

# 최저보다 낮은

2018 이주노동자의 노동조건과  
주거환경 실태조사



# 최저보다 낮은

2018 이주노동자의 노동조건과  
주거환경 실태조사

## 차 례

실태조사 참여단체	03
최저임금 인상 이후 이주노동자들의 삶은 더 나아졌을까?	04
<b>I. 실태조사 개요</b>	
1. 실태조사의 내용과 방법	10
2. 설문응답자의 기본 인적사항	12
3. 설문응답자의 종사 업종과 근무기간	15
<b>II. 실태조사 결과 - 노동조건</b>	
1. 노동시간과 휴일	18
2. 평균임금과 업종별 성별 임금	20
3. 최저임금 수령 여부	22
4. 임금 인상 여부	26
5. 2017년과 2018년의 노동조건을 비교했을 때 달라진 점	29
<b>III. 실태조사 결과 - 숙식조건</b>	
1. 회사에서 정해주거나 제공하는 숙소의 유형	36
2. 회사에서 정해주거나 제공하는 숙소의 조건 및 상태	38
3. 숙소비 지불 여부 및 숙소 비용	47
4. 근무 중 식사	51
5. 근무 중 식사에 대한 평가	52
6. 숙소비 지불 방식	54
<b>IV. 이주노동자의 최저임금과 인간다운 삶을 지키기 위해</b>	60

## 실태조사 참여단체

지 역	조 사 참 여 단 체
서울 · 경기 · 인천	2018 최저임금 인천대책위 / 남동공단권리찾기사업단, 노동자 119 수원이주민센터 / 아시아의 창 / 외국인이주노동자인권을위한모임 의정부외국인노동자지원센터 / 이주노동자노동조합 이주노동자지원센터 김포 이웃살이 / 인천외국인노동자지원센터 지구인의 정류장 / 천주교 인천교구 외국인노동자상담소
대전 · 세종 충남 · 충북	아산이주노동자센터 / 이주민노동인권센터 / 천안모이세
대구 · 경북	경산(경북)이주노동자센터 / 경주이주노동자센터 / 성서공단노동조합
부산 · 울산 · 경남	녹산노동자 희망찾기 / 부산외국인근로자지원센터 울산이주민센터 / 이주와 인권연구소 천주교 부산교구 가톨릭이주노동자센터

2018년 4월부터 8월까지 전국 22개 이주인권단체 및 노동조합이 이주노동자들의 노동조건과 주거환경에 대한 실태조사를 실시하였다. 이 실태조사는 2017년 고용노동부의 ‘외국인근로자 숙식 정보 제공 및 비용 징수 관련 업무지침’ 시행과 2018년 최저임금 인상 이후 이주노동자들의 노동조건과 숙소, 식사 조건에 어떠한 변화가 있었는지를 알아보기 위해 실시한 것이다. 총 1,461명의 이주노동자들이 설문조사에 참여하였고, 근로계약서, 급여명세서, 일터와 숙소의 사진 등을 제공해 주었다.

## 최저임금 인상 이후 이주노동자들의 삶은 더 나아졌을까?

네비게이션도 찾지 못하는 비닐하우스 숲속에 덩그러니 놓인 컨테이너 박스, 유독성 농약이 천장까지 쌓인 창고 안 패널집, 전선이 어지러이 얽힌 벽지 벗겨진 벽, 시멘트 바닥에 소변을 보고 빨간 대야에 받아 놓은 물로 씻어 내려야 하는 욕실, 오물이 찰랑거리는 초록색 야외 간이 화장실, 잠금장치 없는 비틀어진 문, 뜨거운 선풍기 바람에 땀과 눈물로 범벅된 이주노동자들의 이야기...

