
전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**



주최



광주전남
이주노동자인권네트워크(준)

후원



대산농촌재단



광주전남이주노동자인권네트워크 연대 단위

광주 민중의집, 공익변호사와 함께하는 동행, 광주비정규직센터, 광주외국인복지센터, 광주외국인 노동자센터, 공공운수노조 광주전남지부, 금속노조(광주전남지부, 광주자동차부품사비정규직지회, 금호타이어비정규직지회) 민주사회를 위한 변호사모임 광주전남지부, 전국민주노동조합총연맹 법률원(광주사무소), 전남노동권익센터



광주전남이주노동자인권네트워크 연혁

- 2018. 7. 3. 연대체 구성을 위한 준비위
- 2018. 12. 13. 광주 이주노동자 인권 네트워크(준) 토론회
- 2019. 1. 25. 광주전남이주노동자인권네트워크 발족
- 2019. 광주 이주노동자 실태조사
- 2020. 전남 이주노동자 실태조사



광주전남이주노동자인권네트워크 주요 활동 내용

- 이주 노동자를 위한 지역사회 연대네트워크 구성
- 이주 노동자 실태조사
- 이주 노동자 노동 상담 및 일상적 권익보장
- 노동기본권 및 산업 안전 교육
- 이주 노동운동 지원 사업
- 사회여론화 및 정책개발
- 그 외 목적을 달성하기 위해 필요한 사업







인사말

집행위원장 윤 영 대



주제 1

전남 사례로 본 농어업이주노동자 노동 현황

사회 : 정은정 농촌사회학자

[발표] 전남의 사례로 본 농어업이주노동자들의 법적 제도적 인권 문제

이소아(공익변호사와 함께하는 동행)

[토론] 엄진영 (한국농촌경제연구원)

[토론] 김정희 (민주사회를 위한 변호사모임 광주전남지부)

[토론] 농민



주제 2

농어업재해 현황과 법적 보상체계 문제점

사회 : 이소아 변호사

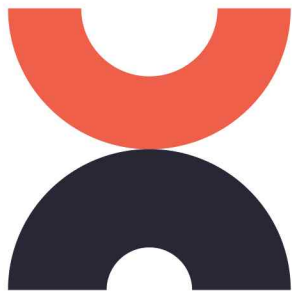
[발표] 농어업재해 현황과 보상 체계

송한수(조선대 직업환경의학과 교수, 전남 농어업안전센터)

[토론] 김성진 (민주노총법률원 광주사무소 변호사)

[토론] 정영이 농민





인사말

이주노동자 노동권, 인권, 주거권을 위해 어려운 조건에서 활동하시는 활동가분들께 존경을 표합니다.

또한 농산물 개방으로 인하여 농산물 가격을 실질화하지 못하는 어려운 조건에서도 모두를 살리기 위한 농산물을 길러내는 농민분들에게 존경을 표합니다.

이제 이주노동자가 없이는 우리 식탁에 오르는 농산물들을 지금의 가격으로 먹을 수 없습니다. 광주전남이주노동자인권네트워크는 언어와 풍습, 문화가 다른 이주노동자들을 위해 몇 년동안 씁없이 달려왔습니다. 심지어 주말을 반납하며 활동하는 것이 일상화가 되어버렸습니다.

이러한 노력의 결과 2년에 걸쳐 광주와 전남 이주노동자실태조사도 실시하였고 그 결과를 어떻게 집행할 것인가 많은 고민을 하고 있지만 아직까지 해결책을 제시하지 못하고 있는 실정이라서 안타깝습니다.

광주전남이주노동자인권네트워크는 농민의 수가 가장 많은 전남에 있습니다. 함께 사는 지역 공동체 동료로서 농민들의 상황에 대해서도 책임을 느낍니다.

이주노동자들에게 가장 나쁜 법이 고용허가제입니다. 이제 고용허가제를 폐지한던지 아니면 전면개정하던지 시민단체 및 정치권에서 활발한 논의가 필요합니다. 제조업 중심으로 설계된 고용허가제의 비탄력성으로 인하여 사용자인 농민들에게도 맞지 않는 제도입니다. 이주노동자의 노동인권도 침해되지 않고 농민들의 열악한 상황도 바뀔 수 있는 그 어떤 접점과 관련하여, 전남에서부터 지방자치단체 차원에서 조례 제정 등을 통하여 무언가 바뀌어 나갈 수 있도록 노력해야 합니다.

오늘 이 토론이 그 들불의 시작이 되기를 바랍니다, 감사합니다.

2021.12.21.

광주전남이주노동자인권네트워크 집행위원장 윤 영 대



전남의 사례로 본
농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향

PART

주제_1

전남 사례로 본
농어업이주노동자 노동 현황

사례로 본 2020 전남
농어업이주노동자 노동 현황

공익변호사와 함께하는 동행
이 소 아



전남의 사례로 본 농어업이주노동자들의 법적 제도적 인권 문제¹⁾

발표 : 이소아(공익변호사와 함께하는 동행)

공동연구 : 김문석, 박인동, 이소아, 홍관희

I. 들어가며

- 먹거리에 필수적으로 의존하는 도시 소비자들로서, 그 먹거리를 생산하고 가격변동의 차를 견디고 있는 농어민과 농어업 노동력에 대하여 어느 누구의 입장도 지워지지 않도록 함께 방법을 고민하고 연대하기 위한 첫 걸음이 되기를 바람.
- 농어업 노동력 운영은 소비자들의 식탁과 생활을 좌우할 수 있을 정도로 매우 중요하며 위에서 언급한 것처럼 일률적인 틀로 다룰 수 없음. 그럼에도 불구하고 농어업 노동력 운용을 일률적인 틀로 접근함으로써 인하여 사용자인 농어민들에게도 고통이 따르고, 노동자들도 불안정한 노동환경이 제공됨으로써 그 결과 노동력 운영의 어려움이라는 악순환이 반복되고 있음.
- 농어가 수가 가장 많은 전남 지역 안에서라도, 누구의 입장도 지워지지 않고, 누구라도 일하고 싶은, 누구도 인권적으로 배제되지 않는 농어업 노동 환경을 만드는데 밑자료가 되기를 바람.
- 귀화한 이주민, 결혼이주여성, 유학을 온 외국인, 인도적 체류허가지위를 가지고 있는 사람은 이번 조사 대상에 포함시키기 어려웠음. 각 체류자격에 따라 상황이 다르기 때문에 설문 설계를 하기 어렵기 때문임. 향후 각 체류자격별 인권 상황에 대한 별도의 연구 조사가 필요함.
- 이주 노동자의 체류 자격(소위 말하는 비자) 여부가 노동조건을 결정하게 되는 요인이 되며 체류자격에 따른 노동권, 인권 쟁점이 다름. 농어촌에서는 단기 근로의 수요가 높아서 계절 근로자(C-4, E-8) 및 직업소개소 작업반장이 이끄는 작업단 근로자의 비중도 무척 높으나, 이번 실태조사에서 만나는 것 자체가 쉽지 않아 실태조사 결과에서는 그 현황을 알기 어려웠음. 그러나 계절근로노동자들의 인권침해 문제 및 농어민들의 고충과 관련한 이후 추가 조사 및 제도 개선의 여지를 남겨두기 위해, 관련 제도적인 개관 및 문제점에 대한 문헌연구를 통한 분석을 시도함.
- 주로 고용허가제로 입국하여 전남의 농어촌에서 일하는 이주노동자들을 조사하였음.

1) 이 발제는 '2020 전남 이주노동자 실태조사 결과-농어업이주노동자 중심'(공동 연구: 홍관희, 이소아, 박인동, 오태윤, 김순임, 이광준, 김문석)을 요약하고 이후 추가 조사한 것들을 바탕으로 정리한 것이다.

II. 체류자격으로 본 이주노동자 상황(농어업 중심으로)

1. 전남 이주노동자 현황 및 농어업 이주노동 개관

가. 전남 외국인²⁾주민 현황

- 2019.11.1. 기준 전국 외국인주민³⁾ 수는 2,216,612명(총인구 51,779,203명 대비 4.3%)⁴⁾이며, 전남의 외국인주민 수는 68,719명임⁵⁾
- 2019.11.1. 기준 전국 외국인근로자⁶⁾수는 515,051명이며, 전남의 외국인근로자 수는 18,839명임⁷⁾
- 2019.11.1. 기준 전남의 전체 근로자 수가 390,750명⁸⁾이며 전남의 등록된 외국인근로자 수는 18,839명으로 외국인근로자가 차지하는 비율은 4.8%⁹⁾임(관련 자료들은 적법한 체류자격을 가지고 있는 외국인에 대한 숫자적 통계만 있을 뿐이므로 모든 이주노동자의 실제 정확한 비율을 산정하는데 한계가 있음). 이는 등록된 외국인근로자를 기준으로 파악한 숫자로 정확하게 파악되지 않은 미등록 외국인 근로자 수를 고려한다면 훨씬 많을 것으로 추정됨.

나. 이주노동자 고용허가 사업장 현황¹⁰⁾

- 2020. 4.말 기준으로 전남의 경우 이주노동자 고용 사업장은 전체 4,088개소이며, 지역별로 목포시 98개소, 여수시 431개소, 순천시 96개소, 나주시 228개소, 광양시 84개소, 담양군 193개소, 곡성군 34개소, 구례군 15개소, 고흥군 265개소, 보성군 34개소, 화순군 83개소, 장흥군 49개소, 강진군 48개소, 해남군 246개소, 영암군 317개소, 무안군 118개소, 함평군 84개소, 영광군 148개소, 장성군 146개소, 완도군 666개소, 진도군 470개소, 신안군 235개소임(각 지역별 구체적인 고용허가 업체의 업종별 수는 파악되지 않음)

2) '외국인'이라는 단어의 사용을 지양함에도 인용자료에서 '외국인'이라는 단어를 사용하고 있어 부득이하게 이 부분에서 '외국인'이라는 단어를 사용함(인용하는 표 자료의 경우에도 '외국인'이라는 단어를 그대로 사용함)

3) 국적미취득자(외국인근로자, 결혼이민자, 유학생, 외국국적동포, 기타 외국인 등을 포함)와 국적취득자, 외국인주민 자녀를 포함한 수

4) 행정안전부 사회통합지원과, "2019 지방자치단체 외국인주민 현황", 2020. 11. 1면.

5) 행정안전부 사회통합지원과, "2019 지방자치단체 외국인주민 현황", 2020. 11. 4면.

6) 인용자료의 외국인근로자는 체류자격이 단기취업(C-4), 교수 등 취업분야(E-1~7, E9~E10), 방문취업(H-2)인자를 모두 포함한 숫자로 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)의 체류 자격 이주노동자만을 포함하고 있는 고용정보통합분석시스템(eis.work.go.kr; EIS)통계와 차이가 있음

7) 행정안전부 사회통합지원과, "2019 지방자치단체 외국인주민 현황", 2020. 11. 25면.

8) 한국고용정보원 지역별 피보험자 수 기준.

9) 광주의 경우 2018. 11. 1. 기준 광주의 전체 근로자수가 280,875명이며 등록된 외국인근로자 수가 7,515명으로 외국인근로자가 차지하는 비율은 2.6%인 점을 감안하면 전남 지역의 외국인 근로자 비율이 더 높을 것을 대략적으로 파악할 수 있음.

10) 전남 외국인 고용 사업장 민관 합동점검 계획(안), 전남 외국인 노동자 현황 참조(2020. 4. 30. 비전문취업 E-9 기준)

다. 이주노동자 수 현황

- 2020. 4.말 기준으로 전남의 경우 이주노동자(E-9 기준) 수는 11,811명¹¹⁾(남성 11,097명, 여성 714명)으로 업종별로 제조업 5,310명, 어업 3,646명, 농축산업 2,339명, 건설업 487명, 서비스업 29명임¹²⁾

[표 1] 전남 고용허가제 이주노동자(E-9기준) 업종별 현황

(‘20. 4. 30. 기준. 단위: 명)

지역	계	제조업	농축산업	건설업	어업	서비스업
전남	11,811	5,310	2,339	487	3,646	29

- 2015년과 비교해보면 전체 고용허가제 사증발급인증서 발급현황은 2015년 55,857, 2019년 53,118로 감소세인데 반하여, 농업(e-9-3)은 5,524에서 6,206으로, 어업(e-9-4) 2,803에서 3,948로 증가하였음¹³⁾. 농어업에서 계절근로 뿐만 아니라 계속 고용을 전제로 하는 고용허가제 이주노동자들의 비중이 높아가고 있음을 보여줌. 미등록 이주노동자의 현황은 찾아볼 수 있는 통계나 조사가 없음.
- 2020. 4.말 기준으로 전남 지역별로 목포시 214명, 여수시 980명, 순천시 342명, 나주시 959명, 광양시 356명, 담양군 577명, 곡성군 134명, 구례군 43명, 고흥군 521명, 보성군 165명, 화순군 338명, 장흥군 228명, 강진군 160명, 해남군 571명, 영암군 1,908명, 무안군 615명, 함평군 364명, 영광군 358명, 장성군 578명, 완도군 1,120명, 진도군 885명, 신안군 395명임¹⁴⁾
- 지역 특성상 어업 종사자가 많은 지역인 완도군(어업 1,093명), 진도군(어업 808명), 신안군(어업 326명), 고흥군(어업 316명)의 경우 어업 종사 이주노동자 비율이 매우 높았으며, 나주시(농축산업 452명), 담양군(농축산업 236명)의 경우 농축산업 비율이 높고 영암군(제조업 1,688명)의 경우 대불산단 등의 영향으로 제조업의 비율이 높은 것으로 보임¹⁵⁾. 연도별 추이도 살펴보고 싶었으나 관련하여 공개된 통계를 찾기는 어려웠음.

11) 비전문취업 E-9 비자 기준 이주노동자 수로 등록되지 않은 외국인 노동자수를 제외한 수입

12) 전남 외국인 고용 사업장 민관 합동점검 계획(안), 전남 외국인 노동자 현황 참조(2020. 4. 30. 비전문취업 E-9 기준)

13) 윤자호, ‘한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황-비전문취업자, 방문취업자를 중심으로’, 한국노동사회연구소, 2021. 7쪽, 8쪽.

법무부 출입국 외국인정책본부, ‘통계연보’

14) 전남 외국인 고용 사업장 민관 합동점검 계획(안), 전남 외국인 노동자 현황 참조(2020. 4. 30. 비전문취업 E-9 기준)

15) 전남 외국인 고용 사업장 민관 합동점검 계획(안), 전남 외국인 노동자 현황 참조(2020. 4. 30. 비전문취업 E-9 기준)

마. 국적별 이주노동자 현황

- 2020. 4.말 기준으로 전남의 경우 이주노동자 11,811명 중 스리랑카 1,958명, 네팔 1,957명, 캄보디아 1,765명, 베트남 1,694명, 인도네시아 1,243명, 미얀마 775명, 우즈베키스탄 675명, 필리핀 485명, 태국 522명, 동티모르 396명, 몽골 133명, 방글라데시 100명, 키르기스스탄 35명, 파키스탄 24명, 라오스 29명, 중국 20명임¹⁶⁾
- 고용허가제에 따른 소수업종 특화국가 지정¹⁷⁾에 따라 농축산업, 어업의 비율이 높은 전남지역의 경우 스리랑카(어업), 네팔(농축산업), 캄보디아(농축산업) 베트남(어업, 농축산업), 인도네시아(어업) 등의 이주노동자 수가 1,000명 이상으로 분포하고 있는 것으로 추정됨

[표 2] 소수업종 특화국가 지정 현황

업종	특화국가명	업종	특화국가명
건설업	스리랑카, 베트남, 태국, 캄보디아, 미얀마, 중국	어업	스리랑카, 베트남, 인도네시아, 동티모르, 중국
농축산업	베트남, 태국, 캄보디아, 네팔, 미얀마, 중국	서비스업	몽골, 우즈베키스탄, 중국

2. 농어업 이주노동 개관 : 체류자격 및 체류기간 중심

가. 농어업 '이주' 노동을 이해함에 있어 먼저 이해해두어야 하는 것-비자(체류자격)와 출입국 관리법

- 모든 '이주'노동자, 모든 '외국인'이 한국에 입국하여 머무를 수 있기 위해서는 출입국관리법상 체류자격(비자)이 있어야 하며, 출입국관리사무소는 이것을 굉장히 엄격하게 관리하고 있음.
- 이주민은, 체류자격이 있거나 하다고 아무나 일할 수 있는 것이 아니라, '일할 수 있는' 체류자격으로 등록되어야만 '적법'하게 한국 안에서 일할 수 있음. 만일 어기게 되면 그 노동자는 출입국관리법을 위반하여 강제퇴거명령을 당할 수 있으며, 그 노동자를 사용한 사용자 역시 출입국관리법위반 등으로 형사처벌을 받게 됨.
- 흔히 불법체류자라고 하는데 인권적으로도 법적인 의미로도 이 용어는 틀림. 노동 현장에서 불법체류란, 한국에서 머무를 수 있는 체류자격 자체가 없거나, 체류자격은 있으나 그것이 일할 수 있는 체류자격이 아닌 경우를 의미함.

16) 전남 외국인 고용 사업장 민관 합동점검 계획(안), 전남 외국인 노동자 현황 참조(2020. 4. 30. 비전문취업 E-9 기준)

17) 고용노동부, "19년 알기쉬운 고용허가제", 2019. 3면.

- 이주민이 일할 수 있는 체류자격을 부여하는 것에 대해 법무부 출입국외국인정책본부는 아주 엄격한 기준과 쿼터를 가지고 있음. 즉, 외국인 노동자들을 한국에 데려와 일을 시킬 수 있기 위해서는 먼저 출입국관리법상의 여러 가지 제한들을 통과해야 함. 바로 여기에서 노동력의 수급이 원활하지 않게 되어 (농업 노동의 수요가 한 시기에 짧게 집중되는 것도 더해져) 인건비가 폭증하면서 중개업자들의 임금 착취가 반복 되는 원인이 발생함.
- 그래서 먼저 대한민국에서 일할 수 있는 체류자격들과 그 특징에 대해 잠시 살펴본 다음 논의를 이어가겠음.
- 일할 수 있는 체류자격은 크게 단기와 장기로 나뉨.
 - 단기 (6개월 미만)로 일할 수 있는 비자는 단기취업(C-4), 5개월일할 수 있는 계절근로(E-8)가 있음.
 - 6개월 이상 장기로 일할 수 있는 비자는 방문동거((F-1), 거주(F-2), 동반(F-3), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 비전문취업/고용허가제(E-9), 원양어선취업(E-10)으로 나뉨¹⁸⁾.
- 비전문취업(고용허가제)은 다시 업종별로 제조업 E-9-1, 건설업 E-9-2, 농업 E-9-3, 어업 E-9-4, 서비스업 E-9-5로 나뉨.

[표 3] 외국인의 체류자격

체류자격 (기호)	체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위	1회체류기간의 상한	일할 수 있는지 여부	사업장 변경자유
단기취업 (C-4)	일시 흥행, 광고·패션 모델, 강의·강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 단기간 취업활동을 하려는 사람	90일	0	-
유학 (D-2)	전문대학 이상의 교육기관 또는 학술연구기관에서 정규과정의 교육을 받거나 특정 연구를 하려는 사람	2년	x(체류자격 외활동허가)	-
외국인 계절근로 장기체류자격 (E-8)	2019. 12. 24.부터 시행. 최대 5개월까지 체류할 수 있음. 각 시군구별 쿼터	5개월	0	-

18) E-1 교수, E-2 회화지도, E-3 기술지도, E-5 전문직업은 사업장변경의 자유가 있으며 안정된 체류자격이기 때문에 논외로 한다. E-6 예술흥행비자는 인신매매와 관련한 문제가 있으며 E-7 특정활동 외국인노동자들은 사업장변경의 자유는 있으나 드러나지 않는 차별의 문제가 있으나 이 역시 상대적으로 안정된 체류자격이므로 여기에서는 논외로 한다.

체류자격 (기호)	체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위	1회체류기간의 상한	일할 수 있는지 여부	사업장 변경자유
비전문취업 (E-9)	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람(일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하려는 사람은 제외 한다) 각 국가별 쿼터가 정해져있음. 제조업은 E-9-1, 건설업 E-9-2, 농업(E-9-3), 어 업(E-9-4, 20톤 미만 연근해어업), 서비스 (E-9-5)	3년	0	-
선원취업 (E-10)	20톤 이상 선박 근로기준법이 적용되지 않고 선원법이 적용됨. 내항선원(E-10-1), 어선원(E-10-2), 순항선원 (E-10-3)	1년	0	-
거주 (F-2)	가. 국민의 미성년 외국인 자녀 또는 영주(F-5) 체류자격을 가지고 있는 사람의 배우자 및 그의 미성년 자녀 나. 국민과 혼인관계(사실상의 혼인관계를 포함하 다)에서 출생한 사람으로서 법무부장관이 인정하 는 사람 다. 난민의 인정을 받은 사람	5년	0	0
재외동포 (F-4)	「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 해당하는 사람(단순 노무행위 등 이 영 제23조제3항 각 호에서 규정한 취업활동 에 종사하려는 사람은 제외한다)	3년	0	0
영주 (F-5)	법 제46조제1항 각 호의 강제퇴거 대상이 아닌 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 대한민국 「민법」에 따른 성년이고, 본인 또는 동반가족이 생계를 유지할 능력이 있으며, 품행 이 단정하고 대한민국에 계속 거주하는 데에 필 요한 기본 소양을 갖추는 등 법무부장관이 정하 는 조건을 갖춘 사람으로서, 주재(D-7)부터 특정 활동(E-7)까지의 체류자격이나 거주(F-2) 체류자 격으로 5년 이상 대한민국에 체류하고 있는 사 람 나. 국민 또는 영주(F-5) 체류자격을 가진 사 람의 배우자 또는 미성년 자녀로서 대한민국에 2 년 이상 체류하고 있는 사람 및 대한민국에서 출 생한 것을 이유로 법 제23조에 따라 체류자격 부여 신청을 한 사람으로서 출생 당시 그의 부 또는 모가 영주(F-5) 체류자격으로 대한민국에 체류하고 있는 사람 중 생계유지 능력, 품행, 기 본적 소양 등을 고려한 결과 대한민국에 계속 거 주할 필요가 있다고 법무부장관이 인정하는 사람	상한 없음	0	0



체류자격 (기호)	체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위	1회체류기간의 상한	일할 수 있는지 여부	사업장 변경자유
결혼이민 (F-6)	가. 국민의 배우자 나. 국민과 혼인관계(사실상의 혼인관계를 포함한 다)에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 부 또는 모로서 법무부장관이 인정하는 사람 다. 국민인 배우자와 혼인한 상태로 국내에 체류 하던 중 그 배우자의 사망이나 실종, 그 밖에 자 신에게 책임이 없는 사유로 정상적인 혼인관계를 유지할 수 없는 사람으로서 법무부장관이 인정하 는 사람	3년	0	0
기타 (G-1)	외교(A-1)부터 결혼이민(F-6)까지, 관광취업(H-1) 또는 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하지 않는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람	1년	X (체류자격외 활동허가)	
방문취업 (H-2)	가. 체류자격에 해당하는 사람: 「재외동포의 출 입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포(이하 "외국국적동포"라 한다) 에 해당하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 만 25세 이상인 사람 중에서 나목의 활동범위 내에 서 체류하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하 는 사람[다만, 재외동포(F-4) 체류자격에 해당하 는 사람은 제외한다]	3년	0	-

나. '농어업' 이주 노동을 알기 위해 우선 바탕이 되어야 할 부분 : 노동력 운영의 특성 및 농어업 이주노동자의 취업 형태의 개관¹⁹⁾

- 농어업은 모든 시민들의 '먹거리'를 생산한다는 측면에서 모든 산업의 근간이자 공공재적인 성격을 가짐.
- 농업과 어업 모두 노동력 집약적인 산업이지만 두 경우 모두 자연에 의해 크게 영향을 받는다는 점이 노동력 운영에 있어 큰 특성이자 제약임.
- 농업의 경우 일부 시설 작물을 제외하고는 노동력이 365일 일정하게 투입되지 않으며 대체로 수확기에 가장 많은 노동력이 투입되고, 작물에 따라 (채소) 아주심기, (과수) 열매 숙기, 전정, 꽃눈 꽃봉오리 꽃숙기 작업에도 많은 노동력이 투입되며 이외의 기간에는 노동 수요가 적음.
- 모두가 농어업의 먹거리에 빚지고 있으면서도, 막상 외국인 노동자에게 급여를 주기 위해 부업 활동을 하지 않을 수 없는 농민의 현실²⁰⁾
 - 농민도 노동자와 같이(혹은 더 많이) 많은 시간을 일을 하지만 최저임금이 예측 보장되지 않는 현실
 - 외국인 노동자에게는 보장되는 최저임금이 농민들에게는 보장되지 않은 채 농산물 가격이 현실화되지 않는 문제(농산물 가격이 현실화 되지 않아, 빚을 지게 되는 농민의 문제)
 - 농어업은 결국 전기 기계 용접 등의 일을 모두 해내야 하면서 계절에 맞추어 작물을 키워내는 전문적인 일임에도 고용허가제로 노동자를 선발할 때 직무적합자를 선발할 수 있는 시스템 자체가 존재하지 않은 채 단지 사진과 키 몸무게 등의 정보만을 보고(건강상태도 알지 못한 채) 표준근로계약을 작성해야 하는 현실. 거칠게 표현하면 농업은 그냥 못 배워도 할 수 있는 일이라고 생각하는 편견으로 인하여 배치된 미숙련 노동력으로 인하여 사용자인 농민들이 겪는 어려움.
 - 농어업에 특화된 근로자 사전 교육이 이루어지지 않는 현실
 - 성실근로자를 양성하기 위해 오랜 시간과 교육이 투자되어야 함에도 불구하고 그 교육의 몫은 온전히 농민만이 떠안아야 하는 현실
 - 자영업자들은 근로자를 두는 경우 직장건강보험에 가입할 수 있는데 농민들은 근로자를 두어도 일정 소득이 계산하기 어렵다는 이유로 직장건강보험에 가입되지 않는 현실
 - 농림수산부에서는 농협조합원 가입/농민수당/면세유 등의 혜택을 '농가'를 기준으로 제한하고 있기에 세대분리를 하지 않을 수 없는 경우가 있음에도 이것이 엄격하게는 모두 파견법 위반이 되어버리는 현실

19)이후 각 작물과 어종의 출산지와 이주노동자의 현황을 mapping 하는 작업을 하고 각 농어산물이 도시로 어떻게 이동하는가를 연결해보면 도농, 소비자와 노동자가 어떻게 관계를 맺는지에 한 눈에 보일 수 있을 것으로 보임.

20) 이하의 내용은 무안에서 벼농사와 배추농사를 하는 이름을 밝히기를 거부한, 고용허가제로 일하고 있는 이주노동자와 근로계약을 맺고 있는 젊은 농민의 이야기를 요약한 것임.

