

전국이주인권노동단체 공동기자회견	보 도 자 료	
	2026년 4월 30일(목)	정영섭 이주노동자평등연대 집행위원 김호세아 민주노총 정책차장

노동절 맞이 긴급 이주인권단체 기자회견

“이주노동자 사업장 변경 자유 없으면 이주노동자 학대사건 계속된다!”

1. 개요

- 제목 : 노동절 맞이 긴급 이주인권단체 기자회견
“이주노동자 사업장 변경 자유 없으면 이주노동자 학대사건 계속된다!”
- 일시 : 2026. 4. 30.(목) 10시 30분
- 장소 : 청와대 사랑채 앞
- 주최 : 전국이주인권노동단체 공동 주최

2. 취지

- 최근 에어컨 상해사건, 폭행 및 총기협박, 이주노동자 뺨 후려치기·박치기 폭행 등 이주노동자를 대상으로 한 범죄가 잇따라 언론에 보도되고 있습니다. 이주노동자는 일터에서 부당한 대우를 당해도 해당 사업장 이탈이 어려운데 현행법상 이주노동자는 고용허가제 및 출입국관리법에 규정된 내용에 따라 사업장 변경이 제한되어 있기 때문입니다.
- ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유’ 등에 폭행을 당하거나 부당한 처우를 받으면 사업장 변경을 할 수 있다는 내용이 있지만 이주노동자 스스로 이를 입증하기란 매우 어렵습니다. 임금체불의 경우에도 사업장 변경 사유로 인정되기 위해서는 ‘월 임금의 30% 이상을 두 달 이상 지급하지 않은 경우’ 등 피해가 누적될 때까지 참아야 하는 등 복잡한 요건을 충족해야 합니다.
- 계절노동(E-8), 조선업기능인력(E7-3), 숙련기능인력(E7-4), 회화강사(E-2) 등도 사업장변경 제한은 마찬가지이며, 오히려 고용허가제보다 더 사업장변경이 어렵고 사실상 불가능합니다. 노동자가 언제든지 다른 사업장으로 이동할 수 있다는 사실 자체만으로도 사용자에게 노동환경을 개선하도록 하는 중요한 동기가 될 수 있음에도 지금의 제도가 이를 가로막고 있습니다.
- 정부는 노동절을 앞두고 이주노동자 노동존중 캠페인 등 행사(4월 27일)를 진행했지만 이주노동자의 사업장 변경의 자유, 최소한의 자유로운 사업장 이탈도 보장하지 않는 제도를 유지

한 채로 이주노동자 존중을 이야기하는 것은 위선적이고 기만적입니다. 진정한 이주노동자 존중은 이주노동자 당사자에게도 동등한 권리와 자유를 보장하는 것입니다.

- 제도의 취약점 속에서 이주노동자를 대상으로 한 범죄가 연이어 일어나고 있습니다. 노동절을 맞이하여 이주노동인권단체들은 현재의 상황을 한국에서 일하는 이주노동자와 이주노동제도의 위기로 규정하고 정부에 이주노동자 제도개선을 통한 노동존중 실천을 요구하기 위해 기자회견을 진행하고자 합니다.

3. 세부 내용

- 사회 : 김호세아 정책차장(민주노총)
- 발언
 - 취지발언: 우다야 라이 위원장(이주노동자노동조합)
 - 인천 서구 폭행사건 피해 당사자 발언: 라키불 이슬람(방글라데시 노동자)
 - 사업장 이동의 자유 보장: 에린 데이 지회장(민주일반연맹 민주일반노조 원어민강사지회)
 - 이주노동자 괴롭힘 피해사례 및 개선방안: 이용덕 활동가(이주노동법률지원센터 소금꽃나무)
 - 직장 내 괴롭힘 및 폭행, 사업장 이동의 자유: 최정규 변호사(민주사회를위한변호사모임 이주노동팀장)
 - 계절노동자 인신매매 및 브로커 문제, 송출공공성: 임선영 대표(이주인권 셋)
 - 조선업 E7-3 송출공공성 및 사업장 변경의 자유: 김규진 부위원장(전국금속노동조합)
- 기자회견문 낭독
명숙(인권운동네트워크 바람 상임활동가)
- 청와대 서한 접수

*기자회견 당일 기자회견문, 참석자 발언문, 이주노동자 사업장 변경 및 권리문제와 관련된 주요 요구 및 설명자료가 보도자료와 함께 배포될 예정입니다.

4. 첨부

- 기자회견문
- 참석자 발언문
- 이주노동자 사업장 변경 및 권리문제와 관련된 주요 요구 및 설명자료

노동절 맞이 긴급 전국이주인권노동단체 기자회견문

잇따르는 이주노동자 대상 범죄, 정부는 사업장 변경의 자유 허용으로 해결하라!

최근 에어건 상해사건, 폭행 및 총기협박, 이주노동자 뺨 후려치기·박치기 폭행 등 이주노동자를 대상으로 한 범죄사건 언론보도가 잇따르고 있다. 후진적인 한국의 이주노동제도가 이주노동자들의 자유와 권리를 제한하는 사이 어느새 이주노동자들은 괴롭힘과 폭행의 표적이 될 만큼 심각한 상황이 되었다.

이러한 위험한 노동환경에서 노동자 스스로를 보호하기 위해서는 위험한 사업장을 이탈할 수 있어야 하지만 이주노동자는 그러한 최소한의 권리조차 없다. 위험한 사업장을 벗어날 자유가 없어서 이주노동자들은 범죄에 노출되어 있는데도 말이다.

정부는 사업장 변경의 자유 전면 허용이라는 근본적인 해결책을 놔둔 채 이러저러한 내용들만 쏟아내고 있다. 제도개선에 있어서 핵심을 외면하면 결국 실질적인 개선을 기대하기 어렵다. 이것이야말로 정부의 이주노동제도가 실패할 수 밖에 없는 이유이다.

자유로운 사업장 변경이 중요한 이유는 폭력 뿐만 아니라, 임금체불, 산업안전, 괴롭힘, 열악한 숙소, 차별 등 일터에서의 다른 여러 문제에 있어서도 이주노동자 스스로를 보호할 수 있는 중요한 수단이기 때문이다.

이주노동자 당사자가 현 사업장의 문제를 파악하고 문제가 심각해지기 전에 떠나면서 스스로를 지킬 수 있고, 또한 노동자가 언제든지 떠날 수 있다는 사실만으로 사용자 스스로 노동환경을 조금이라도 개선하고 일터 내의 인권상황을 개선할 수 있게 하는 중요한 동기가 될 수 있다. 결국 이주노동자의 사업장 변경의 자유를 보장하는 문제는 한국산업 전반의 환경을 개선할 수 있는 중요한 요인인 것이다.

또한 고용기간 연장, 재입국 등에 있어서도 사용자만 가지는 권한으로 인해 이주노동자는 사업주 눈치만 보게 되고 사업주는 부당한 상황을 강요하게 되므로, 사업주뿐만 아니라 이주노동자 당사자의 신청만으로도 기간 연장과 재입국이 보장되어야 한다. 사용자만 권한을 가진 채로 종속이 강해지면 이주노동자는 더욱 취약해져서, 피해를 당해도 주장하기 어려운 구조에 놓일 수밖에 없기 때문이다.

정부는 이주노동자들이 일하고 싶어 하지 않는 사업장이 제도에 기생해서 연명하지 않도록 과감히 결단할 필요가 있다. 고용허가제 외에도 계절노동(E-8), 조선업기능인력(E7-3), 숙련기능인력(E7-4), 회화강사(E-2) 등 한국사회에서 노동하는 다양한 이주노동자 모두에게 비자유형에 관계없

는 사업장 변경의 자유를 보장해야 한다.

