

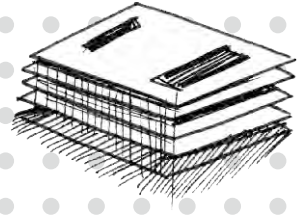
2013. 12.

# 경기도 외국인 근로자 인권침해 예방

모니터링 보고서







# 경기도 외국인 근로자 인권침해 예방

모니터링 보고서

2013. 12.



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



# 경기도 외국인 근로자 인권침해 예방 모니터링 보고서

펴낸이\_ 오경석

엮은이\_ 박선희

펴낸날\_ 2013. 12.

펴낸곳\_ 경기도외국인인권지원센터

425-866 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층  
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 425-866 Korea

전화\_ 031\_492\_9347

전송\_ 031\_492\_9349

누리집\_ [www.gmhr.or.kr](http://www.gmhr.or.kr)

꾸미고 찍음\_윤기희 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2013.



경기도외국인인권지원센터

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

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

# 경기도외국인인권지원센터

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

경기도외국인인권지원센터는

「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 입각해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민 및 이주민의 보편적이며 평등한 기본권을 제도화하고 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인인권지원센터입니다.

경기도외국인인권지원센터는

외국인 주민의 인권향상을 위한 ‘연구-정책개발-실행’을 종합적으로 시행하는 정책연구기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는

외국인 주민을 위한 국제인권 규범에 부합하는 다양하고 실질적인 프로그램 개발 및 연구 활동을 통해 성숙한 다문화사회 정착과 외국인 인권친화적인 지역사회를 만드는데 목적을 두고 있습니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 실태파악 및 사업장 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 내·외국인 인권교육, 외국인 시책홍보 등 인권침해 예방
- 인권상담(출입국, 노무, 생활문제) 등 권리구제 방안 연구

## 연구진

연구책임자\_ 박 선 희

공동연구원\_ 오 경 석  
이 경 숙

# 경기도 외국인 근로자 인권침해 예방

모니터링 보고서





## 차례

	<b>I. 모니터링 개요</b>
13	1. 목적과 필요성
14	2. 기대효과와 활용 방안
	<b>II. 모니터링 대상 및 내용</b>
17	1. 모니터링 대상
19	2. 모니터링 내용
19	1) 모니터링 체크리스트 내용
22	2) 모니터링 내용
	<b>III. 모니터링 추진일정 및 방법</b>
25	1. 모니터링 추진 일정
26	2. 모니터링 방법
27	3. 모니터링 요원
	<b>IV. 모니터링 결과</b>
31	1. 등록 근로자
42	2. 미등록 근로자
50	3. 등록·미등록 근로자 공통 답변
61	<b>V. 시사점과 정책 제언</b>
67	참고 문헌
71	이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트

## 표 차례

18	<Ⅱ-1> 모니터링 대상자 국적별 분포
19	<Ⅱ-2> 등록 근로자용 체크리스트 내용
20	<Ⅱ-3> 미등록 근로자용 체크리스트 내용
21	<Ⅱ-4> 등록·미등록 근로자 체크리스트 공통 내용
25	<Ⅲ-1> 모니터링 추진 일정
28	<Ⅲ-2> 모니터링 요원 인적사항
31	<Ⅳ-1> 등록 근로자 평균체류기간
32	<Ⅳ-2> 근로계약서 내용 이해 여부
32	<Ⅳ-3> 근로계약서 내용을 이해하지 못한 이유
33	<Ⅳ-4> 근로계약서 중요근로조건과 실제 근로조건의 일치 여부
34	<Ⅳ-5> 근로계약서 중요근로조건과 실제 근로조건의 불일치 시 항의 여부
34	<Ⅳ-6> 임금 외 근로조건으로 사업장 이동 고민(요구) 여부
35	<Ⅳ-7> 임금 외 근로조건 불일치 시 항의 여부
36	<Ⅳ-8> 사회보험 사업주 당연가입의무 인지 여부
36	<Ⅳ-9> 직장가입 건강보험카드 소지 여부
37	<Ⅳ-10> 사회보험료 납입 확인 여부
37	<Ⅳ-11> 사회보험 미가입에 대한 항의 여부
38	<Ⅳ-12> 체류기간 연장 시 사업주의 부당처우 수용 경험
38	<Ⅳ-13> 체류기간 연장을 위해 수용한 사업주의 부당처우 유형
39	<Ⅳ-14> 사업장 이동사유에 대한 확인 여부
40	<Ⅳ-15> 이동사유가 다르게 기재된 것을 용인한 경험 여부
40	<Ⅳ-16> 매년 최저임금의 즉시 적용 여부
41	<Ⅳ-17> 사업장 외에서 언어폭력 등 경험 여부
42	<Ⅳ-18> 미등록 근로자 평균체류기간
43	<Ⅳ-19> 근로계약과 실제 근로조건 일치 여부
43	<Ⅳ-20> 근로조건이 일치하지 않을 경우 대응 여부
44	<Ⅳ-21> 노동관계법 동일적용 인지 여부
45	<Ⅳ-22> 노동관계법 동일적용을 알게 된 경로
46	<Ⅳ-23> 사업주에게 신고위협을 받은 경험 여부
46	<Ⅳ-24> 사업주 외의 지인에게 위협을 받은 경험 여부
46	<Ⅳ-25> 사업주나 한국인의 위협에 권리구제를 포기한 경험 여부
47	<Ⅳ-26> 관공서에서 제대로 안내받지 못하거나 합의종용 경험 여부
47	<Ⅳ-27> 권리구제 시 입증 책임의 어려움 경험 여부

## 표 차례

48	〈IV-28〉 사업주와 합의하지 않고 퇴사경험 여부
48	〈IV-29〉 사업주와 합의 없이 퇴사한 이유
49	〈IV-30〉 사업장 외에서 자국비하 발언을 들은 경험 여부
50	〈IV-31〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부(전체)
50	〈IV-32〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부(등록)
50	〈IV-33〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부(미등록)
51	〈IV-34〉 차별을 느끼는 상황(등록)
53	〈IV-35〉 차별을 느끼는 상황(미등록)
54	〈IV-36〉 가장 듣기 싫은 말(등록)
55	〈IV-37〉 가장 듣기 싫은 말(미등록)
55	〈IV-38〉 불합리한 사항을 외부의 조력을 얻어 시정한 경험 여부(등록)
55	〈IV-39〉 불합리한 사항을 외부의 조력을 얻어 시정한 경험 여부(미등록)
56	〈IV-40〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳(등록)
57	〈IV-41〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳(미등록)
59	〈IV-42〉 한국에서 겪은 부당한 처우나 바뀌어야 하는 점(등록)
60	〈IV-43〉 한국에서 겪은 부당한 처우나 바뀌어야 하는 점(미등록)

## 그림 차례

39	〈IV-1〉 체류기간 연장을 위해 수용한 사업주의 부당처우 유형
44	〈IV-2〉 근로조건이 일치하지 않은 경우 대응 여부
45	〈IV-3〉 노동관계법 동일적용을 알게 된 경로
49	〈IV-4〉 사업주와 합의 없이 퇴사한 이유
51	〈IV-5〉 차별을 느끼는 상황(등록)
53	〈IV-6〉 차별을 느끼는 상황(미등록)
57	〈IV-7〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳(등록)
58	〈IV-8〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳(미등록)

# I. 모니터링 개요



# 1. 목적과 필요성

- 2013년 10월 현재 전체 등록외국인 976,283명 중 306,802명(31.4%)이 경기도에 거주하고 있으며, 이 중 90,816명이 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 고용허가제법 이라고 함)에 근거한 고용허가제를 통하여 입국하여 근로를 제공하고 있음. 또한, 미등록 외국인 183,694명 중 30% 이상이 경기도에 거주하며 사업장에서 근로를 제공하고 있는 것으로 추정됨 (2013년 10월 출입국·외국인정책본부 통계월보).
- 그러나 정부의 외국인정책이 다문화가족 중심으로 편향되게 진행되고 있어 정책의 사각지대가 발생하고 있으며, 정책의 중복과 누락이 발생하는 등 정책의 효율성이 떨어지고 있다는 지적이 많은 학자와 전문가들로부터 지적되어 온 바 있음 (오경석 외 2013).
- 경기도내 체류 외국인 중 다수가 근로자로 사업장 내에서 인권침해를 겪을 가능성이 가장 높으며, 실제 임금체불, 폭행, 산업재해 등 여전히 많은 인권침해 사례가 발생하고 있음. 국민권익위원회의 최근 3년 국내거주 외국인 상담의 39.2%가 임금체불, 해고, 근로조건 등 노동 분야 민원으로 가장 높은 비율을 차지함 (국민권익위원회 2013. 4. 14. 보도자료).
- 외국인 근로자의 주당 근로시간은 60.02시간, 월간 휴일근무 일수는 2.45일이며, 50% 이상이 사업장과 분리되지 않은 기숙사에 거주함으로써 생활 대부분이 근로관계의 영향을 받고 있음(정기선 2010). 따라서 사업장에서의 근로상황 및 차별조사는 외국인 근로자의 전반적인 인권실태를 알아볼 수 있는 척도가 될 수 있음.
- 본 모니터링은 첫째 외국인 근로자가 사업장 내·외에서 경험하는 인권침해 및 차별실태에 대하여 당사자의 관점에서 조사하고, 둘째 고용허가제도 개선 및 지방자치단체의 조례 제·개정, 시책개발을 위한 근거자료 제공을 목적으로 함.
- 또한, 모니터링 과정에서 외국인 근로자가 국내의 제도와 인권실태에 대한 문제의식을 느낌으로써 당사자의 역량을 강화하는 계기가 되도록 함.