- 농지의 소유자가 실제 농민이 아님에도 농민에게 임대차 계약을 써주지 않아서 경작인으로 신고할 수 없었고 그렇기 때문에 표준근로계약서에도 임대차 계약서가 작성되지 않은 농지를 근무처로 기재할 수 없었던 현실(실제 농지를 근무처로 기재하려 해도 고용센터에서는 등록된 농지원부 만을 가지고 근무처로 기재하게 함)
 - 복합영농을 하는 경우 고용허가 신청 당시 표준근로계약서에 복합영농과 관련한 업무내용을 모두 기재하려고 해도 표준근로계약서에 그 내용을 모두 기재할 수 없게 하는 현실²¹⁾
 - 표준근로계약서에 근무처를 논밭으로 기재하고 싶어도 논밭을 주소로 쓰면 안되고 농민의 주소를 근무처로 기재하게 하는 현실
 - 한국에서의 생활(전기, 수도, 위생, 쓰레기 처리)에 대한 이해가 부족하여 교육이 안되어 발생하는 문제
 - 이러한 현실들을 외면하고, 인권이라는 기준을 충족하기 위해서 드는 추가비용은 농민에게 고스란히 지워지면서 농산물 가격 실질화는 이루어지지 않는 문제
 - 이와 같은 농업의 여러 가지 사정들이 있고, 이러한 농민들의 사정들이 무시되거나 소외되는 현실.
 - 이러한 농민들의 목소리와 현실이 무시된 채, 또한 농산물 가격 실질화와 관련한 어떠한 공동의 고민도 없는 채, 농민들을 악마화하는 프레임으로 문제만을 지적하는 방식은 문제.
- 제조업과 같은 기준으로 휴일과 휴게시간, 근로시간을 정하는 것이 농업의 현실과 맞지 않는 부분이 있음. 농업 노동과 관련한 현장의 목소리를 무시한 채, 제조업 노동자의 상황에 따라 만들어진 근로기준법의 여러 기준을 들이밀거나, 농업의 현실에 맞추어 근로기준법의 예외와 특례조항이라는 임시방편으로 성급하게 해결하는 것은 구조적인 문제와 목소리를 드러내지 못하고 결국 근본적인 해결책이 되기 어려움²²⁾.
- 축산업의 경우는 노동력이 365일 일정하게 투입되기 때문에 농어업에 비해 비전문취업(E-9)으로 인하는 외국인의 비율이 가장 높음.
- **6개월 이상** 외국인근로자 고용이 높은 품목은 축산과 시설작물, 특용작물, 버섯, 화초 관상작물과 축산업²³⁾이고, 자연스럽게 장기 체류자격인 비전문취업 비자(E-9)를 가진 사람들의 비율이 높음.
- **6개월 미만** 외국인 근로자가 가장 많이 고용된 품목은 채소·산나물 (시설, 노지) 품목이며 그 결과 여기에는 미등록이 가장 많음. 계절근로, 단기취업비자로 적법하게 일하도록 하는 제도를 실행 중인긴 하나 비율은 낮음.

21) 마지막 부분에 대해서는 고용센터의 확인이 필요함.

22) 무안의 이름을 밝히지 못하는 농민의 진술.

23) 엄진영, 「농업 고용환경 변화에 따른 외국인근로자 활용정책 방안」, 2020., 41쪽

- **어업의 경우** 일부 양식장을 제외하고는 조업기가 정해져 있으며, 어떤 경우는 금어기가 있는 경우도 있음.
- 농어업 모두 품목에 따라 노동력 운영에 있어 매우 큰 차이가 있음. 그 결과 안정적인 장기 체류자격을 가진 결혼이주여성(과 그 본국의 가족들이 초청된 경우) 경우와 미등록이주노동자가 상대적으로 짧은 기간의 노동력 수요를 감당하는 경우가 많음. 그러나 현재로서는 미등록의 현황을 파악할 수 있는 통계는 전무함.
- 위에서 살펴본 바와 같이 농어업 작업과 노동은 그 노동의 방식 및 운영 면에서 다른 산업의 노동력 운영과 확연하게 차이가 남. 그러므로 기존의 제조업 중심(1년 365일 계속 일하면서, 일하는 요일이 정해져 있고, 주휴수당이 있으며, 휴게시간 규정이 정해져 있는)의 고용허가제를 가지고서 일률적인 틀로 다루기 어려움.
- 그럼에도 불구하고 현행 고용허가제 E-9 출입국 체류자격 기준은 제조업 경험을 중심으로만 설계 되어 있어, 노동자들이 근로계약에서 정하지 않은 사업장에서 일을 시키는 문제, 휴일과 휴게시간이 일정하지 않는 문제, 그로 인해 근로시간이 늘어남에도 그에 상응하는 임금이 지급되지 않는 문제, 그 밖의 취약한 노동인권상황에 노출되는 것을 방관하여 이탈율을 높이는 동시에 노동력이 시급한 사용자(농어민)들의 수요에도 대응하지 못하고 오히려 브로커를 양산하여 노동임금의 가격을 부당하게 인상시키는 원인이 되고 있음.
- 농어가 수 감소 및 고령화로 인하여 현재 농어업 노동력은 일부 작물을 제외하고는 거의 전적으로 이주노동자들에게 의지하고 있는 바, 그 취업 형태를 체류자격의 종류와 근로기간으로 나누어 보면 아래와 같음. 이 보고서의 질적 양적 연구는 비전문취업(고용허가제) 비자로 일하는 노동자를 바탕으로 이루어졌으며, 계절근로와 직업소개소 통한 이주노동 관련한 부분은 법률제도 문헌 검토를 통하여 다루려고 함.
 - **고용허가제 E-9 비자로 일하는 경우** : 365일 노동을 전제로 하며 농어업 표준근로계약서를 작성함. 사업장 변경 횟수의 제한이 있음(5회).
 - **계절 외국인 근로자 (C-4 혹은 E-8 비자로 일하는 경우)**: 단기 취업비자인 C-4 비자로는 한국에서 최대 90일까지만 일할 수 있음. 2019. 12.부터 5개월까지 일할 수 있는 E-8비자 제도가 시행됨. E-8비자는 각 지자체별로 받을 수 있는 인원의 쿼터가 정해져 있음.
 - **미등록 이주노동자로서 근로자 파견, 직업소개소 등을 통하여 연결된 노동자들** : 대부분 중간 소개업자(작업반장)이 있으며 이들이 전국을 돌며 인력을 연결하기도 함. 무비자로 입국할 수 있는 태국이나 러시아 국적이 많은 것으로 보이나 정확한 통계는 없음.

○ 아래는 농어업 이주노동자들이 일하는 체류자격별로 표로 정리함.

[표 4] 체류자격별

고용허가제 E-9/혹은 H-2	계절 외국인 노동 (C-4 90일, E-8 5개월)	불법 중개업 ²⁴⁾
장기 근로	단기 근로	주로 단기
법무부 쿼터(국가 MOU)	법무부 쿼터(지자체 MOU)	-
농어업 표준근로계약서 (월 209-226시간)	표준 계약서	-
개인 농어민의 경우 건강보험X .산재보험X 국민연금 차별	E-8의 경우 농어가에 산재보험 가입 의무화	근로자 파견, 직업소개, 직업안정법, 근로기준법, 파견법 등 위반. 당연히 4대보험 가입 안함.
사업장 변경 횟수 제한	질문 : 농가에 더 적절한 것인가? 어가는?	

3. 고용허가제 E-9 비자로 일하는 이주노동자 : 장기 비자 3년

가. 고용허가제 개관

1) 들어가며

- 고용허가제는 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건 하에 이주노동자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해주는 제도임.
- 고용허용 업종은 중소 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업이며 규모는 매년 외국인력정책위원회에서 국내 경제상황·노동시장 동향 등을 종합적으로 고려해 결정함²⁵⁾.

[표 5] 2021년 E-9 외국인력 도입 규모

구분	계	제조업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총계(명)	52,000	37,700	6,400	3,000	1,800	100	3,000

24) 외국인 근로자를 중개하거나 파견할 수 있는 근거 법령은 아직 없는 것으로 보임. 참고로 현재 농림수산부는 각 지역에 농산업인력지원센터를 세워 농업 인력 자원을 연결하려고 하나, 이는 내국인만 해당됨.

25) 한국노동사회연구소, “한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황”, 2021. 01. 9면.

- 2021년도 외국인력 도입·운용계획에 따르면 일반고용허가제 외국인력(E-9)의 규모는 경제·고용 전망, 외국인력 신청 감소 추세 등을 고려하여 5만 2천명(2020년도 56,000명)으로 결정되었고, 업종별로 제조업과 건설업은 2020년도 신청수요 감소 추세 등을 고려하여 2020년도 쿼터보다 각각 3,000명, 500명을 감축하고, 농축산업과 어업의 경우 2020년도 신청수요를 감안하여 2020년도 쿼터 수준을 유지하기로 함²⁶⁾.
- 이주노동자의 노동형태와 환경 등에 영향을 미치는 고용허가제를 검토하기 위하여서는 관련 법률(외국인근로자 고용 등에 관한 법률 및 출입국관리법)을 살펴볼 필요가 있으므로 이러한 법률을 먼저 간략히 살펴보면서 고용허가제의 주요 내용과 쟁점을 검토해보고자 함.

2) 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 및 출입국관리법

가) 각 법률의 개관

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률²⁷⁾(이하 '외국인고용법'이라 함)은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민 경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 함.
- 출입국관리법²⁸⁾은 외국인의 출입국관리와 대한민국에 체류하는 외국인의 체류관리와 사회통합 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 함.
- 외국인고용법과 출입국관리법 및 그 시행령, 시행규칙 등에는 이주노동자의 취업을 위한 입국 및 체류 자격, 사업장 변경 등의 전반적인 내용이 규정되어 있음.

나) 관련 법률에 따른 이주노동자의 고용

■ 출입국관리법에 따른 외국인 고용의 제한

- 외국인의 입국 및 체류 : 유효한 여권과 법무부장관이 발급한 사증²⁹⁾³⁰⁾, 체류자격과 체류기간의 범위 내에서 체류가능.
- 외국인이 대한민국에서 취업하려면 취업활동을 할 수 있는 체류자격³¹⁾을 받아야 함(※ 체류자격의 구분에 따른 취업활동의 제한을 받지 않는 외국인 근로자³²⁾)

26) 고용노동부, “2021년도 외국인력 도입” 보도자료, 2020. 12.

27) 제1조(목적) 이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다.

28) 제1조(목적) 이 법은 대한민국에 입국하거나 대한민국에서 출국하는 모든 국민 및 외국인의 출입국관리를 통한 안전한 국경관리, 대한민국에 체류하는 외국인의 체류관리와 사회통합 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

29) 재외공관의 장은 법무부장관으로부터 권한을 위임받아 사증(외국인에 대한 입국허가 증명)을 발급

30) 사증은 단수사증(1회만 입국가능)과 복수사증(2회 이상 입국가능)으로 구분(출입국관리법 제8조)

31) 5. 단기취업(C-4), 14. 교수(E-1)부터 22. 선원취업(E-10)까지, 및 29. 방문취업(H-2)(출입국 관리법 시행령 제23조 제1항), 28. 관광취업(H-1)(출입국 관리법 시행령 제23조 제5항)

- 외국인의 체류자격 : 일반체류자격³³⁾·영주자격³⁴⁾(※ 일반체류자격은 다시 단기체류자격³⁵⁾과 장기체류자격³⁶⁾으로 나눌 수 있음)

■ 외국인고용법에 따른 외국인 근로자

- 외국인 근로자³⁷⁾ : 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람
- 외국인고용법에서 제외하는 외국인 근로자 : 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려한 사람³⁸⁾
- 해당 체류자격의 범위에 속하는 “취업활동”으로 9. 단기취업(C-4), 19. 교수(E-1)부터 25. 특정활동(E-7)까지 해당하는 외국인 근로자

3) 고용허가제에 대하여

- 외국인고용법에 근거한 고용허가제는 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도임.
- 외국인고용허가제는 순수 외국인을 고용허가하는 “일반고용허가제”와 외국국적 동포를 고용 허가하는 “특례고용허가제”로 구분됨.
- 일반고용허가제에 의한 고용허가 국가는 2019년 현재 필리핀, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 중국, 방글라데시, 키르기즈, 네팔, 미얀마, 동티모르, 라오스 등 16개국이다. 고용허가제 근로자의 고용허용 업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 서비스업, 어업 등 5개 업종임.

32) 24. 거주(F-2)의 가목부터 다목까지 및 자목부터 카목까지, 24. 거주(F-2)의 라목·바목 또는 사목의 체류자격을 가지고 있는 사람으로서 종전 체류자격에 해당하는 분야에서 활동을 계속하고 있는 경우, 27. 결혼이민(F-6), 26. 재외동포(F-4), 28의3. 영주(F-5)(출입국 관리법 시행령 제23조 제2항·제3항) 관광취업(H-1)

33) 대한민국에 체류할 수 있는 기간이 제한되는 체류자격(출입국관리법 제10조 제1호)

34) 영주자격(출입국관리법 제10조 제2호)을 가진 외국인은 활동범위 및 체류기간의 제한 없음

35) 관광, 방문 등의 목적으로 90일 이하의 기간동안 머물 수 있는 체류자격

36) 유학, 연수, 투자, 주재, 결혼 등의 목적으로 90일을 초과하여 체류기간의 상한범위에서 거주할 수 있는 체류자격

37) 제2조(외국인근로자의 정의) 이 법에서 “외국인근로자”란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리법」 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

38) 5. 단기취업(C-4), 14. 교수(E-1)부터 20. 특정활동(E-7)까지(출입국관리법 시행령 제23조 제1항), 24. 거주(F-2)의 가목부터 다목까지 및 자목부터 카목까지, 24. 거주(F-2)의 라목·바목 또는 사목의 체류자격을 가지고 있는 사람으로서 종전 체류자격에 해당하는 분야에서 활동을 계속하고 있는 경우, 27. 결혼이민(F-6), 26. 재외동포(F-4), 28의3. 영주(F-5)(출입국 관리법 시행령 제23조 제2항·제3항) 관광취업(H-1)(출입국 관리법 시행령 제23조 제5항)

- 외국인고용법³⁹⁾에 따른 '외국인근로자'란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말함.
- 일반적인 이주노동자는 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)으로 입국한 경우가 대부분임⁴⁰⁾.
- 출입국관리법 시행령에 따른 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)의 체류자격을 가진 외국인은 위 8쪽의 표와 같음.
- 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있으며, 법에 따라 취업한 후 출국한 외국인은 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니하면 법에 따라 취업할 수 없음⁴¹⁾⁴²⁾.
- 다만, 3년의 취업활동기간이 만료되는 외국인근로자는 1회에 한정하여 2년 미만의 범위에서 취업활동기간을 연장 받을 수 있음⁴³⁾.

39) 제2조(외국인근로자의 정의) 이 법에서 "외국인근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리법」 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

40) 선원취업(E-10)의 경우, 20톤 이상 연근해 어선에 투입되는 인력으로, 「선원법」에 의한 외국인선원제 적용을 받음. 고용허가제 적용 인력과 외국인선원제 적용 인력은 모집 과정과 자격 등이 다르며, 각 제도의 주무부처와 운영기관이 달라 어업 현장에서 많은 혼란을 빚고 있다.

41) 제18조(취업활동 기간의 제한) 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

42) 제18조의3(재입국 취업의 제한) 국내에서 취업한 후 출국한 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니하면 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

43) 제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다

. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

나. 고용허가제의 근본적인 문제점 - 사업장 이동의 자유가 없음

- 현행 외국인고용법⁴⁴⁾에 따르면 외국인노동자는 원칙적으로 일을 시작한 사업장에서 계속 근무하여야 하며, 특정한 사유로 인하여 해당사업장에서 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장 변경이 예외적으로 가능함.
- 이와 같이 고용허가제에 따른 사업장 변경은 원칙적 금지, 예외적 허용으로 규정되어 있는데 외국인노동자가 사업장을 변경하기 위해서는 사용자의 동의와 휴업·폐업 등의 경우를 제외하면 근로조건 위반 행위와 폭언·폭행 등 부당한 처우가 있어야만 함.
- 하지만 이에 대한 입증책임이 사실상 외국인노동자에게 있기 때문에 실제 사업장 변경은 매우 어렵고, 외국인고용법상의 심사조건·기준 또한 까다로워 실제 사업장 변경으로 이어지는 외국인노동자는 소수에 불과한 상황임.
- 이외에도 입국 전 근로계약 체결의 문제, 노동력 단기순환 정책에 의한 체류 기간의 제한, 사업장 변경의 제한으로 인한 사실상의 노동환경의 악화, 사업장 변경 기간 3개월 제한으로 인한 미등록 외국인의 발생, 출국만기보험제도의 퇴직금 권리 제한 등 문제가 지적되고 있음.
- 외국인고용법의 한계로 지적되고 있는 사업장 이동의 자유 제한, 입국 전 근로계약 체결의 문제, 노동력 단기순환 정책에 따른 체류기간의 제한, 사업장 변경의 제한으로 인한 사실상의 노동환경의 악화, 사업장 변경 기간 3개월 제한으로 인한 미등록 외국인의 발생, 출국만기보험제도의 퇴직금 권리 제한 등은 향후 이주노동자의 기본적인 권리와 일할 수 있는 권리를 보장하고 이주노동자들이 공동체의 일원으로 더불어 살 수 있도록 근본적으로 개선되어야 할 과제임.

44) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우
② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.
③ 제1항에 따른 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.
④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다. <개정 2014. 1. 28.>

다. 비전문취업 농어업 이주노동자가 처한 구조적 문제

1) 특정 국가에 대한 인종주의적 편견에서 비롯된 제도 설계

- 고용허가제에서는 “제조업을 제외한 소수업종의 경우 도입규모가 적어 업종별 특성과 사용자 선호도 등을 고려하여 소수업종 특화국가를 운영”하고 있음⁴⁵⁾.
- 하지만 소수업종 특화국가 운영은 특정 국가(지역) 출신 노동자를 특정 직종에 배치한다는 점에서 인종주의적 고정관념을 강화시키며, 특히 농축산업에 종사하는 이주노동자는 사용자에 대한 종속성이 강한 이주노동자라는 신분과 더불어, 노동법상 사각지대인 농축산업 특성(근로기준법 제63조⁴⁶⁾ 적용의 제외, 대부분이 산업재해보상법 미적용 등)에 이중으로 노출됨⁴⁷⁾.

[표 6] 소수업종 특화국가 지정 현황

업종	특화국가명	업종	특화국가명
건설업	스리랑카, 베트남, 태국, 캄보디아, 미얀마, 중국	어업	스리랑카, 베트남, 인도네시아, 동티모르, 중국
농축산업	베트남, 태국, 캄보디아, 네팔, 미얀마, 중국	서비스업	몽골, 우즈베키스탄, 중국

2) 기본적 근로관령 법령 적용의 예외/사각지대 : 직장건강보험 및 산재보험 미적용

- 근로기준법상 휴일 규정 적용 제외, 높은 산업재해율에도 불구하고(제조업에 비하여 2배 이상⁴⁸⁾)하고 산업재해보험법상 적용제외, 직장건강보험 가입이 아닌 지역건강보험가입으로 인하여 보험 사각지대 발생.
- 이와 같은 농축산, 어업 이주노동자의 열악한 노동실태는 농축산, 어업 부문의 노동과 고용이 가지는 특수성(비조업기, 농한기 등의 특수성, 농번기 등 계절에 따른 불법 소개업자의 노동시장 개입), 법제도적 한계(5인 미만 사업장에 적용되지 않는 고용보험법, 산재보험법 적용제외 조항, 근로기준법 제63조 휴일규정 제외 등) 등으로 그동안 지속적인 문제가 되었음에도 현재에도 전혀 개선되고 있지 않음.

45) 고용노동부, “19년 알기쉬운 고용허가제”, 2019. 3면.

46) 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

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 근로자

47) 윤자호, 한국노동사회연구소, “한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황”, 2021. 01. 10면.

48) 이수진, ‘우리나라 농업인의 농작업 재해 현황과 보상체계’, 산업보건, 2018. 358쪽 이하

- 농어업 기계로 인한 산재, 농어업 고유의 근골격계 질환, 농어업에서 사용하는 약품으로 인한 질병 발생으로 인한 다양한 건강상의 문제가 발생하였을 것임에도, 그들의 건강권은 법적으로 보고되는 것 자체가 어려운 상황임. 산재보험에 가입되어 있지 않기에 산업재해 통계에 잡히지 않고, 농업인 안전재해보험은 주로 사용자들이 가입을 하기에 거기의 통계에도 잡히지 않으며, 업무로 인한 질병의 경우 어떤 경우에는 본국에 돌아간 이후에 발병을 한다면 인과관계를 따질 수도 없게 되는 것임.

○ 직장건강보험 가입 관련 - 농어업이주노동자의 지역건강보험 인하

- 농민들은 각 재배작물별로 어느 일정 매출액이 넘지 않으면 소득세 등 신고 대상이 아닌 경우가 많아 사업자등록을 할 필요 없는 경우가 많음⁴⁹⁾. 반면 직장건강보험은 사용자의 소득액이 잡혀야만 직장건강보험에 가입될 수 있음. 그런데 농민들의 경우 사업자등록을 할 필요가 없으면서 동시에 일정 소득액 자체가 잡히지 않기 때문에(오히려 소득이 적자인 경우가 많음) 사업자인 농민들이 직장건강보험을 가입할 수 없는 경우가 많음. 그러다보니 직장건강보험에 가입하지 않은(못한) 농민들과 근로계약을 체결한 고용허가제 이주노동자들이 최근 개정된 건강보험법에 따라 일률적으로 지역건강보험에 가입되어 월 약 13만원의 건강보험료를 모두 노동자가 부담하고 있음.
- 한편 농민들은 일정한 경우 지역건강보험료 감경 혜택을 보고 있음
- 그렇다면 농촌에서 일하고 있는 이주노동자들도 농민으로 보아 지역건강보험료가 감경되는 등의 방법이 강구되어야 할 것임.
- 질병 사고 치료에 있어 근로자 건강권 안전권의 기본임. 건강보험의무가입에 있어 다른 외국인근로자 및 사용자인 농어민들과의 차별을 없애기 위해서는 농어업이주노동자에 대한 건강보험료도 함께 감경되어야 할 필요가 있음. 그리고 고용허가를 내어줌에 있어 적어도 산재보험은 가입할 수 있게 하는 등 행정적인 대책 마련 필요.

○ 산업재해 관련

- 농어업은 일반 사업장에 비하여 산업재해의 비율이 2.5배 높음. 그러나 농어업의 경우 농어업 자체가 산재보험법 의무가입대상이 아니며 동시에 전남의 경우 소규모 농어업 사업장이 많아 더욱 열악한 상황임. 고용허가제로 들어온 농어업이주노동자는 산업재해보험의 적용을 받지 못하는 사가지대에 놓여 있음. 그런데 반면 농어업 계절근로자의 경우 사용자가 산재보험에 가입해야만 근로자를 배정받을 수 있어 사실상 보험 가입 강제되도록 하고 있는 바, 상시 근로자인 고용허가제 이주노동자들은 계절근로자들에 비하여도 차별을 받고 있음.
- 산업재해보험료는 사용자의 소득을 기준으로 책정되는 것이 아니고 직업 코드로 요율이 산정되며 그 부담은 사용자가 내도록 되어 있음.

49) 어민도 같은 상황인지에 대해서는 별도의 확인이 필요함.

- 산재율이 높은 농어업에 있어 농어민들의 부담을 줄이기 위해서라도 산재보험을 의무적으로 가입하도록 법적 행정적 대책을 강구할 필요가 있음.
- 한편 농어업인안전보험 가입 의무화와 관련하여 매년 갱신을 해야 하는 불편함은 물론이고, 그 배상범위도 산재보험법에 비하여 매우 협소함. 보장범위를 확대하거나 산재보험법 적용제외 대상 규정을 개정하거나 하여 모든 농어업 5인미만사업장 노동자가 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 함.

○ 체불임금 관련 소액체당금 적용 제외 문제

- 소액체당금 제도를 규정하고 있는 임금채권보장법 제3조⁵⁰⁾, 산업재해보상보험법 제6조⁵¹⁾, 동 시행령 제2조 제6호 에 따라 “농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업자”가 적용제외됨.
- 한편, 법인 아닌 4인미만 농어업 사용자는 외국인 고용허가를 받을 때 임금체불보증보험에 가입(노동자 1인당 연 16000원)하도록 하고 있는데 이 보장액은 2021. 2. 1. 계약 이전은 최고 200여만원에 불과함(2021. 2. 1. 계약자부터 400만원까지 증액). 소액체당금이 3개월 임금, 3년 퇴직금 범위 내에서 임금과 퇴직금 최대 1천만원 받을 수 있는 것과 비교됨.
- 보증보험비와 산재보험료를 이중으로 내게 하는 것보다는 산재보험을 가입하여 산업재해에도 체불 상황에도 동시에 대응할 수 있도록 법적 제도가 통일적으로 가동되는 것이 좋을 것으로 보임. 그것이 사용자인 농어민에게도 결국에는 이득임.

3) 기숙사 문제

- 2020년 12월에 포천 지역 농장의 비닐하우스 숙소에서 추위로 사망한 캄보디아 이주노동자故 속행씨의 사망으로 이주노동자의 노동인권 에 대한 문제가 대두되었고, 2021년 3월 광주광역시 북구의 화훼농원에서 이주노동자들의 비닐하우스 숙소가 전소되는 사건(다행히 인명피해는 없음)⁵²⁾이 발생하였음.
- 고용노동부·농식품부·해수부는 지난해 9월 21일부터 11월 10일까지 이주노동자를 고용하는 사업장 496곳의 주거환경 실태조사를 진행한 결과(노동자 3,850명이 응답), 이주노동자 99% 이상이 사용자가 제공하는 숙소를 사용 중이었으며, 그중 69.6%는 가설 건축물에서 살고 있었음. 조사된 가설 건축물은 컨테이너·조립식 패널·비닐하우스 등 다양함⁵³⁾.

50) 임금채권보장법 제3조(적용 범위) 이 법은 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 국가와 지방자치단체가 직접 수행하는 사업은 그러하지 아니하다.

51) 산업재해보상보험법 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험물·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

52) <https://www.hani.co.kr/arti/PRINT/987466.html>

53) 참여와혁신(<http://www.laborplus.co.kr>) “정부의 이주노동자 주거시설 대책은 미봉책”, 2021. 01.

- 특히, 비닐하우스 내 가설 건축물을 설치한 비율은 농축산업에서 12.7%로 나타났고, 가설 건축물을 미신고한 사용자는 56.5%로 절반을 넘었음. 사용자는 이주노동자에게 가설 건축물을 숙소로 제공하는 경우 주거시설 용도로 자치단체에 신고해야 한다. 주거시설에 잠금장치가 없는 경우(농축산업 6.8%, 어업 13%), 소화기·화재경보기가 없는 경우(농축산업 5.2%, 어업 21.5%)도 있었음.
- 근로기준법 제98조~100조의2에서 기숙사에 관한 최소 기준을 정하고 있고 사용자가 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 취해야 한다는 의무를 정하고 있고, 이를 근로감독관이 조사한다고 규정되어 있으나 현실과는 동떨어짐.
- 정부가 2021 내놓은 대책 ① 실태조사, ② 비닐하우스 내 가설 건축물을 제공하는 사업주에 대해서는 고용허가를 불허. 단 사업주가 고용허가를 신청할 때 '가설 건축물축조 신고필증'을 제출한다면 해당 숙소를 허용, ③ 가설 건축물을 숙소로 사용하는 노동자가 사업장 변경을 할 수 있도록 대책 마련을 위해 권익보호협의회를 통해 사업장 변경, ④ 고용허가 전 기숙사 시각 자료 제출 ⑤사업장 모니터링 ⑥ 근로감독 ⑦ 빈집 등 유희시설 리모델링 지원 ⑧ 사업주의 노동·인권 교육 의무화 추진(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정) 등을 개선책으로 내놓았으며 향후 이에 대한 끈질긴 모니터링이 필요함.
- 고용노동부의 2021년도 외국인력 도입·운용계획에 따르면 근로조건 보호 강화의 일환으로 농·어업에 종사하는 이주노동자의 경우 ① 기숙사 시설 확인절차 강화, 비닐하우스 내 조립식 패널·컨테이너 숙소 제공 시 고용허가 불허 예정, ② 도서 지역의 경우 유관기관 협의체 구축·운영, 어업특화 외국인노동자지원센터 확대(6→9개소) 등을 통해 체류지원 강화 계획, ③ 5인 미만 농·어가 개인 사용자의 경우에도 산재보험 또는 농·어업인안전보험 가입 의무화를 추진 등을 밝히고 있음⁵⁴⁾.
- 전남의 상황에 맞는 끈질긴 모니터링 필요

54) 고용노동부, “2021년도 외국인력 도입” 보도자료, 2020. 12.

