

보이지 않는 창살... 노동자 옮겨매는 사업장 변경 제한

유채원, 최다희, 최수민

-편집자 주-

올해는 고용허가제가 시행된 지 20 년이 된 해이다. 고용허가제(E-9 비자)는 원칙적으로 이주노동자의 사업장 변경을 금지하고 있다. 이주노동자가 사업장을 옮기려면 사업주의 '동의'를 받아야 한다. 이마저도 3 번으로 횡수가 제한되어 있어 불합리한 처우에도 사업장을 바꾸지 못하고 견뎌야 하는 경우가 많다. 고용허가제가 '현대판 노예제'라는 비판을 받는 이유다.

법적 예외 조항이 있지만 현실에선 기능하지 못한다. 사업주의 부당한 처우나 노동조건 위반 등 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'에 해당하면 이주 노동자는 횡수 차감이나 사업주의 동의 없이 사업장을 변경할 수 있다. 정부는 해당 법을 근거로 '사업장 변경 조항'에 문제가 없다고 주장한다.

정작 현실에서 이주노동자는 입증의 어려움과 복잡한 행정절차 등으로 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'를 인정받기 어렵다. 따라서 대부분 사업주의 '동의'를 얻어 '근로계약 해지 만료'를 사유로 사업장을 변경한다. 세 번의 기회는 이렇게 사라진다.

취재팀은 '사업장 변경 제한' 조항이 어떻게 노동자의 권익을 축소시키는지 현장의 목소리를 기사에 담았다.

사업주 '동의'에 발 묶이는 이주노동자

아흐메드(가명)는 2018년 고용허가제로 E-9 비자(비전문 외국 인력)를 발급받아 한국에 입국했다. 어려운 한국어 시험을 높은 성적으로 통과했을 만큼 고대했던 입국이었지만 한국에서 아흐메드가 마주한 현실은 생각과 달랐다. 고용노동부로부터 알선받은 첫 사업장은 재활용 쓰레기 선별 업체였다. 악취가 심했고 매일 벌레와 이물질이 몸에 묻었다. 사업장에서 지급하는 건 고작 일주일에 장갑 한 장이었다. 열악한 근무 환경을 견디지 못한 아흐메드는 결국 사업장을 변경하기로 결심했다.



▲포천 이주노동자센터에서 아흐메드가 인터뷰에 응하고 있다.

하지만 문제는 사업주의 '동의'를 구하는 것이었다. 고용허가제(E-9)는 원칙적으로 외국인 근로자의 의사에 따른 사업장 변경을 금지하고 있다. 법에서 규정하는 사유가 있을 때만 이주노동자는 사업주의 '동의'를 얻어 예외적으로 사업장을 변경할 수 있다. 즉, 고용허가제에 따르면 이주노동자는 '자발적'으로 사업장을 변경하지 못한다.

대부분의 사업주는 이주노동자가 사업장을 변경하는 데 비협조적인 경우가 많다. 장기 근로 인력 확보를 위해서다. 이주노동자가 사업주의 '동의'를 받기 어려운 이유이다. 심한 경우 '동의'를 대가로 금전을 요구하기도 한다. 아흐메드의 사례가 그랬다. 사업주는 200만 원을 주면 사업장 변경에 동의해 주겠다는 조건을 제시했다. 아흐메드가 사업장 변경을 요구한 3개월 내내 임금도 주지 않았다. 일종의 협박이었다. 당시 같은 사업장에서 일하던 다른 이주노동자도 사업주에게 300만 원을 주고서야 겨우 사업주의 '동의'를 얻어 사업장을 변경했다고 했다. 결국 아흐메드는 100만 원을 주고 사업주의 사인을 받을 수 있었다. 밀린 3개월 치 임금은 끝내 받지 못했다. 변경 사유는 '당사자 간 자율 합의'였다.

횟수 제한에 조여오는 압박

다행히도 두 번째 사업장은 상황이 나왔다. 근무 환경도 열악하지 않았고 사장과의 사이가 괜찮아 1년 가까이 문제없이 일할 수 있었다. 문제는 휴가를 다녀온 후였다. 방글라데시에서 휴가를 마치고 한국에 돌아온 아흐메드는 사업주로부터 갑작스러운 통보를 받았다. 공장에 일이 없으니, 사업장을 변경하라는 말이었다.

"일 떨어졌어. 다른 데 가. 지금 사람 필요 없어"

회사의 경영 악화로 어쩔 수 없이 다른 사업장으로 가라는 통보였다. 심지어 사업주는 아흐메드가 한국에 도착하기도 전 아흐메드의 '고용변동신고서'를 고용센터에 보냈다. 아흐메드는 자신의 사업장 변경 사유가 '당사자 간 자율 합의'로 되어 있다는 것 또한 고용센터에서 뒤늦게 알았다. 당연히 사업장 변경에 합의 한 적은 없었다.

두 번째 사업장에서 쫓겨나다시피 한 아흐메드는 세 번째 사업장에서 일을 시작했다. 무거운 제철을 드는 일이었다. 고된 작업은 견딜 수 있었지만 다른 어려움이 컸다. 우선은 '외로움'이었다. 기존에 일했던 다른 사업장과 달리 두 번째 사업장에서는 방글라데시 사람이 없어 하루 종일 대화할 사람이 없었다. 무엇보다 열악했던 건 주거 문제였다. 8명이 넘는 인원이 하나의 컨테이너에서 숙식했고 화장실 문도 없었다. 타국에서의 외로움을 삼키며 1년 넘게 버텼지만 결국 사업장을 변경하기로 결심했다. 다행히도 세 번째 만난 사업주는 원만하게 사업장 변경에 동의해 줬다. 사유는 마찬가지로 '당사자 간 자율 합의'였다.

