

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000947-01

2023년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

임금체불 피해 이주노동자 실태 및 구제를 위한 연구용역

National Human Rights Commission of Korea



국가인권위원회

임금체불 피해 이주노동자 실태 및 구제를 위한 연구용역

2023년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2023. 10.

연구수행기관	(주) 케이스탯컨설팅
연구책임자	장안식(케이스탯 공공사회정책연구소 소장)
공동연구원	신태중(서울노동권익센터 정책연구위원) 박정우(서울노동권익센터 정책연구위원) 최진혁(노무법인 해담)
보조연구원	김혜영(케이스탯컨설팅 선임컨설턴트) 송유림(서울노동권익센터 정책기획위원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.



1. 서론

□ 연구필요성 및 목적

- 코로나19로 이주노동자 규모는 감소했지만, 임금체불 문제는 더욱 심각해짐. 전체 임금체불 사건 중 이주노동자 비중은 코로나19 이전보다 확대되고 있으며, 내국인보다 이주노동자가 임금체불 피해를 더 많이 경험함
- 이에 본 연구에서는 이주노동자 임금체불 실태조사를 통해 제도개선의 근거를 마련하고, 임금체불을 심화시키는 요인을 파악하며, 해외사례를 검토하여 국내 적용가능성 확인함. 궁극적으로 이주노동자 임금체불 예방 및 구제를 위한 제도개선방안을 구체적으로 제안하고자 함

□ 연구내용 및 방법

- 본 연구의 주요 내용은 크게 1) 이주노동자 임금체불 전반적인 양태와 주로 겪는 임금체불 유형 분석, 2) 설문조사에 의한 이주노동자 임금에 대한 인식과 임금체불 경험, 그리고 구제절차 접근시 애로사항 파악, 3) 4개 집단(임금체불 경험 이주노동자, 상담자 및 활동가, 근로감독관, 사업주) 면접조사에 의한 임금체불 피해 실태, 발생원인, 개선과제 검토, 4) 국내 임금체불 해결시스템에 대한 평가와 이주노동자 구제절차 접근성 문제 분석, 5) 해외 임금체불 해결시스템의 특징과 접근장벽 개

선을 위한 조치 파악, 6) 이주노동자 임금체불 개선을 위한 제도개선방안으로 구성함

- 본 연구에서 활용한 연구방법은 문헌연구, 통계 및 사례분석, 설문조사, 면접조사임. 문헌연구에서는 국내외 임금체불 관련 연구를 검토하고, 통계 및 사례분석에서는 정부통계자료와 이주노동자지원기관의 상담사례 내용을 분석하여 임금체불 심각성과 제도개선 필요성을 확인함. 설문조사 및 면접조사를 통해 임금체불 실태와 원인, 정책개선에 대한 구체적인 대안을 모색함. 또한 현장에서 활동하고 있는 전문가 3인을 자문단으로 하여 연구 진행과정에서 수시로 자문을 받아 연구를 추진함

2. 이주노동자 임금체불 신고사건 및 상담사례 분석

□ 이주노동자 임금체불 관련 선행연구 검토

- 최근에 진행된 이주노동자 노동실태조사에서 여전히 근로계약서 미작성, 임금명세서 미교부, 장시간 노동, 높은 산재 경험, 부당한 대우, 열악한 주거환경 등의 문제가 지적됨. 최저임금 미만, 수당 미지급, 퇴직금 미지급 등 임금체불 경험이 지속적으로 나타나고 있어 개선이 시급한 상황임
- 이주노동자 임금체불 실태와 관련한 조사는 다양한 방식으로 진행되어옴. 하지만, 조사대상에 따라, 질문내용에 따라 임금체불 경험 비율은 매우 큰 차이를 보임. 다만, 미등록 이주노동자가 양산되었던 산업연수생제도 시기보다 합법적으로 일하는 이주노동자가 확대된 고용허가제 시기의 임금체불 경험 비율은 다소 감소한 것으로 보임. 또한, 미등록 이주노동자는 다른 체류자격보다 임금체불 피해를 크게 겪고 있음.

업종별로도 농축산업, 어업, 건설업에서의 임금체불 경험 비율이 높아, 노동자 권리보호가 취약한 업종에서의 임금체불 문제가 더 심각함

□ 고용노동부 임금체불 신고사건 통계분석

- 우리나라 임금체불은 매우 심각한 수준으로, 일본과 비교하면 2021년 기준으로 신고건수는 16.5배, 체불액은 27.7배, 피해 노동자수는 12.4배 많음
- 최근 5년간 고용노동부의 임금체불 신고사건 현황을 보면, 전체 노동자 기준으로 체불액과 피해 노동자수는 감소함. 반면에, 이주노동자는 인원과 금액 모두 증가하여, 이주노동자의 임금체불 피해가 확대되고 있음. 또한 임금체불 피해 경험 비율이 전체 노동자로 할 경우, 1.11%, 이주노동자로 할 경우 3.53%로 3배 이상임
- 업종별로는 건설업, 도소매 및 음식숙박업, 제조업 등의 순이며, 규모별로는 소규모 사업장에서 주로 발생하는데, 특히 5인 미만 사업장 비중이 증가하는 상황임. 임금체불 사유별로는 정부통계에서는 일시적 경영악화와 같은 경제적 요인이 크게 나타나지만, 다른 연구에서는 비경제적 요인이 더 크게 나타나, 임금체불 원인에 대한 정확한 통계 산출 방식을 마련해야 함

□ 이주노동자지원기관 상담사례 분석

- 외국인노동자지원센터(거점센터)와 경기도외국인인권지원센터의 상담사례, 연구진행시 수집한 사례, 유승희(2022) 연구의 상담사례 등을 포함하여 이주노동자 임금체불 유형을 분석함

- 가장 흔히 발생하는 이주노동자 임금체불 문제는 퇴직금 미지급이며, 각종 수당을 지급하지 않는 경우도 이주노동자가 자주 겪는 임금체불 유형으로, 연차수당, 주휴수당, 휴업수당 등 법적 지급해야 할 각종 수당을 지급하지 않은 경우임. 임금에서 비용을 공제하는 경우도 흔한데, 특히 부당한 기숙사비용 공제 문제로 분쟁이 빈번하게 발생함. 최저임금 미만으로 임금을 지급하기도 하는데, 농축산업, 어업 이주노동자가 주로 겪는 문제 중의 하나임
- 미등록 이주노동자는 단속 및 위협 등으로 임금체불 구제절차에 접근하는데 어려움이 있고, 출퇴근 및 노동시간 기록을 관리하지 않는 경우 입증문제로 분쟁이 길어지기도 함. 고용허가제 이주노동자는 근로계약을 체결하고 입국하나, 입국 후 노동자 동의 없이 근로계약이 변경되는 경우가 있음
- 전액이 아닌 일부금액으로 합의하는 일이 많으며, 임금체불보증보험에 미가입한 이주노동자는 임금체불시 보호를 받지 못하기도 함. 또한 체불임금 지급 요구시 오히려 손해를 주장하며 미지급하거나, 귀국 후에 주겠다는 사업주도 있었음

3. 이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

□ 이주노동자 설문조사 결과

- 이주노동자 임금체불 심각성 : 이주노동자의 90%는 임금체불 문제가 심각하다고 응답했으며(심각한 편이다, 40.6%, 매우 심각하다 49.3%), 전혀 심각하지 않다는 응답은 단 한 건도 나타나지 않음. 체류자격별로는 응답자 수가 가장 많은 E-9-1(제조업)은 심각하다는 응답이 85%였으나, E-9-3(농축산업)은 96.5%, E-9-4(어업), E-10(선원취업), H-2(방문취업)는 100% 심각하다고 응답해 체류자격에 따라 심각성에 대한 체감이 다름
- 임금체불 경험 : 이주노동자가 경험한 임금체불 횟수는 1회가 90.8%로 가장 많아 1회 체불 경험이 대부분임. 2회 이상의 체불 경험을 살펴보면, E-9-1(제조업)이 6.2%, H-2(방문취업)가 7.4% 2회 체불 경험이 있으며, 특히 미등록에서는 16.7%로 다른 체류자격에 비해 2회 이상 체불 경험이 높게 나타남. 업종별 2회 체불 경험은 서비스업과 어업에서 각각 18.5%, 12.5%이고, 연령별로는 40대가 17.7%로 다른 연령층 대비 높게 나타남. 평균체불액은 약 663만원이었음
- 체불임금 종류 : 체불된 임금의 종류는 월급 전액이 55.7%로 가장 많고, 그 다음으로 퇴직금 34.3%, 미사용 연차 수당과 연장 근로 수당이 각각 16.9%, 16.4%를 차지함. 기타 응답으로 일당, 출장비, 연말정산 소득세도 체불된 임금이라고 응답함
- 임금체불 이유 : 대부분의 이주노동자들은 임금체불의 이유가 회사의 비경제적 사정 때문이라고 생각하며(78.6%), 그 이유로 '사업주가 법 위

반을 알면서도 임금체불(37.6%)’을 하거나, 자신이 ‘외국인 노동자여서 (35.6%)’, ‘상습적인 체불 사업장(34.9%)’이기 때문이라고 응답함

- 임금지급 요청시 사업주 반응 : 이주노동자들은 임금체불 지급요청에 대한 사업주의 반응에 대해, ‘사업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음(35.1%)’, ‘사업주가 연락을 피하며 회피함(33.8%)’, ‘사업주가 별도로 대응하지 않음(32.2%)’, ‘사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음(28%)’ 순으로 응답함
- 진정제기 여부 : 대부분의 이주노동자는 체불 임금을 받기 위해 진정을 제기한 적이 있으나(79.9%), 유독 미등록 체류자격만 진정을 제기해 본 경험이 65.3%로, 약 1/3은 진정을 제기하지 않았음. 이는 전체와 비교해서도 그리고 그 어떤 집단과 대비해도 가장 낮은 비중을 차지함
- 진정과정 어려움 : 이주노동자는 임금체불 진정 과정에서의 ‘의사소통’ 문제를 가장 큰 어려움으로 꼽았으며(1순위 58.4%, 1+2순위 68.0%), ‘한국노동법에 대한 이해 부족(1+2순위 31.0%)’, ‘진정사건 처리 지연(1+2순위 22.1%)’, ‘생계 어려움(1+2순위 21.1%)’ 순으로 응답함
- 진정시 차별경험 : 응답자의 67%는 임금체불 진정시 외국인노동자라는 이유로 차별을 받은 적이 없으며 오직 29.7%만이 차별 경험이 있다고 응답함. 그러나 전체와 달리, E-10(선원취업)은 91.7%가 진정시 차별대우를 받은 적이 있다고 응답했으며, 한국어 수준이 매우 낮은 응답자들도 차별 경험이 있다는 응답이 64.3%를 차지함

□ 상담자 및 활동가 설문조사 결과

- 주된 체불임금 종류 : 임금체불 상담시 주로 체불된 임금은 퇴직금(86%), 월급전액(59.1%), 미사용 연차 수당(45.2%), 연장 근로 수당(35.5%)으로 나타남
- 임금체불 이유 : 상담자 및 활동가 응답자의 78.5%는 이주노동자의 임금체불이 회사의 경제적 사정 때문이 아니라고 응답했으며, 그 이유로 '상습적인 체불 사업장(42.5%)', '외국인 노동자여서(42.5%)', '사업주가 범위만을 알면서도 임금체불(41.1%)'을 하기 때문이라고 응답함
- 임금체불 상담비중 : 전체 이주노동자 노동 상담에서 임금체불의 상담 비중은 평균 42.3%로 약 절반 가까이를 차지하는 것으로 나타남
- 사업주 반응 : 이주노동자의 임금체불로 사업주에게 지급 요청시, 사업주가 '체불임금에 대한 지급 약속을 했지만 지급하지 않는다'는 65.6%로 가장 많고, 그 다음으로 '임금체불 사실을 인정하지 않고 부인'하며(41.9%), '사업주가 연락을 피하며 회피'하는(36.6%) 반응을 나타냄
- 진정 비중 : 임금체불 상담 중 진정 비율은 평균 50.51%이며, 80% 이상 차지한다는 응답도 31.2%로 나타나 진정하는 비율이 임금체불 상담의 상당 부분을 차지하고 있는 것으로 보임
- 미진정 이유 : 상담자 및 활동가 응답자들은 이주노동자가 진정을 제기하지 않는 이유에 대해 가장 큰 이유로 '해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐(1순위 26.9%, 1+2순위 39.8%)'를 꼽았으며, 그 외에도 대응 방법을 몰라서(1순위 20.4%, 1+2순위 34.4%), 도움 받을 수 있는 기관을 몰라서(1순위 12.9%, 1+2순위 30.1%) 순으로 응답함

- 전액 지급받지 못한 이유 : 이주노동자가 체불임금 전액을 지급받지 못하는 이유로 ‘근무이력 증빙 어려움(35.5%)’, ‘사업장 도산·폐업(32.3%)’을 꼽았으며, ‘사업장 변경(17.2%)’, ‘합의종용(15.1%)’, ‘사업주 감정적 대응(8.6%)’ 순으로 나타남
- 노동교육 : 상담자 및 활동가 응답자의 68.8%는 ‘이주노동자 노동교육이 충분하지 않다’고 했으며, 55.9%는 ‘이주노동자 노동 교육은 권리보호에 효과가 있다’고 생각함. 또한 거의 모든 상담자 및 활동가 응답자는 이주노동자 노동교육(91.4%)과 사업주 노동교육(95.7%) 모두 강화되어야 한다고 응답함
- 정책과제 : 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 개선 영역으로 ‘사업주 제재 강화(34.4%)’, ‘체불임금 해결시스템 개선(32.3%)’, ‘사전예방기능 강화(20.4%)’, ‘임금체불 노동자 생활보장 강화(18.3%)’ 순으로 응답함. 세부정책과제로는 ‘사업주 형사처벌 강화(1순위 21.5%, 1+2순위 62.4%)’를 꼽았으며, 그 다음으로 ‘사업주 및 노동자 노동교육 강화(1순위 20.4%, 1+2순위 41.9%)’, ‘임금 관리 강화(1순위 14%, 1+2순위 28%)’, ‘임금체불 사업장 명단 공개 강화(1순위 14%, 1+2순위 26.9%)’ 등을 언급함

4. 이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

□ 임금체불 심화 요인

- 이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는 요인으로는 사업장 정보 불충분, 근로계약서 미준수·미작성 및 일방적인 변경, 재입국특례제도에

의한 임금체불 대응 어려움, 노동자의 권리인식 부족, 기초적인 노무관리 부재, 임금을 줄이기 위한 사업장 쪼개기, 사업주의 잘못된 인식, 근로감독관의 소극적 태도, 예방측면에서의 지도점검 관리 부족, 사업장 변경 제한 등을 들 수 있음

□ 제도개선 요구

- 이주노동자의 제도개선 요구사항으로는, 1) 임금체불 사업장의 고용 제한, 2) 체불임금 지급과 임금체불 사업장 관리감독에 있어서 정부책임의 강화, 3) 사업장에 대한 충분한 정보제공, 4) 사업주 대상 노동교육이었음
- 이주노동자 임금체불 상담을 하는 상담자와 활동가는 1) 사업장 변경 제한 완화, 2) 이주노동자 고용제한 보다는 사업주 처벌 강화, 3) 임금체불 분쟁시 취업활동이 가능한 체류자격 부여, 4) 근로계약서 자국어 의무화(일방적인 근로조건 변경 방지), 5) 지도점검 및 관리(고용허가제 이주노동자 입국 후 지도점검 실시, 고용허가제 이주노동자 외에 같은 사업장에 있는 다른 체류자격 이주노동자(미등록 포함) 면접조사), 6) 기초 노동질서 준수(근로계약서, 임금명세서 등), 7) 충분한 사업장 정보 제공(사업장 규모 포함), 8) 임금체불보증보험 및 대지급금 제도 개선(농축산어업 이주노동자 사각지대 개선), 9) 근로감독관의 적극적 수사권 행사, 10) 임금체불에 대한 반의사불벌 조항의 실질적 폐지 및 징벌적 손해배상 도입, 11) 고용센터 및 외국인노동자지원센터 확대 강화를 요구함
- 근로감독관은 이주노동자 고용 사업장에 대한 지도점검이 임금체불을 예방하는데 효과적이라고 봄. 또한 근로감독 청원제도의 적극적 활용도 강조함. 근로감독관도 고용허가제 사업장의 임금체불 사건은 사업장 변

경과 연관되는 경우가 다수인 것을 알고 있고, 사업장 변경 제한이 없으면 임금체불 사건과 고용센터 업무도 크게 완화될 것으로 보고 있었음

□ 정책 시사점과 함의

- 첫째, 현실에서 경제적 요인과 비경제적 요인을 쉽게 구분할 수 없을 뿐 아니라, 신고사건에서 사업주는 책임 회피를 위해 당연히 경제적 요인을 강조할 것이기 때문에 이주노동자의 임금체불 원인을 파악할 때에는 면밀한 조사가 필요함
- 둘째, 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인을 고려한 대안적 정책 방향을 설정할 필요가 있음. 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인과 이주노동자의 취약성과 특수성이 결합되면 이주노동자의 임금체불 가능성은 높아지고 그 문제의 심각성도 악화되는 특징이 있었음
- 셋째, 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한 정책방향에서 좀 더 취약한 이주노동자 업종과 대상에 대한 고려가 필요함. 임금체불에 대한 공익적 신고, 임금체불 사건의 처리과정에서의 체불의 증빙, 법제도의 사각지대 등 많은 측면에서 미등록 이주노동자와 농축산어업 이주노동자의 경우가 더욱 더 임금체불의 취약성에 노출되어 있었음

5. 국내 임금체불 구제절차 분석과 개선과제

□ 이주노동 임금체불 문제상황

- 한국에 임금을 벌기위해 들어온 이주노동자에게 임금체불은 가장 기본적인이고도 심각한 문제임. 이주노동자는 고용허가제 하에서 산업적으로 취약한 업종의 30인 미만 소규모 영세사업장에 배치되고 체불임금에 노출될 가능성이 기본적으로 높음
- 고용허가제는 인력난을 겪는 취약 산업의 사업장 중심으로 인력을 배치하다보니 인력을 구속적으로 배치하는 제도적 체계를 두고 있음. 사업장 종속성과 더불어 체류자격상의 제한, 언어적·법제도 인식적인 한계 등 복합적인 신분상의 취약성이 결합한 것이 이주노동 체불임금의 기본적인 문제 상황임

□ 국내 임금체불 해결시스템 평가

- 사전예방기능으로서 근로감독에 관한 최근의 정책방향은 ① 근로감독은 양적으로 늘리기 보다는 선택과 집중을 통해 기획적으로 취약한 사업장을 중심으로 감독할 수 있도록 체계화·과학화 및 그 결과를 확산을 위한 홍보 강화, ② 신고사건은 각 단계에서 조정을 통해 신속하게 지도 해결하는 데 집중, ③ 고의적·악의적인 상습 체불에 대하여는 엄격하게 제재, ④ 체불로 인한 피해 노동자는 간이대지급금과 사용자 용자제도를 중심으로 신속히 지급하되, 부정수급을 방지하고 회수율을 높이는 것으로 정리할 수 있음
- 그럼에도 전체 노동자의 1% 수준인 절대적 근로감독 물량부족, 높은 신고사건 비중으로 인한 근로감독관 업무부하, 근로감독 통계 생산 방

식의 문제, 소규모 사업장에 대한 자율점검과 노무관리지도 중심 정책으로 인한 영세사업장 체불 문제 집중 등 제도적 한계가 있음

- 형사절차를 중심으로 운영하고 있는 체불해결시스템에서 지나치게 낮은 형사처벌 정도와 가능성은 신고사건의 비중을 높이고 제도를 비정상적으로 운영하도록 만드는 데 여전히 핵심적인 문제임. 체불임금이 단지 재산권만이 아니라 생존권적 기본권이라는 점에서 현행의 경미한 처벌 수준과 정도는 문제가 있고, 이보다 중요한 것은 처벌의 확률과 확실성을 높임으로써 예측가능성과 위하효과를 높이고 사업주에 대한 경제적 제재를 병행할 필요가 있음
- 임금체불 해결시스템 합리화 방식으로 현행 제도는 합의·조정을 적극적으로 활용하고 있음. 신속한 권리구제를 받고, 신고사건 중심의 절차 운영으로부터 감독관의 업무를 덜고 감독관이 중요사건에 집중할 수 있는 장점을 살리되, 근로계약과 관련한 법률적 사실과 증거에 대한 기본적인 의무를 사용자에게 부과하고, 이에 대한 감독책임을 근로감독관에게 부여하고 있는 현행법 체계하에서 취약노동자의 상호대등성 확보를 위한 공정한 조정제도의 구성과 법률적 지원이 중요함
- 임금채권보장법상의 간이대지급금과 사용자 용자제도의 확대는 형사절차 중심의 제도의 한계를 보완하여, 노동자의 생존권을 보장하며, 집행절차 관련 부담을 덜어줄 수 있고, 신속한 체불 해결이 가능한 장점이 있음. 대지급금 지급 후에 대지급금에 상당하는 부담금을 부과하거나, 회수율을 높이기 위해 관련 기관의 신용정보제공, 재산목록제출, 국세징수절차 등 다양한 제도가 병행될 필요가 있음

□ 이주노동자와 사법접근성

- 이주노동자는 고용허가제로 인한 사업장 종속성, 정보비대칭성에 따른 알권리 제한, 영세사업장(5인 미만 사업장과 근로기준법 제63조 제한) 근무로 인한 보호 배제, 미등록 이주노동, 체류자격으로 인한 사법접근성의 제약을 경험하고 있음

□ 이주노동 임금체불 개선을 위한 정책과제

- 고용허가제 하에서 이주노동자의 근로계약은 국가의 적극적 알선과 책임 하에 이루어짐. 이에 대한 대가인 임금의 지급도 적극적인 국가 책임 하에 예방되고 신속하게 해결되는 것이 긴요함
- 근로감독 제도 개선을 위해서는 ① 근로감독 인력 확보와 업무효율화, ② 근로감독 역량강화, ③ 소규모영세사업장 근로감독 강화가 필요함
- 상습적이고 악의적인 체불이 지속적으로 문제가 되고 있는 상황에서 체불임금 관련한 데이터로 중요한 것은 사용자의 법준수에 대한 인식과 의사, 그리고 실제적인 재정과 경영상황에 대한 정보임. 이를 위해서는 사업주의 진술이 아닌 실질적인 정보를 바탕으로 데이터를 구성하고 관리할 필요
- 고용허가 단계에서부터 체불임금 발생 시 집행가능성을 높이기 위한 사용자 책임재산과 신용정보에 대한 정보제출 수준도 함께 높이고, 고용허가 취소와 제한을 확대 운영할 필요가 있음
- 홍보를 통한 사회적 분위기 조성은 악의적·반복적 상습체불에 대한 엄정한 수사와 처벌만큼이나 일상적인 임금체불의 처벌에 대한 확실성을

높이는 것도 임금체불에 대한 법준수 의식을 갖도록 하는데 있어 중요하며, 이주노동자에게는 저임금과 체불이 가능하다는 사회적 인식을 갖지 않도록 편견과 차별에 대한 인식을 개선하기 위한 사회적 분위기를 조성함

- 지자체에 근로감독권의 일부를 공유하고 협력체계를 구성하는 방안은 근로감독관이 본연의 노동법제 준수에 대한 감독기능과 사법경찰 기능을 중심으로 근로감독행정의 효율성을 제고할 수 있는 방식이 될 수 있음. 특히 30인 미만 소규모 사업장에 대한 근로감독 역할 배분을 검토할 필요가 있음
- 고용허가는 송출국과 우리나라와의 MOU를 통해 이루어짐. 송출국과 인력 수급의 문제만이 아니라 노동의 대가를 제대로 지급받고 근로기준이 지켜줄 수 있도록 적극적으로 협조하는 방안도 MOU의 중요한 내용으로 포함될 필요가 있음
- 탈법적인 가짜 5인 미만 사업장에 대한 실태조사와 엄중한 근로감독이 필요함. 이러한 탈법행위가 적발된 경우 관련 사용자에게 건설업 연대책임(근로기준법 제44조의 2)이나 파견법과 같이 체불임금에 대한 연대책임을 묻도록 사용자 책임 확대 필요
- 임금체불 예방을 위해 최소한의 경영상 요건을 갖출 것을 고용허가의 요건으로 요구할 필요가 있음. 고용허가에 사업자등록을 필수적 서류로 하거나, 사업자등록이 안되어 있더라도 이주노동자가 기본적인 제도적 보호에서 배제되지 않도록 증빙 방법 보완 필요
- 정보비대칭성 해소와 알권리 보장을 위해 표준근로계약서 보완, 노동청의 통역 기능 확대, 노동청에서 신고사건 관련 행정 안내나 통지도 모국어를 병기하고 사유를 자세히 설명하여 알권리를 보장해야 함

- 노동청 진정 초기단계에서도 전문가의 지원을 받을 수 있도록 노동청 절차에 대한 대리인 조력지원제도를 확대함
- 임금체불 피해자 보호를 위해 사업장 변경과 함께 공익신고자 보호제도에 대한 안내 및 실시, 상시적인 익명신고 창구와 청원형 근로감독을 활용함
- 근로계약서와 임금명세서에 대한 제재를 강화, 고용허가 당시 작성하고 제출한 표준근로계약서를 형식적으로 작성하거나 이와 달리 작성한 이면계약서, 또는 변경 근로계약서에 대해서도 모국어 혼용 표준근로계약서 사용과 신고의무 부과하고, 신고하지 않은 변경 근로계약서 효력을 부인하거나 입증책임을 사용자에게로 전환하는 입법적 개선
- 사업주에 대한 노동청 조사 협조 의무와 출석불응에 대한 제재 및 지급 명령 불이행에 대한 이행강제금 제도 개선
- 사업주 책임 강화로 과태료 부과는 근로계약서, 임금명세서, 출석 불응에 대한 이행강제 등 명확한 항목을 중심으로 이행을 강제하는데 적합한 방식으로 활용하고, 반의사불벌죄는 악의적 상습적인 경우에 대해 제한
- 신속한 권리구제를 위해 이주노동자 전용보험 체계를 유지하면서 체불 보증보험을 이주노동자 1인당 평균체불액 수준 이상으로 인상하고 절차를 간소화 또는 장기적으로는 현재 간이대지급금을 중심으로 일원화 하되 지급범위를 확대하여 발생한 모든 체불임금은 국가가 지급하고 이를 사용자로부터 회수하는 방안 모색

6. 선진국의 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안

□ 주요 분석 내용

- 본 연구는 해외 주요 국가(독일·일본·영국·미국)의 임금체불 해결시스템을 기능별 분석틀에 따라 비교 분석해보고, 그 과정에서 해당 국가들이 세부적으로 임금체불 해결시스템에 대한 장벽들을 해소하려는 노력들을 살펴보고, 한국에 주는 정책적 시사점을 논의함
- 독일은 근로감독은 부재하지만 촘촘한 상담 및 대응 지원체계를 갖추고 있고, 다양한 임금체불에 노동자의 생활을 보호할 수 있으며, 사법제도에서 조정과 판결을 일시에 처리하고 있음. 노동자 생활 보호에 강점을 가지고 있음
- 일본은 노동자의 생활 보호는 파산에 따른 임금체불만을 보호하고 있지만, 불시점검을 원칙으로 근로감독을 정부 주도로 수행하고 있고 촘촘하고 행정조정 기능과 연계성이 높은 상담 및 대응 지원체계를 갖추고 있고, 노동심판제도를 통해 사법조정과 판결이 연계성이 높음. 근로감독을 통한 예방에 강점을 가지고 있음
- 영국은 2000년대 이후 임금에 대한 근로감독을 도입하고 상담센터를 통해 상담·조정·진정을 수행하고 있고, 확인된 체불액에 강력한 벌금을 부과하고, 조정과 판결 간의 연계성이 높음. 조정과 판결의 연계성에 강점을 가지고 있음
- 미국은 불시점문을 원칙으로 근로감독을 정부 주도로 조사, 기소, 강력한 벌금과 상업적 불이익을 가할 수 있으나 지방정부에 따라 차별적일

가능성이 높으며, 기업 내 분쟁처리장치를 통해 자율적인 사적 조정을 주되게 수행하고, 임금절도법이라는 강력한 형사법을 가지고 있지만 임금체불에 대한 민사소송의 비용은 노동자 개인이 부담해야 함. 자율적 분쟁 조율과 강력한 형사처벌에 강점을 가지고 있음

- 공통적인 흐름으로는 임금체불에 대한 부정적 분위기 형성, 불시 점검과 익명신고에 대한 신속한 처리와 강력한 벌금을 바탕으로 임금체불 빈번 산업과 사업체에 대한 예방적 사전 감독 강화, 상담 및 대응 지원 시스템 강화, 임금체불 해결시스템 간 연계성 강화, 신속한 조정 기능에 대한 역할과 책임 강화가 나타남
- 또한, 독일의 경우는 임금체불을 당한 노동자의 다양성과 변화를 생활을 보장하려는 사회정책에 반영하는 정치적 지향이 두드러짐

□ 정책 시사점과 함의

- 이주노동자가 대부분 속해 있는 30인 미만 사업장은 근로감독 강화가 필요함. 근로감독관은 조정이 아닌 이주노동자 임금체불을 위한 사업장 감독에 전념해야 하고, 불시 검문을 기본 원칙으로 해야 함
- 이주노동자를 위한 일선 상담 및 조정센터를 촘촘하게 확대하고, 상담을 넘어 조정 기능을 강화하는 것이 필요함
- 예방교육·홍보·캠페인과 법률 제정 등 임금체불에 대한 부정적 산업관행과 사회적 분위기를 형성하기 위한 노력이 필요함
- 고용·산재보험은 외국인 가입을 의무화하고, 이주노동자를 주로 활용하는 소규모 사업장(5인 미만 농축산어업·소규모 건설업)의 사각지대를 제거해야 함

- 실업급여는 임금체불에 대해 체불확인서 발급 이전 선지급 제도와 재직자의 임금체불을 인정하여, 근로자 생활을 보호하는 역할 강화
- 산재보험의 제도적 사각지대를 축소하여, 간이대지급금은 사각지대 제거하고, 외국인 임금채권 보증보험과 대지급금을 통합하여 내국인과 외국인 임금체불에 대한 보장을 제도로 구별하지 말아야 함
- 임금체불 노동자의 다양성과 변화를 반영하여 제도적 유기성을 제고해야 함. 임금체불 노동자의 다양성과 변화를 제도에 반영해야 함
- 조정에 대한 전담 기관을 별도로 두고, 근로감독관은 조정보다는 빈번하게 발생하는 산업·사업체에 대한 감독과 진정 사건에 대한 조사에 전념해야 함
- 이주노동자 임금체불 초기 상담 기구와 조정 기구 간 연계성을 강화하여, 초기 상담 기구의 권위를 강화해야 함
- 임금도둑법 제정으로 임금체불이 명백한 범죄라는 점을 산업 관행에 명시해야 함. 벌금형을 강하게 하고, 임금체불이 발생한 기업의 생산품이 유통되지 못하도록 명령하는 방안 검토

7. 이주노동자 임금체불 문제점과 제도개선 방향

□ 이주노동자 임금체불의 원인과 문제점

- 대부분의 이주노동자들은 임금체불의 이유가 회사의 비경제적 사정 때문이라고 생각함(78.6%). 세부적인 이유로는 ‘사업주가 법 위반을 알면서도 임금체불(37.6%)’을 하거나, 자신이 ‘외국인 노동자여서(35.6%)’, ‘상습적인 체불 사업장(34.9%)’이기 때문이라고 응답. 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들은 회사 경영이 어렵지 않고 지급여력이 있는데도 임금을 미지급하는 것으로 이해
- 내국인보다 사법적 접근성, 정보, 의사소통, 체류기간 등 여러 면에서 상당한 취약성을 가지고 있는 이주노동자가 더 손쉽게 임금체불 상황에 처하게 되고 상습적이고 반복적인 임금체불을 겪게 되는 불리한 구조로 작동
- 이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는 요인으로는 사업장 정보 불충분, 근로계약서 미준수·미작성 및 일방적인 변경, 재입국특례제도에 의한 임금체불 대응 어려움, 노동자의 권리인식 부족, 기초적인 노무관리 부재, 임금을 줄이기 위한 사업장 쪼개기, 사업주의 잘못된 인식, 근로감독관의 소극적 태도, 예방측면에서의 지도점검 관리 부족, 사업장 변경 제한 등을 들 수 있음
- 임금체불 피해 이주노동자들이 체불임금 문제를 해결하기 위한 대응 과정에서 겪는 어려움과 문제점도 상당함. 임금체불 대응과 사건 처리 시 이주노동자가 겪는 대표적인 어려움은 의사소통(통역), 증빙자료와 사업장 정보 부족으로, 이러한 어려움은 이주노동자의 임금체불 해결시스템에 대한 접근을 제약하고 있음

□ 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한 제도개선 방향

- 내·외국인에 관계없이, 한국 사회는 임금체불 그 자체를 해소하기 위한 노력들이 우선 필요함. 임금체불은 범죄라는 사회적 분위기 조성, 임금체불 예방을 위한 적극적 근로감독, 5인 미만 사업장에 대한 노동법 사각지대 해소, 임금체불 데이터 관리 및 현장 모니터링, 고용보험 선지급 제도 도입 및 고용안전망 간 연계성 강화, 조정·판결에 결석한 사업주에 대한 조치, 사업주 책임 강화가 필요함
- 또한, 내국인과 달리 외국인의 취약성에 대한 제도적 보완이 함께 동반되어야 할 것임. 이주노동자에 대한 혐오와 노동권을 저평가하는 사회적 인식 개선 노력, 지자체 및 외국인노동자지원센터와 연계한 예방기능 확대, 지자체 및 송출국 영사 대사와 협조체계 조성, 정보 비대칭성 해소와 알권리 보장, 이주노동자 임금체불 권리구제 지원제도 확대(통역, 신뢰관계인 동석, 대리인 제도), 이주노동자 권리주장 보복방지, 근로시간, 임금에 대한 사업주 책임 강화(기록의무 도입), 대지급금제도 및 임금체불보증보험의 모든 이주노동자 고용사업장으로 확대, 외국인노동자지원센터 확충(사용자·이주노동자 상담, 교육 및 컨설팅 확대), 임금체불 분쟁시 체류자격 문제개선(체류기간 만료로 본국 귀국시 한국정부의 책임으로 권리구제), 불시점검 원칙의 근로감독 및 익명신고에 대한 신속한 처리, 임금체불에 의한 고용허가 불이익 조치, 신속한 권리구제 제도 구성 등이 고려되어야 함

목 차



요 약 문	i

제 1 장

서론	1

1. 연구필요성	3
2. 연구목적	6
3. 연구내용	7
4. 연구방법	12

제 2 장

이주노동자 임금체불 신고사건 통계 및 상담사례 분석	15

1. 들어가며	17
2. 이주노동자 임금체불 관련 선행연구 검토	18
3. 고용노동부 임금체불 신고사건 통계분석	30
4. 이주노동자지원기관 상담사례 분석	44
5. 소결	60

제 3 장

이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)	63

1. 조사 개요	65
2. 조사 결과 - 이주노동자	71
3. 조사 결과 - 상담자 및 활동가	144

제 4 장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사) 189

1. 면접조사 개요 191
2. 임금체불 피해 경험 이주노동자 면접조사 결과 192
3. 임금체불 경험 이주노동자 상담자 면접조사 결과 226
4. 근로감독관 면접조사 결과 270
5. 이주노동자 고용 사업주·관리자 면접조사 결과 288
6. 소결: 요약과 시사점 311

제 5 장

국내 임금체불 구제절차 분석과 개선과제 327

1. 이주노동·임금체불·제도 329
2. 임금체불 해결시스템 현황 332
3. 임금체불 해결시스템 평가 358
4. 이주노동자와 사법접근성 381
5. 이주노동 임금체불 개선을 위한 정책과제 395

제 6 장

선진국 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안 419

1. 들어가며: 임금체불 해결시스템의 기능과 분석틀 421
2. 국제기구의 이주노동자 임금체불 관련 조항 소개 433
3. 국가별 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안 438
4. 선진국의 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소방안 비교 473
5. 소결: 시사점과 정책적 함의 480

제 7 장

이주노동자 임금체불 문제점과 제도개선 방향 487

1. 이주노동자 임금체불의 원인과 문제점	489
2. 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한 제도개선 방향	496
• 참고문헌	519
• 부표	529
• 설문지	535

표 차례

〈표 1-1〉 주요 연구내용	11
〈표 2-1〉 선행연구 설문조사에서 임금체불 피해 경험	25
〈표 2-2〉 임금체불 사건 현황	30
〈표 2-3〉 전체 노동자 대비 임금체불 노동자 비율	32
〈표 2-4〉 전체 노동자 기준 업종별 임금체불 현황	34
〈표 2-5〉 전체 노동자 기준 규모별 임금체불 현황	36
〈표 2-6〉 전체 노동자 기준 사유별 임금체불 현황	38
〈표 2-7〉 전체 노동자 기준 임금체불 지도해결율 및 청산율	40
〈표 2-8〉 해양수산업 임금체불 사건 현황	42
〈표 2-9〉 해양수산업 외국인어선원 근로실태조사 결과	43
〈표 3-1〉 이주노동자 임금체불 문제 심각정도	74
〈표 3-2〉 임금체불로 겪은 힘들 - 경제적 어려움	77
〈표 3-3〉 임금체불로 겪은 힘들 - 정신적 고통	78
〈표 3-4〉 임금체불 경험 - 체불횟수	81
〈표 3-5〉 임금체불 경험 - 체불액	82
〈표 3-6〉 임금체불 경험 - 체불된 임금 종류	85
〈표 3-7〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정	88
〈표 3-8〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외	89
〈표 3-9〉 임금체불 발생시 최초의 대응 행동(1순위)	92
〈표 3-10〉 임금체불 발생시 최초의 대응 행동(1+2순위)	93
〈표 3-11〉 임금체불 발생시 사업주의 반응	95
〈표 3-12〉 임금체불 대응으로 체불임금 수령	99
〈표 3-13〉 체불임금 전액을 받지 못한 이유	100
〈표 3-14〉 임금체불 진정 제기 여부	103
〈표 3-15〉 임금체불 진정과정의 어려움(1순위)	105
〈표 3-16〉 임금체불 진정과정의 어려움(1+2순위)	107

〈표 3-17〉 통역 도움 여부	110
〈표 3-18〉 통역 도움 기관	111
〈표 3-19〉 임금체불 진정시 차별경험 여부	113
〈표 3-20〉 진정을 제기하지 않는 이유(1순위)	115
〈표 3-21〉 진정을 제기하지 않는 이유(1+2순위)	117
〈표 3-22〉 사업장의 근무시간 기록 여부	120
〈표 3-23〉 사업장의 근무시간 관리 및 기록 방법	121
〈표 3-24〉 임금 지급 방식	124
〈표 3-25〉 임금명세서 교부 여부	128
〈표 3-26〉 임금명세서 미교부_임금 계산 방법의 인지 여부	129
〈표 3-27〉 공제한 보험료의 실제 납부 현황	131
〈표 3-28〉 임금체불 구제 절차 인지 여부	133
〈표 3-29〉 대지급금 제도 인지 여부	134
〈표 3-30〉 임금체불보증보험을 통한 체불임금 수령에 대한 인지 여부	136
〈표 3-31〉 이주노동자의 권리에 대한 노동교육 경험	138
〈표 3-32〉 노동교육의 내용	140
〈표 3-33〉 교육의 도움 여부	142
〈표 3-34〉 주된 체불임금 종류	145
〈표 3-35〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정	147
〈표 3-36〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외	148
〈표 3-37〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외	149
〈표 3-38〉 임금체불 상담 비중	151
〈표 3-39〉 임금체불로 겪은 힘들 - 경제적 어려움	153
〈표 3-40〉 임금체불로 겪은 힘들 - 정신적 고통	154
〈표 3-41〉 임금체불 문제의 심각성	156
〈표 3-42〉 임금체불 발생시 이주노동자의 행동(1순위)	158
〈표 3-43〉 임금체불 발생시 이주노동자의 행동(1+2순위)	159
〈표 3-44〉 임금체불에 대한 사업주 반응	161
〈표 3-45〉 임금체불 상담 중 진정 비율	163

〈표 3-46〉 진정을 제기하지 않는 이유(1순위)	165
〈표 3-47〉 진정을 제기하지 않는 이유(1+2순위)	166
〈표 3-48〉 진정과정에서의 어려움(1순위)	168
〈표 3-49〉 진정과정에서의 어려움(1+2순위)	169
〈표 3-50〉 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유	171
〈표 3-51〉 법제도 인지 정도	172
〈표 3-52〉 법제도 인지 정도_1) 근로계약서 서면 작성 및 교부	173
〈표 3-53〉 법제도 인지 정도_2) 법정 최저임금 지급	173
〈표 3-54〉 법제도 인지 정도_3) 연장, 야간, 휴일근로시 가산수당 지급	174
〈표 3-55〉 법제도 인지 정도_4) 약속한 근로일 개근시 주휴수당 지급	174
〈표 3-56〉 법제도 인지 정도_5) 1년 이상 근무시 퇴직금 지급	175
〈표 3-57〉 법제도 인지 정도_6) 연차휴가 미사용시 수당 지급	175
〈표 3-58〉 법제도 인지 정도_7) 임금체불 구제 절차	176
〈표 3-59〉 법제도 인지 정도_8) 대지급금 제도	176
〈표 3-60〉 법제도 인지 정도_9) 임금체불보증보험 제도	177
〈표 3-61〉 법제도 인지 정도_10) 정당한 이유없는 해고 금지	177
〈표 3-62〉 법제도 인지 정도_11) 회사 승인없이 산재 신청 가능	178
〈표 3-63〉 법제도 인지 정도_12) 이주노동자 노동3권 보장	178
〈표 3-64〉 교육에 대한 생각	179
〈표 3-65〉 교육에 대한 생각_1) 이주노동자 노동교육은 충분하다	180
〈표 3-66〉 교육에 대한 생각_2) 이주노동자 노동교육은 권리보호에 효과가 있다	180
〈표 3-67〉 교육에 대한 생각_3) 이주노동자 노동교육은 강화되어야 한다	181
〈표 3-68〉 교육에 대한 생각_4) 사업주 노동교육은 강화되어야 한다	181
〈표 3-69〉 임금체불 문제 해결을 위해 시급한 개선 영역	183
〈표 3-70〉 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제(1순위)	185
〈표 3-71〉 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제(1+2+3순위)	186
〈표 4-1〉 집단별 면접조사 현황	191
〈표 4-2〉 이주노동자 면접조사 개요	194
〈표 4-3〉 상담자 면접조사 개요	227

〈표 4-4〉 면접조사 질문 체크리스트	228
〈표 4-5〉 기관별 이용자 특성	230
〈표 4-6〉 근로감독관 면접조사 개요	270
〈표 4-7〉 사업주 및 관리자 면접조사 개요	288
〈표 5-1〉 임금체불 현황	330
〈표 5-2〉 임금체불 사건 처리유형별 소요기간 (2011~2020)	340
〈표 5-3〉 신고사건 처리유형별 현황 (2011~2022)	341
〈표 5-4〉 임금체불 지도해결 및 청산 (2018~2022)	344
〈표 5-5〉 도산대지급금 월정 상한액	347
〈표 5-6〉 간이대지급금 총 상한액	348
〈표 5-7〉 대지급금 지급현황(도산/간이)	349
〈표 5-8〉 이주노동자 연도별 대지급금 지급현황(2015~2022)	350
〈표 5-9〉 이주노동자 1인당 대지급금 지급액 현황(2015~2022)	351
〈표 5-10〉 대지급금, 사업주용자 제도 비교(2019~2022)	353
〈표 5-11〉 임금체불 관련 정책 방향	359
〈표 5-12〉 임금체불 예방과 개선을 위한 논의 정리	361
〈표 5-13〉 21대 입법안 주요내용(~2023.9.27까지)	362
〈표 5-14〉 교육·홍보, 근로조건 자율 개선, 노무관리지도, 근로 감독 비교	364
〈표 5-15〉 근로감독 현황 및 1인당 신고사건, 사업장 감독수(2012~2019)	366
〈표 5-16〉 근로감독 현황 자료(2021.10기준)	367
〈표 5-17〉 근로감독 현황(2011~2022)	368
〈표 5-18〉 연도별 근로감독 실시 및 적발 현황(전체)	370
〈표 5-19〉 연도별 근로감독 실시 및 적발 현황(이주노동자)	371
〈표 5-20〉 2017~2020 기초노동질서 지원(자율점검) 실적	372
〈표 5-21〉 특례고용허가(H-2) 근로계약 체결 절차	383
〈표 5-22〉 고용센터 1인당 사업장수, 이주노동자 수 및 센터별 통역인원(2023)	384
〈표 5-23〉 취업체류자격 이주노동자 비율(2023. 9월)	389
〈표 5-24〉 취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인(2023. 9월)	389
〈표 5-25〉 고용허가 취소·제한 현황(2018~2022)	401

〈표 6-1〉 임금체불 해결시스템의 기능 분류를 통한 연구 분석틀	428
〈표 6-2〉 이주노동자가 임금체불 해결시스템에 접근하지 못하는 장벽들	429
〈표 6-3〉 이주노동자의 임금체불을 위한 시스템의 각 단계별 정책 방향	431
〈표 6-4〉 일본의 감독관·감독실적·사법처리 현황 : 12~16년	448
〈표 6-5〉 일본의 근로감독관의 감독 종류	448
〈표 6-6〉 근로감독관 감독 범위 및 점검 사항	449
〈표 6-7〉 기능별 주요 선진국의 임금체불 해결시스템 실태와 특징 비교	474
〈표 6-8〉 한국의 노동자 생활보호 제도의 현재와 개선안 비교	485
[부표] 임금체불 관련 제도개선 21대 국회 입법 발의안	529

그림 차례

[그림 1-1] 이주노동자와 외국인근로자 범위	20
[그림 2-2] 전체 임금체불 중 이주노동자 비중	31
[그림 2-3] 전체 노동자 기준 업종별 임금체불 사건 비중	35
[그림 2-4] 전체 노동자 기준 사업장 규모별 임금체불 사건 비중	37
[그림 2-5] 전체 노동자 기준 사유별 임금체불 사건 비중(노동자수)	39
[그림 2-6] 전체 노동자 기준 임금체불 지도해결율, 청산율	41
[그림 3-1] 이주노동자 임금체불 문제의 심각정도	72
[그림 3-2] 사업장 외국인 노동자 비율별 이주노동자 임금체불 문제의 심각정도	73
[그림 3-3] 임금체불로 겪은 힘들	75
[그림 3-4] 임금체불 경험	79
[그림 3-5] 체불된 임금 종류(중복응답)	84
[그림 3-6] 임금체불 이유	87
[그림 3-7] 임금체불 발생시 최초의 대응 행동	91
[그림 3-8] 임금체불로 지급 요청시 사업주의 반응(중복응답)	94
[그림 3-9] 임금체불 대응으로 체불임금 수령 여부 및 전액을 받지 못한 이유	97
[그림 3-10] 임금체불 진정 제기 여부	102
[그림 3-11] 임금체불 진정 과정의 어려움	104
[그림 3-12] 통역 도움 여부 및 도움 받은 기관	109
[그림 3-13] 임금체불 진정시 차별 경험 여부	112
[그림 3-14] 진정을 제기하지 않는 이유	114
[그림 3-15] 사업장의 근무시간 기록 여부 및 관리방안	119
[그림 3-16] 임금 지급 방식	123
[그림 3-17] 임금명세서 교부 여부 및 임금계산 방법의 인지 여부	127
[그림 3-18] 공제한 보험료의 실제 납부 현황	130
[그림 3-19] 임금체불 구제 절차 인지 여부	132
[그림 3-20] 임금체불보장보험을 통한 체불임금 수령에 대한 인지 여부	135

[그림 3-21] 이주노동자 권리에 대한 노동교육 경험	137
[그림 3-22] 노동교육의 내용 및 도움 여부	139
[그림 3-23] 주된 체불임금 종류	144
[그림 3-24] 임금체불 이유	146
[그림 3-25] 임금체불 상담 비중	150
[그림 3-26] 임금체불로 겪은 힘들	152
[그림 3-27] 임금체불 문제의 심각성	155
[그림 3-28] 임금체불 발생 시 이주노동자의 행동	157
[그림 3-29] 임금체불에 대한 사업주 반응	160
[그림 3-30] 임금체불 상담 중 진정 비율	162
[그림 3-31] 진정을 제기하지 않는 이유	164
[그림 3-32] 진정과정에서의 어려움	167
[그림 3-33] 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유	170
[그림 3-34] 임금체불 문제 해결을 위해 시급한 개선 영역	182
[그림 3-35] 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제	184
[그림 4-1] 캄보디아 농업 이주노동자 A1 근로계약서	200
[그림 5-1] 고용노동부 신고사건 처리 절차	336
[그림 5-2] 지방노동관서 권리구제지원팀의 상담 및 조정절차	342
[그림 5-3] 도산대지급금 지급 대상	347
[그림 5-4] 대지급금 지급절차	348
[그림 5-5] 사업주용자 진행절차	352
[그림 5-6] 체불근로자 생계비용자 진행절차	354
[그림 5-7] 근로감독 행정 체계 전후 비교	365
[그림 5-8] 고용허가제(E-9) 선정 도입절차	382
[그림 5-9] 불법체류자 비율(2023.9월)	391
[그림 6-1] 노동법 상담가능 조언센터	440
[그림 6-2] 노동착취 상담가능 조언센터	440
[그림 6-3] 독일의 개별 노동분쟁 해결 과정	444
[그림 6-4] 일본의 근로감독 행정조직	446

[그림 6-5] 일본의 개별 노동분쟁해결제도의 구조	451
[그림 6-6] 일본의 대지급금제도의 이용 추이	453
[그림 6-7] 대지급금 포괄 대상의 노동자	454
[그림 6-8] 대지급금 보장 대상의 체불임금	455
[그림 6-9] 일본의 개별적 노사분쟁에 대한 조정 시스템	456
[그림 6-10] 영국 노동분쟁해결 처리절차	465
[그림 6-11] 영국 고용심판소 소송절차	465

제1장

서론

1. 연구필요성
2. 연구목적
3. 연구내용
4. 연구방법

제1장 서론

제1장

서
론

1. 연구필요성

1) 심각한 이주노동자 임금체불 피해

코로나19로 이주노동자 규모는 감소했지만, 이주노동자 임금체불 문제는 더 심각해지고 있다. 전체 임금체불 사건 중에서 이주노동자 비중은 코로나19 이전보다 더 확대되고 있는데, 2017년 전체 임금체불 사건 중 이주노동자가 차지하는 비율이 인원 기준으로는 7.3%, 금액 기준으로는 5.7%였지만, 2022년에는 인원 기준 11.8%, 금액 기준 9.1%로 각각 4.5%p, 3.4%p 증가했다. 이주노동자 체불임금액은 2017년 783억에서 2019년 1,000억원을 넘어섰으며, 임금체불 사건을 겪고 있는 이주노동자도 2017년 2만 3,885명에서 2022년에는 2만 8,030명으로 증가했다. 전체 임금체불 사건은 2017년과 비교하여 2022년 인원 및 금액 모두 감소했지만, 이주노동자 임금체불 사건은 오히려 증가한 상황이다. 또한, 전체 노동자 중 임금체불 경험 노동자는 2022년 기준 1.11%였지만, 이주노동자만을 대상으로 할 경우, 임금체불 경험 비율이 3.53%로 세 배 이상이다. 이처럼 코로나19 이후 이주노동자 감소에도 불구하고, 임금체불 사건은 증가하고 있으며, 내국인과 비교하여 임금체불 경험 비율도 높은 편이다.

그런데 임금체불 피해를 회복하기까지는 오랜 시간이 소요되기에, 피해를 구제받고 회복하는 동안 생계를 유지하면서 안정적으로 체류하기가 쉽지 않다. 체불된 임금을 받지 못한 채 본국으로 귀국하는 상황이 다수

발생하고 있으며, 본국으로 귀국한 노동자가 임금체불로 생활고에 시달리다 자살하는 사건¹⁾도 발생하는 등 이주노동자 임금체불 문제는 심각한 수준이다.

2) 취약한 노동기본권 보호 기반

노동자 노동권의 보호를 위해서는 예방-상담-구조의 노동기본권 보호 체계가 갖춰져야 한다. 예방차원에서 노동교육 등을 통해 자신의 권리를 인식하고 부당한 노동권의 침해시 대응할 수 있는 방법을 습득할 필요가 있다. 또한 문제 발생시 적절하게 도움을 받을 수 있는 전문적인 기관의 노동상담과 실효성있는 권리구제 지원이 필요하다. 그런데 이주노동자는 노동교육을 받을 기회가 부족하고, 필요한 정보의 수집하기 어려워, 일하면서 겪은 일이 노동자로서 권리를 침해 받은 것인지 인식하지 못할 때가 있다. 고용허가제로 입국한 이주노동자는 취업교육기관에서 한국의 직장문화, 근로기준법 등 노동관계법령, 산업안전보건 등의 노동교육을 2박 3일간(16시간) 받으나, 노동자로서 자신의 권리를 인식하기에는 부족하다. 서울지역 이주노동자 대상의 노동자 권리인식 조사에서도 임금과 관련한 법적 제도에 대한 이해는 있으나, 실제 제대로 지급받고 있는지에 대해서는 모르겠다는 응답이 높았다(신태중·이태정·채황석, 2022). 이를테면, 법적으로 최저임금 이상을 지급하고 시간외 근로시 가산수당을 지급해야 한다는 사실은 알지만, 임금에 제대로 반영되는지는 잘 모르고 있었다. 이는 임금명세서를 교부하지 않거나 교부하더라도 세부내역이 없어, 이주노동자 스스로 적절한 임금을 지급받고 있는지 알 수 없기에, 사용자가 지급하는 대로 수령하고, 동일업종의 이주노동자와 유사한 수준이면 문제없는 것으로 이해하기도 한다.

1) SBS뉴스(2022.7.15.), 불법 체류 빌미로 임금체불...베트남 돌아가 세상 떠났다
https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006824854

3) 실효성 있는 임금체불 권리구제 필요

임금체불 피해 이주노동자에 대한 권리구제는 1차적으로 고용노동청 진정 절차로, 합의에 이르지 못할 경우 2차적으로 형사소송 절차(기소송치, 불기소, 구약식, 반의사불벌, 항소)를 추진하게 되며, 돈을 받기 위해서는 민사소송, 임금체불보증보험 신청, 가압류, 강제집행, 재산 명시 신청, 대지 급금 신청 등을 진행한다.

그런데 고용노동청 진정으로 당사자 간 합의가 이뤄지지 않을 경우, 체불된 임금을 받기까지 상당한 시간이 소요된다. 「근로감독관집무규정」에 의하면, 진정사건을 접수한 날로부터 25일 이내에 처리해야하며, 2회 연장할 수 있다. 이종수(2017)에 의하면, 체불임금을 받기 위해서는 진정사건 처리 및 임금체불확인서 발급에 2개월²⁾, 도산 등 사실인정사건에 3~6개월, 민사소송에 1년 등 매우 장시간 소요된다고 한다. 특히 이주노동자 임금체불 사건은 사업주가 조사에 응하지 않고 회피하는 경우가 많고, 체불임금 확인을 위한 근로계약서, 근무기록, 임금대장 등의 서류가 제대로 구비되지 않아 사건처리에 더 많은 시간이 소요된다.³⁾ 임금체불을 진정한 이주노동자는 체류기간이 만료되면 임시비자인 G-1 비자를 발급받아 체류할 수 있지만 취업활동이 제한되어 수입없이 생활해야 한다. 체류자격 외 취업활동을

2) 통상 진정사건 처리 및 임금체불확인서 발급에 소요되는 기간이 2개월이라고는 하나, 경우에 따라서는 매우 길어지기도 함. 2021년 내국인의 임금체불 사건처리에 8개월이 소요되어 소극행정이라는 지적을 받음(매일노동뉴스(2021.11.10.), 체불임금 진정 8개월 지나 처리 '소극행정'
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=205818>).

3) 체불임금을 확정하기 위해서는 근로일, 출근시간, 퇴근시간, 휴게시간 등 기초적인 정보가 확인되어야 함. 그런데 이러한 기초적인 정보를 객관적으로 기록하고 보존하지 않은 사업장이 많음. 전산으로 출퇴근을 기록하는 사무직 중심 사업장과 달리 농촌지역이나 제조업 공장에서는 이주노동자가 수기로 작성하는 수 밖에 없음. 그렇지만, 근로감독관은 수기로 작성한 이주노동자의 근태기록이 객관적이지 않다며 사용자의 서명을 받으라고 하기도 함. 체불임금을 받기 위해 신고하려는 이주노동자의 수기 근무내역 장부를 사용자가 불태우는 일도 있었음(경향신문(2020.11.12.), 노동부 알선 농장서 3년 넘게 일하고 3,400만원 못 받아... 한국사람 나쁜가요?
<https://www.khan.co.kr/national/labor/article/20201122046015?www>).

허가하는 경우는 거의 없어, 체불임금을 받기 위해 한국에 계속 체류하기 어려우며, 그렇다보니 사용자가 터무니없는 금액을 합의금으로 제시하면 이를 수용하거나, 임금도 받지 못하고 귀국하거나 미등록 이주노동자가 되는 수밖에 없다.

이처럼 이주노동자 임금체불 피해가 심각해지는 가운데, 임금체불 피해 실태와 권리구제 과정에서의 문제점을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 주로 발생하는 임금체불 유형은 무엇이고, 피해 심각성은 어느 정도 수준인지, 그리고 이주노동자 임금체불을 심화시키는 요인은 무엇인지 등을 검토함으로써 개선방안을 마련해야 한다. 특히 국내 제도를 분석하여 사전예방적 기능이 제대로 작동하고 있는지, 임금체불 해결시스템에 접근하는데 있어 이주노동자가 겪는 제약은 무엇인지 확인되어야 한다. 즉, 이주노동자 임금체불 피해 실태와 국내외 제도를 종합적으로 분석함으로써 임금체불 예방 및 구제를 위한 구체적인 제도개선방안이 필요하다.

2. 연구목적

1) 이주노동자 임금체불 실태 및 문제점 파악

이주노동자는 생계를 위해 일자리를 찾아 우리나라로 이주한 노동자들로, 임금체불은 이주노동자 본인과 가족의 생계를 위협한다. 이주노동자의 임금체불 문제가 심각한 상황에서, 구체적인 임금체불 피해 실태를 파악하고 구제 절차에서의 문제점을 확인함으로써, 법적·제도적 개선의 필요성을 뒷받침하는 근거로 활용한다.

2) 이주노동자 임금체불 심화 요인과 개선과제 검토

이주노동자 임금체불 문제해결을 위해서는 발생 유형과 원인에 대한 분석이 필요하다. 내국인과 달리 이주노동자가 가지고 있는 특수성으로 인해 임금체불 문제가 심화되고 있는지, 국내 임금체불 구제제도에 접근하는데 있어 겪는 문제는 무엇인지 등을 구체적으로 파악하고 근본적인 개선이 필요한 과제를 도출한다.

3) 선진국 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소방안 검토

해외 주요 국가들의 임금체불 해결시스템을 기능별 분석 틀에 따라 비교 분석하고, 그 과정에서 해당 국가들이 세부적으로 임금체불 해결시스템에 대한 접근장벽들을 해소하기 위한 노력들을 검토한다. 해외 임금체불 해결 시스템을 검토하여 국내제도 개선의 시사점을 도출한다.

4) 이주노동자 임금체불 예방 및 권리구제를 위한 개선방안 제안

이주노동자 임금체불 실태조사와 국내 법제도 분석, 그리고 해외사례 검토를 통해 임금체불 예방 및 권리구제를 위한 법적·제도적 정책방안을 제시한다.

3. 연구내용

본 연구의 주요 내용은 크게 ① 이주노동자 임금체불 전반적인 양태와 주로 겪는 임금체불 유형 분석, ② 설문조사에 의한 이주노동자 임금에 대한 인식과 임금체불 경험, 그리고 구제절차 접근시 문제점 파악, ③ 4개

집단(임금체불 경험 이주노동자, 상담자 및 활동가, 근로감독관, 사업주) 면접조사에 의한 임금체불 피해 실태, 발생원인, 개선과제 검토, ④ 국내 임금체불 해결시스템에 대한 평가와 이주노동자 구제절차 접근성 문제 분석, ⑤ 해외 임금체불 해결시스템의 특징과 접근장벽 개선을 위한 조치 파악, ⑥ 이주노동자 임금체불 개선을 위한 제도개선방안으로 구성한다.

1) 이주노동자 임금체불 전반적 실태와 임금체불 유형 분석

이주노동자 임금체불 실태를 확인할 수 있는 정부 통계자료는 없다. 다만, 이주노동자 노동실태 및 노동환경 조사시 임금체불 경험 여부를 확인한 다수의 선행연구가 있어 임금체불 경험이 어느 정도인지 확인할 수 있다. 또한 고용노동부 임금체불 신고사건 통계로는 연도별, 업종별, 규모별 임금체불 실태를 확인할 수 있으며, 내국인과 차이도 분석가능하다. 따라서 국내 선행연구 자료와 고용노동부 임금체불 신고사건 통계를 통해 이주노동자 임금체불의 전반적인 실태를 분석한다. 또한, 이주노동자 임금체불 상담 사례도 살펴본다. 어떤 임금체불이 주로 나타나는지, 임금체불 대응과정에서 어떤 문제를 겪고 있는지, 진정과정에서 부딪히는 문제는 무엇인지 등을 다양한 상담사례를 통해 이주노동자 임금체불 유형을 정리한다.

2) 이주노동자 임금체불 실태와 특성, 원인 분석

이주노동자 임금체불 문제가 심각한 상황에서, 다양한 측면에서 임금체불이 발생하는 원인은 무엇이고, 임금체불 문제를 심화시키는 요인은 무엇인지 분석한다. 구체적으로 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자를 대상으로 설문조사를 실시하고, 임금체불 경험, 임금체불시 사업주 반응, 진정

과정 등 구체절차 접근시 문제점과 애로사항을 확인하고, 체류자격, 업종, 사업장 규모 등에 따른 차이도 분석한다. 상담자 및 활동가 대상으로도 설문조사를 실시하여, 임금체불 상담 경험을 토대로 이주노동자 임금체불 문제를 어떻게 이해하고 있는지, 정책적 개선사항은 무엇으로 보고 있는지 확인한다. 설문조사 결과는 임금체불 예방 및 권익보호를 위한 정책방안 마련의 기초자료로 활용한다.

3) 이주노동자 임금체불 심화 요인과 제도개선 요구 분석

임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자, 이주노동자 지원기관의 상담자 및 활동가, 고용노동부 및 해양수산부 근로감독관, 이주노동자 고용사업주 등 4개 집단을 대상으로 심층면접조사를 실시하여, 임금체불 문제와 구체 절차 과정을 다각도로 분석한다. 특히, 4개 집단을 대상으로 이주노동자의 임금체불 문제가 왜 심화되고 있는지, 그 요인은 무엇인지 확인한다. 내국인과 달리 이주노동자가 가지고 있는 특수성과 취약성이 임금체불과 어떻게 연관되고 있는지 분석한다. 또한, 당사자들이 생각하는 제도개선 요구사항을 확인하고, 정책방안을 위한 시사점을 도출한다.

4) 국제인권조약·해외선진국의 법제도와 임금체불 해결시스템 분석

현행 한국의 이주노동자 임금체불 권리구제의 문제점과 특성을 이해하고 개선 방안을 모색하기 위해, 해외 주요 선진국의 행정적 구체절차 및 형사절차 지원체계 관련 법제도와 임금채권보상제도에 대한 비교분석을 실시한다. 독일, 일본, 영국, 미국의 임금체불 해결시스템의 특징은 무엇이고, 해결시스템에 접근시 장애요소와 이의 제거를 위한 국가별 노력들이 어떤

것들이 있었는지 확인한다. 또한 ILO를 중심으로 국제기구들의 이주노동자 임금체불 문제와 관련한 내용을 분석한다. 이주노동자와 임금보호를 전반적으로 다루는 협약, 임금체불 예방에 대한 협약, 임금체불 발생시 국가의 사후 보호조치에 대한 협약을 검토하여 국내 제도에의 시사점을 제시한다.

5) 국내 임금체불 구제 관련 법적·제도적 절차에 대한 조사·분석

이주노동자 임금체불 사건 해결을 위한 현행 우리나라 임금체불 권리 구제제도를 분석한다. 진정 절차, 고소 절차, 출입국 체류자격 신청 절차, 법원소송 절차 등을 면밀히 분석함으로써 이주노동자의 제도 이용에서의 접근성과 실효성 측면에서의 한계와 개선과제를 분석한다. 특히 임금체불 예방측면, 권리구제 절차 접근성 측면, 임금체불 확정, 지급, 집행단계 측면에서의 정책방안을 구체적으로 제안한다.

6) 이주노동자의 임금체불 예방 및 구제절차에 대한 제도개선방안 제시

이주노동자 임금체불 실태조사와 법제도 분석, 해외사례 검토를 통해 제도개선을 위한 정책방안을 제시한다. 정책방안은 임금체불 문제 일반에 대한 정책과제와 함께, 이주노동자의 취약성과 특수성에 따른 임금체불 심화요인을 개선하기 위한 정책과제를 구분하여 제시한다.

〈표 1-1〉 주요 연구내용

연구내용		세부내용	
1	이주노동자의 임금 및 임금체불에 대한 전반적 실태 및 임금체불 유형 분석	1	이주노동자 임금체불 등에 관한 국내외 선행연구 검토
		2	고용노동부 임금체불 신고사건 통계자료 및 이주노동자지원기관 상담사례 분석을 통해 이주노동자 임금체불 현황과 주로 나타나는 임금체불 유형 정리
2	이주노동자 임금체불 실태와 특성, 원인 분석	1	임금체불 경험이 있는 이주노동자 대상으로 임금체불 피해와 영향, 사업주 반응, 진정과정 등 구체절차에서 애로사항 등 조사·분석
		2	임금체불 상담경험이 있는 상담자 및 활동가 대상으로 이주노동자의 권리인식, 임금체불 진정과정에서 겪는 어려움, 정책과제 등 조사·분석
3	이주노동자 임금체불 심화 요인과 제도개선 요구 분석	1	임금체불 피해 이주노동자, 상담자 및 활동가, 근로감독관, 고용사업주 대상 심층면접조사를 실시하여 이주노동자 임금체불 심화요인을 다각도로 분석
		2	주요 당사자들이 생각하는 제도개선 요구사항을 확인하고, 정책방안을 위한 시사점 도출
4	국제인권조약·해외선진국의 법제도와 임금체불 해결시스템 분석	1	해외 주요 선진국의 행정적 구체절차 및 형사절차 지원체계 관련 법제도와 임금채권보상제도에 대한 비교·분석
		2	ILO을 중심으로 국제기구의 이주노동자 임금체불 관련 내용 분석(임금보호, 예방, 구체절차 협약)
5	국내 임금체불 구체절차에 대한 조사 분석과 법적·제도적 개선방안 제시	1	국내 임금체불 구체절차와 제도분석, 진정, 고소, 소송 절차를 분석하고, 이주노동자 제도 접근성과 실효성 측면에서 개선과제 도출
		2	임금체불 문제 일반에 대한 정책과제와 함께, 이주노동자 취약성과 특수성에 따른 임금체불 심화요인 개선과제로 구분하여 제시

제1장

서
론

4. 연구방법

사전 조사 단계에서는 기초자료를 수집하고, 연구 및 조사 내용과 방법에 대해 충분히 검토한다. 무엇보다 사전에 관련 자료 및 정보를 광범위하게 수집하여 분석한다. 특히 본 연구는 설문조사와 면접조사를 중심으로 진행하여, 기존 유사한 연구와 조사의 원자료(raw data)를 수집하고, 고용노동부와 해양수산부의 통계자료 분석함으로써 이주노동자 임금체불 실태와 관련 정책 현황을 파악하였다. 사전 조사는 연구책임자와 공동연구원 전원이 참여하여 조사대상별 설문지와 심층면접 질문 문항을 개발하고, 문항의 적합성 검증, 조사자 선정, 그리고 조사방법과 진행과정의 점검사항을 검토하였다. 연구자와 조사대상자 모두의 안전을 위하여 면접조사(FGI 포함)의 경우 대면 조사와 온라인 조사를 병행하였으며, 1:1 심층면접과 소규모 집단 인터뷰 등 조사대상에 따라 유동적으로 진행하였다.

본 연구에서 활용한 구체적인 연구방법은 문헌연구, 통계 및 사례분석, 설문조사, 면접조사이며, 구체적으로는 다음과 같이 수행하였다. 첫째, 문헌연구에서는 이주노동자 노동실태 및 임금체불에 대한 선행연구를 검토하고, 임금보장정책과 관련한 국제기준과 해외사례를 조사하며, 국내 임금체불과 관련한 예방 및 구제절차를 분석하였다. 둘째, 통계 및 사례분석 연구에서는 고용노동부와 해양수산부의 임금체불 사건 통계자료를 분석하였다. 고용노동부에 접수된 임금체불 신고사건의 특징과 내외국인간 차이를 분석함으로써 이주노동자 임금체불 사건의 심각성과 제도개선 필요성을 확인하였다. 이주노동자지원기관 상담사례 분석을 통해 임금체불 피해 특징을 확인하고 시사점을 제시하였다. 세 번째로 활용한 연구방법은 설문조사로, 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자와 이들을 지원하는 상담자를 대상

으로 실시하였다. 임금체불 피해 경험, 상담 및 구제 절차 시 애로사항, 임금 관련 근태관리 실태, 정책수요 등이 주요 설문문항이었다. 마지막 연구방법은 면접조사로 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자, 상담자, 근로감독관, 이주노동자 고용 사업주 등 4개 집단을 대상으로 실시하였다. 임금체불 피해 경험, 임금체불 피해를 심화시키는 요인, 구체절차에서 문제점, 정책개선방안 등을 중심으로 조사하였다.

또한 본 연구는 현장에서 활동하고 있는 전문가 3인을 자문단으로 구성하여, 연구 각 단계별로 수시로 자문을 받아 진행하였다. 연구방향, 연구설계, 설문 및 면접조사 설계·진행 등의 각 단계별로 자문단의 의견을 수렴하였으며, 특히 외국인노동자지원센터 상담팀장들과 세미나를 통해 현장에서 경험한 임금체불 문제 전반에 의견을 청취하고 본격 연구에 착수하였다. 그리고 필요시 관련 전문가를 초대하여 연구진과 세미나를 개최하여 현황을 파악하고 정책방안을 모색하였다.

제2장

이주노동자 임금체불 신고사건 통계 및 상담사례 분석

1. 들어가며
2. 이주노동자 임금체불 관련 선행연구 검토
3. 고용노동부 임금체불 신고사건 통계분석
4. 이주노동자지원기관 상담사례 분석
5. 소결

제2장 이주노동자 임금체불 신고사건 통계 및 상담사례 분석

1. 들어가며

제2장에서는 문헌자료와 정부통계자료를 활용하여 이주노동자 임금체불 현황을 파악한다. 이주노동자 임금체불 문제가 심각해지고 있는지, 임금체불 문제에 있어 내국인과 외국인간 차이가 있는지, 이주노동자가 주로 겪는 임금체불 유형은 무엇인지 등을 살펴본다. 이주노동자 임금체불의 전반적인 양태를 확인하고, 이를 토대로 임금체불 실태조사 설계와 국내외 임금체불 구제절차 분석에도 활용하고자 한다.

먼저 국내 선행연구에서 나타난 이주노동자 임금체불 실태를 정리한다. 2000년 이후 실시된 이주노동자 대상 설문조사에서 임금체불 피해 정도를 확인하기 위해 어떤 질문을 하였고, 그 결과는 어떻게 나타났는지 확인한다. 다만, 설문조사에서 나타난 임금체불 실태 결과만 정리하고, 면접조사 결과는 별도로 정리하지 않았다. 왜냐하면, 이주노동자지원기관의 상담사례를 분석하여 임금체불의 구체적인 유형과 실태를 확인할 것이기에, 선행연구의 임금체불 실태는 양적으로 확인된 임금체불 경험 비율만을 확인하였다.

다음으로 고용노동부에 접수된 임금체불 신고사건 통계를 분석한다. 최근 고용노동부에 접수된 임금체불 신고사건 통계를 분석하여 연도별로 임금체불 신고사건이 어떻게 변화하고 있는지, 이주노동자의 임금체불 사건 비중은 증가하고 있는지, 업종과 규모에 따른 차이가 있는지, 내국인과 비

제2장

상신이주노동자
상담사례건통계
분석및
임금체불

교하여 외국인의 임금체불 사건의 특징이 있는지, 지도해결 정도는 어떠한지 등을 확인한다. 또한 선원취업(E-10) 임금체불 현황은 해양수산부에서 관할하기에, 해양수산부의 신고사건 통계자료와 매년 반기별로 실시하는 실태조사 결과를 검토한다.

마지막으로 이주노동자지원기관의 임금체불 상담사례를 분석한다. 임금체불 피해를 겪은 이주노동자는 개인이 혼자 대응하기 쉽지 않기에 이주노동자지원기관의 도움을 받아 대응하는 경우가 많다. 특히 고용노동부가 지원하는 외국인노동자지원센터는 의사소통이 가능한 상담자가 근무하여 고용허가제 이주노동자를 포함한 다양한 체류자격의 이주노동자에게 상담서비스를 제공하고, 홈페이지에 상담사례를 공개하고 있다. 또한 경기도외국인인권지원센터는 경기도내 이주노동자지원기관의 상담사례를 수집·관리하며 홈페이지에 게시하고 있는데, 2020년 이후 게시된 임금체불 상담사례가 180건이 넘는다. 따라서 9개 거점 외국인노동자지원센터와 경기도외국인인권지원센터 홈페이지에 게시된 임금체불 상담사례를 정리·분석하고, 연구진행과정에서 수집된 임금체불 사례도 일부 포함하여 이주노동자의 임금체불 유형을 살펴본다.

2. 이주노동자 임금체불 관련 선행연구 검토

1) 이주노동자 및 임금체불 용어

(1) 이주노동자

국제적으로 이주노동자 정의로 가장 널리 인용되는 것은 1990년 유엔총회에서 채택한 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약」

(International Convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families)으로, 제2조 제1항에서 ‘이주노동자란 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나 이에 종사하고 있거나 또는 종사하여 온 사람’으로 정의한다.

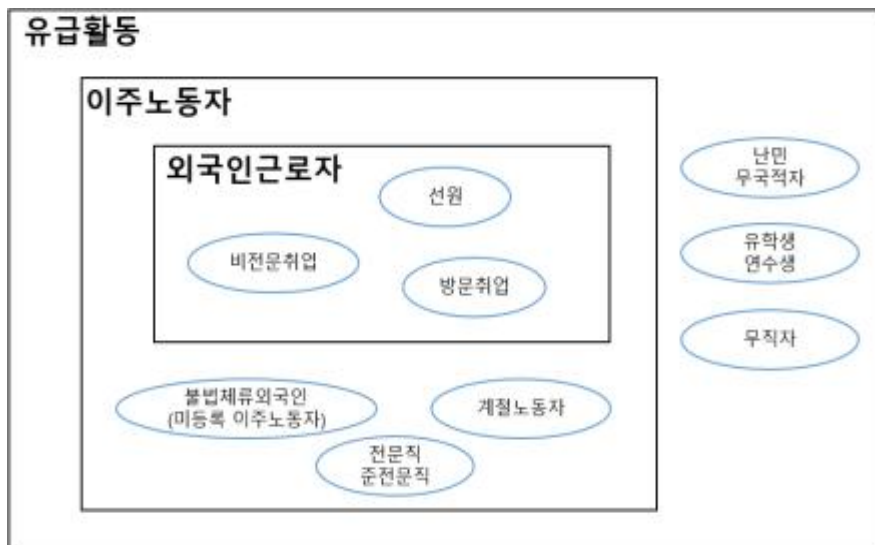
해외에서는 이주노동자(migrant workers) 용어가 널리 사용되는데 반해, 우리나라 법령에서는 외국인근로자(foreign workers)라는 용어를 공식적으로 사용한다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에서 ‘외국인근로자란 대한민국 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하거 있거나 제공하려는 사람’으로 정의한다. 다만, 단서조항이 있어 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외토록 하고 있다.

시행령에서 제외한 외국인근로자는 단기체류자, 전문직, 준전문직, 숙련 기술 필요 직종, 재외동포, 영주, 거주, 결혼이민 등 주된 체류목적이 노동이 아닌 것으로 간주된 사람이다. 이들은 국내법상 외국인근로자가 아닌 것으로 본다. 이들을 제외하면 외국인근로자에 해당하는 사람은 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2), 선원취업(E-10) 체류자격을 가진 외국인으로 모두 저숙련에 해당하는 직종에서 일하는 노동자이다. 즉, 국내법상 외국인근로자 정의는 대체로 내국인이 선호하지 않아 인력을 구하기 어려운 직종의 저임금노동에 종사하는 노동자에 한정된다(김기태 외, 2020).

이처럼 국내법상 외국인근로자와 국제협약상 이주노동자 개념에 차이가 있다. 국제적으로 이주노동자는 체류자격과 관계없이 모든 외국국적 노동

자를 뜻하지만, 국내에서 외국인근로자는 비전문직종에 종사할 수 있도록 허가된 체류자격을 받은 노동자만 해당된다. 또한, 이주노동자는 체류자격을 상실한 미등록, 비정규 이주노동자도 포함하지만, 국내법상 외국인근로자는 불법체류 외국인을 포함하지 않는 것으로 해석된다. 본 연구에서는 외국인근로자라는 용어 대신, 체류자격에 관계없이 모든 외국국적 노동자를 포함하는 의미로 국제적으로 통용되고 있는 이주노동자라는 용어를 사용한다.

[그림 1-1] 이주노동자와 외국인근로자 범위



출처: 김기태 외(2020) 수정

(2) 임금체불

근로기준법 제43조에서는 임금지급 원칙을 규정하고 있다. 첫째, 직접지급의 원칙으로 임금은 해당 노동자에게 직접 지급해야 한다는 원칙이다. 부모, 친척, 배우자 누구도 노동자 본인을 대신하여 임금을 수령할 수 없다. 두 번째 전액지급의 원칙으로 임금은 전액을 지급해야 하며, 회사가 노동자에게 받을 돈이 있더라도 일방적으로 임금에서 공제할 수 없다. 세 번째는 통화지급의 원칙으로 임금은 물건이나 당좌수표, 어음, 주식이 아닌 한국은행이 발행한 화폐로 지급해야 한다. 월 1회 이상 지급원칙으로 적어도 월 1회 이상 임금을 지급해야 한다. 마지막은 정기지급의 원칙으로 정한 날짜에 정기적으로 지급해야 하며, 회사 임의로 임금지급일을 마음대로 변경할 수 없다(강승복, 2012).

임금체불은 제때에 임금을 지급하지 않거나, 지급하더라도 전액을 지급하지 않는 경우를 의미한다. 근로기준법에 의할 때, 임금체불은 ‘재직 중의 체불’과 ‘청산 시의 체불’로 나뉘볼 수 있다. 재직 중 임금체불이 되는 경우는, 매월 1회 이상 임금지급일로 정한 날에 전액을 지급해야 하는데(근로기준법 제43조 제2항), 1일이라도 지체되거나 전액이 지급되지 않는 경우 임금체불이 된다. 퇴직할 때 임금체불이 되는 경우로는, 노동자가 퇴직하면 퇴직일로부터 14일 이내에 전액을 지급해야 하는데도(근로기준법 제36조), 14일 이내에 전액을 지급하지 않는 경우에 임금체불이 된다. 다만, 회사의 부득이한 사정으로 14일 이내에 지급할 수 없을 경우에는 노동자와 합의하여 지급 기일을 연장할 수 있다(강승복, 2012). 14일의 여유를 부여한 취지는 사업주가 노동자의 사망이나 퇴직을 미리 예측할 수 없기 때문에 임금 등 각종의 금품을 마련할 시간이 필요함을 고려한 것이다(박기영,

제2장

상신이주노동자
상담사례건통계
및
분석
및
임금체불

2012). 고용노동부는 임금체불을 ① 임금지급 4대 원칙 위반행위, ② 금품 청산 위반행위, ③ 최저임금법 위반행위로 유형화하고 있다(권오성, 2018)

임금체불은 노동자와 사용자 사이에 발생하는 금전채무불이행이라 할 수 있다. 그런데 우리나라 법은 임금체불을 방지하거나 사후적으로 구제하기 위한 다양한 제도를 마련하여 시행하고 있다. 이는 통상의 채무불이행과 관련해서는 찾아볼 수 없는 것으로, 유독 노동자의 임금을 두텁게 보호하고 체불사업주를 강도 높게 규제하고 있다. 이는 임금이 가지고 있는 특수성과 기본권 보호의무의 대상이 되는 기본권적 법익으로서 성격이 있기 때문이다. 임금은 근로제공의 대가이며 노동자와 그 부양가족의 생계유지에 필요한 금전인 만큼, 임금채권은 어느 재산권적인 법익보다 보호가치가 클 뿐만 아니라 생존권적·사회권적 법익으로서 성격도 가진다고 할 수 있다(김종현, 2018).

2) 선행연구에서 나타난 이주노동자 노동 및 임금체불 실태

이주노동자 노동실태에 대한 연구가 적지 않은데, 과거에는 주로 이주노동자 지원단체의 현장 실태조사가 주를 이루었으며, 고용허가제로 입국한 비전문인력(E-9)이 주된 대상이다. 이주노동자 노동실태 전반에 대한 최근의 국내 연구로는 이한숙·김사강(2019), 김기태 외(2020), 오경석 외(2020), 주진우(2018), 신태중·이태정·채황석(2022) 등이 있으며, 이들 연구에서 나타난 노동실태는 다음과 같다.

이한숙·김사강(2019)은 충남지역 이주노동자의 노동조건과 주거환경 실태조사를 실시하였는데, 근로계약서 미작성 17.0%, 임금명세서 미교부 20.6%, 최저임금 미만 44.7%, 연장근무수당 미지급 13.0%, 연차수당 미

지급 42.1% 등 노동자의 기본적인 권리가 보장되지 않고 있었다. 주거환경도 회사가 제공하는 기숙사에 다수가 거주하나, 장기적으로 거주하기엔 부적합한 임시 주거용 공간에 불과하였다. 조사대상은 제조업의 고용허가제 이주노동자였다.

김기태 외(2020)는 이주노동자 1,400여명을 대상으로 설문조사를 실시하고 그 결과를 보고하였다. 근로계약서를 작성하지 않는 비율이 40.3%였으며, 임금명세서를 주지 않는 비율도 41.0%로 높았다. 최저임금 수준의 월임금을 받는 비율도 34.3%나 되었다. 부당해고를 겪거나(4.7%), 폭행(2.8%), 성희롱 및 성폭력(3.1%)을 경험한 이주노동자가 적지 않았으며, 이주노동자 자신의 권리를 제대로 인식하지 못하는 경우도 많았다. 특히 중국동포(H-2, F-4)의 노동자 권리 인식 수준이 낮게 나타난 게 특징이다.

오경석 외(2020) 연구에서는 제조업에 종사하는 경기도 파견 이주노동자의 노동실태를 조사하였는데, 임금 및 노동시간 등 노동조건은 열악하였으며, 수당을 받지 못하는 등 노동권익을 침해받는 경우가 다수였고, 한국인과 차별을 경험한 비율도 과반 이상으로 나타났다.

주진우(2018) 연구, 신태중·이태정·채황석(2022) 연구는 서울지역 이주노동자의 노동실태를 조사하였다. 주진우(2018) 연구는 이주노동자 30명을 대상으로 집단면접조사를 실시하고 그 결과를 보고하였다. 임금, 노동조건, 노동기본권, 산업안전 부문 등에서 노동권 침해와 부당한 대우, 안전상 위험에 처해 있었다. 인권침해와 사회적 차별의 심각성을 지적하고 있다. 특히 임금 및 퇴직금 체불, 근로계약상 임금보다 낮은 임금 지급 등 임금문제가 가장 심각한 문제였다. 그러면서 이주노동자에 대한 노동상담과 권리구제에 이르는 원스톱 통합서비스 기능을 강화하고, 외국인노동자지원센터

제2장

상신이주노동자
상담고사건통계
사례분석
및
체불

에 노무사를 배치하는 등 이주노동자지원기관의 역할을 전문화할 것을 제안하였다. 신태중·이태정·채황석(2022) 연구에서는 서울지역 이주노동자 535명을 대상으로 설문조사한 결과, 근로계약 미체결, 장시간 노동, 최저임금 수준의 임금, 시간외 근로, 임금체불, 부당한 대우 등의 노동권 침해 문제를 지적하였다. 특히 체류자격이 있는 이주노동자와 비교하여 미등록 이주노동자는 더욱 열악한 대우를 받고 있었는데, 거의 대다수가 근로계약을 체결하지 않은 채 일을 하고, 노동시간이 길지만 임금수준은 낮았으며, 임금명세서를 교부받는 경우는 드물었으며, 최저임금 이상을 지급받고 있는지 알지 못하는 비율이 높았다.

비교적 최근에 이뤄진 이주노동자 노동실태조사에서도 여전히 근로계약서 미작성, 임금명세서 미교부, 장시간 노동, 높은 산재 경험, 부당한 대우, 열악한 주거환경 등의 문제가 지적되었다. 최저임금 미만, 수당 미지급, 퇴직금 미지급 등 임금체불 경험이 지속적으로 나타나고 있어 개선이 시급한 상황이다.

사실 이주노동자 임금체불 실태는 정부통계에서는 확인하기 어렵다. 통계청의 「이민자 체류실태 및 고용조사」는 우리나라에 91일 이상 거주하고 있는 외국인 또는 귀화허가자의 취업 및 실업상태 등을 파악할 수 있는 조사이지만, 임금체불은 조사항목이 아니어서 실태를 확인할 수 없다. 따라서 국내 이주노동자 임금체불 실태는 설문 및 면접조사 자료, 상담사례 자료, 고용노동부 임금체불 신고사건 통계 등으로 확인할 수 있는데, <표 2-1>은 설문조사로 국내 이주노동자 임금체불 경험 정도를 확인한 연구들이다. 조사시기, 조사대상, 질문내용에 따라 임금체불 피해 경험이 상이하게 나타나고 있다.

〈표 2-1〉 선행연구 설문조사에서 임금체불 피해 경험

선행 연구	조사대상	임금체불 주요내용	설문문항
유길상·이규용 (2002)	이주노동자 1,003명 제조업(합법) 125명, 제조업(미등록) 252명, 비제조업 373명, 무응답 253명	- 임금체불 피해 경험 : 제조업 합법 노동자 36.8%, 제조업 미등록 노동자 38.9%, 비제조업 노동자 35.7% - 평균 체불기간 2.6개월, 평균 체불임금 165만원	현재 임금이 체불되어 있습니까?
국가인권위 (2002)	이주노동자 1,078명 * 가중치 부여 후 분석표본 2,067명	- 임금체불 피해 경험 51.4% - 합법 노동자 : 한국계 17.1%, 비한국계 25.1% - 미등록 노동자 : 한국계 55.1%, 비한국계 56.9%	한국 입국이후, 임금체불을 당한 경험이 있습니까?
유길상 (2005)	해외투자 기업연수생	- 임금체불 피해 경험 43.9% - 평균 체불임금 203만원	
유길상 외 (2007)	이주노동자 300명	- 임금체불 피해 경험 9.0% - 평균 체불기간 2.8개월, 평균 체불임금 138.4만원 - 초과근로 또는 휴일근로시 가산임금 미지급 30.3%	현재 또는 이전 취업한 사업체에서 임금이 체불된 경험이 있습니까?
이규용 외 (2011)	이주노동자 796명 중국동포 578명	- 이주노동자 : 피해 경험 18.7%, 평균 체불기간 4.1개월, 평균 체불임금 310만원 - 중국동포 : 피해 경험 19.6%, 평균 체불기간 4.5개월, 평균 체불임금 265.5만원 - 미등록 이주노동자가 합법적 체류자격 이주노동자보다 임금체불 피해 더 심각	현재 임금이 체불되어 있습니까?
국가인권위 (2012)	어업 이주노동자 169명	- 정해진 날 임금을 받은 노동자 53.3% - 통장이나 임금명세서 없이 임금이 연체 지급되는지 모르는 노동자 10.7%	정해진 날짜에 임금을 받고 있습니까?
정기선 외 (2013)	E-9 노동자 1,370명 H-2 노동자 850명	- 임금체불 피해 경험 3.4% * 2010년 유사한 법무부 조사 5.2% - 업종별 피해 경험 : 농축산업 5.1%, 제조업 2.7% - 규모별 피해 경험 : 50인 이상 4.5%, 9인 이하 3.9%, 10~49인 2.9%	현재 일하고 있는 곳에서 임금이 체불되어 있습니까?

제2장

상신
고주
사사
래건
동자
분통
계
및
임
금
체
불

선행 연구	조사대상	임금체불 주요내용	설문문항
국가 인권위 (2013)	농축산업 이주노동자 161명	- 정해진 날짜에 임금을 지급받지 못한 경험 68.9% - 유급휴일 일당 미지급 26.1% - 임금 일부 또는 전액 미지급 32.9%	임금을 정해진 날짜에 받지 못한 적이 있다.
국가 인권위 (2015)	건설업 이주노동자 307명 이주노동자 188명, 중국동포 119명	- 중국동포 피해 경험 33.3%, 이주노동자 피해 경험 39.2% - 미등록 이주노동자 : 체불기간 7개월 이상 비율 12.5%	임금을 제때 받지 못한 경험이 있습니까?
국가 인권위 (2016)	제조업 여성 이주노동자 385명	임금체불 피해 경험 15.1%, 미등록 이주노동자는 30.2%로 전체 평균의 2배	임금을 제때 받지 못한 경험이 있습니까?
이한숙·김사강 (2019)	충남지역 이주노동자 470명	업종별 피해 경험 : 농축산업 8.3%, 제조업 8.4%, 어업·수산업 22.2%, 건설업 32.0%	임금을 제때 받지 못하거나 체불된 적이 있다.
김기태 외 (2020)	고용허가제(E-9, H-2), 재외동포(F-4) 이주노동자 1,427명	- 임금체불 피해 경험 1.7% - 평균 체불기간 4.5개월, 평균 체불임금 505만원	근로계약위반 내용 가운데 임금지급일 이행, 임금액수 위반 경험
곽윤경 외 (2021)	아시아 유학생 700명	- 임금체불 피해 경험 20.0% - 임금 지연지급 경험 30% 이상	약속된 임금 일부(전부)를 아예 받지 못함 약속된 임금 일부(전부)를 뒤늦게 받음
신태중·이태정·채황석 (2022)	서울지역 이주노동자 535명	- 임금체불 피해 경험 7.5% - 미등록 이주노동자 27.5%	한국에서 일하면서 임금체불 경험이 있습니까?

유길상·이규용(2002) 연구에서는 고용허가제 도입 이전의 산업연수생제도 당시의 임금체불 경험을 제시하고 있는데, 응답자의 36.8%였다. 2002년 국가인권위 연구에서는 이주노동자 1,078명을 대상으로 ‘한국에 입국한 이후 임금체불을 당한 적이 있느냐’는 질문에, 51.4% 그렇다고 응답하

여 과반 이상이였다. 당시 합법적으로 일하고 있는 산업연수생의 임금체불 경험 비율은 24.3%였으며, 미등록 이주노동자는 56.6%로, 미등록 이주노동자의 임금체불 경험 비율이 2배 이상이였다. 유길상(2005) 연구에서는 해외투자기업연수생의 임금체불 경험 비율을 제시하고 있는데, 응답자의 43.9%가 임금체불 피해를 경험하였으며, 평균 체불금액은 203만원이였다.

고용허가제가 도입된 이후 조사인 유길상 외(2007) 연구에서는 응답자의 9.0%가 임금체불을 경험했다고 응답하여 고용허가제 도입 이전의 유길상·이규용(2002) 연구의 임금체불 피해 경험 36.8%, 국가인권위(2002)의 51.4%보다는 낮게 나타났다. 2011년 이규용 외(2011) 연구에서는 이주노동자 796명 중 임금체불 경험자는 149명으로 임금체불 피해 경험율은 18.7%였으며, 평균 체불기간은 4.1개월, 평균 체불금액은 310만원이였다. 이 연구에서도 미등록 이주노동자가 합법적 체류자격 이주노동자보다 임금체불 피해가 더욱 심각했다. 합법적 체류자격자의 평균 체불기간과 체불금액은 각각 3.87개월, 257.5만원이었던데 비해, 미등록 이주노동자는 4.85개월, 392.5만원이였다. 이 연구에서는 중국동포 526명을 대상으로도 조사하였는데, 임금체불 피해 경험은 19.6%였으며, 평균 체불기간은 4.5개월, 평균 체불금액은 265.5만원이였다. 체불기간과 체불금액을 기준으로 패해가 큰 집단은 미등록, 중국동포, 합법적 체류자격자 순이였다.

2012년 어업 이주노동자를 대상으로 한 국가인권위 연구(2012)에서는 매달 정해진 날 임금을 받는 사람은 53.3%에 불과했고, 통장이나 임금명세서 없이 임금이 언제 입금되는지도 모르는 어업 이주노동자가 10.7%였다. 2013년 법무부 체류외국인 실태조사에서는 ‘현재 일하고 있는 사업장에서 임금체불 경험이 있는지’ 조사하였는데, 이때의 임금체불 경험비율은 3.4%

제2장

상신미
담고주
사노동
사건동
통자
계자
및임
분석금
체
불

였다(정기선 외, 2013). 2010년 법무부의 체류외국인 실태조사의 5.2%에 비해 줄어든 것으로 평가하였다. 평균 체불금액은 2010년 177만원, 2013년 235만원이었다. 업종별로 임금체불 피해 경험에 차이가 있었는데, 농축산업 5.1%, 제조업 2.7%로, 농축산업의 임금체불 경험 비율이 높았으며, 사업장 규모별로는 50인 이상 사업장 4.5%, 9인 이하 3.9%, 10인~49인 2.9% 순이었다.

2013년 국가인권위의 농축산업 이주노동자 인권 실태조사에서는 임금체불 경험을 다양한 문항으로 구성하여 질문하였다. 정해진 날짜에 임금을 지급받지 못한 응답 비율은 68.9%, 유급휴일 일당 미지급 26.1%, 임금 일부 또는 전액 미지급 32.9%로, 농축산업 이주노동자의 임금체불 경험 비율이 매우 높았다. 이후 2015년, 2016년 진행된 국가인권위원회의 이주노동자 실태조사에서도 임금체불 피해 경험을 확인할 수 있는데, 2015년 건설업 이주노동자 임금체불 피해 경험은 중국동포 33.3%, 외국인노동자 39.2%였다. 이 조사에서도 미등록 이주노동자의 임금체불 피해가 크게 나타났다는데, 체불기간이 7개월 이상인 미등록 이주노동자가 12.5%로 나타나 체불경험과 함께 체불기간도 더 크게 나타나고 있었다. 2016년 제조업에 종사하는 여성 이주노동자의 임금체불 경험 비율은 15.1%였으며, 이 조사에서도 미등록 이주노동자의 임금체불 피해 경험은 30.2%로 전체 응답자 피해 경험의 2배였다.

충남지역 이주노동자 주거환경 및 노동조건을 조사한 이한숙·김사강(2019) 연구에서는 업종별 임금체불 경험 비율을 제시하고 있는데, 농축산업 8.3%, 제조업 8.4%, 어업·수산업 22.2%, 건설업 32.0%로 차이가 있었다. 김기태 외(2020) 연구에서는 E-9, H-2, F-4 이주노동자 1,427명을 대상으로 임금체불 경험을 확인한 결과, 임금체불 경험자는 1.7%, 체불기간은

4.5개월, 평균 체불금액은 505만원이었다. 외국인유학생을 대상으로 한 연구에서는 20.0%가 임금체불을 경험하였고, 응답자 30% 이상이 임금을 지연지급 받은 적이 있다고 답변하였다(곽윤경 외, 2021). 유학생의 임금체불 경험 비율이 높은 이유 중 하나는 시간제 취업만이 가능하고, 취업 허가 절차와 규제가 복잡하여 허가를 받고 취업하지 않은 경우들이 있기 때문이기도 하다. 서울지역 이주노동자 535명을 대상으로 한 조사에서는 임금체불 경험 비율은 7.5%였으며, 미등록 이주노동자는 3.5배 이상인 27.5%로 나타나 미등록 4명 중 1명이 임금체불을 피해를 경험하였다(신태중·이태정·채황석, 2022).

이처럼 실태조사에서 나타난 이주노동자의 임금체불 경험 비율은 매우 상이하다. 조사대상에 따라, 질문 내용에 따라 차이가 있다. 대표성 있는 표본을 구성하여 임금체불 경험을 조사한 것이 아니기에, 기존 설문조사 결과로 이주노동자의 임금체불 경험 비율이 어느 정도 인지 정확하게 단정하기 어렵다. 특히, 조사에 따라 설문문항이 현재의 경험을 질문하기도, 아니면 이전의 경험을 포함하여 질문하기도 하였으며, 임금체불 여부를 직접적으로 질문한 조사가 있는 반면에, 임금을 정해진 때에 받았는지를 질문하기도 해서 실태조사 결과를 비교하기에는 한계가 있다. 다만, 미등록 이주노동자가 크게 증가했던 산업연수생제도 시기보다 합법적으로 일하는 이주노동자가 확대된 고용허가제 시기의 임금체불 경험 비율은 다소 감소한 것으로 보인다. 또한, 여러 실태조사에서 나타난 바와 같이, 미등록 이주노동자의 임금체불 경험 비율이 높아 다른 체류자격보다 임금체불 피해를 크게 겪고 있었다. 업종별로도 농축산업, 어업, 건설업에서의 임금체불 경험 비율이 높은 것으로 보여, 노동자 권리 보호가 취약한 업종에서의 임금체불 문제가 더 심각하다고 하겠다.

제2장

상신이주
노동자
사건
통계
및
분석

3. 고용노동부 임금체불 신고사건 통계분석

1) 전체 임금체불 현황

〈표 2-2〉는 최근 5년간 고용노동부에 접수된 임금체불 신고사건 현황이다. 전체 노동자 기준 임금체불 피해 노동자는 2018년 35만 1,531명에서 2022년 23만 7,501명으로 11만 4,030명이 감소하였다. 체불금액도 2018년 1조 6,472억원에서 2022년 1조 3,472억원으로 약 3천억원 줄었다. 반면에 이주노동자는 인원 기준으로 2017년 2만 8,021명에서 2020년 3만 1,998명까지 증가했다가, 2021년 2만 9,376명, 2022년 2만 8,030명으로 감소하였다. 체불금액도 2018년 972억원에서 2020년 1,288억원까지 증가하다가 2021년에는 감소했으나, 2022년에는 다시 증가했다. 코로나19 영향으로 이주노동자의 출입국이 제한됨에 따라 나타난 결과로 보인다.

〈표 2-2〉 임금체불 사건 현황

(단위: 건, 명, 백만원, %)

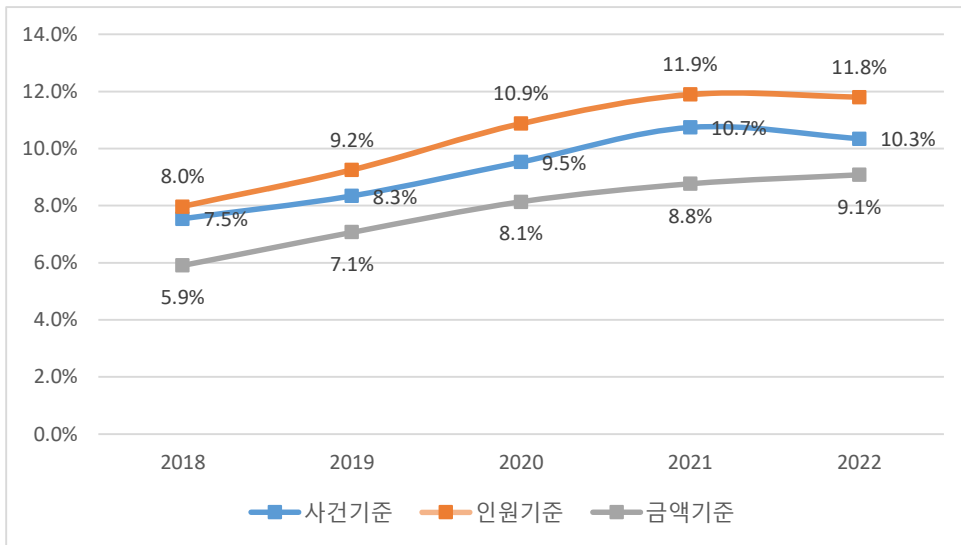
구분	전체노동자				이주노동자			
	사건 수	노동자수	체불금액	1인당 평균체불액	사건 수	노동자수	체불금액	1인당 평균체불액
2018	224,781	351,531	1,647,197	4.7	16,951	28,021	97,227	3.5
2019	227,739	344,977	1,721,703	5.0	18,988	31,904	121,682	3.8
2020	196,547	294,312	1,583,014	5.4	18,721	31,998	128,771	4.0
2021	160,304	247,005	1,350,452	5.5	17,214	29,376	118,351	4.0
2022	155,424	237,501	1,347,209	5.7	16,075	28,030	122,324	4.4
연평균 증감률	-8.8%	-9.3%	-4.9%	4.9%	-1.3%	0.0%	5.9%	5.9%

출처: 고용노동부 내부자료

지난 5년간 통계에 의하면, 내외국인을 포함한 전체 노동자의 임금체불 피해는 전반적으로 감소하였다. 임금체불 신고사건 증감률은 사건 -8.8%, 인원 -9.3%, 체불금액 -4.9%로 전반적으로 줄었다. 반면에 이주노동자는 사건 수는 감소했지만, 체불금액은 연평균 5.9% 증가했다.

[그림 2-2] 전체 임금체불 중 이주노동자 비중

(단위: %)



제2장

상신이
담당고주
사사사
례건동
자노동
자임금
체불
분석
및
통계

[그림 2-2]에서 보는 바와 같이, 전체 노동자 기준으로는 임금체불 피해 규모가 줄어든 반면, 이주노동자의 피해 규모는 증가하고 있기에, 전체 임금체불 피해 중 이주노동자가 차지하는 비중도 증가하고 있다. 전체 임금체불 사건 중에서 이주노동자의 비중은 2018년 인원 기준 8.0%, 금액 기준 5.9%였지만, 2022년에는 인원 기준 11.8%, 금액 기준 9.1%로 각각 3.8%p, 3.2%p 증가했다. 인원기준으로도 금액기준으로도 이주노동자의 임금체불 피해 비중이 지속적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다.

〈표 2-3〉 전체 노동자 대비 임금체불 노동자 비율

(단위: 만명, %)

구분	전체 노동자			이주노동자		
	전체 노동자 (만명) ²⁾	전체 임금체불 노동자 (만명) ¹⁾	임금체불 노동자 비율(%)	전체 이주노동자 (만명) ³⁾	임금체불 이주노동자 (만명) ¹⁾	임금체불 노동자 비율(%)
2018	2,008.4	35.2	1.75	85.6	2.8	3.27
2019	2,044.0	34.5	1.69	82.5	3.2	3.88
2020	2,033.2	29.4	1.45	80.4	3.2	3.98
2021	2,075.3	24.7	1.19	81.1	2.9	3.58
2022	2,150.2	23.8	1.11	79.3	2.8	3.53

출처: 1) 임금체불 노동자 - 이은주 의원실 보도자료(2022.10.20.) 외국인노동자 임금체불 규모 천원억 넘어

2) 전체 노동자 - 통계청 국가통계포털(kosis.kr), 경제활동인구조사

3) 이주노동자 - 통계청 국가통계포털(kosis.kr), 이민자 체류실태 및 고용조사

* 이민자 체류실태 및 고용조사의 조사대상은 91일 이상 체류자이기에, 그 이하로 체류하며 일하고 있는 외국국적 노동자는 포괄하지 못한다. 이에 따라 이주노동자 규모가 과소 집계될 수 있다.

이주노동자 임금체불 문제의 심각성은 전체 노동자 중에서 임금체불 경험 정도를 통해 확인할 수 있다. 해당 연도 전체 노동자수와 임금체불 진정을 제기한 노동자수의 비율을 통해 이주노동자의 임금체불 경험 비율을 비교한다. 전체 노동자의 임금체불 경험 비율은 경제활동인구조사의 노동자 대비 전체 임금체불 진정 노동자수로, 이주노동자의 임금체불 경험 비율은 이민자 체류실태 및 고용조사의 외국국적 이주노동자 대비 임금체불 진정 이주노동자수로 확인한다. 전체 노동자 기준 임금체불 경험 비율은 2022년 기준 1.11%이지만, 이주노동자는 3.53%로 3배 이상이다. 또한 전체 노동자의 임금체불 경험률은 2018년 1.75%에서 2022년 1.11%로 다소 감소하였지만, 이주노동자는 2018년 3.27%에서 2022년 3.53%로 오히려 다소 상승하였다(표 2-3 참조). 이처럼 전체 노동자와 비교하여 이주노동자의 임금체불 경험이 상대적으로 높으며, 특히 우리나라가 다른 선진국과

비교하여 임금체불 사건이 월등히 높은 점을 감안하면, 국내 이주노동자의 임금체불 수준은 매우 심각하다고 하겠다.⁴⁾

2) 업종별 임금체불 현황

〈표 2-4〉은 전체 노동자 기준 업종별 임금체불 현황이다. 임금체불 진정 접수 건수를 기준으로, 2022년 건설업이 3만 7,585건으로 가장 많으며, 다음으로 도소매 및 음식숙박업 3만 7,007건, 제조업 3만 3,437건, 금융보험부동산 및 사회서비스업 1만 7,030건 등의 순이다. 전기가스 및 수도업은 639건으로 가장 작다. 전체 임금체불 진정 접수건수가 감소하는 만큼, 개별 업종에서의 임금체불 사건이 감소하였다. 건설업은 2018년 4만 6,050건에서 2022년 3만 7,585건으로 8,465건이 줄었으며, 도소매 및 음식숙박업은 2만 2,500건이, 제조업은 1만 6,081건이, 금융보험부동산 및 사회서비스업은 7,226건이 감소하였다.

제2장

상신이주노동자
상담사례건통계
및
임금체불

- 4) 2021년을 기준으로 한국과 일본의 임금체불 신고사건을 비교하면, 임금체불액은 한국이 일본보다 27.7배 많으며, 신고건수로는 16.5배, 피해 노동자수로는 12.4배 많다. 이는 한국 취업자수가 일본 취업자수의 1/3 수준에 불과한데도, 임금체불 사건은 월등히 높아 우리나라 임금체불 문제의 심각성을 보여준다.

〈2021년 기준 한국과 일본 임금체불 신고사건〉

구분	한국	일본	비고
임금체불액	13,504억원	5,391백만엔 * 한화 약 487억원	한국이 약 27.7배 높음
신고건수	160,304건	9,699건	한국이 약 16.5배 높음
피해 노동자수	247,005명	20,000명	한국이 약 12.4배 높음

〈표 2-4〉 전체 노동자 기준 업종별 임금체불 현황

(단위: 건, 백만원)

업종	구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	'23.1~7.
전체	접수건수	224,781	227,739	196,547	160,304	155,424	103,636
	체불금액	1,647,197	1,721,703	1,583,014	1,350,452	1,347,209	975,214
제조업	접수건수	49,518	48,725	42,709	36,548	33,437	20,775
	체불금액	644,931	579,401	560,318	457,248	455,425	301,358
전기가스 및 수도업	접수건수	833	826	759	611	639	386
	체불금액	5,361	5,458	5,363	3,862	5,922	4,705
건설업	접수건수	46,050	48,033	40,689	36,459	37,585	25,958
	체불금액	292,631	316,787	277,912	261,517	292,489	237,423
도소매 및 음식숙박업	접수건수	59,507	59,905	50,118	39,270	37,007	23,462
	체불금액	218,733	248,362	240,314	199,502	177,388	127,975
운수창고및 통신업	접수건수	13,134	13,802	12,380	9,229	9,624	7,057
	체불금액	131,073	138,680	158,137	116,802	123,439	87,081
금융보험 부동산 및 사업 서비스업	접수건수	24,256	24,683	23,399	17,677	17,030	12,163
	체불금액	162,064	183,611	163,938	133,620	132,232	103,518
기타	접수건수	30,819	31,129	25,880	20,047	19,576	13,615
	체불금액	186,514	242,619	173,479	173,707	156,534	110,547
미입력	접수건수	664	636	613	463	526	220
	체불금액	5,890	6,785	3,553	4,192	3,780	2,606

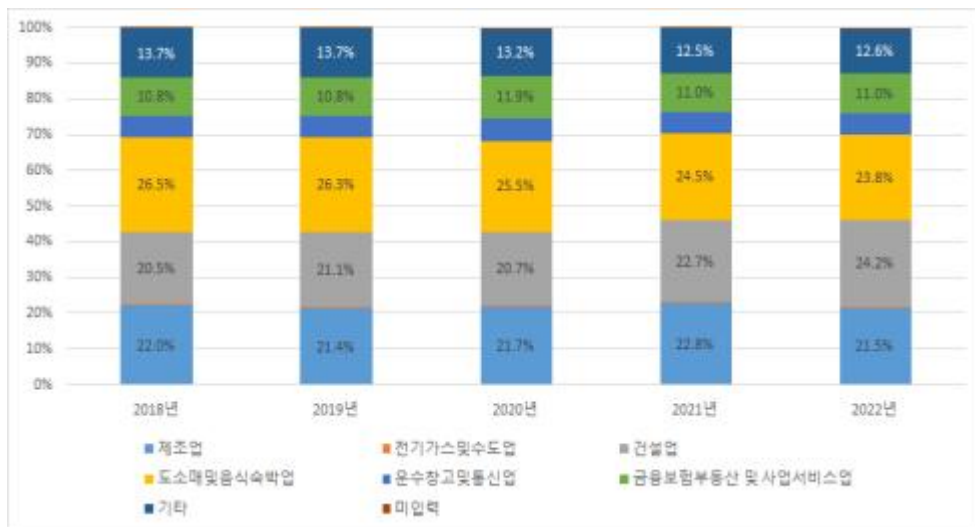
출처: 윤건영 의원실(2023.9.6.), 고용노동부 제출자료

전체 임금체불 사건이 감소하고, 업종별로도 줄었지만, 업종에 따른 감소 폭이 달라 임금체불 사건 비중에 변화가 있다. 접수건수를 기준으로 건설업은 2018년 전체 임금체불 사건의 20.5% 비중이었지만, 2022년에는

24.2%로 증가했다. 반면에 도소매 및 음식숙박업은 2018년 26.5%로 가장 높은 비중을 차지했는데, 2022년에는 23.8%로 건설업 다음으로 비중이 줄었다. 제조업의 5년간 임금체불 사건 비중은 21.4%~22.8%로 유사한 수준을 유지하고 있다.

[그림 2-3] 전체 노동자 기준 업종별 임금체불 사건 비중

(단위: %)



출처: 윤건영 의원실(2023.9.6.), 고용노동부 제출자료

3) 규모별 임금체불 현황

〈표 2-5〉은 전체 노동자 기준 사업장 규모별 임금체불 현황이다. 표에서 보는 바와 같이 소규모 사업장의 임금체불 진정사건이 많은 것을 알 수 있다. 2022년을 기준으로, 전체 임금체불 진정사건이 접수된 사업장은 1만 1,071개이며, 5인 미만 사업장이 6,384개로 57.7%를 차지하고 있다. 5인~29인 사업장은 3,985개로 36.0%이며, 30인~99인 사업장은 5.2%였다. 100인 이상 사업장은 1.2%에 불과했다. 30인 미만 사업장의 임금체불이

93.7%이고, 100인 미만으로 할 경우 98.8%로 거의 대다수는 100인 미만 사업장에서 임금체불 사건이 접수되고 있다.

〈표 2-5〉 전체 노동자 기준 규모별 임금체불 현황

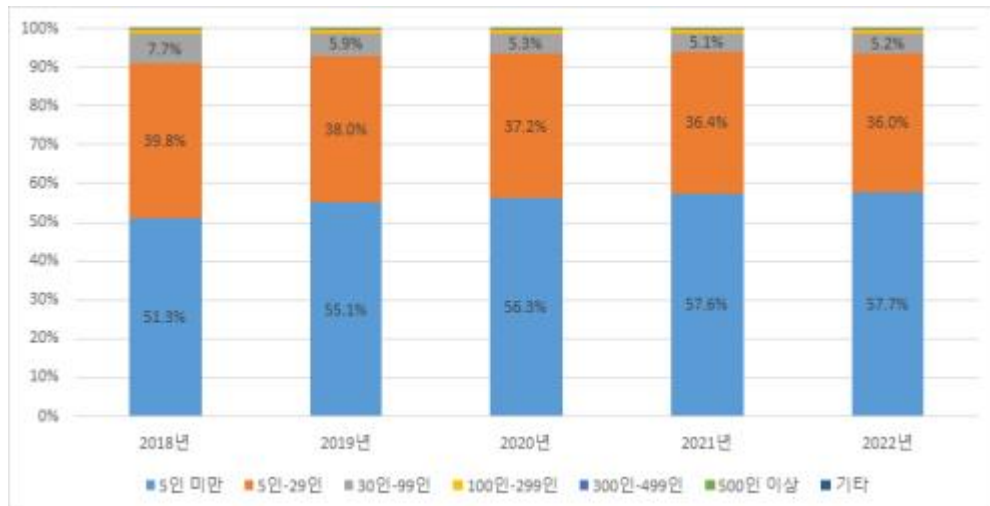
(단위: 개소, 건, 명, 백만원)

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	'23.1.~7.
전체	사업장수	12,097	13,176	12,885	12,095	11,071	4,787
	접수건수	16,951	18,988	18,721	17,214	16,075	6,862
	노동자수	28,021	31,904	31,998	29,376	28,030	17,136
	체불금액	97,227	121,682	128,771	118,351	122,324	76,137
5인 미만	사업장수	6,206	7,264	7,250	6,962	6,384	2,764
	접수건수	7,849	9,463	9,689	9,133	8,317	3,598
	노동자수	12,212	15,271	15,493	15,172	14,319	8,176
	체불금액	35,701	48,142	52,270	52,688	54,035	32,834
5인~29인	사업장수	4,809	5,007	4,794	4,399	3,985	1,727
	접수건수	7,117	7,786	7,455	6,756	6,429	2,751
	노동자수	12,008	13,232	13,358	11,646	11,432	7,669
	체불금액	44,410	54,739	57,880	52,278	54,626	35,963
30인~99인	사업장수	928	776	683	614	572	248
	접수건수	1,678	1,466	1,222	1,080	1,003	435
	노동자수	3,122	2,712	2,362	2,089	1,742	1,144
	체불금액	14,433	15,224	12,718	10,729	10,070	6,449
100인~299인	사업장수	135	115	135	102	107	43
	접수건수	261	236	308	200	255	62
	노동자수	598	630	727	378	433	124
	체불금액	2,320	3,188	5,198	2,069	3,256	816
300인~499인	사업장수	15	8	11	7	12	10
	접수건수	20	11	14	21	46	14
	노동자수	22	25	15	27	56	21
	체불금액	81	169	34	109	209	61
500인 이상	사업장수	10	14	10	12	13	2
	접수건수	15	18	21	13	15	2
	노동자수	25	20	28	17	18	2
	체불금액	203	149	551	259	76	14
기타	사업장수	11	6	10	10	9	0
	접수건수	11	8	12	11	10	0
	노동자수	34	14	15	47	30	0
	체불금액	78	73	120	220	52	0

출처: 윤건영 의원실(2023.9.18.), 고용노동부 제출자료

[그림 2-4] 전체 노동자 기준 사업장 규모별 임금체불 사건 비중

(단위: %)



출처: 윤건영 의원실(2023.9.18.), 고용노동부 제출자료

[그림 2-4]는 사업장 규모에 따른 임금체불 사건 비중을 연도별로 확인한 것이다. 주목할 점은 5인 미만 사업장의 비중이 지속적으로 확대되고 있다는 것으로, 2018년 5인 미만 사업장 비중이 51.3%에서 2019년에는 55.1%, 2022년에는 57.7%로 확대되었다. 2018년과 비교하면 임금체불 비중이 6.4%p 증가한 것이다. 반면에, 5인~29인의 비중은 2018년 39.8%에서 2022년 36.1%로, 30인~99인 비중은 7.7%에서 5.2%로 그 비중이 줄었다. 지난 5년간 100인 미만의 비중이 98.7%~99.0%로, 그 비중의 변동폭이 거의 없는 상황에서, 5인 미만 사업장의 임금체불 사건 비중이 증가하고 있어, 노동법 일부가 적용되지 않은 5인 미만 사업장에 임금체불 사건이 더욱 집중되고 있다고 하겠다.

제2장

상신이
주노동자
사건통계
및
임금체
불

3) 임금체불 사유별 현황

임금체불이 발생한 원인으로는, 2020년 기준으로 일시적 경영악화가 62.8%를 차지하여 가장 높았으며, 다음으로 사실관계 다툼 16.0%, 사업장 도산·폐업 9.9%, 법해석 다툼 5.7%, 노사간 감정다툼 4.7%, 노동자 귀책사유 0.5% 순이었다. 일시적 경영악화와 사업장 도산·폐업 등 경제적 요인에 의한 임금체불 발생 비중이 72.7%로, 상당부분을 차지하고 있다.

〈표 2-6〉 전체 노동자 기준 사유별 임금체불 현황

(단위: 명)

구분	2016	2017	2018	2019	2020
전체	325,430	326,661	351,531	344,977	294,312
일시적 경영악화	178,117	185,902	201,628	202,339	184,958
사실관계 다툼	49,371	49,891	59,103	56,611	46,977
사업장 도산·폐업	54,274	46,022	43,366	38,704	29,114
법해석 다툼	16,515	18,125	19,115	22,092	16,909
노사간 감정다툼	24,905	24,143	25,639	22,555	13,977
노동자 귀책사유	1,956	2,068	1,736	1,662	1,528

출처: 참여연대(2021)

[그림 2-5]는 연도별 임금체불 발생 원인의 비중을 나타낸 것으로, 일시적 경영악화는 그 비중이 증가했으며, 사업장 도산·폐업은 감소하였다. 노사간 다툼도 2016년과 비교하여 2020년에 그 비중이 줄었다. 임금체불 사유 중 일시적 경영악화와 사업장 도산·폐업을 경제적 요인으로 보고, 나머지 사유를 비경제적 요인으로 할 경우, 경제적 요인에 의한 임금체불 발생이 지난 5년간 69.7%~72.7%를 차지하여, 사업주의 비경제적 요인은 매우 낮은 것으로 나타난다. 하지만, 고용노동부의 임금체불 사유별 집계방

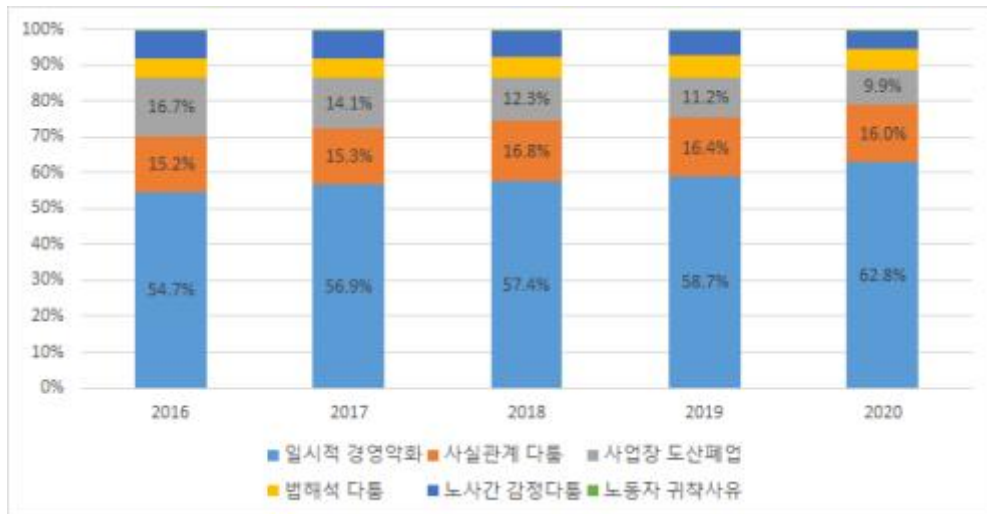
식이 불분명하고, 다른 연구와도 차이가 있다는 비판이 제기된다. 일시적 경영악화에 대한 정확한 정의나 기준이 없고, 근로감독관의 자의적 해석의 위험성이 높아 통계산출 방식의 변경이 필요하다는 것이다(참여연대, 2021). 또한 이종수(2021) 연구에서 인용하고 있는 다른 조사에서는 사업주 기준으로 경제적 요인이 19.9%, 비경제적 요인이 80.1%로 오히려 비경제적 요인이 높게 나타났다는 점을 지적하고 있다. 임금체불의 원인이 무엇인지에 따라 대책도 달라질 수 밖에 없는데, 경제적 요인에 의한 임금체불이라면 사업주가 통제할 수 없는 불가피한 사정으로 발생한 것이기에 사후 구제방안에 초점을 맞춰야 하고, 비경제적 요인에 의한 임금체불이라면 사전 예방을 위한 근로감독 강화 등의 방안이 강조되어야 할 것이다(이종수, 2021).

제2장

상신이주
담고사노
사려동자
건건자
통계임
및금
분석체
및불

[그림 2-5] 전체 노동자 기준 사유별 임금체불 사건 비중(노동자수)

(단위: %)



출처: 참여연대(2021)

4) 임금체불 지도해결율(청산율)

고용노동부는 신고된 사건에 대한 범위반 사실을 조사하여 위반사실을 확인하면 시정명령과 이에 응하지 않으면 사법처리하고 범위반사실이 없으면 종결 처리한다. 노동자가 고용노동청에 임금체불을 신고하면 근로감독관은 임금체불 발생여부를 조사하고, 금액을 확정하여 사업주에게 체불청산을 지도하고, 사업주가 이를 거부하면 사법처리를 진행하고 이와 별도로 임금체불확인서를 발급하여 정부가 지급하는 대지급금 또는 대한법률구조공단에서 무료법률구조지원을 받도록 하고 있다. 이러한 절차를 걸쳐 발생한 체불임금의 해결 정도는 <표 2-7>과 같다. 지도해결율은 권리구제, 행정종결 및 송치종결된 경우를 합한 것으로, 2018년 44.3%에서 2022년 59.8%로 증가했다. 청산율은 지도해결율에 대지급금 등 지급액에서 지도해결과 대지급금 등이 중복된 금액을 제외한 것으로, 지도해결율과 마찬가지로, 2018년 64.8%에서 2022년 84.3%로 크게 증가했다. 전체 노동자 기준으로 체불발생액은 감소하고, 지도해결율과 청산율은 증가하고 있는 상황이다.

<표 2-7> 전체 노동자 기준 임금체불 지도해결율 및 청산율

(단위: 억원, %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022
체불발생액	16,472	17,217	15,830	13,505	13,472
지도해결액 (지도해결율)	7,292 (44.3)	8,260 (48.0)	8,307 (52.5)	7,403 (54.8)	8,060 (59.8)
청산액 (청산율)	10,741 (64.8)	12,095 (70.3)	15,544 (79.2)	11,308 (83.7)	11,352 (84.3)

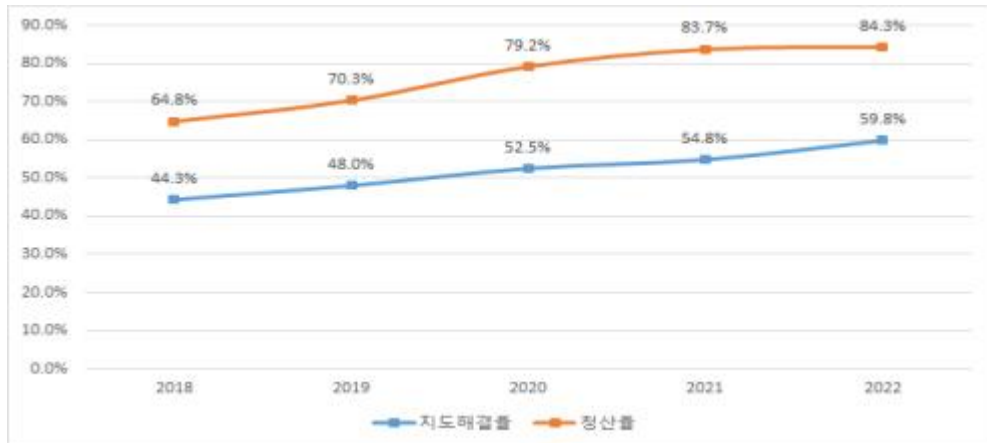
주: 지도해결액 = 권리구제 + 행정종결(반의사불벌) + 송치종결(반의사불벌)

청산액 = 지도해결액 + 대지급금 등 지급액 - 지도해결과 대지급금 등 중복액, 청산율은 체불 발생액 대비 청산액 비율

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

[그림 2-6] 전체 노동자 기준 임금체불 지도해결율, 청산율

(단위: %)



5) 해양수산부 임금체불 현황

최근 5년간 해양수산부 임금체불 신고사건은 <표 2-8>와 같다. 2022년 전체 선원 기준으로 임금체불 신고사건은 373건, 약 36억원이었으며, 이 중 선원취업(E-10) 이주노동자 비율은 건수 기준 45.3%, 금액기준 30.9%였다. 내국인 선원 임금체불 사건은 전반적으로 줄어든 것으로 보인다. 2018년 334건에서 2021년 361건으로 증가했지만, 2022년에 204건으로 감소한 상황이다. 반면에 외국인선원은 2018년 69건에 불과했던 것이 2021년 153건에서 2022년에는 169건으로 증가했다. 그렇다보니 임금체불 사건 비중도 2018년 17.1%에서 2022년 45.3%까지 대폭적으로 증가한 상황이다. 한편, 해양수산부는 선원취업(E-10) 이주노동자 대상으로 임금체불 통계를 집계하고 있다.

제2장

상신이주노동자
사건통계 및
분석
임금체불

〈표 2-8〉 해양수산부 임금체불 사건 현황

(단위: 건, 백만원, %)

구분	전체 선원		외국인선원(E-10)		외국인선원(E-10) 비율	
	건	금액	건	금액	건	금액
2018	403	3,086	69	855	17.1%	27.7%
2019	452	6,832	124	3,033	27.4%	44.4%
2020	460	6,226	136	1,990	29.6%	32.0%
2021	514	5,315	153	893	29.8%	16.8%
2022	373	3,593	169	1,110	45.3%	30.9%

출처: 해양수산부 내부자료

해양수산부는 2020년 6월 「외국인 어선원 인권보호 및 관리체계 개선방안」을 마련하고, 매년 상반기 두 차례 외국인 어선원 근로실태조사를 실시하고 있다. 〈표 2-9〉은 최근 3년간 실시한 실태조사 결과로, 지역, 국적, 연령 등 다양한 외국인 어선원을 대상으로 점검항목에 따른 근로실태를 확인한다. 이때 이주노동단체가 모니터링에 일부 참여하기도 한다.

최근 3년간 실태조사에서 임금과 관련하여 확인된 사항은 임금명세서 교부, 임금체불 발생 정도이다. 임금명세서 교부율은 2020년 상반기 33%에서, 2022년 69%까지 늘어났으며, 현장조사시 3개월 이상 임금체불 건은 없는 것으로 나타났다. 다만, 일부 소액 임금체불 건은 현장에서 근로감독관이 시정요구하여 처리한 것으로 보고하고 있다. 그런데, 앞서 임금체불 현황에서 보듯이, 외국인 어선원의 임금체불 신고건수는 매년 증가하고 있어, 정기적인 실태조사에 의한 임금체불 사전 예방 노력이 큰 효과를 발휘하고 있지는 않아 보인다.

〈표 2-9〉 해양수산부 외국인어선원 근로실태조사 결과

시기	기간	대상 및 방식	임금체불 관련 주요내용
2021년 상반기	2021.5.3. ~6.8.	- 외국인 어선원 258명 - 베트남 170명, 인도네시아 59명, 중국 29명 20대 129명, 30대 101명, 40대 23명, 5대 5명	- 개선할 점 : 일부선주 임금명세서 미제공 (‘20상 33% → ’20하 34% → ’21상 45%) - 개선방안 : 송입업체, 외국인선원 쿼터 배정 제한 불이익 처분 추진
2021년 하반기	2021.11.15. ~12.17.	- 외국인 어선원 216명 - 대면조사 및 설문조사 (11개 항목)	- 개선할 점 : 일부선주 임금명세서 미제공 (‘20상 33% → ’20하 34% → ’21상 45% → ’21하 56%) - 개선방안 : 임금명세서 제공의무를 이행토록 계속 계도
2022년 상반기	2022.5.30. ~6.30.	- 외국인 어선원 285명 - 노사정, 해경합동점검단 (외국인 인권단체, NGO 입회) - 현장확인, 면담, 무기명 설문	3개월 이상 임금체불 건 없음 * 일부 소액체불건은 입회한 근로감독관 현지시정 요구 - 임금명세서 지급율 상승 : ’21하 44% → ’22상 70%
2022년 하반기	2022.11.16. ~12.20.	- 외국인 어선원 280명 - 노사정, 해경합동점검반(인권단체 요청했으나 불참) - 현장확인, 면담, 무기명 설문	3개월 이상 임금체불 건 없음 * 일부 소액체불건은 입회한 근로감독관 현지시정 요구 - 임금명세서 지급율 상승 : ’21 49% → ’22 69% - 임금명세서 지급실태를 수협중앙회, 지역 어선주 단체에 공유하고 「선원법」에 따른 임금명세서를 제공하도록 수협중앙회를 통해 계도
2023년 상반기	2023.3.20. ~4.7.	- 외국인 어선원 115명 - 노사정, 해경합동점검반 - 인권단체 참여하에 무기명 설문조사 후 결과 현장 확인하고 조치	임금체불 관련 발견사항 없음

출처: 해양수산부 내부자료

제2장

상선인
담고주
사사노동
자
분통계
및
임금
체
불

4. 이주노동자지원기관 상담사례 분석

1) 이주노동자 노동상담 특징

이주노동자 노동상담 사례를 통해 이주노동자의 임금체불 문제를 확인할 수 있는데, 상담자를 위한 노동상담 매뉴얼에 소개된 이주노동자의 노동상담 특징은 다음과 같다(서울노동권익센터, 2019).⁵⁾ 이주노동자가 한국에서 생활하면서 겪는 고충은 크게 임금과 관련된 상담과 비임금성 상담으로 구분할 수 있다. 임금과 관련된 문제는 구체적으로 임금체불, 퇴직금, 적립금 문제 등이고, 비임금성 문제로는 사업장 이동, 산재, 각종 의료지원, 교통사고, 출입국 등 체류, 국제결혼, 폭행 등 생활전반에 대한 문제, 해고·정직과 관련된 문제이다.

이주노동자들이 가장 많이 겪는 어려움은 임금과 관련된 부분인데, 최저임금에 미달하는지, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등이 제대로 지급되고 있는지에 대한 상담이 많은 편이다. 주야간 교대제로 일하는 경우 시간외근로수당 등이 근로기준법에 맞게 지급되고 있는지, 무료로 지원받았던 숙소비나 식비를 갑자기 임금에서 공제해도 되는지에 대해 상담하기도 한다. 가장 큰 문제는 노동시간이나 임금에 대한 서류 등 명확한 근거가 부족하다는 점이다. 이주노동자가 주로 일하는 사업장은 인사노무 관리가 제대로 이뤄지지 않은 소규모 사업장이어서, 근로계약서 등 근로관계를 증빙할 서류가 부재하여 임금문제가 발생하고 해결과정에서 분쟁이 생긴다. 퇴직금 관련한 상담에서는 출국만기보험금과 실제 퇴직금 차이로

5) “서울노동권익센터(2019), 상담자를 위한 노동상담 매뉴얼 - 제11장 이주노동자”의 일부 내용을 요약하여 소개함.

인한 차액분 문제가 있다. 출국만기보험금은 통상임금을 기준으로 보험료를 납부하지만, 시간외 근로 등 수당 등을 많이 받는 이주노동자의 실제 퇴직금은 이보다 많을 수 있다. 그런데 사용자는 보험가입으로 책임을 다했다고 주장하고, 이주노동자는 갈등상황을 피하려고 차액의 퇴직금을 포기하기도 한다.

산재와 관련해서는 내국인과 동일하게 적용되지만, 이주노동자 본인 잘못에 의한 사고시 산재보험을 받을 수 없는 것으로 이해하는 경우가 있다. 또한 미등록 이주노동자는 산재보험에 가입하지 않은 사업장에서 일하다 다치면 사용자가 공상처리를 원하기도 한다. 산재는 사업주의 동의 없이 신청할 수 있지만, 사용자가 협조하지 않아 산재신청을 할 수 없는 것으로 알고 있기도 한다.

사업장 이동도 이주노동자의 주요 상담내용 중 하나이다. 동포대상의 방문취업(H-2) 이주노동자는 사업장 변경이 자유로우나, 비전문취업(E-9) 이주노동자는 원칙적으로 사업장 이동이 금지된다. 그렇다보니, 조금 더 나은 노동조건을 일자리고 옮기고 싶어 하는 이주노동자는 횡수 제한이 걸리지 않는 한 해고를 원하기도 한다. 임금 등으로 상담을 요청하지만, 실제로는 다른 사업장으로 이동하고 싶어 하는 상담도 다수이다. 더 나은 노동조건에서 일할 수 있는 권리는 노동자의 당연한 권리이나 이주노동자는 자유로운 사업장 이동이 제한되어 현장에서 인권침해 문제가 제기되고 있다.

2) 상담사례로 본 이주노동자 임금체불 유형

이주노동자지원기관에서 공개한 상담사례를 바탕으로 이주노동자 임금체불 형태를 분석한다. 고용노동부가 위탁운영하고 있는 외국인노동자지원

제2장

상신이주노동자
상담고사건통계
사례분계및
체불

센터(거점센터)와 경기도외국인인권지원센터의 홈페이지에 게시된 최근 3년간의 임금체불 상담사례를 주로 참고하였으며, 연구를 진행하며 수집한 사례와 임금체불 상담사례를 분석한 유승희(2022) 연구도 포함하였다. 고용노동부의 외국인노동자지원센터는 각 센터별로 임금체불 상담사례를 게시하고 있는데 반해, 경기도외국인인권지원센터는 경기도 지역에서 활동하고 있는 민간단체를 포함하여 상담사례를 수집·게시하고 있다. 이에 경기도 외국인인권지원센터 홈페이지에 2020년 이후에 게시된 임금체불 상담사례가 180건이 넘는데, 다른 기관보다 월등히 많은 수준이다. 따라서 이후 소개되는 사례는 경기도외국인인권지원센터에 게시된 것이 다수이다.

2009년부터 2020년까지 7개 외국인노동자지원기관 임금체불 상담사례 175건을 분석한 유승희(2022) 연구에 의하면, 임금체불 상담의 50%가 퇴직금 미지급으로 과반 이상이었다. 다음으로 수당 미지급이 20%, 부당한 비용 공제 11%, 회사 경영난 및 도산 9%, 미등록 이주노동자 임금체불 사례 8%, 최저임금 미준수 6% 순이었다. 그러면서, 18%는 다양한 임금체불 유형이 중복되어 나타난다고 하였다. 이후 구체적인 임금체불 상담사례에서 확인하겠지만, 대다수의 경우 하나의 임금체불 문제가 발생하지는 않는다. 이를테면, 퇴직하면서 퇴직금 문제만 발생하는 것이 아니라, 수당 미지급, 최저임금 미만 문제 등이 함께 복합적으로 나타난다. 농축산업 이주노동자의 경우, 노동시간 산정, 노동시간 대비 최저임금 미만, 수당 미지급, 기숙사비 공제, 대지급금 지급 대상 제외 등의 문제가 같이 나타나는 식이다. 이하에서는 상담사례에서 나타난 이주노동자 임금체불 내용을 소개한다.

○ 퇴직금 미지급

이주노동자 임금체불 문제 중 가장 많이 발생하는 문제는 퇴직금 미지급이다. 일부 사용자들은 출국이 임박한 이주노동자의 시간적 제약을 악용해 퇴직 전 마지막 몇 달의 임금체불과 함께 퇴직금 차액을 미지급 하곤 한다. 이주노동자 퇴직금 확보를 위해 사업주가 통상임금의 8.3%의 보험료를 납부하는 형태로 출국만기보험에 가입하지만, 퇴직금 산정기준인 평균임금과 달리 출국만기보험금을 지급받더라도 원래 받아야 하는 퇴직금과 차액 발생시 해당 차액을 지급해야 한다. 그런데, 일반적으로 평균임금에는 시간외 근로수당이 반영되는데 비해, 이에 해당하는 퇴직금 부담분은 출국만기보험에 반영되지 않기에, 실제 지급받아야 하는 퇴직금과 출국만기보험금에 차이가 빈번하게 발생하고, 퇴직금 전액을 지급받지 못하는 경우가 발생한다. 이주노동자가 출국만기보험이 퇴직금 전액이라고 생각하여 차액분을 요구하지 않고, 사업주가 알아서 차액을 지급하지 않은 경우 퇴직금 미지급이 발생할 수 있다.

또한, 이주노동자가 퇴직금 차액을 사업주에게 요구하더라도, 사업주가 출국만기보험으로 퇴직금을 지급한 것으로 이해하여 지급하지 않는 경우가 있으며, 퇴직금 요구시 그동안 무료로 제공했던 숙박비 상계처리하자거나 근무태도 불량에 의한 손실발생을 주장하며 퇴직금 차액을 지급하지 않는 일이 빈번하다.

퇴직금 산정시 미사용연차수당을 평균임금 산정시 산입하지 않거나, 휴가기간을 재직일에서 제외하는 등 「근로자퇴직급여보장법」 규정을 준수하지 않은 채 퇴직금을 지급하려 하기도 한다. 그리고 미등록 이주노동자는 퇴직금이 없다며 퇴직금 지급을 거부하거나, 일을 시작할 때 퇴직금이 없는 사업장이라고 안내했다며 퇴직금을 줄 수 없다고 하는 경우도 있다.

제2장

상신이주노동자
사건통계
분석
및
임금체불

재입국특례로 같은 사업장에서 일했던 이주노동자의 출국만기보험을 제외한 퇴직금 차액을 요청함. 사업주는 매월 10만원씩 퇴직금 명목으로 급여를 더 많이 주었다고 주장함. 사업주의 주장은 퇴직금으로 인정되지 않는다고 설명하자, 마음대로 하라며 전화를 끊음.

(파주살림의집 상담사례)

고용허가제로 일하던 태국 이주노동자가 호주 유학을 이유로 근무기간을 채우지 못하고 중도에 퇴사하면서 미지급 임금과 퇴직금 지급을 요청함. 사업주에게 이야기를 하고 퇴사했으나, 사업주는 허락을 받지 않았다고 무단이탈로 간주하여 임금 및 퇴직금 지급 불가하다는 입장을 보임

(화성외국인노동자센터 상담사례)

2020년 3월부터 2022년 6월까지 생산직으로 일했으나, 사업주가 미등록은 퇴직금이 없다고 하여 센터를 방문하여 상담을 받음. 2년 3개월 기간 동안 이주노동자는 A용역 소속 → 제조사업장 소속 → B용역 소속으로 근무했으며, 사업주는 미등록은 퇴직금 지급해야 하는지 모르고 있었고, 용역업체로 구인해서 해당사항이 없는 줄로 알았다고 함. 사업장 소속이었던 1년분의 퇴직금을 지급받는 것으로 합의하여 종결함.

(화성외국인노동자센터 상담사례)

○ 수당 미지급

각종 수당을 지급하지 않는 경우도 이주노동자가 자주 겪는 임금체불 형태이다. 휴일가산수당, 연차수당, 주휴수당, 연장수당, 휴업수당 등 법상 지급해야 할 각종 수당을 지급하지 않는 경우도 자주 발생한다. 근로계약시 일요일과 공휴일을 휴일로 하고 일을 하다가, 공휴일에 근무한 경우 휴일가산수당을 지급해야 함에도 평일근로와 같이 취급하여 수당을 지급하지 않는 경우가 있으며, 공휴일을 연차휴가로 대체사용토록 하여 연차수당을 지

급하지 않기도 한다. 또한 미사용 연차수당을 지급하지 않거나, 연차휴가를 사용한 날에 대하여 주휴수당을 공제하는 경우가 있으며, 사업주 귀책사유로 휴업시 휴업수당을 지급해야 하나, 근로하지 않은 기간을 무급처리하기도 한다.

3년간 일한 사업장에서 퇴직하면서 미사용연차에 대한 수당 지급 요구에 대해, 사업주는 일요일까지 포함하여 연차를 사용한 것으로 산정했으나, 실제 연차사용기간에 근무했고, 사측에서 연차수당을 받은 사실이 없음을 확인하여 지급을 요구함

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

사업장 변경으로 구직신청 중 퇴직한 회사에서 마지막달 임금, 퇴직금 차액, 미사용연차수당을 받지 못함. 사업주와 노동자간 연차사용에 이견이 있어 내용을 확인하여 13일의 미사용연차수당을 지급받음.

(파주살림의집 상담사례)

○ 최저임금 미준수

이주노동자도 「최저임금법」의 보호 대상임에도, 최저임금보다 낮은 임금을 지급하거나, 이전 연도의 최저임금을 적용하여 임금을 지급하기도 한다. 월 임금총액이 최저임금 이상인 것처럼 보이나, 시급으로 환산하면 최저임금 미만인 경우가 있다. 연장근로시간을 반영하지 않든가, 형식상 휴게시간을 길게 산정한다든가 등의 방법으로 노동시간 대비 최저임금 미만을 지급하기도 한다.

제2장

상신고주
사사노동
례건자
통통
계임
및금
체
불

미등록 신분으로 일하던 필리핀 이주노동자는 임금명세서도 교부받지 못했고, 임금내역을 확인해보니, 2년 전의 최저임금을 기준으로 임금을 지급받았음. 고용노동청 진정과 대한법률구조공단 지원으로 체불임금을 지급받음

(김포이웃살이 상담사례)

○ 부당한 비용공제

이주노동자와 합의 없이 일방적으로 비용을 공제하는 유형도 임금체불 형태 중 하나이다. 앞서 퇴직금 차액 지급 요구시 사용자가 그동안 무료로 제공했던 기숙사비와 식대를 퇴직금에서 공제하겠다고 하며 퇴직금을 거부한 경우라든지, 사업주가 부담해야 할 출국만기보험료를 임금에서 공제하기도 한다. 국민연금을 임금에서 공제하고, 실제로는 국민연금료를 납부하지 않는 사례도 있다.

E-9으로 근무했던 스리랑카 이주노동자가 출국만기보험 외에 퇴직금 차액 지급을 요청하자, 사업주가 일부금액을 공제하고 지급하겠다고 하자 상담을 신청함. 사업주는 임금에서 노동자가 부담해야 할 소득세와 지방소득세를 사업주가 부담했기 때문에, 이를 공제하고 퇴직금을 지급하겠다는 입장

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

태국국적 미등록 이주노동자가 퇴직금을 지급받지 못해 상담을 신청함. 사업주와 통화하니 퇴직금을 기숙사비로 공제했다고 주장함

(화성외국인노동자센터 상담사례)

국민연금, 고용보험 미가입자임에도 임금에서 공제하고, 건강보험도 신고한 액수보다 더 공제함

(안산이주민센터 상담사례)

○ 회사의 경영난 및 도산

이주노동자는 주로 소규모의 영세한 사업장에서 일하기에 경영난이나 도산으로 임금을 지급받지 못하는 일일 종종 발생한다. 경영난을 이유로 임금 지급을 미루며 상습적으로 임금을 체불하기도 하고, 사업장 휴업 및 폐업으로 임금체불이 발생하기도 한다. 회사의 도산이 법적으로 인정되면, 대지급금제도에 따라 국가로부터 파산한 회사를 대신하여 체불된 임금의 일부를 지급받을 수 있다.

캄보디아 미등록 이주노동자는 2개월 정도 일하다가 회사의 경영난으로 퇴사하였으나, 임금의 일부만 지급받은 상황이었음. 사업주에게 전화와 문자로 연락을 시도하였으나, 2개월 가까이 연락이 되지 않음. 이후 회사 부도 및 개인 파산 신청으로 연락이 되지 않았으며, 부도 및 파산으로 체불임금 지급이 어렵다며 미안함을 호소함. 대지급금을 신청하여 지급받음

(크메르노동권협회 상담사례)

○ 정기불원칙 미준수

「근로기준법」은 매월 1회 이상 일정한 날짜에 임금을 지급토록 하고 있으며, 표준근로계약서도 임금지급일을 매월 특정일이나 매주 특정 요일에 지급토록 명시하고 있다. 그렇지만, 임금을 정기적으로 지급하지 않은 경우가 종종 발생한다. 매월 약속한 임금지급일에 정기적으로 지급하는 것이 아니라 사용자 임의에 따라 임금지급일을 달리하거나 체불하여 지급하기도 한다.

제2장

상신이주노동자 임금체불
상담사례건통계 및
분석

임금지급일은 31일로, 이주노동자는 일한 달의 마지막 날에 임금을 지급받는 것으로 생각했으나, 실제로는 그 다음달 31일에 지급받음. 11월에 입사하여 첫 월급을 12월 31일에 지급받았으며, 2개월간 생활고에 시달리다 사업장 변경을 원함

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

○ 미등록 외국인노동자 임금체불 구제절차 접근

미등록 이주노동자가 「출입국관리법」을 위반하여 한국에 체류하더라도 임금노동자라면, 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「근로자퇴직급여보장법」의 보호를 받는다. 하지만, 미등록 이주노동자는 근로계약을 체결하지 않고 일을 하거나 최저임금보다 낮은 임금을 받거나, 연차수당이나 휴일수당을 제대로 지급받지 못하기도 한다. 일부 사업주는 미등록 이주노동자는 퇴직금을 지급하지 않아도 된다고 생각하거나, 퇴직금을 지급하지 않는 것으로 근로계약을 체결하거나, 임금에 퇴직금을 포함하여 지급했다고 주장하는 경우가 있다. 또한, 체불임금 지급을 회피하기 위해 미등록 이주노동자의 불안정한 신분을 이용하여, 출입국관리사무소에 신고하겠다고 위협하기도 하며, 미등록 이주노동자도 강제 추방 위험과 두려움으로 체불임금 해결에 적극적으로 나서길 주저하는 현실이다.

경남 창원 소재 제조업에서 2년 10개월 근무한 이주노동자가 2개월 임금과 퇴직금 미지급으로 상담함. 노동청 진정 후, 출석한 사업주가 112에 전화하여 “노동자가 돈을 달라고 나를 협박하고 있다. 돈을 주지 않으면 폭력을 행사하겠다고 하고 있어 신변이 위협을 받고 있다”며 신고하였고, 지구대 경찰관이 노동지청으로 출동하여 조사가 끝날 때까지 대기함. 이후 체류기간 도과를 확인하고 출입국관리법 위반으로 현행범으로 체포함. 출입국사무소에 인계된 이주노동자에 대해 센터에서 보호일시해제 및 보증금 감명을 요청하고, 출입국 측에서 승인함. 미등

록 이주노동자의 경우 임금체불 구제과정에서 사업주가 허위신고를 하여 권리구제를 방해하는 사례가 적지 않음. 비슷한 과거 사례 중, “노동자가 회사 내에 있는 집기를 훔쳐갔다”라며 절도신고를 하여 본 사례처럼 노동자가 피해를 받은 경우도 있었음

(경상남도외국인주민지원센터 상담사례)

6년 4개월간 섬유제조회사에서 일했던 필리핀 미등록 이주노동자가 퇴직금 상담으로 방문함. 사업주는 2014년부터 2017년까지 지급한 퇴직금을 공제하면 190만원만 지급이 가능하다고 주장함. 노동자측은 퇴직금 중산정산은 무효이고 반환할 필요가 없기에 그동안 지급한 금액은 부당이득으로 볼 수 없다는 판례와 노동부 지침을 제시함. 근로감독관은 오히려 법대로 하면 이주노동자가 불법체류자로 출입국에 신고당할 수 있지 않냐고 주장함

(의정부EXODUS 상담사례)

제2장

상신이주노동자 임금체불
상담사건통계 및 분석

○ 부정확한 근로시간 산정

노동시간에 비해 임금이 적게 산정되는 문제도 자주 발생한다. 사업주 지시에 따라 업무 시작 전후 업무 준비나 정리시간은 근무시간에 포함되어야 함에도, 임금에 반영하지 않아 노동시간에 비해 임금을 낮게 산정하기도 하고, 노동시간이 정확하게 임금에 반영되지 않아 노동시간 대비 임금부족분이 발생하기도 한다.

2017년에 입국하여 일하던 태국국적 미등록 이주노동자가 임금계산이 맞지 않은 거 같다고 상담을 요청함. 임금계산 결과, 일을 위한 준비시간과 뒷정리시간 등을 근로시간에 포함하지 않아 매월 약 10만원 정도 임금차이가 났음. 사업주는 이런 시간까지 근로시간에 포함하는 건 한국인 정서에 맞지 않는 거 같다고 주장함

(파주샬롬의집 상담사례)

○ 근로계약서 변경

고용허가제 이주노동자는 표준근로계약서를 체결하고 일을 시작한다. 당사자 간 합의에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있으며, 근로조건 변경시, 노동자에게 유리한 내용으로 변경은 당사자 동의나 서명 없이 가능하지만, 불리한 내용으로 변경은 노조(노동자 대표) 찬성이나 해당 노동자의 서면동의가 필요하다. 그런데, 사용자는 근로계약서에 명시된 임금보다 적은 급여를 기준으로 임금을 산정하거나, 노조의 찬성이나 노동자의 서면 동의 없이 일방적으로 근로계약서 내용을 변경하여 임금을 지급하기도 한다.

이러하면, 고용허가제 이주노동자의 경우, 사용자가 숙식비를 징수할 때 근로계약서에 노동자의 부담액을 명시하고, 임금에서 공제시 공제사실을 노동자가 명확히 이해할 수 있도록 자국어로 된 별도의 서면동의서를 작성하는 게 필요하다. 그런데, 입국 전에 근로계약서의 기숙사 비용 부담금액과 실제 입국이후 부담금액에 차이가 있다. 노동자 비용부담 수준은 사용자와 노동자간 합의에 따라 별도로 규정할 수 있으나, 이주노동자가 공제사실을 명확히 이해할 수 있도록 자국어로 된 서면동의서를 작성하여야 하나 그렇지 않고 일방적으로 공제금액을 상향하여 공제함으로써 임금체불 문제가 발생하기도 한다.

의류제조 공장에서 2019년부터 일하던 태국 이주노동자가 3년을 근무하고 퇴사하면서, 연차휴가 미사용수당과 기숙사 초과공제 금액, 퇴직금 차액 지급을 요청했으나, 사업주가 지급을 거부함. 기숙사비용은 근로계약서상 269,297원이나, 당사자간 합의로 2020년, 2022년 450,000원을 공제했지만, 2021년은 공제에 동의하지 않음. 기숙사비용 공제에 동의하지 않은 2021년 기숙사비용 공제금액 차액 2,168,436원에 대한 지급 요청에 대해, 노동자 미서명을 이유로 비용공제가 부당하다는 점을 인정하지 않음

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

○ 노동시간 입증 문제

이주노동자의 노동시간에 대해 사업주와 노동자간 의견이 일치하지 않을 때가 많다. 특히 농업 이주노동자의 경우 노동시간을 기록하는 장치가 없어 노동시간 증빙시 다툼이 흔히 발생한다. 결국 노동청 진정 후 근로감독관의 조사가 진행되는데, 노동자가 기록한 근무시간에 대한 인정 여부가 근로감독관에 달려 있다. 그런데, 어떤 근로감독관을 만나느냐에 따라 그 결과가 달라져 문제가 되고 있다.

경기도 양주 소재 제조업에서 일하는 키르기스스탄 노동자 2명은 연장근무수당 미지급으로 상담을 요청함. 관리자가 출근시간만 지문 체크하고 퇴근시간은 체크하지 않아도 된다고 하며, 임금은 퇴근시간에 상관없이 약정된 임금만 지급한다고 함. 임금이 일한 시간보다 적어서 관리자가 안볼 때 체크하거나 수기로 기록함. 노동청 진정시 근로감독관은 근태관리가 미흡한 사측 과실이 있으나 노동자의 수기 기록으로 임금지급은 불가하다고 함

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

스리랑카 노동자 3명은 포천 소재 제조업에서 근무하면서 매일 1시간 씩 연장근무를 하였으나 수당을 제대로 못 받았다고 상담함. 사측에 연락하여 연장근무수당 미지급에 대해 확인 요청 및 센터가 산정한 내역을 전달하였고 사측도 확인하여 지급하겠다고 하였으나 결국은 지급하지 않음. 진정을 위해 입증자료를 확인하니 출퇴근 기록이 없었음. 노동시간 입증 자료가 없다면 고용노동청에 진정해도 체불임금을 받지 못할 가능성이 있고, 현재 상황에서 사업장 변경도 어렵다고 안내하자 사측과 불편한 관계를 우려해 진정을 포기함

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

제2장

상신이주노동자
상고사건통계
분석 및
체불

○ 전액이 아닌 일부금액으로 합의

이주노동자는 임금체불로 사업주와 다툼이 있을 경우, 전액이 아닌 일부 금액을 받고 합의하는 경우가 다수이다. 사업주의 지불능력이 제한되어 지급가능한 금액에서 일부만 지급받는다면, 체류기간에 제한이 있어 사업주가 제안한 금액을 받고 귀국하는 경우도 있다. 또한 임금체불 분쟁을 빨리 해결하고 다른 사업장에서 일하고 생계를 유지하기 위해서도, 근로감독관의 합의 중용에 의해서도 전액이 아닌 일부 금액을 받고 합의하기도 한다.