최소한의 사업장을 벗어날 자유조차도 보장하지 않으면서 이주노동자 존중을 운운하는 것은 이주노동자들을 향한 기만이다. 대통령도 이주노동자 차별과 폭력이 중대범죄라고 했는데 노동절을 앞두고 이주노동자에 대한 범죄가 잇따르는 현실을 대통령과 노동부 장관은 부끄러워해야 한다. 이재명 정부는 이주노동자 대상 중대범죄가 더욱 일상화되기 전에 이주노동자 폭행과 괴롭힘, 사업장 변경 문제에 대한 특단의 대책을 마련할 것을 촉구한다.

- 이주노동자에 대한 괴롭힘과 폭력 근절하라!
- 모든 이주노동자 사업장 변경의 자유 완전히 보장하라!
- 고용연장, 재입국 등을 이주노동자 신청만으로 가능하게 하라!
- 가해자, 사업주를 철저히 처벌하고 이주노동자 보호대책 마련하라!
- 폭력, 괴롭힘 사업장 명단 공개하고 사업주에 대한 의무적 인권교육 실시하라!

2026년 4월 30일
전국이주인권단체 일동

경계인의몫소리연구소,경기이주평등연대((사)공감직업환경의학센터/노동당경기도당/노동해방을위한좌파활동가경기결집/노무법인약속/다산인권센터/민주노총경기도본부/민주노총수원용인오산화성지부/민주사회를위한변호사모임노동위원회/반월시화공단노동조합'월담'/수원이주민센터/오산이주노동자센터/이주노동법률지원센터소금꽃나무/이웃살이이주노동자센터/이주노동자노동조합/지구인의정류장/정의당경기도당/화성노동안전네트워크/화성외국인보호소방문시민모임'마중'/한국노동안전보건연구소), 경동건설고 정순규 유가족 모임, 공익법률센터 파이팅챌스, 공익인권법재단 공감, 광주녹색당, 광주전남이주노동자인권네트워크(광주민중의집, 광주비정규직센터, 광주외국인복지센터, 광주외국인노동자센터, 공익변호사와함께하는동행, 금속노조광주전남지부, 금속노조광주자동차부품사비정규직지회, 공공운수노조광주전남지부, 전남노동권익센터, 전환 광주전남지부, 사회진보연대광주전남지부, 광주전남노동안전보건지킴이(준)), 국제전략센터, 김용균재단, 난민인권센터, 노동당 노동위원회, 노동인권실현을 위한 노무사모임, 다른세상을향한연대, 다산고등학교, 다산인권센터, 대전충청이주인권운동연대(다문화대안학교 알스쿨, 대전이주노동자연대, 대전이주민지원센터, 아산이주노동자센터, 음성군외국인지원센터, 이주민노동인권센터, 음성군외국인지원센터, 충남다문화가정협회, 충남이주여성상담소, 충북이주여성인권센터, 홍성이주민센터), 반월시화공단노동조합 월담, 사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크(가톨릭노동상담소, 거제노동안전보건활동가모임, 경기이주평등연대, 경북북부이주노동자센터, 경산(경북)이주노동자센터, 경주이주노동자센터, 광주전남이주노동자인권네트워크, 노동당노동위원회, 노동해방마중, 노동해방을위한좌파활동가 광주전남결집, 노동해방을위한좌파활동가 대구결집, 노동해방을위한좌파활동가 서울결집, 노동해방을위한좌파활동가 전국결집, 녹색당, 대구이주민선교센터, 대한불교조계종 사회노동위원회, 마창거제산채추방운동연합, 민주노조를깨우는소리호각, 반월시화공단노동조합'월담, 변혁적여성운동네트워크 빵과장미, 비정규직이제그만공동투쟁, 사회주의를향한전진, 성서공단지역지회, 우리동네노동권찾기, 우리들의상호부조말랑키즘, 울산이주민센터, 음성노동인권센터, 이주노동자노동조합, 이주와인권연구소, 이행移行: 이주민 인권을 위한 행정사 모임, 인권운동공간 활, 인권운동네트워크바람, 인권운동사랑방, 자치와 자급, 전국불안정노동철폐연대, 전남이주노동자인권네트워크, 전북특별자치도노동조합,

정의당, 플랫폼C, 한국노동안전보건연구소, 황금빛살미안마공동체, (사)공감직업환경의학센터, (사)김용균재단, (사)이주민과함께, (사)이주와가치), **사회적파업연대기금, 사회주의를향한전진, 생명안전 시민넷, 외국인이주·노동운동협의회**(남양주시외국인복지센터, (사협)다문화너머서, 모두를위한이주인권문화센터, 부천이주노동복지센터, 순천이주민지원센터, 아산이주노동자센터, 아시아인권문화연대, 외국인이주노동자인권을위한모임, 원불교서울외국인센터, 의정부이주노동자센터, 이주민센터동행, 인천외국인노동자센터, 파주이주노동자센터살롬의집, 포천나눔의집이주민지원센터, (사)한국이주민건강협회위프렌즈, (사)한국이주여성인권센터), **이주노동자 인권·노동권 실현을 위한 대구경북지역연대회의**(경북북부이주노동자센터, 대구이주민선교센터(북부,현풍), 성서공단지역지회, 이주와가치, 민주노총경북지역본부, 민주노총대구지역본부, 경산장애인자립생활센터, 대구경북인도주의실천의사협의회, 대구사람장애인자립생활센터, 땅과자유, 민주사회를위한 변호사모임대구지부, 무지개인권연대, 인권운동연대, 장애인지역공동체, 지구별동무, 좌파활동가대구결집, 기본소득당대구시당, 노동당대구시당, 노동당경북도당, 녹색당대구시당, 정의당대구시당, 진보당대구시당), **이주노동자평등연대**(건강권 실현을 위한 보건의료단체연합, 노동당, 노동사회과학연구소, 노동전선, 녹색당, 대한불교조계종사회노동위원회, 성공회용산나눔의집, 민변노동위원회, 사회진보연대, 이주노동자노동조합(MTU), (사)이주노동희망센터, 이주노동자운동후원회, 이주민센터친구, 인권운동네트워크 바람, 전국민주노동조합총연맹, 전국불안정노동철폐연대, 지구인의정류장, 천주교인권위원회, 필리핀공동체가사마코, 한국비정규노동센터), **이주민 건강권 실현을 위한 동행, 이주민센터 친구, 이주민지원공익센터 감동, 이주인권 셋, 인권운동네트워크 바람, 전국불안정노동철폐연대, 전남이주노동자인권네트워크, 전북특별자치도노동조합, 정미현, 정의당, 제주평화인권센터, 차별금지법제정연대, 한국비정규노동센터, 한국이주여성인권센터, 녹색시(녹색정치의 시간을 만들어가는 녹색당원들)**

[첨부 2. 발언문]

우다야 라이(이주노동자노동조합 위원장)

지금 이주노동자 폭력, 괴롭힘 사건이 하루가 멀다 하고 벌어지고 있습니다. 이주노동자에 대한 폭력을 멈추고 이주노동자들이 자유롭고 평등하게 일할 수 있게 근본적 제도개선 요구하기 위해 오늘 우리는 이 자리에 있습니다.

이주노동자 폭력과 괴롭힘 문제는 어제 오늘 문제가 아닙니다. 이주노동자들이 오기 시작한 삼십 년도 더 전부터 이주노동자가 겪어온 문제들입니다. “때리지 마세요!”, “욕하지 마세요!” 라고 외치며 이주노동자에 대한 폭력을 멈춰야 한다고 계속 요구해 왔지만 끊이지 않고 있습니다. 너무나 안타깝고 분노스럽습니다.

한국 노동현장과 사회는 이미 수많은 이주노동자들의 땀과 노력으로 운영, 유지되고 있습니다. 이주노동자들은 제조업, 조선업, 농어업, 건설업, 서비스업 등에서 열심히 자신들의 역할을 다하고 있습니다. 정부와 사업주는 이주노동자 노동력이 필요해서 데리고 오는 겁니다. 그러면 인간으로서 기본적인 권리와 대우를 해줘야 하는 거 아닙니까.

