

비전문취업(E-9) 외국인근로자의 임금체불 문제와 정책 개선방안에 관한 연구

유승희*

요약 본 연구에서는 「외국인근로자고용법」, 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 비전문취업 외국인근로자의 임금 관련 법안 및 정책을 살펴보고, 외국인근로자지원센터의 상담사례들을 바탕으로 비전문취업 외국인근로자가 경험할 수 있는 임금체불의 문제를 분석하였다. 분석 결과, 비전문취업 외국인근로자는 퇴직금 미지급, 수당 미지급, 부당한 비용공제, 회사의 경영난 및 도산, 미등록 외국인근로자로서의 어려움, 최저임금 미준수, 부정확한 근로시간 산정, 근로계약서 미준수, 정기불원칙 미준수 등의 임금체불 문제에 직면할 수 있는 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 외국인근로자의 임금체불 문제를 해결하기 위한 구제 절차를 살펴보고 정책의 실효성을 검토하였다. 본 연구에서는 임금대장·근로기록 미흡과 임금체불 사실조사에서 사업주의 비협조적 태도에 대한 사업주의 책임 강화, 임금체불 구제절차에 있는 외국인근로자의 체류 및 경제활동 보장, 외국인근로자와 사용자를 대상으로 한 외국인근로자의 임금보장 관련 정보와 법에 대한 지속적인 교육의 필요성을 제안하였다.

주요어 비전문취업(E-9), 외국인근로자, 임금체불, 외국인노동자지원센터

* 성결대, 사회복지학, 조교수, shyu398@hotmail.com

1. 서론

교통과 통신의 발달로 국제이주가 점점 더 활발해지고 있다. 국가 간 삶의 질과 임금 차이는 경제적으로 더 부유한 국가로 사람들이 이주하게 하는 주요인이 된다(이인경·유선경 2020). 선진국의 저출산·고령화 현상에 따른 경제활동 인구의 감소와 3D업종에 대한 내국인의 기피로 인해 다수의 국가들이 개발도상국으로부터 유입되는 단순기능직 외국인력을 받아들이고 있다.

한국은 1993년에 외국인 산업연수생제도를 통해 단순기능직 외국인력을 공식적으로 도입하게 되었다. 이후 산업연수생제도 하에 인권침해, 불법체류자 증가 등의 문제가 발생함에 따라, 이러한 문제를 해결하기 위해 2003년에 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(외국인고용법)이 제정되었고, 2004년부터 고용허가제가 실시되었다. 고용허가제는 내국인 구인 노력에도 불구하고 인력을 구하지 못한 기업이 일정 규모의 단순기능직 외국인근로자를 고용할 수 있도록 하는 제도이다. 고용허가제 하에 고용되는 외국인은 ‘근로자’로서 노동관계법의 적용을 받는다. 일반고용허가제 하에 고용되는 외국인근로자는 비전문취업(E-9) 사증을 발급받아 한국에서 취업활동을 할 수 있다.

비전문취업(E-9) 외국인근로자는 고용허가제가 시행된 이후 2005년에 113,000명에서 2010년 220,319명으로 증가하였으며, 2019년 276,755명, 2020년 236,950명에 이르렀다(법무부 2006; 2011; 2021). 2020년 비전문취업 외국인근로자수는 총 체류외국인의 12%에 해당하며, 단순기능인력(비전문취업 E-9, 선원취업 E-10, 방문취업 H-2) 409,039명의 58%를 차지한다(법무부 출입국·외국인정책본부 2021).

「외국인고용법」에서는 표준근로계약서 작성, 최저임금 보장, 보증보험과 출국만기보험·신탁 가입 등을 의무화함으로써 외국인근로자의 임금과 퇴직금을 보장하도록 하고 있다. 하지만 그럼에도 불구하고 외국인근로자들이 한국에서 겪는 가장 큰 근로문제는 임금체불이라고 할 수 있다(이인경·유선경 2020; 한국외국인노동자지원센터). 2013년에서 2020년 사이에 이루어진 부산외국인근로자지원센터 상담 결과에 따르면, 외국인근로자들이 제기하는 문제로 ‘임금체불’

이 전체 상담의 31%로 가장 높게 나타났다(이인경·유선경 2020). 또한 외국인 근로자의 체불임금은 매해 꾸준히 증가해 2020년에는 1,500억원에 이르렀다(시사저널 2020.10.13).

사용자는 비전문취업 외국인근로자의 취약성을 이용해 고의로 임금을 적게 지급하거나 체불하는 경우가 많다(파이낸셜뉴스 2021.03.17). 가령, 외국인 근로자들에게는 가산수당과 연차수당을 지급하지 않거나, 외국인근로자와 합의되지 않은 숙식 제공을 명목으로 일정 금액을 임금에서 공제하기도 한다(KBS 2021.06.23; 경기도외국인인권지원센터 2015). 미등록체류자에게는 그들의 신분상 약점을 빌미로 임금과 퇴직금을 지급하지 않기도 한다(한겨레신문 2021). 임금체불은 일반적으로 노동부 진정, 고소, 체당금제도 등을 통해 구제받을 수 있다. 하지만 비전문취업 외국인근로자들이 귀국을 앞두고 마지막달 임금과 퇴직금 차액을 지급받지 못하는 경우, 체불임금 전액을 온전히 지급받기 어렵다. 체불임금에 대한 권리구제절차에 들어가는 시간이 최소 두세달은 걸리기 때문에 외국인근로자가 출국일 전에 체불임금의 일부만 받는 조건으로 사용자와 합의를하거나 다른 사람에게 관련 사항을 위탁하고 출국하게 되므로 받아야 할 임금을 제대로 지급받지 못 하곤 한다(의정부외국인지원센터).

퇴직금 미지급을 비롯한 임금체불 문제가 비전문취업 외국인근로자의 가장 큰 어려움으로 지목되고 있으며, 임금체불액이 매해 증가하고 있는 추세를 감안할 때(한국방송뉴스 2021.03.20), 이러한 문제를 해결하기 위한 제도적 방안 마련이 시급하다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 외국인근로자지원센터의 상담 사례들을 바탕으로 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제를 분석하고자 한다. 이를 통하여 현재 시행되고 있는 비전문취업 외국인근로자의 임금보장 및 임금체불 구제 정책의 실효성을 분석하고, 그들의 임금체불 문제를 해결할 수 있는 정책 개선 방안을 모색해보고자 한다.

2. 문헌고찰

1) 비전문취업 외국인근로자의 임금보장 정책

본 장에서는 「외국인고용법」, 「근로기준법」, 「최저임금법」을 중심으로 비전문취업 외국인근로자의 임금보장 관련 정책을 살펴보고자 한다. 「외국인고용법」은 외국인근로자의 근로조건, 체불임금, 퇴직금 보장을 위한 법을 규정하고 있다. 외국인근로자는 「근로기준법」에 규정된 ‘근로자’로서의 권리를 보장받고, 「최저임금법」에 따라 최저임금을 보장받는다.

(1) 「외국인고용법」의 임금 관련 조항

고용허가제 하에 외국인근로자를 고용하는 사용자는 「외국인고용법」 제9조에 따라 표준근로계약서를 사용하여 외국인근로자와 근로계약을 체결해야 한다.¹ 또한 「외국인고용법」 제23조에 따라 「임금채권보장법」이 적용되지 않는 사업 또는 사업장이나 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 임금체불에 대비하여 그가 고용하는 외국인근로자를 피보험자로 하는 보증보험에 가입해야 한다.

