

2023 노동보건 연구공모 보고서

이주농업 여성노동자의  
노동권, 주거권 및 건강권 확보를 위한  
모색방안

한국노동안전보건연구소  
공감직업환경의학센터

우춘희 (매사추세츠 대학교 박사수료, 책 〈깃잎 투쟁기〉 저자)

※ 본 연구는 한국노동안전보건연구소와 공감직업환경의학센터의  
연구 지원을 받아 진행하였습니다.

## 〈목 차〉

〈연구 요약〉.....	7
제1장 서론.....	11
1. 연구 목적.....	11
2. 연구 방법.....	13
(1) 참여관찰.....	13
(2) 심층 인터뷰.....	14
제2장 농업의 노동환경과 건강권.....	22
1. 여름철 농장 온습도 측정 및 온열질환 위험성.....	22
(1) 갯잎밭의 온도, 습도 및 노동자의 체온 측정.....	24
(2) 부추밭의 온도와 습도 측정.....	29
(3) 온열질환의 위험성.....	30
2. 겨울철 한랭질환과 신속한 처치 부족.....	35
3. 농약 노출로 인한 피부병.....	38
4. ‘오즘권’이라는 존엄의 문제.....	40
제3장 사업장 내 문제들.....	42
1. “사장님이 파이프로 때려서 멍 들었어요.”: 사업주의 폭행.....	42
2. “돌머리, 떨떨이, 바보”: 사업장에서 일상적인 언어 폭력.....	46
3. 사업장 내 성희롱 및 성폭력.....	48
4. 임금체불과 그로 인한 극심한 스트레스.....	51
5. 불안정한 체류자격과 미등록 노동자.....	57
제4장 농촌에서 의료 접근권 제약 및 산업재해.....	60
1. 건강보험 의무가입 및 재정수지 흑자.....	60
2. 의료서비스의 접근 제약과 통역의 부재.....	61

3. 근골격계 질환 및 산업재해 승인결정 과정.....	63
(1) 근골격계 질환으로 인한 해고.....	63
(2) 농업인 근골격계 질환의 산재처리 과정.....	66
4. 비닐하우스 숙소에서 숨진 속행 씨의 사건과 산업재해 승인결정 과정.....	71
5. 장시간 노동, 스트레스, 과로사와 돌연사.....	77
제5장 농업의 주거시설과 건강권.....	80
1. 1인당 20~40만원의 비싼 주거비용.....	80
2. 안전에 취약한 주거공간.....	84
3. 기숙사는 사업주의 간섭과 통제의 공간.....	85
4. 적절한 주거의 권리(the right to adequate housing).....	87
제 6장 재생산권, 재생산 건강, 가족을 구성할 권리.....	89
1. 월경과 생리통.....	89
2. 피임약 구입에 대한 정보 부재.....	90
3. 안전한 임신중지를 위한 정보와 정책 부족.....	90
4. 임신, 사업주와의 주요 갈등 요인.....	92
5. 출산 및 육아, 아이를 본국에 보내야 하는 현실.....	95
6. 고용허가제에 없는 가족을 구성할 권리.....	96
7. 보편적 인권으로서의 가족결합권(the right to family unity).....	98
제7장 결론 및 제언.....	101
참고문헌.....	104
부록: 인터뷰 질문.....	106

## [표] 목차

- [표 1] 7월 24부터 8월 6일까지, 2주간 나타난 경남 밀양의 날씨 및 폭염특보
- [표 2] 깻잎밭 노동자 1이 일하는 곳의 온도, 습도, 체온 측정
- [표 3] 깻잎밭 노동자 2가 일하는 곳의 온도, 습도, 체온 측정
- [표 4] 부추밭 노동자 1이 일하는 곳의 온도, 습도 측정
- [표 5] 부추밭 노동자 2가 일하는 곳의 온도, 습도 측정
- [표 6] 질병관리청에서 발표한 2014~2023년까지 폭염일수, 온열질환자수 및 사망자수
- [표 7] 고용노동부가 발표한 2016~2022년까지 임금체불을 신고한 이주노동자의 수
- [표 8] 고용노동부가 발표한 2016~2022년까지 이주노동자가 신고한 임금 체불 금액
- [표 9] 2018~2022년 연도별 외국인 건강보험료 재정수지 흑자 및 누적흑자
- [표 10] 연도별 산업재해보상보험 통계에 의한 농업분야 재해통계. (노동건강연대 (2020), 83쪽에서 재인용)
- [표 11] 근로복지공단의 6대 근골격계 상병 업무관련성 추정 의 원칙 적용기준 중 반월상연골파열
- [표 12] 고용노동부의 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’ 중 반월상연골파열
- [표 13] 속행 씨 관련 산업재해 사건 일지
- [표 14] 고용허가제 외국인근로자의 1인당 기숙사 비용 징수표
- [표 15] 2023년 최저임금으로 계산으로 한 외국인근로자 1인당 기숙사 비용 징수표
- [표 16] 2021년 고용노동부가 발표한 농축산업 이주노동자 숙소 형태

## [그림] 목차

- [그림 1] 고용노동부가 발표한 ‘물, 그늘, 휴식: 폭염에 의한 열사병 예방 3대 기본수칙 이행가이드’
- [그림 2] 2022년, 이진우 의사가 캄보디아 노동자를 대상으로 산재교육을 했을 때 교육자료 중 일부

## [사진] 목차

- [사진 1] 깻잎밭 노동자 두 명은 오전에는 그늘막이 위에 있는 노지에서, 오후에는 비닐하우스 안에서 작업을 했다.
- [사진 2] 2023년 8월 5일, 오전 11시 30분에 깻잎밭에서 측정한 온도는 32.1℃, 습도는 81%로 나타났다.
- [사진 3] 2023년 11월 23일자 페이스북 올라온 영상의 갈무리. 캄보디아 남성 노동자들이 겨울철 미나리 농장에서 얼음을 깨고 미나리를 수확하는 모습을 올렸다.
- [사진 4] 니몰 씨의 손. 동상에 걸린 것으로 추정되며 한의원에서 침을 맞는 모습. 침을 맞는 것이 너무 무서워서 그 뒤로 한의원에 가지 않았다.

- [사진 5] 쏘퍼리 씨의 손. 약국에서 약을 바른 후 찍은 사진
- [사진 6] 쏘퍼리씨의 명든 자국. 쏘퍼리 씨는 사업주에게 맞았고, 허벅지 안쪽에 멍이 들었으며, 상습적으로 사업주에게 폭언을 들었다고 말했다.
- [사진 7] ‘돈벌러 한국 왔다 돈 떼였다!’ 이주노동자 임금체불 피해 증언대회 및 대책 토론회 참가자 사진 ©오마이뉴스
- [사진 8] 대책위가 제공한 속행 씨의 기숙사 사진. 2019년 기준, 속행 씨는 숙소비 139,000원과 1식(조식) 제공 90,000원 등 매월 229,000원을 숙식비를 냈다. 이곳에 5명이 근무를 했고, 각각 229,000원씩 총 월세로 1,145,000원을 사업주가 받았다. ©이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회
- [사진 9] 충남 부여의 한 이주노동자의 상시주거시설 숙소. 1인당 숙소비가 38만원이고, 3명이 함께 살고 있으며 총 120만원의 월세를 낸다. 겨울철에는 난방비 때문에 1인당 숙소비가 40만원이 넘는다.
- [사진 10] 충남 부여의 방울토마토 농장의 임시주거시설 숙소. 숙소 안쪽을 들어가면 샌드위치 패넬로 만든 가건물이 나오며 이 방에 2명의 노동자가 산다. 바깥에는 화장실과 세면대가 있다. 공과금을 합해 1인당 23만원의 월세를 내며, 2명에서 총 46만원의 월세를 낸다.
- [사진 11] 2023년 7월 14일, 경기도 이천에서 일하는 한 캄보디아 노동자가 페이스북에 올린 동영상 갈무리. 집중호우로 인해 집과 밭이 물에 잠겼음.
- [사진 12] 화재 위험이 있는 이주노동자의 숙소. 여기저기 LPG가스통이 있으며 배선들이 엉켜있다.

## <연구 요약>

### 제 1장 서론

#### 1. 연구 목적

- 고용허가제 비전문취업비자(E-9)로 16개국에서 이주노동자가 옴. 2022년에는 8만 4,000명, 2023년에는 12만명이 입국했음. 2024년에는 16만 5000명이 입국할 예정이며, 가장 큰 규모임.
- 4년 10개월 일을 하고, 재입국을 통해 최장 9년 8개월까지 한국에서 일할 수 있음.
- 거의 10년 가까이 일하지만 이들의 인권은 여전히 사각지대에 놓여있음. 농업의 노동환경과 주거환경은 열악하며 이와 관련된 건강 문제가 많이 나타남.
- 2019년 7월부터 외국인 건강보험에 의무가입을 하지만 이에 상응하는 의료서비스 접근이 구조적으로 어려움.
- 이 연구는 고용허가제로 온 20~30대 여성노동자의 노동 및 주거환경에 의해 나타나는 건강과 관련된 문제를 전반적으로 짚어보고자 함.
- 20~30대 이주여성노동자의 생애주기상 나타나는 피임, 임신 혹은 임신중지, 출산 및 양육과 관련된 재생산권에 대해 살펴보고자 함.

#### 2. 연구 방법

- 2023년 6월부터 8월까지 약 3개월 동안 참여관찰 및 인터뷰 실시
- 이주노동자 10명 (합법노동자 5명, 미등록노동자 5명)
- 사업주 7명 (경기, 충청, 경남 지역)
- 전문가 7명 (의사, 노무사, 변호사, 활동가)

### 제2장 농업의 노동환경과 건강권

- 폭염경보가 이어진 무더운 8월 5일 깻잎밭과 부추밭의 각각 노동환경은 다음과 같음. 깻잎밭의 작업시간 9시간 중 8시간 동안 30℃가 넘고 습도가 80%인 곳에서 작업을 함. 부추밭의 작업시간 9시간 중 8시간 동안 30℃가 넘고 습도가 65~90% 곳에서 작업을 함.
- 이러한 높은 기온과 습도로 체감온도는 높았고, 온열질환을 막기 위해 근로자가 설 수 있는 휴식공간이 제공되어야 하지만 그러한 시간과 공간은 주어지지 않았음.
- 겨울에는 깻잎, 상추 등을 따다가 동상에 걸리거나, 농약 노출로 인해 상당수가 손에 피부질환이 있었지만 적절한 치료를 받지 못하고 사업주가 사다주는 약에 의존한 것이 대부분임.
- 밭에는 화장실이 너무 멀리 있기 때문에 밭에서 볼일을 해결하거나 소변을 참기도 함. 이로 인해 방광염에 걸리기도 함. 노동자가 화장실에 갈 수 있을 권리인 ‘오줌권’이라는 존엄의 문제와 연관됨.

### 제3장 사업장 내 문제들

- 사업주가 이주노동자가 일을 잘 못한다고 욕박지르는 일이 종종 발생함. 급기야는 때리는 사건이 발생함. 일을 하다가 다치면 산업재해이지만 개별 노동자가 이런 생각을 하기 어려움. 물리적 폭력과 동시에 일상적으로 언어폭력도 발생함. 문제제기를 요청할 곳도 모르고 해고될지도 모른다는 위협에 참고 일하는 수밖에 없음.
- 직장 내 성희롱과 성폭력도 발생하지만 여러 제약으로 인해 도움을 요청하기 어려운 구조임.
- 임금체불 노동자의 수와 임금체불액이 매년 증가하고 있지만 근본적인 대책이 나오지 않고 있음. 이주노동자는 비자 만료가 되면 본국으로 가야 함. 임금을 받지 못해 생활고는 물론이고 극심한 스트레스에 시달림.
- 이주노동자의 또 다른 문제가 바로 체류관련한 것임. 사업주가 체류연장을 승인해주거나 재입국을 허가해줌. 사업주가 이주노동자의 체류자격을 결정할 수 있는 막강한 권한을 갖고 있기 때문에 이주노동자들은 최저임금을 받지 못하더라도 참고 견딤. 그럼에도 불구하고 사업주가 체류연장을 해주지 않아서 이주노동자의 비자가 만료되고 이들은 불법체류상태가 됨.

### 제4장 농촌에서 의료 접근권 제약 및 산업재해

- 2019년 7월부터 외국인 및 재외국민 의료보험 의무가입이 되었음. 2023년 평균 14만원을 냄.
- 2022년 기준, 보험 가입자는 134만 3,172명이고, 보험료 재정수지는 5,560억원 흑자를 기록함. 2018년부터 2022년까지 5년간 보험료 누적 흑자가 2조 2,742억원에 달함. 즉, 많은 이주민들이 건강보험료로 낸 돈보다 보험급여를 적게 받았음. 이에 상응하는 의료서비스는 제공되지 않고 있음. 예를 들어, 통역서비스는 영어, 중국어, 베트남어, 우즈베키어만 제공됨.
- 농업에서 종사하는 노동자들이 근골격계 질환을 겪지만 산업재해로 해결하지 못함.
- 근로복지공단은 10년 이상 농업 종사하는 자에게 무릎에 반월상 연골파열이 생기면 추정의 원칙에 따라서 산업재해로 인정해 주었음. 이주노동자가 근골격계 질환이 농업에서 산재로 인정받은 사례가 있었음. 그러나 2022년 기준으로 이 원칙이 더이상 적용되지 않음. 고용노동부가 고시로 법제화하여 기존의 6개의 근골격계 질병에서 8개로 늘어났고 직종도 추가되었는데, 농업은 여기에서 빠졌음. 농업에 불리한 조건임.
- 비닐하우스 숙소에서 자다가 숨진 속행 씨의 사건이 산재 승인을 받았음. 장시간 노동, 그로 인해 아파도 병원에 가지 못했던 환경, 숨진 당일 숙소의 난방장치가 작동하지 않았다는 점 등이 인정되었음. 고용노동부가 대책을 내놓았지만 여전히 약 70%의 농업 노동자가 컨테이너, 비닐하우스 안 패널로 만든 집과 같은 가설 건축물에서 살고 있음.
- 장시간 노동, 사업주의 폭행 및 폭언으로 인한 스트레스로 이주노동자들의 돌연사 소식이 소셜미디어에 올라오지만 이에 대한 제대로 된 조사는 되지 않음.
- 농업에서는 5인 미만 사업장에서는 산재보험이 의무 가입 대상이 아니었음. 재해율이 높아서 개선이 필요하다는 지적이 있어왔음. 2023년 2월 3일부터는 5인 미만 농어업 개인사업장도 산재보험이나 혹은 농어업인안전보험 가입해야 이주노동자 고용허가를 받을 수 있게 되었음.



## 제5장 농업의 주거시설과 건강권

- ‘비닐하우스는 집이 아니다’라는 문구에서 알 수 있듯이 고용허가제의 숙소 문제는 오랫동안 문제제기 되어 왔음. 현재 1인당 20~40만원의 비싼 주거비용을 내면서 살고 있음. 이런 공간은 홍수, 폭염이나 혹한과 같은 자연재해로부터 취약한 공간이 많음.
- 이렇게 비싼 주거비용을 내며 살고 있지만 기숙사는 사업주가 이주노동자를 간섭하고 통제하는 공간임. 사업주는 기숙사에 이주노동자의 친구나 약혼자, 혹은 남편을 데리고 오지 못하도록 함. 사업주는 이를 두고 관리 차원이라고 말을 하지만 이로 인해 일의 효율이 떨어진다는 것이 그 주요 이유임.
- 적절한 주거의 권리 (the right to adequate housing)의 개념이 이주노동자의 주거공간에 적용될 필요가 있음. 이 권리는 ① 법적으로 보장된 점유의 안정성, ② 주거기반시설 및 제반 서비스의 이용가능성, ③ (주거비) 지불가능성, ④ 거주적합성 (최저 주거 수준의 확보), ⑤ 접근가능성, ⑥ 적절한 위치, ⑦ 문화적 적절성 등이 담겨 있음. 이는 주거 공간의 제공이라는 소극적이고 제한적 의미가 아니라 안전하고 존엄성을 지킬 수 있는 곳에서 살 수 있는 권리라는 적극적인 의미로 해석될 필요가 있음.

## 제6장 재생산권, 재생산 건강, 가족을 구성할 권리

- 이주여성노동자들 연령대가 20~30대이고, 이들의 연령이 생애주기 상 임신과 출산이라는 재생산 기간과 맞물려 있음. 그럼에도 불구하고 이주노동자의 재생산권, 재생산 건강 및 가족을 구성할 권리를 보장하는 제도는 거의 없음.
- 이주노동자들이 피임약을 구입하고 싶어도 자신에게 맞는 약을 어떻게 구입하는지에 대한 정보 접근성이 떨어짐.
- 임신중지와 관련하여, 2021년 1월 1일자로 형법상 낙태죄 규정은 자동 폐지되었지만, 여성의 건강권 보장을 위한 입법은 마련되지 않아서 안전한 임신중지를 위한 정책이 부재한 상황임. 이주여성노동자 개별적으로 병원을 알아보고 임신중절 수술을 받고 있음. 이에 대한 정보접근을 높이고, 이주여성들이 재생산 건강권 및 자기결정권을 보장할 수 있도록 해야 함.
- 근로기준법 제74조 제1항에 따라 임신한 여성은 출산전후휴가 90일을 보장받으며, 이주노동자도 이런 출산전후휴가를 보장받을 수 있음. 그러나 사업주와 노동자의 큰 갈등 중 하나가 바로 이주노동자의 임신임. 사업주 입장에서는 이주노동자가 임신을 하게 되면 노동력을 손해보며 문제 행동이라고 간주하여 해고하기도 함. 이주노동자는 해고를 당해 비자연장이 안되거나 출국조치를 당할 수 있기 때문에 굉장히 전전긍긍하며 개별적인 차원에서 문제를 해결하고 있었음.
- 이주노동자가 한국에서 아이를 낳으면 아이는 한국 국적을 갖지 못함. 아이는 한국의 영유아 관련 사회복지체제로 들어가지 못함. 즉, 한국에서 아이를 키우면서 일을 하고 싶어도 불가능함. 따라서 아이와 함께 영구히 본국으로 귀국하거나, 아이를 본국에 맡기고 노동자는 여기에서 일을 하는 방법밖에는 없음.

- 고용허가제로 온 비전문취업비자(E-9)의 이주노동자에게는 가족과 동반할 수 있는 체류자격이 허용되지 않음. 제도적으로 가족과의 동반이 불가능하여 가족결합권이 인정되지 않음. 그러나 상당수 많은 이주노동자들이 가족결합권이 없는 상황에서 가족을 구성하며 살아가고 있음.
- 대한민국의 헌법 제36조와 국제연합(UN)의 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’의 제23조는 가족이 하나의 사회적 구성단위로 보호받을 권리가 있다는 점에서 ‘가족 결합에 대한 권리(the right to family unity)’를 인정함. 이러한 권리가 이주노동자에게도 보장될 수 있도록 제도개선이 필요함.

## 제7장 결론 및 제언

- 앞으로 기후위기로 인해 폭염특보가 더 빈번하게 발생될 것으로 보임. 온도와 습도가 높은 작업장에서는 낮에는 충분히 쉬고, 온열질환을 막기 위해 근로자가 설 수 있는 휴식공간이 제공되어야 함. 온열질환은 자칫하면 사망으로 이어질 수 있음. 겨울철에는 비닐하우스 안에서 작업을 하더라도 동상에 걸릴 수도 있음. 농약 노출로 인해 피부질환이 흔히 발생할 수 있음. 일하다가 질병이 발생하면 적극적으로 치료를 받을 수 있도록 알릴 필요가 있음. 또한, 작업장 근처에 화장실을 설치하여 노동자의 오줌권이라는 존엄권을 보장할 필요가 있음.
- 사업장 내에서 나타나는 폭력, 폭언, 성희롱과 성폭력에 대해서 경찰과 노동청에서 적극적으로 조사를 하고, 이주노동자가 원하면 사업장 변경이 좀 더 쉽게 될 수 있도록 법과 제도가 정비되어야 함. 임금체불 관련하여, 국가가 체불된 임금을 먼저 노동자에게 지급하고 사업주에게 구상권을 청구하는 ‘대지급금’이라는 제도가 산업재해 가입 사업장 여부와 상관없이 적용되어야 함.
- 사업주가 이주노동자의 체류비자 연장 승인을 해주는 것이 아니라, 이주노동자가 스스로 체류여부를 판단할 수 있도록 법이 바뀌어야 함. 이주노동자가 사업주에게 종속되지 않고 문제가 생기면 이를 제기할 수 있는 근로환경이 조성될 것임.
- 외국인 및 재외국민 건강보험료가 매년 5,000억원이 재정수지 흑자를 기록함. 이에 상응하는 의료서비스는 제공되어야 함. 최소한 16개언어로 된 통역서비스를 제공한다면, 이주노동자가 자신이 아팠을 경우 어떤 병원에 갈 수 있는지, 병원에 가서 어떤 진찰을 받는지, 자신의 병명이 무엇인지 알 수 있을 것임.
- 이주농업노동자는 하루종일 쪼그리고 앉거나, 무릎과 허리에 무리가 가는 자세로 작업을 하기 때문에 근골격계 질환이 발생하면 일정 기간 및 기준을 충족시킨다면 추정의 원칙에 따라 산업재해로 인정할 필요가 있음.
- 이주노동자가 안전한 숙소에서 합리적인 숙소비용을 지불하고, 사업주의 간섭과 통제 없이 자신의 적절한 주거에 대한 권리를 누릴 필요가 있음.
- 이주여성노동자들 연령대가 20~30대라는 점을 고려하여 이들의 생애주기와 피임, 임신 혹은 임신중절, 출산 및 양육과 관련하여 재생산권리를 누릴 수 있도록 제도 설계가 필요함. 이주노동자에게도 ‘가족을 구성하고 결합하여 살 권리’가 보장되어야 함.

# 제1장 서론

“우리는 노동자를 불렀는데 ‘인간’이 왔다.” (독일 극작가 막스 프리쉬, Max Frisch)

## 1. 연구 목적

농업현장에서 일하는 대부분은 20대 초반에서 30대 중반 나이대의 여성들이었고, 대부분 고용허가제로 한국에 왔다. 하루 10시간씩, 한 달에 두 번 쉬고 일을 하고, 대부분 주거환경도 좋지 않는 곳에서 생활하기 때문에 여기저기 아픈 곳이 많았다. 지속적으로 손이 가렵거나, 머리가 아픈데 아마 농약때문인 것 같다고 말한 사람들이 많았다. 껌씹을 따기 위해서 하루 종일 쪼그리고 앉아서 일을 해서 무릎, 어깨, 허리가 아픈데 파스를 붙이는 경우가 대부분이었다. 35°C가 넘는 무더운 여름 날, 비닐하우스 안에서 껌씹이나 상추를 하루종일 따고 어지럽거나 열이 나면 저녁에 머리에 파스를 붙여 열을 식히는 것이 이들이 하는 나름의 응급처치였다. 방광염 증상이 의심되어 병원에 가고 싶지만 어느 병원에 가야할지 몰라서 같이 가자고 부탁해왔다. 어떤 여성들은 피임약이 필요했고, 어떤 여성들은 생리통이 심해서 자신에게 맞는 약을 사고 싶다며 함께 약국에 가자고 부탁했다. 치아상태가 좋지 않아서 치과에 가고 싶다는 노동자들도 많았다. 미등록노동자들은 병원에 가고 싶지만 불법체류상태이기 때문에 적발되어 추방당할까봐 아파도 그냥 참는 경우가 대부분이었다. 아픈 것은 아니지만 시력이 나빠져서 안경을 맞추고 싶은 노동자도 있었다. 사업주로부터 맞거나 거의 매일 폭언을 들어도 항의할 수가 없는 노동자들도 있었다.

한국에 오는 이주노동자들은 매년 숫자가 증가하고 있다. 2004년도부터 고용허가제로 매년 16개국의 5만~6만명의 노동자가 한국으로 왔다. 이들은 비전문취업비자(E-9)를 발급받고, 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 현장에서 일을 해왔다. 코로나19로 인해서 대부분이 한국에 오지 못했고, 2020년에는 6,688명, 2021년에는 10,501명이 입국했다. 한국인이 가지 않은 제조업, 농축산업, 건설업 현장에서는 노동력부족 현상이 곳곳에서 발생했다. 이러한 부족한 일손을 채우기 위해 2022년에는 8만 4,000명, 2023년에는 12만명이 입국했으며, 2024년에는 16만5000명이 입국할 예정이다. 2004년 고용허가제 도입 이후 가장 큰 규모이다. 이주노동자들은 한국에서 4년 10개월 머물 수 있고, 한 번 더 입국기회가 주어져서 4년 10개월을 머물면 최장 9년 8개월을 한국에 머물 수 있다. 거의 10년을 한국에서 일하지만 한국에서 지내면서 이들이 갖는 권리는 미비하다. 반면에 강제되는 요구조건은 많으며, 이를 지키지 않으면 강제출국조치를 당한다.

매년 도입되는 노동자의 수는 증가하고 있지만 이들의 인권은 여전히 사각지대에 놓여있다. 특히 2024년부터는 외국인노동자지원센터(거점 9곳, 소지역 35곳) 민간위탁의 예산 71억800만원이 전액 삭감되어서 모든 센터가 문을 닫을 예정이다. 고용노동부 각 지청이 그동안 센터가 해왔던 업무를 직접 수행한다고 하지만, 그동안 10여 년 넘게 센터가 이주노동자들의 신뢰를 쌓고,

네트워크를 형성할 수 있도록 도왔는데 이런 점까지는 노동지청이 챙기기 어려울 것이라는 여러 우려의 목소리가 나오고 있다.

고용허가제로 입국하는 노동자의 수는 매년 큰 폭으로 증가하고 있지만 이들이 어떠한 노동조건과 주거환경에서 살아가며, 일하면서 발생하는 여러 문제에 대해서 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어, 이주민 혐오와 관련된 가짜뉴스 중 하나가 바로 이주민들은 의료보험료도 내지 않고 한국에서 의료서비스만 받는다는 이른바 ‘먹튀’ 논란이다. 이는 사실이 아니다. 2019년 7월부터 외국인과 재외국민은 6개월 이상 체류하는 경우 건강보험료를 내야 한다. 한국인보다 70% 더 적게 별면서 한국인의 평균 건강보험료를 내고 있다. 그로 인해 외국인 건강보험료 재정수지는 2022년 기준 5천560억 원의 흑자를 기록했고, 2018년도부터 2022년까지 5년간 총 2조 2천742억 원의 누적 흑자를 기록했다. 이렇게 건강보험료 재정이 흑자를 기록한다면, 그에 상응한 의료서비스가 이주민에게 제공되는지 살펴볼 필요가 있다.

이러한 맥락 속에서 이 연구는 농업 이주노동자들이 겪고 있는 건강문제를 총체적으로 들여다보고자 한다. 고용노동부가 작성한 표준근로계약서에 따르면 이들은 하루 9~10시간 일하고 한 달 28.5일을 일한다. 근로기준법 63조에 따르면, 농업노동자는 “근로시간과 휴식·휴일 등에서 근로기준법의 보호를 받을 수 없는 ‘예외 근로자’”로 분류된다. 따라서 사업주는 농업노동자에게 초과근무수당, 주휴수당을 주지 않아도 된다. 일반적으로 한국의 농장에서 일하는 이주노동자들은 보통 오전 6시 30분부터 오후 5시 30분, 점심시간 1시간 쉬고, 하루에 9~10시간 일하고, 한 달에 두 번 쉰다. 농번기때에는 하루 12~13시간 일을 해야 한다.

농장에서 장시간 일을 하는 것은 쉬운 일이 아니다. 쭈그리고 앉아서 몸에 무리가 가는 자세로 장시간 노동을 하고, 화장실이 가까운데 없어 소변을 참아가며 일을 하면 병이나기도 한다. 노동자가 자꾸 아프다고 호소하면 사업주는 이들의 생산성이 낮다는 이유로 해고한다. 고용허가제를 통해 온 이주노동자는 사업장을 4년 10개월 동안 5번까지 바꿀 수 있고, 그 이상 사업장에서 해고가 되면 강제출국조치를 당한다. 따라서 해고의 두려움 때문에 아프더라도 제대로 치료를 받기 어렵다.

열악한 근로조건과 더불어, 농업은 5인 미만 사업장이 많은데, 근로기준법상 5인 미만 사업장은 법적 규정에서 제외되는 부분이 많다. 따라서 특히 농업은 다른 산업에 비해 노동조건, 근로환경, 주거환경이 취약하다. 위의 내용을 종합하여, 이 연구는 농업에 종사하는 이주여성노동자들의 노동환경 및 주거환경과 연관된 건강관련 문제가 무엇인지 살펴보고자 한다.

고용허가제라는 단기이주정책으로 온 이주노동자의 생애주기와 관련된 연구는 거의 없었다. 왜냐하면 이주노동자는 한국에서 4년 10개월이나 혹은 최대 9년 8개월 동안 한국에서 일하다가 본국에 돌아갈 것으로 간주되었기 때문에 이들의 재생산권에 대해서는 제도가 거의 마련되어 있지 않다. 고용허가제로 온 이주여성노동자는 20~30대이기 때문에 생애주기 상 결혼, 임신 혹은 임신중절, 출산 및 양육의 시기와 맞물린다. 고용허가제는 이주노동자의 가족결합권은 인정하지 않지만 이들 대부분 약혼, 결혼을 통해 가족을 구성한다. 이와 관련된 재생산 권리 및 건강권과 관련된 문제도 함께 들여다보고자 하였다.

## 2. 연구 방법

### (1) 참여관찰

지금까지 이주노동자들이 겪고 있는 건강 관련 문제에 대해서 많은 보고서와 통계자료가 발간되었다. 보고서들은 이주노동자들이 선주민들에 비해서 더 열악한 환경에서 노동을 한다는 점을 공통적으로 지적했다. 이러한 연구들은 이주노동자들이 겪는 큰 그림을 그려보는데 유용하나, 구체적으로 어떠한 일들이 일어나는지에 대해서 살펴보고 그 맥락을 파악하는데는 좀더 세밀한 접근이 필요하다.

본 연구는 사회적으로 고립되어 있는 농업에 종사하는 이주노동자들의 문제를 들여다보고자 하였다. 농업 현장은 특성상 밭이나 하우스 등 고온에 쉽게 노출되는 장소에서 영농활동이 이루어지기 때문에 여름철 폭염 피해가 발생할 수 있다. 또한 겨울철에는 실외에서 영농활동을 할 경우 저체온증, 동상을 포함한 한랭질환의 피해가 발생할 수 있다. 본 연구는 이러한 각종 안전사고의 위험에 노출되어 있는 농업 노동자들이 겪는 일과 관련된 건강과 관련된 문제들을 살펴보고자 하였다.

이주노동자들이 처한 현실에 관해서 들여다볼수록 총체적인 문제들이 눈에 들어오기 시작했다. 하루 9~10시간과 한 달에 두 번 쉬는 장시간의 노동, 열악하고 고립된 주거환경, 제대로 병원치료를 받지 못하는 상황, 아프면 해고당하고 출국조치를 당한다는 두려움, 농업현장에서 산업재해에 대한 개념 부재, 다치더라도 산재로 인정받기 어려울 것이라는 이주노동자들의 체념이 뒤섞였다. 자신의 방문이 잠기지 않는 상황에서 성희롱과 성폭력과 같은 문제가 쉽게 발생할 수 있었다. 고용허가제는 사업주에게 이주노동자의 체류자격과 취업자격을 결정할 수 있는 막강한 권한을 주었고, 이주노동자는 고용주의 허가를 받아서 체류연장을 할 수 있었다. 이러한 불평등한 구조 때문에 문제가 생겨도 이주노동자는 이에 대해서 목소리를 높이기 보다는 그냥 침묵하는 편을 택하기도 한다.

국가와 고용주 대 이주노동자와 같이 불평등한 관계로 인해 나타나는 문제는 일상 곳곳에서 나타나며, 이와 관련된 건강 관련 문제는 계량화된 수치로는 잘 드러나지 않는다. 따라서 이 연구는 구체적으로 이주노동자들이 맞닥뜨린 건강의 문제가 개인들이 겪는 단편적이거나 단발적인 문제가 아니라, 건강권이 안전하게 일할 수 있는 노동권과 안전한 곳에서 살 수 있는 주거권이 긴밀하게 연결되어 있다는 점을 보고자 하였다.

본 연구의 참여관찰과 인터뷰는 2023년 6월부터 8월까지 약 3개월 동안 진행되었다. 경기도 안산에 위치한 이주인권단체 ‘지구인의 정류장’을 통해서 사업장에서 문제를 겪고 있는 노동자들을 만났고, 직접 사업주와 인터뷰를 하였다. 충북 충주, 충남 논산 및 당진을 방문하여 이주노동자들과 사업주들을 만나서 인터뷰를 진행하였다. 경남 밀양에 두 번 방문하여, 6월에는 10일 동안 머물렀고, 8월에는 4일동안 머물면서 이주노동자와 사업주들을 만나서 일상생활을 관찰하였고, 심층인터뷰를 진행하였다. 올 여름 가장 더웠던 8월에 노동자들이 일하는 깻잎밭과 부추밭의 온도와 습도를 측정하여 이들이 일하는 작업환경에 대해서 분석하고자 하였다.

## (2) 심층 인터뷰

연구참여자는 모두 고용허가제의 비전문취업비자(E-9)로 입국한 이주여성노동자였고, 모두 캄보디아 출신이었다. 캄보디아로 한 이유는 농축산업 특화국 중 하나이며, 농축산분야의 이주노동자 중 상당수를 차지하기 때문에 이들을 쉽게 만날 수 있었다. 한국에 입국한지 6개월 정도 된 노동자부터 길게는 8년 넘게 일한 노동자도 있었다. 그중 상당수는 비전문취업비자 기간인 4년 10개월동안 한국에서 일하고, 본국으로 귀국하지 않고 초과체류하여 미등록 상태로 일을 한 노동자도 있었다. 총 10명의 노동자 중에서 5명이 합법체류, 5명이 불법체류 상태였다. 필자가 캄보디아어를 배웠지만 전문적으로 세세한 내용까지 알아보기 위해서 캄보디아 통역사에게 인터뷰를 부탁하였다. 인터뷰는 적게는 1시간에서 길게는 3시간 가량 이루어졌다. 인터뷰를 하지 못했지만 현장에서 만나서 이야기를 나누는 이주노동자들도 있었다.

사업주는 모두 적어도 4년에서 많게는 15년 넘게 이주노동자를 고용해왔다. 농번기 때문에 인터뷰 시간을 내가 어렵다는 2명의 사업주는 전화통화로 인터뷰를 진행하였다. 나머지 5명은 직접 현장에 찾아가서 사업장을 둘러보고, 이들이 고용한 이주노동자들을 만나고 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰까지는 진행하지 못했지만, 현장에서 이야기를 전해준 사업주들의 의견도 보고서에 반영하고자 하였다.

전문가 인터뷰와 관련하여, 이주민 진료소를 통해서 직접 이주민과 만나고 진료를 하고 교육을 한 경험이 있는 의사 두 명, 법률지원을 담당하는 변호사 한 명, 이주노동자들의 산업재해와 임금체불 관련하여 사건을 맡아온 두 명의 노무사, 이주노동자들이 겪고 있는 실태와 제도에 관해서 문제점을 짚어줄 활동가 두 명을 인터뷰하였다. 전문가의 이름은 실명처리를 하였고, 이주노동자와 사업주의 이름은 사생활 보호를 위해서 모두 가명처리하였다.

인터뷰 참여자의 정보와 인터뷰 내용은 다음과 같다.

