

2022

경기도

상담활동가
서포터즈

활동사례집





2022년 경기도 상담활동가 서포터즈 활동사례집

펴낸이 오경석

엮은이 김대권

펴낸날 2023.06

펴낸곳 경기도외국인인권지원센터

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26(초지동 667-2) 4층

26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화. 031_492_9347

누리집. www.ghmr.or.kr

꾸미고 찍음 주식회사 비숫

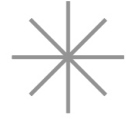
카피라이트 경기도외국인인권지원센터, 2023.

©경기도외국인인권지원센터. 2023.



* 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

2022



경기도

상담활동가
서포터즈

활동사례집



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

경기도



경기도외국인인권지원센터

경기도외국인인권지원센터는
누구도 차별받지 않는 세상을 만들어 갑니다.

세계인권선언
제1조

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

경기도외국인
인권지원센터

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



미션과 비전

미션



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

거버넌스 네트워크 연구 정책개발 실행

비전



경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책 개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화 인권친화적인 지역 사회 형성에 기여할 수 있게 되는 것입니다.

우리는 이런 원칙으로 일합니다



인권 상담, 차별 금지 및 권리 구제 방안을 연구합니다.



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



외국인 인권향상을 위한 시책을 발굴합니다.



권익보호 정책개발을 위한 외국인 인권 실태 조사 및 모니터링을 합니다.



관련 단체 간 협력 네트워크를 구축합니다.

머리말

경기도외국인인권지원센터의 「2022 상담활동가 서포터즈 활동사례집」은 익숙하고 평범한 결과보고서처럼 보이지만, 사실은 매우 혁신적이고 지난한 노력의 산물입니다.

도내 곳곳의 외국인 관련 상담기관 및 활동가들은, 몇 년 전까지만 해도 개별적인 활동에 집중해 왔었습니다. 그러다 보니 활동가들 사이에 보다 효과적인 상담 활동의 방식에 대한 욕구가 생기게 되었고요. 이를테면, ‘중복 상담을 최소화하고, 대신 새로운 형태의 인권침해 유형에 대한 정보 공유를 통해 보다 효과적인 대응 방안을 집합적으로 모색할 수 있으면 좋겠다’ 라는 문제의식입니다.

그런 문제의식을 바탕으로 초기에는 ‘외국인복지센터 네트워크’ 그리고 이후에는 ‘상담활동가 네트워크’라는 이름으로, 우리 센터에서 도내 상담기관 및 활동가들이 보다 효과적인 상담 활동의 방식에 대해 서로 소통하고 토론할 수 있는 공간을 마련해 드렸습니다. 그 공간에서 지난한 논쟁의 과정을 통해 도내 상담활동가들 및 기관들 사이에 우호적이며 호혜적인 상호신뢰의 기반이 형성될 수 있었습니다. 그러한 상호신뢰를 기반으로, 느슨한 수준이나마, 개별적인 상담사례들을 모아, 경기도외국인인권지원센터 홈페이지에 ‘상담사례’라는 공동의 DB를 구축할 수 있게 되었고요. (http://www.gmhr.or.kr/bbs/board.php?bo_table=case)

현재 이 DB에는 1,561건의 상담사례들이 등재되어 있습니다. 초기 상담사례들의 조회 수는 무려 6천 회를 상회하는 수준이고요. 이와 같은 조회 수는, 도내 상담활동가 및 기관들의 상호신뢰를 바탕으로 구축된 느슨한 형태이지만 경기도외국인인권지원센터의 상담 DB가 관련 기관 및 활동가들에게, 훌륭한 도서관의 역할을 수행하고 있음을 확인시켜 줍니다.

「2022 상담활동가 서포터즈 활동사례집」은, 2022년 상담활동가 서포터즈에 참여한 도내 25개 기관의 상담활동가들께서 2022년 수행한 451개의 사례 가운데, 일부를, 조금 더 디테일하게 소개해놓은 것입니다. 상담 DB의 유형들은 “차별행위, 사망, 부당해고, 민사, 형사, 가사, 산재, 의료, 성희롱, 체류자격, 고용허가, 임금체불, 기타” 등으로 범주화됩니다. 2022년에는 451건 가운데 ‘의료’가 151건으로 무려 전체 상담 건수의 1/3에 달할 정도로 압도적인 규모였습니다. 그다음은 기타, 임금체불, 고용허가, 체류자격 등이 비슷한 규모로 뒤를 이었고요.

이러한 결과는 안타깝지만 삶의 가장 기본적인 두 축이라고 할 수 있는 ‘건강’과 ‘일’이 이주노동자 및 외국인 주민들에게는 여전히 가장 심각한 문제라는 사실을 확인시켜 줍니다. 새로운 정부는 ‘이주배경인’과의 ‘동행’을 선불리 이야기하기 전에 그들이 어떤 상태에 놓여 있는지부터 찬찬히 살펴볼 필요가 있지 않을까 싶습니다.

내담자 못지않게 어려운 환경에서, 격무에 시달리면서도, 늘 긍정적이고 낙관적인 마인드와 기품 있는 태도를 보여주는, 2022 상담서포터즈에 함께해 주신 25개 기관의 활동가 여러분들에게, 존경과 감사 그리고 우정의 인사를 드리고 싶습니다.

상담에 대한 교과서들은 상담(활동)가를 거의 ‘초인적인 존재’로 기술합니다. 상담가는 “인간에 대한 관심, 진실성, 정서적 성숙, 심리적 안정감, 개인에 대한 신뢰감, 개인의 가치 존중, 세계에 대한 경외감”을 가지고, “편견으로부터 자유로우며 내담자와 민감하지만 통제된 정서를 공유하고, 내담자의 입장에서 문제에 접근, 내담자의 역량에 근거해 솔루션을 함께 찾아내되, 문제 해결 이후에도 상호신뢰의 윤리를 준수”하는, 전문적이되, 정서적이며, 문화적이고 동시에 도덕적으로 고양된 존재입니다.

그런 여러분들이, 저희 곁에 계셔서, 저희와 함께해 주셔서, 감사하고 영광스럽고, 또 힘이 납니다. 저희 사무실도, 여러분들에게 조금이나마 힘이 되어드릴 수 있도록, 앞으로도 많이 고민하고 또 노력하도록 하겠습니다.

이 프로그램을 그 누구보다도 정성껏 그리고 진정성 있게, 기획하고, 진행하고, 마무리해 준, 우리 사무실의 김대권 팀장님께서도 특별한 감사를 드리고 싶습니다.

2023. 6. 30. 경기도외국인인권지원센터 소장 오경석



목차

I. 2022년 경기도 상담활동가 서포터즈 활동 결과

II. 상담사례

1. 고용허가제

- 임금명세서 미지급을 사유로 사업장 변경에 성공한 사례 17
- 상담활동가 인터뷰 1 18
- 근로계약상의 근무지가 아닌 다른 곳에서의 근무를 이유로 한 사업장 변경 상담 23
- 상담활동가 인터뷰 2 26
- 건축법 위반 기숙사를 사유로 사업장 이동 시도한 사례 29
- 상담활동가 인터뷰 3 32

2. 임금체불

- 법률구조공단 변호사가 동의 없이 법원조정 합의하여 퇴직금 피해를 본 노동자 37
- 교통사고에 대한 벌이라며 임금을 부당 공제한 사례 41

3. 체류자격

- “이혼 소송 중인 남편이 딸의 한국 국적을 뺏어버린다고 협박해요” 47
- 상담활동가 인터뷰 4 49
- 미등록 체류아동 교육권 보장을 위한 체류자격 신청 지원 53

4. 의료

- 장기간 입원 치료 중 체류자격 변경으로 건강보험 상실된 유학생 59
- “외국인도 임신·출산진료비 지원받을 수 있을까요?” 61
- 의료비 본인 부담금을 확 낮춰주는 산정특례 제도 65
- 상담활동가 인터뷰 5 67

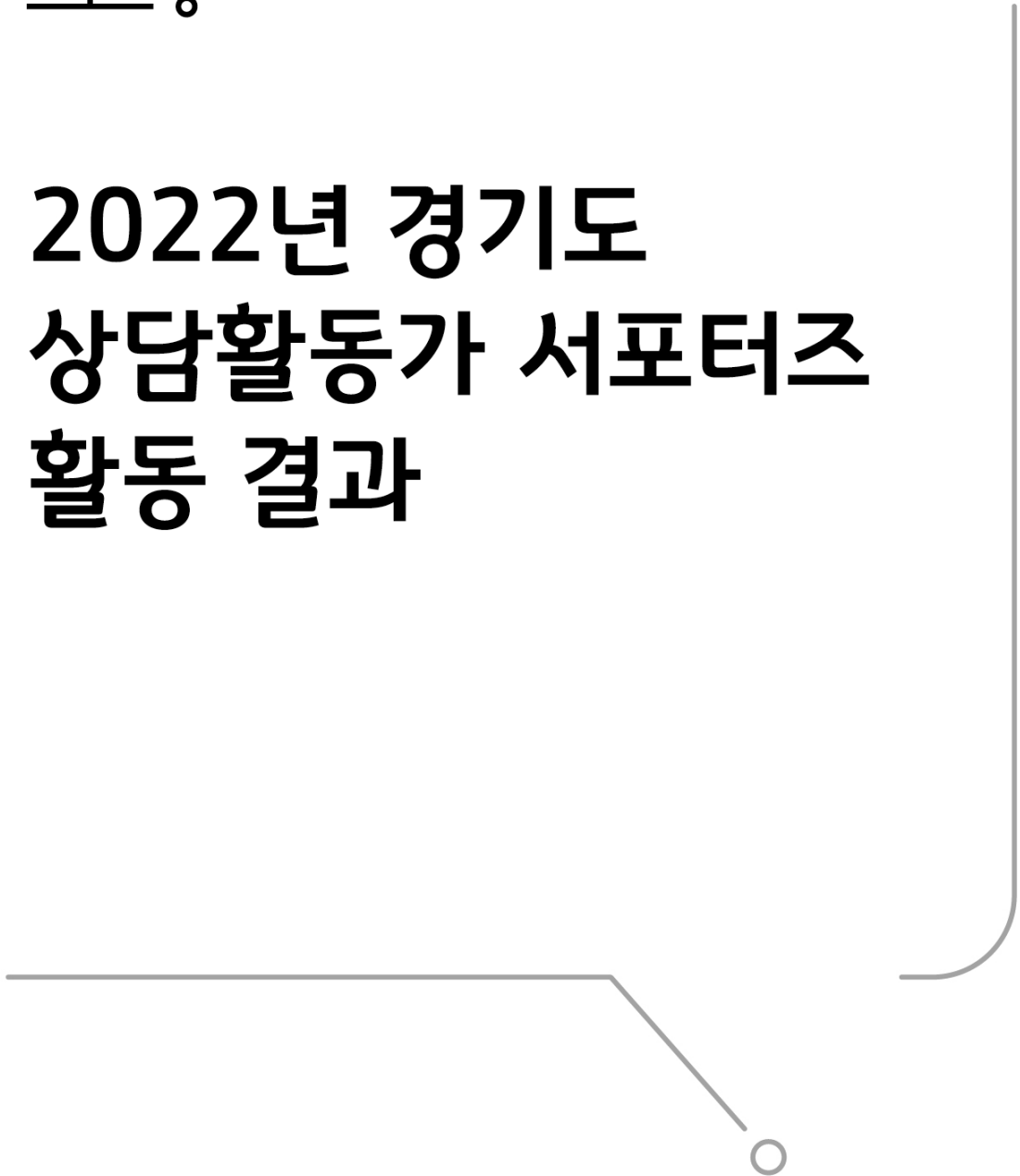
5. 기타

- 이주민 학생 공교육 진입, 지역에 따라 너무 어렵고 힘들다. 73
- 상담활동가 인터뷰 6 75
- 건강보험 임의계속가입 제도를 통해 건강보험료 부담을 줄여드린 사례 79
- 상담활동가 인터뷰 7 80

I.



2022년 경기도 상담활동가 서포터즈 활동 결과

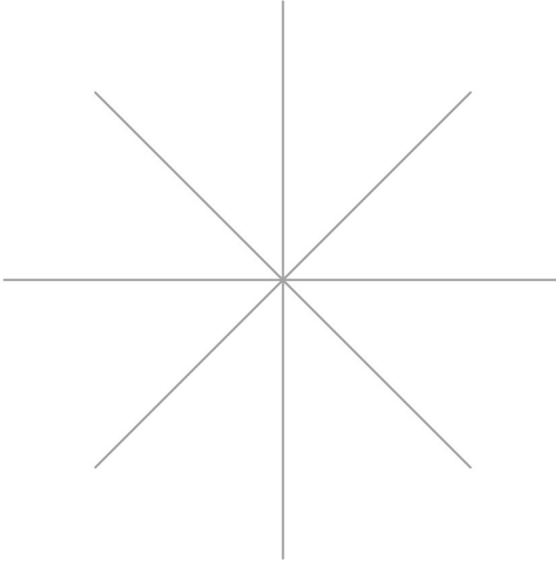




+



+

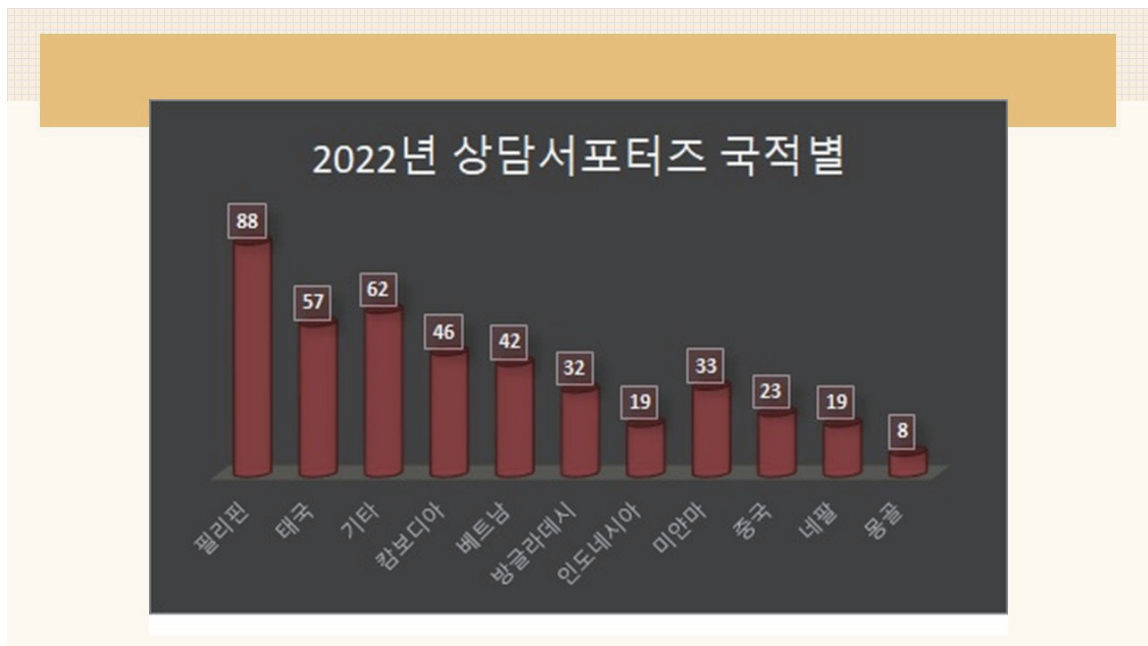
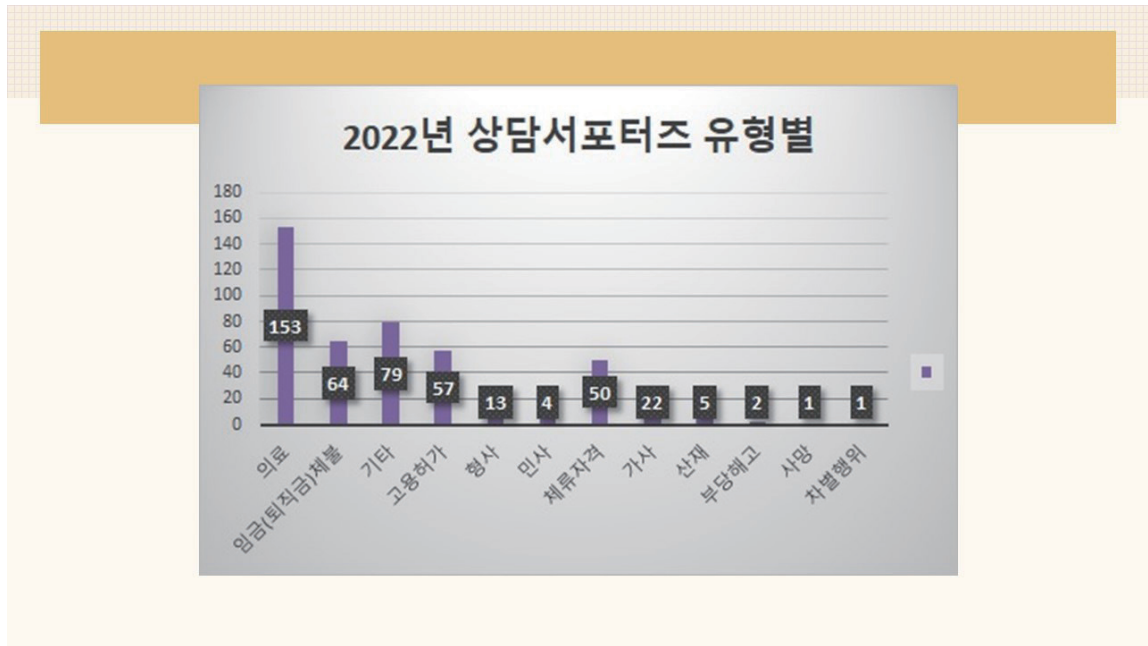


