

이주노동자의 노동 여건 및 정책 과제¹⁾

The Working Conditions of Immigrant Workers and Their Policy Implications

김기태 한국보건사회연구원 부연구위원

이 글에서는 2020년 외국인 근로자 실태조사에 근거해 이주노동자들의 노동 여건 실태를 분석했다. 이주 노동자들의 월 임금 수준은 세후 기준 211만 2000원이었다. 주당 평균 노동시간은 50.0시간이었다. 전반적으로 임금 수준은 높고, 노동시간은 줄어드는 추세다. 그러나, 이주노동자 가운데 설문 시점 기준으로 지난 1년 사이에 부당해고를 당했다고 답한 비율이 4.7%, 폭행을 당한 비율이 2.8%였다. 여성 노동자 중에는 성희롱 혹은 성폭력을 겪은 비율도 3.1%였다. 지난 1년 사이 작업 중 부상을 경험한 비율이 19.8%, 작업으로 인한 질병을 겪은 비율이 15.3%였다. 산재의 이유로는 '본인의 실수'(27.2%), '과도하게 무거운 짐이나 기계'(14.1%) 등이 제시됐다. 노동현장에서 근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 이주노동자의 비율은 40.3%였다. 나머지 근로계약서를 작성했다고 답한 노동자 가운데는 13.8%가 근로계약 내용 위반을 경험했는데, 위반 내용은 근로시간, 임금 액수, 초과근로수당 등에 관한 것이었다. 노동 여건이 평균적으로 개선된 측면은 있지만, 전반적인 여건은 열악하며, 극단적인 폭행과 인권 유린도 여전히 지속됐다. 노동현장에 대한 관리·감독이 강화될 필요가 있으며, 노동 여건이 열악한 곳에 대해서는 이주노동자 배치를 제한하는 적극적인 접근이 필요하다.

1) 이 글은 '사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발(김기태 외, 2020, 한국보건사회연구원)'의 제2부 이주노동자 연구 중 제7장 '제4절 이주노동자의 노동권 실태'를 수정·보완하여 작성함.

1. 들어가며

“최저보다 더 낮은”(이주와 인권 연구소, 2019).
 “하루 19시간 살인노동... 식사도 기계 옆에서,
 노예처럼 느껴져요”(진달래, 오세훈, 정준기, 2018.
 11. 13.).

“두 배 많은 ‘체내 독성’... 이주노동자는 그레
 서 더 아프다”(박준용, 2021. 3. 30.)

사실상 노동자인데 ‘연수생’의 허울을 씌워 문
 제를 양산했던 산업기술연수제는 2004년 고용
 허가제가 도입되면서 질적인 변화를 겪었다. 가
 혹한 인권 유린은 일정 부분 개선됐고, 노동 여건
 도 일부 긍정적인 변화를 거쳤다. 그럼에도 불구
 하고, 고용허가제가 도입된 지 15년이 넘게 지난
 2020년까지도 이주노동자의 노동 여건에 대한
 논란은 여전하다.

이주노동자의 노동현장 실태에 다가선 과거
 연구들도 일부 있다. 정기선 외(2013)는 법무부
 로부터 입수한 명부에 포함된 고용허가제 및 방
 문취업제 노동자 1800명을 대상으로 포괄적인
 연구를 실시했다. 이 연구에서 노동 여건과 관련
 해서 취업 상태, 근로조건과 직무 만족, 고충처리
 에 관한 내용을 다루었다. 연구 초점 가운데 하나
 는 저임금 문제였다. 연구에 따르면, 고용허가제
 로 들어온 비전문취업(E9) 노동자의 경우 월평균
 총임금은 155만 원이었고, 방문취업(H2) 중국동

포들은 174만 원이었다. E9 노동자를 중심으로
 조사한 이주와 인권 연구소(2019)에서는 월평균
 임금이 201만 원으로 나왔다. 임금 수준은 일정
 하게 개선됐다. 그러나, 이주와 인권 연구소
 (2019)의 연구에서는 전체 조사 대상자 가운데
 최저임금 미만의 월급을 받는다고 답한 비율이
 36.8%로 비교적 높게 나왔다.

이주노동자의 근로시간은 주당 평균 58.7시
 간, 월평균 25.8일(정기선 외, 2013)이었다. 이
 주와 인권 연구소(2019)의 조사에서는 주당
 54.0시간으로 상대적으로 감소했다. 통계청의
 ‘이민자 체류 실태 및 고용조사’에서는 비전문취
 업, 방문취업 및 재외동포 집단 모두 절반 내외가
 주당 40~50시간 일한다고 답했다.²⁾

이주노동자들에게는 임금 체불이나 산업재해
 와 같은 문제가 대표적인 애로사항이다. 정기선
 외(2013)의 연구에서는 E9 노동자 가운데 3.4%
 가 임금 체불을 경험했고, 이들의 평균 체불 금액
 은 235만 원이었다. 작업 중 부상을 당했을 때
 사업주가 치료비 전액을 부담한 비율은 26%였
 고, 19%만 산업재해보상보험으로 처리했다(정기
 선 외, 2013).

이주민에 대한 가장 포괄적인 공식 통계자료
 인 ‘이민자 체류 실태 및 고용조사’에서는 임금
 체불 같은 항목이 없다. 산업재해나 고용보험에
 관한 내용 역시 없다. ‘이민자 체류 실태 및 고용
 조사’ 자료는 이주노동자에게 초점을 맞추기보다

2) 통계청의 설문지는 주당 노동시간을 시간 단위로 기입하도록 돼 있으나, 통계청에서 제시하는 자료에서는 구간 단위로 제시하고 있다. 통계청 자료는 평균 노동시간을 산출하는 데는 어려움이 있었다.

는 전체 이주민 집단을 대상으로 했다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 이주노동자로 대상을 특정했을 때는 그다지 변수가 많지 않았다. 이번 글에서는 국가 공식 통계에 잡히지 않는 이주노동자의 노동 여건을 지난 2020년 실시된 '외국인 근로자 실태조사' 내용에 근거해서 분석한다. 이주노동자들의 노동 여건을 임금 및 노동 여건, 고층, 이직 순서로 살펴보았다.

2. 임금 및 노동 여건

먼저 이주노동자들에게 임금 수준을 물었다. 코로나19 감염병 확산의 여파로 이주노동자들의 임금 수준이 크게 떨어졌을 가능성을 고려했다. 이 연구가 코로나19 감염병의 확산에 따른 영향을 분석하는 데 목적을 두지는 않았다. 따라서 코로나19가 발생하기 전에 일을 한 노동자에 대해서는 감염병 확산 이전인 2019년 10~12월 사이의 한 달 평균 임금을 물었고, 당시 노동을 하지 않았던 이주노동자에게는 2020년 일을 시작한 이후 3개월 동안의 한 달 평균 임금 수준을 물었다. 2019년 연말 기준 임금은 211만 1742원이었고, 2020년 이후 노동을 시작한 집단의 월평균 임금은 186만 6151원이었다.³⁾ 2019년 연말

을 기준으로 보면, 과거 연구에 비해서 이주노동자의 임금 수준이 오른 것을 확인할 수 있다. 2019년 연말에 임금을 받은 집단만 한정해서 보면, 2019년 연말 기준 이주노동자의 임금 수준은 200만~250만 원 구간대에서 가장 많았고(36.9%), 150만~200만 원이 그 다음으로 많았다(34.3%).