미등록 이주노동자의 체불임금액은 5,211,200원이었으나, 노동청 진정과정에서 사업주가 지급가능한 금액이 260만원이어서, 노동자도 이에 동의하여 지급시 진정을 취하하는 것으로 합의함

(화성외국인노동자센터 상담사례)

4년 3개월간 한 사업장에서 일한 미등록 이주노동자가 퇴직금을 지급받지 못하 방문상담을 함. 현금으로 임금을 지급받아 근무기록 증빙에 대한 근거자료가 부족하고, 사업주는 근무기간 전부를 인정하지 않은 상황이었음. 이로 인해 사업주와 노동자간 주장하는 퇴직금에 차이가 발생함. 자진출국 기간이 있어 이주노동자가 퇴직금을 받고 출국하기 위하여 간이대지급금으로 합의하여 지급받고 출국함

(의정부외국인노동자지원센터 상담사례)

경기도 양주시 소재 섬유제조공장에서 월요일부터 토요일까지 야간근무로 4년 9개월간 일했던 이주노동자가 퇴사를 했지만 마지막 일했던 5월, 6월 2개월치 임금과 퇴직금을 받지 못함. 7월 20일 출국 예정이었으나 사업주는 7월 18일에 5월 임금을, 8월에 6월 임금과 퇴직금의 70%를 지급하겠다고 함. 이에 귀국일정은 7월 20일에서 9월 15일로 변경함. 하지만, 6월 임금은 9월 4일에 지급받았으나, 퇴직금은 지급받지 못함. 다시 귀국일정은 10월 24일로 연기하였으며, 대지급금 700만원으로 퇴직금 일부를 지급받고 귀국함

(의정부EXODUS 상담사례)

○ 임금체불보증보험 문제

임금체불보증보험은 고용허가제 이주노동자의 임금체불에 대비하여 사업주가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로, 300인 미만 노동자를 사용하는 사업장의 사용자가 가입대상이다. 이주노동자가 사업장에서 임금체불 발생시 노동청의 임금체불확인서를 제출하여 지급받을 수 있다. 그런데 보험적용기간 문제로 보험금을 받지 못하는 경우들이 있다. 이를테면, 최초 가입시 보험적용기간은 3년으로 했다가, 1년 10개월 연장하여 재고용시 가입하지 않는 경우들이 있다. 또한 아래 사례처럼 보험가입기간 하루 차이로 보험금 지급이 거부되는 경우도 있다. 최근 보험적용기간을 3년에서 4년 10개월로 변경하여, 임금체불보증보험 문제를 개선하였다.⁶⁾

E-9-3으로 입국한 캄보디아 이주노동자의 근로계약은 2019년 6월 3일부터 시작되었으며, 3년 계약 만료일은 2022년 6월 3일로, 이날까지 근무하고 퇴사함. 퇴직금 지급을 요청하자, 사업주는 출국만기보험으로 사업주의 의무를 다했으며, 처벌도 받겠다고 함. 그런데 임금체불보증보험의 가입기간이 2019년 6월 3일부터 2022년 6월 2일까지로 되어 있어, 보험사에서는 보험기간을 넘어서 발생한 채무이므로 지급이 어렵다고 하였으나 방송보도 이후, 보험금을 지급하고 규정을 재검토하겠다고 함

(화성외국인노동자센터 상담사례)

○ 손해를 주장하며 체불임금 미지급

체불임금 지급 요구시, 사업주가 오히려 피해를 주장하며 임금지급을 거

6) 고용노동부(2023.8.21.), 외국인근로자 임금체불 보증보험 변경내용 안내
<https://www.eps.go.kr/eo/NotiR.eo?bbswSn=3554>

부하기도 한다. 아래 사례처럼 이주노동자 때문에 손해가 발생했다며 당연히 지급해야 할 임금 지급을 회피하는 경우도 있다.

E-9-3으로 입국하여 일하던 캄보디아 이주노동자는 사업장 변경으로 구직등록 신청을 하고 알선문자를 기다리던 중, 한 영농조합에서 농산물 포장일을 함. 사업주는 영농조합에서 일하다가 알선문자를 받으면 해당 영농조합으로 구직신청을 하면 된다고 했으나, 1개월 넘게 일했지만 알선을 받지 못한 이주노동자는 다른 사업장으로 이직함. 영농조합 사업주는 임금을 절대 지급하지 않겠다고 하며, 끝까지 일하지 않아 채소가 상했다고 오히려 이주노동자에게 피해보상을 요구함

(지구인의 정류장 상담사례)

코로나19시기 외출 후 코로나19 양성판정을 받은 이주노동자에게, 사업주가 그냥 나가라고 하며 3주간 일한 임금도 지급하지 않겠다고 함. 오히려 감염수칙 위반이라며 피해보상을 요구함

(지구인의 정류장 상담사례)

○ 귀국 후에 체불임금 지급하겠다는 사업주

사업주 중에는 체불임금 지급시기를 최대한 늦춰서 지급하는 경우들이 있다. 극단적으로는 출국시 공항에 있는 게 확인되면 지급하겠다는 사업주도 있는데, 체류기간이 제한되어 있는 이주노동자의 약점을 악용한 사례이다.

E-9으로 일하던 필리핀 이주노동자는 체류기간이 조금 남아 있음에도 사업주가 조기사직을 시켜 귀국하게 됨. 출국일이 일주일 남지 않은 상황에서, 출국 만기보험과 국민연금 공항에서 수령방법을 문의하여, 일단 10월 27일 비행기편을 11월 20일로 변경하고, 출국만기보험, 귀국비용보험, 국민연금의 공항수령을 신청함. 그리고 사업주에게는 퇴직금 정산 차액과 마지막 달 임금 지급을 요청함. 그런데, 사업주는 출국사실을 믿지 못하겠다고 11월 10일 출국시 공항에서 체크인 후에 비행기 보딩 티켓을 사진 찍어 보내주면 지급하겠다고 함

(글로벌미션센터 상담사례)

○ 임금체불 피해가 회복되지 않는 경우

체불임금을 전혀 받지 못한 채, 한국에 체류하며 계속 분쟁중이거나, 아니면 본국으로 돌아가 생활고로 자살하는 이주노동자도 있다. 아래 사례는 고용허가제 이주노동자가 임금체불 진정 이후 3년이 지났지만, 체불임금 피해회복이 전혀 되지 않아, 국가를 상대로 손해배상청구 소송을 제기한 사례이다. 정부의 알선·소개로 한국에 입국하여 소개받은 농장에서 일하다가 임금체불 피해를 겪는 상황에서, 정부는 적절한 조치를 취하지 않고 관리감독 책임도 다하지 않았다고 제기한 소송이다.

경기도 이천 소재 농장에서 일하던 여성 이주노동자는 식재료비 외에 임금을 주지 않는 상황에서 같이 일하던 남성 이주노동자가 농장을 떠난 후에도 계속해서 일을 함. 농장주가 땅을 팔아서라도 밀린 월급을 주겠다고 약속했기 때문임. 이를 믿고 수첩에 일한시간을 기록함. 4년 10개월의 고용허가제 비자가 만료될 때까지 3년 이상의 기간동안 식재료비만 받고 견뎌. 귀국일정이 다가오면서 근무 기록 수첩을 근거로 미지급 임금을 달라고 요구하자, 농장주가 수첩을 빼앗아 불태워버림. 노동시간이 기록된 수첩이 없어 근로계약서 상의 임금만 인정됨. 노동부 진정으로 3,400만원의 체불금품확인원을 받았지만, 농장주로부터 임금을 받지 못했고, 임금체불보증보험의 보험금도 받지 못함. 대지급금제도 대상이 아니어서 신청이 불가했고, 구제절차를 밟는 동안 E-9 비자가 만료되어 취업활동이 불가능한 G-1로 체류중임. 2020년 3월 진정 후 3년 이상 지났지만, 임금체불 문제는 해결되지 않음

(지구인의 정류장 상담사례)

지난해 우리나라에 와서 일하던 베트남 남성이 두 달 전 자신의 고향으로 돌아간 뒤 스스로 세상을 떠났습니다. 일을 하고도 몇 달 동안 돈을 받지 못해서 그동안 생활고에 시달린 것으로 드러났습니다. 왜 이런 일이 되풀이되는지, 박세원 기자가 취재한 내용 먼저 보시고 이야기 이어가겠습니다.

〈기자〉 영정사진 속 말끔한 정장 차림의 한 남성. 베트남인 노동자 A씨는 지난해 7월, 울산의 한 아파트 건설 현장에서 막노동을 시작했습니다. 고향의 아내

제2장

상신고주노동자
사건통계 및
분석

에게 보낼 생활비와 자신의 폐병 치료비를 마련하기 위해서였습니다. 그런데 셋째 달부터 임금이 끊겼습니다.

[A씨 동료 : (A씨가) 3일에 한 번씩은 계속 전화를 했어요. 몇 번 찾아가서 돈 달라고 돈 달라고 했는데...] 밀린 임금 300만 원을 달라고 8개월 가까이 이곳저곳 호소하다 결국 지난 5월 베트남으로 돌아갔습니다. A씨는 생활고와 지병에 시달리다 지난달 극단적인 선택을 했습니다.

(SBS. 2022.7.15. 보도. 불법 체류 필미로 임금체불...베트남 돌아가 세상 떠났다)

5. 소결

제2장에서는 문헌자료와 정부통계자료, 그리고 이주노동자지원센터의 상담사례를 분석하여 이주노동자 임금체불의 전반적인 양태와 유형을 살펴봤다.

먼저 2000년 이후 14개 국내 선행연구에서 나타난 이주노동자 임금체불 실태를 정리하면, 실태조사마다 임금체불 경험 정도가 매우 상이했다. 조사 대상에 따라, 질문내용에 따라 차이가 있어 기존 실태조사로 이주노동자 임금체불 경험 비율이 어느 정도인지 단정하기는 어렵다. 다만, 미등록 이주노동자가 크게 증가했던 산업연수생제도 시기보다 합법적으로 일하는 이주노동자가 확대된 고용허가제 시기의 임금체불 경험 비율은 다소 감소한 것으로 보인다. 또한, 미등록 이주노동자의 임금체불 경험이 다른 체류자격 이주노동자보다 더욱 크게 나타나고 있는 점도 선행연구에서 유사하게 발견된다. 업종별로도 농축산업, 어업, 건설업에서의 임금체불 경험 비율이 높은 것으로 보여, 노동자 권리 보호가 취약한 업종에서의 임금체불 문제가 더 심각했다.

고용노동부 임금체불 신고사건 통계분석에서는 이주노동자의 임금체불 피해가 더욱 심각해지는 것을 확인할 수 있었다. 최근 5년간 전체 임금체불 신고사건은 감소하는데 비해, 이주노동자는 코로나19 시기 다소 줄어들었지만, 여전히 매우 높게 나타나고 있다. 임금체불 신고사건 중 이주노동자 비중은 계속 증가하여, 인원기준으로 2018년 8.0%에서 2022년 11.8%로 증가했으며, 금액기준으로도 2018년 5.9%에서 2022년 9.1%로 늘었다. 임금체불 신고사건 중 이주노동자 사건 비중이 지속적으로 증가하고 있는 것이다. 이주노동자의 임금체부 경험 비율도 높다. 전체 노동자와 임금체불을 신고한 노동자 비율을 보면, 전체 노동자를 기준으로 할 경우, 2022년 임금체불 경험 노동자 비율은 1.11%였지만, 이주노동자만으로 할 경우 그 비율은 3.53%로 3배 이상이었다. 이주노동자의 임금체불 경험률이 매우 높아, 이주노동자 임금체불 예방을 위한 정책적 노력이 매우 시급하다는 것을 알 수 있다.

마지막으로, 상담사례를 통해 이주노동자 임금체불 유형과 특징을 살펴보면, 내국인 노동자와 유사한 부분도 있고, 이주노동자의 특성이 반영된 부분도 있었다. 이주노동자가 가장 흔하게 겪는 임금체불은 퇴직금이었고, 각종 수당을 지급받지 못한 경우, 최저임금을 미만을 지급받는 경우도 이주노동자가 경험하는 대표적인 임금체불 유형이었다. 일하던 직장이 경영난을 겪어나 폐업하여 임금을 지급받지 못한 경우도 빈번하다. 이주노동자가 일하는 사업장은 내국인 노동자가 기피하는 영세한 소규모의 사업장이 많은 만큼, 경영난으로 폐업하여 임금을 지급받지 못하는 일이 자주 발생한다. 이주노동자의 특성으로 겪는 임금체불 유형도 있는데, 대표적인 경우가 비용공제 문제이다. 이주노동자와 합의 없이 일방적으로 기숙사비와 식비를 공제하는 일이 흔히 발생한다. 또한 체불임금에 대한 사업주의 문제적인

제2장

상신
고사
담고
사
사
례
사
건
통
계
분
석
이
주
노
동
자
임
금
체
불

태도도 상담사례에서 확인할 수 있었다. 사업장에 손해를 끼쳤다고 주장하며 지급하지 않는다면, 귀국하면 지급하겠다고, 미등록이라며 신고하겠다고 협박한다던가, 미등록은 퇴직금이 없다던가 하면서 체불임금을 해결하지 않는 사업주들도 있었다. 가장 큰 문제는 체불임금을 받지 못한 채, 한국에 체류하며 계속 분쟁중이거나, 본국으로 돌아가 생활고로 자살하는 이주노동자도 있다는 점이다. 체불임금이 확정되고, 소송에서 승소를 해도 사업주로부터 체불임금을 청산받지도 못하고, 임금체불보증보험이나 대지급금제도도 이용하지 못한 채 여전히 분쟁중인 이주노동자들이 있다. 임시비자인 G-1 비자로 체류하며 분쟁을 이어가지만, 취업활동이 불가능하여 생계에 어려움을 겪고 있기도 하다. 체류기간 만료로 본국으로 돌아가 생활고로 자살하는 이주노동자도 발생하는 상황에서 임금체불 문제 해결에 한국정부의 책임성을 높여 나가야 한다. 임금체불로 분쟁중에 체류기간 만료로 본국으로 돌아가야 할 때, 원칙적으로 한국정부가 책임있게 구제절차를 진행하여 확실하게 권리구제가 이뤄질 수 있도록 정부의 책임성이 강화되어야 할 것이다.

제3장

이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

1. 조사 개요
2. 조사 결과 - 이주노동자
3. 조사 결과 - 상담자 및
활동가

제3장 이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

1. 조사 개요

1) 조사 목적

- 이주노동자의 임금에 대한 인식과 임금체불 경험, 그리고 구제절차 접근시 문제점과 애로사항 파악
- 노동권의 보호가 취약한 체류자격, 직종, 업종, 미등록 이주노동자의 임금체불 예방과 원익보호를 위한 정책방안 마련의 기초자료 활용

2) 조사 설계

구 분	세부 내용
조사 대상	1) 국내 사업장에 종사하고 있는 외국국적 이주노동자로, 현재 일하고 있거나 1년간 일한 경험이 있는 이주노동자 2) 이주노동자지원기관 상담자 및 이주민단체 활동가
조사 방법	대면면접조사 - 이주노동자지원 기관 및 단체 상담자의 협조에 의한 대면면접조사 - 조사참여자와 의사소통이 가능한 상담자의 조사 진행
유효표본수	1) 이주노동자 : 379명 (배부수 : 450명) 2) 상담자 및 활동가 : 93명 (배부수 : 96명)
조사 기간	2023년 7월 24일 ~ 2023년 9월 8일
조사 수행 기관	(주)케이스탯컨설팅
조사 내용	1) 이주노동자 설문조사 : 인적특성, 일자리특성, 노동조건, 임금체불 경험, 노동자 권리인식 및 정책수요 2) 상담자 및 활동가 : 인적특성, 임금체불 이주노동자 특성, 노동조건, 임금체불 상담 및 처리, 정책수요

제3장

이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

3) 설문조사 주요문항

구 분	조사항목	주요 내용
이주노동자 설문조사	인적특성	국적, 성별, 연령, 체류자격, 한국입국시기, 한국어수준, 거주지·근무지
	일자리 특성	업종, 사업장 규모, 근속기간, 고용형태, 노조유무
	노동조건 (근로관계 증빙)	근로계약, 근태기록 관리, 임금지급방식, 임금명세서, 공제내역 임금책정방식 및 임금계산 이해, 임금 관련 사업장 노동법 준수 여부
	임금체불	임금체불 인식(정보취득, 도움기관, 인식배경), 임금체불 실태(경험, 기간, 금액, 내용), 임금체불 대응 방식, 경제적·정신적 어려움, 도움기관, 심각성 인식, 미대응 이유, 임금체불 권리구제 실태
	노동자 권리인식 및 정책 수요	노동교육 경험, 노동교육 필요성
상담자 및 활동가 설문조사	인적특성	성별, 연령, 상담경력, 근무지
	임금체불 특징 및 대응	임금체불 유형과 특성, 임금체불 상담 비율, 진정 비율, 임금체불 발생시 이주노동자 행동, 사업주 반응, 이주노동자 임금체불 미대응 이유, 이주노동자 임금체불 권리구제 실태
	노동자 권리인식 및 정책 수요	이주노동자의 법제도 인지도, 노동교육 필요성, 정책 개선 영역 및 개선 과제

4) 기본 응답자 특성(이주노동자)

○ 이주노동자의 사례 수는 총 379명이고 응답자 특성은 다음과 같음

구 분		사례수(명)	비율(%)
전 체		379	100.0
체류자격	E-9-1(제조업)	113	29.8
	E-9-2(건설업)	25	6.6
	E-9-3(농축산업)	57	15.0
	E-9-4(어업)	18	4.7
	E-10(선원취업)	12	3.2
	H-2(방문취업)	27	7.1
	미등록	72	19.0
	기타	55	14.5
업종	제조업	155	40.9
	농축산업	58	15.3
	어업	54	14.2
	서비스업	16	4.2
	기타	84	22.2
	모름/무응답	12	3.2
사업장규모 (전체)	5인 미만	67	17.7
	5인 이상~10인 미만	103	27.2
	10인 이상~30인 미만	126	33.2
	30인 이상	40	10.6
	모름/무응답	43	11.3
사업장규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	10.8
	30% 이상 ~ 60% 미만	121	31.9
	60% 이상~90% 미만	107	28.2
	90% 이상	53	14.0
	모름/무응답	57	15.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	60.4
	2년 이상~3년 미만	13	3.4
	3년 이상	93	24.5
	모름/무응답	44	11.6

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

구 분		사례수(명)	비율(%)
한국어 수준	매우 잘함	8	2.1
	약간 잘함	27	7.1
	보통	120	31.7
	약간 못함	150	39.6
	매우 못함	58	15.3
	모름/무응답	16	4.2
성별	남성	303	79.9
	여성	72	19.0
	모름/무응답	4	1.1
연령	18~29세	101	26.6
	30대	176	46.4
	40대	62	16.4
	50대	19	5.0
	60세 이상	17	4.5
	모름/무응답	4	1.1

5) 기본 응답자 특성(상담자 및 활동가)

- 상담자 및 활동가의 사례 수는 93명이며 응답자 특성은 다음과 같음

구 분		사례수(명)	비율(%)
전 체		93	100.0
성별	남	31	33.3
	여	61	65.6
	모름/무응답	1	1.1
연령	18~29세	3	3.2
	30대	38	40.9
	40대	28	30.1
	50대	20	21.5
	60세 이상	2	2.2
	모름/무응답	2	2.2
상담경력	1년 미만	9	9.7
	1년 이상~3년 미만	19	20.4
	3년 이상~5년 미만	13	14.0
	5년 이상~7년 미만	10	10.8
	7년 이상~10년 미만	8	8.6
	10년 이상	34	36.6
지역	서울/인천/경기	46	49.5
	부산/경남	22	23.7
	대구/경북	10	10.8
	대전/충남/세종	3	3.2
	광주/전북	12	12.9

6) 설문지 배포 및 수거

- 고용노동부 외국인노동자지원센터(거점센터) 협조를 통해 설문조사 실시 (이주노동자 400부, 상담자 100부 등 총 500부 목표)
- 참여 가능한 임금체불 경험 이주노동자는 주로 제조업에 집중되어 있어 특화센터 기능을 하는 기관에 제조업 이외 업종 협조 요청
- 배부한 설문지 이외에 추가적인 설문지는 각 기관에서 자체적으로 복사 및 출력하여 진행하였기에 일부 기관은 수거한 설문지 수가 배부한 수보다 더 많음
- 최종적으로 이주노동자 450부, 상담자 96부 배포 후 이주노동자 379부, 상담자 91부 회수(수거율 이주노동자 84.2%, 상담자 94.8%, 전체 86.1%)

구분	기관	이주노동자		상담자 및 활동가		전체	
		배부	수거	배부	수거	배부	수거
1	성요셉노동자의집	30	65	5	9	35	74
2	경주이주노동자센터	30	30	5	9	35	39
3	지구인의 정류장	30	36	5		35	36
4	창원외국인노동자지원센터	35	45	10	5	45	50
5	인천외국인노동자지원센터	45	56	10	10	55	66
6	의정부외국인노동자지원센터	60	28	10	10	70	38
7	양산외국인노동자지원센터	50	26	10	8	60	34
8	광주외국인노동자지원센터	30	24	10	3	40	27
9	대구외국인노동자지원센터	30	14	10	11	40	25
10	한국외국인노동자지원센터	70	8	10	1	80	9
11	서울외국인주민지원센터	30	17	10	5	40	22
12	성가소비녀회 인천관구 별사랑이주민센터	10	30	1	5	11	35
13	이주정책포럼(활동가)	-		-	15	-	15
총계		450	379	96	91	546	470

2. 조사 결과 - 이주노동자

1) 임금체불 경험

(1) 이주노동자 임금체불 문제의 심각정도

문

(전체 경험 기준) 이주노동자 임금체불 문제가 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

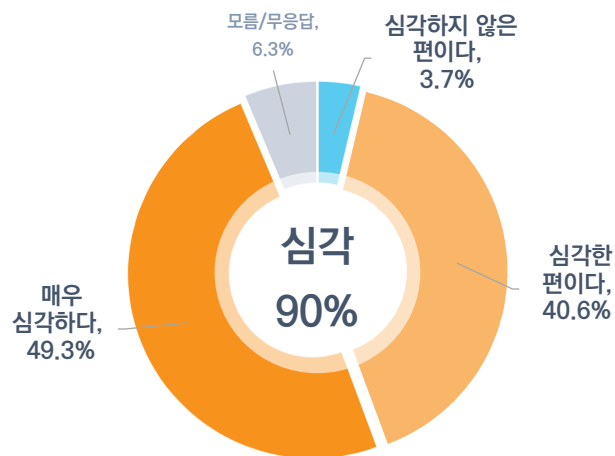
- 이주노동자의 90%는 임금체불 문제가 심각하다고 응답했으며(심각한 편이다, 40.6%, 매우 심각하다 49.3%), 전혀 심각하지 않다는 응답은 단 한 건도 나타나지 않음
- 체류자격별로는 응답자 수가 가장 많은 E-9-1(제조업)은 심각하다는 응답이 85%였으나, E-9-3(농축산업)은 96.5%, E-9-4(어업), E-10(선원취업), H-2(방문취업)는 100% 심각하다고 응답해 체류자격에 따라 심각성에 대한 체감이 다름
- 업종별로는 농축산업(93.1%)과 어업(92.6%) 부문에서 심각하다는 응답이 두드러졌고, 서비스업(81.3%)에서 심각하다는 응답 비중이 가장 낮음
- 사업장 규모 면에서는 5인 미만 사업장에서 심각하다는 응답이 가장 많았으나(95.5%), 사업장 전체 규모보다는 외국인 비중에 따른 차이가 더 크게 나타남. 외국인 비중이 60% 이상인 사업장에서 그렇지 않은 사업장에 비해 임금체불 문제가 심각하다고 응답함(30% 미만 87.8%, 30%~ 60% 미만 85.1%, 60%~90% 미만 98.1%, 90% 이상 90.6%)

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

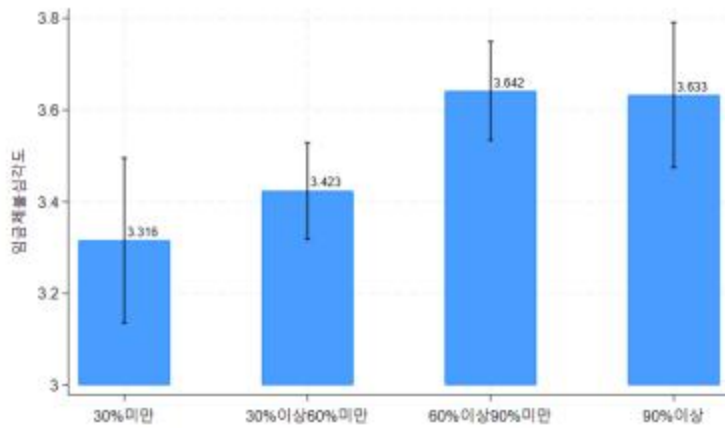
- 대부분의 이주노동자의 한국어 수준은 보통(응답자 전체의 31.7%)이거나 약간 못함(응답자 전체의 39.6%)이고, 응답자 전체의 15.3%는 매우 못하는 수준임. 일부 소수의 케이스를 제외하면, 한국어를 잘하는 이주노동자보다 잘 못하는 이주노동자들이 임금체불 문제가 심각하다고 응답함(약간 잘함 70.3%, 보통 90.8%, 약간 못함 90%, 매우 못함 93.1%)

[그림 3-1] 이주노동자 임금체불 문제의 심각정도



- 사업장의 외국인 노동자 비중별로 임금체불 심각도의 평균 점수를 살펴 보면 외국인 노동자 비중이 30% 미만인 곳은 3.316점, 30~60%인 곳은 3.426점, 60~90%인 곳은 3.642점, 90% 이상은 3.633점으로 외국인 비중이 높은 사업장일수록 임금체불 심각도가 높아짐

[그림 3-2] 사업장 외국인 노동자 비율별 이주노동자 임금체불 문제의 심각정도



〈표 3-1〉 이주노동자 임금체불 문제 심각정도

(Base : 전체, n=379)

구 분		사례수	심각하지 않은 편이다		심각한 편이다		매우 심각하다		모름/무응답		종합			
			N	%	N	%	N	%	N	%	심각하지 않음		심각함	
전체		379	14	3.7	154	40.6	187	49.3	24	6.3	14	3.7	341	90.0
체류자격	E-9-1(제조업)	113	7	6.2	43	38.1	54	47.8	9	8.0	7	6.2	97	85.8
	E-9-2(건설업)	25	1	4.0	14	56.0	6	24.0	4	16.0	1	4.0	20	80.0
	E-9-3(농축산업)	57	1	1.8	7	12.3	48	84.2	1	1.8	1	1.8	55	96.5
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	13	72.2	5	27.8	0	0.0	0	0.0	18	100.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	2	16.7	10	83.3	0	0.0	0	0.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	13	48.1	14	51.9	0	0.0	0	0.0	27	100.0
	미등록	72	0	0.0	28	38.9	36	50.0	8	11.1	0	0.0	64	88.9
	기타	55	5	9.1	34	61.8	14	25.5	2	3.6	5	9.1	48	87.3
업종	제조업	155	8	5.2	67	43.2	70	45.2	10	6.5	8	5.2	137	88.4
	농축산업	58	2	3.4	6	10.3	48	82.8	2	3.4	2	3.4	54	93.1
	어업	54	0	0.0	25	46.3	25	46.3	4	7.4	0	0.0	50	92.6
	서비스업	16	3	18.8	7	43.8	6	37.5	0	0.0	3	18.8	13	81.3
	기타	84	1	1.2	38	45.2	38	45.2	7	8.3	1	1.2	76	90.5
	모름/무응답	12	0	0.0	11	91.7	0	0.0	1	8.3	0	0.0	11	91.7
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	2	3.0	28	41.8	36	53.7	1	1.5	2	3.0	64	95.5
	5인~10인 미만	103	4	3.9	36	35.0	54	52.4	9	8.7	4	3.9	90	87.4
	10인~30인 미만	126	5	4.0	44	34.9	69	54.8	8	6.3	5	4.0	113	89.7
	30인 이상	40	1	2.5	18	45.0	20	50.0	1	2.5	1	2.5	38	95.0
	모름/무응답	43	2	4.7	28	65.1	8	18.6	5	11.6	2	4.7	36	83.7
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	2	4.9	22	53.7	14	34.1	3	7.3	2	4.9	36	87.8
	30%~60% 미만	121	8	6.6	48	39.7	55	45.5	10	8.3	8	6.6	103	85.1
	60%~90% 미만	107	1	.9	36	33.6	69	64.5	1	.9	1	.9	105	98.1
	90% 이상	53	1	1.9	16	30.2	32	60.4	4	7.5	1	1.9	48	90.6
	모름/무응답	57	2	3.5	32	56.1	17	29.8	6	10.5	2	3.5	49	86.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	8	3.5	88	38.4	119	52.0	14	6.1	8	3.5	207	90.4
	2년~3년 미만	13	1	7.7	4	30.8	7	53.8	1	7.7	1	7.7	11	84.6
	3년 이상	93	4	4.3	32	34.4	50	53.8	7	7.5	4	4.3	82	88.2
	모름/무응답	44	1	2.3	30	68.2	11	25.0	2	4.5	1	2.3	41	93.2
한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	6	75.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	약간 잘함	27	4	14.8	7	25.9	12	44.4	4	14.8	4	14.8	19	70.4
	보통	120	3	2.5	55	45.8	54	45.0	8	6.7	3	2.5	109	90.8
	약간 못함	150	6	4.0	54	36.0	81	54.0	9	6.0	6	4.0	135	90.0
	매우 못함	58	1	1.7	20	34.5	34	58.6	3	5.2	1	1.7	54	93.1
	모름/무응답	16	0	0.0	12	75.0	4	25.0	0	0.0	0	0.0	16	100.0
성별	남성	303	13	4.3	129	42.6	138	45.5	23	7.6	13	4.3	267	88.1
	여성	72	1	1.4	24	33.3	46	63.9	1	1.4	1	1.4	70	97.2
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
연령	18~29세	101	2	2.0	35	34.7	55	54.5	9	8.9	2	2.0	90	89.1
	30대	176	3	1.7	66	37.5	93	52.8	14	8.0	3	1.7	159	90.3
	40대	62	7	11.3	30	48.4	24	38.7	1	1.6	7	11.3	54	87.1
	50대	19	0	0.0	10	52.6	9	47.4	0	0.0	0	0.0	19	100.0
	60세 이상	17	2	11.8	11	64.7	4	23.5	0	0.0	2	11.8	15	88.2
	모름/무응답	4	0	0.0	2	50.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0

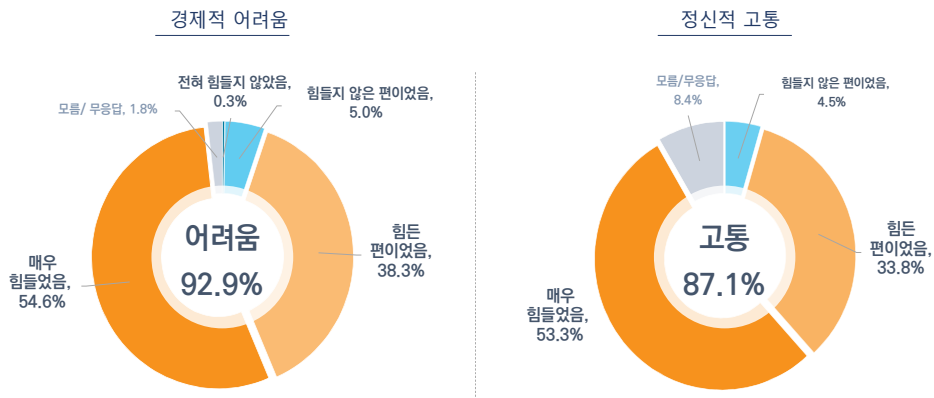
(2) 임금체불로 겪은 힘들

문

(전체 경험 기준) 임금체불로 겪은 경제적 어려움과 정신적 고통은 어느 정도였습니까?

- 이주노동자들은 임금체불로 인한 ‘경제적 어려움(92.9%)’과 ‘정신적 고통(87.1%)’ 모두 심각한 수준인데, 경제적 어려움이 더욱 힘들다고 응답함

[그림 3-3] 임금체불로 겪은 힘들



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

- 체류자격별로는 E-9-1(제조업), E-9-2(건설업)에 비해 E-9-3(농축산업)은 96.5%가, E-9-4(어업), E-10(선원취업), H-2(방문취업)는 전부 경제적으로 힘들다고 응답했고, 정신적 고통은 E-9-2(건설업)가 56%로 유독 낮게 나타났으나 E-9-3(농축산업), E-9-4(어업), E-10(선원취업)은 정신적으로도 전적으로 힘들다고 응답함

- 업종별로 살펴보면, 경제적 힘들에 대한 차이는 두드러지지 않으나, 서비스업(100%)과 농축산업(96.6%)의 정신적 고통이 가장 크고 남성(88.7%)보다는 여성(94.7%)이 더욱 정신적으로 힘들었다고 응답함
- 한국어 수준이 낮을수록 임금체불로 인한 경제적 어려움을 더욱 힘들어했으며(약간 잘함 88.9%, 보통 90.0%, 약간 못함 93.3%, 매우 못함 96.6%), 마찬가지로 한국어를 못 할수록 정신적인 고통을 크게 느끼는 것으로 나타남(약간 잘함 74.1%, 보통 82.5%, 약간 못함 89.3%, 매우 못함 91.4%)

〈표 3-2〉 임금체불로 겪은 힘들 - 경제적 어려움

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	전혀 힘들지 않았음		힘들지 않은 편이었음		힘든 편이었음		매우 힘들었음		모름/무응답		총합			
			N		N		N		N		N		힘들지 않음		힘들	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	1	.3	19	5.0	145	38.3	207	54.6	7	1.8	20	5.3	352	92.9
체류자격	E-9-1(제조업)	113	1	.9	6	5.3	51	45.1	53	46.9	2	1.8	7	6.2	104	92.0
	E-9-2(건설업)	25	0	0.0	3	12.0	20	80.0	2	8.0	0	0.0	3	12.0	22	88.0
	E-9-3(농축산업)	57	0	0.0	2	3.5	7	12.3	48	84.2	0	0.0	2	3.5	55	96.5
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	0	0.0	12	66.7	6	33.3	0	0.0	0	0.0	18	100.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	0	0.0	7	58.3	5	41.7	0	0.0	0	0.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	0	0.0	7	25.9	20	74.1	0	0.0	0	0.0	27	100.0
	미등록	72	0	0.0	5	6.9	27	37.5	37	51.4	3	4.2	5	6.9	64	88.9
	기타	55	0	0.0	3	5.5	14	25.5	36	65.5	2	3.6	3	5.5	50	90.9
업종	제조업	155	1	.6	9	5.8	64	41.3	78	50.3	3	1.9	10	6.5	142	91.6
	농축산업	58	0	0.0	2	3.4	8	13.8	48	82.8	0	0.0	2	3.4	56	96.6
	어업	54	0	0.0	1	1.9	29	53.7	22	40.7	2	3.7	1	1.9	51	94.4
	서비스업	16	0	0.0	1	6.3	7	43.8	8	50.0	0	0.0	1	6.3	15	93.8
	기타	84	0	0.0	5	6.0	37	44.0	41	48.8	1	1.2	5	6.0	78	92.9
	모름/무응답	12	0	0.0	1	8.3	0	0.0	10	83.3	1	8.3	1	8.3	10	83.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	0	0.0	4	6.0	26	38.8	36	53.7	1	1.5	4	6.0	62	92.5
	5인~10인 미만	103	0	0.0	5	4.9	36	35.0	60	58.3	2	1.9	5	4.9	96	93.2
	10인~30인 미만	126	1	.8	6	4.8	44	34.9	72	57.1	3	2.4	7	5.6	116	92.1
	30인 이상	40	0	0.0	0	0.0	20	50.0	20	50.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
	모름/무응답	43	0	0.0	4	9.3	19	44.2	19	44.2	1	2.3	4	9.3	38	88.4
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	1	2.4	1	2.4	21	51.2	18	43.9	0	0.0	2	4.9	39	95.1
	30%~60% 미만	121	0	0.0	10	8.3	43	35.5	64	52.9	4	3.3	10	8.3	107	88.4
	60%~90% 미만	107	0	0.0	0	0.0	40	37.4	65	60.7	2	1.9	0	0.0	105	98.1
	90% 이상	53	0	0.0	3	5.7	13	24.5	37	69.8	0	0.0	3	5.7	50	94.3
	모름/무응답	57	0	0.0	5	8.8	28	49.1	23	40.4	1	1.8	5	8.8	51	89.5
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	1	.4	12	5.2	84	36.7	128	55.9	4	1.7	13	5.7	212	92.6
	2년~3년 미만	13	0	0.0	1	7.7	2	15.4	10	76.9	0	0.0	1	7.7	12	92.3
	3년 이상	93	0	0.0	3	3.2	44	47.3	43	46.2	3	3.2	3	3.2	87	93.5
	모름/무응답	44	0	0.0	3	6.8	15	34.1	26	59.1	0	0.0	3	6.8	41	93.2
한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	0	0.0	2	25.0	6	75.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	약간 잘함	27	0	0.0	3	11.1	9	33.3	15	55.6	0	0.0	3	11.1	24	88.9
	보통	120	1	.8	8	6.7	50	41.7	58	48.3	3	2.5	9	7.5	108	90.0
	약간 못함	150	0	0.0	7	4.7	55	36.7	85	56.7	3	2.0	7	4.7	140	93.3
	매우 못함	58	0	0.0	1	1.7	26	44.8	30	51.7	1	1.7	1	1.7	56	96.6
	모름/무응답	16	0	0.0	0	0.0	3	18.8	13	81.3	0	0.0	0	0.0	16	100.0
성별	남성	303	0	0.0	17	5.6	130	42.9	149	49.2	7	2.3	17	5.6	279	92.1
	여성	72	1	1.4	2	2.8	14	19.4	55	76.4	0	0.0	3	4.2	69	95.8
	모름/무응답	4	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
연령	18~29세	101	0	0.0	4	4.0	36	35.6	60	59.4	1	1.0	4	4.0	96	95.0
	30대	176	1	.6	9	5.1	73	41.5	89	50.6	4	2.3	10	5.7	162	92.0
	40대	62	0	0.0	5	8.1	25	40.3	30	48.4	2	3.2	5	8.1	55	88.7
	50대	19	0	0.0	0	0.0	4	21.1	15	78.9	0	0.0	0	0.0	19	100.0
	60세 이상	17	0	0.0	1	5.9	6	35.3	10	58.8	0	0.0	1	5.9	16	94.1
	모름/무응답	4	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

〈표 3-3〉 임금체불로 겪은 힘들 - 정신적 고통

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	힘들지 않은 편이었음		힘든 편이었음		매우 힘들었음		모름 /무응답		종합			
											힘들지 않음		힘들	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	17	4.5	128	33.8	202	53.3	32	8.4	17	4.5	330	87.1
체류자격	E-9-1(제조업)	113	7	6.2	46	40.7	47	41.6	13	11.5	7	6.2	93	82.3
	E-9-2(건설업)	25	3	12.0	13	52.0	1	4.0	8	32.0	3	12.0	14	56.0
	E-9-3(농축산업)	57	2	3.5	6	10.5	48	84.2	1	1.8	2	3.5	54	94.7
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	12	66.7	6	33.3	0	0.0	0	0.0	18	100.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	3	25.0	9	75.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	6	22.2	21	77.8	0	0.0	0	0.0	27	100.0
	미등록	72	5	6.9	22	30.6	37	51.4	8	11.1	5	6.9	59	81.9
	기타	55	0	0.0	20	36.4	33	60.0	2	3.6	0	0.0	53	96.4
업종	제조업	155	8	5.2	64	41.3	68	43.9	15	9.7	8	5.2	132	85.2
	농축산업	58	2	3.4	7	12.1	49	84.5	0	0.0	2	3.4	56	96.6
	어업	54	3	5.6	23	42.6	26	48.1	2	3.7	3	5.6	49	90.7
	서비스업	16	0	0.0	7	43.8	9	56.3	0	0.0	0	0.0	16	100.0
	기타	84	3	3.6	27	32.1	40	47.6	14	16.7	3	3.6	67	79.8
	모름/무응답	12	1	8.3	0	0.0	10	83.3	1	8.3	1	8.3	10	83.3
	5인 미만	67	4	6.0	23	34.3	37	55.2	3	4.5	4	6.0	60	89.6
사업장 규모 (전체)	5인~10인 미만	103	3	2.9	36	35.0	57	55.3	7	6.8	3	2.9	93	90.3
	10인~30인 미만	126	7	5.6	42	33.3	69	54.8	8	6.3	7	5.6	111	88.1
	30인 이상	40	0	0.0	16	40.0	20	50.0	4	10.0	0	0.0	36	90.0
	모름/무응답	43	3	7.0	11	25.6	19	44.2	10	23.3	3	7.0	30	69.8
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	2	4.9	18	43.9	17	41.5	4	9.8	2	4.9	35	85.4
	30%~60% 미만	121	7	5.8	40	33.1	60	49.6	14	11.6	7	5.8	100	82.6
	60%~90% 미만	107	1	.9	36	33.6	67	62.6	3	2.8	1	.9	103	96.3
	90% 이상	53	3	5.7	13	24.5	36	67.9	1	1.9	3	5.7	49	92.5
	모름/무응답	57	4	7.0	21	36.8	22	38.6	10	17.5	4	7.0	43	75.4
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	7	3.1	71	31.0	127	55.5	24	10.5	7	3.1	198	86.5
	2년~3년 미만	13	1	7.7	3	23.1	9	69.2	0	0.0	1	7.7	12	92.3
	3년 이상	93	9	9.7	35	37.6	41	44.1	8	8.6	9	9.7	76	81.7
	모름/무응답	44	0	0.0	19	43.2	25	56.8	0	0.0	0	0.0	44	100.0
한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	2	25.0	6	75.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	약간 잘함	27	1	3.7	5	18.5	15	55.6	6	22.2	1	3.7	20	74.1
	보통	120	5	4.2	47	39.2	52	43.3	16	13.3	5	4.2	99	82.5
	약간 못함	150	9	6.0	52	34.7	82	54.7	7	4.7	9	6.0	134	89.3
	매우 못함	58	2	3.4	19	32.8	34	58.6	3	5.2	2	3.4	53	91.4
	모름/무응답	16	0	0.0	3	18.8	13	81.3	0	0.0	0	0.0	16	100.0
성별	남성	303	17	5.6	110	36.3	145	47.9	31	10.2	17	5.6	255	84.2
	여성	72	0	0.0	17	23.6	54	75.0	1	1.4	0	0.0	71	98.6
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
연령	18~29세	101	3	3.0	34	33.7	55	54.5	9	8.9	3	3.0	89	88.1
	30대	176	8	4.5	62	35.2	85	48.3	21	11.9	8	4.5	147	83.5
	40대	62	5	8.1	22	35.5	33	53.2	2	3.2	5	8.1	55	88.7
	50대	19	1	5.3	3	15.8	15	78.9	0	0.0	1	5.3	18	94.7
	60세 이상	17	0	0.0	6	35.3	11	64.7	0	0.0	0	0.0	17	100.0
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0

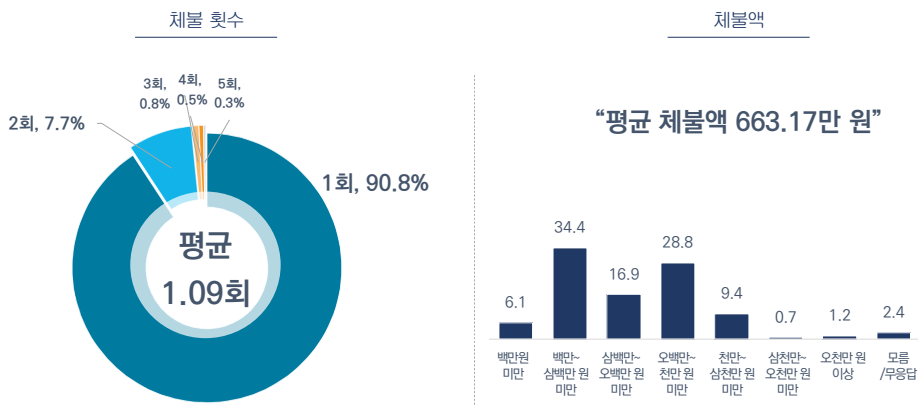
(3) 임금체불 경험

문

(전체 경험 기준) 한국에서 일하면서 겪은 임금체불에 대해 말씀해주세요.

- 이주노동자가 경험한 임금체불 횟수는 1회가 90.8%로 가장 많으며 2회 이상 체불 경험은 매우 적음
- 2회 이상의 체불 경험을 살펴보면 E-9-1(제조업)이 6.2%, H-2(방문취업)이 7.4% 2회 체불 경험이 있으며 특히 미등록에서는 16.7%로 다른 체류자격에 비해 2회 이상 체불 경험이 높게 나타남
- 업종별 2회 체불 경험은 서비스업과 어업에서 각각 18.5%, 12.5%이고 연령별로는 40대가 17.7%로 다른 연령층 대비 높게 나타남
- 평균 체불액은 약 663만 원 이고, ‘백만원~삼백만원 미만’ 34.4%, ‘오백만원~천만원 미만’ 28.8%, ‘삼백만원~오백만원 미만’ 16.9% 순으로 나타나고, 천만원 이상의 고액 체불액도 약 11.3%를 차지함

[그림 3-4] 임금체불 경험



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

- 체불액 평균은 H-2(방문취업)이 약 1,015만원으로 가장 크고 그 다음으로 E-9-3(농축산업)이 약 936만원, 제조업이 781만 원 순으로 나타남. 다른 체류자격은 백만원~삼백만원 미만에 가장 많이 응답한 것에 비해 E-9-3(농축산업), E-9-4(어업), E-10(선원취업)은 오백만원~천만원 미만(각각 33.3%, 38.9%, 41.7%) 비중이 더 크게 나타남
- 그러나 천만원 이상의 고액 체불액 비중은 E-9-3(농축산업)이 22.8%로 다른 체류자격에 비해 크고, 3년 이상의 근속기간(20.4%)에서 고액 체불액이 비중이 높게 나타남

〈표 3-4〉 임금체불 경험 - 체불횟수

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 회)

구 분		사례수	1회		2회		3회		4회		5회		평균 (회)
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
전체		379	344	90.8	29	7.7	3	.8	2	.5	1	.3	1.12
체류자격	E-9-1(제조업)	113	104	92.0	7	6.2	1	.9	1	.9	0	0.0	1.11
	E-9-2(건설업)	25	25	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
	E-9-3(농축산업)	57	56	98.2	1	1.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.02
	E-9-4(어업)	18	18	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
	E-10(선원취업)	12	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
	H-2(방문취업)	27	22	81.5	2	7.4	1	3.7	1	3.7	1	3.7	1.41
	미등록	72	59	81.9	12	16.7	1	1.4	0	0.0	0	0.0	1.19
	기타	55	48	87.3	7	12.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.13
업종	제조업	155	143	92.3	10	6.5	1	.6	1	.6	0	0.0	1.10
	농축산업	58	57	98.3	1	1.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.02
	어업	54	43	79.6	10	18.5	1	1.9	0	0.0	0	0.0	1.22
	서비스업	16	13	81.3	2	12.5	0	0.0	1	6.3	0	0.0	1.31
	기타	84	76	90.5	6	7.1	1	1.2	0	0.0	1	1.2	1.14
	모름/무응답	12	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	64	95.5	3	4.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.04
	5인~10인 미만	103	96	93.2	6	5.8	1	1.0	0	0.0	0	0.0	1.08
	10인~30인 미만	126	107	84.9	16	12.7	1	.8	2	1.6	0	0.0	1.19
	30인 이상	40	39	97.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.5	1.10
	모름/무응답	43	38	88.4	4	9.3	1	2.3	0	0.0	0	0.0	1.14
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	37	90.2	3	7.3	0	0.0	1	2.4	0	0.0	1.15
	30%~60% 미만	121	104	86.0	15	12.4	1	.8	1	.8	0	0.0	1.17
	60%~90% 미만	107	98	91.6	7	6.5	1	.9	0	0.0	1	.9	1.12
	90% 이상	53	53	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
	모름/무응답	57	52	91.2	4	7.0	1	1.8	0	0.0	0	0.0	1.11
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	206	90.0	19	8.3	2	.9	1	.4	1	.4	1.13
	2년~3년 미만	13	12	92.3	1	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.08
	3년 이상	93	88	94.6	4	4.3	1	1.1	0	0.0	0	0.0	1.06
	모름/무응답	44	38	86.4	5	11.4	0	0.0	1	2.3	0	0.0	1.18
한국어 수준	매우 잘함	8	7	87.5	1	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.13
	약간 잘함	27	24	88.9	3	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.11
	보통	120	108	90.0	10	8.3	0	0.0	1	.8	1	.8	1.14
	약간 못함	150	139	92.7	9	6.0	1	.7	1	.7	0	0.0	1.09
	매우 못함	58	50	86.2	6	10.3	2	3.4	0	0.0	0	0.0	1.17
	모름/무응답	16	16	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
성별	남성	303	272	89.8	25	8.3	3	1.0	2	.7	1	.3	1.14
	여성	72	68	94.4	4	5.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.06
	모름/무응답	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00
연령	18~29세	101	96	95.0	3	3.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0	1.07
	30대	176	162	92.0	13	7.4	0	0.0	1	.6	0	0.0	1.09
	40대	62	51	82.3	11	17.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.18
	50대	19	16	84.2	1	5.3	1	5.3	0	0.0	1	5.3	1.37
	60세 이상	17	15	88.2	1	5.9	0	0.0	1	5.9	0	0.0	1.24
	모름/무응답	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1.00

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-5〉 임금체불 경험 - 체불액

(Base : 전체, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수 (전체 횟수)	백만 원 미만		백만~ 삼백만 원 미만		삼백만~ 오백만 원 미만		오백만~ 천만 원 미만	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		413	25	6.1	142	34.4	70	16.9	119	28.8
체류 자격	E-9-1(제조업)	117	8	6.8	42	35.9	19	16.2	34	29.1
	E-9-2(건설업)	25	1	4.0	15	60.0	6	24.0	2	8.0
	E-9-3(농축산업)	57	2	3.5	12	21.1	8	14.0	19	33.3
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	6	33.3	5	27.8	7	38.9
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	2	16.7	3	25.0	5	41.7
	H-2(방문취업)	37	2	5.4	14	37.8	5	13.5	10	27.0
	미등록	86	7	8.1	32	37.2	14	16.3	23	26.7
	기타	61	5	8.2	19	31.1	10	16.4	19	31.1
업종	제조업	163	9	5.5	56	34.4	28	17.2	53	32.5
	농축산업	57	2	3.5	13	22.8	8	14.0	18	31.6
	어업	66	2	3.0	21	31.8	16	24.2	16	24.2
	서비스업	19	2	10.5	8	42.1	2	10.5	5	26.3
	기타	96	9	9.4	40	41.7	16	16.7	23	24.0
	모름/무응답	12	1	8.3	4	33.3	0	0.0	4	33.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	5	7.5	27	40.3	10	14.9	17	25.4
	5인~10인 미만	110	9	8.2	26	23.6	22	20.0	31	28.2
	10인~30인 미만	148	8	5.4	54	36.5	27	18.2	42	28.4
	30인 이상	39	2	5.1	6	15.4	4	10.3	20	51.3
사업장 규모 (외국인 비중)	모름/무응답	49	1	2.0	29	59.2	7	14.3	9	18.4
	30% 미만	47	8	17.0	13	27.7	6	12.8	14	29.8
	30%~60% 미만	133	8	6.0	45	33.8	24	18.0	38	28.6
	60%~90% 미만	119	8	6.7	34	28.6	22	18.5	38	31.9
임금체불 사업장 근속기간	90% 이상	51	0	0.0	17	33.3	7	13.7	15	29.4
	모름/무응답	63	1	1.6	33	52.4	11	17.5	14	22.2
	3개월 미만	250	21	8.4	93	37.2	47	18.8	64	25.6
	2년~3년 미만	14	0	0.0	3	21.4	2	14.3	8	57.1
한국어 수준	3년 이상	98	2	2.0	29	29.6	14	14.3	31	31.6
	모름/무응답	51	2	3.9	17	33.3	7	13.7	16	31.4
	매우 잘함	8	0	0.0	3	37.5	1	12.5	2	25.0
	약간 잘함	30	0	0.0	10	33.3	5	16.7	9	30.0
성별	보통	133	12	9.0	57	42.9	16	12.0	37	27.8
	약간 못함	160	9	5.6	47	29.4	35	21.9	43	26.9
	매우 못함	67	3	4.5	22	32.8	10	14.9	22	32.8
	모름/무응답	15	1	6.7	3	20.0	3	20.0	6	40.0
연령	남성	336	22	6.5	121	36.0	57	17.0	94	28.0
	여성	73	3	4.1	20	27.4	13	17.8	22	30.1
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	0	0.0	3	75.0
	18~29세	106	10	9.4	35	33.0	18	17.0	32	30.2
연령	30대	185	9	4.9	60	32.4	39	21.1	52	28.1
	40대	72	4	5.6	30	41.7	7	9.7	17	23.6
	50대	26	1	3.8	9	34.6	4	15.4	8	30.8
	60세 이상	20	1	5.0	8	40.0	2	10.0	7	35.0
연령	모름/무응답	4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0

(Base : 전체, 단위 : %, 중복응답)

구 분		천만~ 삼천만 원 미만		삼천만~ 오천만 원 미만		오천만 원 이상		모름/무응답		평균(만원)
		N	%	N	%	N	%	N	%	
전체		39	9.4	3	.7	5	1.2	10	2.4	663.17
체류 자격	E-9-1(제조업)	10	8.5	0	0.0	2	1.7	2	1.7	781.18
	E-9-2(건설업)	1	4.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	281.04
	E-9-3(농축산업)	9	15.8	3	5.3	1	1.8	3	5.3	936.44
	E-9-4(어업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	385.00
	E-10(선원취업)	2	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	568.33
	H-2(방문취업)	4	10.8	0	0.0	1	2.7	1	2.7	1014.67
	미등록	6	7.0	0	0.0	0	0.0	4	4.7	425.50
	기타	7	11.5	0	0.0	1	1.6	0	0.0	568.16
업종	제조업	13	8.0	0	0.0	2	1.2	2	1.2	702.40
	농축산업	9	15.8	3	5.3	1	1.8	3	5.3	929.04
	어업	7	10.6	0	0.0	0	0.0	4	6.1	458.61
	서비스업	1	5.3	0	0.0	0	0.0	1	5.3	455.56
	기타	7	7.3	0	0.0	1	1.0	0	0.0	578.48
	모름/무응답	2	16.7	0	0.0	1	8.3	0	0.0	986.25
	5인 미만	4	6.0	1	1.5	0	0.0	3	4.5	433.39
사업장 규모 (전체)	5인~10인 미만	18	16.4	0	0.0	1	.9	3	2.7	642.97
	10인~30인 미만	11	7.4	0	0.0	2	1.4	4	2.7	685.03
	30인 이상	5	12.8	2	5.1	0	0.0	0	0.0	787.10
	모름/무응답	1	2.0	0	0.0	2	4.1	0	0.0	844.51
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	4	8.5	0	0.0	0	0.0	2	4.3	425.64
	30%~60% 미만	15	11.3	0	0.0	1	.8	2	1.5	532.34
	60%~90% 미만	11	9.2	2	1.7	1	.8	3	2.5	800.47
	90% 이상	7	13.7	1	2.0	1	2.0	3	5.9	775.88
	모름/무응답	2	3.2	0	0.0	2	3.2	0	0.0	766.19
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	17	6.8	0	0.0	1	.4	7	2.8	453.23
	2년~3년 미만	1	7.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	605.14
	3년 이상	16	16.3	3	3.1	1	1.0	2	2.0	972.88
	모름/무응답	5	9.8	0	0.0	3	5.9	1	2.0	1105.06
한국어 수준	매우 잘함	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	637.50
	약간 잘함	3	10.0	0	0.0	1	3.3	2	6.7	678.50
	보통	8	6.0	2	1.5	0	0.0	1	.8	468.64
	약간 못함	16	10.0	1	.6	3	1.9	6	3.8	779.68
	매우 못함	9	13.4	0	0.0	0	0.0	1	1.5	518.05
	모름/무응답	1	6.7	0	0.0	1	6.7	0	0.0	1802.47
성별	남성	30	8.9	0	0.0	5	1.5	7	2.1	661.50
	여성	9	12.3	3	4.1	0	0.0	3	4.1	676.23
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	572.00
연령	18~29세	9	8.5	0	0.0	1	.9	1	.9	551.59
	30대	16	8.6	3	1.6	1	.5	5	2.7	547.58
	40대	10	13.9	0	0.0	1	1.4	3	4.2	925.81
	50대	3	11.5	0	0.0	1	3.8	0	0.0	642.38
	60세 이상	1	5.0	0	0.0	0	0.0	1	5.0	426.26
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	5523.50

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

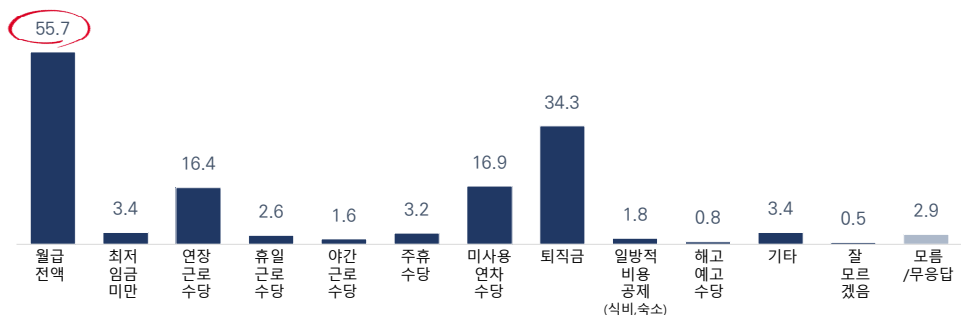
(4) 체불된 임금 종류

문

(최근 경험 기준) 체불된 임금은 어떤 것이었습니까?

- 체불된 임금의 종류는 월급 전액이 55.7%로 가장 많고, 그 다음으로 퇴직금 34.3%, 미사용 연차 수당과 연장 근로 수당이 각각 16.9%, 16.4%를 차지함. 기타 응답으로 일당, 출장비, 연말정산 소득세도 체불된 임금이라고 응답함
- 특히 E-9-2(건설업)는 미사용 연차수당(72%), E-9-3(농축산업)은 연장근로수당(59.6%)이 월급 전액보다 높은 비중을 차지하고 있음. 월급 전액보다 높지는 않으나 E-10(선원취업)은 퇴직금(50%)의 체불이 다른 체류자격 대비 높게 나타나며 외국인 비중이 높을수록 퇴직금의 체불 비중도 높아짐
- 한국어 수준이 낮을수록 다른 임금 종류보다도 월급 전액의 비중이 큼 (약간 잘함 37%, 보통 55%, 약간 못함 48.7%, 매우 못함 69%)

[그림 3-5] 체불된 임금 종류(중복응답)



〈표 3-6〉 임금체불 경험 - 체불된 임금 종류

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	월급 전액		최저임금 미만		연장근로 수당		휴일근로 수당		야간근로 수당		주휴 수당	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	211	55.7	13	3.4	62	16.4	10	2.6	6	1.6	12	3.2
체류자격	E-9-1(제조업)	113	51	45.1	4	3.5	13	11.5	5	4.4	5	4.4	11	9.7
	E-9-2(건설업)	25	4	16.0	0	0.0	1	4.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	57	18	31.6	7	12.3	34	59.6	1	1.8	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	17	94.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	11	91.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	19	70.4	0	0.0	7	25.9	2	7.4	0	0.0	0	0.0
	미등록	72	50	69.4	1	1.4	3	4.2	1	1.4	1	1.4	0	0.0
	기타	55	41	74.5	1	1.8	4	7.3	1	1.8	0	0.0	1	1.8
업종	제조업	155	78	50.3	4	2.6	21	13.5	5	3.2	4	2.6	10	6.5
	농축산업	58	17	29.3	7	12.1	34	58.6	2	3.4	0	0.0	1	1.7
	어업	54	42	77.8	0	0.0	1	1.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	서비스업	16	12	75.0	0	0.0	3	18.8	1	6.3	0	0.0	1	6.3
	기타	84	50	59.5	2	2.4	3	3.6	2	2.4	1	1.2	0	0.0
	모름/무응답	12	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	35	52.2	4	6.0	25	37.3	1	1.5	1	1.5	2	3.0
	5인~10인 미만	103	62	60.2	4	3.9	18	17.5	2	1.9	1	1.0	6	5.8
	10인~30인 미만	126	69	54.8	4	3.2	11	8.7	6	4.8	3	2.4	4	3.2
	30인 이상	40	22	55.0	0	0.0	6	15.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	43	23	53.5	1	2.3	2	4.7	1	2.3	1	2.3	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	27	65.9	1	2.4	5	12.2	1	2.4	0	0.0	1	2.4
	30%~60% 미만	121	69	57.0	3	2.5	10	8.3	6	5.0	5	4.1	7	5.8
	60%~90% 미만	107	67	62.6	3	2.8	18	16.8	2	1.9	0	0.0	1	.9
	90% 이상	53	21	39.6	5	9.4	24	45.3	0	0.0	0	0.0	3	5.7
	모름/무응답	57	27	47.4	1	1.8	5	8.8	1	1.8	1	1.8	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	144	62.9	12	5.2	40	17.5	5	2.2	4	1.7	7	3.1
	2년~3년 미만	13	4	30.8	1	7.7	3	23.1	1	7.7	1	7.7	1	7.7
	3년 이상	93	29	31.2	0	0.0	17	18.3	2	2.2	0	0.0	4	4.3
	모름/무응답	44	34	77.3	0	0.0	2	4.5	2	4.5	1	2.3	0	0.0
	매우 잘함	8	8	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
한국어 수준	약간 잘함	27	10	37.0	0	0.0	4	14.8	0	0.0	0	0.0	1	3.7
	보통	120	66	55.0	3	2.5	21	17.5	3	2.5	1	.8	1	.8
	약간 못함	150	73	48.7	6	4.0	32	21.3	5	3.3	4	2.7	5	3.3
	매우 못함	58	40	69.0	3	5.2	4	6.9	2	3.4	1	1.7	5	8.6
	모름/무응답	16	14	87.5	1	6.3	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	남성	303	180	59.4	9	3.0	30	9.9	8	2.6	6	2.0	10	3.3
성별	여성	72	28	38.9	4	5.6	32	44.4	2	2.8	0	0.0	1	1.4
	모름/무응답	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0
	18~29세	101	54	53.5	7	6.9	23	22.8	4	4.0	2	2.0	3	3.0
연령	30대	176	95	54.0	5	2.8	30	17.0	2	1.1	1	.6	7	4.0
	40대	62	37	59.7	0	0.0	6	9.7	2	3.2	3	4.8	2	3.2
	50대	19	13	68.4	1	5.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	17	9	52.9	0	0.0	3	17.6	2	11.8	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		미사용 연차수당		퇴직금		일방적 비용공제 (식비, 숙소)		해고예고 수당		기타		잘 모르겠음		모름/ 무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		64	16.9	130	34.3	7	1.8	3	.8	13	3.4	2	.5	11	2.9
체류자격	E-9-1(제조업)	20	17.7	42	37.2	1	.9	0	0.0	2	1.8	0	0.0	1	.9
	E-9-2(건설업)	18	72.0	8	32.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	17	29.8	25	43.9	5	8.8	3	5.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	0	0.0	1	5.6	0	0.0	0	0.0	2	11.1	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	0	0.0	6	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	7	25.9	7	25.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.1
	미등록	0	0.0	22	30.6	1	1.4	0	0.0	8	11.1	2	2.8	3	4.2
	기타	2	3.6	19	34.5	0	0.0	0	0.0	1	1.8	0	0.0	4	7.3
업종	제조업	28	18.1	60	38.7	1	.6	0	0.0	2	1.3	2	1.3	1	.6
	농축산업	17	29.3	25	43.1	5	8.6	3	5.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	어업	0	0.0	25	46.3	0	0.0	0	0.0	10	18.5	0	0.0	0	0.0
	서비스업	2	12.5	4	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	6.3
	기타	17	20.2	12	14.3	1	1.2	0	0.0	1	1.2	0	0.0	9	10.7
	모름/무응답	0	0.0	4	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	0	0.0	18	26.9	3	4.5	1	1.5	4	6.0	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	16	15.5	41	39.8	2	1.9	0	0.0	4	3.9	2	1.9	1	1.0
	10인~30인 미만	22	17.5	42	33.3	2	1.6	2	1.6	5	4.0	0	0.0	9	7.1
	30인 이상	12	30.0	19	47.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.5
	모름/무응답	14	32.6	10	23.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	4	9.8	13	31.7	0	0.0	0	0.0	2	4.9	0	0.0	3	7.3
	30%~60% 미만	14	11.6	38	31.4	2	1.7	1	.8	8	6.6	2	1.7	5	4.1
	60%~90% 미만	15	14.0	38	35.5	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0	2	1.9
	90% 이상	10	18.9	22	41.5	4	7.5	2	3.8	2	3.8	0	0.0	1	1.9
	모름/무응답	21	36.8	19	33.3	1	1.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	29	12.7	48	21.0	3	1.3	3	1.3	8	3.5	0	0.0	10	4.4
	2년~3년 미만	2	15.4	9	69.2	0	0.0	0	0.0	1	7.7	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	31	33.3	59	63.4	4	4.3	0	0.0	3	3.2	0	0.0	1	1.1
	모름/무응답	2	4.5	14	31.8	0	0.0	0	0.0	1	2.3	2	4.5	0	0.0
한국어 수준	매우 잘함	1	12.5	3	37.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	8	29.6	10	37.0	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	14.8
	보통	25	20.8	42	35.0	2	1.7	1	.8	1	0.8	0	0.0	3	2.5
	약간 못함	27	18.0	51	34.0	3	2.0	2	1.3	9	6.0	2	1.3	0	0.0
	매우 못함	3	5.2	19	32.8	0	0.0	0	0.0	3	5.2	0	0.0	4	6.9
	모름/무응답	0	0.0	5	31.3	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성별	남성	47	15.5	87	28.7	2	.7	2	.7	13	4.3	1	.3	9	3.0
	여성	17	23.6	41	56.9	5	6.9	1	1.4	0	0.0	1	1.4	2	2.8
	모름/무응답	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18-29세	16	15.8	31	30.7	1	1.0	2	2.0	4	4.0	0	0.0	0	0.0
	30대	38	21.6	66	37.5	5	2.8	1	.6	7	4.0	1	.6	1	.6
	40대	8	12.9	23	37.1	0	0.0	0	0.0	1	1.6	1	1.6	4	6.5
	50대	1	5.3	5	26.3	1	5.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	15.8
	60세 이상	1	5.9	4	23.5	0	0.0	0	0.0	1	5.9	0	0.0	3	17.6
	모름/무응답	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

(5) 임금체불 이유

Q

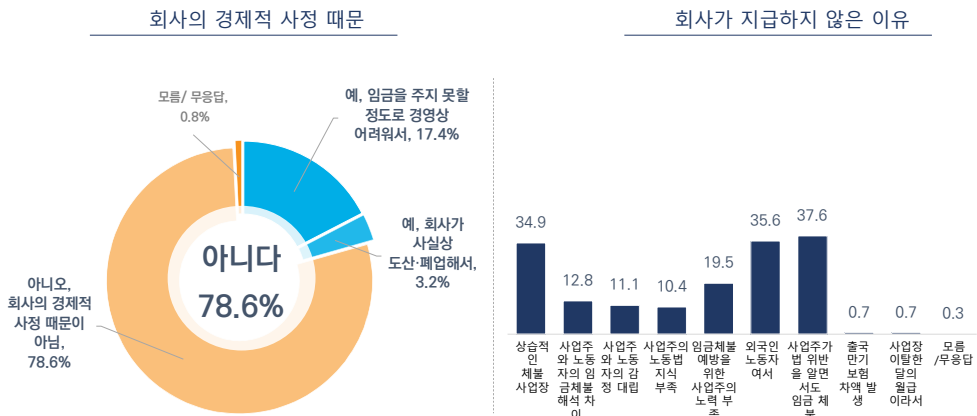
(최근 경험 기준) 임금이 체불된 이유가 회사의 경제적 사정 때문이라고 생각하십니까?

A

(임금체불 이유가 경제적 사정이 아니라는 응답자만) 회사가 지급할 여력이 있는데도 체불 임금을 지급하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 대부분의 이주노동자들은 임금체불의 이유가 회사의 비경제적 사정 때문이라고 생각하며(78.6%), 그 이유로 ‘사업주가 법 위반을 알면서도 임금체불(37.6%)’을 하거나, 자신이 ‘외국인 노동자여서(35.6%)’, ‘상습적인 체불 사업장(34.9%)’이기 때문이라고 응답함
- ‘사업주가 법위반을 알면서도 임금을 체불’한다는 응답은 사업장 규모가 30인 이상(47.1%)에서 높게 나타났고, 내가 ‘외국인 노동자여서’ 회사가 임금체불을 한다는 응답은 미등록(56.1%)과 어업(53.7%)에서 평균을 상회하며 높게 나타나고 한국어 수준이 매우 낮음(매우 못함 56.1%) 이주노동자들에게서도 두드러짐

[그림 3-6] 임금체불 이유



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-7〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예, 임금을 주지 못할 정도로 경영상 어려워서		예, 회사가 사실상 도산·폐업해서		아니오, 회사의 경제적 사정 때문이 아님		모름/ 무응답		종합			
											그렇다		아니다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	66	17.4	12	3.2	298	78.6	3	.8	78	20.6	298	78.6
체류자격	E-9-1(제조업)	113	27	23.9	6	5.3	79	69.9	1	.9	33	29.2	79	69.9
	E-9-2(건설업)	25	2	8.0	1	4.0	22	88.0	0	0.0	3	12.0	22	88.0
	E-9-3(농축산업)	57	5	8.8	1	1.8	51	89.5	0	0.0	6	10.5	51	89.5
	E-9-4(어업)	18	6	33.3	0	0.0	12	66.7	0	0.0	6	33.3	12	66.7
	E-10(선원취업)	12	2	16.7	0	0.0	10	83.3	0	0.0	2	16.7	10	83.3
	H-2(방문취업)	27	3	11.1	0	0.0	24	88.9	0	0.0	3	11.1	24	88.9
	미등록	72	10	13.9	3	4.2	57	79.2	2	2.8	13	18.1	57	79.2
	기타	55	11	20.0	1	1.8	43	78.2	0	0.0	12	21.8	43	78.2
업종	제조업	155	42	27.1	7	4.5	103	66.5	3	1.9	49	31.6	103	66.5
	농축산업	58	5	8.6	1	1.7	52	89.7	0	0.0	6	10.3	52	89.7
	어업	54	12	22.2	1	1.9	41	75.9	0	0.0	13	24.1	41	75.9
	서비스업	16	2	12.5	1	6.3	13	81.3	0	0.0	3	18.8	13	81.3
	기타	84	5	6.0	2	2.4	77	91.7	0	0.0	7	8.3	77	91.7
	모름/무응답	12	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	10	14.9	1	1.5	56	83.6	0	0.0	11	16.4	56	83.6
	5인~10인 미만	103	17	16.5	4	3.9	80	77.7	2	1.9	21	20.4	80	77.7
	10인~30인 미만	126	32	25.4	5	4.0	89	70.6	0	0.0	37	29.4	89	70.6
	30인 이상	40	4	10.0	2	5.0	34	85.0	0	0.0	6	15.0	34	85.0
	모름/무응답	43	3	7.0	0	0.0	39	90.7	1	2.3	3	7.0	39	90.7
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	10	24.4	2	4.9	29	70.7	0	0.0	12	29.3	29	70.7
	30%~60% 미만	121	22	18.2	5	4.1	92	76.0	2	1.7	27	22.3	92	76.0
	60%~90% 미만	107	27	25.2	4	3.7	76	71.0	0	0.0	31	29.0	76	71.0
	90% 이상	53	3	5.7	1	1.9	49	92.5	0	0.0	4	7.5	49	92.5
	모름/무응답	57	4	7.0	0	0.0	52	91.2	1	1.8	4	7.0	52	91.2
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	35	15.3	8	3.5	186	81.2	0	0.0	43	18.8	186	81.2
	2년~3년 미만	13	3	23.1	0	0.0	10	76.9	0	0.0	3	23.1	10	76.9
	3년 이상	93	16	17.2	2	2.2	75	80.6	0	0.0	18	19.4	75	80.6
	모름/무응답	44	12	27.3	2	4.5	27	61.4	3	6.8	14	31.8	27	61.4
한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	1	12.5	7	87.5	0	0.0	1	12.5	7	87.5
	약간 잘함	27	6	22.2	2	7.4	19	70.4	0	0.0	8	29.6	19	70.4
	보통	120	23	19.2	2	1.7	95	79.2	0	0.0	25	20.8	95	79.2
	약간 못함	150	22	14.7	3	2.0	123	82.0	2	1.3	25	16.7	123	82.0
	매우 못함	58	13	22.4	4	6.9	41	70.7	0	0.0	17	29.3	41	70.7
	모름/무응답	16	2	12.5	0	0.0	13	81.3	1	6.3	2	12.5	13	81.3
성별	남성	303	56	18.5	11	3.6	235	77.6	1	.3	67	22.1	235	77.6
	여성	72	9	12.5	1	1.4	61	84.7	1	1.4	10	13.9	61	84.7
	모름/무응답	4	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0
연령	18~29세	101	18	17.8	2	2.0	81	80.2	0	0.0	20	19.8	81	80.2
	30대	176	34	19.3	8	4.5	133	75.6	1	.6	42	23.9	133	75.6
	40대	62	12	19.4	2	3.2	47	75.8	1	1.6	14	22.6	47	75.8
	50대	19	0	0.0	0	0.0	19	100.0	0	0.0	0	0.0	19	100.0
	60세 이상	17	2	11.8	0	0.0	15	88.2	0	0.0	2	11.8	15	88.2
	모름/무응답	4	0	0.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	0	0.0	3	75.0

〈표 3-8〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외

(Base : 회사의 경제적 사정 외 응답자, n=298, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	상습적으로 체불하는 사업장 이어서		사업주와 내가 임금 체불에 대한 해석이 달라서		사업주와 내가 감정적으로 대립해서		사업주가 노동법 지식 부족하여 지급해야 하는지 몰라서	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		298	104	34.9	38	12.8	33	11.1	31	10.4
체류 자격	E-9-1(제조업)	79	28	35.4	8	10.1	5	6.3	5	6.3
	E-9-2(건설업)	22	12	54.5	1	4.5	0	0.0	5	22.7
	E-9-3(농축산업)	51	12	23.5	5	9.8	13	25.5	12	23.5
	E-9-4(어업)	12	1	8.3	7	58.3	1	8.3	3	25.0
	E-10(선원취업)	10	1	10.0	5	50.0	5	50.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	24	8	33.3	4	16.7	2	8.3	0	0.0
	미등록	57	15	26.3	6	10.5	5	8.8	6	10.5
	기타	43	27	62.8	2	4.7	2	4.7	0	0.0
업종	제조업	103	38	36.9	12	11.7	9	8.7	7	6.8
	농축산업	52	12	23.1	6	11.5	13	25.0	12	23.1
	어업	41	6	14.6	15	36.6	7	17.1	3	7.3
	서비스업	13	6	46.2	2	15.4	1	7.7	0	0.0
	기타	77	31	40.3	3	3.9	3	3.9	9	11.7
	모름/무응답	12	11	91.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	56	16	28.6	11	19.6	10	17.9	10	17.9
	5인~10인 미만	80	20	25.0	11	13.8	12	15.0	10	12.5
	10인~30인 미만	89	33	37.1	11	12.4	6	6.7	4	4.5
사업장 규모 (외국인 비중)	30인 이상	34	15	44.1	3	8.8	4	11.8	0	0.0
	모름/무응답	39	20	51.3	2	5.1	1	2.6	7	17.9
	30% 미만	29	7	24.1	4	13.8	3	10.3	1	3.4
	30%-60% 미만	92	38	41.3	8	8.7	10	10.9	6	6.5
	60%-90% 미만	76	23	30.3	15	19.7	8	10.5	8	10.5
	90% 이상	49	11	22.4	6	12.2	8	16.3	9	18.4
	모름/무응답	52	25	48.1	5	9.6	4	7.7	7	13.5
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	186	57	30.6	24	12.9	23	12.4	20	10.8
	2년~3년 미만	10	5	50.0	0	0.0	1	10.0	1	10.0
	3년 이상	75	25	33.3	10	13.3	7	9.3	8	10.7
	모름/무응답	27	17	63.0	4	14.8	2	7.4	2	7.4
한국어 수준	매우 잘함	7	4	57.1	0	0.0	1	14.3	0	0.0
	약간 잘함	19	6	31.6	3	15.8	2	10.5	1	5.3
	보통	95	37	38.9	11	11.6	11	11.6	6	6.3
	약간 못함	123	37	30.1	13	10.6	13	10.6	22	17.9
	매우 못함	41	9	22.0	11	26.8	6	14.6	2	4.9
	모름/무응답	13	11	84.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성별	남성	235	84	35.7	32	13.6	21	8.9	24	10.2
	여성	61	19	31.1	6	9.8	12	19.7	7	11.5
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	81	19	23.5	8	9.9	13	16.0	12	14.8
	30대	133	45	33.8	20	15.0	15	11.3	16	12.0
	40대	47	18	38.3	9	19.1	3	6.4	3	6.4
	50대	19	10	52.6	0	0.0	1	5.3	0	0.0
	60세 이상	15	10	66.7	1	6.7	1	6.7	0	0.0
	모름/무응답	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

(Base : 회사의 경제적 사정 외 응답자, n=298, 단위 : %, 중복응답)

구 분		임금체불 예방을 위해 사업주가 최선의 노력을 하지 않아서		내가 외국인 노동자여서		사업주가 법위반을 알면서도 임금을 체불		출국만기보험 차액 발생		사업장 이탈한 달의 월급이라서		모름 /무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		58	19.5	106	35.6	112	37.6	2	.7	2	.7	1	.3
체류 자격	E-9-1(제조업)	17	21.5	24	30.4	35	44.3	0	0.0	0	0.0	1	1.3
	E-9-2(건설업)	11	50.0	0	0.0	11	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	6	11.8	19	37.3	18	35.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	2	16.7	4	33.3	1	8.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	0	0.0	5	50.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	6	25.0	7	29.2	11	45.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	미등록	11	19.3	32	56.1	20	35.1	2	3.5	2	3.5	0	0.0
	기타	5	11.6	15	34.9	14	32.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
업종	제조업	19	18.4	30	29.1	47	45.6	0	0.0	0	0.0	1	1.0
	농축산업	6	11.5	19	36.5	18	34.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	어업	8	19.5	22	53.7	7	17.1	2	4.9	1	2.4	0	0.0
	서비스업	5	38.5	4	30.8	6	46.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	기타	20	26.0	29	37.7	33	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	2	16.7	1	8.3	0	0.0	1	8.3	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	6	10.7	20	35.7	14	25.0	0	0.0	0	0.0	1	1.8
	5인~10인 미만	13	16.3	35	43.8	34	42.5	2	2.5	1	1.3	0	0.0
	10인~30인 미만	16	18.0	37	41.6	36	40.4	0	0.0	1	1.1	0	0.0
	30인 이상	8	23.5	7	20.6	16	47.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	15	38.5	7	17.9	12	30.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	4	13.8	8	27.6	16	55.2	2	6.9	0	0.0	0	0.0
	30%~60% 미만	23	25.0	30	32.6	32	34.8	0	0.0	2	2.2	0	0.0
	60%~90% 미만	9	11.8	35	46.1	27	35.5	0	0.0	0	0.0	1	1.3
	90% 이상	6	12.2	22	44.9	20	40.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	16	30.8	11	21.2	17	32.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	41	22.0	74	39.8	68	36.6	0	0.0	1	.5	0	0.0
	2년~3년 미만	2	20.0	4	40.0	3	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	15	20.0	26	34.7	34	45.3	2	2.7	1	1.3	1	1.3
	모름/무응답	0	0.0	2	7.4	7	25.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
한국어 수준	매우 잘함	1	14.3	1	14.3	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	5	26.3	6	31.6	9	47.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	보통	26	27.4	31	32.6	39	41.1	0	0.0	1	1.1	1	1.1
	약간 못함	21	17.1	42	34.1	46	37.4	2	1.6	0	0.0	0	0.0
	매우 못함	5	12.2	23	56.1	13	31.7	0	0.0	1	2.4	0	0.0
성별	모름/무응답	0	0.0	3	23.1	4	30.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	남성	48	20.4	81	34.5	83	35.3	2	.9	2	.9	1	.4
	여성	10	16.4	24	39.3	28	45.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	18~29세	11	13.6	25	30.9	38	46.9	0	0.0	1	1.2	0	0.0
연령	30대	31	23.3	49	36.8	47	35.3	1	.8	1	.8	0	0.0
	40대	8	17.0	21	44.7	15	31.9	1	2.1	0	0.0	1	2.1
	50대	5	26.3	5	26.3	8	42.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	3	20.0	5	33.3	3	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0

2) 임금체불 대응

(1) 임금체불 발생시 최초의 대응 행동

문

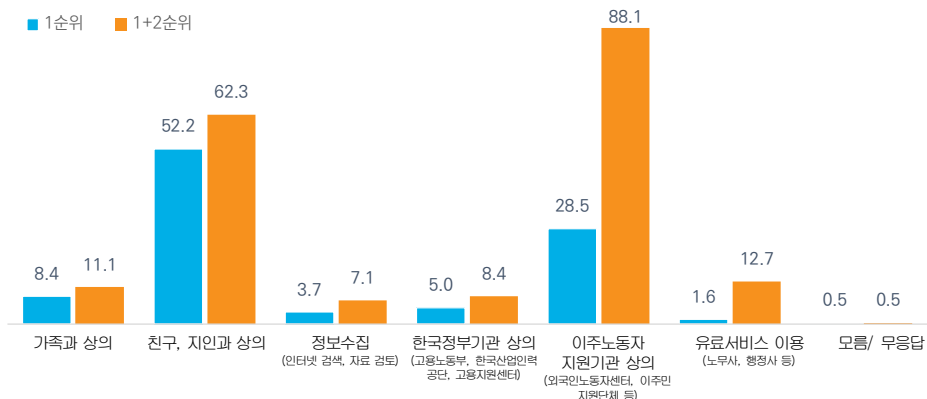
(최근 경험 기준) 임금체불이 발생했을 때 가장 먼저 어떻게 행동하십니까?

- 이주노동자들은 임금체불이 발생했을 때, 1순위로 ‘친구·지인과 상의’한다고 응답했으나(52.2%), 2순위까지 고려하면 ‘이주노동자 지원기관과 상의(88.1%)’하는 것이 압도적으로 높음
- 임금체불 발생시 1순위로는 거의 고려되지 않으나, 2순위로 ‘유료서비스를 이용’하는 비중이 12.7%를 차지하며 ‘가족과의 상의(11.1%)’보다 더 높게 나타남
- 대다수 1, 2순위를 합하면 ‘이주노동자 지원기관과 상의’한다는 응답이 높게 나타나나, 유독 미등록 체류자격은 ‘이주노동자지원 기관과 상의’한다는 응답이 73.6%로 ‘친구 및 지인과의 상의(80.6%)’보다 낮으며 전체적으로 다른 응답자들과 비교해도 낮음

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

[그림 3-7] 임금체불 발생시 최초의 대응 행동



〈표 3-9〉 임금체불 발생시 최초의 대응 행동(1순위)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	가족과 상의		친구 및 지인과 상의		정보수집		한국 정부기관 상의		이주노동자 지원기관 상의		유료서비스 이용		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	32	8.4	198	52.2	14	3.7	19	5.0	108	28.5	6	1.6	2	.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	7	6.2	57	50.4	4	3.5	5	4.4	39	34.5	1	.9	0	0.0
	E-9-2(건설업)	25	1	4.0	19	76.0	0	0.0	1	4.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	57	3	5.3	29	50.9	2	3.5	4	7.0	19	33.3	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	1	5.6	9	50.0	0	0.0	1	5.6	7	38.9	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	11	91.7	0	0.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	7	25.9	5	18.5	0	0.0	3	11.1	10	37.0	2	7.4	0	0.0
	미등록	72	5	6.9	53	73.6	2	2.8	3	4.2	7	9.7	0	0.0	2	2.8
	기타	55	8	14.5	15	27.3	6	10.9	2	3.6	21	38.2	3	5.5	0	0.0
업종	제조업	155	13	8.4	77	49.7	9	5.8	5	3.2	46	29.7	3	1.9	2	1.3
	농축산업	58	3	5.2	31	53.4	2	3.4	4	6.9	18	31.0	0	0.0	0	0.0
	어업	54	2	3.7	39	72.2	0	0.0	2	3.7	11	20.4	0	0.0	0	0.0
	서비스업	16	6	37.5	5	31.3	0	0.0	0	0.0	4	25.0	1	6.3	0	0.0
	기타	84	8	9.5	45	53.6	3	3.6	8	9.5	18	21.4	2	2.4	0	0.0
	모름/무응답	12	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0	11	91.7	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	12	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0	11	91.7	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	7	10.4	33	49.3	3	4.5	4	6.0	20	29.9	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	103	11	10.7	59	57.3	3	2.9	3	2.9	24	23.3	1	1.0	2	1.9
	10인~30인 미만	126	10	7.9	58	46.0	8	6.3	6	4.8	41	32.5	3	2.4	0	0.0
	30인 이상	40	2	5.0	25	62.5	0	0.0	3	7.5	9	22.5	1	2.5	0	0.0
	모름/무응답	43	2	4.7	23	53.5	0	0.0	3	7.0	14	32.6	1	2.3	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	4	9.8	15	36.6	2	4.9	2	4.9	18	43.9	0	0.0	0	0.0
	30%~60% 미만	121	14	11.6	64	52.9	3	2.5	7	5.8	28	23.1	3	2.5	2	1.7
	60%~90% 미만	107	6	5.6	67	62.6	5	4.7	3	2.8	25	23.4	1	.9	0	0.0
	90% 이상	53	6	11.3	21	39.6	3	5.7	3	5.7	19	35.8	1	1.9	0	0.0
	모름/무응답	57	2	3.5	31	54.4	1	1.8	4	7.0	18	31.6	1	1.8	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	22	9.6	121	52.8	10	4.4	13	5.7	60	26.2	3	1.3	0	0.0
	2년~3년 미만	13	1	7.7	8	61.5	0	0.0	1	7.7	3	23.1	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	93	5	5.4	52	55.9	3	3.2	4	4.3	27	29.0	2	2.2	0	0.0
	모름/무응답	44	4	9.1	17	38.6	1	2.3	1	2.3	18	40.9	1	2.3	2	4.5
한국어 수준	매우 잘함	8	1	12.5	1	12.5	1	12.5	0	0.0	5	62.5	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	27	2	7.4	8	29.6	1	3.7	1	3.7	15	55.6	0	0.0	0	0.0
	보통	120	11	9.2	68	56.7	4	3.3	5	4.2	27	22.5	5	4.2	0	0.0
	약간 못함	150	14	9.3	85	56.7	3	2.0	10	6.7	36	24.0	0	0.0	2	1.3
	매우 못함	58	4	6.9	31	53.4	4	6.9	3	5.2	16	27.6	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	16	0	0.0	5	31.3	1	6.3	0	0.0	9	56.3	1	6.3	0	0.0
성별	남성	303	25	8.3	160	52.8	10	3.3	15	5.0	87	28.7	5	1.7	1	.3
	여성	72	7	9.7	35	48.6	4	5.6	4	5.6	20	27.8	1	1.4	1	1.4
	모름/무응답	4	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	101	7	6.9	56	55.4	4	4.0	5	5.0	29	28.7	0	0.0	0	0.0
	30대	176	11	6.3	103	58.5	8	4.5	7	4.0	44	25.0	2	1.1	1	.6
	40대	62	9	14.5	31	50.0	1	1.6	1	1.6	18	29.0	1	1.6	1	1.6
	50대	19	1	5.3	4	21.1	0	0.0	5	26.3	8	42.1	1	5.3	0	0.0
	60세 이상	17	4	23.5	2	11.8	1	5.9	1	5.9	7	41.2	2	11.8	0	0.0
	모름/무응답	4	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0

〈표 3-10〉 임금체불 발생시 최초의 대응 행동(1+2순위)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	가족과 상의		친구 및 지인과 상의		정보수집		한국 정부기관 상의		이주노동자지원기관 상의		유료서비스 이용		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	42	11.1	236	62.3	27	7.1	32	8.4	334	88.1	48	12.7	2	.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	11	9.7	75	66.4	11	9.7	7	6.2	103	91.2	9	8.0	0	0.0
	E-9-2(건설업)	25	1	4.0	22	88.0	0	0.0	1	4.0	25	100.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	57	4	7.0	32	56.1	2	3.5	8	14.0	51	89.5	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	1	5.6	14	77.8	0	0.0	2	11.1	17	94.4	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	11	91.7	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	7	25.9	5	18.5	2	7.4	5	18.5	23	85.2	12	44.4	0	0.0
	미등록	72	9	12.5	58	80.6	5	6.9	5	6.9	53	73.6	7	9.7	2	2.8
	기타	55	9	16.4	19	34.5	7	12.7	4	7.3	50	90.9	20	36.4	0	0.0
업종	제조업	155	17	11.0	98	63.2	17	11.0	10	6.5	142	91.6	12	7.7	2	1.3
	농축산업	58	4	6.9	34	58.6	2	3.4	7	12.1	52	89.7	0	0.0	0	0.0
	어업	54	4	7.4	46	85.2	0	0.0	4	7.4	48	88.9	1	1.9	0	0.0
	서비스업	16	6	37.5	6	37.5	1	6.3	1	6.3	14	87.5	4	25.0	0	0.0
	기타	84	11	13.1	50	59.5	7	8.3	10	11.9	66	78.6	21	25.0	0	0.0
	모름/무응답	12	0	0.0	2	16.7	0	0.0	0	0.0	12	100.0	10	83.3	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	8	11.9	39	58.2	4	6.0	5	7.5	62	92.5	5	7.5	0	0.0
	5인~10인 미만	103	11	10.7	69	67.0	5	4.9	9	8.7	90	87.4	4	3.9	2	1.9
	10인~30인 미만	126	17	13.5	74	58.7	16	12.7	8	6.3	105	83.3	24	19.0	0	0.0
	30인 이상	40	4	10.0	29	72.5	1	2.5	5	12.5	38	95.0	2	5.0	0	0.0
	모름/무응답	43	2	4.7	25	58.1	1	2.3	5	11.6	39	90.7	13	30.2	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	6	14.6	21	51.2	4	9.8	5	12.2	36	87.8	8	19.5	0	0.0
	30%~60% 미만	121	16	13.2	75	62.0	9	7.4	13	10.7	109	90.1	10	8.3	2	1.7
	60%~90% 미만	107	10	9.3	80	74.8	9	8.4	3	2.8	90	84.1	11	10.3	0	0.0
	90% 이상	53	7	13.2	25	47.2	3	5.7	5	9.4	47	88.7	5	9.4	0	0.0
	모름/무응답	57	3	5.3	35	61.4	2	3.5	6	10.5	52	91.2	14	24.6	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	31	13.5	138	60.3	17	7.4	22	9.6	196	85.6	29	12.7	0	0.0
	2년~3년 미만	13	1	7.7	9	69.2	0	0.0	1	7.7	12	92.3	1	7.7	0	0.0
	3년 이상	93	6	6.5	67	72.0	9	9.7	7	7.5	86	92.5	4	4.3	0	0.0
	모름/무응답	44	4	9.1	22	50.0	1	2.3	2	4.5	40	90.9	14	31.8	2	4.5
한국어 수준	매우 잘함	8	1	12.5	1	12.5	1	12.5	1	12.5	8	100.0	3	37.5	0	0.0
	약간 잘함	27	4	14.8	12	44.4	3	11.1	5	18.5	22	81.5	4	14.8	0	0.0
	보통	120	15	12.5	74	61.7	6	5.0	9	7.5	111	92.5	17	14.2	0	0.0
	약간 못함	150	15	10.0	106	70.7	9	6.0	13	8.7	127	84.7	7	4.7	2	1.3
	매우 못함	58	6	10.3	38	65.5	7	12.1	4	6.9	51	87.9	7	12.1	0	0.0
	모름/무응답	16	1	6.3	5	31.3	1	6.3	0	0.0	15	93.8	10	62.5	0	0.0
성별	남성	303	34	11.2	196	64.7	23	7.6	21	6.9	267	88.1	40	13.2	1	.3
	여성	72	8	11.1	37	51.4	4	5.6	11	15.3	63	87.5	7	9.7	1	1.4
	모름/무응답	4	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	1	25.0	0	0.0
연령	18~29세	101	12	11.9	63	62.4	7	6.9	9	8.9	85	84.2	10	9.9	0	0.0
	30대	176	16	9.1	125	71.0	13	7.4	13	7.4	156	88.6	11	6.3	1	.6
	40대	62	9	14.5	39	62.9	4	6.5	2	3.2	57	91.9	8	12.9	1	1.6
	50대	19	1	5.3	5	26.3	1	5.3	6	31.6	15	78.9	10	52.6	0	0.0
	60세 이상	17	4	23.5	2	11.8	2	11.8	2	11.8	17	100.0	7	41.2	0	0.0
	모름/무응답	4	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	2	50.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

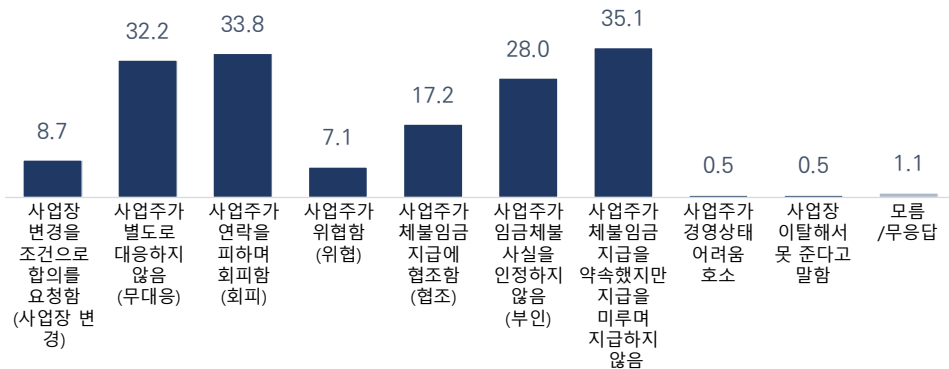
(2) 임금체불로 지급 요청시 사업주의 반응

문

(최근 경험 기준) 임금체불로 사업주에게 지급 요청시 사업주의 반응은 어떠했습니까?

- 이주노동자들은 임금체불 지급요청에 대한 사업주의 반응에 대해, ‘사업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음(35.1%)’, ‘사업주가 연락을 피하며 회피함(33.8%)’, ‘사업주가 별도로 대응하지 않음(32.2%)’, ‘사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음(28%)’ 순으로 응답함
- 전체 비중과 달리, E-9-3(농축산업)은 부인이 52.6%, E-9-2(건설업)은 무대응이 88%, H-2(방문취업)는 회피가 66.7%로 가장 높게 나타남

[그림 3-8] 임금체불로 지급 요청시 사업주의 반응(중복응답)



〈표 3-11〉 임금체불 발생시 사업주의 반응

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의를 요청함 (사업장 변경)		사업주가 별도로 대응하지 않음 (무대응)		사업주가 연락을 피하며 회피함 (회피)		사업주가 위협함 (위협)		사업주가 체불임금 지급에 협조함 (협조)	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	33	8.7	122	32.2	128	33.8	27	7.1	65	17.2
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	23	20.4	35	31.0	31	27.4	6	5.3	28	24.8
	E-9-2(건설업)	25	0	0.0	22	88.0	13	52.0	0	0.0	9	36.0
	E-9-3(농축산업)	57	5	8.8	17	29.8	15	26.3	2	3.5	10	17.5
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	7	38.9	5	27.8	3	16.7	4	22.2
	E-10(선원취업)	12	1	8.3	6	50.0	1	8.3	2	16.7	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	4	14.8	18	66.7	1	3.7	0	0.0
	미등록	72	0	0.0	20	27.8	21	29.2	7	9.7	10	13.9
	기타	55	4	7.3	11	20.0	24	43.6	6	10.9	4	7.3
업종	제조업	155	25	16.1	44	28.4	44	28.4	8	5.2	36	23.2
	농축산업	58	4	6.9	19	32.8	15	25.9	2	3.4	10	17.2
	어업	54	1	1.9	20	37.0	10	18.5	7	13.0	5	9.3
	서비스업	16	0	0.0	2	12.5	10	62.5	1	6.3	1	6.3
	기타	84	0	0.0	34	40.5	42	50.0	9	10.7	12	14.3
사업장 규모 (전체)	모름/무응답	12	3	25.0	3	25.0	7	58.3	0	0.0	1	8.3
	5인 미만	67	8	11.9	24	35.8	17	25.4	5	7.5	12	17.9
	5인~10인 미만	103	4	3.9	27	26.2	27	26.2	11	10.7	15	14.6
	10인~30인 미만	126	20	15.9	30	23.8	47	37.3	9	7.1	19	15.1
	30인 이상	40	0	0.0	17	42.5	15	37.5	1	2.5	7	17.5
사업장 규모 (외국인 비중)	모름/무응답	43	1	2.3	24	55.8	22	51.2	1	2.3	12	27.9
	30% 미만	41	5	12.2	10	24.4	10	24.4	2	4.9	7	17.1
	30%-60% 미만	121	16	13.2	35	28.9	34	28.1	12	9.9	22	18.2
	60%-90% 미만	107	8	7.5	30	28.0	36	33.6	6	5.6	17	15.9
	90% 이상	53	3	5.7	16	30.2	14	26.4	5	9.4	7	13.2
임금체불 사업장 근속기간	모름/무응답	57	1	1.8	31	54.4	34	59.6	2	3.5	12	21.1
	3개월 미만	229	19	8.3	73	31.9	79	34.5	20	8.7	36	15.7
	2년~3년 미만	13	0	0.0	4	30.8	6	46.2	1	7.7	0	0.0
	3년 이상	93	8	8.6	37	39.8	31	33.3	5	5.4	19	20.4
	모름/무응답	44	6	13.6	8	18.2	12	27.3	1	2.3	10	22.7
한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	2	25.0	5	62.5	0	0.0	1	12.5
	약간 잘함	27	2	7.4	10	37.0	8	29.6	4	14.8	9	33.3
	보통	120	10	8.3	41	34.2	41	34.2	11	9.2	25	20.8
	약간 못함	150	12	8.0	49	32.7	52	34.7	5	3.3	25	16.7
	매우 못함	58	5	8.6	16	27.6	14	24.1	6	10.3	5	8.6
성별	모름/무응답	16	4	25.0	4	25.0	8	50.0	1	6.3	0	0.0
	남성	303	30	9.9	105	34.7	100	33.0	23	7.6	59	19.5
	여성	72	2	2.8	16	22.2	26	36.1	4	5.6	6	8.3
	모름/무응답	4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0
	18~29세	101	10	9.9	33	32.7	31	30.7	5	5.0	18	17.8
연령	30대	176	19	10.8	71	40.3	48	27.3	16	9.1	39	22.2
	40대	62	2	3.2	15	24.2	24	38.7	4	6.5	8	12.9
	50대	19	0	0.0	1	5.3	12	63.2	2	10.5	0	0.0
	60세 이상	17	0	0.0	2	11.8	11	64.7	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	4	2	50.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자
실태조사(설문조사)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음 (부인)		사업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음		사업주가 경영상태 어려움 호소		사업장 이탈해서 못준다고 말함		모름 /무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		106	28.0	133	35.1	2	.5	2	.5	4	1.1
체류 자격	E-9-1(제조업)	24	21.2	30	26.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-2(건설업)	2	8.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	30	52.6	15	26.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	6	33.3	5	27.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	5	41.7	3	25.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3
	H-2(방문취업)	3	11.1	16	59.3	1	3.7	0	0.0	0	0.0
	미등록	28	38.9	30	41.7	1	1.4	2	2.8	2	2.8
	기타	8	14.5	32	58.2	0	0.0	0	0.0	1	1.8
업종	제조업	34	21.9	47	30.3	1	.6	0	0.0	2	1.3
	농축산업	30	51.7	15	25.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	어업	21	38.9	20	37.0	0	0.0	2	3.7	1	1.9
	서비스업	4	25.0	9	56.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	기타	17	20.2	34	40.5	0	0.0	0	0.0	1	1.2
	모름/무응답	0	0.0	8	66.7	1	8.3	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	22	32.8	23	34.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	36	35.0	35	34.0	1	1.0	1	1.0	4	3.9
	10인~30인 미만	32	25.4	48	38.1	1	.8	1	.8	0	0.0
	30인 이상	11	27.5	12	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	5	11.6	15	34.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	12	29.3	12	29.3	0	0.0	1	2.4	0	0.0
	30%~60% 미만	27	22.3	43	35.5	2	1.7	1	.8	4	3.3
	60%~90% 미만	30	28.0	42	39.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	90% 이상	29	54.7	18	34.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	8	14.0	18	31.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	3개월 미만	67	29.3	84	36.7	2	.9	0	0.0	1	.4
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	4	30.8	3	23.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	27	29.0	25	26.9	0	0.0	2	2.2	0	0.0
	모름/무응답	8	18.2	21	47.7	0	0.0	0	0.0	3	6.8
	매우 잘함	1	12.5	6	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
한국어 수준	약간 잘함	7	25.9	7	25.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	보통	29	24.2	42	35.0	0	0.0	1	.8	0	0.0
	약간 못함	52	34.7	45	30.0	0	0.0	1	.7	2	1.3
	매우 못함	17	29.3	21	36.2	2	3.4	0	0.0	2	3.4
	모름/무응답	0	0.0	12	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	남성	73	24.1	103	34.0	2	.7	2	.7	3	1.0
성별	여성	32	44.4	27	37.5	0	0.0	0	0.0	1	1.4
	모름/무응답	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	18~29세	29	28.7	31	30.7	0	0.0	1	1.0	0	0.0
연령	30대	52	29.5	50	28.4	1	.6	0	0.0	1	.6
	40대	17	27.4	25	40.3	1	1.6	1	1.6	2	3.2
	50대	4	21.1	12	63.2	0	0.0	0	0.0	1	5.3
	60세 이상	4	23.5	12	70.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

(3) 임금체불 대응으로 체불임금 수령 여부 및 전액을 받지 못한 이유

문

(최근 경험 기준) 임금체불 대응으로 체불임금을 모두 받으셨습니까?

답

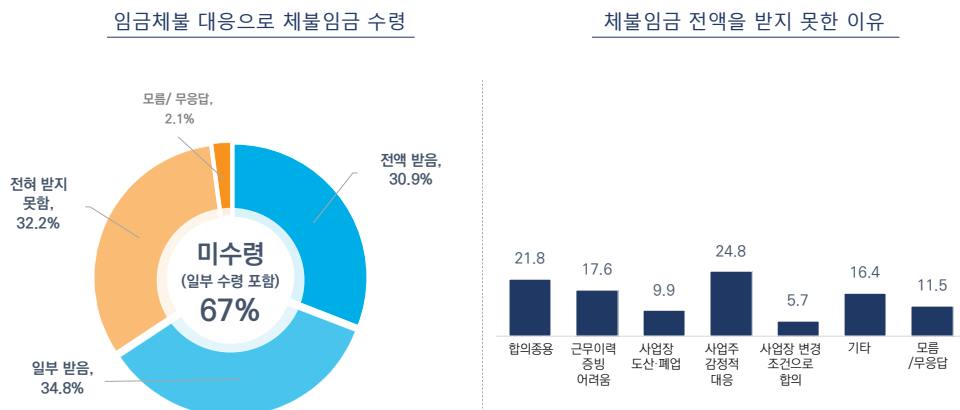
(일부 받거나 전액 받지 못한 응답자만) 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유는 무엇입니까?

- 이주노동자들이 임금체불에 대응했을 때 전액 받았다는 응답은 30.9% 밖에 안 되며, 일부 받았다는 응답이 34.8%, 전혀 받지 못했다는 응답도 32.2%나 차지함. 즉 일부만 받았다는 응답도 포함하면 체불임금 미수령 비중은 67%를 차지함
- 체불임금을 전액 받지 못한 이유로 ‘사업주의 감정적 대응(24.8%)’과 ‘합의 종용(21.8%)’, ‘근무이력 증빙의 어려움(17.6%)’ 순으로 나타남. 전체 응답과 달리, ‘합의 종용’은 E-9-1(제조업)과 H-2(방문취업)에서 다른 이유보다 가장 높게 나타났고(각각 30.4%, 40.9%), E-9-3(농축산업)은 ‘사업주의 감정적 대응(67.4%)’이 다른 이유보다 높은 비중을 차지함

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

[그림 3-9] 임금체불 대응으로 체불임금 수령 여부 및 전액을 받지 못한 이유



- 기타 이유로 출국, 사업주 명의 재산 없어서(지불능력 없음), 사업주 사망, 건강보험 납입분으로 대체함, 사업자등록 번호 없어서, 대지급금 한도 내 수령, 사업주 수배 중, 공제내용 발생, 미등록 외국인 신분, 사업주의 거짓말(지급 약속 안지킴), 체불액이 적어서, 진정시효 경과, 조사 진행 중 등 다양한 이유를 제시함

〈표 3-12〉 임금체불 대응으로 체불임금 수령

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	전액 받음		일부 받음		전혀 받지 못함		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	117	30.9	132	34.8	122	32.2	8	2.1
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	34	30.1	52	46.0	27	23.9	0	0.0
	E-9-2(건설업)	25	22	88.0	1	4.0	2	8.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	57	14	24.6	23	40.4	20	35.1	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	10	55.6	6	33.3	2	11.1	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	1	8.3	2	16.7	8	66.7	1	8.3
	H-2(방문취업)	27	5	18.5	16	59.3	4	14.8	2	7.4
	미등록	72	19	26.4	17	23.6	32	44.4	4	5.6
업종	기타	55	12	21.8	15	27.3	27	49.1	1	1.8
	제조업	155	47	30.3	62	40.0	44	28.4	2	1.3
	농축산업	58	15	25.9	24	41.4	19	32.8	0	0.0
	어업	54	15	27.8	14	25.9	23	42.6	2	3.7
	서비스업	16	4	25.0	7	43.8	5	31.3	0	0.0
	기타	84	33	39.3	22	26.2	27	32.1	2	2.4
	모름/무응답	12	3	25.0	3	25.0	4	33.3	2	16.7
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	17	25.4	25	37.3	25	37.3	0	0.0
	5인~10인 미만	103	22	21.4	40	38.8	36	35.0	5	4.9
	10인~30인 미만	126	40	31.7	48	38.1	37	29.4	1	.8
	30인 이상	40	17	42.5	9	22.5	14	35.0	0	0.0
	모름/무응답	43	21	48.8	10	23.3	10	23.3	2	4.7
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	14	34.1	17	41.5	10	24.4	0	0.0
	30%~60% 미만	121	37	30.6	47	38.8	33	27.3	4	3.3
	60%~90% 미만	107	28	26.2	30	28.0	48	44.9	1	.9
	90% 이상	53	9	17.0	23	43.4	20	37.7	1	1.9
	모름/무응답	57	29	50.9	15	26.3	11	19.3	2	3.5
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	65	28.4	79	34.5	82	35.8	3	1.3
	2년~3년 미만	13	1	7.7	7	53.8	5	38.5	0	0.0
	3년 이상	93	36	38.7	35	37.6	22	23.7	0	0.0
	모름/무응답	44	15	34.1	11	25.0	13	29.5	5	11.4
한국어 수준	매우 잘함	8	1	12.5	3	37.5	4	50.0	0	0.0
	약간 잘함	27	13	48.1	10	37.0	4	14.8	0	0.0
	보통	120	45	37.5	47	39.2	28	23.3	0	0.0
	약간 못함	150	43	28.7	48	32.0	55	36.7	4	2.7
	매우 못함	58	12	20.7	20	34.5	25	43.1	1	1.7
	모름/무응답	16	3	18.8	4	25.0	6	37.5	3	18.8
성별	남성	303	103	34.0	94	31.0	99	32.7	7	2.3
	여성	72	14	19.4	36	50.0	21	29.2	1	1.4
	모름/무응답	4	0	0.0	2	50.0	2	50.0	0	0.0
연령	18~29세	101	34	33.7	38	37.6	28	27.7	1	1.0
	30대	176	61	34.7	51	29.0	63	35.8	1	.6
	40대	62	16	25.8	24	38.7	19	30.6	3	4.8
	50대	19	3	15.8	10	52.6	6	31.6	0	0.0
	60세 이상	17	3	17.6	8	47.1	5	29.4	1	5.9
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0

〈표 3-13〉 체불임금 전액을 받지 못한 이유

(Base : 일부 받거나 전액 받지 못한 응답자만, n=262, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	합의종용		근무이력 증빙 어려움		사업장 도산·폐업	
			N	%	N	%	N	%
전체		262	57	21.8	46	17.6	26	9.9
체류 자격	E-9-1(제조업)	79	24	30.4	10	12.7	9	11.4
	E-9-2(건설업)	3	0	0.0	0	0.0	1	33.3
	E-9-3(농축산업)	43	4	9.3	12	27.9	1	2.3
	E-9-4(어업)	8	3	37.5	1	12.5	0	0.0
	E-10(선원취업)	11	3	27.3	1	9.1	0	0.0
	H-2(방문취업)	22	9	40.9	3	13.6	2	9.1
	미등록	53	5	9.4	9	17.0	4	7.5
	기타	43	9	20.9	10	23.3	9	20.9
업종	제조업	108	26	24.1	17	15.7	16	14.8
	농축산업	43	5	11.6	11	25.6	0	0.0
	어업	39	9	23.1	4	10.3	0	0.0
	서비스업	12	5	41.7	1	8.3	0	0.0
	기타	51	12	23.5	7	13.7	5	9.8
	모름/무응답	9	0	0.0	6	66.7	5	55.6
사업장 규모 (전체)	5인 미만	50	12	24.0	8	16.0	1	2.0
	5인~10인 미만	81	18	22.2	14	17.3	8	9.9
	10인~30인 미만	86	16	18.6	11	12.8	8	9.3
	30인 이상	23	7	30.4	5	21.7	3	13.0
	모름/무응답	22	4	18.2	8	36.4	6	27.3
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	27	5	18.5	6	22.2	4	14.8
	30%~60% 미만	84	20	23.8	13	15.5	11	13.1
	60%~90% 미만	79	21	26.6	8	10.1	4	5.1
	90% 이상	44	6	13.6	11	25.0	1	2.3
	모름/무응답	28	5	17.9	8	28.6	6	21.4
	3개월 미만	164	36	22.0	31	18.9	10	6.1
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	12	3	25.0	2	16.7	0	0.0
	3년 이상	57	16	28.1	5	8.8	5	8.8
	모름/무응답	29	2	6.9	8	27.6	11	37.9
	매우 잘함	7	0	0.0	3	42.9	2	28.6
한국어 수준	약간 잘함	14	3	21.4	1	7.1	3	21.4
	보통	75	23	30.7	15	20.0	7	9.3
	약간 못함	107	18	16.8	15	14.0	3	2.8
	매우 못함	46	12	26.1	5	10.9	6	13.0
	모름/무응답	13	1	7.7	7	53.8	5	38.5
	남성	200	46	23.0	29	14.5	19	9.5
성별	여성	58	10	17.2	16	27.6	7	12.1
	모름/무응답	4	1	25.0	1	25.0	0	0.0
	18~29세	67	10	14.9	10	14.9	3	4.5
연령	30대	115	26	22.6	21	18.3	12	10.4
	40대	46	13	28.3	8	17.4	4	8.7
	50대	16	5	31.3	3	18.8	2	12.5
	60세 이상	14	3	21.4	3	21.4	4	28.6
	모름/무응답	4	0	0.0	1	25.0	1	25.0

(Base : 일부 받거나 전액 받지 못한 응답자만, n=262, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사업주 감정적 대응		사업장 변경 조건으로 합의		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		65	24.8	15	5.7	43	16.4	30	11.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	10	12.7	10	12.7	11	13.9	6	7.6
	E-9-2(건설업)	1	33.3	0	0.0	0	.0	1	33.3
	E-9-3(농축산업)	29	67.4	1	2.3	3	7.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	2	25.0	2	25.0	0	.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	6	54.5	0	0.0	2	18.2	1	9.1
	H-2(방문취업)	4	18.2	0	0.0	0	.0	5	22.7
	미등록	8	15.1	0	0.0	20	37.7	7	13.2
	기타	5	11.6	2	4.7	7	16.3	10	23.3
업종	제조업	18	16.7	11	10.2	13	12.0	10	9.3
	농축산업	29	67.4	1	2.3	3	7.0	0	0.0
	어업	10	25.6	2	5.1	13	33.3	3	7.7
	서비스업	1	8.3	0	0.0	1	8.3	4	33.3
	기타	6	11.8	0	0.0	13	25.5	11	21.6
	모름/무응답	1	11.1	1	11.1	0	.0	2	22.2
	5인 미만	21	42.0	2	4.0	6	12.0	2	4.0
사업장 규모 (전체)	5인~10인 미만	18	22.2	4	4.9	15	18.5	10	12.3
	10인~30인 미만	15	17.4	7	8.1	20	23.3	13	15.1
	30인 이상	5	21.7	0	0.0	1	4.3	2	8.7
	모름/무응답	6	27.3	2	9.1	1	4.5	3	13.6
	30% 미만	3	11.1	0	0.0	4	14.8	6	22.2
사업장 규모 (외국인 비중)	30%~60% 미만	11	13.1	7	8.3	14	16.7	12	14.3
	60%~90% 미만	17	21.5	3	3.8	20	25.3	8	10.1
	90% 이상	23	52.3	3	6.8	4	9.1	1	2.3
	모름/무응답	11	39.3	2	7.1	1	3.6	3	10.7
	3개월 미만	43	26.2	6	3.7	29	17.7	21	12.8
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	2	16.7	0	0.0	4	33.3	1	8.3
	3년 이상	14	24.6	6	10.5	7	12.3	5	8.8
	모름/무응답	6	20.7	3	10.3	3	10.3	3	10.3
	매우 잘함	2	28.6	1	14.3	0	.0	1	14.3
한국어 수준	약간 잘함	2	14.3	1	7.1	1	7.1	4	28.6
	보통	16	21.3	3	4.0	10	13.3	4	5.3
	약간 못함	36	33.6	6	5.6	22	20.6	11	10.3
	매우 못함	8	17.4	3	6.5	9	19.6	7	15.2
	모름/무응답	1	7.7	1	7.7	1	7.7	3	23.1
	남성	43	21.5	12	6.0	40	20.0	23	11.5
성별	여성	22	37.9	2	3.4	3	5.2	6	10.3
	모름/무응답	0	0.0	1	25.0	0	.0	1	25.0
	18~29세	25	37.3	6	9.0	12	17.9	5	7.5
연령	30대	26	22.6	7	6.1	21	18.3	9	7.8
	40대	6	13.0	0	0.0	8	17.4	9	19.6
	50대	3	18.8	0	0.0	1	6.3	4	25.0
	60세 이상	4	28.6	0	0.0	1	7.1	2	14.3
	모름/무응답	1	25.0	2	50.0	0	.0	1	25.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

3) 임금체불 진정

(1) 임금체불 진정 제기 여부

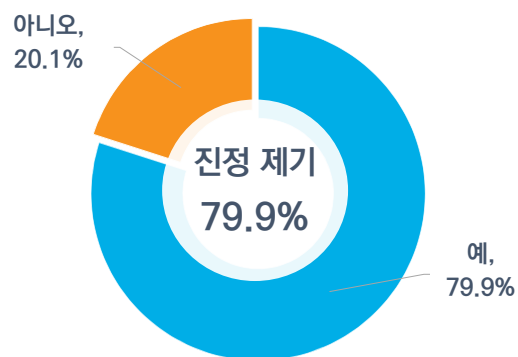
문

(전체 경험 기준) 체불 임금을 받기 위해 관련 기관(고용노동부, 해양수산부)에 진정을 제기한 적이 있습니까?

- 대부분의 이주노동자는 체불 임금을 받기 위해 진정을 제기한 적이 있음 (79.9%)
- 유독 미등록 체류자격만 진정을 제기해 본 경험이 65.3%로 응답자의 약 1/3은 진정을 제기한 적이 없다는 의미임. 이는 전체와 비교해서도 그리고 그 어떤 집단과 대비해도 가장 낮은 비중을 차지함.

[그림 3-10] 임금체불 진정 제기 여부

임금체불 진정 제기 여부



〈표 3-14〉 임금체불 진정 제기 여부

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오	
			N	%	N	%
전체		379	303	79.9	76	20.1
체류자격	E-9-1(제조업)	113	87	77.0	26	23.0
	E-9-2(건설업)	25	24	96.0	1	4.0
	E-9-3(농축산업)	57	46	80.7	11	19.3
	E-9-4(어업)	18	17	94.4	1	5.6
	E-10(선원취업)	12	12	100.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	25	92.6	2	7.4
	미등록	72	47	65.3	25	34.7
업종	기타	55	45	81.8	10	18.2
	제조업	155	122	78.7	33	21.3
	농축산업	58	45	77.6	13	22.4
	어업	54	48	88.9	6	11.1
	서비스업	16	12	75.0	4	25.0
	기타	84	64	76.2	20	23.8
	모름/무응답	12	12	100.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	50	74.6	17	25.4
	5인~10인 미만	103	85	82.5	18	17.5
	10인~30인 미만	126	98	77.8	28	22.2
	30인 이상	40	31	77.5	9	22.5
	모름/무응답	43	39	90.7	4	9.3
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	31	75.6	10	24.4
	30%~60% 미만	121	93	76.9	28	23.1
	60%~90% 미만	107	81	75.7	26	24.3
	90% 이상	53	46	86.8	7	13.2
	모름/무응답	57	52	91.2	5	8.8
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	186	81.2	43	18.8
	2년~3년 미만	13	12	92.3	1	7.7
	3년 이상	93	70	75.3	23	24.7
	모름/무응답	44	35	79.5	9	20.5
한국어 수준	매우 잘함	8	8	100.0	0	0.0
	약간 잘함	27	18	66.7	9	33.3
	보통	120	91	75.8	29	24.2
	약간 못함	150	122	81.3	28	18.7
	매우 못함	58	50	86.2	8	13.8
성별	모름/무응답	16	14	87.5	2	12.5
	남성	303	238	78.5	65	21.5
	여성	72	62	86.1	10	13.9
	모름/무응답	4	3	75.0	1	25.0
연령	18~29세	101	77	76.2	24	23.8
	30대	176	144	81.8	32	18.2
	40대	62	47	75.8	15	24.2
	50대	19	16	84.2	3	15.8
	60세 이상	17	16	94.1	1	5.9
	모름/무응답	4	3	75.0	1	25.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

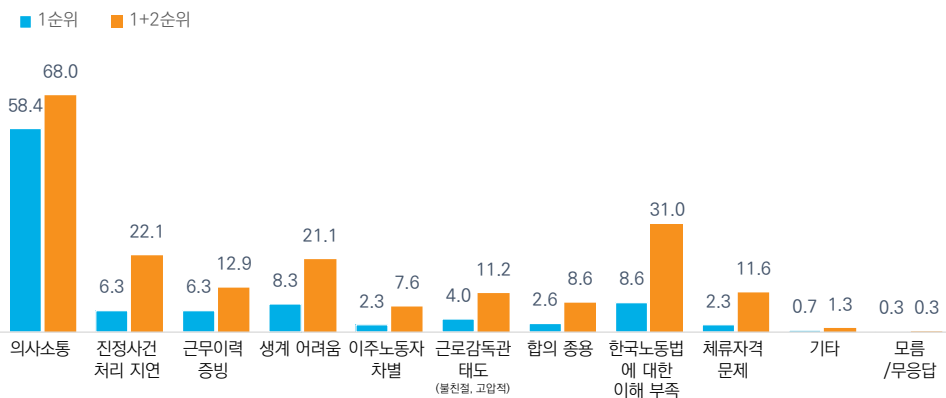
(2) 임금체불 진정 과정의 어려움

문

임금체불 진정 과정에서 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? (중복응답)

- 이주노동자는 임금체불의 진정 과정에서의 ‘의사소통’ 문제를 가장 큰 어려움으로 꼽았으며(1순위 58.4%, 1+2순위 68%), ‘한국노동법에 대한 이해 부족(1+2순위 31%)’, ‘진정사건 처리 지연(1+2순위 22.1%)’, ‘생계 어려움(1+2순위 21.1%)’ 순으로 응답함
- 체류자격별로는 E-9-2(건설업) 83.3%, E-9-3(농축산업) 78.3%, E-9-4(어업) 82.4%가 다른 체류자격에 비해 의사소통에 어려움을 겪는다고 응답한 비중이 높음
- 의사소통의 어려움은 한국어 수준과 상관없이 경험하고 있는데 한국어를 약간 잘하거나 보통 수준인 응답자들도 의사소통 문제가 가장 힘들다고 응답함(각각 50%, 59.3%)

[그림 3-11] 임금체불 진정 과정의 어려움



〈표 3-15〉 임금체불 진정과정의 어려움(1순위)

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	의사소통		진정 사건 처리 지연		근무 이력 증빙		생계 어려움		이주노동자 차별	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		303	177	58.4	19	6.3	19	6.3	25	8.3	7	2.3
체류 자격	E-9-1(제조업)	87	55	63.2	1	1.1	7	8.0	12	13.8	4	4.6
	E-9-2(건설업)	24	20	83.3	0	0.0	0	0.0	2	8.3	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	46	36	78.3	4	8.7	3	6.5	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	17	14	82.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.9
	E-10(선원취업)	12	6	50.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	25	9	36.0	1	4.0	0	0.0	4	16.0	1	4.0
	미등록	47	23	48.9	7	14.9	5	10.6	1	2.1	0	0.0
업종	기타	45	14	31.1	6	13.3	3	6.7	6	13.3	1	2.2
	제조업	122	79	64.8	3	2.5	7	5.7	12	9.8	5	4.1
	농축산업	45	35	77.8	4	8.9	3	6.7	0	0.0	0	0.0
	어업	48	21	43.8	2	4.2	7	14.6	0	0.0	1	2.1
	서비스업	12	2	16.7	2	16.7	1	8.3	4	33.3	0	0.0
	기타	64	40	62.5	6	9.4	1	1.6	8	12.5	1	1.6
	모름/무응답	12	0	0.0	2	16.7	0	0.0	1	8.3	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	50	27	54.0	4	8.0	4	8.0	5	10.0	1	2.0
	5인~10인 미만	85	51	60.0	3	3.5	9	10.6	3	3.5	1	1.2
	10인~30인 미만	98	55	56.1	6	6.1	6	6.1	15	15.3	3	3.1
	30인 이상	31	21	67.7	1	3.2	0	0.0	1	3.2	0	0.0
	모름/무응답	39	23	59.0	5	12.8	0	0.0	1	2.6	2	5.1
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	31	15	48.4	2	6.5	1	3.2	3	9.7	0	0.0
	30%-60% 미만	93	52	55.9	5	5.4	6	6.5	13	14.0	1	1.1
	60%-90% 미만	81	50	61.7	1	1.2	9	11.1	5	6.2	1	1.2
	90% 이상	46	29	63.0	6	13.0	2	4.3	2	4.3	3	6.5
	모름/무응답	52	31	59.6	5	9.6	1	1.9	2	3.8	2	3.8
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	186	109	58.6	13	7.0	13	7.0	20	10.8	3	1.6
	2년~3년 미만	12	5	41.7	1	8.3	2	16.7	1	8.3	0	0.0
	3년 이상	70	47	67.1	2	2.9	4	5.7	2	2.9	3	4.3
	모름/무응답	35	16	45.7	3	8.6	0	0.0	2	5.7	1	2.9
한국어 수준	매우 잘함	8	1	12.5	2	25.0	1	12.5	1	12.5	0	0.0
	약간 잘함	18	9	50.0	1	5.6	1	5.6	3	16.7	0	0.0
	보통	91	54	59.3	4	4.4	6	6.6	9	9.9	4	4.4
	약간 못함	122	81	66.4	8	6.6	7	5.7	9	7.4	2	1.6
	매우 못함	50	28	56.0	0	0.0	4	8.0	3	6.0	1	2.0
	모름/무응답	14	4	28.6	4	28.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성별	남성	238	143	60.1	14	5.9	14	5.9	18	7.6	7	2.9
	여성	62	33	53.2	4	6.5	5	8.1	7	11.3	0	0.0
	모름/무응답	3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18-29세	77	56	72.7	3	3.9	7	9.1	4	5.2	1	1.3
	30대	144	89	61.8	6	4.2	8	5.6	11	7.6	4	2.8
	40대	47	22	46.8	5	10.6	4	8.5	5	10.6	1	2.1
	50대	16	5	31.3	3	18.8	0	0.0	2	12.5	0	0.0
	60세 이상	16	5	31.3	0	0.0	0	0.0	3	18.8	0	0.0
	모름/무응답	3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %, 중복응답)

구 분		근로감독관 태도 (불친절, 고압적)		합의 종용		한국 노동법에 대한 이해 부족		체류 자격 문제		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		12	4.0	8	2.6	26	8.6	7	2.3	2	.7	1	.3
체류 자격	E-9-1(제조업)	3	3.4	1	1.1	1	1.1	1	1.1	2	2.3	0	0.0
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	2	8.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	0	0.0	0	0.0	3	6.5	0	0.0	0	.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	1	5.9	0	0.0	1	5.9	0	0.0	0	.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	4	33.3	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	1	4.0	3	12.0	6	24.0	0	0.0	0	.0	0	0.0
	미등록	2	4.3	1	2.1	1	2.1	6	12.8	0	.0	1	2.1
	기타	1	2.2	3	6.7	11	24.4	0	0.0	0	.0	0	0.0
업종	제조업	3	2.5	3	2.5	5	4.1	2	1.6	2	1.6	1	.8
	농축산업	0	0.0	0	0.0	3	6.7	0	0.0	0	.0	0	0.0
	어업	8	16.7	1	2.1	4	8.3	4	8.3	0	.0	0	0.0
	서비스업	1	8.3	1	8.3	1	8.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	기타	0	0.0	3	4.7	5	7.8	0	0.0	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	8	66.7	1	8.3	0	.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	4	8.0	2	4.0	2	4.0	1	2.0	0	.0	0	0.0
	5인~10인 미만	6	7.1	2	2.4	5	5.9	4	4.7	1	1.2	0	0.0
	10인~30인 미만	2	2.0	1	1.0	7	7.1	2	2.0	1	1.0	0	0.0
	30인 이상	0	0.0	1	3.2	6	19.4	0	0.0	0	.0	1	3.2
	모름/무응답	0	0.0	2	5.1	6	15.4	0	0.0	0	.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	2	6.5	1	3.2	5	16.1	2	6.5	0	.0	0	0.0
	30%~60% 미만	3	3.2	2	2.2	6	6.5	4	4.3	0	.0	1	1.1
	60%~90% 미만	5	6.2	3	3.7	5	6.2	1	1.2	1	1.2	0	0.0
	90% 이상	2	4.3	0	0.0	2	4.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	2	3.8	8	15.4	0	0.0	1	1.9	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	7	3.8	3	1.6	12	6.5	5	2.7	1	.5	0	0.0
	2년~3년 미만	1	8.3	1	8.3	1	8.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	3년 이상	4	5.7	2	2.9	4	5.7	2	2.9	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	2	5.7	9	25.7	0	0.0	1	2.9	1	2.9
한국어 수준	매우 잘함	1	12.5	1	12.5	1	12.5	0	0.0	0	.0	0	0.0
	약간 잘함	0	0.0	1	5.6	3	16.7	0	0.0	0	.0	0	0.0
	보통	2	2.2	3	3.3	6	6.6	1	1.1	1	1.1	1	1.1
	약간 못함	2	1.6	1	.8	8	6.6	4	3.3	0	.0	0	0.0
	매우 못함	7	14.0	2	4.0	2	4.0	2	4.0	1	2.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	6	42.9	0	0.0	0	.0	0	0.0
성별	남성	10	4.2	6	2.5	18	7.6	6	2.5	2	.8	0	0.0
	여성	1	1.6	2	3.2	8	12.9	1	1.6	0	.0	1	1.6
	모름/무응답	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	0	0.0
연령	18~29세	2	2.6	0	0.0	4	5.2	0	0.0	0	.0	0	0.0
	30대	5	3.5	3	2.1	9	6.3	7	4.9	2	1.4	0	0.0
	40대	4	8.5	2	4.3	3	6.4	0	0.0	0	.0	1	2.1
	50대	0	0.0	1	6.3	5	31.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	60세 이상	1	6.3	2	12.5	5	31.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	0	0.0

〈표 3-16〉 임금체불 진정과정의 어려움(1+2순위)

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	의사소통		진정 처리 지연		근무 이력 증빙		생계 어려움		이주노동자 차별	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		303	206	68.0	67	22.1	39	12.9	64	21.1	23	7.6
체류 자격	E-9-1(제조업)	87	67	77.0	18	20.7	13	14.9	27	31.0	7	8.0
	E-9-2(건설업)	24	23	95.8	4	16.7	4	16.7	7	29.2	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	46	38	82.6	15	32.6	3	6.5	5	10.9	5	10.9
	E-9-4(어업)	17	15	88.2	0	0.0	3	17.6	5	29.4	1	5.9
	E-10(선원취업)	12	6	50.0	0	0.0	2	16.7	0	0.0	1	8.3
	H-2(방문취업)	25	13	52.0	3	12.0	0	0.0	6	24.0	5	20.0
	마등록	47	26	55.3	9	19.1	11	23.4	3	6.4	0	0.0
	기타	45	18	40.0	18	40.0	3	6.7	11	24.4	4	8.9
업종	제조업	122	97	79.5	26	21.3	14	11.5	34	27.9	8	6.6
	농축산업	45	37	82.2	14	31.1	3	6.7	5	11.1	5	11.1
	어업	48	24	50.0	2	4.2	15	31.3	5	10.4	3	6.3
	서비스업	12	3	25.0	3	25.0	1	8.3	4	33.3	1	8.3
	기타	64	45	70.3	11	17.2	5	7.8	15	23.4	5	7.8
	모름/무응답	12	0	0.0	11	91.7	1	8.3	1	8.3	1	8.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	50	32	64.0	9	18.0	10	20.0	11	22.0	4	8.0
	5인~10인 미만	85	56	65.9	12	14.1	15	17.6	15	17.6	4	4.7
	10인~30인 미만	98	64	65.3	23	23.5	9	9.2	29	29.6	7	7.1
	30인 이상	31	26	83.9	9	29.0	3	9.7	2	6.5	2	6.5
	모름/무응답	39	28	71.8	14	35.9	2	5.1	7	17.9	6	15.4
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	31	21	67.7	7	22.6	1	3.2	5	16.1	1	3.2
	30%~60% 미만	93	59	63.4	25	26.9	11	11.8	22	23.7	4	4.3
	60%~90% 미만	81	58	71.6	5	6.2	16	19.8	20	24.7	5	6.2
	90% 이상	46	29	63.0	14	30.4	4	8.7	8	17.4	6	13.0
	모름/무응답	52	39	75.0	16	30.8	7	13.5	9	17.3	7	13.5
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	186	125	67.2	43	23.1	26	14.0	40	21.5	13	7.0
	2년~3년 미만	12	9	75.0	2	16.7	2	16.7	4	33.3	0	0.0
	3년 이상	70	52	74.3	11	15.7	10	14.3	14	20.0	8	11.4
	모름/무응답	35	20	57.1	11	31.4	1	2.9	6	17.1	2	5.7
	매우 잘함	8	1	12.5	3	37.5	1	12.5	3	37.5	1	12.5
한국어 수준	약간 잘함	18	12	66.7	5	27.8	1	5.6	3	16.7	1	5.6
	보통	91	64	70.3	20	22.0	13	14.3	21	23.1	10	11.0
	약간 못함	122	94	77.0	21	17.2	16	13.1	32	26.2	5	4.1
	매우 못함	50	31	62.0	7	14.0	8	16.0	5	10.0	4	8.0
	모름/무응답	14	4	28.6	11	78.6	0	0.0	0	0.0	2	14.3
성별	남성	238	168	70.6	51	21.4	32	13.4	50	21.0	16	6.7
	여성	62	37	59.7	15	24.2	7	11.3	14	22.6	6	9.7
	모름/무응답	3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3
연령	18~29세	77	62	80.5	18	23.4	11	14.3	15	19.5	2	2.6
	30대	144	106	73.6	30	20.8	21	14.6	29	20.1	13	9.0
	40대	47	26	55.3	6	12.8	7	14.9	12	25.5	3	6.4
	50대	16	6	37.5	6	37.5	0	0.0	4	25.0	2	12.5
	60세 이상	16	6	37.5	5	31.3	0	0.0	4	25.0	2	12.5
	모름/무응답	3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %, 중복응답)

구 분		근로감독관 태도 (불친절, 고압적)		합의 중용		한국 노동법에 대한 이해 부족		체류 자격 문제		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		34	11.2	26	8.6	94	31.0	35	11.6	4	1.3	1	.3
체류 자격	E-9-1(제조업)	7	8.0	2	2.3	16	18.4	9	10.3	4	4.6	0	0.0
	E-9-2(건설업)	0	0.0	5	20.8	3	12.5	1	4.2	0	.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	5	10.9	0	0.0	14	30.4	0	0.0	0	.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	1	5.9	3	17.6	6	35.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	10	83.3	4	33.3	1	8.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	4	16.0	4	16.0	15	60.0	0	0.0	0	.0	0	0.0
	미등록	4	8.5	5	10.6	12	25.5	22	46.8	0	.0	1	2.1
	기타	3	6.7	3	6.7	27	60.0	3	6.7	0	.0	0	0.0
업종	제조업	8	6.6	4	3.3	26	21.3	18	14.8	3	2.5	1	.8
	농축산업	5	11.1	0	0.0	14	31.1	0	0.0	0	.0	0	0.0
	어업	14	29.2	12	25.0	10	20.8	11	22.9	0	.0	0	0.0
	서비스업	3	25.0	2	16.7	7	58.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
	기타	4	6.3	8	12.5	29	45.3	4	6.3	1	1.6	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	8	66.7	2	16.7	0	.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	7	14.0	4	8.0	16	32.0	3	6.0	0	.0	0	0.0
	5인~10인 미만	14	16.5	13	15.3	22	25.9	13	15.3	2	2.4	0	0.0
	10인~30인 미만	10	10.2	1	1.0	34	34.7	14	14.3	2	2.0	0	0.0
	30인 이상	2	6.5	1	3.2	11	35.5	4	12.9	0	.0	1	3.2
	모름/무응답	1	2.6	7	17.9	11	28.2	1	2.6	0	.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	4	12.9	2	6.5	12	38.7	8	25.8	1	3.2	0	0.0
	30%~60% 미만	10	10.8	5	5.4	27	29.0	17	18.3	0	.0	1	1.1
	60%~90% 미만	13	16.0	10	12.3	26	32.1	6	7.4	2	2.5	0	0.0
	90% 이상	6	13.0	2	4.3	16	34.8	3	6.5	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	1	1.9	7	13.5	13	25.0	1	1.9	1	1.9	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	23	12.4	15	8.1	62	33.3	17	9.1	1	.5	0	0.0
	2년~3년 미만	2	16.7	1	8.3	2	16.7	0	0.0	1	8.3	0	0.0
	3년 이상	9	12.9	8	11.4	14	20.0	9	12.9	1	1.4	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	2	5.7	16	45.7	9	25.7	1	2.9	1	2.9
한국어 수준	매우 잘함	1	12.5	1	12.5	5	62.5	0	0.0	0	.0	0	0.0
	약간 잘함	1	5.6	3	16.7	7	38.9	0	0.0	0	.0	0	0.0
	보통	7	7.7	8	8.8	24	26.4	10	11.0	2	2.2	1	1.1
	약간 못함	11	9.0	5	4.1	39	32.0	13	10.7	0	.0	0	0.0
	매우 못함	13	26.0	8	16.0	12	24.0	10	20.0	2	4.0	0	0.0
	모름/무응답	1	7.1	1	7.1	7	50.0	2	14.3	0	.0	0	0.0
성별	남성	27	11.3	22	9.2	68	28.6	31	13.0	4	1.7	0	0.0
	여성	6	9.7	3	4.8	25	40.3	4	6.5	0	.0	1	1.6
	모름/무응답	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	.0	0	0.0
연령	18~29세	4	5.2	5	6.5	25	32.5	3	3.9	2	2.6	0	0.0
	30대	16	11.1	10	6.9	35	24.3	21	14.6	2	1.4	0	0.0
	40대	10	21.3	8	17.0	13	27.7	7	14.9	0	.0	1	2.1
	50대	2	12.5	1	6.3	9	56.3	2	12.5	0	.0	0	0.0
	60세 이상	2	12.5	2	12.5	11	68.8	0	0.0	0	.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	.0	0	0.0

(3) 통역 도움 여부 및 도움 받은 기관

문

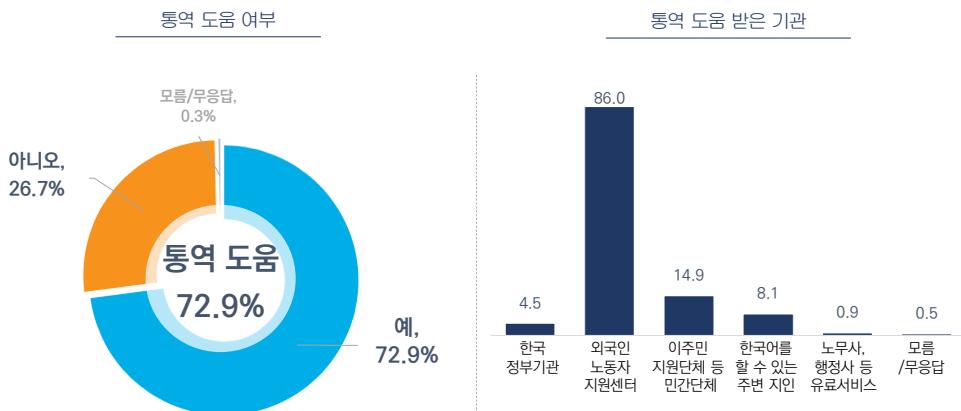
임금체불 진정 과정에서 통역 도움을 받았습니까?

답

(통역 도움을 받은 응답자만) 임금체불 진정과정에서 통역 도움은 누구에게 받았습니까? (중복응답)

- 임금체불 진정 과정에서 통역 도움을 받았다는 응답이 72.9%이며, 외국인노동자지원센터에서 도움을 받았다는 응답이 가장 많음(86%)
- 그러나 H-2(방문취업)는 24%만이 통역 도움을 받은 적이 있다고 응답했고, 업종별로는 서비스업에서 33%만이 통역 도움을 받았다고 응답함
- E-9-1(제조업)과 E-9-2(건설업)는 도움 기관으로 100% 외국인노동자지원센터를 꼽았으나, E-9-3(농축산업)은 외국인노동자지원센터 57.8%, 이주민지원단체 등 민간단체 53.3%로 민간단체 활용이 높음

[그림 3-12] 통역 도움 여부 및 도움 받은 기관



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-17〉 통역 도움 여부

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	예		아니오		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%
전체		303	221	72.9	81	26.7	1	.3
체류자격	E-9-1(제조업)	87	74	85.1	13	14.9	0	0.0
	E-9-2(건설업)	24	21	87.5	3	12.5	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	46	45	97.8	1	2.2	0	0.0
	E-9-4(어업)	17	14	82.4	3	17.6	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	12	100.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	25	6	24.0	18	72.0	1	4.0
	미등록	47	34	72.3	13	27.7	0	0.0
	기타	45	15	33.3	30	66.7	0	0.0
업종	제조업	122	101	82.8	21	17.2	0	0.0
	농축산업	45	44	97.8	1	2.2	0	0.0
	어업	48	32	66.7	16	33.3	0	0.0
	서비스업	12	4	33.3	8	66.7	0	0.0
	기타	64	39	60.9	25	39.1	0	0.0
	모름/무응답	12	1	8.3	10	83.3	1	8.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	50	38	76.0	12	24.0	0	0.0
	5인~10인 미만	85	63	74.1	22	25.9	0	0.0
	10인~30인 미만	98	71	72.4	26	26.5	1	1.0
	30인 이상	31	26	83.9	5	16.1	0	0.0
	모름/무응답	39	23	59.0	16	41.0	0	0.0
	30% 미만	31	19	61.3	12	38.7	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30%~60% 미만	93	63	67.7	29	31.2	1	1.1
	60%~90% 미만	81	66	81.5	15	18.5	0	0.0
	90% 이상	46	37	80.4	9	19.6	0	0.0
	모름/무응답	52	36	69.2	16	30.8	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	186	134	72.0	52	28.0	0	0.0
	2년~3년 미만	12	10	83.3	2	16.7	0	0.0
	3년 이상	70	58	82.9	12	17.1	0	0.0
	모름/무응답	35	19	54.3	15	42.9	1	2.9
한국어 수준	매우 잘함	8	2	25.0	6	75.0	0	0.0
	약간 잘함	18	8	44.4	10	55.6	0	0.0
	보통	91	66	72.5	25	27.5	0	0.0
	약간 못함	122	107	87.7	15	12.3	0	0.0
	매우 못함	50	34	68.0	16	32.0	0	0.0
	모름/무응답	14	4	28.6	9	64.3	1	7.1
성별	남성	238	172	72.3	65	27.3	1	.4
	여성	62	47	75.8	15	24.2	0	0.0
	모름/무응답	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0
연령	18~29세	77	67	87.0	10	13.0	0	0.0
	30대	144	110	76.4	34	23.6	0	0.0
	40대	47	34	72.3	13	27.7	0	0.0
	50대	16	6	37.5	10	62.5	0	0.0
	60세 이상	16	3	18.8	12	75.0	1	6.3
	모름/무응답	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0

〈표 3-18〉 통역 도움 기관

(Base : 통역 도움을 받은 응답자만, n=222, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	한국 정부기관		외국인노동자지 원센터		이주민 지원단체 등 민간단체		한국어를 할 수 있는 주변 지인		노무사, 행정사 등 유료서비스		모름 /무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		222	10	4.5	191	86.0	33	14.9	18	8.1	2	.9	1	.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	74	0	0.0	74	100.0	0	0.0	3	4.1	0	0.0	0	0.0
	E-9-2(건설업)	21	0	0.0	21	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	45	10	22.2	26	57.8	24	53.3	2	4.4	1	2.2	0	0.0
	E-9-4(어업)	14	0	0.0	14	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	12	100.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	7	0	0.0	3	42.9	0	0.0	3	42.9	0	0.0	1	14.3
	미등록	34	0	0.0	29	85.3	9	26.5	6	17.6	0	0.0	0	0.0
	기타	15	0	0.0	12	80.0	0	0.0	3	20.0	1	6.7	0	0.0
업종	제조업	101	0	0.0	97	96.0	0	0.0	7	6.9	1	1.0	0	0.0
	농축산업	44	10	22.7	25	56.8	24	54.5	2	4.5	1	2.3	0	0.0
	어업	32	0	0.0	30	93.8	1	3.1	2	6.3	0	0.0	0	0.0
	서비스업	4	0	0.0	3	75.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0
	기타	39	0	0.0	35	89.7	8	20.5	6	15.4	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	38	3	7.9	31	81.6	8	21.1	5	13.2	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	63	4	6.3	53	84.1	10	15.9	3	4.8	1	1.6	0	0.0
	10인~30인 미만	72	2	2.8	63	87.5	13	18.1	8	11.1	0	0.0	1	1.4
	30인 이상	26	1	3.8	22	84.6	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	모름/무응답	23	0	0.0	22	95.7	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	30% 미만	19	0	0.0	18	94.7	0	0.0	3	15.8	0	0.0	0	0.0
	30%~60% 미만	64	1	1.6	59	92.2	2	3.1	6	9.4	0	0.0	1	1.6
	60%~90% 미만	66	1	1.5	56	84.8	11	16.7	7	10.6	1	1.5	0	0.0
	90% 이상	37	6	16.2	26	70.3	17	45.9	2	5.4	0	0.0	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	모름/무응답	36	2	5.6	32	88.9	3	8.3	0	0.0	1	2.8	0	0.0
	3개월 미만	134	6	4.5	114	85.1	23	17.2	15	11.2	1	.7	0	0.0
	2년~3년 미만	10	1	10.0	10	100.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	58	3	5.2	49	84.5	9	15.5	2	3.4	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	20	0	0.0	18	90.0	0	0.0	0	0.0	1	5.0	1	5.0
한국어 수준	매우 잘함	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	8	0	0.0	7	87.5	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	보통	66	5	7.6	58	87.9	6	9.1	2	3.0	1	1.5	0	0.0
	약간 못함	107	5	4.7	93	86.9	22	20.6	8	7.5	1	.9	0	0.0
	매우 못함	34	0	0.0	27	79.4	2	5.9	8	23.5	0	0.0	0	0.0
성별	모름/무응답	5	0	0.0	4	80.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
	남성	173	2	1.2	158	91.3	16	9.2	12	6.9	1	.6	1	.6
	여성	47	8	17.0	31	66.0	17	36.2	6	12.8	1	2.1	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	67	7	10.4	56	83.6	19	28.4	3	4.5	1	1.5	0	0.0
	30대	110	3	2.7	98	89.1	13	11.8	7	6.4	0	0.0	0	0.0
	40대	34	0	0.0	29	85.3	1	2.9	4	11.8	1	2.9	0	0.0
	50대	6	0	0.0	4	66.7	0	0.0	3	50.0	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	4	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0
	모름/무응답	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0

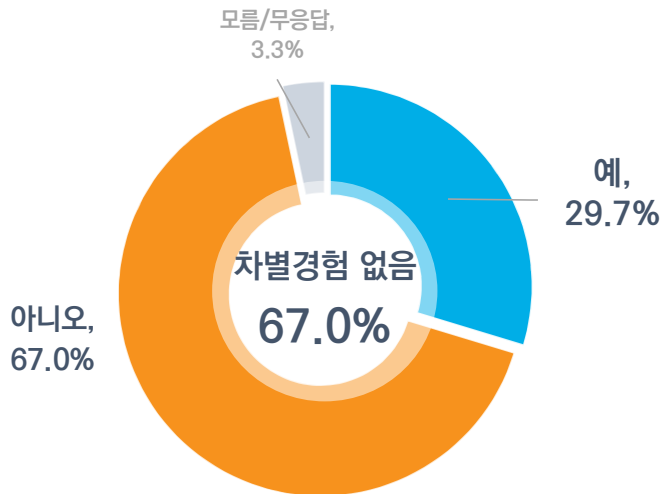
(4) 임금체불 진정시 차별 경험 여부

문

임금체불 진정시 외국인노동자라는 이유로 차별적인 대우를 받은 적이 있습니까?

- 응답자의 67%는 임금체불 진정시 외국인노동자라는 이유로 차별을 받은 적이 없으며 오직 29.7%만이 차별 경험이 있다고 응답함
- 그러나 전체와 달리, E-10(선원취업)은 91.7%가 진정시 차별대우를 받은 적이 있다고 응답했으며, 한국어 수준이 매우 낮은 응답자들도 차별 경험이 있다는 응답이 64.3%를 차지함.

