

새로운 경기 < 공정한 세상 >

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

2019. 12. 5.(목) 14:00~16:00
안산글로벌다문화센터 대강의실



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

펴낸이_ 오경석

역은이_ 이경숙

펴낸날_ 2019. 12.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

15385 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
전화. 031_492_9347
전송. 031_492_9349
누리집. www.gmhr.or.kr

꾸미고 찍음_윤기희 (02. 2668. 1351)

©경기도외국인인권지원센터, 2019.



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

경기도외국인인권지원센터는 「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 근거해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민과 이주민의 보편적이며 평등한 기본권의 제도화 및 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인 인권 정책 전담개발기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워킹을 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을 위한 '연구-정책개발-실행'을 종합적으로 시행합니다. 또한, 정책개발 과정에서 외국인 주민과 시민의 적극적인 참여를 모색합니다.

경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책 개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화 인권친화적인 지역사회형성에 이바지할 수 있게 되는 것입니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권 향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 실태조사 및 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 인권 침해 예방과 인권 문화 확산을 위한 내·외국인 인권 교육
- 인권 상담과 차별 금지 및 권리구제 방안 연구

인사말

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄, “경기도 이주노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태” 심포지엄에 오신 모든 분들을 환영합니다.

우리 센터는 실태조사와 모니터링을 통해, 이주노동자의 구직과정에서의 차별 및 불법 파견 문제를 꾸준히 제기해온 바 있습니다.

불법파견 문제가 심각하게 대두되고 있는 기본적인 요인은 이직을 강요하는 불안정하고 위험한 사업장 환경 및 재취업(구직)을 위해 위법적인 사적 알선에 의존할 수 밖에 없을 정도로, 취약한 공공의 구직 지원 시스템으로 압축됩니다.

2013년 우리 조사에 따르면 도내 이주노동자 사업장 가운데 중요근로조건과 실제근로조건이 불일치한 경우는 28%, 기타 근로조건과 실제근로조건이 불일치한 경우는 51%에 달했습니다.

2014년 구직 과정 모니터링을 통해 우리는 이주노동자들이 구직기간동안 6일에 한 번 꼴로 고용센터를 방문하지만 의사소통의 어려움(47.1%), 긴 대기시간(23.9%) 등으로 적절한 지원을 받지 못하고 있음을 확인했습니다. 고용센터를 방문했지만 알선을 받지 못한 경우도 12.9%에 달했습니다.

구직 과정에서의 적절한 공적인 지원을 받을 수 없는 이주노동자들은 불가피하게 사적인 경로를 선택하게 됩니다.

2018년 우리 조사에 따르면 도내 이주여성노동자의 48%가 구직 경로로 ‘인력사무소’를 이용하고 있었습니다. 예외적인 몇몇 경우를 제외하고 거의 모든 경우에, 인력 사무소를 통한 구직 알선은 매우 심각한 문제들을 내포하고 있었습니다.

폐업 및 업주의 도주, 적절하지 못한 구직 알선 후 수수료 환불 거부, 임금 등에 대한 허위 정보 제공, 알선 없는 수수료 수수, 과도한 수수료 및 일방적인 고용주 입장 대변, 반복적인 파견, 매달 수수료 수수, 퇴직금 미지급, 출신 지역 및 국가 차별 등이 확인되었습니다.

“인력사무소들은 외국인 노동자들을 착취합니다. 외국인 노동자들은 몇 번이나 사업장을 옮겨야만 합니다. 외국인 노동자들은 급여가 정확히 얼마인지 알 수 없습니다. 사장에게 왜 급여를 주지 않냐고 물어보면, 인력사무소에 가서 말하라고 합니다.”

“인력사무소에서 내가 회사에서 돈을 받는 것이 아니라 인력사무소에서 돈을 받는 것이라고 말해주었습니다. 동료들에게 그 이야기를 하자 동료들은 동의하지 않았습니다. 그들은 내가 회사에서 급여를 받아야만 한다고 했습니다. 회사에 퇴직금을 요청했을 때, 회사는 지급을 거부하고 인력사무소랑 이야기하라고 했습니다. 인력사무소에 퇴직금을 요청하자, ‘일당직’이라 퇴직금은 없다고 말했습니다.”

불법파견으로부터의 고통이 이주노동자들만의 문제가 아님은 분명합니다. 모든 노동자들이 보편적인 희생양이 되고 있음은 자명합니다. 그러나 이주노동자들에게 특히 고통이 집중되고 있음 또한 부정하기 어렵습니다.

2013년 안산시비정규직노동자지원센터의 실태조사에 따르면, 불법파견 노동자의 90%가 이주노동자였습니다.

오늘 심포지엄은 이러한 문제의식으로 기획되었습니다. 노동이라는 보편적인 행위, 노동자라는 공동의 정체성에 기반하여, 우리는 불법파견 문제를 해결하기 위한 단초가 마련될 수 있는 적극적인 토론이 이루어지기를 기대합니다.

바쁘신 가운데도 흔쾌히 참여를 결정해주신 수원이주민센터 킨메이타 대표, 안산시비정규직노동자지원센터 박재철 센터장, 의정부외국인노동자지원센터 류지호 팀장, 안산시외국인주민상담지원센터 김상헌 팀장, 민주노총 안산지부 정현철 부의장, 포천이주노동자센터 김달성 대표, (사)한국이주노동정책개발연구원 곽재석 원장께, 우정과 연대의 인사를 드립니다.

본 심포지엄을 적극적으로 제안하고 지지와 지원을 보내주신 경기도 외국인정책과 허성철 과장을 비롯한 외국인권익팀 여러분들께도 마음으로 감사의 인사를 드리고 싶습니다.

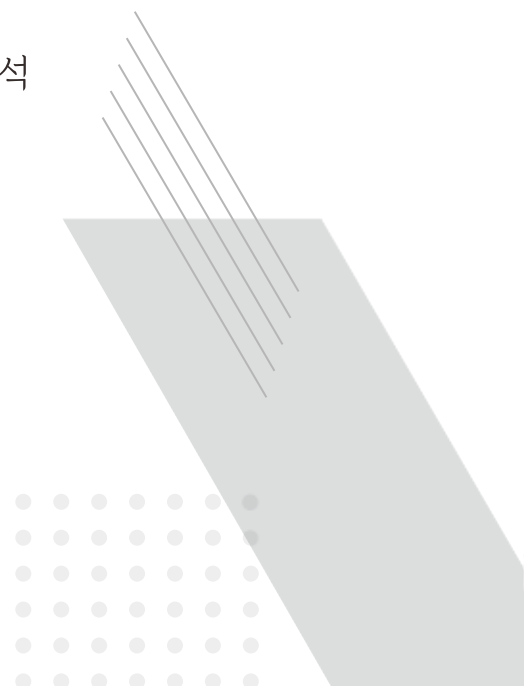
오늘 심포지엄의 논의를 바탕으로 우리 센터에서는 내년도에 ‘경기도 이주노동자 파견노동 실태 조사’를 추진할 예정입니다.

현대의 인식론은 진리(truth)와 신념(belief)과 정당화(justification)는 별개가 아니라 상호 융합하는 맥락적이며 생성적이며 실천적인 가치라고 이야기합니다.

오늘 우리의 토론이 단순한 정보의 나눔을 넘어서서, 모든 인간의 노동이 존엄한 평가와 처우를 받아야 하며, 그를 왜곡하는 일체의 행동에 공동의 저항이 개진될 수 있어야 한다는 믿음이 재확인되고, 공유되는 자리가 되기를 희망해봅니다

2019. 12.

경기도외국인인권지원센터 소장 오경석



사회: **킨메이타** _ 수원이주민센터 대표

14:00~14:10 **개회**

인사말

14:10~14:55 **주제발표**

- 발표1 **한국인 노동자의 불법파견 문제와 이주노동** 9
안산시비정규직노동자지원센터 박재철 센터장
- 발표2 **외국인 노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태** 27
의정부외국인노동자지원센터 류지호 상담팀장
- 발표3 **동포 노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태** 33
안산시외국인주민상담지원센터 김상헌 상담팀장

14:55~15:10 **휴식**

15:10~15:40 **토론**

- 토론1 **정현철** 민주노총 안산지부 부의장 47
- 토론2 **김달성** 포천이주노동자센터 대표 57
- 토론3 **곽재석** (사)한국이주동포정책개발연구원 원장 65

15:40~16:00 **전체토론**

질의 및 종합토론

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[발표 1]

한국인 노동자의 불법파견 문제와 이주노동

안산시비정규직노동자지원센터

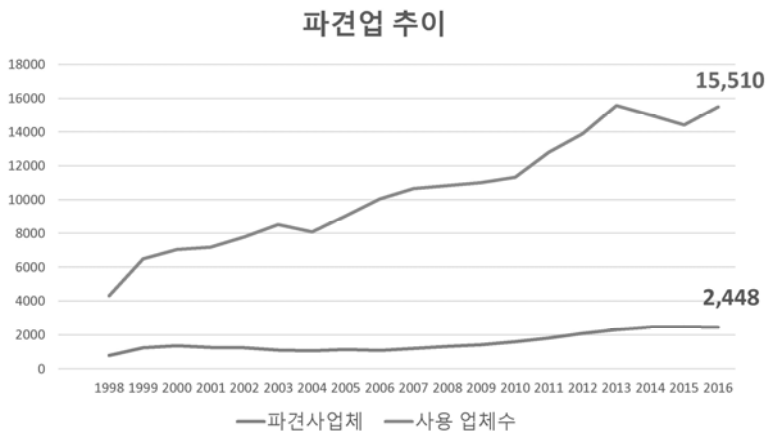
박재철 센터장

제조업 불법파견 현황과 과제

안산지역 현황을 중심으로

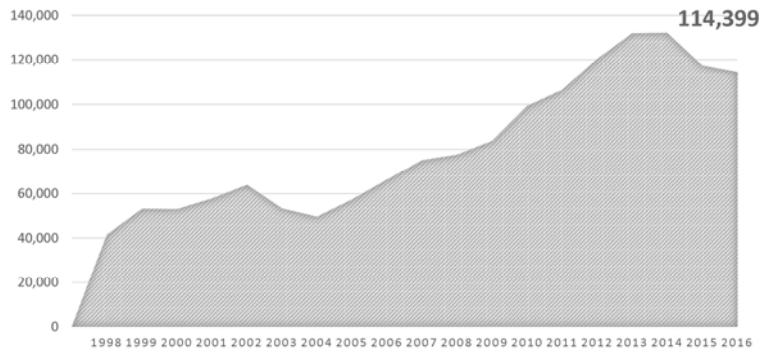
안산시비정규직노동자지원센터 박재철

파견현황



파견현황

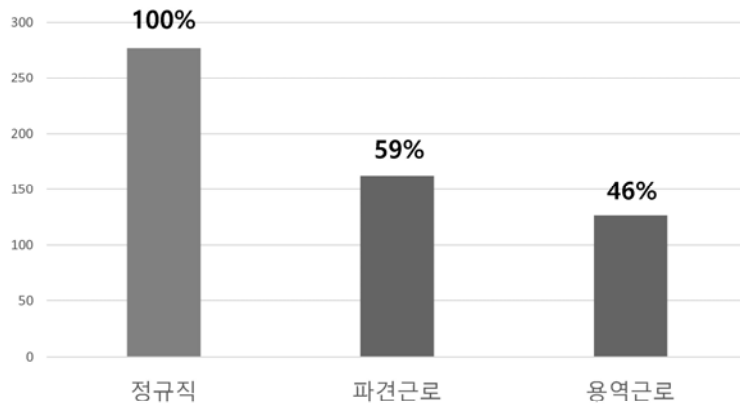
파견 노동자 수



❖ 파견·용역을 합하면 전체 노동자의 5.1% (896,049명)

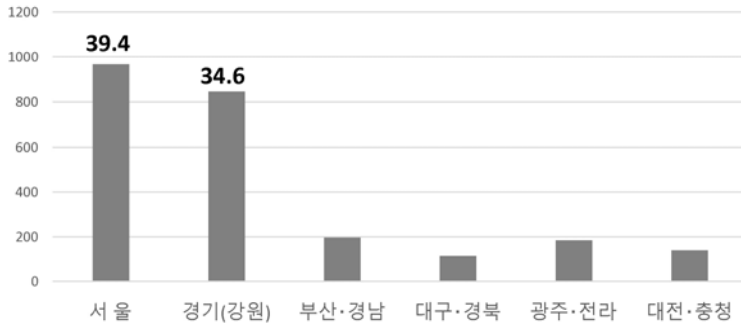
파견현황

평균 임금



파견현황

파견업체 지역별 분포



❖ 파견 노동자 수로 보면 서울, 경기 지역에 90.3% 집중

안산지역 파견 특징 1.

전국 최대 파견 밀집지역

	파견사업체	사용사업체	파견노동자
계(전체)	1,935 100.00%	13,303 100.00%	116,213 100.00%
서울	815 42.10%	9,658 72.60%	75,546 65.00%
경기·강원	617 32.00%	2,279 17.10%	31,185 26.80%
안산	199 10.30%	1,050 7.90%	19,323 16.60%

안산지역 파견 특징 1.

전국 최대 파견 밀집지역



안산지역 파견 특징 1.

전국 최대 파견 밀집지역

반월·시화공단

- 국내 최대 중소영세기업 밀집공단
- 1만8천9백여개 업체, 26만명 근무

+



풍부한 인적자원

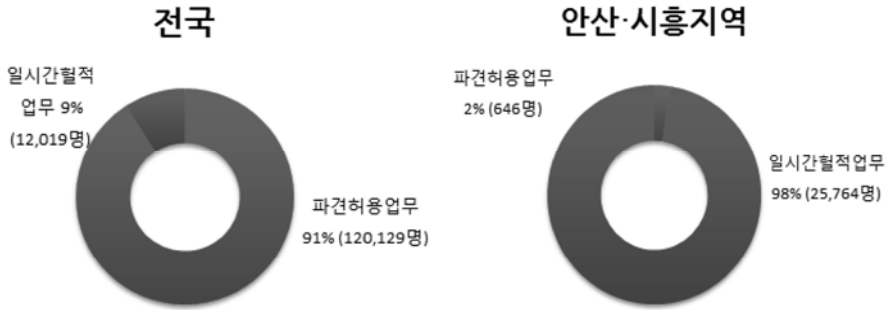
- 밀집된 단순노무인력
- 5만명에 이르는 이주노동자

기형적인 인력시장

취업경로의 변화

안산지역 파견 특징 2.

법으로 금지된 제조업 불법파견



무허가 파견(159), 사용기간 및 업무 위반, 위장파견, 외국인 불법사용

안산지역 파견 특징 2.