외국인근로자를 고용한 사용자는 「외국인고용법」 제13조에 따라 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자로 하는 출국만기보험·신탁에 가입해야 한다.² 외국인근로자는 출국한 때부터 14일 내에 출국만기보험·신탁의 보험금을 신청할 수 있다(「외국인고용법」 제13조). 출국만기보험·신탁의 납입금은 외국인근로자의 통상임금을 기준으로 계산하지만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서 규정하는 퇴직금은 평균임금을 기준으로 산정되기 때문에 퇴직금 차액이 발생할 수 있다. 출국만기보험·신탁의 일시금의

1 표준근로계약서에는 근로계약기간, 근로장소, 업무내용, 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금지급일, 지급방법, 숙식제공 등을 명시해야 함.

2 사용자가 출국만기보험·신탁에 가입하면 「근로자퇴직급여보장법」 제8조에 따른 퇴직금제도를 설정한 것이므로 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 외국인근로자에게 지급해야 함.

금액이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금의 금액보다 적을 경우, 사용자는 그 차액을 외국인근로자에게 지급해야 한다(「외국인고용법 시행령」 제21조).

(2) 「근로기준법」과 「최저임금법」의 임금 관련 조항

「근로기준법」에서는 ‘근로자’를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로 정의하고 있으며, 이에 따라 외국인 근로자는 이 법에서 규정한 ‘근로자’로서의 권리를 보장받는다(「근로기준법」 제2조; 「외국인고용법」 제2조). 「근로기준법」 제17조에 따라 사용자는 외국인근로자와 근로계약을 체결할 때 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건³을 명시해야 한다. 또한 임금은 정기적인 날짜에 통화로 지급되어야 하고, 임금대장 작성 및 임금명세서가 교부되어야 한다(「근로기준법」 제43조; 제48조). 또한 휴업수당, 유급휴일, 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당 등을 보장받는다(「근로기준법」 제46조; 제55조; 제56조).⁴

「최저임금법」에서는 「근로기준법」 제2조에 따른 ‘근로자’에 대하여 임금의 최저수준을 보장하고 있으므로 비전문취업 외국인근로자는 「최저임금법」에 따라 최저임금을 보장받는다(「최저임금법」 제1조; 제2조; 제6조). 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 간 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다(「최저임금법」 제6조).

3 취업할 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 업무의 시작과 종료시간, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항, 임금의 결정·계산·지급 방법 및 산정기간·지급시기·승급 관련 사항, 퇴직에 관한 사항, 근로자의 식비 부담 및 기숙사 관련 사항 등.

4 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에는 휴업기간 동안 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급해야 함. 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 함. 연장근로에 대하여는 통상임금의 100의 50 이상, 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50 이상, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100분의 100 이상, 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 함.

2) 비전문취업 외국인근로자 관련 연구

그동안 다수의 연구에서 비전문취업 외국인근로자의 임금체불을 비롯한 노동과정 및 처우에 있어서의 문제 및 개선방안이 제시되어 왔다. 외국인근로자의 문제를 제도적 측면에서 분석한 연구들은 외국인근로자에 대한 인권침해 및 부당대우가 근본적으로 「외국인고용법」과 이에 따른 고용허가제가 가진 제도적 모순에서 비롯된다고 보았다(김중세 2015; 2018; 조성혜 2019). 김중세(2015)는 「외국인고용법」에서 외국인근로자의 주거환경에 대한 규정이 명확하지 않아, 사용자가 외국인근로자에게 제공하는 기숙사의 주거환경이 열악하고, 숙박비용을 임금에서 공제할 경우 공제액의 수준이 임의적일 수 있음을 지적하였다. 또한 재입국 취업제도의 경우, 외국인근로자의 취업기간 연장이 사업주의 결정에 따라 이루어지기 때문에, 취업기간 연장을 희망하는 외국인근로자들이 임금지급 지연, 근로조건 저하, 폭행 등의 인권침해를 묵인하게 될 수 있다고 보았다.

외국인근로자의 실태조사를 분석하여 외국인근로자들의 노동여건을 보고한 연구들에서 비전문취업 외국인근로자는 일반근로자나 다른 이주노동자에 비해 열악한 대우를 받는 것으로 나타났다(김기태 2021; 주진우 2018). 비전문취업 외국인근로자는 일반근로자나 다른 이주노동자에 비해 더 적은 임금, 더 많은 법정주당노동시간 초과, 부당해고 및 인격적 무시를 경험하는 것으로 나타났다. 또한 사용자가 근로시간, 임금 액수, 초과근로수당, 휴게시간, 임금지급일 등과 관련하여 근로계약을 위반하여 외국인근로자가 노동에 대한 적절한 임금을 지급받지 못하는 사례들도 보고되었다.

노재철과 고준기(2014)는 외국인근로자의 임금을 둘러싼 실태 및 고용주와 외국인근로자의 고충과 갈등 현상을 분석하고, 임금 관련 법의 개선 방안을 제시하였다. 그들은 외국인근로자와 고용주 간에 임금을 둘러싼 분쟁이 입국 전 체결된 임금액과 실제 임금액의 차이, 근로시간에 대한 임금 상정, 퇴직금 상정, 임금상승을 위한 사업장 변경 및 불법취업 등 다양함을 제시하였다. 그러나 그러한 임금 관련 갈등이 어떠한 이유와 과정을 통해 발생하게 되는지에 대한 분석이 이루어지지 않은 한계를 갖는다. 또한 고용주와 외국인근로자 간 임금 갈등 해결을

위해 제시한 해결책 역시 고용주의 사업 운영의 어려움 해결을 위한 방안에 초점이 맞추어져 있어 임금체불이나 인권침해 등 부당한 대우를 받는 외국인근로자의 입장을 충분히 고려하지 못한 한계를 갖는다.

이상의 내용을 종합해 볼 때, 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제는 그들의 법적 지위, 고용허가제 하의 규제, 근로환경 및 처우, 사용자와의 상호작용, 각종 근로자 보호법 등 여러 상황이 복잡하게 얽혀 다양하게 발생할 수 있음을 알 수 있다. 따라서 비전문취업 외국인근로자가 어떠한 상황에서 어떻게 임금체불 문제에 직면할 수 있는지에 대한 실질적이고 구체적인 분석이 필요하며, 이를 바탕으로 그들의 임금체불 문제를 해결할 수 있는 정책적·제도적 개선방안을 모색해볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 외국인근로자 상담사례들을 바탕으로 비전문취업 외국인근로자가 실제로 직면할 수 있는 임금체불 유형을 분석하고, 임금체불에 대한 법적 구제절차 및 정책의 실효성을 분석할 것이다. 이를 바탕으로 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제를 해결할 수 있는 정책적·제도적 개선방안을 모색해보고자 한다.

3. 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제

본 장에서는 2009년부터 2020년까지 거점 외국인노동자지원센터(한국⁵·의정부⁶·김해⁷·인천⁸·대구⁹·양산¹⁰ 외국인노동자지원센터)에서 공개한 상담사례들과 경기도외국인인권지원센터 상담사례집 2015(경기도외국인인권지원센터 2015)에 수록된 상담사례를 바탕으로 비전문취업 외국인근로자가 직면할 수 있

5 한국외국인노동자지원센터, 2021, 상담사례, <https://k.migrantok.org>(검색일: 2021.10.01.).

6 의정부외국인지원센터, 2021, 상담사례, <http://www.ufwc.or.kr/main/index.jsp>(검색일: 2021.10.03.).

7 김해외국인노동자지원센터, 2021, 상담사례, <http://www.gimhaekorea.or.kr>(검색일: 2021.10.07.).

8 인천외국인노동자지원센터, 2021, 상담사례, <https://www.infc.or.kr/index.php>(검색일: 2021.10.05.).

9 대구외국인노동자지원센터, 2021, 상담사례, <http://www.dfwc.or.kr>(검색일: 2021.10.08.).

