

# 경기북부 사업장변경 외국인노동자 실태 및 제도개선을 위한 토론회

- ◆ 2014년 10월 29일(수) 오후 2시
- ◆ 의정부외국인력지원센터 강당

주최\_경기북부 성공회 이주민지원단체  
(남양주외국인복지센터, 의정부외국인력지원센터, 파주살롬의집, 포천나눔의집)

## ◀ 토론회 진행 ▶

사회 : 장동만 사무국장(남양주외국인복지센터)

- **환영인사**\_ 이영 센터장 (의정부외국인력지원센터)
  
- **주제발제**\_ “사업장변경 외국인노동자 실태조사 및 제도적 보완 방향”  
류지호 상담팀장 (의정부외국인력지원센터)
  
- **지정토론**\_ 1. 김원경 상담팀장 (한국외국인력지원센터)  
2. 백신옥 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임)  
3. 페루자 통역사 (의정부외국인력지원센터)
  
- **자유토론**\_ 토론회 참가자

# 사업장변경 외국인노동자 실태조사 및 제도적 보완방향

-외국인노동자 구직알선제도와 구직과정의 고충을 중심으로-

류지호(의정부외국인력지원센터)

## 1. 조사의 배경 및 목적

고용허가제가 시행된 지 10년이 되었다. 그동안 수많은 제도적 변화가 있어 왔다. 최근에는 출국만기보험을 귀국 후 지급하도록 관련 법령이 개정되어 외국인노동자들과 지원단체, 시민단체의 큰 반발을 불러일으켰다. 아마도 고용허가제 시행이후 가장 큰 조직적인 저항이지 않나 싶다.

하지만 2년 전에도 이와 같은 반발이 있었던 제도변화가 있었다. 바로 외국인노동자의 재취업, 즉 구직알선제도의 변경이었다. 2012년 8월부터 시행된 이 알선제도는 기존에 사업장을 변경해 재취업을 해야 하는 외국인노동자들에게도 알선장을 배부하여 구직활동을 할 수 있도록 해왔던 것을 사업주에게만 알선장을 배부하고 외국인노동자에게는 사업장에 알선된 사실을 문자로 통보해 주도록 했다. 당연히 외국인노동자들의 구직활동을 제한하는 것이어서 반발이 있을 수밖에 없었다. 그럼에도 불구하고 고용노동부는 계획대로 지침을 하달하여 시행했다.

그렇다면 고용노동부의 구직알선제도변경, 즉 외국인노동자에 사업장 명단제공을 중단한 이유를 살펴보자.

첫째, 한국말에 서투른 외국인근로자는 사업장 명단만 갖고 새 사업장을 직접 찾아 나서는데 한계가 있고, 이 때문에 제3자(브로커 등) 조력을 구하면서 불필요한 비용부담을 하게 되며, 일부는 브로커에 속아 금전적 피해를 보거나 불법체류자로 전락하는 경우도 발생하고 있다. 일부 사업주는 사업장 명단을 보고 찾아온 외국인근로자에게 일단 근무를 시킨 후 뒤늦게 고용허가서를 받는 등 불법·불완전 고용, 임금체불 위험, 불법취업 등 사각지대도 발생하고 있다.

둘째, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제8조제3항에는 외국인근로자를 사업장에 추천하고 사업장에서 적임자를 선정하면 고용허가서를 발급하도록 규정하고 있는데 그동안에는 구인·구직 매칭을 원활하게 하기 위하여 외국인근로자에게도 사업장명단을 제공했으나 부작용이 커 바로 잡으려는 것이다.

셋째, 한편 외국인근로자가 수십개 사업장 중 골라 갈 수 있게 되면서 근로계약 해지 등 무리한 사업장변경 시도가 빈번하고 이로 인한 민원도 야기된다.

고용노동부는 위의 3가지를 이유로 제도를 변경하였지만 변경시점의 상황을 보면

한 일간지에서 「더 좋은데 취직시켜 줄게...돈 뜯기고 불법 체류자 전략」(한국경제신문 2012년 5월19일) 이라는 기사가 실리고 나서 당시 이채필 고용부 장관이 페이스북을 통해 “(브로커들이) 꿈을 안고 한국에 온 합법적 근로자를 결국 불법체류자로 전략시키고, 회사의 인력난만 가중시키고 있다”며 “단속을 강화하고 계도도 잘하고 관련 제도도 보완할 방침”이라고 언급한 이후에 이러한 제도변화가 있었다.

결국 외국인근로자와 사업주의 구인·구직 매칭을 원활하게 하기 위하여 외국인근로자에게도 사업장명단을 제공했으나 일부 브로커가 개입하는 등 부작용이 있고 구직활동이 쉬워 사업장변경 시도가 빈번하게 일어나니 구직활동을 제한하겠다는 거였다. 하지만 정작 브로커 단속을 강화하겠다는 당시 일제단속을 벌였지만 별 소득이 없었던 것으로 알고 있다. 본인도 외국인노동자 상담 등 활동을 10년째 해오고 있지만 실제 브로커로 인해 피해를 봤다는 상담은 없었다. 단지 풍문으로 그런 일이 있었다는 얘기를 들을 뿐이었다.

그렇게 구직알선제도는 변경되어 시행되었고 반발했었던 지원단체 및 시민단체들도 점차 각자의 자리로 돌아갔다. 제도 초기에 다소 시행착오가 없지 않았지만 구직기간도 2개월에서 3개월로 늘어나 구직기간내 취업하지 못했다는 상담이 크게 늘지는 않았다. 어찌할 수 없는 상황으로 받아들였고 알선문자를 받아 사업장에 연락을 부탁하러 오는 노동자들을 지원하는데 그쳤다.

하지만 구직알선제도가 시행된 지 1년이 지나 이제는 정착이 되었을 것 같은데 외국인노동자들의 불만은 점점 커졌다. “1개월 동안 구직알선문자를 1번밖에 못 받았다”, “알선된 사업장에 전화했더니 채용계획이 없다는데 고용센터에 가도 알선을 해주지 않는다” 등등...센터를 찾은 외국인노동자들 중 노골적으로 불만을 표시하는 사례도 빈번해졌다. 당시 함께 반발했던 지원단체 및 시민단체들에게는 멀어진 사안이지만 외국인노동자들에게는 여전히 현안이고 큰 고충이었던 것이다.

이러한 문제의식으로 변경된 구직알선제도가 시행된 지 2년이 지난 시점에서 외국인노동자들의 구직활동과정에 어떠한 문제가 있는지 그 실태를 조사해, 구직과정에서 외국인노동자들이 겪는 고충을 확인하며 과거의 변경 사유를 되짚어 원활한 구직알선제도에 대해 다시 고민할 수 있는 계기를 마련하고 그 방향을 제시해 보고자 한다.

## II. 사업장변경 외국인노동자 실태조사

이번 사업장변경 외국인노동자 실태조사는 2개의 단계를 통해 진행되었다.

우선 조사시점 당시 사업장을 변경해 구직활동을 시작하는 소수의 외국인노동자들

을 대상으로 재취업할 때까지 그 구직과정 전체에 대한 모니터링을 실시하여 어떤 고충이 있는지를 확인하고 이후에 설문조사를 통해 다수의 외국인노동자들을 대상으로 조사를 확대했다.

## □ 모니터링 조사

제도 변경이후 외국인노동자들이 어떤 고충을 겪고 있는지 정확히 알 수 없었기 때문에 소수를 대상으로 하는 모니터링 작업은 중요한 의미가 있었다.

<b>&lt;사업장변경 외국인노동자 모니터링 조사&gt;</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 조사기간 : 2014년 4월 ~ 8월</li> <li>◦ 조사대상 : 7개국 25명(센터 내방자 중 구직등록 일주일 이내인 자)</li> <li>◦ 조사자 : 센터 상담팀 실무자 10명</li> <li>◦ 조사방법/내용</li> </ul>		
구분	조사방법	내 용
최초조사	면접조사	◦ 조사의 취지를 설명하고 조사에 응할 시 사업장변경사유 및 구직활동계획 등을 조사
중간조사	전화/면접	◦ 대상자와 전화 및 면접조사일을 정해 1주일 단위로 구직활동 과정 조사
최종조사	전화/면접	◦ 취업 후 구직활동에 대한 고충을 재확인

센터 단독으로 그리고 일상적인 상담업무와 각종 센터사업을 지원해야하는 실무자들에게 의존해 외국인노동자에게 일일이 구직과정을 확인하는 모니터링 과정은 쉽지 않았고 일부 연락이 끊겨 더 이상 조사를 하지 못하는 경우도 발생했다. 또 대부분의 외국인노동자들이 사업장변경 후 재취업 대상 지역으로 경기북부가 아닌 경기남부 또는 부산, 김해 등 경상남도를 선호하여 이동하였기 때문에 중간 및 최종조사는 전화로만 진행될 수밖에 없었다. 하지만 4~5개월 동안의 모니터링 조사를 통해 외국인 노동자들이 구직과정에서 어떤 고충을 겪고 있는지 확인할 수 있었다.

모니터링 조사를 통해 확인한 사업장변경 외국인노동자들이 겪는 고충을 사업장변경, 고용센터로부터의 구직알선, 사업장연락 및 면접 등 취업, 구직과정의 생활 등으로 구분하여 정리하면 다음과 같다.

### 1. 사업장변경

조사에 참여한 외국인노동자들의 주된 사업장변경 요인은 임금체불이었다. 대부분

임금체불이 있었고 일부는 연장근무가 없어 임금이 적었기 때문이라고 했다. 이외에 휴업이나 폐업으로 인한 사업장변경이 많았고 질병으로 인해 사업주와 합의하여 퇴사하는 경우도 있었다. 그리고 폭행으로 인해 사업장을 변경하는 경우 대부분 임금이나 질병, 내부적인 갈등문제로 사업장변경을 요구하는 가운데 갈등이 심화되어 폭행으로 이어지는 경우였다.

