

외국인근로자의 임금을 둘러싼 법적 문제점과 개선방안

The Legal Issues and Improvements Surrounding Wages of Foreign Workers

노재철*, 고준기**
호서대학교*, 김해외국인인력지원센터/동아대학교**

Jae-Chul Noh(noh-jc@hanmail.net)*, Zoon-Ki Ko(kozk@naver.com)**

요약

외국인근로자의 임금을 둘러싸고 그동안 균등대우와 합리적 차별문제를 부분적으로 다루어져 왔다. 또한 외국인근로자라는 측면에서 생산성논의와 함께 합리적 차별의 문제가 논의되기는 하였으나 극히 제한적이었다. 외국인근로자에 대한 최저임금적용 제외를 계속하여 경영계로부터 주장이 되어 오고 있다. 내국인근로자와 달리 외국인근로자는 고용허가를 받아 비교적 제한된 장소, 제한된 기간 동안 임금을 목적으로 근로를 제공하는 지위에 있다는 점에서 임금을 둘러싼 법과 현실과의 괴리되어 있는 점을 확인할 수 있다. 이것은 임금을 둘러싼 고용주와 근로자의 고충과 갈등으로 표출되어 나타나고 있다. 그동안 임금에 관한 균등대우 등에 부분적으로 연구는 있어왔지만 명확하게 논의가 정리되었다고 보기는 어렵다. 물론 이 연구에서도 이와 관련하여 연구의 한계성은 있을 수밖에 없을 것이다. 이 논문에서는 고용허가제 이후 임금을 둘러싼 실태와 고용주와 외국인근로자의 고충과 갈등요인을 살펴보고 임금관련 법제도적 개선방안을 제시하고자 하였다.

■ 중심어 : | 외국인근로자 | 고용허가제 | 외국인고용법(외국인근로자의 고용등에 관한 법률) | 임금 | 임금체불 |

Abstract

The wages of migrant workers about the rational discrimination and equal treatment have been treated partially. Foreign workers are also discussed in terms of the productivity and rational discrimination, but it is very limited. The Business community has been persisting that the minimum wage system for foreign workers should be excluded. Unlike local workers, migrant workers are relatively in that position with limited work place, a limited period of time to provide labor for the purpose of wage, in that points, the gap of the reality and the laws surrounding wages can be identified. This is expressed the conflicts and distress between employers and workers. Meanwhile, wages and equal treatment on the part of the study have been discussed, but it is hard to be organized clearly. Be related to this study, it will have a limitation. In this paper, since the employment permit system was enforced, the status of wages and distress and the factor of conflicts between the employer and the foreign worker examine and suggest the improvement plan for the law regarding wages.

■ keyword : | Foreign Workers | Employment Permit System | The Act on the Employment of Foreign Workers | Wage | Delay in payment of wages |

* 이 논문은 2014년도 산업통상자원부의 '산업융합특성화 인재양성사업'의 지원을 받아 연구되었음

접수일자 : 2014년 03월 14일

심사완료일 : 2014년 04월 15일

수정일자 : 2014년 04월 09일

교신저자 : 노재철, e-mail : noh-jc@hanmail.net

I. 문제의 제기

외국인근로자는 고용주의 필요와 국가의 승인(고용허가와 MOU체결국에 대한 외국인력 도입 등)으로 적법하게 고용허가를 받아 적법하게 우리나라에 입국하여 우리 사회에서 정당한 노동인력으로서의 지위를 부여받은 근로자이다. 외국인근로자는 고용주와의 관계에서는 고용주의 사용종속 하에서 근로를 제공하는 자로서 실질적 대등관계실현을 위해 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 외고법이라 함) 등 노동법상 보호받아야 할 대상이 된다. 「외고법」은 외국인근로자 보호의 유형별 범위 내에서 임금 등 근로조건·사업장변경·근로보장 등 개별보장영역에서 외국인근로자문제를 특수하게 인식하고, 기존의 근로기준법 등과 달리 새로운 보호·관리체계의 재구성을 하고 있다고 볼 수 있다.

「외고법」 제22조에서 ‘고용주는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 안 된다.’라는 조항을 두어 내외국인간에 근로조건 차별을 금지하고 있다. 그럼에도 불구하고 실제 노동현장에서 외국인근로자는 내국인근로자에 비해 낮은 임금(10~20%)을 받는 것으로 조사되고 있다. 구체적인 차별 정도와 내용에 대해서는 확실하지는 않다. 이와 같은 차별이 이루어지는 것은 외국인근로자의 노동환경에의 적응 어려움이나 의사소통의 문제로 내국인보다 비교적 생산성이 낮을 것이라는 점에서 비롯되기도 하지만 실제 노동현장에서 생산성이 낮은지 여부 역시 확실하지 않다. 해당 송출국가의 임금수준 등으로 인해 내국인과 동등한 대우를 하는 것에 대해 소극적 내지는 부정적이거나 외국인력은 단순노무로서 저임금활용 대상이라는 점 등에서 비교적 임금이 낮게 형성될 가능성도 높기 때문에 외국인 근로자의 근로조건 차별금지의 실효성이 낮을 수밖에 없는 것이 현실이다.

외국인근로자의 임금을 둘러싸고 그동안 균등대우와 합리적 차별문제는 부분적으로 다루어져 왔다. 또한 외국인근로자라는 측면에서 생산성논의와 함께 합리적 차별의 문제가 논의되기는 하였으나 극히 제한적이었다. 경영계는 외국인근로자에 대한 최저임금적용 제의를 계속하여 주장하고 있다. 내국인 근로자와 달리 외

국인근로자는 고용허가를 받아 비교적 제한된 장소, 제한된 기간 동안 임금을 목적으로 근로를 제공하는 지위에 있다는 점에서 임금을 둘러싼 법과 현실이 괴리되어 있는 점을 확인할 수 있다. 이것은 임금을 둘러싼 고용주와 근로자의 고충과 갈등으로 표출되어 나타나고 있다. 그동안 임금에 관한 균등대우 등에 부분적으로 연구는 있어왔지만 명확하게 논의가 정리되었다고 보기는 어렵다. 물론 이 연구에서도 이와 관련하여 연구의 한계성은 있을 수밖에 없을 것이다. 이 논문에서는 고용허가제 이후 임금을 둘러싼 실태와 고용주와 외국인 근로자의 고충과 갈등요인을 살펴보고 임금관련 법제도적 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 임금실태와 임금을 둘러싼 고용주와 외국인 근로자의 고충·애로사항

1. 임금 등의 실태

산업연수생 제도가 2007년 이후 고용허가제로 대체되는 등 제도적 개선에 힘입어 임금체불을 비롯한 부당행위와 근로자의 사업장 이탈, 외국인 근로자가 부담하는 송출비용도 크게 줄었고 송출과정도 한층 공정해진 것으로 평가되고 있다. 국가인권위원회는 장시간 노동(60시간 이상)과 저임금에 시달리는 농·축산업 외국인 근로자의 인권 개선이 필요하다고 판단하고 있다. 조사 대상 외국인근로자의 90.7%는 근로계약 조건보다 더 긴 시간 일하고 있었으며 71.1%는 2012년 최저임금인 4천860원보다 낮은 급여를 받는 것으로 나타났다[1].

주당 평균 취업시간은 40~50시간이 29만명(36.6%)이었으나 60시간 이상이 26만5천명(33.4%), 50~60시간이 15만1천명(19.1%)이나 꽤 상대적으로 근로시간이 많다. 2012년 기준으로 월 임금은 100만~200만원 미만이 51만9천명(68.4%), 100만원 미만이 5만2천명(6.8%)이었다[2].