### 가) 이주노동자 인터뷰 내용

	이름 (가명)	성별 /나이	입국 연도	비자 유형	체류자격	국적	지역	사업장
1	쓰레이응	여 / 30대	2015	E9→ G1(기타)	합법	캄보디아	경기	무직
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3년 7개월 동안 사업주에게 임금을 받지 못함.</li> <li>• 임금체불이 발생해도 참은 이유는 성실근로자제도 때문이었음. 4년 10개월 동안 한 사업장에서 일을 하면 재입국할 수 있음.</li> <li>• 2020년, 고용노동부 근로감독관의 조사를 통해 3400만원의 임금체불이 인정되었으나 사업주는 임금지급을 거부함.</li> <li>• 이로 인한 상당한 심리적 고통을 호소함.</li> <li>• 2023년 9월, 국회에서 열린 ‘이주노동자 임금체불 피해 증언대회 및 대책</li> </ul>								

		토론회'에서 증언함.						
2	아룬니	여 / 20대	2015	E9 후 초과체류	불법	캄보디아	전북	봉제공장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 경남 깻잎농장에서 4년 10개월 일을 한 뒤, 귀국하지 않고 초과체류를 함.</li> <li>● 미등록 상태로 아프면 적절한 치료를 받기 어렵다는 생각에 동네에 있는 운동기구시설을 적극적으로 이용함.</li> <li>● 출입국관리사무소의 불법체류 단속을 피하고자 전북의 한 봉제공장으로 사업장을 옮김. 지금 사업장에서 3교대제 근무. 불규칙한 근무시간, 밤샘근무 때문에 건강이 나빠지는 것 같다고 말함.</li> </ul>						
3	짚타	여 / 40대	2016	E9 후 초과체류	불법	캄보디아	충남	소규모 식당
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 경남 밀양의 깻잎 사업장에서 일했음. 사업장에서 4년 10개월 일하고, '성실근로자'로 인정받고 재입국하려고 했음. 사업주가 초과근무수당을 주지 않았기 때문에 다른 노동자들에 비해서 상대적으로 월급이 낮았음.</li> <li>● 허리가 아팠을 때 한의원에 3번 정도 갔고, 사업주가 비용을 냄.</li> <li>● 결국 사업장을 빠져나와 미등록 체류상태가 됨. 현재는 식당에서 일을 하고 있음.</li> </ul>						
4	니몰	여 / 20대	2016	E9 후 초과체류	불법	캄보디아	경남	깻잎농장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 경남 밀양의 깻잎 사업장에서 일했음. 사업주가 임금체불을 하여 고용노동부 근로감독관 조사 후 체불임금의 일부를 받음.</li> <li>● 화장실이 작업장에서 멀기 때문에 소변을 참았다가 밭에 다다 해결함.</li> <li>● 여름에는 온열질환 증상이 나타나도 이마에 파스를 붙이며 열을 내리는 방식으로 해결함. 대부분의 캄보디아 노동자들이 이런 식으로 해결함.</li> <li>● 여름철, 노지에서 일을 할 때 천등번개가 치더라도 일을 함. 너무 심할 경우, 잠시 작업을 중단함. 그럴 경우 시급을 주지 않음.</li> <li>● 농약때문에 피부에 문제가 생기거나 머리가 아프다는 주변 친구들이 있었음.</li> <li>● 겨울에 비닐하우스 안에서 깻잎을 따다가 손에 동상이 걸림. 사업주에게 말했으나, 별 다른 조치가 없었음. 사업장 변경 후, 한의원에 갔고, 처음 보는 침에 무서웠다고 하소연함.</li> <li>● 피임약을 사고 싶지만 약국방문이 쉽지 않음.</li> </ul>						

5	쏘편	여 / 20대	2017	E9 후 초과체류	불법	캄보디아	충남	소규모 식당
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 깻잎과 상추 사업장에서 일했음.</li> <li>• ‘성실근로자’로 한국에 재입국하기 위해서 4년 10개월을 한 사업장에서 일할 계획이었음. 사업주도 여기에 구두로 동의함.</li> <li>• 사업주는 갑자기 쏘편 씨를 해고한 뒤 다른 신규 노동자를 고용함.</li> <li>• 사업주의 해고로 인해, 한국에 재입국할 수 없게 되어 초과체류를 함.</li> <li>• 현재 식당에서 일을 함. 한국 실장님이 종종 “너 왜 머리 생각 없어”라고 타박함.</li> </ul>						
6	찌아	여 / 20대	2017	E9 후 초과체류	불법	캄보디아	경남	깻잎농장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주의 지속적인 언어폭력과 성희롱이 있었음.</li> <li>• 2021년 10월, 사업장 이탈하여 미등록상태가 됨.</li> <li>• 문제제기를 하고 사업장을 변경하고 싶었으나 증거가 없어서 포기함.</li> <li>• 현재 다른 사업장에서 미등록 상태로 일을 하고 있음.</li> </ul>						
7	띠어리	여 / 20대	2019	E9	합법	캄보디아	충남	쌈채소농 장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 상추 농장에서 일을 함. 더운 여름에 하루 종일 비닐하우스 작업을 함.</li> <li>• 더위먹은 증상이 나타나면 머리에 파스를 붙이는 식으로 열을 식힘.</li> <li>• 성실근로자로 한국에 재입국하고 싶지만 사업주가 확답을 하지 않음.</li> </ul>						
8	누온	여 / 20대	2019	E9	합법	캄보디아	경남	깻잎농장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 깻잎 농장에서 일을 함.</li> <li>• 이전 사업장에서는 예전 사업주는 고의적으로 비자 연장을 해주지 않았음. 또한, 사업주가 큰 소리로 잔소리를 많이 해서 스트레스를 많이 받았음. 결국 사업장을 옮김.</li> <li>• 한국에서는 병원에 한 번, 혼자 가본 적이 있음. 언어소통을 원활하지 않아서 친구에게 통역을 부탁함.</li> <li>• 2023년 8월 5일, 근무시간동안 깻잎밭의 온도와 습도를 재는데 도움을 주었음.</li> </ul>						



9	티나	여 / 20대	2020	E9	합법	캄보디아	경남	깻잎농장
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 깻잎 농장에서 일을 함.</li> <li>• 다리에 혹이 생기고 물집이 터져서 병원에 가서 수술하였음. 원인은 모름.</li> <li>• 사업주가 비자연장을 해주지 않아 급히 사업장 변경 신청을 하였음.</li> <li>• 2023년 8월 5일, 근무시간동안 깻잎밭의 온도와 습도를 재는데 도움을 주었음.</li> </ul>						
10	쏘퍼리	여 / 20대	2023	E9	합법	캄보디아	경기	쌈채소
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상추 농장에서 일을 했음.</li> <li>• 사업주에게 맞아 허벅지 안쪽에 멍이 들었음. 활동가 도움으로 썬터로 옴.</li> <li>• 사업주가 하루에 적어도 2~3번 정도 머리를 때렸음. 사업주의 폭언과 폭행에 바로 대응하지 못하고, 참으며 일을 해야 한다고 생각함.</li> <li>• 사업주는 폭행사실을 부인했고, 쏘퍼리 씨는 이에 대해서 사실이 아니라고 반박함.</li> <li>• 다시 사업장으로 오라는 사업주의 설득에 사업장 변경을 하고 싶다고 함.</li> </ul>						

#### 나) 사업주 인터뷰 내용

	이름 (가명)	성별 / 나이	이주노동자 고용현황	지역
1	박수현	남 / 40대	캄보디아 노동자 3명	경남 밀양
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020년, 코로나 시기 때 깻잎 농장 운영. 당시 이주노동자가 입국하지 않아서 직업소개소에서 이주노동자 3명을 불법으로 고용함.</li> <li>• 현재, 캄보디아 노동자 3명을 합법으로 고용함.</li> <li>• 일을 잘 못하는 노동자에게 화내기 보다 해고하는 편이 낫다고 생각함.</li> </ul>		
2	송지한	남 / 40대	캄보디아 노동자 2명, 네팔 노동자 2명	경남 밀양
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 밀양 고용주연합회 총무. 깻잎 농장 운영.</li> <li>• 이 연합회에는 이주노동자를 고용한 사업주들이 가입함. 사업주에게 활동비를 받고, 정보를 제공함.</li> <li>• 캄보디아 대사를 초청해서 이주노동자들 교육을 시킴.</li> </ul>		

3	도영순	여 / 50대	캄보디아 노동자 4명	충남 부여
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 상추 농장 운영.</li> <li>● 15년 넘게 이주노동자를 고용해왔고, 사업장 변경을 요구한 노동자에게 동의서명을 준 적이 없음. 이로 인해 많은 갈등 발생.</li> <li>● 지자체에서 허가받은 임시주거시설을 노동자에게 제공함.</li> <li>● 임신한 노동자는 사업주에게 피해를 주는 것이라고 주장함.</li> <li>● 2023년 7월, 수해로 인해 사업장 변경을 요구하는 노동자와 갈등이 생김.</li> </ul>		
4	우영미	여 / 50대	캄보디아 노동자 1명 네팔 노동자 1명, 태국 노동자 1명	충북 충주
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 상추 농장 운영.</li> <li>● 이주노동자 한 명이 방아쇠 수지 증후군이 있다고 호소함.</li> <li>● 이주노동자가 아프면 바로 병원에 데리고 감.</li> </ul>		
5	김미자	여 / 60대	캄보디아 노동자 5명	경남 밀양
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 깻잎 농장 운영. 미등록노동자 고용한 경험이 있음. 출입국관리 직원이 단속하기 위해 이 농장에 두 번 왔었음.</li> <li>● 직접 깻잎을 따본 경험이 있어서 농업인의 온열질환과 한랭질환에 대한 이해가 있음.</li> </ul>		
6	박숙자	여 / 60대	캄보디아 노동자 4명	경남 밀양
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 15년 정도 이주노동자를 고용하여 깻잎 농장을 운영함.</li> <li>● 비닐하우스 내 임시주거시설을 노동자에게 숙소를 제공했음.</li> <li>● 몇 년 전, 노동자 한 명 당, 방 하나씩 상시주거시설을 제공함.</li> <li>● 3년치 퇴직금을 달라는 노동자에게 퇴직금 지급을 거부함. 노동자가 아팠을 때 대학병원에 왔다갔다 교통편을 제공했다는 것이 그 이유임.</li> <li>● 근골격계 질환이 있는 노동자를 해고하거나 재고용을 거부함.</li> </ul>		
7	김원재	남 / 60대	태국노동자 1명, 캄보디아 노동자 2명	경기 연천
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 폭행당한 ‘쏘퍼리’ 씨의 고용주 남성. 일을 못한다는 이유로 쏘퍼리 씨의 머리를 때리거나, 폭언을 종종 했다고 인정함.</li> <li>● 허벅지를 때려서 멍들었다는 쏘퍼리 씨 주장에 대해서는 반박함. 물 호스를 정리하는 과정에서 실수였다고 주장함.</li> <li>● 인력이 없다는 이유로 이주노동자가 다시 와서 일을 해달라고 요구함.</li> </ul>		

다) 전문가 인터뷰 내용

	이름	직업	단체 및 활동
1	이서영	의사	<p>-인도주의실천의사협의회 -2020-2021 이주민의 코로나-19 대유행 경험 실태조사 참여</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 한국이주여성인권센터와 인도주의실천의사협의회가 무료 이주민 진료소 사업을 함께 진행함. 문진과 간단한 의약품 처방을 하고 (진료소에서는 비용발생 없음), 추가적인 진료가 필요한 경우에는 이주민 진료비 지원사업이 있는 의료기관으로 연계함.</li> <li>● 공공의료 확충 및 보편적 의료보장에 대한 필요성 강조</li> <li>● 이주민을 위한 더 나은 노동조건 개선의 필요성 강조</li> </ul>
2	이진우	의사	<p>-직업환경의학과 전문의 -(현)한일병원 -(전)경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터장 -(전)민주노총 노동안전보건부장</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2021년 ‘캄보디아 이주노동자 안전보건 실태조사’ 연구책임</li> <li>● 제조업에는 최소한의 안전장치(법정 근로시간, 법정 의무교육인 산업안전보건교육, 특수 건강진단 등)가 있다면, 농업에는 최소한의 안전장치가 없고 열악한 상황임.</li> <li>● 농업 이주노동자가 제조업 이주노동자에 비해 전반적으로 건강상 문제가 있는 비율이 높게 나타남.</li> </ul>
3	홍정민	노무사	<p>-노무법인 상상 -노동위원회 국선노무사</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 이주노동자 산재 관련 교육. 일하다 아픈 것에 대해서 사업주의 책임 강조.</li> <li>● 이주노동자를 대상으로 한 근골격계 예방교육 필요성 강조. 산재사고 보상보다는 이를 예방할 수 있는 것이 우선시 되어야 함.</li> <li>● 최근 더 증가한 이주노동자 돌연사에 대해서는 과로사와 스트레스가 연관이 되어 있을 것이라고 강조.</li> <li>● 특히 농업노동자의 휴게권은 건강권과 긴밀한 연관이 있다는 점 지적.</li> <li>● 농민 사업주-이주노동자의 갈등이 아니라, 국가가 이런 문제에 대해서 책임을 져야 한다고 역설함.</li> </ul>

4	권동희	노무사	-공동법률사무소 일과사람 -고용노동부 산업재해보상보험재심사위원회 위원
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 농림어업에서 10년 이상 근무하면 근골격계질환의 업무관련성 추정의 원칙이 적용되어 산업재해로 인정되었음. 이를 이용하여 10년 동안 근무하여 무릎 반월상연골이 파열된 캄보디아 여성노동자의 산업재해가 인정됨.</li> <li>● 근골격계질환 추정의 원칙 고시가 개정(2022.7.1)되었고, 무릎 반월상연골 파열은 5년 이상 근무하면 인정되지만, 농림어업은 제외되었음.</li> <li>● 상당수 이주노동자들이 근골격계 질환이 있고 이는 모두 산재이지만 개인사업주가 산재보험 가입을 회피하여 미적용되는 사례가 많음.</li> </ul>	
5	김지림	변호사	-공익인권법재단 공감, 국제인권팀 -임금체불 노동자 법률 지원 -2020년 이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회 대리인단
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 캄보디아 이주노동자 사망사건과 관련하여 국회와 함께 문제제기를 함.</li> <li>● 이주민의 전반적인 인권 증진을 위한 법 필요. 국가, 인종 등을 근거로 차별하면 안된다는 포괄적 차별금지법 제정이 시급하다고 강조함.</li> <li>● 현재 한국에는 외국인력 활용관련 법만 있고, 포괄적 차별금지법과 같은 이주민을 보호할 수 있는 법이 없다고 주장함.</li> <li>● 이주민, 난민 및 성소수자의 법 관련하여 국제협약을 적극적으로 활용할 필요성이 있음을 역설함.</li> </ul>	
6	정영섭	활동가	-이주노동자평등연대 집행위원 -2020년 이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020년, 캄보디아 노동자 속행 씨가 비닐하우스 집에서 잠을 자다가 사망한 사건 이후로 고용노동부의 주거대책이 나옴. 이전에는 사업주가 가설건축물을 제공할 수 있었지만, 이제는 가설건축물이 지자체에 신고하여 필증을 받아야하는 것으로 바뀜. 여전히 이주노동자가 가설건축물(샌드위치 패널집, 컨테이너집 등)에 산다는 점에서 문제가 있다는 점을 지적함.</li> <li>● 2021년 3월, ‘노동인권버스’를 타고 사업장에 문제가 있는 농촌지역 여성이주노동자를 찾아가 노동, 주거, 건강 관련 상담을 진행함. 그 중에는 성희롱을 겪는 여성노동자들도 있었다고 말함.</li> </ul>	

7	김이찬	활동가	-지구인의 정류장 대표 -다큐 <비닐하우스는 집이 아니다> 감독 -2020년 이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 15년 넘게, 캄보디아 이주노동자 노동상담을 진행해 옴.</li> <li>● 사업주의 임금체불 문제에 대해서 법적 대응을 해옴. 이주노동자의 비자가 만료되면 본국으로 돌아가야 하기 때문에 빈손으로 돌아가는 노동자가 많음. 이에 대한 시급한 대책이 필요하다고 역설함.</li> <li>● 이주노동자들의 열악한 숙소에 대해서 최소한 인간이 살 수 있는 주거환경을 제공해야 하는 강력한 대책이 필요하다고 주장함.</li> <li>● 캄보디아 이주농업노동자들에게 직장 내 성희롱이나 성폭력이 발생하면, 변호사와 함께 이에 대해서 대응해왔음. 고용센터에서는 조사와 입증의 어려움 때문에 이에 대해 적극적인 태도를 보이지 않다는 점을 문제제기함.</li> </ul>	

## 제2장 농업의 노동환경과 건강권

농업의 노동환경은 다른 산업의 사업장에 비해서 열악하다. 비닐하우스 안과 노지에서 작업을 하는 경우, 노동자들은 여름철에는 온열질환, 겨울철에는 한랭질환에 쉽게 걸릴 수 있는 환경에 노출되어 있다. 온열질환의 경우, 심하면 사망할 수 있어서 주의를 필요로 하지만 농업 사업장에는 휴식을 취할 수 있는 공간과 시간이 마련되어 있지 않다. 이번 장에서는 여름철에 이주노동자가 어떠한 온도와 습도의 환경에 일을 하는지, 겨울철에 쉽게 걸리는 동상에 대해서 어떠한 치료를 받는지, 농약으로 인한 피부병을 겪는 상황, 화장실을 가지 못하는 환경에 대해서 알아보고자 한다.

### 1. 여름철 농장 온습도 측정 및 온열질환 위험성

2023년 여름, 전국적으로 폭염특보가 내려졌다. 폭염특보는 폭염주의보와 폭염경보로 나뉜다. 폭염주의보는 일최고기온이 기온이 33℃ 이상인 상태가, 폭염경보는 일최고기온이 35℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때 내려진다.<sup>1</sup> 특히 제일 무더운 7월 말부터 8월 초에는 전국적으로 폭염경보가 연일 이어졌다.

폭염주의보	폭염경보
일최고기온이 33℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때	일최고기온이 35℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때
폭염으로 인하여 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우	
① 일최고체감온도 33℃이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때 ② 급격한 체감온도 상승 또는 폭염 장기화 등으로 중대한 피해발생이 예상될 때	① 일최고체감온도 35℃이상인 상태가 2일 이상 지속될 것으로 예상될 때 ② 급격한 체감온도 상승 또는 폭염 장기화 등으로 광범위한 지역에서 중대한 피해발생이 예상될 때
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 체감온도: 기온에 습도, 바람 등의 영향이 더해져 사람이 느끼는 더위나 추위를 정량적으로 나타낸 온도</li> <li>● 습도 10% 증가 시마다 체감온도 1℃ 가량 증가하는 특징</li> </ul>	

<sup>1</sup> 기상청 날씨누리. 출처: <https://www.weather.go.kr/w/weather/warning/standard.do>

폭염 경보가 내려지면, 논밭 등 야외에서 작업하는 노동자들이 폭염에 장시간 노출되어 일사병이나 열사병과 같은 온열질환에 걸리기 쉽다. 일사병의 증상은 신체온도가 37~40℃까지 올라가며, 기력저하, 어지러움, 두통, 구토 등이 나타날 수 있으며, 시원한 곳에서 휴식을 취하면 대부분 증상은 회복되는 편이다. 이에 반해 열사병의 증상은 신체온도가 40℃가 넘어가면서 중추신경계 이상과 의식변화를 보이며, 증상이 오래 지속되면 심하면 사망에 이를 수도 있다. 따라서 고용노동부는 ‘물, 그늘, 휴식: 폭염에 의한 열사병 예방 3대 기본수칙 이행가이드’를 내어 폭염에 의해 노동자들이 일사병과 열사병에 걸리지 않도록 기본수칙, 대응요령 및 응급상황 대처에 적은 안내를 제시했다.

**☞ 폭염 단계별 대응요령에 따라 조치하십시오.**

※ 지역별 폭염 단계는 기상청 「날씨누리(www.weather.go.kr) > 날씨 > 기상특보 > 열량예보 > '산열', 에서 확인할 수 있습니다.

**관심**  
체감온도 31℃ 이상

- ✓ 기상청 날씨누리 홈페이지(재도는 날씨알리미 앱) 등을 통해 기상 상황 확인, 근로자에게 폭염 정보 제공
- ✓ 시원하고 깨끗한 물과 근로자가 쉽 수 있는 그늘(휴식 공간) 준비
- ✓ 열사병 등 온열질환 민감군 및 작업강도가 높은 힘든 작업 사전 확인·구분

• 온열질환 민감군이란?

- ▲ 비만, 당뇨, 고혈압/저혈압 등 질환자 ▲ 온열질환 과거 경력자 ▲ 고령자 ▲ 폭염 노출작업 신규채용자
- 작업강도가 높은 힘든 작업이란? 육체적으로 업무강도가 높은 작업으로 열스트레스에 노출되기 쉬운 작업을 말함
- (작업 예시) 산성지출·곡괭이도끼를 이용하거나 건설현장에서 황토-열근·타살 작업 등 전신을 움직이는 작업 또는 중량물을 수작업에 의해 반복적으로 들고 내리거나 취급하는 작업

**주의**  
체감온도 33℃ 이상 또는 폭염주의보

- ✓ 시원하고 깨끗한 물과 근로자가 쉽 수 있는 그늘(휴식 공간) 제공
- ✓ 매시간 10분씩 그늘(휴식 공간)에서 휴식하기
- 온열질환 민감군과 작업강도가 높은 힘든작업을 하는 근로자에게는 휴식시간 추가 배정
- ✓ 무더위 시간대(14시~17시)에는 육외작업 단속 또는 작업시간대 조정
- ✓ 육외작업을 할 때는 가급적 아이스조끼, 아이스팩 등 보냉장구 착용



**경고**  
체감온도 35℃ 이상 또는 폭염경보

- ✓ 시원하고 깨끗한 물과 근로자가 쉽 수 있는 그늘(휴식 공간) 제공
- ✓ 매시간 15분씩 그늘(휴식 공간)에서 휴식하기
- 온열질환 민감군과 작업강도가 높은 힘든작업을 하는 근로자에게는 휴식시간 추가 배정
- ✓ 무더위 시간대(14시~17시)에는 불가피한 경우를 제외하고는 육외작업 중지
- 불가피한 육외작업 시 휴식시간 충분히 부여
- ✓ 육외작업을 할 때는 가급적 아이스조끼, 아이스팩 등 보냉장구 착용
- ✓ 열사병 등 온열질환 민감군에 대하여 육외작업 제한



**위험**  
체감온도 38℃ 이상

- ✓ 시원하고 깨끗한 물과 근로자가 쉽 수 있는 그늘(휴식 공간) 제공
- ✓ 매시간 15분 이상씩 그늘(휴식 공간)에서 휴식하기
- 온열질환 민감군과 작업강도가 높은 힘든작업을 하는 근로자에게는 휴식시간 추가 배정
- ✓ 무더위 시간대(14시~17시)에는 재난 및 안전관리 등에 필요한 긴급조치 작업 외 육외작업 중지
- 긴급작업을 할 경우에는 휴식시간 충분히 부여
- ✓ 육외작업을 할 때는 가급적 아이스조끼, 아이스팩 등 보냉장구 착용
- ✓ 열사병 등 온열질환 민감군에 대하여 육외작업 제한

[그림 1] 고용노동부가 발표한 ‘물, 그늘, 휴식: 폭염에 의한 열사병 예방 3대 기본수칙 이행가이드’

이러한 상황에서 농업노동자들이 어떠한 노동조건 속에서 일을 하고 있는지 측정하기 위해서 2023년 8월 5일에 노동자들이 일을 하는 경남 밀양의 갯잎밭과 부추밭을 찾았다. 밀양에서는 7월 27일부터 10일이 넘도록 폭염특보가 이어졌다. 낮 최고기온은 35~37℃로 나타났고,

최고체감온도는 34~36.5℃, 평균상대습도는 63.5~85.8%로 그야말로 찜통더위가 연일 이어졌다. 밀양의 2주간의 날씨 기록은 [표 1]과 같다.

일시	지점	최고 체감 온도 (°C)	최고기온 (°C)	평균기온 (°C)	최저기온 (°C)	평균상대습도 (%)	폭염특보 (O/X)	폭염여부 (O/X)	폭염영향예보 (단계)
7/24	밀양	32.3	31.6	26.2	24.5	85.8	X	X	
7/25	밀양	32.6	32.3	27.3	23.4	78.5	O	X	관심
7/26	밀양	32.2	31.6	27.4	24.1	78.3	O	X	주의
7/27	밀양	34.1	35	28.4	23	72.4	O	O	주의
7/28	밀양	34.2	35.1	29.2	24.8	71.9	O	O	경고
7/29	밀양	34.5	36.6	29.4	24.5	66.9	O	O	경고
7/30	밀양	34.1	35.5	29.2	24.3	64.9	O	O	경고
7/31	밀양	34.6	35.9	28.9	23.7	69.5	O	O	경고
8/1	밀양	34.3	35.7	28.9	24.3	66.6	O	O	경고
8/2	밀양	34.3	36.2	29.6	23.1	63.5	O	O	경고
8/3	밀양	35.3	36.9	29.8	24.8	66.1	O	O	경고
8/4	밀양	34.7	35.7	30.2	24.8	66.1	O	O	경고
8/5	밀양	36.5	37.8	30.8	25.1	66.5	O	O	경고
8/6	밀양	34.8	36.1	30.5	25.5	63.9	O	O	경고

[표 1] 7월 24일부터 8월 6일까지, 2주간 나타난 경남 밀양의 날씨 및 폭염특보<sup>2</sup>

### (1) 깻잎밭의 온도, 습도 및 노동자의 체온 측정

2023년 8월 5일은 최저온도가 25.1℃, 최고기온은 37.8℃이며, 체감온도는 36.5℃였고, 평균상대습도는 66.5%로 올 여름 들어서 최고 무더운 날이었다. 휴대폰에는 폭염경보에 주의하라는 긴급재난문자가 계속해서 발송되었다. 찜통더위가 연일 기승을 부리지만, 밭에서는 여전히 이주농업여성들이 일을 하고 있었다. 이들이 일하고 있는 작업장의 온도와 습도는 어떠한지 측정해보았다.

첫번째 집단은 깻잎밭에서 함께 일하는 캄보디아 여성 2명으로, 두번째 집단은 부추밭에서 함께 일하는 캄보디아 여성 2명으로 구성하였다. 노동자들에게 온습도계를 상의의 가슴팍에 달려있는 주머니에 넣고 작업을 해달라고 부탁했다. 깻잎밭의 경우, 연구자가 깻잎밭에 가서 매시간마다

<sup>2</sup> 기상청 기상자료개방포털. 출처: <https://data.kma.go.kr/data/weatherIssue/slthtList.do?pgmNo=690>



이주노동자가 소지한 온습도계를 꺼내서 사진을 찍었고, 그리고 난 뒤, 노동자들에게 다시 주머니에 넣고 작업을 하길 부탁했다. 체온도 같이 측정했다.

두번째 집단인 부추밭에서 작업하는 노동자들은 비닐하우스 안에서 일을 하지만 부추 포장을 할 때는 사업주와 같이 일을 한다고 했다. 따라서 노동자들은 사업주가 이 온도측정을 알게 될까봐 많이 걱정하였다. 또한 연구자가 매시간마다 농장에 방문하는 것이 사업주가 허락하지 않을 것이라고 판단했다. 노동자들에게 작업을 하면서 계속 온습계도계를 지니고 있어달라고 부탁했다.

2023년 8월 5일, 깻잎밭에서 일하는 노동자 1과 2 의 온도, 습도, 체온을 측정한 그래프는 [표 2]와 [표 3]과 같다. 깻잎밭 노동자 1과 2는 오전 5시 30분부터 오후 12시까지 오전 작업을 했다. 무더운 날씨 때문에 12시부터 16시까지 쉬고, 다시 16시부터 18시 30분까지 작업을 하였다. 오전부터 오후 5시까지의 노지에서 작업을 했고, 오후 5시부터 6시 30분까지 비닐하우스 안에서 작업을 했다.

두 노동자가 그늘막이 있는 노지에서 같이 일을 하더라도 통풍이 좀 더 드는 노지 가장자리에서 일하면 온습도가 좀 더 낮게 나타났다. 여름에는 비닐하우스 양 옆을 말아 올려서 어느 정도 통풍이 되도록 하기 때문에 통풍이 되는 곳과 한 가운데에서 작업을 하는 것은 약간의 온습도 차이가 나타났다. 또한 깻잎밭에서 일하는 노동자들은 따가운 햇빛으로부터 보호하기 위해서 긴팔과 긴바지를 입었고 머리에는 수건이나 모자를 돌렸기 때문에 그렇지 않아도 더운 환경에서 땀을 지속적으로 흘리면서 찜통더위 속에서 일했다.

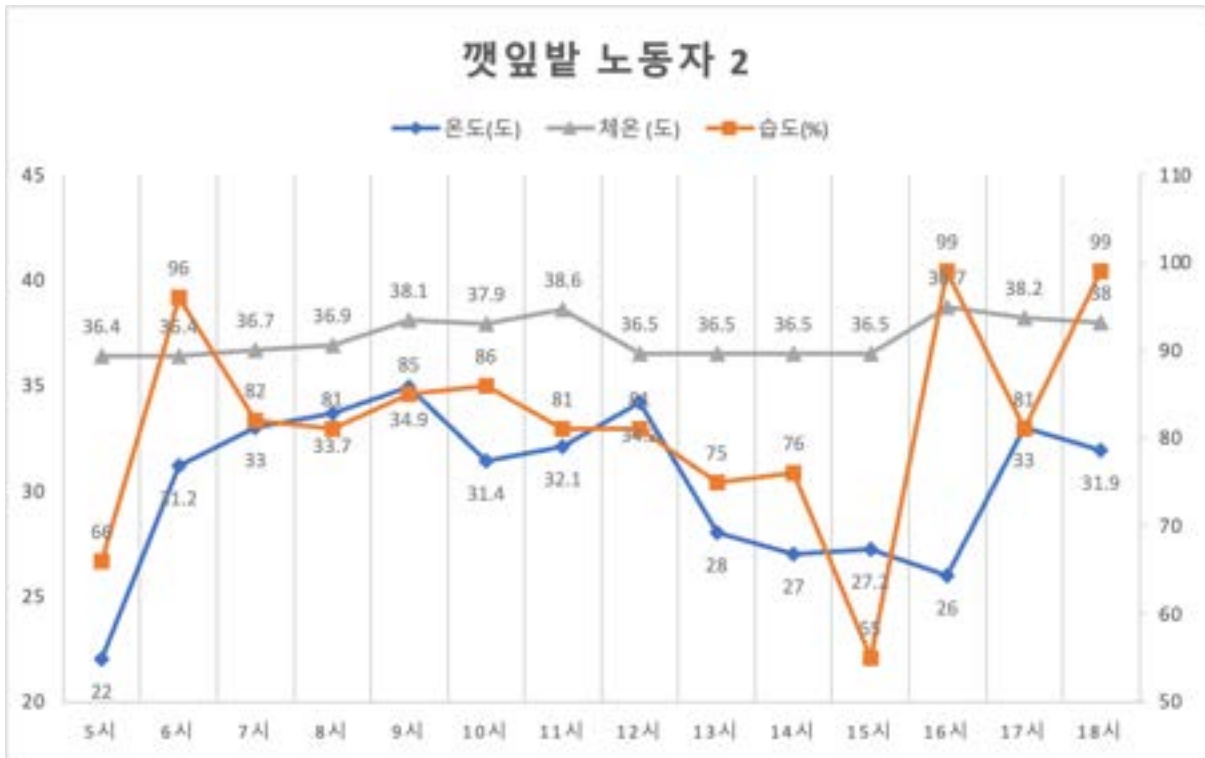


[표 2] 깻잎밭 노동자 1이 일하는 곳의 온도, 습도, 체온 측정

[표 2]에서 나타나듯, 깻잎밭 노동자 1의 온도는 오전 5시 30분에 24.8℃를 시작으로 오후12시에는 34.5℃로 치솟았으며, 습도 또한 78~99%로 측정되었다. 온도가 올라가면서 체온도 약간씩 상승하는 것으로 나타났다. 12시부터 16시까지는 식사를 하고 숙소에서 에어컨을 켜고 휴식을 취했기 때문에 온도와 습도가 서서히 낮아지는 것을 볼 수 있다. 그리고 난 뒤, 다시 깻잎밭 작업을 하면서 18시에는 33℃까지 올라갔으며 습도 또한 서서히 증가하여 84%까지 기록했다.



[사진 1] 2023년 8월 5일, 오전 11시 30분에 깻잎밭에서 측정한 온도는 32.1℃, 습도는 81%로 나타났다.



[표 3] 깻잎밭 노동자 2가 일하는 곳의 온도, 습도, 체온 측정

[표 3]에서 나타나듯, 깻잎밭 노동자 2의 측정기록 또한 깻잎밭 노동자 1의 측정기록과 비슷한 양상을 보였다. 오전 5시부터 온도가 올라가 오전 6시가 되면 31.2°C와 습도 96%를 기록했고, 대부분 시간 동안 30~35°C, 습도 80%가 넘는 노동환경 속에서 일했다. 오전 11시 30분에는 체온이 38.6°C까지 올랐다.

고용노동부가 2023년에 제공한 ‘여름철 폭염으로 인한 온열질환 예방가이드’<sup>3</sup>에 따르면, 체감온도가 31~33°C 미만인 경우 ‘관심’ 단계로 온열질환에 대비하여야 하며 시원한 물과 노동자가 쉴 수 있는 그늘(휴식 공간)을 준비하라고 나와있다. 체감온도가 33°C 이상 35°C 미만인 경우 ‘주의’ 단계로 매시간 10분씩 그늘(휴식공간)에서 휴식제공, 무더위 시간대(14~17시)에는 작업시간대 조정을 하며, 체감온도가 35°C 이상 38°C 미만인 경우 ‘경고’ 단계로 매시간 15분씩 그늘(휴식공간)에서 휴식제공 및 무더운 시간대에는 불가피한 경우를 제외하고 옥외작업 중지하라고 권고하고 있다. 체감온도가 38°C 이상인 경우, ‘위험’ 단계로 무더운 시간대에는 필요한 긴급조치 작업 외 옥외작업 중지할 것을 권고하고 있다.

<sup>3</sup> 고용노동부 정책자료실, “여름철 폭염으로 인한 온열질환 예방가이드 등 게시,” 2023년 5월 20일 게시.  
출처: [https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs\\_seq=20230501590](https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20230501590)



[사진 2] 깻잎밭 노동자 두 명은 오전에는 그늘막이 위에 있는 노지에서, 오후에는 비닐하우스 안에서 작업을 했다.

## (2) 부추밭의 온도와 습도 측정

부추밭은 노지의 깻잎밭보다는 상황이 그래도 조금 나았다. 노동자들은 대형선풍기가 있는 곳에서 부추를 베고, 에어컨이 있는 작업실에서 포장한다고 말했다. 그렇다고 하더라도 여전히 온습도는 높았다.



[표 4] 부추밭 노동자 1이 일하는 곳의 온도, 습도 측정

[표 4]에 나타나듯이, 부추밭 노동자 1의 경우, 오전 5시에 일을 시작하여 오전 6시가 되자 온도와 습도가 급상승하여, 각각 32.5°C와 88%를 기록했고 11시에는 37.9°C까지 치솟고 습도는 85%를 기록했다. 점심시간인 12~1시에는 온도와 습도가 낮아졌다가, 다시 오후에는 35.2°C~36.9°C를 보이다가 포장작업을 하기 위해서 에어컨이 있는 작업실에 갔을 때 온도는 30.8°C, 습도는 65%로 온도와 습도 모두 약간 떨어졌다. 그리고 16~17시에는 다시 온도와 습도가 36.5°C, 74%를 기록했고, 17시에 작업을 마쳤다.



[표 5] 부추밭 노동자 2가 일하는 곳의 온도, 습도 측정

[표 5]에서 보여지듯이, 부추밭 노동자 2 또한 비슷한 상황이지만, 30°C가 넘고 습도는 99%를 기록하며 찻통더위 속에서 부추를 베는 작업을 했다. 12시부터 13시까지 점심시간에는 에어컨이 있는 방에서 휴식을 취했으나 온습도계를 작업장에 두는 관계로 휴식시간의 기록은 측정되지 않았다. 다만 부추밭 노동자 1과 함께 일하고 거주하고 점심시간에는 집에서 에어컨을 틀었기 때문에 원래 나타난 표 보다는 온습도가 낮았을 것으로 추측된다. 오후에는 주로 포장작업을 하여 30°C 이하, 습도도 80% 이하인 곳에서 작업을 하였다.

밀양에서 이 측정한 날은 기상청에서 관측하기로 최고체감온도가 36.5°C로, 대부분 사업장에서 30°C가 넘고 습도 80%가 넘어 ‘주의’와 ‘경고’ 단계로 온열질환에 걸리기 쉬운 노동환경이었다. 고용노동부의 가이드에 따르면 체감온도가 33°C 이상이 되면 “매시간 10분씩 그늘(휴식공간)에서 휴식”이 제공되어야 한다고 적혀있다. 깻잎밭과 부추밭에서 일한 노동자는 일하는 동안 휴식시간과 공간이 매시간마다 주어지지 않았다고 답했다.

### (3) 온열질환의 위험성

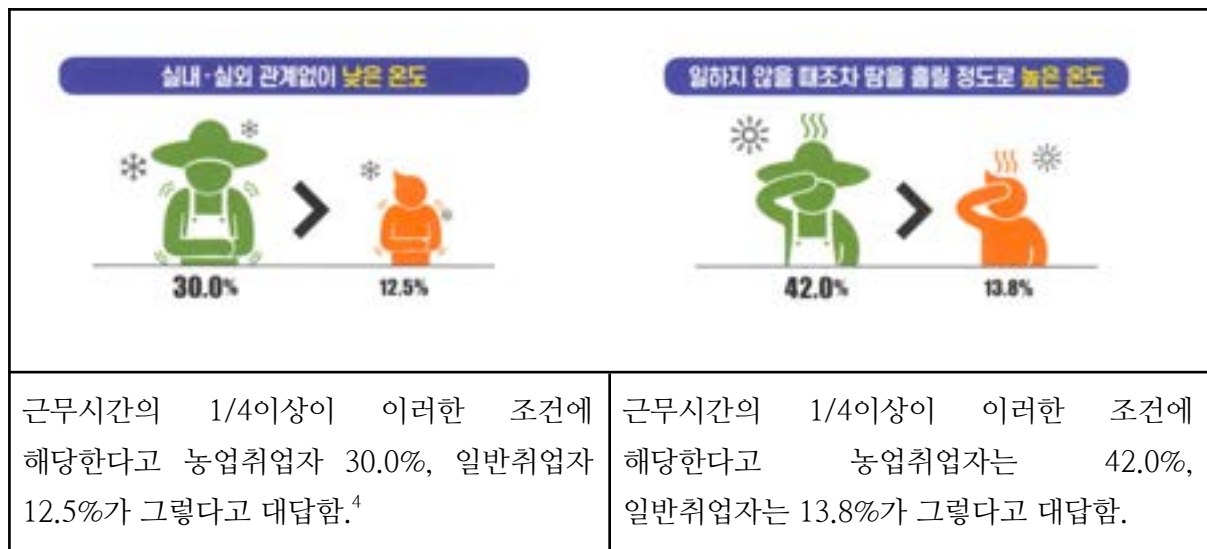
대부분 하루종일 덥고 습한 작업장에서 땀을 9시간 이상 흘려야 하기 때문에 어떤 노동자들은 일사병 증상이 나타나기도 했다. 특별한 약을 먹기보다는 대부분 두통약이나 진통제를 먹거나 아니면 열을 식힌다는 의미로 머리에 파스를 붙이기도 하였다. 니몰(가명, 20대 여성) 씨의 경우도 무더운 여름에 깻잎밭에서 일을 하다가 덥거나 어지러우면 집에 와서 이마에 파스를

붙이면 열이 좀 내리는 것 같다고 말했다. 띠어리(가명, 20대 여성) 씨도 비닐하우스 안 상추밭에서 하루종일 일을 하고 집에 오면 땀으로 옷이 흥건히 젖어있었다. 띠어리 씨도 열을 식히기 위해서 파스를 이마에 붙였다.

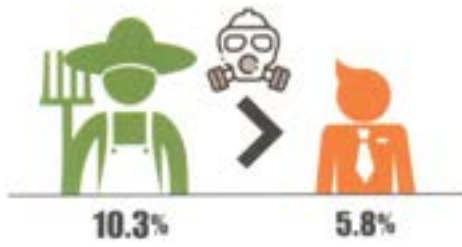

하루 종일 뜨거운 곳에서 일을 해서 열이 나고 머리가 아파도 병원에 가지 않거나 혹은 가지 못했다. 17~18시에 작업이 끝나고 시내에 병원에 가려면 사업주의 차를 타거나 버스를 타야 한다. 드문드문 오는 버스를 놓치면 집에 돌아올 때 택시를 타야 했다. 도시에 흔히 있는 약국 조차도 가지 못했다. 약국에 가려면 마찬가지로 시내까지 나가야 했다. 농촌에 사는 이주노동자들은 의료접근성이 낮기 때문에 일상병 증상이 나타나도 파스를 붙이거나 해열제를 먹는 일시적 방편으로 문제를 해결했다.

이렇게 나타나는 증상들이 단순히 개인적 차원에서 나타난 것이 아니다. 농업의 근로환경 위험요인이 다른 산업에 비해서 높았다는 것이 산업안전보건공단의 근로환경조사를 통해서 나타났다. 농촌진흥청이 2020년에 실시된 제 6차 근로환경조사의 원시자료를 분석하여 농업취업자와 일반취업자의 근로환경을 비교하여 자료를 분석해서 내놓았다. 그 결과 농업취업자의 58.2%, 일반취업자의 26.5%가 주당 6일 이상 일하고 있었다. 전반적인 근로환경 만족도는 농업취업자가 75.7%로 일반취업자 83.1%보다 낮은 것으로 나타났다.

‘유해인자 노출 정도’를 살펴보면, ‘일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도의 높은 온도’에 노출되는 경우에 일반취업자가 13.8%에 비해 농업취업자는 42.0%로 나타났다. ‘화학제품·물질을 취급하거나 피부와 접촉’하는 경우에 일반취업자가 5.8%에 비해 농업노동자는 10.3%로 높았다. 이러한 업무 관련 ‘위험정보제공 여부’에 대해 일반취업자는 69.0%였다면 농업취업자는 29.2%로 현저히 낮았다.



<sup>4</sup> 농촌진흥청 (2022), “한국에 보는 농업취업자와 일반취업자의 근로환경 비교,” 전주: 농촌진흥청 국립농업과학원 농업공학부 농업인안전보건팀. 위의 인포그래픽은 모두 같은 출처임.

<p style="text-align: center;">화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함</p>  <p style="text-align: center;">10.3%      5.8%</p>	<p style="text-align: center;">건강·안전에 대한 정보 제공 받음</p>  <p style="text-align: center;">29.2%      69.0%</p>
<p>근무시간의 1/4 이상 이러한 조건에 해당한다고 농업취업자는 10.3%, 일반취업자가 5.8%가 그렇다고 응답함.</p>	<p>건강·안전에 대한 정보제공을 받는 경우는 농업취업자가 29.2%, 일반취업자가 29.0%로 나타남.</p>

이러한 ‘근로환경조사’의 질문을 활용하여, 2021년에 ‘지구인의 정류장’과 ‘경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터’에서 캄보디아 노동자 총 62명을 대상으로 실태조사를 하였다. 설문에 참여한 캄보디아 노동자는 농축산업을 비롯해 제조업, 건설업에 평균 3.5년 종사했다. 그 결과물인 ‘캄보디아 이주노동자 안전보건 실태조사 보고서’를 살펴보면, ‘일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도의 높은 온도’에서 일하는 이주노동자가 63.5%로 나타났다. 즉, 유해인자 중 ‘일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도의 높은 온도’가 포함되며 이것이 농업에서 많이 나타난다. 이러한 결과에 대해서 이 연구를 진행한 이진우 직업환경의학 전문의는 다음과 같이 평가했다.

