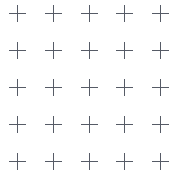


경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘 모니터링 보고서

2023.12.





경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘 모니터링 보고서

2023.12.

이경숙 · 박미화 · 오경석



경기도외국인인권지원센터

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

경기도외국인인권지원센터는
누구도 차별받지 않는 세상을 만들어 갑니다.



세계인권선언 제1조

모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄하며, 평등하다.
모든 사람은 이성과 양심을 가지고 있으므로 서로에게 형제애의 정신으로 대해야 한다.

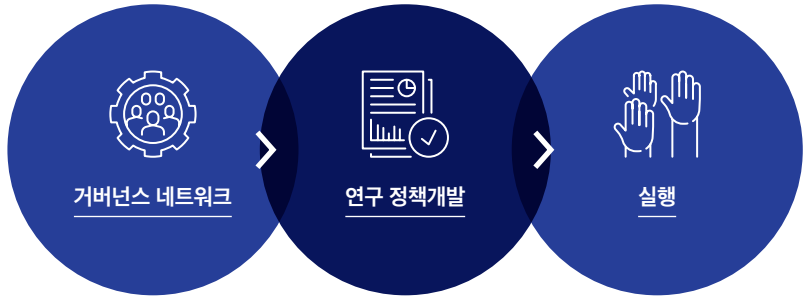
경기도외국인 인권지원센터

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

미션과 비전

미션

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워킹을 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을 위한 '연구-정책개발-실행'을 종합적으로 시행하고, 정책 개발 과정에서 외국인 주민들과 시민들의 적극적인 참여를 모색합니다.



비전

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 다문화인권친화적인 지역 사회 형성에 기여할 수 있게 되는 것입니다.

우리는
이런 일을
합니다



인권 상담, 차별 금지 및 권리 구제 방안을 연구합니다.



인권 침해 예방과 인권 문화 확산을 위한
내·외국인 인권 교육을 실시합니다.



외국인 인권향상을 위한 시책을 발굴합니다.



권익보호 정책개발을 위한 외국인 인권 실태 조사 및
모니터링을 합니다.



관련단체 간 협력 네트워크를 구축합니다.

우리는
이런 원칙으로
일합니다



정치적 중립성을
견지합니다

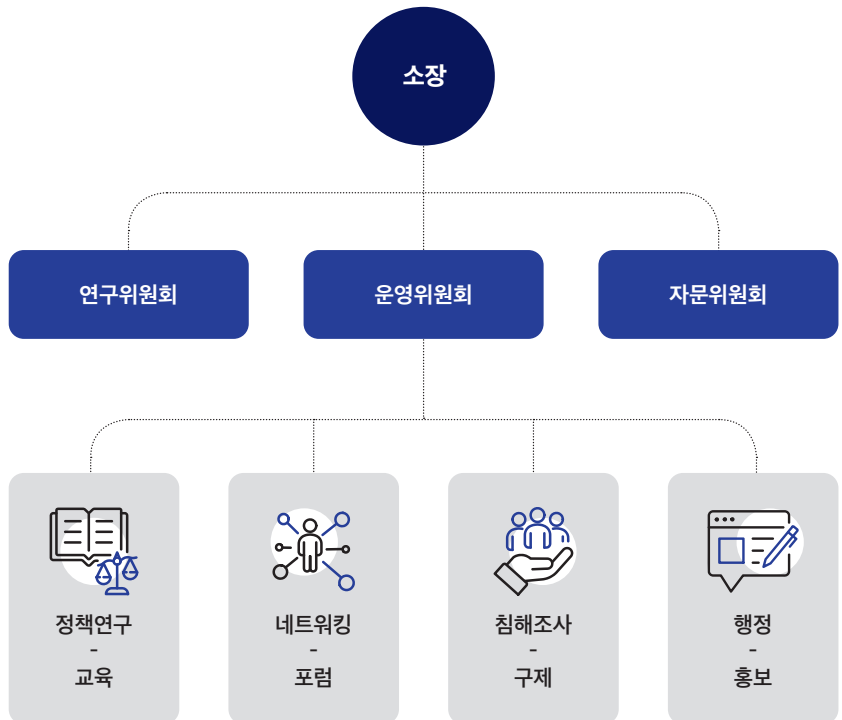
독립성과 자율성을
유지합니다

당사자주의를
실현합니다

운영주체

경기도외국인인권지원센터는 사회복지법인 강물이 경기도로부터 위탁받아 운영하고 있습니다. 사회복지법인 강물은 1999년 출범 이후, 지역 내에 혁신적인 복지 방향을 제시하는 기관으로서, 소외계층이 주인이 될 수 있는 사회를 만들기 위해 노력하고 있습니다.

함께하는
사람들



우리는 이렇게
성장해가고
있습니다

누구나 차별없이, 차이와 평등을 누릴 수 있는,
이주민 인권친화적인 경기도 지역사회를 만들어가는 일,
우리의 비전이자, 미션입니다.

2013



센터 위상 정립

'외국인근로자가족'
인권상황 실태조사 및
공무원 인권의식 조사

2014



위상 제고

외국인근로자 구직과정 및
'일하는 결혼이주여성'
문제 공론화

2015



이주인권의 지역화

'외국인주민'의 사회통합(주민권)
및 여성이주노동자
'성폭력 실태' 공론화

2016



**익제프레이밍과
정책 환류체계 모색**

'인종차별' 실태, 지원 인프라의
공백과 중복 문제 및 개선방안 공론화

2017



**사각지대에 대한
실증적 문제제기**

산재피해 외국인노동자 실태와
이주아동 보호·교육권 등 모니터링

2018



**지역기반의 이주인권
거버넌스 구축**

이주여성 노동실태 및
이주아동 인권실태 조사

2019



센터 기능 강화

미등록 이주아동 건강권
지원을 위한 실태조사 및
다양성소통조정위원회 출범

2020



**이주민과 선주민의
보편적 인권 프로세스 구축**

불법파견 실태조사, 지역 기반의
활동가 포럼 강화

2021



**외국인 인권보호 정책의
비전 제시**

경기도 외국인 인권
기본계획 수립 실태조사

2022



**사회안전망 구축으로
지속가능한 지역사회기반 조성**

외국인주민 재난안전시스템 구축 조사,
이주민 리더 발굴 등

2023



공공부문·민·관 협치

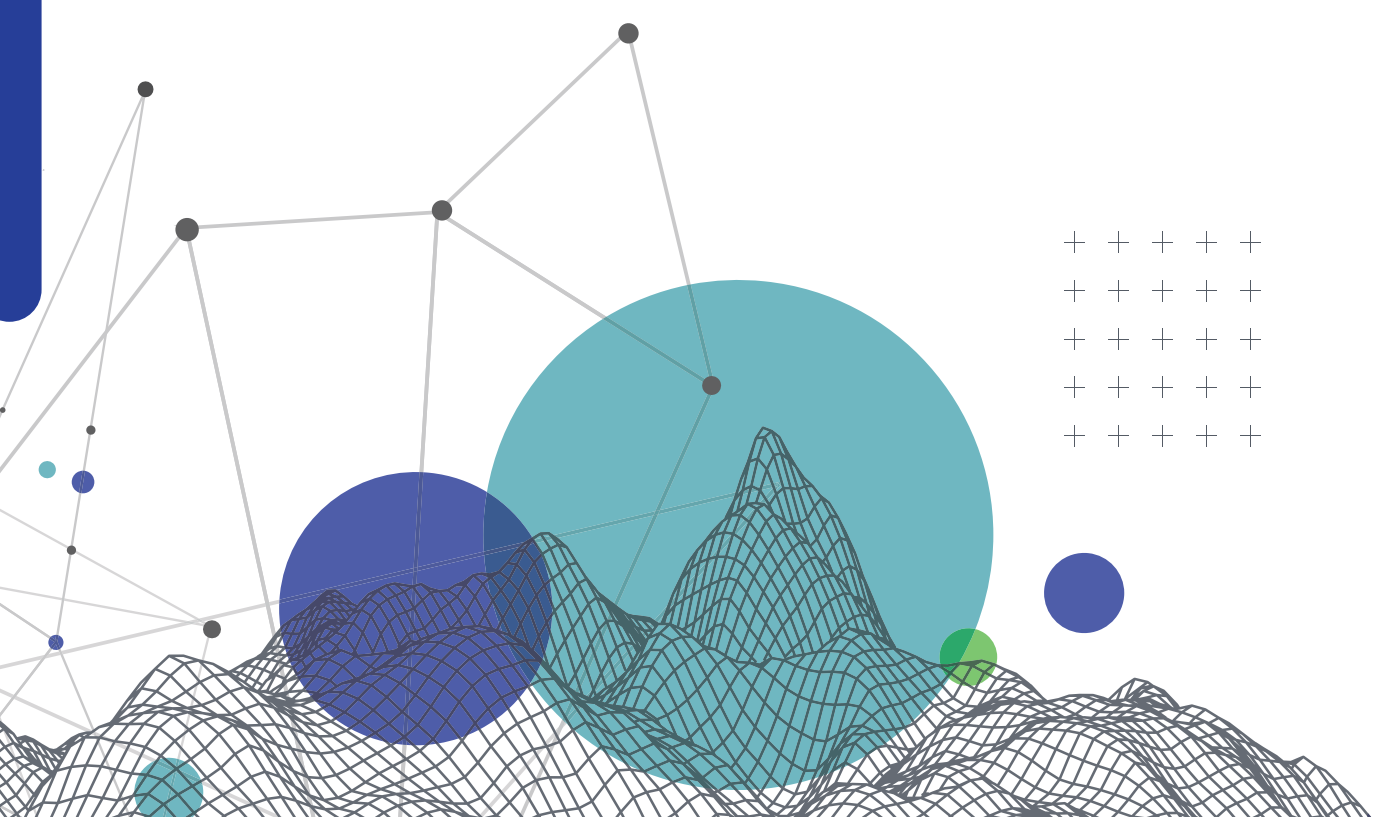
이민정책의 지방화 시대에
대비한 공공부문 조직 및
민관 연계 강화

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



차례

I. 모니터링 개요

1. 목적과 필요성	02
2. 조사의 차별성	04

II. 선행연구 및 정책 현황

1. 선행 연구	08
2. 정책 현황	13

III. 모니터링 대상과 방법

1. 모니터링 대상	26
2. 모니터링 방법	26

IV. 모니터링 결과

1. 모니터링 조사 결과	32
1) 조사대상자 개인적 사항	36
2) 직장 내 괴롭힘 유형별 실태	39
3) 직장 내 괴롭힘의 주요 행위자	65
4) 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적·정신적 피해	67
5) 직장 내 괴롭힘에 대한 대응방식	69
6) 직장 내 괴롭힘의 대응에 따른 결과	74
2. 전문가 조사	78
1) 전문가 조사 개요	78
2) 전문가 조사 결과	79

V. 요약 및 시사점과 정책 제언

1. 요약	88
2. 시사점과 정책 제언	91
1) 시사점	91
2) 정책 제언	92

참고문헌	94
------------	----

부록	98
----------	----

표 차례

<표 1-1> 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 결과(2019~2022)	02
<표 1-2> 경기도외국인인권지원센터 상담DB 직장 내 괴롭힘 관련 사례	03
<표 2-1> 시·도별 한국국적을 가지지 않은 자 유형별 현황(2022.11 기준)	13
<표 2-2> 경기도 이주노동자 현황(2022.11. 기준)	15
<표 2-3> 경기도 이주노동자 전문인력 현황(2023.9. 기준)	15
<표 2-4> 경기도 이주노동자 단순기능인력 현황(2023.9. 기준)	16
<표 2-5> 직장 내 괴롭힘 예방 지원 프로그램	20
<표 2-6> 경기도 직장 내 괴롭힘 관련 조례 제정 현황	21
<표 2-7> 2023년 경기도의 노동 권익 정책	22
<표 2-8> 경기도 노동권익센터 주요 사업 및 추진계획	22
<표 2-9> 경기도 외국인주민 인권 및 권익 증진 사업 추진계획	23
<표 3-1> 예비조사 개요	26
<표 3-2> 모니터링 요원	27
<표 3-3> 모니터링 조사지 범주 및 구성항목	28
<표 4-1> 전체 사례표	32
<표 4-2> 지역별 분포	36
<표 4-3> 성별 분포	37
<표 4-4> 연령별 분포	37
<표 4-5> 출신국별 분포	38
<표 4-6> 한국 체류기간별 분포	39
<표 4-7> 업종별 분포	39
<표 4-8> 전문가 조사 개요	78
<표 4-9> 전문가 조사를 위한 질문지	78

그림 차례

[그림 2-1] 직장 내 괴롭힘 금지제도 규정 및 제재 요약	19
[그림 4-1] 체류자격별 분포	38
[그림 4-2] 직장 내 괴롭힘 유형별 빈도	40
[그림 4-3] 직장 내 괴롭힘 주요 행위자	65
[그림 4-4] 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 방식	69
[그림 4-5] 직장 내 괴롭힘 대응에 따른 결과	74

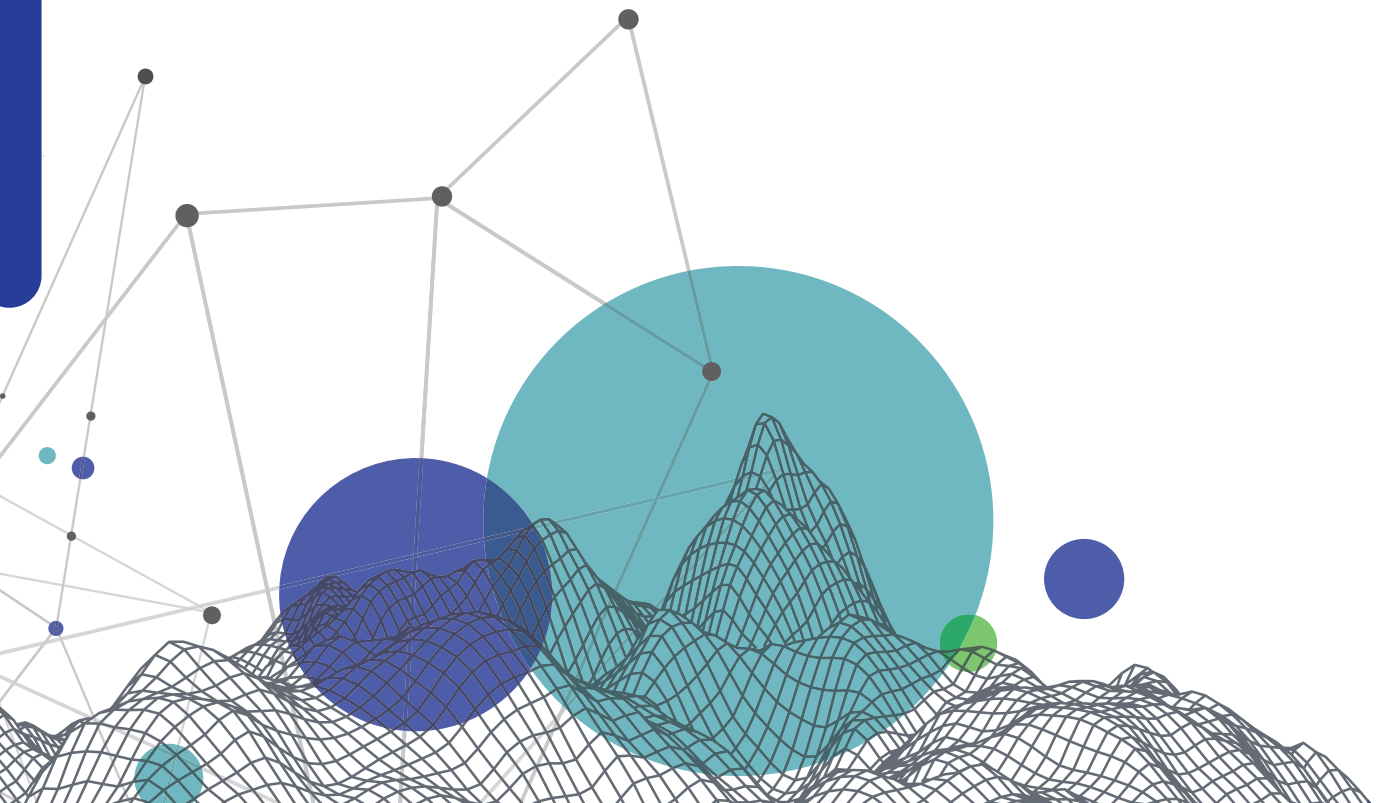


경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



I . 모니터링 개요

1. 목적과 필요성
2. 조사의 차별성

1. 목적과 필요성

- 본 모니터링 조사는 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 이후부터 현재까지 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 경험과 대응에 대한 모니터링을 통해 이주노동자 직장 내 괴롭힘 실태와 대응 현황 등을 파악하고, 이를 바탕으로 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 예방과 구제를 위한 방안을 모색하고자 함.
- 2019년 직장 내 괴롭힘 금지제도가 「근로기준법」에 입법되어 시행된 이후, 3년간 직장 내 괴롭힘 신고사건 접수 건은 19,906건으로, 업종별로는 제조업(18.0%)과 보건사회복지서비스업(15.9%), 괴롭힘 유형으로는 폭언(34.6%)과 부당인사(14.6%)가 다수를 차지함.(표 1-1)

<표 1-1> 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리 결과(2019~2022)

연도	접수	처리완료							처리중
		계	개선 지도	검찰송치		취하	기타		
				기소	기타 법 위반없음				
'19(7.16~)	2,130	2,130	419	24	3	917	770	767	-
'20	5,823	5,823	894	70	26	2,459	2,400	1,365	-
'21	7,745	7,736	911	145	63	2,945	3,735	2,235	9
'22(~6.30)	3,208	2,910	276	53	16	1,139	1,442	697	298
계	18,906	18,599	2,500	292	108	7,460	8,347	5,064	307

출처: 고용노동부 보도자료(2022.7.14.).

- 시행 4년차임에도 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태에 대해서는 구체적인 조사는 물론, 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 신고현황에서도 외국인의 신고 건수 등 별도의 현황을 찾기 어려움.
- 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태를 조사한 연구는 없으며, 이주노동자들이 언어, 문화, 체류지위 등의 취약성으로 인해 직장 내에서 겪고 있는 어려움은 이주노동자 인권실태 관련 조사연구에서 일부 밝혀진 바 있음.(오경석 외 2012, 이병렬 외 2013, 이창원 외 2015, 장명선 외 2016, 김유희·이정은 2022)
- 이처럼 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 대응이나 구제 실태에 대해 파악 가능한 자료는 없으나, 경기도내 이주민 지원기관에 접수된 일부 사례에서 구체적 상황을 확인 가능함.¹⁾ 특히 사업주의 동의 없이는 사업장을 변경할 수 없는 비전문취업(E-9) 노동자들의 경우, 직장 내 괴롭힘에 대한 구제책으로 직장 내 괴롭힘 신고 절차를 이용하기보다는 사업장 변경을 선택하는 것으로 나타남.(표 1-2)

1) 경기도외국인인권지원센터 홈페이지 상담사례(http://www.gmhr.or.kr/bbs/board.php?bo_table=case)

<표 1-2> 경기도외국인인권지원센터 상담DB 직장 내 괴롭힘 관련 사례

연번	사례	괴롭힘 내용	처리 결과
1	근무시간 중 화장실 사용 및 점심시간 제한 (우즈베키스탄, E-9)	노동자 S는 근무시간에 작업을 빨리하지 않거나, 마무리가 안 되면 점심을 먹을 수가 없음. 업무시간에 화장실을 가면 사업주가 고성을 지르며 나가라고 해 일을 할 수가 없음.	노동청에 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 절차를 진행하던 중 사업장 변경을 협의하게 되어 사업장 변경 신청을 함.
2	관리자의 폭언, 폭행 (필리핀, E-9)	노동자A는 늘상 술에 취해 있는 관리자의 폭행, 폭언을 당함. 관리자는 새벽 1시경에 A의 기숙사 문을 두드리며 소리를 지르기도 함. 쉬는 시간에 기숙사에서 쉬고 있을 때, 술에 취한 관리자가 와서 소리를 지르며 노동자의 가슴을 때린 적도 있음. 지원센터를 통해 사업주에게 이를 알리자 사업장에서는 한 번만 넘어가달라고 하며, 재발시 관리자를 해고하겠다고 했으나, 노동자는 불안해서 더는 사업장에 있을 수 없어 사업장 변경을 희망함.	고용주가 사업장 변경에 합의함. 이후에도 노동자는 불안증세로 기숙사에 짐을 가지러 가는 것조차 어려워함.
3	산재 치료를 위한 휴업을 이유로 한 괴롭힘 (필리핀, E-9)	노동자N은 사업장에서 무리한 업무로 인해 허리를 다쳐 15일간 일을 하지 못하게 됨. N이 업무상 재해로 일할 수 없게 되자 그의 몫의 일이 다른 동료들에게 돌아갔고, N은 이러한 이유로 동료들이 N을 미워하고, 괴롭힌다고 호소함.	사업주는 노동자N의 직무를 무거운 것을 들지 않는 실내 근무로 전환해줬지만, 직장 내 괴롭힘으로 어려움을 겪은 N은 고용변동신고 전까지만 근무하고 퇴사하기로 함.
4	임금체불 신고를 이유로 한 괴롭힘 (방글라데시, E-9)	노동자T는 770만 원 상당의 미지급 수당을 이유로 사업주를 고용노동부에 임금체불로 신고함. 이후 사업주의 아들인 관리자는 T에게 강압적으로 사직서를 쓰라고 하고, 기숙사 문을 잠그거나, 일하지 말고 나가라며 업무에서 배제하는 등 지속적으로 괴롭힘.	고용노동부 구제절차를 통해 체불된 수당은 지급받았으며, 사업장 변경 동의로 퇴사 처리되었으며, 사업주 측 주장 체불 야근수당 지급으로 상담 종결.

2. 조사의 차별성

- 본 모니터링은 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 이후 이주노동자들이 경험한 직장 내 괴롭힘의 경험과 대응, 영향에 대한 최초의 모니터링 조사라는 점에 의의가 있음.
- 본 모니터링에서는 ‘직장 내 괴롭힘’의 개념을 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”라는 「근로기준법」 상 개념을 차용하고 질문지에 반영함.
- 모니터링 대상은 경기도에 거주하며 도내 사업장에서 전업으로 일하는 이주노동자로 규정함. ‘이주노동자’의 개념은 사업장에서 실질적으로 근로행위를 하고 있는 노동자들의 경험을 포괄적으로 파악하기 위해 「유엔 이주노동자권리협약」상 이주노동자 개념을 차용하여 행정안전부의 ‘외국인 주민’ 범주뿐 아니라 미등록자까지 모니터링 대상자에 포함함. 다만 실질적인 한국인에 해당하는 국적취득자는 모니터링 대상에서 제외함.
- 모니터링 질문은 고용노동부가 발간한 “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼”에 소개된 사례를 중심으로 15개의 유형으로 정리하고, 개별 문항에 대한 직접 혹은 간접 경험을 물음.(고용노동부 2023) 최근 1년 중 15개 유형의 괴롭힘을 직접 경험하거나 목격한 적이 있는지 질문함.
- 조사대상과 신뢰 관계가 형성되어 있거나, 언어·문화적 기반이 유사한 이주민 당사자들이 조사원으로 직접 참여하여, 질문지에 직접 기입하는 방식으로 진행함. 이주민 당사자들의 조사원 참여를 통해 외부로 알리기를 꺼릴 수 있는 직장 내 괴롭힘 ‘피해’ 경험에 대한 모니터링 조사가 가능할 수 있었음.
- 본 모니터링 조사 결과는 소수의 모니터링 요원이 제한된 사례를 수집했다는 점에서 일반화는 어려우나, 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 경험 실태와 대응 실태를 확인할 수 있다는 데 그 의의가 있음. 향후 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태에 대한 보다 포괄적인 현황 조사가 정기적으로 이루어질 필요가 있음.

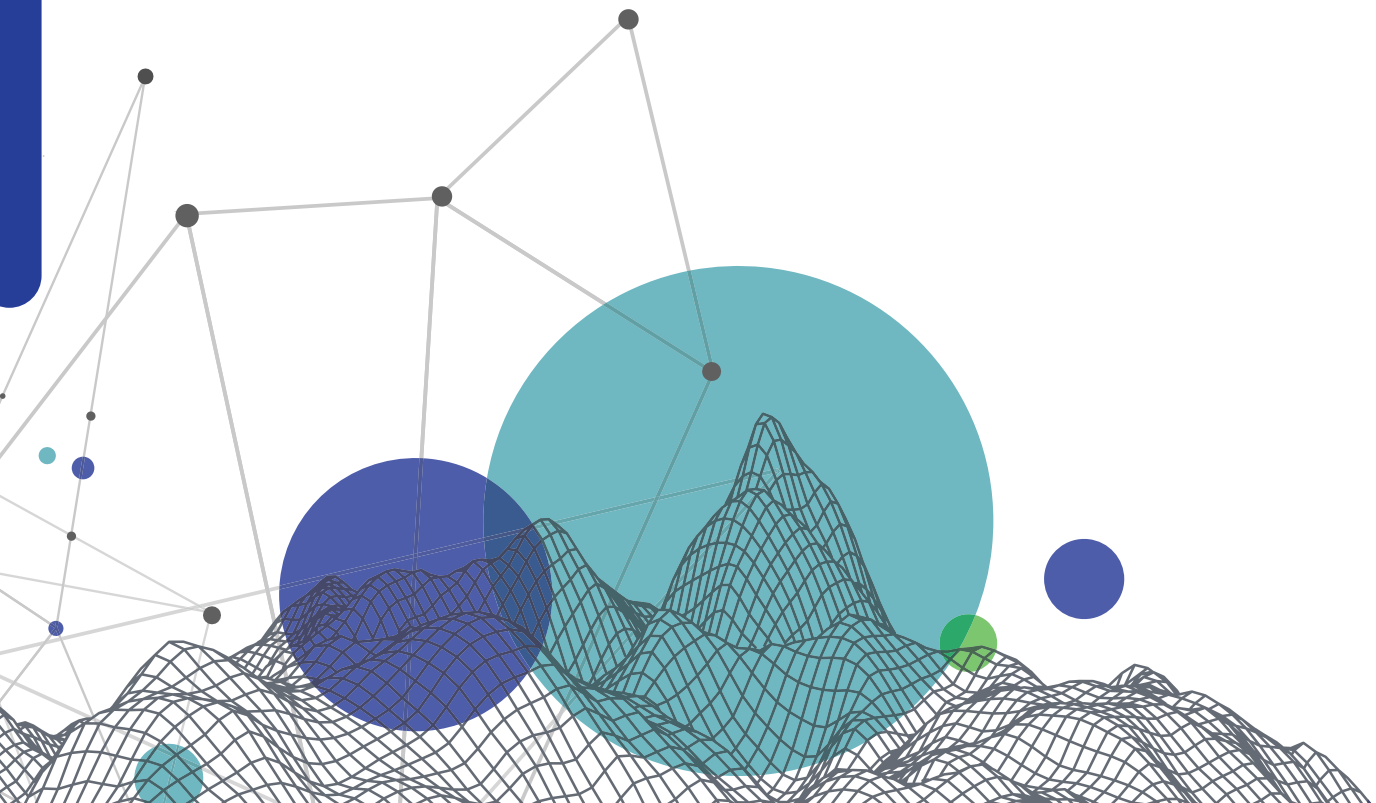
1) 경기도외국인인권지원센터 홈페이지 상담사례(http://www.gmhr.or.kr/bbs/board.php?bo_table=case)

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



II. 선행연구 및 정책현황

1. 선행 연구
2. 정책 현황

1. 선행 연구

- 직장 내 괴롭힘에 대한 선행 연구는 크게 두 가지로 구분할 수 있음. 첫째, 직장 내 괴롭힘 금지법 및 제도에 대한 평가와 개선방안에 관한 연구가 주로 많이 이루어졌고, 둘째, 직장 내 괴롭힘 실태 분석에 대한 연구가 이루어졌음.
- 직장 내 괴롭힘 금지법 및 제도에 대한 연구는 제도의 시행 경과에 따른 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하였음.
 - 이준희(2020)는 직장 내 괴롭힘 관련 입법 중 「근로기준법」의 개정 경과를 살펴보고 문제점과 개선방안을 제시하였음. 문제점으로는 괴롭힘 행위에 대한 개념 보완 필요, 제3자에 의한 괴롭힘 포괄 문제, 근로자의 괴롭힘으로부터 사용자 보호 문제, 5명 미만 소규모 사업장 적용 배제 등을 지적하였음. 그리고 개선방안으로는 현행 「근로기준법」 운용 방식 개선, 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 금지 규정에 대한 부분적 입법 보완, 특별법 제정을 통한 개선방안 등을 제시하였음.
 - 최흥기·박수경(2020)은 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1주년을 맞아 시행된 실태조사 결과를 바탕으로 제도의 문제점을 분석하고, 현행 법·제도의 개선방안을 제시하였음. 제도의 안정적인 정착 및 운영을 위한 개선방안으로 사내 자율적인 운영 방안 정비, 소규모 사업장에 대한 보호 및 지원, 취업 규칙 작성 강화 및 예방 교육 의무화, 법 적용 대상자 확대, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 적절한 업무 범위 판단 기준 마련, 정신적 피해에 대한 실질적 예방 및 구제 등을 제시하였음.
 - 장우찬(2022)은 직장 내 괴롭힘 금지제도가 갖는 한계와 문제점을 살펴보고 피해 구제에 대한 실질적 조치 방안을 제시하였음. 직장 내 괴롭힘에 대한 구제 방법의 완전성과 다양성을 위해서 제시한 개선방안으로는 입법적 구제 조치의 명확한 방향성 규정, 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 이직의 경우 금전보상제도 도입이 있음.
 - 최흥기(2022)는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 3주년을 맞아 제도의 운용 실태를 점검하고 법적 개선 과제를 제시하였음. 개선 과제로서 직장 내 괴롭힘 개념의 입법적 보완, 예방 및 사전적 구제조치의 실효성 확보, 조사·조치 권리의 명문화, 노동위원회 구제, 불리한 처우 금지의 구체화 등을 제시하였음.
- 직장 내 괴롭힘 실태 분석에 대한 연구는 설문조사와 면접조사 분석 결과를 제시하고 그에 따른 정책적 시사점을 제시하였음.