모두 자신의 책임이 아니었음에도 불구하고 사업장을 변경할 때마다 아흐메드의 마음은 무거웠다. 사업장 변경의 '횟수 제한' 때문이었다.

외국인고용법 제 25 조 (사업 또는 사업장 변경의 허용) ㉠항 제 1 항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제 18 조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3 회를 초과할 수 없으며, 제 18 조의 2 제 1 항에 따라 연장된 기간 중에는 2 회를 초과할 수 없다. 다만, 제 1 항제 2 호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다.

사업장 변경의 '횟수 제한'은 사업주의 '동의'와 더불어 이주노동자의 사업장 변경을 억압하는 또 다른 요인이다. 외국인고용법에 따르면 이주노동자는 최초 근로기간인 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회의 사업장 변경이 가능하다. 만일 사업장 변경 횟수가 모두 차감된 상태에서 근무 계약이 종료되면 본국으로 출국해야 한다. 이주노동자가 가장 피하고 싶어 하는 시나리오다. 따라서 불가피하게 사업장을 변경할 때조차도 이주노동자는 횟수 차감에 압박을 받을 수밖에 없다. 이를 우려해 사업장을 변경하지 않는 사례도 있다. 사업장을

변경하기 위해 이주노동자는 열악한 근무환경과 사업주의 비협조, 횡수 차감의 압박까지 삼중고를 겪어야 하는 셈이다.

“이거 마지막 기회예요”

아흐메드가 마지막 사업장을 배정받기 전 고용센터 직원에게 들은 말이다. 2021년 아흐메드는 네 번째 사업장에서 일을 시작했다. 세 번의 기회를 모두 쓴 아흐메드가 합법적으로 일할 수 있는 마지막 사업장이었다. 따라서 전처럼 사업장에 문제가 있어도 아흐메드에게 남은 선택지는 두 개였다. 견디면서 일하거나, 본국으로 돌아가거나. 아흐메드가 악착같이 마지막 사업장에서 버틴 이유다.

네 번째 사업장은 그동안 아흐메드가 일했던 모든 사업장 중 가장 열악했다. 아흐메드의 업무는 그라인딩이었다. 작업 특성상 쇳가루를 많이 마셨다. 바로 옆에서는 페인팅 작업이 있어서 화학 냄새가 극심했다. 독한 약품과 쇳가루에 노출되는 하루하루를 보냈지만 더 이상 사업장을 변경할 수 없었다. 그렇게 1년간량을 버티던 중 몸에 이상 신호가 생겨 병원을 찾았고, '간질성 폐질환'을 진단받았다. 앞으로 제대로 치료하지 않으면 4년밖에 살 수 없다는 이야기를 들었다.

아흐메드는 병을 얻게 된 결정적 이유가 '사업장 변경의 횡수 제한' 때문이었다고 설명했다. 횡수 제한이 없었다면 조속히 사업장을 변경했을 것이고, 마지막 사업장에서 병까지 얻으며 견딜 필요가 없었다는 말이었다.

“리미트(횡수 제한) 없애거나, 사업장 변경 횡수를 올려주면 좋아요. 리미트 때문에 내 인생이 dangerous 해졌어요. 오래 못 살아요. 사업장 변경을 못해서 생긴 일이에요.”

현재 아흐메드는 수술 후 근로복지 공단에 산업재해를 신청하고 승인을 기다리고 있다. 그래야 치료비를 지원받아 한국에서 치료를 이어갈 수 있다. 방글라데시는 의료환경이 좋지 않아 돌아가도 제대로 치료를 받을 수 없다고 했다. 아흐메드는 '덜 고통스럽게' 죽으려면 한국에 남아있어야 한다며 울먹였다.

횡수 차감에 따른 불이익은 매번 노동자의 몫

마티야(가명)는 2017년 고용허가제로 처음 한국에 입국했다. 첫 사업장에서 최대 근로기간인 4년 10개월을 묵묵히 채운 성실한 근로자였다. 고용이 종료된 작년 본국에 갔다 올해 '성실 근로자' 제도로 한국에 재입국했다. 성실 근로자 제도에 따라 마티야는 첫 번째 사업장에 재고용되어 일을 시작했다. 하지만 불과 한 달 만에 사업주는 마티야에게 일이 없으니 나가라고 통보했고, 결국 마티야는 예기치 못하게 사업장을 변경했다. 변경 사유는 '당사자 간 자율 합의'였다.



▲포천 이주노동자센터에서 마티야가 인터뷰에 응하고 있다.

문제는 역시 횡수 차감이었다. 마티야는 인터뷰 내내 잃어버린 33%를 강조했다. 마티야의 잘못이 아니었는데도 불구하고 횡수가 차감되는 불이익은 온전히 마티야의 몫이었다. 다음 사업장에서도 이런 식으로 사업장을 변경할까 두렵다고 했다.