이렇게 사업장변경에 소요되는 기간이 임금체불의 경우 고용노동지청에 진정하는 등의 과정이 있어 오랜 기간이 걸렸고 폐업인 경우에 사측에서 경황이 없어 고용변동신고를 지체해 1개월 이상 소요되는 경우도 있었다. 이렇게 외국인노동자 귀책사유가 아닌 이유로 사업장을 변경하고자 할 경우에 오랜 시간이 걸리는 문제가 확인되었다.

그리고 대부분 임금체불, 폭행으로 인한 사업장변경일 경우에도 당사자 간의 자율합의 퇴사로 처리되었다고 한다. 심지어 명확한 입증자료가 있는 성추행의 경우에도 사업주가 체불임금을 일시금으로 지급하고 바로 사업장변경을 해준다고 해서 합의퇴사하는 경우도 발생했다.

처음 사업장을 변경한 경우 사업주가 취업교육비용 등 최초 고용하여 사업장에 배치되기 전까지 발생한 비용을 요구하는 경우도 조사되었고 사업장변경을 조건으로 임금이나 퇴직금을 포기하도록 한 경우도 있었다.

이러한 사업장변경으로 인한 갈등의 심화는 근로계약기간이 3년으로 늘어난 이후 점차 깊어지고 있음을 상담현장에서 체감하고 있다.

## 2. 고용센터의 구직알선

사업장변경신고를 하고 구직등록을 하게 되면 이제 고용센터에서 재취업을 위해 알선을 해준다. 모니터링 조사에 응한 외국인노동자의 경우 대부분 적극적인 구직활동을 하면서 일주일에 1~2회 이상 고용센터를 방문해 알선을 요청했고 7~10일에 1번씩은 알선문자를 받을 수 있었던 것으로 조사되었다.

그러나 일부 1개월 동안 1번 밖에 알선문자를 받지 못했고 고용센터를 방문해도 기다리라고만 할 뿐 알선을 받지 못했다는 답변도 있었다. 특히 신규입국자를 고용하는 사업주들의 접수를 받는 기간에는 하루 종일 기다려도 다음에 오라는 답변만 들었다고 했다. 특히 사업주들이 선호하지 않는 국가인 경우에는 다른 지역에 가서 알선을 받으라고 돌려보내는 일도 있었다고 한다.

하지만 어떤 노동자는 고용센터에 찾아가 이른바 진상을 떨었더니 하루에 3번 알선

을 받기도 했고 구직기간이 얼마 남지 않은 경우 1~2일마다 계속 알선문자를 받기도 했다고 한다. 즉 고용센터 담당자의 알선의지에 따라 얼마든지 알선을 받을 수도 있다는 것이다.

고용센터의 구직알선에 가장 많은 불만 중에 하나는 알선문자에 있었다. 문자에는 알선된 사업장의 지역과 연락처만 있어 정보가 너무 제한적이라는 지적은 제도변경 초기부터 있었고 여전한 불만사항으로 조사되었다.

### 3. 사업장 취업과정

고용센터로부터 알선문자를 받게 되면 그때부터 외국인노동자의 구직활동이 시작된다. 일단은 문자에 있는 사업장연락처로 전화해서 채용의사부터 확인을 하고 주로 사업장에 찾아가 면접을 보고 취업을 하게 된다.

이 과정에서 외국인노동자들의 기본적인 고충이 의사소통의 어려움이었다. 사업장에 전화해서 근로조건 등을 확인하고 싶어도 통화 상으로는 제한이 많았다고 한다. 그리고 사업장에 면접을 보고 가셔도 한국어에 자신이 없어 여러 가지 근로조건 등을 체크하지 못하고 계약하게 된 경우 후회하는 일도 있었다.

게다가 전화했는데 이미 다른 사람을 채용했다고 하거나 채용계획이 없다는 답변이 많았다고 한다. 모니터링에 참여한 외국인노동자 중 일부 경기북부지역에서 구직활동을 하는 경우 센터에서 사업장에 연락하는 과정을 지원했었는데 절반이상이 이와 같은 답변을 들었다고 한다. 문자를 받자마자 센터를 방문했는데도 그사이에 다른 누군가를 고용한 것인지 채용계획이 없는 곳에 알선을 해준 것인지 알 수 없다. 이런 답변을 들으면 결국 다음 문자가 올 때까지 무작정 기다리거나 고용센터를 찾아가 재촉하는 것 외에는 할 일이 없다.

다행히 채용의사가 있는 경우 근로조건을 확인하고 싶었지만 사업장에서는 무조건 사업장에 와서 면접을 보자고 하는 경우가 대부분이었다. 하지만 가는 방법이 문제였다. 사업장 이름과 주소를 받아 적고 가는 길을 설명 듣지만 외국인노동자 대부분 이를 제대로 이해하기 어려워했다. 센터 통역실무자들도 정확히 이해하지 못해 인터넷으로 지도를 검색해야 했다. 결국 이해한 만큼 근처까지 대중교통으로 이동한 후에 택시를 타는 것이 대부분이었고 이 과정에서 교통비부담이 컸다고 한다. 한번 면접을 보러 갈 때마다 1만원에서 많게는 5만원이상 소요되었다고 한다. 고용노동부의 알선기능 개선사항에는 고용센터를 면접장소로 활용하는 내용이 있으나 고용센터에서 면접을 봤다는 외국인노동자는 없었다.

그렇게 해서 고용하기로 한 경우, 사업주는 알선장에 해당 노동자를 고용하겠다는 표시를 해서 고용센터에 팩스로 보내고 근로계약서를 체결해 신고절차를 거쳐 근무를 하게 되는데 이 과정에서 사업장에서 일하라고 하고는 알선기간내에 채용결정통보를 하지 않아 고용되지 못한 경우도 있었다. 일주일을 근무했는데 고용되지 못했다고 조사된 경우가 있었다.

#### 4. 구직과정의 생활

외국인노동자 중 구직기간에 쉼터를 찾는 요청이 종종 있는데 사실 소개해 줄 쉼터가 거의 없다. 주로 친구 기숙사를 이용한다고만 알고 있었다.

하지만 조사과정에서 모텔이나 찜질방 등을 이용하는 경우가 많다는 사실을 알 수 있었다. 친구의 기숙사에 있더라도 대부분 혼자 쓰는 것이 아니라 자국 또는 다른 나라 노동자와 함께 쓰는 경우가 많아서 눈치가 보여 오래 있지 못한다고 한다. 또 친구 사업장의 사업주나 관리자에게 적발되어 쫓겨나는 경우도 있었다고 한다. 결국 며칠마다 친구 기숙사를 옮겨 다니다가 모텔이나 찜질방을 이용하게 되고 여름에는 지하철역에서 노숙을 한기도 한다.

식사도 마찬가지로. 친구 기숙사에 조리시설이 갖춰져 있다면 식재료를 사서 해먹을 수도 있는데 여기저기 옮겨 다니다보면 사먹는 경우가 많다고 한다. 그러다보니 비용 부담으로 하루에 1끼를 먹는 날이 많다고 한다. 편의점에서 사발면으로 끼니를 때울 때도 많았다고도 한다.

거주지를 옮기고 사업장을 찾아갈 때마다 드는 비용이 교통비다. 대중교통 이용이 익숙하지 않거나 지리를 잘 모르면 택시를 타야할 경우가 많아 그 부담은 꽤 크다고 한다. 밥은 못 먹어도 사업장에 면접은 보러 가야한다는 외국인노동자의 답변은 어려운 사정을 짐작케 했다. 이 외에도 통신요금이 부담된다는 답변도 있었다.

구직과정의 생활은 이처럼 녹록치 않았다. 하지만 가장 힘든 것이 알선문자가 올 때까지 아무 하는 일 없이 마냥 기다리는 것이 제일 힘들다고 한다. 산재를 당해 요양 중인 상태에서 사업장변경을 한 노동자가 있었는데 요양기간 중에 구직활동을 할 수 없을 경우 구직기간을 연장할 수 있다는 사실을 몰라 걱정하던 외국인노동자도 있었다.

#### □ 설문조사

모니터링 조사를 한 결과, 사업장변경 및 구직과정에서 주로 어떤 고충이 있는지를 확인할 수 있었고 이를 토대로 설문지를 작성해 실제로 얼마나 이런 고충이 심각한지 조사를 실시했다.



### <사업장변경 외국인노동자 설문조사>

- 조사기간 : 2014년 7월 ~ 10월
- 조사대상 : 11개국 207명(2012년 8월 이후 사업장변경 경험자)
- 조사기관 : 경기북부 성공회 이주민지원단체(의정부외국인력지원센터, 남양주외국인복지센터, 포천나눔의집 이주민센터, 파주살롬의집)
- 조사문항 : 22개 문항

이번 조사는 ‘경기도외국인인권지원센터’에서도 동일한 주제를 외국인당사자 모니터링 조사사업으로 기획하면서 상호 협조하는 가운데 설문내용을 동일하게 구성하였다. 설문지는 총 22개 문항으로 9개 언어로 번역하여 센터에서 먼저 조사를 시작한 후 ‘성공회 이주민지원단체’ 모임으로 확대하여 실시되었다.

설문조사를 진행하면서 조사대상인 사업장을 변경한 외국인노동자들이 많지 않아 어려움을 겪었다. 모니터링 조사 때와 마찬가지로 경기북부에서 사업장을 변경한 외국인노동자들이 계속 경기북부지역에서 일하지 않는 경우도 많았다. 이에 따라 최초 300명을 계획하였으나 200명으로 줄여 진행할 수밖에 없었다.

설문조사에는 경기북부지역에서 근무하고 있는 총 11개국 207명이 참여했고 평균연령은 30.6세, 성별로는 남성이 181명, 여성이 26명이었다.

몽골	미얀마	방글라데시	베트남	스리랑카	우즈베키스탄	인도네시아	캄보디아	키르기스스탄	태국	필리핀	총합계
34명	11명	21명	14명	14명	4명	16명	23명	1명	46명	23명	207명

조사결과는 문항별로 결과를 살펴보며 정리하고자 한다.