- 구미영 외(2015)는 직장 내 여성 근로자에 대한 괴롭힘 실태를 분석하기 위해 설문조사와 면접조사를 수행하고 정책적 시사점을 도출하였음. 제조업에 비해 서비스업에 직장 내 괴롭힘 현상이 심각하고, 이는 근로자의 건강 및 조직 능력에 영향을 미치고 있었음. 직장 내 괴롭힘은 피해자의 성별, 고용 형태 등에 따라 차이를 보이기 때문에 괴롭힘 예방 정책 수립에 있어 성별, 고용 형태 등을 고려해야 한다고 지적하였음. 그리고 실효성 있는 예방 체계 구축과 직장 괴롭힘 금지 법률 제정의 필요성을 제기하였음.
- 홍성수 외(2017)는 직장에서 발생하는 괴롭힘의 실태를 분석하기 위해 설문조사와 면접조사를 수행하였음. 설문조사 결과, 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율은 전체 응답자의 73.3%로 나타났다. 괴롭힘 유형으로는 업무능력 및 성과에 대한 부당한 평가(43.9%), 힘들고 과도한 업무부여 및 업무 떠넘기기(37.6%), 근무시간 외 업무 지시(37.1%) 등으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 직장 내 괴롭힘 금지 및 권리 구제 등에 관한 법률 제정을 통해 총체적인 대응이 필요하다고 지적하였음.
- 김갑석(2020)은 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년 이후의 현황을 분석하고 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 중요성을 지적하였음. 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 한 달 후에 이루어진 실태조사 결과, 괴롭힘 제보 건수는 증가하였고 괴롭힘의 유형은 부당지시(12.5%), 따돌림·차별(11.8%), 폭행·폭언(10.2%) 등의 순으로 나타났다.
- 박채은·오정숙(2023)은 직장 내 괴롭힘 실태조사를 분석하고 이에 대한 시사점을 도출하였음. 직장 내 괴롭힘의 유형은 폭언(34.2%), 부당인사(14.2%), 따돌림·협박(11.1%) 등의 순으로 나타났고, 주로 권력관계에서 비롯되고 있었음. 개선방안으로는 사용자가 아닌 외부기관 사건 조사 처리 필요, 법 적용 사각지대에 대한 제도 적용 필요, 직장 내 괴롭힘 금지법의 단일법으로서 입법 추진 등을 제시하였음.
- 이정훈 외(2023)는 안산지역 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사를 수행하고 이에 대한 개선방안을 제시하였음. 설문조사 결과, 직장 내 괴롭힘 유형은 업무상 괴롭힘, 업무 이외 괴롭힘, 언어적 괴롭힘, 관계적 괴롭힘 등의 순으로 나타났고, 면접조사에서는 근로자 대부분이 언어적 폭력, 인격적 모욕을 가장 많이 경험한 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정책 수요로 직장에 대해서는 가해자 징계 처벌 강화, 신속한 조사 및 대응체계 구축, 피해자 2차 가해 방지, 안산시에 대해서는 예방 지원을 위한 법·제도 마련, 피해자 심리상담 지원, 무료 법률 상담 확대, 정부에 대해서는 가해자 징계 강화 및 처벌조항 추가, 불리한 처우 시 처벌강화, 조치의무 미이행 시 사업장 처벌 조항 추가 등의 순으로 나타났다. 실태조사 결과와 정책적 수요를 종합하여 정책 제안으로 피해자 심리상담과 치유프로그램 지원, 괴롭힘 근절 홍보 캠페인 실시, 조사를 위한 전문가 풀 구축, 안산시 및 산하 기관에 직장 내 괴롭힘 이행 점검, 안산시 비정규직노동자지원센터 역할 강화 등을 제시하였음.

- 이주노동자에 대한 직장 내 괴롭힘과 관련한 선행 연구는 많이 이루어지지 않았음. 다만, 업종별 이주노동자 고용 및 인권 실태조사와 지역별 이주노동자의 실태조사를 통해 이주노동자에 대한 괴롭힘, 불평등, 차별, 폭행, 폭언 등에 대한 연구 결과를 확인할 수 있음. 이외에도 이주노동자의 차별 인식 등에 대한 연구가 일부 이루어졌음.
- 업종별 이주노동자의 고용 및 인권 실태조사에서 직장 내 괴롭힘의 유형인 폭행, 폭언, 차별, 무시 등에 대한 설문조사 및 면접조사를 수행하였음.
 - 오경석 외(2012)는 어업 선원 이주노동자에 대한 인권 실태를 조사함. 선원 이주노동자의 93.5%가 욕설, 폭언을 들은 경험이 있고, 42.6%가 폭행을 당한 경험이 있고, 10.1%가 감금을 당한 경험이 있는 것으로 나타났음. 업종의 특성상 차별, 부당대우 등의 심각한 상황에 많이 노출되어 있는 것으로 나타났음.
 - 이병렬 외(2013)는 농축산업에 종사하는 이주노동자에 대한 인권 실태조사를 실시함. 이주노동자가 욕설, 폭언을 들은 경험은 75.8%로 욕설과 폭언은 이주노동자에게 일상적으로 발생하는 것이었음. 폭언 및 폭행의 가해자는 대부분 한국인 고용주와 관리자로 나타났음. 이외에도 고용주와 관리자는 이주노동자에게 집안일과 같은 개인적인 일을 시키고 있는 것으로 나타났음. 이주노동자의 83.9%가 차별을 당한다고 응답했는데, 응답자의 64.4%가 무시, 욕설, 폭언을 그 이유로 꼽았음.
 - 이창원 외(2015)는 건설업에 종사하는 외국인 근로자의 인권상황 실태조사를 수행하고, 이를 바탕으로 외국인 근로자의 인권을 보호하기 위한 개선방안을 제시하였음. 실태조사 결과, 외국인 근로자의 62.7%가 조롱 및 욕설을 경험했고, 85.7%가 폭행을 당한 경험이 있는 것으로 나타났음. 조롱, 욕설, 폭행의 가해자는 대부분은 현장의 한국인 근로자인 것으로 나타났음. 이러한 결과를 바탕으로 개선방안으로서 인신공격 근절을 위한 내국인 대상 인권 교육과 외국인 근로자의 적극적 대처를 위한 제도 마련이 필요하다고 제안하였음.
 - 장명선 외(2016)는 제조업에 종사하는 여성 이주노동자를 대상으로 하는 실태조사를 수행하고, 이를 바탕으로 정책을 제안하였음. 여성 이주노동자는 남성에 비해 상대적으로 근로조건이 더 취약한 것으로 나타났고 이는 인권침해의 하나의 요인으로 작용하였음. 실태조사 결과, 여성 이주노동자의 23.6%가 성차별을 경험했는데, 차별의 주요 내용은 적은 임금, 배치 차별, 채용 차별, 무시 등이 있는 것으로 나타났음. 이외에도 응답자의 6.5%가 성희롱을 당한 것으로 나타났는데, 가해자는 주로 사용자나 관리자인 것으로 나타났음. 이에 대한 정책제안으로서 성희롱 예방 교육 실시가 강화되어야 한다고 제안하였음.

- 김유희·이정은(2022)은 국내 돌봄 서비스에 종사하는 이주노동자를 대상으로 노동 실태를 분석하였음. 돌봄 영역 중에서도 특히 요양병원 간병인들은 심각한 차별과 무시를 경험하고 있는 것으로 나타났음. 또한 재가 영역에 종사하는 이주노동자들은 업무 외의 일을 강요당하거나 성희롱을 경험하는 것으로 나타났음.

○ 경기도, 서울시 등 지역별 이주노동자의 실태조사에서 직장 내 괴롭힘 실태와 정책 제안 내용 등을 제시하였음.

- 정형욱·최영미(2015)는 경기도에 거주하는 외국인 근로자를 대상으로 취업실태와 사회생활을 분석하였음. 분석 결과, 직장 내 고충 중 하나로 욕설을 꼽았으며, 응답자의 비율이 21.6%로 2010년(8.7%)에 비해 높아진 것으로 나타났음. 직장 생활의 고충은 업종에 따라 차이를 보였는데, 욕설은 제조업(23.3%)이 농축산업(15.2%)에 비해 높게 나타났음. 이러한 분석 결과를 토대로 외국인 근로자의 직장 내 고충을 해결하기 위한 방안으로 업종별 특성을 고려해야 한다고 지적하였음.

- 주진우 외(2016)는 서울시에 거주하는 이주노동자 실태 파악을 통해 이주노동자에 대한 지원방안을 제안하였음. 조사 결과, 이주노동자의 63.4%가 차별 또는 인권침해를 경험했고, 그 유형으로는 욕설(55.6%), 협박(16.7%) 순으로 나타났음. 이외에도 심부름, 청소 등과 같은 직장 내 괴롭힘을 당한 것으로 나타났음. 이러한 차별 및 인권침해의 가해자는 주로 직장 상사(38.1%)인 것으로 나타났음. 이러한 연구 결과를 토대로 이주노동자의 권익 보호를 위해 이주민과 내국인을 대상으로 다문화 인식 교육 및 홍보를 강화해야 한다고 제안하였음.

- 박신규(2017)는 전북 지역에 거주하는 외국인 근로자를 대상으로 설문조사를 수행하고, 이를 바탕으로 외국인 근로자에 대한 지원정책을 제시하였음. 응답자의 24.5%가 직장 내에서 차별 경험이 있는 것으로 나타났는데, 주로 문화적 차이로 인한 차별과 욕설이었고, 그 다음으로 종교적 차별, 폭행의 순으로 나타났음. 이러한 연구 결과를 바탕으로 근로감독관과 고용센터의 합동점검의 실효성에 대해 문제를 제기하였고, 제도적 문제점에 대한 근본적 대책 논의가 필요하다고 지적하였음.

- 이영안 외(2019)는 수원시에 거주하는 외국인 주민 및 다문화가족 실태조사를 통해 정책적 시사점을 제시하였음. 외국인 근로자는 직장 및 일터에서 주로 사회적 차별을 경험하고 있었고, 사회적 차별의 이유는 한국어 능력(56.9%), 출신 국가(43.1%) 순으로 나타났음. 수원시 거주 외국인 근로자는 취업 시 정부 및 수원시에 필요한 지원으로 한국어 교육(24.8%)을 꼽았음. 이에 대한 분석을 바탕으로 한국어 능력 향상 지원 사업은 외국인 주민이 지역사회 및 한국 사회 적응을 위해 가장 기본적인 과제라고 강조하였음.

- 신태중·이태정·채황석(2022)은 서울 지역 이주노동자의 노동 실태 및 정책 수요를 분석하고 서울시 차원에서 수행할 수 있는 정책 과제를 제시하였음. 응답자의 22.2%가 욕설, 폭언과 같은 인격적 무시를 경험하였고, 미등록 이주노동자는 과반수에 가까운 응답자(49.0%)가 인격적 무시를 경험한 것으로 나타났음. 또한 사적인 일을 지시받은 경험도 10.1%나 되는 것으로 나타났음. 직장 내에서 발생하는 이주노동자에 대한 차별에 대응책이 필요함을 강조하며, 일상적인 차별 및 혐오 발언과 행위에 대한 규정과 대응책을 명문화해야 한다고 제안하였음.

○ 직장 내 괴롭힘의 한 가지 유형인 차별과 관련하여 이주노동자의 차별 인식과 우울감의 관계에 대한 일부 연구가 있음.

- 최영미·송영호(2018)는 경기도 지역 이주노동자 668명을 대상으로 실시된 연구 자료를 통해 이주노동자의 차별 경험을 분석하고 시사점을 제시하였음. 응답자의 77.2%가 이주노동자라는 이유로 차별을 경험한 적이 있었고, 직장에서 차별이 심하다고 응답한 비율이 53.3%로 가장 높았음. 그리고 방문취업(H-2) 체류자격을 소지한 동포 노동자보다 일반 이주노동자(E-9)의 차별 경험이 더 높게 나타났음. 이주노동자가 느끼는 차별 인식은 부정적인 우울 수준에 영향을 미치고 있었음. 이러한 연구 결과를 토대로 이주노동자를 위한 자기 역량 강화 프로그램과 고용주와 한국 사회 다수를 위한 사회적 인식 개선 사업이 필요하다고 제안하였음.
- 신예지 외(2023)는 이주노동자가 지각하는 차별감이 우울 수준에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석하였음. 즉, 차별과 같은 부당한 대우는 이주노동자의 삶의 질과 건강에 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났음. 다양한 문화적 배경을 가진 개인을 수용하고 사회의 구성원으로 인식할 수 있도록 다문화 교육, 공익 광고 및 홍보가 필요하다고 지적하였음.

2. 정책 현황

(1) 경기도 이주노동자 현황

- 행정안전부의 2022년 ‘지방자치단체 외국인 주민 현황’에 따르면, 경기도에 거주하는 외국인 주민은 기타 외국인 193,065명(32.1%), 외국국적동포 174,317명(29.0%), 외국인 근로자 149,618명(24.9%), 결혼이민자 55,848명(9.3%), 유학생 28,077명(4.7%) 순으로 거주하고 있음.
- 본 모니터링은 행정안전부가 정의하는 외국인 근로자(E-1~E7, E-9~E-10, H-2) 외에 국내에서 취업활동이 가능한 체류자격(거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6) 등)을 소지한 외국인 주민과 「유엔 이주노동자권리협약」에 따라 실질적인 근로 활동을 하고 있는 미등록 이주노동자를 조사의 대상으로 삼았음. 다만 실질적인 한국인에 해당하는 국적취득자는 대상자에서 제외함.(표 2-1)

<표 2-1> 시·도별 한국국적을 가지지 않은 자 유형별 현황(2022.11 기준)

시도	합계	외국인근로자	결혼이민자	유학생	외국국적동포	기타외국인
계	1,752,346	403,139	175,756	189,397	397,581	586,473
	구성비	23.0%	10.0%	10.8%	22.7%	33.5%
서울	360,947	43,667	31,777	66,975	105,356	113,172
	구성비	12.1%	8.8%	18.6%	29.2%	31.4%
부산	55,973	12,420	7,204	12,579	4,359	19,411
	구성비	22.2%	12.9%	22.5%	7.8%	34.7%
대구	38,849	7,444	5,411	7,555	3,812	14,627
	구성비	19.2%	13.9%	19.4%	9.8%	37.7%
인천	110,201	19,814	12,664	6,360	29,114	42,249
	구성비	18.0%	11.5%	5.8%	26.4%	38.3%
광주	32,863	5,723	3,695	6,462	4,851	12,132
	구성비	17.4%	11.2%	19.7%	14.8%	36.9%
대전	26,283	2,631	3,398	9,399	2,076	8,779
	구성비	10.0%	12.9%	35.8%	7.9%	33.4%
울산	26,352	6,402	3,338	1,489	5,354	9,769
	구성비	24.3%	12.7%	5.7%	20.3%	37.1%
세종	7,197	1,794	884	1,410	1,028	2,081
	구성비	24.9%	12.3%	19.6%	14.3%	28.9%
경기	600,925	149,618	55,848	28,077	174,317	193,065
	구성비	24.9%	9.3%	4.7%	29.0%	32.1%

시도	합계	외국인근로자	결혼이민자	유학생	외국국적동포	기타외국인
강원	27,633	6,089	3,800	5,058	2,443	10,243
	구성비	22.0%	13.8%	18.3%	8.8%	37.1%
충북	61,617	18,428	5,570	4,568	12,789	20,262
	구성비	29.9%	9.0%	7.4%	20.8%	32.9%
충남	108,619	30,108	9,082	9,001	25,314	35,114
	구성비	27.7%	8.4%	8.3%	23.3%	32.3%
전북	44,728	10,705	5,722	9,502	2,680	16,119
	구성비	23.9%	12.8%	21.2%	6.0%	36.0%
전남	49,558	20,094	6,457	3,457	2,878	16,672
	구성비	40.5%	13.0%	7.0%	5.8%	33.6%
경북	78,148	22,962	7,757	11,275	7,869	28,285
	구성비	29.4%	9.9%	14.4%	10.1%	36.2%
경남	96,303	35,825	10,195	4,414	11,100	34,769
	구성비	37.2%	10.6%	4.6%	11.5%	36.1%
제주	26,150	9,415	2,954	1,816	2,241	9,724
	구성비	36.0%	11.3%	6.9%	8.6%	37.2%

출처: 행정안전부(2022). 2022년 지방자치단체 외국인주민 현황(2022년 11월 1일 인구주택총조사 기준).

- 경기도 내에서 가장 많은 이주노동자가 거주하는 곳은 화성시 23,473명(15.7%), 안산시 15,869명(10.6%), 시흥시 12,225명(8.2%), 김포시 11,959명(8.0%) 순으로 나타났음. 이 4개 지역은 경기도뿐 아니라 전국에서 외국인 근로자가 가장 많이 거주하는 상위 시군구에 해당함.(표 2-2)

<표 2-2> 경기도 이주노동자 현황(2022.11. 기준)

구분	인원(비율)	구분	인원(비율)
경기도	149,618(100%)	군포시	1,464(1.0)
수원시	8,089(5.4)	의왕시	318(0.2)
성남시	3,871(2.6)	하남시	923(0.6)
의정부시	738(0.5)	용인시	6,329(4.2)
안양시	1,469(1.0)	파주시	6,505(4.3)
부천시	4,927(3.3)	이천시	4,621(3.1)
광명시	857(0.6)	안성시	6,019(4.0)
평택시	7,596(5.1)	김포시	11,959(8.0)
동두천시	900(0.6)	화성시	23,473(15.7)
안산시	15,869(10.6)	광주시	6,403(4.3)
고양시	3,471(2.3)	양주시	3,692(2.5)
과천시	37(0.0)	포천시	8,248(5.5)
구리시	495(0.3)	여주시	2,141(1.4)
남양주시	3,279(2.2)	연천군	532(0.4)
오산시	2,233(1.5)	가평군	243(0.2)
시흥시	12,225(8.2)	양평군	692(0.5)

출처: 행정안전부(2022). 2022년 지방자치단체 외국인주민 현황(2022년 11월 1일 인구주택총조사 기준).

- 법무부 출입국·외국인 정책본부의 통계월보에 따르면, 2023년 9월 말 기준 경기도에 등록된 전문인력 이주노동자는 총 12,746명이고 단순기능인력 이주노동자는 156,924명으로 나타났음. 전문인력의 12배 이상에 해당되는 단순 기능인력 이주노동자가 경기도에 거주하고 있음을 확인할 수 있음.(표 2-3)

<표 2-3> 경기도 이주노동자 전문인력 현황(2023.9. 기준)

총계	교수 (E-1)	회화지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술지도 (E-4)	전문직업 (E-5)	예술행 (E-6)	특정활동 (E-7)
12,746	303	3,103	781	6	3	1,165	7,385

출처: 법무부 출입국·외국인정책본부(2023). 2023년 9월 통계월보.

- 경기도에 거주하는 이주노동자는 고용허가제를 통해 입국하는 비전문취업(E-9) 소지자가 가장 많은 비중을 차지했고, 방문취업(H-2), 계절근로(E-8) 순으로 나타났다.(표 2-4)

<표 2-4> 경기도 이주노동자 단순기능인력 현황(2023.9. 기준)

총계	계절근로 (E-8)	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문취업 (H-2)	관광취업 (H-1)
156,924	707	109,249	20	46,718	230

출처: 법무부 출입국·외국인정책본부(2023). 2023년 9월 통계월보.

(2) 관련 법령 및 정책 현황

- 2018년 7월 18일 정부는 ‘직장 내 괴롭힘 근절’을 정책과제로 선정하고, 관계부처가 합동으로 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책’을 수립하였음.
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 2019년 7월 16일부터 시행됨. 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 괴롭힘을 규율하는 관련 법규범을 통칭하는 것으로, 2019년 1월 15일 노동관계 법령의 개정을 통해 규정되었음.
- 직장 내 괴롭힘 관련 노동관계 법령은 「근로기준법」 제76조의 2, 「근로기준법」 제76조의 3, 「산업재해 보상보험법」 제37조 제1항 제2호, 「산업안전보건법」 제4조 제1항 제3호가 해당됨.
- 「근로기준법」 제76조의 2는 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 있으며, 제76조의 3을 통해 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치와 관련한 사항들을 규정하고 있음. 「근로기준법」 제76조의 3은 직장 내 괴롭힘에 대한 신고, 사용자의 조사 및 조치 의무, 피해 근로자에 대한 보호 조치, 괴롭힘 행위자에 대한 조치, 신고 근로자 및 피해 근로자에 대한 처우 등에 관한 내용을 포함하고 있음.

「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
<개정 2021. 4. 13.>
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설 하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>

○ 2021년 10월 14일부터는 직장 내 괴롭힘 금지법의 실효성을 강화하기 위해 의무 위반에 대한 제재 규정을 내용으로 하는 개정 「근로기준법」이 시행되었음.

- 「근로기준법」 제76조의3 제2항, 제76조의3 제7항을 통해 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 객관적인 조사와 비밀 누설 방지가 이루어지도록 사용자의 의무를 강화했음.

- 「근로기준법」 제116조 제1항을 통해 사용자 및 사용자의 친족이 근로자를 괴롭힐 경우 과태료를 부과하는 규정을 신설했음. 그리고 제116조 제2항을 통해 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 행위자 징계 등의 조치 의무를 하지 않는 경우 과태료를 부과함으로써 사용자를 제재하는 규정을 신설하였음.

- 「산업재해보상보험법」 제1항 제2호는 사후적 구제조치로서, 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발병한 질병을 업무상 질병으로 포함시키고 있음. 즉, 업무상의 재해로 인정받게 되는 것임.

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.>

2. 업무상 질병

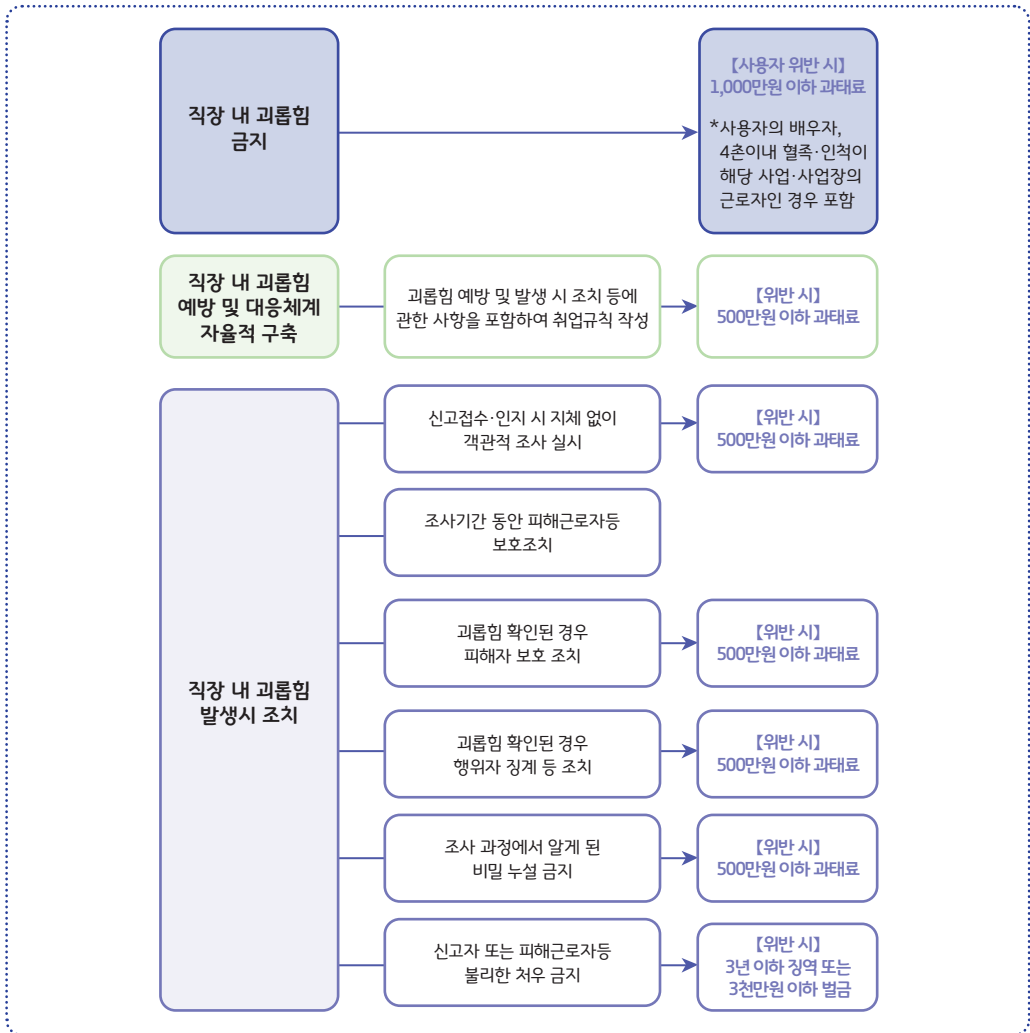
다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

- 「산업안전보건법」 제4조 제1항 제3호는 사전적 예방 조치로서, 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준을 마련하고 지도 및 지원에 관한 사항을 정부의 책무로 규정하고 있음.

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다. <개정 2020. 5. 26.>

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

- 직장 내 괴롭힘 금지와 관련된 노동관계 법령인 「근로기준법」 제76조의 2, 「근로기준법」 제76조의 3, 「산업재해보상보험법」 제37조 제1항 제2호, 「산업안전보건법」 제4조 제1항 제3호의 주요 내용을 도식으로 나타내면 그림과 같음. 직장 내 괴롭힘 금지, 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계 구축, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치로 구분되어 제도와 위반 시 과태료 부과 규정을 포함함.(그림 2-1)



출처: 고용노동부(2023). 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼.

[그림 2-1] 직장 내 괴롭힘 금지제도 규정 및 제재 요약

- 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법의 안정적인 시행을 위해서 2019년 2월 22일 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼’을 작성 및 배포하였고, 2019년 8월 30일에는 ‘근로감독관 직무규정’ 개정을 통해 근로자에 대해 부당한 대우를 하고 있는 사업장에 특별감독을 실시할 수 있도록 하였음.(전형진 2020)
- 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해 고용노동부는 다음과 같은 지원 프로그램을 시행하고 있음. 주로 심리상담과 예방 교육에 초점이 맞춰져 있음.(표 2-5)

<표 2-5> 직장 내 괴롭힘 예방 지원 프로그램

구분	기관	주요 내용
법률 및 심리상담	직장 내 괴롭힘 상담센터	직장 내 괴롭힘 해당 여부 및 대응 방법을 전문상담사와 상담
심리상담 1	근로복지넷, EAP	상시근로자 수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자 중 상담 신청을 한 자를 대상으로 함
심리상담 2	안전보건공단 (직업트라우마센터)	정신적 외상을 겪은 노동자에게 심리교육, 검사, 상담, 사후관리 제공
직장 내 괴롭힘 예방 교육 자료	고용노동부 홈페이지	리플릿, 포스터, 매뉴얼, 동영상 등 제공
직장 내 괴롭힘 근절 및 예방 교육 지원	한국고용노동 교육원	전문강사 양성 및 확보, 예방교육을 사업장에 무료 실시

출처: 고용노동부(2023). 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼.