2013년 경남지역 제조업에서 일하고 있는 근로자를 기준으로 하는 임금실태조사에 따르면 161~180만원이 가장 많고, 100~120, 141~160, 121~140만원 순으로 나타나고 있다.

표 1. 임금실태(단위: 만원)

100-120	121-140	141-160	161-180	181-200	201 이상
26	18	22	31	4	2

※상여금·야근수당 등 각종 수당 등을 포함하여 실제로 받고 있는 임금을 한국화폐단위로 적은 것임.

외국인 근로자의 평균 급여는 국내 중소기업 생산직 근로자의 84.3% 수준인 것으로 나타났다. 2013.4.7일 중소기업중앙회가 발표한 '1분기 외국인 근로자 신청 및 고용 관련 설문 조사'에 따르면 외국인 근로자의 평균 급여는 162만1천원으로 국내 중소기업 생산직 근로자의 84.3%(192만2천원) 수준이었다. 숙소와 식사 등에 들어가는 1인당 평균 부대 비용 26만7천원을 더하면 188만8천원이다. 이는 국내 근로자 급여의 98.2% 수준이다. 외국인 근로자에게 상여금을 지급하는 중소기업은 38.6%였으며 지급액은 65만7천원이었다. 중소기업은 외국인 근로자를 평균 5.8명 고용하고 있으며, 가장 많이 고용하는 지역은 울산(10.2명)이었다. 부족한 인력을 충원하기 위해 2분기에 외국인 근로자를 재신청하겠다는 기업은 78.0%였으나 내국인으로 대체 고용하겠다는 기업은 7.4%에 불과했다.

외국인 근로자를 고용하는 이유를 묻는 질문에는 66.3%의 기업이 '생산직 등의 직종에서 내국인을 구할 수 없기 때문'이라고 응답했으며 '임금수준이 저렴해서'라는 답은 11.9%에 불과하다. 통상 외국인 근로자의 인건비가 싸기 때문에 고용한다고 생각하지만 실상은 그렇지 않다. 구인난에 허덕이는 많은 중소기업 대부분이 어쩔 수 없이 외국인을 채용하고 있다고 분석된다. 외국인 고용이 내국인 일자리를 잠식한다는 우려와 관련해서는 71.3%의 기업이 '아무런 영향을 미치지 않는다고 보고 있다. 많은 중소기업이 외국인력에 의존해 조업하고 있으나 그마저도 상당히 인력난을 겪고 있는 실정이다. 주로 영세 사업장에서 지속적으로 임금체불이 발생해 이주 근로자에게 고충이 되고 있으며, 최저임금을 적용하지 않거나 연장·야근 수당을 지급하지 않는 상황이 자주 발생하고 있다[3].

국내에서 일하는 외국인 근로자의 임금체불액과 임금을 받지 못한 근로자 수도 최근 계속 증가하고 있다. 최근 3년간 4배 수준으로 증가하였다. 외국인 근로자의

임금 체불액과 근로자수, 사업장 수는 증가하고 있다. 전체 외국인 근로자 중 임금체불 피해자 비율은 2007년 0.4%에서 2008년 1.2%, 2009년 1.7%로 상승했다. 임금체불의 증가는 대부분 고용업체가 50인 미만으로 영세해 경기불황에 취약한 데다 일부 업주는 불법 체류하는 외국인의 처지를 악용해 일부러 임금을 주지 않기 때문으로 분석된다. 외국인 근로자들의 1인당 평균 급여가 내국인 근로자 하위 10%의 평균 급여보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 외국인 근로자들이 저임금 업종에서 대부분 근무하며 나름대로 한국 경제에 기여하고 있다는 것을 의미한다[4].

1) 내외국인간 균등대우 측면에 대한 평가

2011년에 조사한 결과 [표 2]에서 보는 바와 같이 유사한 결과를 보여 고용허가제 하에서 내외국인 간의 임금 격차는 있으나 노동생산성을 감안하면 차별은 없는 것으로 나타나고 있다.

표 2. 비슷한 일을 하는 한국인 근로자를 기준(100%)으로 한 외국인근로자의 근로시간, 업무량, 노동생산성, 임금, 총 노동비용 수준(단위:%)

구분	사례 수 (개소)	사례 수				무응답	계	평균	
		50% 이하	50%-90%	91%-110%	110% 이상				
근로 시간	전체	(679)	.6	9.4	74.4	9.3	6.3	100.0	101.1
	제조업	(355)	.8	7.0	72.7	13.2	6.2	100.0	102.8
	건설업	(80)	.0	17.5	67.5	11.3	3.8	100.0	100.6
	서비스업	(183)	.0	7.7	82.0	2.2	8.2	100.0	99.3
	농축산 및 어업	(61)	1.6	18.0	70.5	4.9	4.9	100.0	97.2
업무량	전체	(679)	2.4	28.9	56.3	6.3	6.2	100.0	94.5
	제조업	(355)	2.8	28.7	54.1	8.2	6.2	100.0	94.5
	건설업	(80)	3.8	47.5	36.3	10.0	2.5	100.0	90.6
	서비스업	(183)	1.1	15.3	74.9	1.1	7.7	100.0	97.1
	농축산 및 어업	(61)	1.6	45.9	39.3	6.6	6.6	100.0	91.6
생산성	전체	(679)	2.9	43.9	41.1	5.4	6.6	100.0	90.2
	제조업	(355)	3.7	47.9	36.3	5.9	6.2	100.0	89.2
	건설업	(80)	3.8	63.8	18.8	11.3	2.5	100.0	86.9
	서비스업	(183)	1.1	25.7	61.2	2.7	9.3	100.0	94.4
	농축산 및 어업	(61)	3.3	49.2	37.7	3.3	6.6	100.0	88.6
임금	전체	(679)	2.1	41.5	47.7	2.4	6.3	100.0	90.6
	제조업	(355)	1.4	46.2	42.5	3.1	6.8	100.0	90.6
	건설업	(80)	8.8	73.8	13.8	1.3	2.5	100.0	78.2
	서비스업	(183)	.5	14.2	77.0	1.1	7.1	100.0	96.9
	농축산 및 어업	(61)	1.6	54.1	34.4	3.3	6.6	100.0	88.9
총 노동 비용	전체	(679)	1.6	30.2	52.3	6.0	9.9	100.0	94.3
	제조업	(355)	2.0	32.1	45.4	9.3	11.3	100.0	95.3
	건설업	(80)	3.8	60.6	27.5	1.3	7.5	100.0	83.5
	서비스업	(183)	.0	11.5	78.7	1.6	8.2	100.0	97.5
	농축산 및 어업	(61)	1.6	36.1	45.9	6.6	9.8	100.0	93.2

출처: 유길삼, "고용허가제 시행 7년의 성과와 과제", 「고용허가제 시행 7주년 평가토론회」, 고용노동부·한국산업인력공단, 2011.8.11, 25면

외국인근로자의 총 노동비용과 노동생산성이 [표 3]에서 보는 바와 같이 계속 내국인 근로자에 근접해가고

있는 것으로 나타나고 있다.

표 3. 외국인근로자의 총 노동비용과 생산성 비교지수 추이
(단위: 내국인근로자를 100.0으로 환산한 비교지수)

	2001년 조사	2003년 조사	2007년 조사	2011년 조사
총노동비용(A)	78.7	86.1	90.1	94.3
노동생산성(B)	76.4	87.4	89.0	90.2
A-B	2.3	-0.7	1.1	4.1

자료 : 2001년 조사결과는 유길상·이규용(2001:90), 2003년 조사결과는 유길상 외 (2003:79), 2007년 조사결과는 유길상외 (2007), 2011년 조사결과는 유길상(2011) 실태조사 결과5.