[그림 3-13] 임금체불 진정시 차별 경험 여부



〈표 3-19〉 임금체불 진정시 차별경험 여부

(Base : 임금체불 진정제기 경험자만, n=303, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오	
			N	%	N	%
전체		303	90	29.7	203	67.0
체류자격	E-9-1(제조업)	87	25	28.7	59	67.8
	E-9-2(건설업)	24	1	4.2	22	91.7
	E-9-3(농축산업)	46	9	19.6	35	76.1
	E-9-4(어업)	17	3	17.6	14	82.4
	E-10(선원취업)	12	11	91.7	0	0.0
	H-2(방문취업)	25	9	36.0	15	60.0
	미등록	47	11	23.4	34	72.3
	기타	45	21	46.7	24	53.3
업종	제조업	122	35	28.7	84	68.9
	농축산업	45	8	17.8	35	77.8
	어업	48	20	41.7	26	54.2
	서비스업	12	3	25.0	9	75.0
	기타	64	14	21.9	48	75.0
	모름/무응답	12	10	83.3	1	8.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	50	14	28.0	35	70.0
	5인~10인 미만	85	30	35.3	53	62.4
	10인~30인 미만	98	27	27.6	69	70.4
	30인 이상	31	4	12.9	23	74.2
	모름/무응답	39	15	38.5	23	59.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	31	10	32.3	21	67.7
	30%~60% 미만	93	24	25.8	64	68.8
	60%~90% 미만	81	26	32.1	52	64.2
	90% 이상	46	15	32.6	30	65.2
	모름/무응답	52	15	28.8	36	69.2
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	186	50	26.9	127	68.3
	2년~3년 미만	12	6	50.0	6	50.0
	3년 이상	70	19	27.1	51	72.9
	모름/무응답	35	15	42.9	19	54.3
한국어 수준	매우 잘함	8	5	62.5	3	37.5
	약간 잘함	18	3	16.7	15	83.3
	보통	91	22	24.2	67	73.6
	약간 못함	122	25	20.5	91	74.6
	매우 못함	50	26	52.0	23	46.0
	모름/무응답	14	9	64.3	4	28.6
성별	남성	238	73	30.7	155	65.1
	여성	62	14	22.6	48	77.4
	모름/무응답	3	3	100.0	0	0.0
연령	18~29세	77	13	16.9	62	80.5
	30대	144	37	25.7	100	69.4
	40대	47	23	48.9	24	51.1
	50대	16	9	56.3	7	43.8
	60세 이상	16	5	31.3	10	62.5
	모름/무응답	3	3	100.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

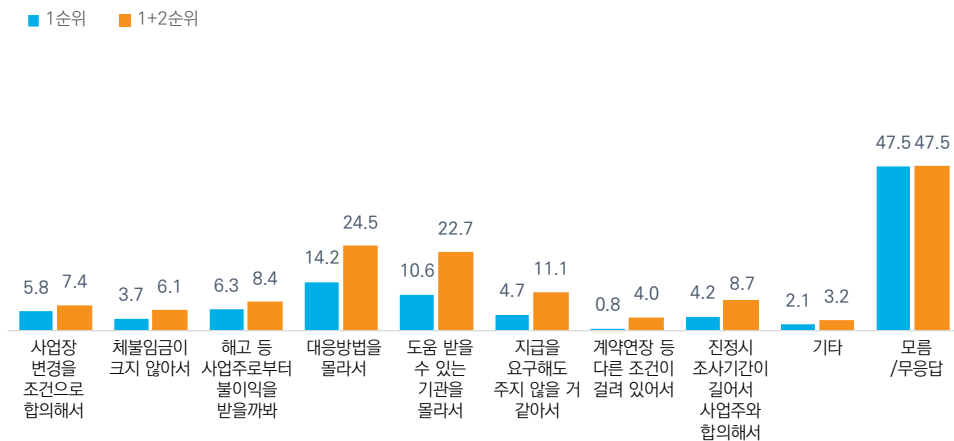
(5) 진정을 제기하지 않는 이유

문

체불임금을 받기 위해 진정을 제기하지 않는 이유는 무엇입니까? (중복응답)

- 이주노동자들은 ‘대응방법을 몰라서(1순위 14.2%, 1+2순위 24.5%)’, ‘도움 받을 수 있는 기관을 몰라서(1순위 10.6%, 1+2순위 22.7%)’ 진정을 제기하지 않았다고 응답함
- 기타 이유로 ‘기다리면 줄 것 같아서’, ‘불법 취업자 신분’, ‘체불임금 지불 약속해서’, ‘체류자격 불이익 받을까 봐’ 등이 제시됨

[그림 3-14] 진정을 제기하지 않는 이유



〈표 3-20〉 진정을 제기하지 않는 이유(1순위)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의해서		체불임금이 크지 않아서		해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐		대응 방법을 몰라서		도움받을 수 있는 기관을 몰라서	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	22	5.8	14	3.7	24	6.3	54	14.2	40	10.6
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	18	15.9	2	1.8	2	1.8	13	11.5	8	7.1
	E-9-2(건설업)	25	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	44.0	3	12.0
	E-9-3(농축산업)	57	2	3.5	1	1.8	4	7.0	4	7.0	4	7.0
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	1	3.7	3	11.1	4	14.8	5	18.5
	미등록	72	1	1.4	9	12.5	13	18.1	13	18.1	5	6.9
	기타	55	1	1.8	1	1.8	2	3.6	9	16.4	15	27.3
업종	제조업	155	18	11.6	5	3.2	4	2.6	15	9.7	12	7.7
	농축산업	58	3	5.2	1	1.7	4	6.9	4	6.9	4	6.9
	어업	54	0	0.0	0	0.0	3	5.6	6	11.1	1	1.9
	서비스업	16	0	0.0	1	6.3	3	18.8	0	0.0	5	31.3
	기타	84	1	1.2	7	8.3	10	11.9	28	33.3	9	10.7
	모름/무응답	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	9	75.0
	5인 미만	67	2	3.0	6	9.0	4	6.0	5	7.5	9	13.4
사업장 규모 (전체)	5인~10인 미만	103	8	7.8	3	2.9	6	5.8	10	9.7	11	10.7
	10인~30인 미만	126	10	7.9	3	2.4	12	9.5	18	14.3	9	7.1
	30인 이상	40	0	0.0	2	5.0	0	0.0	11	27.5	2	5.0
	모름/무응답	43	2	4.7	0	0.0	2	4.7	10	23.3	9	20.9
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	1	2.4	4	9.8	2	4.9	6	14.6	1	2.4
	30%~60% 미만	121	11	9.1	8	6.6	4	3.3	17	14.0	18	14.9
	60%~90% 미만	107	6	5.6	1	.9	14	13.1	10	9.3	5	4.7
	90% 이상	53	2	3.8	0	0.0	2	3.8	6	11.3	5	9.4
	모름/무응답	57	2	3.5	1	1.8	2	3.5	15	26.3	11	19.3
	3개월 미만	229	9	3.9	12	5.2	18	7.9	30	13.1	19	8.3
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	15.4	1	7.7
	3년 이상	93	12	12.9	0	0.0	4	4.3	20	21.5	5	5.4
	모름/무응답	44	1	2.3	2	4.5	2	4.5	2	4.5	15	34.1
	한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	4
약간 잘함		27	1	3.7	1	3.7	1	3.7	4	14.8	4	14.8
보통		120	10	8.3	8	6.7	3	2.5	11	9.2	4	3.3
약간 못함		150	7	4.7	3	2.0	15	10.0	27	18.0	13	8.7
매우 못함		58	3	5.2	2	3.4	5	8.6	9	15.5	7	12.1
모름/무응답		16	1	6.3	0	0.0	0	0.0	2	12.5	8	50.0
성별	남성	303	20	6.6	13	4.3	16	5.3	47	15.5	31	10.2
	여성	72	1	1.4	1	1.4	7	9.7	7	9.7	8	11.1
	모름/무응답	4	1	25.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0
연령	18~29세	101	5	5.0	7	6.9	11	10.9	9	8.9	6	5.9
	30대	176	14	8.0	4	2.3	8	4.5	29	16.5	13	7.4
	40대	62	1	1.6	2	3.2	4	6.5	8	12.9	8	12.9
	50대	19	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	15.8	6	31.6
	60세 이상	17	0	0.0	1	5.9	1	5.9	4	23.5	6	35.3
	모름/무응답	4	2	50.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서		계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서		진정시 조사기간이 길어서 사업주와 합의해서		기타		모름/ 무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		18	4.7	3	.8	16	4.2	8	2.1	180	47.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	7	6.2	2	1.8	6	5.3	4	3.5	51	45.1
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	1	4.0	0	.0	10	40.0
	E-9-3(농축산업)	5	8.8	1	1.8	5	8.8	0	.0	31	54.4
	E-9-4(어업)	0	0.0	0	0.0	1	5.6	0	.0	17	94.4
	E-10(선원취업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	.0	13	48.1
	미등록	3	4.2	0	0.0	1	1.4	4	5.6	23	31.9
	기타	2	3.6	0	0.0	2	3.6	0	.0	23	41.8
업종	제조업	10	6.5	2	1.3	8	5.2	3	1.9	78	50.3
	농축산업	5	8.6	1	1.7	5	8.6	0	.0	31	53.4
	어업	0	0.0	0	0.0	1	1.9	0	.0	43	79.6
	서비스업	1	6.3	0	0.0	1	6.3	0	.0	5	31.3
	기타	2	2.4	0	0.0	1	1.2	4	4.8	22	26.2
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	1	8.3
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	1	8.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	4	6.0	0	0.0	4	6.0	1	1.5	32	47.8
	5인~10인 미만	6	5.8	1	1.0	3	2.9	2	1.9	53	51.5
	10인~30인 미만	6	4.8	2	1.6	7	5.6	3	2.4	56	44.4
	30인 이상	2	5.0	0	0.0	1	2.5	2	5.0	20	50.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	2.3	0	.0	19	44.2
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	2	4.9	0	0.0	0	0.0	3	7.3	22	53.7
	30%~60% 미만	5	4.1	1	.8	4	3.3	2	1.7	51	42.1
	60%~90% 미만	4	3.7	2	1.9	6	5.6	2	1.9	57	53.3
	90% 이상	6	11.3	0	0.0	3	5.7	1	1.9	28	52.8
	모름/무응답	1	1.8	0	0.0	3	5.3	0	.0	22	38.6
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	13	5.7	1	.4	10	4.4	5	2.2	112	48.9
	2년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	10	76.9
	3년 이상	3	3.2	1	1.1	5	5.4	2	2.2	41	44.1
	모름/무응답	2	4.5	1	2.3	1	2.3	1	2.3	17	38.6
한국어 수준	매우 잘함	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	2	25.0
	약간 잘함	1	3.7	1	3.7	2	7.4	2	7.4	10	37.0
	보통	10	8.3	0	0.0	6	5.0	0	.0	68	56.7
	약간 못함	6	4.0	1	.7	8	5.3	4	2.7	66	44.0
	매우 못함	0	0.0	1	1.7	0	0.0	1	1.7	30	51.7
성별	모름/무응답	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	.0	4	25.0
	남성	10	3.3	3	1.0	12	4.0	6	2.0	145	47.9
	여성	8	11.1	0	0.0	4	5.6	2	2.8	34	47.2
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	1	25.0
연령	18~29세	3	3.0	0	0.0	7	6.9	2	2.0	51	50.5
	30대	10	5.7	3	1.7	5	2.8	2	1.1	88	50.0
	40대	1	1.6	0	0.0	4	6.5	3	4.8	31	50.0
	50대	3	15.8	0	0.0	0	0.0	1	5.3	6	31.6
	60세 이상	1	5.9	0	0.0	0	0.0	0	.0	4	23.5
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	0	0.0

〈표 3-21〉 진정을 제기하지 않는 이유(1+2순위)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의해서		체불임금이 크지 않아서		해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐		대응 방법을 몰라서		도움받을 수 있는 기관을 몰라서	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	28	7.4	23	6.1	32	8.4	93	24.5	86	22.7
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	21	18.6	5	4.4	4	3.5	26	23.0	19	16.8
	E-9-2(건설업)	25	0	0.0	1	4.0	1	4.0	13	52.0	12	48.0
	E-9-3(농축산업)	57	5	8.8	1	1.8	6	10.5	5	8.8	6	10.5
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	0	0.0	2	7.4	5	18.5	8	29.6	5	18.5
	미등록	72	1	1.4	10	13.9	14	19.4	22	30.6	23	31.9
	기타	55	1	1.8	4	7.3	2	3.6	19	34.5	21	38.2
업종	제조업	155	22	14.2	10	6.5	6	3.9	28	18.1	25	16.1
	농축산업	58	5	8.6	1	1.7	6	10.3	6	10.3	6	10.3
	어업	54	0	0.0	0	0.0	3	5.6	8	14.8	8	14.8
	서비스업	16	0	0.0	2	12.5	4	25.0	3	18.8	5	31.3
	기타	84	1	1.2	10	11.9	12	14.3	40	47.6	32	38.1
	모름/무응답	12	0	0.0	0	0.0	1	8.3	8	66.7	10	83.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	2	3.0	7	10.4	8	11.9	13	19.4	13	19.4
	5인~10인 미만	103	10	9.7	6	5.8	7	6.8	16	15.5	19	18.4
	10인~30인 미만	126	13	10.3	6	4.8	14	11.1	33	26.2	28	22.2
	30인 이상	40	1	2.5	3	7.5	0	0.0	15	37.5	8	20.0
사업장 규모 (외국인 비중)	모름/무응답	43	2	4.7	1	2.3	3	7.0	16	37.2	18	41.9
	30% 미만	41	2	4.9	5	12.2	2	4.9	8	19.5	8	19.5
	30%~60% 미만	121	14	11.6	10	8.3	8	6.6	34	28.1	30	24.8
	60%~90% 미만	107	8	7.5	5	4.7	15	14.0	17	15.9	17	15.9
	90% 이상	53	2	3.8	0	0.0	4	7.5	10	18.9	8	15.1
	모름/무응답	57	2	3.5	3	5.3	3	5.3	24	42.1	23	40.4
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	12	5.2	18	7.9	22	9.6	53	23.1	47	20.5
	2년~3년 미만	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	23.1	3	23.1
	3년 이상	93	14	15.1	2	2.2	8	8.6	25	26.9	19	20.4
	모름/무응답	44	2	4.5	3	6.8	2	4.5	12	27.3	17	38.6
	한국어 수준	매우 잘함	8	0	0.0	0	0.0	1	12.5	4	50.0	4
약간 잘함		27	1	3.7	1	3.7	3	11.1	7	25.9	5	18.5
보통		120	12	10.0	15	12.5	4	3.3	17	14.2	10	8.3
약간 못함		150	10	6.7	4	2.7	19	12.7	42	28.0	41	27.3
매우 못함		58	4	6.9	3	5.2	5	8.6	15	25.9	17	29.3
모름/무응답		16	1	6.3	0	0.0	0	0.0	8	50.0	9	56.3
성별	남성	303	26	8.6	21	6.9	21	6.9	76	25.1	73	24.1
	여성	72	1	1.4	2	2.8	10	13.9	17	23.6	12	16.7
	모름/무응답	4	1	25.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0
연령	18~29세	101	9	8.9	9	8.9	12	11.9	19	18.8	17	16.8
	30대	176	16	9.1	7	4.0	12	6.8	45	25.6	37	21.0
	40대	62	1	1.6	5	8.1	6	9.7	15	24.2	14	22.6
	50대	19	0	0.0	1	5.3	0	0.0	5	26.3	9	47.4
	60세 이상	17	0	0.0	1	5.9	2	11.8	8	47.1	7	41.2
	모름/무응답	4	2	50.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0

제3장

이주노동자 인권실태
조사(설문조사)

(Base : 전체, n=379, 단위 : %, 중복응답)

구 분		지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서		계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서		신청시 조사가 간이 길어서 사업주와 합의해서		기타		모름/ 무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		42	11.1	15	4.0	33	8.7	12	3.2	180	47.5
체류 자격	E-9-1(제조업)	15	13.3	8	7.1	14	12.4	4	3.5	51	45.1
	E-9-2(건설업)	1	4.0	0	0.0	1	4.0	0	.0	10	40.0
	E-9-3(농축산업)	8	14.0	5	8.8	9	15.8	0	.0	31	54.4
	E-9-4(어업)	0	0.0	0	0.0	1	5.6	0	.0	17	94.4
	E-10(선원취업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	1	3.7	1	3.7	1	3.7	0	.0	13	48.1
	미등록	14	19.4	0	0.0	3	4.2	7	9.7	23	31.9
	기타	3	5.5	1	1.8	4	7.3	1	1.8	23	41.8
업종	제조업	23	14.8	9	5.8	20	12.9	3	1.9	78	50.3
	농축산업	8	13.8	5	8.6	9	15.5	0	.0	31	53.4
	어업	1	1.9	0	0.0	1	1.9	0	.0	43	79.6
	서비스업	1	6.3	0	0.0	1	6.3	0	.0	5	31.3
	기타	9	10.7	1	1.2	2	2.4	8	9.5	22	26.2
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3	1	8.3
사업장 규모 (전체)	5인 미만	8	11.9	3	4.5	9	13.4	1	1.5	32	47.8
	5인~10인 미만	16	15.5	3	2.9	9	8.7	4	3.9	53	51.5
	10인~30인 미만	11	8.7	6	4.8	11	8.7	5	4.0	56	44.4
	30인 이상	6	15.0	1	2.5	3	7.5	2	5.0	20	50.0
	모름/무응답	1	2.3	2	4.7	1	2.3	0	.0	19	44.2
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	7	17.1	0	0.0	1	2.4	3	7.3	22	53.7
	30%~60% 미만	15	12.4	4	3.3	9	7.4	3	2.5	51	42.1
	60%~90% 미만	8	7.5	7	6.5	12	11.2	3	2.8	57	53.3
	90% 이상	9	17.0	2	3.8	7	13.2	2	3.8	28	52.8
	모름/무응답	3	5.3	2	3.5	4	7.0	1	1.8	22	38.6
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	26	11.4	5	2.2	21	9.2	9	3.9	112	48.9
	2년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	10	76.9
	3년 이상	10	10.8	8	8.6	9	9.7	2	2.2	41	44.1
	모름/무응답	6	13.6	2	4.5	3	6.8	1	2.3	17	38.6
한국어 수준	매우 잘함	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	2	25.0
	약간 잘함	3	11.1	1	3.7	6	22.2	2	7.4	10	37.0
	보통	16	13.3	5	4.2	13	10.8	1	.8	68	56.7
	약간 못함	16	10.7	8	5.3	12	8.0	6	4.0	66	44.0
	매우 못함	5	8.6	1	1.7	1	1.7	1	1.7	30	51.7
	모름/무응답	2	12.5	0	0.0	1	6.3	1	6.3	4	25.0
성별	남성	29	9.6	12	4.0	26	8.6	10	3.3	145	47.9
	여성	11	15.3	3	4.2	7	9.7	2	2.8	34	47.2
	모름/무응답	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	1	25.0
	모름/무응답	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	0	0.0
연령	18~29세	9	8.9	4	4.0	10	9.9	3	3.0	51	50.5
	30대	23	13.1	9	5.1	16	9.1	3	1.7	88	50.0
	40대	3	4.8	0	0.0	6	9.7	4	6.5	31	50.0
	50대	3	15.8	1	5.3	0	0.0	2	10.5	6	31.6
	60세 이상	2	11.8	1	5.9	1	5.9	0	.0	4	23.5
	모름/무응답	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	.0	0	0.0

4) 임금체불 사업장 노동시간 및 임금관리

(1) 사업장의 근무시간 관리

문

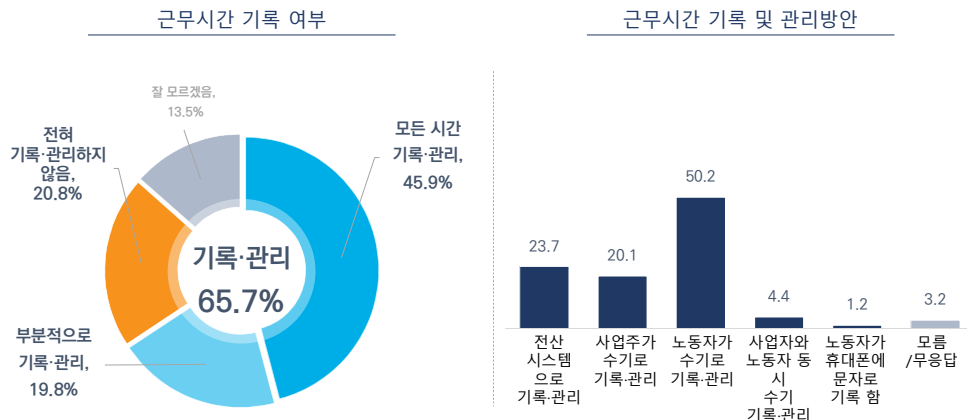
(최근 경험 기준) 임금체불 사업장은 근무시간(출퇴근시간, 근무시간, 시간외 근로 등)을 기록하거나 관리하고 있었습니까?

문

(근무 관리가 이루어진다는 응답자만) 출퇴근, 근무시간, 시간외 근로 등 근무시간 관리 및 기록은 어떻게 하고 있었습니까?

- 응답자의 65.7%는 임금체불 사업장에서 근무시간을 기록·관리하고 있었다고 응답했으며, 절반 정도는 ‘노동자가 수기로 기록·관리하고(50.2%)’, ‘전산 시스템으로 기록·관리하거나(23.7%)’, ‘사업주가 수기로 기록·관리(20.1%)’함
- 그러나 E-9-4(어업) 94.4%, E-10(선원취업) 100%, 업종에서는 어업의 77.8%는 전혀 근무시간을 기록하지 않는다고 응답해 체류자격 혹은 업종에 따라 근무시간 관리의 큰 차이가 나타나는 것으로 보임

[그림 3-15] 사업장의 근무시간 기록 여부 및 관리방안



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-22〉 사업장의 근무시간 기록 여부

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예, 모든 근무시간을 기록·관리함		예, 부분적으로 근무시간을 기록·관리함		아니오, 전혀 근무시간을 기록·관리하지 않음		잘 모르겠음	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	174	45.9	75	19.8	79	20.8	51	13.5
체류자격	E-9-1(제조업)	113	48	42.5	29	25.7	19	16.8	17	15.0
	E-9-2(건설업)	25	9	36.0	9	36.0	1	4.0	6	24.0
	E-9-3(농축산업)	57	40	70.2	14	24.6	2	3.5	1	1.8
	E-9-4(어업)	18	1	5.6	0	0.0	17	94.4	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	10	37.0	5	18.5	2	7.4	10	37.0
	미등록	72	35	48.6	13	18.1	14	19.4	10	13.9
업종	기타	55	31	56.4	5	9.1	12	21.8	7	12.7
	제조업	155	72	46.5	32	20.6	27	17.4	24	15.5
	농축산업	58	40	69.0	14	24.1	3	5.2	1	1.7
	어업	54	1	1.9	8	14.8	42	77.8	3	5.6
	서비스업	16	6	37.5	0	0.0	4	25.0	6	37.5
	기타	84	45	53.6	19	22.6	3	3.6	17	20.2
	모름/무응답	12	10	83.3	2	16.7	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	24	35.8	12	17.9	22	32.8	9	13.4
	5인~10인 미만	103	35	34.0	22	21.4	34	33.0	12	11.7
	10인~30인 미만	126	71	56.3	23	18.3	17	13.5	15	11.9
	30인 이상	40	25	62.5	9	22.5	3	7.5	3	7.5
	모름/무응답	43	19	44.2	9	20.9	3	7.0	12	27.9
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	24	58.5	4	9.8	4	9.8	9	22.0
	30%~60% 미만	121	53	43.8	29	24.0	24	19.8	15	12.4
	60%~90% 미만	107	48	44.9	14	13.1	33	30.8	12	11.2
	90% 이상	53	26	49.1	11	20.8	14	26.4	2	3.8
	모름/무응답	57	23	40.4	17	29.8	4	7.0	13	22.8
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	104	45.4	40	17.5	47	20.5	38	16.6
	2년~3년 미만	13	6	46.2	3	23.1	4	30.8	0	0.0
	3년 이상	93	38	40.9	27	29.0	21	22.6	7	7.5
	모름/무응답	44	26	59.1	5	11.4	7	15.9	6	13.6
한국어 수준	매우 잘함	8	5	62.5	2	25.0	0	0.0	1	12.5
	약간 잘함	27	13	48.1	2	7.4	7	25.9	5	18.5
	보통	120	58	48.3	18	15.0	21	17.5	23	19.2
	약간 못함	150	71	47.3	39	26.0	26	17.3	14	9.3
	매우 못함	58	15	25.9	11	19.0	24	41.4	8	13.8
	모름/무응답	16	12	75.0	3	18.8	1	6.3	0	0.0
성별	남성	303	134	44.2	60	19.8	66	21.8	43	14.2
	여성	72	39	54.2	14	19.4	11	15.3	8	11.1
	모름/무응답	4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0
연령	18~29세	101	58	57.4	16	15.8	16	15.8	11	10.9
	30대	176	76	43.2	42	23.9	39	22.2	19	10.8
	40대	62	24	38.7	8	12.9	21	33.9	9	14.5
	50대	19	9	47.4	3	15.8	1	5.3	6	31.6
	60세 이상	17	5	29.4	4	23.5	2	11.8	6	35.3
	모름/무응답	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0

〈표 3-23〉 사업장의 근무시간 관리 및 기록 방법

(Base : 근무관리가 이루어진다는 응답자만, n=249, 단위 : %)

구 분		사례수	전산시스템으로 기록·관리		사업주가 수기로 기록·관리		노동자가 수기로 기록·관리	
			N	%	N	%	N	%
전체		249	59	23.7	50	20.1	125	50.2
체류자격	E-9-1(제조업)	77	25	32.5	12	15.6	40	51.9
	E-9-2(건설업)	18	2	11.1	6	33.3	10	55.6
	E-9-3(농축산업)	54	7	13.0	4	7.4	40	74.1
	E-9-4(어업)	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	E-10(선원취업)	15	8	53.3	4	26.7	3	20.0
	H-2(방문취업)	48	11	22.9	18	37.5	13	27.1
	미등록	36	6	16.7	6	16.7	18	50.0
업종	기타	104	38	36.5	13	12.5	51	49.0
	제조업	54	8	14.8	3	5.6	40	74.1
	농축산업	9	0	0.0	5	55.6	2	22.2
	어업	6	1	16.7	1	16.7	3	50.0
	서비스업	64	10	15.6	26	40.6	26	40.6
	기타	12	2	16.7	2	16.7	3	25.0
	모름/무응답	36	3	8.3	4	11.1	25	69.4
사업장 규모 (전체)	5인 미만	57	12	21.1	12	21.1	32	56.1
	5인~10인 미만	94	25	26.6	22	23.4	43	45.7
	10인~30인 미만	34	15	44.1	7	20.6	11	32.4
	30인 이상	28	4	14.3	5	17.9	14	50.0
사업장 규모 (외국인 비중)	모름/무응답	28	9	32.1	6	21.4	11	39.3
	30% 미만	82	28	34.1	19	23.2	34	41.5
	30%~60% 미만	62	15	24.2	14	22.6	30	48.4
	60%~90% 미만	37	2	5.4	3	8.1	30	81.1
	90% 이상	40	5	12.5	8	20.0	20	50.0
임금체불 사업장 근속기간	모름/무응답	144	34	23.6	32	22.2	72	50.0
	3개월 미만	9	2	22.2	3	33.3	4	44.4
	2년~3년 미만	65	14	21.5	12	18.5	39	60.0
	3년 이상	31	9	29.0	3	9.7	10	32.3
한국어 수준	모름/무응답	7	2	28.6	1	14.3	5	71.4
	매우 잘함	15	7	46.7	1	6.7	5	33.3
	약간 잘함	76	25	32.9	16	21.1	34	44.7
	보통	110	15	13.6	20	18.2	68	61.8
	약간 못함	26	8	30.8	10	38.5	8	30.8
성별	매우 못함	15	2	13.3	2	13.3	5	33.3
	모름/무응답	194	46	23.7	46	23.7	89	45.9
	남성	53	13	24.5	4	7.5	35	66.0
연령	여성	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0
	모름/무응답	74	11	14.9	14	18.9	45	60.8
	18~29세	118	30	25.4	26	22.0	55	46.6
	30대	32	14	43.8	5	15.6	14	43.8
	40대	12	1	8.3	3	25.0	4	33.3
	50대	9	3	33.3	2	22.2	5	55.6
연령	60세 이상	4	0	0.0	0	0.0	2	50.0

제3장

이주노동자 인권실태
조사(설문조사)

(Base : 근무관리가 이루어진다는 응답자만, n=249, 단위 : %)

구 분		사업자와 노동자 동시 수기 기록·관리		노동자가 휴대폰에 문자로 기록함		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%
전체		11	4.4	3	1.2	8	3.2
체류자격	E-9-1(제조업)	1	1.3	3	3.9	0	0.0
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	0	0.0	0	0.0	3	5.6
	E-9-4(어업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	1	6.7	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	1	2.1	0	0.0	5	10.4
	미등록	8	22.2	0	0.0	0	0.0
업종	기타	2	1.9	3	2.9	1	1.0
	제조업	0	0.0	0	0.0	3	5.6
	농축산업	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	어업	1	16.7	0	0.0	0	0.0
	서비스업	1	1.6	0	0.0	2	3.1
	기타	7	58.3	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	모름/무응답	2	5.6	0	0.0	2	5.6
	5인 미만	0	0.0	0	0.0	2	3.5
	5인~10인 미만	3	3.2	2	2.1	3	3.2
	10인~30인 미만	0	0.0	1	2.9	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30인 이상	6	21.4	0	0.0	1	3.6
	모름/무응답	0	0.0	1	3.6	1	3.6
	30% 미만	2	2.4	2	2.4	1	1.2
	30%~60% 미만	0	0.0	0	0.0	4	6.5
	60%~90% 미만	2	5.4	0	0.0	0	0.0
	90% 이상	7	17.5	0	0.0	2	5.0
임금체불 사업장 근속기간	모름/무응답	3	2.1	1	.7	6	4.2
	3개월 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	2년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	1	1.5
	3년 이상	8	25.8	2	6.5	1	3.2
한국어 수준	모름/무응답	1	14.3	0	0.0	0	0.0
	매우 잘함	1	6.7	1	6.7	0	0.0
	약간 잘함	1	1.3	0	0.0	1	1.3
	보통	1	.9	2	1.8	6	5.5
	약간 못함	0	0.0	0	0.0	1	3.8
	매우 못함	7	46.7	0	0.0	0	0.0
성별	모름/무응답	8	4.1	3	1.5	8	4.1
	남성	2	3.8	0	0.0	0	0.0
	여성	1	50.0	0	0.0	0	0.0
연령	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	4	5.4
	18~29세	4	3.4	3	2.5	2	1.7
	30대	0	0.0	0	0.0	2	6.3
	40대	4	33.3	0	0.0	0	0.0
	50대	1	11.1	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	2	50.0	0	0.0	0	0.0

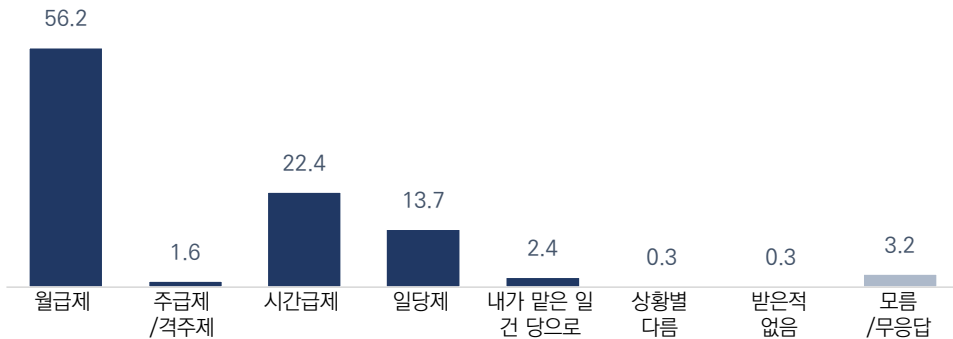
(2) 임금 지급 방식

문

(최근 경험 기준) 임금체불 사업장에서 임금을 어떤 식으로 받았습니까?

- 응답자의 56.2%는 임금체불 사업장에서 월급제로 임금을 받았으며, 그 외 22.4%는 시간급제, 13.7% 일급제로 받았다고 응답함
- E-9-2(건설업)은 월급제보다 시간급제 비중이 높고, E-9-3(농축산업)은 월급제와 시간급제의 비중이 비슷함

[그림 3-16] 임금 지급 방식



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-24〉 임금 지급 방식

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	월급제		주급제/격주제		시간급제		일당제	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	213	56.2	6	1.6	85	22.4	52	13.7
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	62	54.9	2	1.8	42	37.2	0	0.0
	E-9-2(건설업)	25	5	20.0	1	4.0	12	48.0	7	28.0
	E-9-3(농축산업)	57	31	54.4	0	0.0	25	43.9	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	17	94.4	0	0.0	1	5.6	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	17	63.0	0	0.0	1	3.7	9	33.3
	미등록	72	44	61.1	3	4.2	1	1.4	12	16.7
	기타	55	25	45.5	0	0.0	3	5.5	24	43.6
업종	제조업	155	95	61.3	2	1.3	46	29.7	2	1.3
	농축산업	58	31	53.4	0	0.0	26	44.8	0	0.0
	어업	54	53	98.1	0	0.0	1	1.9	0	0.0
	서비스업	16	13	81.3	0	0.0	0	0.0	3	18.8
	기타	84	18	21.4	4	4.8	12	14.3	38	45.2
	모름/무응답	12	3	25.0	0	0.0	0	0.0	9	75.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	48	71.6	1	1.5	12	17.9	5	7.5
	5인~10인 미만	103	66	64.1	1	1.0	24	23.3	8	7.8
	10인~30인 미만	126	65	51.6	2	1.6	25	19.8	19	15.1
	30인 이상	40	23	57.5	1	2.5	11	27.5	2	5.0
	모름/무응답	43	11	25.6	1	2.3	13	30.2	18	41.9
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	21	51.2	1	2.4	4	9.8	9	22.0
	30%~60% 미만	121	77	63.6	2	1.7	22	18.2	15	12.4
	60%~90% 미만	107	74	69.2	0	0.0	16	15.0	7	6.5
	90% 이상	53	26	49.1	2	3.8	20	37.7	3	5.7
	모름/무응답	57	15	26.3	1	1.8	23	40.4	18	31.6
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	137	59.8	4	1.7	33	14.4	36	15.7
	2년~3년 미만	13	8	61.5	0	0.0	4	30.8	1	7.7
	3년 이상	93	48	51.6	2	2.2	41	44.1	2	2.2
	모름/무응답	44	20	45.5	0	0.0	7	15.9	13	29.5
한국어 수준	매우 잘함	8	4	50.0	0	0.0	1	12.5	3	37.5
	약간 잘함	27	15	55.6	1	3.7	6	22.2	5	18.5
	보통	120	62	51.7	2	1.7	27	22.5	19	15.8
	약간 못함	150	86	57.3	3	2.0	44	29.3	5	3.3
	매우 못함	58	39	67.2	0	0.0	6	10.3	12	20.7
	모름/무응답	16	7	43.8	0	0.0	1	6.3	8	50.0
성별	남성	303	164	54.1	5	1.7	65	21.5	48	15.8
	여성	72	47	65.3	1	1.4	19	26.4	3	4.2
	모름/무응답	4	2	50.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0
연령	18~29세	101	49	48.5	0	0.0	29	28.7	9	8.9
	30대	176	111	63.1	4	2.3	44	25.0	11	6.3
	40대	62	38	61.3	2	3.2	9	14.5	11	17.7
	50대	19	6	31.6	0	0.0	1	5.3	12	63.2
	60세 이상	17	8	47.1	0	0.0	1	5.9	7	41.2
	모름/무응답	4	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		내가 맡은 일 건 당으로		상황별 다름		받은적 없음		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		9	2.4	1	.3	1	.3	12	3.2
체류 자격	E-9-1(제조업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	6.2
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	0	0.0	1	1.8	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	미등록	9	12.5	0	0.0	0	0.0	3	4.2
업종	기타	0	0.0	0	0.0	1	1.8	2	3.6
	제조업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	6.5
	농축산업	0	0.0	1	1.7	0	0.0	0	0.0
	어업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	서비스업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	기타	9	10.7	0	0.0	1	1.2	2	2.4
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	1	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	0	0.0	1	1.0	1	1.0	2	1.9
	10인~30인 미만	8	6.3	0	0.0	0	0.0	7	5.6
	30인 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	7.5
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	14.6
	30%~60% 미만	1	.8	0	0.0	0	0.0	4	3.3
	60%~90% 미만	8	7.5	0	0.0	1	.9	1	.9
	90% 이상	0	0.0	1	1.9	0	0.0	1	1.9
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	9	3.9	1	.4	1	.4	8	3.5
	2년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	9.1
한국어 수준	매우 잘함	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	보통	1	.8	1	.8	0	0.0	8	6.7
	약간 못함	7	4.7	0	0.0	1	.7	4	2.7
	매우 못함	1	1.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성별	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	남성	9	3.0	0	0.0	1	.3	11	3.6
	여성	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1	1.4
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	5	5.0	1	1.0	1	1.0	7	6.9
	30대	4	2.3	0	0.0	0	0.0	2	1.1
	40대	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	3.2
	50대	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.9
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

제3장

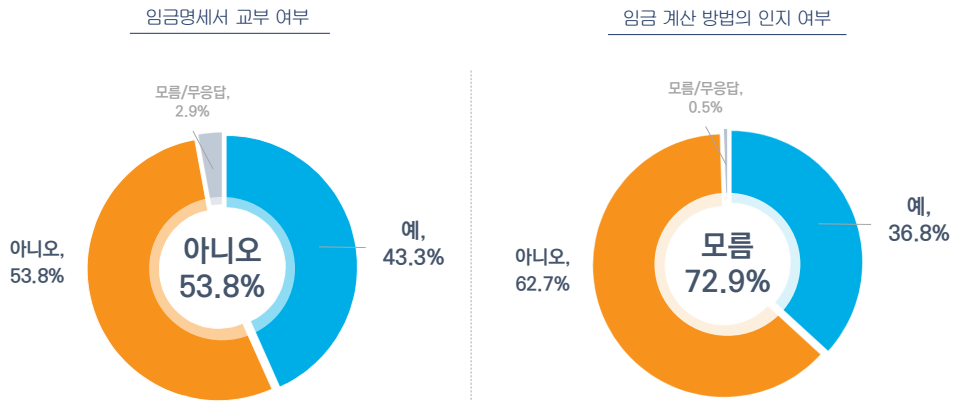
이주노동자 인권실태
조사(설문조사)

(3) 임금명세서 교부 여부 및 임금 계산 방법의 인지 여부

Q	(최근 경험 기준) 임금체불 사업장에서 임금 수령시 임금명세서를 교부받았습니까?
A	(임금명세서를 교부받지 못한 응답자만) 임금명세서를 교부받지 않았다면, 본인의 임금이 어떻게 계산되어야 맞는지 알고 있었습니까?

- 임금체불 사업장에서 임금 수령시 임금명세서를 교부받았다는 응답은 43.3%이고 받지 못했다는 응답은 53.8%로 응답자의 절반 이상은 임금명세서를 교부받지 못함
- E-9-2(건설업)은 84%로 대부분 교부 받았다 응답했으나, E-9-4(어업)과 E-10(선원취업)은 전혀 받지 못했고(100%), E-9-3(농축산업)은 63.2%, H-2(방문취업)은 70.4%, 미등록은 61.1%, 기타는 81.8%가 받지 못했다고 응답함
- 30인 이상 사업장에서는 80%가 임금명세서를 교부받았다 응답했으나, 5인 미만, 10인 미만의 사업장은 각각 20%, 29.1%밖에 안 되어 큰 차이를 보이고, 외국인 비중이 90% 이상인 사업장에서도 임금명세서 교부는 미비하게 이루어짐(20.8%)
- 임금명세서를 교부받지 못한 응답자 대다수는 자신의 임금이 어떻게 계산되어야 맞는지 모르며(72.9%), E-10(선원취업) 83.3%, H-2(방문취업) 78.9%가 업종에서는 서비스업이 72.7%가 임금 계산 방법을 모른다고 응답함

[그림 3-17] 임금명세서 교부 여부 및 임금계산 방법의 인지 여부



〈표 3-25〉 임금명세서 교부 여부

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%
전체		379	164	43.3	204	53.8	11	2.9
체류자격	E-9-1(제조업)	113	79	69.9	26	23.0	8	7.1
	E-9-2(건설업)	25	21	84.0	4	16.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	57	20	35.1	36	63.2	1	1.8
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	18	100.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	12	100.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	8	29.6	19	70.4	0	0.0
	미등록	72	26	36.1	44	61.1	2	2.8
	기타	55	10	18.2	45	81.8	0	0.0
업종	제조업	155	98	63.2	48	31.0	9	5.8
	농축산업	58	21	36.2	35	60.3	2	3.4
	어업	54	1	1.9	53	98.1	0	0.0
	서비스업	16	5	31.3	11	68.8	0	0.0
	기타	84	38	45.2	46	54.8	0	0.0
	모름/무응답	12	1	8.3	11	91.7	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	14	20.9	51	76.1	2	3.0
	5인~10인 미만	103	30	29.1	71	68.9	2	1.9
	10인~30인 미만	126	68	54.0	52	41.3	6	4.8
	30인 이상	40	32	80.0	7	17.5	1	2.5
	모름/무응답	43	20	46.5	23	53.5	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	18	43.9	17	41.5	6	14.6
	30%~60% 미만	121	61	50.4	57	47.1	3	2.5
	60%~90% 미만	107	46	43.0	60	56.1	1	.9
	90% 이상	53	11	20.8	41	77.4	1	1.9
	모름/무응답	57	28	49.1	29	50.9	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	92	40.2	130	56.8	7	3.1
	2년~3년 미만	13	4	30.8	9	69.2	0	0.0
	3년 이상	93	51	54.8	41	44.1	1	1.1
	모름/무응답	44	17	38.6	24	54.5	3	6.8
한국어 수준	매우 잘함	8	2	25.0	6	75.0	0	0.0
	약간 잘함	27	14	51.9	13	48.1	0	0.0
	보통	120	62	51.7	51	42.5	7	5.8
	약간 못함	150	66	44.0	81	54.0	3	2.0
	매우 못함	58	18	31.0	39	67.2	1	1.7
성별	모름/무응답	16	2	12.5	14	87.5	0	0.0
	남성	303	135	44.6	158	52.1	10	3.3
	여성	72	27	37.5	44	61.1	1	1.4
	모름/무응답	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0
연령	18~29세	101	36	35.6	57	56.4	8	7.9
	30대	176	95	54.0	79	44.9	2	1.1
	40대	62	24	38.7	37	59.7	1	1.6
	50대	19	6	31.6	13	68.4	0	0.0
	60세 이상	17	1	5.9	16	94.1	0	0.0
	모름/무응답	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0

〈표 3-26〉 임금명세서 미교부_임금 계산 방법의 인지 여부

(Base : 임금명세서 미교부 응답자만, n=204, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오		모름/무응답	
			N	%	N	%	N	%
전체		204	75	36.8	128	62.7	1	.5
체류자격	E-9-1(제조업)	26	8	30.8	18	69.2	0	0.0
	E-9-2(건설업)	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	36	17	47.2	18	50.0	1	2.8
	E-9-4(어업)	18	9	50.0	9	50.0	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	2	16.7	10	83.3	0	0.0
	H-2(방문취업)	19	4	21.1	15	78.9	0	0.0
	미등록	44	16	36.4	28	63.6	0	0.0
	기타	45	15	33.3	30	66.7	0	0.0
업종	제조업	48	16	33.3	32	66.7	0	0.0
	농축산업	35	16	45.7	18	51.4	1	2.9
	어업	53	16	30.2	37	69.8	0	0.0
	서비스업	11	3	27.3	8	72.7	0	0.0
	기타	46	24	52.2	22	47.8	0	0.0
	모름/무응답	11	0	0.0	11	100.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	51	16	31.4	35	68.6	0	0.0
	5인~10인 미만	71	29	40.8	42	59.2	0	0.0
	10인~30인 미만	52	19	36.5	32	61.5	1	1.9
	30인 이상	7	5	71.4	2	28.6	0	0.0
	모름/무응답	23	6	26.1	17	73.9	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	17	11	64.7	6	35.3	0	0.0
	30%~60% 미만	57	18	31.6	39	68.4	0	0.0
	60%~90% 미만	60	19	31.7	40	66.7	1	1.7
	90% 이상	41	18	43.9	23	56.1	0	0.0
	모름/무응답	29	9	31.0	20	69.0	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	130	54	41.5	76	58.5	0	0.0
	2년~3년 미만	9	4	44.4	5	55.6	0	0.0
	3년 이상	41	11	26.8	29	70.7	1	2.4
	모름/무응답	24	6	25.0	18	75.0	0	0.0
한국어 수준	매우 잘함	6	0	0.0	6	100.0	0	0.0
	약간 잘함	13	6	46.2	7	53.8	0	0.0
	보통	51	23	45.1	28	54.9	0	0.0
	약간 못함	81	34	42.0	46	56.8	1	1.2
	매우 못함	39	8	20.5	31	79.5	0	0.0
	모름/무응답	14	4	28.6	10	71.4	0	0.0
성별	남성	158	63	39.9	94	59.5	1	.6
	여성	44	12	27.3	32	72.7	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
연령	18~29세	57	24	42.1	33	57.9	0	0.0
	30대	79	33	41.8	45	57.0	1	1.3
	40대	37	11	29.7	26	70.3	0	0.0
	50대	13	2	15.4	11	84.6	0	0.0
	60세 이상	16	5	31.3	11	68.8	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

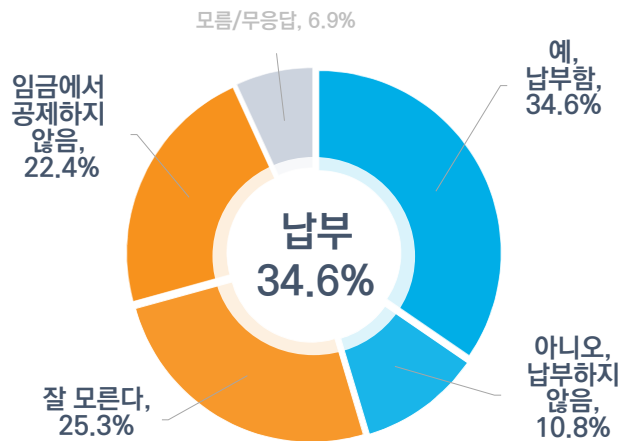
(4) 공제한 보험료의 실제 납부 현황

문

(최근 경험 기준) 임금체불 사업장의 사업주는 임금에서 공제한 보험료를 실제 납부하고 있었습니까?

- 임금에서 공제한 보험료를 실제로 납부하고 있다는 응답은 34.6%이고 납부하지 않는다는 응답은 10.8%밖에 안 되나, 잘 모른다는 응답이 25.3%로 나타나 실제 납입 여부에 대한 확인이 필요할 것으로 보임

[그림 3-18] 공제한 보험료의 실제 납부 현황



〈표 3-27〉 공제한 보험료의 실제 납부 현황

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예, 공제한 보험료를 납부함		아니오, 공제한 보험료를 납부하지 않음		공제한 보험료를 납부하는지 잘 모르겠음		임금에서 보험료를 공제하지 않음		모름 /무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		379	131	34.6	41	10.8	96	25.3	85	22.4	26	6.9
체류 자격	E-9-1(제조업)	113	61	54.0	11	9.7	26	23.0	3	2.7	12	10.6
	E-9-2(건설업)	25	22	88.0	0	0.0	2	8.0	0	0.0	1	4.0
	E-9-3(농축산업)	57	11	19.3	9	15.8	6	10.5	31	54.4	0	0.0
	E-9-4(어업)	18	10	55.6	0	0.0	3	16.7	5	27.8	0	0.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	0	0.0	6	50.0	6	50.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	7	25.9	6	22.2	8	29.6	6	22.2	0	0.0
	미등록	72	10	13.9	8	11.1	25	34.7	20	27.8	9	12.5
	기타	55	10	18.2	7	12.7	20	36.4	14	25.5	4	7.3
업종	제조업	155	69	44.5	18	11.6	32	20.6	22	14.2	14	9.0
	농축산업	58	13	22.4	8	13.8	6	10.3	31	53.4	0	0.0
	어업	54	17	31.5	1	1.9	18	33.3	17	31.5	1	1.9
	서비스업	16	4	25.0	3	18.8	5	31.3	3	18.8	1	6.3
	기타	84	25	29.8	10	11.9	27	32.1	12	14.3	10	11.9
	모름/무응답	12	3	25.0	1	8.3	8	66.7	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	20	29.9	9	13.4	13	19.4	21	31.3	4	6.0
	5인~10인 미만	103	33	32.0	9	8.7	27	26.2	30	29.1	4	3.9
	10인~30인 미만	126	46	36.5	18	14.3	33	26.2	19	15.1	10	7.9
	30인 이상	40	12	30.0	0	0.0	6	15.0	15	37.5	7	17.5
	모름/무응답	43	20	46.5	5	11.6	17	39.5	0	0.0	1	2.3
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	13	31.7	5	12.2	8	19.5	8	19.5	7	17.1
	30%~60% 미만	121	45	37.2	12	9.9	27	22.3	26	21.5	11	9.1
	60%~90% 미만	107	28	26.2	9	8.4	36	33.6	31	29.0	3	2.8
	90% 이상	53	15	28.3	10	18.9	8	15.1	17	32.1	3	5.7
	모름/무응답	57	30	52.6	5	8.8	17	29.8	3	5.3	2	3.5
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	67	29.3	29	12.7	64	27.9	50	21.8	19	8.3
	2년~3년 미만	13	4	30.8	1	7.7	3	23.1	5	38.5	0	0.0
	3년 이상	93	49	52.7	6	6.5	15	16.1	20	21.5	3	3.2
	모름/무응답	44	11	25.0	5	11.4	14	31.8	10	22.7	4	9.1
한국어 수준	매우 잘함	8	3	37.5	0	0.0	5	62.5	0	0.0	0	0.0
	약간 잘함	27	15	55.6	3	11.1	2	7.4	5	18.5	2	7.4
	보통	120	36	30.0	10	8.3	37	30.8	29	24.2	8	6.7
	약간 못함	150	56	37.3	18	12.0	27	18.0	35	23.3	14	9.3
	매우 못함	58	17	29.3	9	15.5	17	29.3	14	24.1	1	1.7
	모름/무응답	16	4	25.0	1	6.3	8	50.0	2	12.5	1	6.3
성별	남성	303	110	36.3	31	10.2	82	27.1	56	18.5	24	7.9
	여성	72	20	27.8	10	13.9	11	15.3	29	40.3	2	2.8
	모름/무응답	4	1	25.0	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	101	28	27.7	13	12.9	23	22.8	28	27.7	9	8.9
	30대	176	76	43.2	12	6.8	38	21.6	39	22.2	11	6.3
	40대	62	19	30.6	8	12.9	18	29.0	11	17.7	6	9.7
	50대	19	3	15.8	5	26.3	10	52.6	1	5.3	0	0.0
	60세 이상	17	4	23.5	2	11.8	5	29.4	6	35.3	0	0.0
	모름/무응답	4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 인권실태
조사(실문조사)

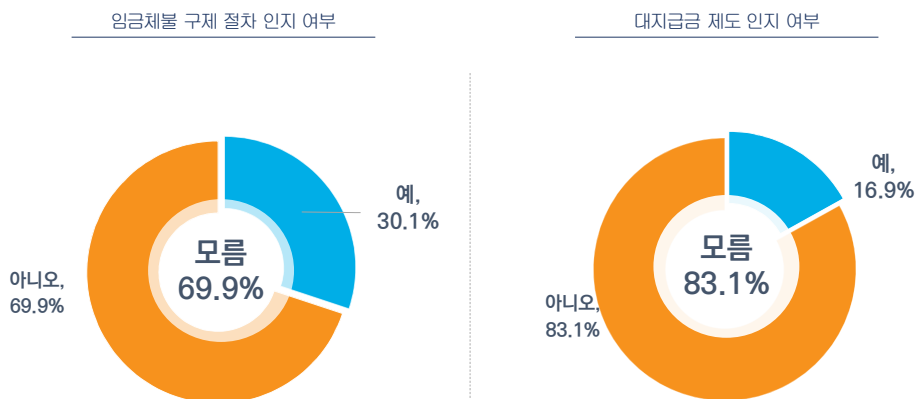
5) 임금체불 관련 제도 및 노동교육

(1) 임금체불 구제 절차 인지 여부

문	임금체불 구제 절차를 알고 있습니까?
문	임금체불시 국가가 대신하여 노동자에게 임금을 지급하는 '대지급금 제도'를 알고 있습니까?

- 응답자의 69.9%는 임금체불 구제절차에 대해 모른다고 응답했고, 대다수는 대지급금 제도를 인지하지 못함(83.1%)
- 특히 E-10(선원취업, 100%), 어업(81.5%), 낮은 한국어 수준(93.1%)인 응답자는 구제절차에 대해 거의 알지 못하며, 대지급금 제도에 대한 인지도는 이보다 더 낮게 나타남

[그림 3-19] 임금체불 구제 절차 인지 여부



〈표 3-28〉 임금체불 구제 절차 인지 여부

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오	
			N	%	N	%
전체		379	114	30.1	265	69.9
체류자격	E-9-1(제조업)	113	43	38.1	70	61.9
	E-9-2(건설업)	25	9	36.0	16	64.0
	E-9-3(농축산업)	57	13	22.8	44	77.2
	E-9-4(어업)	18	8	44.4	10	55.6
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	27	10	37.0	17	63.0
	미등록	72	19	26.4	53	73.6
	기타	55	12	21.8	43	78.2
업종	제조업	155	67	43.2	88	56.8
	농축산업	58	13	22.4	45	77.6
	어업	54	10	18.5	44	81.5
	서비스업	16	6	37.5	10	62.5
	기타	84	17	20.2	67	79.8
	모름/무응답	12	1	8.3	11	91.7
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	21	31.3	46	68.7
	5인~10인 미만	103	22	21.4	81	78.6
	10인~30인 미만	126	43	34.1	83	65.9
	30인 이상	40	15	37.5	25	62.5
	모름/무응답	43	13	30.2	30	69.8
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	14	34.1	27	65.9
	30%~60% 미만	121	38	31.4	83	68.6
	60%~90% 미만	107	30	28.0	77	72.0
	90% 이상	53	16	30.2	37	69.8
	모름/무응답	57	16	28.1	41	71.9
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	79	34.5	150	65.5
	2년~3년 미만	13	1	7.7	12	92.3
	3년 이상	93	19	20.4	74	79.6
	모름/무응답	44	15	34.1	29	65.9
한국어 수준	매우 잘함	8	1	12.5	7	87.5
	약간 잘함	27	13	48.1	14	51.9
	보통	120	57	47.5	63	52.5
	약간 못함	150	36	24.0	114	76.0
	매우 못함	58	4	6.9	54	93.1
	모름/무응답	16	3	18.8	13	81.3
성별	남성	303	94	31.0	209	69.0
	여성	72	20	27.8	52	72.2
	모름/무응답	4	0	0.0	4	100.0
연령	18~29세	101	29	28.7	72	71.3
	30대	176	59	33.5	117	66.5
	40대	62	18	29.0	44	71.0
	50대	19	3	15.8	16	84.2
	60세 이상	17	4	23.5	13	76.5
	모름/무응답	4	1	25.0	3	75.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-29〉 대지급금 제도 인지 여부

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오	
			N	%	N	%
전체		379	64	16.9	315	83.1
체류자격	E-9-1(제조업)	113	32	28.3	81	71.7
	E-9-2(건설업)	25	6	24.0	19	76.0
	E-9-3(농축산업)	57	6	10.5	51	89.5
	E-9-4(어업)	18	0	0.0	18	100.0
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	12	100.0
	H-2(방문취업)	27	5	18.5	22	81.5
	미등록	72	8	11.1	64	88.9
	기타	55	7	12.7	48	87.3
업종	제조업	155	42	27.1	113	72.9
	농축산업	58	6	10.3	52	89.7
	어업	54	0	0.0	54	100.0
	서비스업	16	4	25.0	12	75.0
	기타	84	11	13.1	73	86.9
	모름/무응답	12	1	8.3	11	91.7
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	9	13.4	58	86.6
	5인~10인 미만	103	15	14.6	88	85.4
	10인~30인 미만	126	29	23.0	97	77.0
	30인 이상	40	3	7.5	37	92.5
	모름/무응답	43	8	18.6	35	81.4
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	7	17.1	34	82.9
	30%~60% 미만	121	25	20.7	96	79.3
	60%~90% 미만	107	13	12.1	94	87.9
	90% 이상	53	8	15.1	45	84.9
	모름/무응답	57	11	19.3	46	80.7
	3개월 미만	229	43	18.8	186	81.2
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	13	3	23.1	10	76.9
	3년 이상	93	13	14.0	80	86.0
	모름/무응답	44	5	11.4	39	88.6
	매우 잘함	8	1	12.5	7	87.5
한국어 수준	약간 잘함	27	10	37.0	17	63.0
	보통	120	28	23.3	92	76.7
	약간 못함	150	21	14.0	129	86.0
	매우 못함	58	2	3.4	56	96.6
	모름/무응답	16	2	12.5	14	87.5
	남성	303	53	17.5	250	82.5
성별	여성	72	11	15.3	61	84.7
	모름/무응답	4	0	0.0	4	100.0
	18~29세	101	18	17.8	83	82.2
연령	30대	176	29	16.5	147	83.5
	40대	62	11	17.7	51	82.3
	50대	19	2	10.5	17	89.5
	60세 이상	17	3	17.6	14	82.4
	모름/무응답	4	1	25.0	3	75.0

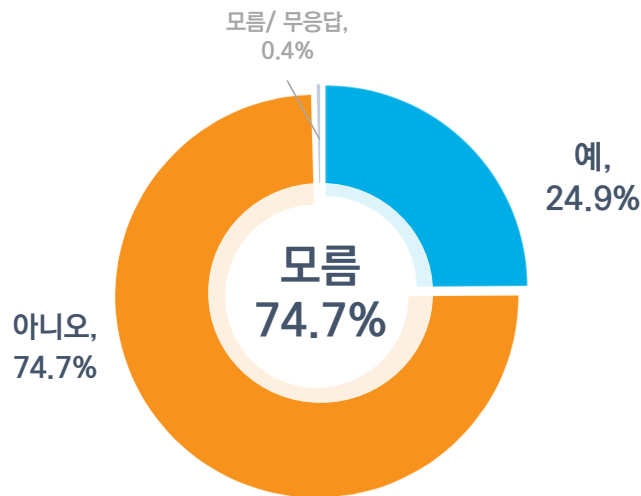
(2) 임금체불보증보험을 통한 체불임금 수령에 대한 인지 여부

단

(E-9, H-2 체류자격자만) 임금체불시 사업주가 가입한 임금체불보증보험을 통해 체불임금을 받을 수 있는 걸 알고 있습니까?

- 응답자의 74.7%는 임금체불보증보험을 통한 체불임금 수령 방법에 대해 전혀 모르고 있으며, 오직 24.9%만이 안다고 응답함

[그림 3-20] 임금체불보증보험을 통한 체불임금 수령에 대한 인지 여부



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-30〉 임금체불보증보험을 통한 체불임금 수령에 대한 인지 여부

(Base : E-9, H-2 체류자격자, n=245, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오	
			N	%	N	%
전체		245	61	24.9	183	74.7
체류자격	E-9-1(제조업)	113	31	27.4	82	72.6
	E-9-2(건설업)	25	5	20.0	20	80.0
	E-9-3(농축산업)	57	14	24.6	43	75.4
	E-9-4(어업)	18	7	38.9	11	61.1
	E-10(선원취업)	27	3	11.1	24	88.9
	H-2(방문취업)	5	1	20.0	3	60.0
업종	미등록	121	33	27.3	88	72.7
	기타	58	13	22.4	45	77.6
	제조업	18	7	38.9	11	61.1
	농축산업	7	2	28.6	5	71.4
	어업	39	5	12.8	33	84.6
	서비스업	2	1	50.0	1	50.0
사업장 규모 (전체)	기타	51	15	29.4	36	70.6
	모름/무응답	57	15	26.3	41	71.9
	5인 미만	77	23	29.9	54	70.1
	5인~10인 미만	30	2	6.7	28	93.3
사업장 규모 (외국인 비중)	10인~30인 미만	30	6	20.0	24	80.0
	30인 이상	20	4	20.0	16	80.0
	모름/무응답	73	16	21.9	57	78.1
	30% 미만	69	22	31.9	46	66.7
임금체불 사업장 근속기간	30%~60% 미만	41	11	26.8	30	73.2
	60%~90% 미만	42	8	19.0	34	81.0
	90% 이상	149	37	24.8	111	74.5
	모름/무응답	6	0	0.0	6	100.0
한국어 수준	3개월 미만	75	21	28.0	54	72.0
	2년~3년 미만	15	3	20.0	12	80.0
	3년 이상	3	2	66.7	1	33.3
	모름/무응답	19	8	42.1	11	57.9
성별	매우 잘함	82	18	22.0	64	78.0
	약간 잘함	110	29	26.4	80	72.7
	보통	25	4	16.0	21	84.0
	약간 못함	6	0	0.0	6	100.0
연령	매우 못함	193	54	28.0	138	71.5
	모름/무응답	50	7	14.0	43	86.0
	남성	2	0	0.0	2	100.0
	여성	83	19	22.9	63	75.9
연령	모름/무응답	120	32	26.7	88	73.3
	18~29세	26	7	26.9	19	73.1
	30대	7	0	0.0	7	100.0
	40대	6	2	33.3	4	66.7
연령	50대	3	1	33.3	2	66.7

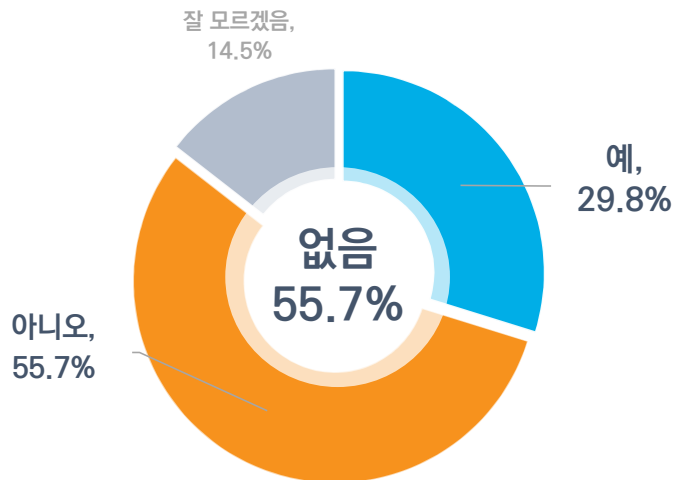
(3) 이주노동자 권리에 대한 노동교육 경험

문

한국에서 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받은 경험이 있습니까?

- 응답자의 55.7%는 한국에서 이주노동자 권리에 대한 노동교육을 받은 적이 없다고 응답했으며, 약 1/3수준(29.8%)의 응답자만 교육 경험이 있다고 응답함
- E-10(선원취업) 응답자는 교육 경험에 대해 전무하며(0%), E-9-2(건설업)는 16%, H-2(방문취업)와 미등록은 각각 11.1%만이 교육받은 적이 있다고 응답함

[그림 3-21] 이주노동자 권리에 대한 노동교육 경험



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-31〉 이주노동자의 권리에 대한 노동교육 경험

(Base : 전체, n=379, 단위 : %)

구 분		사례수	예		아니오		잘 모르겠음	
			N	%	N	%	N	%
전체		379	113	29.8	211	55.7	55	14.5
체류자격	E-9-1(제조업)	113	53	46.9	38	33.6	22	19.5
	E-9-2(건설업)	25	4	16.0	9	36.0	12	48.0
	E-9-3(농축산업)	57	33	57.9	15	26.3	9	15.8
	E-9-4(어업)	18	9	50.0	7	38.9	2	11.1
	E-10(선원취업)	12	0	0.0	12	100.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	27	3	11.1	22	81.5	2	7.4
	미등록	72	8	11.1	60	83.3	4	5.6
	기타	55	3	5.5	48	87.3	4	7.3
업종	제조업	155	62	40.0	66	42.6	27	17.4
	농축산업	58	33	56.9	15	25.9	10	17.2
	어업	54	9	16.7	43	79.6	2	3.7
	서비스업	16	3	18.8	12	75.0	1	6.3
	기타	84	5	6.0	64	76.2	15	17.9
	모름/무응답	12	1	8.3	11	91.7	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	67	26	38.8	32	47.8	9	13.4
	5인~10인 미만	103	28	27.2	65	63.1	10	9.7
	10인~30인 미만	126	40	31.7	68	54.0	18	14.3
	30인 이상	40	12	30.0	19	47.5	9	22.5
	모름/무응답	43	7	16.3	27	62.8	9	20.9
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	41	9	22.0	21	51.2	11	26.8
	30%~60% 미만	121	38	31.4	70	57.9	13	10.7
	60%~90% 미만	107	29	27.1	67	62.6	11	10.3
	90% 이상	53	26	49.1	20	37.7	7	13.2
	모름/무응답	57	11	19.3	33	57.9	13	22.8
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	229	70	30.6	128	55.9	31	13.5
	2년~3년 미만	13	3	23.1	9	69.2	1	7.7
	3년 이상	93	26	28.0	46	49.5	21	22.6
	모름/무응답	44	14	31.8	28	63.6	2	4.5
한국어 수준	매우 잘함	8	2	25.0	6	75.0	0	0.0
	약간 잘함	27	6	22.2	19	70.4	2	7.4
	보통	120	43	35.8	56	46.7	21	17.5
	약간 못함	150	54	36.0	68	45.3	28	18.7
	매우 못함	58	6	10.3	49	84.5	3	5.2
	모름/무응답	16	2	12.5	13	81.3	1	6.3
	남성	303	81	26.7	173	57.1	49	16.2
성별	여성	72	32	44.4	34	47.2	6	8.3
	모름/무응답	4	0	0.0	4	100.0	0	0.0
연령	18~29세	101	41	40.6	40	39.6	20	19.8
	30대	176	55	31.3	93	52.8	28	15.9
	40대	62	14	22.6	42	67.7	6	9.7
	50대	19	0	0.0	18	94.7	1	5.3
	60세 이상	17	3	17.6	14	82.4	0	0.0
	모름/무응답	4	0	0.0	4	100.0	0	0.0

(4) 노동교육의 내용 및 도움 여부

문

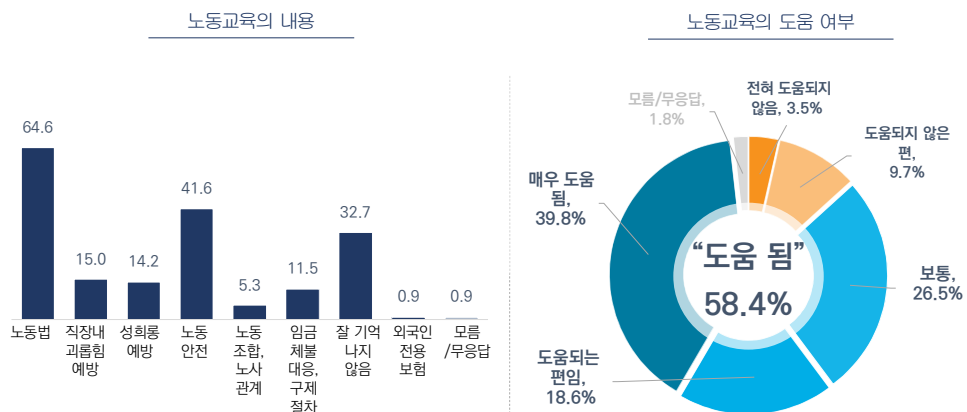
(노동교육 경험자만) 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받았다면 어떤 내용의 노동교육이었습니까? (중복응답)

문

(노동교육 경험자만) 이주노동자의 권리에 대한 노동교육은 도움이 되었습니까?

- 이주노동자 권리에 대한 노동교육 내용은 노동법(64.6%), 노동안전(41.6%)에 대한 교육이었다는 응답이 가장 많았고, 잘 기억나지 않는다는(32.7%) 응답을 제외하면 직장 내 괴롭힘 예방(15%), 성희롱 예방(14.2%), 임금체불 대응 구제절차(11.5%), 노동조합·노사관계(5.3%) 순으로 나타남
- 그리고 응답자의 58.4%는 노동교육이 도움이 된다고 했고, 그 중 매우 도움이 된다는 응답도 39.8%를 차지함

[그림 3-22] 노동교육의 내용 및 도움 여부



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-32〉 노동교육의 내용

(Base : 노동교육 경험자, n=113, 단위 : %)

구 분		사례수	임금, 근로계약 등 노동법 교육		직장내 괴롭힘 예방교육		성희롱 예방교육		작업장 안전건강, 산업재해 등 노동안전 교육	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		113	73	64.6	17	15.0	16	14.2	47	41.6
체류 자격	E-9-1(제조업)	53	28	52.8	8	15.1	7	13.2	22	41.5
	E-9-2(건설업)	4	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0
	E-9-3(농축산업)	33	31	93.9	3	9.1	2	6.1	17	51.5
	E-9-4(어업)	9	6	66.7	5	55.6	2	22.2	4	44.4
	H-2(방문취업)	3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	미등록	8	6	75.0	1	12.5	4	50.0	1	12.5
	기타	3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3
업종	제조업	62	32	51.6	9	14.5	10	16.1	23	37.1
	농축산업	33	32	97.0	3	9.1	2	6.1	18	54.5
	어업	9	6	66.7	5	55.6	2	22.2	4	44.4
	서비스업	3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	기타	5	2	40.0	0	0.0	1	20.0	2	40.0
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	26	20	76.9	4	15.4	3	11.5	9	34.6
	5인~10인 미만	28	17	60.7	4	14.3	1	3.6	11	39.3
	10인~30인 미만	40	24	60.0	7	17.5	5	12.5	17	42.5
	30인 이상	12	9	75.0	2	16.7	6	50.0	5	41.7
	모름/무응답	7	3	42.9	0	0.0	1	14.3	5	71.4
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	9	3	33.3	2	22.2	2	22.2	1	11.1
	30%~60% 미만	38	23	60.5	4	10.5	8	21.1	11	28.9
	60%~90% 미만	29	16	55.2	3	10.3	3	10.3	15	51.7
	90% 이상	26	24	92.3	6	23.1	1	3.8	11	42.3
	모름/무응답	11	7	63.6	2	18.2	2	18.2	9	81.8
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	70	45	64.3	13	18.6	11	15.7	28	40.0
	2년~3년 미만	3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3
	3년 이상	26	16	61.5	1	3.8	1	3.8	14	53.8
	모름/무응답	14	11	78.6	3	21.4	4	28.6	4	28.6
한국어 수준	매우 잘함	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
	약간 잘함	6	3	50.0	2	33.3	1	16.7	1	16.7
	보통	43	26	60.5	7	16.3	8	18.6	19	44.2
	약간 못함	54	40	74.1	7	13.0	7	13.0	22	40.7
	매우 못함	6	2	33.3	1	16.7	0	0.0	3	50.0
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
성별	남성	81	48	59.3	15	18.5	13	16.0	30	37.0
	여성	32	25	78.1	2	6.3	3	9.4	17	53.1
연령	18~29세	41	30	73.2	5	12.2	5	12.2	22	53.7
	30대	55	35	63.6	11	20.0	8	14.5	20	36.4
	40대	14	7	50.0	1	7.1	3	21.4	4	28.6
	60세 이상	3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3

(Base : 노동교육 경험자, n=113, 단위 : %)

구 분		노동조합 및 노사관계 교육		임금체불 대응 및 구제절차 교육		교육내용이 잘 기억나지 않음		외국인 전용 보험		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		6	5.3	13	11.5	37	32.7	1	.9	1	.9
체류 자격	E-9-1(제조업)	5	9.4	9	17.0	22	41.5	1	1.9	1	1.9
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0
	E-9-3(농축산업)	0	0.0	2	6.1	3	9.1	0	0.0	0	0.0
	E-9-4(어업)	1	11.1	2	22.2	4	44.4	0	0.0	0	0.0
	H-2(방문취업)	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0
	미등록	0	0.0	0	0.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0
	기타	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0
업종	제조업	4	6.5	9	14.5	26	41.9	1	1.6	1	1.6
	농축산업	0	0.0	2	6.1	2	6.1	0	0.0	0	0.0
	어업	1	11.1	2	22.2	4	44.4	0	0.0	0	0.0
	서비스업	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0
	기타	0	0.0	0	0.0	2	40.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	2	7.7	3	11.5	8	30.8	0	0.0	0	0.0
	5인~10인 미만	1	3.6	2	7.1	11	39.3	0	0.0	0	0.0
	10인~30인 미만	3	7.5	7	17.5	14	35.0	0	0.0	1	2.5
	30인 이상	0	0.0	1	8.3	2	16.7	1	8.3	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	2	28.6	0	0.0	0	0.0
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	0	0.0	1	11.1	5	55.6	1	11.1	0	0.0
	30%~60% 미만	3	7.9	5	13.2	15	39.5	0	0.0	1	2.6
	60%~90% 미만	1	3.4	3	10.3	13	44.8	0	0.0	0	0.0
	90% 이상	1	3.8	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	9.1	2	18.2	2	18.2	0	0.0	0	0.0
	3개월 미만	5	7.1	11	15.7	26	37.1	1	1.4	0	0.0
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0
	3년 이상	1	3.8	2	7.7	7	26.9	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	2	14.3	0	0.0	1	7.1
	매우 잘함	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
한국어 수준	약간 잘함	0	0.0	1	16.7	1	16.7	1	16.7	1	16.7
	보통	5	11.6	6	14.0	16	37.2	0	0.0	0	0.0
	약간 못함	1	1.9	5	9.3	15	27.8	0	0.0	0	0.0
	매우 못함	0	0.0	0	0.0	3	50.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
	남성	5	6.2	11	13.6	31	38.3	1	1.2	1	1.2
성별	여성	1	3.1	2	6.3	6	18.8	0	0.0	0	0.0
	18~29세	3	7.3	5	12.2	10	24.4	0	0.0	0	0.0
연령	30대	1	1.8	6	10.9	19	34.5	1	1.8	1	1.8
	40대	2	14.3	2	14.3	6	42.9	0	0.0	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

〈표 3-33〉 교육의 도움 여부

(Base : 노동교육 경험자, n=113, 단위 : %)

구 분		사례수	전혀 도움되지 않음		도움되지 않는 편임		보통		도움되는 편임		매우 도움 됨	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		113	4	3.5	11	9.7	30	26.5	21	18.6	45	39.8
체류 자격	E-9-1(제조업)	53	4	7.5	4	7.5	17	32.1	14	26.4	13	24.5
	E-9-2(건설업)	4	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	1	25.0
	E-9-3(농축산업)	33	0	0.0	1	3.0	2	6.1	3	9.1	26	78.8
	E-9-4(어업)	9	0	0.0	3	33.3	5	55.6	1	11.1	0	0.0
	H-2(방문취업)	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0
	미등록	8	0	0.0	2	25.0	0	0.0	1	12.5	5	62.5
	기타	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0
업종	제조업	62	3	4.8	7	11.3	20	32.3	14	22.6	17	27.4
	농축산업	33	0	0.0	0	0.0	2	6.1	3	9.1	27	81.8
	어업	9	0	0.0	3	33.3	5	55.6	1	11.1	0	0.0
	서비스업	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0
	기타	5	1	20.0	0	0.0	1	20.0	3	60.0	0	0.0
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	26	0	0.0	3	11.5	6	23.1	7	26.9	10	38.5
	5인~10인 미만	28	0	0.0	6	21.4	5	17.9	5	17.9	12	42.9
	10인~30인 미만	40	4	10.0	2	5.0	14	35.0	4	10.0	15	37.5
	30인 이상	12	0	0.0	0	0.0	3	25.0	2	16.7	7	58.3
	모름/무응답	7	0	0.0	0	0.0	2	28.6	3	42.9	1	14.3
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	9	1	11.1	0	0.0	5	55.6	1	11.1	2	22.2
	30%~60% 미만	38	2	5.3	5	13.2	10	26.3	7	18.4	13	34.2
	60%~90% 미만	29	1	3.4	4	13.8	8	27.6	5	17.2	11	37.9
	90% 이상	26	0	0.0	2	7.7	3	11.5	4	15.4	17	65.4
	모름/무응답	11	0	0.0	0	0.0	4	36.4	4	36.4	2	18.2
임금체불 사업장 근속기간	3개월 미만	70	3	4.3	7	10.0	21	30.0	12	17.1	27	38.6
	2년~3년 미만	3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3
	3년 이상	26	0	0.0	2	7.7	5	19.2	7	26.9	12	46.2
	모름/무응답	14	0	0.0	1	7.1	4	28.6	2	14.3	5	35.7
한국어 수준	매우 잘함	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	약간 잘함	6	0	0.0	0	0.0	1	16.7	1	16.7	3	50.0
	보통	43	2	4.7	5	11.6	13	30.2	7	16.3	16	37.2
	약간 못함	54	0	0.0	4	7.4	15	27.8	12	22.2	22	40.7
	매우 못함	6	1	16.7	1	16.7	1	16.7	0	0.0	3	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
성별	남성	81	3	3.7	9	11.1	28	34.6	19	23.5	21	25.9
	여성	32	1	3.1	2	6.3	2	6.3	2	6.3	24	75.0
연령	18~29세	41	2	4.9	2	4.9	7	17.1	10	24.4	19	46.3
	30대	55	2	3.6	5	9.1	18	32.7	8	14.5	21	38.2
	40대	14	0	0.0	3	21.4	3	21.4	3	21.4	5	35.7
	60세 이상	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0

(Base : 노동교육 경험자, n=113, 단위 : %)

구 분		모름/무응답		종합					
				도움 안됨		보통		도움 됨	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		2	1.8	15	13.3	30	26.5	66	58.4
체류 자격	E-9-1(제조업)	1	1.9	8	15.1	17	32.1	27	50.9
	E-9-2(건설업)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0
	E-9-3(농축산업)	1	3.0	1	3.0	2	6.1	29	87.9
	E-9-4(어업)	0	0.0	3	33.3	5	55.6	1	11.1
	H-2(방문취업)	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0
	미등록	0	0.0	2	25.0	0	0.0	6	75.0
	기타	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
업종	제조업	1	1.6	10	16.1	20	32.3	31	50.0
	농축산업	1	3.0	0	0.0	2	6.1	30	90.9
	어업	0	0.0	3	33.3	5	55.6	1	11.1
	서비스업	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0
	기타	0	0.0	1	20.0	1	20.0	3	60.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
사업장 규모 (전체)	5인 미만	0	0.0	3	11.5	6	23.1	17	65.4
	5인~10인 미만	0	0.0	6	21.4	5	17.9	17	60.7
	10인~30인 미만	1	2.5	6	15.0	14	35.0	19	47.5
	30인 이상	0	0.0	0	0.0	3	25.0	9	75.0
	모름/무응답	1	14.3	0	0.0	2	28.6	4	57.1
사업장 규모 (외국인 비중)	30% 미만	0	0.0	1	11.1	5	55.6	3	33.3
	30%~60% 미만	1	2.6	7	18.4	10	26.3	20	52.6
	60%~90% 미만	0	0.0	5	17.2	8	27.6	16	55.2
	90% 이상	0	0.0	2	7.7	3	11.5	21	80.8
	모름/무응답	1	9.1	0	0.0	4	36.4	6	54.5
	3개월 미만	0	0.0	10	14.3	21	30.0	39	55.7
임금체불 사업장 근속기간	2년~3년 미만	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3
	3년 이상	0	0.0	2	7.7	5	19.2	19	73.1
	모름/무응답	2	14.3	1	7.1	4	28.6	7	50.0
	매우 잘함	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	약간 잘함	1	16.7	0	0.0	1	16.7	4	66.7
한국어 수준	보통	0	0.0	7	16.3	13	30.2	23	53.5
	약간 못함	1	1.9	4	7.4	15	27.8	34	63.0
	매우 못함	0	0.0	2	33.3	1	16.7	3	50.0
	모름/무응답	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	남성	1	1.2	12	14.8	28	34.6	40	49.4
성별	여성	1	3.1	3	9.4	2	6.3	26	81.3
	18~29세	1	2.4	4	9.8	7	17.1	29	70.7
연령	30대	1	1.8	7	12.7	18	32.7	29	52.7
	40대	0	0.0	3	21.4	3	21.4	8	57.1
	40대	0	0.0	3	21.4	3	21.4	8	57.1
	60세 이상	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

3. 조사 결과 - 상담자 및 활동가

1) 임금체불 특징

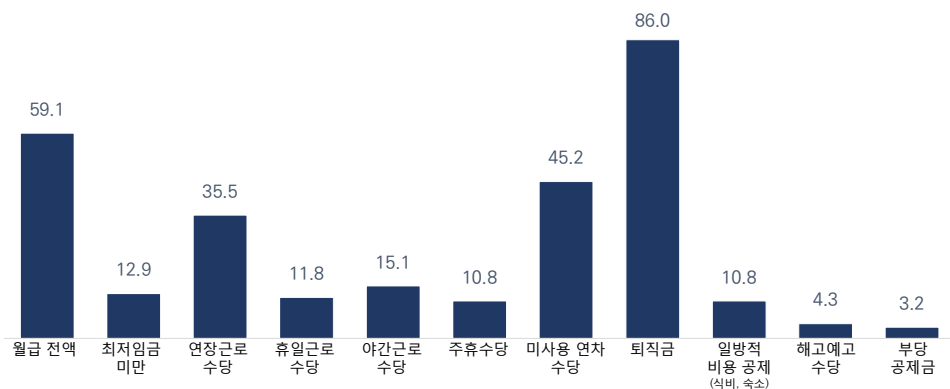
(1) 주된 체불임금 종류

문

이주노동자 임금체불 상담시 주로 체불된 임금은 무엇입니까?

- 임금체불 상담시 주로 체불된 임금은 퇴직금(86%), 월급전액(59.1%), 미사용 연차 수당(45.2%), 연장 근로 수당(35.5%)로 나타남
- 이주노동자 응답에서는 월급전액이 55.7%로 가장 높고 그 다음이 퇴직금(34.3%) 순으로 순서는 다르나, 이주노동자와 상담자 모두 월급전액과 퇴직금이 가장 빈번히 체불된다는데 동의함

[그림 3-23] 주된 체불임금 종류



〈표 3-34〉 주된 체불임금 종류

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	월급 전액		최저임금 미만		연장근로 수당		휴일근로 수당		야간근로 수당	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	55	59.1	12	12.9	33	35.5	11	11.8	14	15.1
성별	남	31	18	58.1	4	12.9	12	38.7	4	12.9	5	16.1
	여	61	37	60.7	8	13.1	20	32.8	7	11.5	8	13.1
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	2	66.7	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0
	30대	38	23	60.5	5	13.2	12	31.6	6	15.8	8	21.1
	40대	28	17	60.7	2	7.1	11	39.3	0	0.0	1	3.6
	50대	20	9	45.0	4	20.0	7	35.0	4	20.0	5	25.0
	60세 이상	2	2	100.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	9	3	33.3	0	0.0	1	11.1	3	33.3	2	22.2
	1년~3년 미만	19	14	73.7	2	10.5	4	21.1	2	10.5	2	10.5
	3년~5년 미만	13	6	46.2	3	23.1	8	61.5	2	15.4	4	30.8
	5년~7년 미만	10	7	70.0	2	20.0	3	30.0	1	10.0	2	20.0
	7년~10년 미만	8	1	12.5	0	0.0	6	75.0	1	12.5	1	12.5
	10년 이상	34	24	70.6	5	14.7	11	32.4	2	5.9	3	8.8
지역	서울/인천/경기	46	29	63.0	8	17.4	20	43.5	6	13.0	6	13.0
	부산/경남	22	11	50.0	1	4.5	8	36.4	3	13.6	3	13.6
	대구/경북	10	4	40.0	3	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	대전/충남/세종	3	3	100.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7
	광주/전북	12	8	66.7	0	0.0	4	33.3	2	16.7	3	25.0

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		주휴수당		미사용 연차수당		퇴직금		일방적 비용 공제		해고 예고 수당		부당 공제금	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		10	10.8	42	45.2	80	86.0	10	10.8	4	4.3	3	3.2
성별	남	3	9.7	13	41.9	25	80.6	4	12.9	2	6.5	2	6.5
	여	7	11.5	29	47.5	55	90.2	5	8.2	2	3.3	1	1.6
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	2	66.7	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	4	10.5	16	42.1	32	84.2	4	10.5	1	2.6	1	2.6
	40대	4	14.3	15	53.6	27	96.4	3	10.7	2	7.1	0	0.0
	50대	1	5.0	9	45.0	15	75.0	2	10.0	1	5.0	2	10.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	2	100.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	50.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	1	11.1	5	55.6	9	100.0	0	0.0	1	11.1	1	11.1
	1년~3년 미만	1	5.3	8	42.1	18	94.7	3	15.8	1	5.3	2	10.5
	3년~5년 미만	1	7.7	4	30.8	9	69.2	1	7.7	0	0.0	0	0.0
	5년~7년 미만	0	0.0	5	50.0	7	70.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
	7년~10년 미만	3	37.5	3	37.5	7	87.5	1	12.5	1	12.5	0	0.0
	10년 이상	4	11.8	17	50.0	30	88.2	4	11.8	0	0.0	0	0.0
지역	서울/인천/경기	2	4.3	17	37.0	39	84.8	4	8.7	3	6.5	0	0.0
	부산/경남	6	27.3	11	50.0	20	90.9	3	13.6	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	0	0.0	9	90.0	9	90.0	1	10.0	1	10.0	3	30.0
	대전/충남/세종	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	2	16.7	4	33.3	10	83.3	2	16.7	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

(2) 임금체불 이유

문

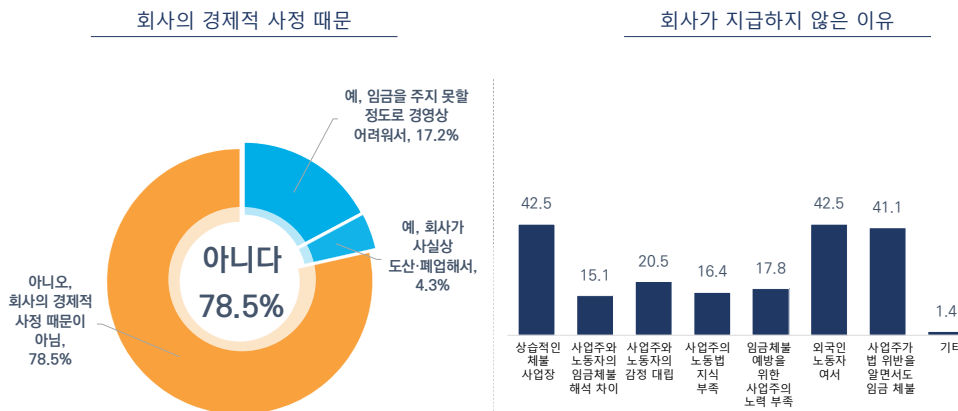
이주노동자 임금이 체불된 이유가 회사의 경제적 사정 때문이라고 생각하십니까?

답

(임금체불 이유가 경제적 사정이 아니라는 응답자만) 회사가 지급할 여력이 있는데도 체불 임금을 지급하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가 응답자의 78.5%는 이주노동자의 임금체불이 회사의 경제적 사정 때문이 아니라고 응답했으며, 그 이유로 ‘상습적인 체불 사업장(42.5%)’, ‘외국인 노동자여서(42.5%)’, ‘사업주가 범위반을 알면서도 임금체불(41.1%)’을 하기 때문이라고 응답함
- 기타의견으로 ‘노동자가 근로기준법을 알지 못하는 점을 악용해서’가 있음

[그림 3-24] 임금체불 이유



〈표 3-35〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	예, 임금을 주지 못할 정도로 경영상 어려워서		예, 회사가 사실상 도산·폐업해서		아니오, 회사의 경제적 사정 때문이 아님		종합			
									그렇다		아니다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	16	17.2	4	4.3	73	78.5	20	21.5	73	78.5
성별	남	31	2	6.5	1	3.2	28	90.3	3	9.7	28	90.3
	여	61	14	23.0	3	4.9	44	72.1	17	27.9	44	72.1
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	2	66.7
	30대	38	7	18.4	1	2.6	30	78.9	8	21.1	30	78.9
	40대	28	6	21.4	1	3.6	21	75.0	7	25.0	21	75.0
	50대	20	1	5.0	2	10.0	17	85.0	3	15.0	17	85.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0
상담 경력	1년 미만	9	0	0.0	1	11.1	8	88.9	1	11.1	8	88.9
	1년~3년 미만	19	6	31.6	0	0.0	13	68.4	6	31.6	13	68.4
	3년~5년 미만	13	3	23.1	0	0.0	10	76.9	3	23.1	10	76.9
	5년~7년 미만	10	1	10.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	9	90.0
	7년~10년 미만	8	1	12.5	1	12.5	6	75.0	2	25.0	6	75.0
	10년 이상	34	5	14.7	2	5.9	27	79.4	7	20.6	27	79.4
지역	서울/인천/경기	46	6	13.0	1	2.2	39	84.8	7	15.2	39	84.8
	부산/경남	22	4	18.2	2	9.1	16	72.7	6	27.3	16	72.7
	대구/경북	10	1	10.0	1	10.0	8	80.0	2	20.0	8	80.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	5	41.7	0	0.0	7	58.3	5	41.7	7	58.3

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-36〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외

(Base : 회사의 경제적 사정 외 응답자, n=73, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	상습적으로 체불하는 사업장이어서		사업주와 이주노동자가 임금체불에 대한 해석이 달라서		사업주와 이주노동자가 감정적으로 대립해서	
			N	%	N	%	N	%
전체		73	31	42.5	11	15.1	15	20.5
성별	남	28	12	42.9	1	3.6	7	25.0
	여	44	18	40.9	10	22.7	8	18.2
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	2	2	100.0	0	0.0	1	50.0
	30대	30	9	30.0	10	33.3	9	30.0
	40대	21	9	42.9	1	4.8	3	14.3
	50대	17	9	52.9	0	0.0	2	11.8
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	8	4	50.0	2	25.0	2	25.0
	1년~3년 미만	13	3	23.1	0	0.0	3	23.1
	3년~5년 미만	10	6	60.0	3	30.0	2	20.0
	5년~7년 미만	9	4	44.4	1	11.1	3	33.3
	7년~10년 미만	6	2	33.3	3	50.0	1	16.7
	10년 이상	27	12	44.4	2	7.4	4	14.8
지역	서울/인천/경기	39	19	48.7	3	7.7	7	17.9
	부산/경남	16	2	12.5	6	37.5	6	37.5
	대구/경북	8	4	50.0	0	0.0	1	12.5
	대전/충남/세종	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	7	4	57.1	2	28.6	1	14.3

〈표 3-37〉 임금체불 이유 - 회사의 경제적 사정 외

(Base : 회사의 경제적 사정 외 응답자, n=73, 단위 : %)

구 분		사업주가 노동법 지식 부족하여 지급해야 하는지 몰라서		임금체불 예방을 위해 사업주가 최선의 노력을 하지 않아서		외국인 노동자여서		사업주가 법 위반을 알면서도 임금을 체불		기타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		12	16.4	13	17.8	31	42.5	30	41.1	1	1.4
성별	남	5	17.9	4	14.3	15	53.6	11	39.3	1	3.6
	여	6	13.6	9	20.5	16	36.4	19	43.2	0	0.0
	모름/무응답	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0
	30대	5	16.7	3	10.0	12	40.0	11	36.7	1	3.3
	40대	3	14.3	8	38.1	9	42.9	7	33.3	0	0.0
	50대	3	17.6	2	11.8	7	41.2	11	64.7	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	2	100.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	0	0.0	1	12.5	4	50.0	3	37.5	0	0.0
	1년~3년 미만	1	7.7	3	23.1	9	69.2	7	53.8	0	0.0
	3년~5년 미만	2	20.0	0	0.0	3	30.0	3	30.0	1	10.0
	5년~7년 미만	1	11.1	2	22.2	3	33.3	4	44.4	0	0.0
	7년~10년 미만	2	33.3	1	16.7	1	16.7	2	33.3	0	0.0
	10년 이상	6	22.2	6	22.2	11	40.7	11	40.7	0	0.0
지역	서울/인천/경기	5	12.8	7	17.9	22	56.4	12	30.8	1	2.6
	부산/경남	6	37.5	3	18.8	2	12.5	7	43.8	0	0.0
	대구/경북	0	0.0	2	25.0	4	50.0	5	62.5	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	2	66.7	2	66.7	0	0.0
	광주/전북	1	14.3	1	14.3	1	14.3	4	57.1	0	0.0

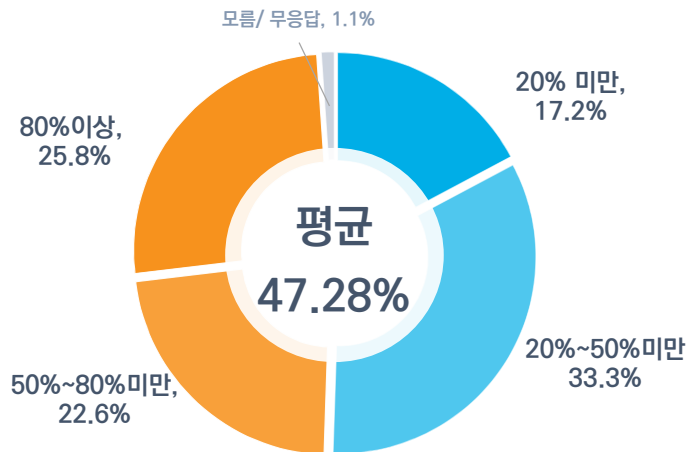
(3) 임금체불 상담 비중

문

이주노동자 노동 상담시 임금체불 상담 비중은 어느 정도라고 생각하십니까?

- 전체 이주노동자 노동 상담에서 임금체불의 상담 비중은 평균 42.28%로 약 절반 가까이를 차지하는 것으로 나타남
- 80% 이상을 차지한다는 응답도 25.8%로 상담자의 1/4은 임금체불 상담 비중이 높음

[그림 3-25] 임금체불 상담 비중



〈표 3-38〉 임금체불 상담 비중

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	20% 미만		20%~50% 미만		50%~80% 미만		80% 이상		모름 /무응답		평균 (%)
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
전체		93	16	17.2	31	33.3	21	22.6	24	25.8	1	1.1	47.28
성별	남	31	4	12.9	9	29.0	8	25.8	10	32.3	0	0.0	52.94
	여	61	12	19.7	21	34.4	13	21.3	14	23.0	1	1.6	44.64
	모름/무응답	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30.00
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0	49.00
	30대	38	9	23.7	10	26.3	9	23.7	9	23.7	1	2.6	44.44
	40대	28	4	14.3	11	39.3	8	28.6	5	17.9	0	0.0	45.57
	50대	20	1	5.0	7	35.0	4	20.0	8	40.0	0	0.0	57.35
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	40.00
	모름/무응답	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	27.50
상담 경력	1년 미만	9	2	22.2	2	22.2	1	11.1	4	44.4	0	0.0	54.67
	1년~3년 미만	19	4	21.1	3	15.8	5	26.3	6	31.6	1	5.3	49.39
	3년~5년 미만	13	1	7.7	4	30.8	5	38.5	3	23.1	0	0.0	53.62
	5년~7년 미만	10	2	20.0	6	60.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0	35.50
	7년~10년 미만	8	4	50.0	2	25.0	1	12.5	1	12.5	0	0.0	26.54
	10년 이상	34	3	8.8	14	41.2	8	23.5	9	26.5	0	0.0	50.12
지역	서울/인천/경기	46	4	8.7	13	28.3	11	23.9	17	37.0	1	2.2	54.93
	부산/경남	22	5	22.7	10	45.5	7	31.8	0	0.0	0	0.0	35.47
	대구/경북	10	0	0.0	5	50.0	0	0.0	5	50.0	0	0.0	56.60
	대전/충남/세종	3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	65.00
	광주/전북	12	7	58.3	2	16.7	2	16.7	1	8.3	0	0.0	28.00

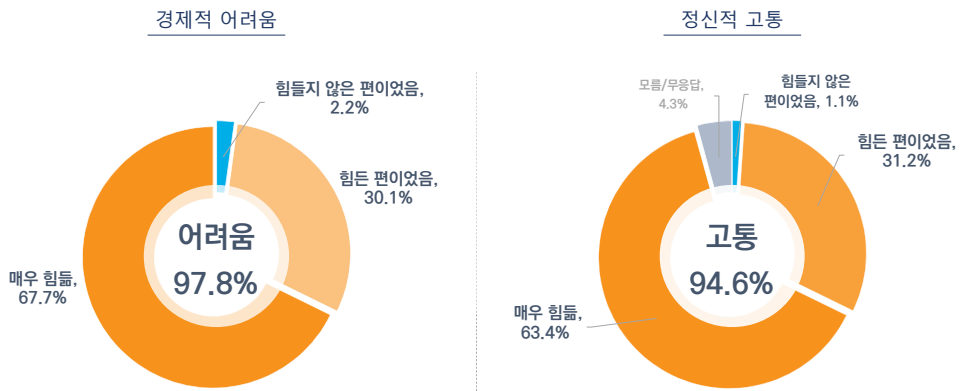
(4) 임금체불로 겪은 힘들

문

이주노동자가 임금체불로 겪은 경제적 어려움과 정신적 고통은 어느 정도라고 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가 응답자의 97.8%는 이주노동자가 임금체불로 인해 경제적으로 힘들 것이라고 응답했으며, 94.6%는 정신적으로 고통스러울 것이라 응답함

[그림 3-26] 임금체불로 겪은 힘들



〈표 3-39〉 임금체불로 겪은 힘들 - 경제적 어려움

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	힘들지 않은 편이었음		힘든 편이었음		매우 힘들		종합			
									힘들지 않음		힘들	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	2	2.2	28	30.1	63	67.7	2	2.2	91	97.8
성별	남	31	1	3.2	11	35.5	19	61.3	1	3.2	30	96.8
	여	61	1	1.6	17	27.9	43	70.5	1	1.6	60	98.4
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	3	100.0
	30대	38	0	0.0	17	44.7	21	55.3	0	0.0	38	100.0
	40대	28	0	0.0	4	14.3	24	85.7	0	0.0	28	100.0
	50대	20	2	10.0	5	25.0	13	65.0	2	10.0	18	90.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
상담 경력	1년 미만	9	0	0.0	4	44.4	5	55.6	0	0.0	9	100.0
	1년~3년 미만	19	0	0.0	10	52.6	9	47.4	0	0.0	19	100.0
	3년~5년 미만	13	0	0.0	3	23.1	10	76.9	0	0.0	13	100.0
	5년~7년 미만	10	0	0.0	4	40.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
	7년~10년 미만	8	0	0.0	3	37.5	5	62.5	0	0.0	8	100.0
	10년 이상	34	2	5.9	4	11.8	28	82.4	2	5.9	32	94.1
지역	서울/인천/경기	46	1	2.2	16	34.8	29	63.0	1	2.2	45	97.8
	부산/경남	22	0	0.0	5	22.7	17	77.3	0	0.0	22	100.0
	대구/경북	10	1	10.0	1	10.0	8	80.0	1	10.0	9	90.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	5	41.7	7	58.3	0	0.0	12	100.0

〈표 3-40〉 임금체불로 겪은 힘들 - 정신적 고통

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	힘들지 않은 편이었음		힘든 편이었음		매우 힘들		모름 /무응답		종합			
											힘들지 않음		힘들	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	1	1.1	29	31.2	59	63.4	4	4.3	1	1.1	88	94.6
성별	남	31	0	0.0	12	38.7	19	61.3	0	0.0	0	0.0	31	100.0
	여	61	1	1.6	17	27.9	39	63.9	4	6.6	1	1.6	56	91.8
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	0	0.0	14	36.8	22	57.9	2	5.3	0	0.0	36	94.7
	40대	28	0	0.0	6	21.4	21	75.0	1	3.6	0	0.0	27	96.4
	50대	20	1	5.0	7	35.0	11	55.0	1	5.0	1	5.0	18	90.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
상담 경력	1년 미만	9	0	0.0	3	33.3	6	66.7	0	0.0	0	0.0	9	100.0
	1년~3년 미만	19	0	0.0	8	42.1	10	52.6	1	5.3	0	0.0	18	94.7
	3년~5년 미만	13	0	0.0	2	15.4	11	84.6	0	0.0	0	0.0	13	100.0
	5년~7년 미만	10	0	0.0	4	40.0	6	60.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	7년~10년 미만	8	0	0.0	5	62.5	2	25.0	1	12.5	0	0.0	7	87.5
	10년 이상	34	1	2.9	7	20.6	24	70.6	2	5.9	1	2.9	31	91.2
지역	서울/인천/경기	46	0	0.0	18	39.1	26	56.5	2	4.3	0	0.0	44	95.7
	부산/경남	22	0	0.0	5	22.7	17	77.3	0	0.0	0	0.0	22	100.0
	대구/경북	10	1	10.0	0	0.0	8	80.0	1	10.0	1	10.0	8	80.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	6	50.0	5	41.7	1	8.3	0	0.0	11	91.7

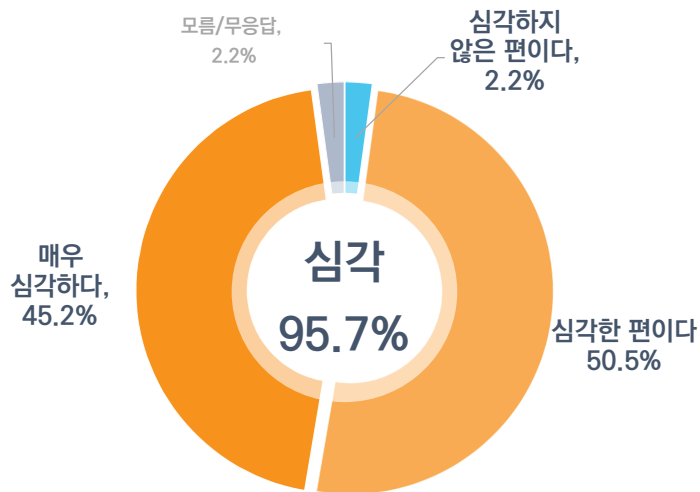
(5) 임금체불 문제의 심각성

문

이주노동자 임금체불 문제가 어느정도 심각하다고 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가 응답자의 95.7%는 임금체불 문제가 심각하다고 했으며, 그 중 45.2%는 매우 심각한 수준이라고 응답함

[그림 3-27] 임금체불 문제의 심각성



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-41〉 임금체불 문제의 심각성

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	심각하지 않은 편이다		심각한 편이다		매우 심각하다		모름 /무응답		종합			
											심각하지 않음		심각함	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	2	2.2	47	50.5	42	45.2	2	2.2	2	2.2	89	95.7
성별	남	31	1	3.2	14	45.2	15	48.4	1	3.2	1	3.2	29	93.5
	여	61	1	1.6	33	54.1	26	42.6	1	1.6	1	1.6	59	96.7
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	1	2.6	22	57.9	15	39.5	0	0.0	1	2.6	37	97.4
	40대	28	1	3.6	13	46.4	14	50.0	0	0.0	1	3.6	27	96.4
	50대	20	0	0.0	9	45.0	9	45.0	2	10.0	0	0.0	18	90.0
	60세 이상	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
상당 경력	1년 미만	9	1	11.1	5	55.6	3	33.3	0	0.0	1	11.1	8	88.9
	1년~3년 미만	19	0	0.0	11	57.9	8	42.1	0	0.0	0	0.0	19	100.0
	3년~5년 미만	13	0	0.0	7	53.8	6	46.2	0	0.0	0	0.0	13	100.0
	5년~7년 미만	10	0	0.0	8	80.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	7년~10년 미만	8	1	12.5	4	50.0	3	37.5	0	0.0	1	12.5	7	87.5
	10년 이상	34	0	0.0	12	35.3	20	58.8	2	5.9	0	0.0	32	94.1
지역	서울/인천/경기	46	0	0.0	25	54.3	19	41.3	2	4.3	0	0.0	44	95.7
	부산/경남	22	2	9.1	8	36.4	12	54.5	0	0.0	2	9.1	20	90.9
	대구/경북	10	0	0.0	3	30.0	7	70.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	9	75.0	3	25.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0

2) 임금체불 대응

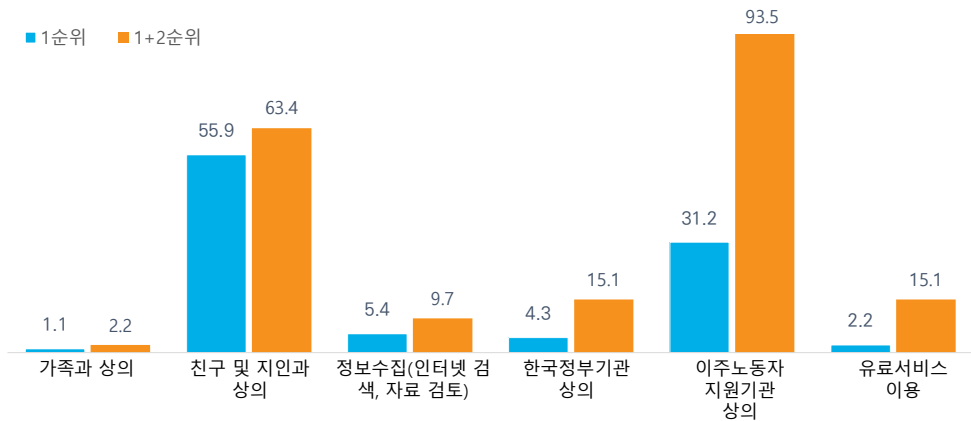
(1) 임금체불 발생 시 이주노동자의 행동

문

이주노동자가 임금체불이 발생했을 때 가장 먼저 어떻게 행동한다고 생각하십니까? (중복응답)

- 상담자 및 활동가 응답자는 이주노동자가 임금체불이 발생했을 때 가장 먼저 하는 행동 1순위로는 친구 및 지인과 상의(1순위 55.9%)를 꼽았으나, 2순위까지 포함하면 이주노동자지원기관과 상의(1+2순위 93.5%) 한다는 응답이 가장 많음

[그림 3-28] 임금체불 발생 시 이주노동자의 행동



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-42〉 임금체불 발생시 이주노동자의 행동(1순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	가족과 상의		친구 및 지인과 상의		정보수집	
			N	%	N	%	N	%
전체		93	1	1.1	52	55.9	5	5.4
성별	남	31	0	0.0	20	64.5	1	3.2
	여	61	1	1.6	32	52.5	4	6.6
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	0	0.0
	30대	38	1	2.6	20	52.6	2	5.3
	40대	28	0	0.0	16	57.1	2	7.1
	50대	20	0	0.0	11	55.0	1	5.0
	60세 이상	2	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	9	0	0.0	4	44.4	0	0.0
	1년~3년 미만	19	0	0.0	10	52.6	2	10.5
	3년~5년 미만	13	1	7.7	7	53.8	1	7.7
	5년~7년 미만	10	0	0.0	5	50.0	1	10.0
	7년~10년 미만	8	0	0.0	5	62.5	0	0.0
	10년 이상	34	0	0.0	21	61.8	1	2.9
지역	서울/인천/경기	46	1	2.2	27	58.7	4	8.7
	부산/경남	22	0	0.0	15	68.2	1	4.5
	대구/경북	10	0	0.0	3	30.0	0	0.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	0	0.0	4	33.3	0	0.0

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		한국정부기관 상의		이주노동자 지원기관 상의		유료서비스 이용	
		N	%	N	%	N	%
전체		4	4.3	29	31.2	2	2.2
성별	남	2	6.5	8	25.8	0	0.0
	여	2	3.3	20	32.8	2	3.3
	모름/무응답	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	30대	1	2.6	13	34.2	1	2.6
	40대	2	7.1	7	25.0	1	3.6
	50대	1	5.0	7	35.0	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	1	11.1	3	33.3	1	11.1
	1년~3년 미만	1	5.3	6	31.6	0	0.0
	3년~5년 미만	1	7.7	3	23.1	0	0.0
	5년~7년 미만	0	0.0	4	40.0	0	0.0
	7년~10년 미만	0	0.0	2	25.0	1	12.5
	10년 이상	1	2.9	11	32.4	0	0.0
지역	서울/인천/경기	2	4.3	11	23.9	1	2.2
	부산/경남	0	0.0	6	27.3	0	0.0
	대구/경북	1	10.0	6	60.0	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	1	8.3	6	50.0	1	8.3

〈표 3-43〉 임금체불 발생시 이주노동자의 행동(1+2순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	가족과 상의		친구 및 지인과 상의		정보수집	
			N	%	N	%	N	%
전체		93	2	2.2	59	63.4	9	9.7
성별	남	31	0	0.0	22	71.0	2	6.5
	여	61	2	3.3	37	60.7	7	11.5
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	1	2.6	24	63.2	3	7.9
	40대	28	1	3.6	17	60.7	3	10.7
	50대	20	0	0.0	12	60.0	1	5.0
	60세 이상	2	0	0.0	2	100.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	1년 미만	9	0	0.0	5	55.6	0	0.0
상당 경력	1년~3년 미만	19	0	0.0	12	63.2	5	26.3
	3년~5년 미만	13	1	7.7	8	61.5	1	7.7
	5년~7년 미만	10	0	0.0	6	60.0	1	10.0
	7년~10년 미만	8	0	0.0	5	62.5	0	0.0
	10년 이상	34	1	2.9	23	67.6	2	5.9
지역	서울/인천/경기	46	1	2.2	31	67.4	7	15.2
	부산/경남	22	0	0.0	16	72.7	2	9.1
	대구/경북	10	1	10.0	4	40.0	0	0.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	0	0.0	5	41.7	0	0.0

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		한국정부기관 상의		이주노동자 자원기관 상의		유료서비스 이용	
		N	%	N	%	N	%
전체		14	15.1	87	93.5	14	15.1
성별	남	7	22.6	30	96.8	1	3.2
	여	7	11.5	56	91.8	12	19.7
	모름/무응답	0	0.0	1	100.0	1	100.0
연령	18~29세	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	30대	5	13.2	35	92.1	7	18.4
	40대	6	21.4	27	96.4	2	7.1
	50대	3	15.0	19	95.0	5	25.0
	60세 이상	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	1년 미만	2	22.2	9	100.0	1	11.1
상당 경력	1년~3년 미만	3	15.8	16	84.2	2	10.5
	3년~5년 미만	2	15.4	12	92.3	2	15.4
	5년~7년 미만	2	20.0	10	100.0	1	10.0
	7년~10년 미만	1	12.5	8	100.0	2	25.0
	10년 이상	4	11.8	32	94.1	6	17.6
지역	서울/인천/경기	7	15.2	42	91.3	4	8.7
	부산/경남	3	13.6	21	95.5	1	4.5
	대구/경북	2	20.0	9	90.0	4	40.0
	대전/충남/세종	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	2	16.7	12	100.0	5	41.7

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

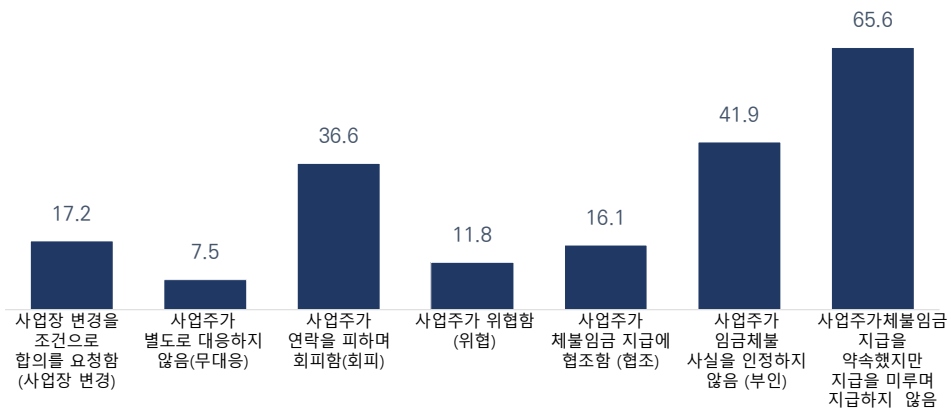
(2) 임금체불에 대한 사업주 반응

문

이주노동자 임금체불로 사업주에게 지급 요청시 사업주의 반응은 어떠합니까? (중복응답)

- 이주노동자의 임금체불로 사업주에게 지급 요청시, 사업주가 체불임금에 대한 지급 약속을 했지만 지급하지 않는다는 65.6%로 가장 많고, 그 다음으로 임금체불 사실을 인정하지 않고 부인하며(41.9%), 사업주가 연락을 피하며 회피하는(36.6%) 반응을 나타냄

[그림 3-29] 임금체불에 대한 사업주 반응



〈표 3-44〉 임금체불에 대한 사업주 반응

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의를 요청함 (사업장 변경)		사업주가 별도로 대응하지 않음 (무대응)		사업주가 연락을 피하며 회피함 (회피)	
			N	%	N	%	N	%
전체		93	16	17.2	7	7.5	34	36.6
성별	남	31	2	6.5	3	9.7	11	35.5
	여	61	14	23.0	4	6.6	23	37.7
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3
	30대	38	2	5.3	4	10.5	16	42.1
	40대	28	8	28.6	2	7.1	8	28.6
	50대	20	4	20.0	0	0.0	7	35.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0
	1년 미만	9	1	11.1	2	22.2	3	33.3
상당 경력	1년~3년 미만	19	1	5.3	2	10.5	7	36.8
	3년~5년 미만	13	3	23.1	0	0.0	5	38.5
	5년~7년 미만	10	3	30.0	1	10.0	4	40.0
	7년~10년 미만	8	1	12.5	0	0.0	3	37.5
	10년 이상	34	7	20.6	2	5.9	12	35.3
지역	서울/인천/경기	46	9	19.6	4	8.7	17	37.0
	부산/경남	22	3	13.6	2	9.1	7	31.8
	대구/경북	10	2	20.0	1	10.0	3	30.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	2	66.7
	광주/전북	12	2	16.7	0	0.0	5	41.7

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사업주가 위협함 (위협)		사업주가 체불임금 지급에 협조함 (협조)		사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음 (부인)		업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		11	11.8	15	16.1	39	41.9	61	65.6
성별	남	7	22.6	3	9.7	18	58.1	18	58.1
	여	4	6.6	12	19.7	20	32.8	42	68.9
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	30대	4	10.5	7	18.4	16	42.1	25	65.8
	40대	1	3.6	6	21.4	12	42.9	19	67.9
	50대	6	30.0	2	10.0	7	35.0	13	65.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	2	100.0	1	50.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	1년 미만	1	11.1	1	11.1	4	44.4	5	55.6
상당 경력	1년~3년 미만	2	10.5	7	36.8	8	42.1	10	52.6
	3년~5년 미만	2	15.4	0	0.0	7	53.8	9	69.2
	5년~7년 미만	0	0.0	0	0.0	2	20.0	10	100.0
	7년~10년 미만	1	12.5	1	12.5	4	50.0	6	75.0
	10년 이상	5	14.7	6	17.6	14	41.2	21	61.8
지역	서울/인천/경기	9	19.6	5	10.9	23	50.0	24	52.2
	부산/경남	1	4.5	5	22.7	8	36.4	17	77.3
	대구/경북	1	10.0	3	30.0	2	20.0	7	70.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
	광주/전북	0	0.0	2	16.7	5	41.7	10	83.3

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

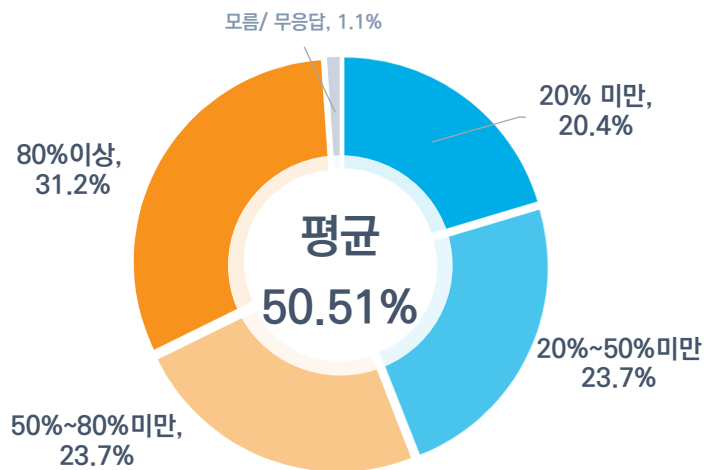
(3) 임금체불 상담 중 진정 비율

문

체불임금을 받기 위해 관련 기관(고용노동부, 해양수산부)에 진정을 하는 비율(%)은 어느 정도입니까?

- 임금체불 상담 중 진정 비율은 평균 50.51%이며, 80% 이상 차지한다는 응답도 31.2%로 나타나 진정하는 비율이 임금체불 상담의 상당 부분을 차지하고 있는 것으로 보임

[그림 3-30] 임금체불 상담 중 진정 비율



〈표 3-45〉 임금체불 상담 중 진정 비율

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	20% 미만		20% 이상 ~50% 미만		50% 이상 ~80% 미만		80% 이상		모름 /무응답		평균 (%)
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
전체		93	19	20.4	22	23.7	22	23.7	29	31.2	1	1.1	50.51
성별	남	31	3	9.7	6	19.4	9	29.0	13	41.9	0	0.0	61.19
	여	61	16	26.2	15	24.6	13	21.3	16	26.2	1	1.6	45.16
	모름/무응답	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	40.00
연령	18~29세	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	26.67
	30대	38	8	21.1	6	15.8	11	28.9	12	31.6	1	2.6	52.14
	40대	28	5	17.9	9	32.1	6	21.4	8	28.6	0	0.0	48.11
	50대	20	3	15.0	5	25.0	5	25.0	7	35.0	0	0.0	55.50
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	90.00
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	.25
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	.25
상담 경력	1년 미만	9	0	0.0	4	44.4	1	11.1	4	44.4	0	0.0	60.00
	1년~3년 미만	19	4	21.1	1	5.3	6	31.6	7	36.8	1	5.3	55.39
	3년~5년 미만	13	1	7.7	3	23.1	6	46.2	3	23.1	0	0.0	57.31
	5년~7년 미만	10	3	30.0	3	30.0	1	10.0	3	30.0	0	0.0	45.50
	7년~10년 미만	8	4	50.0	2	25.0	1	12.5	1	12.5	0	0.0	28.01
	10년 이상	34	7	20.6	9	26.5	7	20.6	11	32.4	0	0.0	49.58
지역	서울/인천/경기	46	4	8.7	8	17.4	10	21.7	23	50.0	1	2.2	64.16
	부산/경남	22	7	31.8	7	31.8	8	36.4	0	0.0	0	0.0	32.30
	대구/경북	10	2	20.0	3	30.0	2	20.0	3	30.0	0	0.0	49.00
	대전/충남/세종	3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	73.33
	광주/전북	12	6	50.0	3	25.0	2	16.7	1	8.3	0	0.0	28.25

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

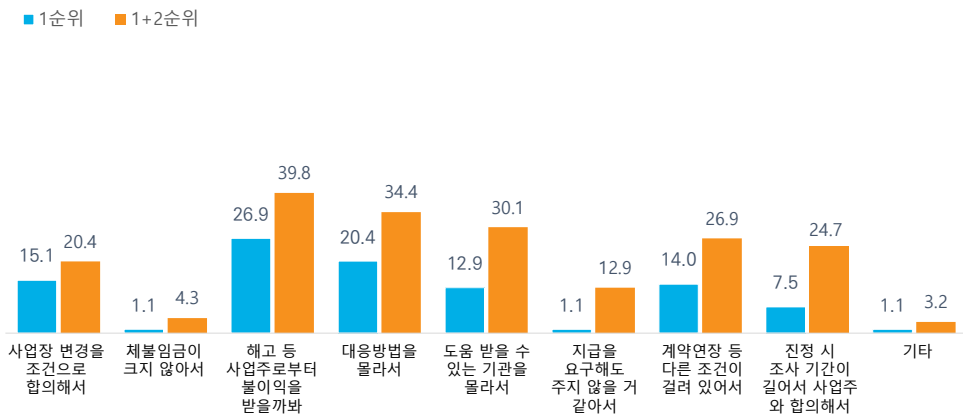
(4) 진정을 제기하지 않는 이유

문

이주노동자가 체불임금을 받기 위해 진정을 제기하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (중복응답)

- 상담자 및 활동가 응답자들은 이주노동자가 진정을 제기하지 않는 이유에 대해 가장 큰 이유로 ‘해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐(1순위 26.9%, 1+2순위 39.8%)’를 꼽았으며, 그 외에도 대응 방법을 몰라서(1순위 20.4%, 1+2순위 34.4%), 도움 받을 수 있는 기관을 몰라서(1순위 12.9%, 1+2순위 30.1%) 순으로 응답함
- 기타 의견으로 불법 취업자 신분, 언어 소통이 안 되서, 체류자격에 불이익을 받을까봐 등이 있음

[그림 3-31] 진정을 제기하지 않는 이유



〈표 3-46〉 진정을 제기하지 않는 이유(1순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의해서		체불임금이 크지 않아서		해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐		대응방법을 몰라서	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	14	15.1	1	1.1	25	26.9	19	20.4
성별	남	31	3	9.7	0	0.0	10	32.3	11	35.5
	여	61	11	18.0	1	1.6	14	23.0	8	13.1
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	30대	38	7	18.4	0	0.0	9	23.7	5	13.2
	40대	28	4	14.3	0	0.0	6	21.4	8	28.6
	50대	20	2	10.0	1	5.0	8	40.0	3	15.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	9	1	11.1	0	0.0	1	11.1	3	33.3
상담 경력	1년~3년 미만	19	4	21.1	0	0.0	6	31.6	3	15.8
	3년~5년 미만	13	2	15.4	0	0.0	6	46.2	0	0.0
	5년~7년 미만	10	2	20.0	0	0.0	2	20.0	2	20.0
	7년~10년 미만	8	2	25.0	0	0.0	1	12.5	1	12.5
	10년 이상	34	3	8.8	1	2.9	9	26.5	10	29.4
지역	서울/인천/경기	46	8	17.4	0	0.0	15	32.6	8	17.4
	부산/경남	22	3	13.6	0	0.0	5	22.7	4	18.2
	대구/경북	10	2	20.0	1	10.0	0	0.0	2	20.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	광주/전북	12	1	8.3	0	0.0	4	33.3	3	25.0

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		도움받을 수 있는 기관을 몰라서		지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서		계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서		진정시 조사기간이 길어서 사업주와 합의해서		기타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		12	12.9	1	1.1	13	14.0	7	7.5	1	1.1
성별	남	1	3.2	0	0.0	4	12.9	1	3.2	1	3.2
	여	11	18.0	1	1.6	9	14.8	6	9.8	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	5	13.2	1	2.6	6	15.8	4	10.5	1	2.6
	40대	6	21.4	0	0.0	4	14.3	0	0.0	0	0.0
	50대	0	0.0	0	0.0	3	15.0	3	15.0	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	2	22.2	0	0.0	1	11.1	1	11.1	0	0.0
상담 경력	1년~3년 미만	3	15.8	1	5.3	1	5.3	1	5.3	0	0.0
	3년~5년 미만	2	15.4	0	0.0	1	7.7	2	15.4	0	0.0
	5년~7년 미만	1	10.0	0	0.0	1	10.0	1	10.0	1	10.0
	7년~10년 미만	2	25.0	0	0.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	2	5.9	0	0.0	7	20.6	2	5.9	0	0.0
지역	서울/인천/경기	4	8.7	0	0.0	7	15.2	3	6.5	1	2.2
	부산/경남	4	18.2	0	0.0	5	22.7	1	4.5	0	0.0
	대구/경북	2	20.0	0	0.0	0	0.0	3	30.0	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	2	16.7	1	8.3	1	8.3	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-47〉 진정을 제기하지 않는 이유(1+2순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	사업장 변경을 조건으로 합의해서		체불임금이 크지 않아서		해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐		대응방법을 몰라서	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	19	20.4	4	4.3	37	39.8	32	34.4
성별	남	31	3	9.7	0	0.0	18	58.1	13	41.9
	여	61	16	26.2	4	6.6	18	29.5	19	31.1
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	1	33.3
	30대	38	10	26.3	3	7.9	15	39.5	10	26.3
	40대	28	5	17.9	0	0.0	8	28.6	13	46.4
	50대	20	3	15.0	1	5.0	12	60.0	5	25.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
상담 경력	1년 미만	9	1	11.1	1	11.1	4	44.4	4	44.4
	1년~3년 미만	19	5	26.3	1	5.3	9	47.4	5	26.3
	3년~5년 미만	13	2	15.4	1	7.7	8	61.5	4	30.8
	5년~7년 미만	10	5	50.0	0	0.0	2	20.0	3	30.0
	7년~10년 미만	8	2	25.0	0	0.0	2	25.0	4	50.0
	10년 이상	34	4	11.8	1	2.9	12	35.3	12	35.3
지역	서울/인천/경기	46	11	23.9	1	2.2	22	47.8	16	34.8
	부산/경남	22	3	13.6	2	9.1	7	31.8	6	27.3
	대구/경북	10	3	30.0	1	10.0	3	30.0	2	20.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	3	100.0
	광주/전북	12	2	16.7	0	0.0	4	33.3	5	41.7

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		도움받을 수 있는 기관을 몰라서		지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서		계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서		진정시 조사기간이 길어서 사업주와 합의해서		기타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		28	30.1	12	12.9	25	26.9	23	24.7	3	3.2
성별	남	9	29.0	3	9.7	9	29.0	2	6.5	3	9.7
	여	19	31.1	9	14.8	15	24.6	21	34.4	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	30대	8	21.1	3	7.9	11	28.9	12	31.6	3	7.9
	40대	12	42.9	5	17.9	9	32.1	4	14.3	0	0.0
	50대	5	25.0	3	15.0	4	20.0	5	25.0	0	0.0
	60세 이상	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	3	33.3	0	0.0	2	22.2	2	22.2	0	0.0
	1년~3년 미만	6	31.6	4	21.1	3	15.8	3	15.8	2	10.5
	3년~5년 미만	2	15.4	1	7.7	4	30.8	4	30.8	0	0.0
	5년~7년 미만	2	20.0	2	20.0	2	20.0	2	20.0	1	10.0
	7년~10년 미만	4	50.0	0	0.0	2	25.0	2	25.0	0	0.0
	10년 이상	11	32.4	5	14.7	12	35.3	10	29.4	0	0.0
지역	서울/인천/경기	14	30.4	6	13.0	12	26.1	8	17.4	1	2.2
	부산/경남	5	22.7	1	4.5	11	50.0	8	36.4	1	4.5
	대구/경북	2	20.0	1	10.0	1	10.0	4	40.0	1	10.0
	대전/충남/세종	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	5	41.7	4	33.3	1	8.3	3	25.0	0	0.0

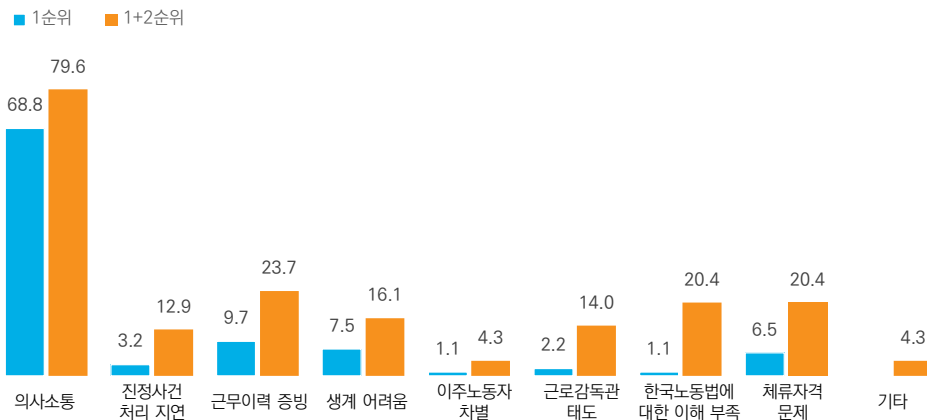
(5) 진정과정에서의 어려움

문

임금체불 진정과정에서 이주노동자가 겪는 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까? (중복응답)

- 상담자 및 활동가 응답자들은 이주노동자와 마찬가지로 임금체불 진정 과정에서 가장 어려운 점으로 ‘의사소통 문제(1순위 68.8%, 1+2순위 79.6%)’를 꼽음
- 그 다음으로 1·2순위를 합해서 보면 ‘근무이력 증빙(23.7%)’, ‘한국노동법에 대한 이해 부족(20.4%)’, ‘체류자격 문제(20.4%)’, ‘생계 어려움(16.1%)’ 순으로 나타남
- 기타 의견으로 ‘합의종용’, ‘체불임금 내역 증빙’이 있음

[그림 3-32] 진정과정에서의 어려움



제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-48〉 진정과정에서의 어려움(1순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	의사소통		진정사건 처리 지연		근무이력 증빙		생계 어려움	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	64	68.8	3	3.2	9	9.7	7	7.5
성별	남	31	17	54.8	2	6.5	4	12.9	3	9.7
	여	61	46	75.4	1	1.6	5	8.2	4	6.6
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	0	0.0
	30대	38	28	73.7	1	2.6	5	13.2	2	5.3
	40대	28	19	67.9	1	3.6	1	3.6	5	17.9
	50대	20	12	60.0	1	5.0	1	5.0	0	0.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	9	5	55.6	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	1년~3년 미만	19	13	68.4	0	0.0	5	26.3	0	0.0
	3년~5년 미만	13	8	61.5	1	7.7	2	15.4	1	7.7
	5년~7년 미만	10	8	80.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
	7년~10년 미만	8	8	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	34	22	64.7	2	5.9	2	5.9	3	8.8
지역	서울/인천/경기	46	28	60.9	2	4.3	7	15.2	3	6.5
	부산/경남	22	18	81.8	0	0.0	1	4.5	1	4.5
	대구/경북	10	7	70.0	0	0.0	0	0.0	2	20.0
	대전/충남/세종	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0
	광주/전북	12	10	83.3	0	0.0	0	0.0	1	8.3

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		이주노동자 차별		근로감독관 태도 (불친절, 고압적)		한국노동법에 대한 이해 부족		체류자격 문제	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		1	1.1	2	2.2	1	1.1	6	6.5
성별	남	1	3.2	1	3.2	1	3.2	2	6.5
	여	0	0.0	1	1.6	0	0.0	4	6.6
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	1	2.6	0	0.0	0	0.0	1	2.6
	40대	0	0.0	0	0.0	1	3.6	1	3.6
	50대	0	0.0	2	10.0	0	0.0	4	20.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	1년~3년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.3
	3년~5년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.7
	5년~7년 미만	1	10.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	7년~10년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	0	0.0	2	5.9	1	2.9	2	5.9
지역	서울/인천/경기	1	2.2	1	2.2	1	2.2	3	6.5
	부산/경남	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	9.1
	대구/경북	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	0	0.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0

〈표 3-49〉 진정과정에서의 어려움(1+2순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	의사소통		진정사건 처리 지연		근무이력 증빙		생계 어려움	
			N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	74	79.6	12	12.9	22	23.7	15	16.1
성별	남	31	21	67.7	3	9.7	9	29.0	7	22.6
	여	61	52	85.2	9	14.8	13	21.3	8	13.1
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	2	66.7	2	66.7	0	0.0
	30대	38	33	86.8	4	10.5	12	31.6	5	13.2
	40대	28	24	85.7	5	17.9	5	17.9	6	21.4
	50대	20	12	60.0	1	5.0	2	10.0	3	15.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	9	8	88.9	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	1년~3년 미만	19	16	84.2	1	5.3	7	36.8	5	26.3
	3년~5년 미만	13	10	76.9	3	23.1	3	23.1	1	7.7
	5년~7년 미만	10	8	80.0	3	30.0	2	20.0	1	10.0
	7년~10년 미만	8	8	100.0	1	12.5	2	25.0	1	12.5
	10년 이상	34	24	70.6	4	11.8	8	23.5	5	14.7
지역	서울/인천/경기	46	34	73.9	6	13.0	15	32.6	6	13.0
	부산/경남	22	21	95.5	3	13.6	4	18.2	2	9.1
	대구/경북	10	8	80.0	2	20.0	0	0.0	4	40.0
	대전/충남/세종	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0
	광주/전북	12	10	83.3	0	0.0	2	16.7	3	25.0

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		이주노동자 차별		근로감독관 태도 (불친절, 고압적)		한국노동법에 대한 이해 부족		체류자격 문제		기타	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		4	4.3	13	14.0	19	20.4	19	20.4	4	4.3
성별	남	3	9.7	5	16.1	3	9.7	8	25.8	1	3.2
	여	1	1.6	7	11.5	16	26.2	11	18.0	3	4.9
	모름/무응답	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	30대	1	2.6	3	7.9	7	18.4	7	18.4	1	2.6
	40대	1	3.6	1	3.6	8	28.6	4	14.3	2	7.1
	50대	2	10.0	8	40.0	4	20.0	6	30.0	1	5.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	0	0.0	1	11.1	2	22.2	4	44.4	1	11.1
	1년~3년 미만	0	0.0	1	5.3	3	15.8	5	26.3	0	0.0
	3년~5년 미만	0	0.0	1	7.7	2	15.4	3	23.1	1	7.7
	5년~7년 미만	3	30.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0	1	10.0
	7년~10년 미만	0	0.0	0	0.0	3	37.5	1	12.5	0	0.0
	10년 이상	1	2.9	10	29.4	8	23.5	6	17.6	1	2.9
지역	서울/인천/경기	2	4.3	5	10.9	9	19.6	8	17.4	4	8.7
	부산/경남	1	4.5	4	18.2	3	13.6	6	27.3	0	0.0
	대구/경북	0	0.0	1	10.0	2	20.0	3	30.0	0	0.0
	대전/충남/세종	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	0	0.0	2	16.7	4	33.3	2	16.7	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

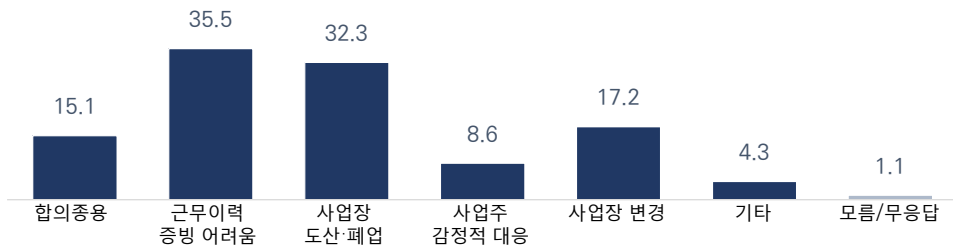
(6) 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유

문

이주노동자가 체불임금 전액을 지급받지 못한 경우, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 이주노동자가 체불임금 전액을 지급받지 못하는 이유로 ‘근무이력 증빙 어려움(35.5%)’, ‘사업장 도산·폐업(32.3%)’을 꼽았으며, ‘사업장 변경(17.2%)’, ‘합의종용(15.1%)’, ‘사업주 감정적 대응(8.6%)’ 순으로 나타남
- 기타 의견으로 ‘출국’, ‘사업주 명의 재산이 없어서 지불 능력 없음’, ‘임금대장/계약서 미교부 문제’가 있음

[그림 3-33] 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유



〈표 3-50〉 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	합의종용		근무이력 증빙 어려움		사업장 도산·폐업	
			N	%	N	%	N	%
전체		93	14	15.1	33	35.5	30	32.3
성별	남	31	5	16.1	16	51.6	4	12.9
	여	61	8	13.1	17	27.9	26	42.6
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3
	30대	38	4	10.5	13	34.2	15	39.5
	40대	28	6	21.4	9	32.1	9	32.1
	50대	20	3	15.0	7	35.0	4	20.0
	60세 이상	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	1년 미만	9	1	11.1	4	44.4	2	22.2
상당 경력	1년~3년 미만	19	4	21.1	6	31.6	7	36.8
	3년~5년 미만	13	2	15.4	5	38.5	3	23.1
	5년~7년 미만	10	0	0.0	4	40.0	4	40.0
	7년~10년 미만	8	1	12.5	3	37.5	4	50.0
	10년 이상	34	6	17.6	11	32.4	10	29.4
지역	서울/인천/경기	46	8	17.4	21	45.7	9	19.6
	부산/경남	22	3	13.6	4	18.2	11	50.0
	대구/경북	10	2	20.0	1	10.0	6	60.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	1	8.3	4	33.3	4	33.3

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사업주 감정적 대응		사업장 변경		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체		8	8.6	16	17.2	4	4.3	1	1.1
성별	남	3	9.7	2	6.5	3	9.7	0	0.0
	여	5	8.2	13	21.3	1	1.6	1	1.6
	모름/무응답	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0
	30대	2	5.3	6	15.8	1	2.6	0	0.0
	40대	3	10.7	4	14.3	2	7.1	1	3.6
	50대	3	15.0	5	25.0	1	5.0	0	0.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	1년 미만	0	0.0	1	11.1	1	11.1	0	0.0
상당 경력	1년~3년 미만	0	0.0	1	5.3	1	5.3	0	0.0
	3년~5년 미만	3	23.1	3	23.1	0	0.0	0	0.0
	5년~7년 미만	0	0.0	4	40.0	0	0.0	0	0.0
	7년~10년 미만	0	0.0	1	12.5	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	5	14.7	6	17.6	2	5.9	1	2.9
지역	서울/인천/경기	5	10.9	9	19.6	2	4.3	1	2.2
	부산/경남	2	9.1	4	18.2	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	0	0.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	1	8.3	2	16.7	1	8.3	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

3) 이주노동자 권리 및 정책과제

(1) 법제도 인지 정도

문

이주노동자가 우리나라의 임금 및 노동자 권리보호 관련 법제도를 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가가 생각하는 이주노동자의 국내 법제도 인지도는, ‘1년 이상 근무시 퇴직금 지급(90.3%)’, ‘법정 최저임금 지급(87.1%)’, ‘연장, 야간, 휴일 근로시 가산수당 지급(72%)’, ‘근로계약서 서면 작성 및 교부(61.3%)’, ‘약속한 근로인 개근시 주휴수당 지급(59.1%)’을 제외하고는, 대부분 인지도가 낮음
- 특히 ‘이주노동자 노동3권 보장(14%)’, ‘대지급금 제도(17.2%)’, ‘회사 승인없이 산재 신청 가능(17.2%)’, ‘임금체불보증보험 제도(19.4%)’에 대해서 알 것이라는 응답은 매우 적게 나타남

〈표 3-51〉 법제도 인지 정도

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

법제도	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
									모른다		안다	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
근로계약서 서면 작성 및 교부	16	17.2	19	20.4	40	43.0	17	18.3	35	37.6	57	61.3
법정 최저임금 지급	3	3.2	8	8.6	42	45.2	39	41.9	11	11.8	81	87.1
연장, 야간, 휴일근로시 가산수당 지급	3	3.2	23	24.7	52	55.9	15	16.1	26	28.0	67	72.0
약속한 근로인 개근시 주휴수당 지급	6	6.5	31	33.3	42	45.2	13	14.0	37	39.8	55	59.1
1년 이상 근무시 퇴직금 지급	1	1.1	6	6.5	52	55.9	32	34.4	7	7.5	84	90.3
연차휴가 미사용시 수당 지급	14	15.1	41	44.1	27	29.0	11	11.8	55	59.1	38	40.9
임금체불 구제 절차	20	21.5	51	54.8	20	21.5	2	2.2	71	76.3	22	23.7
대지급금 제도	41	44.1	36	38.7	14	15.1	2	2.2	77	82.8	16	17.2
임금체불보증보험 제도	33	35.5	42	45.2	12	12.9	6	6.5	75	80.6	18	19.4
정당한 이유없는 해고 금지	22	23.7	51	54.8	18	19.4	2	2.2	73	78.5	20	21.5
회사 승인없이 산재 신청 가능	30	32.3	47	50.5	14	15.1	2	2.2	77	82.8	16	17.2
이주노동자 노동3권 보장	41	44.1	39	41.9	12	12.9	1	1.1	80	86.0	13	14.0

〈표 3-52〉 법제도 인지 정도_1) 근로계약서 서면 작성 및 교부

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		모름 /무응답		종합			
													모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
성별	전체	93	16	17.2	19	20.4	40	43.0	17	18.3	1	1.1	35	37.6	57	61.3
	남	31	8	25.8	8	25.8	10	32.3	4	12.9	1	3.2	16	51.6	14	45.2
	여	61	8	13.1	11	18.0	29	47.5	13	21.3	0	0.0	19	31.1	42	68.9
연령	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	30대	38	4	10.5	6	15.8	20	52.6	8	21.1	0	0.0	10	26.3	28	73.7
	40대	28	3	10.7	7	25.0	14	50.0	4	14.3	0	0.0	10	35.7	18	64.3
	50대	20	6	30.0	5	25.0	5	25.0	3	15.0	1	5.0	11	55.0	8	40.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
상담 경력	1년 미만	9	1	11.1	1	11.1	5	55.6	2	22.2	0	0.0	2	22.2	7	77.8
	1년 이상~3년 미만	19	4	21.1	5	26.3	7	36.8	2	10.5	1	5.3	9	47.4	9	47.4
	3년 이상~5년 미만	13	1	7.7	2	15.4	8	61.5	2	15.4	0	0.0	3	23.1	10	76.9
	5년 이상~7년 미만	10	1	10.0	3	30.0	5	50.0	1	10.0	0	0.0	4	40.0	6	60.0
	7년 이상~10년 미만	8	1	12.5	1	12.5	3	37.5	3	37.5	0	0.0	2	25.0	6	75.0
	10년 이상	34	8	23.5	7	20.6	12	35.3	7	20.6	0	0.0	15	44.1	19	55.9
	서울/인천/경기	46	9	19.6	11	23.9	20	43.5	6	13.0	0	0.0	20	43.5	26	56.5
지역	부산/경남	22	2	9.1	3	13.6	11	50.0	6	27.3	0	0.0	5	22.7	17	77.3
	대구/경북	10	3	30.0	2	20.0	2	20.0	2	20.0	1	10.0	5	50.0	4	40.0
	대전/충남/세종	3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	광주/전북	12	1	8.3	3	25.0	5	41.7	3	25.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7

〈표 3-53〉 법제도 인지 정도_2) 법정 최저임금 지급

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		모름 /무응답		종합			
													모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	3	3.2	8	8.6	42	45.2	39	41.9	1	1.1	11	11.8	81	87.1
성별	남	31	0	0.0	1	3.2	16	51.6	14	45.2	0	0.0	1	3.2	30	96.8
	여	61	3	4.9	7	11.5	25	41.0	25	41.0	1	1.6	10	16.4	50	82.0
모름/무응답		1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	1	2.6	3	7.9	19	50.0	15	39.5	0	0.0	4	10.5	34	89.5
	40대	28	1	3.6	2	7.1	10	35.7	14	50.0	1	3.6	3	10.7	24	85.7
	50대	20	0	0.0	3	15.0	12	60.0	5	25.0	0	0.0	3	15.0	17	85.0
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
		9	1	11.1	1	11.1	3	33.3	4	44.4	0	0.0	2	22.2	7	77.8
상담 경력	1년 이상~3년 미만	19	2	10.5	2	10.5	7	36.8	8	42.1	0	0.0	4	21.1	15	78.9
	3년 이상~5년 미만	13	0	0.0	2	15.4	8	61.5	3	23.1	0	0.0	2	15.4	11	84.6
	5년 이상~7년 미만	10	0	0.0	1	10.0	6	60.0	2	20.0	1	10.0	1	10.0	8	80.0
	7년 이상~10년 미만	8	0	0.0	0	0.0	4	50.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	10년 이상	34	0	0.0	2	5.9	14	41.2	18	52.9	0	0.0	2	5.9	32	94.1
지역	서울/인천/경기	46	3	6.5	5	10.9	18	39.1	19	41.3	1	2.2	8	17.4	37	80.4
	부산/경남	22	0	0.0	1	4.5	10	45.5	11	50.0	0	0.0	1	4.5	21	95.5
	대구/경북	10	0	0.0	2	20.0	3	30.0	5	50.0	0	0.0	2	20.0	8	80.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	0	0.0	9	75.0	3	25.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0

〈표 3-54〉 법제도 인지 정도_3) 연장, 야간, 휴일근로시 가산수당 지급

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
											모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
성별	전체	93	3	3.2	23	24.7	52	55.9	15	16.1	26	28.0	67	72.0
	남	31	0	0.0	8	25.8	19	61.3	4	12.9	8	25.8	23	74.2
	여	61	3	4.9	15	24.6	32	52.5	11	18.0	18	29.5	43	70.5
연령	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	2	66.7
	30대	38	1	2.6	11	28.9	21	55.3	5	13.2	12	31.6	26	68.4
	40대	28	1	3.6	5	17.9	18	64.3	4	14.3	6	21.4	22	78.6
	50대	20	0	0.0	6	30.0	11	55.0	3	15.0	6	30.0	14	70.0
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	1년 미만	9	1	11.1	3	33.3	4	44.4	1	11.1	4	44.4	5	55.6
상담 경력	1년 이상~3년 미만	19	1	5.3	5	26.3	9	47.4	4	21.1	6	31.6	13	68.4
	3년 이상~5년 미만	13	0	0.0	4	30.8	8	61.5	1	7.7	4	30.8	9	69.2
	5년 이상~7년 미만	10	0	0.0	4	40.0	5	50.0	1	10.0	4	40.0	6	60.0
	7년 이상~10년 미만	8	1	12.5	2	25.0	3	37.5	2	25.0	3	37.5	5	62.5
	10년 이상	34	0	0.0	5	14.7	23	67.6	6	17.6	5	14.7	29	85.3
지역	서울/인천/경기	46	2	4.3	17	37.0	23	50.0	4	8.7	19	41.3	27	58.7
	부산/경남	22	0	0.0	2	9.1	13	59.1	7	31.8	2	9.1	20	90.9
	대구/경북	10	0	0.0	0	0.0	8	80.0	2	20.0	0	0.0	10	100.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	1	8.3	4	33.3	5	41.7	2	16.7	5	41.7	7	58.3

〈표 3-55〉 법제도 인지 정도_4) 약속한 근로일 개근시 주휴수당 지급

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		모름 /무응답		종합			
													모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	6	6.5	31	33.3	42	45.2	13	14.0	1	1.1	37	39.8	55	59.1
성별	남	31	1	3.2	12	38.7	16	51.6	2	6.5	0	0.0	13	41.9	18	58.1
	여	61	5	8.2	19	31.1	25	41.0	11	18.0	1	1.6	24	39.3	36	59.0
연령	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	30대	38	1	2.6	9	23.7	21	55.3	7	18.4	0	0.0	10	26.3	28	73.7
	40대	28	2	7.1	11	39.3	12	42.9	2	7.1	1	3.6	13	46.4	14	50.0
	50대	20	2	10.0	10	50.0	5	25.0	3	15.0	0	0.0	12	60.0	8	40.0
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	1년 미만	9	2	22.2	4	44.4	2	22.2	1	11.1	0	0.0	6	66.7	3	33.3
상담 경력	1년 이상~3년 미만	19	2	10.5	5	26.3	9	47.4	3	15.8	0	0.0	7	36.8	12	63.2
	3년 이상~5년 미만	13	0	0.0	3	23.1	8	61.5	1	7.7	1	7.7	3	23.1	9	69.2
	5년 이상~7년 미만	10	1	10.0	2	20.0	6	60.0	1	10.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0
	7년 이상~10년 미만	8	0	0.0	4	50.0	2	25.0	2	25.0	0	0.0	4	50.0	4	50.0
	10년 이상	34	1	2.9	13	38.2	15	44.1	5	14.7	0	0.0	14	41.2	20	58.8
지역	서울/인천/경기	46	4	8.7	18	39.1	20	43.5	3	6.5	1	2.2	22	47.8	23	50.0
	부산/경남	22	1	4.5	6	27.3	9	40.9	6	27.3	0	0.0	7	31.8	15	68.2
	대구/경북	10	0	0.0	3	30.0	5	50.0	2	20.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0
	대전/충남/세종	3	1	33.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	광주/전북	12	0	0.0	4	33.3	6	50.0	2	16.7	0	0.0	4	33.3	8	66.7

〈표 3-56〉 법제도 인지 정도_5) 1년 이상 근무시 퇴직금 지급

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		모름 /무응답		총합			
													모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	1	1.1	6	6.5	52	55.9	32	34.4	2	2.2	7	7.5	84	90.3
성별	남	31	0	0.0	0	0.0	21	67.7	10	32.3	0	0.0	0	0.0	31	100.0
	여	61	1	1.6	6	9.8	30	49.2	22	36.1	2	3.3	7	11.5	52	85.2
모름/무응답		1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	0	0.0	2	5.3	21	55.3	13	34.2	2	5.3	2	5.3	34	89.5
	40대	28	1	3.6	1	3.6	16	57.1	10	35.7	0	0.0	2	7.1	26	92.9
	50대	20	0	0.0	2	10.0	12	60.0	6	30.0	0	0.0	2	10.0	18	90.0
	60세 이상	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
1년 미만		9	1	11.1	0	0.0	5	55.6	3	33.3	0	0.0	1	11.1	8	88.9
상당 경력	1년 이상-3년 미만	19	0	0.0	3	15.8	10	52.6	4	21.1	2	10.5	3	15.8	14	73.7
	3년 이상-5년 미만	13	0	0.0	1	7.7	8	61.5	4	30.8	0	0.0	1	7.7	12	92.3
	5년 이상-7년 미만	10	0	0.0	1	10.0	5	50.0	4	40.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0
	7년 이상-10년 미만	8	0	0.0	0	0.0	5	62.5	3	37.5	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	10년 이상	34	0	0.0	1	2.9	19	55.9	14	41.2	0	0.0	1	2.9	33	97.1
지역	서울/인천/경기	46	1	2.2	5	10.9	29	63.0	9	19.6	2	4.3	6	13.0	38	82.6
	부산/경남	22	0	0.0	1	4.5	10	45.5	11	50.0	0	0.0	1	4.5	21	95.5
	대구/경북	10	0	0.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	0	0.0	7	58.3	5	41.7	0	0.0	0	0.0	12	100.0

〈표 3-57〉 법제도 인지 정도_6) 연차휴가 미사용시 수당 지급

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		총합			
											모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	14	15.1	41	44.1	27	29.0	11	11.8	55	59.1	38	40.9
성별	남	31	5	16.1	17	54.8	7	22.6	2	6.5	22	71.0	9	29.0
	여	61	9	14.8	24	39.3	19	31.1	9	14.8	33	54.1	28	45.9
연령	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	5	13.2	17	44.7	10	26.3	6	15.8	22	57.9	16	42.1
	40대	28	5	17.9	13	46.4	8	28.6	2	7.1	18	64.3	10	35.7
	50대	20	2	10.0	10	50.0	6	30.0	2	10.0	12	60.0	8	40.0
	60세 이상	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0
상당 경력	1년 미만	9	3	33.3	3	33.3	2	22.2	1	11.1	6	66.7	3	33.3
	1년 이상-3년 미만	19	2	10.5	8	42.1	7	36.8	2	10.5	10	52.6	9	47.4
	3년 이상-5년 미만	13	4	30.8	6	46.2	2	15.4	1	7.7	10	76.9	3	23.1
	5년 이상-7년 미만	10	0	0.0	7	70.0	2	20.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0
	7년 이상-10년 미만	8	2	25.0	2	25.0	2	25.0	2	25.0	4	50.0	4	50.0
	10년 이상	34	3	8.8	15	44.1	12	35.3	4	11.8	18	52.9	16	47.1
	서울/인천/경기	46	8	17.4	26	56.5	10	21.7	2	4.3	34	73.9	12	26.1
지역	부산/경남	22	2	9.1	7	31.8	8	36.4	5	22.7	9	40.9	13	59.1
	대구/경북	10	2	20.0	1	10.0	6	60.0	1	10.0	3	30.0	7	70.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	2	16.7	4	33.3	3	25.0	3	25.0	6	50.0	6	50.0

제3장

이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

〈표 3-58〉 법제도 인지 정도_7) 임금체불 구제 절차

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
											모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	20	21.5	51	54.8	20	21.5	2	2.2	71	76.3	22	23.7
성별	남	31	9	29.0	19	61.3	3	9.7	0	0.0	28	90.3	3	9.7
	여	61	11	18.0	32	52.5	16	26.2	2	3.3	43	70.5	18	29.5
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	30대	38	10	26.3	20	52.6	6	15.8	2	5.3	30	78.9	8	21.1
	40대	28	5	17.9	17	60.7	6	21.4	0	0.0	22	78.6	6	21.4
	50대	20	3	15.0	10	50.0	7	35.0	0	0.0	13	65.0	7	35.0
	60세 이상	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
상담 경력	1년 미만	9	5	55.6	3	33.3	1	11.1	0	0.0	8	88.9	1	11.1
	1년 이상-3년 미만	19	3	15.8	10	52.6	6	31.6	0	0.0	13	68.4	6	31.6
	3년 이상-5년 미만	13	2	15.4	9	69.2	1	7.7	1	7.7	11	84.6	2	15.4
	5년 이상-7년 미만	10	2	20.0	7	70.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0	1	10.0
	7년 이상-10년 미만	8	2	25.0	5	62.5	1	12.5	0	0.0	7	87.5	1	12.5
	10년 이상	34	6	17.6	17	50.0	11	32.4	0	0.0	23	67.6	11	32.4
지역	서울/인천/경기	46	9	19.6	30	65.2	7	15.2	0	0.0	39	84.8	7	15.2
	부산/경남	22	4	18.2	10	45.5	8	36.4	0	0.0	14	63.6	8	36.4
	대구/경북	10	3	30.0	4	40.0	3	30.0	0	0.0	7	70.0	3	30.0
	대전/충남/세종	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	3	25.0	5	41.7	2	16.7	2	16.7	8	66.7	4	33.3

〈표 3-59〉 법제도 인지 정도_8) 대지급금 제도

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		모른다		종합 안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	41	44.1	36	38.7	14	15.1	2	2.2	77	82.8	16	17.2
성별	남	31	19	61.3	8	25.8	4	12.9	0	0.0	27	87.1	4	12.9
	여	61	22	36.1	27	44.3	10	16.4	2	3.3	49	80.3	12	19.7
모름/무응답		1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	19	50.0	12	31.6	5	13.2	2	5.3	31	81.6	7	18.4
	40대	28	12	42.9	11	39.3	5	17.9	0	0.0	23	82.1	5	17.9
	50대	20	6	30.0	11	55.0	3	15.0	0	0.0	17	85.0	3	15.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	9	5	55.6	3	33.3	1	11.1	0	0.0	8	88.9	1	11.1
	1년 이상-3년 미만	19	10	52.6	4	21.1	5	26.3	0	0.0	14	73.7	5	26.3
	3년 이상-5년 미만	13	5	38.5	5	38.5	2	15.4	1	7.7	10	76.9	3	23.1
	5년 이상-7년 미만	10	3	30.0	6	60.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0	1	10.0
	7년 이상-10년 미만	8	4	50.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0	0	0.0
	10년 이상	34	14	41.2	14	41.2	6	17.6	0	0.0	28	82.4	6	17.6
지역	서울/인천/경기	46	22	47.8	19	41.3	5	10.9	0	0.0	41	89.1	5	10.9
	부산/경남	22	6	27.3	11	50.0	5	22.7	0	0.0	17	77.3	5	22.7
	대구/경북	10	5	50.0	3	30.0	2	20.0	0	0.0	8	80.0	2	20.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	6	50.0	2	16.7	2	16.7	2	16.7	8	66.7	4	33.3

〈표 3-60〉 법제도 인지 정도_9) 임금체불보증보험 제도

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
			N %		N %		N %		N %		모른다		안다	
											N	%	N	%
전체		93	33	35.5	42	45.2	12	12.9	6	6.5	75	80.6	18	19.4
성별	남	31	15	48.4	12	38.7	2	6.5	2	6.5	27	87.1	4	12.9
	여	61	18	29.5	30	49.2	9	14.8	4	6.6	48	78.7	13	21.3
모름/무응답		1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	30대	38	13	34.2	18	47.4	4	10.5	3	7.9	31	81.6	7	18.4
	40대	28	9	32.1	13	46.4	4	14.3	2	7.1	22	78.6	6	21.4
	50대	20	7	35.0	8	40.0	4	20.0	1	5.0	15	75.0	5	25.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	9	5	55.6	4	44.4	0	0.0	0	0.0	9	100.0	0	0.0
	1년 이상-3년 미만	19	7	36.8	6	31.6	4	21.1	2	10.5	13	68.4	6	31.6
	3년 이상-5년 미만	13	5	38.5	6	46.2	1	7.7	1	7.7	11	84.6	2	15.4
	5년 이상-7년 미만	10	1	10.0	8	80.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0	1	10.0
	7년 이상-10년 미만	8	3	37.5	4	50.0	1	12.5	0	0.0	7	87.5	1	12.5
	10년 이상	34	12	35.3	14	41.2	6	17.6	2	5.9	26	76.5	8	23.5
지역	서울/인천/경기	46	20	43.5	20	43.5	4	8.7	2	4.3	40	87.0	6	13.0
	부산/경남	22	5	22.7	12	54.5	4	18.2	1	4.5	17	77.3	5	22.7
	대구/경북	10	4	40.0	3	30.0	3	30.0	0	0.0	7	70.0	3	30.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	2	16.7	6	50.0	1	8.3	3	25.0	8	66.7	4	33.3

〈표 3-61〉 법제도 인지 정도_10) 정당한 이유없는 해고 금지

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
			모른다		안다						모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	22	23.7	51	54.8	18	19.4	2	2.2	73	78.5	20	21.5
성별	남	31	12	38.7	14	45.2	5	16.1	0	0.0	26	83.9	5	16.1
	여	61	10	16.4	36	59.0	13	21.3	2	3.3	46	75.4	15	24.6
모름/무응답		1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	4	10.5	25	65.8	8	21.1	1	2.6	29	76.3	9	23.7
	40대	28	8	28.6	14	50.0	5	17.9	1	3.6	22	78.6	6	21.4
	50대	20	8	40.0	9	45.0	3	15.0	0	0.0	17	85.0	3	15.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
상당 경력	1년 미만	9	2	22.2	5	55.6	2	22.2	0	0.0	7	77.8	2	22.2
	1년 이상-3년 미만	19	5	26.3	8	42.1	5	26.3	1	5.3	13	68.4	6	31.6
	3년 이상-5년 미만	13	0	0.0	9	69.2	4	30.8	0	0.0	9	69.2	4	30.8
	5년 이상-7년 미만	10	2	20.0	7	70.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0	1	10.0
	7년 이상-10년 미만	8	2	25.0	5	62.5	1	12.5	0	0.0	7	87.5	1	12.5
	10년 이상	34	11	32.4	17	50.0	6	17.6	0	0.0	28	82.4	6	17.6
지역	서울/인천/경기	46	10	21.7	26	56.5	10	21.7	0	0.0	36	78.3	10	21.7
	부산/경남	22	4	18.2	15	68.2	3	13.6	0	0.0	19	86.4	3	13.6
	대구/경북	10	3	30.0	4	40.0	3	30.0	0	0.0	7	70.0	3	30.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	3	25.0	5	41.7	2	16.7	2	16.7	8	66.7	4	33.3

제3장

이주노동자 인권실태조사(설문조사)

〈표 3-62〉 법제도 인지 정도_11) 회사 승인없이 산재 신청 가능

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
											모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	30	32.3	47	50.5	14	15.1	2	2.2	77	82.8	16	17.2
성별	남	31	14	45.2	15	48.4	2	6.5	0	0.0	29	93.5	2	6.5
	여	61	16	26.2	31	50.8	12	19.7	2	3.3	47	77.0	14	23.0
	모름/무응답	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	9	23.7	22	57.9	6	15.8	1	2.6	31	81.6	7	18.4
	40대	28	10	35.7	15	53.6	2	7.1	1	3.6	25	89.3	3	10.7
	50대	20	8	40.0	8	40.0	4	20.0	0	0.0	16	80.0	4	20.0
	60세 이상	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	1년 미만	9	4	44.4	4	44.4	1	11.1	0	0.0	8	88.9	1	11.1
상당 경력	1년 이상~3년 미만	19	5	26.3	11	57.9	2	10.5	1	5.3	16	84.2	3	15.8
	3년 이상~5년 미만	13	4	30.8	7	53.8	2	15.4	0	0.0	11	84.6	2	15.4
	5년 이상~7년 미만	10	3	30.0	6	60.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0	1	10.0
	7년 이상~10년 미만	8	2	25.0	6	75.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0	0	0.0
	10년 이상	34	12	35.3	13	38.2	9	26.5	0	0.0	25	73.5	9	26.5
지역	서울/인천/경기	46	15	32.6	27	58.7	4	8.7	0	0.0	42	91.3	4	8.7
	부산/경남	22	5	22.7	12	54.5	5	22.7	0	0.0	17	77.3	5	22.7
	대구/경북	10	5	50.0	3	30.0	2	20.0	0	0.0	8	80.0	2	20.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	3	25.0	4	33.3	3	25.0	2	16.7	7	58.3	5	41.7

〈표 3-63〉 법제도 인지 정도_12) 이주노동자 노동3권 보장

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	잘 알지 못한다		알지 못하는 편이다		알고 있는 편이다		잘 알고 있다		종합			
											모른다		안다	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	41	44.1	39	41.9	12	12.9	1	1.1	80	86.0	13	14.0
성별	남	31	18	58.1	10	32.3	3	9.7	0	0.0	28	90.3	3	9.7
	여	61	22	36.1	29	47.5	9	14.8	1	1.6	51	83.6	10	16.4
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	15	39.5	17	44.7	5	13.2	1	2.6	32	84.2	6	15.8
	40대	28	11	39.3	13	46.4	4	14.3	0	0.0	24	85.7	4	14.3
	50대	20	11	55.0	7	35.0	2	10.0	0	0.0	18	90.0	2	10.0
	60세 이상	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	1년 미만	9	3	33.3	5	55.6	1	11.1	0	0.0	8	88.9	1	11.1
상당 경력	1년 이상~3년 미만	19	9	47.4	6	31.6	4	21.1	0	0.0	15	78.9	4	21.1
	3년 이상~5년 미만	13	3	23.1	7	53.8	3	23.1	0	0.0	10	76.9	3	23.1
	5년 이상~7년 미만	10	4	40.0	4	40.0	1	10.0	1	10.0	8	80.0	2	20.0
	7년 이상~10년 미만	8	4	50.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0	0	0.0
	10년 이상	34	18	52.9	13	38.2	3	8.8	0	0.0	31	91.2	3	8.8
지역	서울/인천/경기	46	20	43.5	21	45.7	5	10.9	0	0.0	41	89.1	5	10.9
	부산/경남	22	8	36.4	11	50.0	3	13.6	0	0.0	19	86.4	3	13.6
	대구/경북	10	6	60.0	3	30.0	1	10.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	5	41.7	3	25.0	3	25.0	1	8.3	8	66.7	4	33.3

(2) 교육에 대한 생각

문

이주노동자 권리 보호를 위해 이주노동자 및 이주노동자 고용사업주 교육에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가 응답자의 68.8%는 ‘이주노동자 노동교육이 충분하지 않다’고 했으며, 55.9%는 ‘이주노동자 노동 교육은 권리보호에 효과가 있다’고 생각함
- 또한 거의 모든 상담자 및 활동가 응답자는 이주노동자 노동교육(91.4%)과 사업주 노동교육(95.7%) 모두 강화되어야 한다고 응답하였으며, 사업주 노동교육이 강화되어야 한다는 응답 비중이 이주노동자 노동교육에 비해 소폭 높음

〈표 3-64〉 교육에 대한 생각

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

항목	전혀 그렇지 않다		그렇지 않은 편이다		그런 편이다		매우 그렇다		종합			
									부정		긍정	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
이주노동자 노동교육은 충분하다	25	26.9	39	41.9	25	26.9	3	3.2	64	68.8	28	30.1
이주노동자 노동교육은 권리보호에 효과가 있다	12	12.9	28	30.1	44	47.3	8	8.6	40	43.0	52	55.9
이주노동자 노동교육은 강화되어야 한다	-	-	6	6.5	31	33.3	54	58.1	6	6.5	85	91.4
사업주 노동교육은 강화되어야 한다	-	-	3	3.2	20	21.5	69	74.2	3	3.2	89	95.7

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-65〉 교육에 대한 생각_1) 이주노동자 노동교육은 충분하다

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	전혀 그렇지 않다		그렇지 않은 편이다		그런 편이다		매우 그렇다		모름/무응답		종합			
													부정		긍정	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	25	26.9	39	41.9	25	26.9	3	3.2	1	1.1	64	68.8	28	30.1
성별	남	31	17	54.8	12	38.7	2	6.5	0	0.0	0	0.0	29	93.5	2	6.5
	여	61	7	11.5	27	44.3	23	37.7	3	4.9	1	1.6	34	55.7	26	42.6
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	30대	38	3	7.9	21	55.3	13	34.2	1	2.6	0	0.0	24	63.2	14	36.8
	40대	28	7	25.0	13	46.4	7	25.0	1	3.6	0	0.0	20	71.4	8	28.6
	50대	20	10	50.0	4	20.0	4	20.0	1	5.0	1	5.0	14	70.0	5	25.0
	60세 이상	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	9	3	33.3	3	33.3	3	33.3	0	0.0	0	0.0	6	66.7	3	33.3
	1년 이상~3년 미만	19	5	26.3	9	47.4	4	21.1	1	5.3	0	0.0	14	73.7	5	26.3
	3년 이상~5년 미만	13	4	30.8	6	46.2	3	23.1	0	0.0	0	0.0	10	76.9	3	23.1
	5년 이상~7년 미만	10	0	0.0	8	80.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0	8	80.0	2	20.0
	7년 이상~10년 미만	8	1	12.5	4	50.0	2	25.0	1	12.5	0	0.0	5	62.5	3	37.5
	10년 이상	34	12	35.3	9	26.5	11	32.4	1	2.9	1	2.9	21	61.8	12	35.3
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
지역	서울/인천/경기	46	11	23.9	21	45.7	12	26.1	1	2.2	1	2.2	32	69.6	13	28.3
	부산/경남	22	5	22.7	11	50.0	6	27.3	0	0.0	0	0.0	16	72.7	6	27.3
	대구/경북	10	4	40.0	1	10.0	5	50.0	0	0.0	0	0.0	5	50.0	5	50.0
	대전/충남/세종	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0
	광주/전북	12	3	25.0	5	41.7	2	16.7	2	16.7	0	0.0	8	66.7	4	33.3

〈표 3-66〉 교육에 대한 생각_2) 이주노동자 노동교육은 권리보호에 효과가 있다

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	전혀 그렇지 않다		그렇지 않은 편이다		그런 편이다		매우 그렇다		모름/무응답		종합			
													부정		긍정	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	12	12.9	28	30.1	44	47.3	8	8.6	1	1.1	40	43.0	52	55.9
성별	남	31	8	25.8	11	35.5	9	29.0	3	9.7	0	0.0	19	61.3	12	38.7
	여	61	3	4.9	17	27.9	35	57.4	5	8.2	1	1.6	20	32.8	40	65.6
	모름/무응답	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
연령	18~29세	3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	2	66.7
	30대	38	3	7.9	12	31.6	21	55.3	2	5.3	0	0.0	15	39.5	23	60.5
	40대	28	4	14.3	10	35.7	12	42.9	2	7.1	0	0.0	14	50.0	14	50.0
	50대	20	4	20.0	3	15.0	9	45.0	3	15.0	1	5.0	7	35.0	12	60.0
	60세 이상	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
상당 경력	1년 미만	9	2	22.2	2	22.2	5	55.6	0	0.0	0	0.0	4	44.4	5	55.6
	1년 이상~3년 미만	19	3	15.8	6	31.6	7	36.8	3	15.8	0	0.0	9	47.4	10	52.6
	3년 이상~5년 미만	13	2	15.4	3	23.1	6	46.2	2	15.4	0	0.0	5	38.5	8	61.5
	5년 이상~7년 미만	10	0	0.0	4	40.0	5	50.0	1	10.0	0	0.0	4	40.0	6	60.0
	7년 이상~10년 미만	8	1	12.5	1	12.5	6	75.0	0	0.0	0	0.0	2	25.0	6	75.0
	10년 이상	34	4	11.8	12	35.3	15	44.1	2	5.9	1	2.9	16	47.1	17	50.0
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0
지역	서울/인천/경기	46	6	13.0	13	28.3	21	45.7	5	10.9	1	2.2	19	41.3	26	56.5
	부산/경남	22	1	4.5	8	36.4	12	54.5	1	4.5	0	0.0	9	40.9	13	59.1
	대구/경북	10	3	30.0	3	30.0	4	40.0	0	0.0	0	0.0	6	60.0	4	40.0
	대전/충남/세종	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3
	광주/전북	12	1	8.3	3	25.0	6	50.0	2	16.7	0	0.0	4	33.3	8	66.7

〈표 3-67〉 교육에 대한 생각_3) 이주노동자 노동교육은 강화되어야 한다

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	그렇지 않은 편이다		그런 편이다		매우 그렇다		모름 /무응답		총합			
											부정		긍정	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	6	6.5	31	33.3	54	58.1	2	2.2	6	6.5	85	91.4
성별	남	31	0	0.0	9	29.0	22	71.0	0	0.0	0	0.0	31	100.0
	여	61	6	9.8	22	36.1	31	50.8	2	3.3	6	9.8	53	86.9
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	4	10.5	13	34.2	20	52.6	1	2.6	4	10.5	33	86.8
	40대	28	2	7.1	10	35.7	16	57.1	0	0.0	2	7.1	26	92.9
	50대	20	0	0.0	6	30.0	13	65.0	1	5.0	0	0.0	19	95.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	1년 미만	9	0	0.0	2	22.2	7	77.8	0	0.0	0	0.0	9	100.0
상당 경력	1년 이상~3년 미만	19	3	15.8	4	21.1	12	63.2	0	0.0	3	15.8	16	84.2
	3년 이상~5년 미만	13	0	0.0	2	15.4	10	76.9	1	7.7	0	0.0	12	92.3
	5년 이상~7년 미만	10	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0
	7년 이상~10년 미만	8	0	0.0	4	50.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	10년 이상	34	2	5.9	13	38.2	18	52.9	1	2.9	2	5.9	31	91.2
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
지역	서울/인천/경기	46	5	10.9	13	28.3	27	58.7	1	2.2	5	10.9	40	87.0
	부산/경남	22	0	0.0	12	54.5	10	45.5	0	0.0	0	0.0	22	100.0
	대구/경북	10	1	10.0	2	20.0	7	70.0	0	0.0	1	10.0	9	90.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	3	25.0	8	66.7	1	8.3	0	0.0	11	91.7
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0

〈표 3-68〉 교육에 대한 생각_4) 사업주 노동교육은 강화되어야 한다

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례 수	그렇지 않은 편이다		그런 편이다		매우 그렇다		모름 /무응답		총합			
											부정		긍정	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	3	3.2	20	21.5	69	74.2	1	1.1	3	3.2	89	95.7
성별	남	31	1	3.2	4	12.9	26	83.9	0	0.0	1	3.2	30	96.8
	여	61	2	3.3	16	26.2	42	68.9	1	1.6	2	3.3	58	95.1
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
연령	18~29세	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	30대	38	1	2.6	10	26.3	27	71.1	0	0.0	1	2.6	37	97.4
	40대	28	1	3.6	8	28.6	19	67.9	0	0.0	1	3.6	27	96.4
	50대	20	1	5.0	2	10.0	16	80.0	1	5.0	1	5.0	18	90.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
	1년 미만	9	0	0.0	2	22.2	7	77.8	0	0.0	0	0.0	9	100.0
상당 경력	1년 이상~3년 미만	19	1	5.3	4	21.1	14	73.7	0	0.0	1	5.3	18	94.7
	3년 이상~5년 미만	13	0	0.0	2	15.4	11	84.6	0	0.0	0	0.0	13	100.0
	5년 이상~7년 미만	10	0	0.0	2	20.0	8	80.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	7년 이상~10년 미만	8	0	0.0	3	37.5	5	62.5	0	0.0	0	0.0	8	100.0
	10년 이상	34	2	5.9	7	20.6	24	70.6	1	2.9	2	5.9	31	91.2
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
지역	서울/인천/경기	46	3	6.5	9	19.6	33	71.7	1	2.2	3	6.5	42	91.3
	부산/경남	22	0	0.0	6	27.3	16	72.7	0	0.0	0	0.0	22	100.0
	대구/경북	10	0	0.0	2	20.0	8	80.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	광주/전북	12	0	0.0	3	25.0	9	75.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
	모름/무응답	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0

제3장

이주노동자 임금체불 실태조사(설문조사)

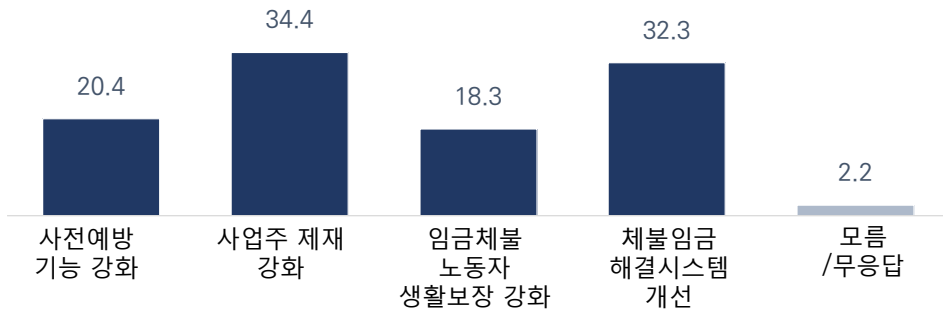
(3) 임금체불 문제 해결을 위해 시급한 개선 영역

문

이주노동자의 임금체불 문제를 해결하기 위해, 정책적으로 가장 시급하게 개선해야 할 영역은 어디라고 생각하십니까?