#### 1. 한국에 입국 시 근로계약 기간은 몇 년이었나?

1년	2년	3년	총합계
6명	4명	197명	207명

응답자의 95%가 3년의 근로계약을 체결하고 입국한 것으로 조사되었다. 사업주 대부분이 3년 계약을 선호하고 있음을 확인할 수 있었다. 하지만 이러한 근로계약기간으로 인해 외국인노동자의 대부분이 3년의 취업활동기간 중 사업장변경이 크게 제한될 수밖에 없다.(물론 이후 재고용까지 고려한다면 취업활동이 허가된 4년10개월 전 기간 동안 사업장변경이 제한된다고 볼 수 있다.)

한국에 대해 또 본인이 계약한 사업장에 대해 극히 제한된 정보만을 가진 노동자들

이 입국 후 근로환경 및 조건, 기타 내부 갈등 문제를 겪게 될 경우 이러한 사업장변경의 제한이 결과적으로 사업장내 갈등의 핵심이 될 수밖에 없는 구조인 셈이다.

## 2. 현재까지 총 사업장 변경 횟수는?

1회	2회	3회	총합계
157명	34명	16명	207명

응답자의 75%가 처음 사업장을 변경하였으며 2회 변경자가 16%, 3회 변경자가 7%였다. 조사를 하면서 사업장변경 경험자가 많지 않아 어려움을 겪었다. 특히, 2회 이상 사업장변경자가 전체의 23%로 낮게 조사되었다. 이는 처음 사업장을 변경한 이후부터는 적극적으로 사업장변경을 시도하지 않은 것으로 볼 수 있겠다.

고용허가제 10주년 토론회에서 한국노동연구원 이규용박사의 발제문 ‘고용허가제 10주년 성과 및 향후 정책과제’ (2014. 8)에서는 사업장변경 경험자가 51.2%였고 변경 경험자 중 사업장 1회 변경자가 49%, 2회 변경자가 29%, 3회 이상 변경자 21%로 점차 감소하는 것으로 조사되었다.

## 3. 가장 최근에 사업장을 변경한 이유는?

임금체불	폐업	폭행	열악한 기숙사	질병, 상해	산재	해고	기타	총합계
38명	35명	14명	13명	11명	4명	75명	17명	207

사업장변경자의 36%가 해고를 변경사유로 응답했으며, 임금체불이 18%, 폐업이 16%, 열악한 기숙사환경이 6%, 질병 및 상해가 5%순으로 조사되었다.

해고로 응답한 36%의 노동자 중 상당수는 사업주의 일방적인 해고가 아닌 당사자간의 자율합의로 인한 퇴사로 보여 진다. 임금문제가 예상보다 낮게 나왔지만 폐업으로 인한 사업장변경이 높게 나타나 경기북부지역의 열악한 상황을 반증하고 있다. 복합적인 변경사유도 다수 있었는데 주로 임금체불, 질병으로 사업장변경을 요구하면서 갈등이 고조 되 폭행으로 이어지는 경우가 있었다.

여성 노동자의 사업장변경만 따로 확인해보면 26%가 열악한 기숙사환경을 변경사유로 꼽았다. 여전히 열악한 기숙사 환경이 외국인노동자들에게 특히 여성노동자들에게 큰 불만요인이 되고 있음을 확인할 수 있었다.

### <여성노동자의 사업장변경사유>

임금체불	폐업	폭행	열악한 기숙사	질병, 상해	해고	기타	총합계
5명	6명	2명	7명	1명	4명	1명	26명

**4. 고용센터에 사업장변경신고를 할 때 실제 사업장변경 사유와 사업주가 신고한 변경사유가 같았습니까?**

일치	미일치	총합계
160명	47명	207명

**4-1. (아니오 대답시) 변경사유가 달랐다면 어떻게 했습니까?**

입증자료 제출	입증자료 미제출	사업주 합의	기타	미응답	총합계
19명	11명	16명	1명	160명	207명

고용센터에 사업장변경신청을 하게 되면 사업주의 고용변경신고 내용을 확인할 수 있는데 신고내용이 사실과 다르다고 응답한 노동자가 22%로 높게 나타났다.

신고내용이 다르다고 응답한 노동자 중 입증자료를 제출하여 변경사유를 정정한 경우가 40%에 불과한 것으로 조사되었다. 노동자의 귀책사유가 아닌 경우 사업장변경 횟수에 포함되지 않으며 향후 성실근로자 재입국제도 대상이 될 수 있음을 고려한다면 고용센터의 적극적인 조치가 필요하다고 보여 진다.

**5. 사업주에게 사업장변경을 요구한 날부터 실제 사업장변경이 된 날까지 걸린 기간은?**

임금 체불	폐업	폭행	열악한 기숙사	질병, 상해	산재	해고	기타	평균
73일	18일	37일	22일	42일	43일	25일	18일	34.7일

**5-1. 기간이 일주일 이상 걸렸다면 그 이유는 무엇인가요?**

변경거부	신고지연	입증자료준비	기타	미응답	총합계
60명	40명	11명	7명	89명	207명

외국인노동자가 사업장변경을 요구하여 실제 변경된 기간은 평균 34.7일로 조사되었으며 변경사유별로 그 평균기간을 구분하면 임금체불이 73일로 가장 길고 산재, 질병 및 상해, 폭행 순으로 나타났다.

이 중 소요기간이 일주일 이상인 사유로는 사업주의 사업장변경 거부가 50%였고, 사업장변경에 동의했지만 늦게 신고한 경우도 33%로 조사되었다.

임금체불이나 폭행 등 사업장변경을 위해서는 고용센터에 입증자료를 제출해야 한다. 하지만 이러한 입증자료를 준비하는 것은 외국인노동자 혼자서는 어려운 일이며 긴 시간이 소요된다. 결국 누군가의 도움이 필요한 상황이 생기는 것이다.

한 가지 흥미로운 분석결과는 첫 번째 사업장변경 때보다 2번째 3번째 사업장변경 때 소요된 기간이 갈 수로 줄어든다는 것이다. 사업주들이 신규입국자에 대해서는 어떤 소유권을 가진 것처럼 집착을 보이지만 재취업자의 경우 쉽게 고용해지 하는 사례가 상담과정에서도 쉽게 접할 수 있다. 이번 조사에서 사업장변경을 조건으로 비용을 요구한 경우는 신규입국자에게서만 있었고 임금을 포기하도록 한 경우도 2건을 제외하고는 모두 신규입국자였다.

<사업장변경 회차별 평균 변경 소요기간>

1회 변경자	2회 변경자	3회 변경자	전체평균
41일	17일	16일	34.7일

## 6. 사업장변경을 조건으로 사업주가 돈을 요구하였나요?

요구	미요구	총합계
24명	183명	207명

### 6-1. (예 대답시) 사업주에게 돈을 지급하였다면 얼마를 주었나요?

금액 응답자	평균 지불금액
5명	670,000원

사업장변경을 조건으로 사업주가 돈을 요구했다는 응답자는 11%였으며 이중 실제로 돈을 지불했다고 금액을 기록한 응답자는 5명이고 평균 670,000만원으로 조사되었다.

모니터링 및 실제 상담 중에도 이런 사례들이 확인되었는데 사업주들이 신규로 외국인노동자들을 고용할 때 취업교육비 등 소요된 금액을 보상받기 위한 것으로 응답자 모두 처음 사업장을 변경한 노동자들이었다.

## 7. 사업장변경을 조건으로 사업주가 임금(퇴직금)을 포기하도록 했었나요?

요구	미요구	총합계
24	183	207

### 7-1. (예 대답시) 임금(퇴직금)을 포기하도록 했다면 그 금액은 얼마였나요?

금액 응답자	평균 지불금액
12명	1,370,833원

사업장을 변경하면서 사업주가 임금(퇴직금)을 포기하도록 한 경우도 11%가 있었으며 이중 실제로 임금을 포기했다고 금액을 기록한 경우는 12명으로 평균 1,370,833원

을 포기한 것으로 조사되었다.

모니터링 및 실재 상담 중에도 이렇게 임금을 포기하는 경우가 종종 발생하는데 노동자들은 사업장변경을 위해 이러한 사업주의 요구를 수용하는 것으로 보인다.

### 8. 고용센터에 구직신청을 한 날로부터 재취업하는데 걸린 기간은 며칠이었습니까?

평균 재취업 소요기간	1~30일내 취업	31~60일내 취업	61~90일내 취업
39.6일	97명	79명	24명

외국인노동자가 사업장변경 후 재취업하는데 까지 소요되는 기간은 평균 39.6일로 조사되었다. 재취업기간을 1개월 단위로 구분하면 48%가 1개월 내, 39%가 2개월내, 12%가 3개월 이내에 취업을 했으며 구직기간을 연장하여 재취업기간이 4개월 소요된 경우도 있었다.

이 결과는 외국인노동자들의 절반 이상이 재취업하기 위해 1개월 이상이 걸린다는 것으로 실제 재취업이 쉽지 않다는 것을 보여주고 있다. 뒤 조사결과에 재취업기간에 드는 생활비가 적지 않음을 고려하면 구직기간의 장기화는 외국인노동자들에게 큰 경제적 부담이 되고 있다.

### 9. 구직기간 중 사업장을 알선받기 위해 고용센터를 몇 번 방문하였습니까?

평균 방문횟수	1~5회 방문	6~10회 방문	11~20회 방문	20회 이상방문	미응답
6.1회	132명	47명	11명	7명	10명

사업장을 알선받기 위해 외국인노동자들이 고용센터를 방문하는 평균 횟수는 6.1회로 조사되었다. 특히 10회 이상 방문했다는 응답이 36%에 달해 조금 더 빨리 알선을 받아 취업하고자 하는 외국인노동자들의 절박함을 알 수 있었다. 아울러 그만큼 제때에 알선을 받아 재취업하기가 쉽지 않다는 반증이기도 하다.

### 10. 구직기간 중 사업장 알선문자를 받은 횟수는 총 몇 번입니까?

평균 수신횟수	1~5회 수신	6~10회 수신	11~20회 수신	20회 이상수신	미응답
6.1회	113명	65명	22명	1명	6명

구직 중인 외국인노동자가 알선문자를 받은 평균횟수는 6.1회로 조사되었다. 교차 분석한 결과 재취업기간이 길수록, 고용센터 방문횟수가 높을수록 알선문자를 받는 횟수가 대체로 높았다.

