간을 초과하지 아니한 범위 이내에서 근로계약을 갱신할 수 있으며, 이 경우 갱신되는 매 번의 근로계약 기간은 1년을 초과할 수 없다.”

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 참조, (타)일부개정 2008.2.29 법률 제 8852호
http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1806&PROM_NO=08852&PROM_DT=20080229, (2009년 7월 2일 접속). 이외에도 각주 48 추가부분 참조

⁵² 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006년 12월 5 ~ 12일), UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007년 3월 14일, 21절

여기에서 일하는 직원들이 비협조적이거나, 언어 장벽이나 인력의 부족과 같은 여러 가지 문제 때문에 문제를 해결하려는 적극적인 의지를 보이지 않는다고 밝혔다. 그래서 이주노동자들은 고용지원센터나 노동청을 방문하기 전에 종종 이주노동자지원단체나 노조에 먼저 도움을 청하고 있다.

또, 고용허가제가 사업장 변경을 허용하고 있기는 하나, 변경 절차에 여러 가지 제약을 두고 있고, 기본적으로 정부와 고용주가 사업장 이동을 잘 하지 못하게 하고 있다. 정부가 운영하는 공식 고용허가제 웹사이트에는, “외국인근로자는 원칙적으로 사업 또는 사업장이동을 할 수 없다.” 라고 분명히 명시되어 있다.⁵³ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 25 조(사업 또는 사업장 변경의 허용)에 따르면,⁵⁴ 이주노동자들은 고용지원센터⁵⁵를 통해서 3년의 취업기간 동안 세 번 사업장을 변경할 수 있는데, 「출입국관리법」 21 조 1 항(사업장의 변경·추가)에는 이 때 법무부의 허가가 필요함을 명시하고 있다.

“대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위 내에서 그의 사업장을 변경하거나 추가하고자 할 때에는 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다.”⁵⁶

이주노동자들은 사업장 변경이 자유롭지 못하기 때문에 초과수당 미지급이나 성희롱 및 성폭행과 같이 사업장에서 발생하는 여러 인권침해에 대해서 문제제기하기 어렵다. 이주노동자들은 고용상태를 유지하고자 열악한 직업교육, 부족한 안전설비, 불충분한 의료 휴가 등에 대해서 내국인 노동자보다 더 많이 참는 경향이 있다.

또한 이주노동자들이 사업장 변경을 희망할 때에는 반드시 고용주가 서류에 서명을 해주어야 한다.⁵⁷ 이 같은 현실이 궁극적으로 의미하는 바는 고용허가제 하에서 이주노동자들은 법적 지위를 잃지 않으면서 고용주와의 근로계약을 해지할 수 있는 권리가 없어서 결국 체포와 구금 및 강제출국의 위험에 놓이게 된다는 것이다. 고용주가 이주노동자의 사업장 변경을 승인하지 않을 경우, 일부 이주노동자들은 열악한 근로환경을 더 이상 참지 못하고 떠나서 미등록 이주노동자가 되기도 한다. 이와 같은 점에서 볼 때, 한국의 이주노동자들은 경제적, 사회적, 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 제 6 조 1 항에 명시되어 있는 고용주 선택의 자유를 크게 제약 당하고 있다.

“이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 노동의 권리를 인정하며...”

⁵³ “외국인근로자에 대한 주요 공지, 1. 사업이나 사업장 변경 허용” <http://www.eps.go.kr/wem/en/contents/important.jsp>, (2009년 7월 26일 접속)

⁵⁴ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 참조, (타)일부개정 2008.2.29 법률 제 8852 호 http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1806&PROM_NO=08852&PROM_DT=20080229, (2009년 7월 2일 접속). 이외에도 각주 48 추가부분 참조

⁵⁵ 사업장 변경은 “현 고용 관계가 다음의 이유로 지속될 수 없는 예외적인 상황에 한하여 허용한다. 사업장 변경이 허용되는 정당한 사유로는 (a) 사용자가 정당한 사유로 근로계약 중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우; (b) 휴업, 폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우; (c) 신체적 폭력, 임금지불의 지연 혹은 근로조건의 악화와 같은 인권침해로 인하여 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우; 혹은 (d) 외국인근로자가 부상으로 인하여 근로를 지속하기 어렵지만 다른 사업장이나 다른 근로는 할 수 있는 경우.” 출처: 노동부, 외국인근로자 취업 가이드 북 《외국인근로자가 한국에서 일할 때 알아두어야 할 사항들》, 2007년 6월, pp15-17

⁵⁶ 「출입국관리법」, 일부개정 2008.12.19 법률 제 9142 호 http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1475&PROM_NO=09142&PROM_DT=20081219&HanChk=Y, (2009년 9월 9일 접속)

⁵⁷ 고용주가 노동법을 위반하였을 경우에는, 사업장 변경에 고용주의 승인이 필요하지 않다.

이러한 노동의 이동 제한은, 고용주가 언제든지 계약을 해지할 수 있어 이주노동자들이 고용주에게 귀속되어 있다는 점과 함께 이주노동자들이 여러가지 인권침해를 당하게 되는 요인이 되고 있다.

이주노동자가 사업장을 떠난 지 두 달 이내에 재취업하지 못하면,⁵⁸ 이주노동자는 법적지위를 상실하게 되고 체포, 구금 및 강제출국의 위험에 놓이게 된다. 대다수의 이주노동자들은 한국어에 서툴고 지리에 익숙지 않기 때문에 관할 고용지원센터를 찾아가서 이주노동자를 고용하는 등록된 회사의 명단을 받아 회사를 방문하고 근로 조건을 따지기가 쉽지 않다.

또 현재의 경제 위기에서 두 달 이내에 재취업하는 것은 더욱 어려워졌다. 한국 국립통계청에 따르면 2008 년 12 월 광공업 생산이 큰 폭으로 감소하고 제조업 평균 가동률이 28 년 만에 최저를 기록했다.⁵⁹ 같은 달, 많은 이주노동자들이 고용되어 일하고 있는 안산·시흥 지역에 있는 608 개의 공장이 휴업했다. 이 같은 수치는 2008 년 상반기 평균보다 30 배가 높은 것이다. 노동부 통계자료에 의하면 고용허가제로 입국한 이주노동자들 중에서 구직활동에 실패해 미등록 노동자가 된 사례가 급격하게 증가하였다. 2008 년 4/4 분기에 이주노동자 중에서 미등록 노동자가 된 사례는 월 평균 297 명 이었고 이 수치는 2008 년 1/4 분기보다 72 퍼센트가 높은 수치이다.⁶⁰

또한 외노협과 이주공동행동이 2008 년 9 개 국가⁶¹에서 고용허가제로 입국한 339 명의 이주노동자들을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 이 중 66 퍼센트의 이주노동자가 최소한 한 번은 사업장을 변경한 경험이 있다고 응답하였다. 사업장 변경의 이유는 순서대로 낮은 임금, 임금 체불, 열악한 작업환경, 그리고 본인의 건강이나 체력에 비해 일이 너무 힘들어서라는 응답이 돌아왔다. 설문에 응한 대다수의 이주노동자가 사업장을 변경하기가 매우 어려웠다고 답했는데(57 퍼센트), 그 이유로 사업주의 비협조(24 퍼센트), (고용지원센터나 노동청에서의) 통역 지원이 어려워(18 퍼센트), 새 일자리 정보부족(15 퍼센트), 그리고 노동부(고용지원센터)의 비협조(11 퍼센트)를 들었다.⁶²

구직기간 2 개월 내의 재취업은 경제 위기로 인해 더욱 어려워지고 있으며, 이주노동자들은 체류자격을 상실하지 않기 위해 어쩔 수 없이 열악한 근로 조건을 받아들일 수 밖에 없게 된다. 그 결과 많은 이주노동자들이 다시 구직활동을 하게 되고 그렇게 함으로써 고용허가제 하에서 허용된 세 번의 사업장 변경 기회를 모두 쓰게 된다. 2008 년 1 월 3,642 명의 이주노동자들이 사업장을 변경하였다. 그러나 경제위기가 시작된 2008 년 4/4 분기에는 이 수치가 82 퍼센트 가량 급격히 증가하여 월평균 6,638 명까지 올라갔다.⁶³ 이주노조에 따르면, 구직기간 2 개월 제한을 지키는 것이 최근의 경제 위기에 너무 힘들어서 일부 고용지원센터에서는 이주노동자들에게 진단서를 끊어 두 달 제한을 연장할 수 있게 하는 방안을 권하고 있다.⁶⁴ 이러한 조치는 고용허가제 하에서의 지나치게 짧은 구직기간 제한에 대한 궁극적인 해결방안이 될 수 없다.

⁵⁸ 이주노동자는 고용주가 계약 해지 통보를 한 시점부터 두 달간 구직활동을 할 수 있다. 또 각주 48 추가부분 참조

⁵⁹ “산업생산 18.6% 급감..사상 최악”, 연합뉴스, 2009 년 1 월 30 일

http://app.yonhapnews.co.kr/yna/basic/article/Search/YIBW_showSearchArticle.aspx?searchpart=article&searchtext=%ec%82%b0%ec%97%85%ec%83%9d%ec%82%b0%20%ea%b8%89%ea%b0%90&contents_id=AKR20090130135500002&search=1, (2009 년 10 월 15 일 접속)

⁶⁰ 외노협, 이주인권연대, 이주노조 기자회견 “이주노동자들의 생존권을 보장하라: 경제위기에 이주노동자를 희생양으로 삼지 말라”, 2009 년 3 월 5 일

⁶¹ 중국, 인도네시아, 몽골, 미얀마, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 베트남

⁶² 외노협과 이주공동행동, 2008 고용허가제 실태 조사 보고서, 2008 년 12 월 18 일 (한국어), p3

⁶³ 외국인이주노동운동협의회, 이주인권연대, 이주노조 기자회견 “이주노동자들의 생존권을 보장하라: 경제위기에 이주노동자를 희생양으로 삼지 말라”, 2009 년 3 월 5 일

⁶⁴ 국제앰네스티 면담, 이주노조, 한국 서울, 2009 년 7 월 22 일

고용허가제 하에서 미등록 이주노동자 문제를 해결하기 위해서는 사업장 변경 횟수 제한이 폐지되어야 하고 재취업 기간 제한 역시 폐지되거나 더 큰 여유가 주어져야 구직활동이 촉진될 수 있다.



사진 1. 서울에 소재 한국외국인근로자지원센터 여성 쉼터(© 국제앰네스티)

3.1. 차별

이주노동자들은 신분 때문에 사업장에서 여러 가지 형태의 차별과 폭력을 경험하고 있다. 비슷한 사업장 내의 내국인 노동자들도 노동권 침해를 경험하고 있지만 중소기업에 주로 포진해 있는 이주노동자들은 더욱 큰 위험에 처해있다고 할 수 있다. 예를 들어 30 인 이하를 고용하고 있는 중소기업의 저숙련 노동자 77 퍼센트를 이주노동자가 차지하고 있다.⁶⁵ 또한 내국인 노동자는 상대적으로 더 나은 직업 유동성을 가지고 있고 이들은 억압적이거나 착취적인 근로 환경을 떠나서 다른 직업을 찾을 수 있는 선택권을 가지고 있다. 반면 이주노동자들의 직업 유동성은 아주 제한적이며 고용주의 허가 없이 사업장을 이탈했을 경우 미등록 신세가 되는 현실은 이들의 사업장 이동에 큰 걸림돌이 된다.

미등록 이주노동자들은 지위 때문에 차별에 더욱 취약한데, 이는 소외와 착취의 위험을 배가시킨다. 이주노동자, 노조 간부, NGO 와의 면담에서 체류자격에 상관없이 이주노동자들은 내국인 노동자와 비교했을 때 낮은 임금을 받고 더 장시간 일하며 종종 금전적 보상 없이 야간근무를 하는 것으로 나타났다. 이주노동자들은 또한 의사 소통의 문제, 법에 대한 무지 그리고 고용지원센터와

⁶⁵ 노동부, 법무부, 보건복지가족부, 국가경쟁력강화위원회, “비전문 외국인력 정책 개선방안”, 2008년 9월 25일 (한국어) <http://www.pcnc.go.kr/nccusr/m03/PolyView.aspx?seq=28&page=1>, (2009년 8월 8일 접속). 또한, 중소기업이 이주노동자를 고용하기 위해서 고용주는 내국인 근로자 구인노력을 증명을 하여야 한다.

노동청에서의 불충분한 통역과 비협조적인 직원들 때문에 차별을 시정할 수 있는 기회를 가질 확률이 더 낮은 것으로 나타났다.

국제노동기구 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(ILO 협약 제 111 호) 1 항 a 조에 따르면 차별은 다음을 의미한다.

“인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 의견, 출신국이나 사회적 출신을 이유로 행하여지는 모든 구별, 배제 혹은 우대로서 고용 또는 직업에 있어서의 균등기회나 균등대우를 무효로 하거나 저해하는 결과를 낳는다.”

그러므로 당사국은 반드시 다음을 준수하여야 한다.

“각국의 상황과 관행에 맞는 방법으로 모든 차별을 금지하기 위하여 고용과 직업에 있어서 기회의 균등과 동등한 처우를 증진하기 위한 국가 정책을 선언하고 추구해야 한다.” (2 조, 강조 첨가).

유엔 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 제 7, 8, 9, 10, 11 조는 국가가 다음의 권리를 인정해야 한다고 명시하고 있다.

“모든 사람들이 ...어떠한 종류의 차별도 없이 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수가 확보되는 ...공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리.; 품위 있는 생활 ...; 안전하고 건강한 근로조건; 모든 사람들이 승진할 수 있는 동등한 기회 ...; 휴식, 여가, 근로시간의 합리적 제한...모든 사람들이 그의 사회 경제적 이익을 증진하고 보호하기 위하여...노동조합을 설립하고 그가 선택한 노동조합에 가입할 권리 ...; 파업을 할 수 있는 권리... 사회보장에 대한 권리.... 어린이와 연소자는 경제적 착취로부터 보호 받아야 할 것을 인정해야 한다. 어린이와 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처벌할 수 있다...국가는 ... 자기자신과 가족의 적당한 생활 수준을 누릴 권리를 인정해야 한다...”

세계인권선언 2 조는 “모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적, 사회적 출신, 재산, 출생 혹은 기타 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에서 명시하고 있는 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.” 라고 명시하고 있다. 앞서 기술된 바와 같이 이러한 권리는 한국 정부가 당사국으로 있는 다른 여러 국제규약에도 명시되어 있다. 2007 년 인종차별철폐위원회⁶⁶는 최종견해에서 한국 정부에게 다음의 우려를 표명하였다.

“이주노동자들이 갱신이 불가능한 3 년 계약만 체결할 수 있고⁶⁷, 이직에 심각한 제약이 있으며, 직장 내에서 오랜 근무 시간, 낮은 임금, 안전하지 못하거나 위험한 근무환경 및 짧은 고용계약(3 년) 등 차별적인 대우와 폭력에 직면해 있는 데에 대해 여전히 우려하고 있다. 또한, 위원회는 이주노동자, 특히 미등록의 지위를 가지고 있는 사람들이 직장 내 차별적인 대우, 임금 체납, 혹은 불납, 산업 재해의 경우 법적인 보호 및 구제를 취하는데 장애에 부딪히는 것에 대해 우려한다(5 조 (e) 및 6 조).”⁶⁸

⁶⁶ 모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제 협약의 당사국이 협약의 의무를 준수하고 있는지를 감시하는 독립적인 전문가로 이루어진 유엔 조약 기구

⁶⁷ 각주 48 추가 부분 참조

⁶⁸ 인종차별철폐위원회의 한국에 대한 최종견해, UN Document CERD/C/KOR/CO/14, 2007 년 8 월 17 일, 18 절

한국 정부는 모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 국제협약(CERD)과 기타 다른 국제 협약의 당사국으로서 개인을 차별로부터 보호할 의무가 있다.

한국 「근로기준법」 제 6 조는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.” 라고 명시하고 있다. 그러므로 이주노동자에 대한 차별은 한국법을 위반하는 것이다. 「근로기준법」은 모든 등록, 미등록 이주노동자들이 노동법 상 내국인 노동자와 동등하게 보호받을 수 있는 자격을 부여하고 있다.⁶⁹ 더 구체적으로 고용허가제법 22 조에는 다음과 같은 점이 명시되어 있다.

“사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 대우를 하여서는 아니 된다.”⁷⁰

그러나 고용허가제법은 이를 위반한 사용자를 처벌하는 것에 관한 어떤 절차도 마련하고 있지 않다.

3.2. 사업장 변경

사업장 변경을 위해서 이주노동자는 기본적으로 사업장변경신청서(외국인 근로자 고용 변동 등에 관한 신고서)에 서명해 줄 고용주의 선의에 의존할 수 밖에 없다. 승인을 받지 못할 경우, 이주노동자들은 미등록 노동자가 되는 상황을 마주할 수 있다. 이와 같은 사례는 스리랑카에서 고용허가제를 통해 입국한 KS 씨(29 세, 남)에게서 발견되고 있다. KS 씨는 2004 년 5 월 경기도 오산시 공장에서 햄버거와 돈까스를 만드는 일을 하고 있었는데 냉장창고에서 하루 종일 일하면서 극심한 추위에 적응하는 것이 매우 힘들었다.

“나는 거기서 더 이상 일할 수 없었어요. 두 달 후에 나는 사장님한테 사업장을 변경하고 싶다고 말했지만 승인해 주지 않았어요. 그래서 다른 직업을 찾을 수 없었어요. 저를 대신해서 스리랑카 대사관이 개입했지만 사장님은 여전히 승인을 거부하고 있습니다.”

KS 는 그러한 환경에서 일할 수가 없어서 다른 많은 이주노동자들과 마찬가지로 고용주의 승인 없이 사업장을 이탈했고, 미등록 이주노동자가 되었다.⁷¹

스리랑카에서 고용허가제로 들어온 KD 씨(36 세, 여)는 인천⁷²의 한 섬유 공장에서 일할 때, 유사한 어려움을 겪었다.

“나는 양쪽 팔에 5 키로 정도 나가는 무거운 실 한 롤씩을 하루 종일 날랐어요. 나는 2 주에 한 번씩 야간 근무를 맡았고요. 계속되는 교대 근무에 적응하기가 무척 힘들었습니다. 몸이 아프기 시작하더니 병이 났습니다. 내가 사장님한테 사정을 얘기하면서 사업장 변경 승인을 해달라고 했지만 사장님은 거절했어요. 나는 사장님이 동의해 주기까지 2 년을 기다려야 했어요.”⁷³

⁶⁹ 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007, p125

⁷⁰ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 참조, (타)일부개정 2008.2.29 법률 제 8852 호
http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1806&PROM_NO=08852&PROM_DT=20080229, (2009 년 7 월 2 일 접속). 이외에도 각주 48 추가부분 참조

⁷¹ 국제앰네스티 면담, KS 씨, 한국 오산, 2008 년 11 월 1 일

⁷² 인천은 부산, 대구, 광주, 대전, 울산과 함께 한국의 6 개 광역시 중의 하나이다. 이러한 광역시는 특별시인 수도 서울과 마찬가지로 도시가 위치해 있는 지역이 아닌 중앙 정부의 직접적인 행정 관할 하에 있다.

⁷³ 국제앰네스티 면담, KD 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일

고용허가제법 25 조 1 항 및 동법 시행령 30 조 2 항에 의하면 다음의 경우는 작업 변경 횟수 제한에 포함되지 않고 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

“휴업, 폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우”⁷⁴

이와 같은 이유로, 노동부 지침에는 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경하는 것은 세 번으로 제한된 작업 변경 횟수 제한에 포함되지 않는다고 기술되어있다.⁷⁵ 이 같은 지침에도 불구하고, 본 보고서 작성을 위해 만났던 대다수의 이주노동자들은 이를 인지하지 못하고 있었다. 더욱 우려스럽게도 고용지원센터 직원들 역시 이 사실을 인지하지 못하고 있거나, 알더라도 그 같은 절차를 따르고 있지 않았다는 사실이 이주노동자와 이주노동자의 면담을 통해 드러났다.⁷⁶

한 예로 고용허가제로 한국에 입국한 필리핀 출신의 이주노동자 TR 씨(34 세, 남)의 사례를 들 수 있다. TR 씨는 2008 년 3 월 27 일 경기도 수원시 고용지원센터에 방문하여 사업장 변경을 신청했다. 그는 최저임금 이하의 임금, 강제적인 무보수의 초과 근무 그리고 폭언과 휴일도 없이 일하는 것에 대한 불만으로 사업장 변경을 원한다고 설명했다. 하지만 직원은 아무런 설명도 없이, 사업장변경신청서를 주면서 고용주나 관리자에게 서명을 받아 오라고 했다. TR 씨가 신청서에 서명을 받으려고 하자 회사 관리자는 이를 거부했다. 다음날 TR 씨가 고용지원센터를 다시 방문해 경과를 설명하자 센터직원은 다음과 같이 TR 씨에게 조언을 했다.

“당신 고용주가 당신이 사업장을 이탈했다고 보고할 수 있고 그렇게 되면 미등록 신세가 되니, 다시 돌아가서 계속 일을 하는 게 좋을 것 같네요” .

TR 씨는 그러한 환경에서 계속 일을 하고 싶지 않았기 때문에 이주노동자에게 도움을 요청했다. 그제서야 TR 씨는 고용주가 노동법을 어겼을 경우에는 사업장 변경을 위한 고용주의 동의가 필요하지 않다는 것을 알게 되었다. TR 씨를 대신하여 이주노동자의 교육선전차장인 이정원씨가 2008 년 4 월 1 일 담당 직원을 찾아갔다.

“내가 무슨 말을 하기도 전에 담당 직원은 나에게 TR 씨의 사업장 변경은 고용주가 동의를 하지 않았기 때문에 가능하지 않다고 했습니다. 내가 고용허가제법에 따르면 이주노동자의 과실이 아닌 다른 이유로 사업장 변경을 원할 경우에는 고용주의 동의 없이 합법적으로 사업장을 떠날 수 있다고 설명했더니, 이 직원은 TR 씨의 사례는 그 법규와 관련이 없다고 말했습니다. 제가 왜 그러냐고 이유를 묻고 서류를 요청했더니, 담당 직원은 이 사건을 조사하기는 했지만 서류 같은 것은 없고 다 머리 속에 있다고 말했습니다.”⁷⁷

2008 년 4 월 22 일 이주노동자는 수원 고용지원센터를 다시 찾아 가서 당시 담당 직원의 상급자를 만나보았다. 상급자는 사건을 검토하더니 TR 씨의 근로조건이 노동법에 위배되는 것이라는 이주노동자의 주장에 동의했다. 이렇게 제 3 자의 도움을 받아 TR 씨는 고용주의 동의 없이 사업장변경신청서를 제출할 수 있었다.⁷⁸

⁷⁴ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」, 참조, (타)일부개정 2008.2.29 법률 제 8852 호
http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1806&PROM_NO=08852&PROM_DT=20080229, (2009 년 7 월 2 일 접속). 이외에도 각주 48 추가부분 참조

⁷⁵ 국제앰네스티와 노동부 면담, 한국 과천, 2009 년 7 월 24 일

⁷⁶ 국제앰네스티 면담, 이정원씨, 한국 서울, 2009 년 7 월 27 일

⁷⁷ 국제앰네스티 면담, 이정원씨, 한국 서울, 2009 년 7 월 27 일

⁷⁸ 이주노동자가 2009 년 7 월 22 일에 제공한 정보임

역시 수원 고용지원센터와 연관된 사례로, 고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 노동자 YJ 씨(31 세, 여)는 2006 년 5 월 한국에 입국하고 나서 자신이 일하기로 되어있던 공장이 파산하여 폐업 상태라는 것을 알게 되었다. YJ 씨 과실이 아니었음에도 불구하고 수원 고용지원센터는 이것을 YJ 씨의 과실로 인한 사업장 변경 횟수에 포함시켰다. 이 사례 역시 이주노동자가 개입하여 고용지원센터 직원에게 노동부 지침을 인지시키고 나서야 잘못이 시정되었다.⁷⁹

고용허가제는 또한 이주노동자가 세 번의 사업장 변경의 사유가 모두 고용주의 책임인 예외적인 경우에 한하여 한 번 더 사업장을 변경할 수 있도록 하고 있다.⁸⁰ 파산으로 인한 공장 폐쇄나 인권침해가 이러한 사유가 될 수 있다. 네 번째의 사업장 변경 허가를 얻는 과정은 매우 어렵다. 왜냐면 이주노동자가 매번 사업장 변경시마다 변경 사유가 본인의 과실이 아님을 증명해야 하기 때문이다. YJ 씨는 2 년만에 세 번의 사업장 변경 기회를 모두 사용했다. 고용허가제 하에서 3 년 간의 고용계약 기간 중 1 년이 남은 상태에서 그녀는 과거 세 번의 사업장 변경이 모두 고용주의 과실로 인한 것이었음에도 불구하고 더 이상 합법적으로 일할 수 없었다.

입국 전에 이미 파산한 공장에서 나온 YJ 씨는(이 건은 결국 사업장 변경 횟수에 포함되지 않았다.) 2006 년 7 월 엔진 덮개를 만드는 공장에 취직했지만 그곳에서 고용주에게 성희롱을 당해 사업장을 변경하였다.(1 회) 2006 년 10 월 그녀는 전화기 조립 공장에 취직하였는데 고용주는 그녀에게 아침 9 시부터 새벽 3 시까지 일하도록 강요했다. YJ 씨는 하루는 너무 피곤해서 깜빡 잠이 들었다가 가운데 손가락이 기계에 눌러서 기절했고 병원으로 실려갔다.(2 회) 2007 년 11 월 그녀가 일하던 세 번째 공장이 파산하였다.(3 회) 이와 같이 사업장 변경의 사유가 자신의 책임이 아니었음에도 불구하고 YJ 씨는 네 번째 사업장 변경 신청을 위해서 그녀를 성희롱 했던 예전 고용주를 상대로 노동청에 진정을 냈다.

“나의 예전 사장이 사업장 이탈 이유가 내 잘못이었다고 쓴 게 분명해요. 고용지원센터에서는 그 사장이 나에게 어떻게 했는지 알면서도 사장이 기록한 대로 처리하고 사업장 변경 횟수에 포함시켰어요. 그 사람들에게는 나의 부당함을 증명하는 것 보다 그렇게 하는 편이 훨씬 편하죠. 그 사람들이 애초에 제대로 일을 했다면 내가 지금 직장을 잃고 네 번째 사업장 변경 신청을 하지 않아도 되었을 거예요. 나는 이번 사건에서 승소해야 E-9 지위를 다시 얻고 일을 할 수 있어요.”

2009 년 YJ 씨는 증언이 부족해 승소하지 못했다. YJ 씨에 따르면 예전의 그 고용주에게 성희롱을 당했던 한 여성 직원은 성희롱을 증명할 서류를 제출하기를 원하지 않았고 그 일이 있은 후 바로 출국했다. YJ 씨의 임시 비자는 2009 년 4 월 말에 만료되었다. 하지만 YJ 씨는 계속 남아서 미등록 신분으로 일을 더 하기로 결심했다. 그렇게 해야 일을 하지 못했던 지난 1 년 동안의 수입 손실분을 채울 수 있기 때문이었다.⁸¹

⁷⁹ 국제앰네스티 면담, YJ 씨, 한국 수원, 2008 년 11 월 26 일

⁸⁰ 노동부, 외국인근로자 취업 가이드 북 <외국인근로자가 한국에서 일할 때 알아두어야 할 사항들>, 2007 년 6 월, pp15-17. 이외에도 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 30 조 2 항, 일부개정 2008.2.29 대통령령 제 20681 호 참조 (http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=B3627&PROM_NO=20681&PROM_DT=20080229&HanChk=Y) 2009 년 10 월 1 일 접속

⁸¹ 국제앰네스티 면담, YJ 씨, 한국 수원, 2008 년 11 월 26 일. 이메일 서신을 통한 업데이트, 2009 년 6 월 3 일

3.3. 부당 해고

「근로기준법」 제 23 조 1 항은 다음과 같다. “사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)[...]을 하지 못한다.”⁸² 고용허가제 하에서 노동자들은 부당한 해고를 당했을 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 이 위원회는 준 사법 기능을 갖춘 노동부 산하의 정부 기구로서 노동자, 사용자 그리고 공익을 대변하는 삼자 합의제 행정기관이다. 노동위원회의 주요 임무는 노사관계에서 발생하는 이익 및 권리 분쟁을 조정 및 판정하는 것이다.⁸³ 지방 노동위원회에 접수되는 진정은 보통 처리되는데 2 ~ 3 개월이 걸리며, 해결이 되지 않은 진정은 중앙 노동위원회가 검토를 하게 되는데 여기서 처리되는데 또다시 3 ~ 5 개월 정도가 걸린다.⁸⁴

아주 적은 수의 이주노동자들만이 노동위원회에 구제신청을 하는데, 그 이유는 국제앰네스티와의 면담 내용에서 나타나듯이 그 과정이 너무 길고 이 기간 동안 이주노동자들은 실업 상태에 놓이게 되며 재정적으로 어려움을 겪게 되기 때문이다. 따라서 대다수의 이주노동자들은 다른 일자리를 찾게 된다. 복직될 수 있다고 하더라도 적대적인 환경에서 일해야 할 것이기 때문에, 국제앰네스티와 면담했던 이들은 이것을 이상적인 방법이라고 생각하지 않았다. 일부 이주노동자들은 노동위원회가 자신들의 진정을 공정하고 공평한 방식으로 처리할 것에 대한 의지나 능력이 있다는 데에 대한 불신을 표출했다.

이주노동자 역시 이주노동자들이 주변의 도움 없이 진정처리 절차를 밟는 것은 힘들 것이라고 말했다. 왜냐하면 이주노동자들이 이런 절차가 있는지를 모르고 있을 수도 있고, 언어 상의 문제 때문에 자신들의 문제를 서면이나 구두로 설명할 수 없다는 것이다. 노동청이나 고용지원센터의 경우, 불충분한 통역지원과 인력 부족으로 허덕이고 있는 직원들의 비협조적이고 인내심 없는 태도로 상황이 더 심각하다.⁸⁵

이런 모든 상황을 고려해 볼 때, 고용허가제 하에서 고용주들은 어떤 정당한 이유 없이도 자신들이 원할 때는 언제든지 이주노동자를 해고할 수 있다. 고용허가제는 정부가 운영하는 제도이기 때문에 한국 정부는 모든 이주노동자들이 접근할 수 있는 효과적인 진정 제도가 운영될 수 있도록 보장할 책임과 의무가 있다.

고용허가제 하에서 많은 이주노동자들이 고용주에게 자신들 권리를 주장하고 옹호하다가 부당하게 해고 되었고, 그 결과 미등록 지위를 갖게 되었다. 예를 들어 고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 CR 씨(34 세, 여)는 2006 년 경기도 오산의 한 공장에서 열 코일을 만드는 일을 했는데 크리스마스 휴가를 하루 요구했다는 이유로 다른 두 명의 동료와 함께 해고되었다.

“사장님은 우리들에게 화가 많이 났어요. 그래도 휴가를 주더라고요. 근데 크리스마스 다음날 회사에 돌아왔더니 해고 서류를 주는 거예요. 우리는 너무 충격을 받았어요. 우리가 크리스마스에 휴가를 내고 하루 쉬었다고 우리를 해고한 거예요.”

CR 씨는 고용지원센터에 자신의 상황을 설명했다. 하지만 담당 직원은 추가적인 조치를 취하는 게 아니라 단지 재취업을 할 수 있는 업체의 리스트를 주었다. CR 씨는 결국 2007 년 2 월 경기도 파주의

⁸² 「근로기준법」, 일부개정 2009.05.21 법률 제 9699 호,
http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1531&PROM_NO=09699&PROM_DT=20090521&HanChk=Y, (2009 년 10 월 1 일 접속)

⁸³ http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/korea/c_nirc.htm, 참조 (2009 년 8 월 9 일 접속)

⁸⁴ 국제앰네스티 면담, 공인노무사 이종란, 한국 서울, 2009 년 8 월 7 일

⁸⁵ 이주노동자가 2009 년 6 월 3 일에 제공한 정보임

한 공장에 취직했고 전화기 번호 패드 만드는 일을 했다. 그곳에서 임금이 두 달이나 체불되었지만 그녀는 월급을 받지 못한 채 계속 일했다.

“나는 음식을 사먹을 돈도 없었어요. 그래서 사장님한테 부탁했어야 했죠. 그래도 나는 계속 일을 했어요. 왜냐하면 사장님을 화나게 하고 싶지 않았거든요. 게다가 나는 전 사장님과 있었던 그런 안 좋은 기억 때문에 더 참았어요. 열명의 필리핀 출신 노동자들이 노동청에 가서 진정을 제기했어요. 나는 거기에 가지도 않았는데 사장님이 그 사실을 알고 나서 그 열명과 나를 해고 시켰어요. 그냥 나는 같은 필리핀 사람이라서 그렇게 해버린 거예요.”

해고된 뒤 법에서 인정한 두 달간의 구직 기간 동안⁸⁶ CR 씨는 구직활동을 계속했지만 지낼 곳이 없어서 이주노동자 쉼터에서 지냈다. 5 일 안에 구직을 완료해야 하는 상황이지자 CR 씨는 그냥 취업이 가능한 아무 곳에서나 일할 수 밖에 없었다. CR 씨는 두 달 간의 구직 기간이 충분히 길지 않다고 말했다.

*“요새는 구직이 쉽지 않아요. 특히 겨울에는요. 공장 사장님들은 남자를 선호해요. 왜냐하면 남자들한테는 더 힘든 일을 시킬 수 있으니까요. 여자 노동자들은 일이 할 만한 것인지 미리 확인을 해야 해요. 가끔씩 공장의 기계가 너무 위험하고 육체적으로 힘이 들거든요. 그리고 숙소가 안전한지도 확인을 해봐야 해요.”*⁸⁷

몇몇 이주노동자들은 회사에 원치 않는 비용을 발생시킨다는 이유로 부당하게 해고되기도 한다. 예를 들어 스리랑카에서 고용허가제로 입국한 SS 씨(26 세, 남)는 ‘너무 많이 사고를 일으켜서’ 고용주가 높은 보험료를 물기를 원하지 않았기 때문에 해고되었다.⁸⁸

역시 고용허가제로 입국해서 서울의 한 인쇄업체에서 일하던 필리핀 출신의 MR 씨(27 세, 남)는 2008 년 8 월에 해고되었는데 그 이유가 일한지 8 개월쯤 되었을 때 새로 계약서를 쓰자고 한 사장의 제안을 거부했기 때문이었다. 새로운 계약서에 따르면 그는 매주 토요일 추가 연장 근무를 해야만 했다.

*“원래 체결한 계약상에는 내가 토요일 오전까지만 일하게 되어 있어요. 그런데 새 계약서에는 기본 임금도 낮아졌고 일이 마무리 될 때까지 일을 하게 되어 있는데 그러면 토요일 오후까지 일하게 되요. 사장님의 압력에도 불구하고 나와 다른 아홉 명의 동료들은 새 계약서에 싸인 하지 않았어요. 사장님은 우리를 말썽 일으키는 사람이라고 했지만 우리는 우리의 노동권을 지키기 위해 그렇게 했던 것뿐이에요. 우리가 계속 거부하자 사장님은 우리를 해고했어요.”*⁸⁹

⁸⁶ 각주 48 의 추가부분 참조

⁸⁷ 국제앰네스티 면담, CR 씨, 한국 오산, 2008 년 11 월 1 일

⁸⁸ 국제앰네스티 면담, SS 씨, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

⁸⁹ 국제앰네스티 면담, MR 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 12 일

“노동부는 송출 국가에서 발생하는 송출 비리는 송출 국가가 해결해야 할 문제라고 주장했다. 그러나 고용허가제는 한국 정부와 송출국 간의 양해각서를 통한 양자 간 합의 사항이므로 양 국가 모두가 송출 비리를 해결 할 책임이 있다.”

