발 간 등 록 번 호
11-1620000-000600-01

2015년도 인권상황 실태조사
연구용역보고서

건설업 종사 외국인근로자 인권상황 실태조사

국가인권위원회

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,

국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

건설업 종사 외국인근로자 인권상황 실태조사

2015년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2015. 12.

연구수행기관 IOM이민정책연구원
연 구 책 임 자 이창원 (IOM이민정책연구원)
공 동 연 구 자 최서리 (IOM이민정책연구원)
오경석 (경기도외국인인권지원센터)
박 우 (한성대학교)
정정훈 (법무법인 사람)
정기선 (IOM이민정책연구원)
연 구 보 조 원 박미화 (인하대학교)
박선희 (경기도외국인인권지원센터)
허설화 (서울대학교)
윤가연 (IOM이민정책연구원)
설문조사기관 (주)아이알씨

요약

1. 서론

1.1 연구의 필요성과 목적

○ 건설업은 외국인근로자에 많이 의존하고 있는 산업 중 하나이다. 그럼에도 불구하고 제조업이나 농축산업 종사 외국인근로자에 대한 실태조사와 연구는 있었지만 건설업 종사 외국인근로자에 대한 조사나 연구는 거의 없었다. 국내 건설업 종사 외국인근로자 수는 6만 4천명부터 25만 명까지 조사기관에 따라 추산하고 있는 수치가 다양하다. 일용직 취업자가 많으며, 미등록 취업자도 많기 때문에 그만큼 정확한 현황 파악이 어려운 업종이다. 게다가 건설업은 종합건설사, 전문건설업체, 하도급, 재하도급, 그리고 십장으로 이어지는 복잡한 사슬 속에서 다양한 형태의 고용관계가 존재하는 등 복잡한 구조를 가지고 있는데 이 속에서 외국인근로자는 어떤 식으로 취업을 하고 근로계약을 맺고 있으며 문제 발생 시 어떤 식으로 해결하는지 등에 대해서는 조사된 바가 거의 없다. 이 연구는 건설업에 종사하는 외국인근로자와 중국동포를 대상으로 직접 조사하는 첫 작업으로서의 의미를 갖는다.

○ 이 연구는 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황 실태를 조사하는 것을 그 목적으로 한다. 그 동안 건설업의 외국인근로자 관련 연구는 외국인근로자 효율적 관리방안, 건설현장 외국인근로자 산업재해와 안전관리 개선방안, 건설현장에서 외국인근로자 고용에 대한 내국인근로자의 의식분석, 고용허가제 도입이 건설현장에 미치는 영향, 건설현장 외국인근로자 생산성에 관한 연구 등 주로 외국인력을 관리하는 사업체나 내국인근로자를 대상으로 한 연구가 대부분이다. 본 연구는 외국인근로자와 중국동포를 대상으로 설문조사와 면접조사를 병행하며 특히 인권상황 조사에 초점을 맞춘 최초 연구이다.

1.2 연구방법

○ 이 연구의 목적은 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황을 조사하는 것이다. 설문조사와 심층면접조사를 통해 외국인근로자 인권상황의 양적 현황과 질적 특성을 분석하였다. 뿐만 아니라 외국인근로자 인권상황에 영향을 주는 구조적·제도적 환경 등을 살피고, 건설업 종사 외국인근로자의 인권을 보호하기 위한 개선방안을 제시한다.

- 설문조사는 건설업에 종사하고 있는 베트남, 태국, 캄보디아, 중국 출신 외국인근로자와 중국동포를 대상으로 이루어졌다. 조사 대상자 중에는 체류기간을 초과하거나 기타 이유로 미등록 신분인 근로자도 포함되어 있다. 최대한 다양한 응답자를 확보하고 편향성을 극복하기 위해 건설현장을 통한 조사와 외국인근로자 지원센터나 시민단체를 통한 조사를 병행하였다, 최종적으로 건설현장에서 277명, 외국인근로자 지원센터나 시민단체를 통해 62명을 조사하였다.
- 건설업 종사 외국인근로자의 인권침해 상황과 그 원인을 보다 정확하게 파악하기 위해 외국인근로자 뿐만 아니라 내국인근로자, 건설업체 관계자, 건설협회 관계자, 정부 관계자, 건설노조 관계자, 시민단체 관계자, 그리고 외국인근로자를 대상으로 고충상담을 하고 있는 상담가 등 총 38명과 개별 및 집단 면접조사를 진행하였다. 외국인근로자를 대상으로 하는 면접조사의 주제는 설문지조사와 동일하게 하되, 반구조화된 조사표를 가지고 심층면접을 하였으며, 정부, 협회, 시민단체 등의 관계자들과는 현행 법제도의 문제점을 중심으로 그들의 의견을 들었다. 건설업체 혹은 건설노동조합대상으로는 내국인근로자, 외국인근로자와 중국동포의 역할 혹은 분업방식, 현행 고용허가제 운영방식과 건설업의 정합성, 건설현장 임금체불 관행 등에 따른 문제점에 대해 조사하였다.

2. 국내 건설업 현황과 외국인 고용 관련 법제도

2.1 국내 건설업 현황

○ 건설업 특징 및 관련 법제도

- 건설업은 주문에 의해 생산을 하는 수주산업이고, 건설생산물의 복합성 때문에 어느 한 기업이 건설생산의 전 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문기업이 생산에 참여하게 된다. 또한 건설업 생산구조는 도급 단계를 거쳐 생산이 이루어지는데, 2008년 1월 시공참여자

제도가 폐지되면서 전문건설업체가 하도급 받은 공사를 공종을 보다 세분화하여 팀장(십장, 오야지) 등 시공참여자에게 재하도급 하는 것이 금지되고 있지만, 다단계 하도급 문제가 여전히 해결되지는 않고 있다.

- 건설업의 또 다른 구조적인 문제는, 건설산업의 경쟁력 강화와 구조조정의 촉진이라는 목적에서 실시되고 있는 최저낙찰제로 인해 건설업체들이 적자를 감수하고 저가낙찰을 하고 있는 상황이라는 것이다. 건설업체들이 적정 공사비를 확보하지 못해 그 부담이 하수급인에게 상당 부분 전가되는 문제가 있다.
- 건설업에는 정부가 발주하는 대형공사에 참가할 수 있는 자격을 심사하는 PQ제도(입찰참가자격심사제도)가 있는데, 평가항목 중 건설재해에 관한 사항이 포함되어 있어 건설업체들은 산재를 은폐하고 음성적으로 공상처리를 하는 경우가 많다.

○ 건설노동시장 특성

- 건설업은 기계나 자동화에 의한 생산공정이 어렵고 첨단시설이나 장비 사용에 있어 한계가 있기 때문에 노동력에 대한 의존도가 매우 높은 노동집약적 산업이다. 하지만 건설업 노동시장의 불안정성과 낮은 임금, 열악한 근로조건으로 인해 내국인이 건설업 취업을 회피하는 상황이다. 건설기능인력의 고령화 속도 역시 빠르게 나타나고 있다.
- 다른 산업과 구분되는 건설업 노동시장의 특징은 건설생산에서 일용근로자를 많이 활용한다는 것이다. 대부분의 건설업체는 일부 상용직을 제외하고 공사기간에만 건설근로자를 일시적으로 고용하고 있다.

○ 국내 건설업 외국인 고용 현황

- 건설업 취업이 가능한 체류자격은 특정활동(E-7), 비전문(E-9), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 방문취업(H-2)이다. 단, 비전문(E-9)과 방문취업(H-2) 체류자격 소지자는 비전문/단순노무직 취업만 가능하고, 특정활동(E-7)과 재외동포(F-4) 체류자격 소지자는 기능직이나 전문직 취업만 가능하다.
- 국내 건설업에 종사하는 외국인근로자의 정확한 규모를 파악하기는 어렵다. 영주권자와 같이 취업활동에 제한이 없는 외국인이 건설업에 종사하는 경우 그 규모를 파악하기가 어렵고, 취업허가를 받은 후 건설업 취업활동을 해야 하는 외국인(예: 방문취업 동포) 중에서도 허가를 받지 않고 취업하는 경우가 많기 때문에 건설업에 종사하는 전체 외국인근로자의 규모를 파악하는 것은 어렵다.
- 건설업 종사 외국인근로자 중 정확한 규모를 파악할 수 있는 하위집단은 비전문(E-9)

체류자격을 소지한 외국인근로자이다. 2014년 6월 기준 건설업에는 총 11,791명의 E-9 외국인근로자들이 배정되어 있다. E-9 외국인근로자 중 건설업 종사자의 비중은 수치상으로 볼 때 상당히 낮은 비중을 차지하고 있다. 외국인근로자의 국적별 비율을 살펴보았을 때, 건설업의 경우 베트남근로자 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 베트남에 이어 태국, 캄보디아, 미얀마 순으로 건설업에 많이 종사하고 있다.

2.2 건설업 외국인 고용 관련 법제도

❍ 일반고용허가제

- 현행 고용허가제는 내국인을 고용하지 못한 중소기업이 외국인을 고용할 수 있도록 하는 제도이다. 고용허가제 외국인근로자가 국내 취업활동을 할 수 있는 기간은 3년이고, 고용주가 재고용을 원할 경우 외국인근로자는 1년 10개월을 연장하여 국내 취업활동을 할 수 있다.
- 외국인근로자는 원칙적으로 최초 고용허가를 받은 사업장에서 계속 근로하여야 한다. 단, 예외적으로 사업장의 휴·폐업 등 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 고용센터에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경 신청이 가능하다.
- 건설업의 경우 각각의 사업장(공사현장)마다 외국인근로자를 고용할 수 있는 인원 수는 정해져 있다. 건설업에서는 '건설현장'별로 외국인근로자를 배정하고, 원도급 업체를 책임건설업체로 지정하여 현장별 배정한도를 준수하도록 하고 있다. 건설현장 연평균 공사금액을 기준으로 15억 원 미만인 경우 5인까지 고용할 수 있고, 15억 원 이상인 경우 공사금액 1억 원 당 0.4명을 고용할 수 있다. 사업장 변경과 관련하여, 동일 건설현장 내 업체(전문건설회사) 간 인력이동은 고용허가제의 사업장 변경 횟수에 포함시키지 않는다. 공사현장 종료 혹은 특정한 공정기간 만료 전후 사업주가 동일한 상태에서 다른 공사현장으로 근무처를 이동할 경우 '전근' 처리한다. 이 때, 고용노동부는 하도급 계약서와 공정표 등을 확인하여 공정기간이 만료되었음을 확인한다.

❍ 특례고용허가제(방문취업제)

- 2007년 3월부터 고용허가제의 일종인 특례고용허가제(방문취업제)로 중국 및 구소련연방(러시아, 우즈베키스탄, 카자흐스탄, 우크라이나, 키르키즈스탄, 타지키스탄)지역의 만25세 이상의 일정한 요건을 갖춘 동포에게 국내 취업활동을 허용하고 있다. 방문취업 동포는 현재 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 다수의 서비스업 등 38개 분야에서 취업이 가능하다.

- 2010년부터 방문취업 동포는 30만 3천 명이라는 총량제로 한정하여 방문취업(H-2) 자격으로 취업활동을 할 수 있는 동포 규모를 제한하였다.
- 건설업에서 내국인 일자리 침해 문제가 부각됨에 따라 2009년 5월부터 방문취업 동포를 대상으로 '건설업 취업등록제'가 시행되었다. 이 제도는 방문취업 동포가 건설업에 취업하기 위해서는 건설업 취업등록을 신청하고, 취업교육을 받은 후 '건설업 취업 인정 증명서'를 발급받도록 한 제도이다. 매년 정부는 건설업 취업을 허용하는 규모를 산정하여 발표한다. 2013년 건설업 동포 적정규모는 55,000명 선으로 유지되고 있다.

3. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 설문조사 결과

3.1 조사 응답자 유형 분류 및 인구학적 특성

○ 설문조사 응답자를 외국인근로자 합법취업자, 외국인근로자 불법취업자, 중국동포 합법취업자, 중국동포 불법취업자 등 총 4개 유형으로 분류하였다.

<표 1> 조사 응답자 유형 분류

	외국인근로자	중국동포
합법 취업자	• 비전문취업(E-9) 자격 소지자로 체류기간(최근 입국 후 4년10개월) 초과하지 않은 자 • 전문취업(E-7) 자격 소지자 • 영주권자(F-5) • 결혼이민자(F-6)	• 방문취업자(H-2) 중 「건설업 취업 인정 증명서」를 소지하고 있으며 체류기간(최근 입국 후 4년10개월)을 초과하지 않은 자 • 거주(F-2) 자격 소지자 • 영주권자(F-5) • 재외동포(F-4) 자격 소지자 중 숙련직[1] 종사자
불법 취업자	• 비전문취업(E-9) 자격 소지자로 체류기간 초과자 • 취업불허 자격(관광통과(B-2), 단기상용(C-2), 단기종합(C-3)) 소지자 • 산업연수(D-3) 자격 소지자[3] • 모름/무응답자	• 방문취업자(H-2) 중 「건설업 취업 인정 증명서」가 없는 자 • 방문취업자(H-2) 중 체류기간 초과자 • 단기종합(C-3) 자격 소지자 • 재외동포(F-4) 자격 소지자 중 비숙련직[2] 종사자

주: 1) 숙련직: 팀장(작업반장) 또는 숙련기능공을 의미함
2)비숙련직: 조공(숙련기능공 보조 역할) 또는 일반공/잡부를 의미함
3)응답자 중 산업연수 비자 소지자는 1명이며 2005년에 입국하였음.

○ 외국인근로자 응답자의 출신국적을 살펴보면, 베트남 93명(45.6%), 캄보디아 65명(31.9%), 중국 34명(16.7%), 태국 12명(5.9%)이다. 응답자 중 불법취업자의 비율은 중국이 44.1%로 가장 높다. 다음으로 캄보디아 30.5%, 베트남 22.0%, 태국 3.4% 순이다. 중국동포 응답자는 135명 중 36.3%가 불법취업자이다. 한편 334명 중 여성 응답자는 총 8명(2.4%)으로 대부분이 남성이다. 여성 응답자 중 외국인근로자는 1명에 불과하고, 나머지 7명은 중국동포이다.

<표 2> 응답자의 인구학적 특성

(단위: %, 명, 점)

		전체		외국인근로자		중국동포	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
국적	베트남	93	27.4	93	45.6	–	–
	태국	12	3.5	12	5.9	–	–
	캄보디아	65	19.2	65	31.9	–	–
	중국	34	10.0	34	16.7	–	–
	중국동포	135	39.8	–	–	135	100
	합계	339	100.0	204	100.0	135	100
성별	여자	8	2.4	1	0.5	7	5.2
	남자	326	97.6	198	99.5	128	94.8
	합계	334	100	199	100.0	135	100.0
연령	20대	112	34.4	102	52.0	10	7.7
	30대	80	24.5	59	30.1	21	16.2
	40대	60	18.4	23	11.7	37	28.5
	50대	52	16.0	8	4.1	44	33.8
	60대 이상	22	6.7	4	2.0	18	13.8
	합계	326	100.0	196	100.0	130	100.0
	평균(세)	38.1		31.9		47.5	
한국 체류 기간	1년 미만	43	14.0	23	12.2	20	16.8
	1년~2년 미만	70	22.8	50	26.6	20	16.8
	2년~3년 미만	50	16.3	33	17.6	17	14.3
	3년~4년 미만	34	11.1	26	13.8	8	6.7
	4년~5년 미만	41	13.4	35	18.6	6	5.0
	5년 이상~10년 미만	44	14.3	17	9.0	27	22.7
	10년 이상	25	8.1	4	2.1	21	17.6
	합계	307	100.0	188	100.0	119	100.0
	평균(년)	3.95		3.03		5.5	

3.2 취업과정

○ 근로계약서

- 전체 응답자의 16%가 근로계약서를 작성하지 않았다. 외국인근로자나 중국동포 모두 근로계약서 미작성 비율은 합법취업자보다 불법취업자가 3배가량 더 높다. 근로계약서를 소지하지 않고 있는 비율도 외국인근로자는 29.3%, 중국동포는 48.1%로 높다. 외국인근로자의 14.6%는 근로계약서가 자신이 이해할 수 없는 언어로 작성되어있었다고 하였다.

3.3 근로조건

○ 근로시간, 휴게시간, 근로일수

- 하루 근로시간이 상당히 길었으며 외국인근로자는 93.9%, 중국동포는 89.6%가 하루 10시간 이상 일을 하였다. 그러나 일일 총 휴게시간은 외국인근로자는 평균 78분으로 점심시간 1시간을 제외하면 오전 오후 각 9분밖에 쉬지 않았다. 중국동포는 평균 97분을 쉬는 것으로 나타났다. 중국동포 합법취업자는 불법취업자에 비해 일일 휴게시간이 더 길다.
- 외국인근로자의 37.9%가 지난 달 28일 이상 일을 하였다(합법취업자는 44.4%). 20%는 30일 이상 일을 하였으며(합법취업자는 24.4%), 중국동포는 11.2%가 28일 이상 일을 하였다.

○ 일당 및 한 달 총임금

- 외국인근로자 평균 약 8.5만 원, 중국동포는 평균 13.1만 원이었다. 외국인근로자는 합법취업자(8.1만 원)가 불법취업자(9.8만 원)보다 일당이 더 낮았다. 하루 10시간 이상 일하는 외국인근로자 합법취업자 중에도 16.4%가 일당으로 6만 원 이하를 받았다.
- 외국인근로자와 중국동포 일당 차이는 기술수준이 높은 팀장/작업반장 또는 숙련기능공보다 기술수준이 낮은 조공 또는 잡부에서 더 크게 나타났다.
- 일당 인상 폭을 보면 외국인근로자는 경력이 1년 추가될 때마다 일당이 9,036원 인상되고, 중국동포는 10,680원이 인상되었다.
- 한 달 총임금은 외국인근로자의 경우 평균 221만 원, 중국동포는 평균 270만 원이었다.

○ 건설일을 쉰 경험, 기간, 이유 및 쉰 기간 동안의 활동

- 외국인근로자의 60.2%, 중국동포의 56.1%가 지난 1년 간 일주일 이상 건설일을 쉰 경험이

있었다. 외국인근로자는 평균 3.5주, 중국동포는 평균 5주를 쉬었다. 대개 일이 없는 동안 소득도 없기 때문에 건설업 외국인근로자들의 소득이 불안정하다고 할 수 있다. 이 중 본인이 쉬고 싶어서 자발적으로 쉰 경우는 외국인근로자의 17.3%, 중국동포의 28.2%로 소수에 불과했다.

3.4 작업장 내 인권침해

○ 조롱 또는 욕설

- 외국인근로자의 62.7%가 작업장 내에서 조롱 또는 욕설을 경험하였으며, 이들 중 95.3%가 한국인으로부터 들었다고 했다. 조롱 또는 욕설을 들었을 때 '그냥 참았다'는 응답이 71.2%였다. 중국동포는 훨씬 낮은 30.4%가 이를 경험하였으며, 한국인으로부터 들었다는 응답자가 87.8%였다. 조롱 또는 욕설을 들었을 때 '그냥 참았다'는 응답은 67.5%이고, '똑같이 조롱이나 욕설로 대응하였다'는 응답이 20.0%이다.

○ 폭행

- 중국동포는 7.4%가 폭행당한 경험이 있다고 한 반면, 외국인근로자는 21.4%가 폭행당한 경험이 있었다. 외국인근로자의 85.7%가 한국인에게 폭행을 당했으며, 이 중 '그냥 참았다'는 비율이 35.7%로 조롱이나 욕설을 당했을 때 참았다는 비율에 비해 약 절반 수준으로 떨어졌다. 합법취업자는 '팀이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다'는 응답이 32.1%로 높은데 비해, 불법취업자 중에는 한 명도 없었다. 그 대신 불법취업자는 '고용노동부 또는 경찰에 신고하였다'는 비율이 21.4%로 합법취업자 10.7%보다 두 배 높게 나타났다.

○ 신분협박

- 외국인근로자의 32.6%가 동료 중에 신분상을 이유로 협박이나 차별을 겪은 동료가 있다고 한다. 중국동포는 14.8%로 상대적으로 낮았는데, 신분상의 협박을 당한 경우 '그냥 참았다'(30.6%)는 응답이 가장 많고 다음으로 '외국인 인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다'(17.7%)는 응답이 많았다.

○ 임금 체불

- 외국인근로자의 39.2%가, 중국동포는 33.3%가 임금체불을 경험하였다. 외국인근로자 중 불법취업자는 7개월 이상 임금체불을 경험한 사람도 12.5%에 이르렀다.

3.5 산업안전 현황과 산업재해 처리과정

○ 안전관리 현황

- 전체 응답자의 94.1%가 작업 시 개인안전장비를 갖추고 있다고 했다. 5.9%는 안전장비가 없다는 것으로 소수이지만 큰 부상으로 이어질 수 있다는 점에서 심각한 문제라 할 수 있다. 특히 건설업에 불법취업 중인 중국동포들은 약 20%가 안전장비 없이 일을 하고 있었다. 중국동포 중에는 취업 시 회사와 직접 계약하지 않고 팀장과 계약을 맺거나 직업소개소 등을 이용하는 비율이 높은데 이 경우 회사에서 안전장비를 제공하지 않는 경우가 많기 때문으로 풀이된다.
- 합법적으로 취업 중인 외국인근로자는 대부분(94.9%) 회사에서 안전장비를 지급받지만 불법취업자는 18.5%가 본인이 직접 안전장비를 마련하였다고 한다.
- 응답자 대부분(98.8%)이 현장에서 안전교육을 받았다고 한다. 대부분(96.0%)이 안전교육이 약간 또는 매우 도움이 되었다고 했다. 그러나 외국인근로자의 35.4%는 안전교육 자체는 자신이 이해할 수 없는 언어로 진행되었다고 했다. 이들은 시각적 자료의 도움을 받고 있는 것으로 풀이된다. 시각적 자료가 어느 정도는 도움을 주겠지만 주의사항을 알리는 데에는 한계가 있을 것으로 보인다.

○ 부상사고 경험 및 산업재해 보상처리

- 부상사고 시 산업재해 보상으로 처리가 가능하다는 사실에 대해 외국인근로자의 17.1%는 모르고 있었다고 한다. 중국동포는 5.9%만이 몰랐다고 했다.
- 외국인근로자의 31.3%, 중국동포는 13.4%가 건설현장에서 다친 경험이 있다고 한다.
- 부상사고를 당한 이유에 대해 외국인근로자는 '짧은 시간에 많은 일을 해야 해서'가 가장 큰 이유로 나타났다(28.3%). 중국동포는 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문'이 가장 큰 이유였다(44.4%).
- 부상사고 경험자 중 69.9%는 산재보험으로 처리된 적이 한 번도 없다고 한다. 외국인근로자의 경우, 산재 미처리 이유에 대해 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서'라는 응답이 60.0%로 가장 많았지만, 문제라고 할 수 있는 '신청절차나 방법을 몰라서'가 22.0%, '회사가 원해서'가 12.0%임도 눈여겨 볼 대목이다.
- 산재 미처리 시 치료비 부담에 대해 외국인근로자는 본인이 전적으로 부담한 경우가 41.2%로 가장 많고, 고용주가 전적으로 부담한 경우(31.4%)가 다음으로 많았다.

3.6 숙소 및 식사

○ 숙소

- 외국인근로자는 조립식 건물이나 컨테이너 등의 임시가건물에 거주하는 비율이 32.7%로 가장 높았다. 그리고 17.6%는 여관, 고시원, 찜질방 등을 숙소로 삼고 있었다. 이러한 임시숙소에 거주하는 경우가 많은 것은 현장을 이동하면서 생활하는 외국인근로자가 많음을 보여준다. 중국동포는 아파트, 오피스텔, 단독주택 등의 안정적 숙소에 거주하는 비율이 67.6%로 높으며, 임시가건물이나 여관, 고시원, 찜질방 등에 기거하는 비율은 11.3%로 외국인근로자에 비해 낮았다. 중국동포는 도시에서 멀리 떨어지지 않은 아파트나 상가 건물 건설현장에 많이 종사하고 있기 때문에 임시가건물 등에서 지내는 비율이 낮은 것으로 보인다.
- 임시가건물 숙소 중, 욕실 및 목욕시설이 갖추어지지 않은 곳이 5.5%, 수세식변기가 있지 않은 곳은 13.9%나 되었다. 또 냉난방시설이 작동하지 않는 임시가건물이 4.2%, 햇볕 및 통풍 가능한 창문이 없는 곳은 6.9%, 잠금장치가 없는 곳은 7.0%였다. 가장 미비한 부분은 부엌 및 조리시설로 무려 60.6%의 임시가건물이 부엌 및 조리시설이 없는 것으로 조사되었다.
- 한 방 거주 인원은 외국인근로자가 평균 4.2명, 중국동포는 2.6명이었다. 외국인근로자 중 5명 이상 한 방을 사용하고 있는 응답자는 33.1%이며, 10명 이상이 한 방을 쓰고 있다는 응답자는 5.3%이었다.
- 외국인근로자의 65.7%가 주거비는 모두 회사가 부담한다고 했다. 합법취업자와 불법취업자 간의 차이가 있었는데 합법취업자는 회사에서 주거비를 모두 부담하는 비율이 77.2%인데 비해 불법취업자는 32.2%였다.
- 중국동포가 한 달 지출하는 주거비는 평균 51.8만 원이었다. 외국인근로자 중 자신이 주거비를 일부 또는 전부 부담하며 그 금액을 밝힌 응답자는 28명이며 이들의 한 달 지출하는 주거비는 평균 17.5만 원이었다.

○ 식사

- 외국인근로자의 97.1%, 중국동포의 95.6%는 회사에서 식사를 제공받고 있었다. 외국인근로자는 하루 세끼 모두를 회사에서 제공받는다는 비율이 66.3%(합법취업자는 77.7%, 불법취업자는 37.0%)로 높았다.

- 외국인근로자의 76.8%, 중국동포의 93.0%는 월급에서 식비가 공제되지 않는다고 응답하였다. 월급에서 식비가 공제되는 외국인근로자의 경우, 그 금액은 한 달 평균 12만원이었다.

4. 건설업 종사 외국인근로자 면접조사 결과

4.1 외국인근로자 인권상황

○ 면접조사 대상자 개요

- 미얀마, 방글라데시, 베트남, 캄보디아, 태국, 중국 출신의 외국인근로자 21명에 대한 면접조사를 진행하였으며, 한국어가 서툰 관계로 면접은 통역과 함께 진행되었다. 외국인근로자들과의 면접조사 내용을 객관화하기 위해 상담활동가와 현장관리자, 건설업체 관계자 등과의 면접조사도 별도로 진행하였다.

○ 인권상황

- 대부분 외국인근로자는 자신들의 근로조건에 대한 정확한 정보 없이 현장에 투입되었다. 또한 근로계약서 내용과 실제 현장의 상황이 매우 다른 경우가 빈번하였고, 근로계약 내용이 제대로 실행되지 않는 경우가 빈번했다. 근로조건에 대한 정보의 불투명성은 구두계약, 이면계약 관행과도 연관이 있다. 구두계약이나 이면계약은 한국어가 서툰 이들에게 불리하게 작용하고 자의적으로 해석됨으로써 불공정한 결과로 이어진다.
- 임금을 둘러싼 분쟁은 가장 빈번한 문제로, 우선 어떤 방식으로 급여가 계산되었는지 아는 사람이 적었다. 또 일당의 기준이 매우 자의적이었다. 임금체불과 부당한 삭감은 주로 규모가 작은 하도급 업체들의 경우에 발생했다. 임금 삭감은 불량 보수비용을 근로자에게 전가하거나 근로자에게 고지하지 않는 주거비 및 식대 공제 등의 방식으로 이루어졌다.
- 외국인근로자는 한국인근로자들보다 낮은 임금을 받았는데, 외국인근로자들은 한국인근로자가 기술자도 아니고 대부분 50~60대의 고령근로자라는 점에서 상대적인 박탈감을 느꼈다. 또한 회사가 연차수당을 지급하지 않거나 한국인근로자에게는 공제하지 않는 식비를 외국인근로자들에게만 공제하는 경우도 있다.
- 장시간 노동과 휴일이 없는 상황에 대해 외국인근로자들은 문제의식을 가지고 있었다. 건설현장에는 근로일수와 휴일에 대한 규범이나 가이드라인이 존재하지 않기 때문에

휴일은 대체로 예측 불가능한 방식으로 주어졌다. 한 달 내내 휴일 없이 일을 하는 상황과 한 달 내내 쉬는 상황이 얼마든지 가능한 것이다. 또 장시간 노동에도 불구하고, 잔업의 빈도와 압박 역시 매우 높았다.

- 잦은 현장 이동은 건설 분야의 특성으로 현장이동의 문제는 강제성과 근로관계가 불명확해지는 것이다. 계약서상 현장과 실제 근로현장이 일치하지 않기 때문에 문제발생 시 귀책이나 권리 구제를 명확하게 진행하기 어렵게 된다. 또한 심각한 문제는 이 과정에서 자신도 모르게 불법체류 상태로 전락할 수 있다는 점이다.
- 문제가 발생했을 때 사측은 귀책사유가 사측에 있음에도 오히려 근로자를 협박하기도 했으며, 외국인근로자는 폭행을 당해도 불이익을 받을 것이라는 우려로 문제제기를 하지 않는 경우가 있다. 외국인근로자들에게 폭언과 폭설은 일상적으로 당하는 일이었으며, 관리감독기관에서는 외국인근로자들에게 폭언이나 폭설에 대응하는 방법으로 반응하거나 항의하지 말 것을 권고하고 있었다.
- 부당한 피해에 대해 적극적으로 대응하지 못한 배경에는 고용허가제에 의해 외국인 근로자들의 사업장 이동이 제한되어있다는 점이 크게 작용한다. 문제 해결을 위해 고용센터를 이용할 수 있으나 고용센터에 대한 기대가 높지는 않다. 외국인근로자들은 고용센터가 때로는 중립적이지 못하거나 외국인근로자에게 불리한 결정을 내린다고 생각하기 때문이다.
- 건설 분야는 타 업종에 비해 산재율이 높은 편이지만 산재에 해당하는 부상을 당했을 때 산재처리가 되는 경우는 드물었다. 외국인근로자들은 부상을 당했을 때 산재보험으로 처리가 가능하다는 것을 모르는 경우가 있었고, 산재보험에 대해 알고 있더라도 어떤 식으로 보상되는지에 대해 잘 모르고 있었다. 안전교육은 형식적이고 한국어로만 이루어지는 경우가 많았으며, 산재가 발생했을 때 한국인근로자와 외국인근로자의 보상이 차별적으로 이루어지는 경우도 있었다.
- 주거환경은 편차가 있지만 컨테이너 등 현장의 임시가건물에서 주거하는 경우가 일반적이었다. 취사시설이 없는 곳이 대부분이었으며, 대부분 컨테이너 등으로 지어져 겨울에는 추위에 떨며 지내야 했다. 냉난방 시설이 열악하고, 여러 명이 좁은 욕실 하나를 공동으로 사용하고, 제한된 양의 온수를 나눠 사용하는 등의 불편함이 있었다. 한편 한국인 중심으로 배치된 현장숙소의 편의시설들은 외국인근로자들의 주거권에 대한 상대적 박탈감을 배가시킨다는 의견도 있었다.

4.2 중국동포(조선족) 인권상황

○ 면접조사 대상자 개요

- 건설업 중국동포 근로자들은 체류자격 및 건설업 취업에 필요한 자격이 외국인근로자와 다르며, 노동시장에서의 제한이 덜한 편이다. 산업현장에 편입되는 경로 역시 개인 친분이나 인력업체를 이용하는 등 외국인근로자와 다른 부분이 있었다. 총 6명을 면접조사 하였다.

○ 인권상황

- 중국동포들이 작성하는 근로계약서에는 근로조건에 관한 구체적인 내용이 없는 경우가 있고, 대부분 구두로 계약체결을 한다고 하였다. 퇴직금 수령 방법에 대해서도 잘 알지 못하였으며, 이에 대해 현장관리자에게 찾아가서 물어보아도 정확한 답을 기대하기 어렵다고 한다. 건설근로자퇴직공제회 등에 직접 찾아가서 문의하면 도움을 받을 수 있지만, 이런 것이 있다는 사실 자체를 모르는 사람도 있다.
- 여성근로자들은 남성과 똑같이 힘든 일을 하여도 임금을 더 낮게 받고 있다고 한다. 임금체불은 과거에 자주 있었지만 현재는 많이 줄어들었다는 것이 공통된 의견이다. 법제도가 개선된 효과일 수도 있지만 건설업 종사 중국동포들의 네트워크 효과를 배제할 수 없다. 경력이 오랜 된 근로자의 경우 동종 업계에서 인적 네트워크가 형성되었기 때문에 이러한 신뢰를 기반으로 한 고용관계에서는 임금을 미지급하기 어려울 수 있다.
- 중국동포 근로자들은 넓은 인적 및 사회적 연결망을 형성하고 있다. 그럼에도 이들은 자신의 권리에 대해 제한적인 정보를 갖고 있고, 퇴직금에 대해서 모르는 중국동포 근로자들이 많다.
- 중국동포의 경우 건설업체가 정규직으로 채용되기보다 인맥을 통해 비정규직 혹은 일용직으로 채용되는 경우가 더 많다. 그렇다 보니 중국동포는 팀장의 관리 하에 놓이게 되고, 팀장이 1일 적정 공정량을 주관적으로 판단한다. 하루에 수행해야 하는 공정량이 객관적으로 정해져 있으면 해당 공정량보다 일을 더 할 경우 잔업 수당을 받을 수 있는데 정해진 공정량이 없기 때문에 추가 수당을 받을 근거가 없다.
- 중국동포들은 자신의 건강상태에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었지만 크고 작은 질병을 앓고 있었다. 건강보험 가입 필요성을 느끼고는 있지만 본인이 가입을 해야 하는지, 어떤 식으로 건강보험 혜택을 받을 수 있는 지에 대해서는 정보가 부재하였다.
- 중국동포들을 면접조사하면서 그들로부터 중국한족이 다수인 불법체류 외국인들의

어려움을 들을 수 있었다. 불법체류 외국인들은 주로 십장(오야지)을 통해서 채용된다. 이들은 자신의 임금의 일부를 십장에게 떼이는 경우가 많은데, 그럼에도 불구하고 자신의 취약한 신분 때문에 대개 그냥 넘어간다고 한다. 십장은 이러한 점을 이용하여 불법체류자 고용을 통해 자신의 이익을 증가시키기도 한다. '불법체류' 외국인이라는 신분이 임금과 퇴직금에서의 차별에 이용 되고 있었다.

- 이들 불법체류 외국인은 신분이 불안정하기 때문에 합법적으로 혹은 절차에 따라 고용된 사람보다 수당이 낮게 적용된다. 부당한 처우를 당해도 이들에 대한 제도적 보호장치가 취약하기 때문에 이들은 공식적인 경로를 통해 문제제기를 하기가 어렵다. 이렇듯 불법체류 외국인이 법적으로 대응하기 어렵다 보니, 팀장에게 물리적 폭력을 가하는 등 극단적인 방식으로 문제를 해결하기도 한다.

5. 정책제언 및 결론

5.1 정책제언

○ 근로계약서 실효성 제고

- 근로계약서가 실효를 갖지 못하는 것은 표준근로계약서가 건설업의 특수성을 반영하지 못하는 것과 관련이 있다. 근로계약서의 실효성을 제고하기 위해 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 개정을 통해 건설업 근로형태에 맞는 표준근로계약서를 개발할 필요가 있다.

○ 급여명세서 발급 의무화

- 현재 한국의 「근로기준법」은 회사가 임금대장을 작성하고 이를 보관하도록 하고 있지만, 임금대장에 기초한 급여명세서를 작성하여 근로자에게 교부하는 것을 의무화하지는 않고 있다. 하지만 외국인근로자가 수당을 포함한 월급여 총액의 근거를 확인할 수 있어야 하고, 일부 금액이 공제되었다면 어떤 항목으로 얼마가 공제되었는지 등에 대한 상세한 정보를 확인할 수 있도록 급여명세서가 발급되어야 한다.
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 상 급여명세서 발급 의무화 근거를 마련해 두어야 한다. 구체적으로 [별지 제6호 서식]에 따른 표준근로계약서의 임금 지급 항목에 임금 지급 시 '급여명세서'를 제공하도록 해야 한다.

○ 주거환경 기준 마련

- 건설업 종사 외국인근로자들은 건설현장이 종종 바뀌기 때문에 회사에서 마련한 임시숙소에 거주하는 경우가 많다. 또한 건설업 중 아파트 건설 등은 그 현장이 도시나 근교에 위치하여 여관 등을 임시숙소로 제공하기도 하지만, 외국인근로자 의존도가 높은 토목업의 경우 교각 등의 공사현장이 산간 오지에 위치하고 있어서 현장 근처에 컨테이너 등으로 임시숙소를 만들어 외국인근로자에게 제공하고 있다.
- 일부 외국인근로자는 고용주가 제공하는 숙소에서 생활할 수밖에 없는 여건임에도 불구하고 이들이 거주하는 숙소가 기본적인 생활여건을 갖추고 있지 않다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」에 주거환경에 대한 최소 기준을 마련할 필요가 있다.

○ 건설업 특성을 반영한 사업장 이동 제한 완화

- 건설업 외국인력 배정을 현행 건설현장 기준에서 건설업체 기준으로 변경하고, 고용허가제 업무편람에 동일한 사업주(건설업체)의 다른 공사현장으로 근무처 이동이 가능한 경우와 절차를 구체적으로 명시하여 외국인근로자들이 원하지 않는 이동을 하는 경우를 방지해야 한다. 현행 고용허가제 업무편람에 따르면 현장 공사가 끝난 경우 동일한 사업주(건설업체)의 다른 공사현장으로 근무처를 이동할 수 있다. 그러나 건설업의 특성상 '공사가 끝난 경우'가 아니더라도 건설현장을 이동해야 하는 경우가 발생하고 이로 인해 많은 건설업체들이 불법적으로 외국인근로자들을 현장 간 이동시키고 있다.

○ 임금공시제 혹은 적정임금제 도입

- 실태조사 결과 외국인근로자에 대한 임금차별이 심한 것으로 나타났다. 면접조사에서 일부 외국인근로자들은 자신은 일당으로 7~8만 원을 받지만 같은 일을 하는 한국인은 대략 15만원 또는 그 이상을 받는다고 하였다.
- 임금체불과 임금차별을 방지하기 위해서 건설업에서 공종별·기술수준별 지급해야 하는 최저임금(적정임금)을 작성하여 공시하고 사업체로 하여금 이에 맞는 임금을 외국인근로자에게도 지급하도록 '적정임금제도'를 도입해야 한다. 이를 위해서는 발주가의 설계금액에 적정임금을 반영하고 이것이 근로자에게 지급되도록 해야 한다.

○ 산업재해 예방 및 보험처리를 위한 입찰참가자격심사제도 개정

- 건설 현장에서 산업재해가 발생할 경우 업체는 대개의 경우 산재가 아닌 공상으로 처리하고 있음을 확인할 수 있었다. 현재 PQ(pre-qualification) 신인도의 평가항목 중 건설재해에 관한

사항이 포함되어 있어 산재가 있으면 PQ점수가 낮아져 입찰에 불리하다. 산재 발생 이후 불이익을 주는 것보다 건설현장의 재해예방 노력을 PQ제도에 반영하는 것이 바람직할 것이다.

- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제13조제2항 및 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」의 입찰참가자격사전심사 기준을 정하는 「입찰참가자격사전심사요령」을 개정할 필요가 있다. 구체적으로 입찰참가자격심사제도 평가항목 중 건설재해에 관한 사항을 삭제하고 산업안전 예방조치에 관한 사항을 추가해야 한다.

○ 근로계약서 작성, 근로계약 내용에 관한 감독 강화

- 「근로기준법」 상 근로계약서 작성 의무를 이행하도록 할 필요가 있고 이를 위해 사업장 지도·점검 시 근로계약서를 작성하지 않은 경우 일정한 조치를 취할 수 있도록 고용허가제 업무편람에 명시해야 한다. 더불어 근로계약 내용에 관한 감독을 강화해야 한다.

○ 휴게 및 휴일에 관한 감독 강화

- 「근로기준법」 상 외국인근로자에게 주1회 이상 유급휴일을 보장하도록 관리·감독이 필요하다.

○ 외국인근로자 대상 산업안전보건교육 내실화

- 안전교육은 외국인근로자들이 충분히 이해할 수 있도록 모국어로 지원될 필요가 있다. 안전교육 때마다 통역 서비스를 제공하기 어렵다면 안전교육 영상을 제작하여 외국어 자막을 넣는 것도 방법이 될 수 있다.

○ 외국인근로자 대상 권리교육 및 관련 정책 홍보 강화

- 산업재해 처리과정에서 외국인근로자들의 권리 및 대응방식에 대한 교육을 강화할 필요가 있다. 현재 외국인근로자들은 2박 3일(16시간) 동안 취업교육을 받으면서 관계법령과 산업안전보건에 관한 교육을 받고 있는데 이 교육에서 산업재해 시 대응방식에 대한 교육이 더욱 강조되어야 할 것이다
- 퇴직금 수령에 대한 권리교육 및 관련 정책 홍보를 강화할 필요가 있다. 일용직이 많은 건설근로자를 위해 건설근로자퇴직공제제도가 운영 중이다. 외국인근로자 대상으로 건설근로자퇴직공제회의 퇴직금 존재에 대한 외국어로 된 홍보가 필요하고, 외국인근로자가 퇴직금을 납부해야 하는 것이 아니라 사업체에서 이를 납부해야 하는 것임을 분명하게 알릴 필요가 있다.

○ 인신공격 근절 위한 내국인 대상 인권교육

- 내국인이 외국인근로자에게 하는 욕설은 외국인근로자 입장에서는 인종에 대한 모욕 또는 인종차별 등 다른 심각한 의미로 받아들여질 수 있다. 소수자 인권에 대한 교육을 강화하여 직원들의 인권 의식을 높일 필요가 있다.

○ 외국인근로자의 적극적 대처 위한 제도 마련

- 욕설 등의 인신공격에 대해 외국인근로자들이 보다 적극적으로 대처할 수 있도록 지원하는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 조롱과 욕설, 폭행 등의 인신공격은 피해자의 적극적인 대처가 있을 때 개선될 가능성이 더 높다. 외국인근로자들이 인신모욕적 행위에 대한 적극적인 대처를 어려워하는데, 이런 일을 당할 때 대리자를 통해 대처하게 하는 방안을 모색해 볼 수 있다.

○ 향후 정책방향

- 농축산업과 마찬가지로 건설업의 경우도 계절적·기후적 요인이 일부 작용하며 또한 사고 발생이나 문화재 발굴 등 기타 사유로 인한 공사 중단 등도 드물지 않게 발생하는 점을 고려하면, 현재와 같이 사업장변경을 원칙적으로 금지하는 고용허가제는 건설업의 특성과는 부합하지 않는 측면이 존재한다. 외국국적 동포에 대한 특례고용허가제도와 동일하게, 고용가능확인서를 발급받은 사용자와 외국인근로자가 자유롭게 계약을 체결 하도록 하는 내용의 제도 개선을 모색하여야 한다. 현재 쿼터 수준을 감안할 때, 이러한 제도 변화가 건설현장에서의 내국인 고용기회 보호를 위한 제도와 상충될 가능성은 높지 않다.

5.2 결론

○ 이 연구는 건설업에 종사 중인 외국인근로자의 인권상황 실태를 파악하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 조사 과정에서 연구진은 외국인근로자 인권문제는 외국인근로자만의 문제가 아니며, 그들의 인권상황을 개선하는 것이 외국인근로자들의 인권만 개선하는 것이 아님을 확인할 수 있었다.

○ 우선, 외국인근로자 인권문제를 통해 연구진은 한국사회의 인권의식의 수준을 엿볼 수 있었다. 특히 일반 고용허가제(E-9) 외국인근로자의 임금은 중국동포의 임금과 비교해도 매우 낮은 수준인데, 이는 우리 사회가 소수자에게 개개인의 노동력이 기

여한 부분에 대해서 평가하고 인정하기 보다는 피부색과 신분에 기준해 획일적으로 평가하고 있음을 시사한다. 개인의 능력보다는 태어나면서 갖는 특성에 따라 차별적으로 대하고 있는 모습이 여실히 드러나고 있는 것이다. 인권은 인종이나 출생국과 상관없이 인간이라면 누구나 누릴 수 있어야 하는 보편적인 권리이다.

- 다음으로, 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 개선은 외국인근로자에게만 도움이 되는 것이 아니라 내국인의 인권과도 밀접하게 연관된다. 외국인근로자에게 열악한 근로환경과 저임금이 정당화될 경우 고용주는 근로환경 개선 노력은 뒷전이고 가능하면 외국인근로자를 고용하려 할 것이다. 이러한 부정적 결과를 방지하기 위해서는 외국인근로자에게 내국인과 차별 없는 근로환경과 근로조건을 마련해 주어야 한다.

- 외국인근로자의 인권보호는 내외국인을 불문하고 산업 전반에 걸쳐 인간적인 근로가 가능한 구조적인 환경을 만들어가기 위해서도 필요하다.

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성과 목적 ····· 1
2. 선행연구 ····· 4
   2.1 외국인근로자 인권 관련 선행연구····· 4
   2.2 건설업 외국인 고용 관련 선행연구····· 7
3. 연구내용 및 보고서 구성 ····· 10
4. 연구 방법 ····· 13
   4.1 설문조사····· 13
   4.2 면접조사····· 16
   4.3 현장방문····· 18
   4.4 전문가 자문····· 19
5. 참여 연구진 역할····· 19

Ⅱ. 국내 건설업 현황과 외국인 고용 관련 법제도····· 20

1. 국내 건설업 현황····· 20
   1.1 국내 건설업 및 건설노동시장 일반 현황····· 20
   1.2 국내 건설업 외국인 고용 현황 ····· 32
2. 건설업 외국인 고용 관련 법제도····· 37
   2.1 일반고용허가제····· 39
   2.2 특례고용허가제(방문취업제) ····· 44

Ⅲ. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 설문조사 결과····· 49

1. 조사 응답자 유형 분류····· 50
2. 응답자의 인구학적 특성 ····· 55
3. 취업과정····· 58

3.1 E-9 외국인근로자 한국 입국 전 근로계약 내용 인지 여부 ····· 55
3.2 근로계약서 ····· 59
4. 근로조건 ····· 62
4.1 외국인근로자의 업무 및 숙련 정도 ····· 62
4.2 근로시간, 휴게시간, 근로일수 ····· 65
4.3 일당 및 한 달 총임금 ····· 69
4.4 건설일을 쉰 경험, 기간, 이유 및 쉰 기간 동안의 활동 ····· 74
5. 작업장 내 인권침해 ····· 78
5.1 조롱 또는 욕설 ····· 78
5.2 폭행 ····· 82
5.3 신분 협박 ····· 85
5.4 임금 체불 ····· 86
6. 산업안전 현황과 산업재해 처리과정 ····· 88
6.1 안전관리 현황 ····· 88
6.2 부상사고 경험 및 산업재해 보상처리 ····· 92
7. 숙소 및 식사 ····· 98
7.1 숙소 ····· 98
7.2 식사 ····· 103
8. 소결 ····· 105

Ⅳ. 건설업 종사 외국인근로자 면접조사 결과 ····· 108

1. 외국인근로자 인권상황 ····· 108
1.1 면접조사 대상자 개요 ····· 108
1.2 형식적인 근로계약서 ····· 109
1.3 임금 삭감, 임금 체불 ····· 112
1.4 임금 차별 ····· 114
1.5 불규칙한 휴일 ····· 116
1.6 동의 없는 공사현장 이동과 불명확한 고용관계 ····· 119

1.7 인신공격 및 해고위협 ····· 122
1.8 이직 제한과 적극적 대응의 어려움 ····· 126
1.9 산재예방 및 처리 미흡 ····· 128
1.10 열악한 생활환경 ····· 132
1.11 다른 업종과의 차별 ····· 135
2. 중국동포(조선족) 인권상황 ····· 136
2.1 면접조사 대상자 개요 ····· 136
2.2 불명확한 근로계약 ····· 137
2.3 임금 차별, 임금 체불, 임금 삭감 ····· 138
2.4 자의적인 업무량 ····· 142
2.5 인신공격 ····· 143
2.6 건강권 침해 ····· 144
2.7 외국인 불법고용과 폭력 ····· 146
2.8 기타 ····· 149

Ⅴ. 정책제언 및 결론 ····· 152

1. 연구결과 요약 ····· 152
2. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 개선을 위한 정책제언 ····· 153
2.1 법제도 개정 ····· 153
2.2 관리감독 강화 ····· 172
2.3 외국인근로자 대상 교육 및 관련 정책 홍보 강화 ····· 175
2.4 인신공격 근절 ····· 177
2.5 향후 정책방향 ····· 178
3. 결론 ····· 181

참고문헌 ····· 183

부록 – 설문지 ····· 185

표 목 차

<표Ⅰ-1> 기존 외국인근로자 인권실태조사에서 도출된 정책제언 ····· 6

<표Ⅰ-2> 설문조사 문항 ····· 11

<표Ⅰ-3> 설문조사 응답자의 출신국적별·지역별 현황 ····· 16

<표Ⅰ-4> 면접조사 대상자 ····· 71

<표Ⅰ-5> 연구진 역할 분담 ····· 91

<표Ⅱ-1> 건설업 관련 용어 정리 ····· 12

<표Ⅱ-2> 건설업 산업재해율 PQ 가감점 ····· 72

<표Ⅱ-3> 산업별 취업자 현황 ····· 03

<표Ⅱ-4> 건설업 종사 외국인근로자(E-9)의 연도별·성별 체류 현황 ····· 23

<표Ⅱ-5> 고용허가제(E-9) 외국인근로자 중 건설업 종사자(E-9-2) 비율 ····· 3

<표Ⅱ-6> 건설업 종사 등록 외국인근로자(E-9-2)의 지역별 현황 ····· 3

<표Ⅱ-7> 건설업 외국인근로자 국적별 현황 (2014년 6월 기준) ····· 3

<표Ⅱ-8> 외국인근로자(E-9)의 업종별·성별 체류 현황 (2014년 6월 기준) ····· 3

<표Ⅱ-9> 외국인근로자(E-9)의 불법체류 비율: 업종별 (2014년 6월 기준) ····· 3

<표Ⅱ-10> 건설업 종사 외국인근로자 업종별 분포 (2004~2008) ····· 3

<표Ⅱ-11> 산업연수생 정원 추이 ····· 83

<표Ⅱ-12> 건설업 외국인근로자 고용허용 배정기준 ····· 24

<표Ⅱ-13> 구직자 기초기능 평가 ····· 34

<표Ⅱ-14> 건설업 H-2 합법취업 가능인원과 취업개시 신고 건수 ····· 4

<표Ⅱ-15> 건설업 취업교육 프로그램 ····· 74

<표Ⅱ-16> 건설업 외국인력 도입제도 개요 ····· 84
<표Ⅲ-1> 응답자의 한국 입국 당시 비자 현황: 출신국적별 ····· 94
<표Ⅲ-2> 조사 응답자 유형 분류 ····· 25
<표Ⅲ-3> 응답자 유형별 체류자격 분포 ····· 35
<표Ⅲ-4> 건설업체와 외국인지원센터 통한 조사 응답자의 합법/
불법취업자 비율 ····· 54
<표Ⅲ-5> 응답자의 인구학적 특성 ····· 65
<표Ⅲ-6> E-9 외국인근로자의 입국 전 근로계약 내용별 인지 여부 ····· 95
<표Ⅲ-7> 일 시작 전 근로계약서 작성 여부 ····· 06
<표Ⅲ-8> 근로계약서 소지 여부 ····· 16
<표Ⅲ-9> 외국인근로자의 근로계약서 이해 가능 여부 ····· 26
<표Ⅲ-10> 현재 일하고 있는 건설 현장 종류 ····· 36
<표Ⅲ-11> 현재 하고 있는 업무 ····· 46
<표Ⅲ-12> 업무의 숙련 수준 ····· 56
<표Ⅲ-13> 일일 근로시간 ····· 66
<표Ⅲ-14> 휴게시간 ····· 76
<표Ⅲ-15> 지난 달(2015년 8월) 근로일수 ····· 86
<표Ⅲ-16> 지난 달(2015년 8월) 일당 ····· 07
<표Ⅲ-17> 숙련수준별 일당 (2015년 8월 기준) ····· 17
<표Ⅲ-18> 국내 건설업 종사 경력 1개월 당 일당 인상 수준 ····· 27
<표Ⅲ-19> 지난 달(2015년 8월) 총임금 ····· 37
<표Ⅲ-20> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설일 쉰 경험 ····· 57
<표Ⅲ-21> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설업 쉰 기간 ····· 57

<표Ⅲ-22> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설일을 쉰 이유……77
<표Ⅲ-23> 휴식기간 동안의 활동……87
<표Ⅲ-24> 건설현장에서 조롱 또는 욕설을 들은 경험……97
<표Ⅲ-25> 조롱 또는 욕설 가해자……08
<표Ⅲ-26> 조롱 또는 욕설에 대한 대처 방식……18
<표Ⅲ-27> 조롱 또는 욕설에 대해 그냥 참은 이유……28
<표Ⅲ-28> 건설현장에서 폭행을 당한 경험……38
<표Ⅲ-29> 폭행 가해자……38
<표Ⅲ-30> 폭행에 대한 대처방식……48
<표Ⅲ-31> 협박 및 차별을 당한 경험 있는 동료 유무……58
<표Ⅲ-32> 신분 상 협박 또는 차별에 대한 대처방식……68
<표Ⅲ-33> 임금체불 경험……78
<표Ⅲ-34> 임금체불 기간……88
<표Ⅲ-35> 개인안전장비 여부……98
<표Ⅲ-36> 개인안전장비 제공자……09
<표Ⅲ-37> 건설현장에서 안전교육 받은 경험……09
<표Ⅲ-38> 안전교육 도움 정도……19
<표Ⅲ-39> 안전교육 진행 언어 이해 여부……29
<표Ⅲ-40> 산업재해 보상인지 여부……39
<표Ⅲ-41> 현장에서 부상 경험……49
<표Ⅲ-42> 부상 횟수……49
<표Ⅲ-43> 부상 이유 (중복응답)……5 9
<표Ⅲ-44> 부상 시 산재처리 횟수……69

<표Ⅲ-45> 산재 미처리 이유 (중복응답)……79
<표Ⅲ-46> 산재 미처리 시 치료비 해결방법……89
<표Ⅲ-47> 숙소 형태……99
<표Ⅲ-48> 임시가건물의 숙소시설……100
<표Ⅲ-49> 한 방 거주인 수……101
<표Ⅲ-50> 주거비 부담자……102
<표Ⅲ-51> 외국인근로자가 매달 주거비로 지출하는 비용……103
<표Ⅲ-52> 회사의 식사제공 여부……103
<표Ⅲ-53> 회사의 일일 식사제공 횟수……104
<표Ⅲ-54> 월급에서 식비 공제 여부……105
<표Ⅳ-1> 면접대상자 명단……108
<표Ⅳ-2> 면접대상자들이 근무한 건설현장……120
<표Ⅳ-3> 면접조사 대상자 소개……136
<표Ⅳ-4> 4대 보험 자격관리 비교표……144
<표Ⅴ-1> 사업장 변경 문제 개선안 비교……180

그 림 목 차

<그림Ⅱ-1> 시공참여자제도 폐지에 따른 건설생산체계 변화 ·····32

<그림Ⅱ-2> 법적으로 허용된 건설업 생산구조와 위법 도급 관계 ·····42

<그림Ⅱ-3> 주요 산업별 재해율 추이·····62

<그림Ⅱ-4> 주요 산업별 사망만인율 추이·····62

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성과 목적

건설업은 제조업 및 농업과 함께 전체 근로자 중 외국인근로자 비중이 점차 높아지고 있는 산업분야이다. 기본적으로 노동력이 부족한데다가 내국인 청년들의 건설업 취업 기피 현상이 심해지면서 내국인 인력이 고령화되고 있다는 것이 현재 건설업계의 고민이다.[1] 이러한 고민이 반영되어 건설업도 제조업과 마찬가지로 외국인력을 활용하기 위해 2004년부터 실시되고 있는'고용허가제'를 통해서 외국인근로자를 도입할 수 있게 되었다.

건설업에 종사하는 외국인근로자 수는 얼마나 되는가? 현재 건설업에 종사하는 외국인근로자 수에 대해서 정확한 통계가 없다. 건설공사가 완료되면 근로자들이 또 다른 공사현장으로 옮겨가는 등 유동성이 크다는 점, 건설노동시장에 근로자의 유출입이 잦다는 점, 불법취업자들이 많다는 점 등이 정확한 통계 산출을 어렵게 하고 있다. 법무부 「출입국·외국인정책 통계월보」에 따르면 2006년까지만 해도 건설업에 종사하는 고용허가제 외국인근로자는 100명이 채 안되었으나, 2007년 이후 건설업 단순노무 취업 체류자격인 E-9-2 자격을 가지고 일하고 있는 외국인근로자는 2007년 6,054명, 2008년 9,009명 등으로 급증하였으며[2] 2014년 6월 현재 11,791명[3]으로 집계되고 있다. 이 중에는 합법취업자도 있고 체류기간이 지난 불법취업자도 포함되었다. 2014년 6월 기준 11,791명의 건설업 종사 E-9 외국인근로자 중 23.7%인 2,800명이 체류기간이 지난 불법취업자인 것으로 보고되고 있다. 그러나 법무부에 등록된 이 수치는 현재 국내 건설업 종사 외국인근로자 전체 규모 중 일부분에 불과하다. 2007년에 동포를 대상으로 하는 특례 고용허가제인 방문취업제가 시행됨에 따라, 이전까지 주로 방문동거(F-1) 체류자격으로 건설업에 취업하던 동포들이 2007년 이후로는 방문취업(H-2) 자격으로 건설업에 종사하고 있다. 그러나 취업

1) 2014년 말 현재 국내 건설근로자의 80.8%가 40대 이상이다. 같은 시기 전체 산업근로자 중 40대 이상 비중은 62.3%이다(심규범 외, 2015)
2) 법무부, 출입국·외국인정책 통계연보, 각 연도.
3) 법무부, 출입국·외국인정책 통계월보, 2014년 6월.

허가 없이 불법으로 종사하는 경우도 많아서 정부 통계자료만으로는 현재 동포들 중 건설업에 종사하는 사람의 수가 얼마나 되는지 정확하게 파악하기가 어려운 실정이다. 국내 체류 중인 외국인을 대상으로 조사한 통계청의 「2013년 외국인고용조사」에 따르면 2013년 9월 30일 현재 약 6만 4천 명의 외국인이 건설업에 종사하고 있는 것으로 추정된다. 이 중 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 동포가 건설업 종사 외국인근로자의 약 절반(49.3%)을 차지한다. 일반 고용허가제(E-9) 외국인근로자는 16.7%로 두 번째로 큰 규모이며, 다음으로는 영주권자 11.7%, 재외동포 7.2% 순이다. 그러나 한국건설산업연구원이 발표한 수치는 「외국인고용조사」의 6만 4천여 명 보다도 훨씬 많다. 한국건설산업연구원은 2013년 9월 기준으로 건설 현장의 외국인근로자 수를 약 25만 명으로 추정하였고 이 중에 합법취업자는 약 6.2만 명, 불법취업자는 약 19만 명인 것으로 보고하였다(심규범, 2014: 9).[4] 약 4명 중 3명이 불법취업자인 셈이다. 결론적으로 법무부의 행정통계나 통계청의 조사통계에서 잡히는 외국인근로자 수는 일부분이며, 현장에는 통계로 잡히지 않는 훨씬 더 많은 수의 외국인근로자가 있다는 것이다.

최근 몇 년간 한국사회가 이들 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황에 주목하도록 하는 여러 사건들이 발생하였다. 우선 건설현장에서 외국인근로자의 부상 또는 사망 사고 소식이 끊이지 않고 있다. 2012년 7월 서울 상암동 MBC 사옥 신축공사 현장에서 거푸집이 무너지면서 현장에서 일하던 중국동포가 숨진 사건이 발생했다.[5] 2013년 5월에는 전남 조선소에서 10톤짜리 선박구조물이 떨어지면서 중국동포가 사망하였다.[6] 불과 두 달 후인 2013년 7월에는 서울 노량진 배수지 공사 중 수몰사고로 7명이 사망하였으며 이 중 3명이 중국동포였다.[7] 같은 달 서울 방화대교 인근 고가도로 공사 현장에서 상판구조물이 바닥으로 떨어져 건설현장에 있던 중국동포 2명이 사망하였다.[8] 2014년 11월에는 인천 공장 신축공사현장에서 작업 중이던 중국동포가 추락사하였다.[9]

---

4) 이 때 합법취업자는 건설업 취업허가를 받고 취업하는 외국인근로자를 의미한다. 따라서 체류가 합법이더라도 건설업 취업허가를 받지 않는 동포는 불법취업으로 분류된다.

5) 중앙일보, 2012.7.21. "공사장에서 무너진 코리안 드림"(http://news.joins.com/article/8824182, 검색일: 2015.7.10.)

6) SBS. 2013.5.17. "영암서 선박구조물 추락, 1명 사망 2명 사망"(http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1001789855, 검색일: 2015.7.10.)

7) CBSi 노컷뉴스. 2013.7.30. "요즘 공사현장에서 죽었다하면 '중국동포'"(https://m.nocutnews.co.kr/news/1077096, 검색일: 2015.7.10)

8) 국민일보. 2013.7.30. "노량진 배수지서 방화대교까지...또 중국동포 사망, 왜?" (http://news.kukinews.com/article/view.asp?page=1&gCode=soc&arcid=0007418571&cp=nv, 검색일: 2015.7.10.)

9) 인천뉴스. 2014.11.17. "인천 화재공장 건설 현장 추락 사고 잇따라"

건설현장에서 내외국인 구분 없이 산업재해를 당하지만 지난 몇 년간 언론보도를 살펴볼 때 외국인근로자의 피해 정도를 파악할 필요가 있다. 외국인근로자가 경험하는 산업재해의 원인이 무엇인지, 산업재해를 예방하기 위한 충분한 조치가 이루어졌는지도 살펴볼 필요가 있다. 산업재해 발생 자체도 심각한 문제이지만 외국인근로자들이 경험하는 또 다른 문제는 작업 중 부상을 당했을 경우에 이것이 산업재해로 인정받고 보험으로 처리되기 어려울 수 있다는 점이다. 여러 가지 이유에서 사측에서는 산업재해보상보험으로 처리하기 보다는 '조용하게' 처리하기를 원하고, 이 경우 외국인근로자는 근로자로서 자신의 권리를 제대로 요구하기 어려울 수도 있다.

고용노동부(2014a)의 『고용노동백서』에서는 건설업 종사 외국인근로자를 산재 취약계층으로 보고 있다. 산업현장에서 재해 위험에 많이 노출되어 있는 집단이지만 동시에 현행 법제도의 보호는 매우 취약한 집단임을 정부가 인정하고 있는 것이다.