집단별로 보면, 비전문취업(E9) 노동자의 평균 임금이 약 208만 3000원이었고, 중국동포가 대다수인 방문취업(H2)/재외동포(F4) 노동자의 임금은 약간 더 높은 약 214만 4000원이었다. 남녀 간의 격차가 컸다. 남성 노동자의 경우, 월 임금이 220만 원에 육박하는 반면, 여성 노동자들은 200만 원에도 못 미쳤다. 특히 비전문취업(E9) 여성 노동자들의 월 임금이 192만 원으로 낮게 나타났다. 세대별로는 30~60세의 임금이 큰 차이 없이 높았다. 참고로, 최저임금을 기준으로 주 40시간 근무한다고 전제할 때, 2019년 최저임금 기준 월급 수준은 174만 5150원이었다.⁴⁾

이주노동자들의 노동시간도 살펴보았다. 전체 이주노동자들의 주당 노동시간은 평균 50.0시간이었다. 비전문취업 노동자 평균이 49.7시간, 중국동포 평균이 50.3시간이었다. 주당 노동시간

3) 이와 같은 차이는 코로나19 감염증의 확산에 따른 영향으로 보인다. 물론, 2020년 이후 노동자들은 한국에서의 직장 경력이 상대적으로 짧은 점도 고려해야 할 것이다. 실제로 H2 및 F4 노동자를 기준으로 보면, 지난해부터 계속 일해 온 노동자의 경우 4년 이상 한국에서 일한 비율이 23.1%였고, 2019년 연말에 일을 하지 않는 노동자의 경우 4년 이상 한국에서 일한 비율이 10.3%로 낮았다. 2020년 임금이 적은 것이 짧은 경력 때문인지, 코로나19 감염증 확산의 영향인지 분간하기는 어렵다.

4) 최저임금 월급 수준은 세전 월급을 기준으로 한다. 이주민 대상 설문에서는 세금 등을 공제한 후 실수령액을 기준으로 물었으므로, 최저임금 기준 월급 수준과 설문에서 이주민들이 답한 월급의 기준을 비교하기는 어렵다. 특히, 이주노동자들이 4대 보험료에 대해서 내는 4대 전용보험 보험료 등을 고려하면 더욱 그러하다.

이 60시간을 넘는다고 답한 노동자들이 20.7%였다. E9 노동자 가운데 주당 노동시간이 60시간을 넘는다고 답한 비율은 23.9%였고, H2/F4 노동자의 비율은 17.2%였다. 노동시간은 여성 노동자들이 더 긴 것으로 나타났다. 남성 노동자들 가운데 주당 노동시간이 60시간이 넘는 경우는 19.3%인데, 여성 노동자는 24.1%였다. 특히 E9 여성 노동자들의 비율이 26.8%로 높았다.

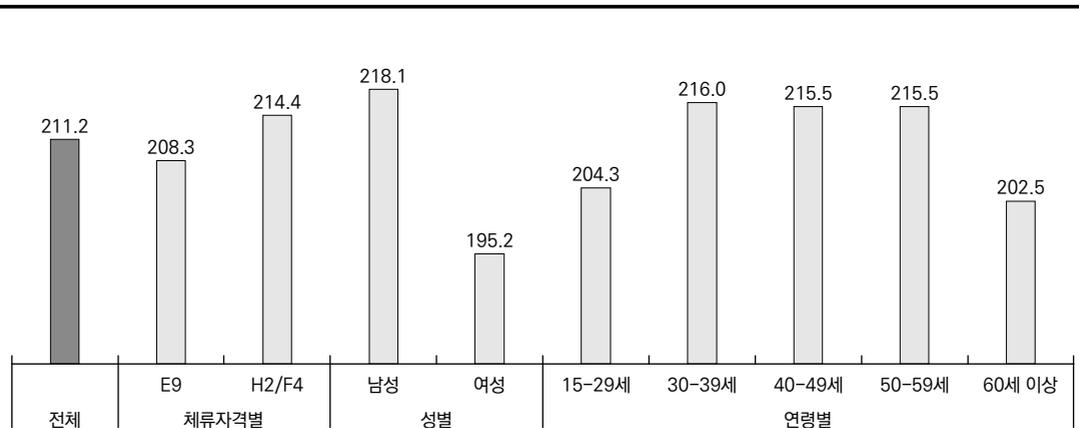
이주노동자 가운데 연장근로시간을 포함한 노동시간이 법정 기준(주당 52시간)을 초과하는지를 보았다. 전체 노동자 가운데 24.6%가 주당 노동시간이 52시간을 초과한다고 답했다. 특히 E9 노동자는 법정 주당 노동시간을 초과하는 경우가

30.1%였고, H2/F4 집단은 19.8%였다. 이주노동자 네 명 가운데 한 명꼴로 법정 주당 노동시간을 초과했다.

코로나 감염병 발생 전을 기준으로 월 평균 휴일 근로일 수를 물었다.⁵⁾ 전체 이주노동자 가운데 휴일에는 한 번도 일한 적이 없다고 답한 비율이 38.0%인 반면, 휴일에 노동한 횟수가 8회라는 응답도 11.5%나 되었다. 전체 이주노동자가 매달 평균 휴일에 근로한 날은 2.7일이었다. E9 노동자들의 휴일 노동 빈도가 더 잦았다. E9 노동자의 14.2%가 월 평균 휴일 근로일 수가 8일이라고 했고, 전체 E9 노동자의 월 평균 휴일 근로일 수는 3.0일이었다. H2/F4 집단에서는 그

그림 1. 이주노동자 집단별 월별 임금 수준

(단위: 만 원, 세후 기준)



주: 코로나19 감염병 확산에 따른 영향을 배제하기 위해 2019년 10~12월 기간 임금에 한정해서 분석함.
 자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지제체 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. p. 234. [그림 7-1-1].

5) 2020년 들어 일을 시작한 경우에 휴일 근로일 수가 상대적으로 감소한 것을 알 수 있다. 이를테면, 한 달 휴일 근로일 수가 8일인 비율이 2019년 연말 11.5%에서 7.6%로 줄었다. 여기에는 코로나 바이러스 확산에 따른 영향이 작용한 것으로 추정된다. 이 글에서는 2019년 연말 작업 기준으로 분석했다.

비율이 8.4%로 상대적으로 낮았다. 평균 휴일 근로일 수는 2.5일로 낮았다.

휴일 근로일 수가 상대적으로 많은 E9 노동자의 경우 임금 구간이 높을수록 휴일 근로일 수는 올라갔는데, 200만 원 미만 집단의 평균 휴일 근로일 수는 2.4일이었고, 200~300만 원 집단은 3.5일, 300만 원 이상 집단은 3.7일이었다. 노동시간이 대체로 임금 수준에 비례하는 셈이다.