## 2. 기대효과와 활용방안

- 본 모니터링은 외국인 근로자 본인과 동등한 지위에 있거나, 같은 경험을 한 본국 출신의 근로자가 직접 모니터링을 수행함으로써 당사자가 솔직한 의견을 표현할 수 있도록 하였으며, 단답식 문항과 함께 모국어로 진술할 수 있는 서술형 문항을 채택함으로써 당사자의 자유로운 의견개진을 가능하게 함.
- 이 방법은 한국인이 관찰자로서 설문지를 배포하는 것보다 응답률과 응답의 정확도를 높이고, 단답형 문항에 대해서도 부연 설명이나 의견을 추가로 기재할 수 있게 함으로써 답변에 내재한 의미를 파악할 수 있어 조사결과의 신뢰도를 높일 수 있는 것으로 평가됨.
- 본 모니터링은 외국인 근로자가 사업장 내·외에서 겪는 인권침해와 차별실태에 포괄적으로 접근함으로써 외국인 근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 위한 법적·사회적 지원방안에 대한 논의를 공론화하는데 이바지하고자 함.



## II. 모니터링 대상 및 내용



# 1. 모니터링 대상

- 본 총 모니터링 대상자는 경기도 12개 지자체에 거주하는 11개 국가 출신의 외국인 근로자 107명임.
- 국내 외국인 근로자 체류율과 미등록 체류율을 참고하여 미등록 근로자 대상 4개국(몽골, 베트남, 필리핀, 태국), 고용허가제 근로자 대상 6개국(방글라데시, 캄보디아, 인도네시아, 우즈베키스탄, 네팔, 스리랑카)을 모니터링 대상 국가로 선정함.
- 특례고용허가제(H-2)로 근로하는 외국 국적 동포의 경우 사업장이동에 제한이 없고, 자유로운 의사소통이 가능하며, 일반 고용허가제 근로자와 다른 인권침해양상을 나타내므로 모니터링 대상에서 제외함.
- 국내체류 외국인 근로자의 국적별·지역별 분포를 고려하여 모니터링 대상의 체류자격, 국적 및 지역배분을 미리 정한 후 해당 지역에 위치한 외국인지원센터에 해당 조건에 부합하는 모니터링 요원 추천을 의뢰하여 선발함.
- 모니터링 대상 외국인 근로자는 한국에 3년 이상 체류하고 현재 경기도내 사업장에서 근로자로 생활하고 있는 외국인 근로자 중 위의 체류자격과 국적에 부합하는 근로자로 정하며, 모니터링 대상자 선정은 위에 제시된 조건을 충족하는 근로자 중 전적으로 모니터링 요원의 역량 및 사회적 관계에 의해 결정됨.
- 키르기스스탄은 모니터링 대상국가로 선정하지 않았으나 우즈베키스탄과의 언어 및 문화의 유사성이 있어, 모니터링 대상자 조건을 충족하는 근로자의 응답을 유효 처리함. (표Ⅱ-1)

〈표 II -1〉 모니터링 대상자 국적별 분포

국적 지역	캄보 디아	스리 랑카	인도 네시아	우즈베 키스탄	방글라 데시	네팔	태국	베트남	몽골	필리핀	키르기 스스탄	합계
김포	10				2							12
남양주		12	1		1					10		24
양주			1					5	2			8
포천			9					4				21
안산				2								2
의정부				1								1
화성				2	13	4						19
안성				1								1
오산				2		1						3
수원				2		1						5
안양											1	1
용인									9			9
무응답									1			1
계	10	12	11	10	16	6	9	9	12	10	1	107

## 2. 모니터링 내용

### 1) 모니터링 체크리스트 내용

- 체류자격에 따라 근로자들이 사업장 내·외에서 겪는 인권침해 유형이 다르므로 모니터링 체크리스트를 등록 근로자용(E-9), 미등록 근로자용으로 나누어 개발함.
- 등록 근로자의 경우 근로계약 준수 여부 및 고용허가제 관련하여 발생 가능한 인권침해 사항에 초점을 맞추어 체크리스트를 개발함.
- 근로계약서, 근로조건, 사회보험, 부당처우, 사업장 이동사유, 언어폭력, 최저임금 등에 대한 문항이 포함됨. (표 II-2)

〈표 II-2〉 등록 근로자용 체크리스트 내용

구분	문 항
근로계약서	근로계약서 내용의 이해 여부 및 이해하지 못한 이유
근로조건	근로계약서상 중요 근로조건과 실제 근로조건의 일치 여부 및 불일치 시 대처방안, 임금 외의 근로조건으로 사업장이동 고민(요구) 경험 및 대처방안
사회보험	사업주의 사회보험 당연 가입의무 인지 여부, 건강보험카드 소지 여부, 사회보험료 납부 확인 여부 및 미가입 시 대처방안
부당처우	재취업을 위하여 사업주의 부당처우 수용경험 및 부당처우 유형
사업장 이동 사유	고용센터에 기재된 사업장 이동사유에 대한 확인 여부 및 잘못 기재된 이동사유 용인 경험
언어폭력	사업장 외에서 언어폭력이나 자국 비하 발언을 들은 경험 및 가장 싫어하는 말
최저임금	최저임금제도 인지 여부 및 매년 즉각 적용 여부

- 미등록 근로자의 경우 체류자격의 불안정으로 인한 인권침해 사항에 초점을 맞추어 체크리스트를 개발함.
- 등록 근로자와 달리 노동관계법, 신고위협 경험, 관공서 방문, 증거자료 제출, 무단퇴사 등이 항목이 포함됨. (표 II-3)

〈표 II-3〉 미등록 근로자용 체크리스트 내용

구분	문 항
근로계약서 및 근로조건	사업주와 근로계약서 체결 여부, 근로조건이 지켜지지 않은 경우 및 대처방안
노동관계법	노동관계법 동일적용 인지 여부 및 인지 경로
신고위협 경험	사업주에게 신고위협을 받은 경험 여부, 사업주 외의 사람에게 신고위협을 받은 경험 여부, 위협에 권리구제를 포기한 경험 여부
관공서 방문	관공서 방문 시 충분히 안내받지 못하거나 미등록이므로 합의중용 경험 여부
증거자료 제출	권리구제 시 미등록신분에 따른 증거자료 제출 어려움 경험 여부
무단퇴사	사업주와 합의하지 않고 퇴사한 경험 여부 및 이유
언어폭력	사업장 외에서 자국 비하 발언을 들은 경험 및 가장 싫어하는 말

- 등록 근로자와 미등록 근로자의 공통질문으로는 사업장 내·외에서의 차별경험, 부당한 일을 당하였을 때 신뢰하고 도움을 받는 곳, 한국에서 겪은 부당한 처우 및 개선제안사항에 대하여 질문함. (표 II-4)

〈표 II-4〉 등록·미등록 근로자 체크리스트 공통 내용

구분	문항
차별경험	사업주나 한국인 관리자의 차별경험 및 상황
외부 도움	불합리한 사항 대해 외부의 도움을 얻어 시정 경험 여부
신뢰하는 곳	한국에서 부당한 일을 당하였을 때 신뢰하고 도움을 받는 곳
부당한 처우 및 개선사항	한국에서 겪은 부당한 처우나 개선제안 사항

## 2) 모니터링 내용

- 등록 근로자의 경우 근로계약서의 근로조건과 실제 근로조건이 일치하지 않는 경우에도 사업장 이동이 어려우며, 외국인 근로자가 근로조건 불일치에 대해 제대로 의사표현을 하지 못한 채 근로계약 만료 시까지 참고 근로를 계속하는 경우가 많아 이에 대한 비율을 알아보고자 함.
- 근로계약서의 중요근로조건과 실제 근로조건이 불일치한 경우는 28%였으며 이를 항의한 근로자는 33%에 불과함. 기타 근로조건과 실제 근로조건이 불일치한 경우는 51%였으나 이를 항의한 근로자는 66%에 불과하였음.
- 사업주나 한국인에게 미등록 근로자가 인권침해를 당한 경우 출입국관리사무소, 경찰서 등에 신고하겠다는 위협이나 체류자격의 불안정으로 스스로 권리를 포기하는 사례에 대한 발생비율을 알아보고자 함.
- 미등록 근로자가 사업주에게 위협을 받은 경험은 43%, 사업주 외 동료나 지인에게 위협을 받은 경험은 36%였으며, 위협으로 권리구제를 포기한 경험은 21%였음.
- 국제법과 국내법은 국적을 이유로 한 차별을 금지하고 있으나 외국인 근로자에 대한 차별은 만연하고 있는바 당사자들이 사업장 내·외에서 느끼는 차별실태와 이에 대한 생각을 알아보고, 한국정부 및 내국인이 개선하여야 할 점에 대한 의견을 알아보고자 함.
- 사업장 내에서 사업주나 한국인 관리자에게 차별받는다고 느끼는 등록 근로자는 42%, 미등록 근로자는 67%였으며, 한국사회와 정부에 대한 개선제안사항으로 등록 근로자는 차별금지, 체류기간연장을, 미등록 근로자는 비자발급, 정중한 말(욕설 금지)을 우선순위로 선정하였음.