또한 열악한 숙식 상황도 문제로 지적되고 있다. 2010년 7월 인천 건설현장에서 일하던 180여 명의 베트남 건설근로자들은 열악한 근로환경을 개선하기 위한 목적으로 파업을 하였다. 이들은 당시 법정 최저임금(시간급 4,110원)에 하루 12시간 장시간 노동과 2교대 야간노동을 하였다. 원래 고용주는 하루 세끼 식사를 무상으로 제공하였는데 2009년 6월부터 하루에 한 끼만을 무상으로 제공하고 두 끼 식대로 1일 8,000원씩, 즉 한 달 24만원을 공제하기 시작했다. 베트남 근로자들은 공제금액이 너무 큰데 반해 식사의 질이 매우 떨어진다고 주장하며 파업을 전개하였다.[10] 하지만 이것이 불법파업으로 규정되었고, 10명의 베트남 근로자가 파업주도세력으로 지목받아 구속수감, 17명이 불구속 수사를 받게 되었다. 이후에도 사측은 베트남 근로자들이 일을 열심히 하지 않는다는 이유로 초과근로시간 중 일부만 인정하는 등의 모습을 보였다.

건설현장에서 임금체불 역시 빈번하게 발생하고 있다. 이는 공사 발주처와 원청업체, 하청업체 간의 공사금액 지급 기간 때문에 발생하는 경우가 많다. 불법 하도급이 오랜 관행으로 이어져 오고 있어 건설업체의 고용관계나 인력관리가 불투명한 편이다. 또한 실질적인 계약은 구두로 이루어지는 관행으로 인해 임금체불이나 기타 구두계약을 위반하는 일

(http://www.incheonnews.com/news/articleView.html?idxno=73161, 검색일: 2015.7.10.)

10) http://www.newscham.net/news/view.php?board=jinbo_media_04&nid=61835 (검색일: 2015.11.20.)

을 당해도 외국인근로자가 제대로 대응을 못하는 경우도 발생하는 것이다.

건설현장에서의 한국인근로자와 외국인근로자 간의 갈등도 간과할 수 없는 문제이다. 2014년 12월에는 나주 건설현장 등을 돌며 외국인 불법고용 반대와 노조 소속 조합원 채용을 요구하는 집회를 하던 건설노동조합 광주·전남지역본부 소속 조합원 3명이 한 오피스텔 건설현장에서 스리랑카 근로자들과 충돌하면서 폭행으로 입건되기도 하였다.[11] 내국인근로자들 사이에는 외국인근로자에 의해 자신들의 일자리가 빼앗기고 있다는 인식이 있음을 알 수 있다. 또한 건설현장에서 욕설과 인종차별적 발언들도 보고되고 있어 현장에서의 내외국인 근로자 갈등 문제도 건설업이 안고 있는 중요한 문제라고 할 수 있다.

이에 본 연구는 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황을 조사하는 것을 그 목적으로 한다. 그 동안 국내에서 진행된 건설업의 외국인근로자 관련 연구의 주요 주제는 외국인근로자의 효율적 관리방안(심규범, 2014), 건설현장 고용허가제 활용 현황 및 개선방안(심규범·허민선, 2006; 심규범, 2013), 건설현장 외국인근로자의 산업재해와 안전관리 개선방안(정경환·신윤석, 2012; 이돈철·김치경, 2012), 건설현장에서 외국인근로자 고용에 대한 내국인근로자의 의식분석(최승모·손창백, 2006), 고용허가제 도입이 건설현장에 미치는 영향(김영준 외, 2005), 건설현장 외국인근로자 생산성에 관한 연구(최희복 외, 2005) 등이 있다. 그러나 외국인 건설근로자의 인권상황에 초점을 맞춘 연구는 존재하지 않는다. 이 연구는 외국인근로자의 인권상황을 건설업에 초점을 맞추어 진행하는 최초의 연구라는 점에서 의미를 갖는다.

2. 선행연구

2.1 외국인근로자 인권 관련 선행연구

그 동안 외국인근로자의 인권에 관한 연구는 많이 진행되었다. 외국인근로자의 인권상황에 대한 조사는 고용허가제가 실시되기 전인 2002년에 이미 설동훈 외(2002)에 의해 이루

11) 아시아투데이. 2014.12.9. “외국인 노동자 불법 고용에 건설현장 ‘갈등’” (http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20141209010005239, 검색일: 2015.7.10.).

어진 바가 있다. 이 연구는 고용허가제 실시 이전 국내 취업활동을 하던 외국인근로자의 전반적인 인권상황에 대한 조사이며 당시 외국인근로자 일반을 대상으로 질문이 구성되었다. 과거 고용허가제 시행 전에는 대부분의 외국인근로자가 산업연수생이나 미등록 신분이었으나, 현재는 고용허가제 도입으로 인해 외국인근로자들이 합법적으로 취업활동을 하며 「근로기준법」의 보호도 받을 수 있다. 따라서 최근의 외국인근로자 인권상황은 고용허가제 실시 이전과는 다를 수 있기 때문에 현재 시점에서 외국인근로자의 인권상황을 다시 조사하는 것은 의미가 있다.

최근 외국인근로자 인권상황에 대한 조사가 업종별로 진행되고 있다. 대표적으로 국가인권위원회에서 농업, 어업, 연예·유흥업 등 다양한 분야에서 근무하고 있는 외국인근로자의 인권상황을 조사하여 정책 개선방안을 제시하였다. 하지만 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황에 관한 실태조사는 아직 시행된 바가 없다.

오경석 외(2012)는 어업 종사 외국인근로자 밀집지역에 대한 실태조사를 통해 이들의 인권상황을 종합적으로 검토하고 관련 법제도 개선방안을 제안하였다. 현재 어업 종사 외국인근로자를 도입하는 경로는 고용허가제와 외국인선원제로 이원화된 형태로 운영되고 있는데, 오경석 외(2012)는 「근로기준법」의 적용대상에서 제외되는 연근해 어업 종사자들을 대상으로 연구하였다. 오경석 외(2012)의 연구가 제시한 여러 가지 문제점과 개선방안 중에서, 이번 연구와 관련하여 주요 시사점은 다음과 같다. 먼저 외국인선원들은 근로계약을 체결하지 않거나 근로계약 내용을 모른 채 일을 시작하는 경우가 있는데, 국토해양부 장관이 표준 근로계약서를 작성·보급하고 입국 이전에 노사 양측이 근로조건에 합의할 것을 제안하였다. 외국인선원의 최저임금은 예외적으로 수협중앙회와 해상노련 간 단체협약으로 결정되는 데 한국인선원에 비해 낮은 75~80% 수준에서 책정되는 문제점이 있다. 이에 비해 외국인선원은 한국인선원에 비해 과도한 노동시간과 강도를 강요받는 것으로 조사되었다. 이들이 초과근로를 인정받지 못한다는 점을 고려하면 한국인과의 임금격차는 더 크게 벌어진다. 오경석 외(2012)는 내외국인 선원 간 임금 격차를 줄이기 위해서 내외국인 동등대우 원칙을 「선원법」에 명시하고, 한국인선원과 동등한 수준의 최저임금 적용을 법적으로 명문화해야 한다고 지적하였다.

이병렬 외(2013)는 농축산업 종사 외국인근로자 인권침해를 야기하는 구조적 요인을 분석하여 이들의 인권상황을 개선하기 위한 장·단기적 정책방안을 제시하였다. 현재 농업종사자는 「근로기준법」 제63조 조항에 의해 동법이 정한 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용에서 제외되는데, 실태조사 결과 농축산업 외국인근로자는 저임금과 휴일 없는 장시간 노동으로 특징되는 근로조건 속에서 근무하고 있었다. 특히 고용주의 노동력 불법 활용이나 농한기 근로 및 생활조건 악화나 부당해고가 농업 종사 외국인근로자들이 경험하는 특수한 문제점으로 지적되었다. 더불어 농축산업 사업장이 지리적으로 외진 곳에 위치하고 있어 외국인근로자의 숙식 선택의 폭이 좁고 대부분 고용주가 마련한 숙소에서 숙식을 해결해야 하는데, 외국인근로자의 성별이나 문화 등을 고려하지 않은 숙식 제공으로 인해 외국인근로자의 인권이 침해될 소지가 있었다. 산업재해가 자주 발생하는 것에 비해 산재예방이나 후속 조처가 미흡한 경우가 많고, 욕설이나 폭언이 일상적인 것으로 나타났다. 이병렬 외(2013)는 농업의 기계화가 이루어지고 있는 상황에서 직무 분석을 통해 근로시간이나 휴게·휴일을 고정하기 어려운 경우에만 한해서 「근로기준법」 적용이 제외되도록 제63조를 개정할 것을 제안하였다. 또 농업의 특수성이 반영된 표준근로계약서 작성, 농업분야에서만 활용되고 있는 근무처추가제도 개선, 고용주 대상 법제도 및 인식교육 강화와 작업장 점검 강화, 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률(이후 외국인고용법)」에서 기숙사 제공 기준에 관한 근거 조항 신설 및 고용노동부고시를 통한 기숙사의 구체적인 기준 제시 등을 제안하였다.

아래 표는 두 개의 실태조사에서 외국인근로자의 인권상황을 개선하기 위해 제안한 방안들이다.

<표 Ⅰ-1> 기존 외국인근로자 인권실태조사에서 도출된 정책제언

문제영역	정책제언	
	어업	농축산업
도입과정	도입과정의 투명성을 공공부문 중심으로 개선해 송출비리를 근절하고 송출비용을 낮추는 것이 필요	업종선택과정 세분화, 농축산업 특화 국가지정 제도 제고, 업종별 교육 세분화, 고용주 교육 강화
임금차별	현행 최저임금 고시 제도의 개선과 「선원법」에 이주노동자에 대한 차별금지 및 동등대우 원칙의 명시	근로시간이나 휴게, 휴일을 고정하기 어려운 경우에 한해 적용제외 되도록 「근로기준법」 제 63조 개정, 업종별 근로 형태에 맞는 표준근로계약서 마련

(계속)

<표 Ⅰ-1> 기존 외국인근로자 인권실태조사에서 도출된 정책제언 (계속)

문제영역	정책제언	
	어업	농축산업
숙식의 문제	향후 정부가 수립할 주거지원 기본계획에 지방자치단체의 노력을 지원·활성화하기 위한 중장기 대책이 동시에 반영되어야 함	「외국인근로자의 고용에 관한 법률」에 기숙사, 식사 등의 제공기준에 관한 근거 조항 신설, 사업장 지도·점검 시 기숙사 시설이나 식사가 열악한 경우에는 일정한 조치를 취할 수 있도록 고용허가제 업무편람에 명시, 주거 환경의 구체적인 사항을 표준근로계약서에 명시
질병 및 산업재해의 문제	입국 전후 교육에서 산업재해를 예방하기 위한 안전교육을 강화하고, 산업재해 발생 시 통번역 및 법률적 지원 등을 제공 건강보험이 실질적 의무사항 되도록 제도화 할 필요	「산업재해보상보험법 시행령」 상 농업에 대한 적용 제외 규정을 삭제, 건강보험 적용 사업장 신고 여부와 보험료 납부 여부를 점수제 외국인력 배정방식에 반영, 농축산업의 개별 업종에 맞는 산업안전보건 매뉴얼의 개발
인권침해	수협, 선주, 내국인 선원에 대한 인권교육 제도화와 밀집지역에 지원센터 설립, 통역 지원 서비스 제공	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제 23조 제1항 제3호 삭제
「해사노동협약」	국토해양부장관이 「해사노동협약」과 「ILO 어선원노동협약」 등 국제협약에 부응해 「선원법」 개정을 지속적으로 추진	-
근로계약체결	-	근로계약서 법령 위배 여부 확인 절차 마련, 입국 후 근로계약 내용 변경 시 근거 규정 마련, 입국 후 교육 단계에서 근로계약서 설명 절차 마련
사업장 변경의 문제	-	고용노동부고시(제2012-52호)의 사업장 변경 사유에 "농한기로 인하여 근로시간이 단축되거나 휴업을 하게 되는 경우"를 포함. 농업분야 근무처 추가제도도 대폭 개선
불법 고용, 불법 파견의 문제	-	영세사업주 조합 구성해서 고용허가 신청할 수 있도록(단, 명확한 근로계약 작성), 점수제 외국인력 배정 방식의 항목과 산정방식 수정, 사업장 지도·점검 강화

자료: 오경석 외(2012), 이병렬 외(2013)

2.2 건설업 외국인 고용 관련 선행연구

1980년대 이래 건설업에서 외국인이 취업활동을 해 왔지만, 건설업의 외국인 고용 문제를 다루거나 건설업 종사 외국인근로자의 실태를 다룬 연구는 아직 찾아보기 어렵다. 2000년대 중반 고용허가제가 자리를 잡으면서 건설업 관련 연구들이 등장하게 되는데, 연구자들

은 주로 외국인을 고용하면서 발생하는 문제들 또는 외국인 고용의 효용성을 높이기 위한 방안 등 전반적으로 건설업에서 외국인력을 어떤 식으로 활용할 것인가에 초점을 두고 연구를 진행하였다.

김영준 외(2005)는 고용허가제가 전문건설업에 미치는 영향을 분석하여 향후 건설업에서의 부작용을 제거하고 외국인근로자를 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 제시하고자 하였다. 고용허가제 도입 전 전문건설업체[12]들은 인력 부족을 경험했음에도 불구하고 합법적으로 외국인을 채용할 수 있는 경로가 차단되어 공사 수행을 위해서 불가피하게 미등록 외국인에 의존할 수밖에 없었다. 이 연구는 고용허가제가 건설현장에 미치는 영향을 알아보기 위해 전문건설업체 아파트 건설현장을 중심으로 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통의 항목에 대해 현장관리자들의 인식을 조사하였다. 설문조사 결과, 외국인의 인건비는 고용허가제 실시 전과 비교해 증가하지 않았고, 고용허가제 실시 후 작업품질은 조금 개선된 것으로 조사되었다. 그러나 이 조사에 따르면 현장관리자들은 외국인력 수요에 비해 공급이 원활하게 이루어지지 못하고 있다고 지적하고 있다. 당시 현장관리자들은 총3년(6개월마다 갱신)의 외국인근로자 고용기간과 관련하여 6개월마다 고용기간을 갱신하는 것보다 공사가 끝나면 다른 현장으로 옮길 수 있는 고용계약을 희망하였다. 또한 이들은 현장에 일이 없을 때에는 유휴인력을 재배치하는 방안도 제안하였는데, 본사 차원에서 각 현장별로 보고되는 평균 작업시간에 따라 작업시간이 많은 현장과 적은 현장 간에 균형을 맞출 수 있을 것이라는 이유에서이다.

심규범·허민선(2006)은 외국인력 도입제도가 고용허가제로 일원화되기 전 산업연수제와 고용허가제를 비교·분석하여 건설현장에 적합한 인력 활용 방식을 파악하고자 하였다. 심규범·허민선(2006)은 건설현장에 적합한 외국인력 도입제도를 마련하기 위해서는 송출국에서 외국인근로자들이 지급해야 하는 수수료를 최소화하되, 한국 입국 이전에 적합한 인력을 선발할 수 있는 절차[13]를 마련하고, 신속한 인력 도입이 이루어지도록 해야 한다고 지적하였다. 또한 건설생산 과정에서는 계절적 요인 또는 공정상의 요인에 의해

12) 시설물의 일부 또는 전문분야에 관한 공사를 시공하는 업종

13) 심규범·허민선(2006)은 외국인력이 국내 입국 전에 그들의 성실도, 기능도, 체력 등을 테스트할 수 있는 절차를 명시적으로 두어야 함을 주장한다. 예를 들어, 외국 정부 DB로부터 인력을 선발해 한국 정부의 DB에 포함시키는 방법이 있으며, 또한 외국인력 선발 과정의 효율화를 위해 국내 외국인력 업무 대행 기관 또는 당해 건설업체가 현지에서 직접 선발할 수 있는 과정을 공식 절차 중에 마련할 것을 제안하고 있다.

공사물량 변동이 발생하기 때문에 동일 기업의 건설현장 간에는 인력의 유연한 배치가 이루어지도록 해야 한다고 제안하였다. 당시 산업연수제와 고용허가제를 동시에 활용하고 있는 업체를 대상으로 두 제도에 대한 평가를 하도록 했을 때 산업연수제는 연수생의 현장 간 이동 배치가 제한적으로 가능한 데 반해 고용허가제는 그것이 거의 불가능하다고 평가하였다. 심규범·허민선(2006)은 현행 외국인력 배치는 1개 기업이 1개 사무실 혹은 공장을 운영하고 있는 제조업을 염두에 두고 설계되어 있는데 건설업체의 경우 현장을 다수 보유하는 것이 일반적이고 작업 공정에 따라 혹은 물량의 조정에 따라 일시적인 인력 수요가 발생할 수 있기 때문에 간략한 통보만으로 동일 업체의 현장 간 이동 배치를 허용해야 한다고 주장하였다. 또한 외국인력 도입으로 인해 내국인의 취업이나 근로조건에 부정적인 영향을 미치지 않도록 하기 위해 「근로기준법」의 준수 여부 등에 대한 정부기관의 엄격한 감독이 필요하다고 주장하였다.

건설업 종사 외국인근로자 관련 기존 연구 중 인력활용 방안 이외에 자주 볼 수 있는 주제는 산업재해와 안전관리이다(손기상, 2005; 정경환·신윤석, 2012). 손기상(2005)은 외국국적 산업연수생의 건설현장 투입에 따른 재해발생 요인과 예방 대책을 논의하였다. 이 연구에 따르면 산업연수생들은 현장에서 반장이나 회사로부터 작업을 빨리 하도록 자주 재촉을 받고 있다. 또 내국인근로자들과 비교했을 때 더 위험한 작업에 배치되는 경향이 있고, 작업내용을 비교적 어려워할 뿐만 아니라 육체적으로도 상당히 힘들어 하는 것으로 조사되었다. 산업연수생들은 작업 도중 본능적으로 위험을 자주 느끼지만 그냥 지나치는 것으로 나타났다. 더불어 이들은 안전교육 횟수를 거듭할수록 교육시간에 흥미를 느끼지 못하는 것으로 분석되었다.

정경환·신윤석(2012)은 건설업 종사 외국인근로자의 재해현황을 분석하고 이들의 산업안전보건 관련 의식조사를 통해 안전관리를 개선하기 위한 방안을 제안하였다. 수원, 용인 건설현장에서 근무하고 있는 273명의 외국인근로자를 대상으로 조사하였는데, 현재 근무하고 있는 작업환경이 귀사에서 제일 위험한지를 물었을 때 응답자의 24.6%가 '그렇다'고 하였다. 자국어로 번역된 작업안전지침서를 제공받았는지를 물었을 때 38.5%가 없다고 응답하였고, 사업주나 관리감독자, 한국인근로자의 차별이 본인의 사고로 이어진다고 보는지에 대해서 29.2%가 '그렇다'고 응답했다. 건설현장에서 일하는 외국인근로

자의 재해발생 빈도와 강도가 높은 이유는 이들이 상대적으로 위험성 및 작업강도가 높고 작업환경이 열악한 고위험 공정에서 작업을 하기 때문으로 해석할 수 있다. 또한 정경환·신윤석(2012)은 의사소통의 어려움, 장시간 노동, 한국인 중심의 교육, 전문성을 고려하지 않는 작업배치, 안전장치 및 안전시설 미비, 작업방법에 대한 이해 부족 및 자국과는 다른 작업환경에의 부적응 등이 재해 발생의 원인이 된다고 지적하고 있다. 따라서 정경환·신윤석(2012)은 외국인근로자를 위한 체계적인 산업안전보건 교육을 실시하고, 공종별 안전보건 자료를 개발하여 보급해야 한다고 제안하였다. 또한 외국인근로자의 재해가 발생할 경우 환산재해율 가중치를 부여하여 1,000대 건설업체 재해율 관리를 강화하고, 건설현장의 재해예방 노력을 PQ(Pre-Qualification, 입찰참가자격사전심사)제도에 반영하여 업체에서 자율적으로 재해예방 활동을 하도록 유도해야 한다고 주장하였다.

이상과 같이 지금까지의 선행연구를 간략하게 살펴보았다. 외국인근로자의 인권실태 관련 연구로는 건설업이 아닌 전체 외국인근로자를 대상으로 하거나 또는 농·축산업 및 어업 종사 외국인근로자의 인권 관련 연구가 있었지만 건설업 종사 외국인근로자의 인권실태에 초점을 맞춘 연구는 존재하지 않는다. 또한 건설업에 초점을 맞춘 연구들은 외국인근로자의 인권 부분이 아닌 외국인력 관리 관점의 연구가 대부분이다. 건설업 연구 중에서 지금까지 산업재해를 제외하고는 외국인근로자의 전반적인 인권상황을 파악하기 위한 실태조사는 거의 이루어지지 않았다.

3. 연구내용 및 보고서 구성

이 연구의 목적은 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황을 조사하는 것이다. 설문조사와 심층면접조사를 통해 외국인근로자의 인권상황의 양적 현황과 질적 특성을 분석한다. 뿐만 아니라 외국인근로자 인권상황에 영향을 주는 구조적·제도적 환경 등을 살펴본다. 또한 해외사례와 국제법 등을 살펴보고 이를 반영하여 건설업 종사 외국인근로자 인권 보호를 위한 정책을 제언한다.

먼저 II장에서는 건설업 종사 외국인근로자의 인권상황에 영향을 미칠 수 있는 제도 및

환경에 대해 소개한다. 먼저 국내 건설업의 일반적 특성과 건설노동시장의 특징을 살펴본다. 구체적으로 수주 산업을 근간으로 하는 건설 산업의 특징, 시공참여자제도 폐지와 최저낙찰제 등의 건설업 관련 법제도를 논의하고, 또한 일용직이 많고 팀을 중심으로 건설현장을 이동하는 등의 건설노동시장의 특징도 살펴본다. 다음으로 법무부 출입국·외국인정책본부의 통계를 토대로 국내 건설업 종사 외국인근로자 현황을 파악하고, 외국인근로자의 유입 통로인 고용허가제와 방문취업제 운영방식을 살펴본다. 문헌조사를 통해 파악하기 어려운 내용은 건설업체 관계자, 건설노조 관계자, 시민단체 관계자, 정부 관계자, 내국인근로자 등과의 면접조사 자료를 활용하여 분석한다.

Ⅲ장은 건설업 종사 외국인근로자를 대상으로 한 설문조사 결과를 다룬다. 건설업 종사 일반 외국인근로자 220명과 중국동포 119명 등 총 339명을 대상으로 그들의 취업실태와 근로조건, 산업재해와 보상과정, 욕설, 폭행, 미등록 신분에 의한 협박 등의 인권침해 경험 여부에 대해 조사한 결과이다. 설문지는 총 6개 섹션(사회·인구학적 특성, 입국과정, 취업과정 및 근로조건, 산업안전, 작업장 환경, 생활환경)으로 구성되었으며 각 섹션에 포함된 문항은 <표 Ⅰ-2>와 같다.[14] 인권 문제에 초점을 맞추기는 하였지만 건설업 외국인근로자 삶의 전 영역에 관한 설문조사를 하는 것은 최초이기 때문에 이 결과는 본 연구를 위해서 뿐만 아니라 자료 자체가 중요한 실증자료로서의 의미를 가질 수 있을 것으로 보인다.

<표 Ⅰ-2> 설문조사 문항

연구주제	조사문항
사회·인구학적 특성	국적, 성별, 연령, 교육수준, 혼인상태, 배우자의 한국거주 여부, 자녀 수 및 한국거주 자녀 수, 한국어 능력
입국과정	최초 입국시기, 현재 사증종류, 고용허가제 입국자의 근로계약 내용 인지 여부
취업과정 및 근로조건	국내 건설업 최초 취업 시기 및 당시 일당, 국내 건설업 취업 경력, 건설 현장 종류, 구직방법, 근로계약서 작성 여부, 근로계약서 소지 여부, 근로계약서 작성 언어, 담당 업무, 숙련정도, 일일 근로시간, 휴게시간, 근로일수, 일당수준, 월평균 임금수준, 임금체불 경험, 임금체불 기간, 건설일 쉰 경험과 기간, 건설일 쉬는 기간 동안의 활동

(계속)

14) 참고로 국가인권위원회의 2002년 "국내거주 외국인노동자 인권실태 조사" 설문지는 총 9개 섹션(개인적 사항, 입국과정과 출국 계획, 취업 과정, 근로시간·임금·근로조건·만족도, 한국 생활에서의 고충과 인권 침해, 공권력에 의한 인권침해, 산업안전과 노동조합, 가족, 주거와 일상생활)으로 구성하였다. 본 연구 설문조사에 없는 '공권력에 의한 인권침해'와 '가족' 관련 섹션이 눈에 띈다. 이 당시는 고용허가제 실시 이전으로 미등록자가 많았기 때문에 공권력이 개입하는 일이 잦았기 때문에 포함된 것으로 이해된다. 본 연구에서 '가족'섹션은 따로 만들지 않았지만 '사회인구학적 특성' 섹션에서 혼인관계 및 배우자나 자녀의 한국거주 여부 등을 묻고 있다.

<표 Ⅰ-2> 설문조사 문항 (계속)

연구주제	조사문항
산업안전	안전장비 지급, 안전교육 실시 및 도움 정도, 안전교육 진행 언어, 산업재해보상보험 인지도, 사고 경험 및 빈도, 사고 원인, 사고 산재보험 처리 경험, 산재보험으로 처리하지 않은 이유, 산재보험으로 처리하지 않은 경우 치료비 부담
작업장 환경	작업장에서의 조롱과 욕설 경험과 욕설주체 및 대처방법 또는 참은 이유, 작업장에서의 폭행당한 경험과 폭행주체 및 대처방법 또는 참은 이유, 신분상의 이유로 협박이나 차별받은 경험과 대처방법
생활환경	주거형태, 주거시설, 동거인 수, 주거비 부담 주체, 주거비 월평균 본인부담 금액, 회사의 식사제공 여부 및 횟수, 본인의 식비부담 여부, 식비 월평균 본인부담 금액

Ⅳ장에서는 건설업 종사 일반 외국인근로자 21명(캄보디아 12명, 베트남 4명, 미얀마 2명, 태국 1명, 방글라데시 1명, 중국 1명)과 중국동포 6명(이 중 1명은 한국국적 취득)을 면접조사한 결과를 다룬다. 또한 필요에 따라 건설업체 관계자와 외국인 지원 단체 활동가 등 내국인 관계자를 면접 조사한 결과로 내용을 보충한다. 선발 및 입국과정, 근로계약서 작성, 근로시간 및 휴게시간, 임금 등의 근로조건, 작업장의 안전예방조치 및 안전교육, 부상과 산업재해 보상처리, 욕설이나 조롱, 폭력 경험, 내국인근로자나 현장관리자 및 팀장과의 관계, 비수기 숙식 등 생활여건 등에 관해 물어보았다. 면접조사한 외국인근로자 중 1명은 체류기간을 초과하여 국내 거주하는 미등록 외국인이었는데, 그를 통해 신분으로 인한 인권침해 경험도 조사하였다.

Ⅲ장과 Ⅳ장에서 건설업 종사 외국인근로자 인권상황을 분석하였다면, Ⅴ장은 그 개선을 위한 방안을 모색하는 장이다. 먼저 모든 외국인근로자가 공통으로 경험하는 건설업 현장 인권침해 상황을 요약하고, 다음으로 일반 외국인근로자에게서만 독특하게 발생하는 인권침해 상황과 중국동포에게서만 나타나는 인권침해 상황을 정리한다. 국내 외국인력정책이 두 집단을 구분하여 각각의 집단을 다른 법제도로 규제하기 때문에 이들의 인권상황도 다르게 나타날 수밖에 없다. 다음으로 조사결과를 토대로 정책제언을 한다. 정책제언을 위해 외국인근로자 당사자, 외국인근로자 상담 및 지원센터 관계자, 학계 관계자, 정부 관계자, 시민단체 관계자, 건설협회 관계자, 건설업체 관계자, 건설노조 관계자, 내국인근로자 등 다양한 집단으로부터 의견을 청취하였다. 더불어 해외 주요국에서는 외국인근로자의 인권을 보호하기 위해 어떠한 노력을 기울이고 있는지, 이들이 정하는 최소한의 기준이 무엇인지를 참고하였다.

4. 연구 방법

4.1 설문조사

기존의 건설업 관련 설문조사는 사업체를 대상으로 한 조사가 대부분이다(이돈철·김치경, 2012; 심규범, 2014). 외국인근로자 대상 설문조사가 있기는 하지만, 이 경우 특정 사안(예: 산업안전)에 한정하여 진행된 조사(정경환·신윤석, 2012)이며 취업이나 인권상황에 대한 전반적인 조사는 거의 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 외국인근로자를 대상으로 설문조사를 실시하며 취업과 인권상황에 대해 전반적으로 살펴본다는 점에서 기존 연구와 차별성을 갖는다.

1) 조사대상

이번 설문조사의 대상은 건설업에 종사하고 있는 모든 외국국적 근로자이다. 하지만 대부분의 외국국적 건설업 종사자는 비전문취업(E-9) 체류자격 외국인과 중국동포이기 때문에, 이들이 이번 연구의 주요 대상이 된다. 조사 대상자 중에는 체류기간을 초과하거나 기타 이유로 미등록 신분인 근로자도 포함되어 있다. 설문조사 대상자는 베트남, 태국, 캄보디아, 중국 출신 외국인근로자와 중국동포 총 5개 집단으로 한정하였다. 설문지 번역과 감수 등의 작업이 수반되기 때문에 시간과 비용 상 고용허가제 15개 송출국 출신 외국인근로자를 모두 조사할 수가 없었다. 15개 대상국 중 베트남, 태국, 캄보디아 출신이 선택된 이유는 2014년 기준 건설업 종사자가 가장 많은 집단이기 때문이다. 중국 출신은 통계로는 그 수가 적지만 파악이 되지 않는 미등록 신분으로 일하는 자가 많다는 점에서 연구대상으로 선정되었다.

2) 설문지 개발

설문문항은 외국인근로자 인권 관련 실태조사와 건설업 관련 문헌을 참고하고, 건설업 종사 외국인근로자 상담가, 건설노조 등과의 면접조사를 토대로 작성하였다. 2002년 국가인권위원회에서 실시한 『국내 거주 외국인노동자 인권실태조사』의 조사문항을 상당수 활용하였다(설동훈 외, 2002). 이 조사는 건설업에 특화된 조사가 아니었기 때문에 문헌조사

를 토대로 건설업 특성을 고려한 새로운 문항을 개발하여 추가하였다. 설문지 검토를 위해 수차례 공동연구진 회의를 거쳤다. 설문지 문항이 너무 많으면 응답에 대한 신뢰도가 떨어질 수 있기 때문에 문항 수를 적절한 선에서 제한해야 한다는 의견이 많았다. 이 연구가 한 권의 보고서 발간과 관련 정책제언에 머물지 않고 학문적으로든, 정책적으로든 유용하게 쓰이도록 다른 외국인근로자 실태조사 설문문항을 그대로 가져와야 하는 경우도 있었고, 건설업의 특징을 반영하기 위해 꼭 질문해야 하는 문항들도 있었지만 문항 수가 제한되어 있었기 때문에 설문지에 최종적으로 들어갈 문항들이 엄선되었다. 연구진 회의를 통해 합의된 설문지를 가지고 노동·인권 전문가에게 자문을 의뢰하였고, 전문가 의견을 반영하여 최종 설문지를 완성하였다.

3) 설문지 번역 및 감수

완성된 설문지는 건설업에 대해 잘 알고 있으며 국내에서 근로자 대상 상담이나 통번역 서비스를 하고 있는 베트남, 태국, 캄보디아 출신 번역자에게 번역을 맡겼다. 건설업 종사 외국인근로자 당사자이거나 또는 이들을 상대로 상담을 하는 원어민이 번역된 설문지를 감수하였다. 즉 외국어번역 설문지는 번역-감수-번역수정의 과정을 거쳐서 완성되었다. 설문조사를 담당한 조사회사는 설문지 문항을 최종 검토하고 조사원 교육을 통해 각 문항이 묻고 있는 바에 대한 정확한 의미를 숙지시켰다. 또한 화폐단위나 기타 응답 과정에서 착오가 생길 수 있는 문항들에 대한 재확인을 강조하였다. 연구책임자와 공동연구원 1인이 조사회사의 조사원 교육에 참관하여 이 연구의 취지를 설명하였고, 조사원으로부터 의미가 모호한 문항에 대한 질문을 받고 답변하였다.

4) 조사방법

본 연구는 조사대상자에 접촉하기 위해 두 가지 방법을 병행하였다. 먼저 건설현장을 통한 조사이다. 외국인근로자를 고용하고 있는 현장에 협조 요청을 얻어서 현장에서 조사를 하는 것이다. 다른 하나는 외국인근로자 지원센터나 시민단체 등에 협조를 요청하여 응답자를 확보하는 방법이다. 두 가지 방법을 병행한 이유는 최대한 다양한 응답자를 확보하기 위해서이다. 기존의 외국인근로자 실태조사는 법무부의 협조로 E-9과 H-2 체류자격 소지자의 기본정보를 얻은 후 이를 바탕으로 표집틀을 구성하고 무작위 표본추출(random sampling)을 진행하였다. 하지만 건설업 조사에서는 무작위 표집 원칙을 유지하기 어려웠

다. 앞서 언급하였듯이 법무부에서 가지고 있는 자료는 건설업 종사 외국인근로자의 극히 일부에 불과하기 때문이다. 또한 법무부가 가지고 있는 자료도 외국인근로자의 주소가 대부분 현장이 아닌 본사 주소로 되어있기 때문에 실제 어느 현장에서 일을 하는지 알 수가 없다. 따라서 건설현장을 통한 설문조사는 건설업체 목록을 가지고 일일이 업체에 전화를 해서 외국인근로자 고용 여부를 확인한 후 조사 협조 요청을 하고 이를 수락하는 업체의 현장을 중심으로 조사를 실시하였다.[15] 건설현장을 통한 조사가 업체의 허락을 받아야 한다는 점 때문에 일부에서는 외국인근로자 처우에 있어서 양호한 업체일수록 조사에 응할 가능성에 대한 문제제기를 할 수 있다. 그리고 이 경우 외국인근로자들의 응답이 실제 인권침해 현실을 제대로 반영하지 못한다는 지적이 있을 수 있다. 반면 단체를 통할 경우 이 단체와 활발히 교류하는 사람이 응답자로 선정될 가능성이 높은데, 이들은 평균적으로 인권의식이 높고 인권침해에 대해 보다 민감한 사람들이거나 실제로 인권침해 경험이 더 많은 사람들일 가능성이 높으며 따라서 일반적인 외국인근로자의 견해를 대표한다고 보기 어렵다는 지적이 제기되기도 한다. 이러한 이유에서 연구진에서는 두 가지 방법을 모두 병행하기로 결정하였다. 두 가지 방법을 병행하는 것은 서로 다른 방향으로 나타날 수 있는 조사대상자의 편향성을 극복할 수 있다고 판단하였기 때문이다. 또한 각각의 방법대로 회수한 응답 자료를 비교하여 그 결과가 어떻게 다르게 나타나는지를 확인해 볼 수 있다는 점에서도 의미가 있다.

조사과정은 다음과 같다. 우선 건설업체 정보는 국토교통부에서 운영하는 건설산업지식정보시스템(www.kiscon.net)과 인터넷 검색을 통해 수집하였다. 보완적으로 외국인 근로자가 있는 건설사(현장)를 통해 타 업체(현장)를 소개받기도 하였다. 수집된 건설업체 정보를 바탕으로 1차로 전화연락을 시도하여, 해당 건설현장에 외국인근로자가 일하고 있는지 파악하였다. 1차 전화연락을 시도한 업체는 총 1,668개 업체였으며 이중 무응답이거나 담당자 부재 등으로 연락이 이루어지지 않은 업체(375개)를 제외한 총 1,293개 업체와 연락이 닿았다. 이 중 1,091개 업체는 외국인근로자가 없거나 공사가 종료되었다고 응답하였다. 나머지 202개 업체 중 110개 업체는 설문조사를 거절하였고 92개 업체가 조사에 응하겠다고 하였다. 조사에 응하겠다고 한 업체 중 실제 조사에 응한 업체는 65개이다.

15) 업체 관계자가 설문조사에 영향을 미치는 것을 차단하기 위하여 건설업체에게 한국어 설문지를 보여주지 않았다.

다음으로 단체를 통한 설문조사를 위해 외국인이주노동자대책협의회 소속 단체들과 기타 기관에 협조 요청을 하였다. 많은 단체나 기관으로 부터 건설업에 종사하는 외국인근로자와의 교류가 최근에는 전혀 없다는 답변을 들었다. 결국 경기, 인천 등 몇몇 수도권 소재 단체의 협조를 얻어 조사하였다. 결과적으로 단체나 기관을 통한 조사보다는 건설현장을 통한 조사가 주를 이루었다.

건설현장과 단체나 기관을 통한 조사를 병행한 결과, 건설현장을 통해 277명, 단체나 기관을 통해 62명으로 최종 339명이 설문조사에 참여하였다. <표 I-3>은 응답자의 출신국적별 조사지역별 분포를 나타낸다.

<표 I -3> 설문조사 응답자의 출신국적별 · 지역별 현황

(단위: 명)

	건설업체				외국인지원센터	합계
	수도권	강원	충청	소계	수도권	
베트남	37	10	7	54	39	93
태국	12	-	-	12	-	12
캄보디아	38	21	-	59	6	65
중국	37	-	4	41	9	50
중국동포	87	5	19	111	8	119
합계	211	36	30	277	62	339

4.2 면접조사

설문조사 결과를 보완하고 건설업 종사 외국인근로자의 인권침해 상황과 그 원인을 보다 정확히 파악하기 위해 외국인근로자뿐만 아니라 내국인근로자, 건설업체 관계자, 건설협회, 관련 전문가, 외국인근로자 대상으로 고충상담을 하고 있는 상담가 또는 활동가들과 개별 및 집단 면접조사를 진행하였다. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황은 다양한 요인들에 의해 영향을 받게 된다. 거시적으로는 법제도적 요인과 건설업이라고 하는 산업적 특징에서 비롯되는 요인, 그리고 미시적으로는 한국인근로자 및 현장 감독자와의 관계 등에 의해 영향을 받을 수 있다. 면접조사는 2015년 6월부터 9월까지 4개월간 진행되었다.

연구진은 세 팀으로 나뉘어 면접조사를 진행하였다. 첫 번째 팀은 건설업체와 건설노동조합, 정부부처 관계자를 주요 면접대상으로 하고, 보충적으로 고용허가제(E-9) 외국인근로자와 외국인근로자 상담가를 대상으로 면접조사를 진행하였다. 두 번째 팀은 E-9 외국인근로자들을 주요 면접대상으로 하고, 추가적으로 한국인 현장관리자와 외국인근로자 상담가와 활동가를 대상으로 면접조사를 수행하였다. 세 번째 팀은 중국동포를 주요 면접대상으로 하였다. 최초 면접조사 대상자는 주로 외국인근로자들을 대상으로 서비스를 제공해 주는 센터나 연구진의 인적 네트워크를 활용하여 섭외하였고, 눈덩이표집을 통해 이후 면접조사 대상자를 섭외하였다. 특히 최근 건설업 산업재해 피해가 증가하는 것을 고려하여, 산업재해 피해사례를 추적하여 조사하였다. 중국동포 포함 외국인근로자 20명과 내국인 관계자 10명 등 총 30명의 면접조사를 진행할 것을 계획하였으나, 연구가 진행되는 과정에서 추가 면접조사의 필요성이 대두되어 최종적으로 외국인근로자 26명을 포함한 총 38명의 면접조사를 진행하였다.

<표 Ⅰ-4> 면접조사 대상자

구 분	면접조사 대상	대상 수
외국인 근로자	베트남 건설근로자	4명
	캄보디아 건설근로자	12명 (개별 면접 4명, 집단 면접 8명)
	방글라데시 건설근로자	1명
	미얀마 건설근로자	2명
	태국 건설근로자	1명
	중국 한족 건설근로자	1명
	중국동포 건설근로자 (국적취득자 포함)	5명 (개별 면접 2명, 집단 면접 3명)
	소계	26명
내외국인 관계자	건설협회	1명
	건설노조	2명
	전문건설업체	1명
	한국인근로자	1명
	작업반장 등 현장감독자	2명
	중국동포 십장(오야지)	1명
	외국인근로자 상담가 혹은 활동가	4명
	소계	12명
합계		38명

외국인근로자를 대상으로 하는 면접조사의 주제는 설문지조사와 동일하게 하되, 반구조화된 조사표를 가지고 심층면접을 진행하였다. 구체적으로 이들의 선발 및 취업과정, 근로계약 내용, 근무시간과 임금 등 근로조건, 건설현장에서의 부상 경험, 부상 등 사고 발생시 해결방식, 주거 및 식사와 같은 생활상에서의 고충 등을 조사하였다. 상담가 등 시민단체 관계자 대상으로는 건설업 종사 외국인근로자들의 주요 상담내용과 이들이 파악하고 있는 현행 제도의 문제점을 중심으로 면접조사를 진행하였다. 건설업체 혹은 건설노동조합 대상으로는 건설업이나 건설현장에서 내국인근로자와 외국인근로자, 중국동포의 역할 혹은 분업방식, 현행 고용허가제 운영방식과 건설업의 정합성, 건설업무의 계절성 정도와 동절기 근로시간 단축, 건설현장의 산업안전교육 방식과 외국인근로자 산업안전교육 현황, 건설업 외국인 고용의 원인, 건설현장에서 외국인근로자와 내국인근로자간의 갈등 요인, 건설업체의 일용직근로자 노무관리 방식과 일반 외국인근로자 노무관리, 건설현장 임금체불 관행, 외국인근로자의 현장근로로 인한 어려움(예: 의사소통 어려움으로 인한 사고위험), 건설현장에서 산업재해 발생 시 처리방식과 다단계 하도급/고용관계의 불명확화에 따른 문제점에 대해 조사하였다.

4.3 현장방문

외국인근로자를 고용하고 있는 건설현장을 방문하여, 외국인근로자가 주로 어떤 환경에서 어떤 직무를 수행하는지 직접 관찰하였다. 경기 동부 지역의 교량 건설현장을 방문하여 현장 관리자로부터 현장에 대한 정보를 파악하였고, 내국인근로자와 외국인근로자 고용 방식, 인력 현황 및 관리방식 등에 대한 답변을 들었다. 또한 현장에서 태국, 캄보디아, 미얀마 통역사와 함께 현장에서 일하는 외국인근로자를 면접조사하였으며 함께 일하던 내국인근로자와도 면접조사를 하였다. 한편, 인천 소재 건설업 외국인근로자 숙소도 방문하였다. 내부 시설을 둘러보았으며, 또한 숙소 주변의 환경 및 교통 여건도 살펴보았다.

4.4 전문가 자문

그동안 건설업 종사 외국인근로자의 인권 관련 문제제기를 해 온 전문가와 활동가 자문을 받았고, 이 보고서에 이들의 자문의견을 반영하였다.

5. 연구진 역할

본 연구에 참여한 연구진들의 역할은 <표 I-5>와 같다.

<표 I -5> 연구진 역할 분담

연구참여 구분	연구 역할 분담 내용	소속
이창원 (연구책임)	연구설계 및 진행총괄, 설문조사 설계 및 진행, 면접조사, 실태조사 분석 및 집필, 정책제언 집필	IOM이민정책연구원
최서리 (공동연구)	연구설계, 건설업 특성 및 관련 법제도 분석 및 집필, 선행연구 집필, 설문조사 질문지 개발, 면접조사, 해외사례 포함 정책제언 집필	
정기선 (공동연구)	설문조사 질문지 개발	
윤가연 (연구보조)	실태조사 분석 연구보조	
오경석 (공동연구)	일반 외국인근로자 등 면접조사 설계 및 진행, 집필	경기도외국인인권지원센터
박선희 (연구보조)	일반 외국인근로자 면접조사, 법제도 관련 자문	
박우 (공동연구)	중국동포 면접조사 설계 및 진행, 집필	한성대학교 조교수
정정훈 (공동연구)	정책제언 집필	법무법인 사람 변호사
박미화 (연구보조)	전체 연구 진행보조, 건설업 특성 분석 연구보조	인하대학교 대학원
허설화 (연구보조)	중국동포 면접조사 진행보조	서울대학교 대학원
권혁주 (설문조사)	설문조사 진행 총괄	(주)아이알씨

Ⅱ. 국내 건설업 현황과 외국인 고용 관련 법제도

1. 국내 건설업 현황

외국인 건설근로자의 취업 및 인권상황은 국내 건설업 상황과 무관하지 않다. 건설업은 복잡한 하도급 구조를 특징으로 하며 이로 인해 고용관계 역시 복잡한 산업이다. 또한 복잡한 관계 속에서 나타나는 부작용을 최소화하기 위한 다양한 법제도가 마련되었다. 이 절에서는 국내 건설업의 산업적·제도적 특징, 국내 건설노동시장 현황, 그리고 외국인 고용 현황을 살펴본다.

1.1 국내 건설업 및 건설노동시장 일반 현황

1) 건설업 특징 및 관련 법제도

건설업은 기본적으로 주문에 의해 생산을 하는 수주산업이다. 이는 수요자의 주문이 없으면 건설업체가 생존하기 힘들다는 것을 의미한다. 또한 건설업에서는 건설생산물의 복합성 때문에 어느 한 기업이 건설생산의 전 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 여러 전문기업이 생산에 참여한다. 시공을 맡는 건설회사는 각 공사를 종합적으로 수행하는 일반건설회사와 각 공종별 작업을 수행하는 전문건설회사로 구분된다. 발주자가 일반건설업체에 공사를 총괄적으로 관리하도록 도급을 주면 일반건설업체(원도급자)는 전문건설업체에 하도급을 주게 된다. 따라서 한 종합건설업체가 건설공사를 수주하여 진행하더라도 한 건설현장에 여러 전문건설업체가 공사에 참여하는 경우가 발생한다.

건설업 생산구조의 또 다른 특징은 하도급구조이다. 하도급 생산구조는 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 직접 시공하지 않고 도급 단계를 거쳐 생산이 이루어지는 생산구조를 의미한다(김주영 외, 2012). 건설업에서 하도급 생산을 하는 이유는 생산요소의 동원 및 관리에 있어 수직적 분업체계가 효율적이기 때문이다(박선구·홍성호, 2007). 이러한

하도급 생산구조는 가변적인 경영환경의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있어 위험을 분산시키는 수단이 되기도 한다(박선구·홍성호, 2007). 하지만 이 같은 중층적 하청구조 속에서 상위자본은 독점이윤을 취하면서 하위자본을 직·간접적 통제 하에 두고 공사비 삭감, 대금의 지급 지연 등을 통해 이윤을 취득하는 모습도 발견된다(윤진호, 2001).

아래에서는 건설업 관련 주요 법제도적 특징을 살펴볼 것이다. 이해를 돕기 위해 먼저 <표 II-1>을 통해 건설업 관련 용어를 소개한다.

<표Ⅱ-1> 건설업 관련 용어 정리

용어	정의
종합공사	종합적인 계획, 관리 및 조정을 하면서 시설물을 시공하는 건설공사
전문공사	시설물의 일부 또는 전문 분야에 관한 건설공사
도급	원도급, 하도급, 위탁 등 명칭에 관계없이 건설공사를 완성할 것을 약정하고, 상대방이 그 공사의 결과에 대하여 대가를 지급할 것을 약정하는 계약
하도급	도급받은 건설공사의 전부 또는 일부를 다시 도급하기 위하여 수급인이 제3자와 체결하는 계약
수급인	발주자로부터 건설공사를 도급받은 건설업자를 말하고, 하도급의 경우 하도급 하는 건설업자를 포함
하수급인	수급인으로부터 건설공사를 하도급 받은 자

자료: 「건설산업기본법」

가) 시공참여자제도 폐지

「건설산업기본법」은 실공사비의 잠식을 막고 견실시공을 유도하기 위해 하수급인이 재하도급하는 것을 엄격하게 금지하고 있다(심규범 외, 2003). 하지만 1990년대 초반 성수대교 및 삼풍백화점 붕괴 등 대형사고 이후 음성적 도급관행이 오히려 부실시공, 임금체불 등 여러 가지 문제점들을 야기한다고 판단하여, 1996년 하수급인이 시공참여자와 약정하고 시공에 참여하는 경우에는 재하도급을 허용하는 '시공참여자제도'를 도입하게 된다. 이 때 시공참여자는 팀장(십장[16]), 건설기계대여업자, 자재납품업자 등을 포함한다.[17]

16) 십장은 "건설공사 현장에서 전문건설업자와 노임하도급계약, 시공참여계약, 품떼기계약 등 재하도급 계약을 체결하고, 현장 내 일정한 공사를 완성하고 그 대가를 받는 재하도급업자"이다(박선구·홍성호, 2007). 건설현장에서는 십장, 팀장, 반장, 오야지 등 다양한 형태로 불리고 있다.

17) 「건설산업기본법」 제2조제13호에서 시공참여자라 함은 "전문건설업자의 관리책임 하에 성과급·도급·위탁 기타 명칭 여하에 불구하고 전문건설업자와 약정하고 공사의 시공에 참여하는 자로서 건설교통부령이 정하는 자를 말한다"고 규정하고 있고, 동법 시행규칙 제1조의2제1호는 시공참여자의 범위를 "당해 건설공사에 사실상 참여하는 건설업종사자(건설업의 등록을 하지 아니한 자를 말한다)·건설기계대여업자·건설기술자 및 성과급으로 고용된 건설근로자"라고 규정하고

하수급인과 시공참여자간의 도급거래를 양성화하여 시공참여자의 권리를 보호하고, 부실시공을 방지하려 한 것이다. 따라서 전문건설업체는 하도급 받은 공사를 시공참여자에게 재하도급 하는 것이 가능했고, 공사현장에 투입되는 모든 인력을 직접 고용할 필요는 없었다. 하지만 이것이 다단계 하도급으로 이어지고, 건설업체의 책임과 의무가 사실상 도급단계의 말단에 있는 팀장에게 전가되는 결과를 낳게 되면서,[18] 건설근로자 임금의 체불 및 미불, 이들의 비정규직화를 조장한다는 등의 이유로 2008년 1월 시공참여자제도는 폐지되었다.

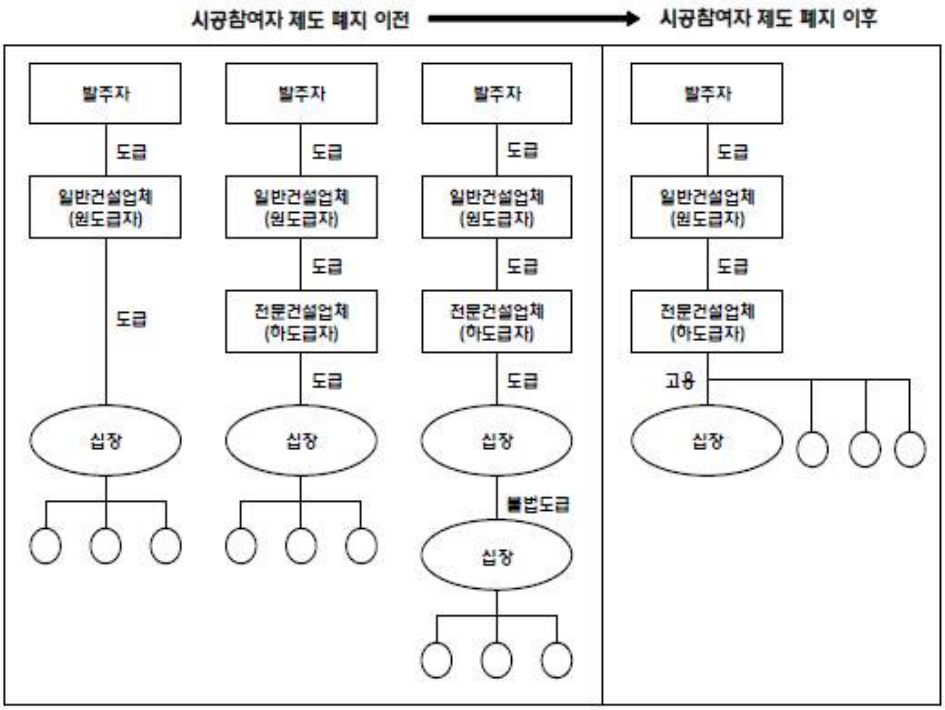
현재 전문건설업체는 시공참여자를 도급계약이 아닌 직영 근로자로 고용해야 한다. 다시 말해, 전문건설업자와 십장 및 그 소속 근로자 등이 체결하는 계약 유형은 '도급계약'이 아닌 '고용계약'으로 바뀌게 되었다(<그림 II-1> 참고). 시공참여자제도의 폐지는 노동력의 동원과 관리의 주체가 십장에서 전문건설업자로 바뀐다는 것을 의미한다. 이는 십장의 인맥 관계 등 비공식적으로 이루어지던 건설인력 수급을 제도권으로 유입하려는 노력이었고, 동시에 근로자의 직업 안정성을 높일 수 있을 것으로 예상되었다(박선구·홍성호, 2007). 반면 영세한 중소기업이 다수를 이루고 있는 전문건설업자 입장에서는 인력활용에 있어서 부담이 커질 것으로 예상되었다(박선구·홍성호, 2007). 건설생산은 주문생산에 의해 이루어지며, 이러한 선주문-후생산 및 개별적, 일회적 생산구조로 인해 공사에 필요한 인력을 고용하는데 큰 제약이 따르기 때문이다(박선구·홍성호, 2007).[19]

있다.

18) 전문건설업체들은 오야지, 팀장에게 도급 단가를 정해 강제도급을 주었고, 고용보험을 비롯한 4대 보험료를 도급 금액에 포함해서 주는 것이 일반적이었다.

19) 기업 입장에서는 시공참여자제도가 폐지되면 생산인력을 직접 고용해야 하며 이 경우 공사진행 여부와 상관없이 임금, 사회보험료, 퇴직금 등의 지급 및 행정관리 부담이 커질 것이 예견되었다(박선구·홍성호, 2007).

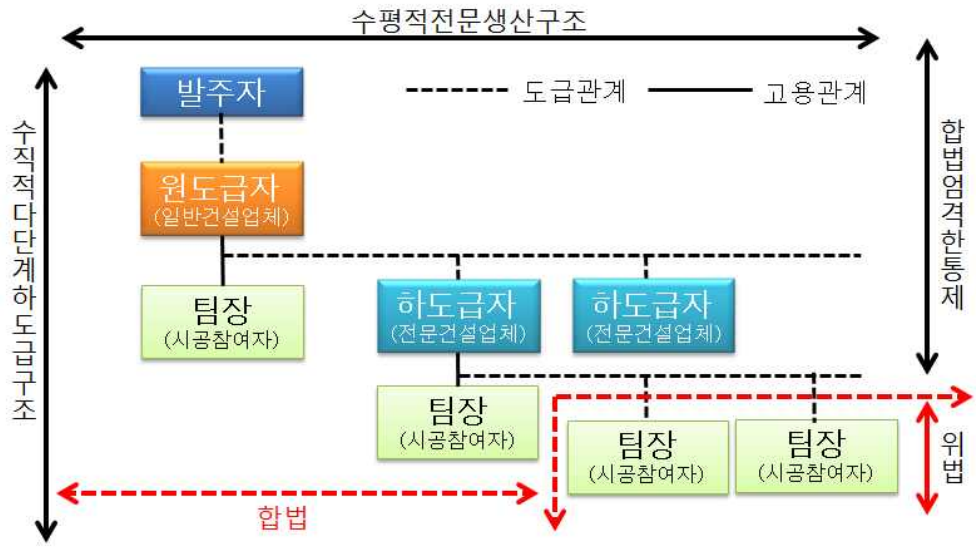
<그림 Ⅱ-1> 시공참여자제도 폐지에 따른 건설생산체계 변화



자료: 박선구·홍성호 (2007: 7)

<그림 Ⅱ-2>는 현재 법적으로 허용된 건설업의 생산구조와 위법에 해당하는 도급관계를 보여준다. 시공참여자제도 폐지에 따라 팀장(십장, 오야지)에게 도급을 주면 위법이며 3년 이하의 징역과 3천만 원 이하의 벌금이 부과된다. 시공참여자제도가 폐지되었지만 여전히 다단계 하도급 문제가 사라지지 않고 있다.

<그림 Ⅱ-2> 법적으로 허용된 건설업 생산구조와 위법 도급 관계



자료: 김주영 외(2012) 참조하여 연구진이 작성함

나) 최저낙찰제

건설업면허는 발급기준이 낮아 시장에 많은 건설업자들이 존재한다. 이렇게 건설업자들이 많다 보니 무리하게 수주경쟁에 참여하게 된다. 앞서 언급한 시공참여자제도가 폐지됨에 따라 전문건설업체는 직접 시공을 수행해야 하나, 이 제도 폐지를 논의하는 과정에서도 낮은 공사비로는 직접 고용을 통한 직접 시공이 사실상 불가능하다는 지적이 있었다(박선구·홍성호, 2007). 공사비가 지나치게 낮은 것은 여러 가지 요인이 있으나 최저낙찰제의 확대가 큰 요인 중 하나이다.

최저낙찰제는 국내 입찰제도의 국제표준화와 건설보증제도의 선진화, 시장경쟁의 촉진을 통한 건설산업의 경쟁력을 강화하고 구조조정을 촉진하고자 도입된 제도이다(김병수, 2006). 추정가격이 300억 원 이상 공사 입찰의 경우는 입찰참가자격 사전심사에서 적격자로 선정된 자 중 최저가격으로 입찰한 자부터 입찰금액의 적정성을 심사하여 낙찰자가 결정된다. 건설산업의 경쟁력 강화와 구조조정의 촉진이라는 목적으로 시행되고 있는 최저낙찰제는 "①값싼 저품질 기자재 사용과 무리한 저가하도급 등으로 부실시공의 개연

성이 높고 이로 인한 시설물의 안전에 대한 위협과 ②건설업체의 수익성 악화를 초래하여 산업기반 자체의 와해를 불러 올 것이라는 우려와 ③무리한 저가 낙찰 공사는 납품업체, 장비임대업체, 하도급업체 등에 연쇄적 기업 손실을 초래하며, ④건설근로자에 대한 저임금구조의 고착화와 건설기술인력의 이탈을 가속시키고 ⑤비용절감을 위한 편법이나 위법·탈법행위 증가로 공공시설물 생산에 따른 거래비용 및 사회감시체계의 강화가 요구되면서 이와 관련된 사회적 비용이 증대"되는 문제점들이 지적되고 있다(김병수, 2006). 원칙적으로 업체의 실행예산에 따라 수익성을 고려하여 입찰하는 것이 당연하지만, 실제로는 적자를 감수하고 저가낙찰을 하고 있는 상황이다(김병수, 2006). 적정 공사비가 확보되지 못할 경우 그로 인한 부담은 최종 하수급인에게 전가될 가능성이 크다.

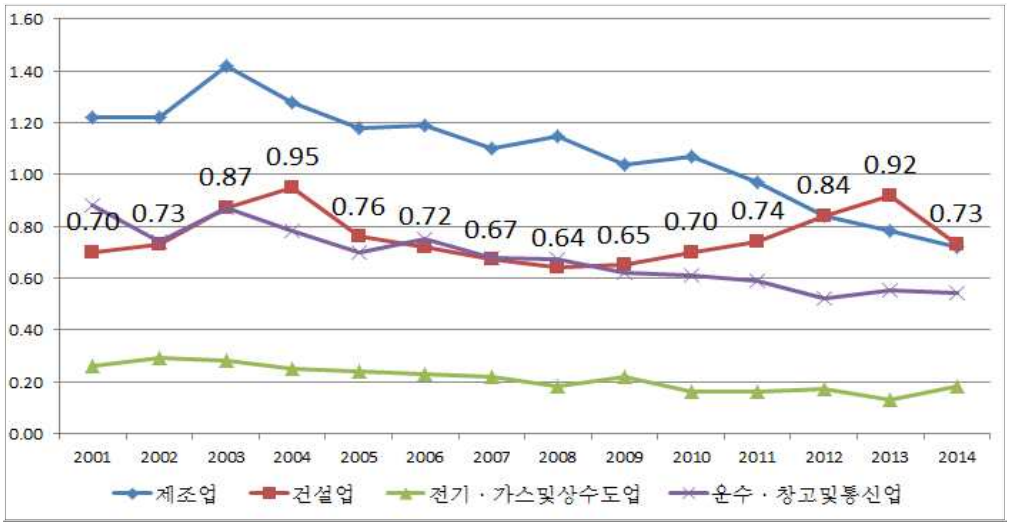
다) 산업재해와 입찰참가자격심사제도

건설업은 산업재해율이 높은 산업이다. 건설시공현장은 옥외에서 이루어지고, 많은 경우 고층에서의 작업이 필연적이기 때문에 사고가 많이 발생할 수밖에 없는 환경을 갖고 있다. 또한 공사 진행에 따라 작업 환경과 작업 종류가 변화하여 재해 예측이 어렵다. <그림 Ⅱ-3>은 건설업에서 발생한 재해율과 다른 산업의 재해율을 비교해서 보여주고 있다. 다른 산업의 재해율은 2001년 이래 지속적으로 감소하고 있는 추세인 것에 반해 건설업의 재해율은 2014년을 제외하고 2008년 이래 계속 증가 추세에 있다. 사망만인율[20] 역시 제조업에 비해 높은 것으로 나타난다(<그림 Ⅱ-4> 참조).

20) 사망지수의 1만 배를 전체 근로자 수로 나눈 값. 전 산업에 종사하는 근로자 중 산재로 사망한 근로자가 어느 정도 되는지 파악할 때 사용하는 지표 (매일경제용어사전)

<그림 Ⅱ-3> 주요 산업별 재해율 추이

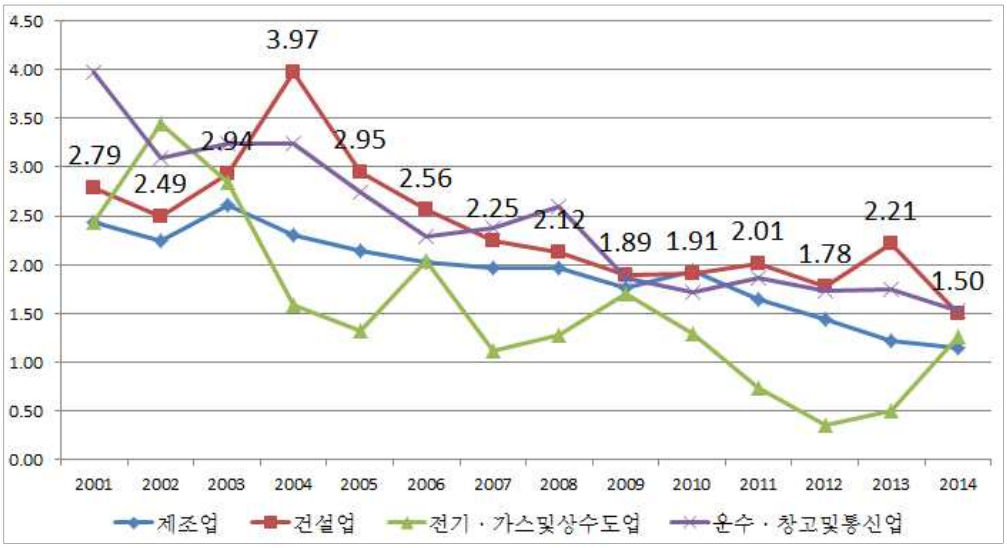
(단위: %)



자료: 통계청
주: 원 자료는 고용노동부 산업재해현황

<그림 Ⅱ-4> 주요 산업별 사망만인율 추이

(단위: %)



자료: 통계청
주: 원 자료는 고용노동부 산업재해현황

건설업체 관계자에 따르면 건설업체는 가능하면 산업재해를 은폐하고자 한다.[21] 건설업에는 PQ제도로 알려져 있는 입찰참가자격심사제도가 있는데, 이 제도는 정부가 발주하는 대형공사에 참가할 만한 자격이 있는지, 그리고 기술능력과 시공경험, 경영상태와 신인도 등을 종합하여 평가하는 제도이다. 문제는 신인도의 평가항목 중 건설재해에 관한 사항이 포함되어 있다는 것이다. 산재가 있으면 가점을 못받아 입찰에 불리하다. 산재를 은폐하였다가 적발될 경우에도 과태료(300만~1,000만 원)와 함께 감점을 받게 된다. 상황이 이렇다 보니 건설업체들은 PQ점수의 불이익을 받지 않기 위해 사고 발생 시 산재보험 보상처리 보다는 음성적으로 공상처리를 하는 경우가 많다.