최근 몇 년 사이 농축산업 이주노동자들의 열악한 주거환경이 주목을 받았다. 그러나 이는 농축산업에만 한정된 것이 아니다. 유난히 추웠던 2017년 12월, 부산시 사상구 한 공장에 딸린 컨테이너 숙소에서 불이 나서 잠을 자던 베트남 노동자가 사망했다. 겨울 한파가 몰아칠 때면 숙소용 컨테이너나 가건물에서 전열기 과열로 인한 화재로 이주노동자들이 죽거나 다치는 일이 흔히 발생하곤 했다.

그런데 2017년 2월, 고용노동부는 ‘외국인근로자 숙식 정보 제공 및 비용 징수 관련 업무지침’을 발표했다. 이 지침은 사측이 제공하는 숙소와 식사에 대한 어떠한 기준도 제시하지 않은 채, 월 통상임금의 최대 20%까지를 숙식비로 공제할 수 있다는 내용만을 담고 있었다. 게다가 관련법을 위반하고 있는 것이 분명한 임시 가건물을 숙소로 제공하는 경우에도 비용을 받을 수

있도록 하고, 노동자에게 동의서만 받으면 임금에서 선공제할 수 있도록 했다. 고용노동부는 지침 발표 이후 고용주들에게 “외국인 근로자에게 숙식을 제공할 경우 상한 액 내에서 소요비용을 징수할 수 있습니다.” 라는 내용을 담은 컬러판 안내문을 배포하고, 숙식비 사전공제동의서를 각 지역 고용센터에 비치했다.

고용노동부가 지침을 발표하기 훨씬 전부터 열악하기 짝이 없는 이주노동자들의 숙소와 식사에 터무니없는 비용을 매겨 임금에서 선공제하는 관행이 농업 부문을 중심으로 널리 퍼져나가고 있었다. 숙식비만이 아니라 결근, 근무태만, 외출 등의 명목으로 고용주가 자의적으로 정한 벌금이 공제되기도 하였다.

고용노동부는 해당 지침의 목적이 과도한 숙식비 공제를 막기 위한 것이라고 했다. 그러나 지침은 이주노동자들에게 숙식비를 부과함으로써 최저임금 인상을 상쇄하는 관행이 농업에서 전 업종으로 퍼지도록 날개를 달아주었다.

고용노동부의 지침이 발표되고 몇 달 후인 2017년 7월, 2018년 최저임금 16.4% 인상이 결정되었다. 10여 년 만에 찾아온 두 자릿수 인상률이었다. 그리고 12월, ‘최저임금 제도개선에 관한 연구 TF 보고안’ 이 최저임금위원회에 제출되었다. 이 보고안은 숙식비 등을 최저임금 산입범위에 포함하는 안을 담고 있었다. 이어서 최저임금 산입범위에 매월 정기적으로 지급되는 상여금과 식대, 숙박비, 교통비를 포함하는 내용의 최저임금법 개정안이 2018년 5월 25일 새벽 국회 환경노동위원회, 28일 국회 본회의를 통과했다.

TF 보고안도, 환경노동위원회 회의록도 그 목적이 이주노동자의 최저임금 삭감을 명시적으로 언급하였다.

그러나 여기서 끝이 아니었다. 2018년 7월, 중소기업중앙회는 ‘외국인 노동자 수습제’를 제안했다. 이주노동자에게 수습기간을 도입해 수습 1년차에는 최저임금의 80%, 2년차에는 90%, 3년차에 100%를 지급하자는 안이다. 이에 대해 중소벤처기업부 장관이 적극 검토하겠다는 발언을 했다는 소식도 들렸다. 그리고 업종별, 지역별, 연령별, 규모별 등으로 최저임금 을 차등 적용해야 한다는 내용을 담은 최저임금법 개정법률안들과 함께 이주노동자에게 최저임금을 감액 적용해야 한다는 법률안도 발의되었다.

그 사이에 이주인권단체들에는 ‘고용주가 숙식비로 수십만 원을 공제하기 시작했다’ , ‘숙식비 사전공제동의서에 서명을 하도록 강요받았다’ 와 같은 이주노동자들의 상담이 들어오고 있었다.