- 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 개선 영역으로 ‘사업주 제재 강화(34.4%)’, ‘체불임금 해결시스템 개선(32.3%)’, ‘사전예방 기능 강화(20.4%)’, ‘임금체불 노동자 생활보장 강화(18.3%)’ 순으로 응답했으나 두드러지는 차이는 없음

[그림 3-34] 임금체불 문제 해결을 위해 시급한 개선 영역



〈표 3-69〉 임금체불 문제 해결을 위해 시급한 개선 영역

(Base : 전체, n=93, 단위 : %)

구 분		사례수	사전예방 기능 강화		사업주 제재 강화		임금체불 노동자 생활보장 강화		체불임금 해결시스템 개선		모름 /무응답	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	19	20.4	32	34.4	17	18.3	30	32.3	2	2.2
성별	남	31	7	22.6	11	35.5	5	16.1	9	29.0	0	0.0
	여	61	12	19.7	21	34.4	11	18.0	21	34.4	2	3.3
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	38	11	28.9	10	26.3	8	21.1	11	28.9	1	2.6
	40대	28	4	14.3	10	35.7	4	14.3	11	39.3	0	0.0
	50대	20	2	10.0	8	40.0	5	25.0	7	35.0	1	5.0
	60세 이상	2	0	0.0	1	50.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상당 경력	1년 미만	9	0	0.0	5	55.6	2	22.2	2	22.2	0	0.0
	1년 이상~3년 미만	19	6	31.6	5	26.3	2	10.5	6	31.6	1	5.3
	3년 이상~5년 미만	13	2	15.4	6	46.2	3	23.1	5	38.5	0	0.0
	5년 이상~7년 미만	10	2	20.0	4	40.0	2	20.0	4	40.0	0	0.0
	7년 이상~10년 미만	8	2	25.0	1	12.5	3	37.5	2	25.0	0	0.0
	10년 이상	34	7	20.6	11	32.4	5	14.7	11	32.4	1	2.9
지역	서울/인천/경기	46	7	15.2	19	41.3	7	15.2	17	37.0	2	4.3
	부산/경남	22	7	31.8	3	13.6	6	27.3	7	31.8	0	0.0
	대구/경북	10	1	10.0	7	70.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	광주/전북	12	4	33.3	1	8.3	3	25.0	4	33.3	0	0.0

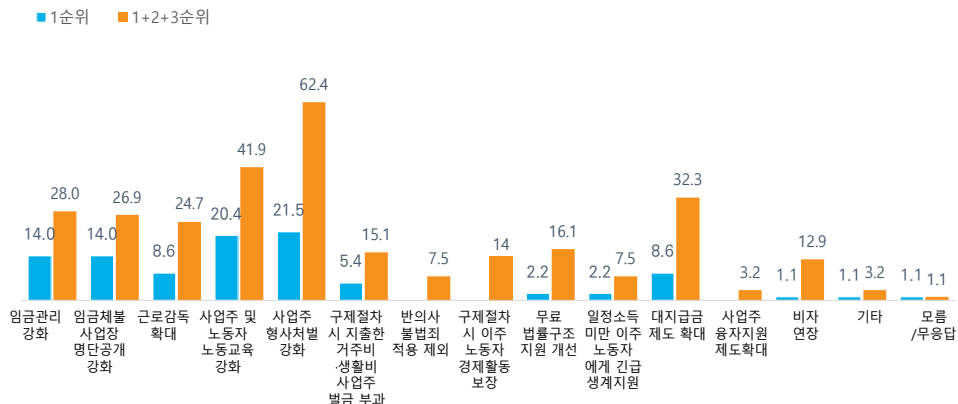
(4) 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제

문

이주노동자 임금체불 문제 해결을 위해 가장 중요한 정책과제는 무엇이라고 생각하십니까?

- 상담자 및 활동가 응답자는 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제는 1순위 기준으로 ‘사업주 형사처벌 강화(21.5%)’를 꼽았으며, 그 다음으로 ‘사업주 및 노동자 노동교육 강화(20.4%)’, ‘임금 관리 강화(14%)’, ‘임금체불 사업장 명단공개 강화(14%)’로 응답
- 특히 1순위에서는 별로 언급되지 않았으나 1+2+3순위 전체를 고려했을 때 주요한 정책과제로 꼽은 것은 ‘대지급금 제도 확대(32.3%)’이며, 그 외에도 ‘구제 절차시 지출한 거주비·생활비 사업주 벌금 부과(15.1%)’, ‘무료 법률구조 지원 개선(16.1%)’, ‘비자 연장(12.9%)’이 있음
- 기타 의견으로 ‘이주노동자 지원시설의 종사자 역량 강화’, ‘5인 미만 사업장의 임금체불 문제 우선 해결’, ‘직장이동 자유성 보장’을 제시함

[그림 3-35] 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제



〈표 3-70〉 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제(1순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분	사례수	임금관리 강화		임금체불 사업장 명단공개 강화		근로감독 확대		사업주 및 노동자 노동교육 강화		사업주 형사처벌 강화		구제절차시 거주비·생활비 사업주 벌금 부과	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체	93	13	14.0	13	14.0	8	8.6	19	20.4	20	21.5	5	5.4
성별	남	31	4 12.9	3	9.7	4	12.9	7	22.6	8	25.8	1	3.2
	여	61	9 14.8	10	16.4	4	6.6	12	19.7	12	19.7	3	4.9
	모름/무응답	1	0 0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	3	0 0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0
	30대	38	5 13.2	7	18.4	3	7.9	10	26.3	5	13.2	3	7.9
	40대	28	6 21.4	3	10.7	1	3.6	4	14.3	9	32.1	1	3.6
	50대	20	2 10.0	1	5.0	3	15.0	4	20.0	4	20.0	1	5.0
	60세 이상	2	0 0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0
	모름/무응답	2	0 0.0	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	1년 미만	9	1 11.1	1	11.1	1	11.1	3	33.3	2	22.2	0	0.0
	1년 이상~3년 미만	19	4 21.1	1	5.3	1	5.3	5	26.3	2	10.5	2	10.5
	3년 이상~5년 미만	13	1 7.7	5	38.5	0	0.0	5	38.5	1	7.7	1	7.7
	5년 이상~7년 미만	10	1 10.0	1	10.0	1	10.0	1	10.0	5	50.0	0	0.0
	7년 이상~10년 미만	8	2 25.0	1	12.5	0	0.0	0	0.0	4	50.0	0	0.0
	10년 이상	34	4 11.8	4	11.8	5	14.7	5	14.7	6	17.6	2	5.9
	서울/인천/경기	46	8 17.4	8	17.4	3	6.5	6	13.0	11	23.9	2	4.3
	부산/경남	22	3 13.6	1	4.5	3	13.6	6	27.3	5	22.7	1	4.5
	대구/경북	10	1 10.0	2	20.0	1	10.0	2	20.0	1	10.0	1	10.0
	대전/충남/세종	3	0 0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	0	0.0
	광주/전북	12	1 8.3	2	16.7	1	8.3	3	25.0	2	16.7	1	8.3

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		무료 법률 구조 지원 개선		일정소득 미만 이주노동자에게 긴급 생계지원		대지급금 제도 확대		비자 연장		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		2	2.2	2	2.2	8	8.6	1	1.1	1	1.1	1	1.1
성별	남	1	3.2	1	3.2	2	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	여	1	1.6	1	1.6	6	9.8	1	1.6	1	1.6	1	1.6
모름/무응답		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	1	2.6	1	2.6	2	5.3	0	0.0	1	2.6	0	0.0
	40대	0	0.0	0	0.0	4	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	50대	0	0.0	1	5.0	2	10.0	1	5.0	0	0.0	1	5.0
	60세 이상	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	0	0.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	1년 이상~3년 미만	2	10.5	0	0.0	1	5.3	0	0.0	1	5.3	0	0.0
	3년 이상~5년 미만	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	5년 이상~7년 미만	0	0.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	7년 이상~10년 미만	0	0.0	0	0.0	1	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	0	0.0	0	0.0	6	17.6	1	2.9	0	0.0	1	2.9
지역	서울/인천/경기	2	4.3	1	2.2	3	6.5	1	2.2	0	0.0	1	2.2
	부산/경남	0	0.0	1	4.5	2	9.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	0	0.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	0	0.0	0	0.0	2	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0

제3장

이주노동자 임금체불
실태조사(설문조사)

〈표 3-71〉 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위한 정책과제(1+2+3순위)

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		사례수	임금관리 강화		임금체불 사업장 명단공개 강화		근로감독 확대		사업주 및 노동자 노동교육 강화		사업주 형사처벌 강화	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		93	26	28.0	25	26.9	23	24.7	39	41.9	58	62.4
성별	남	31	7	22.6	6	19.4	9	29.0	10	32.3	21	67.7
	여	61	19	31.1	19	31.1	14	23.0	29	47.5	37	60.7
	모름/무응답	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	18~29세	3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	3	100.0	3	100.0
	30대	38	9	23.7	15	39.5	12	31.6	19	50.0	19	50.0
	40대	28	14	50.0	5	17.9	3	10.7	9	32.1	19	67.9
	50대	20	3	15.0	3	15.0	6	30.0	7	35.0	14	70.0
	60세 이상	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	2	0	0.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	1년 미만	9	4	44.4	2	22.2	5	55.6	4	44.4	2	22.2
	1년 이상~3년 미만	19	5	26.3	4	21.1	4	21.1	10	52.6	11	57.9
	3년 이상~5년 미만	13	3	23.1	5	38.5	1	7.7	8	61.5	6	46.2
	5년 이상~7년 미만	10	2	20.0	4	40.0	2	20.0	5	50.0	9	90.0
	7년 이상~10년 미만	8	5	62.5	5	62.5	2	25.0	1	12.5	6	75.0
	10년 이상	34	7	20.6	5	14.7	9	26.5	11	32.4	24	70.6
	서울/인천/경기	46	10	21.7	12	26.1	12	26.1	17	37.0	29	63.0
	부산/경남	22	9	40.9	5	22.7	7	31.8	11	50.0	11	50.0
	대구/경북	10	3	30.0	3	30.0	2	20.0	5	50.0	7	70.0
	대전/충남/세종	3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	3	100.0
	광주/전북	12	4	33.3	5	41.7	2	16.7	4	33.3	8	66.7

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		구제절차시 지출한 거주비·생활비 사업주 벌금 부과		반의사불벌죄 적용 제외		구제절차시 이주노동자 경제활동 보장		무료 법률 구조 지원 개선		일정소득 미만 이주노동자에게 긴급 생계지원	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		14	15.1	7	7.5	13	14.0	15	16.1	7	7.5
성별	남	2	6.5	2	6.5	5	16.1	5	16.1	2	6.5
	여	11	18.0	5	8.2	7	11.5	10	16.4	4	6.6
	모름/무응답	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	18~29세	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30대	7	18.4	2	5.3	5	13.2	6	15.8	2	5.3
	40대	5	17.9	4	14.3	5	17.9	4	14.3	1	3.6
	50대	1	5.0	1	5.0	2	10.0	4	20.0	3	15.0
	60세 이상	0	0.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	1년 미만	1	11.1	1	11.1	1	11.1	1	11.1	1	11.1
	1년 이상~3년 미만	4	21.1	0	0.0	4	21.1	5	26.3	1	5.3
	3년 이상~5년 미만	3	23.1	2	15.4	2	15.4	3	23.1	2	15.4
	5년 이상~7년 미만	2	20.0	0	0.0	1	10.0	2	20.0	1	10.0
	7년 이상~10년 미만	0	0.0	0	0.0	1	12.5	1	12.5	0	0.0
	10년 이상	4	11.8	4	11.8	4	11.8	3	8.8	2	5.9
	서울/인천/경기	6	13.0	5	10.9	7	15.2	11	23.9	3	6.5
	부산/경남	3	13.6	1	4.5	3	13.6	1	4.5	3	13.6
	대구/경북	2	20.0	0	0.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0
	대전/충남/세종	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	3	25.0	1	8.3	1	8.3	3	25.0	1	8.3

(Base : 전체, n=93, 단위 : %, 중복응답)

구 분		대지급금 제도 확대		사업주 용자지원제도 확대		비자 연장		기타		모름/무응답	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체		30	32.3	3	3.2	12	12.9	3	3.2	1	1.1
성별	남	14	45.2	2	6.5	6	19.4	2	6.5	0	0.0
	여	16	26.2	1	1.6	6	9.8	1	1.6	1	1.6
	모름/무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
연령	18~29세	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	30대	9	23.7	1	2.6	6	15.8	2	5.3	0	0.0
	40대	11	39.3	1	3.6	2	7.1	0	0.0	0	0.0
	50대	8	40.0	1	5.0	4	20.0	0	0.0	1	5.0
	60세 이상	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	모름/무응답	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
상담 경력	1년 미만	3	33.3	1	11.1	1	11.1	0	0.0	0	0.0
	1년 이상~3년 미만	4	21.1	0	0.0	3	15.8	2	10.5	0	0.0
	3년 이상~5년 미만	1	7.7	0	0.0	2	15.4	1	7.7	0	0.0
	5년 이상~7년 미만	1	10.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
	7년 이상~10년 미만	3	37.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	10년 이상	18	52.9	2	5.9	5	14.7	0	0.0	1	2.9
지역	서울/인천/경기	11	23.9	2	4.3	7	15.2	2	4.3	1	2.2
	부산/경남	10	45.5	0	0.0	2	9.1	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	3	30.0	0	0.0	2	20.0	1	10.0	0	0.0
	대전/충남/세종	3	100.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0
	광주/전북	3	25.0	1	8.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0

제4장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

1. 면접조사 개요
2. 임금체불 피해 경험 이주노동자 면접조사 결과
3. 임금체불 경험 이주노동자 상담자 면접조사 결과
4. 근로감독관 면접조사 결과
5. 이주노동자 고용 사업주·관리자 면접조사 결과
6. 소결: 요약과 시사점

제4장 이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

1. 면접조사 개요

이주노동자 임금체불 실태와 구제절차 과정을 다각적으로 파악하기 위해 △ 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자, △ 이주노동자 지원기관 상담자 및 활동가, △ 고용노동부 및 해양수산부 근로감독관, △ 이주노동자 고용사업주 등 4개 집단을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 조사는 2023년 7월말부터 9월말까지 약 2개월간으로, 1:1 심층면접조사 또는 1:多 집단면접조사 형태로 진행했다. 전체 면접조사 참여자는 50명으로, 각 집단별로는 임금체불 피해 경험 이주노동자 27명, 상담자 및 활동가 16명, 근로감독관 4명, 이주노동자 고용 사업주 3명이었다.

〈표 4-1〉 집단별 면접조사 현황

구분	대상	참여자수/횟수	조사방식	비고
1집단	임금체불 경험 이주노동자	27명/6회	FGI	• 캄보디아 농업 5명 • 인도네시아 어업 4명 • 베트남 제조업 5명 • 네팔 제조업 4명 • 우즈베키스탄, 우크라이나 건설업 및 제조업 4명 • 중국동포 건설업 및 서비스업 5명
2집단	상담자 및 활동가	16명/8회	FGI, IDI	• 민간단체 : 3개 기관, 8명 • 중앙정부 및 지방정부 지원기관 : 5개 기관, 8명
3집단	근로감독관	4명/4회	IDI, 서면	• 고용노동부 근로감독관 3명, 해양수산부 선원근로감독관 1명
4집단	이주노동자 고용 사업주	3명/3회	IDI	• 농업, 제조업, 서비스업 각 1명
전체		50명/21회		

면접조사 내용은 이주노동자 임금체불 피해 실태, 발생원인, 구제절차, 개선과제 등에 대한 질문으로 구성되었으며, 면접조사 대상에 맞춰 일부 질문은 수정되거나 추가되기도 하였다. 사전에 참여자의 허락을 받은 후, 면접조사 내용은 모두 녹음하였다. 녹음 파일은 모두 필사하여 전사록(transcript)으로 작성하였고, 질적내용분석(qualitative content analysis) 방법에 기초하여 전사록을 분석하였다. 구체적으로 다음과 같은 절차로 분석을 실시했다. 먼저 이주노동자 임금체불에 관한 선행연구 자료를 검토하여 배경지식을 충분히 확보한 후 전사록을 검토했다. 다음으로 전사록을 다시 검토하면서 중요한 내용을 포함하고 있는 문단이나 문장을 발췌하였고, 해당 문단이나 문장이 내포하고 있는 주제에 관해 소제목을 달고 코딩했다. 이후 전사록 전체를 분석하여 주제 소제목을 작성하고, 코딩했던 문단과 문장의 소제목과 통합적으로 검토하여 추상화하는 절차를 진행했다. 끝으로 면접조사 분석내용을 다른 원천의 자료들과 비교 검토하였다.

2. 임금체불 피해 경험 이주노동자 면접조사 결과

1) 면접조사 대상 및 항목

임금체불 피해 경험 이주노동자는 노동상담 및 권리구제 지원을 하는 기관의 협조를 통해 모집하였으며, 집단면접조사 형태로 진행하였다. 이주노동자 면접조사는 원활한 의사소통을 위해 같은 언어를 사용하는 이주노동자를 하나의 집단으로 하여 진행하였으며, 통역자의 도움을 받아 질의응답이 이뤄졌다. 조사자가 한국어로 질문하면 통역자가 참여자 국가의 언어로 통역하여 전달하고, 다시 통역자는 참여자들의 응답을 개별적으로 또는 중

합하여 한국어로 전달하는 식이었다. 통역자는 임금체불 피해 이주노동자 상담을 했던 상담자들로, 면접조사과정에 직접 자기의견을 제시하는 경우도 있었다. 면접조사에 참여한 이주노동자가 종사한 업종은 농업, 어업, 제조업, 건설업, 서비스업이었으며, 국적은 캄보디아, 베트남, 인도네시아, 네팔, 우즈베키스탄, 우크라이나, 중국(동포)이었다. 회당 참여자는 4~5명으로 6회 실시되었다.

집단별로 구체적으로 살펴보면, A집단의 캄보디아 농업 이주노동자들은 20대에 비전문취업(E-9-3, 농업)으로 한국에 입국하여 농업에 종사하다 임금체불로 현재는 G-1-4 비자로 한국에 체류하고 있다. B집단은 베트남 국적의 이주노동자로, B1, B2 참여자는 단기방문(C-3) 비자로 한국에 입국하여 제조업에서 일하다가 임금체불을 경험하였으며, 현재는 미등록 상태이다. B3, B4 참여자는 고용허가제(E-9-1, 제조업)로 입국하여 제조업체에 일하면서 임금체불을 경험하였다. B5 참여자는 결혼이민(F-6) 체류자격으로 한국에 거주하고 있으며, 봉제공장에서 일하다가 임금체불을 경험하였다. C집단은 우즈베키스탄 및 우크라이나 국적자로, C1, C2는 단기방문(C-3) 비자로 한국에 입국하여 제조업체와 건설현장에서 일하다가 임금을 받지 못하였으며, 현재는 미등록 이주노동자 신분이다. C3, C4는 CIS지역에 거주하는 고려인으로 고용허가제의 방문취업(H-2) 체류자격으로 한국에 입국하였으며, 현재는 재외동포(F-4) 비자로 전환하여 한국에 거주하고 있다. D집단은 중국동포로 한국에 입국한지 짧게는 7년, 길게는 20년 이상으로, 국내 체류기간이 매우 긴 편이다. 50~60대의 고령층으로, 건설현장과 육아가사도우미 일을 하다가 임금체불을 경험하였다. 이들은 2000년대 초반 연수비자(D-3)로 입국하거나, 방문취업(H-2) 또는 방문동거(F-1)로 입국하였다. 현재는 귀화, 재외동포(F-4), 영주(F-5) 체류자격으로

변경하여 한국에 거주중이다. E집단은 네팔 이주노동자로, 비전문취업(E-9-1) 체류자격으로 제조업체에서 일하다가 임금을 받지 못해 진정을 제기한 상태이다. F집단은 인도네시아 국적의 어업 이주노동자들로 선원취업(E-10-2)으로 입국하였다가 현재는 모두 배에서 내려 미등록 상태로 임금 및 퇴직금 임금체불 사건을 진행 중이다.

〈표 4-2〉 이주노동자 면접조사 개요

집단	일시	참여자 정보						
		연번	성/연령	입국비자	현재비자	체류기간	업종	국적
A	2023. 7.29.(토) 13시	A1	여/32	E-9-3	G-1-4	8년	농업	캄보디아
		A2	여/32	E-9-3	G-1-4	-	농업	캄보디아
		A3	여/29	E-9-3	G-1-4	4년 4개월	농업	캄보디아
		A4	남/29	E-9-3	G-1-4	4년 1개월	농업	캄보디아
		A5	여/33	E-9-3	G-1-4	9년	농업	캄보디아
B	2023. 8.13.(일) 10시	B1	남/37	C-3	미등록	4년	제조업	베트남
		B2	여/39	C-3	미등록	4년	제조업	베트남
		B3	남/33	E-9-1	E-9-1	6개월	제조업	베트남
		B4	여/28	E-9-1	E-9-1	8개월	제조업	베트남
		B5	여/48	F-6	F-6	10년	제조업	베트남
C	2023. 8.13.(일) 10시	C1	남/53	C-3	미등록	15년	제조업	우즈베키스탄
		C2	남/40	C-3	미등록	15년	건설업	우즈베키스탄
		C3	남/42	H-2	F-4	7년	건설업	우크라이나
		C4	여/43	H-2	F-4	11년	제조업	우즈베키스탄
D	2023. 8.13.(일) 15시	D1	남/59	D-3	F-5	23년	건설업	중국동포
		D2	남/60	H-2	H-2	7년	건설업	중국동포
		D3	여/59	D-3	귀화	23년	서비스업	중국동포
		D4	여/65	F-1	F-4	19년	서비스업	중국동포
		D5	남/67	H-2	F-4	19년	건설업	중국동포
E	2023. 8.20.(일) 10시	E1	남/31	E-9-1	E-9-1	6개월	제조업	네팔
		E2	남/36	E-9-1	E-9-1	8년	제조업	네팔
		E3	남/25	E-9-1	E-9-1	9개월	제조업	네팔
		E4	남/23	E-9-1	E-9-1	7개월	제조업	네팔
F	2023. 9.17.(일) 15시	F1	남/39	E-10-2	미등록	5년	어업	인도네시아
		F2	남/40	E-10-2	미등록	10년	어업	인도네시아
		F3	남/32	E-10-2	미등록	10년	어업	인도네시아
		F4	남/30	E-10-2	미등록	2년	어업	인도네시아

2) 이주노동자의 임금체불 경험과 실태

(1) 체불임금 내용

① 퇴직금 미지급

본 연구 면접조사에 참여한 이주노동자들이 경험한 체불임금의 종류 중 하나는 퇴직금이다. 일을 그만두고 임금체불 상담을 받은 이주노동자들이 다수이기에 다른 체불임금과 함께 퇴직금에 대한 임금체불 문제를 경험하고 있었다. 설문조사에서도 상담자들은 이주노동자들이 주로 체불된 임금으로 퇴직금을 선택하였다(86.0%, 복수응답). 외국인노동자지원센터 비전 문취업(E-9) 상담사례를 분석한 연구에서도 퇴직금 체불 사례가 50%를 차지하여 이주노동자가 빈번하게 겪는 임금체불 문제였다(유승희, 2022).

이번 면접조사의 구체적인 사례를 살펴보면, 베트남 이주노동자 B2는 미등록 이주노동자로, 13개월을 근무 후 퇴직하여 퇴직금을 못 받아서 노동청에 진정 중이었다. 미등록 이주노동자에 대한 단속이 심해지고, 사업장에서 일도 없어지는 상황에서 사업주가 그만둘 것을 요구하여 그만두게 되었다. 그런데 월급도 제대로 주고 욕도 하지 않고, 그래서 사업주를 좋은 사람으로 여겼는데, 막상 퇴직하자 퇴직금은 주지 않아 임금체불 피해를 겪고 있었다. 베트남 이주노동자 B5도 6년 6개월간 일 했지만, 연장근무수당과 퇴직금을 합쳐 2,200만원이나 임금이 체불되었다. A그룹의 캄보디아 이주노동자도 임금과 퇴직금을 포함하여 수천만원의 임금체불 피해를 겪었고, 선원취업(E-10-2)으로 일했던 E그룹 인도네시아 이주노동자도 배에서 하선하여 미등록이 되면서 이전 근무했던 사업장에서 퇴직금 미지급 문제를 겪고 있었다.

13개월 근무하고 퇴직금을 못 받아서 노동청에 진정중입니다. 월급을 제대로 주긴 했는데, 마지막 두 달은 임금을 두 번에 나눠서 지급했어요. 미등록 단속이 심해서 그 다음에 일도 많이 없어진 상황이니 그만 두라고 해서 그만두었어요(해고당함). 일할 때 욕도 안하고 좋은 사람이었는데 퇴사하니 퇴직금은 잘 안 주었습니다.

6년 6개월 근무하고, 연장근무 수당과 퇴직금 지급을 제대로 안해서 2,200만원을 노동청에 진정을 하였고, 연장수당을 포기하고 퇴직금만 받는 것으로 합의해서 1,800만원 받았어요. 퇴직은 올해 3월달에 했어요. 거의 대부분 연장수당은 포기하고 퇴직금을 받는 식으로 합의하게 돼요. 회사는 경영이 어렵지는 않았어요. 퇴직금으로 월급에서 매월 10% 정도(13만 5천원) 공제를 했어요. 그리고 퇴사후에 주기로 했는데, 그것을 퇴직금으로 생각했어요. 190만원에서 4대 보험 떼고, 퇴직금 떼고 160만원 정도 받는데, 일 없을 때도 공제하고, 휴업수당을 안줬어요. 실제로는 한달에 150만원 정도 받았어요.

② 임금전액 또는 일부 미지급

다음으로 체불임금 내용으로 임금 전액 또는 일부 금액을 지급받지 못한 경우이다. 네팔 국적 이주노동자 E1은 입국 이후 3개월 동안 월급을 단 한 번도 받지 못했다. 올해 2월 입국하여 제조업 사업장에서 일을 했지만, 월급을 받지 못해 외국인노동자지원센터의 도움으로 긴급하게 노동청 진정과 근로복지공단 대지급금 지급으로 체불임금을 받았다. 한국에서 한 번도 임금을 받은 적이 없기에 생활비가 전무하여 친구 및 지인에서 돈을 빌려서 생활해야 했다. 캄보디아 농업 이주노동자 A4의 경우도 농장주에게 요구하지 않으면 임금을 주지 않아 2~3개월치 임금 전액이 체불되었고, 임금체불을 사유로 사업장 변경을 신청하였다. 또 다른 캄보디아 이주노동자 A1도 처음 1년간은 임금을 받았다가 그 이후부터 식료품비만 조금 받고 월급을 지급받지 못한 경우로, 노동청으로부터 인정받은 체불임금액이 3,400만원이었다. 인도네시아 이주노동자 F1, F2, F3도 임금은 받지 못한 채,

용돈 식으로 20~30만원 정도의 생활비를 지급받다가 생활고 등으로, 사업장을 이탈하여 미지급 임금과 퇴직금에 대한 임금채불 진정을 해양수산청에 제기하였다.

임금 전액을 지급받지 못한 사례는 노동자 권리 보호가 취약한 업종에서 더욱 두드러졌다. 건설현장에서 일하거나 가정집에 입주하여 아이돌보미를 했던 중국동포들은 임금 전액을 지급받지 못한 경험이 여러 번이었다. D1, D3, D5 중국동포는 남성으로 건설현장에서 일을 하다가 임금을 지급받지 못했으며, D2, D4 중국동포는 여성으로 입주가사도우미로 일하다가 임금을 받지 못했다. 특히 D4 중국동포를 제외한 4명 모두는 2번 이상 복수로 임금채불 피해를 겪은 경험을 가지고 있었다.

마지막 15일 동안 일한 120만원을 못 받았습니다.

2008년엔가 안산 호수공원 옆에서 용접일을 했는데, 최사장이 320만원을 채불했어요. 그때 같이 일했던 분들이 다들 임금 못 받고 노동부에 신고를 했어요. 노동부에서 준다하고 몇 개월이 지나갔어요. 노동부에 전화하니까 70%를 받으면 주겠다고 했어요. 그래가지고 저는 200만원 받고 120만원을 안 받는 걸로 해서 저는 받았습니다. 다른 분들은 그거 안된다 다 받겠다고 하는데 결국 다른 분들은 한푼도 못 받았습니다.

인천에서 1년간 일했는데, 처음 6개월 동안 일해서 익숙해지면 인건비 20만원씩 올려준다고 했는데 10원 한 장도 안 올려주는. 그래서 올려주라고 했더니 (미등록으로) 신고한대. 그런 식으로 나한테 협박하고. 그 후에 거기서 인건비도 못 받고 나왔는데, 인건비 받으러 가니까 외출했다가 돈 받아야 된다고 말하니깐 너 기다려라 그리고. 다른 사람이 사장이 출입국에다가 신고했으니까 빨리 도망가래. 돈 받을 생각하지 말라고, 그 길로 내가 산길을 도망갔어요.

제4장

이주노동자 임금채불
실태조사(심층면접조사)

③ 부당한 공제

지급해야 할 임금에서 부당하게 공제하는 경우도 이주노동자에게는 흔한 일이었다. 특히 기숙사비 공제 부분에 대한 문제를 지적하는 경우가 많았다. B4, E3 사례는 근로계약과 달리 일방적으로 기숙사비를 공제한 경우이다. 베트남 이주노동자 B4는 근로계약서의 기숙사비 공제액보다 매월 20만원씩 추가 공제하고 있어, 노동청에 진정 제기 후 부당한 공제금액을 되돌려 받았다. 네팔 이주노동자 E3도 임금명세서와 실제 지급액에 차이가 있어서 진정을 제기한 후에야 기숙사비가 공제된 것을 알 수 있었다. 사전에 기숙사비 공제에 대한 합의 없이 일방적으로 공제하여 지급했던 것이다. 부당하고 일방적인 공제가 아니더라도 기숙사비 공제에 대한 이주노동자의 불만은 매우 컸다. 지침에 따라 임금액의 일정 비율을 기숙사비로 공제한다고는 하지만, 지침의 최대치로 공제하고, 임금에 맞춰 기숙사비를 책정하는 것이 합리적이지도 않으며, 기숙사비 외에 추가 공제금까지 있는 경우도 있어 부당하거나 부담스러워하고 있었다.

4개월 동안 한 달에 20만원씩 근로계약서보다 기숙사비를 더 공제한 문제로 노동청에 진정을 했습니다. 4개월 동안 공제한 80만원 중에서 조사해서 합의로 40만원씩 2개월에 나눠서 지급해주기로 했습니다.

임금명세서하고 실제로 임금급여 차이가 있어요. 예를 들면, 명세서는 200만원인데 실제로는 180만원만 입금되었어요. 그래서 20만원 돈이 어디갔냐고 진정 넣었더니 나중에 기숙사 비용이라고 얘기를 해주는 거예요.

처음에는 8개월 동안 컨테이너에서 사용했는데, 그때는 기숙사비 공제를 안 했어요. 그 다음에는 일반 방. 회사안에 있는 집 같은 게 있어서 그 방 하나를 줬어요. 거기서 생활하고 20만원을 공제했어요.

회사에 원래 있던 집에서 있는데, 한 달에 20만원 기숙사비하고 관리비도 20만원 해서 총 40만원 공제했어요. 근로계약서에는 기숙사비만 20만원으로 되어 있는데, 전기세 가스세 무슨 요금해서 관리비로 20만원을 더 공제

했어요. 4대 보험료 20만원까지 해서 한 달에 60만원 공제했는데, 연장근무를 하고 싶어도 안 시켜주고 딱 월급만 주는데 공제가 너무 많아서 너무 부담스러웠어요.

회사에서 한국직원도 같이 일을 하는데 한국직원은 기숙사비 공제를 안 하고 본인만 공제하고 계약한 것보다 더 많이 공제했어요. 한국직원도 같이 쓰는데 전기세 15만원도 혼자 내고, 한국직원은 에어컨도 있고, 차별 당했어요. 한국 사람이랑 똑같이 했으면 좋겠어요.

④ 각종 수당 미지급

수당 미지급도 이주노동자가 흔히 겪는 임금체불이었다. 퇴직금과 함께 연장근무수당을 지급받지 못한 베트남 이주노동자 B5는 봉제공장에서 일했는데, 봉제업의 특성상 일감이 몰리는 시기에 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등이 빈번한 사업장으로 일하는 6년 6개월 동안 단 한 번도 시간외 근로수당을 지급받지 못했다. 해당 이주노동자는 체불액이 큰 퇴직금은 받고, 연장근무수당은 포기했다. 그런데 이주노동자 임금체불 사건은 전액 지급받고 해결되기보다는 일부금액을 포기한 채 합의한 경우가 많다. 면접조사에 참여한 농업 및 어업 이주노동자 다수도 일하면서 시간외 근로에 따른 연장근무수당을 지급받은 적이 없었으며, 미등록 이주노동자인 베트남 B1은 연장근무를 하더라도 실제 노동시간과 상관없이 정액으로 임금을 지급받아 각종 수당을 지급받지 못했다.

6년 6개월 근무하고, 연장근무 수당과 퇴직금 지급을 제대로 안 해서 2,200만원을 노동청에 진정을 하였고, 연장수당을 포기하고 퇴직금만 받는 것으로 합의해서 1,800만원 받았어요. 퇴직은 올해 3월 달에 했어요. 회사는 경영이 어렵지는 않았어요. 퇴직금으로 월급에서 매월 10% 정도(13만 5천 원) 공제를 했어요.

최저임금으로 임금을 받아요. 연장근무를 하고 싶은데, 연장근무를 안 시켜주고, 중간에 50분 하다가 10분 쉬었다가 하면서 하루에 2.5시간을 휴게

시간을 만들어요. 처음에는 휴게시간에도 잘 안 쉬고 일을 했었는데, 어차피 연장근무수당 안주니까 지금은 쉬고 있어요.

근로계약서 없이 구두로 9시에서 7시까지 주5일 하고, 토요일도 격주로 근무했어요. 임금은 월 190만원 밖에 안줬어요. 연장근무수당은 전혀 없었어요.

⑤ 최저임금 위반

실제 일한 노동시간보다 적게 임금을 지급하는 경우도 있는데, 농업 이주 노동자가 대표적이었다. 캄보디아 농업 이주노동자 A1, A2, A3의 근로계약서상 노동시간은 오전 8시부터 오후 5시까지이며, 휴게시간은 1시간으로 되어 있었다. 하지만, 이들은 오전 7시부터 오후 6시까지 근무하고, 휴게시간은 점심시간 1시간, 그리고 오전 오후 휴식시간 10분씩이 전부였다. 실제 노동시간과 휴게시간이 이러함에도 불구하고, 사업주는 노동시간에 근거하여 임금을 지급하지 않고 체불하였다.

처음부터요. 근데 처음에는 몰랐던 거죠. 이렇게 하루에 10시간 일하고 8시간만 임금을 지급해주는 걸요.

오후에 조퇴를 하면 4.5시간인데 회사가 5.5시간을 공제를 했어요. 사장님이 휴게시간 포함해서 공제를 한 거예요. 그래서 달라고 요구해도 몇 개월 동안 안주다가 노동청 진정을 해서 3개월 후에 지급 받았습니다.

[그림 4-1] 캄보디아 농업 이주노동자 A1 근로계약서

4.근로시간	- 08 시 00 분 ~17 시 00 분 - 월 (226)시간 ※ 농번기 · 농한기(어업의 경우 설어기 · 휴어기), 계절 기상요인에 따라 ()시간 내에서 변경 가능
4. ម៉ោងធ្វើការ	- ម៉ោង (08:00) ទៅ (17:00) - (226) ម៉ោង ក្នុងមួយខែ ※ អាចផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការ() អាស្រ័យទៅតាមរាល់ការស្នើសុំ លម្អិតលម្អាប់សំណួរ រដ្ឋសម្រាប់ការងារកសិកម្ម (ការណ៍ការងារខេត្តសៀមរាប រដ្ឋសម្រាប់ រដ្ឋសម្រាប់)
5. 휴게시간	1일 ()회, (1)시간 (0)분
5. ម៉ោងឈប់សម្រាក	1ថ្ងៃ ()ដង, (1)ម៉ោង (0)នាទី

⑥ 지연 지급

임금을 지연하여 지급하는 경우도 있다. 1월에 일한 급여를 2월말에 지급하는 식이다. 한국에 들어와서 첫 월급이 당월에 지급되는 게 아니라 다음 달 말일에 지급되어 생활하는데 어려움을 겪고, 본국에서 가져온 돈과 지인에게 빌려 생활하는 경우도 있었다. 고용노동부 행정해석에 따르면, “근로기준법 제43조제2항 '정기지급일 원칙'은 임금지급기일의 간격이 지나치게 길고, 지급일이 일정하지 않음으로써 야기되는 노동자의 생활불안을 방지하려는 규정이므로, 매월 1일부터 말일까지 임금을 계산하여 다음 달 25일에 지급하는 것은 임금산정기간과 임금지급일의 간격이 길어 합리적이지 못하고 법 취지에도 맞지 않다”는 입장이다(근로기준과-506, 2010.1.28.).

1월 일한 급여를 2월말에 지급해요. 그럼 한달치 깔아놓고 지급해요 그러다 보니까 생활하는데 되게 힘들었고 첫 번째 원룸 친구한테 빌렸고 네팔에서 가지고 온 돈으로 제대로 장 보지도 못하고 첫 번째 월급으로 보내지도 못했다.

(2) 임금체불로 인한 어려움

설문조사에서 임금체불로 경제적으로 어느 정도 힘들었는지에 대한 조사 결과, 임금체불 경험 이주노동자의 92.9%가 힘들었다(힘든 편+매우 힘들)고 응답한 것과 같이, 면접조사에 참여한 이주노동자도 임금체불로 생활에 매우 큰 어려움을 겪었다. 임금체불로 본인의 생활이 어려운 것은 물론 본국의 가족도 생활비를 송금받지 못하기에, 가족 모두가 경제적 어려움을 겪고 있었다. 때로는 본국의 가족이 오해를 한 경우도 있었다. 임금이 체불된 경우, 이주노동자들은 주변 친구나 지인에게 빌리거나, 아니면 본국에서

가져온 돈으로 버티고 있었다. 중국동포 이주노동자도 임금체불로 인한 경제적 어려움을 겪었으나, 비전문취업(E-9) 이주노동자와 달리, 한국에 네트워크가 발달되어 있고, 사업장 이동도 자유로운 편이어서, 임금체불시 다른 일자리로 재빨리 이직하여 생활하고 있는 점이 차이라고 할 수 있다.

대출을 받아가지고 3개월 동안 이제 월급 못 받으니까 생활하기도 힘들고 네팔에서 자꾸 전화가 와가지고 왜 월급 안 보내줬냐 다른 사람은 월급 보내줬는데 너는 왜 월급 안 보내줬냐고 자꾸 얘기해서. 한국에서 생활하기 힘들어서 제가 되게 신경 썼어요. 많이. 친구한테 50만 원씩 빌려서 숙소가 없어서 주변에 쉼터가 얘기를 해줘서 힘들고 되게 힘들었어요.

산재 당한 다음에 이제 일할 수가 없으니까 이제... 그나마 다행히 휴업수당을 받았는데 그런데 생활하는데 되게 어려움이 있었어요. 왜냐하면 본국에도 일부를 보내줘야 되고 한국에서 생활해야 되니까 한국은 물가가 비싸다 보니까 생활이 더 힘들었어요.

회사가 폐업했는데 체류기간이 길지 않아서 다음에 구직 활동하기도 힘들었어요. ... 갑자기 폐업하니까 경제적으로 힘들었고 갑자기 또 생각조차도 못한 상태에서 이렇게 되니까 정신적으로도 힘들고 경제적으로도 힘든 부분들이 있었어요.

일하다 갑자기 해고당해서 돈도 없고, 일자리 없고. 퇴직금도 못 받았어요. 힘들었어요. 지금은 다른 일자리를 구했어요.

퇴사하고 일자리도 없고 돈도 없고 힘들어서 지금은 농장에서 일을 하고 있어요. 농장일은 너무 덥고 너무 힘들어요. 제조업에 일자리를 못 구해서 농장 일을 하고 있어요.

돈은 좀 우리는 돈 안 쓰잖아요. 돈을 그러니까 벌어들 돈 있잖아요. 그때는 제가 한 달에 그는 10만 원도 안 써요. 입주니까 돈 쓸 일이 없었어요.

네 근데 그 번 돈을 우리(중국동포)는 90% 다 저축하고 그러니까 이제 돈이 항상 있고, 그래도 며칠 안 쉬고 또 바로 일 들어가요.

이렇게 살아야 되니까 바로 일해야 되니까 하루에 또 그 우리는 비 오고 일만 있으면 나오는 거다. 덥고 춥고 상관없이 일만 있다가 돈 적게 받아도 저기도 나오고 일만 있으면 나가는 거다.

돈이 없잖아요. 그래 이제 쉬는 날이 이를 있잖아요. 근데 쉬는 날이 이제 장으로 가야 되는데 돈이 없어요. 돈이 없다고 해서 사장님한테 임금 좀 달라고 했어요. 근데 사장님이 돈 없대요. 친구한테 빌렸어요.

비전문취업(E-9-3)으로 입국하여 임금체불로 진정 및 소송을 제기중인 캄보디아 이주노동자 A3의 현재 체류자격은 G-1-4이다. G-1-4 비자는 임금체불로 고용노동부에 진정을 접수하여 중재중이거나 고용노동부 진정에도 불구하고 해결되지 않아 민사소송 중일 경우 발급하는 체류자격이다. 2020년 8월에 임금체불 진정 접수 이후, 3년 동안 해결되지 않아 임시비자인 G-1-4로 체류하고 있다. 하지만, G-1-4 비자로는 취업이 불가능하여, 생계를 위해 법을 위반하여 경제활동을 할 수 밖에 없다. 임금체불로 소송 중인 A3 이주노동자는 아르바이트를 하다가 적발되어 벌금 200만원을 납부한 적도 있었다.

그래도 가끔씩 아르바이트는 조금씩 있잖아요. 근데 몰래 해야 돼요. 그거는 원래는 일하는 거 아니에요. 이를 만에 잡히고 벌금 200만원 났어요. 그리고 그 이를 동안 일하는 임금은 못 받았어요. 그리고 그 소개 그 아르바이트 소개비 있잖아요. 17만원을 냈고 그 다음에 또 벌금도 났어요.

(3) 임금체불 사유에 대한 이해

임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들은 임금체불 이유가 ‘회사 경영이 어려워서’로 보지 않는 편이었다. 지급여력이 있는데도 임금을 미지급하는 것으로 이해하고 있었다. 농업 이주노동자가 보기에는 매일 채소를 팔고 돈을 버는 농장주가 임금을 못 줄 만큼 경영이 어려워 보이지 않았고, 제조업에 종사하는 이주노동자도 공장 가동이 중단될 정도는 아니었기에 임금체불 하는 게 이해하기 어려웠다고 이야기했다. 건설업에 종사했던 중국동

또 이주노동자도 건설로 얻은 이익이 충분한데도 임금을 지급하지 않은 것으로 이해했다. 특히 이주노동자는 사업주의 차별적이고 잘못된 인식으로 임금체불을 하고 있다고 생각했다. 외국인이기에 임금체불을 하더라도 이주노동자가 그냥 넘어가거나 포기할 것이라고 사업주는 생각하여 임금체불을 한다는 것이다.

내가 봤을 때는 돈 있다고 생각해요. 왜냐하면 야채를 매일 팔기 때문에 돈이 있는 것 같아요. 또 무슨 문제 있는지 없는지는 잘 확인하지 않고. 그냥 가끔씩만 전화 해보고. 그 다음에 부부가 이제 놀러 가기도 하고 그러니까. 술 먹고 놀러 가는 거 봤어요.

구체적인 이유를 들은 바 없어요. 일방적으로 임금체불 했어요.

줄 수 있는 여력이 있는데 임금을 안 줬어요.

왜 체불했는지 잘 모르겠어요. 회사 경영이 어려워 보이지는 않았어요.

내 생각에 돈이 있겠지. 이런 만큼 벌었는데.

회사 경영이 처음에는 조금 어려웠던 거 같아요. 왜냐하면 처음에 회사가 운영이 안 되었어요. 한동안 그냥 멈춰서 운영하지 않았어요.

우리가 국적이 여기 아니니까 중국에 있다 보니까. 우리가 들어 보니까 어 너는 우리는 우기면 안주면 그냥 넘어간다 포기한다 이런 거 있어요.

(선생님들이 만약에 중국 동포가 아니라 그냥 한국 국적의 한국 사람이었으면 나았을 것 같아요) 그렇지 똑같이 될 수가 있겠지. 그러니까 이런 차별이 많다는 거죠.

사장님이 아마 이주 노동자라서 한국법 모른다고 생각하고. 사장님 생각은 이제 이주 노동자가 잘 모른다고 생각하는 거죠.

3) 임금체불 대응

(1) 지원기관 방문 경로

임금체불 피해 이주노동자 개인 스스로가 직접 대응하기는 쉽지 않다. 의사소통은 어렵고 노동법에 대한 지식도 부족하고, 임금체불 피해 구제절차에 대한 정보도 부족하다. 그렇다보니 이주노동자 개인이 사업주를 대상으로 직접 대응하기에는 한계가 있다. 이주노동자는 도움받을 기관을 찾게 되고, 지원기관과 연계된 이주노동자는 임금체불 피해 회복을 위한 도움을 받을 수 있는 기회가 생긴다. 면접조사에 참여한 임금체불 피해 이주노동자는 모두 이러한 지원기관의 도움으로 임금체불 진정 등의 권리구제 지원을 받은 사례이다. 온라인 SNS, 지인 및 친구소개로 지원기관의 도움을 받고 있었다.

제(상담자) (페이스북) 팔로워도 있고 다른 친구들 소개시켜주기도 하고.

처음에는 포기했어요. 한국말도 모르고, 어디 도와줄지 몰라서 그러다가 나중에 친구 소개로 센터 상담 받고 돈 받을 수 있다고 생각이 들어서 진정을 했어요.

대부분 이주노동자들이 처음 일하면 퇴직금 받아야 되는 것을 잘 모르고 친구들 소개로 센터에서 상담을 받고.

(2) 사업주 태도와 반응

① 지급을 미루고 회피 및 취하 요구

임금체불 피해 이주노동자가 경험한 사업주의 태도는 임금체불 사실을 시인하고 사과하며 바로 해결하는 사례도 있지만, 회피하거나 부인하거나 심지어 협박하는 등 부정적 반응이 다수였다. 기다리면 주겠거나 한국인

에게는 임금을 지급하면서 이주노동자에게는 상황이 좋아지면 지급하겠다고 미루는 경우도 있었다.

사실 전화를 받지도 않으셨고. 여기는 매월 얘기했지만 확인하겠다고 확인하겠다고 하고 답을 안 줘요. 사업주한테 얘기를 했고 사업주는 기다려달라고 했는데 날짜를 계속 조정하고 변경해요.

사업장이 폐업 신고를 해가지고 여러차례 얘기했어요. 몇 번 모아놓고 주겠다고 약속했는데 계속 딜레이 시키고.

한국 사람에게는 바로 그때그때 지급해 주고 외국인한테는 좀 기다려라. 상황이 안 좋다. 좀 기다리라고 하고... 이제 더 심한 것 같아요.

사장님이 퇴직금 있다고는 하는데, 나중에 주겠다고 했어요. 언제 줄지 모르고 해서 친구한테 소개를 받고 센터를 찾아와서 상담 받고 노동청 진정을 하게 되었어요.

② 위협 및 폭행

체불임금을 달라는 이주노동자를 위협하며 협박한 사례도 다수였다. 미등록 이주노동자에게는 신고하겠다고 협박하고, 고용허가제 이주노동자에게는 미등록 이주노동자로 만들겠다고 협박한 경우도 있었다. 네팔 이주노동자 E4의 경우에는 임금체불로 사업주와 다툼이 생기자, 사업주가 일을 시키지 않았고, 이주노동자는 사업주가 일을 시키지 않은 걸 기록하기 위해 사진을 찍었더니, 핸드폰을 빼앗고 사진을 삭제하는 것은 물론, 폭행하고 기숙사에서 쫓아내기까지 했다. 캄보디아 농업노동자 A5도 임금체불로 문제제기 하자, 사업주가 술에 취한 채 숙소로 찾아와 방문을 두드리고 소리를 치는 등 이주노동자를 위협하였다.

계속 거짓말도 하고 군소리도 하고 협박도 하고. 욕설도 하고.

불법체류자 만들겠다고 협박하고 있어요.

사업주가 근무를 안 시켰다는 증거를 남기기 위해서 출퇴근카드 없는 공간에서 사진 찍었더니 사업주가 핸드폰 뺏어가지고 강제로 사진 다 삭제해 버렸어요. 앞으로 이렇게 하면 가만두지 않겠다고 협박도 하고. 사업주가 한번 때렸습니다. 그거 왜 사진 찍었냐고. 그날 저녁에 기숙사 와서 “이제 기숙사 제공할 수 없다. 이제 나가라”고 했어요. “방 없으니까 택시 불러가지고 당장 나가”라고.

(사업주 협박 욕설에 대해) 할 수 있는 거 없고 참고 가만히 있었다. 사업주가 이제 조금 잠잠해지고 조용해지면 다시 또 돈 달라고 했고 지금 전화 받지도 않아요. 여기 사모님이 보통 아니에요. 노동부 가서 근로감독한테 소리 질러가지고 난리 났어요. 저한테도 욕했고 보통 아니에요. 사모님이.

한국말을 잘 못해서 친구를 통해서 돈 달라고 연락하다가 사장님이 그 친구한테 욕을 많이 했어요. “회사 와 내가 돈 줄게, 그리고 경찰에 신고할 테니까 베트남으로 돌아가라”고 협박을 당했어요.

회사에 연락을 했더니 회사에서 물려와서 막 화를 냈어요. 무슨 퇴직금이야 퇴직금은. 처음엔 못 받을 줄 알았다가 노동청 가서 받고 기분이 좋았어요.

(임금 달라고 하자) 농장주가 술 먹고 밤중에 소리를 지르고 방문을 두드려요.

사업주는 이 친구는 외국인이고 아무것도 모르는 사람이다. 내가 초대를 했기 때문에 한국에 온 거다. 약간 이런 식으로 무시하고 수준 낮게 생각하고 있다. 공부도 많이 했고 많이 알고 있는데 사업주는 낮게 보고 무시한다.

③ 괴롭힘 : 업무 배제 및 변경, 태도 변화

이주노동자 임금체불에 대해 사업주는 다양한 방식으로 괴롭히는 경우들이 있었다. 네팔 이주노동자 E4, 베트남 이주노동자 B1은 임금체불 진정을 했다는 이유로 사업주가 일을 시키지 않은 사례이다. 경제적 목적으로 한국에 취업한 이주노동자에게 일을 주지 않고, 사업장 변경도 동의해주지 않으면서 경제적으로 괴롭히는 것이다. 연장근무에서 배제하기도 하고, 이전 업무와 다른 업무를 부여하여 수행하기 힘든 일을 시키기도 하였다. 사사건

건 시비를 걸면서 괴롭히는 경우도 있는데, 그 전에는 별다른 지적이 없던 사업주가 화장실 이용이나 물 음용 등 하나하나 시비를 건다는 것이다. 사업자의 변화된 태도에 대해 이주노동자도 괴롭히는 것으로 느끼고 있었다.

노동청에 임금체불을 진정한 이주노동자를 대상으로 차별적인 규칙을 제정한 경우도 있다. 태국과 베트남 이주노동자가 같이 일하는 사업장에서 베트남 이주노동자가 노동청에 임금체불을 진정하자, 사업주는 임금체불을 진정한 베트남 이주노동자에게만 적용되는 베트남어로 된 규칙을 만들기도 했다.

진정하고 나니까 회사와 관계가 안 좋아요. 계속 옆에서 왜 신고하냐고 하고 소리 지르고 해요. 원래 공동으로 사용하는 세탁기가 더러워서 솔로 빨래하고 했었는데, 그것도 못하게 해요. 방에서 음식도 먹지 못하게 해요. 기숙사에서 머리카락 조금도 나오면 안 되고, 먼지 있는 것도 안 된다고 해요. 방이 좁아서 복도에서 빨래를 널었는데, 그것도 안 돼. 멀리 나가서 널어야 해요. 태국 열 몇 명, 베트남 결혼이민자 여섯 명, 베트남 E-9 두 명 있는데, 진정서 낸 베트남 두 사람에게 적용되는 규칙이 생겼어요. 태국말로는 없고 베트남 말로만 되어 있는 규칙이 생겼어요.

진정한 다음에 사업주가 한 달 동안 지금 근무 자체를 거부하고 있어요. 일 안 시키고 사업주가 출퇴근카드까지 숨겨버렸고.

그때 알고 나서 사장님한테 얘기했더니 사장님이 거기서 일 못하게 하고, 2주일 동안 일 못하고 가서 쉬라고 했어요. 사업장 변경해 주는 것도 못하게 하고 그냥 일도 안 주고.

사장님한테 가서 얘기하고 일주일 2주일 3주 동안 일 못하는 그것도 있었는데, 근데 이제 갑자기 터드리는 거는 화장실 가는 것도 뭐라 그랬고 모든 일을 거의 다 괴롭히고 그런 느낌이 있어서. 그때 이제 몇 명이 터지는 거죠. 이제 사장님한테 막 이런 문제 이런 거 다 얘기해요. 그때 얘기하는 거예요. 물 마시는 것까지도 뭐라 그래요.

한국과 결혼이민(F-6)은 주고 임금체불 진정한 E-9은 안줘요. 연장근무도

한국사람만 많이 시켜주고 우리는 안 시켜줘요. 진정하고 원래 남자들만 하던 힘든 기계일을 우리들에게만 시켜요. 힘들어서 조퇴하고 싶다고 해도, 임금 안 받고 쉬는 건데도, 조퇴하고 싶으면 병원가서 진단서 가져와라. 진단서 없으면 안 된다고 하면서 안해줘요.

④ 사업주 괴롭힘에 문제제기 어려운 환경 조성

임금체불로 사업주에게 문제제기하거나 진정을 제기한 경우, 이주노동자가 겪는 괴롭힘을 보면서 다른 이주노동자가 문제제기하기 어려워지기도 한다. 임금체불로 사업장 변경 요청을 하고 싶은 이주노동자가 다른 이주노동자가 문제제기로 업무에서 배제되는 것을 보고 사업주에게 항의하는 것 포기하기도 했으며, 같은 사업장에서 여러 이주노동자가 문제제기해도 바뀌지 않는 현실을 보고 무서워서 말도 하지 못한 경우도 있었다.

사업장도 힘들다고 또 이게 임금체불 때문에 또 이렇게 나간다고도 말 안 했어요. 사업장 변경 요청 그런 거 안 했어요. 왜냐하면 같이 일하면서 노동자보고 그 친구가 사업장 변경 요청했는데 그때 아까 말처럼 뭐 일도 안 해주고. 뭐 그런 거 무서워서 말도 못했어.

한 명 두 명 가서 요청할 때마다 거의 다 이런 문제 일어나니까. 뒤에 있는 사람들은 무서워서 말도 못해요.

(3) 근로감독관의 태도

20년 이상 한국에 거주하며 여러 차례 임금체불을 경험한 중국동포 이주노동자는 임금체불 사건 권리구제 시스템과 근로감독관 태도가 과거와 비교하여 매우 긍정적으로 변화하였다고 응답하였다. 근로감독관이 철저히 조사하고, 임금체불 문제를 진정성 있게 처리한다는 느낌을 받았다고 한다. 다른 이주노동자 다수도 근로감독관의 차별이나 인권을 침해하는 언행을 경험한 적은 없었다.

진짜 많이 좋아졌어요. 옛날하고 비교해서. 내가 2004년도에 와서 그제 이제 한 20년 거의 다 됐잖아요. 10년은 진짜 좋아졌지. 돈 못 받았을 때 좀 늦게 받고 일찍 받는 그런 차이이지.

근데 요새 내 볼 때는 신고해보니까. 진짜 노동부 철저히 해주더라고요. 선생님 말씀 제대로 하래요 안 맞으면 딱 이 우리가 처리해 주니까 진짜 기분 좋더라고요.

노동청 조사 과정 통역도 도움을 받고 나중에 돈을 받았어요. 근로감독관도 조사과정에서 괜찮았어요. 근로자가 계산하는 만큼 인정해주고.

근로감독관은 처음에는 편을 들어 주는 것 같았는데, 좀 답답하긴 했지만 공정하지 않다는 생각은 안 했어요.

하지만, 일부 이주노동자의 근로감독관의 태도에 문제가 있었다고 지적하였다. 근로감독관의 고압적인 자세, 노동자의 입장은 잘 듣지 않고 사업주 편을 드는 듯한 인상. 별 일 아니라는 식으로 치부하거나 합의를 종용하는 태도, 사업주를 적극적으로 조사하지 않는 소극적 자세 등의 근로감독관 태도를 지적하였다. 네팔 이주노동자 E3의 임금체불 진정을 했던 상담자는 근로감독관의 태도가 문제가 있다고 지적하였다. 기숙사비 부당 공제에 대한 임금체불 진정을 제기하자, 근로감독관은 사업주가 큰 잘못 한 게 아니고, 별 문제도 아니니 문제제기 하지 말고 사업장에서 일하라고 하고, 사업주의 이야기만 듣고 노동자의 이야기는 듣지 않은 태도였다고 한다. 공정하게 사건을 조사한다기보다는 사업주 편을 드는 느낌이었다고 한다.

(상담자) 이 세분은 괜찮았고, 딱히 차별도 없는데, 여기는 되게 차별해요. 사업자편 들고 이때까지 모인 건 큰 실수 아니다. 이제 합의해서 같은 사업장에 계속 일하라 하고. 근데 말투가 달라요. 제가(상담자) 출장했을 때 동일했는데 저희한테 하는 말투하고 사업주한테 말투 다르고 저희 지금 실무자가 전화했는데 아예 통화하지도 않아요.

여태까지 사업주가 한 거는 뭐 큰 잘못이 아니다. 이거는 잘못이 아니다. 큰 잘못이 아니다. 이거는 그냥 니가 참고 이제 그냥 별 문제 제기하지 말라. 가서 사업장에서 일하라고 사업주 얘기만 들으려고 하고 노동자 얘기는 전혀 들으려고 하지 않습니다.

(상답자) 여기는 사업주도 만만치 않고. 그 담당 근로감독관도 좀 약간 이상해요. 출장을 나갔는데 되게 완전히 100% 사업주 편이고 사전조사 없이 동의 없는데 그거를 사업주한테 물어봐야 되는 건데. 노동자한테 다른 근로자는 어떻게 하는지 노동자 확인서를 가져오라고. 노동자한테 시킨 거고.

노동부는 사업주하고 노동자한테 평등하게 대해야 된다고 들었는데 그런지는 못 믿겠다.

임금체불 진정시 어떤 근로감독관을 만나는지에 따라 사건 진행이 다르다는 의견도 있었다. 근로감독관 만나는 것도 운이라는 것이다. 좋은 근로감독관도 있고, 무시하는 근로감독관어 있어서 어느 근로감독관을 만나는지에 따라 사건이 잘 해결되기도, 그렇지 않은 경우도 있다고 한다. 그래서 근로감독관의 사건 처리에 심각한 문제가 있는 경우, 근로감독관 변경을 요청하거나 진정취하 후 재진정하거나 국민권익위원회에 민원을 제기하는 등으로 대응하고 있었다.

이거 근로감독관도 운이에요. 좋은 근로감독관들이 있고 완전히 무시하는 감독관들이 있고. 그러니까 어느 정도 선에서 증빙자료가 있으면 사업주든 노동자든 평등했는데. 증빙자료가 있음에도 불구하고 노동자한테 되게 박하게 하는 근로감독관도 있어요. 사업주한테 아무것도 없는데 그냥 사업주 말로만 하는 근로감독관도 있어요.

(근로감독관이 사업주 얘기만 듣는 거에 대해서 항의해 본 적 있으세요?) 저희가 뭐지 따로 뭐 그 민원 넣었어요. ... 그걸 반영시켜가지고 이제 재조사할 때는 반영시켜서 하겠다라고 하는데 그걸 하지 않으면 저희가 이제 감독관 바꾸려고 하고 안 되면 오히려 또 권익위에 더 할려고 준비.

진정 넣은 다음에 사업주가 일을 안 시키고 있다. 계속 화만 낸다라고 얘기했더니 그런 얘기는 저희한테(근로감독관에게) 하지 말라. 그런 얘기를 하는 데가 아니라고 하고, 그런 건 저희 모른다고 하고.

(4) 통역 등 의사소통

한국어로 의사소통이 어려운 이주노동자가 노동청 진정과정에 개인 혼자 참여하기는 어렵다. 그래서 노동청 진정시 이주노동자 지원기관의 상담자나 지인의 도움을 받기도 하고, 인터넷을 통해 통역 도움을 줄 사람을 구하기도 한다.

항상은 아니고 제가(상담자) 시간 될 때 제가 시간 되고 업무가 바쁘지 않으면 동행해요. 동행 활동 의무는 아니고 필수는 아니지만 거의 대부분은 제가 시간에 맞춰서. 왜냐하면 이분들이 혼자 갈 수 없으면 제 시간에 맞춰서 출석 날짜를 조정해가지고 같이 동행할 때가 있어요.

(혼자서) 거기 갈 수 없죠. 지난 한 번만 혼자 갔고 그때 제가(상담자) 휴가여가지고 근데 감독관이 저희한테 연락도 없고 아무 통보 없이 해가지고 혼자 갔고 그때 조사를 안 하고 그냥 제출만 하고 왔어요. 그때 다른 친구들은 아예 조사가 안 되면 다시 또 재출석 잡아요.

혼자서 일하니까 친구도 없어서, 인터넷에서 찾았어요. 처음에는 답답해서 센터 와서 상담받으면서 안내도 받고 노동청에도 같이 가서 통역도 다 해주고 대리인 역할을 해줬어요.

그런데 이주노동자지원기관의 활동가가 통역자로 조사과정에 참여하는 경우, 근로감독관이 신경질적으로 반응하는 경우도 있다. 통역 역할만이 아닌 대리인 역할을 하기에 이주노동자의 이야기만을 전달하는 것이 아니라고 보기 때문이다. 그래서 조사과정에서 활동가가 아닌 근로감독관을 보고 이야기하라는 지적을 받기도 했다. 또한 이주노동자가 아닌 노동청이

통역을 구하여 조사를 진행하는 경우도 있는데, 이때 통역자가 이주노동자의 의사를 충실히 반영하여 전달하지 않는다는 느낌을 받을 때가 있다. 이주노동자가 임금체불 상황을 충실히 설명했는데도 불구하고 통역자는 근로감독관에게 매우 짧게 전달하고, 적극적이지 않은 태도에 실망하기도 한다.

“통역하는 사람 같이 왔어요? 에이 씨” 그러고. 대표님(활동가)이 이거 통역할 때 말한다는 게 대표님(활동가) 보고 말하지 말라고 본인(근로감독관) 보고 말하라고요. 근데 나는 한국말 잘 못하는데.

차별하는 느낌을 받아요. 처음 센터 가기 전에는 노동부에 혼자서 직접 갔어요. 이제 가서 진정서를 내려고 했는데 그분이 이제 언어도 안 되고 해서 말도 안 하고 싶고 약간 무관심했대요. 근데 또 그래도 본인이 진정하겠다고 결정해서 거기를 넘어 섰어요. 그랬더니 아마 그쪽에서 통역하는 단체에 연락했어요. 연락하는데 그 통역분이 자기 문제를 잘 이해하지 못한다고 해서 통역할 때도 약간 굉장히 간략하게만 얘기했대요. 적극적이지 않고.

(5) 임금체불 문제 대응시 어려움

임금체불 진정과정에서 가장 큰 어려움 중 하나는 증빙자료 문제였다. 출퇴근기록, 임금명세서 등 임금체불과 관련한 노동시간과 임금산정 기록이 정확하지 않을 때 다툼이 길어지고 해결도 쉽지 않았다. 사업주가 출퇴근기록을 하지 않는 사업장이 다수 있었으며, 농업 이주노동자는 사업주가 아닌 노동자 개인이 수기로 출퇴근시간을 기록하였다. 임금명세서도 의무적으로 교부해야 하나, 실제로는 지급하지 않는 경우가 많았으며, 이주노동자가 요청하는 경우에 지급하기도 했다. 현실이 이렇다보니 임금체불 진정시 출퇴근기록과 임금산정 자료 등 증빙자료 수집이 큰 어려움이었으며, 사업주가 적극적으로 협조하지 않기에 더욱 더 애로를 겪고 있었다.

의사소통도 애로사항으로, 노동청에서 통역을 제공하지 않기에 통역을

직접 구해야 하고, 설사 노동청에서 통역을 제공한다 하더라도 이주노동자를 위해 적극적으로 통역하지 않는 느낌을 받기도 하였다.

첫 번째 증빙자료를 수집하는 데 사업주가 이제 협조를 하지 않으면 명세서 이런 거고. 그 다음에 신고서 어떻게 작성해야 되는지. 그 다음에 언어 때문에 소통이 안 되면 지원센터에서 도움을 못 받으면 할 수 없어요.

일단 출퇴근 시간은 (오전) 8시, (오후) 6시라고 얘기를 말로는 하지만. 일이 있으면 6시 넘어서도 마무리하고 처리하고 가라하고 그거를 아예 반영도 안 시키고 출퇴근 이제 기록이 없는 거예요. 카드가 없기 때문에 몇 시 출근 몇 시에 퇴근 개념이 없어요. 그리고 월급명세서가 없었기 때문에 연장근무가 몇 시간이고 공제 금액이 얼마인지 정확히 몰라요.

여기는 명세서는 지급하고 출퇴근기록이 없어요. 이 친구는 출퇴근기록 없고 명세서도 없고. 이 친구는 출퇴근기록 없고 명세서는 지급하고. 여긴 출퇴근기록은 있고, 명세서는 요청하면 지급한다. 현재는 출퇴근 카드 이제 아예 빼버렸대요

내가 따로 기록해가지고 그걸 계산 맞는지 확인하고. 달력에다가 적어놓고 사업주한테 나는 이 정도 시간 했다고 보여주면 되고. 여기는 딱 기본 8시간만 근무하기 때문에 딱히 그런 경우는 필요 없다고.

임금명세서는 사업주가 알아서 줘야 하는데 요청을 한 다음에 줘요.

임금명세서 처음에 안주고, 나중에 임금 계산 이상 때문에 달라고 하면 그때 줬어요.

4) 임금체불 심화 요인

(1) 사업장 정보 불충분

고용허가제로 입국하는 이주노동자가 공식적으로 습득하는 정보는 2장 짜리 근로계약서가 전부이다. 본인이 구체적으로 해야 할 일은 무엇인지, 작업환경은 어떠한지, 숙소 시설은 어떠한지, 주변 환경은 어떠한지, 사업

장 규모가 몇 명인지 등에 대한 정보 없이 3년 이상 일할 사업장을 선택한다. 임금체불이 된 적이 있었는지, 5인 미만 사업장이어서 임금을 포함한 노동법의 보호를 받지 못하는 사업장인지, 임금체불이 될 경우 대지급금제 도나 임금체불보증보험의 보호를 받을 수 있는지 알 수가 없다. 논란이 되는 기숙사 정보도 고용허가 신청시 사업주가 제출하는 사진이나 영상자료도 이주노동자에게 전달되지 않는다. 이처럼 이주노동자가 일할 사업장 정보가 이주노동자에게 충분히 전달되지 않아 임금체불 발생가능성을 높이고 있다.

(근로계약서에 있는 내용만 알고 있었나요?) 네. (입국 전에 사업장 정보로 받은 게 그 서류(근로계약서) 한 장뿐인가요? 영상이나 사진이나 이런 정보는 전혀 없으셨나요?) 없었습니다. (이주노동자) 4명 모두 그렇습니다.

아무 정보가 없이 왔고. 아무 정보도 없었고 어떤 일이라도 하겠다고 결심했고.

5인 이상이나 미만이나 일할 때는 똑같은데. 이주노동자가 근로계약하고 일하러 올 때 근로계약서에 쓰여 있지도 않고 사업장에 직원이 몇 명인지 안내 전혀 없었어요.

회사에 대한 정보도 정확히 알 수 없어요. 알 수도 없는데 5인 미만이라서 법 적용이 안 된다고 해요.

(2) 근로계약서 위반 및 미작성

근로계약서 위반 및 미작성도 이주노동자 임금체불 발생의 큰 영향 요인 중 하나이다. 미등록 이주노동자는 서면의 근로계약서를 체결하지 않은 채 일하는 경우가 빈번하고, 이로 인해 임금체불 발생시 근로관계 증빙은 물론 노동시간 및 임금 산정에 어려움을 겪을 수 있다. 또한 근로계약과 관련해서 가장 큰 문제는 근로계약서와 상이한 노동조건이 많다는 것이다. 비전문

취업(E-9) 이주노동자들은 입국 후 근로계약서와 다른 노동조건에서 일을 시작하는 경우가 빈번했다. 근로장소, 근로시간, 업무내용, 휴일, 기숙사 등이 근로계약과 실제 일할 때 차이가 있었고, 심지어 근로계약서의 사업주와 실질 사업주가 다르기도 했다. 사례를 보면, 네팔 이주노동자 E3는 입국 전에 체결한 근로계약서와 달리 노동시간과 임금지급 시기가 달랐고, 네팔 이주노동자 E2, E4는 근로계약서에는 숙소를 제공하지 않는 것으로 되어 있었지만, 실제로는 이주노동자 동의 없이 숙소를 제공하고 비용을 일방적으로 공제하였다. 캄보디아 이주노동자 3명은 같은 사업장 소속이지만, 근무장소가 모두 상이했고, 근로계약서상 고용주와 실제 고용주가 달랐다. 그렇다면보니 근로계약서 상의 고용주를 단 한 번도 만난 적이 없었다고 한다. 이처럼 사업주가 근로계약서를 준수하지 않다보니, 입국 전에 작성한 근로계약서를 신뢰할 수 있을 지에 대해 의문을 제기하기도 하고, 임금체불 대응시 어려움을 겪고 있었다. 임금체불 경험 이주노동자는 일을 시작하는 첫 단계인 근로계약서 체결시부터 법의 보호로부터 취약한 상태였다.

근무시간이나 임금지급 날짜를 제대로 지키지 않았고 계속 지연되는데 지연이 있음에도 불구하고 다시 재입국특례 성실근로자로 와야 하기 때문에 참고 있었어요.

근로계약서 업무내용은 페인트였는데, 알루미늄으로 보냈다. (근로계약서와 완전 하는 일이 달라졌네요?) 네. 맞아요.

근로계약서에는 숙소 미제공으로 되어 있었지만, 실제로는 사업주가 제공은 했지만 컨테이너였고, 비용을 받아갔다.

근로계약서는 기숙사가 미제공으로 되어 있어요. 근데 사전 동의도 없이 사업주가 월 12만원을 공제하고 있었고, 임금명세서를 쫓지만 명세서에는 이 항목은 아예 기재되지 않았다. 그래서 지금 노동청에 진정을 넣은 상태입니다. 그 돈이 기숙사비라고 얘기한 적도 없고 신고한 다음에 그 돈은 기숙사비라고 이야기했다.

근로계약서만 있어서 그걸 믿을 수밖에 없고, 동일한 것도 있고 차이가 있는 것도 있을 수 있다. 생각보다 더 좋은 사업장에 갈 수도 있고 생각보다 더 나쁜 사업장에 갈 수도 있다. (그러니깐 근로계약서가 모두가 정확하지는 않고 틀린 것들이 있을 수 있다. 이런 의미인가요?) 네. 맞아요.

실제 일하는 장소는 같은데 근로계약을 쓰면 다 달라요. 우리 세 명은 (같은 곳에서 일하지만) 근로계약서가 다 달라요. 사장 이름하고 공장 주소 달라요.

거기도 대지급금은 5명 이상 해야 그리고 사장님 가입해야 되는 거죠. 사장도 다르고 주소도 다르고 다 달라요. 그러니까 우리가 그 근로계약서에 있는 사장님한테 먼저 신고했어요. 근데 근로계약서 있는 사장님은 자기 농장에서 일 안 했다고 해요. 그래서 자기가 안 준다고 이러는 거예요. 그래서 계속 이제는 실제 있는 사장님한테 지금 신고하고 있어요. 네 그래서 그런 거 못 받아본 거예요. 거의 다 실제 계약한 사업장 일 안 했어요. 다른 사업장에서 일하는 거죠. 그 근로계약에는 사업장 아니고 다른 사업장에서. 주소는 다 하우스 쪽에서 일해요. 근데 실제로는 아까 공장에서 일해요. 근로계약서에 있는 주소는 본인이 안 가봤어요. 몰라요.

근무 시간이 다르고 쉬는 날이 다르고. 기숙사도 다르고. 근로계약서와 일하는 곳의 주소가 다르고. 그러니까 원래는 이제 A장소에서 일하기로 했는데, 다른 장소에서 일하게 되었어요.

근로계약서에서는 8시부터 5시까지 하루 1시간 쉰다고 하는데. 실제로는 7시 반부터 6시 반까지 일해요. 그리고 쉬는 날은 근로계약서에서는 4일인데 실제로는 2일입니다.

(3) 재입국특례제도에 의한 임금체불 대응 어려움

캄보디아 이주노동자 A2와 네팔 이주노동자 E2는 재입국특례로 다시 입국하여 기존 근무처에서 일을 하다가 임금체불 진정을 제기한 사례이다. 처음 한국에 입국하여 일했을 때부터 임금체불이 있다는 것을 알고 있었지만, 성실근로자로 다시 입국하여 일하고자 했기에 처음에는 임금체불 문제

를 사업주에게 제기하지 않았다. 그러다가 재입국하여 일하다가 고용허가 기간 만료에 맞춰 본국으로 가기 위해서 또는 산재로 해고를 당하면서 퇴직금과 그동안 받지 못한 체불임금을 달라고 한 것이다. 캄보디아 이주노동자는 근속기간이 길어 임금체불액이 3천만원이 넘었다. 이처럼 재입국특례제도는 한 사업장에서 장기 근속하여 숙련도가 향상된 외국인노동자를 단기 출국시킨 후 재고용하여 중소기업의 숙련인력 인력난을 해소하고, 이주노동자는 최대 9년 8개월간 일할 수 있는 기회를 얻을 수 있어 사업주와 이주노동자에게 유익한 제도이다. 하지만, 사례에서처럼 가급적 한국에서 오래 체류하며 일하고자 하는 이주노동자 입장에서는 임금체불 대응을 곧바로 하기 어려운 입장에 있기도 하다.

처음부터 임금체불이었는데 문제제기 못했어요. 성실근로자로 입국하기 위해서. 다시 한국에 오고 싶어서 그냥 참았어요.

근무시간이나 임금지급 날짜를 제대로 지키지 않았고 계속 지연되는데 지연이 있음에도 불구하고 다시 재입국특례 성실근로자로 와야 되기 때문에 참고 있었어요. 참고 있었고 아무 문제제기를 하지 않았고 성실근로자로 돌아온 다음에 같은 사업장에서 열심히 일을 하고 있는데 산재사고를 당한 다음에 이제 사업장에서 일할 수 없으니까 나가라고 이제 해고를 시키니까 그때보다는 본인이 좀 화가 나가지고 여태까지 못 받은 금액으로 이제 달라고 요청했더니 주지 않았어요. 그래서 센터에 가서 상담 받고 그 다음에 진정하게 되었어요.

처음부터 임금지급 지연이 있었고 문제가 있지만 친구들도 있고 정이 들어서 굳이 신고하면 3년 동안 있었는데 1년 10개월 하면 다시 들어올 수 있으니까 굳이 문제를 일으키고 싶지 않았다.

(4) 노동자 권리인식 부족

임금체불 피해 예방 및 권리구제를 위해서는 당사자의 노동자 권리인식이 높아야 한다. 우리나라 노동법을 이해하고, 자신의 권리가 무엇인지, 그래서 어느 경우에 임금이 체불되었는지, 체불되었을 때 어떻게 대응할 수 있는지 알고 있어야 임금체불 피해를 최소화할 수 있다. 그런 점에서 이주노동자에 대한 노동교육이 중요한데, 고용허가제로 입국하는 이주노동자는 노동교육 기회가 있다. 비전문취업(E-9)로 한국에 입국하는 이주노동자는 본국에서, 그리고 입국 후에 충분하지 않지만 노동교육을 접하는데, 주로 한국문화 및 한국생활 교육과 함께 산업안전, 소방, 산업안전, 노동법, 출입국관리법 등에 대한 교육을 받는다. 일하면서 고충이 있을 시 도움 받을 수 있는 기관도 소개받는다. 그래서 최근에 고용허가제로 입국하여 임금체불을 경험한 이주노동자는 입국 후 취업교육이 도움이 되었고, 상담 받을 수 있는 기관을 찾아갈 수 있었다고 답하였다. 하지만, 미등록 이주노동자, 결혼이민(F-6) 이주노동자는 노동교육을 받을 기회가 거의 없고, 그렇다보니 노동자 권리 인식도 높지 않은 편이었다.

입국전 교육 총 6일 교육이 있고 하루에 8시간이에요. 그래서 여러가지 한국문화에 대해 알려주고, 한국에서 이제 일을 어떻게 해야 되는지, 일에 대해서, 노동법, 그 다음에 산업안전, 언어. 상담센터에 대해서도 얘기하고, 그 다음 소방, 응급조치. 응급상황 발생했을 때 어디에 전화해야 되는지.

입국후 교육 이제 뭐 한국음식, 안전, 교통수단도 어떻게 해야 되는지, 교통수단에 대해서 알려주고, 그 다음에 은행에서 통장 개설해주고 카드에 대해서도 알려주고, 그 다음에 개인정보 유출에 대해서도 알려주고, 노동법, 출입국법 등입니다.

교육장에서 만약에 무슨 문제가 있으면 본인이 업무하는 지역에 상담센터, 지원센터가 있으니까 거기 가보라고 얘기를 했어요. 그래서 자세한 절차를 모르지만 지원센터까지 찾아갈 수 있었습니다.

제4장

이주노동자 임금체불
실태조사(심층면접조사)

고용허가제는 3일 동안. 받은 교육내용은 도움이 되었어요.

입국할 때 2박 3일 동안 교육 있잖아요. 근데 그런 교육은 아니고 그냥 안전 교육하는 정도이고. (그냥 그런 (취업교육이) 도움이 안되는 거네요. 그러면?) 네.

노동교육을 받을 기회가 있다고 하더라도 임금체불 구제절차나 제도에 대한 이해는 차이가 있었다. 이주노동자지원기관의 도움을 받으면서 진정 절차나 대지급금제도, 임금체불보증보험에 대해서 알게 되었다는 이주노동자가 있는 반면에, 최근에 고용허가제로 입국하여 교육을 받은 이주노동자는 교육과정에서 또는 교재에서 해당 사항을 확인할 수 있었다고 답하였다.

여기 와서 ○○○○○○ 대표님이 알려줘서 알았습니다. 그때 어디 신청한 고 그런 거. 근데 신청해 봤는데 안 됐어요. 사장님이 보험 가입을 안 했다고.

한국에 오랫동안 일해야 알게 되는 거예요. 캄보디아에서부터는 몰랐어요.

네. 절차나 제도에 대해 전혀 몰랐습니다. 거기에서 한 1년 정도 일하고 보니 이런 거 있어요. 사업주가 2개월 동안 임금 안 주면 그거 사업장 변경할 수 있다고 해서 바로 고용센터로 갔어요.

센터 상담 받고 노동부 진정 한 가지만 알고 그 다음 절차는 모른다.

임금체불보증보험이나 대지급금제도는 알고는 있어요. 정부가 준다고 알고 있고 그 명칭은 모르지만, 정부가 준다고 했는데, 어떻게 받는지는 모르고. 교육받았던 책에 적혀 있었어요.

EPS 토픽 책에도 있어 최저임금이 얼마인지, 연장근무시 얼마인지 계산하는 것으로 알고 있어요.

(5) 기초적인 노무관리 부재

이주노동자 고용 사업장은 내국인이 취업을 기피하는 곳으로 노동조건과 노동환경이 열악한 사업장이다. 그렇다보니 기본적인 노동질서

를 잘 준수하지 않는 사업장이 흔한 편이다. 고용허가제 사업장은 입국 전에 서면 근로계약서를 체결하나, 근로계약과 노동조건(사업주, 근무장소, 근무시간, 숙소사 공제 등)이 다르기도 하고 입국 후 이주노동자에게 불리한 근로계약으로 갱신하는 경우도 있다. 미등록 이주노동자를 고용한 사업장은 근로계약서조차 작성하지 않은 경우가 흔하다. 임금명세서도 의무적으로 교부해야 하나 교부하지 않기도 하고, 교부하더라도 임금 산정방식을 정확히 기재하지 않기도 한다. 농업과 어업 분야는 출퇴근시간 기록을 사업주가 아닌 이주노동자가 직접 기록하는 경우가 다수 있으며, 수기로 작성한 이주노동자의 출퇴근기록은 노동청 진정과정에서 노동시간으로 인정받지 못하는 경우도 있다.

이처럼 임금체불 예방 및 해결을 위해서 가장 기본적인 사항인 근로계약서 작성, 임금명세서 교부, 근무시간 관리 등 기초적인 노동질서를 준수해야 하지만, 이를 위반하는 이주노동자 고용 사업장이 다수여서 이주노동자 임금체불 문제를 심화시키고 있다.

출퇴근 카드도 없고, 본인이 확인도 못해요. 관리를 어떻게 하는지 모르겠어요. 그냥 몇 시 출근 몇 시 퇴근 하는 것만 있고 그 외에는 없었어요.

출퇴근 기록은 확인할 수 없어요. 사장님은 따로 아는데, 근로자는 몰라요.

출퇴근기록 전혀 없어요.

임금명세서는 사업주가 알아서 줘야 하는데 요청을 한 다음에 줘요.

임금명세서 처음에 안주고, 나중에 임금 계산 이상 때문에 달라고 하면 줬어요.

제4장

이주노동자 임금체불
실태조사(심층면접조사)

5) 정책요구

(1) 임금체불 사업장 고용 제한

임금체불 피해 이주노동자의 정책요구사항 중 가장 강하게 제기된 내용은 또 다른 피해자가 발생하지 않도록 임금체불 사업장에 이주노동자 고용을 제한해 달라는 것이었다. 임금체불이 발생하면 다른 이주노동자가 오더라도 임금을 체불할 확률이 있으므로 더 이상 외국인노동자를 고용할 수 없어야 하며, 특히 이주노동자는 사업장 정보를 잘 모르기에 임금체불이 있던 사업장에서 일하면 임금체불 당할 가능성이 높다고 생각했다. 임금체불을 한 사업주가 임금체불 문제를 해결하더라도 다른 이주노동자에게 또 임금체불을 할 것이라며 강하게 불신하고 있었다.

체불이 있으면 다른 사람에게도 체불할 확률이 있으니깐 외국인노동자를 고용할 수 없게 해주세요.

사업장 변경 자유가 된다 해도 임금체불이 줄어들지는 않을 것 같아요. 왜냐하면 같은 사업장에 또 다른 사람이 들어오니깐 그 사람이 사업장 정보를 모르면 이 사업장이 체불이 되는 사업장인지 아닌지 모르니까 한 달 두 달 일을 해보며 그 사람도 체불 당할 수 있어요. 그리고 꾸준히 임금체불이 계속될 수 있다.

(2) 사업장 변경

고용허가제 이주노동자 중 임금체불 진정 후 사업주와 분쟁중인 경우, 자유로운 사업장 변경을 요구하였다. 임금체불 진정을 했다는 이유로 일을 시키지 않고, 사업장 변경도 동의해주지 않으며 경제적으로 괴롭히고 있어 사업장 변경이 신속히 되었으면 하고 있었다. 특히 임금은 체불되고 사업장 변경은 제한되면서 노예와 같은 처지라며 자유로운 사업장 변경이 필요하

다고 하였다. 임금이 체불되었을 때 이주노동자가 원하면 신속하게 사업장 변경이 될 수 있도록 제도개선 필요성을 제기하였다.

일도 안 시키고 봉급도 안 주고 사업장 변경도 안 해주고. 이걸 완전히 노예다. 이런 일이 없었으면 좋겠다. 진정 넣었다는 이유로 이제 근로를 적용 거부하는 것이 마땅치 않다. 차별이다. 그러니까 사업주는 해고하고 싶으면 언제든지 해고할 수 있는데 노동자는 가고 싶으면 언제든지 갈 수 없다.

노동자하고 이미 사전 동의해서 우리는 지급할 수 없으니까 너는 이제 다른 데 가고 싶으면 이제 가라. 사업자 변경 원하면 이제 가도 된다. 그렇게 하면 노동자들도 이제 본인이 선택에 따라서 할 수 있으니까.

사업장변경 빨리 했으면 좋겠어요. 관계도 안 좋고 친구도 없고 월급도 적고, 사업장 변경 하고 싶어요. 예전에는 변경기간이 1년이었다고 하는데 지금은 3년 너무 길어요.

사업장 변경을 해줬으면 좋겠어요. 기분도 안 좋고 관계도 안 좋으니까 일이 너무 힘이 들어요. 3년 동안 3번 사업장 변경할 수 있다고 하는데, 사장님이 동의 안 해주면 안 돼요. 사장님이 좋은 사람이면 내가 왜 사업장 변경 하나. 회사 이상하니까 바꾸고 싶은데 법을 바꿔주면 좋겠어요.

(3) 정부책임 강화: 체불임금 지급, 관리감독

이주노동자 임금체불 예방 및 해결에 있어 정부의 책임을 강화해야 한다는 요구가 있었다. 임금체불 발생시 임금체불이 확정되면 정부가 먼저 지급하고 나중에 사업주에게 구상권을 청구하자는 것이다. 그래서 이주노동자 임금체불 문제를 국가가 책임지고 해결하자는 취지이다. 특히 G-1-4 비자로 한국에 체류하며 장시간 임금체불 분쟁을 이어가고 있는 이주노동자의 경우, 사업주로부터 체불임금을 받기 어려운 상황이기에 더욱 더 임금체불에 대한 국가책임제 도입 필요성을 강하게 제기하였다. 또한 임금체불 피해 이주노동자에 대한 실태조사 필요성으로, 이주노동자지원기관의 도움을 받

아 임금체불 대응을 한 본인들과 달리, 직접 대응하지 못한 다수의 이주노동자가 있을 것이기에 임금체불 피해 실태를 정부 차원에서 확인할 필요가 있다고 하였다. 임금체불보증보험과 대지급금제도 사각지대에 있는 농축산업, 어업 등 5인 미만 사업장 이주노동자에게 제도 혜택이 확대되어야 한다는 의견도 제시되었다.

정부가 책임지고 임금체불이 확인되면 이제 먼저 지급하고 나중에 이제 사업주한테 해서 이제 지급 요청한 것이 좋겠어요. 자주 와야 되고 출석해야 되는 거 이걸 번거로운 일이.

진정한 사업장에는 노동부에서는 정부기관에서 실태조사를 가서 다른 노동자들도 이제 말을 못 하고 있는지 체불이 있는데 어떤 조건이나 어떤 협박이나 아니면 어떤 이유 때문에 진정 안한 건지 그런 걸 파악해야해요.

그 아까 대지급금도 5명 이상 해야 그거 가야 되잖아요. 그러면 농업 노동자들은 아까 들어보지만 2명, 1명, 4명이잖아요. 그리고 이 친구 같은 경우는 그래도 서울보증보험을 받았잖아요. 그런데 다른 친구들은 못 받은 친구들 꽤 있어요. 그러면 농업이든 제조업이든 다 대지급금 뭐 서울보증보험금 다 해줬으면 좋겠고. 그리고 사장님 처벌하는 것도.

지금 오래됐는데 언제까지 해결 되는건지 G-1비자 해도 너무 힘들고 계속 내줘야 되고. 또 연장할 수 있을지 없을지도 계속 갈 때마다 걱정하고. 나라가 해결해줬으면 좋겠어요. 2020년, 2021년, 2022년에 진정을 했는데 언제 해결될지 모르겠어서 답답해요.

(4) 정보제공

노동법 적용이 사업장 규모 5인 이상 여부에 따라 달리 한다는데, 이를 이해하지 못하는 이주노동자가 많았다. 사업장 규모와 상관없이 일하는 이주노동자는 동일한데, 임금 등 노동조건 적용에 차이를 두는 것을 이해할 수 없다는 입장이었다. 더군다나 근로계약서에 사업장 규모에 대한 내용이

기재되는 것도 아니고, 취업 전에 사업장 규모를 비롯한 구체적인 사업장 정보 없이 계약하고 일을 하는데, 이처럼 중요한 정보가 제공되지 않는 것은 문제라고 인식하고 있었다.

5인 미만 사업장도 노동법 적용이 똑 같이 됐으면 좋겠어요. 5인 이상 이나 미만이나 일할 때는 똑같아요. 이주노동자가 근로계약하고 일하러 올 때 근로계약서에 써 있지도 않고 사업장에 직원이 몇 명인지 안내도 전혀 없어요. 회사에 대한 정보도 정확히 알 수 없어요. 알 수도 없는데 5인 미만이라서 안된다고 해요. 사업장 적용법 똑 같았으면.

(5) 사용자 노동교육

노동법을 준수하지 않고 노동자 권리를 보호하지 않는 사업주가 있는 만큼, 사업주 대상으로 노동교육을 실시했으면 좋겠다는 의견이었다.

이주노동자는 최저임금 안 지키고. 근무시간도 너무 길고. 160만원, 180만원 받고 최저임금 받지도 못해요. 사장님한테 교육을 했으면 좋겠어요.

(6) 기타

이주노동자 중에서도 더욱 취약한 조건의 미등록 이주노동자 보호를 위한 정책적 노력을 요구하기도 하였다. 미등록이라는 이유로 한국인과 비교하여 낮은 임금을 받고 임금체불로 신고하기도 어려웠던 경험을 이야기하며 비록 미등록 신분이라는 하나, 취업하여 일하는 노동자이기에 노동자 권리가 보호되었으면 한다는 것이다. 고용허가제 이주노동자와 비교하여 미등록 이주노동자는 노동교육을 받을 기회도, 한국어 구사 능력도, 임금체불시 도움받을 수 있는 기관과의 연계 가능성도 적어, 임금체불 피해가 크

게 나타날 수 있다. 근로계약서 작성, 임금명세서 교부 등 기초적인 노동질서도 준수하지 않는 사업장에서 일하는 경우도 다수여서 미등록 이주노동자 보호를 위한 정책방안도 모색할 필요가 있다.

미등록자라서 신고할 수 없어 어려웠고, 의사소통을 못했어요. 노동을 계속하면 미등록자도 똑같이 한국사람처럼 보호를 받았으면 좋겠어요.

미등록자라서 돈을 못받았어요. 일을 할 때는 이주노동자라서 한국사람보다 임금도 적게 받아요. 근데 임금을 왜 안주나. 안심하고 일을 할 수 있도록 노동법 보호가 되었으면 해요.

처음에 연장근무도 모르고 퇴직금도 몰랐어요. 그리고 퇴직금을 받을 때는 사장님이 각서를 받았어요. 절대로 다른 사람에게 알려주지 말라고. 회사에 베트남 근로자가 많아요. 신고를 하면 회사가 알아서 다른 사람들도 똑같이 도움을 받을 수 있었으면 좋겠어요. 진정 안하면 안 줘요.

3. 임금체불 경험 이주노동자 상담자 면접조사 결과

1) 면접조사 대상 및 항목

이주노동자 임금체불 실태를 파악하기 위해 이주노동자지원기관에서 상담활동을 하는 상담자를 대상으로 면접조사를 진행하였다. 상담자 및 활동가는 이주노동 현장에서 임금체불 이주노동자 상담과 권리구제를 직접 수행하고 있어 누구보다 이주노동자의 임금체불 문제의 구체적 상황을 잘 알고 있는 핵심 주체로, 현장 특수적 전문가들이다. 임금체불 피해 이주노동자의 특성, 피해실태, 노동조건, 권리구제 과정에서의 문제점, 그리고 정책적 제도개선 사항을 종합적으로 청취할 수 있는 현장 전문가 집단이기에 다양한 기관의 상담자와 면접조사를 진행하였다.

자문단과 이주노동자지원기관의 추천을 받아 참여자를 모집하였으며, 오랫동안 현장에서 이주노동자 노동상담을 하고 이들이 면접조사에 참여하였다. 면접조사 참여자는 <표 4-3>과 같으며, 8개 기관의 16명의 상담자가 참여하였으며, 민간 이주노동자지원단체, 이주노동자 노동조합, 고용노동부 및 지방정부 지원 외국인노동자지원센터 소속이었다. 해당 기관을 방문하여 대면면접조사 방식으로 인터뷰를 진행하였으며, 직접 대면하기 어려웠던 6차 인터뷰는 온라인으로 진행하였다.

〈표 4-3〉 상담자 면접조사 개요

구분	일시	기관형태	지역	대상자(참석자)
1차	2023. 7.29.(토) 16시	A기관 (민간단체)	경기 안산	- 김○○ (상담, 통역) - 최○○ (상담, 전 사무국장)
2차	2023. 8.13.(일) 13시	B기관 (지자체 지원기관)	서울	신○○ (상담팀장)
3차	2023. 8.20.(일) 10시	C기관 (중앙정부 지원기관)	경기 의정부	- 김○○ (네팔, 태국, 라오스, 스리랑카, 파키스탄 등 서남아시아 국가 상담) - 수○○○ (미얀마, 상담 통역) - 최○ (필리핀, 미얀마, 캄보디아 등 상담)
4차	2023. 9. 5.(화) 15시	D기관 (민간단체)	충북 청주	안○○ (소장)
5차	2023. 9. 7.(목) 10시	E기관 (노동조합)	서울	윤○○ (이주노동상담소 소장, 공인노무사)
6차	2023. 9. 7.(목) 15시	F기관 (지자체 지원기관)	부산	- 토○○ (미얀마 상담 통역) - 박○○ (베트남 상담 통역)
7차	2023. 9. 8.(금) 14시 30분	G기관 (지자체 지원기관)	경기 안산	박○○ (상담, 공인노무사)
8차	2023. 9.17.(토) 16시 30분	H기관 (민간단체)	경북 경주	- 이○○ (소장) - 권○○ (○○○○○○연구소 대표, 공인노무사) - 박○○ (○○노조 ○○지부, 공인노무사) - 성○○ (상담) - 김○○ (상담)

〈표 4-4〉 면접조사 질문 체크리스트

구분	주요 질문문항
응답자 및 기관 소개	• 응답자 소개 : 소속, 직책, 이름, 기관에서 역할, 근무기간 등 • 기관 소개 : 기관의 목적, 중점활동(사업), 운영기간, 상근인력 규모 등 • 이용자 특성 및 현황 : 이주노동자 현황(지역, 업종, 직종, 체류자격, 국적, 미등록 등), 기관 이용 현황 전반 • 최근 1년간 이주노동자 지원사업 관련 주요 이슈
상담 및 권리구제 지원제도	• 기관의 상담 및 권리구제 지원 : 지원제도의 구성, 특징, 장점 • 이용자의 기관 이용경로 : 접근방식 및 확장성 • 상담 및 권리구제 지원체계 안정성 : 지원시 애로사항, 지역적 특색
임금체불 상담과 지원 현황	• 임금체불 상담 및 권리구제 : 비중, 현황, 다른 사업과 차이 • 임금체불 상담 및 권리구제의 구체적 유형과 사례 • 임금체불 피해 노동자의 노동조건 • 임금체불 피해 발생 주된 원인 • 업종 및 체류자격에 따른 임금체불 유형과 원인
임금체불 이주노동자 현황	• 임금체불 피해 노동자의 대응방식 • 임금체불 피해 노동자의 생활 • 임금체불 피해 노동자의 체불에 대한 인식, 해결방향, 주된 관심사 • 임금체불 사업주의 대응 방식 : 사업주 반응, 괴롭힘/차별/부당한 대우 등 • 이주노동자의 노동자 권리에 대한 인식 수준 • 이주노동자의 이해대변 상황과 변화
임금체불 권리구제 현황	• 권리구제에 의한 임금체불 해결 : 해결 정도, 미해결 원인 등 • 지원기관의 조정 및 중재의 활용 • 근로감독기관의 근로감독 현황 • 고용센터 이주노동자 관련 업무 평가 • 임금체불 신고사건 처리 평가 : 태도, 자세, 역량(전문성), 합의종용 정도 등 • 임금체불 진정사건 처리과정에서의 어려움 • 소송이나 강제집행 절차 진행 관련 경험과 어려움
제도개선과제	• 이주노동자 인권보호를 위한 제도개선 방향 • 이주노동자 임금체불 예방 및 구제를 위한 당사자, 국가, 지방정부, 지원기관의 역할 • 임금체불 해결을 위한 제도개선 과제 : 외국인력정책 측면(고용허가제), 예방 측면, 권리구제 측면 • 대지급금 제도에 대한 평가

2) 이용자 특성 및 이용 경로

(1) 이용자 특성

이주노동자지원기관별로 이용자가 상이하다. 민간단체로 경기도 안산에 위치한 A기관은 2011년부터 이주노동자를 대상으로 상담사업을 시작하고, 센터를 운영하고 있는데, 주로 이용하는 이주노동자는 캄보디아 농업노동자이다. 기관이 위치한 지역은 제조업 중심도시임에도, 해당 지역의 제조업 이주노동자보다는 전국 캄보디아 국적의 이주노동자가 이곳에서 상담을 받는다. 2011년 노동조합이 설립된 H기관도 A기관과 유사하다. 경주에 위치한 H기관은 전국 인도네시아 국적의 어업노동자가 주된 이용자이다. 서울시가 지원하는 B기관은 서울지역 외국인주민의 특성이 반영되어, 중국 동포가 이용자의 50% 가까이 된다. C기관은 고용노동부가 위탁운영하는 기관으로, 고용허가제 이주노동자 중심으로 상담사업을 추진하여, 16개 국가의 모든 언어와 기타 언어의 상담이 가능하다. 충북 청주의 D기관은 민간단체로, 해당 지역에 제조업 이주노동자가 주로 종사하여 이들의 상담이 많은 편이다. E기관은 이주노동자로 구성된 노동조합으로, 노조 및 노조간부와 연계된 이주노동자들의 상담이 많은 편이다. F기관은 제조업, 건설업, 어업 관련 이주노동자의 상담이 많은 편이고, 이주노동자 뿐만 아니라 이주민에 대한 종합적인 지원을 하고 있다. G기관은 아프리카 출신 난민, 미등록 이주노동자가 주로 상담을 받는다. H기관은 인도네시아 선원취업(E-10-2) 이주노동자와 지역의 제조업에 종사하는 미등록 이주노동자가 주로 방문하고 있다.

제4장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

〈표 4-5〉 기관별 이용자 특성

기관	형태	지역	설립연도	주 이용자
A	민간단체	경기 안산	2011	• 캄보디아, 농업, 여성
B	지자체 지원기관	서울 구로구	2010	• 중국동포(서비스업, 건설업), 필리핀 등 영어권(학원강사 등)
C	중앙정부 지원기관	경기 의정부	2007	• 고용허가제, 기타 국가, 미등록
D	민간단체	충북 청주	2003	• 고용허가제, 미등록
E	노동조합	서울 마포구	2001	• 고용허가제, 미등록
F	지자체 지원기관	부산 사상구	2012	• 고용허가제, 미등록
G	지자체 지원기관	경기 안산	2013	• 미등록, G-1, 난민
H	민간단체	경북 경주	2011	• 선원취업, 미등록

(2) 이용 경로: 입소문, 의사소통

임금체불 피해를 당한 이주노동자 개인이 스스로 문제를 해결하기는 쉽지 않다. 의사소통은 물론 우리나라 임금체불 피해 구제 절차도 복잡하기 때문이다. 특히 신규로 국내에 들어온 고용허가제 이주노동자처럼 우리나라 체류기간이 길지 않은 노동자는 피해 구제를 위한 온라인 및 오프라인 연결망이 부재하기에 노동자 개인 스스로 임금체불 문제를 대응하기 쉽지 않은 상황이다. 이런 점에서 이주노동자가 임금체불 피해를 경험하면 도움을 받을 수 있는 기관을 수소문하는데, 흔히 이주노동자들의 입소문을 통해 기관을 방문하고 있었다. 이주노동자 상담기관이 해당 국가 온·오프라인 커뮤니티에 흔히 입소문이 나면 연결 연결되어 이용자가 방문하는 식이다.

A기관은 제조업이 중심인 안산에 위치하고 있음에도 제조업 이주노동자가 아닌, 전국의 캄보디아 국적 농업 이주노동자가 상담을 받는다. 농업에 종사하는 캄보디아 이주노동자 사이에 일하다가 문제가 생겼을 때 도움을 받을 수 있는 곳으로 소문이 나면서 몰려들기 시작했다. 처음에는 캄보디아

는 물론 스리랑카, 네팔 등 다양한 이주노동자가 방문했지만, 어느 순간부터 캄보디아 노동자 방문이 잦아지고 지금은 캄보디아 농업에 특화된 기관으로 활동하고 있다. 경주에 위치한 H기관은 미등록 이주노동자가 주로 방문하는데, 경주 산업단지에서 일하는 제조업 이주노동자와 인도네시아 선원취업(E-10-2) 이주노동자가 주 방문객이다.

워낙 이제 이주노동도 많이 퍼져 있으니까 연락도 오는 것 같아요. 그래서 보면 네팔 같은 경우는 이제 위원장 이주 노조나. 이렇게 또, 형님(위원장)이 이제 계속 페이스북이나 이런 걸 하게 되는 거고. 방글라데시 같은 경우는 ○○ 동지나 저기 단체가 좀 있는. 이렇게 인맥들을 통해서 연락이 오면 여기로 귀결되는 형태.

이제 ○○○이 여기 보이지만 크메르노동권협회 해가지고 노동자들 공동체를 2013년부터 인큐베이팅해서 이 공동체 회원이 꽤 많거든요. 그러니까 이렇게 입소문이 많이 났어요. 그래서 안산에 가면 어떤 선생님이 있는데 한국 사람이 있는데 그 선생님 통하면 노동자 얘기도 잘 들어주고 사장님이 잘못된 거에 대해서 이렇게 노동부 통해서 해결을 많이 해준다더라 이런 소문들이 좀 나면서 그래서 저희도 원래 ○○○은 스리랑카, 네팔 그 다음에 인도네시아 이런 나라 사람들 그쪽 많이 찾아왔었는데 그런 입소문들이 좀 많이 생기면서부터는 어느 순간부터는 이제 99% 이상이 캄보디아 출신의 특히 저희도 가다 보니까 더 특성화돼서 농업 위주로 이렇게 좀 특화된.

특별한 홍보 없이 입소문을 통해 찾아오는 거 같아요. 오랫동안 활동하다 보니.

그냥 그냥 입소문이죠. 내 친구가 저기 통해서 돈을 받았다더라 너도 한번 가봐라 대체적으로 이런 것 같아요. 저희가 영어 홈페이지를 운영하거나 그걸 하는 것도 영어 홈페이지가 있기는 있을 수 있어도 업데이트 거의 안 하는 걸로 알고 있는데 제가 보기에는 입소문인 것 같아요.

이주노동자가 노동상담을 할 때 자기 언어로 자유롭게 말하는 게 중요하다. 그런 점에서 상담기관이 제공하는 언어 서비스에 따라 상담의 수요와

폭이 다를 수밖에 없다. 안산의 민간단체 중 하나는 캄보디아에서 귀화한 상담자와 오랫동안 농업 이주노동자 상담을 해 온 상담자가 있어 캄보디아 농업 노동자 중심으로 특화되어 상담 및 권리구제 지원을 하고 있다. 마찬가지로 이주노동자 노동조합도 위원장과 상근자의 의사소통 언어에 따라 상담 범위가 네팔, 방글라데시, 필리핀 이주노동자로 확대되거나 축소되거나 했다. 그런 점에서 고용노동부의 외국인노동자지원센터는 상담지원 언어가 매우 다양하여 상담 대상 이주노동자의 국적이 폭넓다. 이를테면 C기관의 2022년 임금체불 상담을 보더라도 20개국 이상이다.

상담할 때 사실 자기 언어로 자유롭게 말하는 게 중요하고 좋잖아요. 그러니까 그쪽으로(고용노동부 외국인노동자지원센터) 대부분 가시는 것 같고 근데 이제 아프리카 쪽에서 오신 분들도 영어 쓰시는 분 불어 쓰시는 분들로 나뉘져 있는데, 근데 영어는 어디 센터 가도 이제 뭐 통역이 없으니까 이쪽으로 오시는 거 같아요.

고용노동부 외국인노동자지원센터는 다국어 상담을 하니까 이주노동자 상담이 훨씬 많은 거예요. 상담할 때 제공하는 언어에 따라 방문하는 것도 다르죠.

근데 어쨌든 제가 보기에 통역이 많으면 사람도 많이 와요. 여러가지 사례를 접할 수 있고.

옛날에 필리핀 국적 위원장님이 이제 추방되고 그러니까 필리핀 상담이 다 끊겨버려요. 그리고 이제 거기에 지금의 누구냐 그러니까 나라별로 쏙 있었어요. 하다가 주체가 있다가 없어지면 쏙 없어지고 새로운 주체가 생기면 연관되면 쏙 오고 이제 그런 형태들. 그러니까 없어져 그렇게 되는 거. 그래서 이제 이런 이제 주체들 맨날 이들이 저희 노동조합 차원에서도 그래서 이제 일을 좀 키워낼 고민들을 오히려 좀 하는 거죠.

지역에 지배적인 업종에 영향을 받기도 해요.

신규 인력이 많아지는 국가의 상담이 늘어나는 편이에요.

3) 이주노동자 임금체불 실태

(1) 체불임금 내용

① 최저임금 임금체불 감소

최저임금 위반 임금체불 상담은 이전보다 줄었다는 상담자의 의견이 많았다. 사업주와 노동자 모두 최저임금 이상 임금을 지급해야 한다는 사실을 알고 있어 기본적으로 최저임금은 준수해야 한다고 생각한다고 하였다. 연장·휴일·야간근로수당, 연차수당, 주휴수당 지급에 대한 이주노동자의 인식은 낮지만, 최저임금 이상 지급과 퇴직금 지급에 대한 인식은 상대적으로 높은 편이어서 과거와 비교하여 최저임금을 위반하는 경우는 줄었다고 한다. 이는 근로감독관 인터뷰에서도 유사하게 나타났는데, 경기도 A지청에서 신고사건을 담당하는 근로감독관은 이전과 달리 의도적으로 최저임금 미만을 지급하는 경우는 이전보다 많이 줄었다고 응답하였다.

다만, 농업과 일부 사업장에서는 여전히 최저임금 미만으로 임금을 지급하는 사례들이 나타나고 있었다. 농업 이주노동자는 1일 노동시간이 실제 10시간 이상임에도 불구하고, 임의로 휴계시간을 책정하여 최저임금 미만으로 지급하는 경우가 흔했으며, 농업 이주노동자를 집중적으로 상담하는 기관의 통계에서도 임금체불 상담의 99%가 최저임금을 위반한 사례였다. 실제 노동시간보다 적은 근로계약서상의 노동시간만을 임금에 반영함에 따라 최저임금 미만으로 임금을 지급하는 형태가 지속적으로 나타나고 있었다.

실제 일한 시간을 제대로 반영하여 임금을 책정하지 않은 경우는 농업에서만 나타난 건 아니었다. 식당에서 일하는 중국동포를 주로 상담하는 기관에서도 일한 시간으로 임금을 계산해 보면 최저임금 위반인 경우가 종종 있다고 한다.

최저임금 상담은 줄어드는 거 같아요. 과거와 달리 최저임금 이상은 줘야 한다고 생각들은 하는 거 같아요.

최저임금 미달도 있기는 한데, 그거는 그렇게 많지는 않은 거 같아요. 월급 못 주는 경우도 연차, 연장수당을 잘못 계산해서 주거나 또 이제 그 휴일근로수당을 따로 줘야 하잖아요.

농축산업 이주노동자들은 10시간 일하는데 2시간을 (휴게시간으로) 빼줬다. 8시간만 돈을 주겠다 이런 경우들이 있어요. 근데 농업은 멀리 있잖아요. 저희 센터도 찾아오기는 멀고 준비 자료가 없어 그런 친구들이 제일 어려움을 많이 겪고 있어요.

식당 같은 경우는 동포분들이 동종업계 임금이란 큰 차이가 없으면 나는 안정적으로 임금을 받는 걸로 생각하고 사업주가 법을 잘 지키는 것으로 이해해요. 근데 보름치 한달치 급여가 체불되면 방문하죠. 방문해서 막상 계산해 보면 최저임금 위반인 경우가 있어요. 남들보다 그 이상 받는다고 생각했지만, 노동시간을 따져서 계산하면 최저임금 미만인 경우가 있는거죠.

아까 말했던 노동시간에 대한 것과 거기에 따른 최저임금 이 부분이 이제 가장 10년간 노동 상담 진정에서는 거의 99%라고 볼 수 있고요. 실제로 통계가 그렇게 나왔어요.

당연히 이제 제일 큰 거는 임금과 노동시간. 노동자들이 실제로 자기네들이 노동일지에 기록한 노동시간과 최저임금하과의 격차예요. 그러니까 노동일지에 기록한 그 노동시간이 항상 노동부 가서 이제 내가 몇 시부터 시작해서 휴식 휴게시간 얼마고 언제 퇴근했다라는 거를 몇 달치 몇 년치를 내밀면 이제 당연히 증거로 채택이 안 되기 때문에 그래서 노동자들이 실제로 일하는 시간에 비디오를 찍어오기도 하거든요.

② 퇴직금

과거에는 외국인은 퇴직금을 안줘도 되는 것으로 이해하는 사업주가 여럿이었지만, 지금은 내국인이건 외국인이건 퇴직금을 지급해야 한다는 사실을 알고 있다고 한다. 다만, 임금체불 해결과정에서 사업주가 월급에 포함하여 지급하였다고 주장하는 경우들이 있다.

고용허가제 이주노동자는 출국만기보험과 퇴직금과의 차액에 대한 퇴직금체불 사안이 많고, 미등록 이주노동자는 일을 그만두고 상담을 받는 경우가 많아, 거의 대부분 퇴직금으로 임금체불 상담을 한다. 그런데 실제 노동시간과 임금기록을 확인해 보면, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 지급받지 못한 경우가 흔하다.

2003년도에는 외국인도 퇴직금을 줘? 이제 이제 대다수였거든요. 지금 어떤 방식이나 하면 미등록 같은 경우는 임금에다 포함해서 줬다. 이렇게 이제 주장하는 사람들이 많죠.

제조업에 아프리카 미등록 이주노동자가 주로 상담을 오는데, 파견업체 통해서 불법파견 해서 이제 대체적으로 월급은 좀 나와. 근데 결국 퇴직금이 안 나와요.

미등록은 거의 대부분 퇴직금. 퇴직금과 임금. 이제 요구하는 것과 제가 분석해서 발생하는 건 좀 달라요. 다 퇴직금 임금 못 받았어 하는데, 살펴보면 연장근로 안주는 거 수두룩해요. 근데 아무 기록이 없으니까 못하는 경우가 대부분인 거고. 고용허가제 분들은 퇴직금을 못 받았다고보다는 그것도 못 받았는데, 퇴직금 차액. 사업장 변경을 이유로 임금체불을 찾는 경우. 그러니까 10% 이상 4개월이면 이제 사유가 되니까, 30% 이상 2개월이면 사유가 되는 거니까. 그런 걸로 해서 체불청구 들어가는 것도 있고.

건설현장은 같은 사업주에서 일하더라도 퇴직금 달라고, 받을 권리가 있지만 증명하기 어려워요. 가사사용인은 아예 사각지대에 있고.

③ 임금 전액 또는 일부 미지급

임금 전액 또는 일부 금액이 체불된 경우도 있다. 건설업에 종사하는 경우에는 몇 개월 임금이 체불되었다던가, 몇 공수 뛰었는데 다 못 받았다는 경우들이 있으며, 식당에 종사하는 경우 몇 개월 임금이 체불되었다거나, 제조업에서 일하더라도 마지막 달 또는 마지막 근무 일수만큼 못 받는 경우들이 있었다.

제4장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

중국동포 건설업은 일당 외에 능력제로 받는 경우들이 있고, 식비나 교통비 이런 게 섞여 있어요. 나중에 돈 줄테니 네 걸로 지출하라고 하는데, 근데 돌려받지 못한 건 임금이 아니어서 진정을 할 수 없어요. 노동자인 줄 알았는데 오야지인 경우도 있고. 고용주여서 처벌을 받기도 하고. 동포들은 자기가 오야지인지 잘 몰라요.

건설현장은 한달치 못 받았다. 몇 공수 뛰었는데 다 못 받았다. 식당에서는 3월달 월급 안나왔다. 15일치 안나왔다. 퇴직금 못 받았다. 사장이 퇴직금 없다고 한다. 중간에 중국 보름 다녀와서 1년 일한 게 아니어서 퇴직금 없다고 한다면서 상담하는 경우들이 있어요.

④ 부당한 공제

상담자들은 기숙사비를 포함한 사업주의 다양한 공제에 대한 문제의식을 가지고 있었다. 지침에 맞춰 최대치를 징수하고, 매년 임금에 맞춰서 공제 금액을 올리는 것도 문제이지만, 이주노동자의 동의를 받지 않고 일방적으로 공제하거나, 전기요금처럼 소요되는 비용도 안내 없이 일방적으로 공제하는 부분은 문제라는 의견이었다. 예를 들어 근로계약서 상에는 기숙사비가 18만원으로 되어 있으나, 실제로는 동의 없이 전기요금을 포함하여 30만원을 공제하여 사업장 변경 및 임금체불 진정으로 이어진 경우가 있었다. 또한 근로계약서에는 기숙사 미제공으로, 임금명세서에도 기숙사 공제금은 없었으나, 실제 받아야 할 임금에서 20만원씩 적게 지급되어 확인해보니 기숙사 비용으로 공제하고 있었다. 일부 사업주들이 이주노동자에게 지급하는 임금을 최소화하고자 다양한 방식으로 임금에서 공제하고 있어 상담자들은 이 부분에 대한 문제의식이 있었다.

기숙사비 공제문제인데. 사업주는 최저임금이 많이 올라서 감당하기 어렵고, 수도, 전기세 포함해서 선공제를 해요. 기숙사지침에 맞춰서 최대치를 징수하고, 매년 임금에 맞춰서 올라가는 식이죠.

공제 관련한 문제가 골고루 있어가지고. 저는 그 기숙사 비용이 조금 문제인 것 같아요.

예를 들어서 근로계약서상에는 18만 원이었는데 실제로는 30만 원 이렇게 공제하는 경우도 많고. 그것 때문에도 사업장 변경으로 이어지거나 아니면 진정을 하는 경우도 있어요. 전기세가 30만 원이 나온 거면은 그거에 대해서 노동자한테 알려주면 그래도 좀 괜찮은데 납득을 시켜 갖고 그것도 아니고 이게 18만 원으로 신고해놓고 사전 공제 동의서도 따로 안 받고. 그리고 최근에 네팔 같은 경우는 공제를 기숙사는 아예 미제공으로 해놓고 급여명세서 상에서도 기숙사 공제하는 금액은 안 적어요. 그런데 급여명세서 상에서 금액이 220만 원인데 실제로 노동자가 지급받는 금액은 200만 원이어서 그 20만 원이 공제된 걸 확인해 보니까 그건 기숙사 비용이다. 이런 경우도 있고 기숙사 비용 관련해서 좀 문제가 있는 것 같아요.

⑤ 사회보험 공제 후 미납부

임금체불과 관련해서 상담자들은 사업주들이 사회보험료를 공제한 후 실제로 납부하지 않는 문제도 지적하였다. 사업주가 임금에서 국민연금, 건강보험 등 노동자 부담분을 공제하고서 실제로는 납부하지 않는 경우들이 있다는 것이다. 사업주에게 이야기하면 내줬다고 말로만 하고 납부하지 않는 경우가 있다. 문제해결도 쉽지 않은데, 노동청에 신고하면 경찰로 넘기고, 경찰에 요청하면 근로감독관에게 특별사법경찰권이 있다며 넘기는 식이어서 해결이 어렵다고 한다. 상담자들은 이주노동자가 사회보험 가입 및 보험료 납부 여부를 확인할 수 있도록 하고, 노동자 부담분의 사회보험료 공제 후 미납하는 행위에 대해서는 일정한 제재가 필요하다고 보았다.

국민연금 못 찾아가는 안 찾아간 게 매년 몇 백억원씩 국가로 들어가요.

저는 국민연금 건강보험 이런 거 사업주가 공제해놓고서는 인마이 포켓하고 자기는 돈 안 내는 거. 저는 이게 제일 짜증 나는 게 노동청에 신고하면 경찰에 신고해라. 경찰에 신고하면 특사경이 있다. 노동청에는 왔다 갔다 왔

다 갔다. 그런 사업장은 전 제제가 있어야 된다고 생각해요. 외국인을 고용하지 못하게 하거나 아니면 사업장을 완전 없애버리거나 근데 그런 게 전혀 없어요. 제가 여기저기 신고 다 해봤거든요. “이 사람 보험 가입 안 해요.” “미납 3개월 이상 됐어요.” 그런데 아무런 처리도 없습니다. 또 국민연금이 지금 40개월이 미납돼가지고 800만원 정도가 국민연금이 미납이라는데 노동자가 직접 거기 가야 확인을 하지. 그러기 전에는 확인도 안돼요. 안내도 없어요.

미납된 상태여서 사업주에게 이야기하면 낼게요, 낼게요 하지만 납부하지 않은 경우도 있어요.

⑥ 임금 지연지급

이주노동자 면접조사에서와 마찬가지로 임금을 제때 지급하지 않는 경우도 있다. 일한 달의 임금을 늦게 지급하는 경우는 흔하다고 한다. 한달치 임금을 깔고 지급하는 식인데, 이번 달 일한 거에 대한 임금을 다음 달 말일에서야 지급한다고 한다. 또한 매번 임금을 정해진 날에 지급하는 게 아니라 일주일, 또는 한달 미뤄서 지급하는 등의 지연지급도 있다.

임금지급 시기를 늦추는 경우 흔해요. 1월에 일한 거를 3월에 지급하는 식으로요,

임금지급 지연도 있어요. 받긴 받았는데 돈을 한 한 달. 짧게는 일주일 정도 계속 밀려서 받는.

근로기준법상 그 달에 일한 걸 그 달에 지급을 해야 되는 거잖아요. 그런데 이주민들은 그 달에 일을 해서 그 달에 받는 사람이 하나도 없어요. 거의 없어요.

⑦ 임금체불 순서

사업주가 경영이 어려워 임금을 체불하게 되는 경우, 이주노동자 임금을 먼저 체불한다고 한다. 임금체불시 내국인 노동자는 일을 그만두고 다른

일자리를 구할 수 있기에, 사업장에 계속 근무토록 하기 위해 내국인 임금 체불은 가장 나중에 한다고 한다.

이주노동자가 가장 가장 뒤죠. 일단은 한국 사람 먼저 주는 거고 돈을. 당장 나가는 거니까. 외국인들은 조금 여유가 있잖아요. 임금 체불이 한 달 발생했다고 해서 사업장 변경할 수 있는 게 아니니까 최소한 2개월 이상 30% 이상 2개월 이상 지연 지급. 미지급 해야지만 변경할 수 있는 거기 때문에 그만큼 시간을 버니까 한국 사람 먼저 챙겨주는 거. 한국 사람은 당장 나가기도 하잖아요. 그러니까 항상 보면 체불임금을 보면 판 사람들은 다 받았는데 외국인들은 못 받았습시다 하는 경우가 또 있더라고요. 같은 사업장에서 그런 경우도 있고.

한국 노동자들은 임금체불되면 그냥 뭐 바로 나가버릴 수 있는데, 이주노동자는 못 나간다는 거. 한국 노동자는 안 주면 바로 나가버리니까 임금주는 순서가 달라. 왜냐하면 한국 노동자는 기계 돌려야 하니까.

(2) 임금체불로 인한 어려움

상담자가 보기에 임금체불로 이주노동자가 겪는 생활의 어려움은 매우 컸다. 제조업체에서 불법파견 형태로 일하는 아프리카 출신 미등록 이주노동자를 주로 상담하는 G센터 상담자는 임금체불로 매우 어려운 여건의 이주노동자를 자주 만나고 있었다. 아프리카 출신 이주노동자는 가정을 꾸린 경우가 많은데, 임금체불로 생활고를 겪는 가정이 흔하다고 한다. 통장잔액이 1천원에 불과하기도 하고, 식비와 학원비가 없어 생활고를 호소하는 이주노동자도 있다고 한다. 상담자는 임금체불 피해 이주노동자의 생활고를 직접 해결할 수 없기에, 이들 노동자가 어떻게 생활하는지 잘 묻지 않는다고 한다. C기관의 상담자는 고용허가제로 입국한 이주노동자는 받은 임금을 본국으로 보내기에, 임금체불로 생활이 매우 어렵고, 사업장 변경해서

일하는 게 중요하기에 체불임금을 포기하고 다른 사업장으로 가는 경우도 많다고 한다.

대지급금으로 돈 받았다고 연락이 오고 캡처해서 보내면 만약에 100만원을 받았어. 그러면 잔액이 백만천원인거예요. 이런 거 보면 와 화가 난다니까. 체류자격이 불안정할수록 생활도 불안정하고. 그래서 쌀이 떨어졌다 학원비 내기 이런 얘기를 하면.

문제가 많죠. 어떤 친구는 두 달 정도 임금체불로 상담을 왔는데, 노동자들 같은 경우는 돈을 받는 것도 목적이지만 사업장 변경을 먼저 해야 돼요. 그러면 진정 기간을 기다리고 한 3개월째 돈을 못 받고 있고. 그리고 또 사업장 변경 기간에 돈은 필요하니까 친구들한테 빌리거나 그렇게 친구들을 빌려야 되는 상황이고 특히 이주노동자들 같은 경우에는 한국에 돈이 없어요. 본국에 돈이 필요하니까 급여를 받자마자 바로 보내니까. 이 친구들은 생활하기는 너무 어려운 상태에 서 있는 거고. 그래서 어떤 친구들이 대부분 체나 이런 데서 돈은 빌리거나 이런 거 생각하기에는 현재 일을 하고 있어야지 돈을 빌릴 수 있잖아요. 그래서 포기하고 어려운 친구들이 많고. 그래서 대부분 친구들이 임금체불액이 있더라도 여기는 빨리 변경해서 나가야지 다른 데 갈 수 있으니까 아예 자기가 받아야 되는데 너무 포기하고 나가는 친구들 되게 많아요.

생활이 쉽지가 않죠. 근데 옛날처럼 월급의 90%를 해외에 송금하고 막 이러는 거는 아닌 거 같아요. 요새는 젊은 연령층들이 많이 오다 보니까 자기가 쓰고 싶은 것도 쓰고 사고 싶은 것도 사고 그래서. 영어권 친구들이 오히려 더 그래요. 버는 것을 생활비나 이런 것들도 다 탕진을 하기 때문에 당장 이번 달 월급이 월급날에 제대로 안 들어오면 먹고 살기가 어렵다고 하는 원어민 강사도 있어요. 영어권에.

(3) 임금체불의 원인

상담자들은 사업주가 경영이 어려워 임금을 지급하지 못하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 많다고 보고 있었다. 먼저 사업주의 마인드가

문제라는 지적이었는데, 본국에서 받는 임금수준보다 높게 지급하기에 이 정도 수준이면 된단지, 사업주 맘대로 이주노동자 수준에 따라 모두 지급할 필요가 없다고 생각하는 거 같다는 것이다.

통화해가지고 언제까지 주겠습니까라고 해서 주는 사장도 있어요. 진짜 돈이 없어가지고 월말이나 이쪽에 돈이 들어오니깐 그때 주겠다고 하는 사업주도 분명히 있어요. 진짜 어려워서 근데 실제로 노동부에 진정하고 나서도 해결하는 걸 보면 진정했다고 해서 갑자기 없던 돈을 확 주는 경우가 아니고 거기서도 사정사정해요. 나눠서 언제 언제 해갖고 주겠다 해서 정말 힘겹게 약속 맞춰가지고 한 3개월 동안 나눠서 주는 사업주들도 있는 걸 보면 옛날처럼 그렇게 요새 경기가 워낙 어렵다 보니까 사실은 좀 옛날과 달리 진짜 경제적으로 어려워서 그런 경우도 있을 거다.

외국인들 그렇게 저임금으로 일 시키고는 일부라도 주든가 해야지 그렇게 막 통째로 몇 달치 안 주고 그러는 거 보면 일부러 그러는 것 같고 이게 계속 반복되는 이유는 임금체불이 발생한다고 해서 고용허가제가 취소된단거나 그런 게 없고. 외국인들을 고용하는 데 크게 문제가 없고. 진정해도 사업주가 감옥 가지는 않으니깐 그 사이에 기간을 버는 거잖아요. 보통 진정하면 또 몇 달 몇 달 조사하는 거고 또 검찰까지 가서도 사실은 조정해가지고 취하할 수도 있는 거고.

임금체불 원인은 고용허가제라고 하는 게 일종의 족쇄죠. 지연 지급한 달이 30%인 달이 두 달 이상 20%인 달이 세 달 이상 이런 식으로 써 있잖아요.

돈이 없어서 정말 못 주는 경우도 있죠. 근데 그건 이제 상담해보고 노동부 가보면 알잖아요. 그런 건 그렇게 많지는 않은 거 같아요. 테이블에 앉아서 수갑을 딱 깨내 놓으니깐 바로 돈을 주는 거예요. 그 자리에서 그런 사람도 있어요. 안 줘야 더 자기한테 이익이 더 생기는 거잖아요. 내 건데 그러면 주면 내 걸 뺏기는 건데 외국인들한테 내 걸 뺏긴다. 이렇게 생각을 하는 거니까. 어떤 분들은 그런 사람들도 있어요. 안 줄 수 있으면 안 주겠다. 소장님한테 후원금 주겠다. 이런 사람들이 있어요.

사업주 마인드도 중요하지 않을까해요. 사업주들은 이윤을 남기려고 어차

피 이 친구들을 외국에서 데려왔으니까 너네 나라에서는 이 정도 돈을 못 받는다. 주는 만큼 감사하게 받고 일을 해라 이런 식으로 하니까 그러면 돈은 안 줘도 된다는 식으로 인식하고, 이 정도면 많이 준 거다. 뭐 이렇게.

느끼는 제 사업주들이 임금은 이렇게 주고 싶은 대로 주는 것 같아요. 14시간 일을 시키는데 ‘딱 이 정도면 되지 10시간씩.’ 이렇게 급여 주고 8시간 일을 주고 ‘너는 초보니까 일을 잘 못한다. 이 정도 주면 된다.’ 공제는 어떻게 해야 하는지 아무것도 모르는 상황에서 주는 만큼만 받아야 돼요.

사업주 입장에서 이익이기 때문에 임금체불이 자주 발생한다는 의견도 있었다. 임금체불 진정이 제기되더라도 사업주가 강경하게 민사까지 끌고 갈 수도 있고, 체류기간이 정해져 있는 이주노동자 입장에서는 체불임금을 받을 수 있는지 불확실해진다. 그래서 임금체불 진정과정에서 합의하게 되고, 반의사불벌죄로 진정을 취하하여 사업주는 쉽게 처벌을 피할 수 있다는 것이다. 임금체불 피해 노동자가 모두 진정을 제기하는 것이 아니고, 형사 처벌을 받는 경우도 드물기에, 사업주 입장에서는 임금을 체불하는 게 이익이기에 임금체불 문제가 계속된다고 보고 있었다. 또한 비용 측면에서도 인건비를 줄일 수 있는 가장 손쉬운 방법이기에 입국 초기 이주노동자의 숙련 수준이 낮다는 점을 빌미로 임금을 적게 주는 식도 있다는 것이다.

임금체불이 됐을 때 어떻게 보면 노동자들은 한국에 온 것 자체가 그 체류기간 동안 최대한 취업 비자니까 돈을 많이 벌고 돌아가는 게 가장 우선이거든요. 근데 진정이 오래 끌어지고 사업주가 강경해서 민사까지 간다고 했을 때 그런 부분이 불확실하니까 보통 임금체불이 확실하고 진정이나 체불임금 사업주 확인서가 발급되는 과정에서도 사업주를 처벌하기보다는 합의를 해서 돈을 지급 받거나 아니면 반의사불벌죄로 진정 취하를 하는 식으로 진행을 하게 되니까 사업주들 입장에서는 돈을 안 줘도 되는 거죠. 결국에는 진정을 어떤 노동자가 한다고 해도 사업주는 처벌은 안 받고, 예를 들어 10명이 체불을 당했다고 했을 때 10명이 다 진정을 하지는 않거든요. 오히려 그게 더 싸게 먹히는 거죠. 그러다 보니까 계속 악순환이 반복이 되는 것 같아요.

당연히 제일 큰 건 인건비죠. 그러니까 비용이 많지 않고 거기 농장주들의 수입 자체가 되게 많다고 보기는 힘들고 근데 들어가는 비용으로 여쭙봤을 때 1번이 인건비라고 얘기하시지 않는데 인건비가 2, 3순위는 항상 된다. 자기네들 지출 비용에 1번은 여러 가지 다른 거 있잖아요. 설비, 예를 들면 하우스면 하우스 안에 이제 연료 떼는 거 뭐 그런 거라든가 아니면 경작지를 빌렸으면 땅값이라든가 이런 것들을 얘기를 하시는데. 어쨌든 2 3순위는 인건비가 가장 크고 이주노동자들이 와서 특히 초기 입국자들이 손이 빠르지 못하고 일 효율성이 떨어진다고 볼 수밖에 없으니 그럼 그 노동자들 데리고 일 시킬 때 우리는 어쨌든 좀 덜 줘야 되는 거 아니냐 인건비 좀 줄여야 되는 거 아니냐. 이게 이제 가장 큰 농장주분들의 이야기죠. 뭐 한국 사람이 그냥 다 똑같이 다 주면 어떡하냐.

4) 임금체불 대응

(1) 사업주 태도

경제적으로 어려워서 임금을 체불하는 사업장도 있고, 언제까지 지급하겠다고 하면서 약속을 지키는 사업주도 있다. 언어문제로 의사소통이 어려웠는데, 지원기관 통역 덕분에 문제해결에 도움이 되었다고 이야기하는 사업주도 있다. 그렇지만, 임금체불을 적극적으로 해결하는 사업주 못지않게 회피하거나 위협하거나 거짓으로 대응하는 등의 행위를 하는 사업주들도 있었다.

사업주에게 직접 임금체불 문제를 문의하면 바로 해결해 줄 것처럼 이야기하면서 상담기관을 왜 갔냐고 따져 묻거나 미등록 이주노동자에게 불법 신분이면서 감히 노동청에 갔냐며 호통을 치는 경우도 있었다. 증빙자료가 없고 기억나지 않는다며 부인하거나, 사업장 변경을 조건으로 임금체불을 해결하는 사업주도 있었다.

가끔 저희도 이제 그런 게 있죠. 설명을 하고 그러면 외국인 편드는 거냐고. 저희가 옛날에는 막 열정이 높을 때는 외국인 얘기만 들으니까 사업주가 무조건 잘못된 것 같아요. 그래서 왜 사장님 왜 왜 월급 안 주십니까? 이렇게 얘기했다가 당신 뉘데 외국인 말만 듣고 그러냐고 그래가지고 엄청 많이 싸웠어요.

사업주 반응 70%는 화를 냄. 내가 얼마나 잘 해줬는데 젊은 새끼가. 그러면서 줄려고 그랬는데 뭐가 안 되서 그렇고 하면서. 30%는 정말 미안하다고 하는 사람. 자기가 잘못됐다는 건 아는데 어쩔 수 없다와 큰소리치면서 아이고 다뤘다하는 사람 8:2.

어떻게 불법체류자가 감히 노동부에 가냐.

신고하면 미등록 고용으로 사업주도 처벌받지만, 보호소로 잡혀가면 퇴직금을 안 줘도 된다고 생각.

농장주들이 노무관리를 할까요? 일시키는 것도 공무원 태도도 외국인에 대한 어떤 차별성, 일을 못한다 우리가 교육시키고 월급 이만큼 줘서 자기나라 평균임금에 비해 훨씬 많이 준다 베푸는데. 근로기준법 최저임금 왜 지켜야 하나 이런 생각들.

이주노동자 고용을 위해 이만큼 준비하고 시간과 비용을 들였는데 그럴 수 있느냐.

신고하고 싶거나 나가려고 하면 큰 소리 지르고, 나가기만 해봐하면서 협박하고, 경찰 불러서 잡아 올거다 이런 식.

5인 미만 사업장은 사업주가 큰 소리 진짜 많이 내고 배째라는 식, 나몰라라 하는 식. 농축산업은 정말 빌면서 제발 돈 좀 주면 안 되냐고.

거기(농축산업, 어업)는 체불도 있지만 실제로 체불이 있어도 뭔가 따지기도 너무 어렵고 그리고 실제로 사업주가 안주면 받기도 너무 어렵고 정말 피하고 싶은게 농어업이에요. 사업주들도 너무 전화오면 욕하고.

임금체불 되고 하면서 대신 이제 그 임금체불을 없애주면서 사업장 변경시켜주는 거. 아니면 돈을 받거나 막 그 양아치들이 많이 하는.

사용자가 문서가 없다고 하고 기억이 안 난다고 해요.

미등록 이주노동자한테는 사업주들끼리 다 알게 해서 무조건 다 모른다.

이 사람 언제 일했는지도 모른다 그렇게 해요. 감독관이 의지를 갖고 확인을 하기도 하지만, 어떤 감독관은 모른다는데 어떻게 하냐고 해요.

(2) 사업주의 부당한 행위

이주노동자가 임금체불로 대응시 사업주는 다양한 방식으로 괴롭히거나 방해하는 경우들이 있다. 일을 주지 않거나, 부당한 업무지시로 업무를 수행하기 어렵게 하거나, 일을 시키지 않기 위해 무급으로 정직의 징계를 내리는 등의 사업주의 부당한 행위가 있다고 한다. 임금체불 때문에 근무기록 증빙을 위해 사업주에게 서명을 요청하자 강제로 뺏아서 훼손하여 임금체불 산정을 증빙할 수 없도록 하는 사업주도 있었다.

임금체불 사업장에서 일할 경우 이제 사업주가 압박을 해요. 말도 험하게 나오고. 일을 안주는 것도 많고.

사건 중에 하나는 기계 2대를 돌리라고 업무지시를 하고 못 돌리니까 근무태만이라는 거지. 근태 1대에 2명이 돌리던 거였는데 말이지.

일 못한다고 직원들 앞에 세워놓고. 사업장을 바꿔주던가 안 바꿔주고 3개월 무급 정직 시키고.

노동청이 이주노동자의 근무기록을 증거로 인정하지 않아 사장님 사인이 있어야 한다고 해서 사장에게 요청했더니 절대 사인 안해주고, 안 맞는다고 찢어버리고 불태워 버렸어요. 모두 다 뺏어 갔어요.

(3) 근로감독관 태도

임금체불 진정시 근로감독관의 업무처리에 대한 문제를 지적하는 상담자들이 많았다. 먼저는 임금체불 진정사건 처리시 근로감독관이 지나치게 소극적인 경우들이 있다는 것이다. 증빙자료가 없거나 사업주가 부인하면 조사나 수사를 통해 사실여부를 확인하여야 하지만 그렇지 않다는 것이다. 현장을 방문하여 확인하는 경우도 드물다고 한다.

또한 어떤 근로감독관에게 배정되는지에 따라 결과도 달라진다고 한다. 사업장이 다른 2명의 미등록 이주노동자 퇴직금 임금체불 진정을 같은 노동청에 제기하였는데, 담당하는 근로감독관에 따라 결과가 달랐다고 한다. 사업주는 부인하지만, 임금지급기록이 통장에 남아 있어서 이를 근거로 민사용 체불금품확인원을 발급해주는 근로감독관이 있는 반면, 같은 조건인데도 사업주 확인이 안된다며 증거불충분으로 사건을 종결하는 근로감독관도 있었다. 근로감독관에 따라 사건처리가 상이하다는 것이다.

현장감독과 관련해서 근로감독관 개인이 판단하여 임의로 방문하여 근로감독을 하는 것은 현실적으로 쉽지 않다는 의견이었다. 신고사건을 처리하는 근로감독관의 업무량이 매우 많은 것은 물론 개인의 판단이 아닌 제도적으로 현장 근로감독을 할 수 있는 근거를 마련하여 실시하는 게 필요하다는 의견이었다.

(근로감독관의) 근로기준법 및 외국인력정책에 대한 이해도가 낮아요.

근거를 가지고 오라고 하는데, 근로감독관이 해야 할 일이에요.

계속 어이없는 종결 처리 사건만 오늘 가지고 왔는데 저희한테 증거 불충분으로 계속 종결을 내요. 똑같은 사업장이고 사업주가 이거는 증거를 제시해야 될 부분인데 우리한테 계속 증거를 내라고 요구하는 거죠.

과거에는 사업주가 안 나오면 수갑 가지고 근로감독관이 찾아갔는데 지금은 그렇지 않아요.

가장 크제는 이제 근데 이거는 꼭 이주노동자뿐만 아니라 전체 중소기업 노동자 똑같은 한데 이제 영세사업장에는 증거가 없어. 증거가 없고. 그랬을 때 이제 사업주가 이제 막 거짓말하고 들어오는 거지. 사실은 그렇게 되면 이제 노동부가 수사권을 좀 해서 정확히 좀 해야 되는데 노동부는 수사권을 (행사)하지 않고 재판을 하거든요. 그러니까 “야 너 증거 가져와. 증거 없으면 지는 거야”. 그러니까 이제 판단만 하려고 하니까 그러니까 이제 억울한 것들이 많이 나타나는 게 좀 있죠. 아예 수사라도 좀 하면 지금 될 텐데 자기네도 모르겠다 아니라고 그러는데 어떻게 하냐는 식.

제가 제 사건 숫자를 보고, 감독관의 사건 숫자를 보면 대단한데 이런 생각 밖에 안해요. 그걸 어떻게 다하지. 그러니까 사실은 너무 이해하면 안되는데, 일이 많아 그럴 수 밖에 없는 것도 이해되요.

현장감독도 안 가고. 진짜 이거를 가달라고 부탁 부탁해야 가거나 아니면 사업주가 연락을 두절해야 가지. 사전감독 같은 본 적도 없고 잘 모르죠. 진정했을 때도 감독을 잘 안 나간다는 거지.

감독관 하는 말들이 사업주가 연락이 안 되거나 출석이 계속 이렇게 안 오면 이렇게 사업장 가서 현장감독을 하겠다라고 하는데 그것도 되게 몇 차례가 안 되고 감독관이 일정이 될 때 가는 거지. 뭐가 딱 좀 이렇게 딱딱딱 진행되는 느낌은 아니거든요. 사실 그것도 안 가려는 감독관들이 더 많고요.

이주노동자 두 분이 미등록 단속되셔서 필리핀으로 돌아가셨어요. 근데 그 과정에서 사업주한테 퇴직금을 똑같이 못 받으셨죠. 다른 사업장입니다. 근데 두 분 다 사업주가 부인하세요. 일한 적이 없다고 해요. 근데 두 분 다 똑같이 증빙자료가 있어요. 왜냐면 임금을 받으셨으니까. 12개월 이상 똑같아요. 그리고 같은 ○○○지청에서 하셨고요. 근데 한 분 같은 경우에는 감독관이 12개월 이상의 임금지급내역을 확인하셔서 체불확인서를 임의로 떼 주셨어요. 민사용으로. 그래서 민사소송 진행 중이세요. 근데 한 분은 통장 입금 내역 1년치가 있는데요 증거불충분으로 사업주가 전화를 아예 안 받는다는 이유로 자기가 사업장도 가봤고 뭐도 했는데 안 된다. 이런 내용으로 종결 처리하셨어요. 정말로 이게 저는 너무 제일 답답해요.

(4) 의사소통

노동청이 통역을 제공하지 않는다면, 노동청 방문시 이주노동자가 통역과 같이 방문하라고 안내를 받는다. 그런데 이주노동자지원기관에서 통역을 제공하면 좋지만, 근무여건상 쉽지 않다고 한다. 지원이 가능한 언어가 있고 그렇지 않은 언어도 있으며, 통역이 가능한 상담자가 통역지원을 나갈 경우, 해당 언어 상담이 중단될 수 있다. 그렇다보니, 한국어가 가능한 지인을 수소문하여 구하거나 혹은 비용을 지불하고 통역을 구하기도 한다. 그리

고 출석조사 안내문이 한국어로 제공되고, 2회 이상 출석에 응하지 않아 종결처리되는 경우도 많다고 한다.