3. 계절 근로자 관련 : E-8, C-4

가. 계절근로제도 도입 배경 및 의의

- 외국인 계절근로자 제도는 노동인구의 감소 등 사회변화에 대응하고, 수확기와 파종기 등에 일시적·집중적으로 요구되는 농·어번기 인력수요 및 외국인 불법고용에 대응하기 위해 외국인을 단기간 동안 합법적으로 고용할 수 있도록 하는 제도를 말함.
- 이하에서 이러한 계절근로자 제도의 개괄적인 내용과 고용허가제와의 관계, 그리고 계절근로자 제도의 미비점 등을 살펴보고자 함.

1) 근거법령

- 계절근로자의 경우 단기취업(C-4), 계절근로(E-8), 방문동거(F-1)의 체류자격 외 활동 허가 등을 통해 활동하는바 그 법적 근거는 「출입국관리법」 제9조, 제10조, 제10조의2, 제17조, 제18조 등, 「출입국관리법 시행령」 제12조, 제23조, 제24조, 제25조, 제26조, 「출입국관리법 시행규칙」 제17조 내지 제18조의3, 제29조 등이 그 법적 근거가 됨.

2) 계절근로자 제도의 개관

가) 계절근로자제도 현황

[표 7] 계절근로자제도 현황

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년 (상반기)
참여지자체	1	8	21	42	41	48	37
계절근로자	19	200	1086	2822	4211	4797	4631

* 법무부 보도자료

** 2019년 한국 이민학회 전기 학술대회 자료집(4판)

***『외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구』한국이민학회

****농민신문(계절근로자 통계)등 참조

- 각 지자체는 계절근로자 제도의 2015년 시범사업 시행 이후 2017년경부터 전국적으로 참여하기 시작했으며, 2015년 1개, 2016년 8개, 2017년 21개, 2018년 9월경 35개의 지자체가 참여했으며, 2020년에는 약 48개, 2021년 상반기는 37개의 지자체가 참여하고 있음.
- 배정된 계절근로자의 숫자 역시 2015년 19명, 2016년 200명, 2017년 1086명, 2018년 2822명, 2020년 4797명으로 그 숫자가 크게 증가하였고, 현재 2021년 상반기에만 4631명에 이룸. 코로나19의 영향으로 사실상 입국하는 계절근로자가 감소했을 것이라는 점을 고려하더라도, 농·어촌의 계절근로자 수요와 참여는 꾸준히 증가하고 있는 상황임.

구분	농가	어가	전체
2015년	1		1
2016년	7	1	8
2017년	20	4	24
2018년	38	8	46
합계	66	13	79

*『외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구』,한국이민학회

- 농·어가 분포를 살펴보면 2015년 농가 1, 2016년 농가 7, 어가 1, 2017년 농가 20, 어가 4, 2019년 38, 어가 8 등 농가가 우세하였으며 이 추세는 현재까지도 유효할 것으로 예상됨.

나. 계절근로자 제도의 개괄적인 구조

- 계절근로자제도의 경우 중앙정부, 지방자치단체, 고용주 등 위 세 개의 기관을 통해 시행됨. 법무(중앙정부)는 외국인의 배정 및 입국 등 위 제도에 대한 시행 전반을 감독하고 지원하며, 개별 지자체는 근로를 시작한 이후 고용계약의 유지, 통역 지원, 외국인의 이탈 및 인권침해(임금체불, 폭행 등) 방지 등 개별 농·어가와 계절근로 외국인 사이를 중재하는 역할을 함.
- 구체적으로 살펴보면 ①외국인계절근로자 제도를 신청하고자 하는 지방자치단체는 내국인 구직 절차나 주민동의 등의 사전절차를 이행 한 후 법무부에 외국인 계절근로자의 도입을 요청하고, ②법무부 배정심사협의회는 위 요청에 따라 지자체를 검토(기존에 배정된 계절근로자의 체류기간과 과잉이나 운영실태 등 점검) 및 선정하여 각 지자체에 외국인 계절근로자 인원수를 배정함.
- ③ 이후 지자체는 배정된 외국인 계절근로자 인원수에 따라 고용주를 배정한 후 관할 출입국·외국인 관서에 해당 외국인의 사증⁵⁵⁾을 신청하여 발급받은 후 입국하는 과정으로 이루어짐. 이렇게 입국한 외국인은 지자체를 통해 교육이나 수반되는 행정절차를 진행한 다음 배당된 농·어가에서 근로계약을 체결한 후 근로를 시작함.

1) 신청자 및 대상

- 현 계절근로자 제도의 경우 시·군·구 등과 같은 기초자치단체장만이 프로그램을 신청할 수 있고, 농가 등과 같이 지자체가 아닌 개인은 신청할 수 없음. ① 현지 지방자치단체와의 MOU를 통해 선정된 외국인, ②결혼이민자의 국내·국외에서 거주하고 있는 친척 또는 ③외국 국적 동포의 국내 거주 친척 등이 계절근로자 제도의 대상임.

55) 국내 거주 결혼이민자의 친척이나 외국국적동포의 친척의 경우 사증발급 등의 절차가 아닌 체류자격외활동 허가라는 절차를 거치게됨

2) 고용주의 요건

- 농·어가 및 영농·영어조합 법인 등은 위와 같이 초청된 계절근로자와 근로계약을 체결할 수 있음. 다만 그 요건으로 외국인 계절근로가 허용되는 농·어업 분야⁵⁶⁾에 내국인 인력수급이 어렵고, 적절한 숙소 제공과 같은 일정한 필수사항 준수한다는 전제하에 고용할 수 있음.
- 기본적으로 고용이 가능한 인원은 현재 6명이며 8세 미만의 자녀가 있는 가구 등 예외적인 경우에는 최대 2명까지 추가적으로 배정 가능함.

3) 외국인 계절근로자의 요건

- 외국인이 계절근로자로 초청받기 위해서는 국내 기초자치단체장이 MOU를 체결한 외국 현지 지자체의 주민이거나 결혼이민자의 외국 거주 친척 또는 국내 거주 친척(F-1), 외국국적동포의 국내 거주 친척(F-1)여야 함.
- 국내에서 거주하고 있는 결혼이민자의 친척이나 외국국적동포의 친척은 19세 이상이면 가능하나 이외의 대상자는 30세 이상 55세 미만과 같은 연령에 해당하여야 함. 이외에도 근로가 가능한 건강상태여야 하며, 자국 내 범법 사실이 없고, 국내 불법 체류 및 취업 사실 또한 없어야 하는 등 추가적인 요건이 필요함.

4) 외국인 계절근로자의 체류자격

- 기존 외국인 계절근로자의 경우 그 수확기·파종기의 일시적인 인력수요에 대응하고자 하는 취지에 따라 단기취업(C-4) 등의 체류자격을 부여하여 최대 90일간 근로가 가능했음.
- 그러나 법무부는 2019. 12. 17. 국무회의 심의를 거쳐 2019. 12. 24.부터 최대 5개월까지 체류할 수 있는 '계절근로(E-8)'라는 장기체류 자격을 신설하였음. 이는 농어촌의 일부 작업의 경우 90일 이상 인력이 필요한 반면 기존의 최대 90일간 체류할 수 있는 단기체류자격으로는 이를 보완하기 어렵다는 점을 반영한 것으로 보임.

5) 단기취업(C-4)와 계절근로(E-8)의 차이

- 이에 현재 사증발급을 통하여 외국에서 입국하는 계절근로자의 체류자격은 단기취업(C-4), 계절근로(E-8)임. 위 체류자격의 구별은 해당 농가의 장기 고용의 필요성에 따라 나뉘지는 것으로 보임. 양자 사이에는 통상적인 등록외국인과 장·단기체류 외국인의 차이가 있을 뿐 기타 큰 차이점은 없는 것으로 보임.

56) 대표적으로 농업의 경우 시설원예나 특작에 해당하는 고추, 상추, 수박, 미나리 등과 버섯, 과수, 곡물(벼), 식량작물(고구마, 감자)이 이에 해당하며, 어업의 경우 김 건조와 같은 해조류의 육상 가공·생산, 다시마와 같은 양식업에서의 채취 및 가공, 어패류의 육상 가공 및 생산 등이 가능하다. 별도의 체류자격이 있는 선원의 경우 외국인 계절근로 허용 분야에서 제외된다.

- 다만, 현재 코로나19 등 특수한 국제상황에 따라 현실적으로 사증발급을 통해 외국에서 초청되는 계절근로자는 없거나 극소수에 불과함. 대부분 기존 국내에서 체류하고 있는 결혼이민자나 외국 국적 동포의 가족인 방문동거(F-1) 체류자격으로 체류하고 있는 외국인들이 90일에서 최대 5개월 이내의 기간에 체류자격 외 활동 허가를 통하여 계절근로자 제도를 이용하고 있는 것으로 보임.
- 또한 법무부는 해외유입 외국인의 급격한 감소로 4년 10개월이라는 비전문취업(E-9)의 체류기간을 모두 체류한 외국인을 대상으로 한 계절근로 허용여부를 검토하고 있음.

다. 계절근로자 제도의 문제점 및 보완점

1) 산업재해, 임금체불 등 파생문제

- 사증을 발급받아 입국한 외국인이든 동거친족에 해당하는 외국인이든 관계없이 사실상 외국인 계절근로자를 고용한 고용주는 산재보험에 가입⁵⁷⁾하도록 되어 있음. 외국인 계절근로자가 농·어가에서 근로 중 산업재해를 당한 경우 고용주는 즉시 지자체에 통보하고 산재처리를 하게 되어있음. 산업재해 피해를 입은 외국인은 치료 후 보상 등의 절차가 완료되면 출국함.
- 임금체불의 경우 기본적으로 지자체를 중심으로 중재하도록 하고 해결이 어려운 경우 관할 고용센터에 신고하여 처리하도록 하고 있음. 폭행, 성범죄 등과 같은 범죄 또는 인권침해 행위가 발생한 경우 고용주와 외국인 계절근로자를 즉시 분리하고 관계기관의 협조를 받아 피해자를 구제하도록 하고 있음.

2) 계절근로자의 체류기간의 문제

- 기존 계절근로자 제도의 문제점으로 지목된 것은 해당 외국인의 짧은 체류기간과 적은 고용인원임. 이에 그 기간의 연장과 고용인원의 증대가 농·어가 일손부족을 위해 필요했던 것으로 보임. 제도 시행 이후 법무부는 애초 외국인 단기 계절근로자 제도에서 추가적으로 5개월의 장기근로가 가능하도록 계절근로(E-8) 체류자격을 신설하였고, 고용 숫자의 경우에도 재배면적 등에 따라 현실화 시키는 한편 양육이 필요한 자녀가 있는 경우에는 추가적으로 고용할 수 있게 하는 등 보완해가고 있는 것으로 보이는데 이 부분에 관련하여서는 추후에도 적절하게 보완될 것으로 보임.

57) 사실상 계절근로자 제도는 외국인 계절근로자를 고용함에 있어 산재보험 가입을 의무화 했고, 외국인 계절근로자의 근로계약이 종료하지 않았음에도 중도에 산재보험을 해지하는 등 미가입한 경우가 적발될 경우 해당고용주에 대해서는 추후 1년간 외국인 계절근로자의 배정을 금지하고 있고, 산업재해 보험 효력 발생일 이전에는 계절근로 불가능하다.

3) 관리주체의 보완 및 강화

- 다음으로 외국인 계절근로자의 체계적 관리 및 지원의 부재 문제. 계절근로자 제도의 경우 고용허가제와 달리 제도를 신청하는 개별 지자체가 각각 해외 현지의 지자체와 MOU를 체결하여 외국인 계절근로자를 동원하고 있음. 이에 개별 지자체는 본국의 지자체와 통역 등 의사소통의 문제를 겪고 있으며, 현지에서 선정되는 외국인의 경우에도 송출업체 등 브로커가 개입할 여지가 많음. 또한 추후 관리부족으로 입국한 뒤에도 더 나은 근로조건을 찾아 이탈하는 등 파생문제가 지속적으로 발생함.
- 현재 계절근로자 제도상 지자체의 개별 공무원이 고용자와 피고용자의 애로사항을 상시 중재할 수밖에 없는 구조임. 해당 공무원이 수건의 고용계약을 개별적으로 관리하기에는 현실적인 어려움이 있음. 농·어가 배정이후에는 담당공무원의 업무량 과다로 관리의 부재가 발생하며 이는 언론에 등장하는 숙소문제나 인권침해로 이어짐.
- 따라서 증가추세에 있는 외국인 계절근로자 제도의 관리를 일원화 하지 않고 각 지자체에 의존하는 구조를 유지한다면 증가하는 숫자에 대응하기에는 역부족일 것으로 보임. 위와 같은 파생문제를 해결하기 위해서는 ①현재 고용허가제와 같이 송출국과 MOU를 체결하고 고용센터를 통해 국내 외국인 노동자를 보호하는 시스템을 응용하거나 ②별도의 농어업 관련단체에 업무대행을 하도록 하는 방식 (예시, 농협의 농촌인력지원센터)또는 ③해당 지자체에 대한 국가 예산지원을 통해 담당 인력의 증대가 필요함.

4) 소규모 농가에 대한 지원

- 나아가, 우리나라의 농·어촌의 현실상 소규모인 농·어가 다수 존재함. 이러한 소규모 농·어의 경우 계절적으로 단기간 인력이 필요한 경우가 많은데, 외국인계절 근로자 제도 하에서는 최소 90일에서 길게는 5개월의 고용을 요구하는 경우가 생김. 이에 해당 농·어가에서는 임금지급에 대한 부담이 큰 것으로 보임.
- 따라서 이러한 소규모 농·어의 일손부족을 해결하기 위해 도입된 측면이 있는 외국인계절근로자 제도의 경우에 기존 등록외국인들과 같이 근무처추가와 같은 제도를 도입하여 해당 지자체나 별도의 관리주체 관리 하에 입국한 뒤 여러 농·어가 노동력을 제공할 수 있도록 지원하는 것이 필요함. 이를 통해 소규모 가구의 임금지급에 대한 부담을 줄이고 다양한 농·어가에 노동력을 공급하여 일손 부족을 해결하도록 지원하는 것이 필요함.
- 소규모 가구가 다수 존재하는 마을의 경우 마을단위로 다수의 계절근로자를 고용하여 마을회관을 숙소로 제공하고 그 관리를 지자체와 해당 마을의 이장 등 대표자와 연계하도록 하는 것도 하나의 방안으로 보임.

5) 고용허가제와의 관계

- 일반적으로 고용허가제는 작물재배, 축산, 연근해어업 등 다양한 산업을 대상으로 하고 1년 이상 근무를 희망하는 상용근로자를 고용하는 방식인 반면 계절근로자제도는 농업에서는 작물재배, 어업에서는 가공 등에 국한되며 단기간(최대 5개월) 고용하는 방식에 그 차이가 있음.
- 즉, 고용허가제는 장기간 외국인 고용을 통하여 안정적인 인력수급과 사업운영에 도움을 주는 측면이 있고, 외국인 계절근로자는 외국인의 단기간 채용을 합법적으로 보장하여 농한기 등 인력수요가 많지 않은 시기에는 급여지급 등 고용주의 부담을 덜어주고, 농·어번와 같은 갑작스러운 노동력 수요에 유연하게 대응하도록 해주는데 그 특징이 있음.
- 이외에도 선발과정에서의 차이점을 확인할 수 있음. 고용허가제의 경우 선발과정을 송출국의 국가기관이 담당하여 브로커의 개입여지가 적은 반면 계절근로자 제도의 경우 MOU 체결과정부터 브로커가 개입할 가능성이 높아 송출비용이 증가하는 경향 등 차이점이 있음.
- 기존 고용허가제의 시행으로 농업 분야에서 외국인이 근로할 수 있도록 하였고, 추가적인 농가의 수요에 대응하기 위해 근무처추가까지 가능하도록 하였으나 수확기나 파종기 등 계절이나 시간에 따라 급변하는 인력수요에 대응하지 못하는 등 유연성이 부족한 측면이 있어 외국인 계절근로자가 그 간극을 보충하고 있기에 현재로서는 양 제도를 병행하는 것이 필요해 보임.
- 다만 고용노동부, 산업인력공단, 고용지원센터 등을 통해 상대적으로 체계적으로 진행되는 고용허가제와 달리 각 지자체의 개별공무원에 의해 해당 외국인의 체류를 지원하는 외국인계절근로자 제도의 경우 고용허가제 체계의 차용을 긍정적으로 고려하는 것이 필요할 것으로 보임.

Ⅲ. 전남 농어업 이주노동자 실태조사 결과 : 간략

1. 응답자 특성

○ 응답자 177명의 인구사회학적 특성을 살펴보면 다음과 같음

[표 8] 인구사회학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	무응답 제외 비율(%)
전체		177	100.0	100.0
국적	네팔	25	14.1	14.1
	동티모르	25	14.1	14.1
	미얀마	23	13.0	13.0
	베트남	18	10.2	10.2
	스리랑카	20	11.3	11.3
	인도네시아	13	7.3	7.3
	캄보디아	53	29.9	29.9
성별	남성	135	76.3	85.4
	여성	23	13.0	14.6
	그 외(무응답 포함)	19	10.7	-
연령대	20대	77	43.5	51.7
	30대	66	37.3	44.3
	40대	6	3.4	4.0
	무응답	28	15.8	-
혼인 여부	결혼하지 않았음	85	48.0	61.2
	결혼했고 배우자 한국 거주	22	12.4	15.8
	결혼했고 배우자 외국 거주	32	18.1	23.0
	무응답	38	21.5	-
근무지	목포시	15	8.5	11.5
	여수시	8	4.5	6.1
	순천시	8	4.5	6.1
	나주시	21	11.9	16.0
	광양시	3	1.7	2.3
	담양군	2	1.1	1.5
	고흥군	18	10.2	13.7
	화순군	1	0.6	0.8
	해남군	2	1.1	1.5
	영암군	18	10.2	13.7
	함평군	1	0.6	0.8
	장성군	15	8.5	11.5
	완도군	18	10.2	13.7
	신안군	1	0.6	0.8
	기타(미기재)	46	26.0	-



[표 9] 국적

(단위: 명, %)		네팔	동티모르	미얀마	베트남	스리랑카	인도네시아	캄보디아
전체(n=177)		14.1	14.1	13.0	10.2	11.3	7.3	29.9
성별	남(135)	18.5	13.3	14.8	10.4	1.5	8.1	33.3
	여(23)	0.0	0.0	0.0	8.7	60.9	0.0	30.4
연령대	20대(77)	14.3	16.9	15.6	5.2	9.1	1.3	37.7
	30대~40대(72)	19.4	13.9	11.1	11.1	12.5	0.0	31.9
혼인	비혼(85)	14.1	16.5	15.3	3.5	11.8	4.7	34.1
	기혼(54)	16.7	1.9	3.7	16.7	9.3	7.4	44.4
입국 연도	최근 3년(59)	13.6	16.9	13.6	8.5	10.2	11.9	25.4
	'15~'17년(60)	10.0	20.0	11.7	8.3	13.3	8.3	28.3
	'14년 이전(48)	18.8	4.2	14.6	16.7	10.4	2.1	33.3
체류 자격	등록(78)	26.9	19.2	19.2	0.0	12.8	15.4	6.4
	미등록(32)	0.0	3.1	12.5	34.4	21.9	0.0	28.1
사증 유형	E-9-1(70)	30.0	10.0	21.4	0.0	14.3	0.0	24.3
	E-9-3,4(70)	2.9	22.9	2.9	1.4	14.3	17.1	38.6
업종	제조업(75)	29.3	2.7	26.7	0.0	13.3	0.0	28.0
	농업, 축산업(31)	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	90.3
	선원(27)	0.0	22.2	0.0	18.5	11.1	48.1	0.0
	양식, 소금채취(31)	0.0	48.4	3.2	29.0	19.4	0.0	0.0
근무 경력	1년 미만(37)	5.4	16.2	10.8	24.3	10.8	5.4	27.0
	1년 이상 2년 미만(43)	14.0	18.6	9.3	0.0	14.0	14.0	30.2
	2년 이상(78)	21.8	12.8	17.9	10.3	11.5	6.4	19.2

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력: 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

- 남(44.6%), 여(43.5%) 모두 E-9-1(공장) 비자가 절반 가까이로 가장 많음. 여성의 E-9-2(건설), E-10(외국인선원취업), F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민), H-2(방문취업) 비자는 전혀 없었으며, 상대적으로 E-9-4(어업)(26.1%) 비자가 높게 나타남.
- 처음에 농어업 분야로 입국하였다가 이탈한 것으로 추정된 비율이 제조업에 비하여 월등히 높음. 선원비자와 관련한 사례 수는 유효한 통계숫자에 이르지 못하는 못하였으나 선원비자(E-10)로 입국한 노동자들의 이탈율도 높음을 짐작해볼 수 있음.

나. 노동 조건

■ 종사 업종

- 현재 응답자가 일하고 있는 업종은 제조업(공장)이 44.6%로 가장 많았으며, 다음으로 농업·축산업 및 양식업·소금채취업(각 18.5%), 배를 타는 선원(16.1%), 기타(2.4%) 순으로 분포함.
- 사업장의 주요 생산품(서술형)은 미나리(10.7%), 안강망(7.3%), 김·미역(7.2%), 전복(6.8%), 각종 채소(5.3%), 각종 부품(3.6%), 배(2.8%) 등인 것으로 나타남.

■ 근로계약서 작성

- 근로계약서 작성 비율은 80.4%를 기록함. 남성은 82.8%, 여성은 68.2%이며, 등록 노동자는 근로계약서를 100.0% 작성했다고 응답하였으며, 미등록 노동자는 19.4%로 나타남.
- 다만 근로계약서를 작성한 경우에도 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금지급일 등이 지켜지지 않는 경우가 많음. 노동자들이 자신의 근로시간을 기재하는 등에 대한 인식이 부재하여, 다툼이 있더라도 현실적으로 이를 노동청에 제출하여 증명할 자료가 없어 어려움에 놓이게 됨. 이에 대한 교육 필요.
- 응답자들의 보고에 따르면 농어업 사용자 중 일부는 근로계약서에 기재된 사업장이 아닌 곳에서 일을 시키거나, 근로계약서에 기재된 것이 아닌 일을 시키는 경우가 있음. 이는 외국인근로자고용에관한법률 위반, 파견법 위반의 문제가 걸림에도 불구하고 이에 대한 단속이나 현황 자체가 파악되지 않고 있음. 2020 군산 개야도 노동자 집단 진정 사건으로 군산노동청은 군산의 모든 섬의 실태조사를 진행하여, 그 이후 노동자들의 노동조건(급여 인상 등)이 크게 바뀌었는 바, 전남에서도 섬에 대한 실태조사를 진행할 필요가 있음.
- 근로계약서 작성 여부에 대한 조사뿐만 아니라 근로계약서에 근로조건을 세부적으로 기재하고 서로 이해하고 있는지 여부, 근로계약서대로 이행되고 있는지 여부에 대한 모니터링이 필요.
- 근로계약서를 작성하지 않은 32명을 대상으로 미작성 사유를 적게 한 결과, 22명(68.8%)은 미기재하고, 10명(31.2%)은 미등록(불법체류, 비자가 없어서, 등)으로 인해 미작성하였다고 기술함.

[표 10] 근로계약서 작성 여부

(단위: 명, %)		작성	미작성
전체(n=163)		80.4	19.6
체류 자격	등록(73)	100.0	0.0
	미등록(31)	19.4	80.6
사증 유형	E-9-1(65)	93.8	6.2
	E-9-3,4(66)	86.4	13.6
업종	제조업(72)	90.3	9.7
	농업, 축산업(28)	96.4	3.6
	선원(24)	83.3	16.7
	양식, 소금채취(30)	53.3	46.7

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 하루 평균 근무시간

- 대략 하루에 근무하는 시간은 9시간~10시간이 46.4%로 가장 많았고, 다음으로 11시간~12시간(22.0%), 8시간 이하(19.6%), 13시간 이상(11.9%)로 나타남. 특히 e-9-3,4 농축산어업 고용허가제 이주노동자의 경우는 20.3%가 13시간 이상 일한다고 보고하고 있어 제조업의 4.3%에 비하여 5배 정도가 많음.
- 3명 중 1명(33.9%)은 하루 평균 11시간 이상 노동하는 것으로 파악됨.
- 현행 근로기준법상 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으나, 당사자 간의 합의를 통해 1주 12시간으로 연장근로 가능. 농·어업에 종사하는 외국인 근로자는 근로기준법 제63조에 의하여 근무시간에 관한 위 규정이 적용되지 않는 문제가 있음. 농·어촌의 경우 농번기와 비조업기가 존재하는 등 위 규정을 준수하기 어려운 한계가 존재하나, 근로기준법 제63조의 취지는 농·림·축·수산 사업에 대하여 위 규정을 직접 적용하기 곤란하다는 것이지, 이를 이용하여 근로자들을 착취해도 된다는 것이 아니므로 철저한 관리·감독이 필요함. 그리고 사용자들에게는 근로자들의 근무시간을 의무적으로 기재하게 하는 한편, 노동자들에게도 자신이 일한 시간을 적는 것에 대한 교육이 필요함.

[표 11] 하루 평균 근무시간

(단위: 명, %)		8시간 이하	9시간~10시간	11시간~12시간	13시간 이상
전체(n=168)		19.6	46.4	22.0	11.9
사증 유형	E-9-1(69)	21.7	47.8	26.1	4.3
	E-9-3,4(64)	10.9	46.9	21.9	20.3
업종	제조업(74)	24.3	52.7	17.6	5.4
	농업, 축산업(27)	22.2	63.0	14.8	0.0
	선원(25)	8.0	12.0	24.0	56.0
	양식, 소금채취(31)	16.1	51.6	29.0	3.2

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 하루 평균 휴식 시간

- 일을 하거나 조업을 할 때, 하루 평균 휴식시간은 1.58시간(1시간 35분)으로 나타남(식사시간, 새참시간, 쉬는 시간을 모두 더한 휴식시간). 남성은 1.62시간(1시간 37분)으로 여성 1.37시간(1시간 22분)보다 길게 나타남. 중위값은 1시간으로 동일함.
- 농·어업에 종사하는 외국인근로자는 근로기준법 제63조에 의하여 휴게에 관한 규정이 적용되지 않기에 제조업 근로자보다 휴식시간이 낮으며, 특히 선원의 경우에는 제조업에 비하여 훨씬 휴식시간이 적음.