### Ⅲ. 모니터링 추진일정 및 방법



# 1. 모니터링 추진 일정

○ 본 모니터링은 2013년 4월부터 8월 말까지 진행됨. (표Ⅲ-1)

〈표 Ⅲ-1〉 모니터링 추진 일정

일시	내 용
4월 8일 ~ 4월 14일	- 모니터링 체크리스트 작성
4월 15일 ~ 4월 30일	- 모니터링 체크리스트 전문가 자문 · 남양주시외국인복지센터 이영 사무국장 · 의정부이주노동자상담소 이인화 상담팀장
5월 1일 ~ 5월 10일	- 모니터링 요원 선발(국적/지역 등 배분)
5월 11일 ~ 5월 20일	- 모니터링 요원 교육(센터 방문 개별 면담교육)
5월 21일 ~ 7월 31일	- 모니터링 실시
7월 14일	- 모니터링 요원 간담회 개최
6월 21일 ~ 8월 31일	- 모니터링 체크리스트 수집 및 추가 보완 조사

## 2. 모니터링 방법

- 모니터링 요원이 출신국 근로자를 직접 면담하여 체크리스트를 작성하는 방법으로 이루어졌으며, 불가피한 경우 전화를 통하여 체크리스트를 작성, 보완하는 방식으로 진행함.
- 같은 출신 국적과 경험을 가진 모니터링 요원이 공동체 모임 등을 통하여 조사를 시행하고, 응답자가 자국어로 편하게 응답하게 함으로써 좀 더 솔직하고 신뢰성 있는 답변을 유도함.
- ‘예’, ‘아니오’로 대답할 수 있는 문항에도 응답자가 원하는 경우 추가 사유를 기재할 수 있도록 하였고, 응답자의 의사를 최대한 반영할 수 있는 서술형 문항을 삽입하여 응답자가 자유롭게 의견을 개진할 수 있도록 함.

### 3. 모니터링 요원

- 국내에 3년 이상 체류하면서 외국인 근로자로 생활한 경험이 있는 10개국 출신의 이주민 10명을 경기도내 외국인지원센터의 추천을 받아 선발함. 모니터링단은 미등록체류자 3인, 등록체류자 5인, 귀화자 2인으로 구성됨.
- 3년 이상의 체류기간은 한국의 법과 제도에 대한 이해가 가능하고, 10명의 근로자를 직접 면담 모니터링할 수 있는 한국에서의 사회적 관계망이 형성될 수 있는 최소한의 기간으로 보고 설정함.
- 원래 조사방식은 현재 미등록 근로자가 미등록 근로자를, 고용허가제 근로자가 고용허가제 근로자를 모니터링하는 것으로 기획하였으나, 미등록 근로자의 경우 체류자격 불안정으로 인하여 적극적인 직접 면담 활동이 불가능한 점을 고려하여, 모니터링 요원으로 섭외하기 어려운 경우 미등록 근로경험이 있는 귀화자를 모니터링 요원으로 선발함.
- 3년 이상 체류한 등록노동자라고 하더라도 모니터링 역량 및 휴일근로로 인한 시간적 어려움 등으로 모니터링 활동이 불가한 경우, 근로자로 경험이 있는 모니터링 출신국 결혼이민자나 귀화자를 모니터링 요원으로 선발함. (표Ⅲ-2)

〈표 III-2〉 모니터링 요원 인적사항

모니터링 대상	연번	이름	출신 국적	현재 체류 자격	추천 기관
미등록	1	연희	몽골	미등록	수원시 외국인복지센터
	2	닌파	필리핀	귀화	남양주시 외국인복지센터
	3	응웬	베트남	미등록	의정부 외국인력지원센터
	4	차오	태국	미등록	의정부 이주노동자상담소
E-9	5	자나카	스리랑카	F-6	남양주시 외국인복지센터
	6	키베르	캄보디아	E-9	대곶이주민센터(김포시)
	7	사로니	인도네시아	E-9	의정부 외국인력지원센터
	8	후세인	방글라데시	귀화	화성시 외국인복지센터
	9	하사노프	우즈베키스탄	E-9	화성시 외국인복지센터
	10	타파	네팔	E-9	수원시 외국인복지센터

※ 모니터링 요원의 이름은 모두 가명처리 함

## IV. 모니터링 결과





# 1. 등록 근로자

○ 등록 근로자의 평균체류기간은 3년 9개월로 국적별로는 방글라데시 근로자가 3년 6개월, 우즈베키스탄 근로자가 3년 7개월, 캄보디아 근로자가 4년 3개월, 스리랑카 근로자가 4년 5개월, 인도네시아 근로자가 3년 6개월, 네팔 근로자가 3년 8개월이었음. (표Ⅳ-1)

〈표Ⅳ-1〉 등록 근로자 평균 체류 기간

국 적	평균 체류 기간
방글라데시	3년 6개월
우즈베크스탄	3년 7개월
캄보디아	4년 3개월
스리랑카	4년 5개월
인도네시아	3년 6개월
네팔	3년 8개월
평균	3년 9개월

- 근로계약서 내용 이해 여부에 대하여 82%(53명)가 충분히 이해하였다고 응답했지만, 응답자의 18%(12명)는 충분히 이해하지 못했다고 응답함. 고용허가제 근로자의 84.6%가 계약 내용에 관해 설명을 들었다고 응답한 고용허가제 실태 조사(정기선 2010)와 유사한 결과가 나타남. (표Ⅳ-2)

〈표Ⅳ-2〉 근로계약서 내용 이해 여부

예	아니오	합계
82% (53명)	18% (12명)	100% (65명)

- 근로계약서 내용을 충분히 이해하지 못한 이유에 대하여 33%(4명)가 담당 직원이 제대로 설명을 해 주지 않았으며, 42%(5명)가 모국어 계약서가 없었다고 응답함. (표Ⅳ-3)

〈표Ⅳ-3〉 근로계약서 내용을 이해하지 못한 이유

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
설명을 충분히 안 해줌	4	33
모국어 계약서가 없었음	5	42
기타	2	17
무응답	1	8
합계	12	100

- 특히 우즈베키스탄과 키르기스스탄 근로자의 73%(8명)가 본국에서 영어와 한글로 된 근로계약서만 받고 모국어로 된 근로계약서를 받지 못하여 내용을 충분히 이해하지 못하였으며, 담당 직원도 충분히 설명해 주지 않았다고 함.
- 동티모르를 제외한 고용허가제 시행 14개국 근로자를 대상으로 조사한 ‘체류 외국인 실태조사’에서 우즈베키스탄 근로자는 전체 조사대상의 3.2%로 소수에 불과하여, 이러한 실태가 제대로 나타나지 않은 것으로 보임 (정기선 2010).
- 근로계약서 중요근로조건(임금, 근로시간, 휴일 등)의 내용과 실제 근로조건이 일치하였는지에 대하여는 69%(45명)가 일치하였다고 응답하였고, 28%(18명)가 일치하지 않았다고 응답함 (표Ⅳ-4).

〈표 Ⅳ-4〉 근로계약서 중요근로조건과 실제 근로조건의 일치 여부

예	아니오	무응답	합계
69% (45명)	28% (18명)	3% (2명)	100% (65명)

- 고용허가제 근로자의 34.9%가 근로계약과 실제 근무환경이 일치하였다고 응답한 ‘이주노동자 노동권 실태조사’(외국인이주·노동운동협의회 2009)보다는 높아진 수치이나 고용허가제 외국인 근로자의 29.6%가 근로계약 위반을 경험하였다고 응답한 ‘체류외국인 실태조사’(정기선 2010)와 유사한 수치를 나타냄.

- 근로계약서 중요근로조건(임금, 근로시간, 휴일 등)이 실제 근로조건과 일치하지 않았을 때의 대처방안과 결과에 대하여 33%(6명)만이 직접 사업주에게 항의하거나 외국인지원센터를 통하여 상담하였고, 67%(12명)는 계약만료 시까지 참았다고 응답함. (표Ⅳ-5) 항의를 통하여 사업장을 변경한 근로자는 5%(1명)였음.

〈표Ⅳ-5〉 근로계약서 중요근로조건과 실제 근로조건의 불일치 시 항의 여부

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
항의함	6	33
그냥 참았음	12	67
합계	18	100

- 외국인 근로자의 사업장 이동사유를 규정한 고용허가제법 제25조와 고용노동부 내부지침은 ‘임금·근로시간이 20% 이상 저하한 경우’ 등으로 외국인 근로자의 사업장이동을 엄격히 제한하고 있음. 따라서 근로조건 위반이 있더라도 위 조건에 부합하지 않는 경우 외국인 근로자가 항의하더라도 위반사항이 개선되지 않거나, 외국인 근로자 스스로 사업장 이동을 포기하는 것으로 보임.
- 임금 외의 근로조건(기숙사, 사업장 환경, 성희롱, 동료의 산재 등)을 이유로 사업장 이동을 고민(요구)한 적이 있느냐는 질문에 51%(32명)가 있다고 응답함. (표Ⅳ-6)

〈표Ⅳ-6〉 임금 외 근로조건으로 사업장 이동 고민(요구) 여부

예	아니오	합계
51% (32명)	49% (33명)	100% (65명)