(3) 경기도 조례 및 시책 현황

- 전국의 지방자치단체는 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례를 제정하고 있음. 2023년 12월 기준, ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 조례는 총 105건으로²⁾ 경기도 내에서는 총 24건의 조례가 제정되어 있음.
- 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례는 목적, 정의, 시장 및 군수의 책무, 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고, 직장 내 괴롭힘 접수 및 안내, 직장 내 괴롭힘 상담, 직장 내 괴롭힘 예방, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치, 피해자의 보호 및 지원, 신고자 등의 보호, 실태조사, 비밀 엄수의 의무, 허위신고 등의 내용을 포함하고 있음.(표 2-6)

2) 2023년 12월 18일 기준, 국가법령정보센터 ‘괴롭힘’ 검색에 따른 결과이다. 검색 결과에서 의회, 교육청 관련 조례는 제외하였다.

<표 2-6> 경기도 직장 내 괴롭힘 관련 조례 제정 현황

법령명	제정일
가평군 직장 내 괴롭힘 금지 등에 관한 조례	2023.5.15
고양시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2021.12.28
과천시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.6.23
광명시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.6.21
광주시 직장 내 괴롭힘 금지 등에 관한 조례	2023.5.8
동두천시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.9.18
부천시 직장 내 괴롭힘 금지 등에 관한 조례	2021.4.5
성남시 직장 내 괴롭힘과 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례	2023.10.10
수원시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.7.12
시흥시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.8.9
안산시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2023.10.4
안성시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2022.12.16
안양시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2023.7.17
양주시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.5.30
양평군 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례	2023.7.7
여주시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.6.26
용인시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.7.31
의왕시 직장 내 괴롭힘 금지 등에 관한 조례	2023.5.22
의정부시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2023.5.17
이천시 직장 내 괴롭힘 금지 등에 관한 조례	2023.5.12
파주시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2023.2.9
평택시 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례	2023.5.23
포천시 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해자 지원에 관한 조례	2023.5.24
하남시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례	2023.7.13

○ 경기도는 2023년 노동국의 주요 업무계획을 통해 노동자의 권익을 보호하기 위한 주요 사업 과제들을 제시하였음. 주요 추진전략과 실행과제는 다음과 같음.(표 2-7)

<표 2-7> 2023년 경기도의 노동 권익 정책

추진전략	실행과제
노동권의 보호강화	노동권익센터 기능 확대 및 운영 활성화
	취약노동자 노동권익보호 확대
	노동권익 서포터즈 운영
	맞춤형 노동법률 교육 등 노동자 역량 강화
	외국인주민 인권 및 권익 증진

출처: 경기도(2023). 2023년 노동국 주요 업무계획.

- 경기도의 노동 권익 보호 정책 중 추진과제, ‘노동권익센터 기능 확대 및 운영 활성화’, ‘외국인주민 인권 및 권익 증진’을 통해 노동자의 권리 구제, 지원 사업 등을 시행하고 있음.
- 경기도는 노동권익센터를 설치하고, 노동자 권익보호 전담기관으로서의 역할을 강화하고 있음. 이에 따라 노동상담 및 권리구제, 노동권 교육, 노동정책 홍보 등의 사업을 시행하고 있음. 이와 관련한 주요 사업내용과 추진계획은 다음과 같음.(표 2-8)

<표 2-8> 경기도 노동권익센터 주요 사업 및 추진계획

사업개요	내용	예산
노동상담 및 권리구제	도내 노동자 권리구제, 노동 법률 상담을 위한 마을노무사제 및 플랫폼 운영, 노동상담소 운영	573백만원 (도비 100%)
노동권 교육	노동권의 구제 및 인식 개선을 위해 노동자 및 사용자, 청년·청소년 대상 노동법률 교육 및 대학교 노동인권강좌 추진	420백만원 (도비 100%)
노동정책 홍보	경기도노동권익센터 상담·교육 사업 및 도 노동정책 홍보를 위해 대중교통 TV 홍보 및 자체 홍보물 제작	20백만원 (도비 100%)
추진계획		
구분	내용	
노동상담 인프라 강화	경기도노동권익센터 상담실 기초상담 및 마을노무사 심층상담 노동상담소 지원 확대: 민간위탁(2개소), 시군 지원(6개소) 마을노무사, 노동상담 인력 워크숍을 통한 역량강화 및 네트워크 운영	
노동상담 이용자 편의 증대	전화, 메신저, 화상 등 다양한 방식의 상담을 지원하는 경기도 스마트 마을노무사 운영 활성화	
맞춤형 노동법률 교육 실시	노동법률 교육(260회): 노동자 85회, 소규모 사업주 50회, 청년·청소년 125회 대학교 노동인권 강좌 개설 및 프로그램 운영(도내 학점인정 15개 대학) 도 공무원직 대상 ‘찾아가는 직장 내 괴롭힘 예방 교육’ 수요조사 및 교육(25회) 실시	

출처: 경기도(2023). 2023년 노동국 주요 업무계획.

- 2023년 7월 11일 경기도는 7월부터 12월까지 도내 30인 미만 영세 중소기업과 노동자를 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사를 무료로 지원하는 사업을 추진하고 있음. 사단법인 직장갑질 119 워크숍에서 교육받은 경기도 마을노무사가 직접 사업장을 방문해 괴롭힘 예방 교육을 실시하는 것으로, 교육의 주요 내용은 직장 내 괴롭힘의 개념과 법적 책임, 예방 및 대응방법 등으로 구성되어 있음.³⁾
- 경기도는 ‘2023년 찾아가는 노동상담소’로 2023년 6월부터 12월까지 경기도에 거주하거나 경기도 소재 사업장에 근무하는 노동자를 대상으로 근로계약, 임금체불, 부당해고, 산업재해, 직장 내 괴롭힘 등에 대한 무료 상담을 진행하고 있음.⁴⁾
- 경기도는 ‘외국인 주민 인권 및 권익 증진’을 추진과제로 설정하고, 외국인 주민의 인권을 보호와 권리 구제를 통해 지역사회 정착을 지원하고 있음. 이를 위해 ‘도 외국인정책 수립’과 ‘외국인인권지원센터 운영’을 주요 사업 과제로 제시하였음. 두 사업과제에 따른 주요 추진 계획은 다음과 같음.(표 2-9)

<표 2-9> 경기도 외국인주민 인권 및 권익 증진 사업 추진계획

구분	내용
도 외국인정책 수립	경기도 외국인주민 정책 기본계획(‘21~25)에 의거 연도별 시행계획 수립
경기도 외국인인권지원센터 운영	외국인주민 권리구제 및 권익 증진(법률·노무상담, 내·외국인 인권교육, 민관협력 네트워크 활성화 등)
내·외국인 문화다양성 이해교육	문화소통 프로그램, 문화다양성 이해교육
외국인노동자 쉼터 환경개선	쉼터의 안전시설, 생활공간 보수 등 개선
경기도 SNS 기자단 운영	기자단을 활용, 외국인관련 주요 정책 및 정보서비스 제공

출처: 경기도(2023). 2023년 노동국 주요 업무계획.

3) 경기도 뉴스포털 홈페이지 (https://gnews.gg.go.kr/briefng/brief_gongbo_view.do?BS_CODE=S017&number=58029)

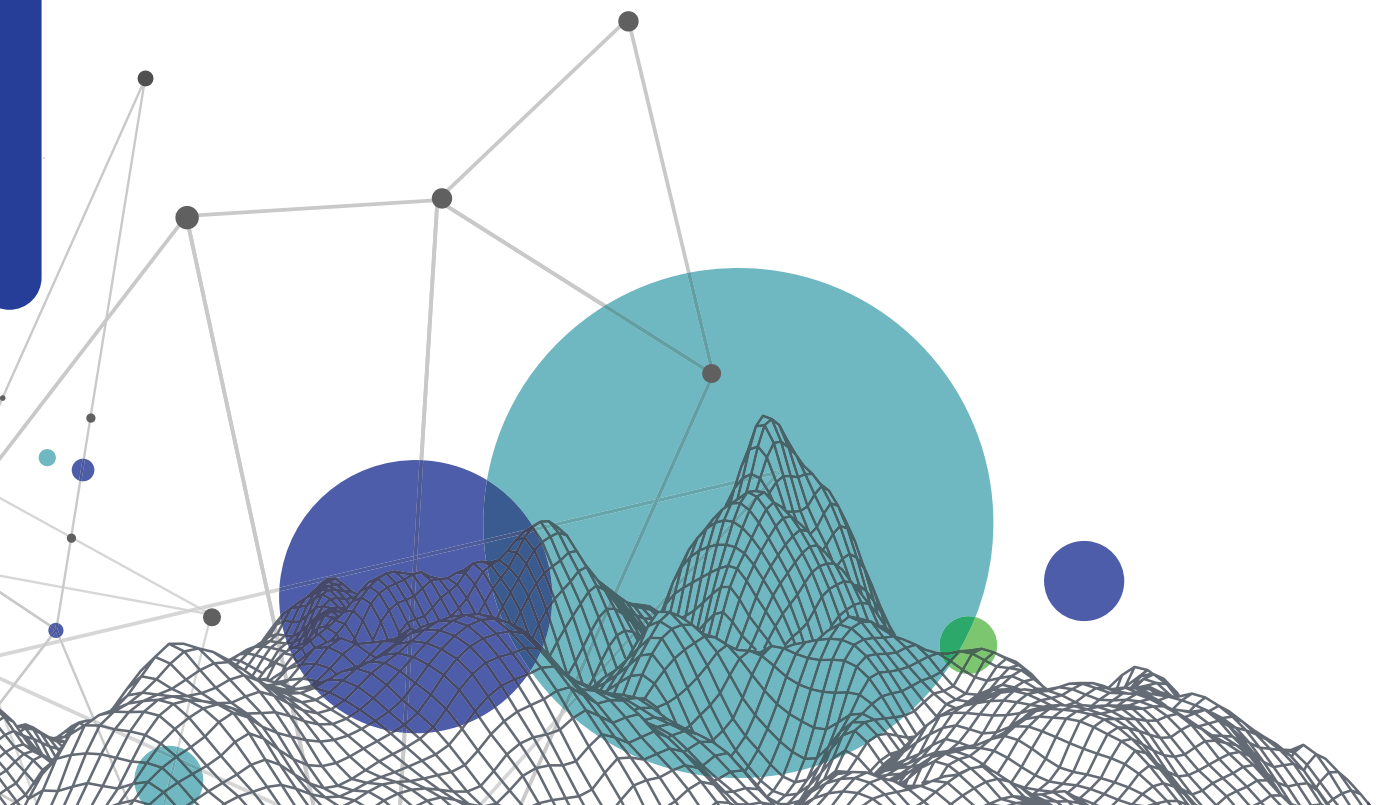
4) 경기도 홈페이지 ‘경기도민이라면 꼭 누려야 할 10월의 기회’ (<https://www.gg.go.kr/bbs/boardView.do?bldx=91528486&bsldx=464&bcldx=520&menuId=1536&isManager=false&isCharge=false&page=2>)

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



III. 모니터링 대상과 방법

1. 모니터링 대상
2. 모니터링 방법

1. 모니터링 대상

- 본 모니터링은 현재 경기도에 거주하며 경기도 소재 사업장에서 노동하는 이주노동자의 최근 1년간 직장 내 괴롭힘 경험을 조사함.
- 모니터링 대상은 경기도에 거주하며 도내 사업장에서 전업으로 일하는 이주노동자로, 행정안전부의 범주상 취업 활동이 가능한 체류자격을 가진 외국인 주민과 「유엔 이주노동자권리협약」이 포괄하는 실질적인 근로활동에 종사하는 미등록체류자를 모니터링 대상으로 함. 다만 국적취득자는 실질적인 한국인에 해당하여 모니터링 대상에서 제외함. 이들을 대상으로 최근 1년간 직접 경험하거나 목격한 직장 내 괴롭힘 경험과 영향, 대응 방식 등에 대해 질문함.
- 모니터링 결과 100명의 응답 사례를 수집하여 분석에 활용하였으며, 모니터링 응답자는 7개국 출신, 도내 16개 시군에 거주하는 이주노동자로, 비전문취업(E-9) 노동자, 결혼이민자, 영주권자, 미등록자를 포함한 9개 체류자격을 가진 이들임.

2. 모니터링 방법

- 본 모니터링은 직장내 괴롭힘에 대한 고용노동부 자료와 실태조사 분석을 바탕으로 개발한 조사지를 이주민 당사자 모니터링 요원들이 면접을 통해 직접 작성하는 방식으로 진행함.
- 모니터지 개발(2023년 10월) : 직장내 괴롭힘에 대한 선행 연구조사 결과를 바탕으로 모니터링 내용을 확정하여 질문지를 구성함. 모니터지 확정에 앞서 이주민 당사자를 대상으로 예비조사를 실시함.(표 3-1)

<표 3-1> 예비조사 개요

연번	이름	출신국	일시	장소
1	김만	중국	2023.10.24. 14:30-15:30	경기도외국인인권지원센터
2	이예나	캄보디아	2022.10.24. 15:30-16:30	온라인(Zoom)

- 모니터링 요원 선발과 조사원 교육(2023년 11월) : 출신국, 조사대상자 체류유형, 거주지역 등을 고려하여 10명의 이주민 모니터링 요원을 선발하고, 오리엔테이션을 거친 후 조사를 실시함. 본 모니터링에 참여한 당사자 모니터링 요원은 다음과 같음.(표 3-2)

<표 3-2> 모니터링 요원

연번	담당자	출신국	조사지역
1	김나은	우즈베키스탄	시흥
2	김 만	중국	성남, 수원, 시흥
3	김문선	중국	시흥, 안산
4	김순옥	중국	안산, 시흥, 수원
5	수인뎃택	미얀마	파주, 양주, 포천, 연천, 화성, 이천, 안성, 용인, 광주
6	이예나	캄보디아	이천
7	유동준	네팔	파주, 연천, 남양주, 동두천, 양평, 안산, 양주, 포천
8	최소정	베트남	시흥, 안산, 화성, 남양주
9	황유리	베트남	성남, 수원, 시흥

- 모니터링 실시(2023년 11월) : 모니터링 요원이 인터뷰 조사를 실시한 후 제시된 모니터지에 조사 내용을 기입하여 서면으로 제출하였고, 조사원에 대해서는 소정의 사례비를 지급함.
- 전문가 조사(2023년 12월) : 조사 결과 해석과 시책 제언을 위해 한국인 활동가, 이주민 활동가, 공인노무사 등 6명에게 직장 내 괴롭힘 주요 상담 유형과 대응, 개선방안에 대해 질문함.

○ 모니터링 항목은 사회적 관계, 모임 참여 경험, 참여 의향, 개인적 사항 4개 범주로 구성하였음.(표 3-3)

<표 3-3> 모니터링 조사지 범주 및 구성항목

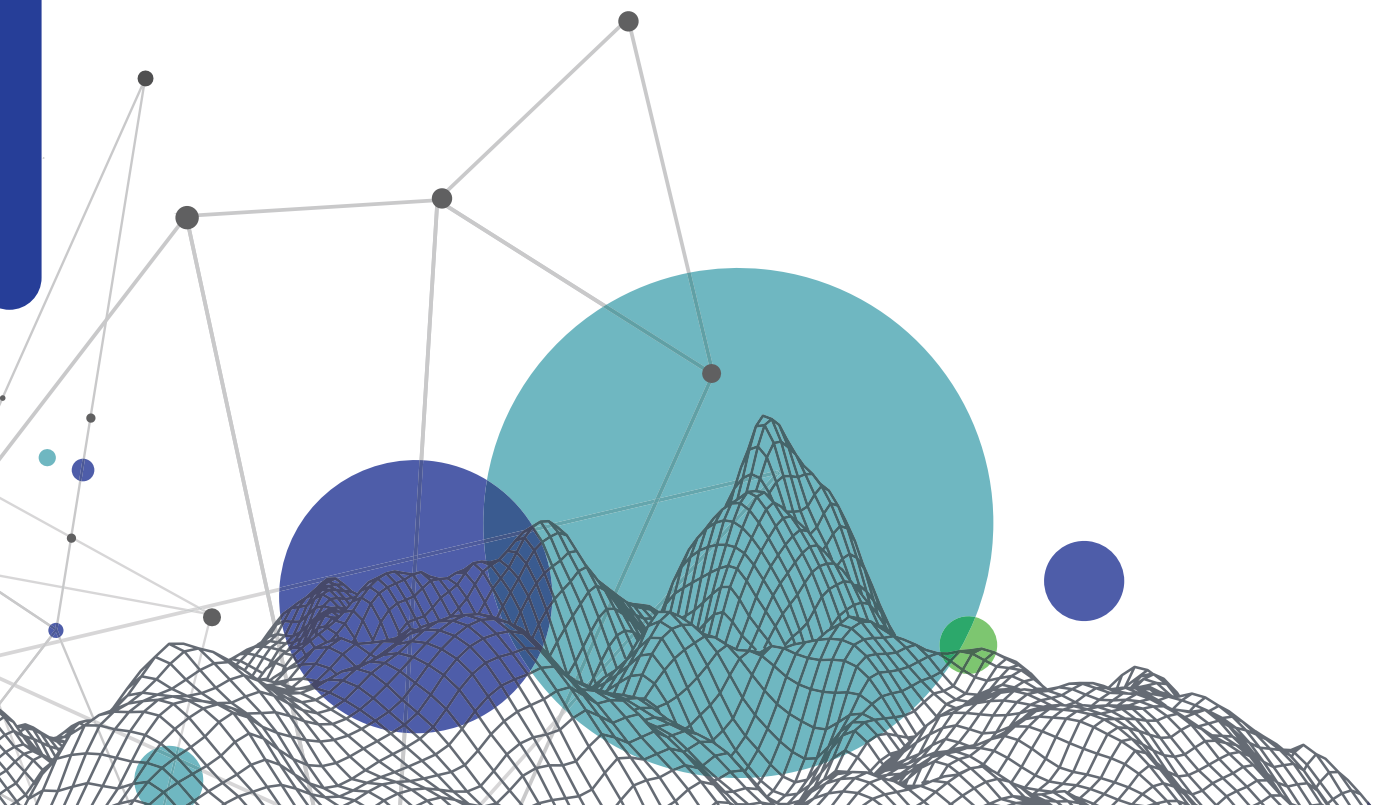
범주	항목
직장 내 괴롭힘 유형	<ul style="list-style-type: none"> · 폭행, 폭언(욕설, 고함 등), 협박 · 인격 모욕, 비하, 무시 · 잘못된 소문 유포 · 따돌림이나 차별 · 정당한 이유 없는 업무나 행사 배제 · 허드렛일 강요, 부당한 지시 거부를 이유로 보복 · 회식, 노래방, 장기자랑 등의 모임이나 행사 참석 강요, 음주나 흡연 강요 · 정당한 이유 없이 본인의 업무가 아닌 업무 부과 · 정당한 이유 없이 야근, 휴일근무 강요 · 정당한 이유 없이 업무시간 외 연락 · 상사나 동료의 사적 업무 강요 · 임신, 출산, 육아를 이유로 불이익을 주거나, 부정적인 이야기를 함 · CCTV를 통한 지나친 감시 · 개인sns를 보고 사생활 간섭 · 관리자 재량에 따른 연차 허가
대응과 영향	<ul style="list-style-type: none"> · 가해 행위자 · 피해 당사자에게 미친 신체적, 정신적 영향 · 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 · 대응이 가져온 결과
개인적 사항	<ul style="list-style-type: none"> · 연령, 국적, 현재 체류자격, 성별, 거주시군, 한국체류기간, 업종

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



IV. 모니터링 결과

1. 모니터링 결과
2. 전문가 조사

1. 모니터링 결과

○ 본 모니터링을 통해 수거된 사례는 총 100개였음.

- 100개 사례 전체를 성별, 연령, 출신국, 현재 체류자격, 거주지역(시군), 한국 체류 기간 등에 따라 분류하면 다음과 같음.(표 4-1)

<표 4-1> 전체 사례표

연번	성별	연령	출신국	현재 체류자격	거주시군	한국 체류기간
1	남성	20	베트남	E-9	시흥	1년 6개월
2	남성	30	베트남	E-9	시흥	1년 2개월
3	여성	20	베트남	F-3	시흥	1년
4	남성	20	베트남	E-9	시흥	3년 4개월
5	남성	30	베트남	F-6	시흥	5년 2개월
6	여성	30	베트남	F-5	수원	4년 6개월
7	여성	20	베트남	F-2	수원	2년 3개월
8	여성	20	베트남	F-6	성남	2년 6개월
9	남성	30	미얀마	E-9	파주	4개월
10	남성	20	미얀마	E-9	포천	4개월
11	남성	20	미얀마	E-9	광주	1년 2개월
12	남성	30	미얀마	E-9	연천	1년 4개월
13	남성	30	미얀마	E-9	연천	1년 4개월
14	남성	30	미얀마	E-9	연천	1년 4개월
15	남성	30	미얀마	E-9	포천	5개월
16	남성	30	미얀마	E-9	포천	8개월
17	남성	30	미얀마	E-9	포천	1년 5개월
18	남성	30	미얀마	E-9	포천	7개월
19	남성	20	미얀마	E-9	용인	3개월
20	남성	30	미얀마	E-9	양주	3개월
21	남성	20	미얀마	E-9	안성	8개월
22	남성	20	미얀마	E-9	안성	2개월
23	남성	20	미얀마	E-9	포천	1년 2개월
24	남성	30	미얀마	G-1	포천	1년 1개월

연번	성별	연령	출신국	현재 체류자격	거주시군	한국 체류기간
25	남성	20	미얀마	E-9	포천	4개월
26	남성	20	미얀마	E-9	포천	5개월
27	남성	30	미얀마	E-9	이천	4개월
28	남성	20	미얀마	E-9	화성	1년 2개월
29	여성	30	중국	F-6	안산	9년 6개월
30	여성	40	중국	F-5	안산	10년
31	남성	40	중국	F-4	안산	13년
32	여성	50	중국	F-2	안산	8년
33	여성	50	중국	F-6	안산	10년 2개월
34	여성	30	중국	F-5	안산	13년
35	남성	40	중국	F-4	안산	2년 3개월
36	남성	40	중국	F-4	안산	7년 5개월
37	여성	40	중국	F-5	안산	11년 2개월
38	남성	30	우즈베키스탄	F-6	안산	2년 3개월
39	여성	50	중국	F-6	안산	12년
40	여성	30	중국	F-5	안산	14년
41	여성	30	중국	F-6	안산	12년 3개월
42	여성	40	중국	F-6	안산	12년
43	여성	40	중국	F-2	안산	7년
44	여성	50	중국	F-5	안산	15년
45	여성	40	중국	F-2	안산	13년
46	여성	30	중국	F-2	안산	11년
47	여성	40	중국	F-2	안산	12년
48	여성	40	중국	F-5	안산	10년
49	여성	50	중국	F-6	안산	4년
50	남성	50	중국	F-4	안산	8년
51	남성	40	중국	F-4	안산	7년
52	여성	30	중국	F-6	수원	18년 7개월
53	여성	30	베트남	F-6	시흥시	10년 2개월
54	남성	40	중국	F-5	시흥	13년 3개월
55	남성	40	중국	F-5	시흥	15년 5개월
56	남성	30	중국	E-9	시흥	7년 2개월

연번	성별	연령	출신국	현재 체류자격	거주시군	한국 체류기간
57	남성	30	중국	F-5	시흥	11년 10개월
58	남성	30	중국	F-5	시흥	10년 3개월
59	남성	30	베트남	E-9	시흥	1년
60	남성	30	베트남	E-9	화성	1년 5개월
61	남성	30	베트남	F-2	시흥	10년 1개월
62	남성	30	베트남	F-1	안산	1년 4개월
63	여성	40	베트남	F-6	안산	8년 10개월
64	여성	40	베트남	미등록	남양주	9년 6개월
65	여성	30	베트남	F-3	시흥시	1년 4개월
66	남성	30	베트남	E-7	시흥시	6년 9개월
67	남성	30	베트남	E-7	시흥시	4년 8개월
68	여성	50	중국	F-4	시흥	15년
69	여성	40	중국	F-4	시흥	25년
70	남성	50	중국	F-4	시흥	20년
71	남성	50	중국	F-4	시흥	20년
72	여성	50	중국	F-5	안산	20년
73	남성	30	우즈베키스탄	E-9	시흥	3년 3개월
74	남성	40	우즈베키스탄	E-9	시흥	5년 2개월
75	남성	30	우즈베키스탄	E-9	시흥	1년 5개월
76	남성	20	베트남	E-9	시흥	1년 2개월
77	남성	20	베트남	E-9	시흥	1년 7개월
78	남성	30	베트남	E-9	시흥	1년
79	남성	30	네팔	E-9	파주	1년 6개월
80	남성	20	네팔	E-9	남양주	4개월
81	남성	30	네팔	E-9	동두천	7년 3개월
82	남성	30	네팔	E-9	연천	5개월
83	남성	20	네팔	E-9	동두천	7년 3개월
84	여성	20	네팔	E-9	양평	1년 9개월
85	여성	30	네팔	E-9	안산	9년 8개월
86	여성	20	네팔	E-9	양주	5개월
87	남성	20	네팔	E-9	양주	6년
88	남성	20	네팔	E-9	포천	1년 4개월

연번	성별	연령	출신국	현재 체류자격	거주시군	한국 체류기간
89	여성	30	네팔	F-6	양주	10년 4개월
90	남성	20	네팔	E-9	양주	1년 8개월
91	남성	20	캄보디아	E-9	이천	1년 2개월
92	여성	30	캄보디아	E-9	이천	4년 6개월
93	여성	20	캄보디아	E-9	이천	1년 9개월
94	여성	30대	태국	E-9	이천	1년 1개월
95	여성	20	캄보디아	E-9	이천	1년 8개월
96	남성	20	캄보디아	E-9	이천	4년
97	남성	30	캄보디아	E-9	이천	4년
98	남성	20	캄보디아	E-9	이천	11개월
99	남성	20	캄보디아	E-9	이천	1년 1개월
100	남성	20	캄보디아	E-9	이천	3년 5개월

1) 조사대상자 개인적 사항

(1) 거주 지역

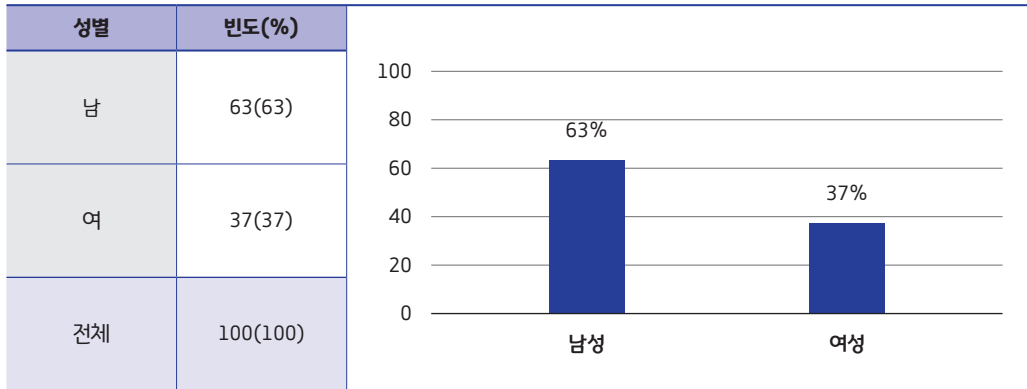
○ 본 모니터링에 참여한 조사대상자는 경기도 16개 시군에 거주하고 있었으며, 응답자들이 가장 많이 거주하는 시군은 안산시(27%), 시흥시(26%), 이천시(11%), 포천시(10%) 순이었음.(표 4-2)

<표 4-2> 지역별 분포

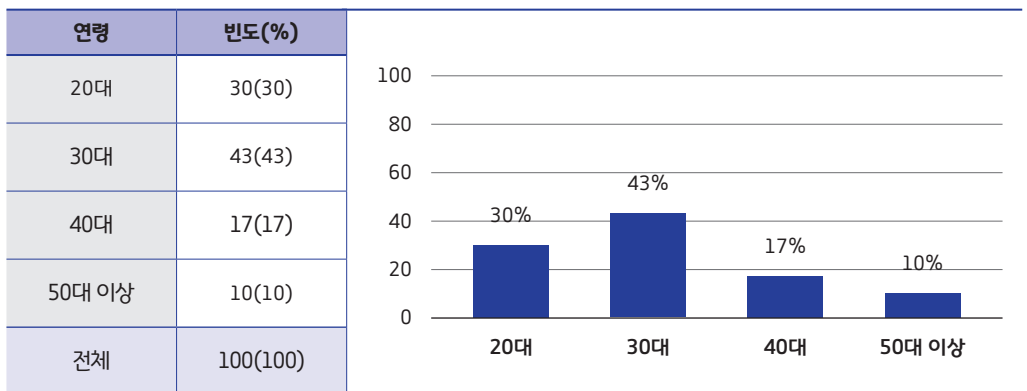
지역		빈도(%)	소계
경기북부 (5개 지역)	양주	5(5)	15 (15)
	연천	4(4)	
	남양주	2(2)	
	파주	2(2)	
	동두천	2(2)	
경기남부 (11개 지역)	안산	27(27)	85 (85)
	시흥	26(26)	
	이천	11(11)	
	포천	10(10)	
	수원	3(3)	
	화성	2(2)	
	안성	2(2)	
	양평	1(1)	
	용인	1(1)	
	광주	1(1)	
	성남	1(1)	
전체			100(100)