[표 12] 하루 평균 휴식시간

(단위: 명, 시간)		평균	표준편차	중위값
전체(n=158)		1.58	1.905	1.00
사증 유형	E-9-1(69)	1.80	2.395	1.00
	E-9-3,4(64)	1.16	.891	1.00
업종	제조업(74)	1.93	2.563	1.17
	농업, 축산업(27)	1.61	1.136	1.08
	선원(25)	0.82	.782	1.00
	양식, 소금채취(31)	1.34	1.215	1.00

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 월평균 휴일

- 월평균 휴일(토요일, 일요일 포함)은 3~4일이 48.8%로 가장 많았으며, 다음으로 5일 이상(26.2%), 1~2일(12.2%) 등의 순으로 나타남. 안 쉰다는 비율은 12.8%를 기록함
- 농·어업에 종사하는 외국인근로자가 제조업에 비하여 쉬는 날이 더 적고, 특히 어업으로 갈 경우 안 쉬거나 한 달에 1-2일을 쉰다고 응답한 비율이 절반 가까이 됨. 근로시간과 마찬가지로 근로기준법 제63조에 의하여 휴일에 관한 근로기준법 규정이 적용되지 않아 이를 규율하기 어려운 상황임.

[표 13] 월 평균 휴일

(단위: 명, %)		안 쉰다	한달에 1~2일	한달에 3~4일	한달에 5일 이상
전체(n=164)		12.8	12.2	48.8	26.2
체류 자격	등록(72)	16.7	9.7	50.0	23.6
	미등록(31)	12.9	16.1	45.2	25.8
사증 유형	E-9-1(66)	6.1	10.6	56.1	27.3
	E-9-3,4(63)	25.4	14.3	42.9	17.5
업종	제조업(72)	0.0	9.7	59.7	30.6
	농업, 축산업(29)	0.0	6.9	82.8	10.3
	선원(23)	17.4	21.7	26.1	34.8
	양식, 소금채취(30)	53.3	13.3	20.0	13.3
근무 경력	1년 미만(34)	11.8	14.7	44.1	29.4
	1년 이상 2년 미만(43)	18.6	16.3	34.9	30.2
	2년 이상(74)	12.2	10.8	54.1	23.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 월평균 급여

- 월평균 급여(세금, 보험료, 기숙사비 등 임금에서 공제하는 금액을 제외하고 매달 실제로 받는 금액) 192만 5천원(중위값 190만원)으로 나타났으며, 남성은 192만 6천원, 여성은 193만 5천원으로 파악됨.
- 2020년, 주 40시간을 기준으로 한 달 근무할 경우 주휴시간 포함하여 1,795,310원이 최저 월급임.
- 한편, 위에서 언급한 바와 같이 이주노동자들은 주 1회를 겨우 쉴 수 있고(농어업은 월 1-2회, 안 쉬는 경우도 있음), 농어업의 경우는 하루 10시간 이상을 일하는 경우도 상당한데, 이를 최저시급으로만 계산해보더라도 200만원이 넘어야 이들의 노동력에 대한 법적 최저한의 대가가 지급되어야 함. 그럼에도 불구하고 대가 없이 근로계약서상의 소정근로를 넘어서(그런데 대가가 지급되지 않는) 노동이 벌어지고지고 있는지에 대한 감시는 제대로 이루어지지 않고 있는 현실임.

[표 14] 월평균 급여

(단위: 명, 만원)		평균	표준편차	중위값
전체(n=165)		192.5	36.36	190
체류 자격	등록(75)	189.3	44.27	190
	미등록(29)	199.8	22.85	200
사증 유형	E-9-1(65)	190.7	49.15	190
	E-9-3,4(67)	186.6	19.06	190
업종	제조업(69)	193.9	48.28	190
	농업, 축산업(30)	185.9	22.83	195
	선원(25)	198.0	21.02	190
	양식, 소금채취(30)	192.7	24.14	192.5
근무 경력	1년 미만(35)	191.5	29.93	190
	1년 이상 2년 미만(43)	182.7	33.57	180
	2년 이상(73)	198.0	42.08	200

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력: 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간



■ 임금계산

- 임금계산 형태를 살펴보면, '일한 시간과 상관없이 매월 정해진 액수의 임금만 받는다'(44.9%), '일한 시간만큼 계산해서 임금을 받으며 육상노동자 최저임금 이상을 받고 있다'(38.6%), '일한 시간만큼 계산해서 임금을 받지만 육상노동자 최저임금보다 적게 받는다'(7.0%) 등의 순으로 나타남
- 사증유형 E-9-3, 4(농어업 고용허가제 이주노동자)의 경우가 제조업 노동자의 경우(32.2%)보다 더 높은 빈도(53.7%)로 일한 시간과 상관없이 정해진 액수의 임금을 받는다고 보고하고 있음.
- ※ 육상 노동자와 20톤 미만 어선에서 일하는 노동자는 일한 시간만큼 시간당 최저임금 이상을 받아야 하며, 20톤 이상 어선에서 일하는 외국인 선원은 일한 시간과 상관없이 매월 일정한 금액의 최저임금 이상을 받아야 함, 2020년 외국인 선원 최저임금은 1,723,498원

[표 15] 임금 계산 형태

(단위: 명, %)		일한 시간과 상관없이 매월 정해진 액수의 임금만 받는다	일한 시간만큼 계산해서 임금을 받으며 육상 노동자 최저임금 이상을 받고 있다	일한 시간만큼 계산해서 임금을 받지만 육상 노동자 최저임금보다 적게 받는다	잘 모르겠다	기타
전체(n=158)		44.9	38.6	7.0	6.3	3.2
체류 자격	등록(68)	57.4	32.4	2.9	4.4	2.9
	미등록(30)	43.3	36.7	10.0	6.7	3.3
사증 유형	E-9-1(59)	32.2	50.8	5.1	8.5	3.4
	E-9-3,4(67)	53.7	37.3	4.5	3.0	1.5
근무 경력	1년 미만(35)	40.0	34.3	8.6	11.4	5.7
	1년 이상 2년 미만(39)	53.8	30.8	5.1	5.1	5.1
	2년 이상(67)	49.3	38.8	7.5	4.5	0.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 추가 근무수당

- 근로계약서에서 약속한 시간보다 더 많은 시간을 근무(추가 근무)했을 때, 임금을 어떻게 받고 있는지 살펴본 결과, '추가근무 시간만큼 추가 임금을 받으며 육상노동자의 시간당 최저임금 이상 받고 있다'와 '추가근무 시간에 대해 추가임금을 주지 않는다'라는 응답이 각각 38.8%를 기록함. 이외, '추가근무나 일을 많이 했을 때 보너스를 준다' 7.2%, '추가근무 시간만큼 추가 임금을 받지만 육상노동자의 시간당 최저임금보다 적게 받는다' 5.8%로 나타남.
- 제조업 E-9-1의 경우는 68%가 추가수당을 받고 있다고 답한 반면 E-9-3,4의 경우는 60%가 추가수당을 받지 못했다고 답하는 것으로 나타남.

[표 16] 추가근무 수당 수령형태

(단위: 명, %)		추가근무 시간만큼 추가임금을 받으며 육상노동자의 시간당 최저임금 이상 받고 있다	추가근무 시간만큼 추가임금을 받지만 육상노동자의 시간당 최저임금보다 적게 받는다	추가근무 시간에 대해 추가임금을 주지 않는다	추가근무나 일을 많이 했을 때 보너스를 준다	기타
전체(n=139)		38.8	5.8	38.8	7.2	9.4
성별	남(108)	41.7	5.6	35.2	7.4	10.2
	여(15)	20.0	0.0	60.0	13.3	6.7
체류 자격	등록(57)	38.6	3.5	52.6	5.3	0.0
	미등록(29)	24.1	0.0	55.2	6.9	13.8
사증 유형	E-9-1(50)	68.0	12.0	12.0	6.0	2.0
	E-9-3,4(58)	19.0	0.0	60.3	10.3	10.3

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 비조업기 여부

- 비조업기(휴어기, 농한기, 휴가기간 등)가 있는 경우는 35.2%로 나타남.
- 비조업기가 있는 농·어촌의 경우 계절근로자제도가 운영되고 있지만, 3개월의 단기취업비자로 입국하는 것이 현실적으로 어려움. 이에 동일한 농·어업 분야 안에서 사업장 변경을 허가해주거나 근무처를 추가할 수 있는 '공공파견제'가 논의되고 있음.

[표 17] 비조업(휴어기, 농한기, 휴가 등) 여부

(단위: 명, %)		있음	없음
전체(n=128)		35.2	64.8
사증 유형	E-9-1(42)	33.3	66.7
	E-9-3,4(59)	37.3	62.7
업종	제조업(44)	31.8	68.2
	농업, 축산업(24)	33.3	66.7
	선원(26)	69.2	30.8
	양식, 소금채취(26)	11.5	88.5

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력: 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

- 비조업기가 있다고 응답한 사람에 한하여, 그 기간을 살펴본 결과, 평균 2.9개월(중위수 및 최빈값 2개월, 최소 1개월 ~ 최대 5개월)인 것으로 파악됨.
- 비조업기 주요 활동으로는 '본국에 다녀온다'(37.9%), '일하지 않고 쉰다'(27.6%), '다른 아르바이트를 하며 돈을 번다'(13.8%) 순으로 나타남. 기타 의견은 20.7%를 기록함.
- 비조업 기간 임금은 '못 받는다'(48.3%), '평소에 일할 때와 동일하게 받는다'(44.8%), '평소 임금의 일부만 받는다'와 '본국에 휴가를 가면 비행기값을 내준다'(각 3.4%) 순으로 나타남.

[표 18] 비조업기 주요 활동 및 임금

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		29	100.0
주요 활동	일 하지 않고 쉰다	8	27.6
	본국에 다녀온다	11	37.9
	다른 아르바이트를 하며 돈을 번다	4	13.8
	기타	6	20.7
임금	평소에 일할 때 임금과 동일하게 받는다	13	44.8
	평소 임금의 일부만 받는다	1	3.4
	임금을 못 받는다	14	48.3
	본국에 휴가를 가면 비행기값을 내준다	1	3.4

■ 통장 소유 및 이용

- 월급 통장을 본인이 소유하고 있는 경우는 81.4%로 나타남.
- '임금을 현금으로 준다'거나 '임금을 본국으로 바로 송금해 준다'는 비율은 각 5.5%로 나타났으며, 월급통장이 없는 경우는 7.6%를 기록함.
- 월급통장을 본인이 가지고 있지 않은 경우, 누가 가지고 있는지 살펴본 결과, 모르겠다 3명(42.9%), 기타 3명(42.9%), 전주나 사장 1명(14.3%)으로 나타남. 인출 자유 관련해서 있다고 응답한 경우는 3명(50.0%), 인출 자유가 없다고 응답한 경우는 2명(33.3%)으로 파악됨. 기타는 1명(16.7%)임.

[표 19] 월급통장 소유 여부

(단위: 명, %)		없음	있음	임금을 현금으로 준다	임금을 본국으로 바로 송금해 준다
전체(n=145)		7.6	81.4	5.5	5.5
체류 자격	등록(71)	2.8	93.0	0.0	4.2
	미등록(27)	14.8	63.0	18.5	3.7
사증 유형	E-9-1(55)	5.5	85.5	0.0	9.1
	E-9-3,4(60)	5.0	90.0	1.7	3.3
업종	제조업(57)	3.5	93.0	1.8	1.8
	농업, 축산업(22)	0.0	100.0	0.0	0.0
	선원(27)	7.4	70.4	11.1	11.1
	양식, 소금채취(29)	20.7	72.4	3.4	3.4

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 월급 임금 형태

- 매달 정해진 날짜에 임금을 받고 있는지 살펴본 결과, '매달 정해진 날짜에 임금을 받는다'라는 응답이 74.1%를 차지함.
- 10명 중 2명(21.6%)은 '임금이 정해진 날짜보다 늦게 지급된다'고 응답함.
- '지급되는 금액이 불규칙하거나 적게 지급된다' 1.2%, '아예 받지 못한 임금이 있다' 1.2%, '통장을 갖고 있지 않거나 임금이 본국으로 송금되기 때문에 잘 모르겠다' 0.6%로 나타남. 이 역시 제조업보다 농축산어업의 경우가 정해진 날짜보다 늦게 지급된다고 보고하고 있음.

[표 20] 월급 임금 형태

(단위: 명, %)		매달 정해진 날짜에 임금을 받는다	임금이 정해진 날짜보다 늦게 지급된다	지급되는 금액이 불규칙하거나 적게 지급된다	아예 받지 못한 임금이 있다	통장을 갖고 있지 않거나 임금이 본국으로 송금되기 때문에 잘 모르겠다	기타
전체(n=162)		74.1	21.6	1.2	1.2	0.6	1.2
체류 자격	등록(76)	78.9	18.4	0.0	1.3	1.3	0.0
	미등록(29)	79.3	17.2	3.4	0.0	0.0	0.0
사증 유형	E-9-1(63)	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	E-9-3,4(64)	64.1	29.7	1.6	1.6	1.6	1.6
업종	제조업(68)	86.8	11.8	0.0	0.0	0.0	1.5
	농업, 축산업(28)	67.9	28.6	3.6	0.0	0.0	0.0
	선원(26)	38.5	46.2	3.8	7.7	0.0	3.8
	양식, 소금채취(29)	72.4	24.1	0.0	0.0	3.4	0.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 체불임금

- 체불임금이 있는 경우는 13.6%로 파악됨. 미등록의 경우 27.6%가, 서원과 양식업의 경우 각각 29.2%, 23.1%가 체불임금이 있다고 답함.
- 체불임금이 있는 경우 체불 개월 수는 1개월 이상 3개월 미만인 15명(83.3%)으로 가장 많았으며, 다음으로 1년 이상 2명(11.1%), 3월 이상 6개월 미만 1명(5.6%)으로 나타남.
- 식비 공제 동의서에 서명한 적이 있는 응답자는 5명(35.7%), 서명한 적이 없는 응답자는 6명(42.9%)으로 나타남. 모른다는 응답은 3명(21.4%)을 기록함.
- 정해진 날짜에 임금을 지급받지 못한 경우 '사용자가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다'가 10명(66.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '고용노동청에 진정하여 받았다'는 응답이 3명(20.0%), '사용자와 합의하고 일부만 받았다'는 응답이 2명(13.3%)으로 파악됨.

[표 21] 체불임금 여부

(단위: 명, %)		있음	없음
전체(n=147)		13.6	86.4
체류 자격	등록(68)	5.9	94.1
	미등록(29)	27.6	72.4
사증 유형	E-9-1(55)	10.9	89.1
	E-9-3,4(63)	9.5	90.5
업종	제조업(61)	9.8	90.2
	농업, 축산업(26)	0.0	100.0
	선원(24)	29.2	70.8
	양식, 소금채취(26)	23.1	76.9

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력: 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

다. 산업재해/의료

■ 산재보험 인지도

- 일을 하다가 다치거나 일 때문에 질병에 걸리면 산업재해보상보험이나 선원재해보상보험으로 치료와 보상이 가능하다는 것을 아는지에 대해 '잘 알고 있다'라는 비율은 29.2%를 기록함.
- '알고는 있지만 자세한 내용은 모른다'는 응답은 24.0%, '모른다'는 응답은 46.8%를 기록함.
- 농축산어업 종사자인 E-9-3,4의 경우 산재보험 등에 대해 모른다고 응답한 경우가 63.5%로, 제조업 E-9-1 44.3%가 잘 알고 있다고 답한 경우와 대비하여 큰 차이를 보임. 농축산업의 경우 89.7%가 모른다고 답함.

[표 22] 산업재해보상보험이나 선원재해보상보험 인지도

(단위: 명, %)		잘 알고 있다	알고는 있지만 자세한 내용은 모른다	모른다
전체(n=154)		29.2	24.0	46.8
체류 자격	등록(74)	45.9	32.4	21.6
	미등록(28)	3.6	10.7	85.7
사증 유형	E-9-1(61)	44.3	36.1	19.7
	E-9-3,4(63)	15.9	20.6	63.5
업종	제조업(60)	48.3	35.0	16.7
	농업, 축산업(29)	6.9	3.4	89.7
	선원(26)	23.1	23.1	53.8
	양식, 소금채취(28)	21.4	28.6	50.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 근무 중 상해

○ 3명 중 1명(29.2%)은 근무 중 다친 적이 있는 것으로 파악됨.

[표 23] 근무 중 상해 여부

(단위: 명, %)		있음	없음
전체(n=144)		29.2	70.8
체류 자격	등록(67)	37.3	62.7
	미등록(28)	21.4	78.6
사증 유형	E-9-1(56)	44.6	55.4
	E-9-3,4(62)	16.1	83.9
업종	제조업(61)	39.3	60.7
	농업, 축산업(26)	11.5	88.5
	선원(21)	28.6	71.4
	양식, 소금채취(27)	25.9	74.1

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

- 근무 다쳤을 때 대처 방식을 보면, '병원치료를 받을 만큼 다치거나 아프지 않았다' 34.3%로 가장 많은 비중을 차지함.
- 다음으로 '아직 아픈데 일을 하라고 했다'(17.1%), '병원치료를 받고 싶었지만 그냥 참고 일했다'(14.1%), '병원치료를 받고 싶었지만 병원에 보내주지 않았다'(11.4%), '바쁜 일이나 일이 끝난 후에야 병원에 갈 수 있었다'(8.6%) 등의 순으로 업무상 상해 시 대처방법을 보임.

[표 24] 다친 후 대처 및 치료비 지불

구분		빈도(명)	비율(%)
다친 후 대처	병원치료를 받을만큼 다치거나 아프지 않았다	12	34.3
	병원 치료를 받고 싶었지만 병원에 보내주지 않았다	4	11.4
	아직 아픈데 일을 하라고 했다	6	17.1
	병원치료를 받고 싶었지만 그냥 참고 일했다	5	14.3
	바쁜 일이나 일이 끝난 후에야 병원에 갈 수 있었다	3	8.6
	기타	5	14.3
치료비 지불	사장이나 선주가 전부 냈다	8	26.7
	본인이 전부 냈다	16	53.3
	본인과 친구/동료가 함께 냈다	4	13.3
	사장(또는 선주)과 본인이 같이 냈다	1	3.3
	누가 냈는지 모른다	1	3.3

■ 건강보험

- 건강보험이 있는 경우는 60.6%, 없는 경우는 26.3%로 나타남. 모른다는 의견은 13.1%를 기록함.
- 사용자는 외국인노동자를 고용한 날부터 14일 이내에 해당 외국인근로자의 직장가입자 자격 취득 사실을 국민건강보험공단에 신고해야 함.

<건강보험이 가입되어 있지 않은 경우>

- 미가입 이유 : '건강보험에 대해 들은 적이 없어서' 13명(44.8%), '나는 원했지만 가입하는 방법을 몰라서' 7명(24.1%), '내가 원하지 않아서' 및 '나는 원했지만 사장이 거부해서' 각 1명(3.4%), 기타 7명(24.1%).
- 본인이 내는 건강보험료를 아는 경우, 기재한 월평균 건강보험료는 9만 5천원(중위값 11만 6천 원, 최빈값 12만 3천 원)으로 나타남.

[표 25] 건강보험 여부

(단위: 명, %)		아니오	예	모르겠다
전체(n=160)		26.3	60.6	13.1
체류 자격	등록(74)	6.8	74.3	18.9
	미등록(31)	58.1	29.0	12.9
사증 유형	E-9-1(63)	9.5	87.3	3.2
	E-9-3,4(66)	28.8	47.0	24.2
업종	제조업(64)	12.5	85.9	1.6
	농업, 축산업(29)	20.7	79.3	0.0
	선원(26)	23.1	34.6	42.3
	양식, 소금채취(30)	50.0	30.0	20.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

- 건강보험료는 직장건강보험이 있으면 회사와 노동자가 나누어 내고, 아니면 노동자가 모두 내야 함. 건강보험료 지불 주체를 살펴보면, 응답자 본인 전부 내는 사례가 44.6%로 가장 많았음. 특히 E-9-3,4의 경우건강보험에 가입되어 있지 않다고 답한 경우가 제조업 E-9-1 9.5%에 비해 28.8%로 세배 이상 많았음.
- 10명 중 4명(39.8%)은 회사(사장, 선주)와 나누어 내는 것으로 파악됨. 그러나 제조업에 비하여 E-9-3,4의 경우 내가 전부 낸다고 보고한 경우는 60%에 이르러 두 배 차이가 남을 알 수 있음. 본인이 내는 건강보험료 액수에 대해 가장 많이 답한 액수는 12만 5천원인 것으로 보아 농축산업의 경우 건강보험은 직장건강보험이 아닌 지역건강보험임. 보험료를 누가 내는지 모르는 응답자는 15.7%를 차지함.

■ 병원 검사나 치료를 받지 못한 경험

- 신체적 혹은 정신적으로 아파서 병원에서 검사나 치료를 받고 싶었지만 그렇지 못한 경우는 32.4%를 기록함.
- 병원 검사나 치료를 받지 못한 경험은 여성(41.7%)이 남성(31.4%)보다 높게 나타남. 또한 미등록 노동자(42.9%)가 등록 노동자(25.8%)보다 그러한 비율이 상대적으로 높게 나타남.
- 미치료 사유(받지 못한 적이 있는 경우에 한함) 관련 2명 중 1명(48.5%)은 '시간이 없어서'인 것으로 파악됨. 이외 '비용 부담'(39.4%), '의사소통 문제'(27.3%), '병원 위치 모름'(12.1%), '교통 불편'(6.7%) 등인 것으로 나타남.
- 보편적 기본권인 진료 받을 권리를 보장하기 위하여 제도적 보완이 필요함.

라. 인권 침해 상황

■ 부당대우

- 근무 중 사장이나 동료 등으로부터 부당한 대우를 받은 적이 있는지에 대해 질문한 결과, 38.1%가 있는 것으로 파악됨.
- 부당대우 경험률은 여성(42.9%)이 남성(36.2%)보다 높게 나타남.
- 업종과 관련하여 특히 체류자격 E-9-3, E-9-4가 49.3%로, 선원(74.1%)과 양식업(50%)이 상대적으로 부당대우를 많이 경험하는 것으로 파악됨.
- 폭언이나 폭행(성폭력 포함) 등 부당대우를 한 가해자(복수 응답)는 같이 일하는 한국인 57.7%로 가장 많았음. 다음으로 업체 사장(53.8%), 사용자의 가족(7.7%) 등인 것으로 나타남.
- 같이 일하는 외국인에게 부당대우를 받았다는 응답은 없었음.

- 부당대우를 경험한 유형을 살펴보면(복수 응답), 응답자 10명 가운데 9명(91.5%)은 언어폭력(폭언, 욕설, 모욕적인 말)을 경험함.
- 이외 '일이 끝난 후나 휴일에도 외출이나 외박을 마음대로 못하게 한다'(16.9%), '밭일이나 집안일 등 다른 일을 시킨다'(10.2%), 폭행(구타)(8.5%) 등의 순으로 부당대우 사례가 나타남.
- 근무 중에 사장이나 같이 일하는 사람으로부터 폭언이나 폭행을 당했을 때 대처를 살펴보면(복수응답), '그냥 참고 넘어감'이 53.6%로 나타나, 2명 중 1명은 무대처하는 것으로 파악됨. 여성이 그냥 참고 넘어갔다고 보고한 것의 비율(85.7%)이 높음(단, 모집단 자체가 적음을 참작할 필요). 미등록 이주노동자들의 경우 역시 그냥 참고 넘어갔다고 보고한 비율이 더 높음. E-9-1(25%)보다 E-9-3,4(65.5%)가 그냥 참고 넘어갔다고 보고한 비율이 높음. 특이할 점은 농어업이주노동자의 경우 이주인권단체에 도움을 요청했다는 비율이 제조업에 비하여 거의 없었음.
- 이외, '말로 항의했다'(17.9%), '이주노동자를 돕는 단체에 도움 요청'(8.9%), '경찰에 신고'(8.9%), '고용센터나 노동청에 신고'(5.4%) 등의 대처 응답이 나타남
- '대사관에 도움 요청', '외국인노동자콜센터에 알렸다'는 선택지에는 응답이 없었음

마. 노동생활 환경

■ 물품보관 강제

- 최근 1년 이내 사장이나 상급자가 귀중품(여권, ID 카드 포함)을 강제로 보관하고 주지 않는 적이 있는 경우는 7.5%로 나타남. 특히 선원과 양식업 종사자의 경우 비율이 11.1%, 13.8%로 높게 나타남.
- 여성(16.7%)이 남성(4.2%)보다 상대적으로 높게 나타남.
- 업종 차원에서는 특히 선원(11.1%), 양식, 소금채취업(13.8%)에서 강제물품 보관 비율이 높게 나타남.
- 강제 보관하고 주지 않은 물품(복수응답)은 여권이 91.7%, 외국인 등록증이 25.0%로 나타남
- 출입국관리법 제33조의3에 따라 외국인근로자의 여권이나 외국인등록증을 사용자가 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받는 경우 처벌됨

[표 26] 물품 보관 강제 여부

(단위: 명, %)		있음	없음
전체(n=159)		7.5	92.5
사증 유형	E-9-1(60)	3.3	96.7
	E-9-3,4(66)	7.6	92.4
업종	제조업(62)	4.8	95.2
	농업, 축산업(30)	0.0	100.0
	선원(27)	11.1	88.9
	양식, 소금채취(29)	13.8	86.2

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

■ 주거(숙소)

- 주거(숙소) 형태를 살펴보면(선원은 조업을 마친 후 지내는 숙소), 4명 중 1명(25.8%)은 '컨테이너나 비닐하우스 같은 임시 건물'에서 살고 있는 것으로 파악됨. 농축산업의 경우 43.3%가 컨테이너나 비닐하우스 같은 임시건물에서 지내고 있다고 보고 하여 농축산업 이주노동자의 주거 환경이 상대적으로 더 열악함을 짐작할 수 있었음.
- 다음으로 '회사 안에 있는 기숙사'(23.8%), '주택이나 아파트'(17.9%), '여관, 고시원'(9.9%), '배안/비닐하우스'(7.9%), '사장이나 선주의 집'(7.3%) 순으로 주거 형태를 보임.

[표 27] 주거(숙소) 형태

(단위: 명, %)		주택이나 아파트	컨테이너나 비닐하우스 같은 임시 건물	사장이나 선주의 집	회사 안에 있는 기숙사	여관 고시원	배 안/비닐하우스
전체(n=151)		17.9	25.8	7.3	23.8	9.9	7.9
성별	남(119)	16.8	24.4	7.6	26.9	9.2	8.4
	여(15)	6.7	33.3	0.0	26.7	20.0	6.7
체류 자격	등록(70)	20.0	22.9	10.0	32.9	0.0	0.0
	미등록(29)	10.3	24.1	3.4	13.8	34.5	10.3
사증 유형	E-9-1(54)	31.5	22.2	3.7	37.0	3.7	0.0
	E-9-3,4(66)	7.6	30.3	13.6	15.2	1.5	18.2
업종	제조업(56)	37.5	17.9	1.8	41.1	1.8	0.0
	농업, 축산업(30)	0.0	43.3	0.0	16.7	0.0	40.0
	선원(27)	11.1	25.9	11.1	3.7	11.1	0.0
	양식, 소금채취(30)	3.3	23.3	23.3	23.3	23.3	0.0

주1: 무응답은 분석에서 제외하였으며, 사례 수(n)가 적은 집단은 해석에 유의할 것

주2: E-9-1(공장), E-9-3(농업, 축산업), E-9-4(어업)

주3: 근무경력은 현재 혹은 마지막으로 일한 사업장에서 일한 기간

주4: '기타' 답지에는 응답이 없었음

- 현재 살고 있는 숙소와 관련하여 불편한 점이 있다고 응답한 사례는 35.0%를 기록함.
- 숙소 관련 불편한 점이 있다고 응답한 경우는 여성(50.0%)이 남성(32.1%)보다 높았으며, 특히 E-9-3과 E-9-4(농업, 축산업, 어업) 사증 소지자(45.8%), 농업·축산업 종사자(62.5%) 층에서 상대적으로 높게 나타남.