모니터링 조사 시 고용센터에서 알선한 사업장에서 고용의사가 없어 고용센터에 방

문해 요구하면 또 알선문자를 보내주기도 하고 구직기간 만료가 임박한 경우 고용센터 재취업 담당자가 집중적으로 알선을 해주었다는 사례도 조사되었다. 결국 고용센터 담당자의 알선의지가 중요한 것으로 외국인노동자는 빨리 알선을 받고 재취업하기 위해서는 고용센터에 방문해 알선을 요청하는 것이 유리하며 고용센터의 알선담당자의 역할도 중요하다는 것을 알 수 있다.

그런데 고용노동부 지침에 따르면 구직기간 만료가 임박한 경우가 아니면 업체를 지정해 알선을 하지 않는 것으로 되어 있는데 실제 현장에서는 지침대로만 적용되지는 않는 것 같다.

**11. 사업장을 알선받기 위해 고용센터 방문 시 불편했던 점은 무엇입니까?**

구분	의사소통	불친절	미알선	대기시간	기타	미응답	총합계
1순위	156명	12명	7명	19명	6명	7명	207명
2순위	8명	12명	17명	41명	2명	127명	207명
계	164명	24명	24명	60명	8명	134명	414명

외국인노동자들은 알선을 받기 위해 고용센터를 방문하고 있는데 이렇게 고용센터를 이용하면서 불편했던 점으로 78%(중복답변 포함시 58%)가 의사소통을 꼽았다. 그 뒤로 대기시간이 길다가 9%(중복답변 포함시 21%), 불친절하다가 6%(중복답변 포함시 8%), 방문해도 알선해주지 않았다가 3%(중복답변 포함시 8%)로 조사되었다.

고용센터 중에서 자원봉사자로 통역원을 활용하는 곳도 있지만 상시적으로 운영되기 어려운 상황이고 이마저도 없는 고용센터의 경우 외국인노동자들이 알선을 요청하기 위해 고용센터를 방문했을 때 의사소통으로 큰 불편을 겪고 있음을 알 수 있다. 또한 대기시간이 길고 불친절하거나 방문해도 알선을 받을 수 없는 경우도 많아 외국인노동자들이 체감하는 고용센터의 서비스 질이 낮음을 가늠할 수 있겠다.

**12. 알선문자를 받고 사업장에 연락할 때 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니다?**

구분	의사소통	불친절	방문강요	기타	미응답	총합계
1순위	129명	10명	53명	10명	5명	207명
2순위	2명	5명	37명	2명	161명	207명
계	131명	15명	90명	12명	166명	414명

고용센터에서 알선문자를 받게 되면 사업장에 연락해서 채용의사와 주소, 근로조건 등등을 확인해야 한다. 알선문자에는 사업장의 지역과 연락처만 있기 때문이다.

이렇게 알선문자를 받아 사업장에 연락할 때 불편했던 점으로 외국인노동자 63%는

의사소통(중복답변 포함시 52%)을 꼽았다. 그 다음으로 무조건 사업장을 방문하라고 강요한 것이 26%(중복답변 포함시 36%)로 조사되었다.

한국어가 서툰 외국인인은 사업장에 전화하여 근로조건과 사업장위치 등을 확인하는데 어려움을 겪을 수밖에 없다.(이러한 불편은 한국인 사업주도 마찬가지일 것이다)

한국어로 필요한 의사소통이 가능한 노동자나 한국어가 능숙한 친구, 통역원을 통해 사업장에 연락을 해 근로조건을 확인하고자 해도 사업주가 근로조건을 알려주지 않고 무조건 사업장에 와서 면접을 보도록 하는 경우도 큰 불만으로 조사되었다. 어렵게 사업장을 찾아가도 근로조건이 열악해 취업의사가 없는 경우가 많기 때문이다. 현 제도가 지속된다 하더라도 사업장정보가 연락처에 불과한 알선문자는 보완할 필요가 있겠다.

### 13. 사업장에 전화로 연락했을 때 취업을 거절당했다면 그 이유는 무엇이었습니까?

구분	기채용	모름 (소통제한)	외국인 미채용	기타	미응답	총합계
1순위	101명	46명	14명	12명	34명	207명
2순위	5명	12명	13명	2명	175명	207명
계	106명	58명	27명	14명	209명	414명

사업장에 전화로 연락했을 때 취업을 거절당한 사유를 묻는 질문에 58%는 이미 다른 사람을 채용했다는 답변을 들었다고 한다. 또 외국인을 고용하지 않는다는 답변도 중복답변을 포함해 9%에 달했다. 그리고 의사소통제한으로 이유를 알 수 없었다는 응답도 26%에 달했다.

사업주가 외국인근로자 고용신청을 하면 3배수로 알선을 해주기 때문에 이미 다른 사람을 채용했을 가능성이 있다. 그리고 외국인을 고용하지 않는다고 한 경우도 같은 경우이거나 전화상으로 확인한 외국인노동자의 조건이 마음에 들지 않았을 수도 있겠다.

문제는 이렇게 전화로 취업을 거절당한 경우 다음 알선문자를 무작정 기다리거나 고용센터에 찾아가 알선을 요청하는 것 외에 할 수 있는 일이 없다는 것이다.

### 14. 사업장에 면접 보러갈 때 또는 면접을 볼 때 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니까?

구분	의사소통	길찾기	교통비	기타	미응답	총합계
1순위	106명	64명	23명	7명	7명	207명
2순위	2명	52명	33명	1명	119명	207명
계	108명	116명	56명	8명	126명	414명

알선문자를 받아 사업장에 연락해 면접을 보러 오라는 안내를 받게 되면 이제 사업장에 찾아가서 면접을 보면 된다.

이렇게 면접을 보러 가거나 면접을 볼 때 불편했던 점으로 의사소통이 53%(중복답변 포함 37%), 사업장을 찾아가기 어렵다가 32%(중복답변 포함시 40%), 교통비부담이 11%(중복답변 포함시 19%)로 조사되었다.

알선문자를 받아 사업장에 연락해서 찾아가는 것은 쉽지 않은 경우가 많다. 모니터링 조사 시 외국인노동자들은 주로 택시를 이용할 수밖에 없다고 한다. 전화로 외국인노동자들이 사업장의 정확한 주소를 확인하는 것도 어렵지만 택시를 이용할 때도 사업장에 다시 전화해 택시기사가 사업장 위치를 확인해야 하는 경우도 많다고 한다. 외국인노동자가 면접을 보기 위해 사업장을 찾아가는 것은 분명 제도적 보완이 필요해 보인다.

**15. 사업장에 찾아가서 면접을 보고 취업을 거절당했다면 그 이유는 무엇이었습니까?**

구분	기채용	부적격	미설명	기타	미응답	총합계
1순위	61명	57명	33명	17명	39명	207명
2순위	4명	7명	22명	2명	172명	207명
계	65명	64명	55명	19명	211명	414명

사업장에 찾아가 면접을 보고 취업이 거절된 사유로는 이미 다른 사람을 고용하기로 했다는 답변이 36%(중복답변 포함시 32%), 원하는 조건의 사람이 아니라고 한 경우가 33%(중복답변 포함시 31%), 이유를 설명하지 않고 그냥 가라고 한 경우가 19%(중복답변 포함시 27%)로 조사되었다.

조사자 중 81%이상이 사업장에서 면접을 보고 거절당한 경험이 있었다. 신규 고용인 경우 사업주도 정보가 제한된 상황에서 선택을 하지만 재취업자에 대한 고용은 비교적 신중하게 이루어진다고 볼 수 있겠다. 또 그만큼 재취업이 쉽지 않음을 알 수 있다.

모니터링 조사자 중 이렇게 사업장에 찾아가서 면접까지 보고도 채용이 되지 않은 경우, 특히 몇 마디 말도 해보기 전에 이미 다른 사람을 고용했다고 할 때는 화가 나고 교통비부담을 안고 어렵게 찾아갔는데 허탈했다고 답했다. 또 고용하지 않겠다고 하면 다른 사업장에 빨리 알선을 받기 위해 알선장에 미채용으로 표시하여 고용센터에 팩스로 보내달라고 부탁해도 해주지 않는 경우가 많아 속상했다는 답변도 있었다.

이전 구직알선제도에서는 노동자들에게 최소한 사업장명과 주소 등 간략한 정보가



제공되었고 ‘구인구직만남의날’을 두어 고용센터에서 노동자와 사업주가 면접을 보고 채용할 수 있는 기회를 제공했던 것에 비하면 외국인노동자에게 너무나 불리한 상황인 셈이다.

**16. 구직 중에 사업장 연락하거나 면접을 도와준 사람(단체)이 있었습니까?**

있었음	없었음	미응답	총합계
108명	78명	21명	207명

**16-1. (예 대답시) 도움을 받았다면 누구(단체)였습니까?**

가족	상당소	식당사장	종교단체	친구	미응답	총합계
3명	51명	1명	1명	40명	111명	207명

**16-2. 도움을 주면서 돈을 요구했나요?**

요구	미요구	미응답	총합계
5명	121명	81명	207명

**16-3. (예 대답시) 요구했다면 얼마를 주었습니까?**

금액 응답자	지불금액
1명	100,000원

구직 중에 도움을 준 사람(단체)가 있었냐는 질문에 대해서는 응답자 중 58%가 있다고 답변했고 도움을 받은 대상으로는 상당소가 53%, 친구가 41%로 조사되었다.

앞선 조사에서 사업장에 전화하거나 면접 볼 때 가장 불편했던 점으로 의사소통을 꼽은 노동자들이 63%, 53%였던 것과 비교할 때 도움이 필요한 부분이 의사소통임을 짐작할 수 있다.

도움을 준 사람(단체)이 돈을 요구했냐는 질문에는 5명이 요구했다고 응답했지만 실제 돈을 주었다고 금액을 기록한 경우는 1건으로 100,000원이었다. 또 다른 1명은 밥값을 요구했다는 답변도 있었다.