외국인근로자에 대한 임금체불과 관련해서는 2001년에 산업연수생제도 하에서는 임금체불을 경험한 비율이 36.8%로 조사되었으나(유길상·이규용, 2001)이나 고용허가제가 도입된 2007년 조사에서는 응답자의 9.0%가 임금체불을 경험한 것으로 나타나 크게 감소하였다. 2011년 5월말 현재 고용노동부에 신고된 임금 체불자는 전체 외국인근로자의 1.1%로 나타났다. 물론 임금체불을 경험한 모든 외국인근로자가 당국에 신고하지는 않겠지만 임금체불로 과거 산업연수생 제도에 비하여 크게 감소하였음은 분명해 보인다[6].

2) 외국인근로자의 차별여부

내·외국인간 균등대우의 원칙은 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 안 된다는 것이다. '외고법'은 외국인근로자에 대한 차별대우를 법적으로 금지하는 한편(제22조) 외국인근로자의 임금체불에 대비하여 고용주에게 보증보험 가입을 의무화하고 있으며(제23조), 고용주의 근로계약위반, 부당 해고 등 위법·부당한 처분에 대해서는 근로감독과 및 노동위원회 등을 통해 권리구제가 가능하다.

많은 외국인근로자들은 내국인과 차별대우를 받고 있다고 생각한다. 반면 고용주들은 송출국의 소득 수준을 고려할 때 고용주들에게는 여전히 큰 부담으로 작용하고 있다.

우리나라 전체 내국인 임금근로자(1670만9000명) 가운데 월급이 100만~200만원 미만 받는 근로자가 40.1%(669만6000명)로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 200만~300만원을 받는 근로자는 23%, 100만원 미만

인 근로자가 16%를 차지하고 있다.

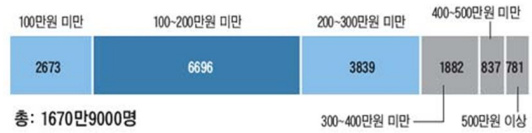


그림 1. 임금근로자 월급 수준분포도(단위: 천명)

출처: 통계청, 「지역별 고용조사 결과, 2011.

한편, 2011년 2월기준 MOU체결 15개국의 주요 국가 임금의 실태를 보면, 다른 MOU체결국 보다 상대적으로 임금수준이 높은 나라로서 중국41만원, 필리핀 21만원, 베트남 16만원, 인도네시아 12만원이다. 2011년 기준 외국인근로자의 월평균임금 134만원으로 나타나 있지만 실제 134~250만원까지 나타난다. 이는 송출국 근로자 월평균소득의 3배~15배 정도 이상 차이가 나는 셈이다.

중소기업중앙회의 조사결과에 따르면 동일노동을 하는 국내 근로자 대비 외국인근로자의 평균 생산성은 82%, 임금수준은 92%정도로 조사돼 외국인근로자의 생산성은 내국인보다 떨어지지만 임금은 비슷한 수준을 받는 것으로 제시하고 있다[7]. 많은 송출비용을 지불한 근로자(최소 60만 원, 최대 2,500만 원의 비용을 부담, 특히 인도네시아 평균 617만 원, 베트남 평균 548만 원 등) 들은 부채 상환에만 1~2년이 소요되어 입국 당시의 기대소득을 충족하기 위해 불법 장기 체류를 선택하고 있다. 우리나라에서 받는 급여의 상대적 가치가 송출국에 비해 월등히 높다는 점도 불법체류를 선택하게 하는 보편적 요인이 되고 있다.

독일은 외국인근로자 도입 제도를 운영하면서 독일인 근로자와 동일한 노동법과 사회법적 권리를 부여한다. 차별 금지의 원칙을 강력히 견지한 데에는 무엇보다 차별 임금을 무기로 외국인근로자들이 독일인 근로자들의 고용기회를 침해하는 것을 막으려는 의도가 있다. 우리나라의 경우 실제로 내외국인간에 근로조건 차별을 금지하고 있다(외국인고용법 제22조). 다만 내국인근로자 간에도 생산성, 근무경력 등에 따라 임금이 다르듯이 외국인근로자의 경우에도 정당한 사유로 임금 등에 차별을 두는 것은 가능하다.

2. 임금을 둘러싼 고충과 갈등

연구조사결과[8]에 따르면 국내외국인고용사업체가 내국인 근로자 대신 외국인근로자를 고용하는 가장 중요한 이유는 ‘내국인근로자를 구할 수 없어서(60.7%)’ ‘내국인근로자의 이직이 잦아서(14.0%)’ 라는 순으로 높다. 일반적으로 생각하기 쉬운 ‘외국인력의 임금이 싸다(11.9%)’와 ‘외국인력이 장시간 근로를 잘 받아들인다(4.9%)’는 응답은 의외로 매우 낮게 나타났다.

과거에는 주로 외국인력은 보호받아야 할 소수자·약자로서 인권문제가 중심이 되어 전통적으로 근로자보호·인권에 많은 관심을 가졌다. 최근 외국인근로자는 실리주의적 경향 등으로 임금 등 근로조건, 힘들지 않은 일 등 근로의 질과 재고용 등 근로기간의 연장에 관심을 갖는 경향이 높아지고 있다. 같은 송출국 근로자 수가 많은 사업장의 경우 국가별로 집단화하여 작업거부·단체결근 등 집단행동을 통하여 임금인상 등 근로조건개선을 요구하는 경우도 많다. 특히 업무기능이 어느 정도 습득된 이후에 임금인상 등 근로조건개선 요구가 강해지고 있다. 연장·야간·휴일근로요구 및 수당인상, 타사와의 임금 등 근로조건을 비교하여 개선을 요구하는 사례가 많다. 사업주는 저임금구조의 안정적인 인력 확보, 숙련근로자 확보 등에 관심을 가지면서 일단 들여온 외국인력을 내보내는 것에 반대하면서 정부정책에 이의를 제기하는 등 문제가 나타나고 있다. 외국인근로자 고용주는 외국인 근로자의 생산성이 내국인 근로자와의 비교할 때 2007년(89.0%)보다 2011년에는 90.2%정도로 높아졌다고는 하나, 실질 노동생산성은 내국인보다 낮으면서 최저임금의 동일적용은 타당하지 않다고 주장한다. 따라서 고용주는 임금기준이 내국인과 동일하여 인건비에 부담을 갖고 있다. 외국인근로자의 자국의 임금수준 고려할 때 외국인근로자와 국내근로자간 동등 대우하는 것은 문제가 있고 부담스럽다는 주장이다.

한편 정부는 사업주의 저임금구조의 안정적인 인력 확보보다는 내국인의 구직기회확대에 더욱 관심을 갖고 있다.