(2) 성별

- 조사대상자의 성별 분포는 남성이 63명(63%), 여성은 37명(37%)으로 남성이 여성보다 많았음.
(표 4-3)

<표 4-3> 성별 분포**(3) 연령**

- 조사대상자의 연령별 분포를 살펴보면 30대가 43명(43%)으로 가장 많았고, 20대가 30명(30%), 40대가 17명(17%) 순으로 20대와 30대 연령이 73%로 다수를 차지함.(표 4-4)

<표 4-4> 연령별 분포

(4) 출신국

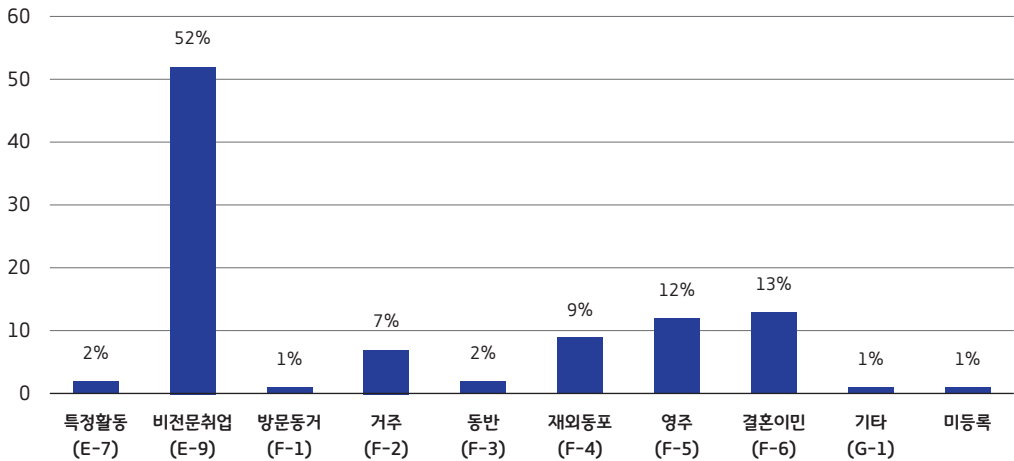
○ 조사대상자들의 출신국은 총 7개국으로 중국 출신이 33명(33%)으로 가장 많았고, 베트남 출신자가 21명(21%), 미얀마(20명, 20%) 순이었음.(표 4-5)

<표 4-5> 출신국별 분포

전체	중국	베트남	미얀마	캄보디아	태국	네팔	우즈베키스탄
빈도(%)	33(33)	21(21)	20(20)	9(9)	1(1)	12(12)	4(4)

(5) 체류 자격

○ 조사응답자의 현재 체류자격은 비전문취업(E-9)이 52%(52명)로 가장 많았고, 그 밖에 결혼이민(F-6)이 13%, 영주(F-5)가 12%, 재외동포(F-4)가 9%를 차지함.(그림 4-1)

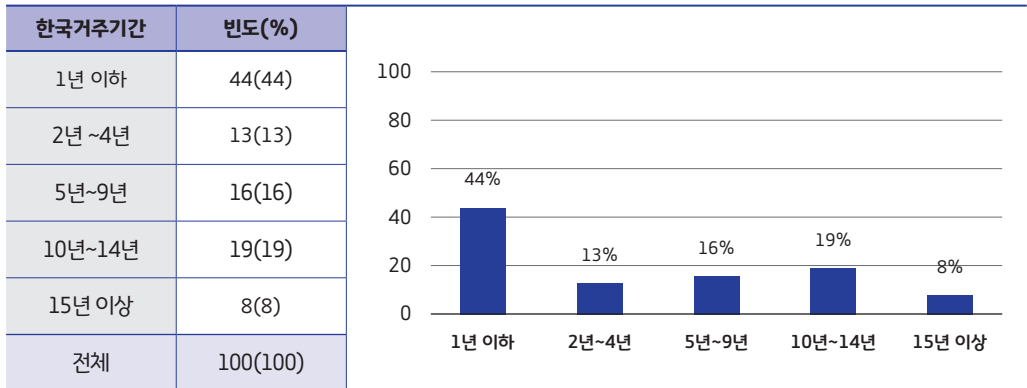


[그림 4-1] 체류자격별 분포

(6) 한국 체류 기간

○ 조사응답자의 한국 체류 기간은 1년 이하가 44%(44명)로 가장 많았고, 10년~14년 19%(19명), 5년~9년이 16%(16명) 순이었음.(표 4-6)

<표 4-6> 한국 체류기간별 분포



(7) 업종

○ 조사응답자의 현재 종사 업종은 제조업 종사자가 77%(77명)로 가장 많았고, 농축산업 종사자가 13%(13명), 서비스업 6%(6명) 순이었음.(표 4-7)

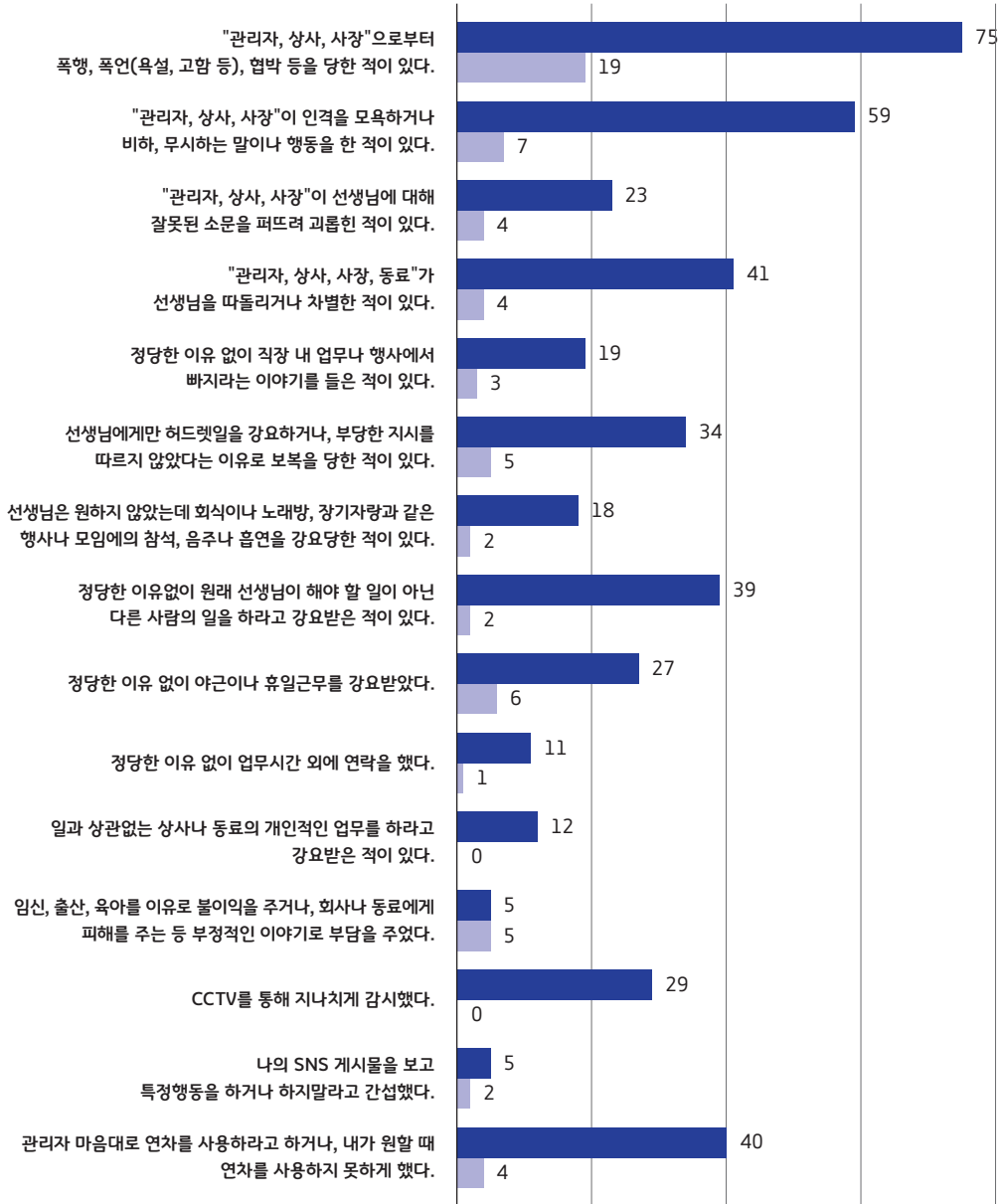
<표 4-7> 업종별 분포

전체	제조업	농축산업	서비스업	건설업	사회 서비스업
빈도(%)	77(77)	13(13)	6(6)	3(3)	1(1)

2) 직장 내 괴롭힘 유형별 실태

○ 응답자들의 직장 내 괴롭힘 경험을 15개 유형으로 구분하여 질문함. 응답자들이 가장 많이 경험한 직장 내 괴롭힘 유형은 ‘폭행, 폭언(욕설, 고함 등), 협박’으로 75%를 차지했고, ‘인격 모욕, 비하, 무시’가 59%, ‘따돌림이나 차별’이 41%로 나타남.(그림 4-2)

■ 본인 ■ 목격



[그림 4-2] 직장 내 괴롭힘 유형별 빈도

(1) 폭언 및 폭행, 협박

- 모니터링 응답자 중 ‘폭언(욕설, 고함 등), 폭행, 협박 등을 당한 적이 있다’는 응답자는 75%로 15개 유형 중 가장 많았고, 목격했다는 응답도 19%에 달함. ‘업무’를 이유로 한 폭언·협박 이외에도 화풀이성이나 특별한 이유 없는 폭언, 사업장 변경 요청에 따른 보복 등 이주노동자에 대한 폭언, 폭행, 협박의 빈도와 강도 모두 심각한 수준인 것으로 나타남.
- 업무속도, 업무성과를 이유로 한 폭언 및 협박 : 공장, 농장 등의 근무지에서 이주노동자들은 사업장에서 요구하는 업무속도대로 빠르게 처리하지 못하거나, 관리자가 원하는 업무 품질을 만족시키지 못하면 공개적인 자리에서 욕설이나 폭언을 듣는 것으로 나타났음.

“일하다가 제가 조금 실수하면 반장님이 ‘이 정도도 못하면 어떡하냐, 빨리해. 안 그러면 사장님한테 니가 퇴사하고 싶다고 얘기할 거야’라고 협박해요.”

“화장품 회사에서 과장이 손 느끼고 일 못 한다고 ‘개나 소나 다 하는 일을 못 한다’라고 소리쳤어요. 이런 말을 자주해요.”

“공장장님이 입사할 때부터 욕설을 했어요. 일을 못 하거나 실수를 하면 크게 혼나고 (공장장님이) 가끔 분노 조절을 못 하고 때리려고도 했던 적이 있어요.”

“섬유업종에서 일해요. 사업주가 업무를 시킬 때마다 욕설을 하면서 시켜요. 아파서 일을 못 한다 했더니 욕을 했어요.”

“팀장님이 저와 다른 동료에게 채소 닦으면 깔끔하게 청소하라고 하셨어요. 그런데 그 친구가 청소 깔끔하게 하지 못했다고 팀장님이 화를 내면서 채소를 던져버린 적도 있습니다.”

“근무할 때 사장님이 제가 마음에 들지 않거나, 수확 수량이 원하는 만큼 잘 나오지 않을 때 사모님은 항상 폭언, 욕, 그리고 일 있는데도 사모님이 화가 나신다는 이유로 가끔 3, 4일 일을 못 하게 하고 쉬게 합니다. 그리고 급여에서 일당을 삭감합니다. 그리고 자주 협박합니다. 일하지 말고 나가라는 말을 자주 합니다.”

- 맹목적 폭언 : 입사 초기부터 근무 기간 내내 맹목적인 폭언을 지속적으로 듣는 경우도 있었음. 폭언은 심한 욕설을 포함하며, 일부 폭행도 동반되어 나타나고 있었음.

“관리자는 말끝마다 개새끼라는 단어를 달고 얘기를 합니다.”

“사장님이 일을 할 때 마음에 들지 않으면 가끔 쓰..브 해요. 업무할 때는 자주 사용하는 말이 쓰... 브..., ㄱ...쓰... 해요”

“가구 사업장에서 일했어요. 같이 일하는 상사가 매일 소리를 지르고 욕하면서 시켜요. 상사도 기속사를 사용하고 있는데 밤에 술에 취하면 저를 찾고 발로 차고, 머리를 때렸어요.”

“프레스 공장에서 일하고 있어요. 입사할 때부터 매일 욕을 들어야 합니다. 업무가 익숙하지 않은데도 가르쳐 주지 않고 욕만 했어요.”

“입사 이후부터 일을 제대로 못 하거나 지각하는 경우에 공장장님이 큰 소리로 욕설을 하였습니다.”

“사장님이 입사할 때부터 폭언이 심하고 분노를 했어요. 제가 업무시간에 전화기를 잠깐 사용했는데 사장님 딸이 동영상으로 촬영했었고 사장님은 모든 직원을 불러서 전화기를 사용하면 안 된다고 얘기하고 제 전화기를 (그 앞에서) 부숴버렸고, (제 부서진 전화기를) 가져갔어요.”

“반장이나 관리자가 욕설하고, 큰소리로 고함을 칩니다. 무섭고 창피한 기분이 듭니다. 한국말을 잘 몰라도 욕하는 건 알겠는데, 할 수 있는 게 없습니다.”

“말귀를 못 알아먹어, 돼지, 개, 등 언어로 욕설, 고함칩니다. 사장이 많이 합니다.”

“일할 때 욕을 많이 해요. ‘이 놈아, 저 놈아’ 한국에 와서 ‘개...’ 소리 많이 들었어요.”

“농장 사장님과 사모님으로부터 자주 폭언을 당했습니다. 사업주의 폭언은 고함이었습니다. 사업주의 고함은 대부분 제가 소변이나 물 마실 때 빨리 마시라고, 소변을 참으라고 소변을 너무 자주 보지 말라고 하는 등 저에게 주로 소리를 지릅니다.”

- 한국어 미숙자에 대한 폭언 : 한국어가 미숙한 이주노동자에 대한 욕설과 심한 폭언, 심지어 폭행도 있었음.

“네, 얼굴에 한 번 맞았어요. 전 회사에서 그때는 제가 한국말을 잘 못 해서 일을 계속 실수하다가 반장님한테 맞았어요.”

“제가 한국말을 많이(잘) 못해서 욕했는지, 기분 나빠서 말하는지, 엄청나게 큰 목소리로 말해요.”

“제조업에서 일했습니다. 입사 초기에 한국말이 서툴러서 업무 내용을 모른다는 이유로 매일 매일 (저에게) 욕을 합니다. 욕을 하면서 업무를 지시합니다.”

“친구가 한국말을 못 하는 편이라 공장장님은 말이 안 통한다는 이유로 그 친구한테만 유독 차별적으로 화를 냅니다.”

“제가 한국말을 못 해서 사장님이 욕을 해도 다 모르니까 모른다고 더 욕을 합니다. 심하게 소리 지르면서 제가 하는 말을 듣지 않고 일반적으로 욕만 합니다.”

“그때는 저는 한국말을 잘 못 해서 관리자 말을 못 알아들었습니다. 그 이유로 관리자께서 저한테 '바보'나 '미친X'고 말했습니다.”

- 사업장 변경 관련 보복성 폭언 : 이주노동자가 사업장 변경을 신청한 이후에는 이에 대한 보복성 성격의 폭언이 나타나고 있었음. 또한 이주노동자를 무시하거나 본국으로 귀환시킨다는 협박까지 이어지고 있었음.

“제조업에서 일하고 있습니다. 사업주가 임금 및 주휴수당을 제대로 주지 않았습니다. 사업장 변경을 요청했지만 해주지 않았습니다. 노동청에 임금체불로 진정했습니다. 공장장은 노동청 진정 이후에 저를 볼 때마다 큰 소리로 욕을 합니다.”

“식품회사에서 일하는데 입사 초기에 무거운 고기를 들어야만 해서 자리를 변경해달라 요청한 이후부터 폭언을 계속 들었습니다. 그리고 고기 씻을 물을 사용하는 업무나 청소 같은 힘든 일들을 시켰습니다.”

“제가 근무하고 있는 농장에서 외국인이 사업장 변경 진정해서 사업장 변경한 다음부터 사업주가 저에게 욕설하고, 입국 비용 200만 원 주고 빨리 나가라고 합니다. 매일 일할 때 ‘돈 줘’라고 괴롭히고 있습니다.”

“저는 2023년 6월에 한국 입국 후 계속 근무해 왔습니다. 일이 너무 힘들어서 8월경 사업주에게 사업장 변경을 요청한 적이 있습니다. 그 이후 사업주의 태도가 완전히 달라졌습니다. 인사도 받아들이지 않고 말도 하지 않았습니다. 회사 분위기가 좋지 않아서 제가 다시 사업장 변경을 요청했는데 저를 본국으로 보내겠다고 협박을 했습니다.”

- 체류자격을 빌미로 한 협박 : 이주노동자들은 체류자격을 빌미로 한 협박성 발언을 듣기도 함. 특히 비전문취업(E-9) 이주노동자에 대해서는 재고용 체류기간 연장을 두고 폭언과 협박성 발언을 하는 것으로 나타났음.

“한 회사에서 오랫동안 일을 했지만 임금은 오르지 않았습니다. 다른 회사에서 더 많은 임금을 준다고 일하러 오라고 해서 이직하기 두 달 전에 사장님께 말했습니다. 그랬더니 사장님은 너 나가면 비자 없앨 거다, 동종업체 2년 이내에 재취업하면 안 된다고, 고소할 거라고 협박해서 변호사 상담까지 받았습니다.”

“부장님이 가끔 욕을 해요. 그리고 ‘야, 니 일 잘해라, 일 못 하면 연장 안 해주고 베트남에 보낸다’라고 말해요.”

- 화풀이 대상으로서의 폭언 : 공장장, 사장, 부장 등의 관리자들은 이주노동자를 본인들의 화풀이 대상으로 삼았고, 이들에게 심한 욕설 및 폭언을 하고 있는 것으로 나타났음.

“입사 초기에 일 적응 못 해서 욕설 및 머리에 손질을 하는 것을 당했습니다. 매일 (저에게) 욕설을 하고, 공장장 본인이 기분이 좋지 않으면 일하고 있는 저를 괴롭히고 욕을 하곤 합니다.”

“저에게 자주 고향과 욕설하신 분은 농장 사장님과 사모님입니다. 화가 날 때 저한테 나가라고 협박하십니다. 사장님의 폭언과 욕설은 대부분 이유 없이 딴 데서 화가 난 일 있는데, 저한테 소리 지르고 욕합니다. 화풀이를 저한테 하십니다.”

“저는 닭 양계장에서 근무하고 있습니다. 사장님의 아들 부장님이 딴 데서 화난 일 있으면 회사에서 저한테 화를 내고 소리 지르고 욕하십니다.”

- 사업장 내 폭행 : 이주노동자들은 일상적인 폭언 외에도 업무 실수나 잔업 거부 등의 이유로 폭행을 경험하는 등 일상적인 폭력 상황에 놓여 있었음.

“얼굴에 한 번 맞았어요. 전 회사에서. 그때는 제가 한국말을 잘 못 해서 일을 계속 실수하다가 반장님한테 맞았어요.”

“임금이 맞지 않아서 얘기하면 때리려고 합니다.”

“전자 회사에서 일하던 중 대리한테 잔업을 못 한다고 하니까, 기계에 사용하는 물건을 저한테 던졌어요. 다행히 맞진 않았어요.”

“상사는 사업장 기숙사를 사용하는데, 술 취하기만 하면 제방에 찾아와 저를 발로 차기도 하고 머리를 때리기도 했습니다.”

(2) 인격 모독(비하, 무시) 및 차별

- 모니터링 응답자 중 인격 모독(비하, 무시)이나 차별을 당한 경험이 있는 응답자는 59%로 ‘폭행, 폭언, 협박’에 이어 두 번째로 많은 유형으로 나타남. 응답자들은 인격 모독이나 차별이 ‘외국인 신분’, ‘한국어 미숙’, ‘출신국 차별’의 이유로 나타난다고 생각함.
- 외국인 신분과 한국어 소통 능력에 따른 무시 : 이주노동자는 외국인이라는 신분 자체로 직장 내에서 무시당하기도 하고, 한국어에 서툰 이주노동자일수록 직장 내 무시, 따돌림을 더 심하게 경험함.

“외국인이고 언어소통 안 돼서 무시를 많이 당했습니다. 조립 라인에서 한국인들끼리는 이야기 나누며 작업하지만, 우리 외국인에게는 시끄럽다고 아예 말을 못 하게 합니다.”

“한국말을 못 하니까 ‘바보’라고도 들었고, 영어를 몰라도 ‘베트남 애들이 당연히 영어 모르지’라고 말해요.”

“회사에서 지금 같이 일하고 있는 인도네시아 사람도 있어요. 인도네시아 사람들이 저(미얀마 노동자)보다 일 오래 했어요. 한국말도 잘해요. 저는 인도네시아 사람과 말하는데 공장장님이 ‘애랑 말하지 마. 한국말 몰라, 말해도 몰라, 일이나 빨리 해’라고 했어요.”

“무시는 많이 당했어요. 말을 이해하지 못할 때, 같이 일하는 사람이 ‘그냥 냅 뒀, 일 못 하면 쫓겨 나겠지.’ 일할 때 물어봐도 대답 안 하거나, 대충 대답해주고 끝나요.”

“회사에서 3, 4개월이면 회의가 있어요. 회의할 때 의견을 이야기하는데 팀장님이 ‘외국인이라서 아직 몰라, 가만있어’라고 해서 무시를 당할 때가 있었어요.”

“저 포함해서 여직원이 집에서 챙겨온 물이나 커피 마시는 걸 발견하면 폭언과 욕설을 합니다. 일하는 시간에 왜 커피 마시냐며 혼을 냅니다. 저희 농장에서 점심시간 외에 휴식 시간이 따로 없습니다.”

- 이주노동자 출신국에 따른 차별 : 이주노동자의 출신국에 대한 선입견에서 비롯된 차별이 존재했고, 같은 사업장 내에서 서로 다른 출신국의 이주노동자에 대한 차별적인 대우가 나타나기도 함.

“저한테 가난한 나라에서 왔다고 지식 없는 외국인들이라고 해요.”

“미얀마 친구들이 일을 제대로 하지 않아서 싫다는 식으로 다른 노동자들과 차별해서 대했습니다.”

“사업주는 불법 태국 노동자들에겐 엄청 잘해주고, 힘든 일을 미얀마 노동자들에겐 시킵니다. 태국 노동자들에겐 소리 지르는 것이 없습니다.”

“사모님은 저에게 그런 말 한 적 있습니다. 한국 사람은 일할 때 시간 따지지 않고 열심히 한다며, 반면 캄보디아 사람은 대충 일한다고 말했습니다.”

- 중국 출신 이주노동자들에 대한 비하 발언 : 직장 내에서 중국 출신 노동자들에 대한 혐오 및 비하 발언이 나타나고 있었음. 중국인에 대해 신용, 청결, 폭력성, 마약 등 사실 확인이 되지 않은 내용으로 인격 모독이 나타나고 있었음.

“면접을 갔는데 사장이 중국 사람들은 일하지 않고 돈만 받으려 하고 신용이 없어 보인다고 질문받은 적 있습니다. 그것도 초과근무에 최저임금도 안 주는 회사에서...”

“관리자가 '중국 사람들은 목욕도 잘 안 한다고 들었는데 맞냐고' 비하한 적도 있습니다.”

“중국 사람이라는 이유로 매일 중국 나쁜 말 하고, 사내식당 갈 때마다 일부러 중국산은 다 나쁜 거라고 중국을 없애라, 중국 남자는 여자 때린다고 나이 많아도 반말 막 하거나 '중국인'이라고 목청 높게 외칩니다.”

“반장이 "외국인이었어, 중국은 집이 좀 허름한가"라는 말을 했을 때 기분 나쁩니다.”

“너희 조선족 사람은 중국에서 개처럼 살아야지 한국에 와서 엄청나게 사람 됐지. 너와 아버지는 친자확인 해봤냐, 친아버지 맞아?”

“노래방 도우미나 성매매 여성을 중국 여자라고 하면서, 혹시 너의 엄마, 누나, 동생 몸 파는 사람 없냐고 말했습니다.”

“중국에서 온 동료들 마약을 하는지 삐죽 말랐다고 했습니다. 그냥 하는 말이지만 듣기 좋지 않았습니다.”

“상사가 ‘니네 그런 게 있냐? 공산당이 안 좋다고 말하면 잡아가잖아. 애는 완전 중국 스타일 이라서 목소리도 크고 싸가지가 없다.’ 이런 말을 합니다.”

- 무언의 인격 모독 행위 : 관리자가 이주노동자에게 폭언이나 욕설을 하지는 않지만, 쓰레기통을 차고 담으라고 하는 행위나 간식을 던져주는 행위 등과 같이 인격을 무시하는 행동으로 이주노동자를 차별하는 것으로 나타났음.

“반말로 (저한테) 대화하다가 눈빛에서 무시를 느낍니다.”

“공장장님께서서는 말로는 저에게 잘 안 하시지만, 행동으로 대부분 괴롭힘을 합니다. 예를 들면 사업장에서 무거운 물건을 옮길 때 지게차 있는데도 사용 못 하게 하시고, 그냥 손으로 들게 합니다. 그리고 이유 없이 갑자기 쓰레기통을 발로 차시고 옆지르게 한 다음에, 저보고 다시 쓰레기를 담으라고 합니다. 사장님이 저희들에게 간식(아이스크림, 빵) 사주시고 공장장님 보고 저희들한테 먹으라고 가져다 주라고 하는데 공장장님은 그 간식을 주셨을 때 먹으라고 하지 않고 아무 말 없이 저희한테 개, 고양이 마냥 그냥 던집니다. 항상 짜증나고 화가 난 얼굴로 저희를 바라봅니다.”

(3) 따돌림·협박

- 모니터링 응답자 중 ‘본인에 대한 잘못된 소문으로 괴롭힘’을 당한 경우는 23%, ‘따돌림이나 차별’을 당한 경우는 41%로 두 가지 경험을 합치면 64%로 응답자 3명 중 2명이 이로 인한 괴롭힘을 겪고 있는 것으로 나타남.
- 한국인과 이주노동자들 간의 분리 : 직장 내에서 한국인과 이주노동자를 분리하는 경향이 나타났는데, 특히 휴게시간에 자리를 구분하는 것과 같이 이주노동자를 구분하는 현상이 두드러지게 나타났음.

“그런 적 있어요. 저는 밥을 먹고 있는데 갑자기 와서 ‘저기 가라고 여기는 한국인 자리’라고 얘기해요”

“동료들이 일하는 분위기에 영향 준다고 사장에게 말해서, 한국말 잘 못 하는 외국인과 그를 받아주는 사람만 따로 휴게실 내보낸 적 있습니다.”

“쉬는 시간에 한국 사람들이 모여서 간식 먹고, 외국인만 따로 쉽니다.”

“동료들끼리 간식 나눠 먹을 때, 우리 외국인만 빼고 다른 분께 준 적 있습니다.”

“얼마 전에 사장님이 저와 다른 직원들 시켜서 다른 집 농장 일을 했습니다. 점심 시간이 되자 다른 농장 사장님과 직원들 그리고 저 포함해서 식당에 가서 밥 먹으려고 함께 테이블에 앉았는데 저의 사장님이 뒤에 따라서 들어오더니 다른 농장 사장님에게 말했습니다. ‘애네들이랑 뭐하러 같이 앉아? 애네들끼리 앉으라고 해! 우리는 우리끼리 따로 앉자’ 이렇게 말했습니다.”

“사장님과 의견충돌이 있었어요. 화가 나서 나가려고 하는 저를 사장님이 붙잡아서 제가 넘어졌고 바로 112에 신고했어요. 사장님은 제가 스스로 넘어진 척을 한다고 동료들에게 잘못된 소문을 퍼뜨렸어요. 그 뒤로 동료들은 저랑 말을 하지 않았어요.”