<표Ⅱ-2> 건설업 산업재해율 PQ 가감점

11) 최근 3년간 고용노동부장관이 산정한 환산재해율의 가중평균이 평균환산재해율의 가중평균이하인 자	+2	A. 평균환산재해율 0.25배 이하 B. 평균환산재해율 0.40배 이하 C. 평균환산재해율 0.55배 이하 D. 평균환산재해율 0.70배 이하 E. 평균환산재해율 0.85배 이하 F. 평균환산재해율 1.0배 이하 G. 평균환산재해율 1.0배 초과	+2.0 +1.7 +1.3 +1.0 +0.7 +0.3 0.0
12) 최근 1년 동안 「산업안전보건법」 제30조제3항에 따른 산업안전보건관리비 사용의무를 위반하여 목적 외 사용금액이 1,000만원을 초과하거나 사용내역서를 작성·보존하지 아니한 자	-1	A. 과태료처분을 받은 사실이 있는 자 B. 과태료처분을 2회 이상 받은 사실이 있는 자	-0.5 -1.0
13) 최근 1년 동안 「산업안전보건법시행규칙」 별표 1 제1호 및 제6호의 규정에 따른 산업재해발생 보고의무 위반건수가 배분된 자	-2	과태료처분을 받은 산업재해발생 보고의무 위반 1건당 -0.2점씩 부여하여 최대 -2.0까지 부여	-0.2/건
14) 최근 1년 간 환경관련법령에 따른 벌금이상의 행정형벌, 영업정지, 과징금 이상의 처벌을 받은 자	-1	A. 1회 받은 자 B. 2회 이상 받은 자	-0.5 -1.0

자료: 조달청 입찰참가자격사전심사기준 [별표 3] 신인도 평가

21) 전문건설업체 관계자 면접조사 (2015.10.6.)

라) 건설근로자 퇴직공제제도

건설업에는 일용직 고용이 흔하고 일용직 근로자들은 건설현장을 따라 옮겨 다니기 때문에 퇴직금 정산이 어렵고 지급 주체도 불명확해진다. 건설근로자 퇴직공제제도는 이러한 건설업의 특수성을 고려하여 근로자가 여러 현장에서 근무하더라도 이를 합산하여 퇴직금을 받을 수 있도록 한 제도이다. 건설근로자가 퇴직금을 받기 위해서는 사업주(고용주)가 퇴직공제제도에 가입해야 한다. 현재 공공건설공사[22], 공동주택건설공사, 민간투자공사는 의무가입 대상 공사이다.[23] 퇴직공제 가입 사업장에 고용된 임시·일용근로자(근로계약기간이 1년 미만인 근로자)가 그 혜택을 받을 수 있다.[24] 일용근로자라고 하더라도 1년 이상 계속 근무하여 「근로기준법」 상 퇴직금 지급 대상이 되는 경우에는 퇴직공제 적용 대상에서 제외된다.

이 때 '퇴직'의 개념은 근로자가 몸담고 일했던 건설업 생활을 청산하고 영원히 떠나게 된 때를 의미한다. 따라서 건설공사 종료 시마다 현장 철수 등으로 퇴사한 후 잠시 실직 상태에 있는 것은 건설업에서 퇴직한 것에 해당하지 않는다. 공제부금 적립일수가 1년(252일) 이상이며, 건설업 퇴직으로 볼 수 있는 아래 사항과 관련된 사유 발생 시 퇴직공제금을 청구할 수 있다.

- 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우
- 건설업 이외의 사업(제조업, 서비스업 등)에 고용된 경우
- 기간의 정함이 없는 상용근로자로 고용된 경우
- 부상 또는 질병으로 건설업에 종사하지 못하게 된 경우
- 피공제자가 사망한 경우
- 피공제자의 연령이 만 60세에 이른 경우
- 기타 건설업에 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 입증하는 경우

22) 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사예정금액 10억 원 이상인 공사; 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사

23) 의무가입 대상 건설공사 이외의 모든 건설공사를 시공하는 사업주는 임의로 퇴직공제제도에 가입할 수 있으며, 임의가입 사업주에 대하여는 연간 납부한 공제부금의 3분의 1을 고용보험기금에서 지원한다.

24) 기간의 정함이 없이 고용된 상용근로자, 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자, 1일의 소정 근로시간이 4시간 미만이고, 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자는 피공제자가 될 수 없다.

외국인근로자가 외국인등록증 혹은 국내 거소신고증을 소지한 경우 사업주는 외국인근로자의 등록번호를 갖고 신고를 하면 된다. 불법취업자의 경우에도 퇴직공제제도 적용 요건을 갖추면 신고 대상이 되는데, 사업주가 공제회 본부 혹은 지부로 여권 사본을 제출하면 공제회는 해당 근로자에 대해 '실명번호'를 부여하고 사업주에 통보한다. 사업주는 부여받은 '실명번호'와 성명(영문) 입력 후 근로일 수 등 근로내역을 신고할 수 있다.

2) 건설노동시장 특성

건설업은 기계나 자동화에 의한 생산공정이 어렵고 첨단시설이나 장비 사용에 있어 한계가 있기 때문에 노동력에 대한 의존도가 매우 높은 노동집약적 산업이다(김동환, 2003). 건설업의 성장과 더불어 건설업 취업자 수도 늘어났다. 1963년 19만 명에 불과했던 건설업 취업자 수가 1997년에는 200만 명으로 10배 이상 증가하였다(윤진호, 2001). 하지만 경제위기 이후 건설업 취업자 수가 급감하였다. 건설업 취업자가 전 산업에서 차지하는 비중은 2004년 이래 지속적으로 감소하다가 2010년에 7.4%로 약간 증가하였으나 다시 하락해 2013~2014년에는 7%를 유지하고 있다. 윤진호(2001)는 건설업 노동시장의 불안정성과 낮은 임금, 열악한 근로조건으로 인해 우수한 노동력이 건설업 취업을 회피하고 있다고 지적하였다. 2013년 말 현재 국내 전체 취업자 중 40대 이상의 비중이 61.7%인 것에 비해 건설기능인력 중 40대 이상의 비중은 81.8%인 것으로 나타났다. 건설기능인력의 고령화 속도 역시 빠르게 나타나고 있다(대한건설협회, 2015a).

<표Ⅱ-3> 산업별 취업자 현황

(단위: 천명, %)

년도	전체 산업	건설업		
			비중	증감률
2003	22,139	1,816	8.2	4.0
2004	22,557	1,820	8.1	0.2
2005	22,856	1,813	7.9	−0.3
2006	23,151	1,833	7.9	1.2
2007	23,433	1,849	7.9	0.8
2008	23,577	1,812	7.7	−2.0
2009	23,506	1,720	7.3	−5.1
2010	23,829	1,753	7.4	1.9
2011	24,244	1,751	7.2	−0.1
2012	24,681	1,773	7.2	1.3
2013	25,066	1,754	7.0	−1.1
2014	25,599	1,796	7.0	2.4

자료: 대한건설협회 (2014; 2015a)

건설 노동시장은 건설업의 독특한 특성 때문에 제조업 등 여타 노동시장과 다른 모습을 보인다. 건설근로자의 고용에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 건설업이 수주산업이라는 점이다. 대부분의 건설업체는 일부 상용직을 제외하고 공사기간에만 건설근로자를 일시적으로 고용하고 있다. 그리고 기상 상황에 따라 소요 인력이 달라지기 때문에 고정비용을 최소화하기 위해 업체는 일용직 고용을 선호한다(김동규, 2012). 종합건설회사들은 일용직 근로자를 직접 고용하여 공사를 직접 진행하기도 하지만 대부분 전문건설회사에 공종별로 하청을 주고 있다. 전문건설회사들 역시 공종을 보다 세분화하여 보다 작은 회사들에게 재하청을 준다. 앞서 언급했듯이 재하도급이 금지되었음에도 불구하고 근로자와의 직접적 고용관계를 하청기업에 넘겨 퇴직금 지급 등 고용관계에 따른 각종 책임을 회피하고 있는 것이다(윤진호, 2001).

건설근로자는 숙련정도에 따라 팀장(작업반장, 십장, 오야지), 숙련기능공, 조력공, 일반공(잡부)으로 크게 나눌 수 있다. 팀장은 위에서 언급한 중층적 하청구조의 최말단 단위의 책임자이다. 팀장은 가능한 임금 및 기타 경비를 절감함으로써 자신의 이윤을 극대화하며, 인력 채용 및 배치, 공정관리, 임금관리, 훈련 등 다양한 기능을 수행한다(윤진호,

2001). 숙련기능공은 해당 직종에서 오랜 경험과 경력을 바탕으로 독자적으로 업무 수행이 가능한 수준의 근로자이다. 조(력)공은 숙련기능공을 보조하는 역할을 수행하는데, 숙련기능공으로부터 몇 년간 도제식 교육을 받아 기능공으로 양성되고 있다. 현재 고용허가제를 통해 외국인근로자들이 채용되면 하나의 팀에 속해 조공으로 일하는 것이 일반적이다. 일반공(잡부)은 건설현장에 일이 있을 때마다 수시로 채용되어 건설자재 운반 등 단순한 일을 하는 근로자를 의미하는데, 보통 팀에 속하지 않고 건설현장의 틈새 업무를 수행하고 있다. 건설근로자의 경력 개발 단계를 살펴보면 일반공(잡부)-조력공-숙련기능공-팀장(작업반장)-현장소장-건설사업주의 단계로 경력을 발전시킬 수 있다. 하지만 건설노동시장은 진입, 퇴출이 자유롭고 공식적인 경력이나 숙련형성, 승진기회 등 내부노동시장이 발달되어 있지 않다.

건설현장에서 잡부나 조력공을 채용하는 방식은 크게 세 가지로 구분할 수 있을 것이다. 먼저 보통 팀장의 네트워크를 통해 채용하는 방식이 있다. 일용직 근로자들은 평소 4~5명 정도의 팀장과 친분 관계를 유지하면서 필요할 경우 공사장에 투입되고 공사기간이 끝나면 자동적으로 고용이 종료되는 방식을 취하고 있다(윤진호, 2001). 이들은 공사기간 중 산재보험 등의 문제 때문에 형식적으로 회사와 고용계약을 맺지만 실제로는 팀장과 구두계약을 맺고 임금은 팀장으로부터 받으며 팀장의 지시를 받는다(윤진호, 2001). 다음으로 일일노동시장을 통한 채용방식이 있다. 일용직 근로자들은 대부분 구두계약에 의해 취업하고 있으며, 해당 건설현장의 공사가 끝나면 자동적으로 고용도 종료된다(윤진호, 2001). 마지막 방식은 용역업체를 통한 채용방식이다. 1998년 「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 도입되었지만 건설업에 대한 근로자 파견은 허용되지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 불법파견이 성행하고 있다고 한다(윤진호, 2001).

건설업은 팀제로 건설업무가 수행되기 때문에 팀장의 이익이 나야만 팀원들이 팀장과 계속 일할 수 있다. 건설노동시장에서는 '단골유대'와 '동료유대'를 통해 일거리 및 노동력에 대한 정보가 교환되고 임금이 결정된다(김주영 외, 2012). 모든 건설근로자가 이러한 인적유대 네트워크에 들어와 있는 것은 아니고, 비숙련공들은 주로 이러한 인적유대에서 소외된 것으로 나타난다(김주영 외, 2012). 결과적으로 비숙련공은 작업팀에 소속되어 일할 수 있는 기회를 갖는 것 자체가 어렵고 주로 허드렛일만 하게 된다.

건설업의 경우 다른 모든 산업과 마찬가지로 임금, 노동시간, 근로조건 등 기본적인 근로기준의 규제는 「근로기준법」에 따른다.

1.2 국내 건설업 외국인 고용 현황

국내 체류외국인 중 건설업 취업이 가능한 사람은 특정활동(E-7), 비전문(E-9), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 방문취업(H-2) 체류자격 소지자이다. 단, 비전문(E-9)과 방문취업(H-2) 체류자격 소지자는 비전문/단순노무직 취업만 가능하고, 특정활동(E-7)과 재외동포(F-4) 체류자격 소지자는 기능직이나 전문직 취업만 가능하다.

서론에서 설명하였듯이 국내 건설업에 종사하는 외국인근로자의 정확한 규모를 파악하기는 어렵다. 영주권자와 같이 취업활동에 제한이 없는 외국인이 건설업에 종사하는 경우 그 규모를 파악하기가 어렵고, 소재파악이 어려운 미등록 외국인근로자 또는 건설업 취업등록을 하지 않은 중국동포도 건설업에 많이 종사하고 있기 때문이다. 한국건설산업연구원은 2013년 기준 전체 외국인근로자가 25만 명 정도 된다고 추정하고 있다(심규범 외, 2014).

건설업 종사 외국인근로자 중 정확한 규모를 파악할 수 있는 하위집단은 비전문(E-9) 체류자격을 소지한 외국인근로자이다. <표 Ⅱ-4>는 건설업 종사 E-9 체류자격 외국인근로자의 연도별, 성별 체류 현황을 보여준다. 2007년 건설업 종사자들이 급증하였으며 이후 1.1~1.2만 명 정도의 수준을 유지하고 있다.

<표Ⅱ-4> 건설업 종사 외국인근로자(E-9)의 연도별·성별 체류 현황

(단위: 명)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014.6월
총계	3	72	94	6,054	9,009	8,929	11,332	12,048	11,462	11,088	11,791
남(M)	2	72	94	6,050	9,008	8,892	11,181	11,923	11,368	11,034	11,741
여(F)	1	-	-	4	1	37	151	125	94	54	50

자료: 2004~2009년은 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도, 2010~2013년은 출입국·외국인정책 통계월보 각 년도 12월호, 2014년은 6월호.

<표 Ⅱ-5>는 전체 비전문(E-9) 체류자격 외국인근로자 중 건설업 종사자의 비율을 보여주고 있다. 외국인근로자(E-9) 중 건설업 종사자의 비중은 수치상으로 볼 때 상당히 낮은 비중을 차지하고 있다. 이들 E-9 외국인근로자를 관리하는 제도는 고용허가제인데, 고용허가제는 애초 '제조업' 사업체에서 외국인을 고용할 수 있도록 허가하기 위해 도입된 제도이다. 현재는 고용허가제가 제조업과는 산업적 특성이 다른 건설업이나 농업 등 다른 업종의 노동력 수요에 대처하는 방식으로도 활용되고 있지만, 도입 허용규모는 제조업에 비해 훨씬 작다.

<표Ⅱ-5> 고용허가제(E-9) 외국인근로자 중 건설업 종사자(E-9-2) 비율

(단위: 명, %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
E-9 전체	165,198	113,000	161,867	175,001	190,777	188,363	220,319	234,295	230,237	246,695
건설업	3	72	94	6,054	9,009	8,929	11,332	12,048	11,462	11,088
건설업 비율	0.00	0.06	0.06	3.46	4.72	4.74	5.14	5.14	4.98	4.49

자료: 2004~2009년은 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도, 2010년 이후는 출입국·외국인정책 통계월보 각 년도 12월호

방문취업 동포들에 대해서는 건설업 취업등록제를 통해 규모를 관리한다. 2009년 방문취업(H-2) 체류자격을 소지한 동포를 대상으로 건설업 취업등록제를 실시하면서, 매년 건설업에 취업하는 동포의 적정규모를 산정하여 그 범위 내에서 동포의 건설업 취업을 허용하고 있다. 2011년 건설업 동포 적정규모는 55,000명으로 결정되었으며,[25] 2013년 건설업 동포 적정규모 역시 55,000명 선으로 유지되고 있다.[26]

이 외 영주권을 취득한 동포 등 다른 체류자격 외국인근로자 역시 건설업에서 취업활동을 하는 경우가 있지만, 현재 행정통계상으로 이들의 건설업 취업규모를 파악하는 것은 불가능하다. 조사통계를 통해 다른 체류자격 소지자의 건설업 취업경향을 파악해 볼 수 있는데, 국내 상주하는 15세 이상 외국인을 대상으로 하는 통계청의 '외국인고용조사'[27]에

25) "외국인력정책위원회 결정사항 공고" (고용노동부 공고 제2010-140호, 2010.12.29.)
26) "외국인력정책위원회 결정사항 공고" (고용노동부 공고 제2012-250호, 2012.9.19.)
27) 법무부 등록외국인 명부와 국내거소신고 외국국적동포 명부에서 표본으로 추출된 만 15세 이상 외국인 10,000명을 대상으로 취업여부, 취업분야 등 경제활동상태를 파악하여 외국인력 정책 및 국내 노동시장분석의 기초자료를 제공하기 위한 조사이다.

따르면 2014년 5월 기준 조사대상자의 10.1%(6만 4천 명)가 건설업에 종사하는 것으로 나타났다. 이 중 약 절반(49.3%)은 H-2 근로자이며, E-9 외국인근로자가 16.7%, 영주권자는 11.7%, 재외동포는 7.2% 등의 분포를 보였다.

일반 고용허가제 외국인근로자를 제외하고는, 현재 출입국·외국인정책본부가 제공하는 행정통계를 통해 국내에서 취업활동을 하고 있는 외국인의 업종별 분포를 확인하기는 어렵다. 따라서 여기에서는 출입국·외국인정책본부 제공 통계를 통해 건설업 종사 여부를 알 수 있는 일반 고용허가제 외국인근로자(E-9-2)의 특성을 살펴보도록 한다. 먼저 건설업 종사 외국인근로자의 지역별 현황을 살펴보면(<표 II-6> 참조), 경기도를 포함한 수도권 지역에 절반 가까운 건설업 종사 외국인근로자(E-9-2)가 배치되어 있다.

<표 II-6> 건설업 종사 등록[28] 외국인근로자(E-9-2)의 지역별 현황

(단위: 명, %)

지역	2014년 6월		2015년 6월	
서울특별시	591	5.3	827	6.8
부산광역시	425	3.8	651	5.4
대구광역시	155	1.4	237	1.9
인천광역시	1,127	10.1	1,033	8.5
광주광역시	202	1.8	191	1.6
대전광역시	114	1.0	85	0.7
울산광역시	193	1.7	261	2.1
세종시	309	2.8	255	2.1
경기도	3,069	27.4	3,797	31.1
강원도	533	4.8	669	5.5
충청북도	312	2.8	283	2.3
충청남도	613	5.5	538	4.4
전라북도	554	4.9	408	3.4
전라남도	626	5.6	635	5.2
경상북도	1,225	10.9	1,164	9.5
경상남도	971	8.7	1,115	9.1
제주도	169	1.5	52	0.4
합계	11,188	100	12,202	100

자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 등록외국인 지역별 현황, 2014년 6월말 현재, 2015년 6월말 현재

28) 90일 이상 체류하기 위해 법무부 출입국·외국인정책본부에 등록한 외국인근로자

외국인근로자(E-9)의 국적별 비율을 살펴보았을 때, 건설업의 경우 베트남근로자 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타난다(<표 Ⅱ-7> 참조). 고용허가제를 통해 국내 취업활동을 하는 전체 외국인근로자 중 베트남근로자의 비율이 18.8%인데, 건설업 종사자 중 베트남 출신자의 비율은 39.8%로 그 비중이 상당히 높다. 베트남에 이어 태국, 캄보디아, 미얀마 순으로 건설업에 많이 종사하고 있다.

<표Ⅱ-7> 건설업 외국인근로자 국적별 현황 (2014년 6월 기준)

(단위: 명, %)

국가	건설업(E-9-2)				전체산업(E-9)			
	총계	비율	여성	남성	총계	비율	여성	남성
베트남	4,690	39.8	10	4,680	48,387	18.8	4,988	43,399
태국	1,348	11.4	6	1,342	22,157	8.6	3,470	18,687
캄보디아	1,221	10.4	1	1,220	29,019	11.2	5,348	23,671
미얀마	1,126	9.5	-	1,126	12,349	4.8	4	12,345
인도네시아	811	6.9	2	809	31,552	12.2	1,499	30,053
방글라데시	751	6.4	3	748	9,610	3.7	53	9,557
필리핀	542	4.6	16	526	22,300	8.6	3,460	18,840
스리랑카	484	4.1	4	480	22,338	8.7	345	21,993
중국	346	2.9	1	345	4,211	1.6	744	3,467
우즈베키스탄	176	1.5	2	174	17,073	6.6	283	16,790
네팔	108	0.9	3	105	20,493	7.9	1,085	19,408
몽골	82	0.7	1	81	8,184	3.2	1,277	6,907
파키스탄	63	0.5	-	63	4,105	1.6	3	4,102
키르키스스탄	22	0.2	1	21	1,048	0.4	70	978
한국계 중국인	15	0.1	-	15	3,509	1.4	1,669	1,840
동티모르	5	0.0	-	5	1,255	0.5	75	1,180
인도	1	0.0	-	1	52	0.0	1	51
기타	-	0.0	-	-	376	0.1	51	325
총계	11,791	100.0	50	11,741	258,018	100.0	24,425	233,593

자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보 2014년 6월호

건설업은 제조업이나 농업에 비해 여성 외국인근로자(E-9) 비율이 현저하게 낮다(<표 Ⅱ-8 참조). 그렇기 때문에 오히려 작업장이나 주거환경 측면에서 젠더에 대한 고려가 낮을 가능성이 크다.

<표Ⅱ-8> 외국인근로자(E-9)의 업종별·성별 체류 현황 (2014년 6월 기준)

(단위: 명, %)

업종	전체		남성		여성		여성/전체비율
제조업(E-9-1)	200,303	77.6	187,029	80.1	13,274	54.3	6.6
건설업(E-9-2)	11,791	4.6	11,741	5.0	50	0.2	0.4
농업(E-9-3)	22,472	8.7	15,514	6.6	6,958	28.5	31.0
어업(E-9-4)	7,742	3.0	7,698	3.3	44	0.2	0.6
냉장냉동(E-9-5)	565	0.2	564	0.2	1	0.0	0.2
관광호텔(E-9-7)	52	0.0	49	0.0	3	0.0	5.8
기타	15,093	5.8	10,998	4.7	4,095	16.8	27.1
총계	258,018	100	233,593	100	24,425	100	

자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보 2014년 6월호

<표 Ⅱ-9>는 고용허가제 외국인근로자(E-9)의 불법체류 비율을 보여준다. 기타의 경우 과거 고용허가제 도입 시 합법화 과정에서 제외된 집단이기 때문에 불법체류 비율이 높을 수밖에 없고, 고용허가제 도입 후 제도를 통해 업종별로 입국한 외국인근로자들만을 살펴볼 때 건설업 취업자격 외국인근로자의 불법체류 비율이 다른 업종에 비해 현저히 높음을 알 수 있다. 하지만 이들이 현재에도 계속 건설업에 종사하고 있는지는 확인하기 어렵다.

사실상 건설업 취업이 허용되지 않는 외국인이 건설업에 취업하는 경우도 흔하다. 예를 들어, 관광통과(B-2) 사증이나 단기방문(C-3) 사증으로 입국하여 국내 건설업에 취업하는 경우를 들 수 있다. 또한 방문취업(H-2) 체류자격 동포는 건설업에 취업하기 위해 취업등록을 해야 하는데 등록을 하지 않는 경우 사실상 '불법취업'으로 분류된다. 재외동포(F-4) 체류자격의 동포는 단순노무 취업이 허용되지 않는데 F-4 체류자격 중국동포의 건설업 취업이 빈번히 이루어지고 있다. 건설현장에서는 "F-4(전문취업사증)의 경우 고용부는 건설업 취업을 허가하는 입장인 반면 출입국관리소에서는 건설현장업무를 단순노무 행위로 간주해 취업을 불허하는 입장"이라는 보고가 있다(심규범 외, 2015: 29).

<표Ⅱ-9> 외국인근로자(E-9)의 불법체류 비율: 업종별 (2014년 6월 기준)

(단위: 명, %)

	전체 (E-9)	제조업 (E-9-1)	건설업 (E-9-2)	농업 (E-9-3)	어업 (E-9-4)	기타
총계	258,018	200,303	11,791	22,472	7,742	15,710
합법	204,510	171,673	8,991	18,368	5,112	366
불법	53,508	28,630	2,800	4,104	2,630	15,344
불체율	20.7	14.3	23.7	18.3	34.0	97.7

자료: 법무부 출입국·외국인정책 통계월보 2014년 6월호

앞서 설명하였듯이 건설업 내 분야는 다양하다. 외국인근로자들이 주로 취업하는 분야는 토목건설업인데, <표 Ⅱ-10>은 오래 된 자료이기는 하지만 외국인근로자들이 취업하는 분야를 확인할 수 있다. 심규범 외(2015)가 방문조사한 한 업체에 따르면 철근이나 콘크리트 작업을 하는 골조 분야에서 외국인력이 많이 활용되고 있다고 한다.

<표Ⅱ-10> 건설업 종사 외국인근로자 업종별 분포 (2004~2008년)

(단위: 명)

업종	2004	2005	2006	2007	2008
건물건설업	-	3	-	113	497
토목건설업	-	4	20	562	2,034
기반조성 및 건물축조 관련전문 공사업	-	23	14	56	639
건물설비설치 공사업	-	54	8	9	136
전기 및 통신 공사업	-	-	-	-	18
실내건축 및 건축마무리 공사업	-	-	-	-	-
건설장비 운영업	-	-	-	-	-

자료: 이대창 외(2011)

2. 건설업 외국인 고용 관련 법제도

국내 외국인의 취업활동이 눈에 띄기 시작한 것은 1980년대 말부터이다. 특히 한국 내 취업을 희망하는 중국동포가 크게 증가했다. 하지만 당시 외국인이 국내 단순노무 취업을 할 수 있는 공식적인 제도는 존재하지 않았다. 1991년 한국 정부는 외국인 산업연수생제를 도입하여 중소기업은 인력난을 완화하고 연수생은 연수업체에서 기술·기능을 습득하여 국가 간의 상호협력을 도모하고자 하였다.[29] 처음에는 해외투자 기업만이 외국인 산업

연수생제를 활용할 수 있었다. 1992년 2월 중소기업중앙회가 외국인 산업연수생의 연수기간의 연장과 연수대상 업체의 범위를 확대해 줄 것을 요구하였고, 1992년 하반기부터 내국인 구인이 어려운 중소기업에서도 이 제도를 활용할 수 있도록 하였다.[30] 1993년 산업연수생 도입 인원은 20,000명이었고, 당시 이 제도를 활용할 수 있는 업종은 제조업에 국한되었다. 산업연수생을 보내는 송출국은 중국, 인도네시아, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 베트남, 필리핀, 스리랑카, 파키스탄, 이란, 우즈베키스탄, 태국, 몽고, 카자흐스탄의 14개국이었다.

<표 Ⅱ-11>은 1993년부터 2002년까지 산업연수생의 정원 추이를 보여준다. 1996년에는 연근해어업, 1997년에는 건설업까지 업종이 확대되었고, 도입 규모 역시 확대되었다. 1998년 경제위기로 1999년에서 2001년까지는 산업연수생을 도입하지 않았다. 건설업 산업연수생 도입규모만 살펴보면, 1997년, 1998년, 2002년 건설업 정원은 2,500명 이었이며, 이후 같은 해에 3개국(필리핀, 베트남, 우즈베키스탄) 5,000명이 추가 배정되었다. 2003년 이후 건설업 산업연수생 정원 배정 현황은 다음과 같다. 2003년 3월에는 우즈베키스탄 출신자 204명을 배정하였다. 2004년에는 건설업 인력난 완화를 목적으로 건설 분야 산업연수생(연수1년, 취업1년) 8,000명을 배정하였다. 2005년에는 2,012명이 배정되었고, 이 때 출신국가는 필리핀, 베트남, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 동티모르 6개국이었다.

<표Ⅱ-11> 산업연수생 정원 추이

구분	1993	1994	1995	1996	1997	1998	2002
제조업	20,000	30,000	50,000	79,000	79,000	80,000	79,000[1)]
연근해어업	–	–	–	1,000	1,300	1,300	3,000
건설업	–	–	–	–	2,500	2,500	2,500
전체	20,000	30,000	50,000	80,000	82,800	83,800	84,500

주: 1) 조선족 사기피해자(1,000명) 정원 해소
자료: 외국인산업인력정책심의위원회(2002)

29) 외국인 산업연수생제도는 1991년 10월에 제정된 법무부의 "외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침" 및 그 시행세칙을 통하여 본격적으로 시행되었다.
30) http://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=000275 (검색일: 2015.11.20.)

1990년대 산업연수생의 인권 침해 등 산업연수생제의 여러 가지 문제점이 지적되어 2000년대 초반까지 지속적인 논의 끝에 2003년 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 제정되고, 2004년부터 고용허가제 도입이 결정되었다. 고용허가제 도입 전 한국 정부는 불법체류 중인 외국인들을 대상으로 자진신고를 받았다. 2002년 3~5월 중 자진신고한 건설업 종사자를 체류기간별로 구분하면 체류기간 1년 이내가 1만2천353명, 2년 이내 1만2천976명, 3년 이내 9천302명, 4년 이내 3천859명, 4년 이상이 1천417명으로 신고되었다.[31]

2004년부터는 동포들의 건설업(종합 건설업, 전문직별 공사업) 취업이 허용되었다(노동부, 2004). 그리고 2007년 정부는 그 동안 동포의 취업을 관리하던 '취업관리제'를 '고용허가제' 안으로 편입하면서 특례 고용허가제(방문취업제)라는 형태로 운영하기 시작하였다. 당시 전국건설노조는 외국인력이 70%를 차지하는 건설현장도 있는 등 국내 근로자가 건설현장에서 밀려나는 경우가 발생한다고 주장하며 방문취업제 도입이 건설노동시장에 미칠 영향에 대해 우려하였다.[32] 건설업에서 '내국인 일자리 침해' 논란이 계속되자 2009년 5월부터 건설업에 취업하는 중국동포들에게 취업활동을 위해 사전 등록할 것을 요구하였으며 이를 통해 건설업 취업허용 규모를 축소 제한하였다.[33]

2.1 일반고용허가제

1) 모든 업종

현행 고용허가제는 내국인을 고용하지 못한 중소기업(상시근로자(고용보험 기준) 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하 기업)이 외국인을 고용할 수 있도록 하는 제도이다. 고용주는 외국인 고용허가를 신청하기 전 7~14일 동안 내국인 구인노력을 해야 한다. 사업장마다 고용할 수 있는 외국인 규모와 신규 도입 규모를 제한하고 있다. 또한 과거 산업연수생제 운영 당시 외국인에게 과도한 비용이 발생하는 등 산업연수생 배정 과정 및 관리에

31) http://www.kfcitu.org/newsinfo/newsinfo_view.php?idx=964&mnum=1005&page=9&field=&fieldvalue= (최종검색일: 2015.11.20.)

32) 이 문제에 관해서는 고용노동부와 법무부가 입장을 달리 했는데, 고용노동부의 경우 건설업과 서비스업에서는 사업장별 외국인력(한국계 중국인 포함) 고용인원을 현 상태로 유지하려고 한 반면, 법무부의 경우 건설업과 서비스업에서도 중국 및 CIS 출신 한인의 추가 고용을 요구하였다(외국인력정책위원회, 2007).

33) 2010년 건설업 취업허용 규모는 6만5천 명이었으나 2011~2013년에는 5만5천 명으로 제한하였다.

여러 가지 문제점들이 지적되어 고용허가제는 이러한 문제를 해결하기 위해 공공부분이 외국인의 선정과 도입, 알선을 담당하도록 하고 있다. 한국 취업을 위해 외국인이 갖추어야 할 기본적인 자격요건은 한국어 능력이다. 한국어능력시험을 통과한 외국인은 한국 정부가 관리하는 '인력풀'에 등록된다. 기존에 한국어 능력만으로 외국인을 채용하던 방식에서 벗어나 이들의 기능수준을 평가하기 위한 체계를 도입하였다. 구체적으로 한국어능력시험 합격자(한국어능력시험 합격 유효기간이 10개월 이상 남은 구직자) 중 희망자를 대상으로 기능평가를 실시하여 사업주에게 결과를 제공해 주는 것이다. 기능평가는 '체력'(100점), '경력 및 면접'(100점), '기초기능'(100점) 3개 영역의 총 300점으로 구성된다.

고용노동부는 외국인 고용허가를 받은 사업주에게 인력풀에 등록된 외국인을 알선하게 되며, 고용주에게 외국인 알선 시 3배수를 추천한다. 국내 입국 전 외국인근로자는 고용주와 근로계약을 체결하게 된다. 한국 정부는 표준근로계약서 양식을 제공하고 있다. 고용허가제가 도입되었을 당시에는 초기 근로계약기간이 1년으로 제한되었고 이후 근로계약을 3년까지 연장할 수 있었다면, 2009년부터는 입국 시부터 최장 3년까지 근로계약을 할 수 있다.

외국인근로자는 국내 입국 전 본국에서 45시간 이상 합숙 또는 비합숙을 하며 한국어와 한국문화 등에 관한 교육을 받는다. 국내 입국 후에도 2박 3일(16시간) 동안 한국어, 한국문화 이해, 관계법령, 산업안전보건, 기초기능 등에 관한 취업교육을 받는다.

고용허가제 외국인근로자가 국내 취업활동을 할 수 있는 기간은 3년이고, 고용주가 재고용을 원할 경우 외국인근로자는 1년 10개월을 연장하여 국내 취업활동을 할 수 있다. 외국인근로자가 1년 10개월을 연장하여 최장 4년 10개월 취업활동을 한 후에는 본국으로 귀국해야 한다. 이는 외국인근로자가 영주권 취득을 통해 국내에 정주하는 것을 방지하기 위함이다. 단, 2012년 7월 2일부터 일정 요건(4년 10개월 취업기간 중 사업장 변경 없이 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업 근무를 한 조건)을 충족하는 외국인근로자에 대해 고용주가 재고용을 신청하면 본국 귀국 후 재입국하여 종전 사업장에서 근무가 가능하도록 하고 있다.[34] 4년 10개월 동안 국내 취업 후 재입국하기 위한 다른 방안은 특별한국어시험을 통과하여 입국하는 것이다. 단, 이 방식은 연령 제한(40세미만)이 있고, 중국 국적자

는 해당되지 않는다.

고용허가제는 외국인근로자의 처우와 관련하여 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계법 적용 등 외국인근로자를 내국인근로자와 동일하게 대우하도록 하고 있다.

외국인근로자는 원칙적으로 최초 고용허가를 받은 사업장에서 계속 근로하여야 한다. 단, 예외적으로 사업장의 휴·폐업 등 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 고용센터에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경 신청이 가능하다. 아래는 사업장 변경 사유이다.

① 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하거나 근로계약 갱신을 거절한 경우
② 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 된 경우
- 장기간의 휴업·휴직 또는 폐업·도산의 확정
- 경영상 필요에 의한 해고, 권고사직
- 공사종료, 사업완료 등
- 입국 후 최초 사업장 배치 전에 사용자의 귀책사유로 인하여 사용자에게 인도되지 않은 경우
- 근로조건 위반, 임금 체불 또는 지급 지연
- 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)
- 고용허가의 취소 또는 고용의 제한
③ 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우

34) 구체적으로 4년 10개월 이후 재입국하기 위해서는 아래의 조건을 모두 충족해야 한다.
① 취업기간 중 사업장 변경이 없을 것(단, 횟수에 산입되지 않는 사업장 변경 시는 최종 사업주와 근로계약 1년 이상 유지 필요)
② 외국인력정책위원회가 도입업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것(현재, 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업에 대해 인정)
③ 재입국 후 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것

최초 입국 후 허용된 취업활동 기간 내(최대 3년)에서는 원칙적으로 3회까지만 사업장을 변경할 수 있고 재고용으로 취업활동 기간이 연장된 경우 연장기간 내에서 최대 2회까지 사업장 변경이 가능하다. 사업장 변경 횟수를 산정할 때 기존에는 근로자 귀책인지 사업주 귀책인지에 관계없이 모두 사업장 변경 횟수에 산입했었다. 그러나 2009년 12월 10일 사업장 변경 신청부터는 "법제25조제1항제2호(휴·폐업, 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우)"에 해당되어 사업장을 변경한 경우, 사업장 변경 횟수에 산입하지 않게 된다.

2) 건설업

앞서 언급했듯이 각각의 사업장마다 외국인근로자를 고용할 수 있는 인원수는 정해져 있다. 건설업에서는 '건설현장'별로 외국인근로자를 배정하고, 원도급 업체를 책임건설업체로 지정하여 현장별 배정한도를 준수하도록 하고 있다.[35] 건설현장 연평균 공사금액을 기준으로 15억 미만인 경우 5인까지 고용할 수 있고, 15억 이상인 경우 공사금액 1억원 당 0.4명을 고용할 수 있다.

<표Ⅱ-12> 건설업 외국인근로자 고용허용 배정기준

연평균 공사금액	계수	신규 고용허가서 발급한도
15억 미만	5인(계수 미적용)	3인 이하(계수 미적용)
15억 이상	공사금액 x 0.4	공사금액 x 0.3 (최대 30인)

자료: 외국인고용관리시스템 웹사이트(https://www.eps.go.kr/)
주: 연평균공사금액 : 총공사금액(원도급자가 발주자와 체결한 계약금액) × 12/총공사기간(월)

고용보험에 신고 된 업체만 E-9 외국인근로자를 고용할 수 있고 외국인 고용허가는 책임건설업체의 승인을 받아서 신청한다. 고용센터에서는 현재 EPS에 등록된 외국인력 현황과 책임건설업체가 작성한 인력현황을 비교한 후 허용가능 인원 범위 내에서 외국인근로자 고용을 허가한다.

고용허가제를 통해 입국한 외국인근로자는 모든 건설공사에서 취업활동을 할 수 있으나, 발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비와 관련된 공

35) 건설업에서 외국인을 고용할 수 있는 사업장인지 여부는 원청업체(책임건설업체)를 기준으로 판단하고 있다.

사에는 참여할 수 없다.

앞서 설명한 외국인 선발 과정에서 이루어지는 기능평가 중 건설업의 기초기능 평가는 목공, 철근, 용접분야에서 평가가 이루어진다.

<표Ⅱ-13> 구직자 기초기능 평가

직종		평가항목	평가내용
건설업	목공	거푸집 제작	주어진 재료(목재)를 활용하여 도면에 따라 거푸집을 제작
	철근	철근조립 및 결속	결속기와 결속선을 활용하여 철근을 도면에 따라 조립 및 결속
	용접	산소용접 불꽃조절, 전기용접 비드쌓기	산소용접기의 불꽃을 도면에 따라 3단계로 조절 전기용접기를 활용하여 도면에 따라 연강판에 비드 쌓기

자료: 고용노동부 웹사이트(www.moel.go.kr)

사업장 변경과 관련하여, 동일 건설현장 내 업체(전문건설회사) 간 인력이동은 고용허가제의 사업장 변경 횟수에 포함시키지 않고 책임건설업체(원청) 승인 시 구비서류(책임건설업체의 승인을 받은 인력현황표, 고용변동신고서)를 갖추면 허용된다. 하지만 동일 건설현장 내 업체 간 이동은 고용허가를 받은 업체의 공사가 종료된 경우에 한한다.

공사현장 종료 혹은 특정한 공정기간 만료 전·후 사업주가 동일한 상태에서 다른 공사현장으로 근무처를 이동할 경우 「외국인고용법」 제17조에 의한 사업장정보변동을 통한 '전근' 처리한다. 고용노동부는 하도급 계약서와 공정표 등을 확인하여 공정기간이 만료되었음을 확인하고 있다.[36] 하지만 외국인근로자가 이동 예정인 건설현장은 외국인근로자를 고용하기 위한 요건을 갖추어야 하는데, 예를 들어 이동 예정 현장에서 외국인 고용허가 인원이 모두 채워진 경우에는 이동이 불가능하다.

전국에 여러 개 공사현장을 갖고 있는 한 전문건설업체는 건설현장 단위로 외국인력을 배정하고 현장 간 인력의 이동을 규제하는 현행 제도의 운영방식은 건설공사에 대한 이해

36) 사업주는 방문신청을 해야 하고, 제출해야 할 서류는 ① 외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서(별지 제12호의2서식) 1부, ② 사업주 도장 (사업주 직접 내방 시 불필요), ③ 민원대리인 신청서(이미 등록된 민원대리인 방문 시 불필요), ④ 사업자등록증 사본 1부, ⑤ 건설업외국인력현황표 1부 (지사간 이동의 경우), ⑥ 원·하도급계약서 사본 1부(지사간 이동의 경우)이다.

부족에 따른 결과로 평가하고 있다. 외국인근로자를 실질적으로 고용하고 있는 전문건설업체들은 현재 정부가 '불법'으로 규정하고 있음에도 불구하고 그들의 필요에 의해 자사가 참여하고 있는 여러 건설공사의 진행 상황에 따라 외국인근로자를 현장 간 이동을 시키고 있다. 한 업체에 따르면 고용센터마다 외국인근로자 이동 허용 여부에 대해 다른 판단을 내리고 있어, 사실상 그 원칙의 정당성에 의문이 제기될 수밖에 없다고 한다. 그리고 제조업의 휴·폐업과는 달리 건설업에서는 불가피하게 공사가 중단되는 경우가 발생하고 있는데, 정부가 일일이 예외적으로 사업장 이동을 허용하는 사유를 규정하기 어렵기 때문에 외국인근로자의 고용주인 전문건설업체에게 외국인력의 배정과 관리(현장 간 배분)를 책임지도록 해야 한다는 지적도 있다. 한 건설업체 담당자는 건설현장 간 근로자의 이동이 잦은 이유를 다음과 같이 설명한다.[37]

> 공사가 원활하게 잘 되면 괜찮아요. 그런데 무슨 사고가 나면 바로 공사 정지가 되거든요. 해결을 하고 가야하니까요. 예를 들어서, 두 달 동안 일을 할 수 없으면 한국 사람들은 알아서 다른 현장으로 가요. 외국인근로자들도 다른 현장에 보내야 하거든요. (…) 정부는 이렇게 운영하는 일련의 행태가 불법을 하는 것처럼 판단을 해요. 공사가 원만하게 되는 경우가 없습니다. 만약에 땅을 파다 문화재가 나오면 중단이 되잖아요. 그러면 외국인근로자를 다른 데 보내야 되잖아요.

전문건설업체의 수요가 이러하다 보니 외국인근로자의 입장에서 보면 사실상 법적으로 허용되지 않는 이동을 강요받을 소지가 있다. 외국인근로자가 원하지 않는 작업장 이동을 강요받거나 자주 작업장을 이동해야 하는 상황을 방지하기 위해서라도 좀 더 현실에 맞는 제도 개선이 필요한 것으로 보인다.

37) 전문건설업체 관계자 면접조사 (2015.10.6.)

2.2 특례고용허가제(방문취업제)

1) 모든 업종

중국 및 구소련연방지역(CIS) 동포들은 앞서 소개한 취업관리제를 통해 국내 취업이 허용되었다가 2007년 3월 고용허가제의 일종인 특례고용허가제(방문취업제)에 편입되었다. 방문취업제는 중국 및 구소련연방(러시아, 우즈베키스탄, 카자흐스탄, 우크라이나, 키르키즈스탄, 타지키스탄)지역의 만 25세 이상의 일정한 요건을 갖춘 동포들을 대상으로 5년간 유효, 1회 최장 3년 체류할 수 있는 복수사증(H-2)을 발급하는 제도이다. 2009년 11월부터는 고용주의 재고용 요청이 있는 경우 입국일로부터 4년 10개월까지 국내 체류할 수 있도록 체류기간이 연장되었다. 방문취업 동포는 현재 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 다수의 서비스업 등 38개 분야에서 취업이 가능하다. 2010년부터 방문취업 동포는 30만 3천 명이라는 총량제로 한정하여 방문취업(H-2) 자격으로 취업활동을 할 수 있는 동포 규모를 제한하였다.

방문취업 동포들은 고용노동부 장관으로부터 특례고용가능확인서를 발급받은 사업장에만 취업할 수 있다. 방문취업(H-2)자격 해당자로 취업을 원하는 자는 취업교육 이수 후 자율구직을 하거나 고용센터를 통해 구직신청을 하면 된다. 하지만 일반 유료 직업소개소에서 동포를 대상으로 유로로 직업을 알선해서는 안 되고, 이를 위반하는 경우 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처한다(「외국인고용법」 제27조 제3항, 제29조). 국내에서 16시간 이상(2박 3일) 진행되는 취업교육은 의무적으로 받아야 하고, 그렇지 않으면 한국 내에서 취업활동을 할 수 없다. 취업교육의 교육내용은 한국어 및 한국문화 이해, 고용허가제, 「근로기준법」 등 노동관계법령, 기초기능 등 한국 생활 적응을 위해 필요한 사항, 고용허가제 외국인근로자에게 해당하는 각종 보험가입 안내 등이다.

2) 건설업

2007년 3월 방문취업제 시행 이후 중국동포의 취업 증가로 내국인 일자리 침해 문제가 제기되고, 특히 건설업에서 이 문제가 부각됨에 따라 2009년 5월부터 방문취업 동포를 대상으로 '건설업 취업등록제'가 시행되었다. 이 제도는 방문취업 동포가 건설업에 취업하기 위해서는 건설업 취업등록을 신청하고, 취업교육을 받은 후 '건설업 취업 인정 증

명서'를 발급받도록 한 제도이다. 매년 정부는 건설업 취업을 허용하는 규모를 산정하여 발표한다.

3개월마다 건설업 취업교육 이수 후 건설업 취업동포 적정규모 대비 미달되는 인원(건설업 취업교육 이수자 중 출국자나 타 업종 취업자[38]를 산정)에 대해 추가교육을 실시한다. 건설업 취업등록은 상시 접수 가능하고, 접수 선착순으로 3개월마다, 연 총4회 교육대상자가 발표된다(노동부, 2009).

'건설업 취업 인정 증명서' 없이 건설업에 취업한 방문취업 동포는 체류기간 연장 시 법적인 불이익을 당하게 되는데, 최초 위반 시에는 체류기간 연장을 허가하지 않고, 2회 이상 위반 시에는 즉시 출국명령이 내려진다. <표 Ⅱ-14>를 보면 2015년 1월 기준 취업인정증명서를 소지한 합법취업 동포(H-2)는 30,734명이다. 한편, 동포의 경우 취업신고를 해야 하는데, 취업신고 건수는 16,644건에 그치고 있다.[39]

<표Ⅱ-14> 건설업 H-2 합법취업 가능인원과 취업개시 신고 건수

	2011	2012	2013	2014	2015.1
취업인정증소지자 (합법취업가능인원)	30,285	5,342	1,660	31,263	30,734
취업개시 신고 건수	31,930	17,491	8,531	15,366	16,644

자료: 심규범 외(2015)

취업교육은 비용이 수반되는데, 2015년 현재 60,000원이다. 건설업 취업인정증명서의 유효기간은 1년이다. 재고용 등에 따라 취업활동 기간이 연장되는 경우에는 연장절차에 따라 유효기간 연장이 가능하다. 취업교육 이수자는 사업장 이동이 있더라도 취업교육 이수일로부터 2년간 교육이 면제된다(노동부, 2009).

38) 다른 업종으로 근로개시 신고한 자를 의미한다.

39) 만일 취업신고를 이행하지 않은 경우 단속에 적발이 되거나 체류기간연장허가 신청과정에서 적발이 되어 위반기간에 따라 최저 30만원에서 최고 100만원까지 과태료 부과처분을 받게 된다. 또한 체류기간연장허가 시 취업신고 여부에 따라 체류기간 연장기간을 다르게 부여하고 있다. 취업신고한 동포는 1회 2년간 기간연장허가를 받을 수 있지만 취업신고를 하지 않은 경우에는 1년 이내에서 체류기간연장을 허가하고 있다.
(http://oneclick.law.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=3&cciNo=2&cnpClsNo=2&menuType=qna, 검색일: 2015.11.20.)

건설업 취업교육은 한국산업인력공단의 지사에서 진행하고, 1일 총8시간 동안 교육을 받아야 한다. 기본적인 프로그램은 아래와 같다. 강의 프로그램이나 강사 등은 취업교육기관에서 각각 세부적인 계획을 수립하여 시행하고 있다.

<표Ⅱ-15> 건설업 취업교육 프로그램

시간	교과구성	교육내용	비고
1시간	오리엔테이션 및 구직신청	○오리엔테이션 ○구직신청서 작성	
1시간	동포 취업제도 및 관계법령	○동포 취업제도 설명 ○「외국인고용법」, 「출입국관리법」 등 관계법령 설명	
2시간	근로자 보호제도 설명	○임금체불 등 「노동관계법」 위반 시 대응방안 ○산재보험 및 고용보험 등 각종 보험 관련 설명	
4시간	건설안전 교육	○「산업안전보건법」 주요내용 ○작업별 위험요인과 안전작업 방법	○안전공단 개발 교재 및 커리큘럼 활용 ○PPT 및 동영상 자료 활용

자료: 노동부(2009)

방문취업 동포가 건설업에 취업하는 절차는 다음과 같다.

① 건설업 취업등록 신청 (접수기관 : 산업인력공단)

▼

② 건설업 취업교육 대상자 선정 및 발표 (대상자 선정 : 건설업 취업등록 신청서를 제출한 자 중 취업교육 대상자 선정)

▼

③ 취업교육 (교육기관 : 한국산업인력공단, 교육시간 : 8시간/1일)

▼

④ 건설업 취업인정 증명서 발급 (유효기간 : 1년, 관할 고용센터에서 연장 가능)

▼

⑤ 알선 및 자율 구직

▼

⑥ 취업 후 근로개시 신고

일반고용허가제(E-9)와 중국동포에 해당하는 취업등록제의 제도적 특징을 비교하면 아래 <표 Ⅱ-16>과 같다.

<표Ⅱ-16> 건설업 외국인력 도입제도 개요

구분	일반고용허가제(E-9)	건설업 취업등록제(H-2)
대상 인력	양해각서 체결한 송출국가의 국민 (베트남, 태국 등 15개 국가)	외국국적 동포 (중국 등 11개 국가)
체류 및 취업기간	취업기간 3년 (재고용 시 1년 10개월 연장)	5년 유효 1회 최장 3년 체류 가능
의무고용기간 유무	1년 단위 재계약, 사업장 변경 3회	고용기간 및 사업장 변경 등 제한 없음
기본임금 지급 여부	근로일에 대해 8시간 기본임금 지급	기본임금 없음
대상 현장	법규상의 제한은 없으나, SOC 현장 등에 우선 배정 (건설면허가 산업환경설비인 경우 제외)	법규상의 제한은 없음 (건설면허가 산업환경설비인 경우 제외)
사업주의 내국인 고용 노력 여부	7일 이상 고용 노력, 고용허가서 발급	7일 이상 고용 노력, 특례고용가능확인서 발급
노동 관련법 적용	내국인과 동등하게 「노동관계법」 적용, 산재보험, 건강보험 가입 의무화	내국인과 동등하게 「노동관계법」 적용, 산재보험, 건강보험 가입 의무화
도입 제한 규모	1년에 2,350명 도입(2015년) (누적 가능)	최대 55,000명(2015년) (누적 불가능)

자료: 심규범 외(2015)

Ⅲ. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 설문조사 결과

Ⅲ장은 건설업 종사 외국인근로자 대상 설문조사 결과를 분석한다. <표 Ⅲ-1>은 설문조사에 응한 339명이 어떤 비자를 받고 한국에 입국하였는지 출신국적별로 보여준다. 하지만 그 비자가 응답자의 가장 최근 비자인지, 현재(조사시점인 2015년 9월)까지 유효한 비자인지는 알 수 없다. 현재 자신이 소지한 비자의 체류기간을 이미 도과했을 가능성을 배제할 수 없기 때문이다. 해당 질문에 '모름'으로 응답하였거나 응답 자체를 안 한 사람은 (그 가능성은 낮겠지만) 밀입국하였거나, 또는 체류기간이 만료된 사람일 가능성이 높아 보인다.

<표 Ⅲ-1> 응답자의 한국 입국 당시 비자 현황: 출신국적별

(단위: 명)

	베트남	캄보디아	태국	중국	중국동포	합계
B-2(관광통과)	-	-	-	3	-	3
C-2(단기상용)	-	-	-	1	-	1
C-3(단기종합)	2	-	-	3	6	11
D-3(산업연수)	-	-	-	1	-	1
E-7(특정직업)	1	-	-	2	-	3
E-9(비전문취업)	87	49	12	2	-	150
F-2(거주)	-	-	-	-	9	9
F-4(재외동포)	-	-	-	-	34	34
F-5(영주)	-	-	-	3	21	24
F-6(결혼이민)	-	-	-	1	-	1
H-2(방문취업)	-	-	-	-	65	65
모름/ 무응답	3	16	-	18	-	37
합계	93	65	12	34	135	339

베트남 출신 근로자는 대다수(87명, 93.5%)가 E-9 비자를 가지고 입국하였다. 캄보디아 출신 근로자는 총 65명 조사되었으며 이 중 비자 질문에 응답한 49명(75.4%)이 전원 E-9 비자로 입국하였다고 응답하였다. 그러나 '모름/무응답'이 16명(24.6%)으로 꽤 높게 나타났다. 태국 출신 근로자는 총 응답자가 12명이며 '모름/무응답' 없이 전원 E-9 비자를 가지고 입국하였다고 응답하였다. 중국 출신(중국동포 제외)은 총 34명 조사되었으며 이들의 입국 당시 비자는 B-2(관광통과)부터 F-5(영주)까지 다양하다. E-9은 2명(5.9%)에 불과하며 모름/무응답이 과반수(52.9%)를 차지한다. 동포를 제외한 중국 출신 중에 건설업 불법취업 비율이 상당할 것임을 시사한다.[40] 중국동포 응답자는 총 135명 중 가장 많은 65명(48.1%)이 H-2(방문취업) 비자를 소지하였고, 다음으로는 F-4(재외동포) 34명(25.2%), F-5(영주) 21명(15.6%), F-2(거주) 9명(6.7%), C-3(단기종합) 6명(4.4%)인 것으로 나타났다. H-2비자와 F계열 비자가 비슷한 비율이었으며, 모름/무응답은 한 명도 없었다.

1. 조사 응답자 유형 분류

설문조사 응답자를 외국인근로자 합법취업자, 외국인근로자 불법취업자, 중국동포 합법취업자, 중국동포 불법취업자 등 총 4개 유형으로 분류하였다. 이렇게 분류한 이유는 다음과 같다. 먼저 외국인근로자와 중국동포로 구분한 이유는 이들의 취업과 관련된 제도가 다르기 때문이다.[41] 앞서 설명하였듯이, 외국인근로자는 대부분 일반 고용허가제(E-9)로 입국한 근로자들로서 이들은 입국 전에 사업체와 근로계약을 맺으며 건설현장을 자유롭게 이동할 수 없다. 그러나 중국동포의 다수를 차지하는 방문취업(H-2) 비자 소지자는 건설업 취업인증서를 취득하면 어느 건설현장이든 자유롭게 이동할 수 있다. 또한 중국동포가 언어나 문화적인 적응이 외국인근로자보다 용이할 수 있으며, 그리고 동포라는 이유로 사업장에서 다르게 취급될 가능성도 있다. 이러한 차이는 업무성격, 근로환경, 차별경험

40) 본 설문조사는 모집단 리스트의 부재로 인해 무작위 확률표집 방법을 사용하지는 못하였기에, 본 설문조사 결과를 가지고 실제 중국 출신 중 불법취업률이 얼마나 되는지를 추정하기는 어렵다. 하지만 본 설문조사가 한 사업체에서 응답자를 5명 이내로 제한하여 한 사업체에서 과도하게 응답하는 것을 방지하고자 하는 등의 노력을 기울이는 등 제약조건 속에서도 모집단의 특성을 반영할 수 있는 방법을 강구하였다. 따라서 정확한 비율에 대한 추정은 어렵지만 중국출신 근로자 중 건설업 불법취업자가 상당히 많을 것이라는 추측은 충분히 가능하리라 본다.

41) 이러한 이유로 중국동포도 외국인근로자이지만 본 보고서의 본문에서는 이 둘을 구분하여 기술한다. 즉 본문에서 "외국인근로자"는 중국동포를 제외한 베트남, 태국, 캄보디아, 중국 출신 등의 외국인근로자를 의미한다.

및 대처방식 등 여러 가지 면에서의 차이를 야기할 수 있다. 그런데 이 두 집단을 구분하지 않는다면 이러한 차이가 드러나지 않을 수 있으며, 또한 이 두 집단에 대한 제도적 환경이 상이하기 때문에 조사 결과에 따른 구체적인 정책 제언을 하기도 어려워진다.

다음으로 합법취업자와 불법취업자로 구분한 이유는 다음과 같다. 우선 불법취업자의 경우 신분의 취약성 때문에 인권침해 또는 차별 등 부당행위를 경험할 가능성이 합법취업자보다 더 높을 수 있으며 또한 피해를 당했을 경우 적극적인 대처 또한 더욱 어려울 수 있다는 점이 고려되었다. 다른 한편으로는 합법취업자는 고용허가제 등의 제도에 의한 제약을 받고 있지만 불법취업자는 그러한 관리의 외부에 있기 때문에 제도의 제약에서 상대적으로 자유로우며 이것이 근로조건이나 근로환경 등에서 차이를 야기할 가능성이 있다고 보았다.

한편 이 분류에서 합법과 불법은 체류자격이 아닌 취업과 관련된 분류이다. 건설업 취업이 허용되는 신분인지 아닌지에 따라 합법과 불법으로 구분한 것이다. 즉 합법적인 체류자격을 가지고 있더라도 해당 체류자격이 건설업 취업을 허용하지 않거나 또는 응답자가 건설업 취업에 필요한 요건을 충족시키지 않았다면 이는 불법취업자로 분류된다. <표 III-2>는 본 연구에서 응답자를 4개 집단으로 어떻게 분류하였는지 보여준다.

조사 응답자 중 건설업 합법취업 외국인근로자로 분류할 수 있는 사람은 ①고용허가제 비전문취업(E-9) 체류자격을 가지고 있으면서 체류기간을 도과하지 않은 자(즉 최근 입국 시점을 기준으로 4년 10개월이 지나지 않은 자), ②전문취업(E-7) 사증 소지자, ③영주(F-5) 자격 소지자, ④결혼이민(F-6) 자격 소지자 등이다. 건설업 불법취업 외국인근로자로 분류된 사람은 ①비전문취업(E-9) 또는 산업연수(D-3) 자격이 있으나 체류기간이 도과한 자, ②국내 취업이 허용되지 않는 자격 소지자, ③체류자격(사증) 질문 무응답자 등이다. 무응답자 수가 상당하여 결측처리하기 어려웠으며 불법취업일 경우에 응답을 회피할 가능성이 높다고 판단하였기 때문에 불법취업으로 분류하였다. 응답한 중국동포 중 건설업 합법취업자로 분류할 수 있는 사람은 ①방문취업(H-2) 자격 소지자 중 '건설업 취업 인정 증명서'를 소지하고 있으며 체류기간을 도과하지 않은 자(즉 최근 입국일 기준 4년 10개월 이내인 자), ②거주(F-2) 자격 소지자, ③영주(F-5) 자격 소지자, ④재외동포(F-4) 자격 소지자 중 숙련직종 종사자 등이다. 재외동포(F-4) 자격은 단순기능직 취업을 금지

하고 있다. 이를 고려하여 응답자 중 '팀장(작업반장)' 또는 '숙련기능공(해당 직종에서 오랜 경험과 경력을 바탕으로 독자적 업무수행이 가능한 수준의 근로자)'은 단순기능직이 아닌 숙련직으로 간주하여 합법적인 취업자로 보았다. 중국동포 응답자 중 건설업 불법취업에 해당하는 사람은 ①방문취업(H-2) 자격 소지자 중 '건설업 취업 인정 증명서'가 없는 사람, ②방문취업자 중 체류기간(최근 입국일 기준 4년10개월)을 초과한 사람, ③취업이 불허된 단기종합(C-3) 자격 소지자, ④재외동포(F-4) 자격 소지자 중 비숙련직 종사자 등이다. 여기서 비숙련직은 '조공(숙련기능공을 보조하는 역할)'과 '일반공/잡부(건설현장에서 일이 있을 때마다 수시로 채용되어 건설자재 운반 등 단순한 일을 하는 사람)'을 의미한다. 한편, 중국동포 응답자 중에는 소지한 자격 종류 질문에 대해 무응답이 없었다.

<표 Ⅲ-2> 조사 응답자 유형 분류

	외국인근로자	중국동포
합법 취업자	• 비전문취업(E-9) 자격 소지자로 체류기간(최근 입국 후 4년10개월)을 초과하지 않은 자 • 전문취업(E-7) 자격 소지자 • 영주권자(F-5) • 결혼이민자(F-6)	• 방문취업자(H-2) 중 「건설업 취업 인정 증명서」를 소지하고 있으며 체류기간(최근 입국 후 4년10개월)을 초과하지 않은 자 • 거주(F-2) 자격 소지자 • 영주권자(F-5) • 재외동포(F-4) 자격 소지자 중 숙련직[1] 종사자
불법 취업자	• 비전문취업(E-9) 자격 소지자로 체류기간 초과자 • 취업불허 자격(관광통과(B-2), 단기상용(C-2), 단기종합(C-3)) 소지자 • 산업연수(D-3) 자격 소지자[3] • 모름/무응답자	• 방문취업자(H-2) 중 「건설업 취업 인정 증명서」가 없는 자 • 방문취업자(H-2) 중 체류기간 초과자 • 단기종합(C-3) 자격 소지자 • 재외동포(F-4) 자격 소지자 중 비숙련직[2] 종사자

주: 1)숙련직: 팀장(작업반장) 또는 숙련기능공을 의미함
2)비숙련직: 조공(숙련기능공 보조 역할) 또는 일반공/잡부를 의미함
3)응답자 중 산업연수 비자 소지자는 1명이며 2005년에 입국하였음.

외국인근로자는 베트남, 태국, 캄보디아, 중국 출신 근로자만 대상으로 조사하였다. 총 204명이 조사되었으며 이 중 합법취업자가 145명, 불법취업자가 59명이다. 외국인근로자

응답자 중 28.9%가 불법취업자이다. 중국동포는 총 135명이 조사에 참여하였으며 합법취업자 85명, 불법취업자 50명이다. 중국동포 응답자 중 불법취업자는 37.0%이다. <표 Ⅲ-3>은 조사 응답자 중 각 유형별로 어떤 체류 자격이 얼마나 분포하고 있는지 보여준다.