법으로 금지된 제조업 불법파견



안산지역 파견 특징 3.

노동인권 블랙홀



안산지역 파견 특징 3.

노동인권 블랙홀

책임회피를 위한 사업자 수시 변경



안산지역 파견 특징 3.

노동인권 블랙홀

일상적인 해고

“어느 날 잔업 끝나고 녹초가 됐는데 한 11시였나, 갑자기 용역업체 사장한테 전화가 온 거예요. ‘너 내일부터 안 나와도 돼. 너 일 하던 라인이 오늘이 마지막이었어’ 이러는 거예요....
같이 일하던 동생은 그런적 많으면서 별로 놀라지도 않더라구요.”

그동안 수고했어요.
내일부터는 일이 없으니
출근하지 않아도 됩니다.

9:40

안산지역 파견 특징 3.

노동인권 블랙홀

다양한 위법 행위



임금 미지급

“주휴수당, 연차수당, 퇴직금 등... 미지급”



사회보험 미가입

“사회보험 가입은 노동자가 요구할때만 ...
사회보험 가입률 15%”



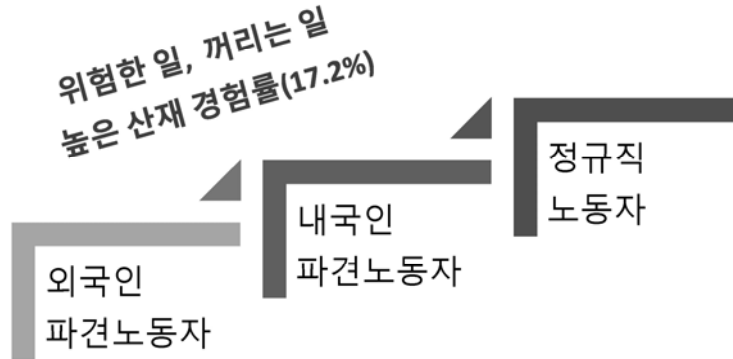
탈세

“책임회비용 사업장 변경으로 부가가치세 등 탈세”

안산지역 파견 특징 3.

노동인권 블랙홀

노동의 등급화



권리찾기 사례

롯데 캐논

경총의 모범사례 캐논 코리아

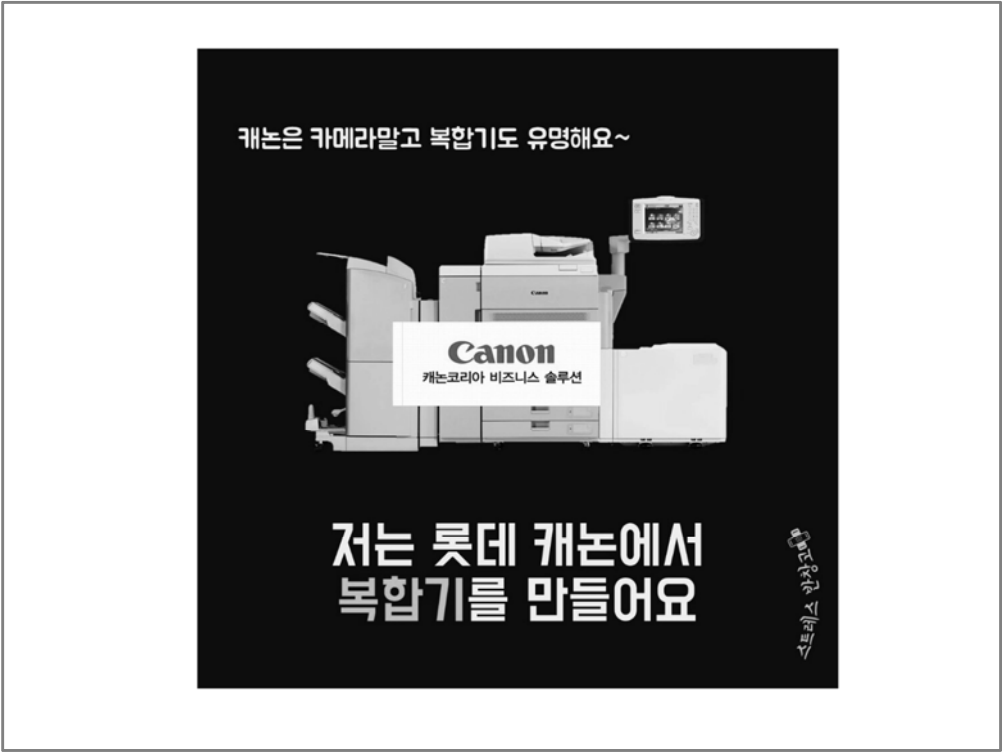
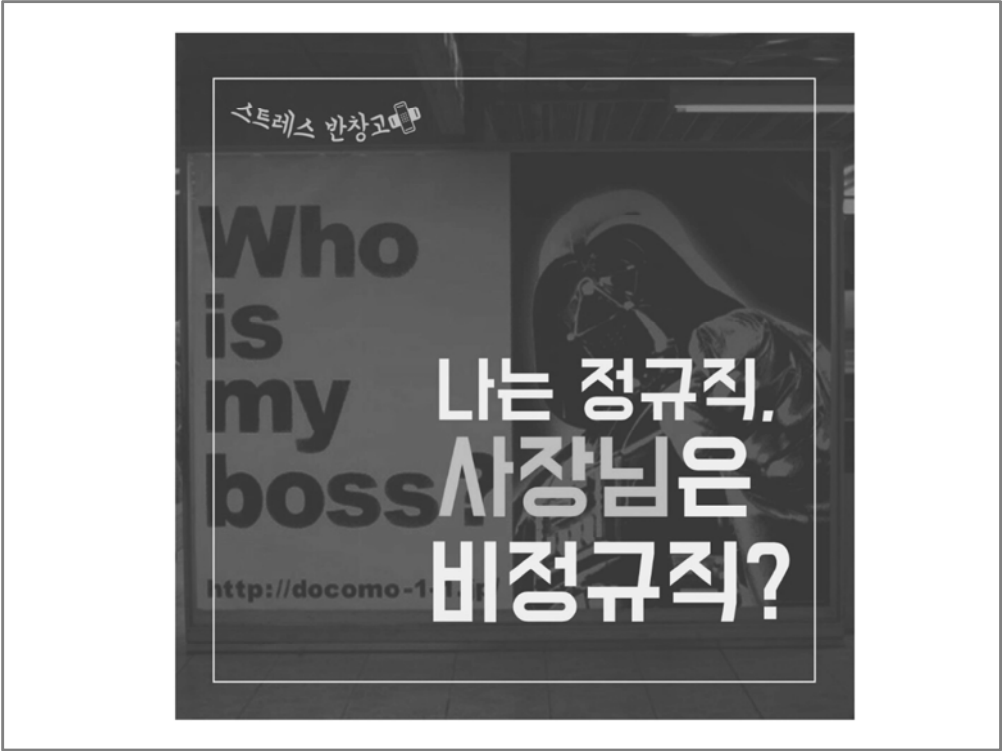
“불법파견 요소가 있는 파견 쓰지 말고 사내하청으로 바꿔요.”

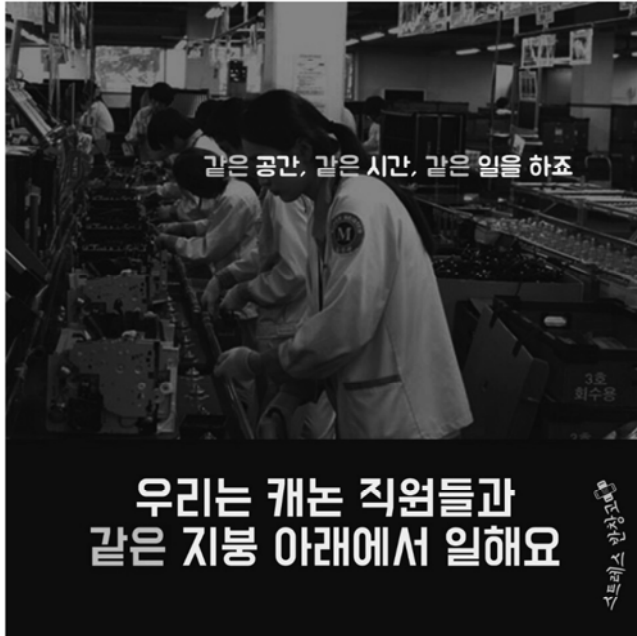
파견회사를 사내하청으로 전환해 4개 사내하청

“같은 복합기 만들지만 싸게...” “50대 여성노동자들로 구성”

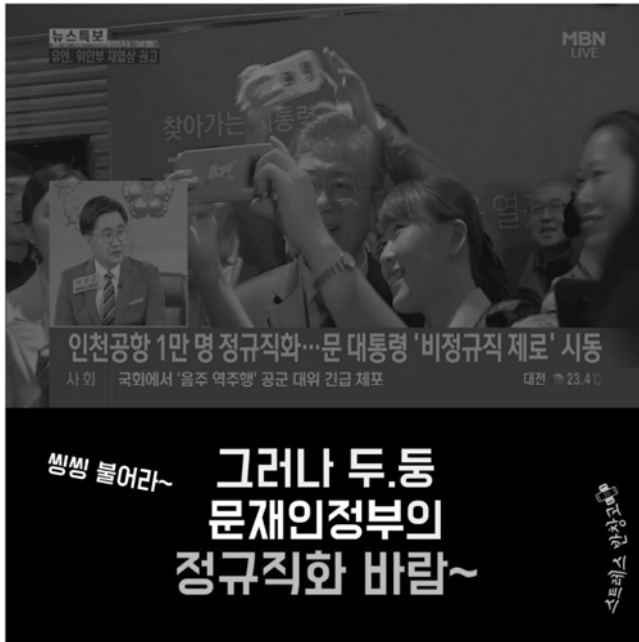
휴업수당으로 시작해 → 산업재해 → 노사협의회

“50대 여성노동자들의 권리찾기”









모든 새내하청 노동자들이
정규직이 될 수 있도록

스트레스 안착고대

권리찾기 사례

3년의 준비

권리찾기 사례

롯데캐논 불법파견 판정

1. 진정사건 53858(2017.12.1.)호와 관련입니다.
2. 위 진정사건을 조사한 결과, 캐논코리아비즈니스솔루션(주)가 파견근로자보호 등에 관한 법률을 위반하였다고 판단되어, 귀하 등 41명에 대하여 2018.3.30.(금) 까지 캐논코리아비즈니스솔루션(주)가 직접고용 할 것을 시정지시하였습니다.
 - 아울러, 입주자규정서 2)에서 명시한 사항에 대하여는 노동조합 및 노동관계 조정법상 부당노동행위 논란의 소지가 있음에 따라,
 - 동 조항을 노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호에 위배되지 않도록 2018.3.30.(금)까지 개정토록 시정지시하였음을 알려드립니다. 끝.

권리찾기 사례



다같이
Canon
정규직으로



가즈아아아~

권리찾기 사례

롯데 캐논 사측의 대응

1. 자회사 정규직(퇴직금 전액보장), 또는 캐논 1년 계약직(퇴직금 보장 못함)
2. 캐논 정규직
 - 신입사원입사(근속기간 인정안함)
 - 퇴직금, 차별임금 미지급
 - 육아휴직 인정 안 함
 - 사측주도로 노동조합 설립

해결방안 1.

법제도 개선

- 파견법 개정
 - 파견대상업무 축소, 전문직에 대한 제한적 파견 허용
 - 불법파견에 대한 정규직 고용의제
 - 차별적 처우 금지 조항의 실효성 확보
- 파견과 도급 구분기준 강화
- 합법도급의 경우도 원청 사용자 책임 일부 부과
- 외국인 고용허가제 재검토

해결방안 2.

적극적 행정대응

- **소규모 사업장**
 - 취약한 영업구조, 취약한 노동환경
 - 구인의 어려움 -> 손쉬운 파견 노동활용
 - 소규모 사업체를 위한 맞춤형 공공고용서비스 시행
- **규모있는 사업장**
 - 이익증대, 책임회피를 위한 의도적인 불법파견
 - 법정의 실현과 노동인권 준수를 위해 집중적인 감시 단속 - 처벌
- **정규직 ZERO 사업장**
 - 일부 대기업은 전 공정 사내하도급을 통한 정규직 ZERO 사업장
 - 정기적인 특별근로감독 실시

해결방안 3.

노동자네트워크 지원 - 활성화

- **민관협력 불법파견 감시체계 구축**
 - 노동자, 민간단체, 고용노동부가 협력해 일상적인 감시체계 구축
- **업종별 노동자 네트워크 구축지원**
 - 우선, 다양한 노동자들의 네트워크 구축을 통해 권익 보호
 - 장기적으로는 인권침해와 금품갈취가 없는 소규모사업장 인력공급체계 구축
- **언어별 노동자 적응 및 네트워크 지원**
 - 언어별 현장 적응지원을 통해 인권침해 예방
 - 공동체 적응지원

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[발표 2]

외국인 노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태

의정부외국인노동자지원센터

류지호 상담팀장

「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」은 동포를 제외한 일반 이주노동자의 구직과정에 일체의 외부 개입을 차단하고 있다. 또한 2012년 8월부터 사업주에게만 알선장을 배부하고 이주노동자에게는 알선 여부만 문자로 알려주도록 제도가 변경되었다. 이전엔 원활한 구인·구직 매칭을 위해 이주노동자에게도 알선장을 배부했지만 구직과정의 브로커 개입 문제로 이를 중단했기 때문이다. 이로 인해 고용센터는 고용을 희망하는 사업주에게 3배수의 구직중인 이주노동자들의 명단이 든 알선장을 배부하고 이주노동자들에게는 어느 지역의 사업장에 알선되었다는 문자메세지만 보내주고 있다. 이주노동자들은 이렇게 알선된 사업장에 면접을 보고 근로계약을 체결해야지만 합법적인 취업이 된다.

이처럼 일반 이주노동자들은 구직과정에 민간 직업소개소가 개입될 수 없는 구조여서 관련된 상담은 거의 없는 편이나 일부 발생 되는 사례를 통해 몇 가지 사항을 확인할 수 있었다. 일단 일부 국가의 사례들을 살펴보자.

#1. 몽골 노동자 사례

구직기간이 얼마 남지 않은 몽골 노동자는 알선료를 지불하고 직업소개소를 통해 어떤 건설현장을 소개받아 갔는데 자신을 인솔해 간 팀장이 고용허가제로 합법취업이 된다며 걱정말라고 술과 고기를 사주며 잘해주었다고 함. 그렇게 일하던 중에 우연히 센터 몽골 통역사와 상담을 하게 되면서 본인이 잘못된 것을 알게 되었고 다행히 구직기간이 며칠 내에 정상 취업할 수 있었음.