이주노동자들은 노동자로서 모든 권리 있습니다. 그러나 한국정부와 사업주는 이주노동자라는 이유로 사업자 변경 등 기본적 인권 노동권조차 보장해 주지 않고 있습니다. 이주노동자는 열악한 노동현장에서 강제노동을 하고 있습니다. 이주노동자들이 아무리 힘들고 위험한 일이라도 참고 일해야 합니다. 이주노동자가 괴롭힘 당해도, 위협해도, 노동조건 열악해도 사업주의 동의 없이 그만둘 수 없습니다. 이주노동자 사업장변경과 고용연장, 재입국에 관한 모든 권한이 사업주한테 있기 때문입니다. 그래서 이주노동자 강제노동, 괴롭힘, 폭언, 폭행, 학대가 끊이지 않고 있는 겁니다.

사업주는 계약기간 동안 사업장변경 못하는 걸 이용해 이주노동자를 맘대로 부리고 돈벌이의 수단으로만 생각합니다. 이주노동자들이 폭행을 당해도 제대로 신고하지도 못합니다. 폭행 괴롭힘 증거를 이주노동자가 확보하기 너무 어렵습니다. 증거가 있어도 경찰이나 노동부가 제대로 사건 진행해 줄지 불안합니다. 사업주 얘기부터 들어주기 때문입니다.

이주노동자가 폭력 사실을 입증하지 못하면 사업주한테 더 괴롭힘 당해야 합니다. 이주노동자가 피부색, 언어가 다르다고 가난한 나라에서 왔다고 해서 폭력과 괴롭힘, 강제노동 당해야 합니까. 인격과 존엄은 무너져도 됩니까. 이주노동자들이 여러 차별을 받고 있는데 사업장에서 폭력까지 당하니 너무나 분노스럽습니다. 사람취급 못 받고, 언제까지 이주노동자들 차별과 폭력 당해야 합니까. 우리는 항상 사업주, 관리자한테 맞으면서 살아야 합니까.

이주노동자 도입 30년이 훌쩍 넘었는데도 아직 이주노동자 권리 보장되지 않고 폭력 사라지지 않고 있습니다. 이제는 이재명 정부는 이주노동자 사업장 변경 자유 완전히 보장해야 합니다, 그래야 사업주들이 이주노동자 함부로 대하지 못할 겁니다. 이주노동자에 대한 폭력 완전히 근절해야 합니다. 가해자를 강력히 처벌하고 정부는 이주노동자 보호를 위한 실질적인 대책을 마련해야 합니다.

[첨부 2. 발언문]

에린 데이 지회장(민주일반연맹 민주일반노조 원어민강사지회)

Good morning, I am Erin Day the chair of the Seoul Native Language Teachers Union.

305. For many E2 English teachers, that is today's magic number. 305 days left. 305 days until teachers who started working in March are free to go to a new job. 305 endless days.

Most Koreans don't know that E2 teachers cannot freely resign and change their jobs. Many of my Korean friends were shocked to learn I cannot leave my job on my own. I must have permission and a Letter of Release (LOR) to change jobs mid-contract. They were horrified. They compared this system to slavery.

It's an easy mistake to make in a republic of Korea. After all, our boss controls our ability to work safely and freely. They control how, when, and how much we are paid, regardless of what our contract says. They control our housing, which is often unfurnished, unsanitary, full of black mold and in unsafe neighborhoods. They have the pass codes to our houses, so we have no privacy. Some bosses force us to teach and work illegally. Some even control how, when, and what we eat.

If it looks like a duck, we must call it a duck.

Further for many E2 teachers it can be difficult to resign and ask for a LOR. Their boss controls their work, their money, their house, and their ability to return to their home country. Many bosses will offer to give a teacher an LOR, but only if they pay millions of won in "penalty fees". Then there is no guarantee a teacher will be able to get a good job in the off season.

What is the word for a system like this? Teachers know the answer.

We call for the abolishment of this unjust system! Teachers deserve safe, comfortable workplaces. We call for the end of the EPS permit system as it is a breeding ground for abusive employers. Employers have show time and again they cannot be trusted with our best interests. We have the rights to safe work and to live in houses of our choosing with dignity.

DOWN WITH THE EPS! UP WITH THE WPS!

[번역문]

전국민주일반노동조합 서울본부 원어민강사지회 지회장 에린 데이입니다.

305일입니다. E-2 비자를 갖고 있는 노동자들에게 오늘의 매직넘버는 305일입니다. 305일 남았습니다. 3월에 일을 시작한 노동자가 합법적으로 이직을 할 수 있는 날까지 305일 남았습니다. 끝나지 않는 305일입니다.

많은 한국 사람들이 E-2 비자를 갖고 있는 어학 강사들이 사직하고 이직할 자유가 없음을 잘 모릅니다. 그래서 강사 노동자들이 사직과 이직의 자유가 없음을 알려주면 많은 한국인들이 충격을 받습니다. 우리는 중도 사직이나 이직을 하기 위해서는 허락이 필요하고, 사업주가 발급한 이적동의서가 필요합니다. 우리는 두렵습니다. 그래서 우리는 이것을 노예제에 비유합니다.

한국 사회에서 쉽게 벌어지는 “실수”입니다. 사업주가 우리의 안전하고 자유롭게 일할 권리를 통제합니다. 계약서는 종이에 불과할 뿐, 언제, 어디서, 얼마나 지불할지는 오로지 사업주가 통제합니다. 사업주는 우리의 주거도 통제합니다. 그리고 그 주거는 가구가 없는 텅 빈 방이고, 비위생적이고, 곰팡이가 우거져 있고, 안전하지 않은 경우도 있습니다. 숙소 비밀번호를 가지고 사생활을 통제하려 합니다. 몇몇 사업주는 E-2 비자로 가능한 범위 외의 업무를 불법적으로 강요하라고 강요하는 경우도 있습니다. 때로는 어떻게, 언제, 무엇을 먹을지 통제하기도 합니다.

이렇듯 우리가 노동자가 아닌 노예처럼 살고 있다면, 차라리 현대판 노예라고 불러야 맞지 않겠습니까?

여전히 많은 E-2 노동자들이 중도사직을 요청하거나 이적동의서 요청을 하기 어려운 상황입니다. 그들의 사업주가 일자리를, 돈을, 주거를, 고국으로 돌아갈 수 있는 능력을 통제하고 있기 때문입니다. 그들의 임금을, 퇴직금을, 노동조건을 포기해야만 이적동의서를 발급해주는 일들이 빈번하기 때문입니다. 이들이 좋은 사업주를, 좋은 일자리를 찾을 수 있다는 보장이 없기 때문입니다.

이런 시스템을 뭐라고 부르겠습니까? 이미 E-2 노동자들은 그 답을 알고 있습니다.

우리는 이 부당한 제도의 폐지를 촉구합니다. 우리는 안전하고 편안한 일터를 가질 권리가 있습니다. 우리를 학대하는 고용주를 양산하는 고용허가제를 철폐할 것을 요구합니다. 사업주들은 더 이상 몇 번이고 우리의 최선의 신뢰를 배반했습니다. 안전하게 일할 권리, 존엄하게, 원하는 집에서 살 권리가 있습니다.

고용허가제 철폐하라!

노동허가제 도입하라!

[첨부 2. 발언문]

이용덕 활동가(이주노동법률지원센터 소금꽃나무)

사업장 변경 가로막는 고용허가제는 사장들의 절대권력을 위한 제도

매일 이주노동자의 뼈저린 고통이 산처럼 쌓여갑니다!

경기 파주에 있는 식육가공 공장 태운푸드에서는 사업장 이동의 자유를 막는 고용허가제를 이용한 사장의 집단적 괴롭힘으로 이주노동자들이 크나큰 고통을 겪고 있습니다.

베트남 이주노동자 리티후에씨는 지난 3월 3일 16KG의 바구니를 옮기다가 손목과 허리를 다쳐 업무상 재해로 산재 승인을 받았습니다. 그러나 그 이후로 업무 환경은 달라지지 않았습니다. 후에씨가 사업장 변경을 요구하자 “베트남에 가라, 1년 내내 쉬라” 며 폭언을 일삼고 조롱했습니다. 그 과정에서 사장은 다른 이주노동자 5명이 건달 수 없어 공장을 떠났다고 했습니다. 실제로 사장의 괴롭힘을 못 견디고 귀국한 필리핀, 라오스 이주노동자의 진술서도 있습니다.