<표 Ⅲ-3> 응답자 유형별 체류자격 분포

(단위: 명)

사증	외국인근로자		중국동포		전체
	합법취업자	불법취업자	합법취업자	불법취업자	
B-2(관광통과)	-	3	-	-	3
C-2(단기상용)	-	1	-	-	1
C-3(단기종합)	-	5	-	6	11
D-3(산업연수)	-	1	-	-	1
E-7(특정직업)	3	-	-	-	3
E-9(비전문취업)	138	12	-	-	150
F-2(거주)	-	-	9	-	9
F-4(재외동포)	-	-	19	15	34
F-5(영주)	3	-	21	-	24
F-6(결혼이민)	1	-	-	-	1
H-2(방문취업)	-	-	36	29	68
모름/무응답	-	37[1)]	-	-	34
사례수	145	59	85	50	339

주: 1) 중국인 근로자 중 사증이 H-2라고 응답한 3명을 무응답 처리하였음

서론에서 언급하였듯이 본 설문조사는 건설현장의 업체를 통한 조사와 외국인지원센터를 통한 조사를 병행하였다. 외국인지원센터를 통한 설문조사에 대해 비판적인 시각을 가지고 있는 입장에서는 센터를 자주 방문하는 사람들이 외국인근로자에 비해 인권침해 경험이 많거나 인권에 대해 상대적으로 더 민감할 수 있기 때문에, 이들을 대상으로 조사한 결과가 전체 외국인근로자의 경험과 인식을 대표한다고 보기 어렵다고 지적한다. 본 설문조사에서는 이러한 문제인식에 공감하여 건설현장을 통해 설문조사를 실시하고자 하였다. 그러나 건설업체를 통한 조사에도 비판적인 시각이 있다. 건설현장에 접근하여 조사하기 위해서는 해당 현장의 외국인근로자를 고용하고 있는 건설업체의 허락과 협조를 구

해야 한다. 이 과정에서 적법하게 합법취업자만 고용하고 있거나 근로환경이 좋은 업체가 설문조사를 허락할 가능성이 높다는 것이다. 본 연구에서는 각각의 접근방식의 문제점을 상호보완하는 차원에서 건설업체를 통한 조사를 기본으로 하되 외국인지원센터를 통한 조사를 보충하였다.

<표 Ⅲ-4>는 건설업체와 외국인지원센터를 통해 조사된 응답자의 불법취업자 비율을 보여준다. 건설업체를 통해 조사된 외국인근로자 응답자 중 불법취업자는 29.7%이고, 외국인지원센터를 통한 조사에서는 26.5%가 불법취업자로 나타났다. 예상과는 달리 센터를 통한 조사에서 불법취업자 비율이 오히려 약간 더 낮았다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 아니다. 하지만 중국동포는 양상이 다르게 나타났다. 건설업체를 통한 조사에서 불법취업자는 32.8%인데 비해, 외국인지원센터를 통한 조사에서는 76.9%가 불법취업자이다. 중국동포의 경우 건설업체보다 센터를 통한 조사에서 불법취업자가 많이 포함되었고 이 차이는 통계적으로 유의미하였다. 그러나 센터를 통해 조사된 중국동포 수가 13명에 지나지 않기 때문에 센터를 통한 조사가 건설현장을 통한 조사보다 불법취업 중국동포를 더 많이 포함하는 경향이 높다고 일반화하기에는 무리가 있다.

<표 Ⅲ-4> 건설업체와 외국인지원센터 통한 조사 응답자의 합법/불법취업자 비율

(단위: 명, %)

		건설업체		외국인지원센터		차이검정
		사례수	비율	사례수	비율	
외국인 근로자	합법취업자	109	70.3	36	73.5	n.s.
	불법취업자	46	29.7	13	26.5	
	소계	155	100.0	49	100.0	
중국동포	합법취업자	82	67.2	3	23.1	x2=10.269, p<.01
	불법취업자	40	32.8	10	76.9	
	소계	122	100.0	13	100.0	
합계		277		62		

2. 응답자의 인구학적 특성

<표 Ⅲ-5>는 설문조사 응답자의 인구학적 특성을 보여준다. 응답자의 출신국적을 살펴보면, 베트남 93명(45.6%), 캄보디아 65명(31.9%), 중국 34명(16.7%), 태국 12명(5.9%)이다. 응답자 중 불법취업자의 비율은 중국이 44.1%로 가장 높다. 다음으로 캄보디아 30.5%, 베트남 22.0%, 태국 3.4% 순이다. 앞서 언급하였듯이 중국동포 응답자는 135명 중 36.3%가 불법취업자이다. 한편 339명 중 여성 응답자는 총 8명(2.4%)으로 대부분이 남성이다. 여성 응답자 중 외국인근로자는 1명에 불과하고, 나머지 7명은 중국동포이다.

연령에 있어서 외국인근로자와 중국동포는 큰 차이를 보인다. 외국인근로자의 평균 연령은 31.9세인데 비해 중국동포의 평균연령은 47.7세이다. 외국인근로자 내에서도 합법취업자가 평균 연령 30세로 불법취업자 36.6세에 비해 낮다. 중국동포의 경우 합법취업자(46.7세)와 불법취업자(48.6세)의 연령 차이가 통계적으로 유의미하지 않다. 연령대별로 살펴보면, 외국인근로자의 절반 이상(52.0%)이 20대이다. 30대도 30.1%로, 20~30대가 82.1%에 이른다. 중국동포의 경우 50~60대가 47.6%로 거의 절반 가까이 되며, 40대도 28.5%에 이른다. 20대는 7.7%에 불과하고 30대도 16.2%로 그 비율이 낮다. 본 설문조사 표집이 무작위 확률표집은 아니지만 외국인근로자의 경우 젊은 노동력이 다수인 반면, 중국동포의 경우 내국인근로자와 유사하게 상당히 고령화되어있음을 짐작할 수 있게 한다.

교육수준을 살펴보면, 외국인근로자의 과반수인 61.5%가 고등학교까지 다녔다. 2년제 대학 이상은 13.5%, 중학교 이하는 25.0%이다. 4명 중 3명은 고등학교 이상의 교육수준임을 알 수 있다. 중국동포도 고등학교 이상 교육수준이 72.9%이며, 중학교 이하는 27.1%로 외국인근로자와 비슷한 교육수준 분포를 보인다.

혼인상태 및 가족의 국내 거주 현황을 살펴보자. 우선 기혼자 비율을 보면, 외국인근로자는 54.8%이며 중국동포는 이보다 훨씬 높은 74.8%이다. 중국동포의 연령이 높음에 따른 결과로 보인다. 기혼 외국인근로자 중 24.8%가 배우자도 국내에 거주 중이라고 응답하였다. 특히 불법취업자의 경우 53.3%가 배우자가 국내에 거주한다고 응답하였으며 이는 합법취업자의 13.3%보다 월등히 높다. 기혼 중국동포의 경우 배우자가 한국에 거주한다는 비율이 72.3%로 높으며, 합법취업 여부와 상관없이 비슷한 비율을 보인다. 기혼 외국인근

로자 중 자녀가 있는 응답자는 86.2%이며, 유자녀 응답자 중 국내에 자녀가 거주하고 있다는 비율은 13.7%이다. 즉 대다수 응답자는 자녀를 본국에 두고 왔다고 할 수 있다. 기혼 중국동포 중 유자녀 비율은 88.1%이고, 이 유자녀 응답자중 거의 절반에 가까운 48.9%가 자녀도 국내에 거주 중이다.

한국어 수준을 살펴보면, 외국인근로자의 경우 한국어를 잘한다(약간 잘한다 + 매우 잘한다)는 응답자가 10.9%에 불과하다. 불법취업자의 경우 잘한다는 비율은 21.0%이며 합법취업자의 경우 6.9%이다. 불법취업자의 국내 체류기간이 더욱 오래 되었기 때문인 것으로 풀이된다. 한국어가 서툴다(약간 서툴다+매우 서툴다)는 외국인근로자 비율은 37.1%이다. 중국동포의 경우 한국어가 서툴다는 비율은 10.6%로 나타났다.

조사 응답자가 사증을 받고 입국한 가장 최근 시점을 기준으로 국내 체류기간을 살펴본 결과, 외국인근로자는 평균 3.0년, 중국동포는 평균 5.5년 체류 중인 것으로 나타났다. 합법취업 외국인근로자의 체류기간은 평균 2.6년인데 비해 불법취업자는 4.6년으로 두 집단 간 체류기간에 큰 차이가 있다. 중국동포의 경우 합법취업자는 평균 5.1년, 불법취업자는 6.7년인데 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다. 5년 이상 장기체류자의 비율은 외국인근로자의 경우 11.2%이며, 특히 불법취업자의 경우 41.9%에 이른다. 합법취업으로 분류된 외국인근로자 중 5년 이상 장기체류자가 3명 발견되었는데, 이들은 모두 영주권(F-5) 소지자이다. 중국동포의 경우 40.3%가 5년 이상 장기체류자이며, 불법취업자의 경우 56.3%로 합법취업자의 32%보다 그 비율이 높다.

<표 Ⅲ-5> 응답자의 인구학적 특성

(단위: %, 명, 점)

		전체		외국인근로자		중국동포	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
국적	베트남	93	27.4	93	45.6	-	-
	태국	12	3.5	12	5.9	-	-
	캄보디아	65	19.2	65	31.9	-	-
	중국	34	10.0	34	16.7	-	-
	중국동포	135	39.8	-	-	135	100
	합계	339	100.0	204	100.0	135	100

(계속)

<표 Ⅲ-5> 응답자의 인구학적 특성 (계속)

		전체		외국인근로자		중국동포	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	여자	8	2.4	1	0.5	7	5.2
	남자	326	97.6	198	99.5	128	94.8
	합계	334	100	199	100.0	135	100.0
연령	20대	112	34.4	102	52.0	10	7.7
	30대	80	24.5	59	30.1	21	16.2
	40대	60	18.4	23	11.7	37	28.5
	50대	52	16.0	8	4.1	44	33.8
	60대 이상	22	6.7	4	2.0	18	13.8
	합계	326	100.0	196	100.0	130	100.0
	평균(세)	38.1		31.9		47.5	
최종 학력	중학교 이하	86	25.8	50	25.0	36	27.1
	고등학교	204	61.3	123	61.5	81	60.9
	2년제 대학 이상	43	12.9	27	13.5	16	12.0
	합계	333	100.0	200	100.0	133	100.0
혼인 상태	기혼(동거포함)	210	62.9	109	54.8	101	74.8
	미혼	110	32.9	85	42.7	25	18.5
	이혼, 사별	14	4.2	5	2.5	9	6.7
	합계	334	100.0	199	100.0	135	100.0
배우자 한국 거주	예	99	48.1	26	24.8	73	72.3
	아니오	107	51.9	79	75.2	28	27.7
	합계	206	100.0	105	100.0	101	100.0
자녀 유무	있다	28	12.8	15	13.8	13	11.9
	없다	190	87.2	94	86.2	96	88.1
	합계	218	100.0	109	100.0	109	100.0
한국 거주 자녀수	없음	123	68.0	75	86.2	48	51.1
	1명	40	22.1	9	10.3	31	33.0
	2명 이상	18	9.9	3	3.4	15	16.0
	합계	181	100.0	87	100.0	94	100.0
한국어 수준	매우 서툴다	20	6.0	16	7.9	4	3.0
	약간 서툴다	69	20.7	59	29.2	10	7.6
	보통이다	147	44.0	105	52.0	42	31.8
	약간 잘한다	40	12.0	13	6.4	27	20.5
	매우 잘한다	58	17.4	9	4.5	49	37.1
	합계	334	100.0	202	100.0	132	100.0
	평균(점)[1)]	3.14		2.70		3.81	

(계속)

<표 Ⅲ-5> 응답자의 인구학적 특성 (계속)

		전체		외국인근로자		중국동포	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
한국 체류 기간	1년 미만	43	14.0	23	12.2	20	16.8
	1년~2년 미만	70	22.8	50	26.6	20	16.8
	2년~3년 미만	50	16.3	33	17.6	17	14.3
	3년~4년 미만	34	11.1	26	13.8	8	6.7
	4년~5년 미만	41	13.4	35	18.6	6	5.0
	5년 이상 ~10년 미만	44	14.3	17	9.0	27	22.7
	10년 이상	25	8.1	4	2.1	21	17.6
	합계	307	100.0	188	100.0	119	100.0
	평균(년)	3.95		3.03		5.5	

주: 1) 평균은 매우 서툴다 1점 ~ 매우 잘한다 5점으로 하여 산출함

3. 취업과정

3.1 E-9 외국인근로자 한국 입국 전 근로계약 내용 인지 여부

E-9 외국인근로자는 한국 입국 전에 근로계약을 체결하도록 되어있다. 건설업 종사 E-9 외국인근로자들이 한국 입국 전 본국에서 자신이 한국에서 맡게 될 업무와 근로조건을 얼마나 알고 오는지 살펴보았다. 본국에서 사업체와 계약 당시 임금, 근무시간, 휴일과 휴식시간, 숙박 및 식사 제공 여부, 업무내용, 근무지역 등 6가지 주요 내용에 대해서 알고 있었는지 물어본 결과, 임금은 93.3%가 알고 있었다고 응답하였으며, 근무시간은 90.0%가 알고 있었다고 응답하였다(<표 Ⅲ-6> 참조). 그러나 휴일과 휴식시간이 어떻게 되는지에 대해서는 79.3%만이 알고 있었다고 응답하였다. 5명 중 1명은 휴일과 휴식시간에 관한 내용을 모른 채 계약하고 입국한 것이다. 자신이 근무하게 될 지역에 대해서도 79.3%만이 알고 있었다고 응답하였다. 즉 5명 중 1명은 자신이 어느 지역에서 근무하게 될지 전혀 모른 채 계약하였다. 자신이 근무하게 될 지역을 알고 있었다고 응답한 사람들이라고 해도, 고용주는 지역 환경에 대한 설명 의무가 없기 때문에 그 지역이 산간 오지이거나 편의시설 접근성이 떨어지는 곳인지 등의 자세한 정보는 없었을 것이다. 자신이 일할 업무 내용에 대해 알고 있었다는 외국인근로자는 85.3%로 나타났다. 약 15%는 자신이 무슨 일을

할지 모른 채 입국한 것이다. 자신의 업무 내용을 알고 있었다는 근로자 역시 근무환경에 대한 자세한 정보가 제공되지 않았을 가능성이 높다. 이 경우 고소공포증이나 폐쇄공포증을 가지고 있는 사람에게는 자신의 업무가 높은 곳이나 지하 깊은 곳에서 수행되어야 한다면 문제가 될 수 있기 때문에 이러한 사항들을 계약 전에 미리 고지할 필요가 있다. 한편 숙박 및 식사 제공 관련 인지 여부는 88.7%가 알고 있었다고 응답하였다. 약 11%는 회사에서 숙박이나 식사를 제공해 주는지 아니면 자기가 부담해야 하는지에 대해 제대로 인지하지 못한 채 입국하였다. 회사가 제공해 주는 것으로 알고 입국한 근로자들도 숙소나 식사의 질에 대한 규정이 없기 때문에 그 질에 대해서는 모르고 있었을 가능성이 크다.

<표 Ⅲ-6> E-9 외국인근로자의 입국 전 근로계약 내용별 인지 여부

(단위: %, 명)

	임금	근무시간	휴일/휴식 시간	숙박/식사	업무내용	근무지역
알고 있었다	93.3	90.0	79.3	88.7	85.3	79.3
모르고 있었다	2.0	2.7	14.0	3.3	7.3	10.7
모름/무응답	4.7	7.3	6.7	8.0	7.3	10.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	150	150	150	150	150	150

3.2 근로계약서

1) 근로계약서 작성 실태

고용허가제 운영방침에 따르면 고용주와 외국인근로자는 근로계약서 작성을 의무화해야 한다.[42] 외국인근로자 입장에서 근로계약서를 작성하는 것은 취업 전 근로조건 등을 확인할 수 있는 방법일 뿐만 아니라 약속한 사항들을 어기거나 부당한 대우를 받았을 때 보호를 받을 수 있는 장치가 된다. 그러나 건설업의 경우 임금 지급체계가 실질적으로 일당제로 운영되고 있는 경우가 많아 내국인근로자들도 근로계약서를 작성하지 않는 경우가 많

42) 「근로기준법」 제17조 근로조건의 서면명시 의무 및 근로계약서 미교부 위반의 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하게 된다.

다. 근로조건을 서면으로 명시하지 않으면 언어 능력이나 사회적 자본이 부족한 외국인근로자의 경우 고용주가 부당하게 대우하여도 이를 문제 삼거나 밝힐 방법이 없다. 건설업 종사 외국인근로자들의 취업 전 근로계약서 작성 여부를 살펴본 결과 전체 응답자의 16%가 작성하지 않은 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-7> 참조). 외국인근로자는 14.3%, 중국동포는 18.7%가 일을 시작하기 전 근로계약서를 작성하지 않았다.

합법취업자와 불법취업자 간의 근로계약서 작성 여부 차이는 상당히 크다. 외국인근로자 중 근로계약서 미작성자는 합법취업자의 경우 9.0%이지만 불법취업자의 경우 27.1%에 이른다. 이러한 양상은 중국 동포들도 마찬가지였다. 합법취업자 중 11.9%가 근로계약서를 작성하지 않은 반면, 불법취업자는 미작성 비율이 30.0%에 이른다. 외국인근로자와 중국동포 모두 합법취업이냐 또는 불법취업이냐에 따라 근로계약서 작성여부가 약 18%p 차이가 난다.

<표 Ⅲ-7> 일 시작 전 근로계약서 작성 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	84.0	91.0	72.9	85.7	88.1	70.0	81.3
아니오	16.0	9.0	27.1	14.3	11.9	30.0	18.7
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	337	144	59	203	84	50	134
차이검정	-	$\chi 2=11.186$ $p<.01$			n.s.		

2) 근로계약서 소지 현황

법적으로 근로계약서는 2부를 작성하여 근로자와 고용주가 상호 서명날인한 후 1부는 회사 측이 다른 1부는 외국인근로자가 소지하도록 하여 외국인근로자가 자신의 권리를 인지할 수 있도록 하고 있다. 만약 회사에서 근로계약서 1부를 외국인근로자에게 전달하지

않으면 500만 원 이하의 벌금형에 처해진다. 근로계약서 교부가 법적 의무임에도 불구하고 근로계약서를 소지하지 않고 있는 응답자는 36.8%에 이르렀다(<표 Ⅲ-8> 참조). 외국인근로자의 경우 29.3%, 중국동포는 48.1%가 근로계약서를 가지고 있지 않다. 합법/불법 취업 여부에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 이 결과는 근로계약서가 중요한 문서로 활용되지 않거나 외국인근로자가 근로계약서의 중요성을 인지하지 못하고 있음을 의미한다. 문제는 회사 측과 분쟁이 생겼을 때 계약서가 없어서 외국인근로자에 불리하게 그 분쟁이 해결되는 경우가 발생한다는 것이다.

<표 Ⅲ-8> 근로계약서 소지 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	63.2	70.7	70.7	70.7	54.1	47.1	51.9
아니오	36.8	29.3	29.3	29.3	45.9	52.9	48.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	272	123	41	164	74	34	108
차이검정	–	n.s.			n.s.		

3) 근로계약서 작성 언어

근로계약서가 작성되었더라도 그 계약서가 근로자에게 이해 가능한 언어로 작성되었는지의 여부를 확인할 필요가 있다. 한국어에 능통하지 않은 외국인근로자에게는 계약당사자가 잘 이해할 수 있는 언어로 된 계약서를 제공할 의무가 있다. 그렇지 않다면 이는 회사 측이 계약 상대방인 외국인근로자에게 근로계약에 대한 충분한 정보 제공과 설명 없이 계약을 시도한 것으로 볼 수 있다. 외국인근로자는 이 근로계약서의 계약내용이 정확히 어떤 것인지 모르기 때문에 원하지 않는 계약 또는 불공정한 계약을 맺게 될 가능성이 높다. 외국인근로자를 대상으로 근로계약서가 이해할 수 있는 언어로 작성되었는지 물어본 결과, 14.6%가 근로계약서가 이해할 수 없는 언어로 작성되었다고 응답하였다(<표 Ⅲ-9> 참조). 특히 합법취업자는 18.0%가 근로계약서의 언어를 이해하지 못하였다. 이에

비해 불법취업자는 그 비율이 4.8%로 낮은데, 불법취업자의 상당수가 한국 거주 기간이 오래되면서 한글로 작성된 근로계약서도 이해할 수 있을 정도로 한국어 능력이 향상되었기 때문으로 추측된다.

<표 Ⅲ-9> 외국인근로자의 근로계약서 이해 가능 여부

(단위: %, 명)

	외국인근로자		
	전체	합법취업자	불법취업자
예	85.4	82.0	95.2
아니오	14.6	18.0	4.8
합계	100.0	100.0	100.0
사례수	164	122	42
차이검정	$\chi2=4.405$ $p<.05$		

4. 근로조건

4.1 외국인근로자의 업무 및 숙련 정도

1) 건설현장 유형

조사 응답자가 일하고 있는 건설현장이 어떤 곳인지를 살펴보았다. 일하는 건설현장에 있어서 외국인근로자와 중국동포 간 다른 양상을 보인다. 외국인근로자의 경우 도로, 지하철, 댐, 교각 등의 기반시설(SOC) 건설현장에 종사한다는 응답자가 55.8%로 과반수를 차지한다(<표 Ⅲ-10> 참조).[43] 특히 합법취업자는 64.8%, 즉 약 3명 중 2명이 기반시설 건설현장에서 일하고 있다. 이는 SOC 현장에서 E-9 외국인근로자 고용 신청을 하는 경우 가점을 받아 외국인력을 배정받기 쉽기 때문으로 보인다. 이와 대조적으로 중국동포 중에서 기반시설 건설현장에서 일하는 비율은 12.0%에 불과하다. 중국동포가 가장 많이 종사하

43) 한편, 내외국인을 모두 포함한 국내 건설업 종사 전체 근로자의 유형별 구성비를 보면 건축공사가 64.6%로 가장 많고, 토목공사는 26.9%, 플랜트 공사가 8.5%이다(심규범 외, 2015). 이와 비교할 때 합법취업 외국인근로자는 토목(기반시설) 공사현장에 특히 많이 집중되어있음을 알 수 있다.

는 현장은 아파트 건설현장으로 과반수(53.4%)가 여기에 해당한다. 다음으로 많이 일하고 있는 현장은 상가 또는 주택 건설현장이다(24.8%). 중국동포의 취업자격(합법/불법)에 따른 건설현장의 차이는 나타나지 않았다.

<표 Ⅲ-10> 현재 일하고 있는 건설 현장 종류

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
아파트 건설	37.0	23.2	33.3	26.1	61.4	40.0	53.4
상가, 주택 건설	16.6	6.3	22.8	11.1	20.5	32.0	24.8
기반시설 건설[1)]	38.3	64.8	33.3	55.8	10.8	14.0	12.0
기타	8.1	5.6	10.5	7.0	7.2	14.0	9.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	332	142	57	199	83	50	133
차이검정	–	$\chi 2=20.163$ $p<.001$			n.s.		

주: 1) 기반시설은 도로, 지하철, 교각, 댐 등을 의미함

2) 현재 맡은 업무 유형

<표 Ⅲ-11>은 응답자들이 건설현장에서 주로 어떤 업무를 맡고 있는지 보여준다. 총 333명이 응답하였는데 이 중 14명이 두 가지 업무에 중복 응답하였다. 이로 인해 전체 사례 수는 347개가 되었다. 선택지는 건설업의 4가지 주요 업무 및 기타로 하였다. 외국인근로자 중 형틀목수 일을 하고 있다는 응답자가 22.7%로 가장 많고 다음으로는 철근이 16.3%, 그리고 용접과 미장이 각각 6.4%이다. 중국동포의 경우 외국인근로자에 비해 형틀목수 업무 종사자 비율(30.6%)이 더 높게 나타난다. 한편 외국인근로자와 중국동포 모두 기타에 응답한 비율이 각각 48.3%와 45.8%로 매우 높다. 건설일의 업무 종류가 상당히 세분화 되어 있으며, 광범위한 분야에서 외국인 건설근로자가 일하고 있음을 시사한다.

<표 Ⅲ-11> 현재 하고 있는 업무

(단위: %, 명)

	전체[1]	외국인근로자			중국동포		
		합법취업자	불법취업자	소계	합법취업자	불법취업자	소계
형틀목수	25.9	19.4	30.5	22.7	29.9	32.0	30.6
철근	15.3	18.7	10.2	16.3	14.9	12.0	13.9
용접	4.9	6.9	5.1	6.4	1.1	5.0	2.8
미장	6.6	5.5	8.5	6.4	6.9	7.0	6.9
기타	47.3	49.3	45.8	48.3	47.1	44.0	45.8
합계	100.0	100	100.0	100.0	100.0	100	100.0
사례수	347[1]	144	59	203	87	57	144

주: 1)총 응답자는 333명이었으나 14명(외국인근로자 5명, 중국동포 9명)이 중복 응답하였음.

3) 기술·기능수준

응답자가 건설현장에서 맡고 있는 업무의 기술·기능 정도를 살펴보았다(<표 Ⅲ-12> 참조). 외국인근로자의 경우 일반공(잡부)이 40.6%로 가장 많았다. 다음으로는 조공이 21.8%, 숙련기능공이 20.8%로 비슷한 비율을 보였으며, 팀장/작업반장은 1.5%에 불과하였다. 불법취업자의 경우 합법취업자에 비해 일반공(잡부)의 비율은 낮고 조공의 비율이 높게 나타나는 등의 차이를 보이지만, 합법취업자와 불법취업자 간에 기술·기능 정도는 그 차이가 통계적으로는 유의미하지 않았다. 중국동포의 경우 응답자의 과반수(53.4%)가 숙련기능공이라고 응답하였다. 일반공(잡부)은 9.8%에 불과하여 외국인근로자와 큰 대조를 이룬다. 또한 주목할 점은 중국동포는 취업자격(합법/불법)에 따라 기술·기능 정도에 큰 차이를 보인다는 점이다. 합법취업자는 대다수인 81.2%가 숙련직에 해당하는 숙련기능공(65.9%) 또는 팀장/작업반장(15.3%)인데 비해, 불법취업자의 경우 이 비율은 43.8%로 절반이 안 되며 오히려 비숙련직에 해당하는 조공(27.1%)과 잡부(22.9%)가 절반을 차지한다.

<표 Ⅲ-12> 업무의 숙련 수준

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
팀장/작업반장	6.7	1.4	1.8	1.5	15.3	12.5	14.3
숙련기능공	33.9	20.7	21.1	20.8	65.9	31.3	53.4
조공	20.9	20.0	26.3	21.8	15.3	27.1	19.5
잡부	28.2	44.3	31.6	40.6	2.4	22.9	9.8
기타	10.3	13.6	19.3	15.2	1.2	6.3	3.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	330	140	57	197	85	48	133
차이검정	–	n.s.			$\chi 2=25.138$	$p<.001$	

4.2 근로시간, 휴게시간, 근로일수

1) 일일 근로시간

건설업에 종사하는 외국인근로자는 대부분 강도 높은 육체노동을 함에도 불구하고 일일 근로시간은 상당히 긴 것으로 조사되었다(<표 Ⅲ-13> 참조). 조사 결과 하루 평균 10.6시간 일을 하는 것으로 나타났다. 10시간 미만으로 일하는 사람은 6.0%에 불과하였다. 대부분이 하루 10시간 이상 일을 하고 12시간 이상 일을 하는 경우도 6.0%나 된다. 일일 근로시간은 취업자격(합법/불법)에 따라 차이가 난다. 합법취업자는 하루 평균 10.7시간으로 불법취업자의 10.2시간보다 일일 근로시간이 더 길며 이 차이는 통계적으로도 유의미하게 나타났다. 중국동포는 하루 평균 근무시간이 10.4시간이며 이 수치는 합법여부와 관계없이 비슷하다. 기본적으로 하루 8시간 이상 일을 하고 있으며 10시간 미만으로 일하는 사람은 10.4%에 불과하다. 약 90%가 하루 10시간 이상 일을 하고 있는 것이다. 일일 12시간 이상 근무한다는 사람도 7.5%에 이른다. 육체노동 강도가 높은 건설업에서 10시간 이상 근로가 관행처럼 지속된다면 근로자들의 피로 축적과 이로 인한 건강상의 문제 발생이 우려된다.

<표 Ⅲ-13> 일일 근로시간

(단위: %, 명, 시간)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
8시간 미만	0.6	0.0	3.6	1.0	0.0	0.0	0.0
8~10시간 미만	7.2	3.5	8.9	5.0	11.8	8.2	10.4
10~12시간 미만	85.6	88.1	87.5	87.9	81.2	83.7	82.1
12시간 이상	6.6	8.4	0.0	6.0	7.1	8.2	7.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	333	143	56	199	85	49	134
평균(시간)[1)]	10.48	10.7	10.2	10.6	10.3	10.4	10.4
평균 차이검정	-	t=4.086 p<.001			n.s.		

주: 1)외국인근로자 근무시간 최솟값은 5시간, 최댓값은 14시간; 중국동포 최솟값은 9시간, 최댓값은 14시간임

2) 일일 휴게시간

건설업 종사 외국인근로자와 중국동포의 근무시간 중 쉴 수 있는 휴게시간은 어느 정도인지 살펴보았다. 건설업의 고된 육체노동 및 장시간 근로시간을 감안할 때 근로자들의 휴게시간은 짧은 편이었다. 점심시간을 포함한 총 휴게시간을 물어보았으며 그 결과는 <표 Ⅲ-14>와 같다. 전체적으로 하루 평균 약 85분 쉬는 시간을 갖는다. 보통 점심시간이 한 시간이라고 한다면 점심시간을 제외하고는 하루 휴게시간이 25분에 불과하다. 휴게시간의 부족은 외국인근로자에게서 특히 심각하다. 이들의 일일 휴게시간은 평균 78분으로 점심시간 1시간을 제외하면 18분으로 오전 9분, 오후 9분 정도의 휴게시간이 주어진다고 볼 수 있다. 중국동포는 이 보다 상황이 좀 나은 편으로 하루 평균 휴게시간이 97분이다. 점심시간 1시간을 제외하면 오전, 오후 각 18분~19분은 쉬는 셈이다. 중국동포의 경우 합법취업자는 휴게시간이 100분인 반면 불법취업자는 91분으로 차이가 나타났으며 이 차이는 통계적으로도 유의미하였다. 합법취업자 중에는 평균 휴게시간을 2시간 이상 갖는다는 응답자가 약 48%로 거의 절반에 가까웠으며, 불법취업자는 90분 미만이 약 47%에 이르러 대조된다. 결론적으로 휴게시간의 부족 문제는 외국인근로자들에게 가장 심각하게 나타나고, 다음으로 중국동포 불법취업자, 중국동포 합법취업자 순이라고 할 수 있다. 건설업 현장의 노동강도와 근로시간 등을 고려하여 적절한 휴게시간을 정하고 이를 따르도록 할 필요가 있다.

<표 Ⅲ-14> 휴게시간

(단위: %, 명, 분)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법취업자	불법취업자	소계	합법취업자	불법취업자	소계
1시간 미만	0.3	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.8
1시간~90분 미만	50.3	62.5	66.7	63.7	21.7	46.9	31.1
90분~2시간 미만	22.7	23.5	14.8	21.1	28.9	18.4	25.0
2시간 이상	26.7	13.9	18.6	15.3	48.2	34.7	43.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	322	136	54	190	83	49	132
평균(분)[1)]	85.3	77.7	77.0	77.5	99.9	91.0	96.6
차이검정	–	n.s.			t=1.683 p<.1		

주: 1)외국인근로자 휴게시간의 최솟값은 60분, 최댓값은 150분; 중국동포 최솟값은 30분, 최댓값은 180분임

3) 한 달 근로일수

근로자들의 지난 달(2015년 8월) 근로일수를 살펴보면, 얼마나 그들의 쉴 권리가 보장되지 않는지를 알 수 있다. 일반적으로 한국인근로자와 같이 주말에 일을 하지 않는다고 가정한다면, 한 달에 평균 20일에서 23일 정도를 일하게 된다. 또 건설일의 경우 기상 상황에 따라 일을 못하게 되는 경우가 있기 때문에 이를 감안하면 근로일수가 사실상 더 줄어들 수 있다. 조사 결과, 전체 응답자의 지난 달 평균 근로일수는 약 24일로 나타났다(<표 Ⅲ-15> 참조). 외국인근로자는 25일, 중국동포는 22일이다. 설문조사가 대부분 9월에 이루어졌기 때문에 이 응답은 8월 한 달 간 근로일수라고 할 수 있다. 8월이 31일까지임을 고려할 때 외국인근로자는 6일, 중국동포는 9일을 쉬었다고 볼 수 있다. 평균만 볼 때는 응답자들이 매주 일요일은 물론이고 적어도 격주 토요일 정도는 쉬는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 눈여겨 볼 점은 28일 이상 일하였다는 비율도 상당하다는 것이다. 외국인근로자의 약 38%가 한 달에 28일 이상 일하였으며, 특히 합법취업자의 경우 약 44%가 28일 이상 일하였다. 지난 달 근로일수가 30일 이상인 응답자가 약 20%이고, 합법취업자로만 국한시키면 24.4%가 이에 해당한다. 장마 등의 기상 악화로 인해 휴무한 날이 전혀 없었다고 가정할 때 10명 중 4명은 한 달 내내 쉬지도 않고 일을 하거나, 많아야 한 달에 이틀

정도 쉬었음을 의미한다. 10명 중 6명은 28일 미만으로 일하였다고는 하지만 이들이 정기적으로 보장된 휴일을 쉰 것인지 아니면 기상 악화로 인해 어쩔 수 없이 쉰 것인지는 알 수 없다. 정기적인 휴일이 보장되지 않는다면 근로자들은 휴일에 대한 계획을 세우지 못할 뿐만 아니라 적정한 휴식을 취하지 못해 건강을 해칠 가능성이 크다.

중국동포는 지난 달 28일 이상 일을 한 자가 외국인근로자에 비해서는 적은 편이다. 합법취업자는 16.7%가 28일 이상 일을 했다고 응답했으며, 불법취업자는 2%만이 28일 이상 일을 했다고 응답하였다.

반면 전체 응답자의 4.5%는 지난 달 일을 한 기간이 15일 미만이라고 하였다. 즉 한 달에 절반 이상을 쉰 것이다. 일을 한 기간이 15일 미만인 것으로 나타났다. 외국인근로자와 중국동포 모두 합법취업자보다는 불법취업자에서 15일 미만 일한 비율이 두 배 정도 더 높다. 건설업에서 일당제로 일당이 지급되는 점을 고려할 때 15일 미만 일을 한 외국인근로자들은 지난 달 수입이 최저임금 이하일 가능성도 있다. 문제는 이러한 근로일수 감소와 임금 감소가 본인의 의지와 무관한 경우가 많다는 점이다. E-9 외국인근로자의 경우 한국인근로자나 중국동포처럼 다른 일을 할 자격이 주어지지 않기 때문에 일이 너무 없을 경우 생계에 위협을 받을 수 있다.

<표 Ⅲ-15> 지난 달(2015년 8월) 근로일수

(단위: %, 명, 일)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
15일 미만	4.5	2.1	5.6	3.0	4.8	10.0	6.7
15일~20일 미만	9.9	3.5	9.3	5.1	17.9	16.0	17.2
20일~25일 미만	31.9	21.5	46.3	28.3	32.1	46.0	37.3
25일~28일 미만	26.5	28.5	18.5	25.8	28.6	26.0	27.6
28일 이상	27.1	44.4	20.4	37.9	16.7	2.0	11.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	332	144	54	198	84	50	134
평균(일)[1]	23.9	26.0	22.8	25.1	22.6	21.1	22.1
차이검정	-	t=4.417 p<.001			t=1.796 p<.1		

주: 1) 외국인근로자의 근무일수 최솟값은 5일, 최댓값은 31일; 중국동포 최솟값은 4일, 최댓값은 31일임

4.3 일당 및 한 달 총임금

1) 일당

① 일당 수준 현황

조사 시점을 기준으로 지난 달(2015년 8월) 한 달 동안 일당을 얼마씩 받았는지 물어보았다. 전체 응답자의 일당 평균은 104,105원으로 나타났다(<표 Ⅲ-16> 참조).[44] 그러나 외국인근로자만 따로 분석하니 85,175원으로 낮아졌다. 이 중 합법취업자는 더 낮은 81,426원을 일당으로 받았다. 불법취업자는 평균 97,761원으로 합법취업자보다 하루 약 16,000원 이상 더 받았음을 알 수 있다. 합법취업자들에 비해 불법취업자들의 경력이 조금 더 오래되었다는 점이 영향을 주었을 가능성이 있기에 건설업 종사 경력(년 수)별로 비교해보았다. 그 결과 같은 종사 경력에서도 불법취업자의 평균일당이 높거나 비슷한 수준을 보였다.[45] 최소한 불법취업자라는 신분으로 인해 합법취업자에 비해 임금 차별을 심하게 당하고 있는 것 같지는 않다. 일당 수준을 구간별로 살펴보면, 외국인근로자 일당의 편차가 큼을 알 수 있다. 10만 원 이상 받는 사람이 26.2%나 되지만 동시에 6만원 미만 받는 사람도 14.8%나 된다. 앞서 살펴보았듯이 건설업 종사 외국인근로자들의 하루 평균 근로시간이 10.6시간이고, 조사시점인 2015년 최저임금이 시급 5,580원임을 감안하면 6만원 미만 일당을 받는 것은 거의 최저임금 수준 또는 그 이하임을 알 수 있다. 분석 결과 합법취업 외국인근로자 중 하루 10시간 이상 일하는 사람 중에 지난 달 일당이 6만원 미만이었다고 응답한 사람은 16.4%에 달했다. 상당 수 외국인근로자가 장시간 노동에도 불구하고 저임금을 지급받고 있는 상황이다. 임금지급과 관련하여 사업체 대상으로 보다 철저한 관리감

44) 대한건설협회의 「2015년 하반기 적용 건설업 임금실태 조사 보고서」에 따르면, 2015년 5월 현재 전체 건설업의 1일 8시간 기준 임금(8시간 환산 임금)이 163,339원이다(대한건설협회, 2015b). 외국인근로자가 많이 속해 있는 일반공삭직종의 8시간 환산 임금 평균은 전체 평균에 비해 약간 낮은 154,343원이다. 외국인근로자와 전체 건설업근로자의 직종 분포가 다르기 때문에 전체 평균 임금을 단순 비교하는 것은 주의를 요한다. 직종별 임금을 살펴보면 대한건설협회 보고서에서 제시하고 있는 전체 건설근로자 중 형틀목공의 평균 일급이 152,831원, 철근공이 148,057원이다. 외국인근로자를 대상으로 한 본 연구보고서 설문조사에서 외국인근로자 중 형틀목수의 평균 일당은 102,042원(사례수 40명), 철근공은 83,667원(사례수 30명)이다. 직종별 전체 평균에 비해 외국인근로자의 일당이 약 5~6만원 적음을 알 수 있다. 대한건설협회 보고서의 임금은 8시간 환산 임금인데 비해 본 연구보고서 설문조사의 외국인근로자는 평균 10시간 이상 일한 것이기 때문에 실제 일한 시간까지 고려하면 임금 차이는 더 크다고 할 수 있다. 또한 대한건설협회 보고서는 내외국인 구분 없이 전체 근로자를 대상으로 조사한 임금이며, 만약 내국인만 대상으로 하였다면 평균 임금은 더욱 높아질 것으로 예상된다. 따라서 외국인근로자와 내국인근로자의 임금 차이는 더욱 클 것으로 추측할 수 있다. 한편, 중국동포 형틀목공 일당은 140,731원(사례수 41명), 철근공은 149,000원(사례수 20명)이다.

45) 외국인근로자 대상으로 건설업 종사 경력 1년 미만부터 10년 이상까지를 경력별로 평균일당을 통계 분석한 결과, 건설업 종사 4년 이상 5년 미만 경력자를 제외하고는 불법취업자의 평균일당이 합법취업자보다 높게 나타났으나 모든 경력 구간에서 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

독이 필요해 보인다.

중국동포는 지난 달 평균 130,550원을 일당으로 받았다. 중국동포의 경우 합법취업자의 일당이 132,500원으로 불법취업자보다 약 5천 원 정도 더 많다. 중국동포는 90.8%가 일당으로 10만 원 이상을 받았으며, 일당이 6만 원 미만인 경우는 한 사례도 발견되지 않았다.

<표 Ⅲ-16> 지난 달(2015년 8월) 일당

(단위: %, 명, 원)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
4만원 미만	0.6	1.4	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0
4만원~5만원 미만	1.3	1.4	4.8	2.2	0.0	0.0	0.0
5만원~6만원 미만	6.7	14.2	2.4	11.5	0.0	0.0	0.0
6만원~7만원 미만	9.9	15.6	16.7	15.8	1.2	2.1	1.5
7만원~8만원 미만	7.3	9.9	11.9	10.4	1.2	6.4	3.1
8만원~9만원 미만	11.8	20.6	9.5	18.0	2.4	4.3	3.1
9만원~10만원 미만	9.2	16.3	9.5	14.8	1.2	2.1	1.5
10만원 이상	53.2	20.6	45.2	26.2	94.0	85.1	90.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	314	141	42	183	84	47	131
평균(원)[1)]	104,105	81,426	97,761	85,175	132,500	127,063	130,550
차이검정	-	t=-2.615 p<.05			n.s.		

주: 1) 외국인근로자의 최솟값은 34,560원, 최댓값은 180,000원; 중국동포의 최솟값은 60,000원, 최댓값은 180,000원임

② 기술·기능 수준에 따른 일당 수준

외국인근로자와 중국동포의 일당 차이가 두 집단의 기술·기능 수준이 다르기 때문에 발생한 것으로 생각해 볼 수 있다. 이에 기능수준별로 집단 별 일당 수준을 살펴보았다. 본 설문조사 숙련수준 응답을 활용하여 팀장/작업반장과 숙련기능공을 하나로 묶고, 조공과 잡부를 하나로 묶었다. 기타는 제외하였다. 분석 결과(<표 Ⅲ-17> 참조), 팀장/작업반장 또는 숙련기능공 수준에서 외국인근로자는 중국동포보다 하루 약 31,000원 정도 적게 받았

으며, 조공 또는 잡부 수준에서는 하루 약 38,000원 적게 받는 것으로 나타났다.[46] 기술·기능 수준을 고려하더라도 두 집단 간 임금 차이는 크게 나타나는 것으로 조사되었다. 한편, 외국인근로자는 합법취업인지 불법취업인지 여부에 따라 임금에 차이가 나타났는데, 모든 기능수준에서 불법취업자가 합법취업자보다 일당 수준이 더 높다. 대부분 고용허가제 하에 있는 합법취업 외국인근로자들이 오히려 제도의 틀 속에서 일당을 협상하는 데 있어서 불이익을 받고 있는 것은 아닌지 생각해 볼 필요가 있다. 이 경우 외국인근로자들의 불법취업에 대한 유혹이 커질 수밖에 없는데, 불법취업으로 정부기관의 단속에 걸릴 경우 강제퇴거와 입국 제한으로 이어지고 이 과정에서 추가적인 인권 문제를 야기할 수 있으므로 불법취업의 유인을 줄이는 것이 필요하다. 한편, 중국동포는 취업자격(합법/불법) 여부에 따른 일당의 차이는 크지 않았다.

<표 Ⅲ-17> 숙련수준별 일당 (2015년 8월 기준)

(단위: 원, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
팀장/작업반장, 숙련기능공	127,115	96,333	135,556	105,623	136,324	136,190	136,292
사례수	127	29	9	38	68	21	89
차이검정	-	t=-2.557, p<.05			n.s.		
조공, 잡부	90,027	78,376	88,148	80,671	114,000	121,174	118,342
사례수	153	88	27	115	15	23	
차이검정	-	t=-2.034, p<.05			n.s.		

46) 내외국인 포함한 전체 건설근로자 대상 조사에서 8시간 환산 평균 일당은 조력공(조공)의 경우 102,144원, 보통인부(잡부)의 경우 89,566원이다(대한건설협회, 2015b). 본 연구보고서 설문조사에서 외국인근로자 조공은 평균 82,296원(사례수 40명), 잡부는 79,804원(사례수 75명)의 일당을 받는 것으로 조사되었다. 각 기능수준별 약 2만 원 정도 차이가 나지만, 전체 건설근로자의 경우 8시간 환산 임금인데 비해, 외국인근로자는 평균 10시간 이상 일을 하고 받는 일당이기 때문에 실질적인 임금 차이는 이 보다 더 높다고 할 수 있다.

③ 일당 인상 폭

외국인근로자를 대상으로 하는 임금 차별을 확인할 수 있는 또 다른 방안은 이들의 경력에 따른 보상체계를 확인하는 것이다. 외국인근로자 면접 조사 결과 국내 건설업 종사 경력이 증가함에도 불구하고 그것이 임금 수준에 반영이 되지 않고, 매년 최저임금이 올라가는 정도의 수준에서만 임금이 오르는 경우가 많았다. 설문조사 결과를 토대로 임금인상 수준을 살펴보았다. 이를 위해 지금까지의 일당 증가액(현재 일당에서 국내에서 건설업 일을 처음 시작하였을 때의 일당을 뺀 금액)을 건설업에서 지금까지 일한 개월 수로 나누어, 1개월 당 평균 일당 증가액을 산출하였다.[47] <표 Ⅲ-18>에서 보듯이 외국인근로자의 경우 국내 건설업 종사 경력 1개월 지날 때마다 일당이 평균 753원이 인상된 것으로 나타났다. 경력 1년 당 9,036원이 인상되었다고 할 수 있다. 연차별로 경력에 따른 보상이 동일하게 이루어지지 않기 때문에 체류기간별로 분석할 필요가 있기는 하지만, 단순비교하면 합법취업자는 경력 1년 당 8,664원이 인상되어 불법취업자(10,308원)보다 일당 인상 수준이 더 낮다. 중국동포의 경우 1개월 당 일당이 890원 증가하였다. 경력 1년에 10,680원 증가한 셈이다. 중국동포는 합법취업자가 불법취업자보다 임금 인상 속도가 더 빠른 편이다. 외국인근로자의 경력에 따른 보상체계가 작동하지 않을 가능성을 좀 더 논의해 볼 필요가 있다.

<표 Ⅲ-18> 국내 건설업 종사 경력 1개월 당 일당 인상 수준

(단위: 원, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
월평균 인상액[1)]	813	722	859	753	921	832	890
연평균 인상액[2)]	9,756	8,664	10,308	9,036	11,052	9,984	10,680
사례수	267	116	33	149	77	41	118
차이검정	–	n.s.			n.s.		

주: 1) 외국인근로자 최솟값은 0원, 최댓값은 5,714원; 중국동포 최솟값은 0원, 최댓값은 5,416원임.
2) 월평균 인상 수준 x 12 로 계산한 수치임.

47) 연간 임금 상승폭 대신 월별 임금 상승폭으로 계산한 이유는 외국인근로자들이 임금 협상을 1년 단위로 하는 것이 아니라 몇 개월 한 현장에서 일하고 다른 현장으로 옮기면서 새로 임금협상을 할 수도 있음을 고려한 것이다.

2) 한 달 총임금

<표 Ⅲ-19>는 응답자의 지난 달(2015년 8월) 총임금을 보여준다. 전체 응답자의 지난 달 총임금 평균은 약 243만 원이었다. 외국인근로자는 지난 달 총임금이 평균 221만 원이었고 중국동포는 이보다 약 50만 원이 더 많은 270만 원이었다.[48] 외국인근로자의 경우 일당에서의 추세와 마찬가지로 한 달 총임금 소득도 불법취업자가 합법취업자보다 더 많았다. 합법취업자는 200만 원 이상~250만 원 미만 구간에 42.1%로 가장 많고 다음으로 150만 원 이상~200만 원 미만이 26.4%이다. 합법취업자는 임금 구조가 가운데에 몰려있는 모양이라면 불법취업자는 저임금과 고임금에서 합법취업자보다 비율이 더 높게 나타나는 등 임금 수준의 편차가 크다. 중국동포의 경우 지난 달 총임금이 300만 원 이상인 응답자가 45.5%로 외국인근로자의 11.4%에 비해 약 4배 가까이 많다. 이러한 차이는 왜 발생하는 것일까? 사업체가 중국동포에게 생산성 이상으로 임금을 지나치게 많이 줄 이유는 없다. 즉, 중국동포와 외국인근로자의 임금 격차에 대해 중국동포가 외국인근로자에 비해 임금을 지나치게 많이 받는 것이 아니라, 외국인근로자가 기여한 만큼 제대로 보상을 받고 있지 못하기 때문이라고 해석하는 것이 더 타당해 보인다. 외국인근로자의 경력과 숙련수준이 임금에 적절하게 반영될 수 있도록 제도적인 정비가 요구된다.

<표 Ⅲ-19> 지난 달(2015년 8월) 총임금

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
100만원 미만	2.2	2.9	4.5	3.3	1.2	0.0	0.8
100만원 ~ 150만원 미만	4.1	3.6	9.1	4.9	2.4	4.2	3.0
150만원 ~ 200만원 미만	20.9	26.4	34.1	28.3	7.1	16.7	10.6
200만원 ~ 250만원 미만	31.0	42.1	20.5	37.0	19.0	29.2	22.7
250만원 ~ 300만원 미만	16.1	16.4	11.4	15.2	20.2	12.5	17.4

(계속)

48) 한국건설산업연구원 조사에 따르면 내국인근로자의 한 달 총 임금소득(2015년 6월 기준)은 307만 원으로 나타났으며 이를 볼 때 외국인근로자의 한 달 임금은 내국인근로자의 72%, 중국동포의 임금은 내국인근로자의 약 88%의 수준임을 알 수 있다. 이 결과도 설문조사 결과를 바탕으로 하고 있는데, 이 설문조사의 표본이 모집단의 특성을 그대로 반영하고 있지는 않기 때문에 건설업 종사 근로자들의 임금 현황을 정확하게 반영한다고 보기는 어렵다. 따라서 이 자료와 본 조사의 외국인근로자 및 중국동포 임금 자료 비교는 대략적인 수준만 알려주는 것으로 이해해야 한다.

<표 Ⅲ-19> 지난 달(2015년 8월) 총임금 (계속)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
300만원 ~ 350만원 미만	14.9	5.7	11.4	7.1	23.8	29.2	25.8
350만원 ~ 400만원 미만	4.1	0.0	2.3	.5	11.9	4.2	9.1
400만원 이상	6.6	2.9	6.8	3.8	14.3	4.2	10.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	316	140	44	184	84	48	132
평균(천원)[1)]	2,431	2,202	2,211	2,206	2,871	2,530	2,701
차이검정	-	n.s.			t=2.447 p<.05		

주: 1)외국인근로자 최솟값 850,000원, 최댓값 4,820,000원; 중국동포 최솟값 440,000원, 최댓값 4,700,000원

4.4 건설일을 쉰 경험, 기간, 이유 및 쉰 기간 동안의 활동

응답자의 과반수가 지난 1년 동안 1주일 이상 건설일을 쉰 적이 있다고 하였다. 다음 장에서 자세히 기술하겠지만 면접조사 결과 E-9 외국인근로자의 경우 본인의 자의에 의해서 일을 쉬는 경우는 거의 찾아보기 어려웠다. 주로 날씨가 나빠서 또는 건설현장 사고 등 예기치 못한 문제로 일을 할 수 없게 되어 건설일을 쉬게 된다. 또한 현장 공사는 아직 마무리 단계가 아니지만 자신이 맡은 업무가 종료된 경우에도 어쩔 수 없이 일을 쉬게 된다. 본 설문조사에서는 건설일을 쉰 경험, 쉰 기간, 그리고 쉰 이유 등을 살펴보았다.

1) 일주일 이상 건설일을 쉰 경험

국내에서 건설업에 종사한 지 최소 1년 이상이 되는 응답자를 대상으로 지난 1년 간 건설일을 쉰 경험이 있는지 물어보았다. 날씨 등의 이유로 하루 이틀씩 쉬는 경우를 제외하기 위하여 일주일 이상 연속으로 쉰 경험만을 조사하였다. 일당으로 임금을 지급하는 관행이 있어 일주일 이상 쉬었다면 그 달의 수입에 적지 않은 타격을 주었을 가능성이 높다. 조사결과(<표 Ⅲ-20> 참조), 전체 응답자의 58.6%가 그런 경험이 있다고 하였다. 외국인근로자는 60.2%, 중국동포는 56.1%로 비슷한 비율을 보였다. 중국동포의 경우 불법취업자가 합법취업자보다 일주일 이상 쉰 경험이 있다는 비율이 더 높지만 통계적으로 유의한 차이는 아니다.

<표 Ⅲ-20> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설일 쉰 경험

(단위: %, 명)

	전체[1]	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	58.6	59.7	61.9	60.2	52.1	63.4	56.1
없다	41.4	40.3	38.1	39.8	47.9	36.6	43.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	280	124	42	166	73	41	114
차이검정	–	n.s.			n.s.		

주: 1) 건설업 종사 경력이 1년 이상인 사람만 대상으로 함.

2) 건설일을 쉰 기간

지난 1년 동안 일주일 이상 건설일을 쉰 경험이 있다는 응답자를 대상으로 몇 주를 쉬었는지 물어보았다. 조사 결과(<표 Ⅲ-21> 참조), 지난 한 해 동안 외국인근로자는 평균 3.5주, 중국동포는 평균 5주를 쉬었다. 한 달 넘게, 즉 5주 이상 쉰 사람은 외국인근로자의 경우 28.7%이며 중국동포의 경우 36.8%로 더 많다. 7~8주 쉬었다는 외국인근로자도 9.2%나 되는데, 일 년 중 두 달 정도를 쉬었다는 근로자가 9% 이상 된다. 이들은 두 달 이상 수입이 없었을 가능성이 높으며, 자신의 생계를 매달 받는 소득에 크게 의존하는 외국인근로자에게는 생계의 위협을 느낄 정도의 심각한 문제일 수 있다. 중국동포 중에는 두 달 넘게(9주 이상) 쉬었다는 응답자도 12.3%나 되었다.

<표 Ⅲ-21> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설업 쉰 기간

(단위: %, 명)

	전체[1]	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
1주~2주	40.3	48.4	34.8	44.8	41.2	21.7	33.3
3주~4주	27.8	23.4	34.8	26.4	26.5	34.8	29.8
5주~6주	14.6	18.8	21.7	19.5	2.9	13.0	7.0

(계속)

<표 Ⅲ-21> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설업 쉰 기간 (계속)

	전체[1]	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
7주~8주	12.5	9.4	8.7	9.2	17.6	17.4	17.5
9주 이상	4.9	–	–	–	11.8	13.0	12.3
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	144	64	23	87	34	23	57
평균(주)[2]	4.16	3.42	3.61	3.47	4.94	4.96	4.95
차이검정	–	n.s.			n.s.		

주: 1)건설업 종사 경력이 1년 이상인 사람만 대상으로 함.
2)외국인근로자 최솟값 1주, 최댓값 8주; 중국동포 최솟값 1주, 최댓값 28주임.

3) 건설일을 쉰 이유

건설일을 쉰 경험이 있다는 응답자에게 쉰 이유를 물어본 결과 일이 없어서 어쩔 수 없이 쉰 경우가 가장 많았다(<표 Ⅲ-22> 참조). 전체 응답자의 40%가 '일이 없어서 쉬었다'고 하였다. 그냥 쉬고 싶어서 자진해서 쉰 경우는 그에 훨씬 못 미치는 21.7%에 불과하였다. 외국인근로자는 본인이 쉬고 싶어서 쉰 경우가 17.3%로 더욱 낮았다. 하지만 일이 없어서 쉬었다는 응답자도 중국동포에 비해서는 낮은 34.6%로 나타났다. 대신 기타 이유로 쉬었다는 비율이 48.1%나 되었다. 기타 이유가 무엇인지 추후 조사에는 보다 자세하게 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어 일이 없지는 않지만 이직을 하고 싶어서 새로운 직장을 찾을 때까지 쉬었다면 이는 기타에 포함되었을 가능성이 높다. 중국동포는 '그냥 쉬고 싶어서' 일을 쉰 근로자가 28.2%로 외국인근로자보다 10.9%p 높았다. 그러나 일이 없어서 어쩔 수 없이 쉰 경우도 47.9%로 외국인근로자보다 13.3%p 높은 수치였다. 중국동포의 경우 건설일이 없을 때 다른 업종이나 직종 취업이 가능하지만, 외국인근로자의 대다수를 차지하는 E-9 외국인근로자는 허용된 업종과 작업장에서만 취업활동을 할 수 있다는 점에서 비자발적인 임금 삭감과 이로 인한 생계의 어려움에 대한 대책이 필요해 보인다.[49]

49) E-9 비자 소지자만 대상으로 통계 분석한 결과 응답자 총 76명 중 일이 없어서 쉬었다는 응답자는 34.2%, 그냥 쉬고 싶어서 쉬었다는 응답자는 13.2%, 그리고 기타 이유로 쉬었다는 응답자는 52.6%로 나타났다. 그런데 출신국적별로 차이가 나타났다. 베트남 출신 근로자 중에는 일이 없어서 쉬었다는 응답이 46.7%를 차지한데 비해 캄보디아 또는 태국 출신 근로자는 10.3%만이 일이 없어서 쉬었다고 하였다. 캄보디아/태국 출신 근로자는 기타 이유로 쉬었다는 응답이 62.1%로 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-22> 지난 1년 동안 1주일 이상 건설일을 쉰 이유

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
일이 없어서	40.0	34.7	34.4	34.6	45.0	51.6	47.9
그냥 쉬고 싶어서	21.7	12.5	28.1	17.3	25.0	32.3	28.2
기타	38.3	52.8	37.5	48.1	30.0	16.1	23.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	175	72	32	104	40	31	71
차이검정	–	n.s.			n.s.		

4) 쉬는 기간 활동

건설일을 쉰 경험이 있다는 응답자에게 쉬는 기간을 어떻게 보냈는지 물어보았다. <표 III-23>을 보면 응답자의 34.6%는 쉬는 기간을 이용하여 '자발적으로 모국에 다녀왔다'고 응답했다. 또 '친구 집에서 쉬면서 구직활동을 했다'고 응답한 근로자도 22.3%에 달하였다.[50] 또 건설일이 없는 동안, 건설일이 아닌 다른 일을 했다고 응답한 근로자는 6.1%였다. 건설일을 쉬는 동안 모국을 찾는 경우가 많았는데, 외국인근로자는 34.3%, 중국동포는 35.2%가 모국을 방문했다고 응답했다. 외국인근로자는 모국 방문 대신 친구 집에서 쉬면서 구직활동을 한 근로자도 25.9%나 되었다. 특히 합법취업자의 경우 친구 집에 머물면서 구직활동을 한 자가 30.3%로 불법취업자보다 두 배 가까이 높은 경향을 보였다. 또한 합법취업자는 본인은 원하지 않았지만 고용주가 원해서 모국에 다녀 온 경우도 6.6% 발견되었다. 큰 비중을 차지하는 것은 아니지만 이러한 사례는 제도의 허점으로 인해 외국인근로자가 근로계약 시 약속된 기간을 채우지 못 하는 경우로 대책 마련이 필요하다. 중국동포는 친구 집에서 쉬면서 구직활동을 했다는 비율이 16.9%로 상대적으로 낮았다. 하지만 기타 응답이 39.4%로 높게 나타나 기타 활동에 대한 보다 구체적 현황이 추후 조사에서 밝혀질 필요가 있다.

50) 질문에는 친구 집이라고 되어있지만 조사원 교육 시 쉬는 기간 동안 친구 집 뿐만 아니라 여관이나 외국인지원센터 등 어디에서 생활을 했든지 상관없이 구직활동을 했다면 이 선택지에 응답을 하도록 조사원을 교육하였다.

<표 Ⅲ-23> 휴식기간 동안의 활동

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
자발적으로 모국에 다녀왔다.	34.6	35.5	31.3	34.3	40.0	29.0	35.2
본인은 원하지 않았지만 고용주가 원해서 모국에 다녀왔다.	2.8	6.6	0.0	4.6	0.0	0.0	0.0
잠시 건설일이 아닌 다른 일을 했다.	6.1	3.9	6.3	4.6	10.0	6.5	8.5
친구 집에서 쉬면서 구직활동을 했다.	22.3	30.3	15.6	25.9	17.5	16.1	16.9
기타	34.1	23.7	46.9	30.6	32.5	48.4	39.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	179	76	32	108	40	31	71
차이검정	–	$\chi 2=8.308$ $p<.1$			n.s.		

5. 작업장 내 인권침해

5.1 조롱 또는 욕설

1) 조롱 또는 욕설을 당한 경험

전체 응답자의 49.7%가 건설현장에서 조롱이나 욕설을 들은 경험이 있다고 응답하였다(<표 Ⅲ-24> 참조). 조롱이나 욕설 등의 인신 모욕은 특히 외국인근로자들이 심하게 당하고 있다. 외국인근로자의 62.7%가 조롱이나 욕설을 들은 경험이 있다고 응답하였다. 일부에서는 소음이 심하고 부상의 위험이 큰 건설현장의 특성 상 주의를 주기 위해서는 큰 소리를 내고 다급하면 욕설도 나오지만 인신 공격적인 언사는 아니라고 주장하기도 한다.[51] 그러나 건설현장에서 일하는 중국동포의 경우 조롱이나 욕설을 들은 경험이 있다는

응답자 비율은 외국인근로자의 절반도 안 되는 30.4%로 나타났다. 즉 외국인근로자에게 가해지는 조롱과 욕설 등의 인신 모욕 행위가 건설현장의 특성만으로는 설명이 안 되는 부분이 있는 것으로 추측된다. 중국동포의 경우 상대적으로 연령층이 높고 또한 한국어 능력이 외국인근로자보다 유창하기 때문에, 이러한 점도 조롱이나 욕설을 덜 경험하도록 하는 데 영향을 미친 것으로 풀이된다.

<표 Ⅲ-24> 건설현장에서 조롱 또는 욕설을 들은 경험

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	49.7	61.3	66.1	62.7	22.4	44.0	30.4
없다	50.3	38.7	33.9	37.3	77.6	56.0	69.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	336	142	59	201	85	50	135
차이검정	–	n.s.			$\chi2$=6.976 p<.05		

2) 조롱 또는 욕설 가해자

조롱이나 욕설을 당한 경험이 있다는 응답자를 대상으로 누구로부터 그러한 모욕을 당했는지 물어보았다. <표 Ⅲ-25>에서 알 수 있듯이, 이들의 92.1%가 한국인이라고 응답하였다. 모국인에게 조롱과 욕설을 들은 사람은 4.9%, 기타 외국인으로부터는 3.0%밖에 되지 않았다. 한국인근로자를 대상으로 인권교육을 강화할 필요가 있어 보인다. 외국인근로자의 경우 93.5%가 한국인으로부터 조롱과 욕설을 들었다고 한다. 중국동포도 한국인으로부터 조롱과 욕설을 당한 경우가 87.8%로 압도적으로 많지만, 또한 같은 동포나 중국 한족 등 모국인으로부터 조롱과 욕설을 경험한 비율도 9.8%나 된다는 점에서 외국인근로자와 차이를 보인다. 중국동포 중 특히 불법취업자의 경우 13.6%가 모국인으로부터 조롱 또는 욕설을 들었다고 응답하였다.

51) 내국인근로자 면접조사 (2015.10.6.)