몽골 미등록노동자들은 직업소개소를 통해 건설현장에서 일하는 경우가 많은데 직업소개소가 연결해 준 반장이나 팀장이 노동자들의 임금을 받아 일부를 편취하는 사례가 자주 발생한다고 함. 최근에는 180만 원 중 80만 원을 뜯긴 노동자가 있었는데 본인이 미등록자여서 신분상의 불안으로 신고하지 않았음. 고용허가제로 일하는 노동자 중에도 구직기간 중 직업소개소를 통해 건설현장에서 일용직으로 일하는 경우가 있는데 이런 경우에도 임금을 뜯기는 경우가 간혹 있다고 함

#2. 캄보디아 노동자 사례

올해 노동자 2명은 구직기간이 얼마 남지 않아 급한 마음에 페이스북에서 본 직업소개소를 찾아가 알선을 요청했다고 함. 15만 원씩 돈을 내고 난 후 문자 메세지로 사업장을 알선 받아 찾아갔는데 결국 고용센터에서 정상적인 알선을 받은 것이 아니어서 고용이 되지 못함. 이와 유사한 사례가 더 있었는데 그 노동자들도 페이스북을 보고 직업소개소에서 알선을 받았다고 함.

최근에도 노동자 2명이 25만 원씩 알선료를 내고 한 사업장을 소개받았는데 해당 사업주는 합법적으로 고용할 수 있고 고용노동부와 출입국에 신고도 해 주겠다고 해서 믿고 일을 하고 있었는데 신고해주겠다는 날짜가 늦어지면서 불안해 센터에 상담을 요청함. 센터에서 사측과 통화하니 소개해 준 직업소개소에서 E-9노동자 고용절차를 알려주고 합법적인 고용이 가능하다고 안내를 받았다고 함

#3. 베트남 노동자 사례

고용허가제로 합법적으로 일하는 노동자들은 최근 직업소개소를 통해 알선을 받는 것이 위법한 것을 알기 때문에 더 이상 그런 사례는 거의 없다고 함. 다만 미등록 노동자나 유학생들은 여전히 직업소개소를 통해 알선료를 내고 소개를 받고 있고 페이스북을 통해 이런 직업소개소나 알선하는 개인들을 알게 된다고 함. 직접 사업장에 데리고 가서 알선을 마치면 바로 돈을 받아 가는데, 1~2일 만에 그만두게 되는 경우도 많다고 함

#4. 우즈베키스탄, 러시아 노동자 사례

우즈베키스탄 노동자들도 직업소개소를 통한 알선이 불법인 것을 알고 이용하지 않는다고 함. 그러나 최근 몇 년 전 직업소개소가 노동자들을 고용해 다른 사업장으로 파견근무를 시키고 매달 임금에서 일부를 떼고 지급하는 사례가 있었음. 당시 노동자들이 파견업체에서 지급한 임금이 적어 상담을 왔었음.

미등록노동자들은 여전히 직업소개소나 개인을 통해 취업알선을 받고 있는데 이중 한국어를 잘하는 미등록자가 이런 노동자들을 고용해 숙소를 제공하고 자신의 차량으로 출퇴근을 시키면서 임금의 일부를 떼고 지급하는 경우도 있다고 함. 올해 초에는 한국인이 필리핀, 태국, 러시아 여성들을 고용해 외진 숙소에서 지내게 하면서 자신의 차량으로 출퇴근을 시키면서 여러 사업장에서 일을 시키고 자신이 임금을 받아 일부를 떼고 지급한 사례가 있었음. 이중 러시아 여성들이 그 한국인 고용인이 자신의 임금을 과하게 편취했고 자신을 성추행했다고 상담을 왔었음

#5. 라오스 노동자 사례

구직기간 중에 라오스 노동자를 고용하려는 사업주가 적다고 함. 올해 라오스 노동자 2명은 구직기간이 얼마 남지 않아 급한 마음에 페이스북에서 본 직업소개소를 찾아가 알선을 요청했다고 함. 찾아간 직업소개소에는 다양한 국적의 수많은 외국인노동자들이 있었다고 함. 그런데 체격이

외소하다고 알선을 거부당했다고 함

위 사례들을 살펴보면 고용허가제로 일하는 이주노동자의 경우 대체로 민간 직업소개소를 통해 알선을 받는 것이 위법하다는 것을 알고 있다. 그럼에도 구직기간 내에 취업을 하지 못하는 상황에서 직업소개소를 통해 15~25만 원 정도의 비용을 지불하고 알선을 받는 경우가 있고 이런 경우 결국 정상적인 알선이 아니어서 출국대상자가 되는 경우도 발생하고 있음을 확인할 수 있었다. 그리고 해당 사업주는 대체로 합법적으로 취업활동을 할 수 있도록 해 주겠다고 안심시키고 있는데 이중 일부는 직업소개소로부터 잘못된 정보를 제공 받고 실제로 합법적으로 고용할 수 있다고 알고 있는 경우도 있었다.

또 많은 경우 페이스북을 통해 직업소개소를 이용했다고 하는데 상담과정에서 확인을 못했지만 고용허가제로 합법적인 취업을 지원하는 것처럼 홍보하고 실제 직업소개소에서 보내준 문자도 고용센터에서 보내주는 문자 내용과 비슷했다고 한다. 취업을 알선하는 개인들도 페이스북을 통해 홍보하고 있다고 한다. 이주노동자들의 SNS활용이 많아지면서 이들 업체와 개인들이 페이스북을 활용해 구직기간이 얼마 남지 않은 이주노동자들에게 알선료를 받아 챙기는 것으로 보인다.

몽골 노동자 사례처럼 구직기간 중 생활비 마련을 위해 직업소개소를 이용해 일일단위 및 단기간 일자리를 찾는 경우도 있는데 매번 건건이 알선료를 지급해야 하거나 임금을 떼이는 경우가 적지 않은 것으로 보인다.

미등록 이주노동자들은 구직을 위해 직업소개소를 적극적으로 활용하고 있는 것으로 보인다. 실제 센터에 미등록자나 최근에는 취업 활동을 할 수 있게 된 난민신청자들이 구직을 문의하는 경우가 있는데 결국 센터에서도 이런 직업소개소를 안내할 수밖에 없다. 이중 일부는 알아본 직업소개소의 알선료가 과다하다고 저렴한 곳을 문의하기도 한다.

미등록 이주노동자의 구직과정에 있어 특수한 것은 한국어를 잘하는 같은 국가의 미등록자가 이들을 모집하고 알선하거나, 또는 인력파견업체처럼 모집한 노동자들을 계약한 사업장에 파견을 보내며 지속적으로 임금의 일부를 챙긴다는 것이다.

4번의 사례처럼 숙소를 제공하고 직접 출퇴근을 시키며 노동자들을 관리하는 경우가 있고 심지어 한국인이 직접 이런 불법파견을 하는 사례까지 있어 놀랍다. 이들은 상담과정에서 취약한 미등록 이주노동자의 체류상의 문제를 거론하며 협박을 하기도 했다. 이러한 사

례는 명백한 노동인신매매임에도 불구하고 떼인 임금을 받을 뿐 본인의 체류상의 취약점으로 인해 수사기관에 신고하지 못했다.

적은 사례로 일반화하기는 어렵겠지만 3개월의 구직기간 중에 취업하지 못하고 있는 이주노동자들이 잘못된 정보를 가지고 직업소개소를 이용하다가 결국 출국대상자가 되는 경우가 있고 이들 직업소개소가 위법인 것을 알면서도 이주노동자들의 어려운 상황을 이용해 알선료를 챙기고 있는 것에 대해 제도적인 문제가 있는지 점검하고 대책을 마련할 필요가 있다고 본다.

매년 구직기간 중에 취업하지 못한 노동자들의 사례가 끊이지 않고 있다. 정부자료에도 사업장 변경 신청자 중 구직기간을 초과한 이주노동자가 매년 천명을 넘고 있고 2018년도에 1,495명, 올해 8월까지 1,215명에 달한다고 한다. 이런 수치가 2012년 8월 이주노동자에게 지급하던 알선장 배부를 중단한 이후에 심화된 것인지는 확인이 필요하겠지만 원활한 구인구직 매칭과 이주노동자들의 직업선택의 자유, 구직활동을 할 권리를 보장하는 차원에서 이전처럼 알선장을 배부하는 것을 검토할 필요가 있겠다. 2018년 고용센터가 이주노동자에게 구직기간 중 제공한 평균 알선 건수는 7건도 되지 않으며 23%는 2개월 이내에 취업하지 못하고 있다고 한다. 구직기간동안 방에 고용센터에 앉아 알선문자 오기만 기다려야 하는 답답한 상황을 더 이상 브로커의 개입 우려라는 명분으로 방치해서는 안 된다. 다만 당시에 10개 사업장의 리스트를 제공했던 것을 줄인다면 우려하는 부분도 조금은 감소하지 않을까 싶다.

또한, 출국만기보험제도 변경으로 퇴사 후 지급받던 퇴직금을 출국해야 지급받을 수 있게 되면서 구직기간 중의 생활비 부족이 문제가 되고 있다. 구직기간 중 불법인 것을 알면서도 어쩔 수 없이 생활비 때문에 직업소개소 등을 통해 일을 할 수밖에 없는 상황도 다시 검토할 필요가 있다고 판단된다.

미등록 이주노동자의 상황은 더욱 심각하다고 보여진다. 이들에 대한 단속도 필요하겠지만 이들의 체류상의 취약점을 이용해 노동을 착취하는 사례에 대한 대책마련도 필요하다고 판단된다. 한국은 2015년 유엔 「인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매방지, 억제 및 처벌의 위한 의정서」를 비준한 바 있다. 유엔 인신매매방지 의정서에는 단지 여성의 성매매만이 아닌 노동인신매매에 대한 내용도 담겨 있으며 이를 식별하고 피해자를 보호할 정부의

책임에 대한 내용도 담겨있다. 한국사회에서 노동인신매매라는 용어 자체가 생소하고 기껏해야 언론을 통해 ‘염전노예’사건이 이슈화 되었을 뿐이지만 이제라도 정부와 수사기관이 노동인신매매 피해자를 단순히 불법체류자로 인식하는 것이 아니라 노동인신매매 피해자로 식별하고 보호하기 위한 법적 제도적 틀이 마련되어야 한다.

지금까지 구직과정에서의 불법파견과 취업알선 사례를 기술했지만 이주노동자들은 고용된 사업장에서 불법으로 다른 사업장에 파견되는 사례들이 끊임없이 발생하고 있으며 줄어들지 않는 상담내용이다. 고용주들은 이주노동자들을 본인의 소유물로 여기고 다른 사업장에 보내 일하게 하고 있다. 이는 농업과 제조업, 건설업 전 업종에 걸쳐 발생하고 있으며 고용센터에 허가받지 않은 사업장에서 이주노동자를 일하게 하여 접수된 민원이 작년에 780건에 달한다고 한다. 이는 신고된 접수의 통계일 뿐 자신이 다른 사업장에서 일하고 있다는 것조차 모르는 이주노동자들도 있고 이를 신고하지 않은 사례까지 포함하면 심각한 수준이라고 판단된다. 고용주들이 이주노동자들을 본인의 소유물로 여기게 된 것은 3년 근로계약, 아니 취업활동 전체기간 동안 고용주의 동의 없이는 퇴사할 수 없도록 한 제도의 문제라고 생각된다.

이번 심포지엄을 통해 민간 직업소개소의 불법 알선이나 파견 사례에 따른 단속을 강화하는 것에 그치지 말고 문제의 원인이 무엇인지 혹은 제도적인 허점이 있는 것은 아닌지 꼼꼼하게 살펴보고 인권과 노동자의 권리를 중심에 놓고 개선방안이 마련되는 계기가 되기를 희망하며 발표를 마친다.

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[발표 3]