10 양산외국인노동자지원센터, 2021, 상담사례, <https://ysfc.or.kr>(검색일: 2021.10.09.).

는 임금체불 관련 문제의 유형을 분석하였다. 본 연구에서는 비전문취업 외국인 근로자와 미등록 외국인근로자의 고충을 상담한 내용을 담은 사례 총 509건 중 임금체불과 관련된 사례 175건을 분석 대상으로 하였다. 상담사례 공개 지역별 상담사례 건수는 <표 1>과 같다.

표 1. 상담사례 공개 지역별 상담사례 건수

| 상담지역 | 사례 게시년도 | 총 상담건수 | 임금체불 상담건수 (%) |
|---------------|-----------|--------|---------------|
| 한국외국인노동자지원센터 | 2009~2018 | 23 | 7 (30.4) |
| 경기도외국인인권지원센터 | 2015 | 32 | 12 (37.5) |
| 의정부외국인노동자지원센터 | 2015~2020 | 88 | 57 (64.8) |
| 인천외국인노동자지원센터 | 2011~2020 | 136 | 38 (27.9) |
| 김해외국인노동자지원센터 | 2012~2016 | 141 | 44 (31.2) |
| 대구외국인노동자지원센터 | 2010~2019 | 43 | 6 (14) |
| 양산외국인노동자지원센터 | 2018~2020 | 46 | 11 (23.9) |
| 총합 | | 509 | 175 (34.4) |

수집된 상담사례들을 바탕으로 임금체불 유형은 퇴직금 미지급, 수당 미지급, 부당한 비용 공제, 회사 경영난 및 도산, 미등록 외국인근로자로서의 어려움, 최저임금 미준수, 부정확한 근로시간 산정, 근로계약 미준수, 정기불원칙 미준수 등으로 구분될 수 있다. 임금체불 유형 중 ‘퇴직금 미지급’은 임금체불 관련 전체 사례의 50%를 차지할 정도로 높게 나타났다. ‘수당 미지급’은 전체 사례의 20%로 두 번째로 자주 발생하는 임금체불 유형이며, 그다음으로 ‘부당한 비용 공제’ 11%가 빈번하게 발생하는 것으로 나타났다. ‘회사 경영난 및 도산’은 전체 사례의 9%, ‘미등록 외국인’의 임금체불 사례는 8%, ‘최저임금 미준수’는 6%, ‘부정확한 근로시간 산정’은 4%, ‘근로계약 미준수’와 ‘정기불원칙 미준수’는 각각 3%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 비전문취업 외국인근로자의 상담사례 중 약 16%는 구체적인 사유가 제시되지 않은 단순 임금체불로 분류되었고, 앞에서 분류된 임금체불 유형들 중 일부가 서로 중복되어 나타나는 경우가 약 18%에 이르렀다.

1) 퇴직금 미지급

퇴직금 미지급은 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제들 중 가장 많이 발생하는 문제라고 할 수 있다. 일부 사용자들은 출국이 임박한 외국인근로자들의 시간적 제약을 악용하여 퇴직 전 마지막 몇 달의 임금체불과 함께 퇴직금 차액을 미지급하곤 한다(김해외국인노동자지원센터; 의정부외국인노동자지원센터 인천외국인노동자지원센터; 한국외국인노동자지원센터). 비전문취업 외국인근로자의 퇴직금을 보장하기 위한 출국만기보험은 통상임금¹¹의 8.3%를 삼성화재에 신탁하는 방식으로 운영된다. 출국만기보험금의 요율인 통상임금의 8.3%는 일반적인 퇴직금 산정기준이 되는 평균임금¹²과 다르기 때문에 퇴직한 근로자가 출국만기보험금을 지급받더라도 원래 받아야 하는 퇴직금과의 차액이 발생하게 된다. 일반적으로 평균임금에는 외국인근로자의 시간외 근로수당이 반영되는데, 이에 해당하는 퇴직금 부담분이 출국만기보험에 반영되지 않기 때문에 사업주는 근로자의 사업장 퇴직 시 출국만기보험 미반영분에 해당하는 퇴직금 차액을 지급해야 한다.

하지만 이러한 퇴직금 산정 방식에 대하여 외국인근로자나 사업주가 사전에 미리 알지 못해 퇴직금이 온전히 지급되지 못하는 경우가 종종 발생한다. 외국인근로자가 출국만기보험만을 퇴직금으로 생각하여 퇴직금 차액에 대해 지불해 줄 것을 사업주에게 요구하지 않는 경우, 사업주가 알아서 퇴직금 차액을 지급하지 않는 한 퇴직금 차액이 미지급 될 수 있다. 반대로 외국인근로자가 퇴직금 차액을 사업주에게 요구하여도 사례 1에서와 같이 사업주가 출국만기보험으로 이미 퇴직금을 지급하였다고 우기거나, 퇴직금 차액을 그동안 지급하지 않았던 숙식비 공제로 상계처리하려 하기도 하고, 평소 근로자의 근무태도를 문제 삼는 등 퇴직금 차액을 지불하지 않으려는 경우가 빈번하다(김해외국인노동자지원센터;

11 근로자에게 정기적이고 일률적으로 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액, 도급 금액(「근로기준법 시행령」 제6조).

12 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액(「근로기준법」 제2조).

의정부외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터). 또한 사업주가 근로자의 퇴직금을 계산할 때, 근로자의 미사용연차수당을 평균임금 산정에 산입하지 않거나 휴가기간을 재직일에서 제외하기도 하고 「근로자퇴직급여보장법」과는 별개의 방식으로 퇴직금을 계산하는 자체 회사규정을 따름으로써 법으로 보장하는 퇴직금보다 적은 액수를 근로자에게 퇴직금으로 지급하려 하기도 한다(인천외국인노동자지원센터; 한국외국인노동자지원센터).

사례 (1).

스리랑카근로자 S씨는 A회사에서 1년 2개월간을 일하고 퇴사한지 6개월이 지났지만 퇴직금을 받지 못하였다고 하였다. A회사는 S씨가 일을 하는 동안 보험회사에 출근만기보험이라는 명목으로 퇴직금을 거르지 않고 지불하였으니 보험회사에 다 지불했는데 왜 또 지불해야하는지 물었다.

자료: 김해외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

2) 수당 미지급

비전문취업 외국인근로자의 임금체불의 두 번째 유형은 사업주가 휴일가산수당, 연차수당, 주휴수당, 연장수당, 휴업수당 등을 근로자에게 제대로 지급하지 않는 것이다. 가령, 근로계약서에 일요일과 공휴일을 휴일로 지정하였음에도 불구하고 공휴일의 근로를 평일근로와 같이 취급하여 휴일가산수당을 지급하지 않는다(경기도외국인인권지원센터 2015). 또한 근로계약서에 공휴일을 약정휴일로 정하였음에도 불구하고 사업주가 공휴일을 연차휴가로 대체 사용하도록 하여 연차수당을 근로자에게 지급하지 않거나, 건설업에서 일당을 지급받는 경우, 일당에 연차수당이 포함되지 않기도 한다(의정부외국인노동자지원센터). 미사용 연차수당을 지급하지 않거나 사례 2에서와 같이 연차휴가를 사용한 날에 대하여 주휴수당을 공제하는 경우도 있다(김해외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터). 사업주의 귀책으로 사업장에서 휴업을 실시하는 경우, 근로자들에게 평균임금의 70%에 해당하는 휴업수당을 지급해야 함에도 불구하고

고(「근로기준법」 제46조), 근로자가 출근하지 않은 기간을 무급으로 처리하기도 한다(의정부외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터).

사례 (2).