노동청에도 통역이 가능한 인력들이 배치가 됐으면. 그러니까 저희 선생님 (통역가능한 상담자)들이 가시면 좋지만 안 되는 경우도 너무나도 많고, 저희 센터에 없는 국가들도 좀 있거든요. 근데 그럴 경우에 통역을 알아서 구해오라고 얘기를 하다보니까. 그리고 노동청에서 출석조사 안내문을 보낼 때도 노동자한테 한국어 문자로 보내다 보니까. 그거에 대한 노동자들이 확인도 안되고, 두 번 출석 안하면 종결 처리되잖아요. 그렇게 종결로 끝나버린 건들도 너무 많아요. 그러니까 저희는 너무 황당한 거죠.

통역은 지자체에서 통역시스템을 갖출 필요.

노동청에서 통역을 알아서 구해오라고 이야기해요. 출석조사 안내문도 한국어문자로 보내서 구글번역해서 읽어야 해요. 두번 출석 안하면 종결 처리되고, 그렇게 끝나는 사건도 많아요.

(5) 임금체불 대응시 어려움

① 증빙문제

상담자는 임금체불 진정과정에서 가장 큰 어려운 점으로 증빙문제를 꼽았다. 근무기록, 근무시간에 대한 증빙자료가 없거나, 사업주가 부인하거나, 혹은 근로감독관이 노동자가 작성 제출한 증빙자료를 인정하지 않거나 그럴 때 임금체불 사건 처리가 어렵다고 한다. 사업주가 증빙자료를 제출에 협조하는 것도 아니고, 심지어 노동자가 준비한 증빙자료조차 사업주가 훼손하거나 파기해 버리기도 하는 등 증빙자료 문제가 가장 큰 어려움 중에 하나였다.

가장 크제는 이제 근데 이거는 꼭 이주노동자뿐만 아니라 전체 중소기업 노동자 똑같긴 한데 이제 영세사업장에는 증거가 없어. 증거가 없고. 그랬을

때 이제 사업주가 이제 막 거짓말하고 들어오는 거지. 사실은 그렇게 되면 이제 노동부가 수사권을 좀 해서 정확히 좀 해야 되는데 노동부는 수사권을 (행사)하지 않고 재판을 하거든요. 그러니까 “야 너 증거 가져와. 증거 없으면 지는 거야”. 그러니까 이제 판단만 하려고 하니까 그러니까 이제 억울한 것들이 많이 나타나는 게 좀 있죠. 아예 수사라도 좀 하면 지금 될 텐데 자기네도 모르겠다 아니라고 그러는데 어떻게 하냐는 식.

노동일지는 노동자분들이 달력이나 큰 달력이나 수첩이나 아니면 이렇게 탁상 달력에다가 기록해 오시는 경우가 많았는데 그걸 갖고 아무리 노동부가서 들어 밀어봤자 증거로 채택이 안 되니까요. 2012년 2013년부터는 그 걸로는 도저히 증빙이 안 되고 노동부 감독관 설득할 수가 없으니까. 그런데 이제 스마트폰이 보급되기 시작하면서부터 그때부터는 이제 노동자들이 비디오나 사진으로 자기 출퇴근 시간 기록하고 휴게시간 비디오 찍어오고 이런 것들이 스마트폰 보급과 비슷하게 이어지면서 자연스럽게 많아진 것 같아요. 그리고 그걸 증거 자료로 채택했을 때 이걸 확률이 훨씬 높다고 상담 활동가들도 그렇게 권유를 했고요. 근데 어떤 노동부는 인정되고 어떤 노동부는 인정 안 한다고. 근데 영상도 있고 사진도 있고, 기록 그런 것도 있는데 지는 경우도 있어요.

그 노동부가 노동자가 그 적어놓은 거를 이거 증거 인정 안 된다. 사장님 사인해야 인정이 된다. 근데 사장님이 보면 알 수 있잖아요. 그 초과시간하는 거를 보고 사장님이 절대 사인 안 해주는 거죠. 어떤 노동자는 이거(노동 시간 기록지) 사장님에게 보여주니 이거 안 맞는다 찢어버리고 불태우는 경우도 있어요. 어떤 친구 경우에는 다 뺏어 갔어요.

○○지역에서도 고용센터에서 하도 논쟁이 심하니까 실제 노동시간을 기록하는 표를 노동자들에게 배부를 했거든요. 그래서 매일마다 기록을 한 거예요. 그런 다음에 이제 한 일주일 정도 쌓이면 사장님한테 이거 사인해 주세요. 이렇게 얘기하니까 사장님이 이거 안 맞잖아. 너네 일하는 시간이랑 이렇게 이제 얘기해서 그거 갖고 논쟁이 된 거죠. 논쟁이 된 다음에 그거를 그냥 사장님이 다 가지고 와서 그냥 버려버렸어요. 그리고 난 다음에 그 양식 빈 거를 완전히 빈칸이 되어 있는 거를 가지고 와서 반대로 노동자에게 빈칸에 다 사인 해. 시간을 내가 적어올게. 이렇게 해서 그럼 사장님 나 사인 못해요. 그래 가지고 이제 문제가 된 거죠. 이 친구는 4년 10개월 동안 거기서 성실근로자로 일했을 뿐만 아니라 재입국해서 6년째 일하고 있는데

도 그런 일이 발생한 거예요. 똑같은 농장에서 한 농장에서 한 번도 바꾸지 않고.

제조업은 그래도 이제 출퇴근 찍어요. 손으로 찍든 뭐 체크를. 자기인식표로 하든 그런 출퇴근 카드가 있어서 출퇴근은 명확한데. 문제는 쉬는 시간이 명확치 않아요. 휴게시간을 명확하게 해줘야 그거 가지고 임금 연장수당 나오는데, 그게 명확하지 않으니깐. 이제 사람들은 30분 쉬었다고 그러는데, 회사에서는 2시간 쉬었다고 그러고.

증거자료가 가장 중요해요. 임금계산시 휴게시간이 얼마인지 따지고. 통상 1시간 쉬는데 2시간 쉰다. 그러면 증빙할 증거 없는 경우에 어렵죠.

5인 미만 사업장으로 쪼개는 경우들이 있어요. 5인 미만 사업장이라고 그리고. 근로계약이 아닌 용역이라고 주장하고, 근로감독관은 그걸 인정하고.

② 사업장 정보 부족

미등록 이주노동자나 파견업체에서 일하는 경우, 사업주와 사업장 정보가 정확하지 않은 경우가 있다고 한다. 이주노동자가 어느 회사 소속이었는데 자기가 일했던 회사를 모르기도 하고, 누가 진짜 자신의 고용주인지도 알지 못하는 경우들이 있다. 그렇다보니, 진짜 사장을 찾고 확인하는 과정이 필요하고, 사업주는 근무한 적이 없다고 부인하고, 근로감독관이 사업주의 주장을 인정하는 경우 사건 처리에 어려움을 겪는다고 한다.

이주민들은 자기 회사를 정확하게 몰라요. 보통 이제 큰 회사가 있고 그 밑에 하청 이렇게 주는 회사 많거든요. 그러면 내가 부르는, 나한테 돈을 주는 사람은 이 큰 회사가 아니고 밑에 하청에 소사장이 주는 거거든요.

미등록은 근로계약서가 없고, 출퇴근 기록도 없고, 사업주 정보도 부정확해서 증빙자료가 거의 전무해요.

파견업체의 경우 사업주를 찾기도 힘들어. 노동청 가니깐 이 사람(이주노동자)은 a라고 했는데 알고보니 (사업주가) c래. 공식적으로는 중간에 또 b(사업주)도 있어.

사장 전화번호를 몰라요. 대기업도 아니야. 그래 가지고 보스래. 누가 보스야 그러면 이 사람은 과장이예요. 부장도 보스야. 다 보스라고 부른대요. 한번은 상급자 중에서 누가 리얼 보스냐 찾아봐 그랬더니 보스가 너무 많아서 모르겠다는거야. 그러니까 누가 사장이고 누가 관리자인지 (이주노동자가 몰라요).

E-9 노동자들 중에도 그렇게 그게 파견처럼 운영되는 노동자들이 있어요. 노동자가 한 20명 정도. 아버지, 형, 그 다음에 엄마, 그 다음에 형수 이름으로 이렇게 해서 한 20명 정도 고용해서 아파트 숙소 2개 잡고. 남성은 비닐하우스 숙소 주고. 이렇게 해서 아침에 다 버스에 실어서 여기저기 실려 보내는 거죠.

(6) 임금체불보증보험 및 대지급금제도

농축산어업 등은 대지급금 제도가 적용되지 않은 문제가 있고, 대지급금 제도가 적용되더라도 이주노동자는 내국인 노동자와 달리 임금체불보증보험에서 먼저 지급받고 대지급금을 신청하는 절차를 거쳐야 한다. 대지급금은 지급이 신속한데 비해, 임금체불보증보험은 6주 가까이 소요되어 신속하지도 않다고 한다. 그래서 대지급금을 지급하고 정부가 임금체불보증보험으로부터 환수하는 방식으로 제도개선이 필요하다는 의견이었다. 특히 우리나라 외국인력정책이 한시적 사용에 초점을 맞추다보니 근본적 제도개선에 의지가 없다는 의견도 있었다.

체불금품 확인원을 근로복지공단에 제출하면 일주만에 지급해요. 임금체불보증보험은 6주 걸리고. 보증보험 왜 이렇게 오래 걸리는지 모르겠어요,

임금체불보증보험을 거쳐야 대지급금을 신청할 수 있어요. 내국인은 대지급금을 바로 신청해서 받는데. 보증보험 금액 제외하고 대지급금을 지급해서 그렇기는 해요.

일단 아마 제 생각인데 감독관들은 알고 있을 거예요. 현재 저희가 말하고 있는 이런 상황들을. 왜냐하면 계속 외국인노동자들의 진정 건들이 늘어

나고 있으니까. 근데 저는 정책 자체의 기본 목적이 노동자를 어떻게 보면 도입을 해서 노동자들에게 뭔가 좀 이렇게 베풀고 노동자들이 한국 사회에 적응하고 이게 포인트가 아니고 한국 사회에서 영세하거나 중소기업 농어촌 쪽에서는 인력이 없으니까 와서 때워야 하니까. 고용허가제도 그렇고 임금을 못 받아서 진정하는 그 과정도 다 이제 사업주가 인력이 필요해서 데려왔으니까 그 기간동안 무리없이 잘 사용하고 보내는 거에 초점이 맞춰져 있다 보니까 좀 구제라든가 아니면 그 재발 방지에 대해서는. 왜냐하면 어차피 있다가 갈 사람들이니까 그러니까 아예 목적 자체가 그쪽으로 안 맞춰져 있으니까 개선할 의지가 없는 것 같아요. 개선할 필요를 못 느끼는 것 같기도 하고 개선하게 되면 사업주 입장에서는 처벌 강도가 강해지고 뭔가 좀 이렇게 제약이 생기는 거잖아요. 그러니까 제도 자체가 노동자를 위한 것 자체가 일단 목적이 아닌 거죠.

5) 임금체불 피해 심화 요인

(1) 사업장 정보 불충분

이주노동자에게 자신이 일할 사업장에 대한 정보가 충분하게 제공되지 않아 임금체불을 비롯한 사업주와 분쟁가능성이 높아진다. 고용허가제 이주노동자는 사업장 규모도, 작업환경도, 업무내용도, 숙소시설도, 주변환경도 제대로 알지 못한 채 근로계약을 체결하고 입국하여 일하게 된다. 임금체불 사건이 있었던 사업장인지도 이주노동자는 알지 못한다. 이처럼 이주노동자가 일하게 되는 사업장에 대한 정보가 제대로 전달되지 않기에, 실제로 일하면서 기대하고 다른 노동환경으로 인해 사업주와 갈등이 생길 수 있다. 특히 사업장 규모는 임금지급과 보호제도 적용에 있어 큰 차이가 있는 만큼, 이주노동자에게 적극 안내될 필요가 있다.

고용허가제로 처음 들어올 때 사업장에 정보를 충분히 알지 못하고 들어와요. 들어올 때 이주노동자는 들어오기 전에는 무조건 오는 게 목표이기 때

문에 그분들은 거절하거나 그런 거 없어요. 그냥 어떻게든 들어 올리고 그래서. 사업장 바꿀 때는 선택할 수 있다고 생각하지만, 처음 들어올 때는 그런 거 없어요. ... 충분하게 정보가 제공되면 좋죠. 훨씬 좋죠.

내가 임금체불이 많이 발생하는 회사에는 취업 안하고 싶잖아요. 그러면 먼저 회사의 임금, 최근에 예를 들어 고용허가제든 뭐든 임금체불이 발생했으면 우리 체불사업주 명단에 등록이 되어 있든 아니든 외국인에게 정보를 제공해줘야 되거든요. 정보를 제공해줘야 되고, 그리고 이거를 거부할 수 있는 권리가 있어야 돼요. (이주노동자에게) 거부할 권리가 없단 말이에요. 고용허가제 거부하면 또 언제 나한테 돌아올지 몰라요. 근로조건을 충분히 검토할 수 있는 시간을 줘야 되고, 사업장에 대한 정보도 충분히 제공해야 되는 거, 숙소 시설이라든가 하는 작업 내용 이런 부분들은 기본적으로 동영상이나 제공해야 하는데 지금 많이 미흡하거든요. 한국 들어와서 3년 동안 옮기지 못하고 일을 해야 하는 사업장이면.

고용허가제 신청시 숙소 정보를 사진 또는 영상으로 고용센터에 제출토록 하고 있는데, 이러한 정보가 이주노동자에게 사전에 제공돼야 해요. 임금 및 노동조건에 큰 영향을 미치는 상용근로자수 정보도 반드시 제공해야 해요. 특히 사업장 변경할 때는 더욱 그래요.

돈을 주고 판 데 지역으로 가려는 발판으로 이동하기 때문에, 계속 체불 임금 가지고 협상을 하고 사업장 변경으로 이용하는 이유가 있어요. 그런 점에서 제도 자체를 전면적으로 개정해야 해요. 언제든 내가 거절을 하더라도 근로조건을 충분히 검토할 수 있는 시간을 줘야 하고 사업장에 대한 정보가 충분히 제공되어야 하는 거예요. 숙소, 작업내용은 동영상 정보를 제공하는 거. 한국에 오면 3년 옮기지 못하고 일을 해야 하는데 정보를 확인하고 판단할 수 있어야 해요.

(2) 임금을 줄이기 위한 사업장 쪼개기

이주노동자 임금체불 문제를 심화시키는 요인 중 하나는 임금을 줄이기 위한 사업주의 가짜 5인 미만 사업장 만들기이다. 사업장을 쪼개서 허위로 사업장 규모를 5인 미만으로 만드는 사업주들이 있다는 것이다. 5인 미만

으로 사업장을 쪼개서 연장·휴일·야간 근로수당과 연차휴가수당을 지급하지 않거나, 공휴일을 보장하지 않거나, 주당노동시간 규제를 피하고자 한다.

저희가 보기에는 실제로 5인 미만의 영세사업장도 있는데 어떤 사업장은 그냥 만들어지는 거예요. 가짜 5인 미만이 많으니까 그래서 5인 미만은 안 그래도 억울하고 돈은 못 받았는데 그래도 실제로 5인 미만이면 이거는 인지할 수 있는데 사업장을 쪼개는 거는 노동자 입장에서는 되게 억울한 거죠.

5인 미만 사업장으로 쪼개는 경우. 여러 사업장으로 쪼개거나, 5인 미만으로 하려고 근로계약이 아닌 용역이라 주장하고, 근로감독관은 인정하고

요즘 가짜 5인 미만 사업장 많아요. 실체는 하나의 사업장인데 여러 개로 작은 사업장으로 하는 식이요. 근로계약서하고 사장님이 다르고, 일하는 장소도 다르고. 와이프, 와이프 동생, 부모님 농장 이렇게 데려가서 일 시키고.

사업주는 전화해서 얘기하면 용역 얘기를 엄청 해요. 근로계약 아니고 용역이다. 그래서 우리는 5인 미만이다. 사업장은 따로 있고 여기는 용역이다. 근데 중요한 건 근로감독관은 그걸 또 용역이라고 봐요. 다른 사업장이다. 등록을 용역으로 해놓으니까.

교통수단이 있는 사업주들이 사업장 쪼개잖아요. 이렇게 노동자들을 5인 미만으로 쪼개니까. 솔직히 이주노동자들을 야간에 일을 시키거든요. 그래서 애네가 일을 많이 하는데, 임금을 제대로 못 받는다. 근데 그걸을 진정하려고 하기에는 사업장이 2개. 근데 1개 사업장이다. 5인 이상이다라고 이렇게 진정할 수 없는 상황이 많고.

(3) 근로계약서

고용허가제로 입국한 이주노동자는 입국 후 근로계약을 변경하는 경우들이 빈번하다고 한다. 당사자의 동의 없이 일방적으로 한국어로 된 근로계약서에 서명하거나 동의서에 서명하는 식으로 근로계약을 변경하는 경우가 흔하다는 것이다. 공제 조항이 추가된다든지, 근무시간을 변경한다든지, 임금 등을 달리한다든지 등 노동조건을 변경하는 근로계약 또는 동의서에

서명하는 경우들이 있다. 변경된 근로계약서가 임금체불 진정시 인정되지 않아야 하는데, 근로감독관은 당사자 서명을 이유로 유효한 근로계약으로 본다는 것이다. 그래서 상담자들은 본인이 이해할 수 없는 경우에는 절대로 동의하지 말고, 하다못해 서명란에 자국어로 ‘동의하지 않음’이라고 작성토록 안내한다고 한다. 내용을 모른 채 서명할 경우 분쟁시 불리하게 작용할 수 있기 때문이다. 그런 점에서 상담자들은 입국 전에 근로계약서 작성처럼 입국 후 근로계약 변경시 자국어로 된 근로계약서와 동의서 작성을 의무화해야 한다는 의견이다.

근로계약서에는 (오전) 8시부터 (오후) 5시까지 하게 돼 있어요. 그런데 실제로는 (오전) 7시부터 출근해서 (오후) 6시 반까지 한 거예요. 그러니까 이렇게 근로계약서는 노동부에 신고하고, 실체는 7시부터 6시 반까지 이게 기본 시간으로 해서 그러면 3시간 30분인가. 3시간 30분을 휴계시간을 잡은 거예요.

노동자가 사인했다고 한 서류는 입사 당시에 우리 업무에 대해서 쪽 설명하고 교육이수에 대한 사인을 받았어요. 근데 노동자는 근로시간을 단축한다는 거에 동의한다는 사인은 아니었거든요. 그래서 휴업급여를 지급해라라고 진정을 한 상태였고, 그쪽에서는 합의 내용이 문서가 없어도 구두로도 근로계약 변경으로 볼 수 있다고 얘기하면서 휴업수당 지급하지 않아도 된다고 종결 처리를 낸 거죠.

저희가 외국인분들한테 얘기해요. 내용 모르면 사인하지 말라고. 이거 사인하면 너의 잘못이 되니까 사인하지 말라고. 근데 내용을 모르면서 사인을 하거나, 아니면 아이디 카드나 이런 거를 쉽게 그냥 빌려주는 것처럼 그냥 인식이 그런 거 같아요.

고용허가제의 경우, 입국 후에 다시 근로계약서를 작성하는 경우가 흔해요. 기숙사비 공제 같은 거 변경에 대해 이주노동자가 동의 안하기 어려워요. 설명을 잘 듣지도 못한 경우도 있고. 한국어로 되어 있고 무슨 내용인지 모르고 사인해요. 근데 변경된 이중근로계약서가 고용노동부에서는 유효하게 인정돼요.

8시간 일하기로 근로계약을 썼는데, 1시간 단축해서 일하는 거에 동의를 했어요. 근데 이주노동자는 업무를 설명하고, 교육을 이수한 것에 서명하는 걸로 알았다는 거예요. 실제로는 노동시간 단축한 거에 서명한 거였어요.

내용을 모르면 사인하지 말라고 해요. 자기 나라 말로 사인하는 곳에 동의하지 않는다고 쓰라고 해요.

체류자격이 불안정한 미등록 이주노동자는 서면 근로계약을 체결하지 않는 채 일하고, 임금체불 발생시 근로관계가 부인되거나 노동시간 및 임금 산정시 증빙자료가 부족한 경우가 많다고 한다. 가장 기본적인 근로계약서조차 작성하지 않아 임금체불 해결을 어렵게 하는 경우들이 있다.

인사노무관리가 안되는 영세한 사업장 노동자들이 찾아와요. 임금명세서에 임금계산방식이 나와 있어야 하는데. 그게 없어요.

체류자격이 불안정할수록 증빙자료도 없어요. 근로계약서, 임금명세서도 없고, 결국은 이제 통장입금 내역으로 하는 경우가 많은데, 저희가 하나 파견업체를 해서 퇴직금 청구를 했어요. 그랬더니 들은 바로는 그 다음부터는 거기서 일하는 사람들에게 월급을 현금으로 준다는 거예요.

노동시간 입증이 아직도 노동자에게 있어요. 사용자가 문서가 없다고 하고 기억이 안난다고 해요. 사업주가 문서를 비치하도록 하고 안 했을 때 처벌조항을 엄청 세게 해야 해요.

(4) 재입국특례제도

성실근로자제도는 이주노동자가 아닌 사업주의 선택으로 결정되기에, 한국에서 오래 일하기를 바라는 이주노동자 입장에서는 임금체불이 있더라도 문제제기하기 어렵고, 임금체불 문제를 심화시키는 요인 중의 하나로 이해하고 있었다.

재입국특례, 성실근로자 제도는 본인이 선택할 수 없어요. 사업주가 해줘야 해요. 사업주에게 맡겨져 있어요. 그러니까 노예처럼 일할 수 밖에 없는 거죠. 이 제도를 없애야지. 그냥 의무적으로 3년+1년 10개월 다 해줘야지. 아니면 처음부터 4년 10개월로 해주던지.

(5) 노동자 권리인식

과거와 비교하여 이주노동자의 노동자 권리인식이 높아졌다는 평가가 있다. 임금체불 상담시 사전에 자료를 숙지하고 주변에 문의하면서 해당 내용을 확인하고 상담을 오는 경우들이 있다고 한다. 고용허가제 이주노동자도 입국후 취업교육을 받고, 교육자료에 임금체불이나 노동자 권리 침해시 지원기관 안내도 있어 이를 통해 상담을 오는 경우들이 있다. 다만, 현재의 교육으로는 충분하지 않고, 노동자 권리교육에 좀 더 집중할 필요가 있다는 의견이었다. 육해도 참아라, 일찍 출근해서 준비해라 등의 교육이 아닌 노동자 권리교육 중심으로 변화가 필요하다는 것이다. 또한 미등록이나 결혼 이민, 유학 등 노동교육 기회가 적은 이들은 노동자 권리인식이 특히 낮아 임금체불 피해를 겪을 가능성이 크기에 이들을 대상으로 한 정보제공과 노동교육이 중요하다고 보았다.

요새는 외국인들이 많이 알아보고 하니까 내가 휴일 근로인지 시간외 근로인지 토요일날 일했을 경우에는 얼마를 받아야 되는지 이런 것들을 대충 알고 있어요. 외국인들이 여기 오기 전에 자체적으로 커뮤니티라든가 친구들한테 확인을 받는 거예요.

임금에 대해서도 어느 정도 알고 있는 것 같아요. 그러니까 모르는 친구들도 많이 있겠지만 그걸 알고 있는 방법이 커뮤니티나 이런 데서 활동하고 있는. 예를 들어 필리핀은 일요일마다 성당 가고 막 이러잖아요. 친구들이 많단 말이에요. 그래서 뭐 하면 좀 오래된 친구들 특히 이제 막 성실근로자에 있어서 10년 이상 있는 친구들도 있고 귀화한 사람도 있고 많으니까. 알 수 있는 정보가 많죠. 조금 조금씩 들어서야. 근데 이거는 정확한 건 어디

센터 가 봐 그러면 가는데 와서 물어보면 본인이 그래도 어느 정도 알아요. 뭐가 이상하다 내가 계산하기엔 이런데 그래서 메모를 해서 와요.

공부도 하고 그리고 사업장에 일하는데 요즘 애들이 약간 영세사업장에 들어가고 그러면 왜 이렇게 내가 생각하는 한국이란 다른 건가 왜 이렇게 많이 힘들게 시키나? 1시간에 돈을 이 정도 받아야 되는데 이걸 너무 과다하게 시키는 거 아니냐? 나는 이 정도로 돈을 받고 이렇게 일해야 하는 거냐 본인 스스로가 의심이 되고 나가서 알아보고 그래서 사업장 변경을 더 적극적으로 자기가 막 찾아서 요구하고 이런 친구들이 많아요.

취업교육을 하는데 무슨 내용으로 하는지 모르겠고, 이상한 것만 해요. 통장 만들어주고, 사업장 변경하지 마라, 욕해도 참아라 이런 식.

이주노동자 권리교육이 거의 그렇지 않다고 보는데 예전에 한번 교재를 봤었어요. 우리 노조에게 문제제기를 했었는데, 지금도 그런지 모르겠지만, 예를 들어서 근무시간이 9시면 9시 한 20분 10분 전에 가서 준비하고 막 그런 내용 있잖아요. 말도 안되는 것들이 예의에 대한. 한국의 약간 직장문화 같은. 어떻게 이런 것들이 있는거지 권리는 아닌. 바뀌어야죠.

한국에 오래 있었던 이주노동자는 좀 알겠지만, 신규입국자 정보를 얻는 것도 (지원받는 거에) 접근하는 것도 떨어져요.

국가별로 다른데, 관광비자로 입국해서 일하는 노동자(미등록)와 결혼이민자는 노동법 교육기회가 부족해요. 이들은 노동자 권리 인식이 낮아요.

미등록 이주노동자는 고용센터 가서 이야기하기 힘들고 노동법에 대해서도 잘 모르고, 언어적으로 접근하기도 어려워요.

(파견 미등록 이주노동자는) 노동법 지식도 굉장히 빈약해요. 퇴직금 정도 알고 있어요. 내가 1년 이상 일하면 퇴직금 받아야 된다. 근데 파견업체에서 주휴수당 못 받는 거 비일비재하고 공장 다녀도 연차수당 못받는 거 연차휴가 받지 못한 거 비일비재하고.

(6) 사업주의 잘못된 인식

상담자들은 사업주에 대한 노동교육 필요성도 매우 크다고 보았다. 이주노동자 권리에 대한 사업주의 왜곡된 인식으로 임금체불 문제가 더욱 심화

되고 악화되고 있기에 최소한 사용자로서 준수해야 할 의무에 대한 교육과 미비한 부분에 대한 컨설팅을 통해 이주노동자 임금체불 문제를 예방하는 게 필요하다고 보았다.

외국인들 그렇게 저임금으로 일 시키고는 일부라도 주든가 해야지 그렇게 막 통째로 몇 달치 안 주고 그러는 거 보면 일부러 그러는 것 같고 이제 계속 반복되는 이유는 임금체불이 발생한다고 해서 고용허가제가 취소된다거나 그런 게 없고. 외국인들을 고용하는 데 크게 문제가 없고.

사업주 노동교육 정말 필요해요. 특히 가족들이 운영하는 곳이 가장 힘들어요. 딸은 경리, 아버지는 사장, 아들은 과장 이런 곳.

노동법 교육, 성희롱예방 교육 등 총체적으로 교육 들어가야 해요.

사업주들 노동법 교육시켜야 됩니다. 예를 들어서 출장 중 이동시간을 노동자는 돈을 달라고 요청하는 상태였고 사업주는 돌아오는 길에 차 안에서 잔 것 밖에 없는 주제에 왜 돈을 달라고 하나. 근데 왔다 갔다 하는 게 거의 한 3시간씩 걸리는 데였어요. 기본적인 교육이 필요합니다.

사업주에 대한 교육도 법으로 생겼는데, 온라인으로 교육받는 거예요.

고의로 일부러 임금체불하는 사업주가 있는데, 교육을 강화해서 알고도 하는 경우 강하게 처벌해야 해요. 교육과 처벌이 함께 강화되어야 해요.

(7) 기본적 노무관리 부재(임금명세서, 출퇴근기록)

증빙자료가 부재하거나 당사자간 주장을 달리 할 때, 이주노동자 임금체불 문제 해결이 어려웠다. 특히 임금명세서와 출퇴근기록 등 기본적인 노무관리가 이뤄지지 않아, 체불임금을 확정하기 어려워 문제해결에 장기간 소요되기도 한다. 상담자들은 신속하고 명확한 임금체불 분쟁 해결을 위해 임금명세서 교부 의무화가 준수되고, 사업주의 근무시간 기록이 의무화되어야 한다고 보았다.

제4장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

제가 보기에는 미등록은 근로계약서, 임금명세서 없고, 만약 취업허가를 받은 사람들은 임금명세서는 60~70%는 있는 거 같아요.

미등록은 거의 근로계약서를 작성하지 않아요. 임금명세서도 없어요. 근로 계약서를 작성하더라도 회사만 보관하는 식이요. 계약서를 교부받지 않으니 까 사장님이 누군지도 몰라요.

요즘 들어 농축산업 친구들이 (상담을) 많이 왔는데, 농축산업 친구들은 사업주들이 임금명세서나 이런 거를 못주거든요. (농장주들이) 나이가 많으니까.

(8) 근로감독관의 소극적 태도

상담자들은 임금체불 진정사건 처리시 근로감독관의 소극적 태도가 임금 체불 문제 해결을 어렵게 하는 요인으로 보기도 하였다. 노동자의 증빙자료를 인정하지 않거나, 사업주가 부인하는 경우 이를 받아들이거나, 혹은 현장에서 조사나 수사를 통해 확인가능함에도 그렇지 않은 채 사건을 종결하여 임금체불 분쟁 해결을 어렵게 한다는 것이다. 다만, 감사의 지휘를 받아 수사하는 근로감독관의 입장에서는 불분명한 사건에 대해 체불임금을 확정하는 건 부담이 되기에 이주노동자의 주장을 그대로 받아들이기 어렵다는 의견도 있었다.

(9) 예방측면 : 지도점검 관리

상담자들은 지도점검 및 관리를 통해 이주노동자 임금체불 문제를 사전에 예방하는 노력이 중요한데, 실제로는 제대로 이뤄지지 않아 이주노동자 임금체불 문제가 심화되는 것으로 인식하고 있었다. 고용노동부가 이주노동자 고용 사업장 대상으로 상하반기 지도점검을 하지만, 그 효과성에 대해 의문을 제기하며, 지금보다 적극적으로 예방활동을 하는 게 필요하다고 보았다. 고용허가제 이주노동자만을 확인할 게 아니고, 미등록을 포함한 다른

체류자격 이주노동자도 있는 만큼, 이들을 대상으로 인터뷰를 통해 사업장 문제를 사전에 점검하는 게 필요하다는 의견이었다.

감독할 때 E-9 사업장 가서 몇 명 있고 누구 있고 이거 아니고, 거기에 분명히 E-9만 쓰는데는 없어요. 미등록도 섞어 쓰고 이제 그런데도 있을 수 있지만은 많은 회사들이 좀 규모가 있으면 아프리카 G-1도 섞어 쓰고 다 섞어 쓰는데 거기 가서 E-9만 체크하지 말고 전반적으로.

사전감독 같은 본 적도 없고 잘 모르죠. 진정했을 때도 감독을 잘 안 나간다는 거지.

근로감독관이 업종별로 지역에서 도는 게 있는데 이주노동자에 대해서도 그렇게 하면 좋겠어요. 미용실을 쪽 한번 한다던가, 그런 특별점검이 있는데 그런 것을 해야 해요.

고용센터, 근로감독관 충분하지 않아요,

사전에 점검하고 관리하면 좋은데 인원확충이 되어야 해요. 사업장 한번 가보고 안가보고가 큰 차이가 있어요. 그런데 한 번도 안 간 데가 많아요. 그래서 그게 되면(사업장 지도점검) 정말 좋겠어요.

근로감독관을 보면 신고사건이 많아서. 그걸 어떻게 다하지 이런 생각도 들어요.

고용센터 직원 몇 명으로 일 다 못해요. 사업장문제로 변경시 잘 안되고 권한도 없어요. 노동부 신고해서 받아가지고 오라고 해요.

신고가 있을 때 직권으로 감독을 나가는 어려워요. 특별히 기간이 있거나 그런 게 아니면 감독관 스스로 판단하기 어려워요. 현실적으로 제도적으로 해주지 않으면 (근로감독관 개인이 하기) 어려워서 제도로 만들어줘야 해요.

특별점검기간을 두던가, 입국 후 3개월 이내에 꼭 점검을 한다던가. 자율 점검을 한다던가.

(10) 사업장 변경 제한

고용허가제 이주노동자의 임금체불 사건 다수는 사업장 변경과 관련되어 있어, 사업장 변경 제한이 임금체불을 악화시키는 요인 중 하나로 보았다. 사업장 변경을 조건으로 체불임금을 덜 받거나 없는 것으로 하여 사건이 종결되거나, 때로는 사업장 변경을 조건으로 금품을 요구하는 경우도 있다고 한다. 또한 임금체불로 분쟁시 일을 시키지 않고 사업장 변경도 동의하지 않은 채 경제적으로 압박하는 경우도 있어, 고용허가제 이주노동자 임금체불 피해 완화를 위해 사업장 변경 제한이 개선될 필요가 있다고 보았다.

사업장 변경해달라고 하니 사장이 300만원, 500만원 요구해서 (이주노동자가) 지불하고 변경한 경우도 있어요.

임금체불 되고 하면서 대신 이제 그 임금체불을 없애주면서 사업장 변경시켜주는 거. 아니면 돈을 받거나 막 그 양아치들이 많이 하는.

임금체불이랑 사업장 변경이 묶여서 하는 상담이 70%는 되는 거 같아요.

사업장 변경이 어려우니 체불임금 덜 받고 사업장 변경으로 합의하는 경우들이 있어요.

임금체불로 사업장 변경을 신청하면, 고용센터에서 사업주에게 합의에 의한 퇴사로 처리하라고 안내해요. 임금체불로 사업장 변경하면 새로운 외국인 노동자 데려올 때 패널티(감점)가 부과되기 때문에. 그래서 실제로는 임금체불로 사업장 변경하는 건데, 형식적으로는 합의에 의한 퇴사 이렇게 처리돼요. 그렇다보니 계속해서 같은 임금체불 문제가 반복되는.

임금체불로 사업장 변경하는 경우들이 있지만, 제대로 통계에 잡히지 않을 거예요. 고용센터에서는 당사자 합의로 정리되는 게 편하거든요.

6) 정책개선사항

(1) 사업장 변경 제한의 완화

앞서 보았듯이, 고용허가제 이주노동자의 임금체불 사건이 사업장 변경 문제와 관련이 있다. 사업장 변경을 조건으로 부당한 협박과 회유를 받기 때문에 고용허가제 이주노동자 임금체불 피해를 줄이기 위해서도 사업장 변경 제한이 개선될 필요가 있다. 사업장 변경 제한을 폐지하는 게 바람직하나, 현재 상황에서 실현가능성은 높아 보이지 않다는 의견이었다.

임금체불로 사업장 변경을 신청하면, 고용센터에서 사업주에게 합의에 의한 퇴사로 처리하라고 안내해요. 임금체불로 사업장 변경하면 새로운 외국인 노동자 데려올 때 패널티(감점)가 부과되기 때문에. 그래서 실제로는 임금체불로 사업장 변경하는 건데, 형식적으로는 합의에 의한 퇴사 이렇게 처리돼요. 그렇다보니 계속해서 같은 임금체불 문제가 반복되는.

그거(사업장 변경 허용)는 이제 노동허가제로 해서 그냥 고용허가제를 폐지하는 건데 지금 정부에서는 절대 그럴 일이 없죠. 지금은 저기 일할 수 있는 권역도 제한한다고 그러고 어떻게든 더 사업주 편의를 위해서 하려고 하는 거기 때문에 그거는 아마 어려울 거고.

(2) 이주노동자 고용 제한보다는 처벌 강화

상담자들은 사업주 입장에서 벌금을 내는 게 경제적으로 유리한 제도와 현실, 임금체불 사업주에 대한 미약한 처벌, 반의사불벌 조항의 악용 등으로 사업주만 이익을 얻는 구조 속에서 임금체불 예방과 해결 정책의 실효성을 높이기 위해 사업주에 대한 처벌 강화를 요구하였다. 임금체불 사업장에 이주노동자 고용을 제한하기보다는 고용은 하되 벌금으로 경제적 불이익을 크게 주는 게 더 효과적이라는 의견이었다.

벌금을 더 세게하고 사람을 쓰게 해야지. 그렇게 해야 계속 사람은. 그럼 공장 문을 닫으라는 거잖아. 문 닫고 어떻게 일을 해 말이 안 되지. 사람 없을 때 어떻게 일을 해. 오히려 벌금을 과하게 하면 벌금 안 맞으려고 그렇게 할 거 아니에요.

(3) 임금체불 분쟁시 체류자격

임금체불 피해자로 노동청 진정을 한 이주노동자는 공익신고자다. 면접조사에서 비전문취업(E-9-3)으로 입국하여 임금체불로 진정 및 소송을 제기 중인 캄보디아 이주노동자의 현재 체류자격은 G-1-4인데, 이러한 체류자격으로는 취업 활동이 불가능하고 체류기간 또한 6개월에 불과하다. 그런데 문제는 이 체류자격으로는 합법적으로 일을 할 수 없다. 합법적으로 일을 할 수 없는 사람이 자신의 생계유지능력을 증명할 수 있는 방법은 고국에 있는 가족들로부터 일정한 금원을 지원받는 일이지만, 이러한 지원을 받을 수 있는 이주노동자는 극소수에 불과하다. 결국 체류자격 연장을 포기한 이주노동자는 미등록 체류자로 전락하고 만다. 임금체불로 진정 또는 민사소송 중에 있는 이주노동자의 취업활동에 대한 진지한 검토가 필요하다.

자신의 귀책사유가 아닌 이유로 남게 되었을 때는 취업활동이 가능해야 진정하고 나서 조사하고 그러면 한 번 연장하면 두 달이죠. 거기다가 확인을 받아서 소액체당금 신청한다고 해도 한 세 달은 걸릴 테니까. 세 달 동안은 또 그렇죠 월세에다 생활비랑 이런 거 다 내고 해야 되니까 부담돼 하시는 분들도 있죠.

(4) 근로계약서 자국어 의무화

앞서 보았듯이, 고용허가제로 입국한 이주노동자는 입국 후 근로계약을 변경하는 경우들이 빈번하다. 당사자의 동의 없이 일방적으로 한국어로 된

근로계약서에 서명하거나 동의서에 서명하는 식으로 근로계약을 변경하는 경우가 많다. 이렇게 일방적으로 변경된 근로계약서가 효력이 인정된다. 따라서 한국어에 취약한 이주노동자들에게는 근로계약서 변경시 자국어로 된 근로계약서를 의무적으로 제공하여야 한다.

근로계약서 의무화해야 해요. 자국어로 반드시. 근로계약 변경할 때도 자국어로 법제화해야해요. 선원법은 그렇게 하도록 되어 있어요.

최소한 국가간의 계약으로 외국노동자를 우리가 받아 쓴다고 하면 변경계약이라든지 그럴때도 자국어를 사용토록 하는 걸 의무화해야 해요.

근로계약이 변경되는데, 그게 노동청에서 인정돼요. 고용허가제에서는 표준근로계약서만 인정되는데 변경계약을 맺고 이게 인정돼요. 과태료만 내지 법적효력이 인정돼요. 기숙사비 0원에서 20만원으로 이런 식으로 바뀌는, 그래서 자국어로 된 것들이 아니면 문서를 인정하지 않는 게 필요해요. 한국 말을 모르면 문서효력이 없어야 돼요. 워낙 장난들을 많이 쳐요.

(5) 지도점검 및 관리

앞서 보았듯이, 응답자들은 이주노동자 임금체불 문제를 지도점검 및 관리를 통해 사전에 예방하는 노력이 중요한데, 실제로는 제대로 이뤄지지 않아 이주노동자 임금체불 문제가 심화되는 것으로 인식하고 있다. 고용허가제 이주노동자 입국 후 지도점검을 실시하고, 고용허가제 이주노동자 외에도 다른 체류자격 이주노동자(미등록)에 대한 면접조사가 필요하다고 주장한다.

감독할 때 E-9 사업장 가서 몇 명 있고 누구 있고 이거 아니고, 거기에 분명히 E-9만 쓰는데는 없어요. 미등록도 섞어 쓰고 이제 그런데도 있을 수 있지만은 많은 회사들이 좀 규모가 있으면 아프리카 G-1도 섞어 쓰고 다 섞어 쓰는데 거기 가서 E-9만 체크하지 말고 전반적으로.

사전 감독 같은 본 적도 없고 잘 모르죠. 진정했을 때도 감독을 잘 안 나간다는 거지.

(6) 기초 노동질서 준수

이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인이 바로 기초 노동질서의 미준수이다. 임금체불 예방 및 해결을 위해서 가장 기본적인 사항인 근로계약서 작성, 임금명세서 교부, 근무시간 관리 등 기초적인 노동질서를 준수하는 것이다. 하지만 이를 위반하는 이주노동자 고용 사업장이 다수여서 이주노동자 임금체불 문제를 심화시키고 있다.

미등록은 거의 근로계약서를 작성하지 않아요. 임금명세서도 없어요. 근로계약서를 작성하더라도 회사만 보관하는 식이요. 계약서를 교부받지 않으니 까 사장님이 누군지도 몰라요.

(7) 정보제공

사업장에 대한 불충분한 정보도 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인이다. 상담자들은 적어도 임금과 노동조건에 영향을 주는 사업장 규모, 체불사업주 명단 등 이주노동자가 일할 사업장에 대한 충분한 정보를 제공할 것을 요구하였다.

사업장 변경시 최소 상시 노동자 수는 나와야 해요. 이걸 알고 선택할 수 있어야 해요. 이래야 가짜 5인 미만 사업장 문제가 없어요.

내가 임금체불이 많이 발생하는 회사에는 취업 안하고 싶잖아요. 그러면 먼저 회사의 임금 최근에 예를 들어 고용허가제든 뭐든 임금체불이 발생했으면 우리 체불 사업주 명단에 등록이 되어 있든 아니든 외국인에게 정보를 제공해줘야 되거든요. 정보를 제공해줘야 되고, 그리고 이거를 거부할 수 있는 권리가 있어야 돼요. (이주노동자가) 거부할 권리가 없단 말이에요. 고용허가제 거부하면 또 언제 나한테 돌아올지 몰라요. 근로조건을 충분히 검토할 수 있는 시간을 줘야 되고, 사업장에 대한 정보도 충분히 제공해야 되는 거, 숙소 시설이라든가 하는 작업 내용 이런 부분들은 기본적으로 동영상

나 제공해야 하는데 지금 많이 미흡하거든요. 한국 들어와서 3년 동안 옮기지도 못하고 일을 해야 하는 사업장이면.

(8) 임금체불보증보험 및 대지급금 제도 개선

농축산업, 어업 등은 대지급금 제도가 적용되지 않아, 임금체불 사건 처리에 문제가 있으며, 대지급금 제도가 적용되더라도 이주노동자는 내국인 노동자와 달리 임금체불보증보험에서 먼저 지급받고 대지급금을 신청하는 절차를 거쳐야 한다. ‘체불임금 확인서’의 발급 및 제출에도 불구하고, 고용주가 검찰에서 혐의를 부인할 때, 또는 체불임금 지급의무를 다툼은 민사재판을 진행할 때, 보증보험사는 노동자에게 보험금을 지급하지 않는다. 또한 체불임금액이 보증보험의 금액을 초과하는 경우, 민사소송을 통해 사업주 명의의 재산이 있기를 바래야하는 실정이다. 제조업은 산재 의무 가입으로 근로복지공단을 통한 간이대지급금(임금, 퇴직금 각 최대 700만원, 합계 최대 1,000만원)을 신청할 수 있지만, 「선원법」, 「어선원 및 어선재해보상보험법」에 따라 재해보상이 되는 사업이나 농어업 중 법인이 아니고 상시 근로자수가 5인 미만인 사업은 산재보험의 적용이 제외되면서 간이대지급금조차 신청할 자격이 없다. 이러한 문제들에 대한 제도 개선이 요구된다.

임금체불보증보험을 거쳐야 대지급금을 신청할 수 있어요. 내국인은 대지급금을 바로 신청해서 받는데. 보증보험 금액 제외하고 대지급금을 지급해서 그렇기는 해요.

일단 아마 제 생각인데 감독관들은 알고 있을 거예요. 현재 저희가 말하고 있는 이런 상황들을. 왜냐하면 계속 외국인 노동자들의 진정 건들이 늘어나고 있으니까. 근데 저는 정책 자체의 기본 목적이 노동자를 어떻게 보면서도 도입을 해서 노동자들에게 뭔가 좀 이렇게 베풀고 노동자들이 한국 사회에 적응하고 이게 포인트가 아니고 한국 사회에서 영세하거나 중소기업 농어촌 쪽에서는 인력이 없으니까 와서 떼워야 하니까 고용허가제도 그렇고 임금을

못 받아서 진정하는 그 과정도 다 이게 사업주가 인력이 필요해서 데려왔으니까 그 기간 동안 무리없이 잘 사용하고 보내는 거에 초점이 맞춰져 있다 보니까 좀 구제라든가 아니면 그 재발 방지에 대해서는. 왜냐하면 어차피 있다가 갈 사람들이니까 그러니까 아예 목적 자체가 그쪽으로 안 맞춰져 있으니까 개선할 의지가 없는 것 같아요. 개선할 필요를 못 느끼는 것 같기도 하고 개선하게 되면 사업주 입장에서는 처벌 강도가 강해지고 뭔가 좀 이렇게 제약이 생기는 거잖아요. 그러니까 제도 자체가 노동자를 위한 것 자체가 일단 목적이 아닌 거죠.

(9) 근로감독관의 적극적 수사권 행사

상당자들은 근로감독관의 소극적 태도가 임금체불 문제 해결을 어렵게 하고 임금체불 문제를 심화시키는 요인으로 보고 있다. 이에 대한 개선을 요구하고 있다. 근로감독관이 철저히 조사하고, 임금체불 문제를 진정성 있게 적극적으로 처리하기를 바라고 있다.

사전에 점검하고 관리하면 좋은데 인원확충이 되어야 해요. 사업장 한번 가보고 안가보고가 큰 차이가 있어요. 그런데 한 번도 안 간 데가 많아요. 그래서 그게 되면(사업장 지도점검) 정말 좋겠어요.

사실은 그렇게 되면(증거는 없고 사업주는 부인하는 상황이면) 이제 노동부가 수사권을 좀 해서 정확히 좀 해야 되는데 노동부는 수사권을 (행사)하지 않고 재판을 하거든요. 그러니까 “야 너 증거 가져와. 증거 없으면 지는 거야”. 그러니까 이제 판단만 하려고 하니까 그러니까 이제 억울한 것들이 많이 나타나는 게 좀 있죠. 아예 수사라도 좀 하면 지금 될 텐데 자기네도 모르겠다 아니라고 그러는데 어떻게 하냐는 식의. 그러니까 이제 이제 최근에 하여튼 그런 부분들을 특별하게 아주 달라진 그런 걸 잘 못 느꼈어요.

(10) 반의사불벌죄 조항의 실질적 폐지 및 징벌적 손해배상 강화

임금체불은 피해자가 가해자의 처벌을 원하지 않으면 형사처벌이 어려운 반의사불벌죄다. 임금을 체불한 사용자가 오히려 ‘체불임금 중 일부만 받겠

다고 하면 돈을 빨리 주고 상황을 끝낼 수 있게 해주겠다'며 합의를 종용하는 일이 반복되는 이유기도 하다. 반의사불벌죄 도입 이후 현장에서는 이를 체불임금 '할인' 수단으로 악용하기도 한다. 임금체불이 되풀이 되는 이유는 사용자를 불기소하는 경우가 많으며 기소한다 해도 형사처벌 수위가 낮기 때문이다. 상담자는 이러한 문제를 해결하기 위해 반의사불벌죄 조항의 실질적인 폐지와 임금체불 사업체와 사업주에 대해 벌금과 처벌 강화를 요구하였다.

반의사불벌죄도 이주노동자 임금체불 문제를 심화시키는 거 아닌가 하는 생각이 들어요. 체불임금 받고 취하서 써주니까 형사처벌은 미약하고.

사장 앞에서 처벌해주세요 쉽지 않아요. 권리구제가 되지 않으면 당연히 처벌하는 반의사불벌죄도 없어야 해요.

벌금이 너무 낮아요. 체불하고 벌금받는 게 더 싸다고 생각을 하는 거예요. 임금체불로 경제적 이득을 보려는데, 벌금으로 경제적 이득 박탈해야 해요.

사업주가 처벌받으면 1년 동안 이주노동자를 못 받는데, 사람은 받되, 벌금을 세게 맞는 게 필요해요. 상습적인 곳은 구속도 좀 시켜야 하구요.

(11) 고용센터 및 외국인노동자지원센터 확대 강화

상담자는 이주노동자가 임금체불 문제 등을 해결하기 위해서 관련 지원기관의 접근성을 제고하기 위해서 고용센터 및 외국인노동자지원센터의 확대를 요구하였다.

철원에서 여기로(의정부) 오세요. 철원에서도 노동청은 의정부로 배정이 되거든요. 근데 거기서 여기까지 오시려면 2시간씩 걸리는데 그분들 이번 주에 왔다가 다음 주에 왔다가 계속 그렇게 하셔야 되는 분들인 거죠. 근데 저는 정말 외국인노동자지원센터가 훨씬 더 많이 필요하다고 생각해요.

제4장

이주노동자 임금체불 실태조사(심층면접조사)

고용센터 외국인력팀이랑 확인도 많이 하고 진정도 많이 나오고 진행을 하는데, 신규 인력이 새로 들어올 때나 업무 자체가 기본적으로 많다 보니까 고용센터와 소통이 되게 힘들어요. 저희는 고용센터를 통해서 확인을 하고 안내를 해줘야 되는 부분이 있는데, 고용센터도 일이 계속 밀려 있으니까 시간이 걸리고 기본적으로 전화도 좀 어렵고. 이주노동자들도 고용센터 가서 예를 들어 사업장 변경을 신청하든 아니면 민원을 처리해야 할 때 오래 기다려야 되는 부분이 있어서 이주노동자지원센터 뿐만 아니라 고용센터 인력이나 이런 여건도 좀 바뀌어야 되지 않나 좀 생각했습니다.

4. 근로감독관 면접조사 결과

1) 면접조사 대상 및 항목

근로감독관 면접조사는 고용노동부 및 해양수산부의 협조로 3명의 근로감독관과 1명의 선원근로감독관을 대상으로 진행되었다. 경기도 지방노동관서 소속의 근로감독관 3명과는 1:1 개별면접조사로, 1명의 선원근로감독관과는 대면면접조사가 어려워 서면으로 질문지를 보내고 답변을 받는 식으로 진행하였다.

〈표 4-6〉 근로감독관 면접조사 개요

구분	일시	소속	대상자(참석자)
1차	2023.8.31.(목)	고용노동부 ○○지청	A감독관 (장○○ 근로감독관)
2차	2023.9.1.(금)	고용노동부 □□지청	B감독관 (마○○ 근로감독관)
3차	2023.9.1.(금)	고용노동부 △△지청	C감독관 (강○○ 근로감독관)
3차	2023.9.5.(화)	해양수산부 ▲▲해양지방경찰청	D감독관 (최○○ 선원근로감독관)

A감독관은 이주노동자가 가장 많은 경기도의 한 지청에서 선임근로감독관으로 일하고 있으며, B감독관은 10년 정도 근로감독 경력이 있으며, 지청에서 외국인력팀 팀장으로 근무하여 고용허가제에 대해서도 잘 알고 있는 편이다. C감독관은 15년 이상 고용노동부에서 근무하였으며, 신고사건을 8년 정도 담당하였다. D감독관은 해양지방경찰청 소속으로 21년간 공무원으로 근무하였으며, 선원근로감독관 업무는 2년 3개월 정도 되었다.

2) 이주노동자 임금체불 사건 현황

(1) 임금체불 사건 현황

면접조사에 참여한 고용노동부 소속 근로감독관들은 모두 경기도에 근무하고 있어 체감상 제조업과 건설업, 그리고 음식점업에 종사하는 이주노동자 임금체불 사건이 많은 편이라고 한다. 지역적 특성이 반영되어 나타난 결과로 보인다.

업종으로는 제조업이 제일 많죠. 그 다음으로는 요식업 식당, 음식점과 제조업이 제일 많죠.

작은 사업장이 많고 외국인 쓰는데는 또 불법체류자분들도 사용을 하시는 것도 많으시고 그렇죠.

근로감독관은 고용허가제 사업장과 미등록 이주노동자 고용 사업장을 구분하여, 고용허가제 사업장은 상대적으로 노동조건이 최소한 유지되는 반면, 미등록 이주노동자의 노동조건은 더욱 취약한 특징이 있다는 것으로 보았다. 미등록 이주노동자는 최저임금 미만, 퇴직금 미지급 등의 문제 등이 있고, 사업주도 적은 비용으로 고용한다는 생각에 미등록 고용 사업장의 노동조건이 더욱 열악하다고 한다. 임금체불 내용으로는 임금과 퇴직금 미

지급이 많은 편이고, 최저임금 미만은 상대적으로 적은 편으로, 과거보다는 최저임금을 준수하는 편이라고 한다.

대부분 크게 정식 고용 허가를 받고 쓰는 사업장하고 소위 말하는 미등록 불법체류자를 쓰시는 사업장하고 크게 나눌 수가 있는데, 고용허가 받고 쓰는 데는 기본으로 최소한의 근로조건이 돼야 허가가 나가기 때문에 그리고 또 주기적으로 지도 점검을 나가서 그 부분에 있어서는 그나마 근로조건들이 어느 정도 최소한의 유지가 되는데 아무래도 취약한 게 불법 체류자들 근로조건들이 많이 취약하고요. 이런 경우는 아무래도 최저임금 미만인 경우도 있고 또 퇴직 1년 이상 됐는데 퇴직금을 좀 많이 안 주는 경향들이 있죠. 미등록 그쪽은 아무래도 사업주 입장에서 좀 어떻게 보면 좀 싼 맛에 쓴다. 사실은 그런 것들이 작용을 하고 있어서 그런 문제들이 있더라고요.

임금 부분이 제일 많죠. 임금하고 퇴직금. 최저임금 미만 이런 건 별로 없고요. 그냥 발생한 임금을 못 받은 경우. 간혹 이제 연장근로. 연장수당 연장수당했을 경우에 연장근로 수당만 못 받은 게 아니라. 이제 근무했을 때 연장수당도 포함해서 최저임금도 해서 못 받았다. 이렇게 들어오는 경우도 있고요. 최저임금은 예전보다는 많이들 지키고 있어서요.

사업주분들도 아시고 해서. 임금 자체를 최저임금으로 최저한으로 계산을 일단 해놓으니까 최저임금 위반인 경우는 거의 없고. 이제 임금을 발생했는데 지급 안 하는 경우가 좀 많은 것 같아요.

임금체불 사건을 처리하면서 근로감독관들이 제조업과 건설업 이주노동자 임금체불의 특징을 파악하기로는, 우선 제조업에서는 미등록 이주노동자를 사용하는 제조업 파견업체에서 퇴직금 지급 대상 여부가 문제였다. 파견업체를 끼고 사업장 여러 곳에서 일하는 경우 소개업체가 파견업체인지 중개업체인지에 따라 퇴직금 발생 여부가 임금체불 사건에서 쟁점이었다. 건설업에서는 공기를 맞추기 위해 인력을 과다하게 투입하면서 인건비가 증가하고, 원청의 요청대로 했음에도 불구하고 원청은 초과금액을 지급하지 않음에 따라 임금체불이 발생하는 경우가 있다고 한다. 특히 건설업에

는 내국인보다 이주노동자가 많이 종사하고 있어 이주노동자 임금체불 피해가 심각한 편이라고 한다.

A지역 해양경찰청에 접수된 임금체불 진정사건은 연간 10건 내지 11건으로, 20톤 이상의 연근해어선의 임금체불 진정으로, 체불기간은 보통 3개월 이상, 체불액은 평균 1~3개월분 임금과 퇴직금이었다.

제조업체 쪽은 이제 공장이다 보니까 그래도 시간 체크나 이런 걸 하는 기계들이 있잖아요. 그런 게 좀 많이 돼 있죠. 근데 문제가 좀 보면 이제 파견업체 업체를 끼고 이제 사업장들을 여러 군데 근무하시는 분들이 있거든요. 근데 소개해 주는 분들이 파견업체인지 또 그냥 인력 소개 사무소인지에 따라서 퇴직금이 발생하는 경우가 있고 안 되는 경우가 있어요. 이제 파견업체면 근로계약은 파견업체하고 하지만 이제 일은 사용업체가 하는 거고, 이 인력 소개업체는 중개만 하고 근로계약은 이 업체들만 하거든요 그러니까 이렇게 같이 근무했다고 치더라도 이쪽으로 가면 퇴직금이 발생이 되고 이 로 가면 다 별도의 퇴직금이 발생 안 되죠. 조금 그런 면이 좀 있죠.

건설업이 (임금체불이) 많죠. 건설업. 옛날에는 이제 그 퇴직금 그것 때문에 이제 퇴직금도 많았었는데. 요즘에는 오히려 제조업보단 건설이 더 많죠. 요즘. 건설이 내국인보다 외국인이 더 많아요.

빨리 공기를 맞추려는 과정에서 투입 인원이 많잖아요. 원청이 그렇게 시켜놓고 나중에는 나몰라라식으로 이렇게 하는 경우가 많거든요. 왜냐하면 자기들도 지체 보상금을 벌잖아요. 그러니까 뭐 밤을 새서라도 하다 보면 인원을 막 하루에 몇 십 명씩 투입되잖아요. 그러면 나중에 인건비가 어떻게 됩니까? 인원이 많아지니까 이제. 그 다음에 발주자나 발주한 사람이라든지 원청에서 이제 돈을 더 줘야 되는데, 나몰라라식으로 해버리면 임금체불이 발생하는 거죠. 완전히 그런 게 많죠. 그리고 이 공사를 맡은 사람이 계산을 잘못해가지고 평당으로 하다 보면, 이게 금액을 낮게 잡았을 경우에는 실제로 하다 보면 많이 발생이 돼버리거든요. 그러다 보면 뭐 일한 만큼 다 안 준다든지 그렇게 되는 거죠. 건설업 산업구조에서 발생하는 거죠.

외국인 어선원의 진정사건은 2020년 10건, 2021년 11건, 2022년 11건이

처리되었고, 대부분 연근해어선사(20톤 이상)의 임금체불에 따른 진정이었으며, 체불기간은 보통 3개월 이상, 체불액은 평균 1~3개월분의 임금과 퇴직금을 지급받지 못한 것으로 확인되었습니다.

(2) 이주노동자 임금체불 사건 접근성

이주노동자가 임금체불 해결에 어려움을 겪고 있는지에 대해서는 근로감독관들은 비교적 큰 어려움이 없는 것으로 이해하고 있었다. 노동청 임금체불 진정시 이주노동자 개인이 혼자 방문하는 것이 아니라 의사소통과 전문성 측면에서 도움을 받을 수 있는 조력자와 함께 방문하기에 불편없이 대응을 하는 것으로 보았다. 또 다른 근로감독관도 이주노동자도 당당하게 신고하고 진정을 제기한다면 비교적 적극적으로 대응하는 것으로 평가했다. 제도를 잘 알고 있는 이주노동자도 있고, 진정처리과정에 불만이 있을 시 민원도 제기하는 등 노동자로서 임금체불 문제에 적극적으로 대응한다고 보고 있다.

처음에는 언어적인 거 하고 노동법에 대한 지식적인 면들이 아마 좀 부족한 걸로 생각이 됐었는데 요즘 보면은 대부분이 혼자 오지는 않고 대부분이 무슨 뿔 끼고 옵니다. 법무법인 무슨 또 인권단체와 관련된 분들 그리고 때로는 한국말 잘하는 동료들입니다. 그 나라 사람인데 한국말 잘하는 동료들이 와서 진술하고 어떻게 할지 이렇게 해서 언어적이나 어떤 노동법적 지식면에서 이렇게 그런 것들이 안 돼서 불이익 받고 그런 경우는 거의 없는 것 같아요. 현장에서 사건 처리를 해보면 크게 내국인들하고 크게 불리한 차별 없이 워낙 또 요즘 인권단체라든가 활동하시는 분도 많고 또 법무법인에서도 아예 통역사를 고용해서 또 외국인만 이렇게 하는 또 그런 노무나 법무법인들이 있어요. 아무튼 외국인들 그쪽 네트워크 통해서 연결 연결해서 혼자 와서 이렇게 어려움 겪고 그런 경우는 제가 잘 못 봤습니다.

요즘은 다 당당하게 해요. 그래 많이 바뀌어가지고요. 요즘은 또 뭐냐 외국인 이주노동자 그냥 외국인이 좀 뭐냐 좀 뭐냐 많이 내시는 분들 사건을

신고 민원인도 외국인들이 가끔씩 있어요. 민원이 세졌어요 대지급금제도도 많이 알고 왜 안 해주냐고 하고 언제 받아요 언제 될 거예요 세졌어요. 이 주. 노동자든 불법이든 우리 일반 우리 한국 사람이든 구분이 없습니다.

3) 임금체불 사건 처리 과정

(1) 사용자 태도

단속으로 미등록 이주노동자가 화성보호소에 들어가 있어도, 적극적으로 임금체불을 해결하는 사업주도 있지만, 오히려 미등록이라는 이유로 임금을 안주려고 하거나, 확인이 안 되는 거는 발뺌하고 부인하는 사업주도 있다. 또한 이주노동자에게는 최저임금을 미적용해야 한다는 사업주도 많으며, 최저임금 이상 지급해야 하는 것을 알면서도 모르는 척 위반하는 사업주가 흔하다고 한다. 미등록 이주노동자 고용으로 사업주 본인이 처벌받더라도 불법체류 사실을 신고하겠다고 협박하는 경우도 있다.

어업의 경우, 선원이 하선하여 사업장 이탈에 따른 임금체불 사건이 다수로, 조업중단에 따른 손실을 주장하며, 선주에 대한 일방적 제재만이 아니라 미등록 이주노동자 단속을 적극적으로 요구한다고 한다.

진짜 가족처럼 대해주시고 일해 주셨던 분들은 이제 진짜 뭐 주고 싶어도 이제 상황이 안 돼서 못 주는 분들도 계시고. 근데 이제 불법. 자기는 이제 다른 경우는 이제 비용이 나가니까 불법체류라는 이유로 좀 안 주려고 하는. 이 같은 경우는 확인이 안 된다고 발뺌하는 경우도 있고 그렇죠. 그래서 사람 성향에 따라서 다른 것 같아요. 이제 다 전부 다 안 주려고 하는 건 아니고. 어떤 분들은 갑자기 잡혀갔는데 그 사업주는 이제 저기 외국인 거 이제 저기 잡아간 그쪽까지 가서 화성에 거기 보호소까지 가 가지고 임금도 해결해 주고 이렇게까지 하시는 분들도 있으세요.

사업주들은 외국인노동자는 최저임금 적용 안 해야 된다. 이런 사람들이

엄청 많아요. 왜 내국인하고 똑같이 대우하느냐 그러면 또 우리가 항변하죠. 막 뭐라고 하죠. 또 그런 것도 뭐라고 하고. 또 외국인 불법 예금하면 저희들 먼저 보라고 하죠. 자기는 당신은 잘했냐.

최저임금 다 알아요. 다 알면서도 이제 모르는 척 하는 사업주들이 많죠. 사업주가 이제 비용을 줄이기 위해서 하는 거라 그걸 막을 방법은 없을 거 같아요. 불법 이주노동자도 정정당당하지 않으니까 이제 그쪽으로 가시는 것 같고.

이제 사업주들도 교육을 시켜야 되는 게 왜냐하면 불법이라고. 이제 협박하는 경우가 많거든. 사실은 나중에 그냥 신고해버린다. 이렇게 사업주가 그런 것도 있죠. 아니면 또 직접 조사하는 과정에서 신고한 사람도 있고. 이 사람 미등록이다. 법무부예다가. 불이익 당하겠다. 나도 어차피 고용했으면 그 당하잖아요.

경영상의 어려움으로 체불하는 경우보다는 외국인 선원의 무단이탈로 인한 미지급인 경우가 대부분으로 선주는 외국인 선원 무단이탈에 따른 조업 중단 등의 손실을 주장하며 선주에 대한 일방적인 제재에 불만을 표시하면서 무책임한 불법체류 외국인 선원에 대한 당국의 적극적인 제재를 요구하고 있습니다.

오히려 그걸 더 악용해서 돈 떼먹는 사람이 많잖아요. 불법이니까 아니면 또 신고해버린다. 협박하고.

(2) 임금체불 발생 원인

근로감독관들은 소규모 영세사업장으로 경영이 어려워져 체불하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 다수라고 보고 있었다. 고용허가제 이주노동자 임금체불 사건 다수는 사업장 변경과 연관되어 있는데, 단순히 돈 문제가 아니라 감정적인 갈등으로 확대되어 임금체불 문제 해결이 더욱 어려워진다고 한다.

소규모다 보니까 경영이 어려워서 체불을 하는 경우도 있긴 있는데 대부분이 제가 개인적으로 외국인력팀장 하면서 느낀 거는 사업장 변경에 대한 해석 이슈 때문에 갈등이 생기니까 안 주는 경우가 많았습니다. 이 사업장 변경이 항상 중심 이슈에 있어요.

이게 단순히 돈 문제가 아니거든요. 금전 채무로 해서 얼마 줘야 되냐 말아야 되냐 이런 문제가 아니라 아예 감정적으로 완전히 툭툭 뭉쳐 있는 거거든요. 사업주는 내가 너한테 얼마나 너 데려오려고 돈을 많이 썼고 내가 얼마나 너한테 잘해줬는데 네가 나를 배신하냐. 근데 근로자 입장에서는 나도 다른 데 가고 싶은데 잘해줬다고 하는데 뭐 잘해준 것 같지도 (않고).

대체로 허가받은 외국인 같은 경우는 대체로 사업장 변동 이슈가 항상 중심에 있어요. 왜냐하면 세트로 사업장 변경 신청. 진정은 지역 협력과 외국인팀에 별도로 하고 또 이걸 간접적으로 압박을 하기 위해서 신고 사건 형태로 진정을 근로감독청에 내는 거죠. 그래서 이쪽저쪽에서 아무튼 해결되면 취하하기도 하고 그런 식입니다.

구조적인 문제 때문에 임금체불이 있기도 하고, 나머지는 감정적인 부분이고, 감정적인 게 있어도 안 좋은 있어도 안 주는 경우도 있잖아요. 분명히 그거는 감정적인 거죠. 강원도에 있을 때는 그러더라고요. 너는 안 줘 그러더라고요. 너만은 안 줘. 진짜 특히 강원도 가니까 심하더라고요. 3명인데 한 사람 안 줘요. 너는 절대 안 줘 (하면서).

미등록 이주노동자 고용 사업주는 미등록에게 일자리를 제공하고 경제적으로 편의를 봐줬다는 생각에 퇴직금이나 임금을 지급하지 않아도 되는 것으로 생각하기도 한다. 또한 여러 명을 임금체불해서 한명에게 체불임금을 주면 지급해야 할 비용이 크게 늘어나서 이주노동자 몰래 체불임금 지급을 회피하는 경우도 있었다.

고용허가제 분들은 그래도 또 허가 받으신 분들은 또 그래도 괜찮은데. 불법 체류자분들은 사업주분들 인식이 이제 근로에 대한 대가를 당연히 지급을 해야 되는데 내가 불법 근로자인데 일하게 해줬다 하니까. 이게 돈이 이만큼 이라더라 이만큼만 받아도 된다. 이런 인식이 많으신 것 같아요. 퇴

직금까지 달라고 하면 내가 불법 체류자인데 일 시켜줬고 그 다음에 원래 이거 포함해서 다 지급하기로 했는데 또 퇴직금까지 달라고 하냐. 난 주고 싶어도 이제 안 주고 추방시킨다. 뭐 이렇게 하시는 분들이 많죠.

얼마 전에도 뭐 중국집 식당이었는데 다른 분은 바로 쫓았는데 이분은 다른 근로자들도 주게 되면 다른 근로자들이 다 달라고 한다. 중국집이라 불법 체류를 많이 사용하나 봐요. 그래요. 그래서 주고 싶어도 못 주는 느낌이 들더라고요.

(3) 해결이 어려운 임금체불 사건

고용허가제 사업장보다 미등록 이주노동자 고용 사업장의 임금체불 문제가 해결이 어렵다고 한다. 일단 사업주가 누구인지 정확하지 않고, 사업장 주소도 불명한 경우가 많아 책임자를 확인하기 어렵다고 한다. 또한 사업주가 연락을 회피한다던가, 근무기록을 부인한다던가 해서 임금체불 입증에 어려움을 겪는다고 한다. 또한 출퇴근기록은 없고 노동자와 사업주간 주장이 다르고, 이럴 경우에 조사에 오랜 시간이 소요되고, 입증이 곤란한 부분에 대해서는 체불임금액이 확정이 안 되는 등의 문제가 있다고 한다. 즉 사업장 정보가 부정확하고, 근무시간 기록이 부재하며, 당사자간 주장에 다툼이 있을 경우, 임금체불 사건 해결이 어려우며, 특히 미등록 이주노동자를 고용하는 사업장에서 주로 발생한다고 한다.

적법하게 고용된 업장에서는 사실은 그렇게 일어나는 일은 아니고 소위 말하는 미등록 불법체류 거기에서 좀 문제가 많이 생깁니다. 왜냐하면 사장이 누군지도 몰라요. 고용허가는 다 신원이 드러난 상태에서 허가를 받고 모든 게 오픈돼 있기 때문에 문제가 생기면 신원확인이 돼서 책임자를 가릴 수가 있는데, 미등록 같은 경우는 사장님 핸드폰만 알고 얼굴만 알지. 이 사람 이름이 누군지도 모르는 경우가 있어요. 아예 잠적하거나 아예 연락이 두절되거나 그러면 얼굴 자체를 모르고 신원확인이 안 되니까 그런 부분에 애로사항이 있죠.

이거 파견 용역 받아가지고 사용 했는데 파견 사용업체에서 근거가 없다고 하던가 언제 더 먼저 일찍 그만뒀다든가 그런 확인들이 안 될 때가 있죠. 근로자분도 이제 다 퇴직한. 근무할 때는 임금이나 수당 같은 거. 만약에 수당 같은 거를 이제 근무하는 동안에는 얘기를 안 했다가 퇴직한 후에 이제 수당 요구를 다 이제 자기가 적은 글자로 몇 시부터 몇 시까지 했는데 못 받았다 하는데 정작 이게 확인이 안 되는 거예요. 본인이 적기만 했지 사업장에 타임카드가 있는 것도 아니고 그런 경우에는 주장이 틀리니까 조사를 많이 하게 되고, 또 결론이 또 내는 것도 오래 가고, 이제 근로자분한테 다 입증이 곤란하니까 이제 원하는 만큼 다 안 될 때도 있죠.

그렇게 근태기록이나 근무시간 관리가 회사 쪽에서 안 돼 있을 때 외국인 노동자가 수기로 이렇게 적은 게 참고가 되죠. 이게 아무래도 이제 사업주가 입증을 해야 되겠지만 없음에도 입증을 해야 될 의무만 있다고 해서 이걸로 나중에 검찰에서 형사처벌이나 이런 걸 하기가 어렵거든요. 그러니까 최소한 이런 경우는 답이 없죠. 말 그대로 같이 뭐 누가 봤다는 건 봤을 뿐이지 정말 그런 경우가 있습니다. 심증은 얼마든지 해주고 싶는데 안 되는 경우도 있어요.

고용허가 받고 오시는 분들은 그래도 사업장 소재가 확실한데 이제 불법이신 분들은 좀 사업장이 어디서 이런 했다는데 정보가 되게 미흡한 경우가 있어요. 그런 경우는 지금 막 찾는 데 한참 걸리죠. 어디 전화하고 어디 전화하고 막 이런 경우가 있죠. 접수되면 보통 이제 한 2주 이내에는 출석 요구하거든요. 다음 주 그 다음 주 이렇게 출석 요구를 하는데, 당사자가 당장 오면은 와서 이제 확정이 빨라질 수가 있죠. 그런데 이제 연락을 안 받는 사람들이 많죠. 건설업 사람들은 일부러 안 받거든요. 그러면 시간이 많이 걸리죠. 그러면 일단 와서 확인이 맞다든지 전화상으로 그거 다 인정할게요. 그러면 빨리 빨리 확정이 되는데, 연락이 안 된다든지 그럴 경우에는 전화를 안 받는다든지 그럴 경우 시간이 많이 걸리죠. 집에까지 가 봐야 되고, 소재 수사를 해야 되고 그러니까 시간이 많이 걸릴 수 있죠.

현장에도 수기로 출퇴근기록하는 경우 있어요. 이거라도 했으면 좋겠어요. 이런 거라도 적어놓으면 좋은데, 이거는 진짜 잘한 거죠. 외국인이 이렇게 썼잖아요. 있으면 좋죠. 없으며 답답하죠. 이제, 저희들은 인정하는데, 이제 사업주가 인정해주면 확정되는 거죠. 표시한 달력이라도 달력이라도 가져와 보라고. 없으면 사업주가 부인하면 머리 아파요.

농업 같은 경우도 보편은 이제 5인 미만인 경우가 많으니까 관리가 안 돼서. 보편은 기록이 없어. 왜냐하면 토마토 농장인데 주인인데 뭘 이것도 안 하잖아요. 그러니까 그런 게 없어. 근데 (고용)센터에서는 이제 가끔 이제 점점 나가거든요. 지원을 해 주니까 그래서 하기는 하는데, 같이 이제 감독관하고 같이 나가는 경우도 있고. 그때 관리를 그러니까. 안 하는 경우가 많죠.

제가 요구하는 거는 뭐냐 하면은 아니 주소가 어딘지 현장이 어딘지 어떻게 생겼는지 기억도 못해. 아니 그러면 사진을 좀 찍든가 아니 편하게 회사 입구 사진 찍어놓으면 되잖아. 어디인지도 모르고 아무 주소도 모르고 아무 것도 몰라. 기록이라는 게. 입증 자료가 남아 입증 자료. 그럼 이렇게 아니면, 달력이 있으면 거기다가 이렇게 시간에 가다 적어놓던가요. 이제 그렇게 계속 저는 제 이야기를 해 주는데.

(4) 의사소통(통역)

근로감독관들은 이주노동자 임금체불 사건 처리시 의사소통이 가장 큰 어려움 중에 하나로 여기지만, 현재 시스템에서 의사소통이 안 되거나 하는 경우는 거의 없는 편이라고 한다. 이주노동자가 한국어가 가능한 통역자와 함께 오거나, 사전에 고용센터에 통역 지원을 요청하거나, 혹은 제3자 통화로 통역을 통해 의사소통을 할 수 있어서 통역에 제한이 있어서 의사소통이 안 되는 것은 아니라는 입장이다. 선원근로감독관도 통역이 필요한 경우 한국선원복지고용센터 외국인선원관리지원단 통역사의 협조를 받아 처리하고 있다고 답하여 의사소통의 어려움은 현재 임금체불사건의 큰 문제로 인식하지는 않았다.

노동부 산하에 산업인력공단이 있거든요. 거기가 송출업무를 맡아서 데려오고 하는데 저희 노동부 업무를 일정 부분 담당을 하고 있고, 거기에 아예 위탁을 줘서 외국인상담센터도 운영을 하고 있고요. 대표적으로 안산 같은데 또 일부 관련된 일을 하는 외국인지원센터에 또 보조금을 줘서 일을 또 하게 하고 있고, 각 지방관서의 외국인팀에 통역하시는 분들이 있어요. 멤버

분들이 아예 프리랜서로 채용이 돼서 직원처럼 일을 하고 있죠. 지방관서마다 좀 다르긴 하는데요. 보통 적어도 한두 명 이상씩은 다 있죠. 지역별로 어느 나라 외국인이 많이 사느냐에 따라서 행정 대상이 태국 근로자가 많다. 그러면 아무래도 그 수요가 많으니까 태국어 하실 수 있는 통역분들을 프리랜서로 저희가 계약을 해서 근무하도록 하고 있습니다. 개별 신고사건에서 통역이 필요한 경우는 잠깐 전에 말씀드린 인력공단의 외국인력상담센터에서 3자 통화 시스템이 있어요. 유선으로 틀어놓고 필요하면은 그렇게 할 수도 있고. 근데 대부분 경향을 보면 대부분 혼자 오는 경우는 없어요. 언어가지고 뭐 이렇게 소통이 안 되거나 그런 경우는 거의 없다고 보시면 됩니다. 통역을 데려오시거나 아니면 통역할 수 있는 전화를 해서 좀 바꾸죠.

본인이 이제 거 말을 하실 수 있는 지인이나 친구가 있으면 바꿔달라 하든가 아니면 통역사 전화가 있거든요. 그쪽 통해서 좀 통역을 해달라고 하죠. 통역 문제는 그렇게 어렵지는 않은 것 같아요. 미리 우리가 여기에다 전화하면 오거든요. 오셔서 미리 내일이나 모레 조사하겠다는 거. 그러면 우리가 이제 친구 중에 누가 잘하는 사람 없냐고 물어보면 있어요. 해서 데리고 온 사람도 있고 아니면 이제 우리가 요청하거든요. 그래도 안 되면 조사할 때 전화해가지고 이렇게 중간에서 통역해주고.

해양수산청 조직내 통역 인력은 없으며, 통역이 필요한 경우 한국선원복지고용센터의 외국인선원관리지원단의 중국, 베트남, 인도네시아 통역사의 협조를 받아 처리하고 있습니다.

(5) 해결정도

근로감독관들은 이주노동자 임금체불 사건의 상당수는 해결되는 것으로 보고 있다. A감독관은 대체로 합의가 잘 되는 편으로, 사업장 변경 이유가 있는 경우 거기에 맞춰 사건을 처리하기도 하고, 감정적으로 얽혀서 해결이 안 되는 경우를 제외하고는 상당수는 해결된다고 보고 있었다. B감독관도 해당 지청의 임금체불 해결율이 87.9%이고 이주노동자 임금체불 사건도 크게 다르지 않아 이주노동자 권리구제 정도가 매우 높은 것으로 평가하고 있었다. 또한 임금체불 사건이 해결되면서 이주노동자 거의 대부분은 형사 처벌을 취하하는 편이라고 한다.

제4장

이주노동자 임금체불
실태조사(심층면접조사)

이주노동 관련해서 신고사건은 대체로 잘 해결하고 가는 편이죠. 합의가 좀 잘 되는 편이고 사실은 그 합의에 사업장 변경이 같이 엮여서 이루어지는 것 같고요. 여기 탐이나 감독관들도 중간에 사업장 변경 이슈가 끼어 있는 걸 알면은 아무래도 거기에 맞춰서 사건 처리를 하게 돼요. 감정적으로 진짜 얹혀서 해결이 안 되는 거 외에는 한 80% 이상은 그냥 합의로 해결되는 것 같아요.

저의 저희가 거의 권리구제율이 0.87 이 정도 가니까요. 87.9% 이 정도 가니까 이제 이제 이제 신고하신 분들이 대지급금이든 임금을 지급받든 이렇게 좀 해결율이거든요. 권리구제율이 상당히 높은 수준이거든요.

이제 처벌 여부를 물어보고 사장을 처벌할 건지 안 할 건지. 그러면 근로자들이 “그냥 돈만 받으면 됩니다”고 그냥 그러는데. 그래서 1차는 25일 이내에 시정 지시를 하거든요. 그러면 시행되면 취하하는 사람도 있고 안 하는 사람도 있고. 95% 이상은 취하하죠. 취하가 95% 이상. 받으면 이제 그래도 돈 받아서 처벌해달라 외국인들은 거의 그렇지 않죠.

진정사건에 대한 사실관계 조사를 통해 체불임금을 확정하여 선주에게 지급할 것을 지시하고 있으며, 사실관계 조사 중 선주가 체불임금을 지급하거나, 외국인선원과 선주가 임의의 금액으로 합의하여 지급받은 경우에는 외국인선원의 진정취하서를 받아 내사종결처리하고 있습니다.

4) 개선사항

(1) 지도점검 및 감독

임금체불 신고사건 처리시 현장감독은 현실적으로 쉽지 않으며, 사업장 방문은 일종의 소재 수사와 유사하다고 한다. 근로감독을 위해서 현장을 방문하는 것이 아니라 사업주가 조사에 응하지 않던가, 사실확인을 필요하던가, 신속하게 처리하기 위해서 방문한다고 한다.

주기적으로 하는 합동감독도 있고요. 저희가 찾아가서 하는 거는 소재 수사 비슷하게 해요. 사건 처리를 위해서 가는 거고. 근데 외국인력팀이랑 감독과랑 이렇게 합동점검해서 주기적으로 하고 있습니다. 상하반기에 주기적으로.

현장감독이 저희가 하는 거는 감독이라기보다는 사실관계 확인이라든지 사업주가 계속 안 나왔을 때 좀 빨리 처리를 해드리려면 사업장으로 가서 직접 확인하고 거기서 확인서를 받고 대지급금을 먼저 빨리 해드린다는지. 영세사업장이면 사장이 혼자 있어서 “내가 나오면 회사가 안 돌아간다” 이러신 분들이 있거든요. 그럴 때는 좀 현장 가서 직접 확인해서 조금 절차를 빨리 진행해 드리든지 그런 것도 있고요.

고용허가제 사업장을 대상으로 지도점검을 진행하는데, 지방노동관서에 따라서 기준을 가지고 대상 사업장을 선정하고, 점검항목 체크리스트에 따라서 점검을 진행한다. B감독관은 이주노동자 고용사업장에 대한 지도점검이 효과적이라고 보았다. 또한 청원제도라고 있는데 청원근로감독을 요청하는 경우도 많다고 한다.

한 번 점검을 했는데 특별한 이슈가 없는 한 안 간 데를 가려고. 가능하면 한 번이라도 모든 사업장을 다 나가는 것을 원칙으로 합니다. 그렇게 나갈 여력은 없어요. 그리고 권한도 그게 사업장 점검가서 막 휘두르거나 할 수도 없는 부분이라. 신고 들어와서 가서 막 뭐 이렇게 휘젓고 다닐 수는 없어요.

감독하는 부서에서 어떤 이제 그때그때 이제 기준을 설정해놓고 사업장을 가서 하는 거라서 그런 경우에 이제 그런 부분이 발견되면 그에 따라서 체불이 있으면 시정 지시를 하고 하는 거죠. 근로감독관 왔다고 해서 바로 나가면 그 위험성도 있고 저희들이 과잉 될 수가 있죠.

현장감독은 주로 고용허가제 사업장들 대상으로 이루어집니다. 미등록 사업장들은 저희가 따로 파악이 안 되기 때문에. 감독 물량의 형태가 어떤 사업장의 비율을 정하고 또 한 번 점검을 안 갔다든가 뭔가 문제가 됐다든가 그런 것들을 또 지방관서에서 선정을 하거든요. 보통 이제 뭐 임금체불이라든지 아니면 아까 차별문제 그 다음에 성희롱 그 다음에 직장내 괴롭힘이라든지 그런 부분들은 그 점검 항목 리스트가 다 있거든요. 체크리스트가. 그 사업에 따라서 거기에 대해 그대로 하는데 효과가 많이 있죠. 사실은 많이

있다고. 그리고 또 요즘에는 또 청원제도가 있습니다. 인터넷에 청원 요청할 수 있거든요. 감독 요청을 그러면 이제 그걸 검토해서 거기 이제 적정하면 이제 그 감독을 나가야 할 때 거기에 대상을 넣는 거예요. 진짜 많습니다. 청원 요청하는 게.

저희가 매달 하는 좀 4대 기초고용 이제 점점이 있는데 올해 상반기 보면 주로 좀 커피숍이라든지 프랜차이즈나 소규모 식당이나 이런 쪽으로 많이 갔거든요. 좀 하면은 좀 외국인을 주로 사용하는 소규모사업장도 이렇게 테마로 정해서 좀 하면 좋을 것 같아요. 지금 일반적인 사고 났을 때 감독을 저희가 하는 거는 무리가 있잖아요. 말씀하셨듯이 사전 하면서 홍보도 하고 이렇게 하면 지역 특성에 따라서 이쪽은 외국인근로자들이 많으니까 주로 많이 사용하는 사업장으로도 한 번 그런 식으로 좀 하면 그래도 제도도 되고 홍보도 되고 좀 좋을 것 같습니다.

우리가 노무관리 지도라고 해가지고. 해마다 상반기 하반기 이렇게 1년에 두 번씩 나눠서 노무관리 지도점검을 나가고 있거든요. 정기 감독. 열약한 데 그런 데. 그리고 또 특별하게 또 그게 있어요. 우리는 외국인 고용사업장 점검을 센터하고 같이 합동 점검을 하게 돼 있거든요. 거기 나가죠. 별도로 감독이 있습니다. 항목이.

(2) 사업장 변경

근로감독관도 고용허가제 사업장의 임금체불 사건은 사업장 변경과 연관되는 경우가 다수인 것을 알고 있고, 사업장 변경 제한이 없으면 임금체불 사건과 고용센터 업무도 크게 완화될 것으로 보고 있었다. 다만, 사업장 변경을 자유롭게 할 경우, 인력수급이 용이할 것이냐 하는 문제를 지적하고 있었다. 사업장 이동을 신속하게 해주고 다른 이주노동자를 곧바로 고용할 수 있다면 사업장 이동이 용이하겠지만, 현재는 이주노동자 고용에 시간이 걸려서 쉽지 않다고 보았다. 또한 고용허가제 사업주도 임금체불로 형사처벌 되면 고용허가 인원이 취소가 되기에 진정이 제기되면 곧바로 해결하기도 해서, 사업주가 악용하지 않는 범위에서 사업장 변경을 완화하는 게 필요하다는 의견도 있었다.

쉬운 문제가 아니에요. 너무 풀어주면 사실 영세사업자는 사람이 필요해서 쓰게 되는 거라서 너무 풀어주게 되면 아무래도 영세한 데는 더 인력이 없을 수 있죠.

아무튼 사업장 변경 부분은 아무래도 좀 많이 완화를 해 주는 게 맞긴 맞죠. 많이 이동도 수월하게 해주고 채용도 좀 수월하게 해주고 뭔가 이렇게 좀 원활하게 빨리빨리 돌아가도록 이동을 해주면 빨리 다른 사람을 받는다는 보장이 있으면 사업장에서도 그렇게 이동을 해 줄 거 아니에요. 대체인력으로. 근데 보내놓고 봤는데 새로운 이주노동자가 오는데 한참 걸린다 그러면 앞뒤가 너무 주기가 안 맞으니까 사업장에서도 여러 가지 어려움이 생기죠.

고용허가 3개월 동안 신청한 동안에 사업장에 근로자가 와야 되니까 신속하게 좀 돼야 되는데 아무래도 현재는 시간이 걸리죠.

사업장 변경 문제가 이주노동자 측에서도 간절히 원하는 것이기도 하고, 제가 실무적으로 봐도 이것만 없으면 외국인 팀장도 할 만하죠. 그리고 서로 간에 문제가 없고. 제일 바람직한 거는 인권단체가 원하듯이 완전히 다 풀어서 자유롭게 이동 하는 게 좋겠지만 관련된 사업장들이 또 이해관계가 있기 때문에. 그렇지 못하다면 계속 확대 추세는 있으니까 확대는 하되 그거에 따라 다른 것들도 인력을 빨리 원활하게 수급도 맞물려서 갈 수 있다면 그래도 좀 애로사항이 덜하지 않을까 싶어요. 사회적 문제죠. 특히 이제 사업장 그리고 다른 사업장에 이전하는 과정에서라든지 특히 이제 농촌지역 같은 경우에는 다른 데 갈 수가 없잖아요. 그게 좀 안 좋더라구요. 저도.

외국인 TO가 있거든요. 거기에 보면 이제 조회해 보면 임금체불이라는 게 형사처벌이나 그렇게 되면 TO를 없앨거거든요. 그 불이익을 안 당하기 위해서 막 진정서 들어오면 바로 해결하는 사업장도 있거든요. 그 부분은 좀 약간 완화할 필요는 있을 것 같아요. 사업주가 그걸 악용하지 않는다면.

(3) 대지급금 제도

대지급금 제도는 영세하고 열악한 이주노동자 고용사업장에서 적극적으로 활용되고 있어 이주노동자 임금체불 문제 해결에 도움이 되고 있다고 보았다. 다만, 일부 부정이 발생한다던가 영리를 목적으로 적극적으로 접근하는 것은 바람직해 보인지 않는다는 의견도 있었다.

외국인 근로자분들도 똑같이 예전보다 많이 좋아진 게 대지급금 제도가 있어서 사업장이 이제 어렵거나 자금 사정이 당장 어렵거나 하면 대지급금 제도를 먼저 지급 이렇게 하는 제도가 있어서 그것도 상당히 많이 활용하고 있어요.

미등록 쓰는 데가 영세하기 때문에 목돈을 못 주니까 일단 국가에서 간이 대지급금 처리를 많이 합니다. 법무법인이나 영리로 하시는 분들이 톡톡히 거의 중간에서 좋아들 하죠. 많이 좋아들 하십니다. 외국인도 권리를 찾아서 좋기는 하겠지만 또 한편으로 반사적으로 덕을 보시는 분들이 중간에 끼서 사실은 뭔가 영리적인 걸 많이 취득하는 분들이 자꾸 더 많은 것 같다 그런 생각이 좀 듭니다.

이게 진짜 줘도 되나 하는 돈도 많아요. 솔직히. 어차피 나중에 사업주가 환수로 갚는다고 하지만 조금 부정이 있는. 약간 그런 부분도 있어 보이고. 특히 외국인 같은 경우에는 아마 대지급금이 더 많아요. 왜냐하면 여력이 없어서 못 주는 경우 많거든요. 돈이 없어서 지급 여력이 안 돼가지고. 아니면 공사인데 공사 대금이 안 나와가지고. 못 주는 경우가 많으니까.

(4) 외국인력 정책

현재의 외국인력정책 방향에 대해 의문을 제기하는 의견이 있었다. 내국인이 기피하는 영세한 사양산업에 외국인력을 투입하여 근근이 산업을 유지시키는 현재의 외국인력정책이 과연 바람직한지 의문이 있다는 것이다. 단순인력이 아니라 전문인력 중심으로 외국인력정책을 가져가야 하는 건 아닌지 검토가 필요하고, 단순인력을 계속 활용한다면 사업장 변경을 넓히고 외국인력 도입과 이동이 신속하고 원활하게 이뤄지도록 할 필요가 있다는 것이다. 또한 고용허가와 같은 합법적인 이주노동자가 일하는 영역을 확대하고, 미등록 이주노동자가 일하는 영역은 줄어드는 게 바람직한 정책 방향이라는 의견이 있었다.

소위 말하는 사양 산업에 외국 인력을 도입해서 유지하는 게 바람직한지 의문이 있어요. 어떻게 보면 지금 되게 영세한 사양 산업인데도 지금 외국 인력을 들여와서 근근이 유지하고 그런 산업적인 면도 있긴 있거든요. 그런 기본적인 철학부터 시작해서 어느 단순 인력이 아니라 전문적인 인력을 중심으로 할지 그런 고민들도 좀 해야 될 것 같아요. 단순 인력을 어차피 해야 한다 그러면 좀 이렇게 회전율을 빨리빨리 높이듯이 그런 시스템도 좀 갖춰서. 예를 들어서 사업장 변경 넓혀줘서 보내고 또 받고 하려고 한다면 그런 도입과 이전이 같이 맞물려서 신속하게 돌아가도록 원활하게 그런 부분에 대해서 연구가 필요하다고 생각을 합니다.

정식 루트를 더 키워가는 게 좋은 부분. 이런 부분들을(미등록) 좀 축소시켜야 되는데 이런 정책들이 있어야 되는데. 이 정책들은 안 하면서 저희가 이쪽에 발생을 안 시키게 우리가 할 수 있는 여지가 그렇게 없거든요. 솔직히 제도가 먼저 만들어주면 자연히 줄어들 텐데 조금 그런 게 애매하죠.

5. 이주노동자 고용 사업주·관리자 면접조사 결과

1) 이주노동자 고용 사업주 및 관리자 면접조사 개요

이주노동자 임금체불에 대한 다양한 의견을 청취하기 위하여 이주노동자를 고용했던 고용주와 관리자들을 대상으로 IDI(Indepth Interview)를 진행하였다. 인터뷰 대상자는 현재 이주노동자를 고용하고 있거나 고용했던 경험을 가지고 있는 고용주와 관리자 3인을 선정하였다. 심층면접조사의 주요 내용은 ① 이주노동자 고용 및 사업장 운영, ② 이주노동 체불임금 경험 실태(간접경험 포함), ③ (종사자 입장에서 본) 제도개선 과제 등을 물었다.

〈표 4-7〉 사업주 및 관리자 면접조사 개요

대상자(참석자)	성별	나이	업종	담당업무
김○○	남	50	날염 공장	업주 및 관리자
백○○	남	36	숙박업	관리자
공○○	남	43	농업법인	고용주 및 관리자

2) 이주노동자 고용 및 사업장 운영

날염 공장을 운영·관리했던 관리자는 50대로 현재는 공장을 폐업하고 다른 직종에서 일하고 있다. 농업법인에 소속되어 파프리카 농사를 짓고 있는 43세의 고용주는 상대적으로 소규모의 농사를 관리하고 있다. 숙박업종에서 관리자로 일했던 30대의 관리자는 현재도 동종업계에서 관리자로 근무하고 있다. 규모는 제조업인 날염 공장의 규모가 30여명에서 이주노동자가 10명에서 15명 정도, 그리고 숙박업체의 경우는 전체 25명에서 약 15명 선, 농업의 경우 3~4명의 이주노동자를 고용하고 있었다.

날염업에 있었는데 날염하는 공장에 있었습니다. ... 저희가 한 30명 정도가 됐었습니다. ... 조금씩 바뀌긴 했는데 대략 10명에서 15명 사이였어요.

(펜션은 전체 근무하는 인원은 몇 명이나 됐나요?) 총 25명 정도 (25명 중에서 이주 노동자는) 15명 정도 됐어요.

미얀마 1명, 네팔 2명이며, E-9 비자를 소지하고 있습니다.

상시적으로 30여명이 근무했던 날염 공장에는 약 50% 이상의 이주노동자가 근무하였다. 이주노동자의 국적은 필리핀이 주를 이루다가 태국, 우즈베키스탄, 중국, 미얀마 등으로 다양한 국적의 노동자들이 같이 일하는 형태를 띠게 되었다. 숙박업체의 경우, 대부분의 이주노동자가 미등록이었고, 동일 국적의 노동자들로 구성되었다. 농업법인의 경우, 이주노동자의 수가 적지만 서로 다른 국적의 노동자들로 구성되었다.

저희가 사업 초창기 때 이제 외국인들이 들어오면서는 필리핀 분들이 많았고요. ... 이제 필리핀 분들하고 이제 다른 분들이 섞이면서 태국 분도 있었고 우즈베키스탄 분도 있었고 중국 분도 있었고 미얀마 분도 있었어요.

근데 저희 쪽은 거의 다 여행 비자로 와갖고 ... (미등록 노동자네요? 국적은?) 태국이에요.

이주노동자들의 고용기간은 그들이 합법인지 불법인지에 따라 매우 다르게 나타났다. 주로 합법적인 통로로 이주노동자를 고용했던 공장의 경우, 이주노동자들의 근무기간은 명확하였다. 하지만, 주로 미등록 이주노동자들을 고용했던 숙박업체의 경우에는 이주노동자들의 채용 기간이 이러저러한 이유로 들쭉날쭉했던 것을 확인할 수 있다.

(채용 기간은 정해져 있었나요?) 네. 정해져 있었죠. (얼마씩이었나요?) 보통 3년 단위로 계약을 했던 걸로 ... (3년 단위로 계약을 다시 한 번 하고

연장도 하나요?) 연장도 하면 최대 5년인가 6년인가 되는 걸로 ... 보통 3년 단위로 계약을 했던 걸로 기억합니다.

(이주 노동자들이 보통 채용 기간 근무하는 기간은 얼마나 됐나요?) ... 많이 오래 있었던 사람은 한 2년 넘었고요. ... 3개월짜리도 있었고.

합법적으로 이주노동자를 고용했던 날염공장과 농업법인의 경우, 이주노동자 고용을 위한 일정 비용을 지출하고 있었다. 주된 비용은 대행수수료로 산업인력공단에 지급하는 비용으로 보인다. 하지만, 미등록 이주노동자를 고용하는 업체의 경우 이런 비용이 없었다.

(이주 노동 인력 채용하기 위해서 국가를 통해서 했나요? 혹시 뭐 그럴 때 비용 같은 것들이 발생을 하나요?) 예. 그 비용이 발생하고요. 일단 노동부에서 이제 우리 사업자한테 이제 연락이 와요. 이런 분들이 이제 올 예정이다. 물론 연락 오기 전에는 우리가 외국인들이 필요하다라는 것을 미리 절차에 따라서 등록을 해야 되고.

(그 당시에 혹시 이 이주 노동자들 채용하기 위해서 비용이 발생한 했다는 거 알고 계신가요?) 없어요.

노동자가 한국에 입국하기까지 업무(여권, 비자 발급 등)를 대행해 주는 수수료로 산업인력공단에 30여만원을 농가에서 지급하고 있습니다.

합법적인 이주노동자의 경우, 제조업(날염 공장)과 농업 분야에서 일하는 거의 모든 이주노동자들은 E-9 비자를 소지하였다. 하지만, 미등록 이주노동자들이 일하는 곳의 노동자들은 대개의 경우가 여행 비자를 소지하고 있는 이들이 대부분이었다. 미등록 노동자들의 고용은 한명으로부터 시작하여 알음알음 늘어가는 식으로 고용이 늘어나거나, 직업소개소 등을 통해서 고용하는 경우도 있었다.

(그러면 현재 현재는 아니지만 그전에 제실 때 고용했던 이주노동자의 주된 체류자격 아세요? 어떤 체류자격으로 들어왔는지?) ... E-9 맞아요. (E-9으로 들어왔나요?) 예. E-9으로 다 들어왔어요.

미얀마 1명, 네팔 2명이며, E-9 비자를 소지하고 있습니다.

주로 이제 한 명이 일단 일을 시작하게 되면 이 사람이 지인이나 뭐 이렇게 아는 사람들 해서 이제 와라 우리 이쪽에 와서 일을 해라 알음알음 ... (그러면 고용 중인 이주노동자들 체류자격 아세요?) ... 근데 저희 쪽은 거의 다 여행 비자로 와갖고 ... (미등록 노동자네요? 국적은?) ... 태국이에요.

(근데 보시기에 펜션 같은 경우는 다 상황이 비슷한가요? 대부분 다 미등록 이주노동자들 불법 체류자들?) ... 지금도 태국 쪽은 이제 한 명만 그 동네에 태국인 노동자가 한 명만 일하고 있으면 개한테 가서 한 10만 원 20만 원 주고 친구들 있으면 소개 좀 시켜달라 하면 이제 오는 거고요. 아니면 이제 중국 조선족 같은 분들은 대림 거기 전화를 한 통만 더 낚도 ... 직업소개소들이 다 공유를 해요. 그래서 이제 그런 사람이 있으면 전화가 오거든요. 그러면 그럼 쓰면 쓰는 거고 아니면 그냥 많은 거 그래요 구하기는 쉬워요.

합법이건 불법이건, 이주노동자들의 존재는 각 업체에 큰 도움이 된다고 말한다. 공통적으로 지적하는 것은 현재 각 업종에서 인력난이 크다는 점이다. 인력을 구하지 못해서 이주노동자를 고용한다는 것과 경제적인 이유도 또 하나의 이주노동자가 가지는 장점이라고 평가한다.

이제 한국인들을 구경할 수가 없어서 그리고 한국인들이 저희가 채용을 원할 때 지원을 안 해주셔가지고 ... (날염 공장에는 한국 사람들이 잘 지원을 안 하나요?) ... 이제 연세들이 높은 분들은 기존에 하시던 분들이 젊은 분들이 없고 그리고 또 허드렛일 같은 경우에는 더군다나 더 안 하기 때문에 연세 드신 분들이 더 힘들고 그래서 좀 젊은 분들을 하고 싶었는데 한국 사람들이 없어서 채용하게 됐어요.

(E-9으로 들어오는 이주노동자들 보통 급여가 얼마나 되나요?) 그게 최저

시급이었습니다. ... 더 준 것도 없고 덜 준 것도 없고.

(이주노동자 고용하면 실제 사업장 경영에 도움이 되던가요?) 도움이 되죠. 그 일단 인원을 채워야 되기 때문에 도움이 되죠. ... 그냥 단순 노동으로 도움이 되는 경우 그리고 공장 같은 경우에는 단순 노동에 힘쓰는 일들이 많기 때문에 그런 부분에 있어서는 도움이 많이 됩니다. ... 큰 기술을 요하지 않는 부분에 있어서는.

현재 농촌 지역에서는 인력난이 심각한 수준입니다. 대부분 농장에서는 외국인력이 없으며 운영이 안 될 정도이며, 저희 농장도 그러한 농장들과 크게 다르지 않은 상황입니다.

(합법적으로 일하시는 분이 없어요. 한 명도 없었어요? 보통 대개 펜션 경우가 그런가요?) ... 그렇죠. 거의 합법적으로 하기가 되게 꺾고 꺾고 귀찮고. ... 펜션에서 일하시는 분들은 대부분 불법이에요. ... 솔직히 말씀드려요. 일단 좀 힘든 일도. ... 뭐 하고 그리고 ... 일단 금액이 월급이 일단 좀 적게 나갈 수 있어서 좋고요. (한국 사람에 비해서 많이 적나요?) ... 그리고 불만이 많이 없죠. 한국 사람보다는.

한국사람을 고용하기 어려워서 고용한 이주노동자들과 일하면서 가장 어려웠던 부분 역시 그들을 대체할 수 있는 방법이 없다는 점을 토로한다. 예를 들어, 당장의 외국인력이 빠진다면, 공장과 농장의 운영이 매우 어려워질 수 있다는 점을 이야기한다.

(이주노동자 고용하면서 어려웠던 점 있나요?) ... 이제 사람들 간의 관계이기 때문에 서로 이제 소통 문제 ... 이분은 현재 우리가 이제 임시로 지정해 준 그 파트가 마음에 들지 않는 부분이 있는 분도 있는데 이주노동자들이 그렇죠 그거를 토로했을 때 형평성에 의거해서 이제 바꿔주기가 좀 어려운. (힘든 일?) 그렇죠. ... 더 힘들기도 하지만 그 파트의 상사가 좀 이분을 힘들게 하는 경우에는 이분이 좀 바꾸고자 원하는데 아무도 거기 가고 싶어하지 않은 그런 경우가 있어서 그걸 좀 설득하기가 힘들었어요.

지금은 E-9 비자로 외국인력을 신규 신청하고, 현장에 고용되기까지 최소 3개월 정도 걸리고 있습니다. 이는 이전 코로나 시기에 비해 많이 빨라진

편(1~2년 정도 소요)이기는 합니다. 하지만, 외국인력이 언제 다른 곳으로 옮길지 모르는 상황에서 당장에 외국인력이 빠진다고 하면, 신규 고용된 인력이 들어오기까지 농장운영에서 어려움이 발생합니다.

이주노동자들과 일상적인 의사소통은 문제는 그리 크지 않았다. 대부분의 업체에서 일상적인 의사소통은 경험 많은 이주노동자가 통역의 역할을 하거나, 번역기 어플을 통해서 일상적인 의사소통을 진행하고 있는 것으로 보인다. 하지만, 일상의 의사소통을 벗어난 문제 상황에서의 깊이 있는 의사소통에는 한계가 있음을 확인할 수 있다.

의사소통에는 대부분이 그중에서 보통 한 나라에서 세 분 정도씩 들어오는데 ... (그러면 3명씩 이렇게 묶여서 오나요? 한 명씩 오는 게 아니라) ... 네. 그것도 다른데 보통 처음에 들어올 때는 세 번씩 많이 들어와요. ... (그래서 의사소통에는 큰 문제는 없나요? 한국말 잘하시나요?) ... 이제 한국말 잘하는 분이 한 분 있으면 그분을 통해서 하는 거고 만약에 전에 회사에서 일하던 분 중에서 그 나라 분이 있다 하면 이제 그분이 통역사가 되는 ... (그러면 통역을 따로 부르거나 그러지 않나요) ... 아니 그러지 않았어요. (통역이 필요했던 경우는 없었나요) ... 많이 있었는데요. 그거는 제가 담당을 했는데 영어로 일단 보여주던가 영어로 이제 글을 써서 이렇다 얘기를 해주고 그리고 그 즉석에서 대화가 필요할 때는 상대방도 이제 영어를 못하고 저도 이제 그 나라 말도 못하고 그럴 때는 이제 번역기 같은 걸 써서 파파고 같은 번역기를 써서 대화를 많이 시도했던 것 같아요.

저희 농가뿐만 아니라 주변의 다른 농가에서 일하고 있는 사람들이 최소한의 의사소통에서는 문제가 없습니다. 또한, 요즘에는 번역기 어플들도 잘 되어있어 필요한 경우에는 사용하고 있습니다.

어려운 부분은 아마 의사소통이 좀 잘 안 된다는 거 ... (일상적인 의사소통?) ... 일상적인 거는 가능한데요. 조금 이제 좀 깊게 이제 힘든 점이나 이런 거 했을 때 아무래도 서로 소통이 잘 안 되는 거죠. 그런 점 그리고 사업주 입장에서 조금 하나 어려운 거는 이분들이 그러니까 일을 하다가 한국 사람 같은 경우에는 ... 나는 언제 다 그만두겠다. 아니면 무슨 일하면서 불

만이 있다라고 사업자에게 얘기를 하잖아요. 그러면 저희가 뭐 고쳐줄 수 있으면 고쳐주는데 외국인 노동자 대부분 다는 아니지만 보통은 이제 불만을 잘 얘기를 안 하고 그냥 말 없이 그냥 오늘 오후까지 일하다가 저녁에 갑자기 새벽에 갑자기 어디가 사라져 있어요. 그러면 우리 다음 날 또 일을 해야 되는데 ... 또 이제 빵꾸가 나는 거죠. 이제 지장이 좀 생기는 거죠.

(그럼 의사소통에 문제가 많네요?) ... 그렇죠. 아무래도 일상적인 일하는 거에서는 괜찮은데 뭐 문제 있거나 이런 거에서는 좀 많이 힘들죠. 그게 ... (의사소통 어려울 때 통역을 불러본 적은 없어요?) (미등록이니) 부를 수가 없죠. ...

이주노동자에 대한 교육이나 인사관리 방안 등은 충분히 마련되어 있지 않았다. 이주노동자들이 진행하는 작업 자체가 단순직이기 때문에 특별한 교육이 필요치 않다고 생각하거나, 소규모 업종의 특성상 이러한 방안 등이 마련되어 있지 않았다. 특히, 미등록 이주노동자들을 고용하고 있는 곳에서는 이러한 교육이나 인사관리 방안 등이 전무한 것으로 나타났다. 어차피 불법이기 때문에 굳이 교육이나 관리 등이 필요 없다고 여기는 듯 했다. 이주노동자 고용을 위한 노동법 등의 인지 역시 합법적인 이주노동자 고용 업체뿐만 아니라 불법적인 고용 업체에서도 잘 알지 못하고 있는 것으로 나타났다.

(혹시 이주 노동자 원활하게 같이 일하기 위해서 어떤 교육이나 인사 관리 같은 것들이 있었어요?) ... 따로 없었고 처음에 들어왔을 때 그리고 1년마다 계약서를 의무적으로 써야 되기 때문에 연초에 다시 한 번 설명해 주는 정도였어요 ... (회사 차원의 것은 교육이나 인사 관리 특별한 거 없었고 ... 그러면 고용노동부에서 제공하는 교육이나 관리 그런 것들 없었나요?) ... 그런 거는 제가 알기로는 따로 어떤 이슈가 발생하거나 하면 이주 노동자들에게 직접 나라에서 연락을 줘서 오히려 역으로 그분들이 저희한테 이렇게 공문이 왔다. ... 우리도 모르는 공문이 왔다. 그러면 그걸 가지고 저희는 또 연구를 하고 이제 바꾸고 그랬던 것 같습니다.

노동자가 처음에 오면 1:1로 옆에서 작업 내용에 대해 설명을 해줍니다. 농장에서 이루어지는 대부분의 작업은 전문성을 필요로 하고 있지 않기 때문에, 근무하는데에 문제 될 것이 없으며, 매일매일 그날에 해야 하는 작업에 대해 사전에 설명을 하고 있습니다.

(미등록 이주 노동자이기 때문에 일하시는 분들을 위한 교육이나 인사 관리 같은 것들은 없겠네요 아예 교육도 없고 인사 관리도 안 하고?) ... 그냥 아예 펜션 자체에 등록이 안 돼 있는 거죠.

(그러면 뭐 휴업수당이라든지 최저임금 퇴직금 그런 것도 없겠네요?) 당연히 없죠. (실제로 대다수가 미등록 노동자이면 노동법 관련해서 교육을 받은 경험도 없겠네요?) ... 그렇죠 거의 아예 그 사람이 등록이 안 되기 때문에 교육을 할 필요가 없는 거죠. ... 그걸 어떻게 해야 되는지도 모르고요. ... 그리고 불법이기 때문에 그런 걸 적용해서 괜히 이제 교육을 하거나 하면 불법이기 때문에 꺼려지기 때문에 아예 안 하는 거죠.

자세한 법령이나 제도는 알지 못하고 있습니다. 다만 E-9 비전문가 취업 제도를 통해 외국인 인력을 채용하여 이용하고 있습니다.

하지만, 특이한 점은 자세한 법령이나 제도에 대해서는 알지는 못하지만, 이주노동자들이 그러한 것들에 대해서 더 많이 알고 있다고 여긴다는 점이다. 미등록 이주노동자들을 고용하는 업장에서는 더 열악한 면을 보이는데, 퇴직금이나 수당 등의 지급이 법의 준수가 아니라 업주 재량이고 이주노동자들을 관리하기 위한 한 수단으로 보여주기 식으로 챙겨주는 것으로 여긴다는 점이다.

그분들이 우리보다 더 많이 알아요.

(연장근무 수당이라든지 최저임금이라든지 휴업수당이라든지 뭐 그런 것들 발생하잖아요. 그런 것들은 어떻게 처리하셨어요?) ... 동일하게 처리했습니다. 한국 사람이라 동일하게 처리했고 오히려 ... (노무 관리하시는 분이 그거에 대해서 다 잘 알고 계신가요? 그런 규정들에 대해서?) ... 예 알고 있어요. 알고 있고 그리고 그분들이 더 잘 알고 있어요. (노동자들이?) ... 우리

가 모르는 노동법에 대해서도 ... 배우기도 했습니다. 그분들이 오히려 한국 사람보다 더 많이 알아요

개별 농가들은 그러한 내용에 대해 많은 내용을 알고 있다고 말하는 것은 어렵습니다. 하지만 처음 노동부에서 제시한 노동자와의 근로계약서에 따라 임금, 수당 및 퇴직금을 지불하고 있으며, 매달 임금 지불시 임금명세서도 발급하고 있습니다.

퇴직금 같은 경우에는 솔직히 업주 재량이고요. ... 이게 저희 같은 경우는 한 15명 정도 있기 때문에 먼저 이제 그만둔 사람은 돈을 조금 챙겨줘요. ... 챙겨주는 이유가 법적인 법적으로 챙겨줘야 해서 챙겨준다보다 기존에 일해왔던 사람들한테 이렇게 일을 열심히 하면 보여주는 식으로 좀 챙겨준다라는 식으로 하는 거고요. ... (법적으로 정해진 수준으로 주지는 않죠?) ... 그렇죠 그냥 제가 주고 싶은 만큼 적당히 주는 거고. 그리고 이제 최저임금 같은 경우에는 태국을 했는데 태국이 한국에서 이제 커뮤니티가 되게 잘 돼 있어요. ... 자기들 나라 사람들끼리. 그렇기 때문에 ... 애네들도 이제 나는 어디서 일하는데 예를 들어 얼마 받아 이 정도 힘들어 근데 이 정도 받아 이게 서로가 다 알고 있기 때문에 ... 그렇기 때문에 애네들도 만약에 저희가 월급을 너무 안 주면 여기서 일할 필요 없다. ... 다 같이 옮겨가자. 이렇게 되기 때문에 그거에 맞춰서 저희들도 이제 조금 조금씩 맞춰주는 거죠. ... 그거를.

이주노동자들을 고용한 업주나 관리자들은 일정 교육을 이수해야 하는 것을 알고 있지만, 정확히 기억하지는 못하고 있는 형편이었다. 이들의 이주노동자 관련 법과 제도에 대한 이해는 낮은 수준으로 나타난다. 또한, 이주노동자 관련 업무를 도와주는 이들에 그 업무를 전적으로 의지하는 것으로 보인다.

(혹시 그 노동법 관련 교육을 받으신 경험이 있나요? 고용노동부에서 받으셨나요? 그 받은 것을 바탕으로 이제 인사 관리 같은 것들을 했나요?) ... 그냥 다 문서로 받았습니다. 문서를 받고 이제 신청할 때 또 간단하게 얘기를 해 주시고.

(사업주나 아니면 회사 관리자나 이런 분들이 노동법이나 제도에 대해서 그 이해도가 높다고 생각하세요?) 아니요. ... 아주 안 높아요, ... (잘 모르세요?) ... 잘 모르고 이제 중간에 보통 이제 격리하시는 분들이 그걸 다 담당해서 하시는 분들도 많고 그래서 사업주한테 간단하게 이렇게만 해야 된다고 설명을 하는 정도.

(보통 30명이라고 그랬는데 그 정도의 공장은 거의 이해도가 낮다고 생각하면 되나요?) ... 따로 이제 현장에 작업을 지시를 내린 관리자하고 경리 정도만 알고 있고 잘 모른다고 생각합니다.

E-9 비자로 외국인노동자를 채용하기 위해서는 일정교육을 이수해야 하는 것으로 알고 있습니다.

저희 농가의 경우 공동법인으로 운영 하고 있는 공동 선별장에 사무직으로 계신 분이 계셔서 관련 문의 사항이나 인력 채용 같은 서류 작업 등을 맡아서 처리해 주십니다.

합법적으로 이주노동자를 고용했던 고용주·관리자에게 미등록 이주노동자의 채용을 간접적으로라도 경험한 적이 있냐고 물었을 때, 주변에서 일이 많고 급하면 현장에서 미등록 이주노동자를 고용하기도 한다고 말한다. 하지만, 이러한 미등록 이주노동자에 대한 인상은 매우 부정적 경험으로 나타났다.

(보통 공장에 그런 분(불법적인 분)들은 어떻게 오세요?) ... 그런 분들은 저희가 알아서 온 게 아니라 중간 브로커들이 있어요. 브로커들이 돌아다니면서 우리 이런 분들이 있는데 너희 일손 필요하냐고 와요. 우리는 일손 필요하면 쓸 수밖에 없고 그래서 이제 가끔씩 나라에서 점점 들어오면 그분도 숨어야 되고 그런 것들이 있었습니다. (그럼 브로커랑 계약을 하면 계약 당사자가 브로커예요. 아니면 불법 신분을 가진 노동자?) ... 불법 신분을 가진 노동자인데 ... (직접 계약을 해요? 불법인 줄 알면서도?) ... 예 계약서가 없어요. ... 그분들하고 직접 얘기하기는 하는 건데 제가 알기로는 그 알선비를 그분들한테 받은 걸로 알고 있어요. 저희한테 받는 게 아니라.

(그러니까 브로커들이 근데 그러면 불법으로 있는 노동자분들은 계약서도 특별한 게 없고 그러면 그냥 정식으로 와서 합법적으로 있는 분들이 받는 혜택들 예를 들면 휴업수당이라든지 뭐 그런 수당 같은 것들을 챙기기 어려운 구조겠네요.) ... 챙겨주긴 했는데요 덜 챙겨줬죠. 덜 챙겨줘도 뭐 크게 반발은 없는.

그렇죠. 근데 브로커를 통해서 하는 건 제가 직접 한 적은 없고 저는 이제 합법적인 문서 작성이나 그런 그걸 위해서 합법적인 분들만 했었고 브로커들을 하는 건 이제 현장 관리하시는 분한테 보통 제가 없고 밖에 나갔을 때 ... (단기로 하겠네요? 그냥 몇 달 동안 일하다가 가는) ... 계약도 없으니까 이분들이 언제 나가고 언제 들어오고 그거를 예측할 수가 없어요. ... 왜냐하면 대부분 사람들이 여기서 돈 만 원이라도 더 준다 그러면 월급 받고 바로 다음 날부터 없어지거든요. ... 더 챙겨줘도 이분이 뭐 다른 공장이 더 바쁘는데 저 돈만 원이라도 더 준다고 그러면 당장에 없어지니까 그제 서로 간에 신뢰가 없었던 것 같습니다.

농촌의 인력수급이 원활하지 않는 상황에서 불법체류자를 이용하는 농가도 주변에 볼 수 있습니다. 하지만 임금체불이 발생한 경우는 보지 못했습니다. 지금의 외국인 노동자들은 임금이 체불되는 경우 아무도 일을 할려고 하지 않습니다. SNS등을 통해 정보 공유가 활발한 요즘 노동자들이 오히려 고용주들보다 더 많은 정보를 가지고 공유하고 있으며, 조금이라도 더 좋은 조건을 제시하는 농가가 있으면 뒤도 돌아보지 않고 다른 곳으로 가버립니다. 주변의 농가에서 어제 월급을 줬는데 아침에 왔더니 노동자들이 도망가고 없다는 경우를 종종 봤습니다.

3) 이주노동자 임금체불에 대한 인식과 경험

(1) 임금체불에 대한 인식 : 미등록 이주노동자의 취약성

이주노동자를 경험했던 고용주와 관리자에게 이주노동자들의 임금체불에 대해 물었을 때(간접경험을 포함), 고용주와 관리자는 그들이 경험했던 이주노동자가 합법이었는지 불법이었는지에 따라 매우 다른 답변을 보였다.

우선 합법적으로 이주노동자를 고용했던 고용주와 관리자들은 이주노동자들에 대한 임금체불이 불가능에 가까운 일이라 말한다.

(혹시 이주노동자들 임금 때이는 거 임금체불 그런 것들을 혹시 겪어보셨어요? 아니면 들어보셨나요? 주위에서?) 그런 일은 저희 ... 그런 일이 없었고 저희는 없었는데 거기서 이제 불법적으로 드러난 부분들의 다수들이 ... 많이 발생한다고 들었습니다.

임금체불 관련되어서는 들어보지 못했습니다. 주변에서도 임금체불 문제가 발생한 경우도 보지 못했습니다.

현재의 E-9 비자로 외국인 인력을 채용해서 사용하는 경우 임금체불 문제는 크게 발생할 수 없다고 생각합니다. 임금체불이 발생한다면 노동자가 관련 내용을 노동부나 관련 기관에 신고하여 사업주에게 향후 채용상의 불이익이 발생할 뿐만 아니라, 지금의 E-9비자 시스템에서 노동자는 자유에 의해 3년까지 사업주를 바꿀 수 있습니다. 인력난이 시급한 현재의 농업 상황에서 어떠한 사업주가 임금체불로 노동자를 잃을려고 할지 의문입니다.

하지만, 미등록 이주노동자들의 고용을 경험했던 관리자는 이주노동자가 미등록·불법이라는 취약성으로 인해 임금체불에 매우 취약한 상태에 있다고 말한다. 미등록·불법이라는 취약성 때문에 임금을 주지 않아도 된다는 인식이 있고, 임금 지급을 지연하고 임금의 일부만 지급한다든지, 미등록 이주노동자들을 관리하기 위한 수단으로 임금체불을 악용하고 있었다.

(펜션에서 일하는 불법 체류 노동자들 임금이 많이 때어나요?) ... 주긴 줘요. 근데 예를 들어서 왜냐하면 아까도 말씀드렸다시피 갑자기 사라지는 경우가 있기 때문에 월급을 저기서 가평에서 했을 때는 이제 처음에 오면 월급 첫 달은 줘요. 그 다음에 그 다음 달은 반만 줘요. 솔직히 ... 월급 생활비 하면서 이제 반만 주고 나머지는 안 주는 게 아니고요. 저희 통장을 따로 만들어서 거기다가 집어넣거든요. 그래서 이걸 니 거다 ... (언제 주나요 그럼?) 그거는 이제 저의 뭐 자기가 이제 태국에 돌아간다거나 아니면 좋게

얘기해서 나 그만둘게요 했을 때 이제 돌려주는 거거든요.

(실제 돌려준 경우가 있나요?) ... 네 돌려는 줘요. 근데 이제 그건 이제 이제 나갈 때 좋게 나가야 되지 (안 좋게 나가면 안 주나요?) 조금 안 주죠. ... 그러니까 다는 아닌데요. 주긴 주는데 조금 몇 명 정도는 안 준 적도 있어요. ... 좀 안 좋게 나간 사람들은.

(안 줘도 된다고 생각하는 이유가 불법이기 때문에 그런가요?) 그렇죠. 아무래도.

외국인 일단 태국 분들은 일단 그런 걸 기대 자체를 안 해요. ... 왜냐하면 불법인 사람들은 그런 기대 자체를 안 하고 돈은 받아야 되잖아요. ... 돈은 받는데 ... (만약에 못 받으면 어떡해요 그럼?) ... 못 받으면 솔직히 방법은 없어요. 그거는 ... 그분 주로 이제 좀 조금 이제 좀 독하신 분들은 이제 아예 다 같이 나간다. 이런 식으로 하면 사업주 입장에서 다 같이 나가면 안 되니까 그 달래주는 거죠. ... 달래면서 이제 그 좀 주고 하는데 어찌 보면 법이랑 상관없이 그냥 사람과 이렇게 해서 ... 달래주고 좀 불만 있는 사람은 좀 더 챙겨주고 불만 없는 사람은 조금 이렇게 또 좀 적게 주고 약간 그런 식으로 ... 딱히 정해진 건 없어요.

(근무하신데 거기 펜션에서는 이주 노동자들 임금 체불 임금 이렇게 제대로 안 준 경우도 있어요?) ... 제때 주지는 않아요 ... 제때 주지는 않아요. 왜냐하면 항상 불안한 업주 입장에서 이 사람들이 언제 갈지 불안한 게 있기 때문에 만약에 저희가 월급날이 만약에 5일이다. 그러면 이제 한국인들 먼저 다 주고 나서 이제 태국인 분들은 한 저희는 그래도 월급을 꽤 많이 준 편이에요. 한 250만 원 정도를 줬거든. ... 외국분들에게 250만 원 정도 줬어요. ... 꽤 많이 준 편이었거든요. 그래서 많이 있었던 건데 250만 원 중이면 한 100만 원은 이제 먼저 주고 현금을 이제 주고 그리고 150만 원 정도는 이제 통장에다가 이제 넣어서 준다고 관리해 준다고 이렇게 해요. ... 니가 돈이 필요하면 우리가 그때 줄게 이런 식이거든요. ... (그래요 나중에 다 주나요?) ... 주긴 줘요. 만약에 일 잘해서 뭐 해서 이제 자기는 이제 태국 들어가겠다. 사정을 얘기하면 물론 너무 쉽게 그래. 너 가고 싶어 바로가. 이걸 아니지만 좀 회의했다가 가지 마라. 그리고 좀 더 일을 해라. 좋게 좋게 얘기했다가 그래도 뭐 어떻게 뭐 사정에 의해서 자기는 무조건 태 들어갔다고 하면 돈을 주죠. 왜냐하면 남아 있는 사람들이 있기 때문에 ...

(이제 태국 들어간다면 주는데 만약에 이 사람이 한국에서 다른 데 가서 일을 하겠다고 하면?) ... 안 줘요. ... 안 준다고보다는 주긴 주는데 다 주지는 않죠. ... 이제 조금 네 이제 숙소비나 식비나 그동안 안 받았던 거다 하면서 좀 많이 하고 기존에 있던 부류한테 이 사람 되게 나쁘게 얘기하고 이렇게 좀 하죠.

이주노동자들이 임금체불의 취약성에 노출되는 가장 큰 이유로 고용주와 관리자는 이주노동자들이 자유롭게 이직하지 못하는 것(사업장 변경이 용이하지 않은 점)과 불법적인 경로, 즉 미등록을 말한다. 애초에 합법으로 들어왔다 하더라도, 초기 임금체불이 발생했을 때, 다른 곳으로 이직할 수 있으면 장기적인 임금체불을 방지할 수 있을 거라 말한다. 또한, 자유로운 이직이 막혀있는 상태에서 다른 곳으로의 취업은 불법적인 이주노동자가 될 수밖에 없는 구조에 빠지게 만든다고 말한다.

이분들이 이제 처음에 불법이 될 수밖에 없는 주요 이유 중에 하나가 임금을 못 받아가지고 거기서 도저히 안 되겠다 해서 나오면 되거든요. ... (애초에 들어올 때는 합법으로 들어왔더라도 한 번 그런 경우가 발생했을 때 돈을 벌기 위해서 그냥 불법적인 경로로 가서 일하게 되면 또 때일 가능성도 많다는 얘기인가요?) ... 근데 이분들이 그 회사에서 허락을 해줘야지 거기서 사임을 하고 다른 회사에 취직을 할 수가 있어요. 근데 이 회사에서 임금도 안 주면서 이분들을 퇴사를 안 시켜주는 거예요 허락을 안 해주는 거예요. 그러면 불법이 될 수밖에 없는 거예요. ... 돈을 벌어야 되니까 마냥 있을 수는 없으니까 ... (좀 취약한 구조에 빠지겠네요. 다른 데 가도) ... 그렇죠. 다른 데 가서도 이제 뭐 저희는 그러지 않았습시다만 불법적인 분들은 신분이 불법적이기 때문에 그거를 빌미로 해서 약간 돈을 덜 주거나 돈을 안 주거나 심지어는 뭐 그렇게 하는 경우가 많다고 들었어요.

(2) 임금체불의 원인

사업주와 관리자가 생각하는 임금체불의 이유는 회사의 경영상의 이유가 가장 큰 것으로 나타났다. 그들이 생각하기에, 가뜩이나 열악한 형편인 회사 상태에서 더 열악해지는 경우 회사가 문을 닫으면서 자연스럽게 임금체불이 일어난다고 말한다.

(혹시 어떤 업종들에서 빈번하게 일어나는지 혹시 들어보신 적은 있으세요? 날염 산업은 어때요? 그런 케이스가?) ... 날염산업도 굉장히 외국인분들이 많이 필요한 산업이죠. 그것도 그렇고 모든 걸 통틀어서 제조업이라고 하는데 제조업에는 이제 젊은 분들이 지원을 안 하시기 때문에 필요합니다. ... 회사들도 이제 경기 북부 쪽에는 그런 제조업 공장들이 많이 있는데 회사들이 자고 일어나면 이제 문 닫는 데가 많아요. 그런 경우에는 페이는 경우가 많이 ...

(이주노동자들이 임금을 페이는 그 원인이나 가장 큰 특징 아까 말씀하신 대로 그럼 불법 그냥 불법지위 때문에 그런가요? 불법 체류자가 됐기 때문에?) ... 그건 사업주의 도덕적인 잣대에 따라 다르겠죠. ... 물론 사업이 잘 되면 상관이 없겠지만 사업이 안 되면은 일단 쥐야 될 때는 주고 이 사람 좀 미뤄도 되겠다. ... 그 미뤄야 되니까 그게 이제 보통적인 분들한테 돌아가는 거지요. (이주노동자가 뒷순위로 밀리는 거예요?) ... 그래도 애네들은 남아 있거나 어디 가서 찌르지 못하니까 그래서 ... 법적인 분들의 노동자분들이 있고 불법적인 분들의 노동자가 있다면 합법적인 분들한테는 무조건 우선적으로 챙겨줘야 됩니다. 한국 사람들도 마찬가지로 근데 불법적인 분들은 내가 줄 돈이 좀 부족한데 좀 이따 줄게 그런 식으로 간다고 (합법적인 노동자한테도 임금 체불이 생기잖아요?) 고소를 할 수가 있고 이거는 이제 노동부에 고발을 할 수가 있으니까 일단 그분들을 먼저 챙겨줘야 되는데 그것도 이제 못 주게 된다. 그러면 이제 ... 어려워서 그런 경우도 있고 그냥 그 회사를 문 닫고 싶어서 최대한 미루다가 이제 나중에 문 닫아버리는 거지요.

사업주나 관리자가 생각하는 임금체불의 원인의 첫 번째는 경기가 좋지 않아서 사업을 접는 경우이고, 두 번째는 도덕성이라 말한다. 물론, 사업이

어려워도 지출해야 할 돈은 있지만, 이 경우에도 이주노동자는 후순위로 밀리게 된다. 이러한 경우, 이주노동자들은 업체가 돈이 있어도 안준다고 할 것이고, 업체는 돈이 없어서 못 준다고 하는 경우가 생긴다.

경기가 안 좋은 게 제일 크고 두 번째는 도덕성이라고 생각 ... 사업이 제일 어려우니까 돈 줄 때 먼저 주고 돈 좀 미룰 수 있는데 미루다 보니까 그게 더 커지다 보니까 못 주게 되는 경우가 많다.

사업주와 관리자는 경제적인 이유로 합법적인 이주노동자를 고용했을 경우에도 임금체불이 발생할 수 있다고 보는 반면, 불법적인 미등록 이주노동자를 고용한 경우에는 경제적인 요인뿐만 아니라 비경제적인 요인으로도 임금체불이 발생한다고 보고 있다. 미등록·불법 이주노동자에 대한 임금체불의 가장 큰 이유는 경비를 줄이기 위한 것이라 말한다. 하지만 미등록 이주노동자의 취약성으로 인해 미등록 이주노동자들을 고용하는 업주에게 임금체불의 문제는 너무나 자연스러운 것으로 보인다. 미등록 이주노동자가 신분적 취약성으로 인해 임금체불에 대해서 어떻게 대응할 수 없다는 점을 인지한 사업주는 상습적인 임금체불의 상태에 빠지게 만들기도 한다.

금전적인 이유가 많죠. 왜냐면 아니 이게 시간 최저시급 다 지키고 퇴직금 다 하고 저희가 법대로 줄 거 다 준다고 하잖아요. ... 그러면 외국인 노동자를 쓸 이유가 없는 거죠. ... 한국사람 쓰지 굳이 외국인 노동자를 쓸 이유가 없는 거죠.

(보통 사업주 입장에서 보면 임금 제대로 안 주고 떼먹을 때 왜 안 줘요? 패썹해서?) ... 거의 그게 다반사죠. 굳이 안 좋을 이유는 없는데요. 거의 뭐 물 흐르고 나가던가 뭐 이러면 여차피 줄 필요가 없으니까 안 줘도 이 분들이 노동청에 신고할 수도 없고 신고를 해도 막상 증거는 없어요. 언제 언제 예를 들어서 사진이나 이런 거 찍어서 나 일했었다 해도 그때 잠깐 와서 아르바이트 그렇게 하루만 했었다라고 이렇게 얘기하면 솔직히 증거가 없거든요. 그게 그리고 월급도 ... 이 사람 통장에 바로 꼭 넣어주는 게 아니라 현

금으로 주거나 아니면 뭐 돌려서 주기 때문에 어찌 보면 (증거가 없군요. 그러면 돈 떼고 그러는데 해결하기 되게 어렵겠네요?) ... 외국인 입장에서요 그렇죠 많이 어렵죠. 그리고 업체 입장에서 또 이거는 정말 좀 안 좋은 건데 만약에 이미그레이션이 와갖고 단속을 받았어 그럼 벌금을 저희가 내잖아요. ... 쓴 사람 때문에 이제 벌금을 내잖아요. 많이 많이 내요 많이 내요 그때그때 다 틀린데요. 이제 인원 수나라 틀린데 많이 낼 때는 1천만 원 낼 때도 있었고 적게 낼 때는 있는데 이걸 이렇게 되면 저희도 생돈이 날아가 쓰긴 썼지만 생돈이 날아가는 거기 때문에 그걸 감안해서 이제 또 ... 마이너스를 이렇게 치는 거죠. 그걸 ... 내가 벌금 맞은 거를 그다음 사람한테 저의 이렇게 많이 월급을 줄이거나 이런 식으로 까고 또 벌금 맞게 되면 그다음한테 이렇게 까는 거죠. 그러다 보니까 월급도 적어지고 이렇게 되는 거죠.

흔히들 많은 고용주와 관리자가 상습적인 임금체불은 가능하지도 않고 있을 수도 없다고 말한다. 하지만, 미등록 이주노동자들에게 상습적인 임금체불은 마치 곳곳에 있는 뿔처럼 존재한다.

그게 좀 있어요. 펜션에는 이제 성수기 때는 한참 바쁘잖아요. 근데 이제 6, 7, 8, 9월달까지 외국인들이 이렇게 써요. 쓰다가 한 9월달부터는 한가해지잖아요. 그러면 9월달부터 일부러 막 괴롭혀요. 그러면 이제 일을 못하겠다 하고 그냥 나가버린 ... 때가 많거든요. 그렇다고 3개월 동안 월급을 다 안 준 건 아니고 적어도 한 달 두 달 동안 월급은 안 받고 그냥 그냥 가요. 솔직히 그냥 뭐 가서 그냥 에이 하고 어차피 불법이기 때문에 자기들도 알기 때문에 그냥 다른 데 가서 일을 하면서 이제 자기네들 커뮤니티에 이제 올리는 거죠. 저 펜션은 가지 마라 사장 월급 안 준다. 이런 식으로 ... (영향이 있어요? 그럼?) ... 네 있어요. 잠깐이지만 좀 있어요. 네 나중에 되면 어차피 다들 까먹더라고요

(3) 임금체불의 해결

고용주나 관리자들에게 합법적인 이주노동자를 대상으로 한 임금체불은 가능하지 않은 사안이지만, 발생한다 하더라도 그 해결은 매우 쉬울 것이라

고 판단하다. 이들에게, 이주노동자와 관련된 사안은 모두가 기록이 있고 부정이 불가능하기 때문에 쉽게 합의가 되고 해결이 될 것이라고 생각한다. 하지만, 미등록·불법 이주노동자의 임금체불은 해결이 불가하다고 입을 모은다.

합법적인 분들은 해결하기가 어렵지 않고 (어렵지 않다고 생각하세요?) 네. ... 노동부에 고소 고발을 하게 되면 그게 이제 한국 사람하고 동일하게 회사 노동부에서 들어와서 사업 사업주한테 얘기를 하고 이렇게 너희들이 이렇게 합의를 해야 된다. 이렇게 중재를 놔서 낼 수밖에 없는데 만약에 그 회사에 계속 존속을 해야 된다는 입장이라면 돈을 내고 그 사람하고 합의를 보고 돈을 줘야 되기 때문에 합법적인 분들은,

(임금 체불 때문에 노동청이나 아니면 고용노동부에서 소송 절차 아니면 중재 그런 거 경험하신 적 없으시죠?) 제가 직접 말지 않았는데 ... 있었어요. ... 사업주가 그건 담담을 해야 되기 때문에 (어떤 식으로 처리했나요?) ... 우리 회사는 그런 경우는 없었고 나 이만큼 더 일을 했는데 이만큼은 못 받았어. ... 라고 나중에 이제 그만두고 나서 들어오는 경우가 많습니다. (예를 들면 초과수당이라든지 이런 것들 그런 것들을 어떻게 해결하셨어요? 계산이 다들 텐데) 그거는 최대한 우리가 우리는 출퇴근계를 작성하기 때문에 출퇴근계를 보여주고 그리고 거기서 제시한 거랑 맞춰보면은 갭이 좀 있어요. 보통 그 중간 정도로 맞춤 ... (중간 정도에서 합의하셨어요?) 당시에는 그게 합의가 됐었고 암묵적으로 그게 통용이 되는 부분은 그리고 그 그분이 그 시간에 쉬고 들어가라고 했어도 안 들어가는 부분도 다 이제 나 근무할 때 배우기는 경우가 많기 때문에 ... (노동청에서 합의하셨죠?) 그렇죠.

(미등록 예를 들면 불법 체류자 미등록 이주 노동자가 아까 말씀하신 대로 임금 체불이 발생하잖아요. 해결된 경우도 보셨나요? 보통 어떤 식으로 해결이 되나요?) ... 불법 체류자 말씀하시는 거죠. ... 이제 체불이 해결되는 ... 안 되는 걸로 알고 있어요. ... 본인이 가서 사장한테 따지는 정도밖에 안 돼서 ... (사장도 뭐 갚아야 된다는 책임감을 느끼지 않겠네요? 너도 불법인데 뭐 그런 ..) ... 그 사양길 이러다가 문 닫아버리니까 없어지는 거죠. ... 문 닫으려고 마음 먹으면... 그냥 뭐 법에 따라서 너희들 합의를 하고 합법적인 분들이 노동부를 통해서 들어오면 그건 법에 따라서 그대로 이제 합의

해서 돈 줄 거 주고 합의하고 불법적인 분들은 이제 인간적으로도 아니까 좀 최대한 미뤘다가 주고 뭐 그렇게.

합법적인 이주노동자의 임금 분쟁과 달리, 이주노동자 임금체불 해결은 더 요원해 보인다. 실질적으로 미등록 이주노동자 고용업체에 대한 불이익이 적기 때문에 이들의 임금체불은 또 다른 기망의 형태로 나타나기도 한다.

최악의 경우에는 이제 이미그레이션이 와서 불법 업체들 다 데리고 가서 이제 그러면 출입국 관리소에서 이렇게 체류가 되잖아요. 거기서 이제 외국인이나 월급 못 받았다고 했을 때 이제 이미 그냥 연락이 오거든요. 월급 안 준 거 있냐 이랬을 때 솔직히 이것도 방법이 있긴 하는데요. 어떤 방법이 직접 외국인을 가서 면접을 봐요. 면회를 해요. 그래서 ... 어차피 지금 쫓겨야 세금 떼고 이렇다. 그러니까 니가 태국 들어가라. 그럼 태국에서 우리가 송금해 주겠다. 이런 식으로 이렇게 넘어가는 거죠. 왜냐면 그 잡혀간 친구도 결국에 여기 지금 남아 있는 저희 다 알고 있잖아요. 그러니까 그렇게 이제 넘어가면 그러면 이제 출입국 사무소에 받았다. 괜찮다 하고 나는 태국 들어가겠다. 태국 들어간 다음에는 ... 그냥 조금만 보내주는 거죠. ... 100이면 100을 안 주고 다 줄 때도 있고 근데 그거는 이제 남아있는 태국 직원들 상황에 따라서 애가 만약 영향력이 큰 애면 좀 많이 주고 영향이 좀 없다 그러면 일도 잘 못하고 던 애다 그러면 잘 많이 안 주죠. 그냥 조금만 주고.

4) 사업주의 제도개선 요구와 과제

이주노동자 관련 제도에 대한 경험에서 고용주와 관리자는 서로 다른 경험을 말한다. 제조업의 경우, 근로감독의 경험이 기억에 없는 경우도 있었던 반면 근로감독을 받았던 경험을 말하기도 한다. 전반적으로 해당기관의 감독은 매우 부족하였던 것으로 보인다.

(평균적으로 연 몇 회 정도 받나요? 근로감독은?) 직접 나오는 경우는 연 1 회 정도 나올까 말까 해요. ... 한 번 정도 거의 안 나왔던 것 같아요. (대충 하나요? 대충 하고 가나요?) ... 오면은 대충 하지는 않고요. 잘 안 나온다는 거죠. 그 인력이 떨어져서 거기서도 인력이 많이 떨어져서 모든 회사에 다 다닐 수는 없다. 대신 신고가 들어오는 데 위주로 들어간다. 이렇게 들었어요.

처음에 외국인 노동자가 저희 농가에 배정되고, 얼마되지 않아 노동부에서 특별감독을 나와서 근무환경 등 실태를 조사하였습니다.

이주노동자 고용주나 관리자가 이주노동자 관련 문의에 대한 관계기관의 응대는 부족해 보인다. 고용주나 관리자는 이러한 대응 부족의 문제가 관련 기관이나 부서의 인력 부족 탓이라 말한다. 이주노동자 관련 고용주나 관리자들이 바라는 개선사항의 가장 큰 부분은 빠른 일처리라 할 수 있다.

(E-9 비자면 이제 일종의 고용허가제로 들어오는 이주 노동자잖아요. 그 거 관리하는 노동부나 고용센터 인력 상황이라든지 아니면 사업주 입장에서 이렇게 신청한다거나 아니면 변경한다거나 이렇게 문의하거나 해야 되잖아요. 거기 운영은 적절하다고 생각하세요? 인력이나? 사람은 충분하다는 등 아니면 응대는 제대로 해준다거나 이런 것들) ... 응대는 잘 하긴 했는데 그게 한 번 연장을 하거나 그런 절차를 하기 위해서 들어가면 너무 시간이 많이 썼습니다. 사람이 많아서 몇 시간 이상 ... 고용노동부도 그렇고 그 지역에 있는 노동부도 그렇고 그게 각자 다 할 일이 다른데 들어갈 때마다 너무 시간이 많고 새벽 꼭두 새벽부터 가서 서 있는 경우도 있고 ... 그랬어요. 일을 못 보니까 하루 종일 ... (그럼 특별히 도움을 받고자 할 때 도움이 안 될 수도 있겠네요) ... 너무 오래 걸리니까 차라리 그냥 계속 미루다가 시간이 지나서 나중에 다른 문제가 생기거나 뭐 그렇게 한 적도 있어요 ... (다른 문제 어떤 문제?) ... 이분이 연장 신청을 해야 되는데 그걸 지나서 그걸 연장 신청을 못해버리면 그냥 본국으로 돌아가야 된다는 ... 그 정도까지 실제로 연장 신청해야 되는데 그게 지나버린 거죠. 도움을 얻으려고 했는데 도움받기가 너무 어려워서 ... 그거를 날짜를 적어놔었는데 그거를 너무 오래 걸려가지고 다시 돌아오고 돌아오고 하다가 못한 거죠.

(고용허가 신청, 고용변동 신고 등 고용허가제 관련하여 사업주 입장에서 어떤 부분이 개선되면 좋겠다고 생각하시나요?) E-9 비자로 외국인력을 신규 신청하고, 현장에 고용되기까지 최소 3개월 정도 걸리고 있습니다. 외국인력의 이동이 잦은 요즘 상황에 신규 고용된 인력이 들어오기까지 농장운영에서 어려움이 발생합니다.

사업주 입장에서 임금체불 발생을 줄이기 위한 제도에 대한 생각은 자유롭게 한국에 올 수 있어야 한다는 의견이 있는 반면에, 합법적인 시스템 하에서는 임금체불의 문제가 발생할 일이 없기 때문에 임금체불 방지를 위한 제도 또한 필요 없다는 의견이 동시에 공존한다.

따로 없는데 ... (따로 없어요?) ... 따로 없고 지금 그분들도 보험도 다 가입되어 있고 뭐 한 가지 정도는 뭐 돈을 미리 받는다고 그 정도죠. (이주 노동자에 대한 안전장치 뭐 아까 보험이라고 말씀하셨는데 그런 제도들은 잘 돼 있다고 생각하세요?) ... 잘 되어 있는 것 같아요 ... 합법적인 노동자들은 법안으로서는 다 맞춰진 것 같아요. 불법적인 분들에 대해서가 좀 문제고 그 외에 이제 돈 받는 거 말고 그 회사 입장에서 이제 합법적인 분들을 얘기하자면 ... 이제 연장을 해도 최장 6년 정도밖에 안 되는데 제조업에서는 이분들을 처음에 가르치려면 보통 한 6개월 정도 이상 걸리거든요. 이제 약간 수달이 되려면 근데 좀 이제 익숙해지고 이제 잘한다 할 때 이제 돌아갈 수밖에 없고 다시 돌아올 수가 없어요. 한국으로 ... 물론 그 절차가 있긴 한데 굉장히 복잡하고 연세 드신 분들은 또 못 들어오고 그래서 그제 조금 더 제한이 좀 없었으면 아니면 좀 길거나 체류 기간이 좀 길거나 했으면 좋지 않을까.

근데 뭐 1년이든 뭐 이렇게 좀 연장을 해주고 다시 한국으로 돌아올 수 있는 길도 만들어줘야 불법적인 분들도 합법화될 수 있다.

인력이 부족한 현 농업의 실정에서 임금체불 문제는 발생할 수 없습니다. 오히려 노동자들이 입맛에 맞게 사업장을 옮겨 다녀 사업주들이 피해를 보고 있는 상황이 많습니다. 이러한 현 상황을 이용하여 남아있는 노동자들은 계속 임금을 올려달라고 요청하고 있으며, 임금이 인상되지 않을 경우 다른 곳으로 옮겨가 버려 인력 수급에서 피해를 보고 있습니다.

임금체불 혹은 이주노동자 문제와 관련해서 사업주나 관리자가 원하는 것은 매우 다르다. 불법적인 이주노동자가 되고 임금체불의 연쇄에 빠지지 않게 하기 위해서, 사업주와 관리자는 이주노동자의 체류기간을 늘려 그들이 보다 더 오래 안정적으로 일할 수 있는 환경을 만들어줘야 한다고 말한다.

제가 느꼈던 외국인들 고용에 대해서는 예전에는 그렇게 아까 겁들이 많고 너무 힘든 일만 시키고 돈도 안 준다. ... 그런 분들이 많다고 들었는데 대부분이 그렇게 하면 사업장을 운영할 수가 없어요. 지금은 ... 그렇기 때문에 많이 합법화되어 있고 그리고 양지화된 것도 많이 있기 때문에 오히려 그분들이 더 FM대로 근무하려고 하고 그분들이 대화? 권리를 정확하게 받으려고 하기 때문에 사업장에서도 어떻게 보면 한국 사람 또 설렁설렁 운영했던 거를 같이 ... 타이트하게 운영했던 건 나쁘지 않을 것 같습니다. 근데 많이 양성화돼 있고 이렇게 악덕처럼 운영을 해서는 사업장을 운영을 못하는 세상이기 때문에 지금 크게 문제될 건 없을 거 ... (개인적으로 평가하기에 제도는 더 좋아지고 있다?) ... 다만 좀 체류 기간을 좀 늘려달라 ... 쥐야지 불법도 다 없어지고 그리고 또 사업성도 좋고.

체류기간의 상대적으로 자유로운 연장은 사업주 입장에서 필요한 부분으로 작용하기도 한다. 한 사업주는 새로운 이주노동자로 대체되기 전까지라도 자유로운 체류 연장과 안정적인 일자리를 보장해줘야 한다고 말한다.

노동자가 당장 다른 곳으로 가버리면 인력수급에서 최소 몇 개월은 걸리기 때문에 농장 운영에 큰 어려움이 있습니다. 노동자가 본인에 의지에 의해 사업장을 옮기는 것을 거부할 수는 없지만, 최소 다음 인력을 고용할 때까지는 근무할 수 있는 그러한 제도가 마련될 수 있으면 합니다. 또한 신규 채용이 될 때까지도 성실히 근무해야만 다른 곳으로 갈 수 있는 사업주가 옮기는 것에서 최소 제동장치를 걸수 있는 시스템을 마련해 주시기 바랍니다. 아침에 농장으로 출근했는데 숙소에서 본인은 여기 농장에서 이제 일을 하지 않을 거라며, 다른곳으로 가겠다고면서 파업을 하는 경우는 발생하지 않았으면 합니다.

이주노동자의 권리 보호를 위한 사업장 변경 제도에 대해서 고용주와 관리자들은 부정적인 생각을 가지고 있다. 그들의 권리 보호를 위한 장치라기 보다는, 그들이 더 많은 돈을 벌기 위해서 악용하는 합법적 수단이라고 생각하는 듯하다. 고용주와 이주노동자들 사이에 가장 큰 입장 차이가 있는 부분이라 할 수 있다.

사업주 입장에서는 그게 어떻게 보면은 좀 번거로운 일이긴 한데 필요하다고 생각하고 노동자 입장에서는 근데 그거를 또 돌아오는 노동자들 ... (악용하는 사람들이 있어요?) ... 많아요 ... 어쨌든 합법적으로 들어온 분들도 이동하고 싶은 분들이 있어요. 뭐 자기네들 나라분들이 더 많고 여기 돈도 더 많이 더 준다더라. 우리는 딱 주어진 영업 그 시간 외에 더 근무를 안 시켜요. 비용이 많이 발생하기 때문에 근데 다른 데는 일을 더 많이 시키고 연장수당도 많이 준다. ... 그럼 이 사람들은 돈을 더 벌고 싶으니까 이주를 하고 싶잖아요. 그렇죠 옮기고 싶잖아요. 근데 사업주에서는 이분들이 가면은 다음 노동자들이 들어온 그 날이 굉장히 6개월 후나 1년 후나 그러니까 그 절차도 있고 그게 대미지가 많단 말이에요. 그래서 ... 이만 가자 너 그럼 돈 조금 더 줄게 식대로 이만큼 더 줄게 그렇게 제안을 해야 되기 때문에 사업주로서는 별로 좋지는 않죠. 근데 필요하다고는 봅니다.

지금의 E-9비자 시스템에서 노동자는 자유롭게 3번까지 사업주를 바꿀 수 있으며, 그러한 경우 향후 재고용에서 별다른 문제가 없는 것으로 알고 있습니다. 이러한 경우 사업주는 노동자들이 항상 다른 곳으로 갈 수 있다는 생각을 하면서 고용을 유지하고 있습니다. 저희 농장의 경우도 1년 동안 잘 근무하던 노동자가 1년이 지나자마자 다른 곳으로 가겠다고, 그날부터 일도 하지 않고 파업을 해버리는 경우를 경험했습니다. 1년이라는 시간 동안 묵묵히 기다린 이유는 1년 이전에 사업장을 옮기게 되면 사업주가 매달 내는 퇴직금을 본인들이 수령할 수 없지만 1년이 지난 이후에는 수령이 가능하기에 그 시간동안 기다렸다가 바로 옮겨 버리는 겁니다. 노동자가 일도 하지 않고 파업을 하는 경우 고용주는 울며 겨자먹기 식으로 노동자를 퇴직처리를 할 수밖에 없으며, 신규로 채용을 하여야 하는데 외국인력 신규 신청 기간이 아니라고 하면 반년 가까이 신규 인력을 받지 못하고, 이러한 경우 어쩔수 없이 불법체류자를 고용하는 악순환이 계속됩니다.

마지막으로, 불법의 미등록 이주노동자 고용을 주로 봤던 관리자는 이주노동자 임금체불 문제 해결을 위해서는 보다 강력한 처벌이 도입되어야 한다고 말한다. 금전적 이득을 위해서 불법의 미등록 이주노동자를 고용하고 임금을 적게 주거나 떼먹는 업체와 사업주에 대한 가장 효과적인 해결책은 그들이 얻게 되는 이득보다 더 큰 손해라고 힘주어 말한다.

그러니까 법적으로 영업 정지를 하게 하면 솔직히 월급을 다 주게 될 거예요. ... 왜냐하면 영업 정지되는 것보다 월급을 주는 게 훨씬 싸니까요. ... 간단히 출입국에서 벌금 얼마 얼마 이게 369로 돼 제가 369로 돼 있거든요. ... 300만 원 600만 원 900만 원 이렇게 근데 900만 원 그래 벌금 900만 원 내고 장사를 하는 게 훨씬 이득이니까요. ... (그냥 영업 정지를 해야 된다. 그런 상황) ... 솔직히 무서워서 다 해결은 하겠죠.

6. 소결: 요약과 시사점

1) 면접조사 결과 요약과 종합

(1) 임금체불의 원인

이주노동자, 상담자, 근로감독관, 사업주·관리자 면접조사 결과를 종합하면, 이주노동자 임금체불의 원인은 경제적인 요인뿐만 아니라 비경제적인 요인이 크다는 점을 확인할 수 있었다. 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들은 임금체불 이유가 회사 경영이 어렵지 않고 지급여력이 있는데도 임금을 미지급하는 것으로 이해하고 있었다. 사업주의 경우, 임금체불의 가능성이 희박하다고 보거나, 임금체불이 발생한 경우에도 그 원인을 일시적인 경영악화 등 경제적 요인을 강조하고 있지만, 적어도 미등록 이주노동

자에 대해서는 경제적인 요인뿐만 아니라 비경제적인 요인에 의해 임금체불이 상습적으로 일어난다는 점을 인지하고 있었다. 근로감독관들과 상담자들은 소규모의 영세사업장으로 경영이 어려워서 체불하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 다수라고 보았다. 또한 상담자들도 마찬가지로 경영이 어려워 사업주가 임금을 지급하지 못하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 많다고 보고 있었다.

근로감독관과 상담자는 임금체불의 비경제적인 원인으로 ‘사업주의 마인드’와 ‘사업주 입장에서 벌금 내는 게 유리한 제도’, ‘악용되는 반의사불벌죄’ 등을 강조하기도 하였다. 이주노동자가 본국에서 받는 임금수준보다 높은 임금을 받고 있기 때문에 이 정도 임금수준이면 된다는 생각, 사업주 맘대로 이주노동자 수준에 따라 모두 지급할 필요가 없다고 생각, 미등록에게 일자리를 제공하고 경제적으로 편의를 봐줬다는 생각에 퇴직금이나 임금을 지급하지 않아도 되는 생각 등과 같은 사업주 마인드가 임금체불을 낳고 있다고 보았다.