- 한국어 소통 및 직장 상사의 영향에 따른 따돌림 : 이주노동자가 한국어 소통이 원활하지 않거나, 직장 상사가 이주노동자에 대해 부정적인 태도를 형성하고 있을 경우에도 직장 내에서 따돌림을 당하는 것으로 나타났음.

“한국말을 몰라서 같이 일하고 있는 동료들이 저와 말하지 않아요.”

“팀장님이 저를 싫어하셔서 다른 직원들도 팀장님을 따라 저에게 아무도 말을 안 걸어서 속상하고 외롭습니다.”

“강요할 때 말대꾸하면 따돌림 당해요.”

“신입이 일 잘하면 기존 인원들이 따돌림시킴요.”

“상사가 다른 사람에게 제가 안 한 말을 했다고 해서 따돌림 당했습니다.”

- 혐담 : 주로 직장 상사가 사업주에게 이주노동자에 대한 혐담을 하는 것으로 나타남. 혐담의 영향으로 이주노동자가 사업주에게 폭언을 듣거나, 직장 내에서 따돌림을 당하는 것으로 나타났음.

“상사가 사장님에게 내가 일을 하지 않는다고 이야기합니다.”

“일하다가 조금 잘못하거나 무슨 일 있으면 반장님이 사무실 들어가서 사장님한테 뭐라고 하는지 모르겠지만 그 후에 사장님이 욕하기 시작합니다.”

“제가 자기 일을 열심히 하지 않는다고 사업주에게 이간질한 것 같습니다. 사업주가 저에게 잔소리하고 있습니다.”

“전 회사 사장이 임금을 체불해서 그만두고 나왔는데, 그 사장이 중국 사람 누구는 일도 잘 안 하고 손버릇이 안 좋다고 소문을 퍼뜨려서 일자리 찾는데 많이 힘들었습니다.”

“같이 일하고 있었던 사람들이 제가 일 못 한다고 소문을 퍼뜨렸어요. 새로운 사람이 들어오면 뒷말로 ‘애, 일 못 해요’라고 말해요. 베트남 동료가 저한테 말해줬어요.”

“별거 아닌 일인데, 둘이 잘 해결할 수 있는데, 주변 사람들에게 동료들한테 다 얘기하고 저만 나쁜 사람이 됐습니다.”

“고의적으로 잘못된 소문을 퍼뜨려서 제가 회사에서 나가게 합니다.”

(4) 직장 내 업무, 행사 배제

- 모니터링 응답자 중 ‘정당한 이유 없이 직장 내 업무나 행사에서 빠지라는 이야기를 들은 경험’이 있는 응답자는 19%로 나타남. 주로 행사 및 회식 배제, 연장근로나 업무 배제로 인한 급여 손실 등의 형태였음.
- 행사 및 회식 배제 : 일부 직장에서는 행사나 회식을 하는 데 있어서 이주노동자를 배제함. 이주노동자 전체를 배제하기도 하고, 특정 국가 출신 이주노동자만을 배제하기도 함.

“전 회사에서 추석 행사할 때 반장님이 ‘오늘 약속 있다 한 거 아니었어. 왜 안 갔어? 빨리 가’ 라고 했어요”

“사업장에서 한국분들이 회식할 때마다 저희 미얀마 3명만 빼고 가서 매번 참석해본 적이 없습니다.”

“사장이 (저더러) 말하면 외국인 티가 나니깐 최대한 말을 하지 말라거나, 행사 있는 날 쉬라고 할 때도 있습니다.”

“어느 날 퇴근하고 각자의 고향 대표 음식을 만들어 나눠 먹자고, 팀장님과 다른 직원이 나를 제외한 회사 모든 직원에게 말하셨습니다. 저 없이 다들 즐겁게 노는 걸 봤더니 너무 서럽고 속상했습니다.”

- 직장 내 업무 미부여 : 일부 직장에서는 이주노동자의 근무태도가 마음에 들지 않으면 의도적으로 업무를 부여하지 않음으로써 직장 내에서 이주노동자를 배제하는 모습을 보이고 있었음.

“사업주가 10월 중부터 이유 없이 근로 제공을 거부하고 있습니다. 사업주는 일이 없어서 근로 제공하지 않았다고 하고 있지만, 8명 이상 다른 외국인에게는 일을 주고 있고, 저에게만 일이 없어서라고 말합니다.”

“스트레스 많이 받습니다. 저는 돈 벌려고 왔는데, 제 수당은 시간제입니다, 그런데 사모님은 화만 나면 일 못 하게 하시고 3, 4일씩 쉬게 하면 급여를 적게 받습니다.”

- 연장근로 배제 : 이주노동자는 경제적 목적으로 한국에 왔기 때문에, 대다수의 이주노동자는 더 많은 보수를 받을 수 있는 야간 및 특근을 희망함. 하지만 직장에서는 관리자가 마음에 드는 사람에게만 잔업을 주거나, 연장 근로 수당을 주지 않기 위해 정규 근무시간 내에 빠른 업무 처리를 강요하기도 함.

“야근 잔업은 다 관리자와 관계 좋은 한국 사람이 합니다.”

“이유 없이 연장근로에서 빠지라는 적이 있습니다. 외국인 동료 중에도 있었습니다”

“공장에서 팀장님은 매일 저한테 ‘열심히 하지 않으면 잔업 안 준다’라고 협박해요.”

“연장 근로를 하고 싶습니다. 관리자가 마음에 드는 사람만 연장근로를 시키고 있습니다. 저의 생각엔 관리자가 일부러 괴롭히려는 것 같습니다.”

“사장님은 주로 일이 바쁠 때 잔업하더라도 일을 하기 원하지만, 그런데 사모님은 직원들 잔업하면 급여 많이 받을까 봐서 일 많은데도, 야간을 안 시키려고 합니다. 그렇기 때문에 사모님은 항상 빨리빨리 일하라고 강요를 많이 합니다.”

“저희는 야간이나 특근을 많이 하고 싶습니다. 돈을 벌어야 하니까요, 그런데 저의 사장님은 야간하고 특근은 한국 직원만 시키고, 저희 외국인은 야간하고 특근 잘 안 시킵니다.”

(5) 부당한 업무 지시

- 모니터링 응답자 중 ‘허드렛일을 강요받거나 부당한 지시를 따르지 않았다는 이유로 보복을 당한 적’이 있다는 응답자가 34%, ‘정당한 이유 없이 다른 사람의 일을 하라고 강요’받은 경험이 있는 응답자는 39%로 부당한 업무 지시를 받은 경험이 있는 응답자는 73%에 달함.
- 담당 업무 외의 업무 부여 : 이주노동자는 본인 업무 외에도 다른 사람의 일이나 화장실 청소, 쓰레기 정리 등 작업장 내에서도 허드렛일에 해당하는 업무를 지시받는 것으로 나타났음. 일부 이주노동자는 폭언 및 폭행에 대한 두려움으로 어쩔 수 없이 담당이 아닌 업무를 수행하기도 함.

“저는 포도 농장에서 일해요. 일찍 끝나는 날에 쉬고 싶은데 사장님이 ‘근처에 있는 농장 가서 일하고 와’라고 해요”

“일이 일찍 끝나면 다른 농장으로 보내요”

“저는 포장 부서 일하고 있어요. 일 끝나면 쉬지 못하고 다른 부서 가서 제품 검사해보라고 해요.”

“공장장님이 제게 지게차를 운전하라고 시켰습니다. 제가 면허가 없어서 하고 싶지 않다고 했지만, 목설을 듣기 싫어서 할 수밖에 없었습니다.”

“공장에서 청소, 지붕 수리, 도배 같은 일을 시켰습니다. 제조 관련 일을 하고 싶다고 요청하자 손으로 때리려고 했던 적도 있습니다.”

“저희 회사는 자동차 부품이라서 일 많이 있고 부서도 여러 가지 있어요. 제가 일이 끝나면 다른 부서 이동하라고 하고, 어느 날은 화장실 청소까지 시켜요.”

“쓰레기 버리는 일, 먼지가 많은 데 가서 짐을 옮기는 일을 저한테만 시킵니다. 공장장님이 ‘너가 싫다’고 하며 청소를 시킵니다.”

“관리자가 저에게만 허드렛일을 시킵니다. 공장에서 나오는 쓰레기는 부피가 크고 엄청 무거워서 남자들만 하는 일인데 (제가) 잘못 보여서 (저한테) 쓰레기 버리기를 시켰습니다. 엄청 무거워서 힘들었습니다.”

“잔업을 하고 퇴근하는데, 대리가 본인이 마무리를 할 수 있는 일인데도 다 하고 가라고 강요했습니다.”

- 이주노동자들에게만 부여되는 3D 업무 : 이주노동자는 한국인 직원들이 하기 싫어하는 업무를 주로 맡고 있었음. 더럽고 힘든 일을 처리하느라 어려움을 겪고 있었고, 이주노동자가 업무 변경 요청을 하더라도 바뀌주지 않는 것으로 나타났음.

“식품회사라 냉장과 냉동 관련 일을 해야 하는데, 한국 직원들이 하기 싫다는 업무를 주로 저한테만 시켰습니다.”

“다른 사람들이 꺼리는 일, 만지기 싫고, 손대기 싫은 더럽고 힘든 일은 항상 저만 시켜서 너무 슬프고 속상했던 적이 있습니다.”

“힘든 일을 다 외국인이 해요. 한국 사람들은 가벼운 일 해요.”

“힘들고 손 아픈 일, 다 외국 사람이 합니다.”

“한국 사람들이 하기 싫어하는 일을 우리를 시킵니다.”

“더러운 일 힘듭니다. 너무 힘든 일입니다. 한국 사람은 업무를 바꿔가면서 하는데 아무리 힘든 일이라도, 요청하더라도 안 바꿔줍니다.”

“주임이 힘든 일을 저를 포함한 외국인 근로자들에게 시키고, 한국 분들에게는 쉬운 일만 시킵니다.”

“한국 직원들이 싫어하는 힘든 일(무겁거나, 먼지가 많이 나거나 꺼리는 일)을 사장이 저한테 항상 하라고 지시했습니다.”

- 사업장 변경이나 업무 변경 요청에 따른 보복성 업무 부여 : 이주노동자가 업무 변경이나 사업장 변경을 요청한 경우, 보복성으로 현재 담당 업무 외에 청소나 힘든 일을 추가로 지시하는 것으로 나타났음.

“사업장 변경을 요청한 이후부터, 사업장에서 하수구 청소를 하라고 시킨 적도 있습니다.”

“사업주가 임금 및 주휴수당을 제대로 주지 않아, 사업장 변경을 요청했는데 공장장님은 그때부터 자리를 여러 번 이동하는 힘든 일만 골라서 시켰습니다.”

“사업장 변경을 요청한 이후부터, 현재 하고 있는 일 외에 청소 관련 다른 일도 시켰습니다.”

(6) 행사 및 모임 참석 강요

- 모니터링 응답자 중 ‘행사나 모임 참석, 음주나 흡연 강요’를 받은 경험이 있는 응답자는 18%였으며, 회식이나 모임 참여 강요, 음주나 가무 강요의 형태로 나타남.
- 회식 참석 및 음주 강요 : 이주노동자의 의사와 상관없는 회식이나 모임에 참여하도록 강요받거나, 음주나 가무를 강요함.

“회사에 가끔 회식 있어요. 제가 선약 있거나, 가고 싶지 않은 날이 있어요. 그래도 반장님이 회식 때는 빠지지 말라고 명령해요.”

“가끔 식당 일찍 닫으면 사장님과 직원들이 술을 마셔요. 저는 못 마시는데 마시라고 강제로 줘요.”

“관리자가 회식 자리에서 근거 없이 중국, 몽골 여자들은 술 잘 마신다고 음주를 강요한 적 있습니다.”

“나는 가고 싶지 않았는데, 회식하고 노래방에 같이 가자고 했습니다.”

“음주를 강요받은 적 있고 노래를 하라고 한 적 있습니다.”

“2차에서 (집으로) 가려는데 못 가게 하고, 3차, 4차 가기를 요구합니다. 관리자들이 사장한테 분위기 만들기 위한 목적으로 강요합니다.”

(7) 야근 및 휴일 근무 강요

- 모니터링 응답자 중 ‘정당한 이유 없이 야근이나 휴일 근무 강요’를 경험한 경우는 27%로 나타남. 경제적 이유로 한국에 온 이주노동자들은 대체로 연장근무나 휴일 근무를 선호하는 편이나, 이를 괴롭힘으로 인식한 경우는 연장 및 휴일 근무에 대한 정당한 대가를 받지 못한 경우로 보임.
- 야근 및 휴일 근무 강요 : 갑작스러운 야근을 통보받거나, 야근 업무를 하더라도 식사, 야근 수당 등을 제대로 받지 못하는 경우가 있는 것으로 나타났음. 또한 이주노동자가 주말 근무를 하고 싶지 않아도 협박성 발언을 하면서 주말 근무를 강요하기도 함.

“이유는 말을 안 하고 그냥 오늘 야간 있다고만 얘기해요”

“퇴근 시간 가까워서 반장님이 갑자기 ‘오늘 야근 12시까지’라고 해요”

“제품 제조를 일부러 시간을 끌고 하면서, 퇴근 시간 다 돼 갈 때만 제품을 저한테 줘서, 맨날 혼자 일을 늦게 마쳤고 야근 수당도 따로 받은 적이 없었습니다.”

“야간은 대부분 저는 별 거부 없이 사장님의 지시에 따라 했습니다. 그런데 가끔씩 제가 병원에 간다는 이유로 야간 거부하면, 그때 사장님은 제 의사 듣지 않고 계속 잔소리하거나 그날은 병원 못 가게 하고 야간(근무) 강요했습니다.”

“외국인들만 일당이 싸다고, 주말에만 근무시킬 때가 많습니다.”

“일요일에 일하고 싶지 않았는데 일하라고 강요했습니다.”

“제가 일요일 쉬는 날, 일하고 싶지 않다고 해도 사업주가 목설을 하면서 강제로(일을 하지 않으면 다음부터 연장근무 없다고 합니다) 일을 시킵니다. 그리고 수당도 제대로 지급하지 않습니다.”

“상사가 야근이나 특근 안 하면 일 그만두어야 한다는 말을 많이 합니다.”

“어느 쉬는 토요일 날인데 갑자기 저녁쯤에 사장님이 기숙사에서 노크하면서 일이 급한지 일을 해 달라고 하였습니다. 그래서 그날은 저녁 6시부터 다음 날 새벽까지 일했습니다. 8시간 동안 일했는데 밥도 주지 않았습니다.”

“사업장에서 토요일에도 근무를 해야 하는데, 제가 토요일 업무를 거부할 때마다 연차를 사용한다는 식으로 매번 사인을 강요했습니다.”

- 한국어 소통이 미숙한 이주노동자에 대한 잔업수당 지급 오류 : 이주노동자의 잔업 수당에 대해 잦은 오류가 나타났고, 한국어 소통이 가능한 이주노동자가 문제를 제기할 때만 계산을 다시 해주고, 한국어 소통이 어려운 이주노동자는 문제 제기조차 하지 못하는 것으로 나타났음.

“월급을 받을 때마다 잔업시간을 잘못 계산해 준 적이 많았습니다. 찾으러 가면 다시 계산해 주고, (한국)말을 잘 못 하는 외국인은 가서 따지지도 못합니다.”

(8) 업무시간 외 연락

- 모니터링 응답자 중 ‘정당한 이유 없이 업무시간 외에 연락’으로 괴롭힘을 경험한 응답자는 11%로 나타남. 주로 업무시간 외 불필요한 연락이나 기숙사 생활에 대한 간섭의 형태로 나타남.
- 업무시간 외 불필요한 연락 : 업무시간 외에 상사 등 직장에서 연락을 받는 경우, 사생활 간섭이나, 연차 중 근무 요청 연락 등이었음.

“퇴근 후에도 상사가 술 먹고 연락했습니다.”

“주변에서 종종 업무시간 외에 연락이 와서 스트레스 받는 친구들이 있습니다.”

“휴가인데 전화해서 회사 일 묻고, 잠깐 나오라고 합니다.”

- 기숙사를 이용하는 비전문취업 노동자의 경우 퇴근 후 시간이나 기숙사 생활에 대한 간섭이 잦은 것으로 나타남.

“쉬는 날이나, 퇴근했는데도 사장님은 자주 전화하셔서, 다음 날 업무를 지시하거나 제가 어디 있냐고 묻습니다.”

“쉬는 날에 항상 전화하셔서 어디냐고 묻고, 그리고 외출하지 말라고 하는 등, 그런 사장님의 행동들이 너무 힘듭니다.”

(9) 업무 외 사적 용무 지시

- 모니터링 응답자 중 ‘개인적인 업무 강요’로 괴롭힘을 경험한 응답자는 12%로, 상사의 심부름부터 청소, 농사, 이사, 김장까지 사적 용무를 지시하고 강요한 것으로 나타남.
- 업무 외 사적 용무 지시 : 이주노동자는 직장 상사, 관리자, 사업주로부터 직장 업무 외 사적 용무까지 지시받고 있는 것으로 나타났음. 이주노동자는 직장 상사의 편의점 심부름, 쓰레기 처리, 청소, 농사, 이사, 김장 등의 사적인 용무를 지시받고 있었음.

“가끔 ‘야! 편의점 가서 담배 사와’ 해요.”

“반장님이 캄보디아 친구를 많이 시켜요. ‘슈퍼 갔다 와라, 라면 사 와라.’”

“공장장의 커피숍에 가서, 거기에서 나온 쓰레기 짐을 옮기라고 시킨 적 있습니다.”

“사업주가 사용한 기숙사 방 청소를 시킵니다.”

“지난 여름에 사장님이 ‘사모님 상추를 심어야 해’라고 해서 텃밭에서 일했어요.”

“토요일에 쉬는 날이었어요. 금요일에 거의 퇴근 시간이 다 됐어요. 사장님이 공장에 내려왔어요. 내일 집 이사해요. 오전에 와서 짐을 옮기는 것을 도와달라고 했어요. 그때 이사 도와줬어요.”

“제가 느끼기엔 사장님은 제가 일반회사 직원보다는 그냥 하인이라고 생각하신 것 같습니다. 사장님 집에 김장할 때마다 항상 저희를 부려서 김장일 시켰습니다. 그리고 잔소리와 고함 많이 하시며, 사장님의 잔소리는 제가 못 알아듣는 말이 대부분입니다.”

(10) 임신 및 출산으로 인한 부당 대우

- ‘임신, 출산, 육아를 이유로 불이익’을 직접 경험한 경우는 5%, 목격한 경험은 5%로 직접 경험과 간접 경험을 합하면 10%에 해당함. 모니터링 응답자 중 여성이 37%에 불과한 것을 감안하면, 여성 노동자 10명 중 1명은 모성보호와 관련한 이슈로 직장 내에서 괴롭힘을 경험하는 것으로 나타남.

- 임신 및 출산으로 인한 부당 대우 : 여성 이주노동자의 임신 및 출산에 따라 직장에서는 노동자를 부당 대우하는 모습을 확인할 수 있었음. 이주노동자의 임신에 대해 혼을 낸다거나, 퇴사 유도 및 퇴사 처리 등의 형태였음. 그리고 이주노동자의 육아 휴직을 불승인하거나, 부서를 이동시키는 등 불이익을 주고 있었음.

“동료가 임신하게 되었는데 사장님께서 아시더니, 엄청나게 뭐라 하셨습니다, 사장님 이렇게 말씀하셨습니다 ‘내가 남편을 여기 오지 말라고 했잖아! 근데 말 안 듣고 자주 오니까 그래서 임신 되는 거잖아’ 하며 혼을 내셨습니다.”

“한국 직원한테는 여자가 임신하고 애를 낳으면 일을 못 한다고 부드럽게 얘기하면서, (외국인에게는) 돈을 많이 벌어서 자기 나라 가서 애 낳으라고 한 적 있습니다.”

“스스로 일 그만두게 하려고, 상사가 ‘여기서 일하면 배 속에 애한테 안 좋을 텐데’라는 말을 많이 했습니다.”

“작년에 제가 임신을 했는데, 2~3개월 정도 됐는데 그걸 사장님이 알게 되었습니다. 제가 임신한 걸 알고 퇴사시키셨어요. 제가 임신부여서 더 이상 일을 시킬 수 없다고, 그리고 겨울에 왔다 갔다 하면 미끄러워서 위험할까 봐 더 이상 회사에 나오지 말라고 하셨습니다. 저는 사장님에게 6~7개월 정도 일할 수 있게 부탁드렸지만, 사장님은 거절하셨습니다.”

“육아휴직을 승인 안 해줘서 출산휴가만 쓰고 방법 없이 출근해야만 했던 친구가 있었습니다.”

“여직원이 임신하기 전부터 언제 아이 가질 거냐, 지금 아이 가지면 곤란하다는 말을 했으며, 임신을 하자 배려한다면서 주 업무를 다른 직원에게 분산 배치했습니다.”

(11) 업무시간 중 감시 및 사생활 간섭(CCTV, SNS 등)

- 업무시간 중 ‘CCTV를 통한 지나친 감시’로 괴롭힘을 경험한 응답자는 29%, ‘SNS 등 사생활 간섭’ 경험은 5%로 나타남. 업무시간 중에는 근무 태도나 작업 속도, 화장실, 휴게 시간 이용 관련 감시, 기숙사 생활에 대한 간섭, SNS 관련 간섭 등의 형태로 나타남.

- CCTV를 통한 지나친 감시 : 직장 내에 설치된 작업 현장 CCTV를 통해 이주노동자의 근무 태도 뿐만 아니라 작업 속도, 화장실 이용, 휴게시간까지 감시하고 간섭하는 모습을 보였음.

“가끔 제 자리 와서 ‘오늘 왜 그렇게 화장실 많이 가’라고 해요.”

“제가 일하는 것을 CCTV를 통해 감시했어요. 제가 일하는 것을 촬영해서 빨리하면 빨리한다고 하고 천천히 하면 천천히 한다고 지적했어요.”

“여러 사람이 다같이 작업하는 라인 작업이라 화장실에 2번 가면 야단을 맞습니다. 반장님, 사장님이 매일 CCTV 보고 있으니 다 알고 있습니다.”

“감시하는 적 너무 많아요. 나의 행동을 하나도 빠짐없이 감시합니다.”

“일하고 있을 때 전화가 와요. 제가 전화 받으면 부장님이 ‘야, 아까 전화 받았지? 일하는 시간에 전화하면 안 돼, 내가 지키고 있다.’ 몇 번이나 저한테 그렇게 말해요.”

“저는 점심을 먹고 원래 낮잠을 자요. 공장님이 ‘야, 니 저녁에 뭘 했어? 왜 낮잠을 자? 그리고 일하는 시간에 너는 누구랑 통화했어? 애인이야? 내가 다 봤어. 일하는 시간에 통화하지 마라.’고 해요.”

“일하다가 목이 말라서 물이나 커피를 타러 가는데 못 가게 해요. 왜 계속 자리 비웠냐고 물어봐요. 자리에 계속 있다고 말했는데 공장에 CCTV가 있다고 거짓말하지 말라고 해요.”

“회사의 물건을 가져갈까 봐, 아침 조회 때마다 CCTV로 보고 있다고 강조합니다.”

“회사 사장이 주는 돈만큼 일해야 한다고 강조하면서 CCTV를 자주 확인합니다.”

“일하던 중 힘들어서 잠깐 앉아있거나 화장실을 갔다 와도 CCTV로 확인했다면서, 놀지 말고 일하라고 소리 지릅니다.”

“CCTV로 항상 감시받습니다. 화장실 오래 걸리거나 잠깐 서 있는 일이 있을 때, 사장님이 바로 와서 뭐라고 합니다. 다른 회사들은 쉬는 시간이 있다고 합니다. 부러웠습니다. 우리는 화장실에 가고 싶을 때 못 갑니다. 쉬는 시간 없습니다. CCTV를 항상 보고 있는지 조금만 시간이 걸리면 사장님이 바로 현장에 오고, 소리 지르고 난리 납니다.”

- 직접적인 업무 및 사생활 감시 : 직장 내 CCTV가 없더라도 이주노동자의 주변에서 직접 업무 감시와 사생활을 감시하고 있었음. 직접 감시할 뿐 아니라 때로는 핸드폰으로 촬영하기도 함.

“농장이라 CCTV는 없지만, 제가 일하는 데 옆에 와서, 최소 30분 동안 욕하고 지켜보는 경우가 많습니다.”

“감옥같습니다. 사장님은 사무실, 반장님은 옆에서 지키고...”

“가끔 쉬는 시간에 혼자서 핸드폰 보고 있는데, 뒤에서 언제 왔는지 갑자기 ‘누구나 너무 잘 생긴 남자를 사귀지 마’라고 해요”

“식품회사라 CCTV에서 잘 안 보이는 부분도 있으니 저를 감시하다 가끔 와서 휴대폰으로 저를 촬영하는 적도 있습니다.”

“허리가 아픈 상태에서 쉬지 못하고 일을 하고 있는데도, 저를 관찰하고 있고 가끔 일하는 것을 와서 사진 찍습니다.”

- SNS를 통한 사생활 간섭 : 회사의 상사가 이주노동자의 SNS를 관찰하면서 사생활에 대해 간섭을 함. 이러한 간섭을 피하기 위해 SNS를 차단하면 더 힘든 일을 부여하는 괴롭힘 행위가 나타났음.

“페이스북을 보고 자꾸 말을 걸고 물어보고 해서, 페이스북 차단했어요. 차단하고 나서 다른 부서로 바뀌었어요. 더 힘든 일을 시켰어요.”

“처음에 회사에 들어갔을 때 페이스북 친구를 하자고 했어요. 조카 집에 가고 음식을 찍어서 올렸는데 ‘페이스북 사진 예쁘네, 주말에 어디 갔어? 누구랑 갔어? 그건 무슨 음식이야? 등을 물어봐요.’”

- 사생활에 대한 불필요한 간섭 : 회사 기숙사에서 생활하는 이주노동자들의 외출, 손님 방문, 기숙사 이용 등에 대한 간섭과 사생활 간섭 등 업무시간 후에도 계속되는 괴롭힘으로 이주노동자들은 스트레스를 겪고 있었음.

“사업주는 늘 하듯이 술 먹고 기숙사 앞에 와서 난장판을 부린 적도 많았습니다. 저희는(기숙사에서) 토요일 밤에 자고 있는데 사업주가 술에 취해서 문을 두드리면서 욕을 했습니다.”

“저는 미얀마에서 가져왔던 부처님 사진을 기숙사 침실 위 벽에 붙였는데 사업주는 떼야 한다고 만 합니다. 기숙사 사용도 불을 끈 것부터 다 지적을 하니 진짜 미쳐버릴 것 같습니다.”

“CCTV에서 근무하는 장면 지켜 보시고, 그리고 (기숙사에) 친구가 놀러 오는 것을 발견하면 나오셔서 욕하거나 쫓아냅니다.”

“집에 친구나 다른 사람도 절대 못 오게 합니다. 만약에 모르는 자전거가 저의 집 앞에 세워 있으면, 사장님은 계속 저의 방문 두드려서 누구 왔냐며, 남자가 왔냐는 등 계속 잔소리 합니다.”

“숙소 근처 CCTV가 있어서 외출할 때 감시한 것 같습니다. 사장님이 외부인들이 저의 숙소에 못 오게 합니다.”

“개인적인 일에도 참견했습니다. 개인적인 일들도 회사에서 허락받아야 했어요. 제가 개인적으로 받은 대출을 알게 된 상사들이, 대출을 왜 받았냐 하고, 우리를 개인 물건처럼 하는 행동들 때문에 스트레스를 많이 받았고 정신적으로 힘들었습니다.”

(12) 연차 사용 제한

- 연차 사용과 관련한 괴롭힘 경험이 있다는 응답자는 40%로 이주노동자들이 연차 사용과 관련해 어려움을 크게 겪고 있는 것으로 나타남. 연차를 아예 사용하지 못하거나, 연차 사용을 희망하는 날 중 일부만 사용 가능하거나, 결근 처리 등의 형태로 나타남.
- 연차 미부여 : 업종별로 차이가 있지만 농장의 경우에는 이주노동자에게 연차를 부여하지 않는 것으로 나타났음.

“쉬고 싶어서 연차를 사용하겠다고 얘기했지만, 사장님이 우리 농장에 연차 없다고 해요.”

“우리 농장 연차 없다고 해요”

- 근로자 아닌 사업주 중심의 연차 사용 : 「근로기준법」상 연차 사용은 노동자의 권리로 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우가 아니면 제한할 수 없게 되어있지만, 조사에 응답한 이주노동자 중 다수가 개인의 의사에 따라 연차를 사용하지 못하는 것으로 나타남.

“안 되는 날이 더 많아요. 예를 들어 3번 신청하면 1번 되요”

“사장이 불법 외국인이 한국 와서 말도 잘 못 하는데 급한 일이 뭐 있냐고, 일 다 하고 쉬는 날에 일 보라고 거절당한 적 있습니다.”