“이 항목은 구체적으로는 야외 작업이나 고열 작업이라고 해서 용광로 같은 데서 일하는 경우는 열사병이나 열탈진이 생길 수 있죠. 따라서 너무 고열이거나 너무 냉온 사업장에서 일할 경우는 산업안전보건법에서 규제를 하고 있어요. 이 항목의 의미는 땀 흘릴 정도라는 것이 일을 하지 않고 가만히 있어도 땀 흘릴 정도거든요. 따라서 상당히 고열이어서 그냥 가만히 있어도 땀 흘릴 정도가 되면 그것 때문에 생길 수 있는 질병이 있어요. 이에 대해서 사업주가 해야 될 최소한의 것들이 있어요. 여름철에는 열사병이 많이 생기고, 사망도 발생하기 때문에 물 제공, 그늘이나 휴식 공간을 제대로 설치를 해줘야 됩니다. 농업의 경우는 땀벌에서 일하기 때문에 그런 것들이 충분히 유해 요인이 될 수 있는 거죠. 문제는 산재는 1인 이상이 다 돼요. 그런데 농업 5인 미만만 안되는 거예요. [중략] 열사병에 가면 죽을 가능성이 높죠. 응급 처치를 제대로 빨리 하지 않으면 그냥 죽는 거거든요. 그러니까 돌연사라는 게 밭에서 일하다가 죽으면 그런 사건일 가능성이 굉장히 높죠.” (이진우, 의사)

고열의 작업장에서 일을 하게 되면 열사병, 열탈진이 발생할 수 있고 정도가 심각해지면 사망까지 이를 수 있으며 농업 사업장에서도 온열질환이 나타날 가능성이 굉장히 높다.



질병관리청 발표에 따르면 2023년 기준으로 폭염일수는 6.3일이었고, 온열질환자수는 2,818명, 사망자는 32명에 달했다. 발생장소를 살펴보면 실내가 20.4%(575명)인 반면 실외는 79.6%(2,243명)으로 나타났다. 실외작업장이 32.4%(913명), 논·밭이 14.0%(395명), 길가가 10.1%(286명), 실내작업장이 7.0%(197명)으로 그 뒤를 이었다. 이처럼 온열질환자수의 14.0%가 논·밭에서 발생했을 정도로 폭염이 발생했을 때 노지나 비닐하우스에서 일을 하다가 온열질환이 발생하여 심하면 사망할 수도 있다.

특히 실외에서 작업하는 노동자는 이러한 기후위기에 취약할 수밖에 없다. 기상청에서 발표한 최근 10년 간 발생한 온열질환자수 및 사망자수를 정리하면 [표 6]과 같다. 폭염일수가 31.4일이었던 2018년도에는 역사상 가장 많은 온열질환자수와 사망자수가 있었다. 즉, 폭염일수가 많아질수록 이에 비례하여 온열질환자수와 사망자수가 높아지는 것을 알 수 있다.

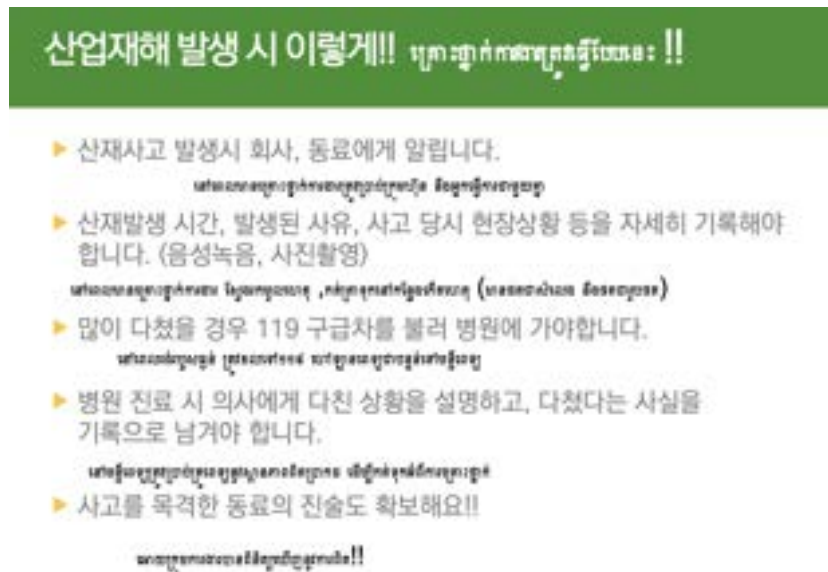


[표 6] 질병관리청에서 발표한 2014~2023년까지 폭염일수, 온열질환자수 및 사망자수

특히, 문제는 이러한 농업의 5인 미만 사업장이 산업재해보상보험(이하 ‘산재보험’)의 의무가입 대상자가 여전히 아니라는 점에 있었다. 2018년 7월 1일부터는 ‘상시 1인 미만 사업장’에서 일하는 노동자는 산재보험이 당연적용이 되지만, 농림어업 및 축산업은 5인 미만 사업장은 당연가입에서 제외되었다. 그렇지만 위의 내용에서 보듯이 농업에서 일하는 것은 여러 위험요인에 노출되어 있어서 농업의 재해율이 결코 낮은 편이 아니다. 고용노동부에 따르면 2018년도 기준으로 전체 산업 재해율은 0.54%이며, 이중 농업 재해율은 0.78%으로 전체 평균보다 높다. 그 중에서 농업의 5인 미만 사업장의 재해율은 1.22%에 달해 사실 5인미만 농업

사업장 산재보험 의무대상자도 아니여서 사실상 안전의 사각지대에 놓였다고 비판을 받아왔다.<sup>5</sup> 이진우 의사도 “산재는 1인 이상이 다 돼요. 그런데 농업 5인 미만만 안되는 거예요”라고 이 점을 지적했다.

이러한 비판에 고용노동부가 대책을 마련했다. 2023년 2월 3일부터는 5인 미만 농업 사업장도 산재보험이나 혹은 민간보험으로 농협에서 담당하는 농업인안전보험에 가입해야 이주노동자를 고용할 수 있도록 바뀌었다. 그러나 농업인안전보험료는 연간 10만원이며 그 중 50%이상을 정부에서 지원하며, 산재보험료는 연간 50만원 정도이다. 많은 사업주들이 비용을 절약하기 위해 후자를 선택할 가능성이 높다. 어쨌든 이러한 농업인안전보험을 통해서 일하다가 다쳤을 때 최소한의 사회 안전망은 일단 마련된 셈이다.



[그림 2] 2022년, 이진우 의사가 캄보디아 노동자를 대상으로 산재교육을 했을 때 교육자료 중 일부

실제 현장에서 봤을 때, 이주노동자들이 ‘농업인안전보험’에 가입했다. 그러나 이것이 무엇을 의미하는지 물어봤을 때는 대부분 잘 모르거나 정확히 모르고 “사장님이 내라고 해서 냈어요”라는 대답을 들었다. 최소한 고용허가제로 온 16개 언어로 번역하여 ‘농업인안전보험’이 무엇이고, 노동자가 아닌 사업주가 보험료를 납부해야 하며, 산업재해가 발생했을 때 어떠한 절차가 있는지 이주노동자에게 정보를 주고 필요한 교육을 하는 것이 필요하다.

<sup>5</sup> 장수지, “인력 없어 농사 줄이는데, 정부는 상시고용 보험 가입 ‘의무화,’” 한국농정. 2022년 1월 30일자.

## 2. 겨울철 한랭질환과 신속한 처치 부족

농업인의 작업관련성 질병 중 하나는 바로 동상이나 저체온증과 같은 한랭질환이다. 한파특보는 한파주의보와 한파경보로 나뉜다. 한파주의보는 아침 최저기온이 영하 12℃ 이하인 상태가, 한파경보는 아침 최저기온이 -15℃ 이하가 2일 이상 지속될 것이 예상될 때 내려진다.<sup>6</sup>

한파주의보	한파경보
10월~4월에 다음 중 하나에 해당하는 경우	
① 아침 최저기온이 전날보다 10℃ 이상 하강하여 3℃ 이하이고 평년값보다 3℃가 낮을 것으로 예상될 때 ② 아침 최저기온이 -12℃ 이하가 2일 이상 지속될 것이 예상될 때 ③ 급격한 저온현상으로 중대한 피해가 예상될 때	① 아침 최저기온이 전날보다 15℃ 이상 하강하여 3℃ 이하이고 평년값보다 3℃가 낮을 것으로 예상될 때 ② 아침 최저기온이 -15℃ 이하가 2일 이상 지속될 것이 예상될 때 ③ 급격한 저온현상으로 광범위한 지역에서 중대한 피해가 예상될 때

이렇게 한파특보 속에서 실외작업을 할 경우 이러한 한랭질환이 발생할 수 있다. 주요 증상으로는 저체온증(오한, 피로, 의식저하, 기억장애, 언어장애 등)과 동상(찌르는 듯한 통증, 가려움, 피부가 검붉어지고 물집이 생김, 피부감각 소실)이 있다. 겨울철 비닐하우스 안에서 작업을 하는 경우, 비닐하우스 안의 온도가 일정 기온 이상이라고 하더라도 동상에 걸릴 수 있다.

“겨울에 잘못하면 동상 걸려. 비닐하우스 안은 따뜻해도 깨(깻잎) 따다 보면 손이 젖게 되잖아. 그러면 동상에 걸려. 요즘은 얇은 고무장갑 끼고 면장갑 끼고 작업하잖아. 그러면 추위를 느끼는 감각이 다르지. 그런데 장갑을 끼면 손 감각이 달라. 그래서 장갑을 끼더라도 손마디 부분을 잘라. 맨손 감각으로 깨 따는 게 최고야. 급하게 깻잎 따려면 장갑을 빼게 돼. 그리고 따뜻한 지역에서 온 노동자들이 봄이나 여름에 한국에 오면 가을에 추위에 서서히 적응해서 겨울이 오니까 그나마 괜찮은데. 우리 애들(이주노동자)처럼 겨울에 딱 오면 오자마자 적응이 안 되지. 비닐하우스 안에도 아침에 나와서 햇살 뜰때까지 정말 추워. 그때 애들은 군용 핫팩을 사서 들고 나오더라고.” (김미자, 사업주)

김미자 씨에 따르면, 겨울철에 비닐하우스 안이 일정 온도 온도가 유지된다고 하더라도 해가 뜰 때까지는 춥다고 말한다. 맨손으로 깻잎을 따게 되면 손이 젖어 동상에 걸릴 수 있다. 이를 막기 위해 많은 노동자들이 얇은 라텍스장갑을 끼고 그 위에 면장갑을 끼고 깻잎을 따게 되면 손이

<sup>6</sup> 기상청 날씨누리. 출처: <https://www.weather.go.kr/w/weather/warning/standard.do>

젖는 것을 막을 수 있다. 장갑 2개를 끼게 되면 맨손으로 작물을 따는 것보다 추위를 막아줄 수 있지만 속도가 느려지고 맨손으로 만질 때보다 감각이 떨어질 수 있다. 급히 작업을 하게 되면 장갑을 빼고 잎을 따게 되어 동상에 충분히 걸릴 수 있다.

이러한 추위를 느껴본 적 없는 이주노동자들에게는 동상과 같은 한랭질환에 더 취약할 수밖에 없다. 캄보디아의 연평균 온도는 28℃로 겨울인 1월에도 평균 최저 기온이 20℃를 넘는다. 이런 기후에 익숙한 캄보디아 노동자들이 한국에 오면 겨울 추위에 적응하기 쉽지 않다. 김미자 씨의 말대로 이들이 봄에 와서 여름을 보내고 가을부터 겨울까지 서서히 추위에 적응될 시간이 있다면 상황이 더 나을 수 있다. 그러나 이들이 겨울철에 입국하게 되면 추위에 적응할 기간도 없이 난생 처음 겪는 추위에 맞닥뜨려야 하고 한랭질환에 더 취약할 수밖에 없다.

실질적으로 겨울에 동상에 걸린 이주노동자들이 꽤 많았다. 특히 겨울철 미나리는 논이나 시설에 물을 대고 재배하기 때문에 실외에서 얼음을 깨고 미나리를 수확해야 한다. 논과 밭에서 미나리를 수확하는 일은 남성들이 주로 하며, 미나리를 선별하는 작업은 주로 여성들이 한다. 미나리 농장에서 일하는 친구를 둔 니몰 씨는 “고향 사람 한 명이 미나리 농장에서 일을 하는데 미나리는 물 속에서 작업하잖아요. 그래서 추운 겨울에는 항상 동상에 걸린다고 했어요” 라고 말을 전했다.



[사진 3] 2023년 11월 23일자 페이스북 올라온 영상의 갈무리. 캄보디아 남성 노동자들이 겨울철 미나리 농장에서 얼음을 깨고 미나리를 수확하는 모습을 올렸다.

비닐하우스 안에서 작업을 하면 따뜻하기 때문에 동상에 걸리지 않을 것이라고 생각이 들지만 그렇지 않았다. 많은 이주노동자들이 겨울철 동상에 걸려서 병원치료를 받았다고 언급했다.



[사진 4] 니몰 씨의 손. 동상에 걸린 것으로 추정되며 한의원에서 침을 맞는 모습. 침을 맞는 것이 너무 무서워서 그 뒤로 한의원에 가지 않았다.  
© 우춘희

“겨울에 비닐하우스 안에서 깻잎을 따는데요. 추울 때 손이 많이 가려워서 굼었고 피부가 빨개지고 부었어요. 사장님한테 손을 보여주며 말을 했는데 어떻게 치료하고 약을 써야할지 모른다고 한 게 전부였어요. 추워서 손이 그렇게 된 거니까 괜찮을 거라고 해서 병원에 데리고 가지 않았어요. 사업장을 바꾸고 난 뒤, 이번 사장님은 제가 손이 가려워하는 모습을 보고 병원에 데리고 가서 치료를 했어요. 그런데 한의원에 가서 침을 맞았어요. 네 번 갔는데 너무 침이 무서워서 그 뒤로는 안 갔어요.” (니몰, 노동자)

니몰 씨는 사업주에게 손이 아프다고 보여주었지만 사업주는 곧 괜찮을 것이라고 아무런 조치를 취하지 않았다. 니몰 씨가 약국이나 병원에 가기 위해서는 차로 20분 거리에 떨어진 시내까지 나가야 했다. 문제는 한 달에 2일 쉬기 때문에 쉬는 토요일에 맞춰서 하루에 몇 대 오지 않는 버스시간에 맞춰서 약국과 병원을 가야 했다. 약국에 가더라도 언어가 잘 통하지 않으며, 아프면 어느 진료과를 가야하는지 모르기 때문에 약국과 병원방문을 포기하는 경우도 많았다.

적극적으로 치료를 도와주는 사업주들도 많았다. 이주노동자들이 허리와 무릎통증을 겪고 동상에 걸리면 사업주들이 한의원을 찾기도 한다. 문제는 많은 이주노동자들이 침을 사용한 한의학에 접해본 적이 없어 생소해하며 굉장히 무서워한다는 점이다. 그래서 이들이 아파서 사업주와 함께 한의원에 가더라도 침을 보고 치료를 포기한 경우도 있었다. 이런 현상에 대해 이진우 직업환경의학 전문의는 다음과 같이 말했다.

“의원에 가면 여러 가지 검사도 하게 되죠. 예를 들어 초음파 검사만 하더라도 10만 원씩 나오죠. 그런데 한의원은 보험적용도 되고 침만 놓고 몇 천 원 내면 되니까 제일 싸게 먹혀서 그러지 않을까 싶어요. 그러니까 아주 심한 상태가 아니고 근육이 파열된 게 아니면 근육통 정도면 한의원에 가서 치료 맞는 게 문제가 있는 대치는 아닌데요. 이

치료받는 사람 입장에서 이 치료에 대한 신뢰가 있어야 되고, 익숙한 치료해야 될텐데요. 그게 아닌 상황에서 한의원을 가면 이분들은 무섭고 두렵죠.” (이진우, 의사)

그는 사업주들이 한의원에 대해 더 친숙함을 느낄뿐 아니라 치료비가 저렴하기 때문에 자주 방문할 것이라고 언급했다. 물론 이것이 문제는 되지 않는다. 그렇지만 이주노동자가 “치료받는 사람 입장에서 이 치료에 대한 신뢰가” 있지 않다면 침을 놓는다는 것에서 거부감과 두려움을 느낄 수 있다.

### 3. 농약 노출로 인한 피부병

농업인의 건강유해요인 중 하나가 바로 농약이지만 국가적인 통계자료는 거의 없다. 권순찬 외(2012)의 연구결과에 따르면, 농업인들은 다양한 성분의 농약, 살충제, 제초제 등으로 인해 만성 질환에 노출되어 있다.<sup>7</sup> 또한 농업인들이 겪는 가장 흔한 질환 중 하나가 바로 농약으로 인한 피부질환이다. 살충제나 제초제 등이 피부에 닿았을 때 피부염이 나타날 수 있다. 특히 비닐하우스 내부는 고온다습하기 때문에 곰팡이균이 서식하기 쉬운 조건이 형성되며 진균성 질환이 쉽게 발병할 수 있다.

비닐하우스 내에서 상추나 깻잎을 따는 많은 이주노동자들이 작업하는 동안 손이 가려웠다는 이야기를 종종 했다.

“채소에 병이 드니까 농장에선 농약도 뿌리죠. 채소를 딸 때 빨리빨리 많이 따기 위해서 장갑도 안 끼고 일만 했어요. 손이 가려운데, 사장님이 열심히 해서 돈을 벌어야 월급 준다고 계속 얘기하니까 아픈 건 생각도 안 하고 열심히 일만 했어요. 장갑도 안 끼고 열심히 일만 하다 보니까 손이 가려웠고 굵다보니까 상처도 생겼어요. 그렇게 됐는데도 이렇게 계속 열심히 일했어요. (질문: 혹시 아파서 병원에 가본 적 있어요?) 그때는 병원에 가지 않고 사장님이 약 사다줘서 이렇게 발랐어요. 그리고 나면 괜찮아지니까 또 맨손으로 따어요. 내 몸은 별로 신경쓰지 않고 열심히 일에만 집중하느라 손이 아픈지 아닌지 생각도 못했어요.” (쓰레이웅, 노동자)

“상추를 계속 따다 보면 손이 가렵고 피부에 뭐가 생겨요. 사장님한테 말했는데 약을 안 사줬어요. 그래서 내가 약국에 가서 약을 사서 바르기도 하고, 약을 먹기도 했어요. 두 세달 정도 그렇게 해서 많이 좋아졌어요. 그런데도 지금 조금씩 가려워요.” (쏘퍼리, 노동자)

---

<sup>7</sup> 권순찬 외 (2012), “농업인의 건강유해요인,” Journal of the Korean Medical Association, 55(11): 1046-1053.



[사진 5] 쏘퍼리 씨의 손. 약국에서 약을 바른 후 찍은 사진 © 우춘희

쓰레이웅(가명, 30대 여성) 씨는 거의 5년 동안 비닐하우스 안에서 재배되는 치커리, 상추 등을 따는 작업을 했다. 쏘퍼리(가명, 20대 여성) 씨도 한국에 와서 약 6개월 동안 비닐하우스 안에서 상추 따는 일을 했다. 빨리 작업을 하기 위해서 장갑을 끼지 않고 일을 했고 손이 종종 가려웠다. 쓰레이웅 씨는 사업주가 약을 사다주기도 했지만, 쏘퍼리 씨는 직접 근처 약국에 가서 약을 사서 바르고 복용했다.

일하는 동안 농약이라는 유해인자에 노출되지만 이를 방지할 뚜렷한 방안은 없는 상황이다.

“‘특수건강진단’이라고 하는 게 화학물질을 쓰거나 고온에 노출되거나 진동에 노출되거나 구체적으로 유해물질들이 확인되는 사업장에 대해서 국가에서 정한 검진을 하는 거거든요. 제조업이나 건설업 정도를 검사하는 것으로 해놨기 때문에 사실 다른 업종으로 가면 적용 자체가 되게 모호할 때가 많아요. 예를 들어 급식실 경우도 특수 건강진단을 안 하고 있어요. 지금 폐암으로 노동자가 죽었잖아요. 일산화탄소 등 여러 가지 노출이 되고 있고 문제가 나타나서 특수 건강진단을 해야 되는 상황인데 사업주가 그냥 적절하게 선택해서 안 해도 된다는 식으로 공문이 내려왔어요. 농업도 지금 특수건강진단 항목으로 들어가 있지 않아요. 농업에서 다루는 농약이나 이런 것들도 화학 물질이어서 항목으로 들어갈 수도 있지만 노동부에서 적극적으로 그런 걸 안 하는 거죠.” (이진우, 의사)

이진우 전문의 말대로, 제조업에서는 노동자가 일하는 동안 다양한 유해인자에 노출될 수 있기 때문에 건강검진을 통해서 건강이상을 조기에 발견하고 관리하는 ‘특수건강진단’이 있지만 농업에 관해서는 어떠한 기준도 마련되어 있지 않다.

김미자(가명, 60대 여성) 씨는 아마도 이주노동자들이 농약에 노출되는지도 모를 것이라도 말을 했다. 예전에 한국이 여성들이 일을 하는 동안 사업주가 농약을 치게 되면 항의를 하니까 사람이

작업하지 않는 동안 농약을 뿌렸다. 그러나 지금 이주노동자들은 이런 상황을 모르기 때문에 아마 사업주들이 그냥 농약을 뿌릴 수도 있을 것이라고 추측했다.

비닐하우스 내 숙소가 있는 경우 거기에는 숙소와 보관창고가 있어서 여러 화학약품이 튀구는 경우도 있었다. 비닐하우스 내부에는 환기가 잘 되지 않기 때문에 습해서 곰팡이가 쉽게 서식할 수 있는 환경이었다. 환기가 되지 않은 비닐하우스 안에 들어가면 곰팡이 냄새가 역하게 올라오기도 했고, 거기서 생활하다 보면 간지럽거나 기침이 종종 나는 경우도 있었다고 몇몇 노동자는 말했다. 그러나 이주노동자는 4년 10개월에서 길게는 9년 8개월까지 한국에서 일한다. 거의 5~10년 동안 농약, 비료 등에 노출된 뒤 발생하는 접촉성피부염과 같은 피부질환이 나타나지만 이에 대한 자세한 연구조사는 현재 없는 상황이다.

#### 4. ‘오줌권’이라는 존엄의 문제

농촌작업장에서는 화장실이 모두 이동식 간이화장실이다. 수세식이면 그나마 낫지만 많은 경우 이른바 재래식 화장실인 경우가 대부분이며 위생상태가 좋지 못한 경우가 많다. 화장실을 가기 위해서는 걸어서 왕복 최소 10~15분이 걸리기도 하며 물리적으로 멀리 떨어져 있기 필요할 때 화장실을 가지 못한 경우가 많다. 정말 보통의 경우 화장실이 가고 싶으면 밭의 구석진 곳에 가서 불일을 해결하는 방식으로 각자 해결하고 있었다.

“보통 깻잎농장에서 일하는 사람들도 화장실 없어서 그냥 소변을 비닐하우스 안이나 그냥 노지에서 이렇게 봐요. 소변을 볼 때는 그냥 막 보는 게 아니라 주변에 사람이 없는지 살펴본 다음에 이렇게 해요. 사람이 많으면 이렇게 조금 참았다가 사람이 없어질 때 불일을 봐요. 큰일 볼 때만 이렇게 화장실 가요. 처음 한국에 왔을 때 같이 일하는 한국 아줌마들도 많고 같이 일하는 남자들도 있어서 그래서 소변을 보고 싶을 때는 그냥 많이 참았어요. 오전 출근 시간부터 쉬는 시간까지 많이 참았어요. 참다가 안 되면 화장실로 가요.” (니물, 노동자)

필자가 이주노동자와 같이 깻잎밭에서 일을 했을 때도 포대자루를 들고 비닐하우스 구석에 가서 불일을 해결 하는 방식으로 해결했다. 화장실을 왔다갔다하면 그 시간에 일을 하지 않는다고 사업주에게 혼나기 때문에 대부분 이런 방식으로 해결했다.

화장실은 노동자에게 건강권 문제이며 존엄의 문제이기도 하다. 이하영 외(2023)의 연구는 2019년 한국의 면세점 여성 판매 노동자 568명을 대상으로 설문조사를 한 결과 연구참여자 65.0%는 ‘지난 1주일 동안 필요할 때 화장실에 가지 못하는 경험’을 하였다고 응답했다.<sup>8</sup> 면세점과 근무환경이 유사한 백화점 화장품 판매직 여성은 일반 직장 여성보다 방광염 발생률이

<sup>8</sup> 이하영 외 (2023), “한국 면세점 여성 판매 노동자의 재생산 건강 관련 경험 및 근무 환경: 월경, 임신, 육아를 중심으로,” 보건사회연구 43(3): 7-25.



3배 높았으며, 이 연구는 화장실을 가지 못하는 근무환경에서 방광염이 발병할 가능성이 높다는 점을 지적했다.

2021년 한국노동안전보건연구소의 ‘여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구’ 보고서는 좀 더 다양한 직종과 직군의 889명의 여성노동자의 화장실 이용 실태를 조사하였다.<sup>9</sup> 응답자의 13.0%가 근무하는 곳으로부터 ‘1~2분 거리에 화장실이 없다’고 응답했다. 원할 때 화장실을 가지 못하는 이유는 “화장실에 갈 시간이 없다(1순위)”, “자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다(2순위)”, “사용 가능한 화장실이 너무 멀리 있거나 인근에 없다(3순위)”로 나타났다. 화장실에 갈 시간이 없거나, 너무 멀리 있는 경우, 또한 대체인력이 없기 때문에 화장실을 이용하지 못하는 것으로 확인되었다. 화장실 이용을 최대한 자제하기 위해서 수분 및 음식물 섭취를 제한하는 방법으로 몸을 통제하였다. 화장실 이용에 어려움을 겪는 노동자들에게는 질염, 방광염, 신우신염 등 다양한 질병들이 나타났다. 이러한 연구 결과가 아마도 농업현장에서 일하는 노동자들이 겪는 어려움과 크게 다르지 않을 것이다. 농업현장에서 일하는 노동자를 대상으로 화장실의 접근권, 오줌권에 대해서 연구조사는 사실 부재한 상황이다. 추후에 이런 작업들이 함께 이뤄질 필요가 있다.

---

<sup>9</sup> 한국노동안전보건연구소 (2021), “여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구.”  
출처: <https://kilsh.or.kr/2967/>

## 제3장 사업장 내 문제들

이번 장에서는 사업장에서 이주노동자가 겪는 많은 문제들을 살펴보고자 한다. 사업주가 이주노동자에게 물리적 폭력이나 언어적 폭력을 가하는 경우가 종종 있다. 한국말을 잘 이해하지 못해서 지시사항을 어겼다는 이유가 대부분이다. 이주노동자를 향한 욕설도 쉽게 들을 수 있었다. 또한 직장 내 성희롱과 성폭력이 발생하지만 도움을 청할 곳을 찾기 어려웠다. 임금체불도 꾸준히 문제제기 되어 왔지만 아직 고용노동부가 뚜렷한 방안을 내놓지 않아서 그 피해가 고스란히 이주노동자에게 전가되고 있다. 임금체불을 겪는 노동자는 경제적 어려움뿐 아니라 심리적 피해도 살펴보았다. 마지막으로 이주노동자가 겪는 체류비자 연장을 받지 못하는 사례도 알아보았다.

### 1. “사장님이 파이프를 때려서 멍 들었어요.”: 사업주의 폭행

쏘퍼리 씨는 2023년 1월, 고용허가제로 한국에 입국했고 경기도 연천의 한 상추농장에서 일을 시작했다. 그의 사업주는 김원재(가명, 60대) 씨로 오랫동안 경기도 고양시에서 농사를 짓다가 최근에 연천시로 농장을 옮겼다. 그는 태국 노동자 1명과 쏘퍼리씨를 한 명 고용했고, 2023년 6월 23일에 캄보디아 노동자가 한 명 더 오기로 되어있는 상황이었다. 노동자들은 하루 10시~11시간 일을 했고, 한 달에 이틀 쉬는 정도의 높은 강도의 일을 했다.

2023년 6월 19일, 지구인의 정류장에 쏘퍼리 씨가 찾아왔다. 6개월 넘게 일한 사업장에서 사업장에서 문제가 생겼다면 도움을 요청하기 위해 이곳에 왔다고 말했다. 사건은 다음과 같았다. 6월 17일, 쏘퍼리씨와 동료 한 명이 오전 5시에 출근해서 상추 모종을 옮겨심었다. 오전 8시 정도에 모종을 다 옮겨 심었고, 오전 9시쯤 사장이 물을 주기 위해서 물호스를 잡았다. 호수의 맨 앞쪽을 동료가 잡았고, 가운데 부분을 쏘퍼리 씨가, 마지막 부분을 사장이 잡았다. 물호스를 잡고 물을 주고 난 뒤, 사업주는 “놔, 놔, 놓으라고”라고 외쳤지만 한국말이 서툰 쏘퍼리 씨는 잘 알아듣지 못했다. 이 이야기를 할 때, 쏘퍼리씨는 강조하며 말했다. “내가 한국말이 서툰 거 인정해요. 그래서 사장님이 말한 것을 잘 못 알아 들었어요. 한국말을 잘 못 알아듣자, 사장님은 나를 가까이 불러서 때렸어요. 파이프를 빼가지고 바로 이렇게 세게 3번 때렸어요.” 쏘퍼리 씨가 사장의 지시를 이해하지 못하고 가만히 서 있자, 화가 난 사업주는 다가와서 호스로 쏘퍼리 씨 허벅지 안쪽을 세 번 내리쳤다. 그리고 호스를 정리해두고 오전 11시 30분쯤 점심을 먹고 쉬기 위해서 숙소로 들어갔다.

한 낮에는 너무 덥기 때문에 상추를 심는 작업을 할 수 없어서 일을 하지 않았다. 오후 5시부터 8시까지 상추 모종심는 작업을 하였다. 일이 끝난 뒤, 허벅지 안쪽의 멍을 보고 사진을 찍어서 이주활동가에게 보냈다. 활동가는 사건이 심각하다고 판단하여 119에 전화하여, 구급차를 쏘퍼리

씨 집에 보내달라고 하였다. 오후 10시쯤 구급차를 타고 가서 병원에 응급처치를 받았다. 그 후 경찰이 제공한 숙소에서 이틀 동안 머물고, 지구인의 정류장에 도움을 청하기 위해 찾아왔다.



[사진 6] 쏘퍼리씨의 멍든 자국. 쏘퍼리 씨는 사업주에게 맞았고, 허벅지 안쪽에 멍이 들었으며, 상습적으로 사업주에게 폭언을 들었다고 말했다. © 우춘희

이에 대해 쏘퍼리 씨의 사업주인 김원재는 전화 인터뷰에서 다음과 같이 주장했다.

“내가 내가 애를 갖다가 손찌검을 하거나 뭐 호통을 치거나 그건 생전 처음이란 말이에요. 6월 17일, 토요일날 모종을 했어요. 호스로 1차로 한 번 물을 주고 나서 호스를 이동해요, 이쪽에서 저쪽으로. 호스를 옮겨야 하니까 동료(태국 노동자)가 알아듣고 ‘호스 놔, 놔’라고 했어요. 근데 애는 멀거나 그냥 나만 쳐다보는 거예요. 내가 ‘놔, 놔’ 그리고 동료가 ‘놔, 놔’ 해도 안놔요. 애를 봤어요? 정신이 어디 갔나봐요. 애 눈이 초점이 흐릿하고 그래서 정상이 아닌 것 같아요. 이게 동태눈이라고 그러잖아. 항상 이렇게 보면 멍청한 스타일이에요. 매일 사모랑 10시간 이상씩 일을 같이 하니까 사모한테 야단을 매일 맞는 거예요. 매일. 그걸 깜빡하니까, 사모한테에서 맨날 야단 맞으니까 나라도 개를 따뜻하게 대해주고 아껴 준단 말이에요.” (김원재, 사업주)

쏘퍼리 씨의 사업주는 처음 통화에서 ‘손찌검을 하거나 뭐 호통을 치거나 그건 생전 처음’ 이라고 인정했다. 사업주 주장에 따르면 기다란 호스를 잡고 작업을 하는데, 맨 양 끝에는 태국 노동자와 사업주가 잡고 있었고, 가운데 호스를 쏘퍼리 씨가 잡고 있었다. 호스를 옮겨야 해서 잡고 있던 호스를 바닥에 놓으라고 사업주가 쏘퍼리 씨에게 소리쳤는데 알아듣지 못했다. 그래서 호통을 친 것으로 보인다.

김원재 씨의 부인도 처음 통화에서는 다음과 같이 말했다.

“호스를 놓으라니까 또 안 놔. 그래가지고 우리 신랑이 호스를 어떻게 이렇게 해가지고 툭 쳤나 봐요. 호스로 이렇게 쳤나봐요, 뒤꿈치를. 그날 모종을 11시 반까지 일을 하고, 날이

너무 뜨거우니까 또 상추를 따야 하는데 너무 뜨거워서 안 되니까, ‘저녁 5시에 나와서 하자’ 그리고 이제 들여보냈어요. 다섯시에도 멀쩡히 나와서 일을 했어요. 애가 어 다리 절룩거리지도 않고. 그러니까 우리 신랑이 ‘야 내가 좀 혼냈어’ 그러더라고.” (김원재 씨의 부인)

김원재 씨 부인도 “우리 신랑이 야 내가 좀 혼냈어 그러더라고” 말을 했고, 호스로 찼을 것이라고 추측했다. 그러나 경찰조사가 들어가면서 김원재 씨는 말을 바꾸었다.

“이게 우리가 때린 게 아니고, 일을 못하니까 ‘여기로 머리 갖다 박어, 박어’ 이제 그렇게 했어요. 일을 못해서 사모가 ‘너 이리로 머리 갖다 대’ 해서 주먹 쥐면은 자기가 와서 머리를 받고 그러는 거예요. 그걸 이제 구타했다고 그러는 거예요. 그리고 호스로 이렇게 ‘놔 놔’를 못알아들어서 실수로 지가 맞은 거예요. 근데 아무리 인권이 중요하지만 세상에 우리 자국민이 손해 보는 걸 생각을 해야 될 거 아니에요. 지금 일꾼이 수급이 안 돼가지고 얼마나 지금 피곤한 상황에 놓여 있는데요. [중략] 노동부에서 얘기하기를 나중에 조사 과정에서 결론이 폭행으로 결론이냐면 꼼짝없이 노동자가 사업장 바꿔야 한다고 하더라고요. 그런데 만약 결론이 아니라고 판명이 나면 다시 우리 농장으로 돌아와야 한다는 거예요. 내가 애 사업장 변경 사인해줄테니까, 애 보름 만에도 와서 좀 좀 일 좀 해줬으면 좋겠어요. 정말이지.” (김원재, 사업주)

사업주는 일부로 구타한 것이 아니라 실수로 호스를 놓으라고 의사소통하는 과정에서 쏘퍼리 씨가 알아듣지 못하고 멍이 들었다고 주장했다. 상추값은 올라가는데 일손이 없어서 상추를 딸 사람이 필요하며 쏘퍼리 씨가 단 보름이라도 와서 일을 해주기를 원했다. 그러면서 “아무리 인권이 중요하지만 자국민 손해”를 생각해야 한다고 말했다. 농번기에는 일손을 구하기가 어려웠다. 부부는 필자에게 전화를 해서 “덜 혼낼테니까 와서 일해달라”고 쏘퍼리 씨를 설득해달라고 했다. 2주에 걸쳐 전화통화를 하면서 김원재 씨 부부는 쏘퍼리 씨가 단 며칠이라도 와서 일해달라고 말을 했지만 쏘퍼리 씨를 때려서 미안하다는 말은 결코 하지 않았다. 오히려 사업주 부부는 쏘퍼리 씨가 사업장 변경을 위해서 말을 꾸며냈다고 입장을 바꾸었다.

쏘퍼리 씨에게 사업주는 일부로 때린 것이 아니라 실수로 쏘퍼리 씨가 맞았다고 주장한다고 전해주었다. 그러자 쏘퍼리 씨의 얼굴이 새빨개지더니, 자신의 오른손을 들어 자신의 머리를 세계 세 번 내려치면서 “사모님이 나 이렇게 때렸어요”라고 한 글자 한 글자 강조하면서 말했다. 함께 일하는 김원재 씨의 부인이 자주 머리를 때렸고, 김원재 씨가 그날 자신을 실수가 아니라 고의로 때렸다고 말했다. 그는 자신은 결코 거짓말을 하는 것이 아니라며 강조하며 다음과 같이 말했다.

“그건(사장님의 말은) 맞지 않아요. 만약에 사장이 이렇게 실수로 때렸다면 이렇게 그 정도 멍이 들지는 않았을 거예요. 그날, 사장님이 파이프를 빼가지고 이렇게 세계 때렸어요. 만약에 실수로 그랬다면 문제삼지 않을 거예요. 근데 일부러 사장님이 저를 가까이 불러와서 바로 때렸어요. [중략] 일을 하면서 사모님이 제일 많이 때렸어요. 내가

한국말 잘 모르고 일도 조금 서툴고 잘 못하지만 그래도 일을 하면서 자주 때리는 건 정말 싫어요. 그래서 그 사업장에 다시 안 가고 싶어요. 사장님이 삼을 가지고 때린 적도 있어요.” (쏘퍼리, 노동자)

한국에 입국한지 4~5개월밖에 되지 않아서 한국어를 잘 알아듣지 못하고, 일이 서툴지만 너무나 자주 맞았다고 그는 말했다. 평소에도 일을 잘 못하면 김원재 씨 부인이 주먹을 쥐고 쏘퍼리씨가 여기에 머리를 갖다 박으라는 폭행이 거의 매일 발생했다. 이는 세 명 모두 인정한 부분이지만 어떤 증거도 없었다. 허벅지 안쪽에 멍이든 사건에 대해서는 사업주와 사업주의 부인이 처음에는 인정했다가 나중에는 말을 바꾸었다. 즉, 고의가 아니라 실수로 발생한 사건이라는 것이다.

이러한 폭행사건이 발생하면 현장에 동료가 증언을 해주거나 녹화 증거가 있지 않는 한 입증하기가 어렵다. 노동자 입장에서 보면 한국말이 서툴기 때문에 자신의 입장을 제대로 전할 수도 없다. 사업주가 분명 처음 통화에서는 “혼을 냈다”라고 말을 했다가, 나중에는 “노동자가 사업장을 바꾸기 위해서 꾸며낸 것”이라고 말을 바꾸었다. 이 사건에 대해서 홍정민 노무사는 “요즘 많은 사업주들이 하는 논리”라고 언급하면서 다음과 같이 말했다.