<표 Ⅲ-25> 조롱 또는 욕설 가해자

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
한국인	92.1	92.9	94.7	93.5	89.5	86.4	87.8
모국인	4.9	3.5	2.6	3.3	5.3	13.6	9.8
기타 외국인	3.0	3.5	2.6	3.3	5.3	-	2.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	164	85	38	123	19	22	41
차이검정	-	n.s.			n.s.		

3) 조롱과 욕설에 대한 대처 방식

조롱과 욕설을 들었을 때 어떻게 대처하였는지 물어보았다. 인권상황 개선을 위해서는 인권침해 피해자의 적극적인 대처가 요구된다. 만약 적극적인 대처가 잘 이루어지지 않는다면 같은 일이 반복될 가능성이 높고 인권상황은 개선되기 어렵기 때문이다. 개인의 성향에 따라 적극적으로 대처할지, 소극적으로 대처할지 그 방식이 다르게 나타나겠지만, 적극적으로 대처할 수 있는 제도적 장치가 잘 마련되어있는지, 그리고 적극적으로 대처하였을 경우 그 문제가 해결될 것이라는 기대감에 따라서도 대처 방식에 있어 차이가 날 수 있다.

조사 결과, 조롱이나 욕설을 들은 경험이 있는 응답자 중 70.3%는 그냥 참았다고 응답하였다(<표 Ⅲ-26> 참조). 외국인근로자는 71.2%가, 중국동포는 67.5%가 그냥 참았다고 응답하였다. 외국인근로자는 약 10명 중 1명은 팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였고 7.2%는 다른 팀이나 현장으로 옮겨줄 것을 요구하였다. 중국동포는 시정을 요구하거나 팀 또는 현장을 옮겨줄 것을 요구한 비율이 합쳐서 7.5%에 불과하다. 그렇다고 중국동포의 대처가 소극적인 것은 아니다. 똑같이 조롱이나 욕설로 대응하였다는 응답자가 20.0%에 이르렀다. 외국인근로자에 비해 팀장이나 회사에 요구하기 보다는 직접적으로 맞대응하

는 방식이 많음을 알 수 있다. 이러한 직접적 맞대응 전략은 불법취업자에게서 특히 높게 나타난다. 중국동포 불법취업자의 31.8%가 똑같이 조롱이나 욕설로 맞대응하였다.

<표 Ⅲ-26> 조롱 또는 욕설에 대한 대처 방식

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
그냥 참았다	70.3	76.7	59.0	71.2	88.9	50.0	67.5
똑같이 조롱이나 욕설로 대응하였다	7.3	1.2	7.7	3.2	5.6	31.8	20.0
팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다	7.9	9.3	10.3	9.6	0.0	4.5	2.5
다른 팀이나 현장으로 옮겨줄 것을 요구하였다	6.7	4.7	12.8	7.2	5.6	4.5	5.0
기타	7.9	8.1	10.3	8.8	0.0	9.1	5.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	165	86	39	125	18	22	40
차이검정	-	n.s.			$\chi 2=8.107$ $p<.1$		

4) 조롱과 욕설에 대해 그냥 참은 이유

조롱과 욕설을 들었을 때 그냥 참았다는 응답자를 대상으로 그냥 참은 이유를 물어보았다. 외국인근로자와 중국동포 모두 가장 큰 이유는 '직장 상사(팀장)와 불편한 관계가 될까봐'였다(<표 Ⅲ-27> 참조). 외국인근로자의 34.5%, 중국동포의 29.6%가 이 응답을 선택하였다. 외국인근로자의 경우 그 다음으로는 '직장 동료와 불편한 관계가 될까봐'가 31.0%로 높게 나타났다. 즉, 외국인근로자들은 직장 내 상사 또는 동료와의 관계가 악화되는 것을 염려하여 조롱과 욕설을 참는 경우가 다수(65.5%)임을 알 수 있었다. '회사에서 해고될까봐 두려워서' 그냥 참았다는 응답은 17.2%로 이들은 해고의 두려움 때문에 적극적인 대처를 하지 못 하였음을 알 수 있다. 해고를 두려워하여 그냥 참았다는 비율은

외국인근로자보다 중국동포에게서 더 높게 나타났다. 25.9%가 이에 해당하였다. 특히 중국동포 불법취업자의 경우 36.4%가 해고될 것을 두려워하여 참았다고 하였다. 그러나 이를 신분상의 불안정성으로 인한 문제로만 해석하기에는 무리가 있다. 외국인근로자의 경우 해고의 두려움 때문에 참았다는 비율이 불법취업자에게서 약간 더 낮게 나타나기 때문이다.

<표 Ⅲ-27> 조롱 또는 욕설에 대해 그냥 참은 이유

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
회사에서 해고될까봐 두려워서	19.3	18.2	14.3	17.2	18.8	36.4	25.9
직장 상사(팀장)와 불편한 관계가 될까봐	33.3	37.9	23.8	34.5	43.8	9.1	29.6
직장 동료와 불편한 관계가 될까봐	29.8	25.8	47.6	31.0	25.0	27.3	25.9
기타	17.5	18.2	14.3	17.2	12.5	27.3	18.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	114	66	21	87	16	11	27
차이검정	–	n.s.			n.s.		

5.2 폭행

1) 폭행당한 경험

건설현장에서 폭행을 당한 경험이 있다는 응답자는 15.7%였다(<표 Ⅲ-28> 참조). 특히 외국인근로자와 중국동포 사이에 큰 차이가 있었다. 중국동포는 7.4%가 폭행을 당한 경험이 있다고 응답한 반면, 외국인근로자는 무려 21.4%가 폭행을 당한 적이 있다고 하였다.

<표 Ⅲ-28> 건설현장에서 폭행을 당한 경험

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	15.7	20.3	24.1	21.4	4.7	12.0	7.4
없다	84.3	79.7	75.9	78.6	95.3	88.0	92.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	331	138	58	196	85	50	135
차이검정	–		n.s.			n.s.	

2) 폭행 가해자

외국인근로자에게 폭행을 한 사람으로는 한국인이 84.4%였다(<표 Ⅲ-29> 참조). 그 뒤를 이어서는 기타 외국인이 13.3%, 모국인이 2.2%였다. 외국인근로자의 경우 한국인에게 폭행을 당한 사람이 85.7%로, 중국동포보다 5.7%p 더 많았다. 반면 모국인에게 폭행당한 경우는 존재하지 않았다. 합법취업자와 불법취업자 간의 차이도 존재했는데, 한국인에게 폭행을 당한 불법취업자의 비율이 합법취업자보다 6%p 높았다.

중국동포는 대부분 한국인에게 폭행을 당하였지만, 모국인에게 폭행을 당한 적이 있다고 응답한 사람도 10%나 되었다. 이는 외국인근로자가 모국인에게 폭행을 당한 적이 없다고 응답한 것과 대조되는 부분이다. 중국동포 역시 외국인근로자와 마찬가지로 불법취업자가 한국인에게 폭행을 당한 비율이 합법취업자에 비해 8.3%p 더 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-29> 폭행 가해자

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
한국인	84.4	84.0	90.0	85.7	75.0	83.3	80.0
모국인	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	10.0
기타 외국인	13.3	16.0	10.0	14.3	25.0	0.0	10.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	45	25	10	35	4	6	10
차이검정	–		n.s.			n.s.	

3) 폭행에 대한 대처 방식

폭행을 당한 외국인근로자에게 어떻게 대처하였는지 물어보았다. 외국인근로자의 경우 '그냥 참았다'가 35.7%로 가장 많았다(<표 Ⅲ-30> 참조). 합법취업자와 불법취업자 모두 같은 비율을 보였다. 그냥 참았다 이외의 다른 대처 방식에 있어서는 합법취업자와 불법취업자 간에 차이가 나타났다. 합법취업자는 '팀이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다'는 응답자가 32.1%로 높은데 비해, 불법취업자 중에는 한 명도 없었다. 대신 불법취업자는 '고용노동부 또는 경찰에 신고하였다'는 비율이 21.4%로 합법취업자 10.7%보다 두 배 높게 나타났다. 불법취업자일 수록 신고에 대해 소극적일 것으로 예상하였으나 결과는 그 반대로 나타난 것이다. 중국동포의 경우 그냥 참거나(50%) 똑같이 폭행으로 대응(20%)한 경우가 대다수이지만 응답자가 10명에 지나지 않아 대표성을 갖는다고 보기는 어렵다.

<표 Ⅲ-30> 폭행에 대한 대처방식

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
그냥 참았다	38.5	35.7	35.7	35.7	75.0	33.3	50.0
똑같이 폭행으로 대응하였다	5.8	0.0	7.1	2.4	25.0	16.7	20.0
팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다	17.3	32.1	0.0	21.4	0.0	0.0	0.0
다른 팀이나 현장으로 옮겨줄 것을 요구하였다	7.7	7.1	14.3	9.5	0.0	0.0	0.0
고용노동부 또는 경찰에 신고하였다	13.5	10.7	21.4	14.3	0.0	16.7	10.0
외국인 인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다	1.9	0.0	7.1	2.4	0.0	0.0	0.0
기타	15.4	14.3	14.3	14.3	0.0	33.3	20.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	52	28	14	42	4	6	10
차이검정	-	n.s.			n.s.		

5.3 신분 협박

1) 신분상의 이유로 협박 또는 차별을 당한 경험

본 설문조사에서는 미등록 신분으로 인한 협박 또는 차별을 당한 경험에 대해 살펴보고자 하였다. 응답자 자신의 경험을 묻는 것이라면 미등록 신분은 자신의 신분이 드러날 수 있기 때문에 응답을 회피할 가능성이 높다. 본인의 경험으로 묻지 않는다면 조금 더 솔직한 대답이 나올 수 있을 것이라는 생각에서 "건설현장 동료 중 신분상의 이유로 협박이나 차별을 받은 사람이 있는지"물어보았다. 그 결과가 <표 Ⅲ-31>에서 제시되고 있는데, 외국인근로자는 32.6%, 중국동포는 14.8%가 건설현장에서 신분을 이유로 협박이나 차별을 당한 동료가 있다고 응답하였다. 특히 외국인근로자들 주변에서 신분상의 이유로 협박 또는 차별을 받는 경우가 상당히 발생하고 있는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-31> 협박 및 차별을 당한 경험 있는 동료 유무

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	25.2	31.9	34.5	32.6	14.1	16.0	14.8
없다	74.8	68.1	65.5	67.4	85.9	84.0	85.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	325	135	55	190	85	50	135
차이검정	-	n.s.			n.s.		

2) 신분상의 이유로 협박 또는 차별을 당했을 때 대처 방식

신분상의 이유로 협박이나 차별을 당한 동료가 어떻게 대처하였는지 물어본 결과, 욕설이나 폭행과 마찬가지로 '그냥 참았다'는 응답이 가장 많았다(<표 Ⅲ-32> 참조). 외국인근로자의 30.6%가 '그냥 참았다'고 응답하였다. 다음으로는 '외국인 인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다'는 응답이 17.7%로 나타났다. 현장조사와 면접조사를 수행한 결과 중국동포와 외국인근로자가 한 현장에서 같이 근무하는 경우가 드문 것으로 조사되

었다. 따라서 중국동포의 동료는 같은 중국동포일 것이며, 외국인근로자의 동료는 같은 외국인근로자일 것이라는 가정을 가지고 결과를 해석하자면, 중국동포는 외국인근로자에 비해 소극적으로 대처하는 것인 모습을 드러낸다. 중국동포의 42.1%가 자신의 동료는 '그냥 참았다'고 하였다. 반면 동료가 팀장 또는 현장관리자에게 시정을 요구한다든지 다른 현장으로 옮겨줄 것을 요구하거나 또는 외국인지원센터나 시민단체와 상담하는 등의 적극적인 대처를 한 경우는 다 합쳐 21.1%에 불과하다. 그러나 중국동포의 해당 사례수가 19개이기 때문에 이 결과를 일반화하기는 어렵다.

<표 Ⅲ-32> 신분 상 협박 또는 차별에 대한 대처방식

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
그냥 참았다	33.3	30.2	31.6	30.6	63.6	12.5	42.1
팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다	14.8	14.0	21.1	16.1	9.1	12.5	10.5
다른 팀이나 현장으로 옮겨줄 것을 요구하였다	9.9	11.6	10.5	11.3	0.0	12.5	5.3
외국인 인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다	14.8	20.9	10.5	17.7	9.1	0.0	5.3
기타	8.6	7.0	10.5	8.1	9.1	12.5	10.5
잘 모르겠다	18.5	16.3	15.8	16.1	9.1	50.0	26.3
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	81	43	19	62	11	8	19
차이검정	–	n.s.			n.s.		

5.4 임금 체불

1) 임금체불 경험

사회적 지지망이 약한 외국인근로자에게 임금 체불은 생계와 직결되는 문제이다. 임금체불 경험을 살펴본 결과(<표 Ⅲ-33> 참조), 외국인근로자의 39.2%가 임금체불 경험이 있다

고 응답하였다. 불법취업자는 합법취업자보다 임금체불 경험이 4.5%p 더 많은 것으로 나타났지만 통계적으로 유의한 수준은 아니다. 중국동포는 외국인근로자보다 조금 낮은 33.3%가 임금체불을 경험하였다. 합법취업 여부에 따른 뚜렷한 차이는 발견되지 않았다.

<표 Ⅲ-33> 임금체불 경험

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	36.9	37.9	42.4	39.2	32.9	34.0	33.3
없다	63.1	62.1	57.6	60.8	67.1	66.0	66.7
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	339	145	59	204	85	50	135
차이검정	-	n.s.			n.s.		

2) 임금체불 기간

임금체불 경험이 있는 응답자를 대상으로 체불기간을 물어보았다(<표 Ⅲ-34> 참조). 외국인근로자의 경우 1개월 미만의 체불기간이 50.0%로 가장 많았다. 1개월 이상에서 3개월 이하의 기간 동안 임금을 받지 못했던 응답자도 40.5%나 되었다. 문제는 불법취업자 중 1년 이상 임금체불을 경험한 사람이 8.3%이고, 7개월 이상(1년 이상 포함) 임금체불 경험자는 약 13%에 이른다는 점이다. 즉 나중에라도 체불된 임금을 전액 받으리라는 보장은 없다. 불법취업자는 임금체불에 대해 법적 소송 등의 적극적 대처를 쉽게 하기 어렵다는 상황을 악용하여 고용주가 임금을 제 때 지급하지 않을 가능성도 배제할 수는 없다. 중국동포의 경우 불법취업자의 임금체불 기간이 합법취업자보다 더 짧다. 한편 1년 이상 임금체불을 경함한 중국동포는 합법취업자와 불법취업자 모두 약 7% 수준이다.

<표 Ⅲ-34> 임금체불 기간

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
1개월 미만	47.9	44.0	62.5	50.0	25.0	80.0	44.2
1개월~3개월	39.3	50.0	20.8	40.5	50.0	13.3	37.2
4개월~6개월	6.8	4.0	4.2	4.1	17.9	0.0	11.6
7개월~11개월	0.9	0.0	4.2	1.4	0.0	0.0	0.0
1년 이상	5.1	2.0	8.3	4.1	7.1	6.7	7.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	117	50	24	74	28	15	43
차이검정	-	$\chi2$=8.202 p<.1			$\chi2$=12.898 p<.05		

6. 산업안전 현황과 산업재해 처리과정

건설현장은 안전사고가 많은 곳이다. 서론에서도 언급하였듯이 사망 또는 심각한 부상 사고 소식이 끊임없이 들려온다. 이 절에서는 외국인근로자와 중국동포가 일하는 건설현장에서 산업재해를 예방하기 위한 최소한의 노력을 기울이고 있는지, 사고나 부상을 당했을 때 어떤 방식으로 처리되고 있는지를 살펴보았다.

6.1 안전관리 현황

1) 안전장비 준비 현황

<표 Ⅲ-35>는 응답자의 안전장비 준비 현황을 보여준다. 외국인근로자는 96.1%가 개인안전장비를 갖추고 있는 것으로 조사되었다. 반대로 3.9%는 안전장비를 가지고 있지 않다고 응답하였다. 이는 소수이기는 하지만 산업현장에서 안전장비는 생명과 직결되기 때문에

반드시 필요함에도 불구하고, 안전장비를 착용하지 않는 근로자가 있음을 의미한다. 특히 건설업에 불법취업 중인 중국동포들은 안전장비 없이 일을 하고 있는 응답자의 비율이 20%에 이른다. 중국동포 불법취업자 중에는 사업체와 직접 근로계약을 맺기보다는 팀장과 함께 움직이거나 개인적으로 직업소개소 등을 통해 일자리를 구하는 경우가 많은데, 이러한 과정으로 취업한 사람에게는 회사가 안전장비를 제공하지 않는 경우가 많기 때문으로 풀이된다.

<표 Ⅲ-35> 개인안전장비 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	94.1	97.2	93.2	96.1	97.6	80.0	91.1
없다	5.9	2.8	6.8	3.9	2.4	20.0	8.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	339	145	59	204	85	50	135
차이검정	-	n.s.			$\chi2$=12.105 p<.05		

2) 안전장비 제공자

안전장비를 갖추고 있는 응답자에게 안전장비를 누가 제공하였는지 물어보았다. 조사 결과, 외국인근로자의 88.5%는 안전장비를 회사로부터 제공받고 있었다(<표 Ⅲ-36> 참조). 본인이 부담하여 안전장비를 마련한 응답자도 8.3% 있었다. 외국인근로자 중 불법취업자는 18.5%가 본인이 안전장비를 마련하였다고 응답하였다. 이는 합법취업자와 14.2%p 차이로 취업자격(합법/불법) 여부와 상관이 있는 것으로 보인다. 중국동포 역시 마찬가지로 불법취업자가 합법취업자보다 회사로부터 안전장비를 제공받은 비율이 6%p 더 낮다.

<표 Ⅲ-36> 개인안전장비 제공자

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
회사 제공	89.1	94.9	72.2	88.5	92.6	84.6	90.0
본인 부담	8.0	4.3	18.5	8.3	7.4	7.7	7.5
기타	2.9	.7	9.3	3.1	0.0	7.7	2.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	312	138	54	192	81	39	120
차이검정	-	$\chi2$=20.659 p<.001			$\chi2$=6.420 p<.05		

3) 안전교육 받은 경험

건설현장에서는 안전사고를 방지하기 위해 안전교육을 실시한다. 본 설문조사에서는 건설현장에서 안전교육을 받았는지, 즉 작업장에 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해 무엇을 해야 하는지에 대한 교육을 받은 적이 있는지 물어보았다. 조사결과 대부분(99.0%)의 외국인근로자가 안전교육을 받은 적이 있다고 응답하였다(<표 Ⅲ-37> 참조). 받은 적이 없다는 응답자는 전체의 1.0%에 불과하다. 즉 대부분의 건설현장이 외국인근로자에게 안전교육을 실시하고 있음을 알 수 있다. 중국동포도 대부분(98.5%)이 안전교육을 받은 경험이 있다고 응답하였다.

<표 Ⅲ-37> 건설현장에서 안전교육 받은 경험

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	98.8	99.3	98.3	99.0	97.6	100.0	98.5
없다	1.2	0.7	1.7	1.0	2.4	0.0	1.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	334	144	59	203	84	47	131
차이검정	-	n.s.			n.s.		

4) 안전교육 도움 정도

대부분 건설현장에서 안전교육을 실시하지만 그것이 외국인근로자와 중국동포에게 얼마나 도움이 되는지는 또 다른 문제이다. 특히 안전교육이 한국어로만 진행될 경우 한국어 능력이 부족한 외국인근로자들이 얼마나 이해할 지 의문이기 때문이다. 안전교육이 도움이 되지 않았다(전혀 도움이 되지 않았다 + 별로 도움이 되지 않았다)는 응답은 외국인근로자의 경우 2.5%에 불과하였으며, 중국동포 중에서도 6.2%로 정도였다(<표 Ⅲ-38> 참조). 즉 대부분이 건설현장의 안전교육에 대해 긍정적으로 평가하는 편이다. 한편 중국동포 불법취업자의 경우 10.6%가 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 아마도 중국동포 불법취업자들의 경력이 많고 따라서 기본적인 것을 가르치는 안전교육의 내용은 이미 다 알고 있는 사항이라 도움이 안 되었다고 응답했을 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-38> 안전교육 도움 정도

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
전혀 도움이 되지 않았다	1.2	0.7	0.0	0.5	2.5	2.1	2.3
별로 도움이 되지 않았다	2.8	2.9	0.0	2.0	1.2	8.5	3.9
약간 도움이 되었다	31.4	22.3	27.6	23.9	42.0	44.7	43.0
매우 도움이 되었다	64.6	74.1	72.4	73.6	54.3	44.7	50.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	325	139	58	197	81	47	128
차이검정	–		n.s.			n.s.	

5) 안전교육 진행 언어 이해 여부

건설현장의 안전교육이 응답자의 모국어나 기타 응답자가 이해할 수 있는 언어로 진행되었는지 물어보았다. 모국어로만 한정하여 묻지 않은 이유는 외국인근로자라고 하더라도

한국어가 능통한 사람들이 모여 있는 작업장에서는 한국어로 진행된다고 해도 문제될 것이 없기 때문이다. 이 질문에 대해 외국인근로자의 35.4%는 아니라고 응답하였다(<표 III-39> 참조). 즉 이들은 자신이 이해할 수 없는 언어로 안전교육이 진행되었다는 것이다. 한편 교육 언어가 이해할 수 없는 언어라고 응답한 사람만 대상으로 분석한 결과 이들의 약 94%는 안전교육이 도움이 되었다고 응답하였다. 면접조사에서 일부 건설현장에서는 통역사를 통해 교육내용을 통역하거나 또는 다양한 시각자료를 활용하는 등의 방법을 동원하고 있음을 확인할 수 있었는데 이러한 노력들이 언어의 한계를 어느 정도 보완하고 있는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-39> 안전교육 진행 언어 이해 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	66.0	62.9	69.1	64.6	75.0	100.0	90.9
아니오	34.0	37.1	30.9	35.4	25.0	0.0	9.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	206	140	55	195	4	7	11
차이검정	-	n.s.			n.s.		

6.2 부상사고 경험 및 산업재해 보상처리

1) 산업재해 보상인지 여부

조사 대상자들에게 건설현장에서 다치거나 병에 걸리면 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능하다는 사실을 알고 있는지 물어보았다. <표 III-40>을 보면, 외국인근로자의 82.9%가 알고 있었다고 응답하였으며, 중국동포는 94.1%가 알고 있었다고 응답하였다. 중국동포는 산업재해 보상보험 처리 여부에 대해 대다수가 알고 있는 반면 외국인근로자는 17.1%가 이 사실을 몰랐다. 외국인근로자 대상으로 현장에서의 사고나 부상 등 산업재해

발생 시 이의 처리와 관련된 권리와 과정에 대한 교육이 보다 철저하게 이루어질 필요가 있다.

<표 Ⅲ-40> 산업재해 보상인지 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	87.5	82.1	84.9	82.9	95.3	92.0	94.1
아니오	12.5	17.9	15.1	17.1	4.7	8.0	5.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	328	140	53	193	85	50	135
차이검정	-		n.s.			n.s.	

2) 부상 사고 경험

건설현장에서 다친 경험이 있는 지 조사한 결과 전체 응답자의 24.1%가 그러한 경험이 있다고 하였다(<표 Ⅲ-41> 참조). 특히 외국인근로자는 약 3명 중 1명꼴로 부상 경험이 있어 상당히 심각한 수준이라고 할 수 있다.[52] 이에 비해 중국동포는 13.4%로 외국인근로자에 비해 부상 경험 비율이 낮은 편이다. 그러나 여전히 10명 중 1명 이상은 부상을 당한 경험이 있다는 것으로 무시 못 할 수치이다. 건설업에서의 부상은 경미한 것도 있지만 생명에 위협을 초래하거나 장애로 이어져 개인의 삶에 평생 영향을 미칠 수도 있기 때문이다. 따라서 건설현장 사고 발생 비율을 더욱 낮출 수 있도록 다각적인 노력이 필요하다.

52) 고용노동부의 2013년 산업재해현황 분석을 보면, 건설업의 산업재해율이 0.92%로 나타났다(<그림 Ⅱ-3> 참조). 그러나 본 조사에서 전체 응답자의 24.1%(외국인근로자 31.3%, 중국동포 13.4%)가 부상 경험이 있는 것으로 조사되었다. 고용노동부의 산업재해율이 산업재해로 신고 된 건수만 포함하기 때문에 비율이 낮을 수는 있지만 그래도 이 정도 격차임을 고려할 때 외국인근로자의 부상률이 내국인근로자의 부상률보다 높을 것으로 추측할 수 있다.

<표 Ⅲ-41> 현장에서 부상 경험

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
있다	24.1	31.0	32.1	31.3	15.3	10.2	13.4
없다	75.9	69.0	67.9	68.7	84.7	89.8	86.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	332	142	56	198	85	49	134
차이검정	-		n.s.			n.s.	

3) 부상 횟수

다친 경험이 있는 응답자들을 대상으로 국내 건설현장에서 부상당한 횟수를 조사한 결과 1회라고 응답한 비율이 64.6%였다(<표 Ⅲ-42> 참조). 3회 이상 자주 부상을 경험했다고 응답한 근로자도 13.8%나 있었다. 외국인근로자 중에서 부상을 자주(3회 이상) 경험했다고 응답한 비율은 14.6%이며 중국동포 중에는 11.8%가 이에 해당하였다.

<표 Ⅲ-42> 부상 횟수

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
1회	64.6	66.7	66.7	66.7	66.7	40.0	58.8
2회	21.5	16.7	25.0	18.8	25.0	40.0	29.4
자주(3회 이상)	13.8	16.7	8.3	14.6	8.3	20.0	11.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	65	36	12	48	12	5	17

4) 부상 이유

부상 경험이 있는 응답자에게 부상을 당한 이유를 물어보았다. 외국인근로자는 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서'가 가장 큰 이유로 꼽았다(<표 Ⅲ-43> 참조). 무려 28.3%가 부상이유로 과도한 업무량을 선택했는데, 중국동포와 비교하였을 때는 17.2%p나 차이난다. 또 '한국말을 잘 알아듣지 못해서'와 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에'라는 응답도 모두 11.7%로 부상의 주요 이유 중의 하나였다. 반면, 중국동포는 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에'라는 응답이 44.4%로 가장 많았다. 이는 과도한 업무량으로 인한 외국인근로자의 부상과 대비되는 부분이다. 또 특기할만한 점은 중국동포 중 불법취업자의 60%가 '작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰라서' 부상을 당한 점이다.[53] 중국동포를 상대로 안전장비 지급과 기계나 기구 등의 사용법 교육을 포함한 안전교육을 보다 강화할 필요가 있다.

<표 Ⅲ-43> 부상 이유 (중복응답)

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에	19.2	11.9	11.1	11.7	53.8	20.0	44.4
작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서	10.3	14.3	11.1	13.3	0.0	0.0	0.0
작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에	11.5	7.1	11.1	8.3	7.7	60.0	22.2
작업에 사용되는 약품이나 기타 화학물질의 유독성으로 인해	3.8	4.8	5.6	5.0	0.0	0.0	0.0
한국말을 잘 알아듣지 못해서	10.3	7.1	22.2	11.7	7.7	40.0	5.6
짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서	24.4	26.2	33.3	28.3	0.0	0.0	11.1
기타	34.6	42.9	22.2	36.7	38.5	0.0	27.8
합계	114.1	114.3	116.7	115.0	107.7	120.0	111.1
사례수	89	48	21	69	14	6	20

53) 중국동포 불법취업자 중 이 문항에 대한 응답자가 6명이므로 이 결과를 일반화하기에는 무리가 있다.

5) 부상 시 산재처리 횟수

부상당한 경험이 있는 응답자를 대상으로 다치거나 아팠을 경우 산재보험으로 처리한 횟수를 조사한 결과, 10명 중 7명(69.9%)은 산재보험으로 처리된 적이 한 번도 없다고 하였다(<표 Ⅲ-44> 참조). 특히 외국인근로자 중 합법취업자가 불법취업자보다 산재보험으로 처리하는 비율이 더욱 낮다는 점이 눈길을 끈다.

<표 Ⅲ-44> 부상 시 산재처리 횟수

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
없음	69.9	71.8	58.8	67.9	75.0	80.0	76.5
1번	27.4	25.6	35.3	28.6	25.0	20.0	23.5
2번	1.4	0.0	5.9	1.8	0.0	0.0	0.0
자주/많았음	1.4	2.6	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	73	39	17	56	12	5	17

6) 산재 미처리 이유

외국인근로자의 산재보험 미처리 이유로 가장 많이 꼽힌 것은 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서'였다(<표 Ⅲ-45> 참조). 하지만 문제가 되는 것은 '신청절차나 방법을 몰라서'가 22.0%, '회사가 원해서'가 12.0%라는 사실이다. 산재보험 처리를 받을 수 있음에도 불구하고 절차나 방법을 몰라서 또 회사가 원해서 등의 불합리한 이유로 산재처리를 받지 못한 것이다. 외국인근로자가 숙지할 수 있게끔 산재처리 신청절차를 교육하는 것이 필요하겠다. 중국동포들이 산재처리를 받지 못한 큰 이유 중 하나는 '회사가 원해서'인데 특히 불법취업자에게서 그 비율이 높다. 그러나 사례수가 충분치 않아 이 결론을 일반화하기에는 무리가 있다.

<표 Ⅲ-45> 산재 미처리 이유 (중복응답)

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서	63.5	52.6	83.3	60.0	77.8	75.0	76.9
신청절차나 방법을 몰라서	19.0	23.7	16.7	22.0	0.0	25.0	7.7
산재로 인정되기 어려울 것 같아서	6.3	5.3	16.7	8.0	0.0	0.0	0.0
회사가 원해서	12.7	13.2	8.3	12.0	11.1	25.0	15.4
산재보험으로 처리하지 않으려고 관계자들이 서로 미뤄서	4.8	5.3	8.3	6.0	0.0	0.0	0.0
일을 못 하는 동안 생계문제로	3.2	2.6	0.0	2.0	11.1	0.0	7.7
기타	9.5	15.8	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0
합계	119.0	118.4	133.3	122.0	100.0	125.0	107.7
사례수	75	45	16	61	9	5	14

7) 산재 미처리 시 치료비 해결방법

부상 후 산업재해 보상보험으로 처리를 받지 못한 경우 치료비를 어떻게 해결하였는지 물어보았다. 외국인근로자는 본인이 전적으로 부담(본인이 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다)한 경우가 41.2%로 가장 많았고 다음으로는 고용주가 전적으로 부담(고용주가 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다)한 경우가 31.4%로 많았다. 또 외국인근로자의 병원비 부담 방법에는 취업자격(합법/불법)에 따라 차이가 있었는데, (사례수가 부족하여 일반화하기는 어렵겠지만) 불법취업자는 자비로 치료받은 응답자가 무려 66.7%나 되었다. 이는 합법취업자 중 자비로 치료받은 응답자보다 두 배 높은 비율이다. 불법취업자는 부상을 당해도 고용주에게 병원비 등의 치료비를 쉽게 요청하지 못하고 있는 것으로 풀이된다. 중국동포는 고용주가 치료비를 전적으로 부담하였다는 비율이 57.1%로 가장 높지만 해석에 있어서 사례수가 부족함을 고려해야 한다.

<표 Ⅲ-46> 산재 미처리 시 치료비 해결방법

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
본인이 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다.	36.9	33.3	66.7	41.2	30.0	0.0	21.4
고용주가 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다.	36.9	33.3	25.0	31.4	70.0	25.0	57.1
본인과 고용주가 공동으로 치료비를 부담했다.	16.9	23.1	8.3	19.6	0.0	25.0	7.1
기타	6.2	5.1	0.0	3.9	0.0	50.0	14.3
모름/무응답	3.1	5.1	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	65	39	12	51	10	4	14
차이검정	-	n.s.			$\chi 2=9.713$ $p<.05$		

7. 숙소 및 식사

7.1 숙소

1) 숙소 형태

건설현장에서는 개인만의 시간을 가질 수 없지만 숙소는 개인만의 시간을 보내며 재충전하는 곳으로 삶의 질에 상당한 영향을 미친다. 외국인근로자와 중국동포는 주로 어떤 숙소에 거주하는지 살펴보았다. <표 Ⅲ-47>에서 알 수 있듯이, 외국인근로자는 조립식 건물이나 컨테이너 등의 임시가건물에 거주하는 비율이 가장 높았다. 32.7%가 임시가건물에 거주하였다. 그리고 17.6%는 여관, 고시원, 찜질방 등을 숙소로 삼고 있다. 이러한 임시숙소에 거주하는 경우가 많은 것은 현장을 이동하면서 생활하는 외국인근로자가 많음을 보여준다. 아파트, 오피스텔, 또는 단독주택 등 비교적 정상적 숙소 형태에 사는 외국인근로자는 10명 중 4명에 불과하다. 외국인근로자들은 주로 도로, 댐, 교량 등 기반시설 건설현

장에 많이 종사하고 있다는 사실이 반영된 결과로 풀이된다. 이 현장들이 주로 외진 곳에 있기 때문에 회사에서는 현장에 임시가건물을 지어 외국인근로자들이 묵게 하고 있기 때문이다. 이에 비해 중국동포는 아파트, 오피스텔, 단독주택 등의 안정적 숙소에 거주하는 비율이 67.6%로 높다. 임시가건물이나 여관, 고시원, 찜질방 등에 기거하는 비율은 11.3%로 외국인근로자에 비해 낮다. 중국동포는 도시에서 멀리 떨어지지 않은 아파트나 상가건물 건설현장에 많이 종사하고 있기 때문에 임시가건물 등에서 지내는 비율이 낮은 것으로 보인다. 한편 중국동포의 경우 '기타'로 응답한 비율이 21.1%로 꽤 높은데, 기타에 어떤 숙소형태가 있는지 추후 조사가 필요해 보인다. 외국인근로자의 숙소에 관심을 가져야 하는 이유는 이들이 숙소를 선택할 수 없는 경우가 많기 때문이다.

<표 Ⅲ-47> 숙소 형태

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
아파트, 오피스텔	14.8	9.8	19.6	12.6	18.1	18.0	18.0
단독주택	37.3	28.7	30.4	29.1	50.6	48.0	49.6
임시가건물 (조립식 건물, 컨테이너 등)	22.3	37.8	19.6	32.7	3.6	12.0	6.8
여관, 고시원, 찜질방	12.3	17.5	17.9	17.6	2.4	8.0	4.5
기타	13.3	6.3	12.5	8.0	25.3	14.0	21.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	332	143	56	199	83	50	133
차이검정	–	$\chi 2=9.125$ $p<.1$			n.s.		

2) 숙소 시설

외국인근로자가 많이 거주하고 있는 임시가건물의 주거환경을 살펴본 결과 상당히 열악한 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-48> 참조). 욕실 및 목욕시설이 갖추어지지 않은 곳이 5.5%였으며, 수세식변기가 있지 않은 곳은 13.9%나 되었다. 또 냉난방시설이 작동하지 않는 임

시가건물이 4.2%, 햇볕 및 통풍 가능한 창문이 없는 곳은 6.9%, 잠금장치가 없는 곳은 7.0%였다. 최소한으로 필요한 시설조차 갖춰지지 않은 숙소에서 생활하는 외국인근로자가 존재하는 것이다. 사생활을 보장받지 못하는 숙소도 2.8%나 되었다. 또 가장 미비한 부분은 부엌 및 조리시설이었는데 무려 60.6%의 임시가건물이 부엌 및 조리시설이 없는 것으로 조사되었다. 후술하겠지만 회사 측에서 한식을 기본적으로 제공하기 때문에 음식이 입에 안 맞는 외국인근로자의 경우 충분한 영양섭취를 할 수 없다. 더욱 심각한 상황은 이들 외국인근로자 숙소가 외진 곳에 위치하였을 경우 발생한다. 면접조사에 응한 한 업체 관계자는 화재의 위험 때문에 조리시설을 만들기 어렵다고 하지만 다른 업체는 주거시설과 분리하여 화재 위험이 전혀 없는 장소에 따로 만들어 제공한다는 곳도 있었다.

<표 Ⅲ-48> 임시가건물의 숙소시설

(단위: %, 명)

	욕실 및 목욕시설	수세식 변기	부엌 및 조리시설	냉난방 시설 작동여부	햇볕, 통풍 가능한 창문	잠금장치	사생활 보장
예	94.5	86.1	39.4	95.8	93.1	93.0	97.2
아니오	5.5	13.9	60.6	4.2	6.9	7.0	2.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	74	74	74	74	74	74	74

3) 한 방 거주 인원

한 방에 공동 거주하는 인원을 조사한 결과, 외국인근로자는 평균 4.2명이 한 방을 쓰고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-49> 참조). 중국동포는 이 보다 낮은 2.6명이 한 방을 쓰고 있다. 중국동포 중에는 혼자 방을 쓰는 경우가 28.5%이지만 외국인근로자는 혼자 방을 쓰는 사람이 4.7%에 불과하였다. 외국인근로자 중 5명 이상 한 방을 사용하고 있는 응답자는 33.1%이며 이 중에는 10명 이상이 한 방을 쓰고 있다는 응답자 5.3%도 포함된다. 방을 함께 쓰는 인원수가 많을수록 개인 공간의 부족뿐만 아니라 공동화장실과 욕실 사용에도 불편함이 많아진다. 무엇보다 사생활을 보장받지 못한다는 점이 큰 불편으로 다가올 수 있다. 이러한 점들은 외국인근로자들의 주거생활이 상당히 열악함을 보여준다.

<표 Ⅲ-49> 한 방 거주인 수

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
1명	15.1	3.3	8.5	4.7	25.0	34.0	28.5
2명~4명	61.5	66.4	51.1	62.1	63.8	56.0	60.8
5명~9명	20.1	27.0	29.8	27.8	10.0	10.0	10.0
10명 이상	3.3	3.3	10.6	5.3	1.3	0.0	0.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	299	122	47	169	80	50	130
평균(명)[1)]	3.53	4.12	4.51	4.23	2.73	2.5	2.64
차이검정	–		n.s.			n.s.	

주: 1) 외국인근로자의 최솟값은 1명, 최댓값은 13명; 중국동포의 최솟값은 1명, 최댓값은 11명임.

4) 주거비 부담자

주거비를 누가 부담하는지 물어본 결과, 외국인근로자의 65.7%는 회사가 주거비를 모두 부담한다고 응답하였다(<표 Ⅲ-50> 참조). 합법취업자의 경우 77.2%가 회사가 전적으로 부담하며 본인이 전부 부담하는 경우는 소수(5.5%)에 불과하다. 그러나 불법취업자의 경우 회사가 전부 부담하는 비율은 37.3%로 합법취업자의 절반 수준으로 떨어지고 대신 본인이 전부 부담하는 비율이 32.2%로 높다. 중국동포는 과반수(57.0%)가 주거비를 전액 본인이 부담한다. 합법취업자는 52.9%, 불법취업자는 64.0%로 불법취업자 본인 전액 부담 비율이 더 높다. 회사가 전액 부담하는 경우를 반드시 좋은 사례라고 볼 수는 없다. 외국인근로자의 경우 회사가 전부 부담하는 비율이 높지만 이는 주로 주거시설이 컨테이너 등의 임시가건물인 경우가 많다.

<표 Ⅲ-50> 주거비 부담자

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
본인이 전부 부담	30.7	5.5	32.2	13.2	52.9	64.0	57.0
본인이 일부 부담	13.3	15.9	11.9	14.7	10.6	12.0	11.1
회사가 전부 부담	52.2	77.2	37.3	65.7	36.5	24.0	31.9
모름/무응답	3.8	1.4	18.6	6.4	0.0	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	339	145	59	204	85	50	135
차이검정	-	$\chi 2=52.827$ $p<.001$			n.s.		

5) 한 달 주거비

본인이 주거비의 일부 또는 전부를 부담하고 있는 외국인근로자의 75.0%는 한 달 주거비로 30만원 미만을 지출한다(<표 Ⅲ-51> 참조). 평균 지출하는 주거비는 약 17만원이다. 중국동포의 경우 평균 약 52만원을 한 달 주거비로 지출하였다. 중국동포 중에는 30만원 미만 주거비를 지출하는 경우는 15.7%에 불과하고, 50만 원 이상 지출하는 사람이 39.1%이며, 100만 원 이상 지출하는 사람도 18.8%에 이른다. 중국동포들은 가족과 함께 살거나 도시의 아파트나 단독주택 등에 거주하는 비율이 높은 것이 반영된 것으로 보인다. 평균적으로 중국동포의 임금이 외국인근로자보다 높지만 주거비로 지출되는 비용을 감안하면 (중국동포가 맞벌이를 하지 않다면) 두 집단 간 실질적인 생활비에서의 격차는 임금 격차만큼은 크지 않을 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-51> 외국인근로자가 매달 주거비로 지출하는 비용

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
10만원 미만	12.0	52.9	9.1	35.7	2.4	0.0	1.6
10만원～30만원 미만	21.7	35.3	45.5	39.3	16.7	9.1	14.1
30만원～50만원 미만	39.1	11.8	45.5	25.0	42.9	50.0	45.3
50만원～100만원 미만	14.1	0.0	0.0	0.0	19.0	22.7	20.3
100만원 이상	13.0	0.0	0.0	0.0	19.0	18.2	18.8
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	92	17	11	28	42	22	64
평균(원)[1)]	413,402	132,941	239,363	174,750	520,476	512,727	517,813
차이검정	–	t=−2.612 p<.05			n.s.		

주: 1) 외국인근로자의 최솟값은 10,000원, 최댓값은 400,000원; 중국동포의 최솟값은 40,000원, 최댓값은 2,000,000원임.

7.2 식사

1) 회사의 식사제공

건설현장에서 일하는 외국인근로자와 중국동포는 대부분 회사로부터 식사를 제공받고 있었다. 외국인근로자는 97.1%가, 중국동포는 95.6%가 회사에서 식사를 제공한다고 응답하였다(<표 III−52> 참조).

<표 Ⅲ-52> 회사의 식사제공 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	96.5	97.9	94.9	97.1	92.9	100.0	95.6
아니오	3.5	2.1	5.1	2.9	7.1	0.0	4.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	339	145	59	204	85	50	135
차이검정	–	n.s.			$\chi 2$=3.694 p<.1		

2) 하루 식사제공 횟수

하루에 제공되는 식사횟수를 살펴보았다(<표 Ⅲ-53> 참조). 외국인근로자는 66.3%가 하루 3회 모두 식사를 제공받고 있었다. 또한 합법취업자가 3회 식사를 모두 제공받는 비율(77.7%)이 불법취업자(37.0%)보다 월등히 높다. 이는 합법취업 외국인근로자가 종사하는 작업장의 상당수가 산간오지에 위치한 것과 관련 있어 보인다. 반면, 중국동포의 식사제공 횟수에 대한 응답은 1회부터 3회까지 골고루 분포되어 있다. 중국동포도 외국인근로자와 마찬가지로 합법취업자가 불법취업자보다 3회 식사를 모두 제공받는 비율이 높다. 건설현장의 환경 상 외부에서 식사를 하기 어렵기 때문에 회사에서 식사를 제공하고 있지만 세끼를 모두 회사에서 제공받는 것이 외국인근로자에게 그리 달가운 것만은 아니다. 면접조사 결과 회사 제공 음식은 대부분 한국음식인데 질이 떨어지거나 입맛에 안 맞는다는 외국인근로자가 있었다. 그럼에도 불구하고 음식에 대한 선택권 없이 세 끼를 모두 입에 맞지 않는 음식으로 해결해야 하는 상황은 외국인근로자들의 생활을 더욱 어렵게 하는 요인이 될 수 있다.

<표 Ⅲ-53> 회사의 일일 식사제공 횟수

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
1회	22.7	11.5	33.3	17.6	26.6	36.0	30.2
2회	23.3	10.8	29.6	16.1	32.9	36.0	34.1
3회	54.0	77.7	37.0	66.3	40.5	28.0	35.7
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	322	139	54	193	79	50	129
평균(회)	2.31	2.66	2.04	2.49	2.14	1.92	2.05
차이검정	-	t=4.858 p<.001			n.s.		

3) 식비 공제여부

외국인근로자들 중 회사에서 제공되는 식사가 무료라고 생각하고 있다가 월급 정산 때 혹은 퇴직 때 회사로부터 식비를 공제 당하는 경우가 발생하기도 한다. 월급에서 식비가

공제되고 있는지 여부를 물어본 결과(<표 Ⅲ-54> 참조), 외국인근로자는 18.2%가 월급에서 식비가 공제되고 있다고 응답하였다. 문제는 공제 여부를 모르는 경우가 있다는 것이다. 모름/무응답이 5.1%인데 이들은 자신의 월급에서 식사가 공제되고 있는지 여부를 잘 모르는 사람일 가능성이 높다. 중국동포는 5.4%만이 월급에서 식비가 공제되고 있다고 응답하였다. 평균 2회 식사 제공을 받지만 대부분 회사에서 중국동포의 식비를 공제하지 않고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-54> 월급에서 식비 공제 여부

(단위: %, 명)

	전체	외국인근로자			중국동포		
		합법 취업자	불법 취업자	소계	합법 취업자	불법 취업자	소계
예	13.1	17.6	19.6	18.2	3.8	8.0	5.4
아니오	83.2	78.9	71.4	76.8	94.9	90.0	93.0
모름/무응답	3.7	3.5	8.9	5.1	1.3	2.0	1.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	327	142	56	198	79	50	129
차이검정	-		n.s.			n.s.	

8. 소결

설문조사 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

우선 근로계약서 작성 또는 소지가 잘 지켜지지 않는다. 전체 응답자 중 16%가 근로계약서를 작성하지 않았다. 근로계약서를 작성한 전체 응답자의 36.8%는 근로계약서를 소지하지 않고 있었는데 이 중 중국동포의 경우 48.1%가 근로계약서를 소지하지 않고 있었다.

외국인근로자와 중국동포는 일하는 현장과 하는 업무에서 차이가 있다. 중국동포는 78.2%가 아파트나 상가 및 주택 건설현장에 많이 종사하는 데 비해, 외국인근로자는 과반수가 도로, 지하철, 교각, 댐 등 기반시설 현장에서 일하고 있었다. 기술·기능수준에 있어서도 차이를 보이는데 중국동포는 과반수(67.7%)가 팀장이나 숙련기능공인 반면 외국인근로자는 조공이나 일반공(잡부)이 과반수(62.4%)이다.

현장 종류와 업무에서 뿐만 아니라 두 집단 간 근로조건에서도 차이가 나타난다. 외국인근로자와 중국동포 모두 대부분 하루 평균 10시간 이상 일한다. 외국인근로자의 일일 평균 근로시간은 10.6시간, 중국동포는 10.4시간으로 조사되었다.

건설현장은 날씨나 공사현장 사고발생 등으로 공사가 중지되기도 한다. 외국인근로자나 중국동포 모두 지난 1년간 일주일 이상 건설일을 쉰 경험이 있는 사람이 과반수였으며, 이들 중 그냥 쉬고 싶어서 쉰 경우는 21.7%에 불과하다. 한편, 지난 달(2015년 8월) 근로일수를 보면 평균적으로 외국인근로자가 25.1일 일하여 22.1일을 일한 중국동포보다 일한 날이 더 많았다.

외국인근로자는 한 달 근로일수가 중국동포보다 더 많으면서도 지난 한 달(2015년 8월) 총임금은 더 적게 받았다. 평균적으로 외국인근로자는 지난 달 약 221만 원, 중국동포는 약 270만 원을 벌었다. 일당의 차이가 크기 때문이다. 외국인근로자는 평균 일당이 약 8.5만 원인데 비해 중국동포는 약 13.1만 원을 받은 것으로 나타났다. 불법취업 신분 때문에 임금 차별을 당하는 것은 두드러지지 않았다. 외국인근로자의 경우 오히려 불법취업자가 합법취업자보다 평균 일당을 더 많이 받는 것으로 나타나 현행 고용허가제가 오히려 외국인근로자의 임금 인상을 억제하는 기능을 할 가능성은 있다. 임금체불은 외국인근로자와 중국동포의 각각 39.2%, 33.3%가 경험한 적이 있다고 응답하였다.

건설현장 내에서 조롱이나 욕설 등의 언어폭력, 물리적 폭력, 신분을 이용한 협박 등이 – 정도의 차이는 있지만 – 여전히 존재하고 있었다. 특히 중국동포보다는 외국인근로자가 이러한 피해를 많이 경험하고 있었다. 외국인근로자의 62.7%가 언어폭력을, 21.4%가 물리적 폭력을 당한 적이 있으며, 32.6%는 신분 때문에 협박받은 동료가 있다고 응답하였다. 외국인근로자의 47.6%가 물리적 폭력에 대해, 45.1%가 신분을 이용한 협박에 대해 회사에 시정을 요구하거나, 다른 팀이나 현장으로 보내줄 것을 요구하거나, 외부 상담센터를 이용하거나, 고용노동부나 경찰에 신고하는 등의 행동으로 대처한 반면, 언어폭력에 대해서는 약 70%가 그냥 참았다고 하였다.

안전장비를 갖추지 않고 일하는 사람은 전체 응답자의 5.9%인데, 중국동포 불법취업자는 약 20%가 안전장비 없이 일하고 있어 안전사고의 우려가 더욱 크다. 불법취업자는 회사와

직접 계약하지 않고 팀장이나 직업소개소 등을 통한 구직이 많은데, 이 경우 안전장비를 지급하지 않는 회사가 많은 것으로 추측된다. 대부분 현장 안전교육을 받은 경험이 있으며 도움이 되었다는 의견이 지배적이었다. 그러나 외국인근로자의 35.4%는 안전교육이 이해할 수 없는 언어로 진행되었다고 응답하였다. 이 경우 안전교육에 대해 자세한 내용보다는 대략적으로만 이해할 가능성이 높다. 외국인근로자가 안전교육을 보다 잘 이해할 수 있도록 다양한 방식을 모색할 필요가 있다.

외국인근로자의 17.1%는 부상사고를 당한 경우 산재보험으로 처리가능하다는 것을 몰랐다고 하였고, 중국동포는 5.9%만이 몰랐다고 하였다. 건설현장에서 다친 경험이 있다는 응답자 비율은 외국인근로자(31.3%)가 중국동포(13.4%)보다 두 배 이상 높다. 부상사고를 당한 이유에 대해 외국인근로자는 '짧은 시간에 많은 일을 해야 해서'가 가장 큰 이유이고(28.3%), 중국동포는 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문'이 가장 큰 이유로 나타났다(44.4%). 부상사고 방지를 위해 작업량이 무리하게 설정되는 것을 방지해야 하며, 안전장비를 지급하는 것도 중요한 과제이다. 한편 부상사고를 당해도 산재보험으로 처리되는 경우는 드문 것으로 나타났다. 경험자 중 69.9%가 산재보험으로 처리한 적이 한 번도 없다고 하였다.

끝으로 숙소 형태를 보면, 외국인근로자는 조립식 건물이나 컨테이너 등의 임시가건물에 거주하는 비율이 32.7%로 가장 높다. 임시가건물 시설은 욕실(5.5%), 냉난방(4.2%), 잠금장치(7.0%), 창문(6.9%) 등 기본적인 생활시설이 안 갖추어진 경우가 상당수 존재한다. 특히 부엌 등 취사시설이 없는 곳이 60.6%에 달한다. 외국인근로자는 한 방에서 평균 4.2명이, 중국동포는 2.6명이 생활한다고 응답하였다. 주거비의 경우 외국인근로자 합법취업자는 77.2%가, 불법취업자는 32.2%가 회사에서 전액 부담한다고 하였다. 불법취업자는 합법취업자에 비해 주거비 부담이 약간 더 크다고 할 수 있다. 본인이 주거비를 일부 또는 전부 부담하는 경우 외국인근로자는 한 달 평균 17.5만 원, 중국동포는 51.8만 원을 지출하고 있는 것으로 나타났다. 식사의 경우 외국인근로자의 66.3%, 중국동포의 35.7%가 하루 세 끼를 모두 회사에서 제공하고 있다고 하였다. 외국인근로자들이 식사 선택의 여지가 없을 경우, 식사의 질과 외국인근로자의 음식문화를 고려한 식단 선정이 이루어지지 않는다면 문제가 될 수 있다.

Ⅳ. 건설업 종사 외국인근로자 면접조사 결과

1. 외국인근로자 인권상황

이 절에서는 미얀마, 방글라데시, 베트남, 캄보디아, 태국, 중국 출신의 외국인근로자 21명에 대한 면접조사 결과를 통해 외국인근로자의 인권상황을 주제별로 살펴본다.

1.1 면접조사 대상자 개요

연구진은 미얀마, 방글라데시, 베트남, 캄보디아, 태국, 중국 출신의 외국인근로자 21명을 면접조사 하였다. 외국인근로자의 한국어가 서툰 관계로 면접은 통역과 함께 진행되었다. 단 중국 출신 근로자는 한국 체류기간이 9년으로 한국어에 능통하여 통역 없이 면접조사를 진행하였다. 중국 출신 1명을 제외하고는 모두 E-9 사증을 소지한 등록 외국인들이었다. 중국 출신 근로자는 관광비자로 입국하여 미등록 신분으로 일하고 있었다. 체류 기간은 9개월에서 9년까지 다양하였다. 학력 역시 초등학교 졸업에서부터 대학교 졸업까지 다양하였다.

<표 Ⅳ-1> 면접대상자 명단

연번	성명	출신국가	출생/연령	비자	체류기간	학력
1	하디	미얀마	1978	E-9	1년2개월	기술전문대
2	나임	방글라데시	1977	E-9	4년8개월	대학교
3	뚜렌	베트남	1992	E-9	3년	고등학교
4	응호	베트남	1979	E-9	4년 10개월	기술전문대
5	창	캄보디아	1984	E-9	2년	중학교
6	모뚜	캄보디아	1993	E-9	9개월	중학교
7	무엔	캄보디아	1982	E-9	2년 3개월	초등학교
8	찬야	태국	20대 후반	E-9	6년 (3년+3년째)	-
9	마웅	미얀마	-	E-9	1년 5개월	-

(계속)

<표 Ⅳ-1> 면접대상자 명단 (계속)

연번	성명	출신국가	출생/연령	비자	체류기간	학력
10	쏙	캄보디아	-	E-9	1년	-
11	준평	중국	32세	관광	9년	-
12	두옹	베트남	1992	E-9	4년	-
13	레	베트남	1988	E-9	4년	-
14	캄보디아 출신자 8인 집단면접조사					

주: 면접조사 대상자 성명은 가명으로 처리함

외국인근로자들과의 면접조사 내용을 객관화하기 위해 상담활동가와 현장관리자, 건설업체 관계자 등의 면접조사도 진행하였다.

1.2 형식적인 근로계약서

일부를 제외하고 면접에 응했던 대부분의 근로자들은 자신들이 '건설업'에서 근로하게 된다는 사실을 숙지하고 한국행을 선택한 것으로 확인되었다. 그러나 소수지만 제조업에 취업하는 줄 알고 입국하였는데 건설현장에 가고 나서야 건설업에 취업하는 것을 알게 된 경우도 있었다.

많은 수의 근로자들이 자신들의 근로조건에 대해 정확한 정보를 갖지 못한 상태에서 현장에 투입되는 것으로 확인되었다. 「근로기준법」 제17조 ②항에 따르면 사용자는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법, 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등[54] 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부해야 한다. 「외국인고용법」 제9조는 외국인근로자를 고용할 시 고용주는 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 한다고 명시하고 있다. 그리고 한국산업인력공단이 근로계약 체결 업무를 대행할 수 있다. 하지만 문제는 한국어 능력의 제약으로 근로계약서의 정확한 내용을 숙지하지 못하는 경우가 존재하는 것이다.

54) 근로기준법 제17조는 임금, 소정근로시간, 제55조에 따른 휴일, 제60조에 따른 연차 유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 근로계약 체결 시 명시해야 한다고 규정하고 있다. 이 때 '그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건'이란 「근로기준법 시행령」 제8조에 의거하여 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 취업규칙에서 정한 사항, 사업장의 부속 기숙사에서 근로자를 기숙하게 하는 경우 기숙사 규칙에서 정한 사항을 포함한다.

> 본국에서 근로계약서를 줬지만 사람도 많고 빨리 읽고 내라고 해서 자세히 읽지는 못했어요. *(하디)*

> 한국에 입국하기 전에 첫 번째 직장에서 제공하는 숙소에 대한 자세한 정보는 몰랐어요. 회사정보에 대해서도 자세히는 몰랐구요. 식사가 제공되는지, 숙소가 제공되는지, 기본급이 얼마인지 기본적인 사항만 알 수 있었어요. *(마웅)*

> 계약할 때 통역은 없었어요. 구두로 근로시간, 일당, 직무만 설명해주고 이름 쓰고 사인을 했어요. 계약서와 구두로 설명한 내용이 일치하는지는 모르겠어요. *(레)*

근로계약서를 체결하고 내용도 확인하였지만 근로계약서의 내용이 실제와 다른 경우가 있었다. 현장에 도착한 후 일을 시작하고 나서야 실상을 파악하게 되는 것이다. 또한 근로계약 내용이 제대로 실행되지 않는 경우가 빈번했다.

> 월급이 계약서보다 적은 것(근로계약서에는 기본급이 108만 원이였는데 첫 월급을 90만 원만 받았음) 등을 항의하고 급여명세서를 달라고 했어요. 총액만 있는 명세서를 줬어요. *(하디)*

> 베트남에서 사인한 근로계약서에는 식비가 사업주 부담이었는데 입국해서 보니 본인 부담이었어요. *(응호)*

많은 현장에서 계약서상에 명시된 근로시간은 거의 무의미하다고 할 정도로 제대로 지켜지지 않는 것으로 확인되었다. 베트남 출신인 응호는 계약서상 근무시간은 기본 근로 8시간에 잔업 2시간 정도였는데 실제로 많게는 하루 20시간까지 일하는 경우도 있다고 했다.

외국인근로자들이 근로조건의 불투명성을 이야기하는 것은 건설현장에 보편적으로 확산되어 있는 포괄(산정)임금[55]에 대한 '구두계약'이나 '이면계약'의 관행과도 연관되

55) 실제근무실적에 따라 지급되어야 할 시간외, 야간 및 휴일수당 등을 근로시간 및 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하고 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결한 경우에 이를 포괄약정임금 근로계약이라고 한다(자료: 고용노동부 웹사이트).

는 것으로 보인다. 한국어로 이루어지는 구두계약이나 실질적인 임금 산정방식 등을 규정하는 이면계약은 한국어가 서툰 이들에게는 매우 불리하게 작용되고 자의적으로 해석됨으로써 불공정한 결과로 이어지게 마련이다.

> 팀장이랑 일당이나 기숙사 관련해서 구두로 합의하고 근로계약서는 보지도 않았고 내용도 몰라요. *(나임)*

> 근로계약서에는 하루 8시간 일하는데, 구두로는 하루 10시간 일하는 것으로 얘기했어요. *(두옹)*

> 일을 시작하기 전에 고용센터에서 최저임금으로 근로계약서를 쓰고, 현장에 가서 구두로 약속한 일당으로 별도의 이면계약을 써요. 이면계약서는 한국어로 되어 있어서 무슨 내용인지는 전혀 몰랐어요. 괜찮으니까 그냥 사인하라고만 하였어요. 이면계약서는 회사에서만 가지고 있었고 달라고 했는데도 안 줬어요. *(응호)*

> 퇴사 후 연차수당을 청구했는데 나중에 확인해보니 연차수당이 임금에 포함되었다는 내용의 이면계약서가 있었어요. 이의 제기하면 고용센터에 제출한 최저임금으로 된 근로계약서대로 임금을 다시 산정하겠다고 했어요. *(응호)*

외국인근로자들 역시 다른 업종과 구분되는 건설업 근로조건에 대해 문제를 제기하고 있다.

> 건설업은 제조업보다 법과 제도의 보호를 받지 못한다고 생각해요. 제조업은 월급제에 명절에 쉬고 보너스도 주는 사업장이 있다고 들었는데 명절에 일한적도 있는데 특근수당도 없이 평일과 똑같이 일했어요. *(응호)*

계약의 당사자인 외국인근로자 자신들이 계약 문화에 익숙하지 않거나, 계약 내용이 매우 중요하다는 인식이 부족하다는 점도 간과하기 어렵다. 「외국인고용법」 제16조는 "사용자 또는 한국산업인력공단이 법 제9조에 따라 근로계약을 체결하거나 이를 대행하는

경우에는 근로계약서 2부를 작성하고 그 중 1부를 외국인근로자에게 내주어야 한다"고 규정한다. 문제는 외국인근로자 중 일부는 근로계약서를 체결할 때나 계약서를 교부받고도 그 내용을 확인하지 않는다는 것이다.

> 본국에서 번역된 근로계약서를 보기는 했으나 오는 것 자체에 설레서 제대로 확인은 못했어요... 고용센터에서 근로계약서를 체결(했을 때도) 내용을 자세히 보지는 않았어요. 친구를 통해서 구두로 월급, 식대를 결정했으니까 볼 필요가 없다고 생각했거든요. *(무엔)*

결국 「근로기준법」에 명시된 근로자로서의 권리를 제대로 보장받지 못 하는 것은, 입국 전후 이루어지는 사전교육의 내용이 부실하고 형식적이라는 점과도 연관된다. 외국인근로자들은 입국 전 현지에서 한국의 생활정보와 한국어 등을, 입국 후에는 취업교육을 통해 건설 용어 등을 교육받는다. 그러나 권리 교육, 권리구제를 받을 수 있는 방법(상담소나 통역센터 등) 등의 정보는 교육 내용에 포함되어 있지 않다.

1.3 임금 삭감, 임금 체불

상담활동가들에 따르면 임금을 둘러싼 분쟁은 건설업 종사 외국인근로자들이 경험하는 가장 빈번한 문제 가운데 한 가지이다. 외국인근로자들이 급여에 대해 문제 제기를 하는 데는 여러 사유가 있다. 명확하며 수용 가능한 가이드라인이 부재한 탓에 자의적인 방식으로 급여가 책정된다는 것, 건설업의 특성상 날씨 등의 이유로 공사가 중단되는 경우가 생기는데 이 경우 일체의 수입이 끊긴다는 것, 성과품 불량 등의 사유로 '수주 금액'이 감액되는 경우 근로자들의 임금 삭감이 강행된다는 것, 임금 체불이 빈번하다는 것 등이다.

외국인근로자들은 최저임금 계약을 한다. 그러나 실제로 자신에게 지급되는 급여가 어떤 방식으로 계산된 액수인지를 아는 사람은 많지 않다. 누구도 정확한 설명을 해주지 않기 때문이다. 면접조사에 응한 외국인근로자들의 평일 일당은 6만 원, 7만 3천 원, 8만 원, 9만 원, 10만 원, 12만 원, 20만 원, 24만 원 등 매우 다양했다. 물론 업종과 숙련도에 따라 일당은 달라질 수 있다. 문제는 그 기준이 매우 자의적이라는 점이다.