다음으로 직장의 만족도를 임금과 보수, 근로시간, 작업장의 안전 정도 및 어려운 일이 생겼을 때의 고충처리 기준으로 나누어 물어보았다(그림 2). 먼저, 임금을 기준으로 했을 때, 전반적으로 만족한다는 비율(35.5%)이 만족하지 않는다는 비율(22.6%)보다 높게 나타났다. 1~5점 척도를

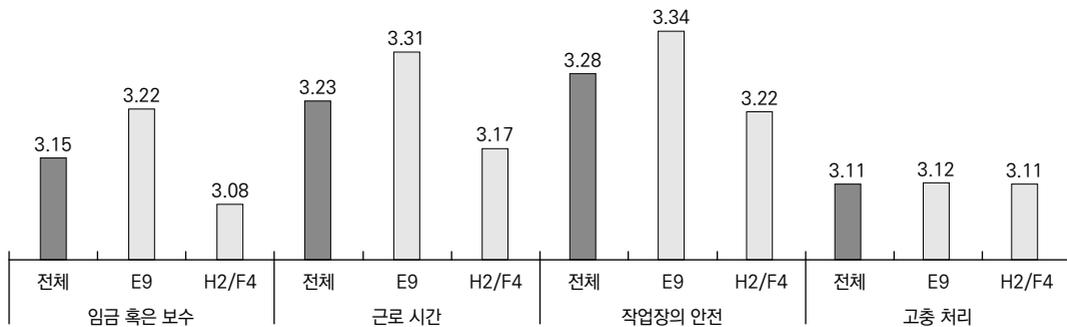
기준으로 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(5점)으로 나누어 물었을 때, 평균은 3.15점이었다.

이주노동자 집단별로는 E9 집단에서 3.22로 상대적으로 높았고, H2/F4 집단에서 3.08로 상대적으로 낮게 나타났다. 성별로는 남녀 모두 3.15로 동일했다. 연령별로는 나이가 적을수록 임금 만족도가 높았는데, 15~29세 집단이 3.22였고, 나이가 들수록 만족도가 떨어져서 60세 이상 집단에서는 3.00으로 나타났다.⁶⁾

근로시간에 대해서는 만족한다는 답변 비율이 38.1%였고, 보통이라는 비율이 41.9%였다. '매우 불만족' 혹은 '다소 불만족'이라고 답한 비율은 19.3%로 상대적으로 적었다. 1~5점 척도 기준으로는 평균 3.23점으로, 임금에 대한 만족도

그림 2. 직장생활의 분야별 만족도 수준

(단위: 점)



주: 1~5점 척도 기준이며 5점에 가까울수록 만족도가 높다는 뜻.

자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. p. 237. [그림 7-1-3].

6) 연령에 따른 경향에 대한 해석에서는 주의를 요한다. E9 이주노동자는 산업인력공단에서 시행하는 고용허가제 한국어능력시험을 반드시 응시해야 한다. 여기서 응시 자격이 만 18~39세로 나이 제한이 있다(고용노동부, n.d.a). 이번 설문조사에서도 E9 응답자의 경우 모두 40대 이하였다. 따라서 50대 이상 세대는 모두 재외동포(F4) 혹은 방문취업자(H2) 집단이라는 점을 고려할 필요가 있다.

에 비해 조금 더 높았다. 세부 집단별로는 E9 여성(3.13), 60세 이상(3.07), 10년 이상 체류한 E9 집단(2.40) 등에서 근무시간에 대한 만족도가 낮았다.

그 밖에 작업장의 안전 정도에 대해서는 불만족한다는 비율이 전체의 17.8%였다. 보통이라고 답한 비율이 41.3%였고, 만족한다는 비율이 40.1%였다. 전체 평균은 3.28점이였다. 즉 작업장의 안전 정도는 이주노동자 세부 집단 전체적으로 3점을 넘어 평균적인 만족도가 중간 이상이었다. 물론, 작업장 안전의 문제는 평균의 문제가 아니라라는 점에 주의해야 한다. 일부 열악한 작업장에서 사고가 날 가능성도 염두에 뒤야 할 것이다.

마지막으로 ‘어려운 일이 생겼을 때의 고충처리’에 대해서는 직장생활의 4개 영역 가운데 만족도가 가장 낮게 나타났다. 전체 이주노동자 가운데 불만족한다는 비율이 21.9%였다. 1~5점

척도 기준 평균도 3.11로 상대적으로 낮았다. 세부 노동자 집단별로는 60세 이상(2.97), 고졸 미만(3.01), 임금 200만 원 미만(2.94), 인도네시아(2.64) 집단에서 만족도가 낮았다. 상대적으로 고연령대, 저학력대, 저임금대의 노동자들에서 고충처리에 대한 만족도가 낮았다.

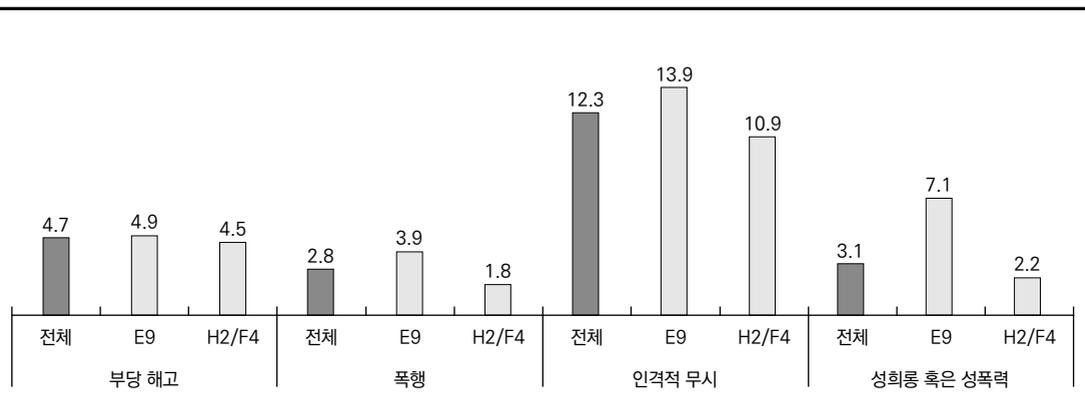
3. 직장생활의 고충

직장 내 고충의 내용은 다양하다. 인격적 무시와 같은 부당한 대우부터 폭행, 성폭력과 같은 형사 처벌의 대상이 되는 범죄까지 그 폭이 넓다. 또한 작업 중에 당한 부상 혹은 질병과 같은 산업 재해까지도 포괄한다. 그 내용에 대해 물었다.

먼저 부당해고를 당한 적이 있는지 물었는데, 전체 노동자의 4.7%가 그런 경험이 있다고 답했다(그림 3). 이 문항이 ‘지난 1년 동안의 경험’을

그림 3. 지난 1년 사이 부당해고, 폭행, 성폭력 등을 경험한 비율

(단위: %)



주: 성희롱·성폭력은 여성 이주노동자로 한정해서 비율을 산출함.
 자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. p. 239. [그림 7-1-4].