3. 요약 및 시사점

■ 농어업 이주노동자들의 상대적인 취약성 드러남

- 처음에 농어업 분야로 입국하였다가 이탈한 것으로 추정된 비율이 제조업에 비하여 월등히 높음. 선원비자와 관련한 사례 수는 유효한 통계숫자에 이르지 못하는 못하였으나 선원비자(E-10)로 입국한 노동자들의 이탈률도 높음을 짐작해볼 수 있음.
- 농어촌 이주노동은 제조업 이주노동자와 달리 비조업기(휴가, 휴어기, 농한기)를 가지고 있으며, 이에 따른 노동시간 및 휴식시간, 임금체불에 대한 설문을 추가하여 조사함
- 일일 근로시간을 8시간 초과한 비율의 경우 전라남도 농어촌분야의 경우 80%에 이르고 이는 광주지역 제조업 이주노동자의 경우 63%에 비해 상당히 높게 나타나고 있음
- 입국시 E-9-1(공장)(8.3%) 사증 소지자보다 E-9-3, 4(농업, 축산업, 어업)(30.2%) 사증 소지자의 미등록 비중이 높음. 업종별로는 농업, 축산업(60.0%)에 종사하는 응답자의 미등록 비중이 상대적으로 높게 나타남.
- 다만 근로계약을 작성한 경우에도 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금지급일 등이 지켜지지 않는 경우가 많음. 노동자들이 자신의 근로시간을 기재하는 등에 대한 인식이 부재하여 노동청에 다툼이 있더라도 현실적으로 이를 증명할 자료가 없어 어려움에 놓이게 됨. 이에 대한 교육 필요.
- 응답자들의 보고에 따르면 농어업 사용자 중 일부는 근로계약서에 기재된 사업장이 아닌 곳이나, 근로계약서에 기재된 것이 아닌 것을 시키는 경우가 있음. 이는 외국인근로자고용에관한법률 위반, 파견법 위반의 문제가 걸림에도 불구하고 이에 대한 단속이나 현황 자체가 파악되지 않고 있음. 2020 군산 개야도 노동자 집단 진정 사건으로 군산노동청은 군산의 모든 섬의 실태조사를 진행하여, 그 이후 노동자들의 노동조건(급여 인상 등)이 크게 바뀌었는바, 전남에서도 섬에 대한 실태조사를 진행할 필요가 있음.
- 근로계약서 작성 여부에 대한 조사뿐만 아니라 근로계약서에 근로조건을 세부적으로 기재하고 서로 이해하고 있는지 여부, 근로계약서대로 이행되고 있는지 여부에 대한 모니터링이 필요.
- 대략 하루에 근무하는 시간은 9시간~10시간이 46.4%로 가장 많았고, 다음으로 11시간~12시간(22.0%), 8시간 이하(19.6%), 13시간 이상(11.9%)로 나타남. 특히 E-9-3,4 농축산어업 고용허가제 이주노동자의 경우는 20.3%가 13시간 이상 일한다고 보고하고 있어 제조업의 4.3%에 비하여 5배 정도가 많음.

- 농축산어업의 경우 전반적으로 하루 근무 시간, 휴식 시간, 휴일 일수, 월평균 급여가 제조업에 비하여 열악한 상황임이 드러남. 또한 직장건강보험이 아닌 지역건강보험에 가입되어 전액 본인이 부담하고, 산재보험법 자체가 적용되지 않는 상황임. 숙소비용, 식대의 고질적인 공제 문제가 확인되었으며, 하루 10시간 이상 장기간 근무함에도 불구하고 추가 근무 수당이 주어지지 않는 경우가 60%에 이름.
- 또한 숙소 형태와 관련하여 4명 중 1명(25.8%)은 '컨테이너나 비닐하우스 같은 임시 건물'에서 살고 있는 것으로 파악됨. 특히 농축산업의 경우 43.3%가 컨테이너나 비닐하우스 같은 임시건물에서 지내고 있다고 보고하며, 자연스럽게 숙소에 대한 불편에 대한 보고도 제조업에 비하여 많아, 농축산업 이주노동자의 주거 환경이 상대적으로 더 열악함을 짐작할 수 있었음.
- 비조업기의 주요 활동에 대한 설문 결과, 약 55%가 본국에 다녀오거나 일하지 않고 있으며, 해당 기간의 임금을 제대로 받지 못하고 있다고 답변함.

■ 소규모 사업장으로 인한 직장 건강보험 및 산재보험의 미비

- 농어촌 이주노동자 건강권 관련한 건강보험 가입실태 설문에서는 제조업 사업장에 비하여 농업, 축산업 사업장의 보험 미가입률(미가입률 약20%)이 높고, 선원(미가입률 약23%)이나 양식, 소금채취업(미가입률 50%)은 더 높게 나타남.
- 2019년 광주지역 이주노동자 인권실태조사에서 '보험을 신청할 자격이 없다고 해서' 건강보험을 들지 않았다는 응답률이 제조업 사업장은 7.3%인 반면, 제조업 외 사업장은 24.1%로 나타남.
- 2020 전남지역 이주노동 실태조사에서 응답자의 44.8%가 '보험을 신청할 자격이 없다고 해서' 건강보험을 들지 않았다고 응답하여 농어촌 이주노동자에 대한 건강보험 가입 홍보가 필요.
- 대부분 지역 건강보험에 가입하였으며, 납부 주체에 대한 설문에서 이주노동자 자신이 전액 부담한다고 하는 비율이 44.6%로 나타남.
- 사업자등록 없이 이주노동자를 고용하는 사용자가 상당수 있다고 보이며, 이는 농어촌 이주노동자에 대한 공적 보험 비용 지불의 차별에 해당될 것임.
- 동시에 농어민이 입는 재해에 대한 보상체계에 대한 검토가 함께 필요.
- 2019년부터 농업인안전보험(농작업근로자안전보험, 농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률))를 도입하여 농협생명보험주식회사를 통하여 농작업근로자안전보험을 포함한 농업인들이 입는 재해를 보상하려고 시도하고 있기는 함. 그러나 이 보험은 1년마다 갱신을 해야 하고, 보험료가 모든 지역농협마다 다르며 무엇보다도 산업재해보상법에 비하여 급여 보장 범위가 협소하여 노동자들에게도 농민들에게도 충분한 대책이 될 수 없음. 그러므로 농어업인을 포함한 농어업이주노동자에 대한 산업재해보험법 적용 도입이 시급함.

IV. 심층면접 조사를 통해 확인한 문제점들

1. 근로 계약서의 문제 및 근로계약서 계약 위반의 문제

가. 사례

이름 : R

국적 : 인도네시아

■ 한국 첫 입국일 2019. 5. 15.

■ 근로 장소 : 조도면 동거차도

■ 사용자 : 배이름 H, 사업자번호 있음⁵⁸⁾.

■ 근로계약서상 업무내용

- 연안어업으로만 기재되어 있고 구체적인 근로계약서에 근로시간이 적혀 있지 않음. 휴일도 적혀 있지 않음. 단지 월급 월 160만원이라고 기재되어 있을 뿐(2019년 최저임금에도 미치지 못할 가능성 높음).
- 농어업 표준근로계약서와 제조업 표준근로계약서는 양식이 다름. 어업인데도 불구하고, 제조업에 대한 표준근로계약서를 사용함.
- 참고로 사업주가 고용허가신청을 할 때 근로조건을 기재하여 신청하도록 되어 있음. 거기에 기재된 대로 '전산'으로 표준근로계약서가 작성되어 현지 노동자에게 계약서로 전달이 됨.

■ 실제 근로 내용

○ 상시근로자 1명(사용자와 함께 일하며, 사용자 제외)

○ 업무 내용

- 멸치잡이(낭장망 시멘트닢, 동거차도 특산), 미역양식, 낙지/문어 잡이(주낙)
- 배 크기 4.5톤. 멸치를 인근바다에서 잡아 바로 섬으로 돌아와서 멸치를 내리고 멸치를 공장까지 운반한 다음 측석에서 삶고 기계로 말린 다음, 이를 선별하고 박스에 포장하고 담아서 파는 일(하루에 400박스).

■ 근로 시간과 하루 일과

○ 전반적으로

- 새벽 5시부터 일 시작하고 8시에 아침 식사 13시에 점심 식사 20시에 일 끝남.
- 만일 멸치 많을 때 밤 11시까지 일한다.
- 쉬는 시간 별로 없다.

“점심 식사 사장님이 빨리 빨리 먹으라고 하고 사장님이 배에 엔진 켜놓고 빨리 오라고 해요”

- 바람 많이 불거나 비 많이 와도 계속해서 일을 한다.

“한번은 경찰이 와서 사장에게 바람 많이 부는데 일을 하느냐고 뭐라고 하는 것을 본 적이 있어요.”

“미역, 멸치 주낙 일을 하거나 발일을 시키거나 그 마을에 집 지을 때, 수로 공사할 때, 집수리할 때 등 쉬는 날에도 계속 일을 시켜요”

<월간 주된 조업 내용 표>

1	2	3	4	5	6 주낙	7주낙	8멸치	9멸치	10멸치	11멸치 마역	12멸치 마역
1 멸치 마역	2 마역	3 마역	4 마역	5 마역	6 마역	7	8	9	10	11	12

○ 멸치를 주로 잡을 때

“멸치 집에서 삶아요.”

- 말리고, 포장(400-490박스)까지 하는 것을 사용자의 집에서 한다.
- 본인은 멸치를 잡고 멸치 하역하고 선별. 이를 삶아 작업장까지 나르고 말려진 멸치를 선별하는 작업, 마른 멸치 포장하는 작업, 청소, 그물 정리 등을 한다.(한국 사람 여자 2명)

■ 휴일 (근로계약서 외 업무)

- 휴일 잘 없다.
- 쉬는 날에도 사장 가족에게 보내서 일 시킴(사장 가족의 이름을 잘 모름).
- “텃밭에서도 일해요. 고추, 가지, 양파.” “일 없는 날 다른 사장님(강위) 집에서 일 시켜요. 산에 가서 나무 구하고, 다른 사장님 집 지붕 고치고, 길에서 아스팔트에 함마드릴질도 하고”.

■ 인권 침해 상황

- 다른 집에서 일하라고 하는 것을 거절했더니 사장이 화를 냈다. 조금 늦게 나오거나 하면 사장은 “씨발 새끼, 빨리 와”라고 말하면서 화를 냈다.
- 시멘트 저 나르고, 집 수리/건축 하거나, 지붕 수리, 밭 일, 수로 만드는 일, 다른 섬 가서 장작 가져오거나 산에 올라가서 나무 해오고(나무를 술에 담근다- 아마 구기자, 진도 홍주 담글 때)
- 여권과 외국인등록증은 사장이 가지고 있는데, 나가지 말라고 했다. 6개월 정도 일하다가 “2019년 11월부터 목포에서 친구 만나고 인도네시아 친구 만나고 싶다고 했는데, 사장님이 가지 말라고 하면서 3년 동안 이 섬에서 나오지 말라고 말했어요.”

■ 체불임금 여부

- 월급 160만 원이고, 2020년 8월부터 근로자가 200만 원 달라고 했는데 안 준다.
- 통장을 사장이 관리 하니까, 사장이 5개월 동안 월급을 체납하다가 한꺼번에 주곤 했다.

○ 식사 할 때 특히 점심, 만약에 많이 먹으면 사장이 많이 먹지 말라고 하고. 맛있는 반찬 있으면 근로자가 많이 먹지 못하게 했다.

- 반찬 주로 김치, 맛있는 음식 나오면 많이 먹지 못하게 했다.

- “1년 전 처음 한국에 왔을 때 대사관에서 40만 원 가지고 있어야 한다고 해서, 그 돈을 그대로 가지고 있어서 여비로 나올 수 있었어요.”

- “부인도 있고 애기도 있어요. 가족을 위해서 합법적으로 일하고 싶은데, 월급 200만 원으로 올려달라고 한 건데 사장이 들어주지 않아서.”

■ 건강 보험 관련

건강보험 없음.

나. 계약서 작성 최소 기준이라도 지키기를 - 어업 표준 근로계약서 작성 매뉴얼(고용노동부)

- 고용노동부는 지난 2016. ‘어업분야 외국인 근로자 표준근로계약서 작성 가이드라인’을 만들었음. 이에 따르면 소정근로시간이 가급적 1일 9시간, 월 234시간을 넘지 않도록 권장하면서, 소정근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간 등을 명확히 기재할 것을 권고하고 있음.

□ 사용자는 원칙적으로 휴게시간을 제외한 **소정 근로시간**이 가급적 **1일 9시간, 월 234시간**을 넘지 않도록 함

- 특히 **소정근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간 등을 명확히 기재하여 추후 당사자 간 분쟁을 방지**하도록 함

— < 작 성 예 시 > —

- ❖ (양식어업) 평소 아침 6시부터 오후 5시까지 일하면서 휴게시간이 2시간 경우
 - ▲ 근로계약서 기재 방법: - 1일 6시~17시, - 월 (234) 시간
 - ▲ 근로시간 및 휴게부여 방법 예시: (시업) 6시 → (새참) 09:00~09:20 → (점심시간) 12:00~13:00 → (낮잠) 13:00~13:40 → (종업) 17:00
 - ❖ (연근해 어업) 평소 아침 5시부터 오후 2시까지 일하면서 휴게시간이 1시간 경우
 - ▲ 근로계약서 기재 방법: - 1일 5시~14시, - 월 (208) 시간
 - ▲ 근로시간 및 휴게부여 방법 예시: (시업) 5시 → (새참) 08:00~08:20 → (점심시간) 12:00~12:40 → (종업) 15:00
- ※ ‘오전 새참, 점심시간’은 휴게에 해당

58) 사업자번호가 있다는 것은 직장건강보험 및 산재보험을 가입하는데 전산 행정상 문제는 없다는 의미이다. 그러나 이 사업장은 직장건강보험도 가입하지 않았다. 그리고 이에 대해 고용센터도 관리감독을 하지 않는다. 산재보험은 적용제외 사업장이라고 쳐도 사업자번호가 있음에도 직장건강보험을 가입하지 않고 있는 부분과 관련한 관리감독은 고용노동부도, 건강보험공단도 어느 누구도 하지 않는다.

- 또한 월급 등으로 임금을 지급하는 경우에도 임금을 근로시간으로 나누었을 때 최저임금(시급) 이상이 되어야 하며, 휴어기 등을 이유로 근로계약서에서 정한 임금을 임의로 삭감할 경우 정당성을 인정받기 어렵다고 명시하고 있음.
- 더 나아가 “어업의 경우 근로기준법상 ‘근로시간’ 적용은 배제되나, 약정 시간을 초과하여 근로한 경우 추가임금을 지급하여야 함”이라고 명시하고 있음.

□ 어업의 경우 근로기준법상 ‘근로시간’ 적용은 배제되나, 약정한 시간을 초과하여 근로한 경우 추가 임금을 지급하여야 함

- 특히, 사용자는 근로계약서에 기재된 근로시간의 초과 또는 축소가 예상되는 **성어기, 휴어기 등에 적용할 별도의 임금 계산·지급방법**을 사전에 정하는 것이 바람직함

- 반면, 일시적 업무량 증가를 이유로 관행적으로 수고비, 용돈 등 명목으로 수시 지급하는 사례는 지양해야 함

※ 추가근로 대가를 수시로 지급하는 경우 임금인지 여부를 명확히 하고, ‘계좌이체’ 등의 방식으로 기록을 남겨 분쟁을 예방

나. 위 매뉴얼 이행 여부 및 실제 이행되는지 여부에 대한 감독/교육 필요

- 고용노동부의 매뉴얼이 2016년에 만들어졌음에도 불구하고, 2019년에 한국에 입국한 노동자의 근로계약서는 이 매뉴얼의 내용을 전혀 반영하지 못하고 있음. 이는 처음 사용자가 제출한 근로계약서를 고용노동부가 아무런 모니터링 없이 그대로 통과 시켜 그 사용자에게 고용허가를 내어준 부분이 가장 큰 문제이며, 그 이후 그 고용센터나 노동청을 통해 근로환경에 대한 모니터링이 이루어지지 않아 발견되지 못한 것이 두 번째 큰 문제임.
- 전남 고용센터 등은 사용자의 근로계약 자체가 고용노동부의 최소 기준을 지키고 있는지에 대한 사전, 사후 모니터링과 점검할 필요. 이와 별개로 사용자인 농어민들에 대한 자세한 교육 필요.

2. 기숙사 안전 문제

가. 사례

1) 전남 나주 미나리 농장

- 전수조사가 필요하나 하우스작물을 재배하는 농업의 경우 기숙사가 작물 비닐하우스 동 바로 옆 비닐하우스인 경우가 있었음. 비닐하우스 내에 판넬이나 컨테이너로 임시 숙소를 마련한 형태였으며, 전기, 화재 등 안전사고에 취약해 보였음. 여성 노동자가 한 명 있었는데 화장실 등이 분리되어 있지 않았을 뿐만 아니라 성폭력 등 사고에도 취약한 구조였음. 실제 같은 사업장은 아니지만 지난 2021. 3. 초 광주광역시 북구 화훼농장에서 기숙사로 사용 중이던 비닐하우스가 전소하는 사건이 발생하기도 함.

나. 사례



다. 관련 법령

근로기준법

제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

② 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.

제99조(규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.

1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항

5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항

6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

② 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.

③ 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사규칙을 지켜야 한다.

제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준) 사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 다음 각 호의 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족하도록 하여야 한다.

1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경 조성
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위하여 필요한 사항

제100조의2(부속 기숙사의 유지관리 의무) 사용자는 제100조에 따라 설치한 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 하여야 한다.

라. 기숙사 전수 조사 및 안전한 기숙사 설치 지원 필요

- 한국인이 살기 싫은 곳, 일하기 싫은 곳은 이주노동자 역시 살기 싫고 일하기 싫으며 사업장 이탈의 원인이 됨. 사업장 이탈은 노동자의 문제가 아니라 구조의 문제임. 농어업은 이주노동자 없이 유지될 수 없는 상황에서 구조적인 환경을 바꾸는 데 함께 고민해야 함. 다만, 중소단위 사업장이 많은 전남 지역에서 그러한 추가 비용 부담을 온전히 농어민에게 지우기보다는 전남도 차원의 지원과 대책 마련이 필요함.

3. 타 사업장으로 노동자를 돌려쓰는 문제 - 외국인고용법 위반, 파견법 위반

가. 사례

■ 이름 : Z (캄보디아)

○ 기본 사항

업종 및 작물 : 농업, 미나리

근로장소 : 나주

○ 근로상황 및 내용

체류자격 있음. 성실근로자 재입국 2020. 1.

현재 급여는 한 달에 230만 원

현재 사업주가 일자리 없을 때 다른 사업장으로 보낸다.

중간에 일자리 없을 때 다른 사업장 보내면 올해 것은 퇴직금이 없다고 한다.

여기 오기 전에는 경기도 김포에 있었고, 여기는 7월에 이전 김포 사업주가 일자리가 없다고 하면서 내년 3월까지 여기(나주)에서 일하라고 보냄. 내년 3월이 되면 여기서 다시 김포로 보냄. (김포에서 온 사람이 5명, 사장이 다름)

근로계약서는 김포에 있다.

월급에서 퇴직금이 15만 원이 빠져나간다.

220만 원 받는다.(220만 원에서 15만 원을 공제해서 205만 원 남는다)

■ 이름 : S (캄보디아)

○ 기본사항

업종 및 작물 : 농업, 미나리.

근로장소 : 나주

○ 근로상황 및 내용

성실근로자로 다시 옴. 2020. 6. - 김포에서 일하다가 7월에 나주로 옴.

김포 사장이 여기(나주)로 보냈다. 나주 지금 일하고 있는 사장^이 퇴직금 못 ^준다고 한다.

근로계약서는 김포에 있다.

■ 이름: R (인도네시아) - 한국 입국 2019. 5.

○ 업종 및 어종 : 어업, 멸치잡이, 미역양식, 낚시

○ 근무지 : 전남 조도

○ 밭에서도 일함. 고추, 가지, 양파

“3월에 밭을 갈아요.”

“일 없는 날 다른 사장님(강위) 집에서 일 시켜요. 산에 가서 나무 구하고, 다른 사장님 집 지붕 고치고, 길에서 아스팔트를 함마 드릴질을 시키기도.”

시멘트 저 나르고, 집수리/건축 하거나, 지붕 수리, 밭 일, 수로 만드는 일, 다른 섬 가서 장작 가져오거나 산에 올라가서 나무 해오고(나무를 술에 담근다- 아마 구기자, 진도 홍주 담글 때)

다른 집에서 일하는 것에 대한 대가를 준다고 한 적도 없다.

다른 집에서 일하라고 하는 것을 거절했더니 사장이 화를 냈다.

■ 이름: D (동티모르), 2019. 9. 한국 입국

완도 금일도

○ 업종 및 어종 : 어업, 문어, 낙지 통발(한 줄 90개 23-24줄)

○ 계약서에 기재된 사용자 이름은 P1(통발, 구리타, 문어, 낙지 조업), 그런데 P1의 가족인 P2, P3 사업장에서도 일함. P2는 전복, 가두리, 다시마/미역을 키우고, P3는 단지(문어, 낙지 잡는 어법 중 하나), 다시마, 청각을 키움.

○ 위 3명의 집은 매우 가깝다. 바로 건너편 앞. 50-60미터

○ 근로자 : P1은 2명, P2는 1명, P3 1명

○ 2019. 9. 입국 했을 때 처음 2주일 정도 P2 네에서 전복 일 함. 2주일 정도 지나니 P1이 와서 나를 데리고 갔다. 설명을 하지는 않았다. 그때 계약서에는 P2 아니고 P1이라고 되어 있어서 이상하다고 생각함.

○ 월급 2019년 175만 원, 2020년 11월부터 180만 원

○ 건강보험은 본인이 직접 낸다. 175만 원 받은 것에서 낸다.

○ “나는 기술도 좋고 배도 운전하고 한다. 사장님 한명이고 그 사장님 회사만 일하면 힘들어도 일한다. 그런데 이렇게 왔다갔다 일하는 것은 싫다. 불편한게 이렇게 일에 집중 중인데 갑자기 사장이 ‘저기 내 형한테 가서 일해’ 아버지한테 가서 일해하는 것이 불편하다. 왔다갔다 하니까 쉬는 시간 없이 일한다. 그것 때문에 불편해서 다른 데로 가고 싶다. 사장도 말이 많다. 욕하는 것도 많다. 사장님들 세 명이 모두 욕도 많이 한다. ‘개새끼야 씨발놈아 새끼야, 개 씨발놈아!’ 내 사장도 아닌 사람인 박세민, 박준부가 와가지고 새끼야 씨발놈아 하는 것은 참을 수 없다. 저쪽 태국 불법 체류자한테는 욕하지 않는다. 태국 불법체류자한테는 욕하지 않는데 왜 나한테만 욕하는지 잘 모르겠다. 그 말 매일 들어서 나 마음 아프다”

○ 휴가 : 쉬는 날 없다. 설날 하루 쉬어서 광주 왔었다, 추석에 일하고, 비가 많이 왔을 때 완도로 갔다.

○ 태풍 오고 비 오면 창고에서 일한다. - 통발 꿰매기, 줄정리, 물통 및 부표 정리, 전복 그물 묶는다.

다. 외국인근로자고용에관한법률 위반에 대한 대책 마련 필요

1) 관련 법령

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2012.2.1, 2019.1.15>

2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우
 2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
 3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우
- ② 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경사유(고용노동부고시 제2019-39호)

제3조(고용허가의 취소·제한) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 고용허가의 취소 또는 제한 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우, 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에 해당되어 법 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소됨으로써 사용자가 해당 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 하는 경우
2. 사용자가 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제25조제2호에 따라 외국인

근로자의 고용이 제한된 경우로써 해당 외국인근로자가 사업장 변경을 희망하는 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 사용자가 근로계약을 해지함으로써 시행령 제25조제3호에 따라 고용이 제한된 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

2) 소결론 - 이 부분에 대한 전수조사 및 재발방지 대책 마련 필요

- 농어업 이주노동의 경우 가족이나 친지가 인근에서 다른 사업장을 운영하는 경우에 외국인고용법을 탈법하는 의도(한 사업장 당 고용할 수 있는 인원수 제한이 있음. 또한 한 사업장으로는 외국인근로자를 상시채용하기 어려운 여건인 경우도 있을 수 있음)에서인지, 아니면 법령 위반 사실 자체에 대한 교육이 부족해서인지, 아니면 다른 일이나 시간 외 잔업을 시키는 것이 추가 근무수당 지급 대상이라는 사실에 대한 인식이 부족해서인지 다른 사업장에서 일을 하게 하는 것에 대한 보고가 많이 들어오고 있음.
- 그러나 이는 명백히 외국인근로자고용법 제19조 제1항 제2호 '사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우'에 해당되어 사업주의 외국인근로자 특례고용 취소 사유에 해당하며, 이는 다시 위 법 제25조 제1항 제2호의 '외국인근로자의 책임 없는 사유로 근로계약을 계속할 수 없어' 외국인근로자에게 법 제25조에 기한 사업장변경신청권이 인정되는 경우임. 또한 이는 3회 사업장 변경 제한 사유에 해당하지도 않음.
- 이렇게 다른 사업장에서 일을 시키는 것은 자연스럽게 과중한 근무시간으로 연결되는 경우가 많으며, 추가 근로수당도 대체로 지급되지 않고 있기 때문에 결국 외국인근로자들이 사업장을 이탈하는 원인이 되기도 함.
- 이와 같은 명백한 위법행위에 대하여 전남도와 고용센터는 이에 대한 전수조사를 진행하고 사용자에게 대한 교육 및 재발 방지 대책을 마련해야 할 것임. 한 사업장만으로는 외국인근로자를 고용허가로 취업시키기 어려운 현실적인 문제가 있는 경우라면 계절근로제도 등을 적극적으로 생각해보아야 할 것임.

4. 추가수당 미지급 문제 및 근로시간 미기재 문제 - 근로 시간, 임금대장 작성 필요

가. 사례

- 농어업 이주노동자 체불임금 상담에서 항상 문제가 되는 것은 사용자가 근로자의 근로시간과 휴일을 기재해두지 않았고, 임금대장(공제 내용이 포함된)을 작성하지도 않았기 때문에 근로자의 일한 시간을 증명하는 것이 매우 힘들.
- 일한 시간을 근로자가 기재하면 되는 것 아니냐고 생각할 수 있으나, 근로자가 달력 등에 작성한 근로시간은 막상 사용자가 부인하는 경우가 태반이고 무엇보다도 현장에서 근로감독관들이 이를 객관적인 증거자료로 인정해주지 않아 소용없게 되는 경우가 대부분이기 때문임.
- 반대로 사용자 입장에서 근로자는 휴일 없이 일했다고 주장하는 것에 대해 사실과 달라 답답해하는 경우도 있음.
- 근로 시간 뿐만 아니라 임금의 공제 내용에 대해서도(숙소비, 식사비, 건강보험 등) 임금 대장에 작성되어 근로자가 예측 가능한 급여를 받을 수 있어야 함에도 불구하고 대부분의 농어업 이주노동자들은 자신들의 급여가 어떻게 구성되고 공제되는지에 대해 알지 못함.
- 이러한 관행은 사용자와 근로자의 근로 시간, 임금 내역에 대해 반복된 분쟁의 빌미를 계속 제공하고 있으며, 다른 한편으로는 근로자의 예측 가능한 급여를 받을 권리, 일한 만큼 대가를 받을 권리를 침해하는 것임.