2022년 상담서포터즈 통계

	필리핀	태국	캄보디아	중국	인도네시아	스리랑카	베트남	미얀마	방글라데시	파키스탄	기타	몽골	우즈베키스탄	네팔	총합계
산재	1	2		1				1							5
의료	45	26	2	6	9	1	10	7	18	2	18	2	1	6	153
임금(퇴직금)체불	12	6	13	2		5	3	4	2		8		1	8	64
체류자격	8	1	2	4	2	3	7	6	2	2	10	3			50
기타	8	11	5	2	7	1	9	7	5	1	18	1	3	1	79
부당해고			2												2
형사	3		2	4					1		1			2	13
가사		3		2	1		4	1	3		7			1	22
사망	1														1
민사			1	2			1								4
고용허가	10	8	19			1	8	7	1			2		1	57
차별행위													1		1
총합계	88	57	46	23	19	11	42	33	32	5	62	8	6	19	451

2022년 상담서포터즈 유형별

	총합계
산재	5
의료	153
임금(퇴직금)체불	64
체류자격	50
기타	79
부당해고	2
형사	13
가사	22
사망	1
민사	4
고용허가	57
차별행위	1
총합계	451



2022년 서포터즈 체류자격별



2022년 상담서포터즈 기관별

번호	기관	상담건	번호	기관	상담건
1	글로벌이션센터	36	13	아시아인마을	32
2	남양주시외국인복지센터	32	14	여주시외국인복지센터	12
3	구리EXODUS	6	15	의정부외국인노동자센터	12
4	경기글로벌센터	35	16	파주살롱의집	36
5	용인시외국인복지센터	3	17	의정부엑소더스	15
6	김포시외국인주민지원센터	4	18	안산외노의집	6
7	용인이주노동자쉼터	2	19	지구인의정류장	23
8	수원이주민센터	22	20	안디옥인도네시아선교회	15
9	구리엑소더스	16	21	의정부외국인노동자지원센터	24
10	남양주살롱의집	36	22	안디옥인도네시아	2
11	남양주온누리M센터	37	23	남양주시외복센터	4
12	부천시외국인주민지원센터	28	24	의정부EXODUS	12
			25	한감공동체	1
			총합계		451

2022년 상담활동가 서포터즈 명단

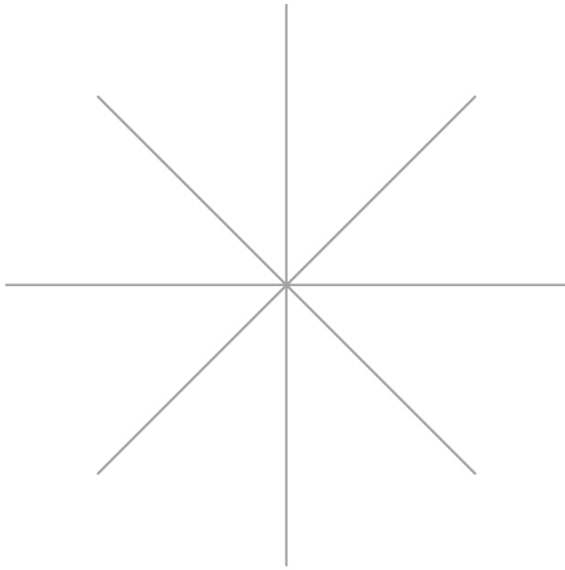
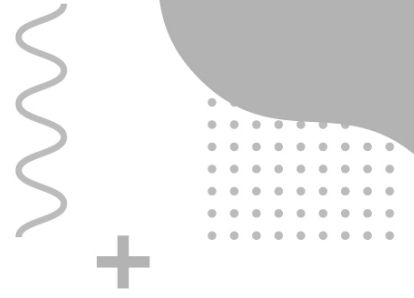
연번	기관명	활동지역	담당자
1	(사)아시아인마을	성남	조혜숙
2	(사)경기글로벌센터	부천	송지후
3	글로벌미션센터	안산	최경식
4	김포시외국인주민지원센터	김포	정성철
5	남양주살롬의집	남양주	윤진규
6	부천시외국인주민지원센터	부천	한규림
7	수원이주민센터	수원	마킨 메이타
8	안산온누리M센터	안산	정상미
9	의정부EXODUS	의정부	박현진
10	파주이주노동자센터 살롬의집	파주	임경란
11	구리EXODUS	구리	차바 암마타이
12	군포이주와다문화센터	군포	김강남
13	남양주시외국인복지센터	남양주	김성수
14	여주시외국인복지센터	여주	이성희
15	의정부외국인근로자지원센터	의정부	김도전
16	화성시외국인복지센터	화성	박동규
17	안산외국인노동자의집/중국동포의집	안산	이정혁
18	안디옥 인도네시아 선교회	안산	정상엽
19	(사)모두를 위한 이주인권문화센터 부설 용인이주노동자쉼터	용인	양수희
20	한캄공동체	파주	이동훈
21	용인시외국인복지센터	용인	사빈두
22	지구인의정류장	안산	김혜나
23	남양주온누리M센터	남양주	조미정
24	공도다문화센터	안성	하숙자
25	아시아의친구들	고양	아닐라

II.



상담사례





1. 고용허가제





임금명세서 미지급을 사유로 사업장 변경에 성공한 사례

사례자는 필리핀에서 온 고용허가제(E-9) 대상 이주노동자로 한국에 두 번째 입국하여서 5년 2개월(원래는 4년 10개월이 최대 체류 기간이었으나 코로나 기간 특별 일괄 연장 1년을 받아서)을 일하고 있었다. 2014년 첫 번째 한국에 입국하여 일한 기간은 3년이었으며 당시도 한국에서의 노동자 생활에 지쳐서 1년 10개월을 연장하지 않고 귀국하였다가 필리핀에서 재정착하려 했으나 생계가 어려워 2017년 초에 한국에 재입국하여 5년 11개월을 지내면서 이미 두 번의 사업장 변경을 하였고 진정 당시 전주의 한 제조업체에서 3년째 일하고 있었다.

일하면서 고용주와 관리자에게 지속적으로 허리 통증을 호소하였고 병원에서 의사소견서도 여러 번 발부받아 회사에 제출하면서 끊임없이 이직을 요구하였지만 회사에서는 이런 이유로는 이직을 허락해 줄 수 없다고 지속적으로 거부하면서 사업주와 갈등을 겪어 왔다. 현행법상 일반 고용허가제 대상 이주노동자는 사업주의 동의 없이는 고용노동부에서 정한 특별한 사유¹⁾가 아니면 사업장 변경을 할 수 없게 되어 있어서 관리 감독 권한이 있는 고용노동부 고용지원센터에서도 이런 사유로는 사업장 변경을 허락하지 않고 있었기 때문이다.

하지만 본 사례자의 경우는, 이주노동자가 지속적으로 사업장 변경을 요구하자 회사에서는 귀국시켜 버리겠다고 사업장 변경을 거부하는 상황에서 본 센터에 회사와의 중재를 요청해왔다. 상담하는 동안 지난 3년간 일하면서 회사에서 한 번도 급여명세서를 지급하지 않은 사실을 확인했고, 이 사실에 대해서 고용노동부에 진정을 넣었고, 결국 근로기준법 위반사항으로 고용노동부의 직권중재로 사업장 변경을 할 수 있었다.

그러나 문제는 이 과정에서 한국의 체류기간이 코로나 특별 연장기간을 포함해서 7개월 정도만 합법 체류할 수 있는 상황이었기에 재취업이 어렵다고 판단하여 관할 고용지원센터는 사업장 변경해 보아야 이직이 어려울 것이라며 오히려 사업장 변경을 만류하는 상황이었다. 하지만 본인은 의지가 확고하였기에 사업장 변경을 할 수 있게 되었다. 이직 후에 다행히도 고용지원센터를 통해서 평택의 한 회사에 알선을 받았고 취업을 할 수 있게 되었다.

본 사례는 근로기준법 제48조²⁾에 의해서 이를 위반한 회사에 대하여 고용노동부 민원을 통해 이주노동자 사업장 변경을 받은 사례로 의미가 있다.

상담단체 : 글로벌미션센터

1) 외국인노동자(E-9)는 법정 사유에 해당하는 경우에는 최초 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회의 사업장 변경 허용
사업장 변경 사유(다음 사유 해당 시만 사업장 변경 허용)
사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나, 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절*하려는 경우
* 해석상 근로계약이 만료되면 사업장 변경을 인정하여 외국인노동자를 보호
휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조제2를 위반한 기속사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인노동자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우(대통령령에 “상해 등으로 해당 사업장 근무 곤란”을 규정)

2) 제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다. <개정 2021. 5. 18.>
② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(‘전자문서 및 전자거래 기본법’ 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다. <신설 2021. 5. 18.>



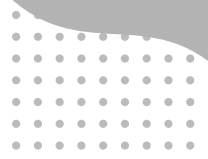
경기도
상담활동가
서포터즈
활동사례집



상담활동가 인터뷰

◆ ◆ ◆
최경식 목사





Q1. 요즘 사업장 변경 상담사례가 여전히 많나요?

A. 사업장 변경 상담 여전히 많고 우리 센터에서 하는 상담의 상당수가 사업장 변경 관련 민원입니다. 사업장 변경은 저희 센터뿐 아니라 대부분의 이주노동자 센터에서 가장 많은 민원 중 하나라고 보면 됩니다. 사업장 변경에서 가장 큰 문제는 새로 사람을 구하기 어렵다는 이유로 사장님들이 기존에 근무하고 있던 노동자들의 이직을 허락하고 싶어하지 않는다는 것입니다. 사장님들 이야기를 들어보면 3D업종이다 보니까 기존 이주노동자들을 내보내면 다른 사람을 고용하기가 힘들다는 것입니다. 즉 구직 활동하는 노동자들도 직접 와서 사업장 환경을 보고는 취업하려 하지 않으니까요. 열악한 환경을 그대로 둔 상태에서는 사람을 구하기가 어려우니까 사업장 선택권이 없는 초기 입국자들을 고용한 후에 될 수 있으면 안 내보내려고 회사 정책을 유지하는 것이죠. 그러다 보니까 갈등이 생기고 이주노동자들 중에는 직장 변경을 하기 위해 여러 가지 이유를 댁니다. 몸이 아프다거나 나에게서 너무 버거운 일이다거나... 하지만 이런 사유로는 사업장 변경이 받아들

여지는 경우는 거의 없습니다. 물론 예외적으로 특정 업무에 의한 알려지가 너무 심한 경우 관련 화학약품을 취급하는 회사에서 일하는 것이 적절하지 않다고 노동당국에 의해 판단되면 받아들여지기도 합니다.

그리고 사업주들에 의하면 기존의 이주노동자를 일 어렵다는 이유만으로 사업장 변경을 쉽게 해줘버리면 함께 일하고 있는 다른 노동자들도 줄줄이 사업장 변경을 원할 텐데 다 나가버리면 우리는 누구를 데리고 일 하냐는 것입니다.

그래서 이 사례처럼 임금명세서 미지급이나 임금체불, 임금지급 연기 등과 같은 사업장 변경에 합당한 사유를 이주노동자들이 찾아서 사업장 변경을 요구하는 사례가 늘고 있습니다.

사실 이 경우도 근본적인 사업장 변경 이유의 핵심은 임금명세서 미지급이 아닌 고된 노동에 비해 열악한 처우인 것입니다.

Q2. 사례자는 처음 한국에 왔을 때 체류기간 연장을 할 수 있었음에도 하지 않고 돌아갔다가 다시 한국으로 왔는데 어떤 이유였을까요?

A. 이런 경우를 가끔 봅니다. 한국에서의 생활이 너무 힘들고 지쳐서 뒤도 안 돌아보고 돌아갔다가 몇 년 후에 다시 한국에 들어오는 경우가 있습니다. 그래서 물어보면 자신은 한국 직장은 전혀 그렇지 않았지만 한국에서 받았던 급여가 그리웠다고 "I missed my salary. I didn't miss my work."이라고 답합니다.

오늘 상담하는 친구도 조기 귀국을 하는 경우인데 그 친구는 일시적으로 건강이 안 좋아서 귀국하는 것입니다. 이렇게 몸이 안 좋아져서 귀국하였다가 몇 년 후에 몸이 괜찮아진 후에 다시 시험 봐서 입국하는 경우도 종종 있습니다.

Q3. 최근에 비슷한 다른 사례도 있을까요?

A. 사업장에서 몇 번의 사고를 당한 노동자가 있었는데 본인 말로는 죽을 뻔한 위기를 넘겼다고 하더라고요. 그 사고 후 두려움이 너무 커져서 사업장을 변경하고 싶다는 사업주와 중재를 요청한 경우가 있습니다. 이외에도 문화적 차이로 사업장 변경을 요청하는 경우도 많습니다. 회사들이 이주노동자와 외국인 문화에 대한 이해가 없어서 생기는 것 같습니다. 베트남 사람 5명과 필리핀 사람 1명이 일하는 사업장인데 왕고참인 베트남 사람 1명은 방을 따로 주고 나머지는 같은 방에서 생활했다고 합니다. 문제는 베트남 사람들이 밤마다 서로 어울려 술 마시고 늦게까지 놀아서 필리핀 사람이 잠을 잘 수가 없었던 것입니다. 그래서 회사에 연락해서 혼자 방을 쓰는 베트남 사람을 이곳에서 살게 하고 이 사람을 혼자 방을 쓰도록 해야 하지 않겠냐고 했는데 그건 절대 안 된다는 것이었습니다. 그 베트남 사람들이 회사에 오래 있었기 때문에 대우를 해줘야 한다는 것이었습니다. 그러면 사업장 변경이라도 할 수 있도록 해달라고 했지만 그조차도 받아들이지 않았습니다. 문화적 갈등에 대해서 심각성을 인식하지 못하는 것 같았습니다. 사실 외국인을 고용하려면 한 나라의 외국인만 고용하든지 아니면 비율을 좀 비슷하게 하는 것이 필요합니다. 당사자는 일과 후 쉬고 싶어도 쉴 수가 없다며 매우 힘들어했습니다.