인천지역에서 근무하는 외국인근로자가 얼마 전 연차휴가 1일을 사용했다고 하였다. 그 후 임금을 지급받고 보니 급여명세서에 연차를 사용한 주의 주휴수당이 공제되어 해당 근로자에게 지급되지 않은 것을 확인하였다. 사업주에게 이 부분에 대해 문의하니 연차를 사용하였기 때문에 해당 주의 주휴수당은 지급이 불가하다는 답변을 듣게 되어 당 센터에 도움을 요청하였다.

자료: 인천외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

3) 부당한 비용공제

비전문취업 외국인근로자의 임금체불의 세 번째 유형은 사용주가 근로자에게 지급해야 할 임금을 근로자와 공식적인 합의 없이 다른 비용으로 공제하는 것이다. 가령, 사례 3과 같이 퇴직금 차액의 지급을 요구하는 외국인근로자에게 사업주가 그동안 받지 않은 기숙사비와 식대를 퇴직금에서 공제하겠다고며 퇴직금차액 지급을 거부하였다(김해외국인노동자지원센터; 의정부외국인노동자지원센터). 또한 사업주가 부담해야 할 출국만기보험료를 외국인근로자의 급여에서 공제하기도 하며, 국민연금을 외국인근로자의 급여에서 공제한 후, 실제로는 미납 부하기도 한다(김해외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터).

사례 (3).

스리랑카 근로자 S씨는 가족의 문제로 급하게 퇴사하여 귀국하고자 하였다. 센터에 내방하여 계산한 퇴직금차액을 사업주에게 지급 요청하였으나, 사업주는 그동안 받지 않은 41개월분의 기숙사비를 퇴직금에서 공제하겠다고며 퇴직금차액 지급을 거부하여 근로자는 다시 센터에 내방하였다.

자료: 의정부외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

4) 회사의 경영난 및 도산

비전문취업 외국인근로자는 주로 영세한 사업장에서 근무하기 때문에 사례 4와 같이 사업장이 경영난을 겪거나 도산하여 임금을 지급받지 못하는 일이 종종 발생한다. 사업장에서는 경영난을 이유로 임금지급을 차일피일 미루며 상승적으로 임금을 체불하기도 하고, 사업장의 휴업 및 폐업으로 인해 임금체불이 발생하기도 한다(인천외국인노동자지원센터; 의정부외국인노동자지원센터). 회사의 도산이 법적으로 인정될 경우, 체당금제도에 따라 국가로부터 파산한 회사를 대신하여 근로자의 체불된 임금의 일부를 지급받을 수 있다.

사례 (4).

외국인근로자가 자신이 근무하던 사업장에 일거리가 없어 임금을 지급받지 못하는 기간이 늘어감에도 사업주와의 '정'으로 인해 사업주를 믿고 기다려 왔으나 사업주가 체불된 임금 등에 대한 지불능력이 상실되고 사업장 또한 폐업절차를 밟기 시작하자 당센터에 도움을 요청하였다.

자료: 인천외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

5) 미등록 외국인근로자

미등록 외국인근로자가 비록 「출입국관리법」을 위반한 채 한국에 체류하고 있을지라도 한국에서 임금을 목적으로 사업체에 근로를 제공하였다면 '근로자'로서 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「근로자퇴직급여보장법」의 보호를 받는다. 하지만 실제로 미등록 외국인근로자는 고용허가제의 규정을 벗어나 있기 때문에 사업주와 표준근로계약을 체결하지 않는 경우가 많으며, 최저임금보다 낮은 급여를 받거나 연차수당이나 휴일수당을 제대로 지급받지 못하기도 한다(경기도외국인인권지원센터 2015).

일부 사업주들은 미등록 외국인근로자에게 퇴직금을 지급하지 않아도 된다고 생각하거나, 사례 5에서와 같이 근로계약 체결 시 퇴직금은 없는 것으로 약정하

고 급여에 퇴직금을 포함하여 지급한 것으로 주장하기도 한다(의정부외국인노동자지원센터). 하지만 퇴직금은 퇴사함으로써 비로소 발생하는 것이기 때문에 이러한 약정은 효력이 없다고 할 수 있다. 일부 사업주는 체불된 임금의 지급을 요구하는 외국인근로자에게 출입국사무소에 신고하겠다고 협박을 하기도 한다(경기도외국인인권지원센터 2015). 이처럼 미등록 외국인근로자는 신분상의 약점으로 인해 등록 외국인근로자에 비해 열악한 근로조건 하에 일하고 있으며, 임금체불 문제 역시 더 심각하다고 할 수 있다.

사례 (5).

네팔 출신 이주노동자 D는 「외국인고용법」에 따른 체류기간 도과로 미등록이 되었고, 경상남도 진주시 소재의 사업장에서 일을 하다가 퇴직금을 받지 못하여 상담을 요청하였다. 상담자는 D가 급여명세서 등을 가지고 있었기에 큰 무리 없이 퇴직금을 산정할 수 있었고 그 금액은 400만원이었다. 그런데 D로부터 사업주와 체결한 근로계약서를 확인할 수 있었는데 계약조건 중에 '퇴직금은 없는 것으로 약정한다.'라고 명시한 규정을 볼 수 있었다. 이에 상담자는 D에게 퇴직금은 퇴사함으로 이유로 비로소 발생하기 때문에 이러한 약정은 그 효력이 없음을 설명하였다.

자료: 의정부외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

6) 최저임금 미준수

비전문취업 외국인근로자는 「최저임금법」에 의해 최저임금이 보장됨에도 불구하고 사업주는 최저임금보다 낮은 임금을 지급하거나 사례 6에서와 같이 근로자가 근무한 해 이전의 최저임금을 적용하여 임금을 지급하기도 한다(경기도외국인인권지원센터 2015; 김해외국인노동자지원센터; 의정부외국인노동자지원센터). 최저임금은 기본급으로서 야간·연장·휴일수당 등의 가산수당을 계산하는 기준이 되며, 이후 퇴직금 산정의 근거가 된다. 따라서 사업주가 최저임금보다 낮은 임금을 기본급으로 임금을 산정할 경우, 근로자가 지급받지 못한 기본급

차액을 비롯하여 가산수당과 퇴직금 차액이 발생하게 된다.

사례 (6).

베트남 출신 근로자 5명이 2012년부터 인천의 한 사업장에서 근로하다 시기를 달리하여 퇴사하였다. 사업주는 2012년, 2013년에도 2008년 최저임금을 적용하여 기본급 및 가산수당을 지급하였고 모든 외국인근로자들에게 퇴직금 차액을 지급하지 않았다. 근로자들은 사업주에게 근로기간 동안의 임금 차액과 퇴직금차액을 요청하였으나 지급받지 못하여 센터에 방문하였다.

자료: 경기도외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

7) 부정확한 근로시간 산정

비전문취업 외국인근로자는 근로시간에 비해 임금이 적게 산정되는 문제에 직면하기도 한다. 사례 7에서와 같이 사업주의 지시에 따라 업무 시작 전후에 업무를 준비하거나 정리한 시간이 근무시간에 포함되어야 함에도 불구하고 해당시간에 대한 급여가 지급되지 않기도 하고, 근로시간이 정확하게 임금에 반영되지 않아 근로시간 대비 임금부족분이 발생하기도 한다(김해외국인노동자지원센터; 의정부외국인노동자지원센터; 한국외국인노동자지원센터).

사례 (7).