“제가 몇 개월 전에 아파서 병원에서 치료를 받은 적이 있습니다. 근데 급여명세서에 결근으로 처리해서 주휴수당까지 못 받았습니다. 제가 사업주에게 연차로 처리해 달라고 했는데 우리 회사는 연차가 없다고 했습니다.”

“결혼사진 찍으려고 1일 무급휴가를 신청했는데, 사장이 아주 상냥한 목소리로 일이 바쁘다고 결혼하면 돈이 많이 드니까 열심히 일하라고 하며 거절했습니다.”

“일이 많다고, 그날 쉬면 안 된다고, 다른 날 하라고 해요”

“내가 필요한 시점에 연차를 쓰려고 하면, 회사가 바쁘다는 핑계로 항상 못 쓰게 했습니다.”

“개인 사정이 있어서 연차를 쓰려고 하니, 납품 기일 때문에 안 된다면서 출근을 강요했습니다.”

“내가 쉬고 싶을 때는 절대로 허락해 주지 않고, 회사에 일이 없을 때는 내가 쉴 필요도 없고, 원하지 않는데 쉬라고 하고, 연차처리합니다.”

“회사가 쉬라고 해야 쉴 수 있습니다.”

- 연차 사용에 따른 수당 공제 및 결근 처리 : 이주노동자는 연차 사용을 희망하지만, 회사는 급여 및 잔업수당에서 공제하거나 때로는 결근으로 처리하고 있는 것으로 나타났음.

“관리자가 연차를 사용하면 급여를 지급하는데, 내가 휴가를 쓰면 급여에서 공제했습니다.”

“회사 연차 저의 마음대로 사용 못 합니다. 만약에 일이 있으면 연차 대신 잔업수당에서 공제합니다.”

“제가 일이 있어서 하루 연차를 사용하려고 했지만, 연차로 처리하지 않고 결근으로 처리해서 주휴수당까지 못 받은 적이 있습니다.”

- 비자에 따른 연차 사용 차등 적용 : 동일한 회사에서 이주노동자가 소지하고 있는 비자에 따라 연차를 다르게 적용하고 있는 것으로 나타났음. 이주노동자는 이러한 차이가 왜 발생하는지에 대해서 이해하지 못한 채 회사의 방침을 그대로 받아들이는 모습을 확인할 수 있었음.

“같은 회사에 일하는데 저는 연차가 없고, 다른 사람은 연차가 있어요. 비자 바꾸고 나서 연차가 생겼어요. 왜 그런지 모르겠어요.”

- 조건부 연차 부여 : 이주노동자가 원하는 때에 연차를 사용하지 못하고 사업장의 방침에 따라 정해진 때에 쉴 수 있었음. 한편 휴일 부여도 하루 단위가 아닌 반나절로 나뉘서 부여하면서 이주노동자를 통제하는 모습을 보였음. 그리고 연차를 사용하기 위해서는 사업주에게 여러 번 요청하거나, 추가 근무를 통해 평일 연차를 부여받을 수 있는 경우도 있었음.

“저는 지난 9년 동안 같은 농장에서 근무를 하고 있습니다. 우리 농장에는 1달에 2회 휴일이 있습니다. 근데 우리 사장님은 하루 종일 쉬지 못하게 합니다. 오늘 오전 그리고 다음 날 오후 이런 식으로 휴일을 줍니다. 하루 종일 쉬게 하면 밖에 가서 남자 만났다고 생각합니다. 처음에는 불편했지만, 지금은 익숙해졌습니다. 일이 있어서 어디 멀리 하루 종일 가고 싶으면 사장님에게 여러 번 이야기를 해야 합니다.”

“4년 넘게 근무했는데 저는 연차 없습니다. 만약에 제가 평일에 휴가 내고 싶다면 작업장에서 저는 반나절 정도 일해야 쉴 수 있습니다.”

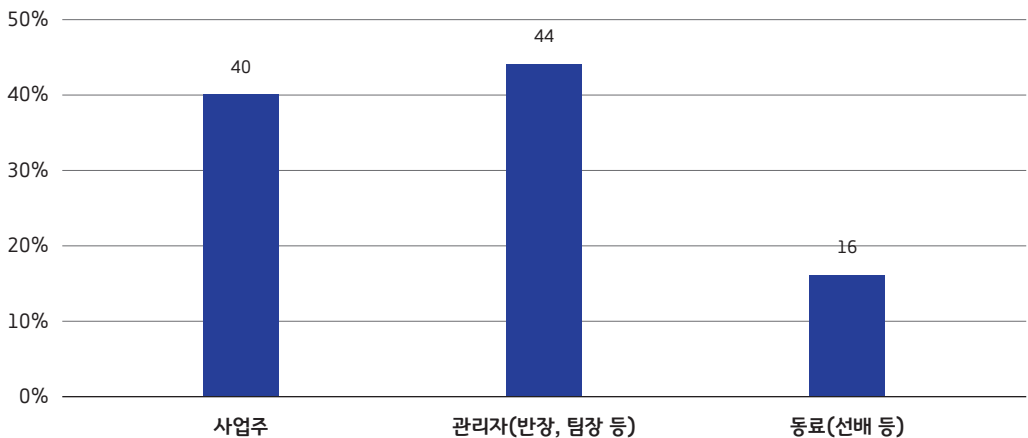
(13) 성희롱

○ 근무 중 신체적 접촉이나 업무 시간 외 개인적 연락 등으로 괴롭힘을 겪는 여성 이주노동자도 있었음.

“화장품 포장 박스를 접을 때 팀장님이 제 손을 잡고 박스 위에 올리고 ‘이렇게 접어야 해요’라고 말했어요. 처음에는 1, 2번이 괜찮았는데요 점점 이상해요. 점심때도 같이 밥을 먹자고 하고 퇴근할 때도 ‘집 어디야’ 데려준다고 하고 저는 괜찮다고 말했어요. 점점 스트레스를 받게 돼요. 다른 사람한테 그렇지 않는데 저한테만 왜 그러는지 모르겠어요.”

3) 직장 내 괴롭힘의 주요 행위자

○ 모니터링 조사 응답자에게 직장 내 괴롭힘의 주요 가해 행위자가 누구인지 질문함. 반장, 팀장과 같은 관리자가 44%가 가장 많았고, 사업주가 40%로 다음으로 많은 수를 차지함. 이는 이주노동자들이 주로 일하는 사업장이 규모가 작은 영세 사업장으로, 직장 내 괴롭힘이 발생하더라도 사내에서의 공정한 조사, 피해자 보호 등을 기대하기 어려움을 보여줌.(그림 4-3)



[그림 4-3] 직장 내 괴롭힘 주요 행위자

○ 관리자급 이상의 괴롭힘 행위자 : 직장 내 이주노동자 괴롭힘의 행위자는 업무에 대한 지시나 명령을 내릴 수 있는 지위를 가진 관리자나 고용주가 많았음.

“반장님이예요. 업무할 때는 저한테 차갑게 말하고 협박도 자주 해요.”

“팀장님이예요. (제가) 한국말을 잘 못 해서 무시하고 국제결혼 사람을 좋게 보지 않아요.”

“공장장입니다. 입사 초기부터 한국말 못 하는 저를 싫어하는 것처럼 대해왔습니다. 공장장한테 매일 욕을 들었어야 했고 사업주는 제가 인사를 했는데 목소리가 작다고 하여 저한테 늘 소리 질렀습니다.”

“사업주는 매일 욕을 입에 달고 살았고, 아파서 업무를 쉬고 싶다 요청해도 욕을 하면서 일을 시켰습니다.”

“반장입니다. 한국말을 잘 몰라서 의사소통이 안 됐는데 매일 욕을 했습니다. 본인 실수 아니어도, 기계가 고장 난 것도, 업무를 못 한다고 욕합니다.”

“농장 사장입니다. 사장님은 욕설을 아주 심하게 하고 막말을 합니다. 매일 매일 심한 욕을 들어야 하고 술에 취해 있을 때는 모욕하는 말도 많이 하는 편입니다.”

- 한국인 직장 선배, 모국 선배 : 일부 직장에서는 업무 경력이 더 많은 동료 한국인, 모국 직장 선배가 이주노동자를 괴롭히고 있는 것으로 나타났음. 그리고 이러한 직장 선배의 괴롭힘은 때로는 직장 내 집단 따돌림으로 이어지기도 했음.

“같이 일하는 한국분입니다. 나이가 많고 성격이 급해서 일을 잘 가르치는 것보다 왜 못하냐는 식의 지적만 했으니 제가 일을 제대로 못 배우면서 욕만 들었습니다. 같이 일하는 동료들도 제가 힘들 때마다 신이 나서 저를 바보로 취급을 하고 있습니다.”

“저는 그 선배님을 형님이라고 부릅니다. 형님은 근무 중 자주 저한테 고함을 지르며 욕을 합니다. 욕도 가벼운 욕이 아닌 “씨*” 그 욕을 합니다. 저를 혼을 내실 때 욕하면서 “아이씨 캄보디아”도 하십니다. 2개월 전에 제 몸을 밀은 적도 있습니다. 제가 일에 대해서 뭘 물어보면 좋게 알려준 적 없고 자주 손가락을 본인 머리에 가리키면서 저한테 머리가지고 생각하라고 하십니다. 그럴 때 저는 너무 모욕감이 듭니다.”

“공장에서 한국 선배들이 반말하고 첫날인데 ‘나가’라고 했습니다.”

4) 직장 내 괴롭힘으로 인한 신체적·정신적 피해

- 극도의 스트레스 상태 : 이주노동자의 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해는 정신적 피해가 가장 심한 것으로 나타남. 한국으로의 노동 이주 후 초기 적응 과정에서 여러 어려움을 겪으면서 동시에 직장 내에서 경험한 괴롭힘은 이주노동자의 정신 건강에 악영향을 끼친 것으로 나타났음.

“억울할 때 말을 할 수 없어서 많이 울었어요.”

“저는 한국 생활도 낯설고 한국말도 서툴러서 적응하기 힘들었는데 공장장님이 매일 욕하고 사업주도 소리 질러서 정신적으로 너무 힘들고 무서웠습니다.”

“저는 욕하는 것과 저한테 큰 소리로 얘기하는 게 아주 질색입니다. 한국에 불러준 은혜가 있어서 참고 일했지만, 욕을 할 때마다 정신적으로 너무나도 힘듭니다. 저한테 힘든 일만 골라 시켜서 몸이 힘든 것도 있지만 하는 일마다 욕을 하고 잔소리가 심하니까 정신적으로 힘든 것을 참지 못할 정도였습니다.”

“저는 사업주가 얘기할 때마다 기분이 나쁘고 소리를 지르고 싶습니다. 사사건건 잔소리가 많아서 정신적으로 너무나 힘듭니다. 일을 힘들게 해야 하고, 기숙사 사용도 불을 끄는 것부터 다 지적을 하니 진짜 미쳐버릴 것 같습니다.”

“스트레스 받고, 일할 기운조차 없어지고, 내가 왜 열심히 일하는지, 왜 여기 있는지 나의 가치가 없다고 생각하면 너무 괴롭고 힘들어요.”

- 직장 내 괴롭힘으로 인한 불면증 : 직장 내 괴롭힘은 이주노동자에게 극도의 스트레스를 주었고 이는 결국 불면증으로 이어졌음.

“제가 아침 일어나면 출근하고 싶지 않아요. 팀장님을 생각하면 머리 아파요. 스트레스 많이 받는 날은 저녁때 잠이 안 와요.”

“당연히 기분 안 좋아요. 잠잘 때도 꿈 속에 사장님 목소리를 들어서 깜짝 놀라서 일어나요.”

“예민해지고 언행이 쉽게 부정적인 감정적으로 반응하게 되면서 불면증이 자주 옵니다.”

“매일마다 스트레스를 많이 받았습니다. 저녁에 잠도 안 오고 어디에 가서 도와달라고 부탁할 데도 없다고 생각하니 답답하여 한숨뿐이었습니다.”

“깜짝 놀랍니다. 뒷사람이 이렇게 이야기 할 수 있나? 짜증이 납니다. 잠이 안 옵니다. 속에서 부글부글 끓습니다.”

“며칠 동안 잘 자지 못하고 화가 났습니다. 밥이 안 넘어갔습니다.”

- 스트레스 해소 수단으로 알코올 의존 : 이주노동자는 직장 내에서 겪은 폭언, 폭행으로 인해 정신적으로 힘들어했고, 이러한 스트레스를 해소하기 위한 수단으로 알코올에 의존하는 모습을 보였음.

“기분 안 좋아요. 업무 아니면 말을 걸고 싶지 않아요. 스트레스도 많이 받고 저녁때 술을 많이 마셔요.”

“저는 일하는 만큼도 돈을 주지 않고 맨날 욕만 하는 회사가 너무 싫었습니다. 정신적으로 너무 힘들어서 술을 전보다 더 먹게 되었습니다. 술을 먹은 후에 몸도 힘들어서 일하기가 더 싫어졌지만 정신적으로 힘든 상태라 술에 좀 의지하게 되었습니다.”

“가구공장이라서 신체적으로 힘든 일이라서 우리는 일하고 나면 밤에 뺨었습니다. 친구는 신체적 힘든 것 보다 공장장님의 욕설, 잔소리 및 최근의 폭행 등으로 정신적으로 견디기 힘들다고 했습니다. 술을 잘 먹지도 않는 친구가 신체적 정신적으로 힘들다고 하여 술도 먹기 시작했습니다.”

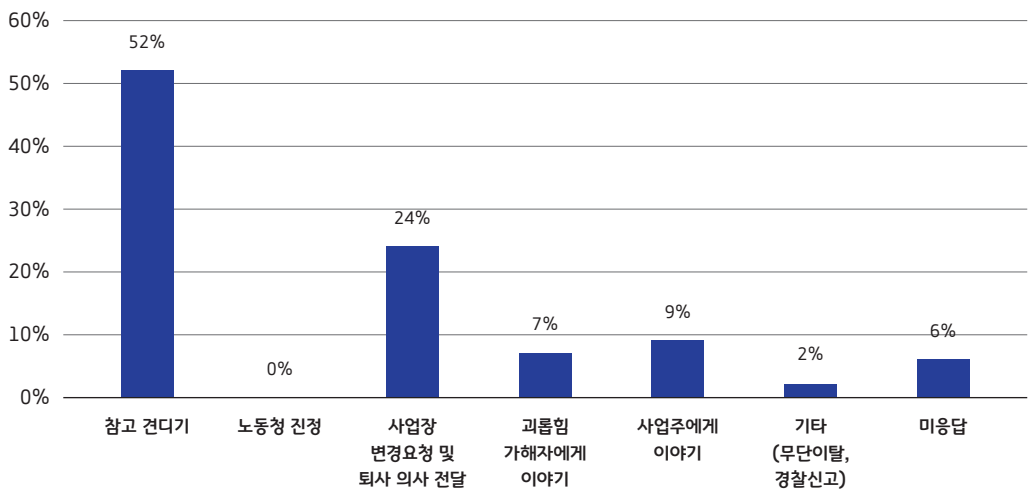
- 스트레스로 인한 신체적 건강 악영향 : 직장 내 괴롭힘으로 인해 이주노동자는 많은 스트레스를 받았고, 이는 결국 신체적 건강에도 악영향을 끼쳤음. 염증반응, 소변 장애 등 이주노동자의 건강에 적신호가 나타나는 것을 확인할 수 있었음.

“스트레스 많이 받았으며 그 영향으로 신체적으로 예를 들면 임파선 통증 같은 염증반응이 일어났으며 회사를 장기적으로 다닐 수 없게 되었으며 따라서 생활면에서의 전반적인 안정을 찾기가 힘들었습니다.”

“스트레스로 인해 작업에도 영향받습니다. 작업을 오면 일할 기분이 나지 않아서 작업의 양도 줄일 수 있습니다. 소변을 참다 소변 장애가 생겨서 병원 치료까지 받았습니다.”

5) 직장 내 괴롭힘에 대한 대응방식

- 직장 내 괴롭힘을 경험한 후 어떻게 대응했는지 대응 방식에 대해 질문함. 과반이 넘는 응답자(52%)가 ‘참고 견디다’고 응답하였고, ‘사업장 변경 요청 및 퇴사 의사 전달’이 24%로 나타남. 특히 직장 내 괴롭힘으로 ‘노동청에 진정’한 경우는 단 한 건도 없는 것으로 나타나, 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘 제도를 전혀 이용하지 못하고 있는 것으로 보임.(그림 4-4)



[그림 4-4] 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 방식

(1) 참고 견디는 것

- 응답자의 52%가 직장 내 괴롭힘을 경험하고도 참고 견디는 것으로 나타남. 참고 견디는 이유로는 ‘비자’, ‘사업장 변경 제한’, ‘이주노동자 신분’, ‘원활하지 않은 한국어 소통 능력’을 꼽음.
- 비자 때문에 직장 내 괴롭힘을 참음 : 이주노동자는 일자리와 체류자격이 연동되어 있는 상황에서, 일자리 변경이 체류자격에 영향을 줄 것을 우려해 직장 내 괴롭힘 현상에 대응하지 못하고 참고 견디는 것으로 나타났음.

“반장님 태도를 사장님한테 몇 번 얘기했지만 기대하는 결과는 없어요. 제 비자는 일자리를 찾기 어려워요. 그래서 그냥 참았어요.”

“그때는 제가 비자를 F2에서 F5로 변경 신청 중이라서 그냥 참았어요.”

“같이 싸우고 싶어도 비자 때문에 참습니다. 옆에서 말로 싸우다가 폭력까지 가는 사람 많이 봐서 침묵합니다.”

“저는 정말 최선을 다해 열심히 일했습니다. 그런데 두 분이 딴 데서 화가 난 일인데도 저한테 와서 소리 지르고 욕을 하시니까 저는 너무 힘이 빠집니다. 퇴사도 하고 싶지만 비자연장 기간이 거의 다 돼서 어쩔 수 없이 참게 되었습니다. 그리고 나가고 싶다고 해도 (사업장 변경) 사인을 해주실지 잘 모르겠습니다.”

- 사업장 변경 제한 때문에 괴롭힘을 참음 : 이주노동자는 직장 내 괴롭힘을 피하고 싶어서 사업장을 변경하고 싶어함. 하지만 비전문취업(E-9) 체류자격은 사업장 변경에 제한이 있기 때문에 이주노동자는 어쩔 수 없이 괴롭힘을 견디며 직장을 다니는 것으로 나타났음.

“스트레스 많이 받습니다. 퇴사하고 싶어도 사장님 절대로 사인해주지 않겠다고 하시고 계속 참고 일 해야 하는 게 힘듭니다.”

“저는 업무를 열심히 하고 있는데 욕설을 하고 개새끼라고 하는 팀장이랑 일을 하기 싫었습니다. 사업장 변경을 요청했더니 사업장에서 불법 되서 나가려면 나가도 우리는(회사는) 고용변동신고를 죽어도 해주지 않는다고 했습니다. 저는 정신적으로 힘들고 매일 사업장에서 도망가고 싶다는 생각 밖에 없습니다. 그러나 불법이 되기 싫어서 참고 일해야만 했습니다.”

“제가 업무 협조를 요청해도 무시하고 전보다도 더 늦게 주고 힘들게 해서 요즘 제가 협조 요청을 하지 않게 되었습니다. 저는 한국에 온 지 얼마 되지 않아 가족의 경제 상황으로 사업장 변경을 할 수 없는 상황이라 참고 일할 수밖에 없는 상황입니다. 지금은 일이 힘든 것보다 정신적으로 힘든 것이 크지만 당장 사업장 변경을 요청할 수 없는 상황이고 일자리를 찾지 못할까 봐 두려워서 참고 일을 더 하려고 합니다.”

- 이주노동자 신분이기 때문에 괴롭힘을 참음 : 이주노동자 스스로 본인들은 한국에 돈을 벌러 온 외국인 노동자의 신분이라고 생각하며 사업주의 무시와 폭언을 참고 견디는 것으로 나타났음.

“저는 사업주가 욕하고 소리 지르고 있지만 돈 벌려고 한국에 와서 일해야 하는 입장이라 불만 사항을 얘기 못 했습니다. 또 사업주는 말이 안 통하고 욕만 하는 사람이라 얘기하면 사이가 더 나빠질까 봐 얘기는 못 했습니다.”

“외국인이라서 무시는 당연히 있죠. 하지만 한국에 와서 돈을 버니까 그냥 넘어가는 거예요.”

“잔소리하고 욕을 할 때 처음에 마음이 너무 아팠습니다. 지금은 잔소리해도 신경을 쓰지 않습니다. 한국에서 사업주가 갑이기 때문에 우리가 할 수 있는 게 없습니다. 그냥 참고 일을 해야 합니다. 사업장 변경할 수 있는 요건을 찾고 있습니다. 빨리 사업장 변경하고 싶습니다.”

“정신적으로 상처를 많이 받았습니다. ‘외국인이라 무조건 참아야 하는 거구나’라고 생각하면서 버틸 수밖에 없었습니다. 불이익을 참지 않고 맞서 싸우는 동료들 본 적 있는데 그 분은 정신적으로도 지속적으로 스트레스 받고 동료나 상사의 미움을 받기 때문에 고통스러워했습니다.”

- 원활하지 않은 한국어 소통 때문에 괴롭힘을 참음 : 이주노동자는 자신의 권익을 위해 괴롭힘에 대응하고 싶었지만, 한국어 소통이 원활하지 않기 때문에 괴롭힘을 참고 있는 것으로 나타났음.

“아무 반응도 못 한 이유는, 한국말을 잘하지 못해서였습니다.”

“나의 권익을 보호하고 싶지만, 언어소통 안 돼서 표현할 수가 없습니다. 어쩔 수 없이 내 권익을 지킬 수 없습니다.”

“저는 일한 지 얼마 안 돼서 한국말도 많이 몰라요. 참고 있어요.”

“저는 한국에서 8년 넘게 생활했지만 아직은 한국말이 아주 서투러요. 억울할 때 해명을 할 수 없고 ‘제가 아니에요’라고만 했어요. 하지만 믿어준 사람이 없었어요.”

(2) 사업장 변경 요청, 퇴사 의사 전달

- 사업장 변경 요청, 퇴사 의사 전달 : 이주노동자는 사업주에게 퇴사 의사를 전달하거나 사업장 변경 요청을 함으로써 직장 내 괴롭힘에 대해 대응하는 것으로 나타났음. 사업주가 사업주 변경을 승인하지 않을 경우, 임금체불 등을 이유로 노동청에 진정을 제기하기도 함.

“사업주한테 더 이상 일을 못 한다고 (사업장 변경) 요청했습니다. 사장님은 큰소리를 치면서 보낼 수 없다, 일해야 한다고만 했습니다. 제가 사업장 변경을 요청해서 그런지 수습 기간에 건강보험도 납부 해주지 않는다고 합니다. 그래서 제가 법적으로 신고해서 사업장 변경을 해야겠다고 생각하여 지원센터에 방문했습니다.”

“저는 돈을 벌기 위해서 한 농장에서 계속 일을 하고 싶다는 목표로 한국에 왔지만, 사장님의 욕설을 더 이상 참을 수 없고, 여기서 일하면 미쳐버릴 것 같아서 사장님이 무섭지만 사업장 변경을 원한다고 얘기했습니다.”

“저는 팀장이나 반장님을 서로 좋은 관계로 만들기 위해서 모든 일을 참았는데 잘 안 되서 그래서 2달 더 일하고 내년에 퇴사할 생각해요.”

“사용자가 임금 또는 휴업수당을 지급하지 않으면서 외국인 근로자의 근로 제공을 5일 이상 거부하는 경우 사업장 변경 신청이 가능하다고 해서 고용센터에 진정한 상태입니다.”

“저는 더 이상 참을 수 없어서 사업장 변경 방법을 찾고 있습니다. 그래서 오늘 *****센터에 방문했습니다. 센터에서 이거 직장 내 괴롭힘이라고 이야기를 했지만, 사업장 변경할 수 있는 다른 사유가 있어서 진정했습니다.”

“저는 힘든 일을 해야 하고, 급여를 제대로 받지 못해서 사업장 변경을 요청했지만, 사업장에서 매번 거절했습니다. 그래서 급여라도 제대로 받으려고 노동청에 진정했더니 초반에는 사업주가 노동청에 아는 분이 있으나 공장장님이 저희를 무시하는 식으로만 대했습니다. 그러나 진정 후 2달 동안 사건이 진행되지 않자 감독관기피신청서를 제출한 이후부터는 공장장님이 욕설하면서 눈에 불이 나고 제가 하는 행동 하나하나를 지적했었습니다.”

(3) 괴롭힘 가해자, 사업주에게 개선 요청

- 사업주에게 괴롭힘 상황 전달 : 직장 내 괴롭힘의 가해자가 사업주가 아닌 경우에는 이주노동자가 사업주에게 본인이 겪었던 상황을 전달하고 상황 개선을 요청하기도 함.

“사업주한테 가서 제가 상사한테 괴롭힘을 당하고 있다고 얘기를 했습니다. 더 심각하게 보복하는 경우에는 경찰서에 신고하겠다고 얘기했습니다.”

“저는 공장장님께 제가 기계를 배우는 중이고, 모르는 부분도 배우고 싶다고 얘기 했습니다. 하지만 공장장님은 일을 해봐야 안다는 이유로 잘 가르쳐주지 않고 욕설을 하고, 폭언을 하는 것이 너무 힘들었습니다. 그런 시기에 사업주가 불만이 있으면 얘기하라고 해서 공장장님의 폭언 및 욕설이 저를 힘들게 했다고 말했습니다.”

“화를 내고 싶지만 참을 수밖에 없습니다. 참다가 윗사람에게 말했습니다.”

“회사 사장님께 말씀드리고 다른 부서에 옮겨 달라고 요청했지만, 사장님께서 그분한테 이야기 하겠다고 말만 하고 다른 부서에 일하는 자리가 없다. 열심히 일하라고 했습니다.”

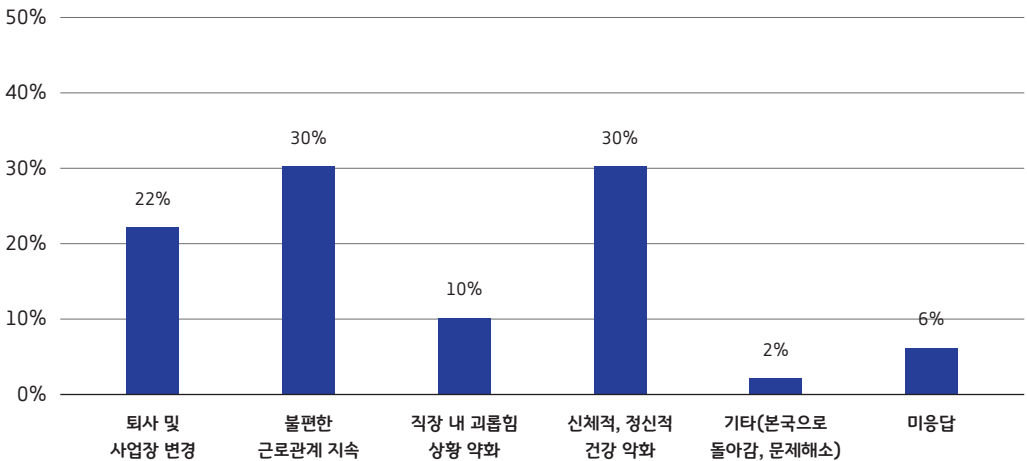
- 괴롭힘 가해자에게 직접적인 대응 : 이주노동자는 직장 내 괴롭힘 가해자에게 직접적으로 이야기함으로써 상황에 대응하고 있는 것으로 나타났음.

“저는 사업장에서 반장이랑 더 이상 못하겠다고 생각하면서 사업장 변경을 하고 싶었습니다. 하지만 미얀마에서 한국에 올 때까지 돈을 빌려서 준비한 것들을 갚아야 하는 상황이니 지금은 힘들지만 참고 일해야 하는 상황임을 잘 알고 있습니다. 반장한테 무섭지만 욕하지 말라고 한 번 얘기했었습니다.”

“한번은 저도 똑같이 ‘아이 씨’ 했습니다. 그리고 자꾸 이런 식으로 짜증 내고 자꾸 뭐라 하시면 저는 그만둔다고 했습니다.”