"(총 3 번의 허용 횡수 중) 사업장을 한 번 변경했으니까 저는 33%의 기회를 잃은 거예요. 그런데 제가 잘못해서 잃긴 거 아니잖아요. 다음 사업장은 이렇지 않으리라는 보장 있어요?"

사업주의 비협조, 사직까지 강요

그렇게 옮기게 된 두 번째 사업장은 악몽 그 자체였다. 사업주는 마티야에게 매일 폭언을 일삼았다. 모욕적인 비속어와 때리는 시늉을 하며 손을 올리고 몸을 밀치는 등 폭행이 지속됐다. 문제는 마티야가 산업재해를 입은 후부터였다. 마티야는 프레스 작업을 하던 도중 기계에서 내려오다 발목이 꺾여 뼈가 부러졌다. 사업주는 산업재해를 신청하지 말라고

회유했다. 실제로 사업주는 사업장의 평판 저하로 추후 인력 공급에 차질이 생길 것을 우려해 노동자의 산업재해 신청을 꺼리는 경우가 많다.

마티야는 사업주의 말을 믿었다. 산업재해를 신청하지 않은 채 잠시 일을 쉬고 있었다. 불과 몇 주 뒤 사업주는 마티야에게 다시 일을 하도록 강요했다. 발등에 통증이 심한 상태였다. 몸이 다 낫기도 전 사업주가 언제 다시 일을 강요할지 모른다는 불안에 마티야는 다음날 근로복지공단을 찾아 산업재해를 신청했다. 산업재해를 승인받으면 유급 요양 기간을 보장받을 수 있기 때문이다.

마티야가 산업재해를 신청하자 사업주의 폭언과 폭행은 더욱 심해졌다. 견디다 못한 마티야는 결국 횡수 차감을 감수하고 사업장을 변경하기로 결심했다. 하지만 사업주는 마티야의 사업장 변경에 '동의'해 주지 않았다. 마티야가 사업주용 '사업장 변경 사유 확인서'까지 직접 가져가 사인을 해달라고 요청했지만 끝내 사인을 해주지 않고 버텼다.

이후 사업주는 마티야에게 '자발적 사직'을 강요하기 시작했다. 총 4 차례가 넘는 협박이었다. 노동자가 산업재해를 승인받으면 사업주는 노동자를 해고할 수 없다. 이미 감정의 골이 깊어졌으니 마티야가 직접 사업장을 떠나라는 의미였다. 하지만 자발적 사직은 이주노동자에게 큰 부담이다. 이주노동자가 자발적으로 사직한 상태에서 사업주가 '고용변동' 신고를 해주지 않거나 양심을 품고 무단이탈 신고를 하면 이주노동자는 미등록 체류자가 되기 때문이다.

사 직 서

경	담	대	리	차	장	사	장	의	장
계									

소 속 : 성 별 : (남 . 여)

직 위 :

성 명 :

입사 연월일 : 년 월 일

퇴사 예정일 : 년 월 일

근 무 기 간 : 일

사 직 사 유 :

상기 본인은 위 사유로 의하여 사직요청 하오니
허락하여 주시기 바랍니다.

본인 (인)

20 년 월 일

▲마티야가 사인을 강요받은 사직서

'상기 본인은 위 사유로 의하여 사직요청 하오니 허락하여 주시기 바랍니다'라는 내용이 적혀있다.

매일 불안에 떨던 마티야는 포천 이주노동자센터를 찾았고, 센터의 도움을 받아 고용노동부에 진정서를 제출했다. 진정서 제출 이후 고용노동부의 조사가 시작되어서야 비로소 사업주는 마티야의 사업장 변경에 '동의'해 줬다. 사유는 역시 '당사자 간 자율 합의'였다.

PART ① ADDRESS OF WORK PLACE

① UPPER-TIER CONTRACTOR

NAME : REPRESENTATIVE :
ADDRESS : TELEPHONE NO. :

(진정서를 진정의 경우 뜻 받은 임금액, 기간, 미지급사유 등을 자세하게 기재해 주시기 바라며, 별지 작성이 가능합니다.)

CON [] OVERDUE WAGES (임금 미지급) :
TENT [] RETIREMENT BENEFITS (퇴직금) :
[] DISMISSAL ALLOWANCE (해고 수당) : no one month advance notice of dismissal

✓ ETC. 직장내 괴롭힘. 사장이 나에게 고통 줍니다
자세한 내용은 뒷면에 있습니다

「근로기준법」 제104조 및 「근로감독규칙」 제33조에 따라 진정하오니, 조치하여 주시기 바랍니다.

DATE
NAME SIGNATURE

첨부서류 1. 진정 내용을 확인할 수 있는 증빙자료 (자료가 있는 경우에 한함) 수수료 없음
2. 진정인이 여러 명인 경우 진정인 연명부 작성

선결	지청장	결재 (공람)	과장	전결	
처리과	근로개선지도	과	담당		전화 : 031)788-1505-8 팩스 : 031)788-1598

▲마티야가 고용노동부에 제출한 진정서
'직장 내 괴롭힘. 사장이 나에게 고통을 줍니다. 자세한 내용은 뒷면에 있습니다.'라고 적혀있다.

목숨을 건 강제 노동에도 사업장 변경은 '불가'



▲ 마헨드라가 '사업장변경제한'에 대해 인터뷰에 응하고 있다.