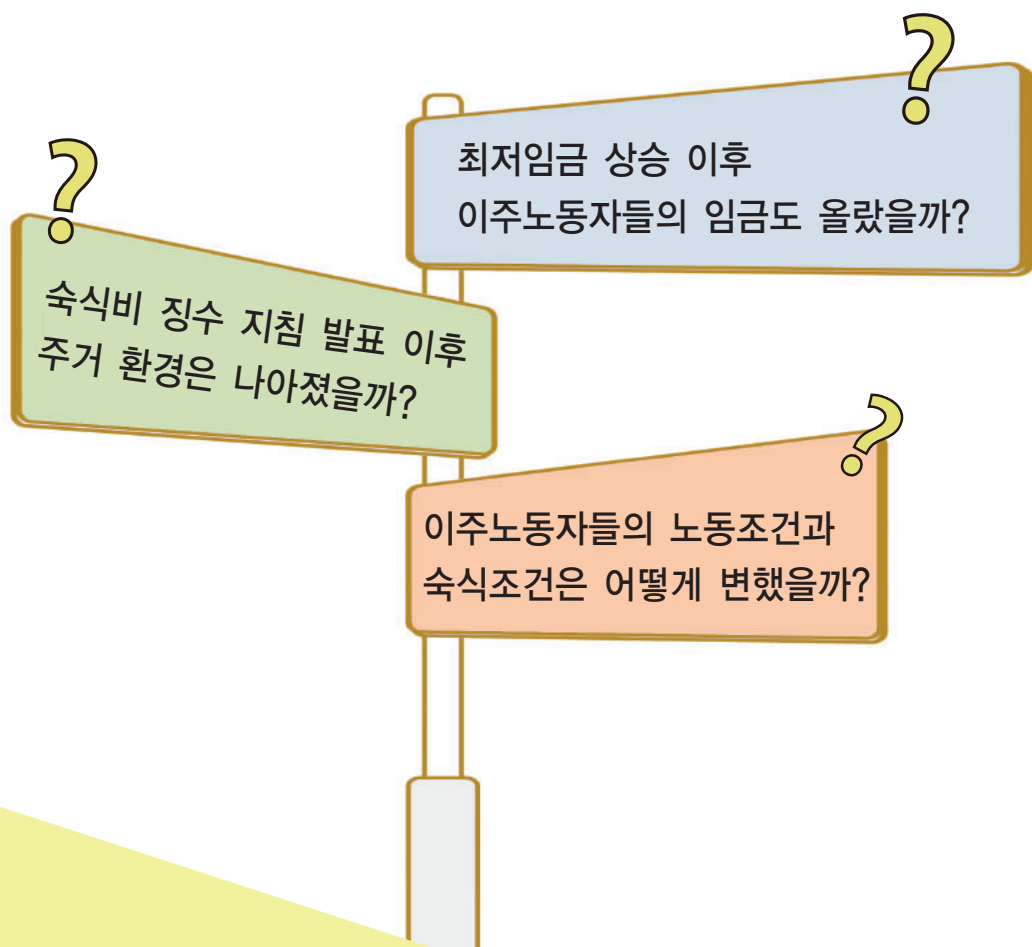
이주와 인권연구소는 2018년 3월, “이주노동자의 최저임금과 인간다운 삶을 지키기 위한 실태조사”를 전국의 이주인권단체와 노동조합에 제안했다. 제안서를 돌리는 과정에서 이미 비슷한 실태조사를 시작했거나 기획 중인 곳이 있다는 것을 알게 되었다. 그리고 기왕에 하는 실태조사를 공동으로 기획하고 실시해 객관적인 자료를 확보하자는 공감대가 넓고 깊게 형성되었다. 그래서 전국 22개 이주인권단체와 노동조합이 공동으로 조사를 실시하게 되었다.