> 현장에서 일 잘하면 근로계약서에 쓴 임금보다 더 주겠으니 열심히 하라고 했어요. 그 말을 믿고 열심히 일 했어요. *(나임)*

> 화장실 청소까지 하며 열심히 일했는데 하는 일에 비하여 받는 월급이 적다고 생각하여 현장에 있는 다른 나라 사람에게 월급을 얼마나 받느냐고 물어봤어요. 중국, 우즈베키스탄 등 여러 나라 사람이 함께 일했는데 의사소통이 안 되었고 - 그래서 정확한 액수를 파악할 수 없었고, 베트남 사람은 일당 8만 원에서 일 잘하는 사람은 20만 원까지 받는 걸 알게 되었죠. 반장에게 항의하니 그 달에는 열심히 일하라며 20만 원을 더 주었지만 반장은 항의할 때만 더 주기 때문에 믿지는 않았어요. *(하디)*

기준이 자의적이다 보니 현장에 따라 근로시간이 길어졌음에도 불구하고 오히려 임금이 삭감되는 경우도 발생한다.

> 처음 현장에서는 최저임금으로 계산하였고, 잔업 포함하여 보통 200만 원 이상 받았어요. 두 번째 현장에서는 평일에는 약 6만 원이 조금 넘는 일당을 주었고, 휴일에는 11만 원의 일당을 받아 200만 원까지 받았고요. 첫 현장보다 일하는 시간이 길어졌지만 월급은 전보다 줄어들었어요. *(모뚜)*

「근로기준법」 제43조 제2항에 따르면 “임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급”되어야 한다. 미지급 임금 혹은 임금 체불은 임금 지급 의무를 위반한 것을 의미한다. 임금 체불은 늦게 지불되는 경우와 계산상의 착오로 임금이 지급되지 않는 경우로 구분될 수 있다. 무엔의 경우 유급 주휴일에 받는 수당을 적게 지급하고, 보험료를 과다 산정하여 임금체불이 발생한 경우이다.

> 회사가 임금계산을 잘 못해서 임금이 체불됐어요. *(무엔)*

임금 체불은 주로 규모가 작은 하도급 업체들의 경우에 발생한다. 원도급, 하도급, 재하도급 업체 등 연쇄적인 하청 구조로 이루어진 건설현장에서 최하단 사용자들의 경우 상위 단위의 영향을 받을 수밖에 없고, 동시에 끊임없이 “물량 대비 단가를 낮추는 일”에 매진할 수밖에 없기 때문이다.

> 임금을 3, 4개월 늦게 원청을 통하여 받은 적이 있는데, 현장의 120명 외국인이 다 그렇게 받았어요. *(응호)*

임금 삭감도 마찬가지이다. 불량 보수비용을 근로자에게 전가하거나, 근로자에게 고지하지 않는 주거비 및 식대 공제 등의 방식으로 임금 삭감이 이루어진다.

> 공사 완료 후 임금 입금 전에 한국인 관리자가 와서 공사현장을 체크하고 불량 등 이유로 (수주) 금액을 일방적으로 삭감하는 경우도 많아요. 그 금액을 현장 근로자들의 임금에서 나누어 삭감해요. 과거에는 임금삭감에 항의도 해보았지만 받아들여진 적이 없었어요. 이제는 항의하지 않고, 그래서 못 받은 임금도 많이 있어요. *(투렌)*

> 임금명세서를 안 줘서 식대나 기숙사비를 얼마나 부담하는지 몰랐는데, 마지막 월급에서 방값과 식대 총 50만원을 공제했어요. *(하디)*

> 임금에서 뭐가 공제되었다고 하는데 공제되는 항목에 대해서 정확한 설명이 없어요. *(두옹)*

1.4 임금 차별

국내법은 국적 등의 이유로 근로조건에 있어서의 차별을 금지하고 있다. 「근로기준법」 제6조는 “사용자는 근로자에 대하여 […] 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 규정하고, 「외국인고용법」 제22조는 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 외국인근로자에 대한 임금 차별은 여러 방식으로 이루어진다. 그들은 한국인근로자들에 비해 상대적인 저임금을 받는다. 회사 입장에서는 외국인근로자들의 상대적인 저임금이 한국인근로자에 비해 떨어지는 기술력과 업무에 대한 태도 등이 반영된 결과라고 평가할 수도 있다.

> 한국인 노동자들에 비해 품질과 능률에서 떨어지는 것은 사실이에요. 일에 대한 애착도도 떨어져서, 갑작스레 야간 근무가 필요한 경우 설득이 잘 안 되죠. 한국인 노동자들과 달리 작업 조건이나 내용 등에 대해 말은 많은 편이구요. *(에취, 건설업체 관계자)*

그러나 건설회사 측에서도 인정하듯이 이들의 저임금은 "외국인 노동자를 고용하는 가장 중요한 이유"라는 점을 간과할 수 없다. 연쇄적인 하청과 다단계 도급 구조가 관행화되어 있는 건설업계에서 하도급 사용주들의 최대의 관심사는 물량 대비 단가를 낮추는 일이다. 공사 금액이 정해진 상태에서 하도급의 마지막 단계에 있는 팀장들은 근로일수(공정일수)를 줄이든지, 임금을 줄여 조금이라도 경쟁력을 높여야 한다. 이 두 가지 목표를 달성하는 데 있어 외국인근로자는 유용한 수단이 된다. 현장에서 외국인근로자를 고용하는 이유는 무엇보다 낮은 비용에 있음을 뜻한다. 심한 경우 외국인근로자는 한국인근로자 임금의 절반가량을 받고 일해야 한다.

> 한국인은 약 500만 원 정도 받은 것으로 아는데 외국인은 한국인의 절반 정도를 받았어요. *(응호)*

인천의 한 건설현장에서 일하는 캄보디아 근로자들에 의하면 해당 현장에는 다양한 근속기간의 외국인근로자들이 일하지만 경력, 직무 상관없이 동일한 시급(최저임금)이 적용된다고 하였다. 올해 최저임금에 맞춰 캄보디아 근로자는 일당이 대개 5만 원 정도인데, 한국인은 15만 원씩 받는다고 한다.

또한 대부분 50-60대 고령이자 기술자도 아닌 한국인이 자신보다 높은 임금을 받는다는 점은 외국인근로자의 상대적인 박탈감을 심화시킨다. 현장에서는 외국인근로자들이 오히려 한국인근로자들을 도와주는 경우도 적지 않게 발생한다.

> 나는 젊고 힘이 세니까 맡은 일을 빨리 끝내는데, 한국인들은 나이가 많아서 일을 빨리 못하는 때가 많았어요. 안타까운 마음에 도와주기도 했어요. *(응호)*

임금 차별이 이루어지는 또 다른 방식은 연차수당을 미지급한다든지 임금에서 식비 등을 부당 공제하는 방식으로 실급여액을 낮추는 것이다. 「근로기준법」은 근로자의 연차휴가[56]를 보장하기 위해 제60조에서 이를 규정하고 있다. 사용자는 연차휴가에 대해 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대해 통상임금 혹은 평균임금을 지급해야 한다(제60조 제5항). 그러나 외국인 건설근로자들이 고용허가제 하에서 상용근로자로 근무하고 있음에도 불구하고 쉬는 날에 연차수당을 지급하지 않는 것이 관행으로 자리 잡고 있다. 공식적으로는 상용근로자임에도 불구하고 실제로는 일당제가 적용되는 일용근로자로 취급받고 있는 것과 무관하지 않다고 할 수 있다. 한 상담사는 고용노동부에 신고하면 연차수당을 받을 수 있지만 피해 근로자들 대부분 "모른 채 그냥 넘어 간다"고 한다.

임금에서 식비 등을 공제하는 경우 공제액의 기준이 무엇인지 알 수 없고 한국인근로자에게는 공제하지 않는 식비를 외국인근로자들에게만 공제하는 경우도 있다.

> 어떤 항목에 대해 임금을 공제하는지 설명을 제대로 안 해줘요. 영수증도 제대로 발급 안 해줘서 임금 액수가 정확한지도 알 수가 없어요. 공제액수와 영수증 발급에 대해 항의를 해 보았지만 소용이 없었어요. *(쏙)*

> 식대를 매달 15만 원에서 20만 원 이상 공제할 때가 있는데 매달 다르고 사람마다 다른 금액을 공제하는데 이유를 잘 모르겠어요. 한국 사람들은 식대를 공제하지 않는다고 들었어요. *(무엔)*

1.5 불규칙한 휴일

면접조사에 응한 건설업 종사 외국인근로자들은 근로시간, 근로일수 등 근로조건이 현장에 따라 매우 상이하다는 점, 장시간 근로하거나 일주일에 한 번 쉬기도 힘든 상황에 대해 문제의식을 가지고 있었다.

56) 근로자가 1년간 일정비율이상 출근한 경우에 일정기간 근로의무를 면제함으로써 심신의 피로를 회복하여 건강을 유지하고 근로자가 여가를 선용하여 사회적·문화적 시민생활을 누릴 수 있게 하기 위해 인정되는 휴가 (자료: 고용노동부 웹사이트)

면접조사한 외국인근로자들의 건설현장의 근로개시 시간은 오전 7시로 동일했지만 종료 시간은 현장마다 조금씩 차이가 있었다. 어느 현장은 5시, 어느 현장은 6시에 근로가 종료되었다. 점심시간(12:00~13:00) 이외의 휴게시간은 오전, 오후 합하여 1시간인 곳부터 10분 내지 20분에 불과한 곳 등 다양했다. 짧은 휴게시간도 일주일 내내 주어지는 것이 아니라 현장의 상황, 즉 공정에 따라 3일만 주어진다든지, 혹은 아예 식사 시간 이외에 휴게시간이 전혀 없는 현장도 매우 많은 것으로 확인되었다.

> 점심시간은 1시간이고 (그 외) 휴식시간은 현장마다 다른데 없는 현장도 많았어요. 중간에 휴식시간이 있어야 하는데 없는 경우는 많이 힘들죠. *(창)*

미등록 신분 외국인근로자의 경우 점심시간 단속에 대한 두려움 때문에 점심시간도 제대로 이용하지 못한다고 한다.

> 점심시간이 1시간이기는 하지만 점심시간 식당에서 단속이 많이 있어 점심 식사는 최대한 빨리 하는 편이에요. *(준평)*

건설현장에는 근로일수와 휴일에 대한 객관적인 규범이나 가이드라인이 존재하지 않는 것으로 나타났다. 근로일수는 매우 긴 편이었으나 현장과 노동시장의 상황이나 기후에 따라 가변적이었다. 한 달 내내 휴일 없이 일을 하는 상황과 한 달 내내 쉬는 상황이 얼마든지 가능한 것이다.

> 일 없으면 한 달 내내 쉰 적도 있었고 일 있으면 휴일도 없이 계속 일한 적도 있어요. 공휴일도 쉰 적이 없으니까요. *(응호)*

> 다리 건설현장에서는 일을 빨리 완성해야 하면 날씨에 상관없이 일해요. 기일이 여유가 있으면 눈비가 조금만 와도 쉬었어요. *(응호)*

휴일 역시 일주일에 1일 또는 2일, 한 달에 2일 등으로 매우 상이했다. 그러나 이러한 휴일은 대체로 예측 불가능한 방식으로 주어졌다. 근로자들 자신이 언제 쉴 수 있는지를 미리 예측하고 자신의 일상생활을 계획할 수 있는 여지가 없는 것이다.

> 공식적으로 한 달에 2일이 휴일이었는데 비 오면 일 안하고 비가 안 오면 휴일에도 일을 했어요. *(하디)*

잔업의 빈도와 압박도 높은 편이었다. 한 외국인근로자는 하루에 2시간, 일주일에 평균 3일 정도 잔업을 했다고 말했다. 잔업은 물론 유급 노동이어서 3만원의 추가 일당을 지급받았다고 한다. 문제는 근로자에게 실질적으로 잔업을 거부할 권리가 주어지지 않는다는 것이다.

> 잔업을 하루 정도는 안 한다고 하면 안 할 수는 있지만 눈치를 많이 줘서 연속해서 안 할 수는 없었어요. 쉬는 날이 없고, 일을 시키면서도 옆에서 계속 욕하는 것이 힘들었어요. *(모뚜)*

「근로기준법」 제7조는 "사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖의 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다"고 규정하고, 제55조는 "사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다"고 명시하고 있다. 사용자는 임의로 휴일을 변경하거나 폐지할 수 없고 근로자의 동의가 없는 한 휴일근로를 시킬 수 없다. 그럼에도 불구하고 외국인근로자들은 주말에 쉬고 싶을 때는 마음 편히 쉬지 못하고 현장감독자나 작업반장의 눈치를 보게 된다고 했다. 반면 한국인근로자들은 대부분 주말에 쉴 수 있었는데, 외국인근로자들은 이에 대해 문제의식을 느끼고 있었다.

> 주말에 쉬고 싶어 하면 욕을 하며 그럴 거면 아예 일주일을 쉬라고 해요. 주말에 일을 하러 나오는 한국인도 있지만 대부분 한국인은 주말에 쉬어요. *(레)*

> 외국인들은 주말에 대부분 일을 해요. 한국 사람들은 현장이 집에서 멀기 때문에 주말에 일을 하지 않고 집으로 많이 가는 것 같아요. *(두옹)*

주 1일 휴일을 명확히 보장하고 근로자의 자유의사에 따라 휴일 근로를 선택할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

1.6 동의 없는 공사현장 이동과 불명확한 고용관계

다른 업종 외국인근로자의 상황과 비교할 때 건설업에서 가장 주목해야 할 주제가 바로 '사업장 이동' 문제이다. 한 활동가는 건설업분야 사업장 이동은 다른 분야 사업장 이동의 문제와는 구분된다고 지적한다. Ⅱ장에서 설명했듯이 건설생산물의 복합성 때문에 어느 한 기업이 건설생산의 전 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문기업이 생산에 참여하고, 결과적으로 한 건설현장에 여러 전문건설업체가 공사에 참여하기도 한다. 외국인근로자는 전문건설업체와 고용계약을 체결하게 되는데, 고용계약을 체결한 업체의 공사가 종료된 경우에 동일 건설현장 내 다른 업체로 이동이 가능하다. 이 경우에는 고용허가제의 사업장 변경 횟수에는 포함시키지 않는다. 만약 건설현장을 이동할 수 있기 위해서는 공사가 끝나거나 적어도 준공률이 90%이상 되어야 한다. 하지만 건설업체 관계자들은 인력운영 측면에서 현장 간 근로자 이동이 잦을 수밖에 없음을 강조하고 있다. Ⅱ장에서 언급했듯이 한 건설업체 담당자는 건설현장 간 근로자의 이동이 잦은 이유를 다음과 같이 설명한다.

> 공사가 원활하게 잘 되면 괜찮아요. 그런데 무슨 사고가 나면 바로 공사 정지가 되거든요. 해결을 하고 가야하니까요. (…) 공사가 원만하게 되는 경우가 없습니다. 만약에 땅을 파다 문화재가 나오면 중단이 되잖아요. 그러면 외국인근로자를 다른 데 보내야 되잖아요.

> 만일 서울이 아니고, 연천 쪽, 38선 있는 쪽에 있는 공사현장이면, 겨울에 일을 못 하거든요. 다른 데 갈 수밖에 없어요. 업무지침에 준공이 90% 되어야만 다른 데로 옮길 수 있다. 물론 당연히 그러면 되죠. 그런데 때에 따라서는 옮겨야 하는 경우가 있거든요. 현장 여건이 변수가 워낙 많습니다. 옮겨 줘야 해요. 외국인근로자들도 일을 또 해야 하고. 우리도 인력이 원활하게 돌아가야 하고.

다른 건설업체 관계자 역시 "자신이 투입된 전문 분야 공정을 마치면 바로 철수, 다른 현장으로 이동하는 것이 불가피한 관행"이기 때문에 건설업 특성상 잦은 현장 이동은 불가피한 일이라고 설명했다. 외국인근로자들은 팀의 일원으로 팀장의 지시를 받고 작업

을 수행하지만, 이들 외국인근로자 역시 자신이 계속 맡아 온 직무분야가 있기 때문에 목수 일을 하던 사람이 갑자기 용접 일을 할 수 없고 자신의 노동력을 필요로 하는 곳을 찾다보면 현장 간 이동을 할 수밖에 없는 것이다. 건설현장에서 짧은 공정은 하루 만에 종료되기도 하는데, 그것은 하루 만에 다른 현장으로 이동해야 하는 것을 뜻하는 것이다. 현재 고용허가제는 이러한 방식으로 인력을 활용하는 것을 금지하고 있지만, 연구진의 면접조사 결과 이러한 방식의 인력 활용은 많은 건설업체들의 관행으로 드러났다.

현장 이동은 때로는 매우 먼 거리를 이동해 가서 완전히 새로운 상황에 적응해야 하는 것을 뜻하기도 한다. 이번 면접조사에 참가한 한 근로자의 경우 전북, 김포, 서울 등 전국의 공사 현장을 이동한 것으로 확인된 바 있다. <표 Ⅳ-2>는 면접대상자들이 근무한 건설현장을 보여준다.

<표 Ⅳ-2> 면접대상자들이 근무한 건설현장

면접조사 대상자	현장
미얀마	아파트 건설현장(창원), 다리건설현장(인천)
방글라데시	KTX 선로(전북 정읍), 다리건설 현장(김포), 지하철 9호선 터널공사(서울)
베트남 1	아파트 현장(대구, 인천)
베트남 2	다리 건설현장(인천), 고속도로(인천)
캄보디아 1	다리 건설현장(광주) 등
캄보디아 2	건설현장(전남 영광), 지하철 공사현장(수원)
캄보디아 3	고속도로(경남 거창), 지하철 터널 공사(용인)

문제는 이러한 근로자 이동이 강제성을 배제할 수 없다는 점이다. 현장 이동에 대한 정보가 사전에 근로자들에게 공유되지 않으며 동의 여부와 관계없이 강제적으로 이루어지고 있는 것이다. 한 상담활동가는 “현장의 유동적인 수요”에 발 빠르게 대응해야 한다는 명목으로 현장 이동시 “노동자의 동의를 얻는 경우는 전무하며, 고용센터에서도 노동자 동의 여부에 대한 확인 없이 변경 승인”을 내려주는 것이 “관행화”되어 있다고 주장한다.[57] 그는 외국인근로자에게 “이런 잦은 현장 이동은 사고 위험을 제고시키며, (새로운

57) 하지만 한 업체 관계자는 고용노동부가 적용하는 규정이 매우 경직적이기 때문에 노무관리나 원활한 공사 진행에 불편이 있다고 불만을 표하고 있다.

환경에서의) 인간관계의 어려움으로 인한 업무 피로도 증대 등 다방면에서 악영향을 끼치게 된다"고 덧붙였다.

외국인근로자의 동의 없이 이루어지는 현장 이동의 또 다른 문제는 근로관계가 불명확해짐으로써 어떤 문제가 발생했을 때 책임소재를 확인하거나 권리구제를 하기 어렵게 된다는 점이다. 한 상담가에 따르면 외국인근로자의 현장 이동 과정에서 실제 고용주를 확인하는 데 어려움을 겪게 된다고 한다. 현장마다 "계속 사장이 달라"지는 탓에 근로자는 자기가 계약한 실제 사업주가 "서울 사장인지 충청 사장인지" 모르는 경우가 발생한다는 것이다.

실질적인 근로관계 확인이 어려워지는 것은 실제 현장에서 공사를 담당하는 건설업체 이외에 현장과 근로자들을 '중개'해주는 것만을 전문으로 하는 '페이퍼 건축업자'들이 다수 활동하고 있다는 점과도 관련된다. 한 상담활동가는 이런 이유로 "계약서상의 현장과 실제 일하는 현장이 일치하지 않는 경우"가 발생한다고 한다.

> 근로계약서상에는 남양주가 현장으로 되어있지만 서류상에는 (근로자가 한 번도 가보지 않은) 우이 신사 현장이 추가되어 있고 실제 근로는 안산 현장에서 이루어지는 경우가 있어요.

다른 상담가 역시 근로자들이 "서류상에 등재되어 있는 현장보다 훨씬 더 많이 그렇지 않은(서류상에 등재되어 있지 않은) 현장"에서 일하는 경우가 발생한다고 지적한다.

이처럼 외국인근로자의 현장 이동에 다양한 회사가 관련되어 있는 상황은 다양한 문제를 파생시킨다. 실제 사업주를 알 수 없으므로 관련자들은 문제 발생 시 서로에게 책임을 떠넘기게 마련이다. 한 상담활동가는 "진짜 사업장 확인이 안 되기 때문에 문제 발생 시 관할 노동청을 찾기도 어렵고 지역 노동청이 서로 주무 부처가 아니라고 미루는 사태도 발생"한다고 지적한다. 이런 데서 파생되는 모든 불이익은 외국인근로자 자신들이 감당해야만 한다. 한 상담가가 설명하듯이 "체류지 변경 신청 없이 현장을 옮겨버리는 데서 파생되는 모든 피해는 근로자 자신의 몫"으로 돌아가게 되어있기 때문이다.

또 한 가지 중요한 문제는 잦은 현장 이동, 곧 각각의 현장으로 몇 달에서 몇 주 단위로 분리된 근로가 이루어짐으로써 외국인근로자들은 사실상의 '비정규 근로' 상태에 놓이게 된다는 점이다. 이는 그들이 본국에서 출국할 때 예상치 못한 상황이다. 비정규 근로 상태는 퇴직금이나 수당 등에서 외국인근로자들에게 불이익의 원천이 된다.

> 제 친구는 팀제로 일해서 팀을 따라다니며 일하고 서류는 전혀 신경 쓰지 않았는데 나중에 확인해보니 서류상으로 회사를 4번 옮긴 것으로 되어 있어서 퇴직금을 못 받았어요. *(응호)*

한 업체는 건설현장에서 잦은 외국인근로자 이동으로 인해 파생되는 문제들은 "잘못된 부분"이라고 하지만, "건설현장의 상황이 매우 유동적이어서, 그 때 그 때 필요한 인력 수요와 현장 상황이 달라질 수 있기 때문에 생긴 관행"이라는 점에서 "바뀌기 힘든 부분"이며 "제조업 분야와 건설업의 경우 현장의 특성이 너무나 다르므로 […] 고용허가제라는 하나의 틀 안에서 개선책"을 모색하기가 매우 어렵다고 지적했다.

반강제적인 잦은 현장 이동에서 파생되는 다양한 문제들을 최소화하기 위해 "제조업처럼 한 사업장(현장)에서 3년 계약 기간을 보장하거나 그게 아니라면 같은 현장 근로가 보장되는 1년 단위 계약"을 체결해야 한다는 의견이 있다. 그러나 문제는 제조업의 3년 근로계약이 실질적으로 근로자의 사업장 이동을 금지하고 있어 계속적으로 문제가 되고 있는 상황에서 건설업에서 근로계약 기간을 늘려달라는 제안이 상호모순 된다는 점이다. 장기 근로계약보다는 공사기간이 6개월 이하 등으로 너무 짧은 경우 외국인근로자 배치를 억제한다거나, 공사기간은 1년 이상인데 퇴직금이나 연차수당 등을 안주기 위하여 근로계약을 10개월 단위 등으로 하는 편법을 하지 못하도록 관리 감독을 강화하는 것이 필요해 보인다.

1.7 인신공격 및 해고위협

건설 분야에서 "막무가내식 인권침해"는 덜한 편이라는 것이 면접조사에 응한 상담활동가들의 공통된 의견이었다. 한 활동가는 "노동부의 통제에 따르지 않고서는 공사 수급이 안 된다는 점이 일종의 인권침해 견제 장치로 작동"하는 것 같다고 진단했다. "대규

모 관급 공사를 따내려면 (인권 침해 등과 관련된) 전력이 깨끗해야 한다"는 것을 건설 분야의 고용주들이 잘 알고 있다는 것이다. 농축산업이나 어업 분야에 비해 "관리감독 시스템이 양호한 편"이라는 점, "건설분야 고용주들의 노사 관계 경험(이 다른 분야에 비해 상대적으로 풍부하다는 점)" 등도 인권침해를 예방하는 요인들로 작용한다.

> 조금 치사한 방법이 쓰이긴 하지만, 막무가내식의 인권침해는 드물어요. 노동부가 일정한 (인권침해) 견제 장치로 작동하죠. 거짓말 정도의 인권침해는 일어나지만, 그 경우도 노동부가 제안하는 조정과 타협안을 적당히 수용하는 선에서 마무리되는 경향이 있어요. *(김, 상담활동가)*

그러나 조롱과 욕설 등은 외국인근로자들이 일상적으로 겪고 있었다. 건설현장의 문화로, 또는 욕설을 하는 한국인들이 대개 나이가 많기 때문에 이해하려는 사람도 있지만, 그럼에도 불구하고 대부분 욕설을 들을 때 기분이 나쁜 것은 사실이라고 한다. 특히 한국인들이 자신들은 일을 게을리 하면서 외국인근로자들에게 욕설을 할 때는 더 기분이 안 좋아진다는 것이다. 그리고 기분이 나쁘지만 대개 어쩔 수 없이 참는다고 한다.

> 같이 일하는 한국 사람들이 욕을 할 때마다 기분이 안 좋아요. 한국 사람들과 같이 일하면 한국 사람들은 일을 안 하거나 천천히 한다고 느껴질 때가 있는데, 그런데도 한국 사람들이 욕을 하면 기분이 나빠요. *(두웅)*

> 내가 잘못한 것이 없는데도 한국인 동료의 욕을 들어야 했어요. 그런데 상담이나 대응은 안 해요. 한국에 돈을 벌러 온 거니까 참아야 한다고 생각했어요. 또 다른 일자리를 찾으려면 힘드니까 그냥 참았어요. *(준평)*

불법취업자는 한국인근로자와 잘 지내다가도 미등록 신분임이 드러나면 한국인근로자의 태도가 변하며 심지어 협박을 받기도 한다.

> 제가 불법체류자인 줄 잘 모를 때는 잘 지내다가, 알게 되니 한국인의 태도가 변하는 걸 느꼈어요. 여러 가지 일을 시키며 쉬지 못 하게 하고. 불체라는 이유로 협박받은 적도 있어요. *(준평)*

그러나 건설현장에 카메라 등 인권침해 견제 장치가 없다는 점, 한국인 팀장이 숙소 등을 제공하고 외국인근로자의 일상생활 전체를 관리한다는 점, 산악 지대나 오지 등 고립된 주류사회로부터 동떨어진 고립된 지역에 현장이 소재한다는 점, 언어와 문화적 상이함으로 인해 소통이 어렵다는 점 등 건설 분야 특유의 인권침해 조장 요인들도 존재한다.

면접조사를 통해 확인된 몇 가지 침해 유형은 다음과 같다. 우선 이유 없는 정직이나 부당해고 등 제도와 합법성을 가장한 차별이다. 한 상담가에 따르면 고용주가 자기 현장에서 일하는 베트남 근로자를 특별한 사유 없이 세 차례나 연속으로 '정직'시켜 수입을 차단한 적이 있었는데, 지방노동위원회가 해당 근로자에게 일을 시켜야 한다는 판정을 내림으로써 이러한 행위의 부당성이 확인된 바 있다.

정직보다 더 심각한 부당해고 사례도 존재한다. 면접조사에 응한 한 근로자는 현장 반장에게 항의하지 말라는 내용의 각서에 사인을 하지 않았다는 이유로 부당해고의 위협을 당한 바 있다.

> 근로계약서 외 다른 내용에 사인을 못하겠다고 하니 미얀마로 보내버린다고 했어요. 노동부에 신고하겠다고 하니 본사에서 사람이 와서 사직서를 줬어요. *(하디)*

사측의 귀책사유가 있음에도 불구하고 오히려 근로자를 협박하는 사례도 확인되었다. 이를테면 건설현장의 미등록 외국인들의 경우 임금체불 때 오히려 회사로부터 협박받는 경우도 존재한다. 정확한 정보를 요청했을 때 정보를 공유하기 보다는 신경질적인 반응을 보이며 본국 귀환을 종용당하는 경우도 있다.

> 차장에게 임금계산 방법을 문의하거나 식수가 떨어져 요청했을 때 '가! 집에가! 캄보디아로 가!'라는 말을 2-3번 정도 들은 적이 있어요. *(무엔)*

실제로 신체적 폭행이 가해지는 경우도 있다. 한 상담활동가는 2014년 동두천 현장에서 있었던 한국인근로자에 의한 베트남 근로자 폭행 사건을 여전히 안타까운 마음으로 기억하고 있었다. 당시 해당 베트남 근로자는 목이 아파 가래를 뱉었다는 이유만으로 한국인 동료에 의해 폭행을 당한 바 있는데, "하지 말라고 했는데 - 가래를 뱉지 말라고 했는데

– 했다"는 이유에서였다. 폭행 과정에서 한국인근로자와 베트남 근로자 모두 넘어졌는데 가해자인 한국인이 오히려 진단서를 발급받아 피해자 행세를 했다고 한다.

폭행 피해를 당했지만 체류기간 연장 등과 관련 불이익을 받을 것이라는 우려로 제대로 피해보상을 받지도 못한 채 유야무야 사건이 종결된 경우도 있다.

> 친구가 한국인과 업무상 다툼이 있었는데 한국인이 망치로 코를 때려서 코뼈가 부러졌어요. 당시 체류기간 3년이 끝나고 연장기간이어서 – 연장을 해야 하는 상황이어서 – 경찰서에 신고도 하지 않았어요. 회사에서 합의를 안 하면 계약연장도 해주지 않겠다고 하여 낮은 합의금으로 합의하고 끝났어요. *(응호)*

그 밖에 "일 똑바로 하라"는 말을 하면서 머리를 치거나 "(약하게) 목을 잡는" 등의 근로자들이 문제제기를 하지는 않지만 모욕감이나 위협을 느낄 만한 신체적 폭력은 자주 있는 일들이다.

폭언과 폭설(욕설)은 면접대상자 대부분이 경험하는 일상적인 일이다. 외국인근로자들은 건설현장에서 가장 먼저 익숙해지는 한국어가 '욕'이라고 할 수 있을 정도로 욕설은 일반화되어 있다고 한다.

> 욕설과 조롱은 셀 수없이 많이 들었고 주로 한국 사람이 해요. 개인적인 성향의 차이라고 생각해요. *(창)*

> 같이 일하는 한국 사람에게 욕은 엄청나게 많이 들었는데, 한국인들이 나이도 많고 수준도 낮고 예의가 없어서라고 생각했어요. 한국에서는 나이가 많은 사람은 욕을 해도 괜찮다고 생각하는 것 같아요. *(응호)*

> 한국인 반장은 습관적으로 욕을 하는 사람이어서 일을 잘하든 못하든 욕을 많이 해요. *(무엔)*

캄보디아 출신 무엔은 반장, 차장이 무시하거나 조롱하는 말도 여러 번 했지만 그냥 반응 없이 지나갔다고 했다. 하지만 폭언과 욕설을 포함한 인권침해에 대해 외국인근로자들은

수동적으로만 대응하지는 않는다. “무슨 말인지 못 알아들을 경우 내가 잘못했나보다 생각”(나임)하기도 하고, “내가 한국말을 못하니까 저러는구나 생각하고 이해하려고 노력”(창)하기도 한다. 베트남 출신 응호에 따르면 “한국말을 이해하거나 참지 못하는 외국인은 한국인과 싸우기”도 하고, “잘못한 게 없다고 생각되면 한국인 팀장에게 항의”하기도 한다. 때로는 한국인이 알아듣지 못하는 자국어로 욕을 하기도 한다.

> 기술자인 4명의 한국 사람들에게 욕을 많이 듣지만 모른척하고 미얀마말로 욕해요. 내가 똑같이 한국말로 욕하면 같이 일하기 힘드니까요.(하디)

사측이 문제 해결에 수동적일 경우 직접 경찰서에 가서 신고하는 적극적인 대응방식도 발견된다. 인천 집단면접조사에서 캄보디아 출신자는 자신의 억울함과 답답함을 아래와 같이 호소했다.

> 한국인과 다툼이 있으면 사장님이나 실장님은 보통 너네들끼리 알아서 해결하라고 해요. 최근에 한국인과 다툼이 있었는데 한국인이 저에게 돌을 던져서 맞았어요. 다리를 다쳤는데 회사에서 알아서 하라는 식으로 문제해결을 안 해줬어요. 그래서 직접 경찰에 신고했어요. 그제서야 회사에서 문제 해결에 관심을 보였어요.

주목할 점은 한국의 공공기관에서는 외국인근로자들에게 폭언이나 폭설에 대응하는 방법으로 반응하거나 항의하지 말 것을 권고하고 있다는 점이다.

> 통역센터(한국산업인력공단 위탁)에서 큰 문제가 아니면 그냥 무시하고 넘어가라는 안내를 받았어요. *(무엔)*

1.8 이직 제한과 적극적 대응의 어려움

불이익이나 인권침해를 당한 외국인근로자들의 권리 구제방법은 결국 ‘사업장 이동’으로 압축된다. 외국인근로자 입장에서는 일이 없는 것, 근로계약서와 실제 근로조건이 다른 것, 근로시간과 임금 차별, 힘든 업무와 음식 문제, 의료지원에 대한 불만, 식대 부당

공제 등 여러 가지 이유에서 이직을 하게 된다.

사업장 변경을 위해서는 회사 측의 동의가 필요하다. 사업장 변경에 대한 회사 측의 태도는 각양각색이다. 아무 말 없이 즉각적으로 동의해주는 곳도 있지만 시간을 끌어 근로자들의 애를 태우는 경우도 적지 않다.

> 어떤 회사는 사업장 변경 요구에 바로 응해주지만 어떤 회사는 뒤늦게 변경에 동의해 준적도 있어요. 사업장 변경을 안 해주면 일 (할 수 없으니까) 안 했구요, 한 달 정도 걸린 적도 있어요. *(응호)*

회사의 동의 후 근로자들은 고용센터에 구직 등록을 한 후 사업장 알선 문자가 올 때 까지 기다려야 한다. 고용센터로부터의 알선 문자가 오는 시기 역시 가늠하기 쉽지 않다. 알선 문자는 3~4일 만에 올 때도 있지만 15일 이상 기다릴 때도 있기 때문이다. 고용센터로부터 알선 문자가 와도 사업장 이동이 완료된 것은 아니다. 캄보디아 출신 무엔에 따르면 사업장이 알선 받은 외국인근로자 채용을 거절하기도 하고 외국인근로자들이 면접 후에 "근로조건이 좋지 않아" 취업을 거절하기도 한다. 때로는 - 현행법으로 허용되지는 않지만 - 고용센터의 알선 없이 친구를 통해 사업장 변경이 알선되기도 한다.

> 두 번째 현장은 친구 소개로 알게 됐고, 고용센터 등록 전에 현장에 가서 3일 동안 일을 했고, 사업주도 계약을 체결하자고 했어요. *(무엔)*

고용센터의 알선장 없이 외국인근로자를 채용하는 경우 적지 않은 벌금이 부과되는 것을 알면서도 일부 사업주들은 현장에 적합한 근로자를 채용하기 위해 이런 방식을 활용하는 것이다.

> 면접을 본 친구들이 자꾸 취업을 거절하니 고용센터 직원이 아는 눈치인지 계약하지 않고 일하면 안 된다고 경고했어요. 회사에서도 고용센터에 미리 일하는 걸 얘기하면 500만 원 벌금이 나오니 절대 이야기 하지 말라고 했고요. *(무엔)*

고용센터는 이처럼 외국인근로자들의 권리 구제의 과정에서 매우 중요한 역할을 하는 기관이다. 그러나 면접조사 과정에서 고용센터가 때때로 중립적이지 못하거나 외국인근로자들에게 불리한 관행을 가지고 있음이 확인되기도 하였다.

> 사업자 잘못일 경우에도 사업자에게 귀책 묻는 경우 거의 없죠. 고용센터 직원들은 거의 사업주 편을 들어주니까요. 고용센터 직원에게 상담을 하면 '나 몰라, 회사 가서 사장이랑 합의해', 이런 태도로 일변하는데 답답해 죽겠어요. *(이)*

일정 금액 이상의 일당으로 체결된 계약서를 제출하는 경우 고용센터가 사업장 이동을 승인하지 않는 사례도 확인되었다.

> 일 잘하면 월급을 더 주고 계약할 수도 있는데 고용센터에서는 월급이 높으면 계약을 체결해 주지 않으려 해요. 일당이 6-7만원이라고 하면 고용센터에서 근로계약서를 받아주지만 10-12만원이라고 하면 합의했다고 해도 근로계약서를 받아 주지 않았거든요. *(응호)*

앞서 설명하였듯이 건설업에서는 서류상으로만 존재하는 서류상(페이퍼) 업체가 많은데, 외국인근로자가 현장을 이동하는 과정에서 자칫 자신도 모르는 사이에 외국인력 고용허가를 받지 않은 무적 업체에서 일하게 되는 경우도 발생한다. 타인 명의로 외국인근로자를 고용한 회사가 파산하는 경우 외국인근로자는 불법체류로 분류되는데, 한 상담사에 의하면 고용센터는 "불법적인 타인 명의 고용, 사업장 파산으로 인해 외국인근로자가 본인이 귀책 없이 미등록이 되는 상황"에 대해서는 전혀 개입할 여지가 없다는 문제가 있다.

1.9 산재예방 및 처리 미흡

건설업분야는 여타 업종에 비해 산업재해율이 높은 편이다. 면접조사에 응한 외국인근로자들도 대부분 한 두 차례씩의 산재 경험을 가지고 있었다. 「산업재해보상보험법」 제23조는 사용자가 산업재해 예방을 위해 안전조치 및 보건조치를 해야 함을 규정하고 있다.

그럼에도 불구하고 면접조사에 응한 외국인근로자들은 현장의 안전시설이 매우 부실하다는 점을 강조했다.

> 폭탄 설치 전에 낙석방지를 위하여 천장에 빔 설치작업을 하는데 제대로 하면 일이 늦어지니까 이 작업을 생략하거나 듬성듬성 해요. 그러다 천장에서 돌이 떨어져서 머리를 다쳤어요. *(응호)*

> 지상에서 구멍을 뚫고 지하 40m에서 계단 만드는 작업을 하는데 그 구멍 위로 차량, 사람이 왔다 갔다 하니까 물건이 떨어질 수 있어서 아주 위험하다고 생각해요. 구멍 위에 안전망이 있기는 하지만 믿을만하지 않아요. *(무엔)*

건설업체 측에서는 외국인근로자들의 안전 의식 미비도 산재율이 높아지는 주요한 요인 중의 하나라고 설명했다. 관계자는 외국인근로자들이 대체로 "이 현장은 며칠 있다 갈 곳이야 라는 생각 탓에 (안전에 대한) 책무를 다하지 않는 경향이 있다"라고 말해주었다.

면접조사를 통해 확인된 산재의 유형은 손가락 절단, 손가락 골절, 골재 등의 파편으로 인한 안면 부상에서 사망에 이르기까지 다양했다. '산업재해보상보험'에 가입된 사업장에서 일하던 중 업무상 재해를 당한 외국인근로자는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금, 장의비, 직업재활급여 등의 보험급여를 받을 수 있다(「산업재해보상보험법」 제36조 제1항). 주목할 점은 산재에 해당하는 부상을 당했음에도 산재 처리가 되는 경우는 매우 드물었다는 점이다.

> 한국에 온지 2년 후 엄지손가락 끝이 절단됐는데 당시 현장에서 병원비, 치료기간동안 임금 50%만 주고 장해 보상도 안 해 주었어요. 친구가 상담소를 알려줘서 노무사를 통해서 보상을 받을 수 있었어요. *(응호)*

> 다치고 10일 후부터 일을 시작하였는데 치료기간 동안은 일한 것으로 처리해서 월급을 주었어요. 병원비는 회사가 지불했구요. 회사 측에서는 오른손이 다쳤으니 다른 손으로 일할 수 있지 않느냐 라며 쉬운 일이라도 하라고 했어요. 왼손으로 할 수 있는 가벼운 일이나 쓰레기 처리 등을 했어요. 이후 일을 하다가 아파서 병원 간 날은 모두 일을 안 한 것으로 처리하여 월급을 주지

않았어요. *(하디)*

병원비만 회사에서 내주고 다른 보상은 없었어요. 회사에 항의해봤지만 아직까지 아무런 답변도 듣지 못했어요. 다친 걸 바로 얘기 안하고 참다가 이틀 후 병원에 간 친구가 있는데 회사에서는 현장에서 다친 것이 아니라며 병원비도 내주지 않았어요. *(나임)*

신호수 역할을 하던 중 왼손 4, 5번째 손가락이 구부러졌어요. 2개월 입원하고 수술을 3번 했어요. 산재를 당했을 때 십장과 회사에게 얘기하는 것은 별로 도움이 되지 않았어요. 처음에 회사는 산재가 아닌 것처럼 처리하기 위해 기계를 운전하는 사람이 저지른 사고인 것처럼 떠넘기려고 했어요. 회사가 산재처리 하지 않으려고 해서 센터를 통해서 회사랑 합의했어요. 회사는 저랑 일을 계속 하고 싶다고 했고 저도 산재처리를 계속 요구하다가 감정이 안 좋아지면 일하기 불편할까봐 산재로 안하고 합의 처리했어요. 병원비 800만원은 회사가 부담하고 합의금은 450만원이었어요. 그런데 합의금 중 50만원은 아직 못 받고 있어요. *(레)*

미등록 신분임에도 산재처리를 받은 경우도 있었다. 한국에서 9년차로 목수 숙련공으로 일을 하고 있는 중국 출신 근로자는 건설현장에서 손가락이 절단되는 사고를 당했는데 산재보험을 받았다고 한다.

오른쪽 두 번째 손가락이 절단되었는데, 수술을 2번하고 입원과 통근치료를 5개월 하였어요. 당시 월급이 200만 원 정도 되었는데, 산재보상으로 2,200만원 받았어요. 여기서 노무사 비용으로 250만원 지출했어요. *(준평)*

이 같은 예외적인 경우도 있지만 회사가 산재처리를 하는 경우는 매우 드물었다. 회사의 소극적인 대처에 대해 외국인근로자들은 별다른 대응 없이 수용하는 경우가 빈번하다.

다치고 며칠 동안 아팠지만 쉬면 월급도 안 나오고 회사에서도 안 좋아하니 다음날부터 그냥 일 했어요. 캄보디아 동료가 벽 부수는 일을 하다 조각이 튀어서 눈이 멍든 적이 있었지만 그냥 약 먹고 일했어요. *(창)*

외국인근로자들이 적극적인 대응을 하지 못하는 이유 중의 하나는 그들이 '산재보험'에 대한 정보를 가지고 있지 못하다는 점과 관련된다. 면접조사에 응한 산재 경험 외국인근로자들 대부분은 산재를 경험하기 이전까지는 산재보험이라는 제도 자체를 알지 못했다고 말해주었다. 산재보험이 무엇인지 어느 정도 파악은 하고 있었으나 정확한 내용을 몰라 막상 산재를 당했을 때 활용할 수 없었던 경우도 있고 "산재 보험을 알고 있었으나 회사에서 (적용을) 안 해주는" 경우도 존재한다.

「산업안전보건법」 제31조에 따르면, "사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다". 또한 작업내용을 변경하는 경우와 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 경우에는 해당 업무와 관계되는 교육 혹은 특별교육을 실시해야 한다. 더불어 건설업의 기초안전·보건교육을 강조하기 위해 제31조의2(건설업 기초안전·보건교육)에서는 "건설업의 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자에 대하여 대통령령으로 정하는 인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록한 기관이 실시하는 기초안전·보건교육을 이수하도록 하여야 한다"고 정하고 있다.

문제는 업체나 건설현장별로 상황이 다를 수 있음에도 불구하고 형식적으로만 안전·보건교육이 진행되는 경우가 있다는 것이다. 한 상담가 역시 "현장마다 상황이 다른데 안전 교육이 현장의 상이한 특성들을 반영하지 못한다"고 지적하였다. 교육내용이 구체적이지 못하고 한국어로만 이루어져 전달 효과가 낮다는 것도 문제로 지적되었다.

산업안전 교육에 참가한 외국인근로자들의 평가 역시 비슷했다. 자국어가 아닌 한국어로 교육이 진행된다는 한계가 있지만 동영상 등 시각자료를 활용하고 현장에서 경험이 쌓이면서 어느 정도 교육내용을 파악하는 것이 가능하지만, 완벽한 이해는 불가능하다는 것이 대체적인 반응이었다.

> 한 달에 한번 10분씩 한국어로 된 영상을 외국인, 한국인이 함께 보았는데, 전혀 도움이 안 되었어요, 영상을 보기는 하지만 한국어로 설명을 하니 내가 제대로 이해한 것인지도 모르겠고, 이해가 안 되는 내용에 대하여 물어볼 수도 없고 그냥 저 혼자 상상하는 거잖아요. *(응호)*

실제 산재가 발생했을 때 한국인근로자와 외국인근로자의 보상에서의 차별은 또 다른 쟁점이다. 한 상담가에 따르면 2014년 의정부 경전철 공사현장에서의 사망 사고 발생시 “한국인은 2억 정도 보상금 받으셨으나, 베트남인은 4천 5백 수준”이었다고 한다. “베트남 근로자 중 손가락이 절단됐는데 월급만 받고 사건을 종결한 적”이 있을 정도로 산재 피해 외국인근로자들의 보상이나 합의금 액수는 한국인에 비해 적다. 외국인근로자들도 산재보상에서의 차별을 인지하고 있다.

> 평소에 한국 사람도 많이 다쳐요. 한국 사람은 나이가 많아서 빨리 대응을 하지 못하니까요. 한국 사람이 많이 다치면 몇 천만원 씩 주고 합의해요. 우리하고는 다르죠. *(응호)*

> 손목을 다쳐서 쉬고 있을 때 다른 한국인들이 ‘너는 돈 얼마나 받았냐? 왜 일하냐? 한국 사람은 돈 많이 받고 쉬는데’라고 물어봤어요. 내색은 안했지만 마음이 좋지 않았죠. 한국법은 외국인에게는 호의롭지 않다고 생각해요. *(하디)*

1.10 열악한 생활환경

건설업분야 외국인근로자들의 주거환경은 매우 편차가 심한 것으로 확인되었다. 숙소 이동을 자유롭게 할 수 있는 곳부터 고립된 공사 현장의 컨테이너 등 가건물에서 거주해야 하는 경우, 임대료를 전적으로 회사에서 부담하는 경우와 외국인근로자들이 지급해야 하는 경우, 한 방에서 여러 명이 생활해야 하는 경우와 혼자서 방 하나를 쓸 수 있는 경우, (문화적으로 편안한) 출신국이 같은 사람끼리 생활하는 경우와 여러 나라 사람들이 함께 생활해야 하는 경우 등으로 다양했다. 열악한 기숙사 환경을 한 외국인 근로자는 이렇게 설명해주었다.

> 기숙사가 제일 문제에요. 공사기간이 짧으면 현장 근처의 원룸을 구해주는데 원룸은 취사를 할 수 있다는 점은 좋지만 한방에 5-6명이 함께 살게 했어요. 공사기간이 장기간이고 시내면 인근의 건물을 임대하여 최대한 사람들이 많이 살 수 있도록 쪽방이나 고시원처럼 개조하여 아무런 시설도 없이

> 잠만 자게 하잖아요. 제조업 친구 기숙사에 가봤는데 한방에 한두 명만 살고 모든 시설이 다 있었어요. *(응호)*

가장 열악한 주거 시설은 공사 현장 근처에 임시로 설치되는 컨테이너 등 가건물이었다. 컨테이너 박스나 가건물, 임시 주택 등 공사가 끝나면 곧바로 철거되는 기숙사들은 냉난방이 안 되며, 부엌이나 화장실 등 편의시설이 없고, 협소한 공간에서 여러 명이 함께 생활해야 한다는 점에서 안락한 주거 환경과는 거리가 멀다.

> 한 컨테이너에 칸막이를 2개로 나눠서 한방에 3~4명이 잤어요. 한 칸막이에 1명 정도 자면 적절한 공간이었다고 생각되는 곳이었어요. *(나임)*

> 숙소가 조금 부족한 면이 있어요. 철판으로 되어있는데 철로 되어있어서 시끄러운 부분이 있어요. *(찬야)*

> 냉난방 시설이 전혀 안 되어있어 겨울에는 사비로 전기장판을 사고, 여름에는 선풍기를 사서 사용했어요. *(창)*

> 취사시설이 없고 가장 불편한 것은 화장실에서 냄새가 많이 나는 거예요. *(창)*

인천의 컨테이너 숙소에서 만난 캄보디아 근로자들은 숙소에 대해 여러 가지 불만을 표출하였다.

> 취사시설이 없어요. 샤워할 곳이 너무 부족해서 일이 끝나고 와서 땀이 범벅이 되었는데도 씻기 위해서는 한참 기다려야 해요 아침 일찍 출근할 때도 많이 기다려야 하구요. 겨울에 사람은 많은데 온수가 너무 적게 나와서 고생을 많이 해요. 겨울에 난방이 안 되어 얼어 죽을 뻔 했어요. 4~5명이 한 방을 쓰는데 조그만 히터 하나 밖에 없어서 겨울에는 다들 히터 주위에 붙어있어요.

현장 숙소의 편의 시설들이 한국인 중심으로 배치되어 있다는 점은 외국인근로자들의 주거권에 대한 상대적 박탈감을 배가시킨다.

> 한국사람 숙소는 외국인 숙소와 조금 떨어진 임시 건물이었는데 화장실, 샤워실(외부)이 한국사람 숙소에만 있었어요. 현장에 총 200명 정도 있었는데 화장실이 한국인 숙소 근처에 3개 밖에 없었어요. 기다리기 힘든 사람은 그냥 외부에서 해결하기도 했어요. 너무 힘들었어요. 회사에 요청하여 외국인 숙소 근처에 화장실을 한 개 설치해 주었는데 공사를 잘못하여 물이 잘 안 나와서 금방 폐쇄해 버렸어요. 보여주기 식이라고 생각했어요. 샤워실이 2개로 한 개에 3명이 샤워할 수 있었어요. 일 끝나고 한국 사람이 샤워를 끝내야 외국인이 사용할 수 있었어요. 일이 6시에 끝나도 밤 10까지 기다린 적도 있었어요.

기숙사비와 식대는 회사에서 모두 부담하는 경우, 기숙사 비용은 회사에서 부담하고 식사는 제공하지 않는 경우, 기숙사비와 식대를 근로자 자신이 모두 부담하는 경우 등으로 이 역시 매우 다양한 사례들이 확인되었다.

한국의 주류 사회와 접촉할 기회가 거의 없는 건설 분야 외국인근로자들의 모국 문화 향유를 가늠할 수 있는 중요한 지표 두 가지는 '음식'과 '언어' 일 것이다. 면접조사 결과 외국인근로자들은 음식과 언어 두 가지 분야 모두에서 문화적 권리를 보장받지 못하고 있는 것으로 확인되었다. 건설현장에서 "외국인근로자들의 음식 문화 등이 고려될 여지는 전무"하다고 한 활동가는 잘라 말했다.

무슬림인 외국인근로자는 금기시되는 메뉴가 계속 식단에 나오는 관계로 식사를 제대로 할 수 없었다. 그럼에도 불구하고 식대는 급여에서 공제되어 나갔다.

> 식당에서 3끼를 다 줬는데 개고기를 준 적도 있고 돼지고기를 준 적도 있어요. 조금 먹으면 괜찮다고 먹으라고 했어요. 그런 날은 아예 밥을 먹지 않거나 빵과 우유로 식사를 대신한 적도 있어요. 2달 정도 후 대사관에 연락하여 식사문제에 대해 얘기하고 도움을 요청했어요. 대사관 직원이 현장방문하고 책임자를 만났는데 이전에 15만 원 공제한 식대를 20만 원으로 올렸어요. 식사는 전혀 나아진 것이 없이 돼지고기, 개고기가 계속 나왔어요. *(나임)*

> 식사에 국물음식이 계속 나오는 등 음식이 안 맞고, 영양이 충분하지 않아서 힘들었어요. *(창)*

이런 문제를 최소화하기 위해서는 외국인근로자들이 자신들의 문화대로 스스로 음식을 해먹을 수 있는 환경을 조성해주면 된다. 그러나 공사현장 또는 인근 기숙사에서 개별적인 취사는 금기시된다. 따라서 어쩔 수 없이 매식을 해야 하는데, 이는 외국인근로자들의 생활비용 상승으로 이어진다.

> 한국 사람이야 집에서 음식을 따로 해먹을 수 있지만 외국인은 그럴 수 없으니 문제죠. *(응호)*

> 기숙사는 방은 작고 짐이 많아 화재가 쉽게 날 수 있으니 취사가 금지되어 있어요. 한번 부스터로 해 먹었는데 회사에서 알고 한번만 더 하면 해고하겠다는 경고를 들은 후부터는 사서 먹게 되었어요. (응호)

1.11 다른 업종과의 차별

건설업 종사 외국인근로자의 인권상황에 초점을 두고 진행한 면접조사임에도 불구하고 다수의 외국인근로자들은 고용허가제가 건설업 종사 외국인근로자를 다른 업종 외국인근로자와 차별 대우한다는 문제제기를 하였다. 외국인근로자들이 고용허가제 하 재입국할 수 있는 방법은 성실근로자제도를 활용하는 방법과 특별한국어 시험을 통과하는 방법의 두 가지이다. 현재 건설업 종사자의 경우 성실근로자제도를 통해 재입국하는 것이 원천적으로 불가능하다.

> 2개월 후에 돌아가야 해요. 회사에서도 저희를 좋아해요. 비자가 없어도 괜찮으니 계속 일하라고 했어요. 그런데 불법으로 있고 싶지는 않아요. 건설업은 일이 없으면 월급을 안주니까 돈을 많이 벌 수 없어요. 그래서 4년 10개월 후 다시 안정적으로 올 수 있는 체계를 만들어 주었으면 좋겠어요. (나임)

문제는 특별한국어시험을 통과한 후 재입국할 때도 여러 가지 정황상 쉽지 않다는 것이다. 특별한국어 시험은 사업주가 재입국을 원할 경우 근로자가 자발적으로 출국하고 본국에서 한국어 시험을 합격하면, 출국 후 6개월 후에 사업주가 해당 근로자를 지정해서 입국할 수 있도록 허용하는 제도이다. 문제는 본국에서 근로자가 한국어 시험에 통과한 시

점부터 계산했을 때 마지막 공사 현장에 공기가 6개월 이상 남아있지 않는 경우 건설업 외국인근로자가 재입국할 수 없다는 점이다. 대부분의 건설현장이 단기간의 공정으로 이루어지며 그로 인해 준강제적인 빈번한 사업장 이동이 이루어지고 있다는 점에서 예외적으로 장기간으로 진행되는 공사 현장에 채용된 근로자 이외에 특별한국어 시험으로 외국인근로자가 재입국하는 것은 현재로서는 사실상 불가능한 셈이다.

2. 중국동포(조선족) 인권상황

2.1 면접조사 대상자 개요

건설업 중국동포 근로자들은 체류자격 및 건설업 취업에 필요한 자격이 외국인근로자와 다르다. 방문취업제, 재외동포, 영주 등 건설업 종사 중국동포에서 많이 발견되는 체류자격은 대개 더 오래 체류할 수 있고 건설현장 이동이 자유로운 등 노동시장에서의 제약도 훨씬 덜한 편이다. 따라서 이들은 대체로 한국에서 생활한 시간이 길고, 산업현장에서 근무한 경력도 길다. <표 Ⅳ-3>을 보면 인터뷰 대상자들이 한국에서 생활한 기간은 짧게는 6년, 길게는 17년까지 다양함을 알 수 있다. 또한 이들의 체류자격이나 법적지위는 방문취업자, 재외동포, 한국 국적자 등이었다. 종사상 지위 역시 특정 분야의 기능직, 단순노무직, 관리직 등 다양했다.

<표 Ⅳ-3> 면접조사 대상자 소개

이름	연령	성별	체류 자격	분야	종사상 지위	경력	현장위치
윤00	64	남	H-2	미장	일반	6	인천
이00	36	남	H-2	미장, 실내인테리어	십장	10	경기도 하남시
김00	50	남	한국적	철근, 재단	일반	17	서울 잠실
현00	52	남	F-4	재단, 건설회사	일반	10	인천
안00	48	남	F-4	전공, 전기설비	일반	15	서울 성북동
박00	52	남	F-4	데모도	일반	9	경기도 화성시

뿐만 아니라 이들이 산업현장에 편입되는 경로 역시 외국인근로자와 다른 부분이 있었다. 한국에 지인이나 친척이 없는 상태에서 이주한 경우 중국동포는 인력시장을 통해 건설업 노동시장에 편입되기는 하지만, 이러한 경우에도 이내 중국동포의 인적연결망에 편입된다. 면접조사에 응한 중국동포 역시 건설업 노동시장 편입은 주로 인적 연결망을 통해 이루어졌다. 피고용자의 신분으로 산업현장에 진입할 때나 관리자 혹은 오야지의 입장에서 노동자를 고용할 때에도 모두 이런 방법을 선호했다.

> 오야지를 통해서, 친구를 통해서 그냥 전화로 해요, 한국을 이젠 거의 다 다녔으니까 내 친구도 많고 오야지도 많으니까 전화가 자꾸 와요. *(윤00)*

> 밑에 직원은 보통 아는 사람을 통해서 찾아요. *(이00)*

또한 이들은 한국에 혼자 체류하는 것이 아니라 가족과 함께 생활하고 있었다.

> 올 때에는 혼자 왔지만 바로 가족들이 와서, 가족과 자녀 같이 생활하고 있어요. *(김00)*

> 지금 가족이 다 나와 있어요. *(안00)*

2.2 불명확한 근로계약

건설업 중국동포 근로자들은 임금결정과정, 퇴직금수령과정 등 자신의 노동력에 대한 보상을 받는 과정에 대한 정보가 제한적인 경우가 많다. 이들은 자신이 받는 급여가 어떠한 기준에 의해서 책정되는지 모르고 – 혹은 아예 관심이 없고, 어떤 과정을 거쳐 자신에게 지급되는지도 모르고 – 있었다. 심지어 합법적으로 등록 후 근로하는 경우에도 퇴직금이 나오는지에 대해서도 정보가 부재하였다. 또한 현장별로 퇴직금 지급방식도 다르기 때문에 중국동포들은 퇴직금 문제 등에 대해서 그때그때 알아서 제한된 정보를 가지고 해결해야 한다.

앞서 소개하였듯이 「근로기준법」 제17조 ②항에 따르면 사용자는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법, 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부해야 한다. 하지만 중국동포들이 작성하는 근로계약서에는 근로조건에 관한 구체적인 내용이 없는 경우가 있다.

> 지금은 여기서는 계약 같은 것을 다 해요. 꼭 해요. 그런데 며칠을 일하고 공제금 얼마주고, 퇴직금 얼마를 주는가는 계약할 때 내용에 없어요. 계약서에는 피해를 보면 해결해 준다든지 산업재해에 관한 내용은 있지, 월급이 얼마고, 일당이 얼마 이런 건 없어요. *(윤00)*

더욱 큰 문제는 서면이 아닌 구두로 근로계약을 체결하는 경우가 많다는 것이다. 일반적으로 계약서의 작성 유무와 상관없이 구두계약만으로도 계약은 성립한다. 중국동포 팀장과 근로자 간에 신뢰가 바탕이 되어 있기 때문에 얼마든지 구두계약이 가능하다고 설명한다.

> 일당이 얼마고, 퇴직금 얼마고 하는 것은 구두로 해요. *(윤00)*

하지만 문제는 이 신뢰가 깨지는 경우 양 측이 물리적 보복을 비롯한 강력범죄가 발생할 수 있다는 것이다.

2.3 임금 차별, 임금 체불, 임금 삭감

건설업 중국동포 근로자의 수당(일당)은 점진적으로 증가해왔다. 하지만 과거에는 단가도 낮고 여러 가지 공제도 많아 작업장 이동이 잦았던 것으로 보인다.

> 처음에는 일을 찾지 못해서 막노동을 며칠간 했는데, 그 때는 단가가 낮아 가지고 기껏 벌어봤자 6만 원을 받았어요. 6만 원에서 이것저것 떼어내니 5만 얼마 되었어요. 그러다보니 계속 이렇게 하면 안 되겠다. 조만간 다른 데를 찾아가보자 생각했어요. *(윤00)*

면접대상자들에게 임금 차별에 대해 물어본 결과 기술·기능수준에 따라 경험하는 바가 다름을 알 수 있었다. 앞서 설문조사 결과에서 나타났듯이 중국동포의 평균 일당이 약 13만 원이며 대부분 10만 원이 넘는 일당을 받고 있지만, 면접조사 결과 단순기능 업무를 하는 사람은 일당을 10만 원도 못 받는 사례가 발견되었다. 인력시장을 통해 단순노무직을 구해 일당을 받는 사람과 특정한 기술을 소지한 사람은 확연한 임금차이를 보이고 있었다.

> 아직도 그런 현상이 많아요. 그게 다 새벽에 와서 온 인력이에요. 그 날에 와서 저녁에 돈을 타는데, 그저 막노동해요. 청소도 하고, 그렇게 죽게 일해 봤자 하루에 한 8만 원 정도 받는 사람도 있어요. *(윤00)*

중국에서 철근을 자르고 건설현장에서 재단 일을 했던 김00은 자신은 기술이 있기 때문에 한국에서 임금차별을 못 느꼈다고 한다.

> 중국에 있을 때부터 기술이 있었으니까, 여기에 와서도 계속 하니까 한국 분들하고 임금차별도 크게 없고, 똑같은 수준으로 실력이 있으니까 차별 느낌은 별로 없어요. *(김00)*

현00의 경우에는 처음에 한국에서 임금차별을 경험했다고 한다. 그런데 지금은 자신의 기술과 경력이 어느 정도 인정되고 관련 정책이 많이 개선되었기 때문에 차별을 못 느낀다고 한다.

> 나는 처음에 월급에서 조금 차별을 받았어요. 예전에는 몰랐는데 나중에 보니까 차별이 있더라고, 내가 일을 한 기간이 있는데, 한국 사람이 한 회사에서 20년을 일하면 더 받고, 진급도 하고 그러는데, 우리 교포들이 2000년 이전에 그때에 피해를 좀 많이 받았지. 지금은 많이 달라요. *(현00)*

안00의 경우에는 단순노무직으로 건설현장에 투입되었지만 체류자격 변경 과정에서 독학하여 전공, 전기설비 수리 관련 4개의 기술자격증을 취득하였다. 오히려 동종업계의 한국인 기술자보다 여유가 있어 보였다.

> 그리도 일을 하다보면 자기능력만 있으면 똑같은 대우를 받을 수 있어요. 처음에 내가 월급이 60만 원이었어요. 한 달에 20일 일하고 110만 원 최고로 받았어요. 밤새 일하고. 자격증을 따면서 많이 달라졌어요. 지금은 일을 하고 싶을 때만 하면서, 한 달에 350만 원은 받아요. *(안00)*

실제로 건설현장에는 중국동포 여성근로자도 상당수 있는데, 건설기능직보다는 단순노무직에 많이 종사하고 있다고 한다. 「근로기준법」 제6조는 사용자가 "근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로" 차별적 대우를 하지 못 하도록 한다. 그럼에도 불구하고 면접대상자들에 따르면 여성근로자는 남성과 똑같이 힘든 일을 하여도 임금을 더 낮게 받고 있다고 한다.