이경숙
외노협⁹⁰

4. 송출 과정에서의 문제점

4.1. 송출 과정: 비리와 착취

고용허가제 하에서 아직도 많은 이주노동자들이 브로커를 통하여 한국에서의 고용의 기회를 얻고 있다. 이들은 브로커 비용 때문에 가족, 친구 혹은 은행에서 돈을 빌리고 입국 전부터 빚을 지게 된다. 부채로 인해 돈을 모을 수가 없기 때문에 많은 이주노동자들이 비자기간을 초과하여 체류할 결심을 하고 미등록 이주노동자가 된다. 미등록 신분으로 인해 이주노동자들은 더 큰 착취와 인권침해의 위험에 놓이게 된다.

기존의 산업연수생 제도 하에서 빈번하게 발생했던 송출 비리와 착취 문제를 해결하기 위해 도입된 고용허가제 하의 송출과정에서는 몇몇가지 변화가 있었다. 가장 주목할 만한 변화는 이주노동자 관리가 중소기업중앙회와 같은 민간기업단체에서 노동부로 넘어가게 되었다는 점이다. 한국 정부와 관련 국가의 정부 간의 양해각서 교환을 통한 양자조약 체결로 적어도 원칙상으로는 송출 과정이 양국 정부 사이에서 관리되게 되어 더 이상 민간 취업알선업체나 브로커들이 활용되지 않게 되었다.

노동부는 투명성 보장을 위해 한국과 양해각서를 체결한 15 개국에 각각 1 명씩 직원을 파견하여 실제 송출 비용을 포함한 모든 송출 과정을 감시하도록 했다. 이러한 노동부 직원의 역할 중 하나는 고용허가제 신청인이 브로커를 통하는지 여부 등의 송출 비용 감독이다. 이러한 정부간의 양자조약 체결은 기존의 산업연수생제도 하에 존재하던 브로커 비용 문제를 없애기 위한 것이었는데 고용허가제 하에서도 여전히 문제점으로 남아있다. 양자조약을 위반한 송출 국가들은 일정 기간 동안 한국에 자국 노동자를 송출하는것이 금지된다. 이러한 예로는 인도네시아(2005 년 6 월 ~ 2006 년 4 월)와, 몽골(2004 년 12 월 ~ 2005 년 3 월)을 들 수 있다.⁹¹

국제앰네스티가 이주노동자들과 진행한 면담에서는 송출 과정에서의 비리문제가 개선된 것으로 나타났다. 그 결과 몇몇 국가의 경우 채용과 신청 과정에서 발생하는 비용이 상당히 감소했다. 필리핀의 경우, 고용허가제 하에서 발생하는 비용이 산업연수생 제도에 비해 급격하게 감소했다. GR 씨(34 세, 남)는 2003 년 2 월 산업연수생으로 한국에 오기 위해 브로커에게 95,000 페소(미화 1,800 달러⁹²)를 지불했다. 이 비용을 다 갚는데 꼬박 2 년이 걸렸다. 산업연수생이었던 RR(31 세, 여)씨는 비자 발급 비용으로 120,000 페소(미화 2,200 달러)를 지불했는데 이 돈을 다 갚는데 일 년이 넘게 걸렸다.⁹³ 이와는 대조적으로 2005 년과 2007 년 사이에 고용허가제로 한국에 입국한 필리핀 출신 이주노동자들은 E-9 비자 발급 비용으로 12,500 ~ 45,000 페소(미화 250 ~ 900

⁹⁰ 조이여울, “이주노동자 60 % ‘예상과 다른 근무조건’ ”, 일다, 2009 년 8 월 25 일 (한국어), <http://www.ildaro.com/newnews/print.php?uid=4937>, (2009 년 10 월 6 일 접속)

⁹¹ 국제앰네스티와 노동부 면담, 한국 과천, 2008 년 11 월 27 일

⁹² 본 보고서에서 환율은 작성 당시를 기준으로 했다.

⁹³ 국제앰네스티 면담, GR 씨, RR 씨, 한국 오산과 안산, 2008 년 11 월 1 일과 23 일

달러)를 지불했으며 대부분이 국가 기관인 필리핀 해외취업청(the Philippine Overseas Employment Agency, POEA)⁹⁴을 통한 것으로 나타났다.

그러나 다른 국가 출신의 이주노동자들은 여전히 E-9 비자를 발급 받기 위해 민간 송출업체나 브로커에게 많은 비용을 지불하고 있다. 이로 인해 발생하는 부채 때문에 일부 이주노동자는 비자기간을 초과하여 체류하기로 결심하고 미등록 노동자가 된다. 그 결과 인권침해를 포함하는 착취의 위험에 더 많이 노출되게 된다.

2008 년 외노협과 이주공동행동이 중국, 인도네시아, 미얀마, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 베트남 등 9 개국 출신 이주노동자 339 명을 대상으로 설문 조사를 실시하여 고용허가제 비자를 받기 위해 들어가는 비용을 조사한 바 있다. 브로커 비용은 미화로 평균 2,025 달러였다. 파키스탄 출신의 이주노동자들이 평균 4,000 달러의 가장 높은 브로커 비용을 내는 것으로 나타났다. 고용허가제 비자 발급을 위한 총 비용은 평균 3,520 달러였으며 역시 파키스탄 출신의 이주노동자들이 평균 9,500 달러⁹⁵의 가장 높은 비용을 내고 있는 것으로 나타났다.

한 예로 스리랑카 출신의 이주노동자인 KS 씨(31 세, 남)는 고용허가제로 2004 년 한국에 입국하기 위해 3 백 5 십만원(미화 3,000 달러)을 냈다.

“나는 그 정도로 큰 돈이 없었어요. 누가 그런 돈을 갖고 있겠어요? 저는 그 금액 전부를 은행에서 빌려야 했어요. 이자까지 합해서 나는 4 백 3 십 만원 (미화 3,700 달러)을 은행에서 빌렸고 그거 다 갚는데 삼 년 하고도 반이 걸렸어요.”

KS 씨에 따르면 2008 년 이후 미등록 이주노동자에 대한 단속이 심해졌고 그로 인해 이들을 고용하는 업체 수도 줄어 들었다.⁹⁶ 2008 년 2 월 그가 일하던 공장에 출입국 공무원들의 단속이 있은 후 그곳을 나와 새로운 일을 찾아야만 했다.⁹⁷

유사한 사례로 베트남 출신의 ST 씨(30 세, 남)는 2007 년 1 월 한국에 입국하기 위해서 브로커 비용으로 미화 10,500 달러를 냈다.

“정부를 통하면, 최소 3 년을 기다려야 합니다. 하지만 베트남 노동부 직원을 아는 브로커에게 돈을 주면 한국에 바로 갈 수 있어요. E-9 비자 발급 비용은 원래 550 달러인데 대부분의 베트남 사람들은 돈을 더 주더라도 브로커를 통해요. 왜냐면 그게 더 빠르거든요.”

ST 씨는 가족 6 명에게서 1.2 퍼센트의 이자를 내고 돈을 빌려야 했다. 인터뷰 당시 그는 한국에 입국 한 지 2 년째가 되었는데 그는 여전히 미화 1,500 달러의 빚을 지고 있었다. 그는 국제앰네스티와의 면담에서 빚을 다 갚고 돈을 좀 모을 때까지 한국에 남아있겠다고 말했다. 비자만료일을 초과 체류하고 미등록 이주노동자가 되더라도 말이다.⁹⁸

⁹⁴ 국제앰네스티 면담, MN 씨, CM 씨, MR 씨, CM 씨, YJ 씨, 한국 오산, 서울, 수원, 2008 년 3 월 11 일, 2008 년 11 월 1 일, 12 일, 19 일, 26 일

⁹⁵ 외노협과 이주공동행동, 2008 고용허가제 실태 조사 보고서, 2008 년 12 월 18 일 (한국어), p3

⁹⁶ 2008 년 미등록 이주노동자 단속으로 30,576 명이 강제출국 당했으며 이는 전년도 대비 66% 증가한 수치이다. 더 자세한 내용은 제 5 장 참조

⁹⁷ 국제앰네스티 면담, KS 씨, 한국 오산, 2008 년 11 월 1 일

⁹⁸ 국제앰네스티 면담, ST 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 8 일

스리랑카 출신의 이주노동자 두 명도 국제앰네스티와의 면담에서 고용허가제로 한국에 입국하기 위해서 현지 브로커에게 돈을 지불했다고 말했다. SS 씨(26 세, 남)는 2005 년 11 월에 브로커에게 200,000 루피(미화 2,000 달러)를 지불했다. 그는 대부분의 돈을 은행에서 7 퍼센트의 이자로 빌렸고 나머지는 아버지한테 빌렸다. SS 가 이 돈을 다 갚는데는 8 개월이 걸렸다.⁹⁹

2003 년 사면 기간에 스리랑카로 돌아간 이주노동자 KD(36 세, 여)씨는 2005 년 8 월 고용허가제로 다시 한국에 입국하기 위해 브로커 비용으로 300,000 루피(미화 3,000 달러)를 썼다. KD 씨는 3 년은 산업연수생으로 5 년은 미등록 이주노동자로 총 8 년을 한국에서 일한 뒤에도 돈이 모자라서 전체 브로커 비용의 20 퍼센트를 친구에게 빌려야만 했다. KD 씨는 한국에 재입국한지 6 개월이 지나서야 빚을 전부 갚을 수 있었다.¹⁰⁰

4.2. 거짓 약속

고용허가제로 한국에 입국한 일부 이주노동자들은 출신국에서 고용주가 제시했던 업무가 입국 후 실제 하게 되는 것과 다르다는 것을 알게 된다. 이러한 사실은 이주노동자권리협약 제 37 조에 위배된다.

“이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지 받을 권리를 지닌다.”

고용 계약서의 세부 내용이 정확한지 혹은 정확하게 번역되었는지에 관한 감독이 충분하게 이루어지지 않는다는 점이 이주노동자들과의 면담에서 드러났다. 고용허가제는 한국 정부가 운영하는 외국인력정책인만큼 정부는 노동부를 통하여 송출 과정을 감독할 책임이 있다. 이것은 출신국에서 고용주가 약속한 업무 내용과 임금을 명시한 계약서가 이주노동자들의 입국 후에 지켜지도록 보장하는 것을 의미한다.

착취적인 송출 관행에서 자신들을 보호하고 사업장 변경을 위해 고용주와 협상할 수 있는 권리가 거의 전무한 상황에서, 일부 이주노동자들은 합법적인 취업을 포기하고 미등록 노동자로 일자리를 찾게 된다. 대부분의 이주노동자들이 자신들이 진 빚을 전부 다 갚고 본국에 있는 가족들에게 보낼 충분한 돈을 모으기 위해서 비자기간을 초과하여 한국에 계속 남아있어야만 하는 상황에 이르게 된다.

2008 년 외노협과 이주공동행동이 339 명의 이주노동자들을 대상으로 실시한 설문조사에서 출신국에서 체결한 근로계약 내용 중 입국 후 변동된 점이 있느냐는 문답이 이루어졌다. 표 1 에서 볼 수 있듯이 50 퍼센트 이상의 응답자들이 실제 급여, 노동 시간, 숙식 제공 여부, 휴식과 휴일 기간이 입국 전 체결한 계약 내용과 달랐다고 답했다.¹⁰¹

⁹⁹ 국제앰네스티 면담, SS 씨, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

¹⁰⁰ 국제앰네스티 면담, KD 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일

¹⁰¹ 외노협과 이주공동행동, 2008 고용허가제 실태 조사 보고서, 2008 년 12 월 18 일 (한국어), p4

구 분	수(명)	백분율(%)
임금	135	22.5
근로시간	98	16.4
숙식제공	95	15.9
휴식, 휴일 등	91	15.2
업종	89	14.9
업무의 내용	81	13.5
기타	10	1.7

표 1. 계약내용 중 한국 입국 후 변동된 사항(출처: 외노협/이주공동행동)¹⁰²

외노협과 이주공동행동이 실시한 설문조사 결과와 유사하게, 필리핀 이주민공동체 카사마코(Kasamma-ko)도 필리핀 출신의 노동자들이 입국 전 체결한 근로계약이 입국 후 실제 업무내용과 달랐다고 국제앰네스티에 밝혔다. 입국하자마자 필리핀 이주노동자들은 계약서 내용과는 달리 임금은 더 낮고, 노동 시간은 더 길며, 훨씬 위험한 일이라는 것을 알게 되었다. 이러한 사례로 필리핀 출신의 이주노동자 MN 씨(32 세, 여)는 입국 전 계약 내용과 입국 후 실제로 하게 된 일 사이에 몇 가지 차이점을 발견했다.

“내가 필리핀에 있었을 때, 나는 튜브 피팅을 테스트하는 반도체 공장에서 일하는 것으로 알고 왔어요. 그런데 2005 년 4 월 입국 하고 나서, 나는 CNC¹⁰³ 공장으로 보내졌어요. 나는 이 일이 내 계약서 상에 명시된 일이 아니었기 때문에 많이 당황했어요. 최소한 내가 그 사람들에게 들었던 그 일이 아니었어요. 업무 내용이 계약서에 한국어로 적혀 있었는지는 확실치 않아요.”¹⁰⁴

베트남 출신의 이주노동자 ST 씨(30 세, 남)는 국제앰네스티와의 면담에서 입국 전에 업무내용을 다 알고 왔다고 말했다. 하지만 고용주가 제공했던 모든 정보가 모두 맞았던 것은 아니었다.

“사장은 내가 오산의 한 공장에서 세탁기를 만드는 일을 하게 될 거라고 했어요. 하지만 그곳은 안테나를 만드는 공장이었어요. 그리고 사장은 또 내가 공장 안에 마련된 기숙사에서 살게 될 거라고 말했는데 나는 공장 밖에 있는 컨테이너 박스에서 자야 했어요. 컨테이너 박스 안은 너무 추웠어요. 작은 히터가 있었는데 그걸로는 부족했죠. 게다가 화장실은 컨테이너 박스에서 300 미터나 떨어진 곳에 있었어요. 너무 멀었지요. 무엇보다 사장님은 주야간으로 일이 많이 있다고 약속했는데 실제로는 일이 거의 없어서 초과근무의 기회가 별로 없었어요. 7 개월 후에 일이 너무 없어서 사장님이 해고서류에 서명을 해주더군요.”¹⁰⁵

예술흥행비자(E-6) 제도에서 브로커나 사설 에이전시(실장이나 매니저로 불림)들은 고용주를 대신하여 나이트 클럽이나 바에서 일할 여성 이주노동자를 채용한다. 출신국에서 사설 공연기획사는 여성들과 가수로 활동할 수 있는 계약을 맺는다. 한국에 입국하고 나서야 여성 이주노동자들은

¹⁰² 외노협과 이주공동행동, 2008 고용허가제 실태 조사 보고서, 2008 년 12 월 18 일 (한국어), p4

¹⁰³ CNC(computer numerical control) 공장은 컴퓨터 제어가 G 코드 프로그램을 읽고 기계로 전송하면 그 프로그램대로 금형을 가공하여 금속 부품을 생산해 내는 곳이다.

¹⁰⁴ 국제앰네스티 면담, MN 씨, 한국 오산, 2008 년 3 월 11 일

¹⁰⁵ 국제앰네스티 면담, ST 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 8 일

자신들이 고객을 상대로 서빙을 하거나 음료를 팔고 어떤 경우에는 손님들과 성관계를 가져야 한다는 사실을 알게 된다. (8 장 참조)

필리핀 출신의 DR 씨(25 세, 여)는 2008 년 1 월 예술행행비자로 한국에 입국했으며 입국 전에는 가수로서 활동하게 되는 것으로 알고 있었다.

“필리핀에서 기획사는 내가 가수로 일하게 될 거라고 말했어요. 나는 약간 긴장이 됐죠. 한국 관객들 앞에서 노래하는 건 조금 이상할거라고 생각했어요. 나는 내가 노래는 전혀 부르지 않고 미군들에게 서빙하거나 나에게 음료를 사도록 하는 일을 할 거라는 건 꿈에도 생각하지 못했어요. 미군들은 우리를 ‘주스 걸’ 이나 ‘드링크 걸’¹⁰⁶ 이라고 불렀고 나는 그 말때문에 내가 너무 지저분하게 느껴졌지만 곧 익숙해졌죠.”¹⁰⁷

필리핀 출신의 UP 씨(24 세, 여)는 2007 년 1 월부터 8 월까지 경기도 송탄의 한 나이트 클럽에서 일했다. UP 씨는 자신이 원래 가수로 채용되었지만 실제로는 계약서 상에 명시되어 있지 않은 다른 일을 하게 되었다고 다음과 같이 설명했다.

“...클럽에서 서빙을 하며 미군들을 상대하고 주스를 파는 것이 내가 이곳에서 해야 하는 일이었습니다. 청소며 설거지며, 클럽 전면의 유리창을 닦는 일까지 모두가 제 몫이었습니다. ...클럽은 평일이면 이른 시간에 나와 내 동료들에게 유리창을 닦는 일을 시켰습니다. 아무런 보호 장비도 없이 창틀에 겨우 매달려서 유리창을 닦는 일이 위험해 많이 무섭습니다.”¹⁰⁸

또한 여성 이주노동자들이 맺은 계약서 상의 임금과 실제 임금 사이에도 차이가 있었다. 임금은 노동자에게 직접 지급되는 것이 아니라 매니저에게 지급되며 보통 이들이 반 이상을 떼어 간다. 대체로 브로커들이 첫 월급을 모두 가져가는데 필리핀 출신의 RD 씨(33 세, 여)의 사례가 바로 이런 경우이다.

“내 매니저가 나를 한국에 데려오는데 50,000 페소(미화 950 달러)를 썼다고 했어요. 그래서 나한테 월급을 전부 주는 것이 아니라 첫 월급은 몽땅 매니저가 가져갔고 그 다음 달부터 월급의 60%를 가져 갔어요. 그 빚을 다 갚는데 1 년이 걸렸죠.”¹⁰⁹

RD 씨와 같은 사례는 매우 일반적이라고 할 수 있는데, 많은 이주노동자들이 비자발급, 체류자격 습득, 항공료, 숙박료 등과 같은 행정적 비용들때문에 고용주에게 귀속되어 있기 때문이다. 이러한 상황 때문에 많은 이주노동자들이 직장을 떠날 수 없게 된다.

필리핀 출신의 CN 씨(31 세, 여)는 2007 년 12 월 경기도 동두천에서 일하기 시작했는데 급여뿐 아니라 다른 근로조건도 계약서와는 다르다는 것을 알게 되었다.

“사실 계약서에 있는 모든 내용이 실제와는 달랐어요. 예를 들어, 나는 매달 78 만원(미화 840 달러)을 받는 것으로 알고 왔는데, 내가 실제로 받은 금액은 48 만원(미화 520 달러)였죠. 그 사람들은 그 이유가 필리핀에서 들어간 프로모션 비용과 외국인 등록증¹¹⁰ 발급 비용

¹⁰⁶ 미군 기지촌 부근의 나이트클럽이나 바에서 일하는 여성을 지칭할 때 쓰는 모욕적인 단어로 손님들에게 음료를 사도록 하거나 서빙을 하는 여성들을 지칭하고 있다.

¹⁰⁷ 국제앰네스티 면담, DR 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

¹⁰⁸ 두레방, 『2007 년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사』 (한국어), p40

¹⁰⁹ 국제앰네스티 면담, RD 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

¹¹⁰ 90 일 이상 한국에 거주하는 모든 외국인은 출입국관리사무소에 등록해야 한다. 이들은 외국인등록증을 발급받게 되며 한국 법에 의해 외국인등록증을 항상 지참하여야 한다.

때문이라고 했어요. 내 계약서 상에는 일요일은 쉬고 주 6 일 간 매일 5 시간씩 일하는 것으로 되어 있었는데 나는 매일 7 시간에서 12 시간을 일했어요. 한 달에 한 번만 쉴 수 있게 해줬죠. 계약서 상에는 심지어 감정적으로 스트레스 받는 일은 없을 것이라고 까지 써있었어요. 하지만 나는 클럽 사장님과 매니저가 나에게 정신적인 고문을 가하고 있는 것처럼 느꼈어요.”¹¹¹

4.3. HIV 검사

예술행행비자(E-6) 신청자들은 HIV 감염인이 아니라는 것을 증명 해야만 한다. 표 2 에 강조된 부분을 보면 “HIV 테스트 증명서” 가 E-6 신청자들이 한국 정부에게 제출해야 하는 신청 구비서류 중에 하나임을 알 수 있다. E-6 비자 신청자들은 한국의 외국인력정책상 E-9 및 E-2¹¹²비자 신청자들과 함께 HIV 감염 여부를 강제적으로 공개해야 하는 정책적 차별을 받고 있다. 한국 노동자들은 예술행행이나 저숙련 노동 분야의 유사한 직업에 고용될 때 HIV 검사를 받지 않아도 된다.

체류 자격	신청 구비서류
예술행행(E-6)	1. 관광호텔 등 유흥업소에서 공연 또는 연예활동에 종사하고자 하는 경우 - 영상물등급위원회의 공연 추천서 - HIV 테스트 증명서 - 신원 보증서 2. 기타의 경우 - 소관 중앙행정기관의 장의 고용추천서 또는 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류 - 자격증명서 또는 경력증명서 - 신원보증서

표 2. E-6 비자 신청 구비서류(출처: 주미 대한민국 대사관)¹¹³

법무부는 국제앰네스티에 E-9 비자 신청자들은 법적으로는 HIV 감염 여부를 공개하지 않아도 된다고 밝혔다.¹¹⁴ 그러나 실제로는 노동부가 모든 E-9 비자 신청자들에게 출신국에서 HIV 검사 결과를 포함하는 신체 검사 결과를 제출하도록 의무화하고 있다. 한국에 입국해서 이들은 2 차 HIV 검사를 받게 되고, 양성으로 나타나면 강제출국 당하게 된다.¹¹⁵

¹¹¹ 국제앰네스티 면담, CN 씨, 한국 동두천, 2008년 11월 29일

¹¹² 한국 정부는 E-6, E-9 및 E-2 (회화지도) 비자 신청자 / 노동자에게 HIV 테스트 증명서를 요구하고 있다. 본 보고서에서는 E-6 및 E-9 비자에 대해서만 다룬다. E-2 비자 제도의 HIV 테스트 증명서에 관한 보다 자세한 정보는 다음을 참조

강신호, “외국인 교사, ‘불공정한’ 비자 규정과 싸우다”, 코리아 타임즈, 2009년 7월 2일

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2009/07/117_47849.html, (2009년 7월 8일 접속)

휴먼라이츠워치, “한국 국가인권위원회에 보내는 서안”, 2009년 6월 19일

<http://www.hrw.org/en/news/2009/06/19/letter-national-human-rights-commission-korea>, (2009년 7월 27일 접속)

강신호, “에이즈 감염 외국인에 대한 제한 풀릴 예정”, 코리아 타임즈, 2009년 9월 3일

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2009/09/117_51232.html, (2009년 9월 4일 접속)

¹¹³ <http://www.koreaembassyusa.org>, (2009년 7월 8일 접속)

¹¹⁴ 법무부에 의해 제공된 정보임 (2009년 7월 28일)

¹¹⁵ 노동부에 의해 제공된 정보임 (2009년 7월 28일)

각 국은 그 관할 영토에 입국하려는 사람들에게 자격 조건을 요구할 합법적 권한을 가지고 있다. 그러나 그러한 요건이 차별적이어서는 안된다.¹¹⁶ 자유권위원회(Human Rights Committee)는 법 앞에서 평등하게 보호받을 권리는 ‘법률상의 차별 또는 정부 기관에 의해 규제되고 있는 모든 분야에서의 차별 금지’를 포함한다고 기술하고 있다.¹¹⁷ 이러한 부분에 해당하는 것으로 비자 자격 요건과 여행 규정을 들 수 있다.

사실상 혹은 추정상의 AIDS/HIV 감염 여부는 유엔 인권위원회(UN Commission on Human Rights)가 기술했던 대로 차별적 근거로 사용되어서는 안되는 것 중 하나다.¹¹⁸ 개인에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 차별적 대우의 필요성을 입증하기 위해서(이 경우에는 AIDS/HIV 감염 여부에 따른 비자 발급 거부) 정부는 그러한 처우가 공중 보건과 같은 합법적인 목적을 달성하기 위하여 필요하고 적절하다는 것을 증명해야만 한다.

HIV/AIDS 확산을 막기 위해 국제 여행객을 걸러내는 것은 오랫동안 비효율적이라고 여겨져 왔다.¹¹⁹ HIV/AIDS와 인권에 관한 국제 가이드라인은 “HIV 감염 여부를 근거로 거주나 이동의 자유를 제한하는 것이 공중 보건에 영향을 미친다는 아무런 근거가 없다. [...] 그러므로 HIV 감염 국제여행객 제한의 경우와 같이 추정상의 혹은 사실상의 HIV 감염 여부만으로 이러한 자유를 제한하는 것은 차별적이고 공중 보건의 관점에서도 정당화 될 수 없다.”¹²⁰라고 명시하고 있다.

예술행위 분야나 저숙련 노동 분야에 취업하기를 희망하는 이주노동자들에게 HIV 검사 증명서를 요구하는 것은 공중 보건을 근거로 정당화 될 수 없고, 특히 그러한 검사가 같은 일을 하는 내국인 노동자에게 요구되지 않을 때는 더더군다나 그렇다.

차별을 금지하려면 “국가가 임의적인 HIV 관련 기준에 근거한 차별적 처우를 금지하는 법, 정책 및 관행들을 검토하고 필요한 경우 폐지하거나 개정하는 행동을 취하는 것이 필요하다.” HIV 감염 여부에 따른 차별은 또한 “사람들이 HIV에 대처할 수 있게 하거나 행동의 변화를 촉진시킬 수 있는 환경에 대한 접근 차단 등 HIV 감염에 대한 사회적 취약성을 높이는 환경을 만들어내고 이를

¹¹⁶ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 26 조는 “모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 혹은 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.” (강조 첨가)

¹¹⁷ 시민·정치적권리위원회(자유권위원회) 일반논평 제 18 호 참조: “규약 2 조가 차별로부터 보호받을 권리의 범위를 제한하고 있는 반면, 26 조는 그러한 제한을 구체적으로 명시하지 않고 있다. 즉, 26 조는 모든 사람들이 법 앞에 평등하고 차별 없이 법의 보호를 받을 자격이 있으며, 법은 개인이 열거된 이유를 근거로 차별당하지 않도록 모든 사람에게 동등하고 효과적인 보호를 보장해야 한다고 명시하고 있다. 위원회의 견해로는 26 조가 2 조에서 이미 언급된 보장 내용을 단순히 반복하고 있는 것이 아니라 그 자체로서 독립적인 권리를 제공하고 있다. 그것은 정부 당국에 의하여 규제되거나 보호되는 모든 분야에 있어서 법과 실제에서의 차별을 금지하고 있는 것이다. 26 조는 따라서 입법과 그의 적용에 관한 국가의 의무와 관련된 것이다. 그러므로 법안이 채택될 때, 국가는 그 내용이 차별적이어서는 안 된다는 26 조의 요구사항을 준수해야 한다. 즉, 26 조에서 명시하고 있는 비차별 원칙의 적용은 규약에서 언급하고 있는 권리들에 제한되지 않는다.” (12 절, 강조 첨가)

¹¹⁸ 1996 년 유엔 인권위원회(현 유엔 인권이사회)는 “실제의 혹은 추정되는 HIV 감염 여부를 근거로 한 차별은 기존의 국제 인권 기준에 의하여 금지된다. 그리고 국제 인권법의 비차별 조항에 있는 ‘기타의 지위’ 이라는 용어는 HIV 감염 여부를 포함하는 건강상의 지위를 포괄하는 것으로도 해석될 수 있다.” 위원회는 모든 국가가 “HIV/AIDS 와 관련하여 도입된 것을 포함한 법, 정책, 관행들이 사생활과 HIV/AIDS 감염인의 온전성(Integrity)에 관한 권리, HIV/AIDS 와 관련된 차별을 금지할 권리를 보장할 것과 HIV/AIDS 예방과 HIV/AIDS 감염인을 치료하기 위한 프로그램이 차별적이지 않을 것” 을 보장하라고 촉구하였다.

¹¹⁹ 국제보건기구, “국제 여행과 HIV 감염에 관한 컨설팅 보고서”, WHO/SPA/GLO/787.1, 1987. 참조

¹²⁰ 유엔 인권고등판무관실(OHCHR)과 유엔에이즈계획(UNAIDS), “HIV/AIDS 와 인권에 관한 국제 가이드라인”, UN Doc. HR/PUB/06/9, 2006 년, 127 절, http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf, (2009 년 7 월 8 일 접속)

지속시키게 될 우려가 있다.”¹²¹ 그러므로 한국 정부는 E-6 와 E-9 비자의 자격 요건을 개정하여 HIV 감염 신청인이 차별을 당하지 않도록 해야 한다.

¹²¹ 유엔 인권고등판무관실 (OHCHR)과 유엔에이즈계획 (UNAIDS), “HIV/AIDS 와 인권에 관한 국제 가이드라인” , UN Doc. HR/PUB/06/9, 2006 년, p82, http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf, (2009 년 7 월 8 일 접속)

“이번 집중단속은 불법체류 외국인 밀집지역이 슬럼화되고 외국인 범죄의 온상이 되는 등 치안부재 현상이 심화됨에 따라 외국인 체류질서확립 차원에서 대규모로 실시하는 것임. [...] 이와 같은 특정지역에 밀집거주하는 불법체류 외국인들의 법질서 문란행위에 강력한 조치를 취하는 것은 국법질서의 유지뿐만 아니라 지역주민을 보호하고 더 나아가 불법체류자 본인의 인권보호를 위해서도 불가피한 것임.”

2008년 11월 12일

마석 집중단속에 대한 한국 법무부 보도자료¹²²

5. 미등록 이주노동자의 체포와 구금에 있어서의 문제점

한국 정부는 미등록 이주자 문제 해결의 주된 법집행 전략으로 단속에 의존하고 있다. 2008년 이후 이러한 단속으로 매달 수천명의 미등록 이주노동자가 체포, 구금되고 강제출국되었다.¹²³ 출입국·외국인정책본부는 때때로 경찰과 사업장, 길거리, 시장, 역 주변 그리고 이주노동자 숙소에서 대규모 합동 단속을 실시했다. 국제앰네스티는 단속 과정에서의 일부 과도한 무력 사용을 포함한 자의적 체포, 집단추방, 법 집행절차 위반 등의 문제점을 기록했다. 대규모 단속으로 수용시설의 수감 인원이 과도하게 넘쳐남에 따라 수감 환경이 열악해지고 의료 조치가 지연되는 등의 문제점들이 발생하게 되었다.

2008년 9월 청와대는 ‘불법체류자에 대해서는 강력대처’ 하겠다는 계획을 담은 성명을 발표하였다.¹²⁴

“국내 불법체류자를 향후 5년 이내에 총 체류외국인의 10% 이하(현재 19.3%)로 감소시킨다는 목표 아래 연말[2008년]까지 불법체류자를 20만명선으로 감소시킬 계획이다.”

¹²⁵

이 계획이 실제로 의미하는 것은 현재 약 220,000명으로 추산되고 있는 미등록 이주노동자의 절반을 2012년까지 강제출국시키는 것이다. 노동부, 법무부 그리고 대통령자문기구인 국가경쟁력강화위원회는 미등록 이주자 발생의 주요 원인으로 ‘온정주의’와 ‘일관된 단속 부재’를 꼽았다.¹²⁶

2008년 29,906명의 미등록 이주자가 체포 및 구금되었다. 이는 2007년의 19,883명과 비해볼 때 50%정도가 증가했음을 나타내고 있다. 2008년 말까지 미등록 신분¹²⁷의 외국인 30,576명이 강제출국되었다. 2009년부터 단속의 강도가 높아졌다. 출입국관리사무소는 1월에서 5월까지

¹²² 법무부, 보도자료, “불법체류외국인 밀집지역 집중단속 실시”, 2008년 11월 12일 (한국어), <http://www.moj.go.kr> (2009년 7월 27일 접속)

¹²³ 출입국·외국인정책본부, “통계월보”, 2009년 6월 (한국어), <http://www.immigration.go.kr>, (2009년 7월 29일 접속)

¹²⁴ 청와대, “외국인력 도입, 기업의 인력 수요에 맞도록 개편: 불법체류 외국인도 향후 5년 내 10% 이하로 감소키로” 2008년 9월 25일 (한국어), http://www.president.go.kr/president/news/news_view.php?uno=321, (2009년 6월 2일 접속)

¹²⁵ 청와대, “외국인력 도입, 기업의 인력 수요에 맞도록 개편: 불법체류 외국인도 향후 5년 내 10% 이하로 감소키로” 2008년 9월 25일 (한국어), http://www.president.go.kr/president/news/news_view.php?uno=321, (2009년 6월 2일 접속)

¹²⁶ 노동부, 법무부, 대통령자문 국가경쟁력강화위원회, “비전문외국인력 정책개선방안”, <http://www.pcnc.go.kr/nccusr/m03/PolyView.aspx?seq=28&page=1>, (2008년 9월 25일 접속)

¹²⁷ 출입국·외국인정책본부는 외국국적을 가진 사람들의 전체 퇴거 숫자만을 기록하고 있으나 체포 및 구금된 미등록 이주노동자의 숫자와 비교해 보았을 때 이들 대부분이 이주노동자일 가능성이 높다.

11,818 명의 미등록 이주노동자를 체포 및 구금하였고, 미등록 신분의 외국인 11,318 명을 강제출국시켰다. 이는 2008 년 같은 기간에 비해 38% 증가된 수치이다.¹²⁸

한국 정부가 이러한 단속을 계속해감에 따라서 미등록 이주노동자를 포함한 모든 이주노동자들이 더욱 주변화될 것이라고 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 안산이주민센터의 류성환 사무처장은 안산에서 이주노동자와 지역사회의 관계가 나빠질 수 없는 것은 경제적으로 서로 의존하고 있기 때문이라고 설명한다. 이주노동자들은 안산 지역의 공장에 취직하여 받은 월급으로 집세를 내고, 음식점에서 밥을 먹고, 식료품을 사며, DVD 를 빌리는 등의 경제활동을 한다. 류성환 사무처장은 이러한 상호의존적인 관계 때문에 모든 등록, 미등록 이주노동자 그리고 안산지역 주민들이 이주노동자 단속에 반대하고 있다고 설명하였다.

*“한국의 지역 사회는 단속을 싫어합니다. 왜냐면 단속 후에는 이주노동자들이 - 체류 자격에 상관없이 모두 - 밖에 나가기를 무서워해서 장사가 잘 안되기 때문입니다. 합법적 신분을 가진 이주자들도 밖에 나가기 싫어하는데 괜히 나갔다가 출입국 직원들한테 공공 장소에서 시달리거나 모욕당하는 것을 좋아하지 않기 때문이죠. 그렇기 때문에 단속이 계속적으로 실시될 때면 이주노동자들이 더욱 더 고립되는 경향이 있어요.”*¹²⁹

이와 같은 지적은 경기도 마석공단 관리자 권씨의 증언에 의해서도 뒷받침되고 있다.