우리는 이주노동자들이 최저임금조차 받지 못하고 일을 하는 경우가 얼마나 많은지, 1인당 수십만 원씩 비용을 공제당하는 숙소와 식사가 얼마나 열악한지, 고용노동부의 숙식비 공제 지침이 얼마나 유용하게 활용되고 있는지를 알고 싶었고, 알리고 싶었다.

실태조사 결과는 조사를 시작하면서 예상했던 결과와 크게 다르지 않았다. 대부분의 이주노동자들이 ‘최저보다 낮은’ 노동조건에서 일하고, ‘최저보다 열악한’ 주거환경에서 생활하고 있었다.

그런데 이주노동자들의 숙소를 다니면서 가장 기억에 남았던 것은 그 열악함이 아니었다. 패트병을 잘라 물을 채우고 색색가지 들꽃을 한아름 꽂아 컨테이너집 창틀에 놓아 둔 꽃병이었다. 꽃병 아래는 캄보디아 농업 여성 노동자 4명이 몸 뒤척일 틈조차 없어 보이는 작은 방에 함께 살고 있었다. 이주노동자들은 일하는 기계가 아닌, 아름다운 것을 사랑하는, 동등하게 대우받아야 하는, 똑같은 인간이라는 사실을 그 꽃병이 대변해 주고 있었다.

이 보고서가 특별한 파장을 일으킬 만한 내용을 담고 있다고 생각하지는 않는다. 그럼에도 불구하고 이주노동자에게 동등한 최저임금과 인간다운 삶을 보장해야 한다는 사회적 공감대를 형성하는데 미약하나마 일조할 수 있기를 바라는 마음 간절하다.



# I. 실태조사 개요



설문지를 작성하고 있는 방글라데시 이주노동자

# 01

## 실태조사의 내용과 방법

실태조사는 다양한 업종에 종사하고 있는 전국의 이주노동자를 대상으로 설문조사와 사례조사를 실시하는 방식으로 진행되었다. 귀화한 이주민, 최저임금의 적용을 받지 않는 선원노동자(E-10)나 가사노동자 등은 조사대상에서 제외하였다.

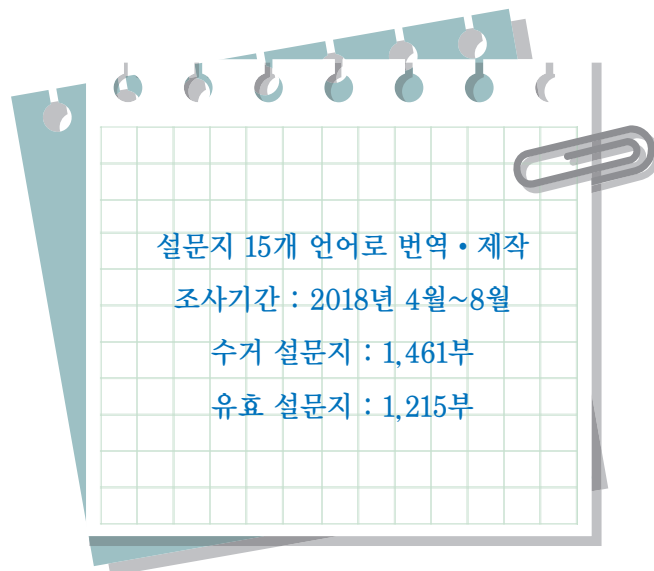
설문조사에는 기본 인적사항, 노동조건, 숙식조건이 포함되었다. 특히 2018년 최저임금 인상 전후의 변화에 초점을 맞추어 문항을 작성하였다. 설문문항의 구성은 다음과 같다.