Q4. 이런 문제들이 근본적으로 해결되려면 어떻게 해야 할까요?

A. 노동자들에게 어느 정도 이직의 자유를 줘야 한다고 봅니다. 이런 이야기를 하면 사업주들은 ‘그럼 누가 우리 회사에 와서 일하려고 하겠냐’ 그러는데, 사업주들이 사업장 환경이나 근로조건을 개선해서 사람들이 일하러 올 수 있도록 해야 합니다. 그리고 정부에서도 그런 노력을 기울이는 사업주들을 지원해줘야 하고요.

최저임금도 일률적으로 적용하는 것보다는 노동강도나 위험도에 따라서 차등적용하는 방향으로 개선되면 좋겠습니다. 그래서 좀 위험하더라도 돈을 더 받고 싶은 사람은 갈 수 있도록 해야 하고, 단지 같은 시간을 일했다고 해서 고위험군에 속하는 일이나 그렇지 않은 일이나 똑같은 최저임금을 주는 현행 제도는 이전 이주노동자들로 하여금 3D업종으로부터 발길을 돌리게 하고 있습니다. 이로 인해 이직 갈등만 심화되고 있고요.

그리고 노동자들이 입국해서 일년 정도만 한 사업장에서 일한 후에는 본인들이 원하면 다른 사업장으로 옮길 수 있는 직장 선택의 자유를 주는 방안도 고려해 볼 만합니다. 장기적으로는 노동허가제가 도입되어 자유롭게 이직할 수 있어야 하겠지만 과도기로 그런 방법도 고민해 볼 필요 있습니다.

마지막으로 입국 전이라도 한국에 오려는 노동자들에게 회사에 대한 기본적인 정보가 제공되었으면 좋겠습니다. 회사가 자기 회사를 소개하는 동영상을 만들어서 보내고 노동자가 3~4개 회사 중에 한두 곳을 선택해서 지원할 수 있게라도 한다면 지금 일어나고 있는 문제들 일부가 해소될 수 있을 것 같습니다.







근로계약상의 근무지가 아닌 다른 곳에서의 근무를 이유로 한 사업장 변경 상담

2022년 10월 가을 날씨가 좋은 어느 날 베트남 이주 여성 A와 B가 이른 아침부터 센터에 찾아 왔다. A는 폭 눌러쓴 모자만큼이나 수줍음이 가득한 표정의 여성이었고, 다른 한 명은 키는 작았으나 짙은 뺨은 머리끈처럼 당당한 표정의 앳된 여성이었다.

상반된 표정의 두 여성을 보고 있으니, 과연 무슨 문제가 있기에 이른 새벽부터 잠을 밀어내고 불편한 교통편을 타고 여기까지 왔을지 궁금해졌다. 서둘러 베트남 통역 선생님께 자리 안내를 부탁하고, 상담 준비를 마친 뒤 자리에 앉으며 첫 질문을 건네었다.

“무슨 일로 오셨는지 물어봐도 될까요?”

A와 B는 마치 이 질문을 기다렸다는 듯이 베트남 말로 통역 선생님에게 엄청난 하소연을 털어놓기 시작했다. 두 명의 베트남 여성들이 자신들의 감정을 털어 놓는 시간. 그리고 말은 알아듣지 못하지만, 내용이 대충 이해가 가는 이 상황. 상담 8년 차가 되어가지만 이럴 때마다 마치 다른 나라에 와 있는 것 같은 느낌이 많이 든다. 많은 대화가 오고갔지만 주된 내용은 이와 같았다.

A와 B는 2022년 5월 말에 한국에 비전문취업 비자(E-9)로 입국한 베트남 국적의 이주 여성들이었다. 입국 직후 경기도 남양주시 소재 H제조업체에서 꾸준히 취업을 하고 있었다고 한다. 평소처럼 일을 하던 어느 날. 다른 직원으로부터 본인이 현재 일하고 있는 사업장이 H업체가 아니라 D업체라는 이야기를 들었다고 한다.

설마 하는 생각에 밖으로 나가 사업장 간판을 확인하고, 번역기를 돌려보고 나서야 큰일이 났다는 생각이 들었다고 한다. 사실을 알고 난 그날 밤. 본인들이 지금 다른 사업장에서 일하는 것이 출입국에 신고가 들어가면, 강제출국 당할 수 있다는 생각에 들은 밤잠을 설쳤다고 했다. 노동자의 입장에서 생각하니 나 같아도 뜬눈으로 밤잠을 설치겠다는 생각이 잠시나마 스쳐지나갔다. 다행히 근처에 외국인 센터가 있다는 것을 확인하고, 그렇게 출근 시간에 맞추어 부랴부랴 센터의 문을 두드린 것이었다.

이러한 상담의 경우에는 내담자가 처음에 센터에 내방할 때 별다른 자료가 없이 오는 경우가 많은데, A와 B는 다행스럽게도 계약서, 실제 일하는 사업장 간판과 도로명 주소 사진, 일하는 동영상 자료를 잘 수집한 상황이었다. 나는 자료를 확인하며 계약서 첫 장 상단 카테고리에서 적혀있는 H업체의 사업장명을 확인하고 나서 익숙한 느낌에 고개를 살짝 갸웃거렸다.

“음... 어디서 본 것 같은 이름인데...”

그다음 A와 B가 번갈아가며 찍은 실제 일하는 사업장 간판을 보고 나서야 머릿속에 한 사람이 떠올

랐다. 같은 해 2022년 3월 사업장 변경 상담을 지원했었던 베트남 이주 여성 M의 사업장 이름과 일치한 것이었다. 나는 급하게 A와 B에게 양해를 구하고 자리에 돌아와 M의 상담기록을 조회하여 훑어보기 시작했다.

-사건요약-

1. H업체와 고용계약을 했던 베트남 이주 여성 M은 D업체에서 실 업무를 하였고, 이 사실을 알아차린 이후에 상담을 받아 관할 고용센터에 진정을 했었음.
2. 고용센터 확인 결과 H업체와 D업체는 1공장과 2공장의 개념이라고 주장하였고, 그 이후 고용센터의 별다른 중재가 없어, 빨리 사업장을 변경하고 싶어하는 노동자와 사업장의 합의로 진정 취하와 동시에 사업장 변경을 했었음.
3. 센터를 이용하는 결혼이주 여성의(前D업체 근무) 말에 따르면, H업체와 D업체는 가족이 운영하는 곳으로 예전부터 H업체 노동자가 D업체에서 일을 하는 상황을 보았었다는 증언.

동일한 사업장에서 악순환처럼 일어나는 같은 유형의 사업장 변경 상담. 외국인노동자 고용을 늘리고자 하는 사업장의 편법이지만, 이 편법의 끝에는 항상 노동자의 피해가 있다는 것을 알기에, 노동자에게 현 상황을 안내하고, 바로 고용센터에 방문하였다.

진정서를 접수하며, 고용센터 담당 주무관에게 불과 반 년 사이에 일어난 동일 케이스라고 안내를 하였고, 다행히도 M의 사업장 변경을 검토하였던 주무관이라 사업장명을 알고 있었다.

A와 B에게는 사업장에서 불합리한 처벌이 있을 경우나, 사업장 변경과 관련된 대화가 있을 경우 센터에 이를 알려줄 것을 안내하고, 시간을 두고 고용센터의 연락을 기다려 보기로 했다. 그로부터 13일이라는 기간이 지났으나, 고용센터로부터는 아무런 피드백이 없었다.

궁금함에 사건 진행에 대해 직접 확인을 시도하였다. 매뉴얼적인 고용허가 제한 사유에 대한 안내 후 사업장에서 노동자와 대화 후 해결하겠다고 한 상황으로, 사업장의 처리에 대해 기다리는 중이라는 답변을 받았다.

하지만 노동자에게 직접 연락하여, 위 내용을 문의했을 때는 노동자는 회사에서 사업장 변경에 대한 이야기를 들은 적도 없고, 고용센터로부터 피드백을 받은 적도 없다고 했다.

노동자의 상황을 알고 있었기 때문일까, 아니면 처리 기간을 참아내지 못하는 내 조급함이 문제일까. 사건을 바라보는 담당자와의 입장 차이는 항상 신경을 예민하게 만든다. 그렇기에 보통 상담을 진행하면서 담당자와의 충돌을 피하고자 각자 서로의 노력이 있을 것이라고 생각하며 화가 나도 인내하고 넘어가려고 이해하는 편이다.

서둘러 상황을 확인하고 업데이트 된 내용을 담당 주무관에게 다시 공유했다. 몇 번의 전화가 오가고 추가적인 자료 제출이 있고 나서야, 안도감이 들기 시작했다. 안도감과 동시에 담당 주무관의 현장 방문이 이루어졌고, H사업장은 고용허가 제한 사유 확인과 동시에 과태료 납부 및 외국인고용에 대한 제한이 이루어졌음을 확인할 수 있었다.

재확인과 처벌까지 사업장의 고용허가 제한 이의신청 기간을 포함하여 걸린 시간은 불과 10일이었다. 22년 11월 초 A와 B는 ‘고용노동부고시 제2021-30호 제3조(고용허가의 취소·제한)의 2항’에 해당되어 사업장 변경을 하였다. 노동자들은 현재 경기도권과 지방권에서 각자의 역할을 다하며 잘 지내고 있다.

사업장에 대한 고용허가 제한으로 추가적인 피해 발생을 막을 수 있었던 사건. 그리고 사건을 바라보는 입장의 차이에 대한 괴리감이 고민거리로 남았던 상담사례였다.

상담단체 : 남양주시외국인복지센터



경기도
상담활동가
서포터즈
활동사례집



상담활동가 인터뷰

◆ ◆ ◆
김성수 상담팀



Q1. 노동자가 일하는 실제 근무지가 근로계약서상의 근무지와 다른 사례는 주로 농업 분야에서 발생하는 문제로 알고 있었는데 이 사례처럼 제조업에서 이런 일이 일어나는 이유는 무엇인가요?

A. 제가 접했던 사례들로 보면 거의 가족 기업인 곳이 많았습니다. 한 공장은 형이 운영하고 한 공장은 동생이 운영하는 식으로 하는데 결국은 외국인을 고용할 자격조건이 안 되는 회사에서 편법으로 인력 보충하는 식으로 악용하고 있는 것 같습니다.

이 사례 말고도 한 공장 건물 안에 있는 공정을 여러 공정으로 쪼개서 5인 미만 사업장 여러 개로 만들어 근로기준법 적용을 회피한 경우도 있었습니다. 이 경우 여러 사업장 중에 한곳에서만 외국인 고용을 허가 받아서 다른 공정의 사업장에서도 외국인을 돌려가며 사용하는 것입니다. 결국 불법파견으로 적발되어 사업장 변경이 허가되었습니다. 그리고 연장근로에 대한 수당 지급을 회피하기 위한 목적도 있어 보입니다.

Q3. 상담 내용을 보면 고용센터에 문제를 제기하였음에도 미온적으로 대응하여 무척 답답해 한 내용이 나옵니다. 고용센터는 왜 그런 태도를 보였나요?

A. 고용센터의 문제라기보다는 담당 직원의 문제였습니다. 공무원들은 인사이동을 하기 때문에 개개인의 성향에 따라 업무나 민원인에 대한 태도가 상이한데, 이분 같은 경우에는 모든 민원인들에 대해 약간 적대적인 태도였습니다.

이 사례의 경우에도 확인 후 결과를 알려달라고 했는데 알았다고 하면서도 피드백이 없었습니다. 이런 사건의 경우 처리되는데 보통 1~2주 정도 걸리는데 피드백이 없으니 다시 확인해 보면 ‘회사에서 노동자랑 협의하기로 했다’는 식이었습니다. 그래서 노동자에게 확인해 보면 회사가 아무런 대화 제의도 하지 않았다고 하는 겁니다. 그냥 사건을 묻어둔 것입니다.

Q2. 노동자의 경우 근로계약서상의 근무지와 다른 곳에서 일하게 되면 어떤 피해를 입게 되나요?

A. 급여 같은 경우는 체불이 되지 않으면 큰 문제는 없는데 아무래도 체류자격과 관련해서는 큰 문제가 될 수 있습니다. 왜냐하면 출입국에서 단속이 나왔을 때 아이디카드의 주소와 다르다면 나의 의도와 무관하게 피해를 볼 수 있기 때문입니다. 이번 사례의 당사자들도 출입국에 적발이 되어 강제추방이 되면 내 가족은 누가 먹여 살리냐는 걱정 때문에 상담을 의뢰했던 경우입니다. 그리고 급여 같은 경우에도 만약 사업주가 근로기준법을 회피하기 위한 목적으로 사업장을 쪼갠 경우라면 각종 수당과 퇴직금 금액에서 불이익을 입을 수 있습니다.

Q4. 요즘에는 입국한지 얼마 안 되어 사업장 이동을 하려는 노동자들이 늘어났다고들 하는데 실제로 그런가요?

A. 통계는 모르겠는데 받아들이는 체감으로는 그런 케이스가 많이 늘어났습니다. 저희 센터는 쉼터를 운영하고 있는데 한국에 입국한지 한 달여 만에 사업장 변경을 신청하여 퇴사 후 쉼터로 들어온 분들이 몇 분 계셨습니다. 작년에도 좀 있었고 올해도 그런 분들이 몇 분 계셨습니다.

이런 일이 일어나는 이유는 노동자들에게 사업장에 대한 정보가 거의 제공되지 않기 때문입니다. 사업장의 현장 사진이나 기숙사 등에 대한 정보 등이 거의 제공되지 않기 때문에 막연한 생각만 가지고 들어왔다가 막상 현장을 접하고 나니 이견 안 맞는 것 같다고 생각이 드는 것입니다.





건축법 위반 기숙사를 사유로 사업장 이동 시도한 사례

A는 2017년 1월, 고용허가제로 한국 입국한 캄보디아 국적 남성이다. 입국 후 A는 의정부시 소재 B 제조업체에서 주 5일, 일 8시간 일을 해 왔고 2022년 11월 26일 계약만료 예정이다.

7월 19일

A는 의정부외국인노동자지원센터에 내방하여 상담을 요청하였다. 그 이유는 기숙사가 열악하여 수면의 질이 떨어지고, 근무 중에도 너무 피곤해서 업무에 집중하기 어렵다는 내용이었다.

노동자는 이미 사업주에게 기숙사 개선에 관련된 이야기를 해보았지만, 돌아오는 건 배부른 소리한다는 사업주의 편견이 전부였으며, 감정이 상한 것이 더해져 더 이상 이곳에서 살 수가 없다며 사업장 변경을 하고 싶다고 했다.

상담자는 A에게 기숙사의 입구부터 방과 화장실까지 동영상을 자세하게 찍어올 것을 요청하였고, 최초 상담은 그렇게 종료되었다.

7월 20일

A는 다음날 동영상 촬영을 해왔다. 동영상으로 본 기숙사는 언뜻 보기에 너무 열악하였다. 공장 한쪽 끝에 가벽을 세워 방 서너 개를 만들고, 담과 건물 사이 위에 어설픈 천장을 올려 복도를 만들었다. 복도에는 짐들이 쌓여 사람 한 명이 겨우 지나갈 듯싶었다. 화장실과 주방은 샌드위치 패널로 따로 증축하였고, 작은 주방에는 세탁기와 보일러가 함께 배치가 되어 있었다. 주방은 위생이 무척 안 좋아 보였으며, 음식을 조리할 수 있는 공간도 너무 협소해서 겨우 한 사람 서 있을 수 있을 정도였다. 또 가스레인지 같은 조리도구도 없어 휴대용 가스버너로 음식을 만들어야 했다. 방에는 창문도 없었고, 잠금장치와 소방시설 또한 없었다.

기숙사 화장실은 외부에 있었다. 온수 역시 나올 리 없었다. 노동자는 사비로 산 돼지꼬리라고 불리는 전기히터로 물을 데워 씻는다고 했다.