물었다는 점을 고려하면 낮은 비율이 아니다. E9이 4.9%, H2/F4가 4.5% 수준이었고, 성별로는 양성 모두 4.7%로 차이가 없었다. 다만, 학력별로 차이가 있었는데, 전문대 이상 졸업자로 상대적으로 고학력 집단에서 부당해고 경험 비율이 6.1%로 높았다. 다만, 체류자격에 따라 학력은 다소 복잡한 양상을 보이는데, 고졸 미만 집단에서는 E9의 부당해고 경험률(8.6%)이 높았고, 전문대 이상 집단에서는 H2/F4(8.6%)의 비율이 높았다. 물론, 두 집단에서 해고를 당한 사례가 각각 10명(116명 중)과 3명(35명 중)으로, 사례 수가 적다는 점을 고려할 필요는 있다.

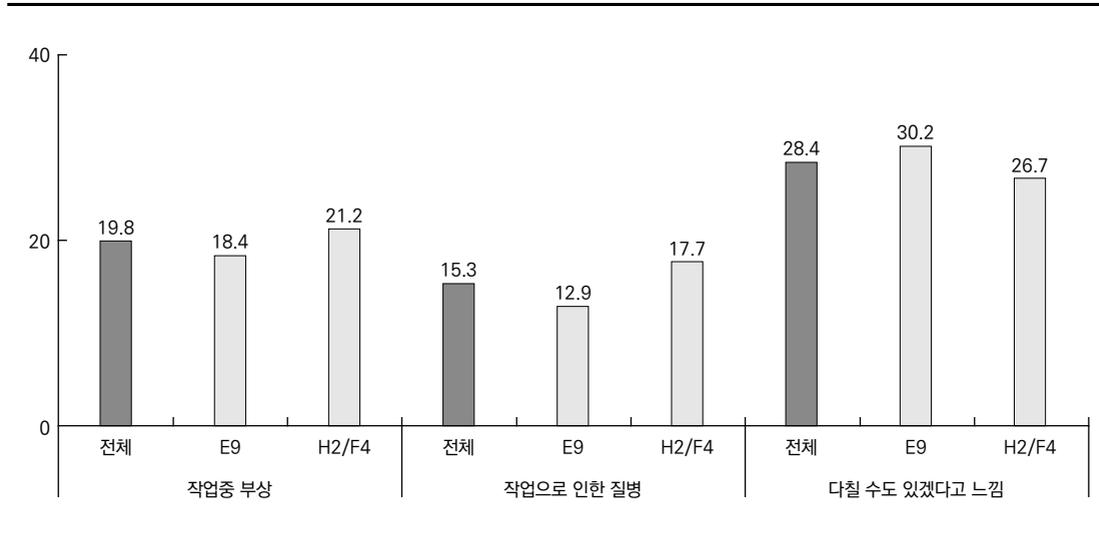
다음으로 '인격적 무시'를 경험한 비율은 12.3%였다. E9 노동자(13.9%)의 비율이 H2/F4 노동자(10.9%)의 비율보다 높았다. 상대적으로

젊은 세대인 15~29세(15.5%)에서 높았고, 장년층인 50~59세(7.4%)에서 낮았다. 상대적으로 저임금인 200만 원 미만 집단(20.3%)이 300만 원 이상 집단(8.2%)보다 인격적 무시를 자주 겪었다.

설문 대상이 된 이주노동자 1427명 가운데 40명(2.8%)이 폭행당한 경험이 있었고, 여성 이주노동자 447명 가운데 성희롱 혹은 성폭행을 당한 경험이 있는 비율은 2.3%(14명)였다. 두 가지 다소 극단적인 경험을 한 비율은 E9이 H2/F4보다 높았다. 특히, E9 여성의 경우, 성희롱 혹은 성폭행 경험이 84명 중 6명으로 7.1%였다. H2/F4 여성의 경우 2.2%(363명 중 8명)로 상대적으로 낮았다. 전반적으로 임금 및 노동시간 등에서 E9 여성이 열악한 상황에 처해 있으면서,

그림 4. 지난 1년 사이 작업 중 상병 관련 고충

(단위: 점)



자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. p. 241. [그림 7-1-5].

성폭행 및 성희롱 등에도 매우 취약한 상태로 노 출돼 있음을 확인할 수 있다.

다음으로 산재와 관련한 고충 내용을 물었다. 지난 1년 사이에 작업 중 다친 경험이 있는지 물었 는데, 전체 이주노동자 5명 가운데 1명(19.8%) 이 그렇다고 답했다. 특히 남성(23.3%), 60세 이 상(30.4%), 고졸 미만(27.3%), 미안마(37.2%) 출 신 이주노동자 집단에서 비율이 높았다. 주목할 점 은 E9 집단 중에서는 300만 원 이상으로 상대적 으로 임금이 높은 집단에서 다친 비율이 19.2% 로 높았다는 점이다. 제조업 분야 고위험 사업장 에서 일하는 이주노동자들이 오히려 높은 수준의 월급을 받기 때문으로 추정된다.

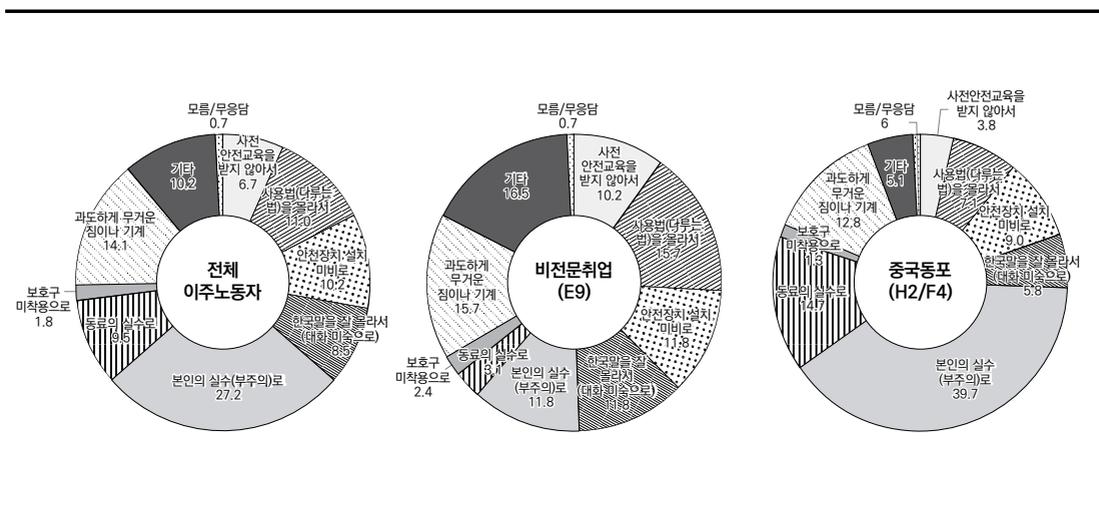
작업 중 부상당한 집단(283명)을 대상으로 작 업 중 부상의 사유를 물었다. 가장 큰 사유는 본

인의 실수(27.2%)였고, 그다음이 과도하게 무거 운 짐이나 기계(14.1%), 사용법을 잘 몰라서 (11.0%) 등이었다. 산재의 사유는 이주노동자 집 단마다 다소 다르게 나타났는데, E9 노동자들은 본인의 실수(11.8%)의 비율은 낮았고, 사용법을 잘 몰라서(15.7%) 혹은 과도하게 무거운 짐이나 기계(15.7%) 때문이라는 비율이 높았다. 반면, H2/F4 집단은 본인의 실수(39.7%) 비율이 상대 적으로 높았다. 이는 이번 조사의 대상이 된 E9 의 노동자들 대부분이 제조업에 종사하는 반면, H2/F4 노동자들 가운데 다수가 서비스업 등 비 제조업 분야에 종사하고 있는 것이 원인으로 추 정된다.