2022년, 네팔에서 재입국한 마헨드라는 출근 첫날 반장을 찾아 일을 못 하겠다고 말했다. 공중에 얽혀있는 파이프를 밟고 절연 작업을 하는데, 물체가 겹쳐 보이는 '양안복시'가 큰 문제였다. 어지러움을 참고 일하다 자칫 발이라도 헛디디면 10층 높이에서 떨어져 목숨을 잃을 수도 있었다. 반장에게 "높은 곳에서 일하기 무섭다"고 말하자 "비행기는 어떻게 타고 왔냐"는 답이 돌아왔다.

마헨드라가 한국에 최초 입국한 2015년, 첫 번째 사업장에서 무거운 물체를 옮기던 중 편마비가 왔다. 복시 증상도 그때 시작됐다. 한국에 온 지 얼마 되지 않아 산재 신청에 대한 개념조차 없었다. 코로나로 본국에 돌아갔던 2019년, 병원에서 '뇌 신경계의 이상으로 인한 양안복시'를 진단받았다. 2022년에 한국에 다시 돌아와 배정받은 사업장은 운 나쁘게도 복시를 가진 사람에게 치명적인 곳이었다. 마헨드라는 일상에서 근거리를 볼 땐 문제가 없지만, 높은 곳에서 아래를 바라보는 등 원거리를 주시할 때 복시 증상이 심해진다며 어려움을 호소했다.

"이런 업무를 하게 될 줄 알았더라면 재입국을 하지 않았을 거예요"

E-9 이주노동자는 한국 입국 전에 본국에서 근로계약을 체결하도록 되어 있다. 그러나 자신이 한국에서 맡게 될 업무와 근로조건을 제대로 알지 못한 채 계약하고 입국하는 경우가 많다. 마헨드라처럼 예상과 다른 근로 환경에 당황하는 사례가 생기는 이유다. 이에 대해 지구인의 정류장 김이찬 대표는 "근로 계약서 주소란에 OO시 OO읍/면까지만 달랑 적혀 있는 경우도 있다"라고 말했다.

이후 마헨드라는 1 년간 사업장 변경을 요청했지만, 번번이 피병 취급을 받았다. 복시로 인한 어지러움, 공포감 등은 겉으로 드러나지 않아 “멀쩡해 보이는데 뭐가 문제냐”는 식의 반응이 돌아왔다. 근처 병원에 가서 피병이 아님을 입증해 보려 했으나, 병원에서선 왼쪽과 오른쪽 눈을 각각 검사하더니 별문제가 없다고 했다. 결국 사업장 변경에 필요한 사업주의 ‘동의’를 받지 못해, 매일 목숨을 걸고 작업에 나선다. 위험이 도사리는 무자유노동이다.

“우리는 ‘사업장 변경 서류’를 ‘석방문서(Release Paper)’라 불러요”

‘석방문서’라는 단어는 고용허가제 안에서 이주노동자들의 체감하는 구속감을 여실히 드러낸다. 이주노동자들은 불합리한 대우나 폭력으로부터 피신하는 데에도 ‘동의’가 필요한 한국의 현실을 ‘창살 없는 감옥’이라 부른다.

사각지대에 놓인 이주 노동자

이주노동자는 외국인 고용법 25 조에 따라 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'라면 사업주의 '동의' 없이도 사업장을 변경할 수 있다. 이는 사업장 변경 허용 횟수에 포함되지 않는다. 법에 따르면 아흐메드와 마티야 역시 사업장 변경 예외 조항의 보호를 받을 수 있다. 그런데 이들 모두 '당사자 간 자율 합의로 근로계약 해지'로 사업장을 옮겼다. 이는 '근로계약 해지, 계약만료'에 포함되어 허용 횟수가 차감된다.

□ 외국인근로자의 책임이 아닌 사유	□ 휴업/폐업	<input type="checkbox"/> 휴업/휴직으로 임금감소
		<input type="checkbox"/> 폐업/도산/사업종료/공사종료 등 사실상 사업이 종료
		<input type="checkbox"/> 경영상 이유로 해고, 권고 등을 받아 퇴사
		<input type="checkbox"/> 입국 후 최초 사업장 배치 전 사용자 귀책 미인도
		<input type="checkbox"/> 농한기 및 급이기 등에 사용자의 권고
	□ 고용허가 취소/제한	<input type="checkbox"/> 고용허가 취소 사유
		<input type="checkbox"/> 시행령 제25조제2호(사업장의 근로)로 고용제한 <input type="checkbox"/> 시행령 제25조제3호(외국인근로자 미인도)로 고용제한
	□ 근로조건 위반	<input type="checkbox"/> 임금체불 및 지급지연 등
		<input type="checkbox"/> 임금 또는 근로시간을 20% 이상 감축
		<input type="checkbox"/> 근로시간대를 근로자 동의없이 변경
		<input type="checkbox"/> 산업안전보건법에 따른 안전·보건상 조치 미이행
	□ 부당한 처우	<input type="checkbox"/> 긴급사업장 변경
		<input type="checkbox"/> 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언(사업주)
		<input type="checkbox"/> 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언(사업주 외)
		<input type="checkbox"/> 불합리한 차별
		<input type="checkbox"/> 비닐하우스 및 가설건축물을 숙소로 제공
		<input type="checkbox"/> 임금 또는 휴업수당을 지급하지 않으면서 근로수령 거부
		<input type="checkbox"/> 전용보험 및 사회보험 미가입하거나 체납
□ 기숙사 제공	<input type="checkbox"/> 숙소 시설기준 미달에 대한 시정명령 불이행	
	<input type="checkbox"/> 외국인근로자 기숙사 정보 미제공 및 허위제공	
□ 권익보호협의회 인정	<input type="checkbox"/> 증거불충분 및 주장상이	
	<input type="checkbox"/> 2조 내지 5조에 준하는 사유	