표 4. 주요관심 대상영역

	주요 관심대상영역	
외국인력	임금 등근로조건, 어렵고 힘들지 않은 일 등 근로의 질, 근로계약기간의 연장 등	근로자는 전통적인 인권문제보다 임금 등 근로조건, 근로환경 등에 관심이 높아지고, 사업주는 안정적인 사업활동에 관심이 많아 사업주의와 갈등소지상존
사업주	저임금구조의 안정적인 인력 확보, 숙련인력 확보, 최저임금 등 사업활동관련영역	
정부	고용창출, 내국인의 구직기회확대에 더욱 관심	

최근 젊은 외국인근로자들을 중심으로 작업환경과 근로조건이 좋은 업체만 찾아서 사업장을 변경하는 일이 잦아지고 있다. 특히 외국인근로자의 사업장의 이유와 동기는 다양하지만 임금수준에 집착하여 사업장을 변경하는 경향이 있어 3D업종의 경우 인력 확보에 어려움이 있다고 호소한다. 실제 고용센터에서 사업장변경 사유의 대부분이 ‘근로계약해지 및 갱신거절’로 기록되었지만 외국인근로자들이 지적하는 실제 사유는 낮은 임금이나 임금체불과 같이 주로 임금과 관련된 이유가 65%에 이른다. 실질적으로 임금인상을 위해 사업장변경을 요구하거나, 더 많은 근로제공으로 실질임금이 많은 곳으로 사업장변경을 요구한다. 이들 요구를 수용하기 위하여 내국인근로자에게 시키지 않으면서도 외국인근로자에게는 시간외근로·야간근로·휴일근로를 시키는 경우도 많다. 특히 재계약체결 이전에 임금인상요구를 보장받으려 하는 경우가 많고, 이 때문에 사업장업무 공백 등 인력수급에 중대한 차질이 생기는 경우도 많다. 인력난을 겪고 있는 타 회사에서 더 많은 임금을 제공한다는 이유로 인력 빼가기에 의한 사업장변경의 사례도 많다. 더 많은 임금을 위하여 아예 불법체류, 무단이탈하는 경우도 많다. 사업장변경에 동의해주지 않을 경우 도주 등 무단이탈을 선택하는 사례도 있다[9].

임금관련 고충상당은 임금체불, 퇴직금, 임금계산방식(잔업시간, 가산임금 등), 근로조건과 근로계약의 상이와 근로조건 위반 등의 문제이다. 고용주는 출국만기보험만을 가입하면 더 이상 근로자퇴직급여보장법에 따른 잔여퇴직금을 지급하는 것을 부담스러워하거나 부당하다는 주장도 있다. 이 때문에 임금체불 사건 가운데 잔여퇴직금문제로 갈등이 자주 발생한다. 고용주가 의도적으로 퇴직금을 지급하기를 꺼리며 한 달 혹은

며칠만 남겨두고 퇴직시키는 경우도 많아 이로 인한 고충상당사례도 많다. 건설업에 종사하는 근로자의 경우 우천 시 등 일을 하지 못해 쉬는 경우에는 전부 공제하여 주기 때문에 이에 따른 고충을 제기한다. 차라리 한 달에 일정액의 월급여로 하지 말고 차라리 일당 얼마로 명확하게 근로계약서에 기재하여 주기를 원하는 경우가 많다(그렇지 않으면 일을 하지 못할 경우 휴업수당 70%주기를 바란다). 근로계약서에 임금 지급방법에 관하여 자세히 기재해주지 않아 당사자 간에 오해가 생기는 경우가 많다. 외국인근로자 퇴직금과 임금 지급 보장을 위한 보험제도 개선 및 관련 사항에 대한 다국어 안내 정보를 강화하는 것이 필요하다. 이에 관하여 국가인권위원회에서도 권고[10]한바 있다.

외국인근로자들의 면담조사에 따르면 임금이 적더라도 인간적으로 잘해주면 불만이 없다. 임금을 많이 주더라도 인간적으로 대우를 잘못해주면 불만이 많다. 계약기간이 자유롭게 할 수 있도록 되어 있어 3년까지 하는 것이 처음에는 좋았지만 오히려 구속되는 등 불편한 경우가 많다. 차라리 1년씩 해 주는 것이 더 바람직하다는 주장도 계속되고 있다[11].

3. 사회보험과 전용 보험 불편과 부담

외국인근로자 전용4대보험인 귀국만기보험·상해보험·출국만기보험·임금체불보증보험 등 모두 회사에서 부담하고 관리하기를 원한다. 임금체불에 대비한 임금체불보증보험은 폐지해야 한다고 주장한다. 외국인근로자들 역시 임금에 관하여 많은 정보를 알고 권리의식이 높아 꼼꼼히 따지는 경향이 높아지고 있고, 고용주 역시 근로기준법 등에 근거하여 지급하려는 경향이 정착되어가는 추세이다. 이 때문에 최근 임금체불의 사례가 점차 감소하고 있는 추세여서 굳이 임금체불에 대비하는 임금체불 보증보험을 가입할 필요성에 문제를 제기한다.

임금 외에 국민연금 가입이 허용되는 국가의 경우 고용주들이 근로자 부담액은 월급여에서 공제하였으나 고용주 부담 분을 납부하지 않음으로 인하여 결국 퇴직을 하더라도 본인의 부담분만을 받고 퇴직하는 불이익을 받는 경우가 많다. 고용주가 고용주부담금을 납부하

지 않음으로 인하여 결국 근로자가 불이익을 받고 있는 것이기 때문에 이에 대한 개선책이 필요하다. 강제보험인 건강보험도 근로자와 고용주가 내는 것을 부담스러워 해서 내지 않아 미가입 상태로 남아 있는 경우도 있다. 외국인근로자가 세금이나 사회보험의 부담액에 대한 내용을 잘 알지 못해 늘어난 액수(건강보험료 인상)에 따른 공제액의 증가 등)에 대해 이의를 제기하는 경우가 많다.

III. 외국인근로자의 임금을 둘러싼 법적 쟁점

1. 외국인근로자의 임금결정요인과 임금격차

사용자들은 외국인근로자들의 채용에서 임금, 유사 직업경력, 학력, 예상 근속연수, 한국어 구사능력 등 모든 독립변수들이 채용요소로 고려되고 있다. 특히 학력에 대한 고려가 상대적으로 낮은 데 비하여 임금은 가장 중요한 요소로 나타나고, 한국어 구사능력, 예상근속연수, 유사 직업경력, 학력 순으로 그 뒤를 잇고 있다.

선행연구에 따르면[12]외국인근로자들의 임금결정에 영향을 주는 요인을 보면 숙련여부나 근속연수 등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않지만 학력은 외국인근로자의 임금결정에 통계적으로 의미있는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 외국인근로자들은 주로 단순 직무를 담당하고 있기 때문에 직무수행에 학력의 기여도가 낮은 이유 때문인 것으로 보고 있다.

노동연구원의 선행조사 연구에 따르면 숙박비를 포함하여 외국인근로자의 시간당 임금은 내국인근로자의 생산성에 비추어 내국인 대비 임금이 낮지 않은 것으로 나타나고 있어 현재에도 외국인력 사용의 저임금 요인은 상당히 줄어들고 있는 것으로 보인다[13]. 더욱이 불법체류 상태로 외국인근로자를 사용하는 경우에는 사실상 시장가격에 근접해진 임금을 실현시키는 경우가 많다[14]. 불법취업자가 합법취업자보다 더 높은 임금을 받고 있는 사실은 사업장이탈 원인 중의 하나가 보다 높은 임금수준에 있음을 의미하는 것이고, 이는 결국 합법적인 외국인력의 공급부족이 부족한테 기인하고 있는 것으로 분석된다[15]. 불법취업자의 임금수준

은 거의 내국인 근로자 수준에 다다른 만큼 불법취업자의 고용비용의 상승은 인력부족을 겪고 있는 기업들에게 상당한 부담을 주고 있는 것으로 평가하고 있다. 이는 상당수의 불법체류자가 합법체류자에 비해 상대적으로 한국 체류기간이 오래된 숙련근로자이기 때문에 노동시장에서 내국인근로자와 경쟁관계에 놓여 있을 가능성이 높음을 시사하고 있다. 이는 외국인력에 대한 기업의 수요가 인력부족을 메우는 측면 이외에 내국인 근로자의 유입감소에 따른 숙련단절 문제의 해결로 나아가고 있음을 시사하고 있다[15].