구 분	문 항 내 용
기본 인적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국적, 성별, 연령, 체류자격, 국내 거주지역, 국내 거주기간</li> </ul>
노동조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사 업종, 현 직장 근무기간</li> <li>• 노동시간               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 평일, 토요일, 일요일의 출퇴근 시간 및 휴식시간, 휴일</li> </ul> </li> <li>• 임금               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 평균 월급, 최저시급 수령 여부, 2018년 임금 인상 여부</li> </ul> </li> <li>• 노동조건의 변화</li> </ul>
숙식조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙소 조건               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 기숙사 거주 여부, 숙소 유형, 숙소 위치, 침실 공유 인원수</li> <li>– 화장실, 욕실, 부엌 상태 및 잠금장치 유무</li> <li>– 냉난방, 소방, 채광, 환기, 방충시설 유무</li> <li>– 유해물질 노출 유무 및 기타 숙소 상태</li> <li>– 숙소비 납부 여부 및 비용</li> </ul> </li> <li>• 식사 조건               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 식사제공 여부 및 비용</li> <li>– 식사에 대한 평가</li> </ul> </li> <li>• 숙식비 징수 방법 및 동의서 작성 여부</li> </ul>
기 타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기타 의견 및 건의 사항</li> </ul>

설문지는 한국어와 영어를 포함해 네팔, 러시아, 몽골, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 중국, 캄보디아, 타이, 필리핀 언어까지 총 15개 언어로 제작되었다.

설문조사는 실태조사에 공동으로 참여한 전국의 22개 이주인권단체 및 노동조합 활동가들이 직접 이주노동자들을 만나 진행했다. 2018년 4월부터 8월에 걸쳐 수거된 설문지는 모두 1,461부였다. 그 중 무응답이 많거나, 응답에 일관성이 없거나, 응답자가 귀화자 등 조사대상이 아닌 경우를 제외한 1,215부만을 분석에 포함했다.

사례조사는 설문조사를 보완하기 위해 실시되었으며, 이주노동자들의 근로계약서, 급여명세서, 숙식비 공제 동의서, 기타 노동조건 및 숙식관련 합의서와 숙소 사진 등을 수집하는 방식으로 진행되었다. 사례는 실태조사 공동참여 단체의 활동가들이 이주노동자 상담과정에서 수집하기도 했고, 직접 이주노동자들의 직장과 숙소를 방문해 수집하기도 했다.



# 02

## 설문응답자의 기본 인적사항

### 1) 국적

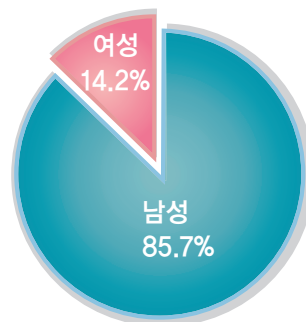
설문응답자들의 출신국가는 총 18개국이었다. 설문응답자들의 국적별 분포는 다음과 같다.

국 적	인원(명)	비율(%)	국 적	인원(명)	비율(%)
네 팔	161	13.3	우즈베키스탄	50	4.1
베 트 남	151	12.4	태 국	43	3.5
필 리 핀	150	12.3	중 국	31	2.6
캄 보 디 아	144	11.9	파 키 스 탄	28	2.3
스 리 랑 카	119	9.8	키르기스스탄	11	0.9
방글라데시	101	8.3	러 시 아	2	0.2
미 안 마	87	7.2	동 티 모 르	1	0.1
몽 골	70	5.8	나이지리아	1	0.1
인도네시아	64	5.3	르 완 다	1	0.1
			합 계	1,215	100.0

### 2) 성별과 나이

설문응답자는 남성이 85.7%, 여성이 14.2%로 남성이 대다수를 차지했다.

설문응답자들의 평균 나이는 만 31.4세였는데, 응답자의 대다수인 89.0%가 20~30대였다.