*“우리는 이주노동자들과 상호의존적인 관계에 있어요. 그들은 이곳 공장에서 일하고, 그렇게 번 돈으로 집세도 내고, 슈퍼에서 먹을 것도 삽니다. 그들이 그렇게 돈을 쓰기 때문에 우리도 벌어 먹고 사는 거죠. 그래서 출입국직원들이 들이닥치면 우리는 최대한 이주노동자를 보호해주려고 합니다. 출입국직원들은 이주노동자들이 마치 범죄자인 것처럼 체포해 갑니다 - 그들은 나쁜 사람들이 아닙니다. 단속이 일어날 때마다 지역경제가 나빠지기 때문에 우리들은 단속에 반대합니다. 많은 공장주들이 나에게 단속에 대한 불만을 제기했고 내가 그것을 출입국관리사무소에 전달하기도 했습니다.”*¹³⁰

이러한 의견들은 출입국관리사무소의 단속이 미등록 이주노동자들에 대한 단속을 원하는 지역 주민들의 뜻에 따른 것이라는 정부의 주장과 상반된다.¹³¹

¹²⁸ 출입국·외국인정책본부, “통계월보”, 2009 년 6 월, <http://www.immigration.go.kr>, (2009 년 7 월 29 일 접속)

¹²⁹ 국제앰네스티 면담, 류성환 사무처장, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

¹³⁰ 국제앰네스티와 권씨와의 면담, 안산, 2008 년 11 월 23 일

¹³¹ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천, 2008 년 11 월 13 일, 26 일



사진 2. 서울 시내 중심가에서 진행된 2009 년 노동절 대회의 이주노동자들 모습(© 국제앰네스티)

5.1 출입국 관리 및 체포 절차 위반

국제앰네스티는 출입국 공무원이 종종 경찰과 합동단속을 벌이면서 미등록 이주노동자 체포 및 구금 과정에서 출입국 관리 및 체포 절차를 위반하는 사례들을 기록하였다. 뿐만 아니라 출입국 공무원들은 대한민국 헌법과 「경찰관직무집행법」에 명시된 법조항들을 무시하였는데 이것은 이주노동자에 대한 차별이다.

유엔 법집행공직자 행동강령(UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials, 유엔 행동강령)에 따르면 출입국직원과 경찰은 반드시 필요한 경우에 한해서 그리고 공무 수행에 필요한 범위 내에서만 무력을 사용할 수 있다(3 조). 또한 법집행공직자의 무력과 화기 사용에 관한 기본원칙(Basic Principles for the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, 기본원칙)¹³²에 따르면 경찰은 “무력을 사용하기에 앞서 가능한 비폭력적 수단을 사용해야 한다.(기본원칙 4)”고 명시하고 있다. 무력 사용을 피할 수 없는 경우에는 경찰은 “무력 사용에 있어 자제력을 발휘해야 하며, 법 위반의 정도와 달성해야 할 합법적 목적에 비례하여 사용해야 한다(기본원칙 5a).” 비록 법적 구속력은 없지만 이러한 지침들은 국제 인권조약들, 특히 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)이 입법, 규제 및 실제 법 집행 과정에서 어떻게 가장 잘 실현될 수 있는가를 제시해주는 국제적 기준이라고 할 수 있다.¹³³

¹³² 유엔경제사회이사회, 기본원칙, 범죄 예방 및 범죄인 처우에 관한 제 8 차 유엔 회의, 1990 년 8 월 27 일 ~ 9 월 7 일, 쿠바 하바나

¹³³ 국제앰네스티, 『총과 경찰력: 남용을 방지하기 위한 기준들(Guns and Policing: Standards to prevent misuse)』, 2004 년 2 월, p.7 (AI Index : ACT 30/001/2004)

2009년 4월 8일 평상복 차림의 출입국직원 두 명이 충청북도 대전의 한 분식집에서 중국¹³⁴ 출신의 미등록 여성 이주노동자를 체포하는데 불필요하고 과도한 무력을 사용하였다. 그녀는 관광비자로 한국에 입국해 있었다. 중도일보에 의해 촬영된 동영상은 사복을 입은 두 남자가 한 여성의 청바지와 상의를 뒤로 잡아 당기는 모습을 포착하였다. 승합차 안에서 여성의 맞은 편에 앉아있던 한 남자는 그 어떤 저항도 하지 않던 그녀의 목을 가격했다. 그녀는 한국어로 “어제 왔어요...진짜예요... 아저씨..왜 때려요” 라고 말하며 울었다.



사진 3. 대전 출입국 공무원이 중국인 여성 이주노동자를 구타하는 장면, 동영상 캡처화면 (© 중도일보)

대전 출입국관리사무소의 관계자는 중도일보와의 인터뷰에서 그가 한 불법행위를 전면 부인했다. “제압하는 과정에서 저희가 몸싸움을 할 수는 있어요. 차량 안에서는 수갑을 채운 상태라서 때리지 않았습시다 [...] (폭력)이라고 말하면 전 대화 안할게요. 마음대로 하시고요.. 전 할말 없습니다.”¹³⁵

검찰은 이 두 명의 출입국 공무원과 이들의 상급자에 대한 수사를 시작했고, 2009년 9월 현재 이 세 명의 출입국 공무원에 대한 수사는 계속 진행 중이다.¹³⁶

대전에서 발생한 이러한 폭력적 체포에 대해 법무부와 출입국·외국인정책본부는 법 집행과정에서 인권침해를 방지할 수 있도록 규정과 관행을 개선할 것을 약속하였다.¹³⁷ 2009년 6월 15일 법무부는 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」을 발표하였다. 이 법무부 훈령은 단속 시 출입국직원들에게 제복 착용, 증표 제시, 방문 이유 고지 및 이주노동자들에게 신분증(여권이나 외국인등록증) 요구를 의무화하고 있다.

체포 과정에서 직원들은 출입국 차량이나 외국인보호시설이 아닌 체포 현장에서 이주노동자들에게 보호명령서를 제시해야 하며, 이때 미란다 원칙을 고지해야 한다. 출입국 직원들은 이들에게 묵비권을 행사할 권리, 변호사 접견 및 가족의 면회, 그리고 통역을 요구할 권리 등을 고지해야 하고 최소한의 경찰장비만을 사용하도록 하고 있다.¹³⁸

¹³⁴ 한민족 혈통을 가진 중국 국적의 주민들로 대부분이 중국 북동부 연변 자치구 출신이다.

¹³⁵ 중도일보 동영상, http://www.tagstory.com/video/video_post.aspx?media_id=V000305145, (2009년 6월 2일 접속)

¹³⁶ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 및 법무부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 27일

¹³⁷ 박시수, “Harsh Crackdown on Migrant Workers Draws Protest”, *The Korea Times*, 2009년 4월 10일, http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2009/04/113_42965.html, (2009년 6월 2일 접속)

¹³⁸ 법무부, 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」 (한국어), 2009년 6월 15일, <http://www.moj.go.kr>, (2009년 7월 28일 접속)

출입국·외국인정책본부에 의하면 출입국 공무원은 사업주나 고용주의 허락이 있어야만 영장없이 사업장에 들어갈 수 있다.¹³⁹ 출입국 공무원과 경찰 모두 미등록 이주노동자를 체포할 수 있는 권한을 가지고 있다.

현재의 법집행 관련법과 출입국관련법에 비추어볼 때 이러한 규정들은 새로운 것이 아니며 출입국 공무원들은 이주노동자들의 체포와 구금 과정에서 이미 이러한 절차를 따랐어야 했다. 게다가 이런 규정들은 법적 효력이 약하고, 규정을 위반했을 때에도 처벌받지 않는다.

단속 관행 개선 약속에도 불구하고 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」이 발표된지 한 달 후인 2009년 7월 10일 오전, 경기도 안산 원곡동에서 단속 중이던 출입국 공무원이 또다시 불필요하고 과도한 무력을 사용하였다. 오전 11시 출입국 공무원들은 30대 남성인 중국인 Y씨 자택에 잠입하여 도망치려는 Y씨를 붙잡고 그의 뒷통수를 단속반원이 가지고 있던 수갑으로 반복하여 내려쳤다. 겨우 도망친 Y씨는 안산의 한 병원으로 갔고 머리에 난 상처를 치료하기 위해 여덟 바늘을 꿰매야 했다.¹⁴⁰

안산외국인노동자의집 이정혁 소장은 이주노동자들이 밀집하여 거주하고 있는 안산 원곡동에서의 단속 현장을 목격했다. 그는 국제앰네스티와의 면담에서 최근 제정된 훈령에도 불구하고 단속반원들은 여전히 규정을 지키지 않고 있다고 말했다.

“첫째, 그 어떤 단속반원도 제복을 입고 있지 않았습시다. 제가 그들에게 신분증과 긴급보호명령서를 제시하여 줄 것을 요구했지만 거부당했습니다. 제가 계속 요구하자 그들은 경찰을 불러 제가 공무집행을 방해한다고 신고했습니다. 경찰이 도착하였을 때, 나는 그들이 출입국관리사무소에서 나왔다는 사실을 확인할 수 있었지만 나는 그들이 보호명령서를 가지고 있는지는 확인할 수 없었습니다.”¹⁴¹

경기도 마석의 이주노동자들, 공장주들, 관리자들은 국제앰네스티에게 단속반원들과 경찰들이 사업장에 종종 신분을 알리지 않고 영장 제시 없이 혹은 허가를 받지 않고 들어오는 경우가 있다고 말했는데, 이는 「출입국관리법」 82조에 대한 위반이다.¹⁴² 10명의 출입국 공무원이 7명의 필리핀 여성 이주노동자들이 자고 있던 공장의 기숙사 벽을 타고 올라가 문을 박차고 들어간 사례도 보고되었다. 자고 있던 여성 이주노동자 중 5명이 미등록 신분으로 체포되었다. 사장인 최씨는 단속반원이 속옷만 입고 있던 두 여성을 머리채를 잡고 끌고가 대기하고 있던 차량에 집어넣는 것을 목격하였다고 증언하였다.¹⁴³ 출입국·외국인정책본부는 이에 대하여 적법절차를 지키지 않은 체포였던 것은 맞지만 당시 여성들을 체포했던 직원이 누군지 모르기 때문에 조사를 할 수는 없을 것이라고 말했다.¹⁴⁴

「경찰관직무집행법」 3조 4항에는 체포 중 개인의 보호에 대한 최소한의 기준이 명시되어있다.

¹³⁹ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 및 법무부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 27일

¹⁴⁰ 외노협, “굶임없이 폭력이 난무하는 불법단속 규탄 기자회견”, 2009년 7월 15일

¹⁴¹ 국제앰네스티 전화 면담, 이정혁 소장, 한국 안산, 2009년 7월 28일

¹⁴² 「출입국관리법」 82조에 따르면 단속반직원은 이주노동자에게 자신의 신분을 밝혀야 한다.

¹⁴³ 국제앰네스티 면담, 최씨, 한국 마석, 2008년 11월 22일

¹⁴⁴ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 및 법무부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 27일

“제 1 항 또는 제 2 항의 규정에 의하여 질문하거나 동행을 요구할 경우 경찰관은 당해인에게 자신의 신분을 표시하는 증표를 제시하면서 소속과 성명을 밝히고 그 목적과 이유를 설명하여야 하며, 동행의 경우에는 동행장소를 밝혀야 한다.” 145

이러한 기준들은 출입국 단속반원을 포함한 모든 법집행공직자¹⁴⁶에게 적용되어야 한다. 뿐만 아니라, 출입국 단속반원들은 이주노동자들의 체포와 구금과정에 있어 현행법을 무시해서는 안 된다. 이주노동자를 포함한 외국 국적의 사람과 내국인은 모두 헌법에 따른 동등한 법적 보호를 받을 자격이 있다. 이를 무시하는 행위는 차별이며 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 26 조를 위반하는 것이다.

“모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.”

「출입국관리법」은 출입국 단속반원에게 미등록 이주노동자를 수색하고 구금할 수 있도록 하고 있다. 또한 「출입국관리법」은 현재 ‘보호명령서’가 없는 상황에서 출입국 단속반원에게 ‘긴급보호명령서’를 발급할 수 있도록 하고 있다. 그러나 2006 년 12 월 한국을 방문한 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관은 이것이 대한민국 헌법에 어긋난다는 견해를 표명한 바 있다.

“출입국 공무원에 의한 [긴급]보호명령서의 발급은 판사의 보호명령서 발급을 규정하고 있는 헌법 조항을 위배한 것으로 보입니다. 2005 년 6 월 국가인권위원회는 출입국·외국인정책본부에 소속된 법무부에게 경찰과 출입국직원들이 미등록 이주자 단속 과정에서 자유권과 보호 받을 권리 등의 기본적 권리를 위반하고 있으므로 현재의 출입국관리법을 개정해야 한다고 권고하였습니다.” 147

국가인권위원회는 이 문제에 대해 2007 년 11 월 법무부에 재차 권고하였으나,¹⁴⁸ 이와 관련한 그 어떤 출입국 정책이나 절차도 수정되지 않았다.

이와 같은 사실은 2008 년 7 월 8 일부터 14 일까지 국가인권위원회가 수행한 네 군데의 외국인보호시설(청주, 화성, 여수, 대구) 방문조사 결과와도 일치한다. 국가인권위원회는 구금되어 있던 총 501 명의 이주노동자를 대상으로 설문조사를 실시하였는데 165 명 중 72%가 단속반원들이 영장이나 사업주의 허가없이 사업장에 들어왔다고 응답했다.¹⁴⁹ 428 명 중 37%는 단속반원들이 신분을 밝히지 않고 아무런 설명없이 이주노동자들을 대기하고 있던 차량으로 끌고 갔다고 응답했다.¹⁵⁰ 이것은 이주노동자 단속 시 신분을 밝히도록 한 「출입국관리법」 82 조를 위반한 것이다.

¹⁴⁵ 「경찰관직무집행법」 3 조 4 항, (타)일부개정 2006.2.21 법률 제 7849 호

http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A0888&PROM_NO=07849&PROM_DT=20060221&HanChk=Y, (2009 년 7 월 29 일 접속)

¹⁴⁶ 유엔 법집행공직자 행동강령(유엔 행동강령)은 “경찰력, 특히 체포 및 구금의 권한을 행사하는 임명된 혹은 선출된 모든 공무원”을 “법집행공직자”로 정의한다(1 조, 논평(a)). 경찰, 세관원, 출입국 공무원, 교도소 공무원, 준군사부대원, 국경 경비대원 등이 이에 포함된다. 유엔 총회, 행동강령, 결의안 34/169 에 의해 채택, 1979 년 12 월 17 일

¹⁴⁷ “이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사 방문(2006 년 12 월 5 ~ 12 일)”, UN Document A/HRC/4/24/Add.2, 2007 년 3 월 14 일, 27 절

¹⁴⁸ 국가인권위원회 “외국인 보호시설 방문조사” 2007 년(한국어)

¹⁴⁹ 국가인권위원회, “미등록이주자 단속과 외국인보호소 방문 조사” 2008 년 (한국어) p55

¹⁵⁰ 국가인권위원회, “미등록이주자 단속과 외국인보호소 방문 조사” 2008 년 (한국어) p50

2008 년 국가인권위원회의 조사는 또한 295 명의 이주노동자 중에 74%가 체포될 당시 출입국 직원들이 보호명령서를 제시하지 않았고 구금될 장소와 기간에 대해 알려주지 않았다고 대답하였다.¹⁵¹ 이것은 「출입국관리법 시행령」 64 조 3 항에 어긋나는 것이다.

“출입국관리공무원은 [...] 용의자를 긴급보호하고자 하는 때에는 긴급보호의 사유, 보호장소 및 보호시간등을 기재한 긴급보호서를 발부하여 이를 용의자에게 내보여야 한다.”¹⁵²

또한 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 9 조 2 항은 다음과 같이 명시하고 있다.

“체포된 사람은 누구든지 체포시에 체포이유를 통고받으며, 또한 그에 대한 피의 사실을 신속히 통고받는다.”

뿐만 아니라 국가인권위원회가 실시한 조사에서 276 명 중 48%의 미등록 이주노동자가 구금 중 의사 소통에 문제가 있었다고 응답했다. 이들 중 37%는 통역이 제공되지 않아서 “의사 소통이 불가능” 했다고 말했으며, 28%는 출입국 공무원들이 그들이 이해하지 못한 서류에 서명하도록 했다고 대답했다.¹⁵³ 이것은 「출입국관리법」 48 조 6 항을 위반한 것이다.

“국어에 통하지 못하는 자나 청각장애인 또는 언어장애인의 진술에는 통역인으로 하여금 통역하게 하여야 한다. 다만, 청각장애인 또는 언어장애인에겐은 문자로 묻거나 진술하게 할 수 있다.”

이는 또한 모든 형태의 구금 혹은 징역 상태에 있는 모든 사람의 보호를 위한 원칙(UN Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment) 14 조에 대한 위반이다.

“체포나 구금 또는 수감을 한 당국의 언어를 능숙하게 사용하거나 이해하지 못하는 사람은 보호규칙 10 조, 11 조 2 절, 12 조 1 절 및 13 조에 의거하여 그 사람이 이해할 수 있는 언어서비스를 즉각적으로 제공받을 권리가 있으며, 필요한 경우 체포 이후의 법적 절차와 관련하여 통역인을 무료로 지원받을 수 있다.”

국제앰네스티는 적법한 체포 절차를 밟지 않고 자의적으로 미등록 이주노동자를 체포 한 두 사례를 기록하였다. 2008 년 11 월 12 일에 있었던 경기도 마석 집중 단속은 이제까지의 단속 중 가장 대규모로 진행되었는데, 약 280 명의 출입국 공무원과 경찰이 공장과 공장 기숙사에 들이닥쳐 한 시간이 안되는 시간에 최소 110 명의 이주노동자를 무차별적으로 체포하였다. 이들을 대기 중인 차량에 싣고 나서야 체류자격이 있는 이주노동자와 미등록 이주노동자를 구분했다. 이주노동자, 한국인 동료직원과 사업주의 증언에 따르면, 단속반원과 경찰은 이주자들의 체류자격 확인 없이 모든 외국인 노동자들을 일단 무차별적으로 체포해 출입국 차량으로 데리고 갔다고 한다.¹⁵⁴

2009 년 5 월 30 일 SBS 가 공개한 폐쇄회로티비(CCTV) 화면은 한국인 여성인 김씨가 경기도 시흥의 시장에서 두 세 명의 남성들로부터 체포 당하는 장면을 보여주고 있다. 출입국 단속반원이었던

¹⁵¹ 국가인권위원회, “미등록이주자 단속과 외국인보호소 방문 조사” 2008 년 (한국어) p59

¹⁵² 「출입국관리법 시행령」, 일부개정 2009.6.16 대통령령 제 21534 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=B3068&PROM_NO=21534&PROM_DT=20090616, (2009 년 9 월 9 일 접속)

¹⁵³ 국가인권위원회, “미등록이주자 단속과 외국인보호소 방문 조사” 2008 (한국어) p77

¹⁵⁴ 국제앰네스티 면담, SN 씨, JK 씨, HB 씨, 권씨, “이씨”, “박씨”, 한국 인천, 화성, 마석, 2008 년 11 월 14, 15, 22 일

이 남성들은 사복 차림에 신분을 밝히지 않았고, 신문 이유도 설명해 주지 않았기 때문에 김씨는 신분증 제시를 거부했다. 출입국 공무원들이 이 여성을 대기 차량으로 끌고 가자, 김씨는 자신이 납치 당하고 있다고 생각하고 저항하며 소리 질렀다. 김씨는 간신히 전화로 경찰에 신고를 할 수 있었는데, 앞서 언급된 바 있는 이정혁씨의 경우와 마찬가지로 경찰이 도착하고 나서야 이 사람들이 출입국 공무원이라는 것을 알게 되었다. 출입국 공무원들은 김씨가 한국인이라는 것을 확인하고 나서야 풀어주었다.¹⁵⁵

5.2 도주 및 보호 기간 중의 사망과 부상

국제앰네스티가 기록한 사건 중 출입국 공무원이나 경찰을 피해 도주하다가 부상을 입거나 사망에 이르는 경우는 드물었지만 근로감독의 일환으로 진행되는 출입국 단속 과정에서 단속반원들에게 이주노동자들의 인권을 보호해야 할 의무가 있다는 것을 짚고 넘어가는 것이 중요하다. 국제노동기구 협약 및 권고의 적용에 관한 전문가 위원회(ILO's Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR)는 공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약(ILO 협약 제 81 호)에 대한 개별직접요청(Individual Direct Request)에서 근로감독관들은 “노동자 보호를 보장하기 위한 관점에서 기술적인 요건을 고려하며 필요하다고 판단되는 장소와 시간에 근로감독을” 실시할 권한을 갖는다고 명시하였다.¹⁵⁶

출입국·외국인정책본부는 “이주노동자들이 자발적으로 도주하다가 일어난 부상에 대해서는 책임을 질 수 없다”라며, 도주한 이주노동자가 자신들의 부상에 대해 전적으로 책임을 져야 한다고 말했다.¹⁵⁷ 그러나 부산고등법원은 2008년 6월 23일자 판결에서 2006년 5월 출입국 공무원을 피해 달아나다 건물에서 떨어진 22세 중국인 미등록 이주노동자 장슈아이에게 요양 불승인 처분을 한 지방법원의 판결을 뒤엎고 산재보상을 받을 수 있다는 기념비적인 판결을 내렸다. 그는 건물에서 추락하여 뇌에 손상을 입고 왼팔과 다리가 마비되었다. 고등법원의 판결 요지는 다음과 같다.

“...원고의 이러한 피신행위는 ... 단속 될 경우 원고 개인이 입게 되는 여러가지 불이익을 회피하기 위한 ...해당하기도 하지만, 다른 한편으로는 수 차례에 걸친 모집광고에도 불구하고 내국인 근로자를 고용하지 못하였던 ...사업주가 안정적이고 지속적인 사업을 영위하기 위하여... 도주하도록 지시하였고... 그러므로 원고의 이러한 피신행위는 ... 사업주의 지배관리하에 있는 경우에 해당함이 분명하다고 할 것이다.”¹⁵⁸

미등록 이주노동자들은 정부 정책의 결과로 나타나는 자의적 구금, 강제퇴거 그리고 이미 일한 부분에 대한 임금을 잃게될 것에 대한 위협 때문에 도주를 하게 된다. 이러한 상황에서 당국은 국제적 기준에 의거하여 차별없는 적절한 치료를 제공하도록 보장해야 한다. 유엔행동강령 6 조는 다음과 같다.

“법집행공직자는 그들의 보호감독관리 하에 있는 사람들의 건강을 총체적으로 보호해주어야 하며 특히 언제든지 의료 치료를 요구할 시에는 즉각 제공 할 수 있도록 조치를 취해야 한다.”¹⁵⁹

¹⁵⁵ 임찬중, “ ‘인권 무시’ 불법 체류자 단속...한국인도 봉변”, SBS 8시뉴스, 2009년 6월 3일 (한국어) http://news.sbs.co.kr/section_news/news_read.jsp?news_id=N1000602549, (2009년 7월 28일 접속)

¹⁵⁶ 국제노동기구 협약 및 권고의 적용에 관한 전문가 위원회: 1947 근로감독 협약(ILO 협약 제 81 호)에 관한 개별 직접 요청, 한국(비준: 1992년), 제출: 2008년, ILOLEX Doc.092008KOR081

¹⁵⁷ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천, 2008년 11월 26일

¹⁵⁸ 박시수, “Illegal Foreign Worker Wins Compensation Case”, 코리아 타임즈, 2008년 6월 23일 http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2008/06/117_26362.html, (2009년 7월 27일 접속)

¹⁵⁹ 유엔총회, 행동강령, 결의안 34/169에 의해 1979년 12월 17일 채택

이 행동강령의 주석에는 다음과 같은 점이 추가로 명시되어 있다.

“법집행공직자들은 법의 위반 또는 법을 위반하는 과정에서 생긴 사고로 인한 피해자에게도 의료 치료를 보장해야 한다.”

출입국 단속이 대개 영장없이 혹은 출입국 관리 및 체포 절차를 무시하고 이루어지기 때문에 이주노동자들이 도주 과정에서 부상을 입거나 사망할 가능성이 높다. 예를 들어, 2008 년 1 월 청소부로 일하던 중국 출신의 미등록 이주노동자 권봉옥(51 세, 여)씨는 일하던 모텔 8 층에서 추락해 숨졌다. 당시 권씨는 출입국 단속이 있자 창문선판에 몸을 숨기고 있었다.¹⁶⁰ 그러므로 정부는 공장 및 다른 장소에서의 단속이 국내 및 국제 인권법과 기준에 맞게 이루어지도록 보장해야 한다.

출입국·외국인정책본부는 대규모 단속 시에는 이주노동자들의 부상을 대비하여 항시 구급차를 대기시키고 있다고 국제앰네스티에 전했다. 소규모의 단속 시에는 이주노동자가 부상을 입었을 경우 “단지 5 분 밖에 걸리지 않기 때문에” 단속반원들이 구급차를 직접 부를 것이라고 했다.¹⁶¹

출입국·외국인정책본부는 또한 마석에서의 단속 과정 중 단속을 피해 달아나려던 이주민들에게 부상은 전혀 발생하지 않았다고 말했다. 출입국 공무원인 김영근씨는 단속이 있던 날에 대해 다음과 같이 말하였다.

“부상자가 발생했다면 근처 병원으로 옮겼을 겁니다. 우리는 구급차를 대기시켜 놓고 있었어요. 하지만 그날은 한 건도 부상자가 발생하지 않았습니다.”¹⁶²

출입국 관계자는 국제앰네스티와의 면담에서 다시 한 번 이를 강조하였다.

“마석에서 오전 10시부터 11 시까지 구급차를 대기시켜 두고 있었습니다. 하지만 그 누구도 다치지 않았기 때문에 후송된 사람은 없었습니다. 그래서 단속 중에 구급차가 사용되지 않았습니다.”¹⁶³

이러한 주장에도 불구하고 국제앰네스티는 마석 단속 혹은 다른 이주자 단속 과정 중에 체포를 피해 도망치려다 심각한 부상을 입은 몇몇 사건들을 기록하였다.¹⁶⁴ 이들의 증언에 따르면 단속반원들은 이들이 부상을 입은 것을 알고 있었으나 어떠한 의료 조치도 취하지 않았다. 방글라데시 출신의 AB 씨(42 세, 남)는 마석 단속과정에서 도망치다가 오른팔이 부러졌지만 출입국 공무원이 그를 그냥 내버려 두었다고 증언했다.

“나는 단속반원 두 명이 나를 발견하고 ‘이리와!’ 라고 소리지르는 것을 듣고 겁에 질려 밖으로 나가서 산 쪽으로 도망치기 시작했어요. 그들은 저를 쫓아오기 시작했고 다른 4 명의

¹⁶⁰ 김소정, “A lonely death underscores sad migrants’ plight”, 중앙데일리, 2008 년 2 월 11 일,

<http://joongangdaily.joins.com/article/view.asp?aid=2886045>, (2009 년 5 월 23 일 접속)

¹⁶¹ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천, 2009 년 7 월 27 일

¹⁶² “5 명의 불법 체류 이주노동자들, 경찰 단속 중 부상”, 연합뉴스, 2008 년 11 월 12 일,

<http://english.yonhapnews.co.kr/national/2008/11/12/5/0302000000AEN20081112008500315F.HTML>, (2009 년 5 월 23 일 접속)

¹⁶³ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천, 2008 년 11 월 26 일

¹⁶⁴ “불법체류자단속에서 5명 다쳐”, 연합뉴스 (영어) 2008 년 11 월 12 일

<http://english.yonhapnews.co.kr/national/2008/11/12/5/0302000000AEN20081112008500315F.HTML>, 2009 년 5 월 23 일 접속

이주노동자들도 저와 같은 방향으로 도망치고 있었습니다. 10 미터쯤 가다가 저는 발을 헛디뎈 넘어졌어요. 너무 심하게 다쳐서 저는 더 이상 뛸 수가 없었어요. 단속반원들은 저를 거기에 내버려 두고 다른 이들을 쫓기 시작했습니다. 다른 이주노동자들은 결국 붙잡혔는데, 나는 부상을 입었기 때문에 그냥 내버려 두었어요. 병원에 데리고 가고 싶지 않았던 거죠.”¹⁶⁵

2008년 4월 16일 방글라데시 출신의 미등록 이주노동자 NK 씨(35세, 남)가 마석의 한 가구 공장에서 일하고 있을 때 5명의 출입국 공무원들이 공장에 들어왔다.

“나는 무서워서 지붕으로 뛰어올라 갔고 건물 3층에서 뛰어 내렸어요. 나는 넘어져서 등과 왼쪽 다리를 다쳤습니다. 나는 얼른 [이주노동자 지원단체인] 살롬의집에 전화를 걸어 신부님께 도와달라고 했습니다. 단속반원들이 나에게 와서 내가 심각하게 부상을 입었다는 것을 확인하고 그냥 가려고 하는 순간, 막 도착한 신부님이 그들을 불러세웠어요. 신부님은 그 사람들에게 내 치료비를 지불하겠다는 약속을 받은 후에 그들을 보내주었어요.”

신부와 공장동료들이 NK 씨를 마석의 한 병원으로 데려갔고 그는 거기서 3개월간 입원해 있으면서 다리에 8차례의 수술을 받았다. 국제앰네스티와의 면담 당시 그는 걷기 위해서때 목발을 사용했는데 다리에 추가적인 수술을 받아야한다고 말했다. 출입국관리사무소가 NK 씨의 부상에 대한 그 어떠한 책임도 부정했기 때문에 결국 자비로 수술비와 입원비를 부담해야 했다.¹⁶⁶

중국 출신의 미등록 이주노동자인 심지휘(39세, 남)씨는 2006년 한국에 관광비자로 입국해서 경기도 수원의 건설현장에서 일하고 있었다. 2009년 4월 20일, 그는 친구 집에 가는 길에 주택 단속을 실시하고 있는 단속반원과 출입국 사무소 차량 두 대를 발견하였다. 단속반원은 그가 도망치는 것을 보고 그를 쫓기 시작했다. 결국 심지휘씨는 6~7미터의 옹벽 아래로 떨어져 머리가 깨지고 오른쪽 팔다리에 골절상을 입었다. 그는 머리부상을 입고 머리와 코에서 피를 흘리고 있었다. 단속반원들은 그가 추락한 것과 부상을 입은 것을 봤지만 그를 병원에 데려가거나 구급차를 부르지 않았다. 대신에 그들은 심씨에게 “그냥 가라, 가.” 라고 말하며 현장을 떠났다. 결국 그의 친구가 그를 병원으로 데려가서 머리 수술을 받았다. 수술비로 2천 만원(미화 16,000 달러)이 나왔다.¹⁶⁷

¹⁶⁵ 국제앰네스티 면담, AB 씨, 한국 마석, 2008년 11월 12일

¹⁶⁶ 국제앰네스티 면담, NK 씨, 한국 마석, 2008년 11월 15일

¹⁶⁷ 임인택 “벼랑 앞 이주노동자에게 ‘그냥 가라, 가’ ” 한겨레 21, 2009년 5월 22일, http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/25007.html, (2009년 7월 28일 접속)



사진 4. 여러 군데 부상을 입고 수원의 한 병원에 입원 중인 심지희씨(© 한겨레 21)

국제앰네스티는 보호수감 중인 미등록 이주노동자에게 신속한 의료 조치를 취하지 않았던 두 건의 다른 사례를 기록했다. 이는 유엔행동강령 6 조에 어긋나는 것이다.

1. “법집행공무원은 피구금자의 건강을 완전히 보호해야한다. 특히 필요할 때마다 즉각적인 진료를 보장해야 한다.” 각주(a)에서는 “필요시 또는 **환자의 요구에 따라**” **의료지원이 이루어져야 한다고** 추가적으로 명시하고 있다.(강조 첨가)

또한 법무부령인 「외국인보호규칙」 21 조 1 항과 2 항은 다음과 같다.

1. “소장은 보호외국인이 병을 앓거나 상처를 입은 때에는 담당의사의 진료를 받게 하여야 한다.”
2. “소장은 보호시설 안의 의료설비, 의약품 및 인력으로 치료할 수 없는 병을 가진 보호외국인이 자비로 외부 의료기관에서 진료를 받고자 요청하는 경우에는 병이나 상처의 정도와 두주우려 등을 판단한 후 이를 허가할 수 있다. 다만, 환자의 생명이 위급하다고 판단되는 경우 담당공무원은 그 보호외국인을 지체없이 외부의 의료기관으로 옮겨 치료받게 한 후에 그 사실을 소장에게 보고하여야 한다.”

2008 년 9 월 26 일 오후 4 시, 미얀마 출신의 미등록 이주노동자 따쏘에씨(39 세, 남)는 자신이 일하던 경기도 포천의 한 공장에서 단속반원에게 체포 되었다. 인천공항 외국인보호실로 이송되던 중 그는 가슴통증을 호소하였다. 오후 5 시 39 분 단속반원들은 그를 포천의 한 병원으로 데리고 갔다. 그는 기본적인 한국어 밖에 할 줄 몰랐지만¹⁶⁸ 그에게 통역이 제공되지 않아서¹⁶⁹ 어디가 아픈지를

¹⁶⁸ 출입국·외국인정책본부는 국제앰네스티에게 따쏘에씨가 한국에 7 년이나 살았기 때문에 한국어로 일상대화가 가능했다고 말했다. 이에 대해서는 외노협의 반박이 있었다.

제대로 이야기할 수 없었다.¹⁷⁰ 외노협이 보여준 그의 의료 소견서(사진 5 참조)에는 가슴통증에 대한 아무런 언급도 없다. 오후 8 시 30 분쯤 따씨에씨는 인천 공항의 외국인보호시설에 수용되었는데 같은 방 수감자들은 따씨가 도착하자마자 가슴통증을 계속 호소하였다고 말했다. 따씨와 다른 피구금자들이 직원에게 그를 병원으로 데려가 줄 것을 요청했지만 직원들은 따씨에게 “너무 늦어서 지금 갈 수 없다. 내일 아침에 데리고 가줄 수 있다. 그런데 병원비를 낼 돈은 가지고 있느냐?”¹⁷¹ 라고 물었다.

소견서

병록번호: 00133729
 연번: 08-000167

주민등록번호: [redacted]

원부대조필인

환자의 성명	따씨	성별	남	생년월일	[redacted]	연령	만 38 세
환자의 주소	[redacted]						
병명	불안장애						
<input type="radio"/> 임상적추정 <input type="radio"/> 최종진단	한국질병분류번호						
발병일	[redacted]						
환 후 치 료 의 견	불법체류자로서 경찰을 피해 급히 도망하다가 어지럽고 구역질 증세를 보여 응급실 내원하였으며 진찰상 특이소견은 보이지 않아 대중요법으로 치료하였습니다.						
비고	[redacted]						

위와 같이 소견함.