“한국인 노동자들도 일하다 다치면 사업주의 책임이라는 것들을 잘 인지하고 있지 못하죠. 그러면 이주노동자들은 아예 그런 걸 꿈도 못 꾸다는 거죠. 한국 사회에 들어와 있는 이주노동자의 사회적 지위가 아주 바닥이잖아요. 이들은 누구의 책임인지 아예 생각할 겨를이 없어요. 그냥 당연히 그냥 내가 모든 걸 책임져야 된다고 생각하죠. [중략] 근데 농촌이라는 곳이 누가 목격자도 없고 사고가 났을 때 증명할 방법이 없는 거죠. 또 누구의 말을 더 믿어주겠어요? 그런 부분들도 있죠. [중략] 어쨌든 이 사건이 고소가 되어 있는 상황이니 경찰이 조사를 해야지 결과가 나오는 건데요. 설사 누구의 말이 맞는가 하더라도 사업주가 고의든 아니든 인정하잖아요. 호스를 흔들어서 다쳤다고. 그럼 어쨌든 그것도 일하다 다친 거잖아요. 근로자 4인 이하 사업장이더라도 적어도 병원비는 보상받을 수 있단 말이에요 그럼 일 못한 것에 대해서는 60%도 받고요. 이거는 노동청에 진정을 할 수가 있어요.” (홍정민 노무사)

이주노동자들이 일하다 아프거나, 사업주로부터 폭행을 당해 아프면 이는 사업주의 책임이라고 생각하기 보다는 개인 탓으로 돌리고 본인이 책임을 진다. 사회적 약자일수록 목소리를 내기 어렵다. 농촌의 특성상 사고가 나더라도 사업주와 노동자 이외에는 목격자도 없는 경우가 대부분이며 따라서 증명하기가 어렵다. 사업장에서 폭행 사건이 발생해도 사업주는 이를 인정하기 보다는 이주노동자의 탓을 돌리며, 사업장을 바꾸기 위해서 거짓말을 하고 있다고 언급하는데 이것이 굉장히 통용되는 방식이었다. 그래서 쏘퍼리 씨처럼 그냥 참고 일을 하는 방법이 대부분이다. 홍정민 노무사는 사업주가 고의든 아니든 본인이 들고 있던 호스로 쏘퍼리 씨의 허벅지를 멍들게 했으니 이것은 일을 하다가 다친 것이기 때문에 사업주의 책임이라고 말했다.

쏘퍼리 씨는 최소한의 치료비를 사업주가 주었으면 했으며 사업장을 바꾸길 원했다. 그러나 김원재 씨는 일손이 부족하다는 이유로 사업장 변경 해주기를 거부했다. 오히려 쏘퍼리 씨가 사업장에 복귀하지 않으면 출입국관리사무소에 신고해서 불법 조치를 만들 것이라고 으름장을 놔다. 결국 쏘퍼리 씨는 가설 건축물에 살면서 기준 이상의 기숙사비를 낸 것으로 인해 사업장 변경이 되었다. 사업주는 의도했든 하지 않았든지 명이 들게 한 부분에 대해서는 아무런 책임도 지지 않았다. 그 사업장에는 며칠 뒤면 또 다른 캄보디아 노동자가 배정되어 올 예정이었다. 사업장에서 나타난 폭력에 대해서는 사업주는 그 어떠한 책임도 지지 않았다.

## 2. “돌머리, 떨떨이, 바보”: 사업장에서 일상적인 언어 폭력

2023년 3월 초, 한 캄보디아 노동자가 페이스북에 짧은 동영상을 올렸다. 거기에는 빨간색 스웨터를 입은 70대로 보이는 여성이 젊은 여성에게 샷대질을 하며 악다구니를 써가며 다음과 같이 말했다. “따라와, 우예 (깻잎을) 땀는지. 이 ××년이, 따라와. 깻잎 판 거 봐라. (깻잎을 가리키며) 이런 거 왜 안 땀어, 어?” 그러더니 “따라와”라고 말하면서 이주노동자를 끌고 비닐하우스 안으로 들어가면서 깻잎을 가리키며, “이런 거 왜 안 땀어, 어? 이까지(여기까지) 따야 하는 거야, 이까지. 너네 하루 월급이 얼마야? 어디 가지 말고 깻잎 따. 우예 땀는지 봐. 캄보디아 고향에 갈래? 사장님이 보내버릴까?”라고 고함을 쳤다. 이 동영상은 한 달이 채 되지 않아 조회수가 1만 9천 건이 넘었다. 댓글에는 함께 분노하는 내용도 있었지만 이주노동자는 힘이 없으니 참아야 한다는 체념의 댓글 등 수백 건의 댓글이 달렸다.

그리고 며칠 뒤, 한국어 욕을 캄보디아어로 옮긴 한 장의 사진이 페이스북에 올라왔다. “× 같은 년, × 같은 놈, ×× 새끼, ××년, ××놈, ×년, 개새끼, 또라이” 등 한국어 욕설 옆에는 캄보디아어가 적혀 있었다. 이런 단어는 욕설이며 사업주에게 이런 말을 들으면 최소한 어떤 뜻인지 알아두었으면 한다는 의미로 누군가가 올렸다.

이처럼 사업장의 물리적 폭력도 문제이지만 일상적인 언어폭력도 문제이다. 갈등이 있는 사업장에서 일하는 노동자들은 사업주가 큰 소리로 알아들을 수 없게 고함을 치는 것을 문제삼았다. 쏘퍼리 씨는 물리적인 폭력뿐 아니라 사업장에서 일상적인 언어폭력을 견뎌야 했다.

“호스로 맞은 사건이 일어나기 전에도 사모님이 화가 나서 내 머리를 아주 세게 아프게 때린 적이 정말 많아요. 일주일에 4~5일 정도 이렇게 머리를 맞았어요. 한 번은 머리를 때려가지고 사모님한테 하지 말라고 한 적 있어요. 딱 한 번만요. 사모님은 정말 싫어요. 내가 한국말을 잘 못하고 일이 서툴지만 그래도 일을 하면서 맞는 건 정말 싫어요. [중략] 사모님은 나한테 “돌머리, 떨떨이, 바보”라는 말을 했어요. 사모님이 번역기로 말을 해서 캄보디아어로 번역해서 저한테 보여줬어요. 그래서 이게 무슨 뜻인지 알아요. “멍청해, 미쳤어”라는 뜻이에요. 이 말을 듣고 맘 속에서는 정말 화가 많이 났지만 아무 얘기도 하지 못했어요. (질문: 왜 말을 못했어요?) 참아야 한다는 생각만 들어요. 돈을 벌어야

“하니까 참아야 한다고 생각했어요. 그리고 도와줄 사람이 없이 저 혼자잖아요. 돈도 벌어야 하고, 아는 사람도 없어서 참아야지 마음먹고 열심히 참았어요. 하지만 이렇게 맞고 나서는 더이상 참을 수 없어요. 사업장을 바꾸고 싶어요.” (쏘퍼리, 노동자)

한국어가 서툰 쏘퍼리 씨는 김원재 씨 부인이 “돌머리, 떨떨이, 바보”라고 불렀으며 이 단어를 이해하지 못하자 번역기를 돌려서 무슨 뜻인지 보여주었다고 한다. 그래서 그 단어가 ‘멍청하다, 미쳤다’라는 뜻을 알았다고 한다. 쏘퍼리 씨는 그렇게 일상적으로 머리를 맞거나, 무시하는 말을 들어도 딱 한 번 하지 말라고 이야기를 했을 뿐 참았다. 돈을 벌어야 하니까, 그리고 도와줄 사람이 없으니까 참아야 한다고 생각했다고 그는 말했다. 홍정민 노무사 사업장에서 언어폭력이 일상적으로 일어난다고 언급했다.

“지금 사업주가 이주노동자를 말로 때렸잖아요. 명예훼손이잖아요. [중략] 이주 노동자들은 ‘돌머리’라든가 욕설이나 이런 것들을 듣는게 아주 일반적이란 말이에요. 그런 얘기를 들으면 스트레스 지수가 확 올라갈 수밖에 없단 말이에요.” (홍정민 노무사)

그는 언어폭력 또한 말로 사람을 때린 것과 마찬가지로 언급했다. 이러한 일상적인 언어폭력이 발생하고 있었고 사업주는 이렇게 고함을 치는 것이 일의 효율을 올릴 것이라고 생각하지만 이를 듣고 있는 노동자는 위협을 느꼈다.

이주노동자들은 사업주로부터 일상적으로 위협이나 폭행을 당하면 혹시나 하는 마음에 녹음을 해두곤 한다. 그 녹음기 속에는 사업주의 험한 말과 욕설이 담겨 있었다. 니몰 씨도 실수로 깃잎을 잘못 뜯을 경우 사업주가 큰 소리로 고함을 치거나 잔소리를 한다고 말했다. “너무 화가 나서 그런지 이렇게 큰 소리로 잔소리를 많이 했고, 자기 가슴에 손을 두드려가면서 큰소리로 고함을 친 적이 있어요. 말로는 만약에 때릴 수만 있으면 때리고 싶은 만큼의 그 심정이었을 거라고 얘기했어요.” 사업주가 때리진 않았지만 고함을 치면 혹시 맞을까봐 눈치를 보면서 조용히 깃잎을 뜯었다고 했다.

찌아 씨 또한 깃잎을 따면서 “사장님이 처음에 제가 일이 서툴러서 일을 제대로 잘 못할 때 큰소리로 업무 때문에 야단을 좀 많이 쳤어요”라고 말했다. 쏘편 씨 또한 “실장님이 종종 ‘너 왜 머리 생각 없어’라고 말해요, ‘머리 생각 없어’라고 해요”라고 말하면서 자신의 머리를 가리켰다. 그러면서 그 뜻을 알고 있다고 언급했다.

이에 대해 한 사업주는 “그것은 그렇게 큰 소리를 치면 알아듣지 못해서 직원들[노동자들]이 일을 좀 할까 해서 고함을 쳐요. 사실 그러면 안되지요.”라고 언급했다. 사업주가 노동자에게 큰 소리를 지르면서 야단을 치거나, 혹은 고함을 치면 일을 좀 더 효율적으로 할 것이라고 생각하지만 그러면 서로 감정만 나빠지고 별 효과가 없을 것이라고 말했다. 다른 사업주는 “우린 외국인한테 욕도 안해요. ‘재네는 한국오면서 욕부터 배울 거다, 우리나라 욕 자체를 하지 말아라, 사람으로서 기분 나쁘다’라고 늘 우리 신랑 한테 말했어요. 외국인들 제일 먼저 욕부터 배울 거 아니에요”라고 말했다. 이주노동자에게 욕설을 하는 것이 일의 능률을 올릴 수 있을 지언정 ‘사람으로서 기분 나쁘다’라고 강조했다. 그럼에도 불구하고 조금이나마 일의 효율을 올릴 수

있거나, 한국어를 알아듣지 못해 작업 능률이 떨어지면 많은 사업주들은 이주노동자에게 고함을 치고, 여전히 욕을 하기도 한다.

### 3. 사업장 내 성희롱 및 성폭력

공익인권법재단 공감의 “이주여성농업노동자 성폭력 실태조사(2016)”에 따르면, 설문에 응답한 이주여성 농업노동자 202명 가운데 25명(12.4%)가 한국 농업분야에서 일을 하는 동안 한 번이라도 성폭력 피해 경험이 있다고 응답했다.<sup>10</sup> 가해자는 한국인 고용주·관리자가 64.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 그 다음으로는 제3국 출신의 동료 노동자(12.0%), 한국인 동료 노동자(8.0%), 응답자와 같은 나라 출신의 동료 노동자(8.0%), 한국인 고용주의 가족이나 친척(4.0%), 한국인 이웃(4.0%) 순으로 나타났다.<sup>11</sup>

현장에서도 이런 문제가 나타났다. 짜아(가명, 20대 여성) 씨 또한 예전 사업장에서 사업주가 신체를 접촉하는 등 성희롱을 하여 4년 넘게 참고 참다가 사업장에서 도망나왔다. 짜아 씨가 계속 사업장에 있었던 이유는 바로 ‘성실근로자’로 인정받아 재입국을 하려고 했기 때문이다. 그 당시에는 한 사업장에서 4년 10개월 동안 일을 계속 한다면 성실근로자로 인정받고 한국에 재입국하여 다시 4년 10개월을 일할 수 있는 제도가 있었다. 그러나 더 큰 피해를 입을지도 모른다는 생각에 도망쳐 나왔다. 본인이 피해를 당해서 신고를 하려고 해도 증거가 충분치 않은 상황에서 성희롱으로 인정될지 모른다는 생각에 사업주를 경찰에 신고하지 못했다. 사업장에서 도망쳐나왔기 때문에 짜아 씨는 불법체류 상태가 되었다.

성희롱이나 성폭력 피해가 발생하더라도 여러가지 이유로 문제가 해결되기는 쉽지 않다. 김이찬 활동가에 따르면 한 노동자가 지속적으로 직장 내 성희롱을 당했고 도움을 구하러 ‘지구인의 정류장’을 찾았고 이를 노동청에 신고했고 다음과 같이 사건이 처리되었다.

“직장 내 성추행 부분에 대해서 경찰 조사는 안 들어갔고, 근로감독관이 이 부분에 대해서 진술은 받았어요. 성추행건에 대해서 고용주가 바깥 굳었죠. 그 이후에 고용주가 노동자에게 전화해서 ‘내가 미안하다, 돈 줄게 합의하자’라고 했죠. 노동자도 이름이 자꾸 알려지는 것이 싫고 해서 성추행 건은 취하하고, 그냥 체불된 임금 받고 다른 사업장으로 갔죠. 성추행 증거가 없단 말이에요, 결정적으로. 이 노동자가 생생하게 기억하는 것 뿐이죠. 노동자가 숙소에서 자고 있는데 사업주가 쓱 들어오기도 하고.” (김이찬 활동가)

노동자는 노동청에 신고를 했고 성추행 부분에 대해서 진술을 했다. 사업주는 성추행을 인정했고, 그동안 주지 않았던 체불된 임금을 주는 선에서 마무리하자고 제안했다. 노동자도 계속 사건이 입에 오르는 것이 부담되어 체불된 임금을 합의금으로 받고 마무리를 했다. 사건을

<sup>10</sup> 공익인권법재단 공감 (2016), “이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사.”

<sup>11</sup> 공익인권법재단 공감 (2016), “이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사,” 53쪽.



처리하는 김이찬 활동가도 뚜렷한 증거가 없고 오로지 노동자가 기억하는 것뿐이라서 사건을 해결하기가 어려웠다고 언급했다.

**가. 긴급 사업장 변경**

◆ 외국인근로자가 사용자로부터의 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로서 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우

- 사용자의 성폭행을 이유로 사업장 변경 신청 시 즉시 변경 허용
  - 가해자가 '사용자'(근거법 제2조제1항제2호의 사용자)인 경우만 인정하고, 근무시간 여부, 사업장 내 여부 등과 관계없이 인정
  - 가해 행위가 '성폭행'인 경우로 한정하되, 성추행, 성희롱, 폭행 등은 일반 사업장 변경 절차에 따라 처리
  - 기본적인 사실관계 확인 후, 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우 즉시(3일 이내) 사업장 변경 허용
    - 성폭력상담소, 해버리가센터, 외국인지원단체 등의 상담이력 등을 확인하여 적극 인정
- 조사결과 성폭행이 확인되지 않을 경우 해당 외국인근로자에 대해서는 알선 중단 또는 근로관계 종료 후 출국조치 등
  - 성폭행 사실이 없었음이 확인된 사업장은 우선적으로 외국인근로자 알선 및 신규 인력 배정시 인원 우선 배정

이주인권사례연구모임(2020)이 발간한 “고용허가제 업무편람 다시 쓰기”에 따르면, 사용자가 성폭행을 저지르면 이주노동자는 즉시 사업장 변경이 허용되며 위의 그림에 관련된 내용이 나와 있다.<sup>12</sup> 그러나 조사 후 성폭행이 확인되지 않은 뒤에는 이주노동자는 출국조치 당한다.<sup>13</sup> 이 보고서에 따르면 여기서 ‘혐의없음’이란 “범죄로 인정이 되지 않거나, 증거가 불충분한 경우를 의미”한다.<sup>14</sup> 즉, 허위신고를 했거나, 혹은 증거가 불충분하여 성폭력이 인정되지 않을 경우, 이 노동자는 출국조치를 당한다. 성폭력 사건이 특성상 목격자나 증거가 부적절하고, 피해자의 진술이 유일한 증거일 수 있는데 입증 실패가 출국조치로 이어진다. 이렇게 되면 성폭력이 발생했다고 하더라도 입증이 어렵다는 이유로 오히려 사업장 변경을 못하게 될 가능성이 높아진다. 따라서 이는 피해자에 대한 불이익 조치이다. 이 보고서는 “성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제8조(피해자에 대한 불이익처분의 금지), 누구든지 피해자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다”<sup>15</sup>를 근거로 들어 입증 실패를 출국조치라는 처벌을 하는 것은 성폭력 피해자에게 불이익을 주는 것이라고 언급했다. 그러나 여전히 이 조항은 삭제되지 않았고 성폭력 피해가 입증되지 못하면 이주노동자는 출국조치를 당해서 사실상 더 큰 피해를 막지 못할 수도 있다.

<sup>12</sup> 이주인권사례연구모임 (2020), “고용허가제 업무편람 다시 쓰기,” 77쪽

<sup>13</sup> 이주인권사례연구모임 (2020), “고용허가제 업무편람 다시 쓰기,” 77쪽

<sup>14</sup> 이주인권사례연구모임 (2020), “고용허가제 업무편람 다시 쓰기,” 85쪽

<sup>15</sup> 이주인권사례연구모임 (2020), “고용허가제 업무편람 다시 쓰기,” 86쪽

성희롱과 성폭력이 발생하면 이주노동자들은 언어적 장벽, 어디에 신고를 해야할지 몰라서, 한국 경찰이 믿어주지 않을 것 같아서, 주변 동료들에게 소문이 날까봐, 입증하지 못하고 본국으로 쫓겨날까봐 등등의 이유로 참고 견디거나 혹은 그냥 사업장을 도망쳐 나왔다. 그러나 사업장을 바꾸기 위해서는 사업주의 승인이 필요하고 사업주의 승인 없이 사업장을 나오게 되면 불법체류 상태가 된다. 물론, 사업주가 임금체불, 성폭력, 물리적 혹은 언어적 폭력을 행사하면 사업주의 동의가 없어도 사업장을 바꿀 수가 있다. 문제는 입증의 책임이 이주노동자에게 있다는 점이며, 성폭력은 목격자가 없는 범죄이기 때문에 입증하기도 어렵다. 가장 큰 문제는 “사용자의 성폭행 피해를 이유로 긴급하게 사업장을 변경하였으나 허위나 거짓(혐의 없음)으로 판정이 난 경우 악용사례 방지를 위해 해당 외국인근로자에 대해 불이익 부과, 고용관계 해지 후 출국조치”가 된다. 즉, 조사 후 성폭력이 입증하기 어려워져서 “혐의없음”으로 판정이 나면 출국조치를 당한다. 따라서 성희롱을 당하는 이주노동자들은 더 큰 문제를 막기 위해서 사업장을 몰래 빠져나와 미등록상태가 되기도 했다. 이주여성노동자는 지속적인 성폭력 피해를 입고 더이상 견디지 못해서 사업장을 나왔지만, 사업주가 강제출국조치를 시킨다는 협박에 다시 사업장으로 돌아간 경우도 있었다. 이처럼 이주여성노동자들은 사업장에서 사업주나 관리자의 성희롱이나 성폭력이 발생하더라도 제대로 대처하기 어려웠다.

2021년 3월, 지구인의 정류장의 ‘이주인권버스’가 경남 밀양을 찾았다. 농촌지역은 고립되어 있기 때문에 문제가 생기더라도 이주노동자들이 쉽게 도움을 구하지 못한다. 그래서 이주인권단체가 직접 문제가 있는 사업장에 항의 방문을 하고 문제를 빨리 해결하라는 촉구하는 작은 집회를 열었다. 여기에 참여했던 정영섭 활동가는 당시 상황을 들려주었다.

“딸기 농장에 갔었는데요. 이 노동자분이 집에 대해서 설명을 해주는데 방을 열고 들어가면 한쪽 벽에 또 문이 있어요. 거길 열면 컨테이너 박스가 나와요. 그게 고용주 방하고 바로 연결이 되어 있어서 고용주가 그 문을 벌컥벌컥 연다는 거예요. [중략] 또 깻잎 농장에서 노동자가 와달라고 해서 방문을 했어요. 깻잎밭 바로 옆에 가건물에 숙소가 있더라고요. 노동자들과 한참 이야기를 해서 의사를 확인했는데, 사업장 변경을 하고 싶다고 했어요. 그 자리에서 세 분이 짐을 바로 싸서 인권버스쪽으로 걸어가는데 엄청 우울하던 표정이 갑자기 웃는 표정으로 바뀌는데, 정말 다행이다 싶었어요. 그리고 마을 입구 쪽에 와서, 기자들도 몇 명 따라왔었고, 현수막 펼치고 기자회견 식으로 진행했어요. 이분들에게 한 마디씩 하시라고 하니까 눈물을 글썽이며 이야기하는 분도 있었어요. 또 어떤 분은 사실은 얘기 안 했지만 얘기한다면서 주거공간이 문제이기도 하지만 사실은 사장님이 계속 엉덩이를 만지고 했다. 그런 얘기도 막 그 자리에서 하시고 그러면서 눈물을 글썽이시더라고요. 이렇게 얘기할 수 있는 여건이 되니까 저런 얘기까지도 할 수 있구나 하는 생각이 들었죠.” (정영섭 활동가)

고립되어 있는 노동환경과 안전한 장치가 없는 주거환경 때문에 여성 이주노동자들은 안전을 위협받았다. 자신의 방 안의 문을 열면 고용주의 숙소와 연결되어서 언제든지 고용주가 자신의 방 안에 들어올 수 있었다. 어떤 집은 방에 잠금장치가 없기 때문에 누구나 언제든지 방문을 열 수

있었다. 그런 상황에서 성희롱이나 성폭력이 발생할 수 있는 가능성이 높아졌다. 정영섭 활동가의 말처럼 누군가가 지지해줄 수 있다면 자신이 겪은 피해에 대해서 더 큰 목소리를 낼 수 있는 환경이 만들어진다. 그렇게 되면 사업장 내 성희롱과 성폭력이 발생할 가능성이 줄어들 수 있을 것이다.

#### 4. 임금체불과 그로 인한 극심한 스트레스

쓰레이응 씨는 2015년 6월에 고용허가제로 한국에 왔고, 경기도 이천의 한 쌈채소 농장에서 일을 했다. 하루 최소 9~10시간 일을 했고, 한 달에 두 번 쉬었다. 2015년 6월부터 2016년 7월까지, 처음 13개월 동안은 사업주가 최저시급에 맞춰서 월급을 주었다. 2016년 8월부터 2020년 2월까지, 3년 7개월 동안 받은 임금은 950만원이 전부였다. 이것도 쓰레이응 씨가 음식을 사야 하니 사업주에게 달라고 해서 받은 돈이다. 그렇게 950만원을 제외하고, 3년 7개월 동안 쓰레이응 씨가 받아야 할 월급을 계산해보니 6천만 원이 넘었다.

쓰레이응씨의 비자가 곧 만료되어 2020년 4월에 캄보디아로 떠나기 위해 비행기표까지 사둔 상태였다. 사업주에게 떠나기 전에 지금까지 밀린 월급을 달라고 항의하면서 자신이 기록한 노동시간 수첩을 보여주었다. 사업주는 숙소문을 부수고 들어와서 그의 수첩을 빼앗아 불태웠다. 증거가 사라져버렸다. 며칠 뒤, 그는 주위의 도움을 받아서 안산의 ‘지구인의 정류장’에 와서 도움을 요청했다.

쓰레이응 씨는 사업주가 기다려달라는 말에 계속 기다렸다. 임금을 받지 않고 견딜 수 있었던 가장 큰 이유는 바로 ‘성실근로자제도’<sup>16</sup>를 통한 한국의 재입국 때문이었다. 당시에는 이주노동자가 한 사업장에서 4년 10개월 넘게 일을 하면 ‘성실근로자’로 인정을 받을 수 있었다. 그 뒤, 본국에 돌아가서 3개월 넘게 있다가 한국에 재입국하여 4년 10개월을 또 다시 일을 할 수 있었다. 그렇게 되면 총 9년 8개월을 한국에서 일할 수 있었다. 만약 중간에 사업장 변경을 하게 되면 성실근로자로 인정받지 못했다. 노동자들은 한국에 재입국 기회를 얻기 위해서 부당한 대우에 맞서지 못하고 참고 참았다.

“계속 돈을 받지 못하고, 그렇게 1년이 지나고, 2년이 지났어요. 2년 정도 기다리다가 계속 월급을 받지 못하자 신고를 하고 싶었어요. 그러나 사장님이 계속 계속 좋은 말로 신고하지 말라고 했고, 기간이 거의 끝날 때쯤 돈을 주겠다고 약속을 했어요. 그래서 신고를 안했어요. 계약기간이 거의 끝나가는데도 사장님이 돈 안 주고 계속 거짓말을

---

<sup>16</sup> 2021년 10월 14일부터는 이 ‘성실근로자제도’가 ‘재입국 취업 제한의 특례(재입국 특례)’로 바뀌었다. ‘성실근로자제도’는 4년 10개월에 한 사업장에서 일을 해야지 재입국 자격 요건이 되었다. ‘재입국 특례’는 ‘동일업종(대분류) 내에서 사업장을 변경하고 마지막 사업주와의 근로계약 기간이 1년 이상인 경우’로 그 기준이 완화되었다. 즉, 4년 10개월에 한 사업장에 있어야 하는 것이 아니라, 마지막 사업장에서 1년 이상 근로계약기간이 있으면 노동자는 재입국 특례를 받을 수 있다. 이주노동자는 본국으로 가서 1개월을 보낸 후 재입국하여 다시 근무할 수 있다.

했어요. (출국을 앞두고 있어서) 난감하고 마음이 조급해졌어요. 그래서 ‘지구인의 정류장’을 찾아가게 되었어요. 정말 너무 조급해서 그런지 길도 잃어버리고, 택시타러 가는데도 또 길을 잃어버렸어요. 정말 엉망진창이었어요. 마음도 복잡했구요.” (쓰레이응, 노동자)

만약 사업주의 임금체불, 물리적 및 언어 폭력, 성폭력 등이 인정되면 이주노동자는 사업주 승인 없이도 사업장 변경을 할 수 있었다. 그러나 이러한 제도의 변화가 바로 번역이 되어 이주노동자들에게 알려지지 않기 때문에 쓰레이응씨는 이에 대해서 알지 못했다. 그래서 3년 7개월 동안 월급을 받지 못하면서도 성실근로자제도로 다시 재입국하기 위해서, 사업주가 밀린 임금을 꼭 주겠다고 말을 믿었다. 사업장을 바꾸게 되어 다른 곳으로 사업장을 옮기면 사업주가 밀린 임금을 주지 않을 수도 있다는 생각에 그는 계속 사업장에 남아있었다.

2020년 4월 9일, MBC 뉴스데스크에 “수천만 원 떼먹고도 ‘당당’…빈손으로 울며 귀국”<sup>17</sup>으로 대대적으로 보도되었다. 이주인권단체 ‘지구인의 정류장’에서는 노동지청에 가서 임금체불 조사를 받고 3,400만원의 임금이 체불되었다고 체불 임금등·사업주 확인서를 발급했지만 사업주는 돈이 없다며 완강하게 버텼다. 사업주가 갖고 있던 땅도 경매로 팔렸다. 이 사건을 맡은 최정규 변호사는 이 농장주에 대해서 사기 혐의로 검찰에 고소를 했고, 2020년 7월, 농장주에게 벌금 600만원이 선고되었다.<sup>18</sup>

고용허가제로 입국한 이주노동자가 사업주에게 임금을 받지 못하면, ‘임금체불 보증보험 제도’를 통해서 당시 기준으로 200만원을 받을 수 있어서 보증보험사에 신청하였다.<sup>19</sup> 그러나 같은 사업주에게 먼저 임금체불을 당한 한 남성노동자가 이미 보험금을 받은 상태였다. 한 번 보험금이 지불되었기 때문에 쓰레이응 씨에게는 또 다시 보험금을 줄 없다고 거절당했다.

국가가 체불된 임금을 먼저 노동자에게 지급하고 사업주에게 구상권을 청구하는 ‘대지급금’이라는 제도가 있어 총 상한액인 1,000만원까지 지급받을 수 있다. 그러나 이 대지급금을 받기 위해서는 사업주가 산업재해보상보험법 적용대상이어야 한다. 당시 5인미만 농업 사업장에는 산재보험 의무 가입에서 제외되었기 때문에 대지급금도 이용할 수가 없었다.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> 윤상문, “수천만 원 떼먹고도 ‘당당’…빈손으로 울며 귀국,” MBC 뉴스데스크, 2020년 4월 9일자.

<sup>18</sup> 윤상문, “임금 체불! 배 짜라 농장주…사기죄·인신매매?” MBC 뉴스데스크, 2020년 11월 23일자.

<sup>19</sup> 2021. 2. 1 이후 근로계약한 경우부터 외국인노동자 ‘임금체불보증보험금’ 400만원까지 증액되었다. ‘임금체불보증보험금’이란 외국인노동자가 사용자에게 임금을 받지 못한 경우, 고용노동부에 신고한 뒤 임금체불확인서를 받은 뒤, 서울보증보험에 신청하면 한 달 이내에 보험금을 지급 받도록 마련된 제도이다. 출처: 경상남도외국인주민지원센터 [https://gnmigrant.or.kr/Counseling\\_01/2751](https://gnmigrant.or.kr/Counseling_01/2751)

<sup>20</sup> 지금까지는 5인 미만 농어촌 개인사업장은 산재보험에 가입하지 않아도 외국인노동자 고용허가를 받을 수 있었다. 이런 사업장에서 일하는 이주노동자들은 산재를 겪은 경우에도 적절한 보상을 받을 수 없었다. 2023년 2월 3일부터는 5인 미만 농어업 개인사업장도 산재보험이나 혹은 어선원 등의 재해보상보험에 가입하거나 농어업인안전보험 가입해야 이주노동자 고용허가를 받을 수 있다. 농어업인안전보험은 농협에서 운영하는 민간보험으로 이주노동자 1명당 연간 10만원 안팎의 보험료를 내며 이 중 50% 이상은 정부에서 지원해주기 때문에 보험료는 5만원 안팎이다. 반면 산재보험은 1인당 연간 보험료가 50만원 가량이다. 따라서 대부분은 보험료가 더 저렴한 농어업인안전보험에 가입할 것으로 보인다.

쓰레이응씨의 관련 MBC뉴스 보도가 3번 이상 나갔지만 3년이 지난 지금에도 쓰레이응씨는 체불된 임금을 단 한푼도 받지 못했다.

이러한 많은 노력에도 불구하고 여전히 쓰레이응씨는 체불된 임금을 받을 수 있는 방법은 없어 보인다. 3개월마다 기타비자(G-1)를 연장해가면서 기다리고 있다. 출입국관리사무소에서 이 사건을 변호사가 대리하고 있으니 한국에서 있을 필요가 없고 본국으로 출국하라며 기타비자를 연장해주지 않을 수도 있기 때문에 그는 늘 불안에 떨고 있다. 기타비자(G-1)는 체류만 할 수 있고 취업활동은 할 수 없다. 경제활동을 할 수 없는 그는 한국에서 일하는 남동생의 도움으로 생활비를 해결하고 있다.

단순히 쓰레이응 씨가 운이 없어서 임금체불을 겪는 것은 아니다. 고용노동부 자료에 따르면, 2016년부터 2020년까지 임금체불을 신고한 노동자의 수와 임금 체불 금액이 꾸준히 증가해왔다. 2021년부터 2022년까지는 코로나19로 인해서 한국에 입국하는 노동자의 수가 감소하여 이로 인해서 임금체불을 신고한 노동자의 수와 임금체불액이 주춤하는 경향을 보인다. 그럼에도 불구하고 2022년 기준으로 28,030명의 노동자가 총 1,223억원의 임금 체불을 겪었고, 1인당 평균 436만원이 나온다.



[표 7] 고용노동부가 발표한 2016~2022년까지 임금체불을 신고한 이주노동자의 수



[표 8] 고용노동부가 발표한 2016~2022년까지 이주노동자가 신고한 임금 체불 금액

특히나 쓰레이응 씨의 임금체불액이 굉장히 컸다. 변호사와 활동가가 적극적으로 도와주고, 언론을 통해서 문제제기를 했지만 결과적으로 그는 사업주로부터 단 한 푼도 받지 못했다. 경제적인 어려움뿐만 아니라, 임금체불이 발생한 뒤 이주노동자들이 겪는 심리적 충격 또한 상당히 크다. 언론 보도가 나가고 난 뒤 쓰레이응씨는 같은 캄보디아 노동자로부터 악성댓글에 시달렸다.

“뉴스에 제 얘기가 나올 때 많은 사람들(캄보디아 사람들)이 그 뉴스에다 댓글을 올렸어요. 다 저를 욕하는 말이었어요. ‘너무 바보 같다. 너무 너무 멍청하다.’ 그런 댓글을 보고 정말 창피하다는 생각이 들었어요. 한국에 와서 멍청하게 당했구나 그런 생각에 거의 매일매일 혼자서 몰래 울었어요. 너무 힘들고, 외롭고, 우울하고 희망도 잃어버렸어요. 계속 매일매일 혼자서 울었어요. 내가 약간 미친사람 같이 느껴졌어요.(중략) 화도 많이 났어요. 한국에 와서 열심히 일을 했는데 사장님이 이런 식으로 나오니까 너무 억울해요.”  
(쓰레이응, 노동자)

결국 인터뷰를 하면서 쓰레이응씨는 눈물을 터트렸다. 4년 10개월 일을 하고 나서 본국에 돌아가서 작은 가게를 차려서 물건을 팔려는 꿈은 산산조각이 나고 말았다. 게다가 임금체불을 당한 노동자에 대한 따가운 시선도 견디기 어려웠다고 그는 말했다. 페이스북에 쓰레이응씨의 뉴스보도가 몇 차례 공유되었고, 캄보디아어로 달린 악성댓글에 많이 힘들었고 괴로웠다고 말했다. 그러면서도 “내 사건인데 내가 나서지 않는다면 누가 해결을 해주나요?”라고 물으면서 자신의 문제를 알리기 위해서 적극적으로 싸우겠다고 말했다.

2023년 9월 5일, ‘돈 벌러 한국 왔다 돈 떼였다’라는 제목으로 ‘이주 노동자 임금체불 피해 증언 대회 및 대책 토론회’가 국회에서 열렸다. 쓰레이응씨는 악성댓글이 두려워 마스크를 쓰고 얼굴을 내보내지 않은 조건으로 마이크 앞에 섰다.

“제가 한국에서 3년 8개월 넘게 임금체불을 당했지만, 법쪽에서는 더이상 저에게 해줄 것이 없다고 합니다. 현재 돈 못 받아서, G-1비자를 받고 있습니다. 이 비자를 갖고 있으면 돈을 벌 수 없습니다. 고향에 가고 싶었지만 갈 수도 없고 너무나 힘들었습니다. 가족들에게 도움을 주지 못하면서 저까지 이렇게 불행하게 지내고 있습니다. 국회의원들께서 저에게 해결책을 찾을 수 있도록 불행한 모든 노동자들에게 도움을 줄 수 있었으면 합니다.” (쓰레이응, 노동자)



[사진 7] ‘돈벌러 한국 왔다 돈 떼였다!’ 이주노동자 임금체불 피해 증언대회 및 대책 토론회 참가자 사진<sup>21</sup> ©오마이뉴스

인터뷰를 마치며 쓰레이응씨는 마지막으로 한 마디 덧붙였다. “제 사건이 빨리 해결되었으면 좋겠습니다. 8년 동안 캄보디아에 가본 적이 없어요. 점점 지쳐갑니다. 부디 한국 정부에서 이렇게 안 좋은 일을 겪은 노동자에게 해결해주시길 부탁드립니다.”

이에 대해서 김이찬 대표는 고용노동부가 임금체불 문제에 대해서 고용노동부가 해결할 것을 강력하게 주장했다.

“고용노동부가 이주노동자의 취업을 알선했잖아요. 이주노동자와 사업주와 표준근로계약서를 맺도록 중간에서 다리를 놓잖아요. 그러면 이 전적인 과정이 정부 책임이에요. 근로시간의 이견이 있는 경우도 많아요. 노동자는 하루에 11시간 일했다고 주장하는데, 사업주는 8시간만 일을 시켰대요. 노동지청에 가서 조사를 받으면 또 노동자의 기록은 믿지 않아요. 연필로 작성하고 지우개로 지웠다는게 그 이유래요. 그러면

<sup>21</sup> 이견희, “5년7개월간 임금체불 6148억... 이거 한국 얘기입니다.” 오마이뉴스, 2023년 9월 6일자.

출퇴근기록기를 하나씩 사서 지급해서 사업장에서 몇시부터 몇시까지 일했는지 기록하고, 그에 따라서 최저임금을 지급하면 되잖아요. 정부가 다 손 놓고 있잖아요.”  
(김이찬 활동가)

임금체불이 되고, 노동지청에 가서 체불 임금등·사업주 확인서를 발급받는다. 그럼에도 불구하고 체불된 임금을 주지 않는 경우, 노동자는 법률구조공단에 가서 사업주의 재산명시신청 및 재산조회신청을 하지만 사업주의 재산목록이 나오지 않을 경우 2~3년 뒤에 다시 신청하라는 연락을 받는다. 곧 있으면 비자만으로 인해서 노동자들이 본국으로 출국해야 한다. 체불임금의 공소시효는 5년이기 때문에 시간이 지나면 이마저도 사라진다. 고용노동부가 고용허가제라는 제도를 통해서 전적으로 외국 인력 고용을 앞선해왔다. 따라서 이 과정에서 발생하는 다양한 문제에 대해서 고용노동부와 한국 정부가 책임을 져야 하는 것이 그의 주장이다.

또한 임금체불된 노동자들이 비자가 만료되면 비전문취업비자(E-9)에서 임시 기타비자(G-1)를 발급받는다. 기타비자는 체류할 수는 있지만 취업활동을 할 수 없어서 현실적으로 이주노동자가 체불된 임금을 받기 위해서 한국에 머물면서 생활하기에는 한계가 있다. 따라서 취업활동을 할 수 있도록 조치가 마련되어야 한다.

이주노동자가 겪는 임금체불에 대해 홍정민 노무사는 다음과 같이 몇몇 해결책을 제시했다.

“일단 임금체불문제는 사업주에 대한 처벌이 약한 것이 문제죠. 임금 체불이 발생했을 때 권리를 빨리 회복할 수 있는 사회적인 구조 제도가 지금 거의 없는 상황이죠. 첫 번째는 보증보험이 너무 작습니다. 충분히 현실화시켜야 됩니다. 둘째, 임금체불을 해결하기 위해서 적은 금액이라도 기금을 마련해서 시범적으로 운영해볼 수 있어요. 예를 들어서 일종의 채권을 사는 거죠. 이주노동자의 임금 체불 채권을 기금이 사서 (체불된 임금을 노동자에게 임금을) 주고 이 친구는 이제 자유롭게 떠나게 하는 거죠. 그리고 이 기금을 활용해서 농장주와 이제 싸워 나가면 되지요. 이자까지 받아오거나 아니면 물론 체불된 임금을 못 받기도 하겠지요. 정부는 할까요? 안 할 것 같고, 정부한테는 어려운 일일 수도 있을 것 같아요. 시민사회가 할 수도 있죠. 또한, 한국이 이 정도 규모인데 공익법인은 이제 있어야 될 것 같아요. 이주노동자들을 위한 공익법인 같은 거요. 우리나라는 이러한 것에 대해서 너무 인색한 것 같아요.” (홍정민 노무사)

홍정민 노무사에 따르면 다음과 같은 해결책이 모색될 수 있다. 첫째, 보증보험이 현재 200만원에서 400만원으로 상향조정되었고, 이것이 현실에 맞는지 볼 필요가 있다. 둘째, 임금채권을 기금이 사고 이주노동자에게 밀린 임금을 지급한 뒤, 기금이 사업주에게 받아내는 방법이다. 정부에서는 대지급금제도와 비슷하기 때문에 하기 어려울 것으로 보이며 시민사회가 적극적으로 나설 필요가 있다. 셋째, 공익법인을 통해서 한국사회의 소수자인 이주노동자의 권리를 적극적으로 실현할 수 있도록 창구가 마련되어야 한다.