> 현장에는 여성들도 있어요. 핀을 줍거나, 핀이라는게 철이 요만한 걸 벽에다가 박아 넣어야 하는데, 철을 줍는 사람이 있어요. 그리고 벽돌을 쌓을 때 데모도[58]로 여성들이 오는 경우도 있어요. 힘들게 일해도 월급은 완전히 낮아요. 그리고 또 아파트 층마다 카에 물건을 싣고 부리는 일하는 여성들도 있고, 그 사람들은 하루에 10만 원씩 받을 거예요. *(윤00)*

> 현장에 여성들이 많아요. 내장, 유리솜 이런 쪽에 많아요. 중국 아줌마들이 이런 일을 해요. 여성들은 남성보다 일당이 낮아요. 석면일 하는 사람들이 보통 9만 원 받고, 많이 받는다 해도 11만 원이에요. 거기에 먹고 자는 것도 포함되지 않아요. *(이00)*

앞서 외국인근로자의 경우 임금체불을 경험하고 있는 사례들이 여전히 발견되고 있는 것에 반해, 중국동포는 과거에 비해 임금체불이 많이 줄어들었다고 평가하였다.

> 지금은 그런 일이 드문데, 예전에는 임금체불도 돈을 한 달씩, 3달씩 받지 못하는 경우가 많았어요. *(윤00)*

물론 관련 법제도가 개선된 효과일 수도 있지만 건설업 종사 중국동포들의 네트워크 효과를 배제하기는 어렵다. 경력이 오래 된 근로자의 경우 동종 업계 내에서 인적 네트워크가

58) 특별한 기능직이 아니라 건설현장에서 잔심부름 하는 사람을 가리킨다.

형성되었기 때문에, 즉 오야지와의 개인적 친분이 어느 정도 형성되었기 때문에 이러한 신뢰를 기반으로 한 고용관계에서는 임금을 미지급하기 어려울 수 있다.

> 한국에서 10년 정도 일해서 오야지들도 잘 아는 사람이 많아서 나한테는 돈을 제때에 안주고 그러는 일이 현재에 와서는 없어요. *(윤00)*

Ⅱ장에서 설명하였듯이 건설현장 근로자의 경우 1년 이상 계속 근로가 어려운 경우도 있기 때문에 이러한 문제를 해소하고 퇴직금을 지급받을 수 있도록 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」을 제정하고, 건설근로자퇴직공제제도가 운영되고 있다. 중국동포의 경우 건설업 취업허가를 받으면 자유롭게 현장을 이동하면서 취업활동을 할 수 있기 때문에 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금보다는 건설근로자공제회에서 운영하는 퇴직공제금 적용대상이 될 가능성이 더 높다. 퇴직금을 받아본 사람은 건설업 일용직을 위한 퇴직금 공제제도에 대해 잘 알고 있었다.

> 하루 일한 수당 이외에 4천원이라는 공제금이 있어요. 정상적으로 한 달 노동을 하면 한 달치 12만 원을 받을 수 있는데, 그게 그달 그달 타는 게 아니라 252일이 되어야만 줘요. 그러니까 등록하고 현장에서 한 달 일하고 또 다른 현장에 가서 222일 일하면 합쳐서 252일이 차는데 그래야만 공제금이 내 손으로 들어올 수 있어요. 그런데 만약 한국에서 더 이상 일을 안 하고 중국에 돌아간다면, (252일이 다 안 차더라도) 비행기표와 여권을 보여주면 그동안 일을 한 것에 대해서 받을 수 있어요. *(윤00)*

퇴직금 제도가 있음에도 불구하고 그 적용에 있어서 지역에 따라 상당한 편차가 있다. 지방의 경우 퇴직금 제도가 제대로 운영되지 않고 있다고 한다. 또한 수도권이라 할지라도 현장에 따라 제대로 운영되지 않는 곳도 있다고 한다.

> 지방에는 기본적으로 없어요 이런 것이. 100일 일하면 벌써 40만 원이 나한테 차려지는데요, 그럼 3년씩 일하는 사람은 1,000일 일하는 것으로 치면 400만 원이 돼요, 그런데 그게 현장마다 있는 게 아니라는 말이지요. *(윤00)*

중국동포 근로자들은 이미 상대적으로 넓은 인적 및 사회적 연결망을 형성하고 있다. 그럼에도 이들은 자신의 권리에 대해 제한적인 정보를 갖고 있고, 퇴직금에 대해서도 모르는 중국동포 근로자들이 많다. 회사 측에서도 근로자에게 이에 대한 정확한 답변을 해주지 않는다고 한다.

> 그러니까 다시 물어봐야 해요, (퇴직)공제금을 주는가 안주는가, 그러면 그 사람들(현장관리자) 답변이 어떤 사람들은 준다 그러고 어떤 사람들은 안준다고 그러고, 그러니까 답변을 받기 힘들어요. 5년씩 일한 사람도 (퇴직공제금에 대해) 모르고 있어서 내가 이야기 해줘서 찾아간 적 있어요. (윤00)

회사에서는 퇴직금 관련 사항에 대해 제대로 알려주지 않기 때문에 건설근로자공제회에 찾아가 도움을 받을 수밖에 없다.

> 여기 남구로역에 무슨 공제회가 있는데, 거기 가서 문의해요. 그러면 그 곳에 사람들이 바로 알려줘요. 등록증을 보여주고 인터넷에 쳐보고 이름이 있으면 퇴직금이 있다 이렇게 얘기해요. *(윤00)*

2.4 자의적인 업무량

앞서 언급했듯이 건설업에 종사하는 중국동포의 경우 건설업체가 정규직으로 채용되기보다 인맥을 통해 비정규직 혹은 일용직으로 채용되는 경우가 더 많다. 그렇다 보니 건설업체의 관리를 받기 보다는 팀장(십장)의 관리 하에 놓이게 되고, 팀장이 경험적으로 1일 업무량을 판단하여 할당하게 된다는 것이다. 하루에 수행해야 하는 공정량이 정해져 있으면 해당 공정량보다 일을 더 할 경우 잔업 수당을 받을 수 있는데 정해진 공정량이 없기 때문에 추가 수당을 받을 근거가 없다는 점이 문제이다.

> 우리는 하루 공정량이 없어요. 아침에 오야지가 나가서 일하라고 하면 지정한 곳에서 일을 해요. 매일 오후 쯤 오야지가 와서 일 한 상황을 봐요. 3일에서 일주일 정도 관찰하고 잘 못했다 싶으면 아저씨 그냥 가세요 하고 보내요. 하루 공정량은 오야지 머릿속에 있어요. 오야지가 와서 보고서 어느

> 정도 되겠다 하면 계속 고용하고. 그렇게 (공정량을) 정해놓으면 (그 공정량 기준으로 받을) 돈이 100만 원인데, (공정량을) 초과해 버리면 100만 원을 넘겨받아야 된다 말이죠. 그러니까 공정량을 정하면 만약 내가 더 많이 할 경우에 일당이 더 추가되어야 하니까 그런 걸 안 해요. *(윤00)*

업무량에 대한 불만이 있어도 이에 대해 문제를 제기하기가 어렵다. 팀장(십장)이 고용관계의 지속 여부에 대한 권한을 가지고 있어 팀장의 눈치를 많이 볼 수밖에 없기 때문이다.

2.5 인신공격

건설현장에서 폭언을 비롯한 언어적 폭력은 노동자의 기능 및 숙련 수준에 따라 결정되는 부분이 있었다. 숙련기능공보다는 조공이나 잡부 등 단순기능 근로자가 언어폭력에 더욱 시달리는 것으로 보인다. 그런데 이런 언어폭력에 대해서 중국동포 근로자들은 어느 정도 이해하고 용납하고 있는 듯하다.

> 욕을 할 수 있지요. 시키는 대로 안하면 욕할 수 있지요. 욕먹을 짓을 했으니까요. 이유 없이 욕은 안 해요. 요즘 스트레스를 일하는 사람한테 풀지 않아요. 기분이 나쁘면 쌍욕도 나가요. 그 사람이 잘 못해서, 일이 잘못되고 망쳐 놓으면 누구나 욕이 나오지요. 하다보면 머리가 안 좋은 사람들이 계속 자기 고집대로 하는 경우가 있어요. 그런 사람들이 욕을 진짜 많이 먹어요. *(이00)*

> 능력이 없으면 어디 가서 욕먹고 구타당하고 그러는데, 이 사람이 외국 사람이라서 그러는 게 아니라 이 사람이 숙련이 안 되고 기술적으로 부족한 게 있기 때문에, 한국 사람이 뭐 잘못하면 똑같게 욕먹어요. 그런데 외국 사람이라서 나를 더 그렇게 대하는구나라고 자기 스스로 의식이 박히면, 피해의식 같은 거, 이 사람이 외국 사람이라서 나를 이렇게 대하는구나 이렇게 생각하게 돼요. 그런데 내가 가만히 옆에서 지켜보면 저기 한국 사람이 똑같은 잘못을 하면 똑같은 욕을 먹는 거라고. *(안00)*

고령자인 경우에도 언어폭력의 피해에서 예외가 되지 않는다. 오히려 고령자인 경우 언어폭력의 피해를 더 많이 당한다고 말하기도 한다.

> 특별히 노인네들이 제일 불쌍해요. 60~70되는 노인네들이 일하는 걸 보면 진짜 교포들이 불쌍하다는 생각을 하게 돼요. 욕을 먹는 거 보면, 그래서 어떤 때에는 내가 옆에서 막 가만히 있지 말고 대꾸를 해라고 하면 "그냥 못들은 척하지"이러지, 걔네들과 똑같이 하겠냐고. 일을 못한다고 욕을 먹어요. 그래서 한번 한국 사람들하고 싸웠는데, 이렇게 젊은 애가 그 승강기를 고치는 애거든요. 그런데 모르고 아저씨가 탄 거예요. 그걸 탔는데 여기에다 작업중이니까 쓰지 마시오라고 해 놓았어요. 그런데 그 사람은 이런 줄도 모르고 사람도 없으니까 그냥 타고 올라간 거예요. 나도 그냥 같이 올라갔지요. 그 다음에 이 자식이, 아 씨발, 누가 타래? 노인네보고 그러는 거예요. 그 다음에 내가 열을 받았단 말이에요. 막 욕을 했지. 사람들이 나이가 많고 이런 사람들한테 욕을 더 해요. 그런 사람들이 많이 괴롭힘 당해요. 좀 만만하게 보거든요. *(이00)*

2.6 건강권 침해

중국동포도 4대 사회보험(산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금보험, 고용보험)의 적용을 받을 수 있다. 국민건강보험과 산업재해배상보험은 당연가입(의무가입)이고, 국민연금보험은 국가상호주의에 의해 운영되고 있다.

<표 Ⅳ-2> 4대 보험 자격관리 비교표

구 분	국민건강보험	산업재해배상보험	국민연금	고용보험
도입목적	질병, 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 및 보건증진	업무상 재해에 대한 보상, 요양, 재활	노령, 장애, 사망 등으로 소득이 없는 당사자 및 유족의 생활보장	실업 예방, 고용 촉진 및 직업능력개발, 실업 급여지급을 통한 생활안정 및 재취업지원
근 거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	국민연금법	고용보험법

(계속)

<표 Ⅳ-4> 4대 보험 자격관리 비교표 (계속)

구 분	국민건강보험	산업재해해상보험	국민연금	고용보험
피보험자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자	외국인근로자
적 용 사업장	의무가입	의무가입	국가상호주의에 의한 가입	가입신청자에 한함
보험금 납부방법	매월 적립	연1회	매월	매월
보험료 부담자	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주(100%)	사업주(50%) 외국인근로자(50%)	사업주, 외국인근로자

건설업 종사 중국동포들은 자신의 체류자격에 상관없이 산재보험의 적용대상이라는 것을 알고 있었다.

> 산재보험은 현장에 들어가기만 하면 이 사람이 불법이든, 합법이든 다 돼요. 산재자체는 현장에서 하는 거라서 개인적으로 안해도 다 보험이 되어 있어요. 산재보험은 불법이라도 다 해줘요. *(안00)*

중국동포들은 자신의 건강상태에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었지만 크고 작은 질병을 앓고 있었다. 건강보험 가입 필요성을 느끼고는 있지만 본인이 가입을 해야 하는지, 어떤 식으로 건강보험 혜택을 받을 수 있는 지에 대해서는 정보가 부재하였다.

> 계약서에는 그러니까 내가 피해를 보면 해결해준다는 내용이 있는 계약서는 있어요. 산업재해랑 그런 거 말이에요. 현장을 들어가 보면 무조건 보험이 다 들어가 있어요. 건강보험은 아직 못했어요. 해야 하는데 어디 가서 어떻게 하는지. *(윤00)*

건설현장은 중층적 하도급 구조와 빈번한 입이직 등의 특성 때문에 피보험자 관리가 제대로 이루어지지 않는 것이 문제로 지적되어 왔는데, 건설일용직근로자의 경우에도 사회보험 적용이 가능하도록 법제도는 개선되어왔다. 현재는 월 80시간 이상 또는 1개월(20일) 이상 계속 근로하는 일용근로자의 경우 근로자와 사용자가 각각 2.385%씩 보험료 부담을 하도록 되어 있다. 하지만 20일 미만 근로에 대해서는 적용되지 않는다. 중국동포들은 정보 부재로 자신들이 건강보험을 비롯한 사회보험 적용대상이라는 것을 인지하지 못하고 있었다.

> 우리는 고용계약을 체결하지 않았기 때문에, 우리 같은 노가다[59]는 솔직히 4대 보험 그런 거 없어요. 그러니까 자기 스스로 조심해야 해요. 현장에서 안전교육을 받고. *(이00)*

> 불법이니까 4대 보험을 못 받는다니까, 개인적으로 보험을 해야 되지. *(현00)*

2.7 외국인 불법고용과 폭력

중국동포들을 면접조사하면서 그들로부터(중국한족이 다수인) 불법체류 외국인들의 어려움을 들을 수 있었다. 불법체류 외국인들은 주로 십장(오야지)을 통해서 채용된다. 이들은 자신의 임금의 일부를 십장에게 떼이는 경우가 많은데, 그럼에도 불구하고 자신의 취약한 신분 때문에 대개 그냥 넘어간다. 십장은 이러한 점을 이용하여 자신의 이익을 증가시킨다.

> 불법을 고용해야 오야지가 많이 먹을 수 있어요. 한 사람당 15만 원씩 내려올 때, 이 사람들은 10만 원씩 주고 자기는 5만 원을 떼어내지요. 그러니까 이 사람들이 불법을 많이 써요. *(이00)*

이러한 십장 중심의 고용관행이 불법체류 외국인들의 건설업 유입을 용이하게 하고 있는데, 이러한 관행의 지속은 결국 인권침해에 노출될 수밖에 없는 집단을 지속적으로 양산하는 결과로 나타나게 된다. 그런데 이 관행처럼 행해지는 불법체류 외국인 고용은 건설업체의 묵인 없이는 이루어질 수 없다.

> 불법이 많으면 좋은데, 회사에서 눈을 감아주면 다 되는 거지요, 그런데 회사에서 알게 되면, 눈을 안 감아주면 불법을 또 쓰지도 않아요. 그러니까 눈을 감아주니까 쓴단 말이지요.(이00)

회사에서 눈을 감아주는 이유는 불법체류자 고용이 적발된 경우에 주로 십장(오야지)이 책임을 지며 회사에는 책임이 안 돌아가기 때문이다. 문제가 발생했을 때 회사는 책임을

59) 이00이 말하는 노가다는 건설업에 종사하는 사람을 포괄적으로 가리키는 용어이다.

회피하고 십장(오야지)이 모든 책임을 떠안는 관행이 있다. 면접조사에 응한 중국동포 십장은 자신이 데리고 있던 불법체류 중인 중국인 근로자가 법무부 단속에 적발되었을 때 자신이 벌금을 내었다고 한다.

> 한족 애는 벌금하고 보냈어요. 내가 300만 원 하고, 그 애가 100만 원인 걸 내가 50만 원 내 주고. 그 애들이 내 이름을 안 댔는데도 안 튀었어요...그런데 회사에서 돈을 내는 것도 아니에요. 내가 그 사람들을 썼으니까 내 잘못이잖아요. 회사 잘못이 아니죠. 그러니까 내가 뒤집어쓰는 거죠 뭐. *(이00)*

'불법체류' 외국인이라는 신분이 임금과 퇴직금에서의 차별에 이용되고 있었다. 이들 불법체류 외국인은 신분이 불안정하기 때문에 합법적으로 혹은 절차에 따라 고용된 사람보다 수당이 낮게 적용된다.

> 현장에는 불법들이 많아요. 그런데 그 사람들은 제 돈을 다 못 받아요. 그러니까 일을 하겠으면 내가 13만 원에 하는데, 너는 10만 원에 하겠으면 해라고 하지요. 이 사람들은 방법이 없어서 합니다. 불법들은 한족들하고 동남아에서 온 외국 사람들이 대부분이에요. 월급이 무조건 낮게 되어 있어요. *(이00)*

합법적이고 공식적인 고용절차를 거친 중국동포들은 부당한 피해를 당했을 때 고용센터 등을 통해 해결하는 등 노동에 대한 정당한 대가를 받을 수 있도록 하는 제도적 보호 장치가 마련되어 있지만, 그렇지 않은 경우에는 사실상 아무런 보호도 받을 수 없다고 한다.

> 그러니까 체류자격이 합법적으로 고용되면 문제가 없다는 거예요. 그런데 요즘은 그래요, 퇴직금이 있겠지, 퇴직금이 있다는 것은 고용센터에서 다 이름이 밝혀져 있다는 의미지요. 거기에 이름이 등록되지 않으면 일을 하다가 사고를 쳤다 해도 나는 모르겠다고 하면 법으로 지는 거예요. 막말로 하면 거기에서 일을 하다가 죽었다고 하면 그러면 사장이 솔직히 배상은 해주는데 안 그러면 회사에서 (보상을) 받기 힘들어요. 그런데 그 사람이 고용센터에서 신고를 했고 등록을 했다고 하면 그럼 거기에서 다 해줘요. 그리고 비자가 당당하지 못한 사람들이 피해를 많이 보는데 그 사람들이 일은 하고 싶은데 비자

> 가 안돼서 일하다 사고를 당해서 회사에서 돈을 못 받으면 어디에 가서 할 말이 없는 거예요. *(이00)*

현행 건설근로자퇴직공제제도는 체류의 합법성에 상관없이 모든 건설근로자에게 적용된다. 법적으로 받을 수 있는 공제퇴직금을 못 받는 이유는, 이들의 정보 접근성이 낮기 때문으로 추측할 수 있다. 앞서 언급했듯이 여전히 건설근로자퇴직공제제도에 대해서 모르는 중국동포들이 있었다.

> 저번에 사흘간 일했는데, 거기는 불법들을 다 썼어요. 그것도 00건설인데, 산동에서 온 사람들이었어요. 우리는 충청남도에 오야지가 전화를 해서 갔는데, 그런데 그 곳에는 아무것도 없어요. 그저 등록도 없고, 그냥 들어가서 일을 하고서는, 원래는 퇴직금도 있는데, 하나도 없었어요. *(윤00)*

최근에 불법체류 외국인도 노조에 가입할 수 있다는 판결이 나오는 등 불법체류 외국인도 체류자격과는 별도로 노동자성이 인정되고 있다. 하지만 산업재해를 비롯한 제한적 차원에서의 보호는 가능하지만 그 이외의 경제적 그리고 정서적 차원의 보상에서는 심각한 차별을 받고 있다. 이들은 수당에서 차별을 받고 있고, 안정적이지 않은 법적 지위 때문에 불안한 주체이며, 사회경제적 지위는 주로 최하층을 형성한다. 더 큰 문제는 부당한 경우를 당해도 이들에 대한 제도적 보호장치가 취약하기 때문에 이들은 공식적인 경로를 통해 문제제기를 할 수 없다는 것이다.

이렇듯 불법체류 외국인이 법적으로 대응하기 어렵다 보니, 팀장에게 물리적 폭력을 가하는 등, 극단적인 방식으로 문제를 해결하기도 한다. 이는 직접적으로 강력 범죄로까지 이어지기 때문에 이러한 상황을 미연에 방지하기 위해서는, 먼저 국내 불법체류하는 외국인의 규모를 최소화하고 외국인을 불법고용하는 사용자에 대한 처벌을 강화해야 한다.

> 불법이 있으면, 그때 당시에 그 친구가 반년에 700~800만 원은 못 받았어요. 그래서 열 받아서, 사람들이 불법체류자를 너무 깔본단 말이에요. 항상 다음 달에 줄게, 계속 이런 식이에요. 저번에 우리 같이 일하는 애가 있는데, 일을 한지 한 10년이 되는데, 그 친구가 작년인가, 인건비가 나왔는데 사람들이 안 풀어주고 미루다가 마지막에 한 800만 원 정도가 되었어요, 못 받

> 은 돈이. 그래서 밑에 사람들이 열 받아서, 그 사람이 딱 퇴근하고 차에서 내려오는 거 노려서 그냥 양쪽 다리를 다 해버렸어요. 병신이 되었지. 그래서 병원에서 한 1년 있었어요. (이00)

2.8 기타

위에 지적한 여러 가지 인권침해에도 불구하고, 중국동포의 인권상황은 외국인근로자의 인권상황과 비교하면 상대적으로 나아보인다고 할 수 있다. 이 두 집단에게 적용되는 관련 법제도의 차이와 결과적으로 나타나는 기술·기능 차이가 이러한 인권상황 차이로 이어진다고 볼 수 있다. 중국동포 근로자들은 한국에서의 체류자격이 상대적으로 안정적이고, E-9 외국인근로자와 비교했을 때 노동시장에서의 자율성이 높은 편이다. 그리고 가족단위로 한국에서 거주하고 있기 때문에 정서적으로 안정적이었다. 때문에 연구자의 입장에서 생각하는 인권침해의 문제가 당사자인 그들에게 그다지 중요하지 않거나, 중요하더라도 그냥 지나갈 수 있는 문제로 폄하되는 부분이 있었다.

1) 휴게와 휴일

먼저 중국동포의 휴게와 휴일을 살펴보면, 건설업 중국동포 응답자들은 일반적으로 1일 8시간 근로를 원칙으로 한다고 한다. 보통 아침 7시 전후부터 점심 11:30까지, 점심시간 제외하고 1:00 혹은 1:30부터 저녁 5시 전후까지 근무하고 있다.

> 지금 하루에 8시간을 일해요. 아침에 7시부터 시작하면 11시 반까지 하고, 점심에는 1시부터 시작해서 5시까지. 우리는 미장일이니까 야간작업이 어려워요. 어떤 현장을 가면 혹시라도 (야간작업이) 있기는 있어요. *(윤00)*

> 일은 밥을 먹고 7시 넘어서부터 해요. 그리고 점심시간에는 좀 쉬고, 그냥 하루에 8시간 근무라고 보면 됩니다. 지금 잔업을 하려고 해도 못해요, 뭐 불도 안 들어오고 그러니까. *(이00)*

그리고 주말 하루는 휴식할 수 있었다.

> 주말마다 휴식이에요. 토요일 저녁이면 집에 가고, 일요일 저녁이면 현장에 돌아가고 그래요. *(윤00)*

> 요즘에 00같은 큰 건설 같은 곳에서는 일요일에 일을 못하게 해요. 무조건 쉬어야 된대요. 일이 바빠도 사람들을 더 써서 어찌하든지 일요일에는 무조건 하지 말라고 해요. *(이00)*

그런데 공정량에 부하가 걸릴 경우에 주말에도 일을 해야 하는 상황들이 발생하기도 한다.

> 보통 한 달에 3~4일 솔직히 일주일에 하루씩 쉬는 게 힘들어요. 원래는 일주일에 한번 씩 쉬어야 하는데, 어떤 때에는 그게 힘들어요. 공정을 맞추어야 하니까. *(이00)*

2) 산업안전보건

중국동포들은 현장 내 안전교육에 대해서는 긍정적으로 평가하고 있었다. 회사가 안전사고에 대한 주의를 많이 시키고 있고 중국동포들도 건설현장의 작업환경이 위험하다는 것과 안전의 중요성을 잘 알고 있다.

> 현장에 일을 하느라고 다치고 그런 사람이 있지요. 그런데 그 사람이 착오도 컸더구먼. 벨트를 끼고 위에 올라가서 걸어야 하는데, 그걸 걸지 않고 일하다가 2층에서 떨어졌단 말이에요. 다리가 부러져서 병원을 갔는데, 현장사고라는 게 상당부분 안전수칙이 있는데 그걸 지키지 않아서 사고 난단 말이에요. 그거는 거기서 대단히 중시를 해요. 매일 아침마다 체조를 하고 끝나서도 말하지, 안전은 무조건 잘 지켜달라고, 그런데 이걸 듣지 않는단 말이에요. 그러니까 사고 자꾸 나지. 지금은 일을 조금 적게 하더라도 안전만 지켜라 그렇게 말해요. 맥이 없으면 앉아서 쉬고, 더우면 가서 물도 마시라고 그래요 *(윤00)*

> 나도 보니까 안전교육은 현장에서 무조건 받아야 돼요. 그러다가 그 사람이 사고가 나면 그 현장이 진짜 잘못되는 거에요. 그걸 더 무서워한단 말이지.

> 일해서 다치거나 죽는 걸 말이지. 그래서 안전교육을 받는게 중요해요. 모자랑 같은 설비는 현장에 다 있어요. 창고에 다 있지. 그건 무조건 해야 돼요. 안전모는 기본이고 안전벨트 같은 거는 우리 같은 일에는 필요 없고, 뭐 옥상에서 일하고, 형틀 철근들은 안전벨트를 무조건 해야 돼요. 거기서 떨어지기만 하면 작살나지. *(이00)*

그럼에도 불구하고 유리솜 부착 과정에 발생하는 먼지 때문에 겪는 어려움 등 건설현장에서는 근로자들의 건강을 위협하는 경우들이 발생하고 있다.

> 유리솜 쪽 하는 여자들 근데 엄청 힘들어요. 여름에도 있잖아요, 유리솜도 석면이잖아요. 그게 몸에 안 좋은데 그것만 하면 밤에 잠을 잘 수 없어요. 계속 긁어야 돼요. 그래서 한 여름에도 진짜 고생해요. 한여름에 긴팔을 입고 마스크 끼고 하는데 그냥 먼지랑 형편없어요. 유리솜이 그저 막 날리지. 뭐 환풍시설이 공사 첫 시작에 어떻게 있겠어요, 아예 창문이 그저 뻥 뚤려 있고. *(이00)*

중국동포들은 E-9 근로자에 비해 연령이 높은 편이다. 그래서인지 면접조사에 응한 중국동포들은 대부분 하나 이상의 크고 작은 질병들을 앓고 있었다. 건강상의 어려움을 겪고 있음에도 불구하고 정기검진 등을 제대로 받는 경우는 드물었다. 이들에 대한 정기적인 건강검진이 잘 이루어질 수 있도록 하는 정책을 마련할 필요가 있다.

Ⅴ. 정책제언 및 결론

1. 연구결과 요약

설문조사와 면접조사 결과, 외국인근로자와 중국동포에게 공통적으로 발견되는 사항은 다음과 같다. 우선 설문조사에서 대부분 근로계약서를 작성하는 것으로 나오지만 이 근로계약서에 의한 계약은 형식적이며 실질적인 계약은 구두로 이루어지는 관행이 만연해 있다는 것이다. 근로계약을 맺을 때 휴게시간, 시급, 숙식비 공제 금액, 퇴직금 등에 대한 자세한 정보를 알지 못한 채 맺게 된다고 한다. 근로계약서가 모국어로 되어있지 않아서 구두로 맺은 계약과 근로계약서 상의 내용이 같은지 다른지 여부도 알지 못하는 경우가 있다. 두 번째, 임금이 불안정하다. 임금이 대부분 일당제로 계산되어 지급되는데 날씨 등으로 인해 일을 못하는 날이 자주 발생하기 때문이다. 일당제이기 때문에 건설현장에 사고가 발생하거나 날씨나 기후로 인해 공사가 중단된 경우에는 수입이 깎이거나 아예 해당 기간 동안 수입이 전혀 없는 상황이 발생하기도 한다. 이 경우 취업이 상대적으로 자유로운 중국동포나 불법취업자는 임시로 다른 현장에 가서 일을 할 수도 있지만 일반고용허가제(E-9)로 합법취업 중인 외국인근로자는 현장 이동이 제한되어 있어 수입 감소를 어쩔 수 없이 겪어야 한다. 미얀마 출신 고용허가제 근로자는 한국 입국 첫 해에 월 소득이 적을 때는 90만 원만 받은 적도 있었다고 하였다. 셋째, 부상사고를 당했을 때 산업재해 보상보험으로 처리하는 경우가 드물다. 산재처리를 무리하게 주장할 경우 회사측과 불편한 관계가 되거나 또는 다른 불이익을 받을까봐 두려워서 주로 회사의 요구대로 합의를 하고 끝내는 편이다. 넷째, 한국인으로부터 조롱 또는 욕설과 같은 언어폭력을 일상적으로 경험하고 있다. 한국인이 연령이 높은 편이라 이해하려고 하지만 그래도 들을 때 마다 견디는 것이 쉽지는 않다고 한다.

중국동포에 비해 외국인근로자에게서 보다 심각하게 발견되는 사항은 다음과 같다. 첫째, 임금 수준이 매우 낮다. 일당 평균이 약 8.5만 원으로 중국동포의 13.1만 원과도 차이가 크다. 더욱 주목할 점은 불법취업자의 임금이 합법취업자보다 높다는 것이다. 둘째, 정기적으로 휴일을 쉬는 경우는 드물며, 날씨 등으로 인해 공사가 쉴 때에 쉬게 된다. 공사가

쉬는 날이 없는 달에는 하루도 쉬지 않고 일을 하는 경우도 발생한다. 공사가 바쁜 시기에 쉬려고 하면 한국인 팀장이나 동료로부터 눈치를 받고 때로는 욕설까지 듣곤 한다. 셋째, 주거환경이 열악하다. 주로 기반건설 현장에 종사하며 컨테이너 등 임시가건물에서 주거하는 비율이 높은데 약 2/3는 부엌 등 취사시설이 없다고 한다. 이 밖에 냉난방이나 온수 공급이 제한적이고 잠금장치가 없는 등 주거생활에 필요한 기본적인 시설이 갖추어져 있지 않거나 제대로 작동하지 않는 사례가 어렵지 않게 발견되었다.

2. 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 개선을 위한 정책제언

이상의 연구 결과를 토대로 이 절에서는 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 개선을 위한 정책 제언을 한다. 정책제언을 크게 두 가지로 분류하였는데, 우선 법률이나 관련 지침 등에서 개정이 필요한 부분을 정리하고, 다음으로는 법제도는 마련되어있지만 관행 등에 의해 잘 지켜지지 않는 부분을 개선하기 위한 방안을 정리하였다.

2.1 법제도 개정

1) 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 및 관련지침 개정

가) 근로계약서 실효성 제고

근로계약서의 실효성을 제고하기 위해 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 개정을 통해 건설업 근로형태에 맞는 표준근로계약서를 개발할 필요가 있다.

본 연구에서 조사한 바에 따르면 건설업에서는 근로계약과 관련하여 세 가지 문제점을 지적할 수 있다. 첫째, (특히 중국동포의 경우) 근로계약서를 작성하지 않는 경우이다. 근로계약서를 작성하지 않고 구두로 계약을 하는 경우가 많다. 둘째, 근로계약서에 근무조건 및 각종 혜택을 정확히 명시하지 않는 경우이다. 셋째, 근로계약서가 사실상 실효가

없는 경우이다. 일부 일반고용허가제 외국인근로자들은 근로계약서를 형식적으로 작성하고, 실제 일당제에 근거하여 월급을 받는 것으로 나타났다. 일부에서는 내외국인을 막론하고 건설일용직의 경우 계약서를 작성하지 않는다는 점을 고려할 때 건설업에서는 근로계약서 작성 자체가 실현되기 어려운 과제라고 지적하기도 한다. 결국 근로계약서가 실질적인 효력을 발휘하도록 하는 것이 관건이다.

근로계약서가 실효를 갖지 못하는 것은 표준근로계약서가 건설업의 특수성을 반영하지 못하는 것과 관련이 있다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 이하 외국인고용법」 제9조 제1항[60]은 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하도록 규정하고 있다. 그러나 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제8조[61] 및 별지 제6호 서식에 의한 표준근로계약서는 업종별 특성을 반영하지 못하고 있다. 가령 「외국인고용법」에 근거하여 작성이 강제되는 표준근로계약서는 다음과 같이 “연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 지급”이라고만 기재하고 있을 뿐 그 수당이 얼마인지에 대해서는 명시적으로 기재하도록 되어 있지 않다. 반면에 국내에서 통용되는 ‘건설일용근로자 표준근로계약서’는 연장, 야간, 휴일근로 수당이 얼마인지를 명시적으로 기재하도록 하고 있다.

[별지 제6호 서식 표준근로계약서]

7. 임금	1) 월 통상임금 ( )원 - 기본급[월(시간, 일, 주)급] ( )원 - 고정적 수당: (수당: 원), (수당: 원) ※ 수습기간 중 임금 ( )원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 지급

60) 제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.
61) 제8조(표준근로계약서) 법 제9조제1항에 따른 표준근로계약서는 별지 제6호 서식에 따른다.

[건설일용근로자 표준계약서]

6. 임 금 – 월(일, 시간)급 : _____원(해당사항에 ○표) – 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( ) – 기타 제수당(시간외·야간·휴일근로수당 등): 원(내역별 기재) ·시간외 근로수당:_____원(월 시간분) ·야 간 근로수당:_____원(월 시간분) ·휴 일 근로수당:_____원(월 시간분) – 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)

「외국인고용법」 제9조 제1항이 표준근로계약서를 이용한 근로계약 체결을 강제하고 있는 상황이라는 점을 감안하면, 특히 업종별 특수성을 반영한 표준근로계약서의 개발과 보급이 필요하다. 최근 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제8조가 개정되어 농축산업 분야의 표준근로계약서가 별지 제6호의2 서식으로 추가된 바 있다. 건설업의 경우에도 임금, 근로시간 등에 있어서 제조업 등과 구분되는 중요한 질적 특성이 있으므로, 이러한 특성을 반영한 표준근로계약서를 마련하고 이를 통한 계약 체결이 이루어지도록 강제할 필요가 있다. 특히 2014년 8월부터는 '기간제 및 단시간근로자'에게 근로계약기간, 근로시간, 휴게, 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법, 휴일, 휴가, 취업의 장소와 종사해야할 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간 등에 관한 사항을 서면으로 명시하지 않으면 500만 원 이하의 과태료를 시정지시 없이 곧바로 부과하고 있는 점에 비추어 보면,[62] 임금의 계산방법 등에 대해서 명시적으로 규정하지 않고 있는 「외국인고용법」 상의 표준근로계약서는 외국인근로자의 보호에 미흡한 측면이 있다.

62) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.
1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

나) 급여명세서 발급 의무화

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 상 급여명세서 발급 의무화 근거를 마련해 두어야 한다. 구체적으로 [별지 제6호 서식]에 따른 표준근로계약서의 임금 지급 항목에 임금 지급 시 '급여명세서'를 제공하도록 해야 한다.

현재 한국의 「근로기준법」은 회사가 임금대장을 작성하고 이를 보관하도록 하고 있지만,[63] 임금대장에 기초한 급여명세서를 작성하여 근로자에게 교부하는 것을 의무화하지는 않고 있다. 하지만 앞서 면접조사에 따르면 임금에서 식비 등을 공제하는 경우 공제액의 기준이 무엇인지 알 수 없고 한국인근로자에게는 공제하지 않는 식비를 외국인근로자들에게만 공제하는 경우도 있다. 또한 외국인근로자와 고용주 간의 분쟁 발생 시 외국인근로자 보다는 고용주에 유리하게 결론이 나는 경우가 많다는 보고가 있다. 따라서 이러한 외국인근로자의 권리를 보장하기 위해 급여명세서 발급이 필요하다. 급여명세서를 통해 외국인근로자가 수당을 포함한 월급여 총액의 근거를 확인할 수 있어야 하고, 일부 금액이 공제되었다면 어떤 항목으로 얼마가 공제되었는지 등에 대한 상세한 정보가 명세서에 포함되어야 한다. 고용노동부는 "사용자가 외국인근로자를 고용하려면 반드시 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조) 해야 하며, 당사자 간 분쟁 발생 시 동 근로계약서에서 정한 바에 따라 판단하기 때문에 특별히 급여명세서 발급을 의무화할 필요성은 적다"는 입장을 보이고 있다.[64] 하지만 사전적으로 계약한 임금과 사후적으로 실제 지급하는 임금이 다른 경우가 종종 발생하기 때문에 예방 차원의 조치가 필요한 것이다. 아래는 호주와 영국에서 급여명세서 발급에 관한 규정을 보여준다.

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

64) 고용노동부 서면면접조사 (2015.11.3.)

호주에서 고용주는 자신이 고용하는 모든 근로자들에 관해서 정확한 정보를 기록할 의무가 있다. 이는 근로자들이 임금과 기타 상여를 제대로 지급받는지와 관련이 있는 중요한 문제이다. 특히 임금과 관련하여 근로자의 임금 지급 기준(rate of pay), 세금 전후 임금(gross and net amounts paid to the worker), 기타 공제 금액, 인센티브나 보너스 등 기타 상여금을 포함해야 한다. 또한 급여명세서(pay slips)가 모든 근로자에게 교부되어야 하는데, 급여 지급 후 1일 이내(within one working day of pay day) 급여명세서를 발행해야 한다. 급여명세서는 온라인상으로 혹은 서면으로 발행될 수 있다. 급여명세서에 포함되어 야 할 내용은 다음과 같다.

- 고용주
- 고용주의 ABN
- 근로자 성명
- 급여 지급일
- 급여기간(pay period)
- 세금 전후 급여(gross and net amount of pay)
- 용돈, 보너스, 인센티브, 벌금(penalty rates), 기타 상여금
- 시급으로 급여가 계산된다면 평소 시급(ordinary hourly pay rate)과 해당 시급으로 일한 근로시간, 총 급여
- 연봉(annual rate)으로 급여가 계산된다면 급여기간의 마지막일 기준 연봉(rate as at the last day in the pay period)
- 급여에서 공제된 금액(각각의 공제 항목과 금액), 공제금이 이전된 대상과 계좌번호(name and number of the fund or account the deductions are paid into)

고용주는 근로자와 합의가 되지 않거나 법에 의해 정해지지 않은 어떠한 항목에 대해서도 임금을 공제할 수 없다. 예를 들어, 근로자가 실수로 물건을 깨트렸다고 해도 고용주는 상의 없이 그 비용을 근로자의 임금에서 공제할 수 없다.[65]

영국에서 모든 피고용인(employee)은 급여명세서를 받을 권리가 있다. 고용

65) http://www.industrialrelations.nsw.gov.au/mobile0c9a66/biz_res/oirwww/pdfs/FS_Payslips.pdf (검색일: 2015.10.20.)

주는 고용계약서에 명시되어 있지 않거나, 사전에 서면으로 합의되지 않은 항목에 대해 어떠한 비용도 공제할 수 없다. 그리고 급여명세서에는 아래의 정보가 포함되어 있어야 한다.

- 세금 전 급여와 세금 후 급여
- 고정 공제금과 공제내역 (혹은 공제내역을 급여명세서에 포함시키는 대신 사전에 혹은 첫 번째 급여명세서가 발급될 때 공제내역을 적은 문서(standing statement of fixed deductions)를 발급할 수 있다. 이 문서는 매년 발급되어야 한다.)
- 세금과 보험금 관련 공제(deductions such as income tax or National Insurance contributions)[66]

급여명세서 발급을 의무화하는 「근로기준법」 개정안이 국회에 발의된 바 있다. 개정안은 「근로기준법」 제48조의 제목을'임금대장'에서 '임금대장 및 급여명세서'로 하고 제3항에 '사용자는 근로자에게 급여명세서를 작성하여 해당 근로자에게 서면으로 교부해야 한다고 정하고 있다. 명시할 사항은 ① 임금 및 각종 수당 등의 계산 기초가 되는 사항 및 근거 규정이 있는 경우 그 규정, ② 근로일 수와 근로시간 수, ③ 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우 그 시간 수, ④ 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 금품으로 지급되는 근로조건의 내역별 금액 및 계산방법 등이다. 이와 같이 급여명세서 발급 의무화는 외국인근로자 뿐만 아니라 모든 근로자의 알권리와 노동법상의 권리를 보장하기 위하여 필요하지만, 특히 외국인근로자의 경우 국내 법령과 언어에 대해 익숙하지 못한 측면으로 인하여 그 필요성은 더욱 크다고 할 것이다. 「근로기준법」에 급여명세서 발급 의무화가 반영되기 이전이라도 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 등에 우선적으로 반영될 필요가 있다. 가령 표준근로계약서의 임금지급 항목에 임금 지급 시에 급여명세서를 제공하도록 하여 당사자 간 합의에 의하여 사용자에게 의무를 지우는 근거를 마련해 둘 수 있다.

66) https://www.gov.uk/payslips (검색일: 2015.10.20.)

다) 최소한의 주거환경 기준 마련

일부 외국인근로자는 고용주가 제공하는 숙소에서 생활할 수밖에 없는 여건임에도 불구하고 이들이 거주하는 숙소가 기본적인 생활여건을 갖추고 있지 않다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」에 주거환경에 대한 최소 기준을 마련할 필요가 있다.

건설업 종사 외국인근로자들은 건설현장이 종종 바뀌기 때문에 회사에서 마련한 임시숙소에 거주하는 경우가 많다. 또한 건설업 중 아파트 건설 등은 그 현장이 도시나 근교에 위치하여 여관 등을 임시숙소로 제공하기도 하지만, E-9 외국인근로자 의존도가 높은 토목업의 경우 교각 등의 공사현장이 주로 산간 오지에 위치하고 있어서 현장 근처에 컨테이너 등으로 임시숙소를 만들어 외국인근로자에게 제공하고 있다.

과거 산업연수생제 시기에는 고용주가 연수생에게 기숙사를 제공하거나 주거비를 제공하도록 하였는데, 2007년 산업연수생제가 완전히 폐지되고 고용허가제가 전면 실시되면서 고용주는 외국인근로자에게 숙소를 제공할 의무가 없게 되었다. 다시 말해, 외국인근로자가 자신의 주거공간을 선택할 권리를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 여러 가지 이유로 많은 외국인근로자들이 여전히 고용주가 제공하는 숙소에서 거주하고 있다. 문제는 숙식비 공제와 숙식의 질에 관한 논란이 끊이지 않고 있다는 것이다. 이러한 논란이 있자 2008년 9월 25일 국가경쟁력강화위원회에서 숙식비 공제 관련 내용을 표준근로계약서 상에 포함하도록 했다. 근로계약 체결 시 고용주는 숙박시설 제공 여부를 명시하고 외국인근로자가 숙박비용 부담을 해야 하는지 여부를 명시하도록 했다. 그리고 약 6개월 후인 2009년 3월 27일 중소기업중앙회는 '외국인근로자 숙식비 부담기준'을 마련했다. 발표에 의하면 사업체에서 숙박비와 식비를 부담하며 기숙사와 일반주택 및 이에 준하는 시설을 제공할 경우 최저임금의 20% 내외를 징수할 수 있으며, 2009년 최저임금 기준으로 180,800원을, 숙박비만 부담할 경우 그 절반(최저임금의 10%)인 90,400원을 징수할 수 있도록 한다는 것이다(주 44시간, 월 226시간 기준). 또한 동 기준안을 3월 30일부터 신규로 도입되는 외국인근로자 및 근로계약을 갱신하는 외국인근로자를 대상으로 적용하고, 이를 위해 사업주를 대상으로 홍보하여 시행한다고 밝혔다. 그리고 2009년 7월 9일 「외국

인고용법 시행규칙」을 개정하여 외국인근로자의 숙식비 부담 여부를 명시하도록 하였다. 2015년 10월에는 「외국인고용법 시행규칙」을 개정하여 공제액을 근로계약서에 명시하도록 하였다.

개정 전

1) 숙박시설 제공
 - 숙박시설 제공 여부: [ ]미제공 [ ]제공
 - 숙박비용 근로자 부담 여부: [ ]부담 [ ]미부담
2) 식사 제공
 - 식사 제공 여부: [ ]미제공 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식)
 - 식사비용 근로자 부담 여부: [ ]부담 [ ]미부담
※ 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정

개정 후

1) 숙박시설 제공
 - 숙박시설 제공 여부: [ ]미제공 [ ]제공([ ]아파트, [ ]단독주택, [ ]연립다세대 주택, [ ]아파트 등에 준하는 시설, [ ]컨테이너 개조 시설, [ ]비닐하우스 내 주거시설, [ ]컨테이너 등에 준하는 시설
 - 숙박비용 근로자 부담 여부: [ ]미부담 [ ]부담(부담금액: 원)
2) 식사 제공
 - 식사 제공 여부: [ ]미제공 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식)
 - 식사비용 근로자 부담 여부: [ ]미부담 [ ]부담(부담금액: 원)
※ 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정

하지만 여전히 숙소의 '질'에 관한 문제가 남아 있다. 해외에서 처음 채용되는 외국인근로자의 경우 고용주가 제공하는 숙소가 살 만한 공간인지 확인할 방법이 없고, 고용주가 열악한 생활환경의 숙소를 마련해 주면서 숙소비를 공제하는 행위를 예방할 수 없다는 문제가 있다. 현재 해외에서 근로계약서를 작성하는 외국인근로자의 경우 숙소가 어디에 있는지, 어떤 곳인지를 알 수 없는 상태에서 계약하고 있다. 2010년 국민권익위원회는 "외국인근로자 권익증진 방안(2010.06.21)"을 발표하였는데, 이 중 외국인근로자 주거환경 개선과 관련하여 ① 기숙사 등 외국인근로자 주거환경에 대한 정례적인 실태조사를 실시하고, ② 정부 차원에서 외국인근로자 고용 사업장의 주거환경을 개선하기 위해 노력을 경주할 것을 요구하였다. 구체적으로 '중소기업 고용환경 개선사업비(노동부)'와 '외국인고용사업장 생활환경 개선 사업(지자체)'의 연계를 통한 외국인근로자 고용사

업장 환경을 개선할 것을 권고하였다(국민권익위원회, 2010). 그럼에도 불구하고 여전히 외국인근로자의 주거환경에는 문제가 있는 것으로 조사되었다. 이것은 주거환경 개선 노력을 강제할 수 있는 규정이 없기 때문이다.

물론 그 동안 숙소의 질을 개선하기 위한 노력이 있었다. 예를 들어, 고용노동부 군산지청은 외국인근로자에게 제공되고 있는 주거시설을 확인하여 일정 요건을 충족하는 우수한 주거시설을 갖춘 경우 신규 외국인력 배정 시 가점을 부여하여 외국인근로자의 주거환경 개선을 유도할 계획을 밝혔다. 아래는 우수기숙사로 인정받기 위한 기준으로, 아래 모든 요건을 갖추었을 때 우수기숙사로 인정[67]하게 된다(고용노동부, 2014).

① 숙소유형이 단독주택, 연립·다세대 주택, 아파트 등의 주거시설일 것 (컨테이너를 개조한 시설이나, 비닐하우스 내 주거시설 등은 제외)
② 사업주 소유이거나 잔여 임대기간이 20개월 이상일 것(임대기간이 20개월 미만이더라도 지금까지의 임대기간 등으로 보아 향후 2년 이상의 재계약이 가능할 것으로 예상될 경우에는 예외적으로 인정 가능)
③ 소화전, 소화기 등 소방시설을 갖추고 있을 것
④ 1실 당 평균 거주인원이 4명 미만일 것
⑤ 같은 침실을 다른 국적 근로자나, 다른 근무조와 함께 사용하고 있지 않을 것
⑥ 침실과 거실 등이 남녀간 구분되어 있을 것
⑦ 현대식 부엌과 화장실, 목욕시설, 수도시설 및 난방시설을 갖추고 있고, 화장실과 목욕시설은 남녀 별도의 시설을 갖추고 있을 것
⑧ 주거시설 설치 및 유지비용을 사업주가 전적으로 부담하고 있을 것
⑨ 「근로기준법」 시행령 제54조에서 제58조의 규정에 따른 주거 기준(소음 진동이 있는 장소가 아닐 것, 침실 넓이가 1인당 2.5㎡ 이상일 것 등)을 준수하고 있을 것
⑩ 기타 전반적인 숙소 환경이 양호할 것

67) 우수기숙사 인정기간은 임대차계약서 등 감안하여 최대 2년이다.

아래 표를 보면 우수 기숙사 설치 및 운영 사업장에 대해 외국인력 신청 시 3점 가점을 부여하고 있다. 하지만 열악한 환경에 대한 규제 정책 없이 이러한 인센티브 정책만으로는 외국인근로자에게 제공되는 가장 열악한 숙소를 없애는 데 기여를 할지는 의문이다.

가점항목	귀국비용보험 및 상해보험 전원가입 및 보험료 완납 사업장 (1점) 건설업 soc사업장 (2점) 친환경 농축수산물 인증사업장 (0.2점) **우수 기숙사 설치 및 운영 사업장 (제조업 : 0.5점, 제조업 이외 : 3점)** 사업주 교육 이수 사업장 (제조업 : 0.2점, 제조업 이외 : 2점) 5년 연속 무재해 외국인고용사업장 (1점)

시민단체 등에서는 외국인근로자들에게 최소한의 인간다운 생활을 보장하기 위해 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 에 주거환경에 대한 최소 기준을 마련할 필요가 있음을 주장하고 있다. 이에 대해 정부는 현행 「근로기준법」에 주거환경에 대해 명시되어 있다는 입장이다. 「근로기준법」 제98조 제1항은 "사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다", 제100조 제1항은 "사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강, 풍기(風紀)와 생명의 유지에 필요한 조치를 강구하여야 한다"라고 정하고 있다.[68] 이와 같이 현행 「근로기준법」의 주거환경에 대한 조항은 매우 추상적이다. 반면에 「주택법」 제5조의2[69] 및 「주택법 시행령」 제7조[70]의 규정에 따라 건설교통부가 공고한 「최저주거기준」(제2011-490호)은 1인 가구의

68) 「근로기준법」 제100조 제2항 "제1항에 따라 강구하여야 할 조치의 기준은 대통령령으로 정한다"에 따라 「근로기준법 시행령」 제55조는 "사용자는 남성과 여성을 기숙사의 같은 방에 거주하게 하여서는 아니 된다", 제56조는 "사용자는 기숙사를 설치하는 경우에는 소음이나 진동이 심한 장소 등을 피하여야 한다", 제57조는 "취업시간을 달리하는 2개 조 이상의 근로자들을 같은 침실에 기숙하게 하여서는 아니 된다", 제58조는 "기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 하며, 1실의 거주인원은 15명 이하로 하여야 한다"고 규정하고 있다.

69) 「주택법」 제5조의2(최저주거기준의 설정 등) ① 국토해양부장관은 국민이 쾌적하고 살기 좋은 생활을 하기 위하여 필요한 최저주거기준을 설정·공고하여야 한다.
② 제1항에 따라 국토해양부장관이 최저주거기준을 설정·공고하려는 경우에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의한 후 제84조에 따른 주택정책심의위원회(이하 "주택정책심의위원회"라 한다)의 심의를 거쳐야 한다. 공고된 최저주거기준을 변경하려는 경우에도 또한 같다.
③ 최저주거기준에는 주거면적, 용도별 방의 개수, 주택의 구조·설비·성능 및 환경요소 등 대통령령으로 정하는 사항이 포함되어야 하며, 사회적·경제적인 여건의 변화에 따라 그 적정성이 유지되어야 한다.

70) 「주택법 시행령」 제7조(최저주거기준) 법 제5조의2의 규정에 의하여 국토해양부장관이 설정·공고하는 최저주거기준에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 가구구성별 최소 주거면적
2. 용도별 방의 개수
3. 전용부엌·화장실 등 필수적인 설비의 기준
4. 안전성·쾌적성 등을 고려한 주택의 구조·성능 및 환경기준

최소 주거면적을 14제곱미터로 정하고 있으며 “상수도 또는 수질이 양호한 지하수 이용시설 및 하수도시설이 완비된 전용입식부엌, 전용수세식화장실 및 목욕시설(전용수세식화장실에 목욕시설을 갖춘 경우도 포함한다)을 갖추어야 한다”, “주택은 안전성·쾌적성 등을 확보하기 위하여 다음 각 호의 기준을 모두 충족하여야 한다. 1. 영구건물로서 구조강도가 확보되고, 주요 구조부의 재질은 내열·내화·방열 및 방습에 양호한 재질이어야 한다. 2. 적절한 방음·환기·채광 및 난방설비를 갖추어야 한다. 3. 소음·진동·악취 및 대기오염 등 환경요소가 법정기준에 적합하여야 한다. 4. 해일·홍수·산사태 및 절벽의 붕괴 등 자연재해로 인한 위험이 현저한 지역에 위치하여서는 아니된다. 5. 안전한 전기시설과 화재발생 시 안전하게 피난할 수 있는 구조와 설비를 갖추어야 한다”고 명시하고 있다.

고용노동부는 “현재 약 70% 이상의 사업장에서 숙소를 무상으로 제공(사업주가 외국인근로자에게 숙소를 제공해야 할 의무는 없음)하고 있는 상황에서 외국인근로자를 위한 주거기준을 별도로 설정하는 경우 「근로기준법」을 적용받는 내국인근로자들과의 형평성이 문제될 수 있으며, 오히려 근로자들에게 높은 비용 부담을 초래할 수 있다”고 지적한다.[71] 그러나 사업체가 무상으로 제공하고 있기 때문에 외국인근로자가 열악한 주거환경이라도 받아들여야 한다는 주장은 문제가 있다. 사업체가 숙소를 무상 제공하는 이유는 다양하겠지만, 사업체의 편의를 위한 측면도 크다. 문제는 사업체가 필요해서 무상 제공을 하는 경우, 외국인근로자는 이를 거부하고 자신이 따로 숙소를 정할 수 없다는 것이다. 예를 들어, 일부 사업체는 외국인근로자를 관리·통제하기 위해 기숙사를 운영하고 있고, 일부 사업장은 산간오지에 위치하여 숙소를 제공하지 않으면 도저히 인력을 채용할 수 없기 때문에 숙소를 제공하고 있다. 이 경우 외국인근로자는 숙소를 선택할 자유가 없게 된다. 면접 조사에서 외국인근로자들이 회사가 제공하는 숙소에 대한 불만이 많음을 알 수 있었다. 회사에서 세끼 식사를 제공하지만 외국인근로자들은 숙소에 취사시설이 없어 모국 음식을 먹고 싶어도 먹을 수가 없다는 점이 큰 애로사항이라고 이야기한다. 또한 일부 외국인근로자들은 숙소에 난방시설이 제대로 안 되어 있어 추운 겨울을 지내기가 고통스럽다고 하였다. 또한 사용할 수 있는 온수량이 제한되어 샤워를 제대로 하기 어렵다는 외국인근로자도 있었다. 사정이 이러함에도 외국인근로자는 싫든 좋든 사업주가 제공하

71) 고용노동부 서면면접조사 (2015.11.3.)

는 숙소에서 살 수밖에 없다. 그러므로 숙소 선택권이 없는 외국인근로자에게 무상 제공이니 열악해도 참아야 한다는 논리 보다는 유·무상 여부를 떠나 인간다운 삶을 살기 위한 주거환경을 마련해 주는 것이 필요하다.

사실 모든 건설 현장에 제대로 된 주거시설을 만들 것을 법제화하는 것은, 공사기간동안만 임시로 거처를 마련하고 다시 없애는 건설 현장의 특수성을 고려하지 못한 비현실적인 대안이 될 수 있다. 대신 한 방에 인원을 과밀하게 수용하거나 취사불가한 상황이 외국인근로자의 주거환경을 열악하게 하고 있는 만큼 이와 관련하여 법령에서 최소한의 주거환경 기준을 마련할 필요가 있다. 한편 취사시설을 숙소에 마련해 주는 것은 화재의 위험 때문에 불가하다는 의견도 있다. 그러나 한 업체는 이런 이유로 취사시설을 위한 장소를 화재위험과 피해가 발생하지 않는 곳에 따로 만들어 제공하고 있다. 따라서 취사시설을 마련할 것 등의 최소 기준을 정하되, 건설 현장의 성격에 따라 취사시설을 주거시설 내에 위치시키기 어려울 경우 별도로 위치시키는 방안 등은 허용될 수 있을 것이다.

> 프랑스에서는 고용주가 외국인근로자에게 제공하는 숙소의 기준을 법으로 명시하고 있다. 프랑스의 노동법(Labour Code, Article R5221-20 7)은 계절근로자에게 취업허가(work permit)를 발급하기 전에 이들에게 적절한 주거가 제공될 수 있도록 준비할 의무를 고용주에 지우고 있다.[72] 이를 보장하기 위해 취업허가 신청서에 주거에 관한 사항을 명시해야 한다. 계절근로자의 안전과 건강을 위해 숙소에는 잠금 장치와 지붕(closure and roofing)이 있어야 하고 그 상태가 좋아야 한다. 전선(networks and connections of electricity), 가스, 난방 장치(heating equipments), 온수 등 시설은 법규정이 정한 안전기준에 적합해야 하고 그 상태가 좋아야 한다. 숙소는 사람의 건강을 해치는 물건을 보관하거나 준비하는 장소에서 떨어져 있어야 한다. 숙소의 재료는 외국인근로자의 건강을 해치지 않아야 하고 화재가 발생했을 때 외국인근로자의 안전한 대피가 가능한 재료여야 한다. 더불어 숙소는 습기나 극도의 추위와 더위(excessive temperatures)를 막을 수 있는 재료로

72) Ad-hoc Query on accommodation conditions for seasonal workers, Requested by ES EMN NCP on 7th April 2011, Compilation produced on 8th June 2011

지어져야 한다. 숙소에는 적절한 난방과 전력 공급 장치(facilities for proper heating, with the devices of power supply and evacuation)가 있어야 하는데, 모든 방에 적절한 조명을 제공해 주는 전기시설(electrical system providing adequate lighting in all rooms)이 있어야 하고, 복도는 안전하게 움직일 수 있도록 충분한 조명이 있어야 한다. 계절근로자가 생활하는 방에는 자연광이 들어와야 하고, 환기가 잘 되어야 한다. 숙소에는 식수를 제공하는 시설, 요리 기구를 놓을 수 있는 부엌(kitchen or kitchenette adapted for receiving a cooking equipment)이 있어야 한다. 고용주가 식사를 제공할 경우 부엌(room used for cooking)은 필수로 제공해야 하는 것은 아니나, 휴일에 요리할 수 있는 공간(space is furnished and equipped so that workers can prepare and eat their meals besides working days)이 마련되어야 한다. 숙소의 화장실과 목욕시설은 부엌이나 식사를 하는 방과 분리되어 있어야 하고, 공동숙소일 경우 6인당 적어도 하나의 화장실이 있어야 한다. 샤워시설과 세면시설은 남녀 분리되어야 한다. 숙소의 높이는 2미터보다 낮아서는 안 되고, 방의 크기에 관한 규정도 있다. 만약 여러 명이 함께 생활해야 한다면 여성과 남성의 방이 분리되어야 하고, 최대 6명 이상 한 방에서 취침할 수 없다. 숙소는 지하방이나 텐트 형태여서는 안 된다.

라) 건설업 특성을 반영한 사업장 이동 제한 완화

건설업 외국인력 배정을 현행 건설현장 기준에서 건설업체 기준으로 변경하고, 고용허가제 업무편람에 동일한 사업주(건설업체)의 다른 공사현장으로 근무처 이동이 가능한 경우와 절차를 구체적으로 명시하여 외국인근로자들이 원하지 않는 이동을 하는 경우를 방지해야 한다. 현행 고용허가제 업무편람에 따르면 현장 공사가 끝난 경우 동일한 사업주(건설업체)의 다른 공사현장으로 근무처를 이동할 수 있다. 그러나 건설업의 특성상 '공사가 끝난 경우'가 아니더라도 건설현장을 이동해야 하는 경우가 발생하고 있으며 이로 인해 많은 건설업체들이 불법적으로 외국인근로자들을 현장 간 이동시키고 있다.

「외국인고용법」 제8조 제3항에 따르면 “외국인근로자 도입 업종 및 규모 등”을 대통령령으로 정한다. 그리고 동법 시행령 제13조의 4(고용허가서의 발급요건)에 따라 그 도입 업종 및 규모는 “정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종, 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장”이다. 건설업의 경우 외국인 고용허용 가능한 사업장인지 여부는 원청업체(책임건설업체)를 기준으로 판단하고, 건설현장별 연평균 공사금액에 따라 고용허용인원을 정하고 있다. 정부는 책임건설업체로 하여금 현장별 배정한도 준수, 현장 내 업체 간 인력 배분 및 이동을 관리하도록 하고 있다. 현재 외국인근로자는 건설현장 내 다른 건설업체나 자신이 고용관계를 맺고 있는 건설업체의 다른 현장으로 이동하는 데 있어 제한을 받고 있다. 하지만 건설업에서는 비자발적 휴일이 자주 있다. 사고로 공사가 중단되거나 장마로 인해 일을 할 수 없을 경우 비자발적 휴일이 장기화될 수도 있다. 실태조사에 따르면 외국인근로자의 60.2%, 중국동포의 56.1%가 일주일 이상 건설일을 쉬었고, 일주일 이상 건설일을 쉰 사람 중 외국인근로자는 평균 3.5주, 중국동포는 평균 5주를 쉬었다. 그리고 전체 응답자의 40%가 ‘일이 없어서 쉬었다’고 하였다. 문제는 (업체마다 급여 계산방식이 다르기는 하지만) 건설업에서는 일당제가 관행처럼 되고 있어 휴일이 많으면 그만큼 수입이 줄어든다는 것이다. 수입이 전혀 없다면 생계에 위협이 될 수도 있기에 이 시기에 E-9 외국인근로자들은 건설현장을 이탈하여 다른 일을 하거나, 사업주의 계약해지를 요구하면서 회사 측과 외국인근로자 간에 갈등이 발생하기도 한다. 일부 건설업체들은 사실상 정부기관의 허가 없이 자신들이 고용하고 있는 E-9 외국인력을 현장 간 이동시키기도 한다. 이 과정에서 E-9 외국인근로자는 체류지 변경을 신고하지 않은 채 체류지를 이동하는 경우가 발생하기도 한다. 현행 「출입국관리법」에 따르면 “허가를 받지 아니하고 근무처를 변경하거나 추가한 사람”은 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하고(제95조), “체류지 변경신고 의무를 위반한 사람”은 100만 원 이하의 벌금에 처하게 된다(제98조). E-9 외국인근로자는 ‘불법’으로 규정된 이러한 행위의 피해자가 되는 것이다.

비자발적 휴일의 경우 건설업체에서 수입을 보장해 주어야 하는데 이 문제를 사업장 이동의 문제와 연결 지어 생각해 볼 수 있다. 고용허가제 도입 전부터 건설업 전문가들은 건설현장 간 이동에 관한 규제를 최소화해야 한다고 주장해 왔다. 김영준 외(2005)는 본사 차원에서 각 현장별로 보고되는 평균 작업시간에 따라 작업시간이 많은 현장과 적은 현장

간에 균형을 맞추는 것이 필요하다고 제안하였다. 심규범·허민선(2006)은 건설공사에서는 작업 공정에 따라 혹은 물량의 조정에 따라 일시적인 인력 수요가 발생할 수 있기 때문에 간략한 통보만으로 동일 업체의 현장 간 이동 배치를 허용해야 한다고 주장하였다.