같은 공장의 동료인 응웬꽁투씨는 2월 11일 저녁 7시 반 영하 8도의 날씨에 공장 정문 앞에서 벌을 섰습니다. 이날 총 8시간쯤 똑같이 서서 벌을 서야만 했습니다. 그 이후 발가락을 다쳐 절뚝거리며 일을 했는데 “두 달 동안 쉬라” 라는 말을 들었습니다. “베트남으로 돌아가, 집에 가, 바이바이” 라는 말을 들었습니다. 사장은 4일 동안 일을 시키지도 않았습니다.

그전에는 이유도 모른 채 두 차례나 반성문 작성을 강요당했습니다. 뭘 잘 못했는지 몰라 내용을 적을 수 없었고, “내가 외국인이라 사장님 말씀을 다 이해 못했다” 라고 적었습니다. 노동자들은 상습적 폭언에 시달렸습니다. 수많은 인권침해에 시달렸습니다.

노동부는 절대권력의 편입니다. 절벽에 몰려 있는 노동자들을 위해 ‘우선 사업장 변경을 요구하자 성폭력이 아니’ 라는 이유로 거부했습니다. 이 노동자들이 고양고용노동지청에 직장 내 괴롭힘 진정서를 제출하고 4월 8일 출석했는데 감독관은 당일 조사도 하지 않고 돌려보냈습니다. 공장 내부와 야외에서 벌을 세웠다는 명확한 진술이 있는데도 말입니다.

회사는 이 괴롭힘에 언론에 보도되고 나서야 마지못해 5월 1일자로 사업장 변경을 받아들였습니다. 노동자들은 직장 내 괴롭힘을 신고하고서도 매일 불안에 떨었습니다.

엇그제는 경기 화성에 있는 플라스틱 제조업체 성수프라콘에서 다녔던 베트남 노동자가 찾아왔습니다. 이 노동자는 작년 11월 19일 이유도 모른 채 관리자에게 폭행을 당해 뇌진탕 증상 진단을 받았습니다. 머리, 양측 팔, 명치부위를 맞았습니다. 하지만 재고용을 위해 60만 원에 울며 겨자 먹기로 합의했습니다. 사용자가 재고용 허가를 요청한 노동자만 1년 10개월의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있기 때문입니다.

고용허가제는 노동자의 권리를 압살합니다. 사장에게 찍히면 사업장 변경도, 재고용도 불가능합니다. 이러나 사장들과 관리자들은 자기 마음대로 절대권력을 휘두를 수 있습니다. 무한대의 권력을 휘두를 수 있습니다. 고용허가제를 폐지하지 않고 이주노동자의 인권과 노동권을 얘기하는 것은 위선이고 기만입니다. 아니 사기극입니다. 정부는 당장 사기극을 멈춰야 합니다.

[첨부 2. 발언문]

최정규 변호사(민주사회를위한변호사모임 이주노동팀)

안녕하십니까. 민주사회를 위한 변호사모임 이주노동팀의 최정규 변호사입니다.

노동절은 노동자의 권리를 말하는 날입니다. 그러나 오늘 이 자리에서 우리는 반드시 한 가지 질문을 던져야 합니다. 대한민국에서 일하는 이주노동자는 과연 노동자로서의 권리를 온전히 누리고 있습니까. 인권침해를 당했을 때조차 즉시 그 일터를 떠날 자유가 없다면, 우리는 그를 과연 자유로운 노동자라고 부를 수 있습니까.

저는 오늘 이주노동자에 대한 직장 내 괴롭힘과 폭행 문제, 그리고 그 근본 원인인 고용허가제의 사업장 변경 제한 문제에 대해 말씀드리고자 합니다.

이주노동자는 지금 이 순간에도 어디선가 괴롭힘과 폭행을 당하고 있습니다. 얼마 전 전남 나주의 한 공장에서는 이주노동자가 지게차에 매달린 채 조롱당하는 사건이 발생했습니다. 많은 시민들이 분노했습니다. 오늘 이 자리에는 인천 서구에서 폭행 피해를 입은 이주노동자 당사자도 함께하고 있습니다. 그러나 우리는 이 사건들을 단지 “나쁜 사업주 한 명”의 문제로만 보아서는 안 됩니다. 물론 가해자는 처벌받아야 합니다. 그러나 더 중요한 질문이 있습니다. 왜 이주노동자는 그런 폭언과 폭행을 당하고도 그 사업장을 즉시 떠날 수 없었습니까. 왜 피해자가 도망가야 하는 상황에서조차, 도망가는 순간 자신의 체류 자격부터 걱정해야 합니까.

바로 여기에 고용허가제의 구조적 문제가 있습니다. 현행 고용허가제는 이주노동자가 폭언과 폭행을 당하고, 위험한 작업환경에 놓이고, 인간으로서 견디기 어려운 처우를 겪어도 그 사업장을 자유롭게 떠날 수 없도록 만들고 있습니다. 이러한 구조 속에서 이주노동자에 대한 학대가 반복되고 있는 것입니다.

물론 법은 있습니다. 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있습니다. 근로기준법 제76조의2는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 우위를 이용해 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지하고 있습니다. 또한 근로기준법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘이 발생하면 사용자가 즉시 조사하고, 피해근로자를 보호하며, 행위자에 대해 필요한 조치를 하도록 규정하고 있습니다. 그러나 이주노동자에게 이 법은 법전 속에만 존재할 뿐, 현실에서는 제대로 작동하지 않습니다. 내국인 노동자라면 직장 내 괴롭힘이나 폭행을 당했을 때 회사를 그만두고 다른 일자리를 찾을 수 있습니다. 물론 그것도 결코 쉬운 일은 아닙니다. 그러나 적어도 법적으로는 그 직장을 떠날 자유가 있습니다.

하지만 고용허가제 이주노동자는 다릅니다. 사업장을 떠나는 순간, 이주노동자는 곧바로 체류 자격의 위험 앞에 놓입니다. 3개월 안에 고용노동부가 알선하는 새 사업장과 매칭되지 못하면 출국

해야 합니다. 일터를 떠나는 일이 곧 생존의 위협, 체류의 위협, 강제출국의 위협으로 이어지는 것입니다.

이런 상황에서 “직장 내 괴롭힘을 신고하라”, “폭행을 당하면 문제제기하라”고 말하는 것은 너무나 무책임합니다. 직장을 떠날 자유가 없는 노동자에게 신고하라는 말은, 결국 전디라는 말과 크게 다르지 않습니다.

외국인고용법 제25조 제1항은 이주노동자의 사업장 변경을 원칙적으로 제한하고 있습니다. 사업장 변경은 사용자의 근로계약 해지, 휴업·폐업, 근로조건 위반, 부당한 처우 등 예외적인 사유가 있을 때에만 가능합니다. 문제는 이러한 예외 사유가 현장에서 매우 좁고 엄격하게 해석된다는 점입니다.

위험한 작업환경, 과도한 노동강도, 반복적인 부당지시, 폭언과 모욕, 심지어 폭행조차도 그 자체만으로 사업장 변경 사유로 쉽게 인정되지 않습니다. 이주노동자는 피해를 입증해야 합니다. 사업주의 잘못을 설명해야 합니다. 그 과정에서도 계속 같은 사업장에서 일해야 합니다. 결국 모든 부담은 피해자인 이주노동자에게 전가됩니다.

심지어 일부 사업주는 노동조건 개선을 요구하는 노동자를 내보내기 위해 일방적으로 고용변동신고를 하기도 합니다. 노동자에게 잘못이 없어도, 사업주의 신고 하나로 체류 자격이 위태로워질 수 있습니다. 노동자의 삶과 체류 자격이 사용자의 손에 과도하게 맡겨져 있는 구조, 바로 이것이 문제의 핵심입니다.