2014년 10월 14일 필리핀 근로자 T씨가 자신의 임금이 근로시간에 비해 적은 것 같다며 도움을 요청하였다. T씨의 근무기록 수첩을 살펴본 결과, 수첩에 적힌 근로시간 중 근로시간 전후 약 30분이 대기 및 종업시간이었고 이 시간이 임금에 산정되지 않았음을 발견하였다. 이에 우리 직원이 P사 담당자에게 연락하여 T씨의 근로시간 전후 30분에 대하여 묻자, 근로시간 전후 시간은 근로시간이 될 수 없다고 주장하였다. 우리 직원이 P사 담당자에게 근로기준법 제50조 제3항을 고지하며 근로시간 전후 대기 및 종업시간이 사용자의 감독 아래에 있어 근로자가 그 시간을 자유롭게 이용할 수 없었으면

근로시간으로 보아야 한다고 알려주었다.

자료: 김해외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

8) 근로계약서 미준수

「외국인고용법」에 따라 비전문취업 외국인근로자를 고용하는 사업주는 해당 근로자와 표준근로계약서를 체결해야 한다. 사용주와 외국인근로자 간의 근로계약은 외국인근로자의 체류기간 내에서 당사자 간의 합의에 따라 체결하거나 갱신할 수 있다(「외국인고용법」 제9조). 근로계약서 상의 근로조건 변경 시, 근로자에게 유리한 내용으로의 변경은 당사자의 동의나 서명 없이 가능하나, 불리한 내용으로의 변경은 반드시 노조 과반수(노조가 없을 때에는 근로자 과반수)의 찬성이나 해당 근로자의 서면 동의를 필요하다(「외국인고용법」 제94조). 하지만 사용자는 근로계약서 상에 명시된 통상임금보다 적은 급여를 기준으로 임금을 산정하거나, 사례 8에서와 같이 노조 과반수 찬성이나 근로자의 서면동의 없이 근로계약서 상의 내용을 변경한 후 감급하여 임금을 지불하기도 한다(경기도외국인인권지원센터 2015; 김해외국인노동자지원센터).

사례 (8).

베트남 근로자 P씨가 2014년 12월 3일 I사와 근로계약을 체결하였는데 I사 측에서 P씨의 동의 없이 근로계약서 내용을 변경하였다며 도움을 요청하였다. P씨의 최초 계약서와 수정된 근로계약서를 I사로부터 받아 변경된 근로계약서 내용을 확인한 바, 무료로 제공되어 있던 숙식 제공이 유료로 수정되었음을 알게 되었다. 조사 결과, 최초 계약할 당시에는 기숙사와 식비가 무료였는데 회사 사정이 어려워져 무료로 제공되어 있던 숙식 제공이 유료로 수정되었고, 근로자들은 계약서 내용이 변경된 사실을 알지 못한 것으로 나타났다.

자료: 김해외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

9) 정기불원칙 미준수

사용주와 외국인근로자 사이에 체결하는 표준근로계약서에는 임금지급일이 매월 특정일이나 매주 특정요일에 지급할 것을 명시하도록 되어 있다. 또한 「근로기준법」상 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해서 지급하도록 되어 있다. 하지만 사례 9와 같이 고용주가 임금을 정기적으로 지급하지 않는 경우가 종종 발생하고 있다(의정부외국인노동자지원센터 2021). 이 경우 사업주가 특정 시점에 체불임금을 모두 청산하였다고 하더라도 「근로기준법」상 정기불원칙 위반에 해당하므로, 외국인근로자가 원한다면 사업주의 잘못으로 인한 사업장 변경이 가능하다(「근로기준법」 제43조; 「외국인고용법」 제25조).

사례 (9).

T와 S는 태국 출신의 이주노동자로서 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 경기도 양주시 소재의 사업장에서 일을 하고 있었다. 그런데 2017년 1월 본인들의 임금이 근로시간 대비 부족하다고 생각하여 우리센터에 상담을 요청하였다. 상담자는 T와 S의 임금을 산정해 보니 부족분이 발생하고 있었고 고용주가 임금을 정기적으로 지급하지도 않고 있었다.

자료: 의정부외국인노동자지원센터 상담사례 중 발췌.

10) 기타

비전문취업 외국인근로자들의 상담사례 중 일부는 구체적인 사유가 제시되지 않은 단순 임금체불로 분류될 수 있다. 또한 위에서 분류된 임금체불 유형 중 일부는 두 가지 이상의 복합적인 임금체불 문제를 가지고 있었다. 가령, 연차수당, 연장근로수당, 야간근로수당 등 각종 수당과 퇴직금차액을 지급하지 않는 경우, 사업장 폐업으로 인해 퇴직금차액, 휴업수당, 연차수당 등을 지급하지 않는 경우, 근로자가 연장 및 야간수당 부족에 대해 사용주에게 이의를 제기하자 사업주가 그 동안의 기숙사 비용을 공제한 경우, 근로자가 퇴직금 차액을 요청하자 퇴

직급에서 기숙사비를 공제하는 경우, 근로시간 대비 임금이 부족하고 임금이 정기적으로 지급되지 않는 경우, 최저임금법 위반, 수당 미지급, 퇴직금 차액 미지급 등이 같이 이루어지는 경우 등이 있었다(의정부외국인노동자지원센터; 인천 외국인노동자지원센터).

4. 임금체불 구제절차 및 정책 개선방안

앞에서 살펴보았듯이 비전문취업 외국인근로자는 「외국인고용법」, 「근로기준법」, 「최저임금법」 등을 통하여 근로자로서 임금을 보장받는다. 하지만 그러한 임금보장 정책에도 불구하고 비전문취업 외국인근로자의 임금체불이 빈번하게 발생하고 있는 것은 단순기능 외국인력을 다른 근로자(전문인력 외국인, 재외동포, 국내 일반 근로자 등)와 차별화하여 특별하게 관리하고자 만든 고용허가제가 가진 근본적인 한계에서 비롯된다고 할 수 있을 것이다. 비전문취업 외국인근로자가 한국에서 경험하게 되는 문제를 법과 제도적 측면에서 분석한 연구들에서 지적하였듯이(김중세 2015; 2018; 조성혜 2019), 고용허가제가 가진 외국인근로자의 사업장 변경 제한, 사용자 중심의 취업기간 연장, 정주화 금지 원칙 등은 비전문취업 외국인근로자의 근로자로서의 권리를 약화시키는 기제로 작동할 수 있을 것이다.

또한 임금보장 및 임금체불 권리구제 절차가 제도적으로 마련되어 있음에도 불구하고 외국인근로자에 대한 임금체불 문제가 발생하는 이유는 사업주가 그러한 제도에 무지하거나, 외국인근로자의 신분적 취약성과 제도적 허점을 악용하기 때문일 수 있다. 이에 본 장에서는 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 문제를 해결하기 위한 제도적 장치인 미지급 임금·퇴직금 구제절차를 살펴봄으로써 현행 임금체불 구제정책의 실효성을 검토하고, 정책 개선방안을 모색해보고자 한다.

1) 미지급 임금·퇴직금 구제절차

미지급 임금·퇴직금(체불임금)은 일반적으로 「근로기준법」 제43조의 임금 지급 의무, 「근로기준법」 제36조의 금품청산 의무, 「근로자퇴직급여보장법」 제9조의 퇴직금 지급 의무를 위반한 것을 의미한다(찾기 쉬운 생활법령정보 2021a¹³). 비전문취업 외국인근로자는 미지급 임금·퇴직금 관련 법령의 적용 대상에 해당하므로 임금체불이 발생하였을 때, 기본적으로 한국의 일반적인 임금체불 구제절차에 따라 체불된 임금을 지급받을 수 있다. 외국인근로자는 임금체불이 발생하였을 때, 외국인근로자지원 기관을 통한 상담, 노동부를 통한 진정, 노동위원회를 통한 구제신청, 국가인권위원회를 통한 진정, 사법기관에 의한 재판, 대한법률구조공단의 지원 등을 이용해서 권리구제를 받을 수 있다(찾기 쉬운 생활법령정보 2021b¹⁴).