- 근로계약서상의 중요근로조건 위반을 경험한 근로자(28%)보다 임금 외의 근로 조건으로 사업장 이동을 고민(요구)한 근로자(51%)가 높게 나타난 것은 근로계약서 등에 명시되지 않은 근로조건이나 근로환경이 근로에 중대한 영향을 미치는 데 반해 당사자인 외국인 근로자에게 이에 대한 정보가 제대로 제공되지 않고 있음을 보여줌.
- ‘외국인 근로자 주거환경 연구보고서’(이주민방송 MNTV 외 2013)에서 외국인 근로자의 45%가 안내받은 기숙사 환경과 실제 기숙사 환경이 같지 않았다고 응답하였으며, 개선을 요구한 근로자는 39.5%에 불과하였음.
- 기숙사 환경이 열악하거나 사업장 환경이 위험한 경우(동료근로자의 산재) 등은 현재 고용허가제법상 사업장 이동사유에 포함되어 있지 않으나, 앞으로는 사업장 관리·감독을 통하여 기숙사 시설 개선 및 사업장 안전관리의무를 준수하지 않은 경우 외국인 근로자가 사업장을 이동할 수 있도록 지침을 변경할 필요 있음.
- 임금 외의 근로조건(기숙사, 사업장 환경, 성희롱, 동료의 산재 등)을 이유로 사업장 이동을 고민(요구)한 후의 대처방안과 결과에 대하여 66%(21명)는 사업주에게 항의하였다고 응답하였고, 31%(10명)는 그냥 참았다고 응답함. 사업주에게 항의 후 해결되었다고 응답한 근로자는 3%(1명)에 불과함. (표Ⅳ-7)

〈표Ⅳ-7〉 임금 외 근로조건 불일치 시 항의 여부

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
항의함	21	66
그냥 참았음	10	31
무응답	1	3
합계	32	100

- 사업주의 사회보험(건강보험, 국민연금-해당국) 당연 가입의무를 알고 있느냐는 질문에 응답자의 89%(58명)는 알고 있다고 응답함. (표Ⅳ-8)

〈표Ⅳ-8〉 사회보험 사업주 당연가입의무 인지 여부

예	아니오	무응답	합계
89% (58명)	9% (6명)	2% (1명)	100% (65명)

- 직장가입 건강보험카드의 소지 여부에 대하여 92%(60명)가 소지하였다고 응답함. (표Ⅳ-9) 이는 ‘체류외국인 실태조사’(정기선, 2010)에서 나타난 건강보험 가입률 74%보다 높은 수치이며, 2009년 12월 말 70%의 가입률(국민권익위원회 2010)보다 높은 수치로 등록 근로자의 건강보험 가입률이 높아진 것으로 보임.

〈표Ⅳ-9〉 직장가입 건강보험카드 소지 여부

예	아니오	무응답	합계
92% (60명)	5% (3명)	3% (2명)	100% (65명)

- 사회보험 등록시스템이 일원화됨으로써 건강보험에 가입한 경우 외국인 근로자가 가입할 수 있는 사회보험(국민연금-상호주의, 산재보험 당연 가입, 고용보험 임의가입)은 자동 가입되었다고 볼 수 있으므로 건강보험카드 소지 여부는 외국인 근로자의 사회보장 여부를 가늠하는 척도가 될 수 있음.

- 사업장에서 사회보험료를 제대로 내고 있는지 확인한 경험이 있는 근로자는 62%(40명)였으며, 38%(25명)는 확인해 본 적이 없다고 응답함. (표Ⅳ-10)

〈표Ⅳ-10〉 사회보험료 납부 확인 여부

예	아니오	합계
62% (40명)	38% (25명)	100% (65명)

- 외국인 근로자에 대한 사회보험 가입 및 보험료에 대한 홍보부족과 사업장에서 의 안내 미흡으로 사회보험 가입 여부 및 보험료 과납에 대한 분쟁이 증가하고 있음 (부산일보 2013. 8. 8 보도).
- 내국인이 직장가입자로 사회보험에 가입할 경우 가입 여부 및 보험료 납부 결과가 우편으로 통지되며, 보험료가 미납되었을 경우에도 보험료 미납을 알리는 통지서가 우편으로 송부됨. 이에 비하여 외국인 근로자는 대부분 기숙사에서 생활하여 우편물을 수취하기가 어렵거나 통지서를 이해하기 어려운 경우가 많아 근로자 스스로 공단에 문의하지 않는 한 보험료 납입액 및 미납 여부를 알 방법이 없으므로 이에 대한 해결 방안이 마련돼야 함.
- 사업주가 사회보험에 가입하지 않은 경우 응답자의 55%(12명)가 항의하였다고 응답하였으며, 45%(10명)는 그냥 참았다고 응답함. (표Ⅳ-11)

〈표Ⅳ-11〉 사회보험 미가입에 대한 항의 여부

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
항의함	12	55
그냥 참았음	10	45
합계	22	100

- 응답자의 11%(7명)가 3년 체류기간 만료 시 재취업을 위하여 사업장의 부당한 처우를 받아들인 경험이 있다고 응답함. (표Ⅳ-12)

〈표Ⅳ-12〉 체류기간 연장 시 사업주의 부당처우 수용 경험

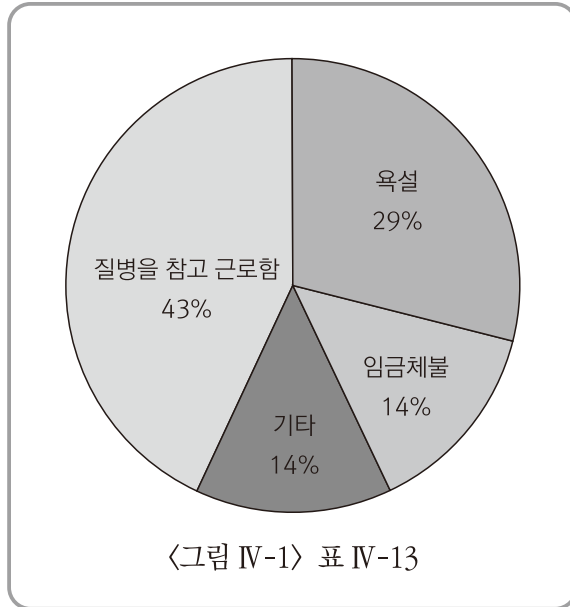
예	아니오	합계
11% (7명)	89% (58명)	100% (65명)

- 부당처우의 유형은 43%(3명)가 질병을 참았고, 29%(2명)가 욕설을 참았다고 응답함. (표Ⅳ-13, 그림Ⅳ-1)

〈표Ⅳ-13〉 체류기간 연장을 위해 수용한 사업주의 부당처우 유형

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
욕설	2	29
질병을 참고 근로함	3	43
임금체불	1	14
기타	1	14
합계	7	100





○ 사업장 이동 시 고용센터에 기재된 이동사유에 대하여 확인한 근로자는 37%(24명)였음. (표IV-14)

〈표 IV-14〉 사업장 이동사유에 대한 확인 여부

예	아니오	무응답	합계
37% (24명)	49% (32명)	14% (9명)	100% (65명)

- 2009년 외국인 근로자의 3년 근로계약이 허용된 후 근로자 대부분이 3년 근로 계약을 체결하면서 고용허가제법에 규정된 사유가 아니고는 사업장을 이동할 수 없어 사업장 이동경험을 가진 근로자가 많지 않았으며, 사업장 이동 시 고용센터에서 이동사유를 기재하는 것에 대하여 모르는 근로자도 있었음.
- 고용센터에 사업장 이동사유가 사실과 다르게 기재된 경우에도 빨리 옮기고 싶어서 본인의 귀책사유로 기재된 것을 용인한 경험이 있는 근로자는 응답자의 29%(7명)였으며, 71%(17명)는 용인한 경험이 없다고 응답함. (표Ⅳ-15)

〈표Ⅳ-15〉 이동사유가 다르게 기재된 것을 용인한 경험 여부

예	아니오	합계
29% (7명)	71% (17명)	100% (24명)

- 최저임금이 모든 사업장에 적용되는 것을 알고 있느냐는 질문에 65명 전원이 알고 있다고 응답함.
- 그러나 매년 최저임금이 즉시 적용되었느냐는 질문에 88%(57명)가 즉시 적용되었다고 대답했지만 12%(8명)는 아니라고 응답함. (표Ⅳ-16)

〈표Ⅳ-16〉 매년 최저임금의 즉시 적용 여부

예	아니오	합계
88% (57명)	12% (8명)	100% (65명)

- 사업장 외에서 욕과 같은 언어폭력이나 자국을 비하하는 발언을 들은 적이 있는지의 물음에 등록 근로자의 32%(21명)가 있다고 응답함. (표Ⅳ-17)

〈표 Ⅳ-17〉 사업장 외에서 언어폭력 등 경험 여부

예	아니오	무응답	합계
32% (21명)	66% (43명)	2% (1명)	100% (65명)

## 2. 미등록 근로자

- 미등록 근로자의 국내 평균체류기간은 6년 3개월로 국적별로는 태국 근로자가 3년 6개월, 필리핀 근로자가 6년 8개월, 몽골 근로자가 5년 7개월, 베트남 근로자가 9년이었음. (표Ⅳ-18)

〈표Ⅳ-18〉 미등록 근로자 평균체류기간

국적	평균 체류 기간
태국	3년 6개월
필리핀	6년 8개월
몽골	5년 7개월
베트남	9년
평균	6년 3개월

- 미등록 근로자 중 사업주와 근로계약서를 체결하였다는 근로자는 42명 중 단 한 명도 없었음.
- 2012년부터 근로계약서 서면교부가 근로기준법에 명시되었으나 사업주에게 제대로 홍보가 되지 않은 것으로 보임. 또한, 사업주가 근로기준법 위반보다는 미등록 근로자를 고용한 사실로 출입국관리법상 처벌받을 것을 두려워하여 근로계약서를 전혀 체결하지 않고 있는 것으로 추측됨.
- 근로계약서를 체결하지 않음으로써 미등록 근로자는 앞으로 분쟁발생 시 입증자료가 없어 권리를 구제받는 것이 더욱 어려워짐.