동포 노동자의 구직과정과 불법파견 노동 실태

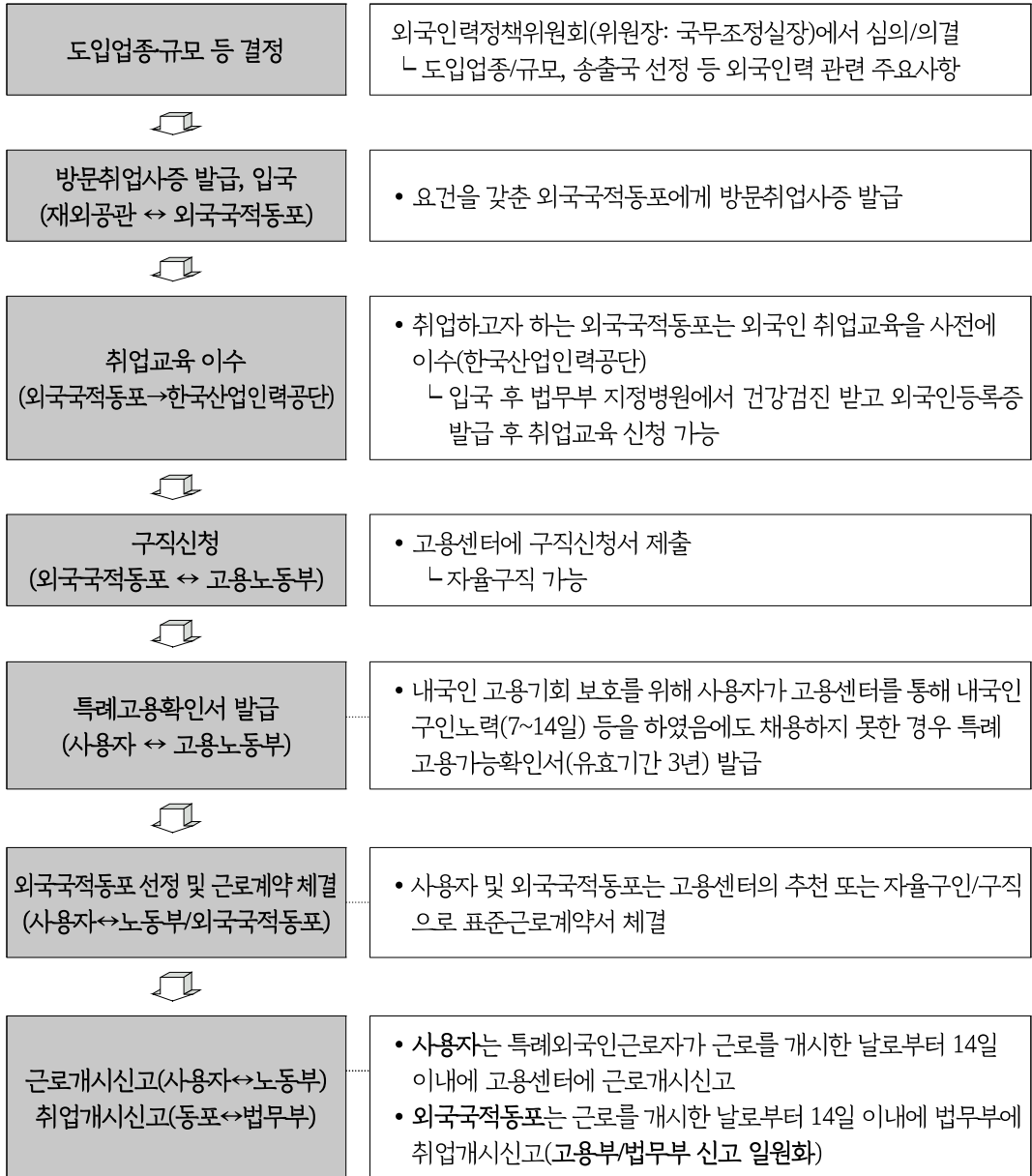
안산시외국인주민상담지원센터

김상헌 상담팀장

1. 시작하는 말

방문취업제(H-2)로 입국하여 취업활동 중인 중국동포, 구소련 동포들(이하 ‘방문취업제 동포’)이 겪는 고충 중 가장 많이 차지하는 부분이 퇴직금 관련 상담이다. 방문취업제 동포들은 ‘특례외국인근로자’로서 일반외국인근로자(E-9)와 달리 구직활동이 자유롭다. 즉, 고용지원센터의 알선뿐만 아니라 자율구직이 가능하며, 근로개시 역시 허가가 아니라 신고의 의무만 있을 뿐이다. 또한 일반외국인근로자들을 고용하고 있는 대부분의 사업장들이 고용허가신청과 고용변동신고를 이행하고 있는 반면에, 특례고용허가신청과 근로개시신고를 이행하고 동포근로자를 채용하는 사업장의 비율은 극히 낮은 편이다. 더군다나 재외동포(F-4) 근로자의 경우, 근로계약 체결과 그 채용에 있어서 고용노동부는 그 관리 책임이 전혀 없기 때문에 이러한 불공정 계약에 더욱 취약할 수밖에 없다. 또한 이들의 구직도 주로 각종 아웃소싱업체나 파견업체 등을 통하여 이루어지기 때문에, 문제가 발생할 시에 책임 소재를 판단하는 과정도 상당히 어렵게 진행되는 경우가 많다. 이에 본 발제자가 근무하는 센터(안산시외국인주민상담지원센터)에서 상담을 통해 접한 무수한 관련 상담을 토대로 현재 한국에서 취업활동 중인 동포근로자의 취업형태의 실태와 문제점에 대해서 사례를 중심으로 파악해 본다. 특히 많은 동포근로자들이 아웃소싱이나 파견업체(용역업체)를 통하여 취업하는 현실에서 발생하는 문제를 중심으로 집중적으로 파헤쳐본다.

<참고1> 고용특례 신규 외국인근로자 도입 및 취업절차도(중국동포 H-2비자 입국)



<참고2> 고용허가제(E-9) VS 특례고용허가제(H-2) 비교

	일반고용허가제	특례고용허가제
체류 (취업기간)	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 3년간 취업 <재고용시 최대 1년 10개월 연장> 	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업 <재고용시 최대 1년 10개월 연장>
대상 요건	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자 	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 친족·호적이 있는 동포(쿼터 무제한) • 국내 연고 없는 동포(쿼터 제한)
취업 허용업종	<ul style="list-style-type: none"> • 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
취업절차	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어능력시험→근로계약→비전문취업비자(E-9)로 입국→취업 교육→사업장 배치 ※ 사업장변경 제한 	<ul style="list-style-type: none"> • 방문취업비자로 입국→취업 교육→고용센터의 알선 또는 자유 구직 선택→근로계약 후 취업 ※ 사업장변경 무제한
사용자의 고용절차	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력→고용지원 센터에 고용허가 신청→고용허가서 발급→근로계약→입국 후 근무시작 ※ 근로개시 신고의무 미부과 	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력→고용지원 센터에 특례 고용 가능 확인서 발급→근로계약→근무시작 및 근로개시 신고 ※ 근로개시 신고의무 부과
고용 허용인원	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용상한 설정 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반외국인근로자 고용허용인원 만큼 외국국적동포 추가 고용가능

2. 본말

파견업체를 통해 원청(사용사업체)에서 근로를 제공한 외국인근로자의 퇴직금 관련 상담요청이 꾸준히 제기되고 있다. 주로 방문취업제(H-2)로 입국한 동포근로자들(F-4/재외동포 포함)에게 발생하고 있으나 간혹 결혼이주(F-6) 자격으로 체류중인 외국인에게도 나타난다. 여기에 해당하는 대부분의 근로자는 용역(파견)업체와 근로계약을 체결하고 원청으로 파견을 나가는 형태지만 실제론 용역업체의 지휘·명령을 받지 않고 사용사업체(원청)의 지휘·명령 하에 근로를 제공하고 있다. 이런 상황에서 퇴직금 지급을 요청하면, 원청에서는 파견업체와의 도급계약을 이유로 퇴직금 지급 책임이 없다고 주장하고, 파견업체는 중간에 파견사업체의 명칭을 변경하여 연속근로 1년 미만이라는 이유로 퇴직금이 발생하

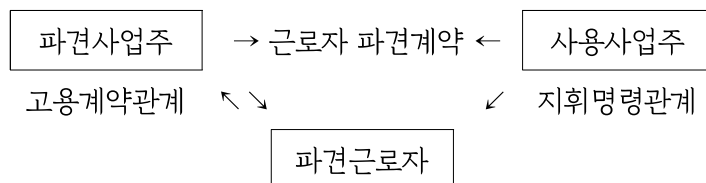
지 않는다고 주장한다. 결국 해당 근로자들만 고스란히 피해를 당하는 것이 현실이다.

이와 같은 상황에서 해당 건을 고용노동청에 진정할 경우, 담당 근로감독관에 따라 그 처리 결과가 다양하게 나타난다. 일부 감독관들은 용역업체와 원청과의 관계를 꼼꼼히 따져서 도급계약 체결여부와 용역업체와 해당 근로자의 근로계약체결 여부, 용역업체 변경 시 고용승계 여부 등의 확인을 통해 사실관계를 파악하지만, 이와 달리 일부 감독관들은 사실관계를 자세히 확인하지 않고, 단순히 통장에 지급된 거래내역만 확인한 후, 같은 용역회사에서 1년 이상 임금이 지급된 사실 여부만을 따져서 퇴직금 발생 여부를 판단한다. 이에 따라 대부분의 용역업체가 근로자와의 고용관계를 1년 미만으로 처리함으로써 결과적으로 퇴직금 지급책임에서 면피를 받고 있는 실정이다.

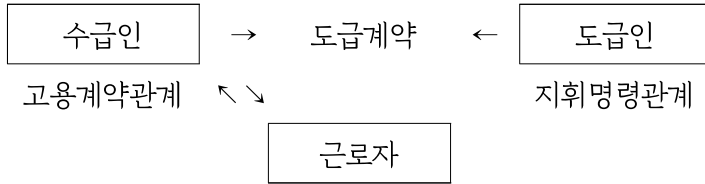
이러한 행태가 물의를 일으켜 심각한 사회문제가 되자 고용노동부에서는 몇 해 전 파견사업체 및 사용사업체에 대해 특별근로감독을 실시한 바 있다. 이 특별근로감독 결과 고용노동부는 대상 업체 1,346개사 중 89.2%인 1,200개사에서 총 4,119건의 위법사항을 적발하였다고 발표했다. 적발된 불법 파견 유형은 ① 일시 간헐적 사유 없이 파견근로자 상시 사용 위반 54개사 1,434명 ② 형식은 도급계약이나 실질은 파견인 형태(위장도급) 33개사 1,166명 ③ 파견대상업무 위반 11개사 21명 등이다. 또한 파견근로자 불법 사용의 49%(1,287명)가 인천·경기지역이었으며, 특히 상시 50인 미만의 영세 제조업체가 대다수 (92.3%)인 안산·시흥지역이 파견근로자 의존도가 제일 높게 나타났다고 발표한 바 있다.

이와 관련해서 본 발제자가 상담 중 접수한 대부분의 관련 사례는 ②번, 즉 형식은 도급계약이나 실질은 파견 형태(위장도급) 사례이다. 이해를 돕기 위해 파견과 도급의 차이에 대해 간단히 알아본다.

□ **근로자 파견** : 근로자 파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘/명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.



□ **도급의 개념** : 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 상대방(도급인)은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 의미한다. 즉 이 때 수급인은 자신의 재량과 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하게 된다.



여기서 당사자간의 법률관계가 파견인지 도급인지 여부는 계약의 명칭이나 업무의 성질 등에 따라 결정되는 것이 아니고 업무를 수행하는 방식과 당사자의 권리 및 의무가 어떤 것이 있는지에 따라 결정된다. 원칙적으로 파견은 사용업체가 직접 사업을 수행하면서 근로자만 파견업체로부터 파견받아 사용하는 것이고, 도급(위임)은 수급인(수임인)의 책임 하에 도급(위임)받은 사업을 수행하는 것이므로 필요한 근로자(이행 보조자)도 수급인(수임인)이 직접 고용하여 사용하는 것이 핵심이다. 결국 양자는 전반적인 업무수행 과정에서 “근로자에 대한 지휘, 명령권을 누가 행사”하는지에 따라 구별될 수 있다.

결론적으로,

- 파견사업주 등의 실체가 인정되지 않은 경우 → 사용사업주 등이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정
- 파견사업주 등의 실체가 인정되고, 사용사업주 등이 파견사업주 등의 근로자에 대하여 지휘, 명령권을 행사한다면 → 파견근로관계
- 파견사업주 등의 실체가 인정되고, 사용사업주 등이 파견사업주 등의 근로자에 대하여 지휘, 명령권을 행사하지 않는다면 → 도급, 위임/위탁, 용역으로 볼 수 있다.

<참고3> 근로자 파견 여부 판단기준

□ **사업주의 실체 판단 고려요소**

- 채용/해고 등의 결정 여부 : 원청이 하청업체 근로자의 인사권이나 취업규칙 변경에 관여 여부 확인
- 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 : 도급사업 소요자금을 원청에서 부담하거나 도급계약 조건과 무관한 금품을 하청근로자에게 직접 지급하는지 여부 확인

- **법령상 사업주로서의 책임** : 원청이 4대 보험료 부담, 근로소득세 원청징수 납부 여부 확인
- **기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담** : 하청이 기계, 설비, 자재 등의 자체 조달 여부, 원청으로부터 제공받은 설비에 대한 각종 절차(분실, 손망실, 반납 등)에 관하여 별도 규정 설정 여부 확인
- **전문적 기술, 경험과 관련된 기획 책임과 권한** : 하청의 전문적 기술, 경험 보유 및 자기 책임과 권한 유무, 하청이 독자적인 사업계획을 수립하여 업무를 수행하는지 여부 확인

□ 지휘, 명령권 행사의 주체 판단 고려요소

- **작업 배치/변경 결정권** : 원청이 하청근로자에 대해 업무와 관련하여 각종 권한을 행사하는지 여부, 동일한 작업공정에 원/하청 근로자들이 혼재하여 배치되었는지 여부
- **업무의 지시감독** : 원청이 근로장소/시간, 작업지시, 지휘/명령 등을 수행하는지 여부
- **근태관리 및 징계권 유무** : 원청이 근태, 휴가, 징계 등을 관리하는지 여부
- **업무수행 평가권** : 원청이 하청근로자의 근무실적 평가 및 포상 실행 여부
- **연장, 휴일 등 근로시간의 결정** : 원청이 시업 및 종업시간, 휴식시간, 연장, 야간, 휴일 근로, 휴일 등을 결정하거나 지시하는지 여부

<관련판례> 원고용주가 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니다. 제3자가 당해 근로자에 대하여 직/간접적으로 그 업무 수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘/명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 직업집단으로 구성돼 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업 및 휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성, 기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위해 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.(대법원 2015.2.26. 선고 2010다93707 판결)

<참고4> 파견근로로 인정될 경우 사용자가 갖는 법적 리스크 :

상기 <참고3>의 세부 판단기준에 근거하여 계약의 명칭, 형식 등이 도급계약의 형태를 취하고 있다 하더라도, 실질이 ‘근로자파견’으로 운영되고 있는 경우라면 『파견근로자보호 등에 관한 법률』의 적용을 받게 되며 아래와 같은 경우 파견근로자에 대한 사용사업주의 직접고용의무를 지게 된다.(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제6조의 2 제1항)

- 파견대상업무가 아니면서 출산, 질병, 부상 또는 일시적, 간헐적 인력확보 사유가 있는 경우가 아님에도 파견근로자를 사용한 경우
- 건설공사현장 업무, 선원 업무, 유해위험 업무 등 법 제5조 제3항의 절대적 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우
- 총 파견기간인 2년을 초과하여 사용한 경우
- 무면허 파견업체로부터 파견근로자를 파견 사용한 경우

위 내용 중 하나에 해당하는 경우, 사용사업주에게는 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하게 되며, 직접고용의무 불이행시 3,000만 원 이하의 과태료에 처해질 수 있다.

<사례> 동포근로자의 불법파견근로(위장도급) 관행에 관한 소고

□ 상담개요

- ① 중국동포 S(H-2)는 2011년부터 4년여 동안 용역업체 파견으로 평택의 한 사업장에서 근로를 제공하였다. 동 근로자의 근로기간동안 파견업체가 5회 변경되었다고 한다. 동 근로자는 본인의 퇴직금 미지급과 관련하여 도움을 요청하였다.
- ② 중국동포 J(H-2)는 2012년부터 3년여 동안 용역업체 파견으로 안산의 한 사업장에서 근로를 제공하였다. 동 근로자의 근로기간동안 파견업체가 4회 변경되었다고 진술하였다. 동 근로자는 본인의 퇴직금 미지급과 관련하여 도움을 요청하였다.
- ③ 러시아동포 P(F-4)는 2018년 8월부터 2019년 10월까지 안산의 한 사업장에서 근로를 제공하였다. 동 근로자는 근로기간동안 5개월은 파견업체로부터 임금을 지급받았고 이후 10개월은 원청으로부터 직접 고용되어 임금을 지급받았다고 한다. 동 근로자는 퇴직 후 퇴직금을 요구하였으나 거절당했다고 한다. 이에 본인의 퇴직금 미지급과 관련하여 도움을 요청하였다.