2. 균등대우 내지 동일가치노동 동일임금 문제

내외국인근로자에 대한 균등대우의 원칙은 국제협약에서 규정하고 있을 뿐만 아니라 모든 국가가 보편적으로 채택하고 있는 원칙이다. 이 원칙은 UN 이주근로자의 권리 협약에서도 언급하고 있으며, 여기에서는 민족적인 차별뿐만 아니라 국정에 의한 차별도 금지하고 있다. ILO의 기본원칙을 정한 베르사이유 평화조약에서도 “각 국의 법률에 의해 정립된 근로조건에 관한 기준은 그 국내에 합법적으로 거주하는 모든 근로자의 공평한 경제적 대우를 적절하게 고려하여야 한다(제42조)”라고 규정하고 있다.

외국인근로자는 국내법상의 사회보험 및 노동관계법의 적용에 있어서 내국인과 원칙적으로 동등하게 보호를 받는다. 특히 균등대우의 원칙은 근로기준법 제6조와 ‘외고법’ 제22조에 의하여 보장되는 중요한 법원칙이다. 근로기준법은 제6조에서 ‘사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성, 국적, 신앙, 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.’고 규정해 고용주의 의무로 규정하고 있으며 위 원칙은 임금의 지급에 관해서도 마찬가지다. 근로기준법뿐만 아니라 파견근로자보호등에 관한 법률, 기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률, 노동조합 및 노동관계조정법 등 각종 관련법령에서도 차별금지를 명문화하고 있다. 차별을 받은 외국인근로자는 민사소송을 통해 차액에 대한 손해배상을 받을 수 있다. 다만 분쟁해결에서의 입증책임은 고용주가 부담하는 것으로 볼 수 있다.

균등대우가 보장되기 위해서는 동일(가치)노동 동일

임금이라는 원칙이 적용되는 것이 중요하다. 동일가치노동 동일임금 원칙은 이미 법의 해석상 균등대우의 원칙에 당연히 포함되어있다. 동일가치노동 동일임금 원칙을 현실에서 어떻게 구현할 것인지가 매우 중요하다.

사실 동일노동 동일임금은 법률적으로 강제하기 어려운 측면이 있으며 노동시장에서 확보되는 측면이 강하다. 사업장에서 동일노동 동일임금의 원칙이 지켜지기 위해서는, 우선 현장에서 임금의 결정 요소가 다양하고, 노동력의 수급 등도 고려되어야 할 것이기 때문에 이러한 점을 감안하여 법의 해석 기준을 정립할 필요가 있다. 이를 토대로 임금 차별에 대한 엄격한 법집행이 필요하다. 아울러 외국인근로자가 사업장이동의 권리를 확보하여 차별대우하는 사업장을 떠나 더 좋은 근로조건인 사업장으로 이동하여 균등한 대우를 받을 수 있도록 제도적 장치를 완화할 필요도 있다.

현행법의 규정에도 불구하고 동일가치노동에 대한 동일임금여부에 대한 판단은 쉽지 않다. 특히 회사의 임금체계는 그 회사의 인사 및 보상정책이 반영된 것이고 나아가 노사 간의 대립과 타협의 산물이기도 하다. 법원을 포함한 제3자가 위 원칙을 적용하기 위해서는 보다 신중한 접근과 해석이 필요하다. 동일가치노동, 동일임금의 기준의 적용은 비교대상 근로자 사이에 동일가치의 노동을 제공함에도 불구하고 합리적인 이유가 없이 동일임금이 지급되지 않는 경우라 할 것이다[16]. 비교대상근로자의 경우는 내국인과 외국인 사이에도 적용된다고 할 것이다. 동일가치노동이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 기타의 기준으로 볼 때 서로 비교되는 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법으로 본질적으로 동등한 가치가 인정되는 노동을 말한다[17].

차별의 대상이 되는 임금의 의미는 급여에 한정되지 않으며 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미한다고 할 것이다. 다만 비교되는 노동이 외형상 비슷하더라도 당해 근로자 사이에 학력, 경력, 근속연수, 직급 등에 차이가 있고 그것이 객관적 합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우는 임금의 차별로 볼 수 없

다는 것이 일반적인 해석이다.

현행 외국인 고용관련법은 외국인을 고용하는 고용주에게 외국인력 의존성을 고착시키는 법으로서, 노동시장의 내외국인 이중구조를 심화시키는 법으로서의 성격이 강하다. 외국인력의 도입이 국내 산업 및 기업의 구조조정에 나쁜 영향을 끼치지 않도록 하여야 한다. 외국인력을 저임금으로 활용하는 경우 값싼 외국인력 고용에 안주하여 기업 구조조정을 지연시킴으로써 장기적으로 기업과 국가의 경쟁력을 저하시킬 수 있다. 국내의 인력 임금격차(송출국가에 따라 차이가 나지만 4배~20배)로 인해 외국인력 활용 시 발생하는 경제적 이득을 부담금으로 징수하여 외국인력 도입규모를 통제하는 방식(대만, 싱가포르)인 외국인고용부담금제도(levy system)와 기업구조조정 노력 유도 등 외국인력에 대한 수요를 적정수준으로 조절할 수 있는 방안 도입이 필요하다는 견해도 있다. 외국 일부국가에서는 고용부담금 등의 명목으로 내외국인간의 임금격차에 해당하는 만큼의 비용을 징수하여 내국인 노동시장의 위축을 방지하는 사례도 있다. 미국은 외국인근로자의 관리, 내국인근로자 교육, 국경경비 강화 등을 목적으로 고용주에 고용부담금을 부과하고 있다. 그러나 이것은 차별을 전제로 하며 균등대우라는 원칙과는 상충하는 제도라 할 수 있기 때문에 균등대우라는 측면에서는 도입하는 것은 바람직하지 않다고 본다.

3. 합리적인 임금격차의 인정문제

균등대우는 국적이나 성별 신앙 사회적 신분 등 본질적인 차별(original discrimination)을 금지하는 것이다. 균등대우가 반드시 합리적인 차별의 금지까지도 의미하는 것은 아니다. 근로자의 학력, 근무년한, 직무 등에 의하여 임금 등에 차별을 두는 이른바 제도적 차별(institutional discrimination)까지 금지하는 것이 아니다. 임금격차가 선입권제도나 고과제도, 생산물의 양과 질에 따른 급여제도로 인한 것 일 경우에는 동일임금의 원칙에서 제외된다.

균등대우원칙 아래서도 내외국인근로자 사이에 일정한 격차는 인정된다. 외국인근로자가 균등대우원칙을 완전히 적용받는다면, 내외국인근로자 사이에 근로조

건의 차이가 발생하지 않는다. 다만 차별취급이 허용되는 경우가 있다. 독일의 사례를 예를 들면 외국인근로자는 적어도 다음 두 가지 점에서는 차별취급이 정당화된다. 하나는 법 규정에 의해 직접 간접으로 다른 취급의 근거가 마련되어 있는 경우이다. 노동허가제도, 모집·직업소개제도에 의한 여러 규정과 노동입법에 의한 특별취급 등이 그것이다. 다른 하나는 외국인근로자가 처한 특수사정, 예를 들면, 독일어지식의 결여, 외국에서의 거주, 짧은 근속연수, 낮은 교육능력 등의 이유로서 다른 취급을 하는 때이다[18].