실제 구직알선 대가로 금전을 요구했는가 하는 부분은 매우 중요한 의미가 있다. 구직알선제도 변경이 취업알선 브로커를 근절한다는 취지였기 때문이다. 설문조사에서는 잘 드러나지 않았지만 모니터링 조사를 하면서 취업을 알선해 주면서 돈을 받는 경우가 있거나 그런 이야기를 들은 적이 있느냐는 질문에 본인이 경험한 것은 아니지만 그런 소문을 들었다는 답변이 있었다. 또 이전과 비교하면 예전 제도에서는 주로 사업주들이 돈을 내는 경우가 많았지만 지금의 제도에서는 다급한 외국인노동자

들이 돈을 낸다는 것과 보통 10만원, 좋은 업체인 경우에는 20만원이라는 답변도 있었다. 하지만 어디까지나 친구 이야기라는...소문이라는 얘기다. 그런데 제도 변경을 촉발한 언론보도나 당시의 브로커 이야기들도 구체적인 실체가 확인되지 않은 풍문이었다. 그런 풍문으로만 본다면 브로커 근절이라는 목적은 달성되지 못한 채 오히려 재취업이 어려워진 외국인노동자가 돈을 내는 주체로 바뀐 것으로 보인다.

**17. 구직기간 중에 숙식은 어떻게 해결했습니까?**

구분	친구 임대주택	친구 기숙사	숙박시설	쉼터	기타	미응답	총합계
1순위	30명	108명	44명	21명	4명	0	207명
2순위		12명	41명	2명		152명	207명
계	30명	120명	85명	23명	4명	152명	414명

구직기간 중 숙식을 어떻게 해결했느냐는 질문에 52%가 친구기숙사(중복답변 포함 45%)를 이용한다고 답했고 유료 숙박시설이 21%(중복답변 포함 32%), 친구의 임대주택이 14%, 민간단체나 종교시설의 쉼터가 10%로 조사되었다. 친구의 임대주택은 미등록외국인노동자의 숙소로 미등록자 중 사업장의 기숙사가 아닌 별도의 주거시설을 임대해 사용하는 경우가 있었다.

모니터링 조사를 하면서 놀란 사실이 이 숙박문제였다. 모니터링 조사에서 며칠마다 친구 기숙사를 옮겨 다니다가 모텔이나 찜질방을 이용하게 되고 여름에는 노숙을 한다고 조사됐다. 실제 설문조사에서도 친구기숙사나 임대주택을 이용하는 비율은 66%에 그쳤고 중복응답을 포함해 32%가 유료 숙박시설을 이용하는 것으로 조사되었으며 쉼터를 이용하는 경우는 매우 낮았다. 그리고 그렇게 이용하는 쉼터도 대부분 교회나 절, 이슬람회당이 많았다. 한국산업인력공단에서 쉼터를 운영하는 단체를 지원하고 있지만 경기북부지역에는 구리엑소더스(여성쉼터)가 유일하다. 분명 정부가 쉼터문제에 관심을 가져야 할 필요가 있다.

**18. 구직기간 중에 평균 한 달 생활비는 대략 얼마나 들었습니까?**

평균 숙박비용	평균 식비	평균 교통비	평균 기타비용	총합계
319,545원	319,545원	188,086원	253,696원	1,080,872원

구직기간 중 한 달을 기준으로 숙박비용과 식비, 교통비에 대한 조사에서는 평균 숙박비용 319,545원, 식비 319,545원, 교통비 188,086원, 기타 생활비 253,696원으로 나타났다.

구직기간이 1개월 미만인 응답자를 제외하면 이보다 몇 만원이 더 늘어난다. 그렇게 총 1개월 동안의 평균 생활비는 100만원을 훌쩍 넘고 있어 노동자들의 부담이 큼을 알 수 있다.

최근 출국만기보험제도가 변경되어 퇴사 후 받던 보험금을 출국해야 받게 될 수 있게 되었다. 당시 외국인노동자들의 의견을 들었을 때 출국만기보험금을 받아 구직기간중의 생활비로 썼는데 앞으로 그렇지 못하게 되어 걱정이 크다는 답변이 많았다고 했는데 조사를 하면서 충분히 이해할 수 있었다.

### 19. 본인에게 구직기간이 적절했습니까?

부족	적절	길다	미응답	총합계
67명	117명	10명	13명	207명

구직기간이 적절한가라는 질문에 60%가 적절하다고 응답했고 부족하다가 34%, 길다가 6%로 조사되었다.

구직기간이 2개월에서 3개월로 늘어났음에도 불구하고 부족하다는 응답이 34%에 달한 것은 그만큼 재취업이 쉽지 않다는 것을 다시 확인할 수 있다.

### 20. 구직기간 중에 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못한 적이 있나요?

발생	미발생	미응답	총합계
33명	118명	56명	207명

#### 20-1. (예 대답시) 그랬다면 고용센터를 통해 구직기간을 연장 받았습니까?

연장	미연장	미응답	총합계
3명	46명	158명	207명

#### 20-2. (아니오 대답시) 구직기간을 연장 받지 못했거나 거부당했다면 이유는 무엇이었습니다?

입증서류 미비	연장제도 미인지	남은 기간 충분	기타	미응답	총합계
3명	19명	8명	3명	174명	207명

구직기간 중에 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못한 적이 있냐는 질문에 21%가 그렇다고 답변했지만 그 중 고용센터를 통해 구직기간을 연장 받았다는 답변은 3명에 불과했다. 특히, 연장 받지 못한 이유로 57%가 연장을 받을 수 있는지 몰랐다고 답해 이에 대한 홍보가 필요함을 알 수 있었다.

**21. 구직활동을 하면서 가장 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니까?**

전체 285개의 의견 중 의사소통이 어려웠다는 불편사항이 70건으로 24%, 교통비 등 생활비부담이 컸다는 의견이 51건으로 18% 구직알선문자를 받기 어렵고 기다리기 힘들다는 의견이 49건으로 17% 사업장을 찾아가기 어려웠다는 의견이 45건으로 16% 숙박문제가 어렵다, 쉽타가 필요하다는 의견이 43건으로 15% 이외에 구직기간이 짧다, 근로조건을 확인하기 어려웠다. 취업기간이 얼마 남지 않아 취업이 어려웠다는 의견들이 있었다.

**22. 현재의 구직알선제도가 어떻게 변경되면 좋을지 의견이 있다면 말씀해 주세요.**

총 151개의 의견 중 외국인노동자에게도 알선장을 배부했던 예전 알선제도로 돌아가길 희망하는 의견이 57건으로 38%, 알선문자를 빨리 자주 보내주길 희망하는 의견이 25건으로 17%, 원하는 사업장에 취업할 수 있기를 희망하는 의견이 20건으로 13%, 고용센터에서 면접을 보고 계약할 수 있기를 희망하는 의견이 15건으로 10%, 알선 사업장의 정보를 충분히 제공받길 원하는 의견이 8건으로 5%, 근로계약기간이 1년이었던 좋겠다는 의견이 8건으로 5%, 사업장변경이 쉬워져야 한다는 의견이 10건으로 7%, 그리고 고용센터에 통역이 상시적으로 있었으면 좋겠다와 쉽타가 필요하다, 알선장 유효기간을 5일로 연장해 달라, 외국인력지원센터에서 구직활동을 지원해 달라 의견들이 있었다.

구직알선제도 개선의견에는 알선제도만이 아닌 사업장변경문제, 근로계약기간 등 고용허가제도로 확장된 답변이 10%를 넘고 있다.

**Ⅲ. 실태조사결과에 따른 제도 개선방향**

모니터링과 설문조사로 확인된 사업장변경 외국인노동자들의 고충과 개선의견을 토대로 개선방향을 제시해보고자 한다.

**1. 고용센터의 사업장변경 갈등 중재 및 외국인권익보호협의회의 역할 강화**

고용센터는 외국인노동자가 임금체불, 폭행, 질병, 근로환경 및 기타 사유로 사업장을 변경하고자 요구하면서 사측과 갈등을 빚고 대립하게 되었을 때, 사업장변경사유가 아니다 또는 관련기관 진정과정 등을 통해 입증자료를 가지고 오라고 돌려보내면

서 사측과의 갈등관계가 장기화되거나 깊어지도록 할 것이 아니라 그 갈등문제를 적극적으로 중재하도록 해야 한다.

중재방안으로 1개월 내외의 조정기간을 두는 것을 고려할 수 있다. 조정기간에는 기본적으로 사업장에서 계속 근무를 하도록 하면서 노사갈등이 조정될 수 있도록 하되, 폭행 또는 성추행처럼 추가 피해가 우려되는 경우에는 사업장이 아닌 곳에서 거주토록 배려해야 한다. 이렇게 조정기간을 두고 임금체불이면 고용노동지청에서 조사를 받을 수 있도록 연계한 후 그 기간 중에 노사가 합의할 수 있도록 중재하는 것이다.

센터에서 무조건 사업장을 나온 외국인노동자를 상담하는 경우 사업장이탈신고 우려가 있으니 복귀하도록 설득한 후에 사업장과 협의해 이런 조정기간을 설정하기도 한다. 그리고 그 기간에 관련기관에 진정을 해 조사를 받도록 지원하는데 사업장변경 사유로 인정받지 못하게 되면 포기하고 계속 근무하는 경우가 많다. 또한 감정적으로 대립하던 사측도 이 기간 중에 계속 근로관계가 유지되기 어렵게다고 판단되면 퇴사를 결정하기도 한다.

고용센터에서는 노사가 함께 조정기간을 설정하고 그 기간 중에 대립관계를 멈추고 조정을 받을 수 있도록 서면합의를 하도록 하는 것도 기간 중에 발생할 문제를 예방하는 방안이 될 수 있을 것이다.