사용자의 폭언, 폭행, 열악한 근로조건, 산업재해 위험 앞에서도 쉽게 사업장을 떠날 수 없다면, 그것은 단순한 불편이 아닙니다. 그것은 자유의 박탈이고, 노동권의 침해이며, 국제노동기구가 말하는 강제노동의 문제로 이어질 수 있습니다.

1990년 UN 총회에서 채택된 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」 제11조 제2항은 어떠한 이주노동자도 강제적 또는 의무적 노동을 하도록 요구받아서 안 된다고 규정하고 있습니다. ILO 결사의 자유 위원회 역시 한국 정부에 이주노동자들이 사용자에게 과도하게 의존하는 구조를 완화해야 한다고 지적했습니다. 또한 사업장 변경에 관한 현행 제도를 재검토하고 개선할 것을 요구한 바 있습니다.

이주노동자가 현재 사업장을 떠난다고 해서 곧바로 더 나은 사업장으로 갈 수 있는 것도 아닙니다. 고용노동부가 알선하는 다음 사업장의 노동환경이 지금보다 나을지 알 수 없습니다. 이직 과정에서 3개월 동안 소득 없이 버텨야 합니다. 그 기간 동안 새 사업장을 구하지 못하면 비자가 말소될 수 있습니다.

그 모든 위험을 감수하고 사업장을 떠난다는 것은 무엇을 의미합니까. 그것은 단순한 이직이 아닙니다. 그것은 절규입니다. “이곳에서는 더 이상 인간으로 살 수 없다”는 절규입니다.

국가는 이 문제의 방관자로 남아 있어서는 안 됩니다. 고용허가제는 국가가 설계하고 운영하는 제

도입입니다. 따라서 이 제도 안에서 발생하는 인권침해에 대해 국가도 책임을 져야 합니다.

2025년 9월 19일, 서울중앙지방법원은 캄보디아 출신 고용허가제 이주노동자가 비닐하우스 숙소에서 사망한 사건과 관련하여, 유족들이 국가를 상대로 제기한 국가배상소송 항소심에서 유족들의 손을 들어주었습니다. 재판부는 고용노동부가 외국인고용법령상 지도·점검 의무를 근본적으로 위반했다고 보았습니다.

이 판결은 매우 중요한 의미를 갖습니다. 국가가 이주노동자를 특정 사업장에 묶어두는 제도를 운영하면서도 그 사업장의 노동환경과 주거환경을 제대로 감독하지 않았다면, 국가는 책임을 피할 수 없습니다. 국가가 이주노동자에게 “그 사업장을 마음대로 떠나지 말라”고 말하려면, 적어도 그 사업장이 안전한지, 인간다운 환경인지, 폭언과 폭행이 없는지, 임금체불과 착취가 없는지 철저히 감독해야 합니다.

그러나 현실은 그렇지 않습니다. 사업장 변경은 제한하면서 사업장 감독은 제대로 하지 않습니다. 이탈은 막으면서 인권침해는 방치합니다. 그 결과 피해는 이주노동자가 입고, 책임은 뒤늦게 국민 세금으로 배상하게 됩니다. 이것은 정의롭지도 않고, 효율적이지도 않습니다.

오늘 우리는 다음과 같이 요구합니다.

첫째, 외국인고용법 제25조 제1항의 사업장 변경 사유 제한을 폐지해야 합니다. 이주노동자도 내국인 노동자와 마찬가지로 자신의 의사에 따라 자유롭게 사업장을 변경할 수 있어야 합니다.

둘째, 외국인고용법 제25조 제4항의 사업장 변경 횟수 제한을 폐지해야 합니다. 횟수 제한은 노동자를 특정 사업장에 묶어두는 족쇄일 뿐입니다.

셋째, 사업장 변경을 위해 퇴사한 노동자의 구직 기간을 최소 6개월 이상으로 연장해야 합니다. 그리고 구직 기간 동안 실업급여에 준하는 생계 지원 방안을 마련해야 합니다. 떠날 자유가 있으면, 떠난 뒤 생계를 위협받지 않을 권리도 함께 보장되어야 합니다.

넷째, 사업주의 보복적 고용변동신고로부터 이주노동자를 보호해야 합니다. 고용변동신고가 접수 되면 노동자에게 즉시 통지하고, 의견 진술 기회를 반드시 보장해야 합니다. 사업주의 일방적인 신고 하나로 노동자의 체류 자격이 흔들려서는 안 됩니다.

사업장 이탈의 자유 없이 이주노동자의 권리보장은 없습니다.

폭언을 당해도 떠날 수 없다면, 폭행을 당해도 떠날 수 없다면, 위험한 작업장에서 다쳐도 떠날 수 없다면, 그 노동은 자유로운 노동이 아닙니다.

그 절규를 외면하고 이탈을 막아서 얻는 이익이 무엇입니까. 그것은 노예제가 폐지된 문명사회에서 허용될 수 있는 이익이 아닙니다. 그것은 악덕 사업주의 단기적 이익일 뿐입니다. 중소기업 전체의 이익도 아니고, 국가의 이익도 아닙니다.

오히려 악덕 사업장에서 이주노동자가 벗어나 일손이 필요한 다른 사업장으로 이동할 수 있도록 하는 것이 중소기업 전체의 이익에도, 국가의 이익에도 부합합니다.

현행 고용허가제의 사업장 변경 제한은 이주노동자의 기본권을 침해하고, 노동 현장의 인권유린을 방치하며, 장기적으로 국가 경제에도 도움이 되지 않는 시대착오적 제도입니다. 단기적인 인력 관리의 편의성을 위해 한 인간의 자유와 존엄을 희생시키는 것은 더 이상 정당화될 수 없습니다. 사업장 이탈의 자유 없이 이주노동자 권리보장은 없습니다. 지금 당장 고용허가제를 바꾸십시오. 감사합니다.

[첨부 2. 발언문]

임선영 대표(이주인권 셋)

지금 한국 사회에서 벌어지고 있는 이주노동자 학대사건들을 보면, 참담함을 금할 수 없다. 폭행과 협박, 괴롭힘은 일부 예외적인 사건이 아니라, 이주노동자라는 이유로 감내하도록 강요된 현실이다. 특히 계절노동자(E-8)를 비롯한 고용허가제 외 이주노동자 제도에서는 이러한 문제가 훨씬 더 심각하게 나타나고 있다.

법무부가 설계한 계절근로제도는 지방자치단체 간 협약이라는 공공적 틀을 내세우고 있지만, 실제 모집과 입국 후 고용관리는 여전히 민간 송출업체와 브로커에 의존하고 있다. 노동자들은 한국에 오기 위해 빚을 내어 과도한 송출비용을 부담하고, 사업장에 배치된 후에는 이를 갚기 위해 일을 멈출 수 없는, 사실상 빚에 묶인 상태로 노동을 지속하게 된다. 이는 국제사회가 지적해 온 전형적인 채무에 의한 종속, 즉 노동력 착취 인신매매이다.

이러한 인권침해적 상황을 더욱 악화시키는 것은 이주노동자가 사업장을 떠날 수 없도록 만든 현재의 제도이다. 고용허가제(E-9)는 사업장 변경을 엄격히 제한하고 있으며, 폭행이나 임금체불 등 명백한 피해가 있어도 이를 입증하지 못하면 이동이 사실상 불가능하다. 더 나아가 계절근로(E-8)와 E-7 계절 비자 등은 오히려 사업장 변경이 더 어렵거나 불가능하게 운영되고 있다. 그 결과 노동자는 사용자에게 종속되고, 인권침해적이거나 열악한 노동조건속에서도 벗어나지 못한 채 일을 계속할 수밖에 없는 강제노동 상황에 놓이게 된다.