▲ 사업장변경 사유 확인서의 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'

출처: 고용노동부 한국고용정보원

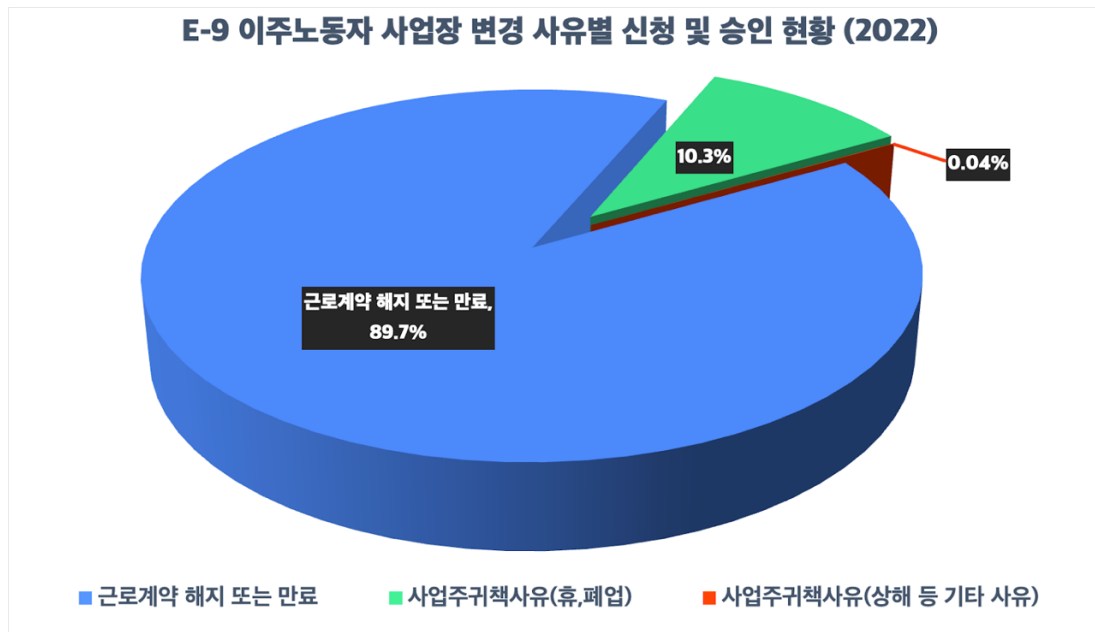
대분류	-	세분류
□ 근로계약 해지, 계약만료	-	<input type="checkbox"/> 계약기간 만료
		<input type="checkbox"/> 당사자 간 자율 합의로 근로계약 해지
		<input type="checkbox"/> 근로자 태업으로 인한 근로계약 해지
		<input type="checkbox"/> 근로자 무단결근으로 인한 근로계약 해지

▲ 사업장변경 사유 확인서의 '근로계약 해지, 계약만료'

출처: 고용노동부 한국고용정보원

본 취재팀이 고용노동부에 정보공개 청구한 내용에 따르면, 지난해 고용허가제(E-9 비자)로 입국한 이주 노동자의 사업장 변경 사유의 약 90%가 '근로계약 해지로 인한 사업장 변경'이었다. 아흐메드와 마티야처럼 사용자와 합의를 전제로 한 이직이 대부분이라는 뜻이다.

이럴 경우 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'에 해당하지 않아 사업장 변경 허용 횟수가 차감된다. 이를 제외한 나머지 10%가량만 '사업주 귀책 사유'로 사업장을 변경했다.



▲ 취재팀이 정보공개 청구로 확보한

2022년 고용허가제(E-9) 이주노동자 사업장 변경 사유별 신청 및 승인 현황 © 유채원

이는 현실과 다르다. '외국인 근로자 책임이 아닌 사업장 변경 사유'가 통계에서는 '근로계약 해지 또는 만료'로 왜곡되고 있었다. 부당한 처우, 근로조건 위반 등 사업주 귀책으로 인한 사업장 변경 사례가 은폐되고 있다는 뜻이다. 그렇다면 왜 이런 괴리가 발생하고 있는 것일까.

'입증 책임'이라는 벽

가장 큰 벽은 입증 책임이다. 이주노동자가 '사업주 귀책'으로 사업장 변경을 하기 위해서는 사업주의 위법 사항을 노동자 스스로 입증해야 한다. 실제로 얼마나 열악한 사업장인지를 증명해야 하는 것이다. 고용센터는 관련 증빙자료 등을 제출받아 판단한다. 근거 서류를 준비하는 것은 이주노동자의 몫이다. 언어에 서툰 이주노동자가 사실확인서, 출근부, 표준근로계약서, 급여 명세서, 동료진술서 등의 서류를 준비하기란 쉽지 않은 일이다.

만약 사업주가 이주노동자의 입증을 방해하기라도 한다면 사업장 변경은 더 힘겨워진다. 사업주는 차후 이주노동자 고용에 불이익을 입는 것을 우려해 이주노동자가 '외국인 근로자 책임이 아닌 사유'로 사업장을 변경하는 것을 꺼리기 때문이다.