### 3) 체류자격

설문응답자의 체류자격 가운데 가장 많은 것은 고용허가제 비전문취업(E-9)으로 전체의 83.5%였다. 체류자격을 크게 비전문취업, 전문취업, 장기거주, 기타, 미등록체류의 다섯 가지로 구분했을 때, 설문응답자의 체류자격별 분포는 다음과 같다.

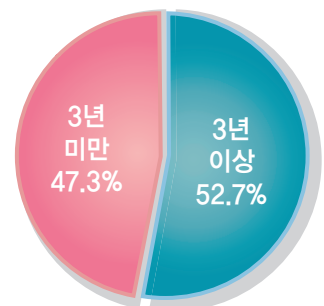
구 분	체류자격	합계	
		인원(명)	비율(%)
비전문취업	E-9, H-2	1,022	84.1
전문취업	E-7	28	2.3
장기거주	F-2, F-4, F-5, F-6	34	2.8
기 타	G-1, 유학생, 단기체류비자 등	30	2.5
미등록체류		99	8.1
무응답		2	0.2
합 계		1,215	100.0

### 4) 거주지역

설문응답자의 거주지역은 서울·경기·인천이 37.4%로 가장 많았고, 그 다음은 부산·울산·경남 36.0%, 대전·세종·충남·충북 14.7%, 대구·경북 9.3%, 광주·전남·전북 2.2% 순이었다.

### 5) 체류기간

설문응답자들의 국내 체류기간을 1년 미만부터 5년 이상까지 6개 구간으로 나누어 물었을 때, 5년 이상 체류했다는 응답이 26.1%로 가장 많았다. 3년을 기준으로 나누면 3년 미만이 47.3%, 3년 이상이 52.7%로 비슷했다.



예상대로 장기거주 비자 소지자들의 평균적인 체류기간이 가장 길어 3년 이상 체류자가 대부분(88.2%)이었으며, 5년 이상 체류자도 73.5%로 가장 많았다.

하지만 일시적으로 체류하는 이주민으로 분류되는 비전문취업비자 소지자들도 3년 이상 체류자가 50.4%로 과반수를 차지했고, 5년 이상 체류자도 21.6%로 적지 않았다. 전문 취업비자 소지자와 미등록 체류자는 5년 이상 체류자가 각각 50.0%와 51.0%로 절반 이상이었다.

설문응답자의 체류자격에 따른 체류기간의 분포는 다음과 같다.

체류자격에 따른 체류기간의 분포 (n=1,211)

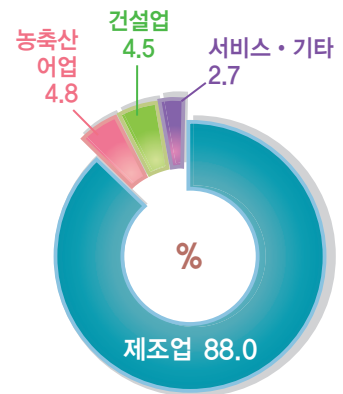
체류자격 체류기간		비전문 취업	전문 취업	장기 거주	기타	미등록 체류	합계
1년 미만	명	127	2	2	9	7	147
	%	12.4	7.1	5.9	30.0	7.1	12.1
1년~2년	명	157	4	1	8	12	182
	%	15.4	14.3	2.9	26.7	12.2	15.0
2년~3년	명	222	5	1	6	10	244
	%	21.7	17.9	2.9	20.0	10.2	20.1
3년~4년	명	147	1	3	1	6	158
	%	14.4	3.6	8.8	3.3	6.1	13.0
4년~5년	명	147	2	2	1	13	165
	%	14.4	7.1	5.9	3.3	13.3	13.6
5년 이상	명	221	14	25	5	50	315
	%	21.6	50.0	73.5	16.7	51.0	26.0
합계	명	1,021	28	34	30	98	1,211
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