나. 관련 법령

근로기준법

제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제48조(임금대장) 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28., 2021. 1. 5.>

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

근로기준법 시행령

제22조(보존 대상 서류 등) ①법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. <개정 2021. 3. 30.>

1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
5. 승급·감급에 관한 서류
6. 휴가에 관한 서류
7. 삭제 <2014. 12. 9.>
8. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조제1항, 같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조제1항 및 제62조에 따른 서면 합의 서류
9. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

다. 소결론

- 우리 법은 위와 같이 근로계약에 관한 서류(임금대장 등)를 작성 보존할 의무를 규정하면서 이를 위반할 경우 과태료를 부과하도록 규정하고 있음(2021. 11. 19.부터 시행). 또한 이 규정들은 5인 미만 사업장에도 적용됨.
 - 농어업 사업장에도 이에 대한 대비 필요.
 - 이러한 기본적인 제도들을 보완하면서 근로계약의 예측가능성을 담보해나갈 때 이탈율에 대한 근본적인 대책도 함께 논의될 수 있을 것임.
- 노동청은 농축산어업 종사 사용자들도 임금대장, 근로시간 등을 기재하여 비치하도록 하는 교육을 진행하고, 이에 대한 점검을 해나가야 함.
- 한편, 호주는 2017년 Fair Work Amendment (Protecting Vulnerable Workers) Act를 통해, 고용주의 근무 기록 및 정보의 소홀한 관리에 대한 처벌을 강화함. 이 법에 특기할 점은 입증책임을 전환시켜 근로자가 체불임금 소송을 제기하는 경우 사용자가 충분한 증거를 통해 항변하지 못하는 한 근로자가 주장하는 초과근무가 인정되도록 하고 있는바, 근로시간 확인, 임금대장 작성은 노동자에게 위와 같이 입증책임을 전환시킬 정도로 중요한 문제임을 잊지 말아야 함.

5. 건강 보험 및 국민연금 문제

가. 사례

■ 인도네시아 국적 노동자 12명

○ 목포 산정동 기숙사

○ 건강보험 고지서, 건강보험증 확인 : 사업장 기호가 없는 걸 보니 모두 지역 가입자 대체로 건강보험료 12만 5천 원 정도.

어떤 노동자는 사장과 반반씩 내고, 어떤 노동자는 본인이 전부 낸다고 함.(기숙사는 같으나 사장이 다름)

○ B : 우리는 한국 사람보다 일을 더 많이 한다. 그런데 한국 사람보다 적게 받는다. 차별이다.

○ C와 D:

“인도네시아랑 한국이랑 국민연금 상호보증 되어 있다. 공장에서 일하는 내 친구는 국민연금 된다. 그런데 사장에게 국민연금 가입할 수 있냐고 물어보니까 안 된다고 한다. 우리는 왜 안 되느냐? 하고 싶다. 작지만 돌아갈 때는 그래도 꽤 돈이 된다. 국민연금은 의무인데. 내가 한국에 왔을 때부터 지금까지 생각하면 5년이 넘기에 큰 돈인데 그것을 받지 못하는 게 너무 아깝다.”

나. 원인 및 대책 마련 필요

○ 농민들은 각 재배작물별로 어느 일정 매출액이 넘지 않으면 소득세 등 신고 대상이 아닌 경우가 많아 사업자등록을 할 필요 없는 경우가 많음⁵⁹⁾. 반면 직장건강보험은 사용자의 소득액이 잡혀야만 직장건강보험에 가입될 수 있음. 그런데 농민들의 경우 사업자등록을 할 필요가 없으면서 동시에 일정 소득액 자체가 잡히지 않기 때문에(오히려 소득이 적자인 경우가 많음) 사업자인 농민들이 직장건강보험을 가입할 수 없는 경우가 많음. 그러다보니 직장건강보험에 가입하지 않은(못한) 농민들과 근로계약을 체결한 고용허가제 이주노동자들이 최근 개정된 건강보험법에 따라 일률적으로 지역건강보험에 가입되어 월 약 13만원의 건강보험료를 모두 노동자가 부담하고 있음.

- 한편 농민들은 일정한 경우 지역건강보험료 감경 혜택을 보고 있음

- 그렇다면 농촌에서 일하고 있는 이주노동자들도 농민으로 보아 지역건강보험료가 감경되는 등의 방법이 강구되어야 할 것임.

59) 어민도 같은 상황인지에 대해서는 별도의 확인이 필요함.

- 질병 사고 치료에 있어 근로자 건강권 안전권의 기본임. 건강보험의무가입에 있어 다른 외국인근로자 및 사용자인 농어민들과의 차별을 없애기 위해서는 농어업이주노동자에 대한 건강보험료도 함께 감경되어야 할 필요가 있음. 그리고 고용허가를 내어줌에 있어 적어도 산재보험은 가입할 수 있게 하는 등 행정적인 대책 마련 필요.

6. 농어업 이주노동자에게 기본적인 산재보험 가입 의무화 등 안전망 필요.

- 농어업은 일반 사업장에 비하여 산업재해의 비율이 2.5배 높음. 그러나 농어업의 경우 농어업 자체가 산재보험법 의무가입대상이 아니며 동시에 전남의 경우 소규모 농어업 사업장이 많아 더욱 열악한 상황임. 고용허가제로 들어온 농어업이주노동자는 산업재해보험의 적용을 받지 못하는 사각지대에 놓여 있음. 그런데 반면 농어업 계절근로자의 경우 사용자가 산재보험에 가입해야만 근로자를 배정받을 수 있어 사실상 보험 가입이 강제되도록 하고 있는 바, 상시 근로자인 고용허가제 이주노동자들은 계절근로자들에 비하여도 차별을 받고 있음.
- 한편 농어업인안전보험 가입 의무화와 관련하여 매년 갱신을 해야 하는 불편함은 물론이고, 그 배상범위도 산재보험법에 비하여 매우 협소함. 보장범위를 확대하거나 산재보험법 적용제외 대상 규정을 개정하거나 하여 모든 농어업 5인 미만 사업장 노동자가 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 함.

V. 결론

■ 농어업 이주노동자(중 고용허가제로 일하고 있는 노동자들)들의 상대적인 취약성 드러남

- 처음에 농어업 분야로 입국하였다가 이탈한 것으로 추정된 비율이 제조업에 비하여 월등히 높음. 선원비자와 관련한 사례 수는 유효한 통계숫자에 이르지 못하는 못하였으나 선원비자(E-10)로 입국한 노동자들의 이탈률도 높음을 짐작해볼 수 있음.
- 농어촌 이주노동은 제조업 이주노동자와 달리 비조업기(휴가, 휴어기, 농한기)를 가지고 있으며, 이에 따른 노동시간 및 휴식시간, 임금체불에 대한 설문을 추가하여 조사함
- 일일 근로시간을 8시간 초과한 비율의 경우 전라남도 농어촌분야의 경우 80%에 이르고 이는 광주지역 제조업 이주노동자의 경우 63%에 비해 상당히 높게 나타나고 있음
- 입국시 E-9-1(공장)(8.3%) 사증 소지자보다 E-9-3, 4(농업, 축산업, 어업)(30.2%) 사증 소지자의 미등록 비중이 높음. 업종별로는 농업, 축산업(60.0%)에 종사하는 응답자의 미등록 비중이 상대적으로 높게 나타남.
- 다만 근로계약을 작성한 경우에도 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금지급일 등이 지켜지지 않는 경우가 많음. 노동자들이 자신의 근로시간을 기재하는 등에 대한 인식이 부재하여 노동청에 다툼이 있더라도 현실적으로 이를 증명할 자료가 없어 어려움에 놓이게 됨. 이에 대한 교육 필요.
- 응답자들의 보고에 따르면 농어업 사용자 중 일부는 근로계약서에 기재된 사업장이 아닌 곳이나, 근로계약서에 기재된 것이 아닌 것을 시키는 경우가 있음. 이는 외국인근로자고용에관한법을 위반, 파견법 위반의 문제가 걸림에도 불구하고 이에 대한 단속이나 현황 자체가 파악되지 않고 있음. 2020 군산 개야도 노동자 집단 진정 사건으로 군산노동청은 군산의 모든 섬의 실태조사를 진행하여, 그 이후 노동자들의 노동조건(급여 인상 등)이 크게 바뀌었는바, 전남에서도 섬에 대한 실태조사를 진행할 필요가 있음.
- 근로계약서 작성 여부에 대한 조사뿐만 아니라 근로계약서에 근로조건을 세부적으로 기재하고 서로 이해하고 있는지 여부, 근로계약서대로 이행되고 있는지 여부에 대한 모니터링이 필요.
- 대략 하루에 근무하는 시간은 9시간~10시간이 46.4%로 가장 많았고, 다음으로 11시간~12시간(22.0%), 8시간 이하(19.6%), 13시간 이상(11.9%)로 나타남. 특히 E-9-3,4 농축산어업 고용허가제 이주노동자의 경우는 20.3%가 13시간 이상 일한다고 보고하고 있어 제조업의 4.3%에 비하여 5배 정도가 많음.

- 농축산어업의 경우 전반적으로 하루 근무 시간, 휴식 시간, 휴일 일수, 월평균 급여가 제조업에 비하여 열악한 상황임이 드러남. 또한 직장건강보험이 아닌 지역건강보험에 가입되어 전액 본인이 부담하고, 산재보험법 자체가 적용되지 않는 상황임. 숙소비용, 식대의 고질적인 공제 문제가 확인되었으며, 하루 10시간 이상 장기간 근무함에도 불구하고 추가 근무 수당이 주어지지 않는 경우가 60%에 이름.
- 또한 숙소 형태와 관련하여 4명 중 1명(25.8%)은 '컨테이너나 비닐하우스 같은 임시 건물'에서 살고 있는 것으로 파악됨. 특히 농축산업의 경우 43.3%가 컨테이너나 비닐하우스 같은 임시건물에서 지내고 있다고 보고하며, 자연스럽게 숙소에 대한 불편에 대한 보고도 제조업에 비하여 많아, 농축산업 이주노동자의 주거 환경이 상대적으로 더 열악함을 짐작할 수 있었음.
- 비조업기의 주요 활동에 대한 설문 결과, 약 55%가 본국에 다녀오거나 일하지 않고 있으며, 해당 기간의 임금을 제대로 받지 못하고 있다고 답변함.

■ 고용허가제 농어업이주노동자의 직장 건강보험 및 산재보험의 미비 및 가입 의무 필요

- 농어촌 이주노동자 건강권 관련한 건강보험 가입실태 설문에서는 제조업 사업장에 비하여 농업, 축산업 사업장의 보험 미가입률(미가입률 약20%)이 높고, 선원(미가입률 약23%)이나 양식, 소금채취업(미가입률 50%)은 더 높게 나타남.
- 2019년 광주지역 이주노동자 인권실태조사에서 '보험을 신청할 자격이 없다고 해서' 건강보험을 들지 않았다는 응답률이 제조업 사업장은 7.3%인 반면, 제조업 외 사업장은 24.1%로 나타남.
- 2020 전남지역 이주노동 실태조사에서 응답자의 44.8%가 '보험을 신청할 자격이 없다고 해서' 건강보험을 들지 않았다고 응답하여 농어촌 이주노동자에 대한 건강보험 가입 홍보가 필요.
- 대부분 지역 건강보험에 가입하였으며, 납부 주체에 대한 설문에서 이주노동자 자신이 전액 부담한다고 하는 비율이 44.6%로 나타남. 이는 제조업 이주노동자와 비교하여 농어촌 이주노동자에 대한 공적 보험 비용 지불의 차별에 해당될 것임.
- 농어업은 일반 사업장에 비하여 산업재해의 비율이 2.5배 높음. 그러나 농어업의 경우 농어업 자체가 산재보험법 의무가입대상이 아니며 동시에 전남의 경우 소규모 농어업 사업장이 많아 더욱 열악한 상황임. 고용허가제로 들어온 농어업이주노동자는 산업재해보험의 적용을 받지 못하는 사각지대에 놓여 있음. 그런데 반면 농어업 계절근로자의 경우 사용자가 산재보험에 가입해야만 근로자를 배정받을 수 있어 사실상 보험 가입이 강제되도록 하고 있는 바, 상시 근로자인 고용허가제 이주노동자들은 계절근로자들에 비하여도 차별을 받고 있음.

○ 직장건강보험 가입 관련 - 농어업이주노동자의 지역건강보험 인하

- 농민들은 각 재배작물별로 어느 일정 매출액이 넘지 않으면 소득세 등 신고 대상이 아닌 경우가 많아 사업자등록을 할 필요 없는 경우가 많음⁶⁰⁾. 반면 직장건강보험은 사용자의 소득액이 잡혀야만 직장건강보험에 가입될 수 있음. 그런데 농민들의 경우 사업자등록을 할 필요가 없으면서 동시에 일정 소득액 자체가 잡히지 않기 때문에(오히려 소득이 적자인 경우가 많음) 사업자인 농민들이 직장건강보험을 가입할 수 없는 경우가 많음. 그러다보니 직장건강보험에 가입하지 않은(못한) 농민들과 근로계약을 체결한 고용허가제 이주노동자들이 최근 개정된 건강보험법에 따라 일률적으로 지역건강보험에 가입되어 월 약 13만원의 건강보험료를 모두 노동자가 부담하고 있음.
- 한편 농민들은 일정한 경우 지역건강보험료 감경 혜택을 보고 있음
- 그렇다면 농촌에서 일하고 있는 이주노동자들도 농민으로 보아 지역건강보험료가 감경되는 등의 방법이 강구되어야 할 것임.
- 질병 사고 치료에 있어 근로자 건강권 안전권의 기본임. 건강보험의무가입에 있어 다른 외국인근로자 및 사용자인 농어민들과의 차별을 없애기 위해서는 농어업이주노동자에 대한 건강보험료도 함께 감경되어야 할 필요가 있음. 그리고 고용허가를 내어줌에 있어 적어도 산재보험은 가입할 수 있게 하는 등 행정적인 대책 마련 필요.

○ 산업재해 관련

- 농어업은 일반 사업장에 비하여 산업재해의 비율이 2.5배 높음. 그러나 농어업의 경우 농어업 자체가 산재보험법 의무가입대상이 아니며 동시에 전남의 경우 소규모 농어업 사업장이 많아 더욱 열악한 상황임. 고용허가제로 들어온 농어업이주노동자는 산업재해보험의 적용을 받지 못하는 사가지대에 놓여 있음. 그런데 반면 농어업 계절근로자의 경우 사용자가 산재보험에 가입해야만 근로자를 배정받을 수 있어 사실상 보험 가입 강제되도록 하고 있는 바, 상시 근로자인 고용허가제 이주노동자들은 계절근로자들에 비하여도 차별을 받고 있음.
- 산업재해보험료는 사용자의 소득을 기준으로 책정되는 것이 아니고 직업 코드로 요율이 산정되며 그 부담은 사용자가 내도록 되어 있음.
- 산재율이 높은 농어업에 있어 농어민들의 부담을 줄이기 위해서라도 산재보험을 의무적으로 가입하도록 법적 행정적 대책을 강구할 필요가 있음.
- 한편 농어업인안전보험 가입 의무화와 관련하여 매년 갱신을 해야 하는 불편함은 물론이고, 그 배상범위도 산재보험법에 비하여 매우 협소함. 보장범위를 확대하거나 산재보험법 적용제외 대상 규정을 개정하거나 하여 모든 농어업 5인미만사업장 노동자가 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 함.

60) 어민도 같은 상황인지에 대해서는 별도의 확인이 필요함.

○ 체불임금 관련 소액체당금 적용 제외 문제

- 소액체당금 제도를 규정하고 있는 임금채권보장법 제3조⁶¹⁾, 산업재해보상보험법 제6조⁶²⁾, 동 시행령 제2조 제6호 에 따라 “농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업자”가 적용제외됨.
- 한편, 법인 아닌 4인미만 농어업 사용자는 외국인 고용허가를 받을 때 임금체불보증보험에 가입(노동자 1인당 연 16000원)하도록 하고 있는데 이 보장액은 2021. 2. 1. 계약 이전은 최고 200여만원에 불과함(2021. 2. 1. 계약자부터 400만원까지 증액). 소액체당금이 3개월 임금, 3년 퇴직금 범위 내에서 임금과 퇴직금 최대 1천만원 받을 수 있는 것과 비교됨.
- 보증보험비와 산재보험료를 이중으로 내게 하는 것보다는 산재보험을 가입하여 산업재해에도 체불 상황에도 동시에 대응할 수 있도록 법적 제도가 통일적으로 가동되는 것이 좋을 것으로 보임. 그것이 사용자인 농어민에게도 결국에는 이득임.

- 한편 농어업인안전보험 가입 의무화와 관련하여 매년 갱신을 해야 하는 불편함은 물론이고, 그 배상범위도 산재보험법에 비하여 매우 협소함. 보장범위를 확대하거나 산재보험법 적용제외 대상 규정을 개정하거나 하여 모든 농어업 5인 미만 사업장 노동자가 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 함.

■ 타 사업장으로 노동자를 돌려쓰는 문제 - 전수 조사 및 재발방지 대책 마련 필요

- 농어업 이주노동의 경우 가족이나 친지가 인근에서 다른 사업장을 운영하는 경우에 외국인고용법을 탈법하는 의도(한 사업장 당 고용할 수 있는 인원수 제한이 있음. 또한 한 사업장으로는 외국인근로자를 상시채용하기 어려운 여건인 경우도 있을 수 있음)에서인지, 아니면 법령 위반 사실 자체에 대한 교육이 부족해서인지, 아니면 다른 일이나 시간 외 잔업을 시키는 것이 추가 근무수당 지급 대상이라는 사실에 대한 인식이 부족해서인지 다른 사업장에서 일을 하게 하는 것에 대한 보고가 많이 들어오고 있음.
- 그러나 이는 명백히 외국인근로자고용법 제19조 제1항 제2호 ‘사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우’에 해당되어 사업주의 외국인근로자 특례고용 취소 사유에 해당하며, 이는 다시 위 법 제25조 제1항 제2호의 ‘외국인근로자의 책임 없는 사유로 근로계약을 계속할 수 없어’ 외국인근로자에게 법 제25조에 기한 사업장변경신청권이 인정되는 경우임. 또한 이는 3회 사업장 변경 제한 사유에 해당하지도 않음.

61) 임금채권보장법 제3조(적용 범위) 이 법은 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 국가와 지방자치단체가 직접 수행하는 사업은 그러하지 아니하다.

62) 산업재해보상보험법 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

- 이렇게 다른 사업장에서 일을 시키는 것은 자연스럽게 과중한 근무시간으로 연결되는 경우가 많으며, 추가 근로수당도 대체로 지급되지 않고 있기 때문에 결국 외국인근로자들이 사업장을 이탈하는 원인이 되기도 함.
- 이와 같은 명백한 위법행위에 대하여 전남도와 고용센터는 이에 대한 전수조사를 진행하고 사용자에 대한 교육 및 재발 방지 대책을 마련해야 할 것임. 한 사업장만으로는 외국인근로자를 고용허가로 취업시키기 어려운 현실적인 문제가 있는 경우라면 계절근로제도 등을 적극적으로 생각해봐야 할 것임.

■ 추가수당 미지급 문제 및 근로시간 미기재 문제 - 근로 시간, 임금대장 작성 필요

- 우리 법은 위와 같이 근로계약에 관한 서류(임금대장 등)를 작성 보존할 의무를 규정하면서 이를 위반할 경우 과태료를 부과하도록 규정하고 있음(2021. 11. 19.부터 시행). 또한 이 규정들은 5인 미만 사업장에도 적용됨.
 - 농어업 사업장에도 이에 대한 대비 필요.
 - 이러한 기본적인 제도들을 보완하면서 근로계약의 예측가능성을 담보해나갈 때 이탈율에 대한 근본적인 대책도 함께 논의될 수 있을 것임.

■ 기숙사 전수 조사 및 안전한 기숙사 설치 지원 필요

- 한국인이 살기 싫은 곳, 일하기 싫은 곳은 이주노동자 역시 살기 싫고 일하기 싫으며 사업장 이탈의 원인이 됨. 사업장 이탈은 노동자의 문제가 아니라 구조의 문제임. 농어업은 이주노동자 없이 유지될 수 없는 상황에서 구조적인 환경을 바꾸는 데 함께 고민해야 함. 다만, 중소단위 사업장이 많은 전남 지역에서 그러한 추가 비용 부담을 온전히 농어민에게 지우기보다는 전남도 차원의 지원과 대책 마련이 필요함.

전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**

PART

토론_1

한국농촌경제연구원
엄진영

「전남의 사례로 본 농어업이주노동자들의 법적 제도적 인권 문제」

한국농촌경제연구원

엄진영

- 외국인 근로자 중, 고용허가제를 통해 고용된 농림어업 외국인 근로자의 고용 환경 실태와 문제를 자세히 제시해 주는 연구라고 생각합니다. 특히, 외국인 근로자 대상으로 한 설문조사를 통해 실태를 파악하여, 기존 연구에서 주로 수행되어 왔던 농업노동 수요자 측면에서의 연구를 보완하고 있는 연구라고 생각합니다.
- 발표하신 내용에서는 농어업 외국인 근로자들의 고용환경이 상대적으로 취약하고, 특히, 건강보험 및 산재보험의 미비와 복수 사업장에서의 근무, 근로계약서 준수 미비, 주거(기숙사) 문제와 함께 이에 대한 대책을 제시하고 있습니다.
- 연구자께서 말씀하시는 내용에 대해 동의를 합니다. 특히, 안전한 환경과 거주시설에서 근로를 제공해야 하는 기본적인 원칙은 누구에게나 동일하게 적용 되어야 한다고 생각합니다. 내국인이든 외국인이든, 농어업이든 타 부문의 근로자이든 상관없이 적용 되어야 할 것입니다.
- 하지만, 원칙을 현장에 적용하는 문제는 쉽지 않은 문제라고 생각합니다. 여러 가지 고려해야 할 사항들도 많아지고, 우리가 예상하지 못했던 부작용이 발생할 여지는 없는지 면밀히, 그리고 꼼꼼히 따져봐야 하기 때문입니다.
- 이와 관련해서 몇 가지 사항에 대해 고민해 봐야 한다고 생각합니다. 첫 번째로 주거의 문제입니다. 연구자께서도 말씀하신 대로 설문조사 대상자 중, 농축산업의 외국인 근로자의 43.3%는 컨테이너나 비닐하우스 같은 임시건물에서 지내고 있습니다. 이를 개선하기 위해 고용노동부에서 임시건물의 사업장에 외국인 근로자 배정을 올해 갑작스럽게 불허하면서 현장에서 혼선이 빚어지고 있는 상황입니다. 이에 대해 농민단체, 외국인 근로자 인권·시민단체, 학계·연구자마다 의견이 다를 것입니다. 어느 한쪽의 의견만이 옳다하기 매우 어려운 문제이지만, 무엇보다도 간과되어서는 안 되는 것은, 외국인 근로자에게도 사람으로서 누려야 할 최소한의 권리, 즉, 안전하게 생활할 수 있는 권리가 지켜져야 한다는 점입니다. 즉, 사람이라면 누구든, 거주하는

곳에 필요한 최소한의 주거환경이 갖춰진 곳에 살아야 한다는 점입니다. 이와 관련하여 계절근로자제의 경우, 거주 숙소의 필수 구비시설 및 물품의 기준을 두고, 비닐하우스, 컨테이너, 창고 개조 숙소는 계절근로자제 배정에서 제외하고 있습니다. 계절근로자제는 시범사업 이후 본 사업이 될 때 해당 조건을 내세워 시행하였습니다. 현재 계절근로자제를 신청하는 농가들은 숙소를 대부분 갖추고 있습니다. 그렇다면, 고용허가제와 계절근로자제의 차이점은 무엇인지 고민해 볼 필요가 있습니다. 가장 큰 차이점은 고용허가제는 비닐하우스 안 컨테이너, 창고 개조 숙소 등에 대한 제한이 특별히 없는 상황에서 운영되다가, 올해 주거시설을 갑자기 바꿔야 하는 상황에 놓이게 된 것입니다. 농가와 농업법인이 이에 대해 준비할 시간도 갖지 못한 채 새로운 정책을 받아들여야 한다는 것입니다. 계절근로자제는 이미 제도 시행부터 강제되어 현재는 안착되었다고 할 수 있습니다. 따라서 고용허가제의 주거시설 기준 강화 문제는 농가와 농업법인들이 준비할 기간을 주는 것이 필요하고, 지역 내 유희 시설 등을 숙소화 하는 문제를 지자체별로 고민할 필요가 있습니다. 마지막으로 농업진흥구역 내 외국인 근로자 숙소 시설 설치 허용을 검토할 필요가 있습니다 (김규호, 2021)

- 근로환경 중 보험과 관련된 내용에서 참고로 농업인안전보험은 경영주 대상이고 근로자에 해당하는 보험은 농작업근로자 안전보험입니다. 따라서 외국인 근로자가 가입을 고려해 볼 수 있는 보험은 건강보험, 산재보험과 농작업근로자 안전보험이라고 할 수 있습니다. 산재보험은 현재 농림어업 비법인 5인 미만 사업장에서만 의무가입대상이 아니고, 이를 제외한 사업장에서는 가입을 원칙으로 합니다. 대부분의 농가가 아마도 의무가입대상이 아닌 범위에 속하기 때문에 많은 수의 외국인 근로자가 가입이 되어 있지 않았을 것으로 판단됩니다. 최소한의 안전 장치라는 점에서는 가입을 독려하는 것이 필요하며, 이를 유도할 수 있는 방안이 필요할 것입니다. 이에 연구자께서는 이주노동자들도 농민으로 보아 지역건강보험료가 감경되는 방법을 강구하는 방안을 제안하셨습니다. 하지만, 여기서 우리가 생각해야 하는 지점은 법률에서 정하는 농업인의 범주에 외국인 근로자가 포함될 것인가 하는 문제부터 따져야 할 것입니다. 또한, 외국인 근로자의 경우 내국인과 같은 납세와 국가에 대한 의무를 온전히 짓고 있지 않는 상황에서 세금으로 지급될 수밖에 없는 지역건강보험료를 농업인과 동일한 기준으로 감경하는 것에 대해 사회적 합의를 이룰 수 있는지 논의해 봐야 할 것입니다.

- 현재 고용허가제는 1년 이상의 고용을 염두에 둔 제도로 일부 시설원에 농가를 제외하고, 경종 농가와는 제도 설계 자체가 맞지 않는 면이 있습니다. 연구자께서 말씀하시는 사업자 변경 및 근무처를 추가하는 공공파견제는 실효성을 발휘하기 어렵습니다. 왜냐하면, 시설원예를 포함한

경종농가의 경우, 일반적으로 11월~1월의 농한기를 피할 수 없기 때문입니다. 즉, 모든 농가가 겨울철에는 일거리가 똑같이 없다는 뜻입니다. 실제로, 엄진영 외(2019)연구에서 나타난 것처럼 현재 근무처 추가제도를 시행하고 있지만, 이를 이용하는 농가는 고용허가제 이용 농가의 1%도 되지 않습니다. 이런 상황에서 1년 중 약 3개월간의 농한기는 피할 수 없습니다. 그러나 축산 농가는 이와 다릅니다. 축산 농가는 경종농가에 비해 계절적 영향을 거의 받지 않기 때문에 1년 간 고용이 가능해 집니다. 따라서 사업자 변경 및 근무처 추가하는 공공파견제보다는 (변형된 또는 개선된) 계절근로자제와 고용허가제의 이원화된 제도 설계가 필요하며, 경종농가는 (변형된 또는 개선된) 계절근로자제로, 축산농가는 고용허가제로 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 제도 설계를 고민하는 것이, 품목의 근로자 고용 특성과 부합한다고 생각합니다(엄진영 외, 2020 참고).