실제 현장에서 벌어지고 있는 계절 이주노동자들의 피해는 매우 심각했다. 밤 10시마다 여성 노동자 숙소엔 남성 브로커가 들어와 인원을 확인하고, 방 안에 CCTV를 설치해 감시한 사실이 2026년 3월 언론을 통해 알려지자, 브로커가 곧바로 노동자들을 강제 출국시키려 시도했다가 불발된 후, 문제없었다는 합의서를 요구한 고흥군 사례, 브로커와 공무원이 지난 2~3년간 약 1천 명 규모의 계절 이주노동자를 대상으로 1인당 약 200만 원씩 금품을 갈취해 총 피해 규모가 10억 원 이상 발생한 양구군 사건 등 전국 곳곳에서 인권침해 사례가 계속 발생하고 있다.

그렇다면 정부는 어떤 대책을 마련하고 있을까?

공공적으로 관리되어야 할 송출 과정은 여전히 민간에 맡겨져 있고, 송출비용에 대한 실질적인 통제도 이루어지지 않고 있다. 피해 이주노동자들은 권리 구제에 어려움을 겪고 있는 반면, 브로커 등 인신매매 가해자에 대한 수사와 처벌은 미비하다. 유엔인종차별철폐위원회 등 국제사회에서는 이러한 문제에 대해 지속적으로 지적해 왔다.

이러한 상황에서 정부가 노동존중을 이야기하는 것은 신뢰하기 어렵다. 노동을 존중한다는 것은 단순한 구호가 아니라, 노동자를 보호하는 제도를 마련하는 것이며, 무엇보다 노동자가 스스로 위험한 일터를 떠날 수 있는 권리를 보장하는 것이다.

따라서 우리는 분명히 요구한다.

첫째, 모든 이주노동자에게 사업장 변경의 자유를 보장해야 한다.

둘째, 민간 송출 구조를 근본적으로 개혁하고 송출 과정의 공공성을 강화해야 한다.

셋째, 과도한 송출비용을 규제하고 채무 종속 구조를 해소해야 한다.

넷째, 법무부 중심의 비자 체계를 넘어, 고용노동부가 모든 이주노동자를 포괄하여 노동권 보호를 책임지는 통합적 제도로 전환해야 한다.

이주노동자는 가장 취약한 위치에 놓여 있으면서도, 한국 산업을 실제로 지탱하고 있는 핵심 노동자이다. 이들에게 사업장 변경의 자유는 폭력과 착취를 막는 가장 기본적인 안전장치로, 이 권리가 보장되지 않는 한, 오늘 우리가 말한 사건들은 앞으로도 반복될 수 밖에 없다.

이미 너무 늦었다. 그러나 지금이라도 바꾼다면, 이것이 진정한 노동존중의 출발점이 될 수 있다. 감사합니다.

[첨부 2. 발언문]

김규진 부위원장(전국금속노동조합)

E-7(특정활동) 비자는 법무부 장관이 특별히 지정하는 활동에 종사하는 이주노동자에 적용됩니다. 조선산업에서는 용접공, 전기공, 도장공이 E-7-3(일반기능인력)에 해당 됩니다.

2022년 4월 600여명에서 규제 완화로 업체당 내국인 대비 20%까지 확대를 하고, 인력도입 권한을 공공기관(대한무역투자진흥공사, KOTRA)에서 조선업사용자협회인 민간기관(한국조선해양플랜트협회, KOSHIPA)로 이전 하면서 송출·입 비리 등 여러 가지 문제가 발생하게 됩니다.

2023년 1월에는 한시적으로 2년간 E-7-3(기능인력) 이주노동자들을 각 업체당 내국인 고용인원의 30%까지 고용할 수 있도록 확대 하면서, 2023년 하반기부터 HD현대중공업, 삼성중공업 등 대기업 조선소에서 E-7-3(기능인력) 이주노동자들을 기간제 방식으로 직고용하기 시작합니다. 여기에 더 나아가 2025년 4월 지자체와 기업이 합작하여 광역비자 사업을 실시하고 해외 현지에 인력양성센터를 만들어 확대하게 됩니다.

이러한 조선업 E-7-3 이주노동자의 확대와 권한을 민간에 이양하고 급기야 광역시까지 합세하여 양적 확대를 추구한 결과 여러 많은 비리와 문제가 터져나오게 되었습니다.

첫째로, 기능교육장습과 자격증 취득을 미끼로 수백만 원의 금품을 착취합니다. 우수인력을 공급하기 위한 과정으로 포장되어 있지만, 사실은 조선소 현장에 와서는 기술 습득과 현장 적응을 위한 6개월가량의 현장실습을 통하여 실전 기술을 익히고 있는 실정입니다.

둘째로, 송출입관련 공공기관의 업무비용은 고정되어 있었지만 민간으로 이양되어 송출입업무를 대행하는 브로커들을 거치면서 비용이 부풀려지기도 하고 한국 기업에 취업 후 동료 간에 비용을 확인하면 개개인 마다 교육과 송출입 비용이 천차 만별임을 확인하였습니다. 이 모든 비용은 본국에 빚으로 남아있고 이 빚을 해결하기 위해서는 1~2년간 번 돈을 지불해야 하는 실정입니다.

셋째로, 고용허가제 E-9(비숙련취업) 이주노동자보다 훨씬 더 인권과 노동기본권이 취약한 실정입니다. 이중 삼중의 근로계약서 작성으로 현실 법을 회피하고 최종적으로는 최저임금을 지급하는 구조를 만들었습니다. 뿐만 아니라 직고용 이주노동자는 기간제 방식의 1년 근로계약의 갱신으로 고용의 불안 속에서 노동기본권을 보장받지 못하고 있습니다.

가장 심각한 문제는 이직(사업장 변경)의 자유를 제한 함으로써 인권과 노동기본권 심지어 임금의 착취까지 일어나고 있습니다.

고용허가제 E-9 이주노동자는 노사합의로 이직이 가능하지만 사용자의 미합의로 이직은 못하게

되어 있어 이를 악용한 피해사례가 증가하고 있습니다. E-7 이주노동자는 조선업체로 한정되어 있으며 지역도 한정되어 있고 고용업체별 인원도 한정되어 있어 더욱 이직은 어렵습니다. 적은 임금을 벗어나기 위해서는 미등록으로 내몰릴 수밖에 없는 것입니다.

E-7-3 조선소 이주노동자들은 이렇듯 처음부터 끝까지 사용자에게 완전히 종속되어 있습니다. 무늬만 전문 기능인력일 뿐, 완전히 사용자에게 종속되어 저임금으로 위험한 환경에서 강제노동을 하고 있는 조선소의 최하층 이주노동자가 되었습니다.

.

1. 사업장 변경의 자유 보장

사업장 변경의 자유와 관련해서는 고용허가제를 기준으로 사업장에서 벗어날 자유와, 변경할 사업장 선택의 자유 두 가지로 구분해서 볼 수 있습니다. 현재 현행 제도상으로 봤을 때 이주노동자는 사업장에서 벗어날 자유¹⁾와, 변경할 사업장을 선택할 자유 모두 없습니다. 특정 조건이 갖춰지지 않았을 때는 사업장을 벗어날 자유가 없고, 설령 벗어난다고 해도 다음 사업장 배정 역시 공공알선으로 이뤄지기 때문에 더 나은 임금이나 노동조건의 사업장을 선택할 수 없습니다.

이에 더해서 이주노동자들은 2023년 생긴 지역제한으로 인해 특정 권역 내에서만 이동할 수 있어서 거주이전의 자유도 침해당하고 있는 상황입니다. 이 지역제한은 법적인 근거조차 없습니다.

E계열 취업비자의 대다수는 원 근무처 장의 동의서를 필요로 하기는 등의 문제가 있습니다.²⁾

○ 요구

- (고용허가제)이주노동자의 사업장에서 그만둘 자유 보장
- (고용허가제)거주이전의 자유를 침해하는 지역제한 철폐
- (고용허가제 외)이적동의서 요건 폐지
- (고용허가제 외)단순 노사 상호합의를 통한 이직도 사업장 변경 허용
- (공통-장기적)알선+공적인 플랫폼을 통해 변경할 사업장 선택의 자유까지 보장

2. 이주노동자도 체류연장 신청권 부여

이주노동자가 사용자나 관리자의 폭력이나 괴롭힘에 노출되는 구조적 문제 중 하나는 한국 이주노동제도 운영에 있어서 사용자가 가진 권한이 막강하다는 것인데 바로 특히 ‘다시 일할 기회’와 관련된 것입니다.