지난해부터 고용노동부에서 무허가 가설 건축물을 기숙사로 제공 시, 고용허가를 불허하고 외국인노동자의 사업장 변경을 허용하기로 했다는 것이 생각났다. 나는 방을 제외하고는 전체 무허가 가설 건축물이라 판단했기에 의정부고용센터에 법령을 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공 받았으므로 사업장 변경을 요청한다는 내용의 신청서와 진정서를 제출하였다.

8월 2일

고용센터에 연락하여 진정 관련 문제에 대해 진행 현황을 물었다. 사업장에서는 기숙사로 2017년 이미 허가를 받은 곳이라며 관련한 입증자료를 제출하였다. 주무관은 문제가 없어 보인다고 하며 허가 받은 장소가 아닌 가설 건축물에서 거주를 하는 것이 아니지 않느냐는 이야기를 했다. 이 문제로 사업장 변경이 불가할 수도 있다며 조사가 조금 더 필요할 것 같다고 했다.

9월 6일

시간이 제법 흘렀는데도 고용센터로부터 연락이 없었다. 노동자가 계속하여 현황을 확인하려 했지만, 조사가 길어져서 확인이 어려웠다. 고용센터에 연락하여 진행 현황을 다시 물었다.

현재의 기숙사는 완전 가설 건축물이 아니라고 했다. 기숙사로 이용되는 건물을 이해하기 위해 건축물대장을 발급받았다. 공장으로도 사용되고 기숙사로도 사용되는 그 건물은 '근린시설공간'으로 되어 있었다.

고용센터 주무관은 이 건물이 2021년 7월인 고시 개정 전 허가가 났고 무허가 가설 건축물에 해당이 안 되므로 사업장 변경 사유가 아니라고 답변을 했다. 그러나 소화기와 화재방지 시설이 없어 시설관리 위반이 맞다며 시정지시 기한 9월 23일 내에 변경할 시 이마저도 사업장 변경 사유가 아니라고 했다.

의아했다. 근린시설공간 자체가 사람이 살 수 있는 거주 공간이 아닌데, 고시 개정 전 허가가 났기 때문에 사업장 변경 사유가 아니라고 하니 도통 이해가 안 되었다. 현재는 근린시설공간은 허가가 안 된다고 한다. 일관적이지 못한 행정들이 불합리하다는 생각이 들었다. 그러나 별다른 방법이 없어 시설관리 위반 시정지시 기한인 9월 23일까지 기다리기로 했다.

9월 23일

시정지시를 이행한 것을 확인했다고 했다.

상담자는 불법 증축된 주방과 화장실 복도의 사진을 보냈다. 그리고 외국인노동자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 제5조 5항 사용자가 외국인노동자에게 건축법 제20조를 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 경우에 속해 사업장 변경을 할 수 있는지 물었다.

고용센터는 전문적으로 건축물을 확인할 수 없다며 지자체에 건물을 신고하여 확인해 보라고 하였다.

10월 4일

지자체에 불법 가설 건축물 신고했다. 건축법에 위반된 사항이 있는지 확인을 하고 연락을 주겠다고 했다.

10월 17일

지자체에서는 노동자가 거주 중인 기숙사 건물은 건축법 제20조가 아닌 건축법 시행령 제14조 위반이라고 하였다.

○ 건축법시행령 제14조(용도변경)

③ 국토교통부장관은 법 제19조제1항에 따른 용도변경을 할 때 적용되는 건축기준을 고시할 수 있다. 이 경우 다른 행정기관의 권한에 속하는 건축기준에 대하여는 미리 관계 행정기관의 장과 협의하여야 한다. <개정 2008. 10. 29., 2013. 3. 23.>

2. 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」이나 그 밖의 관계 법령에서 정하는 용도제한에 적합한 범위에서 제1종 근린생활시설과 제2종 근린생활시설 상호 간의 용도변경

○ 건축법 제20조(가설건축물)

가설건축물을 건축하려는 경우에는 건축법에서 정하는 존치기간, 설치기준 및 절차에 따라 특별자치시장, 특별자치도지사 또는 시장, 군수, 구청장에게 신고한 후 착공하여야 한다. 해당 가설건축물의 건축이 다음 중 하나에 해당하는 경우가 아니면 허가를 하여야 한다.

- 1) 4층 이상인 경우
- 2) 철근 콘크리트조 또는 철골철근 콘크리트조가 아닐 것
- 3) 전기/수도/가스 등 새로운 간선 공급설비의 설치를 필요로 하지 않을 것
- 4) 공동주택/판매시설/운수시설 등 분양 목적으로 건축하는 건물이 아닐 것

- 5) 존치 기간이 3년 이내일 것(단, 도시/군 계획 사업이 시행될 때까지 기간 연장이 가능함)
- 6) '국토의 계획 및 이용에 관한 법률'에서 정한 도시/군 계획 시설 부지 개발행위 관련 규정에 위배되는 경우
- 7) 그 밖에 건축법 혹은 다른 법령에 따른 제한 규정을 받게 되는 경우

건축법 제20조는 가설 건축물에 관련된 것인데, 샌드위치 패널로 증축한 것은 가설 건축물이 아니라고 하였다. 가설 건축물은 컨테이너 박스나 실제 허가받지 않고 공사하여 건물을 증축한 경우인데, 현재 해당 노동자 기숙사의 경우 건축법 제20조에 해당하지 않는다고 한다.

그러나 위반 사항은 발견이 되었다. 시행령 제14조이다. 이곳은 근린생활시설로 용도가 되어 있는데, 실체는 공장과 기숙사, 거주 목적으로 이용 중이기 때문에 건축법 시행령 제14조 위반이다.

고용센터 측에 연락을 하여, 위 기숙사는 건축법 제20조 위반은 아니지만 건축법 시행령 제14조 위반이라고 알렸다. 이 사실만으로 사업장 변경은 어렵고 시정지시 기한 동안 미이행 시 사업장 변경이 가능하다고 했다.

10월 20일

노동자는 11월 26일 계약만료로, 계약만료 후 사업장 변경을 하기로 하였다. 제14조 위반에 대한 시정지시 기한 내 미이행 시 사업장 변경이 가능하지만, 노동자의 계약기간이 얼마 남지 않아 남은 시간 일을 하고 퇴사하기로 했다.

무허가 가설 건축물을 기숙사로 제공했으므로 사업장 변경이 쉽게 가능할 거라고 생각했지만, 7월 19일 최초 상담이 시작되어 11월이 다 될 때까지 조사는 길어졌고, 이제 노동자의 계약만료일은 얼마 남지 않았기 때문이다.

하지만 이 사건이 종결되었다고 생각하진 않는다. 동료 노동자 역시 기숙사 개선을 원하고 있어, 시정지시 기간 동안 기숙사가 개선되길 바라고 있으며, 개선이 되지 않을 시 센터 내방하여 상담을 진행하기로 했기 때문이다.

상담단체 : 의정부외국인노동자지원센터



경기도
상담활동가
서포터즈
 활동사례집



상담활동가 인터뷰

배채은 상담팀



2021년 4월 1일부터 “사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스 또는 건축법 제20조, 농지법 제34조 등을 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 경우” 사업장 변경을 허용하고 있다. (고용노동부고시 제2021-30호)

배채은 활동가는 상담 당시를 떠올리며 **“처음에 그분이 가져온 동영상은 보고 의문이 들었어요. 과연 이런 곳을 시에서 기숙사로 허가해주었을까?”**

“동영상을 보면 기숙사가 2층에 있어요. 옆으로 난간 비슷한 게 보이거든요. 기존 건물 위에 다 새로 지은 거죠.”

일단 의정부고용센터에 건축법 제20조를 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 것을 이유로 사업장 변경 신청서를 넣었다.

“그런데 고용센터에서는 이 건축물이 개정 고시 시행 전인 2017년에 이미 허가를 받은 곳이라 사업장 변경 사유에 해당되지 않는다는 거예요. 그리고 본인들이 보기에 완전히 가설 건축물로 보이지도 않고… 하지만 본인들은 그 분야에 전문지식이 없어서 판단할 수 없으니 지자체에 확인하라고 하더라고요.” 다만, 고용센터에서는 소화기와 화재방지 시설이 미비한 것은 본인들이 직접 확인했다면서 이에 대한 시정지시는 내려놓았다고 하였다.

그래서 배채은 활동가는 직접 건축물대장을 발급받아서 건물의 용도를 확인해 보았다.

“건축물대장은 누구나 발급받을 수 있더라고요. 그래서 확인해 보았더니 사업용도 아니고 주거용도 아니고 ‘근린시설공간’으로 되어 있는 거예요.”

근린시설공간이라면 공원이나 체육시설, 아니면 마을 주민공동공간 등으로 사용하기 위해 허락받은 시설이라는 것이다.

“그래서 시 건축과에 전화를 했어요. 그랬더니 흔쾌히 ‘알겠습니다. 다음 주에 저희가 나가 볼게요’ 하시는 거예요.” 지자체에서 현장에 나가본 후에 연락이 왔다. 지자체에서는 이 건물이 가설 건축물은 아니고 허가된 용도와 다르게 사용한 경우(건축법 제14조 위반)라고 했다.

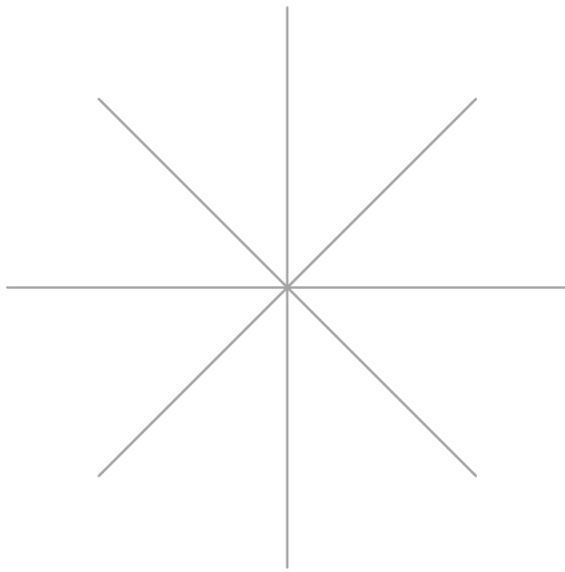
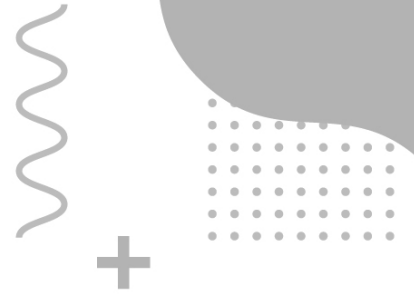
그런데 고용센터에 다시 문의해보니 건축법 제20조(가설건축물) 위반이면 바로 사업장 변경이 가능하지만 제14조 위반이면 일단 시정지시를 내리고 시정이 안 될 경우야 사업장 변경이 가능하다는 것이다.

하지만 여기서 결정적인 문제가 있었다. **“시정지시 기간이 지나더라도 사업주가 시정에 시간이 더 필요하다고 주장하면 시정기간을 연장한다는 거예요. 사실상 기간을 정하는 게 의미가 없는 거죠. 노동자와의 계약기간이 끝날 때까지 계속 시정 중이라고 하면 되는 거예요.”**

배채은 활동가는 이런 식의 시정기간이 아닌 **“1개월이면 1개월 정확히 명시된 기간을 정하고 그 안에 시정이 이뤄지지 않으면 고용센터가 직권으로 사업장 변경을 하도록 해야”** 한다고 힘주어 말했다.

외국인노동자에게 사업주가 제공하는 기숙사가 너무 열악하여 인권침해 논란이 일어나는 것은 어제오늘 일이 아니다. 고용노동부에서 여러 가지 개선책을 내놓고 있지만 현장에서 느끼는 것은 이 사례에서 보듯 여전히 빠져나갈 구멍이 숭숭하기만 하다. 겨울만 되면 기숙사에서 화재나 동사로 죽는 노동자의 뉴스가 나올까 걱정하지 않아도 되는 것은 언제쯤일까?





2. 임금체불





법률구조공단 변호사가 동의 없이 법원조정 합의하여 퇴직금 피해를 본 노동자

E씨는 2000년에 E-6 비자로 한국에 온 필리핀 국적 남성이다. 입국 직후 에이전시에 소속되어 라이브 바에서 6년 정도 가수로 일하다가, 계약이 만료되어 미등록 체류하며 주로 제조업에서 일하였다. 여러 회사를 거치다가 2014년부터는 양주시 소재 섬유제조업체 A에서 꾸준히 일했다. 2020년 8월 3일 일을 그만두어 퇴직금 요구했지만, 회사는 퇴직금이 10만 원씩 매 월급에 포함돼 있으며 이미 다 지급했다고 했다. 자세한 사항을 회사와 논의하고 싶지만, 사장과 대화하기 힘들어 8월 23일 센터를 찾아왔다.

회사에 전화했을 때, 사무실에서는 본인이 직접 공장에 방문하면 퇴직금과 가불금 정리해서 지급할 의향이 있다고 했다. 그러나 E는 방문하고 싶지 않다고 하여, 퇴직금 계산 내역을 팩스로 받아보기로 하였다.

팩스로 받아본 자료와 퇴직금 내역은 활동가가 계산한 금액과 너무나 달랐다. 한 달 월급 190만 원으로 계산했을 때, 최저임금 적용한 퇴직금은 약 13,064,330원이었다. 그러나 회사는, 2014년부터 2017년까지의 퇴직금은 이미 월급에 포함하여 모두 정산했으며, 2017년부터 2020년까지의 남은 퇴직금이 5,154,641원인데 가불금 4,300,000원 공제하여 854,641원만 지급해야 한다고 주장했다. 활동가의 주장과 무려 1,200만 원 넘게 차이가 나는 금액이었다.

이에 퇴직금 중간정산 무효와 퇴직금 지급을 요구하기 위해 고용노동부에 진정하였다. 1차 출석 시(2021/4/27) 감독관은 퇴직금 중간정산 무효가 유효한 것 같으며, 2014년부터 2020년 사이의 퇴직금을 다시 지급하는 것은 감독관 판단에도 맞는 것 같다고 인정하였다. 1차 출석에는 사업장이 출석하지 않아 2차 출석에서 가불금과 정확한 금액을 맞춰보기로 하였다.

2차 출석 시(5/10) 사업장은 E씨가 가불한 금액 5,600,000원이라고 하였고 E씨도 인정하였다. 사업장은 진정 금액에서 가불금 빼고 2014-2017 기지급한 금액 모두 빼서 1,900,000원만 지급 가능하다고 주장했다. 그러나 E씨와 활동가는 이를 인정할 수 없다고 하였고, 1차 출석 때도 감독관이 퇴직금 중간정산 무효로 보인다고 했음을 얘기했다. 그러나 사업장은 그것은 부당이익인데 왜 반환하지 않냐고 하여서, 2012년 이후 퇴직금 중간정산이 불법이 된 이후로, 기지급 금액은 부당이익으로 볼 수 없다는 판례가 늘어나고 있다고 대답하였다. 그때 감독관은 그렇게 법대로 할 거라면 E씨도 불법체류자로 출입국에 신고할 수 있다고 했다. 체불 노동자를 보호해야 할 의무가 있는 감독관이 어떻게 출입국에 신고하겠다는 말을 할 수 있냐고 따졌고, 감독관은 양쪽이 합의해서 끝내는 게 좋겠다고 제안했다. 합의한다면 500만 원에 하겠다고 했고 사업주가 5월 14일까지 지급하겠다고 하였다.

5월 14일 당일 감독관이 연락 와서 회사가 합의를 거부했으며, 기소 절차 후 민사소송 진행하겠다는 의지를 보였다고 했다. 그래서 5월 18일 3차 출석하여 자료 제출하고 검찰에 기소 절차 진행하였다.

6월 14일 최종 결정된 근무기간으로 계산된 퇴직금 12,920,903원에서 가불금 5,600,000원을 공제한 7,320,903원이 확정되었고, 체불금품확인원을 발급받았다. 이후 법률구조공단에 방문하여 소액 체당금 지급을 위한 민사소송을 접수하였고 진행하였다.