임금체불이 되풀이되는 이유는 사용자를 불기소하는 경우가 많으며 기소한다 해도 형사처벌 수위가 낮기 때문이다. 사업주가 노동자에게 ‘자신(사업주)이 타당하다고 주장하는 체불액’만 지급하면 기소유예를 하는 경우가 많고 임금체불 사업주를 구속하는 경우는 드물다. 사업주의 입장에서는 ‘체불임금을 노동자에게 줄 것인가, 아니면 벌금을 낼 것인가’의 상황에서 소액의 벌금만 납부하는 ‘현명한(?) 선택’을 하게 된다. 2005년 근로기준법 개정을 통해 임금체불 사업주 처벌에 있어 반의사불벌죄가 도입된 이유는 노사 합의를 통한 체불임금의 조기청산, 체불사건의 과도한 형사사건화 방지, 근로감독관의 업무부담 경감 등 때문이다. 임금체불 문제는 본질적으로

사적 권리분쟁이므로 민사절차를 통한 해결이 타당하다는 인식을 반영한 조치였다. 하지만 반의사불벌죄 도입 이후 현장에서는 이를 체불임금 ‘할인’ 수단으로 악용하기도 한다. 체불임금을 받기 위해 시간과 비용을 들여 민사소송을 하는 건 노동자에게는 큰 부담이다. 사용자는 이런 상황을 노려 체불임금 중 일부만 주는 대신 처분불원서나 고소취소장을 써달라는 요구하는 사례가 잦다. 체불임금의 일부라도 빨리 받고 싶은 노동자의 마음을 악용해 형사처벌을 피하려는 형태이자 사용자에게 유리한 조항으로 활용된다.

정리하면, 사업주만 유리한 구조가 형성되는 과정은 다음과 같다. 임금체불 사업주에게는 집행유예를 선고하고, 대지급금 상환을 청구해야 하는 대상인 법인은 폐업한다. 결국, 체불임금의 일부는 국가가 갚고, 일부는 피해 노동자가 포기하며, 임금체불 사업주는 체불액 상당의 이익을 보게 된다. 이와 같은 임금체불 사업자에게 유리한 구조는 내국인보다 사법적 접근성, 정보, 의사소통, 체류기간 등 여러 면에서 상당한 취약성을 가지고 있는 이주노동자가 더 손쉽게 임금체불 상황에 처하게 되고 상습적이고 반복적인 임금체불을 겪게 되는 불리한 구조로 작동한다.

(2) 임금체불의 내용과 실태

이주노동자, 상담자, 근로감독관, 사업주 면접조사에 드러난 임금체불의 주요 내용과 실태를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 이주노동자가 많이 겪는 임금체불 중 하나는 퇴직금 미지급이다. 과거에는 외국인은 퇴직금을 안줘도 되는 것으로 이해하는 사업주가 여럿이었지만, 지금은 내국인이건 외국인이건 퇴직금을 지급해야 한다는 사실을 알고 있었다. 일부 사용자들은 출국이 임박한 이주노동자의 시간적 제약을 악용해 퇴직 전 마지막 몇 달의 임금체불과 함께 퇴직금 차액을 미지급하곤 한다. 고용허가제 이주노동자

는 출국만기보험과 퇴직금과의 차액에 대한 퇴직금 사안이 많고, 미등록 이주노동자는 일을 그만두고 상담을 받는 경우가 많아, 거의 대부분 퇴직금으로 임금체불 상담을 한다. 그런데 실제 노동시간과 임금기록을 확인해보면, 연장근로 수당 등 각종 수당을 제대로 지급받지 못한 경우가 흔하다.

둘째, 체불임금 내용으로 임금 전액 또는 일부 금액을 지급받지 못한 경우이다. 면접조사에서 네팔 국적 이주노동자는 입국 이후 3개월 동안 월급을 단 한 번도 받지 못했는데, 외국인노동자지원센터의 도움으로 긴급하게 노동청 진정과 근로복지공단 대지급금 지급으로 체불임금을 받았다. 건설업에 종사하는 경우에는 몇 달이 임금이 체불되었다던가, 몇 공수 뛰었는데 다 못 받았다는 경우들이 있으며, 식당에 종사하는 경우 몇 개월 임금이 체불되었다거나, 제조업에서 일하더라도 마지막 달 또는 마지막 근무 일수만큼 못 받는 경우들이 있었다.

셋째, 각종 수당을 지급하지 않는 경우도 이주노동자가 자주 겪는 임금체불 형태이다. 휴일가산수당, 연차수당, 주휴수당, 연장수당, 휴업수당 등 법상 지급해야 할 각종 수당을 지급하지 않는 경우도 자주 발생한다. 퇴직금과 함께 연장근로수당을 지급받지 못한 베트남 이주노동자는 봉제공장에서 일했는데, 봉제업의 특성상 일감이 몰리는 시기에 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등이 빈번한 사업장으로 일하는 6년 6개월 동안 단 한 번도 시간외 근로수당을 지급받지 못했다. 해당 이주노동자는 체불액이 큰 퇴직금은 받고, 연장근로수당은 포기했다. 농업 및 어업 이주노동자 다수도 일하면서 시간외 근로에 따른 연장근로수당을 지급받은 적이 없었으며, 미등록 이주노동자는 연장근로를 하더라도 실제 노동시간과 상관없이 정액으로 임금을 지급받아 각종 수당을 지급받지 못했다.

넷째, 이주노동자도 「최저임금법」의 보호 대상임에도, 최저임금보다 낮은 임금을 지급하거나, 이전 연도의 최저임금을 적용하여 임금을 지급하기도 한다. 월 임금총액이 최저임금 이상인 것처럼 보이나, 시급으로 환산하면 최저임금 미만인 경우가 있다. 연장근로시간을 반영하지 않던가, 형식상 휴게시간을 길게 산정한다던가 등의 방법으로 노동시간 대비 최저임금 미만을 지급하기도 한다. 캄보디아 농업 이주노동자의 근로계약서상 노동시간은 오전 8시부터 오후 5시까지이며, 휴게시간은 1시간으로 되어 있었다. 하지만, 이들은 오전 7시부터 오후 6시까지 근무하고, 휴게시간은 점심시간 1시간, 그리고 오전 오후 휴식시간 10분씩이 전부였다. 실제 노동시간과 휴게시간이 이렇함에도 불구하고, 사업주는 실제 노동시간에 근거하여 임금을 지급하지 않고 체불하였다. 결국 시간급으로 계산하면 최저임금을 위반하고 임금을 체불하였다.

최저임금 위반 임금체불 상담은 이전보다 줄었다는 상담자의 의견이 많았다. 사업주와 노동자 모두 최저임금 이상 임금을 지급해야 한다는 사실을 알고 있어 기본적으로 최저임금은 준수해야 한다고 생각한다고 하였다. 연장·휴일·야간근로수당, 연차수당, 주휴수당 지급에 대한 이주노동자의 인식은 낮지만, 최저임금 이상 지급과 퇴직금 지급에 대한 인식은 상대적으로 높은 편이어서 과거와 비교하여 최저임금을 위반하는 경우는 줄었다고 한다. 이는 근로감독관 인터뷰에서도 유사하게 나타났는데, 경기도 A지청에서 신고사건을 담당하는 근로감독관은 이전과 달리 의도적으로 최저임금 미만을 지급하는 경우는 이전보다 많이 줄었다고 답하였다.

다섯째, 이주노동자와 합의 없이 일방적으로 각종 비용(기숙사비, 사회보험료, 전기료 등)을 공제하는 유형도 임금체불 형태 중 하나이다. 상담자들

은 기숙사비를 포함한 사업주의 다양한 공제에 대한 문제의식을 가지고 있었다. 지침에 맞춰 최대치를 징수하고, 매년 임금에 맞춰서 공제금액을 올리는 것도 문제이지만, 이주노동자의 동의를 받지 않고 일방적으로 공제하거나, 전기요금처럼 소요되는 비용도 안내 없이 일방적으로 공제하는 부분은 문제라고 의견이었다. 예를 들어 근로계약서 상에는 기숙사비가 18만원으로 되어 있으나, 실제로는 동의 없이 전기요금을 포함하여 30만원을 공제하여 사업장 변경 및 임금체불 진정으로 이어진 경우가 있었다. 또한 근로계약서에는 기숙사 미제공으로, 임금명세서에도 기숙사 공제금은 없었으나, 실제 받아야 할 임금에서 20만원씩 적게 지급되어 확인해보니 기숙사 비용으로 공제하고 있었다.

임금체불과 관련해서 상담자들은 사업주들이 사회보험료를 공제한 후 실제로 납부하지 않는 문제도 지적하였다. 사업주가 임금에서 국민연금, 건강보험 등 노동자 부담분을 공제하고서 실제로는 납부하지 않는 경우들이 있다는 것이다. 사업주에게 이야기하면 내겠다고 말로만 하고 납부하지 않는 경우가 있다. 문제해결도 쉽지 않은데, 노동청에 신고하면 경찰로 넘기고, 경찰에 요청하면 근로감독관에게 특별사법경찰권이 있다며 넘기는 식이어서 해결이 어렵다고 한다.

여섯째, 임금의 지연 지급과 정기불원칙의 미준수이다. 「근로기준법」은 매월 1회 이상 일정한 날짜에 임금을 지급토록 하고 있으며, 표준근로계약서도 임금지급일을 매월 특정일이나 매주 특정 요일에 지급토록 명시하고 있다. 그렇지만, 임금을 정기적으로 지급하지 않은 경우가 종종 발생한다. 일한 달의 임금을 늦게 지급하는 경우는 흔하다고 한다. 한달 치 임금을 깔고 지급하는 식인데, 이번 달 일한 거에 대한 임금을 다음 달 말일에서야

지급한다고 한다. 매번 임금을 정해진 날에 지급하는 게 아니라 일주일, 또는 한 달 미뤄서 지급하는 등의 지연지급도 있다.

(3) 임금체불 대응과 사건처리 과정에서 겪는 어려움과 문제점

임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들이 체불임금 문제를 해결하기 위해서 여러 대응을 하는 과정에서 겪는 어려움과 문제점도 상당하였다.

먼저, 이주노동자와 상담자가 임금체불 대응 과정에서 사업주의 반응과 태도에 부정적 반응을 경험하는 경우가 많았다. 사업주가 임금체불 사실을 시인하고 사과하며 바로 해결하는 사례도 있지만, 회피하거나 부인하거나 심지어 협박하는 등 부정적 태도가 다수였다.

근로감독관의 경우도 사업주의 부정적인 반응과 태도를 경험하고 있었다. 기다리면 주겠다고거나 한국인에게는 임금을 지급하면서 이주노동자에게는 상황이 좋아지면 지급하겠다고 미루는 경우도 있었다. 체불임금을 달라는 이주노동자를 위협하며 협박한 사례도 다수였다. 미등록 이주노동자에게는 신고하겠다고 협박하고, 고용허가제 이주노동자에게는 미등록 이주노동자로 만들겠다고 협박한 경우도 있었다.

이주노동자 임금체불에 대해 사업주는 다양한 방식으로 괴롭히는 경우들이 있었다. 경제적 목적으로 한국에 취업한 이주노동자에게 일을 주지 않고, 사업장 변경도 동의해주지 않으면서 경제적으로 괴롭히는 것이다. 연장 근무에서 배제하기도 하고, 이전 업무와 다른 업무를 부여하여 수행하기 힘든 일을 시키기도 하였다. 노동청에 임금체불을 진정한 이주노동자를 대상으로 차별적인 규칙을 제정한 경우도 있다. 임금체불로 사업주에게 문제 제기하거나 진정을 제기한 경우, 이주노동자가 겪는 괴롭힘을 보면서 다른

이주노동자가 문제제기하기가 어려워지기도 한다. 임금체불로 사업장 변경 요청을 하고 싶은 이주노동자가 다른 이주노동자가 문제제기로 업무에서 배제되는 것을 보고 사업주에게 항의하는 것 포기하기도 했으며, 같은 사업장에서 여러 이주노동자가 문제제기해도 바뀌지 않는 현실을 보고 무서워서 말도 하지 못한 경우도 있었다. 임금체불 때문에 근무기록 증빙을 위해 사업주에게 서명을 요청하자 강제로 뺏아서 훼손하여 임금체불 산정을 증빙할 수 없도록 하는 사업주도 있었다.

둘째, 일부 이주노동자와 상담자는 근로감독관 고압적이고 소극적인 태도를 지적하였다. 한국에서 오랫동안 거주했던 한 이주노동자는 임금체불 사건 권리구제 시스템과 근로감독관 태도가 과거와 비교하여 매우 긍정적으로 변화하였다고 평가하였다. 근로감독관이 철저히 조사하고, 임금체불 문제를 진정성 있게 처리한다는 느낌을 받았다고 한다. 다른 이주노동자 다수도 근로감독관의 차별이나 인권을 침해하는 언행을 경험한 적은 없었다. 하지만 일부 이주노동자는 근로감독관의 고압적인 자세, 노동자의 입장은 잘 듣지 않고 사업주 편을 드는 듯한 인상, 별일 아니라는 식으로 치부하거나 합의를 종용하는 태도, 사업주를 적극적으로 조사하지 않는 소극적 자세 등의 근로감독관 태도를 지적하였다.

상담자의 경우, 임금체불 진정시 근로감독관의 업무처리 문제를 지적하는 경우가 많았다. 먼저 임금체불 진정사건 처리시 근로감독관이 지나치게 소극적인 경우들이 있다는 것이다. 증빙자료가 없거나 사업주가 부인하면 조사나 수사를 통해 사실여부를 확인하여야 하지만 그렇지 않다는 것이다. 현장을 방문하여 확인하는 경우도 드물다고 한다. 근로감독관에 따라 사건 처리가 상이한 점도 지적하였다. 예를 들어, 임금지급기록이 통장에 남아

있어서 이를 근거로 민사용 체불금품확인원을 발급해주는 근로감독관이 있는 반면, 같은 조건인데도 사업주 확인이 안 된다며 증거불충분으로 사건을 종결하는 근로감독관도 있었다.

셋째, 임금체불 대응과 사건 처리시 이주노동자가 겪는 대표적인 어려움은 의사소통(통역) 문제이다. 한국어로 의사소통이 어려운 이주노동자가 노동청 진정과정에 개인 혼자 참여하기는 어렵다. 노동청이 통역을 제공하지 않고 이주노동자가 통역자와 같이 방문하라고 안내한다. 노동청에서 통역을 제공하지 않기에 통역을 직접 구해야 하고, 설사 노동청에서 통역을 제공한다 하더라도 이주노동자를 위해 적극적으로 통역하지 않는 느낌을 받기도 하였다. 이주노동자지원기관에서 통역을 제공하면 좋지만, 여건상 쉽지 않다고 한다. 지원이 가능한 언어가 있고 그렇지 않은 언어도 있다.

넷째, 임금체불 사건 처리 시 겪는 가장 큰 어려움은 증빙자료 문제와 사업장 정보 부족 문제였다. 출퇴근기록, 임금명세서 등 임금체불과 관련한 노동시간과 임금산정 기록이 정확하지 않을 때 다툼이 길어지고 해결도 쉽지 않았다. 사업주가 출퇴근기록을 하지 않는 사업장이 다수 있었으며, 농업 이주노동자는 사업주가 아닌 노동자 개인이 수기로 출퇴근시간을 기록하였다. 임금명세서도 의무적으로 교부해야 하나, 실제로는 지급하지 않는 경우가 많았으며, 이주노동자가 요청하는 경우에 지급하기도 했다. 현실이 이렇다보니 임금체불 진정시 출퇴근기록과 임금산정 자료 등 증빙자료 수집이 큰 어려움이었으며, 사업주가 적극적으로 협조하지 않기에 더욱 더 애로를 겪고 있었다.

미등록 이주노동자나 파견업체에서 일하는 경우, 사업주와 사업장 정보가 정확하지 않은 경우가 있다고 한다. 이주노동자가 어느 회사 소속이었는데

지 자기 회사를 모르기도 하고, 누가 진짜 자신의 고용주인지도 알지 못하는 경우들이 있다. 그렇다보니, 진짜 사장을 찾고 확인하는 과정이 필요하고, 사업주는 근무한 적이 없다고 부인하고, 근로감독관이 사업주의 주장을 인정하는 경우 사건 처리에 어려움을 겪는다고 한다. 이러한 부분은 근로감독관에게도 해결이 어려운 임금체불 사건으로 인식되고 있었다. 사업장 정보가 부정확하고, 근무시간 기록이 부재하며, 당사자간 주장에 다툼이 있을 경우 근로감독관은 임금체불 사건을 해결하기 어려우며, 특히 미등록 이주노동자를 고용하는 사업장에서 주로 발생한다고 하였다.

(4) 이주노동자 임금체불을 심화시키는 요인

이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는 요인으로는 사업장 정보 불충분, 근로계약서 미준수·미작성 및 일방적인 변경, 재입국특례제도에 의한 임금체불 대응 어려움, 노동자의 권리인식 부족, 기초적인 노무관리 부재, 임금을 줄이기 위한 사업장 쪼개기, 사업주의 잘못된 인식, 근로감독관의 소극적 태도, 예방측면에서의 지도점검 관리 부족, 사업장 변경 제한 등을 들 수 있다. 대표적인 요인이 어떻게 이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는지를 몇 가지 예를 들어 정리하면 다음과 같다.

먼저, 사업장 정보 불충분 요인은 고용허가제로 들어온 이주노동자의 임금체불 가능성을 높인다. 고용허가제로 입국하는 이주노동자가 공식적으로 습득하는 정보는 2장짜리 근로계약서가 전부이다. 본인이 구체적으로 해야 할 일은 무엇인지, 작업환경은 어떠한지, 숙소 시설은 어떠한지, 주변환경은 어떠한지, 사업장 규모가 몇 명인지 등에 대한 정보 없이 3년 이상 일할 사업장을 선택한다. 자신이 일하게 되는 사업장에서 임금체불이 발생한 적이 있는지, 5인 미만 사업장이어서 임금을 포함한 노동법의 보호를 받지

못하는 사업장인지, 임금체불이 되는 경우 대지급금 제도나 임금체불보증보험의 보호를 받을 수 있는지 알 수가 없다. 논란이 되는 기숙사 정보도 고용허가 신청시 사업주가 제출하는 사진이나 영상 자료도 이주노동자에게 전달되지 않는다. 이주노동자에게 자신이 일할 사업장에 대한 정보가 충분히 제공되지 않아 임금체불을 비롯한 사업주와 분쟁가능성이 높아진다.

다음으로 근로계약서의 미준수(위반)·미작성 및 일방적인 변경도 이주노동자의 임금체불 발생의 가능성을 높이고 노동분쟁을 더욱 악화시킨다. 미등록 이주노동자는 서면의 근로계약서를 체결하지 않은 채 일하는 경우가 빈번하고, 이로 인해 임금체불 발생시 근로관계 증빙은 물론 노동시간 및 임금 산정에 어려움을 겪을 수 있다. 또한 근로계약과 관련해서 가장 큰 문제는 근로계약서와 상이한 노동조건이 많다는 것이다. 비전문취업(E-9) 이주노동자들은 입국 후 근로계약서와 다른 노동조건에서 일을 시작하는 경우가 빈번했다. 근로장소, 근로시간, 업무내용, 휴일, 기숙사 등이 근로계약과 실제 일할 때 차이가 있었고, 심지어 근로계약서의 사업주와 실질 사업주가 다르기도 했다. 고용허가제로 입국한 이주노동자는 입국 후 근로계약을 변경하는 경우들이 빈번하다고 한다. 당사자의 동의없이 일방적으로 한국어로 된 근로계약서에 서명하거나 동의서에 서명하는 식으로 근로계약을 변경하는 경우가 흔하다는 것이다. 공제 조항이 추가된다든지, 근무시간을 변경한다든지, 임금 등을 달리한다든지 등 노동조건을 변경하는 근로계약 또는 동의서에 서명하는 경우들이 있다. 변경된 근로계약서가 임금체불 진정시 인정되지 않아야 하는데, 근로감독관은 당사자 서명을 이유로 유효한 근로계약으로 본다는 것이다. 이런 경우 임금체불의 발생과 분쟁 가능성이 높아진다.

제4장

이주노동자 임금체불
실태조사(심층면접조사)

고용허가제 이주노동자의 임금체불 사건 다수는 사업장 변경과 관련되어 있어, 사업장 변경 제한이 임금체불을 악화시키는 요인 중 하나이다. 사업장 변경을 조건으로 체불임금을 덜 받거나 없는 것으로 하여 사건이 종결되거나, 때로는 사업장 변경을 조건으로 금품을 요구하는 경우도 있다고 한다.

이처럼 임금체불을 심화시키는 요인은 이주노동자들이 가지고 있는 취약성과 특수성과 결합하여 이주노동자의 임금체불 발생 가능성을 높이고 임금체불 문제를 악화시키고 있다. 즉, 노동자가 임금체불을 겪게 되더라도 이런 요인이 이주노동자의 취약성과 특수성과 결합해 내국인보다 이주노동자가 보다 더 임금체불 문제에 노출되기 쉽게 만든다.

(5) 제도 개선 요구

임금체불 피해를 경험한 이주노동자는 다음과 같은 제도 개선요구를 하였다. 첫째, 임금체불 사업장의 고용을 제한하라는 요구를 가장 바라고 있었다. 또 다른 피해자가 발생하지 않도록 임금체불 사업장에 고용을 제한해 달라는 요구이다. 둘째, 체불임금 지급과 임금체불 사업장 관리감독에 있어서 정부책임의 강화를 요구하였다. 사업주에게 체불임금을 받기 어려운 상황이기 때문에 임금체불이 확정되면 정부가 먼저 지급하고 나중에 사업주에게 구상권을 청구하자는 것이다. 셋째, 사업장에 대한 충분한 정보제공이다. 앞서 살펴보았듯이, 불충분한 사업장 정보는 이주노동자에게 임금체불을 비롯한 노동분쟁의 가능성을 높이는 요인이다. 사업장 규모에 따라 임금과 노동조건이 차이가 나는 것과 사업장에 대한 구체적인 정보 없이 근로계약을 맺고 일하는 것은 이주노동자에게는 이해될 수 없는 일이다. 넷째, 노동법을 준수하지 않는 사업주가 있는 만큼 사업주 대상 노동법 교육을 요구하였다.

이주노동자 임금체불 상담을 하는 상담자와 활동가는 ① 사업장 변경 제한 완화, ② 이주노동자 고용제한 보다는 사업주 처벌 강화, ③ 임금체불 분쟁시 취업활동이 가능한 체류자격 부여, ④ 근로계약서 자국어 의무화(일방적인 근로조건 변경 방지), ⑤ 지도점검 및 관리(고용허가제 이주노동자 입국 후 지도점검 실시, 고용허가제 이주노동자 외에 같은 사업장에 있는 다른 체류자격 이주노동자(미등록 포함) 면접조사), ⑥ 기초 노동질서 준수(근로계약서, 임금명세서 등), ⑦ 충분한 사업장 정보 제공(사업장 규모 포함), ⑧ 임금체불보증보험 및 대지급금 제도 개선(농어업 이주노동자 사각지대 개선), ⑨ 근로감독관의 적극적 수사권 행사, ⑩ 임금체불에 대한 반의사불벌 조항의 실질적 폐지 및 징벌적 손해배상 도입 ⑪ 고용센터 및 외국인노동자지원센터 확대 강화를 요구하였다.

사업장 변경 제한 완화는 앞서 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인에서 보았듯이, 사업장 변경을 조건으로 부당한 협박과 회유를 받기 때문에 임금체불 피해 줄이기 위해서도 사업장 변경 제한을 완화하자는 의견이다. 상담자는 임금체불 사업장에 이주노동자 고용을 제한하기보다는 고용은 하되 벌금 등 경제적 불이익을 크게 주는 것이 더 효과적이라고 보았다. 한편, 일부 사업주는 이주노동자의 임금체불 문제를 근절하기 위한 가장 효과적인 해결책으로 임금체불 업체와 사업주가 연계 되는 이익보다 더 큰 손해를 물리는 징벌적 손해배상에 동의하기도 하였다.

근로감독관은 이주노동자 고용 사업장에 대한 지도점검을 임금체불을 예방하는데 효과적으로 보았다. 또한 근로감독 청원제도의 적극적 활용도 강조하였다. 근로감독관도 고용허가제 사업장의 임금체불 사건은 사업장 변경과 연관되는 경우가 다수인 것을 알고 있고, 사업장 변경 제한이 없으면

임금체불 사건과 고용센터 업무도 크게 완화될 것으로 보고 있었다. 다만, 사업장 변경을 자유롭게 할 경우, 인력수급이 용이할 것이냐 하는 문제를 지적하고 있었다. 사업장 이동을 신속하게 해주고 다른 이주노동자를 곧바로 고용할 수 있다면 사업장 이동이 용이하겠지만, 현재는 이주노동자 고용에 시간이 걸려서 쉽지 않다고 보았다.

2) 정책적 시사점과 함의

면접조사를 통해 얻은 정책적 시사점과 함의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 현실에서 경제적 요인과 비경제적 요인을 쉽게 구분할 수 없을 뿐 아니라, 신고사건에서 사업주는 책임 회피를 위해 당연히 경제적 요인을 강조할 것이기 때문에 이주노동자의 임금체불 원인을 파악할 때에는 면밀한 조사가 필요하다. 이주노동자 임금체불의 원인을 경제적 요인으로 볼지, 비경제적 요인으로 볼지에 따라 임금체불 대책은 달라진다. 경제적 요인에 의한 임금체불은 사업주가 통제하기 어려운 ‘불가피한 사정’ 때문에 벌어진 것이므로 사전예방보다는 사후 구제방안이 중요하다. 이에 반해 비경제적 요인으로 발생한 임금체불은 근로감독 강화 등 사전예방이 중요하다(이종수, 2021). 이러한 점들을 고려하여 임금체불 이주노동자에 대한 정책적 대안을 마련해야 할 것이다.

둘째, 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인을 고려한 대안적 정책 방향을 설정할 필요가 있다. 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인과 이주노동자의 취약성과 특수성이 결합되면 이주노동자의 임금체불 가능성은 높아지고 그 문제의 심각성도 악화되는 특징이 있었다. 예를 들어, 이주노동자 고용 사업장은 내국인이 취업을 기피하는 곳으로 노동조건과 노동

환경이 열악한 사업장이다. 그렇다보니 기본적인 노동질서를 잘 준수하지 않는 사업장이 흔한 편이다. 고용허가제 사업장은 입국 전에 서면 근로계약서를 체결하나, 근로계약과 노동조건(사업주, 근무장소, 근무시간, 숙소사 공제 등)이 다르기도 하고 입국 후 이주노동자에게 불리한 근로계약으로 갱신하는 경우도 있다. 미등록 이주노동자를 고용한 사업장은 근로계약서조차 작성하지 않은 경우가 흔하다. 임금명세서도 의무적으로 교부해야 하나 교부하지 않기도 하고, 교부하더라도 임금산정방식을 정확히 기재하지 않기도 한다. 농축산업과 어업 분야는 출퇴근시간 기록을 사업주가 아닌 이주노동자가 직접 기록하는 경우가 다수 있으며, 수기로 작성한 이주노동자의 출퇴근기록은 노동청 진정과정에서 노동시간으로 인정받지 못하는 경우도 있다. 이처럼 임금체불 예방 및 해결을 위해서 가장 기본적인 사항인 근로계약서 작성, 임금명세서 교부, 근무시간 관리 등 기초적인 노동질서를 준수해야 하지만, 이를 위반하는 이주노동자 고용 사업장이 다수여서 이주노동자 임금체불 문제를 심화시키는 특징이 있다.

따라서 임금체불 문제를 예방하고 해결하기 위한 정책의 포괄성(내외국인 모두 해당하는 일반적인 법제도 개선)을 확대하는 것도 중요하지만, 이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는 요인에 대해 해결책에 찾는 정책의 집중성이 더욱 중요하다고 볼 수 있다.

셋째, 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한 정책방향에서 좀 더 취약한 이주노동자 업종과 대상에 대한 고려가 필요하다. 임금체불에 대한 공익적 신고, 임금체불 사건의 처리과정에서의 체불의 증빙, 법제도의 사각지대 등 많은 측면에서 미등록 이주노동자와 농어업 이주노동자의 경우가 더욱 더 임금체불의 취약성에 노출되어 있었다. 체류자격에 관계없이 임금

을 목적으로 근로를 제공한 사람은 누구든 차별 없이 노동의 대가를 주장할 수 있어야 하는데, 문제는 법적 보호망 밖에 있는 미등록 이주노동자나 법적 제도적 사각지대에 일부 놓여 있기도 한 농어업 이주노동자는 임금체불 문제가 발생할 시 정당한 권리를 주장하기 어렵다는 것이다. 이들에 대한 구제방안으로 별도의 시스템을 고려하는 것이 필요해 보인다.

제5장

국내 임금체불 구제절차 분석과 개선과제

1. 이주노동·임금체불·제도
2. 임금체불 해결시스템 현황
3. 임금체불 해결시스템 평가
4. 이주노동자와 사법접근성
5. 이주노동 임금체불 개선을 위한 정책과제

제5장 국내 임금체불 구제절차 분석과 개선과제

제5장

국내 임금체불 구제절차 분석과 개선과제

1. 이주노동·임금체불·제도

우리나라 임금체불의 심각성 관련해서는 지속적인 문제제기와 다각적인 대책이 제시되어 왔다. 그럼에도 불구하고 임금체불액은 2022년에도 1조 3,472억 원으로 여전히 심각한 수준이다(고용노동부, 2023). 체불액의 절대적인 수준이 높다는 것 외에도 이주노동의 영역에서 최근 심각한 현상은 체불임금의 문제가 이주노동자에게 더욱 집중되고 있다는 것이다. 코로나 19로 인한 직접적인 영향을 받은 2019~2021년에는 이주노동자의 입출국이 원활치 않았음에도, 전체 임금체불 중 이주노동자 비중은 2018년 5.9%에서 2022년 9.1%까지 꾸준히 증가하였다. 체불임금 접수건수를 기준으로 2018년 7.5%에서 2021년 10.7%로 정점을 찍은 후 2022년 10.3%로 소폭 감소하였다. 그러나 1인당 평균체불액은 4백만 원에서 4.4백만 원으로 더욱 증가하고 있다. 이주노동자와 같은 취약 노동자에 대한 보호가 확대되기 보다는 오히려 피해가 집중되거나 확산되는 결과로 나타나고 있는 것이다.

〈표 5-1〉 임금체불 현황

(단위: 건, %, 백만원)

국적	구분	신고					
		2018	2019	2020	2021	2022	'23.1~7월
전체	접수건수	224,781	227,739	196,547	160,304	155,424	103,636
	체불금액	1,647,197	1,721,703	1,583,014	1,350,452	1,347,209	975,214
외국인	접수건수	16,951	18,988	18,721	17,214	16,075	6,862
	전체 대비 비중	7.5	8.3	9.5	10.7	10.3	6.6
	체불금액	97,227	121,682	128,771	118,351	122,324	76,137
	전체 대비 비중	5.9	7.1	8.1	8.8	9.1	7.8
	1인당 평균 체불금액	3.5	3.8	4.0	4.0	4.4	4.4

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)
윤건영 의원실(2023.9.6.), 고용노동부 제출자료

우리나라는 임금체불에 대해 형사처벌이라는 가장 엄격한 규율의 방식을 취하고 있지만 체불임금은 크게 줄지 않았다⁷⁾. 한국의 체불임금은 특정업종(제조업, 건설업, 도소매 음식숙박업), 30인 미만 소규모 사업장, 그리고 폐업보다는 가동중인 사업장에서 집중되는 경향이 있다. 2023년 고용노동백서 상으로도 체불금액 기준으로 업종별로는 제조업(33.8%), 건설업(21.7%), 도소매 및 음식숙박업(13.2%), 규모별로는 근로자수 5~29인 사업장(40.3%), 5인 미만 사업장(33.6%)로 30인 미만 영세사업장, 그리고 휴·폐업 사업장(6.0%)보다는 가동중인 사업장(94.0%)에서 집중적으로 발생하여 이런 경향성은 지속되고 있다.

7) 2020년 이후 체불임금이 일부 줄었음. 그 이유는 아직 명확하지 않음. 고용노동부는 체불임금이나 근로감독 관련 제도 변화의 결과로 평가하나, 참여연대(2021)는 코로나19로 인한 근로감독 실시 사업장 수 감소에 따른 일시적 현상이나 착시현상이라고 함. 가장 최근의 연구라고 할 수 있는 정진호·이성희(2021)는 자료가 제한적이어서 분석의 한계는 있으나 체불액 증가보다 체불근로자수 감소의 영향이 더 크고, 지역의 경기 영향 그리고 근로감독관 증가로 인한 것으로 보았음.

한국에 임금을 벌기 위해 들어온 이주노동자에게 임금체불은 가장 기본적인이고도 심각한 문제이다. 이주노동자의 취업에 관한 기본적인 제도인 고용허가제는 인력난을 겪는 취약 산업에 대해 단기 노동력을 공급하는 제도로서의 성격이 강하다. 산업적으로 취약한 업종의 30인 미만 소규모 영세 사업장에 이주노동자를 배치시키는데, 이는 임금체불에 노출될 가능성이 기본적으로 높은 사업장이다. 또한 이처럼 고용허가제를 통해 인력난을 겪는 산업 및 사업장에 인력을 배치하다보니, 사업장에 이주노동자를 구속적으로 배치하는 성격이 두드러진다. 단기 고용허가, 사업장 변경 제한, 고용 변동신고제도, 재입국특례제도, 귀국 중심의 출국만기보험 등은 이러한 취지를 반영한다. 이주노동 임금체불은 기본적으로 사업장에 대한 종속성 및 체류자격상 제약과 함께, 이주노동자의 언어적·법제도 취약성 등 제도·산업·개인의 요인을 복합적으로 고려하는 것이 중요하다. 한편, 이주노동자 임금체불은 드러나지 않는 체불이 더욱 많다는 점도 주의할 필요가 있다. 한국의 체불임금은 주로 퇴직 후에 신고되는 경향이 있다(김증호, 2020b). 사업장을 벗어나 1개월 안에 다른 사업장을 구하지 못하면 귀국하여야 하는 이주노동자가 현행 제도하에서 체불임금을 청구하기는 내국인력보다 더욱 어렵고, 절차 진행 전후에 합의하거나 포기하기 쉽다. 노동조합과 같은 이해 대변조직이 약하고, 지역사회에서 고립되어 있다면 더욱 그럴 수밖에 없다.

강성태(2014)는 노동자들이 노동법의 보호에서 배제되는 것을 ① 제도상의 명시적 규정에 의한 배제, ② 각 제도 및 규정의 불명확성 또는 부재로 인한 배제, ③법집행(감독행정)의 불충분성이나 결함에 따른 사실상의 배제로 나누어 설명한다. 한국의 임금체불 문제 자체도 심각하지만, 이주노동자에게 더욱 강화되어 나타나는 것은 이와 같은 법의 보호의 배제가 중첩되면서 사법접근성에 대한 장벽으로 작용하고 있기 때문이라고 할 수 있다.

이와 같은 상황에서 이주노동자 체불임금 문제를 제도적으로 접근하기 위해서는 고용허가제를 중심으로 한 취업자격과 체류자격 관련 제도, 임금 체불 해결을 위한 제도의 묶음으로서 임금체불 해결시스템에 대하여 분석하고 개선할 부분을 찾는 것이 필요하다고 할 수 있다. 본 연구에서는 국내 임금체불 해결시스템을 중심으로 다룰 것이다. 현행 법제도는 기본적으로 내국인과 이주노동자를 구분하지 않고, 임금체불로 인한 근로기준법 위반은 동일하게 보호하고 있기 때문이다. 고용허가제에 대한 내용은 임금체불과 관련한 신분상의 취약성으로 인해 사법접근성이 제한되는 측면에 주로 초점을 둔다.

2. 임금체불 해결시스템 현황

1) 개요

노동자가 임금체불을 당한 경우 이를 해결하는 방법은 ① 법원에 민사소송을 제기하는 방법, ② 노동청 진정과 고소 등을 통한 형사적 해결 방법, ③ 임금채권보장법을 통한 행정적 구제방법으로 나누어 볼 수 있다. 근로계약도 사법상의 계약이라는 점에서 임금체불을 해결하기 위한 최종적인 구제 절차는 법원에 민사소송을 제기하고 판결을 받아 강제집행을 하는 것이라고도 할 수 있다. 그러나 현행법은 임금체불을 단지 민사상 계약 위반으로 끝내지 않으며, 범죄 사항에 대한 형사 처분과 노동자 보호를 위한 행정적 보호를 배치하고 있다. 본 글에서는 '임금체불에 관한 분쟁을 사전적·사후적으로 예방하고 구제하는 행정·정책·사법적으로 해결·완화하는 제도적 장치'의 체계를 임금체불 해결시스템으로 통칭하고, 제도를 전체적으로 파악한다.

임금체불은 회사가 임금과 퇴직금을 근로기준법에 정하고 있는 방법과 기일에 따라 지급하지 않는 것이다(이승욱 외, 2016). 대표적으로, 임금지급의 방법과 지급기일에 관한 근로기준법 제43조(임금지급)의 임금에 대한 ① 통화불, ② 직접불, ③ 전액불, ④ 정기불의 4가지 원칙 위반과 근로기준법 제36조(금품청산)에 따른 근로자의 퇴직 등 지급 사유 발생 시 14일 이내의 임금 등 금품을 지급(청산) 의무 규정에 대한 위반이 해당한다. 이는 근로기준법 제109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만 원의 벌금이라는 처벌 규정을 두고 있는 형사적 범죄이다. 임금 외 퇴직급여에 대하여는 근로자퇴직급여보장법 제44조에서 마찬가지로 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이라는 엄격한 처벌규정을 두고 있다. 다만, 근로기준법 제109조에 의해 피해자의 명시적 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없도록 반의사불벌죄⁸⁾로 규정하고 있다.

근로기준법

제36조(금품청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

제43조(임금지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

8) 반의사불벌죄 규정은 2005년 자연이자체, 무료법률구조제도와 함께 근로감독관의 업무 부담을 덜고, 형사처벌보다는 신속한 임금지급을 중심으로 체불임금을 해소하고자 하는 취지에서 도입되었음(장화익 외, 2007).

그 외에도 근로기준법은 ① 지연이자제도(제37조), ② 임금채권 우선변제(제38조), ③ 체불사업주 명단공개(제43조의2), ④ 임금 등 체불자료 제공(제43조의3), ⑤ 건설업에서의 임금지급 연대책임(제44조의2), ⑥ 건설업 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례(제44조의3), ⑦ 임금대장 및 임금명세서 작성 의무(제48조) 등 다양한 임금지급에 대한 보호 및 처벌 규정을 두고 있다. 이러한 제도들은 기능상으로는 엄격한 형사처벌 규정을 통한 위하 효과와 근로감독을 통한 사전적인 임금체불 예방에 중점을 두고 있는 제도라고 할 수 있다. 이와 더불어 체불임금 발생 시 근로감독관을 중심으로 한 행정적·형사적 절차를 통해 지급(청산)의 지원이 이루어지는 근거가 된다. 임금채권보장법(이하 임채법)은 근로기준법과 함께 임금체불을 위한 중요한 제도로 설정하고 있는데, 임채법 제1조(목적)에서 알 수 있듯 경영상 위험으로 발생한 체불에 대한 보장과 근로자의 생활안정을 지원하기 위한 법이다. 중요한 제도는 대지급금(구 체당금)(임채법 제7조, 7조의 2), 사업주와 근로자에 대한 용자 제도(임채법 제7조의 3), 무료법률구조제도(임채법 제19조)라고 할 수 있다.

임금채권보장법

제1조(목적) 이 법은 경기 변동과 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여, 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자 등에게 그 지급을 보장하는 조치를 마련함으로써 근로자의 생활안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

대지급금은 1998년 임채법 도입 시에는 도산대지급금만이 있었으나, 2015년 임채법 개정으로 간이대지급금이 도입되었다. 2019년 고시 개정과 2021년 임채법 개정으로 지급범위가 1,000만원까지 확대되고 노동청에서 체불임금확인원만 받으면 지급받을 수 있도록 절차가 간소화되면서 간이대지급금을 중심으로 그 활용도가 더욱 높아지고 있다.

한편 이주노동자의 체불임금 지급 보호를 위한 제도는 외국인근로자고용 등에 관한 법률(이하 외고법)에 퇴직금 지급 보장을 위한 출국만기보험(외고법 제13조)과 체불임금 지급 보호를 위한 임금체불보증보험(외고법 제23조)을 별도로 두고 있다.

체불임금이 발생하게 되면 노동자들은 주로 노동청 진정과 고소로 이어지는 행정, 형사 절차에 따라 지급을 도모하고, 지급을 받지 못하면 형사절차를 거쳐, 노동청에서 임금체불의 확인을 받아 법률구조공단의 무료법률 지원을 받아 민사소송을 진행하는 방식으로 전개되는 것이 일반적이다. 간이대지급금의 지급과 이주노동자 임금체불보증보험의 지급을 위해서도 체불확인 필수적 서류이기 때문에 이러한 방식은 더욱 전형적인 경로가 되고 있다.

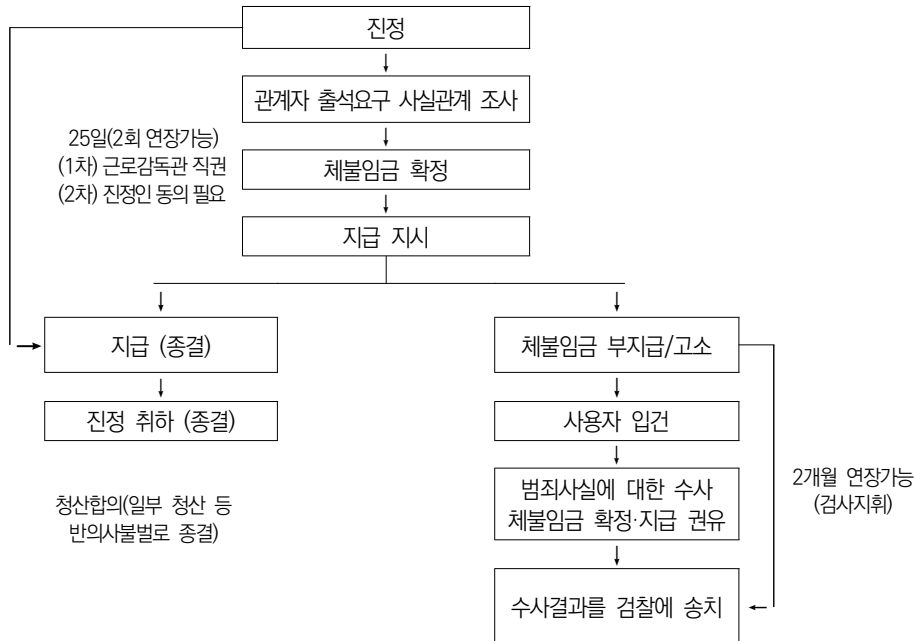
이는 공권력인 노동청 근로감독관을 활용하여 입증의 부담을 덜고 보다 간이하고 신속하게 권리구제를 도모하는 장점이 있다. 그러나 노동청에서의 체불이 확인되지 않거나 절차가 지연되는 경우 체불임금을 강제 집행하는 방법은 결국은 민사소송을 통할 수밖에 없는데, 진정과 고소 절차를 거치면서 책임재산 보전의 시기를 놓치게 되기도 하고, 절차가 중복되거나 지연되는 경우가 발생하기도 한다.

이하에서는 임금체불이 발생하였을 때 노동자가 주로 활용하는 제도 이용경로에 따라 고용노동부 진정·고소, 권리구제지원팀을 중심으로 한 조정 제도, 임채법상 대지급금 등 지급과 생활지원 제도, 민사소송의 순서로 살펴보고자 한다. 더불어 고용허가제(E-9, H-2) 이주노동자에 대한 체불임금 지원제도로써 임금체불보증보험과 출국만기보험에 대하여도 함께 살펴본다.

2) 고용노동청 신고사건(진정, 고소)

임금체불이 발생하면 노동자는 노동청 신고를 통해 체불임금에 대한 구제절차를 시작하고, 절차는 아래 그림과 같이 진행된다.

[그림 5-1] 고용노동부 신고사건 처리 절차



출처: 고용노동부 노동포털 민원안내, 저자 수정

(1) 신고사건 접수

체불피해 노동자는 체불 사실을 관할 지방노동청에 신고할 수 있다. 신고 받은 근로감독관은 접수하여 사실을 조사하고 체불을 확인된 경우 14일(평균임금 산정 착오 등 단순착오의 경우 25일)의 기간으로 청산을 지시한 후에, 미이행시 범죄인지를 하도록 하고 있다. 근로감독관집무규정(이하 집무규정)상 ‘신고사건’은 노동관계법령의 위반 행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 위반사항에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로⁹⁾

노동청에 제기한 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 포함하는 개념이다(집무규정 제33조). 일반적으로는 진정 또는 고소절차가 진행된다. 진정은 고용노동청에 체불된 임금을 지급받도록 요청하는 것이며, 고소는 사용자에 대한 처벌을 요구하는 것이다. 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장 관할 지방노동청이 관할하는 것이 원칙이나, 피신고인(사용자)이 동일한 신고사건으로 둘 이상의 지방관서 관할에 속하거나, 신고인이 원거리 거주 등의 사유로 다른 지방관서에서 사건처리를 희망하는 경우 지방관서장 간 협의를 거쳐 이송도 가능하다.

(2) 사실관계 조사 및 체불임금 확정

담당 근로감독관은 신고사건을 지정받고, 신고내용을 조사하기 위하여 필요한 경우 당사자와 참고인에 대한 출석을 요구할 수 있다(집무규정 제37조). 출석요구는 출석요구서를 담당 감독관 명의로 발부하고, 출석요구 통지부에 출석요구일시, 출석자 성명 등을 기재하여 사건기록에 편철하여야 한다(제8조 제1항). 출석요구서는 그 내용이 공개되지 않도록 봉합하여 발부한다. 다만, 관계인의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 않는 범위 내에서 전화·모사전송 그 밖의 방법으로 할 수 있으며, 이 경우 그 내용을 별지 제6호 서식의 전화 등 사실 확인내용에 기록하여야 한다. 고소·고발·범죄인지 사건의 피의자신문 등 당사자의 출석이 불가피한 경우를 제외하고는 대리인의 출석도 허용하여야 하며(제3항), 출석일시는 업무처리에 지장이 없는 범위 내에서 가급적 민원인의 의사를 존중하여 정하여야 한다. 민원 제출과 동시에 조사받기를 원하는 경우에는 별도의 출석요구 절차

9) 최근 고용노동포털(labor.moel.go.kr)을 통해 노동자는 임금체불 신고, 근로감독 청원, 퇴직금 등 수당 계산, 사업주는 온라인 인허가 신청사업장 지도감독 결과 조회 등을 할 수 있도록 개편하여 운영하고 있음.

없이 조사할 수 있고(제4항), 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 1회의 출석으로 관련 업무를 마무리하는 것이 원칙이다(제7항).

(3) 고소·고발·범죄인지

고소(고발)사건이 접수되었을 때, 근로감독관은 형사사건으로 정식 접수하여 수사를 개시(입건)한다. 고소·고발이 없더라도 감독관은 직무범위에 속하는 범죄에 관한 신문·방송 그 밖의 보도매체의 기사, 익명의 신고 또는 풍문이 있는 경우(제44조 제1항) 사업장 감독, 신고사건 처리, 노동동향 파악 등 직무수행 중 발견한 법 위반사실이 시정이 필요한 경우(제2항) 수사에 착수하거나 조치기준에 따라 범죄인지하여야 한다. 근로감독관이 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하였을 때에는 「특별사법경찰관리 수사준칙」이 정하는 바에 따라 범인과 범죄사실을 수사하고 그에 관한 증거를 수집하여야 한다(제45조).

(4) 지급지시 / 검찰송치

진정사건(고소, 고발 제외)에 대해 조사결과 체불사실이 확인되었을 때 근로감독관은 14일의 기간으로 시정지시를 하고 미이행시 범죄인지를 한다(제40조). 그러나 신고내용 조사결과 법 위반사실을 발견할 수 없는 때에는 신고인과 피신고인에게 그 사유를 회시하고 내사종결 처리한다. 이 경우 신고인에게는 판단 사유와 그 근거 등을 사안별로 기재하여 알려주어야 한다(제40조 제4항). 그러나 신고인이 2회 이상 출석을 거부하거나, 소재 불명·수취거부로 우편물이 2회 이상 반송된 때는 신고의사가 없는 것으로 간주하여 내사종결 처리할 수 있다. 반면에 피신고인의 소재가 불명하거나 2회 이상의 출석 불응의 경우는 조사결과 법 위반 사실이 확인되면 수사에

착수하지만, 그렇지 않으면 내사종결하게 된다(제5조 6항). 피신고인인 사용자에게 대한 조사 없이도 체불사실을 확인하고 수사할 수 있다는 의미이지만, 실제 사용자 조사 없이 근로감독관이 체불사실을 확인하고 지급지시를 하거나 처벌을 하는 것은 어렵다. 이에 따라 사용자가 출석 불응하는 경우, 절차가 지연되거나 사건이 종결되는 중요한 원인이 된다.

고소·고발사건 및 범죄를 인지하여 수사한 사건은 수사 완료 즉시 그 결과를 지방관서장에게 보고하고 관할 검찰청에 송치하여야 한다(제61조). 그러나 임금체불은 반의사불벌죄이기 때문에 처벌의사를 확인하여, 처벌을 원치 않는 경우 진정사건은 체불금액 및 청산여부와 관계없이 내사종결하고, 고소·고발·범죄인지 사건은 “공소권없음” 또는 “각하”의견으로 송치하게 된다(제41조).

고소·고발·범죄인지 사건은 접수 또는 범죄인지일로부터 2월 이내에 수사를 완료하여 검찰에 송치하여야 하며, 그 외의 사건(진정사건 등)은 25일 이내에 처리하여야 한다(제42조). 고소·고발·범죄인지 사건은 처리기간 내에 수사 완료가 불가능한 경우 처리기간 연장에 검찰의 연장 지휘를 받아야 하며, 그 외 사건(진정사건 등)은 1회에 한하여(신고인 동의시 2회) 연장이 가능하다. 그러나 실제 신고사건이 연장없이 집무규정 상의 기간대로 종결되는 경우는 거의 없다. 2011~2020년까지 임금체불 신고 사건을 대상으로 진정단계에서 종결되는 경우 사건 처리기간을 보면, 지도에 의해 지급하는 청산이 34.3일, 합의종결이 39.6일로 짧은 편이고, 인당 체불액도 각각 230만원, 459만원으로 상대적으로 적다. 반면에 고소·고발·범죄인지로 수사단계로 넘어가는 경우 또는 기소나 기소중지의 경우 107.6~108.5일로 장기간이 소요되는 것을 알 수 있다. 기소(기소중지)된 경우 절차가 종결된

것이 아니라 재판절차가 진행되는 것이어서, 설령 사용자가 형사처벌을 받더라도 임금을 지급하지 않으면, 별도의 민사소송과 강제집행을 거쳐야 한다. 이는 실제 체불된 임금을 지급받는데 소요되는 시간은 더욱 길 수 있다는 것을 의미한다. 또한 진정 절차를 거치면서 강제집행을 위한 사용자의 책임재산에 대한 보전 시기를 놓쳐 체불확인을 받아도 실질적인 체불임금을 지급받지 못하고, 사용자에 대한 형사처벌로 끝나는 경우도 생긴다. 이는 체불임금의 지급이 체불 피해 노동자의 주된 관심사라는 점에서 적합하지 않은 면이 있기도 하다.

〈표 5-2〉 임금체불 사건 처리유형별 소요기간 (2011~2020)

(단위: 명, 일, 만원/인)

구분		체불근로자수 (전체대비비율)	소요기간			인당 체불액
			전체	접수→확정	확정→종결	
전체		2,848,547(100.0%)	65.6	48.4	17.2	471
지도 해결	청산	692,249(24.3%)	34.3	26.5	7.8	230
	합의종결	976,579(34.3%)	39.6	31.8	7.8	459
	송치종결	162,208(5.7%)	108.5	67.5	39.3	537
사법 처리	기소	790,070(27.7%)	108.5	75.2	31.6	653
	기소중지	137,790(4.8%)	107.6	80.7	25.6	381
	기타(불기소)	87,772(3.1%)	70.9	56.3	14.0	569
처리중		1,879(0.1%)	79.8	48.7	16.6	655

출처: 정진호·이성희(2021), 비율 추가 수정

- * 합의종결: 전액 청산 여부와 관계없이 범죄인지 전 반의사불벌 또는 일반취하서 제출하여 행정종결
- * 송치종결: 고소·고발·범죄인지 이후 검찰송치전 반의사불벌 취하서 제출로 공소권없음으로 불기소 의견 검찰 송치사건
- * 기소중지: 피의자 또는 핵심 참고인 소재 불명으로 조사 불충분시 기소중지, 소재발견시 수사재기
- * 불기소: 혐의없음, 죄가안됨, 각하, 이송송치, 공소권없음 등

이에 따라 또한 <표 5-2>에서 노동청 진정 단계에서 해결되는 신고사건들도 체불임금의 청산을 받는 경우는 임금체불 노동자의 24.3%정도에 불과하고, 40%는 합의(합의종결+송치종결)를 한다는 것을 확인할 수 있다. 이는 권리의 일부를 포기하더라도 신속하게 청산하는 것이 강조되는 제도적 경향성을 반영한다. 신고사건 처리 유형별로 살펴봐도 유사한 경향성을 볼 수 있다. 신고사건 접수건수는 2019년 40만건 수준으로 정점을 찍은 이후 2022년 30.5만건 수준으로 2011년 접수건수와 유사한 규모로 줄어들었다. 그러나 행정종결과 사법처리의 비중은 접수건수의 등락에 불구하고 일관된 경향성을 보인다. 2011년에서 2022년까지 행정종결률은 73.4%에서 86.2%까지 지속적으로 높아지고, 반대로 사법처리율은 26.6%에서 16.1%로 지속적으로 낮아지고 있다.

〈표 5-3〉 신고사건 처리유형별 현황 (2011~2022)

(단위: 건, %)

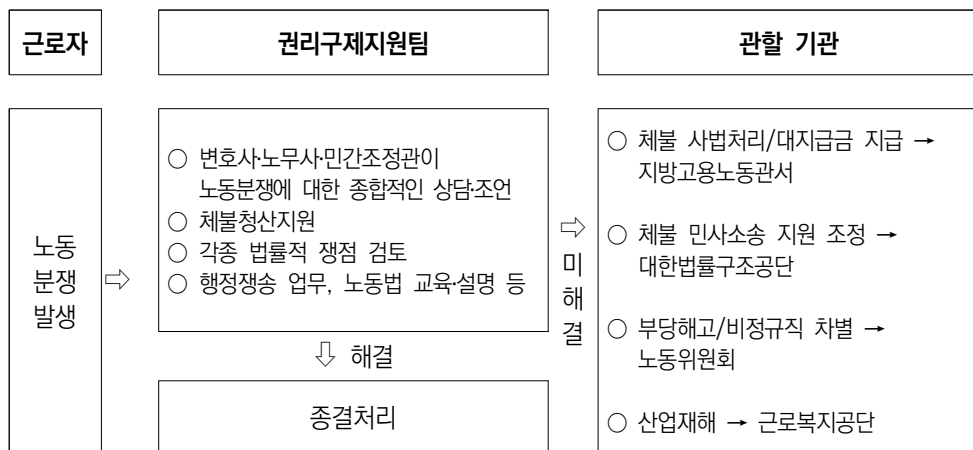
구분	접수	처리	행정종결	사법처리
2011	303,293	305,657(100.0)	224,327(73.4)	81,330(26.6)
2012	320,582	323,133(100.0)	236,382(73.2)	86,751(26.8)
2013	329,261	334,007(100.0)	244,844(73.3)	89,163(26.7)
2014	331,370	336,308(100.0)	248,680(73.9)	87,628(26.1)
2015	341,704	343,731(100.0)	259,611(75.5)	84,120(24.5)
2016	363,291	366,361(100.0)	279,698(76.3)	86,663(23.7)
2017	372,330	374,006(100.0)	294,525(78.7)	79,481(21.3)
2018	390,736	399,207(100.0)	318,153(79.7)	81,054(20.3)
2019	403,023	417,708(100.0)	335,764(80.4)	81,944(19.6)
2020	364,355	380,138(100.0)	313,462(82.5)	66,676(17.5)
2021	314,308	322,994(100.0)	271,119(83.9)	51,875(16.1)
2022	305,519	310,805(100.0)	267,987(86.2)	42,818(13.8)

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

3) 조정절차(권리구제지원팀)

고용노동부는 2014년부터 권리구제지원팀을 운영하고 있는데, 이는 기존의 퇴직공무원·민간경력자 중심의 체불제로서비스팀을 개편하여, 민간의 전문성을 활용할 수 있도록 고용노동지청 단위로 근로감독관(권리구제팀장)과 변호사·공인노무사·노동권익지원관(구 민간조정관)으로 구성한 것이다(고용노동부, 2023). 권리구제지원팀은 최초 접수된 민원을 검토하여 조정 대상을 선별하고, 이를 대상으로 상담과 조정 서비스를 제공하는 역할을 하고 있다(권순원 외, 2018). 당사자 간 의견이 일치하고 사업주의 지급 능력과 의지가 있어 조기해결이 가능한 사건에 대해서, 민원인의 동의를 전제로 청산을 지도하고 조정하는 역할을 하는 것이다. 그렇지 못한 사건은 정식 접수하여 근로감독관이 처리하게 된다.

[그림 5-2] 지방노동관서 권리구제지원팀의 상담 및 조정절차



출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

다른 한편으로 대검찰청의 “근로자 임금체불 피해 회복을 위한 검찰업무 개선” 보도자료(2022.10.3.)에 따르면, 검찰은 검찰형사조정위원회 내 공인 노무사, 변호사 등으로 구성된 ‘체불사건 형사조정팀’을 설치하여 전문적인 형사조정을 운영하고, 야간·휴일·출장 조정을 확대하고 있다. 즉, 임금체불 노동자가 고용노동청에 진정한 제기하는 '권리구제지원팀 → 근로감독관 → 검찰 → 형사법원' 형사절차 전반에 조정을 확대하고 있는 것이다.

권리구제지원팀의 지도 및 조정이 고용노동부 통계상 ‘지도해결’ 사건¹⁰⁾의 상당부분을 차지하는데, 2018~2020년 기준으로 전체신고사건 중 22~25%가 권리구제지원팀의 조정을 거치고, 그 중 50% 정도가 조정으로 해결되었다. 임금체불사건 기준으로 10% 정도가 권리구제지원팀을 통해 조정이 이루어진다(정진호·이성희, 2021). <표 5-4>에서 볼 수 있듯이, 지도해결률은 2018년 44.3%에서 2022년 59.3%로, 청산율은 2018년 65.2%에서 2022년 84.3%까지 증가하였다. 청산율에는 지도해결액과 함께 대지급금을 통해 지급한 금액도 포함이 된다. 2019년 간이대지급금의 금액이 1,000만원으로 확대된 2020년부터는 체불액에서 대지급금으로 지급하는 비율이 40% 정도로 증가하여 대지급금에 의한 체불임금 지급이 더욱 확대되는 경향을 보인다.

권리구제지원팀은 신속한 체불임금 해결과 근로감독관의 업무부담을 경감하는 측면에서 장점이 있다. 그러나 제도의 근거에 있어서 근로감독관 직무규정 제27조의 2가 “취약근로자에 대한 임금체불 청산 등 노동행정서

10) 고용노동부 통계에서 지도해결은 권리구제, 행정종결(반의사불벌), 송치종결(반의사불벌)을 합산한 것을 의미하는데, 체불임금을 지급하였거나, 범죄인지전 합의 취해서 제출 사건, 고소·고발·범죄 인지 후 검찰송치전 반의사불벌 취해서 제출로 공소권없음으로 불기소 의견으로 송치된 사건을 포함한 것임. 즉, 검찰 송치 전 노동청에서 청산되거나 합의 종결된 사건이라고 할 수 있음.

비스를 제공하기 위해 지방관서에 권리구제지원팀을 운영할 수 있으며, 권리구제지원팀의 구성·운영에 관한 사항은 본부에서 별도로 마련하여 시행한다.”라고만 규정하고 있을 뿐 근로감독관 아닌 민간조정관의 조정권한에 관한 명확한 규정이 부족하다는 문제제기가 지속되어왔다(정진호·이성희, 2021). 또한 권리구제지원팀이 14일 범위에서 조정하지 못하는 경우 다시 진정으로 넘어가게 되는데, 근로감독관에게 사건 배정에 14일간 지연되면서 오히려 처리기간에 쫓기게 되어 민원인의 불만이 발생하거나, 조정을 시도하는 과정에서 일부를 지급하는 식의 합의를 유도하여 합의를 종용한다는 비판도 문제로 지적되어 왔다(권순원 외, 2018).

〈표 5-4〉 임금체불 지도해결 및 청산 (2018~2022)

(단위: 억원, %)

구분	전체				
	2018	2019	2020	2021	2022
체불발생액	16,472	17,217	15,830	13,505	13,472
지도해결액	7,292	8,260	8,307	7,403	8,060
지도해결율	44.3%	48.0%	52.5%	54.8%	59.8%
청산액	10,741	12,095	12,544	11,308	11,352
청산율	65.2%	70.3%	79.2%	83.7%	84.3%
대지급금지급액	3,740	4,599	5,797	5,466	5,368
대지급금지급율	22.7%	26.7%	36.6%	40.5%	39.8%

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서 재구성(2023)

* 지도해결액 = 권리구제 + 행정종결(반의사불벌) + 송치종결(반의사불벌)

* 청산액 = 지도해결액 + 대지급금 등 지급액 - 지도해결과 대지급금 등 중복액

* 청산율 = 청산액/체불발생액

* 대지급금지급율 = 대지급금지급액/체불발생액

4) 임금채권보장법상 지원제도

(1) 대지급금 지급

① 대지급금 지급제도의 확대과정

형사절차 중심으로 임금체불을 해결하는 현행법은 정부가 직접 지급하는 것이 아니라, 사용자에 대한 압박을 통해 간접적으로 지급을 강제하는 방식이다. 이에 따라 사용자가 무자력이 되거나, 그게 아니더라도 사용자가 지급을 미루는 경우 노동자는 생계를 위협받을 수밖에 없다. 이러한 한계로 인해 도산한 기업에서 퇴직한 근로자가 임금을 받지 못하여 생활의 어려움을 겪는 경우, 정부가 사업주를 대신하여 임금, 휴업수당(현재는 출산전후 휴가까지 포함)을 지급하는 대지급금 제도가 임채법을 통해 도입되었다. 도산대지급금은 재판상 도산 또는 고용노동부의 도산 사실 인정을 받은 경우에만 지급이 이루어진다. 도산이 아닌 일반 체불의 경우도 민사소송을 통해 집행권원을 확보해도 사업주 재산이 없을 경우 임금을 받기 어려운 것은 마찬가지이기 때문에, 이러한 한계를 개선하기 위해 2015년 1월 20일 임채법 개정을 통해 간이대지급금(구 소액채당금제도)이 추가되었다(김증호, 2020a).

도입 당시 간이대지급금을 지급받기 위해서는 사업장에서 퇴직한 근로자여야 하고, 민사집행법 제24조에 따른 확정된 종국판결 등 ‘집행권원’이 필요했다. 이에 따라 노동자는 체불임금으로 노동청에 진정을 하여 근로감독관으로부터 체불임금등사업주확인서¹¹⁾를 받아, 대한법률구조공단의 무

11) 체불임금등사업주확인서는 노동자가 관할지방노동청에 신청하면 3일 이내에 발급하도록 규정하고 있음. 신청을 하지 않았더라도 근로감독 사무처리 과정에서 발급희망의사가 확인된 경우 발급 신청이 있는 것으로 봄(임채법 시행규칙 제9조의 2).

료 소송지원을 받아 판결을 받은 후 근로복지공단에 대지급금을 신청하는 것이 일반적이었다. 그러나 2021. 4. 13. 임채법 개정은 기존의 퇴직자 대상 간이대지급금을 판결 등 집행권원을 필수적인 요건으로 하는 것이 아니라 노동부의 체불임금등사업주확인서를 발급받는 것만으로도 간이대지급금을 받을 수 있도록(제7조 제1항 5호)하여 간이대지급금 지급 기간을 7개월에서 2개월로 단축하였다(노동부 보도자료, 2019.1.17. ‘임금체불 청산제도 개편방안 수립·시행’). 또한 기존의 퇴직자만 지급받을 수 있었던 것을 재직자를 대상으로도 확대하였다. 다만, 하나의 사업당 1회에 한해 대지급금을 지급받을 수 있도록 제한하였다(제7조의 2).

한편, 간이대지급금의 지급 한도도 지속적으로 확대해 왔다. 도입 당시에는 300만원 한도였지만, 2017. 7. 1. 체당금 상한액 고시(현 체불임금등 대지급금 상한액 고시)개정으로 400만원으로 확대하였고, 2019. 7. 1.부터 현재까지 총 1,000만원까지로 확대하였다. 다만, 임금과 퇴직금 항목별 각각 700만원의 상한은 유지되었다.

② 도산대지급금

기업의 도산으로 인해 임금체불이 발생한 노동자가 도산대지급금을 지급 받기 위해서는 해당 사업체가 법원으로부터 파산이나 회생개시의 선고를 받거나(재판상 도산) 또는 지방고용노동지청장이 사실상 도산으로 인정한 상태(사실상 도산)여야 한다. 단, 사실상 도산은 상시근로자가 300인 이하인 사업체만 신청 가능하다. 고용주는 산재보험의 적용대상이어야 하며, 6개월 이상 사업을 가동하고 도산, 파산 등으로 임금 등을 지급할 능력이 없어야 한다. 보장받을 수 있는 노동자는 퇴직기준일(파산·회생·도산인정 신청일)의 1년 전이 되는 날부터 3년 이내에 당해 사업(장)에서 퇴직한 대

상이고, 재판상 도산 또는 사실상 도산 결정일부터 2년 이내에 지방고용노동관서에 청구해야 한다([그림 5-3] 참조). 도산대지급이 보장할 수 있는 급여는 최종 3개월분의 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여)과 최종 3년간의 퇴직급여 체불액으로, 연령과 체불임금의 유형에 따라 상한액이 정해져 있다(<표 5-5> 참조). 도산대지급금의 최고액은 2,100만원(350만원(임금 3개월치+퇴직금 3년치)×6)이다.

[그림 5-3] 도산대지급금 지급 대상



<표 5-5> 도산대지급금 월정 상한액

항목 \ 연령	30세 미만	30세~40세	40세~50세	50세~60세	60세 이상
임금/퇴직급여 등	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업 수당	154만원	217만원	245만원	231만원	161만원
출산전후휴가기간중 급여	310만원				

③ 간이대지급금

도산 외의 이유로 사업장에서 임금을 지급받지 못하고 재직하고 있거나 퇴직한 노동자는 지방고용노동관서에서 체불임금등사업주 확인서를 발급 받거나(2021. 10. 14일 이후 발급) 소송을 제기하여 법원으로 확정판결 등을 받은 경우 간이대지급금으로 체불된 임금을 보장받을 수 있다. 퇴직한 노동자는 퇴직일을 기준으로, 재직 중인 노동자는 소송 또는 진정 등을 제

기한 날 이전 맨 나중의 임금체불이 발생한 날을 기준으로 체불한 사업주가 6개월 이상 사업을 영위했어야 한다. 그리고 퇴직한 노동자는 퇴직일(재직 중인 경우는 맨 나중의 임금체불이 발생한 날)의 다음 날부터 2년 이내 판결 등 집행권원을 신청(소송제기, 지급명령신청 등) 또는 1년 이내 진정을 제기해야 한다. 다만 재직 중인 노동자는 가장 마지막 임금체불 당시 시간당 통상임금이 최저임금의 110% 미만인 경우에만 적용된다. 간이대지급금의 보장금액은 최종 3월분 체불임금·휴업수당·출산전후 휴가기간 중 급여, 최종 3년분 체불 퇴직금 중 최대 1,000만원으로, 임금·휴업수당·출산전후 휴가기간 중 급여와 퇴직금을 구분하여 항목별 상한액을 각각 700만원으로 설정하고 있다.

〈표 5-6〉 간이대지급금 총 상한액

항목	상한액
총 상한액	1,000만원
임금 (출산전후 휴가기간 중 급여, 휴업수당)	700만원
퇴직금	700만원

[그림 5-4] 대지급금 지급절차

도산 대지 급금	도산 등 사실 인정 신청	확인신청 및 대지급금 지급청구	지급청구서 송부	대지급금 지급 및 대위권 행사
	근로자 → 지방노동관서	근로자 → 지방노동관서	지방노동관서 → 근로복지공단	근로복지공단
간이 대지 급금	체불임금확인	간이대지급금 신청	대지급금 지급 요건 및 금액 확인	대지급금 지급 및 대위권 행사
	근로자 → 지방노동관서	근로자 → 근로복지공단	근로복지공단	근로복지공단

출처: 정진호·이성희(2021) 수정

④ 대지급금 지급 현황

대지급금 지급 현황을 도산대지급금과 간이대지급금을 나누어 살펴보면 대지급금 지급 총액과 지급인원은 2020년까지 지속적으로 증가하여 18,017개 사업장에 5천 7백억 정도를 지급하였다가, 2021년 소폭 감소하였다. 전체 체불임금의 감소에 따른 것으로 생각된다. 간이대지급금이 생긴 이후 지속적으로 도산대지급금의 비중이 줄어들고 간이대지급금의 범위가 확대되었다. 546,571백만 원 중 467,210백만 원이 간이대지급금으로 지급되고 있다. 이에 따라, 도산대지급금 조력지원사업(상시 10명 미만, 전체 상시근로자의 월평균보수가 350만 원 이하인 사업장의 도산대지급금을 공인노무사가 지원하는 제도)도 활용도가 줄어 2017년 184건에서 2022년 40건으로 축소되었다(고용노동부, 2023).

〈표 5-7〉 대지급금 지급현황(도산/간이)

(단위: 개소, 명, 백만원)

연도	계			도산대지급금			간이대지급금		
	사업체	인원	금액	사업체	인원	금액	사업체	인원	금액
2012	2,514	48,650	232,319	2,541	50,230	235,551	-	-	-
2013	2,665	44,741	223,919	2,514	48,650	232,319	-	-	-
2014	2,816	50,152	263,209	2,665	44,741	223,919	-	-	-
2015	8,450	62,255	297,895	2,816	50,152	263,209	5,620	14,765	35,251
2016	15,435	95,982	368,710	2,830	47,490	262,644	13,078	54,894	127,986
2017	14,198	92,700	372,421	2,357	41,088	240,724	11,891	54,531	139,694
2018	15,054	92,376	373,998	2,307	38,169	232,727	12,964	64,106	186,531
2019	16,732	100,085	459,880	2,090	28,270	187,467	14,787	75,678	291,090
2020	18,017	110,177	579,690	1,945	24,407	168,790	16,851	96,171	469,715
2021	17,227	106,922	546,571	1,166	14,006	109,974	16,265	96,554	467,210

출처: 2021년 근로복지공단 통계연보(2022)

앞의 <표 5-1>에서 전체 체불액 중 이주노동자의 체불 비중이 늘어난 것과 마찬가지로, 대지급금 지급에 있어서도 전체 대비 근로자수 기준으로는 14.5%, 지급액 기준으로 12.3%로 이주노동자의 지급액이 늘어나고 있다. 앞의 <표 5-7>에서 본 것처럼 임금체불 청산액의 40% 정도는 대지급금으로 처리되고 있는데 이중 이주노동자는 14.5%가 여기에 해당한다.

〈표 5-8〉 이주노동자 연도별 대지급금 지급현황(2015~2022)

(단위: 명, 백만원)

연도	전체노동자		이주노동자		전체대비구성비	
	근로자	지급액	근로자	지급액	근로자	지급액
2015	62,255	297,895	4,528	15,814	7.3%	5.3%
2016	95,982	368,710	9,960	29,114	10.4%	7.9%
2017	92,700	372,421	9,447	28,475	10.2%	7.6%
2018	91,376	373,998	8,987	29,339	9.8%	7.8%
2019	100,085	459,880	10,853	40,280	10.8%	8.8%
2020	110,177	579,690	13,751	59,180	12.5%	10.2%
2021	106,926	546,571	15,287	62,882	14.3%	11.5%
2022	107,444	536,864	15,567	65,859	14.5%	12.3%

출처: 근로복지공단 22년 대지급금 지급 현황 재구성

* 전체대비구성비(근로자) = 대지급금 지급 이주노동자 근로자수 합계/대지급금 지급 전체근로자 합계 비율

* 전체대비구성비(지급액) = 이주노동자 대지급금 지급액 합계/전체근로자 대지급금 지급액 합계 비율

대지급금의 지급액을 살펴보면 전체 노동자는 인당 대지급금 지급액이 5백만원으로 재직자(4.4백만 원)에 비해 퇴직자에 대한 지급액(5백만원)이 더 크나, 이주노동자는 전체 4.2백만원에 비해 재직자에 대한 인당 대지급금의 지급액이 더 큰 모습을 보인다(4.6~5.5백만원). 내국인 노동자와 달리 이주노동자는 전용보험 중 고용허가와 특례고용허가의 경우 출국만기보험과 보증보험을 가입하고 있다는 차이가 있지만, 이주노동자 전용보험을

통해 지급받는 범위에서 대지급금을 중복하여 지급하지 못하도록 하고 있어, 이로 인한 차이로 보기는 어렵다. 이주노동자의 경우 고용허가나 체류 자격과 관련하여 퇴직 당시보다 재직 중 고용안정성이 높기 때문에 확인되는 체불액 자체가 크거나 포기하는 체불액이 적은 것이 이유일 것으로 생각된다. 재직자에 대한 간이대지급금 지급이 시행된지 얼마 되지 않아, 현재 데이터로 명확한 판단은 어렵지만 재직자에 대한 대지급금 지급을 확대하는 것이 이주노동에 적합성이 높을 수 있다. 추가적인 연구가 필요한 부분이다.

〈표 5-9〉 이주노동자 1인당 대지급금 지급액 현황(2015~2022)

(단위: 명, 백만원)

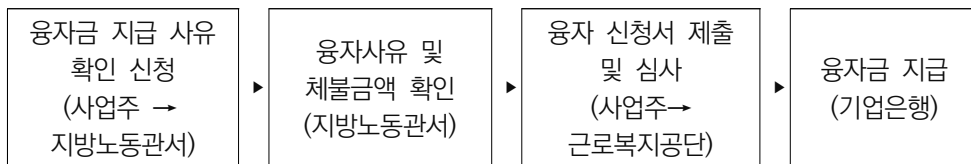
연도	1인당 지급액(전체)			1인당 지급액(이주노동자)		
	합계	재직	퇴직	합계	재직	퇴직
2015	4.8	-	4.8	3.5	-	3.5
2016	3.8	-	3.8	2.9	-	2.9
2017	4.0	-	4.0	3.0	-	3.0
2018	4.1	-	4.1	3.3	-	3.3
2019	4.6	-	4.6	3.7	-	3.7
2020	5.3	-	5.3	4.3	-	4.3
2021	5.1	3.7	5.1	4.1	5.5	4.1
2022	5.0	4.4	5.0	4.2	4.6	4.2

(2) 사업주와 근로자에 대한 융자제도

체불사업주 융자제도는 임채법 제7조의 3과 시행규칙 제8조의 6~11까지 규정을 두고 있는데, 산재보험 가입한 사업장으로서 6개월 이상 사업을 영위하였고, 일시적 경영상 어려움으로 임금을 체불하였으나, 청산의지가 있는 사업주에게 그에 대한 청산자금을 빌려주는 제도이다. 재직하고 있는

노동자의 경우에는 해당 사업장에서 확인신청일까지 6개월 이상 계속 근로했어야 하며, 퇴직한 노동자의 경우에는 해당 사업장에서 6개월 이상 계속 근로하고, 확인신청일 1년 이내에 퇴직했어야 한다. 융자금액은 사업장 당 1억 5천만원과 노동자 1인당 1천 5백만원을 한도로 하고 있으며, 융자방식은 신용 또는 연대보증방식이나 담보제공방식이다. 융자에 대한 이자는 신용 또는 연대보증 시 연 3.7%이고 담보제공 시 연 2.2%이고, 상환방식은 1년 거치 후 3년 또는 2년 거치 후 4년 분기별 균등분할 상환 방식 중 선택할 수 있다. 진행절차는 사업주가 융자금 지급사유 확인신청서를 작성하여 지방노동관서에 제출하면, 지방노동관서가 융자사유 및 체불금액을 확인 및 심사하여 근로복지공단과 금융기관을 통해 이루어진다.

[그림 5-5] 사업주융자 진행절차



입법초기에는 근로기준법을 위반하는 사업주에 대한 융자혜택을 부여하는 것이 타당한지에 대한 논란도 있었으나(장화익 외, 2007), 최근 대지급금 회수율이 30%가 채 되지 못하는 상황이 지속되면서 대지급금 회수강화 방안 등에 대한 검토와 함께 사용자 융자에 대한 확대방안이 논의되고 있다(김린 외, 2023). 근로복지공단이 노동자를 대위하여 지급액에 대한 회수 책임을 부담하는 대신 사용자 융자에서는 사용자가 책임의 주체로서 남아 있는 장점이 있기도 하고, 실제 누적 회수율도 <표 5-10>에서 보듯이 4배 정도 높은 상황이기 때문이다. 최근 2023. 7. 1. 개정으로 적용범위가 확대되었는데, 개정 내용은 다음과 같다.

- 사업주 용자제도 지원 대상을 1년 이상 사업을 영위하는 상시근로자수 300인 이하 사업장에서 6개월 이상 사업을 영위하는 모든 사업장으로 확대
- 체불근로자의 생계를 실질적으로 보장하기 위하여 용자 한도를 사업주당 1억원 → 1억5천만원, 근로자 1인당 1천만원 → 1천5백만원으로 확대
- 사업주의 부담을 완화하고자 용자 상환 기간에 대한 선택권 확대 : 1년 거치, 2년 분할상환 → 1년(또는 2년) 거치, 3년(또는 4년) 분할상환

〈표 5-10〉 대지급금, 사업주용자 제도 비교(2019~2022)

(단위: 명, 백만원, %)

구분	대지급금				사업주용자				비율	
	근로자수	금액(A)	회수액	회수율	근로자수	금액(B)	누적상환 예정액	누적 상환액	회수율	B/A
2019	100,085	459,879	114,216	24.8	4,488	18,046	25,131	14,265	56.8	4%
2020	110,177	579,690	122,484	21.1	5,344	19,240	39,132	20,550	52.5	3%
2021	106,926	546,571	148,248	27.1	4,178	21,255	56,190	29,804	53	4%
2022	107,444	536,864	153,241	28.5	2,678	14,259	75,608	43,051	56.9	3%

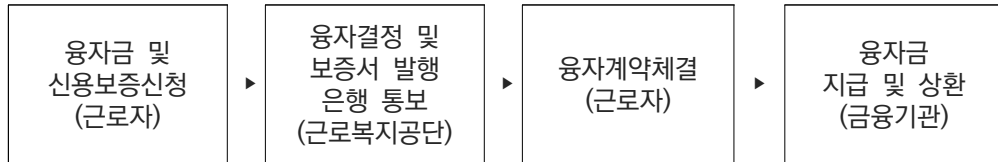
출처: 김린 외,(2023), 의안번호 2119204호 임금채권보장법 일부개정법률안 검토보고서 재인용

(3) 체불근로자 생계비 용자제도

체불근로자 생계비 용자사업은 임금체불사업장에 재직하면서 용자신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 임금이 체불된 노동자에게 생활안정을 목적으로 자금을 대출해주는 제도이다(임채법 제7조의 3). 재직 중이거나 용자신청일 이전 6개월 이내에 퇴직한 노동자여야 하며, 용자한도의 경우 총 1천만 원 한도에서 재직자는 체불액만큼 신청할 수 있으며, 퇴직자는 최종 3개월간 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여)과 최종 3년분의 퇴직급여 중 체불액을 신청할 수 있다. 금리는 별도 담보없이 연 1.5%이며, 상환은 1년 거치 3년 또는 1년 거치 4년 원금균등분할상환 중 선택할 수

있다. 진행절차는 노동자가 용자금 및 신용보증신청을 작성하여 근로복지공단에 제출하면, 근로복지공단이 용자사유 및 체불금액을 확인 및 심사하여 금융기관을 통해 이루어진다.

[그림 5-6] 체불근로자 생계비용자 진행절차



5) 민사소송과 무료법률구조

근로계약도 사적계약이므로 당연히 체불임금에 대해 사용자를 피고로 법원에 민사소송을 제기하거나 소가 3,000만원 미만의 경우는 소액심판을 청구하는 등 민사적 구제방법을 노동청 절차를 거치지 않고 직접 제기할 수 있다. 체불임금의 지급을 청구하는 민사소송을 제기하고, 이행하지 않는 경우 사용자의 책임재산을 찾아 강제집행하여 권리를 실현하는 것은 어려울 뿐 아니라, 시간과 비용이 많이 소요된다. 민사소송은 변론주의에 의해 주장과 증명책임을 노동자가 부담하게 되는데, 입증자료가 사용자에게 편재되어 있는 경우가 많은 근로관계에서 근로감독관의 조력없이 노동자가 사실과 증거자료를 주장 증명하는 것은 쉽지 않은 일이기도 하다. 이에 따라 현행 절차에서 민사소송은 주로 노동청 진정과 고소 절차를 거쳐 사용자에게 이행을 지시하였음에도 지급하지 않는 경우 근로감독관으로부터 체불임금등사업주확인서를 받아 간이대지급금으로 지급받을 수 있는 범위에서 지급받고, 그렇지 못한 부분을 민사소송으로 제기하게 되는 것이 보통이다. 노동자가 진정을 취하지 않는 이상은 형사절차가 먼저 진행되고, 민사재

판은 형사재판이 종결된 뒤에 진행하는 경우가 많다. 민사소송도 최소 6개월에서 수년까지 시간이 걸리지만, 검찰송치 이후 약식기소까지도 짧게는 3개월에서 1년이 걸리고, 약식기소 후 법원이 재판을 하기까지도 1개월 이상 걸리게 되어 노동청 진정으로 분쟁이 시작되었다고 생각하는 노동자가 체감하는 절차기간은 더욱 길다고 할 수 있다(이현수, 2019). 3000만원 미만의 소액심판은 이행권고결정이나, 지급명령을 통한 간이소송이 가능하나, 사용자의 이의신청으로 정식재판으로 이행된다.

민사소송을 제기하는 경우에는 임채법 제19조 제7호에 따른 무료법률구조제도를 이용하는 경우가 대부분이다. 무료법률구조 지원제도는 최종 3개월 평균임금 400만원 미만 노동자를 대상으로 임금채권보장기금을 재원으로 대한법률구조공단을 통해 이루어지며, 본안사건 뿐 아니라 가압류·가처분 등 보전처분과 강제집행사건도 지원을 한다. 한편 고용노동부에서는 신고 사건에 대한 임금체불액이 확정된 경우 공탁금 없이 가압류가 가능하도록 협조공문도 함께 발송하고 있으나, 실무상 관행적으로 이루어지고 있다(이승욱 외, 2016).

6) 이주노동자 전용보험

이주노동자를 고용하는 사업장에서는 내국인노동자와 달리 이주노동자 또는 이들을 고용한 사용자가 외교법에 따라 4가지 보험(출국만기보험, 보증보험, 귀국비용보험, 상해보험)에 가입하여야 한다. 이를 실무상으로는 ‘이주노동자 전용보험’이라고 한다. 이중에 체불임금과 관련한 것은 출국만기보험과 보증보험인데, 출국만기보험·신탁은 이주노동자를 고용한 사용자가 이주노동자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 이주노동자를

피보험자 또는 수익자로 하여 가입하여야 하는 보험 또는 신탁(법 제13조, 시행령 제21조)이고, 보증보험은 사용자가 임금채불에 대비하기 위해 가입하여야 하는 보험(법 제23조, 시행령 제27조)이다. 전용보험은 고용허가제와 특례고용허가제 사업장, 즉 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)의 경우에만 적용되는 특례이다.

(1) 출국만기보험

출국만기보험은 상시근로자 1인 이상의 퇴직금 지급의무가 있는 모든 사업장(상시 4인 이하 사업장은 '11.8.1.부터 적용)에서 이주노동자를 고용하는 사용자가 근로계약 효력발생일부터 15일 이내에 가입해야 하는 보험이다. 퇴직금 지급의무가 발생하지 않는 연장(재고용) 등을 합산하여 취업활동기간이 1년 미만의 이주노동자를 고용하는 경우에는 적용이 되지 않는다. 의무가입으로 출국만기보험 미가입시에는 500만 원 이하의 벌금으로 형사처벌 대상(외고법 제30조)이며, 보험료나 신탁금을 3회 이상 연체하는 것은 과태료 적용대상이다(외고법 제32조). 1차 위반시 80만원, 2차 위반시 160만원, 3차 위반시 320만원의 과태료가 부과된다. 보험사업자는 삼성화재해상보험(주)로 사용자는 보험료는 고용허가 상 월 통상임금의 8.3%를 매월 납부하며 일반 고용허가(E-9)는 고용허가 당시 취업교육기관 또는 삼성화재해상보험(주)을 통해 가입하고, 사업장 변경 또는 특례고용허가(H-2)의 경우는 삼성화재해상보험(주)에 바로 가입하게 된다. 출국만기보험 가입으로 근로자퇴직급여보장법 제8조 제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다(외고법 제13조 제2항).

이주노동자가 1년 이상 근무하고 출국(일시적 출국은 제외) 또는 사망하거나 체류자격이 변경된 경우 이주노동자에게 보험금을 지급하는데, 이주

노동자가 ‘출국예정신고서’를 출국예정일부터 소급하여 1개월전부터 지방 고용노동관서에 제출하고 ‘출국예정사실 확인서’를 발급받아 보험사업자에게 송부하는 경우 해외송금, 공항지급 방식 중 본인 선택하는 방식에 따라 지급이 이루어진다. 반면 계속근로기간이 1년 미만인 노동자가 퇴직·사업장 이탈·사업장 변경·사망·근로계약 해지 등으로 인해 출국하거나 보험관계가 종료된 경우는 사용자에게 귀속된다.

한편 출국만기보험에 대한 이주노동자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없지만, 사업장 변경을 위해 기존 사업주와 근로관계가 종료된 상태에서 질병 또는 부상으로 연속하여 4주 이상의 요양이 필요하게 된 경우 및 외고법 제25조 제1항 제2호 또는 제3호에 따라 이주노동자의 책임 아닌 사유로 인한 사업장 변경(제2호) 또는 이주노동자가 상해 등으로 해당 사업장에서 계속 근무하기는 부적당하나 다른 사업장에서 근무는 가능한 경우(제3호)는 기 적립된 보험료 또는 신탁금의 100분의 50의 범위에서 출국만기보험 등에 의한 일시금을 받을 권리를 담보로 제공하고 보험사업자(삼성화재)로부터 대출을 받을 수 있다(외고법 시행령 제21조 제1항 제3호).

(2) 임금체불보증보험

이주노동자 고용허가를 받은 사용자는 임금체불을 대비하여 근로계약 효력발생일부터 15일 이내에 임금체불보증보험에도 가입해야 하는데, 가입 대상은 상시근로자수 300인 미만 사업장과 임금채권보장법이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장¹²⁾, 이주노동자 고용특례자를 고용한 건설업 공사

12) 가가내 고용활동, 농업·어업·임업·수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5인 미만인 사업으로 산업재해보상보험법의 적용 예외 사업장이 해당함. 임채법은 산재법 적용 6개월 이상 사업장에 적용되기 때문임.

업체이며, 미가입시 500만 원 이하의 벌금의 형사처벌 대상이다(외고법 제 30조). 납입보험료는 고용노동부장관이 고시하는 금액(현 근로자 1인당 400만원)에 보험요율(연 0.343%)을 기간별로 적용하여 산정하는데, 산출 보험료가 15,000원 이하인 경우는 15,000원을 납입하면 된다. 출국만기보험과 유사한 방식으로 사업주는 취업교육기관 또는 SGI서울보증보험(보험 사업자) 전국 지점을 통해 가입할 수 있다. 이주노동자는 임금체불이 발생하면 고용노동청 지청에 임금체불 사실을 신고하고 체불금품확인원을 받아 서울보증보험에 신청을 통해 400만원 한도에서 체불임금을 지급받을 수 있고, 서울보증보험은 사용자에게 구상권을 행사한다.

3. 임금체불 해결시스템 평가

1) 임금체불 관련 정부정책 방향

우리나라의 과도한 임금체불 문제에 대하여 정부는 지속적으로 대책을 발표하고 있다. 임금체불과 관련한 최근의 정부정책 방향을 파악하기 위해 고용노동부의 보도자료 ① 임금체불 청산제도 개편방안 수립·시행(2019.1.17.), ② 근로감독행정 종합개선방안 수립·시행(2019.9.10.), ③ 반복·상습 임금체불 사업장을 대상으로 근로감독 시행(2019.9.16.), ④ 상습체불 근절 대책(2023.5.3.)과 대검찰청 보도자료 ⑤ 근로자 임금체불 피해 회복을 위한 검찰업무 개선(2022.10.3.)를 통해 파악할 수 있다.

〈표 5-11〉 임금체불 관련 정책 방향

임금체불 청산제도 개편방안 수립·시행 (2019.1.17)	① 체당금제도 개선 - 도산대지급금 : 지원한도를 기존 1800만원에서 2100만원으로 상향 - 간이대지급금 : 지원대상에 퇴직자뿐 아니라 저소득 재직자를 포함하고, 지원한도를 기존 4백만원에서 1천만원으로 상향. 처리기간을 기존 7개월에서 2개월로 단축 ② 체불 사전예방 대책 - ‘체불예보시스템’ 구축 - 근로조건자율개선지원사업 확대 - 임금체불 상습 위반 사업주에 대한 노동관계교육 의무화 - 지연이자제(근기법 제37조) 적용대상을 재직자로 확대 - 악의적 체불 사업주에 대한 형사책임 강화
근로감독행정 종합개선방안 수립·시행 (2019.9.10)	① 영세·중소기업에 노동법 교육과 노무관리지도 강화 ② 빅데이터 분석 활용으로 감독대상을 정확하게 선정하고, 법 위반이 반복되지 않도록 지속 관리체계 구성- 상담(컨설팅), 노무관리 지도, 근로감독 연계 강화 ③ 수시감독과 특별감독을 노동관계법 위반 우려가 높은 사업장에 집중 ④ 근로감독 절차 개선(근로감독 과정에 목적과 결과를 설명, 감독관의 회피·기피제 도입) ⑤ 근로감독 관련 인프라 강화(업무처리절차 표준화, 간소화, 교육강화)
반복·상습 임금체불 사업장을 대상으로 근로감독 시행 (2019.9.16)	① 반복·상습적 임금체불 사업장대상 근로감독 실시 - 최근 1년간 3회 이상 신고되어 법위반이 확인된 사업장은 2,800개임. - 업종별로 반복·상습은 건설(25.4%), 도소매와 음식숙박업(18.7%)에서 높음. - 규모별로 반복·상습은 30인 미만이 대부분을 차지(85.9%) ② 상습적 임금체불 사업주에 대해 근로감독과 강제 수사 강화 - 신고형 감독 새로 도입
상습체불 근절 대책 (2023.5. 3)	① 체불 감독 수사 강화 - 포괄임금 기획감독, 청년 다수 고용업종, 장시간 근로업종 등 집중 감독실태조사 거쳐 취약분야 선정 상시 관리 감독 연계(2024~) - 피해정도 크거나 고의성 의심되면 신고횟수 무관 즉시 근로감독(기존 최근 1년간 1회 신고 요건에서 강화) - 상습체불 사업주 특별감독, 감독 후 체불 지속 발생 시 재감독 - 악의적 체불사업주 강제수사 강화 ② 경제적 제재 강화 - 상습체불 사업주 범위 확대 명단공개, 신용제재 확대 적용 - 명단공개 사업장 다수 정부지원사업 참여 제한 - 상습체불 충분한 청산기간 부여 후 일부변제+구체적 청산계획 등 고의성 없고 변제의지가 있는 경우 제외

제5장

국내 임금체불
구제절차
분석과
개선과제

	③ 사업주의 자발적 체불청산 노력 지원 - 임채법 개정으로 사용자 용자 체불사유 요건 폐지 추진 - 대지급금 제도 합리화 : 고액채무 반복수급 사업장 집중회수 및 점검, 장기미회수 채권 자산관리공사 위탁 - 사업주별 지원한도, 미회수금 신용제재 등 추진 - 재직자 지연이자 확대 ④ 온라인 모바일 기반 노동민원 서비스 구축
근로자 임금체불피해 회복을 위한 검찰업무개선 (2022.10.3)	① 체불유형 확인을 위한 재산관계 조사 강화 - 지급 능력이 있음에도 미지급하거나, 재산 은닉한 고액·상습 체불 사업주에 대해 원칙적 구속수사 등 엄정 대처 ② 출석거부 체불사업주에 대한 체포영장 등 강제수사 적극 활용 ③ 악의적 상습적 체불 사업주 정식재판 적극 활용 - 임금체불 사건 정식기소(구공판) 인원 전년 동기 대비 1.09배 증가 (892명→1,653명), ④ 체불사건 전문 형사조정팀 설치 운영 및 형사조정 적극활용

이를 정리하면 ① 근로감독은 양적으로 늘리기 보다는 선택과 집중을 통해 취약한 사업장을 중심으로 기획 감독할 수 있도록 체계화·과학화하고 그 결과를 확산할 수 있도록 홍보를 강화하고, ② 신고사건은 각 단계에서 조정을 통해 신속하게 지도해결하는 데 집중하며, ③ 고의적·악의적인 상습 체불에 대하여는 엄격히 제재하고, ④ 체불로 인한 피해 노동자는 간이대지급금과 사용자 용자제도를 중심으로 신속히 지급하되, 부정수급을 방지하고 회수율을 높이는 방안을 강구하는 것이라고 할 수 있다.

2) 임금체불 해결시스템 평가 구조

이 같은 정책 방향은 현행 임금체불 해결시스템에 대한 기존의 문제의식과도 연관된다(표<5-12> 참조). 본고에서는 현행제도를 사전예방기능, 사업주에 대한 제재 강화, 체불임금 해결시스템 합리화라는 3가지 측면에서 평가를 하는데, 기존의 주된 평가 내용은 다음과 같다.

① 사전예방기능 : 사전예방을 위해 가장 중요한 근로감독 기능이 제대로 작동하지 못하고 있는데, 이는 근로감독관의 과도한 신고사건 처리 부담이 주요한 원인이 된다. ② 사업주에 대한 제재 강화 : 엄격한 형사제재를 규정하고 있음에도 실제 처벌이 되지 않고, 체불을 하는 것이 사업주에게 경제적으로 유리한 상황이다. 이는 임금체불의 빈도와 정도를 높여 신고사건이 증가하는 원인이 되기도 한다. 특히 상습체불의 문제의 심각성이 높다. ③ 체불임금 해결시스템 합리화 : 형사제재 중심의 절차 운영은 처벌이 된다 하여도 임금체불에 대한 지급이 이루어지지 않을 수 있어 노동자에 대한 보호가 부족하므로, 체불임금의 지급을 중심으로 한 제도개선과 근로자 생활보호가 필요하다. 또한 현행 제도는 신고사건에 있어서 신고사건 조사, 합의·조정, 형사처벌 등 다양한 업무부담을 근로감독관에게 집중적으로 지우고 있는데, 특히 임금체불은 신고사건의 80~90%를 차지한다. 따라서 근로감독 기능의 정상화를 위해서도 임금체불 사건의 조정과 판정을 포함한 별도의 독립기구의 설치를 검토할 필요가 있다.

〈표 5-12〉 임금체불 예방과 개선을 위한 논의 정리

사전예방적 기능강화	- 근로감독 확대 및 근로감독관 증원 - 체불임금 청구 및 이행확보 등을 위한 법률지원 - 근로감독 결과 공표 및 체불사업주 명단공개 요건 완화
사업주에 대한 제재강화	- 임금청산계획서 제출 의무화 - 체불임금 채권의 대위변제 및 사용자에 대한 구상권행사 - 지연이자제 대상 확대 및 활성화 - 고액·상습 체불사업주에 대한 반의사불벌죄 적용 제외 등 처벌 강화 - 사용자의 은행계좌압류 및 이행명령강화
체불피해 근로자 지원강화	- 퇴직근로자에게만 지급되는 체불임금에 대한 지연이자(연 20%)를 재직근로자에게 적용 - 체불피해근로자가 체불임금 외에 동일한금액(100%) 부가금을지급받을 수 있도록 부가금 제도 도입 - 임금채권의 소멸시효(3년→5년) 연장 - 일정소득 미만 근로자에 대한 긴급지원

체불임금 해결시스템 합리화	- 대지급금 제도 확대 및 합리화 - 사업주 융자 지원 제도확대 - 무료 법률구조 지원 실질화
체불임금해결 기관의 설치	- (가칭) 임금지급보장기구에 의한 체불임금 지급 확보 - (가칭) 근로감독청신설및노동검사파견 - 노동법원 설치

출처: 김근주(2017) 일부 수정

21대 국회에서에서도 이러한 문제의식하에 다양한 의안이 제안되었다. 주제별로 구분하면 <표 5-13>과 같다. 근로감독 기능강화, 근로조건 정보 제공, 임금채권 확보를 위한 권리 강화와 사용자 제재 강화에 대한 의안, 상습체불에 대한 제재를 강화, 특히 반의사불벌죄와 징벌적 손해배상에 대한 의안의 제안 빈도가 높다. 그러나 실제 개정으로 이어지지 못하고 있다.

<표 5-13> 21대 입법안 주요내용(~2023.9.27까지)

구분	21대 입법안 주요 내용(의안번호)
근로감독 강화	- 근로감독관 업무 부담 경감 : 명예근로감독관 위촉(971), 지자체 근로감독관 설치 및 시도지사 권한 위임(4997), 직무교육(16759) - 근로감독관 권한 강화 : 시정지시 불이행시 영업정지 등 제재요청(9905)
근로조건 정보제공	- 근로계약서에 연장·야간·휴일 근로에 대한 임금, 연차 유급휴가 미사용 시의 보상 여부 등 명시(885), 사용증명서 교부시 근로관계 입증자료 제공(5692), 근로시간 측정, 기록 및 보존의무 사용자 부과(5692, 16759)
임금채권 확보 강화	- 임금채권 소멸시효 연장(2801, 9905, 12452) - 사용자 제재 강화 : 반의사불벌죄 삭제(9905), 반의사불벌죄 책임범위 제한(12452, 24796), 지연일수 지연이자율 반영(11360, 16759), 재직근로자 지연이자 확대 적용(12452, 22815, 22815), 체불관련 정보제공(1153, 12452(국민건강보험공단 보험료 체납 정보), 12452(공공기관 임금체불자료제공)) - 사용자 범위 확대 : 직상수급인 휴업수당 책임(4436), 건설업 임금구분 지급 확대(17425)

	- 사용자 책임 확대 : 사용자 교육이수(8261, 8692), 징벌적 손해배상(9905), 근로시간, 임금 입증책임 사용자 부담(5692) - 포괄임금 금지(21227, 21721)
상습체불 제재 강화	- 징벌적 손해배상(2801, 8261, 11360, 16759, 12452, 24796), 반의사불벌죄 배제(8261, 15883, 16759), 정기감독(11360, 16759), 소멸시효연장(15883), 체불정보제공(22815), 전문기관 위탁(22815)

제5장

국내 임금체불
구제절차
분석과
개선과제

3) 쟁점별 평가

(1) 사전예방적 기능: 근로감독

① 근로감독 관련 정책 방향

근로감독 기능이 실효적으로 작동하지 못하고 있는 상황을 개선하기 위한 최근의 대표적 정책 변화는 2019년 9월 10일 발표된 ‘근로감독행정 종합개선방안 수립·시행’을 통해 살펴볼 수 있다. 이는 근로감독을 양적으로 확대하기 보다는 노동행정의 체계화를 통해 효율성을 높이는 방향성을 갖고 있다. 이를테면 ‘선택과 집중’을 하겠다는 것이다. 근로감독 관련 인프라 강화(업무처리절차 표준화, 간소화, 교육강화)를 통해 근로감독관의 업무부담을 덜고 효율성을 높이는 방안도 포함되어 있다.

이는 사업장 규모별로는 5인 미만 소규모 영세사업장은 교육과 홍보에 중심을 두고, 기존 30인 미만 사업장을 대상으로 이루어지던 자율개선 점검 사업을 20인 미만 사업으로 축소하되, 근로감독관이 직접 수행하는 노무관리 지도를 20인 이상 50인 미만 사업장에 대해 확대하는 것이다.

〈표 5-14〉 교육·홍보, 근로조건 자율 개선, 노무관리지도, 근로 감독 비교

구분	교육·홍보	근로조건 자율 개선	노무관리 지도	근로 감독
목적	노동관계법 교육	자율 개선 유도	맞춤형 사전예방	위법사항 시정
주체	근로감독관, 공인노무사	공인노무사	근로감독관	근로감독관
주요 대상	5인 미만 소규모 사업장 신규 설립 사업장	20인 미만 규모 소규모 사업장 신규 설립 사업장	20~50인 규모 중소기업 노무관리 취약 업종·분야	근로조건 자율 개선·노무관리 지도 결과 미개선 사업장 특정 업종·분야
방법	홍보 자료 배포 업종별 협회 등과 연계하여 교육	공인노무사 등 노동전문가가 상담 지원	근로감독관이 현지 출장하여 노무관리 지도	근로감독관이 현지 출장하여 법 위반사항 점검

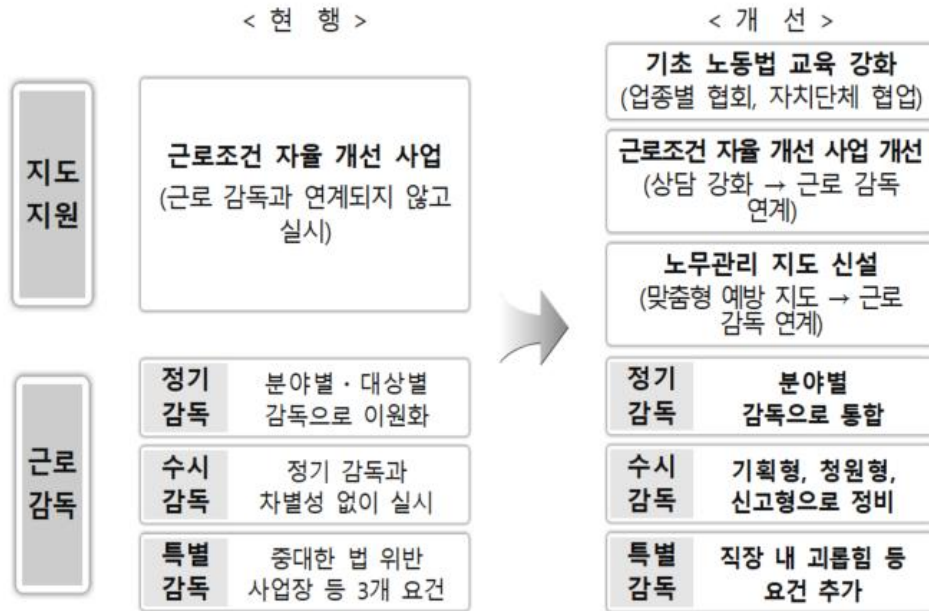
출처 : 고용노동부(2019), 근로감독행정 종합 개선방안 수립·시행

기존의 수시 감독은 노동관계법 위반 우려가 높은 업종·분야에 대한 기획형, 청원형, 신고형 감독으로 개편하고, 이를 총괄하기 위한 근로감독정책단¹³⁾을 설치한다. 세부적으로 기획형 감독은 근로감독정책단을 중심으로 노동환경이 열악한 업종, 노동인권 사각지대에 있는 업종·분야에 대해 선제적으로 기획형 감독을 실시하고, 빅데이터 분석, 본부-지방청 근로감독협의체를 통해 기획형 수시 감독 분야를 발굴하여 이루어진다. 취약계층 근로조건 보호를 위해 청원형 근로감독을 활성화하되, 청원요건 기준을 명확히 한다. 신고형 감독은 신고사건 처리 과정에서 반복·상습 체불 등과 같이 중대한 법 위반이 확인된 사업장을 대상으로 운영한다. 근로감독에 관하여는 기존 분야별·대상별로 구분하여 실시하고 있는 정기 감독을 분야별 감독

13) 근로감독 정책단은 2019년 노동정책실 아래 만들어진 조직으로 근로감독 정책 수립과 근로감독 업무를 총괄 지원하며 노동시간 단축 현장 안착 지원업무 등을 담당하며 2022. 10. 15.까지 운영하는 한시조직으로 설치되어 이후 지속적으로 연장되어 오다가, 2023. 2. 1.자로 폐지되었음. 윤석열 정부 들어오면서 노동개혁 방향을 법치기반의 노동개혁, 사회적 약자 보호를 위한 노동시장 이중구조 해소, 노동시장 불확실성 선제적 대응을 중점과제로 제시하고 있으나, 근로감독 체계와 관련한 명시적 변화가 보이지는 않음(고용노동부 보도자료(2023), 노동개혁, 이중구조 해소를 위한 흔들림없는 전진 - 상생과 연대의 노동시장 구축 -).

으로 통합하여 운영하고, 정기 감독은 본부에서 시달하는 분야별 감독과 지방관서에서 자체적으로 실시하는 감독으로 구분하여, 지방관서에서 자체적으로 실시하는 정기 감독의 비중을 확대(현재 정기 감독 물량 15% → 50% 수준으로 확대)하여, 본부 - 지방청, 지방청 - 지청 간 근로 감독 기능도 체계화하려 하였다.

[그림 5-7] 근로감독 행정 체계 전후 비교



출처 : 고용노동부(2019), 근로감독행정 종합 개선방안 수립·시행

② 근로감독 현황

근로감독관은 근로감독관 직무규정 제2조에 따라 근로기준법, 최저임금법을 포함한 17개의 법률을 담당하고 있다. 업무를 기준으로서는 사업장 근로감독, 신고사건 접수 및 처리 외에도 각종 인허가 및 승인 그리고 취업규칙 등 각종 신고의 접수, 심사와 처리 그리고 과태료 부과를 담당한다. 과다한 업무 분장과 높은 신고사건 비중에 따른 업무부하를 덜고 감독기능 활성화

화를 위해 2017년 이래 근로감독관의 정원은 대폭 증가했다. 그러나 여전히 1인당 감독 수는 2019년 기준으로 연간 13.3건에 불과하다. 반면 신고사건의 비중은 1인당 234건으로 2012년에 비해 100건 이상 줄었지만 기본적으로 넓은 업무 범위에 직장내 괴롭힘을 중심으로 복잡하고 난이도가 높은 사건이 늘어 건당 소요되는 시간이 길어져 감독관이 본연의 감독업무에 집중하기 어려운 여건은 지속되고 있는 것으로 보인다(정흥준 외, 2021).

〈표 5-15〉 근로감독 현황 및 1인당 신고사건, 사업장 감독수(2012~2019)

(단위: 건)

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
근로감독관수 (감독부서, 현원)	1,043	1,059	1,074	1,118	1,185	1,278	1,456	1,918
신고사건	359,810	369,595	370,880	379,438	403,724	414,702	436,499	448,947
감독관 1인당 사건수	345.0	349.0	345.3	339.4	340.7	324.5	299.8	234.1
사업장감독	31,048	22,245	24,281	29,425	22,094	22,574	26,082	25,415
감독관 1인당 감독수	29.8	21.0	22.6	26.3	18.6	17.7	17.9	13.3

출처: 정흥준 외(2021), 고용노동부 자료

그럼에도 최근 기사를 보면 근로감독관 정원과 예산을 줄이는 것이 문제가 되고 있다. 또한 근로감독관 업무의 과중으로 인한 기피현상으로 정원만큼 현원을 채우지 못하고 있다.¹⁴⁾ 또한 인력을 구하지 못하여 9급 공무원 중심으로 채용하는 현상도 벌어지고 있다.¹⁵⁾ 전문성이 높은 감독인력을 확

14) 한국경제(2023.1.23.), 근로감독관, 수년간 대거 채용했지만... "충원율 88% 그쳐", <https://www.hankyung.com/article/202205042766i>

15) 경향신문(2023.5.29.), 신규 9급으로 대부분 채운 근로감독관... 고된 일은 막내가 한다. https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/20230529142200_1#c2b
"위라벨 박살 난 채 근로자랑 고용자 사이에 끼서 욕 먹는 게 일이다. 7급 공무원들도 다들 근로감독관을 안 하려 하니 9급 신규 잔뜩 뽑아서 숫자만 국제노동기구(ILO) 기준에 맞춘다."

보할 수 있도록 신고사건 업무를 줄이고, 감독관 역량강화를 하는 것이 중요한 이유이다. 앞서 본 것처럼 2019년 이후 근로감독 체계 변화도 이러한 방향에 중점을 두고 있다.

〈표 5-16〉 근로감독 현황 자료(2021.10.기준)

(단위: 명)

연도	2016	2017	2018	2019	2020	'21.10월	'16년 비	(총원율)
총원 (명)	정원 (전년대비)	1,694 (+45)	1,898 (+204)	2,472 (+574)	2,894 (+422)	2,995 (+101)	3,122 (+127)	+1,428
현원	1,538 (+97)	1,687 (+149)	1,894 (+207)	2,457 (+563)	2,443 (-14)	2,777 (+334)	+1,239	448,947
근로 기준	정원 (전년대비)	1,282 (+39)	1,450 (+168)	1,902 (+452)	2,213 (+311)	2,290 (+77)	2,307 (+17)	+1,025
현원 (전년대비)	1,185 (+67)	1,278 (+93)	1,456 (+178)	1,918 (+462)	1,874 (-44)	2,027 (153)	+842	25,415

출처: 정흥준 외(2021), 고용노동부 자료

정흥준 외(2021)는 2019년 이후의 근로감독 체계 개편에 대해 2018년 까지 노동부 신고사건이 436,499건으로 매년 증가하고 있던 추세에서, 2019년 448,947건으로 가장 크게 늘었다가 2020년 404,613건으로 9.9% 줄었으며, 2021년 10월까지의 291,725건으로 더욱 크게 줄어들었고, 신고사건 처리율도 2018년 91.5%에서 2020년 94%로 높고, 신고사건 처리기간도 2018년 50.7일에서 2020년 43.6일로 단축되어, 향상된 국민서비스를 제공한 것으로 평가하였다. 그러나 전체 사업장이 2백만여 개라고 할 때, 평균 1% 수준의 사업장에 대해서만 근로감독이 이뤄지고 있어 절대적인 감독 물량은 여전히 부족하다(이종수, 2021). 그리고 근로감독정책단에 대한 긍정적 평가에 불구하고 현재는 폐지되었고, 신고형 감독에 대한 활용 정도가 높지 않으며, 재감독(확인감독) 비율도 낮은 점도 문제로 지적된다

(이종수, 2021). 사업장 감독의 형식적 진행 관련하여 사업장 근로감독이 한 사업장에 2시간 이상 감독이 어렵고, 기관평가를 의식하여 형식적으로 이루어지며, 감독대상 선정 기준이 모호성 등도 문제로 지적되고 있다(권순원 외, 2018).

〈표 5-17〉 근로감독 현황(2011~2022)

(단위: 개소, %)

연도	총계		감독				노무관 리지도	기타 (자율점 검등)
	사업장수	증감률	합계	정기	수시	특별		
2011	39,980	14.1	23,688	17,157	6,511	20	-	16,292
2012	31,048	▽22.3	21,719	7,093	14,424	202	-	9,329
2013	22,245	▽28.4	13,280	5,844	7,386	50	-	8,965
2014	24,281	12.2	16,889	1,897	14,985	7	-	7,392
2015	29,425	18.9	19,536	5,873	13,651	12	-	9,889
2016	31,867	7.4	22,094	6,297	15,770	27	-	9,773
2017	29,454	▽7.6	22,574	5,869	16,604	101	-	6,880
2018	34,594	17.5	26,082	21,751	4,319	12	-	8,512
2019	35,077	1.4	25,415	20,714	4,666	35	-	9,662
2020	25,686	▽26.8	5,740	3,625	2,110	3	10,057	9,889
2021	33,319	29.7	11,191	7,471	3,711	9	11,061	11,067
2022	38,892	16.7	27,180	22,416	4,753	11	-	11,712

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

③ 근로감독 관련 통계와 모니터링의 문제

고용노동부의 근로감독 및 체불임금 관련 통계 수치에 대하여는 체불 신고 또는 대지급금 신청을 바탕으로 한 것으로 재직자 체불임금 현황 파악에 어려움이 있다. 체불원인도 근로감독관이 신고사건을 처리한 결과를 입력한 내용을 바탕으로 한 것으로 실제적인 인식을 반영하지 못하고, 개괄적인 현황에 불과하여 제도의 실효성을 파악하기 어렵다는 지적이 있다(김근주,

2017). 실제로 체불임금의 발생유형에 대한 고용노동부 통계상으로 80% 이상이 사업장의 경제적 원인으로 인한 것으로 파악된다. 그러나 조사과정에서 체불 사유를 파악하는 방식은 사용자가 의도적으로 임금지급을 후순위로 처리한 것이 아니라 경영상 어려움으로 체불을 하였다고 답변하기 쉽다는 것은 예상가능하다. 이는 경제적 원인이 과장되고, 사용자의 인식이나 의지적인 부분이 과소평가되었을 가능성이 있다. 고용노동부 통계 항목에는 애초에 사용자의 임금체불에 대한 인식이나 지급 의지와 관련된 유형은 포함되어 있지 않다.

이러한 상황에서 2023년 고용노동부 보도자료 “상습체불 사업주 신용제재, 정부지원한다(2023. 5. 3)”에 따르면 2회 이상 체불이 반복되는 사업장이 전체의 30%이고, 전체 체불액 중 80%를 차지하고 있어, 상습체불이 지속적인 문제로 제기되고 있다. 현재의 체불유형에 대한 데이터 관리 방식으로는 지속적으로 문제되고 있는 반복적·상습적 임금체불의 원인을 파악하는데 한계가 있을 수밖에 없다. 상습성을 판단하기 위해서는 반복된 체불이 있었다는 사실만이 아니라, 어떠한 이유로 하였는지가 중요하기 때문이다. 이와 관련하여 특히 중요한 것은 사용자의 법준수 인식과 의사, 그리고 실제적인 경영상황에 대한 정보이다. 따라서 임금체불에 대한 항목을 구체화하고 체불과 관련한 사용자의 법준수 인식과 의사를 반영한 통계 데이터의 생산과 관리 방안을 마련할 필요가 있다. 또한 사업주의 진술이 아닌 실제 재정·금융·정부 지원 등 경영 상황에 대한 정보를 파악하는 것이 중요하다 하겠다.

④ 취약노동과 근로감독

현재의 근로감독은 사업장 규모를 기준으로 소규모 영세사업장이라는 이유로 5인 미만은 교육과 컨설팅을 확대하고, 기존 30인 미만 사업장에서 적용되던 자율 점검을 20인 미만으로 축소하였다. 근로감독관이 직접 수행하는 노무관리지도를 20~50인 미만 사업장으로 확대하기는 하였으나, 이 또한 근로감독 보다는 자율적 개선을 우선하는 방식으로 사실상 근로감독 기능이 약화되는 측면이 있다. 임금체불이 소규모 영세사업장을 중심으로 반복적으로 발생하고 있는데, 자율개선을 유도하는 방식을 더욱 확대하는 것은 선뜻 납득하기 어렵다.

〈표 5-18〉의 연도별 근로감독 비율을 보면 코로나19가 확산되었던 2020~21년을 제외하고는 1% 내외의 감독이 이루어지고 있는 것을 알 수 있다. 사업장별 적발률은 2020년이 가장 낮은 79.8%로 최대 93.5%까지 나타난다. 참고로 2020년, 2021년은 코로나19로 인해 사업장 감독 비중을 줄이고 자율점검 비율을 높였던 결과로 노동부에서는 자율점검도 지도 감독 비율에 포함시켜 산정을 하고 있다.

〈표 5-18〉 연도별 근로감독 실시 및 적발 현황(전체)

(단위: 개소, %)

연도	전체사업체수	감독실시	적발사업장	감독비율	적발률
2018	2,017,707	26,082	21,711	1.08	83.2
2019	2,029,782	25,415	23,762	1.17	93.5
2020	2,146,156	5,740	4,580	0.21	79.8
2021	2,146,156	11,191	9,711	0.45	86.8
2022	1,995,751	27,180	22,023	1.10	81.0

출처: 고용노동부 각 년도 고용노동백서 재구성

* 전체사업체수: 고용노동백서 각 년도 고용노동부 행정대상 사업체수

반면 <표 5-19>에서 이주노동자 근무 사업장에 대한 감독은 2020년에 가장 낮은 2.4%의 사업장을 감독하였고, 2022년에는 5% 정도의 감독이 이루어져 6만여 개 사업장 중 약 3,000개소의 사업장에 근로감독을 실시하였다. 전체 사업장에 대한 감독 비율이 1% 내외인 것에 비해 이주노동자가 일하는 사업장에 근로감독의 실시 비율이 더 높다. 이는 외고법 시행령 제 23조 제2항, 제3항에서 이주노동자 고용관리를 위해 매년 1회 이상 이주노동자 고용 사업(장)에 대해 지도점검 계획을 수립하여 시행하도록 의무를 부여하고 있고, 이에 따라 상하반기 1회씩 연 2회 지도점검이 이루어지고 있기 때문이다(고용노동부, 고용허가제 업무매뉴얼, 2023).

〈표 5-19〉 연도별 근로감독 실시 및 적발 현황(이주노동자)

(단위: 개소, %)

연도	전체사업체수	감독실시	적발사업장	감독비율	적발률
2018	65,709	3,128	1,855	4.8	59.3
2019	66,593	3,063	1,672	4.6	54.6
2020	61,337	1,502	555	2.4	37.0
2021	57,067	2,310	1,334	4.0	57.7
2022	60,785	3,021	1,365	5.0	45.2

출처: 고용노동부 각 년도 고용노동백서 재구성

* 전체사업체수 : 고용행정통계(EIS) 외국인고용 사업장 현황 각 년도 4분기 사업체 수

** 현재 EIS에서 공시되지 않고 있는 2018년 외국인고용 사업장 현황은 2019년도 1분기 사업체 수로 대체

하지만 사업장에 근로감독에 따른 적발률은 전체 사업장감독의 경우는 79.8%~93.5%의 비율을 보이는데 비해, 이주노동 고용 사업장 근로감독은 37.0%~59.3%의 낮은 적발률을 보인다. 물론 전체 사업장에 대한 근로감독은 정기 감독만이 아니라, 수시 감독과 특별 감독을 포함한 성격이어서 정기 감독 비중이 높은 고용허가 사업장에 대한 감독과 단순 비교하기 어려

운 측면이 있다. 그럼에도 불구하고 적발률에서 40%p 정도 차이가 나는 것은 고용허가 사업장에 대한 감독의 엄격성이 낮은 것으로 평가할 수 있다. 소규모 사업장에 대한 자율점검과 유사하게 사업장의 취약성을 반영하여 엄격한 근로감독보다 교육과 자율 개선을 중심으로 운영하는 경향성을 반영한다고 하겠다. 실제로 2017년에서 2020년까지 자율점검 사업장 감독 결과와 적발비율이 더 유사함을 알 수 있다(〈표5-20〉참조).

〈표 5-20〉 2017~2020 기초노동질서 지원(자율점검) 실적

(단위: 개소, %)

연도	실시	적발업체	적발율	적발건수	업체당 적발건수
2017	6,921	4,400	63.6	5,724	1.3
2018	5,940	3,623	61.0	5,798	1.6
2019	7,558	4,056	53.7	5,250	1.3
2020	7,951	2,903	36.5	4,619	1.6

출처: 정흥준 외(2021), 고용노동부 자료

영세사업장은 기본적으로 근로감독 기능이 미치기 어려운 구조가 있다. 사업장의 경영 상황도 영세하여 근로감독의 실효성이 미치기 어려운 측면도 있고, 한정된 근로감독 자원을 활용하여 소규모 사업장을 다수 점검하는 것은 감독 실적을 내기도 어렵다. 1% 정도 수준의 근로감독이 이루어지고 있는 우리나라에서 갑자기 근로감독 물량을 높이는 것은 쉬운 일은 아니다. 그렇다고 소규모 사업장에 자율점검을 중심으로 근로감독을 완화하는 것은 현재와 같이 소규모 사업장 취약 노동자들에게 임금체불이 집중적으로 발생하는 원인이 된다. 이주노동자는 주로 5인 미만을 포함한 소규모 영세사업장에서 종사하는 경우가 많다. 특히 농어업은 영세사업장 비중이 높고, 사업장이 지역적으로 유리되어 있다. 소규모 영세사업장의 근로감독 정책

은 이주노동자의 노동인권과 직접적으로 연관된다. 인구 감소로 인한 구조적인 산업 인력난으로 이주노동자가 지속적으로 확대될 수밖에 없는 상황에서 앞으로 문제가 더욱 확대될 것이다. 오히려 취약성이 높은 소규모 사업장에 근로감독이 엄격하게 이루어질 필요가 있다. 소규모 영세사업장의 경영 여건에 대한 컨설팅 등 지원은 별도로 마련이 필요하다. 소규모 사업장에 대해 현재와 같은 기본적인 자율점검과 노무관리지도 방식을 유지한다고 하더라도 근로감독은 이와 구별하여 별도로 엄격하게 이루어져야 한다. 근로감독이 실효적으로 이루어질 수 있도록 적극적 대안마련이 필요한 이유이다.

(2) 사업주에 대한 제재 강화

① 형사절차 중심의 임금체불 해결시스템

앞서 살펴본 것처럼 현행 임금체불 해결시스템은 엄격한 형사제재를 규정하고 있는 근로기준법을 중심으로 고용노동청이 행정기관임과 동시에 사법경찰기관으로서 수행하는 형사절차를 중심으로 운영되고 있다. 이는 힘의 균형이 담보되지 않는 노동자를 보호하기 위한 노동법제의 취지상 국가의 행정적인 지원과 형사처벌이라는 강제수단을 통한 예방과 지급 강제를 통해 효과적인 권리구제를 도모한다는 장점이 있다. 반면에 특별사법경찰관인 근로감독관이 민사관계에 직접 개입하여 사실상 해결사 역할을 하고 있어(임무송, 2020), 신고사건 처리 부담으로 집단적 노동법 질서를 정립하는 본연의 역할을 하지 못하고 있음은 지속적으로 제기되어온 문제이다(노상현 외, 2022).

② 형사처벌의 정도와 빈도

임금체불을 하여도 실제로는 처벌이 되지 않거나, 처벌이 되어도 처벌 수준이 낮고, 임금체불은 반의사불벌죄로 되어 있어 합의와 조정중심으로 절차가 진행된다. 사용자 입장에서는 임금체불을 하고 노동청 등 절차가 진행되어도 지급하여야 할 임금의 일부만 지급할 수 있어 경제적으로 유리한 상황이 되고 있다. 이는 임금체불의 빈도와 정도를 높여 신고사건이 증가하는 원인이 되고 있고, 특히 상습적 체불의 심각성이 높다.

임금채권은 재산권만이 아니라 노동자 생존과 인권의 성격을 가지고 있으나, 현재의 양형에 대한 기준은 임금에 대한 권리를 재산범죄로 바라보고 있다는 비판이 제기되고 있다(김린, 2022; 임무송, 2020). 이에 따라, 노상현 외(2022)는 임금체불 방지를 위해 처벌수준을 높이고 엄격하게 법집행을 하여야 한다고 주장한 반면, 김증호(2020b)는 근로감독 확대를 통한 적발 빈도를 높이는 것이 중요하며, 과태료 활용이 유효하다는 견해를 피력하였다. 즉, 다양한 방식으로 형사처벌의 실효성을 높이기 위한 방안이 논의되고 있다는 것을 알 수 있다.

다만, 최근의 견해들은 정도의 차이는 있으나, 형사처벌 수준과 임금체불 해소 간 직접적인 관련성이 없을 수 있다는 공감대를 형성하고 있다(이승욱 외, 2017). 또한 처벌만이 아니라 근로감독을 중심으로 임금체불을 사전에 예방하는 것이 중요하고, 체불임금 관련 제도를 합리화하여 지급의 효과성을 높이기 위한 다양한 방식이 함께 모색해야 한다는 것에 컨센서스를 갖고 있는 것으로 생각된다. 관련하여 최근 재산 은닉 등 악의적이고 상습적인 체불과 관련하여서는 고용노동부와 대검찰청의 보도자료에서도 엄격한 처벌의 의사를 확인할 수 있으며, 앞의 <표 5-13>에서도 볼 수 있듯이 반의사

불벌죄를 삭제하거나 징벌적 손해배상을 도입하여 엄격히 처벌하여야 한다는 법안 또한 다수 발의되고 있다. 특히 사용자가 지급한 경우가 아니라 대지급금을 지급한 경우까지 반의사불벌죄를 적용하는 것은 부정수급이나 도덕적 해이가 발생하지 않도록 제한할 필요도 있다(권순원 외, 2018, 임무송, 2020).

형사절차를 중심으로 운영하고 있는 임금체불 해결시스템을 지나치게 낮은 형사처벌 정도와 가능성은 신고사건의 비중을 높이고 제도를 비정상적으로 운영하도록 만드는 데 여전히 핵심적인 문제이다. 체불임금이 단지 재산권만이 아니라 생존권적 기본권이라는 점에서 현행의 경미한 처벌 수준과 정도는 문제가 있고, 이보다 중요한 것은 처벌의 확률과 확실성을 높임으로써 예측가능성과 위하 효과를 높일 필요성이 있다고 생각된다.

관련하여 악의적·반복적 상습체불에 대한 엄정한 수사과 처벌은 당연히 중요한 문제이지만 일상적인 임금체불의 처벌에 대한 확실성을 높이는 것도 임금체불에 대한 법준수의식을 갖도록 하는데 있어 중요한 문제이다. 자극적이고 고액의 악질적인 체불의 불법성을 강조하는 것 만큼 노동자의 생존권적 기본권으로서 임금의 중요성과 전액불 지급의 원칙을 강조하는 것이 보다 근본적일 수 있다. 특히 취약노동자 보호의 측면에서는 체불임금의 금액만이 아니라 금액이 적더라도 법준수의사 여부, 피해자의 수, 피해기간 등이 충분히 고려되는 것이 중요하다고 할 수 있다.

③ 사업주에 대한 경제적 제재 강화

임금을 체불하는 것이 사용자에게 오히려 경제적으로 유리한 상황이라면, 임금체불 문제는 사라지기 어렵다. 비용 절감에 중점을 두고 이주노동자를 채용하는 사업장은 더욱 그럴 것이다. 원칙적이고 예측 가능한 형사절차 운영과 함께 경제적 제재가 함께 이루어지는 것은 임금을 체불할 동기를 차단하는 효과가 있다. 특히 고용노동청 신고사건 진행에 있어서 사용자의 출석 불응은 임금체불 조사와 확정에 어려움을 야기하여 절차 지연의 주된 원인이 되고 있다. 근로감독관집무규정상 사업주가 소재불명이거나 2회 이상 출석에 불응할 경우 신고인·참고인 등에 대한 조사결과에 따라 범위반 사실이 확인되면 즉시 수사에 착수하도록 하고 있다(제40조 제6항). 그러나 고소·고발 사건이 아닌 경우 사업주의 비협조에 대해 강제할 방법이 없어 절차 지연의 원인이 된다. 사업주의 소재불명이나 출석불응과 비협조는 고의·상습적 체불사건이나 사업주의 도피 잠적 등과 연결되어 기소중지 사건으로 처리될 가능성이 높다. 사업주가 출석하지 않아도 사실조사를 통해 체불사실을 확인할 수 있으나, 실질적으로 체불이나 범죄사실에 대한 진술을 듣지 않고 체불임금 확인원을 발급하기는 어렵고 이는 간이대지급금의 지급을 어렵게 하는 요인도 된다(김증호, 2020b). 사업주에게 고용노동청 조사에 대한 협조 의무를 부과하고, 고의적 지연의 경우 과태료를 부과 방법을 생각할 수 있다(권순원 외, 2018).

고용노동청 조사 결과 체불사실이 확인되어 지급명령을 한 경우 이에 불응하는 사업주에 대하여 노동위원회의 확정된 구제명령 위반의 경우와 마찬가지로 이행강제금을 부과하는 것도 사용자에게 대한 경제적 제재로서 체불임금 해결의 실효성을 높이는 방법이 될 수 있다(임무송, 2020).

(3) 임금체불 해결시스템 합리화

① 합의·조정 기능 강화

형사처벌 중심의 임금체불 해결시스템은 체불임금 해결을 위해 진정사건 접수 전 상담단계에서 권리구제지원팀 활용, 신고사건 접수 후 근로감독관을 통해서, 사용자 입건 이후 형사절차에서 조정제도 활용 등 전체 과정에 광범위한 조정과 화해가 이루어진다. 이를 통해 당사자 입장에서는 신속한 권리구제를 받고, 신고사건 중심의 절차 운영으로부터 감독관이 업무 부담을 덜고 중요사건과 근로감독에 집중하기 위한 측면도 있다. 임금체불은 노동자의 생계와 직결된 문제로 사용자의 형사처벌이 피해자의 주요 관심사도 아니고, 조정을 통한 신속한 해결이라는 장점이 있다는 점에서 제도적 타당성을 부인할 수 없다. 임금체불죄가 반의사불벌죄라는 것도 주된 원인이 된다.

그러나 다른 한편으로 당사자 간 힘의 대등성이 보장되지 않고, 조정관의 법적 권한과 전문성, 공정한 구성이 담보되지 않는 상황에서 조정은 전액지급의 원칙을 기본적인 태도로 하는 임금채권에 있어서 사실상 권리의 일부 포기로 이어질 수밖에 없는 구조적 한계도 존재한다. 또한 현행법은 근로계약서 작성과 교부의무만이 아니라, 근로계약에 포함되어야 하는 내용에 대해서 까지도 규정하고(근로기준법 제17조), 형사 처벌 규정(근로기준법 제114조)을 두고 있고, 근로관계에 대한 자료보관의 의무(근로기준법 제42조)와 더불어 최근 법개정으로 임금명세서 작성과 교부의 의무(근로기준법 제48조)도 과태료의 대상(근로기준법 제116조)으로 규정하고 있다. 이는 근로계약과 관련한 법률적 사실과 증거에 대한 기본적인 의무를 사용자에게 부과하고, 이에 대한 감독책임을 근로감독관에게 부여하고 있는 것이다.

이러한 현행법 체계 하에서 당사자 간 합의라는 이유로 체불임금을 조정 중심으로 처리하는 것을 청산(해결)으로 간주하고 종결하는 것에 막연히 동의하기 어려운 측면이 있다. 신속한 해결이라는 조정제도의 장점을 살리되, 취약노동자의 상호대등성 확보를 위한 공정한 조정제도의 구성과 법률적 지원이 최소한의 조건으로 중요성을 갖는 이유라고 할 수 있다. 특히 신속한 권리구제와 중첩적 취약성을 구조적으로 안고 있는 이주노동자 임금체불에 있어서는 더욱 중요한 문제다.

② 임금체불 지급 지원 및 생활 지원제도 강화

행정과 형사절차 중심의 제도 운영은 근로계약이 근본적으로 사법관계이고, 이에 대한 최종적인 구제는 소송과 강제집행을 통해 이루어질 수밖에 없고, 행정과 형사절차를 거쳤음에도 해결되지 않은 임금체불 사건에 있어서는 오히려 권리구제 기간이 더욱 길어진다. 이후 민사소송을 통해 권리를 확정받더라도 채무자(사용자)의 책임재산을 통해 강제집행을 통해 보전받을 수밖에 없다. 노동자는 재직 당시에는 당사자 간의 신뢰관계를 전제로 하는 계속적 근로관계 하에서 체불임금에 대한 권리주장을 하지 않고, 노동청 절차와 형사절차를 거치면서 압류를 통한 책임재산확보의 시기를 놓치기 쉽다. 이러한 상황에서 현재의 정책적 방향은 임금채권보장법상의 간이대지급금과 사용자용자제도의 확대를 통해 체불임금을 우선 지급하는데 중점을 두고, 이를 국가에서 회수하는 방식으로 행정지원을 강화하고 있다.

대지급금 제도는 형사절차 중심의 제도의 한계를 보완하여, 노동자의 생존권을 보장하며, 집행절차 관련 부담을 덜어줄 수 있고, 신속한 체불 해결이 가능한 장점이 있다. 체불임금을 지급받을 동안 생활지원을 확대하는 것도 제도적 정당성에 의문이 없다. 문제는 임금을 체불한 사용자가 책임을

면하고, 악의적으로 책임재산을 은닉한다거나 노사가 담합하여 부정수급이 이루어지는 도덕적 해이 문제가 발생할 수 있다는 것이다. 이는 형사처벌이 미약하거나 이루어지지 않는 현재의 상황과 결합하면, 체불을 확산시키는 영향을 미칠 수도 있다. 따라서 사업주의 임금체불 유인을 없애기 위하여 대지급금 지급 후에 상응하는 부담금을 부과하거나, 회수율을 높이기 위해 관련 기관의 신용정보제공, 재산목록제출, 국세징수절차 등 다양한 제도가 병행될 필요가 있다(이승욱 외, 2017).

특히 책임재산 보전을 위해 체불임금 조사단계에서 사업주 재산목록 제출을 명할 수 있게 하고, 대지급금을 지급할 때부터 사업주 재산에 대한 보전압류를 원칙으로 하는 등(임무송, 2020) 사업주의 책임재산 은닉이나 회피를 막기 위한 제도 개선이 실질적인 회수율을 높이는데 중요하다. 특히 고용허가제를 기준으로 할 때 이주노동에 있어서는 고용허가 단계에서 책임재산 정도를 확인할 수 있도록 정보제공 수준을 높이도록 하는 것이 대지급금의 회수율을 높이는 것에 유효할 수 있다. 더불어 현재 대한법률구조공단의 무료법률구조제도는 고용노동청의 체불임금확인원을 요건으로 하고 있어 사실상 행정절차가 끝난 이후에야 비로소 민사소송에 대한 지원이 이루어지고 있는 구조이다. 그러나 대지급금 청구와 달리 민사소송 제기를 위해 체불임금등사업주확인서 발급은 필수적인 요건은 아니며, 노동자의 의사에 따라 신속하게 권리구제를 받을 수 있도록 임금체불 신고사건 초기 단계부터 대한법률구조공단의 지원을 받을 수 있도록 할 필요가 있다(노상현 외, 2022). 이는 전문가의 도움을 통해 강제집행 가능성을 절차초기에서부터 높여 대지급금의 회수율을 높이는 방안도 된다.

다른 한편 노동자 생계보장을 위해 장기간의 임금체불의 경우 대지급금

의 지급 범위를 최종 3개월로 제한하는 것도 임채법의 취지상 확대가 고려되어야 한다(노상현 외, 2022). 혹은 3개월의 생활보장을 하고자 하는 것이라면 반드시 퇴사 직전 3개월로 제한할 필요는 없을 수 있다(이창근 외, 2020). 최종 3개월의 임금 등 대지급금 범위는 임금채권 보장의 최소한임과 동시에 최우선 변제권 확보를 통한 회수율을 높이기 위한 대안인데, 사용자의 책임재산이 사전에 확보될 수 있다면 대지급금의 범위 확대도 가능할 것이다(노상현 외, 2022). 특히 고용허가제를 통해 국가의 알선으로 한국에서 노동력을 제공하는 이주노동자에게 임금체불은 사업장 기초질서의 최소한이고, 이주노동자의 취약성으로 인한 보호필요성이 높음을 감안하면 적극적으로 확대를 모색할 필요가 있다.

③ 임금체불 전담 기구 도입

임금체불 전담기구는 다양한 취지로 제안되어 왔으나, 기본적으로는 근로감독관의 업무 부하를 덜고 근로감독 기능에 집중할 수 있도록 하는 것이 기본적인 취지이다. 또한 근로감독관은 행정과 형사절차를 중심으로 사법경찰관으로서의 역할에 집중하고, 민사적인 합의·조정과 체불임금의 지급이라는 근로계약관계를 분리하여 전문성을 강화하고 형사절차 종료 후 또는 대지급금 지급 이후 민사절차가 이어지면서 절차가 지연되거나 사용자에게 대한 강제집행이 곤란해지는 문제를 해결할 수도 있기 때문이다. 또한 현행의 임금체불 해결시스템이 노동청(권리구제지원관, 근로감독관), 검찰, 근로복지공단(대지급금 등 임금채권보장), 대한법률구조공단(소송구조), 법원의 다양한 기관을 통해 중첩적으로 이루어지면서, 각 단계를 거치는 과정에서 절차 지연이 발생하기 쉽다는 점에서 필요성이 높다. 그러나 다양한 정책적 검토가 필요한 문제로 본 연구에서는 취지 정도만 언급하기로 한다.

4. 이주노동자와 사법접근성

1) 고용허가제와 사업장 종속성

우리나라의 이주노동 인력관리의 기본적인 체계는 고용허가제이다. 고용허가제 이전의 산업연수생 제도는 이주노동자의 노동자성을 인정하지 않고, 연수생 신분의 저임금 노동력을 공급하는 창구 역할을 했었다. 이에 따른 노동인권 침해, 미등록 체류 양산, 송출비리 등 각종 사회 문제가 야기되면서, 고용허가제는 이를 개선하기 위해 정부에서 송출국가(현재 중국, 베트남, 태국 등 16개 국가)와 양해각서를 체결하고 이를 바탕으로 이주노동력의 공급과정을 공적으로 관리하는 제도이다. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 입법 목적에서 볼 수 있듯 고용허가제는 ‘원활한 인력 수급’을 위해 ‘외국인근로자를 체계적으로 도입·관리’하는 제도로 경쟁력을 갖추지 못한 산업의 사업장에 인력난 해소를 기본적인 목적으로 하고 있다. 시장의 자율에 맡길 경우 인력을 구하기가 어렵거나 인력을 구해도 유지가 어려운 사업장에 인력을 공급하기 위한 것이다. 이는 이주노동자의 직업선택과 거주 이전의 자유에 대한 제한을 전제로 한다. 단기순환의 원칙, 사업장 변경 제한, 고용변동 신고, 재입국특례제도, 귀환 중심의 출국만기보험 등 고용허가제 제도 전반에 이러한 목적이 깔려 있다.

[외국인근로자의 고용 등에 관한 법률] 제1조(목적)

이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다.

고용허가제는 말 그대로 이주노동인력이 필요한 사업주가 국가의 허가를 받아 이주노동자를 고용하는 것이다. 채용절차를 살펴보면 사용자는 고용

센터(고용노동부의 직업안정기관)에 고용허가서, 표준근로계약서를 제출하여 사증발급인정서를 발급받고, 이주노동자는 송출국가의 제외공관으로부터 사증(E-9)을 발급받고 입국전 교육(45시간 이상)을 받은 후 입국한다. 한국에 입국한 이후 취업교육(16시간, 2박 3일)과 전용보험¹⁶⁾에 가입하고 사용자에게 인도된다. 최초로 고용허가 신청을 하는 사용자는 인수전 6시간의 사용자교육¹⁷⁾을 받아야 한다(외고법 제11조의 2).

[그림 5-8] 고용허가제(E-9) 선정 도입절차



출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

- 16) 이주노동자는 의무적으로 출국만기보험, 귀국비용보험, 보증보험, 상해보험의 4가지 전용보험에 가입함. 귀국비용보험과 상해보험은 취업교육기간 마지막 날, 이주노동자가 가입하며, 보증보험과 출국만기보험은 사용자가 고용허가 신청전에 가입하여야 함. 고용보험과 산재보험 가입이 의무화 되면서, 4대 전용보험과 고용, 산재보험에 대한 가입 여부에 대한 확인이 고용허가신청 단계에서 이뤄짐.
- 17) 사용자 교육내용은 1. 외국인근로자의 불법체류 방지 및 고용관리에 필요한 사항 및 유의사항, 2. 표준근로계약서의 이행 등 사용자 의무사항, 3. 고용허가제, 출입국관리법, 근로기준법, 산업안전보건법상 주요내용, 4. 교육수료 후 30일 이내 직업능력개발훈련비용 지원신청 안내 등으로 이뤄짐(외국인근로자 취업교육기관 운영에 관한 규정 제13조).

중국과 구소련 지역에 거주하는 외국국적동포는 보다 간소화 된 특례고용허가를 받을 수 있다. 재외공관을 통해 방문취업(H-2) 사증을 발급 받아 입국 후 취업교육을 이수하고, 지방고용노동관서에 구직신청을 통해 특례고용가능 확인서를 받은 사용자와 근로계약을 체결한다. 지방고용노동관서의 알선도 가능하나 사용자와 특레이주노동자는 자율적으로 표준근로계약서를 통해 근로계약을 체결하고 사용자가 근로개시일로부터 14일 이내에 지방고용노동관서에 근로개시 신고를 한다.

〈표 5-21〉 특례고용허가(H-2) 근로계약 체결 절차

특례고용허가(H-2)
내국인 구인노력 → 특례고용확인서 발급 → 근로계약 체결 → 근로개시 신고

출처: 고용노동부 2023년판 고용노동백서(2023)

2) 정보비대칭과 이주노동자의 알권리

이주노동자는 근로계약과 관련한 정보에 있어서도 배제되기 쉽다. 표준 근로계약서를 작성하지만 고용허가를 신청하기 위해 형식적으로 작성되고, 실제와 다른 경우도 많다. 업종에 대한 정보는 받지만 사업장의 규모에 대한 정보도 없고, 5인 미만 사업장으로 법적용의 사각지대에 있는지도 알 길이 없다. 근로계약은 당사자의 자유로운 의사에 의하여 체결되어야 한다. 사용자 중심으로 이주노동자 고용관리가 이루어지더라도 근로계약의 체결부터 이행에 이르는 필수적인 정보에 대한 이주노동자의 알권리를 보장하는 것은 최소한의 필요 조치라 할 것이다. 〈표 5-22〉에서 볼 수 있듯, 2023년 고용센터 직원의 1인당 담당 사업장은 전체 평균 248개소, 이주노동자는 953명이다. 지역별로 편차가 크나, 비율이 높은 음성 지역은 고용센터

직원 1명이 532개 사업장과 3,163명의 이주노동자를 담당하고 있다. 통역원은 0명에서 최대 8명까지 편재되어있으나 16개국의 노동자들이 한국에서 일을 하고 있는 상황에서 충분해 보이지 않는다. 고용센터는 이주노동자에 대한 행정서비스를 가장 직접적으로 제공하는 기관이다. 특히 이주노동자는 사업장 변경을 하여야 하는 경우 1개월 내에 변경을 하지 못하면 출국하여야 한다(외고법 제25조 제3항). 그 외에도 긴박한 인권침해의 상황에도 수시로 노출된다. 2023년 이주노동자는 12만 명이 들어왔고, 2024년에는 16만 5천명이 들어오기로 외국인력정책위원회에서 발표하였다. 이주노동자가 산업적 수요에 따라 매년 대폭 확대되는 상황에서 충분한 고용센터와 통역 인력의 확보는 더욱 긴요한 문제이다.

〈표 5-22〉 고용센터 1인당 사업장수, 이주노동자 수 및 센터별 통역인원(2023)

(단위: 개소, 명, 명)

고용센터직원 1인당(E-9, H-2)			통역원		고용센터직원 1인당(E-9, H-2)			통역원	
관할센터	사업장수	노동자수	관할센터	통역원수	관할센터	사업장수	노동자수	관할센터	통역원수
강릉	167	480			시흥	278	1,044	시흥	5
거제	202	1,228	거제	1	안동	89	357		
경기광주	364	1,342	경기광주	4	안산	219	894	안산	5
고양	441	1,721	고양	3	안양	128	345	안양	1
광주	330	1,300	광주	6	양산	193	1,114	양산	1
구미	349	1,888	구미	2	여수	135	354	여수	2
군산	424	1,320	군산	2	영월	74	216		
김포	484	1,839	김포	8	영주	119	436	영주	1
김해	361	1,435	김해	7	용인	292	1,159	용인	3
대구	210	1,088	대구	6	울산	179	994	울산	1
대구서부	199	1,069	대구서부	4	원주	121	583	원주	2
대전	283	1,099	대전	2	음성	532	3,163	음성	1
목포	484	1,500	목포	4	의정부	392	1,557	의정부	6
보령	377	1,408	보령	1	이천	318	1,319	이천	4

(단위: 개소, 명, 명)

고용센터직원 1인당(E-9, H-2)			통역원		고용센터직원 1인당(E-9, H-2)			통역원	
관할센터	사업장수	노동자수	관할센터	통역원수	관할센터	사업장수	노동자수	관할센터	통역원수
부산	156	767	부산	2	익산	235	995	익산	4
부산동부	144	591	부산동부	2	중부(인천)	242	313	인천	7
부산북부	236	1,128	부산북부	3	인천북부	88	1,390	인천북부	5
부천	156	467			인천서부	345	1,099	인천서부	2
삼척	47	94			전주	281	1,451	전주	2
서산	380	1,442	서산	4	청주	280	915	청주	1
서울	235	326	서울	3	진주	251	975	진주	1
서울강남	235	345	서울남부	1	창원	313	1,522	창원	4
사울관악	127	206			천안	246	1,318	천안	5
서울남부	137	276			강원(춘천)	214	556	춘천	3
서울동부	261	433			충주	94	492	충주	4
서울북부	71	215			태백	11	30		
서울서부	143	270	서울서부	1	통영	239	538		
성남	405	723	성남	2	평택	373	1,715	평택	6
수원	137	281	수원	2	포항	361	1,361		
순천	273	765	순천	1	화성	417	1,937	화성	7
			경주	1	합계	14,877	57,188		158
			아산	3	평균	247.95	953.13		3.16

출처: 윤미향 의원실(2023.11.) 고용노동부 제출자료

알권리뿐만 아니라 사법절차에 대한 접근성에 있어서도 필수적인 것은 노동청 진정 절차 내에서 통역서비스 제공의 문제이다. 이번 실태조사에서도 진정 과정에서 겪은 가장 큰 어려움으로 68%의 노동자들이 의사소통 문제로 응답하였다. 현재 노동청의 통역서비스는 자체적인 통역 인력을 갖추는 것이 아니라, 44개의 외국인노동자지원센터¹⁸⁾를 중간에 두고 3자 유

18) 한편 최근 정부는 외국인노동자지원센터 예산을 전액 삭감하여 존속조차 불분명한 상황임 (한겨레신문 (2023.9.14.), 외국인노동자지원센터 예산 '0원'...거점센터 사실상 폐지 수순 <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1108536.html>).

선통화에 의지하고 있다. 이는 법원이 외국인에 대한 무료소송구조의 일환으로 관련 사건이 많은 지역¹⁹⁾에 외국인 소송구조 지정변호사제도를 실시하여, 경제사정이 어려운 외국인·이주민 소송 등에서 당사자의 신청에 따라 소송절차에서 변호사의 도움과 통역인의 지원을 받을 수 있도록 하고 있는 것²⁰⁾과 대비된다. 노동청의 통역 기능 확대는 이주노동자 권리구제에 필수적이다. 노동청 절차 내에서 당사자 신청에 의한 통역지원서비스가 제공될 필요가 있다. 체불임금 신고사건은 사전에 충분한 사건과 법률에 대한 이해를 바탕으로 사실 관계와 증거자료를 준비하는 것이 필요한 것으로 순간적인 필요에 따른 3자통화로 제대로 된 권리보장이 이루어지기는 어렵다. 뿐만 아니라 노동청에서 신고사건 관련 행정 안내나 통지도 모국어를 병기하고 사유를 자세히 설명하여 절차의 진행과 결과에 대한 이주노동자의 알권리를 보장하는 것도 중요하다.

3) 영세사업장 고용으로 인한 법의 사각지대

제도상의 명시적인 배제는 인력 수급의 어려움을 겪는 산업, 그중에서도 영세사업장을 중심으로 이주노동자를 배정할 수밖에 없다는 고용허가제의 기본적인 구조에 내재되어있다. 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 등 이주노동자가 집중적으로 일하고 있는 산업에서는 이미 이주노동자를 채용하지 않고서는 산업을 유지하기 어려운 상황이 벌어지고 있다. 특히 소규모 영세사업장은 더욱 그렇다. 근로기준법 제11조에 의해 법 적용 제외가 이루어지는 5인 미만 사업장, 제63조에 의해 근로시간과 휴게, 휴일 규정의 적용이

19) 서울중앙지방법원, 서울행정법원, 서울가정법원, 수원지방법원 안산지원, 인천지방법원 부천지원, 대구지방법원 서부지원이 이에 해당함.

20) 대한민국법원 전자민원센터, 외국인 민원 통역서비스 안내
https://help.scourt.go.kr/nm/min_16/min_16_11/index.html.

배제되는 농축산어업에 고용된 이주노동자에게 이러한 보호의 배제는 집중적으로 이루어진다.

(1) 5인 미만 사업장

근로기준법 제11조에 따르면, 상시근로자수 5인 미만 사업장에는 대통령령이 정하는 일부 규정만을 적용하도록 제한하고 있다. 시행령을 보면 근로기준법의 핵심적인 조항들이 적용이 제외되는데, 해고보호, 법정근로시간, 연차휴가, 휴업수당, 직장 내 괴롭힘에 관한 규정 등이다. 헌법재판소는 1999.9.16. 결정 98헌마310판결에서 “확대 적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 다른 한편으로 국가의 근로감독능력의 한계를 아울러 고려”한 입법정책적 판단으로 합헌 결정을 한 이래 2019. 4.11. 2013헌바112 결정에서도 다시 한번 합헌 결정을 한 바 있다. 그러나 헌법재판소가 제시한 ‘영세사업장의 열악한 현실과 근로감독능력의 한계’라는 근거에 공감하는 견해는 찾아보기 어렵다. 단계적으로 폐지할 것인지 또는 삭제할 것인지가 논의의 중심으로 보인다.

이주노동 임금체불과 관련해서 더욱 중요한 문제는 5인 미만 사업장이라는 이유로 산재보험법 시행령 제2조에 따라 농어업 중 법인이 아닌 자의 사업은 산재보험의 적용이 배제된다는 점도 중요한 문제이다. 산재보험에 가입하지 않은 사업장은 임채법 상의 대지급금의 적용도 받을 수 없기 때문이다.

(2) 근로기준법 제63조

근로기준법 제63조는 근로시간과 휴게·휴일에 관한 규정을 농어업, 수산업 등의 산업에 있어서 적용을 배제하는 규정을 두고 있다. 이 또한 헌법재

판소에서 2021.8.31. 2018헌마563 결정에서 5인의 헌법불합치 의견에 불구하고 심판정족수에 미치지 못하여 기각된 바 있다. 이 조항은 주로 농업의 경우 근로시간을 산정하기 어렵고 외적 환경의 영향을 많이 받는 점을 근거로 하나, 헌법불합치 의견이 지적하듯이 휴식의 보장과 장시간 노동에 대한 경제적 보상의 필요성이 다르지 않고, 축산업의 모든 사업이 근로시간 산정이 불가능하거나 기후의 영향을 받는 것이 아님에도 구체적 타당성을 고려하지 않고 사업을 기준으로 일률적으로 제외하는 것은 타당하지 않다. 국가인권위에서도 2022.9.15. 근로기준법 일부개정안에 대한 의견표명을 통해 모든 사업장에 적용하는 것으로 개정하되, 단계적 적용의 기준과 방식 및 사용자 부담 경감하는 방안을 두도록 제시한 바 있다. 법적용의 사각지대를 현재에 맞도록 해소하면서도 경제적 지원이 필요한 영세 사업주에 대한 방안을 찾는 것이 중요하다고 할 것이다. 제63조와 관련해서도 농축산업의 다양한 산업별 특성을 파악하고 이를 반영하여 개정하는 입법적 노력이 필요하다.

4) 고용허가제 적용 범위와 미등록 이주노동

고용허가제가 이주노동자들의 노동을 관리하는 기본체계이지만, 고용허가를 받지 않으면 일을 하지 못하는 것은 아니다. 이주노동은 기본적으로 고용허가와 체류자격을 바탕으로 관리가 이루어지는데, 고용허가와 취업비자를 받지 않는 않았지만, 취업활동의 제한을 받지 않는 체류자격으로 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)이 있다. 취업활동의 제한을 받지 않는 이주노동자는 2023년 9월 기준 약 90만 명으로 취업비자를 받은 이주노동인력의 2배 가까이 된다. 이중 재외동포(F-4)는 약 53만 명으로 전체 체류자격 중 가장 많은 비중을 차지한다. 그 외에도 체류자격

외 활동으로 일부 취업활동이 허용되는 유학(D-2), 일반연수(D-4), 기타(G-1) 비자도 있다. 실제로 고용허가제는 단순인력(E-9, H-2)에 대한 고용 관리의 체계만 담당할 뿐, 고용허가와 무관하게 체류자격상 제한만으로 취업활동을 하고 있는 이주노동자가 비중이 높다고 할 수 있다.

〈표 5-23〉 취업체류자격 이주노동자 비율(2023. 9월)

(단위: 명, %)

구 분	총 계	전문인력	단순기능인력	기타
취업자격체류외국인	520,622	64,700	452,091	3,831
비율	100%	12.4%	86.8%	0.7%

출처: 법무부 통계월보(2023년 9월)

〈표 5-24〉 취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인(2023. 9월)

(단위: 명)

구분	총계	거주 (F-2)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-6)
취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인	906,171	51,817	529,828	183,058	141,468

출처: 법무부 통계월보(2023년 9월)

최근에는 출생률 저하와 고령화에 따른 생산가능인구 감소와 농어업, 제조업 등 3D 직종에 대한 내국인력 기피현상에 따라 외국인력에 대한 수요는 증가하고 있다. 반면 코로나19 확산에 따른 이주인력 확보에 어려움을 겪으면서, 2023년 제39차 외국인력정책위원회는 신규 외국인력 쿼터를 역대 최대 수준인 11만 명에서 12만 명으로 늘렸고, 고용가능 쿼터도 사업장·산업별로 확대시켰다. 더불어 디지털 전환 등 산업구조 변화가 큰 환경에서 산업경쟁력 유지를 위해 숙련인력의 중요성이 높아지고, 업종별 인력 변동의 필요성이 커짐에 따라 업종별 쿼터에 다른 경직적 운영, 보충적인 단기

순환 방식의 고용허가제는 한계를 노출하고 있다. 빠르게 진행되는 저출산 고령화가 외국 인력에 대한 수요를 증대시키고, 기술혁신 등 산업구조 변화가 외국 인력의 숙련수준이나 공급방식의 다양화를 요구하고 있는 것이다(이규용, 2022). 고용허가제가 이주노동에 관한 기본적인 제도임에도 이주노동 영역을 포괄하는 범위가 지나치게 좁고, 노동시장의 변화와 고용형태의 다양화로 이러한 경향성은 더욱 가속화되고 있는 것이다.