체불임금 구제절차는 크게 지방고용노동관서 신고(진정·고소)에 따른 해결과 민사절차에 따른 해결로 구분할 수 있다. 진정은 임금을 지급받지 못한 근로자가 사업장소재지 관할 지방노동관서에 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라고 요구하는 것을 말한다(찾기 쉬운 생활법령정보 2021c¹⁵). 임금체불을 당한 근로자가 진정을 하면, 근로감독관은 이를 접수한 후 신고내용에 대해 조사를 해야 한다. 진정사건은 접수일로부터 25일 이내에 처리해야 하나, 부득이한 사유가 있는 경우 25일의 범위에서 1회 연장할 수 있다(「근로감독관집무규정」 제42조).

진정사건의 조사 결과 임금체불 사실이 확인되었을 때 근로감독관은 시정기간 14일 이내에 체불된 임금을 지급하도록 서면 지시해야 한다(근로감독관집무규정 제40조). 기한 내 체불임금이 지급되면 내사종결되지만, 기한 내 체불임금이 지급되지 않으면 2개월 내(검사지휘에 따라 연장 가능)에 범죄사실에 대한 수사 착수 후 검찰에 송치된다(찾기 쉬운 생활법령정보 2021b¹⁶). 체불금품이 청산되

13 <https://www.easylaw.go.kr>(검색일: 2021.10.15.).

14 <https://www.easylaw.go.kr>(검색일: 2021.10.15.).

15 <https://www.easylaw.go.kr>(검색일: 2021.10.15.).

16 <https://www.easylaw.go.kr>(검색일: 2021.10.15.).

지 않은 경우, 근로감독관은 신고인에게 신속히 체당금 신청절차와 대한법률구조공단을 통한 무료법률구조서비스 등 민사절차를 안내·지원해야 한다(「근로감독관집무규정」 제40조). 또한 금품체불 관련 사건의 법률구조지원 절차 상 필요에 따라 신고인이 체불 임금 등 사업주 확인서 발급신청서를 제출하면 관할지방고용노동관서의 장은 이를 발급해야 한다(「임금채권보장법」 제12조).

임금체불을 당한 근로자는 고소를 통하여 사용자의 「근로기준법」 위반을 처벌해달라고 요구할 수 있다. 근로감독관이 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하였을 때에는 범인과 범죄사실을 수사하고 그에 관한 증거를 수집해야 한다(「근로감독관집무규정」 제46조). 범죄인지·고소사건은 접수나 범죄인지일로부터 2개월 이내에 수사를 완료하여 검찰에 송치해야 한다(「근로감독관집무규정」 제42조).

임금체불에 대한 민사절차에 따른 해결은 법률구조제도를 통해 이루어진다. 임금 및 퇴직금 체불 당시 최종 3개월분의 월 평균임금이 400만원 미만인 임금 및 퇴직금 체불로 인한 피해근로자는 대한법률구조공단의 법률구조를 받을 수 있다. 법률구조절차는 법률상담, 법률구조·사건접수, 사건조사, 회해권유 순으로 이루어지며, 화해가 성립되면 사건이 종결된다. 화해가 성립되지 않을 경우, 소송구조 결정을 통해 재판이 진행되고 근로자가 승소할 경우 가압류, 지급명령, 강제집행 등을 통해 체불임금 지급이 이루어진다.

이밖에 비전문취업 외국인근로자는 체당금제도를 통하여 체불된 임금을 지급받을 수 있다. 체당금제도는 「임금채권보장법」에 따라 회사의 도산 등으로 인해 임금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 국가가 사업주를 대신하여 임금·퇴직금 및 휴업수당을 지급하는 제도이다(「임금채권보장법」 제1조; 동법 제7조). 국가는 근로자들의 임금 중 최종 3개월분의 임금 및 휴업수당, 퇴직일을 기준으로 소급한 3년간의 법정퇴직금(90일분의 평균임금)을 먼저 지급해 주고, 나중에 사업주에게 지급한 금액을 대위 청구한다. 체당금은 일반체당금과 소액체당금으로 구분될 수 있다. 일반체당금은 법원에서 사업체의 도산 사실을 확정된 후 근로자에게 지급되는 급여로서 최대 2,100만원까지 지급이 가능하다(노무법인동인체당금센터 2021). 소액체당금은 근로자가 체불임금에 대하여 소송을 제

기한 후 법원의 확정판결을 받았을 때 지급되는 체당금으로 최대 1,000만원까지 지급될 수 있다(정부24 2021).

2) 비전문취업 외국인근로자의 임금체불 구제정책의 문제점 및 개선방안

(1) 임금체불 구제절차에 대한 사업주의 책임 강화

사업주가 비전문취업 외국인근로자에게 행하는 수당 미지급, 부당한 비용 공제, 최저임금 미준수, 근로계약서 미준수, 정기불원칙 위반, 퇴직금 미지급, 회사의 경영난 및 도산, 부정확한 근로시간 산정 등의 임금체불 문제는 근로감독관의 조사 후 사실이 입증될 경우, 사업주가 「외국인고용법」, 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「근로자퇴직급여보장법」등을 위반한 것에 해당되기 때문에 사업주는 법에 따라 체불된 임금을 근로자에게 지급하도록 조치가 취해진다. 하지만 이 과정에서 사업주가 근로감독관의 조사에 필요한 자료를 제출하지 않거나 출석조사에 출석하지 않는 등 비협조적인 태도를 보일 경우, 사실관계 조사가 어려워지고 체불임금이 정확하게 산정되기 어렵다. 더욱이 사업주가 급여명세서를 발급하지 않았거나 임금을 현금으로 지급하였을 경우, 혹은 근로이력을 사업장에서 제대로 기록하지 않았을 경우, 외국인근로자는 자신의 체불임금을 입증할 수 없기 때문에 체불된 임금을 제대로 지급받기 어려워진다(의정부외국인노동자지원센터).

외국인근로자가 임금체불 문제로 사업주에게 법적 조치를 취하였을 때, 사업주는 임금체불 사실을 부인하거나 사실관계 조사를 거부하는 경우가 많다. 때로는 자신을 진정하거나 고소한 외국인근로자에게 분노하며 언어적 폭력을 가하거나 기숙사에서 내쫓기도 하고 일을 주지 않거나 해고처리 하는 등 외국인근로자에게 실질적인 불이익을 가하기도 한다(의정부외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터). 이처럼 사업주가 근로자의 임금체불 구제 절차에 비협조적일 경우, 구제 절차에 소요되는 시간이 길어지게 된다. 이것은 체류기간의 만료를 앞둔 외국인근로자에게는 치명적인 약점으로 작용하게 된다. 또한 구제절차가 진행되는 기간 동안 외국인근로자가 한국에 거주하고 생활하는데 필요한

비용이 부담으로 작용할 수 있다.

이러한 이유로 외국인근로자는 자신이 받아야 할 체불임금에서 일정부분 적게 책정된 금액을 지급받는 조건으로 사업주와 합의함으로써 사건을 마무리하는 경우가 많다(의정부외국인노동자지원센터; 인천외국인노동자지원센터). 또는 근로자가 체불임금을 지급받지 않거나 적게 받는 조건으로 사업주가 근로자의 사업장을 변경을 허용하는 것으로 사건이 마무리되기도 한다(의정부외국인노동자지원센터). 이러한 경우, 사업주는 외국인근로자의 시간적·경제적 취약성을 이용하여 사건해결에 의도적으로 비협조하고 시간을 끌면서 합의를 통해 체불임금을 가급적 적게 지불하려 할 수 있다. 또한 외국인노동자지원센터의 임금체불 관련 상담사례들 중 가장 빈번한 것이 마지막 몇 달의 임금체불과 퇴직금 차액 미지불인 점을 감안할 때, 사업주가 외국인근로자의 체류만료일을 고려하여 의도적으로 임금을 미지급한다고도 볼 수 있을 것이다.