2008. 10. 04

[redacted] 병원

경기도 포천시 [redacted]

전화: (031) [redacted] FAX: (031) [redacted]

호 [redacted] 의사성명: [redacted]

응급실 임상기록지

☐ 보행
☐ 과호
☐ 산재
☐ 상해
☐ 탈락

병록번호	133729	환자이름	따씨	도착일시	2008. 9. 26 17:30 (Am, Pm)
나이/성별	38 / M	주민등록번호	[redacted]	진료일시	[redacted] (Am, Pm)
1. 자원	2. 전원	3. 불상	1. 구급대	2. 경찰차	3. 병원차
4. 기타차	5. 기타차	6. 기타차	7. 기타차	8. 기타차	9. 기타차
1. 경맥	2. 의식	3. 중독	4. 가타	5. 구급대	6. 경찰차
7. 병원차	8. 기타차	9. 기타차	10. 기타차	11. 기타차	12. 기타차
주진료과	() () () () ()	퇴실일시	2008. 9. 26 16:08 (Am, Pm)	입원병동	[redacted]
퇴실형태	1. 입원	2. 수술	3. 퇴원	4. 외래	5. 전송
6. 사망	7. 자퇴	8. 입원병동	9. 기타	10. 기타	11. 기타
C. C:	불법체류자.				
P. I:	도망가서라고 적으려고 왔던거임				
P. H:	허리 아프고 구급차 오기				
P. E:	not pale, N, L, R, A, tenderness				
1. N	100 ml	2. N	100 ml	3. N	100 ml
4. N	100 ml	5. N	100 ml	6. N	100 ml
7. N	100 ml	8. N	100 ml	9. N	100 ml
10. N	100 ml	11. N	100 ml	12. N	100 ml
IMPRESSIONS:	경기도 포천시 [redacted]				
담당의	[redacted]	간호사	[redacted]	기타	[redacted]
[서식 No. 41]	[redacted] 병원				

사진 5. 포천의 한병원에서 발급받은 따씨에씨의 진단서

출입국·외국인정책본부에 따르면 따씨가 인천공항 외국인보호실 직원에게 가슴통증을 느끼고 있다며 병원에 데려가 줄 것을 부탁했다고 한다. 그를 병원에 데리고 가는 대신 의사가 아닌 직원이¹⁷² 그의 상태를 체크하고 상태가 심각하지 않다고 생각했다. 밤 10 시, 따씨가 진통제를 요구했으나 직원은 처방전 없이는 진통제를 줄 수 없다고 했다.¹⁷³

잠을 잘 수 없었던 따씨가 계속 가슴통증을 호소하여 직원이 결국 밤 11 시 45 분에 그를 인천공항의료센터로 데리고 갔고, 그곳에서 그는 심전도와 드로포닌 검사를 받았다. 그의 통증은 불명확한 급성심근경색으로 진단이 내려졌다. 그는 인하대병원으로 후송되어 오전 2 시에 응급수술을 받았으나 수술 직후인 오전 4 시 41 분 사망했다.¹⁷⁴

¹⁶⁹ 출입국·외국인정책본부는 시간이 없었기 때문에 통역이 제공될 수 없었다고 밝혔다.

¹⁷⁰ 그의 증상이 단속반원들로부터 도망치며 달리다 생긴 어지러움증과 구토증세라고 판단한 병원에서는 따씨에게 링거주사를 맞게 했다.

¹⁷¹ 이 장면을 목격한 다른 피구금자는 따씨가 직원에게 그가 의료비를 지불 할 수 있다고 이야기했다고 이야기했으나

출입국·외국인정책본부는 국제앰네스티에게 그들의 직원들은 따씨에게 그런 질문을 하지 않았다고 이야기했다.

¹⁷² 2008년 11 월 4 일 인천공항 외국인보호시설 방문에서 직원들은 국제앰네스티에게 보호실에는 의료장비나 상주 의사가 없다고 말했다.

¹⁷³ 출입국·외국인정책본부가 제공한 정보, 2009년 8 월 4 일

¹⁷⁴ 외노협, 기자회견문, 미안마 이주노동자 고(故) 따씨에 사망진상 규명과 살인적 미등록 이주노동자 강제 단속 추방 중단 촉구 기자회견, 2008년 10 월 15 일 http://www.jcmk.org/bbs/view.php?id=colum_1&no=72, (2009년 8 월 2 일 접속)

출입국관리사무소는 첫째, 포천의 병원에서 따씨에게 통역을 제공하지 않았고, 둘째 인천공항 외국인보호실에 도착했을 때 즉각적인 치료를 제공하지 않았는데 이 두 가지는 따씨에씨를 사망에 이르게한 요인이 될 수 있다.

경기도 마석 단속 과정에서 방글라데시 출신의 미등록 이주노동자 EM 씨(43 세, 남)는 단속반원들을 피해 도망치다가 양 다리를 다치고 왼쪽 다리에 골절상을 입었다. 즉각적인 치료를 제공하는 대신 단속반원들은 그에게 수갑을 채웠고, 5 시간 후에 병원에 데려갔다.

국제앰네스티는 2008 년 11 월 12 일과 13 일에 EM 씨가 있는 인천공항 외국인보호실에서 그와 만나기 위해 여러 차례 노력했으나 출입국관리사무소는 보호실에는 다친 사람이 없고 또 같은 이름을 가진 사람도 없다고 했다. 국제앰네스티는 4 일 후 서울의료원에서 그를 만날 수 있었고 그 간의 사정을 들을 수 있었다.

“너무 다리가 아프다고 고통을 호소했어요. 내가 걸을 수조차 없었기 때문에 출입국 직원 다섯 명이 나를 데리고 대기 차량으로 갔어요. 그들은 나를 놀리면서 그만 울고 오버하지 말라고 했어요. 4 시간 후에 인천공항 외국인보호실에 도착했는데 나는 너무 아파서 울면서 병원에 데려다 달라고 부탁했습니다. 그들은 나를 한 시간이나 더 기다리게 하고선 근처 병원으로 데리고 갔습니다.”¹⁷⁵

EM 씨의 공장 관리자는 그가 어떻게 체포되었는지 설명해주었다.

“나는 EM 씨가 2 층 지붕에서 떨어지는 것을 봤어요. 그러자 단속반원이 그를 쫓아 내려가 EM 씨 위로 떨어졌습니다. 그때 다리를 다친 것 같아요. 그는 고통에 소리를 지르면서 단속반원들에게 다리가 아프다며 부러진 것 같다고 계속 이야기했지만 단속반원들은 무시하고 그를 끌고 가버렸습니다.”¹⁷⁶

¹⁷⁵ 국제앰네스티 면담, EM 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 16 일

¹⁷⁶ 국제앰네스티 면담, 박씨, 한국 마석, 2008 년 11 월 22 일



사진 6. 다리에 여러 군데 부상을 입은 EM 씨, 서울의료원(© 국제앰네스티)

EM 씨의 증언에 따르면 출입국 공무원들은 2008년 11월 15일 그를 서울의료원에 데리고 갔고, 2009년 5월까지 임시 체류할 수 있는 G-1 비자¹⁷⁷를 발급해 주었다. 출입국·외국인정책본부는 그의 부상이나 치료비에 대한 책임은 전적으로 그에게 있으므로 그가 모든 비용을 지불해야 한다고 말했다.¹⁷⁸

5.3 강제 퇴거

출입국·외국인정책본부가 퇴거명령을 내리면 이주노동자들은 1회에 한해 법무부¹⁷⁹에 7일 이내에 이의신청을 할 수 있으며 행정소송을 진행할 수 있다. 이의신청 심사 과정은 이해관계가 충돌하게 되는 문제가 있는데, 출입국·외국인정책본부를 산하 기관으로 두고 있는 법무부가 퇴거명령을 내리는 동시에 그러한 결정이 옳은 것인지를 판단할 권한을 가지고 있기 때문이다. 현재로서는 퇴거(또는 보호)명령을 뒤집을 수 있는 외부의 이의신청 절차가 없다.

그렇다고 행정소송이 더 나은 대안책도 아니다. 한국어에 능숙하지 않거나 한국의 법률을 잘 모를 경우에는 특히 더 어려우며 또한 오랜 기간이 걸릴 수 있다. 공감의 인권변호사인 정정훈씨는 이주노동자들이 부딪히게 되는 추가적인 문제점들에 대해 설명하였다.

¹⁷⁷ 이주노동자가 일을 할 수 없는 상황이거나 비자 기간이 만료되었지만 치료나 임금 문제 등으로 한국에 남아있어야 하는 경우 발급해주는 비자이다.

¹⁷⁸ 국제앰네스티 면담, EM 씨, 한국 서울, 2008년 11월 16일

¹⁷⁹ 출입국·외국인정책본부는 법무부의 산하기관이다.

“이주노동자들은 보통 수감 기간 동안 행정소송을 제기하게 되는데, 이는 이들에게 상당히 불리하게 작용하게 됩니다. 이동의 자유가 우선 제한되다보니, 이들에게 보장되어야 하는만큼 변호사, 지원단체나 자유로운 정보에 접근하는데 심각한 제약을 받게 됩니다.”¹⁸⁰

출입국·외국인정책본부는 왜 판사에게 보호명령서를 발급받지 않느냐는 질문에 대해 “어차피 합법 체류자와 불법 체류자를 구분하는 단순하고 명확한 문제이기 때문에 신속하게 진행하여 퇴거시켜야 하기 때문이다” 라고 대답하였다. 이러한 태도와 출입국 관리와 체포 절차의 조직적인 위반때문에 미등록 이주노동자들은 국제법에서 금지하고 있는 자의적, 집단적 추방의 위험에 놓이게 된다. 집단적으로 이루어지는 체포와 강제출국은 정부가 개별 심사와 같은 필수적인 절차적 보장사항들을 실현하기 힘들게 한다.¹⁸¹ 이러한 점에서 보았을 때 모든 미등록 이주노동자들은 추방과정에서 이주노동자권리협약 22 조에서 명시하고 있는 특정한 권리를 보장받을 자격이 주어져야 한다.

“이주노동자와 그 가족에 대한 집단적 추방 조치는 금지된다. 각 추방사건은 개별적으로 심리되고 결정되어야 한다.”

2008년 2월 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관은 다음과 같이 보고하였다.

“어떤 국가에서는 이주민 거주지역의 자택에 잠입하여 합법적 체류 등록증을 제시하지 못하는 모든 거주자들을 체포하거나 구금하는 경찰 단속을 시행하고 있다. 이 때 이주자의 자녀가 체포된 부모와 떨어지게 되는 일이 발생하기도 하는데 심지어 그 국가에서 출생한 자녀도 예외는 아니다. 모든 추방결정은 개별적으로 이루어져야 하며 국가는 집단 추방이 이루어지지 않도록 보장해야 한다.”¹⁸²

그러므로 집단추방은 적법절차와 개개인의 인권에 대한 절차적 보장이 무시될 위험성을 안고 있다.

집단추방의 위험성은 마석과 같은 경우처럼 대규모 출입국 단속에서 더욱 심각하게 나타난다. 출입국·외국인정책본부는 이주노동자 개개인에게 체불 임금이나 보증금을 돌려 받고 불만을 해결할 수 있도록 출입국 공무원들을 배정하고 있다고 국제앰네스티에게 설명하였다. 또한 이주노동자들이 체불된 임금을 돌려 받거나 혹은 임금을 받지 않기로 결심하지 않는 이상 결코 강제출국시키지 않는다고 말했다.¹⁸³

그러나 국제앰네스티는 마석 단속 과정에서 체포된 5명의 미등록 이주노동자들과 2명의 이주노동자의 배우자와 면담을 진행했는데, 이 7명 모두는 체포된지 일주일 만에 본국으로 강제출국되었다. 이들 중 그 어느 한 명도 체불되거나 미지급된 임금이 있는지를 물어보는 출입국 공무원들을 만나지 못했다. 이 같은 사실은 2008년 11월 12일 단속에서 체포된 이주노동자들 중에서 살롱의집이 지원하고 있던 최소 20명 이상의 미등록 이주노동자들이 체포된 지 일주일에서 열흘 사이에 모두 본국으로 강제출국 당했다는 사실과 일치한다. 이들이 아는 한, 이주노동자들은 출입국 공무원들로부터 체불된 임금과 관련하여 어떠한 도움도 받지 못하였다.

또한 네팔 출신인 JN 씨(34세, 남)도 한국인 배우자와 한살된 아들을 남겨두고 한국에서 강제출국되었다. JN 씨의 한국인 배우자인 안씨는 법무부에 임금체불을 이유로 3개월간의 출국유예를

¹⁸⁰ 국제앰네스티 전화 면담, 정정훈 변호사, 한국 서울, 2009년 7월 31일

¹⁸¹ 국제앰네스티, 『한국: 이주노동자도 사람이다(South Korea: Migrant Workers are also human beings.)』, 2006년 8월 p4 (AI Index: ASA 25/007/2006)

¹⁸² “이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서”, 요약, UN Doc. A/HRC/7/12, 2008년 2월 25일, 49절.

¹⁸³ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 27일

신청했지만 거부되었다고 국제앰네스티에게 말했다.¹⁸⁴ 이는 이주노동자들이 체불된 임금 문제가 해결되기 전에는 강제출국되지 않는다고 출입국·외국인정책본부가 확인한 바와는 대조된다.

법무부에 따르면 미등록 이주노동자가 본국으로 퇴거되기 전 구금 기간은 2008년에는 평균 12일, 2009년 5월에는 10일이다.¹⁸⁵ 면담에서 분명히 드러나듯이(6.2 장 참조), 체불된 임금을 되돌려 받는데에는 짧게는 수 개월, 길게는 수 년이 걸렸다. 이러한 사실로 미루어 볼 때, 마석 단속으로 집단추방된 이주노동자들이 열흘 안에 체불된 임금을 받았을 확률은 높지 않은 것으로 보인다.

5.4 외국인 보호시설

“자 유 를 박탈당한 모든 사람은 인도적으로 또한 인간의 고유한 존엄성을 존중하여 취급된다.” (시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 10 조 1 항) 이 조항과 고문 및 부당한 처우를 금하고 있는 조항(예를 들어, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 7 조)은 자유를 박탈당한 사람들의 처우에 관한 국제 기준¹⁸⁶에 보다 자세하게 나와있다. 이러한 기준들에 따라서 피구금자나 수감자들은 인격체로 존중 받아야 하며 잠자리, 안전한 식량, 위생, 보건, 의복, 운동, 변호사, 법정, 가족 및 그 밖의 사람을 접견할 수 있는 등의 기본적인 인간 욕구에 관련된 모든 권리들을 차별없이 제공받아야 한다.

2007년과 비교하여 2008년 체포된 미등록 이주노동자들의 숫자는 50 퍼센트 증가하였다.¹⁸⁷ 국제앰네스티는 급격히 증가된 체포율과 이로 인한 보호시설 과다수감으로 인해 미등록 이주노동자가 열악한 환경에서 생활하게 되고 즉각적인 의료지원을 받지 못하는 상황에 대해 우려하고 있다. 현재는 별다른 대안 없이 미등록 이주노동자들의 체포 및 구금에 지나치게 의존하고 있다. 2008년 2월 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관이 유엔 인권 이사회에 제출한 보고서에서 다음과 같이 권고했다.

“국가는 이주민의 구금에 적용되는 국내법이 비인도적인 처우를 금지하고 적법절차를 보장하는 국제인권규범과 조화를 이루는지 검토해야 한다. 국가는 미등록 이주자의 구금이 임의적으로 시행되지 않도록 보장하여야 하며 구금 절차와 조건을 다루는 국내 법체계가 존재하도록 조치를 취해야 한다. 국가는 미등록 이주의 흐름 속에서 구금에 대한 대안책을 마련하고 시행해야 한다. 이러한 대안책은 구금의 합법성과 구금을 지속시켜야 하는 이유를 판단할 수 있는 판사 지정과 같은 강력한 절차적 보호를 제공할 것이다. 또한 구금을 최후의 수단으로만 이용할 수 있게 할 것이다.”¹⁸⁸

5.4.1 구금 환경

국제앰네스티가 진행한 면담을 통해서 과다수용, 움직이거나 운동을 할 수 있는 공간의 부족, 언어적 폭력 및 그 밖의 부당한 처우가 보호시설에서 여전히 지속되고 있음이 나타났다. 2008년 11월

¹⁸⁴ 국제앰네스티 면담, 안씨(JN의 배우자), 마석, 2008년 11월 15일

¹⁸⁵ 법무부가 제공한 정보, 2009년 7월 24일

¹⁸⁶ 수감자 처우에 관한 유엔 최저 기준규칙(UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) (유엔 경제사회이사회에서 채택한 1957년 7월 31일 결의안 663 C (XXIV)와 1977년 5월 13일 결의안 2076 (LXII)에 의해 승인); 모든 형태의 구금이나 혹은 징역 상태에 있는 모든 사람의 보호를 위한 원칙(UN Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment) (1988년 12월 9일 유엔 총회 결의안 43/173에 의해 채택); 수감자 처우에 관한 유엔 기본 원칙 (1990년 12월 14일 유엔총회 결의안 45/111에 의해 채택)

¹⁸⁷ 출입국·외국인정책본부, “통계월보”, 2009년 6월, <http://www.immigration.go.kr>, (2009년 7월 29일 접속)

¹⁸⁸ “이주민 인권에 관한 유엔특별보고관의 보고서”, 요약, UN Doc.A/HRC/7/12, 2008년 2월 25일, 65절

국제앰네스티는 인천공항의 외국인보호시설의 수감 환경을 검토할 수 있었으나 목동(서울)이나 경기도 의정부의 시설에 대한 방문은 거부되었다.¹⁸⁹

미등록 이주노동자들은 화성이나 청주 보호소와 같이 구금을 위해 특별히 설계된 큰 규모의 외국인보호소나 각 출입국관리사무소 내부의 보호시설에 구금된다. 미등록 이주노동자들과 이주노동자 관련 단체들은 목동이나 의정부 같이 작은 규모의 시설들은 애당초 구금이나 거주를 위해 설계된 건물이 아니기 때문에 구금시설로서는 절대적으로 부적절하다고 불만을 제기해 왔다. 방글라데시 출신의 BW 씨(25 세, 여)의 남편인 BH 씨는 2008 년 11 월 자신의 아내가 구금되어 있던 목동 보호실의 환경에 대해 다음과 같이 국제앰네스티에 전했다.

*“내 아내는 한 방에 너무 많은 사람들이 수용되어 있다고 말했어요. 아무도 움직일 수 없을 정도로요. 교도관이 밤새 불을 켜 놓기 때문에 밤에도 잠을 잘 수가 없대요. 그리고 오전 5 시면 기상해야 한다고 했어요. 책도 없고 운동은 고사하고 움직일 수 있는 공간도 없을 정도로 과수용되어 있어서 그곳에서 할 수 있는게 아무것도 없대요.”*¹⁹⁰

2008 년 11 월 국제앰네스티는 화성 외국인보호소에서 3 명의 미등록 이주노동자들과 면담을 진행했다. 그 중에는 방글라데시 출신의 SM 씨(34 세, 남)도 있었는데, 그는 약 50 평방미터¹⁹¹ 넓이의 방에서 약 스무명의 다른 남성들과 함께 방을 쓰고 있었다.

*“방에 사람이 너무 많아서 잠을 자기가 어려웠어요. 자기만의 공간을 전혀 가질 수 없었죠. 오전 7 시면 일어나야 했지만 할 게 아무것도 없었어요. 갇혀 있던 4 일 동안 외부에서 단 10 분간 운동 할 수 있도록 허락 받았습시다.”*¹⁹²

¹⁸⁹ 그러나 국제앰네스티는 이 시설에 구금된 사람들을 방문하고 면담을 실행할 수는 있었다.

¹⁹⁰ 국제앰네스티 면담, BH 씨, 한국 마석, 2008 년 11 월 15 일

¹⁹¹ 출입국·외국인정책본부에 따르면 화성 외국인보호소의 가장 작은 방은 50.4 평방미터이며 가장 큰 방은 223.1 평방미터이다. 방의 평균 크기는 87.2 평방미터이다.

¹⁹² 국제앰네스티 면담, SM 씨, 한국 화성, 2008 년 11 월 15 일



사진 7. 화성 외국인보호소의 면회장소 (© 국제앰네스티)

방글라데시 출신의 JK 씨(27 세, 남) 또한 4 일 간 보호실에 구금되어 있었는데 “단 한 번 외부에 나가서 운동을 할 수 있었고 고작해야 10 분 정도가 허락되었다.” 라고 말하였다.

국제앰네스티는 또한 2008 년 11 월 인천공항 외국인보호실에서 미등록 이주노동자와의 인터뷰를 실시했는데 필리핀 출신의 OY 씨(36 세, 남)는 그가 보호실의 보호관으로부터 받은 처우에 대해서 설명해주었다.

“내가 전화를 쓰게 해달라고 여러 차례 요구를 했는데, 이들이 지나서야 가족들에게 전화 통화를 할 수 있게 해줬어요. 우리는 방 안에 갇혀 있었고 정수기는 밖에 있었기 때문에 물을 마시고 싶을 때마다 허락을 받아야 했습니다. 오늘 물이 다 떨어져서 물을 더 달라고 정중히 요청 했는데 보호관은 거절하며 ‘나중에, 나중에’ 라고 이야기 했을 뿐이었어요.”¹⁹³

방글라데시 출신의 EM 씨(43 세, 남)는 체포 과정에서 다리에 골절상을 입었는데(5.2 장 참조) 보호실에서 목발이나 휠체어를 제공해주지 않아 누군가의 도움 없이는 움직일 수 없었던 것에 대해서 자세히 설명했다. EM 씨의 말에 따르면, 그는 보호관이 도움을 주지 않아 다른 방글라데시 출신 이주노동자의 도움을 받아야 했다. 그는 의약품을 얻는데 있어서도 어려움이 많았다고 이야기했다.

“나는 하루 세 번 약을 먹어야 했어요. 보호관이 약을 가지고 있었지만 나나 다른 이주노동자가 약을 달라고 부르면 우리를 그냥 무시했습니다. 우리가 한 다섯 번 정도 계속

¹⁹³ 국제앰네스티 면담, OY 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 14 일

소리를 질러야 약을 가져다 줬어요. 그는 나에게 약을 가져다 줄때마다 노골적으로 짜증났어요.”
194

몽골 출신의 JT 씨(44 세, 여)는 2007 년 3 월 화성 외국인보호소에 구금되어 있었는데 80.7 평방미터¹⁹⁵의 방을 다른 30 명의 여성들과 함께 사용해야만 했다.

“방은 정말 추웠습니다 - 우리는 일인 당 이불을 두 개 씩 받았지만 그것만으로는 충분치 않았어요. 우리는 한 시간 동안만 샤워를 할 수 있었기 때문에 세 명이 한 부스 안에서 같이 샤워를 해야했어요. 안으로 돈을 가지고 갈 수 없었기 때문에 삼푸나 비누 같은 생필품을 살 수가 없었고 보호소에서도 지급해 주지 않았어요. 우리가 할 수 있는 것은 TV를 보는 것 뿐이었어요. 저녁 7시가 되면 보호관이 모든 전원을 내리고 잠자리에 들라고 했습니다.”¹⁹⁶

2008 년에는 몽골 출신의 51 세 여성이 목동의 외국인보호소에 구금된 적이 있었다. 그녀는 국가인권위원회에 자신이 콘크리트 바닥에서 다른 15 명의 여성들과 두 개의 이불을 나누어 덮고 자야 했다고 말했다. 그녀는 방이 3 ~ 4 평(10 ~ 13 평방미터) 정도로 매우 작았으며 환기가 되지 않았다고 말했다.¹⁹⁷

2007 년 6 월에서 11 월까지 국가인권위원회는 미등록 이주노동자들이 구금된 여덟 곳의 외국인보호시설과 두 곳의 교정시설에 대한 현장조사를 실시하였다.¹⁹⁸ 보고서에서 국가인권위원회는 주요 우려사항을 표명하였는데, 그것은 국제앰네스티가 실시한 면담에서 밝혀진 내용과 유사한 것이었다. 예를 들어, 국가인권위원회의 보고서는 일부 시설들은 사무실을 개조한 것으로 여전히 보호구금시설로는 적합하지 않다고 지적하고 있다. 이 보고서는 또한 많은 시설들의 일조량이 적합하지 않고 환기가 제대로 되지 않는다고 지적하였다.

보호시설의 수감 환경과 관련하여 보고서는 휴식공간의 부족과 과다수용에 대한 우려를 표명 하였다. 대부분의 외국인보호시설에는 운동장이 없기 때문에 운동하는 것이 거의 불가능했다. 휴식공간이 있는 시설도 관리당국이 피구금인에게 매일 운동할 기회를 주지 않았다. 대부분의 피구금자들은 TV 시청에 대부분의 시간을 보내고 있었고 그것이 유일하게 할 수 있는 일이었다. 많은 보호시설에 창문이 없기 때문에 신선한 공기를 마실 수 없는 등의 환기 문제가 제기되었다. 피구금자들에 의하면 시설 내의 공기가 좋지 않아서 피구금자들이 두통을 일으키거나 어떤 경우 천식을 일으키기도 했다고 말했다.¹⁹⁹ 식수대가 종종 제한된 구역에 설치되어있어서 자유롭게 물을 마실 수도 없고, 전화기 또한 제한된 구역에 설치되어있어 사용을 위해서는 보호관의 허락을 받아야 했다.²⁰⁰

¹⁹⁴ 국제앰네스티 면담, EM 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 16 일

¹⁹⁵ 출입국·외국인정책본부가 제공한 정보, 2009 년 7 월 28 일

¹⁹⁶ 국제앰네스티 면담, JT 씨, 몽골 울란바토르, 2008 년 3 월 17 일

¹⁹⁷ 국가인권위원회, “미등록이주자 단속과 외국인보호소 방문 조사” 2008 년 p75

¹⁹⁸ 외국인보호소는 화성과 청주. 작은 규모의 보호실들은 서울, 부산, 수원, 인천, 광주 그리고 마산의 출입국관리소 내에 위치한다. 두 곳의 교정시설은 청주여자교도소와 천안소년교도소이다.

¹⁹⁹ 국가인권위원회, “외국인 보호 및 교정시설 방문조사 결과보고서” 2007(한국어), p50

²⁰⁰ 국가인권위원회, “외국인 보호정책 및 보호시설 내 처우, 아직도 개선 미흡” , 2008 년 3 월 4 일, pp.1-3

“관리자들은 우리에게만 욕을 해요. 한국인들한테는 절대 안 하죠. 우리가 실수를 하면 야단을 맞지만 한국인들의 경우에는 무엇을 잘못했는지 지적을 당할 뿐입니다. 한번은 내가 실수로 관리자와 부딪히는 바람에 그가 플라스틱 병을 떨어뜨렸습니다. 병은 깨지지 않았지만 그는 너무 화가 나서 내 머리를 때렸어요. 나는 다시는 머리를 때리지 말라고 말했어요. 나는 일을 너무 많이 하고 있고, 무엇보다도 지속적인 폭언과 비난을 받기 때문에 너무 지쳤습니다. 가끔씩은 맞기도 하는데 이런 것들 때문에 나는 정신적으로 영향을 받고 있고 내가 하는 일도 이로 인해 영향을 받고 있어요.”

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자 MR 씨(27 세, 남)
한국 서울²⁰¹

6. 근로조건

6.1. 휴일, 임금, 보험적용

고용허가제에 의하면, 한국 정부는 노동부를 통하여 이주노동자의 사업장을 감독하고 휴일, 임금, 보험적용에 관한 근로기준들이 준수되고 있는지를 확인할 책임이 있다. 정부는 일반적인 감독 시찰뿐 아니라 근로기준 위반이 적발된 사업장에 대한 후속 감독 시찰을 실시해야 한다.

하지만 등록, 미등록 이주노동자, NGO 및 노조와의 인터뷰에서 사업장에서 발생하는 위의 사안들과 그 밖의 문제들에 대한 감독이 제대로 이루어지지 않고 있다는 사실이 밝혀졌으며, 이를 해결할 수 있는 진정 제도가 불충분하다는 것이 드러났다. 노동청이 불충분한 통역 서비스를 제공하는 것으로 알려져 있는 것에 비추어보아, 많은 경우 한국어를 유창하게 하지 못하는 이주노동자들은 불리한 위치에 있다. 의사 소통의 문제 또는 직원들이 문제를 해결하려는 의지나 인내의 부족, 혹은 이 모든 것들이 복합적으로 작용하여 노동청 직원들이 고용주의 편을 들게 되는 경향이 있다고 이주민지원단체와 노조는 국제앰네스티에 전했다. 그래서 이주노동자들은 노동청을 방문하기도 전에 이를 포기하거나 NGO 혹은 노조에 도움을 청한다.

고용허가제는 본질적으로 고용주가 한국인 노동자에 비해 이주노동자에게 더 큰 영향력을 행사하게 한다. 이러한 원인으로는 재취업 구직기간 2 개월 제한²⁰², 본인 과실이 아닌 다른 사유로 해고되었다는 것을 증명할 때만 네 번으로 허락된 사업장 변경 기회 제한, 고용주들의 일방적 계약해지 권한²⁰³ 및 이주노동자의 3 년²⁰⁴ 계약기간 만료 시 고용주에게 이주노동자와 직접 재협상을 통해 계약연장을 허용할 수 있는 권한 부여 등을 들 수 있다. 이러한 상황에서, 이주노동자의 국내 체류 여부는 고용주의 호의에 달려 있고, 이는 이주노동자들이 고용주에게 쉽게 불만을 제기하지 못하도록 하고 있다.

이주노동자들은 사업장을 자유롭게 변경하는데 제약이 있고, 고용주가 이들을 해고해 수입원을 잃고 미등록 신분으로 전락하게 하는 등의 보복을 가할 것에 대한 두려움으로 고용주에게 불만을 제기하거나

²⁰¹ 국제앰네스티 면담, MR 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 12 일

²⁰² 각주 48 추가부분 참조

²⁰³ 부당해고를 다루는 진정절차에 대해서는 3.3 장 참조

²⁰⁴ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 18 조 2 항(취업의 제한 특수 상황)는 다음을 명시한다. (1) 이 법령에 준하여 한국에 취업하였고 취업 기한 3 년이 만기된 외국인근로자가 한국을 떠나는 경우 고용주가 외국인근로자보다 먼저 요청하면 제 18 조 2 항에 명기한 기간이 대통령령이 정한 바에 따라 단축될 수 있다. (2) 제 7 조 2 항과 제 11 조는 한국에 재입국하여 제 2 항에 의거하여 취업한 외국인 근로자에게 적용되지 않는다. (3) 제 1 항에 관한 고용주의 요청 절차 등 기타 필요 사항들은 노동부의 법령에 의해 정할 수 있다.

고소하는 것을 꺼리기 때문에 내국인 노동자보다 더 큰 착취의 위험에 놓여있다고 할 수 있다. 이주노동자들은 내국인 노동자들에 비해 실업당했을 때 도움을 청할 수 있는 사회적, 지역적 네트워크가 부족하다.

특히, 미등록 이주노동자들은 체류자격 때문에 착취의 위험에 더욱 크게 노출되어 있다. 이들은 불만이 생겼을 때 노동청에 진정하려 하지 않는다. 만약 진정을 할 경우에는 보통 지역 이주민지원단체나 노조를 통해서 한다. 미등록 이주노동자들은 당국에 자유롭게 불만을 제기할 수 없는데, 그 이유는 노동청 직원 및 경찰과 같은 공무원은 「출입국관리법」 84 조 1 항에 의거하여 미등록 이주노동자를 출입국 관계당국에 보고할 의무가 있기 때문이다.

“국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 제 46 조 제 1 항 각호의 1 에 해당하는 자 [불법체류 신분] 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다.”

이와 같이 미등록 이주노동자들이 두려움 때문에 경찰이나 노동청에 도움을 청할 수 없는 상황은 미등록 이주노동자들이 구제를 받는데 있어 부정적인 영향을 미치고 있다. 2008 년 네 군데의 외국인보호시설을 방문조사한 국가인권위원회는(5.1 장 참조) 아래와 같이 결론 내렸다.

“이 밖에도 출입국관리법상 ‘공무원 통보의무’ 조항으로 인하여 임금체불, 성폭행 등 범죄행위 또는 인권침해행위의 피해자가 미등록이주자인 경우 강제 퇴거될 것에 대한 부담 등으로 국가기관에 의한 권리구제를 신청하는 것에 상당한 제약을 받고 있는 것으로 나타났습니다.

국가인권위는 출입국 관리 법률에 ‘선 구제 후 통보 원칙’ 을 명시해 미등록이주자의 피해 구제 업무를 담당하는 공무원이 그 절차가 종료될 때까지 통보의무가 정지되거나 면제될 수 있도록 하여 미등록이주자의 권리구제를 적극적으로 보장할 것을 권고했습니다.”²⁰⁵

국제앰네스티는 경찰이나 출입국 당국에 미등록 이주노동자들을 보고해야 할 공무원 통보의무 조항에 반대한다. 이는 미등록 이주노동자를 포함한 모든 이주노동자들이 노동청에 인권침해행위 시정을 위한 구제 절차에의 접근 등과 같은 인권 실현을 방해하기 때문이다.

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 7 조는 모든 노동자에게 다음의 권리를 인정하고 있다. “모든 노동자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수… 공정한 임금과 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수…노동자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활…안전하고 건강한 근로조건” 그리고 “휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한과 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급 휴일”

「근로기준법」 제 50 조에 의하면, 한국에서 20 인 이상의 노동자를 고용하고 있는 사업장의 기준 근로시간은 하루 8 시간, 주 40 시간(이 외의 곳은 토요일 반나절 근무를 포함하여 주 44 시간)이다. 오후 10 시부터 오전 6 시 사이의 근무는 정상 급여의 1.5 배인 잔업수당과 야근수당이 지급되는 야간근무로 간주된다.²⁰⁶

²⁰⁵ 국가인권위원회, “외국인 보호시설 방문조사 결과” 2009 년 1 월 22 일, http://www.humanrights.go.kr/english/activities/view_01.jsp?seqid=1111&board_id=Press%20Releases, (2009 년 8 월 4 일 접속)

²⁰⁶ 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007 년, p. 53, p. 57

근로기준법은 모든 노동자 - 내국인 노동자 및 체류자격에 상관없이 모든 이주노동자 - 에게 적용된다. 따라서 모든 노동자는 상여금과 퇴직금 등에서 동등한 급여를 받을 자격과, 연금과 건강보험 등에 있어서 동등한 혜택을 받을 자격이 주어진다. 하지만 현실에서 이러한 규정은 거의 지켜지지 않으며 일부 이주노동자들은 이러한 권리에 대해서 전혀 알지 못한다는 것이 면담과정에서 밝혀졌다.

2008 년 한국노동연구원²⁰⁷에서 수행한 연구결과에 의하면 309 개 중소기업에서 근무하는 내국인 저숙련 노동자²⁰⁸의 평균 월급은 1,566,000 원(미화 1,390 달러) 이었는데 이는 저숙련 이주노동자의 평균 월급인 1,315,000 원(미화 1,160 달러)보다 16 퍼센트 많았다.²⁰⁹

이주노동자들은 보통 정규 근로 시간을 초과하여 일하기를 좋아하는데, 그렇게 하면 잔업수당 혹은 야근수당 때문에 돈을 더 벌 수 있기 때문이다. 하지만 일부 사업장에서는 고용주들이 이주노동자들에게 잔업을 강요했다. 고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 CM 씨(37 세, 남)는 2008 년에 경기도 용인의 한 전자 회사에서 일했는데 고용주가 이주노동자들에게 초과근무를 요구했다.

“우리는 한 달에 딱 하루만 쉬었어요. 바쁠 때는 휴일에도 나와 일을 해야 했죠. 한국인 노동자들은 정기적으로 쉴 수 있었고 우리처럼 오랫동안 일하지 않아도 됐어요. 무엇보다도 퇴직금에 잔업부분이 산정되지 않았는데 우리가 일했던 초과근무 시간을 생각하면 그렇게 포함되지 않은 금액은 상당합니다.”

CM 씨는 인터뷰에서 한국인 노동자들의 경우 불량품 발생에 대해서 40 만원(미화 340 달러)까지 용인이 되었던 반면, 이주노동자들의 경우는 불량품 발생분을 임금에서 삭감하였다고 국제앰네스티에 증언하였다. 2008 년 7 월 CM 씨는 이러한 차별적 관행에 대해 노동청에 진정서를 제출했다.

“나는 한국의 법률 체계를 잘 모르고 한국어 의사소통이 능숙하지 않기 때문에 한국인 노무사와 함께 노동청을 방문했어요. 그곳에서 우리 회사 대표자들과 노동청 직원들을 만났습니다. 회사 대표자들은 차별적 관행을 고치겠다고 약속했어요. 하지만 내가 공장으로 돌아왔을 때 고용주는 내가 진정을 취하하지 않는 한 3 년 계약 만료 후에 어떤 이주노동자도 재고용하지 않겠다고 했습니다.”