다음으로 작업으로 인해 질병을 앓은 경험이 있는지 물었는데, 설문에 응한 이주노동자 가운

그림 5. 이주노동자가 말하는 작업 중 부상 발생 이유

(단위: %)



자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. p. 242. [그림 7-1~6] 일부 수정.

데 15.3%가 작업으로 인해 질병을 앓았다고 답했다. H2/F4 집단(17.7%)의 비율이 E9 집단(12.9%)보다 높았다. 정기선 외(2013)에서도 작업으로 인한 질병에 대해 물었는데, 당시에는 E9가 12.6%로 이 조사 결과와 비슷했으나, H2/F4(5.5%)의 비율이 크게 증가했다.

작업으로 인한 질병의 사유로는 과도한 업무량(31.5%), 과도하게 무거운 짐이나 기계(23.7%), 과도한 스트레스(19.2%), 작업장에서 사용한 유해한 물질(기체나 액체 등)(5.0%) 등의 순으로 나타났다. 질병의 사유에 대해서도 세부 집단별 차이가 크게 나타났다. 과도한 업무량을 질병의 주된 원인으로 지목한 비율이 E9에서 22.5%로 상대적으로 낮은 반면, H2/F4에서 37.7%로 높았다. 반면, E9(10.1%)에서는 H2/F4(1.5%)보다 유

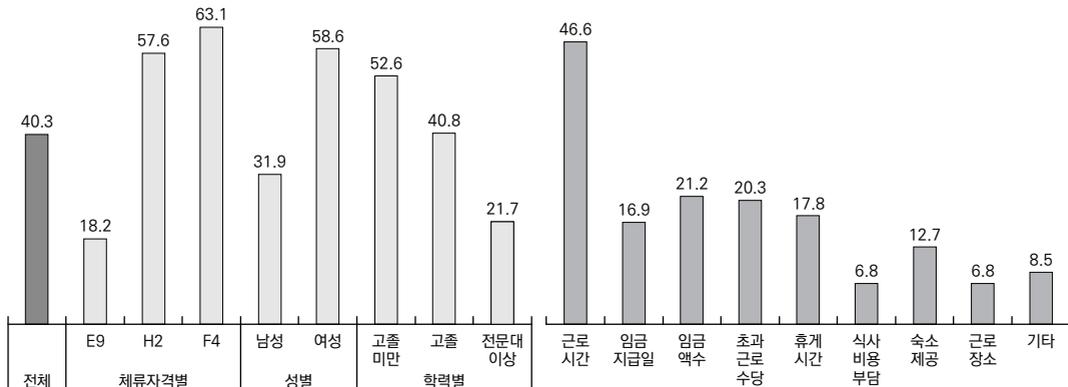
해한 기체나 액체를 지목하는 비율이 높았다.

또 일하다가 ‘다칠 수도 있겠다’라고 답한 전체 비율은 28.4%였다. 세부 집단 중에서는 남성(34.5%)이 여성(15.0%)보다 두 배 이상 위협감을 느꼈다. 노동시간이나 임금 수준 등에서는 여성이 열악한 처지에서 일하는 것으로 보이지만, 노동현장의 위험 요인에서는 남성 노동자의 노출이 조금 더 많은 것으로 추정된다. 마찬가지로, 월 임금 300만 원 이상인 고소득 노동자 집단에서 다칠 수 있다는 위협을 체감한 비율이 45.9%로 매우 높게 나왔다. 월 임금 200만~300만 원대 노동자가 체감한 비율은 26.3%로 차이가 컸다.

국가별로도 차이가 매우 컸는데, 인도네시아(50.7%), 미얀마(41.9%) 출신 노동자들이 불안정한 경험을 한 비율이 높은 반면, 캄보디아(17.3%),

그림 6. 근로계약서를 작성하지 않은 이주노동자 비율 및 근로계약 위반 경험

(단위: %)



주: 근로계약 위반의 경험이 있다는 이주노동자들 가운데 근로계약 위반의 내용을 복수 응답으로 받은 결과.
 자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. pp. 245-246. [그림 7-1-8-9] 일부 수정.

베트남(20.7%) 등은 낮았다. 국가별로 주된 업종의 내용이나 위험을 인식하는 문화적 차이점 등이 작용한 것으로 추정되지만, 설문 결과에서 근거를 찾기는 어려웠다.

다음으로 현재의 직장(현재 일을 하고 있지 않다면 최근 근무한 직장)에서 고용될 때, 근로계약서를 작성한 경험이 있는지를 물었다. 참고로, 비전문취업 노동자의 경우 사용자는 채용 과정에서 표준근로계약서를 작성해 고용센터에 반드시 제출해야 하며, 이와 같은 근로계약의 내용은 이주노동자가 한국에 입국하기 이전에 이미 확정된다(고용노동부, 2019). 또 방문취업 노동자의 경우에는 고용센터를 거치지 않고 사업자와 근로계약을 체결할 수 있지만, 이후에 사용자는 반드시 근로 개시 신고를 해야 한다. 그렇다면 다수의 이주노동자들이 실제로는 근로계약서를 작성했으나, 다양한 사유로 작성하지 않았다고 생각할 수도 있다. 또, 사용자들이 노동자들에게 근로계약서를 교부하지 않는 경우도 있다(김훈수, 2019: 4. 1.). 핵심은 이들이 실제로 근로계약서를 작성했느냐가 아니라, 자신이 작성한 근로계약서에 따른 권리를 인지하고 있느냐다. 자신의 권리를 인지하지 못하고 있다면, 임금이나 휴가, 근로시간, 해고 등에 대해 본인의 권리를 주장할 수 있는 핵심적인 근거 가운데 하나가 사라진다.

근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 비율은 비전문취업(E9)과 방문취업(H2), 재외동포(F4) 집단 간 차이가 크게 나타났다. 비전문취업 노동자 가운데 근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 비

율은 18.2%에 불과한 반면, 방문취업(57.6%)과 재외동포(63.1%)에서는 매우 높게 나타났다. 비전문취업 노동자의 경우, 정부를 매개로 계약이 이뤄지기 때문에 근로계약서 작성에 대해 인지하는 비율이 높은 것으로 보인다.