6) 직장 내 괴롭힘의 대응에 따른 결과

○ 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 결과를 질문함. ‘불편한 근로관계 지속’(30%)과 ‘신체적, 정신적 건강 악화’(30%)가 가장 많았고, 다음으로 ‘퇴사 및 사업장 변경’이 22%를 차지함. ‘참고 견디기’를 대응책으로 선택한 이들이 직장 내 괴롭힘 문제가 해소되지 않은 채 같은 상황에서 신체적, 정신적 건강이 악화될 정도의 고통을 겪고 있는 것으로 보임.(그림 4-5)



[그림 4-5] 직장 내 괴롭힘 대응에 따른 결과

(1) 퇴사, 사업장 변경

○ 퇴사 및 사업장 변경 : 이주노동자가 겪고 있는 괴롭힘에 대해 사업주에게 이야기했지만 괴롭힘 문제가 해결되지 않고, 오히려 보복을 당하거나, 사측에서 먼저 퇴사를 종용하여 퇴사나 사업장 변경을 하게 되는 경우가 22%에 달하는 것으로 나타남. 심지어 ‘한 달 급여의 포기 강요’, ‘불법체류 신고’ 협박까지 당하기도 함.

“사업주는 상사에게 주의를 주었고, 그 이후부터 발로 차거나 때리는 것을 하지 않았습니니다. 그러나 허리도 안 좋은 저를 회사에서 고용할 의사가 없는지 일주일 후에 고용변동신고를 해주겠다고 얘기했습니다. 저도 사업장에 계속 있을 생각이 없어서 합의퇴사로 사업장에서 나왔습니다.”

“저는 사업장 변경을 요청하면 사장님이 더 심하게 대할까 봐 걱정했는데 생각과 달리 사업장 변경을 해준다고 했습니다. 다만 저의 한 달 급여를 포기하겠다는 각서를 써야지 처리해 준다고 했습니다. 저는 사업장에서 몸도 마음도 힘든 상황이라서 급여를 안 받고 사업장 변경을 하기로 해서 농장에서 나왔습니다.”

“임금을 다시 받는 것보다 사업장이 너무 싫어서 돈을 못 받아도 사업장변경만 해달라고 사업주한테 요청했지만 협조하는 척만하고 보내주지 않겠다고 하여 노동청에 임금체불로 진정하게 되었습니다.”

“사장님은 매일 똑같이 욕설하고 소리를 질렀습니다. 변화가 없었습니다. 너무 스트레스 많이 받아서 결국 퇴사했습니다.”

“페이스북 차단하고 나서 공장장님이 다른 부서에 가서 일하라고 하면서 ‘왜? 차단했냐? 조심해라, 불법체류자로 신고하겠다’라고 협박했어요. 그래서 일주일 뒤에 저는 회사 그만뒀어요.”

(2) 불편한 근로 관계 지속

- 사업장 변경 제한으로 인한 불편한 근로 관계 지속 : 이주노동자가 직장 내 괴롭힘에서 벗어나기 위해 사업장 변경을 요청 하더라도, 사업주가 이를 승인해 주지 않는 경우가 대부분임. 사업장 변경이 허용되지 않는다는 고용센터의 대답, 본국으로 추방에 대한 염려, 체류자격 박탈에 대한 두려움으로 직장 내 괴롭힘 문제 해결을 체념하고 불편한 근로 관계를 이어감.

“제가 퇴사를 요청했지만 안 된다고 해서 주변 외국인상담센터 가서 상담해 봤어요. 사업장에서 사장님이 허락 안 하면 다른 데 못 간다고 잘못되면 베트남에 다시 보낼 수 있다고 해서 그냥 참았어요.”

“제가 사업장 변경 요청을 몇 번 했는데도 사장님이 안 된다고 했어요. 그래서 고용센터 가서 도움 요청했는데 고용센터의 직원이 근로계약 만료까지 일해야 한다고 했어요. 결국 우리 근로자는 사업장에서는 종든 나쁘든 일해야 되고요.”

“지금 회사에서 아직 근무하고 있어요. 기회가 있으면 다른 회사로 가고 싶어요.”

“(가해자)본인이 잘못했는데 ‘미안해요’라고 말하지 않았어요. 그 후에도 고용센터에 가서 상담하고 했는데 정당한 이유가 없고 회사에서 동의하지 않기 때문에 다른 회사로 갈 수 없다고 해요. 아직은 그 회사에서 일하고 있어요.”

“저는 업무를 열심히 하고 있음에도 (저에게) 욕설을 하고 개새끼라고 하는 팀장이랑 일하기 싫었습니다. 사업장 변경을 요청했더니 사업주는 ‘사업장에서 불법해서 나가려면 나라도 우리는 고용변동신고를 죽어도 해주지 않는다’고 했습니다. 저는 정식으로 힘들고 매일 사업장에서 도망가고 싶다는 생각밖에 없습니다. 그러나 불법이 되기 싫어서 참고 일해야만 했습니다.”

- 괴롭힘 상황 속 근로 관계 지속 : 이주노동자가 사업주에게 괴롭힘 상황에 대해 이야기하고 상황 개선을 요청한 경우, 사업주가 괴롭힘 가해자에게 이야기함으로써 상황이 개선되기도 하지만, 가해자를 두둔하거나, 피해자에게 상황을 수용할 것을 요구하는 경우가 더 많은 것으로 나타남.

“사업주한테 공장장님이 욕설을 심하게 한다고 얘기한 이후부터 좀처럼 심하게 하지 않지만 싫어하는 눈치를 주고 있어요. 저도 일하는 것과 관련돼서 지적을 받을까 봐 엄청 신경 써서 하고 있어요. 욕설이 전보다 줄어들었지만, 여전히 혼내고 싶은 눈치라서 매일 매일 신경 쓰면서 조마조마하게 지내고 있어요.”

“사업주가 공장장님께 잘 얘기해주겠다고 했던 이후부터 공장장님이 전에는 하루에 10번 이상 폭언을 했었다면 이제는 8번으로 점점 줄이고는 있어요. 가끔 제가 하지 않은 실수로 저를 혼을 냈다면 저녁에 일이 끝날 때쯤에는 내가 좀 심했다고 얘기하기도 해요. 전보다는 좋아졌지만 본드 기계의 오류, 날씨 때문에 본드가 잘 안 붙는다고 해도 저를 욕하고 폭언하는 것은 여전히 아직도 정신적으로 힘들어요.”

“사장님께 얘기했는데 괜찮다고, (가해자가) 성격이 좀 그렇지만 착하다고 해요.”

(3) 직장 내 괴롭힘 상황 악화

- 직장 내 괴롭힘 상황 악화 : 직장 내 괴롭힘 상황에 대해 사업주, 가해자에게 조치를 요청하거나, 고용센터, 노동청 등에 사업장 변경을 신청했지만, 상황은 개선되지 않고 오히려 괴롭힘의 상황이 더 악화되는 경우도 다수 나타났음.

“반장이 저를 그렇게 얘기해야 하냐고 더 기분 나쁘다는 식으로 대했습니다. 저는 한국말도 못 해서 어려운 것이 많습니다. 돈이 필요한 입장이니 사업장 변경을 못 하는 상황이라 너무 힘들어도 참고 일할 수밖에 없는 상황입니다. 사장님한테 관련 내용을 얘기하고 싶어도 사장님은 공장에 자주 오지 않고 반장이 다 관리하는 것이라 더 이상을 욕을 하지 말라는 말을 꺼내기도 무섭습니다.”

“직간접적으로 대응을 해보았지만 회식문화, 업무시간 이외의 연락, 연차 사용은 개인이 대응한다고 잘 이루어지지 않으며, 원하는 결과를 얻어도 분위기상 눈치를 보게 되고 연봉 인상이나 승진 등 불이익을 받았습니다.”

“같이 일하는 친구가 노동부에 신고한 적이 있습니다. 노동부에서 사람이 와 보고 갔지만 그 후에도 아무 변함이 없고 사장님이 우리를 더 싫어하게만 됐습니다.”

“처음에 욕설 및 업무 정지당했을 때 고용센터에 신고했지만, 사업주는 정당하다고만 말했습니다. 저는 업무를 수행하기 위해 회사에 다시 가서 죄송하다고, 일 다시 시켜달라고 했지만, 사장님이 들어주지 않았습니다. 그 뒤에 제가 회사 사무실에 가서 사장님께 일 안 시켜주실 거면 퇴사시켜 달라고 요청했을 때 욕설하고, 때리고, 억압하고 방에 가둬 놓고 휴대전화도 뺏기는 일을 당했습니다.”

2. 전문가 조사

1) 전문가 조사 개요

- 이주노동자 직장 내 괴롭힘 상담 경험이 있는 공인노무사, 한국인 활동가, 통역 상담활동가 6명을 대상으로 전문가 조사를 실시함.(표 4-8)

<표 4-8> 전문가 조사 개요

연번	이름	출신국	활동지역(지원활동)	일시	면접방식
1	류지호	한국	의정부(E9노동자)	2023.12.17.	서면
2	배금주	한국	안산(결혼이민자 등)	2023.12.15.	대면
3	완수향	베트남	화성(E9노동자)	2023.12.18.	비대면(Zoom)
4	이소연	네덜	남양주(E9농업노동자)	2023.12.15.	비대면(Zoom)
5	이수현	우즈베키스탄	여주(E9노동자)	2023.12.18.	비대면(Zoom)
6	이윤범	한국	고양(공인노무사)	2023.12.13.	서면

- 전문가 조사는 질문지에 대한 서면조사와 대면, 비대면 면접조사를 활용함.(표 4-9)

<표 4-9> 전문가 조사를 위한 질문지

범주	내용
직장 내 괴롭힘 피해 경험	이주노동자 직장 내 괴롭힘의 주된 유형과 구체적 사례
대응	직장 내 괴롭힘에 대한 이주노동자들의 대응 방식과 선택 이유, 직장 내 괴롭힘 경험과 대응 등의 전체 과정이 이주노동자에게 미치는 영향
구제 조치	「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘 관련 규정에 따른 구제 경험, 구제 절차 진행상의 어려움, 「근로기준법」상 구제 절차 미이용 사유,
제언	이주노동자의 직장 내 괴롭힘 예방과 피해 구제를 위해 가장 필요한 일, 이주민 당사자가 할 수 있는 일, 경기도 등 지자체가 해야 할 일
추가사항	이주노동자의 직장 내 괴롭힘 예방 및 구제 관련 추가적 제언

2) 전문가 조사 결과

(1) 직장 내 괴롭힘 피해 경험

- 전문가 조사에서도 이주노동자들이 공통적으로 경험하는 가장 많은 유형의 괴롭힘은 욕설, 폭언과 같은 언어폭력임을 확인함.

“생산부의 한국인 부장님이 외국인 근로자가 업무를 잘하지 못하자 단순히 업무상 질책 정도를 뛰어넘어 해당 근로자들을 강제로 사업장 밖으로 끌어내고 사업장 안으로 들어오지 못하게 했습니다. 모두가 있는 공간인 공장에서 공개적으로 고함을 지르며 욕설을 일삼고 기숙사에 대기발령처분을 하면서 임금을 주지 않았습니다.”

- 직장 내 성희롱 문제를 이유로 센터에 상담을 의뢰하는 경우도 있었음. 여성 노동자 뿐 아니라 남성 노동자도 직장 내 성희롱의 피해를 겪고 있는 것을 확인함.

“관리자이고 근데 한국(인)은 아니고 그냥 외국 국적이예요. 친구가 얘기한 거는 그 베트남 분은 여자분이잖아요. 그러면 그 분(외국인 관리자)이 지나가다가 그렇게 엉덩이 이렇게 만지고 ...”

“사장님이 한번은 이렇게 뒤에 있었는데, CCTV 아무것도 없는데, 뒤에서 와 가지고 여기(볼)에다가 뽀뽀를 하셨대요. 자기 볼에다가 비비고.”

“한 남성분은, 남자랑 남자 사이인데, 한국 아저씨이고 그리고 베트남 친구인데, (한국 아저씨가) 지나가다가 좀 특수 부위 그렇게 만지고, 그렇게 장난치고 만졌다더라고요.”

- 비전문취업(E-9) 노동자들의 경우 사업장 변경 요구, 임금체불 문제 등으로 지원센터에서 상담을 받거나 노동청에 진정을 했다는 이유로 괴롭힘을 당하거나, 오히려 괴롭힘이 가중되는 보복성 괴롭힘이 빈번한 것으로 보고됨.

“임금문제 등으로 센터에서 상담을 받거나 노동청에 진정을 했다는 이유로 폭언과 집단 따돌림 유도, 근무시간 불이익(연장근무 배제, 근무시간 단축 등) 조치의 사례가 가장 많습니다. 사업장 변경을 요구했다는 이유로 각종 사유를 만들어 반복적으로 징계하거나 폭언과 욕설 등으로 괴롭힙니다. 또는 공장 주변 잡초제거 업무, 공장 화장실 청소 등의 업무 지시 사례가 있습니다.”

- 회사 기숙사를 이용하는 비전문취업(E-9) 노동자는 근무시간 중 사업장에서 발생한 괴롭힘이 기숙사에서 이어지는 경우도 있었음.

“저녁에 밥도 먹지 못하게 계속 괴롭히는 거죠. 계속 계속 완전하게 괴롭힘이었어요. 그래서 첫날에도 그렇게 하면서 밥을 먹지 못하게 하고, 거기 그릇들 있는데, 그릇들도 유리 그릇, 유리컵 이런 거 있었나 봐요. 그것도 깨뜨리고 그랬대요.”

- 결혼이민자 체류자격을 가진 이주노동자들은 일터에서 욕설이나 폭언을 경험하기는 하나, 스스로 회사를 옮기는 방식으로 해결하고, 직장 내 괴롭힘을 이유로 상담을 의뢰하거나 하지는 않았음. 임신, 출산, 자녀 양육과 같은 모성보호 문제로 어려움을 호소함.

“제가 상담한 사례들은 주로 모성보호와 관련된 사례들인데 아이를 어린이집에 데려가야 하는데 갑자기 야근해야 한다든지 그런 경우들이 엄청 많습니다. 직장 내 괴롭힘 문제만을 가지고 상담하는 경우는 드뭅니다. 직장 내 성희롱이라든지 좀 더 심각한 사안일 때 센터를 찾아오는 것 같습니다. 결혼이민자들은 주로 일용직으로 일하기 때문에 직장을 그만두고 옮기면 그뿐이라고 생각해서 폭언이나 무시는 상담할 정도의 일이 아니라고 생각하는 경우가 많습니다.”

(2) 직장 내 괴롭힘 대응

- 직장 내 괴롭힘을 경험한 이주노동자들의 대다수는 참고 견디는 쪽을 선택함. 이주노동자들이 일하는 사업장이 소규모 사업장인 경우가 많고, 가해자가 사업주인 경우도 많아 적극적인 개선을 기대하기 어려움. 일부 노동자들이 사업주에게 직장 내 괴롭힘에 대해 항의하거나 대응을 요구할 경우, 오히려 징계로 이어지거나 괴롭힘의 강도가 심해지는 경향이 있는 것으로 나타남.

“직장 내 괴롭힘을 당하는 경우 사업장에 신고하여야 하나 소규모 사업장이 대부분이고 대체로
가해자가 사업주인 경우가 많아 실효성이 없어, 조사 및 대응을 요구하기 어려웠습니다.”

- 비전문취업(E-9) 노동자들의 경우 사업장 변경을 할 수 없는 데다, 직장 내 괴롭힘 문제를 제기하는
과정에서 괴롭힘이 더 심해지거나, 체류자격을 상실하는 것은 아닌지 막연한 두려움으로 적극적인
대응을 하지 않기도 함.

“센터에서 상담을 하는 경우도 딱히 대응 방안을 찾기 어려웠습니다. 특히 고용허가제 노동자는
직장 내 괴롭힘이 사업장 변경 사유가 되지 않기 때문에 이를 사유로 고용노동청에 진정해도 계속
해당 사업장에서 일해야 하는데 그럼 더욱 괴롭힘이 심해질 것을 두려워해 진정조차 하지 않고
포기합니다.”

“외국인 근로자들은 미등록 외국인이 되는 것을 굉장히 두려워합니다. 사업주나 부장님을 상대로
공적 절차를 진행하는 것을 부담스러워합니다.”

- 이주노동자들은 대부분 직장 내 괴롭힘 신고 절차를 알지 못하는 상황이며, 사업장 변경이 가능한
노동자들은 회사를 그만두고 새 직장을 구하는 방식으로 대응함. 자력으로 사업장 변경이 불가능한
비전문취업(E-9) 노동자들은 사업장 변경을 요청하는 것으로 해결하고자 함.

“외국인 근로자들은 대부분 직장 내 괴롭힘 신고 절차를 잘 알지 못합니다. 계속 피해가 누적되다가
한국어에 능숙한 동료 근로자 내지는 민간사설 통역을 통해서 사업주에게 사업장 변경을 요청하는
것이 대부분이며 사내의 직장 내 괴롭힘 신고 절차를 진행하지 않습니다.”

(3) 구제 방안

- 직장 내 괴롭힘으로 공적인 구제 절차를 이용하기에는 공공기관까지의 접근성, 사설 통역 대동, 구제 절차 진행 기간 중 거처 문제, 구제 절차 진행의 장기화 등 장애요인으로 작용하는 것으로 나타남.

“이게 번거로워요. 너무 번거롭기 때문에. 한번 봐봐요. 근로자들 생각이, 하루 뭐 신고하러 가, 다음 날 와라, 또 며칠 지나 조사 또 가, 이런 거 하기 때문에, 자기가 제대로 말을 못하지 그리고 또 누군가 불러야 되지, 뭐 하는 게, 이런 게 자기네한테 엄청 낭비라고 생각해요. 그냥 차라리 고용센터 신고하고 다른 데 가서 바로 일 시작하는 게 낫겠다. 손해가 엄청 많고 지쳐서 못해요. 근로자들.”

- 직장 내 괴롭힘 해결을 위한 공적 구제 절차 이용에 있어서 ‘직장 내 괴롭힘’의 성격과 구제 제도를 이해하는 전문적인 통역이 필수적이지만, 이주노동자들이 이용할 수 있는 공적 통역서비스는 제한적임. 다수의 이주노동자들은 이러한 이유로 전문성이 부족하고, 비용이 비싼 사설 통역을 이용하고 있었음.

“문제는 사내에서 직장 내 괴롭힘/성희롱 등 E9 근로자 고충 처리를 위해 통역원을 고용한 곳이 없습니다. 자연스레 외국인근로자들은 사내 고충 처리절차를 이용할 수 없습니다. 설령 근로자가 신고한다고 하더라도 회사에서는 자율적으로 이를 진행하기가 어렵습니다. 심지어 신고인측의 통역원에게 의존할 수밖에 없습니다. 신고인으로서도 다행이지만 사실 ‘공정한 조사’라고 하기에는 부족한 측면이 있습니다.”

“콜센터에다가 전화하면 근로자가 전화를 못해요. 또 이렇게 짧은 시간에 많은 걸로 콜센터에서도 이런 거(직장 내 괴롭힘) 많이 상담을 많이 못 해 드리세요.”

“저도 통역은 친구들한테 물어보거든요. 얼마 정도 냈냐. 뭐 15만 원이나 20만 원.”

- 비전문취업 이주노동자들은 직장 내 괴롭힘 신고와 조사 개시, 결과가 확정되는 일련의 과정 동안 가해 행위자와 분리되지 못한 채 두려움을 감수하고 기숙사에 기거하거나, 스스로 숙소를 구해야 하는 상황임. 구제 절차 동안 독립된 생활을 하기 어려운 노동자들은 구제 절차를 포기하고, 괴롭힘이 발생한 사업장에서의 계속 근로를 선택할 수 밖에 없음.

“힘들잖아요, 무섭잖아요. 가지 못하지. 이제 어디 가서 자야 되요? 만약에 한 몇 년, 한 1년, 2년, 3년 여기서 일했던 사람들은 그래도 해결 빨리빨리 되는데, 와서 몇 개월 안 된 1년 미만 근로자들은 해결을 잘 못해요. 왜냐면 자는 곳도 그렇고, 가는 곳도 그렇고, 고용노동부 이런 거 위치도 잘 모르지, 버스 타는 거 이런 것들 잘 모르지, 가방은 엄청 크지, 그러다 보니까 근로자들이 너무 힘들어하는 거예요. 그래서 처리를 잘 못 해요.”

(4) 제언

- 전문가 조사 참여자들은 사업주와 이주노동자 모두가 직장 내 괴롭힘 금지 제도에 대해 분명하게 인식할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 금지 제도에 대한 교육, 캠페인 등을 제안함. 또 이러한 인식 개선 사업과 교육 사업을 지원하기 위한 조례 제정도 제안함.

“이주민들이 직장 내 괴롭힘이 법으로 금지된 일이라는 걸 알 수 있도록 캠페인을 할 필요가 있습니다. 피해자가 되었을 때 1차적으로 이런 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 멈추라고 대응할 수 있고, 또 가해자가 되는 일을 예방할 수도 있기 때문입니다.”

“경기도나 시 차원에서는 조례 제정 등을 통해 직장 내 괴롭힘에 대해 홍보하는 등의 노력을 기울여야 합니다.”

- 비전문취업(E-9) 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 구제 방안 중 하나로 직장 내 괴롭힘을 사업장 변경 사유로 인정하는 등의 제도 개선 조치를 제안함. 또 예방 차원에서 직장 내 괴롭힘·성희롱 신고 접수가 일정 건수 이상일 경우 일정기간 동안 비전문취업 이주노동자 고용 제한 처분을 제안함.

“제도적인 의미에서 사업장 변경 제도를 손보아야 합니다. 사업장 변경을 근로자와 사용자 귀책을 따질 것 없이 언제든지 ‘그만둘 수’ 있고 신분적으로 불이익이 없다면 회사 차원에서도 성실하게 근무하는 외국인 근로자는 사업장에 확보하고자 할 것입니다. 근로자로서는 자신을 괴롭히는 사용자나 직원이 있는 회사를 빨리 그만둘 수 있습니다. 이 경우 직장 내 괴롭힘이 존재하지만 이를 입증할 수 없어서 회사에 강제로 근무하다시피 근속하는 것을 예방할 수 있을 것이고 피해가 누적되는 것을 막을 수 있을 것입니다.”

“또한 관할 노동청이나 고용센터에서는 기존의 직장 내 괴롭힘/성희롱 신고가 많이 접수된 사업장의 경우 일정 기간 동안 고용허가처분 자체를 내리지 않는 것을 적극적으로 검토해야 한다고 생각합니다.”

- 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘을 당한 경우, 필요한 절차를 진행할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 이해와 대응 방안 교육이 필요함.

“일단은 인식 교육에도 잘 해야 되고, 자기가 직장 내 괴롭힘이 맞는 건지, 당했으면 어떻게 처리해야 되는 건지, 그거를 절차에 대해서 교육 좀 자주 좀 시켰으면, 또 친구(노동자)가 인식이 되고, 그다음에 이거 해당이 되서 내가 신고할 수 있다. 그러면 한번 신고하게 되면 다음번에 또 이렇게 또 이런 경우 발생하지 않게끔 그렇게 또 나올 수 있잖아요.”

- 권리 구제 제도에 대한 접근성을 높이기 위해 경기도 차원에서 직장 내 괴롭힘 신고센터를 운영하고, 전문 통역원과 노동 전문가의 조력을 받을 수 있도록 할 필요가 있음.

“구제받을 수 있는 곳이 있으면 좋겠어요. 제가 만약에 이렇게 문제가 있어. 그러면 ‘그래 걱정하지마. 내가 여기 연결해 줄 테니까 여기서 구제해 줄 거예요. 너한테 증빙 자료만 있고 너가 사실이라면 너한테는 해줄 수 있어’라고 할 수 있는 곳이 있으면 좋겠어요.”

“직장 내 괴롭힘(또는 그 밖의 고충사항) 관련하여 신고, 진술, 조사를 조력할 수 있는 통역원과 노동 전문가의 연계를 할 수 있도록 제도적으로 지원할 필요성이 있다고 생각합니다.”

- 원천적으로 현행 직장 내 괴롭힘 금지 제도 자체의 수정과 보완이 필요함. 보완사항으로 5인 미만 사업장에 직장 내 괴롭힘 금지 제도 적용, 가해자 처벌, 일용직 노동자 보호방안 등을 제안함.

“특히 5인 미만 사업장은 직장 내 괴롭힘 관련 법조항의 적용을 받지 않는데, 5인 미만 사업장에서 일하는 대부분은 노동자가 이주민입니다. 법 개정도 필요합니다.”

“직장 내 괴롭힘이 가해자를 처벌할 수도 없는데, 누가 번거로운 절차를 진행할까 싶습니다. 실효성 있게 법이 개정되어야 합니다. 또 직장 내 괴롭힘으로 퇴사한 경우, 고용보험을 통해 실업급여를 받을 수 있다고 들었습니다. 그렇지만 대부분의 제조업 회사에서 결혼이민자들을 일용직으로 고용하려고 합니다. 일용직 노동자들은 이런 법의 보호를 받을 수가 없습니다. 이런 부분에 대한 보완이 필요합니다.”

- 장기화되는 조사 기간 동안 이주노동자의 경제적 손실을 최소화하기 위해 피해 신고 노동자가 구직급여를 받을 수 있도록 이주노동자의 고용보험을 임의가입에서 강제가입으로 변경할 것을 제안함.

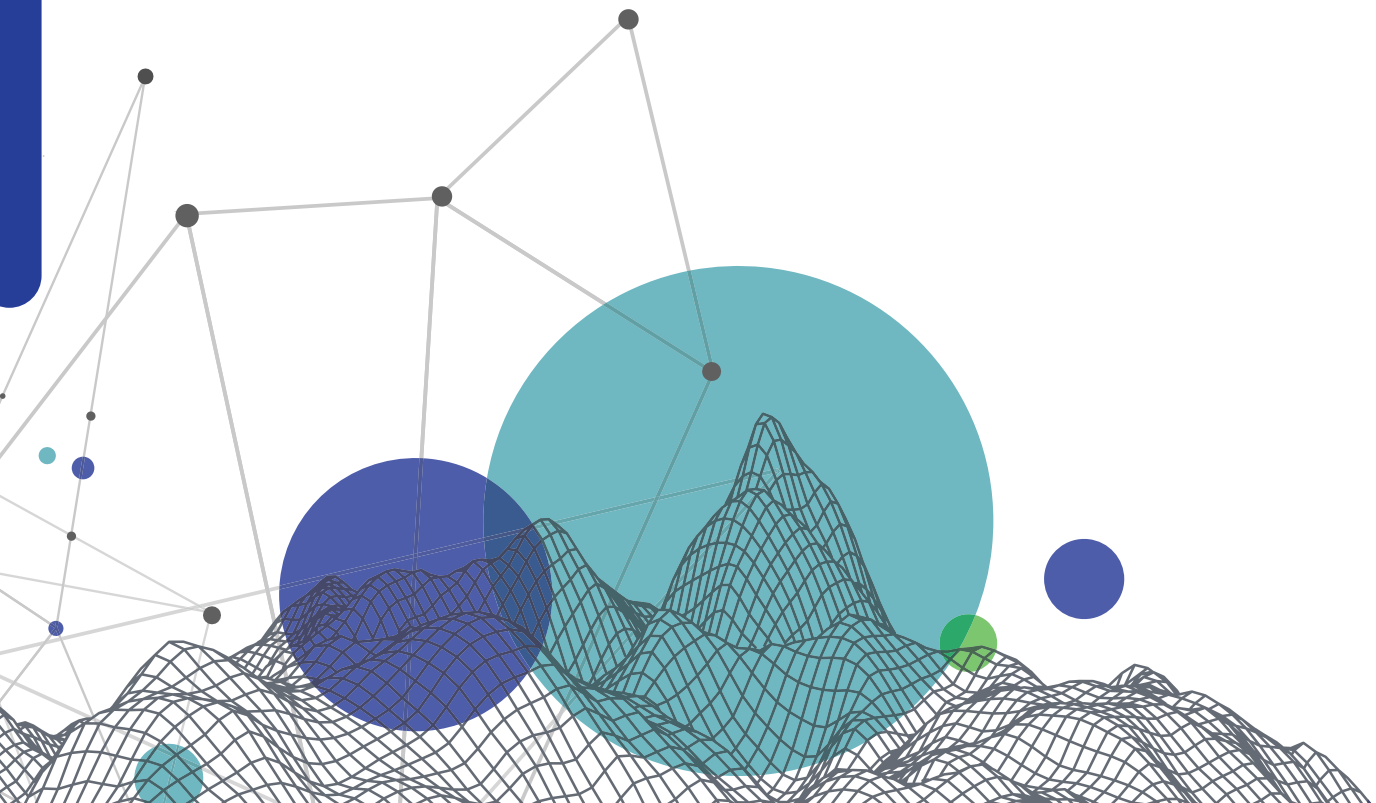
“나아가 고용보험을 임의가입에서 강제가입으로 변경하여 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사 시에 구직기간 동안 구직급여를 받을 수 있도록 하여 생활을 보전할 수 있도록 도와야 합니다.”