이러한 사회제도적 해결 장치와 더불어 임금체불을 겪고 있는 이주노동자에게 모국어로 임금체불을 당했을 때 증빙할 수 있는 필요한 서류와 증거들, 법적인 절차 과정들, 노동지청에서



조사받을 때 필요한 서류들뿐만 아니라 어떠한 방식으로 조사를 받아야 하는지 소통할 수 있는 창구가 필요하다. 더불어 심리적 어려움을 겪는 노동자에게는 모국어로도 진행되는 심리상담도 함께 제공될 필요가 있다.

## 5. 불안정한 체류자격과 미등록 노동자

고용허가제로 온 이주노동자들이 가장 스트레스를 받는 부분 중 하나가 바로 체류에 관한 것이다. 고용허가제로 입국하게 되면 이주노동자는 3년 일을 할 수 있다. 사업주가 승인을 해주면 1년 10개월 체류비자가 연장이 되어 총 4년 10개월을 일할 수가 있다. 체류기간이 다 끝나면 본국으로 돌아가야 한다.

한국에 재입국하는 방법도 있다. 그렇게 되면 다시 4년 10개월 체류자격이 주어지며, 총 한국에 9년 8개월을 머물 수 있다. 2011년부터 특별한국어시험제도를 만들어서 본국에 돌아간 노동자가 한국어시험을 보고 한 번 더 재입국하는 방법이 있다. 2012년부터는 ‘성실근로자 재입국 제도’라고 해서 한 사업장에서 4년 10개월을 일한 노동자를 사업주가 재고용하는 방법이다. 노동자는 본국에 돌아간 뒤 일정기간 출국했다가 다시 한국에 오는 방법이다. 한 사업장에 묶여있어야 한다는 비판 때문에, 2021년 10월 14일자로 이 제도는 ‘재입국 취업 특례제도’로 바뀌었다. 4년 10개월 동안 한 사업장에서 일을 하든지, 혹은 사업장 변경을 한 뒤, 마지막 사업주와의 근로계약 기간이 1년 이상인 경우에는 사업주의 승인에 따라 다시 한 번 한국에 입국할 수 있는 제도가 마련되었다.

이러한 체류기간 연장은 모두 사업주의 승인에 따라 가능했다. 만약 사업주가 이주노동자의 체류비자를 연장해주지 않거나, 성실근로자로 재고용을 하지 않거나, 재입국 취업에 승인하지 않으면 이주노동자는 체류기간이 만료되면 즉시 본국에 돌아가거나 재입국을 하지 못했다. 많은 이주노동자들이 재입국을 하기 위해서 사업장에서 문제가 생기더라도 참고 4년 10개월 일을 했고, 사업주도 이를 많이 악용했다.

짚타(가명, 40대 여성) 씨는 한 달 월급에서 적게는 30~40만원에서 많게는 50~60만원을 받지 못했지만, 문제제기하지 않았던 이유는 바로 ‘성실근로자제도’때문이었다. 2016년 당시, ‘성실근로자’로 인정받으면 한국에 한 번 더 입국할 수 있는 기회가 주어지고 또 다시 4년 10개월을 일할 수 있어서, 총 9년 8개월을 한국에서 일할 수가 있다. 이 ‘성실근로자’로 인정받기 위해서는 한 사업장에서 4년 10개월 일을 해야 했다. 만약 사업주가 이주노동자를 해고시키고 사업장 변경을 해야 한다면, 이주노동자는 ‘성실근로자’로 인정받지 못하고 한국에 재입국할 수가 없었다. 이처럼 ‘성실근로자’로 인정받을 수 있는 것은 사업주의 권한에 달려있었다. 이 때문에 많은 이주노동자들이 불만이 있거나, 초과수당에 대해서 임금을 받지 못하거나, 심지어 임금체불을 당하더라도 ‘성실근로자’로 인정받기 위해서 사업장을 바꾸지 않고 부당한 대우를 참으며 일했다.

“그 때 내 생일날 사람들이 캄보디아 식당에 모여서 같이 놀았어요. 농업은 한 달에 한 두 번만 쉴 수 있는 거잖아요. 쉬는 날이 너무 없기도 하고, 제 생일날이니까 특별한 날이잖아요. 그 주변 친구들도 다 모여가지고 그때 파티에 참석하는 사람이 50명에서 60명 정도 되었어요. 파티가 끝나고 너무 취해서 집에 들어온 것이 아니라 정신 좀 있는 상태에서 밤 12시쯤 들어왔어요. 그때 사장님하고 사모님이 제 기숙사 방 앞에서 기다리고 있었어요. 그리고 엄청 혼냈어요. 이렇게 하면 성실근로자 안해준다고요.” (짠타, 노동자)

짠타 씨도 이와 같은 이유로 초과수당을 받지 못하는 점에서 불만이 있었지만 한국에 재입국하기 위해서 참으며 일했다. 한 달에 두 번밖에 쉬지 못하고, 자신의 생일날에 친구들과 놀고 밤에 늦게 들어왔다는 이유로 사업주에게 혼났다. 이렇게 놀게 되면 다음날 제대로 깃잇을 딸 수 없기 때문에 혼났다고 말했다. 사업주가 허락해야 체류연장이 가능하기 때문에 사업주 또한 이 점을 이용했다. 어떨 때는 사업주가 노동자한테 “너 그렇게 하면 성실근로자로 한국에 재입국 안 시킬거야”라고 종종 협박을 하기도 하고, “성실근로자로 데려올테니까 일을 좀 열심히 해라”라고 회유를 하기도 했다.

충남 논산의 상추농장에서 일을 했던 쏘편(가명, 20대 여성) 씨 또한 성실근로자로 재입국을 하기 위해서 한 사업장에서 열심히 일했지만 결국 사업주가 재입국을 허가해주지 않아서 결국 초과체류 상태가 되었다.

“사실 성실근로자로 다시 오고 싶었기 때문에 열심히 열심히 일을 했어요. 사장님도 분명 나중에 저를 성실근로자로 데리고 오겠다고 하는 약속을 했어요. 내가 한국말은 잘 못하지만 정말 일은 끝내주게 잘해요. 2023년 3월 20일쯤 제 비자기간이 만료되기 전이었어요. 사장님이 몰래 다른 사람을 뽑아서 5일 뒤에 그 새로운 노동자가 온대요. 그리고 저는 성실근로자 안해주고 캄보디아로 돌아가야 한대요. 그 얘기를 듣자마자 정말 너무 화가 나가지고 눈물이 날 정도로 화가 났어요. 어이가 없었어요. 내가 이렇게 여기서 열심히 일을 했는데 결국은 사장님이 나를 필요없는 사람이라고 생각했구나 하는 생각이 화가 났어요. 만약에 사장님이 그런 마음을 먹었으면 처음부터 얘기했으면 이렇게 열심히 일을 하지 않았을 건데 조금 후회스럽기도 하고 그랬어요.” (쏘편, 노동자)

대부분 사업주들이 성실근로자로 재입국을 하게 해줄테니 열심히 일을 하라고 종용한다. 더 안 좋은 경우, 월급을 적게 주거나, 부당한 대우를 해도 성실근로자로 재입국 시켜줄테니 참으라고 한다. 쏘편 씨도 그래서 일을 하면서 불합리한 부분이 있어도 참았고 그렇게 다시 한국에 입국해서 4년 10개월 동안 일하려 했지만 사업주는 쏘편 씨를 성실근로자로 신청하지 않았다.

성실근로자로 재입국이 되면 다시 본국에 돌아가서 최소 3개월 있다가 다시 한국에 입국해야 한다. 당시 5년 이상 한국에 체류하게 되면 국적을 취득할 자격이 생기는데 이를 막기 위해서 생긴 조치이다. ‘재입국 취업 특례제도’로 바뀐 뒤에는 본국으로 갔다가 1개월 뒤 입국하게끔 바뀌었다. 성실근로자로 재입국할 수도 있지만, 노동자가 본국에 돌아간 뒤에 사업주가 재입국을

취소하여 노동자가 못 오게 되는 경우도 있다. 이주노동자의 체류비자가 연장되는지 여부가 사업주의 손에 달려있기 때문에 사업장에서 문제가 생겨도 문제제기하기 어렵다.

사업주가 체류비자를 연장해주지 않으면 노동자는 곧 비자만료가 되고 출국해야 한다. 사업주들은 보통 노동자를 고용할 때 3년 계약을 맺은 뒤, 보통은 1년 10개월 비자 연장을 해준다. 그러나 누은 씨와 티나(가명, 20대 여성) 씨는 같은 사업장에서 일했던 스페인인 씨가 비자연장을 받지 못한 경우가 있었다고 언급했다.

“같이 일했던 스페인인에게 여기에 일할 마음이 없으면 나가도 된다고 얘기했어요. 그래서 스페인인이 그런 말을 듣고 자기는 이렇게 일할 마음이 이제 점점 없어졌다고 얘기했고, 사장님이 그러면 가도 된다고 하면서 바로 사인을 해줬대요. 저희한테도 3년만 일하고 비자연장 안해준다고 말했어요” (누은, 노동자)

“같이 일했던 스페인인이 비자 연장을 못 받아서 불법이 되었어요. 스페인인이 다른 사업장에서 불법적으로 일하다가 단속반이 와서 잡으러 왔어요. 스페인인이 피해서 안 잡혔는데요. 여기가 안전하지 않다고 느껴서 다른 데로 도망간 것 같아요.” (티나, 노동자)

스페인인 씨는 사업주가 비자연장을 해주지 않고 해고를 해서 불법체류 상태가 되었다. 만약 비자연장을 하고 나서 해고를 했다면 1년 10개월 더 머물 수 있었지만 사업주는 스페인인 씨의 편의를 봐주지 않았다. 스페인인 씨가 불법체류 상태로 한 농장에서 일을 했다. 어떻게 신고가 되었는지는 모르지만 어느 날 출입국관리사무소 직원이 이 농장에 단속을 하러 왔고 가까스로 스페인인 씨는 단속을 피해 다른 곳으로 숨어 피했다.

충남 부여의 한 상추 농장에서 일하는 피어리 씨도 사업주에게 성실근로자로 재입국하게 해달라고 말했지만 사업주는 아무런 대답을 하지 않았다. 나중에 상황을 봐서 그렇게 하겠다고 이야기를 했다. 사업주의 말도 틀린 말은 아니다. 농사가 어떻게 될지 모르니 재입국으로 비자연장을 해주지 못할 수도 있다. 그러나 노동자 입장에서는 자신의 재입국이 전적으로 사업주의 승인에 달려있기 때문에 답답해했다.

앞서 언급한 짚타 씨와 쏘편 씨는 한 사업장에서 4년 10개월 가까이 일했지만 사업주는 성실근로자로 고용하겠다고 했을 뿐, 둘 다 결국 성실근로자로 재입국을 하지 못했다. 쏘편 씨는 사업주가 재입국을 승인하지 않았다. 짚타 씨는 다른 사람들보다 보통 30~40만원 낮은 월급을 받았기 때문에 결국 참지 못하고 사업장을 나오게 되었다.

사업주가 이주노동자의 비자연장과 재입국 승인을 해줄 수 있는 권한이 있기 때문에 이주노동자들은 사업장에서 월급을 더 적게 받더라도 문제제기를 하기 어려워했다. 만일 잘못되게 되면 체류비자가 연장이 되지 않아서 본국으로 추방당하기 때문이다. 사업주들은 ‘성실근로자’라는 제도로 재입국시켜준다고 말을 하기 때문에 노동자들 또한 4년 10개월 동안 불평불만이 있더라도 문제제기를 하지 않고 일을 하게 된다.

## 제4장 농촌에서 의료 접근권 제약 및 산업재해

이 장에서는 이주노동자들이 전반적으로 겪고 있는 의료접근권에 대해서 문제제기를 하고자 한다. 한 달에 약 14만원의 건강보험료를 내지만 아프더라도 최소한의 의료서비스를 이용할 수 없는 구조적 상황이 있다. 자신이 갖고 있는 약을 사용하거나 사업주가 사다주는 약으로 버티는 수밖에 없었다. 여기에서는 농업 이주노동자가 겪은 근골격계 질환에 관련된 문제를 살펴보고자 한다. 2020년 12월 20일, 한파주의보가 내린 날 비닐하우스 집에서 자다가 죽은 故 속행 씨의 사망사건이 산업재해로 인정받기까지 과정을 살펴본다. 농업현장의 장시간 노동과 스트레스로 인한 과로사와 돌연사가 나타나지만 한국사회가 외면하고 있는 현상에 대해서도 알아보고자 한다.

### 1. 건강보험 의무가입 및 재정수지 흑자

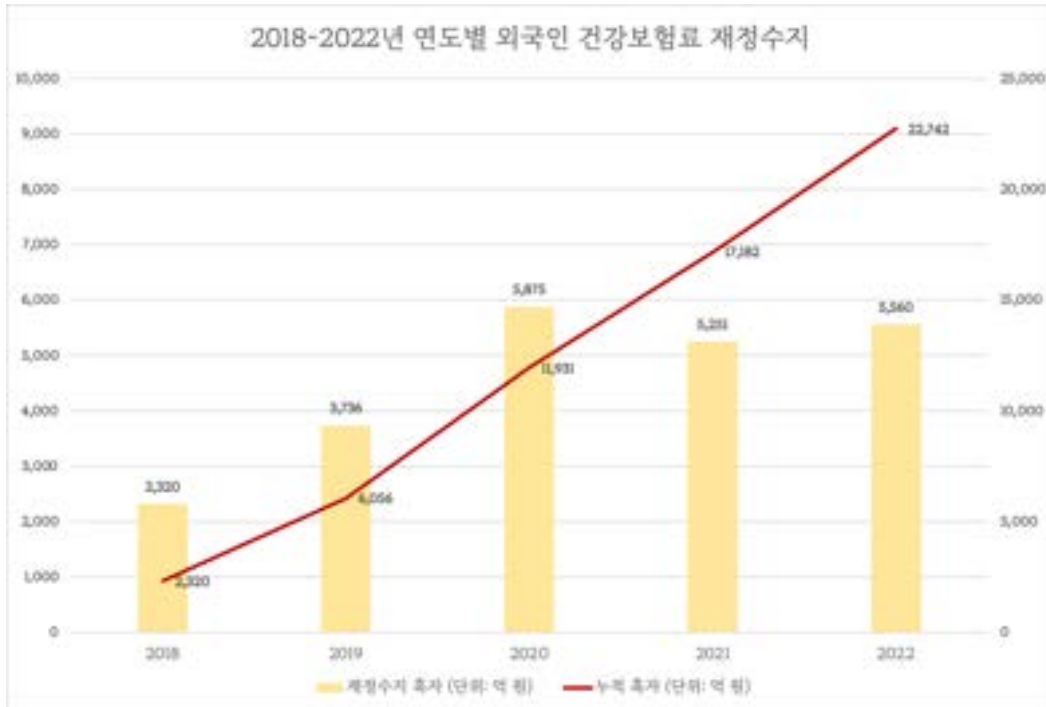
2019년 7월 16일부터 국내에 6개월 이상 머무는 외국인 및 재외국민은 건강보험에 의무적으로 가입해야 한다. 2017년 외국인 건강보험 가입자는 88만 9891명이었고 꾸준히 늘어 2021년 123만 7278명, 2022년 134만 3172명으로 꾸준히 늘어왔다. 보험료는 외국인과 재외국민의 소득과 재산을 알기 어렵다는 이유로 한국인의 건강보험료 평균을 일괄 적용했다. 2019년 기준, 월 11만원 이상의 보험료를 내야 했다. 이 보험료는 매년 올라서 2023년 기준 약 14만원이 되었다.

제조업의 경우, 직장보험으로 가입되어 사업주와 이주노동자가 각각 절반씩 부담했다. 농업의 경우, 대부분 5인 미만 사업장이며 고용주가 사업자등록증이 없이 농장을 운영했기 때문에 농업에 종사하는 이주노동자는 직장가입을 하지 못하고 지역가입으로 되어서 고스란히 월 14만원을 내야 했다. 또한, 사업자등록증이 없는 사업장에서 일을 한 경우 입국한 뒤 6개월 뒤부터 건강보험료를 납부하고 건강보험 혜택을 받을 수 있어서 6개월 동안 의료공백이 있다는 지적이 있었다.

농어업에 종사하는 고용주는 농어촌·준농어촌 지역 거주자는 보험료 경감 혜택이 주어져서 보험료의 22%를 감면받았다. 그러나 농어업에 종사하는 이주노동자는 이러한 보험료 경감 혜택이 주어지지 않아 차별이라는 지적이 있었다. 2021년도부터는 농어업에 종사하는 이주노동자 또한 건강보험료 22%를 감면받고 있다.

고용허가제로 입국한 노동자들은 모두 건강보험에 가입해있으며, 한 달에 14만원의 건강보험료를 납부한다. 건강보험공단에서 외국인에게는 한국인의 평균 건강보험료를 납부하도록 책정했다. 외국인은 내국인 월소득의 70%를 벌지만, 내국인의 평균의 보험료를 낸다. 적게 벌고 많이 내는 셈이다. 또한, 전체 외국인 및 재외국민이 건강보험료로 낸 돈보다 보험급여를 적게 받았고, 이로 인해 국민건강보험공단은 매년 재정수지 흑자를 기록하고 있다.

[표 9]에 나타나 있듯이, 2018년도에는 2,320억원, 2019년도에는 3,736억원, 2020년에는 5,875억원, 2021년도에는 5,251억원, 2022년에는 5,560억원의 재정수지 흑자를 기록했다. 2018년부터 2022년까지 5년간 누적 흑자가 2조 2,742억원에 달했다.<sup>22</sup>



[표 9] 2018~2022년 연도별 외국인 건강보험료 재정수지 흑자 및 누적흑자

## 2. 의료서비스의 접근 제약과 통역의 부재

건강보험료 재정수지 흑자 이면에는 이주민들이 건강보험료를 낸 만큼 그에 상응하는 의료서비스를 받고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 인터뷰를 한 사업주들은 노동자가 아프면 약을 주거나, 약국이나 병원에 데리고 갔다. 우영미(가명, 50대 여성) 씨는 “애들이 아프면 병원에 데리고 가요. 치과도 자주 갔었고. 애가 지금 엄지손가락이 아프다고 하니까 데리고 가봐야겠네. 그래도 그 멀러서 애들이 여기까지 사장을 믿고 왔는데 아프면 들여다보고 병원도 데리고 가야지”라고 말했다.

그렇지만 운이 나쁜 경우 사업주가 약국이나 병원에 데리고 가지 않는 경우도 많았다. 쓰레이응 씨는 한국에 와서 4년 8개월 동안 일을 했지만 채소를 따면서 손이 간지럽거나 피부가 갈라져도 병원에 한 번 가보지 못하고 사업주가 사다준 약으로 버텨야 했다. 니몰 씨 또한 깻잎을 따면서 동상에 걸려도 병원이나 약국에 가보지도 못했고, 사업주가 약도 사다주지 않았다. 정말 아픈 경우는 병원에 사업주가 데려다주거나 혹은 혼자 택시를 타고 갔다. 병원과 약국을 가기 위해서는

<sup>22</sup> 최재현, “외국인 건강보험 5560억 ‘흑자’인데 중국인만 또 ‘적자,’” 서울신문, 2023년 6월 28일자.

택시를 타야 하는데 쉽지가 않았다. 하루 10시간 넘게 일을 하고 한 달에 두 번 쉬기 때문에 퇴근 후에 시내에 가는 것이 쉽지 않았다. 혹은 아프더라도 어느 병원을 가야 하는지 몰랐다.

누온(가명, 20대 여성) 씨도 아파서 치과를 혼자 방문했던 경험을 들려주었다.

“병원에 딱 한 번 가봤어요. 그때 혼자 갔어요. 이가 아파서 병원에 갔는데요. 다른 사람한테 귀찮게 할까 봐 해서 혼자 갔어요. 택시비는 왕복 1만 5천 정도 들었고요. 그 다음에 문제는 통역이에요. 제가 한국말을 잘 못하니까 통역을 친구한테 부탁해서 좀 알려달라고 했어요.” (누온, 노동자)

의료서비스 중에서도 이주노동자들이 어려워하는 것은 어떤 병원을 가야하는지 모른다는 점과, 병원에 가서 의사소통이 되지 않는다는 점이다. 병원에 사업주와 같이 가게 되면 사업주를 통해서 통역을 부탁하거나, 대부분 아는 친구에게 통역을 부탁했다. 티나 씨도 다리에 혹이 생기고 물집이 터져서 급하게 병원에 가서 수술을 받았다. 그 과정에서 통역이 잘 되지 않아서 수술과정과 절차, 병의 원인에 대해서는 잘 이해하지 못하는 상태에서 수술을 받아야 했다.

매달 14만원의 건강보험료를 낸다면 이주노동자는 이에 합당한 의료서비스를 제공해야 하지만 그렇지 않다. 고용허가제를 통해 입국한 노동자는 16개국의 출신이지만, 통역서비스는 영어, 중국어, 베트남어, 우즈베키어만 제공된다. 이주노동자들은 아프면 어떤 병원에 가야 하는지, 그 병원이 어디에 있는지, 병원에 가서 기본적인 통역서비스도 못받고 있는 실정이다. 대부분 농업현장에서 만난 이주노동자들은 병원에 가본 적이 없었다. 높은 건강보험료를 내면서도 대부분 본국에서 가져온 민간요법의 약들에 의존하거나 사업주가 사다주는 약을 먹으면서 9년 8개월을 버티고 있었다. 보험료는 내지만 병원문턱이 높아 가지 못하는 구조 때문에 건강보험공단은 매년 5,000억원이 넘는 재정흑자를 남기지만 이러한 서비스는 제공하지 않는다. 이에 대해서 이서영 의사는 다음과 같이 언급했다.

“이주민들이 건강보험에 가입하고, 재정수지 흑자를 내고, 숫자로 보는 성과가 나타나죠. 그러면 이주민들이 실제로 건강 지표가 향상이 되었는지를 볼 필요가 있어요. 외국인 건강보험 의무가입이 건강권 증진을 위해서였다면 실제로 그 의료 서비스 제공과 건강 수준 향상으로 이어졌는지를 지표로 봐야 될 텐데 가입률만 보고 그걸 성과로 판단할 수는 없을 것 같다는 생각이 들어요. [중략] 병원마다 통역이 어떻게 가능할지 종합적인 대책이 필요하다고 생각해요. 병원에 못 가고, 병을 키우고 나서 치료받을 때 국고에서 얼마나가는지 생각하기 보다는 한 사회에서 사람들이 아파서 생기는 사회적 비용이 얼마인가를 생각해 볼 필요가 있어요. 더 아프기 전에 병원에 접근할 수 있게 하고 치료를 다 해주면 사람들의 고통도 덜 느끼고, 이로 인해 나타나는 사회적 비용이 덜 들었을 것이라는 생각도 들죠.” (이서영 의사)

이서영 의사의 말대로 건강보험료 재정수지 흑자가 매년 5,000억원이 넘게 나오는 상황에서 그렇다면 이주민들이 실제로 접근할 수 있는 의료서비스는 향상되었는지 측정될 필요가 있으며

그 중 기본적인 것이 통역서비스이다. 통역서비스이라도 갖추어 놓는다면, 최소한 자신이 아프면 어떤 병원에 갈 수 있는지, 그 병원의 운영시간은 어떻게 되는지, 병원에 가서 의사소통이 원활하지 않다면 전화통역서비스를 제공할 수 있는지, 그래서 치료를 받으면서 어떠한 치료를 받고 있는지 자신의 병과 몸에 대해서 알 필요가 있다. 의료서비스 접근조차 할 수 없기 때문에 이주민들은 병을 키우게 되어 나중에 더 큰 증상이나 질환으로 나타나고 이로 인해 사회적 비용이 더 커진다. 최소한 의료서비스에 접근할 수 있도록 문턱을 낮추는 것이 시급하다.

### 3. 근골격계 질환 및 산업재해 승인결정 과정

근골격계 질환은 농업 관련한 주요 질환 중 하나이다. 무릎을 쪼그리고 앉거나 허리를 구부리는 등 바른 자세로 장시간 일을 한다. 또한 중량물을 다루기 때문에 무리한 힘이 필요한 작업을 한다. 이로 인해 어깨결림이나 허리통증과 같은 직업병은 농업인에게서 흔히 볼 수 있다. 근골격계 질환을 앓게 되면 병원에 가거나, 증상이 너무 심해지면 일의 효율이 오르지 않아 해고될 수 있다. 그러나 근골격계 질환은 개인의 질병이 아닌 농업인에게 나타나는 흔한 증상이다. 산업의 특성으로 나타나는 질병은 산재처리가 되어야 하며 이에 대한 인식 제고가 필요하다.

#### (1) 근골격계 질환으로 인한 해고

농업에 종사하는 이주노동자들도 이러한 어깨결림, 허리통증, 무릎통증을 많이 호소했다. 짚타 씨는 경남 밀양 깻잎밭에서 4년 넘게 일을 하면서 하루에 보통 15,000장에서 많게는 20,000장의 깻잎을 따다. 하루 종일 허리를 구부리고 엄지와 검지로 깻잎 끝 부분을 잡고 손목을 이용하여 깻잎을 딴 뒤에 묶는 작업을 했다. 깻잎 농장에서는 보통 하루 10시간씩 일을 하고 한 달에 2일 쉬는 강도로 일을 했다. 농번기에는 그마저도 쉬지 못하고 한 달 내내 하루 10시간 넘게, 많게는 12시간씩 일을 했다. 그야말로 설새없이 일했다.

“깻잎을 딸 때 허리랑 어깨가 많이 아팠어요. 어떤 날은 허리가 정말 아팠어요. 그래서 사장님이 직접 한의원에 가서 침을 맞았어요. 그리고는 괜찮아졌어요. 세 번 갔었고 돈은 사장님이 냈어요.” (짚타, 노동자)

“상추, 치커리 딸 때 여기 엄지 손가락이 아파요. 항상 아프지는 않는데 가끔 아파요. 열심히 따면 아파요. (질문: 아파서 병원이나 약국 가본 적 있어요?) 조금밖에 안 아파서 사장님한테 그냥 얘기 안했어요.” (쓰레이응, 노동자)

“처음에 일하러 와서 정말 많이 아팠어요. 어깨, 허리가 많이 아팠는데 계속 일 하면서 일이 익숙해져서 괜찮아졌어요. (질문: 아프다고 사장님에게 말한 적 있어요?)

사장님한테 얘기하지는 않았어요. 처음 왔을 때 캄보디아에서 비싼 약들 다 챙겨가지고 왔어요. 파스도 있고, 호랑이연고 같은 것도 있고 다 골고루 다 있어요. 그거를 붙이고 이렇게 먹고 그런 식으로 했어요.” (누온, 노동자)

“주위 사람들도 조금 아프면 본인이 갖고 있는 비상약을 써요. 웬만하면 쉬고, 심각할 때만 사장님한테 부탁해서 병원에 데려다달라고 얘기해요.” (니몰, 노동자)

대부분 농장에서 일을 하면서 허리와 어깨, 손목이 아프다고 호소한다. 일을 쉬면 좀 낫지만 대부분 하루 10시간을, 한 달에 두 번 쉬면서 일을 하기 때문에 휴식을 취할 시간을 충분히 갖지 못한다. 또한 일을 느리게 하면 사업주에게 야단을 맞기 때문에 작업을 느리게 할 수도 없다. 이렇게 허리나 어깨에 근육통이 온다면 개별적으로 가지고 있는 파스나 연고로 해결했다. 가벼운 증상이 있다면 가까운 약국에서 약을 구입할 수 있지만 대부분 약국까지 가기 위해서는 버스나 택시를 타고 시내까지 나가야 했다. 따라서 대부분 본인이 본국에서 가지고 온 약을 사용했고, 증상이 심해지면 사업주에게 부탁해서 병원에 갔다.

상추작업을 하는 한 캄보디아 노동자도 “엄지손가락이 마비된 것 같아요. 상추를 따면서 엄지손가락이 엄청 아파요.”라고 말을 했다. 이 노동자의 여성사업주는 “방아쇠(수지) 증후군 같네. 저도 그래요. 상추를 계속 하루종일 엄지손가락에 힘을 주니까 이게 잘 구부러지지 않고 아파요. 이게 다른 방법이 없고 좀 쉬어야 낫는데, 쉬면 일을 못하니까 그러지도 못해요. 그리고 손목도 아프더라고요.”라고 말했다. 농장에서 일하는 다른 여성사업주들도 방아쇠수지증후군, 팔꿈치 통증, 어깨결림, 허리통증과 같은 근골격계질환을 겪었다고 말했으며, 대부분 병원에 정기적으로 가서 물리치료를 받는다.

깻잎농장에서 일을 하다가 지금은 토마토농장에서 일을 하는 니몰 씨도 일을 하면서 아팠던 경험을 이야기했다.

“깻잎 바꾸니는 많이 무겁지 않아요. 그런데 토마토는 무거워서 일을 많이 하게 되면 손목이 좀 아파요. 지금 손목에 혹 같은 게 생겼어요. 병원에 갔었는데 별 다른 이상이 없다고 했어요. 앉아서 쪽 일을 하면 괜찮은데 앉았다 일어났다를 반복하게 되면 허리도 쭈시고 아파요.” (니몰, 노동자)

다행히 니몰 씨의 사업주는 병원에 데리고 가주었고 검사를 받을 수 있었다. 특별히 이상한 점은 발견되지 않았지만 계속 손목주위에 혹이 있어서 신경이 쓰이고 더 아플까봐 겁이 난다고 했다. 티나 씨는 다리에 혹이 생기고 물집이 터져서 병원에 가서 수술한 경험이 있었다. 그 이유에 대해서는 모르지만 아마도 장시간 반복적으로 쪼그리고 앉아 있어서 그럴 것 같다고 추측했다.

농업에 종사하는 사업주와 이주노동자들은 흔히 근골격계 질환을 흔히 겪는다. 그러나 이주노동자의 경우, 증세가 악화되면 일을 하지 못하게 되고, 쉬어야 한다. 그렇게 되면 돈을 벌지 못한다는 이유로 해고되기도 한다. 사업주들도 바쁜 시간을 내서 병원을 왕복해서 다녀야하기 때문에 처음 몇 번 노동자들을 태워 병원에 가지만 증상이 계속 되면 해고를 시킨다.



박숙자(가명, 60대 여성) 씨 또한 깻잎 농사를 지으면서 15년 동안 이주노동자를 고용해왔고 그 기간 동안 아픈 노동자들을 태워 병원에 다니곤 했다.

“우리가 맨날 병원 태워다 주고 그랬지. 나중에는 자기가 일을 못하니까 아예 휴직을 내고 병원을 전적으로 다녔어. 한 달 반 정도 휴직했어. 그러다 또 허리 디스크랑 어깨 때문에 아프면 일주일씩, 며칠씩 일을 빠졌어. 치료를 해도 일만 하면 아픈거야. 어깨가 아파서 나올만 하니까 다리가 당겨서 아프대. 우리는 안 아프면 좋아. 깨 어떻게 따라고 가르칠 것도 없고. 깨도 깨가 잘 따긴 땀어. 일은 잘했는데 아프니까 깨를 못 따는 거야. 그리고 자기 나라 돌아갔어. 성실근로자로 우리집에 또 오고 싶어서 재입국 하고 싶다고 그러는데 우리가 안된다고 했어. 아픈 애는 와봐야 결국 일 못해. 지금은 일 안하니까 좀 나은 것 같아도 일 하면 또 아파.” (박숙자, 사업주)

박숙자 씨가 고용한 노동자의 경우 허리 디스크가 있었고 어깨가 아팠기 때문에 시내에 있는 정형외과에 몇 번 데리고 갔었다. 그러나 아픈 몸이 낫지 않자 노동자는 일을 쉬고 혼자 버스나 택시를 타고 병원에 다니면서 진료를 받았다. 깻잎을 잘 따는 노동자였지만 아팠기 때문에 일을 못한다는 이유로 이주노동자의 재입국 신청을 거부했다. “아픈 애는 와봐야 결국 일 못”한다는 생각에서 그런 결정을 내렸다고 말했다.

이주노동자 입장에서는 성실근로자로 인정받기 위해서 4년 10개월 동안 한 사업장에서 일해왔지만 결국 사업주의 거부로 성실근로자로 입국하지 못했다. 사업주들은 적응력, 순발력, 회복력이 높은 노동자를 고용하고 싶어 하기 때문에 대부분 20대 초반의 노동자들을 고용하고 싶어한다. 고용허가제로 올 수 있는 노동자의 연령 범위는 만 18세에서 39세 사이이다. 그렇지만 노동자의 연령이 20대 후반만 넘어가도 회복력이 더딜 것이라는 생각에 이들을 고용하길 꺼려한다.

이러한 근골격계 질환의 큰 특징 중 하나는 충분히 휴식을 취하고 치료를 받으면 나올 수 있다는 점이다. 한국인 사업주는 병원에 가서 정기적으로 물리치료를 받거나 휴식을 취하면서 적극적으로 치료를 할 수 있다면, 이주노동자들은 병원에 가기 어렵고 일을 하지 못하면 해고될 수 있기 때문에 적극적으로 치료를 받는데 제약이 있다.

‘이주민 진료소 사업’을 진행해온 이서영 의사는 다음과 같이 말했다.

“저희 진료소에 최근 오셨던 분들 중에도 허리 통증이 너무 심하셔서 오신 분들이 있어요. 저희는 진통제랑 소염제 같은 거를 드려요. 몸이 안 좋아지면은 사실 일을 쉬는 게 맞거든요. 일을 쉴 수가 없잖아요. 계속 통증이 있다고 찾아오셔서 저희가 진통제를 드리는데 그것도 부작용이 있잖아요. 위장관계 안 좋아질 수 있어요. 그 사람의 문제는 해결되지 못하고 당장의 통증을 줄여줄 수 있는 약은 줄 수 있을지언정 한국이 되게 반복 노동을 하게끔 하는 사회잖아요. 손목 터널 증후군이라는 게 있잖아요. 여기 손목이 구획이 좁고 여기 강력한 인대가 있어서 이 안에 인대들이 모여있는데, 자주 쓰면 인대가 이렇게 팽창하면서 압박이 생겨서 신경을 눌러서 통증이 생기는 거거든요. 일을 쉬면

인대가 다시 붓기가 줄어들면서 손목이 안 아파져요. 계속 일을 해야 하니까 인대를 찢는 수술을 해줘요. 그러면 약간 그 압력이 줄어들니까 일단 괜찮아지죠. 근데 사실 손목 터널 증후군의 치료는 손목을 안 쓰는 거죠. 뭐 그런 이런 사례를 들으면 되게 슬프죠.” (이서영 의사)

인터뷰 당시까지 4회 동안 ‘이주민 진료소 사업’을 운영하면서 대략 50 여명의 이주민이 진료소를 찾았다. 구체적으로 통계를 낼 만큼의 자료가 모인 것은 아니지만 이곳을 방문한 이주민들은 대부분 근골격계 통증을 호소했고, 산부인과 관련된 진료를 받기 위해 이곳을 찾았다. 또한, 20~30대 이주노동자들이 겪는 무릎과 어깨 통증에 대해서는 “만약에 이주민들이 관절염이 있다면 보통 많이 사용해서 그럴 것 같아요. 관절이 변형이 이루어졌다거나 연골이 닳았다거나 그런 이유로 생기는 통증이나 그런 것들이 많지 않을까 싶어요. 깎일 노동 하시면 확실히 그럴 것 같아요.”라고 그는 말했다. 이서영 의사가 지적하듯이 진통제는 잠시 효과가 있을 뿐 근본적인 치료책은 아니며 충분히 쉬고 치료를 받아야 한다. 이주노동자 입장에서는 그렇게 하기 어렵고 효율적으로 몸을 만들어서 또 다시 일터에 복귀해야 했다.

## (2) 농업인 근골격계 질환의 산재처리 과정

2022년, 이주인권단체 ‘지구인의 정류장’이 ‘찾아가는 노동인권버스’를 기획하였고 이주노동자들이 많이 일하는 지역에 가서 임금체불 문제, 산업재해 문제에 관해서 교육을 했다. 이 기획의 일환으로 2022년 7월 23일, 홍정민 노무사는 경기도 이천의 한 캄보디아 식당에서 캄보디아 이주노동자들에게 산업재해에 관한 교육을 했다. 그의 첫 질문으로 “일 하다가 아프면 누구 잘못이에요?”이라고 물었다. 아무도 대답하지 못했다. “일하다가 아프면 여러분 책임이에요?”라고 묻자 대부분 고개를 끄덕였다. 홍 노무사는 다시 강하게 말했다. “여러분이 일을 하다 다치면 그건 사장님에게 책임이 있어요. 산업재해라는 게 그런 의미예요. [중략] 일을 하다가 아프거나 다치면 일을 멈춰야 해요. 그리고 병원에 가야 해요. 친구들한테도 꼭 알려주세요.”라고 강의를 이어갔다.

1년이 지나 2023년에 홍정민 노무사를 만났다. 지구인의 정류장과 연계해서 캄보디아 노동자의 임금체불 사건을 맡거나 혹은 산업재해 교육을 해왔다. 이에 대해서 이렇게 덧붙였다.

“이주노동자들이 일하다 다치거나 아프면 누구의 책임인지 아예 생각할 겨를이 없어요. 그냥 당연히 그냥 내가 모든 걸 책임져야 된다고 생각하죠. [중략] 거기 경남에 있는 농장주들이 이주노동자들 때문에 차 바꾸고 집 바꾸는 거죠. 그 사람들은 알아요, 누구 때문에 돈을 버는지를. 그러면 돈도 돈이지만 인간적인 대우를 해야죠. 근데 나 몰라라 하는 거예요. 아프면 내보낼 생각만 해요, 사업주들은. 그리고 농촌은 진짜 노동법이 존재하지 않는 것 같아요. 농업은 현실적으로 5인 미만 사업장은 산재가 또 적용이 안 되잖아요. 제조업은 1인 사업장도 산재가 적용돼요. 어쨌든 4인 이하 사업장이더라도

적어도 병원비 이런 건 보상받을 수 있단 말이에요. 일을 못한 것에 대해서는 60%. 일단은 청구를 하고 안 되면 노동청에 진정을 할 수가 있어요.” (홍정민 노무사)

일하다가 발생한 통증은 개인의 책임이 아니라 사업주의 책임이라고 홍정민 노무사는 강하게 말했다. 그는 농업의 열악한 현실에 대해서 지적했다. 제조업은 1인 사업장도 산재가 적용되는 한편, 농업 5인 미만 사업장은 산업재해가 적용되지 않는다. 사고가 발생하더라도 농촌의 특성상 목격자도 없고, 증명할 방법도 없고, 사업주들은 산재 상황을 벗어나기 위해서 본인이 유리한 방식으로 진술하기 때문에 농업에서 산재가 인정받기 어렵다고 덧붙였다.