이는 3 년 간 추가적으로 고용허가를 받을 수 있는 기회를 박탈할 수도 있다. 몇 차례의 협의 끝에 삼자 간의 합의가 이루어졌고, CM 씨의 고용주는 이주노동자들을 재고용하고 공장의 근로조건을 개선하는 데 노력하기로 했다. 그렇지만 이 합의가 구두로 이루어졌기 때문에 얼마나 잘 시행되었는지 혹은 약속된 근로 조건 개선에 관하여 노동청이 감독을 했는지는 명확하지 않다(CM 씨는 합의가 이루어지고 나서 곧 공장을 떠났다.).²¹⁰

예술행행비자(E-6)로 입국한 여성 이주노동자들이 초과근무수당이나 휴일 없이 장시간 근무하는 것은 흔한 일이다. 2007 년 두레방은 경기도의 미군 기지촌에서 일하는 E-6 비자로 입국한 45 명의 여성 노동자들을 대상으로 설문조사를 실시했는데, 이 여성들은 주말마다 10 ~ 12 시간 교대근무를 했지만 단 한 명만이 초과근무수당을 받고 있었다.²¹¹

²⁰⁷ 한국노동연구원은 노사관계, 고용, 인적자원개발 및 사회정책 분야를 연구하는 정부 연구 기관이다.

²⁰⁸ 한국노동연구원의 이규용 연구원은 저숙련 내국인 근로자 및 저숙련 이주노동자 통계가 ‘미숙련(unskilled)’ 과 ‘중숙련(half-skilled)’ 으로 나누어져 있기 때문에 저숙련 노동자 통계를 위해서는 이 두 수치를 합산해야 한다고 설명했다. 전화면담 2009 년 9 월 17 일

²⁰⁹ 한국노동연구원, 6 개국의 외국인노동자에 대한 최저임금과 근로기준에 관한 연구 (한국, 대만, 싱가포르, 홍콩, 아랍에미리트 UAE, 일본), 2008 년 9 월

²¹⁰ 국제앰네스티 면담, CM 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 19 일

²¹¹ 두레방, 경기도 외국인 여성 인신매매에 대한 진상 조사 연구 2007 년, p. 85

필리핀 출신의 DR 씨(25 세, 여)는 초과수당 없이 월요일부터 금요일은 오후 5 시부터 자정까지, 금요일과 토요일은 오후 3 시부터 오전 3 시까지, 그리고 일요일은 오후 3 시부터 자정까지 일했다.²¹² 이러한 사례는 월요일부터 금요일은 오후 5 시부터 자정까지, 토요일과 일요일은 오후 1 시부터 오전 4 시까지 DR 씨와 비슷하게 일했던 필리핀 출신의 RD 씨(33 세, 여)에 의해서도 확인되었다. RD 씨는 국제앰네스티와의 인터뷰에서 한 달에 단 하루만 쉴 수 있었다고 말했다.²¹³ 필리핀 출신의 CN 씨(31 세, 여)는 휴식 시간도 제한되어 있었다고 설명했다.

“손님들한테 술을 충분히 팔지 못하면, 사장이나 매니저들이 우리를 밖으로 나가지 못하게 했어요. 나는 토요일마다 교회에 갔는데 별로 교회에 가지 못하게 했어요. 통금 시간도 엄격했어요. 우리는 오전 11 시반이나 12 시부터 오후 3 시까지만 외출을 할 수 있었는데 만약 우리가 늦게 들어오면 별로 자유 시간을 줄였습니다.”²¹⁴

노동자에게 이런 방법으로 벌을 주는 것은 「근로기준법」 7 조에 위배된다. 동 조항은 고용주가노동자의 외출을 금지하거나 연장근무, 야간근무, 또는 휴일 근무를 강요하지 못한다²¹⁵는 내용이다.

노동청에 진정을 하지 않는 이유를 묻자, DR 씨, RD 씨 그리고 CN 씨를 포함하여 인터뷰에 응했던 E-6 비자로 들어온 모든 노동자들은 진정제도가 있는지 몰랐고, 노동청이 고용허가제(E-9)로 들어온 노동자들의 진정만 다루는 줄 알았다고 국제앰네스티에 말했다.

고용허가제로 들어온 스리랑카 출신의 이주노동자 KD 씨(36 세, 여)는 2005 년부터 2007 년까지 인천의 한 섬유공장장에서 일했다. KD 씨에 의하면, 공장주는 이주노동자들에게만 야간근무를 시켰다고 한다. 베트남 출신의 이주노동자 TC 씨(39 세, 여)는 2005 년에 서울의 한 섬유공장장에서 일했는데 고용주가 야간근무를 하도록 했다.

“나는 15 ~ 20 분의 점심시간을 포함해서 아침 8 시부터 저녁 7 시까지 일했어요. 그 다음주는 저녁 7 시부터 아침 8 시까지 야간근무를 했고요. 이렇게 일하는 사람은 이주노동자들 밖에 없었어요. 이러한 차별 대우에 나는 화가 났습니다. 나는 장시간 근무와 주야간 근무 교대에 적응할 수 없어서 일한 지 한 달이 채 못되어 사업장을 변경했습니다.”²¹⁶

이러한 TC 씨의 근무시간은 근로기준법에 대한 명백한 위반이다. 동법은 고용주에게 “근로시간이 4 시간인 경우에는 30 분 이상, 8 시간인 경우에는 1 시간 이상의 휴게시간을”²¹⁷ 주도록할 것을 명시하고 있다. TC 씨는 이러한 사실을 노동청에 진정하지 않았는데 그 이유는 진정이 가능하다는 것을 몰랐기 때문이었다.²¹⁸

이와 유사한 사례로, 2008 년 대구의 한 직물 공장장에서 일했던 필리핀 출신의 미등록 이주노동자 GR 씨(34 세, 남)의 경우 들 수 있는데, 그는 야간근무를 원하지 않았지만 선택의 여지가 없는 것처럼 느꼈다.

²¹² 국제앰네스티 면담, DR 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

²¹³ 국제앰네스티 면담, RD 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

²¹⁴ 국제앰네스티 면담, CN 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

²¹⁵ 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007, p.45

²¹⁶ 국제앰네스티 면담, TC 씨, 한국 군포, 2008 년 3 월 12 일

²¹⁷ 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007, p.133

²¹⁸ 국제앰네스티 면담, TC 씨, 한국 군포, 2008 년 3 월 12 일

“나는 미등록 노동자였기 때문에 아무런 보호를 받지 못하고 사장이 시키는 대로 해야 했어요. 나는 격주로 야간근무를 해야 했어요. 나는 매일 아침 8시부터 저녁 6 시 반까지 또는 저녁 6 시 반에서부터 아침 8 시까지 점심 시간 30 분을 제외하고는 계속 일해야 했어요. 잦은 근무시간 변경에 스트레스를 많이 받았고 적응하기 힘들었습니다.”

GR 씨는 미등록 이주노동자 신분으로 진정을 하면 일자리를 잃게 될까 봐 두려웠고 취업하기도 점점 더 힘들어졌다고 말했다. 그는 노동청에 가면 체포될까 뻔했기 때문에 진정을 내는 것은 그가 할 수 있는 일이 아니라고 느꼈다. GR 씨가 경상남도 양산의 자동차 부품 공장에서 일했을 때, 고용주는 정당한 보수를 지불하지 않고 장시간 근무를 요구했다.

“때로는 새벽 6시부터 초과수당 없이 자정까지 일하기도 했어요. 사장은 새벽 3시에 나를 깨워서 기계의 전원을 켜게 했는데, 그거 하는데 한 20 분 정도가 걸렸어요. 그리고 나서야 다시 잘 수 있었습니다.”²¹⁹

미등록 이주노동자였던 파키스탄 출신의 LM 씨(35 세, 남)는 광주의 한 공장에서 플라스틱 플러그를 만드는 일을 했다. LM 씨는 하루에 12 시간씩 일했지만 ‘미등록 신분’²²⁰이었기 때문에 야간수당을 받지 못했다. 방글라데시 출신의 미등록 이주노동자 BR 씨(36 세, 남)도 이와 유사한 말을 했다. BR 씨는 경기도 부천의 철제공장에서 일했을 때와 관련해서 “점심 시간 한 시간을 포함하여 오전 8시부터 오후 8시까지 일했지만 미등록 신분이었기 때문에 기본급만 받았다” 라고 말했다.²²¹

파키스탄 국적의 30 세 산업연수생 출신 남성 노동자인 HK 씨는 인천의 한 공장에서 2007 년부터 2008 년 사이 1 년 3 개월 동안 일했다. 하루에 12 ~ 15 시간을 근무했지만 초과근무수당은 받지 못했다. HK 씨가 사업장을 떠날 때 고용주는 140 만원(미화 1,100 달러) 정도의 퇴직금 지급을 거부하였다. 다음 직장에서도 HK 씨는 비슷한 경험을 했다.

“그 후 나는 식비 및 선박용 컨테이너에서의 숙박 비용을 포함하여 1 백 20 만원(미화 970 달러)을 받고 자동차 부품을 만드는 인천의 한 CNC 공장에서 일 했어요. 아침 8 시 반부터 오후 8 시나 10 시까지 일했습니다. 초과근무수당은 못받았죠. 일이 많으면 일을 다 끝낼 때까지 해야 했어요.”²²²

미얀마 출신의 미등록 이주노동자인 TT 씨(33 세, 남)는 1998 년에 산업연수생 제도로 한국에 입국했고 취업비자가 만료된 후에도 한국에 체류하기로 했다. 그는 이주노동자들은 한국인 노동자들에 비해 낮은 임금을 받는데, 미등록 이주노동자들은 이보다도 더 낮은 임금을 받는다고 했다. 그가 일했던 부산의 한 공장에서 한국인 노동자들에게만 상여금을 지급했기 때문에 TT 씨는 이주노동자들은 모두 상여금을 받을 자격이 안 되는 줄 알았다(실제로는 자격이 된다).²²³

TT 씨가 말했듯이 임금과 보험적용에 있어서의 차별적 관행은 미등록 노동자들에게만 해당되는 것은 아니다. 고용허가제로 한국에 들어온 필리핀 출신의 이주노동자인 MN 씨(32 세, 여)는 2007 년부터 2008 년까지 경기도 오산의 한 플라스틱 사출 공장에서 한 시간 점심 식사 시간을 포함하여 하루 12 시간을 일했다. 초과근무에 대한 수당은 받지 못했다. MN 씨에 의하면, 똑같은 시간 동안 똑같은

²¹⁹ 국제앰네스티 면담, GR 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 9 일

²²⁰ 국제앰네스티 면담, LM 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일

²²¹ 국제앰네스티 면담, BR 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 16 일

²²² 국제앰네스티 면담, HK 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일

²²³ 국제앰네스티 면담, TT 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 8 일

일을 한 한국인 노동자들은 이주노동자들 보다 월 20 만원(미화 210 달러)을 더 받았고 초과근무수당도 받을 수 있었다.²²⁴

고용허가제로 입국한 스리랑카 출신의 이주노동자인 KD 씨(36 세, 여)는 남성 이주노동자들과 동등한 임금을 받았지만 한국인 노동자들 보다는 적게 받았다. 10kg 의 실꾸러미를 운반해야 하는 등 육체적으로 힘든 일을 했지만 KD 씨는 2 년 동안이나 일했다. 하지만 고용주는 퇴직금 지불을 거부하였다.

*“이주민지원단체의 도움을 받아 노동청에 사장을 상대로 진정을 냈어요. 결국 돈을 받아 냈지만 거의 1 년이 걸렸어요. 아플 때 마저도 정말 열심히 일했기 때문에 나는 너무 화가 났어요. 많은 동료들이 너무 힘들어서 도망갔지만 나는 꼭 참고 일했었습니다. 가끔씩 내 돈을 내고 병원에 가서 물리치료를 받기도 했었어요.”*²²⁵

경기도 화성의 한 비누공장에서 일했던 인도네시아 출신의 이주노동자인 AJ 씨(30 세, 여)도 고용허가제로 한국에 들어왔는데 임금뿐 아니라 보험적용에 있어서도 차별을 받았다.

*“한국인 근로자들은 우리보다 더 많은 돈을 받았는데 작업 관리자는 한국인들이 더 전문적인 일을 하기 때문이라고 말했어요. 몇 명은 그럴겠지만 전부 다 그런 것은 확실히 아니예요. 고용허가제를 통한 합법적인 노동자로서 우리는 연금과 상여금을 받을 자격이 있지만 이는 한국인들에게만 지급되고 있었어요. 한 번은 태국인 동료가 사장에게 불만을 표시했는데 사장은 화를 내면서 조용히 하라고 했어요. 그리고 사장은 남성 이주노동자들에게 집에서 할 잔업을 주었는데, 그에 대한 잔업수당은 주지 않았어요. 누군가 불만을 제기했더니 그 자리에서 그를 해고했습니다.”*²²⁶

이 사례는 실업에 대한 두려움이 얼마나 근거 있는 우려 사항이며 왜 그렇게 많은 이주노동자들이 임금과 보험적용에 있어서의 차별적 관행에 대하여 노동청에 진정을 하지 않는지를 잘 보여주고 있다.

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 SR 씨(50 세, 여)는 국제앰네스티와의 면담과정에서 2006 년부터 일했던 화성의 한 알루미늄 공장에서 모든 이주노동자들이 상여금을 지급 받지 못했다고 밝혔다.

“사장은 우리들의 숙박비와 전기료를 회사에서 지불하고 있기 때문에 상여금을 주지 않아도 된다고 했어요. 나는 이것이 불공평하다고 생각했어요. 왜냐면 우리도 한국인 노동자들과 동등한 혜택을 받아야 하기 때문이에요.”

SR 씨의 고용주는 국민연금보험료로 3 만원(약 30 달러)이 아닌 7 만 4 천원(약 80 달러)을 월급에서 공제했고, 계약서 상 명백히 고용주가 지불하기로 되어 있는 공과금도 지불해 주지 않았다. 그녀는 민주노총의 도움을 받아 선임한 변호사를 통해서 그 때부터 국민연금 추가 징수분과 공과금 지불 비용을 환급 받았지만 사장은 지난 1 년 반 동안의 추가 징수분과 공과금 비용은 환급해 주기를 거부했다.²²⁷

²²⁴ 국제앰네스티 면담, MN 씨, 한국 오산, 2008 년 3 월 11 일

²²⁵ 국제앰네스티 면담, KD 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일

²²⁶ 국제앰네스티 면담, AJ 씨, 한국 군포, 2008 년 3 월 12 일

²²⁷ 국제앰네스티 면담, SR 씨, 한국 수원, 2008 년 11 월 26 일

2009년 9월 현재, 한나라당이 2008년 11월 18일 발의한 노동관계법안이 국회에 계류 중이다. 이 법안은 최저임금법의 개정을 제안하고 있는데, 통과될 경우 이주노동자의 임금 총액에서 식비와 숙박비용이 차감되게 된다. 식비와 숙박비용은 보통 고용주가 임금 외에 추가로 제공해 왔었다. 2009년 5월 노동부는 표준근로계약서에 대한 개정부분을 포함해 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」을 입법예고했는데, 이는 식비와 숙박비용을 고용주와 이주노동자가 같이 부담할 수 있게 하고 있다.

“숙식제공의 범위와 근로자 부담비용 수준은 입국 후 사업주와 근로자간 협의하에 별도로 결정”²²⁸

본 개정안은 이주노동자들의 생계비용을 증가시킬 것이 분명하다. 이주노동자와 외노협은 2009년 3월 27일 중소기업중앙회에서 발표한 지침을 인용하며 이미 상당수의 고용주들이 제안된 개정내용을 도입했다고 국제앰네스티와의 면담에서 밝혔다.²²⁹ 이 지침은 숙식비로 이주노동자의 임금에서 8~20%를 공제할 것을 권고하고 있다.²³⁰ 이렇게 공제된 비용은 고용허가제하에서 이주노동자들의 부채에 큰 영향을 미칠 수 있다. 많은 이주노동자들이 빚을 갚고 고국에 있는 가족들에게 돈을 보내기 위해 할 수 없이 한국에서 미등록 이주노동자로 남게 될 것이다.

6.2. 임금 체불

체불 혹은 미지급 임금은 모든 이주노동자들 중에서도 특히 미등록 이주노동자들에게 큰 영향을 미치고 있다. 면담에 응한 많은 이주노동자들은 한 번에 몇 개월씩 임금이 체불되었고 일부는 한 곳 이상의 사업장에서 임금이 체불되었다고 증언하였다. 표 4와 5에서 나타나듯이 2008년에 임금이 체불된 이주노동자의 수는 전년도에 비해 세배로 증가하였다. 2007년 이전, 산업연수생 제도를 이어 고용허가제가 시행되던 해의 평균수치(표 4와 5)가 2008년 수치보다 훨씬 낮은 것으로 보아 고용허가제 하에서도 임금 미지급 문제가 개선되지 않고 있는 것으로 보여 우려스럽다.

년도	발생			해결			미해결		
	회사수	근로자수	금액 (백만원)	회사수	근로자수	금액 (백만원)	회사수	근로자수	금액 (백만원)
2004	1,816	3,129	5,920	1,269	2,061	3,488	547	1,068	2,432
2005	1,343	2,133	5,172	1,126	1,742	4,091	217	391	1,081

표 3. 2004년과 2005년 이주노동자들의 미지급임금 (출처: 노동부)

년도	발생			해결			미해결		
	회사수	근로자수	금액 (백만원)	회사수	근로자수	금액 (백만원)	회사수	근로자수	금액 (백만원)
2006	1,154	1,832	4,043	745	1,056	2,098	371	686	1,768
2007	1,097	2,249	6,280	654	1,049	2,467	418	1,142	3,673
2008	3,269	6,849	17,037	2,092	4,017	9,129	1,085	2,526	7,102
2009.2	765	1,738	4,380	378	915	2,329	210	463	1,125

표 4. 2006년부터 2009년 2월까지 이주노동자들의 미지급임금(출처: 노동부)

²²⁸ 노동부, “외국인근로자 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부 개정령(안) 입법예고”, 2009년 5월

²²⁹ 국제앰네스티 면담, 외노협 과 이주노동자, 한국 서울, 2009년 6월 26일과 2009년 7월 9일

²³⁰ 중소기업중앙회, “외국인근로자 숙식비 부담기준 마련 시행” 2009년 3월 27일,
http://migrant.kr/?document_sr=20528, (2009년 7월 12일 접속)

한국 법에 의해서 이주노동자들은 노동부에 진정을 낼 수 있다. 이것으로 해결되지 않을 경우 이주노동자들은 민사소송을 할 수 있고 법원에서 최종 판결을 내리게 된다. 많은 이주노동자들이 이주민지원단체나 노조에게 도움을 청하여 고용주가 미지급된 임금을 지불할 수 있도록 중재하게 하는 것을 선호한다. 이주노조의 국제연대담당자인 임월산씨의 설명에 의하면 노동청 혹은 이주민지원단체나 노조를 통한 혹은 이 둘 모두를 통한 협상은 수 개월 또는 수 년이 걸릴 수 있다고 한다.

“임금 체불 분쟁이 해결되는데 걸리는 시간은 각 사안별로, 그리고 고용주의 의지에 따라 다릅니다. 사건이 노동청에 접수되면 노동청에서 고용주와 이주노동자를 면담하는 데에 1 ~ 2 개월 걸립니다. 이주노동자의 진정이 긍정적으로 검토되면 노동청은 고용주에게 특정 시일까지 임금지급 명령과 불이행 시 처벌됨을 알리는 고지서 보냅니다. 이 절차가 계획대로 진행되는 데 약 2 개월 정도 소요됩니다. 제 경험상 대략 60 퍼센트의 사건이 이 기간 내에 해결됩니다.

하지만 고용주가 인터뷰에 응하지 않거나 명령에 불응하여 임금을 지불하지 않게 되면 상당히 오랜 시간이 소요됩니다. 고용주를 불러내야 하고 만약 그 사람이 체불 임금을 지불하지 않으면 사건을 결국 민사소송으로 가져가야 하거나 아예 포기해야 합니다. 민사소송으로 이어지면 노동자들(이주노동자 포함)에게 무료 법률 서비스를 지원하는 정부 사무소가 있습니다. 이러한 사건들은 1 ~ 2 년이 걸리게 되죠.

그러므로, 상당한 액수가 아니면 이주노동자들은 그냥 포기해 버립니다.

마지막으로, 고용주가 임금을 지급할 수 없는 경우에 노동자는 정부 부담금을 요청할 수 있습니다. 이를 체당금이라 하는데 제 경험으로는 절차가 매우 까다롭고 시간이 오래 걸려서 이주노동자들이 이 방법을 택하는 경우는 드뭅니다.”²³¹

이런 일이 진행되는 동안 이주노동자들은 저금해 놓은 돈에 의존하거나 친구나 동료들에게 돈을 빌리거나, 혹은 이주민지원단체로부터 보조를 받아 생계를 꾸려 나가야 한다.

필리핀 국적의 산업연수생 출신 노동자인 GR 씨(34 세, 남)는 임금이 체불된 경험이 여러 번 있다. 첫 직장인 한국인 동료의 횡령으로 3 년간(2003 년 2 월 ~ 2006 년 1 월) 일한 퇴직금을 받지 못했다. 이주민지원단체의 도움으로 거의 3 년간의 협상 끝에 2008 년 11 월에 전액을 돌려받을 수 있었다. 두 번째 직장인 서울의 한 직물공장에서도 3 개월간 일했는데 마지막 달 월급을 받지 못했다. 세 번째 직장인 경상남도 양산의 자동차 부품공장에서 5 개월간 일했을 때에도 마지막 달 월급을 받지 못했는데 이번에는 일 년 후에 임금을 돌려받을 수 있었다.²³²

비아시아권 국가 출신의 미등록 이주노동자인 MS 씨(34 세, 남)는 2004 년 1 월에 한국에 유학 왔다. 1 년 반 후에 유학자금이 떨어졌고 그는 남아서 일을 하기로 했다. 2007 년 2 월 MS 씨는 경기도 남양주의 매트리스 공장에 취직하여 45 일 정도 일했다. 고용주는 150 만원 (미화 1,600 달러)을 주기로 약속했었지만 결국 3 분의 1 만 지급했다. 나머지 돈을 받기 위해 MS 씨는 남양주의 이주민지원단체에 도움을 청했다.

“센터에서 사장에게 전화를 거니까 나에게 남은 돈을 지불하겠다고 약속했어요. 하지만 절대 주지 않았죠. 나는 공장에 총 12 번 찾아갔어요. 내가 여기 저기서 일하고 있었기 때문에

²³¹ 국제앰네스티 면담, 임월산씨, 한국 서울, 2009 년 6 월 28 일

²³² 국제앰네스티 면담, GR 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 9 일

공장까지 가는데도 돈이 많이 들었습니다. 고용주가 나를 항상 피했기 때문에 그를 딱 두 번 만날 수 있었어요. 이제는 그냥 포기해야 할 것 같습니다.”²³³

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 MN 씨(32 세, 여)는 2007 년 2 월 경기도 오산의 한 플라스틱 사출 공장에 취직하여 1 년간 일했다. 고용주는 3 개월 분의 임금인 3 백 8 십 만원(약 4,000 달러)을 체납했지만 지불을 거부했다.

“사장이 파산신청을 했는데도 공장은 지금도 돌아가고 있어요. 부사장이 나에게 빈 종이를 내밀면서 서명하라고 했어요. 그렇게 해서 내가 임금을 다 받았다고 하려고 그런거예요. 그가 폭언을 하면서 내 두 팔을 위협적으로 잡았는데 너무 무서웠습니다. 나는 목사님께 전화를 드렸고, 목사님이 경찰과 함께 오셔서 나를 구해줬어요.”

MN 씨는 관할경찰서에 고용주를 고소했다. 이주민지원단체의 도움으로 G-1 비자를 발급 받아 체불 임금 소송이 진행되는 동안 한국에 체류할 수 있었다.²³⁴ 그러나 MN 씨의 경우처럼 많은 이들이 무한정 기다릴 수 없어 결국은 본국으로 돌아간다. 2009 년 10 월 MN 씨는 임금을 받지 못했지만 2008 년 5 월에 결국 필리핀으로 돌아가기로 결정했다고 국제앰네스티에 알려졌다.²³⁵

고용주들은 종종 취업비자가 거의 만료되어가는 시점에 이주노동자들에게 임금을 지급하지 않을 때가 있다. 그 이유는 일부 이주노동자들은 미지급 임금을 돌려받으려 하기 보다는 포기하고 귀국하기 때문이다. 인천의 한 플라스틱 부품 공장에서 일했던 스리랑카 출신의 이주노동자인 SS 씨(26 세)도 고용허가제로 입국했는데 2008 년 8 월부터 11 월까지의 임금을 받지 못했다.

“한국인 고용주들은 이주노동자들은 최대한 부려먹고 더 이상 필요가 없다면 우리를 버려요. 나는 3 개월 이상의 월급이 밀려있어요. 3 년 고용계약 기한이 만료되어 가는데 집에도 가고 싶고..하지만 돈을 돌려 받을 때까지 돌아 갈 수 없어요. 내가 사장에게 임금을 요구할 때마다 나를 돌려보내려고 ‘다음주에 줄게’ , ‘2 주 후에 줄게’ 하는 식으로 핑계를 댑니다.”

SS 씨는 미지급된 임금을 받을 확률을 높이려고 G-1 비자를 신청해 체류 기간을 연장해야할지 고민이 되었다.²³⁶ 하지만 G-1 비자로는 일을 할 수 없다.

이주노조의 국제연대담당자 임월산씨는 이주노동자들은 자신들을 지원해 주는 곳으로 알려져 있는 이주민지원단체나 노조에 가서 먼저 도움을 청한다고 설명했다. 다른 이주노동자들도 노동청을 통해 문제를 해결하려고 하다가 안되면 그곳으로 간다.

“노동청에서는 이주노동자 지원이 충분하지 못합니다. 많은 이주노동자들이 고용주를 상대로 진정을 내는 절차를 제대로 알지 못해요. 어느 사무소를 찾아가야 하는지도 모릅니다. 많은 경우 현장 통역관이 부족해서 이주노동자들이 절차를 제대로 이해하지 못합니다. 관련 양식들도 번역이 미흡합니다. 게다가 노동청 직원들은 이주노동자들을 통명스럽게 대하고 이들의 문제를 이해하려 노력하지 않습니다. 대신에 이주노동자들을 그냥 돌려 보내거나 고용주의 편을 돕니다. 미등록 이주노동자들은 노동청에 가면 출입국에 보고될 위험이 있으므로 당연히 다른 곳에 가서 도움을 청합니다.”²³⁷

²³³ 국제앰네스티 면담, MS 씨, 한국 오산, 2008 년 11 월 1 일

²³⁴ 국제앰네스티 면담, MN 씨, 한국 오산, 2008 년 3 월 11 일

²³⁵ 2009 년 10 월 4 일 이메일을 통해서

²³⁶ 국제앰네스티 면담, SS 씨, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

²³⁷ 국제앰네스티 면담, 임월산씨, 대한민국 서울, 2009 년 6 월 28 일

보호수감 중인 이주노동자들은 강제출국을 앞두고 있어 미지급 임금을 돌려받는 것이 힘들고, 이들이 본국으로 귀국하면 그 절차는 더욱 복잡해진다. 출입국·외국인정책본부는 보호수감 중인 이주노동자들이 미지급 임금을 돌려받을 수 있도록 노력하고 있다고 여러 차례 국제앰네스티에게 말했지만²³⁸ 마석 단속(5.1 장 참조) 당시 수감된 5 명의 수감자들과 이들의 배우자들 두 명과의 면담에서는 출입국 공무원들이 자신들의 임금을 돌려 받는 데 전혀 도움을 주지 않았음이 밝혀졌다.²³⁹

보호수감 중인 다른 이주노동자들에게는 미지급 임금을 받을 때까지 무한정 기다리는 것이 현실적인 대안이 아니다. 몽골 출신의 JT 씨(44 세, 여)는 2007 년 3 월 경기도 화성 외국인보호소에 수감 되어 있었다. JT 씨는 보호소에 있던 다른 이주노동자로부터 임금을 돌려 받는 데 짧게는 6 개월에서 길게는 몇 년씩 걸린다는 말을 들었다. 그녀는 최근에 수술을 받았기 때문에 보호소에 남아있지 않기로 결정했다. JT 씨는 미지급 임금 요청을 철회하고 몸조리를 위해 몽골로 돌아갔다.²⁴⁰

6.3. 성희롱과 성폭력

직장 내 성희롱은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(남녀고용평등법)에 의해 금지되어 있다.²⁴¹ 여성차별철폐위원회는 일반권고 제 19 호(1992 년)에서 “여성이 근무지에서 성희롱과 같은 성지향적(指向的)폭력(gender-specific violence)에 노출되면 고용평등은 심각하게 침해된다.” 그리고 “이러한 행위는 수치심을 불러 일으키고 건강 및 안전상의 문제를 야기할 수도 있다. 여성들의 이의 제기가 채용 또는 승진을 포함한 고용 불이익과 연결되고 적대적인 근무환경을 조성하게 될 것임을 믿게 하는 타당한 이유가 있다면 이는 차별이다.” 라고 명시했다.²⁴²

하지만 국제앰네스티와의 면담에서 여성 이주노동자들이 근무지와 거주지에서 성희롱과 성폭력의 위험에 처해 있음이 나타났다. 대개 그들이 직장 내에 유일하거나 몇 안 되는 여성 노동자 중의 한 명일 때, 이러한 위험은 고조된다. 여성들은 고용주, 관리자, 또는 동료들로부터 괴롭힘을 당한다. 대다수의 여성들이 성희롱 사건을 보고하지 않고 있고, 이에 따라 가해자들은 그들이 처벌을 받지 않게 될 것임을 아는데, 이러한 사실이 위험을 더욱 배가시키고 있다.

여성 이주노동자들은 성희롱 혹은 폭행 사건을 노동부, 경찰이나 검찰청, 국가인권위원회에 신고 또는 진정하거나 가해 혐의자를 상대로 소송을 제기할 수 있다. 하지만 해고 및 체류자격 박탈에 대한 두려움으로 극소수의 여성들만이 이러한 절차를 밟는다. 많은 여성 이주노동자들은 대부분의 공장주들이 강도 높은 육체노동이 가능한 남성 노동자를 선호하기 때문에 재취업 구직기간 2 개월²⁴³이 충분하지 않다고 국제앰네스티에 말했다. 이러한 상황에서 여성 이주노동자들은 실직을 가볍게 생각할 수 없다.

²³⁸ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부 면담, 한국 과천과 인천, 2008 년 3 월 6 일, 2008 년 11 월 4 일과 26 일

²³⁹ 국제앰네스티 면담, SN 씨, OY 씨, SM 씨, JK 씨, BH 씨, KW 씨, 한국 인천, 화성, 마석, 2008 년 11 월 14 일과 15 일

²⁴⁰ 국제앰네스티 면담, JT 씨, 몽골 울란바토르, 2008 년 3 월 17 일

²⁴¹ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 일부개정 2007.12.21 법률 제8781 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A0114&PROM_NO=08781&PROM_DT=20071221, 2009 년 10 월 1 일

²⁴² 여성차별철폐위원회 (CEDAW) 여성폭력에 관한 일반 권고 19 호(11 차 회기), 17 절, 18 절, 1992 년

²⁴³ 각주 48 추가부분 참조

더욱이, 여성 이주노동자가 고용주 혹은 동료들 상대로 진정을 제기하는 경우, 노동청이 조사를 마칠 때까지 성희롱 혹은 폭행이 이루어진 근무지에 남아 있어야만 한다. 조사 과정은 최소 2 개월이 걸린다. 하지만 가해혐의자가 인터뷰에 응하지 않는 등의 지연이 발생하면 더 오래 걸릴 수도 있다.²⁴⁴

고용주의 동의하에 여성 이주노동자들이 사업장을 옮길 수 있지만, 고용주가 동의하지 않거나 여성 이주노동자에게 불리하게 조사가 마무리되면 이때의 사업장 변경은 변경제한 횟수에 포함되게 된다. 결과적으로 네 번째 사업장 변경이 불가능 하게 된다 (3.2 장 참조).

국가는 가정을 포함한 사적인 영역에서 대개 발생하고 있는 여성과 소녀에 대한 성폭력을 포함한 비국가 행위자에 의해 자행되는 폭력에서 개인을 보호해야 하는 중요한 성실의무를 가지고 있다. 이러한 의무는 여성폭력에 관한 특별보고관과 같은 독립적인 인권전문가에 의해서도 강조되어 왔다. 이러한 국가의 성실의무에 대한 근거와 중요성은 다음과 같다.

“국가는 다음을 위해서 여성의 인권을 보호하고 증진하며 성실 의무를 수행해야 한다:

(a) 가정, 직장, 공동체, 사회, 구금 중, 또는 무력분쟁의 상황일지라도 모든 형태의 여성폭력을 예방하고 조사하고 처벌을 하기 위하여; [...]

*(d) 여성폭력을 예방하기 위하여 정보배포, 법률지식 증진 캠페인 및 입법, 사법, 보건 관련 직원들에 대한 훈련과 같은 입법적, 교육적, 사회적 및 그 밖의 기타 조치를 이용하고 발전시키려는 노력을 강화해야 하기 위하여;”*²⁴⁵

여성차별철폐위원회의 일반권고 제 19 호(9 절)은 다음을 명시하고 있다.

*“통상적인 국제법과 특정인권규약에 의거하여 국가가 권리침해를 예방하거나 폭력행위를 조사하고 처벌하기 위한 성실의무를 다하지 못하였을 때에는 사적 행위자에 의해 발생한 일에 대해서 책임을 져야 하며 그에 대해 보상 할 책임이 있다.”*²⁴⁶

여성차별철폐위원회는 일반권고 제 26 호(20 절)에서 더 나아가 다음과 같이 단언했다.

*“여성 이주노동자들은 여성들이 주로 일하는 근무지 내에서 성폭행, 성희롱 그리고 신체적 폭력에 노출될 위험이 더 크다. 가사 노동자들은 신체적, 성적 폭력, 식량과 수면 박탈 및 고용주의 잔혹한 행위에 대해 특히 더 취약하다. 농장이나 산업 분야 등의 다른 업종에서 발생하는 여성 이주노동자들에 대한 성희롱은 전세계적인 문제이다 (E/CN.4/1998/74/Add.1).”*²⁴⁷

유엔 여성 폭력철폐 선언(4c 절)은 국가에게 다음을 요구하고 있다.

*“국가 또는 개인에 의한 여성폭력 행위를 국내법에 의거하여 처벌하고, 예방하고 조사할 성실의무를 다해야 한다.”*²⁴⁸

²⁴⁴ 국제앰네스티 면담, 이종란씨, 한국 서울, 2009 년 8 월 7 일

²⁴⁵ 라디카 쿠마라스와미, 여성폭력근절 특별보고관, 유엔인권위원회 보고, UN Doc.E/CN.4/2003/75, 2003 년 1 월 6 일, 85 절

²⁴⁶ 여성차별철폐위원회 (CEDAW) 여성폭력에 관한 일반 권고 19 호(11 차 회기), 17 절, 18 절, 1992 년, 인권조약가구에 의해 채택된 일반논평과 일반권고 모음집, UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at84. 9 절

²⁴⁷ 여성차별철폐위원회, 일반권고 26 호 여성이주노동자, UN Doc. C/2009/WP.1/R (2008 년 12 월 5 일), 20 절.

²⁴⁸ 유엔 여성폭력철폐 선언, UN Doc. A/RES/48/104, 1993 년 12 월 20 일 유엔 총회에서 채택

2008년 10월 24일 한 중국인 여성이 일하던 식당에서 잠을 자던 동료 남성 직원에 의해 성폭행을 당하고, 그를 피해 달아나던 중 사망하였다.²⁴⁹ 한국외국인근로자지원센터 대표인 김해성 목사는 식당에서 일하는 많은 중국 여성들이 돈을 아끼기 위해서 식당에서 잠을 자기 때문에 성희롱과 성폭행에 쉽게 노출되고 있다고 국제앰네스티에 전했다. 또한 최근 한국외국인근로자지원센터가 실시한 설문조사에 따르면 다음과 같은 점이 밝혀졌다.