내외국인간 균등대우의 원칙을 외국인근로자에게 내국인과 동등한 임금을 지급해야 하는 것을 의미하는 것은 아니다. 내국인간에도 생산성, 근무경력 등에 따라 임금이 다르듯 외국인근로자의 경우에도 정당한 사유로 임금 등에 차별을 두는 것은 가능하다. 외국인근로자의 고용에 있어서도 당연히 합리적인 차별은 가능한 것이며, 고과제나 노동의 질에 따라, 또 외국인근로자의 특수한 사정에 따라 차별하는 것은 가능하다. 다만 외국인근로자라는 이유만으로 부당하게 차별하는 것은 안 된다[19]. 외국인근로자의 경우 동일차치노동, 동일임금의 원칙과 관련해 실무상 많이 문제가 되는 경우에는 외국인근로자의 경우 노동수행에서 요구되는 언어능력(한국어능력)등이 작업수행능력 내지 노동생산성과 관련되어 논란이 될 수 있다. 외국인근로자의 경우 언어소통능력 자체가 급여를 결정하는 요소 중의 하나가 될 수 있으므로 합리성 내지는 생산성이 인정되는 한 유효하다고 볼 수 있다. 그러나 '합리적 이유'를 언어능력에서 찾는 경우가 많다. 자국민우선고용의 원칙을 고려하더라도 해당업무에 꼭 언어가 필요한가에 관하여도 이견이 있을 수 있다. 사실 해당업무에 언어능력이 꼭 필요한 경우가 아니라면 실상 언어능력은 합리적인 차별이유에 들어갈 이유는 적을 것이다. 이와 같이 합리성은 해당 사안을 개별적이고 구체적으로 검토하여 판단하여야 한다. 이와 같이 합리성의 의미를 어떻게 해석할 것인지에 대해서는 아직 구체적인 기준이나 선례가 없으므로 이것을 이유로하는 급여의 차등은 최소한도에서만 인정된다고 제한적으로 해석하여야 할 것이다.

임금체계는 경제, 사회와 문화적인 배경과 해당기업의 특수성을 반영하는 것이므로 단순히 형식적인 법논리에 의해 그 유효성을 쉽게 부인할 수도 없는 실정이다. 현재 외국인근로자의 경우는 많은 경우 생산성 내지는 합리성과는 달리 최저임금에 의존하고 있다. 동일가치노동의 판단에 있어서는 직무평가 전문가의 감정이나 의견 등 전문가의 의견이 적극적으로 반영되도록 해야 한다. 그리고 기업들도 조직을 구성하고 그에 따른 직무를 설계함에 있어 해당 직무의 권한과 책임, 요건 등의 사정을 구체화하고 그에 맞는 보상체계를 세우려는 노력이 필요하다[20].

우리나라에서 현재 정규직과 비정규직간의 임금격차가 존재(차별)하고 있는 상황 하에서 외국인과 내국인 근로자간의 균등대우만을 해소하려고 하는 경우 역차별 문제가 있다는 견해[21]도 없지 않다. 내외국인간의 차별문제를 해결하기 위하여 법적인 측면에서는 균등대우가 실현될 수 있도록 법의 집행을 보다 현실화할 필요는 있을 것이다. 이와 관련하여 독일의 입법례가 참고가 된다. 독일 고용촉진법(AFG)의 차별규정에는 ‘사용자가 필요한 노동허가 없는 외국인근로자를 동등한 근로를 하는 독일인 근로자의 근로조건에 비해 현저하게 불균등한 근로조건으로 취업시키는 경우’에는 고용촉진법 제227a조 제1항에 따라 범죄행위로 처벌된다[15]. 불법체류근로자에게도 균등대우를 보장하기 위한 규정이지만 ‘현저하게 불균등한 근로조건’으로 취업시킨 경우에 처벌하여 현실과의 조화를 도모하고 있다[21].

4. 외국인근로자의 최저임금 적용상의 문제

대부분의 외국인근로자에게 지급하는 임금의 수준은 최저임금을 토대로 하는 경우가 많다. 최저임금은 최근 5년간 4110→4320(5.11%)→4580(6.02%)→4860(6.1%)→5210(7.2%)의 큰 폭으로 인상되어 왔다. 이것은 고용주 임금부담으로 작용하면서 내국인과 동등한 대우에 대해 이의제기하면서 최저임금 적용을 외국인에게는 적용하지 않기를 바란다. 내국인과 같은 최저임금을 적용할 경우 노무비 부담이 되므로 차등 적용이 필요하다고 주장한다. 매년 최저임금이 상승하기 때문에 이에 따른 부담이 많아지고, 많은 사업체가 숙식제공까지 하

고 있는 경우를 감안하면 부담이 된다. 송출국의 임금 수준을 고려할 때 외국인근로자와 국내근로자를 동등 대우하는 것은 문제가 있고 부담스럽다. 최저임금이 내국인과 동일 적용됨으로써 내국인과 마찰이 발생한다고 호소한다. 숙련공이 될 경우 무리한 임금인상을 요구한다. 고용주는 노동생산성은 내국인에 비해 낮으면서 최저임금의 동일적용은 타당하지 않다고 주장한다. 대부분의 외국인근로자는 일하는 시간이 많아 각종 수당을 포함하여 내국인보다 임금을 많이 받는 실정이다. 매월 받는 실질적인 임금액수가 내국인과 동일하여 인건비상승요인이 되고 있다고 호소한다.

우리나라에서 최저임금법상 적용제외, 감액적용 등과 관련된 주요한 쟁점들은 ①연소근로자, ②수습근로자, ③감시·단속적 근로자, ④정신·신체장애자와 같은 최저임금 적용·감액대상과 관련된 현행 제도, 노동계 및 경영계의 개선의견을 정리하면 [표 5]와 같이 요약된다.

표 5. 최저임금 적용대상 관련 현행 제도 및 각계의 주장

	현행 제도	노동계 주장	경영계 주장
①연소근로자	○	○	△
②선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자	×		
③수습근로자	△	△	×
④감시·단속적근로자	△	○	×
⑤장애인근로자	×	△	×
⑥외국인근로자	○	○	×
⑦등거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(가사) 사용인	×		

주: ×는 적용제외(혹은 적용 범위제외), △는 감액적용, ○는 완전적용으로 표기

자료: 노동연구원, 최저임금제도 개선방안, 노동부학술연구용역, 2003, 11면을 수정하여 연구자가 작성

현행법은 ①수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외)[22] 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(감시) 또는 단속적(단속적)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자[23]는 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다(동법 제5조제2항).

한편, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자, 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아

니다고 인정되는 자는 최저임금법 적용을 제외한다(동법 제7조). 최저임금 적용 제외의 인가 기준에 따르면 사용자가 법 제7조에 따라 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다(동법 시행령 제6조).

과거의 외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침(노동부예규 제369호) 제8조에 따르면 '연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 보호를 받는다고 하면서 최저임금수준의 보장이 라고 규정되어 있다. 이와 더불어 현행 '외고법'에 의해 고용허가를 받은 외국인근로자는 당연히 최저임금법 적용대상이다. 노동부의 행정지침, 대법원의 판례, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 근거하더라도 명칭 여부를 막론하고 근로를 제공하고 임금을 받는 외국인근로자는 최저임금법의 적용대상으로 인정한다. 노동부의 행정지침(노동부 예규 제369호)에서는 불법취업자 또는 산업연수생 등 명칭여부를 막론하고 산업현장에서 사실상 근로를 제공함으로써 임금·수당 등 여하한 명칭으로든지 근로의 대가를 지급받고 있는 경우에는 '근로자'로서의 권리를 인정하고 있다. 대법원의 판례(1995. 12. 12)에서도 그 동안 근로자성 인정여부에 대해 논란이 되어 왔던 산업연수생의 경우도 근로자성을 인정하고 있다[24].