외국인고용법 제18조의 2(취업활동 기간 제한에 관한 특례, 제18조의 4제18조의4(재입국 취업 제한의 특례))를 보면 사용자의 신청이 있어야만 연장, 재취업이 가능합니다. 한국산업현장에서 계속 일하길 원하는 이주노동자로서는 회사, 사용자에 대해 불리한 위치에 놓을 수 밖에 없으며, 부당한 대우를 참을 수 밖에 없는 원인이 되기도 합니다.

한국산업현장에서 계속 일하고자 하는 이주노동자 스스로가 체류를 연장할 수 있도록 신청권을 부여하는 것은 이주노동자 권리보장을 비롯해 한국산업의 이주노동력 확보 모두에도 도움이 됩니다.

1) 외국인고용법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)를 보면 특정 조건하에서만 사업장 변경이 가능함. ILO.
2) 출입국관리법 시행규칙에 비자별로 명시되어 있음.

○ 요구

- 체류(고용기간)연장, 재입국 특례 시 이주노동자도 신청권 보장

3. 인권침해 및 폭력, 괴롭힘 사업장에 대해 이주노동자 영구 고용제한 등 제재 강화

현행 외국인고용법 제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소)에 따르면 △거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우 △사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우 △사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에는 고용허가를 취소할 수 있으며 제20조(외국인근로자 고용의 제한)에 따르면 3년간 이주노동자 고용이 제한됩니다.

이 규정은 산업안전보건법 위반으로 이주노동자를 사망케하여 처벌(제167조제1항에 따른)을 받은 경우에도 해당됩니다.

이를 줄여서 말하면 이주노동자를 괴롭히거나 폭행하거나 산안법을 제대로 지키지 않아 이주노동자가 사망하더라도 3년만 지나면 다시 이주노동자를 고용할 수 있다는 이야기입니다.

이주노동자에 대한 괴롭힘, 폭행, 사망 등은 절대 가벼이 봐서는 안되는 사안입니다. 이주노동자를 고용할 자격이 없는 사업장이 일정한 제제만 버티면 이주노동자를 다시 고용할 자격을 갖게 된다는 것은 그만큼 법이 악질사용자에게 너그럽게 되어있다는 것을 것을 볼 수 있습니다.

○ 요구

- 이주노동자에 대한 인권침해, 괴롭힘, 폭행, 사망 등에 대해 영구 고용제한 신설

4. 이주노동자에 대한 인권침해 및 폭력, 괴롭힘, 사망 사업장에 대해 체불임금 사업주 명단 공개와 동일하게 명단을 공개

근로기준법 제43조의2(체불사업주 명단 공개)는 체불임금 사업주에 대한 명단을 공개하게끔 하고 있습니다. 이주노동자에 대해 범죄를 저지르는 사업주에 대한 책임을 묻고 이를 가벼이 여기는 관행을 근절하기 위한 공익적인 목적으로 이주노동자에 대한 인권침해, 폭력, 괴롭힘, 사망 등의 사안에 대해서는 명단을 공개해야 합니다(이주노동자도 해당 사업장이 어떤 사업장인지 확인할 수 있도록 각국의 언어로 번역하여 공개)

○ 요구

- 이주노동자에 대한 인권침해 및 폭력, 괴롭힘, 사망 사업장에 대해 체불임금 사업주 명단 공개

- 공개명단은 고용허가제 참여국가의 언어로도 번역하여 게시

5. 고용허가를 비롯한 취업비자 이주노동자 고용사업장의 사업주와 관리자에 대한 인권 교육을 의무화, 미 이수시 제재 조치

이주노동자를 고용하는 사업장의 사업주와 관리자들은 그만큼 책임감을 갖고 이주노동제도에 참여해야 합니다. 다양성을 존중하고 충분한 인권감수성을 지니지 않고 이주노동자를 고용해서는 안 됩니다. 제도 운영의 주체인 정부도 인력도입에만 중점을 뒀서는 안 되고 이주노동자 권리보호에 대한 제도적 목표를 갖고 이를 설계해야 합니다.

인권교육 의무화는 이에 대한 출발점이 될 수 있습니다.

○ 요구

- 이주노동자 고용 시, 고용 중 인권교육 이수 의무화, 미 이수시 고용허가 불허 및 취소 등 제재조치

6. 이주노동자 스스로 권리를 지킬 수 있는 제도적 안전장치 마련

정부가 한국사회에서 일하는 모든 이주노동자가 인권침해, 폭력, 괴롭힘 등에 노출되는지 일일이 확인할 수 없습니다. 결국 언론에 이슈가 된 뒤에야 사안별 조치에 나서는 건 사전적 대처가 아닌 사후적 대처입니다. 이미 이주노동자들은 피해를 입은 뒤입니다.

또한 이주노동자가 아직 한국어에 익숙하지 않은 상황에서 피해를 당하면 이를 제대로 신고하기도 어렵습니다. 정부가 이주노동자 지원을 하고자 한다면 이주노동자 당사자들이 어떤 어려움을 겪는지에 대해서 고민하고 제도를 설계해야 합니다.

다음과 같은 내용을 제안합니다.

○ 요구

- 인권침해, 폭력, 괴롭힘 등 각종 피해에 대해 사업주나 가해자 등의 보복 두려움 없이 신고할 수 있도록 익명 신고 시스템 마련. 온라인 뿐만 아니라 유선으로 모국어로 신고할 수 있도록 하고 이에 대해서는 고용허가제 참여 국가 18개국의 언어를 통번역할 수 있는 인력들을 배치
- 사건 신고-접수 시 즉각적인 조사와 모니터링 실시(통번역 인력 확보)
- 사건 신고-접수 시 즉시 조사 후 사업장 변경 등 조치(최소한 조사 기간동안 분리) : 신고 없이 사업장을 벗어날 자유와 권리를 보장하는 것이 원칙적인 요구이며 이는 법/제도 개선 전이라도 시행할 수 있는 요구로서 제안하는 것임.
- 입국 전후 이주노동자 교육에서 사업장 변경 등 이주노동자 권리와 관련한 법/제도 교육 및 정보 제공(18개국 언어로)

이주노동자에 대한 괴롭힘과 폭력 최근 사례

○ 베트남 이주노동자 뺨때리고 박치기 폭행한 사건

- 베트남 이주노동자 T씨(1989년생)는 2023년 3월 27일부터 경기 화성에 있는 화장품 용기 제조업체 S업체에서 일했습니다. 인도네시아 이주노동자 30여 명, 베트남 이주노동자 8명, 한국 노동자 20여명 일하는 공장입니다.
- 2025년 11월 19일 11시쯤 술을 마신 관리자가 T씨를 폭행했습니다. 기숙사 앞에서 머리, 양측 팔, 명치부위를 맞았고 실내에서는 뺨을 맞았고 4분 동안 22번의 박치기를 당했습니다. T씨는 이유도 모른 채 맞았는데 현장에선 여러 이주노동자에 대한 상습적 폭언과 괴롭힘이 있었다고 합니다.
- 2025년 11월 20일 병원에 다녀왔는데, 치료비가 50여 만원이 가까이 나왔는데 부장과 폭행한 관리자가 계속 일할 것을 얘기하면서 합의금으로 60만원(치료비)를 주고 “민형사상 문제제기를 하지 않는다” 라는 합의서에 서명 요구. 노동자는 재고용 허가를 받기 위해 서명을 함. (고용허가제는 사업장 변경이 최초 3년 취업 기간 중 3회, 재고용(1년 10개월 연장) 기간 중 2회만 가능)
- 회사는 재고용을 약속했지만, 2월 13일 퇴사하라고 사직서를 내밀었음. 불량을 많이 내서 징계위원회를 개최하겠다는 얘기도 함. 계속 일하게 해 달라고 무릎 꿇고 울기도 했으나 받아들여지지 않아 결국 사직서에 사인함. 최초 3년이 다 되어 그 사업장에서 재고용을 하지 못하면 다른 사업장으로 가서 최소 1개월을 일해야 하기에 사직서에 사인하고 급하게 다른 사업장을 알아봄. (소금꽃나무 대응 사례)