“33 명의 중국동포 여성을 조사한 결과 19 명이 동료직원이나 사업주에 의해 성폭행을 당한 적이 있다고 대답했습니다. 이들은 사업장이나 식당에서 잠을 자는 것은 위험한 일이지만 많은 돈을 아낄 수 있다고 말했습니다. 가해자들은 이 여성들에게 가족에게 다 말해버리겠다고 협박하며 침묵을 요구한다고 합니다.”²⁵⁰

이 설문조사는 중국 출신의 여성 이주노동자들에 대한 성폭력이 지속적인 문제임을 보여주고 있다. 이런 상황에서 여성들이 느끼고 있는 무기력함이 이러한 폭력을 계속되게 할 수 있는데 이 여성들이 자신들이 법적보호나 구제를 받을 수 없다고 느끼기 때문이다.

이러한 상황에서 해고나 체류자격 박탈을 두려워하는 여성 노동자들이 성희롱이나 성폭력 사건을 보고하지 않는 것은 특기할 만한 것이 아니다. 베트남 출신의 TC 씨(39 세, 여)는 2005 년 산업연수생 제도를 통해 한국에 입국하였다. 그녀는 인천의 한 선박 제조 공장에서 일을 시작했으나 회사 부사장에 의해 성희롱과 신체적 성폭력을 당했다.

“그 사람이 내 곁을 지나갈 때마다 내 가슴을 만지고 등을 어루만졌어요. 가끔 그는 저를 끌고 가서 안으려고 한 적도 있어요. 저녁이면 내 기숙사 방에 와서 자기 다리를 안마하라고 했습니다. 내가 거부하면 다음날 그는 일하고 있는 내게 와서 머리를 때렸습니다. 그는 다른 여성 이주노동자에게도 이렇게 했는데 그 사람은 견디지 못하고 회사를 떠났어요.”

TC 씨는 이러한 성희롱과 폭력에 어떻게 대처해야 할지 몰랐다. 그가 부사장이었기 때문에 불만을 제기하는 것이 아무런 의미가 없다고 생각했다. 3 개월 동안 성희롱을 견디다 그녀는 일을 그만두었고 미등록 이주노동자가 되었다.²⁵¹

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 YJ 씨(31 세, 여)는 2006 년 경기도 팔당면의 자동차 엔진 덮개를 만드는 공장에 취직했다. YJ 씨 역시 고용주의 성희롱으로 일을 그만두었다.

“사장이 선풍기를 주겠다고 그걸 들고 내 방에 왔어요. 그리고는 만 원짜리(미화 10 달러) 돈다발을 보여주며 그날 밤에 내 방에 와서 섹스를 할 수 있느냐고 물었어요. 그는 자기 성기를 잡고 볼록하게 내보이며 그가 원하는게 뭔지를 보여줬어요. 나는 놀라서 ‘싫어요. 싫어요. 필리핀 여자들을 그렇게 않아요!’ 라고 말하며 거절 했습니다. 나는 울면서 다른 직원들이 있는 공장은 안전할 것 같아 그곳으로 갔어요. 사장이 와서 내가 우는 것을 보더니 자리를 떠났어요.”

²⁴⁹ 박인옥 “식당서 중동포 성폭행시도 구속...3층서 추락중태” 파이낸셜 뉴스, 2008년 10월 27일 (한국어), http://www.fnnews.com/view?ra=Sent1201m_View&corp=fnnews&arcid=00000921463815&cDateYear=2008&cDateMonth=10&cDateDay=27, (2009년 5월 17일 접속)

²⁵⁰ 국제앰네스티와 김해성과의 면담, 2008년 11월 4일
노현웅, ‘성폭행피하려 투신 저승길도 힘겨운 재중동포여성, 한겨레, 2008년 12월 9일, http://hani.co.kr/arti/society/society_general/326465.html’, 2009년 4월 13일

²⁵¹ 국제앰네스티 면담, TC 씨, 경기도 군포, 2008년 3월 12일

YJ 씨는 이후 고용지원센터에 가서 사업장변경신청서를 요구하였다. 직원들은 YJ 씨가 왜 사업장 변경을 원하는지 이유를 알면서도 고용주가 서류에다가 사업장 변경 신청 원인이 고용주 과실이 아니라고 썼을 때 그대로 내버려 두었다.²⁵² YJ 씨의 사례는 노동부가 노동자의 주장을 제대로 조사하거나 감독하지 못하고 있다는 사실을 보여주고 있으며 결국 근로감독 시행이 제대로 이루어지고 있지 않다는 것을 보여주는 것이다.

여성 이주노동자들은 고용주 뿐 아니라 같은 이주노동자나 한국인 동료에 의해서도 성희롱과 성폭행을 당하고 있다. 여성들이 남성 이주노동자들과 같은 기숙사에서 함께 생활하도록 배치되는 경우가 있는데, 이 때 여성들은 성희롱과 폭행의 위험에 더욱 크게 노출되게 된다. 보통 공장에 한 명이나 적은 수의 여성들이 근무할 때 이렇게 기숙사 배치를 하게 된다. 남성들과 기숙사를 함께 쓰고 있는 여성들은 국제앰네스티와의 면담에서 생활환경에 대한 불편함과 우려점들을 표출하였다. 국제앰네스티는 위와 같이 성에 근거한 폭력(gender based violence)이나 차별의 위험이 있는 여성들에게는 남성과 분리하여 숙박시설을 제공해야 한다고 생각한다.

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 MN 씨(32 세, 여)는 2005 년 경기도 오산의 한 공장에서 일하고 있었는데, 그녀가 유일한 여성노동자였고 중국이나 베트남 출신의 다른 남성 노동자들과 화장실과 숙소를 함께 사용해야 했다.

“내가 화장실에서 나오는데 한 베트남 남성이 나를 붙잡고 키스를 하려고 했어요. 나는 소리를 지르면서 그를 밀쳐냈습니다. 나는 방으로 뛰어가서 방 문을 잠겼어요. 그 다음날 나는 사장에게 사업장 변경을 원하니 서류에 서명을 해달라고 했어요.”²⁵³

역시 고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 CM 씨(37 세, 남)²⁵⁴는 울산에 있는 한 가운데 마련된 컨테이너박스에서 다른 세 명의 여성과 함께 살았다. 그는 매일 밤 한국인이나 이주노동자 남자 동료들이 취한 채 문을 두드리며 함께 술을 마시자고 했다고 말했다. 어떤 날 밤에는 새벽 2 시에 한국인 기계수리공이 와서 문을 두드렸다고 한다.

“우리가 뭔가 일과 관련이 있는 줄 알고 그를 방 안에 들였어요. 하지만 그는 여성 동료의 손을 잡더니 계속 섹스를 요구하는 것이었어요. 우리는 공장으로 도망가서 도움을 청했습니다. 한국인과 필리핀 동료들과 함께 다시 컨테이너박스로 갔는데 그는 이미 떠나고 없었습니다. 그 다음날, 그 기계수리공은 주임에게 경고만 받았을 뿐입니다.”

CM 씨의 말에 의하면, 주임은 이를 경찰에 가서 신고하면 필리핀으로 돌려보내겠다고 협박했다고 한다. 그들이 필리핀 대사관의 노동부서에 연락하였을 때, 필리핀 대사관의 공무원들은 오히려 기계수리공을 컨테이너박스 안으로 들인 그들을 비난했다. CM 의 동료는 더 이상 아무런 도움도 요청하지 않았는데 CM 씨의 말에 따르면 그녀가 겁을 먹었기 때문이었다.²⁵⁵

²⁵² YJ 는 이후 4 번째 일자리를 얻기 위해 고용지원센터에 진정서를 접수하였다. 3.2 장참고. 국제앰네스티 면담, YJ 씨, 한국 수원, 2008 년 11 월 26 일

²⁵³ 국제앰네스티 면담, MN 씨, 한국 오산, 2008 년 3 월 11 일

²⁵⁴ CM 씨는 자신을 남성이라고 밝혔지만(트랜스젠더) 한국정부와 고용주는 그를 여성으로 간주하고 여성숙소에 배치하였다.

²⁵⁵ 국제앰네스티 면담, CM 씨, 한국 서울, 2008 년 3 월 11 일

“내 발가락 5 개와 손가락 2 개가 다 부러졌어요. 두 달간 병원에 입원해 있어야 했는데, 사장이 12 일 후에 병원에 와서 다시 일하러 나오지 않으면 해고하겠다고 협박했어요. 그는 나에게 병원복을 갈아입을 시간도 주지 않았어요. 나는 2 층에 살고 있었는데 엘리베이터가 없어서 돌아다니는 게 쉽지 않았어요. 일을 하려고 했는데 다리가 너무 아팠어요 – 서있기조차 너무나 힘들었습니다. 사장은 나 때문에 화가 많이 났어요. 그는 나를 출입국관리사무소에 끌고가서 고용비자를 취소시켜 버렸습니다.”

고용허가제로 입국한 스리랑카 출신의 이주노동자 KN 씨(34 세, 남)
한국 부산²⁵⁶

7. 건강과 안전

한국 정부는 2008 년 2 월 유엔 경제·사회·문화적권리위원회(사회권위원회)에 제출한 제 3 차 정기보고서에서 다음과 같이 주장했다.

*“외국인 근로자들의 안전과 건강 관리를 증진시키기 위하여 정부는 외국인 근로자를 고용하는 사업장에 대해 근무환경, 근무절차 및 시설 개선을 지원하여 왔다. 안전과 관련된 소책자와 음성 및 영상 자료 등과 같은 여러 가지 자료들을 외국인 근로자가 쉽게 이해할 수 있도록 만들고 10 개국 언어로 번역하여 관련 부처의 협의를 얻어 배포하고 있다. 또한 외국인 근로자와 사업주를 대상으로 한 안전 및 건강교육을 지원하고 있다.”*²⁵⁷

이러한 정부의 주장에도 불구하고 국제앰네스티가 이주노동자들과 진행했던 면담에서는 한국 정부가 이주노동자들의 건강과 안전을 보호하지 못하고 있는 것이 나타났다. 불충분한 안전교육, 의사소통의 어려움, 사업장 변경에의 차별과 제약 등의 복합적인 원인으로 인해 이주노동자들이 사망사고를 포함하는 산업재해를 당할 확률이 한국인 노동자보다 월등히 높다. 노동부 통계에 따르면 2007 년 3,967 건으로 보고되었던 이주노동자 관련 산재는 2008 년 5,221 건으로 증가했다. 이는 일 년 사이에 상해를 입은 이주노동자들이 32% 늘어났음을 의미한다. 이러한 통계 중 사망 건수는 34% 증가하였다. 이와는 대조적으로 한국인 노동자가 산재 건수는 경우는 5%의 증가가 있었다.²⁵⁸

표 6 에서 나타나듯이 산재비율이 한국인 노동자들보다 이주노동자들 사이에서 더 높게 나타났다. 2006 년 발생률을 보면 이주노동자는 100,000 명 당 1,060 건, 한국인 노동자는 100,000 명 당 770 건의 산재가 발생하였다. 이주노동자 관련 산재는 잘 보고되지 않는다는 점을 감안한다면 실제 발생률은 더 높을 것으로 보인다.

²⁵⁶ 국제앰네스티 면담, KN 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 9 일

²⁵⁷ “경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 이행, 협약 16 조와 17 조 관련 각 당사국의 이행상황 제 3 차 보고서”, UN doc. E/C.12/KOR/3, 2008 년 2 월 4 일, 132 절

²⁵⁸ 노동부 “2008 년 산업재해 발생현황” 2009 년 2 월 6 일,
http://www.molab.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=2&mode=view&smenu=3&bbs_cd=105&state=A&seq=1233887095516, (2009 년 7 월 21 일 접속)

연도	이주노동자	한국인 노동자
2006	1.06 %	0.77 %
2005	0.9 %	0.70 %
2004	0.93 %	0.85 %

표 5. 노동자 100 명당 산업재해 발생률(출처: 대한산업의학회지)²⁵⁹

「산업안전보건법」 1 조에 따르면 정부는 “산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진할” 의무가 있다.²⁶⁰ 그러므로 사업주가 “안전과 건강에 대한 교육을 제공하고 근무환경 조사를 실시하고, 위험한 일을 하는 노동자의 경우 건강검진을 제공하며 위험한 기계, 기구 그리고 다른 도구나 먼지 또는 소음에 의해 야기될 수 있는 건강문제를 예방하는데 초점을 둔 안전과 보건에 대한 예방책을 마련하도록”²⁶¹ 보장하는 것은 정부의 의무라고 할 수 있다.

그러나 이주노동자들과의 면담에서 이주노동자를 고용하고 있는 많은 사업장에 건강 및 안전 대책이 명백히 부족하여 상해 위험성을 높아지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 상황에도 불구하고 대부분의 이주노동자들은 당국이 자신들의 사업장에 근로감독을 실시한 것을 본 적이 없다고 국제앰네스티에 전하였다. 노동부가 방문 한 것을 본 적이 있는 소수의 이주노동자들은 근로감독 이후에도 근무조건이 개선되지 않았다고 지적했다.

또한 면담을 통해서 이주노동자들이 위험한 기계나 화학물질을 다룰 때 어떤 안전장비나 안내서 및 훈련을 받지 않고 작업을 수행하는 것이 흔한 일이라는 점이 드러났다. 훈련이나 안내서가 있더라도 대부분이 한국어로 쓰여있기 때문에 기초적인 한국어 밖에 모르는 이주노동자들에게 충분한 훈련을 제공하지 못하고 있다. 상해를 당해 본 적이 있는 많은 면담 대상자들은 공장에서 사고가 일어날 확률이 매우 높으며 특히 불충분한 안전교육 및 훈련의 부재로 인해 이주노동자들에게 사고가 발생할 확률이 매우 높다고 말했다.

노사분쟁시 이주노동자를 대변하는 공인노무사 이종란씨는 국제앰네스티에게 다음과 같이 말했다.

*“이주노동자들은 한국어에 능숙하지 못하는데 대부분의 사업장에는 통역사가 없습니다. 그래서 사업주들은 이주노동자들에게 교육을 시킬 생각을 하지 않습니다. 한국인 노동자에 비해서 이주노동자들의 근로조건이 훨씬 열악합니다. 예를 들어, 화학품을 다루는 작업에서 이주노동자들은 안전장비 없이 환기가 잘 되지 않는 공장에서 많이들 일합니다. 한국인 노동자라면 그런 환경에서 일하는 것을 거부하거나 근로조건을 개선하도록 불만을 제기하겠지요.”*²⁶²

²⁵⁹ 이러한 발생률은 근로복지공단에서 제공한 자료를 바탕으로 작성한 것이다. 근로복지공단은 정부 산하 기관으로 산업재해보상보험을 다룬다. 이선웅, 김규상, 김태우, “이주노동자와 국내 한국인노동자의 산업재해현황 및 특성비교”, 대한산업의학회지, 2008년 12월, p353

<http://www.ksoem.org/upload/data/d14b57e7d7fbd9f799ba08b94cf82375.pdf>, (2009년 9월 9일 접속)

²⁶⁰ 「산업안전보건법」, 일부개정 2009.2.6 법률 제 9434 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1529&PROM_NO=09434&PROM_DT=20090206, 09년 9월 9일 접속)

²⁶¹ “경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 이행, 협약 16 조와 17 조 관련 각 당사자의 이행상황 제 3 차 보고서”, UN doc. E/C.12/KOR/3, 2008년 2월 4일, 129 절

²⁶² 국제앰네스티 면담, 이종란 노무사, 한국 서울, 2009년 8월 7일.



사진 8. 방글라데시 출신 이주노동자 RM 씨(44 세, 남). 500 킬로의 피스톤 링이 그의 왼쪽 발 위로 떨어져 두 번째, 세 번째 발가락이 절단되었다. (© 국제앰네스티)

노동부는 「근로기준법」 102 조 1 항에 의거하여 일 년에 두 차례 공장의 작업 환경을 감독한다.

“근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.”²⁶³

근로감독 시에 14 가지 기준을 감독하는데 근로기준, 최저임금, 동등한 고용기회 및 보험적용과 복지기금이 여기에 포함된다.²⁶⁴ 고용허가제로 입국한 이주노동자를 고용하고 있는 공장은 약 6 만 곳 정도가 되지만 인력부족으로 인해 노동부가 방문 조사한 곳은 전체 공장의 10 분의 1 정도이다. 노동부 관계자는 국제앰네스티에게 다음과 같이 말했다. “우리는 대개 과거에 불미스런 경력이 있는 공장들을 관리감독하는데 초점을 맞추고 있습니다.”²⁶⁵ NGO 와 노조는 노동부가 방문한 10%의 공장들에서조차도 근로감독이 충분히 이루어지지 않았다고 주장했다. 이들은 노동부가 사업장에서 미등록 이주노동자를 고용하고 있는지에 더 많은 관심을 가지고 있다고 말한다. 이주노동자들이 겪게 되는 산업재해의 원인인 건강과 안전은 우선적인 관심사항이 아니기 때문에 근로감독시에도 전혀 문제시 되고 있지 않다.²⁶⁶

고용허가제에서는 이주노동자와 사업주가 공동으로 국민건강보험금을 부담하고 있는데 이로 인해 이주노동자들은 감면된 금액의 의료지원을 받을 수 있게 되었다. 그러나 미등록 이주노동자의 경우 건강보험의 적용을 받지 못하기 때문에 보험 적용을 받는 사람보다 3 배, 혹은 그 이상의 돈을 내야

²⁶³ 「근로기준법」 일부개정 2009.5.21 법률 제 9699 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1531&PROM_NO=09699&PROM_DT=20090521&HanChk=Y, (2009 년 9 월 9 일 접속)

²⁶⁴ 그 외 10 개의 기준은, 고용보험의 보장, 건설업 노동자의 고용개선, 파견근로자의 보호, 퇴직연금의 보장, 단기 또는 계약직 근로자 보호, 고용연령차별 금지와 노인고용장려, 노동조합과 노동관계중재, 교원노조의 관리와 조직, 공무원노조에 대한 관리와 조직, 그리고 노동자들의 참여와 협력이 있다.

²⁶⁵ 국제앰네스티와 노동부 면담, 한국 과천, 2008 년 11 월 27 일

²⁶⁶ 국제앰네스티 면담, 외노협, 이종란 노무사, 이주노조

한다.²⁶⁷ 이러한 사실은 미등록 이주노동자들이 다치거나, 아프거나 혹은 여성의 경우 임신했을 때 상당한 의료비 부담을 느끼게 한다.(7.3 장 참조)

한국 정부는 사회적 문화적 및 경제적 권리에 관한 국제규약 7 조 (b)항에 따라 ‘안전하고 건강한 근로조건’ 을 보장해야 할 책임이 있다. 한국 정부는 또한 산업안전과 보건 증진, 국가정책을 통한 안전하고 건강한 근로환경을 조성, 안전하고 건강한 근무환경에서 일할 노동자들의 권리를 향상에 관한 국제노동기구의 협약들의 당사국이다. 일례로 국제노동기구의 산업안전 보건과 작업환경에 관한 협약(ILO 협약 제 155 호) 9 조는 다음을 명시하고 있다.

“1. 산업안전과 보건 및 작업환경에 관한 법률과 규칙의 시행은 적당하고 적절한 감독제도에 의해 이행되도록 한다.

2. 시행제도는 법률과 규칙 위반에 대한 적당한 벌칙을 명시한다.”

그리고 16 조는 사용자의 의무를 나열하고 있다.

“1. 사용자는 합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 자신의 통제 하에 있는 사업장, 기계, 설비 및 작업과정이 안전하고 보건에 위협이 되지 아니 되도록 보장한다.

2. 사용자는 합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 자신의 통제 하에 있는 화학적·물리적·생물학적 물질 및 인자에 대하여 적절한 보호 조치가 취해질 경우, 보건에 위협이 되지 아니 되도록 보장한다.

3. 사용자는 필요한 경우 합리적으로 실행 가능한 범위 내에서 사고의 위험이나 보건에 대한 악영향을 예방하기 위하여 적절한 방호장비와 방호설비를 제공한다.”

더불어 국제노동기구의 산업안전보건 증진체계에 관한 협약(ILO 협약 187 호) 5 조 1 항과 2 항은 다음과 같이 명시하고 있다.

“1. 각 회원국은 가장 대표적인 노사 양측을 가장 잘 대변하는 단체들과 협의하여 산업안전보건에 관한 국가 프로그램을 수립, 이행, 감시 및 평가하고 정기적으로 검토한다.

2. 국가 프로그램은 다음을 충족해야 한다

(가) 국가 안전보건 예방 문화 개발의 촉진

(나) 업무상 부상, 질병 및 사망을 방지하고 사업장에서의 안전보건을 증진하기 위하여 국내법과 관행에 따라, 합리적으로 실현가능한 범위 내에서, 업무관련 유해 및 위험을 제거 또는 최소화함으로써 근로자 보호에 기여

(다) 산업안전보건을 위한 국가 제도에 대한 분석을 포함하여, 산업안전보건과 관련한 국가현황 분석 결과를 근거로 한 수립과 검토

(라) 목적, 목표 및 성과 지표를 포함

(마) 가능한 경우, 안전하고 건강한 작업환경의 점진적 달성을 지원하는 그 밖의 보완적인 국가 프로그램과 계획의 지원을 받을 것”

²⁶⁷ 한국이주민건강협회, “미등록 이주아동의 건강실태 보고서”, 제 11 차 인권이사회 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관에게 제출. 2009 년 6 월

이주노동자들은 사업장에서 제대로 된 안전 장비없이 준비되지 않은 채로 위험한 작업을 실행하는 경우가 많은데, 사업주나 관리자들은 안전교육도 거의 받지 않은 이주노동자들이 이러한 작업을 수행하기를 기대한다. 미얀마 출신의 미등록 이주노동자인 TT 씨(33 세, 남)는 부산의 프레스 공장에서 일을 하며 지속적으로 화학물질에 노출되었다. 그는 건강에 미칠 수 있는 위험성에 대해 이렇게 설명했다.

“이주노동자들은 크고 위험한 기계를 다룰 때에도 제대로 된 교육을 받지 않아요. 그런 일을 하면 부상을 입기 쉬운데 교육을 받지 않으면 그 확률은 훨씬 더 크죠. 또 고무, 플라스틱, 실리콘에서 나오는 연기는 꽤 독해요. 사장이 그 어떤 보호장비도 주지 않아서 나는 자비를 들어 마스크를 사야 했어요. 하지만 냄새가 너무 강해서 마스크를 써도 냄새가 심했죠. 1 년이 지나자 나는 더 이상 그 냄새를 맡을 수 없었는데, 그게 더 걱정스러웠죠.” ²⁶⁸

고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 이주노동자인 RR 씨(31 세, 여)는 2007 년 서울의 한 실리콘 공장에서 일한 지 8 개월이 지났을 때, 작업이 너무 위험하고 육체적으로 고되서 사업장 변경을 요청했다.

“나는 10kg 정도 되는 물건을 연속적으로 들어야 했어요. 힘든 작업으로 인해 계속 살이 빠졌습니다. 실리콘 공장에서 일했기 때문에 계속적으로 화학품을 들이 마셔야 했어요. 마스크를 쓰고 있어도 냄새를 맡을 수 있었습니다. 주임은 기계가 고장나면 내가 고치기를 바랬어요. 물론 저는 기계의 유지나 수리 작업에 대해서는 전혀 교육받지 않았기 때문에 어떻게 해야 할지도 몰랐고 기계가 너무 크고 무거워서 내가 분리할 수도 없었어요. 몸이 언제나 쑤시고 만성적으로 아팠습니다.” ²⁶⁹

7.1. 산업재해

제조업에서 일하는 대부분의 면담 대상자들은 프레스 기계와 같은 중장비를 다뤘는데 이들은 기계를 작동시키는 방법이나 안전지침 등에 대해 전혀 알지 못하거나 교육을 받은 적이 없다고 말했다. 안전지침이나 기계작동법이 있다고 하더라도 보통의 경우 한국어로만 적혀있었다. 위험한 작업, 안전교육의 부재 그리고 장시간 근무 등은 상해의 발생 빈도를 급격히 증가시킨다. 이런 이유들을 종합해 보면 한국인 노동자보다 이주노동자의 산재 비율이 훨씬 높은 것은 놀라운 일 만은 아니다(7 장 참조).

직원 수 30 명 이내의 중소기업들은 근로자에게 더 열악한 근무환경을 제공한다. 일례로 스무 명 이하의 근로자를 고용하는 사업체의 법정근로시간은 주당 44 시간인 반면, 스무 명 이상의 사업체의 주당 법정근로시간은 40 시간이다. 「근로기준법」 56 조에 의하면 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100 분의 50 을 가산하여 지급하여야 하지만 직원 수가 4 명 이하인 사업체는 예외이다.²⁷⁰ 직원이 5 명 미만인 사업장의 노동자들은 산업재해보상보험이 적용되지 않는다(7.2 장 참조).²⁷¹

²⁶⁸ 국제앰네스티 면담, TT 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 8 일

²⁶⁹ 국제앰네스티 면담, RR 씨, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

²⁷⁰ 2011 년까지 40 시간으로 단축될 계획이다(대통령령). 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 한국노동교육원, 2007, pp. 41-57 참조

²⁷¹ 노동부에서 제공한 정보, 2009 년 6 월 30 일

고용허가제는 한국인들을 고용하기 어려운 중소기업에 이주노동인력을 제공해준다. 즉, 이주노동자들이 일하는 사업장은 작은 중소기업들로 근로조건이 상대적으로 열악하고 교육이나 안전장비도 제대로 제공되지 않아 한국인 노동자들이 꺼리는 곳들이다.²⁷²

그러므로 직원이 30 명 이하인 중소기업 사업장 총 노동자의 77%를 이주노동자들이 차지하고 있는 사실은 놀라운 일이 아니다.²⁷³ 이 수치는 등록 상태의 이주노동자만을 포함시킨 것이기 때문에 실제로는 더 높을 것으로 보인다. 이 분야에서 이주노동자들이 다수를 차지하고 있는 만큼 안전 교육의 부재와 건강과 안전에 대한 경시는 이들에게 더 큰 영향을 미칠 것이다.

국제앰네스티는 직원이 30 명 이하인 사업장의 이주노동자와 관련된 산재사건들을 기록하였다. 방글라데시 출신의 NB 씨(37 세, 남)는 2004 년 한국에 관광비자로 입국하였다. 그는 직원이 6 명인 경기도의 한 화분 만드는 작은 공장에서 일했다. 2006 년 1 월 사고가 날 당시 그는 위험한 화학물질을 다루는 일을 했지만 안전교육을 받은 적도 없었고 보호장비도 착용하고 있지 않았다.

“화학물질이 얼어있었기 때문에 녹이기 위해서 화로에 집어 넣었어요. 그리고 나서 다른 일을 하러 갔죠. 화학물질이 화로에서 새어나와 불이 났습니다. 불을 끄려고 했지만 작업 중에 묻었던 화학물질 때문에 내 옷에 불이 붙었고 재빠르게 내 몸으로 불이 번졌어요. 근처에 소화기가 없어서 한국인 동료 한 명이 가지러 나갔어요. 그 이후로는 기억이 잘 안납니다.”

불이 신속하게 꺼지지 않았기 때문에 NB 씨는 손과 다리에 3 도 화상을 입었다. 지역병원에서 치료를 받을 수 없던 그는 서울의 한 병원으로 후송되어 7 개월 동안 다섯 차례의 수술을 받았다. 퇴원한 후 세 번의 수술을 더 받아야 했고 면담을 진행 할 당시에도 통원치료를 계속 받고 있었다. 그의 양 다리의 신경말단이 심하게 손상되었다. 왼쪽 다리 손상을 회복시키기 위해서는 수술을 더 받아야 한다. 그의 의료비는 결국 산재보상보험으로 처리될 수 있었다.²⁷⁴

많은 이주노동자들이 비상정지버튼이 제거된(생산을 늘리기 위해) 자동화기계를 다루고 있다고 말했다. 이러한 자동화기계는 매우 위험하고 사고의 발생률을 높이는 요인이 될 수 있다. 방글라데시 출신의 NS 씨(39 세, 남)는 산업연수생으로 한국에 입국했으나 비자가 만료되자 미등록 이주노동자가 되었다. 그는 경상남도 김해의 선박 부속품을 만드는 한 금속공장에서 그가 받았던 교육의 수준에 대해 설명하였다.

*“비상정지버튼이 제거된 자동기계로 일을 했기 때문에 일은 매우 위험했어요. 자동이라 기계가 멈추지 않기 때문에 사고가 나면 재빨리 반응을 해야 합니다. 사장은 안전에 관한 어떤 교육도 해주지 않았어요. 내가 일하고 있을 때, 동료들이 그냥 기계를 어떻게 작동하는지 간단하게 설명을 해주었어요. 그게 끝이었어요. 제대로 된 자격을 가진 사람에 의한 교육은 전혀 없었습니다.”*²⁷⁵

외노협, 이주노조 그리고 한국이주노동자인권센터는 국제앰네스티에게 이주노동자와 관련된 산재의 대부분은 프레스 기계에 의해서 발생한다고 지적했다.²⁷⁶ 방글라데시 출신의 NB 씨(37 세, 남)는 인천의 한 공장에 취직했지만 프레스 기계가 무서워서 한 달 후에 그만 두었다. 그는 프레스

²⁷² 국제앰네스티 면담, 안산이주민센터, 외노협, 민주노총, 이주노조, 이주연대

²⁷³ 노동부, 법무부, 보건복지가족부 그리고 국가경쟁력강화위원회, “비전문외국인력 정책개선방안” 2008 년 9 월 25 일, <http://www.pcnc.go.kr/nccusr/m03/PolyView.aspx?seq=28&page=1>, (2009 년 8 월 8 일 접속)

²⁷⁴ 국제앰네스티 면담, NB 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 3 일. 전화면담, 2009 년 8 월 8 일

²⁷⁵ 국제앰네스티 면담, NS 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 9 일

²⁷⁶ 국제앰네스티와 외노협, 이주노조, 한국이주노동자인권센터와 면담, 서울과 인천, 2008 년 11 월 3, 5, 16 일

기계를 ‘매우 위험한’ 기계라고 표현하였다.²⁷⁷ 또 다른 이주노동자는 ‘조심하지 않으면 손가락이 언제 잘려나갈지 몰라 너무나 위험한’ 기계였다고 설명하였다.²⁷⁸

프레스 기계와 같은 매우 위험한 기계로 작업을 할 때에는 제대로 된 교육이 매우 중요하지만 면담내용에 의하면 이러한 교육은 거의 제공되지 않았다. 고용허가제로 입국한 필리핀 출신의 27 세 남성 이주노동자인 MR 씨는 직원이 스무 명이 채 되지 않는 서울의 한 책 제본 공장에서 일하였다. 그의 유일한 교육은 사장이 그에게 ‘다른 동료들이 하는 것을 보고 버튼을 누른 다음 똑같이 하라’ 고 한 것 뿐이었다. 2008 년 10 월, 일한 지 2 주도 채 되지 않아 상해를 입은 MR 씨는 작업의 위험성에 대해 이야기했다.

“프레스 기계는 자동으로 설정되어있기 때문에 타이밍이 중요해요. 나는 작은 공책을 프레스했기 때문에 그 공책들을 놓기 위해서는 손톱을 사용해야 했습니다. 엄지손가락이 기계에 걸렸었는데 기계가 엄지손가락의 뼈를 으스러뜨리기 전에 손가락을 빼야 했어요. 동료들은 나에게 예전에는 프레스 기계가 페달을 밟아서 작동시키는 수동이었고 비상버튼도 있었는데 사장이 생산 라인을 가속시키기 위해 둘 다 제거했다고 말해줬습니다.”

병원에 입원한 4 주 동안 MR 씨는 엄지손가락을 접목하고 신경조직을 살리기 위해 세 번의 수술을 받아야했다. 노조가 개입하고 나서야 MR 씨의 사업주는 어쩔 수 없이 병원비를 회사의 산재보상보험으로 지불했다.²⁷⁹

방글라데시 출신의 미등록 이주노동자 BR 씨(36 세, 남)는 7 명의 직원을 고용하고 있는 경기도 부천의 자동차 핸들을 만드는 철제공장에서 프레스 기계로 작업을 하고 있었다.

“기계 작동 버튼이 고장나서 오른손이 그 사이에 끼었어요. 3 도 화상을 입었죠. 피부이식을 포함한 7 번의 수술을 받았습니다. 감염에 의한 합병증이 생겨 5 달 동안 입원해야 했어요. 그 후로 1 년 간 물리치료를 받아야 했어요. 나는 주먹을 칠 수 없었고 여전히 주먹 쥐는 것이 힘듭니다.”

BR 씨는 2 년간 일할 수 없었고 이 기간 동안 그는 지낼 곳이 없어 친구네 집을 떠돌아다니면 살았다. 그의 치료비는 회사가 가입한 산업재해보상보험금으로 지불되었다.²⁸⁰

²⁷⁷ 국제앰네스티 면담, NB 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 3 일

²⁷⁸ 국제앰네스티 면담, CR 씨, 한국 오산, 2008 년 11 월 1 일

²⁷⁹ 국제앰네스티 면담, MR 씨, 한국 서울, 2008 년 11 월 12 일

²⁸⁰ 국제앰네스티 면담, BR 씨, 한국 인천, 2008 년 11 월 16 일, 전화면담, 2009 년 8 월 9 일



사진 9. 기계 작동 버튼 고장으로 프레스 기계에 손이 끼어 심한 화상을 입은 BR 씨
(© 국제앰네스티)

7.2. 산재 보상

한국의 「산업재해보상보험법」에 의하면 모든 이주노동자들은 법적 지위와 상관없이 사업장에서 상해를 입은 경우 보상을 받을 자격이 있다. 사업주들은 산재보상보험에 가입해야 한다. 여기서 5 인 미만의 직원을 고용하는 농업, 산림업, 어업, 수렵, 소규모 건설업 그리고 가사업(예를 들어 식당)은 이러한 의무에서 제외된다.²⁸¹ 이 법에 따르면 노동자들이(체류자격에 상관없이) 치료를 받느라 일할 수 없는 기간 동안에는 "평균 임금의 100 의 70에 상당하는 금액을 요양으로 취업하지 못한 기간에 지급 한다." 라고 되어있다.²⁸² 상해가 장애로 이어질 경우 "장애 (障害) 의 등급(1 ~ 14 등급)에 따라서 보상을 받을 수 있다" 라고 되어있다.²⁸³ 산업재해보상보험의 적용을 받지 않는 노동자가 상해를 입었을 경우 사업주가 치료기간 동안 평균임금의 60%를 보상금으로 지급해야 한다.²⁸⁴

언어장벽, 한국법에 대한 무지, 실직에 대한 두려움으로 이주노동자들은 자신들의 권리를 실현하는데 어려움을 겪고 있다. 산업재해보상을 신청할 수 있지만 한국어가 능숙하지 않거나 관련 법이나 규정을 잘 알지 못하기 때문에 이주노동자들은 한국인 노동자보다 신청하는 데 더 어려움을 느낀다. 그러므로 대부분은 사업주의 보험청구에 의존하거나 이주민지원단체나 노조에 도움을 요청한다. 길고 관료적인 보상금청구 과정 때문에 이주노동자들이 이를 절실히 필요로 하는 시기에 맞춘 보상금 지급이 지연되게 된다.

노사분쟁시 이주노동자를 대변하는 공인노무사 이종란씨는 산업재해보상은 법적으로는 이주노동자들을 차별하지 않지만 현실에서는 그들에게 불리하게 작용한다고 설명한다.