# 03

## 설문응답자의 종사 업종과 근무기간

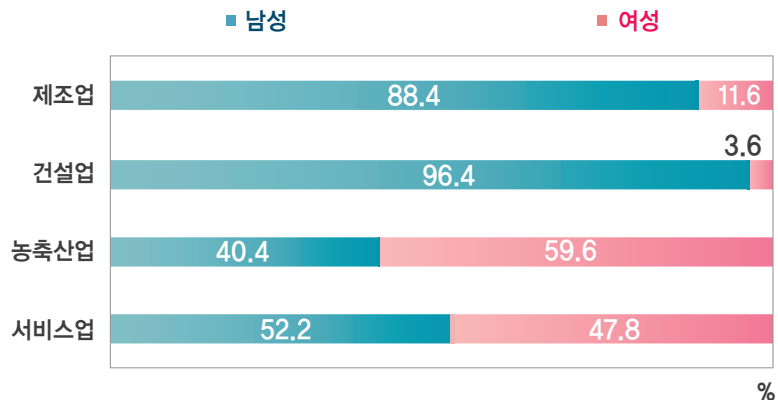
### 1) 종사 업종

설문응답자들이 종사하는 업종은 88.0%가 제조업이었다. 그 다음으로 건설업 4.5%, 농축산업 4.3%, 서비스업 1.9%, 어업 0.5% 순이었다. 이후 분석에서는 필요에 따라 농축산업과 어업을 하나의 업종으로 분류하거나, 서비스업과 기타 업종을 하나의 업종으로 분류하여 분석하였다.



### 2) 업종별 성별 분포

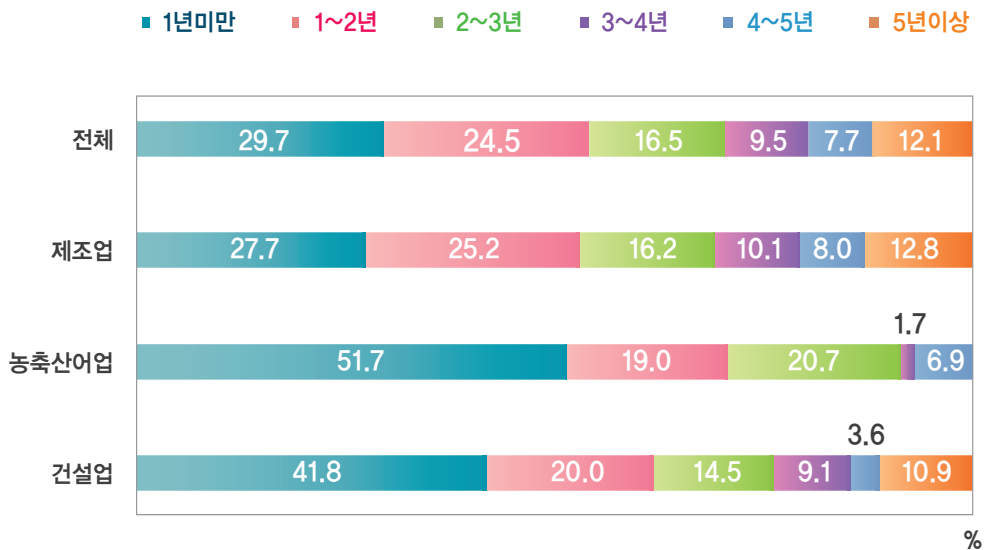
설문응답자들의 성별 분포는 업종에 따라 큰 차이를 보였다. 제조업과 건설업에서 여성의 비율은 각각 11.6%, 3.6%로 매우 낮았다. 어업 종사자는 모두 남성이었다. 반면 농축산업과 서비스업에서 여성의 비율은 각각 59.6%, 47.8%로 상대적으로 매우 높은 편이었다. 기타 업종에서 남녀 비율은 각각 50.0%로 동일했다.