그러나 약 4달 반 후, 법률구조공단에서 사업장이 기지급금 5,200,000원에 대해 반소 제기했다고 연락이 왔다. 상대방에서 새로운 소송을 제기한 것이기 때문에 완전히 다른 사건이고, 이와 관련하여 다시 법률구조공단 방문하여야 한다고 했다. 이후 E씨와 법률구조공단 방문하여 소송구조 신청했다.

4달 반 후, 2022년 3월에 법률구조공단 변호사와 면담 예약이 잡혀서 방문하였다. 변호사는 상대방에서 기지급금 공제 후 나머지 금액만 지급하겠다고 했으며 반소 제기했다고 상황 설명했다. E씨와 활동가는 퇴직금 중간정산 무효를 꾸준히 주장해 왔다고 설명했지만, 변호사는 그러한 판례는 극소수이며 어떤 증거도 없어서 주장하기 힘들다고 답변했다. 가불금 모두 맞춰보았고, 변호사가 은행거래내역서와 판결문 서류 보완해달라고 했으며 면담을 종결하였다.

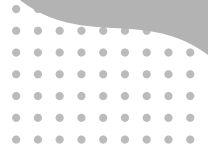
2달 후, 법률구조공단 과장에게 사건이 종결되었으며 판결문이 나왔다고 연락이 왔다. 진정 제기한 금액에서 중간정산금 빼고 2,500,000원만 회사가 지급했으니 계좌 확인해보고 소송진행비 입금해달라고 통보했다. 퇴직금 중간정산 무효 주장이 결국 받아들여지지 않은 것이다. E씨는 입금 내역을 확인했고, 활동가는 무효 소송할 수 있는지 문의해보기로 했다. 변호사 사무실에 문의해보니 변호사가 임의 조정으로 사건을 끝냈으므로 항소하기 어렵다고 답변을 들었다. 그래서 8월 말로 사건을 종결하였다.

활동가가 해당 내용을 상담활동가 서포터즈 9월 사례에 써서 제출하였는데, 경기도외국인인권지원센터 팀장님이 법률구조공단에서 당사자 동의 없이 조정으로 사건 종결하기는 힘든 일이라, 변호사 문의해보겠다고 했다. 변호사의 동의 없는 임의조정은 있을 수 없으며 국정감사에 질의하거나, 언론에 알리거나 법률구조공단 상대로 위자료 청구소송 진행할 수 있다고 답변을 받았다.

국정감사 시간은 얼마 남지 않아, 다양성소통조정위원회에 사건을 진정해 보고 법률구조공단에 권고하는 게 나을 것 같다고 제안을 받았다. 11월에 활동가가 다양성소통조정위원회에 참석하였고, 위원들은 위원회 명의로 법률구조공단에 항의 표시하기로 하였다. 추후 언론 취재와 변호사에 대한 조사, 피해자 구제대책 마련 등을 추가로 결정하였다.

12월 초에 다양성소통조정위원회가 발송한 질의서에 대해 법률구조공단은 신청인에게 손해를 발생하게 한 사실이 없다는 취지의 답변서를 보내 왔다. 활동가는 회신에 대한 사실확인서를 작성하여 변호사와 팀장님에게 보냈다. 이와 관련하여 KBS <9시 뉴스>에서 보도를 원하여, 2023년 1월 2일 인터뷰 및 취재를 진행하였고 1월 10일 보도되었다.

상담단체 : 의정부 EXODUS







교통사고에 대한 벌이라며 임금을 부당 공제한 사례

A는 2019년 E-9으로 한국에 입국한 캄보디아 노동자다. A는 파주시 소재 B제조업체에서 일을 하였으나 일이 힘들고 몸이 좋지 않아 2022년 초 사업주와의 합의로 사업장 변경을 하였다. 그러나 사업주가 마지막 달 임금을 주지 않은 데다 B업체에서 일을 하는 전 동료가 오토바이 사고를 냈는데 함께 술을 마신 A에게도 책임이 있다며 벌금을 내야 하니 체불임금을 줄 수 없다고 주장하였다며 센터에 상담을 의뢰하였다.

이에 상담자는 전 동료가 음주 운전으로 벌금을 내는 것은 A의 책임이 아님을 안내하고 설사 어떠한 문제가 발생했더라도 임금 지급의 4대 원칙 중 전액지급의 원칙이 있음을 설명함과 동시에 A가 먼저 사업주에게 다시 한 번 임금 지급을 요구하도록 하고 그럼에도 사업주가 체불임금을 계속 미지급 시 재상담을 받도록 안내를 하였다.

그러나 A는 사업주에게 밀린 임금을 지급해줄 것을 요청하였음에도 계속 사업주가 임금을 주지 않는 다며 센터에 방문하여 사업주에게 전화를 해 줄 것을 요청하였다.

상담자는 사업주에게 전화하여 임금 지급의 원칙 및 A가 벌금을 낼 의무가 없음을 안내하고 조속한 시일 내에 체불임금을 지급해 줄 것을 요청하였다. 그러자 사업주는 A에게 전화를 하겠다며 전화를 끊어버렸다.

며칠 후 A는 사업주가 사업장에 직접 오라고 전화가 왔다고 하며 현재의 사업장에서 일을 뺄 수 없어 다음 달에 체불임금 사업장 방문을 하고 싶다고 방문 동행을 요청하였다.

A는 사업주와의 통화 이후 1달이 지났음에도 사업주가 여전히 임금을 지급하지 않아 전화를 했더니 화를 내며 무조건 오라고 했다고 하며 추후 사업장 동행을 요청한 것이다.

상담자는 A가 현재의 사업장에서 작업을 뺄 수 있는 날을 맞추어 A와 함께 전 사업장을 방문 동행 하였다. 사업주는 본인은 남의 돈을 가로채거나 일한 돈을 안 줄 마음이 전혀 없는 사람인데 사람을 파렴치한으로 보는 것 같아 매우 기분이 나쁘다며 A에게 직접 와서 받아가라는 것인데 말을 왜곡하고 상담센터까지 찾아가는 것을 이해할 수 없다고 하였다.

또한 함께 술을 마신 친구가 오토바이를 타는데 이를 보고만 있고 친구가 이로 인해 벌금을 내야 하는 상황인데도 몰라라 하는 것은 친구끼리 한국의 인지상정상 있을 수 없는 일이라며 의리가 없어 훈계하려고 한 것이라고 주장하였다.

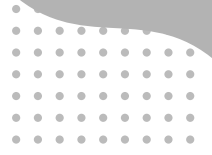
이에 상담자는 A에게 벌금을 공제할 어떠한 명분도 없으며 A가 오토바이를 함께 탄 것도 아니고 어떠한 대인사고도 없이 혼자 운전하다 넘어져 사고가 난 것까지 왜 A가 공동책임을 져야 하는지 상식적으로 이해가 가지 않는 일이라고 설명하였다.

또한 상담자가 이전에도 안내하였듯이 임금은 4대 보험 및 소득세 등을 제외한 어떠한 경우에도 전액지급을 해야 하며 손해배상 등을 임금에서 공제할 수 없음을 설명하였다.

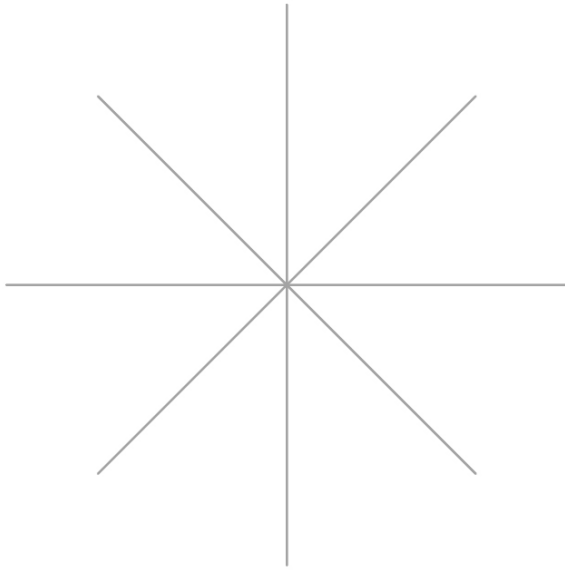
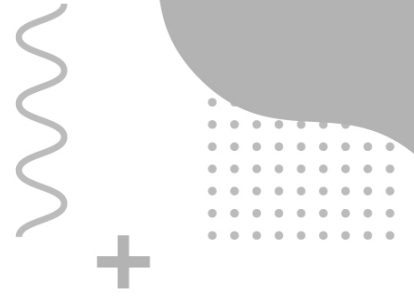
사업주는 알겠다면 본인은 임금을 주지 않으려는 것이 아니라며 항변하였다. 또한 사업주는 본인이 상식적이고 보편적인 인지상정을 이야기하는 것임에도 상담자가 한국의 정서를 안내해주고 이주민을 타이르고 설득해야 할 위치에서 오히려 이주민 편을 든다며 한국 사람이 맞냐며 불쾌하다는 내색을 하였다. 그러나 상담자의 설명과 체불임금 진정 요건에도 해당됨을 설명하자 너무 속상하고 껄뻐해서 혼을 내주고 싶었던 것뿐이라며 체불된 임금을 지급하겠다고 지불 약속을 하였다.

결국 A는 당일 체불임금 전액을 받을 수 있었다.

상담단체 : 파주살롬의집







3. 체류자격





“이혼 소송 중인 남편이 딸의 한국 국적을 뺏어버린다고 협박해요”

상담 내용

베트남 출신 결혼이주민 O씨는 재혼한 한국인 남편과 이혼 소송 중이며 현재 남편과 별거 중이고 딸과 함께 살고 있다.

남편이 자신과 딸에게 ‘말을 듣지 않으면 국적을 빼앗고 베트남으로 돌려보내겠다.’라고 위협하고 있어 불안하다면서 딸과 함께 센터를 찾아왔다.

‘너는 내가 입양하고 한국 국적도 줬으니 내가 다시 뺏을 수 있다. 법정에서 엄마 아빠의 이혼을 원하지 않는다고 하고 엄마가 아닌 아빠를 선택하지 않으면 국적을 빼고 베트남으로 돌려보내겠다.’라고 전화와 문자 메시지로 괴롭힌다고 한다.

실제로는 구두로 위협한 것 외에 관련된 문서, 내용증명을 받았거나 찾아와서 위해를 가한 적은 없다고 한다. 학업을 지속하며 대학 진학을 앞둔 자녀 처지에서 큰 불안을 느끼고 있고 엄마도 자녀의 미래를 위해 어떤 선택을 해야 할지 혼란을 느끼고 있다.

딸 M은 현재 남편의 친자가 아니며 친양자 입양 관계로서 베트남에서 태어났다. 2010년 무렵 엄마와 함께 중도 입국 후 한국 국적을 취득했고 고등학교 3학년에 재학 중이며 대학 입시를 준비하고 있다.

진행 과정

한국어를 잘하지 못하는 엄마와 달리 딸 M은 원활한 소통이 가능하고 정확히 자기 의사를 표현하는 편이므로 대략의 상황은 통역을 통해 엄마에게 듣고, 주된 상담은 딸과 진행 후 소통했다.

현재 엄마 O씨의 근로소득에 의존해 생활하고 있으며, 가장 큰 고민이 무엇이냐고 물었을 때 딸 M은 망설임 없이 아버지의 지속적인 국적 박탈 협박이라고 답했다.

미성년인 자녀에 대한 남편의 친양자 입양 관계가 어떠한 사유로 변경되더라도, 이는 장래의 관계에 대한 판결일 뿐, 국적에는 영향을 미치지 못하는 별개의 문제이며, 이혼 소송 및 파양이 이미 획득한 국적에 대하여 미치는 영향은 없을 것임을 이해시켰다.

또한 어떤 소송이든 진행되면 본인에게 관련 사항이 반드시 송달되는 과정을 거쳐야 한다는 것을 포함해 민형사상의 일반적인 소송의 절차를 안내했다. 아버지의 위협은 이혼 과정에서의 갈등으로 인한 것이므로 필요 이상으로 불안해하지 말고 담대히 대응하라고 조언했다.

전문적인 의견 청취와 함께 유사시 보호를 위해 담당 경찰서 외사계 형사를 동반하여 국적 관계법, 생활법률과 가정법원 소송 절차 등의 사례를 가지고 다시 한 번 설명했다.

현 단계에서 실제적인 소송이나 진행 상황이 없는 상태에서 위협이 지속되면 연락을 하지 말라고 의사를 밝히거나 차단하도록 하고, 직접 찾아오거나 신체적인 위협을 가하는 상황에서는 바로 경찰에 도움을 요청할 수 있도록 담당 형사의 직통 연락처를 제공했다.

딸 M에게 현재까지의 상황과 위협 및 갈등의 일시 등을 정리하여 문서로 작성해 볼 것을 권유하고, 가족관계증명서, 재학증명서, 주민등록등본 등의 기본적인 서류의 발급 방법과 함께 유사시 이용할 수 있는 국선번호인 제도 등에 대해서도 간략히 안내했다.

엄마는 6월부터 센터에서 운영 중인 기초반 한국어 교실에서 수업받기로 하고, 딸은 주말마다 센터에서 운영하는 자원봉사자 프로그램에 몇 번 참여했다.

결과

한 달여 간 연락이 닿지 않아 지인을 통해 수소문해 보니, 베트남으로 급히 귀국했다고 한다.

최초 상담 이후 이혼 소송의 조정을 위한 재판 등이 진행되는 동안 남편으로부터 몇 차례 더 전화와 메시지로 위협이 있었으며, 급한 베트남 귀국의 주된 이유는 법원 결정으로 남편에게 친권이 부여될 수 있다는 두려움 때문이었다고 한다.

엄마와 함께 살기를 원하는 자녀의 의사가 반영되어 양육권은 엄마에게 있더라도, 친양자 관계가 있어 남편에게 친권이 부여될 경우를 두려워했다고 한다.

국적은 유지할 수 있어도 미성년인 딸은 얼마 남지 않은 미성년 기간이지만 아버지의 영향 아래 있고 싶지 않아서 한국에서의 대학 진학을 미루고 엄마와 함께 베트남으로 귀국을 결정했으며, 성년이 된 후에 귀국 및 진학하기 위해 준비하고 있다고 한다.

이혼 소송의 완료 여부는 확인되지 않았다.

상담단체 : 남양주살롬의집



경기도
상담활동가
서포터즈
활동사례집



상담활동가 인터뷰 **윤진규** 사무국장



“우리 센터로서는 사실상 안 좋은 사례라고 할 수 있어요. 왜냐하면 사례 관리가 끝까지 되지 않는 바람에 당사자들이 본국으로 출국하였다는 것을 뒤늦게 알게 되었거든요.”

윤국장에 따르면, 한국인 남편의 협박을 견디다 못한 모녀가 베트남으로 출국한 사실을 처음 센터를 소개해 주었던 베트남 통역 선생님으로부터 뒤늦게 들었다고 한다.

“아마 딸이 아직 미성년인 상황이라 남편에게 친권이 부여되는 상황을 두려워했던 것 같아요. 그리고 코로나가 다소 진정되면서 작년 하반기에 귀국을 결심하였다고 해요.”

윤국장은 귀국 결정에 이르기까지 추가적인 피해 사실을 확인하고 대응을 상담하지 못한 것을 아쉬워했다.

“센터와 기존에 연계가 있던 분들이 아니라 센터에서도 케이스를 계속 체크하지 못했고, 당사자들도 일단 국적 취소가 되지 않는다는 것을 확인한 후에는 다시 센터에 찾아와서 상담을 요청할 필요를 못 느꼈겠지요.”

그래도 성과가 없었던 것은 아니다. 부모의 재혼을 통해 한국으로 중도 입국하는 청소년이 늘고 있는 추세라 앞으로 이런 사례는 얼마든지 다시 발생할 수 있다. 비슷한 사례와 피해가 발생했을 때 대응할 수 있는 법적 근거와 대응 방식에 대해 경험을 가지게 되었다.