- 사업주가 근로계약서 상 혹은 구두로 약속한 근로조건이 지켜지지 않은 경험을 하였다고 36%(15명)가 응답함. (표Ⅳ-19)

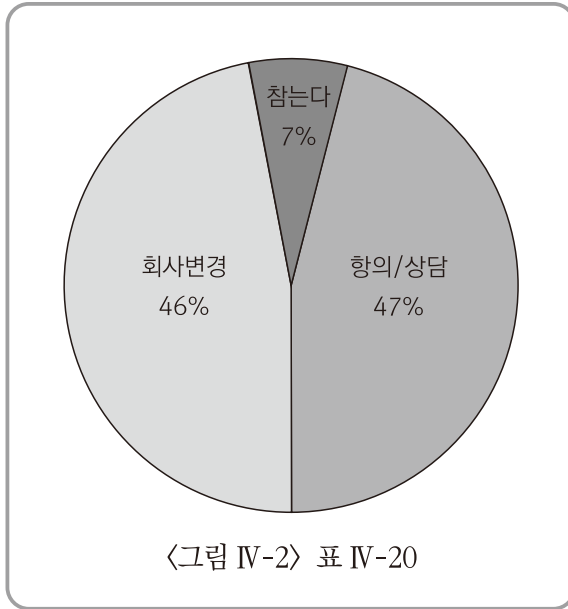
〈표 Ⅳ-19〉 근로계약과 실제 근로조건의 일치 여부

예	아니오	합계
36% (15명)	64% (27명)	100% (42명)

- 사업주가 약속한 근로조건이 지켜지지 않은 경우 응답자의 47%(7명)는 사업주에게 직접 항의 혹은 외국인지원센터를 통하여 상담하였으며, 46%(7명)는 회사를 변경하였고, 7%(1명)는 그냥 참았다고 응답함. (표Ⅳ-20, 그림Ⅳ-2)

〈표 Ⅳ-20〉 근로조건이 일치하지 않은 경우 대응 여부

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
항의/상담	7	47
회사변경	7	46
참는다	1	7
합계	15	100



- 미등록 근로자라도 퇴직금 등 노동관계법이 등록노동자와 똑같이 적용되는 것을 알고 있다는 응답자는 24%(10명)에 불과하였음. (표 IV-21)

〈표 IV-21〉 노동관계법 동일적용 인지 여부

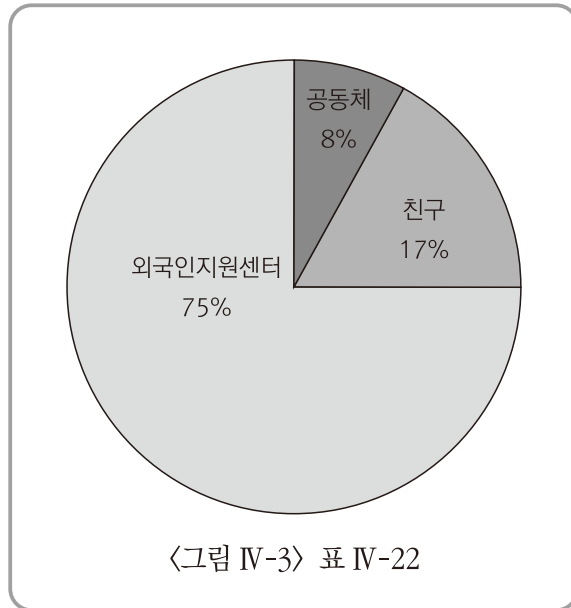
예	아니오	합계
24% (10명)	76% (32명)	100% (42명)

- 결과수집 과정에서 모니터링 요원에게 확인한 결과 미등록 근로자가 노동관계법의 동일적용을 인지하고 있는 비율은 더 높을 것으로 생각되나, 실제 현실에서 미등록 근로자가 노동관계법의 동일적용을 받지 못한다고 생각하고 답변한 대상자가 일부 있는 것으로 보임.

- 노동관계법의 동일적용을 어떤 경로를 통해 알게 되었는지에 대하여 응답자의 75%(9명)는 외국인지원센터, 17%(2명)는 친구, 8%(1명)는 공동체를 통하여 알게 되었다고 응답함. (표Ⅳ-22, 그림Ⅳ-3)

〈표Ⅳ-22〉 노동관계법 동일적용을 알게 된 경로

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인지원센터	9	75
친구	2	17
공동체	1	8
합계	12	100



- 임금체불 등을 이유로 사업주에게 항의한 경우 출입국 혹은 경찰서에 신고하겠다는 위협을 받은 경험이 있다고 43%(18명)가 응답함. (표Ⅳ-23)

〈표Ⅳ-23〉 사업주에게 신고위협을 받은 경험 여부

예	아니오	합계
43% (18명)	57% (24명)	100% (42명)

- 미등록이라는 이유로 사업주 외 동료나 지인, 기타 한국인에게 불이익이나 위협을 받은 경험이 있다고 36%(15명)가 응답함. (표Ⅳ-24)

〈표Ⅳ-24〉 사업주 외의 지인에게 위협을 받은 경험 여부

예	아니오	합계
36% (15명)	64% (27명)	100% (42명)

- 응답자의 21%(9명)가 사업주나 한국인의 위협에 권리구제를 포기한 적이 있다고 응답함. (표Ⅳ-25) 이는 법무부의 ‘범죄사실의 피해자 등에 대한 공무원 통보 의무 면제 지침’이 미등록 근로자에게 제대로 알려지지 않다는 것을 보여줌.

〈표Ⅳ-25〉 사업주나 한국인의 위협에 권리구제를 포기한 경험 여부

예	아니오	합계
21% (9명)	79% (33명)	100% (42명)



- 응답자의 38%(16명)가 임금체불 등을 이유로 노동부 등 관공서에 방문한 경우 제대로 안내를 받지 못하거나, 미등록 신분이니 빨리 합의하라는 등의 종용을 받은 경험이 있다고 응답함. (표Ⅳ-26)

〈표Ⅳ-26〉 관공서에서 제대로 안내받지 못하거나 합의종용 경험 여부

예	아니오	무응답	합계
38% (16명)	55% (23명)	7% (3명)	100% (42명)

- 응답자의 36%(15명)가 권리구제 시 미등록 신분 때문에 증거자료 제출의 어려움(한국인 동료의 협조 부족, 미등록 신분이므로 근로자 수 입증의 어려움)을 겪은 경험이 있다고 함. (표Ⅳ-27)

〈표Ⅳ-27〉 권리구제 시 입증 책임의 어려움 경험 여부

예	아니오	합계
36% (15명)	64% (27명)	100% (42명)

- 미등록 근로자들은 근로계약서를 체결하지 않고 사회보험 등에 가입할 수 없어 근로 사실을 입증할만한 공식적인 서류가 없어 분쟁발생 시 권리를 제대로 구제받지 못하는 경우가 발생함.
- 응답자의 71%(30명)는 사업주와 합의하지 않고 사업장을 퇴사한 경험이 있다고 응답함. (표Ⅳ-28)

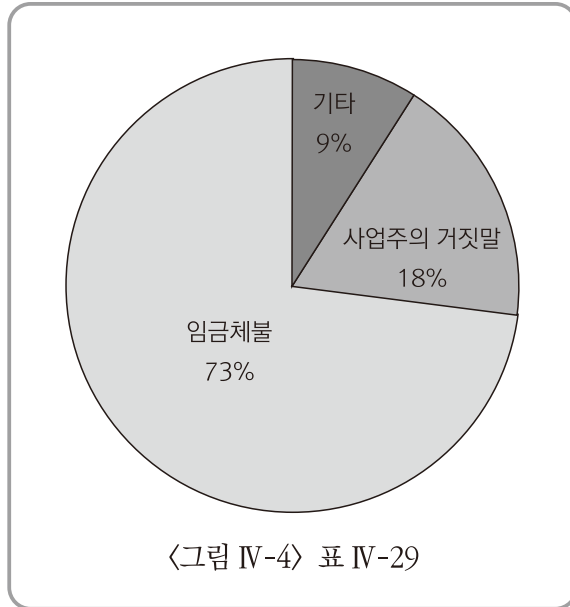
〈표 IV-28〉 사업주와 합의하지 않고 퇴사경험 여부

예	아니오	합계
71% (30명)	29% (12명)	100% (42명)

- 사업주와 합의 없이 그만 둔 이유는 응답자의 73%(24명)는 임금체불, 18%(6명)는 사업주의 거짓말이라고 답함. (표IV-29, 그림IV-4)

〈표 IV-29〉 사업주와 합의 없이 퇴사한 이유

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
임금체불	24	73
사업주의 거짓말	6	18
기타	3	9
합계	33	100



- 미등록 근로자의 경우 체류자격이 없으므로 역설적으로 사업장이동에 대한 제한이 없으며, 많은 사업주는 미등록 근로자들이 임금상승을 목적으로 미리 통보도 하지 않고 사업장을 퇴사한다고 주장함. 이는 고용허가제에서 외국인 근로자들의 사업장 이동사유 및 횟수를 제한하는 근거가 되기도 함.
- 그러나 근로자들은 사업장 이동사유가 사업주의 임금체불과 거짓말이라고 응답함으로써 외국인 근로자의 사업장이동 제한에 앞서 사업주의 법 준수가 선행되어야 함을 보여줌.
- 사업장 외에서 자국을 비하하는 발언을 들은 적이 있는지에 대하여 미등록 근로자의 69%(29명)가 있다고 응답함. (표IV-30)