□ 진행과정 및 결과

내담자의 진술과 증빙서류(통장거래내역서)를 토대로 다음과 같이 상담을 진행하였다.

- 상기 사례 ①, ②의 해당 근로자는 모두 근로계약 체결 없이 파견업체를 통해 원청에서 근로를 제공한 것으로 확인됨. 제출한 계좌거래 내역서와 내담자들의 진술을 검토한 바, 해당 근로자들 모두 해당 사업장에서 단절 없는 연속근로가 확인됨. 단, 거래내역서에 나타난 임금지급 파견업체가 수시로 변경되었으며 1년 이상 연속적으로 한 업체명으로 입금된 내역이 없음.
- 파견업체와 통화하기 전에 먼저 원청 관계자와 통화하여 동 내담자들의 근로제공 여부와 연속근로 여부를 문의함. 두 사업장 모두 동 내담자들의 진술대로 연속근로를 인정함. 본 센터에서 퇴직금 지급 여부를 문의한 바, 두 사업장 모두 약속이라도 한 듯이 파견업체와 도급계약을 체결했으며 하루 일당에 퇴직금을 포함하여 지급하였고, 이에 대한 근거(도급계약서)가 있음을 통보해옴.
- 본 센터에서 최종 파견업체 담당자와 통화하여 사실관계를 확인한바, 이전의 파견업체가 폐업되었으며 퇴직금과 관련하여 현 파견업체의 책임이 없음을 통보해옴. 이에 본 센터에서 파견업체 관계자에게 동 퇴직금 건을 해당 근로자의 요청에 의하여 원청과 최종 파견업체를 상대로 노동부에 진정할 것을 통보함. 이에 파견업체 담당자는 일단 원청 관계자와 협의한 후 통보해주겠다고 약속함.
- 얼마 후 파견업체 담당자와 통화한 바, 해당 근로자의 퇴직금을 지급할 의사가 없음을 최종 통보해옴. 이에 본 센터에서 동 건을 모두 관할 노동부에 진정함. 두 건 모두 해당 근로자가 노동부에 출석하여 조사를 받은바, 담당 근로감독관으로부터 두 건 모두 현 용역업체에게 지급 책임을 물을 수 없다는 사실을 통보받음.

그 이유로 첫째, 근로자와 파견업체 사이에 근로계약이 체결되어 있지 않았다는 점, 둘째, 이미 전 파견업체가 폐업되어 책임소재를 파악할 수 없다는 점, 셋째, 파견업체가 변경될 때마다 업체명과 대표자가 변경되었고 근로자의 고용승계에 대한 어떠한 근거도 확인할 수 없다는 점 등을 들었다.

이에 본 센터에서는 담당 근로감독관에게 방문취업제로 취업하는 대부분의 동포 근로자들이 파견업체의 농간으로 원청에서 1년 이상 근로를 제공해도 퇴직금을 지급받지 못하는 관행이 계속되고 있으며, 이는 원청과 파견업체 간의 암묵적 동의하에 이루어지는 일종의 불법노동행위(위장도급)이며, 그러므로 형식은 도급관계로 되어 있지만 실질은 근로자파

견임에도 불구하고 단순노무 근로자의 불법파견에 대한 처벌이 이루어지지 않아 계속해서 동일한 피해사례가 양산되고 있다는 사실을 들어 항의함. 또한 본 센터는 현실적으로 조사가 어렵다고 해서 파견업체 변경과 관련하여 조사 시도조차 하지 않은 것은 피해자 권리구제에 소홀했다는 비난을 피할 수 없을 것이라는 사실을 전달함. 이에 근로감독관은 조사의 현실적인 어려움을 다시 한 번 토로하며 최종 파견업체 담당자를 불러 다시 한 번 조사하겠다는 입장을 통보해옴.

- 담당 근로감독관으로부터 연락이 온 바, 최종 파견업체 담당자에게 합의를 종용하여 퇴직금 명목의 소정의 금품을 근로자들에게 전달했으며 이에 근로자가 받아들여 진정 취하했음을 통보해옴. 상담 종결.
- 상기 사례 ③의 경우, 파견업체와 원청 관계자에게 확인한 바, 해당근로자는 처음 5개월 동안은 파견업체를 통해 근로를 제공하였으나, 이후 10개월 동안은 원청과 직접 근로계약을 체결하고 원청의 직접고용으로 근로를 제공한 것으로 보여짐. 확인 과정에서 원청은 해당 근로자의 불법파견근로에 대해 인정함. 이에 본 센터는 파견법 관련 규정(제5조 제1항 및 6조의2 제1항 1호)에 의거 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 간주하고 직접 고용 이전의 근로기간도 총 근로기간에 포함하면 계속근로기간 1년 이상에 해당되므로 퇴직금 지급을 요청하고 퇴직금 미지급 시 해당 건을 관할 노동청에 진정할 예정임을 통보함. 며칠 후 해당 사업자에서 해당 근로자에게 퇴직금을 지급함으로 상담 종결.

□ 핵심사항

- 본 사례(①, ②)의 핵심은 실제로는 파견인데 형식은 도급으로 위장된 ‘위장도급’의 문제이다.

해당 업체 두 사업주가 각각 도급인(도급을 의뢰한 쪽)과 수급인(도급의뢰를 받은 쪽, 하청)이 되어 겉으로는 ‘도급계약’을 체결하고 수급인 소속 근로자들이 도급인 회사에서 일하지만, 실질적으로 두 사업주와 근로자와의 삼자관계가 ‘근로자 파견’ 관계에 해당할 때 이것을 ‘위장도급’이라고 한다. 위장도급에 해당할 경우 파견업 허가를 받지 않거나 금지업종에 파견하는 등 파견근로자 보호법을 위반하게 되기 때문에 사실상 위장도급과 불법파견을 같은 말처럼 혼용하기도 한다.

근로자 파견과 도급은 엄연히 다른 개념이다. 도급관계라면 도급인이 수급인에게 ‘일을 떼어주고’ 수급인은 독자적으로 그 일을 처리하는 관계이기 때문에, 도급인과 하청소속 근

로자 사이에 '사용종속 관계'가 없다. 그래서 도급인이 하청회사 직원에게 업무지시를 할 수도 없고 지휘감독권을 행사할 수도 없다. 그러나 이와 달리 근로자 파견관계는 비록 파견 근로자의 소속이 파견사업주라고 하더라도 사용사업주가 '지휘감독권'을 직접 행사할 수 있다. 그러므로 하청소속 근로자들이 사실상 도급인 회사의 구체적인 지휘·감독을 받으며 업무를 수행하면 그 관계는 실질적으로 '파견관계'가 되는 것이기 때문에 결국 파견을 도급으로 위장한 '위장도급'이 되는 것이다.

현재 위장도급 문제는 곳곳에서 발생하고 있지만 사내하청 근로자가 많은 대규모 제조업에서 하청 근로자가 소송을 제기하고 대법원의 위장도급 판결이 나오면서 사회적 쟁점이 되고 있다.(아래 참고5 참조) 위장도급으로 판정되면 불법파견에 따른 각종 형사처분과 과태료를 물게 될 수 있고 하청회사는 더 이상 도급계약을 유지할 수가 없어 폐업하면서 근로자들을 집단 해고해야 할 수도 있다. 무엇보다 도급인 사업주는 그 근로자를 '직접고용'해야 할 의무를 안게 되며 사업장에서 비슷한 형태로 대규모 하청이 이뤄지고 있는 경우 그 파급효과가 매우 크다. 이런 위험에도 불구하고 위장도급이 계속해서 발생하는 이유는 파견금지 업종과 파견가능대상 업종이 정해져 있는 파견에 비해 도급은 활용범위가 매우 넓고, 비용절감이나 기업유연성 확보, 법적부담 경감 등의 이점이 많기 때문이다. 특히 제조업 생산직은 파견금지 업종이기 때문에 파견근로자를 사용할 수 없어 일부 작업을 떼어서 하청을 주는 형태로 운영하는 것이다.

• 비전문취업(단순노무인력) 자격으로 취업중인 외국인근로자(방문취업동포 포함)의 파견근로는 불법행위이다.

파견법에 따르면 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정 업무를 제외하며 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합할 경우에만 해당한다고 명시하고 있다(단, 출산, 질병, 부상 또는 일시적, 간헐적 인력확보 사유가 있는 경우 제외). 따라서 비전문취업 자격으로 입국하여 취업하는 외국인근로자(외국국적동포 포함)는 근본적으로 파견근로를 할 수 없다. 그럼에도 불구하고 현실은 그렇지 않다. 특히 동포 근로자의 경우, 대부분 용역업체를 통하여 파견근로를 하는 실정이다. 위에서 언급했듯이 고용노동부에서 실시한 파견업체 및 사용사업체 근로감독 결과 총 위반업체 100개에서 위장도급 파견근로자 사용업체가 33개가 될 정도로 불법파견근로 행태가 만연하고 있다.

- 불법파견(위장도급)의 경우 해당 사용 사업주가 해당 근로자를 직접고용 해야 한다.

상기사례에서 살펴보았듯이 각 사업장간 계약의 명칭, 형식 등이 도급계약의 형식을 취하고 있다 하더라도 그 실질이 ‘근로자 파견’으로 운영되고 있는 경우라면 「파견근로자보호등에 관한 법률」의 적용을 받게 되며 사용사업주의 직접고용의무가 부과된다. 또한 상기 사례 ③의 경우처럼 파견대상업무가 아니면서 출산, 질병, 부상 또는 일시적, 간헐적 인력 확보 사유가 있는 경우가 아님에도 파견근로자를 사용한 경우, 건설공사현장업무, 선원업무, 유해위험업무 등 법 제5조 제3항의 절대적 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우, 총 파견기간인 2년을 초과하여 사용한 경우, 무면허 파견업체로부터 파견근로자를 파견 사용한 경우 사용사업주에게는 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무가 발생하게 된다.(2017.1.1. 부로 고용의제에서 고용의무로 변경됨)

<참고5> 사용사업주의 파견근로자 직접고용의무 관련 최신 판례

(대법원 2019.8.29. 선고 2017다219072)

- 사안 : 한국도로공사 외주업체 소속 요금수납원들(원고)이 한국도로공사(피고)를 상대로 한 소송제기 건
- 사건제목 : 근로자 지위확인 소송
- 원고측 주장 : 용역계약의 실질이 근로자파견계약이므로, 파견법(제6조의2 제1항 제5호)에 따라 한국도로공사가 요금수납원들을 직접 고용해야 할 의무를 부담해야 함.
- 사건의 쟁점 : ① 한국도로공사의 사용자성 인정 여부 ② 파견근로자가 하청업체에서 사직 또는 해고당한 경우 사용사업주의 직접고용의무의 소멸 여부
- 판시내용 : ① 한국도로공사와 외주업체간에 체결한 요금수납원 업무에 대한 하도급계약이 실질상 위장도급에 의한 불법파견에 해당되고, 원고들은 외주사업체에 고용된 후 피고로부터 직접 지휘, 명령을 받으며 피고를 위한 근로를 제공하였으므로 피고의 사용자성 인정 ② 피고의 직접고용의무 발생 이후 원고들이 하청업체로부터 사직 또는 해고를 당한 경우, 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다. 즉 사직, 또는 해고 시에도 피고의 직접고용의무가 소멸하지 않는다고 원고측의 입장에 손을 들어 줌.

3. 맺음말

노동부에서 실시한 파견사업체 및 사용자사업체에 대한 특별근로감독 결과 발제자가 근무하는 안산지역과 인근 시흥지역에서 불법파견근로자가 매우 빈번하게 성행하고 있음이 드러났다. 노동부의 발표뿐만 아니라 발제자가 10년 가까이 현장에서 상담을 통해 동포근로자의 상당수가 이러한 불법파견근로에 희생양이 되어 상당한 피해가 발생하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 불법파견으로 불이익을 당한 동포근로자들의 상담은 초기부터 최종결과를 도출하기까지 많은 시간과 노력이 필요하다. 그럼에도 불구하고 만족한 결과를 얻기 또한 쉽지 않다. 대부분 경우, 상담지원센터의 끈질긴 이의제기와 강력한 항의 표시 이후에야 합의를 통한 소정의 금품을 수령하는 것으로 종결하는 경우가 많다.

이와 같은 상황이 더 이상 발생하지 않고 근절하기 위해서는 먼저, 현재 관행처럼 이루어지는 일부 파견업체의 횡포를 단절시켜야 한다. 감독관청은 관리감독을 강화하여 불법파견을 적발할 시 강력한 처벌(설립허가 취소 및 과태료 부과)이 있어야 하고 아예 파견업체 설립 요건을 강화하여 이름만 바꾸는 관행을 끊어야 한다. 또한 값싼 노동력을 손쉽게 활용하는 사업장(원청) 역시 불법고용에 대한 강력한 처벌이 뒤따라야 하고, 불법파견 근로자 고용이 확인되면 현행법대로 고용의무를 책임지도록 강력한 행정지도가 이루어져야 한다. (미 이행 시 과태료 부과)

그러나 이와 같은 대책으로 불법파견근로자가 근절될 것이라고 보지 않는다. 행정처분 자체가 느슨하고 또한 행정처분을 피해가는 각종 편법이 난무하기 때문이다. 이에 현재 논의되고 있는 1년 미만 근로자 퇴직금 지급 관련 법령 개정(3개월 ~ 1년 미만 근무 시 임금총액의 8.33% 지급)이 조속히 이루어 져야 한다. 관련법이 개정되면 그동안 관행처럼 이루어졌던 불법파견 근로 문제가 어느 정도 해소될 수 있을 것으로 기대된다. 물론 이 또한 완전한 대책이 될 수 없는 것이 현실이다. 왜냐하면 사용자가 법망을 피해서 3개월 미만의 단기 근로자만 고용하는 우려가 예상되기 때문이다.

본 발제에서 논의한 것 이외에도 차별시정 대상에 해당되어 사용자사업주가 직접고용의무를 이행하게 될 경우 파견근로자의 근로조건 문제, 파견근로자의 산재사고에 대한 사용자사업주와 파견사업주의 손해배상책임 문제 등등 논의할 문제가 많이 있다. 더 많은 논의와 연구, 관련 법 개정을 통한 보완 등이 요구된다.