이런 조정기간 중에 원만하게 협의되지 못하고 또한 사업장변경 사유를 입증할 충분한 자료를 제출하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 예를 들어 질병으로 인해 해당 사업장에서는 근무하기 어려우나 다른 사업장에서는 가능할 수 있는 상황은 수개월이 걸려도 입증하기 어렵다. 이런 경우에는 ‘외국인근로자 권익보호 협의회’가 이를 조정할 수 있도록 할 필요가 있다. ‘외국인근로자 권익보호 협의회’는 법령으로 정한 협의기구이고 그 목적을 외국인근로자 권익보호에 두고 있다. 1년에 2번 밥 먹는 모임이 아니라 실제 현장에서 해결하기 어려운 문제를 조정하는 등 실무적이고 쓸모있는 기구로 역할 할 수 있도록 자구노력이 필요하다.

또한 사업주의 사업장이탈신고 요건을 명확히 필요가 있다. 어떤 고용센터는 문서로 언제까지 근무복귀를 하지 않으면 이탈신고를 하겠다고 고지한 사실을 입증하지 않으면 이탈신고를 접수하지 않는 반면 어떤 고용센터는 고지여부와 관계없이 5일 연속 근무를 하지 않은 경우 이탈신고를 접수하기도 한다. 이런 경우 사업주가 일부러 복귀를 지시하지 않고 기다리다가 신고하는 사례들이 발생한다.

이와 같이 조정기간을 두어 그 기간 중에 외국인노동자가 보호를 받으면서 노사가 상호 협의할 수 있도록 고용센터가 적극적으로 중재한다면 사업장변경 과정에서 발

생하는 많은 문제들이 다소 해소될 수 있을 것으로 판단된다.

아울러 고용노동부는 ‘고용노동부고시 제2012-52호’ 외 에 질병이나 상해, 기타 근로환경, 기숙사환경 등 포괄적인 사업장변경 요건을 마련할 필요가 있겠다.

## 2. 알선 사업장에 대한 정보제공 및 특별 관리대상 확대 등 적극적인 알선노력

사업주는 알선받은 외국인노동자의 인적사항 등 정보를 고용센터를 통해 팩스로 받아볼 수 있는 반면 외국인노동자들은 사업장이 위치한 지역과 전화번호가 전부이다. 이는 형평에 맞지 않다. 그렇다고 통역이 제한되는 고용센터에서 해당 정보를 구하기도 쉽지 않다.

사업주가 구인신청을 할 때 외국인노동자가 궁금해 할 수 있는 근로조건을 충분히 기재하도록 하고 이러한 정보를 외국인노동자가 요청하면 제공받을 수 있도록 해야 한다. 한국산업인력공단에서 운영하는 외국인력상담센터는 제한적이거나 EPS(외국인 고용관리시스템)에 접근할 수 있는데 구인 사업장의 정보가 외국인력상담센터와 연계된다면 외국인노동자는 전화로 자국어통역을 통해 정보를 얻을 수 있을 것이다.

현재의 구직알선제도에는 구직 잔여기간 30일 미만자만을 특별 관리대상으로 선정에 집중알선하고 있는데 해당 고용센터의 관할 지역에서 구직하고자하는 외국인노동자 중 그 지역 사업주들이 요구하는 조건이 아닌 경우가 발생할 수 있다. 이런 경우에는 정말 한 달에 한 번 알선문자를 받을 수도 있는 것이다. 따라서 이러한 조건의 외국인노동자 또한 특별관리대상으로 적극적인 알선이 필요하다. 또한 해당 조건의 외국인노동자를 고용하고자 하는 사업장이 없을 경우에는 구인 사업장이 있는 다른 지역으로 알선을 받을 수 있도록 연계할 수 있어야 한다.

외국인노동자가 알선을 받은 사업장에 전화나 면접을 통해 취업을 거부당하거나 또는 근로조건이 맞지 않아 포기하는 경우, 알선유효기간을 기다리지 않고도 고용센터에 방문하여 추가 알선을 요청하면 다른 사업장에 알선이 될 수 있도록 할 필요가 있다.

이처럼 충분한 정보제공과 구직 초기부터 적극적인 알선노력으로 빠른 시일 안에 외국인노동자들이 취업할 수 있도록 지원할 수 있도록 개선해야 한다.

## 3. 사업장 찾아가는 불편해소 및 원활한 취업을 위한 대책 강구

외국인노동자가 사업장에 면접을 보러가는 과정은 매우 험난하다. 찾아가는 것 자체가 큰 미션이다. 아마도 고용노동부도 이러한 점을 고려해서 고용센터에서 면접을 볼 수 있도록 장소를 제공하도록 했던 것으로 보인다. 하지만 고용센터 담당자에게 확인

하니 실제 이렇게 활용된 사례가 거의 없다고 한다. 사업주는 바쁘다고 고용센터에 갈 수 없다고 하고 정작 사업주가 나와도 이번엔 외국인노동자가 안 나오는 경우가 발생해 어려움을 겪었다는 것이다.

결국 외국인노동자가 사업장에 가야한다면 인솔지점을 두는 방안을 고려해 볼 수 있다. 외국인노동자들이 사업장을 찾아가는 과정을 보면 본인이 이해해 대중교통으로 쉽게 갈 수 있는 곳까지 이동한 다음 택시를 이용하고 있다. 그런데 일부 사업주들은 이렇게 대중교통으로 쉽게 찾아올 수 있는 곳까지 와서 연락하면 직접 나가서 데리고 오는 경우가 있다. 이처럼 지역별로 인솔지점을 두어 사업주가 구인신청을 할 때 인솔지점을 선택하게 하면 외국인노동자가 면접을 보러 사업장까지 찾아가야하는 불편을 덜 수 있을 것이다.

사업장에서 고용을 결정하면 알선기간 내에 먼저 고용센터에 채용여부를 통보한 후 며칠 내에 전용보험에 가입하고서 고용센터를 방문해 고용신고를 하는 경우가 많다. 그런데 사업주가 고용하겠다고 일을 시키고서 알선기간 내에 채용통보를 하지 않아 취업이 취소되는 경우가 종종 발생하고 있다.

출입국사무소는 외국인노동자가 혼자 할 수 없는 각종 신고의 의무를 당사자가 지우고 반대로 고용센터는 신고를 사업주가 하도록 하는데, 늘 피해를 보는 것은 외국인노동자이다. 위와 같은 사례를 예방하기 위해 외국인노동자가 사업주의 채용결정에 동의해 고용센터에 신고하면 사업장에 확인하여 조치하는 등 예방대책이 강구되어야 한다.

#### 4. 구직중인 외국인노동자를 위한 쉼터제공

조사결과에서 보듯이 외국인노동자의 구직기간 중 숙식문제는 심각하다. 고용노동부에서 출국만기보험금을 구직기간 중에 대출해 주는 제도를 마련한 것도 이러한 문제를 인식하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

하지만 제한적인 출국만기보험 대출제도로 구직중인 외국인노동자가 겪는 어려움이 해소되기는 어렵다. 물론 한국산업인력공단이 선정하여 지원하는 센터 중 쉼터를 운영하는 곳이 몇몇 있기는 하지만 이 또한 역부족이다. 결국 더 많은 쉼터가 제공되어야 할 문제인 것이다.

일차적으로 쉼터를 운영하는 더 많은 단체 및 기관을 발굴하여 지원하고 많은 외국인노동자들이 이용할 수 있도록 해야 한다. 외국인노동자들이 이용하는 쉼터를 보면 자국민들이 마련한 종교시설이 의외로 많았는데 이런 곳들을 찾아내 지원하는 것도

방법일 것이다. 또한 컴퓨터가 있는 단체에 운영비를 지원하는 것 외에 컴퓨터를 운영할 의지가 있는 단체에게 컴퓨터로 활용할 시설을 임차해 주는 것도 적극 검토해야 할 필요가 있다.

그리고 고용허가제 자체가 국가가 외국인노동자 도입과 관리를 책임지는 것인 만큼 구직활동이 용이한 곳에 컴퓨터를 건립해야 할 것이다. 물론 예산문제가 수반되었지만 몇 년 전부터 고용노동부 내에서도 외국인노동자의 고용보험 의무가입 논의가 있었던 것으로 알고 있다. 고용허가제 초기에 외국인노동자들이 고용보험 혜택을 받을 수 없어 의무가입을 폐지했지만 이 후 여러 외국인력지원센터들이 건립되어 고용보험금으로 운영되고 있으며 외국인노동자의 복지와 한국생활지원을 위해 더 많은 지원이 필요한 만큼 고용보험의 의무가입을 적극 추진할 필요가 있다고 판단된다.

### 5. 보다 전향적인 제도개선 검토 필요

지금까지 현 제도 안에서 사업장변경 외국인노동자의 고충해소를 위한 부분적인 개선방향에 대해 제안을 했지만 근본적인 문제해결을 위해서는 보다 전향적인 제도개선을 검토할 필요가 있다고 보여 진다.

첫째, 외국인노동자의 최초 근로계약기간을 1년으로 제한할 필요가 있다. 대신 이후에는 2~3년까지 체결할 수 있도록 하는 것이다. 과거 1년 단위로 근로계약을 해야 했을 때에는 사업장의 여러 조건이 마음에 들지 않아도 1년 뒤에는 변경할 수 있었기 때문에 참고 견디는 경우가 많았지만 현재는 어차피 사업장변경이 불가능하기에 하루라도 빨리 변경하고자 갖은 시도를 하면서 사업장내 노사갈등이 심화되는 결과를 초래했다고 판단된다.

설문조사 중 사업장변경에 소요된 기간을 묻는 질문에 대한 결과 분석에서처럼 사업주들은 신규입국자의 경우 소유물처럼 생각하는 경향이 있다. 그야말로 애는 내가 얼마를 들이고 몇 달을 기다려 얻었다라고 흔히 말하고 있는 것이다. 이 같은 경향은 근로계약기간이 3년으로 길어지면서 더욱 심화되었다고 본다. 결국 사업주나 외국인노동자나 이와 같은 조건에서 서로 비인간화되어 간다고 생각한다.

둘째, 외국인노동자에게도 다시 알선장을 배부해 구인·구직 매칭을 원활하게 해야 한다. 단, 과거처럼 10개 사업장명단을 제공하고 여러 고용센터를 통해 동시에 수십 개의 사업장 명단을 제공받을 수 있어 문제가 되었다면 알선사업장 수를 줄이고 중복해서 알선이 되지 않도록 시스템을 운영하는 등 제도적인 허점을 보완해 운영하는 것이다.