〈표 IV-30〉 사업장 외에서 자국 비하 발언을 들은 경험 여부

예	아니오	무응답	합계
69% (29명)	24% (10명)	7% (3명)	100% (42명)

### 3. 등록·미등록 근로자 공통답변

- 사업주나 한국인관리자가 본인과 한국인 동료에게 대하는 태도나 말에서 차별을 느낀 적이 있느냐는 질문에 전체 응답자의 51%(55명)가 차별을 느꼈다고 응답함. (표Ⅳ-31)

〈표Ⅳ-31〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부 (전체)

예	아니오	합계
51% (55명)	49% (52명)	100% (107명)

- 체류자격별로는 등록 근로자의 42%(27명)가 차별을 느꼈다고 응답한 것에 비해 미등록 근로자의 경우 67%(28명)가 차별을 느꼈다고 응답함. (표Ⅳ-32, 표Ⅳ-33)

〈표Ⅳ-32〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부 (등록)

예	아니오	합계
42% (27명)	58% (38명)	100% (65명)

〈표Ⅳ-33〉 사업주나 한국인관리자에게 차별받는다고 느끼는지 여부 (미등록)

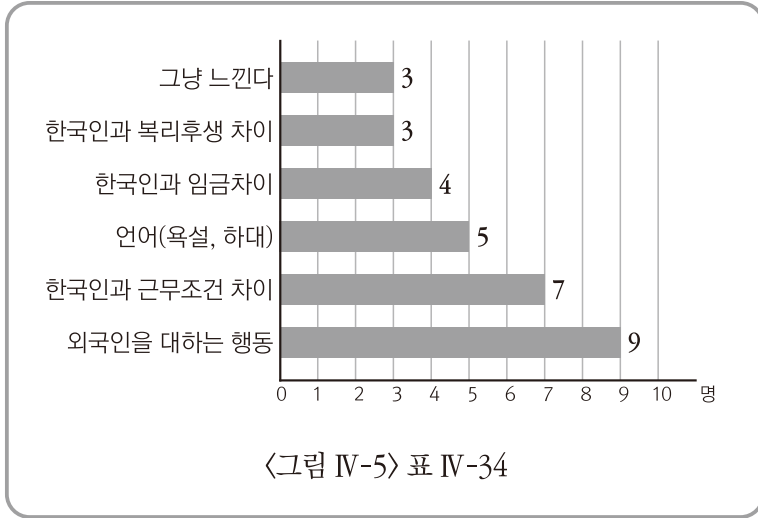
예	아니오	합계
67% (28명)	33% (14명)	100% (42명)

- ‘체류외국인 실태조사’(정기선, 2010)에서 외국인 근로자의 46%가 외국인으로서 차별받은 경험이 있다고 응답하여 본 조사보다는 낮게 나타났으며, ‘지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책 강화방안’(조석주, 2011)에서 군포시 외국인 근로자의 61.5%가 월급 등에서 차별대우를 당하였다고 응답하여 본 조사보다는 높게 나타남.
- 미등록 근로자가 등록 근로자보다 더 차별을 받는다고 느끼는지에 대하여 실제 사업장에서 체류자격에 따라 차별을 하는지, 미등록 근로자가 체류자격 불안정으로 그렇게 느끼는지에 대하여는 면밀한 조사가 더 필요함.
- 사업장에서 어떤 경우에 차별을 가장 확실히 느끼는지에 대하여 등록 근로자의 경우 29%(9명)가 외국인을 대하는 행동에서, 22%(7명)가 한국인과 근무조건 차이(외국인에게 더 힘든 일을 시킴)에서, 16%(5명)가 언어(욕설, 하대)에서 차별을 느낀다고 응답함. (표Ⅳ-34, 그림Ⅳ-5)

〈표Ⅳ-34〉 차별을 느끼는 상황(등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인을 대하는 행동	9	29
한국인과 근무조건 차이	7	22
언어(욕설, 하대)	5	16
한국인과 임금차이	4	13
한국인과 복리후생 차이	3	10
그냥 느낀다	3	10
합계	31	100

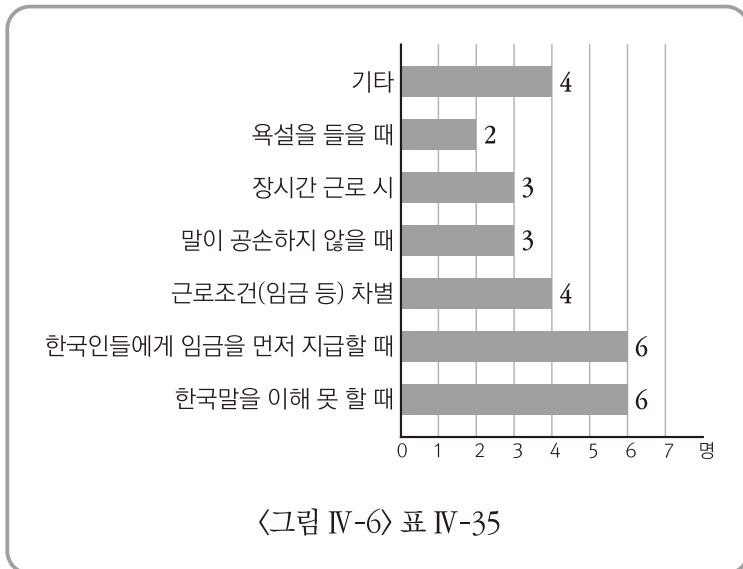
※ 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 응답자 수 27명보다 큼



- 미등록 근로자의 경우 22%(6명)가 한국말을 이해하지 못할 때, 21%(6명)가 한국인들에게 임금을 먼저 지급할 때, 14%(4명)가 근로조건(임금 등)의 차이에서 차별을 느낀다고 응답함. (표IV-35, 그림IV-6)

〈표 IV-35〉 차별을 느끼는 상황 (미등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
한국말을 이해 못 할 때	6	22
한국인들에게 임금을 먼저 지급할 때	6	21
근로조건(임금 등) 차별	4	14
말이 공손하지 않을 때	3	11
장시간 근로 시	3	11
욕설을 들을 때	2	7
기타	4	14
합계	28	100



- 큰 범주로 구분 시 근로조건(근무조건, 임금, 복리후생)에서 한국인과의 차별을 느낀다고 응답한 등록 근로자는 42%, 미등록 근로자는 35%로 나타나 체류자격과 상관없이 대부분의 외국인 근로자들이 사업장 내에서 근로조건에 대해 차별을 받는 것으로 느낌.
- 근로기준법 제6조와 고용허가제법 제22조는 국적을 이유로 한 근로조건 차별적 처우를 금지하고 있으나 차별에 대한 구체적인 기준이 마련되어 있지 않아 실효성 없는 선언적인 규정으로만 머물고 있음.
- 어떤 말이 가장 듣기 싫은지에 대한 질문에 등록 근로자의 경우 85%(28명)가 욕설(대부분 한국인이 주로 쓰는 특정욕설로 답함)이라고 응답하였으며, 15%(5명)는 하대(야, 이거 해 등)라고 응답함. (표Ⅳ-36)

〈표Ⅳ-36〉 가장 듣기 싫은 말(등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
욕설	28	85
하대	5	15
합계	33	100



- 미등록 근로자의 경우 욕설과 하대 이외에 25%(8명)가 경찰에 신고하겠다는 협박이 가장 싫어하는 말이라고 응답함. (표Ⅳ-37)

〈표Ⅳ-37〉 가장 듣기 싫은 말 (미등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
큰소리, 하대	5	16
욕설	17	53
경찰에 신고하겠다고 협박함	8	25
기타	2	6
합계	32	100

- 등록 근로자의 29%(19명), 미등록 근로자의 45%(19명)가 불합리한 사항에 직접 항의를 하였으나 시정되지 않았는데 외부의 도움을 얻어 시정된 경우가 있었다고 응답함. (표Ⅳ-38, 표Ⅳ-39)

〈표Ⅳ-38〉 불합리한 사항을 외부의 조력을 얻어 시정한 경험 여부 (등록)

예	아니오	무응답	합계
29% (19명)	68% (44명)	3% (2명)	100% (65명)

〈표Ⅳ-39〉 불합리한 사항을 외부의 조력을 얻어 시정한 경험 여부 (미등록)

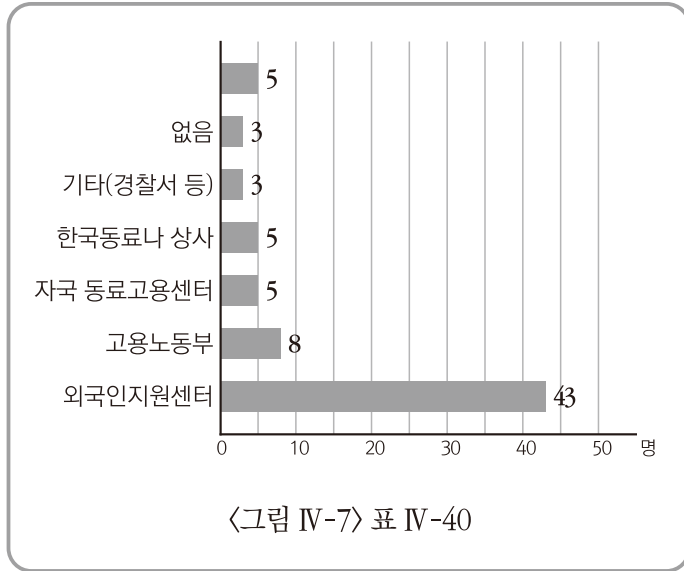
예	아니오	무응답	합계
45% (19명)	50% (21명)	5% (2명)	100% (42명)