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[토론 1]

정 현 철 민주노총 안산지부 부의장

I. 반월시화공단 파견노동의 현황

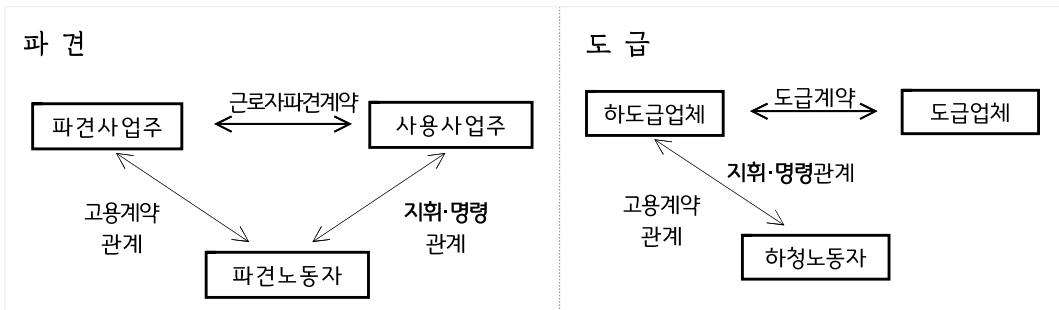
1. 파견노동의 개요

1) 비정규직 노동자의 개념

정규직	비정규직		법률규정
정년 보장	계약기간 정함	계약직 노동자	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
		기간제 노동자	
직접 고용	간접고용	파견노동자	파견 근로자 보호 등에 관한 법률
		하청노동자	
주40시간근무	단시간 근무	파트타임	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
		아르바이트	

2) 파견노동자의 개념

○ 파견회사와 근로계약을 체결하여 임금은 파견회사에서 받고, 일은 사용회사에서 사용사업주의 지휘·명령을 받아 일을 하는 노동자



○ 파견사업주 : 임금, 주휴수당, 연차수당, 퇴직금, 해고, 4대보험, 재해보상, 산업안전

○ 사용사업주 : 근로시간, 휴게, 휴일, 산업안전

3) 불법파견 유형

- 사용사업주가 무허가 파견업체에서 파견 받은 경우
 - 파견업 허가요건

① 상시 5인 이상의 근로자 ② 1억원 이상의 자본금
③ 전용면적 20제곱미터 이상의 사무실

- 사용사업주가 파견금지업무에 사용한 경우
 - 파견 절대 금지 업무

건설공사현장, 항만하역업무, 선원의 업무, 유해하거나 위험한 업무, 분진작업업무, 건강 관리수첩의 교부대상 업무, 의료인 및 간호조무사, 의료기사, 여객자동차운송사업의 운전업무, 화물자동차운송사업의 운전업무

- 사용사업주가 적법한 파견대상 업무에서 2년 넘게 사용한 경우
 - 파견 대상 업무 (32개의 파견 대상 업무 규정)

컴퓨터, 사서, 사무, 공연, 전화교환, 고객업무, 청소, 경비, 주차...

- 사용사업주가 파견 일시 허용업무에 상시적으로 파견한 경우 (일시 허용 기간을 넘게 사용한 경우)
 - 파견 일시 허용 업무 : 나머지 업무(제조업 직접생산공정, 서비스업)

출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우, 그 기간
일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 최장 6개월

* 불법파견 벌칙 : 3년 이하 징역 또는 3천만원이하 벌금

4) 제조업에서 많이 발생하는 불법파견 사례

- 파견 6개월 근무하고 2주 정도 쉬고 다시 6개월 근무하는 것을 반복
- 파견 회사소속을 바꿔가면서 상시적으로 근무
- 일시, 간헐적 사유가 없음에도 1년 내내 상시적으로 일정한 수의 파견노동자를 사용

2. 안산·시흥지역 노동시장의 현황 및 파견노동 실태

1) 안산·시흥 지역의 노동시장 현황

- 안산 및 시흥은 대규모 국가산업단지인 반월·시흥 공단에 입주한 인근 지역 대기업의 2~4차 밴드에 속하는 저부가가치 제조업체 중심
 - 기아자동차, 한국지엠, 삼성전자, LG디스플레이 등의 자동차, IT, 반도체 등 부품 생산 관련 업체수가 많음
- 제조업체의 90% 이상이 상시 50인 미만의 영세사업장
 - '15년말 현재 반월·시화 공단내 입주 사업장중 상시 50인 미만 사업체 92.3%(11,754개소)
- 지역의 산업적 연계성이 고려되지 아니하고 건립된 반월·시흥공단은 구조적으로 인력 미스매치가 존재하여 경기변동에 따른 단기 인력난뿐만 아니라 상시적으로 구인난을 겪고 있음
 - 기업은 청년·남성을 선호, 구직자의 다수는 중장년층·여성임.
 - 특히 이주노동자가 많음. 2014년도말 현재 특례외국인(H-2) 4만여명
- 기업은 최근 파견노동자를 단기 사용하여 구인난에 대응하여 있으며, 나아가 상시 업무까지도 파견노동자를 불법으로 사용하고 있어 노동자의 일자리 질이 저하되고 고용이 불안해지는 등 사회적 문제가 되고 있음

2) 파견노동 실태

- 파견사업체의 난립
 - '15. 12월 현재 안산시흥지역 330개 사업체에 근로자파견업 허가 중(전국 2,743개소의 12.0%)이나, 같은 규모만큼의 무허가 업체가 활동하는 것으로 추정(2013년 비정규직 실태조사)
 - 허가 파견업체의 64.7%('15. 상반기 기준)가 파견노동자가 50인 미만으로 사업이 영세하고, 파견업 영위 기간이 짧음
- 사용사업체의 높은 파견노동자 의존도
 - '15. 12월말 현재 관내 사업체에서 2만여명의 파견노동자 사용

- 무허가 파견업체를 고려하면 파견노동자는 위 규모의 2배 이상으로 추정 (2013년 비정규직실태조사)
 - 주문량 변동 등 일시·간헐적 사유로 파견노동자를 사용하는 사용업체가 많음
 - 일시·간헐적 사유로 파견노동자를 사용한 비율(2015년 상반기 현황): 안산 93.4%, 전국 28.1%
 - 또한 제조업체 상당수가 불법으로 직접 생산 공정 업무에 파견노동자를 상시 사용하고 있는 것으로 추정되고 있음
 - 2015년 노동부 안산지청 사업장 감독 결과 불법파견 적발자(88개소, 1,498명)의 98%가 제조업체의 상시 업무에 파견된 노동자임
- 노동조건이 취약한 파견노동자 다수
- 파견노동자의 파견기간은 대부분 6개월 미만, 임금은 150만원 수준(2015년 상반기 파견사업체 보고)으로, 단순 노무 및 조립 업무에 많이 종사
 - 특히 사용업체는 다수의 외국인을 불법적으로 파견노동자로 사용하고 있는 것으로 추정
 - 외국인 노동자의 파견 비율이 90:10(대부분 조선족 동포) 추정(2013년 비정규직 실태조사)
 - 파견노동자는 노동계약서 미작성 및 미교부, 4대보험 미가입, 퇴직금 미해당, 부당한 처우 및 차별, 고용불안 등 노동조건이 열악

3. 노동인권의 사각지대에 놓여있는 파견노동자¹⁾

- 저임금, 소득불안
 - 고용노동부 자료(2012)에 따르면 안산·시흥지역 파견노동자 평균임금 133만원으로 전국 파견노동자 평균임금 162만원의 82.2%에 불과하며 전국 정규직 평균임금 271만원의 절반에도 못 미치는 금액. 이는 전국 직접고용 비정규직 평균임금 135만원(2012년)보다 2만원 더 적음

1) 2016년 반월시화공단 파견노동 실태조사 (민주노총 안산지부)

○ 전근대적 근로관계의 만연과 근로기준법 위반

- 대부분의 파견업체의 경우 일부 대규모 업체를 제외하고는 규모의 영세성과 경영상의 후진성으로 체계적인 근로관계를 형성하지 못하는 실정. 정상적으로 근로계약서를 교부받은 경우는 36%에 불과하며 임금체불, 과도한 수수료, 위장폐업 등의 불법탈법적인 형태가 빈번하게 발생
- 더불어 고용불안으로 인해 적극적인 문제제기가 어려운 파견노동자들의 처지를 악용한 파견업체의 근로기준법 위반사례도 많은 것으로 조사. 주휴수당, 연차수당, 임금, 퇴직금 미지급 등 임금체불 문제와 부당하고 문제가 가장 빈번하게 발생하는 문제.

○ 초단기 파견으로 인한 고용불안 ‘언제든지 해고 가능한 파견노동자’

- 조사에 따르면 설문 응답자의 평균근속기간 2.3년으로 근속기간이 매우 짧음. 또한 응답자의 46.5%가 향후 근무하게 될 근무기간에 대해 모른다고 대답해 파견노동자들의 고용이 상시적인 고용불안 상태를 추정케 함. 안산·시흥지역의 경우 직접생산공정의 단기파견이 많으며 생산물량의 변동에 따라 계약 해지될 우려가 항상 존재하기 때문에 노동자들이 느끼는 고용불안은 더욱 커질 수밖에 없음.

○ 정규직과의 차별 ‘하찮은 일, 굵은 일은 파견노동자 전담’

- 파견노동자들의 경우 여타 비정규직과 마찬가지로 정규직과 같은 공간에서 비슷한 일을 하고도 절반 정도의 임금을 받고 있으며 후생복지가 거의 없음. 또한 조사 결과 업무 할당량 등 근로조건에서도 차별이 심하다고 보고되었으며 정규직으로부터의 비인격적 대우에 대한 불만이 높음.

○ 사회적 약자들의 마지막 취업수단 : 4대 보험 등 사회적 안전망 부재

- 조사에 따르면 일부 자발적 임시직들을 제외하고 대부분이 비자발적 파견 취업자들로 신용불량자, 고령자, 경력단절 여성, 이주노동자 등으로 취약한 신분으로 인해 다른 고용형태 취업이 불가능한 사회적 약자들.
- 파견노동자 상당수가 저임금과 장시간 노동, 불규칙한 근로로 인해 불안한 생활을 영위하고 있으며 사용자 반대와 경제적 부담으로 50%가량만이 사회보험 혜택을 받고 있어 취약한 신분을 보호해줄 사회적 안전망이 부재한 상태.

II. 이주노동자와 파견노동

1. 취업경로²⁾

이주노동자로 파견업체를 통해 취업하는 대부분의 노동자는 조선족 또는 고려인으로 전문노동비자(E-9)보다는 이직이 용이한 해외동포방문취업비자(H-2)로 체류하는 한인들이다. E-9 비자로 들어와 이직횟수초과, 체류기간 초과 기타 사유로 불법체류가 된 노동자들도 취업이 어려워 파견업체를 이용하고 있다고 하나, 그 현황은 파악되지 않았다. 이주노동자들은 파견, 사내하청 등에 대해 정확히 알지 못하고, 간접고용의 경우 ‘아르바이트’로 통칭하고 있다. 한글에 능숙하지 않은 대부분의 이주노동자들은 구인광고를 읽기 어렵고, 한국말을 못하는 이주노동자를 채용하는 일자리가 많지 않아 직접 일자리를 구하기는 어렵다. 따라서 안산역 주변의 직업소개소나 파견업체를 통해 일자리를 구한다. “파견으로 일할 때는 일이 없으면 그냥 보내기도 하고 아무래도 불안정하죠. 하지만 구인광고를 봐도 언어가 다르니까(러시아어 사용) 스스로 일자리를 찾기는 어렵고 파견업체를 통하지 않으면 일을 구하기가 어려워요. (...) 노동청, 고용센터 등 공적 직업소개기관을 이용해보려고 해봤지만 한국어 잘하는 사람, 조선족 등만 원하고 있었어요. 보통은 그런 기관이 있는지도 잘 몰라요.”(7-1번 - 남, 정규직)

○ 현 직장에 취업하게 된 주요 취업 경로는 ‘같은 나라 사람 소개’(34.7%), ‘외국인근로자 지원센터를 통해’(19.0%), ‘현재 회사의 구인광고를 통해’(17.4%)순으로 나타남.³⁾

2. 임금 등 근로조건

이주노동자들이 파견으로 취업하는 사업장은 주로 근로조건이 열악하고 업무가 힘들어 다른 노동자들이 기피하는 사업장들이다. 급여는 최저임금 수준으로 형성되며, 4대 보험이나 퇴직금 기타 금품지급이나 복지의 적용은 없다. 급여와 상여금에서 정규직과 차이가 나지만, 이주노동자의 경우 정규직 여부보다 한국어를 얼마나 잘하느냐가 근로조건에 결정적

2) 안산시흥 지역 파견노동 실태조사 보고서, 2013. 안산시비정규직노동자지원센터

3) 시흥스마트허브 비정규직 근로자 실태조사 연구보고서. 2016.11. 시흥시

인 차이를 만든다. 한국말을 잘 못하는 경우에는 구체적인 근로조건을 알기도 어려우며, 조건이 좋은 일자리는 한국말을 잘하는 노동자나 한국인을 채용하기 때문이다. 한편 근로계약서나 임금명세서가 모두 한글로 되어 있고 업체에서 작성하는 경우도 잘 없으며, 파견업체의 명칭이나 전화번호도 잘 모르는 경우가 대부분으로, 업체와의 연락은 파견업체 소속 딜러의 개인연락처를 통해서 이루어진다. 따라서 개인 딜러가 급여를 체불하고 잠적하여 문제가 발생하기도 한다.

3. 파견업체 실태 및 원청과의 관계

파견업체에서는 이주노동자를 일정수준 확보하여 1주~1달 기간의 단기간 파견을 하는 대신 여러 사업장으로 계속적으로 파견한다. 대부분이 6개월도 안 되는 초단기 파견으로 일하지만, 이 과정에서 사용업체의 평가가 좋은 노동자는 거래관계를 위해 지속적인 관리를 하는 사업장으로 다소 장기간(6개월~1년) 파견하기도 한다. 한편, 지속적인 거래관계가 있는 사용업체에서는 파견업체와의 관계 때문에 파견노동자를 정규직화하기를 피한다. 정규직화하면 파견업체에서 해당 노동자를 대상으로 수수료를 더 이상 받을 수 없게 되는 만큼 파견업체에서 이를 문제 삼게 되고, 이후 필요인력이 발생할 시 해당 파견업체에서 공급받기 어렵게 되는 점을 우려하는 것이다. “(면담자 지인의 경우) 일을 잘한다고 사업장에서 파견으로 일하던 지인을 직접고용하고 싶어했어요. 그런데 그 회사랑 파견업체와의 관계 때문에 못 잡았죠. 정규직으로 전환했다가 파견업체에서 회사에 찾아와 항의를 해서 다시 해고됐죠.”(7-2번 - 남, 파견직)

III. 정책 제언

1. 파견노동 근절

- 1) 불법파견 근절, 파견법 개정 등 법제도 개선
- 2) 공공 고용 알선 서비스 강화

2. 사용자중심의 이주노동자 정책 개선

- 1) 고용허가제 폐지
- 2) 이주노동자의 노동기본권 보장

3. 취업알선기능 강화, 노동상담-권리구제 통합서비스

- 1) 구직 관련 정보제공 기능 강화 ; 이주노동자 지원기관, 고용노동부, 지역일자리지원과 등과 연계
- 2) 이주노동자 노동권 보호 중심 기능 강화 ; 노동상담에서 권리구제에 이르는 원스톱 서비스 기능 강화

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[토론 2]

김달성 포천이주노동자센터 대표

1. 이주노동자 구직과정을 심히 왜곡시키고 불법파견을 조장하는 고용허가제

현행 고용허가제는 고용주에게 전권을 주는 제도다. 다시 말해 그것은 이주노동자에게는 권리를 거의 주지 않는다. 따라서 그 제도는 고용주와 노동자 사이를 철저히 주종관계, 수직관계로 만든다. 철저한 갑을관계다. 사업주에게 군주와 같은 권리를 주는 고용허가제는 필히 노동자의 구직 과정을 심히 왜곡시키고, 불법파견을 조장하며, 미등록자를 유발한다.