“그동안 다문화 가정 자녀들의 경우 부모 중 한 명이 한국 국적자인 경우가 많아 본인도 출생과 동시에 한국 국적을 취득하여 이런 사례가 거의 없었어요. 그런데 중도에 입국한 경우 입양을 통해 친양자 관계가 되어 사후적으로 국적을 취득하거든요. 부모의 결혼 관계가 흔들릴 경우 자녀의 국적에도 영향이 있는 것은 아닌지 걱정할 수밖에 없죠.”

“그래도 이 경우에는 자녀가 한국어가 능숙하고 적극적으로 자신의 의견을 피력하여 상담이 수월하게 진행된 편이에요. 하지만 말로만 주장하는 것보다 글로 정리하도록 요구하였어요. 글로써 정리하다 보면 자신의 주장에 부족한 근거들이 보이기 마련이거든요. 그리고 아버지로부터 받은 문자, 통화 녹음 기록이 있으면 그것도 가지고 오도록 했고 아버지가 자신을 찾아온 날짜와 시간 등도 적어 보라고 했어요. 사진이 있으면 더욱 좋다고 했어요.”

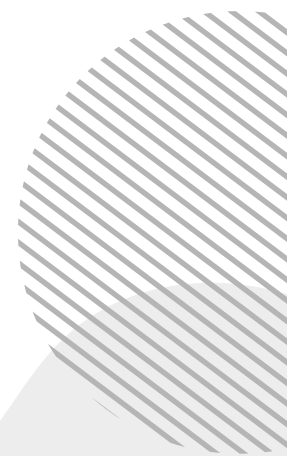
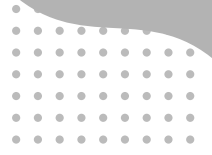
법률적인 판단은 어떤 근거로 했는지도 물어보았다.

“일단은 해당 경찰서 외사계 담당자와 통화를 하였고, 상담 경험이 많은 인근 남양주시외국인복지센터와도 논의를 하였어요. 처음에 방문하셨을 때는 서류 증거를 거의 가지고 오지 않으셔서 이야기만 듣고 친양자 관계에 의한 국적 취득이라 보고 검토를 시작했지요.”

어느덧 인터뷰를 마무리할 시간이 되었다. 한국어능력시험 접수를 위해 아침 일찍부터 노동자들이 찾아와 도움을 요청하고 있었기에 마음이 급해졌다.

“남양주살롱의집은 주로 노동자 위주의 상담을 해왔어요. 그래서 이런 종류의 상담은 별로 경험이 없죠. 아마도 다문화가족지원센터나 이주배경청소년지원센터 등에서는 훨씬 더 많은 경험을 갖고 있을 거예요. 이런 경험들이 서로 공유되는 기회가 많지 않는데 이번 기회로 경험의 공유와 교류가 많이 이뤄졌으면 좋겠습니다.”

마지막으로 윤국장은 “베트남으로 돌아간 모녀도 딸이 성인이 된 후에는 한국으로 돌아와 학교도 다니고 정상적인 일상을 되찾게 되길 바란다.”고 덧붙혔다.







미등록 체류아동 교육권 보장을 위한 체류자격 신청 지원

A는 2012년 E-9으로 한국에 입국한 스리랑카인으로 한국에서 일을 하다 비자가 종료되었으나 한국에 남아 계속 일을 하였다. 한국에서 만난 자국의 여성과 결혼도 하여 아이 둘을 키우고 있다.

2022년 1월에 센터에 방문하여 3월에 첫 아이가 학교에 입학하므로 법무부의 이주아동 교육권 보장을 위한 임시 체류자격 부여 확대 대상에 해당되는지 관련 문의를 하였다.

첫 아이가 한국에서 출생한 아동으로 6년 이상 한국에 거주하였으며 3월에 입학 하므로, 임시 체류자격 부여 대상에 해당됨을 설명 및 준비 서류 등에 대해 안내하였다.

A는 2월에 센터에 방문하여 출입국 체류자격 변경 서류가 너무 많고 어떻게 해야 할지 모르겠다며 재상담을 요청하여 법무부 지침 및 신청 서류를 출력하여 전달 및 필요 서류인 결혼증명서, 아이의 출생증명서 등을 미리 준비하도록 안내하였다.

또한 자세한 내용은 상담자가 출입국사무소에 전화하여 문의 후 내용을 전달하기로 하였다.

상담자는 출입국사무소와 통화하여 필요 서류를 재확인 및 아이의 재학증명서 등이 필요함을 A에게 안내하였다. A는 아이가 3월에 입학 후 체류자격 신청을 하기로 하였다.

3월이 되자 A는 체류자격 관련 상담을 재요청하여 상담자는 재학증명서가 필요함을 재안내 및 결핵 검사서, 한국에서 아이를 출생하여 양육한 과정을 확인하기 위한 사진이나 서류, 유치원 졸업증서, 활동 사진, 체류지를 입증할 수 있는 임대차계약서 등이 필요함을 안내하였다.

A는 서류를 준비하는데 시간이 걸리므로 5월 중 체류자격 변경을 신청하기로 하였다.

상담자는 5월이 되기 전 A의 서류 준비가 어느 정도 진행되고 있는지 확인 및 미비 서류 등을 준비하도록 안내하였다. A는 5월 중 출입국 방문 예약을 해달라고 요청하여 상담자가 출입국에 전화하였으나 방문 예약은 받지 않음을 확인하여 A와 출입국 방문 동행을 하기로 하였다.

상담자는 출입국 방문 전 A를 다시 만나 출입국 체류자격 변경신청서, 확인서 등 서류 작성 지원 및 미비된 서류인 임대차계약서, 결혼증명서 영어번역본 등을 준비하도록 안내하였다.

또한 출입국사무소에 전화하여 혹시 미비된 서류가 있는지 최종 확인하기로 하여 전화하였으나 업무 폭증 및 개인정보 제한에 따라 본인이 아닌 경우 상담에 제한이 있음을 확인하여 이를 A에게 전달하였다.

A는 신청서 부착용 사진 규격에 대해 문의하여 이에 대해 안내 및 예비용 사진을 사전 준비하도록 안내하였다.

A는 첨부 서류가 너무 많아 자신이 제대로 준비를 한 것인지 모르겠다며 준비한 서류를 가지고 센터에 방문하여 상담을 요청하였다. 상담자는 준비 서류 확인 및 서류 작성 등을 지원하고 출입국 방문 동행 일정을 확정하여 동행 상담을 하기로 하였다.

얼마 후 상담자는 A와 A의 부인, 아이와 함께 출입국사무소에 동행하여 체류자격 변경 접수를 지원하였다. A의 입학 자녀의 경우 벌금 면책됨을 A에게 안내 및 부부의 추후 납부할 벌금을 확인하여 내용을 전달하였다.

또한 출입국사무소 담당자의 안내에 따라 체류자격 변경 신청 후 현장 방문 심사를 실시하는데 지역에 따라 다소 시일이 걸릴 수 있음을 A에게 전달하였다.

A는 이주민센터의 도움이 아니면 이주민들 스스로 체류자격 변경을 한다는 것은 하늘의 별따기 같이 어려운 일이라고 고충을 호소하였다.

추후 시간이 흘렀음에도 출입국이 현장 방문을 오지 않자 A는 불안함에 출입국에 전화를 요청하였다. 상담자가 확인한 결과 심사 서류는 지청으로 넘어갔으나 담당자 배정 및 서류 심사 등의 일정으로 기간이 소요됨을 확인하여 A에게 이 내용을 안내하였다.

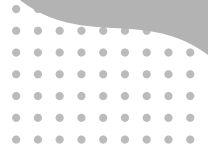
몇 달이 경과 후 출입국에서 A의 집으로 현장 방문을 나와 주거지 및 아이 양육 등 관련 조사를 하였다. 심사자는 A의 기존 제출 서류가 잘 준비되어 있어 특별히 보완할 것은 없다며 상황에 따라 확정시일이 조금 소요될 수도 있다고 하였다. A는 비로소 안심이 된다고 하며 빨리 결과가 나왔으면 좋겠다고 하였다.

한 달이 경과 후 A가 출입국에서 벌금을 납부하라고 했으며 출입국 동행 요청을 하였다. 상담자는 A와 부인과 출입국 방문을 하여 부부의 벌금 납부 및 외국인등록증 발급을 위한 서류 작성 지원 및 절차 지원을 하였다.

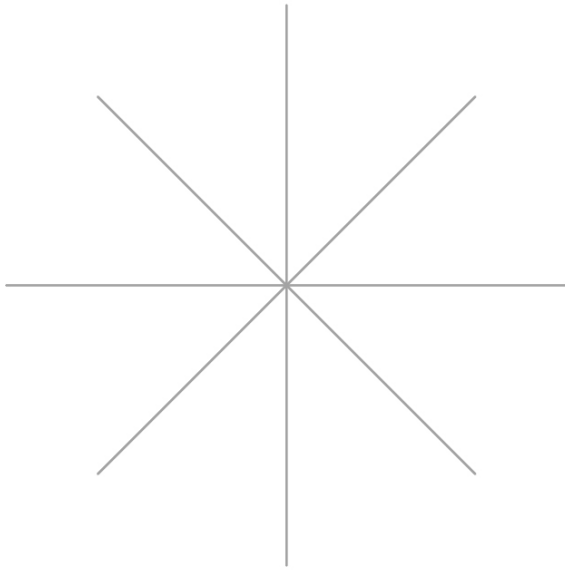
또한 외국인등록증 발급 후 취업 및 거주지 이전, 체류기간 연장 등 관련 신고 등에 대한 주의사항 등을 담당자에게 안내받고 이를 A에게 설명하였다. A는 외국인등록증을 택배로 수령 신청을 하였다.

얼마 후 A는 본인과 부인, 아이의 외국인등록증을 수령하여 너무나 기쁘다며 아이가 학교를 가게 되며 체류자격 때문에 아이의 학교생활에 영향을 끼칠까봐 불안했던 마음이 안심이 된다고 하였다. 하지만 부부의 벌금이 커서 돈을 열심히 벌어야 하는데 아직 둘째가 어려 A의 외벌이로 생활을 해 나갈 것이 걱정이라고도 하였다.

상담단체 : 파주살롬의집







4. 의료





장기간 입원 치료 중 체류자격 변경으로 건강보험 상실된 유학생

협력병원 측 산재팀 담당자로부터 의료비 지원 여부에 대한 연락을 받고 접수한 내용이다. 현재 비자는 유학생이라고 들었는데 G-1 비자로 건강보험 가입이 확인이 되지 않아 병원에서 퇴원을 못하고 있는 상태라는 것이다.

신*****이라는 남성 내담자는 몽골 유학생으로 D-2 비자로 지역 대학에 재학 중이었으며, 지역보험 가입자였다. 혈우병 관절병증을 앓고 있는 내담자는 산정특례 자격으로 지난 9월 4월 지역협력병원에서 인공관절 치환술을 1, 2차로 계획하고 1차 수술을 받았다.

이후 재입원하여 2차 수술 후 입원하여 치료를 받던 중 뜻하지 않은 어려운 상황이 발생했다. 그것은 건강보험 상실자로 확인되었던 것이다. 본인도 병원도 상담자도 치료에 집중하느라 미처 확인하지 못한 것이다.

서둘러 공단에서 확인해 보니 휴학 및 기존 비자 변경과 체류비자 만기로 인해서 지역가입 자격이 상실되어 있는 상태였고, 현재 비자는 G-1 비자임이 확인되었다. 2차 수술 후의 치료비는 보험 혜택을 받지 못하는 상황이 된 것이다.

우선 병원 공공의료팀과 협의하기 위해 면담 요청을 하였고, 병원 원무과 담당자와 상의하여 지불이행각서(분납 협의함)를 작성하고 퇴원조치를 하기로 하였다. 본 기관에서도 긴급 의료지원 협력기관을 알아보기로 하였다.

또한 향후 사후 치료를 위한 (지역)건강보험 가입 안내 및 내담자와 공단을 방문하여 보험 가입을 하도록 하였다. 추후 진료 예약 있어서 병원에 함께 동행하여 상태가 호전하도록 심리적 안정에도 마음을 기울였다.

의료비 지원처를 찾아 연결하고, 다행히 먼 친척 되는 삼촌도 조금 도움을 주었다고 한다. 수술 예후가 좋아 건강 상태 호전되고 있으며, 최종 병원비 모두 수납 완료하였다고 연락을 받았다.

이 상담으로 병원 측이나 상담기관은 의료 상담을 할 경우에는 비자 종류와 비자 변경 시 보험 가입 여부를 꼼꼼하게 점검해야 함을 다시 확인할 수 있었다.

상담단체 : 아시아인마을





“외국인도 임신·출산진료비 지원받을 수 있을까요?”

우즈베키스탄에서 온 A씨(H-2)는 임신 5개월로 의사소통이 어려워 산부인과에 같이 가 줄 수 있느냐며, 2월 4일 처음 센터에 방문했다.

임신 5개월까지는 동네 산부인과에서 검사와 진료를 받았는데 앞으로 출산까지 다닐 수 있는 산부인과를 찾고 있다며 도움을 요청했다. 이천에 위치한 출산까지 가능한 산부인과를 안내하고 동행과 전화통역을 병행하며 상담을 진행했다.

그러던 중 ‘임신·출산진료비 지원 제도’ 안내문을 가지고 와 본인도 신청 가능한지 물었고 처음에는 당연히 내국인만 지원받을 수 있는 것으로 생각했지만 검색과 문의를 통해 건강보험에 가입만 되어 있으면 국적, 비자 상관없이 신청 가능하다는 답변을 들었다.

다만 A씨는 한국에 입국한 지 아직 6개월이 지나지 않아 건강보험에 가입할 수 없었고 건강보험공단에 확인하니 3월 17일부터 건강보험 가입이 된다는 안내를 받았다.

임산부 초음파 검사, 태아 상태 검사 등 중간 중간 계속해서 전화 통·번역하며 진료 지원을 했고 3월 17일에 건강보험 가입된 것 확인 후 A씨에게 안내를 했다.

A씨와 함께 산부인과에 동행하여 ‘출산 진료비 지원제도’를 신청 요청했고 병원에서 신청서를 작성해 줬다. 신청서를 가지고 은행에 함께 동행해 바우처 카드 발급 완료하며 사례를 종료하였다.

‘임신·출산 진료비 지원 제도’는 임신·출산 관련 의료비 부담을 줄이고 출산 장려 여건을 조성하기 위해 임신한 건강보험 가입자 또는 피부양자의 임신·출산(유산 및 사산을 포함)과 관련된 진료비를 전자 바우처(국민행복카드)로 일부 지원하는 국민건강보험공단의 제도이다.

신청 방법

건강보험 가입 여부 확인 후 산부인과에서 ‘건강보험 임신·출산 진료비 지급신청서’에 전문의의 임신·출산 사실 서명을 받는다.

공단지사, 카드사(은행), 주민센터, 보건소에 방문하여 신청한다.

임신·출산 진료비 지원 제도 확대 시행(`22년 1월~)

- 올해부터는 금액, 대상, 항목, 기간의 혜택이 확대됩니다.

1) 금액

- 현행 : 임신 1회당 일태아 60만 원, 다태아 100만 원(분만취약지 20만 원 추가)
- 변경 : 임신 1회당 일태아 100만 원, 다태아 140만 원(분만취약지 20만 원 추가)

2) 대상

- 현행 : 임신·출산(유산·사산 포함)한 건강보험 가입자 또는 피부양자 및 1세 미만 영유아의 법정 대리인
- 변경 : 임신·출산(유산·사산 포함)한 건강보험 가입자 또는 피부양자 및 2세 미만 영유아의 법정 대리인

3) 항목

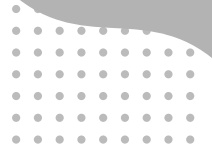
- 현행 : 임신·출산(유산·사산 포함) 관련 진료비 및 처방에 의한 약제, 치료 재료 구입비
- 변경 : 모든 진료비 및 약제, 치료 재료 구입비

4) 기간

- 현행 : 이용권 발급일~출산일(유산·사산일)부터 1년
- 변경 : 이용권 발급일~출산일(유산·사산일)부터 2년

더 자세한 사항은 가까운 국민건강보험공단에 문의(1577-1000)할 수 있다.