- 체류자격과 상관없이 외국인 근로자는 의사소통의 어려움 등으로 통역 등 외부의 도움을 얻을 수밖에 없는 상황에 직면하기도 함. 그러나 외국인 근로자가 스스로 문제를 제기했음에도 시정되지 않다가 외부의 도움으로 시정된 비율이 높을수록 외국인 근로자의 의견이 존중되고 있지 않다는 것을 보여주는 척도가 될 수 있음. 또한, 통역 등의 언어지원이 일상적으로 필요함을 보여줌.
- 미등록 근로자의 경우 외부의 조력으로 불합리한 사항을 바로잡은 비율이 높은 것은 주장하더라도 경찰에 신고하겠다고 협박을 당할 경우 외국인지원센터 등의 도움을 얻을 수밖에 없는 상황과 연관된 것으로 생각함.
- 한국에서 부당한 일을 당하였을 때 신뢰하고 도움을 요청하는 곳을 묻는 말에 등록 근로자의 경우 외국인지원센터 60%(43명), 고용노동부 11%(8명), 고용센터 및 자국 동료라고 각 7%(5명)가 응답함. (표Ⅳ-40, 그림Ⅳ-7)

〈표Ⅳ-40〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳 (등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인지원센터	43	60
고용노동부	8	11
고용센터	5	7
자국 동료	5	7
한국동료나 상사	3	4
기타(경찰서 등)	3	4
없음	5	7
합계	72	100

※ 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 응답자 수 65명보다 큼

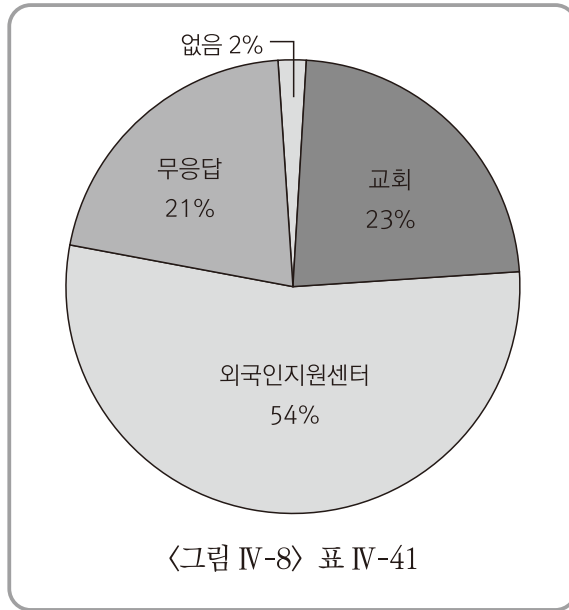


○ 미등록 근로자의 경우 54%(23명)가 외국인지원센터, 23%(10명)가 교회라고 응답함. (표IV-41, 그림IV-8)

〈표 IV-41〉 신뢰하고 도움을 요청하는 곳 (미등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인지원센터	23	54
교회	10	23
없음	1	2
무응답	9	21
합계	43	100

※ 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 응답자 수 42명보다 큼



○ 등록 근로자의 경우 소수이기는 하나 외국인지원센터와 민간단체 이외에도 고용노동부나 경찰서 등 관공서를 신뢰하는 응답자가 있는 데 반하여 미등록 근로자의 경우 민간단체와 종교기관만을 신뢰하는 곳이라고 응답함.

- 한국에서 겪은 가장 부당한 처우나 한국사회와 정부에 대한 개선제안사항에 대하여 등록 근로자의 17%(11명)가 차별금지, 15%(10명)가 체류기간 연장, 12%(8명)가 통역확대, 11%(7명)가 3년 근로계약 금지라고 응답함. (표Ⅳ-42)

〈표Ⅳ-42〉 한국에서 겪은 부당한 처우나 바뀌어야 하는 점 (등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
차별금지(근로조건, 피부색)	11	17
체류기간 연장	10	15
통역확대	8	12
3년 근로계약 금지	7	11
가족초청	6	9
문화존중(식비지원)	5	8
근로조건 개선(근로시간, 임금)	3	4
사업장변경횟수·이동사유 제한	3	4
사업장 관리·감독	2	3
기숙사 시설개선	2	3
욕설 금지	2	3
기타	7	11
합계	66	100

※ 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 응답자 수 65명보다 큼

- 미등록 근로자의 경우에는 42%(21명)가 비자발급, 24%(12명)가 정중한 말(욕설 금지), 10%(5명)가 체불임금 해결 구제라고 응답함. (표Ⅳ-43)

〈표Ⅳ-43〉 한국에서 겪은 부당한 처우나 바뀌어야 하는 점 (미등록)

내 용	빈도 (명)	백분율 (%)
비자발급	21	42
정중한 말(욕설 금지)	12	24
체불임금 해결 구제	5	10
차별(무시) 금지	4	8
임금체불(지연) 금지	3	6
출국, 재입국허가	2	4
기타	3	6
합계	50	100

※ 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 응답자 수 42명보다 큼

- 등록 근로자의 경우 큰 범주로 분류할 경우 고용허가제의 권리제한사항(체류기간 연장, 3년 근로계약 금지, 가족초청, 사업장변경횟수·이동사유 제한) 개선이 39%(26명)로 다수를 차지하고 있으며, 미등록 근로자의 경우 42%(21명)가 비자발급이라고 응답함으로써 체류자격 안정에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타났다.

## V. 시사점과 정책 제언





# 1. 시사점

- 등록 근로자의 경우 근로계약 내용과 사업장에서의 실질적인 근로조건 불일치로 어려움을 겪고 있으나 근로계약서상 중요근로조건이 불일치한 경우 33%만 항의하였고, 임금 외 기타 근로조건이 불일치한 경우 66%만 항의하는 등 대부분의 외국인 근로자는 근로조건 불일치에 항의하지 않고 참는 것으로 나타남. 이는 고용센터와 같은 공공 기관을 통하여 고충을 호소하여도 제대로 받아들여지지 않는 등 관공서의 공정한 업무 처리에 대한 외국인 근로자의 불신이 반영된 태도로 추론됨.
- 사업장 이동 시 고용센터에 기재된 사업장 이동 사유를 확인하는 근로자는 37%에 불과하였으며 이동 사유가 다르게 기재된 것을 용인한 경험을 한 근로자도 29%에 달함. 고용노동부는 사업주 귀책사유로 외국인 근로자가 사업장을 이동할 시 사업장에는 신규 외국인 근로자 고용 시 감점을, 외국인 근로자는 사업장 이동횟수를 추가해 주는 등의 정책을 펴고 있으나 이러한 내용이 외국인 근로자에게 적절하게 홍보되거나 안내되지 않고 있는 것으로 판단됨.
- 모니터링에 참여한 미등록 근로자의 경우 전원이 근로계약서를 체결하고 있지 않은 상태였으며, 구두상의 근로조건이 지켜지지 않는 경우도 36%가 경험하였음. 그러나 이를 바로잡기보다는 46%가 회사를 이동함으로써 문제를 해결하였음. 미등록 근로자의 경우 분쟁발생 시 근로계약서 등 입증서류 미비로 권리구제가 등록 근로자보다 더 어려우므로 문제를 해결하기보다는 사업장 변경 등을 통해 회피하는 비율이 높은 것으로 판단됨.
- 미등록 근로자 중 부당한 처우를 당하고도 사업주에게 미등록 체류 신고위협을 당한 경험을 가진 근로자가 43%, 사업주 외 한국인에게 신고위협을 당한 경험을 가진 근로자는 36%에 달하였으며, 신고위협으로 권리구제를 포기했다고 응답한 근로자도 21%에 달함. 외국인 근로자가 피해자임에도 불구하고 부당하게 위협을 받고 자신의 권리를 포기하는 상황이 빈발하는 것은 제도적인 권리 구제 과정에서 강제 퇴거에 노출될 위협에 대한 두려움 탓으로 판단됨. 이러한 문제를 최소화하기 위해서는 법무부의 ‘공무원 통보의무 면제 지침’을 외국인 근

로자에게 더 적극적으로 홍보할 수 있어야 하며, 외국인 관련 관공서의 신뢰성을 제고시키는 노력이 병행되어야 함.

- 미등록 근로자의 71%가 임금체불과 사업주의 거짓말로 사업장에서 무단 퇴사한 경험을 가지고 있으며, 69%가 사업장 외에서 자국 비하 발언을 경험한 것으로 나타남. 이는 사업장에서뿐만 아니라 사업장 외부에서도 미등록 근로자에 대한 실질적이며 상징적인 차별이 공통으로 매우 강하게 자행되고 있음을 뜻함.
- 체류자격에 상관없이 외국인 근로자의 51%는 사업장에서 차별을 받았다고 응답하였으며 등록 근로자의 경우 42%가, 미등록 근로자의 67%가 차별을 받았다고 응답함. 차별 요인과 관련해서는 대다수 응답자가 한국인과의 근로조건 차이라고 답함으로써 근로기준법과 고용허가제법의 차별처우 금지규정이 별다른 효력을 발휘하지 못하고 있음을 보여줌.
- 한국사회 및 정부에 대한 제도개선과 관련 외국인 근로자들이 직접적인 어려움을 겪는 체류자격 관련 사항 이외에도 차별금지(등록 근로자 17%)와 욕설 금지(미등록 근로자 24%)에 대한 요구가 높은 응답률을 보였음. 이는 외국인 근로자들이 사업장 안팎에서 상시로 차별과 욕설을 경험하고 있는 상황을 방증하는 것이라고 볼 수 있음.