2022년 관계부처 합동 「산업현장과 인구구조 변화에 대응하는 고용허가제 개편방안」은 고용허가제를 ① 외국인력 숙련체계 구축, ② 인력난 사각지대 해소를 위한 활용체계 고도화, ③ 사회통합을 위한 체류지원 강화, ④ 정확한 수요파악을 위한 인프라 확충의 4개 방향으로 고용허가제 개편방안을 제시하고 있다. 그러나 비전문 단순 인력을 중심으로 산업 인력 수요를 반영하기 위한 제도로만 운영하며 나머지 이주노동의 영역을 부분별 체류자격에 맡길 것이 아니라 전문인력을 포함한 이주노동 전반을 포괄하도록 외고법을 개정할 필요가 있으며, 각각의 부처별로 구분되어 있는 역할을 통합 또는 협력할 수 있도록 체계적으로 종합하는 것이 필요하다(이규용, 2022).

더욱 심각한 것은 미등록 이주노동의 문제이다. 정부는 지속적으로 엄단을 강조하고 있으나, 미등록 이주노동자는 꾸준히 증가하여 2023년 9월 기준 43만 명을 넘어섰다. 엄격한 처벌과 추방 중심의 정책이 미등록 이주노동자를 오히려 증가시키는 결과를 가져오고 있는 것이다.

[그림 5-9] 불법체류자 비율(2023. 9월)



출처: 법무부 통계월보(2023년 9월)

이는 법의 보호에서 벗어난 사각지대에서 비공식 노동을 하는 이주노동자가 더 늘어난다는 것을 의미한다. 사용자가 미등록 이주노동자를 고용하면, 엄격한 고용허가, 법적인 의무인 4대 보험료, 소득세 등을 회피할 수 있고, 고용절차와 관리도 유연하다는 높은 유인이 있다. 이주노동자는 체류기간이나 사업장 변경의 제약에서 벗어나 사업주를 선택하거나, 매개자와 협력 또는 집단적으로 사업주를 압박할 수도 있어 상호 간 이해관계의 접점이 있다(이규용 외, 2019). 한편 제도적 차원에서 살펴보면, 고용허가제는 제조업의 특징을 많이 고려한 반면, 건설업이나 농업 등 다른 산업의 개별 인력수요 특성(가령, 외국인 쿼터 부족 및 계절적 수요)을 반영하지 못한다는 문제도 미등록 이주노동자를 양산하는 원인이다(이규용 외, 2019). 이주인력에 대한 만성적인 수요가 지속적인 흡인 요인(pull factor)으로 작용하는 가운데, 공식적인 공급 방식은 현실적합성이 떨어지면서 이주인력의 수급체계가 불법 체류 유발환경의 고리 역할을 하고 있는 것이다. 즉, 수요와 공급의 구조 간 비정합성이 불법 브로커의 성장 토대가 되고 있는 것이다(조영희 외, 2021).

‘체류의 불법성’에 주목하는 것이 아니라 불법적인 체류와 취업 및 고용주의 미등록 고용을 합리적 선택이 되게끔 만드는 구조적 요인들의 개선 없이는 실효적이고 지속가능한 대안 마련이 어렵다. 미등록고용에 있어서 핵심은 이를 유발하는 환경에 실효적으로 대응하기 위한 정책수단을 잘 선택하고 조합하는 것이며, 이러한 정책은 단속과 강제되지 만이 아니라, 사용자 제재 강화, 귀국지원 프로그램, 자진출국 이후 재입국·재취업 보장, 한시체류-정주 연계, 합법화(내지 정규화) 프로그램, 사업장 변경 제한 완화, ‘불법체류 다발국가’ 도입 인력 쿼터 제한, 이주인력 수급정책 개선 등 다양한 정책수단을 적절히 활용하는 것이 중요하다(조영희 외, 2021).

5) 체류자격과 사법접근성 제한

이주노동자는 체류자격에 정해진 기간 내에 체류하면서 체류자격에 의해 인정되는 활동을 할 수 있다. 물론 고용허가를 받는 경우는 고용 허가기간과 체류자격은 연계된다. 체류자격은 기본적으로 ‘체류’와 ‘활동’의 두 가지 측면에 있어서 이주노동자의 권리행사를 제한하는 성격이 있어, 이주노동자에 대한 체류관리에 있어서는 사법과 안전을 중심으로 한다 하더라도 권리구제의 메커니즘을 갖추는 것에 소홀해서는 안 된다(조영희 외, 2021). 임금체불의 문제에 있어서는 체류자격의 만료로 인해 권리구제가 진행되는 동안에 체류자격이 종료될 경우 임시로 거주할 수 있는 G-1 비자(G-1-4(임금체불 노동관서 중재중인 사람) 또는 G-1-3(각종 소송 진행 중인 사람))가 발급될 수 있으나, 비자 발급 자체도 어렵고 경제활동을 할 수 있는 체류자격이 아니기 때문에 생계곤란으로 인해 사법접근성이 제한되는 문제가 지속적으로 제기되어 왔다(유승희, 2022). 이를 해결하기 위한 대안으로, 일각에서는 임금체불 피해 이주노동자가 합법적으로 일을 할 수 있도록

중대범죄 피해자에게 부여되는 G-11-1의 체류자격을 부여하거나, 관련 구제절차 진행 중 E-9 고용허가 기간을 연장하는 것을 제안하기도 한다(이주노동119 외, 2023). 임금체불은 일반 재산권과 달리 생존권적 기본권을 침해하는 심각한 범죄라는 점에서 타당한 견해이나, 해석상으로 접근하기 보다는 명확한 법률적 개정으로 정리될 필요가 있다고 생각된다.²¹⁾

최근 체류자격과 관련하여 외고법 제18조의 4 재입국 특례를 완화하여 숙련인력 대상 재입국 특례요건을 입국 후 4년 10개월 경과 시 출국, 6개월 후(특례 1개월 후) 재입국이 가능하던 것을 최초 사업장 1년 이상 근무시 적용가능하도록 완화하고, 장기근속 특례를 동일 사업장 일정 기간(예: 2년, 직업훈련 등 이수 시 기간 단축) 근무 시 출국-재입국 없이 계속 근무 허용하도록 추진하여 단계적으로 사업장 변경을 완화하겠다는 외국인력정책위원회 결정²²⁾이 있었다. 이와 같은 정책방향은 외고법 제18조의 2 재고용 허가와 관련하여서도 확대적용할 필요가 있다. 현행의 취업활동 3년 만료 후 1년 10개월 간 취업활동기간을 연장하는 재고용허가는 취업활동기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지, 취업활동기간 만료일까지 근로계약기간이 1개월 이상 남은 경우에 사용자가 신청할 수 있도록 하여, 취업활동기간 종료가 얼마 남지 않은 기간 동안 재고용허가 신청이 제대로 처리되지 못하여 이주노동자가 체류자격을 상실하는 상황이 지속적으로 문제되어왔다.

21) 법무부는 국내 체류 방편으로 악용가능성을 고려하여 임금체불로 진정 또는 소송 중에 있는 외국인에 대한 취업은 신중한 검토가 필요하다고 하였음(법률신문(2023.1.26.), 외국인노동자들, 체불임금 받기 전에 불법 체류자 등 전락 위기

<https://www.lawtimes.co.kr/news/184703>).

22) 다른 한편 해당 결정에서 사업장 변경제도를 지역인구감소 및 인력 활용 애로완화를 위해 일정한 권역과 업종 내에서 사업장 변경을 허용하는 것으로 제한하겠다고 하였으나, 이는 사업장 변경을 단계적으로 완화하겠다는 내용과 기본적으로 배치되며, 미등록 이주노동자를 더욱 양산할 가능성이 높음. 취약한 산업이나 지역에 대한 열악한 근무환경을 개선하고 재입국특례와 재고용허가에 대한 인센티브를 부여하는 방식으로 접근할 필요가 있음.

한편 이주노동자는 재고용허가 절차에 관여할 권한이 없어 사용자의 고의 또는 과실로 절차가 누락되는 경우 이에 대한 이주노동자의 보호방안을 강구할 것을 국가인권위원회가 권고하고 고용노동청이 이를 수용하기도 하였다(18진정 0852000 외국인 노동자에 대한 고용허가서 발급거부에 의한 인권침해). 재입국 특례완화와 마찬가지로 1년 또는 2년의 기간을 근무한 이주노동자에 대하여는 사전에 재고용허가가 이루어져 이러한 문제가 확대되는 것을 방지할 필요가 있다. 더불어 재고용허가절차나 재입국특례와 같은 이주노동자의 체류자격과 관련된 중요한 절차에 대하여는 사용자의 절차진행 여부에 대해 이주노동자에게도 통지²³⁾하도록 알권리를 보장할 필요가 있다. 근본적으로는 현행과 같은 사용자 중심의 고용허가를 유지한다고 하더라도 최소한의 이주노동자 인권보장에 대한 국가의 책임을 명확히 하도록 외교법에 이주노동자의 인권 보호에 대한 국가의 책무를 명시할 필요가 있으며, 외국인력정책위원회에서 이주노동자의 권익보호에 관한 사항도 함께 심의·의결하도록 권한을 높일 필요가 있다. 최근 고용인 의원이 발의한 외교법 개정안은 이러한 취지를 반영하고 있다(의안번호 2123163)

23) 현재는 한국고용정보원에서 재고용허가 대상 사업주에 대하여만 취업활동 기간 만료일 60~65일 전, 30~35일 전 2차로 문자메시지를 보내고 있으나, 이주노동자에게도 미신청 상황에 대한 공지가 함께 전송될 필요가 있음.

5. 이주노동 임금체불 개선을 위한 정책과제

이주노동자의 사법접근성은 제도상의 명시적인 배제, 제도의 불명확성이나 부재로 인한 배제, 법집행의 불충분성으로 인한 사실상의 배제로 인해 제약을 받는다.

첫째로 제도상의 명시적인 배제는 살펴본 것처럼 고용허가가 인력 수급의 어려움을 겪는 산업, 그중에서도 영세사업장을 중심으로 이주노동자를 배정할 수밖에 없다는 고용허가의 기본적인 구조에 내재해 있다. 근로기준법 제11조에 의해 법적용 제외가 이루어지는 5인 미만 사업장, 제63조에 의해 근로시간과 휴게, 휴일 규정의 적용이 배제되는 농축산업에 고용된 이주노동자에게 이러한 배제는 집중적으로 이루어진다. 물론 미등록 이주노동자의 경우 더욱 법의 보호에서 배제 된다. 두 번째로 제도의 불명확성이나 부재는 이주노동자의 정보접근성과 언어적 법률지식적 한계와 증첩되어 사법접근성 제한의 문제로 이어진다. 고용허가제는 말 그대로 사용자가 이주노동자를 고용하는 것에 대한 허가를 받는 것이다. 사용자의 업종이나 규모가 내국인 인력 시장을 침해하지 않고, 이주노동을 사용하는데 적합한지를 중심으로 심사가 이루어진다. 허가의 주체도, 채용과 관리의 주체도 그리고 의무의 주체까지도 기본적으로 사용자이다. 이주노동자는 정주화 방지와 단기순환, 불법체류 방지를 위한 관리의 대상으로 설정되어 있다. 사업장 변경 제한, 고용변동신고, 출국만기보험, 고용허가 연장과 재입국특례 제도까지 사업장에 종속성을 강화하는 다양한 제도와 정보의 비대칭성 하에서 근로계약을 체결하고 계속적 근로를 하면서 이주노동자는 체불임금 피해에 대한 사법적인 권리 주장에 어려움을 겪을 수밖에 없다. 이는 이주노동자의 언어적, 법률지식적 한계로 인하여 강화된다. 세 번째로 법의 집

행의 불충분성으로 인한 배제는 근로감독의 취약성, 체불임금에 대한 지급의 불확실성, 권리 실현까지 걸리는 장기간동안 생계의 문제, 본국으로 귀환 전에 최대한 일을 하여 임금을 벌어야 하는 이주노동자의 상황으로 인해 겪게 되는 사실상의 배제라고 할 수 있다.

이주노동자의 임금체불 문제를 개선하기 위한 제도분석에 있어서는 이러한 중첩적인 취약성과 법의 보호의 배제 문제의 지점들을 나누어 검토하는 것이 중요하다. 따라서 이하에서는 근로감독을 중심으로 한 체불임금 예방, 사법접근성 확대를 위한 권리 주장의 보호와 권리의 증명과 확정의 보호, 그리고 체불임금에 대한 지급과 집행의 보호로 나누어 살펴보도록 하겠다.

1) 임금체불 예방에 대한 적극적 국가책임

(1) 근로감독 제도 개선

고용허가제는 송출과정과 알선과정을 국가 책임하에 운영하는 제도이다. 사업주를 대상으로 사업장별로 운영하기 때문에 실질적으로 사업장에 대한 정보 확인도 가능하고 감독에도 유리하다. 임금의 지급은 근로계약의 주된 목적이자 최소한의 책임이다. 임금체불을 방치하는 것은 인권침해의 문제이며, 장기적으로는 인력수급이 전 세계적인 화두가 되고 있는 현 상황에서 산업경쟁력 확보 차원에서도 문제가 발생할 수 있다. 고용허가제 하에서 이주노동자의 근로계약은 국가의 적극적 알선과 책임하에 이루어진다. 이에 대한 대가인 임금의 지급 도 적극적인 국가 책임하에 예방되고 신속하게 해결되는 것이 필요하다.

① 근로감독 인력 확보와 업무효율화

살펴본 바와 같이 우리나라의 근로감독은 1% 수준에 머물러 있다. 지속적으로 감독관을 충원하고 시스템 개선을 하여 왔음에도 여전히 낮은 수준을 면치 못하고 있다. 이러한 상황에서 근로감독관의 정원을 늘리고 현원을 확보하는 문제는 여전히 중요하다. 2022~23년 예산 합리화라는 이유로 근로감독관에 대한 예산을 줄이고, 감독관 정원을 줄이고, 근로감독관이 기피 직무이기 때문에 정원을 채우지 못하고 있는 상황은 근로감독 역량 확보 차원에서 심각한 문제이다. 충분한 예산확보와 정원확충을 위한 근로감독 업무를 효율화할 필요가 있다. 감독과정에서 업종별 사용자 단체와 외국인노동자지원센터 또는 노동조합의 참여를 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 업종별 지역별 사용자 단체의 참여를 통해 제한된 감독인원을 활용하여 이루어지는 감독효과가 확산되는 것을 도모할 수도 있다. 노동자 이해대변기관의 참여는 감독업무의 분담과 적극적 감독행정에 도움이 될 것이다. 또한 통역이 가능한 외국인노동자지원센터 담당자를 통해 감독 과정과 감독결과에 대해 사업장 노동자에게 공유하고 실확인을 거칠 수 있다는 장점을 활용할 수 있다. 다른 한 편 현재 상하반기 2회 이루어지는 지도감독을 상반기 점검은 지자체와 외국인노동자지원센터 담당자를 중심으로 1차적으로 지도점검을 하고, 위반 사업장을 중심으로 하반기에 근로감독을 집중하는 식으로 근로감독관의 업무 하중을 분담하고, 전문성을 활용하여 재감독과 확인감독의 효과를 높일 수 있을 것이다. 이주노동은 제도와 당사자 특성에 대한 전문성이 필요하고, 공공성을 담보하는 측면에서는 지자체나 외국인노동자지원센터 담당자가 보다 적합성이 높다고 생각된다. 장기적으로는 근로감독관이 감독업무에 전념할 수 있도록 민사사건의 조정과 해결을 담당하는 임금체불전담기구를 설치하는 것도 필요하다.

② 근로감독 역량강화

다수의 위원으로 구성되어 판정을 하는 노동위원회와 달리 사업장 근로감독과 신고사건 처리는 근로감독관 개개인의 역량에 좌우된다. 근로감독관의 역량을 강화를 위한 교육훈련강화와 효율적인 근로감독 행정시스템 정비는 고용노동부에서도 적극적으로 추진하고 있고, 필요성도 높다. 이주노동의 영역은 이주 정책과 고용허가제, 체류자격 등 복잡한 제도와 연관성이 높는데 비해 현행 근로감독관집무규정 제2조상으로는 근로감독관 관할 법령에 외교법이 포함되어 있지 않다. 외교법도 고용노동부 관할 법령이고, 노동법 위반과 관련하여 내외국인이 절차상 차별이 없다는 측면에서 근로감독관의 관할범위에서 배제되어 있는 것은 아니다. 그러나 이주노동자 임금체불 신고사건 처리와 관련한 고용허가제나 체류자격과 관련한 근로감독관의 역량 편차는 지속적으로 문제가 되고 있다. 이주노동 관련 근로감독관의 전문적 역량을 높이기 위한 교육을 필수화하고, 확대하거나 전담 근로감독 체계에 대한 검토가 필요하다. 이를 위해서는 집무규정상 근로감독관 관할 법령에도 외교법을 포함하는 것이 장점이 될 수 있다.

③ 소규모 영세사업장 근로감독 강화

근로감독의 체계화, 효율화는 긴요한 문제이지만 소규모 영세사업장의 경제적 여건을 감안하여 제재 보다는 교육과 컨설팅 등 지원을 중심으로 운영하는 것은 임금체불 문제가 소규모 사업장에서 집중되고 있는 현실을 개선하는데 문제가 있다. 오히려 임금체불이 집중되는 소규모 사업장에 근로감독이 엄격하게 이루어질 필요가 있다. 소규모 영세사업장의 경영 여건에 대한 컨설팅 등 지원은 별도로 마련할 필요가 있다. 소규모 사업장에 대해 현재와 같은 기본적인 자율점검과 노무관리지도 방식을 유지한다고

하더라도 근로감독은 이와 구별하여 별도로 엄격하게 이루어져야 한다. 특히 고용허가제 사업장에 대해서는 상하반기 2회 지도점검이 예정되어 있다. 이에 따라 전체 사업장에 비해 근로감독 빈도는 높지만 자율점검이나 노무관리 지도 수준으로 적발률이 낮은 것은 문제이다. 형식적인 감독이나 자율점검 수준으로 근로감독이 약한 것 이루어지는 것이 주된 원인으로 보인다.

현재는 신고사건과 감독업무의 담당이 구분되어 있으나, 신고사건과 근로감독의 연계성을 높임으로써 문제가 있는 사업장에 집중하는 효과를 도모할 수 있다. 이러한 차원에서 신고형 또는 청원형 감독을 확대할 필요가 있다. 동일한 사업장에서 동일한 조건에서 일을 하는 다수의 노동자 또는 유사한 상황에서 일을 하는 동종 업종이나 지역에 대해 적극적인 확장적인 근로감독을 진행하는 것이다. 이주노동자의 경우는 사업장에 대한 종속성이 더욱 강하고 체류자격상의 취약점을 이유로 폭언이나 협박에 노출되는 경우도 빈번하다는 점에서 현재 포괄임금에 대해 운영하고 있는 온라인 익명신고 제도를 이주노동자 체불 문제 해결에 적극적으로 활용하고 상시적 창구로 운영할 필요가 있다. 또한 정기감독 외에 불시감독을 적극적으로 활용하는 것도 필요하다.

(2) 데이터 관리와 지속적 현장 모니터링

① 사업장 경영상황과 책임재산에 대한 모니터링

체불임금 유형이나 원인을 파악할 수 있는 현재의 고용노동부 통계상으로는 80% 이상이 경제적 요인으로 인한 것으로 나타날 수밖에 없는 구조적인 문제가 있다. 상습적이고 악의적인 체불이 지속적으로 문제가 되고 있는

상황에서 체불임금 관련한 데이터로 중요한 것은 사용자의 법준수에 대한 인식과 의사, 그리고 실제적인 재정과 경영상황에 대한 정보이다. 이를 위해서는 사업주의 진술이 아닌 실질적인 정보를 바탕으로 데이터를 구성하고 관리할 필요가 있다. 고용허가제 하에서는 이러한 사용자에 대한 정보의 취합과 관리가 유리한 조건이 있어 이를 적극적으로 활용할 필요가 있다. 사업장의 실제적인 경영상황을 파악할 수 있는 재정·금융·정부지원 정보를 제공받고 고용허가 요건을 강화할 필요가 있다. 또한 고용허가 단계에서부터 체불임금 발생 시 집행가능성을 높이기 위한 사용자 책임재산과 신용정보에 대한 정보제출 수준도 함께 높일 필요가 있다. 이는 감독행정의 기초자료를 확보만이 아니라 대지급금 지급에 대한 회수율을 높이기 위한 차원에서도 중요하다.

② 임금체불 원인 고용허가와 취소요건 강화

체불임금이 있는지는 고용허가를 위한 요건(외고법 제8조, 시행령 제13조의 4)이기도 하다. 그러나 기존에 체불사실이 있었다고 하더라도 신청시에 청산만 하면 고용허가서 발급이 가능하도록 운영되고 있다. 반복적·상습적인 체불이 심각한 문제가 되고 있는 상황에서 현재의 임금체불 상황만을 고려할 것이 아니라, 체불횟수, 체불기간, 피해노동자수, 체불임금 신고빈도 등을 반영한 데이터를 구축하고 이를 고용허가와 취소와 제한의 요건에 반영할 필요가 있다. 현재는 최근 3년간 체불로 인한 사업장 변경에 대해 5점을 감점하고 임금체불로 고용제한을 받은 경우 제한기간이 해제된 이후에도 2년간 5점을 감점하는 방식으로 점수제에 반영이 되어 있다. 그러나 체불사실의 입증이 어렵고, 확정은 더욱 어렵다. 이러한 상황에서 사업장 변경은 실질적인 체불상황을 반영하지 못하고 대부분 당사자간 합의로 처

리되고 있다. 또한 외고법 제19조에서 임금체불을 고용허가 취소사유로 규정하고, 3개월분 이상의 누적 체불이나 1회 체불기간이 30일 이상으로 연간 5회 이상 체불을 하는 상습체불을 기준으로 하고 있고, 취소처분일로부터 3년 범위에서 1년간 고용제한을 할 수 있도록 규정하고 있으나, 지나치게 엄격할 뿐 아니라 활용도 거의 되지 않고 있다. <표5-25>에서 보는 것처럼 근로계약 조건 위반(외고법 제19조 제1항 2호)은 2022년 1건, 임금체불 그밖의 노동관계법 위반으로 근로관계 유지가 어려운 경우(외고법 제19조 제1항 3호)는 15건에 불과하다. 또한 고용허가 제한 사유는 기본적으로 사유 자체에 임금체불 그 밖의 노동법 위반으로 인한 이주노동자 인권침해 사유는 고용허가 취소가 되지 않는 이상 사실상 반영이 되지 않고 있다.

〈표 5-25〉 고용허가 취소·제한 현황(2018~2022)

(단위: 건)

구분		2018	2019	2020	2021	2022
고용 허가 취소	합계	84	53	58	44	38
	제19조 제1항 1호	62	52	43	9	22
	제19조 제1항 2호	22	1	1	3	1
	제19조 제1항 3호	-	-	14	32	15
	합계	2,144	2,655	2,275	1,684	1,313
고용 허가 제한	제20조 제1항 1호	750	1,135	852	718	501
	제20조 제1항 2호	15	13	28	43	25
	제20조 제1항 3호	61	166	125	110	79
	제20조 제1항 4호	1,318	1,341	1,270	813	708

출처: 윤미향 의원실(2023.11.), 고용노동부 제출자료

고용허가 취소 사유(외고법 제19조 제1항)

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우
2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

고용허가 제한 사유(외고법 제20조 제1항)

1. 고용허가 또는 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
2. 제19조제1항에 따라 외국인근로자의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자
3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자
- 3의2. 외국인근로자의 사망으로 「산업안전보건법」 제167조 제1항에 따른 처벌을 받은 자
4. 그 밖에 외고법 시행령 제25조에 따라
 1. 고용허가서를 발급받은 날 또는 특례고용허가에 따라 외국인근로자의 근로가 시작된 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
 2. 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자
 3. 고용허가에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환, 감염병 확산으로 인한 항공기 운항 중단 등과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 근로계약을 해지한 자

근로계약서와 임금명세서도 제대로 받지 못하고 언어적인 어려움까지 더해 체불임금에 대한 입증에 어려움을 겪는 이주노동에 있어서 막연히 체불 확정 사실만을 기준으로 할 것이 아니라, 신고가 빈번한 사업장은 적극적 근로감독을 통해 법 위반 여부를 확인하는 것이 더욱 중요하기도 하다.

2023년 고용노동백서에 따르면 2022년 입국 3개월 이내 이주노동자의 조기적응을 위한 입국초기 취업적응 모니터링 72,111명, 이주노동자와 사업주에 대한 사업장 애로해소지원 컨설팅 57,353명을 대상으로 실시 하였다고 한다. 2022년 신규 쿼터가 59,000명임을 감안하면 적지 않은 수의 모니터링을 진행한 것으로 보인다. 해당 자료에서 대상 선정 기준과 내용 및 진행방식과 사업장수를 확인할 수는 없으나, 고용허가제는 사용자와 사

업장을 중심으로 운영되면서 입국과정에서 이주노동자에 대한 정보와 검증이 불충분할 수밖에 없고, 이에 따라 체류와 출국과정에서 규제를 강화하는 방식으로 통제하게 된다(노호창, 2019). 고용허가 이후 3개월 내에 이주노동자를 직접 면담하고 현장 상황을 지속적으로 모니터링하는 것이 중요한 이유이다. 다만 모니터링이 실질적으로 이루어질 수 있도록 사업주와 별개로 이주노동자 직접면담이 이루어지고, 통역원과 외국인노동자지원센터 등 이해대변기관의 참여를 확대하여 적극적으로 이루어질 필요가 있다.

(3) 사회적 분위기 조성

고용노동부는 체불임금 해결을 위해 기획형 수사감독과 특별감독 결과에 대해 국민에게 설명하고, 홍보를 강화하는 방식으로 임금체불범죄에 대한 적극적 대응을 정책방향으로 하고 있고, 실제로 기획형 수사감독과 특별감독 결과는 언론 브리핑 형태로 공유가 이루어지고 있다. 또한 악의적이고 반복적인 상습체불은 심각한 범죄로 인식하고 구속되고 처벌된다는 사회적 분위기를 조성하기 위한 홍보활동에도 애를 쓰고 있는 것으로 보인다. 이와 같은 방식은 제한된 근로감독역량과 자원을 사회적으로 관심도가 높은 사안으로 집중하여 효과성을 높이기 위한 차원에서 중요하다. 악의적·반복적 상습체불에 대한 엄정한 수사와 처벌만큼이나 일상적인 임금체불의 처벌에 대한 확실성을 높이는 것도 임금체불에 대한 법준수의식을 갖도록 하는데 있어 중요하다. 자극적이고 고액의 악질적인 체불의 불법성을 강조하는 것만큼 노동자의 생존권적 기본권으로서 임금의 중요성과 전액불 지급의 원칙을 강조하는 것이 보다 근본적인 방식이다. 한편 이주노동자에게는 저임금과 체불이 가능하다는 사회적인식을 갖지 않도록 편견과 차별에 대한 인식을 개선하기 위한 사회적 분위기를 조성하는 것도 이주노동자 체불임금 문제 해결에 필수적이다.

(4) 지자체 및 송출국 영사 대사와 협조 체계 조성

근로감독관의 직무는 17개의 법률을 대상으로 20개의 직무를 수행하고 있으며, 업무량 자체도 많지만, 직장내괴롭힘법 시행이후 업무의 난이도도 증가하였을 뿐 아니라 대민업무에서 오는 정신적 스트레스로 인한 업무의 강도도 높다. 지자체에 근로감독권의 일부를 공유하고 협력체계를 구성하는 방안은 근로감독관이 본연의 노동법제 준수에 대한 감독기능과 사법경찰 기능을 중심으로 근로감독행정의 효율성을 제고할 수 있는 방식이 될 수 있다. 이러한 방식은 ILO 81호 협약이 근로감독 업무를 국가 중앙부처에서 담당하도록 하는 것과 배치되는 면이 있어 논란의 지점이 있으나, 기관위임형 공유방식으로 지방정부가 국가의 하급행정기관의 지위에서 그 권한을 행사하는 방식으로 해소가 가능하고, 특히 30인 미만의 소규모 사업장을 대상으로 직무의 전문성과 난이도가 높지 않은 업무를 지자체와 공유하는 것은 지자체는 관내 사업장 실정을 비교적 잘 파악할 수 있고, 신속히 대응할 수 있으며 주민밀착 근로감독행정이 가능하다는 점에서 효과성이 있다(이승길 외, 2021). 이주노동자들은 소규모 영세한 사업장에서 종사하는 경우가 많고, 특히 농축산어업 이주노동자들은 지역적으로도 유리되어 있는 사업장에서 숙박을 하며 일을 하는 경우가 많다. 이주노동은 근본적으로 노동조건만이 아니라 정주요건과 관련된 정책과 연계할 필요성이 높다는 점에서도 지자체와 협력을 하여 근로조건을 보호할 필요성은 더욱 높다. 특히 30인 미만 소규모 사업장에 대한 근로감독 역할 배분을 검토할 필요가 있다. 노동부는 근로감독기능에 집중하고, 지자체는 정주여건을 조성하면서 감독기능의 일부를 수행하는 것이다. 다른 한편 지역별 외국인노동자 지원센터에 사실조사와 조정 권한을 부여하는 방식도 근로감독 행정의 효율성을 높일 수 있다. 최근 지역 인구 감소 및 인력활용 애로 완화를 위해

그간 업종 내 전국 이동 허용에서 일정 권역 내에서 사업장 변경을 허용하는 것으로 정책을 변경한 바 있다. 그러나 사업장 변경이 이주노동자 인권침해의 핵심적인 문제로 지속적으로 문제제기가 되어왔고, 이러한 종속적 지위로 인한 취약성이 이주노동자의 각종 인권침해와 체불임금 피해의 원인으로도 지목되고 있는 가운데, 지역 인구 감소 대책으로 이주노동자의 종속성을 강화하는 것은 바람직하지 않다. 이규용 외(2020) 연구에 따르면, 사업장 변경은 사업장 규모가 작고, 사업장에 동료가 적을수록 빈번하게 일어나고, 사업장 변경이 잦은 사업장에서 빈번하게 일어나는 것으로 연구된 바 있다. 소규모 사업장에 대해 약속한 근로조건이 잘 지켜지도록 감독하고 지원하며, 지역공동체의 일원으로 거주할 수 있는 여건을 갖추는 것이 지역 인구감소를 문제를 해결하기 위한 근본적인 대책이라고 할 수 있다.

고용허가는 송출국과 우리나라와의 MOU를 통해 이루어진다. 이주노동자의 취약성이 단기순환의 원칙에 따른 고용허가 자체의 제도적 성격에 내포된 문제라면 송출국과 인력 수급의 문제만이 아니라 노동의 대가를 제대로 지급받고 근로기준이 지켜줄 수 있도록 적극적으로 협조하는 방안도 MOU의 중요한 내용에 포함될 필요가 있다. 특히 체불임금에 관한 지난한 절차를 거쳐 체불임금이 확정되어도 체류자격 만료로 본국으로 귀환하게 되면서 강제집행을 받지 못하는 경우도 빈번히 발생(이주노동119 외, 2023)하고 있어, 강제집행 과정에 대한 양국의 협조의무와 함께 법률구조 제도를 확대 운영하여 이주노동자의 기본적 인권이 침해되지 않도록 하여야 한다.

이주노동자 인권 보호를 위해 장기적으로는 고용허가제 자체의 제도적 성격을 노동허가제로 전환하는 것이 필요하나, 단기적으로는 외교법에 이

주노동자의 인권보호에 대한 국가의 책무를 명시하고, 외국인력정책위원회에서 이주노동자 권익보호에 대한 사항도 심의 의결하도록 권한을 높일 필요가 있다.

(5) 사용자, 이주노동자 교육 및 컨설팅 확대

고용허가의 요건으로 최초로 고용허가 신청을 하는 사용자는 6시간의 사용자교육을 이수하도록 하고 있다(외고법 제11조의 2). 주된 내용은 불법 체류 방지 및 고용관리에 필요한 사항, 표준근로계약서 이행 등 사용자 의무사항, 고용허가제, 출입국관리법, 근로기준법, 산업안전보건법상 주요 내용 등이다. 사용자교육은 상호간의 이해와 소통을 높일 수 있도록 이주노동에 대한 인식개선과 인권감수성 향상 및 소통 프로그램을 포함하여 1회성이 아니라 충분한 교육시간이 주기적으로 이루어질 수 있도록 구성할 필요가 있다. 중요한 것은 최초 신청시만이 아니라 근로감독 결과 체불사실이 확인된 사업장이나 체불이 확정되지는 않았더라도 신고가 빈번한 사업장에도 의무사용자 교육을 확대할 필요가 있다.

이주노동자에 대한 취업전 16시간의 교육이 이루어지고 있음에도, 이번 실태조사 결과에서 노동교육 경험이 없다(55.7%), 잘 모르겠다(14.5%)를 포함하면 70%가 노동교육에 대한 접근성이 낮은 것으로 나타났다. 노동교육을 경험한 이주노동자의 58.4%는 도움이 된다, 39.8%는 매우 도움이 된다고 답변하였다. 노동교육의 경험이 낮은 이유는 E-9, H-2의 고용허가제 이주노동자는 의무적으로 노동교육을 받지만, 그 외의 체류자격으로 노동을 하는 이주노동자는 노동교육에 대한 접근성이 떨어지는 측면도 있을 것으로 보인다. 장기적으로는 단기의 단순인력 확보 중심의 현행 고용허가제가 아닌 전문인력을 포함한 고용과 노동 전반에 대하여 고용노동부에서

일관된 기준으로 관리하고, 체류자격과 연계하는 체계적인 이주노동정책이 필요한 이유이기도 하다. 단기적으로는 이주노동자 교육 접근성 확대를 위해 이주노동자에 대한 상담과 교육 생활 지원 등을 담당하는 외국인노동자 지원센터 확대, 법무부의 이민자 사회통합 프로그램 내에 노동교육 비중 확대, 지자체와 연계하여 정주여건과 함께 교육 인프라 공급 등 다양한 방식을 모색할 필요가 있다.

2) 사법 접근성 확대(청구, 진정, 권리주장의 보호)

(1) 노동법 사각지대 해소

5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 일괄 적용과 근로기준법 제11조의 개정 필요성에 대해 반복할 필요는 없어 보인다. 선행되어야 할 것은 5인 미만 사업장이 아님에도 사업장 쪼개기나 사업자등록 명의를 악용하는 탈법적인 가짜 5인 미만 사업장에 대한 실태조사와 엄중한 근로감독이다. 이러한 측면에서도 자율적 개선 방식의 근로감독은 한계가 있다. 이러한 탈법 행위가 적발된 경우 관련 사용자에게 대해 건설업 연대책임(근로기준법 제44조의 2)이나 파견법과 같이 체불임금에 대한 연대책임을 묻도록 사용자 책임을 확대하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 또한 고용허가의 요건을 최소한의 경영상 요건을 갖출 것을 요구하고, 그러한 요건을 갖추기 어려운 사업장은 복수의 사업장이나 지자체와 연계하는 등 적어도 국가책임하에 수행되는 고용허가 사업장에서 체불임금과 같은 기초질서 위반이 발생하지 않도록 다각적인 방법을 모색할 필요가 있다. 특히 농어업 이주노동을 중심으로 사업자등록이 없는 개인사업자에 대한 고용허가에 대한 문제제기가 지속되어 왔다. 사업자등록이 없는 것이 임금체불에 대한 제도적 보호에서

배제되는 원인이 되고 있을 뿐 아니라, 체류자격 변경 시 필요한 소득금액 증명이나 건강보험 지역가입자격과 관련해서도 필수적 서류로 활용되어 이주노동자의 기본권 침해가 반복되고 있기 때문이다(이주노동119 외, 2023). 고용허가에 사업자등록을 필수적 서류로 하거나, 사업자등록이 안 되어 있더라도 이주노동자가 기본적인 제도적 보호에서 배제되지 않도록 필요한 증빙의 방법을 보완하는 것이 필요하다.

미등록 이주노동의 증가는 법의 사각지대에서 숨겨진 체불임금이 증가하고 개인의 책임으로 방치되어 있을 가능성이 높음을 의미한다. 미등록 체류에 대한 엄격한 단속으로 고용의 유연성이나 비용절감의 차원에서 사용자와 이주노동자간 이해관계가 부합하는 미등록 이주노동을 차단하기 어렵다. 근본적으로는 단순인력으로 단기순환을 원칙으로 하는 고용허가제를 전문인력을 포함한 이주노동 전반을 포괄하도록 외고법을 개정할 필요가 있으며, 각각의 부처별로 구분되어 있는 역할을 통합 또는 협력할 수 있도록 체계적으로 종합하는 것이 필요하다. 또한 불법적인 체류와 취업 및 고용주의 미등록고용을 합리적 선택이 되게끔 만드는 구조적 요인들의 개선하기 위해 단속과 강제되거만이 아니라, 사용자 제재 강화, 귀국지원 프로그램, 자진출국 이후 재입국·재취업 보장, 한시체류-정주 연계, 합법화(내지 정규화) 프로그램, 사업장 변경 제한 완화, ‘불법체류 다발국가’ 도입 인력 쿼터 제한, 이주인력 수급정책 개선 등 다양한 정책수단을 적절히 활용할 필요가 있다(조영희 외, 2021).

다른 한편 고용허가제는 제조업을 중심으로 운영되던 것을 건설업, 농어업 등 산업적 수요에 따라 확대 적용함에 따라 건설업의 하도급 구조와 일용직 고용형태가 많은 산업적 현실이나 농어업의 계절적 변동에 따른

작업환경의 변화가 빈번한 상황을 반영하는데 한계가 있었다. 건설업과 농업에서도 공종이나 작물에 따라 근로계약의 형태는 다양하기 때문이다. 장기적으로는 산업별 수요에 따라 다양한 근로계약 형태를 포함할 수 있도록 개정하는 것이 중요하다.

(2) 정보 비대칭성 해소와 알권리 보장

고용허가제가 이주노동자를 활용할 사용자를 중심으로 구성된 제도라 하더라도 이주노동자에게 정확한 정보를 제공하고 선택권을 부여하는 것은 필요 최소한의 조치이다. 계약 체결과 관련한 주요 정보 특히 사업장 근로자수와 그에 따른 가산임금 적용 여부, 제63조에 의한 근로시간, 휴게, 휴일 적용에 관한 정보, 연차유급휴가 부여에 대한 정보를 근로계약의 내용에 포함해서 구체적으로 제공하도록 표준근로계약서를 보완할 필요가 있다. 현재 외고법 제22조의 2에 의해 기숙사에 관한 정보도 제공을 하도록 의무화하고 있음에도 기숙사에 관한 구체적 정보를 받지 못하고 입국하는 경우는 여전히 많다. 이에 대한 실태조사와 현장점검이 필요하다.

근로계약 체결과정만이 아니라 일을 하는 중에도 4대 보험료나 전용보험이 미납되어 임금체불의 위험이 높아지거나, 사업장 변경, 재고용허가, 재입국 특례 제도와 같은 이주노동자에게 긴요한 상황 변화에 대하여는 지속적으로 안내가 이루어져야 할 것이다.

2023년 고용센터 직원의 1인당 담당 사업장은 전체 평균 248개소, 이주노동자는 953명이고, 통역원은 0명에서 최대 8명까지 편재되어있으나 16개국의 노동자들이 한국에서 일을 하고 있는 상황에서 충분해 보이지 않는다. 고용센터는 이주노동자에 대한 행정서비스를 가장 직접적으로 제공하

는 기관으로 2023년 이주노동자는 12만 명이 들어왔고, 2024년에는 16만 5천명이 들어오는 상황에서 충분한 고용센터와 통역인력의 확보는 더더욱 긴요한 문제이다.

(3) 권리구제 지원제도 확대

노동청 절차 내에서 통역서비스 제공은 알권리 뿐 아니라 사법절차에 대한 접근성에 있어서도 필수적이다. 법원의 무료소송구조의 일환으로 당사자 신청에 의한 대리인과 통역원을 지원해주는 것과 마찬가지로 노동청 절차 내에서도 당사자 신청에 의한 통역지원서비스가 제공될 필요가 있다. 또한 노동청에서 신고사건 관련 행정 안내나 통지도 모국어를 병기하고 처분사유에 대한 충분한 설명이 이루어 질 수 있도록 할 필요가 있다.

현행의 무료법률구조지원제도는 대한법률구조공단에 의한 소송지원과 도산대집금 조력지원 절차가 있다.

최근 간이대지급금이 확대 적용되면서 도산대지급금에 비해 간이대지급금의 활용폭이 커졌다. 이에 따라 도산대지급금에 대한 조력지원제도의 활용도도 낮아져 2022년 40건에 불과하였다. 노동부에서는 지원 대상을 10인 미만 사업장에서 30인 미만 사업장으로 확대운영하는 방향으로 지원 범위를 넓혔으나, 활용정도는 아직 알 수가 없다. 노동청 진정 초기단계에서도 전문가의 지원을 받을 수 있도록 노동청 절차에 대한 대리인 조력지원 제도를 확대할 필요가 있다. 고용노동청의 체불임금확인원을 요건으로 하고 있어 사실상 행정절차가 끝난 이후에야 비로소 민사소송에 대한 지원이 이루어지는 대한법률구조공단의 무료법률구조제도를 확대하는 방법도 있다. 대지급금 청구와 달리 민사소송 제기를 위해 체불임금등사업주확인서 발급

은 필수적인 요건은 아니기 때문이다. 이는 전문가의 도움을 통해 강제집행 가능성을 절차 초기에서부터 높여 대지급금의 회수율을 높이는 방안도 된다. 또한 형사절차에서 피해자의 수사기관 진술 또는 법정 증언 시 피해자의 배우자, 직계친족, 형제자매, 가족, 동거인, 고용주, 변호사, 그 밖에 피해자의 심리적 안정과 원활한 의사소통에 도움을 줄 수 있는 사람을 신뢰관계인으로 동석하도록 허용하고 있는 신뢰관계인 제도를 노동청 진정 단계에서도 활용할 수 있도록 확대운영할 필요가 있다. 의사소통의 어려움이 있는 이주노동자가 노동조합이나 단체, 외국인노동자지원센터 등 이해대변조직의 조력을 받을 수 있다는 것을 명시하는 것도 필요하다.

(4) 권리주장 보복방지

우리나라의 체불임금 피해자는 대부분 퇴사 이후 노동청에 진정을 제기한다. 계속적 근로관계 하에서 재직중에 체불임금 진정을 하는 것은 기본적으로 어려운 일이기 때문이다. 이주노동자는 체류자격의 불안정성으로 인해 권리주장을 하기 더욱 어렵다. 미등록 이주노동자의 경우 이러한 취약성이 더욱 크다. 임금체불은 공익신고자보호법상 ‘공익침해행위’로 공익신고자보호법 제3조에 의한 보호를 받을 수 있으나, 임금체불 이주노동자는 보호제도에 관한 안내조차 받지 못하여 아무런 보호장치가 작동하지 못하고 있고, 임금체불 피해자는 사업장 변경과 함께 공익신고자 보호제도에 대한 안내 및 실시가 이루어져야 한다는 지적이 있다(이주노동119 외, 2023).

또한 미등록 이주노동자라고 하여도 근로계약을 체결하고 노동을 제공하였다면 계약상의 권리 보호에 있어서 차별을 받아서는 안된다. 노동청에 진정을 하고 권리를 구제받는 동안 체류자격 관련한 정보가 법무부로 연계되어 권리주장을 제한받는 상황은 차단할 필요가 있다. 앞에서도 언급한

바와 같이 상시적인 익명신고 창구와 청원형 근로감독의 활용은 이러한 이주노동자의 피해를 방지하는데 중요하다. 또한 이주노동조합이나 노동단체 등 이해대변조직의 대리권을 폭넓게 인정하여 체류자격 상의 불안정성이 노동권 침해로 이어지는 것을 방지할 필요가 있다.

3) 체불임금 확정

(1) 근로시간, 임금에 대한 사업주 책임 강화

현행법은 근로계약과 관련한 법률적 사실과 증거에 대한 기본적인 의무는 사용자에게 있고, 근로감독관은 이에 대한 감독권한이 있다. 그러나 사용자가 이러한 의무를 위반하여 근로조건에 관한 증빙자료를 갖추어 두지 않으면 근로조건에 대한 증명을 하지 못하는 피해는 이주노동자에게 돌아간다. 특히 10인 미만 사업장으로 취업규칙의 적용도 없는 소규모 영세사업장에서 체불임금 해결을 위해서는 근로시간과 임금에 대한 사용자의 관리책임을 강화하고 지원하는 것이 필수적이다. 근로계약서와 임금명세서는 이를 위한 기초자료이다. 이러한 차원에서 고용노동부도 2022년부터 영세사업장을 대상으로 4대 기초노동질서(① 서면 근로계약 체결, ② 임금명세서 교부, ③ 최저임금 준수, ④ 임금체불 예방)를 집중점검하는 ‘현장예방 점검의 날’을 운영하고 있다. 근로계약의 체결을 국가가 관여하는 고용허가제 하에서는 근로계약서와 임금명세서에 대하여 단시간 근로자에 대한 근로계약서 미작성에 대한 항목별 즉시 과태료 제도를 부과하여 입증으로 인한 당사자 부담과 절차지연 위험을 막는 것이 필요하다. 근로시간 기록과 노동자에 대한 제공의무를 명시하는 것이 이를 위한 전제가 될 것이다. 물론 영세사업장에 대한 지원의 차원에서 EPS 프로그램을 통해 근로시간 관

리와 임금 산정 및 임금명세서 작성에 대한 지원도 선행될 필요가 있다. 개인정보보호가 문제되지 않는 수준에서 자동화된 근로시간 산정 프로그램도 활용하여 근로시간에 대한 상호간의 입증부담을 낮추는 방식도 적극적으로 모색하여야 할 것이다.

근로계약서와 관련하여서는 고용허가 당시 작성하고 제출한 표준근로계약서를 형식적으로 작성하거나 이와 달리 작성한 이면계약서, 또는 변경근로계약서에 대해서도 신고의무 부과하고 신고하지 않은 변경 근로계약서 효력을 부인하거나 입증책임을 사용자에게로 전환하는 입법적 개선도 필요하다. 고용허가의 전제조건으로 표준근로계약서 제출을 의무화하고 있음에도 일반적인 사법계약과 마찬가지로 구두로 또는 묵시적으로 근로조건의 변경이 이루어졌음을 폭넓게 인정할 수는 없다. 근로조건의 변경은 고용허가 당시와 동일한 수준으로 모국어 혼용된 표준근로계약서 작성 방식을 의무화하고 이에 대한 신고의무를 부과하는 것이 합체계적이라 할 것이다.

(2) 사업주 경제적 제재 강화

임금을 체불하는 것이 사용자에게 오히려 경제적으로 유리한 상황에서 임금체불 문제가 해결되기를 기대하기는 어렵다. 비용절감에 중점을 두고 이주노동자를 채용하는 사업장에서는 더욱 그럴 것이다. 원칙적이고 예측 가능한 형사절차 운영과 함께 경제적 제재가 함께 이루어지는 것은 임금을 체불할 동기를 차단하는 효과가 있다. 특히 고용노동청 신고사건 진행에 있어서 사용자의 출석 불응은 체불임금 조사와 확정에 어려움을 야기하여 절차 지연의 주된 원인이 되고 있다. 사업주가 출석하지 않아도 사실조사를 통해 체불사실을 확인할 수 있으나, 실질적으로 체불이나 범죄사실에 대한 진술을 듣지 않고 체불임금확인원을 발급하기는 어렵고 이는 간이대지급금

의 지급을 어렵게 하는 요인이기도 하다. 사업주에게 고용노동청 조사에 대한 협조 의무를 부과하고, 고의적 지연의 경우 과태료를 부과하거나 진술 간주제도를 확대운영하는 방식을 모색할 수 있다. 더불어 노동청의 지급명령에 대한 이행강제금을 통해 사용자에게 대한 경제적 이익을 박탈하고 근로 감독관의 권한을 강화하는 것도 도움이 될 것이다.

(3) 합의, 조정 대등성 확보

현행제도는 광범위하게 합의와 조정제도를 활용하고 있다. 지적인 바와 같이 조정관의 법적 권한과 전문성, 공정한 구성이 담보되지 않는 상황에서 조정은 임금의 전액지급을 원칙으로 하는 임금채권에 있어서 사실상 권리의 일부 포기로 이어질 수 밖에 없는 구조적 한계도 존재한다. 신속한 해결이라는 조정제도의 장점을 살리되, 취약노동자의 상호대등성 확보를 위한 공정한 조정제도의 구성과 법률적 지원이 최소한의 조건으로 중요한 이유이다. 특히 신속한 권리구제와 중첩적 취약성을 구조적으로 안고 있는 이주노동자 임금체불에 있어서는 더욱 중요한 문제라고 할 수 있다. 이번 실태 조사에서도 임금체불에 대해 전액을 받았다는 응답은 30.9%, 일부 받았다는 응답이 34.8% 전혀 받지 못했다는 응답이 32.2%를 차지하였다. 이유로는 사업주의 감정적 대응이 24.8%, 합의 중용이 21.8%, 근무이력 증빙의 어려움이 17.6%를 차지하였다. 근본적으로 조정이 신속한 권리구제로서 효과적으로 작동하기 위해서는 당사자의 의사에 따라 이루어지는 것이 중요하다. 현재의 권리구제지원팀의 조정은 형사 절차를 중심으로 효율성을 높이기 위한 제도인데, 조정이 안되었을 경우 오히려 근로감독관의 사건처리 기간이 모자라거나 민원이 유발되기도 한다. 간이대지급금이 확대되면서 체불확인원이 대지급금 지급의 필수적 서류가 됨에 따라 감독관의 업무

부담이 더욱 증가될 가능성이 높다. 장기적으로는 초기 접수과정에서 당사자의 의사와 사실관계의 중요성에 대한 근로감독관을 통한 근로감독 절차와, 민사사건과 조정을 담당하는 체불해결 전담기구를 통해 조정이 이루어지고 재판상 화해와 같은 확정적인 효과를 부여하는 절차를 구분하여 운영하는 것이 감독기능을 강화하고 조정의 공정성과 대등성을 높이는 방법일 수 있다. 다른 한 편 우리나라의 임금체불 해결시스템은 노동청(권리구제지원관, 근로감독관), 검찰, 근로복지공단(대지급금 등 임금채권보장), 대한법률구조공단(소송구조), 법원의 다양한 기관을 통해 중첩적으로 이루어지고 있으며, 각 단계를 거치는 과정에서 권리구제 지연이 발생하기 쉬운 구조를 갖고 있어 이를 개선하기 위한 대안이 될 수도 있다.

4) 체불임금 지급, 집행

(1) 사업주 책임 강화

형사절차를 중심으로 운영하고 있는 체불해결시스템에서 지나치게 낮은 형사처벌 정도와 가능성은 신고사건의 비중을 높이고 제도를 비정상적으로 운영하도록 만드는 핵심 문제가 될 수밖에 없다. 21대 국회에서 반의사불벌죄의 폐지와 징벌적 손해배상에 관한 다수의 법안이 제안되는 이유이기도 하다. 임금체불 방지를 위해 임금체불사건에 대하여 처벌수준을 높이고 엄격하게 법집행을 하여야 한다(노상현 외, 2022)거나, 현재의 양형에 대한 기준은 임금에 대한 권리를 재산범죄로 바라보고 있기 때문이며, 임금채권은 재산권만이 아니라 노동자의 생계와 직결되는 생존권적이며 인격권적 성격을 함께 갖고 있으므로 양형기준을 높여야 한다는 견해(김린(2022), 임무송(2020) 등), 형사제재의 수준을 높이기 보다는 근로감독 확대를 통

한 적발 빈도를 높이는 것이 중요하며, 과태료 활용이 유효하다는 견해(김중호b, 2020) 등 다양한 방식으로 형사처벌의 실효성을 높이기 위한 방안이 제시되고 있다. 체불임금이 단지 재산권만이 아니라 생존권적 기본권 침해라는 점에서 현행의 경미한 처벌 수준과 정도는 문제가 있고, 이보다 중요한 것은 처벌의 확률과 확실성을 높임으로써 예측가능성과 위하효과를 높일 필요성이 있다. 다른 한편 즉시 과태료의 부과는 근로감독관의 업무부담을 가중하는 측면도 있어, 과태료 부과는 근로계약서, 임금명세서, 출석불응에 대한 이행강제 등 명확한 항목을 중심으로 이행을 강제하는데 적합한 방식으로 활용하고, 반의사 불벌죄는 악의적 상습적인 경우에 대해 제한하는 것이 적합할 것으로 생각된다.

(2) 신속한 권리구제 제도 구성

임금체불은 노동자의 생계를 직접적으로 위협하기 때문에 신속한 권리구제가 중요하다. 권리구제의 지연은 권리의 포기로 이어질 수밖에 없기 때문이다. 임금을 목적으로 한국에서 일을 하면서 고용허가기간 동안 일을 하고 본국으로 귀환하여야 하는 이주노동자의 입장에서는 더욱 그렇다. 권리구제가 장기화되면 체류자격의 문제가 발생하기도 한다. 이주노동자는 고용허가 기간이나 체류자격이 만료되어 갈수록 권리실현이 더욱 어려워질 수밖에 없다. 사업장 변경을 조건으로 임금의 일부를 포기하는 합의를 빈번하게 할 수밖에 없는 이유이기도 하다. 신속한 권리 실현에 대한 불확실성이 높은 상황에서는 노동청 진정이나 소송을 제기하는 것을 선택하는 것이 더욱 어려워 사법접근성에 대한 중대한 장애로 작용한다.

이러한 측면에서 간이대지급금을 통해 국가에서 체불임금을 지급하고 변제자 대위로 회수하는 방식은 적합성이 높다. 국가가 근로계약과 알선에

대해 적극적으로 관리하는 고용허가제에서는 근로계약의 주된 목적인 임금에 대한 책임도 국가가 관리하는 것이 중요하다는 점에서 더욱 그렇다. 특히 최근 시행된 재직자 간이대지급금을 적극적으로 활용도를 높일 필요가 있다. 퇴직 이후에 체불임금을 청구하는 것은 근로계약이 종료되면 1개월 안에 다시 일할 곳을 찾아야 하는 이주노동자 입장에서는 어려움이 더 크기 때문이다. 또한 이주노동자는 외고법상 4대 전용보험 중 퇴직금 지급 보장을 위한 출국만기보험과 체불임금 보호를 위한 보증보험이 임금채권보장법과 유사한 체불임금 보호시스템으로 작용하고 있다. 이에 따라 중첩적인 지급을 방지하기 위해 우선적으로 전용보험 지급으로 체불을 해결하고, 잔여부분에 대해 대지급금으로 받는 방식으로 운영된다. 이러한 과정에서 복잡한 지급 절차와 권리실효가 지연되는 문제도 발생하고 있다. 2022년 이주노동자의 1인당 평균체불액은 4.4백만원이다. 그리고 2020년 이후 1인당 대지급금 지급액은 재직자는 4.6~5.5백만원, 퇴직자는 4.1~4.3백만원이다. 여러 상황이 있을 수 있으나, 현재와 같은 이주노동자 전용보험 체계를 유지한다면 임금체불보증보험을 이주노동자 1인당 평균체불액 수준 이상으로 인상하고 절차를 간소화할 필요가 있다. 장기적으로는 현재 간이대지급금을 중심으로 일원화하되 지급범위를 확대하여 발생한 모든 체불임금은 국가가 지급하고 이를 사용자로부터 회수하는 방안도 생각할 수 있다. 물론 산재보험의 가입이 제한으로 대지급금의 사각지대에 놓여 있는 농업 5인 미만 사업장에 대하여도 사각지대를 개선하는 것이 우선적으로 중요하다. 다만 대지급금의 지급은 사용자의 도덕적 해이와 부정수급을 야기할 수 있고, 사회보험 방식으로 운영하면서 체불범죄를 저지르는 사용자가 혜택을 보는 문제가 있다. 따라서 대지급금을 지급받은 사용자에게 부담금을 높이거나, 지급횟수 제한, 부정수급에 대한 감독, 체납절차에 의한 강제

등의 방안이 동시에 모색되어야 한다. 이보다 더 중요한 것은 강제집행이 가능하도록 책임재산을 조기에 확보하고, 이를 위한 전문가의 지원제도가 확대되는 것일 수 있다.

추가로 이주노동자 4대 전용보험의 가입률에 대해 박윤경 외(2021) 실태조사 결과를 바탕으로 출국만기보험 61.2%, 보증보험 40%, 귀국비용보험 상해보험 56.6%라는 연구결과를 발표한 바 있다. 이번 실태조사에서도 74.7%가 임금체불보증보험에 대해 모른다고 답변을 하기도 했다. 반면 고용노동부는 2021.6.9. 정책브리핑을 통해 '21. 4월 현재, 사업주가 가입하는 출국만기보험의 가입률은 99.2%, 임금체불보증보험은 96.2%이고, 근로자가 가입하는 귀국비용보험 가입율은 95.2%, 상해보험은 87.1%가입을 하였다고 위 논문 발표 결과를 인용한 기사에 대하여 답변하였다. 이주노동자의 전용보험에 대한 인식과 활용방안에 대한 안내와 홍보를 높일 필요가 있다.

제6장

선진국 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안

1. 들어가며: 임금체불 해결시스템의 기능과 분석틀
2. 국제기구의 이주노동자 임금체불 관련 조항 소개
3. 국가별 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안
4. 선진국의 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소방안 비교
5. 소결: 시사점과 정책적 함의

제6장 선진국 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안

1. 들어가며: 임금체불 해결시스템의 기능과 분석틀

본 연구는 ‘전 세계의 제도 변화를 선도하는 여러 선진국들은 임금체불 문제를 어떻게 예방하고 사후적으로 처리하고, 국가들의 공통점과 차이점은 무엇인가?’ 그리고 ‘각 국가가 갖추고 있는 임금체불 해결시스템은 이주노동자에게도 적용되는 것인가, 그리고 임금체불 해결시스템에 이주노동자가 접근 시 마주할 수 있는 장벽들을 해소하는 노력을 하고 있는가?’라는 문제의식을 가지고 있다. 이러한 문제의식에 따라, 본 연구는 해외 주요 국가(독일·일본·영국·미국)의 임금체불 해결시스템을 기능별 분석틀에 따라 비교 분석해보고, 그 과정에서 해당 국가들이 세부적으로 임금체불 해결시스템에 대한 장벽들을 해소하려는 노력들을 살펴보고 해소를 위한 아이디어를 제시하고자 한다.

본 연구의 문제의식과 유사한 맥락의 선행연구는 크게 3가지로 분류할 수 있다. 첫째는 임금체불보다 큰 관점인 개별적 노사분쟁 해결제도를 다루는 것이다(이성희, 2011; 이정, 2022; 이희성, 2005; 정명현, 2009; 채준호, 2013; 고혜원, 2006). 이 연구들은 임금체불 문제를 포함하여, 각 국가가 개별노사관계에서 발생한 노동분쟁을 어떻게 해결하는지 확인할 수 있는 의의가 있다. 하지만 이러한 연구는 주로 사후적 제도들만을 다루고 있으며, 초점이 맞지 않아 해외 선진국들은 임금체불 해결시스템을 어떻게 갖추고 있고 그 특징은 무엇인가에 대한 답을 주지 못하는 한계가 있다. 둘째,

제6장

선진국 임금체불
접근장벽 해소
방안

특정한 분석틀 없이, 여러 국가들은 임금체불 해결시스템을 단순히 나열하는 연구들이다(강승복, 2012). 이러한 연구는 임금체불에 대한 다양한 국가들의 대략적 성격을 확인시켜주는 의의가 있지만, 체계적인 분석틀을 바탕으로 하지 않기 때문에 공통점과 차이점을 도출하지 못하고 이주노동자가 겪는 장벽들을 살펴보지 못하는 한계가 있다. 셋째, 임금체불 해결시스템 중 근로감독이나 임금채권보장제도에 주로 초점을 맞추는 것이다(이수연, 2021; 이수연, 2022; 김정한·옥우석, 2008; 김근주 외, 2016; 김린 외, 2023; 이승길, 2008; 박근후 외, 2009). 이러한 연구는 해외 선진국들은 근로감독을 어떻게 하고 있는가, 파산과 같은 경제적 이유의 임금체불에 대해 노동자 생활보호를 어떻게 하는가를 확인시켜주는 의의가 있다. 하지만 종합적인 관점에서 임금체불에 대해 어떻게 다루는가를 확인시켜주지 못하는 한계가 있다.

보고서의 구성으로, 2절은 ILO를 중심으로 국제기구가 임금을 보호하기 위해 제시하는 일반적인 권고사항들을 정리하고, 3절은 주요 국가들이 갖추고 있는 임금체불 해결시스템과 접근 장벽에 대한 해소 노력들을 살펴보고, 4절은 소결로 선진국들의 임금체불 해결시스템의 공통점과 차이점을 정리하고 접근 장벽들을 해소하기 위한 아이디어들을 제시하고자 한다.

1) 연구 대상

검토 대상의 해외 사례는 독일, 일본, 미국, 영국을 선정하였다. 해당 국가들을 선정한 이유는 Hall & Soskice(2001)의 자본주의 다양성론(VOC: Varieties of Capitalism)에 이론적 근거를 두었다. 자본주의는 기업 지배 구조, 금융제도, 노사관계, 직업훈련과 숙련형성, 복지제도, 기업들의 전략 등이 상호보완성을 가지며 발달하여, 나라별로 다른 특징을 지닌다. 독일과

로 역사가 짧다. 또한, 이주노동자를 받은 목적과 이유가 경제적 호황으로 인해 노동력이 필요해진 유럽, 싱가포르, 아랍 국가들과 달리, 한국은 어느 정도 경제성장을 이룬 상황에서 3D산업을 중심으로 노동력이 부족해지자 받아들이게 되었다. 즉, 이러한 맥락에 따라, 고용허가제와 같은 이주노동자 도입제도와 임금체불을 보호하는 사회적 시스템이 국가마다 다르다는 것이다. 실제로 한국은 임금채권보증보험, 출국만기보험과 같은 내국인과 다른 별도의 사회보장제도를 외국인에게 두고 있지만, 유럽 선진국은 이주민과 내국인 관계없이 합법적 체류자격을 지닌 모든 이주민에게 동일한 사회보장제도를 보장하고 있다(김기태 외, 2020; 강석훈, 2023; 김안나 외, 2012).

또한 관련 논의에서 임금체불은 국가와 사회마다 상황과 인지가 다르며, 외국인뿐만 아니라 내국인에게도 발생하는 한국 사회의 고질적 문제라는 점을 인지해야 한다는 것이다. 가령, 일본이나 유럽 선진국과 같은 경우는 당사자 간 분쟁으로 인한 고의적 체불보다 파산 등 도산에 의한 체불이 더 많은 것으로 나타난다(박근후 외, 2009). 반면 해외 선진국과 달리 한국은 임금체불이 해결책을 강화해야 하는 큰 사회문제로 여겨져 왔으며, 임금체불이 최근 이주노동자에게 더 집중되는 경향을 보이지만, 과거부터 내국인에게도 지속적으로 문제시되어 왔다. 즉, 내·외국인의 임금체불의 현상과 실태가 차이가 있을 수 있으나, 국적의 구분(이주의 문제)을 넘어 임금체불이라는 문제를 제도와 정책을 통해 해결하는 것(착취의 문제)이 본질적 대상이어야 한다는 것이다.

이에 따라, 본 연구는 각 국가의 역사와 구조의 특수성이 강하게 반영되어 있는 이주노동자 도입제도보다는 임금체불이라는 사회문제를 해결하는

시스템에 초점을 맞추었다. 다만, 임금체불 해결시스템이 있다고 모든 개인이 접근할 수 있는 것은 아니며, 이주노동자와 같이 보다 높은 취약성을 가진 계층은 접근 장벽이 두터울 수 있다. 이러한 특성을 반영하여 제도의 객관적 형태와 함께, 접근 장벽을 낮추려는 노력들을 이주노동자의 특성과 연관시켜 살펴보고자 한다. 선진국의 외국인력도입제도와 임금체불 해결시스템 사이의 제도적 부정합을 둘러싼 논의를 다루지 못하는 것은 본 연구의 한계로 볼 수 있다.

2) 임금체불 해결시스템

개념적으로 본 연구에서 임금체불 해결시스템은 '경제적·비경제적 원인에 의해 노사 간에 발생할 수 있거나 발생한 임금체불에 관한 노동분쟁²⁴⁾을 사전적·사후적 측면에서 행정·정책·사법으로 해결·완화하는 제도적 장치'를 통칭한다. 그러나 해외 선진국들의 임금체불 해결시스템을 비교 가능하게 하는 체계적인 조작적 정의가 필요하다. 조작적 정의를 위해 임금체불을 억제하기 위한 이론과 기존 연구들의 논의를 참고하여, 연역적 방법과 귀납적 방법을 혼용하고자 한다.

Benassi(2011)은 이론적으로 임금이 체불되지 않거나 최저임금이 지켜지기 위한 5가지 수단으로, 설득, 안내와 교육, 감독, 노동자의 집단 대응, 제재를 제시하였다. 첫째, 설득전략은 최저임금 준수에 대한 대중적인 지지를 통하여 사업주가 자발적으로 적법한 임금을 준수하려는 의지를 가지도록 하는 것이다. 이 전략만 사회에서 제대로 수행된다면, 다른 수단은 필요

24) 노동분쟁은 일반적으로 이익분쟁, 권리분쟁, 개별적 분쟁, 집단적 분쟁 모두를 포괄함. 그러나 본 연구 목적상 본고에서 '노동분쟁'은 좁게는 임금체불에 관한 이익분쟁, 넓게는 개별적 이익분쟁을 의미하는 것으로 축소함. 한편, 임금체불의 경제적 이유는 일시적 경영위기와 사업장 도산·폐업이 대표적이고, 비경제적 이유는 상습체불, 노사 간 다툼, 지급의무 미인지, 임금채권 후순위 간주가 대표적으로 해당함.

없을 것이다. 일시적으로 추진될 성격의 수단이 아니며, 장기적이고 주기적으로 시행되어야 한다. 두 번째로는 안내와 교육을 들 수 있다. 즉, 고용주와 노동주에게 노동법, 최저임금, 사회보장제도 등을 알려서 사업주와 노동자가 모두 위반사항이 없는지 인지하게 해야 한다. 셋째는 감독이다. 임금체불을 억제하는 문화가 정착되고 홍보와 교육이 활발하더라도, 현실에서 적법한 임금을 받지 못하는 노동자가 있는지 현장 점검이 수시로 이루어져야 한다. 넷째는 노동자의 집단적 대응이다. 노동자 개인은 자신을 고용하고 있는 사업주에게 체불된 임금을 알려 이행을 촉구하는 협상력이 없기 때문에, 노동자 대표나 대표 기관이 나서서 노동자 개인의 불리한 처지를 완회시킬 수 있다. 마지막으로 제재(sanction)다. 적발된 임금체불 사례가 특히 사업주의 의도에서 비롯된 것인 경우에 게다가 위반이 반복되었을 때는 벌칙을 비롯한 각종 제재가 사업주에게 강제되어야 한다. 이를 통하여 노동시장에 공정성이 보장되도록 해야 한다.

한편, 임금체불의 원인, 대응 절차와 제도개선을 제시한 연구들은 아래와 같다. 이종수(2021)는 임금체불의 원인을 국회 환경노동위원회 자료를 바탕으로 파산과 같은 이유로 지급하지 못하는 경제적 원인과 당사자 간 다툼, 지급의무 미인지, 임금채권 후순위 간주 등 고용주의 주관적 사정으로 발생하는 비경제적 원인으로 나누었다. 그리고 권오성(2020)은 임금체불의 원인을 주관적 원인(사용자가 임금을 지급하기 싫을 때), 객관적 원인(사용자가 임금을 지급할 재원이 없을 때), 지식적 오류(지급해야 할 임금액을 제대로 계산하지 못할 때)로 나누었다. 각 세 가지 원인에 대응하기 위해, 주관적 원인은 비용편익이론에 따라 법·제도적으로 임금을 지급하는 것이 합리적이도록 제재하는 방안, 객관적 원인은 미지급된 채권을 대위하고 임금채권의 청산을 위한 책임재산의 범위를 확장하는 방안, 지식적 오류는

임금체계를 단순하고 투명하게 하고 사용자에게 안내와 교육을 강화하는 방안을 제안하였다. 그리고 체불임금 청산제도를 기능별로 살펴본 김증호(2020)는 조정(근로감독관 지도해결), 직접지원(대지급금, 간이대지급금), 비용지원(대지급금 조력지원, 무료법률구조), 대여방식(체불사업주 용자, 근로자 생계비 대부)으로 분류하였고, 유승희(2022)는 진정, 민·형사소송, 대지급금 제도로 분류하였다. 임금체불 대응제도의 개선을 논의한 김근주(2017)는 사전예방 기능 강화(근로감독 확대 및 근로감독관 증원, 체불임금 청구 및 이해확보 등을 위한 법률 지원, 근로감독 결과 공표 및 체불사업주 명단공개 요건 강화), 체불 피해노동자 지원 강화(재직자에게도 지연이자 적용, 체불 피해노동자가 체불임금 외에 동일한 금액 부가금을 받을 수 있는 부가금제도 도입, 임금채권 소멸시효 연장, 일정소득 미만 노동자에 대한 긴급지원), 사업주에 대한 제재 강화(임금청산계획서 제출 의무화, 체불임금 채권의 대위변제 및 사용자에게 대한 구상권 행사, 지연이자제 대상 확대 및 활성화, 고액·상습 체불사업주에 대한 반의사불법죄 적용 제외, 은행계좌 압류 및 이행명령 강화), 임금체불 해결시스템의 합리화(체당금제도 확대, 사업주 용자지원제도 확대, 무료법률구조지원 실질화), 체불임금 해결기관의 설치(임금지급보장기구(가칭)에 의한 체불임금 지급 확보, 근로감독청(가칭) 신설 및 노동검사 파견)를 제시하였다.

이와 같은 이론과 기존 선행연구들을 바탕으로, 본 연구는 임금체불 해결 시스템을 사전적 측면과 사후적 측면으로 나누었다(〈표 6-1〉 참조). 사전 예방적인 측면은 근로감독관의 사업장 점검, 사업주·노동자 교육, 임금체불 근절 캠페인이 될 수 있으며, 노동자가 상담을 하거나 사건 초기에 조정을 빠르게 요청하는 것도 포함시켰다. 사후해결적인 측면은 실제 임금체불에 관한 분쟁이 벌어졌을 때, 노동자의 생활을 보호하기 위한 조치, 심판 이전

노사 간 상호 합의·조율하기 위한 조정, 조정으로 해결이 되지 않았을 때 민·형사상 심판을 하는 포함시켰다. 위와 같은 분석들은 보고서 국제기구와 해외 사례의 임금체불 해결시스템을 분석하는 구조로 사용할 뿐만 아니라, 한국에 대한 함의를 도출하는 것에도 활용된다.

〈표 6-1〉 임금체불 해결시스템의 기능 분류를 통한 연구 분석틀

기능 분류		사업
노동분쟁 예방 및 초기 조정		- 근로감독관 사업장 사전 점검 - 사업주 노무관리 교육 - 노동자 노동권·체불대응 및 보호 방안 교육 - 임금체불 근절 캠페인 - 상담 및 초기 조정
개별적 노동분쟁 해결제	노동자 생활보호	- 실업급여 - 노동자 생계비 대부 제도 - 대지급금 - 체불사업주 응자 제도
	조정	- 직장 내 조정기구 - 사적 조정 - 행정기구 - (준)법원
	사법 처리	- 민사 소송 - 변호사 비용 지원 - 형사 소송

3) 임금체불 해결시스템에 대한 접근 장벽

임금체불 해결시스템이 있다고 해서 임금체불을 당한 이주노동자가 자유롭게 활용할 수 있는 것은 아니고 장벽이 존재한다. 많은 나라들은 체불임금에 대해 조정을 신청하고, 법원의 판결을 받고, 판결을 집행하는 행정적·사법적 임금체불 해결시스템을 갖추고 있지만, 이주노동자들은 이에 대한 접근을 방해하는 위험·비용·부담의 장벽들이 존재한다. B. Farbenblum & L. Berg(2021)는 세계 각지의 전문가들과 선행연구들을 바탕으로, 임금체

불을 당한 이주노동자가 경험하는 접근 장벽들을 임금체불 해결시스템의 단계별로 검토하였다. 그리고 일반적으로 이주노동자 개인에게 지워지는 위험·비용·부담의 장벽들을 어떻게 사회나 정부로 옮길 것인가가 중요하다고 주장한다. 아래 <표 6-2>는 이들이 제시한 임금체불을 당한 이주노동자가 시스템에 접근하지 못하는 장벽들이다. B. Farbenblum & L. Berg(2021)는 접근 장벽으로 실천적 장벽, 개인 능력의 부족, 위험, 심리적 부담, 제도적 취약성, 법적 취약성, 정치적 의지 부족 7가지 차원으로 나누었고, 개인적 차원과 법·제도·정치의 구조적 측면으로 나누어 제시하였다. 본 연구는 이러한 이주노동자들의 접근 장벽들을 고려하여, 독일·일본·영국·미국의 임금체불 해결시스템이 이러한 장벽들을 완화하려는 노력들이 무엇이 있는지도 검토해본다.

<표 6-2> 이주노동자가 임금체불 해결시스템에 접근하지 못하는 장벽들

접근에 대한 실천적 장벽들	재직 중에 주장해야 하는 시간과 노력
	일반적으로 근무시간 중 판결과 조정이 이루어짐
	중앙 집중된 행정체계로 지리적으로 접근 불가
	통역에 접근할 수 없는 언어 문제
	필요한 기술에 접근하지 못하는 문제
	여권, 신분증, 거주 허가와 같은 서류 부족
	고용국에 더 이상 머무를 수 없음
	본국으로 송환된 노동자는 시스템에 접근하기 어려움
개인 능력의 부족	노동권과 해결시스템에 대한 인지와 지식 부족
	임금 계산 능력 부족
	보유 증거와 증거 수집 능력 부족
	신청서 작성 능력 부족
	지불가능하거나 무료 법률서비스 부족
	민간 변호사를 활용할 수 있는 재정 부족
	대사관의 부적절한 지원
위험	노조 참여나 형성에 제한적
	강제출국의 위험
	실업의 위험
	고용주나 알선 기관의 보복
	나쁜 법률 조언이나 과도한 비용청구의 위험

심리적 부담	다른 노동자는 그렇지 않은데, 행동을 하는 부담
	임금체불 해결시스템의 효과성에 대한 회의감
	나쁜 경험을 드러내는 사회적 낙인
	고용주나 알선기관에 문제를 일으킨다는 자기 저항
	노조조직에 대한 자기 저항
	상급자에 대한 문화적 존중과 말썽꾼이 되는 것에 대한 자기 저항
제도적 취약성	길고 비효율적 과정
	높은 비용
	정부 기구의 권한 부족
	정부 기구의 무반응
	표준화되고 투명하지 않은 과정
	전문적이지 않고 권력의 불균형을 고려하지 않는 조정 과정
	무로냐 저가 법률서비스의 부적절함
	분쟁해결과정에 고용주가 참석하지 않는 것에 대한 무대책
법적 취약성	판결을 집행할 수 없음
	노동법으로부터의 배제
	문제제기의 제한적 상태
	하청계약의 책임 회피
	집단으로 문제제기를 하는 것에 대한 부족
	일반적으로 임금체불 증거를 고용주가 아닌 노동자에게 입증 책임
정치적 의지 부족	최저임금이나 초과근무에 대한 자격의 배제
	고용국의 이주노동자에 대한 지원 의지 부족
	송출국의 임금체불에 대한 해결과 우선순위 부족
	임금체불에 대한 통계 공유와 분석 노력 부족
	노조조직화에 대한 장벽
	위험과 부담을 고용주나 국가에 이전시키려는 정치적 의지 부족
	이주노동자의 권리와 경험에 대한 차별 및 저평가

출처: B.Farbenblum&L.Berg(2021)

한편, B. Farbenblum & L. Berg(2021)는 임금체불 해결시스템의 진정·판결·집행단계에서 장벽을 해소하기 위해 고려해야 할 정책 방향을 제시하였다(〈표 6-3〉 참조). 첫째, 진정 단계에서는 노동법 포괄, 접근가능성 제

고, 출국 전 진정이 가능하도록 해야 하는 방안, 귀국 후에도 체불임금을 받을 수 있도록 하는 방안, 더 많은 법률전문가가 이주노동자를 지원할 수 있도록 환경을 조성하는 방안, 집단 진정에 대한 허용, 정부주도의 조사 및 기소 등이 필요하다고 하였다. 둘째, 판결 단계에서는 고용관계와 취업 규정에 대한 유연한 증거 채택, 증거 확보를 위한 기술적 시스템 개선, 고용주 입증 책임, 신속 판결, 고용주 강제 참석과 전문성과 노동권기반의 조정 과정이 필요하다고 하였다. 셋째, 집행 단계에서는 노동자 대신해 정부기관 주도의 집행, 판결을 수행하지 않고 있는 고용주에 대한 유의미한 상업적 불이익 수행, 지급 책무를 여러 이해관계자로 확대, 임금체불 기금 형성, 본국에서도 이주노동자가 체불된 임금을 집행할 수 있도록 하는 방안이 고려되어야 한다고 하였다.

〈표 6-3〉 이주노동자의 임금체불을 위한 시스템의 각 단계별 정책 방향

단계	정책 방향
진정	모든 이주노동자의 노동법 포괄
	이주노동자에게 진정에 대한 접근가능성 제고 (지역단위로 촘촘하게, 온라인 법정, 임금체불 진정가능 기간 길게)
	괴롭힘·실직·추방에 대한 위험 보호
	고용국에서 출국하기 전에 진정이 가능하도록 해야 함 (긴급심의, 미등록 노동자 진정 가능하도록 지원, 단기 비자 발급)
	본국으로 돌아온 후에도 체불된 임금을 받을 수 있도록 해야 함 (대사관의 개입, 고용국과 송출국 간 협약, 국경을 넘을 수 있는 노조와 법률서비스, 원격 진정 기술 도입)
	더 많은 변호사가 이주노동자 지원하도록 조성 (공공 법률서비스, 변호사의 임금체불 사건 숙련형성 지원, 민간 변호사 비용 보상)
	집단 진정 가능하도록 함
	정부주도의 조사 및 임금절도 기소 수행 (국가노동전문기관 설치, 외국인노동자 전문지원기관 설치, 지방정부 기반의 임금절도 추적기관 설치)

단계	정책 방향
판결	고용관계와 취업규정에 대한 증거 채택에 유연한 접근
	임금절도 증거에 대한 기술적 시스템 개선 (계좌이체에 대한 임금지불 요청, 근로시간과 임금에 대한 전자기록 의무화)
	고용주에게 입증 책임을 우선하고, 노동자에 우호적으로 법률 가정 (노동자 우호적으로 고용기간·근로시간·임금 가정)
	임금판결에 대한 신속 결정 도입
	고용주 강제 참여의 공정하고 전문적이고 권리기반의 조정 과정 개발
집행	노동자를 대신해 정부기관이 주도적으로 판결 수행
	판결 무시하는 고용주에게 유의미한 상업적 불이익을 가함 (지급 강제를 위한 추가 페널티 부여, 이주노동자 허가 취소, 상업적 허가 취소, 공공조달에 대한 자격요건에 명시, 노동자가 상업자산 청산에 접근가능하도록, 생산물 공급망 제약)
	직접 고용주를 넘어선 지급 책무 확대 (노동공급자·알선자에 대한 책임 확대, 원하청 책무 강화, 주주와 최고임원 책무 강화)
	고용주가 지급하지 않거나 할 수 없는 임금에 대한 정부정책과 기금 형성 (정부보증기금 형성, 하청계약자에게 별도 분리 임금 계좌 형성하도록, 등록 보증금 형성, 민간보험 활용)
	본국 은행을 통해 이주노동자가 임금을 해결할 수 있도록 해야 함

출처: B.Farbenblum&L.Berg(2021)

2. 국제기구의 이주노동자 임금체불 관련 조항 소개

해당 부분은 ILO를 중심으로 국제기구들의 권고사항 중 이주노동자의 임금체불 문제와 관련이 있는 내용들을 다루어 보고자 한다. 관련이 있는 ILO 협약은 크게 3가지 범주이다. 첫째, 이주노동자와 임금 보호를 전반적으로 다루는 협약으로, 이주노동자의 노동 문제를 전반적으로 다루고 있다(제143호 이주노동자(보충규정) 협약, 제95호 임금보호 협약). 해당 협약을 살펴보는 것은 한국이 이주노동자의 임금체불을 어떻게 다루어야 하는지 근본적인 방향성에 대해 시사점이 있다. 둘째, 내·외국인의 임금체불을 예방할 수 있는 내용을 다루는 협약이다(제81호 근로감독 협약, 제129호 근로감독(농업) 협약, 제179호 근로감독(선원) 협약). 이는 이주노동자의 임금체불을 예방하기 위해 한국의 근로감독체계를 어떻게 가져가야 하는지, 임금을 어떤 방식으로 보호해야 하는지를 살펴보는 의의가 있다. 셋째, 내 외국인에게 발생한 임금체불을 국가가 사후적으로 어떻게 다루어야 하는지에 관한 협약이다(제173호 노동자 청구권 보호(고용주 파산) 협약). 이는 현재 발생한 임금체불에 관해 정부가 어떻게 사후 보장하는지 살펴보는 함의가 있다.

1) 노동분쟁의 예방

제95호인 임금보호 협약은 내외국인을 모두 포함하여 임금을 지불받거나 지불받을 수 있는 모든 사람에게 적용하고 있다. 특히, 이주노동자 임금체불 문제와 직접적으로 관련이 있는 조항은 제95호 제7조와 제12조이다. 제7조는 이주노동자에게 숙식을 제공하기 위한 시설을 사업장이 운영하는 경우, 이를 강제해서는 안 된다는 조항이다. 또한, 주위 다른 시설이 없어

이주노동자가 불가피하게 사업체 내 숙식시설을 이용해야 하는 경우, 정부는 공정하고 타당한 가격으로 사업자의 이윤이 아닌 노동자의 이익을 위해 운영하도록 조치를 취하도록 하고 있다. 또한, 제12조는 임금을 정기적으로 지불하고 계약 종료 시에는 법령에 따라 최종 결제를 하도록 하고 있다. 즉, 사업장의 사정과 사업주의 의사와 관계없이, 사업주는 이주노동자에게 정기적으로 지불해야 하며, 계약 종료 시에는 근로기준법에 따라 임금과 복리후생비용(퇴직금, 연차수당 등)을 지급해야 한다. 해당 내용은 임금체불이 발생하지 않도록 이주노동자에 대한 노동관행을 형성해야 한다는 내용으로, 강제로 숙식시설을 이용시키는 관행, 이주노동자에게 1~2달 지연해서 임금을 지급하는 관행, 퇴직금 및 연차수당과 같은 복리후생을 이주노동자에게 배제시킬 수 있다는 사회적 인식이 팽배한 한국에 의의를 갖는다.

그리고 제143호 이주노동자(보충규정) 협약은 이주민 문제와 이주민들이 기회 및 처우 균등에 관해 다루고 있다. 해당 협약의 세부 내용은 열악한 상황에 처한 이주노동자들의 기본 인권을 존중해야 할 의무를 규정하고, 불법적으로 고용되는 관행을 방지하며 금지해야 한다고 규정하고 있다. 불법적 취업과 함께, 해당 협약은 고용과 직업, 사회보장, 노동조합, 문화권 및 개별 단체의 자유에 관해 내국인과의 균등 처우를 촉진·보장하는 정책을 추진해야 한다고 명시하고 있다. ILO는 이주노동자에게 내국인과 동일하게 노동법을 동일하게 적용하여 최저임금이나 초과근무에 대한 자격을 배제시키지 말아야 하고, 노동권에 대한 개인의 지식 수준 및 임금 계산 능력 등을 정부 및 사회가 향상시켜주어야 한다는 의미로 보인다.

제81호 근로감독 협약은 사업장에서 근로조건과 노동자 보호에 관한 법 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계를 제공하기 위해, 근로감독 기능 및

권한, 절차, 책임 등을 규정하고 있다. 근로감독제도는 근로시간, 임금, 안전 등 근로조건에 관한 것을 집행하도록 하며, 고용주와 노동자에게 법규정을 준수할 수 있도록 기술적 정보와 조언을 제공하도록 하고 있다. 이주노동자 임금체불과 관련된 근로감독 협약은 제3조, 제12조, 제16조가 주요하게 해당한다. 제3조에 따르면, 근로감독은 이주노동자의 임금체불 위반을 시정하도록 보장해야 하며, 고용주가 노동자에게 임금체불을 하지 않도록 기술적 정보와 조언을 제공해야 한다. 또한, 제12조와 제16조는 근로감독관이 이주노동자의 임금체불이 발생할 수 있는 사업장에 예고없이 자유롭게 출입하여 수시로 감독해야 하며, 필요한 조사·검사·신문을 통해 철저하게 수행할 수 있어야 한다. 해당 규정은 이주노동자가 가지고 있는 임금체불에 대한 진정 부담, 개인 능력의 부족, 임금체불에 따른 실업의 위험, 심리적 부담과 같은 사후에 임금체불 해결시스템에 접근하기 어려운 개인들의 장벽을 사전에 억제하는 가장 유효한 수단이다. 현재 유일하게 사업장 감독의 권한을 가진 근로감독관이 감독보다는 조정과 신고사건해결에 치중하고 있어, 한국 상황에 중요한 함의를 갖는 규정이라 할 수 있다.

2) 노동자 생활보호

UN과 ILO같은 국제기구는 글로벌 관점에서 이주노동자에게도 기본적인 사회권을 보장해야 한다고 명시하고 있다(김기태 외, 2020). ILO협약의 제143호 이주노동자(보충규정) 협약의 제12조는 이민자들에게 동등한 기회와 대우를 보장해주어야 한다는 맥락에서, 고용주 및 노동자단체 그리고 기타 적절한 단체들과의 협력을 구해야 하고, 이주노동자가 임금에 관한 권리를 충분히 이해할 수 있고 체불임금을 해결할 수 있도록, 정부가 충분한 교육프로그램을 제공해야 한다고 명시하고 있다. 이러한 조항은 정부가

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

이주노동자의 노사문제에 관해 이해관계자 단체(가령, 비영리 민간단체 등)와 협력과 역할을 논의해야 하며, 개인에게는 임금채불이 발생했을 때 어떻게 해결할 수 있는지 알 수 있게 하여 개인의 지식과 능력 부족, 진정에 대한 회의감 및 자기 저항을 낮추어야 한다는 의미이다.

그리고 제12조는 내국인이 누리는 동등한 대우를 받을 수 있도록 국내 상황과 관행에 부합한 사회정책을 고안하고 적용시키도록 권고하고 있다. 즉, ILO의 국제협약에 따르면, 한국의 이주노동자는 근로조건에 관해 내국인과 동일하게 사회보장법과 근로기준법을 보장받아야 하며, 임금에 대한 분쟁이 발생하였을 때 정부 기관에 스스로 또는 대리인을 통해 분쟁을 해결할 수 있어야 한다. 단순히 형식적으로 이의를 제기할 수 있는 것이 아닌, 임금이 체불될 가능성과 보상받을 가능성에서 결과적으로 동등해야 할 것이다. 노동법과 동일하게, ILO는 이주노동자에게도 사회보장법을 내국인과 동일하게 적용하여, 실업과 해결과정에 고용주가 책무를 다하지 않을 위험 등을 완화시켜야 한다고 보고 있다. 한편, ILO는 해당 협약에서 합법적인 체류자격이 없는 이주노동자에게도 기본권을 보장해야 한다고 하고 있으며, 합법적인 이주노동자에 한해서는 내국인과 동등한 대우를 할 것을 요구하였다(채형복, 2008). 그러나 한국은 해당 협약을 여전히 비준하지 않고 있다. 아울러 1952년에 발표한 사회보장협약(Convention on Social Security)은 내국인과 이민자 간의 불평등 완화를 목표로 하였는데, 이는 지금까지도 각국에서 이주민에 대한 포괄적 사회보장 시스템을 형성하는 것에 중요한 기준이 되고 있다(Hirose et al., 2011).

제173호 노동자 청구권 보호(고용주 파산) 협약은 사업주의 파산 시 노동자 임금채권을 우선 변제하거나 보장 제도를 통해 정부가 보호하도록 하는

내용을 주되게 가지고 있다. 주의해야 할 것은 기본적으로 해당 협약은 파산에 의해 지급하지 못하는 임금을 대상으로 하는 것으로, 사업주가 비경제적 이유로 의도적으로 지급하지 않는 임금의 경우는 해당하지 않는다. 그러나 제도가 비경제적 이유로 발생한 임금체불을 보장하는 것에도 의의가 있을 것으로 보인다. 가령, 제12조는 제도로 노동자 청구권으로 보호할 수 있는 내용을 체불된 2달 정도의 임금, 6개월 동안 보장받지 못한 휴가수당, 8주 이상의 유급휴일, 퇴직금으로 명시하였다. 다만, 명시된 내용은 사회적으로 인정되는 수준으로 제한될 수 있다.

3) 조정과 사법처리

이주노동자 임금체불 문제를 조정과 사법으로 처리하는 것과 관련 있는 내용은 제143호 제9조이다. 제9조는 이민자 당사자 및 가족은 동등한 대우를 받아야 하며, 권리에 관한 분쟁이 발생하는 경우, 권한 있는 기관에 자신이 또는 대리인을 통하여 이의를 제기할 수 있어야 한다고 명시하고 있다. 해당 조항은 이주노동자 개인이 임금체불 해결시스템 접근 시에 경험할 수 있는 언어적·기술적·지식적·심리적 부담들을 실질적으로 해소시키고, 그 과정에서 발생할 수 있는 경제적·시간적 비용을 최소화하도록 하는 근거가 된다.

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

3. 국가별 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안

대부분의 국가들은 ILO가 권고한대로, 이주노동자의 임금체불 문제를 위한 별도의 임금체불 해결시스템(가령, 한국의 임금채권보장제도, 출국 만기보험)을 갖추고 있진 않다. 이주노동자의 활용 역사가 깊은 선진국들은 대부분 기존에 사회가 갖추어왔던 방식으로 노사문제를 해결하고 있다. 본 부분은 기본적으로 독일·일본·영국·미국의 임금체불 해결시스템을 살펴보고, 해당 내용 중 이주노동자가 경험할 수 있는 접근 장벽을 해소하는 특징에 대해 주목해 보고자 한다.

1) 독일

(1) 노동분쟁 예방

독일의 근로감독행정은 일반적으로 민간과 공공부문의 산업안전과 보건의 집행을 주로 다루고 있다(ILO 홈페이지²⁵⁾). 근로감독관은 근로시간, 모성 보호, 아동 노동, 청소년 노동자 보호 및 가사 노동과 관련된 법률을 일부 통제하지만, 단체협약 조항과 임금 지급이나 해고 등 사회보장 및 고용 계약과 관련된 법률을 감독·집행하지 않는다(이성희, 2011에서 재인용). 독일은 공공기관의 법적인 판정 이전에 일반적으로 노동자와 고용주 간 집단적 협상권을 우선시하는 조합주의 전통에 기반을 하고 있기 때문이다(DGB, 2017). 이러한 조합주의에 따라, 독일은 단체협약에 근거하여 기업 내 조정위원회·중재위원회·경영협의회 등 이해당사자 단체를 통해 노동분쟁을 예방 및 해소해왔다. 그러나 임금에 대한 근로감독을 배제하는 것은

25) https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/germany/WCMS_209470/lang--en/index.htm (2023.09.20. 접속)

집단적 노사관계에 포괄되지 못할 수 있는 이주노동자에게 임금체불 가능성을 높일 수 있다. 실제로, 독일노총은 조합주의는 일부 안정적인 고용관계를 커버할 뿐 계절노동자와 같은 취약계층을 포괄하지 않으며, 임금에 대한 근로감독을 배제하는 것을 개선해야 한다고 주장하였다(DGB, 2017).

한편, 임금체불을 경험한 노동자는 노동법원에 소송을 제기하기 전에, 조언센터(Advice Center)에서 자신의 권리에 대한 정보와 지원을 받을 수 있다. 연방정부의 이주노동통합위원회의 홈페이지에 따르면, 임금체불을 당한 노동자에게 상담을 받을 수 있는 조언센터의 위치와 전화번호, 가능한 언어를 안내해주고 있다²⁶⁾. 이주노동통합위원회에서 확인할 수 있는 노동법 관련 조언이 가능한 센터 수는 533개소, 노동착취와 인신매매에 관한 조언이 가능한 센터 수는 188개소로, 독일 전역에 촘촘한 편임을 알 수 있다([그림 6-1], [그림 6-2] 참조). 다만, 취급하는 언어는 EU국가를 대상으로 하기 때문에, 아시아 언어를 다루진 않는다. 조언센터는 노사관계 상 노동자, 용역계약상 준자영업자, 구두계약의 비공식노동자, 이동노동자 등 다양한 고용형태를 포괄하고 있으며, 임금·근로조건·해고 등 근로에 관한 모든 질문을 주로 EU가입국민을 대상으로 권리상담·서면지불요청서 작성·고용주와의 조정을 지원하고 있다. 그리고 임금체불을 경험한 노동자는 노동법원에 소송을 제기하기 전에, 가급적 고용주에게 서면으로 금액·지급기한 등을 포함하여 임금지불요청서 보내야 한다. 이 문서를 쓰는 과정에서도 조언센터에 도움을 요청할 수 있다.

독일이 조언센터를 촘촘하게 설치하고 온라인에 상담가능 영역과 지원

26) <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/searching-for-an-advice-centre>

가능한 언어를 종합적으로 볼 수 있게 해주는 것은 이주노동자들의 지리적 접근성을 높여주는 조치라 할 수 있다. 또한, 일선 상담센터는 노동법·임금 계산·신청서 작성·무료법률서비스 등 개인 능력의 부족과 나쁜 법률 조언과 과도한 비용 청구의 위험을 사회화시키는 조치라 할 수 있다.

[그림 6-1] 노동법 상담가능 조언센터



[그림 6-2] 노동착취 상담가능 조언센터



출처: 독일 연방정부 이주노동통합위원회 홈페이지 (2023.9.20. 접속)

(2) 노동자 생활보호

모든 국가에서는 고용주의 임금지급의 의무 위반은 경제적·비경제적 원인에 따라 단순한 임금지급 거부, 임금지급의 연체, 회사파산 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 독일은 다양한 형태로 발생하는 각각 임금체불에 대해 사안에 따라 노동자의 생활을 보호하고 이주노동자라고 하더라도 실업보험에 의무적으로 가입해야 하고, 당사자의 국적은 제도 적용에 있어서 고려 대상이 될 수 없다(강석훈, 2023; 김안나 외, 2012)²⁷⁾, 이를 바탕으로

27) 독일은 외국인노동자에 대한 사회보장 적용을 법으로 의무화하고 있으며, 이는 다음과 같은 측면에서 독일의 이익에 부합한다고 판단하고 있음(김안나 외, 2012). 첫째로는 ILO 등 국제기구가 제시하는 외국인노동자 관련 협약을 충실하게 준수함으로써 국가적 위상을 제고할 수 있다는 것이고, 둘째로는 외국인노동자 대다수가 젊은 연령층이어서 이들이 수혜자보다는 기여자가 될 확률이 높다는 경제적 이익 때문이고, 셋째는 이들이

이행청구권 및 유치권 행사, 비용 및 손해배상 청구 또는 계약해지 등 법적 권리를 행사할 수 있도록 하고 있다. 우선, 임금체불을 당한 노동자는 즉시 지역 내 일자리센터(Job Center)나 연방고용기관(Federal Employment Agency)에서 실업 수당(실업보험에 따른 수당)을 신청할 수 있다. 이 실업 수당을 바탕으로, 노동자는 임금체불을 한 고용주에게 유치권²⁸⁾을 행사할 수 있다. 독일의 판례상 임금체불 규모가 2개월 이상인 경우에는 노동자의 유치권을 인정하는 견해를 취하고 있다. 노동자가 고용주의 임금체불에 대해 유치권 행사를 통해 근로를 거부하는 경우 고용관계가 아직 종료되지 않고 여전히 유효한 상태임에도 불구하고, 연방노동국은 실업자로 인정하여 실업급여를 지급해줄 수 있기 때문이다(강승복, 2012). 연방노동국은 급여지급의무가 지켜지지 않는 상황에서 노동자 생계를 보장하기 위해, 급여가 지급되지 않는 기간 동안 '동일한 후생수준 보장을 위한 실업급여'를 사회법전X 제143조 제3항에 따라 지급할 수 있다. 실업급여의 지급으로, 고용주에 대한 노동자의 임금지급 청구권은 연방노동국으로 이양된다. 즉, 이런 조치의 실업수당은 고용주의 임금지급 의무에 대한 노동자 생활보호를 위한 선지급에 해당하는 것이다. 한편, 만약 노동자가 실업수당의 요건에 해당하지 않는다면, 시민수당²⁹⁾을 신청해 볼 수도 있다.

한편, 회사 폐업이나 고용주의 파산과 같은 명백한 경제적인 이유로 임금체불을 당한 노동자는 연방정부의 파산기금에서 최대 3개월의 임금과 상여금을 보장받을 수 있다. 독일의 파산기금제도는 고용주의 파산으로 인해

사회보장제도에 적용될 경우 해당 기구의 관리를 받게 되어 불법체류나 불법근로를 통제할 수 있다는 사회통합적 측면도 있음.

28) 유치권은 급여가 지급되지 않는 기간 동안 자신의 근로 제공을 일시적으로 거부하거나 유보하는 권리임(독일 민법 제273조).

29) 실업부조제도 또는 장기실업급여제도의 일종으로, 2022년 10월 10일 독일 연방정부는 실업수당II에서 시민수당으로 명칭을 변경하였음(정다운, 2022).

임금이 체불된 상황에서, 국가가 일정 기간 동안 고용주를 대신하여 임금을 지급함으로써 노동자를 갑작스러운 생활고로부터 보호하기 위한 목적을 하고 있다(황수옥, 2017). 따라서 독일의 파산기금제도는 일정 요건만 갖추면 복잡한 심사절차를 간소화하여 매우 빠르게 노동자의 생활을 보호할 수 있고, 취약계층에게는 선지급제도를 운영하는 특징이 있다. 파산기금은 파산법원에 의해 기업의 파산절차를 개시하거나 개시에 준하는 파산상태임이 인정되어야 한다. 황수옥(2017)은 독일의 파산기금을 임금채권에 대한 대위적 성격보다는 노동자의 생활 보장을 위한 사회보장 성격이 더 강하다고 평가하고 있다. 그 이유는 파산 선고 후 2달 이내로 매우 짧은 제척기간을 두고 있고, 파산선고 전이라도 지급해줄 수 있는 선지급 제도가 있기 때문이다. 다만, 이렇게 짧은 제척기간을 둘 수 있는 것은 실업급여와 시민수당과 같은 여태의 보장제도와 유기성이 높기 때문에 가능한 것으로 보인다.

내국인과 동일하게 외국인에게도 실업보험 가입을 의무적으로 적용하고 있는 독일은 임금체불로 이주노동자가 경험할 수 있는 실업으로 인한 생계위험을 국가로 이전시키려는 적극적인 의지를 확인시켜준다. 즉, 이주노동자의 사회적 권리에 대한 차별을 배제시키려고 하는 것이다. 다른 국가들과 달리, 독일은 임금체불로 인한 이주노동자의 생활을 보장하려는 정치적·제도적 특징을 강하게 보여준다.

(3) 조정

독일은 개별적 노동분쟁을 해결하는 것에 노동법원이 중추적인 역할하고 있다([그림 6-3] 참조). 매우 특별한 경우를 제외하고는 노동법원이 공적조정·재판기구로서 이를 관할하기 때문이다(이희성, 2005). 노동자가 노동관련 사안으로 소송을 제기하면, 배당받은 재판장(직업판사)은 먼저 노사 당

사자들 간의 화해절차를 진행하고, 화해절차에서 해결되지 않은 사건의 경우에는 재판회의(직업판사+명예판사)를 개최해 증거와 사실관계를 조사한 뒤 판결을 한다(이성희, 2011). 소송 당사자가 출석하지 않을 경우에는 결석판결을 통해 신속하게 사건을 처리하고 있다. 다른 여타 선진국과 마찬가지로, 기본적으로 독일도 조정전치주의를 차용하여 당사자 간 합의를 통해 노동분쟁을 해결하고자 한다. 다만, 노동법원이 조정과 판결의 역할을 모두 수행하는 차이가 있다.

독일 연방정부의 이주노동통합위원회(Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration Office for the Equal Treatment of EU Workers)의 홈페이지³⁰⁾에 따르면, 임금체불 노동자는 근무한 곳이나 고용주 회사가 있는 지역의 노동법원에 소송을 비용 없이 제기할 수 있다. 해당 소송은 반드시 변호사가 필요하지 않으며, 스스로 변호할 수 있다. 법원의 공식 언어는 독일어이므로 공무원은 해당 노동자와 영어로 대화할 수 없다. 단, 해당 노동자가 독일어에 능통하지 못한 경우, 의사소통을 할 사람을 대동해야 하며, 공식 통역사일 필요는 없다. 만약 노동자가 변호사를 동반해서 가고 싶다면, 조언 센터, 대사관, 친구들의 추천을 통해 변호사를 찾을 수 있고, 변호사 협회에서도 가능한 언어와 전문 분야 확인할 수 있다. 그러나 변호사 비용은 노동자가 부담해야 한다. 하지만 변호사를 고용할 돈이 없다는 요건을 충족한다면, 비용을 국가에서 지불하도록 법률 지원을 신청할 수 있다.

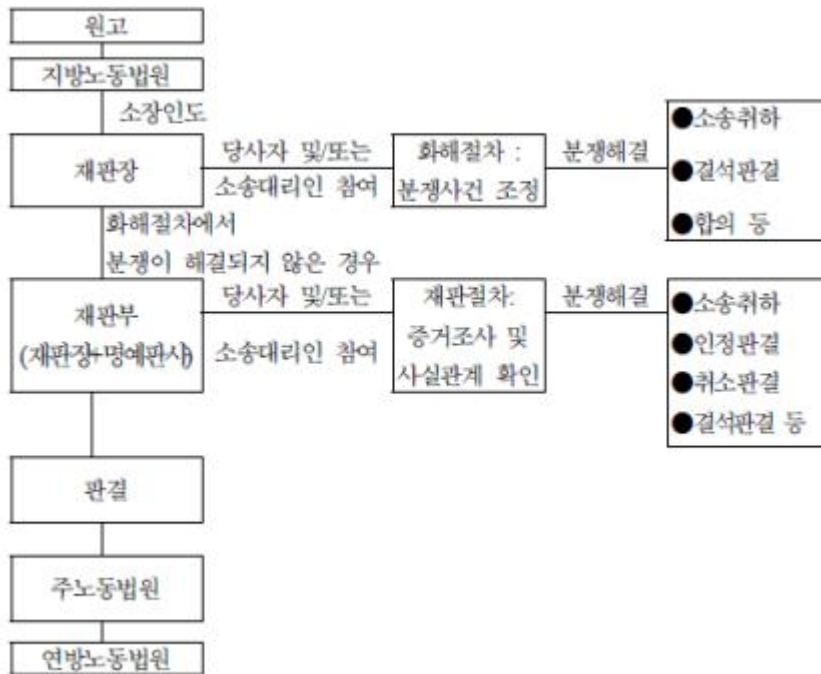
제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

30) <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/practical-guide/non-payment-of-wage#tar-1>

독일은 판결을 통한 문제 해결 이전에 신속한 처리를 위해 체불임금에 대한 조정을 수행하고 있으며, 만약 고용주가 출석하지 않는다면 결석판결을 통해 비협조적인 태도를 처리하고 있다. 또한, 소송 과정에서 이주노동자에게 부과되는 비용을 사회화함으로써 이에 대한 장벽을 낮춘 것을 알 수 있다.

[그림 6-3] 독일의 개별 노동분쟁 해결 과정



출처: 이성희(2011)

(4) 사법 처리

고용주가 근로계약상의 임금지급의무를 제대로 이행하지 않을 경우, 독일은 주되게 민법상 사법처리를 통해 해결해왔다(정명현, 2009). 앞서 밝혔듯 독일은 개별적 노동권리분쟁에 대한 행정적 분쟁해결제도가 존재하지

않고, 노동법원이 화해절차를 거쳤음에도 해결되지 않은 분쟁을 증거를 조사하고 사실관계를 확인하는 재판절차로 넘긴다. 고용주가 법원 판결 또는 합의 후에도 자발적으로 지불하지 않는 경우, 노동자는 강제 집행을 요청할 수 있고, 집행관은 고용주의 주거지 또는 사업장이 있는 지방 법원에서 지정할 수 있다. 한편, 일각에서는 취약계층은 노동법원에 고소를 진행하기 어려우며, 특히 재직 중인 노동자는 매우 어렵다고 평가하고 있다(DGB, 2017).

한편, 임금을 체불한 고용주는 최저임금법에 따라 형사법 처벌을 받을 수도 있다. 임금체불을 당한 노동자는 현지 불법고용재정단속기관(Financial Control of Illegal Employment:FKS)에 진정을 할 수 있다. FKS는 사업주가 최저임금을 제대로 지급하고 있는지, 노동자의 사회보장보험료를 제대로 납부하고 있는지를 감독하는 등 사업주를 단속하는 기관이다. 체불임금을 받는 것에 직접적으로 도움이 되지 않을 수 있지만, 체불 당사자의 진정으로 FKS는 상황 파악을 위해 검사를 수행할 수 있고, 사건의 효율적인 검토 및 처리를 위해 고용주에게 고용 관계 기간, 일일 근무 시간, 수령 금액, 증인 등에 대한 정보를 요청할 수 있다. 이에 따라, 고용주는 세금 및 사회보장 사기로 벌금형 또는 징역형에 처해질 수 있다. 임금과 사회보장에 대해 위법적인 고용주를 형사 처벌하는 별도의 기관을 두는 것은 이에 대한 정치적 의지와 우선순위가 높다는 것을 보여준다.

제6장

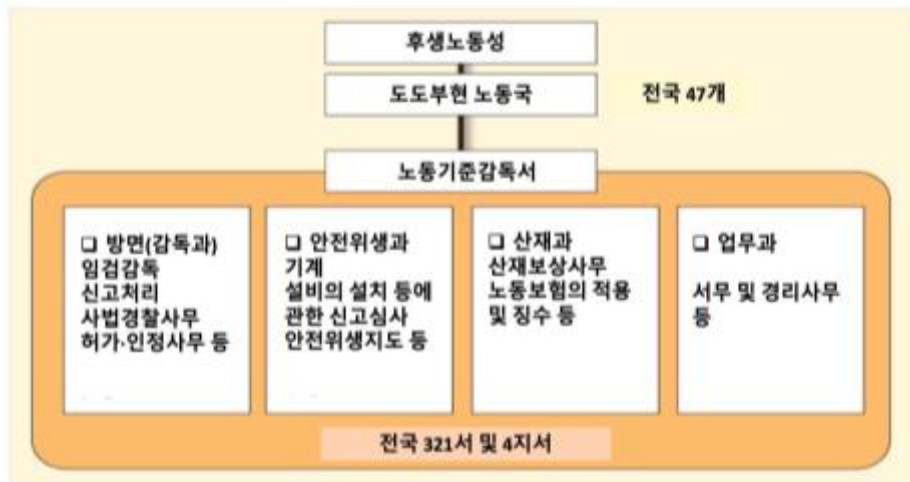
선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

2) 일본

(1) 노동분쟁 예방

일본의 근로감독 행정조직은 한국과 유사하게, 중앙정부 일원화로 조직이라고 평가받고 있다(김정한·옥우석, 2008). 후생노동성 본부에 노동기준국(중앙관할부서)을 두고 있고, 도도부현(한국의 '광역자치단체')에는 노동국(지역관할부서)과 노동기준감독서(일선 행정노동기관)를 설치하여 노동행정 및 근로기준감독을 수행하고 있다(김정한·옥우석, 2008; 이승길 외, 2021)([그림 6-4] 참조). 한국으로 따지자면, 후생노동성 노동기준국은 중앙정부 고용노동부, 도도부현 노동국은 지방고용노동청, 노동기준감독서는 지방노동지청에 해당한다(이승길 외, 2021) 즉, 후생노동성의 자체 행정조직으로, 근로감독을 수행하고 있는 것이다.

[그림 6-4] 일본의 근로감독 행정조직



출처: 이승길(2021)

후생노동성 노동기준국장은 도도부현 노동국장을 지휘·감독하고, 노동기준에 대한 법령의 제정 및 폐기, 감독 방법에 대한 법령의 제정 및 조정, 감독년보의 작성 등을 담당한다. 반면, 도도부현 노동국장은 감독방법 조정하고, 노동기준감독서장은 임검, 심문, 허가, 인정, 심사, 중재 등을 담당하는 국가공무원이다. 2020년 기준 전국 47개 도도부현 노동국이 설치되어 있고, 그 산하에 321개의 노동기준감독서 및 4개의 지서가 설치되어 있다. 각 근로기준감독서는 서장과 차장, 감독관으로 구성되어 있으며, 감독서의 직원 수는 6~100명 사이로 편차가 있다. 2016년 기준 전체 노동기준감독관은 3,991명이고, 노동기준감독서에는 3,241명이 배치되어 있다(〈표 6-4〉 참조).

근로감독관의 임검 감독은 정기 감독, 재해 조사, 재해 시 감독, 신고 감독, 재감독 5가지 유형이 있다(〈표 6-5〉 참조). 다만, 재해 조사와 재해 시 감독은 정기 감독에 포함된다. 정기 감독은 매년 감독계획에 따라 노동관계법령 전반을 예고 없이 점검하는 것이 원칙이다. 다만, 준비해야 할 장부나 서류가 필요한 경우 등 사전에 예고를 하는 감독도 적지 않다(이승길 외, 2021). 신고 감독은 노동자로부터 신고가 들어올 경우 행하는 감독으로, 법률적 위반 사항이 없는 한 신속한 감독을 실시해야 한다. 한편, 노동법령 위반 사항이 행정지도를 넘어 중대하거나 악질적인 사안에 대해서는 검찰로 송치하여 형사법적 절차를 진행한다.

〈표 6-4〉 일본의 감독관·감독실적·사법처리 현황 : 12~16년

연도	감독관수				감독건수			사법	
	본성	국	서	계	정기 감독	신고 감독	재감독	송검	기소
2012	40	740	3,181	3,961	134,295	25,418	13,807	1,133	366
2013	40	710	3,198	3,948	140,499	23,408	14,226	1,043	399
2014	40	707	3,207	3,954	129,881	22,430	14,138	1,036	410
2015	40	710	3,219	3,969	133,116	22,312	13,808	966	404
2016	40	710	3,241	3,991	134,617	21,994	13,012	890	364

출처: 이승길 외(2021)에서 재인용

〈표 6-5〉 일본의 근로감독관의 감독 종류

감독 종류	내용
정기 감독	도도부현 노동국 및 노동기준감독서가 매년 감독계획에 따라 노동관계 법령의 전반에 걸쳐 적용사업장에 대해 행하는 감독으로서 원칙적으로 예고 없이 실시
재해 조사	사망사고와 중대재해에 대해 동종재해 방지를 위해 재해를 구성한 기인물의 불안정한 상태와 행동을 발견하여 시정방법을 결정하기 위해 행하는 감독. 감독결과 법위반이 발견된 경우 시정권고가 행해짐
재해 시 감독	일정 이상의 노동재해가 발생한 경우 실시되는 임검 감독. 원칙적으로 예고없이 실시
신고 감독	노동기준법 제104조 규정에 따라 노동자로부터 노동기준감독서에 대해 법령위반 등의 신고가 있을 경우 행하는 감독. 노동자로부터의 신고가 익명인 경우를 포함하여 노동자의 권리를 신속하게 구제할 필요가 있고, 이 경우 중대 또는 악질적인 법위반이 많기 때문에 신고내용이 법률위반을 구성하지 않는다는 것이 명백하지 않는 한 신속히 감독을 실시하여야 함
재감독	정기감독, 신고감독, 재해 시 감독결과 발견된(시정권고한) 위반이 시정되었는지를 확인하는 감독. 소정기일 내에 “시정보고서”를 제출하지 않은 사업소를 대상으로 행하는 경우도 있음

출처 : 김정환·옥우석(2008) 참조

노동기준감독서는 ‘사업장, 기숙사, 기타의 부속건축물에 임검하고 장부 및 서류의 제출을 요구하거나 고용주 또는 노동자에 대하여 심문할 수 있다’고 규정되어 있다(노동기준법 제101조). 노동기준법은 산업 성격을 불문하

고 원칙적으로 노동자를 1인 이상 고용하는 모든 사업 또는 사업소에 적용되며, 노동기준감독서가 정기적으로 감독하는 사항으로는 사업장과 노동자에 관한 사항, 노동조건의 명시, 근로시간, 임금, 연차휴가 등이다(〈표 6-6〉참조).

〈표 6-6〉 근로감독관 감독 범위 및 점검 사항

점검 사항	내용
사업장과 노동자에 관한 사항	- 사업장의 명칭, 소재지, 사업내용, 경영방법 등 - 사업주 인적사항 - 노동자명부(노동기준법 제107조): 노동자의 성, 수, 연령별 구성 등 - 파견노동자 유무, 사업장 내 청부기업 유무, 외국인노동자·기능실습생 유무
근로조건 명시	- 근로조건 통지서(노동기준법 제15조) - 취업규칙(노동기준법 제89조, 제90조) 파트타이머를 포함하여 상시 10인 이상 사업장에서는 작성 의무 - 취업규칙 주지(노동기준법 제106조)
근로시간	- 파트타이머 등 근로시간 기록 - 변형근로시간제의 노사협정(노동기준법 제32조의2,4) - 시간외 노동협정(36협정)체결·제출(노동기준법 제36조) - 잔업시간 파악 - 관리감독자 범위의 적정성 파악(노동기준법 제41조)
임금	- 임금대장(노동기준법 제108조) - 임금공제협정서(노동기준법 제24조) - 초과근무수당 미지급: 이른바 서비스산업(노동기준법 제37조), 초과근무수당 계산 - 최저임금액 이상의 임금(최저임금법 제5조)
연차유급휴가	- 연차유급휴가의 취득기록 등(노동기준법 제39조), 취득절차

출처: 김정한·옥우석(2008) 참조

사업장감독 후 노동관계법령 위반이 있을 때, 노동기준감독서는 고용주에게 시정권고서를 교부할 수 있고, 고용주 또는 노무담당자는 수령일, 위반사항, 시정예정일시를 기입하여 날인해야 한다. 시정권고는 행정지도로서 반드시 따를 의무는 없지만, 위반상태를 방치할 경우 사법처분에 처해질

가능성이 있기 때문에 강제력이 발휘될 수 있다. 또한, 노동기준감독서는 사업장에 법령 위반이 발생하지는 않았지만, 개선을 도모해야 할 필요성이 있는 사항이 있으면 개선방법을 기입한 지도표를 배부하기도 한다. 또한, 사업장 및 기숙사가 안전과 위생 기준을 위반하고 노동자에게 긴급한 위험을 끼칠 수 있다고 판단하면, 노동기준감독서는 전부 또는 일부의 사용정지 명령서를 발부할 수 있다. 시정권고서와 지도표가 행정지도로 법적 강제력이 없는 반면, 사용정지명령서는 행정처분에 해당하여 따르지 않으면 벌칙을 적용할 수 있다. 노동기준감독서가 내린 시정권고를 사업주가 따르지 않을 경우 재차 시정기회를 부여하고, 이에 대해서도 따르지 않거나 허위보고하는 등 악질로 판단한 경우 송검 절차(형사고소)를 진행하고, 검찰은 사업주에게 100만 엔 이하의 벌금 또는 과태료를 부과할 수 있다.

그리고 일본 후생노동성은 매년 임금체불의 감독 지도의 결과 성과를 보도자료로 공지하고 있다.³¹⁾ 해당 내용에는 노동기준감독서가 다룬 임금체불 건수, 대상 노동자수, 금액이 포함되고, 해결 사항으로 지도로 임금이 지불된 건수, 대상 노동자수, 금액도 포함하고 있다.

한편, 임금체불에 관한 분쟁이 있는 노동자는 도도부현 노동국에 있는 종합노동상담센터에 정보 제공이나 조언을 제공하고 있다(이정, 2022). 종합노동상담센터는 노동분쟁의 예방과 자주적인 해결을 촉진하기 위해, 노동자와 고용주를 지원하고 있다([그림 6-5] 참조). 각 도도부현 노동국은 2018년 4월 기준 노동국, 노동기준감독서, 주요 도시 빌딩 등 380개소에 상담센터를 설치하고 노동상담원에 의한 정보 제공과 상담을 실시하고 있다. 이 센터는 원스탑서비스로서 노동관계상 여러 상담을 진행하고 있으며,

31) <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/bukyoku/roudou.html>

노동 관련 법률을 위반했다고 판단한 사안을 관할 행정기관에 연계하기도 하며, 그 외 사안을 필요에 따라 도도부현 노동국장이 분쟁을 해결할 수 있도록 돕기도 한다. 이정(2022)은 이러한 일본의 체제를 참조하여, 한국의 각 지방자치단체에 한국형 '종합노동서비스센터'를 설치하여 상담과 초기 조정을 수행하도록 할 것을 제안하고 있다.

[그림 6-5] 일본의 개별 노동분쟁해결제도의 구조



출처: 이정(2022)

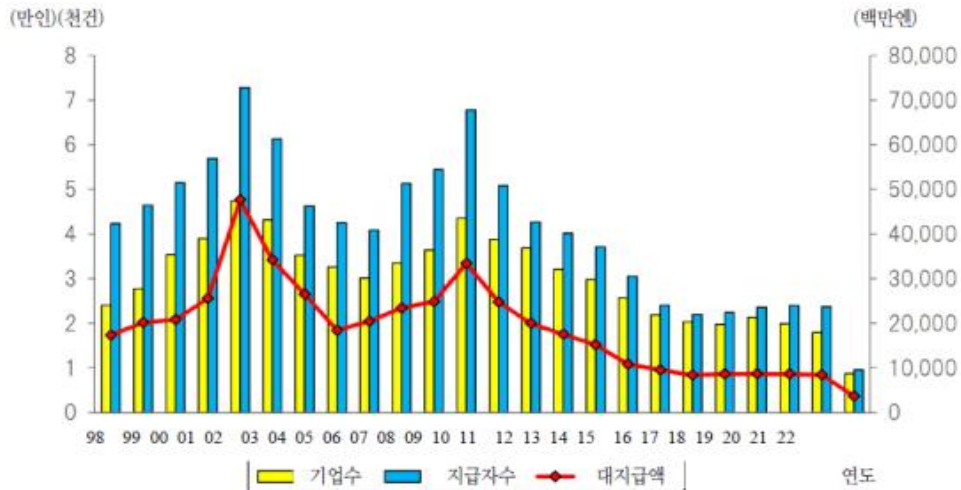
일본은 임금체불을 예방할 수 있는 정부주도의 조사와 점검을 강화하여, 이주노동자가 경험할 수 있는 실천적·지식적·심리적 부담과 위험들을 낮추려는 노력을 두드러진다. 정기조사는 기본적으로 불시검문을 기본으로 하여 정부의 강한 권한과 의지를 보여주고 있고, 이를 통해 근로감독에 대한 이주노동자가 느끼는 신뢰감과 효과성을 높이고 회의감을 낮추었다. 또한, 이주노동자가 익명으로 신고를 할 수 있고 이런 경우 신속 처리를 지향하고

있어, 실업의 위험이나 고용주의 보복으로부터 보호하려는 장치를 갖추고 있다. 이러한 일본의 사업장 점검은 임금체불에 대한 적발 그 자체로도 의미가 있지만, 매년 정기적으로 해당 결과와 통계를 사회에 공표함으로써 임금체불에 대한 정치적 의지를 보여주고 바람직한 사회적 관행을 조성하도록 하고 있다. 한편, 초기 상담과 관련해서는 전국 300개가 넘는 도도부현 노동부에 종합지원센터를 설치하여, 이주노동자가 경험할 수 있는 지리적 장벽들을 완화시켰다. 다만, 노동권과 임금체불 해결시스템에 대한 이주노동자의 지식을 완화시켜주려는 노력은 확인하지 못했다.

(2) 노동자 생활보장

일본은 기업 도산 등 법에서 인정하는 명백한 경제적 이유로 임금을 받지 못하고 퇴직한 노동자에게 체불임금의 일부를 지급하는 대지급금제도를 두고 있다('임금확보법'에 근거). 1970년대 오일쇼크로 인한 경제적 불황으로, 노동채권 보호의 필요성이 증가한 사회경제적 배경에서 임금확보법은 제정되었다. 대지급금 사업을 진행하는 취지는 기업의 도산으로 인하여 고용주에게 지급받지 못한 체불임금 중 일부를 대신하여 지급하고, 노동자재해보상보험법(노재보험법) 상의 노동복지사업으로 실시한다는 것이었다(김린 외, 2023). 즉, 노동자의 생활보장을 위한 실질적 제도로 활용하기 위해, 대지급금 제도를 도입하고 발전시켜온 것을 알 수 있다(김명수·김근주, 2018). 해당 업무는 전국의 노동기준감독서와 후생노동성 소관의 독립행정기구인 노동자건강안전기구(한국의 근로복지공단)에서 담당하고 있다. 대지급금제도는 도산 시 노동자의 생활보장을 위한 안전망으로서, 최근 수급자수와 지급액이 줄어들고 있는 추세이지만 수급자가 매년 2~3만 명에 이르는 사람이 보장받고 있다(김린 외, 2023)(그림 6-6 참조). 이는 대지급금의 지급 확대가 늘어나고 있는 한국의 상황과 대조적이다.

[그림 6-6] 일본의 대지급금 제도의 이용 추이

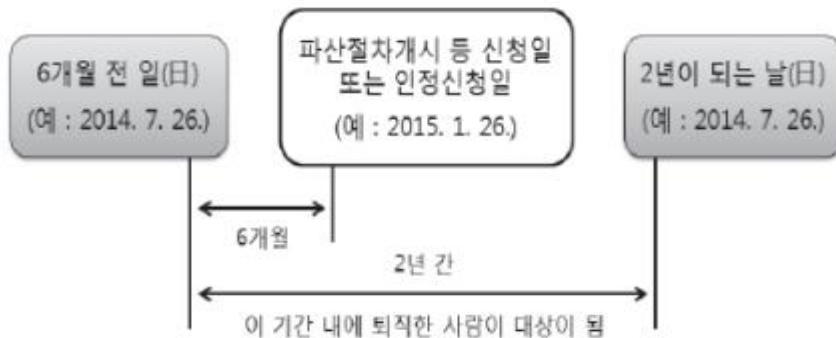


출처: 김린 외(2023)

기업의 도산을 전제로 지급하는 대지급금 제도는 도산의 유형을 '법률상 도산'과 '사실상 도산'으로 2가지로 크게 구분하고 있다. 법률상 도산은 '파산관재인이 파산절차 개시 결정(파산법), 특별청산절차 개시 명령(회사법), 회생절차 개시 결정(민사재생법, 회사회생법)을 한 경우'를 뜻하며, 사실상 도산은 '중소기업이 도산하여 사업 활동을 정지하고 재개가능성이 없으며 임금지불능력이 없어서, 노동기준감독서장이 사실상 도산으로 인정한 경우'를 뜻한다. 대지급금 대상이 되는 사람은 노재보험(한국의 산재보험)의 적용을 받는 사업에서 1년 이상 사업 활동을 한 사업주(법인과 개인 불문)에 고용되어 기업 도산에 따른 임금을 받지 못한 채 퇴직한 노동자여야 하는데, 법률상 도산의 신청일 또는 사실상 도산의 인정일 6개월 전이거나 그날 이후 1년 6개월 사이(총 2년 사이)에 해당 기업을 퇴직했어야 한다([그림 6-7] 참조). 그리고 대지급금 대상이 되는 체불임금은 퇴직일 6개월 전까지의 정기임금과 퇴직일과 노동자건강안전기구에 청구한 날 사이에서 발생한 퇴직금 중 지급되지 아니한 것이 해당한다([그림 6-8] 참조).

다만, 노동자를 사용하고 있는 사업장은 사업 종류를 불문하고 해당금 지급 사업의 대상이 되는지 그리고 노재보험에 가입하지 않은 사업장도 해당금 지급 사업의 대상이 되는지가 중요한 사항일 수 있다(김명수, 2017). 일본에서도 한국과 동일하게, 노재보험은 농림수산업 중 일부(상시 5명 미만의 노동자를 사용하여 개인이 경영하는 것 등)의 사업에 대해서는 ‘잠정임의적용사업’으로 되어³²⁾ 이들 사업장에 대해서는 노재보험의 가입 절차를 밟지 않은 경우에는 해당금 지급대상이 되지 않는다. 다른 한편으로 ‘잠정임의적용사업’ 이외의 사업에 대해서는 당연적용(강제적용)이 되므로, 노재보험의 가입절차를 밟지 않은 사업장과 노재보험료를 납부하지 않은 사업장(체납사업장)이 있어도 해당금 지급대상이 된다.

[그림 6-7] 대지급금 포괄 대상의 노동자



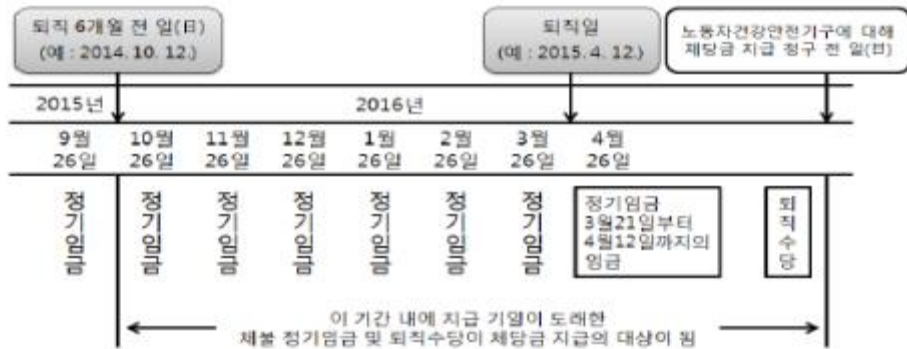
출처: 김명수(2017)

32) 잠정임의적용사업의 범위

1. 농업 : 노동자 5인 미만의 개인경영 사업이고, 일정한 위험 또는 유해한 작업을 주로 행하는 사업과 사업주가 농업에 대해서 특별가입하고 있는 사업 이외의 것
2. 임업 : 노동자를 평상시에는 사용하지 않고, 또 연간 사용 총 노동자 수가 300인 미만의 개인경영 사업
3. 수산업 : 노동자 5인 미만의 개인경영 사업이고, 총 5톤 미만의 어선에 의한 것 또는 재해발생의 우려가 적은 하천·호수 또는 특정 해면에서 주로 하는 조업
(실업보험법 및 근로자재해보상보험법의 일부 개정법률 및 노동보험의 보험료의 징수 등에 관한 법률 시행에 따른 관계법령의 정비 등에 관한 시행령 제17조 및 1975년(소화 50년) 4월 1일 노동성고시 제35호「동 제17조의 규정에 기한 후생노동대신」이 정한 사업」 등에서 발체하여 약술한 것임).

[그림 6-8] 대지급금 보장 대상의 체불임금

임금마감일 : 매월 20일 지급기일 : 당월 26일



주 : 4월분 임금(2016. 3. 21. ~ 2016. 4. 12.)은 알함계산 됨.

출처: 김명수(2017)

일본의 노동자 생활보호제도는 기업 도산에 따른 이주노동자의 임금체불은 보장을 하지만 비경제적 이유로 인한 임금체불은 보장하지 않는다. 다만, 이러한 제도는 기업 파산에 따라 이주노동자에게 발생하는 임금체불에는 의의가 있지만, 고의적·비경제적 임금체불을 당하는 이주노동자에게는 생활을 보장해주는 의의가 없다.

(3) 조정

일본의 개별적 노동분쟁에 대한 조정은 주로 도도부현 노동국에서 이루어지는데, 종합노동상담코너가 초기 상담을 한 후, 노동 관련 법률(노동기준법·직업안정법·고용기회균등법 등)을 확인한 사안을 노동국장이 직접적으로 조연·지도를 하거나 또는 노동국장이 위임한 분쟁조정위원회가 조정을 하도록 신청·연계하고 있다(이정, 2022)([그림 6-9] 참조). 즉, 도도부현 노동국 내에 원스탑 시스템을 형성한 것을 알 수 있다³³⁾. 도도부현 노동국

33) 일본에도 노동위원회가 존재하지만, 해당 기관은 주로 집단적 노사관계를 해결하는 기능을 하고 있음. 다만,

장은 산업사회의 실정에 정통한 노동문제 전문가에게 자문을 구해 조언·지도를 수행할 수도 있고, 분쟁조정위원회에 알선하도록 설치할 수도 있다. 분쟁조정위원회는 3인 이상 12인 이내의 위원으로 조직되고, 위원장은 각 사건마다 지명하는 3인의 알선 위원을 지명할 수 있다. 만약 분쟁이 해결될 가능성이 없어 보이면 위원은 조정을 중단하고, 당사자는 30일 이내에 민사소송을 제기할 수 있고 사건은 법원으로 넘어간다. 분쟁조정위원회에 의한 조정은 신청수리건수가 감소하는 추세이지만, 신청절차가 간편하기 때문에 조정에서 여전히 다른 제도에 비해 많은 비중을 차지하고 있다(이정, 2022). 노동분쟁이 쟁송화되기 이전 단계에서 알선 및 조언·지도 등을 통해 최대한 자율적이고 신속하게 분쟁을 할 수 있도록 변화하고 있다(정명현, 2009).

[그림 6-9] 일본의 개별적 노사분쟁에 대한 조정 시스템



최근 집단노사관계의 분쟁보다 개별노사관계의 분쟁이 늘어나는 과정으로, 노동위원회도 개별 노사관계에 대한 기능을 확대하고 있음.

도도부현 분쟁조정위원회에서 해결되지 않은 사건은 법으로 넘어오고, 사법기관 내 해결시스템을 따른다. 법원은 노동심판제도를 통해 처음 조정을 시도하고 조정이 성립하지 않을 경우에 심판을 하는 방식을 취하고 있다. 2006년 사법제도개혁 논의의 큰 흐름에 따라, 일본의 사법제도는 개별적 노동분쟁처리에 특화된 노동심판제도가 생겨났고, 사법형 대체적 분쟁 해결(Alternative Dispute Resolution:ADR)이 오늘날 개별 노동분쟁의 중심 제도로 성장하였다(이정, 2022). 노동심판제도는 개별노동분쟁에 대해 3회 이내의 기일로 재판관과 고용·노사관계 전문가를 통해 조정으로 사건해결을 시도하고, 조정으로 해결될 가능성이 없다고 판단되면 소송절차와 연계시켜 신속·적절하게 사건을 해결하려는 목적을 가지고 있다(노동심판법 제1조). 노동심판소는 직권으로 사실조사를 함과 동시에 신청인의 신청이나 또는 직권으로 인정되는 증거조사를 할 수 있으며, 여러 가지 방법으로 자료를 수집할 수 있다. 일본의 노동분쟁 해결시스템은 영국의 시스템(고용심판소(ET)와 알선조정중재국(ACAS))과 가장 유사하다고 할 수 있다(정명현, 2009; 이정, 2022). 두 나라는 공통적으로 조정전치주의를 취하고 있고 조정과 심판 기능을 유기적으로 연계시키고 있다. 다만, 영국은 고용심판소와 ACAS가 각각 사법기관과 행정기관으로 독립된 기관이지만, 일본은 노동심판제도가 사법기관 내에서 운영하는 차이가 있다.

한편, 일본은 공적 조정뿐만 아니라 사적 조정도 확대하는 경향을 보이고 있다(이정, 2022). 2003년 노동관계법규에 정통한 유일한 국가자격자인 노무사에게 도도부현 분쟁조정위원회의 분쟁담당자의 대리를 할 수 있게 하였다. 또한, 분쟁해결절차대리업무시험에 합격한 노무사는 분쟁해결절차대리업무를 수행할 수 있게 하고 있다. 아울러 노무사연합회와 도도부현이 연계하여 민간형 ADR인 노무사협회 '노동분쟁해결센터'를 전국으로 확대시키고 있다.

일본의 조정 제도는 개인적 차원에서 이주노동자 개인의 제도 접근에 대한 취약성을 낮추는 노력이 눈에 띄진 않지만, 제도적 차원에서 길고 비효율적인 과정을 최대한 줄여 제도적 취약성을 완화하려는 노력과 사회에 충분한 조정서비스가 확대될 수 있도록 하는 노력이 두드러진다. 첫째, 전국 도도부현 노동국에 설치되어 있는 종합상담코너가 초기 상담한 내용이 분쟁조정위원회로 신청·연계될 수 있도록 원스탑서비스를 형성하였고, 이에 대한 신청 절차를 간소화시켰다. 또한, 노동심판제도를 도입하여 조정의 책임을 사법 체계에 명확히 하였는데, 노동심판제도에서도 3회 이내로 조정을 제한함으로써 신속한 조정을 위한 노력을 보이고 있다. 즉, 분쟁을 신청한 개인에게 정부가 신속하게 반응할 수 있도록 노력하는 것이다. 둘째, 전문성 있는 민간단체들과 연계하여, 조정서비스가 사회에 충분히 제공되도록 하고 있다. 각 도도부현은 공인노무사연합회와 연계하여, 민간형 ADR인 노무사협회 '노동분쟁해결센터'를 전국에 설치하고 있다. 이러한 제도적 확대는 이주노동자의 지리적 접근성을 제고해줄 것으로 기대된다. 또한, 민간 조직을 활용한 접근은 강제출국의 위협으로 공공기관에 접근하기 어려워하는 이주노동자에게 이에 대한 심리적 부담을 낮춰주는 것에도 의의가 있다.

(4) 사법 처리

지방 법원 내 개별 노동문제를 조정하고 심판하는 노동심판소는 조정이 성립되지 않을 경우 노동심판을 하게 된다. 노동심판은 '개별노동관계민사 분쟁에 대해 당사자 간 권리관계 등을 사안의 실정에 맞게 해결하기 위해 필요한 심판을 하는 것으로, 신청사건에 대한 해결안'이다. 사건 관계자가 노동심판관의 호출을 받고도 정당한 이유없이 출두하지 않는 경우 과태료

가 부과된다. 노동심판소는 주문 및 이유 요지를 기재한 심판서를 작성하여 당사자에게 송달하고, 당사자는 심판결과에 대해 2주 이내에 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 노동심판에서 민사소송으로 전환되게 된다.

일본은 노동심판관의 호출을 받고도 정당한 이유없이 출두하지 않는 고용주에게 과태료를 부과하여, 참석을 유도하고 있다. 그러나 강제로 출석시키거나 판결을 무시하고 실행하는 않는 경우에 대해, 생산시설을 강제 집행하는 등 상업적으로 유의미한 불이익을 가하는 조치는 확인되지 않았다.

3) 영국

(1) 노동분쟁 예방

영국의 근로감독 행정업무는 하나의 부서가 전반적인 노동 실태를 포괄하지 않고, 여러 부서가 근로감독의 필요성이 강한 취약계층 보호 중심으로 다양한 부서에서 각기 다른 관할권과 권한을 가지고 수행하고 있다(이수연, 2021)³⁴⁾. 1990년대까지만 해도 산업안전분야 또는 여성·아동의 근로조건 등 특별한 분야에 한정해왔다(강승복, 2012; 김정한·옥우석, 2008; 정명현, 2009). 특히, 영국의 사업장 감독 업무는 산업안전보건에 중점을 두면서, 보건안전청 산하에 사업장 감독 및 사업장에서 발생한 사고에 대한 조사를 진행하는 전문 근로감독관을 두어왔다(김정한·옥우석, 2008). 그리고 영국의 임금체불에 대한 사전 예방은 단체협약이나 취업규칙 등의 기업 내 고충처리기제를 핵심으로 하고 있으며(이성희, 2011), 서면확인서(주로

34) 영국은 임금, 연금 기타 근로조건에 관한 사항을 직업연금부에서, 고용정책행정에 관한 사항을 정부평등실에서, 교육훈련에 관한 사항을 교육기술부(Department of Education and Skills)에서 담당하는 등 영역별 노동행정업무를 각각 다른 부서에서 담당해왔다(김정한·옥우석, 2008). 고용노동부가 노동에 관한 전반적인 업무를 주로 담당하고 있는 한국과는 달리, 영국은 다양한 부처로 업무가 나뉘어져있는 행정체계를 구축하고 있음.

임금과 근로시간 등 근로조건에 관한 변동 사항 명시)와 임금세부내역서(임금액과 지급기준에 관한 내용이 적혀있는 내역서)를 지급해야 한다는 고용권법의 근거가 주되게 언급되었다(강승복, 2012).

그러나 최근 영국의 노동감독 및 집행제도는 이주노동자를 포함한 취약계층 등의 최저임금보장, 직업안정, 인신매매 등에 적극적으로 대응해가는 방향으로 변화를 보이고 있다(이수연, 2021). 산업안전보건, 여성 및 아동의 노동조건 보장을 위한 특별 분야를 중심으로 이루어져 왔던 기존 노동감독제도가 외국인노동자를 포함한 노동취약계층에 대한 노동착취를 방지하고, 최저임금을 보장하는 형태로 점진적으로 강화시키는 양상을 보인다는 점이다. 1999년 최저임금규칙(National Minimum Wage Regulations)이 의회를 통과하면서, 최저임금에 관한 감독 및 집행 규정에 대한 법적 근거가 마련되었다. 특히, 이민법(2016년)과 현대노예법(2015년)의 도입은 이주노동자 등 취약계층에 대한 노동감독 및 집행제도를 더욱 강화하는 법적 토대가 되었다고 할 수 있다. 최저임금에 대한 감독과 집행을 맡은 국세 및 관세청 최저임금팀(National Minimum Wage and National Living Wage team:HMRC NMW)은 임의로 사업장을 출입하고 조사할 권한(사업장 출입권 및 조사권)이 있으며, 고용주 및 담당자 등 관계인에게 관련 기록을 서면통지에 명시된 시간과 장소에서 제출하도록 요구할 권한(출석, 설명 요구 및 면담 요청권)이 있다.

감독과 집행의 원칙은 촉진과 억제 방향으로 이루어진다(이수연, 2021). 촉진은 최저임금법을 위반하지 않도록 광고와 홍보, 교육과 고용주 지침, 개인 노동자에게 문자 전송과 같은 노력을 하며, 억제는 노동자가 신고한 사례에 대해 감독을 하거나 최저임금 위반의 비율이 높은 부문을

대상으로 감독을 수행하는 것이다. 한편, 억제 전략 중 하나인 신고감독은 주로 두 가지 경로를 통해 이루어지는데, 최저임금을 못 받는 것으로 판단한 노동자가 국세 및 관세청(HMRC)와 조언·알선·중재서비스청(ACAS) 상담센터(Helpline)에 유선 또는 온라인 상담·조정·진정³⁵⁾을 제기할 수 있다. HMRC NMW는 신고 및 표적감독을 통해 확인된 체불임금을 고용주가 자발적으로 시정 조치하도록 하고, 체불임금이 잘 지급되었는지 확인한 뒤 사건을 종결한다.

만약 고용주가 28일 이내에 통지서에 기재된 과소 지급된 임금을 거부하거나 해태하는 경우, HMRC는 고용재판소에 제소하여 그 지불의 이행을 강제·확보할 수 있다. 그리고 이러한 경우 최대 20,000파운드의 과태료 및 징벌적 배상을 부과할 수도 있으며, 홈페이지에 명단 공개와 최대 15년간 회사 대표가 될 수 없도록 한다. 2016년 4월 이후 최저임금 미달의 벌금은 체불임금액의 200%이며, 고용주가 14일 이내에 체불된 임금과 징벌적 배상액을 전액 지급하면 50% 감액된다.

한편, 다양한 독립기관에 의해 노동 감독이 이루어지는 영국의 근로감독 행정에 대한 문제점이 제기되고 있고, 이를 통합하여야 할 필요성이 강조되고 있다. 영국은 산업안전보건청을 새로운 기구 및 특화된 기관으로 구성하고, 국세 및 관세청(HMRC)에 최저임금에 대한 감독 및 집행 책임을 부여하고, 직업안정청의 규제와 모니터링 사업을 조직하고, 상대적으로 소규모 조직이나 국세 및 관세청 최저임금팀과 직업안정청 관할까지 영향을 미치는 갱마스터노동학대국을 설립하여, 노동학대방지담당관이라는 특별감독

35) ACAS(2023)에 따르면, 지난 1년 동안 14.4백만 명이 홈페이지를 접속했고, 41,000명의 대표자와 23,000명 온라인 교육을 받았으며, 649,000명이 상담센터에서 도움을 받았음.

관을 도입하는 변화를 보였다(이수연, 2021). 그러나 여전히 산업안전, 최저임금, 갱마스터, 직업소개 및 파견 등으로 분리되어 이를 제외한 일반적인 노동 기준에 대한 노동감독제도가 확립되어 있지 않고, 각 기관별 협력과 관할권 분쟁의 소지가 크다는 점에서 비판의 대상이 되고 있다(이수연, 2021).

과거 영국은 근로감독보다는 기업 내 고충처리기제와 같은 자율적 기제를 통해 임금체불 문제를 해결해왔으나, 일반적으로 이주노동자를 주로 고용하는 소규모 사업장은 이러한 기제가 원활하게 작동하지 않는다. 이에 따라, 영국은 최근 임금에 대한 정부 주도의 근로감독을 강화하여 제도적 취약성과 정치적 의지를 강화하고 있다. 또한, 유선이나 온라인 상담·진정 기구를 두고, 신고 사건에 대해 신속하고 강력한 경제적 제재를 취하여 효과 있는 시스템을 갖추려하고 있다. 가령, 28일 이내의 과소 지급된 임금을 지급하지 않으면 한국 돈 4천만원에 해당하는 높은 과태료를 부과하고 있으며, 벌금은 체불임금에 비례하여 2배에 달하도록 부과할 수 있다. 이와 더불어, ACAS는 광고와 홍보, 고용주 및 노동자에 대한 교육을 강화함으로써, 개인적 차원에서 이주노동자의 노동권 및 임금체불 해결시스템에 대한 지식을 제고하고 진정에 대한 심리적 부담을 완화하려고 노력하고 있다.

(2) 노동자 생활 보장

영국은 고용주가 파산하여 경제적 이유로 임금을 체불하게 되었다는 것이 명백해졌을 때는 고용조정기금에서 고용조정수당을 지급하도록 규정하고 있다(강승복, 2012). 고용권법에 따르면, 고용조정기금은 고용조정에 의한 해고(정리해고), 강제 휴직 조치, 조업감축 발생시, 고용주가 개인 파산 절차를 진행하고 있거나 선고를 받은 경우, 법인인 고용주가 청산절차에

있어 청산인의 지휘감독에 있는 경우에 체불임금을 3,000파운드 한도에서 지급할 수 있다고 하였다. 다만, 2년 이상 계속 근로한 노동자(employee)가 노동법원에 신청할 수 있으며, 노무제공자(worker)는 신청할 수 없다. 제척기간은 6개월이다. 노동자가 파산 또는 청산을 이유로 체불임금 청구 소송을 고용심판소(Employment Tribunal, ET)에 하게 되면, 소송 상대는 전 고용주가 아닌 산업혁신기술부(BIS) 장관이 되며, 고용심판소의 명령에 따라 관련부처(고용조정수당처리위원회, 국세청, 노동연구부)에서 고용조정수당을 지급한다(강승복, 2012).

일본과 마찬가지로, 영국도 고의적·비경제적 이유로 발생한 임금체불에 대해 노동자의 생활을 보장하는 조치는 확인되지 않는다. 이주노동자가 파산에 의한 임금체불보다 고의적·비경제적 이유로 임금체불이 많이 발생한다는 점을 고려할 때, 이들에 대한 생활 보장에는 한계가 있을 것으로 보인다.

(3) 조정

근래 변화가 일부 확인되긴 하지만 앞서 서술하였듯 영국은 한국과 같이 포괄적인 근로감독제도가 없기 때문에, 통상 한국에서 근로감독관에 의해 처리되는 개별적 노동분쟁 사건을 (준)사법적 심판기구인 고용심판소(Employment Tribunal, ET)와 행정적 분쟁처리기구인 조언·알선·중재서비스청(Advisory, Conciliation and Arbitration Service:ACAS)에서 핵심적으로 처리해왔다(정명현, 2009; 채준호, 2013; 강승복, 2012)([그림 6-10] 참조). 즉, 오랫동안 사전적 예방보다는 민사적 판결을 중시해왔던 것이다. 다만, 영국은 민사적 판결 이전에 행정기관의 조정을 통해 노동분쟁을 해소하도록 해왔다. 임금체불에 근거한 계약위반 소송은 일반법원에 제소하는 것이 원칙이지만, 노동자의 생계에 지대한 영향을 주는 근로관

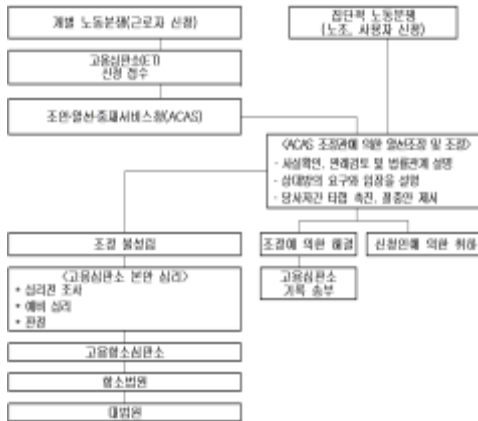
제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

계의 특성상 분쟁의 조속한 해결을 위해 고용심판소의 관할권을 인정하고 있기 때문이다(고용심판소법 제3조). 보통의 노동기준 미준수에 관한 침해는 ACAS의 진정을 통해 우선 신속하게 해결하려고 하고, 해결되지 않는 사안에 대해서 고용심판소를 통해 구제하도록 하는 것이 일반적이다. 강승복(2012)이 인용한 'Employment Tribunal Guidance-Your claim What next?'에 따르면, ACAS의 조정은 3일 정도 소요되는 반면, ET를 통한 판결은 4~30주의 상당한 시간이 소요된다는 것을 알 수 있다(그림 6-11 참조).

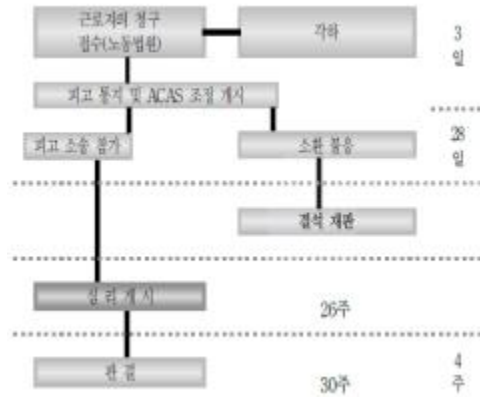
분쟁당사자가 직접 알선을 신청하거나 고용심판소가 제소된 분쟁사건을 조정전치주의에 입각해 ACAS에 먼저 알선을 권고하면, ACAS는 주로 노사 간 자발적 합의를 이끌어내는 알선(Conciliation)과 중재(Arbitration)를 통해 분쟁을 해결하려고 노력한다(채준호, 2013). 굳이 비유하자면 ACAS는 한국의 노동위원회와 근로감독부서의 근로감독관에 해당하는데, 차이가 있는 부분은 해고와 임금체불 등 개별적 노사관계에서 발생하는 있는 폭 넓은 문제를 ACAS에서 모두 다룬다는 것이다. 개별 노사분쟁에 대해 당사자가 직접 ACAS에 요청할 수도 있지만 그런 경우 보다는 대부분 제소된 소송을 ET가 ACAS에 알선 요청한 것이다(정명현, 2009). ACAS는 노동분쟁에 대한 진정이 있으면 조사할 권한을 가지며 특히, 노동기준의 보장과 관련하여 고용주·노동조합 및 노동자에게 전문적인 조정과 정보를 제공한다. ACAS는 영국의 노동감독 및 집행권한이 기관별로 나뉘어져 발생하는 사각지대를 조정 방식으로 메우는 중요한 역할을 하고 있는 것으로 평가받는다(이수연, 2021). ACAS(2023)에 따르면, 1년 동안 105,000명이 조기 조정을 받았다.

[그림 6-10] 영국 노동분쟁해결 처리절차



출처: 이성희(2011)

[그림 6-11] 영국 고용심판소 소송절차



출처: Employment Tribunal Guidance-Your claim What next? 강승복(2012)에서 재인용

영국은 조정의 책임기관을 ACAS로 명확히 하고 있고, 신속하고 효율적으로 처리하기 위해 노력하고 있다. 그러나 조정 과정에서 이주노동자의 지식과 언어 등 접근 장벽을 개인적 차원에서 지원하는 노력은 확인되지 않는다.

(4) 사법 처리

개인 간 계약을 중요하게 생각하는 자유주의 사회철학의 전통을 바탕으로, 영국은 오랫동안 체불된 임금을 해결하는 방식으로 주로 일반법원이나 고용심판소에 민사 소송을 제기하는 것이 원칙이었다(강승복, 2012). 노동 분쟁관련 법적 심판 제도는 1심인 고용심판소(ET)와 항소법원인 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal:EAT)가 있다. 이 기구들은 법원(Court)보다는 심판소(Tribunal)로 불리고 있다. 이 차이는 관할권이 어떤 범위까지인가이다(채준호,2013). 법원은 광범위한 관할권을 가지고 있고

있으나, 심판소는 법에서 정한 영역의 관할권에서만 사건을 처리할 수 있다. 고용심판소는 삼자 합의구성체로 운영하고 있는데, 법조인 출신 1인의 심판관과 노동자와 고용주를 대표하는 일반심판위원 각각 1명으로 3명의 패널로 구성된다. 고용심판소는 접수된 사건 중 75%를 26주 안에 진행하는 것을 목표로 하지만, 이를 달성하기는 현실적으로 불가능하다. 이에 따라 그 이상 소요되는 사건들도 많다.

4) 미국

미국은 기독교사상으로 인해 분쟁을 가능한 공동체 내에서 조정과 중재 합의로 해결하는 방식을 선호해왔으며, 이와 더불어 시장 원리와 계약 자유를 중시하는 개인주의 사상에 따라 노사가 분쟁을 자유로 해결하고 정부는 개입을 많이 하지 않았다(정명현, 2009). 이러한 사회문화에 따라, 미국의 개별적 노동분쟁 해결은 노사의 자율적 합의에 의한 중재 절차로 대부분 처리되는 경향이 강하다. 미국은 자유주의 및 사적자치 원칙에 기초한다는 점에서 임금 규율은 민사상 제재를 중심으로 이루어질 것으로 기대될 수 있으나, 실상은 사적 조정, 인신구속형과 벌금형, 민사상 손해배상 등 중재와 민형사상 규율을 다양하게 하고 있다(이수연, 2022). 다만, 다른 국가들보다 중재 단계에서 사적 장치들을 더 적극적으로 사용하고 있는 특징을 엿볼 수 있다.

(1) 노동분쟁 예방

미국은 연방국가로 연방정부, 주정부, 지방정부 등 여러 주체에서 각각 근로감독을 수행할 수 있다. 연방정부는 공정노동기준법(FLSA)을 통해 개별적으로 근로감독에 근거규정을 두어 주정부 근로감독의 하한선을 정하고

있을 뿐이고, 지방정부에게 해당 기준보다 높게 설정하도록 하고 있다. 법에 의하면 주정부는 연방에서 정한 기준보다 비효율적이어서는 안 되기 때문에, 대부분의 주에서 벌칙 조항을 포함해 감독 기준을 연방에서 정한 수준과 같게 설정하고 있다(김정한·옥우석, 2008).

미국의 근로감독체제는 연방정부가 지방정부에 근로감독에 대한 업무를 일정 부분 이양하여 지방의 실정에 맞게 근로감독 행정체계를 구축할 수 있도록 하는 대표적인 연방유형이라고 할 수 있다(김정한·옥우석, 2008, 정명현, 2009). 연방정부가 산업안전과 보건, 근로시간 등 노동자보호에 관한 광범위한 감독 책임을 지되, 이 역할을 지방정부도 이행할 수 있도록 하는 이원체제인 것이다. 다만, 부서별로 감독 영역이 나뉘어져 있는데, 노동부 내 산업안전보건국은 안전과 보건 분야에 대한 감독을 하고, 임금·근로시간국은 사업장의 임금과 근로조건을 공정노동기준법(FLSA)에 근거하여 감독하고 있다. 임금 및 근로시간국은 연방정부의 특별행정기구로 5개의 지역사무소를 설치하고 그 지역 사정에 맞는 근로감독 업무를 운영하고 있다. 그러나 연방정부의 행정력으로는 모든 지역을 포함하는 정책을 수행할 수 없기 때문에, 미국의 노동정책은 3가지 형태로 나타난다(고혜원, 2006). 첫째, 연방 노동부 정책을 그대로 각 주 정부가 수행하는 경우, 둘째, 주 정부가 연방 노동부 프로그램을 협약을 맺어서 시행하는 경우, 셋째, 주 정부만의 고유한 노동정책이다.