따라서 사업주가 외국인근로자의 시간적·경제적 취약성을 악용하여 임금을 체불하는 것을 막기 위한 정책적 보완이 필요하다. 먼저 외국인근로자의 임금체불이 발생하여 구제절차에 들어갔을 때, 가장 중요한 것은 임금체불 사실을 증명할 근거자료가 확보되는 것이다. 이를 위해 「근로기준법」 제48조와 제49조에서 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적도로 규정하고 있다. 또한 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 임금의 구성 항목, 계산방법, 임금 공제 내역 등을 적은 임금명세서를 교부하도록 되어 있다. 동법 제93조에서는 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 등에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 되어 있다.

「근로기준법」 제116조에서는 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자, 임금대장이나 취업규칙 작성을 위반한 자, 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 심문에 대해 진술하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 제출한 자에 대

하여 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다. 하지만 이러한 규정에도 불구하고 임금명세서나 근로기록이 제대로 되어 있지 않아 외국인근로자의 임금체불을 증명하기 어려운 경우가 발생한다. 이 경우, 임금체불 사실조사를 위해 시간이 더 많이 소요될 뿐만 아니라, 체불된 임금을 정확하게 산정하기 어려워진다. 일반적으로 체불된 임금이 적게는 몇백만 원에서 몇천만 원에 이르기 때문에 사업주 입장에서는 경우에 따라 과태료를 내는 것이 체불임금 전액을 지급하는 것보다 나을 수 있다.

따라서 임금체불이 발생하여 구제절차에 들어갔을 때, 임금체불을 발생시킨 사업주에게 더 많은 책임을 물어야 한다. 가령, 체불임금 구제절차에 소요되는 기간 동안 외국인근로자가 소모한 비용(거주비, 생활비 등)이나 경제적 손실(그 기간 동안 일하지 못한 것에 대한 손해배상)을 사업주가 보상하도록 할 필요가 있다. 또한 임금대장이나 근로기록 미흡으로 체불임금 확정에 지장을 초래하거나 사업주의 비협조적 태도로 인해 구제절차가 지연될 경우, 사업주의 책임에 대한 처벌이 보다 강화될 필요가 있다. 이 경우, 외국인근로자의 주장에 더 비중을 실어 체불임금을 확정하거나, 사업주의 비협조적 태도로 인해 구제절차가 지연된 부분을 감안하여 그 기간 동안 외국인근로자가 소모한 비용을 가중하여 체불임금과 함께 지불하도록 해야 할 것이다.

(2) 임금체불 구제절차에 있는 외국인근로자의 체류 및 경제활동 보장

출국만료일이 가까운 외국인근로자의 경우, 구제절차가 진행되는 동안 한국에 임시로 거주할 수 있는 비자(G-1)가 발급되는 경우도 있으나, 비자 발급 자체가 어렵고 이러한 비자를 발급받았다고 하더라도 경제활동을 할 수 있는 체류자격이 아니기 때문에 이 기간 동안 외국인근로자가 무직으로 한국에 있으면서 생활비를 감당해야 하는 어려움이 있다. 따라서 임금체불로 인해 구제절차에 있는 비전문취업 외국인근로자의 경우, E-9으로 체류할 수 있는 기간을 연장하거나, 다른 비자로 체류자격을 변경하더라도 경제활동이 가능하도록 하는 조치가 필요하다.

(3) 외국인근로자와 사용자에 대한 교육 강화

외국인근로자의 임금체불을 예방하고, 임금체불이 발생하였을 때, 적절한 조치가 신속·정확하게 이루어지도록 함으로써 외국인근로자가 자신이 일한 대가를 온전히 받을 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 외국인근로자와 사용자 모두에게 외국인근로자의 법적 권리와 임금을 비롯한 근로조건 준수의 중요성을 인식시키고, 관련 정보와 법에 대한 지속적인 교육이 필요하다. 외국인근로자의 경우, 근로계약서 체결 시 근로계약서에 명시된 내용(임금·퇴직금 상정 방식, 근로·휴게시간, 휴일 등)에 대한 정확한 이해가 필요하며, 근로계약서상의 근로조건이 실제 사업장에서 잘 지켜지고 있는지 수시로 확인하고 기록을 남겨두어야 한다. 사용자의 경우, 법에 명시된 임금 및 퇴직금 상정 방식을 명확하게 이해하고 현장에 적용하도록 해야 하며, 외국인근로자의 권리 보장 및 이를 위반했을 때의 사업주의 법적 책임이 어떠한지에 대해 자세한 안내와 교육이 필요하다.

2021년 4월에 「외국인고용법」이 개정되면서 제11조의 2(사용자 교육) 조항이 신설되었다. 이에 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무적으로 받아야 한다. 사용자 교육의 내용에는 외국인근로자 고용허가제도, 「근로기준법」 등 노동관계 법령, 외국인근로자의 산업재해예방 등 산업안전보건, 외국인근로자의 출입국관리 및 체류관리, 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 등 외국인근로자의 인권보호에 관한 사항이 포함되어야 하며, 사용자 교육시간은 총 6시간이다(「외국인고용법 시행규칙」 제11조의2).

이러한 법 조항의 신설은 향후 외국인근로자의 처우 개선 및 인권 보호에 기여할 수 있을 것으로 사료된다. 다만 사용자에게 외국인근로자의 임금보장의 중요성을 보다 강조하고, 임금체불 시 법적 조치와 처벌에 대해 분명하게 인식시킬 수 있도록 교육내용에 「최저임금법», 「근로자퇴직급여보장법», 임불체불 구제절차 시 사용자에게 가해지는 법적 절차 및 처벌(진정, 근로감독관의 사업장 조사, 고소·고발, 재판, 가압류, 지급명령, 강제집행 등)을 자세히 소개할 필요가 있다. 사용자 교육내용은 법과 제도적 사항이 많기 때문에 일반인이 이해하기에 다소 어려울 수 있다. 이에 다양한 사례를 활용한 쉽고 자세한 설명이 필요하

로 총 6시간의 사용자 교육시간은 다소 부족할 수 있다. 임금체불 문제를 비롯하여 사용자의 외국인근로자에 대한 태도 문제는 고용허가제가 실시된 이후 지속적으로 문제로 거론되어 왔고 쉽게 개선되지 않고 있는 사안이라고 할 수 있다. 따라서 사용자 교육의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않으며, 이에 교육내용과 교육시간에 대한 보다 면밀한 검토와 실행이 필요하다.

5. 결론

본 연구에서는 비전문취업 외국인근로자의 임금 관련 법안 및 정책을 살펴보고, 외국인근로자지원센터의 상담사례들을 바탕으로 비전문취업 외국인근로자가 경험할 수 있는 임금체불의 문제를 분석하였다. 분석 결과, 비전문취업 외국인근로자는 퇴직금 미지급, 수당 미지급, 부당한 비용공제, 회사의 경영난 및 도산, 미등록 외국인근로자로서의 어려움, 최저임금 미준수, 부정확한 근로시간 산정, 근로계약서 미준수, 정기불원칙 미준수 등의 임금체불 문제에 직면할 수 있는 것으로 나타났다.