사업주가 이주노동자 고용 허가를 받기 위해서는 '고용 허가 점수제'의 기준 점수를 넘어야 한다. 사업장에서 성폭행이나 성희롱, 임금체불 등 노동관계법 위반이 발생하거나, 이에 따라 사업장 변경이 발생하면 해당 사업장은 감점받게 된다. 이주노동자가 근무하는 사업장은 주로 내국인들이 꺼리는 기피 업종이 많기 때문에 사업주는 이주노동자의 고용 허가를 받는 게 중요하다. 사업주가 '당사자 간 자율 합의'를 중용하는 이유이다.

<점수항목 및 동점자 우선선발 기준>

감점 항목 ③ 사업주 귀책사유로 인한 사업장 변경자가 있는 사업장 (성폭행 10 점, 성희롱 5 점, 폭언 폭행 6 점, 임금체불 근로조건위반 기타 사업주 귀책사유 5 점)

▲2023 년 4 회차 신규 외국인력 배정 점수제 운영 계획 (사업주 안내용)

출처: 고용노동부 한국고용정보원



▲충북 음성 노동인권센터 박윤준 실장이
온라인 인터뷰에 응하고 있다.

“이주노동자가 임금 체불을 사유로 사업장 변경을 원할 때, 가장 쉬운 방법은 사업주가 급여 명세서를 발급해주는 것인데, 사업주가 서류를 떼주지 않는 경우가 많아요. 이럴 경우엔 이주노동자가 입증할 수 있는 방법이 없죠”

충북 음성 노동인권센터 박윤준 실장은 “사업장의 부조리가 알려지는 것을 꺼리는 사업주가 악의적으로 입증 자료 수집을 방해하기도 한다”고 덧붙였다.

입증 시도를 위축시키는 또 다른 요인이 있다. 바로 이탈 신고제다. 사업주는 이주 노동자가 사업주의 승인 없이 5 일 이상 무단결근을 하는 등 외국인 근로자의 소재를 확인할 수 없는

경우 고용센터에 이탈 신고를 해야 한다. 미등록 체류자 발생을 막기 위해 도입된 제도이지만, 이 신고를 빌미로 사업장 변경 신청을 막는 사업주도 있다. 사업주 귀책 사유로 사업장을 변경하지 못하도록 협박하는 것이다.

길어지는 행정 절차, 노동자는 울며 겨자먹기 합이

입증 과정을 거쳤다 해도, '사유 일치'라는 다른 관문이 남아있다. 고용센터는 사업주 책임으로 사업장을 변경하는 경우 증빙자료 등을 토대로 판단한 결과에 대해 사업주와 근로자의 의견을 일치시켜 처리한다. 향후 이견이 발생하는 것을 막기 위함이다. 그러나, 사업주의 위법 행위로 사업장을 변경한다는 데 이를 인정할 사업자는 거의 없다. 따라서 사업주와 근로자 의견이 일치하지 않는 경우가 대부분이다.

만약 사유가 불일치하면, 노동자는 사업장 변경 신청서와 함께 '진정서'를 제출해야 한다. 하지만 문제는 길어지는 행정절차다. 해당 센터의 민원 처리 기한이 정해져 있지 않기 때문이다. 우다야 라이 이주노동자 노동조합 위원장은 "자료를 모아 고용센터에 신고한다고 해도 입증 절차가 오래 걸린다"고 설명한다.



▲ 우다야 라이 이주노동자 위원장이
사업장 변경 과정에 대해 설명하고 있다.

지구인의 정류장 김이찬 대표도 같은 점을 지적한다. 고용노동부의 민원 진정 기한은 25 일이고, 25 일 씩 세 번 연장할 수 있다. 그런데, "고용주가 계속 부인하거나 애로사항이 있다면 조사 결과 보고서 내는 데 1년 이상 걸리는 경우도 많다"는 것이다.



▲지구인의 정류장 김이찬 대표가 인터뷰에 응하고 있다.

사업장 변경 입증 절차가 길어질수록, 이주노동자에게 부담이다. 이주노동자의 생계가 위태로워지는 상황이 생길 수 있기 때문이다. 행정 처리를 기다리며 지불하는 비용은 모두 노동자 부담이다. 게다가 이주노동자들은 사업주가 보험을 들지 않아 실업급여를 받지 못하는 경우가 많다. 급여도, 보상도 받지 못한 채 피해 사실 입증만을 기다려야 하는 것이다.

합의하고 빠르게 사업장을 옮길 것인가, 행정 절차를 모두 밟아 기다릴 것인가. 이주노동자에게 주어지는 선택지다. 단기간 돈을 벌기 위해 입국한 이주 노동자들의 사정상, 노동 공백은 부담이 된다. 결국, 노동자들은 사업장 변경 허용 횟수 차감이라는 불이익을 감수하고 사업장을 변경하는 선택지를 고른다.

노동 환경은 은폐되고 노동 조건은 그대로

이주노동자가 허용 횟수 차감 없이 사업장을 옮기기는 '하늘의 별따기'만큼 어렵다. 그러나 정부는 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'에 해당하는 경우 횟수 제한 없이 사업장 변경이 가능하다는 주장만 반복하고 있다. 더불어, 대부분의 이주노동자가 '근로계약 해지·만료'로 사업장을 변경한다고 강조했다. 예외 조항의 보호를 받지 못하는 이주노동자가 많다는 사실을 정부가 파악하고 있지 못하는 것이다.