사업장 명단제공 중단 이유 중 첫째 한국말에 서투른 외국인근로자가 직접 사업장을 찾아 나서는데 한계가 있는 것은 현 제도도 마찬가지다. 오히려 사업장이름과 주소도 정확히 알지 못한 상태에서 사업장에 찾아가야 한다. 둘째 이유가 첫 번째의 사유로 브로커가 개입하는 부작용이 커 바로 잡으려 한다는 것도 첫 번째 사유가 바뀌지 않는 이상 브로커 개입은 여전할 수 밖에 없고 여전히 브로커가 개입하고 있다는 소문이 있다. 셋째 수십 개 사업장 중 골라 갈 수 있게 되면서 사업장변경 시도가 빈번하다는 것인데 수십 개 사업장의 명단을 제공하지 않으면 되는 것이다. 즉 과거 외국인노동자와 사업주의 구인·구직 매칭을 원활하게하기 위해 사업장명단을 제공했던 이전 제도의 문제점이 있다면 그를 제거하면 될 것을 굳이 외국인노동자의 직업선택의 자유를 제한한 것은 뭔가 다른 의도가 있었다는 의구심이 들게 한다.

또 진정 브로커가 중요한 사유였다면 왜, 어떤 과정에서 브로커가 개입하게 되는지를 면밀하게 살펴봐야 할 것이다. 외국인노동자나 사업주가 가장 절실하고 어렵게 느낀 부분이 있고 이를 시스템이 채워주지 못하기 때문에 발생하는 것이라고 생각한다. 그리고 그 중 가장 중요한 문제가 의사소통인데 고용센터에 충분한 인력과 통역원을 배치해 그 절실한 어려움을 채워주고자 해야 한다. 모든 고용센터가 어렵다면 최소한 지역별 구직활동의 거점이 될 수 있는 곳을 선별해서라도 브로커가 설 자리가 없도록 통역서비스를 제공하는 것이 진정 문제를 바로 잡는 것이라고 생각한다.

셋째, 퇴사한 외국인노동자가 사업장변경신청기간과 구직기간을 지키지 않았다고 합법적인 취업을 제한하고 출국하도록 할 필요가 있을지 검토할 필요가 있다.

사업장변경신청기간 1개월, 구직기간 3개월을 지키지 못해 이른바 불법체류자가 되는 외국인노동자들이 아직도 발생하고 있다. 문제는 이들이 출국하지 않는다는데 있다. 굳이 합법적으로 일하고자 하는 이들을 불법체류자로 일하게 할 이유를 찾지 못하겠다. 출입국사무소도 체류기간 연장기간이 지나면 벌금내고 연장할 수 있다. 마찬가지로 기간을 지키지 않았으니 출국하지도 않을 출국을 강요하기 보다는 벌금을 부과하는 과정을 두는 것에 대해 적극적으로 검토할 필요가 있다고 판단된다.

<지정토론 1>

## 실태조사 및 방향제시의 적절성 검토와 보충의견

김원경(한국외국인력지원센터)

### □ 브로커 개입 방지를 위한 사업장변경제도

- 외국인근로자의 사업장변경 과정에서 브로커가 개입하여 불법체류자로 전락시키거나, 사업장변경을 부추겨 기업의 인력난을 심화시키고 있다는 문제가 제기되고 있어,
  - E-9 외국인근로자 사업장변경제도가 브로커를 통한 근로조건 향상 수단으로 악용되는 것을 방지하기 위하여 2012.8.1.부터,
  - 사용자에게 구직자 명단 제공하고 외국인구직자에게는 구인사업장 명단제공 없음, 지정알선제도 운영 잠정중단, 통역기능 강화, 브로커 개입관련조사 및 동향파악 시스템 구축 및 운영, 사업주의 불법행위에 대한 조치를 주요 골자로 하는 변경된 제도 운영
- ※모 고용노동지청이 관내 119개 외국인근로자 고용사업장, NGO, 직업소개소, 행정사협회 대표에게 보낸 제도안내 공문

### □ 조사 및 방향 제시의 적절성

- 변경제도 시행 2년, 고용허가제 시행 10주년이 되는 참 적절한 시점에서, 가장 큰 쟁점사항에 대한, 얼핏 잊혀지고 익숙해져 버린 것에 대한 용기 있는 행동이었다.
- 다만, 조사지역이 경기북부로 한정됨으로 인하여 전국적인 광범위한 실태의 반영되거나, 제조업을 제외한 농업, 어업 등의 업종별 실태 및 특수한 문제에 대한 고려는 반영되지 못했다.
- 그러나 본 연구는 아주 적절한 시점의 조사와 제안이었고, 구체적이고 현실적인 제안이 담겨있다.
- 설문과 연구는 크게 ①사업장 변경, ②고용센터의 구직알선, ③사업장 취업과정, ④구직과정의 생활 등으로 나누어서 조사 되었고 이에 따른 문제제기 및 정책방향 제시 되었다.

## □ 연구의 검토 및 보충

### 1. 사업장변경

- 사업장변경의 원인 - 열악한 근로조건(임금, 수당, 안전), 인권침해(폭언, 폭행, 성추행), 문화적 욕구(지인, 도시인근), \*주거권, 업종별 특수한 환경(농업, 어업)
- 사업장변경 요구시기 - 점점 빨라지고 있다 1년, 3년 ... 근로계약기간의 문제
  - 첫 번째 사업장변경의 경우보다 두 번째, 세 번째 경우가 사업장변경 소요기간이 줄어든다!
  - 사업주들의 신규입국자에 대한 특별한 애정(?): 구인비용과 기간
- ◆ 사업장변경 과정에서의 문제점- 태업, 이탈요건 악용, 이탈신고 악용, 금품요구, 불성실 근로자에 대한 제재 등 원인해결을 위한 노력 - 사업주 교육, 소통의 장

### 2. 고용센터의 구직알선

- 알선문자 제공 횟수와 질
- 고용센터의 역할과 기능이 크게 부각되는 부분
  - 문제해결 능력 = 자판기
  - ‘고용센터 담당자의 알선의지’가 가장 중요
- 구직기간이 임박한 경우, 사업주들이 선호하지 않는 국가출신 근로자의 경우, 계절적 영향을 많이 받는 업종의 경우, 극소수의 사업장만 있는 업종의 근로자 경우(농업 · 어업 / 경기도 화성시) 더 더욱 어려움 - 특별한 배려
- ◆ 사업주의 고용변동신고(이른바 ‘퇴사신고’)에 다른 ‘문자메세지 통보서비스’ 필요성 - 구직등록기간 1개월 도과의 문제, 허위의 이탈신고 문제, 사업장변경사유 정정신청 기간 1개월, 파산 · 도산 · 고용승계시의 문제
- ◆ 고용센터 서비스 개선 - 인력충원, 통역자 증원, 담당자 자질향상 위한 노력, 문제해결능력 배양 등

### 3. 사업장 취업과정

- 알선문자 - 제한적 정보(사업장명, 지역, 전화번호)제공
  - \* 이해할 수 있는 언어로 제공(통역자의 역할)
- 부실알선문자 - 기재용, 다른 국가, 3배수 추천
- 의사소통의 어려움 - ① 채용여부, 근로조건 확인 ② 사업장 방문요청 ③ 교통편 · 가는 방법 · 비용 ④ 면접장소 ⑤ 채용결정통보
- ◆ EPS시스템을 활용하여 외국인근로자도 구인사업장 정보에 접근할 수 있도록 개선

- ◆ 언어지원과 면접장소 제공을 위해 부처, 고용센터, 지자체, 관련 지원단체 간의 유기적 협력과 지원방안 모색

#### 4. 구직과정의 생활

- 자고 먹는 문제, 쉼터(\*고용보험)
- 생활비 지출, 출국만기보험제도 개선 - 구직기간 장기화에 따른 문제
- ◆ 쉼터 - 지역별, 국가별, 종교별 재정적 지원과 운영 매뉴얼
- ◆ 고국방문으로 인한 구직기간 단축에 따른 어려움
- ◆ 구직기간 중 체류기간 연장시 관할출입국사무소(?)에 거주사실확인서 제출의 문제
- ◆ 구직기간 중 의료보험 적용해지에 따른 문제 - 지역가입자로 자동전환

#### □ 맺음말

- ILO 제 143호 [이주노동자보충협약] ....이주노동자가 2년간의 고용계약을 완료하면 지리적 이동의 권리와 자유로운 취업할 권리 보장
- UN [이주노동자권리협약] 제52조 ... 체류기간 2년까지는 이주노동자의 유급활동선택의 자유를 제한할 수 있으나, 2년 이후부터는 자유선택의 자유를 주어야 한다. 다만, 2년부터 5년까지는 내국인 우선고용정책을 위해 이주노동자의 선택의 자유가 제한 될 수 있다.
- 우리나라가 비준하고 있지는 않은 국제협약들이나, 통일 이후, 또 그 후의 미래세계를 위해 음미해 볼 내용이다.

## 이주노동자 사업장 알선제도 변경에 관한 평가와 향후대책의 모색

백신옥(민주사회를 위한 변호사모임)

### 1. 시행이후의 결과에 대한 평가

2012. 6. 4. 고용노동부가 ‘외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책’을 수립하고 2012. 8. 1. 부터는 사용자에게만 구직자 명단을 제공하고 사업장을 변경하려는 이주노동자에게는 구인사업장 명단을 제공하지 않기로 하였다(이하 이 제도를 ‘구직알선제도변경’이라 한다). 위 제도가 시행될 당시 민변은 법률의견서를 발표하며, 위 제도가 가진 헌법적, 법률적 문제점을 지적하며 우려를 표한 바가 있다.

이번 의정부외국인력지원센터의 조사결과를 보면, 시행당시에 우려했던 대로 이주노동자는 고용센터에서 알선관련 문자메세지를 보내올 때까지 기다리는 것 말고는 어떠한 구직 노력도 할 수 없고, 문자메세지 내용도 사업장의 지역과 전화번호만 있어, 이주노동자 스스로 사업장의 근로조건, 작업환경 등을 검토하는 등 자신에게 맞는 사업장을 직접 모색하는 것이 애초부터 불가능하다.