- 관리·감독 체계와 관련해서 계절근로자제의 관리·감독을 고용센터 등을 통하거나, 고용허가제 처럼의 체계를 가져야 한다는 주장에 저는 약간은 다른 주장을 하고 싶습니다. 현재 고용센터를 통해 농업부문의 외국인 근로자 관리·감독은 거의 이루어지고 있지 못합니다(엄진영 외, 2017). 왜냐하면 농업부문의 사업장의 분포는 넓고 한 사업장에 배정된 외국인 근로자 수는 적기 때문입니다. 게다가 고용센터에서 관리해야 하는 외국인 근로자는 농업뿐만 아니라 E-9을 통해 고용된 근로자를 포함하기 때문에, 실질적 관리·감독이 어렵습니다. 이에 반해, 계절근로자제는 외국인 근로자 50명당 1명의 관리자를 두도록 내부적 지침이 있습니다. 또한, 농가와 외국인 근로자 간 갈등 상황이 발생할 때, 상대적으로 고용허가제보다 빠른 개입이 이루어지는 경우가 많습니다. 물론 연구자께서 말씀하신대로 향후 관리·감독의 체계를 가져야 하는 것에는 동의합니다. 하지만, 현재의 고용센터와 같은 체계라면 큰 효과를 발휘하기 어렵다고 생각합니다.

참고문헌

김규호. 2021. 농업분야 외국인 근로자 숙소 기준의 강화 현황 및 대안 모색. 국회입법조사처. 이슈와 논점 제 1860호

엄진영·우병준·김윤진. 2017. 농업부문 외국인 근로자 고용실태와 정책과제. 한국농촌경제연구원

엄진영·박대식·조승연·김윤진. 2020. 농업 고용환경 변화에 따른 외국인근로자 활용 정책 방안. 한국농촌경제연구원

전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**

PART

토론_2

민주사회를 위한 변호사모임 광주전남지부
김 정 희

농업 외국인 이주노동자 제도와 현실

민주사회를 위한 변호사모임 광주전남지부 김 정 희

1. 들어가며

우리 농촌의 고령화, 인구 공동화의 문제는 단순히 인구 부족의 문제를 넘어서었다. 농촌 소멸, 지역 소멸 우려는 이제 현실화 되었다. 농사지을 사람이 부족한 것은 물론이다.

이제 외국인 노동자들의 일손이 없으면 농사를 지을 수 없다. 농촌의 부족한 일손을 도시에서 일 자리를 구하지 못한 사람들로 메꾸면 되지 않겠느냐고 물을 수 있겠지만, 현실을 그렇지 않다. 지자체에서 농촌에서 일할 사람을 구해도 아무도 지원하지 않는 실정이다. 외국인 노동자들이 우리 농업의 도우미가 아니라 엄연한 주체이다.

외국인 농촌 노동자들에 관한 제도에 문제가 있다. 외국인고용허가제, 외국인 계절근로자제가 있지만 농업의 현실을 반영하지 못했다. 농업은 파종기와 추수(출하)기에 일손이 집중적으로 필요하기 때문에 상시고용이 힘들다. 계절 노동자제도가 있기는 하지만, 3개월 단기 비자를 가지고 들어오려는 사람들은 드물다. 여기에 코로나까지 겹쳐서 외국인이 국내에 입국하기 어려운 상황이다. 그러니 농촌은 인력난에 '악'소리가 날 지경이다. 지난 9월, 전남 영암군에서 고구마농사를 짓는 농민이 일당 25만 원을 주어도 일손을 구하지 못했다는 신문기사는 우리 농업현실을 보여준다.

들어오는 노동자들도 농업 노동을 꺼리기도 한다. 첫째는 농촌노동이 대부분 5인 미만의 소규모이기 때문에 근무조건이 열악하고, 노동인권의 4각 지대이다. 둘째, 문화, 숙소, 생활 여건이 도시 노동자에 비해서 열악하다. 살기 어렵다는 것이다. 셋째는 인력난 속에서 농촌은 무등록 노동자들이 농업 노동을 메꾸고 있다. 비정상이 정상을 갈음한 것이다. 농가는 잠정적 범죄자가 되고 있고, 무등록 외국인 노동자들은 법의 사각지대에 있다.

2. 제도와 문제점

1) 외국인고용허가제

2004년 신설된 고용허가제도는 초기부터 농축산업 부문을 마련하여 농업 분야에 적합한 노동력 공급을 꾀했지만 실제 운영 과정에서 여러 문제점이 드러났다.

영세·소규모 농가의 경우 그 요건을 충족시키기 어려워 고용허가제를 신청할 수도 없다. 2015년 통계청 농림어업 총조사에 의하면 시설원예 농가의 36.2%, 시설버섯 농가의 50.5%가 1000㎡ 미만의 규모이기 때문에 고용허가제도에서 요구하는 자격을 갖추지 못해 공식적 경로로는 외국인 근로자를 고용할 수 없는 실정이다.

고용허가제의 경우 이주노동자는 한국어능력시험(EPS-TOPIK) 점수에 따라 업종 배정을 받는다. 제조업은 200점 만점에 100점 이상 받아야 하고, 그렇지 못한 경우(80점 이상) 농축산업이나 어업으로 가야 한다. 그런데 5인 미만 미만인 사업장이 대부분인 농어촌 이주노동자들은 근로기준법 휴게, 휴일 규정 등의 적용받지 않는다. 막대한 비용을 들여 어학을 공부하고, 비행기표를 구입했고 어떤 경우에는 중개수수료까지 지급하고 들어왔는데 결과적으로 이러한 차별적인 처우가 이들을 농업노동에서 이탈시켜 무등록 이주노동자를 양산하고 있다.

농업의 특성상 상용근로자를 고용허가제를 통해 상시고용을 하면, 농한기에는 유휴 노동력이 문제가 되며, 농번기에는 노동력 부족이 문제가 된다. 농업인들은 경제적 부담을 경감하기 위해 임의로 근로자의 사업장을 임의로 변경하거나 불법 파견을 시행하게 되었고, 결국 외국인 근로자와 마찰을 빚거나 근무지 이탈의 원인을 제공하는 상황이 지속되었다.

2) 외국인 계절근로자제도

2015년에는 농번기 인력난 해소를 위해 단기취업 형태의 계절근로자제도를 신설하여 농번기에 급증하는 일시적 노동력 수요를 위한 공급책을 마련하게 됐다. 그러나 이 제도 역시 농가와 외국인 노동자에게 외면받고 있다. 그 신청요건도 까다롭고 신청해도 지원하는 노동자들도 적다. 농가는 수확철 등에 단기간 인력이 필요한 경우가 많은데, 계절노동자 의무고용이 3개월이기 때문에 농가들이 선호하지 않고, 외국인 노동자는 외국어 시험을 보고 비싼 비행기 값까지 지불하고 고작 3개월 뒤에 귀국하기를 원하지 않는 실정이다. 한국농촌경제연구원이 발표한 '농업 고용환경 변화에

다른 외국인 근로자 활용 정책 방안' 연구의 설문조사 결과를 보면, 작물재배업에서 외국인 일용노동자를 고용할 때 계절노동자를 이용하는 비중은 1.4%에 불과한 것으로 드러났다.

자연스럽게 부족한 농촌 일손은 불법체류 외국인 노동자들이 메꾸고 있다. 불법체류 외국인 상당수가 상대적으로 거주 여건이 좋은 경기도에 몰려 있는데, "인력사무소 몇 곳에만 전화해도 짧은 기간, 필요할 때만 쓸 수 있는 외국인이 수두룩한데 조건이 까다로운 계절노동자를 쓸 이유가 없다"는 것이 농가의 뒷이야기이다. 사실상 농촌 현장에서 일하는 외국인 일용노동자 대부분이 미등록인 셈이다. 미등록 외국인 고용은 기준 이하의 주거, 노동 조건 등 복지 사각지대를 만들어낸다. 한편 경기도 등 수도권이 아닌 지역은 미등록 외국인 노동자를 구하기도 힘든 실정이다.

3. 미등록 외국인 노동자들의 문제

1) 미등록 이주노동자 일자리 불법 알선 업소 문제

현재 농촌에는 무허가 인력소개소가 난립하고 있다. 이는 수수료 착취, 인건비 상승으로 인한 농어민 부담으로 이어진다. 인력소개소는 외국인이나 외국인 브로커를 통해 한 명당 5만 원 정도 알선료를 주고 이주노동자를 모집한다. 그리고 이주노동자들을 농가에 공급한 뒤 하루 일당마다 수수료를 받는다. 수수료를 최대 30%까지 받아 가로채는 곳도 있다. 그리고 열악한 숙소를 제공하고 1인당 월 15만원, 20만원의 숙박비도 받는다. 그러나 무허가 인력소개소의 부당한 수수료 챙기기를 단속할 기준이 없다.

2) 열악한 숙소 문제

그 동안 외국인 농촌노동자들의 열악한 숙소 문제가 사회문제가 되었고 지금은 법이 개정이 되어 등록 외국인 노동자들은 법이 정한 일정 규모의 숙소(건축법상 건축물)를 제공하지 않으면 불법이 된다. 그러나 미등록 이주노동자들을 이 법의 보호를 받지 못한다. 이들은 무허가 인력소개소가 제공하는 비닐하우스, 불법 가건물에서 숙식을 하는 경우가 허다하다. 그러나 이를 단속하기 힘든 것이 현실이다.

3) 교통수단 문제

무허가 인력소개소에서는 낡은 봉고차가 운송수단인데, 상당수의 자동차는 낡아서 사고의 위험이 높으며 보험이 가입되어 있지 않는 경우도 많다. 특히 관할 관청의 허가를 받지 않고 운임을 받으면 불법이다. 차량도, 고용 형태도 모두 불법인 셈이다. 현실적으로 "면허도 없는 외국인이 직접 운전을 하고, 사고가 나면 붙잡히지 않기 위해 다쳐도 그 자리에서 도망가버리는 일이 많다"고 한다.

4) 단속의 사각지대 문제

그러나 법은 이들을 보호하기 어렵다. 무등록 이주노동자들은 추방당할 것을 먼저 걱정한다. 그래서 피해 사실을 주장하지도 못하고, 관할 관청이 임금 착취 사례나 불법 숙소 단속을 나가면 자신의 몸을 숨기는 데 급급하기 때문에 단속을 하지 못하고 불법이지만 불법이 아닌 것으로 간주하는 '비정상적 정상화'가 계속된다.

5) 대안적 사례

결국 외국인 이주노동자들을 포함한 농촌 인력 수급시스템에 대한 대책이 절실한 상황이다. 농촌 지역에 일상화된 이 같은 불법 노동과 고질적인 일손 부족을 해결하기 위해 전북 무주는 작은 실험을 하고 있다. 농협이 한시적 계절근로자들을 모아 인력 파견 사업을 하는 것이다. 작물재배업종에 한해 농협이 인력소개소 역할을 하며, 이주노동자와 직접 계약을 맺어 숙소를 제공하고, 일손이 필요한 농가에 인력을 보내주는 방식이다.

4. 참고자료

<아래 별표1>에는 농업노동의 특수성 및 제도개선에 관한 분석을 표로 구성했다.

<별표 1>

[표 30] 농업 이주노동자의 특수성과 제도개선

구분	공장 노동자	농촌 노동자	비고
자본 차이	대규모 자본	소규모 자본	* 고용자인 농업인의 주거 생활 여건도 열악한 경우가 많음 * 고용자인 농업 노동자가 규모 숙소를 만들기 어려움
관리·감독	* 관리·감독이 용이 - 도시 - 집단적 고정적 노동 - 감독기관과 근무장소가 가까움	* 관리감독 어려움 - 농촌(인구가 적은 외진 곳) - 개별적 일시적 노동이 많음 - 작업장이 가변적이고 원거리	농촌 노동자의 근무 요건에 대해 감시, 감독, 통제 가능성이 적음
인원	대수 고용	소수고용	* 기숙사 필요성이 낮고 * 소규모, 영세
외부 영향	날씨의 영향을 거의 받지 않음	* 날씨와 기후에 영향을 많이 받음 * 파종기 수확기 등 계절성	* 날씨와 기후 그리고 계절적인 요인 등으로 근로 여건이 가변적, * 일이 없을 때도 많음
출퇴근	* 출퇴근 용이 - 근무 장소 고정적 - 근무시간 고정적	* 출 퇴근 쉽지 않음 - 새벽노동 등으로 농장 근처에 숙식을 할 필요 - 읍 등 숙박시설이 있는 곳과 일할 곳이 떨어져 있음	* 농업노동의 경우 출퇴근이 쉽지 않는 경우가 있음(예, 축사, 원예 비닐하우스 시설농업) * 논·밭 농사의 경우 출퇴근 가능
상시 고용	상시 고용	계절 고용	농업은 파종-->추수의 흐름에 따라서 노동수요가 가변

구분	공장 노동자	농촌 노동자	비고
거주/ 노동 장소 · 가변성	노동자가 한 곳에서 상주하고 한 곳에서 일하는 구도	* 상주 노동의 필요성은 적음 - 상주(예, 축사, 비닐하우스 등 시설 농) - 계절노동(예, 대부분의 논밭 농사, 어촌 양식) * 한 가지 일을 하기보다는 여러 가질 일을 해야 함 * 한 사업장(농장)에서 상주하기보다는 계절별로 농장별로 일거리에 따라 이동하며 노동	* 농촌 노동은 공장노동에 비하여 노동기간·시간 및 장소 등이 가변적 * 교통 및 이동대책에 대한 지원 필요
계약	장기적이고 고정적인 고용계약체결이 필요	고정적 계약의 필요성이 적음	특성에 따른 표준계약을 만들 필요가 있음
고용의 절박성	사업자가 갑 vs. 노동자는 을 전형적 관계	계절 농업 특히 추수(수확)철인 경우에는 농업인이 외국인 일속을 구하기도 어려운 상황이 많음 ⁶³⁾	* 농업인이 외국인 노동자를 착취하는 구조 볼 수 없음 * 현장의 종류에 따른 특수성 고려해야 * 소규모 농업인은 인력을 구하기 더 어려움
운영 주체	사업장별로 독립적 운영이 가능	- 지역 단위(면, 군) 운영이 필요함 - 광역 노동 : 양파, 파, 배추 등의 경우에는 농업노동자들(국내 농업인 포함)이 군 경계를 넘어 일용직으로 일하는 경우도 많음	- 마을, 지역(면, 군)에서 계속·순환적으로 계절 노동을 할 수 있도록 할 필요가 있음 - 노동계약을 체결할 때에도 일의 종류와 기간에 관하여 탄력적 포괄적으로 운영할 필요가 있음 - 농업인이 개별적인 기숙사 설치 및 운영을 하기는 어려움(소규모 고용, 농업인의 자본 부족, 계절노동), 따라서 마을 및 지역 단위 숙소 설치의 필요(빈집 이용)
인력 중개	공장노동의 경우 불필요	계절노동의 경우 필요	* 인력중개업을 양성화할 필요 * 무등록 외국인노동자 문제를 해결할 필요



구분	공장 노동자	농촌 노동자	비고
대안 고민			* 대규모 농업(밭떼기 등)의 경우 농업인력 중개업자와 연결이 되어 인력공급이 상대적으로 용이하지만, 소규모 농업인은 일손 부족을 해결하기 어려운 상황 지원대책 필요 * 농업노동의 경우, 연중 계속 노동이 가능한 경우와 계절적 노동을 할 수 밖에 없는 경우를 구별하여 계약과 숙소 문제를 해결해야 함 * 출퇴근이 가능한 노동과 현장에서 상주해야 할 노동을 구별 - 출퇴근이 문제되는 경우 지자체에서 숙소와 교통을 지원하는 방법을 고민할 지점 * 지역별 고용, 지역 단위 숙소 운영에 대한 고민 - 지자체, 농업 등이 계약의 주체가 되거나 숙소 운영의 주체가 될 필요가 있는 지점 - 농업인이 직접 고용을 하고 기숙사 운영을 하는 것을 금지할 것이 아니라, 농업인 또는 노동자가 선택할 수 있도록 제도를 운영(선택 : 지자체 또는 농협이 운영하는 기숙사 vs. 농민이 설치한 숙소) * 현실적으로 지자체가 계약의 주체가 되기보다 관리감독의 주체가 되는 것이 바람직 하므로, 농협 등이 나설 필요가 있음 * 외국인 노동자를 농업주체로 인정하는 제도 마련 - 노동허가제, 외국인계절근로자제도 제도 보완 - 무등록 외국인노동자 양성화 등 * 외국인 노동자들 비롯한 인력중개소 제도 마련 - 인력중개업 요건 마련 - 교통편, 숙소 등 기준 마련 - 수수료 등 한도 기준 제도화 - 지자체 관리 강화 및 지원(교통편 및 숙소) * 근본적으로는 농업이주 정책도 적극 추진

전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**

PART

주제_2

농어업재해 현황과
법적 보상체계 문제점

농어업재해 현황과 보상 체계

조선대 직업환경의학과 교수,
전남농어업안전센터
송 한 수

농어업재해 현황과 보상 체계

조산대학교 직업환경의학과 교수, 전남농어업안전센터 센터장 송 한 수

A 사업장이 있습니다.

- 회전체가 있는 생산설비가 있습니다.
- 이 생산설비는 이동합니다.
- 그런데, 생산설비의 안전장치가 부족합니다.
- 화학물질은 이 공장과 공장주변에 살포됩니다.
- 화학물질은 개방된 공간에 정리되지 않은 채로 보관됩니다.
- 공장바닥이 미끄럽거나, 걸려 넘어질 만한 것들이 많습니다.
- 공장 한쪽은 지붕이 없습니다. 비와 눈을 맞고 일할 때도 있습니다.
- 일하는 분들은 대부분 고령자입니다.
- 일이 없을 때도 있으나, 업무량이 갑자기 많아질 때가 있습니다.

B 사업장이 있습니다.

- 회전체가 있는 생산설비가 있습니다.
- 생산설비의 안전장치가 부족합니다.
- 공장바닥이 움푹입니다.
- 공장바닥이 미끄럽거나, 걸려 넘어질 만한 것들이 많습니다.
- 한쪽 공장 지붕이 없습니다. 비와 눈을 맞고 일할 때도 있습니다.
- 공장 밖은 깊은 물입니다. 빠질까봐 걱정됩니다.
- 고립된 공간입니다. 구급차가 오기 어렵습니다.
- 일하는 분들은 고령자입니다.
- 일을 할 때면 장시간 높은 강도의 일을 해야 합니다.
- 일하는 사람의 절반 이상은 외국인입니다. 그리고 국적이 다릅니다.

1) 농어업재해 현황

(1) 산재보험 산재통계 현황

■ 산업안전보건 통계의 이해

사망만인율(‰)	요양재해율(%)
근로자 10,000명당 발생하는 사망자수의 비율 =(사망자수/근로자수)×10,000	근로자 100명당 발생하는 요양재해자수의 비율 =(요양재해자수/근로자수)×100

○ 해석 시 제한점과 고려사항

- 사고는 인과성이 명료하여 행정적 판단이 가능하나, 질병은 의학적 평가를 거쳐서 판단함
- 분모의 변화와 보상기준에 따라 달라질 수 있음
- 사망이나 요양재해의 원인에 노출된 시점과 발생 사이에는 시차가 존재함
- 보상제도와 처벌규정에 의해 축소 보고될 수 있음

■ 2021년 1-9월 산업재해통계

사망만인율(‰)	요양재해율(%)
사망만인율: 0.85‰ (1,635명) 사고사망만인율: 0.35‰ 질병사망만인율: 0.50‰	요양재해율: 0.47% (90,789명) 사고요양재해율: 0.39% 질병요양재해율: 0.08%

○ 요양재해율

- 4일 이상의 요양이 필요한 경우, 산재요양신청을 하여 승인받은 사례를 기준으로 함

■ 업무상 질병자수의 증가

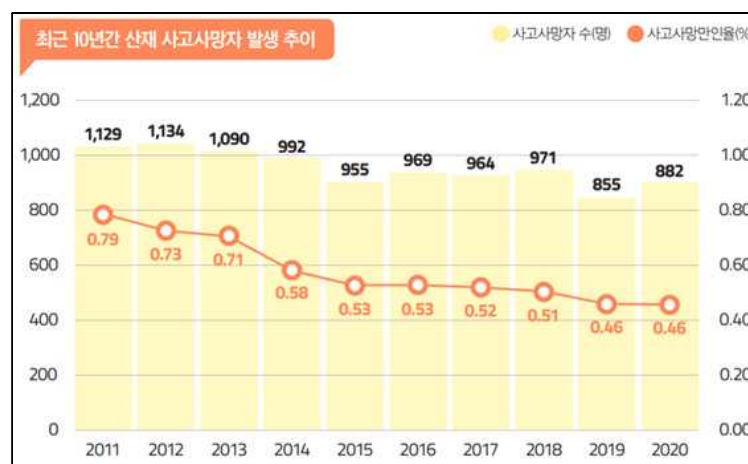
- 업무상질병은 업무상질병의 인과성을 평가하는 심사제도가 갖추어져야 함
- 최근 업무상질병자수의 증가는 보상기준에 대한 정책적 변화에 의한 것으로 판단된다.



[그림 1] 업무상 질병자수의 증가

■ 우리나라 산재사고사망자의 변화추이

- 분모의 변화
 - 2015년 1796만명에서 2020년 5월에는 1869만명으로 증가하였음
 - 2018년 7월 1인이상 근로자를 사용하는 사업장은 공사금액과 상관없이 산재보험가입의무화
 - 중소기업사업주 산재보험임의가입
 - 특수고용노동자 9개 직종(약 50만명)을 산재보험적용대상에 포함



[그림 2] 우리나라 산재사고사망자의 변화추이

■ 2020년 산업재해 사고사망자통계

○ 건설업의 사고사망만인율은 2.00‰로 가장 높다

○ 사고사망만인율은 1억원 미만(5.17‰), 1~20억원 미만(3.36‰), 20~120억원 미만(1.99‰), 120억원 이상(0.80‰) 순

구분	계		건설업			제조업			기타산업		
		만인율		비중	만인율		비중	만인율		비중	만인율
2020년	882	0.46	458	51.9	2.00	201	22.8	0.50	223	25.3	0.18
2019년	855	0.46	428	50.1	1.72	206	24.1	0.51	221	25.8	0.18
증감	27	0.00	30	1.8	0.28	-5	-1.3	-0.01	2	-0.5	0.00

*기타산업: 기타의사업(서비스업, 122명), 운수·창고통신업(67명), 임업(16명), 광업(8명), 농업(7명) 순

*건설업 근로자 수 산정식: (공사금액 × 노무비율) ÷ (건설업 월평균임금 × 공사기간)

○ 사고사망재해의 80%는 50인 미만 사업장에서 발생한다.

* 건설업 근로자 수 산정식: (공사금액 × 노무비율) ÷ (건설업 월평균임금 × 공사기간)

구분	계		5인 미만			5~49인			5~299인			300인 이상		
		만인율		비중	만인율		비중	만인율		비중	만인율		비중	만인율
2020년	882	0.46	312	35.4	1.04	402	45.6	0.49	131	14.9	0.29	37	4.2	0.12
2019년	855	0.46	301	35.2	1.00	359	42.0	0.44	147	17.2	0.33	48	5.6	0.15
증감	27	0.00	11	0.2	0.04	43	3.6	0.05	-16	-2.3	-0.04	-11	-1.4	-0.03

○ '떨어짐'(328명)은 산재사망사고의 원인 중 약 40%를 차지하고 있다.

구분	계	떨어짐		끼임		부딪힘		물체에 맞음		깔림 뒤집힘		사업장외 교통사고		화재		기타	
		비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중	비중
2020년	882	328	37.2	98	11.1	72	8.2	71	8.0	64	7.3	54	6.1	46	5.2	149	16.9
2019년	855	347	40.6	106	12.4	84	9.8	49	5.7	67	7.8	49	5.7	14	1.6	139	16.3
증감	27	-19	-3.4	-8	-1.3	-12	-1.6	22	2.3	-3	-0.5	5	0.4	32	3.6	10	0.6



○ 사고사망자의 약 70%는 50세 이상의 고령사망자이다.

구분	계	18세~29세		30세~39세		40세~49세		50세~59세		60세 이상	
			비중		비중		비중		비중		비중
2020년	882	42	4.8	64	7.3	137	15.5	292	33.1	347	39.3
2019년	855	51	6.0	80	9.4	144	16.8	295	34.5	285	33.3
증감	27	-9	-1.2	-16	-2.1	-7	-1.3	-3	-1.4	62	6.0

○ 건설업 사망자 중 약 10%는 외국인이다.

○ 2020년 기준 건설업에 종사하는 외국인은 약 20만명으로 추정(박광배 대한건설정책연구원 연구위원)

○ 5년 동안의 건설업 고용허가제 배정인원 중 73%가 취업하고 있으며, 특례고용허가제 인원 5만5000명이 종사, 최근 재외동포(F-4)의 건설업 유입을 고려함

○ 통계적 건설업종사자규모 2018년 169.8만명, 2019년 171.0만명, 2020년

연도	계	건설		제조		기타산업	
			비중		비중		비중
2020년	94	46	48.9	38	40.4	10	10.6
2019년	104	49	47.1	38	36.5	17	16.3
증감	-10	-3	1.8	0	3.9	-7	-5.7

■ 업종별 사고사망만인율

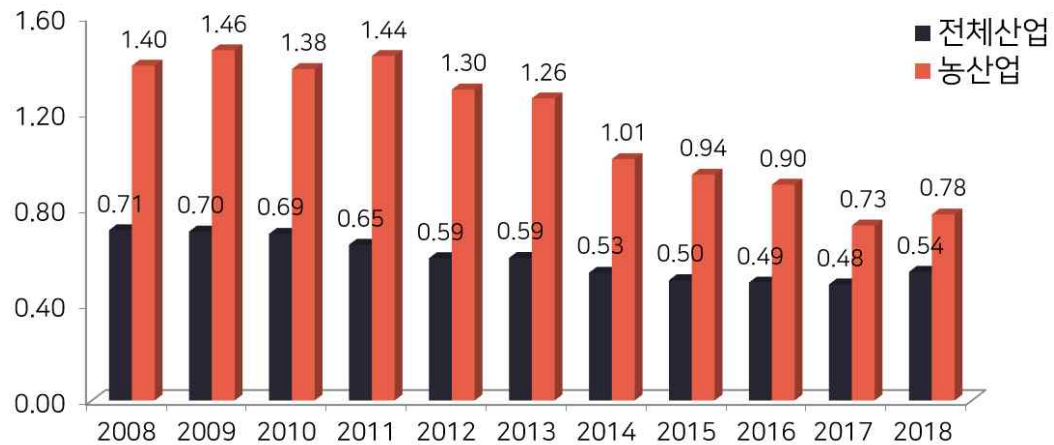
구분	근로자수	업무상사고사망자수	업무상사고사망 만인율
광업	11,108	17	15.3
제조업	4,045,048	206	0.5
건설업	2,487,807	428	1.7
운수창고 및 통신업	910,585	59	0.6
임업	91,682	16	1.7
어업	5,121	3	5.9

2019년 산업재해통계기준

(2) 농업인 산재통계

■ 산재보험으로 본 농업인의 재해율

○ 2018년 기준 3.3%(8만3530명) 매년 약 10명 정도 사망함



[그림 3] 산업재해통계에서 농업종사자 8만여명의 산재율

■ 농가 및 농가인구 지표개념

○ 농가란?