1990년 12월 제69차 UN총회에서 채택된 모든 이주근로자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약에서는 이주근로자와 그 가족의 기본적 인권을 보호하고 차별대우를 금지하고 있다. 하지만 경영계는 외국인근로자의 노동생산성이 내국인근로자에 비하여 상대적으로 낮음을 고려하여 최저임금 적용제외, 혹은 제도개선을 요구하고 있다. 즉, 임금지급 시 숙식비 등을 공제할 수 있는 한도, 수습기간 조정 등 최저임금 합리화를 위한 법 개정을 요구하고 있다. 특히 언어소통 어려움 등으로 생산성이 떨어지는 점을 감안하여 최저임금 감액적용(10%)이 가능한 수습기간(현행 3개월) 조정 등을 요구하고 있다.

IV. 임금관련 법제도적 개선방안

1. 임금관련 고충문제 해결을 위한 개선방안

외국인근로자들이 사업장을 변경할 때 해당 고용센터에서는 사업장변경사유에 대한 사실관계를 조사한 후 이를 허용하고 있다. 위에서 언급했듯이 사업장변경사유의 대부분이 '근로계약해지 및 갱신거절'로 기록되고 있지만 실제로는 낮은 임금이나 임금체불과 같이 주로 임금과 관련된 이유에서 비롯된다. 형식적인 사유가 아니라 실질적인 사유로 기재하는 것이 바람직하다. 고용주들이 주장하는 바처럼 외국인근로자가 단순히 임금인상을 목적으로 사업장을 이탈하거나 변경하는 행위를 줄이기 위한 대응방안도 필요하다. 입국전후 계약서에 명시된 임금이나 근로조건을 위반하는 사업체를 파악해 외국인근로자들의 사업장변경을 최소화할 수 있도록 외국인근로자 고용 사업장에 대한 관리감독을 강화할 필요성이 있다[25]. 고용주와 외국인근로자가 모두 계약관계를 성실히 이행하고도 불가피한 변동사항이 있다면 재조정하는 것이 양자가 바라는 지속적인 장기고용의 전제조건이 될 수 있다[26].

2. 사업장 배정절차에서의 개선방안

많은 외국인근로자들이 입국 초기에 업무 부적응으로 인한 사업장변경도 나타나고 있다. 송출국에서 출국하기 전 한국에서 일할 내용(제조업, 농축산, 어업 등의 업종, 작업내용)과 임금 등 근무여건(근무시간 등 근무여건)에 관한 정보를 충분히 사전에 제공할 수 있는 방안을 마련하는 것도 필요하다. 입국 후에는 외국인근로자 퇴직금과 임금 지급 보장을 위한 보험제도 개선 및 관련 사항에 대한 다국어 안내 정보를 강화하는 것이 필요하다[27]. 입국초기의 부적응으로 인한 사업장변경을 완화하기 위하여 사전에 대해 복수의 기업 중 선택할 수 있는 기회를 마련하여 직업선택의 자유를 충족시키는 등의 조치도 필요한 것으로 보인다.

3. 최저임금 적용에 있어서의 개선방안

고용주들은 최저임금제 적용에 있어서 우리나라 근

로자들이 우리나라의 물가 등 여러 가지를 고려하여 최소한의 생활대책이라는 차원에서 마련되는 제도임에도 외국인근로자에게도 동일하게 적용하는 것은 부당하다고 주장한다. 외국인인 자국의 임금 및 생활비등이 우리나라와 완전히 달리고 있음에도 "모든 인간은 평등"하다는 기본적인 개념으로 이들에 대해서도 아무런 제한 없이 동등하게 적용하는 것은 타당하지 않다고 주장한다. 이와 같은 경우에는 우리 보다 앞선 경험을 갖고 있는 독일에서도 예외는 아니다. 최근 독일에서도 기업들이 고숙련 및 고품질 인력을 찾고 있으면서도 낮은 임금을 주길 원하고 있는 것은 마찬가지다[28].

우리나라에서 최저임금제도 보호를 받지 못한 근로자는 지속적으로 증가해 2010년에는 200만명(여성, 미성년근로자, 파트타임근로, 고령자 등)에 달하며 비율도 11.6%에 이른다. 2014년의 최저임금은 5210원이지만 매년 최저임금은 큰 폭으로 인상됨으로 인한 고용주 중소기업부담 증가로 경영효율성 악화우려, 내국인과 동등한 대우에 대해 이의제기(생산성 90%)를 하고 있는 형편이다. 반면 노동계는 계속적으로 큰 폭의 최저임금 인상요구를 하고 있다. 미국 사례를 보면 최저임금 미만율이 높으면 몇 년간 최저임금을 인상하지 않을 정도로 '최저임금의 역설'이 발생하지 않는 정책적 처방을 내놓고 있다. 최저임금에 미달되는 근로자 특성을 보면 10대 취업자 중 64%가 최저임금도 못 받고, 19세 이하가 55.2%, 다음으로 60세 이상이 44.2%로 과도한 최저임금 인상이 노동시장 약자인 청년과 고령자를 최저임금 사각지대로 내모는 문제가 발생하고 있다.

고용주들이 최저임금에도 부담을 느끼는 것은 실제 외국인근로자들이 주당 40시간만을 하는 것이 아니고 대부분 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등을 통하여 많은 근로를 요구하기 때문에 실질적으로 많은 임금을 지급하기 때문이다. 임금총액으로만 본다면 내국인 못지않게 많은 경우도 많다. 외국인근로자들은 돈을 벌기위한 목적으로 대부분 연장·야간·휴일근로를 원하고 있으며, 원하는 대로 해주지 않을 경우 사업장을 변경하려 하기 때문에 내국인은 시키지 않으면서 외국인근로자에게는 연장·야간·휴일근로를 시키는 경우도 있게 된다.

V. 결론

대부분의 E-9(단순인력), H-2(동포 방문취업) 등의 외국인근로자들은 돈을 벌기 위해 유입된 사람들이다. 고용허가제 실시 이후 임금을 둘러싼 법적 문제들은 많은 쟁점이 되고 있다. 외국인근로자와 고용주와의 분쟁에서 가장 많은 것은 임금체불 등 임금과 관련되어 있다. 근로자의 경우 임금을 주된 관심 대상이다 보니 이를 둘러싼 분쟁은 끊임없이 나타나고 있다. 임금체불, 입국 전에 체결된 임금액과 입국 후 사업장에서 받게 되는 임금의 차이를 둘러싼 갈등, 근로시간 수에 대한 임금계산 등 임금계산을 둘러싼 문제, 퇴직금 산정을 둘러싼 갈등, 잔여 퇴직금 지급을 둘러싼 갈등, 임금을 더 많이 받기 위한 사업장 변경, 더 많은 임금을 받기 위한 불법취업 등 임금과 직간접적인 관련이 있다. 그에 따른 고충에 대한 주무관청의 고용사업장에 대한 관리감독감화 및 행정처리 개선이 필요하다. 지속적인 장기고용이 필요할 경우 계약조건을 재조정하는 유연성도 필요하다.