그리고 구직알선제도변경으로 인해 사업장 변경의 어려움을 겪어 본 이주노동자들은 임금 체불, 폭언, 폭행, 장시간 노동 등 열악한 근무환경에 처하더라도 이후 사업장 변경을 단념하게 되는 것을 이번 조사결과 알 수 있었다(사업장변경횟수가 2회, 3회에 이르는 사람의 숫자가 점점 감소했다).

브로커의 존재는 고용노동부도 명시적인 실태조사를 한바 없고, 의정부외국인력지원센터의 조사에서도 드러난바가 없다. 그러므로 고용노동부의 구직알선제도변경의 목적은 ‘이주노동자의 사업장 변경을 차단하거나 방지하기 위한 것’ 일 뿐임이 더 명확해졌다.

### 2. 법률적 문제점

구직알선제도변경은 이주노동자의 사업장변경을 차단하거나 방지하기 위한 것에 지

나지 않으므로, 목적이 정당하다 할 수 없고, 구직알선제도변경을 통해 얻고자 했던 영세업체 생산성 강화, 인력난 해소 등 보다 강제노동등 이주노동자가 받는 불이익이 비교할 수 없을 만큼 커서, 법익의 균형성도 결여되어 있다. 그리고 여전히 법률이나 위임입법이 여전히 마련되지 않고 단순히 고용노동부 지침만으로 이주노동자들의 권리를 크게 제한하고 있어, 이는 헌법 제37조 제2항 기본권제한의 형식상한계를 위반한 것이다. 그 뿐 아니라 이주노동자의 계약의 자유, 노동권을 침해하고 근로기준법을 위반하는 문제점이 있다<sup>1)</sup>.

### 3. 향후대책

현행 제도가 고용허가제의 근본적인 문제에 있는 바, 법률에 대한 개정노력을 필요할 것이다. 그리고 구직알선제도변경을 규정한 고용노동부의 지침에 대해서는 상위법과 헌법을 위반하였다는 점을 소송을 통해 다룰 수 있을 것이다.

### 4. 결론

이번 의정부외국인력지원센터의 노력에 진심으로 경의를 표하며, 이번 조사결과를 계기로 구직알선제도변경 및 고용허가제도의 개선을 도모할 수 있게 될 것이라 믿는다.

---

1) 민변, '이주노동자 사업장 알선제도 변경에 관한 법률의견서', 2012. 7. 19.

## 상담사례 본 알선제도의 문제점

페루자(의정부외국인력지원센터)

안녕하세요. 의정부외국인력지원센터 상담통역팀 우즈베키스탄 통역 페루자입니다. 지금부터 제가 센터에서 통역을 하면서 느꼈던 알선제도에 대한 문제점에 대해 이야기 해보려고 합니다. 먼저 제 의견을 말씀드리면 알선제도는 이를 변경하기 전이 그나마 좋았다는 생각이 듭니다. 알선과 관련하여서 통역하였던 사례를 말씀드리겠습니다.

**첫째는 고용센터에서 보낸 알선문자에는 사업장에 대한 정보가 매우 부족하다는 것입니다.** 우즈베키스탄 근로자들의 경우에는 자신이 받은 알선문자를 가지고 우리센터에 와서 사업주에게 전화통역을 해달라고 요청하는 경우가 많습니다. 그런데 사업주에게 전화를 하기 위해 알선문자를 살펴보면 문자에는 사업장의 주소도 나와 있지 않은 것을 볼 수 있었습니다. 사업장명과 사업장 전화번호 밖에는 없기 때문에 오직 사업주에게 전화를 하여 찾아가는 방법 밖에는 없는 것입니다. 하지만 더욱 문제가 되는 것은 사업주가 전화를 받지 않는 경우도 많은데 이런 경우에는 아예 그 사업장에 찾아 갈 기회를 잃는다는 것입니다.

**둘째는 알선문자가 와서 사업장에 전화를 하여 근로조건을 문의하면 무조건 사업장으로 오라고 합니다.** 우즈베키스탄 근로자 B씨는 9월 초 우리센터에 내방하여 알선을 위한 사업주 전화통역을 요청하였습니다. B씨는 제게 기숙사 비용을 부담하는지, 식대를 제공하는지 등의 근로조건을 묻하였습니다. 저는 B씨의 요청에 따라 사업주에게 이를 통역하였으나 사업주는 무조건 와서 이야기 하자고 하였습니다. 다른 근로자들의 경우에도 해당 사업장의 근로조건에 대한 설명을 요청하는 경우가 많지만, 대부분의 사업주들은 이를 알려 주지 않는 경우가 많으며, 무조건 사업장에 와서 이야기 하자는 경우가 많습니다. 그리고 사업장을 찾아가는 것도 쉽지가 않습니다. B씨의 경우는 알선 받은 사업장이 버스가 다니지 않는 곳이어서 택시를 타고 가야 했는데 택시비가 너무 많이 나왔습니다.

**셋째는 알선문자를 통하여 사업장을 방문해 면접을 보았으나 계약을 하지 못하면 다음 알선문자를 받을 때까지 3일을 기다려 합니다.** 우즈베키스탄 근로자 C씨는 8월경 알선문자를 통하여 사업주와 면접을 마쳤습니다. 사업주는 C씨를 고용할 생각이 있지 않았던 것으로 보입니다. 그렇다면 사업주가 고용센터로부터 받은 알선리스트에 C씨를 채용하지 않겠다고 바로 통보를 해주면 좋으나, 사업주는 이를 고용센터에 바로 알리지 않았고, C씨는 다시 알선문자를 받기까지 3일을 기다렸습니다. 그런데 이러한 경우는 다른 사업주와 면접을 보고 난 뒤에도 계속적으로 반복하여 발생하였습니다. 따라서 알선문자의 유효기간이 3일이라고는 하지만 모든 사업주가 고용거부를 하면 유효기간과는 상관없이 즉시 다른 사업주와 연결될 수 있도록 알선을 해주는 방향으로 바뀌어야 한다는 생각이 들었습니다.

**넷째는 가채용과 관련된 것입니다.** 우즈베키스탄 외국인근로자 D씨의 사례인데요. 사업주는 알선문자를 보고 찾아 온 외국인근로자와 합의가 되면 계약을 체결할 수 있습니다. 그런데 사업주가 일정이 바쁘다는 이유 등으로 바로 근로계약을 체결하지 못할 경우 고용센터에 가채용을 체크하여 달라고 요청할 수 있습니다. 통상 사업주가 이러한 부탁을 하면 고용센터는 약 7일간의 기간을 부여하여 그 안에 계약을 체결할 수 있도록 가채용 제도를 실시하고 있습니다.

그러나 D씨의 경우에 자신의 구직기간 만료일에 사업주와 계약에 합의하였는데 사업주의 사정상 가채용을 요청하고 3일 뒤에 계약을 체결하려 하였으나, 고용센터는 D씨의 구직기간이 만료되었다며 계약체결이 불가하다는 행정처분을 하였습니다. 하지만 이는 부당하다고 생각합니다. 구직 만료일에 가채용을 요청한 것이고 통상적으로 7일 이내에 계약을 체결하도록 하였다면 이 경우에도 동일하게 적용되어야 한다고 생각하기 때문입니다.



## 참가자 자유토론

- 이번 조사가 외국인노동자의 구직알선문제가 더욱 심화되기 전 적절한 시기에 이루어졌다고 본다. 제도적 보완이 시급하다고 생각한다.
- 외국인노동자들이 근로 중에는 사업주가 휴가를 잘 주지 않기 때문에 구직기간에 고국에 다녀오는 경향이 있는데 이런 기간으로 다급하게 일자리를 찾게 되는 경향이 있다. 그런데 UN 이주노동자 권리협약에 가족결합권에 대한 보장이 있어야 한다는 내용이 있다. 출산, 입원 등으로 구직기간을 연장받는 경우가 있는데 본국에 가족을 만나러 가는 경우도 가족결합권을 인정해주어 일정기간(1개월) 만큼은 구직기간을 연장해 주도록 할 필요가 있다.
- 임금체불로 고용노동지청에 진정해도 사업주가 조사에 제대로 응하지 않으면 조사기간이 늘어나고 그사이에 외국인노동자는 사업주로부터 부당한 대우를 받으면 대립관계가 깊어진다. 이러다보니 외국인노동자는 하루라도 빨리 사업장변경을 하고 싶어하고 사업주가 임금채권을 포기하도록 요구해도 응하는 경우가 많다. 무언가 보완책이 없다면 진정 및 조사과정에서 이 같은 일이 반복될 것이다.
- 가채용에 따른 피해사례들이 더 있다. 이에 대한 제도적인 방안마련이 필요하다.
- 발제문에서 문제해결을 위한 몇 가지 좋은 아이디어가 돋보였다. 하지만 이는 근본적인 문제해결이 아니라고 판단된다. 소송을 통한 문제해결이 더 필요하다고 본다. 그런데 이것은 한 단체가 할 수 있는 일이 아니다. 단체 간의 네트워크를 강화하여 몇 가지 주제를 정하는 등 사례를 수집하고 보다 조직적으로 소송을 통한 제도개선 노력이 필요할 것이다.
- 3년의 근로계약은 결국 노예제도이다. 제한된 정보와 동등하지 못한 최초의 근로계약은 당연 사업장변경을 요구할 개연성이 높아질 수밖에 없다. 처음 근로계약은 1년을 초과하지 못하도록 하는 것이 필요하다.
- 냉동창고업의 경우 구인사업장이 없어 고용센터에서 1개월 구직기간을 연장해준 사례도 있다. 하지만 근본적으로 이런 경우 업종변경을 제한적으로 해주어야 할 필요가 있다.
- 토론회 이후 국민권익위원회 제도개선안 마련 시 토론내용을 포함되도록 노력하고 또 권익위원회 외에 다양한 루트로 내용이 전달될 수 있도록 해야 한다.