- 경지 10a(약 300평) 이상 직접 경작하거나, 연간 농축산물의 판매(평가)금액이 120만원 이상으로 농업을 계속하는 가구

○ 농가인구란?

- 농가에서 생계를 같이하는 가족 및 친인척을 의미하고, 혈연관계가 없는 사람도 농업과 관련되면 가구원에 포함

■ 농가 인구 및 농가인구추이

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
농가인구	2,962	2,912	2,847	2,752	2,569	2,496	2,422	2,315	2,245	2,317
총인구 중 비중	5.9	5.8	5.6	5.4	5.0	4.9	4.7	4.5	4.3	4.5
65세 이상 비중	33.7	35.6	37.3	39.1	38.4	40.3	42.5	44.7	46.6	42.5



■ 농업인의 농작업 재해 사고사망만인을 추정

- 농업인의 대다수는 자영농으로 산재보험통계를 통해 전반적인 농작업 재해규모를 파악할 수 없다
- 농업인의 재해보상은 임의가입형태의 정책보험에 의해 이루어지며, 농업인안전보험·농기계종합보험·농작업근로자안전보험으로 구분되어 있다.
- 정책보험 중 가장 많은 농업인이 가입해 있는 농업인안전보험 가입률이 65% 수준이다.
- 농업인 안전보험 : ('f18) 농림업취업자 127만명 중 80만명 가입
- 농업인의 사고사망만인율은 약 3.3‰

농작업 재해 연간 사망자 현황

연도	농업인 안전보험 (사고 외 질병 사망)	농기계 종합 보험	산재 보험	사망 합계*
2012년	283명(5명)	0명	16명	299명
2013년	277명(19명)	0명	7명	284명
2014년	267명(5명)	4명	15명	285명
2015년	265명(0명)	2명	9명	274명
2016년	265명(8명)	5명	4명	271명
2017년	280명(16명)	7명	6명	290명
2018년	241명(16명)	12명	14명	260명
2019년	244명(20명)	17명	9명	262명
연평균				278명



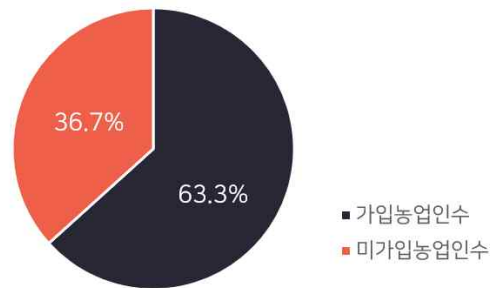
하우스 농사를 짓는 김철홍씨(55·가명)가 지난달 18일 전북 익산 미륵사지 인근 마을에서 6년 전 트랙터 날에 자신의 다리가 빨려들어갔던 사고에 대해 설명하고 있다. 권도현 기자

사각지대에 방치된 '농업인 재해' 2020.9.8 김지환 기자

■ 농업인안전보험 사고율

- 농업인 안전보험 : (‘18) 농림업취업자 127만명 중 80만명 가입 (‘18, 농식품부)
- 농업인안전보험 사고율 : (‘18) 5.9%

농업인안전보험 가입률 (‘18, 농식품부)

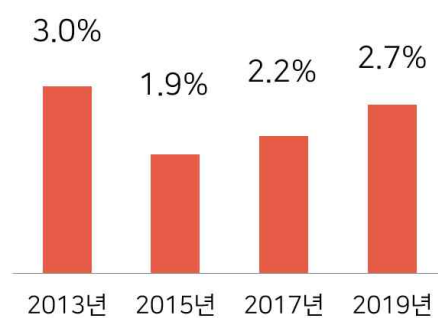


구분	2015	2016	2017	2018
사고율(%)	4.2	4.7	5.5	5.9
가입자 수(천명)	776	744	710	807

※ 참고 : 산업재해현황분석(노동부), 농업재해보험연감(농식품부)

■ 농촌진흥청 농업인 업무상 손상조사

- 휴업 1일 이상 재해 기준 (농촌진흥청, 2019년 농업인의 업무상 손상조사)
- 업무상 손상(‘19 조사) : 2.7%(연간 농업인 100명 중 2-3명)

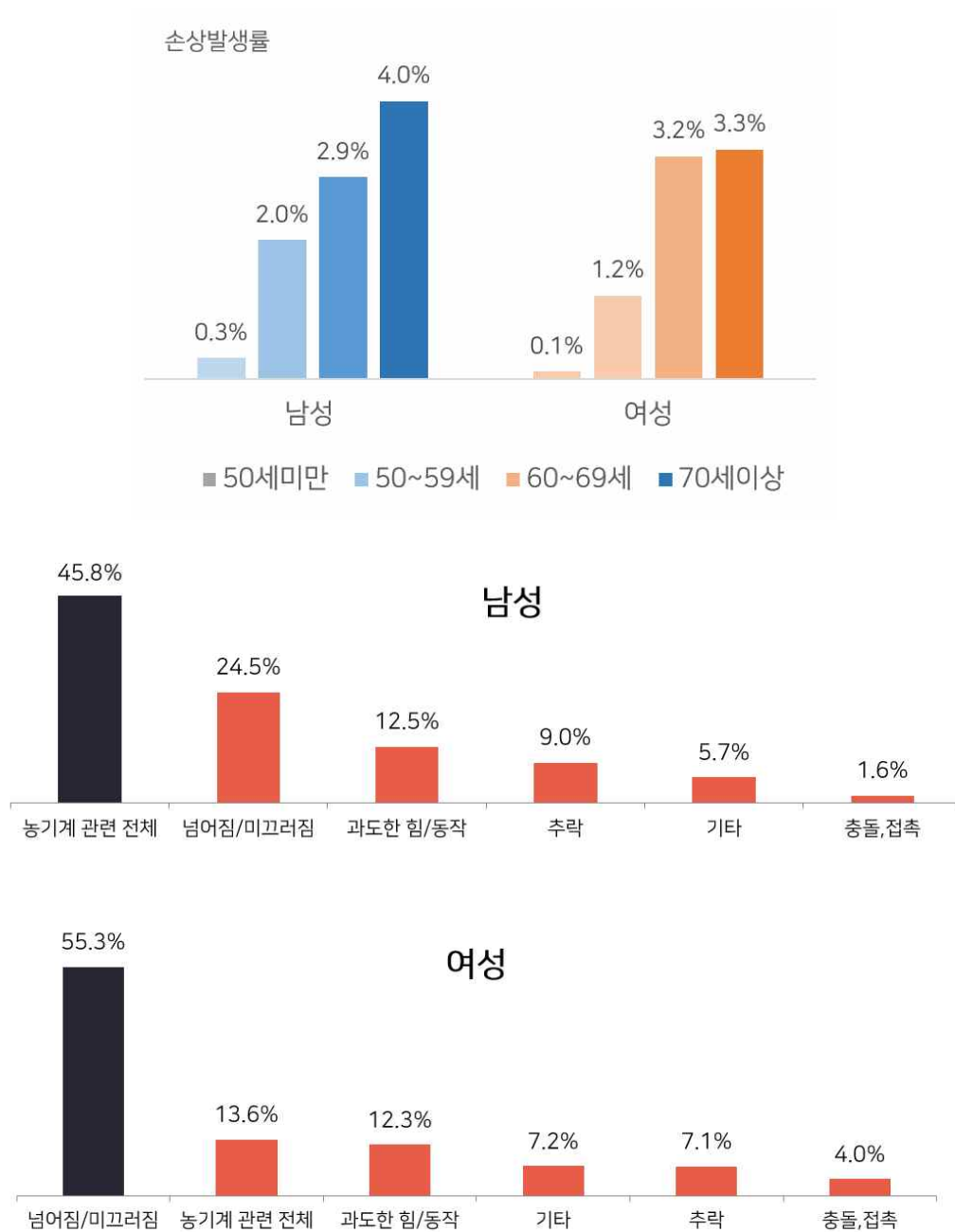


연도	농업인수	추정 손상자수(N)	추정 손상 발생률 (%)
2013	2,133,799	64,948	3.0
2015	2,070,071	38,430	1.9
2017	1,913,546	41,678	2.2
2019	1,811,824	48,405	2.7

(농촌진흥청, 2019 농업인의 업무상 손상조사)

■ 농업인 업무상 손상조사 손상률의 특성

○ 고령자의 손상률이 높고, 남성은 농기계관련사고가 많음



(농촌진흥청, 2019 농업인의 업무상 손상조사)

(3) 어업인 산재통계

■ 어가 및 어가인구 지표개념

○ 어가란?

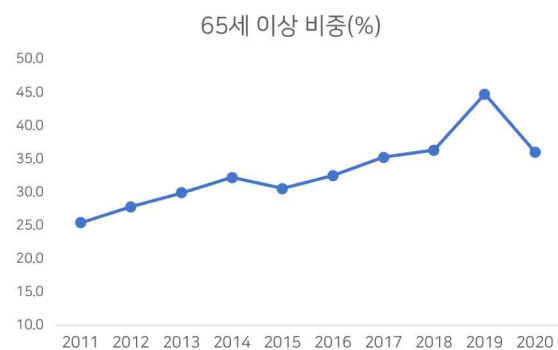
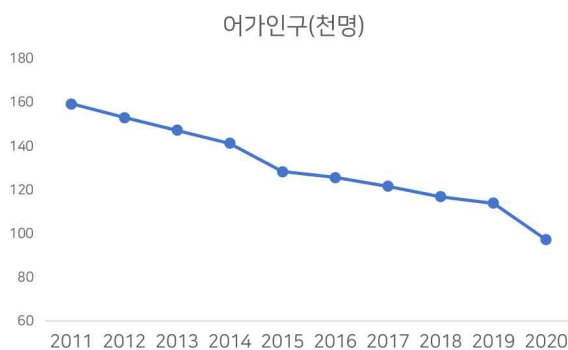
- 지난 1년간(2019. 12. 1.~2020. 11. 30.) 판매를 목적으로 1개월 이상 해수면에서 어로어업(어선, 맨손, 나잠(맨몸 잠수), 기타 어로) 또는 양식어업을 경영한 가구
- 지난 1년간(2019. 12. 1.~2020. 11. 30.) 직접 어획하거나 양식한 수산물의 판매금액이 120만 원 이상인 가구
- 2020년 12월 1일 현재, 양식하는 수산물의 평가액이 120만 원 이상인 가구

○ 어가인구란?

- 주민등록이나 가족관계등록부와 관계없이 2020년 12월 1일 현재, 가구에서 취사, 취침 등 생계를 같이하는 사람을 말하며 가족, 친인척, 기타 동거인을 모두 포함

■ 어가 및 어가인구추이

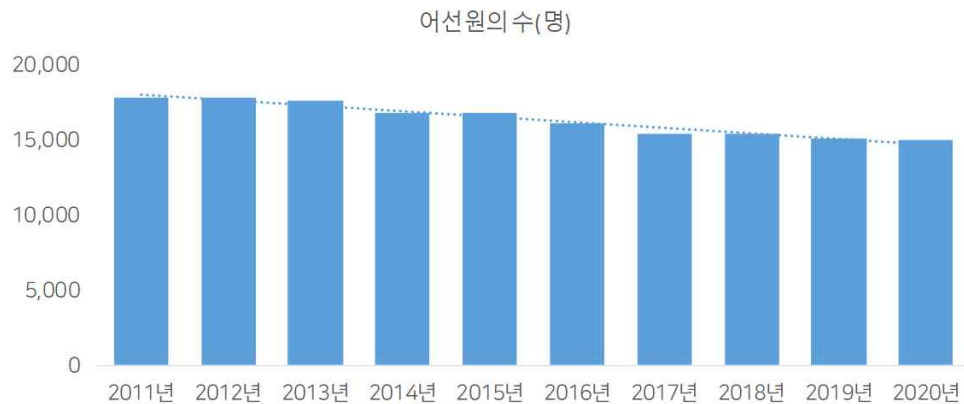
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
어가인구	159.3	153.1	147.3	141.3	128.4	125.7	121.7	116.9	113.9	97.1
총인구 중 비중	0.32	0.3	0.29	0.28	0.25	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20
65세 이상 비중	25.4	27.8	29.9	32.2	30.5	32.5	35.2	36.3	44.7	36.0



■ 어선원의 추이

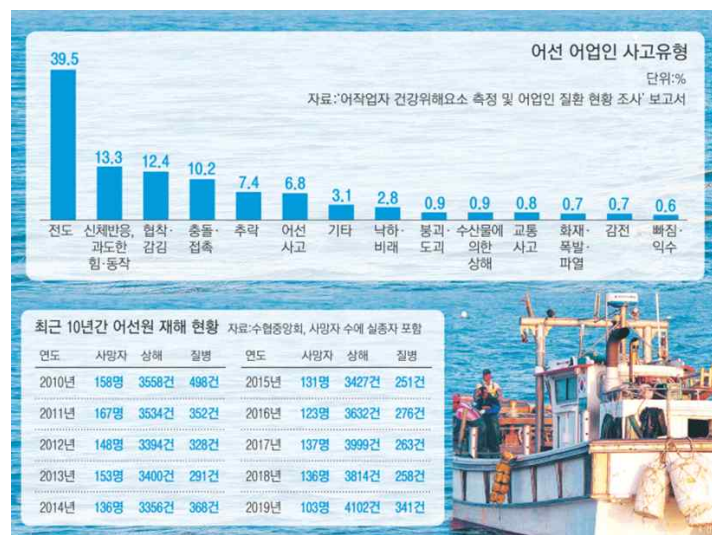
구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
어선원	17,786	17,778	17,630	16,788	16,820	16,085	15,426	15,379	15,035	14,975

한국선원복지고용센터「한국선원통계연보」



■ 외국인어선원제도

- 20톤 이상은 외국인 선원제 (E-10 비자)
- 20톤 미만은 고용허가제 (E-9 비자)
- 우리나라 어선은 약 90%가 20톤 미만
- 체류기간 : 1년이내, 최대3년, 취업연장허가를 받은 후 4년 10개월까지 허용
- 연근해어선의 선원으로 고용된 외국인은 약 1만명수준 (2020년 기준 9,793명, 2019년 10,032명)



바다위의 김용균. 2020.4.27 경향신문, 김지환 기자

■ 어선원의 사고사망만인율

- 어선원보험은 선주가 보험료를 납부하는 어업분야의 산재보험으로 2004년부터 시행하고, 수협이 해양수산부로부터 위탁받아 운영
- 3톤이상 어선은 당연가입대상, 3톤 미만은 임의가입(전체 어선의 절반 이상이 3톤미만, 임의가입율은 높지 않음)
- 2019년 기준 어선원보험가입자 5만 3000명, 년 평균 140명 사망(실종)
- 사고사망만인율 25.4‰ ?
- 업무관련성여부와 상관없이 사망한 경우도 보상됨

2) 농어업재해 현황

(1) 어선원보험

■ 가입대상

- 3톤이상 어선소유자는 의무가입, 3톤 미만은 임의가입
- 어선원보호를 목적으로 선주가 보험료를 납부
- 어선원의 업무상질병 인정기준은 산업재해보상보험법(시행령 제 34조 업무상질병의 인정기준)을 준용함
- 우리나라 어가인구는 2019년 기준으로 113,898명, 이중 어선을 사용하는 어가인구는 49,952명, 그러나 3톤 이상 어선을 보유한 어가인구는 절반에 미치지 못하고, 양식업, 맨손어업은 어선원재해보험의 가입대상이 아님

■ 어선원 및 어선재해보상보험법

- 어선원의 재해를 신속, 공정하게 보상하여 재할 및 사회복귀를 지원하고(2021년 개정) 재해를 입은 어선의 복구를 촉진함으로써 어선원 등을 보호하고, 어업경영의 안정에 이바지함을 목적으로 한다.
- 재해보험보상사업은 수산업협동조합중앙회가 위탁받아 수행한다.

■ 부상 및 질병급여

- 제24조(부상 및 질병급여) ① 직무상 부상을 당하거나 질병에 걸려 요양하고 있는 어선원등에게는 4개월 이내의 범위에서 그 부상 또는 질병이 치유될 때까지 매월 1회 통상임금에 상당하는 금액을 부상 및 질병급여로 지급하고, 4개월이 지나도 치유되지 아니하는 경우에는 치유될 때까지 매월 1회 통상임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 부상 및 질병급여로 지급한다.
- ② 중양회는 승무 중 직무 외의 원인으로 부상을 당하거나 질병(어선원등의 고의 또는 중대한 과실로 인한 부상 또는 질병은 제외한다)에 걸려 요양하고 있는 어선원등에게는 요양기간(최초 3개월 이내로 한정한다) 동안 매월 1회 통상임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 부상 및 질병급여로 지급한다. <개정 2021. 6. 15.>

■ 요양급여 신청서 및 소견서 서식

- 수협중앙회 홈페이지 - 고객지원 - 자료실 - 정책보험자료실

The image displays three sample forms for insurance claims. The first form is a '요양급여신청서' (Medical Allowance Application Form) with fields for personal information, medical history, and a declaration of the injury. The second form is an '어선원등에게보상할요양급여소견서' (Medical Allowance Compensation Opinion Form for Fishermen), which includes a detailed medical history section and a declaration of the injury. The third form is another '요양급여신청서' (Medical Allowance Application Form) with fields for personal information, medical history, and a declaration of the injury.

(2) 농어업인 안전보험

■ 개요

○ 임의가입/민영보험

- 농업작업과 어업작업 중에 발생하는 부상, 질병, 장애 또는 사망을 보상하는 정책보험(근거-‘농어업인의 안전보험 및 안전재해 예방에 관한 법률’)
- 농업인안전보험은 농협에서, 어업인안전보험은 수협에서 판매
- 정부에서 보험금의 50%를 지원(기초생활수급자 및 차상위계층은 70%지원)

- 지자체의 지원으로 실제부담률은 20% 수준
- 산재보험과 어선원보험 가입대상은 중복해서 가입할 수 없음

■ 가입대상과 가입률

농업인 안전보험	어업인안전보험
만 15세부터 84세 (일부 상품은 87세) 농업경영체에 등록된 농업인	만 15세 ~87세 어업인 및 그의 배우자 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조 제3호에 따른 어업인 어업법인 어업근로자도 해당 (단, 산재보험 미가입)
63.1% 2019년 기준 가입률 (82만 4천명)	47.8% 2020년 기준 가입률 (2만 591명)

■ 수협뱅크 금융상품홈페이지

무배당어업인안전보험

어업인의 안전작업으로 인한 부상, 질병, 신장장애, 사망 등의 재해를 보장해 드립니다.

가입/가입 보험계약자 보호

지원영문가입 ☆ 관심상품등록

상품특징 가입안내 보장내용 가입설계

보험료의 50%(기초생활수급자 및 차상위계층은 70%)를 정부에서 지원받는 어촌복지형 상품
· 어업인을 위한 상품
· 어업작업으로 인하여 발생하는 부상, 질병, 장애사망 등 보상
· 상환, 연형 및 위험직종 구분 없이 단일보험료 적용

가입구분

구분	기본형		상해질병치료급여금 부(不)담보형
	일반형	특정질병치료 부(不)담보형	
개인형	1종(일반형) 2종(표준형) 3종(고액형) 4종(프리미어형)	1종(일반형) 2종(표준형) 3종(고액형) 4종(프리미어형)	1종(일반형) 2종(표준형) 3종(고액형) 4종(프리미어형)
장애인형	1종(일반형) 2종(표준형)	1종(일반형) 2종(표준형)	1종(일반형) 2종(표준형)
산재형	1종(산재1형) 2종(산재2형)	1종(산재1형) 2종(산재2형)	1종(산재1형) 2종(산재2형)
특 약	장제비지원 특약 / 재해사망 특약 / 보험계약기간종료일 연장특약		

■ 어업인안전보험의 보험료

□ 보험료 예시

(기준 : 가입금액 1000만원, 단위 : 원)

주계약		1종		2종		3종	4종	산재1형	산재2형
		개인형	장애인형	개인형	장애인형	개인형	개인형		
기본형	일반형	107,500	97,200	158,000	139,200	197,800	232,700	290,400	369,200
	특정질병치료 부(不)담보형	89,900	79,500	140,200	121,400	180,000	215,100	270,600	349,300
상해질병치료급여 금 부(不)담보형		61,200	50,800	111,600	92,800	151,300	186,400	237,400	316,200

※ 위 보험료는 정부 지원금 반영전 금액입니다.

■ 농어업작업안전재해 인정기준

○ 농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률 제 8조에 따라 질병보상기준을 정하고 있으며, 구체적인 인정기준 및 농어업작업 관련질환의 종류는 대통령령으로 정함

1. 파상풍, 연조직염
2. 과다한 자연열에 노출되어 발생한 질병
3. 일광노출에 의한 질병
4. 근골격계질환
5. 감염성질환

농(임)업인을 위한 보험 상품



농작업 중 일어날 수 있는
재해 및 질병을 보장하는
농업인대상보험 상품

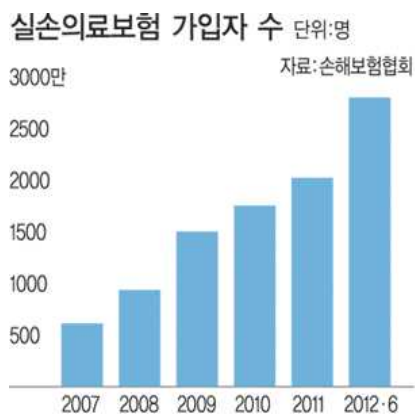
온라인농(임)업인NH안전보험(무배당) | NH농협생명 온라인보험 (nhelife.co.kr)

(3) 어떤 변화가 필요한가?

■ 농어업인안전보험의 문제점

- 급여수준이 '산재보험' 보다 낮다.
- 일시금으로 보험금이 지급된다.
- 1년마다 재가입해야 한다.
- 임의보험으로 사각지대가 문제가 된다
- 농업인안전보험, 농기계보상보험, 농작업근로자안전보험 등으로 분산되어 있다.
- 질병보상이 목록형으로 한정되어 있다.
- 보험금을 기반으로 한 재활사업이나 예방사업이 없다.

■ 실손보험의 증가



실손의료보험 개선안

- 자기부담비율 10% → 20%
- 보험료 갱신주기 3.5년 → 1년
- 위험률 인상한도 연간 25% → 10% 안팎
- 단독 실손의료보험 상품 판매 유도



C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

For the purpose of this Convention:

national policy (국가정책)

National system for occupational safety and health(직업안전보건의 국가체계)

national programme on occupational safety and health (프로그램)

a national preventative safety and health culture (예방적인 안전보건문화)

The national system

a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

information and advisory services on occupational safety and health;

the provision of occupational safety and health training;

occupational health services in accordance with national law and practice;

research on occupational safety and health;

a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;

provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

■ 외국의 사례

○ (독일, 오스트리아) 예방과 보상을 농업인사회보험공단에서 운영

- 농업인 업무상 재해 예방을 법적 의무사항으로 규정하고, 국가적 예방관리·지원·투자 지속
- 농업경영주는 예방조치 의무, 농업인사회보험공단은 예방조치 수행의 감독·상담의무 지님
- 농업인 안전감독관(독일, TAD) : 공단인력의 10%차지 (전국 500명 정도 활동)

○ (아일랜드) 재해예방의 법적의무 규정 및 안전교육 확대

- 농업인의 80~90% 농업인 재해보험에 가입됨
- 농업인은 정기적인 안전관리 교육을 받고, 스스로 농장 안전점검·개선할 법적 의무를 가짐
- 농업안전보건 교육 이수자에게 각종 국가사업 지원시 인센티브 및 세금혜택을 부여함

○ (핀란드) 종합적인 농업안전보건 서비스 제공

- 농업인은 전체 농업인이 재해보험에 의무 가입됨 * 농업인 연가(휴일)제공
- 예방활동에 국가중앙기관인「국립농업안전보건센터」가 중요활동 수행, 전문가 양성(법제화)
- Farmers' Occupational Health Services (FOHS) 사업수행 : risk 평가, 건강관리 등

■ 우리나라가 아직 비준하지 못한 ILO협약

C129 - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

C184 - Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)

■ 향후과제

- 농어업안전보험을 사회보험으로 전환
- ILO 국제협약의 비준
- 보험기금에 기반한 예방사업으로 재해율 감소

전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**

PART

토론_1

민주노총법률원 광주사무소 변호사
김 성 진

농어업 재해의 법적 보상 체계의 문제점

민주노총법률원 광주사무소 변호사 김 성 진

1. 농어업 재해의 법적 보상 체계의 문제점

헌법

제32조

- ①모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ②모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

제123조 6

- ①국가는 농업 및 어업을 보호·육성하기 위하여 농·어촌종합개발과 그 지원등 필요한 계획을 수립·시행하여야 한다.

2. 농업인 안전보험의 문제점

1. 강제 가입 문제

2019년 기준 가입률 63.1%(약 82만 4천면), 총 보험료 938억, 손해율 97.9%

미가입 농업인이 오히려 가입의 필요성이 있는 집단일 가능성

2. 운영주체의 문제

농업인 안전보험은 농림축산식품부가 농업정책보험금융원에 업무를 위탁하는 방식 등으로 보험사업의 관리 감독을 총괄하는 가운데 NH 농협생명이 보험상품의 실질적인 운용을 담당

산업재해보상보험은 고용노동부장관의 위탁을 받아 제1조의 목적을 달성하기 위한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 근로복지공단을 설립

산업재해보상보험을 근로복지공단이 하는 것처럼 공공기관에 운용을 맡기는 것이 적절함.

3. 산업재해보상보험법 개정

산업재해보상보험법의 적용대상

일반사업장 : 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

(「」 다만, 농업, 임업 (벌목업제외), 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상)

1. 강제 가입으로 전환

2. 임의 가입으로 유지한다면 가입 가능하다는 점에 대한 설명 의무를 추가하고, 설명 의무를 이행하지 않던 중 재해 발생시 사용자가 비용 부담하는 규정 신설

4. 보험료의 문제

헌법 제123조

①국가는 농업 및 어업을 보호·육성하기 위하여 농·어촌종합개발과 그 지원등 필요한 계획을 수립·시행하여야 한다.

열악한 경제 현실을 고려할 때, 보험료의 재정 지원 필요

5. 보험금 등의 문제

1. 연금 방식 도입(장해급여, 유족급여)

2. 보험 유형 다양화

3. 혼합 기준 채택 필요

6. 입증의 문제

농업인의 작업 공간은 실외가 많음.

골절, 근육 인대 파열, 뺨/접질림, 허리/목 디스크 파열 비중

사고성 재해

증인, CCTV 등을 통한 입증의 어려움

업무상 질병

- 작업 시간, 작업 방식, 작업 빈도 등 인과관계에 대한 입증의 어려움

고령 인구 비중으로 인한 퇴행성 질환에 대한 입증의 어려움

인과관계 입증의 완화 또는 전환 필요

7. 예방의 문제

농어업인안전보험법

제1조(목적) 이 법은 농어업작업으로 인하여 발생하는 농어업인과 농어업근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 보상하기 위한 농어업인의 안전보험과 안전재해예방에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 농어업 종사자를 보호하고, 농어업 경영의 안정과 생산성 향상에 이바지함을 목적으로 한다.

제16조(농어업작업안전재해의 예방) 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업작업안전재해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 업무를 수행하여야 한다.

1. 농어업작업안전재해의 조사 및 연구
2. 농어업작업안전재해의 예방 교육 및 홍보
3. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업작업안전재해 예방과 관련하여 필요하다고 인정하는 업무

교육 홍보 등 재해예방을 위한 실체적 규정 마련 필요

전남의 사례로 본
**농어업이주노동자 현황 및
농업 노동 환경 개선 방향**

PART

토론_2

농민
정 영 이

memo