²⁸¹ 노동부에 의해 제공된 정보, 2009 년 5 월 11 일

²⁸² 노동부에 의해 제공된 정보, 2009 년 6 월 30 일

²⁸³ 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007 년, pp87-91

²⁸⁴ 노동부에 의해 제공된 정보, 2009 년 6 월 30 일

“사업주가 산업재해보상의 과정을 제대로 밟는 경우도 있지만 보험금을 내지 않는 사업주들은 그냥 이주노동자의 병원비만 지급합니다. 제 경험 상 가벼운 부상을 입은 이주노동자들은 그냥 자비로 병원비를 내는데 이는 임금을 받지 못하거나 해고당할 것이 두려워서입니다. 이주노동자가 심각한 부상을 입었는데도 사업주가 책임을 지려고하지 않는 경우에 이주노동자들은 이주민지원단체나 이주노조에 가서 도움을 청합니다. 이주노동자들은 민사소송을 통해 사업주에게서 보상금을 얻어 낼 수 있지만 언어장벽, 변호사 선임의 어려움과 한국법에 대한 무지 때문에 그 과정이 매우 까다롭습니다. 또한 협상을 통해 분쟁이 조정되는 경우 사업주는 한국인 노동자에게 주는 것보다 이주노동자에게 덜 주려고 합니다.”²⁸⁵

더욱이 상해를 입은 노동자는 산업재해보상보험 지정 병원이나 지정 진료소에서 치료를 받을 때만 보험금을 받을 수 있다. 많은 이주노동자들이 보상절차를 잘 모르기 때문에(언어장벽이나 교육을 받지 않았기 때문에) 산재보상보험 지정 병원이나 진료소가 아닌 곳에서 치료를 받아서 지불한 치료비를 보상받을 수 없다는 사실을 나중에야 알게되는 경우가 적지 않다. 이러한 사례로 방글라데시 출신의 NS 씨(39 세, 남)의 사례를 들 수 있는데 그는 2007 년 2 월 경상남도 김해의 한 공장에서 바닥 청소를 하던 중 상해를 입었다.

“지게차를 운전하던 동료직원이 나를 보지 못하고 차를 돌려서 내가 벽에 심하게 부딪히게 되었어요. 갈비뼈가 두 개가 부러지고 오른팔에 골절상을 입었고 왼팔 신경의 끝이 잘려나갔어요. 의사들은 내가 몇 달 간 입원 해야 한다고 말했지만, 사장이 나를 5 일만에 강제로 퇴원시켰어요 – 그는 내가 병원에 계속 누워 있으면 해고해 버리겠다고 협박했어요. 사장은 나에게 약도 주지 않고 기숙사에 내버려 두었어요. – 나는 내 돈으로 약을 사먹어야 했어요. 기숙사에 그냥 3 주 동안 누워 있다가 고통이 너무 심해져서 내 스스로 병원에 찾아가 재입원했습니다.”

NS 씨는 한달 넘게 병원에 입원해 있으면서 오른팔에 골절합용 철판을 이식하는 수술을 받았다. 그는 4 개월간 일을 할 수 없었지만 그가 간 첫 번째 병원이 산재 지정 병원이 아니었기 때문에 네 달 중 두 달에 해당하는 산재보상금만 받을 수 있었다.²⁸⁶

고용허가제로 입국한 스리랑카 출신의 SS 씨(26 세, 남)는 경기도 안성의 펠리트(pellet) 공장에 취직했다. 그는 2007 년 12 월과 2008 년 1 월, 두 차례에 걸쳐 부상을 입었다.

“나무조각에 못질을 하는 펠리트 기계가 내 왼손을 통과했을 때 처음 부상을 당했고, 그 후 기계가 내 오른쪽 허벅지를 통과했을 때가 두번째 부상이었어요. 두 번 모두 몇 주간 병원신세를 져야했어요. 이 작업은 매우 위험하고 어렵습니다. 다른 이주노동자들도 이 공장에서 부상을 입었어요.”

SS 씨는 보상금을 하나도 받지 못했고, ‘너무 자주 사고를 일으킨다’ 는 이유로 사업주가 그를 해고했기 때문에 다른 직장을 찾아야 했다.²⁸⁷

사업주들이 산업재해보상보험을 통해 보상금을 주기 꺼려하는 이유는 결과적으로 회사가 받게 될지도 모르는 처벌때문이다. 필리핀 출신의 MR 씨(27 세, 남)의 경우 고용주가 치료비를 지불하지 않고 입원 기간 동안의 임금을 주지 않아서 이주노조에 도움을 요청하였다. 그의 말에 의하면 사업주는

²⁸⁵ 국제앰네스티 면담, 이종란 노무사, 한국 서울, 2009 년 8 월 7 일

²⁸⁶ 국제앰네스티 면담, NS 씨, 한국 부산, 2008 년 11 월 9 일

²⁸⁷ 국제앰네스티 면담, SS 씨, 한국 안산, 2008 년 11 월 23 일

보험회사에 보상금 청구를 하고 싶어하지 않았는데 그것이 결국 노동청에 사고를 알리는 것이 되고 결국 산업안전이나 보건규정의 위반으로 처벌 받을 수 있기 때문이라고 했다.²⁸⁸

MR 씨의 증언은 2007년 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관의 한국 보고서와 일치한다.

“노동부에 따르면 모든 이주노동자들은 산업재해보상제도의 혜택을 받을 자격이 있다. 그러나 특별보고관은 대부분의 이주노동자들이 이러한 권리를 잘 모르고 있고, 보고받은 정보에 의하면 또한, 사업주들이 이주노동자들에게 보험을 들어주기 위한 필요한 조치를 하지 않아서 작업 관련 사고를 잘 보고하지 않는다. 사업주들이 안전한 근로환경을 조성할 의무를 다하지 않고, 이주노동자들을 위해 보험을 들어주지 않으며 작업관련 사고를 보고하지 않는 것은, 보험회사가 사건을 조사하거나, 회사의 이윤에 타격이 될 수도 있는 안전 절차를 도입해야 하는 상황을 두려워하기 때문이다.”²⁸⁹

이주노동자가 상해를 입은 경우 사업주나 관리자가 적절하고 즉각적인 치료를 지연시키면서 상황이 더욱 심각해질 수 있다. 중국에서 E-10 비자(선원비자)를 취득하고 입국한 이주노동자인 ZL 씨(28세, 남)는 2006년 12월 부산 근해에서 어업 작업을 하다가 부상을 당했다.

“30kg의 생선미끼통이 거친 파도 때문에 내 오른손에 떨어졌어요. 선박에는 의사가 없었는데, 관리자가 나한테 다친 손가락에 연고를 일단 발라 두라고 했습니다. 병원에 데려다 달라고 했는데 그는 작업을 우선 마쳐야 한다며 거부했어요. 심지어 나에게 일을 시켰어요. 나는 왼손만 사용해서 일을 했습니다.”²⁹⁰

배는 일주일 후에야 육지로 돌아왔다. ZL 씨는 마침내 병원에 가서 부러진 오른손을 치료하고 세 달 간 입원해 있으면서 두 번의 수술을 받았다. ZL 씨의 말에 따르면 치료가 늦어져서 합병증이 발생했다고 한다. 그가 일할 수 없었던 세 달 동안에 대한 어떠한 보상도 받지 못했다고 말했다. NS 씨의 사례처럼 그의 사업주도 그가 일할 수 있는 상태가 아니었음에도 일을 시켰다. ZL 씨는 오른손으로 주먹을 칠 수 없었고 선박의 냉장창고에서는 고통을 너무 많이 느껴 2주 뒤 일을 그만둘 수 밖에 없었다.²⁹⁰

7.3. 육아

2009년 6월 한국이주민건강협회²⁹¹가 발표한 한국내 미등록 이주아동의 건강실태 보고서에서 이주아동 질환 중 가장 많은 수를 차지하는 것이 미숙아치료라고 밝히면서 이는 미등록 이주노동자들의 소외에 기인한 것이라고 주장했다.

“대부분의 부모들이 열악한 노동환경과 경제조건으로 인해 정기적인 산전진찰을 받지 못해 자녀들이 미숙아나 선천적 질환을 가지고 태어나는 경우가 많다. 특히 미숙아로 태어난 아기들은 생명의 위협을 받거나 여러 가지 복합적인 질환을 가지고 있는 경우가 많은데 부모들의 경제, 생활여건상 자녀들의 치료에 적극적이기 보다는 소극적이거나 아예 치료를 포기하고 본국으로 보내 버리는 사례도 종종 발생하고 있다.”

²⁸⁸ 국제앰네스티 면담, MR 씨, 한국 서울, 2008년 11월 12일

²⁸⁹ “이주민 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서, 한국 조사방문(2006년 12월 5~12일)”, UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 2007년 3월 14일, 24절

²⁹⁰ 국제앰네스티 면담, ZL 씨, 한국 부산, 2008년 11월 9일

²⁹¹ 이주민의 보건과 복지를 위해 일하는 NGO

뿐만 아니라 이주노동자들의 미등록 신분은 그들과 그들의 자녀를 더 큰 건강상의 위험에 놓이게 한다. 한국이주민건강협회는 대부분의 여성 미등록 이주노동자들이 “임신과 동시에 일자리를 잃기 때문에 아이들의 치료비를 감당하기 어렵게 된다.” 라고 말한다. 이들은 보험에 가입되어 있지 않고 비싼 병원비를 감당할 수 없기 때문에 아이들은 필요할 때 치료를 받지 못하게 된다. 어떤 부모들은 아이들이 제대로 된 치료를 받을 수 있도록 본국으로 돌려보내야만 할 때도 있다.²⁹²

유엔 아동권리협약 24 조 2 항에 의거 한국 정부는 무엇보다도 ‘유아와 아동의 사망률을 감소키기 위해 ...적절한 조치를 취해야 할’ 의무가 있다. 국제앰네스티는 한국 정부가 미등록 이주노동자와 그 자녀에 대해서 이러한 주요한 의무를 소홀히 하고 있는 것에 우려하고 있다.

2009 년 1 월, 법무부는 2008 년 10 월에 조산으로 인해 선천적인 기형으로 태어난 중국 여자 아기를 미등록 이주노동자 부모와 함께 강제출국시켰다. 이 아기는 다지증, 구개열을 가지고 태어났으며 머리와 항문 근처에 피부병이 있고 복벽의 형성이 제대로 되지 않아 내장이 밖으로 나와 있었다. 병원은 구청, 시청, 보건복지가족부 등에 수술비와 관련한 재정적 도움을 요청하였으나 그 아기의 미등록 신분 때문에 금전적 지원이 불가능하다는 답변만 들었을 뿐이다.²⁹³

유엔 아동권리협약의 당사국으로써 한국 정부는 “자국의 관할권 내에서 아동 또는 그의 부모나 후견인의 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 인종적 또는 사회적 출신, 재산, 장애, 출생 또는 기타의 신분에 관계없이 그리고 어떠한 종류의 차별이 없이 이 협약에 규정된 권리를 존중하고, 각 아동에게 보장하여야 한다.”²⁹⁴ 체류 자격에 상관없이 모든 이주노동자들의 자녀들도 이에 해당된다.²⁹⁵

²⁹² 한국이주민건강협회, “미등록 이주아동의 건강실태 보고서”, 제 11 차 인권이사회 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관에게 제출. 2009 년 6 월, pp4-6

²⁹³ 한국이주민건강협회, “미등록 이주아동의 건강실태 보고서”, 제 11 차 인권이사회 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관에게 제출. 2009 년 6 월, p6

²⁹⁴ 2 조 1 항

²⁹⁵ 특히 2 조 1 항, 3 조 1 항과 3 항, 6 조, 24 조 1 항과 2 항 그리고 28 조 1 항

“나는 더 이상 필리핀 여성들이 이런 환경 속에서 한국에 오는 것을 반대해요. 우리는 가수로 온 거지 술을 팔거나 몸을 팔기 위해 온 게 아니예요. 예술흥행 비자(E-6) 자체가 우리를 속이고 있습니다.”

E-6 비자(예술흥행)로 입국한 필리핀 출신의 RP 씨(24 세, 여)
한국 송탄²⁹⁶

8. 예술흥행 비자

예술흥행 비자를 통해서 가수로 채용되었던 일부 여성 노동자들이 인신매매 되었다. 고용주와 매니저들은 이주 여성들에게 음료를 팔거나 성관계를 갖도록 강요하거나 이들을 감금하고 있다. 예술흥행 분야에 대한 정부 관리 감독은 허술하며 관련 정부 기관(노동부, 법무부, 경찰, 출입국·외국인정책본부)에서 이 분야에서 발생하고 있는 인신매매나 성적 노동착취에 대해 이해도가 낮거나 인지하지 못하고 있는 경우가 많다.

현재 E-6 비자로 한국에 입국한 사람은 4,970 명인데, 이 중 77 퍼센트가 여성이다. 최대 일 년 간 유효한 이 비자는 ‘관광 호텔이나 예술 흥행 장소에서 공연이나 흥행’ 을 목적으로 일하기를 희망하는 사람들을 위한 것이다. 고용허가제와 유사하게 E-6 비자(예술흥행) 로 입국한 노동자들은 고용과 비자 발급, 체류자격, 항공료 및 숙박 등에 있어서 고용주에게 의존적인 상황에 있다.

1998 년 한국 정부는 예술흥행비자로 입국하는 외국인 연예인이나 예술가들에 대한 제한을 완화하고, E-6 비자를 문화관광체육부²⁹⁷가 관리하도록 하였다. 문화관광체육부는 현지 기획사를 통한 비자 신청을 자동적으로 승인해왔다는 비판을 받아왔다.²⁹⁸ 일례로 문화관광체육부는 E-6 노동자들을 고용한 사업장을 감독하지 않는다. 관리감독 책임이 노동부에게 있기 때문이다. 이러한 복잡한 구조 속에서 정부가 E-6 노동자들의 근로환경에 대한 관리감독, 관련 부서 간 조정업무, 그리고 예술흥행 분야로 인신매매 되어 온 외국인 여성들에 대한 파악 및 보호의 임무를 소홀히 하고 있다는 우려를 낳고 있다.

한국과 같은 목적국의 정부는 여성차별철폐위원회 일반권고 제 26 호에서 명시하고 있는 것처럼(26 절) 여성 이주노동자의 채용과 고용을 관리 감독할 수 있는 제도가 잘 이행될 수 있도록 할 의무가 있다.

*“당사국은 채용업체나 고용주가 모든 여성 이주노동자들의 권리를 존중할 수 있도록 보장하기 위한 규정을 채택하고 이를 관리 감독할 수 있는 제도를 마련해야 한다. 당사국은 채용업체를 면밀히 감시하여 폭력, 강압, 사기, 혹은 착취의 행위에 대해 처벌해야 한다(2 조(e 항)).”*²⁹⁹

²⁹⁶ 두레방, 『2007 년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사』 (한국어), p60

²⁹⁷ 구 문화관광부

²⁹⁸ 김경호, “외국인 무용수를 위한 E-6 비자 발급 자제해야”, 코리아 헤럴드, 2003 년 2 월 27 일

²⁹⁹ 여성차별철폐위원회, 일반권고 26 호 여성이주노동자, UN Doc. C/2009/WP.1/R (2008 년 12 월 5 일), 26(h)절

8.1 인신매매

인신매매는 신체적 자유와 개인의 안보, 고문과 기타 다른 부당한 처우로부터 자유로울 권리, 이동의 자유, 사생활과 가족 생활의 자유를 위반한다. 인신매매는 피해자를 인신매매법에 의한 일련의 인권침해뿐 아니라 형사사법시스템 상의 범죄에도 노출 시킨다. 국제 인권법은 국가가 성실의무를 가지고 인신매매를 방지, 조사 및 처벌하도록 하고 있으며, 인신매매 피해자가 효과적으로 구제를 받을 수 있도록 보장하도록 하고 있다.

2008년 12월 한국 정부는 인신매매, 특히 여성이나 아동을 대상으로한 인신매매 예방과, 억제, 처벌을 위한 유엔 의정서(인신매매 의정서)에 서명했지만 아직 비준하지 않고 있다.³⁰⁰ 인신매매 의정서 3조 (a)항에 따르면 인신매매는 다음을 의미한다.

“착취를 목적으로 위협, 무력행사 또는 기타 강박, 납치, 사기, 기만, 권력 남용 또는 취약한 지위의 이용, 타인에 대한 통제력을 가진 사람의 동의를 얻기 위한 보수나 혜택의 제공 또는 점수 등의 수단에 의한 인신의 모집, 운반, 이전, 은닉, 인수”

한국정부는 인신매매에 대해서 상당히 제한적이고 좁은 정의를 내리고 있는데, 「성매매알선등행위의처벌에관한법률」³⁰¹의 4조 3항에 기술된 대로 성매매를 위한 인신매매만을 범죄화하고 있다. 이는 인신매매 의정서 3조 (a)항과 같은 국제법 상의 넓은 정의와 일치하지 않는다. 이 의정서 3조 (a)항에서는 ‘착취’에 최소한 ‘타인의 성매매 또는 기타 형태의 성적 착취, 강제노동 또는 서비스, 노예제도 또는 노예제도와 유사한 관행’을 포함시키도록 하고 있다. 한국은 이 의정서의 서명국으로 의정서의 목적과 목표에 위배되는 조치를 취해서는 아니되는 의무를 진다.

또 한국 정부는 “어느 누구도 노예나 예속상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.”라고 세계인권선언 4조에서 강조된 바와 같이 인신매매된 이주노동자들의 권리를 보호하고 지킬 의무가 있다.

E-6 비자(예술행)로 입국해 일하고 있는 전체 여성 이주노동자의 84 퍼센트는 필리핀 출신 여성이 차지하고 있다. 기지촌³⁰²의 나이트 클럽이나 바에서 일할 가수로 고용된 많은 필리핀 출신 여성들은 입국 전 필리핀에서 매니저나 고용주에게 속임을 당하고 있다. 면담에서 밝혀졌듯이 한국에 도착함과 동시에 이들은 실제로 자신들이 하게 되는 일이 미군들에게 서빙을 하거나 음료를 파는 일이라는 것을 깨닫게 되며, 미군들은 종종 이 여성들을 동의 없이 더듬거나 키스를 하기도 한다. 몇몇 곳에서는 고객과 성관계를 강요당하기도 한다.³⁰³ 그러나 이 점을 깨달았을 때 여성들은 이런 환경 속에서 계속 일을 해야만 할 수 밖에 없다고 느끼게 된다. 왜냐하면 이미 고용주에게 항공료, 비자 발급 비용, 숙식비에 대한 빚을 지고 있기 때문이다. 돈을 벌고 본국의 가족을 부양하기 위해서 한국에 왔기 때문에 그들은 별다른 선택의 여지 없이 계속 남아서 일을 할 수 밖에 없다.³⁰⁴

³⁰⁰ 유엔 국제조직범죄방지협약(UN Convention against Transnational Organized Crime)을 보충한다.

³⁰¹ 「성매매알선등행위의처벌에관한법률」, 일부개정 2005.3.24 법률 제 7404 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1864&PROM_NO=07404&PROM_DT=20050324&HanChk=Y, (2009년 10월 16일 접속)

³⁰² 미군 기지가 위치해 있는 동두천, 평택, 송탄, 의정부와 같은 곳을 기지촌이라고 부른다. 1990년대 이후 한국의 경제가 성장함에 따라, 미군 기지촌과 같은 곳에서 예술행 분야에 일하려는 여성이 점점 줄어들고 있다. 이 분야의 부족 인력을 이주노동자들이 채우고 있다. 두레방 보고서 참조, “2007년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사” (한국어), p163

³⁰³ 일부 여성들은 돈을 더 벌기 위해서 고객과의 성관계를 선택하기도 한다.

³⁰⁴ 두레방 보고서 참조, 「2007년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사」 (한국어), p159



사진 10. 동두천의 기지촌(© 국제앰네스티)

이것은 2007년 두레방³⁰⁵에서 E-6 비자로 고용되어 기지촌에서 일하고 있는 45명의 필리핀 출신 여성 이주노동자를 대상으로 실시한 설문조사 결과와도 일치한다. 설문에 응한 40명 중 90퍼센트의 여성들이 계약서 상의 내용과는 다른 일을 하고 있었고, 대다수의 여성들이 고용주가 그들에게 고객들과 성관계를 맺고 음료수를 팔라고 했다고 증언했다.³⁰⁶

노동부는 E-6 비자로 입국한 노동자를 고용하고 있는 사업장을 관리하고 감독할 책임이 있다. 그러나 노동부는 국제앰네스티와의 면담에서 외국인 노동자를 다수 고용하고 있는 사업장에 대해서는 비자 종류의 구분 없이 관리 감독을 하고 있다고 말했다. 그렇기 때문에 자신들이 근로감독을 실시하는 사업장(E-6 비자로 입국한 노동자를 고용하는)의 수를 알 수 없다고 말했다.³⁰⁷ 또한 노동부와 면담에서 한 근로감독관은 동두천에 E-6 비자로 입국한 노동자를 고용한 사업장에 대해 감독을 실시했지만 여성들이 일하지 않거나 부재 중일 경우가 많다고 설명했다. 이러한 상황에서 노동부가 성적 착취를 목적으로 한 인신매매의 사례를 단 한 건도 접하지 못한 사실은 그리 놀라운 일이 아니다.³⁰⁸

두레방 외국인성매매피해여성 지원시설(My Sister's Home)의 박수미 소장은 다음과 같이 말했다.

“근로감독관의 유일한 관심은 사업장에 미등록 이주노동자가 있는가 하는 것입니다. 감독은 너무나 비효율적이어서 나는 노동자들의 체류 자격을 확인하는 것 외에 그 사람들이 뭘 하는지 알 수가 없어요. 그 사람들이 E-6 노동자들의 근로 환경이나 강제 노동이 있는지 혹은 이런 여성들이 인신매매 되지는 않았는지를 감시하지 않는다는 것은 확실합니다.”³⁰⁹

³⁰⁵ 두레방은 E-6 비자로 입국한 노동자들에게 쉼터와 상담을 제공하는 NGO이다.

³⁰⁶ 두레방 보고서 참조, 『2007년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사』 (한국어), p85-86

³⁰⁷ 노동부에 의해 제공된 정보, 2009년 7월 16일

³⁰⁸ 국제앰네스티와 노동부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 24일

³⁰⁹ 국제앰네스티 전화 면담, 박수미, 한국 의정부, 2009년 8월 7일

출입국·외국인정책본부와 법무부는 이제까지 인신매매 사례는 한 건도 접해본 적이 없으며, E-6 노동자들 가운데 인신매매 피해자가 있을 수 있다는 우려에 대해서도 알지 못한다고 말했다.³¹⁰ 뿐만 아니라, 출입국·외국인정책본부 왜 이 여성들이 도망치는지에 대해서 이해하려는 노력을 거의 하지 않는 것처럼 보인다. 그 결과 이 여성들은 이종으로 피해를 당하게 되는데, 처음에는 고용주나 매니저에 의한 성적 착취를 목적으로 하는 인신매매의 피해자로서, 도망친 여성들은 한국 법에 의한 ‘불법체류’ 이주자로서 이종으로 피해를 당하게 된다.

노동부나 법무부, 출입국·외국인정책본부는 업무 상에서 인신매매 케이스를 한 건도 접해본 적이 없다고 말했다. 또한 이들은 E-6 비자로 입국한 노동자들의 인신매매 문제가 어떻게 자신들의 업무와 연관이 있는지 이해하지 못하고 있다. 이들은 이 문제가 100 퍼센트 법 집행의 문제이기 때문에 ‘경찰의 소관’ 이라고 생각한다.³¹¹ 이들의 이러한 태도는 문제의 숨겨진 본질을 드러내며, 예술·문화 분야에서 인신매매 된 여성들이 얼마나 취약한 상황에 있는지, 정의를 되찾기 위해서 어떠한 어려움을 마주하게 될지를 부분적으로 설명해 주고 있다.

당국의 인신매매에 대한 이해 정도와 의식수준이 매우 낮으므로, 인신매매 문제의 해결을 위해서는 성적 착취를 목적으로 한 인신매매 피해 상황을 파악하고, 관련 기관이나 단체(경찰, 공공기관, NGO 등)들과 협력하여 일해야 한다.

8.1.1 인신매매의 요소

몇몇 유흥 업소에서 E-6 노동자들의 업무는 서빙을 하거나 고객들이 본인들에게 음료를 사게 해서 주스판매 할당량을 채우는 것으로 한정되며, 다른 경우에는 고객들과의 성관계를 하도록 기대되며 때때로 강제로 성관계를 가지게도 된다. 두레방의 박수미 소장에 따르면 특히 기지촌에서 여성들이 고객과 성관계를 갖도록 강요당하는 경우를 포함해, 모든 사례들에 성적 착취를 목적으로 하는 인신매매의 요소가 최소한 하나 정도는 있다고 한다.

2007년 7월 26일 필리핀 출신의 여성 KP 씨는 경기도 동두천의 한 클럽에서 가수로 일하게 되는 줄 알고 한국에 입국하였다. 그러나 KP 씨가 도착했을 때, 고용주는 그녀에게 남자 고객들에게 음료를 팔고 동석해야 한다고 했다. 몇 시간 후에 그녀의 고용주는 KP 씨에게 남자 고객들과 성관계를 갖도록 강요했다. 그녀가 거부하자 고용주는 그녀를 때리고 욕했다. 그리고 필리핀으로 보낸다고 위협했다. 그녀는 두려워하며 시키는 대로 했다. 2007년 9월 3일 KP 씨는 도망쳐 나와 두레방에 머물렀다.³¹²

필리핀 출신의 JA 씨(39세, 여)는 필리핀의 에이전시에게 한국에서 가수로 일하게 될 거라고 듣고 왔지만 입국 후 매우 다른 일이 그녀를 기다리고 있다는 것을 알게 되었다.

“내가 한 일은 주로 미군 손님들과 얘기를 나누고 나에게 음료를 사도록 하는 것이었어요. 나는 할당된 만큼의 음료를 팔아야 했어요. 그게 내 일이었어요. 위층에는 손님들이 바의 여성들과 섹스를 할 수 있는 침대가 있는 방이 있었어요. 클럽 사장은 나를 필리핀으로

³¹⁰ 국제앰네스티와 출입국·외국인정책본부, 법무부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 27일

³¹¹ 국제앰네스티와 노동부, 출입국·외국인정책본부, 법무부 면담, 한국 과천, 2009년 7월 24일, 27일

³¹² 두레방에 의해 제공된 정보, 2009년 8월 7일

보내버리겠다고 협박하면서 손님들과 자라고 강요했어요. 내가 거부하니 차라리 집으로 돌아가라고 했어요.”³¹³

경기도 동두천의 한 나이트 클럽에서 일하는 필리핀 출신의 FJ 씨(37 세, 여)는 E-6 노동자들이 어떻게 성폭력에 시달리게 되는지를 설명하였다.

“한국에서 해야하는 일을 알고서는 매우 충격을 받았습니다.. 일주일은 정상적인 엔터테이너로 일을 했습니다. 어느 날 주인이 클럽으로 친구 몇 명을 데리고 와서는 문을 잠그고 떠났고 그 친구들은 우리에게 성적 서비스를 원했습니다. 모두들 거절했고, 나는 주인에게 항의를 했습니다. 그러자 주인이 모두 필리핀으로 돌려보낸다고 했습니다.”³¹⁴

필리핀 출신의 RD 씨(33 세, 여)는 경기도 동두천의 한 바에서 그녀가 한 일에 대해서 말해주었다.

“업소에 노래방 시설이 딸린 VIP 룸이 있었어요. 내가 하는 일은 계속 잔을 채우면서 손님 옆에 앉아 있는 거였어요. 업주는 나에게 그냥 술 마시고 손님들과 얘기하라고 했어요. 나는 손님들과의 섹스를 강요 받지는 않았지만 손님이 나를 더듬거나 키스하면 거부할 수는 없었어요.”

RD 씨는 누구를 의지해야 할 지 몰라서, 자신이 할 수 있는 유일한 선택이 그곳을 떠나서 미등록 이주노동자가 되는 것 이라고 생각했다.³¹⁵

다른 몇몇 여성들은 국제앰네스티에게 미등록 이주노동자가 되는 것도 싫고 돈도 못 번 채로 혹은 빚을 진 채로 귀국하는 것도 싫기 때문에 그냥 남아서 일을 계속하는 것 외에는 다른 선택의 여지가 없는 것처럼 느꼈다고 말했다. JA 씨의 경우와 마찬가지로, 이들은 고용주가 자기들이 시키는 대로 하지 않으면 - 고용주가 자신들의 상황을 정확하게 잘 알고 있으면서도 - 노동허가를 취소하고 출입국관리사무소에 미등록 이주노동자로 신고해 버리겠다고 협박했다고 자세히 설명했다. 이러한 권력의 남용, 강압 그리고 여성들에 대한 착취는 자발성 결여와 함께 강제노동에 관한 협약(ILO 협약 제 29 호) 2 조 1 항에서 정의하고 있는 강제노동에 해당한다.

“본 협약의 목적을 위해서 강제노동은 처벌의 협박 하에 사람에게서 강요되는 그리고 그 사람이 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동 또는 서비스라고 정의한다.”³¹⁶

국제노동기구의 183 개 회원국 중에서 한국은 강제노동협약을 비준하지 않은 9 개 국가 중의 하나이다.

음료 판매 할당은 여성들이 매달 팔아야 하는 음료의 양이다. 보통은 매달 200 잔에서 500 잔을 팔아야 한다. 만약 여성들이 월 할당량을 채우지 못할 경우 벌칙으로 ‘바 파인(bar fine)’ 을 받게 된다. 이는 손님들과 성관계를 가져야 함을 의미하며, 손님들은 업주에게 이 여성들을 업소 밖으로 데려가는 조건으로 약 150 달러를 지불한다.

여성들을 통제하고 위협해 순종시키기 위한 수단으로 고용주는 여성들을 공공 장소에서 모욕하는 방법을 택하기도 한다. 이러한 사례로 필리핀 출신의 E-6 비자로 입국한 이주노동자인 CN 씨(31 세,

³¹³ 국제앰네스티 면담, JA 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

³¹⁴ 두레방 보고서 참조, 『2007 년도 경기도 외국인 성매매 피해여성 실태조사』 (한국어), p39

³¹⁵ 국제앰네스티 면담, RD 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

³¹⁶ 강제노동에 관한 협약(ILO 협약 제 29 호)

여)는 2007년 12월에 한국에 입국하였는데 경기도 동두천의 한 클럽에서 손님들에게 음료를 팔아야만 했다.

“업주와 매니저는 손님들이 나에게 충분히 많은 음료를 사주지 않았을 경우에 나를 사람들 앞에서 모욕 주었어요. 나한테 계속 소리를 지르는데 정신적 고문과도 같았죠. 손님들 앞에서 우리를 창피 주고, 영어와 따갈로그어로 성적이고 천박하고 혐오스러운 말로 우리를 불렀어요. 내가 음료를 다 마시고 나면, 그 사람들은 나한테 다른 손님한테 찾아 가라고 소리 질러요. 내가 손님들과 말을 계속 길게하면, 매니저는 다른 손님이 기다리고 있다는 표시로 내 머리카락을 잡아 당겨요.”

CN 씨가 월 할당량을 채우지 못했을 때, 고용주와 매니저는 CN 씨를 동두천시 광암동의 한 바로 넘겨주는 것으로 ‘벌’ 주기로 했다. CN 씨의 말에 의하면 이곳은 여성들이 손님들과의 성관계를 강요당하고 있는 곳이다. 그때 CN 씨는 도망치기로 결심했고, 그 때부터 미등록 신세가 되었다.³¹⁷

여성들의 이동에 대한 통제가 굉장히 심한 편인데 이는 여성들이 일을 시작하는 초기 몇 달간이 가장 심하다. 고용주들은 여성들이 일하고 생활하는 업소 밖을 나가는 것을 종종 제한하기도 하는데 이는 「근로기준법」 7 조에 위배된다.

“사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”³¹⁸

CN 씨는 어떻게 고용주가 이동을 제한을 가했는지를 설명했다.

“우리는 클럽을 나갈 때 앞문만을 이용해야 했어요. 그래서 업주와 매니저가 우리가 어디 있는지 항상 알 수 있게요. 게다가 우리가 밖에 나갈 때는 허락을 받고 나가야 했어요. 그렇지 않으면 우리가 일하지 않을 때도 클럽 안에 있어야 했어요. 그 사람들이 시키는 대로 하지 않으면 우리를 손님들과 섹스를 해야만 하는 클럽이나 바로 옮겼어요.”³¹⁹

이러한 사실은 CN 씨의 옛 동료인 필리핀 출신 DR 씨(25 세, 여)에게서도 발견된다. DR 씨는 2008년 1월에 한국에 입국하였다.

“새로 들어온 여성들은 밖에 못 나가게 했어요. 왜냐면 사장님이나 매니저는 우리가 도망갈까 봐 두려워했거든요. 원래 있던 여성들도 밖에 잘 못 나가게 했어요. 내가 클럽에 늦게 돌아온 적이 한 번 있었는데 그 벌로 2 주 동안 나를 가두었어요. 그 동안 저는 클럽 밖에는 전혀 나갈 수가 없었죠.”

DR 씨는 결국 업주가 그녀에게 남자 손님들 앞에서 야한 속옷을 입고 춤을 추게 시켰을 때 도망갈 결심을 했다.³²⁰

³¹⁷ 국제앰네스티 면담, CN 씨, 한국 동두천, 2008년 11월 29일

³¹⁸ 「근로기준법」 일부개정 2009.5.21 법률 제 9699 호, http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1531&PROM_NO=09699&PROM_DT=20090521&HanChk=Y, (2009년 9월 9일 접속)

³¹⁹ 국제앰네스티 면담, CN 씨, 한국 동두천, 2008년 11월 29일

³²⁰ 국제앰네스티 면담, DR 씨, 한국 동두천, 2008년 11월 29일

E-6 비자로 입국한 노동자들의 임금은 이들에게 직접 전달되지 않는 것이 일반적이다. 대신에 매니저에게 지급되는데 이들은 보통 임금의 반 이상을 떼어 간다. 예를 들어, 고용주가 매니저에게 120 만원을 지급하면, 매니저는 노동자들에게 40 ~ 50 만원을 준다. 여성들의 첫 월급을 전부 압수하는 경우도 허다하다. 그리고 필리핀에서의 ‘홍보’ 비용, 외국인 등록증 발급비용과 업체 이용 비용을 월급에서 공제한다.³²¹

이 여성들의 통제를 위해서 사용되는 또 다른 방식은 여권과 외국인 등록증의 압수다. 강제로 노동을 시킬 목적으로 노동자의 신분서류를 압수하는 것은 「근로기준법」 7 조에 위배된다. DR 씨가 도망치려고 했을 때, 그녀의 여권과 외국인 등록증은 고용주가 가지고 있었다. 「출입국관리법」 33 의 2 조 에 의하면, 고용주가 ‘계약, 또는 채무이행의 목적으로’ 외국인의 여권을 가지고 있는 것은 불법이다.³²² 그러나 E-6 비자로 입국한 필리핀 출신의 RD 씨(33 세, 여)의 설명처럼 이러한 일은 매우 일반적이다.

“나는 E-6 비자로 거의 일년을 일했는데 일하는 동안 클럽 주인과 한국인 매니저가 항상 내 여권과 외국인 등록증을 가지고 있었어요. 그들은 다른 모든 여성들의 신분 증명서를 가지고 있었습니다.”

8.1.2. 사법정의 접근의 난점

노동부는 E-6 비자를 통해 입국한 노동자들이 도움이 필요할 때는 노동청에 가서 도움을 청할 권리가 있다고 국제앰네스티에게 말했다. 그러나 노동자들과 NGO 들과의 면담에서 많은 이들이 이러한 사실을 모르고 있는 것으로 나타났다. 또 법무부는 E-6 비자를 통해 입국한 노동자들이 인신매매의 피해를 당한 경우 경찰서에서 가서 고소할 수 있다고 밝혔다.³²³ 하지만 이런 방법들은 인신매매의 피해를 당한 노동자들이 쉽게 접근할 수 있는 방법이 아니다. 왜냐하면 일단 이들이 도망을 치게되면 고용주들이 보통 15 일 내로 출입국관리사무소에 신고하고, 이들을 미등록 신분으로 만들어버리기 때문이다.³²⁴ 노동청 직원이나 경찰들은 공무원으로서 미등록 이주노동자를 출입국관리사무소에 신고해야 할 통보의무를 지기 때문에³²⁵ E-6 비자로 입국한 미등록 이주노동자들은 노동청이나 경찰서에 자유롭게 진정을 낼 수 없다.