임금에 대한 계약서상 소통 어려움을 감안하여 임금 등 근로조건정보를 자국어로 된 임금정보를 제공할 필요성도 있다.

최저임금 적용문제에 있어서는 외국인 근로자 보다는 고용주들의 불만이 높은 편이다. 특히 외국인근로자에게도 적용되는 동일노동에 동일임금의 원칙을 적용 받게 됨에 따라 매년 최저임금의 상승으로 인해 경영효율성의 악화를 우려하고 있고 내국인과 동등한 대우에 대해 이의제기를 하고 있다. 외국인근로자에 대한 생산성에 관하여 내국인 기준으로 90% 정도로 주장되고 있으나 이는 많은 논란의 여지가 있다. 현장에서는 근로내용이 단순업무·단순노동이기 때문에 적어도 내국인 노동생산성에 근접하거나 그 이상으로 평가되곤 한다. 그렇기 때문에 고용주 역시 내외국외국인근로자의 총 노동비용과 노동생산성이 내국인 근로자에 근접해가고 있는 추세이며, 적어도 내외국인근로자 간의 임금 격차 역시 노동생산성을 감안하면 차별은 없는 것으로 나타나고 있다. 하지만 아직도 고용주 입장에서 외국인근로자는 초기 노동현장의 적응 어려움과 의사소통의 문

제 등으로 인해 생산성이 상대적으로 낮아 임금이 낮게 형성되는 경우가 대부분이기 때문에 내국인근로자에 비해 적은 임금수준을 정당화하기도 한다. 그렇기 때문에 외국인근로자 구인초기단계에서 내국인의 임금수준과 동일하거나 유사한 수준의 근로조건을 기재하도록 하고 실효성 있는 차별금지규범과 구제절차를 마련해 나가야 한다는 주장도 타당성은 있다[29]. 그리고 외국인고용법에 내외국인 차별금지 조항이 있지만 현실적으로 근로조건 차별금지의 실효성이 낮다는 주장도 제기되고 있고, 단순기능 외국인 근로자의 근로조건 차별과 임금차별을 줄여나가기 위한 개선이 필요하다는 주장은 일견 타당하다고 볼 수 있다하더라도 노동 현장에서 근로조건 전반적인 차별존재 여부를 확인한다는 것은 쉽지 않고, 법과 현장간의 괴리 정도는 확인할 수 있을지라도 법 제도적인 차별은 확인하기 어렵다.

농·축산업 외국인근로자의 인권 개선을 위해서는 기상 등 자연적 조건에 근로 시간이 결정되는 특성을 반영한 표준 근로계약서를 마련하도록 할 필요가 있다. 또 법정 근로기준에 맞는 임금·수당이 지급될 수 있도록 고용주 교육을 의무화하고 농한기라는 이유만으로 근로자의 임금을 줄이거나 근로자를 해고하지 못하도록 관리·감독을 철저히 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] 연합뉴스, 2014.1.28.
- [2] 연합뉴스, 2012.11.22.
- [3] 연합뉴스, 2011.2.7.
- [4] 연합뉴스, 2010.6.22.
- [5] 유길상, “고용허가제 시행 7년의 성과와 과제”, 고용허가제 시행 7주년 평가토론회, 고용노동부·한국산업인력공단, p.25, 2011(8).
- [6] 유길상, “고용허가제 시행 7년의 성과와 과제”, 고용허가제 시행 7주년 평가토론회, 고용노동부·한국산업인력공단, p.26, 2011(8).
- [7] 2011년 11월 20일 중소기업중앙회가 최근 외국인 근로자를 활용하고 있는 중소기업체 589개사를 대상으로 실시한 '외국인근로자 활용'에로 조사' 결과.
- [8] 유길상, “고용허가제 시행 7년의 성과와 과제”, 고용허가제 시행 7주년 평가토론회, 고용노동부·한국산업인력공단, p.11, 2011(8).
- [9] 고준기, “외국인근로자의 사업장변경 실태와 문제점 및 법적개선방안”, 한국비교노동법학회, 노동법논총 제23집 편, 2011.12월 참조.
- [10] 국가인권위원회권고(조사국 침해조사과, 박병수), 2011.12.16. 보도자료 참조
- [11] 2011년 9월 6일 베트남 대사관측과의 면담결과를 정리.
- [12] 유길상, 이규용, 이해춘, 조준모, 노용진, 김현구, 박의경, “저숙련 외국인력 노동시장분석”, 한국노동연구원, p.129, 2004(12).
- [13] 한국법제연구원, 외국인근로자 고용제도의 바람직한 방향모색, 워크샵 2007-03, p.39, 2007(5).
- [14] 고준기, “외국인 고용허가제의 문제점과 개선방안”, 노동법논총, 제9집, p.301, 2006.
- [15] 이규용, 유길상, 이해춘, 설동훈, 박성재, “외국인력 노동시장분석 및 중장기관리체계 개선방향 연구”, 한국노동연구원 2007-09, pp.48-51, 2007.
- [16] 정종철, “동일가치노동과 동일임금의 원칙의 적용과 관련한 몇 가지 이슈”, 노동법률, p.75, 2013(6).
- [17] 대법원 2003.3.14., 선고 2002도3883 판결참조
- [18] 최홍엽, “외국인근로자와 균등대우”, 노동법학, 제17호, pp.73-74, 2003(12).
- [19] 유길상, 이정혜, 이규용, “국인력제도의 국제 비교”, 한국노동연구원, p.7, 2004.
- [20] 정종철, “동일가치노동과 동일임금의 원칙의 적용과 관련한 몇 가지 이슈”, 노동법률, pp.75-76, 2013(6).
- [21] 윤진기, 조흥학, “외국인투자기업에서의 외국인 근로자 고용에 관한 법적 문제”, 한국법제연구원, 외국인근로자 고용제도의 바람직한 방향모색, 워크샵 2007-03, p.39, 2007(5).
- [22] 「최저임금법」 제5조 제2항 제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월

이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다(동법시행령 제3조 제1항).

[23] 「최저임금법」 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다(동법시행령 제3조 제2항).

[24] 노동연구원, *최저임금제도 개선방안*, 노동부학술연구용역, p.29, 2003.

[25] 국가인권위원회권고(조사국 침해조사과, 박병수), 2011.12.16. 보도자료 참조.

[26] 윤인진, 송영호, 김상돈, 송주영, *한국인 이주근로자와 다문화사회에 대한 인식*, 어울누리 학술연구 01, 이담Books, p.160, 2010(2).

[27] 국가인권위원회권고(조사국 침해조사과, 박병수), 2011.12.16. 보도자료 참조.

[28] Spiegel, 2011. 6. 22, 'Fachkräftemangel: Schwarz-Gelb lockt ausländische Arbeitnehmer

[29] 전윤구, “차별금지에서 외국인근로자의 법적지위”, *노동법 논총*, 제28집, pp.416-417, 2013(8).

고 준 기(Zoon-Ki Ko)

정회원



- 1976년 ~ 1983년 : 군산교육대학 /전주대학교 법정대학(법학사)
- 1985년 2월 : 한양대학교 대학원 (법학석사)
- 1991년 2월 : 한양대학교대학원 (법학박사)

<관심분야> : 경제통상관계법, 사회보장법, 노동법

저 자 소 개

노 재 철(Jae-Chul Noh)

정회원



- 1989년 8월 : 부산대학교 사회학과(문학사)
- 2010년 2월 : 동아대학교 대학원 (법학박사)
- 2011년 9월 ~ 현재 : 호서대학교 교양교직학부 교수

<관심분야> : 사회보장법, 노동법, 정당관계법