고용노동부는 현재 건설현장의 특수성을 반영하여 E-9 외국인근로자가 사업장의 사정으로 인하여 휴업·휴직을 하면서 휴업·휴직 전 평균임금의 70% 미만을 지급받은 기간이 사업장 변경 신청일 전 1년 동안 2개월 이상인 경우, 또는 휴업·휴직 전 평균임금의 90% 미만을 지급받은 기간이 사업장 변경 신청일 전 1년 동안 6개월 이상인 경우 등에는 사업장 변경을 할 수 있으며 사업장 변경 횟수에 포함되지 않도록 하고 있다.[73] 하지만 이러한 지침은 사후적 조치이고, 명백히 업무량의 감소가 예측되는 경우(예: 기온 하락, 공사 지연 혹은 중단 등) 사전적 조치가 필요할 것으로 보인다.

이와 관련하여 현행 건설현장 기준이 아닌, 건설업체 단위로 E-9 외국인력을 배정하고 업체가 맡고 있는 건설공사 현장 간 이동의 자유를 부여해야 한다는 의견이 있다. 사실상 건설업체 기준으로 외국인력을 배정하게 되면 (기업의 입장에서) 건설업체가 참여하는 여러 건설공사의 진행상황에 따라 인력을 적재적소에 활용할 수 있을 것이고, (E-9 외국인근로자의 입장에서) 임금감소에 따른 사업장 이탈을 방지할 수 있을 것이다. 고용노동부는 "현재 쿼터 수준(2,300명 수준)을 감안할 때 건설업체 단위로 할 경우 공사현장을 많이 보유하고 있는 특정 기업에 편중될 가능성이 크므로 인력을 채용하기 상대적으로 어려운 중소 영세 규모 건설업체에서도 골고루 외국인력을 고용하기 위해서는 현재와 같이 건설현장 기준으로 하는 것이 바람직"하다고 지적하지만,[74] 현행 건설현장 기준으로 외국인력이 배정되어도 여러 공사에 참여하는 전문건설업체에 외국인력이 많이 배정될 가능성은 배제할 수 없다. 공사에 참여하는 전문건설업체의 수주잔량이나 매출액을 확인하여 외국인력을 배정하면 오히려 특정 기업에 인력이 편중될 가능성을 차단할 수 있을 것으로 보인다. 단, 외국인근로자의 무분별한 이동을 방지하기 위해 고용허가제 업무지침에 그 조건들을 명시할 필요하다. Ⅳ장에서 지적하였듯이 잦은 사업장 이동은 사고 위험을 제고시키고 새로운 환경에서 적응의 어려움으로 인한 업무 피로도가 가중될 수 있다는

73) 고용노동부 서면면접조사 (2015.11.3.)
74) 고용노동부 서면면접조사 (2015.11.3.)

문제점을 야기할 수 있다. 따라서 외국인근로자가 자신이 일할 곳이 어디인지, 어떤 업무를 맡게 될 것인지를 사전에 고지를 받고 협의하는 과정이 필요하다.

2) 건설업 관련 법 개정

가) 임금공시제 혹은 적정임금제 도입

> 임금체불과 임금차별을 방지하기 위해서 건설업에서 공종별·기술수준별 지급해야 하는 최저임금(적정임금)을 작성하여 공시하고 사업체로 하여금 이에 맞는 임금을 외국인근로자에게도 지급하도록 '적정임금제도'를 도입해야 한다. 이를 위해서는 발주가의 설계금액에 적정임금을 반영하고 이것이 근로자에게 지급되도록 해야 한다.

실태조사에 따르면 외국인근로자에 대한 임금차별이 심한 것으로 나타났다. 면접조사에서 일부 외국인근로자들은 자신은 일당으로 7~8만 원을 받지만 같은 일을 하는 한국인은 대략 15만원 또는 그 이상을 받는다고 하였다. 이는 본 연구의 설문조사결과 및 대한건설협회 조사 결과와 크게 다르지 않다. 대한건설협회의 「2015년 하반기 적용 건설업 임금실태 조사 보고서」에 따르면 2015년 5월 조사 기준 국내 건설업 전체 직종 일당(8시간환산임금)이 약 16.3만 원이며 외국인근로자가 많이 종사하는 일반공삭 직종 평균만 보더라도 15.4만 원이다(대한건설협회, 2015).[75] 이에 비해 본 설문조사에서 외국인근로자의 일당 평균(2015년 8월 기준)은 8.5만 원으로 조사되었다. 본 조사에서 외국인근로자의 일당은 8시간환산임금이 아니며 외국인근로자들은 하루 평균 10.6시간 일하고 있음을 고려할 때 임금 차이는 더 크게 날 수 있다. 물론 이 같은 차이가 외국인근로자와 내국인근로자가 건설현장에서 맡은 업무나 기술수준이 다르기 때문일 수도 있다. 그러나 업무나 기술수준별로 비교하여도 여전히 상당한 임금 차이가 존재하였다.

임금 차이가 남에도 불구하고 실제로 자신에게 지급되는 급여가 어떤 방식으로 계산된 액수인지를 아는 사람은 많지 않다. 더 큰 문제는 일을 하고도 제 때 임금을 받지 못하거나 부당하게 임금을 삭감하는 사례가 빈번히 발생한다는 것이다. 이는 공사를 수주하기

75) 만약 내국인근로자만 대상으로 하였다면 평균 임금이 더 높아질 수도 있을 것이다.

위해 노무비를 낮게 책정하고 이러한 부담을 건설근로자, 특히 고용허가제 외국인근로자들에게 전가하도록 하는 각종 법제도와 관련이 있다. 이러한 임금 차이와 임금 체불 및 부불은 장기적으로 내국인근로자의 임금에도 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 결국에는 현장에서 외국인과 내국인 간 갈등을 야기할 가능성이 있다. 아래의 미국 사례는 보다 인간적인 근로가 가능한 환경을 만들기 위해서는 공사 입찰 단계에서부터 규제가 필요함을 보여준다.

미국은 Davis-Bacon Act(1931)에 따라 2,000달러 이상 연방정부 건설공사를 맡아 하는 기업이 건설근로자에게 지급해야 하는 적정임금(prevailing wage)을 정해두고 있다(배효진, 2011). 그리고 발주금액에 반영된 건설근로자 임금은 원수급자와 하수급자가 삭감하지 못하도록 하여, 건설업체는 처음부터 '공사가 가능한' 공사비로 입찰에 참가하도록 한다. 이 적정임금은 노동부에서 결정한다. Davis-Bacon Act가 적용되는 건설공사를 수주한 경우 업체는 관련 포스터를 건설현장에 비치해 두어야 한다. 이러한 포스터가 비치되어 있어야 노동자들이 자신이 법적으로 지급받아야 하는 임금을 알 수 있기 때문이다(배효진, 2011).

동 법에서 정한 적정임금은 1930년 대공황 시기 타 지역 업체가 타 지역 저임금 근로자를 동원해 저가로 공사를 수주하여 미국의 주들 간 이러한 경쟁이 발생하자 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 도입되었다(심규범, 2009).[76] 이를 통해 임금 삭감 경쟁을 억제하면서 적정공사비를 확보하는 여건을 조성하게 된다. 이러한 규제를 통해 미국에서는 건설업체의 공사 낙찰금액이 공공발주자의 설계금액과 큰 차이가 없다. 한국에서는 공사비가 부족하여 근로자에 대한 임금 지불 능력이 저하되고 임금 체불 문제가 발생하게 된다.

이 밖에도 각국은 저임금으로 외국인근로자를 활용하는 것을 방지하기 위해 외국인력 도입 및 활용 시 국적에 따른 임금 차별을 철저히 금지하고 있

76) 건설동향브리핑. "미국 공공공사의 적정 노무비 확보 비결 - prevailing wage 도입으로 적정공사비 확보 여건 조성, 품질 제고 효과도 커 - "

다. 캐나다에서는 미국에서와 마찬가지로 외국인에게 지역 내 업종 적정임금(prevailing wage)을 지급하도록 하고 있다. 다시 말해, 사업주는 사업계획에서부터 낮은 인건비를 책정해서 내국인근로자 대신 외국인근로자를 채용할 수밖에 없는 환경이 조성되는 것을 방지하는 것이다(최서리, 2014).

현재 한국에서도 적정임금(prevailing wage)에 대한 논의가 있고, 심규범(2013)은 건설업 분야에 적정임금제도를 도입해야 한다고 주장해 왔다. 다시 말해, 발주가의 설계금액에 적정임금을 반영하고 원·하수급자의 임금 삭감을 억제하여 근로자에게 적시에 임금이 전달되도록 해야 한다는 것이다. 건설업에서 공종별·기술수준별 지급해야 하는 최저임금(적정임금)을 표로 작성하여 공개하고 사업체로 하여금 이 적정임금 수준에 맞는 임금을 외국인근로자에게도 지급하도록 할 필요가 있다. 건설업의 직무별 적정임금이 공개되면 외국인근로자도 자신의 임금에 대한 적정 수준을 알고 대응할 수 있다. 이를 통해 외국인근로자에 대한 임금차별이 줄어들면 외국인에 의한 내국인 건설업 일자리 침해 논란도 줄일 수 있다.

전문건설업체 관계자에 따르면 정부나 종합건설업체에서 발주하는 공사를 입찰 받기 위해서는 공사비를 최대한 낮게 책정하고 공사기간을 최대한 짧게 하여 입찰에 참가할 수밖에 없다고 한다. 공사비를 낮출 경우 줄일 수 있는 것은 인건비밖에 없기 때문에 입찰 경쟁에서 최종 승리하기 위해서는 상대적으로 임금이 낮은 외국인근로자를 고용할 수밖에 없다고 한다. 또한 공사기간을 최대한 단축시켜야 하는 압박이 있기 때문에 근로시간이 길어지고 강도가 세지는 등 근로환경이 더욱 열악해질 수밖에 없다. 이러한 환경이 내국인근로자의 고용을 어렵게 하고 있으며 따라서 사업체 입장에서는 외국인근로자에 대한 수요는 더욱 커질 수밖에 없다고 한다.[77]

임금차별 방지를 위해서는 무엇보다도 외국인근로자를 조합원으로서 받아들여 문제를 해결하려는 노동조합의 인식 개선이 필요하다. 국제 국제건설목공노련(IFBWW)[78]이나 대만

77) 대한건설협회 관계자에 따르면 실제로 건설업체들은 건설업의 외국인근로자 쿼터를 가능하면 더욱 많이 늘여주기를 원하고 있다고 한다.

78) 국제건설목공노련(IFBWW)은 2004년의 보고서를 통해 노동자들과 노조들은 종종 이주노동자들을 잠재적 파업 파괴자, 혹은 자신들의 일자리를 빼앗아 가는 위협적인 존재들로 간주하고, 이주노동자들이 노조 가입을 꺼리며, 단체협상에 부정적 영향을 미치고, 사회적 분열의 원천이라는 인식이 존재하지만, 이주노동자들도 다른 어느 노동자들과 같은 권리를 갖고 있으므로 이주노동자들의 임금과 노동조건의 향상을 위해 그들을 조직하고 그들과 함께 일해야 한다는 점을 지적하고, 이주노동은 계속될 것이라는 현실을 인정하고, 노조 조직률과 노동조건에 계속해서 영향을 미치게 될 것이라는 점에서

의 전국중국인건설연맹(NFCCWU)의 경우[79]와 같이 '권리'에 기반한 접근의 중요성을 강조하고 외국인근로자를 조합원으로 적극적으로 조직화하여 문제를 해결해 나간 해외의 사례나, 외국인근로자에게도 산별협약이 적용되도록 하고 지회별로 단체협약에 외국인근로자들에게 동일노동 동일임금을 명시하는 등의 방식으로 조직화한 금속노조의 사례와 같이, 조합원으로서 외국인근로자의 차별을 개선하는 방식으로 문제를 해결하기 위한 노동조합의 적극적 태도 변화가 요구된다.

나) 산업재해 예방 및 보험처리를 위한 입찰참가자격심사제도 개정

「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제13조제2항 및 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」의 입찰참가자격사전심사 기준을 정하는 「입찰참가자격사전심사요령」을 개정할 필요가 있다. 구체적으로 입찰참가자격심사제도 평가항목 중 건설재해에 관한 사항을 삭제하고 산업안전 예방조치에 관한 사항을 추가해야 한다.

건설업에서 산업재해가 많이 발생하고 또한 발생할 경우 사망에 이르는 심각한 사고도 상대적으로 많이 일어나기 때문에 사고 예방을 위한 노력은 특히 강조된다. 실태조사 결과 안전시설 설치와 안전장비 지급은 과거에 비해 많이 향상되었지만, 5.9%의 응답자는 개인안전장비를 가지고 있지 않다고 응답하였고, 개인안전장비를 갖고 있는 사람 중 8.0%는 본인이 부담하여 안전장비를 마련하였다는 점은 여전히 문제로 지적할 부분이다.

한편 안전장비 착용과 관련하여, 일부 외국인근로자는 고글을 착용해야 함에도 불구하고 땀이 많이 흘러 불편하여 착용하지 않는다고 하는 등 안전장비는 지급되었지만 미착용 사례가 발견되고 있다. 따라서 안전장비 착용을 강조하고 이를 엄격하게 관리하는 방안을 마련할 필요가 있다.

이주노동자들의 노조 가입과 단체협약 적용, 동일노동-동일임금을 보장하는 방식의 노동조합의 대응을 제시하고 있다(IFBWW, 2004).

79) 대만의 전국중국인건설연맹(NFCCWU)은 2000년 이주노동자의 고용 시 노조의 허가를 받아야 한다는 내용의 합의를 채택하는 등 이주노동자들의 노동시장 진입을 차단하는데 머물렀으나, 2005년 이주노동자를 조합원으로 받아들이는 대신 노조가 인력의 공급을 통제하는 것을 골자로 하는 새로운 합의안을 체결하고, 이주노동자를 조직하기 위해 조합원 교육, 조직의 재편 등을 시도한 바 있다(이진숙, 2005).

II장에서 지적하였듯이 건설업에서는 산업재해 은폐 문제가 있다. 조사에 따르면 건설현장에서 산업재해가 발생할 경우 업체는 대개의 경우 산재가 아닌 공상으로 처리하고 있음을 확인할 수 있었다. 현행 제도 하에서 건설업에서 산재 발생 시 회사 측이 받게 되는 불이익이 크기 때문이다. 한 현장에서 산업재해가 많이 보고되면 그 업체는 PQ(pre-qualification) 점수가 낮아져 다음 입찰 경쟁에서 불이익을 받게 되기 때문이다. 이 때문에 업체 한 관계자는 "사망사고일 경우에만 산재로 처리하고 이외에는 모두 공상으로 처리하라"라는 말이 있을 정도라고 한다. 한 공인노무사는 현 상황에서 건설현장에서 발생하는 사고에 대해서 무조건 산재로 처리하는 것을 강요할 수는 없을 것이라고 지적하였다. 산업재해가 1년에 2건 이상 보고되면 근로감독관이 나와서 조사를 하게 되어있는데, 산업재해가 빈번한 건설업의 경우 이것은 무척 큰 부담이며 큰 반발을 불러올 수 있다고 보았다. 그는 처벌 대신 인센티브를 통해 산업재해 관련 법 준수를 유도해야 함을 강조하였다. 현행 산업재해 관련법은 지키지 않았을 경우 근로감독관이 조사를 나오고 PQ 점수가 깎이는 등의 처벌을 받게 되는데 이를 통해서는 산업재해 발생 시 산업재해 대신 공상 등 다른 방식으로 처리하고자 하는 회사 측의 관행을 없앨 수 없다는 것이다. 대신 산업재해 발생 건수가 적거나 산업재해 관련법을 잘 준수할 경우 인센티브를 받는 등의 지원체제로 전환하는 것이 효과적일 수 있다는 의견이다. 현재 건설업 PQ제도 신인도의 평가항목 중 건설재해에 관한 사항이 포함되어 있어 산재가 있으면 PQ점수가 낮아져 건설업체는 입찰에 불리해 질 수밖에 없다. 이를 고려하여 산재 발생 이후 불이익을 주는 것보다 건설현장의 재해예방 노력을 PQ제도에 반영하는 것이 바람직할 것이다.

2.2 관리감독 강화

법은 갖추어져 있지만 관행적으로 법이 잘 준수되지 않기 때문에 발생하는 문제들이 있다. 이에 대해서는 관리감독을 철저히 할 필요가 있다. 아래에서는 특별히 관리감독이 필요한 부분들을 정리하였다.

1) 근로계약서 작성, 근로계약 내용에 관한 감독 강화

「근로기준법」 상 근로계약서 작성 의무를 이행하도록 할 필요가 있고 이를 위해 사업장 지도·점검 시 근로계약서를 작성하지 않은 경우 일정한 조치를 취할 수 있도록 고용허가제 업무편람에 명시해야 한다. 더불어 근로계약 내용에 관한 감독을 강화해야 한다.

「외국인고용법」 제9조는 외국인근로자를 고용할 시 고용주는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결해야 한다고 명시하고 있다. 하지만 외국인근로자의 14.3%, 중국동포의 18.7%가 근로계약서를 작성하지 않았으며 근로계약서를 작성해도 소지하지 않고 있다는 응답자가 외국인근로자는 29.3%, 중국동포는 48.1%로 높다. 중국동포의 경우 사실상 구두계약이 많은 것으로 알려져 있다. 계약의 당사자인 외국인근로자 자신들이 계약 문화에 익숙하지 않을 수도 있고 건설업에서는 구두계약이 관행이기도 하지만, 임금삭감이나 체불 등 문제가 발생할 경우에는 근로계약서를 미작성하거나 계약서를 소지하지 않는 것이 문제해결의 어려움을 가져올 수 있다. 따라서 외국인근로자들이 근로계약서 작성을 이행하도록 할 필요가 있으며, 이를 위해 사업장 지도·점검 시 근로계약서를 작성하지 않은 경우에 대해 일정한 조치를 취할 수 있도록 고용허가제 업무편람에 명시해야 한다. 또한 근로계약 체결을 대행하는 한국산업인력공단에 대해서 표준근로계약서를 이용한 구체적 근로계약이 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 관련 법령을 위반하고 있는지 여부를 확인하여 지도·감독할 의무를 부과하는 등의 방안을 모색할 필요가 있다.

2) 휴게 및 휴일에 관한 감독 강화

「근로기준법」 상 외국인근로자에게 주1회 이상 유급휴일을 보장하도록 관리·감독이 필요하다.

건설업에 종사하는 외국인근로자는 대부분 강도 높은 육체노동을 함에도 불구하고 일일 근로시간은 상당히 긴 것으로 조사되었다. 조사 결과 하루 평균 10.6시간 일을 하고, 12시

간 이상 일을 하는 경우도 6%나 된다. 중국동포는 약 90%가 하루 10시간 이상 일을 하고, 일일 12시간 이상 근무한다는 사람도 7.5%에 이른다. 잔업의 빈도와 압박도 매우 높은 편인데, 근로자에게 실질적으로 잔업을 거부할 권리가 주어지지 않는다는 문제가 있다. 육체노동 강도가 높은 건설업에서 10시간 이상 근로가 관행처럼 지속된다면 근로자들의 피로 축적과 이로 인한 건강상의 문제 발생을 우려하지 않을 수 없다. 건설업의 입찰 경쟁과 적정 공사비 이하에서 이루어지는 계약은 하도급 업체로 하여금 무리하게 인건비를 절감하도록 하고 이는 다시 열악한 근로환경으로 이어진다. 또한 입찰을 받기 위해 공사기간을 최대한 단축시켜야 하기 때문에 노동강도가 세질 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 전체 조사 응답자의 휴게시간은 하루 평균 약 85분 정도로 나타났다. 외국인근로자의 경우 점심시간 포함하여 휴게시간이 하루 총 78분으로 점심시간을 1시간이라고 한다면 오전과 오후 각 10분 정도 밖에 쉬지 않는다는 것이다.

또한 외국인근로자들은 지난 달(2015년 8월 기준) 평균 약 25일 일하는 것으로 조사되었다. 평균만 볼 때는 응답자들이 매주 일요일은 물론이고 대략 격주 토요일 정도는 쉬는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 28일 이상 일하였다는 비율도 상당하다. 외국인근로자의 약 38%가 한 달에 28일 이상 일하였으며, 특히 합법취업자의 경우 약 44%가 28일 이상 일하였다. 지난 달 근로일수가 30일 이상인 응답자가 약 20%이고, 합법취업자로만 국한시키면 24.4%가 이에 해당한다. 만약 지난 달(2015년 8월)에 장마 등의 기상 상황으로 어쩔 수 없이 하루 이틀 일을 쉰 경우가 있었다면 나머지 날에 대해서는 10명 중 4명이 한 달 내내 쉬지도 않고 일을 하였음을 의미한다.

또 문제가 되는 것은 휴일이 불규칙하다는 점이다. 내국인근로자의 경우 일정한 간격을 두고 정기적으로 휴일을 갖는 편이다. 정기적으로 휴일을 갖는 것은 생체리듬에 있어서도 중요할 뿐만 아니라 생활 전반에 대한 계획을 세울 수 있다는 점에서 중요하다. 그런데 면접조사 결과 건설업에 종사하는 외국인근로자들 대부분은 주말이나 휴일과 상관없이 일을 하고, 주로 비가 오는 등 어쩔 수 없이 쉬어야 할 경우에 쉬게 된다고 한다. 사정이 이렇다 보니 어떤 경우는 쉴 필요가 없는 데도 연이어 쉬다가 그 다음에는 장기간 못 쉬게 되는 경우도 발생한다. 주말에 쉬고 싶을 때는 마음 편히 쉬지 못하고 현장감독자나 작업반장의 눈치를 보게 되는 것이다. 「근로기준법」 제55조에 따르면 “사용자는 근로자에

게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야" 한다. 동법에 따라 외국인근로자에게 주1회 이상 유급휴일을 보장하도록 철저한 관리·감독이 필요하다.

2.3 외국인근로자 대상 교육 및 관련 정책 홍보 강화

1) 외국인근로자 대상 산업안전보건교육 내실화

고용허가제 외국인근로자 대상 산업안전교육의 경우, 대한건설협회에서 위탁을 받아 2박3일간 안전교육을 실시한다. 그러나 건설현장의 업무들이 매우 다양하고 세분화되어 있어서 이 교육을 통해 외국인근로자가 직접 담당하는 직무의 안전교육을 받지는 못한다. 이로 인해 일부 전문건설업체에서는 자체적으로 보다 구체적인 업무에 대한 안전교육을 실시하고 있다. 또한 건설현장에서도 매일 아침 또는 정기적으로 안전교육을 실시하고 있다.

실태조사에 따르면 안전교육에 대해 도움이 되지 않았다(전혀 도움이 되지 않았다 + 별로 도움이 되지 않았다)는 응답은 4%로 낮지만, 외국인근로자가 안전교육 내용을 정확히 이해했는지 여부는 미지수이다. 일부 업체에서는 현장 안전교육에 통역을 보내서 모국어로 교육을 받게 하고 있지만, 외국인근로자에 따르면 많은 현장에서 안전교육은 한국어로 진행된다고 한다. 한국어로 진행되기 때문에 '감'으로 이해하는 편이며 또는 영상이나 그림 등 이미지로 이해하는 편이라고 한다. 외국인근로자의 34%는 안전교육이 자신이 이해할 수 있는 언어로 진행되지 않았다고 응답하였다. 안전교육은 외국인근로자들이 충분히 이해할 수 있도록 모국어로 지원될 필요가 있다. 외국인근로자를 위한 체계적인 산업안전보건 교육을 위해 정경환·신윤석(2012)은 공종별 안전보건 자료를 개발하여 보급해야 한다고 제안하였는데, 매번 안전교육 때마다 통역 서비스를 제공하기 어렵다면 안전교육 영상을 제작하여 외국어 자막을 넣는 것도 방법이 될 수 있다.

2) 외국인근로자 대상 권리교육 및 정책홍보 강화

면접조사에 따르면 건설현장은 "실제 하고 있는 일 이외에 대해서는 매우 보수적이어서 정보 교류 같은 것이 잘 이루어지지 않는 곳"이라고 한다. 이런 상황에서 언어와 문화가 상이한 외국인근로자들의 인권이나 처우를 개선하기 위해서는 이들 스스로 자신의 권리

에 대해 잘 알아야 할 필요가 있다.

실태조사 결과, 외국인근로자의 82.9%가 건설현장에서 다치거나 병에 걸리면 산업재해보상보험으로 치료와 보상이 가능하다는 사실을 알고 있었다고 응답하였고, 중국동포는 94.1%가 알고 있었다고 응답하였다. 중국동포는 산업재해 보상보험 처리 여부에 대해 대다수가 알고 있는 반면 외국인근로자는 17.1%가 이 사실을 모르고 있는 것이다. 외국인근로자들은 2박 3일(16시간) 동안 취업교육을 받으면서 관계법령과 산업안전보건에 관한 교육을 받고 있는데, 산업재해 시 대응방식에 대한 교육이 더욱 강조되어야 할 것이다. 한 활동가는 건설현장이 대부분 도심에서 멀리 떨어져 있기 때문에 외국인근로자들이 다쳤을 때 의료시설에 접근이 쉽지 않은 것도 문제이지만, 산업재해 피해자인 외국인근로자들이 어떤 식으로 대응해야 하는 지에 대한 정보가 부재하다는 것도 문제로 지적하였다.

건설업 종사 외국인근로자 중에는 퇴직금을 제대로 받지 못하는 경우가 많다고 한다. 건설업에서는 일용직근로자가 많고 근로기간이 1년이 안 되는 경우가 흔하기 때문에 근로자에게 퇴직금을 지급하기 위해 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따라 건설근로자퇴직공제회를 운영하고 있다. 건설업에서 임시·일용직으로 근로하는 외국인근로자 역시 퇴직공제의 적용대상이 된다. 1년 252일을 기준으로 약 1백만 원 정도의 퇴직금이 건설근로자퇴직공제회에 적립되고 외국인근로자는 이를 받을 수 있다. 건설근로자가 퇴직금을 받기 위해서는 사업주(고용주)가 퇴직공제제도에 가입해야 한다. 하지만 일부 사업체에서는 퇴직공제회에 적립되는 돈을 외국인근로자의 일당에서 공제하는 경우도 있다. 현재 공제가입사업주는 건설근로자가 보기 쉬운 사업장의 입구 또는 건설근로자의 출입이 빈번한 현장사무실 등에 '건설근로자퇴직공제제도 가입사업장'이라는 문구가 표시된 표지를 부착하여야 하고(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제17조 제2항), 건설근로자별 공제부금 납부내역, 퇴직공제금의 지급방법 등을 서면으로 게시하여야 한다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제17조 제1항). 외국인근로자 대상으로 건설근로자퇴직공제회의 퇴직금 존재에 대한 외국어로 된 홍보가 필요하고, 외국인근로자가 퇴직금을 납부해야 하는 것이 아니라 사업체에서 이를 납부해야 하는 것임을 분명하게 알릴 필요가 있다.

2.4 인신공격 근절

1) 내국인 대상 인권 교육

실태조사에 따르면 적지 않은 외국인근로자가 인신모욕이나 폭행 등 인신공격을 당한 경험이 있다. 중국동포보다는 외국인근로자가 특히 그런 일을 많이 겪고 있고 있는 것으로 나타났다. 외국인근로자 중 조롱과 욕설을 당한 경험이 62.7%이며 폭행을 당한 경험이 있는 사람도 21.4%에 이른다. 가해자는 대부분 한국 사람인 것으로 나타났다. 한국인근로자나 관리자는 건설현장이 위험하고 한 사람의 부주의가 여러 명의 사고로 이어질 수 있기 때문에 다급하게 주의를 시키다 보면 욕설을 하게 된다고 설명을 한다. 대부분 외국인근로자들도 건설현장에서 욕설은 거의 일상적으로 듣는 것이고 어쩔 수 없는 부분으로 받아들이려고 하였다.[80] 하지만 들을 때마다 기분이 나쁜 것은 사실이고, 면접조사에 응한 한 베트남 근로자는 매일 매일 듣는 욕설이 일하면서 가장 힘든 부분이라고 토로하였다. 조롱과 욕설이 건설현장의 한 문화로 인식되고 있다고 하더라도 이것을 외국인근로자에게 무조건 이해하라고 강요할 수는 없다. 특히 내국인이 외국인근로자에게 하는 욕설은 외국인근로자 입장에서는 인종에 대한 모욕 또는 인종차별 등 다른 심각한 의미로 받아들여질 수 있다. 점차 많은 외국인근로자들이 건설업에 취업하는 것을 고려할 때 소수자 인권에 대한 교육을 강화할 필요가 있다.

2) 외국인근로자의 적극적 대처 위한 제도 마련

또 다른 한편으로, 외국인근로자들이 보다 적극적으로 대처할 수 있도록 지원하는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 조롱과 욕설, 폭행 등의 인신공격은 피해자의 적극적인 대처가 있을 때 개선될 가능성이 더 높다. 그러나 외국인근로자들의 70.3%는 조롱이나 욕설을 당할 때 그냥 참았다고 한다. 폭행을 당한 경우에도 참았다는 비율이 38.5%에 이른다. 외국인근로자들은 체류신분상 내국인에 비해 제약이 많기 때문에 부당한 행위를 당해도 적극적인 대처를 하기 어렵다. 신고를 하거나 회사 측에 시정 요구를 할 경우 회사에서 소위 '찍힘'을 당하면 앞으로의 회사 생활이 어려워질 수 있으며 나아가 고용까지 취소될 가능성이 높기 때문이다. 또한 동료 근로자들과의 사이가 어색해질 수도 있다. 폭행 등의

80) 설문조사에서 조롱이나 욕설을 들은 적이 없다고 응답한 사람 중에는 건설업 현장에서의 욕설을 일상적인 문화의 한 부분으로 받아들이고 있기 때문인 사람도 있을 것으로 보인다.

사건에 휘말릴 때는 한국말이 서툴러서 제대로 사고 경위를 설명하지 못해 결국 불리한 판정을 받게 되는 일도 자주 발생한다.

이러한 이유들로 외국인근로자들이 인신모욕적 행위에 대한 적극적인 대처를 어려워하는데, 이런 일을 당할 때 대리자를 통해 대처하게 하는 방안을 모색해 볼 수 있다. 자동차 사고가 발생했을 때 보험회사에서 나와서 대부분의 일을 처리해 주듯이, 또는 억울한 일을 당할 경우 변호사가 일을 처리해 주는 것처럼, 외국인근로자가 이러한 인신모욕적 행위를 당할 경우 이를 대리해서 처리해 주는 기구가 있다면 보다 적극적인 대처가 가능할 것이다. 이로 인해 직접 사측 또는 가해자와 면전에서 해결을 위한 정쟁을 벌이는 데에 대한 외국인근로자의 심리적 부담을 줄일 수 있으며, 또한 한국어 능력 부족으로 인해 적극적인 대처를 포기하는 경우도 줄일 수 있을 것으로 보인다.

2.5 향후 정책방향

이 연구에서 일반고용허가제 외국인근로자의 인권상황이 중국동포의 인권상황에 비해 열악하다는 것을 확인하였다. 외국인근로자의 인권상황을 개선하기 위해서는 장기적으로 이들에게 직장 선택의 자유를 부여하고 고용주에 의존적이지 않은 체류자격을 부여하여 정부기관이 개입하지 않아도 외국인근로자 스스로 부당한 처우에 대응할 수 있도록 해야 한다. 앞서 언급한 부당한 임금삭감이나 임금차별도 문제이지만, 현재는 일상에서 벌어지는 조롱과 욕설, 폭행 등의 인신공격에도 적극적으로 맞서기 어려운 상황이다. 부당한 처우에 대해 신고를 하거나 회사 측에 시정 요구를 하면 해고될 수 있고 사업장 이동 제한 규정으로 인해 외국인근로자가 국내에서 취업활동을 할 수 있는 자격까지도 박탈될 수 있기 때문이다.

그 동안 고용허가제의 사업장 변경 등의 문제점에 대한 해결책으로 '노동허가제'로 전환하는 방향이 제시된 바 있다. 노동허가제에 대한 입법안은 2002년 외국인력정책 도입 논의 과정에서 민주노총, 민변, 민주노동당이 공동청원한 「외국인근로자 고용 및 기본권 보장에 관한 법률(안)」 이 있었고, 2005년 고용허가제가 실시된 이후 위 법안을 일부 수정

하여 민주노동당 단병호의원이 공청회를 개최한 안이 있었다. 또한 ILO 제143호 보충협약[81] 및 UN 「이주노동자권리협약」[82]을 근거로 2년간의 합법적 취업 후 사업장변경을 허용하자는 안이 제기된 바 있다. 이 안은 국제인권규약상의 명시적인 근거가 존재한다는 장점이 있으나, 최초 2년간의 사업장 변경 제한으로 인한 인권 침해 문제에 대해서는 해결책이 될 수 없다는 문제점이 존재한다.

2008년 11월에 발의된 인권단체 개정안(의안번호 1802287, 김상희 의원 대표발의)은 동일 업종 내에서의 사업장 이동을 허용하되 신고·확인 등의 방식으로 절차적으로 규제하고, 다른 업종으로의 이동에 대하여는 노동부장관의 허가를 받도록 규정한 바 있다. 이 개정안은 현행 고용허가제가 외국인근로자와 재외동포를 분리하여 이원적으로 절차를 규정하고, 외국국적 동포에 대한 특례고용허가제도(제12조)는 사업장 이동의 자유를 전면적으로 인정하고 있다는 점에 주목한 것이다. 외국국적 동포에 대한 특례고용허가제도와 동일하게 고용가능확인서를 발급받은 사용자와 외국인근로자가 자유롭게 계약을 체결하도록 고용허가제를 변경하는 것을 핵심 내용으로 한다. 또한 이렇게 제도를 변경하더라도, 내국인 일자리 보호라는 제도의 목표가 훼손되지 않는다는 점을 근거로 한다. 사업장 이동을 절차적인 방식으로 규제하더라도 내국인 우선 고용원칙을 실효성 있게 관철할 수 있고, 현행 고용허가제의 틀을 유지하면서도 외국인력 업종별 도입 규모에 관한 정책적 판단을 합리적으로 수용할 수 있다는 점이 이러한 개선안의 특징이다. 현재까지 제출된 개선을 정리하면, 아래의 표와 같다.

81) ILO의 제143호 협약인 「이주노동자보충협약」(1975) 제14조(a)는 "이주노동자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간 동안 취업을 목적으로 자국의 영토 내에 합법적으로 거주한다는 조건 하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간 동안 계약을 하도록 허는 경우에는 그 노동자가 첫번째 고용계약을 완료하였다는 조건 하에서, 이주노동자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주어야 하며, 취업을 자유롭게 선택할 수 있도록 해야 한다"고 규정하고 있다.

82) UN의 「이주노동자권리협약」 제52조에 의하면, 체류기간 2년까지는 이주노동자의 유급활동 선택의 자유를 제한할 수 있지만, 2년 이후부터는 자유선택의 기회를 주어야 한다. 다만 2년부터 5년까지는 내국인우선고용 정책을 위해 이주노동자의 선택의 자유가 제한될 수 있다.

<표 Ⅴ-1> 사업장 변경 문제 개선안 비교

안	사유 확대	2년간의 합법적 취업 후 사업장변경 허용	노동허가제안	2009년 인권단체 개정안[83]
내용	변경 사유를 합리적으로 조정·확대	최초 고용으로 부터 2년간 사업장변경허가 절차 유지, 그 후 사업장 변경 제한 금지	노동허가 + 외국인고용사업장 등록	• 동일 업종 이동 – 사업장변경 허용, 절차적으로 규제 • 다른 업종 이동 – 노동부장관의 허가
사례 (근거)		ILO 제143호 보충협약 및 UN 이주노동자권리협약	2002년, 2005년 입법 공청회 안	현행 특례고용허가제 (제12조)
장점	현행의 틀을 그대로 유지하여 현실적인 논쟁의 접점 형성 가능	국제인권규약상의 (명시적인) 근거 존재	원칙적 관점에 충실	현행 고용허가제의 틀을 유지하면서, 외국인력 업종별 도입 규모에 관한 정책적 판단을 합리적으로 수용
단점	명시적인 규정으로 걸러지지 않는 생활상의 차별 문제, 저임금 종속 문제	대부분의 국가에서 비준을 하지 않았고, 최초 2년간의 차별 문제는 존속	노동허가라는 새로운 제도의 도입에 따른 제도 전면 개편의 현실적 어려움	

농축산업과 마찬가지로 건설업의 경우도 계절적, 기후적 요인이 일부 작용하며, 또한 사고 발생이나 문화재 발굴 등 기타 사유로 인한 공사 중단 등도 드물지 않게 발생하는 점을 고려하면, 현재와 같이 사업장변경을 원칙적으로 금지하는 고용허가제는 건설업의 특성과는 부합하지 않는 측면이 존재한다. 외국국적 동포에 대한 특례고용허가제도와 동일하게 고용가능확인서를 발급받은 사용자와 외국인근로자가 자유롭게 계약을 체결하도록 하는 내용의 제도 개선을 모색하여야 한다. 현재 쿼터 수준을 감안할 때, 이러한 제도 변화가 건설현장에서의 내국인 고용기회 보호를 위한 제도와 상충될 가능성은 높지 않다.

83) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안」(2008. 11. 27. 의안번호 1802287, 김상희 의원 대표 발의) 발의

3. 결론

본 연구보고서는 건설업에 종사 중인 외국인근로자의 인권상황 실태를 파악하는 것을 목적으로 하였다. 설문조사를 통해 외국인근로자가 언어적·물리적 폭력, 안전 및 산재 보험 처리, 근로계약서 작성 여부, 휴게시간이나 휴일 유무, 임금 차별 등 다양한 방면에서 현재 실태를 정량적으로 살펴보았다. 또한 설문조사에서 파악할 수 없는 구체적인 경험과 당시 느낀 감정, 애로사항 등을 면접조사와 건설현장 방문을 통해 심층적으로 파악하고자 하였다. 2015년 6월~11월 동안 외국인근로자(중국동포 포함) 뿐만 아니라 내국인근로자, 건설업체 관계자, 건설협회 관계자, 건설노조 관계자, 외국인 상담가, 시민단체 관계자 등 수많은 사람들을 직접 만나며 외국인근로자 인권상황 개선을 위한 다양한 집단의 견해를 들을 수 있었다. 이러한 조사 과정에서 연구진은 외국인근로자 인권문제는 외국인근로자만의 문제가 아니며, 그들의 인권상황을 개선하는 것이 외국인근로자들의 인권만 개선하는 것이 아님을 확인할 수 있었다.

우선, 외국인근로자 인권문제를 통해 연구진은 한국사회의 인권의식의 수준을 엿볼 수 있었다. 특히 외국인근로자의 임금은 중국동포의 임금과 비교해도 매우 낮은 수준인데, 이는 우리 사회가 소수자에게 개개인의 노동력이 기여한 부분에 대해서 평가하고 인정하기보다는 자신의 피부색과 신분에 기준해 획일적으로 평가하고 있음을 시사한다. 개인의 능력보다는 태어나면서 갖는 특성에 따라 차별적으로 대하고 있는 모습이 여실히 드러나고 있는 것이다. 인권은 인종이나 출생국과 상관없이 인간이라면 누구나 누릴 수 있어야 하는 보편적인 권리이다. 그럼에도 불구하고 국가중심 체계와 민족주의적 사고에 의해 외국인의 인권에 대해서는 경시하고 때로는 어느 정도의 차별은 정당한 것으로 인식하는 경향이 발견된다. 비정상적 상황이 정상으로 인식되기 전에 한국사회 전반에서 인권의식을 높이기 위한 노력이 진행되어야 할 것이다.

다음으로, 건설업 종사 외국인근로자 인권상황 개선은 외국인근로자에게만 도움이 되는 것이 아니라 내국인의 인권과도 밀접하게 연관된다. 외국인근로자에게 열악한 근로환경과 저임금이 정당화될 경우 고용주는 근로환경 개선 노력은 뒷전이고 가능하면 외국인근로자를 고용하려 할 것이다. 이는 건설업에 취업하려고 하는 내국인의 고용 기회를 빼앗

는 결과를 가져오며 건설업에 취업 중인 내국인근로자는 열악한 근로환경이 개선되지 않는 상황에서 계속 일을 하게 된다. 이러한 부정적 결과를 방지하기 위해서는 외국인근로자에게 내국인과 차별 없는 근로환경과 근로조건을 마련해 주어야 한다.

외국인근로자의 인권보호는 내외국인을 불문하고 산업 전반에 걸쳐 인간적인 근로가 가능한 구조적인 환경을 만들어가기 위해서도 필요하다. 전문건설업체 관계자에 따르면 정부나 종합건설업체에서 발주하는 공사를 입찰 받기 위해서는 공사비를 최대한 낮게 책정하고 공사기간을 최대한 짧게 제시할 수밖에 없다고 한다. 입찰 경쟁에서 최종 승리하기 위해서는 터무니없이 낮은 가격과 무리하게 단축시킨 공사 일정을 제시할 수밖에 없다는 것이다. 그리고 이 업체들은 이 조건을 충족시키기 위해 임금이 낮은 외국인근로자를 고용할 수밖에 없다. 저임금에 장시간 노동을 할 외국인근로자가 없다면 비현실적인 입찰 경쟁이 어느 정도 현실적인 수준으로 완화될 것이다. 그러나 비인간적인 근로환경을 보다 인간적인 근로가 가능한 환경으로 개선하기 위해서는 제도적 뒷받침이 필요하다. 공사 입찰 경쟁에서 공사 규모별로 입찰하는 업체들의 공사단가를 적정선 아래로 내려가지 않도록 하는 규제방안 등 제도적 장치의 마련을 위해 정부가 범부처 차원에서 함께 노력할 필요가 있다. 적정선 아래에서 이루어지는 계약은 하도급 업체의 무리한 인건비 절감으로 이어지고 이는 다시 내국인은 회피하고 외국인은 참고 견뎌야 하는 매우 열악한 근로환경(노동착취나 임금체불, 장시간 무리한 근로로 인한 부상 위험 등)으로 이어지기 때문이다.

참고문헌

고용노동부. 2014a 『2014년판 고용노동백서』. 고용노동부.

고용노동부. 2014b. “외국인근로자의 기본 근로조건 준수 여부 집중점검! – 4.28부터 두 달간 외국인근로자 고용사업장 지도·점검 실시 –” 고용노동부 보도자료 (2014.4.28.)

국민권익위원회. 2010. “외국인근로자 권익증진 방안” 국민권익위원회.

김동규. 2012. 『건설기능인력의 고령화 실태와 고용연장 방안』. 한국고용정보원.

김동환, 2003 “한국 건설산업의 특성과 당면과제” 『산업경영연구』 26(1): 407-424.

김병수, 2006. “최저낙찰제의 확대와 실적 공사비 적산환경에서의 대응방안” 『대한토목학회 학술발표 논문집』.

김영준·박경호·김재준. 2005. “고용허가제 도입이 건설현장에 미치는 영향에 관한 연구 - 전문건설업체를 중심으로” 『한국건설관리학회 논문집』 6(3): 61-71.

김주영·최희선·지민웅·조진환. 2012. 『산업구조에 따른 노동시장의 특징 분석 - 제조업을 중심으로』. 고용노동부

노동부. 2009. “방문취업 동포 건설업종 취업관리제 세부추진 지침” (2009.4.)

대한건설협회. 2014. 『2013년도 민간건설백서』.

대한건설협회. 2015a. “주요 건설 통계 - 2014. 하반기”

대한건설협회. 2015b. 『2015년 하반기 적용 건설업 임금실태 조사 보고서』.

박선구·홍성호. 2007. 『시공참여자 제도 폐지 이후 노무인력 임금체계 구성방안』. 건설정책리뷰 2007-03. 대한건설정책연구원.

배효진. 2011. “미정부 계약업체 적용되는 노동 법규” 『국제노동브리프』 2011년 9월호: 78-85.

심규범. 2003. 『시공참여자 관리 및 제도 개선방안』. 건설교통부 용역보고서. 한국건설산업연구원.

심규범. 2009. “미국 공공공사의 적정 노무비 확보 비결 - prevailing wage 도입으로 적정공사비 확보 여건 조성, 품질 제고 효과도 커 – ” 건설동향브리핑.

심규범 2013. 『건설현장의 고용허가제 활용 현황 및 개선 방안 - 도입 규모 조정 및 불법취업자 근절 방안을 중심으로 –』 건설이슈포커스. 한국건설산업연구원.

심규범. 2014. 『건설현장 외국인 근로자의 효율적 관리 방안 - 고용허가제 및 산업 안전을 중심으로』. 건설이슈포커스. 한국건설산업연구원.

심규범·이의섭·김지혜·여경희. 2015. 『2016년 건설업 취업동포 적정 규모 산정』. 한국산업인력공단.

심규범·허민선. 2006. 『건설현장의 외국인력도입제도 활용 현황 및 개선 방안』. 건설산업동향 2006-08: 1-34.

손기상. 2005. “외국인 근로자의 건설현장 투입시 사고위험 분석” 『한국안전학회지』 20(1): 107-112.

설동훈·최홍엽·한건수. 2002. 『국내거주 외국인노동자 인권실태조사』. 국가인권위원회 용역보고서.

윤진호. 2001. “한국 건설업의 산업구조와 고용구조 - 정부규제와 노동시장 규제를 중심으로 -” 『경제발전연구』 7(1): 91-124.

오경석·이한숙·김사강·김민정·류성환·윤명희·정정훈. 2012. 『어업 이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회 용역보고서.

외국인산업인력정책심의위원회. 2002. “외국인산업연수생제도 개선대책(II)” (2002.8.29.)

외국인력정책위원회. 2007. “2007년 외국인력수급계획”

이대창·설동훈·강준원·유병철·김완중·문철주. 2011. 『외국인 고용허용 업종추가 연구』. 고용노동부, 한국고용정보원.

이돈철·김치경. 2012. “건설현장 외국인 근로자의 산업재해분석과 안전관리 방안에 관한 연구”

이병렬·김기돈·김사강·김소령·김이찬·윤지영·이한숙. 2013. 『농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회 용역보고서.

이진숙. 2005. “이주노동에 대한 국제건설목공노련의 정책과 활동” 비정규직 권리보장을 위한 국제 심포지엄.

정경환·신윤석, 2012. “건설업 외국인근로자의 재해현황 분석과 산업안전보건 의식조사를 통한 안전관리 개선 방안” 『건축시공』 12(6): 6-14.

최서리. 2014. “외국인력정책에서 노동시장테스트 논의: 최근 캐나다 정책변화와 한국에의 시사점” IOM이민정책연구원 이슈브리프 시리즈 No. 2014-02.

최승모·손창백. 2006. “외국인 건설근로자의 고용에 대한 내국인근로자 의식분석” 『한국건설관리학회 학술발표대회 논문집』 2006-11: 255-258.

최희복·신윤석·강경인. 2005. “건설현장에서 외국인 노동자의 생산성에 관한 연구 - 생산성 및 생산성 저해인자 평가를 중심으로” 『한국건축시공학회지』 5(1): 75-79.

International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW). 2004. *Trade Union Responses for a better management of migrant and cross-border work.*

부 록

건설업 종사 외국인근로자 취업실태조사

안녕하십니까?

이번에 저희 회사에서는 국가인권위원회의 의뢰로 건설업에 종사하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하고 있습니다. 이 조사는 외국인 건설근로자의 취업상황을 개선하기 위한 정책방안을 마련하는데 필요한 자료를 얻기 위한 것입니다. 이 조사 목적을 달성하기 위해서는 귀하의 생각, 경험, 의견 등에 관한 솔직한 답변이 꼭 필요합니다.

설문지는 혼자서 작성해주시고 다른 사람과 상의하지 마시길 바랍니다. 귀하의 의견과 응답 내용은 오로지 정책 수립과 학문 연구 목적을 위해 사용되며, 법에 의해 비밀이 유지되고 보호됩니다. 바쁘시더라도 귀하의 협조가 좋은 정책을 개발하는데 기초가 된다고 생각하시고 적극 협조하여 주시면 고맙겠습니다.

2015년 8월

A. 개인적 사항

A1. 귀하의 국적은 무엇입니까?

__① 베트남 __② 태국 __③ 캄보디아 __④ 중국 __⑤ 기타

A2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

__① 남자 __② 여자

A3. 귀하는 언제 태어났습니까? 19 [ ][ ] 년

A4. 귀하는 모국에서 학교를 어디까지 다녔습니까?

__① 무학 __② 초등학교 __③ 중학교

__④ 고등학교 __⑤ 2년제 대학 __⑥ 4년제 대학교

__⑦ 대학원

A5. 귀하의 현재 혼인상태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

__① 기혼 (동거 포함)　　__② 미혼 (☞ A6번 문항으로 갈 것)

__③ 이혼 (☞ A5-3번 문항으로 갈 것)　　__④ 사별 (☞ A5-3번 문항으로 갈 것)

A5-1. (기혼이시면) 귀하의 배우자가 현재 한국에 거주하고 있습니까?

__① 예　　__② 아니오

A5-2. 귀하는 자녀가 있습니까? 있다면 모두 몇 명입니까?

__① 자녀 없음 (☞ A6번 문항으로 갈 것)

__② 1명　__③ 2명　__④ 3명　__⑤ 4명 이상

A5-3. (자녀가 있다면) 현재 한국에 거주하고 있는 자녀는 모두 몇 명입니까?

__① 한국거주 자녀 없음

__② 1명　__③ 2명　__④ 3명　__⑤ 4명 이상

A6. 귀하는 한국어로 듣고 말하는 것을 얼마나 잘 하십니까?

__① 매우 잘 한다　__② 약간 잘 한다　__③ 보통이다

__④ 약간 서툴다　__⑤ 매우 서툴다

B. 입국과정

B1. 귀하는 언제 한국에 입국하였습니까? (여러 차례 한국을 방문한 경우는 가장 최근에 입국한 연도를 기준으로 적어 주십시오. 단, 모국을 잠시 방문하였다가 입국한 것은 해당되지 않습니다.)

[　　] 년도 [　　] 월

B2. 현재 귀화의 여권에 표시되어있는 비자는 무엇입니까? (예: B-2, C-2, C-3, E-9, F-4, F-5 등)

( ) 비자

B2-1. (E-9 비자 소지자만 응답해 주십시오) 귀하는 한국에 들어오기 전에 근로계약을 체결할 때 다음과 같은 내용들을 알고 있었습니까?

내용	알고 있었다	모르고 있었다
1. 임금수준	__①	__②
2. 근무 시간	__①	__②
3. 휴일 및 휴식 시간	__①	__②
4. 숙박 및 식사	__①	__②
5. 업종 및 업무내용	__①	__②
6. 근무 지역	__①	__②

C. 취업과정 및 근로조건

C1. 귀하가 한국에서 건설업에서 처음 일한 때는 언제입니까?

[ ] 년도 [ ] 월

C2. 귀하가 한국에서 건설업에 처음 일할 때 받은 일당은 얼마였습니까?

_____ 원

C3. 귀하가 한국에서 건설업에서 일한 기간은 얼마나 됩니까?

[ ] 년 [ ] 개월

C4. 귀하가 현재 일하는 현장은 다음 중 어디에 해당합니까?

__① 아파트 건설　　__② 상가, 주택 건설

__③ 기반시설(도로, 지하철, 교각, 댐 등) 건설　　__④ 기타 ( )

C5. 귀하는 현재의 일자리를 어떻게 구하였습니까?

__① 새벽인력시장에 나가서
__② 친구나 친지의 소개로
__③ 팀장(작업반장)을 통해서
__④ 인력회사 또는 직업소개소를 통해서
__⑤ 고용센터를 통해서
__⑥ 고용허가제 입국 당시 근로계약을 통해서
__⑦ 기타(　　)

C6. 귀하는 현재 일하고 있는 현장에서 일을 시작하기 전 근로계약서를 작성했습니까?

__① 예　　__② 아니오 (☞C7번 문항으로 갈 것)

C6-1. (근로계약서를 작성하였다면) 귀하는 근로계약서 1부를 갖고 있습니까?

__① 예　　__② 아니요

C6-2. 근로계약서는 귀하가 이해할 수 있는 언어로 작성했습니까?

__① 예　　__② 아니요

C7. 귀하가 현재 하고 있는 업무는 무엇입니까?

__① 형틀목수　__② 철근　__③ 용접
__④ 미장　__⑤ 기타(　)

C8. 귀하가 하는 일의 숙련정도는 다음 중 어디에 해당합니까?

__① 팀장(작업반장)
__② 숙련기능공 : 해당 직종에서 오랜 경험과 경력을 바탕으로 독자적 업무수행이 가능한 수준의 근로자
__③ 조공 : 숙련기능공을 보조하는 역할
__④ 잡부 : 건설현장에서 일이 있을 때마다 수시로 채용되어 건설자재 운반 등 단순한 일을 하는 사람
__⑤ 기타(　　)

C9. 현재 귀하의 일일 근로시간은 어떻게 됩니까? (규정상의 시간이 아닌 실제 출퇴근 시간임)

____시 ____분 부터 _____시 _____분 까지

C10. 일일 근로시간 중 식사시간을 포함한 휴게시간은 몇 시간입니까?

[ ] 시간 [ ] 분

C11. 귀하가 <u>지난 달</u> 며칠 일하셨습니까?

지난 달 [ ] 일

C12. 귀하의 <u>지난 달</u> 일당은 얼마였습니까?

_____원

C13. 귀하가 <u>지난 달</u> 실제로 받은 총임금은 얼마입니까?

약_____원

C14. 귀하는 임금을 제 때 받지 못한 경험이 있습니까?

__① 있다 __② 없다 (☞C15번 문항으로 갈 것)

C14-1. (임금을 제 때 받지 못했다면) 얼마동안 임금을 받지 못했습니까?

__① 1개월 미만 __② 1~3개월 __③ 4~6개월

__④ 7개월~11개월 __⑤ 1년 이상

C15. <u>지난 1년</u> 동안 1주일 이상 건설일을 쉰 적이 있습니까?

__① 예 __② 아니요 (☞D1번 문항으로 갈 것)

C15-1. <u>지난 1년</u> 동안 1주일 이상 건설일을 쉰 기간은 몇 주나 됩니까?

지난 1년 [ ] 주

C15-2. <u>지난 1년</u> 중 1주일 이상 건설일을 쉬었다면, 그 이유는 무엇입니까?

__① 일이 없어서

__② 그냥 쉬고 싶어서

__③ 기타 ( )

C15-3. 그 기간을 어떻게 보냈습니까? <u>하나만</u> 선택해 주십시오.

__① 자발적으로 모국에 다녀왔다
__② 본인은 원하지 않았지만 고용주가 원해서 모국에 다녀왔다
__③ 잠시 건설일이 아닌 다른 일을 했다
__④ 친구 집에서 쉬면서 구직활동을 했다
__⑤ 기타

D. 산업안전

D1. 귀하는 개인 안전장비(장갑, 안전모, 안전화, 작업복 등)를 제대로 갖추고 있습니까?

__① 예 __② 아니오 (☞D2번 문항으로 갈 것)

D1-1. (안전장비를 갖추고 있다면) 안전장비는 누가 제공하였습니까?

__① 회사제공
__② 본인부담
__③ 기타 ( )

D2. 귀하는 현재 일하고 있는 현장에서 안전교육(작업장에는 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해서 무엇을 해야 하는지에 대한 교육)을 받은 적이 있습니까?

__① 있다 (☞D2-1번 문항으로 갈 것) __② 없다 (☞D3번 문항으로 갈 것)

D2-1. 그렇다면 안전교육이 어느 정도 도움이 되었습니까?

전혀 도움이 되지 않았다	별로 도움이 되지 않았다	약간 도움이 되었다	매우 도움이 되었다
__①	__②	__③	__④

D2-2. 안전교육은 모국어나 기타 귀하가 이해할 수 있는 언어로 진행되었습니까?

__① 예 __② 아니요

D3. 귀하는 직장에서 하는 일과 관련하여 다치거나 병에 걸리면 그것은 산업재해이며, 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능하다는 것을 알고 있습니까?

__① 예 __② 아니오

D4. 귀하는 그 동안 한국에서 일했던 건설현장에서 다치신 경험이 있습니까?

__① 있다 __② 없다 (☞E1번 문항으로 갈 것)

D4-1. (다친 적이 있었다면) 몇 번이나 됩니까?

☐ 번

D4-2. 귀하가 다치거나 아프게 된 직접적인 이유는 무엇입니까? 해당되는 곳에 모두 V 표시하십시오.

__① 필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에
__② 작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서
__③ 작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에
__④ 작업에 사용되는 약품이나 기타 화학물질의 유독성으로 인해
__⑤ 한국말을 잘 알아듣지 못해서
__⑥ 짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서
__⑦ 기타 ( )

D4-3. 귀하가 다치거나 아프게 되었을 때 산재보험으로 처리한 적이 몇 번입니까?

☐ 번 (산재보험으로 처리한 적이 없으면 0을 적어주십시오)

D4-4. 산재보험으로 처리하지 않은 경우, 그 이유는 무엇입니까? 해당되는 곳에 모두 V표 하십시오.

__① 병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서
__② 신청절차나 방법을 몰라서
__③ 산재로 인정되기 어려울 것 같아서
__④ 회사가 원해서
__⑤ 산재보험으로 처리하지 않으려고 관계자들이 책임을 서로에게 미뤄서

__⑥ 일을 못하는 동안 생계문제로
__⑦ 기타 ( )

D4-5. 산재보험으로 처리하지 않은 경우, 치료비는 어떻게 처리하였습니까? 해당되는 곳에 <u>모두</u> V표 하십시오.

__① 본인이 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다
__② 고용주가 돈을 내고 병원에서 치료를 받았다
__③ 본인과 고용주가 공동으로 치료비를 부담했다
__④ 기타 ( )

E. 작업장 환경

E1. 귀하는 그 동안 한국에서 일했던 건설현장에서 <u>조롱을 받거나 욕설을 들은 적</u>이 있습니까?

__① 예 __② 아니오(☞E2번 문항으로 갈 것)

E1-1. (조롱 또는 욕설을 들은 적이 있다면) 주로 누구에게 조롱을 받거나 욕설을 들었습니까?

__① 한국인 __② 모국인 __③ 기타 외국인

E1-2. 현장에서 조롱 또는 욕설을 들었을 때, 귀하는 주로 어떻게 대처하였습니까? <u>하나만</u> 택하여 주시기 바랍니다.

__① 그냥 참았다
__② 똑같이 조롱이나 욕설로 대응하였다 (☞E2번 문항으로 갈 것)
__③ 팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다 (☞E2번 문항으로 갈 것)
__④ 다른 팀이나 현장으로 옮겨 줄 것을 요구하였다 (☞E2번 문항으로 갈 것)
__⑤ 기타 ( ) (☞E2번 문항으로 갈 것)

E1-3. (그냥 참았다면) 귀하가 그냥 참은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

__① 회사에서 해고될까봐 두려워서
__② 직장 상사(팀장)와 불편한 관계가 될까봐
__③ 직장 동료와 불편한 관계가 될까봐
__④ 기타 ( )

E2. 귀하는 그 동안 한국에서 일했던 건설현장에서 폭행을 당한 적이 있습니까?

__① 예 __② 아니오(☞E3번 문항으로 갈 것)

E2-1. 그렇다면 주로 누구로부터 폭행을 당했습니까?

__① 한국인 __② 모국인 __③ 기타 외국인

E2-2. 현장에서 폭행을 당했을 때, 귀하는 주로 어떻게 대처하였습니까? 하나만 택하여 주시기 바랍니다.

__① 그냥 참았다
__② 똑같이 폭행으로 대응하였다 (☞E3번으로 갈 것)
__③ 팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다 (☞E3번으로 갈 것)
__④ 다른 팀이나 현장으로 옮겨 줄 것을 요구하였다 (☞E3번으로 갈 것)
__⑤ 고용노동부 또는 경찰에 신고하였다 (☞E3번으로 갈 것)
__⑥ 외국인인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다 (☞E3번으로 갈 것)
__⑦ 기타( ) (☞E3번으로 갈 것)

E2-3. (그냥 참았다면) 당신이 그냥 참은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

__① 회사에서 해고될까봐 두려워서
__② 직장 상사(팀장)와 불편한 관계가 될까봐
__③ 직장 동료와 불편한 관계가 될까봐
__④ 기타 ( )

E3. 귀하의 건설현장 동료 중 신분상의 이유로 협박이나 차별을 받은 사람이 있습니까?

__① 예 __② 아니오 (☞F1번 문항으로 갈 것)

E3-1. 신분상의 이유로 협박이나 차별을 받았을 때, 그 동료는 주로 어떻게 대처하였습니까? 하나만 택하여 주시기 바랍니다.

__① 그냥 참았다
__② 팀장이나 현장관리자에게 시정을 요구하였다
__③ 다른 팀이나 현장으로 옮겨 줄 것을 요구하였다
__④ 외국인인력지원센터 또는 시민단체와 상담하였다
__⑤ 기타 ( )
__⑥ 잘 모르겠다

F. 생활환경

F1. 귀하가 현재 거주하고 있는 숙소는 어떤 형태입니까?

__① 아파트, 오피스텔
__② 단독주택
__③ 임시가건물(조립식 건물, 컨테이너 등)
__④ 여관, 고시원, 찜질방
__⑤ 기타( )

F2. 다음은 귀하가 현재 머물고 있는 숙소와 관련된 질문입니다. 각 항목에 대하여 "예" 또는 "아니오"에 ∨ 표시하십시오.

항목	예	아니오
1. 욕실이나 씻을 수 있는 시설에 따뜻한 물이 나온다	__①	__②
2. 화장실에 수세식 변기가 제대로 갖추어져 있다	__①	__②
3. 부엌이나 음식을 해먹을 수 있는 시설이 있다	__①	__②
4. 냉난방시설이 잘 작동한다	__①	__②
5. 햇볕이 들어오고 바람이 통할 수 있는 창문이 있다	__①	__②
6. 욕실과 침실에 안전한 잠금장치가 있다	__①	__②
7. 숙소에서 사생활이 잘 보장된다	__①	__②

F3. 귀하와 방을 같이 쓰는 사람은 몇 명입니까? 없다면 0으로 적어주십시오.

( )명

F4. 귀하의 주거비를 누가 부담하고 있습니까?

__① 본인이 전부 부담

__② 본인이 일부 부담

__③ 회사가 전부 부담 (☞ F5번 문항으로 갈 것)

F4-1. 주거비로 한달 평균 얼마 정도 지출합니까? 회사가 월급에서 공제하는 금액도 포함시켜 주십시오 (액수를 모르면 '모름'으로 쓰십시오)

( )원

F5. 귀하의 회사는 식사를 제공합니까?

__① 예 __② 아니오 (☞설문종료)

F5-1. (회사에서 식사를 제공한다면) 아침, 점심, 저녁식사 중 몇 회 식사를 제공합니까?

__① 1회 __② 2회 __③ 3회

F5-2. 귀하는 매달 회사에 식비를 지불하거나 회사가 식비 명목으로 월급의 일부를 공제하고 있습니까?

__① 예

__② 아니오 (☞설문종료)

F5-3. 그렇다면 식비 명목으로 매달 지불하거나 월급에서 공제되고 있는 금액은 얼마입니까? (액수를 모르면 '모름'으로 쓰십시오)

( )원

- 감사합니다 -

건설업 종사 외국인근로자 인권상황 실태조사

| 인 쇄 일 | 2015년 12월
| 발 행 일 | 2015년 12월
| 발 행 처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움 저동빌딩 12층 조사국 침해조사과
http://www.humanrights.go.kr
| 문의전화 | 02)2125-9841
| F A X | 02)2125-0922
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제 작 | (주)필코인(02)2269-2466

ISBN : 978-89-6114-462-9 93320 비매품