이에 덧붙여 산업재해를 예방하기 위해서 예방교육이 꼭 필요하다고 홍정민 노무사는 말했다.

“한동안 지구인의 정류장에서든 근골격계 예방 교육을 좀 했었는데 요즘엔 통 안 하는 것 같더라고요. 이주노동자들이 육체 노동을 하니까 꼭 교육을 받았으면 좋겠어요. 보상에 대한 교육은 부차적이라고 생각하고, 오히려 예방 교육을 했으면 좋겠어요. 옛날에 막 이렇게 스트레칭하는 것도 막 배급도 하고 이랬다고요. 이런 예방이 필요한데 너무너무 없어요. 건설공사현장에는 아침에 이제 모여가지고 약간 체조를 해요. 물론 그것도 사실 약간 형식적이긴 하죠. 그래도 이런 걸 했으면 좋겠는데, 우리나라는 항상 일이 터지고 나면 이제 무엇을 할 건가로 되어 있죠. 산업안전보건법 자체도 그렇고요.” (홍정민 노무사)

문제가 생기기 전에 예방교육을 하여 사전에 문제 발생을 미연에 방지할 수 있는 것이 필요하지만 한국에서는 이런 것들이 많이 부족하며, 문제가 발생한 뒤 해결에만 초점이 맞춰져 있다고 언급했다.

고용노동부에서 발표하는 산업재해현황분석을 살펴보면 농업은 산재율이 높은 업종에 속한다. 각각 산업의 재해율(근로자 100명당 발생하는 재해자수의 비율)을 살펴보면 2019년도 기준으로 광업은 22.89로 가장 높고, 그 다음으로 임업 1.35, 어업이 1.11, 건설업 1.09, 농업이 0.81, 제조업이 0.72, 운수창고 및 통신업은 0.68, 전기가스 및 상수도업은 0.65 순이다.<sup>23</sup> 이처럼 농업은 광업, 어업, 임업, 건설업 다음으로 재해율이 높은 산업이다.

---

<sup>23</sup> 2019년도 각 산업별 재해율 통계 출처는 e-나라지표 산업재해현황임.  
[https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1514](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1514)

연도	노동자수	재해자수	사망자수	재해율 (/1백 명)	사망만인율 (/1만 명)
2019	79,482	642	9	0.81	1.13
2018	83,540	648	14	0.78	1.68
2017	76,033	555	6	0.73	0.79

[표 10] 연도별 산업재해보상보험 통계에 의한 농업분야 재해통계.  
(노동건강연대 (2020), 83쪽에서 재인용<sup>24</sup>)

이처럼 농업인 산업재해율이 높은 업종에 속하지만 이에 대한 2017년 기준으로 산재보험 가입율은 9.7%, 2019년 기준으로 농업인안전보험(민간보험, 농협에서 담당) 가입률은 65%이다. 산재보험의 가입률이 낮은 이유는 농업에서는 5인 미만 사업장에서는 산재보험이 의무 가입 대상이 아니었다. 그러나 농업에는 근로자 100명당 발생하는 재해자수의 비율이 높아서 개선이 필요하다는 지적이 있어왔다. 2023년 2월 3일부터는 5인 미만 농어업 개인사업장도 산재보험이나 혹은 어선원 등의 재해보상보험에 가입하거나 농어업인안전보험 가입해야 이주노동자 고용허가를 받을 수 있다.

농어업인안전보험은 각각 농협과 수협에서 운영하는 민간보험이다. 농업인안전보험에 가입하면 이주노동자 1명당 연간 10만원 안팎의 보험료를 내며 이 중 50% 이상은 정부에서 지원해주기 때문에 보험료는 5만원 안팎이다. 반면 산재보험은 1인당 연간 보험료가 50만원 가량이다. 따라서 대부분 보험료가 더 저렴한 농어업인안전보험에 가입할 것으로 보인다. 5인 미만 사업장에서 이주노동자가 일하다가 다친 경우에는 일정 정도 보상을 받을 수 있게 되었다.

재해율은 높지만 산재보험이나 농업인 안전보험의 가입율은 낮기 때문에 농업현장에서 일하다가 다치거나 아프더라도 제대로 보상을 받기 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고 권동희 노무사는 이주농업노동자의 근골격계 질환에 해서 산업재해 판정을 이끌어냈다. 고용허가제로 한국에 온 캄보디아 노동자 모니(가명, 30 여성) 씨는 경기도 포천의 한 농장에서 2012년부터 2022년까지 10년 간 근무를 해왔다. 그가 작성한 근로현황 진술서에는 다음과 같이 적혀있었다.

<sup>24</sup> 노동건강연대 (2020), “산재보험의 문 밖에 서 있는 사람들 - 포용적 산재보험을 위한 과제.”

## 근로 현황 진술서

- 근로기간 2012년 3월 ~ 2021년 12월
- 1일 근로시간 : 동절기 7:20~16:30  
하절기 05:30~16:30
- 한 달 중 휴무 : 2일
- 작업자세
  - 상추따기: 옆드려서 작업
  - 근대, 쭉갓 따기: 쪼그리고 앉아서 작업
  - 여름에는 오이를 서서 따다. 오이 작업할 때 구루마를 끌고 가는 것이 힘들고 다리가 아팠다. 비 올 때는 너무 많이 힘들었다.

한 달에 단 이틀만 쉬고 하루에 11시간씩 쪼그려 앉아서 작업을 하였고, 3년 전부터 왼쪽 무릎이 아파서 병원에서 신청 상병을 진단받았다. 이에 대해서 권동희 노무사는 다음과 같이 덧붙였다.

“지금은 없어졌는데요. 당시에는 무릎에 반월상 연골파열이 생기면 10년 이상 농업 종사하는 자는 추정의 원칙에 따라서 산재를 인정해 주겠다는 원칙이 있었어요. 이분이 10년 동안 농업에 종사했고, 반월상 연골 파열이 나타났고 추정의 원칙에 의해서 산재가 적용된 것이죠. 이분이 일했던 사진과 동영상을 제출했고, 판정위원회에서 쉽게 승인됐어요. 이분이 수술을 안 한 채 캄보디아로 갔거든요. 당분간 한국에 올 계획은 없다고 했어요. 이분은 한국에 오면, 그 상병에 대해서는 이미 업무로 인한 재해이고, 질병이라는 것을 인정받았기 때문에 이 무릎에 대한 수술하고 치료받고 그 기간 동안 휴업급여 받고 또는 이제 혹시라도 장애가 남으면은 장애급여 받는 그러한 시스템에서는 이제 보호를 받는 거죠. (질문: 한국에 안 오면 어떻게 되나요?) 산재보험 속지주의기 때문에 어쨌든 한국에서 치료받는 것들을 보장한다는 제도지, 자국에 돌아가서 치료받다는 것을 보장하는 제도는 아니에요. 이런 내용도 모니님에게 다 내용을 전했어요.” (권동희 노무사)

모니 씨는 한국에서 무릎 수술을 받고 가는 것이 최선이었지만 비자기간이 만료가 되었고 개인 사정 때문에 본국으로 돌아갔다. 이처럼 근로복지공단에서는 2019년 7월부터 ‘6대 근골격계 상병 업무관련성 추정의 원칙 적용기준’을 발표했고 그 내용은 [표 11] 내용과 같다.

상병명	직종	근무기간 (유효기간)
반월상연골파열	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 용접원, 제품조립(사상)원,</li> <li>• 건설업 또는 광업 종사자, 농림어업인</li> </ul>	10년 이상 (12개월 이내)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 택배원, 이사작업원</li> </ul>	5년 이상 (12개월 이내)

[표 11] 근로복지공단의 6대 근골격계 상병 업무관련성 추정의 원칙 적용기준 중 반월상연골파열

추정의 원칙은 언급된 요건을 충족하면 업무로 인해 질병이 발생했다고 보고 업무상 재해 판단 절차를 일부 생략해서 신속하게 지원하겠다는 것이다. 6개의 상병 중 하나인 반월상연골파열은 10년 이상 농업에 종사하는 자는 추정의 원칙에 의해서 업무상 질병판정 위원회에서 승인될 수 있었다.

이러한 근로복지공단의 지침을 고용노동부가 고시로 법제화하여 기존의 6개의 근골격계 질병에서 8개로 늘어났고 직종도 추가되었고 2022년 7월 1일부터 시행중이다. 구체적인 내용은 [표 12]의 내용에 나와있다.

상병명	직종	근무기간 (유효기간)
반월상연골파열	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건설업, 조선업</li> <li>• 제조업 용접공, 택배원, 이사작업원, 쓰레기수거원 (재활용 포함), 어린이집 보육교사</li> </ul>	5년 이상 (12개월 이내)

[표 12] 고용노동부의 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’ 중 반월상연골파열

반월상연골파열의 경우 10년에서 5년으로 기준이 줄어들었고 다른 직종도 이 사항에 포함되었다. 그 고시로 법제화했다는 점에서 의미가 있지만 ‘농림어업인’은 이 직종에서 삭제되었다. 이에 대해서 권동희 노무사는 다음과 같이 말했다.

“지침이 고시로 바뀌면서 빠진 업종이 몇 개 있어요. 기존에 10년과 5년으로 나누어져 있던 것을 5년으로 통일시켰어요. 용접, 건설 직종 등등 그런 것들은 그냥 다 살려두었는데요. 농림어업인은 뺐더라고요. 농업 쪽에 일하는 사람들한테는 어쨌든 불리한 거죠 당연히 불리한 거죠. 10년도 적은 기간은 아닌데 빠졌어요. 어쨌든 업종이 빠진다는 것은 그 업종에 대해서는 불이익한 건 맞거든요. 무릎 관련되어서 아마 유일하게 있었던 것 같아요.” (권동희 노무사)

농림어업인의 직종이 삭제되면서 더이상 농림어업에 종사하는 노동자들은 무릎의 반월상연골파열로 인해 진단을 받는다고 하더라도 이 추정의 원칙에 의해서 인정을 받지 못한다. 모니 씨의 사건이 이주노동자가 추정의 원칙으로 근로복지공단의 판정위원회에서 승인을 받은 것으로 ‘무릎 관련해서 아마 유일’할 것이라고 그는 언급했다. 권동희 노무사는 산재에 대해서 한마디 덧붙였다.

“이 분들이 사실 가장 젊은 나이에, 가장 검증된 체력의 건강 상태에서 한국에 와서 일반적인 노동 강도보다 훨씬 더 높은 강도를 근무기간에서 일하니까 이분들한테 나타나는 대부분의 근골격 질환은 다 산재죠, 산재. 어쨌든 개인 농업 사업주는 산재보험 미적용이 되는 거고, 미적용이 안되더라도 법률상 사업주한테 손해배상 청구하거나 근로기준법상 적용을 주장할 수도 있는데 사실 그걸 누가 하겠어요 사실. [중략] 제가 농업인 산재를 거의 안해봤지만, 모니 씨 사건을 하면서 느낀 것이 채소농장에서 일하는 사람들 중에 많겠구나 하는 것이예요.” (권동희 노무사)

이주노동자들은 생애과정 중 건강상태가 가장 양호한 20~30대 이주를 한다. 또한, 이주노동자들은 한국 입국 전과 후에 건강검진을 받으며, 만약 건강 심사를 통과하지 못한다면 한국에 입국하지 못하거나 사업장에 배정받지 못하고 본국에 돌아가야 한다. 이런 조건 때문에 대부분 건강상태가 좋은 상태에서 입국을 한다. 그렇지만 높은 노동강도, 장시간 노동, 반복적인 동작, 부적절한 작업자세 상태에서 일을 하기 때문에 농업노동자에게 근골격계 질환이 나타날 가능성이 높지만 이에 대해서 사업주나 정부가 책임을 방기하고 있는 상황이다. 권 노무사의 말대로, 농업현장에서 산재가 발생하면 사업주가 산재보험에 가입이 안되어 있더라도 근로기준법상 적용을 주장할 수 있지만 잘 알려져있지 않으며, 이주노동자들 또한 이런 정보를 접하기 쉽지 않다. 일하다 아프게 되면 사업주 책임이 아니라, 개인의 책임으로 돌리며 해고되지 않기 위해서 병원을 가기 보다는 당분간 어떻게든 참아내려고 하는게 이주노동자의 현실이다.

#### 4. 비닐하우스 숙소에서 숨진 속행 씨의 사건과 산업재해 승인결정 과정

겨울에는 제대로 난방장치가 작동하지 않아 한파에 제대로 대비하지 못한 노동자들도 있었다. 그 중 2020년 12월 20일, 영하 20℃까지 떨어져 한파경보가 발령되던 날 캄보디아 노동자 속행 씨가 사망했다.

경기도 포천의 한 비닐하우스에서 4년 넘게 일해왔고, 2021년 1월에는 캄보디아 프놈펜으로 가는 비행기표도 끊은 상황이었다. 매일 12만원 넘는 건강보험료는 냈지만 이렇게 악화될 때까지 제대로 된 치료는 커녕 매년 받는 건강검진도 받지 못했다. 부검 결과 ‘간경화로 인한 합병증’이라고 밝혀졌지만 전문가들은 추위가 이런 병을 악화시켰을 것이라고 말했다. 속행 씨의

사망사건을 통해서 한국 사회의 이주노동자의 주거문제와 산재 인정까지의 과정은 [표 13]에 나타나 있으며 그 내용은 다음과 같다.

2020.12.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 경기도 포천의 한 비닐하우스에서 일하던 캄보디아 노동자 속행 씨가 사망함.</li> <li>● 당시 영하 20°C까지 떨어져 한파경보가 발령되었음.</li> <li>● 기숙사 안에는 난방장치가 작동하지 않았음.</li> <li>● 4년 10개월 동안 직장 건강검진을 한 번도 받지 못했음.</li> </ul>
2020.12.23	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 50여개 단체들이 (가칭)농업이주여성노동자 사망사건대책위를 구성.</li> </ul>
2020.12.24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 속행 씨 부검 결과 ‘간경화로 인한 합병증’으로 밝혀짐.</li> <li>● 고용노동부 의정부지청은 이를 근거로 중대재해 조사를 생략함.</li> <li>● 대책위는 이를 비판하는 내용으로 24일에 ‘이주여성노동자 사망에 대한 철저한 수사와 대책을 다시금 강력히 촉구한다!’ 성명 발표함.</li> </ul>
2020.12.28	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ‘이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회(대책위)’로 재구성.</li> <li>● ‘비닐하우스는 집이 아니다!-이주여성노동자 비닐하우스 숙소 산재사망 진상규명 및 철저한 대책마련 촉구 기자회견’</li> </ul>
2021.1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1월 1일부터 고용허가 신규 신청 시 비닐하우스 내 가설 건축물 고용허가 불허.</li> <li>● 현재 사업장에서 비닐하우스 내 컨테이너, 조립식 패널 등을 숙소로 이용 중인 경우 외국인 근로자가 희망할 경우 사업장 변경을 허용함.</li> <li>● 단, 지방자치단체의 주거시설로 신고된 가설 건축물(컨테이너, 조립식 패널)을 숙소로 제공 가능. 사실상 여전히 많은 노동자들이 가설건축물에 숙소를 내고 숙소로 사용함.</li> <li>● 사업주들은 이에 대해 즉각 반발함.</li> <li>● 고용노동부는 이를 수용하면서 6개월에서 1년까지 이행기간이 부여된다고 발표함.</li> <li>● 2022년 3월 1일까지 이행기간이 부여됨.</li> </ul>
2021.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 속행 씨 유족, 한국 시민단체 도움 거절함.</li> <li>● 고용노동부는 직장건강검진 미실시로 사업주에게 과태료 30만원 부과함.</li> </ul>
2021.2	캄보디아 대사관, 속행 씨 상해보험금 신청 지원함.
2021.6	한국산업인력공단 캄보디아 지사를 통해 산재보험 안내함.



2021.11	유족, 시민단체에 산재보험 신청 의사 밝혔음.
2021.12.20	유족, 산재보상 신청함.
2022.5.2	속행 씨가 사망한지 500일 만에 근로복지공단의 산재 승인이 결정됨.
2022.9.16	국가인권위원회, 고용노동부장관에게 농업 이주노동자의 생존권 및 주거권 보장을 위한 대책을 강구하라고 권고함.
2022.9	이주인권단체들, 한국 정부가 이주노동자의 건강권 및 주거권을 침해한다며 국가배상소송을 제기함.
2023.5.26	고용노동부가 농업 이주노동자의 열악한 주거 환경을 개선하라는 내용의 국가인권위원회의 권고를 일부 수용함.

[표 13] 속행 씨 관련 산업재해 사건 일지<sup>25</sup>

속행 씨의 사망사건이 발생하고 나서 이주인권단체는 이것이 개인의 죽음이 아니라 이주노동자들의 노동강도 및 주거를 고려해봤을 때 사회적으로 발생한 죽음으로 보고 이것을 알리기 위해 발빠르게 움직였다. 2020년 12월 23일, 50여개 단체들이 (가칭)농업이주여성노동자 사망사건대책위를 구성하였다. 다음 날, 속행 씨 부검 결과 직접 사인으로 ‘간경화로 인한 합병증’으로 나왔다.

앞선 대책위는 ‘이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회’로 재구성었고, ‘비닐하우스는 집이 아니다!-이주여성노동자 비닐하우스 숙소 산재사망 진상규명 및 철저한 대책마련 촉구 기자회견’을 하였다. 대책위는 영하 20°C까지 떨어지는 한파 속에서 난방이 작동하지 않은 부실한 비닐하우스 안 숙소라는 점, 4년 간 한 달에 2번 쉬고 하루 10시간 일하는 고강도 노동을 한다는 점, 아프더라도 제대로 진료와 치료를 받지 못했다는 점이 총체적으로 발생한 문제라는 점을 지적했다.

<sup>25</sup> 손지민, “캄보디아 이주노동자 1주기인 20일, 유족 산재 보상 신청한다,” 서울신문, 2021년 12월 16일자 참조.

고병찬, “한파속 비닐하우스 사망 속행...499일 만에 ‘사회적 죽음’ 산재 인정,” 한겨레, 2022년 5월 2일자 참조.



[사진 8] 대책위가 제공한 속행 씨의 기숙사 사진. 2019년 기준, 속행 씨는 숙소비 139,000원과 1식(조식) 제공 90,000원 등 매월 229,000원을 숙식비를 냈다. 이곳에 5명이 근무를 했고, 각각 229,000원씩 총 월세로 1,145,000원을 사업주가 받았다. ©이주노동자 기숙사 산재사망사건 대책위원회

이 사건은 언론의 집중적인 관심을 받았고 여론이 움직이기 시작했다. 고용노동부는 2021년 1월 1일부터 고용허가 신규 신청 시 비닐하우스 내 가설 건축물 고용허가 불허한다는 조치를 내놓았다. 또한 현재 사업장에서 비닐하우스 내 컨테이너, 조립식 패널 등을 숙소로 이용 중인 경우 외국인 근로자가 희망할 경우 사업장 변경을 허용한다는 방침을 밝혔다. 그러나 사업주의 반발에 부딪히면서 지방자치단체의 가설 건축물을 허가받은 경우는 이런 숙소 제공을 허용했다. 인권단체는 지방자치단체 승인을 받게 되면 여전히 이주노동자는 가설 건축물에 살게 되는 것이라며 이를 비판했다.

속행 씨의 사망이 단순히 개인의 죽음이 아니라 산업재해라는 점을 밝히기 위해 대책위가 움직였다. 그 과정에 대해 정영섭 활동가는 다음과 같이 말했다.

“12월 24일 아침에 김달성 목사님(포천이주노동자센터 대표)이 현장 방문을 가셨고, 오후쯤에 지구인의 정류장이랑 저희랑 여러 단체 이제 현장에 가서 상황을 본 거죠. 이제 언론들도 취재를 많이 왔어요. 이 문제가 사회적인 분위기로 전환된 것은 사실은 언론 힘이 컸던 것 같아요. 어떻게 21세기 문명 사회에서 비닐하우스에서 사망하는 이주노동자가 죽을 수 있는가라는 그런 문제에 대해서 보도가 많이 되었어요. 12월 28일에 1차 기자회견 계획 잡고, 다음에 국회의원들이 움직이고, 정의당 포천위원회 쪽에서 움직여주셨어요. 지역 위원장님이 정의당 중앙에 계속 제기하고 해가지고 류호정 의원 당론 이끌어냈고. 2020년 국정감사에서 이주노동자 문제 다뤘던 양이원영 국회의원도 방문했구요. 국회의원이 방문할 때는 고용노동부에 이야기를 해서

지역노동청과 중앙 고용노동부 사람들을 모아서 의정부 노동청에서 간담회도 했기 때문에 좀 더 정부에서 무겁게 받아들였던 것 같아요.” (정영섭 활동가)

정영섭 활동가가 지적했듯이 이 사건은 대책위가 바로 구성되고 기자회견을 통해서 문제제기를 했고 언론도 이에 대해서 주목하였다. 더불어민주당 고영인, 양이원영, 윤미향 의원, 정의당 강은미, 류호정 의원 등이 이 문제에 대해서 관심을 갖고 현장에 방문하거나 의견을 냈고 고용노동부에서는 간담회를 해서 이에 대해 근본적인 대책을 촉구하는 사회적 분위기가 형성되었다.

그러나 2021년 1월, 속행 씨 유족은 이러한 대책위의 도움을 거절했다. 이에 대해 대책위에서 속행 씨 대리인단 중 한 명인 김지림 변호사는 다음과 같이 말했다.

“속행 씨가 사망했을 때 유가족 대리를 못 받았어요. 유가족 대리를 받는 데만 거의 1년 걸렸어요. 산재 신청을 본인 아니면 이제 사망했을 때 유가족이 대리를 해야만 가능해요. 변호사한테 위임장을 줘야 되는데 그렇게 하지 않았어요. 여러 국가간 이익의 문제로요. 하여튼 유가족분들이 산재 안 할 거다라는 의사를 계속 밝히셨어요.” (김지림 변호사)

“2021년 11월에 ‘지구인의 정류장’에서 계속 노력해서 유족 위임을 받을 수 있게 되어가지고 최정규 변호사님이 12월 20일에 속행님 돌아가신 날을 맞춰가지고 이제 산재신청을 한 거죠.” (정영섭 활동가)

여러 국가간의 문제로 인해 유족은 이 문제가 커지기보다는 해결이 되길 바라는 뜻에서 산재신청을 하지 않겠다고 의사를 밝혔다. 그 이유는 여러가지로 추측은 되지만 정확한 이유는 알기 어렵다. 그러나 ‘지구인의 정류장’에서 일했던 노동자들이 속행 씨 가족을 설득하여 거의 1년 만에 유족의 동의를 얻어냈고 산재 신청을 하였다. 농업의 5인 미만 사업장은 산재보험 의무가입에서 제외되지만 속행씨가 일했던 곳은 간신히 5인 사업장이어서 산재 적용 대상이었다. 속행 씨 사건 대리인단의 최정규 변호사는 1년 만에 유족의 동의를 바탕으로 산재 보상 신청을 했다. 2022년 5월 2일, 속행 씨가 사망한지 500일 만에 근로복지공단의 산재 승인 결정을 받았다. 대리인단과 대책위는 속행 씨의 산재승인 말고도 더 근본적인 대책을 세워야 한다고 목소리를 높였다. 구조적으로 이주노동자 기숙사에 대한 대책이 없다면 이런 사건은 언제든 일어날 수 있기 때문이다.

“정말 많은 경로로 어떻게든 해결해보려고 했어요. 사업주 상대로 고발도 했었고, 경찰에 고발도 하고, 고용노동부에도 또 고발했고, 산재 신청 했죠. 이 모든 게 결과가 바로 나오지 않을 수 있기 때문에 국가인권위원회에 긴급 구제 신청도 했었어요. 이제는 속행 씨 유가족들 대리해서 국가배상까지 다양하게 대응을 했죠. 이게 사망 사건이다 보니까 여론에 보도가 되고 좀 힘을 얻었던 것 같아요. [중략] 2022년 9월에 인권위가 우리가 제기했던 그 진정은 기각했어요. 개인 진정은 기각하면서 이제 대신 이주 노동자 특히

농업 이주 노동자의 생존권 및 주거권 관련해서 개선하는 권고를 본인들이 대신 하겠다라고 해서 되게 긴밀하게 협업을 해서 그런 개선 권고안도 나왔어요. 그게 이제 성과라면 성과인데, 너무 늦은 성과였죠. 둘 다 너무 늦은 성과였죠.” (김지림 변호사)

2022년 7월 22일, 국가인권위원회는 “열악한 기숙사 환경으로 인한 농업 이주노동자의 주거권, 건강권 침해”는 기각하였지만 “농업 이주노동자의 생존권 및 주거권 보장을 위해, 고용노동부장관에게 아래와 같이 권고”한다며 결정문을 발표했다. “농업 이주노동자가 인간으로서의 존엄성을 보장받으면서 건강하고 안전하게 생활할 수 있도록 공공기숙사 설치 등 지원대책을 강구할 것”과 “이주노동자에게 제공되는 주거환경에 대한 정확한 실태조사 를 통해 합리적인 숙식비 기준을 마련할 것”을 권고했다.

이에 대해 활동가는 더디지만 현장의 변화가 나타나고 있다고 평가했다.

“대책위 활동에 초반에 힘이 많이 실려가지고 단체들도 많이 참가했고, 정부 1월과 3월, 이렇게 두 번에 정책 개선 대책을 내놓을 수 있었던 게 아닌가 생각이 되고요. 그런데 사업주들의 반발이 또 워낙 심하니까 6개월 혹은 1년씩 유예 기간을 이제 부여하는 방법으로 사업주 달래기 식으로 또 정책을 내놓았죠. 가설 건축물을 이제 숙소로 제공하려면 이제 등록을 해야 되고, 지자체로부터 가설 건축물 필증을 받아야 되니까 그게 이제 어떤 절차상의 어떤 규제로 작동을 한 거죠. 또 가설 건축물에서 살았던 노동자가 사업장 변경을 해서 그런 곳이 아닌 곳으로 숙소를 옮기는 사례들도 이제 나타나기 시작했던 것 같아요. 그렇지만 대책이 좀 반쪽짜리고 현장에서의 변화도 뭐 더디긴 하죠.” (정영섭 활동가)

정부가 신규모집을 할 때 가설건축물을 이주노동자에게 제공하지 못하도록 하는 개선 정책을 내놓으면 사업주들은 당장 그렇게 할 수 없다며 반발을 했고, 6개월씩, 1년씩 유예를 하는 방안을 내놓았다. 그래도 현장에서는 가설 건축물을 숙소로 제공하려면 지자체로부터 가설 건축물 필증을 받아야 하고, 가설 건축물에 살고 있다면 사업장 변경이 허가된다는 변화가 있기 때문에 최소한 바뀌고 있다고 평가했다.

여전히 대다수의 농업이주노동자들은 가설 건축물에서 살고 있다. 그래서 최소한의 변화는 나타나고 있다. 현장에서는 사업주들이 이러한 가설 건축물을 제공하면 신규 이주노동자를 고용할 수 없기 때문에 상시거주시설에 숙소를 제공하려고 노력하고 있다. 새롭게 건물을 짓기도 한다. 깎아 농사를 수십 년 넘게 지은 한 사업주는 “우리집 바로 옆에 새 집 지었어. 한 1억 들어가서 숙소 지었어. 애들 숙소 좋지. 코로나 때 깨값이 좀 좋아가 우리가 돈 좀 벌었잖아. 그때 숙소도 짓고 차도 바꾸고 했어”라고 말했다. 새로 지은 숙소를 방문했고, 방 3칸, 거실과 부엌이 붙어있는 공용공간이 있고 수세식 화장실이 있었다. 각자 방 하나씩 쓰기 때문에 자신이 원하는 시간에 설 수가 있었다. 주변에 많이들 새롭게 집을 짓거나 빈집을 개조해서 기숙사로 사용하고 있었다. 여전히 갈 길은 멀지만 비닐하우스는 집이 아니며 사람이 살 수 있는 곳에 집을 제공해야 한다는 변화의 바람은 조금이나마 불어오고 있었다.

## 5. 장시간 노동, 스트레스, 과로사와 돌연사

캄보디아 노동자들이 즐겨 사용하는 소셜미디어인 페이스북에는 많은 정보들이 올라온다. 특히 폭염경보나 한파경보가 계속 되는 날이면 캄보디아 노동자 사망 소식이 많이 올라온다. 사진에는 한 노동자가 기숙사에 누워있고 주변에 119구급대원들이 응급조치를 취하는 사진, 그리고 노동자가 사망했다며 생전의 모습을 올리고 애도하는 글이 많이 올라온다. 많은 노동자들이 이런 소식을 페이스북을 통해서 접하고 있었다.

“페이스북에 올라온 거 봤어요. 안타깝다, 안 됐다, 이런 생각이 들어요. 죽은 사람도 불쌍하고, 가족들도 불쌍해요. 돈을 벌기 위해서 한국에 와서 이렇게 열심히 일했는데 결국은 아무것도 안 남고 죽으니까 불쌍하다고 생각해요. 아파도 병원에 못 갔을 거예요. 돈을 많이 벌기 위해서 자기 건강을 생각하지 않고 오버타임을 많이 하면 나도 모르게 내 건강을 챙기지 못했다는 거죠. 근데 저도 그래요. 병원도 못가고 아파도 그냥 오버타임 많이 해요. 제 건강도 못 챙겨요.” (니몰, 노동자)

지난 2022년 3월 30일, 밀양에서 캄보디아 여성노동자가 사망했다는 글이 페이스북에 올라왔다. 이에 많은 캄보디아 노동자들이 애도를 표하는 댓글을 달았다. 부검은 하지 않아서 정확한 사인은 알 수 없으며 그의 죽음은 한 줄 신문에 실리지도 않았다. 안타깝게도 돌연사 관련된 글은 캄보디아 커뮤니티에 꾸준히 올라오고 있다. 대부분 노동자들이 처한 환경이 크게 다르지 않았다. 건강을 챙기지 못한 채 추가근무를 계속하고 있으며 아프더라도 여러 제약 때문에 적극적인 의료 서비스를 이용하지 못했다. 이에 대해 인터뷰를 한 두 노무사는 이러한 죽음이 과로와 스트레스로 인한 것이라고 본다고 언급했다.

“이주노동자 돌연사 관련한 기사를 보긴 봤어요. 저는 이주노동자에 대해 이해도 좀 하고 있고, 또 저처럼 노무사적인 시각으로 보면 ‘과로가 있었구나’라는 것이 느껴져요. 고온 다습한 기온과 한랭 기온에서 발생하는 질환도 전부 다 돌연사의 주요한 원인이예요. 만약 한국사람들이 한여름에 비닐하우스 안에서 일하면 정말 엄청 많이 죽어 나갈거예요. 또 대표적으로 이런 것도 있어요. 이주노동자들은 욕설을 듣는게 일반적이란 말이에요. 그런 이야기를 들으면 스트레스 지수가 확 올라갈 수밖에 없단 말이에요. 그것도 또 돌연사의 한 원인이잖아요. 스트레스로 인해 화병이 생기고 이것도 한국인의 돌연사의 대표적인 원인이예요. 돌연사 요인이 이렇게 많이 있는데, 보고가 되지 않는다는게 이상하죠. 아마 우리가 모르는 죽음들도 많을 거예요.” (홍정민 노무사)

노무사는 돌연사에 대해 많은 요인을 지적한다. 첫째, 온열질환과 한랭질환으로 인해서 갑작스럽게 사망한 경우이다. 특히 폭염경보가 연일 이어지는 가운데 비닐하우스 안이나 노지에서 작물을 따는 일을 한다면 이런 데 더 취약할 수밖에 없다. 둘째, 스트레스이다.

이주노동자들이 사업주로부터 욕설을 듣는 경우가 많고 그렇게 되면 스트레스로 돌연사될 수 있는 가능성이 높다는 것이다. 이러한 돌연사는 자세히 조사가 되지 않아 “우리가 모르는 죽음들도 많을” 것이며, 산업재해 사업장이 아니라는 이유로 그냥 조사하지 않고 단순한 죽음으로 처리된다.

“돌연사로 의심되죠. 그런 부분 사건에 대해서 뜯어봐야 되는데 안 뜯어보고 그냥 넘어가니까 다 개인 죽음이 되는 거죠. 사실 그 젊고 건강한 사람들이 와가지고 죽었으면 이유가 있을 거잖아요. 부검을 안 하니까 알 수가 없죠. 실제로 이분들이 이전에 했던 노동이라든지 노동 강도라든지 노동 시간들을 봤을 때는 충분히 과로사일 수도 있어요. (질문: 과로사가 산재로 인정이 많이 되나요?) 많이 인정 되죠. 약 33%, 보통 10건 중 3건은 산재로 인정돼요. 그리고 특히나 노동 강도가 심하거나 노동시간이 길거나 하면 더 인정이 되죠. 사실 그러니까 이주 노동자들은 더 쉽게 산재로 인정될 수도 있는 거죠. 어떻게 보면 적용 사업장이 아니라고 하면서 모르고 다 넘어가는 거죠.” (권동희 노무사)

노무사의 말대로 “건강한 사람이 와가지고 죽었으면 이유가 있을” 것이고 그것이 무엇인지 알아내는 것이 중요하다. 그 중 하나가 ‘과로사’일 것이다. 농업에 종사하는 이주노동자의 근로계약서를 살펴보면 거의 모든 계약서가 하루 근로시간이 8시간, 한 달 근무일수는 28.5일이 나온다. 즉, 하루 8시간 이상 일을 하고 한 달에 평균 2일 쉰다. 사실 이는 최소한의 근로시간과 근무일수이고, 농번기 때에는 하루 10시간 이상 일하는 경우도 흔하다.

이렇게 과로할 수 있는 근무환경이 가능한 것은 바로 근로기준법 제63조에 의해서이다. 이에 의하면 농업에 종사하는 노동자는 휴게와 휴일에 관련하여 ‘예외근로자’이다.

근로기준법 제63조(적용의 제외)에서는 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업.
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업.
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람.
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자에 해당된다.

즉, 농업에 종사하는 노동자는 휴게와 휴일에 관해 ‘예외근로자’이기 때문에 이에 종사하는 노동자는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로 가산수당을 받지 못한다. 수당의 문제뿐 아니라 이에 종사하는 노동자는 휴게와 휴일에 관해 예외되기 때문에 사업주가 휴일을 주지 않고 하루 장시간 노동을 시켜도 문제가 되지 않는다. 이는 단순히 장시간 노동을 한다는 것에 그치지 않는다. 이런 장시간 노동을 하게 되면 스트레스 지수가 높아지며 건강에도 영향을 미친다.

63명 캄보디아 노동자를 대상으로 진행된 연구를 바탕으로 작성된 “캄보디아 이주노동자 안전보건 실태조사 보고서”에 따르면,<sup>26</sup> 농축산업에 종사하는 경우 75.8%, 제조업에 종사하는 경우 42.9%가 ‘하는 일이 건강을 해치거나 안전상 위험한 일이라고 응답했다. ‘제5차 근로환경조사(2017년)’에서 한국인에게 같은 질문을 물었을 경우 10%가 그렇다고 답했다. 따라서 결과를 놓고 보면 농축산업에 종사하는 노동자가 7배 넘게 “그렇다”라고 대답한 것이다. 압도적으로 많은 비율로 이주노동자의 스트레스 지수가 높았으며 특히 농축산업에서는 그 비율이 높았다. 여기에는 많은 인과요인이 있겠지만 장시간 노동 또한 그 중 하나이다. 스트레스 지수가 높은 것과 장시간 노동은 밀접한 상관관계가 있으며, 과로사와 돌연사로 이어질 가능성이 높다.

고용노동부가 제출한 ‘연도별 과로사 산재 현황’에 따르면 2017년부터 2021년 7월까지 총 3,043건의 과로사 산재 신청이 있었고, 이 중에서 산재 승인 건수는 1,205건으로 전체 약 40%에 불과했다. 즉, 10건 중 6건은 과로사를 신청했지만 산재로 승인받지 못했다.<sup>27</sup> 그러나 좀 더 자세히 살펴보면 2022년 기준으로 주 60시간 이상 일하다가 숨져서 과로사로 산재 승인 받은 비율은 93.5%에 달했고, 주 52시간 이상 주 60시간 미만 업무시간대 과로사로 산재 승인 받은 비율이 81.2%에 달했다.<sup>28</sup> 즉 장시간 노동을 하면 할수록 그 원인이 과로사와 밀접하게 연관된다는 것을 알 수 있다.

---

<sup>26</sup> 지구인의 정류장, 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터 (2021), “캄보디아 이주노동자 안전보건 실태조사 보고서.”

<sup>27</sup> 이현정, “‘일하다 죽는 사회’ 최근 5년간 과로사 산재승인 10건 중 4건 뿐,” 서울신문, 2021년 10월 16일자.

<sup>28</sup> 연운정, “[정부는 주 69시간 일하라는데] 주 60시간 이상 과로사 승인율 93.5% ‘심각,’” 매일노동뉴스, 2023년 4월 7일자.

## 제5장 농업의 주거시설과 건강권

농업이주노동자의 주거환경이 열악하다는 것은 언론을 통해 많이 보도되었다. 사업주는 비닐하우스 안 샌드위치 패널로 만든 가건물이나 컨테이너집을 제공했고, 고용노동부는 이런 숙소에서 이주노동자가 1인당 적게는 15만원에서 많게는 40만원을 내고 살게끔 지침을 만들었다. 이러한 숙소는 사람이 사는 곳이 적합한 곳에 위치하지 않기 때문에 자연재해에 취약했다. 여름에 홍수가 나면 물이 들어와 자다가 죽을 수도 있는 위험한 상황이었고, 겨울에는 추위를 막아주지 못해 자다가 죽을 수도 있는 상황이었다. 이처럼 이주노동자의 열악한 숙소는 이들의 건강을 위협하는 요소 중 하나이다.

이번 장에서는 이주노동자들이 어떠한 숙소 형태에서 지내는지, 숙소비는 얼마나 되는지 알아보려고 한다. 주거형태 및 비용의 문제뿐 아니라 주거의 공간은 사업주가 간섭과 통제의 공간이기도 하며 그 과정 또한 면밀히 살펴보고자 한다.

### 1. 1인당 20~40만원의 비싼 주거비용

고용노동부의 숙식비 관련 지침이 있기 전, 숙식비 관련하여 어떠한 지침도 없었기 때문에 숙식비는 제각각이었다. 어떤 사업주는 무료로 집을 제공하기도 했지만, 많은 사업주들은 비닐하우스 내 얇은 샌드위치 패널로 만든 집에 1인당 30만원씩 비용을 요구했다. 만약 5명의 이주노동자가 있다면 사업주는 월세로 150만원을 받는 셈이다. 현장에서는 기숙사비용이 터무니없는 가격으로 책정된다는 비판의 목소리가 있었다.

2017년 2월, 고용노동부는 ‘외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무 지침’을 마련했으며 그 내용은 [표 14]와 같다.

	상시 주거 시설 (아파트, 단독주택, 다세대 주택 등)	임시 주거 시설 (판넬, 비닐하우스, 컨테이너 등)
숙소와 식사 제공	월 통상임금의 20%	월 통상임금의 13%
숙소만 제공	월 통상임금의 15%	월 통상임금의 8%

[표 14] 고용허가제 외국인근로자의 1인당 기숙사 비용 징수표

2023년도 기준으로 최저시급을 적용하면 9,620원×하루 8 시간×한 달 28.5일 근무 = 2,193,360원이라는 월급이 나온다. 이 통상임금에 기숙사비를 적용하면 다음 [표 15]의 내용과 같다.