비전문취업 외국인근로자는 임금체불에 대하여 진정, 고소, 민사절차, 체당금 제도 등의 구제절차를 통하여 미지급된 임금·퇴직금을 지급받을 수 있다. 하지만 사업주의 비협조적 태도와 체불임금 증명 자료 미비로 인해 구제 절차가 지연되고 체불임금이 정확하게 산정되지 못해 외국인근로자가 체불된 임금을 온전히 지급받기 어려워진다. 따라서 사업주로 인해 체불임금 구제절차가 방해받거나 지연되는 것에 대하여 사업주의 책임을 강화할 필요가 있다. 또한 체불임금 구제절차에 있는 외국인근로자의 체류 및 경제활동 보장과 외국인근로자와 사업주를 대상으로 한 외국인근로자의 임금보장 관련 정보와 법에 대한 지속적인 교육이 필요하다. 더 나아가 「외국인고용법」과 고용허가제에서 비전문취업 외국인근로자가 다른 외국인근로자나 일반 근로자와 다른 별도의 규제를 받도록 하는 규정들이 비전문취업 외국인근로자의 근로자로서의 권리를 약화시키는 기제로 작용할 수 있으므로 이에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구는 외국인근로자지원센터에 보고된 사례들만을 분석하였기 때문에, 그러한 공식적인 기관에 보고되지 못한 외국인근로자 관련 임금체불 사건을 포괄하지 못하는 한계를 가진다. 특히 미등록 외국인근로자의 경우 체류자격 불안정으로 인해 외국인근로자지원센터에 임금체불 관련 도움을 요청하지 못한 사례들이 존재할 수 있다. 하지만 임금체불이 외국인근로자가 한국에서 경험하는 가장 큰 문제로 거론되고 있으며 그 문제의 심각성이 갈수록 커지고 있음에도 불구하고 이에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있지 않은 시점에 본 연구가 그들의 임금체불 문제에 초점을 맞춰 임금체불 유형 및 과정을 분석하고 관련 정책의 개선방안을 모색하였다는 데 본 연구의 학문적·정책적 의의가 있다고 할 수 있다.

본 연구에서는 외국인근로자의 임금 관련 법안들과 외국인노동자지원센터의 상담사례를 바탕으로 임금체불 문제를 분석하였으므로, 외국인근로자의 임금체불 문제분석을 위한 이론적 틀이 명확하지 못한 한계를 갖는다. 이에 향후 연구에서는 외국인근로자의 임금체불과 관련된 양적 데이터를 구축하고 실증분석을 통하여 임금체불 발생 요인을 분석해볼 것을 제안한다. 또한 임금체불 문제를 해결하기 위한 정책 및 실천모델을 개발할 필요가 있겠다.

교신: 유승희(성결대학교 사회복지학과 조교수)(shyu398@hotmail.com)

Correspondence: Seung Hee Yu(Assistant Professor, Department of Social Welfare, Sungkyul University)(shyu398@hotmail.com)

2022.01.17 접수, 2022.02.06 심사, 2022.05.18 게재확정

참고문헌

- 경기도외국인인권지원센터, 2015, 상담활동가 네트워크 상담사례집 2015.
 국가법령정보센터, 근로감독관집무규정, <http://www.law.go.kr>.
 국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr>.
 국가법령정보센터, 근로기준법 시행령, <http://www.law.go.kr>.
 국가법령정보센터, 외국인고용법 시행령, <http://www.law.go.kr>.
 국가법령정보센터, 외국인고용법 시행규칙, <http://www.law.go.kr>.

- 국가법령정보센터, 외국인근로자 고용 등에 관한 법률, <http://www.law.go.kr>.
- 국가법령정보센터, 임금채권보장법, <http://www.law.go.kr>.
- 국가법령정보센터, 최저임금법, <http://www.law.go.kr>.
- 김기태, 2021, 이주노동자 노동 여건 및 정책 과제, 보건복지포럼, 295, 9-25.
- 김종세, 2015, 외국인근로자의 헌법상 근로권보장과 고용허가제의 쟁점사항, 한양법학, 26(4), 127-146.
- 김종세, 2018, 외국인근로자 출국만기보험금의 권리보호방안, 법학연구, 18(4), 315-328.
- 김해외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <http://www.gimhaekorea.or.kr>.
- 노무법인동인채당금센터, 2021, 채당금개요, http://donginlabor.com/repay/index_repay.php.
- 노재철·고준기, 2014, 외국인근로자의 임금을 둘러싼 법적 문제점과 개선방안, 한국콘텐츠학회 논문지, 14(4), 135-147.
- 대구외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <http://www.dfwc.or.kr>.
- 법무부, 2006, 2005년도 출입국관리통계연보.
- 법무부 출입국·외국인정책본부, 2011, 2010년도 출입국·외국인정책통계연보.
- 법무부 출입국·외국인정책본부, 2021, 2020 출입국·외국인정책통계연보.
- 시사저널, 2020.10.13, 올해 외국인노동자 체불 임금액 1500억원…노동 사각지대, <https://www.sisajournal.com/news/articleView.html?idxno=206289>.
- 양산외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <https://ysfc.or.kr>.
- 의정부외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <http://www.ufwc.or.kr>.
- 이인경·유선경, 2020, 부산지역 이주노동자 인권현안과 정책제언을 위한 연구, 부산연구원.
- 인천외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <https://www.infc.or.kr>.
- 정부24, 2021, (근로복지공단)소액채당금 지급, <https://www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/B49000100034>.
- 조성혜, 2019, 외국인고용법에 대한 비판적 검토 -규제와 보호를 중심으로-, 서울법학, 27(3), 233-287.
- 주진우, 2018, 서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호 방안, 서울연구원 정책리포트.
- 찾기 쉬운 생활법령정보, 2021a, 체불임금의 구제, <https://www.easylaw.go.kr>
- 찾기 쉬운 생활법령정보, 2021b, 지방고용노동관서 신고(진정·고소)에 따른 해결, <https://www.easylaw.go.kr>
- 찾기 쉬운 생활법령정보, 2021c, 100문 100답, <https://www.easylaw.go.kr>
- 파이낸셜뉴스, 2021.03.17, 이주노동자 31% “가장 큰 근로문제는 임금체불”, <https://www.fnnews.com/news/202103171847438530>.
- 한겨레신문, 2021.08.12, “밀린 임금 주세요” 말 꺼냈다가 ‘추방’ 물리는 이주노동자들,

https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1007375.html.

한국방송뉴스, 2021.03.20, 윤미향 의원, 임금체불 등 부당한 처우 당한 외국인노동자 보호 위한 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』 개정안 대표발의, <http://www.ikbn.news/mobile/article.html?no=116380>.

한국외국인노동자지원센터, 상담>상담사례, <https://k.migrantok.org>.

KBS, 2021.06.23, 근로감독 사각에 놓인 외국인 노동자들…급여명세서도 없어, <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5216864>.

Unpaid Wages and Policy Improvement for Foreign Workers with Non-Professional Employment Visa (E-9)

Seung Hee Yu*

Abstract_We examined the wage-related laws and policies of non-professional foreign workers and analyzed unpaid wages based on the counseling cases of foreign worker support centers. Foreign workers face unpaid wage problems, such as non-payment of severance pay, non-payment of allowances, unreasonable expense deductions, financial difficulties and bankruptcy of the company, difficulties as undocumented foreign workers, non-compliance with the minimum wage, inaccurate working hours, non-compliance with labor contracts, and non-compliance with regular payment day. We reviewed unpaid wage relief procedures and their effectiveness. We suggested to strengthen the penalty for uncooperative attitudes of employers in the investigation of unpaid wages and insufficient wage books and labor records; to guarantee the stay and economic activities of foreign workers in the process of relieving unpaid wages; to educate foreign workers and employers on foreign workers' wage related laws.

Keywords_Non-professional Employment, E-9, Foreign Workers, Unpaid Wages, Foreign Worker Support Center

* Sungkyul University, Department of Social Welfare, Assistant Professor, shyu398@hotmail.com