다음으로 본인이 근로계약서를 작성했다고 답한 862명을 대상으로 사용자가 근로계약을 어긴 적이 있는지 물었다. 이들 가운데 118명(13.8%)이 회사에서 근로계약을 어긴 적이 있다고 답했다. 체류자격별로는 비전문취업 집단의 비율이 16.3%로 높았고, 방문취업 집단은 13.0%, 재외동포는 6.4%였다.

이들에게 다시 사용자 측의 근로계약 위반 내용이 무엇이었는지 복수 응답으로 물었다. 가장 흔한 위반 내용은 근로시간 위반이었다. 사측의 근로계약 위반을 경험한 이주노동자 118명 가운데 절반에 가까운 55명(46.6%)이 근로시간 위반을 경험했다. 그 다음으로는 임금 액수(25명, 21.2%), 초과근로수당(24명, 20.3%), 휴게시간(21명, 17.8%), 임금 지급일(20명, 16.9%) 등으로 계약 위반을 경험했다.

직장에서 임금 액수 혹은 임금 지급일의 계약 위반을 경험한 이들 중에서 임금 체불 경험이 있다면, 그 액수와 기간이 얼마인지 물었다. 24명이 임금 체불 경험이 있다고 답했고, 이들의 평균 체불 기간은 4.5개월이었다. 임금 체불액까지 답한 23명의 평균 체불 액수는 505만 8738원이었다.

이주노동자들에게 급여명세서를 받고 있는지도 물었다. 일부 사용자들이 이주노동자들에게

급여명세서를 주지 않는 경우가 자주 목격되기 때문이다(윤선호, 2020). 일부 사용자들은 급여 명세서 등의 기록 없이 현금으로 임금을 준 뒤에, 퇴직금을 줄 때 마지막 3개월 기준이 아니라 계약서상의 월급을 기준으로 주는 식으로 퇴직금 등에 대한 법적 의무를 회피하기도 한다.

표 1. 현재(최근) 직장에서 급여명세서 수령 여부

(단위: 명, %)

		사례 수	예	아니요	모르겠음
전 체		1427	48.4	41.0	10.6
체류 자격별	E9	692	75.9	18.6	5.5
	H2/F4	735	22.6	62.0	15.4
성별	남성	980	57.4	32.1	10.4
	여성	447	28.6	60.4	11.0
연령별	15~19세	354	72.3	20.9	6.8
	30~39세	393	65.1	27.2	7.6
	40~49세	184	34.8	47.3	17.9
	50~59세	269	23.4	63.9	12.6
	60세 이상	207	17.9	68.1	14.0
학력별	고졸 미만	359	33.1	55.4	11.4
	고졸	801	44.7	42.8	12.5
	전문대 이상	263	81.4	14.8	3.8
거주 지역별	수도권	1051	35.9	51.4	12.7
	비수도권	376	83.5	12.0	4.5
체류 기간별	5년 미만	613	62.2	28.9	9.0
	5년~10년 미만	467	53.3	37.9	8.8
	10년 이상	347	17.6	66.6	15.9
임금별	200만 원 미만	530	48.5	40.4	11.1
	200만~300만 원	733	51.4	37.9	10.6
	300만 원 이상	61	52.5	41.0	6.6
	일하지 않음	83	16.9	75.9	7.2
국적별	네팔	145	79.3	16.6	4.1
	캄보디아	98	67.3	28.6	4.1
	필리핀	109	78.0	11.9	10.1
	인도네시아	75	72.0	21.3	6.7
	베트남	116	78.4	18.1	3.4
	미얀마	86	79.1	14.0	7.0
	태국	63	73.0	23.8	3.2
	조선족	735	22.6	62.0	15.4

자료: 한국보건사회연구원. (2020). 외국인근로자 실태조사. 원자료 저자 분석.

실제로 급여명세서를 받지 않는다고 답한 이주노동자가 전체의 41.0%였다. 집단별 차이도 컸는데, 비전문취업 노동자(E9)의 경우에는 상대적으로 그 비율이 낮은 18.6%였고, 오히려 H2/F4 집단에서 각각 64.2%와 60.8%로 높게 나타났다. 여성 이주노동자 가운데서도 10명 가운데 6명꼴로 급여명세서를 받지 못했다. 학력별 차이도 컸다. 전문대 이상 학력의 이주노동자는 10명 가운데 8명 이상이 급여명세서를 받는 반면, 고졸 미만 학력의 이주노동자 가운데에는 급여명세서를 받는 비율이 절반에 못 미쳤다.

중국동포에 비해서 한국어 구사 능력이 상대적으로 떨어지는 비전문취업(E9) 노동자들이 근로계약서나 급여명세서 등을 받는 비율이 높다는 점은 다소 뜻밖의 결과다. 비전문취업 노동자들은 한국에 입국하기 전부터 작업장이 정해지고, 그 사업장의 이동에서 제재를 받는 점을 고려할 필요가 있다. 이들은 제도의 테두리 안에서 자유가 제약되면서, 한편에서는 역설적으로 보호받는 측면이 있는 것으로 추정된다. 반면, 구직 및 이직이 자유로운 H2/F4 이주노동자들이 근로계약서나 급여명세서 수취 등의 권리에서 배제되는 경향이 자주 목격된다. 일부에서 비전문취업 노동자에게 사업장 이동 제한을 풀고, 구직의 권리를 더 적극적으로 보장해 주는 노동허가제 도입

을 요구하는 점 역시 고려할 필요가 있다(박의래, 2019. 8. 18.). 근로계약서 및 급여명세서에 관한 이번 결과는 비전문취업 노동자들을 위한 노동허가제 도입 논의 과정에서 참고해야 할 논점이다.

4. 이직

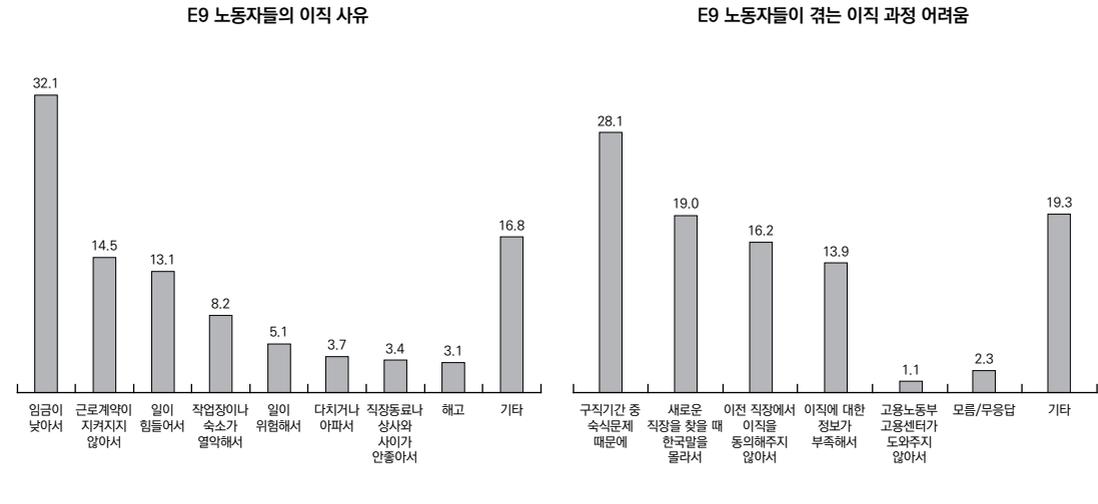
노동자는 현장에서 고충에 시달리는 끝에 이직을 선택하기도 한다. 물론 이직의 사유는 고충 뿐만 아니다. 회사 부도 등과 같이, 사용자가 원인을 제공하기도 한다. 어떤 사유로든 이주노동자들에게 이직은 쉽지 않은 결정이다. 다수의 비전문취업 노동자는 국내 취업활동 가능 기간인 4년 10개월이 만료된 뒤 ‘성실외국인근로자’로 한국에 재입국하기를 원한다.⁷⁾ 이른바 ‘성실외국인근로자’가 되기 위해서는 사업장 변경 없이 한 사업장에서 계속 근무해야 한다. 사업장 변경이 노동자의 책임이 아닌 경우에는 물론 이직이 허용된다. 그러나 그 조건이 까다로워서 많은 비전문취업 노동자들은 한국 땅에 재입국하기 위해 일부 사용자의 부당한 처우에도 이직을 택하지 못하는 문제점도 있다(신대희, 2017. 10. 9.).