## 2. 정책 제언

- 외국인 근로자의 고충이 계속됨에도 근로조건이 개선되지 않을 경우 고용허가 제법상 사업장이동사유에 포함되지 않더라도 외국인 근로자의 사업장 이동을 허가하거나, 사업장에 외국인 고용에 대하여 불이익을 주는 방안을 실행할 필요가 있음.
- 미등록 근로자라도 근로계약서를 체결하고 서면으로 내주어야 함을 사업주에게 홍보하고, 분쟁발생 시 근로계약을 체결하지 않았을 경우 사업주 처벌과 함께 사업주에게 증명책임을 전환하여야 함.
- 미등록 근로자에게 법무부의 ‘공무원 통보의무 면제지침’에 대하여 홍보하고, 범죄사실 조사 시(권리구제과정에서) 위협당한 정황이 발견되었을 경우 철저히 조사하여 가해자와 위협자에 대하여 가중처벌하도록 함.
- 근로기준법, 고용허가제법의 차별금지 조항 및 「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」에 근거하여 국적에 의한 차별금지 기준을 마련하고 이를 위반하는 사업주의 경우 실제적인 처벌과 고용허가제 외국인 근로자 고용을 제한하도록 하는 것도 차별을 예방할 방안이 될 것임.
- 사업주뿐만 아니라 한국인 관리자와 동료들로부터의 인권침해 및 차별 방지대책의 하나로 외국인 근로자를 고용하는 사업장의 경우 성희롱 예방교육과 같이 인권 교육을 의무적으로 시행하도록 함.
- 사업장을 관리·감독함에 있어 근로 관계 및 차별실태에 대한 실질적인 조사가 이루어지기 위해서는 외국인 근로자 당사자의 의견 청취가 필수적임. 이를 위하여 사업장 근로감독 시 반드시 통역사를 대동하도록 함.



## 참고 문헌



## 〈참고 문헌〉

김창연 외. 2010. 서울시 이주여성노동자 안전실태 및 개선방안 연구. 서울시 여성가족재단.

오경석 외. 2013. 경기도 외국인 근로자 가족 인권 상황 실태조사. 경기도외국인인권지원센터.

정기선 외. 2010. 체류외국인 실태조사 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활. IOM 이민정책연구원.

조석주. 2011. 지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책 강화방안: 군포시 사례를 중심으로. 지방행정연구 제25권.

이주민방송 MNTV 외. 2013. 외국인 근로자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태 조사 및 제도개선 연구 보고서.

외국인이주·노동운동협의회. 2009. 고용허가제 시행 5주년 이주노동자 노동권 실태 조사.

출입국·외국인정책본부 2013년 10월 통계월보

국민권익위원회 2013. 4. 14. 보도자료

국민권익위원회 사회제도개선담당관 2010. 6. ‘외국인 근로자 권익증진 방안’

부산일보 2013. 8. 8. ‘외국인 노동자 임금체불 수법 교묘’

국민권익위원회 2013. 4. 14. 보도자료

국민권익위원회 사회제도개선담당관 2010. 6. ‘외국인 근로자 권익증진 방안’

부산일보 2013. 8. 8. ‘외국인 노동자 임금체불 수법 교묘’

〈붙임〉

- 이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트 (등록)
- 이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트 (미등록)



# 이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트

## 이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트 (등록)

모니터링 요원 이름	일시
거주지역	분야 <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">등록</div>

점 검 항 목	점 검 결 과		객관적 사실
	예	아니오	
1. 근로계약서 내용에 대하여 충분히 내용을 이해하였나요? (고용센터/송출국)			
1-1 근로계약내용을 제대로 이해하지 못한 이유는 무엇인가요?			
2. 근로계약서 중요근로조건(임금, 근로시간, 휴일 등)의 내용과 실제 근로조건이 일치하였나요?			
2-1 대처방안과 결과는 어떠했나요? (계약만료 시까지 참는다/항의한다)			
3. 임금 외의 근로조건(기숙사, 사업장 환경, 성희롱, 동료의 산재 등)으로 사업장 이동을 고민(요구)한 적이 있습니까?			
3-1 대처방안과 결과는 어떠했나요? (참는다/항의한다)			
4. 사업주가 사회보험(건강보험, 국민연금-해당국)에 당연히 가입해야 하는 것을 알고 있나요?			
4-1 사업주가 건강보험 카드를 가지고 있나요?			
4-2 사업장에서 사회보험료를 제대로 내고 있는지 확인한 적이 있습니까?			
4-3 사업주가 사회보험에 제대로 가입하지 않은 경우 대처방안과 결과는 어떠했나요? (참는다/항의한다)			

5. 3년 체류기간 만료 시 재취업을 위하여 사업장의 부당한 대우를 받아들인 경험이 있습니까?			
5-1 있다면 부당한 대우의 유형은 무엇이었나요?			
6. 사업장 이동 시 고용센터에 기재된 이동사유에 대하여도 확인을 합니까?			
6-1 이동사유가 사실과 다르게 기재된 경우에도 빨리 옮기고 싶어서 본인의 귀책사유로 기재된 것을 용인한 적이 있습니까?			
7. 사업주나 한국인관리자가 본인과 한국인 동료에게 대하는 태도나 말에서 차별을 느낀 적이 있습니까?			
7-1 어떤 경우에 가장 확실히 느끼나요?			
8. 사업장 외에서 욕과 같은 언어폭력이나 자국을 비하하는 발언을 들은 적이 있습니까?			
8-1 어떤 말이 가장 듣기 싫은가요?			
9. 매년 초 상승하는 최저임금이 모든 사업장에 적용되는 것을 알고 있습니까?			
9-1 해가 바뀔 때마다 최저임금이 즉각 상승하였습니까?			
10. 불합리한 사항에 직접 항의를 하였으나 수정되지 않았는데 외부의 도움을 얻어 수정된 경우가 있었습니까?			
11. 한국에서 부당한 일을 당하였을 때 주로 어디에 도움을 요청하고, 가장 신뢰하는 곳은 어디인가요?			
12. 위 질문 이외에 한국에서 겪은 가장 부당한 처우나 한국이 바뀌어야 한다고 생각하는 점은 무엇인가요?			

응답자 이름	응답자 국적	한국 거주 기한(최초 입국시 부터)
		년    개월

## 이주노동자 인권침해 모니터링 체크리스트 (미등록)

모니터링 요원 이름	일시
거주지역	분야 <div style="text-align: center; font-weight: bold; margin-top: 5px;">미등록</div>

점 검 항 목	점 검 결 과		객 관 적 사 실
	예	아니오	
1. 사업주와 근로계약을 체결하셨습니까?			
1-1 사업주가 근로계약서 상 혹은 구두로 약속한 근로조건이 지켜지지 않은 경우가 있습니까?			
1-2 사업주가 약속한 근로조건이 지켜지지 않았을 경우 대처방안은 무엇입니까?(항의한다/말없이 그만둔다.)			
2. 미등록노동자라도 퇴직금 등 노동관계법이 등록 노동자와 똑같이 적용되는 것을 알고 있습니까?			
2-1 알고 있다면 어떤 경로를 통해 알고있나요?(센터, 동료나 친구, 관공서의 홍보 등)			
3. 임금체불 등을 이유로 사업주에게 항의하였을 경우 사업주에게 출입국 혹은 경찰서에 신고하겠다는 위협을 받은 경험이 있습니까?			
3-1 미등록이라는 이유로 사업주 외 동료나 지인, 기타 한국인에게 불이익이나 위협을 받은 적이 있습니까?			
3-2 사업주나 한국인의 위협에 권리구제를 포기한 적이 있습니까?			
4. 임금체불 등을 이유로 노동부 등 관공서에 방문하였을 경우 제대로 안내를 받지 못하거나, 미등록이니 빨리 합의하라는 등의 언급을 받은 적이 있습니까?			

5. 권리구제시 미등록으로 증거자료 제출의 어려움을 겪은 적이 있습니까?(한국인 동료의 협조 부족, 미등록이므로 근로자수 입증의 어려움)			
6. 사업장에서 사업주와 합의하지 않고 그만둔 적이 있습니까?			
6-1 합의없이 그만 둔 이유는 무엇입니까?(임금 체불, 사업주의 거짓말 등)			
7. 사업주나 한국인관리자가 본인과 한국인 동료에게 대하는 태도나 말에서 차별을 느낀 적이 있습니까?			
7-1 어떤 경우에 가장 확실히 차별을 느끼나요?			
8. 사업장 외에서 자국을 비하하는 발언을 들은 적이 있습니까?			
8-1 어떤 말이 가장 듣기 싫은가요?			
9. 불합리한 사항에 직접 항의를 하였으나 수정되지 않았는데 외부의 도움을 얻어 수정된 경우가 있었습니까?			
10. 한국에서 부당한 일을 당하였을 때 주로 어디에 주로 도움을 요청하고, 가장 신뢰하는 곳은 어디입니까?			
11. 위 질문 이외에 한국에서 겪은 가장 부당한 처우나 한국이 바뀌어야 한다고 생각하는 점은 어떤 점인가요?			

응답자 국적	한국 거주 기한(최초 입국시 부터)
	년      개월

425-866) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층  
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 425-866 Korea  
전화. 031\_492\_9347 전송. 031\_492\_9349 누리집. www.gmhr.or.kr



{ 함께 키워요 **인권 나무** }

다문화 인권 친화적인 지역사회를 만들기 위한  
다섯 가지 가치, “**평등, 다양성, 관용, 연대, 평화**”를  
함께 일구어 가자는 의미입니다.