「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 제 25 조제 1 항 각호*의 사유에 해당하여 근로계약이 더 이상 유지될 수 없는 경우 취업활동기간 3년 중 3회(재고용 기간 내 2회)의 사업장 변경을 허용하고,

* (1호) 근로계약 해지·만료, (2호) 휴·폐업, 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 근로자의 책임 아닌 사유, (3호) 상해 등

외국인 근로자의 책임이 아닌 사유에 대해서는 횡수에 제한없이 희망하는 경우 사업장을 변경할 수 있도록 하고 있으며, 특히, 외국인근로자가 사용자 등으로부터 성폭행을 당한 경우에 대해 긴급 사업장 변경(3일 이내)을 허용하고 있습니다.
아울러, 위 법정 요건에 부합하는 사업장변경 신청은 승인되고 있으며, 최근 3년('21.1월~'23.6월)간 승인 건의 **85% 이상이 '근로계약 해지·만료'에 따른 것으로 '고용주의 근로조건 위반 또는 부당한 처우'에 따른 사업장변경의 경우가 훨씬 많다는 기사 내용은 사실과 다릅니다.**

▲ 경향신문의 “안 그래도 ‘산 넘어 산’인데, 사업장변경 서류도 ‘100% 한국어’라뇨” 기사에 대한 정부의 반박 중 일부

지구인의 정류장 김이찬 대표는 정부가 발표하는 통계와 현실에 격차가 있다고 설명했다. “센터 상담 건의 90% 이상이 부당한 처우 등 이주 노동자 귀책이 아닌 사유”라면서 “실제 ‘근로계약 해지 또는 만료’로 사업장을 변경한 대부분은 부당한 처우를 당해 사업장 변경을 하게 된 사례”일 것이라고 지적했다.

이에 대해 이주 단체는 사업주뿐 아니라 고용노동부의 책임 역시 묻지 않을 수 없다고 설명했다. 포천 이주노동자센터 김달성 목사는 정부의 책임을 강조했다.



▲ 김달성 목사(포천이주노동자센터 대표)가 인터뷰를 하고 있다.

“사업장에 외국인 노동자들을 고용알선하는 주체는 국가입니다. 사업장 변경 제한 제도를 개선하고, 고용노동부가 이주 노동자 정책을 새로 만들어야 해요.” (포천 이주노동자센터 김달성 목사)

고용허가제로 입국한 이주 노동자는 고용노동부가 알선한 곳에서만 취직이 가능하다. 사업장의 문제가 개선되지 않으면, 제한된 직업선택권을 가진 이주노동자는 열악한 노동 환경으로 끊임없이 내몰릴 수밖에 없다. 따라서 알선 주체인 정부가 나서 이직할 권리를 제공하고, 사업장 개선에 적극적 노력을 기울여야 한다.

노동자는 '한 곳'에 머물기를 원한다

사업장 변경제도의 개선방향은 노사 입장이 상이한 만큼, 노사가 참여하는 TF*를 통해 노사 의견수렴 등을 거쳐 합리적인 개선방안을 검토해나갈 계획임

<2022.12.30 고용노동부 보도자료>

인력 부족 사업장의 원활한 인력 운용 지원 및 지역 경제 생활권 내의 인력 유지를 위해 E-9 근로자의 일정한 권역 내에서 사업장 변경이 가능하도록 하는 것임

<2023.07.05. 외국인력정책위원회 의결>

이주노동자에게 사업장 변경은 사업장 내에서 인권 침해에 대응할 수 있는 가장 소극적인 방법이다. 하지만 지난 7 월, 정부가 이주노동자의 사업장 변경 '횟수'와 '업종'에 이어 '권역'까지 제한의 범위를 좁히는 방침을 발표했다. 정부는 '지방의 노동력 부족'과 '외국인력의 잦은 사업장 변경'을 이유로 들었다. 이주노동자들이 빈번하게 사업장 변경을 시도하면서 사업주들이 외국인력 운용에 차질을 겪는다는 설명이다. 사업장 변경 허용 횟수와 지역을 지금보다 더 제한해야 인구 감소 지역의 노동력 수혈이 안정적으로 유지될 것이란 논리다. 그러나 실제 이주노동자들의 얘기는 다르다.

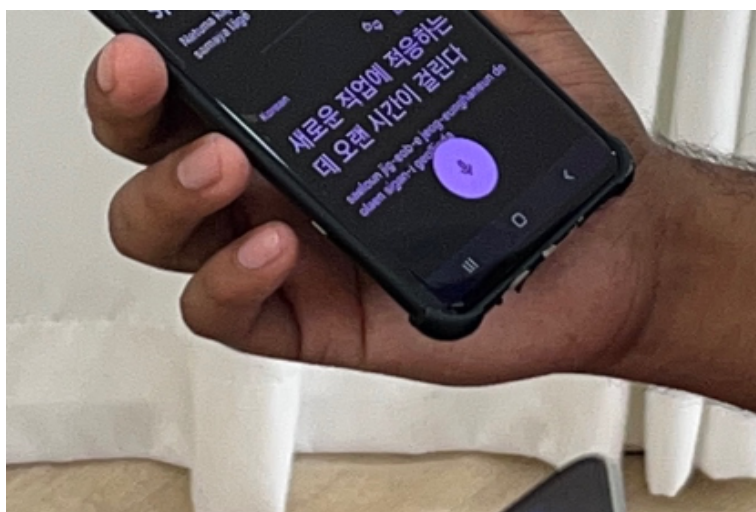
사업장 변경 절차를 밟으면 이주노동자의 입장에서 '근로 공백'과 '임금 공백'이 생긴다. 행정절차가 얼마나 오래 걸릴지 알 수 없는 상황에서, 일없이 흘러보내는 시간은 이주노동자들에게 손해이다. 4 년 10 개월. 한정적인 체류 기간 동안 이왕이면 한 곳에서 오래 일하고 싶어 한다. 때문에 이주노동자가 사업장 변경 신청을 하는 것은, 임금 공백을 감수할 만큼 열악한 근로 조건에 놓여있다는 것을 방증한다.