근로감독관은 사업장감독을 통해 범규준수 여부를 확인하고 위법요소를 발견했을 때는 시정명령 등 적절한 조치를 내릴 권한을 갖다(김정한·옥우석, 2008). 임금과 근로시간에 관한 근로감독은 사적·공적 고용관계 등 모든 고용관계를 포함하여, 연방최저임금, 연장근로수당, 기록보존, 연소자

근로에 관한 사항을 감독한다. 연방 근로감독관은 사업장 현장 방문을 중심으로 감독 업무를 진행하고 있고(김정한·옥우석, 2008), 주정부 내 노동부는 연방정부의 근로감독을 차용하여 사업장 감독을 수행하고 있다. 가령, 캘리포니아주 노동기준국은 노동 커미셔너제도를 두고 있다. 노동커미셔너는 임금체불에 대한 관행을 예방하고, 근로조건을 감독·수사하고, 체불된 임금을 심판·청구하는 사람을 지칭한다. 이들은 한국의 노동감독관을 의미하기보다는 노동위원회와 같이 심판 기능도 가지고 있어서, 더 강력한 역할을 수행한다.

사업장 감독은 대부분 특별한 이유나 목적을 두지 않고 관례에 따라 정기 감독을 실시한다. 다만, 이해관계자의 신고를 받고 조사를 하거나, 노동 법률을 위반할 개연성이 높다고 보이는 해당 지역 내 상황을 고려하여 특정 유형의 사업이나 산업을 선택하는 선택 조사를 수행하기도 한다. 김정한·옥우석(2008)에 따르면, 감독관은 사전 통지 없이 조사를 수행할 수 있는 권한을 가지고 있고, 실제로 통지 후 사업장을 점검하는 경우보다 사전통지 없이 조사를 실시하는 경우가 더 많다고 한다. 하지만 사전통지 후 조사를 실시하면 사업주가 관련 자료를 준비할 수 있어, 조사가 원활하고 효율적으로 이루어질 수 있기 때문에 통지 후 조사를 실시하는 경우도 많다. 조사는 사업장 기록물 검사를 하고, 임금대장 및 근로시간의 현실성 확인을 위한 노동자 비밀 인터뷰를 수행하기도 한다. 만약 위반내용이 있다면 시정방법을 알려주고, 체불된 임금이 있다면 미지급된 임금을 지급할 것을 요청한다.

미국의 근로감독관인 노동 커미셔너는 관례에 따라 정기 감독과 사전 통보 없이 불시 검문을 수행하여, 임금체불을 당한 이주노동자가 경험할 수 있는 개인적 장벽들을 완화시키고 있다. 정부 주도의 조사를 진행하고 임금

절도에 대한 기소를 수행하고 있는 것이다. 다만, 미국은 근로감독을 연방 정부와 지방정부가 모두 수행하고, 지방정부의 여건에 따라 이주노동자에게 지리적 접근성이 차별적일 가능성이 높다.

(2) 노동자 생활 보장

미국 연방정부가 노동자들의 생활을 보호하기 위해 운영하는 대지급금 제도는 확인되지 않으며, 미국 주의 제도로 메인(Maine)과 오레곤(Oregon)이 운영하고 있다(김린 외, 2023). 메인은 임금보장펀드(Main Wage Assurance Fund), 오레곤은 임금보장펀드(Oregon Wage Security Fund)로 대지급금 제도를 운영하고 있다.

메인은 주법으로 일정 요건에 해당하면 임금을 체불당한 노동자가 일정 금액을 상한으로 보장받을 수 있게 펀드를 운영하고 있다. 고용주가 달리 자산이 없거나 파산 신청을 한 경우 200,000달러를 한도로 2주치 급여를 노동자에게 지급하고, 메인주는 회사를 상대로 소를 제기하여 체불임금을 지급받으려 구상권을 청구한다. 펀드의 원천은 주의 세금으로 충당하며, 펀드의 돈이 부족하면 메인주 의회가 정기적으로 돈을 보충한다.

오레곤은 회사나 사업장이 폐쇄되면 소속 노동자들에게 임금을 지급할 수 없는 경우 노동자들을 보호하기 위해 입법으로 임금보장펀드를 설립하였다. 이 펀드는 사용자들이 매년 홀수에 내는 2분기 고용세 중 일부로 충당하며, 오레곤의 노동산업국이 사용자가 더 이상 영업중이 아니고 임금을 지급할 충분한 자산이 없다고 판단하면 임금보장펀드로 10,000달러를 상한으로 보장한다. 보장 급여는 노동자가 신청해야 하며, 사업이 종료되기 직전 60일에 해당하는 급여 중 미지급액 또는 사업이 종료되기 전에 신청

하였다면 해당 노동자가 일한 마지막 날 직전 60일에 대한 급여 중 미지급액으로 제한된다. 오레곤 행정청은 노동자에게 지급한 금액과 추가 과태료로 지급 금액의 25%(하한 200달러)를 사용자에게 청구할 권한이 있다. 다만, 실제로 추가 과태료가 징수된 경우는 드물다.

(3) 조정

한국과 노동권리 규범이 많이 달라, 미국은 개별적 권리분쟁을 단체협약에서 정한 고충처리절차 및 권리중재로 자율적 해결방식에 맡겨지고 있다(정명현, 2009). 자율적 해결제도는 소송 이전에 대체적 분쟁해결수단(ADR)에 해당하고, 기업 내 고충처리제도(노동중재제도 또는 고용중재제도)와 외부 중재인에 의한 조정 등이 해당한다. 미국의 의회와 법원도 당사자 간 합의로 정한 고충처리 절차 및 중재의 자발적 해결방식을 존중하고 있다. 미국은 근로계약에 관한 많은 내용을 단체협약 안에 두고 있는데, 노사자치주의 원칙에 근거해 자율적으로 사업장 내에서 개별적 노동분쟁을 해결할 수 있도록 고충처리기관을 두고 있다. 고충처리기관은 임금과 근로시간 관련된 위법 사항을 포함하여, 부당 해고, 단체협약 사항 및 내규위반 등 다양한 문제를 다룬다. 중재의 주체는 분쟁당사자, 노조, 회사의 경영진 등 다양할 수 있으며, 외부 중재인이 필요할 경우 미국중재협회(American Arbitration Association:AAA)나 연방알선조정청(FMCS)에 요청할 수 있다.

미국중재협회는 분쟁을 재판에 의하지 않고 신속하게 해결하기 위해 설립된 기구로, 주요 도시에 지부를 가진 세계 최대의 중재기관이다(정명현, 2009). 미국중재협회는 중재인명부를 작성·유지하고 있어서, 미국전역에 노사관계분야에 전문적인 경험과 지식을 가진 변호사, 교수, 정부기관 및 산업계 종사하는 노사문제 전문가들을 사적 중재를 위해 공급해줄 수 있다.

다만, 그 비용은 유료이다. 또한, 연방알선조정청은 연방정부의 기구로 노사분쟁을 보다 협조적·자율적으로 해결할 수 있도록 지원한다(정명현, 2009). 연방알선조정청이 중재서비스를 직접 제공하는 것은 아니고, 민간 중재인 명단을 보유·관리하며 노사가 중재인을 요청하면 해당 명단을 제공한다.

한편 중재제도 외에, 임금체불을 당한 노동자는 주 정부 노동부에 진정을 제기하는 방법도 있다. 김정한·옥우석(2008:125)에 따르면, 노동부는 근로감독 업무와 함께 임금체불 조정 및 처벌 기능도 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 알리바마, 일리노이, 뉴저지에서 임금체불을 당한 노동자가 임금체불서식을 주정부 노동부에 제출하면, 노동 커미셔너가 관계법령과 지급액수를 사용주에게 1~2차례 고지 또는 현장 조사를 하고 이에 대해 사업주가 수긍하지 않을 경우, 주 법원에 청구 소송을 하도록 하고 있다. 강승복(2012)에 따르면, 노동부는 고의적 혹은 반복적으로 공정노동기준법을 위반한다고 생각하면 최대 1,000달러의 민사 벌금과 형법에 따라 기소하고 최대 10,000달러의 벌금을 명령할 수 있다. 또한, 해당 사업체가 생산한 제품의 운송이나 판매를 금지시킬 수도 있다.

공적인 진정보다 자율적 사적 중재에 주로 해결되고 있는 미국은 임금체불을 당한 이주노동자에게 접근성이 굉장히 떨어질 수 있으며, 특히 비용 또한 사회가 부담하지 않고 이해당사자가 부담하기 때문에 더욱 그러하다. 그러나 다른 나라와 달리, 공적시스템에 진정을 제기하면, 노동 커미셔너가 강력한 벌금을 부과하거나 제품의 운송이나 판매를 금지시킴으로써 고용주에게 상업적 불이익을 강하게 부과할 수 있는데, 이는 임금체불에 대한 고용주의 책임을 실질적으로 제약하려는 정치적 의지를 보여준다.

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

(4) 사법 처리

임금체불을 당한 노동자는 마지막으로 소송을 통해 해결할 수 있다(강승복, 2012). 노동자는 체불임금과 배상액을 청구하기 위해 개인 소송을 할 수도 있으며, 비슷한 처지에 놓인 노동자들과 함께 집단 소송을 제기할 수도 있다. 김정한·옥우석(2008)에 따르면, 미국은 발생한 임금체불에 대해 노동자가 지방정부 노동부에 임금체불사실을 신고하면, 근로감독관이 1차적으로 조정을 하고, 이에 대해 사업주가 응하지 않으면 연방 노동부에 연락 후 주 법원 소송을 통해 해결한다는 것을 알 수 있다. 다만, 변호사와 소송에 대한 비용은 노동자가 부담해야 한다. 그러나 정명현(2009)은 미국에서 민사소송을 진행하려면 적지 않은 비용과 시간이 소요되므로 노동자가 이런 부담을 갖고 소송을 진행하는 것은 극히 예외적인 경우라고 언급하고 있다.

한편, 미국은 임금체불을 중요한 사회문제로 지적하고 임금절도라 부르기 시작하고(B. Kim, 2014; R.B.Galemba, 2023; N.Hallet, 2018), 뉴욕·캘리포니아를 선두로 여러 주 정부는 '임금절도법(Wage Theft Prevention Act)'를 제정하여 형사벌과 벌금을 부과하여 매우 엄격하게 대응하는 경향을 보이고 있다(이수연, 2022). 이러한 법률을 근거로, 미국은 최저임금 미지급, 가산금을 지급하지 않는 연장근로, 고의적·반복적 임금체불 등에 대해서는 가중된 민형사상 제재를 부과하고 있다. 가령, 임금체불액에 추가로 100%의 손해배상을 추가하여 노동자에게 지급하도록 하고, 지연이자를 명확히 제시하고 있고, 미지급 임금의 책임을 사업주와 함께 대표이사 등 관리자들에게 폭 넓게 부과하고 있고, 반의사불벌죄를 적용하지 않고 있다.

다른 비교 국가와 달리, 미국은 임금체불에 관한 소송에서 집단 소송을 가능하게 함으로써, 개인이 제기하기 어려운 문제를 집단으로 해결할 수 있도록 하고 있다. 그러나 소송에 대한 비용을 개인이 부담해야 하기 때문에, 개인들의 접근성이 떨어지는 문제가 있다. 이에 따라, 극히 예외적인 경우만이 사법 절차를 진행한다는 문제제기가 나오고 있다. 한편, 이주노동자를 포함하여 노동자에게 발생한 임금체불에 강력한 경제적 제재(임금체불액에 추가로 100% 손해배상과 지연이자), 책무에 대한 확대, 반의사불벌죄 적용 제외 등으로, 이에 대한 정치적 의지를 사회에 강하게 보여주고 있다.

4. 선진국의 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소방안 비교

ILO의 권고사항과 유사하게, 주요 선진국들은 이주노동자와 내국인을 하나의 제도로 포괄하는 것으로 보인다. 한국과 같이 외국인 전용보험으로 체불된 임금이나 퇴직금 지급 보장을 민영보험 가입을 통해 의무화하고 있는 나라는 확인되지 않는다(김진화 외, 2009). 다만, 임금체불 해결시스템에 대한 외국인들의 위험·비용·부담을 제도적으로 완화함으로써 접근성을 높이는 조치들이 나타난다. 아래 <표 6-7>은 지금까지 살펴봤던 독일·일본·영국·미국의 임금체불 해결시스템과 접근장벽 해소 방안을 기능별로 비교한 표이다. 각 국가들은 공통적인 흐름과 함께, 국가별 여건에 따라 각기 다른 차별성을 보이고 있다.

제6장

선진국 임금체불 접근장벽 해소방안

〈표 6-7〉 기능별 주요 선진국의 임금체불 해결시스템 실태와 특징 비교

기능	독일	일본	영국	미국
노동분쟁 예방	- 임금에 대한 근로감독 부재 - 조합주의 전통에 따라 노사 간 합의기구에 따른 분쟁해결 중시 - 전국에 노동법과 임금체불 관련 상담과 초기 조정이 가능한 조언 센터가 촘촘하게 있으며, 이에 대한 정보 제공	- 근로감독은 중앙 정부 일원화의 포괄적 감독모델로, 근로감독관은 사업장 점검에 집중하고 있으며, 예고 없이 사업장을 점검하는 것을 원칙으로 삼고 있음 - 매년 임금체불 지도감독의 결과 보도자료 공개 - 임금체불 노동자가 상담과 조언을 받을 수 있는 종합노동상담센터 촘촘하게 설치 - 노동상담센터가 조정 기구로 넘어가는 연계성 높음 - 공인노무사협회를 활용한 노동분쟁에 대한 상담센터 확대	- 근로감독이 영역별 분화된 모델로, 과거에는 임금에 대한 근로감독이 부재하였음. 그러나 이민자 확대와 최저임금 문제가 커지면서 임금체불에 대한 감독 국제청에서 진행 - 최저임금 위반하지 않도록 광고·홍보·고용주와 노동자 교육 진행 - ACAS의 상담센터를 통해 유선 또는 온라인 상담·조정·진정 진행 가능 - 근로감독관이 확인한 체불임금액의 200%에 달하는 벌금 부과 가능	- 기독교사상과 개인의 사상에 따라 기업 내 분쟁처리장치에 의한 자율 해결방식을 선호 - 근로감독은 분화된 연방정부모델로, 임금과 근로시간에 대한 감독과 심판 기능도 가지고 있는 노동커미셔너가 수행. 그러나 연방정부가 주정부에게 권한을 이양하여, 주단위에서 주로 수행
생활보장	- 임금체불의 원인이 다양하더라도, 그 이유에 적합한 제도를 갖추고 있으며, 노동자 생활보호라는 목적을 제도 특성에 반영함 - 파산에 의해서는 파산기금을 우선 신청 가능 - 비경제적인 이유더라도 실업급여를 통해 생활보장을 받을 수 있음 - 파산기금과 실업급여 간 유기성이 높으며, 선지급 제도가 있음	- 기업 파산의 경우에만 대지급금 지급 - 노재보험기금을 재원으로 함	기업 파산의 경우에만 고용조정수당 지급	- 몇몇 주는 기업 파산의 경우를 대비한 임금보장펀드 운영 - 주정부의 조세에 기반

기능	독일	일본	영국	미국
조정	• 사법일원화모델로, 노동법원이 조정과 재판을 모두 담당하고 있음. 이에 따라, 조정과 심판이 유기적으로 연결되어 있으며, 기능과 역할이 명확히 지정되어 있음	• 초기 상담 후 노동국장 또는 노동국 내 분쟁조정위원회에서 조정 연계. 도도부현 내에 원스탑 서비스 형성되어 있음 • 노동국에서 처리되지 않은 분쟁은 사법소송을 진행하고, 노동심판소에서 다시 조정 진행	• 임금체불을 당한 노동자는 노동문제전담 사법기관인 ET에 소송을 제기하면, ET는 행정기관의 ACAS에 조정을 먼저 받고 오길 권고 • ACAS 조정으로 대부분의 임금체불 해소	• AAA나 FMCS는 기업 내 자발적 분쟁 해결 기구에 사적 외부중재자를 알선해줌. 비용은 유료 • 임금체불을 당한 노동자는 노동부에 진정을 제기하면, 노동부는 조정과 민형사상 벌금과 제품의 운송을 금지시킬 수 있음
사법처리	• 노동법원은 조정하지 못한 분쟁을 민사심판으로 종결함 • 임금체불에 의한 소송 비용 최대한 사회가 부담 • 노사문제에 대한 형사처벌을 전담하는 기관이 있음	• 조정을 통해 성립되지 않은 경우, 노동심판에서 민사심판 진행	• ACAS가 조정으로 해소하지 못한 사건은 ET에서 민사심판 진행	• 임금체불을 당한 노동자는 소송을 통해 해소하는데, 개별 소송과 집단 소송이 가능. 변호사와 소송 비용은 노동자가 부담 • 주요 주들은 임금절도법을 도입하여 민형사상 손해배상과 벌금을 강하게 하고 있음. 임금체불이 범죄라는 사회관행을 강화

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

간략하게 살펴봤던 국가들의 임금체불 해결시스템의 특징을 정리하면, 독일은 근로감독은 부재하지만 촘촘한 상담 및 대응 지원체계를 갖추고 있고, 다양한 임금체불에 노동자의 생활을 보호할 수 있으며, 사법제도에서 조정과 판결을 일시에 처리하고 있다. 노동자 생활 보호에 강점을 가지고 있다. 일본은 노동자의 생활 보호는 파산에 따른 임금체불만을 보호하고 있지만, 불시점검을 원칙으로 근로감독을 정부 주도로 수행하고 있고 촘촘하고 행정조정 기능과 연계성이 높은 상담 및 대응 지원체계를 갖추고 있고, 노동심판제도를 통해 사법조정과 판결이 연계성이 높다. 근로감독을 통한 예방에 강점을 가지고 있다.

영국은 2000년대 이후 임금에 대한 근로감독을 도입하고 상담센터를 통해 상담·조정·진정을 수행하고 있고, 확인된 체불액에 강력한 벌금을 부과하고, 조정과 판결 간의 연계성이 높다. 조정과 판결의 연계성에 강점을 가지고 있다. 미국은 불시검문을 원칙으로 근로감독을 정부 주도로 조사, 기소, 강력한 벌금과 상업적 불이익을 가할 수 있으나 지방정부에 따라 차별적일 가능성이 높으며, 기업 내 분쟁처리장치를 통해 자율적인 사적 조정을 주되게 수행하고, 임금절도법이라는 강력한 형사법을 가지고 있지만 임금체불에 대한 민사소송의 비용은 노동자 개인이 부담해야 한다. 자율적 분쟁 조율과 강력한 형사처벌에 강점을 가지고 있다.

기능에 따른 해당 국가들의 공통적인 흐름으로 첫째, 임금체불에 대한 부정적인 사회분위기를 형성하려 하고 있다. 일본은 근로감독의 결과를 매년 정기적으로 보도자료로 공개하고 있고, 영국은 ACAS를 중심으로 임금체불에 홍보, 캠페인, 고용주와 노동자에 대한 교육을 진행하고 있다. 미국은 임금절도법이라는 강력한 형사법을 제정하여, 임금체불을 한 기업에 강력한 민형사상 벌금과 제품의 유통 제한을 명령할 수 있는 법적 근거를 마련하였다. 임금절도법은 그 자체로도 의미가 있으나 사회적 분위기를 형성하고 정치적 의지를 표출하는 것도 의의가 크다. Benassi(2011)는 대중적 지지를 바탕으로 고용주가 자발적으로 적법한 의지를 갖는 설득 전략이 제대로 수행된다면, 다른 수단의 부담은 낮아진다고 했으며 일시적 수단이 아닌 장기적이고 주기적으로 시행해야 한다고 하였다.

둘째, 임금체불에 대한 예방과 조정 기능을 강화하는 흐름에서, 불시 점검과 익명신고에 대한 신속한 처리, 강력한 벌금을 바탕으로 임금체불 빈번 산업과 사업체에 대한 예방적 사전 감독을 강화하고 있다. 일본의 근로감독

관은 불시 점검을 원칙으로 사업장 점검을 정부 주도로 조사와 점검에 집중하고 있으며, 익명을 통한 신고가 가능하고 이러한 신고를 우선적으로 신속하게 처리하고 있다. 또한, 과거 영국은 임금에 대한 근로감독을 수행하지 않았지만, 2000년대 이후 이주노동자 확대와 최저임금 위반 문제가 부각되자 이에 대한 감독을 도입하였다. 그리고 근로감독관이 확인한 체불임금에 대해 28일 이내에 이행하지 않으면 체불임금액의 최대 200%에 달하는 벌금을 부과한다. S.Mustchin & M.M.Lucio(2020)는 개별 기관별 독립된 노동감독 및 집행권 부여는 신자유주의, 규제완화에 대응하여 국가의 개입에 대한 요청의 증가에 따른 것이라 할 수 있는데, 신자유주의 및 규제완화가 강화될수록 반대 진영에서는 고용기준의 보장 특히, 이주노동자를 포함한 취약계층의 보호, 근로감독 및 사회정책 측면에서 국가의 더욱 강력한 개입주의가 요청되었기 때문이라고 평가했다. 아직 독일은 조합주의 원칙에 의해 노사 간 합의를 존중하여 임금문제에 정부가 개입하고 있지 않지만, 독일 노총에서는 집단 노사관계에 포함되지 못하는 이주노동자와 같은 취약계층을 위해 임금 영역도 근로감독에 포함시켜야 한다는 주장을 하고 있다.

이러한 행정부의 근로감독에 대한 강화는 이주노동자의 능력·언어·지리·심리 등에 따른 부담과 열악한 지위로 발생하는 위험을 완화할 수 있는 가장 강력한 조치이다. 근로감독관은 이주노동자를 대신하여 근로시간과 임금에 대한 증거 자료를 수집할 수 있고, 이에 대한 권위있는 시정을 명령할 수 있기 때문이다. 또한, 노동자가 익명으로 신고를 가능하게 하고 이를 신속하게 처리하는 조치는 시정 후 이주노동자가 염려하는 고용주의 보복의 위험을 완화할 수 있다.

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

셋째, 유사한 맥락에서, 주요 선진 국가들은 상담 및 대응 지원시스템을 강화하고 있다. 임금에 대한 근로감독이 부재하지만, 독일은 다양한 언어로 노동법과 임금체불 관련 대응 방법을 상담할 수 있는 조언센터를 전국에 촘촘하게 설치하고, 해당 기관의 위치·가능 언어·가능 주제 등 정보들을 이주노동통합위원회 온라인에 게시하고 있다. 또한, 일본도 전국 325개 노동 지방감독서에 노동자종합상담센터를 촘촘하게 설치하여, 임금을 체불당한 노동자가 대응 방안을 상담 받을 수 있게 하였다. 이러한 대응 방법에 대한 상담은 영국의 ACAS에서도 확인할 수 있다. Benassi(2011)에 따르면, 고용주와 노동자에게 노동법·최저임금·사회보장제도 등에 대해 위반 사항이 없는지 인지하게 하는 것은 임금체불을 억제하는 것에 중요한 사항이다. 그리고 상담 및 대응 지원시스템을 촘촘하게 갖추는 것은 해당 국가의 임금 체불 해결시스템에 임금체불을 당한 이주노동자가 원활하게 접근하게 하는 연결고리 역할도 한다. 이는 이주노동자가 취약한 언어·대응 지식·심리적 부담과 나쁜 법률 조언이나 과도한 비용이 소요되는 위험을 낮추어주기 때문이다.

넷째, 임금체불 해결시스템 간 연계성을 강화하고, 신속한 조정 기능에 대한 역할과 책임을 강화하는 흐름을 공통적으로 보이고 있다. 독일은 발생한 체불임금에 대한 조정과 판결을 사법부에서 모두 수행하는 모델로, 노동 법원에 제기된 문제를 조정과 판결을 하나의 기관에서 수행하여 신속하고 연계성이 유기적이다. 일본은 도도부현 지방노동관서 내 노동자종합지원센터의 상담과 진정이 유기적이고 간편하게 이루어지고 있으며, 노동심판제도를 도입하여 사법조정과 판결도 신속하게 이루어진다. 영국도 행정조정과 사법심판 간 연계성이 높고 신속한 조정이 이루어지는 특징을 알 수 있다. 이러한 조정을 중심으로 높은 연계성을 갖는 임금체불 해결시스템은

진정을 신청한 이주노동자가 신속하고 효율적으로 사건을 조정하여 체불임금을 수령하거나 판결받고 집행 방법을 모색하는 단계로 나아갈 수 있게 한다. 이는 이주노동자가 고용국에서 출국하기 이전에 사건을 신속하게 해결할 수 있는 가능성을 제고해준다는 것에서 큰 의미를 갖는다.

특수적인 흐름으로, 주요 선진국 중 독일은 이주노동자를 포함하여 임금체불을 당한 노동자의 다양성과 생활을 보장하려는 사회정책에 반영하는 정치적 지향을 보여주고 있다. 독일은 이주노동자라고 하더라도 보험에 의무적으로 가입해야 하고, 당사자의 국적은 제도 적용에 고려대상이 될 수 없다(강석훈, 2023; 김안나 외, 2012), 선지급 제도를 갖추고 있으며, 재직 중인 노동자에게 임금체불로 인한 개별 파업을 보장하고 있다. 독일은 파산과 같은 경제적 이유의 임금체불은 파산기금을 통해 보장할 수 있으며, 비경제적인 이유의 고의적인 임금체불도 실업급여를 통해 보장할 수 있다. 그리고 실업급여에 가입하지 못했거나 그 보상기간이 지난 경우에는 시민수당으로 보장받을 수 있다. 한편, 한국의 고용보험은 이주노동자에게 의무가입이 아닌 임의가입이며, 임금체불을 실업급여 사유로 인정하고 있으나 재직은 포괄하지 않으며 퇴직만을 인정하고 있으며, 선지급 제도는 부재하다.

이주노동자에 대해 고용보험 가입을 의무화하고 임금체불에 대한 보호를 강화하는 것은 이주노동자를 실업과 고용주의 보복 위험으로부터 보호할 수 있고, 개별 파업이 가능하여 이주노동자의 협상력을 높여줄 수 있고, 재직 중 임금체불 해결시스템에 대한 실천적·심리적 부담을 낮춰주어 신속하게 진정·조사를 진행할 수 있게 한다.

5. 소결: 시사점과 정책적 함의

현재 한국의 임금체불 해결시스템은 사업장 감독 기능, 사업주와 노동자 교육, 상담과 초기 조정의 사전예방 기능은 미흡하고, 신고된 사건에 대해 권리구제지원팀, 근로감독관, 법원이 조정·합의하고 있으며, 조정으로 해소되지 않은 문제는 노동자가 대한법률구조공단의 도움을 받아 민사소송으로 해결해야 하는 동시에, 심각한 문제에 대해 법원은 체불된 임금에 비해 가벼운 벌금형을 선고하는 형국이다. 즉, 임금체불을 사전에 억제하는 기능이 미흡하며, 조정 기능의 중복이 발생하고 주체가 명확하지 않으며, 근로기준법 위반에 대한 가벼운 처벌만이 이루어지는 것이다. 반면, 임금체불을 포함한 개별적 노동분쟁을 다루는 국제적인 흐름은 사업장 감독과 초기 상담, 대체적 분쟁해결(ADR), 노동자 생활보호를 강화하고, 법으로 임금체불을 임금절도로 규정하여 산업 관행을 변화시키려는 흐름을 확인할 수 있다. 이에 따라, 한국은 조정과 형사처벌에 쏠려있는 무게추를 근로감독을 통한 예방, 초기 상담, 사용자 및 노동자 노동권 교육, 노동자 생활보호, 임금절도법 도입을 통해 임금체불 해결시스템을 균형있게 재구성하는 것을 고민해야 한다. 아래는 지금까지 해외 주요국의 분석 결과가 이주노동자 임금체불이 커져가는 한국에 주는 정책적 함의는 무엇인지 기능별로 논의하고자 한다.

1) 노동분쟁 예방 및 초기 조정

노동분쟁 예방과 초기 조정 기능 측면에서 첫 번째 정책적 함의는 이주노동자가 대부분 속해 있는 30인 미만 사업장은 근로감독 강화가 필요하다는 점이다. 근로감독관은 조정이 아닌 이주노동자 임금체불을 위한 사업장 감

독에 전념해야 하고, 불시 검문을 기본 원칙으로 해야 한다. 일본은 중앙정부 일원화의 포괄적 감독모델로서 임금체불에 대한 근로감독에 따른 예방에 방점을 두는 것을 확인할 수 있다. 임금·근로시간·산재·성희롱 등 포괄적 권한을 가진 중앙정부의 근로감독관은 사업장 점검에 역량을 집중하고 있고, 정기적으로 임금체불에 대한 지도감독의 현황과 성과를 보도자료로 공표하고 있다. 영국과 독일은 전통적으로 임금에 대한 근로감독을 하지 않았다. 그러나 영국은 1999년 최저임금법이 통과되고, 특히 이민법(2016년)과 현대노예법(2015년)의 도입되면서, 이주노동자 등 취약계층에 대한 노동감독 및 집행제도를 더욱 강화하고 있다. 뿐만 아니라 독일도 조합주의로 포괄하지 못하는 이주노동자와 같은 취약계층이 있으며, 임금에 대한 근로감독을 강화해야 한다고 주장하고 있다(DGB, 2017).

한편 미국사례를 참고하여, 30인 이상의 사업장은 고충처리제도와 노사협의회 운영이 가능한 30인 이상의 사업장은 사적 조정제도를 활성화하여, 자율적 합의를 통해 30인 이상의 사업장에 고용되어 있는 이주노동자의 임금체불 문제가 해소될 수 있도록 지원을 강화해야 할 것이다.

두 번째 정책적 함의는 지방자치단체에 일선 상담 및 조정센터를 촘촘하게 확대하고, 상담을 넘어 조정 기능을 강화해야 한다는 점이다. 이주노동자가 쉽게 일선 센터가 어디에 있고, 어떤 언어를 사용할 수 있는지 접근성을 높여야 하고, 일선 센터의 조정 역할에 대한 권위를 강화할 필요가 있다. 그리고 이러한 일선 센터가 조정 기구와의 연계성을 강화해야 한다. 임금체불에 대한 초기 상담과 조정과 관련해서는 독일·일본·영국의 사례에서 두드러진다. 독일은 전국에 노동법과 임금체불 관련 상담과 초기 조정이 가능한 조연센터를 촘촘하게 두고 있으며, 각 센터가 구사할 수 있는 언어를 연방

정부 이주노동통합위원회 홈페이지에 고지하고 있다. 단, 언어는 EU국가를 주로 대상으로 하고 있다. 일본은 도도부현 노동부와 주요 도시에 촘촘하게 종합노동상담센터를 설치하고 있으며, 공적 인프라 외 민간의 공인노동자협회를 활용하여 노동상담과 초기 조정 기능을 전국으로 확대하고 있다. 양적 확대뿐만 아니라, 일본은 상담과 초기 조정이 조정 전담기구로 유기적으로 연결될 수 있는 행정적 연계성을 갖추려는 노력도 확인할 수 있다. 한편, 영국도 ACAS 내에 상담센터를 설치하여, 임금체불을 당한 노동자가 유선과 온라인을 통해 상담·조정·진정을 진행할 수 있도록 하고 있다. S.Mustchin & M.M.Lucio(2020)는 개별 기관별 독립된 노동감독 및 집행권 부여는 신자유주의, 규제완화에 대응하여 국가의 개입에 대한 요청의 증가에 따른 것이라 할 수 있는데, 신자유주의 및 규제완화가 강화될수록 반대 진영에서는 고용기준의 보장 특히, 이주노동자를 포함한 취약계층의 보호, 근로감독 및 사회정책 측면에서 국가의 더욱 강력한 개입주의가 요청되었기 때문이라고 평가했다.

세 번째 정책적 함의는 임금체불에 대한 부정적 산업관행과 사회적 분위기를 형성하기 위한 노력이 필요하다는 점이다. 예방 교육·홍보·캠페인 등 사회적 분위기를 형성하는 활동은 일본·영국·미국에서 확인할 수 있는데, 각 국가는 그 방식에서 차이가 있다. 일본은 앞서 밝혔듯 임금체불 지도감독의 결과를 보도하고 있고, 영국은 광고·홍보 등 캠페인과 교육을 ACAS에서 진행하고 있고, 미국은 임금도둑법을 주별로 제정하여 사회 분위기를 형성하는 방식이 두드러진다.

2) 노동자 생활 보호

고용·산재보험은 외국인 가입을 의무화하고, 이주노동자를 주로 활용하는 소규모 사업장(5인 미만 농어업·소규모 건설업)의 사각지대를 제거해야 한다. ILO 제143호 이주노동자(보충규정) 협약 제12조는 내국인이 누리는 동등한 대우를 받을 수 있도록 국내 상황과 관행에 부합한 사회정책을 고안하고 적용시키도록 권고하고 있다. 즉, 한국의 이주노동자는 내국인과 제도적으로 구별되어서는 안 되며, 동일한 사회제도로 보장받아야 한다.

실업급여는 임금체불에 대해 체불확인서 발급 이전 선지급 제도와 재직자의 임금체불을 인정하여, 노동자 생활을 보호한다는 역할을 강화해야 한다. 주요 선진국 중 노동자 생활보장에서 가장 두드러진 노력을 하는 국가는 독일이다. 독일은 이주노동자라고 하더라도 실업보험에 의무적으로 가입해야 하고(강석훈, 2023), 선지급 제도를 갖추고 있으며, 재직 노동자의 임금체불로 인한 개별 파업을 인정하고 있다. 한국의 고용보험도 임금체불을 실업급여 사유로 인정하고 있으나, 재직은 포괄하지 않으며 퇴직만을 인정하고 있다. 또한, 체불이 확인되기 전에 우선 노동자의 생활을 보장하고 체불이 불인정시 추후 회수하는 선지급 제도가 부재하다. 즉, 실업급여가 노동자 생활보호라는 목적을 더 진취적으로 수행하여, 임금체불 해결시스템의 공백을 채우는 역할을 해야 한다.

앞서 밝혔듯 산재보험의 제도적 사각지대를 축소하여, 간이대지급금은 사각지대를 제거하고, 외국인 임금채권보증보험과 대지급금을 통합하여 내국인과 외국인 임금체불에 대한 보장을 제도로 구별하지 말아야 한다. 간이대지급금 제도는 전 세계에서 유래를 찾기 어려울 정도로 한국의 독특한 제도로, 독일뿐만 아니라 일본·영국·미국도 고의적인 비경제적인 이유로 임

제6장

선진국 임금체불
해결시스템과
접근장벽
해소 방안

임금체불을 당한 노동자를 위한 사회정책은 확인되지 않았다. 이는 파산과 같은 경제적 이유가 아닌 고의적인 비경제적인 임금체불이 많은 한국의 특수성을 반영한 것으로, 향후에도 임금체불 문제를 조정·합의시키는 주요한 수단으로 활용해야 할 것이다. 다만, 이주노동자는 임금채권보증보험을 별도의 제도를 두고 있지만, 활용도와 제도적 유기성 측면에서 문제가 있으며 근본적으로 내·외국인 노동자 간에 제도로 구분을 하고 있다.

임금체불 노동자의 다양성과 변화를 반영하여 제도적 유기성을 제고해야 고려해야 한다. 임금체불 노동자의 다양성과 변화를 제도에 반영하고 있다. 독일은 파산과 같은 경제적 이유의 임금체불은 파산기금을 통해 보장할 수 있으며, 비경제적인 이유의 고의적인 임금체불도 실업급여를 통해 보장할 수 있다. 그리고 실업급여에 가입하지 못했거나 그 보상기간이 지난 경우에는 시민수당으로 보장받을 수 있다. 또한, 독일은 재직자의 개별 파업이 가능하도록 제도적 환경을 형성하고 있다. 기업 파산과 같은 비경제적 이유로 인한 임금체불은 각각 노재보험기금·고용조정수당·임금보장펀드에서 보장을 신청할 수 있다. 경제적·비경제적 임금체불을 파산기금, 실업급여, 시민수당을 통해 보장하고 있으며, 노동자 생활보호라는 목적에 맞게 선지급 제도를 갖추고 있다. 즉, 노동자에게 생활비를 지급해주고 추후에 조건이 맞지 않으면 회수하는 방식이다. 이주노동자의 임금체불 문제를 실업보험, 대지급금, 국민취업지원제도 간 제도적 유기성을 제고하여 노동자 생활보호 강화해야 한다. 가령, 비경제적인 사유로 2개월 이상에 해당하는 임금체불을 당한 노동자가 실업급여를 통해 재직 중에도 선지급 보장과 개별 파업을 가능하게 하고, 파업이나 퇴직 후에는 임금체불의 확인으로 간이대지급금으로 조정·합의를 진행하고, 그 동시에 고용센터를 통해 취업 알선을 받을 수 있도록 하는 것이다(〈표 6-8〉 참조).

〈표 6-8〉 한국의 노동자 생활보호 제도의 현재와 개선안 비교

구분	재직 중	퇴직 후
현재	• 제도적 생활보장 수단 없음 (사적 네트워크를 통한 생활비 조달) • 개별 파업 불가능하여, 노사 간 개별협상과 근로감독관 진정 불가능	• 체불확인 이전에는 부재 • 체불확인 이후에는 간이대지급금과 임금채권 보장기금을 통해 보상 가능
개선안	• 실업급여 선지급을 통한 생활비 조달 • 개별 파업으로, 노사 간 개별협상, 근로감독관 진정, 다른 사업체 취업알선 가능	• 재직 중 진정 가능하여, 신속한 체불확인서 발급 가능 • 체불확인 이후에는 대지급금으로 보상 가능 • 실업급여 종료 이후에는 국민취업지원제도를 통해 생활비 보장 및 취업알선

3) 조정과 사법 처리

선진국의 임금체불 해결시스템에서 조정과 사법처리 과정의 시사점은 첫째, 조정에 대한 전담 기관을 별도로 두고, 근로감독관은 조정보다는 빈번하게 발생하는 산업·사업체에 대한 감독과 진정 사건에 대한 조사에 전념해야 한다는 점이다. 이 글에서 다루는 주요 선진국들은 대체적으로 임금체불을 포함하여 개별적 노동분쟁의 해결방식으로 분쟁해결(ADR)을 확대하는 흐름을 보여주고 있다. 독일은 노동법원이 조정을 담당하고 있는데, 오랫동안 노동법원은 조정뿐만 아니라 심판의 역할을 해왔다. 일본은 노동심판소를 사법제도의 개혁 논의 과정에서 도입했으며, 개별 노사관계에서 발생한 분쟁을 조정·심판하게 하고 있다. 이정(2022)에 따르면, 노동심판소의 사건처리는 그 수가 빠르게 커가고 있으며, 도도부현 노동국의 알선 역할과 일본의 개별적 노동분쟁에서 중추적 역할을 하고 있다. 영국은 고용심판소에서 심판 기능을 하고 있으나, ACAS의 조정을 우선 받고 오도록 권고를 하고 있다. 즉, 독일·일본·영국은 조정에 대한 역할과 책임을 명확히 명시하고 이를 강화하고 있다. 반면, 한국은 권리구제지원팀·근로감독관·법원에서

모두 조정을 진행하고 있으며, 조정 기능의 중복이 발생하고 사전 예방과 같은 다른 기능이 취약하다. 이에 따라, 한국도 노동위원회에 조정 기능을 전담하도록 하거나 일본의 사례처럼 노동심판소를 도입하여, 조정의 역할과 책임을 명시하여 임금체불 해결시스템을 재구성하는 고민이 필요하다.

두 번째 정책적 시사점과 함의는 이주노동자 임금체불 초기 상담 기구와 조정 기구 간 연계성을 강화하여, 초기 상담 기구의 권위를 강화한다는 점이다. 일본 도도부현의 노동자종합센터는 초기 상담 후 그 결과를 조정기관에 이관하고 있고, 영국 ACAS helpline도 초기 상담 후 진정을 바로 제기할 수 있다. 한편, 한국의 초기 상담은 외국인노동자지원센터가 수행하고 있으나 초기 상담과 조정 간 연계가 원활하지 않아, 초기 조정의 권위가 높지 않다. 이에 따라, 한국은 외국인노동자지원센터의 양적 확대뿐만 아니라 기관 간 연계성과 신뢰를 높여, 외국인노동자지원센터가 진행하는 초기 상담으로 사건이 해결될 가능성을 높여야 한다.

세 번째 정책적 시사점과 함의는 임금도둑법 제정으로 임금체불이 명백한 범죄라는 점을 산업 관행에 명시해야 한다는 점이다. 벌금형을 강하게 하고, 임금체불이 발생한 기업의 생산품이 유통되지 못하도록 명령하는 방안을 고민해야 한다. 미국은 임금체불을 중요한 사회문제로 지적하고 임금절도라 부르기 시작하고(Kim, 2014; Galemba, 2023; Hallet, 2018), 뉴욕·캘리포니아를 선두로 여러 주 정부는 ‘임금절도법(Wage Theft Prevention Act)’을 제정하여 형사벌과 벌금을 부과하여 매우 엄격하게 대응하는 경향을 보이고 있다(이수연, 2022). 이러한 법률을 근거로, 미국은 최저임금 미지급, 가산금을 지급하지 않는 연장근로, 고의적·반복적 임금체불 등에 대해서는 가중된 민형사상 제재를 부과하고 있다. 또한, 미국의 노동부는 임금체불을 한 사업체의 제품을 운송 금지시킬 수도 있다.

제 7 장

이주노동자 임금체불 문제점과 제도개선 방향

1. 이주노동자 임금체불의 원인과 문제점
2. 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한
제도개선 방향

제7장 이주노동자 임금체불 문제점과 제도개선 방향

1. 이주노동자 임금체불의 원인과 문제점

해마다 임금체불액이 1조원을 웃돌 정도로 심각한 상황이지만 한국사회는 임금체불에 무감각하다. 노동자 생계를 위협하는 중대한 범죄인 임금체불을 민사상 채권·채무관계로 여기는 사회적 분위기는 임금체불이 주목받지 못하게 하는 이유다. 임금체불이라는 표현 자체가 한국사회가 임금체불에 너그럽다는 걸 보여준다. 체불은 ‘마땅히 지급해야 할 것을 지급하지 않고 미룬다’는 의미로, 임금체불이 범죄라는 사실을 드러내지 못한다. 미국이나 유럽에서는 임금체불 대신 임금절도(wage theft), 임금사기(wage fraud)라는 용어를 쓰는 것과 대조적이다.

임금체불이 주목받지 못하는 가장 큰 이유는 임금체불 피해자 10명 중 7명 이상이 30인 미만 영세사업장에서 일하는 노동자이기 때문이다. 업종별로 보면 제조업·건설업의 임금체불 비중이 절반을 넘는다. 2022년 체불 금액 기준으로 제조업 33.8%, 건설업 21.7%, 도소매 및 음식숙박업이 13.2%로 여전히 특정 업종에 임금체불이 집중되어 있다. 다단계 하도급 말단에 있는 비정규직 노동자에게 임금체불이 집중되는 구조 때문이다. 영세사업장이나 하청업체에선 대부분 노동조합이 조직되어 있지 않기 때문에 노동자들의 목소리가 사업장 밖으로 잘 전달되지 않는다. 이러한 우리나라 임금체불의 특징은 이주노동자 임금체불에서 더욱 심화되어 나타난다. 가령, 2022년에 5인 미만 사업장에서 체불 피해를 당하는 이주노동자는 체불

제7장

제임이주 도금주 개체노동 선불자 방문제 향제점 과

액을 기준으로 44.2%, 30인 미만 사업장은 44.7%로 약 90%의 체불피해가 30인 미만 사업장에서 일어났다.

아래에서는 앞에서 살펴보았던 연구결과에 비추어 우리나라 임금체불의 특징, 원인, 문제점, 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인과 문제점, 임금체불 이주노동자가 겪는 어려움 등을 요약한 다음 이주노동자의 임금체불의 예방과 문제해결을 위한 정책개선과제를 임금체불 일반의 문제를 개선하기 위한 정책과제와 이주노동자에 특화된 정책과제로 나누어 정리하고자 한다.

1) 임금체불의 특징, 원인, 문제점

우리나라 임금체불의 특징으로 공통적으로 지적하는 것은 ① 형사처벌을 중심으로 한 강력한 제재수단을 두고 있음에도 체불임금이 지속적으로 증가하고 있다는 점, ② 임금체불은 30인 미만의 영세사업장에서 주로 발생하였다는 점, ③ 업종별로는 제조업, 건설업, 도소매 및 음식숙박업 등 특정 업종에서 집중적으로 발생한다는 점(김근주, 2017, 김증호, 2020, 임무송, 2020 등), ④ 휴업이나 폐업한 사업장 보다는 가동 중인 사업장에서 집중적으로 발생한다는 점(강승복, 2012), ⑤ 대부분의 노동자들이 재직 중이 아닌 퇴직 이후에 임금체불로 신고를 하며, 체불 유형으로는 임금(근로기준법 제36조 금품청산의무 위반)과 퇴직금(근로자퇴직급여 보장법 제9조 위반)의 체불이 대부분을 차지한다는 점이다(김증호, 2020b).

노동부는 임금체불의 원인을 일시적 경영악화, 사업장 도산·폐업, 사실관계 다툼, 법 해석 다툼, 노사 간 감정다툼, 노동자 귀책사유 등 6가지 유형으로 구분하고 있다. 근로감독관은 임금체불 조사 과정에서 이 6가지 기준을 활용한다.

참여연대(2021)에 따르면, 임금체불의 원인은 일시적 경영악화(58.1%)가 가장 높은 비중을 차지한다. 사실관계 다툼(16%), 사업장 도산·폐업(12.5%), 노사 간 감정다툼(6.7%), 법 해석 다툼(5.6%), 노동자 귀책사유(0.5%) 등이 뒤를 이었다. 이 자료는 고용노동부의 자료를 정리한 것으로 일시적 경영악화와 사업장 도산·폐업이라는 ‘경제적 요인’이 70%를 넘는다.

하지만 고용노동부 통계와 달리 비경제적 요인이 더 높다는 분석도 있다. 2015년부터 2017년까지 한국기업데이터 DB상 체불유형 정보가 있는 사업자를 대상으로 한 체불사유 상으로는 경제적 요인인 일시적 경영위기와 도산·폐업을 이유로 한 체불은 19.9%에 지나지 않는다. 반면 상습적인 체불이나, 당사자간 다툼, 지급의사가 없는 등의 비경제적 요인으로 인한 체불은 80.1%였다(2019 환노위 검토보고서). 고용노동부와 달리 한국기업데이터 DB에서는 비경제적 사유에 지급의무를 몰랐다가거나, 다른 경제적 비용보다 체불임금이 후순위로 처리하였다는 항목이 유형에 포함되어 있고, 그 비중도 44.5%로 높은 수준이다.

임금체불을 노동자 생계를 위협하는 중대한 범죄로 보는 이유는 노동자가계에 일시적 부담을 주는 수준에서 끝나지 않기 때문이다. 임금체불은 ‘빛의 수렁’으로 이어지는 관문이 되기도 한다. 임금체불로 인해 채무가 늘어나고, 늘어난 채무는 신용불량자를 양산한다. 상습적 임금체불은 노동자들의 일상을 만성적 불안으로 밀어 넣는다. 사업주가 임금뿐 아니라 4대 보험료까지 체납해 노동자가 보험료 체납 때문에 대출을 못 받는 등 경제적으로 이중고를 겪는 경우도 있다.

임금체불이 발생하면 노동자들은 관할 지방노동관서를 찾아 진정 혹은 고소를 한다. 진정 사건의 경우 근로감독관은 노사 양측을 조사한 뒤 임금

체불 사실이 확인되면 사업주에게 지급지시를 한다. 이후 사업주가 체불임금을 지급하면 사건이 마무리된다. 사업주가 지시를 따르지 않거나 고소사건인 경우 근로감독관은 범죄사실 수사를 벌인 뒤 사건을 검찰에 송치한다. 임금체불 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금형을 받는다. 다만 임금체불은 반의사불벌죄이기 때문에 노동자가 사업주 처벌을 원하지 않는다는 의사를 밝히면 사업주는 기소되지 않는다.

임금체불 사업주 처벌이 반의사불벌죄가 된 것은 2005년 근로기준법 개정을 통해서다. 당시 노동부는 노사 합의를 통한 체불임금 조기청산, 체불사건의 과도한 형사사건화 방지, 근로감독관의 업무부담 경감 등을 반의사불벌죄 도입 이유로 설명했다. 임금체불 문제는 본질적으로 사적 권리분쟁이므로 민사절차를 통한 해결이 타당하다는 인식을 반영한 조치였다. 반의사불벌죄 도입 이후 현장에선 사업주가 반의사불벌죄를 악용하는 사례가 나타났다. 반의사불벌죄를 체불임금 ‘할인’ 수단으로 악용하기도 한다.

임금체불이 되풀이되는 이유는 사용자를 불기소하는 경우가 많으며 기소한다 해도 형사처벌 수위가 낮기 때문이다. 사업주가 노동자에게 ‘자신(사업주)이 타당하다고 주장하는 체불액’만 지급하면 기소유예를 하는 경우가 많고 임금체불 사업주를 구속하는 경우는 드물다.

2) 이주노동자 임금체불의 원인과 문제점

임금체불 경험이 있는 이주노동자와 임금체불 상담 경험이 있는 상담자의 설문조사 결과와 이주노동자, 상담자, 근로감독관, 사업주·관리자 면접조사 결과를 종합하면, 이주노동자 임금체불의 원인은 경제적인 요인뿐만 아니라 비경제적인 요인이 크다는 점을 확인할 수 있었다.

이 연구의 설문조사 결과(3장 참조)에서도 대부분의 이주노동자들은 임금체불의 이유가 회사의 비경제적 사정 때문이라고 생각하였다(78.6%). 세부적인 이유로는 ‘사업주가 법 위반을 알면서도 임금체불(37.6%)’을 하거나, 자신이 ‘외국인 노동자여서(35.6%)’, ‘상습적인 체불 사업장(34.9%)’이기 때문이라고 응답하였다. 그 외에도 ‘사업주와 법해석이 달라서(12.8%)’, ‘사업주와 감정적으로 대립해서(11.1%)’, ‘사업주의 노동법 지식 부족(10.4%)’ 등이 파악되었다. 상담자 및 활동가 응답자의 78.5%는 이주노동자의 임금체불이 회사의 경제적 사정 때문이 아니라고 응답했으며, 그 이유로 ‘상습적인 체불 사업장(42.5%)’, ‘외국인 노동자여서(42.5%)’, ‘사업주가 법위반을 알면서도 임금체불(41.1%)’을 하기 때문이라고 응답하였다.

이 연구의 면접조사 결과(4장)에 따르면, 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들은 임금체불 이유가 회사 경영이 어렵지 않고 지급여력이 있는 데도 임금을 미지급하는 것으로 이해하고 있었다. 사업주의 경우, 임금체불의 가능성이 희박하다고 보거나, 임금체불이 발생한 경우에도 그 원인을 일시적인 경영악화 등 경제적 요인을 강조하고 있지만, 적어도 미등록 이주노동자에 대해서는 경제적인 요인뿐만 아니라 비경제적인 요인에 의해 임금체불이 상습적으로 일어난다는 점을 인지하고 있었다. 근로감독관들은 소규모의 영세사업장으로 경영이 어려워 체불하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 다수라고 보았다. 또한 상담자들도 마찬가지로 경영이 어려워 사업주가 임금을 지급하지 못하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 많다고 보고 있었다. 근로감독관과 상담자는 임금체불의 비경제적인 원인으로 ‘사업주의 마인드’와 ‘사업주 입장에서 벌금 내는 게 유리한 제도’, ‘악용되는 반의사불벌죄’ 등을 강조하기도 하였다.

제7장

제임이
도금주
개체노
선동자
방문제
향제
점과

임금체불 사업주에게는 집행유예를 선고하고, 대지급금 상환을 청구해야 하는 대상인 법인은 폐업한다. 결국, 체불임금의 일부는 국가가 갚고, 일부는 피해 노동자가 포기하며, 임금체불 사업주는 체불액 상당의 이익을 보게 된다. 이와 같은 임금체불 사업자에게 유리한 구조는 내국인보다 사법적 접근성, 정보, 의사소통, 체류기간 등 여러 면에서 상당한 취약성을 가지고 있는 이주노동자가 더 손쉽게 임금체불 상황에 처하게 되고 상습적이고 반복적인 임금체불을 겪게 되는 불리한 구조로 작동한다.

면접조사 결과에 따르면, 이주노동자의 임금체불을 심화시키는 요인이 존재한다. 이주노동자의 임금체불 문제를 심화시키는 요인으로서는 사업장 정보 불충분, 근로계약서 미준수·미작성 및 일방적인 변경, 재입국특례제도에 의한 임금체불 대응 어려움, 노동자의 권리인식 부족, 기초적인 노무관리 부재, 임금을 줄이기 위한 사업장 쪼개기, 사업주의 잘못된 인식, 근로감독관의 소극적 태도, 예방측면에서의 지도점검 관리 부족, 사업장 변경 제한 등을 들 수 있다.

예를 들어, 사업장 정보 불충분 요인은 고용허가제로 들어온 이주노동자의 임금체불 가능성을 높인다. 고용허가제로 입국하는 이주노동자가 공식적으로 습득하는 정보는 2장짜리 근로계약서가 전부이다. 이주노동자에게 자신이 일할 사업장에 대한 정보가 충분하게 제공되지 않아 임금체불을 비롯한 사업주와 분쟁가능성이 높아진다.

이처럼 임금체불을 심화시키는 요인은 이주노동자들이 가지고 있는 취약성과 특수성과 결합하여 이주노동자의 임금체불 발생 가능성을 높이고 임금체불 문제를 악화시키고 있다. 즉, 노동자가 임금체불을 겪게 되더라도 이런 요인이 이주노동자의 취약성과 특수성과 결합해 내국인보다 이주노동

자가 보다 더 임금체불 문제에 노출되기 쉽게 만든다. 대항권을 갖추지 못한 이주노동자의 임금체불 문제는 현재 나타는 수치상의 결과보다 훨씬 심각하다. 이주노동자 대다수가 언어적 제약, 제도와 정보에 대한 낮은 접근성, 열악한 노동조건, 불안정한 고용, 법·제도적 차별, 제한된 체류기간 등으로 임금체불에 대항하기에 지극히 취약한 지위에 있다.

임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들이 체불임금 문제를 해결하기 위해서 여러 대응을 하는 과정에서 겪는 어려움과 문제점도 상당하였다. 임금체불 대응과 사건 처리 시 이주노동자가 겪는 대표적인 어려움은 의사소통(통역) 문제이다. 한국어로 의사소통이 어려운 이주노동자가 노동청 진정과정에 개인 혼자 참여하기는 어렵다. 또한, 임금체불 사건 처리 시 겪는 가장 큰 어려움으로 증빙자료와 사업장 정보 부족 문제도 있었다. 출퇴근기록, 임금명세서 등 임금체불과 관련한 노동시간과 임금산정 기록이 정확하지 않을 때 다툼이 길어지고 해결도 쉽지 않았다. 사업주가 출퇴근기록을 하지 않는 사업장이 다수 있었으며, 농업 이주노동자는 사업주가 아닌 노동자 개인이 수기로 출퇴근시간을 기록하였다. 현실이 이렇다보니 임금체불 진정시 출퇴근기록과 임금산정 자료 등 증빙자료 수집이 큰 어려움이었으며, 사업주가 적극적으로 협조하지 않기에 더욱 더 애로를 겪고 있었다.

미등록 이주노동자나 파견업체에서 일하는 경우, 사업주와 사업장 정보가 정확하지 않은 경우가 있다고 한다. 이주노동자가 어느 회사 소속이었는지 자기 회사를 모르기도 하고, 누가 진짜 자신의 고용주인지도 알지 못하는 경우들이 있다. 그렇다보니, 진짜 사장을 찾고 확인하는 과정이 필요하고, 사업주는 근무한 적이 없다고 부인하고, 근로감독관이 사업주의 주장을 인정하는 경우 사건 처리에 어려움을 겪는다고 한다.

제7장

제임이
도금주
개체노동
선불문
방제점
향접과

2. 이주노동자의 임금체불 예방과 해결을 위한 제도개선 방향

1) 임금체불 문제 일반에 대한 정책개선과제

(1) 임금체불은 범죄라는 사회적 분위기 조성

국제적 흐름을 고려하여, 임금체불에 대한 부정적인 산업관행과 사회적 분위기를 형성하려는 정치적 의지를 제도에 반영해야 한다. Benassi(2011)는 대중적 지지를 바탕으로 고용주가 자발적으로 적법한 의지를 갖는 설득 전략이 제대로 수행된다면, 다른 수단의 부담은 낮아진다고 했으며 일시적 수단이 아닌 장기적이고 주기적으로 시행해야 한다고 하였다.

해외 선진국은 임금체불에 대한 부정적 사회 분위기를 형성하려는 노력을 정부 주도로 장기적·정기적으로 해오고 있다. 일본은 근로감독의 결과를 매년 정기적으로 보도자료로 공개하고 있고, 영국은 ACAS를 중심으로 임금체불에 홍보, 캠페인, 고용주와 노동자에 대한 교육을 진행하고 있다. 미국은 임금절도법이라는 강력한 형사법을 제정하여, 임금체불을 한 기업에 강력한 민형사상 벌금과 제품의 유통 제한을 명령할 수 있는 법적 근거를 마련하였다. 임금절도법은 그 자체로도 의미가 있으나 사회적 분위기를 형성하고 정치적 의지를 표출하는 것도 의의가 크다. 미국의 경우 불법이민자도 제도를 적극 활용할 수 있도록 “노동청은 이민자의 신분 여부에 상관 없이 권리를 보호합니다. 이민 지위에 대한 질문은 하지 않으며, 다른 정부기관에 귀하의 이민 정보를 알리지 않습니다”고 안내한다. 캘리포니아 노동청의 경우 “임금절도는 범죄”라는 홈페이지(wagetheftiscrime.com)를 별도로 운영하며 임금체불 문제를 대응하고 있다.

우리나라 고용노동부도 실제로 기획형 수시감독과 특별감독 결과는 언론 브리핑 형태로 공유가 이루어지고 있다. 또한 악의적이고 반복적인 상습체불은 심각한 범죄이므로 구속되고 처벌된다는 사회적 분위기를 조성하기 위한 홍보 활동도 하고 있다. 한국 사회가 고의적·반복적 임금체불이 심각하다는 점을 고려할 때, 정부는 임금체불의 감독 결과를 정기적으로 언론에 더욱 더 확산시켜야 하고, 30인 미만 소규모 사업장의 노동자와 고용주에게 임금에 관한 노동권과 임금체불 해결방안에 교육을 확대해야 한다. 입법부는 의도적 임금체불을 범죄로 지칭하는 별도의 법(가칭, 임금절도법)의 입법을 고려해야 하며, 행정부는 고의로 임금체불을 하는 사업장에게 상업적 제약(가령, 유통 제한 명령)을 실행할 수 있어야 한다.

(2) 임금체불 예방을 위한 적극적 근로감독

소규모 사업장에 대한 근로감독이 강화될 필요가 있다. 소규모 사업장의 경제적 여건을 고려하여 제재보다 교육과 컨설팅 등 지원을 중심으로 접근하는 것도 중요하지만, 작은 사업장에 임금체불이 집중되고 있는 현실의 문제를 개선하는데 한계가 있다. 오히려 임금체불이 집중되는 소규모 사업장에 대한 근로감독이 엄격하게 이뤄질 필요가 있다. 경영여건에 대한 컨설팅 등 지원은 별도로 마련되어야 한다. 소규모 사업장에 대해 현재와 같은 기본적인 자율점검과 노무관리지도 방식을 유지한다고 하더라도 근로감독은 이와 구별하여 별도로 엄격하게 이뤄져야 한다. 특히 고용허가제 사업장에 대해서 상하반기 2회 지도점검이 이뤄지는데, 전체 사업장과 비교하여 근로감독 빈도는 높지만, 자율점검이나 노무관리 지도 수준으로 적발률이 낮은 점은 문제이다. 형식적인 감독이나 자율점검 수준으로 근로감독이 약하게 이뤄지는 것이 주된 원인으로 보인다.

제7장

제임이주노동자 도금체불문제 개선방문제점과 향

또한 신고형 또는 청원형 감독을 확대할 필요가 있는데, 동일한 사업장에서 동일한 조건에서 일하는 다수의 노동자 또는 유사한 상황에서 일하는 동종업종이나 지역에 대해 적극적인 확장적 근로감독 진행이 필요하다. 이주노동자의 경우 사업장에 대한 종속성이 매우 강하고 체류자격상 취약성으로 폭언이나 협박에 노출되기도 하여 현재 포괄임금에 대해 운영하고 있는 온라인 익명신고제도를 이주노동자 임금체불 문제 해결에 적극적으로 활용하고, 상시적 창구로 운영할 필요가 있다. 또한 정기감독 외에 불시감독을 적극적으로 활용하는 것도 필요하다.

(3) 노동법 사각지대 해소

5인 미만 사업장에서 일하는 노동자의 노동환경과 관련해서 가장 근본적인 문제는 주요 근로기준법의 적용대상이 아니기 때문에 법적 권리가 없다는 것에서 발생한다. 이주노동과 관련해서 더욱 중요한 문제는 5인 미만 사업장이라는 이유로 산재보험법 시행령 제2조에 따라 농어업 중 법인이 아닌 자의 사업은 산재보험의 적용이 배제된다는 점도 임금체불 관련한 중요한 문제이다. 산재보험에 가입하지 않은 사업장은 임채법상의 대지급금의 적용도 받을 수 없기 때문이다. 사업자등록이 없는 것이 임금체불에 대한 제도적 보호에서 배제되는 원인으로 작용하는 것은 물론, 체류자격 변경시 필요한 소득금액 증명이나 건강보험 지역가입자격과 관련해서도 필수적 서류로 활용되어 이주노동자의 기본권 침해가 반복되고 있다(이주노동119 외, 2023). 고용허가시 사업자등록을 필수적 서류로 하거나, 사업자등록이 안되어 있더라도 이주노동자가 기본적인 제도적 보호에서 배제되지 않도록 필요한 증빙의 방법을 보완하는 것이 필요하다.

또한 근로기준법 제63조는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 농어업,

수산업 등의 산업에 있어서 적용을 배제하는 규정을 두고 있다. 이 조항은 주로 농어업의 경우 근로시간을 산정하기 어렵고 외적 환경의 영향을 많이 받는 점을 근거로 하나, 헌법불합치 의견이 지적하듯이 휴식의 보장과 장시간 노동에 대한 경제적 보상의 필요성이 다르지 않고, 축산업의 모든 사업이 근로시간 산정이 불가능하거나 기후의 영향을 받는 것이 아님에도 구체적인 타당성을 고려하지 않고 사업을 기준으로 일률적으로 제외하는 것은 타당하지 않다.

국가인권위원회도 2008년 “5인 미만 사업장에 종사하는 노동자들의 열악한 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 최저 근로기준을 정한 근로기준법을 5인 미만 사업장에도 점차 확대 적용하도록 하되, 특히 법정 근로시간과 연장근로수당 등에 대해서는 즉시 적용하도록 관련 법령을 개정할 것”을 고용노동부 장관에게 권고하였다. 또한 국가인권위원회는 2022.9.15. 근로기준법 일부개정안에 대한 의견표명을 통해 모든 사업장에 적용하는 것으로 개정하되, 단계적 적용의 기준과 방식 및 사용자 부담 경감하는 방안을 두도록 제시한 바 있다.

다만, 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 전면적용에 앞서서 선행되어야 할 점이 있다. 5인 미만 사업장이 아님에도 사업장 쪼개기나 사업자등록 명의를 악용하는 탈법적인 가짜 5인 미만 사업장에 대한 엄정한 법집행이다. 이주노동자를 고용한 일부 사업주는 5인 미만으로 사업장을 허위로 쪼개서 연장·휴일·야간 근로수당과 연차휴가수당을 지급하지 않거나, 공휴일을 보장하지 않거나, 주당노동시간 규제를 피하는 경우들이 있다. 가짜 5인 미만 사업장에 대한 실태조사와 엄중한 근로감독이 필요하며, 탈법행위가 적발된 경우 관련 사용자에게 대해 건설업 연대책임이나 파견법과 같이 체불 임금에 대한 연대책임을 묻도록 사용자 책임 확대가 필요하다.

제7장

제임이주
도금주
개체노동
선불자
방문제
향제
점과

(4) 임금체불 데이터 관리 및 현장 모니터링

체불임금 유형이나 원인을 파악할 수 있는 현재의 고용노동부 통계상으로는 80% 이상이 경제적 요인에 의한 것으로 나타날 수밖에 없는 구조적인 문제가 있다. 상습적이고 악의적인 임금체불이 지속적으로 문제가 되고 있는 상황에서 체불임금 관련한 데이터로 중요한 것은 사용자의 법준수에 대한 인식과 의사, 그리고 실제적인 재정과 경영상황에 대한 정보이다. 사업주의 진술이 아닌 실질적인 정보를 바탕으로 데이터를 구성하고 관리할 필요가 있다. 고용허가제에서는 사업장에 대한 정보 취합과 관리가 용이한 측면이 있어, 사업장의 실제적 경영상황을 파악할 수 있는 정보를 제공받고 고용허가 요건을 강화할 필요가 있다. 또한 고용허가 단계에서 임금체불 발생시 집행가능성을 높이기 위해 사용자 책임재산과 신용정보 자료 제출 수준도 높일 필요가 있다. 이는 대지급금 지급에 대한 회수율을 높이는 차원에서도 중요하다.

한편, 2023년 고용노동백서에 따르면, 이주노동자 맞춤형 체류지원을 위해 모니터링과 컨설팅을 실시하고, 사업주 교육도 추진하고 있다. 고용허가제가 사용자와 사업장을 중심으로 운영되면서 입국과정에서 이주노동자에 대한 정보와 검증이 불충분할 수 밖에 없고, 이에 따라 체류와 출국에서의 규제를 강화하는 방식으로 통제하게 된다(노호창, 2019). 고용허가 이후 3개월 내에 이주노동자를 직접 면담하고 현장상황을 지속적으로 모니터링 하는 것이 중요한 이유이다. 다만, 실질적인 모니터링을 위해서 사업주와 별개로 이주노동자와 직접면담을 실시하고, 통역원과 이주노동자지원센터 등 이해대변기관의 참여를 확대하여 적극적으로 이뤄질 필요가 있다.

(5) 고용보험 선지급 제도 도입 및 고용안전망 간 연계성 강화

현재 한국의 고용보험은 임금체불을 둘러싼 핵심적 제도가 되지 못하고, 해당 논의에서 주목받지 못하고 있다. 한국의 고용보험은 임금체불을 실업급여 사유로 인정하고 있으나 재직은 포괄하지 않으며 퇴직만을 인정하고 있으며, 선지급 제도는 부재하다. 그러나 제6장에서 검토했던 주요 선진국 중 독일은 임금체불을 당한 노동자의 다양성과 생활을 보장하려는 사회정책에 반영하는 정치적 지향을 보여주고 있다. 독일은 선지급 제도를 갖추고 있으며, 재직 중인 노동자에게 임금체불로 인한 개별 파업을 보장하고, 실업급여에 가입하지 못했거나 그 보상기간이 지난 경우에는 시민수당으로 보장받을 수 있도록 하였다.

한국은 임금체불로 인한 노동자의 생활을 보호하는 핵심 제도로 고용보험을 강화해야 하고, 임금체불의 다양성과 해당 노동자의 생활 변화를 제도적 관계에 반영해야 한다. 또한, 이는 단순히 노동자의 생활을 보호하는 것이 아닌, 노사 간 권력 불균형을 완화하여 임금체불에 대한 관행을 개선하는 것을 지향해야 한다. 가령, 비경제적 사유로 2개월 이상에 해당하는 임금체불을 당한 노동자가 실업급여를 재직 중에도 선지급 보장을 받을 수 있고 개별 파업을 인정받을 수 있다면, 노사 간 권력 불균형 완화를 기대할 수 있다. 파업이나 퇴직 후에는 사업주와 합의하여 전액 체불임금을 수령하거나, 임금체불 확인으로 간이대지급금으로 일부 복구할 수 있다. 그 동시에 고용센터를 통해 취업알선을 받을 수 있는 고용안전망을 그려볼 수 있다.

제7장

제임이주노동자 개체노동자 방문제점과 향

(6) 조정·판결에 결석한 사업주에 대한 조치

임금체불을 당한 노동자가 진정이나 고소를 했지만, 해당 사업주가 출석에 비협조한다면 처리가 지연되고 기소중지로 처리될 가능성도 높다. 사업주가 출석하지 않아도 사실조사를 통해 체불사실을 확인할 수 있으나, 실질적으로 체불이나 범죄사실에 대한 진술을 듣지 않고 체불임금확인원을 발급하기는 어렵고, 이는 간이대지급금의 지급을 어렵게 하는 요인이 되기도 한다.

선행연구는 조정과 판결단계에 비협조적인 사업주에 대해 강제수사 지원팀 구성, 간이진술을 활용하여 신속 판결, 고의적 지연에 대한 과태료 부과와 같은 제안을 하고 있다(김증호, 2020b; 권순원 외, 2018). 실제로 해외에서도 이와 유사한 조치를 취하고 있는데, 일본은 노동심판관의 호출을 받고도 정당한 이유없이 출두하지 않는 고용주에게 과태료를 부과하고 있고, 독일은 소송 당사자가 출석하지 않을 경우에는 결석판결을 통해 신속하게 사건을 처리하고 있다.

한국은 임금체불 사건을 신속하게 처리하기 위해, 해당 절차에 비협조적인 고용주를 절차에 참석시키기 위한 경제적·절차적 조치들을 고려해야 한다. 또한, 사법부는 비협조적인 고용주의 이해관계를 결석으로 갈음하여, 임금체불 노동자에게 신속한 판결로 문제가 일단락될 수 있도록 해야 한다.

(7) 사업주 책임 강화

형사절차를 중심으로 운영하고 있는 임금체불 해결시스템에서 지나치게 낮은 형사처벌 가능성은 신고사건의 비중을 높이고 제도를 비정상적으로 운영하도록 만드는 핵심 문제가 될 수밖에 없다. 21대 국회에서 반의사불

범죄의 폐지와 징벌적 손해배상에 관한 다수의 법안이 제안되는 이유이기도 하다. 임금체불 방지를 위해 임금체불 사건에 대하여 처벌수준을 높이고 엄격하게 법집행을 하여야 한다(노상헌 외, 2022)거나, 현재의 양형에 대한 기준은 임금에 대한 권리를 재산범죄로 바라보고 있기 때문이며, 임금채권은 재산권만이 아니라 노동자의 생계와 직결되는 생존권적이며 인격권적 성격을 함께 갖고 있으므로 양형기준을 높여야 한다는 견해(김린, 2022; 임무송, 2020 등), 형사제재의 수준을 높이기 보다는 근로감독 확대를 통한 적발 빈도를 높이는 것이 중요하며, 과태료 활용이 유효하다는 견해(김증호, 2020) 등 다양한 방식으로 형사처벌의 실효성을 높이기 위한 방안이 제시되고 있다. 체불임금이 단지 재산권만이 아니라 생존권적 기본권 침해라는 점에서 현행의 경미한 처벌 수준과 정도는 문제가 있고, 이보다 중요한 것은 처벌의 확률과 확실성을 높임으로써 예측가능성과 위하효과를 높일 필요성이 있다. 다른 한편 즉시 과태료의 부과는 근로감독관의 업무부담을 가중하는 측면도 있어, 과태료 부과는 근로계약서, 임금명세서, 출석불응에 대한 이행강제 등 명확한 항목을 중심으로 이행을 강제하는데 적합한 방식으로 활용하고, 반의사불벌죄는 악의적 상습적인 경우에 대해 제한하는 것이 적합할 것으로 생각된다.

제7장

제임이주노동자
개선노동자
방문제점과
향

2) 이주노동자 임금체불 심화 요인에 대한 정책개선과제

(1) 이주노동자에 대한 혐오와 노동권을 저평가하는 사회적 인식 개선 노력

2018년 유엔인종차별철폐위원회는 한국의 인종차별과 외국인 혐오 확산에 크게 우려를 표하며, 인종차별 확산 금지를 위해 모든 노력을 다할 것을

한국정부에 권고한 바 있다. 국가인권위원회의 한국사회 인종차별 실태조사에서도 이주민의 68.4%, 공무원·교원 응답자의 89.8%가 한국사회에 대체로 인종차별이 존재한다고 인식하여 우리사회의 인종차별이 심각한 것으로 보고 있었다. 포털의 이주노동자 기사 댓글 자료를 수집하여 이주노동자 혐오표현을 확인한 연구에 의하면, 불법체류노동자, 불체자, 범죄(자), 차별, 외노자, 개, 새끼, 단속, 추방, 냄새, 후진국과 같은 차별적이고 혐오적인 표현이 주고 나타나고 있었다(한기덕, 2017). 저개발국가에서 온 이주노동자에게는 저임금과 임금체불이 가능하다는 사회적 인식을 갖지 않도록 편견과 차별에 대한 인식을 개선하기 위한 사회적 분위기를 조성하는 것도 임금체불 문제 해결에 긴요한 영역이다.

(2) 지자체 및 외국인노동자지원센터와 연계한 예방기능 확대

우리나라 근로감독은 1% 수준에 불과하다. 근로감독관을 충원하고 시스템을 개선했음에도 여전히 낮은 수준을 면치 못하고 있다. 이러한 상황에서 근로감독관 정원을 늘리고 현원을 확보하는 문제는 여전히 중요하다. 충분한 예산확보와 정원확충을 위한 근로감독 업무 효율화도 필요하다. 감독과정에 업종별 사용자 단체와 외국인노동자지원센터 또는 노조의 참여를 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 업종별 지역별 사용자단체의 참여를 통해 제한된 감독인원을 활용하여 이뤄지는 감독효과가 확산되는 거를 도모할 수도 있다. 통역이 가능한 외국인노동자지원센터 담당자를 통해 감독과정과 감독결과에 대해 사업장 노동자에게 공유하고 사실확인을 거칠 수 있다는 장점을 활용할 수 있다. 다른 한편 현재 상하반기 2회 이뤄지는 지도감독을 상반기 점검은 지자체와 외국인노동자지원센터가 중심이 되어 1차 지도점검을 하고, 위반 사업장을 중심으로 하반기에 근로감독을 집중

하는 식으로 근로감독관의 업무하중을 분담하고, 전문성을 활용하여 재감독과 확인감독의 효과를 높일 수 있을 것이다. 장기적으로 근로감독관이 감독업무에 전념할 수 있도록 민사사건의 조정과 해결을 담당하는 임금채불전담기구를 설치하는 것도 필요하다.

(3) 지자체 및 송출국 영사 대사와 협조체계 조성

근로감독관의 업무량 자체도 많지만, 직장내 괴롭힘 관련 법 시행 이후 업무의 난이도도 증가하여 업무강도가 높다. 이러한 상황에서 지자체에 근로감독관의 일부를 공유하고 협력체계를 구성하는 방안은 근로감독관이 본연의 노동법제 준수에 대한 감독기능과 사법경찰 기능을 중심으로 근로감독행정의 효율성을 제고할 수 있는 방식이 될 수 있다. 이는 ILO 제81호 협약이 근로감독 업무를 국가 중앙부처에서 담당하도록 하는 것과 배치되는 면이 있어 논란의 지점이 있으나, 기관위임형 공유방식으로 지방정부가 국가의 하급행정기관의 지위에서 그 권한을 행사하는 방식으로 해소가 가능하고, 특히 30인 미만의 소규모 사업장을 대상으로 직무의 전문성과 난이도가 높지 않은 업무를 지자체와 공유하는 것은, 지자체는 관내 사업장 실정을 비교적 잘 파악할 수 있고, 신속히 대응할 수 있으며 주민밀착 근로감독행정이 가능하다는 점에서 효과성이 있다(이승길 외, 2021). 이주노동자들은 소규모 영세한 사업장에서 종사하는 경우가 많고, 특히 농축산업 이주노동자들은 지역적으로도 유리되어 있는 사업장에서 숙박을 하며 일하는 경우가 많다. 이주노동은 근본적으로 노동조건만이 아니라 정주요건과 관련된 정책과 연계할 필요성이 높다는 점에서도 지자체와 협력을 하여 근로조건을 보호할 필요성은 더욱 높다. 특히 30인 미만 소규모 사업장에 대한 근로감독 역할 배분을 검토할 필요가 있다. 고용노동부는 근로감독기능에 집중하고, 지자체는 정주여건을 조성하면서 감독기능의 일부를 수행

제7장

제임이
도금주
개체노동
선불자
방문제
점과

하는 것이다. 다른 한편 지역별 외국인노동자지원센터에 사실조사와 조정 권한을 부여하는 방식도 근로감독 행정의 효율성을 높일 수 있다. 최근 지역 인구 감소 및 인력활용 애로 완화를 위해 그간 업종 내 전국 이동 허용에서 일정 권역 내에서 사업장 변경을 허용하는 것으로 정책을 변경한 바 있다. 그러나 사업장 변경이 이주노동자 인권침해의 핵심적인 문제로 지속적으로 제기되어 왔고, 이러한 종속적 지위로 인한 취약성이 이주노동자의 각종 인권침해와 체불임금 피해의 원인으로도 지목되고 있는 가운데, 지역 인구 감소 대책으로 이주노동자의 종속성을 강화하는 것은 바람직하지 않다. 이규용 외(2020) 연구에 따르면, 사업장 변경은 사업장 규모가 작고, 사업장에 동료가 적을수록 빈번하게 일어나고, 사업장 변경이 잦은 사업장에서 빈번하게 일어나는 것으로 나타났다. 소규모 사업장에 대해 약속한 근로조건이 잘 지켜지도록 감독하고 지원하며, 지역공동체의 일원으로 거주할 수 있는 여건을 갖추는 것이 지역 인구감소를 문제를 해결하기 위한 근본적인 대책이라고 할 수 있다.

고용허가는 송출국과 우리나라와의 MOU를 통해 이루어진다. 이주노동자의 취약성이 단기순환의 원칙에 따른 고용허가 자체의 제도적 성격에 내포된 문제라면 송출국과 인력 수급의 문제만이 아니라 노동의 대가를 제대로 지급받고 근로기준이 지켜줄 수 있도록 적극적으로 협조하는 방안도 MOU의 중요한 내용에 포함될 필요가 있다. 특히 체불임금에 관한 지난한 절차를 거쳐 체불임금이 확정되어도 체류자격 만료로 본국으로 귀환하게 되면서 강제집행을 받지 못하는 경우도 빈번히 발생(이주노동119 외, 2023)하고 있어, 강제집행 과정에 대한 양국의 협조의무와 함께 법률구조 제도를 확대 운영하여 이주노동자의 기본적 인권이 침해되지 않도록 하여야 한다.

이주노동자 인권 보호를 위해 장기적으로는 고용허가제 자체의 제도적 성격을 노동허가제로 전환하는 것이 필요하나, 단기적으로는 외교법에 이주노동자의 인권보호에 대한 국가의 책무를 명시하고, 외국인력정책위원회에서 이주노동자 권익보호에 대한 사항도 심의 의결하도록 권한을 높일 필요가 있다.

(4) 정보 비대칭성 해소와 알권리 보장

이주노동자는 입국과정에서 근로조건이 기재된 표준근로계약서를 제공받고, 계약을 체결한다. 표준근로계약서는 고용허가를 신청하기 위한 용도로 형식적으로 작성하여 실제와 다른 경우도 많다. 업종에 대한 정보는 있지만 사업장의 규모에 대한 정보가 없고, 5인 미만 사업장에 대한 법적용 제외 등 법적인 내용을 제대로 이해하기도 쉬운 일이 아니다. 근로계약은 당사자간의 자유로운 의사에 의하여 체결되어야 하나, 이주노동자는 계약 조건에 대한 정확한 정보를 제공받지 못한 채 계약체결 여부를 선택하여야 하는 상황이 된다. 고용허가제가 이주노동자를 활용하기 위한 사용자를 중심으로 구성된 제도라 하더라도 이주노동자에게 정확한 정보를 제공하고 선택권을 부여하는 것은 최소한의 필요 조치라고 할 수 있다. 계약체결과 관련한 주요 정보 특히 사업장 노동자 수와 그에 따른 가산임금 적용 여부, 제63조에 의한 근로시간, 휴게, 휴일 적용에 관한 정보, 연차유급휴가 부여에 대한 정보를 근로계약의 내용에 포함해서 구체적으로 제공하도록 표준 근로계약서를 보완하여 알권리를 보장해야 한다. 현재 외교법 제22조의 2에 의해 기숙사에 관한 정보도 제공을 하도록 의무화하고 있음에도 기숙사에 관한 구체적 정보를 받지 못하고 입국하는 경우는 여전히 많다. 이에 대한 실태조사와 현장점검이 필요하다.

제7장

제임이주노동자 도금체불 개선방문 향제점과

고용허가제로 입국한 이후 새로운 이면계약서 또는 변경 근로계약서를 작성하는 경우들이 있는데, 이에 대한 효력을 부인하거나 입증책임을 사용자에게 전환하는 것도 필요하다. 고용허가의 전제조건으로 표준근로계약서 제출을 의무화하고 있음에도 일반적인 사법계약과 마찬가지로 구두로 또는 묵시적으로 근로조건의 변경이 이루어졌음을 폭넓게 인정할 수는 없다. 근로조건의 변경은 고용허가 당시와 동일한 수준으로 모국어가 혼용된 표준 근로계약서 작성 방식을 의무화하고 이에 대한 신고의무를 부과하는 것이 합체계적이라 할 것이다.

한편 근로계약 체결과정뿐만 아니라, 일하는 도중에도 사회보험료와 전 고용보험이 미납되어 임금체불 위험이 높아지거나, 사업장 변경과 같이 이주노동자에게 필요하고도 중요한 정보가 지속적으로 전달되어야 한다. 그러기 위해서는 이주노동자에 대한 행정서비스를 가장 직접적으로 제공하는 고용센터의 인력확대가 필요하다. 고용센터별로 차이가 있지만, 충북지역 고용센터 중 하나는 직원 1인당 평균 532개 사업장에 3,163명의 이주노동자를 관리해야 한다. 이주노동자 도입규모가 확대됨에 따라 고용센터 인력 확보가 매우 시급한 상황이다.

(5) 이주노동자 임금체불 권리구제 지원제도 확대: 통역, 신뢰관계인 동석, 대리인 제도

이주노동자의 임금체불 구제절차에 접근하는데 있어 통역서비스는 필수적이다. 법원이 무료소송구조의 일환으로 당사자 신청에 의한 대리인과 통역원을 지원해주는 것과 마찬가지로 노동청 절차 내에서도 당사자 신청에 의한 통역지원서비스가 제공되어야 한다. 또한 노동청의 신고사건 관련 안내나 통지도 모국어를 병기하고 처분사유에 대한 충분한 설명도 이뤄질 필요가 있다.

노동청 진정 초기단계에서도 전문가의 지원을 받을 수 있도록 노동청 절차에 대한 대리인 조력지원제도를 확대할 필요가 있다. 고용노동청 체불금 품확인원을 요건으로 하고 있어 사실상 행정절차가 끝난 이후에야 비로소 민사소송에 대한 지원이 이뤄지는 대한법률구조공단의 무료법률구조제도를 확대하는 방법도 있다. 대지급금 청구와 달리 민사소송 제기를 위해 체불임금 등 사업주 확인서 발급이 필수적 요건이 아니기 때문이다. 이는 전문가의 도움으로 강제집행 가능성을 절차 초기에서부터 높여 대지급금 회수율을 높이는 방안이기도 하다. 또한 형사절차에서 피해자의 수사기관 진술 또는 법정 증언시 피해자의 배우자, 직계친족, 형제자매, 가족, 동거인, 고용주, 변호사, 그 밖에 피해자의 심리적 안정과 원활한 의사소통에 도움을 줄 사람을 신뢰관계인으로 동석하도록 허용하고 있는 신뢰관계인 제도를 노동청 진정단계에서도 활용할 수 있도록 확대 운영할 필요가 있다. 의사소통에 어려움이 있는 이주노동자가 노조나 단체, 외국인노동자지원센터 등 이해대변 조직의 조력을 받을 수 있는 것을 명시하는 것도 필요하다.

(6) 이주노동자 권리주장 보복방지

우리나라의 체불임금 피해자는 대부분 퇴사 이후 노동청에 진정을 제기한다. 계속적 근로관계 하에서 재직중에 체불임금 진정을 하는 것은 기본적으로 어려운 일이기 때문이다. 그러나 이주노동자는 체류자격의 불안정성으로 인해 권리주장을 하기 더욱 어렵다. 미등록 이주노동자의 경우 이러한 취약성이 극대화된다. 임금체불은 공익신고자보호법상 ‘공익침해행위’로 공익신고자보호법 제3조에 의한 보호를 받을 수 있으나, 임금체불 이주노동자는 보호제도에 관한 안내조차 받지 못하여 아무런 보호장치가 작동하지 못하고 있어, 임금체불 피해자에게 사업장 변경과 함께 공익신고자 보호제도에 대한 안내 및 실시가 이루어져야 한다는 지적이 있다(이주노동119 외, 2023).

제7장

제임금주 노동자 개체노동자 방문제 점과

또한 미등록 이주노동자라고 하여도 근로계약을 체결하고 노동을 제공하였다면 계약상의 권리 보호에 있어서 차별을 받아서는 안된다. 노동청에 진정을 하고 권리를 구제받는 동안 체류자격 관련한 정보가 법무부로 연계되어 권리주장을 제한받는 상황을 차단할 필요가 있다. 앞에서도 언급한 바와 같이 상시적인 익명신고 창구와 청원형 근로감독의 활용은 이러한 이주노동자의 피해를 방지하는데 중요하다. 또한 이주노동 단체의 대리권을 폭넓게 인정하여 체류자격 상의 불안정성이 노동권 침해로 이어지는 것을 방지할 필요가 있다.

(7) 근로시간, 임금에 대한 사업주 책임 강화: 기록의무 도입

현행법에서는 근로계약과 관련한 법률적 사실과 증거에 대한 기본적인 의무는 사용자에게 있고, 근로감독관은 이에 대한 감독권한이 있다. 하지만 사용자가 의무를 위반하여 근로조건에 관한 증빙자료를 갖추지 않으면, 근로조건에 대한 증명을 하지 못하는 피해는 이주노동자에게 돌아간다. 특히 10인 미만 사업장으로 취업규칙 작성 의무가 없는 소규모 영세사업장에서 체불임금 해결을 위해서는 근로시간과 임금에 대한 사용자의 관리책임을 강화하고 지원하는 것이 필수적이다. 근로계약서와 임금명세서는 이를 위한 기초자료이다. 이러한 차원에서 고용노동부도 2022년부터 영세사업장을 대상으로 4대 기초노동질서(① 서면 근로계약 체결, ② 임금명세서 교부, ③ 최저임금 준수, ④ 임금체불 예방)를 집중점검하는 ‘현장예방 점검의 날’을 운영하고 있다. 근로계약의 체결을 국가가 관여하는 고용허가제 하에서는 근로계약서와 임금명세서에 대하여 단시간 근로자에 대한 근로계약서 미작성에 대한 항목별 즉시 과태료 제도를 부과하여 입증으로 인한 당사자 부담과 절차지연 위험을 막는 것이 필요하다. 근로시간 기록과 노동자에

대한 제공의무를 명시하는 것이 이를 위한 전제가 될 것이다. 물론 영세사업장에 대한 지원 차원에서 EPS 프로그램을 통해 근로시간 관리와 임금산정 및 임금명세서 작성에 대한 지원도 선행될 필요가 있다. 개인정보보호가 문제되지 않는 수준에서 자동화된 근로시간 산정 프로그램도 활용하여 근로시간에 대한 상호간의 입증부담을 낮추는 방식도 적극적으로 모색하여야 할 것이다.

유럽에서는 유럽사법재판소 판결(Case C-55/18)로 사용자 근무시간 기록의무제도를 도입하고 있다.³⁶⁾ 핀란드는 정규·연장근로시간을 구분하여 기록하고(2년 보관), 독일은 1일 8시간을 초과하는 노동시간을 기록하며(2년 보관), 포르투갈은 노동자가 근무시간 기록을 즉각 조회할 수 있는 권리(5년 보관)를 보장한다.³⁷⁾ 미국은 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act)에서 사용자는 노동자의 임금, 근로시간, 기타 고용조건을 기록하고 보존할 의무가 있다고 명시하고 있다. Anderson v. Mt. Ciemans Pottery Co. 판결에서 대법원은 사용자가 근로시간 기록을 제대로 보관하지 않았다면 그로 인한 증거의 불이익은 사용자가 책임을 져야 한다는 취지의 판시를 하고 있기도 하다(이주노동119 외, 2023).

(8) 대지급금제도 및 임금체불보증보험: 모든 이주노동자 고용사업장으로 확대

임금체불이 발생하면 노동자들은 관할 지방노동관서를 찾아 진정 혹은 고소를 한다. 진정 사건의 경우 근로감독관은 노사 양측을 조사한 뒤 임금

36) 경제사회노동위원회(2019.8.), 국제동향 유럽 주요국의 노동동향, 격월간 사회적 대화, 2019년 7+8월호, 10

37) 서울경제(2017.12.31.), 출퇴근시간 의무기록제 도입한다.

<https://www.sedaily.com/NewsView/10P2IUZD76>

체불 사실이 확인되면 사업주에게 지급지시를 한다. 이후 사업주가 체불임금을 지급하면 사건이 마무리된다.

임금체불 사실을 확인했지만 사업주가 밀린 임금을 줄 돈이 없다고 할 경우 노동자는 체불임금 등 대지급금제도를 이용할 수 있다. 대지급금제도는 국가가 사업주를 대신해 일정 범위의 체불임금(최종 3개월분 급여와 최종 3년간 퇴직금)을 체불노동자에게 지급하는 제도다. 국가가 우선 노동자에게 체불임금을 지급한 뒤 사용자에게 구상권을 행사해 대지급금을 회수하는 구조다.

이주노동자는 임금체불보증보험, 간입대지급금제도를 통해 최대 1,400만원까지 구제받을 수 있다. 그러나 1,400만원이 넘는 금액에 대해서는 사업주를 상대로 민사소송을 내야 한다. 민사소송을 통해 확정판결을 받은 후 사업주의 일반재산에 강제집행을 해야 한다. 하지만, 이는 불가능에 가깝다. 사업주가 자신의 재산을 다른 사람 명의로 해둔 경우 이를 사업주의 집행재산으로 인정받기 어렵다. 민사소송 승소도 무용지물이 된다. 그나마 최대 1,000만원까지 보장받을 수 있는 간이대지급금제도를 규정하는 임금채권보장법 또한 사각지대가 존재한다. 법인이 아닌 5인 미만 농어업 개인 사업장은 임금채권보장법상 적용제외이기에 간이대지급금도 받을 수 없는 사각지대에 해당한다. 노동청의 체불임금 확인서가 발급되는 즉시 모든 피해노동자에게 대지급금이 지급되도록 관련 제도를 정비할 필요가 있다.

(9) 외국인노동자지원센터 확충: 사용자·이주노동자 상담, 교육 및 컨설팅 확대

많은 나라들은 체불임금을 행정적·사법적으로 해결할 수 있는 시스템을 갖추고 있지만, 이주노동자들이 이를 자유롭게 이용할 수 있지 않으며 접근

을 방해하는 위험·비용·부담의 장벽들이 존재한다(B.Farbenblum&L.Berg, 2021). 이는 한국도 결코 예외이지 않다. 온라인 진정 시스템은 확대가 되고 있어 접근성이 좋아지고 있으나, 여전히 권리구제 절차나 법률적인 정보에 대한 지식과 언어적 어려움은 많은 이주노동자에게 큰 장벽이 되고 있다. 제3장 이주노동자를 대상으로 한 실태조사에서도 임금체불 구제절차를 모른다는 응답이 69.9%, 대지급금 제도에 대해서도 모른다는 응답이 83.1%였고, 임금계산방법을 모른다는 응답도 72.9%나 되었다. 그리고 진정 과정에서 느끼는 가장 큰 어려움으로 68%의 이주노동자들이 의사소통 문제로 응답하였다.

주요 선진 국가들도 유사한 문제를 겪고 있으며, 이에 대한 해결책 중 하나로 상담 및 대응 지원시스템을 강화하고 있다. 독일은 다양한 언어로 노동법과 임금체불 관련 대응 방법을 상담할 수 있는 조언센터를 전국에 촘촘하게 설치하고, 해당 기관의 위치·가능 언어·가능 주제 등 정보들을 이주노동통합위원회 홈페이지에 게시하고 있다. 또한, 일본도 전국 325개 노동지방감독서에 노동자종합상담센터를 촘촘하게 설치하여, 임금을 체불당한 노동자가 대응 방안을 상담 받을 수 있게 하였다. 이러한 대응 방법에 대한 상담은 영국의 ACAS에서도 확인할 수 있다.

이에 따라, 한국은 이주노동자에 대한 노동권 상담 및 대응 지원을 양적으로 확대할 필요가 있다. 공공인 지방고용노동청 고용센터와 민간위탁기관인 외국인노동자지원센터, 민간단체(가령, 이주노동자협회 등)를 전국에 촘촘하게 확대하고, 이주노동자가 해당 기관이 가능한 상담 유형과 언어를 온라인으로 쉽게 확인할 수 있도록 해야 한다. Benassi(2011)에 따르면, 고용주와 노동자에게 노동법·최저임금·사회보장제도 등에 대해 위반 사항

이 없는지 인지하게 하는 것은 임금체불을 억제하는데 있어 중요한 사항이다. 그리고 상담 및 대응 지원시스템을 촘촘하게 갖추는 것은 해당 국가의 임금체불 해결시스템에 임금체불을 당한 이주노동자가 원활하게 접근하게 하는 연결고리 역할을 하는 의의도 있다. 이는 이주노동자가 취약한 언어·대응 지식·심리적 부담과 나쁜 법률 조언이나 과도한 비용이 소요되는 위험을 낮춰주기 때문이다.

(10) 임금체불 분쟁시 체류자격: 체류기간 만료로 본국 귀국시 한국정부의 책임으로 권리구제

임금체불로 진정 및 소송을 진행하는 중에 체류기간이 만료되는 경우 G-1 비자를 발급받아 체류하며 대응하는 이주노동자들이 있다. 폐인 임금을 받지 못해 본국으로 돌아가지 못한 채 분쟁을 이어가는 경우이다. 하지만 임금체불 소송 등으로 체류기간 연장이 필요한 이주노동자에게 발급하는 G-1 체류자격은 취업비자가 아닌 임시비자여서 취업활동을 할 수 없다. 체류지 증명서와 연장 사유서를 제출하며 임시적으로 체류할 수 있어, 생활고를 겪으며 미등록 이주노동자가 되기도 한다. 한편에서는 체불임금을 받을 때까지 안정적인 체류자격과 취업활동을 보장해야 한다는 의견과 G-1 비자는 취업목적의 비자가 아니고 악용가능성도 있다며 취업활동 허용에 반대하는 의견이 충돌한다. 하지만, 내국인과 달리 이주노동자는 체류기간이 정해져 있어 우리나라에 안정적으로 체류하며 장기간 분쟁을 이어가기 어렵다. 그렇다면, 체류기간 만료로 체불임금을 받지 못하고 본국으로 돌아가야 하는 이주노동자에 대해서는 한국정부가 책임지고 구제절차를 진행하여 확실히 권리구제가 이뤄질 수 있도록 하여야 한다. 한국정부의 알선과 소개로 취업한 일자리에서 임금체불이 발생한 후 체류기간 만료로 부득이 본국으로 돌아가야 한다면, 임금체불 해결도 한국정부의 몫이라 하겠다.

(11) 불시점검 원칙의 근로감독 및 익명신고에 대한 신속한 처리

현재 한국은 사업장감독을 불시점검보다는 사업장에 사전 고지 후 점검을 수행하고 있으며, 신고사건과 감독업무의 담당이 구분되어 있다. 이러한 형태의 근로감독체계는 이주노동자가 가지고 있는 취약성을 완화해 줄 수 없어, 접근 장벽을 낮추는 것을 기대할 수 없다. 실제로, 한국의 체불임금 피해를 당한 이주노동자는 대부분 퇴사 이후 노동청에 진정을 제기하고 있는데, 계속적 근로관계 하에서 진정을 제기하는 것은 실업과 보복의 위험이 느껴지기 때문이다. 한국은 불시 점검과 익명신고에 대한 신속한 처리, 강력한 벌금을 바탕으로, 30인 미만의 임금체불이 빈번 산업과 사업체에 대한 예방적 사전 감독을 강화해야 한다.

해외 참고사례로, 일본의 근로감독관은 불시 점검을 원칙으로 정부 주도로 사업장 조사와 점검에 집중하고 있으며, 익명을 통한 신고가 가능하고 이러한 신고를 우선적으로 신속하게 처리하고 있다. 또한, 과거 영국은 임금에 대한 근로감독을 수행하지 않았지만, 2000년대 이후 이주노동자 확대와 최저임금 위반 문제가 부각되자 이에 대한 감독을 도입하였다. 그리고 근로감독관이 확인한 체불임금에 대해 28일 이내에 이행하지 않으면 체불 임금액의 최대 200%에 달하는 벌금을 부과하고 있다. 아직 독일은 조합주의 원칙에 의해 노사 간 합의를 존중하여 임금 문제에 정부가 개입하고 있지 않지만, 독일 노총에서는 집단 노사관계에 포함되지 못하는 이주노동자와 같은 취약계층을 위해 임금 영역도 근로감독에 포함시켜야 한다는 주장을 하고 있다.

Benassi(2011)는 임금체불을 억제하는 문화가 정착되고 홍보와 교육이 활발하더라도, 현실에서 적법한 임금을 받지 못하는 노동자가 있는지 현장

제7장

제임이주노동자 개체노동자 방문제점과 향제점과

점검이 수시로 이루어져야 한다고 지적하였다. 이러한 행정부의 근로감독에 대한 강화는 이주노동자의 능력·언어·지리·심리 등에 따른 부담과 열악한 지위로 발생하는 위험을 완화할 수 있는 가장 강력한 조치이다. 근로감독관은 이주노동자를 대신하여 근로시간과 임금에 대한 증거 자료를 수집할 수 있고, 이에 대한 권위있는 시정을 명령할 수 있기 때문이다. 또한, 노동자가 익명으로 신고 가능하고, 이를 신속히 처리하는 조치는 시정 후 이주노동자가 염려하는 고용주의 보복의 위험을 완화할 수 있다.

(12) 임금체불에 의한 고용허가 불이익 조치

임금체불로 고용허가에 불이익을 받는 것도 필요하다. 현재는 기존에 체불사실이 있었다 하더라도 신청시에 청산만 하면 고용허가서 발급이 가능하다. 반복적·상습적 임금체불이 심각한 문제가 되는 상황에서 현재 임금체불 청산여부만을 고려할 것이 아니라, 횡수, 기간, 피해 노동자수, 신고빈도 등을 반영한 데이터를 구축하고, 이를 고용허가 취소와 제한의 요건에 반영할 필요가 있다. 현재와 같이 고용허가제를 운영하면 임금체불이 발생한 사업장에서 다시금 이주노동자가 일하게 되고, 임금체불이 또 다시 발생할 가능성이 있다. 고용노동부 자료에 따르면, 현재 고용허가제 사업장 중에서 최근 5년간 임금체불이 발생했던 사업장이 18.7%³⁸⁾로, 상당수의 이주노동

38) 고용허가제 사업장 수는 2023년 3분기 기준으로, 고용행정통계의 외국인고용사업장 정보 자료이며, 임금체불 사업장은 2023년 9월 현재 고용허가제 사업장 중 최근 5년간 임금체불 사건조사를 통해 체불이 확인된 사업장으로 고용노동부가 윤미향 의원실에 제출한 자료임. 체불은 해당 사업장 내 모든 노동자 대상임.

〈표〉 고용허가제 사업장 중 최근 5년간 임금체불 발생 사업장 현황

(단위: 개, %)

구분	전체	제조업	건설업	농축산업	서비스업	어업	광업
고용허가제 사업장	63,308	40,828	630	9,438	6,504	5,904	4
임금체불 사업장	11,843	10,779	470	345	43	206	0
임금체불 사업장 비율	18.7%	26.4%	74.6%	3.7%	0.7%	3.5%	0.0%

자가 과거 임금체불이 발생했던 사업장에서 일을 하고 있다. 심지어 건설업은 630개 고용허가제 사업장 중 과거 임금체불 사업장이 470개로 74.6%가 임금을 체불한 적이 있었다. 이처럼 과거 임금체불이 있었다고 이주노동자 고용에 아무런 제약이 없는 셈이어서, 임금체불로 인해 고용허가에 불이익을 갈 수 있도록 제도개선이 필요하다.

(13) 신속한 권리구제 제도 구성

임금체불은 노동자의 생계를 직접적으로 위협하기 때문에 신속한 권리구제가 중요하다. 권리구제의 지연은 권리의 포기로 이어질 수밖에 없기 때문이다. 임금을 목적으로 한국에서 일을 하면서 고용허가기간 동안 일을 하고 본국으로 귀환하여야 하는 이주노동자의 입장에서는 더욱 그렇다. 권리구제가 장기화되면 체류자격의 문제가 발생하기도 한다. 이주노동자는 고용허가 기간이나 체류자격이 만료되어 갈수록 권리실현이 더욱 어려워질 수밖에 없다. 사업장 변경을 조건으로 임금의 일부를 포기하는 합의를 빈번하게 할 수밖에 없는 이유이기도 하다. 신속한 권리 실현에 대한 불확실성이 높은 상황에서는 노동청 진정이나 소송을 제기하는 것을 선택하는 것이 더욱 어려워 사법접근성에 대한 중대한 장애로 작용한다.

이러한 측면에서 간이대지급금을 통해 국가에서 체불임금을 지급하고 변제자 대위로 회수하는 방식은 적합성이 높다. 국가가 근로계약과 알선에 대해 적극적으로 관리하는 고용허가제에서는 근로계약의 주된 목적인 임금에 대한 책임도 국가가 관리하는 것이 중요하다는 점에서 더욱 그렇다. 특히 최근 시행된 재직자 간이대지급금을 적극적으로 활용도를 높일 필요가 있다. 퇴직 이후에 체불임금을 청구하는 것은 근로계약이 종료되면 1개월 안에 다시 일할 곳을 찾아야 하는 이주노동자 입장에서는 어려움이 더 크기

제7장

제임이주노동자 도금체불문제 개선방문제점과 향

때문이다. 또한 이주노동자는 외고법상 4대 전용보험 중 퇴직금 지급 보장을 위한 출국만기보험과 체불임금 보호를 위한 임금체불보증보험이 임금채권보장법과 유사한 체불임금 보호시스템으로 작용하고 있다. 이에 따라 중첩적인 지급을 방지하기 위해 우선적으로 전용보험 지급으로 임금체불을 해결하고, 잔여부분에 대해 대지급금으로 받는 방식으로 운영된다. 이러한 과정에서 복잡한 지급 절차와 권리 실현이 지연되는 문제도 발생하고 있다. 2022년 이주노동자의 1인당 평균체불액은 4.4백만원이다. 그리고 2020년 이후 1인당 대지급금 지급액은 재직자는 4.6~5.5백만원, 퇴직자는 4.1~4.3백만원이다. 여러 상황이 있을 수 있으나, 현재와 같은 이주노동자 전용보험 체계를 유지한다면 임금체불보증보험을 이주노동자 1인당 평균체불액 수준 이상으로 인상하고 절차를 간소화할 필요가 있다. 장기적으로는 현재 간이대지급금을 중심으로 일원화하되 지급범위를 확대하여 발생한 모든 체불임금은 국가가 지급하고 이를 사용자로부터 회수하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 물론 산재보험 가입 제한으로 대지급금의 사각지대에 놓여 있는 농어업 5인 미만 사업장에 대하여도 사각지대를 개선하는 것이 우선적으로 중요하다. 다만, 대지급금의 지급은 사용자의 도덕적 해이와 부정수급을 야기할 수 있고, 사회보험 방식으로 운영하면서 체불범죄를 저지르는 사용자가 혜택을 보는 문제가 있다. 따라서 대지급금을 지급받은 사용자에게 부담금을 높이거나, 지급횟수 제한, 부정수급에 대한 감독, 체납절차에 의한 강제 등의 방안이 동시에 모색되어야 한다. 이보다 더 중요한 것은 강제 집행이 가능하도록 책임재산을 조기에 확보하고, 이를 위한 전문가 지원제도가 확대되는 것이다.

참고문헌

- 강석훈(2023), 실업자의 소득보장 방안에 관한 연구 - 고용보험과 국민취업
지원제도를 중심으로 -, 동국대학교 대학원 박사학위논문
- 강성태(2014), 비공식 고용과 노동법, 노동법연구, 36
- 강승복(2012), 체불임금의 실태와 정책과제, 한국노동연구원
- 경제사회노동위원회(2019.8.), 국제동향 유럽 주요국의 노동동향, 격월간 사
회적 대화, 2019년 7+8월호, 10
- 고용노동부(각년도), 고용노동백서
- 고용노동부 보도자료(2019.1.17.), 임금체불 청산제도 개편방안 수립·시행
- 고용노동부 보도자료(2019.9.10.), 근로감독행정 종합 개선방안 수립·시행
- 고용노동부 보도자료(2019.9.16.), 반복·상습 임금체불 사업장을 대상으로
근로감독 시행
- 고용노동부 보도설명자료(2021.6.9.), 고용허가제 외국인(E-9, H-2)근로자의
전용보험 가입율('21.4)은 87.1%~99.2%에 달합니다.
- 고용노동부 보도자료(2023.5.3.), 상습체불 근절 대책
- 고용노동부(2023.8.21.), 외국인근로자 임금체불 보증보험 변경내용 안내
- 고용노동부(2023), 고용허가제 업무매뉴얼
- 고혜원(2006), 지방노동행정조직과 기능의 비교분석: 일본, 독일, 미국, 영국을
중심으로, 한국정책과학학회보, 10(4)
- 관계부처 합동(2022), 산업현장과 인구구조 변화에 대응하는 고용허가제 개편
방안

- 곽윤경·이병재·김기태·고민경·김경환·김규찬(2021), 포용사회를 위한 외국인 유학생의 실태와 사회보장의 과제, 한국보건사회연구원
- 노호창(2019), 외국인근로자의 고용에 있어서의 법적·정책적 쟁점, 노동법학, 70
- 권순원·강태선·노상현·도재형·박용철·이창길·이종수·이주영(2018), 근로감독 행정 혁신방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서
- 권오성(2018), 임금체불의 형사법적 쟁점, 노동법포럼, 24
- 권오성(2020), 임금체불 근절을 위한 법제도 개선방안, 법학총론, 44(1)
- 국가인권위원회(2002), 국내 거주 외국인노동자 인권실태조사
- 국가인권위원회(2012), 어업 이주노동자 인권상황 실태조사
- 국가인권위원회(2013), 농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사
- 국가인권위원회(2015), 건설업종 외국인노동자 인권상황 실태조사
- 김기태·곽윤경·이주미·주유선·정기선·김석호·김철효·김보미(2020), 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발 - 이주노동자 연구, 한국보건사회연구원
- 김근주·김명수·오승규·황수옥(2016), 체불임금 해결시스템의 국제비교 연구 - 임금채권보장제도를 중심으로, 한국노동연구원
- 김근주(2017), 임금체불 해결을 위한 제도적 개선방안, 월간 노동리뷰, 2017년 8월호
- 김린·구본권·조재호·김종우·조제희·채희태(2018), 체불행정 혁신을 위한 법제 정비 방안, 고용노동부 학술연구용역보고서
- 김린(2022), 임금채권보장에 대한 기본권적 접근과 과제 - 2021년 임금채권 보장법 개정에 부쳐, 노동법논집, 56
- 김린·이지은·이준범·황수옥·강주리(2023), 임금채권보장법상 사업주 책임 강화

방안에 관한 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서

김명수(2017), 일본의 임금채권보장제도, 한국노동연구원 국제노동브리프, 2017년 9월호

김명수·김근주(2018), 임금채권보장제도에 관한 연구 - 일본과 한국의 체당금 지급 제도의 비교를 중심으로 -, 법한논총, 35(1)

김안나·정기선·이정우·김미숙·최승아·정용문·김소연·정예원(2012), 체류외국인 등에 대한 사회복지정책 국제 비교 및 향후 추진방향에 관한 연구, 법무부 학술연구용역보고서

김진화·신이영·노희찬·홍영균·유영성·조연행·이기욱·차은미·배재권(2009), 외국인 근로자 전용보험 임의화에 따른 권익 보호 방안, 보험소비자연맹

김정한·옥우석(2008), 선진국 근로감독 운영실태조사, 고용노동부 학술연구 용역보고서

김종현(2018), 근로자의 체불임금 보호·보장에 관한 헌법적 연구, 헌법재판소 헌법재판연구원

김중호(2020a), 임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구, 노동정책연구, 20(2)

김중호(2020b), 임금체불 해결수단으로서 근로기준법상 과태료 활용방안, 노동법포럼, 30

김종세(2015), 외국인근로자의 헌법상 근로권보장과 고용허가제의 쟁점사항, 한양법학, 26(4)

노재철·고준기((2014), 외국인근로자의 임금을 둘러싼 법적 문제점과 개선방안, 한국콘텐츠학회, 14(4)

노상헌·김홍영·조용만·노호창·조재호(2022), 근로감독 행정 전문성 제고 방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서

대검찰청 보도자료(2022.10.3.), 근로자 임금체불 피해 회복을 위한 검찰업무 개선

박근후·감정미·송영숙·이찬희·정창훈(2009), 재직 중인 임금체불근로자 지원 방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서

법무부 출입국관리본부(2022), 출입국외국인정책 통계연보

법무부 출입국관리본부(2023), 출입국외국인정책 통계월보, 2023년 9월호
송은희(2017), 고용노동부의 임금체불 노동행정 개선방향, 복지동향 2017년 11월

신태중·이태정·채황석(2022), 서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제, 서울 노동권익센터

오경석·박재철·이경숙·송원·이승연·박정우(2020), 경기도 이주노동자 파견노동 실태조사, 경기도외국인인권지원센터

오승규(2017), 프랑스의 체불임금 해결시스템, 한국노동연구원, 국제노동 브리프 2017년 9월호

유길상(2005), 해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안, 노동정책연구, 5(3)

유길상·이규용(2002), 외국인근로자의 고용실태 및 정책과제 한국노동연구원

유길상·박영범·어수봉·박성재(2007), 외국인고용허가제시행 3주년 평가 및 제도개선방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서

유승희(2022), 비전문취업(E-9) 외국인근로자의 임금체불 문제와 정책개선 방안에 관한 연구, 현대사회와 다문화, 12(2)

윤건영 의원실(2023.9.6., 2023.9.18.), 고용노동부 제출자료

윤미향 의원실(2023.11.), 고용노동부 제출자료

- 이규용·이승렬·박성재·노용진(2011), 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원
- 이규용·김현미·김철효·주수인(2019), 외국인 비합법 노동시장 연구, 한국노동연구원
- 이규용·최홍엽·주수인(2020), 외국인력 정책과 과제 - 개방과 규제 -, 한국노동연구원
- 이규용(2022), 외국인력 및 이민정책의 향후 방향과 과제, 월간 노동리뷰, 2022년 4월호
- 이성희(2011), 노동분쟁 해결시스템의 국제비교와 한국 제도의 개선방안, 노동법학, 37
- 이수연(2021), 영국의 노동감독 및 집행 체계, 사회법연구, 45
- 이수연(2022), 미국의 임금 보호와 체불의 제재, 노동법논총, 54
- 이승길(2008), 일본에 있어 임금채권보장법의 동향 - 임금체불 제도를 중심으로 -, 성균관법학, 20(3)
- 이승길·이건우·이상국·석호영·이상희·이나경·박수경·정병국·최미정(2021), 지방정부의 근로감독권한 공유협력모델 도입 및 효과성 연구, 경기도
- 이승욱·박재완·옥종호·이소라(2017), 임금체불의 신속·효율적 해결을 위한 제도개편, 고용노동부 학술연구용역보고서
- 이승욱·박귀천·김상일·신수정·이소라(2016), 임금체불 행정시스템 개편방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 이은주 의원실 보도자료(2022.10.20.), 외국인노동자 임금체불 규모 천원억 넘어
- 이정(2022), 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 일고찰 - 일본의 사례를 중심으로 -, 국제법무, 14(1)

- 이종수(2017), 임금체불 해소와 권리구제를 위한 정책과제, 한국노동사회 연구소 이슈페이퍼
- 이종수(2021), 임금체불 현황과 근절을 위한 정책 제언 - 참여연대 임금체불 근절, 어떻게 할 것인가 토론회 자료집
- 이주노동119(전국금속노동조합 경남지부, 지구인의 정류장, 이주노동자노동조합, 이주노동자운동후원회, 공익인권법재단공감, 법무법인 원곡, 링크이주민통번역협동조합, 일환경건강센터), 이은주 국회의원, 고영인 국회의원 이탄희 국회의원(2023), ‘돈 벌러 한국 왔다 돈 떼였다’ 이주노동자 임금체불 피해 증언대회 및 대책 토론회 자료집
- 이창근·박종식·이승윤·박주영(2020), 30인 미만 작은사업장 노동자 실태와 정책대안, 민주노동연구원
- 이철수·이승욱(2007), 우리나라와 EU의 노동법제 비교연구, 고용노동부 학술연구용역보고서
- 이한숙·김사강(2019), 충청남도 이주노동자 주거환경과 노동조건 실태조사, 충남노사민정협의회
- 이현수(2019), 소송을 통한 임금채권 실현 과정에 대한 검토 - 임금채권의 특징과 보호 필요성에 대하여 -, 사회보장법연구, 8(1)
- 이희성(2005), 독일의 노동분쟁조정제도에 관한 개관, 사회법연구, 4
- 임무송(2019), 체불임금 해결을 위한 제도개선방안 검토, 산업관계연구, 30(1)
- 정기선·김석호·고지영·이규용·이혜경·이창원·최서리·한수진·김고은·반미희·최인선(2013), 2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인력의 취업 및 사회생활, 법무부 학술연구용역보고서
- 정다운(2022), 독일의 시민수당 도입에 관한 논의, 한국보건사회연구원 국제사회보장리뷰, 2022(23)

- 정명현(2009), 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 연구, 동아대학교 대학원 법학과 박사학위논문
- 정진호·이성희(2021), 임금체불 원인분석 및 감소방안 마련, 고용노동부 학술 연구용역보고서
- 정홍준·장홍근·권순식·이정훈·김성호(2021), 근로감독 행정 성과 평가 분석 및 개선방안 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 조성혜(2019), 외국인고용법에 대한 비판적 검토 - 규제와 보호를 중심으로, 서울법학, 27(3)
- 조영희·이혜경·이정우·이창원·윤인진·김태환·최승범·송석원·박병식·곽재석·이진영·라휘문·황정미·한준성·김철희·황민철·최경희·윤종석·조경훈·박미정·송영호·최효원·한기덕·홍규호(2021), 제4차 외국인정책기본계획 수립을 위한 연구, 법무부 학술연구용역보고서
- 주진우(2018), 서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호방안, 서울연구원
- 참여연대(2021), 2016~2020년 임금체불 현황 분석 보고서, 참여연대 이슈 리포트
- 채준호(2013), 영국 노동분쟁해결기구의 운영실태 연구, 산업관계연구, 23(1)
- 통계청·법무부(2022), 이민자 체류실태 및 고용조사 보도자료
- 해양수산부(2023.10.), 외국인선원 근로실태조사 결과, 해양수산부 내부자료
- 해양수산부(2023.10.). 해양수산부 임금체불 사건 현황, 해양수산부 내부자료
- 황수옥(2016), 독일의 임금채권보장제도: 파산기금, 한국노동연구원, 국제노동 브리프 2017년 9월호

- ACAS(2023), Acas annual report and accounts, 2022 to 2023, 2023/07/13, London:ACAS
- Benassi(2011), The Implimentation of Minimum Wage : Challenges and Creative Solutions, International Labour Office
- DGB(2017), Labour Inspection in a Globalised World, Deutsche Kommission Justitia et Pax
- Farbenblum, Bassina and Berg, Laurie, Migrant Workers(2021), Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives
- Hall PA & Soskice D(2001), Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford University Press
- Kim Bobo(2014), Wage Theft in America - Why Millions of Americans Are Not Getting Paid - And What We Can Do About It - The New Press
- N.Hallet(2018), The Problem of Wage Theft, Yale Law & Policy Review, 37
- R.B.Galemba(2023), Laboring for Justice - The Fight Against Wage Theft in an American City -, Stanford University Press Stanford, California
- S. Mustchin & M. M. Lucio(2020), The evolving nature of labour inspection, enforcement of employment rights and the regulatory reach of the state in Britain, 62(5)

경향신문(2020.11.12.), 노동부 알선 농장서 3년 넘게 일하고 3,400만원
못 받아... 한국사람 나쁜가요?

경향신문(2023.5.29.), 신규 9급으로 대부분 채운 근로감독관...고된 일은
막내가 한다.

매일노동뉴스(2021.11.10.), 체불임금 진정 8개월 지나 처리 '소극행정'
서울경제(2017.12.31.), 출퇴근시간 의무기록제 도입한다.

한국경제(2023.1.23.), 근로감독관, 수년간 대거 채용했지만..."충원율 88%
그쳐"

SBS뉴스(2022.7.15.), 불법 체류 빌미로 임금체불...베트남 돌아가 세상 떠
났다.

통계청 국가통계포털(kosis.kr), 경제활동인구조사

통계청 국가통계포털(kosis.kr), 이민자 체류실태 및 고용조사

부 표

[부표] 임금체불 관련 제도개선 21대 국회 입법 발의안

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
24944 / 2023.9.27.	정태호 의원 등 12인	‘동일가치노동 동일임금’의 원칙을 법률에 명시하고 근로자가 동일한 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동에 대한 임금정보를 사용자에게 청구할 수 있도록 하며 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장은 동일한 사업 또는 사업장으로 간주되도록 하여 근로자가 불합리한 이유로 차별받지 않도록 하려는 것임(안 제6조의2 및 제49조의2 신설 등).
24796 / 2023.9.27.	윤상현 의원 등 11인	지연이자 지급 의무를 재직 중인 근로자의 임금체불에도 적용되도록 법적 근거를 마련하고, 상습적으로 임금 등을 지급하지 아니하는 사업주에게는 지급하여야 하는 임금 등의 3배 이하의 금액을 지급하도록 근로자가 법원에 청구할 수 있도록 함과 동시에 반의사불벌죄의 적용을 피해자의 체불임금을 변제한 경우로 한정함으로써 사업주의 임금체불을 방지하고 근로자의 임금수급권을 보다 두텁게 보호하고자 함(안 제43조제3항 신설 등).
22815 / 2023.6.22.	임이자 의원 등 10인	가. 미지급 임금에 대한 지연이자 지급의 적용범위를 재직 중인 근로자까지 확대함(안 제37조). 나. 상습적으로 임금 등을 체불하는 사업주(이하 “상습체불사업주”라 함)의 임금 등 체불 자료를 고용노동부장관이 종합신용정보 집중기관에 제공할 수 있도록 함(안 제43조의3). 다. 상습체불 사업주에 대한 보조 및 지원 제한 등을 위하여 해당 상습체불 사업주의 임금 등 체불자료를 국가 등이 요구할 경우 고용노동부장관이 제공할 수 있도록 함(안제43조의4 신설). 라. 상습체불 사업주 등에 관한 업무를 효율적으로 하기 위하여 전문성을 갖춘 기관 등에 업무를 위탁할 수 있는 근거를 마련함(안 제43조의5 신설). 마. 상습체불 사업주에 대한 보조 및 지원 제한 등의 업무를 수행하기 위하여 자료 제공을 요청할 수 있는 근거를 마련함(안 제43조의6 신설).
21721 / 2023.4.28.	김영진 의원 등 11인	이에 위법한 근로계약을 방지하기 위하여 근로시간을 산정할 수 없는 예외적인 경우를 제외하면 연장·야간·휴일근로에 따라 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하여 지급하도록 정하지 아니한

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
		포괄임금계약을 체결할 수 없도록 하고자 함. 또한 사용자가 근로시간을 일·주·월 단위로 기록한 뒤 그 산정 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 하여 위법한 포괄임금 계약에 대한 근로감독의 자료로 활용하도록 하려는 것임(안 제50조 및 제56조 등).
21227 / 2023.4.10.	박주민 의원 등 12인	포괄임금제란 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 기본임금은 정하되 실제 근로시간에 관계 없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 방식이므로 이를 인정할 경우 현행법의 법정근로시간 제한과 근로자를 보호하기 위한 현행법의 취지가 훼손될 수 있으므로 포괄임금제를 금지하기 위한 명시적 규정이 필요하다는 의견이 있음. 이에 포괄임금 계약의 금지를 명시적으로 규정하는 한편, 해당 규정의 실효성 확보를 위하여 포괄임금 계약금지 위반시 과태료를 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권을 보장하는데 이바지하고자 함(안 제22조의2 신설 등).
17425 / 2022.9.20.	이학영 의원 등 12인	「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서는 국가나 대통령령으로 정하는 자가 발주하는 사업 등에 대해서는 직상 수급인으로 하여금 하수급인이 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 다른 사업비와 구분하여 지급하도록 하고 있는 바, 이러한 인건비 구분 지급 의무화를 모든 도급계약으로 확대하고자 함. 아울러 직상도급인으로 하여금 하수급인의 전월(前月) 근로자 임금지급내역을 확인하도록 하고, 확인 결과 하수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 아니한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관에게 통보하도록 하는 등 하수급인에 고용된 근로자들의 임금 수령을 보장하고자 함(안 제44조 등).
12452/ 2021.9.6.	이수진 의원 등 12인	가. 퇴직하거나 사망한 근로자에 대하여 14일 이내에 임금 등을 지급하지 아니하면 그 다음 날부터 지급하는 날까지 미지급 임금에 대하여 지연이자를 부과하도록 하는 규정을 재직근로자에게까지 확대 적용함(안 제37조제2항 신설). 나. 고용노동부장관은 국가, 지방자치단체 또는 공공기관의 요청에 따라 입찰 등에 참여한 사업주의 임금체불 자료를 제공할 수 있도록 하여 근로자에 대한 임금체불을 간접적으로 예방함(안 제43조의3 제2항 신설). 다. 사업주가 상습적으로 임금 등을 지급하지 아니한 경우 사업주가 지급하여야 하는 임금 등의 2배 이내의 금액을 지급할 것을 근로자가 법원에 청구할 수 있도록 함(안 제43조의4 신설). 라. 임금 등의 체불을 예방하기 위하여 고용노동부장관은 국민건

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
		강보험공단에 보험료를 체납한 사업장의 상시근로자수, 체납 금액 등의 자료를 요청할 수 있도록 하고, 국민건강보험공단은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따르도록 함(안 제43조의5 신설). 마. 임금채권의 소멸시효를 3년에서 5년으로 연장함(안 제49조). 바. 임금체불에 대한 반의사불벌죄조항의 면책범위를 축소함(안 제109조제2항).
16759 / 2022.8.3.	임종성 의원 등 10인	가. 미지급 임금에 대한 지연이자율을 정할 때 임금의 지연 일수 등을 고려하도록 함(안 제37조제1항). 나. 명단이 공개된 체불사업주에 대하여 정기적으로 임금 등의 체불 여부 등을 조사할 수 있도록 함(안제43조의2). 다. 상습적으로 임금 등을 지급하지 아니한 사업주에게 3배 이내의 배상액을 부과할 수 있도록 함(안 제43조의4 신설). 라. 근로자의 근로시간을 측정·기록하여 3년간 보존하도록 함(안 제50조제4항 신설). 마. 근로감독관의 현장조사 권한을 강화함(안 제102조). 바. 근로감독관의 전문성 향상을 위하여 직무교육을 실시함(안 제103조의2 신설). 사. 상습적으로 임금 등을 지급하지 아니한 사업주에 대한 반의사불벌죄 규정을 삭제함(안 제43조의4제1항 단서 신설).
15883 / 2022.6.10.	김태년 의원 등 12인	상습적·고의적으로 임금을 체불하는 사업주에 대하여는 반의사불벌죄를 배제하는 방안을 고려할 필요가 있을 것으로 보임. 한편 임금체불죄의 경우 「형사소송법」에 따른 공소시효는 5년인 반면 현행법에 따른 임금채권의 소멸시효는 3년으로 규정하여, 공소시효 만료 전에 체불임금을 돌려 받지 못하는 사례가 발생하고 있음. 이에 임금 등의 체불로 2회 이상 유죄가 확정된 상습적 임금체불 사업주의 경우 반의사불벌죄의 적용을 배제하고, 임금채권의 소멸시효를 5년으로 연장
11360 / 2021.7.6.	윤준병 의원 등 10인	현행법에 따르면 사업주가 임금등을 체불하는 경우 사업주는 지연이자를 지급하여야 하고, 징역형이나 벌금형 등에 처하게 되며, 임금등의 체불이 반복되는 경우 명단이 공개되고 있음. 그러나 임금지급의 지연기간이 늘어나더라도 지연이자율이 동일하며 지연이자 미지급에 관한 제재규정이 없어 지연이자 지급 규정이 임금지급의 이행을 도모하는데 한계가 있고, 상습적으로 임금을 체불하는 사업주의 경우 정기적인 관리감독을 통해 임금을 체불하지 않도록 할 필요가 있다는 의견이 제기됨. 또한 사업주가 상습적으로 임금 등을 체불하는 경우에는 체불된 임금 등에 더해

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
		추가금을 지급하도록 법으로 강제할 필요가 있다는 지적도 있음. 이에 임금 등의 지연일수를 고려하여 지연이자율을 정하도록 하고, 명단공개 대상이 된 체불사업주의 임금 등의 체불 여부를 확인하기 위하여 근로감독관이 정기적으로 조사할 수 있는 근거를 마련하며, 사업주가 상습적으로 임금 등을 체불하는 경우 근로자는 받아야 할 임금 등의 3배에 상당하는 금액을 청구할 수 있도록 하여 사업주의 임금체불로부터 근로자를 보다 두텁게 보호하려는 것임(안 제37조제1항, 제43조의2및제43조의4 신설).
9905 / 2021.5.4.	류호정 의원 등 11인	가. 지연이자 지급의무를 재직자에 대한 임금체불의 경우에도 적용하도록 확장하고 관련 처벌 규정을 마련하도록 함(안 제43조제3항 및 제109조). 나. 체불임금에 대한 '징벌적손해배상'을 도입하고 체불사업주가 근로감독관의 시정 지시에 불응한 경우 고용노동부장관이 영업정지 등의 제재를 요청할 수 있도록 함(안 제43조의4 및 제43조의5 신설). 다. 임금의 소멸시효를 5년으로 연장하고 이를 위하여 관련 서류의 보존기간 역시 5년으로 연장함과 동시에 임금체불과 관련한 반의사불벌조항을 삭제하도록 함(안제42조,제49조 및 제109조).
8261 / 2021.2.24.	박대수 의원 등 12인	상습임금체불사업주(명단이 공개된 체불임금 사업주의 경우) 반의사불벌죄의 적용을 하지 않음. 근로자가 법원에 체불임금 등의 3배 이하의 부가금 지급을 청구할 수 있도록 함. 체불사업주에 대해 고용노동부장관이 실시하는 임금체불방지 교육을 이수하도록 함.
8692 / 2021.3.10.	백혜련 의원 등 10인	고용노동부장관은 사업주를 대상으로 이 법과 그 밖의 노동관계법령에 따른 근로조건 등에 관한 교육을 실시할 수 있다.
5692 / 2020.11.24.	류호정 의원 등 14인	포괄임금계약을 금지함(안 제19조의2 신설). 근로시간, 임금 등의 입증책임을 사용자가 부담하도록 함(안 제36조의2 신설). 사용증명서 교부 시 근로계약서, 임금명세서, 취업규칙 사본, 임금대장 등을 함께 교부하도록 사용자 에게 의무를 부여함(안 제39조 후단 신설). 근로시간 측정·기록 및 보존 의무를 사용자에게 부여함(안 제42조 및 제50조제4항 신설). 사용자에게 임금명세서 교부 의무를 부여함(안 제48조).
4997 / 2020.11.5.	윤준병 의원 등 11인	근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관, 그리고 고용노동부장관이 지정하는 특별사·광역시·도에 근로감독관을 두도록 함(안 제101조제1항). 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장 및 고용노동부장관이 지정하는 사·도지사에게 위임할 수 있도록 함.

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
4436 / 2020.10.7.	강은미 의원 등 10인	직상 수급인의 귀책사유로 휴업하는 경우에도 직상 수급인이 그 하수 급인과 연대하여 근로자의 휴업 수당을 책임지도록 규정함.
3436 / 2020.9.2.	김경협 의원 등 13인	재직 근로자의 임금체불에 대해 지연이자제 적용. 사용자로 하여금 매월 급여명세서를 작성하여 서면 또는 전자문서로 근로자에게 교부 하도록 함. 상습 체불 사업주에 대해 근로자가 체불액과 같은 금액의 부가금을 청구할 수 있도록 함.
2801 / 2020.8.7.	최종윤 의원 등 10인	사망 또는 퇴직한 근로자뿐만 아니라 재직 중인 근로자에게도 미지급 임금에 대한 지연이자를 부과 하도록 함(안 제37조). 고액·상습체불 사업주 명단공개 및 신용제재의 대상을 확대함(안 제43조의2 및 제 43조의3). 임금체불 예방을 위해 고용노동부장관이 법무부장관에게 관련 자료를 요청할 수 있는 근거를 마련함 (안 제43조의4 신설). 상습적인 임금체불 시 근로자가 사용자에게 임금등의 3배 이내의 배 상을 청구할 수 있도록 징벌적 손 해배상제도를 도입함(안 제44조의4 신설). 임금채권의 소멸시효를 3년에서 5년으로 연장함(안 제49조).
1976 / 2020.7.15.	윤준병 의원 등 13인	대통령령으로 정하는 사업장에 대하여 고용노동부장관의 위임을 받 아 특별시·광역시·특별자치시·도·특 별자치도에 근로감독관을 둘 수 있도록 함(안 제101조제2항 신설). 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 권한의 일부를 특별시장·광역시장·특별자치시 장·도지사·특별자치도지사에게 위임할 수 있도록 함(안 제106조제2 항 신설). 위임된 권한에 대해서는 이 법에서 정하는 근로조건의 보장 을 위하여 고용노동부장관의 지휘·감독에 따라야 함(안 제106조제3 항 신설).
1153 / 2020.6.29.	한정애 의원 등 18인	재직 중인 근로자에게도 미지급 임금에 대한 지연이자를 부과하도록 함(안 제37조). 고액·상습체불사업주 명단공개 및 신용제재의 대상을 확대함(안 제43조의2, 제43조의3). 고용노동부장관은 국민건강보험공단에 보험료를 체납한 사업장의 상 시 근로자 수, 체납금액 등의 자료를 요청할 수 있도록 하고, 국민건 강보험공단은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따르도록 함(안 제43 조의4 신설). 상습적인 임금체불 시 근로자가 사용자에게 체불금액의 3배 이내의 배상을 청구할 수 있도록 징벌적 배상청구 근거를 마련함(안 제43조 의5 신설). 근로감독 결과 노동관계 법령 위반 사실이 발견된 경우 해당 사업주의 임금, 위반 사실 등을 공표할 수 있는 근거를 마련함(안 제102조의2 신설).

의안번호 / 발의일	발의자	주요 내용
971 / 2020.6.25.	김영식 의원 등 10인	일정 규모 이상의 사업 또는 사업장의 근로자 중 근로자대표가 추천하는 사람, 연합단체인 노동조합이 추천하는 사람, 전국 규모의 사용자 단체가 추천하는 사람 등을 명예근로감독관으로 위촉하여 근로감독관의 업무를 지원할 수 있도록 함.
885 / 2020.6.23.	송옥주 의원 등 10인	근로조건을 명시한 서면을 교부할 때 연장·야간·휴일 근로에 대한 임금, 연차 유급휴가 미사용 시의 보상 여부 등을 포함하도록 함.
846 / 2020.6.22.	송옥주 의원 등 10인	사용자가 임금을 지급할 때마다 의무적으로 임금명세서를 지급하도록 하여 근로자가 자신의 임금내역에 대한 정보를 확인할 수 있게 함.

[설문지]



이주노동자 임금체불 실태조사(이주노동자)

안녕하십니까? 저희 케이스탯컨설팅은 국가인권위원회의 의뢰로 이주노동자의 임금체불 피해 예방과 권리구제를 위해 이주노동자의 임금체불 인식 및 경험에 관한 실태조사를 실시하고 있습니다. 귀하의 응답은 정책적 목적 이외의 다른 용도로 활용되지 않으며, 선생님의 응답은 통계법 제33조에 의해 보호받고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 저희 조사에 참여해주십시오. 감사합니다.

통계법 제33조 (비밀의 보호)

통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

조사기관

케이스탯컨설팅

연락처

02-6188-6086

〈 설문지 작성 방법 〉

※ → ~로라는 지시문이 있으면 지시문에 따라 이동하시고, 특별한 지시문이 없으면 아래 문항으로 이동하시면 됩니다.

※ (중복응답)이라는 표시가 없는 문항은 한 가지 보기만 응답해 주십시오.

국적 및 체류자격

SQ1. 국적은 무엇입니까?

① 중국(동포)	② 중국	③ 베트남	④ 몽골	⑤ 우즈베키스탄
⑥ 태국	⑦ 필리핀	⑧ 네팔	⑨ 인도네시아	⑩ 캄보디아
⑪ 미얀마	⑫ 스리랑카	⑬ 방글라데시	⑭ 파키스탄	⑮ 동티모르
⑯ 키르기스스탄	⑰ 라오스	⑱ 대만	⑲ 일본	⑳ 미국·캐나다
㉑ 유럽	㉒ 호주·뉴질랜드	㉓ 기타 ()		

SQ2. 현재 체류자격은 무엇입니까?

① 비전문취업_제조업(E9-1)	② 비전문취업_건설업(E9-2)	③ 비전문취업_농축산업(E9-3)
④ 비전문취업_어업(E9-4)	⑤ 비전문취업_서비스업(E9-5)	⑥ 계절근로(E8)
⑦ 선원취업(E10)	⑧ 방문취업(H2)	⑨ 전문인력(E1~E7)
⑩ 거주(F2)	⑪ 재외동포(F4)	⑫ 영주(F5)
⑬ 결혼이민(F6)	⑭ 유학·연수(D2, D4-1, D4-7)	⑮ 단기방문(C3)
⑯ 사증면제(B1)	⑰ 관광통과(B2)	⑱ 미등록
⑲ 난민	⑳ 기타()	

QA. 임금체불 경험

※ QA1~QA3은 한국에서의 임금체불 전체 경험을 바탕으로 응답해 주십시오.

QA1. (전체 경험 기준) 이주노동자 임금체불 문제가 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

- ①전혀 심각하지 않다 ②심각하지 않은 편이다 ③심각한 편이다 ④매우 심각하다

QA2. (전체 경험 기준) 임금체불로 겪은 경제적 어려움과 정신적 고통은 어느 정도였습니까?

	전혀 힘들지 않았음	힘들지 않은 편이었음	힘든 편이었음	매우 힘들었음
1) 경제적 어려움	①	②	③	④
2) 정신적 고통	①	②	③	④

QA3. (전체 경험 기준) 한국에서 일하면서 겪은 임금체불에 대해 말씀해주십시오.

체불 경험	체불기간	체불액	비고
1회	()년 ()월부터 ()년 ()월까지	대략 ()만원	
2회	()년 ()월부터 ()년 ()월까지	대략 ()만원	
3회	()년 ()월부터 ()년 ()월까지	대략 ()만원	
4회	()년 ()월부터 ()년 ()월까지	대략 ()만원	
5회	()년 ()월부터 ()년 ()월까지	대략 ()만원	

※ 퇴직금과 같이 체불기간을 특정하기 어려운 임금항목만 체불된 경우, 체불기간 작성 대신에 비고에 해당 임금체불 항목을 작성해주십시오.

※ 2회 이상 임금체불 경험자는 QA4~QA5에 대해서 가장 최근의 경험을 바탕으로 응답해 주십시오.

QA4. (최근 경험 기준) 체불된 임금은 어떤 것이었습니까? 해당되는 항목 모두 체크해주시십시오.(중복응답)

- ① 월급전액 ② 최저임금 미만 ③ 연장근로수당 ④ 휴일근로수당
 ⑤ 야간근로수당 ⑥ 주휴수당 ⑦ 미사용 연차수당 ⑧ 퇴직금
 ⑨ 일방적 비용공제(식비, 숙소) ⑩ 상여금 ⑪ 성과급 ⑫ 해고예고수당
 ⑬ 잘 모르겠음 ⑭ 기타 ()

QA5. (최근 경험 기준) 임금이 체불된 이유가 회사의 경제적 사정 때문이라고 생각하십니까?

- ① 예, 임금을 주지 못할 정도로 경영상 어려워서
 ② 예, 회사가 사실상 도산·폐업해서
 ③ 아니오, 회사의 경제적 사정 때문이 아님 (※ QA5-1)

QA5-1. (임금체불 이유가 경제적 사정이 아니라는 응답자만) 회사가 지급할 여력이 있는데도 체불임금을 지급하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 그 이유가 여러 가지인 경우, 최대 2개까지 체크해 주십시오.(중복응답)

- ① 상습적으로 체불하는 사업장이어서 ② 사업주와 내가 임금체불에 대한 해석이 달라서
 ③ 사업주와 내가 감정적으로 대립해서 ④ 사업주가 노동법 지식 부족하여 지급해야 하는지 몰라서
 ⑤ 임금체불 예방을 위해 사업주가 최선의 노력을 하지 않아서 ⑥ 내가 외국인노동자여서
 ⑦ 사업주가 법위반을 알면서도 임금을 체불 ⑧ 기타 ()

QB. 임금체불 대응

※ 2회 이상 임금체불 경험자는 QB1~QB3에 대해서 가장 최근의 경험을 바탕으로 응답해 주십시오.

QB1. (최근 경험 기준) 임금체불이 발생했을 때 가장 먼저 어떻게 행동하셨습니다?
 (중복응답)

1순위() 2순위()

- ① 가족과 상의 ② 친구 및 지인과 상의 ③ 정보수집(인터넷 검색, 자료 검토)
 ④ 한국정부기관 상의(고용노동부, 한국산업인력공단, 고용지원센터 등)
 ⑤ 이주노동자지원기관 상의(외국인노동자센터, 이주민지원단체 등)
 ⑥ 유료서비스 이용(노무사, 행정사 등)

QB2. (최근 경험 기준) 임금체불로 사업주에게 지급 요청시 사업주의 반응은 어떠했습니까?
 사업주의 반응이 여러 가지인 경우, 최대 2개까지 체크해 주십시오. (중복응답)

- ① 사업장 변경을 조건으로 합의를 요청함(사업장 변경) ② 사업주가 별도로 대응하지 않음(무대응)
 ③ 사업주가 연락을 피하며 회피함(회피) ④ 사업주가 위협함(위협)
 ⑤ 사업주가 체불임금 지급에 협조함(협조) ⑥ 사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음(부인)
 ⑦ 사업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음 ⑧ 기타 ()

QB3. (최근 경험 기준) 임금체불 대응으로 체불임금을 모두 받으셨습니까?

- ① 전액 받음 ② 일부 받음 (☞ QB3-1) ③ 전혀 받지 못함 (☞ QB3-1)

QB3-1. (일부 받거나 전액받지 못한 응답자만) 체불임금 전액을 지급받지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 합의종용 ② 근무이력 증빙 어려움 ③ 사업장 도산·폐업
 ④ 사업주 감정적 대응 ⑤ 사업장 변경 조건으로 합의 ⑥ 기타 ()

QC. 임금체불 진정

※ QC1~QC5는 한국에서의 임금체불 전체 경험을 바탕으로 응답해 주십시오.

QC1. (전체 경험 기준) 체불임금을 받기 위해 관련 기관(고용노동부, 해양수산부)에 진정을 제기한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ QC2) ② 아니오 (☞ QC5)

QC2. 임금체불 진정과정에서 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? (중복응답)

1순위() 2순위()

- ① 의사소통 ② 진정사건 처리 지연 ③ 근무이력 증빙
④ 생계 어려움 ⑤ 이주노동자 차별 ⑥ 근로감독관 태도(불친절, 고압적)
⑦ 합의 중용 ⑧ 한국노동법에 대한 이해 부족 ⑨ 체류자격 문제
⑩ 기타 ()

QC3. 임금체불 진정과정에서 통역 도움을 받았습니까?

- ① 예 (☞ QC3-1) ② 아니오

QC3-1. (임금체불 진정과정에서 통역 도움을 받은 응답자만) 임금체불 진정과정에서 통역 도움은 누구에게 받았습니까? 통역 도움받은 기관을 체크해주시시오. (중복응답)

- ① 한국정부기관(고용노동청, 한국산업인력공단, 고용지원센터 등) ② 외국인노동자지원센터
③ 이주민지원단체 등 민간단체 ④ 한국어를 할 수 있는 주변 지인
⑤ 노무사, 행정사 등 유료서비스 (지급비용 _____만원)* * 유료로 통역서비스 이용시 지급한 비용 작성 요청

QC4. 임금체불 진정시 외국인노동자라는 이유로 차별적인 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

QC5. 체불임금을 받기 위해 진정을 제기하지 않은 이유는 무엇입니까? (중복응답)

1순위() 2순위()

- ① 사업장 변경을 조건으로 합의해서 ② 체불임금이 크지 않아서
③ 해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐 ④ 대응방법을 몰라서
⑤ 도움받을 수 있는 기관을 몰라서 ⑥ 지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서
⑦ 계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서 ⑧ 진정시 조사기간이 길어서 사업주와 합의해서
⑨ 기타 ()

QD. 임금체불 사업장 노동시간 및 임금관리

※ 2회 이상 임금체불 경험자는 QD1~QD4에 대해서 가장 최근의 경험을 바탕으로 응답해 주십시오.

QD1. (최근 경험 기준) 임금체불 사업장은 근무시간(출퇴근시간, 근무시간, 시간외 근로 등)을 기록하거나 관리하고 있었습니까?

- ① 예, 모든 근무시간을 기록·관리함 (☞ QD1-1) ② 예, 부분적으로 근무시간을 기록·관리함 (☞ QD1-1)
 ③ 아니오, 전혀 근무시간을 기록·관리하지 않음 ④ 잘 모르겠음

QD1-1. (근무관리가 이뤄진다는 응답자만) 출퇴근, 근무시간, 시간외 근로 등 근무시간 관리 및 기록은 어떻게 하고 있었습니까?

- ① 전산시스템으로 기록·관리 ② 사업주가 수기로 기록·관리
 ③ 노동자가 수기로 기록·관리 ④ 기타 ()

QD2. (최근 경험 기준) 임금체불 사업장에서 임금을 어떤 식으로 받았습니까?

- ① 월급제 ② 주급제/격주제 ③ 시간급제
 ④ 일당제 ⑤ 내가 맡은 일 건당으로 ⑥ 기타 ()

QD3. (최근 경험 기준) 임금체불 사업장에서 임금 수령시 임금명세서를 교부받았습니까?

- ① 예 ② 아니오 (☞ QD3-1)

QD3-1. (임금명세서를 교부받지 못한 응답자만) 임금명세서를 교부받지 않았다면, 본인의 임금이 어떻게 계산되어야 맞는지 알고 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오

QD4. (최근 경험 기준) 임금체불 사업장의 사업주는 임금에서 공제한 보험료를 실제 납부하고 있었습니까?

- ① 예, 공제한 보험료를 납부함 ② 아니오, 공제한 보험료를 납부하지 않음
 ③ 공제한 보험료를 납부하는지 잘 모르겠음 ④ 임금에서 보험료를 공제하지 않음

QE. 임금체불 관련 제도 및 노동교육

QE1. 임금체불 구제 절차를 알고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

QE2. 임금체불시 국가가 대신하여 노동자에게 임금을 지급하는 '대지급금 제도'를 알고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

QE3. (E-9, H-2 체류자격자만) 임금체불시 사업주가 가입한 임금체불보증보험을 통해 체불임금을 받을 수 있는 걸 알고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

QE4. 한국에서 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ QE4-1) ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

QE4-1. (노동교육 경험자만) 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받았다면 어떤 내용의 노동교육이었습니까? 해당되는 항목 모두 선택해 주십시오.(중복응답)

- ① 임금, 근로계약 등 노동법 교육 ② 직장내 괴롭힘 예방교육
 ③ 성희롱 예방교육 ④ 작업장 안전건강, 산업재해 등 노동안전교육
 ⑤ 노동조합 및 노사관계 교육 ⑥ 임금체불 대응 및 구제절차 교육
 ⑦ 교육내용이 잘 기억나지 않음 ⑧ 기타 ()

QE4-2. (노동교육 경험자만) 이주노동자 권리에 대한 노동교육은 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않은 편 ③ 보통
 ④ 도움되는 편 ⑤ 매우 도움 됨

조사원 기입		
임금체불 사업장 정보 (2회 이상 임금체불 경험자는 가장 최근 경험으로 작성해주세요.)	1) 업종	① 제조업 ② 농축산업 ③ 어업 ④ 서비스업 ⑤ 기타
	2) 사업장규모	한국인 ()명 외국인 ()명, 전체 ()명
	3) 근속기간	임금체불 사업장에서 근속기간 ()년 ()개월
	4) 고용형태	① 정규직 ② 비정규직(계약직·기간제) ③ 파트타임(시간제) ④ 일용직 ⑤ 특수고용·프리랜서·플랫폼
	5) 노조유무	① 없음 ② 있음, 가입자격 없음 ③ 있음, 가입하지 않음 ④ 있음, 가입함 ⑤ 잘 모르겠음
응답자 특성	1) 성별	① 남 ② 여
	2) 출생연도	()년
	3) 한국입국시기	()년 ()월
	4) 한국어 수준 (듣기, 말하기)	① 매우 잘함 ② 약간 잘함 ③ 보통 ④ 약간 못함 ⑤ 매우 못함
	4) 거주지, 근무지	거주지 : ()시/도 ()시/군/구 근무지 : ()시/도 ()시/군/구

* 설문조사 참여 비용 지급을 위한 연락처 정보 기재 요청

조사자(상담자) 연락처	참여자(이주노동자) 연락처



이주노동자 임금체불 실태조사(상담자 및 활동가)

안녕하십니까? 저희 케이스탯컨설팅은 국가인권위원회의 의뢰로 이주노동자의 임금체불 피해 예방과 권리구제를 위해 이주노동자의 임금체불 인식 및 경험에 관한 실태조사를 실시하고 있습니다. 귀하의 응답은 정책적 목적 이외의 다른 용도로 활용되지 않으며, 선생님의 응답은 통계법 제33조에 의해 보호받고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 저희 조사에 참여해주시시오. 감사합니다.

통계법 제33조 (비밀의 보호)

통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

조사기관

케이스탯컨설팅

연락처

02-6188-6086

< 설문지 작성 방법 >

※ → ~로라는 지시문이 있으면 지시문에 따라 이동하시고, 특별한 지시문이 없으면 아래 문항으로 이동하시면 됩니다.

※ (중복응답)이라는 표시가 없는 문항은 한 가지 보기만 응답해 주십시오.

※ 이주노동자 임금체불 상담 경험을 기초로 응답해 주십시오

QA. 임금체불 특징

QA1. 이주노동자 임금체불 상담시 주로 체불된 임금은 무엇입니까? 세 가지를 선택해 주십시오.(중복응답) () () ()

① 월급전액	② 최저임금 미만	③ 연장근로수당	④ 휴일근로수당
⑤ 야간근로수당	⑥ 주휴수당	⑦ 미사용 연차수당	⑧ 퇴직금
⑨ 일방적 비용공제(식비, 숙소)	⑩ 상여금	⑪ 성과급	⑫ 해고예고수당
⑬ 기타 ()			

QA2. 이주노동자 임금이 체불된 이유가 회사의 경제적 사정 때문이라고 생각하십니까?

- ① 예, 임금을 주지 못할 정도로 경영상 어려워서
 ② 예, 회사가 사실상 도산·폐업해서
 ③ 아니오, 회사의 경제적 사정 때문이 아님 (☞ QA2-1)

QA2-1. (임금체불 이유가 경제적 사정이 아니라는 응답자만) 회사가 지급할 여력이 있는데도 지급하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 두 가지를 선택해 주십시오.
(중복응답) () ()

- ① 상습적으로 체불하는 사업장이어서 ② 사업주와 이주노동자가 임금체불에 대한 해석이 달라서
③ 사업주와 이주노동자가 감정적으로 대립해서 ④ 사업주가 노동법 지식 부족하여 지급해야 하는지 몰라서
⑤ 임금체불 예방을 위해 사업주가 최선의 노력을 하지 않아서 ⑥ 외국인노동자여서
⑦ 사업주가 법 위반을 알면서도 임금을 체불 ⑧ 기타 ()

QA3. 이주노동자 노동상담시 임금체불 상담 비중은 어느 정도라고 생각하십니까? 전체 노동상담을 100%로 할 때, 임금체불 상담 비율(%)을 작성해주시시오.

전체 노동상담 중 임금체불 상담 비율 ()%

QA4. 이주노동자가 임금체불로 겪는 경제적 어려움과 정신적 고통은 어느 정도라고 생각하십니까?

	전혀 힘들지 않음	힘들지 않은 편이었음	힘든 편이었음	매우 힘들
1) 경제적 어려움	①	②	③	④
2) 정신적 고통	①	②	③	④

QA5. 이주노동자 임금체불 문제가 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 심각하지 않다 ② 심각하지 않은 편이다 ③ 심각한 편이다 ④ 매우 심각하다

QB. 임금체불 대응

QB1. 이주노동자가 임금체불이 발생했을 때 가장 먼저 어떻게 행동한다고 생각하십니까?
(중복응답) 1순위() 2순위()

- ① 가족과 상의 ② 친구 및 지인과 상의 ③ 정보수집(인터넷 검색, 자료 검토)
④ 한국정부기관 상의(고용노동부, 한국산업인력공단, 고용지원센터 등)
⑤ 이주노동자지원기관 상의(외국인노동자센터, 이주민지원단체 등)
⑥ 유료서비스 이용(노무사, 행정사 등)

QB2. 이주노동자 임금체불로 사업주에게 지급 요청시 사업주의 반응은 어떠합니까? 주로 경험한 사업주의 반응 두 가지를 선택해 주십시오.(중복응답) () ()

- ① 사업장 변경을 조건으로 합의를 요청함(사업장 변경) ② 사업주가 별도로 대응하지 않음(무대응)
 ③ 사업주가 연락을 피하며 회피함(회피) ④ 사업주가 위협함(위협)
 ⑤ 사업주가 체불임금 지급에 협조함(협조) ⑥ 사업주가 임금체불 사실을 인정하지 않음(부인)
 ⑦ 사업주가 체불임금 지급을 약속했지만 지급을 미루며 지급하지 않음 ⑧ 기타 ()

QB3. 체불임금을 받기 위해 관련 기관(고용노동부, 해양수산부)에 진정을 하는 비율(%)은 어느 정도입니까?

전체 임금체불 상담 중 진정 비율 ()%

QB3-1. 이주노동자가 체불임금을 받기 위해 진정을 제기하지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?(중복응답) 1순위() 2순위()

- ① 사업장 변경을 조건으로 합의해서 ② 체불임금이 크지 않아서
 ③ 해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐 ④ 대응방법을 몰라서
 ⑤ 도움받을 수 있는 기관을 몰라서 ⑥ 지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서
 ⑦ 계약연장 등 다른 조건이 걸려 있어서 ⑧ 진정시 조사기간이 길어서 사업주와 합의해서
 ⑨ 기타 ()

QB4. 임금체불 진정과정에서 이주노동자가 겪는 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?(중복응답) 1순위() 2순위()

- ① 의사소통 ② 진정사건 처리 지연 ③ 근무이력 증빙
 ④ 생계 어려움 ⑤ 이주노동자 차별 ⑥ 근로감독관 태도(불친절, 고압적)
 ⑦ 합의 중용 ⑧ 한국노동법에 대한 이해 부족 ⑨ 체류자격 문제
 ⑩ 기타 ()

QB5. 임금체불 진정과정에서 이주노동자가 인권침해나 차별적인 대우를 받은 경험이 있습니까? 주로 어떤 경험이 있는지 구체적으로 작성해주시십시오.

QB6. 이주노동자가 체불임금 전액을 지급받지 못한 경우, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 합의종용 ② 근무이력 증빙 어려움 ③ 사업장 도산·폐업
④ 사업주 감정적 대응 ⑤ 사업장 변경 ⑥ 기타 ()

QC. 이주노동자 권리 및 정책과제

QC1. 이주노동자가 우리나라의 임금 및 노동자 권리보호 관련 법제도를 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까? 해당하는 항목에 체크해주시시오.

항목	잘 알지 못한다	알지 못하는 편이다	알고 있는 편이다	잘 알고 있다
1) 근로계약서 서면 작성 및 교부	①	②	③	④
2) 법정 최저임금 지급	①	②	③	④
3) 연장, 야간, 휴일근로시 가산수당 지급	①	②	③	④
4) 약속한 근로일 개근시 주휴수당 지급	①	②	③	④
5) 1년 이상 근무시 퇴직금 지급	①	②	③	④
6) 연차휴가 미사용시 수당 지급	①	②	③	④
7) 임금체불 구제 절차	①	②	③	④
8) 대지급금 제도	①	②	③	④
9) 임금체불보증보험 제도	①	②	③	④
10) 정당한 이유없는 해고 금지	①	②	③	④
11) 회사 승인없이 산재 신청 가능	①	②	③	④
12) 이주노동자 노동3권 보장	①	②	③	④

QC2. 이주노동자 권리 보호를 위해 이주노동자 및 이주노동자 고용사업주 교육에 대해 어떻게 생각하십니까? 해당하는 항목에 체크해주시시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 정부의 이주노동자 대상 노동교육은 충분하다	①	②	③	④
2) 정부의 이주노동자 대상 노동교육은 노동자 권리보호에 효과가 있다	①	②	③	④
3) 이주노동자 대상 노동교육이 강화되어야 한다	①	②	③	④
4) 이주노동자 고용 사업주 대상 노동교육이 강화되어야 한다	①	②	③	④

임금체불 피해 이주노동자 실태 및 구제를 위한 연구용역

| 인 쇄 일 | 2023년 12월
| 발 행 일 | 2023년 12월
| 발 행 처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문 의 전 화 | 인권침해조사과 이주인권팀 02)2125-9926
| F A X | 02)2125-0933
| 제 작 | (주)삼일기획 044)866-3011

ISBN : 978-89-6114-993-893330