비전문취업 이주노동자들에게 사업장 변경 경험에 대해 물었다. 비전문취업 노동자 가운데 절

7) 정확히 표현하면 ‘재입국 특례 취업제도’다. “소규모 제조업이나, 농축산·어업 및 일부 서비스업 등 힘든 근무환경 속에서 사업장 변경 없이 성실히 근무한 외국인노동자는 사업주의 요청에 따라, 출국 3개월 후 재입국하여 다시 근무할 수 있는 제도”(고용노동부, n.d.b)다. 이 제도는 사용자 입장에서 숙련 이주노동자를 계속 채용하면서 대체 인력을 찾는 비용을 절감하는 동시에 기존 생산력을 유지하는 장점이 있다. 이주노동자 입장에서는 한국어시험 및 취업교육 의무가 면제되면서 첫 비자 만료 이후 3개월 뒤에 재입국해 종전 사업장에서 계속 일할 수 있는 장점이 있다.

그림7. 비전문 취업(E9) 이주노동자가 말하는 이직 사유 및 이직 과정에서의 어려움

(단위: %)



자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원. pp. 251-252. [그림 71-1-13~14] 일부 수정.

반(49.1%)은 사업장을 옮긴 경험이 없었다. 한 번 이직한 비율이 26.2%, 두 번이 15.9%, 세 번 이상이 8.8%였다. 사업장을 옮긴 경험이 있는 372명의 비전문취업 노동자에게 이직 사유를 물었다. 가장 큰 이유는 임금이 낮아서(32.1%)였고, 그 다음으로 근로계약이 지켜지지 않아서(14.5%), 일이 힘들어서(13.1%), 작업장이나 숙소가 열악해서(8.2%)였다. 앞선 문항에서 이주노동자 10명 가운데 4명은 근로계약서가 작성되지 않았다고 답한 점을 고려할 필요가 있다.

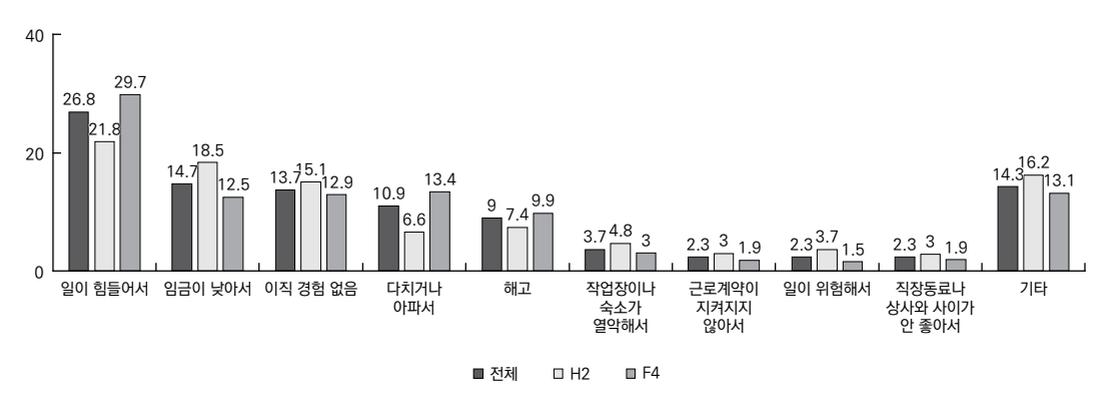
위와 같은 이유로 이직을 결심할지라도 이직하는 과정은 쉽지 않다. 비전문취업 노동자는 처음에 취업 확인을 받은 사업장에서 계속 노동하는 것이 원칙이기 때문이다(고용노동부, n.d.c).

최근 근무한 직장에서 사업장을 옮길 때 가장 힘들었던 점을 물었다. 대상자는 이직을 경험한 352명이였다. 이들은 구직 기간 중의 어려움으로 숙식 문제(28.1%), 구직 과정에서의 언어 문제(19.0%), 이전 직장에서 이직을 동의해 주지 않아서(16.2%) 등을 꼽았다.

지금까지 비전문취업 노동자의 이직 과정 및 이직 사유에 대해 살펴보았다. 중국동포들인 방문취업(H2) 및 재외동포(F4) 집단의 이직 사유에 대해서도 물었다. 중국동포들의 이직 사유로 가장 많은 것은 ‘힘든 일’(26.8%)이었고, 그 다음이 낮은 임금(14.7%), 다치거나 아파서(10.9%)였다. 이직 경험이 없다고 답한 비율도 13.7%로 적지 않았다.

그림8. 방문취업(H2) 및 재외동포(F4) 집단의 이직 사유

(단위: %)



자료: 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지체제 개발- 이주노동자 연구. 한국보건사회연구원, p. 253. [그림 7-1-15].

5. 나가며

이주노동자는 한국인 일손이 부족한 노동현장을 채워 왔다. 이들을 대상으로 하는 인권 침해 및 열악한 노동조건의 문제는 1990년대부터 정도의 차이는 있었지만 지속돼 왔다. 이번 글에서는 그와 같은 문제가 2020년 현재 어느 정도 수준인지 점검했다. 노동 여건이 평균적으로 개선된 측면은 있지만, 전반적인 여건은 여전히 열악함을 확인했다. 특히, 극단적인 폭행과 인권 유린도 적지 않은 규모로 여전히 지속되고 있는 점이 확인된다.