하지만 이들이 기관에 도움을 요청한다고 해도, 적절한 사법적 지원을 받는 것은 어렵다. 일례로 CN 씨가 출입국관리사무소에 도움을 요청했을 때 사람들은 그녀를 의심했다.

“한국 정부는 정말 도움이 안됐어요. 내가 출입국관리사무소에 가서 내 상황을 설명하고 도움을 요청했는데, 사람들이 내 말을 믿지 않고 도와주려 하지 않았어요. 하지만 당시 나는

³²¹ 국제앰네스티 면담, 유영임, CN 씨, DR 씨, RR 씨, 한국 의정부와 동두천, 2008 년 11 월 27 일, 29 일

³²² 한국노동교육원, 『외국인노동자를 위한 알기 쉬운 한국노동법』, 2007, p. 127

³²³ 법무부가 제공한 정보, 2009 년 7 월 24 일

³²⁴ 국제앰네스티 면담, 유영임씨, 한국 의정부, 2008 년 11 월 27 일. 「출입국관리법」 19 조 (외국인을 고용한 자등의 신고의무)는 다음을 명시하고 있다. “(1) 제 18 조 제 1 항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인을 고용한 자는 다음 각호의 1 에 해당하는 사유가 발생할 때에는 그 사실을 안 날부터 15 일 이내에 이를 사무소장 또는 출장소장에게 신고하여야 한다.”

http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A1475&PROM_NO=09142&PROM_DT=20081219&HanChk=Y, (2009 년 9 월 14 일 접속)

³²⁵ 6.1 장 참조

미등록 신분이었었는데 그 사람들이 나를 체포하지 않았다는 것만으로도 내가 운이 좋았다고 생각해요.”³²⁶

필리핀 출신의 20 대 여성 PK 씨는 2009 년 7 월 10 일 한국에 입국하였다. 다른 이주노동자들과 마찬가지로 그녀는 가수로 일하려고 왔지만 실제로는 경기도 평택의 한 클럽에서 서빙을 하고 음료를 파는 일을 하게 되었다. 그런 환경에서 계속 일을 할 수 없었던 PK 씨는 두레방에 연락을 취했고 3 일 후에 도망쳐 나왔다. 경찰과 함께 쉼터의 직원들은 PK 씨가 일하던 곳으로 가서 고용주가 압수하고 있던 여권과 외국인 등록증을 포함한 모든 짐을 가져왔다. 그러나 경찰의 역할은 거기서 끝났다. 두레방 박수미 소장은 이렇게 설명했다.

“실상 경찰은 강제로 손님과 섹스를 강요당한 여성들을 돕지 않습니다. 만약 여성들이 그런 사건이 일어나기 전에 도망치면 그건 인신매매가 아니라고 생각해요. 경찰의 입장에서는 이 여성들을 ‘피해자’로 보지 않기 때문에 고용주를 수사하지도 않죠.”

PK 씨는 한국에 입국한지 채 2 주가 되지 않는 2009 년 7 월 23 일에 본국으로 돌아갔다.³²⁷

박수미 소장은 E-6 비자로 입국한 노동자들 대부분의 경우는 경찰이나 출입국 공무원들에게 도움을 요청하지 않고 있으며 그 사람들이 도움을 줄 수 있다거나 줄 거라고도 생각하지 않는다고 말했다. 이러한 사실은 박소장이 경험한 것이기도 한데, 박씨는 정부 기관들은 노동자들, 고용주와 매니저, NGO 들이 이 문제를 알아서 해결하기를 기대하고 있다고 밝혔다.

“E-6 비자로 입국한 노동자들이 당면하고 있는 가장 큰 문제는 경찰이나 정부 부처 관계자 및 경찰들이 고용허가제로 입국한 다른 노동자들과는 달리 이들을 노동자로 보지 않는 다는 데에 있습니다. 이들에 대한 정부의 불평등하고 차별적인 대우로 인해서 고용주들과 매니저들은 아무 두려움 없이 이 여성들을 착취합니다. 업주나 매니저들은 여성들의 인신매매와 착취 문제 해결을 위한 진정제도나 사법메카니즘이 없기 때문에 정부가 개입하지 않을 거라는 것을 아주 잘 알고 있습니다. 그러므로 고용주들은 이런 여성들이 도망치더라도 이 여성들을 대체할 수 있는 수 많은 여성들을 E-6 비자로 고용할 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.”³²⁸

³²⁶ 국제앰네스티 면담, CN 씨, 한국 동두천, 2008 년 11 월 29 일

³²⁷ 두레방에서 제공한 정보, 2009 년 8 월 7 일

³²⁸ 국제앰네스티 전화 및 이메일 면담, 박수미 소장, 한국 의정부, 2009 년 8 월 7 일

한국이 자국의 인력부족을 해결하기 위해 세계적인 노동의 흐름을 활용하면서도 단일인종을 고집할 수 있다고 생각하는 환상이야말로 제도 이면의 불의를 조장하고 있다. 여러 형태의 폭력에 대해 자신을 보호할 수 있는 그 어떤 진정한 권리도 부여하지 않고 사람이 아닌 노동력만을 원하는 것이 문자 그대로의 가장 기본적인 인권침해이다.

케빈 그레이 박사, 서섹스 대학교
영국 브라이튼³²⁹

9. 노동조합 활동

대한민국 헌법 33 조 1 항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다” 라고 명시하고 있다. 「노동조합 및 노동관계조정법」³³⁰ 5 조는 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다” 라고 또한 명시하고 있다. 「근로기준법」 2 조 1 항에서도 “ ‘근로자’ 란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.” 라고 정의한다. 그러므로 정의상에는 체류자격에 상관없이 모든 이주노동자가 모두 근로자에 포함된다. 하지만 이러한 조항들과 국제인권법(9.1.1 장 참조)에도 불구하고 이주노동자, 특히 미등록 이주노동자들은 한국에서 노조를 설립하거나 가입할 자유가 없다.³³¹

9.1. 이주노동자의 법적지위

서울경기인천 이주노동자노동조합(이주노조)은 법적 지위에 상관없이 모든 이주노동자를 위해 2005 년 4 월 24 일 설립되었다. 여기에는 체류 자격에 상관없이 모든 이주노동자들이 조합원으로 가입할 수 있다. 2005 년 6 월 3 일, 한국 노동부는 미등록 이주노동자는 한국법이 다른 노동자들에게 보장되어 있는 결사의 자유와 같은 합법적으로 보호받을 수 있는 권리를 동등하게 갖지 않는다는 근거로 이주노조의 설립 신고를 반려했다. 그러나 2007 년 2 월 1 일 서울고등법원은 대한민국 헌법과 「노동조합 및 노동관계조정법」 이 미등록 이주자를 포함하여 모든 고용관계에 있는 노동자들에 대한 결사의 자유를 보호하고 있다고 판시하며 이주노조의 손을 들어주었다.³³² 노동부는 대법원에 항소했고 2009 년 9 월 현재 사건이 여전히 대법원에 계류 중이다.

2009 년 3 월 25 일, 국제노동기구 결사의자유위원회는 종결 발언에서 한국 정부가 이주노조의 등록을 거부하고 있으며 노조에 대한 표적 단속을 시행하여 왔다고 주장하고 다음을 상기시켰다.

“-모든 근로자는 직업에 의한 차별을 포함하여 어떠한 구분에 의한 차별 없이 선택에 의하여 단체를 설립하고 가입할 권리를 가져야 한다는 일반원칙 [Digest, op.cit., para 216].

³²⁹ Kevin Gray, 『인권에서 노동권으로: 한국 이주노조 운동의 등장(from Human to Workers' Rights: The Emergence of a Migrant Worker's Union Movement in Korea)』, 글로벌 소사이어티, 21:2, 2007 년 4 월, p305.

³³⁰ 「노동조합및노동관계조정법」, 일부개정 2008.3.28 법률 제 9041 호
http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/Law.jsp?WORK_TYPE=LAW_BON&LAW_ID=A0127&PROM_NO=09041&PROM_DT=20080328&HanChk=Y, (2009 년 9 월 30 일 접속)

³³¹ 국제앰네스티 성명, “한국(남한): 정부는 모든 이주노동자들의 결사의 자유를 존중해야 한다”, 2008 년 9 월 12 일 (AI Index:ASA 25/009/2008)

³³² 서울고등법원 판결 2006 누 6774

—미등록 지위에 있는 이주노동자들에게 조직할 수 있는 권리를 부정하는 법률을 검토할 때 – 사실상 이 경우에 해당하는 – 위원회는 무장군인과 경찰을 제외한 모든 근로자들이 협약 제 87호의 적용을 받음을 강조하며, 따라서 본 위원회는 대한민국 정부가 문제시 되고 있는 법률을 검토할 때 제 87 호 협약 2 조를 고려할 것을 요청하는 바이다 [Digest, op. cit. para214].

– 국제노동기구 회의 제 92 차 회기에서 채택된 세계 경제에 있어서 이주노동자들에 대한 정당한 대우에 관한 결의안이 다음을 언급, “모든 이주노동자들도 국제노동기구 노동자 기본권 선언과 후속조치 (1998 년)에 의한 보호의 혜택을 받는다.

– 덧붙여 결사의 자유, 단체교섭권, 고용과 직업에 있어서의 비차별, 강제노동금지 및 아동노동금지에 관한 국제노동기구 8 개 핵심 협약은 법적 지위에 상관없이 모든 이주노동자에게 적용된다.”³³³

이러한 결론에도 불구하고 노동부는 이주노조의 합법성을 계속 부인하고 있다. 이주노조의 합법성에 대한 노동부의 부인은 차별적이며 미등록 이주노동자의 결사의 자유, 특히 노조 설립의 자유를 침해하고 있다.

9.1.1 국내 및 국제적기준

모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약 5 조 (e)(ii)항, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 21 조 1 항, 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 8 조는 모두 체류자격에 관계없이 모든 노동자들의 결사의 자유 및 특히 노조를 설립하고 가입할 권리를 보장하고 있다. 비록 한국 정부가 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 22 조(결사의 자유)를 유보했지만 유보의 조건으로 ‘대한민국 헌법을 포함한 국내법의 조항들에 일치하도록 ‘본 조항을 적용하겠다고 약속했다.

대한민국 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 명시하고 있다. ‘국민’이라는 단어를 사용하기는 했지만 헌법재판소는 외국인과 국민의 기본권은 정치 참여 분야의 제한을 제외하고는 헌법에 의해서 동등하게 보호된다고 판시한 바 있다.³³⁴ 더 나아가 헌법 33 조 1 항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다” 라고 명시하고 있다. 헌법에서 명시하는 결사의 자유가 미등록 이주노동자들도 포함한다는 것을 확인하였으므로 시민적, 정치적 권리에 관한 국제 규약 22 조의 유보는 노조를 설립하거나 가입할 권리를 포함한 미등록 이주노동자들의 결사의 자유를 부정하는 근거로 사용될 수 없다.

2006 년 자유권위원회는 한국 정부의 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 이행에 관한 최종 견해에서 다음의 우려를 표명하였다.

“이주노동자들은 사업장에서 계속적으로 차별과 폭력을 경험하고 있고 충분한 보호나 구제를 제공받지 못하고 있다.” 또 대한민국 정부에게 다음을 권고했다. “정부는 이주노동자들이 차별 없이 본 규약에 명시된 권리를 향유할 수 있도록 보장하라. 이러한

³³³ 국제노동사무소(International Labour Office), 결사의자유위원회 353 번째 보고서, 사건번호 2620 (한국): 중간 보고서, 한국 정부에 대한 전국민주노동조합총연맹(KCTU)과 국제노총(ITUC)의 청원서, GB.304/6, 2009 년 3 월, 788 절 <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/lsggetparasbycase.cfm?PARA=8587&FILE=2646&hdroff=1&DISPLAY=CONCLUSION>, (2009 년 5 월 28 일 접속)

³³⁴ 헌법재판소 판결 93 헌마 120, 1994 년 12 월 29 일, 99 헌마 494, 2001 년 11 월 29 일

관점에서 정부는 노조를 설립할 권리, 충분한 형태로 구제 받을 권리와 함께 사회복지서비스와 교육시설에 대한 동등한 접근을 보장할 것에 대해 특별한 관심을 기울여야 한다.”³³⁵

경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 8 조는 다른 무엇보다도 다음을 명시하고 있다.

“이 규약의 당사국은 다음의 권리를 보장한다.

(a) 모든 사람은 그의 선택에 의하여 노조를 설립하고 가입할 권리와 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위해서 관련된 단체의 규칙에만 오직 적용을 받는다. 이러한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여지거나 국가안보, 공공질서 혹은 타인의 권리와 자유를 보호할 목적으로 민주주의 사회에서 필요하다고 인정되는 것에 한해서만 제한이 가해질 수 있다.”

이주노조의 법적지위를 부정하는 것은 이 조항을 위반하는 것이며, 앞에서 언급한 다른 규약의 유사한 조항들을 위반하는 것이다. 또한 이주노조의 법적 지위 부정은 노동자들의 권리를 평화적으로 옹호하는 것이 국가안보나 공공질서에 위협이 된다고 해석할 수 없기 때문에 본 조항이 허용하고 있는 제한 내용에 근거하여 정당화될 수 없다.

인종차별철폐위원회는 일반권고 제 30 호(2004 년)에서 국가는 ‘ 인종차별을 금지하기 위한 법적 보장이 비국민의 체류자격과 상관없이 적용되도록 보장’ 하고 ‘ 모든 개인이 노사관계가 성립되어 그것이 종료될 때까지 결사와 집회의 자유를 포함한 노동권 및 고용권을 향유할 자격을 지니도록 보장하라’ 고 권고했다.³³⁶

또한 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(ILO 협약 제 87 호)는 ‘ 그 어떠한 차별도 없이 ‘ 모든 노동자들의 결사의 자유권을 보호하며, 결사의자유위원회는 이러한 권리가 미등록 이주노동자들에게도 적용되는 것으로 해석해왔다.³³⁷ 국제노동기구 헌장은 결사의 자유가 노동권의 근본이 된다는 것을 인정하고, 결사의자유위원회에 결사의 자유와 조직할 권리의 근본적인 성격을 고려하여 ILO 협약 제 87 호의 비준여부와 상관없이 모든 국제노동기구 회원국에 대한 진정을 접수할 권한을 부여한다.

한국은 비록 ILO 협약 제 87 호를 비준하지 않았지만, 국제노동기구의 회원국으로써 1998 년 채택한 근로자기본권선언에 의거하여 이 협약과 다른 국제노동기구 협약에서 보호하고 있는 근본적 권리들을 존중할 의무가 있다. 2008 년 한국이 인권이사회 선거에서 남은 네 개의 국제노동기구 핵심 협약 비준을 고려할 것을 약속하였으며 제 87 호 협약도 이에 포함된다.³³⁸

9.2. 이주노조 지도부에 대한 단속

한국 정부는 2005 년 이주노조가 설립된 이후로 노조의 지도부 몇몇을 체포하거나 강제출국 시켜왔다. 표적단속 성격의 이러한 조치들은 이주노조가 합법적인 조합활동을 하는 것을 막기 위한 시도로 보여진다.

³³⁵ 한국 정부의 제 3 차 정기 보고서에 대한 최종견해, CCPR/C/KOR/CO/3. 12 절

³³⁶ 인종차별철폐위원회 일반권고 제 30 호 ‘비국민에 대한 차별금지’, 2004 년 10 월 1 일, 7 절, 35 절.

³³⁷ 사건번호 2121(UGT), 2001 년 그리고 사건번호 227AFL-CIO/CTM, 2002 년

³³⁸ Note verbale dated 14 March 2008 from the Permanent Mission of the Republic of Korea to the United Nations addressed to the President of the General Assembly, UN Doc. A/62/754, 27 March 2008, p5

한국 당국은 이주노조가 설립되고 얼마 되지 않아 미등록 신분을 이유로 이주노조 초대위원장인 방글라데시 국적의 아노아르 호세인을 체포하였다. 2005년 5월 14일 스무 명이 넘는 경찰과 출입국 단속반원들이 호세인을 체포하였고 그에게 신체적 폭력을 행사한 것으로 보고되었다. 11개월 후, 호세인은 보석금을 내고 ‘보호구금의 일시적 해제’로 풀려나서 구금 중 알게 된 정신질환의 치료를 받을 수 있었다.³³⁹ 2007년 8월 그가 방글라데시로 돌아갔을 때 방글라데시 당국은 그를 구금하고 한국에서의 ‘반정부행위’에 대해 신문했다.³⁴⁰



사진 11. 청주 외국인보호소의 토르너 림부, 2008년 5월 6일 (© 이주노조)

이주노조의 2대 위원장인 까지만 까풍(네팔), 부위원장 라주 카마르 구릉(네팔) 그리고 사무국장인 압둘 바샤 M. 모니루자맨(마숨, 방글라데시)은 모두 2007년 11월 27일 서울의 각기 다른 세 장소에서 미등록 신분을 이유로 체포되었다.

세 명의 지도부는 충청북도에 있는 청주 외국인보호소에 구금되어 2007년 12월 13일에 강제출국되었다. 국제앰네스티와의 인터뷰에서 마숨은 그의 체포에 대해 다음과 같이 설명하였다.

“출입국 단속반원들이 오전 8 시에서 8 시반 사이에 도착했습니다. 그들은 영장도 보여주지 않고 그냥 내가 ‘마숨’ 인지 물어보았습니다. 나는 ‘그렇다고’ 대답했습니다. 그러자 그들은 나의 손목을 잡았고 내가 수갑이 채워지는 것에 대해 반항하자 나한테 마비총을 보여주며 내가 계속 거부하면 쏠 것이라고 말하면서 위협했습니다. 그들은 계속 저에게 한국말로 욕을 했습니다.”

마숨의 말에 따르면, 그가 퇴거되는 날 출입국 공무원들이 만일 그가 조용히 공항으로 가지 않으면 방글라데시에 도착하는 순간부터 곤욕을 치르게 될 것이라고 협박했다. 그는 또한 한국정부가 방글라데시 정부에게 그가 한국에서 반정부행위에 가담했다고 전했을 것이라고 의심하면서 방글라데시 당국이 미래에 언젠가 자신에게 불리하게 이 사실을 적용할 것이라고 믿었다.³⁴¹

이주노조 지도부에 대한 표적단속과 체포 그리고 강제출국은 2008년 5월 2일, 3대 위원장인 네팔 국적의 토르너 림부씨와 방글라데시 국적의 압두스 소부르 부위원장이 미등록 이주노동자로 체포되면서 계속 이어졌다. 체포하던 단속반원은 토르너씨와 소부르씨 모두에게 보호명령서를 제시하지 않았다. 그들은 청주 외국인보호소에 보호구금되었다가 2008년 5월 15일 국가인권위원회가 체포 과정에서 그들이 단속반원들에게 구타를 당한 혐의 등 발생한 사건들의

³³⁹ 국제앰네스티, “한국: 자유권위원회에 제출하는 시민적, 정치적 권리에 관한 국제 규약 이행에 대한 한국 정부의 3차 정기 보고서에 관한 브리핑”, 2006년 10월, p19

³⁴⁰ 이주노동자노동조합에 의해 제공된 정보, 2009년 7월 17일

³⁴¹ 국제앰네스티 전화 면담, 마숨씨, 2009년 2월 16일

진위여부를 판단할 때까지 한국에 체류시키라는 권고에도 불구하고 강제출국 되었다. 림부와 소부르는 자신들의 구금과 강제퇴거명령에 대해 이의신청했으나(5.3 장 참고) 기각되었고 그 날 본국으로 퇴거되었다.

국제앰네스티는 이주노조 지도부에 대한 표적단속이 대한민국 헌법 및 국제법에 의해 보호되는 이들의 기본적인 노동권을 박탈하려는 한국 정부의 시도라고 생각한다. 그렇기 때문에 국제앰네스티는 이들을 단지 노동권을 평화적으로 실현하려고 했다는 이유로 구금된 양심수로 간주한다.³⁴²

위에서 언급한 이주노조 지도부에 관한 모든 사건들에서 한국 정부는 이주노동자들에게 결사의 자유와 특히 노조를 설립할 권리를 존중해주지 않았다. 이러한 권리들에 대한 존중은 한국 정부가 비준한 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 21 조와 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 8 조와 같은 국제법상의 의무이다.

2009 년 3 월 25 일 국제노동기구 집행이사회(Governing Body)는 결사의자유위원회가 작성한 한국 이주노조 지도부에 대한 표적 체포에 관한 보고서를 채택하고 한국 정부에게 다음을 권고하였다.

*“향후에는 이주노조 지도부가 선출된 직후 또는 법원에 이주노조의 합법성 판결이 계류 중에 있을 때 이주노조 지도부를 체포 구금하는 등 노조 활동에 심각한 방해로 유발할 수 있는 조치를 피하라.”*³⁴³

³⁴² 국제앰네스티 보도자료, “한국: 이주노동자노동조합의 두 간부가 강제출국 당하다”, 2008 년 5 월 15 일, 국제앰네스티 성명, “이주노동자노동조합에 대한 계속되는 단속” 2008 년 5 월 8 일(AI Index: ASA 25/004/2008), 국제앰네스티 성명, “한국: 국제앰네스티가 이주노동자노동조합의 지도부를 비밀리에 퇴거시키려는 것을 비난한다”, 2007 년 12 월 14 일(AI Index: ASA 25/008/2007), 국제앰네스티 성명 “한국:이주노동자노동조합에 대한 단속”, 2007 년 12 월 3 일(AI Index: ASA 25/007/2007)

³⁴³ 국제노동사무소(International Labour Office), 결사의자유위원회 353 번째 보고서, 사건번호 2620 (한국): 중간 보고서, 한국 정부에 대한 전국민주노동조합총연맹(KCTU)과 국제노총(ITUC)의 청원서, GB.304/6, 2009 년 3 월, 795(b)절

10. 권고사항

한국은 올해로 고용허가제 시행 5 년을 맞이 했지만 지금도 모든 이주노동자들은 인권침해의 위험에 노출되어 있다. 한국 정부는 고용허가제가 제도 그 자체로서와 실제 이행과정에서 국내법과 국제 인권법 및 국제기준을 위반하지 않도록 보장할 의무가 있다. 정부는 또한 예술·문화·스포츠 비자로 입국한 여성들이 성산업을 포함한 예술·문화 분야에 일할 때, 성적 착취를 목적으로 한 인신매매의 모든 요소를 뿌리뽑기 위해 노력해야 할 의무가 있다. 마지막으로 미등록 이주노동자를 줄이기 위한 정책을 이행함에 있어서 한국정부는 미등록 이주노동자들의 권리가 완전히 보호될 수 있도록 보장해야 할 것이다.

이러한 측면에서 국제앰네스티는 대한민국 정부에 다음과 같이 권고한다.

1. 모든 이주노동자들과 그 가족들의 권리 보호를 위한 국제 협약을 비준하고, 국내법에 완전히 수용하며, 정책으로 시행하여 모든 이주노동자들의 권리가 대한민국에서 존중되고 보호받도록 보장하라.
2. 대한민국 정부는 국제노동기구 협약, 특히 아직 비준하지 않은 국제노동기구의 다음 4 개 핵심 협약을 비준하고 이를 이행하라.
 - 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(ILO 협약 제 87 호)
 - 단결권 및 단체교섭에 관한 협약(ILO 협약 제 98 호)
 - 강제노동에 관한 협약(ILO 협약 제 29 호)
 - 강제노동 폐지에 관한 협약(ILO 협약 제 105 호)
3. 국제노동기구의 민간 직업소개업체 협약(ILO 협약 제 181 호)을 비준하고, 일부 중개업체의 착취적 관행을 예방하기 위한 조치를 취해 이주노동자들의 권리 존중을 보장 할 수 있도록 하라.
4. 인신매매, 특히 여성이나 아동을 대상으로한 인신매매 예방과, 억제, 처벌을 위한 유엔 의정서(UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children)를 비준하고 이를 이행하라.

노동부에 대한 권고

고용허가제를 통해 입국한 이주노동자와 관련하여

5. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 25 조를 개정해 이주노동자들의 사업장 변경 횟수 제한을 폐지하는 등, 고용주에 의한 착취의 가장 큰 이유가 되고 있는 이주노동자들의 사업장 이동 제한 문제를 해결하라.
6. 이주노동자들이 재취업하는데 필요한 구직기간을 더욱 유연하게 허용하거나 구직기간 제한을 폐지하라.

7. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 18 의 2 조(취업제한에 관한 특례)를 개정하여 이주노동자들이 3 년 계약기간 이후 추가 3 년 계약 연장을 위한 비자를 갱신하고자 할 때 마지막 고용주의 재고용 의지에만 의존하지 않아도 되게 하라.
8. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 22 조 차별 금지 조항을 위반한 고용주를 처벌할 명확한 규정을 마련하라.
9. 「출입국관리법」에 따른 규정이 아닌, 고용허가제 신청자가 출신국에서, 또 입국 후 다시 한번받도록 요구되는 HIV 검사에 관한 규정을 제거하라.

모든 이주노동자와 관련하여

10. 노동 송출국에서 체결한 계약 내용이 한국에서 지켜질 수 있도록 보장하라.
11. 노동청과 고용지원센터 직원 및 근로감독관들이 이주민을 포함하여 노동자들의 인권을 효과적으로 보호할 수 있도록 통역관 등의 인력을 확충하고, 직원이 적절한 교육을 받을 수 있도록 보장하라.
12. 고용주의 노동관계법령 준수를 보장하기 위해 인권침해의 기록이 있는 사업장에 대한 후속방문과 감독 등, 이주노동자를 고용하고 있는 사업장에 대한 광범위하고 엄격한 근로감독을 실시하라.
13. E-6 비자 및 고용허가제를 통해 입국한 노동자들의 송출과정에 대한 감독을 강화하고, 특히 인신매매, 괴롭힘, 폭력, 노동 착취, 보건과 안전 관련 규정 위반과 같은 고용주에 의한 노동권 침해를 적절히 처벌하라.
14. 이주노동자들이 임금 전액을 제때에 받을 수 있도록 보장하고, 노동청이 체불되거나 미지급된 임금을 이주노동자들이 신속하게 돌려받을 수 있도록 지원절차를 보장하라.
15. 이주노동자의 신분 증명 서류를 압수하는 고용주를 감독하고 처벌하라.
16. 충분한 통역과 번역된 서류가 지원되는, 효과적이고 복잡하지 않은 진정제도가 자리잡을 수 있도록 하고, 체류자격에 상관없이 이주노동자의 인권침해 진정에 대한 즉각적인 조사가 보장되게 하라.
17. 미등록 이주노동자들이 고용주에 의한 인권침해에 대하여 사법절차를 밟고 배상을 받을 수 있도록 한국 체류를 허용하라.
18. 노동 송출국과의 양자 합의 등을 통하여 이주노동자가 본국으로 돌아간 후에도 해결되지 않은 미지급 임금이나 보험금 문제를 해결하기 위하여 한국의 사법구제 절차를 밟을 수 있도록 보장하라.

여성 이주노동자에 관하여

19. 모든 여성 이주노동자들의 권리를 존중, 보호, 증진하기 위한 각별한 조치를 취하고, 여성 이주노동자들이 사업장에서 이동의 자유 제한, 성폭력 또는 그 외의 성에 근거한 폭력(Gender-based Violence)을 포함하여 고문과 부당한 대우와 같은 인권침해나 차별적이고 불법적인 관행에 피해자가 되지 않도록 보장하라.

노동조합 활동에 관하여

20. 국내법과 국제법 및 기준에 부합하도록 한국에서 이주노동자노동조합의 법적 지위를 인정하여, 노동조합의 설립 및 가입을 방해하는 장벽들을 즉각 제거하라.
21. 체류 자격과 상관없이 모든 사람들이 자신의 선택에 의하여 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보장하라.

출입국·외국인정책본부와 법무부에 대한 권고

체포, 구금 및 강제퇴거에 관하여

22. 미등록 이주노동자에 대한 체포, 구금 및 강제퇴거 절차가 대한민국 국민에게 주어지는 법적 보호와 일치하도록 보장하고, 출입국 공무원에 의한 인권침해 혐의에 대하여 즉각적이고, 효과적이며, 독립적이고, 철저하고, 공정한 조사가 이루어질 수 있도록 보장하며, 인권침해의 가해자에게 책임을 물을 수 있도록 보장하라.
23. 이주노동자를 추방 전에 구금하는 제도적인 관행을 중단하고, 도주 방지를 위해 비례적이고 필수적인 경우에만 구금하도록 하거나, 퇴거명령서가 법원에 의해 발부될 수 있도록 보장하라.
24. 이주자에 대한 구금은 체류자격에 상관없이 각각의 사건이 필수적이고 비례적인 조치로서 국제법과 기준에 부합되는지에 대한 정당성이 있어야 한다. 이러한 구금은 무기한적인 구금이 되어서는 안되며, 그 대안으로 비구금조치를 가능케하는 정기적인 사법적 검토를 거치도록 해야한다.
25. 구금환경이 수감자 처우에 관한 유엔 최저 기준규칙(UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners)과 모든 형태의 구금 혹은 징역 상태에 있는 모든 사람의 보호를 위한 원칙(UN Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment)등 을 포함한 국제인권법과 기준에 부합하도록 보장하라.
26. 임금 체불 문제를 해결하고 이주노동자들이 미지급 임금이나 산업재해보상 문제를 만족할만한 수준으로 해결하기 전까지 강제적으로 송환되지 않도록 보장하라.
27. 구금 중 이주노동자의 사망이나 상해의 공식적인 책임 소재가 가려진 경우, 보상의 수준과 기타 다른 형태의 보상·배상(복직, 사회 복귀, 심리적 만족, 재발방지에 대한 보장)이 피해자나

생존자가 합의해서 결정되도록 보장하라. 또는 공정한 재판에 관한 국제기준에 부합하는 법원에서 이를 해결 할 수 있도록 보장하라.

모든 이주노동자들에 관하여

28. 당국이 지체 없이 미등록 이주노동자를 신고하도록 요구하고 있는 「출입국관리법」 84 조 1 항의 통보의무 조항을 개정하여 미등록 상태에 있는 이주노동자를 포함하는 모든 이주노동자들의 권리에 대한 부정이나 불법적 제한으로 이어지지 않게 하라.

29. E-6 비자(예술행행) 신청자에 대한 HIV 음성 증명서 제출 요건을 폐지하라.

인신매매에 관하여

30. 출입국 공무원과 경찰서의 관련 공무원들이 인신매매 피해자를 파악할 수 있도록 훈련받고 역량을 갖추 수 있도록 하라.

31. 인신매매의 피해자가 민감한 신문과정에서 오히려 체류자격이나 다른 범죄로 인해 입건되지 않고, 무죄추정의 원칙과 변호사 선임권, 통역지원 등의 권리가 존중될 수 있도록 보장하라.

32. 인신매매 피해자들이 즉각적인 지원을 받을 수 있도록 하고 인권침해의 피해자들에게 모든 권리가 보장될 수 있도록 하라.

33. E-6 비자(예술행행)로 입국한 노동자들의 인신매매 사건에 대해서 완전한 조사를 실시하고 가해자가 법적으로 처벌받을 수 있도록 보장하라.

아동에 관하여

34. 미등록 이주노동자의 자녀가 부모에게 돌아올 불이익에 대한 두려움 없이 교육 및 의료 시설에 접근할 수 있도록 보장하라.



PEOPLE POWER

아직도 세계에서는

30만 명이 넘는 아이들이 전쟁터에서
총을 들고 싸우고 있습니다.
81개가 넘는 국가에서
아직도 고문을 사용하고 있습니다.
54개가 넘는 국가에서
불공정한 재판이 행해지고 있습니다.
수많은 여성들이 관습, 문화, 종교에 의해
폭력의 희생양이 되고 있습니다.

이것은 현실입니다.

국제앰네스티는

지난 50년간, 이처럼 암담하고 너무나 명백하지만
은폐되어 온 인권침해의 현장에서 한번도 시선을 뚫어낸 적이 없습니다.
국제앰네스티는 암담한 현실의 변화를 원합니다.

이 글을 보고 계신 여러분,
지금 이 순간부터
앰네스티와 함께하지 않으시겠습니까?

당신이 할 수 있는 3가지

Join Us!

회원가입을 통해 전세계의 어둠을 밝히는 인권지킴이가 되어주세요.

Act Now!

전세계 250만 명의 회원과 함께 다양한 인권캠페인 및 탄원활동으로 행동하세요.

Donate!

앰네스티는 정부로부터 재정적 독립성을 지키며 회비와 후원금으로 운영합니다. 후원해주세요.

■ 후원계좌 : 하나은행 388-910004-43004, 예금주 : 사단법인앰네스티한국지부

당신의 목소리를 더욱 키워주세요.

회원가입 신청서	
회원 정보	
이름	
e mail	
주소	
전화 번호	
회비 정보	
은행명	
계좌번호	
주민등록번호	-
이체일	매월 <input type="checkbox"/> 5일 <input type="checkbox"/> 10일 <input type="checkbox"/> 20일 <input type="checkbox"/> 25일
회비	<input type="checkbox"/> 5만원 <input type="checkbox"/> 3만원 <input type="checkbox"/> 2만원 <input type="checkbox"/> 1만원

www.amnesty.or.kr

본인은 위와 같이 국제앰네스티의 회원으로서 인권보호활동에 참여하기를 약정합니다.

20 년 월 일

신청인 :

(서명 또는 인)



일회용 노동자

한국의 이주노동자 인권상황

한국의 많은 이주노동자들은 사업장에서 언어 및 신체적 폭력과 차별을 당하고 있다. 이들은 자유롭게 사업장을 변경할 수 없으며, 종종 시간외수당을 받지 못한 채 장시간 일하거나 임금 체불을 당하기도 한다. 많은 이주노동자들이 안전 기준에 미치지 못하는 사업장에서 일하다가 겪게 되는 산업재해에 대한 충분한 보상을 받지 못한다. 여성 이주노동자들은 상사나 동료들의 성희롱에 취약한 상황에 처해 있으며, 이들 중 일부는 인신매매를 당해 노예처럼 생활하고 있다.

이 보고서는 이주노동자에게 한국인 노동자들과 동일한 법적 지위와 노동권을 보장하는 고용허가제에도 불구하고 이주노동자들이 고용주들에 의해 어떻게 착취당하고 있는지 기술하고 있다. 또한 미등록 이주노동자들을 포함하여 주로 저숙련 산업분야에서 일하고 있는 모든 이주노동자들이 처한 어려움을 고찰하고, 한국정부가 이주노동자 보호에 실패함에 따라 상황이 어떻게 악화되었는지 기록하고 있다.

대한민국 정부는 미등록 이주노동자에 대한 단속을 실시해 왔으며, 이로 인해 이주노동자들이 심각한 부상과 부당한 대우를 받는 사례들이 발생하고 있다. 한국의 법률 상 미등록 이주노동자는 다른 노동자들과 동일한 권리를 가지지 않는다는 근거로 한국정부는 이주노동자노동조합의 법적 지위를 인정하지 않고 있다. 정부가 이러한 단속을 계속함에 따라, 이주 노동자들이 처한 현실이 더욱 악화될 수 있다는 우려가 커지고 있다.

Amnesty International
International Secretariat
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
United Kingdom

www.amnesty.org

Index: ASA 25/001/2009
July 2009

AMNESTY
INTERNATIONAL