	상시 주거 시설 (아파트, 단독주택, 다세대 주택 등)	임시 주거 시설 (판넬, 비닐하우스, 컨테이너 등)
숙소와 식사 제공	월 통상임금의 20% 438,670원	월 통상임금의 13% 285,136원
숙소만 제공	월 통상임금의 15% 329,000원	월 통상임금의 8% 175,470원

[표 15] 2023년 최저임금으로 계산으로 한 외국인근로자 1인당 기숙사 비용 징수표

예를 들어 사업주가 상시주거시설 숙소를 제공한 경우 ‘월 통상임금의 20%’까지 받을 수 있다. 즉, 받지 않아도 되거나 최대 1인당 한 달에 329,000원을 받을 수 있었다. 모든 사업주가 최대치를 받고 있었다. 여기에 각종 공과금을 합하면 약 1인당 40만원의 월세를 냈다. [사진 9]에서 보여지듯이, 이런 주거시설에 이주노동자 3명이 함께 살면 월세가 120만원이었다.



[사진 9] 충남 부여의 한 이주노동자의 상시주거시설 숙소. 1인당 숙소비가 38만원이고, 3명이 함께 살고 있으며 총 120만원의 월세를 낸다. 겨울철에는 난방비 때문에 1인당 숙소비가 40만원이 넘는다. © 우춘희

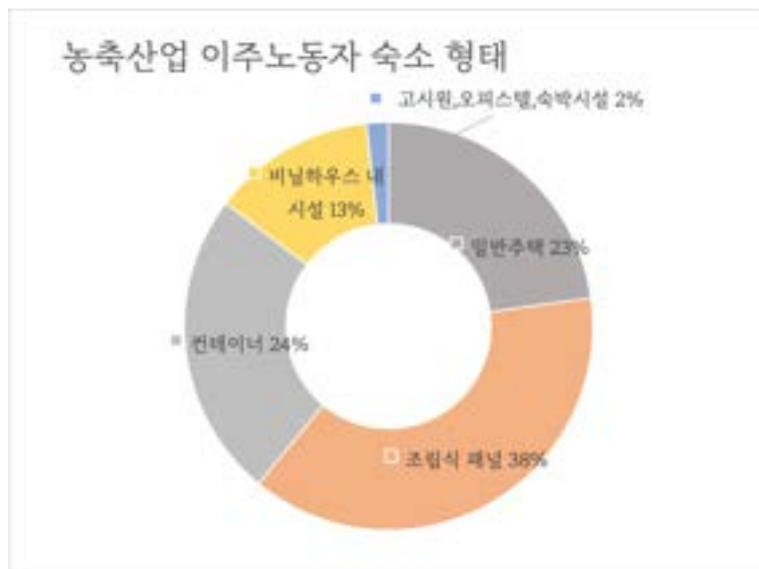
사업주가 임시주거시설 숙소만 제공한 경우 ‘월 통상임금의 8%’까지 받을 수 있다. 2023년 기준, 1인당 175,470원의 숙소를 내야 하며 여기에 공과금을 더하면 그 가격은 23~25만원 정도이다. [사진 10]은 사업주가 제공한 임시주거시설의 모습이다.



[사진 10] 충남 부여의 방울토마토 농장의 임시주거시설 숙소. 숙소 안쪽을 들어가면 샌드위치 패널로 만든 가건물이 나오며 이 방에 2명의 노동자가 산다. 바깥에는 화장실과 세면대가 있다. 공과금을 합해 1인당 23만원의 월세를 내며, 2명에서 총 46만원의 월세를 낸다. © 우춘희

2021년 고용노동부가 발표한 “농·어업 분야 주거환경 실태조사 결과”를 발표했다. 2020년 9월부터 약 2개월동안 총 496개의 사업장과 외국인 근로자 3,850명을 대상으로 조사를 했다.

외국인근로자 99.1%가 사업주가 제공하는 숙소에 머물렀으며 그중에서 어업을 뺀 농축산업 숙소형태는 [표 16]과 같다.<sup>29</sup>



[표 16] 2021년 고용노동부가 발표한 농축산업 이주노동자 숙소 형태

숙소 형태도 주택, 고시원 등 주거형 숙소에서 사는 비율은 25%였고, 비주거형 숙소(컨테이너, 조립식 패널, 비닐하우스 내 시설 등)에서 사는 비율은 73.9% 였다. 이 중에서 사업주가 자치단체에 주거시설로 이러한 가설건축물을 미 신고한 경우가 56.5%이며, 이 중 56.5%는 건축법 등 위반 사실을 인지하고도 숙소를 제공했다.

이에 대해 많은 이주인권단체들이 열악한 환경의 숙소 제공에 대해 문제제기 하면서 동시에 숙소비 또한 현실성이 없다고 비판하였다. 즉, 최저임금이 오를 수록 기숙사비도 같이 오르기 때문에 사실상 최저임금을 무마시키는 것이라고 비판했다. 한국사회에서 1인당 숙소비를 내는 경우는 이주노동자밖에 없으며, 아무도 이런 높은 금액을 내고 이렇게 열악한 환경에 살지 않는다는 비판의 목소리가 있었다.

캄보디아 이주노동자 속행 씨의 사망사건 이후, 2021년 고용노동부에서는 비닐하우스 내 컨테이너·조립식 패널 등을 숙소로 제공하는 경우에는 고용허가 불허한다는 방침을 밝혔지만, 비닐하우스 ‘뿔’ 컨테이너는 해당되지 않아서, 이주노동자는 농지에 불법으로 개조하여 지은 샌드위치 패널로 지은 임시건물에서 생활한다. 임시주거시설은 건축법상 주거시설로 허가가 나지 않아서 정화조를 묻을 수 없다. 이곳에 사는 이주노동자는 집 밖에 이동식 화장실을 이용해야 한다. 이런 컨테이너에서 3~4명이서 함께 살게 되면 월세는 적게는 60만원에서 많게는 160만원이나 된다. 이렇게 월세를 내지만, 이런 곳은 사람이 살기에 적합한 주거시설이 아니다. 창문도 없어서 방에서 화재라도 나면 위험한 상황이 발생할 수 있다. 홍수, 한파와 같은 자연재해에도 취약한 곳이 많았다. 농막 안에 농약, 채소 포장재, 쥐와 바퀴벌레가 들끓는 상황, 난방과 냉방이 제대로 되지 않거나 잠금 장치가 없는 숙소때문에 노동자들은 불안감을 호소했다.

<sup>29</sup> 고용노동부 보도자료, “농·어업 분야 고용허가 주거시설 기준 대폭 강화,” 2021년 1월 6일 게시.  
출처: [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11831](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11831)

2023년 7월 5일, 고용노동부는 숙소비 기준 및 주거환경에 관한 개선방안을 발표했다.<sup>30</sup> 월 통상임금 8%~20% 상한선의 적정성이 계속 문제제기 되어왔고 실질적으로 개선하기 위해서 “지역 시세(국토부 제공 지역 내 부동산 실거래가 시스템 등 참조)를 반영하여 합리적으로 숙소비를 정할 수 있도록 가이드라인 제시”를 하겠다고 밝혔다. 또한 앞으로 1인당 기숙사비를 내는 것이 아니라 월세를 같이 나누어 낼 수 있도록 1/n 방안을 추진하겠다고 밝혔다. 이런 발표가 나왔고 지방자치단체로 어떻게 하면 현실적으로 월세를 낼 수 있을지 고민하고 있으며 어떻게 적용될지 지켜볼 필요가 있다.

## 2. 안전에 취약한 주거공간

임시주거시설은 말 그대로 ‘임시’로 지어진 숙소이기 때문에 자연재해에 취약하다. 여름에는 집중호우로 인해 집이 물에 잠길 수도 있고 집 내부는 순환이 잘 되지 않아 찝통인 경우가 대부분이다. 겨울에는 난방이 제대로 되지 않아 한파에 그야말로 무방비 상태이다. 기후위기로 인해서 매년 예측할 수 없는 기상이변 때문에 매년 갑작스럽게 폭우가 내려 집이 물에 잠기는 상황이 발생한다.



[사진 11] 2023년 7월 14일, 경기도 이천에서 일하는 한 캄보디아 노동자가 페이스북에 올린 동영상 갈무리. 집중호우로 인해 집과 밭이 물에 잠겼음.

<sup>30</sup> 고용노동부 보도자료, “외국인근로자 사업장 변경제도 개선 등 산업현장의 원활한 인력활용 적극 지원한다,” 2023년 7월 5일 게시.

출처: [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=15223](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15223)



[사진 12] 화재 위험이 있는 이주노동자의 숙소. 여기저기 LPG가스통이 있으며 배선들이 엉켜있다. © 우춘희

그 뿐만 아니라 이러한 곳은 화재에 취약하다. 언론에서 이주노동자의 숙소가 화재 소식을 종종 접할 수 있다. 위의 사진은 2021년 경남의 한 숙소를 방문했을 때 찍은 사진이다. 비닐하우스 내부에 샌드위치 패널로 만든 방이 2개가 있었고 옆 주방에는 조리를 할 수 있게끔 되어 있었다. 비닐하우스 입구에는 LPG 가스통과 배선이 엉켜있어 화재 위험이 있었다. 화재로 발생한다면 자칫 대형 사고로 이어질 수도 있는 상황이다. 또한 ‘지구인의 정류장’에는 화재로 인해 기숙사가 불이 나 여권과 가지고 있던 현금이 모두 불에 타 도움을 요청한 노동자들도 있었다. 가장 안전해야 할 주거공간이 언제 죽음을 부를지 모르는 공간인 셈이다.

### 3. 기숙사는 사업주의 간섭과 통제의 공간

위에서 언급했듯이, 언론 및 이주인권단체에서 이주노동자의 주거시설에 대해서 많은 비판을 제기해왔다. 하나 더 큰 문제는 이주노동자의 주거공간이 사업주의 간섭과 통제의 공간이라는 점이다. 사업주는 이주노동자들의 노동효율을 높이기 위해서 여러 통제장치를 사용하는데 그 중 하나가 바로 집을 통제하는 것이다. 시세보다 월등히 높은 월세를 내더라도 그 공간은 온전히 이주노동자의 공간이 아니다. 언젠가 이 공간은 사업주의 감시에 있는 공간이다. 따라서 자신의

남자친구나 약혼자, 혹은 남편을 데리고 오지 못하도록 한다. 사업주는 그렇게 다른 사람을 기숙사에 데리고 오지 못하게 하는데는 이유가 있다고 항변한다. 구체적으로 살펴보면 ‘밀양 농업 외국인근로자 고용 사업주 요청사항 건’이란 제목으로 주한 캄보디아 대사에게 보낸 문서가 있다. 사업주 요청사항 중 하나는 바로 숙소 관련한 내용이다.

발신: 밀양농업 외국인 고용주 연합회

수신: 주한 캄보디아 대사

제목: 밀양 농업 외국인근로자 고용 사업주 요청사항 건

〈사업주 요청사항〉

[중략]

6. 기숙사 생활은 대부분 2명의 근로자가 한 방에서 사용합니다. 그런데 한 근로자의 애인(남편)이 오면 기숙사에서 다같이 혼숙을 합니다. 고용노동부에서는 기숙사 남녀 혼숙을 금지하고 있습니다. 그러므로 애인(남편)이 온 근로자는 다른 장소에서 숙박하여야 하며, 기숙사에서 남녀 혼은 절대 불가합니다.

이런 부분은 한국의 정서와 문화에 맞지 않습니다. 시골에는 나이가 많으신 분들이 대부분이므로 이해하지 못합니다.

근로자가 한국문화와 정서를 이해하고 학습하여 사업주와 근로자간 상호협력과 신뢰를 쌓을 수 있도록 협조 요청 부탁드립니다.

[중략]

2019년 2월 20일

밀양 농업 외국인 고용주 연합회

기숙사에는 한 방에 적게는 2명에서 많게는 5명에서 생활을 한다. 그런 공간에 남자친구나 남편이 오면 기숙사에서 함께 머물기 어렵기 때문에 시내에 있는 숙박업소에서 함께 머물기도 한다. 혹은 사정이 여의치 않으면 여성노동자가 있는 방에 남성이 자기도 한다. 물론, 고용노동부 지침에 따라 남녀에게 한 방을 제공해서는 안된다고 나와 있다. 따라서 이와 같은 이유로 사업주들은 남자친구나 남편이 놀러오는 것을 적극적으로 막거나, 다른 숙박업소에서 머물라고 한다. 남편이 자주 방문한다는 이유로 해고된 여성노동자도 있었다. 그 노동자는 계속 일을 하고 싶었지만 구제할 방법이 없었다.

그러나 이러한 사업주의 주장은 단순히 공간 사용에 그치는 것이 아니다. 인력관리를 한다는 명목으로 주변 사람들이 놀러오지 못하게 하는 방식으로 기숙사 사용을 통제한다. 짬타 (가명, 40대 여성)씨도 사업주가 자신의 기숙사를 통제하는 이유를 설명해 주었다.

“사장님이 좀 까다로운 편이에요. 왜냐하면 평소에는 친구들이 놀러오면 절대 안된다고 그랬어요. 어디 가고 싶어도 못 나가게 해요. 여기 이 지역 사장님들이 대부분 그래요. 사람이 놀러오는 거 금지예요. 금지. 이런 경우도 있어요. 실제로 부부이고, 사장님한테 부부라고 사진도 보여줬는데 남편이 부인을 보러 오는 것을 사장님이 금지했어요. 예전에는 애인이 생기고, 아이가 생기기도 하고, 애인하고 싸워서 헤어지기도 해요. 그럼 캄보디아 사람들이 울고불고 하니까 사장님한테는 너무 귀찮은 일이에요. 사장님들은 사람을 놀러오는 거나 아니면 애인 사귀는 거나 그렇게 원하지 않아요.” (짚타, 노동자)

사업주가 자신의 이주노동자를 관리하는 명목으로 애인이나 남자친구가 집에 놀러오는 것을 금지하거나, 놀러나가는 것도 금지시키기도 하였다. 또한 농업에서 일하는 여성들은 한 달에 두 번밖에 쉬지 못하지만, 제조업에서 일하는 남성노동자들은 일주일에 1~2일 쉴 수 있다. 따라서 남성들이 여성의 집을 방문하는 경우가 많다. 사업주는 그렇게 되면 일을 제대로 하지 않는다는 이유, 여성이 임신할 수도 있다는 이유 등으로 “귀찮은 일”이기 때문에 이를 방지하고자 사람들이 집에 방문을 하지 못하게 한다. 귀찮은 일이 생기고 이주노동자의 일의 능률이 오르지 않기 때문에 사업주는 이런 숙소를 감시한다. 이주노동자에게 이러한 숙소는 안전하지도, 편안하지도 않는 공간이다.

#### 4. 적절한 주거의 권리(the right to adequate housing)

사업주들은 이제는 가설건축물이 아니라 온전한 집을 주거공간으로 제공해오고 있다. 예전에는 밭 옆에 있는 비닐하우스 안에 집이 있어서 사업주가 오며가며 감시를 할 수 있었지만, 사람이 살 수 있는 공간으로 집을 옮겨서 사생활이 보호되는 공간을 제공한다. 이에 대해 박숙자 씨의 남편은 다음과 같이 말했다.

“저쪽 기숙사로 보내놓으면 우리는 편하다. 보증금은 우리가 걸어놨고. 자꾸 머스마가 오는데, 저거 저 방 하나 얻어가지고 있으니까 머스마가 오든지 말든지 우리가 간섭할 이유가 없는 거야. 안 보이니까 신경 쓸 이유도 없어. [중략] 애들이 마음 속 어느 정도 적응할 수 있도록 만들어줘야 돼. 그걸 안 만들어주고 일만 시키려고 이러다가는 애들은 못 견뎌요.” (박숙자 씨의 남편, 60대 남성 사업주)

가설건축물에서 상시주거시설을 제공하고, 1인 1실로 방을 제공하면 어떤 이유에서든 편하다. 하루종일 사업장에서 얼굴을 맞대고 일을 하고 집에 왔는데도 한 방에 같이 지내야 한다면 갈등이 생기기 마련이다. 또한 애인이나 남편이 오더라도 사업주의 간섭을 받지 않고 사생활이 보장된다.

이에 대해서 이 사업주는 노동자가 적응할 수 있는 환경을 제공해야지 그렇지 않으면 노동자들 또한 아무리 한국에 돈을 벌러 왔어도 견디지 못한다고 언급했다.

사람이 살 수 있는 ‘적절한 주거의 권리’란 무엇일까? 1961년 국제노동기구(ILO) 총회에서 채택한 제115호 ‘노동자 주택에 관한 권고’에 따르면 정부는 가능한 한 이주노동자와 국내 노동자를 평등하게 대해야 하며, 이주노동자와 그 가족이 사는 주거 형태에 대해 관심을 기울여야 한다고 나와있다. 이주노동자들의 주거 또한 사업장에서 가까울 뿐 아니라 지역사회 내에 있어야 하며 따라서 고립되지 않고 지역인프라를 사용하며 사람들과 연결되는 주거형태가 적합하다고 나와 있다.

국제연합의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약의 제11조 1항 ‘적절한 주거에 대한 권리’에 대해 일반논평을 통해 7개의 세부적인 기준을 제시했으며 그 내용은 다음과 같다. ① 법적으로 보장된 점유의 안정성, ② 주거기반시설 및 제반 서비스의 이용가능성, ③ (주거비) 지불가능성, ④ 거주적합성 (최저 주거 수준의 확보), ⑤ 접근가능성, ⑥ 적절한 위치, ⑦ 문화적 적절성 등이 담겨 있다. 즉, 주거권이 소극적이거나 제한적인 의미가 아니라 “안전하고 편리하며 존엄성을 지킬 수 있는 곳에서 살 권리로 받아들여야” 하며, “주거권은 여타 다른 인권과 불가분하게 연결되어 있고 다른 인권을 실현하는 기반이 되는 권리이며, 적절한 주거는 모든 사람에게 차별 없이 보장되어야 하고, 정부는 국민의 주거권 실현을 위해 가용자원을 최대한 활용해야 하며, 특히 취약한 집단과 적절하지 않은 주거에 거주하는 취약계층의 문제에 우선적인 관심을 가지고 이를 해결해야 할 의무가 있음을 강조”한 내용이 담겨있다.<sup>31</sup> 이러한 국제적 기준에 비추어 보아, 이주노동자들의 주거 또한 이러한 조건을 충족시킬 방향으로 나아가야 한다. 사업주의 간섭으로 방해되는 공간이 아니라 사생활을 방해받지 않을 자유 또한 포함된다.

---

<sup>31</sup> 국가인권위원회 (2022), “인권: 사람답게 사는 세상 이야기,” 통권142호.



## 제 6장 재생산권, 재생산 건강, 가족을 구성할 권리

고용허가제로 입국하기 위해서는 한국어능력시험을 봐야 하며 시험을 볼 수 있는 연령은 만 18세 이상 39세 이하이다. 그렇기 때문에 고용허가제로 입국하는 이주노동자의 연령은 20~30대가 절대 다수이며, 생애주기 상 재생산 기간에 해당된다. 고용허가제로 온 외국인근로자는 근로기준법상 근로자에 해당하기 때문에 내국인과 동등하게 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법의 적용받는다. 근로기준법 제74조 제1항은 ‘사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다’고 규정하고 있다. 이주여성노동자도 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다고 규정되어 있지만 실질적으로는 잘 지켜지지 않는다. 또한 고용허가제로 온 이주노동자들은 10년 정도 한국에 머물게 되지만 가족결합권은 인정되지 않는다. 이 장에서는 이러한 출산전후휴가가를 비롯해 이주여성노동자들의 재생산권, 재생산 건강 및 가족을 구성할 권리가 어떠한 방식으로 한국사회에 나타나고 있는지 들여다보고자 한다.

### 1. 월경과 생리통

근로기준법 제73조는 ‘사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다’고 규정하고 있고 유급 휴가로 유지되다가 2004년 법개정으로 무급휴가로 바뀌었다. 한국여성정책연구원에서 ‘여성관리자패널조사’에 따르면 2018년도 기준으로 생리휴가제도가 있다고 응답한 사람은 64.4%, 생리휴가를 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 사람이 60.5%로 나왔다.<sup>32</sup> 그러나 ‘마지막으로 작년에 생리휴가를 사용했는가’라는 질문에 19.7%가 그렇다고 대답하는 것에 그쳤다. 즉, 생리휴가제도가 있고 사용할 수 있지만 쉽게 사용할 수 없는 직장문화가 있을 것이라고 추측이 된다. 이하영 외 (2023)의 연구에 따르면, 568명의 한국 면세점 여성 판매 노동자의 생리휴가 경험 조사에 “참여자의 97.4%가 지난 6개월 동안 생리휴가 사용 경험이 없다”고 응답했다.<sup>33</sup> 농업과 서비스업을 단순히 비교할 수 없지만, 생리휴가 관련 연구가 거의 없는 상황에서 유의미한 응답이라고 보인다. 고용허가제의 이주여성노동자들의 생리휴가에 관한 통계는 없지만 직접 현장에서 이들을 만났을 때 이들은 생리통으로 일을 하기 어려우면 사업주에게 말을 하고 쉬기도 했다. 당연히 일을 하지 않았기 때문에 일당은 지급되지 않았다.

<sup>32</sup> 한국여성정책연구원 (2018), “여성관리자패널조사.”

<sup>33</sup> 이하영 외 (2023), “한국 면세점 여성 판매 노동자의 재생산 건강 관련 경험 및 근무 환경: 월경, 임신, 육아를 중심으로” 보건사회연구 43(3): 7-25. 13쪽.

## 2. 피임약 구입에 대한 정보 부재

2019년 기준, 캄보디아 평균 초혼 연령이 여성은 24세, 남성은 27세였다. 상대적으로 초혼 연령이 낮기 때문에 많은 경우 고용허가제로 온 여성들은 기혼인 경우가 많다. 혹은 한국에 와서 같은 고용허가제로 온 캄보디아 남성과 사귀거나 결혼을 하여 가족을 구성하는 경우도 많다. 그렇게 되어 임신을 하게 되면 이는 곧 상당기간 일을 할 수 없는 상태가 되거나, 사업장에서 해고를 당하거나, 심하게는 비자연장이 되지 않아서 출국을 해야 할 수도 있는 상황을 의미한다. 한국에서 임신해서 아이를 낳더라도 이들을 위한 사회보장제도가 없어서 아이를 본국에 보내는 경우가 대부분이다.

따라서 임신을 미루기 위해서 피임약을 복용하는 경우가 많았다. 농촌에 살면서 약국에 가기 어렵기 때문에 사업주에게 사다달라고 부탁해서 피임약을 복용한 노동자들도 많았다. 한 노동자는 피임약의 종류가 굉장히 많아서 어떤 것을 사야할지도 모르고, 자신에게 맞는 피임약을 사고 싶은데 한국어가 되지 않아서 같이 약국에 가달라고 필자에게 부탁한 적도 있었다. 이주여성들이 20~30대 재생산 기간에 있다는 것을 염두하여 자신에게 맞는 피임약을 어떻게 구입할 수 있으며 그 가격은 어느 정도인지 정보를 충분히 알려주는 통로가 필요하다.

## 3. 안전한 임신중지를 위한 정보와 정책 부족

고용허가제로 온 이주여성노동자들도 임신중절 수술을 받지만 그 인원이 얼마나 되는지는 아무런 조사자료가 없다. 그나마 국제결혼 이주여성의 임신, 출산 및 임신중절에 관해서는 2008년, 한국보건사회연구원에서 나온 ‘국제결혼 이주여성의 생식건강 실태와 정책과제’인 보고서가 있다.<sup>34</sup> 국제결혼을 통해 한국에 온 이주여성 1,000명을 대상으로 조사를 했으며, 6.3%가 인공임신중절을 받은 적이 있고, 그 이유로는 터울조절이 21.9%, 자녀를 원하지 않아서 18.8%, 산모의 건강 때문에, 태아의 건강상의 우려로, 경제적으로 어려워서 각각 15.6%으로 조사되었다. 결혼이주여성과 고용허가제로 온 이주여성의 삶의 궤적이 다르기 때문에 이에 대한 조사가 필요하지만 현재는 실시된 적이 없다.

이주여성노동자들이 임신중절수술을 받고 싶고, 이에 대해서 변호사, 활동가, 주위 친구들이나 사업주에게 나눈 이야기들을 인터뷰를 통해서 접할 수 있었다. 이주노동자의 임금체불 등 사건을 맡아 무료 변론을 해 온 변호사는 이주여성노동자가 임신중절수술을 받고 싶은데 어떻게 하면 되는지 물어왔다고 했다. 이주인권활동가들도 이주여성노동자들이 똑같은 질문을 해왔다고 언급했고, 그래서 어떻게 말해줘야 할지 난감하다고 말했다. 또 다른 활동가는 사업주에게 성폭력을 당해서 원치않은 임신을 해서 임신중절수술을 받고 싶으며 사업장을 옮기고 싶다는 상담도 있었다고 전했다. 한 사업주는 자신의 노동자가 임신중절수술을 받고 싶다고 이야기한

<sup>34</sup> 김혜련 외 (2008), “국제결혼 이주여성의 생식건강 실태와 정책과제,” 한국보건사회연구원.

적이 있었다고 말했다. 이 사업주에 따르면, 그 노동자는 주변 몇몇 사람에게 물어봐서 임신중절수술을 받고 왔고 안타까운 마음이 미역국도 끓여주었다. 그렇지만 미역국은 이주여성노동자에게는 생소한 음식이었고, 그는 입에 대지도 않았다.

전세계적으로 임신중절은 전면 합법화되어야 된다는 주장이 힘을 얻고 있다. 1979년, 국제연합(UN) 제34차 총회에서 ‘여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약(CEDAW)’이 채택되었고 기본적으로 재생산-성적 건강과 권리는 여성의 인권으로 보장되어야 하며, ‘인공임신중절을 하는 여성들을 처벌하는 법조항이 제거되도록’ 권고하고 있다. 형법에 낙태죄 처벌이 있는 한국도 1984년에 이 협약에 비준하였지만, 2021년 1월 1일이 되어서야 형법상 낙태죄 규정은 자동 폐지되었다.

1994년, 카이로 국제인구개발회의에서는 임신중절에 관해 “안전하지 못한 낙태의 후유증을 치료하는데 즉각적이고 양질의, 인간적인 의료지원을 제공할 것, 낙태를 받는 여성들에게 낙태 후 상담(가족계획과 피임, 정신적 상담)을 통해 원치 않는 임신과 반복되는 낙태를 막을 수 있도록 할 것, 법으로 낙태가 금지되어 있는 나라의 경우에서도 안전한 시술을 받을 수 있도록 할 것” 등을 발표했다.<sup>35</sup> 즉, 낙태의 범죄화로 인해 여성들의 건강과 자기결정권을 침해받기 때문에 오히려 임신중지를 전면 비범죄화하고 여성의 재생산 건강권 및 자기결정권을 보장할 수 있도록 해야한다는 내용이 담겨있다.

이와 같은 맥락으로, 2022년에 세계보건기구(WHO)는 임신중절 가이드라인(Abortion care guideline)를 발표한다.<sup>36</sup> 임신중지가 불법이 아니라 ‘생명을 구하는 치료’이기 때문에 ‘임신중지의 완전한 비범죄화를 권고한다’라고 명시되어 있다.

한국에서는 낙태죄는 폐지되었다. 2019년 4월 11일, 헌법재판소는 형법의 낙태죄 규정이 헌법에 불합치하다는 결정을 내렸다. 그 이유는 낙태죄가 임신한 여성에게 임신을 유지하고 출산을 강제하고 있기 때문에 임신한 여성의 자기결정권을 제한한다는 점 때문이었다. 앞서 언급한 것과 같이 2021년 1월 1일자로 형법상 낙태죄 규정은 자동 폐지되었다. 그러나 2023년 지금까지 여성의 건강권 보장을 위한 입법은 마련되지 않아서 안전한 임신중지를 위한 정책이 부재한 상황이다. 그로 인해 임신중절 수술 비용이 병원마다 천차만별이며, 임신중절 수술에 정확한 가이드라인이 없어 법과 정책의 부재로 인해 의료 사각지대가 발생하고 있다는 비판의 여론이 형성되어 있다. 이로 인해 이주여성을 포함하여 임신중절이 필요한 여성들이 안전한 임신중단 의료접근성은 낮은 편이다.

<sup>35</sup> 윤정원 (2012), “건강권으로서 낙태 및 피임의 권리를 다시 생각한다,” 건강과대안.

<sup>36</sup> 세계보건기구(WHO), Safe Care Guideline. 2022년 3월 8일자.

출처: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240039483>

#### 4. 임신, 사업주와의 주요 갈등 요인

근로기준법 제74조 제1항에 따라 임신한 여성은 출산전후휴가 90일을 보장받으며, 출산 후 45일 이상 쉴 수 있도록 배정받을 수 있다. 고용허가제로 온 이주노동자는 근로기준법의 범보호를 받을 수 있기 때문에 출산전후휴가 90일을 받을 수 있다. 이렇게 휴가가 보장되어 있다고 하더라도, 5인 미만 사업장은 정당한 이유가 없어도 해고가 가능하기 때문에 이주노동자는 임신의 이유로 해고가 될 수도 있다. 반면, 5인 이상 사업장은 부당해고 구제신청을 사실상 할 수는 있지만 이주노동자가 이런 절차를 밟기 쉽지는 않다.

이렇게 해고가 된 이주노동자는 3개월 이내에 사업장 취직을 하지 않으면 출국조치 당한다. 그렇지만 임신과 출산의 경우는 조금 완화된 법이 적용된다. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제 3항에 따르면, 사업주와 계약을 종료한 뒤 3개월 이내에 새로운 사업장을 취직하지 못하면 출국조치 당한다.<sup>37</sup> 다만 임신과 출산 등의 이유로 새로운 사업장에 취직하지 못하면, 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다고 나와있다. 만약 임신을 한 노동자가 일을 그만두고 싶다면 사업주가 이에 동의를 하고 고용변동신고서(근로계약해지)를 써줘야 한다. 그리고 고용센터에 ‘사업장 변경신청기간 연장신청서’와 ‘임신진단서’를 제출하면 된다.

이러한 법적, 제도적 절차가 있지만 이주노동자의 임신이 이러한 순조로운 절차를 밟는 것만은 아니다. 사업주와 노동자의 큰 갈등 중 하나가 바로 이주노동자의 임신이다. 사업주 입장에서는 이주노동자가 임신을 하게 되면 노동력을 손해본다는 생각을 한다. 충남 부여의 도영순 씨는 상추농장 비닐하우스 총 22동을 운영하며 15년 동안 이주노동자를 고용해왔고 그 중에는 임신한 노동자도 많았다고 말했다.

“내가 말하잖아. 나 재수 없다고. 봐봐, 임신한 애들도 만나야 되지, 우리 집 오자마자도 수술해. 별거 다 만나는데 재수 없으면 걸려. 내 일도 바빠 죽겠는데 그렇잖아. 왜 자꾸 일을 만드냐 말야. 우리집에 저기 임신한 애도 만삭이 돼서 (본국에) 갔잖아요. 일 못하니까 도장 찍어줘야 하지. 복잡해. 아는 분들이 우리 보고 그래. ‘야, 너네 터가 좋은가봐 니네 집에 와서는 왜그렇게 임신을 잘해?’ 만삭이 되어서 3년 계약 끝나고 갔어. 일을 못하는데 어떻게 해? 도장 찍어야 되지.” (도영순, 사업주)

도영순 씨에 따르면 지금까지 많은 이주노동자가 임신을 했고 주변 사람들이 “터가 좋은가”라며 이 집에 오면 노동자들이 임신을 잘한다고 말했다고 한다. 이것은 도영순 씨 사례에 국한되지 않는다. 이주여성노동자들을 고용한 사업주들은 흔히들 만날 때, “우리 집은 터가 좋은지 애들이

<sup>37</sup> 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제3항의 내용은 다음과 같다. 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

임신이 잘 돼”라는 말을 종종 한다. 이것은 그 집이 특별해서가 아니라, 이주여성노동자들 연령대가 20~30대이고, 이들의 연령이 생애주기 상 임신과 출산이라는 재생산 기간과 맞물려 있기 때문이다. 사업주가 “바빠 죽겠는데 [중략] 재수가 없으면 곁”리는 것이라고 임신한 노동자를 비난하기도 한다. 도영순 씨가 언급한 노동자는 3년이 만료되고 연장되어 1년 10개월 더 한국에 머물 수 있었지만 그렇지 않고 3년만 머문 것으로 보인다. 이는 본인의 의지로 본국에 들어간 것인지, 아니면 사업주가 계약을 연장하지 않아서 된 것인지 알기 어렵다.

사업주 입장에서는 임신한 노동자가 생기면 임신과 출산으로 인해 일을 못하게 되므로, 그 기간동안 일할 사람을 구하지 못하기 때문에 큰 손해라고 말한다. 경남 밀양의 농업외국인고용주연합회를 조직하고 주요 직책을 맡은 송지한(가명, 40대) 씨 또한 이에 대해서 한 마디 덧붙였다.

“어떤 애가 있었냐면, 임신을 해가지고 숨기고 있다가 한 거의 임신 7개월째 되서 그 때 사장님에게 이야기를 합니다, 휴가 달라고. 임신을 애초부터 미리 사업주한테 고지를 하고 했으면 사업주도 병원 같이 가면서 관리를 할 수 있는 부분인데, 그러면 사장님이 휴가를 줘야 하는데 그러면 사업주는 이 친구를 묶어놓고 있어야 되잖아요. 그러면 사장은 어찌합니다. 그냥 계약해지했고, 이 친구는 출산하러 본국에 갔습니다. [중략] 캄보디아 대사님을 초청해서 근로자들한테 교육을 시키는데, 청소 문제라든지 다른 기타 사항들, 거기 포함돼 있는 것 중에 임신도 있습니다. 임신 하지 말라가 아니고 계획적으로 사장님한테 미리 좀 이야기를 해주면 사장님도 대처를 해야 할 거잖아요.” (송지한, 사업주)

밀양 농업외국인고용주연합회는 주한 캄보디아 대사를 밀양에 초청하여 강당에 캄보디아 노동자들을 모아놓고 교육을 시킨 적이 있었다. 그 때, 캄보디아 대사에게 사업주의 말을 잘 들으라는 취지의 교육을 시켜달라고 요청하는데 그 중 하나가 ‘임신’의 내용도 포함되어 있다. “밀양 농업 외국인근로자 고용 사업주 요청사항 건”이란 제목으로 주한 캄보디아 대사에게 보낸 ‘사업주 요청사항’ 7개 중 다음과 같은 내용이 있다.

발신: 밀양농업 외국인 고용주 연합회  
수신: 주한 캄보디아 대사  
제목: 밀양 농업 외국인근로자 고용 사업주 요청사항 건

〈사업주 요청사항〉

[중략]

2. 캄보디아 근로자들은 입국 후 근로기간 중에 결혼을 하는 경우가 많이 있습니다. 그런데, 결혼식 날짜를 정해 놓고 사업주에게 일방적으로 통보를 합니다.

결혼하니까 무조건 한 달의 휴가를 달라고 합니다. 이런 식의 휴가는 없습니다.

농번기가 아니면 사업주는 휴가를 보내 줄 수 있지만, 한창 일손이 바쁜 농번기 때에는 휴가를 줄 수가 없습니다. 결혼 등 장기휴가가 필요한 근로자는 사업주와 꼭!!! 의논하여 장기 휴가가 이루어지기 바랍니다.

문화적인 차이라고 생각하지만 이런 부분이 혐의나 소통이 되지 않아서 사업주와 근로자간의 갈등이 생기니까 이런 부분을 충분히 숙지시켜 주시면 감사하겠습니다.

[중략]

7. 여성근로자의 임신에 관련하여서는 개인적인 사정이므로 사업주는 말을 못합니다. 그러나 여성근로자들이 임신을 하고 낙태를 하는 경우가 많이 발생합니다.

한국에서는 낙태가 금지되어 있어 근로자들이 낙태를 시도하다 병원에서 안 된다고 하면 사업주에게 말합니다.

사업주가 해줄 수 있는 일이 아닙니다. 사업주는 엄청 곤란한 입장에 놓이게 되는 것입니다. 근로자들은 임신을 주의 있게 생각해 주시기 바랍니다.

그리고 결혼한 근로자들은 임신 계획이 있다면 한국에 체류기간 동안은 계획 있게 임신을 할 수 있도록 부탁드리며 근로자의 건강한 임신과 출산이 되기를 바랍니다.

그러므로 송출국(캄보디아)에서는 성교육을 제대로 시켜주시면 감사하겠습니다.

[중략]

2019년 2월 20일

밀양 농업 외국인 고용주 연합회

사업주들 입장에서 보면, 노동자들이 임신을 하지 말라는 것이 아니라 계획있는 임신을 하여 농번기는 피하고 농한기 때 결혼과 출산을 하길 바라며, 그렇게 해야 인력 공백이 생기지 않기 때문이다.

반면, 노동자들 입장에서 보면, 농한기 때 꼭 출산하라는 법은 없는 것이며 계획없이 임신이 되기도 한다. 사업주가 임신한 것을 알게 되면 이들이 일정 정도 일을 못하기 때문에 해고 하고 다른 노동자를 고용하기도 한다. 해고를 당해 행여 비자연장문제가 겹쳐 사업주가 비자를 연장해주지 않으면 출국조치를 당한다. 따라서 노동자들 입장에서 해고가 되지는 않을지, 해고 후 강제추방당하지는 않을지 굉장히 전전긍긍한다. 현장에서 만났던 노동자들도 임신을 하게 되면 어떠한 절차가 있는지, 다시 사업장으로 올 수 있는지, 사업주가 해고하면 어떻게 되는지, 비자 연장은 가능한지 궁금해서 필자에게 물어보았다. 좋은 사업주를 만나면 출산휴가를 받고 본국에 가서 아이를 낳고 다시 한국에 오지만, 나쁜 사업주를 만나게 되면 해고 당하고 그러면 바로 갈 곳이 없어지며 행여 비자연장을 하지 못해 출국조치를 당하기도 했다는 이야기가 심심치 않게 들려왔다. 즉, 제도의 부재로 인해 임신과 출산으로 해고 및 출국조치까지 이어질 수 있기 때문에 이런 것들을 개인들이 감당해왔다.

만약 임신한 노동자가 생긴다면, 출산전후휴가를 보장해주고 인력이 당장 필요한 사업장에는 추가인력을 우선적으로 배치하게 된다면 이러한 갈등이 해소될 수 있다. 제도의 공백이 임신한 노동자와 사업주의 갈등으로 나타나고, 설상가상으로 이주노동자는 해고, 비자연장 취소 및 강제출국조치로 이어질 수 있다.

## 5. 출산 및 육아, 아이를 본국에 보내야 하는 현실

한국의 국적법은 속인주의이기 때문에 부모 중 한 명이 한국인이면 한국국적이 부여된다. 그러나 부모가 모두 한국국적을 가지 않을 경우 아이는 한국국적을 갖지 못한다. 따라서 이주노동자가 한국에서 아이를 낳으면 아이는 한국국적을 갖지 못한다.

부모 중 한 명이 한국인으로 구성된 가정을 다문화가정이라고 하여 다문화 가정에서 태어난 아이들을 돌볼 수 있는 사회복지체계가 있다. 그러나 캄보디아 여성노동자가 캄보디아 남성과 결혼을 했다면 이들 가족은 다문화가정으로 분류되지 않으며, 이들이 아이를 낳아도 이러한 사회복지체제로 들어가지 못한다. 이주노동자가 아이를 낳은 후 한국에서 일도 하면서 아이를 키우고 싶어하지만 이들을 위한 사회복지체계는 부재하다.