○ 베트남 이주노동자 추운날 벌세우는 등 괴롭힘 사건

- 경기 파주에 있는 식육가공 공장 T푸드에서 다니는 베트남 이주노동자 L씨는 지난 3월 3일 16KG의 바구니를 옮기다가 손목과 허리를 다쳐 업무상 재해로 산재 승인을 받았습니다. 그러나 그 이후로 업무 환경은 달라지지 않았습니다. L씨가 사업장 변경을 요구하자 “베트남에 가라, 1년 내내 쉬라” 며 폭언을 일삼고 조롱했습니다. 그 과정에서 사장은 다른 이주노동자 5명이 견딜 수 없어 공장을 떠났다고 했습니다. 실제로 사장의 괴롭힘을 못 견디고 귀국한 필리핀, 라오스 이주노동자의 진술서가 있습니다.
- 동료인 베트남노동자 N씨는 2월 11일 저녁 7시 반 영하 8도의 날씨에 공장 정문 앞에서 벌을 섰습니다. 이날 총 8시간쯤 똑같이 서서 벌을 서야만 했습니다. 그 이후 발가락을 다쳐 절뚝거리며 일을 했는데 “두달 간 쉬라” 라는 말을 들었습니다. “베트남으로 돌아가, 집에 가, 바이 바이” 라는 말을 들었습니다. (소금꽃나무 대응 사례)

○ 방글라데시 이주노동자 뺨때리고 폭행한 사건

- R씨(2001년생)는 인천광역시 서구 가정로 소재 제조업체 S업체에서 근무했던 방글라데시 출

신 이주노동자이다. R씨는 2026년 4월 24일 오전 9시 30분 경 사업주 아들로부터 폭행을 당했다. 사업주 아들은 이주노동자가 전날 저녁 자기 전화를 잘 받지 않았다는 이유로 뺨을 때리고, 머리채를 잡고 흔들고 주먹으로 때릴 것처럼 위협했다.

- 이미 전날인 4월 23일 밤에 술을 먹고 R씨가 살고 있는 숙소에서 찾아와 문을 두드려댔고 들어와 난동을 부렸다. 한국어 교재 등을 찢어 버리고 여기저기 버렸다. 노동자들의 증언에 따르면, 이러한 괴롭힘과 폭력이 3년째 계속되고 있다고 한다. 노동자에 대한 폭행과 괴롭힘은 있어서는 안되며 있을 수 없는 범죄 행위이다. 이 사건은 이주노동자의 조력으로 영상이 보도되고 나서 노동당국에서 개입하여 수사하고 있다.

○ 방글라데시 이주노동자 괴롭힘과 폭행 사건

- 방글라데시 노동자 S씨(1990년생)는 경기도 파주시 소재 A제조업체에서 근무하고 있다. 사업주는 S씨를 일을 시키지 않고 공장 마당에 벌 세워두는 식으로 계속 괴롭혔다. 심지어 폭행을 가하기도 했다. S씨의 진술은 다음과 같다.

“저는 A업체에서 3년 넘게 근무해 왔습니다. 업무가 마음에 들지 않는다는 이유로 사장님은 평소 저에게 소리를 지르며 일을 빨리 하라고 재촉해 왔습니다. 또한 사장님은 2026년 3월 30일부터 2026년 4월 3일까지 매일 저를 일을 하지 못하게 하고 공장 문 밖에 서 있게 했으며, 잠깐이라도 앉지 못하게 했습니다. 그리고 2026년 4월 6일에는, 8시부터 근무인데 오전 10시가 되어서야 공장 안으로 들어갈 수 있었습니다. 2026년 3월 4일 오전 8시부터 10시 사이에는 젊은 사장님이 작업 중인 저를 맨손으로 때리려 했으나, 다른 한국인 직원이 이를 제지했습니다. 또한 2026년 3월 5일과 11일 오전 8시부터 10시 30분 사이에는 나이가 많은 사장님이 망치로 저를 때리는 사건이 있었습니다. 2026년 4월 2일 아침에는 공장안에 못들어오게 해서 밖에서 서 있던 중, 오전 9시가 넘어서 사장님이 저를 불러 회사 주차장 앞에 있는 돌을 치우라고 했습니다. 제가 못하겠다고 하자 사장님은 저를 밀쳐 넘어뜨렸습니다. 이후 저는 경찰에 신고하였고, 출동한 경찰이 해당 사건을 접수하였습니다.”

- 이주노동자에서 이 사안에 대해 괴롭힘과 폭행 사유로 고용센터에 사업장변경 진정을 하였으나, 경찰에 신고한 건은 기각되었고 괴롭힘에 대해서는 사업주 진술이 다르다는 이유로 고용센터에서 아직 사업장변경 처리를 하지 않고 있다.

○ 네팔 이주노동자 쇠구슬 총기로 위협당한 사건

- 네팔 이주노동자 B, C는 경기 화성시의 한 양계장에서 일하고 있는 노동자들이다. 2026년 4월 14일 오후 4시 경 70대 한국인 남성 관리자 A씨가 네팔 노동자들에게 쇠구슬을 쏘는 사제 모의총기(길이 약 80cm)를 겨누며 위협했다. A씨는 유튜브를 보고 사제 총기를 직접 제작한 것이라고 한다.
- 작업장 내에 일이 끝나서 다 나온줄로 인식한 이주노동자가 문을 잠겼다는 이유로 이렇게 노동자들을 총기로 괴롭힌 것이다. 화가 나서 쇠로 된 파이프 등을 노동자들에게 던지고 더 던질 게 없자 총기를 겨누는 것이라고 한다.
- 노동자들은 두렵고 놀라서 회사대표한테 알렸지만 대표는 별 관심을 보이지 않았다. 그래서

노동자들은 이후 여기저기 연락해서 도움을 요청했고, 이주노조에서 조력하여 다음 날 경찰에 신고하였다.

- 이후 경찰은 특수협박 및 총포·도검·화약류 안전관리법 위반 혐의로 A씨를 입건하여 조사했고, 구속영장을 신청했으나 영장은 반려되었다. A씨는 여전히 일을 하고 있다.

○ 캄보디아 농업 이주노동자 괴롭힘 사건

- 캄보디아 이주노동자 K씨(2000년생)는 충남 논산시 소재 하우스 작물재배 농장에서 일했다. 혼자만 일했고 일이 너무 힘들고, 사업주도 월급도 제대로 계산해주지 않았다. 월 27-29일 일을 했지만 계약서에는 월 174시간으로 해놓고 임금을 깎았다. 그리고 계약서 상의 농장 뿐 아니라, 여기저기 보내서 일을 시켰다.
- 계약서에는 숙소 미제공이라고 표시 해놓고는 실제로는 비닐하우스 내 숙소에 살게 했다. 겨울에 난방도 위험해서 바닥이 타기도 했다. 그래서 3월에 사업주에게 하소연을 했더니, 사업주는 그냥 나가라고 했다. 싸인 안 해 줄 거라면서 그냥 나가라고만 했다. 그리고 사업주가 부담한 노동자 교육비를 내놓으라고 했다. 이 새끼, 저 새끼 욕을 하면서 4월 25일 숙소에서 쫓아냈다.
- 그래서 할 수 없이 짐 싸서 내쫓겼고 27일에 고용센터에 가서 얘기했더니 센터에서 사업주랑 얘기해서 다시 돌아가라고 했다. 그래서 다시 사업장에 갔더니, 사업주가 너 왜 왔냐며 다시 쫓아냈다. 28일 새벽에 안산 지구인의정류장에 SNS로 연락을 했고 다음 날 가서 상담을 했다. 지구인의정류장에서 사업주에게 연락해서 고용변동신고서 제출과 임금 지급을 요청하고 있다.