상담단체 : 여주시외국인복지센터







의료비 본인 부담금을 확 낮춰주는 산정특례 제도

2019년 4월, 신경초증, 신경섬유종증이라는 희귀병을 진단받은 카자흐스탄 A씨는 수술과 치료가 필요했지만 당시 돈이 없어 치료를 받을 수 없었고 어쩔 수 없이 본국으로 돌아갔다. 카자흐스탄 병원을 찾은 A씨는 치료가 불가능하며 사망의 위험도 있다는 이야기를 듣고 본국에서는 희망이 없다 생각하고 마지막 희망을 찾아서 H-2비자로 2021년 6월에 한국에 다시 한 번 들어왔다.

일을 하며 치료비를 마련하려고 했으나 병이 많이 진행되어 어지럼과 청력 손실로 구하는 일마다 해고당하기 일쑤였다. 2022년 1월 경제적으로 더는 버틸 수 없는 상황에서 센터를 찾아왔다.

신경섬유종증은 말 그대로 신경이 있는 자리에 종양이 생기는 병으로 A씨는 뇌(뇌병변)에 종양이 너무 크게 자라 있었고, 척추, 피부, 귀, 청력 세포 등에 종양이 자라서 일상생활이 아주 어려운 상황이었다. 특히 종양이 청력 세포를 압박해 어지럼증과 청력 손실을 호소했고 대화도 필담으로만 가능한 상황이었다.

2019년도 4월에 세브란스 병원에서 받은 진단서와 그 당시 치료비가 1,500만 원이 필요했다며 카자흐스탄에 있어도 어차피 죽는 상황이니 한국에서 희망을 찾고 싶다고 지원을 호소했다. 진단을 받은 지 너무 오래 지나서 새롭게 진단을 해야지 어떤 것 필요한지 계획할 수 있다 판단하여 먼저 검사를 하기로 했고, 푸른나눔의 지원으로 검사비 100만 원을 지원받을 수 있었다. 또한 푸른나눔에서 ‘산정특례 제도’에 등록되어 있는 질병인지 확인해보라는 조언이 있었고, 그때 산정특례 제도를 처음 알게 되었다.

‘본인 일부 부담금 산정특례 제도’를 줄여 산정특례 제도라고 말하고 있으며, 산정특례 제도에 등록되어 있는 질병코드로 진단을 받으면 본인 부담금이 아주 낮아진다. 진료비 본인 부담이 높은 암 등 중증 질환자와 희귀질환자, 중증난치 질환자에 대하여 본인 부담률을 경감해주는 제도이다.

A씨가 진단받았던 신경섬유종증이라는 질병은 유전 희귀질환으로 산정특례 제도로 지원이 가능한 질병이었고 새롭게 진단만 하면 그 질병을 치료하는 비용의 5%만 본인이 부담을 하면 되었다.

이 제도를 통해서 A씨는 정밀검사를 진행했고 방사선 치료도 함께 진행하였다. 방사선 치료 후에는 청력 회복 수술을 지원했다. 하지만 방사선 치료 후에도 상태가 호전되지 않았는데, 종양이 느리게 자랐기 때문에 없애는 것도 아주 어려웠고 특히 뇌에 자리한 종양은 생명을 위협하는 상황이라서 쉽게 수술을 할 수도 없는 상황이었다. 현재 상황에서 가능한 수술을 각 진료과마다 문의했고 아쉽게도 상황이 호전되지 않아 추가적인 수술은 할 수 없었다. 이를 A씨에게 잘 전달하고 이야기해 본국으로 돌아가기로 합의했고 몇 주 후 카자흐스탄으로 떠났다.

결과적으로 수술이 성공적으로 진행되어 가지고 있던 질병을 치료한 것은 아니지만 산정특례 제도 덕분에 큰 부담없이 절차가 진행되었다. 최종적으로 나온 진료·검사비는 130만 원 정도가 전부였다.

**

산정특례 제도 안내

산정특례 제도란 진료비 본인 부담이 높은 암 등 중증질환자와 희귀질환자, 중증난치질환자에 대하여 본인 부담률을 경감해주는 제도이다.

○ 지원 대상자 및 지원 내용

1) 중증질환자 산정특례

등록한 암 환자가 등록일로부터 5년간 해당 상병(C00~C97, D00~D09, D32~D33, D37~D48)으로 진료를 받은 경우 요양급여 비용총액의 100분의 5 본인 일부 부담

2) 희귀질환자 산정특례

희귀질환자 산정특례 대상 질병에 해당되는 환자가 등록일로부터 5년간 해당 상병으로 진료를 받은 경우 요양급여 비용총액의 100분의 5 본인 일부 부담

3) 중증난치질환 산정특례

중증난치질환자 산정특례 대상 질병에 해당되는 환자가 등록일로부터 5년간 해당 상병으로 진료를 받은 경우 요양급여 비용총액의 100분의 5 본인 일부 부담

4) 결핵질환자 산정특례

항결핵제 내성(U84.3) 및 결핵(A15~A19) 상병으로 확진 받아 공단에 산정특례로 등록한 자가 등록일로부터 산정특례 종료일까지 결핵치료로 진료 받는 경우 본인 부담금 면제

5) 중증치매 산정특례

중증치매 상병으로 등록된 환자가 등록일로부터 5년간 해당 상병으로 진료 시 100분의 10을 본인 일부 부담(단, 특정기호 V810코드로 등록된 치매환자는 등록기간 5년 중 매년 60일만 적용됨)

○ 특례 적용범위

외래 또는 입원 진료(질병군 입원 진료, 고가 의료장비(CT, MRI, PET) 사용 및 약국 포함) 시 요양급여 비용의 일부를 본인 부담함(전액 본인부담금, 선별급여, 비급여는 제외)

(질환 코드가 굉장히 많기 때문에 해당 질병인지 여부는 건강보험공단에 문의, 혹은 인터넷 검색을 통해야 한다.)

○ 등록 신청 방법

1) 신청 구비서류 : 의사가 발행한 「건강보험 산정특례 등록 신청서」 1부

2) 신청 방법

의사가 암, 희귀질환, 중증난치질환, 중증치매, 중증화상환자로 확진한 경우 병원 내 비치된「건강보험 산정특례 등록 신청서」를 작성하여 환자가 건강보험공단 지사에 등록 신청함.

(병원에 요청하면 병원에서 신청도 해 줌.)

상담단체 : 여주시외국인복지센터



상담활동가 인터뷰 ◆ ◆ ◆
수유노바 을마노이



Q1. 상담사례를 보니 의료 관련된 내용이던데 의료 관련된 상담이 많이 들어오는 편인가요?

A. 저희 센터는 의료 지원을 요청하는 상담이 많이 들어와요. 10건 중에 3~4건 정도? 나머지는 임금체불이나 사업장 변경이고요. 2023년 들어서는 통·번역 요청도 많아졌어요. 예를 들어서 외국인이 사업장 변경하고 나서는 새로운 근로계약 내용에 대한 설명 아니면 사장님이랑 대화를 어려워할 때 도와드리고 있어요.

Q2. 주로 어느 나라 사람들이 많이 찾아오나요?

A. 우즈베키스탄 사람들 많고 중앙아시아 카자흐스탄, 키르기스스탄, 러시아 등에서 온 사람들이 근처에 많이 살아요. 카자흐스탄 사람들이 특히 많이 있어요. 그 사람들은 비자 없이 한국에 들어올 수 있어요. 우즈베키스탄 같은 경우는 대사관에서 비자 발급받아서 들어와야 하는데 카자흐스탄 사람들은 비자 없이 30일 있을 수 있어요.

Q3. 상담사례에 나온 분도 우즈베키스탄 분이었나요?

A. 네, 맞아요. 이분이 작년엔 동포비자(H-2)로 코로나 한창일 때 남편과 아이랑 함께 들어오셔서 입국하자마자 격리해야 했는데 본인이 아직 준비도 되지 않은 상황에서 임신하신 거예요. 건강보험은 입국 후 6개월이 지나야 가입할 수 있기 때문에 이분은 건강보험도 없었어요. 그래서 동네에 있는 산부인과에 한두 번 간 후로 5개월 동안 한 번도 산부인과 병원에 안 간 거예요. 돈이 너무 비싸니까. 그래서 센터에 처음 오실 때 코로나 때문에 일자리도 없고 남편도 일할 수 없는 체류 상태라 너무 힘들다며 임신·출산 지원금을 신청해 달라고 찾아오셨어요. 그런데 저희가 알아봤더니 이 지원금은 건강보험 가입자만 받을 수 있다고 했어요. 그래서 더 기다렸다가 출산할 때가 거의 되어서 건강보험을 가입하고 지원금을 받으셨어요.

Q4. 그럼 이 사례자는 임신·출산 지원금 제도에 대해 알고 계셨던 건가요?

A. 임신·출산 지원금에 대해 이분도 자세히는 몰랐어요. 다만 외국인도 임신·출산하면 정부에서 지원금을 받을 수 있다는 이야기만 어디서 들으셨던 거예요. 그래서 센터에 와서 신청을 도와 달라고 하셨어요.

Q5. 임신·출산 지원금 신청은 어떻게 하면 되나요?

A. 임신·출산 지원금 신청은 산부인과에서 임신확인서를 발급 받아 농협에 가서 신청하면 돼요. 그러면 아이사랑 카드가 발급되는데 그걸로 병원비를 결제하면 되는 거예요.

Q6. 사례자는 아이를 낳으셨나요?

A. 네, 다행히 아주 예쁜 여자아이를 출산하였고 그 아이가 아직도 저를 엄마처럼 생각하고 있어요. 얼마 전에도 아이 유치원 등록하는 것도 제가 도와줬어요. ㅎㅎ

Q7. 임신·출산 지원금을 외국인들도 받을 수 있다는 것을 많이 알고 있나요?

A. 이 제도에 대해 외국인들이 많이 몰라요. 비자가 있는 분들도. 이것뿐만 아니라 여주시에서도 임신·출산 지원금을 별도로 30만 원 주는데 이분이 그건 받지 못했어요. 여주시에서 6개월 이상 살아야 하는데 이분이 처음에 입국하자마자 안산시에서 몇 개월 살았기 때문이에요. 2023년 2월부터는 경기도에서 외국인 주민에게도 영유아보육료를 지원하고 있어요. 이것도 아직 모르는 분들이 많습니다.

Q8. 산정특례 제도와 관련한 상담에 대해서 여쭙볼게요. 이분은 어떤 분이셨죠?

A. 88년생 고려인 여성이에요. 맨 처음 센터에 찾아왔을 때 본인이 암 환자라면서 마지막 희망이 있을까 해서 찾아왔다고 말씀하셨어요.

한눈에 보기에 건강이 많이 안 좋아 보이셨어요. 팔 같은 데도 종양 자욱이 그대로 보였고 귀도 안 들리셨어요. 예전 사진을 본 적이 있는데 아주 미인이셨어요. 많이 안타까웠죠.

Q9. 그럼 이분은 여주센터에 처음으로 도움을 요청하신 건가요?

A. 아니에요. 원래는 2019년에 세브란스 병원에서 진단을 받았는데 치료비가 너무 커서 치료를 포기하고 귀국하셨어요. 그러다가 마지막 희망을 품고 2022년에 다시 입국해서 저희 센터를 찾아오셨던 거죠.

Q10. 센터에서 어떤 지원을 해주셨나요?

A. 처음에 푸른나눔 재단 통해서 검사비 지원을 받았고, 검사 결과 방사선 등 치료비가 1천만 원이 넘는다고 해서 저희 센터장님이 로타리클럽에 요청해서 1천만 원 정도 후원금을 받기도 했어요. 그리고 푸른나눔 재단에서 알려주셔서 산정특례 제도 신청도 해드렸고요.

Q11. 산정특례 제도가 모든 질병에 다 지원되는 건 아닌 거죠?

A. 네, 모든 질병은 아니고 아주 희귀한 희귀병들만 지원 받을 수 있어요.

Q12. 혹시 지원하는 과정에서 기억에 남는 일이 있었나요?

A. 이분이 일찍 결혼해서 18살에 엄마가 되어 아이들이 벌써 중학생, 고등학생이에요.

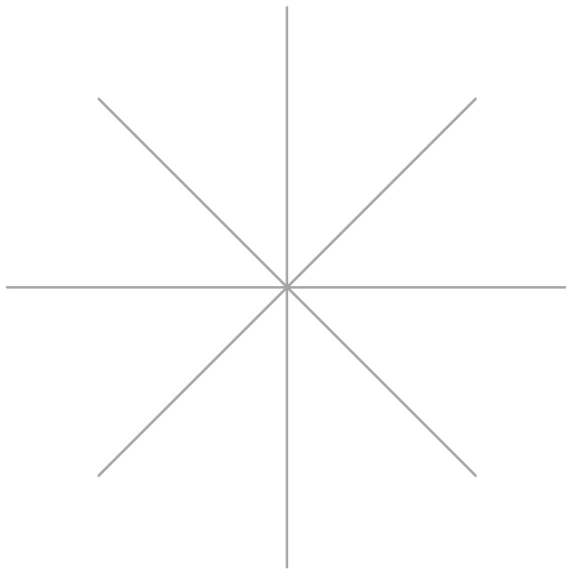
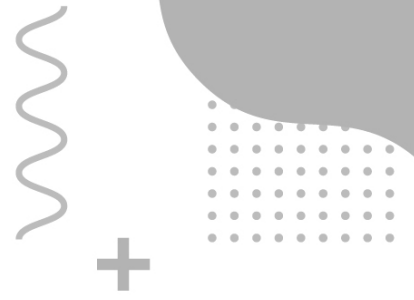
기억나는 말이 애기 목소리 듣고 싶다고 하셨어요. 귀가 안 들리니까. 통역할 때도 글로 써서 했었어요. 애기 목소리 듣고 싶다고 했을 때 저도 눈물이 났어요. 엄마들이 애기 목소리를 들으면 행복하다고 하셨어요.

Q13. 혹시 최근에도 연락하신 적이 있나요?

A. 카자흐스탄에 돌아간 후에 마지막 지원금이 좀 남아서 보내드리려고 연락을 드린 적이 있어요. 피부 진료만 받았고 나머지는 똑같다고 하셨어요.







5. 기타





이주민 학생 공교육 진입, 지역에 따라 너무 어렵고 힘들다.

지난해 2월 러시아의 침공으로 시작된 우크라이나 전쟁으로 인하여 우크라이나 고려인 동포들이 국경을 넘어 제3국으로 피난길에 오르면서 하루아침에 전쟁 난민이 되고 말았다.

하지만 고려인 동포들 가운데 가족 한 사람이라도 한국으로 이주노동자로 와 있다면 상황은 완전히 달라진다.

한국에서 이주노동자로 와 있는 고려인 동포 H씨는 배우자와 자녀 두 명을 천신만고 끝에 제3국으로 탈출시키는데 성공하고 항공비 등을 지원하여 한국 정부의 협조를 받아 안전하게 한국에 도착하여 가족이 모두 한자리에 모여 살게 되었다.

일단 전쟁의 위험에서 벗어난 H씨 가족은 우크라이나 전쟁이 멈출 때까지 한국에서 새로운 정착 생활을 이어가기로 하고 자녀들을 한국의 공교육 기관에 입학시키기로 하였다.

그리하여 관할 교육지원청과 거주지 인근 학교를 찾아 편입학을 문의하였지만, 공교육에 진입하려면 본국의 졸업증명서와 성적증명서 등을 아포스티유 문서나 아니면 우크라이나 정부가 인증한 문서로만 제출해야 한다고 하였다.