이 제도는 이주노동자들의 기본적 인권과 노동권마저 심각하게 훼손한다. 강제노동도 강요한다. 이 제도는 이주노동자에게 직장 이동의 자유는 물론 직장 선택의 자유도 주지 않는다. 입국 때만 아니라 사업장을 변경할 때나 재고용, 재입국 취업 할 때도 이주노동자는 사업주의 일방적인 통제, 지배 아래 놓여 있다.

고용주를 절대 군주로 만들어주는 제도 아래서 온갖 불법과 인권 침해가 난무한다. 근로기준법 63조가 적용되는 농어촌에서는 더욱 그렇다. 결국 사용자와 노동자 사이의 갈등이 심해져 노동 의욕이 떨어지고 생산량도 준다. 이 제도의 비호를 받는 기업 즉 이주노동자들이 주로 취업한 영세기업이나 기업형농장은 노동 조건이나 환경을 개선할 생각을 하지 않는다. 오로지 장시간, 고강도 노동을 시키며 저임금으로 착취 극대화에만 몰두하게 된다. 결국 그 기업체들은 자생력을 잃게 된다. 장기적으로 볼 때, 이런 경향은 밑바닥 경제만이 아니라 한국경제 전체에 부정적인 영향이 많다고 본다. 건강한 사회경제의 발전을 오히려 가로막는다.

2 고용허가제의 획기적 개선

우리사회는 초저출산, 고령화사회다. 이 사회는 대대적인 판갈이를 하며 체질 개혁을 하지 않는 한, 갈수록 이주노동자가 더욱 필요하게 될 거다. 현행 고용허가제 아래서 이주노동자들을 단기간 노비처럼 부리고 버리는 정책을 앞으로도 계속 추진하는 건 큰 무리다. 구직 과정을 크게 왜곡시키고 온갖 불법과 인권 침해를 야기하는 현행 고용허가제를 그대로 유지하는 것은 부작용이 너무 클 뿐 아니라 우리사회에 크나큰 부담이다.

고용허가제의 획기적인 개선이 필요한 시점이다. 우리는 이제라도 이주노동자들과 상생하며 융화하는 길을 모색해야 한다. 이주노동자와 사업주의 주종관계를 극복하는 방향으로 나아가야 한다.

- 개선안 -

1. 취업 활동 기간

처음 입국 때부터 4년 10개월 보장한다.

2. 취업 업종

제한된 업종에만 취업한다.

3. 사업장 변경

처음 입국할 때부터 이주노동자는 비록 제한된 사업장들 안에서지만 사업장 선택을 자유롭게 하고, 사업장 변경도 자유롭게 한다. 4년 10개월 동안 자유롭게 한다. 고용주와 1년 단위로 근로계약을 맺고 쌍방간에 자유롭게 협의하여 그 계약을 해지하거나 연장한다.

4. 재입국 취업

4년 10개월 취업 기간을 채운 노동자는 출국을 원칙으로 한다. 그러나 소위 성실 근로자에게는 일정한 심사를 거쳐 재입국 취업의 기회를 준다. 그 재취업 기간은 3년으로 한다. 3년

을 주고 3년 동안 제한된 사업장들 안에서 자유롭게 취업해 노동을 하며 영주권 심사를 받을 수 있는 기회를 준다.

5. 영주권

처음 입국해 4년 10개월 동안 소위 성실 근로자로 일한 노동자에게 재입국 취업할 기회를 3년 주면서 영주권 심사를 받을 수 있는 기회를 준다. 재입국 취업해 3년 동안 성실하게 취업 활동을 하며 일정한 심사 과정을 통과한 이주노동자에게 영주 노동권을 준다. 한국사회에 익숙해지고 숙련공이 된 이주노동자들에게 한국사회와 융화하며 더불어 살 기회를 준다.

* 참고 사례

1) 그건 사람을 묶어놓고 때리는 꼴이지

“사장이 매일 욕해요”

“무슨 욕을 해요?”

“씨팔놈, 개새끼 욕 많아요”

필리핀에서 2년 반전에 온 토마스(가명)와 나눈 말이다. 키가 크고 눈이 부리부리한 그는 두 아이의 아빠다.

플라스틱 공장에서 일하는 그는 매일 욕을 먹으며 일을 시작하고, 욕을 먹으며 하루 노동을 마무리한다.

“왜 욕해요?”

“생산량이 적다. 불량이 많다. 일이 느리다. 이런 말들을 하면서 욕해요.”

한국어가 서툰 그가 영어로 말했다.

하루 12시간씩 일해 온 그는 더 이상 견딜 수 없다고 하소연했다. 노예들에게 채찍질을 하며 노동을 강요한 노예주같은 사장 얼굴을 보는 거 자체가 그는 고통스럽다. 욕을 먹으며 모욕을 받을 때는 사장을 때려 죽이고 싶다. 은행 강도가 많은 필리핀의 은행보안요원 출신인 그는 무술에 능해 주먹 한방으로 장정을 죽일 수 있다.

개집같은 콘테이너 기숙사에 기거하면서 단 하루 결근이나 조퇴도 하지 않고 성실하게 일해 온 그는 일터를 옮기고 싶어한다. 간절히 원한다.

“사장한테 사인 달라고 말했어요?”

“네, 세 달 전부터 요구했어요.”

이주노동자는 직장을 옮기려면 고용주의 사인을 받아야하는 법, 제도가 있다.

“사장이 뭐라고 해요?”

“안 된다고 해요. 개새끼, 네 나라로 가! 이렇게 말하죠.”

2년 반 지속된 언어폭력을 견딜 수 없어 직장을 옮기고 싶어도 옮길 수 없는 노동 현실이 이주노동자의 현실이다. 토마스는 노동부에 진정하는 방법도 안다. 그러나 입국 3년째 되는 내년에는 재고용을 위해 사장의 사인을 받아야 하기 때문에 진정도 포기하고 있다. 불이익 당할 게 두려워 매일 욕을 먹고 산다.

“그건 사람을 묶어놓고 때리는 꼴이지. 그걸 한국말로 ‘고문’이라고 해.”

내 말에 그는 고개를 끄덕였다.

“욕 먹고 앵그리 많으면 그냥 불법사람 되고 싶어요. 욕 없는 친구 컴퍼니로 가고 싶어요”

화가 머리끝까지 난 표정과 손짓을 하며 솔직한 심정을 표현했다.

2) 다퍼스, 왜 거기에 갔어요?

채소재배농장에서 일하는 다퍼스(가명)를 만나러 갔다. 캄보디아에서 취업비자로 들어온 25세 청년이다. 그는 이 농장에서 근로계약에 따라 지난 2년 동안 일해 왔다.

그는 지난 토요일 만나기로 약속했었다. 그는 한 달에 보통 토요일 두 번 쉰다. 마침 쉬는 토요일이라 낮에 만나기로 했는데, 그만 약속이 깨지고 말았다. 농장주가 토요일 아침에 갑자기 작업을 명령했기 때문이다.

농장주 맘대로, 멋대로다. 고용주에게 전권을 주는 고용허가제법이 있어 농장주는 마치

군주처럼 이주노동자들 위에 군림한다. 농촌에서 고용허가제는 근로기준법 63조와 만나 온갖 불법과 인권, 노동권 침해를 자행한다. 고용주들은 한 달에 휴일 하루도 없이 일을 시키기도 한다. 각종 수당같은 거 아예 없다. 채소 재배 비닐하우스가 100개인 기업형농장이지만 그렇다.

화요일 저녁 농장 곁에 있는 그의 숙소로 갔다. 약속한 시간에 맞추어 움막같은 숙소로 갔다. 그러나 다퍼스도 그의 동료들도 없었다.

“다퍼스 어디예요?”

“○○○예요”

전화기 너머에서 그는 서툰 한국말로 어느 시 이름을 뱉었다. 승용차로 한 시간 가량 가야 하는 곳이었다.

“왜 거기 갔어요?”

“사장님이 같이 차 왔어요”

“언제 다시 여기에 와요?”

“몰라요”

알고 보니 농장주가 다른 농장에서 일을 시키려고 데려간 거였다. 소위 불법파견 노동행위를 한 거다. 근로계약 위반 행위다. 농장에서 종종 일어나는 일이다.

이런 일을 당해도 이주노동자들은 항의하기 어렵다. 고용주에게 매여있기 때문이다. 고용주에게 밭보이면 불이익이 많다. 다퍼스는 내년에 재고용을 위한 사인을 받아야 한다. 고용주의 사인이 있어야 계속 일할 수 있기 때문에, 농장주에게 어떤 불평이나 항의하기가 어렵다. 하루 15시간 노동을 시키든, 휴일 하루도 없이 한달 내내 일을 시키든, 다른 농장으로 데려가 불법노동을 시키든, 그저 말하는 동물처럼 고분고분 일만 하도록 만든 법, 제도 아래 이주노동자들은 놓여 있다.

“개네들 없으면 농사 못 쪼요”

농장주들이 흔히 하는 말이다.

“개들 없으면 중소기업 안 돌아가요”

이는 기업주들의 입에서 흔히 나오는 말이고.

3) 공장을 뛰쳐나간 깡

깡은 캄보디아에서 온 지 2년 넘었다. 취업비자를 갖고 들어와 섬유회사에서 일했다. 허름한 가건물 기숙사에서 지내며 하루 보통 10시간 씩 일했다.

그가 지난주 공장을 뛰쳐나갔다. 부장과 싸우고 나가버렸다. 그날부터 그는 소위 불법체류자가 되었다. 미등록자가 되면 어떤 불이익과 고통이 생기는지 그는 잘 안다. 그러나 23세 청년 깡(가명)은 그 길을 선택했다. 장차 닥칠 고통보다 지금 고통이 더 크다는 판단을 한 듯하다. 지금 당하는 부당한 대우보다 차라리 미등록자로 사는 게 더 낫다는 판단을 한 것인지도 모른다.

그는 1년 전부터 세 가지를 사측에 요구했다.

첫째는 언어폭력 문제다. 회사의 한국인 관리자들이 작업 시간에 이주노동자들에게 하는 일상적인 욕설을 그치라는 요구를 그동안 지속적으로 했다, 그러나 시정되지 않았다. 오히려 조롱을 받았다.

둘째는 연장노동에 대한 임금을 제대로 계산해 달라는 거다. 회사는 함께 일하는 이주노동자 십여 명의 연장노동수당과 휴일노동수당을 상습적으로 떼어먹었다. 날마다 노동일지를 쓰는 노동자가 일지를 꼭 제시해야 마지못해 수당을 지급하는 처사를 깡은 참을 수 없었다. 회사는 깡같은 사람에게는 연장 노동을 아예 주지 않는 짓도 했다.

셋째는 다른 회사로 갈 수 있게 사인을 해달라는 거였다. 이주노동자는 직장을 옮기려면 고용주의 사인을 받아야하는 법, 제도가 있어 요구했으나 사측은 거부했다.

결국 깡은 부장과 얼굴을 붉히며 싸우고 뛰쳐나가버렸다. 당일 부장의 개새끼라는 욕설이 사태를 키웠다.

“나쁜 말 하지 마! 욕 하지마. 나는 사람이야. 나는 개새끼가 아니야!”

깡은 이 말을 던지고 공장을 뛰쳐나갔다.

지금 깡은 친구가 일하는 공장에 들어가 일하고 있다. 취업비자로 들어왔다가 중도에 미등록자가 된 친구의 소개로 새 회사에 들어갔다. 새 회사에는 이주노동자 15명 중 미등록자가 9명이다.

4) 손가락 잘린 오잉은 산재보상조차 신청 못하고

오잉(가명 20대)은 식품공장서 손가락 하나가 잘렸다. 고기 써는 일을 하다 그랬다. 미안마에서 취업비자로 들어온 지 다섯 달 만이다. 그가 일한 작업장은 안전교육이나 안전시설이 제대로 돼 있지 않았다.

그는 한국말이 서툴 뿐 아니라 한국법이나 한국물정에 어두웠다. 산재보험보상도 알리가 없었다. 기본적으로 그가 받아야 할 산재보상에 대해 알려주자 그는 상기되었다. 손가락이 절단되어 상심하고 있던 그가 조금은 위로를 얻는듯했다. 그는 산재보상 신청을 꼭 하겠다는 말을 했다.

며칠 뒤 그를 만났을 때, 그는 다른 말을 했다. 산재보험보상 신청을 꺼리는 사측에 놀려 있었다. 그러면서 2년 반 뒤에나 있을 비자 연장을 걱정하고 있었다. 앞으로 재고용을 위해 고용주의 사인을 받아야 하는 법 때문에 지금부터 사측의 심기를 거스르는 행동을 하면 안 된다는 생각에 놀려 있었다.

고용주에게 전권을 주는 법, 제도가 아주 기본적인 권리마저 포기하도록 만드는 현실이 이주노동자들의 현실이다.

자본주의사회에서 모든 노동자는 자본과의 관계에서 을의 자리에 있다. 주종관계 아래 있다. 겉으로는 대등한 관계처럼 보이지만 속으로는 그렇지 않다. 물론 정도의 차이가 있다. 한국사회 먹이사슬 끄트머리에 있는 이주노동자들은 그 정도가 극심하다. 현대판 노예라 할만하다. 그들은 직장 선택의 자유도 없고 직장 이동의 자유도 없다. 심지어 아주 기본적인 건강권마저 포기해야 하는 구조 아래 있다. 법과 제도가 뒷받침하는 구조 아래. 참고로 이주노동자들의 산재 신고율은 고작 24%다.