이와 같은 점을 염두에 두고 정책 제언을 시도하고자 한다. 첫째, 이주노동자를 대상으로 하는 작업장 지도·점검을 강화할 필요가 있다. 이번 조사에 확인됐듯이, 노동현장에서 최저임금 미지급, 부당해고, 폭행 및 성희롱 등 노동현장에서의

고충의 규모는 여전히 상당하다. 그럼에도 정부의 사업장 관리 감독에 따른 고용허가 취소는 매우 드물어서, 이른바 ‘숨방망이’ 처벌이라는 지적이 일기도 했다(홍인기, 기민도, 2019. 10. 17.). 2019년 고용노동부는 사업장 감독 과정에서 적발된 법 위반 내용이 대부분 신속하게 시정할 수 있는 사항이어서 처벌이 가벼웠다는 해명을 했다. 이번 조사에 확인되듯이, 이주노동자를 대상으로 하는 작업장 부당행위의 규모가 상당한 점을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 근로현장에 대한 지도·점검 내실화는 내국인 저임 노동현장에도 동등하게 적용돼야 한다는 점도 확인해 둔다.

둘째, 현행 E9 이주노동자 배정 과정에서 적용되는 점수제에 대한 조정도 필요하다. 고용노동부가 지난 2012년부터 시행하는 점수제에 따르면, 이주노동자를 고용하고 싶은 사업장들이 고

용허가서 발급 신청서를 제출하고, 일정한 기준에 따른 점수를 부여받은 뒤, 이에 따라 이주노동자를 고용할 수 있는지를 통보받게 된다.

여기서 점수의 감점 항목을 보면(고용노동부, n.d.d), 성폭행은 -10점, 폭행, 폭언은 -6점, 성희롱은 -5점, 임금 체불 및 근로조건 위반 및 기타 사업주 귀책사유는 -5점의 감점을 받게 된다. 반면, 재해 발생에 대해서는 '안전보건상 조치의 무 위반으로 인한 사망재해' 이외에 산재 발생에 대한 벌점은 없다. 물론, 산재 은폐 또는 보고의 무 위반 사업장에 대해서는 -3점의 감점이 적용되지만, '은폐되지 않는 산재'에 대한 벌점 조항은 없는 셈이다. 산재에 대한 벌점을 강화하면, 이주노동자가 위험한 사업장에 취업할 가능성을 낮추는 효과로 이어질 것이다.

셋째, 이주노동자의 초기 정착 과정에서 보다 적극적인 공적 서비스가 필요할 것이다. 이번 조사 결과, 이주노동자들이 취업 및 체류 과정에서 한국 정부로부터 가장 절실하게 원하는 서비스를 2가지 복수 선택하라고 요구받았을 때, 중국동포들은 한국 정착 초기지원(57.0%), 생활고충 및 법률상담(55.4%) 등이었고, 비전문취업(E9) 노동자들은 한국 정착 초기지원(36.1%), 국가별 언어지원(31.2%) 등을 꼽았다. 이주노동자들의 수요를 고려한 적극적인 정착 지원 정책이 요구된다. ㉠

참고문헌

- 고용노동부. (2019). 2019년 알기 쉬운 고용허가제. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do;jsessionid=Yes14SNpBuJIn1ueNFKowSn1Yz2xSp1fZlaornaGuVYCg7BUJmGprOhpdmw71bl.moel_was_outside_servlet_www2?bbs_seq=20190400177에서 2020. 11. 14. 인출.
- 고용노동부. (n.d.a). 고용허가제정보. 고용/취업절차. <https://www.eps.go.kr/eo/EmployJobProc.eo?tabGb=06#main>에서 2020. 11. 5. 인출.
- 고용노동부. (n.d.b). 외국인 재입국 특례 취업제도. http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/foreigner/list3.do;jsessionid=CSC6u29NUNSM0WR2ZbLJuiEqx1z154kGLibOUPpN38zZNC0Pypau2MotRqJnm2gm.moel_was_outside_servlet_www2에서 2020. 11. 14. 인출.
- 고용노동부. (n.d.c). 자주 묻는 질문. 사업자 변경 시 사업자의 동의 여부. <https://www.eps.go.kr/eo/voc/VocFaqView.eo?targetRow=&pageSpec=&seq=521&natNm=&faqSe=&sOption=all&sNm=>에서 2020. 11. 14. 인출.
- 고용노동부. (n.d.d). 고용허가제 정보 가운데 점수제 소개. <https://www.eps.go.kr/eo/ScoreInfo.eo?tabGb=03>에서 2020. 6. 28. 인출.
- 김훈수. (2019.4.1.). 외국인 취업- 근로계약서

- 작성·교부 의무. 아웃소싱 타임스. <https://www.outsourcing.co.kr/news/articleView.html?idxno=84411>에서 2020. 11. 22. 인출.
- 박의래. (2019.8.18.) 이주노동자들 “고용허가제 폐지...사업장 이동 자유 보장해야”. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190818030900004>에서 2020. 11. 18. 인출.
- 박준용 (2021.3.30.) 두배 많은 ‘체내 독성’...이주노동자는 그래서 더 아프다. <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/988877.html#csidxdc42a2d9f544da6aed9a2c007cf9060>에서 2021. 4. 6. 인출.
- 신대희. (2017.10.9.). 이주노동자 인권 침해하는 고용허가제 개정 시급. 뉴시스. https://newsis.com/view/?id=NISX20171008_0000112060&cID=10809&pID=10800에서 2020. 11. 14. 인출.
- 윤선호. (2020). 연구진의 이주노동자 노동조합 자문 노무사 자문 내용(인터뷰). 2020. 5. 6. 자문.
- 이주와 인권 연구소. (2019). 최저보다 낮은: 2018 이주노동자의 노동조건과 주거환경 실태조사. 부산: 이주와 인권 연구소.
- 정기선, 김석호, 고지영, 이규용, 이해경, 이창원, 최서리. (2013). 2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활. 세종: 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 진달래, 오세훈, 정준기. (2018. 11. 13.). 하루 19시간 살인노동... “식사도 기계 옆에서, 노예처럼 느껴져요”. 한국일보. 기획 9면.
- 홍인기, 기민도 (2019.10.17.) 이주노동자 임금 체불 사업장, 허가 취소 단 한군데도 없었다. 서울신문. <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20191017010008>에서 2021. 4. 7. 인출.

The Working Conditions of Immigrant Workers and Their Policy Implications

Kim, Ki-tae

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

Using the 2020 Survey of Foreign Workers, this article analyzed the current working conditions of immigrant workers. The monthly wage level of immigrant workers was 211.2 million won on an after-tax basis. The average working hours per week was 50.0 hours. Overall, both wage levels and working hours tended to decrease for immigrant workers. However, 11.5% of immigrant workers were found to work on holidays eight times a month. The proportion of respondents who experienced unfair dismissal in the past year was quite high at 4.7%. In addition, 2.8% of respondents were assaulted over the past year, and 3.1% of female respondents were sexually harassed or sexually assaulted.

Regarding industrial accidents, 19.8% of workers experienced injuries during work in the past year, and 15.3% suffered from work-related diseases. The reasons for industrial accidents were “personal mistakes” (27.2%) and “excessively heavy loads or machines” (14.1%). Those working without labor contract accounted for 40.3% of immigrant workers. Among the remaining workers who said they were working with labor contract, 13.8% experienced breaches of contract with regard to working hours, wages, and overtime pay. Overall, assaults and human rights abuses have continued on considerable scale. The management and supervision of the labor field needs to be strengthened, and an active approach is needed to limit the placement of immigrant workers in places with poor working conditions.