그러나 전쟁 중 피난길에 오르면서 졸업증명서와 성적증명서 원본을 가져와 국내에서 한국어로 번역까지 해서 제출하였음에도 불구하고 학교 당국은 제출한 증명서가 아포스티유 문서가 아니라며 편입학 공교육 진입을 불허하였다.

결국 H씨의 자녀는 다문화 예비학교를 다니게 되었고 그곳에서 240시간 이상을 이수하였지만, 여전히 공교육 진입은 쉽게 이루어지지 않았다.

하는 수 없이 본 기관 상담활동가가 경기도 교육청과 관할 교육지원청에 문의하면서 이에 대하여 강력히 항의하기에 이르렀고 아울러 행정 민원까지 제기하였다.

이에 뒤늦게 경기도 교육청과 관할 교육지원청에서는 다문화 예비학교 240시간 이상을 이수한 학생들을 대상으로 학력 및 학년 배정 심의위원회를 개최하고 학년을 배정하기에 이르렀다.

이와 같이 H씨 자녀는 입국 후 곧바로 다문화 예비학교를 다녔기에 학년 배정 심의위원회를 진작에 열어 지난해 2학기부터 공교육에 편입학을 시킬 수가 있었지만, 교육청이나 학교 당국에서 이를 챙겨주는 이는 아무도 없었다.

하는 수 없이 H씨의 자녀는 이미 중학교 졸업장이 있음에도 불구하고 뒤늦게 심의위원회를 통하여 중학교 3학년으로 편입학 허락을 받고 가까운 지역 학교에 편입학을 문의하였으나 자리가 없다는 사유로 또 한 번 거절당했다. H씨 자녀는 본국에 있는 학교로부터 온라인으로 학업을 계속 이어가고 있으며 국내에서는 민간단체를 통하여 한국어 교육만 계속 받고 있다.

이로써 경기도 이주민 자녀들의 한국 공교육 진입에 따른 어려움이 이루 말할 수 없도록 높은 절벽이라는 점이 확인된 셈이다.

반면에 일부 지방자치단체에서는 H씨의 자녀와 같이 한국어로 번역한 졸업증명서와 성적증명서만 있으면 거주지 가까운 학교에 곧바로 편입학을 시킨 후 지역 위탁 대안학교로 위탁시켜 한국어 교육을 우선 학습 받으면서 학업을 계속 이어갈 수 있게 하고 있다.

이주민 자녀들의 편입학 교육 정책이 지역에 따라 이렇게 오락가락하는 이유는 외국인 학생의 편입학에 관한 재량은 전적으로 학교장 권한으로 되어 있기에, 연간 한두 명의 외국인도 편입학생이 없는 일부 지역은 학교장의 이에 대한 행정적 이해가 전무하다시피 하기 때문이다.

결국 일관성 없는 교육 정책과 행정 절차 때문에 이주민 자녀들이 받을 마음의 상처는 말할 것도 없고, 일부 학부모들은 이래저래 지치고 화가 나서 자녀들을 은둔 아이로 방치하는 사례도 있다는 것을 잊어서는 안 된다.

향후 H씨의 자녀와 같은 사례의 재발을 막기 위해서는 외국인 학생 편입학 절차는 교육지원청에서 도맡아 학교까지 지정하여 일괄 처리하는 것이 가장 바람직하다고 생각한다.

상담단체 : 경기글로벌센터



상담활동가 인터뷰 **송인선** 센터장



Q1. 이분은 어떻게 경기글로벌센터를 찾아오시게 된 건가요? 원래 알고 있던 분인가요?

A. 그게 아니고 우리 센터에 있던 통역자분이 개인적으로 이분 통역을 해주다가 알게 되어서 우리 센터를 소개해 준거예요. 통역하다 보니 사정이 딱한데 자기가 도와줄 수 없으니... 원래 이분은 한국에 이주노동자로 먼저 와 있다가 우크라이나 전쟁이 발발하고 나서 이리저리 수소문해서 겨우 가족도 데리고 온 거였어요.

Q4. 그런데 교육청에서 입학 서류로 아포스티유 문서를 추가적으로 요구한 것인가요?

A. 네, 교육청에 문의했더니 러시아, 우크라이나 등 몇 개 국가는 아포스티유 협정 체결 국가라면서 정부에서 확인한 문서를 가져와야 한다고 했어요. 이분 가족들이 우크라이나를 나오면서 졸업증명서와 성적증명서를 용케 가지고 나왔고 한국에 와서 이것을 한국어로 번역까지 해서 가져왔는데 그게 하나도 인정이 안 되었어요. 아포스티유 가입국이라는 이유로요.

하지만 우크라이나는 현재 전쟁 중인 나라인데 평시와 다를 바 없이 적용한다는 게 이해가 되지 않았습다. 이 케이스를 보면서 떠오른 게 미얀마에서 온 카렌족 재정착 난민들이었습니다. 카렌족 난민들은 태국의 난민 캠프에서 살았기 때문에 정식 학교를 다니지 못합니다. 물론 자체적으로 민족 학교를 만들어서 운영하고 있기는 하지만 상급반으로 진급률이 낮고 중도 탈락자가 많습니다. 이분들이 한국에 와서 인천 영종도 주변의 학교에 입학하게 되었는데 학부모들이 뒤늦게 알게 되어 시위까지 벌어진 바도 있습니다. 그래서 결국 인천의 다문화 대안학교로 모두 전학을 가게 되었습니다. 여기서 약 5개월 동안 공부를 하고 학력 심의위원회의 평가를 통해 다시 공교육으로 배정이 된 바 있습니다.

카렌족 재정착 난민 아이들도 결국 공교육에 입학할 수 있었는데 우크라이나에서 온 아이들은 왜 입학이 안 되는 건지 이해할 수 없습니다. 전쟁통에 온 학생이고 서류가 전혀 없는 것도 아닌데 말입니다. 만약 공교육에 진입을 안 시키려면 처음부터 다문화 예비학교에서 몇 개월 동안 공부를 하고 카렌족 경우처럼 학력 심의위원회를 열어 학교를 배정해줬다면 아무런 문제가 없었을 것입니다.

Q2. 학교에 입학하려는 자녀는 나이가 몇 살이었나요?

A. 두 명이었는데 한 명은 중학생, 다른 한 명은 초등학생이었어요. 초등학교 입학해야 하는 아이는 큰 문제없이 입학했는데 문제는 중학교 입학해야 하는 아이였어요.

Q3. 사례자는 중학교 졸업장을 가지고 있었던 건가요?

A. 네, 맞습니다. 졸업장을 가지고 들어왔고 번역도 모두 해놓은 상태였습니다.

“아포스티유(Apostille)”란?

- 지구촌의 국제화·세계화 물결에 따라 한 국가에서 발행한 문서가 다른 국가에서 사용되는 사례가 급격히 증가하고 있는 가운데, 이처럼 한 국가의 문서가 다른 국가에서 인정받기 위해서는 문서의 국외 사용을 위한 확인(Legalization)을 받아야만 합니다.

- 하지만 공관주재원(영사)이 문서를 확인하는 경우 주재국 공문서인지 여부를 신속하게 확인하기 힘들어 확인에 장시간이 소요되는 불편이 있어 왔습니다. 이러한 불편을 해소하기 위해 도입된 것이 문서 발행 국가의 권한 있는 당국이 자국 문서를 확인하고 협약 가입국이 이를 인정하는 내용을 골자로 한 ‘외국 공문서에 대한 인증의 요구를 폐지하는 협약(이른바 아포스티유 협약)’입니다.

- 우리나라의 권한 있는 당국으로 지정된 외교부와 법무부가 협약에 따라 문서의 관인 또는 서명을 대조하여 진위를 확인하고 발급하는 것이 아포스티유(Apostille)입니다. 따라서 아포스티유가 부착된 공문서는 주한 공관 영사 확인 없이 협약 가입국에서 공문서로서의 효력을 인정받게 됩니다. (출처 : 외교부 영사민원24 홈페이지 <https://consul.mofa.go.kr/cipe/01110/CIPE01110Aplntrcn.do>)

누군가 이런 방법과 절차를 안내해줬더라도 이렇게까지 문제가 되지는 않았을 것입니다. 하지만 당사자들은 이것을 알 수가 없지요. 결국 지역의 학교로 바로 찾아가서 입학 신청을 하였고 아포스티유 서류가 없어서 안 된다는 답변을 받은 것입니다.

그래서 제가 교육청 담당자와 만나서 이야기를 했더니 똑같은 답변만 들을 수 있었습니다. 그리고 입학은 학교장 고유의 권한이기 때문에 학교장이 안 된다고 하면 자기들도 어쩔 수 없다는 것이었습니다.

Q5. 입학이 거부된 이후에 사례자는 어떻게 지냈나요?

A. 공교육 입학이 거부된 이후에 00대안학교에 들어가서 공부하면서 공교육 편입을 계속 시도하고 있습니다. 그 사이에 교육청에 청원도 하고 항의도 하면서 끊임없이 노력을 하였습니다. 그랬더니 작년 9월쯤 교육청에서 학력 심의위원회를 11월에 열어 입학 여부를 결정하겠다는 답변이 왔습니다. 연초에 입국한 아이가 거의 1년을 허비하고 나서야 답변이 온 것입니다. 결국 올해 중학교 3학년으로 편입학하게 되었습니다.

Q6. 이 사례와 같은 일이 벌어지는 근본적인 이유는 무엇일까요?

A. 이주배경 중도입국 청소년이 들어왔을 때 원스톱으로 공교육 진입을 안내해주는 절차가 없습니다. 그리고 최일선에 있는 교육 공무원들이 이런 절차에 대해 제대로 이해하고 있지 못하기 때문에 이런 일이 벌어지는 것입니다. 그것이 당장 어렵다면 경기글로벌센터 같은 시민단체들을 공교육 진입 안내를 위한 원스톱 센터로 지정해주든지 대책을 세워 주었으면 좋겠습니다.





건강보험 임의계속가입 제도를 통해 건강보험료 부담을 줄여드린 사례

태국 노동자 O는 2019년 1월부터 2021년 12월까지 포천시 소재 제조업 공장에서 근무 후, 퇴사했다. 이후 2022년 4월 3일, 노동자는 매월 10만 원 이상의 건강보험료가 노동자 계좌에서 출금되고 있다며 센터를 찾아왔다.

O의 통장거래내역서와 출금 문자를 통해 2월에는 30만 원, 3월에는 12만 원의 금액이 납부되었음을 확인했다. 또한 상담과정에서 O가 퇴사 후, 우리 센터를 방문했다고 하여 상담 이력을 확인했다.

확인 결과, 2022년 1월 13일 건강보험공단 의정부 외국인민원센터에 태국 통역 선생님과 동행하여 임의계속가입을 신청했다는 방문 내용이 있었다.

태국 통역 선생님에게도 상담 내용에 대해 확인 요청하니 건강보험공단 방문 당시, 노동자가 퇴사 후 지역가입자로 되어 있음을 확인하고 임의계속가입과 자동이체까지 신청했음을 확인하였다.

2022년 4월 4일, 건강보험공단 의정부지사예 임의계속가입 처리 여부에 대해 문의하니, 담당자로부터 노동자가 임의계속가입을 신청하지 않았다는 내용의 답변을 받았다. 이에, 2022년 1월 13일 센터에 내방한 노동자 O의 상담 이력과 동행 방문한 태국 선생님에게 확인한 내용을 이야기하였다.

이에 대해, 담당자로부터 노동자가 현재 미가입 상태이기는 하나, 지역가입자가 된 이후 최초로 지역가입자 보험료를 고지받은 날부터 그 납부 기한에서 2개월이 지나지 않았기 때문에 임의계속가입 가능성을 확인하였다.

또한, 기존에 지역가입자로서 납부한 건강보험료도 환급 가능할 수도 있는데 이에 대해서는 남양주가평지사가 담당하고 있어 임의계속가입 신청을 접수하며 추가적으로 확인해 볼 필요가 있음을 답변 받았다.

2022년 4월 5일, 건강보험공단 남양주가평지사에 노동자와 함께 태국 통역 선생님이 동행 방문하였다. 임의계속가입 처리 후, 지역가입자로서 과납입한 건강보험료에 대해서는 환급 처리될 예정임을 답변 받았다.

2022년 7월 26일, 건강보험공단으로부터 노동자 임의계속가입된 상태에서 건강보험료를 납부하지 않아 기간 내 미납 시 임의계속가입 취소되고 지역가입자가 될 경우, 약 15만 원의 건강보험료를 납부해야함을 안내 받았다.

해당 사실을 노동자에게 안내하여 미납한 건강보험료를 완납하고, 초과 납부한 건강보험료 반환 신청 또한 처리되어 노동자에게 반환 금액 지급되었음을 확인하였다.

상담단체 : 의정부외국인노동자지원센터



경기도
상담활동가
서포터즈
 활동사례집



◆ ◆ ◆
상담활동가 인터뷰 **김도전** 상담팀



“원래 이분이 센터에 찾아오신 건 건강보험료가 갑자기 많이 나와서 문의하려고 오셨던 거예요” 김도전 활동가는 이렇게 당시를 회상했다.

“건강보험료가 너무 많이 나왔다고 오셔서 저희 태국어 상담사분이 직접 모시고 공단에 가서 직장가입자 임의계속가입 신청을 해주셨었어요.”

“그런데 어찌 된 일인지 임의계속가입 신청이 안 되어서 다시 찾아오셨죠.”

“다행히 신청할 수 있는 기간 내에 다시 오셔서 그동안 지역보험료로 냈던 돈을 환급받았던 걸로 기억해요.”

요즘 건강보험 관련한 상담을 위해 이주민들이 많이 찾아오는지 물었다.

“이분처럼 센터로 찾아와서 물어보는 건 그나마 다행이에요. 대부분은 그냥 그런가 보다 하죠. 오른 보험료를 그냥 내거나 부담이 되어 계속 연체하다가 나중에 문제가 생겨 찾아오기도 해요.”

회사를 그만두게 되면 건강보험은 직장가입에서 지역가입으로 자격이 변동되게 된다. 그런데 지역가입의 경우 그동안 회사에서 내주던 50%의 사업자 부담금을 받을 수 없으므로 보험료가 두 배로 늘어나게 된다. 이주노동자들의 경우 소득이 없는 상태에서 십수 만 원 이상 되는 보험료를 납부하는 게 부담이 될 수밖에 없다.

“그래도 고지서라도 받아서 납부하는 경우는 다행이에요. 대부분은 건강보험료 고지서가 전에 다니던 직장으로 오기 때문에 지역가입자로 변경된 사실도 모르고 보험료를 못 내는 경우도 많죠.”

“사업장을 변경하기 위해 퇴직하는 경우 아무래도 사업장과 관계가 끊기려 수밖엔 없어요. 그러다 보니 사업장에서 그만둔 노동자 앞으로 온 우편물을 굳이 전달하지 않고 반송시켜 버리는 거죠.”

“더욱 문제인 것은 고지서를 받을 수 있다고 하더라도 한국어로만 쓰여 있기 때문에 무슨 내용인지 모른다는 거예요. 센터로 가져와서 물어보기라도 하면 다행인데 그럴 수 없는 사람들은 그냥 놔두었다가 나중에 낭패를 보게 되기 일쑤죠.”

건강보험공단에서 노동자에게 문자나 SNS로 알려줄 수는 없는지 궁금했다.

“저희도 공단에 문의도 하고 건의도 해보았는데... 검토해 보겠다고만 할 뿐이지 여전히 우편으로만 안내하는 걸로 알고 있어요.”

“외국인이라고 보험료를 깎아주는 것도 아닌데... 한국어로 고지했으니 알아서 납부하라는 건 좀 너무한 것 같아요.”

외국인이 건강보험 재정 적자의 원인인 것처럼 보도하는 언론 기사를 심심치 않게 볼 수 있다. 보험료를 연체하면 체류자격에도 불이익을 받게 된다. 그렇다면 외국인 보험 가입자들이 보험료 납부에 어려움이 없도록 해야 하는 것이 보험 운영기관과 정부의 역할이 아닐까?