2019 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

경기도 이주노동자의 구직 과정과 불법파견 노동 실태

[토론 3]

곽재석 (사)한국이주동포정책개발연구원 원장

동포근로자의 취업형태 실태와 문제점 - 불법파견 사례를 중심으로

1999년 재외동포법의 제정 이후 한국정부는 중국동포들에게 재외동포법에 따른 재외동포 체류자격 부여를 원천적으로 제한하였지만 2007년 3월부터 시행된 방문취업제를 통하여 그나마 동포들의 입국 및 취업수요를 어느 정도 해소시켜 왔다. 현행 방문취업 사증(H-2) 동포가 한국에서 취업할 때는 고용센터에 구직신청서를 제출하고 고용센터를 통해 직업을 알선 받거나 또는 자율구직이 가능하도록 되어있다. 그러나 실제 동포들이 취업을 할 때 고용센터를 통해 하는 경우는 거의 없는 것이 현실이다. 현실과 법제도가 전혀 단편으로 진행되고 있는 것이다. 동포들이 고용센터를 찾지 않는 이유는 무엇보다도 본인이 원하는 직업을 제대로 구할 수가 없다는 점 때문이다. 이로 인해 방문취업 동포들의 노동부 고용센터 이용률은 매우 저조한 실정이다. 현행법상으로 방문취업 중국동포가 취업을 할 수 있는 방법은 자율적으로 구직하거나 고용센터를 통해서 구직하는 두 가지 방법만이 합법적이다.

직업정보에 대한 채널이 극히 제한되어 있는 방문취업(H-2) 동포가 자율 구직하는 방법은 결국 민간 인력중개를 통해 직업을 알선 받는 길 밖에 없다. 그런데 이 방법은 현행법상 불법으로 규정되어 있다. 정부가 동포근로자들의 민간유료직업소개소 활용을 금지한 것은 방문취업제를 고용허가제의 틀에서 운용하면서 동포들의 내국인과의 일자리 경쟁 등의 문제를 고려한 때문으로 보인다. 그러나 실제 정부가 의도한 대로 효과적인 고용관리가 어려운 것이 엄연한 사실이다. 왜냐하면 중국동포는 법률상으로는 고용허가제 하에서 “특례외국인근로자”이지만, 현실적으로는 한국 사회에서는 “동포”로서 생활하고 있기 때문이다. 그래서 한국 입국 이후 국내 노동시장에서 정부가 허용한 38개 단순노동 업종 내에서는 개인이 자유롭게 자기 직업을 선택하도록 허용한 것이다. 그것이 특례고용허가제 즉 방문취업제의 정책취지이다.

이러한 이율배반적인 문제를 해결하기 위해서는 재외동포에게도 내국인과 동등한 직업 선택의 자유가 주어져야 한다. 현행 고용허가제 하에서 방문취업체류자격의 중국동포에게는 주어진 업종 제한 규정을 풀어야 한다. 재외동포 체류자격(F-4) 동포에게 법무부장관이

고시한 단순노무업종 취업 제한 규정이 폐지되어야 한다. 중국동포들이 한국의 노동시장에서 자신의 가진 인적 자원 능력에 비례하여 자유롭게 자신의 직업을 선택하고 또 대우받을 수 있도록 해야 하면 불필요한 취업규제로 인해 본의 아니게 고국사회에서 불법취업과 불법체류의 구렁텅이에 빠지는 일이 없도록 만들어 주어야 한다. 취약한 체류 여건에 처한 동포 근로자는 내국인 근로자에 비해 고용주의 공공연한 불법에 대응하기 어려운 것이 현실이다.

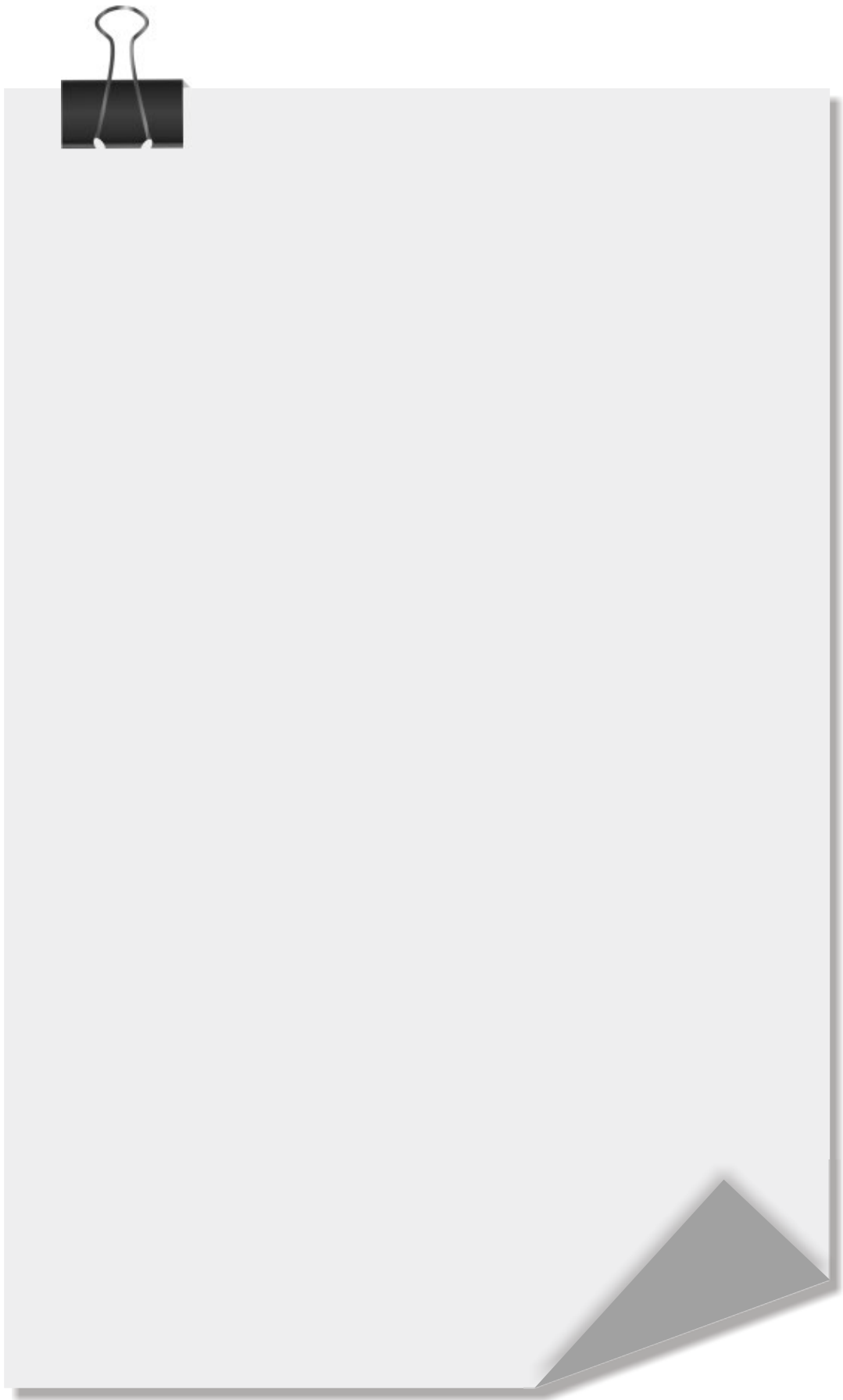
다음으로 오늘 발제와 관련하여 발제자가 제기한 동포근로자들의 불법파견문제는 사실 동포들만의 문제가 아니다. 민간 인력중개산업에서 일상화된 다단계 간접고용구조는 내국인 비정규직 근로자들도 겪고 있는 문제이다. 직업소개 권한이 없는 채용대행 행태, 직업소개(채용대행)을 통한 파견 및 도급 알선, 무허가 파견 및 불법파견/위장도급 알선행위, 위법적 구직조건을 명시한 간접고용 행태 등에도 불구하고 직업안정법과 파견법이라는 이중화된 규율제도로 인해 파견업체의 미등록 직업소개, 직업소개업체의 무허가 파견, 직업소개사업과 파견·도급사업의 혼재 등 노동시장 교란과 직업안정성의 저해 현상이 제대로 규제되고 있지 못하다. 따라서 민간인력중개산업의 정상화를 위해서는 동포 근로자에 대한 민간 인력중개산업의 합법화부터 우선적으로 전제되어야 한다. 사실 민간고용서비스 규제 완화는 최근 국제적인 흐름과도 부합된다. 국제추세는 규제완화 차원에서 정부부문의 개입과 역할의 축소를 통한 민간영역 확대를 강조하고 있다. 현재 동포에 대한 민간부문의 취업알선 행위에 대한 규제는 오히려 국내 민간고용서비스기능의 활성화를 저해하는 부작용을 낳고 있다. 오히려 이는 한국 노동시장의 정상적 발전을 방해하는 효과마저 가져오고 있다. 유료직업소개소가 방문취업자격 동포에 대한 불법 취업알선을 수익의 주된 원천으로 삼을 경우 오히려 직업소개소의 정상적이고 합법적인 발전을 저해할 수 있기 때문이다.

반면에 현재 정부에 운용하는 고용센터는 방문취업동포 외에 실제로 해야 할 일이 너무 많다. 그럼에도 불구하고 방문취업자격 동포에 대한 취업알선 업무까지 맡아 쓸데없는 인력과 자원 낭비를 초래하고 있는 상황이다. 고용센터를 통한 직업알선이 근본적으로 불가능하고 현실적으로 실행 가능하지도 않은 상황이라면 이제 합법적으로 민간고용서비스 기관을 통해 취업을 알선 받고, 법적으로 적절한 수수료를 지급할 수 있도록 적절한 정부의 조치가 필요하다.

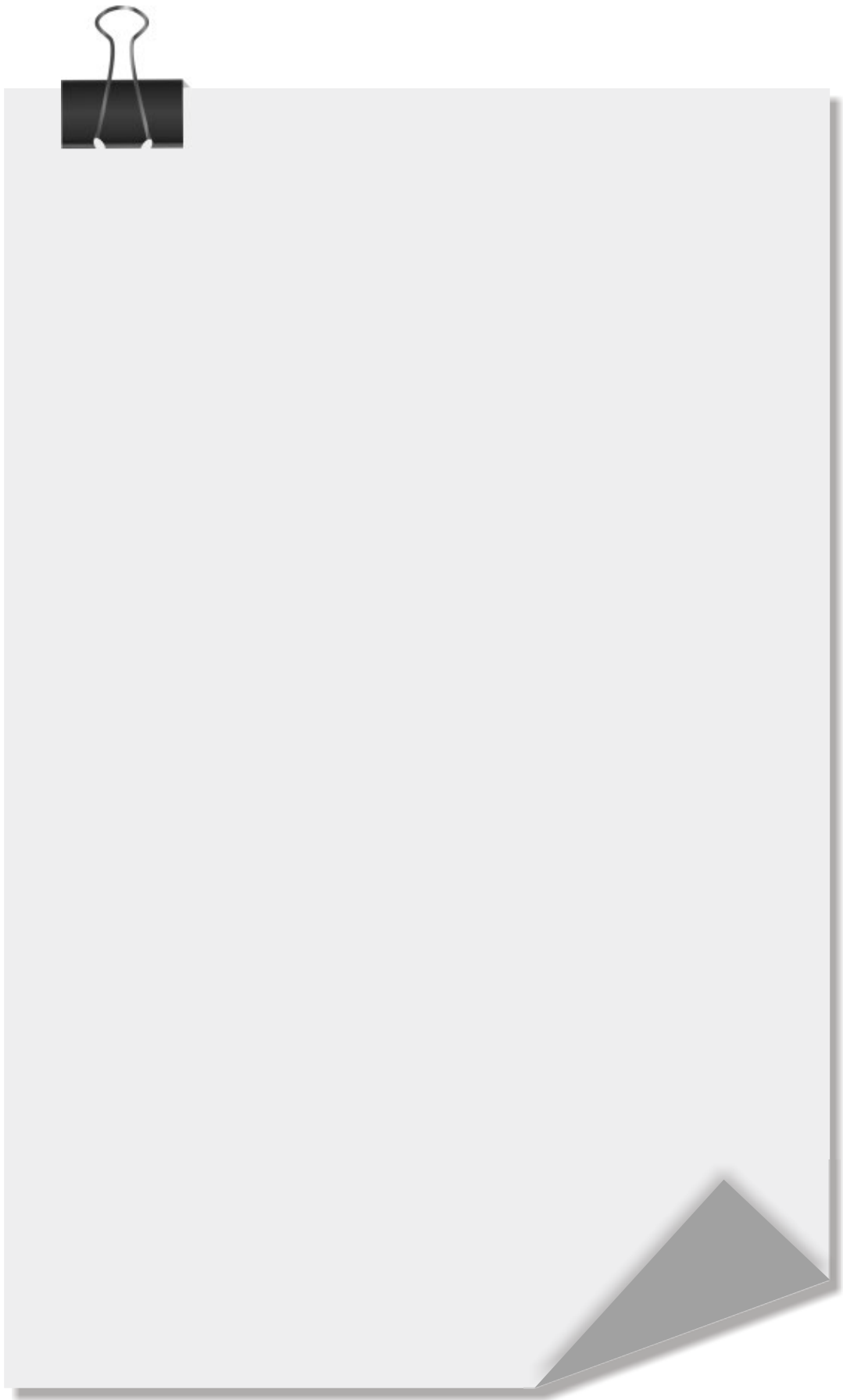
그리고 만일 직업소개소에서 동포들에 대한 직업알선행위에 대해 합법화를 고려할 경우, 현재 직업소개소 규모나 실제 운영 현황을 파악하여 합법화 기준에 부합하는 소개소군을

선별하여, 취업을 알선하고 방문취업동포들에 대한 관리할 수 있도록 하는 등 민간 인력중개기관에 대한 적극적인 규제를 통해 고용안정에 대한 국가의 책무를 제고할 필요가 있다. 불법파견과 위장도급에 대한 가이드라인의 조속한 재점검과 함께 위장도급 등에 따른 퇴직금 미지급 등의 피해 사례 발생의 경우 피해 당사자인 동포 근로자의 개별적인 대응에 맡겨두지 말고 노동시장을 교란하는 파견업체에 대해 정부가 강력하게 개입함으로써 일벌백계의 노동환경을 수립해 나갈 필요가 있다.











15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
전화. 031 492 9347 전송. 031 492 9349 누리집. www.gmhr.or.kr