충남 아산 이주민센터 우삼열 소장 또한 “이주노동자가 사업장을 많이 변경한다는 것은 고용 사업장에 부당한 처우가 존재한다는 것”이라며 “이주노동자의 사업장 변경을 막으려면 이러한 열악한 환경부터 개선하는 게 먼저인데 정부는 강제로 사업장만 못 옮기게 막아놓은 것”이라고 지적했다. 2020 년 이주와 인권연구소의 조사 결과에 따르면, 현재 재직 중인 사업장을 옮기고 싶은지를 묻는 질문에 64.8%가 ‘다른 회사로 옮기고 싶지 않다’고 답했다.



▲ 충남이주민센터 우삼열 소장과 만나 인터뷰를 진행하고 있는 모습이다.

곰팡이 가득한 숙소, 산업재해, 사장의 폭언을 견디다 못해 사업장 변경을 신청한 마티야도 한 사업장에서 오래 일하고 싶었다고 말했다. “새로운 직업에 적응하는 데 오랜 시간이 걸린다”며 “자신을 포함한 대부분의 이주 노동자는 같은 사업장에서 오래 일하기를 원한다”고 했다.



▲ 마티야가 사업장을 변경하고 싶지 않은 이유를 번역기로 설명하고 있다.

마티야는 기사에서 국적을 가려달라고 요청했다. 행여 한국 사업주들이 '저 나라에서 온 노동자들은 사업장 변경이 잦다'는 편견을 가질까 두렵다는 것이다. 실제로 타당한 이유 없이 사업장 변경 신청을 남발하는 노동자는 고향 동료들로부터 날 선 눈초리를 받는다고 한다. 고용주들 사이에서 특정 국적 기피 현상이 생길 것을 우려하기 때문이다. 이주노동자에게 사업장 변경 제한은 최선의 선택이 아닌 최후의 보루인 것이다.

'고용'에서 '노동'으로

복잡다단한 문제를 해결하는 첫걸음은 '근로조건 개선'이다. 그러나 전문가들은 고용허가제로는 근로조건 개선이 어렵다며 '사업장 변경 제한 완화'가 선행되어야 한다고 설명한다. 권리 주체가 '사업주'인 현행 제도하에서 이주노동자들의 취약한 지위를 악용하는 문제가 목인되기 쉽기 때문이다. 고용허가제가 국제노동기구(ILO)에 명시된 '강제노동금지' 협약 위반이라는 비판을 꾸준히 받아온 이유이다.

이주노동자가 노동시장에 자유롭게 접근할 수 있는 근본적인 체질 개선이 필요하다. 전문가들은 입을 모아 제도의 무게중심을 '고용'에서 '노동'으로 옮기는 방향으로 나아가야 한다고 말했다. 제도의 주체를 사업주에서 이주노동자로 바꾸는 '노동허가제'가 대표적인 대안이다.

전문가들은 현행 고용허가제를 지속해서 개선하되 사업장 변경, 취업 활동 기간, 정주화(영주권 및 가족 동반) 등에 있어 노동허가제적 요소를 점진적으로 수용하자는 '단계적 노동 허가제'도 제시한다. 이주노동자들에게 입국 후 첫 사업장에서 1년 의무 근로 기간을 주고, 1년을 성실히 채운 노동자에 한해 나머지 체류 기간의 사업장 변경을 자유롭게 허용해주는 방법도 생각해 볼 수 있다. 속도의 차이가 있을 뿐, 방향은 같다.

김달성 목사도 "정상적인 시장원리"를 강조하며 다음과 같이 말했다.

"현행 제도는 콘크리트처럼 굳어있습니다. 자유 시장 경제의 기본은 사업주와 노동자 사이의 자유로운 근로계약을 맺고 푸는 거죠. 노동자를 묶어두는 게 사업주에게는 편할지 몰라도, 장기적으로 우리 사회 밑바닥 경제의 건강을 해칩니다."

관건은 지속가능성이다. '노동은 상품이 아니다'라는 기본 원칙을 망각한 현재의 고용허가제는 시대착오적일 뿐만 아니라, 지속 가능한 노동력 수혈을 방해한다. 이주노동자들의 이동권과 직업 선택권을 제한하는 방법으로 귀결되는 땀질식 방법을 버려야 할 때다. 이주노동자의 정주 여건을 개선하고, 더 오래 일할 수 있도록 양질의 근로조건을 개선하는 정상화 작업이 시급하다.