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



V. 요약 및 시사점과 정책 제언

1. 요약

2. 시사점과 정책 제언

1. 요약

- 경기도 16개 시군에 거주하는 7개국 출신 이주노동자 100명에 대한 모니터링 결과는 다음과 같이 요약됨.
 - 응답자들의 거주지역은 16개 시군으로 응답자들이 가장 많이 거주하는 시군은 안산시(27%), 시흥시(26%), 이천시(11%), 포천시(10%) 순이었음.
 - 응답자 중 남성이 63명(63.0%), 여성은 37명(37.0%)으로 남성이 여성보다 많았음. 응답자의 연령별 분포를 살펴보면 30대가 43명(43.0%)으로 가장 많았고, 다음은 20대(30명, 30%) 순으로 20대와 30대가 76.0%를 차지함.
 - 응답자의 출신국은 총 7개국으로 중국 출신이 33명(33%)으로 가장 많았고, 베트남 21명(21%), 미얀마(20명, 20%) 순이었음.
 - 응답자의 현재 체류자격은 비전문취업(E-9)이 52%(52명)로 가장 많았고, 그 밖에 결혼이민(F-6)이 13%, 영주(F-5)가 12%, 재외동포(F-4)가 9%를 차지함.
 - 응답자의 한국 체류 기간은 1년 이하가 44%(44명)로 가장 많았고, 10년~14년 19%(19명), 5년~9년이 16%(16명) 순이었음.
 - 응답자의 종사 업종은 제조업 종사자가 77%(77명)로 가장 많았고, 농축산업 종사자가 13%(13명), 서비스업 6%(6명) 순이었음.
- 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태를 파악하기 위해 직장 내 괴롭힘을 15개 유형으로 구분하여 질문함. 응답자들이 가장 많이 경험한 직장 내 괴롭힘 유형은 ‘폭행, 폭언(욕설, 고함 등), 협박’으로 75%를 차지했고, ‘인격 모욕, 비하, 무시’가 59%, ‘따돌림이나 차별’ 41% 순으로 나타남.
- 폭언, 폭행, 협박 : ‘폭언(욕설, 고함 등), 폭행, 협박 등을 당한 적이 있다’는 응답자는 75%로 15개 유형 중 가장 많았고, 다른 이주노동자가 당하는 것을 목격했다는 응답도 19%에 달함. ‘업무’를 이유로 한 폭언·협박 이외에도 화풀이성이나 특별한 이유 없는 폭언, 사업장 변경 요청에 따른 보복 등 이주노동자에 대한 폭언, 폭행, 협박의 빈도와 강도 모두 심각한 수준인 것으로 나타남.

- 인격 모독(비하, 무시)과 차별 : ‘인격 모독(비하, 무시)이나 차별’을 당한 경험이 있는 응답자는 59%로 ‘폭행, 폭언, 협박’에 이어 두 번째로 많은 유형으로 나타남. 응답자들은 인격 모독이나 차별이 ‘외국인 신분’, ‘한국어 미숙’, ‘출신국 차별’이 이유가 되었다고 봄.
- 잘못된 소문 및 따돌림 : ‘본인에 대한 잘못된 소문으로 괴롭힘’을 당한 경우는 23%, ‘따돌림이나 차별’을 당한 경우는 41%로 두 가지 경험을 합치면 64%로 응답자 3명 중 2명이 이로 인한 괴롭힘을 겪고 있는 것으로 나타남.
- 업무나 행사 배제 : ‘정당한 이유 없이 직장 내 업무나 행사에서 빠지라는 이야기를 들은 경험’이 있는 응답자는 19%로 나타남. 주로 행사 및 회식 배제, 연장근로나 업무 배제로 인한 급여 손실 등의 형태였음.
- 허드렛일 및 부당 업무 지시 : ‘허드렛일을 강요받거나 부당한 지시를 따르지 않았다는 이유로 보복을 당한 적’이 있다는 응답자가 34%, ‘정당한 이유 없이 다른 사람의 일을 하라고 강요’ 받은 경험이 있는 응답자는 39%로 부당한 업무 지시를 받은 경험이 있는 응답자는 73%에 달함.
- 행사나 모임 및 음주나 흡연 강요 : 모니터링 응답자 중 ‘행사나 모임 참석, 음주나 흡연 강요’를 받은 경험이 있는 응답자는 18%였으며, 회식이나 모임 참여 강요, 음주나 가무 강요의 형태로 나타남.
- 야근 및 휴일 근무 강요 : ‘정당한 이유 없이 야근이나 휴일 근무 강요’를 경험한 경우는 27%로 나타남. 경제적 이유로 한국에 온 이주노동자들은 대체로 연장근무나 휴일 근무를 선호하는 편이나, 이를 괴롭힘으로 한 유형으로 인식한 경우는 연장 및 휴일 근무에 대한 정당한 대가를 받지 못한 것으로 보임.
- 업무시간 외 연락 : ‘정당한 이유 없이 업무시간 외에 연락’으로 괴롭힘을 경험한 응답자는 11%로 나타남. 주로 업무시간 외 불필요한 연락이나 기숙사 생활에 대한 간섭의 형태로 나타남.
- 사적 용무 강요 : ‘개인적인 업무 강요’로 괴롭힘을 경험한 응답자는 12%로, 상사의 심부름부터 청소, 농사, 이사, 김장까지 사적 용무를 지시하고 강요한 것으로 나타남.
- 임신, 출산, 육아를 이유로 불이익 : ‘임신, 출산, 육아를 이유로 불이익’을 직접 경험한 경우는 5%, 목격한 경험은 5%로 직접 경험과 간접 경험을 합치면 10%에 해당함. 모니터링 응답자 중 여성이 37%에 불과한 것을 감안하면, 여성 노동자 10명 중 1명은 모성보호와 관련한 이슈로 직장 내에서 괴롭힘을 경험하는 것으로 나타남.

- 지나친 감시와 사생활 간섭 : 업무시간 중 ‘CCTV를 통한 지나친 감시’로 괴롭힘을 경험한 응답자는 29%, ‘SNS 등 사생활 간섭’ 경험은 5%로 나타남. 업무시간 중에는 근무 태도나 작업 속도, 화장실, 휴게 시간 이용 관련한 감시, 기숙사 생활에 대한 간섭, SNS 관련 간섭 등의 형태로 나타남.
- 연차 사용 관련 괴롭힘 : 연차 사용 관련 괴롭힘 경험이 있다는 응답자는 40%로 연차 사용에 대한 이주노동자들의 어려움이 많은 것으로 나타남. 연차를 아예 사용하지 못하거나, 연차를 하루 중 일부 시간만 사용 가능하거나, 연차가 결근 처리되어 경제적으로 불이익을 받는 형태 등으로 나타남.
- 성희롱 : 근무 중 업무를 가르쳐 준다면 신체를 접촉하거나, 업무 외 시간에 연락 등의 성희롱도 보고됨.
- 모니터링 조사 응답자에게 직장 내 괴롭힘의 주요 가해 행위자가 누구인지 질문함. 반장, 팀장과 같은 관리자가 44%로 가장 많았고, 사업주가 40%로 두 번째로 많은 수를 차지함. 이는 이주노동자들이 주로 일하는 영세 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생하더라도 사내에서의 공정한 조사, 피해자 보호 등을 기대하기 어려운 현실을 보여줌.
- 직장 내 괴롭힘은 신체적·정신적으로 악영향을 끼치고 있었음. 이주노동자는 직장 내 괴롭힘을 겪으면서 극도의 스트레스 상태로 인한 정신적 피해가 가장 심하게 나타나고 있었음. 일부 노동자들은 직장 내 괴롭힘으로 인해 불면증, 지나친 알코올 의존, 염증 반응, 소변 장애 등 신체적 증상으로 고통 받고 있었음.
- 직장 내 괴롭힘을 경험한 후 어떻게 대응했는지 대응 방식에 대해 질문함. 과반이 넘는 응답자 (52%)가 ‘참고 견디다’고 응답하였고, ‘사업장 변경 요청 및 퇴사 의사 전달’이 24%로 나타남. 특히 직장 내 괴롭힘으로 ‘노동청에 진정’한 경우는 단 한 건도 없는 것으로 나타나, 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘 구제절차를 전혀 이용하지 못하고 있는 것으로 나타남.
- 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 결과를 질문함. ‘불편한 근로관계 지속’과 ‘신체적, 정신적 건강 악화’가 각각 30%로 가장 많았고, 다음으로 ‘퇴사 및 사업장 변경’이 22%를 차지함. ‘참고 견디기’를 대응책으로 선택한 이들이 직장 내 괴롭힘 문제가 해소되지 않은 상황에서, 신체적, 정신적 건강이 악화될 정도의 고통을 겪고 있는 것으로 보임.

2. 시사점과 정책 제언

1) 시사점

- 이번 모니터링 조사는 직장 내 괴롭힘 금지제도가 입법화된 이후 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태를 모니터링한 최초의 조사라는데 그 의의가 있음. 기존의 관련 연구는 주로 이주노동자 고용 및 인권실태 조사의 일부 항목으로서 직장 내 어려움, 차별 문항 등을 통해 단적인 결과만을 확인할 수 있었음. 또한 지역적으로 경기도 지역 내 이주노동자에 초점을 맞춰 이루어진 연구는 없었음.
- 기존의 선행연구는 직장 내 괴롭힘 실태조사를 바탕으로 한 정책적 시사점 도출에 그쳤다면, 본 연구는 괴롭힘 유형별 실태뿐만 아니라 괴롭힘 주요 행위자, 신체적 정신적 피해, 대응 방식, 대응 결과까지 모니터링함으로써 직장 내 괴롭힘 금지법 이후의 정책의 실효성을 점검했다는 데 본 연구의 의의가 있음.
- 이번 모니터링 조사 결과 이주노동자들은 직장 내에서 ‘폭행’과 같은 신체폭력, ‘폭언, 협박, 인격 모욕, 비하, 무시 발언’과 같은 언어폭력에 일상적으로 노출되어 있었으며, 신체폭력과 언어폭력의 경험 비율을 합하면 무려 134%에 달함. ‘잘못된 소문’, ‘따돌림이나 차별’도 64%에 달해 이주노동자들의 직장 내 괴롭힘이 매우 심각한 것을 확인할 수 있음.
- 이주노동자들은 ‘행사나 모임 참여 강요’ 18%, ‘사적 업무 강요’ 12%, ‘업무시간 외 연락’ 11%, ‘사생활 간섭’ 5% 등 업무와 관련 없는 괴롭힘을 받는 비율도 적지 않은 것으로 나타남.
- 직장 내 괴롭힘을 경험한 이주노동자들은 이로 인한 극심한 정신적 고통을 호소함. 다수의 응답자들이 인격권 훼손에 따른 모욕감과 고통을 호소하였고, 일부 응답자는 불면증과 같은 수면 장애, 알코올 과의존과 같은 병리적 증상까지 경험하기도 함. 스트레스 등 정신적 고통을 겪는 직장 내 괴롭힘 피해자의 심리적 회복을 위한 적극적이고 제도적인 지원책 마련이 필요함.
- 이주노동자들이 경험하는 직장 내 괴롭힘이 매우 심각한 상황임에도 불구하고, 이들이 문제 제기나 구제 절차를 이용하기 보다는 ‘참고 견디는 것’(52%)을 선택하는 이유는 다음과 같음. 사업장 변경이 불가능한 고용허가제 제도적 특성, 일자리와 체류자격이 연동된 신분적 특성, 긴 시간과 비용이 드는 구제 절차 이용의 어려움, 이주노동자의 주 근무지가 직장 내 괴롭힘의 조사나 구제 절차 실시가 어려운 영세 사업장이라는 점 등임.

- 무엇보다도 이번 모니터링 결과에서 직장 내 괴롭힘을 이유로 노동청에 진정한 경우가 전무하다는 사실에 주목해야 함. 직장 내 괴롭힘 금지제도가 입법되어 시행된 지 4년이 지났음에도, 이주노동자들은 제도의 사각지대에 존재하고 있음을 확인시켜줌. 이주노동자와 이주노동자를 주로 고용하는 영세 사업장을 대상으로 직장 내 괴롭힘 금지제도에 대한 홍보, 사각지대 해소를 위한 제도의 보완이 절실함.

2) 정책 제언

(1) 직장 내 괴롭힘 금지 제도에 대한 적극적 홍보와 교육

- 모니터링 결과 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 금지법에 따른 구제 절차를 활용한 경우는 단 한 건도 없는 것으로 나타남. 모니터링 결과는 물론 현장 전문가들도 대부분의 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘 금지 제도 자체에 대해 알지 못한다고 보고함. 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘 금지제도를 인지하고, 필요시 절차를 이용할 수 있도록 직장 내 괴롭힘 금지제도와 구제 절차 이용 방안에 대한 홍보가 시급히 필요함. 특히 다국어를 활용한 영상, 웹홍보물 등 이주노동자들이 쉽게 접근할 수 있는 형식과 이해하기 쉬운 내용의 홍보콘텐츠의 제작과 배포가 이루어져야 함.

(2) 직장 내 괴롭힘 공공 전문 통역 지원

- 이주노동자들이 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해 구제 과정에서 발생할 수 있는 어려움을 해결하기 위해 여러 정책적 지원이 절실함. 특히 직장 내 괴롭힘 금지 제도와 구제 절차 등 전문 영역에 대한 공공 전문 통역 지원이 필요함. ‘직장 내 괴롭힘’ 분야에 대한 양질의 통역 서비스를 제공하기 위해 전문통번역사 풀 구축과 운영, 이주민 지원기관을 중심으로 한 지역사회 통번역사들을 대상으로 한 교육과 안내가 이루어질 수 있어야 함.

(3) 직장 내 괴롭힘 피해자 심리적 회복 지원

- 직장 내 괴롭힘은 노동자의 인격권을 훼손하는 사안으로 이로 인해 심리적 고통을 받은 피해자에 대한 심리 회복 지원이 필요함. 직장 내 괴롭힘으로 피해를 당한 이주노동자들이 참여할 수 있는 심리상담 치유프로그램의 운영이 필요함. 심리상담 치유프로그램의 개발과 운영에는 노동, 심리상담 전문가뿐 아니라 이주노동자 당사자 커뮤니티가 참여하여 피해를 겪은 이주노동자들이 심리적 지지를 얻을 수 있게 해야 함.

(4) ‘직장 내 괴롭힘’을 고용허가제 노동자 사업장 변경 사유로 포함

- 고용허가제로 입국한 비전문취업(E-9) 이주노동자들의 직장 내 괴롭힘에 따른 피해 구제를 위해 직장 내 괴롭힘을 고용허가제 사업장 변경 사유에 포함할 필요가 있음. 또한 비전문취업(E-9) 이주노동자가 ‘직장 내 괴롭힘’을 이유로 사업장을 변경할 경우에도 법정 기간 내 구직활동, 거처 마련 등 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생한 모든 불이익을 피해 노동자가 감수해야함. 이같은 비전문취업(E-9) 이주노동자의 취약성을 고려한 직장 내 괴롭힘 피해자를 위한 지원책이 마련되어야 함.

(5) ‘직장 내 괴롭힘 금지 제도’의 보완

- 사업장을 자의로 변경할 수 없는 고용허가제 노동자를 제외한 다른 체류자격의 노동자들은 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 신고를 통해 문제를 해결하기 보다는 그냥 참고 견디거나, 퇴사 등 공적 방식의 해결이 아닌 지극적인 방식으로 이 문제를 해결하고 있었음. 이는 구제절차를 통한 상황 개선에 대한 기대의 부재, 향후 발생할 수 있는 불이익에 대한 염려 때문인 것으로 나타남. 현행 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 실효적인 구제 수단이 될 수 있도록 가해자 처벌조항 신설, 5인 미만 사업장 적용 등 법의 개정을 통한 보완책 마련이 필요함.

(6) 만연한 인종주의, 차별에 대응하기 위한 법정책적 대응

- 모니터링 결과 사업장에서 이주노동자에 대한 인종주의적인 차별과 괴롭힘이 만연한 것으로 나타남. 업무 공간부터 기숙사, 작업 지시부터 사생활에 이르기까지 생활 곳곳에서 다양한 방식으로 나타남. 이주민에 대한 인종주의와 차별을 금지하기 위한 경기도와 지자체 차원의 조례 제정, 중앙 정부 차원의 법제정 등 일터와 일상에서의 인종주의에 대응하기 위한 적극적인 법정책적 대응이 필요함.

참고문헌

- 고용노동부. 2023. 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』.
- 고용노동부. 2022. “직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 3년간 피해근로자 회복과 법 준수 분위기 확산에 주력.” (보도자료 2022.7.14.)
- 관계부처합동. 2022. 12. 29. 「고용허가제 개편방안」.
- 구미영·천재영·서유정·정슬기. 2015. 『여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안』. 한국여성정책연구원.
- 김갑석. 2020. 「직장 내 괴롭힘금지법의 현황과 과제: 예방교육을 중심으로」. 『법과 인권교육연구』. 13(3): 143-164.
- 김유희·이정은. 2022. 「한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석」. 『보건복지포럼』 No.304.
- 박신규. 2017. 「외국인근로자의 노동실태 및 정책과제: 전북 지역 사례를 중심으로」. 『다문화와 디아스포라 연구』 11: 99-118.
- 박채은·오정숙. 2023. 「직장 내 괴롭힘의 실태분석 보고」. 『KLSI Issue Paper』 181: 1-13.
- 법무부 출입국·외국인정책본부. 2023. 「2023년 9월 통계월보」.
- 신예지·강영신·이안나. 2023. 「이주노동자가 지각하는 차별감과 우울의 관계에서 사회적 지지의 매개효과」. 『문화교류와 다문화교육』 12(2): 81-99.
- 신태중·이태정·채황석. 2022. 『서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제』. 서울노동권익센터.
- 오경석·이한숙·김사강·김민정·류성환·윤명희·정정훈. 2012. 『어업 이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 이병렬·김기돈·김사강·김소령·김이찬·윤지영·이한숙. 2013. 『농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 이영안·한연주·김은경. 2019. 『수원시 외국인주민 및 다문화가족 실태조사 연구』. 수원시정연구원.

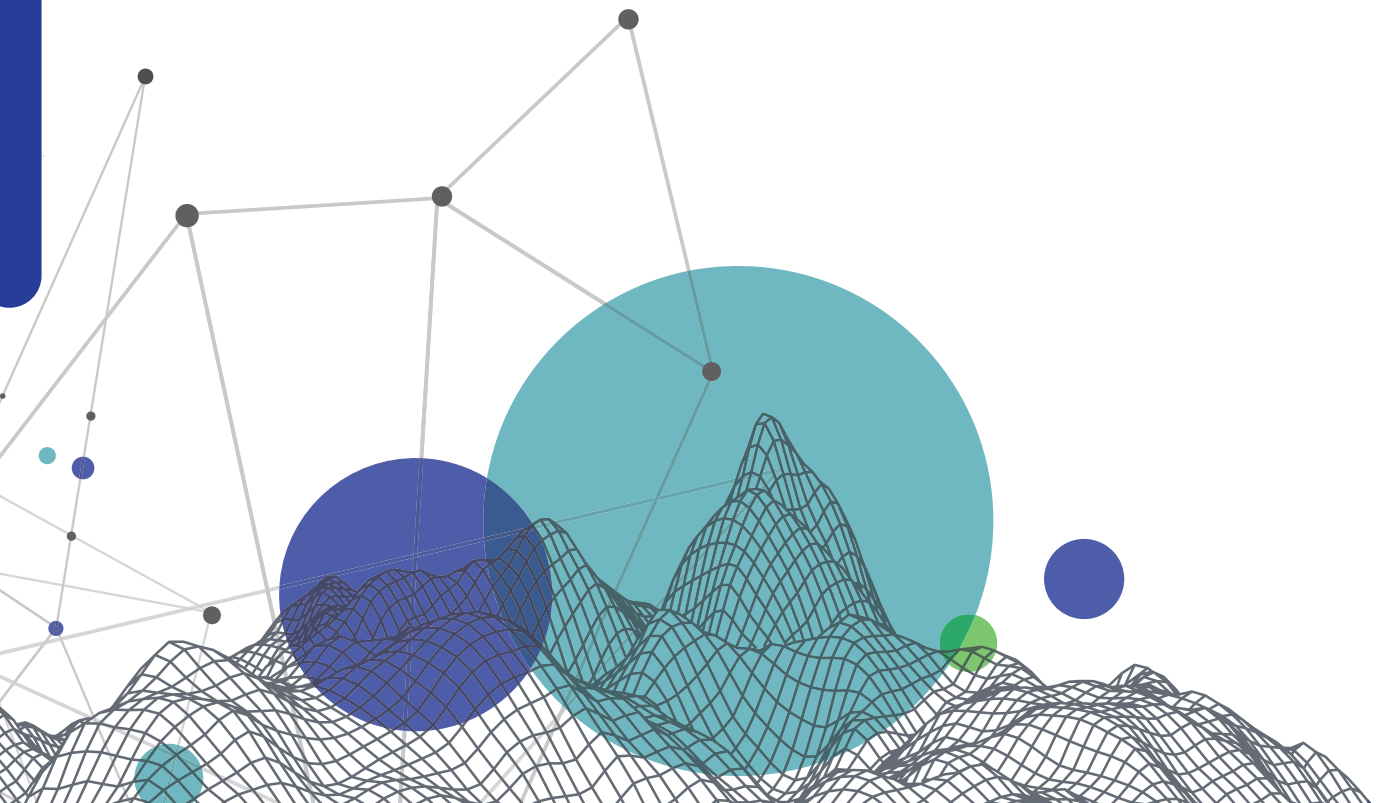
- 이정훈·선우숙·오지은·김진숙·문상흠. 2023. 『안산지역 직장 내 괴롭힘 실태와 개선방안 연구』. 안산시비정규직노동자지원센터.
- 이준희. 2020. 「근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안」. 『고려법학』 98: 133-162.
- 이창원·최서리·오경석·박우·정정훈·정기선. 2015. 『건설업 종사 외국인근로자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 장명선·오경석·우삼열·이수연·이인경·최홍엽. 2016. 『제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 장우찬. 2022. 「직장 내 괴롭힘 금지 제도와 실효적 구제: 구제의 완전성과 다양성을 중심으로」. 『홍익법학』 23(4): 261-287.
- 전형진. 2020. 「직장 내 괴롭힘 근절을 위한 과제」. 『이슈와 논점』 제1775호. 국회입법조사처.
- 정형욱·최영미. 2015. 『경기도 외국인근로자 사회생활 및 취업실태 분석』. (재)경기도가족여성연구원.
- 주진우·신경희·이영주. 2016. 『서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호방안』. 서울연구원.
- 최영미·송영호. 2018. 「경기도 지역 이주노동자의 주관적 차별인식과 우울: 차별대응의 조절효과를 중심으로」. 『GRI연구논총』 20(4): 1-22.
- 최홍기. 2022. 「직장 내 괴롭힘 논의 및 사례분석과 법적 과제」. 『사회법연구』 47: 337-383.
- 최홍기·박수경. 2020. 「직장 내 괴롭힘 금지제도의 운영실태와 개선과제」. 『사회법연구』 42: 221-273.
- 행정안전부. 2022. 「2022년 지방자치단체 외국인주민 현황」.
- 홍성수·구미영·김정혜·김동현·박주영·엄진령·조경배·주형민. 2017. 『직장내 괴롭힘 실태조사』. 국가인권위원회.

경기도외국인인권지원센터

2023

경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘

모니터링 보고서



부록



경기도 이주노동자 직장 내 괴롭힘 실태 모니터링 조사지

안녕하세요

경기도외국인인권지원센터에서는 경기도 소재 사업장에서 일하는 이주노동자의 직장 내 괴롭힘 실태에 대해 모니터링하고자 합니다.

앞으로 물어보는 질문은 모두 비밀이 보장되며, 이번 모니터링의 용도로만 사용됨을 약속드립니다. 여러분의 답변은 이주노동자 노동권을 보다 폭넓게 보장하기 위해 필요한 정책을 마련하는 데 도움이 될 것입니다.

모니터링에 참여해 주신 여러분께는 소정의 답례품을 드립니다. 인터뷰를 진행하다가도 원하지 않으시는 경우, 언제든지 인터뷰를 중단하실 수 있습니다.

소중한 시간을 내어 이번 인터뷰에 참여해 주심을 다시 한번 깊이 감사드립니다.

2023년 11월



주소 경기도 안산시 단원구 화정로 26 4층

담당 이경숙 팀장

전화 031-492-9347

※ 선생님은 최근 1년 이내에 경기도 소재 사업장에서 전업(full-time)으로 유급 활동을 한 경험이 있습니까?

예 아니오

※ 선생님은 현재 한국 국적자이십니까? 예 아니오

(한국국적취득자 -> 조사중단)

※ 동의서와 수령증을 작성해 주세요.

면접조사일 2023.

면접조사원 이름

1. 선생님은 지난 1년 동안 다음과 같은 일을 경험하거나, 다른 사람이 겪은 것을 목격한 적이 있습니까?

번호	내용	내가 경험했다.	목격한 적이 있다.
1	“관리자, 상사, 사장”으로부터 폭행, 폭언(욕설, 고함 등), 협박 등을 당한 적이 있다.		
2	“관리자, 상사, 사장”이 인격을 모욕하거나 비하, 무시하는 말이나 행동을 한 적이 있다.		
3	“관리자, 상사, 사장”이 선생님에 대해 잘못된 소문을 퍼뜨려 괴롭힌 적이 있다.		
4	“관리자, 상사, 사장, 동료”가 선생님을 따돌리거나 차별한 적이 있다.		
5	정당한 이유 없이 직장 내 업무나 행사에서 빠지라는 이야기를 들은 적이 있다.		
6	선생님에게만 허드렛일을 강요하거나, 부당한 지시를 따르지 않았다는 이유로 보복을 당한 적이 있다.		
7	선생님은 원하지 않았는데 회식이나 노래방, 장기자랑과 같은 행사나 모임에의 참석, 음주나 흡연을 강요당한 적이 있다.		
8	정당한 이유 없이 원래 선생님이 해야 할 일이 아닌 다른 사람의 일을 하라고 강요받은 적이 있다.		

번호	내용	내가 경험했다.	목격한 적이 있다.
9	정당한 이유 없이 야근이나 휴일근무를 강요받았다.		
10	정당한 이유 없이 업무시간 외에 연락을 했다.		
11	일과 상관없는 상사나 동료의 개인적인 업무를 하라고 강요받은 적이 있다.		
12	임신, 출산, 육아를 이유로 불이익을 주거나, 회사나 동료에게 피해를 주는 등 부정적인 이야기로 부담을 주었다.		
13	CCTV 등을 통해 지나치게 감시했다.		
14	나의 SNS 게시물을 보고 특정행동을 하거나 하지말라고 간섭했다.		
15	관리자 마음대로 연차를 사용하라고 하거나, 내가 원할 때 연차를 사용하지 못하게 했다.		
16	그 밖에 직장 내 괴롭힘이라고 생각되는 일을 겪거나 목격한 게 있다면 말씀해주세요.		

위 질문에 대해 한 가지라도 예라고 대답한 경우, 아래 질문에 답해 주세요.

2 위와 같은 행동을 한 가해자는 누구입니까?

Blank response area for question 2.

3 위와 같은 경험은 선생님에게 신체적, 정신적으로 어떤 영향을 끼쳤습니까?

Blank response area for question 3.

4 위와 같은 경험을 했을 때 혹은 목격했을 때, 선생님은 어떻게 대응했습니까?

Blank response area for question 4.

5 선생님의 대응 행동은 어떤 결과를 가져왔습니까?

Blank response area for question 5.

※ 개인적 사항 - 해당되는 정보에 표시하거나 필요한 내용을 작성해 주세요.

1 선생님의 연령대는 어디에 해당하십니까?

※ 20대 () ※ 30대 () ※ 40대 () ※ 50대 () ※ 60대 이상 ()

2 선생님의 국적과 현재 체류자격은 무엇입니까?

※ 국적 () ※ 현재 체류자격 ()

※ 체류자격은 가능하면 비자타입 그대로 적어주세요. (예: F-2) 비자가 없으면 없다고 적어주세요.

3 선생님은 본인의 성별을 어떻게 정의하십니까?

※ 남성 () ※ 여성 () ※ 성소수자 ()

4 선생님이 지금 거주하는 도시는 어디입니까?

※ 경기도 ()시/군

5 선생님이 한국에서 생활한 지는 얼마나 되었습니까?

※ ()년 ()월

질문에 성실히 응답해 주셔서 감사합니다.

펴 낸 이 | 오경석

엮 은 이 | 이경숙

펴 낸 날 | 2023. 12

펴 낸 곳 | 경기도외국인인권지원센터
15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

T E L | 031-492-9347

F A X | 031-492-9349

W E B | www.gmhr.or.kr

디 자 인 | 디자인포트(031-469-0828)

※ 본 책자의 내용을 허가없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.



15385 경기도 안산시 단원구 화정로 26
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
Tel. 031-492-9347 Fax. 031-492-9349 Web. www.gmhr.or.kr