쿤티에(가명, 30대 여성) 씨도 경남의 한 깻잎농장에서 일을 하면서 대구 제조업에서 일하는 캄보디아 남성을 만나서 결혼을 하였다. 한국에서 임신을 하고 아이를 낳은 경험을 이야기해주었다.

“임신할 때 걱정 진짜 많이 했어요. 사장님이 해고할까봐 걱정많이 했어요. 내가 사는 곳 옆에 캄보디아 사람이 국제결혼을 해서 왔어요. 그 사람이 사장님한테 말을 잘 해줬어요. 사장님도 손자가 있어서 임신을 하는 동안에 크게 어려움 없이 일을 할 수 있었어요. 사장님이 무리하지 말라고 했어요. 아이를 캄보디아에서 낳고 싶었는데, 출산이 넘 임박해서 의사가 비행기 타지 말라고 해서 한국에서 아이를 낳았어요. 산후조리원 160만원이에요. 160만원. [중략] 나도 아이 키우고 싶어요. 근데 나 일해요. 그럼 아이는 누가 키워요?” (쿤티에, 노동자)

쿤티에 씨는 보통 이주노동자들이 그러하듯이 캄보디아에 가서 아이를 낳고 나서 다시 한국에 오려고 했지만 건강상 이유로 의사가 비행기를 타지 말라고 했고 한국에서 아이를 낳았다. 다행히도 사업주는 “무리하지 말라”고 이야기를 했다. 아이를 낳고 산후조리원에 갔고, 쿤티에 씨는 160만원이 들었다면서 힘주어 말했다.

아이를 키우면서 일을 하고 싶었지만 “나 일해요. 그럼 아이는 누가 키워요?”라고 하면서 아이를 맡길 데가 없어서 하는 수 없이 남들이 그러하듯이 한 달된 아이와 남편과 본국으로 가는 비행기를 탔다. 부모님 고향집에서 2주 머문 뒤 아이를 맡기고 다시 한국에 왔다. 낮에는 일을 하고 저녁에는 부모님과 페이스북 통화를 하면서 아이가 자라는 모습을 지켜보고 있다.

쿤티에 씨가 일했던 곳은 인구 10만의 소도시이며 아이가 태어나지 않는 곳에 ‘외국인’이 아이를 낳아 산후조리원에 있다는 이유로 소문이 자자했었다. 쿤티에 씨의 현재 사업주도 “그때 외국인이 애를 낳아서 산후조리원에 있다는 이야기를 들었어. 그땐 그런가보다 했는데 알고 보니까 개가 우리집 애더라고”라고 이야기를 전해주었다.

그리고 나서 쿤티에 씨는 사업장을 옮겼다. 이곳에서는 사업주가 “임신하지마”라고 쿤티에 씨 얼굴에 대고 직접 말했다. 나중에 인터뷰를 했을 때 쿤티에 씨에게 이 말을 들었을 때 기분이 어땠는지 물어보았다. “사장님이 무슨 말 했는지 이해를 못했어요. 지금은 아이를 더 낳고 싶지 않아서 상관없어요. 만약 또 임신하게 되어서 사장님이 안 좋아하면 다른 데로 옮겨야 해요. 그때 그때 상황봐서 해야 해요.”라고 그는 말했다. 가족을 이루어 함께 살 수 있는 권리를 보장받지 못하기 때문에 이주노동자는 개인적으로 그리고 개별적으로 그때 상황을 봐가면서 대처하고 있었다.

## 6. 고용허가제에 없는 가족을 구성할 권리

고용허가제로 온 20~30대 여성들이 생애주기 상 재생산 기간에 해당하지만, 여성노동자의 비율이 약 9%이기 때문에 여성노동자들의 재생산 권리와 재생산 건강에 맞추어 정책이 설계되어 있지 않다. 2022년 기준으로 전체 한국에 있는 비전문취업비자 약 216,000명 중에서 남성노동자가 91.1%(190,500명)이고, 여성노동자가 8.9%(약 8,900명)로 성비가 9:1이다.<sup>38</sup> 압도적 절대 다수가 남성노동자들이기 때문에 제도에 젠더관점이 부족하다. 2020년 고용노동부가 발행한 ‘한 손에 잡히는 외국인근로자 고용관리 사업주 길라잡이’를 보면 ‘V.외국인근로자 보건관리’에 간염, 후천성 면역 결핍 증후군, 결핵, 및 자살관련 유해·위험요인 관리방안이 담겨있어 한편으로는 다양한 측면에서 이주노동자의 보건에 관한 내용이 나와있지만, 정작 여성노동자의 임신 및 출산과 관련된 내용은 나오지 않는다.

이러한 이유는 고용허가제로 온 이주노동자의 가족동반입국이 허용되지 않기 때문이다. 한국의 가족이민제도는 소지한 비자의 종류에 따라 가족의 동반 허용 범위와 체류기간이 다르다. 보통은 배우자나 미성년 미혼 자녀의 동반입국은 허용된다. 주한 외국 공관원의 경우는 배우자, 자녀뿐 아니라 동성 배우자를 법적 배우자로 인정하기도 하였다. 방문취업비자(H-2)의 외국국적동포에게 배우자와 미성년 자녀도 동반 체류자격이 허용된다.

고용허가제로 온 비전문취업비자(E-9)의 이주노동자에게는 가족과 동반할 수 있는 체류자격이 허용되지 않는다. 제도적으로 가족과의 동반이 불가능하다. 고용허가제로 최대 9년 8개월을 한국에서 일할 수 있다는 점을 고려하면 이들은 거의 10년 동안 가족과 함께 살 수 있는 권리가 주어지지 않는다. 그러나 비전문취업비자를 가진 외국인노동자 중에서 단지 35%만 배우자가 있지만, 이들 중 약 50%는 한국에서 같이 거주하거나 혹은 한국에 따로 거주하고 있다. 이것이

<sup>38</sup> 통계청 (2022), “2022년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과.”



의미하는 것은 제도적으로 이들이 가족을 결합할 수 있는 권리는 제도적으로 막혀있지만 가족을 이루어져 살아가고 있다는 점을 의미한다.<sup>39</sup>

이 가족을 이루는 방식은 보장되어 있지 않으며 이 때문에 이주노동자와 사업주가 겪는 주요 갈등 중 하나이다. 농업외국인고용주연합회의 송지한 씨는 갈등에 대해서 다음과 같이 언급했다.

“입국하는 근로자들이 이제 목적이 있어요. 순수하게 돈 벌러 온 친구도 있습니다. 저희가 보통 근로자를 선택할 때 ‘기혼, 미혼’ 중에서 ‘미혼’을 선택해요. 입국한 뒤 이동(사업장변경)을 목적으로 해요. 제도적으로 계속 이 친구들은 악용을 합니다. 남편이 경기도에 있다, 언니가 어디에 있다 하면서 거기로 가는 거예요. 이동이 목적이예요. 이동이 목적이라서 이제 태업을 하는 거예요. 근데 사람을 정말 받기 힘들습니다. 1년에 근로자를 받는 횟수도 숫자도 제한되어 있죠.” (송지한, 사업주)

이주노동자는 한국에 입국하기 위해서 한국어시험을 통과한 뒤 2년 동안 기다릴 수 있다. 그 안에 사업주와 계약을 맺게 되면 한국으로 오게 되지만 그렇지 않으면 다시 처음부터 시험절차를 거쳐야 한다. 그렇게 되면 시간이 지나면서 연령이 높아지기 때문에 사업주로부터 고용될 확률은 더 떨어지게 된다. 사업주들은 20대 초반의 노동자들을 고용하고 싶어한다. 사업주로부터 고용하겠다는 연락을 받으면 보통의 경우 본인도 동의를 하고 고용허가제의 표준근로계약서를 작성한다. 고용조건에 대해서는 협상할 수 있는 부분은 없다. 만약 남편이 먼저 입국하여 경기도 안산에서 일을 하고 있으면, 부인 또한 경기도 안산 근처에서 일을 하고 싶어한다. 그러나 이러한 가족과 비슷한 지역에 사업장을 안내하는 것은 제도적으로 마련되어 있지 않다.

이러한 조건 때문에 일단 한국에 입국을 해서 일을 한다. 사업장 변경을 하지 않고 계속 일을 하는 사람도 있다. 그러나 앞서 송지한 씨가 언급한 것처럼 입국한 뒤 가족이 있는 지역에 사업장으로 가기 위해서 “이동을 목적”으로 사업주에게 사업장 변경을 해달라고 요청한다. 사업주는 1년에 노동자를 받을 수 있는 횟수와 숫자가 제한되어 있다. 그런 상황에서 이주노동자의 사업장 변경에 동의를 해주게 되면 또 다른 한 명을 고용하기까지 최소 몇 개월 걸리기 때문에 쉽사리 동의를 해주기도 어렵다. 사업주가 사업장 변경에 동의를 해주지 않으면 노동자는 사업장을 바꾸지 못하고 갈등이 생기기도 한다. 송지한 씨는 이를 두고 이주노동자가 이동을 목적으로 입국을 했기 때문에 한국입국을 “제도의 악용”이라고 보고 있다.

사업주들은 나름의 방안을 갖고 있다. 첫째, 위에서 언급한 것처럼 고용허가제 이주노동자를 선택할 때 여러 조건을 보고 고를 수 있는데 ‘미혼’을 선택한다. 가급적 가족이 없는 상태의 노동자를 선택해서 이동할 수 있는 확률을 낮추려고 한다. 입국할 때 비혼상태라고 하더라도 이들은 한국에 와서 가족을 구성한다.

둘째, 사업주가 사업장 변경에 동의를 해주는 형태로 금품을 요구하며, 그 금품의 범위가 최소 100만원에서 많게는 500만원까지 달했다. 충남 부여의 도영순(가명, 50대 여성) 씨는 자신이

<sup>39</sup> 박민정(이민정책연구원)의 “가족의 관점에서 본 한국의 이민정책” 발표. 경기도외국인인권지원센터. 2021년 4월 28일.

고용한 이주노동자에게 사업장 변경 신고를 해줄 수 없다고 했다. 그러나 그 노동자의 남편이 직접 도영순 씨를 찾아왔다고 한다. “사인해 달라고, 500만원 돈 줄테니까 사인해달라고 하더라고. 500만원 적은 게 아니잖아요”라고 도영순 씨는 말했다. 대부분 사업장 이동 신청을 할 때 사업주가 금품을 요구하고 노동자들이 보통 한 달 월급 정도인 200만원에서 300만원을 내놓고 동의를 받았다. 사업주의 주장에 따르면 이주노동자가 사업장 변경을 하게 됨으로써 앞으로 일을 하지 못한 부분에 대해서는 손해가 발생한다는 것이 근거이다. 즉, 이주노동자를 고용하기 위해서는 외국인 노동자가 입국 뒤 20시간의 취업교육 받는데, 그 취업교육비가 1인당 약 30만원이 넘으며 이는 사용자가 부담해야 한다고 고용노동부 홈페이지에 명시되어 있다. 그러나 이 교육비를 포함하여 당장 인력을 고용하지 못해 발생할 손해에 대해서 비용을 지불하라는 것이 사업주의 주장이다.

그러나 이렇게 금품을 요구하는 것은 불법이다. 근로기준법 제20조는 ‘사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다’라고 규정되어 있다. 이처럼 사업주가 사업장 변경에 동의를 해주는 대가로 요구하는 돈이 부당이익임에도 불구하고 암암리에 이루어지고 있었다. 이주노동자 입장에서도 부당하다고 생각하지만 이렇게 해서라도 가족이 있는 지역에 가서 일자리를 얻고 싶어했다.

## 7. 보편적 인권으로서의 가족결합권(the right to family unity)

그렇다면 사업주들이 주장하는대로 가족을 구성할 권리는 “제도의 악용”인가? 가족결합권은 단순히 가족과 함께 살 수 없는 상태가 아니다. 가족결합권은 인종, 성별, 국적에 관계없이 모두가 누려야 할 권리로서 국제법에 명시되어 있다. 1990년 국제연합(UN) 총회는 “모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약”을 채택했다.<sup>40</sup> 제1조 제1항에는 “성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별도 없이 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 적용”된다고 나와있다. 즉, 이에 따르면, 이주노동자와 그 가족은 차별없이 가족결합권을 누릴 수 있어야 한다.

또한 위의 국제협약 제44조 제1항은 “당사국은 가정이 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가짐을 인정하며, 이주노동자 가족들의 결합의 보호를 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다”고 나와있다. 제2항은 “당사국은 이주노동자가 그의 배우자나 해당 법률에 따르면 혼인과 동등한 취급을 받는 관계에 있는자 및 미혼의 피부양 미성년 자녀와 재결합하는 것을 촉진하기 위하여 자신의 권한 내에서 적절한 조치를 취하여야 한다”고 명시되어 있다. 가정은 ‘기초적인 단위’이며 이주노동자가 가족결합을 할 수 있도록 조치를 취해야 한다고 나타난다. 2023년 현재, 한국은 이 협약에 비준하지 않았다.

<sup>40</sup> 공익법센터 어필. “[모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약](#)”의 국문.

그럼에도 불구하고 가족결합권은 국제인권법과 한국 헌법에서 보장해야 한다고 나와있다. 김지혜(2020)의 연구에 따르면, 국제연합(UN)의 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’의 제23조 제1항에 “가정은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리”가 나와있다.

국제연합(UN)의 ‘경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제조약’의 제10조 제1항은 가정은 “사회적 자연적이고 기초적인 단위”이며, 가족의 성립을 위하여 “가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여”된다고 나와있다. 또한 국제인권법에서 가족결합권은 아동의 권리가기도 하다. 아동권리협약의 제9조 제1항은 “아동이 그의 의사에 반하여 부모로부터 분리되지 아니 하도록 보장하여야” 한다고 규정한다. 가족이 하나의 사회적 구성단위로 보호받을 권리가 있다는 점에서 “가족 결함에 대한 권리(the right to family unity)를 가짐이 당연히 도출된다”고 보며 한국은 이 조약에 가입한 당사국으로 이 세 가지 조약을 준수할 의무가 있다.<sup>41</sup> 또한, 대한민국의 헌법 제36조 제1항에서 “혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장”한다고 명시되어 있으며, 따라서 헌법이 가족결합권을 인정하지만 적용범위가 외국인까지 확대되는가에 대해서는 논쟁의 여지가 있다.<sup>42</sup>

김지림 변호사도 국내법의 한계에 대해서 비슷한 문제제기를 하였다.

“우리가 얘기하는 법은 다 국민을 위해서 만들어져 있어요. 외국인과 관련된 법이 있다 해도 외국인 관련한 고용 정책들처럼, 국민에게 어떻게 하면 최대한 피해가 안 가는 방식으로 외국인을 잘 활용할 수 있을까에 대한 법 정도예요. 국가인권위원회에서는 이주민을 국가, 인종 등의 이유로 차별하면 안 된다고 권고를 하죠. 그 이외에 포괄적 차별금지법 없죠. 이주민과 관련된 법 없어요. [중략] 저희가 이주민 대리를 할 때 이주민 관련 법이 없으니까 제일 많이 쓰는 것은 유엔의 “모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약” 혹은 관련한 ‘사회권 규약(경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제조약)’이나 ‘자유권 규약(시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약)’이 이주민한테도 적용돼야 된다는 그 국제 협약을 가지고 와서 얘기를 많이 하거든요. 이런 국제조약이 그냥 선언적인 게 아니라 실제 여러 법원에서도 이를 가지고 논의해요.” (김지림 변호사)

포괄적 차별금지법은 대한민국 헌법의 평등 이념에 따라 “합리적 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 성적지향성, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 언어 등을 이유로 고용, 교육기관의 교육 및 직업훈련 등에서 차별을 받지 않도록 하는 내용의 법률”이다. 이는 외국인에게만 해당되는 것이 아니라, 한 사회에서 누구도 합리적 이유 없이 차별을 당하지 않도록 하는 내용을 담고 있다. 따라서 이 법은 사회적 약자의 최소한의 인권을 법으로 보장한다는 내용을 담고 있지만 현재 17년째 국회서 첩바퀴를 돌며 제정되지 않고 있다.

<sup>41</sup> 김지혜 (2020), “가족이민제도의 계층적 구조와 이주노동자의 가족결합권 제한 비판,” 법제연구, 58:1-30. 12쪽.

<sup>42</sup> 김지혜 (2020), “가족이민제도의 계층적 구조와 이주노동자의 가족결합권 제한 비판,” 법제연구, 58:1-30. 15쪽.

이러한 합리적 이유 없이 차별을 당하지 않을 권리 및 가족결합권을 보장받지 못해서 이주노동자는 가족과 함께 살 수 있도록 인정받지 못한다. 만약 고용조건을 남편과 비슷한 지역이나, 혹은 같은 사업장에 배치하는 방법도 있을 수 있지만 그러한 제도가 마련되어 있지 않다. 즉, 이주노동자는 한국에서 일을 하면서 아이를 키우고 싶지만 구조적으로 그렇게 하기 어렵다. 그래서 임신한 이주노동자는 크게 다음과 같은 유형으로 나뉜다. 첫째, 임신을 하게 되면 자의든 타의든 일을 그만 두고 본국으로 영구 귀국한다. 다시 한국으로 오지 않고 본국에서 아이를 키운다.

둘째, 한국에서 계속 일을 하기 위해서 아이를 본국에 맡기는 경우이다. 임신한 노동자들은 본국에 가서 아이를 낳고 다시 귀국하는 경우가 있다. 혹은 한국에서 아이를 낳고 비행기를 타고 본국에 가서 아이를 맡기고 귀국하는 경우도 있다. 만약 상황이 여의치 않다면 주변에 본국으로 출국하는 사람에게 아이를 맡겨 아이만 비행기에 태워 보내는 경우도 있었다.

이 모두는 일을 하는 동안 아이를 맡겨야 하는데 이들을 위한 보육정책은 부재하기 때문에 아이를 키울 수도 없기 때문에 나타나는 현상이다. 또한 출산휴가 뒤 그 날부터 3개월 이내 새로운 사업장에 취업을 하지 못하면 본국으로 추방된다. 만약 출산 뒤 체류기간이 부족하면 다시 취업하기 어렵기 때문에 본국으로 추방당한다.

가족이 결합할 수 있는 권리 인정의 부재의 가장 큰 원인이 고용허가제가 ‘정주화 방지’를 표방하고 있다는 점이다. 고용허가제가 4년 10개월에서 최대 9년 8개월까지 머물 수 있는 단기이주노동제도이기 때문에 고용허가제로 온 이주노동자는 약 10년 동안 일을 하고 본국으로 돌아가야 할 단기적 인력으로 본다. 고용허가제가 여러 원칙을 표방하는데 그 중 하나가 바로 ‘단기순환의 원칙: 외국인노동자들의 국내 정주화 방지’이다.<sup>43</sup> 이들은 한국사회에서 최대 약 10년 동안 노동력을 제공하고 본국으로 돌아가야 할 단기적 인력으로 본다. 따라서 이들을 위한 제도는 마련하고 있지 않다.

‘정주화 방지’ 목표를 내세웠다고 하더라도 가족결합권을 인정하지 않는다는 것은 별개의 문제이다. 즉, 정주화 방지를 목표로 내세웠다고 하더라도 가족결합권을 충분히 인정할 수 있다. 한국에서 약 10년 머무르는 동안 가족이 비슷한 지역이나 사업장에서 일할 수 있도록 우선적 배치를 하는 방법도 있다. 이러한 제도의 부재 때문에 임신과 출산이 사업주와 이주노동자가 개별적으로 해결해야 할 갈등으로 나타난다. 이러한 갈등에 책임은 고용허가제라는 제도 설계에 책임이 있다. 따라서 국제인권법과 헌법상의 권리를 확대적용하여 가족결합권을 인정하고 사업장 안배 시 고려된다면 사업주와 이주노동자 간의 이러한 사업장 변경 문제로 인한 갈등이 줄어들 것으로 보인다.

<sup>43</sup> 고용노동부 (2020), “한 손에 잡히는 외국인근로자 고용관리 사업주 길라잡이,” 한국산업인력공단. 고용허가제의 5개 원칙은 다음과 같다.

1. 보충성의 원칙: 내국인 일자리 잠식 등의 부작용을 유발하지 않도록 내국인을 고용하지 못한 사업장에 외국인 고용 허용
2. 투명성의 원칙: 인력송출 비리 없도록 공공부문이 직접 관리
3. 시장수요 존중 원칙: 시장 수요에 맞는 외국인력 선발·도입 지향
4. 단기순환의 원칙: 외국인노동자들의 국내 정주화 방지
5. 차별금지의 원칙: 노동관계법령 등 내국인노동자와 동등하게 대우

## 제7장 결론 및 제언

지금까지 고용허가제로 한국에 와서 농업에 종사하는 이주여성들을 중심으로 이들의 노동권, 주거권 및 건강권을 살펴보았으며 그 각각의 내용은 다음과 같다.

첫째, 농업의 노동환경과 관련하여, 여름철 폭염특보가 더 빈번하게 발생할 것으로 예측된다. 온도와 습도가 높은 작업장에서는 낮에는 충분히 쉬고, 온열질환을 막기 위해 근로자가 쉴 수 있는 휴식공간이 제공되어야 한다. 온열질환은 자칫하면 사망으로 이어질 수 있다. 그러나 농업의 사업장 대부분 이러한 휴식공간 및 휴식시간이 충분히 주어지지 않았다.

겨울철에는 비닐하우스 안에서 작업을 하면 따뜻한 공간에서 작업을 해서 문제가 없을 것이라고 생각하지만 그렇지 않았다. 손이 젖은 상태에서 상추나 깻잎을 따기 때문에 손이 얼어서 동상에 걸리는 경우도 많았다. 농약 노출로 인해 피부질환이 발생하는 경우도 많았다. 이렇게 일하다가 다치거나 아프면 적극적으로 치료를 받을 수 있도록 해야 하지만, 농업의 작업환경 상 약국과 병원과 거리가 멀어서 의료접근성이 떨어진다. 더군다나, 작업장 근처에는 화장실이 마련되어 있지 않아 화장실을 가지 않기 위해서 물을 마시지 않거나 참는 경우도 있었다. 작업장 근처에 화장실을 설치하여 노동자의 오줌권이라는 존엄권을 보장할 필요가 있다.

둘째, 사업장 내에서 나타나는 폭력, 폭언, 성희롱과 성폭력에 대해서 경찰과 노동청에서 적극적으로 조사를 하고, 이주노동자가 원하면 사업장 변경이 좀 더 쉽게 될 수 있도록 법과 제도가 정비되어야 한다.

임금체불과 관련하여, 2022년 기준으로 임금체불을 신고한 이주노동자의 수가 28,030명, 임금체불액이 1,223억원에 달한다. 이들은 비자가 만료되면 한국을 떠나야 하기 때문에 정해진 기간 동안 체불된 임금을 받지 못하면 빈손으로 본국으로 돌아가는 경우가 많다. 국가가 체불된 임금을 먼저 노동자에게 지급하고 사업주에게 구상권을 청구하는 ‘대지급금’이라는 제도가 산업재해 가입 사업장 여부와 상관없이 적용되어야 한다.

이주노동자의 체류연장할 수 있는 권한은 사업주에게 있고, 이것이 이주노동자를 통제하는 막강한 기제로 작동한다. 사업주가 이주노동자의 체류비자 연장 승인을 해주는 것이 아니라, 이주노동자가 스스로 체류여부를 판단할 수 있도록 법이 바뀌어야 한다. 그렇게 되면 최소한 이주노동자가 사업주에게 종속되지 않고 문제가 생기면 이를 제기할 수 있는 근로환경이 조성될 것으로 보인다.

셋째, 이주노동자들은 매달 약 14만원의 의료보험료를 내고 있지만, 이에 상응하는 의료서비스를 받지 못하고 있다. 농촌에서 약국이나 병원에 가기 위해서는 시내까지 나가야 하며 대중교통수단이 많지 않은 농촌에서는 이주노동자들이 의료서비스에 접근하기에는 큰 장벽이 있다. 이처럼 의료보험료를 내지만 보험금여를 적게 받아서 2022년에도 외국인 및 재외국민 건강보험료의 재정수지가 5,000억원 흑자를 기록했다. 따라서 보험료를 내고 이에 상응하는 의료서비스가 제공되어야 한다. 최소한 16개 언어로 된 통역서비스를 제공한다면, 이주노동자가 자신이 아팠을 경우 어떤 병원에 갈 수 있는지, 병원에 가서 어떤 진찰을 받는지, 자신의 병명이 무엇인지 알 수 있을 것으로 보인다.

농업인의 산업재해 인정과 관련하여, 이주농업노동자는 하루종일 쪼그리고 앉거나, 무릎과 허리에 무리가 가는 자세로 작업을 하기 때문에 근골격계 질환이 발생하면 일정 기준에 따라 산업재해로 인정될 필요가 있다. 근로복지공단은 10년 이상 농업 종사하는 자에게 무릎에 반월상 연골파열이 생기면 추정의 원칙에 의해 산업재해로 인정해 주었다. 그러나 2022년부터 고용노동부가 고시로 법제화하여 기존의 6개의 근골격계 질병에서 8개로 늘어났고 직종도 추가되었는데, 농업은 여기에서 빠졌고, 이 추정의 원칙이 더이상 적용되지 않는다. 이 고시는 농업인에게는 불리한 조항이다. 고용노동부는 이것을 왜 뺐는지에 관한 설명도 제시하지 못했다. 여러 연구를 통해서 농업인들이 허리, 무릎 및 어깨에 무리가 가는 자세로 작업을 하고 있다고 증명되었기 때문에, 고용노동부는 이러한 추정의 원칙을 다시 적용할 필요가 있다.

농업에서는 5인 미만 사업장에서는 산재보험이 의무 가입 대상이 아니었으나, 재해율이 높아서 개선이 필요하다는 지적이 있어왔다. 2023년 2월 3일부터는 5인 미만 농어업 개인사업장도 산재보험이나 혹은 농어업인안전보험 가입해야 이주노동자 고용허가를 받을 수 있게 되었다. 따라서 앞으로는 농업현장에서 일하다가 다치면 이것이 개인의 책임이 아니라 보험을 통해서 보상을 받을 수 있다는 점을 홍보할 필요가 있다. 이와 더불어, 농업현장에서 산재가 발생하면 사업주가 산재보험에 가입이 안되어 있더라도 근로기준법상 적용을 주장할 수 있다. 이러한 점도 이주노동자에게 알릴 필요가 있다.

넷째, 이주노동자의 열악한 숙소와 높은 숙소비용은 꾸준히 문제제기되어 왔다. ‘비닐하우스는 집이 아니다’라는 문구에서 알 수 있듯이 고용허가제의 숙소 문제는 오랫동안 문제제기 되어 왔다. 현재 1인당 20~40만원의 비싼 주거비용을 내면서 살고 있지만, 특히나 가설건축물은 홍수나 화재 및 폭한과 같은 자연재해로부터 취약한 공간이다. 주거비용을 지불하더라도 주거시설이 이주노동자가 온전히 삶을 누릴 수 있는 공간이 아니라 기본적으로 사업주의 간섭과 통제가 미치는 곳이다. 사업주는 기숙사에 이주노동자의 친구나 약혼자, 혹은 남편을 데리고 오지 못하도록 한다. 사업주는 이를 두고 관리 차원이라고 말을 하지만 이로 인해 일의 효율이 떨어진다는 것이 그 주요 이유이다. 따라서 적절한 주거의 권리(the right to adequate housing)의 개념이 이주노동자의 주거공간에 적용될 필요가 있다. 이 권리는 ① 법적으로 보장된 점유의 안정성, ② 주거기반시설 및 제반 서비스의 이용가능성, ③ (주거비) 지불가능성, ④ 거주적합성 (최저 주거 수준의 확보), ⑤ 접근가능성, ⑥ 적절한 위치, ⑦ 문화적 적절성 등이 담겨 있다. 주거공간의 제공이라는 소극적이고 제한적 의미가 아니라 안전하고 존엄성을 지킬 수 있는 곳에서 살 수 있는 권리라는 적극적인 의미로 해석될 필요가 있다.

다섯째, 이주 여성노동자들 연령대가 20~30대라는 점을 고려하여 이들의 생애주기와 피임, 임신 혹은 임신중절, 출산 및 양육과 관련하여 재생산권리를 누릴 수 있도록 제도 설계가 필요하다. 이주노동자들이 피임을 하고 싶어도 어떻게 약을 구하는지에 대한 정보 접근성이 떨어진다. 임신중절과 관련하여, 2021년 1월 1일, 형법상 낙태죄 규정은 자동 폐지되었지만, 여성의 건강권 보장을 위한 입법은 마련되지 않아서 안전한 임신중지를 위한 정책이 부재한 상황이다. 이런 상황에서 이주여성노동자 개별적으로 병원을 알아보고 임신중절 수술을 받고 있다. 이에 대한 정보접근을 높이고, 이주여성들이 재생산 건강권 및 자기결정권을 보장할 수 있도록 해야 한다. 근로기준법 제74조 제1항에 따라 임신한 여성은 출산전후휴가 90일을 보장받으며, 이주노동자도

법적으로는 이런 출산전후휴가를 보장받을 수 있다. 그러나 사업주와 노동자의 큰 갈등 중 하나가 바로 이주노동자의 임신이다. 사업주 입장에서는 이주노동자가 임신을 하게 되면 노동력을 손해보며 문제 행동이라고 간주하여 해고하기도 한다. 이주노동자는 해고를 당해 비자연장이 안되거나 출국조치를 당할 수 있기 때문에 굉장히 전전공공하며 개별적인 차원에서 문제를 해결하고 있었다.

이주노동자가 한국에서 아이를 낳으면 아이는 한국국적을 갖지 못하며, 아이를 낳아도 영유아 관련 사회복지체제로 들어가지 못한다. 즉, 한국에서 아이를 키우면서 일을 하고 싶어도 불가능하다. 따라서 아이와 함께 본국으로 가거나, 아이를 본국에 맡기고 노동자는 여기에서 일하는 방법밖에는 없다. 고용허가제로 온 비전문취업비자(E-9)의 이주노동자에게는 가족과 동반할 수 있는 체류자격이 허용되지 않는다. 제도적으로 가족과의 동반이 불가능하여 가족결합권이 인정되지 않는다. 그러나 상당수 많은 이주노동자들이 가족결합권이 없는 상황에서 가족을 구성하며 살아가고 있다. 대한민국의 헌법 제36조와 국제연합(UN)의 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’의 제23조는 가족이 하나의 사회적 구성단위로 보호받을 권리가 있다는 점에서 가족 결합에 대한 권리(the right to family unity)를 인정한다. 이러한 권리가 이주노동자에게도 보장될 수 있도록 제도개선이 필요하다.

## 참고문헌

### 〈논문 및 보고서〉

- 공익인권법재단 공감 (2016), “이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사.”
- 국가인권위원회 (2022), “인권: 사람답게 사는 세상 이야기,” 통권142호.
- 권순찬 외 (2012), “농업인의 건강유해요인,” Journal of the Korean Medical Association, 55(11): 1046-1053.
- 김지혜 (2020), “가족이민제도의 계층적 구조와 이주노동자의 가족결합권 제한 비판,” 법제연구, 58:1-30.
- 김혜련 외 (2008), “국제결혼 이주여성의 생식건강 실태와 정책과제,” 한국보건사회연구원.
- 노동건강연대 (2020), “산재보험의 문 밖에 서 있는 사람들 - 포용적 산재보험을 위한 과제.”
- 농촌진흥청 (2022), “한국에 보는 농업취업자와 일반취업자의 근로환경 비교,” 전주: 농촌진흥청 국립농업과학원 농업공학부 농업인안전보건팀.
- 윤정원 (2012), “건강권으로서 낙태 및 피임의 권리를 다시 생각한다,” 건강과대안.
- 이주인권사례연구모임 (2020), “고용허가제 업무편람 다시 쓰기.”
- 이하영 외 (2023), “한국 면세점 여성 판매 노동자의 재생산 건강 관련 경험 및 근무 환경: 월경, 임신, 육아를 중심으로,” 보건사회연구 43(3): 7-25.
- 지구인의 정류장, 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터 (2021), “캄보디아 이주노동자 안전보건 실태조사 보고서.”
- 통계청 (2022), “2022년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과.”
- 한국노동안전보건연구소 (2021), “여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구.”
- 한국여성정책연구원 (2018), “여성관리자패널조사.”

### 〈신문기사〉

- 고병찬, “한파속 비닐하우스 사망 속행...499일 만에 ‘사회적 죽음’ 산재 인정,” 한겨레, 2022년 5월 2일자.
- 손지민, “캄보디아 이주노동자 1주기인 20일, 유족 산재 보상 신청한다,” 서울신문, 2021년 12월 16일자.
- 연윤정, “[정부는 주 69시간 일하라는데] 주 60시간 이상 과로사 승인율 93.5% ‘심각,’” 매일노동뉴스, 2023년 4월 7일자.
- 윤상문, “‘임금 체불’ 배 짜라 농장주...사기죄·인신매매?” MBC 뉴스데스크, 2020년 11월 23일자.
- 윤상문, “수천만 원 떼먹고도 ‘당당’...빈손으로 울며 귀국,” MBC 뉴스데스크, 2020년 4월 9일자.
- 이건희, “5년7개월간 임금체불 6148억... 이거 한국 얘기입니다.” 오마이뉴스, 2023년 9월 6일자
- 이현정, “‘일하다 죽는 사회’ 최근 5년간 과로사 산재승인 10건 중 4건 뿐,” 서울신문, 2021년 10월 16일자.
- 장수지, “인력 없어 농사 줄이는데, 정부는 상시고용 보험 가입 ‘의무화,’” 한국농정, 2022년 1월 30일자.
- 최재현, “외국인 건강보험 5560억 ‘흑자’인데 중국인만 또 ‘적자,’” 서울신문, 2023년 6월 28일자.



## <인터넷 자료>

e-나라지표 산업재해현황.

[https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1514](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1514)

경상남도외국인주민지원센터. [https://gnmigrant.or.kr/Counseling\\_01/2751](https://gnmigrant.or.kr/Counseling_01/2751)

고용노동부 보도자료, “농·어업 분야 고용허가 주거시설 기준 대폭 강화,” 2021년 1월 6일 게시.

[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11831](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11831)

고용노동부 보도자료, “외국인근로자 사업장 변경제도 개선 등 산업현장의 원활한 인력활용 적극 지원한다,” 2023년 7월 5일 게시.

[https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=15223](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15223)

고용노동부 정책자료실, “여름철 폭염으로 인한 온열질환 예방가이드 등,” 2023년 5월 20일

게시. [https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs\\_seq=20230501590](https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20230501590)

고용노동부, “한 손에 잡히는 외국인근로자 고용관리 사업주 길라잡이” 2020년.

한국산업인력공단.

공익법센터 어필. “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약” 의 국문.

기상청 기상자료개방포털 <https://data.kma.go.kr/data/weatherIssue/slthtList.do?pgmNo=690>

기상청 날씨누리 <https://www.weather.go.kr/w/weather/warning/standard.do>

세계보건기구(WHO), Safe Care Guideline. 2022년 3월 8일자.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240039483>

## 부록: 인터뷰 질문

### 1. 이주노동자

- (1) 한국에 온 뒤 일을 하면서 아팠던 경험이 있습니까? 구체적으로 어디가 아팠습니까?
- (2) 여름철에 비닐하우스나 노지에서 일을 하면서 아팠던 경험이 있습니까?
- (3) 겨울철에 비닐하우스에서 일을 하면서 아팠던 경험이 있습니까?
- (4) 아팠을 때, 어떻게 대처를 했습니까? 약국이나 병원에 가본 적이 있습니까?
- (5) 일을 하면서 화장실을 가지 못한 경험이 있습니까? 있다면 왜 그렇습니까?
- (6) 몸이 아프다는 이유로 사업주가 해고를 한다고 말한 적이 있습니까? 그렇다면 어떻게 대처를 했습니까?
- (7) 사업주가 자신이나 주변 동료들에게 물리적, 언어적 폭력을 한 적이 있습니까? 있다면, 어떻게 대처를 했습니까?
- (8) 생리, 피임, 임신, 임신중지, 출산과 관련하여 어려움을 겪은 적이 있습니까? 있다면, 어떤 방식으로 해결하거나 도움을 요청했습니까?
- (9) 사업주가 체류비자를 연장해주지 않아서 어려움을 겪은 적이 있습니까?
- (10) 불법체류 상태 때문에 어려움을 겪은 적이 있습니까?

### 2. 사업주

- (1) 온열질환 발생을 대비하기 위해 여름철에 이주노동자에게 어떤 편의공간을 제공했습니까?
- (2) 한랭질환 발생을 대비하기 위해 겨울철에 이주노동자에게 어떤 편의공간을 제공했습니까?
- (3) 이주노동자가 아팠을 때 약국이나 병원에 데리고 간 적이 있습니까?
- (4) 이주노동자가 지속적으로 아팠을 때 어떤 조치를 취했습니까? 해고한 적이 있습니까?
- (5) 이주노동자에게 제공하는 숙소는 어떤 형태입니까? 숙소비와 공과금은 각각 얼마입니까?
- (6) 이주노동자와 주로 겪는 갈등은 무엇입니까? 어떻게 해결하고 있습니까?
- (7) 본인의 집과 이주노동자의 집이 얼마나 떨어져 있습니까? 이주노동자의 숙소에 일주일에 몇 번 정도 방문합니까?
- (8) 임신한 이주노동자가 있었습니까? 있었다면 어떻게 인력충원을 했습니까?
- (9) 이주노동자의 비자연장은 어떤 방식으로 했습니까?
- (10) 미등록노동자를 고용했을 때, 어떤 어려움이 있었습니까?

### 3. 전문가

- (1) 온열질환 및 한랭질환과 관련하여 이주농업노동자에게 특히 취약한 질환은 무엇입니까?
- (2) 산업재해 관련하여, 누구를 대상으로 교육을 몇 번 정도 실시를 했습니까?
- (3) 산업재해 관련하여, 어떠한 사건을 처리했습니까?

- (4) 이주민 진료 관련하여, 어떠한 점이 제일 어려웠습니까? 선주민과 달리 이주민에게 나타나는 특징이 있습니까?
- (5) 성희롱 및 성폭력 관련하여, 사건을 해결한 경험이 있습니까?
- (6) 주거환경 관련하여, 비닐하우스에서 자다가 숨진 속행씨의 대책위로 참여하면서 어떠한 활동을 해왔습니까?
- (7) 이주노동자의 임금체불과 관련하여, 어떤 해결 절차를 거쳤습니까?
- (8) 농업에는 특히 5인 미만 사업장이 많습니다. 이로 인해 산재보상이나 임금체불에서 대지금급을 받을 수 없습니다. 여러 법적 절차에서 제외되고 있습니다. 어떤 문제점이 발생되고 있는지, 이를 막기 위해서는 어떤 해결방법이 있습니까?
- (9) 이주민들을 위해서 한국사회는 어떠한 점을 개선해야 한다고 생각합니까?
- (10) 이주노동자와 사업주의 갈등을 어떤 방식으로 해결하는 것이 바람직하다고 생각합니까?

【문의】 [kilshlabor@gmail.com](mailto:kilshlabor@gmail.com)

【한국노동안전보건연구소 홈페이지】 [www.kilsh.or.kr](http://www.kilsh.or.kr)

【공감직업환경의학센터】 [www.gong-gam.net](http://www.gong-gam.net)