### 3) 현재 직장에서의 근무기간

설문응답자들이 현재 일하고 있는 직장에서의 근무기간은 1년 미만이 29.7%로 가장 많았고, 1년 이상 2년 미만이 24.5%로 뒤를 이었다. 그러나 평균적인 근무기간이 짧다고 볼 수는 없다. 현재 직장에서의 3년 이상 일한 응답자가 29.3%였으며, 5년 이상도 12.1%나 되었다.

근무기간은 업종에 따라 차이를 보였는데, 농축산어업에서 상대적으로 짧은 반면, 제조업의 경우는 길었다. 근무기간 3년 이상이 가장 많은 업종은 제조업(30.9%)이다. 근무기간 1년 미만이 가장 많은 업종은 농축산어업(51.7%)이다. 농축산어업 종사자는 3년 이상 근무한 경우가 8.6%에 불과하고, 5년 이상 근무한 경우는 아예 없었다.



## II. 실태조사 결과

### - 노동조건

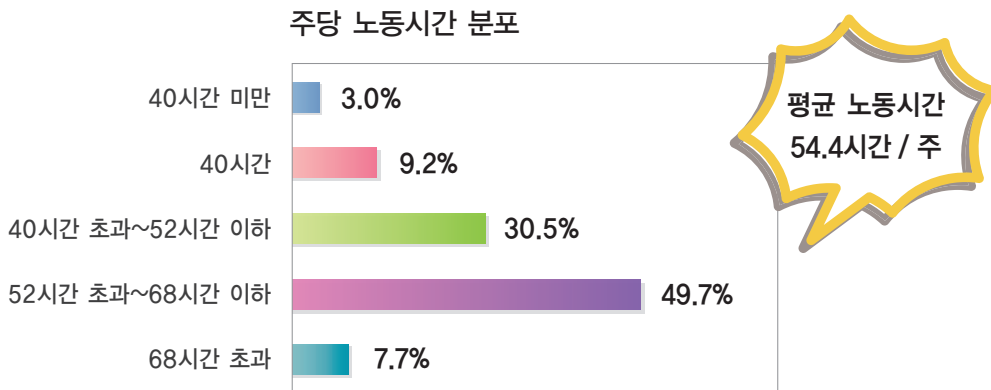
- 작년에 보너스 1 번 줬을 한번 100,000 원 받았어요. 올해 안 줬을.
- 몇몇에는 우리 기술사비 안 내요 그냥 인터넷, 가스비 전기요금 내요.  
한방 3 덩 산아로 1명 1달 150,000 ~ 180,000 원정도 내요.
- 옛날에는 식비 안 내요 요즘에는 한 번 먹으면 2,000 원 내요.  
만약에 아침, 점심, 저녁 다 먹으면 하루에 6,000 원 내요.  
식사는 김치, 밥, 국, 계란 줬을. 고기는 1 주 한번만 있었을.

시급 못어지마니 많이 빼서 그럼 월급은 똑 같어요.

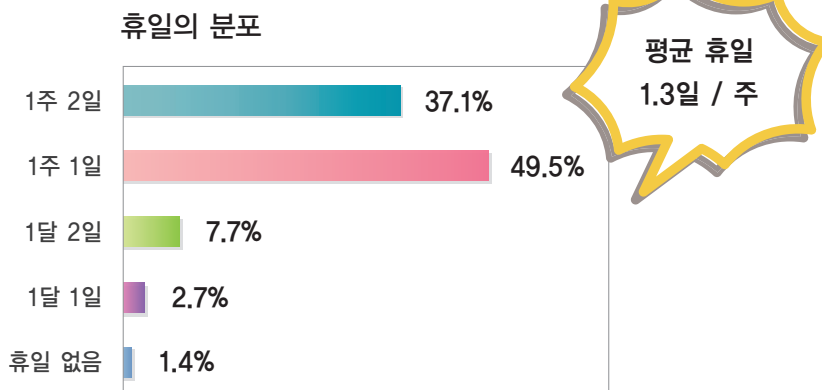
# 01

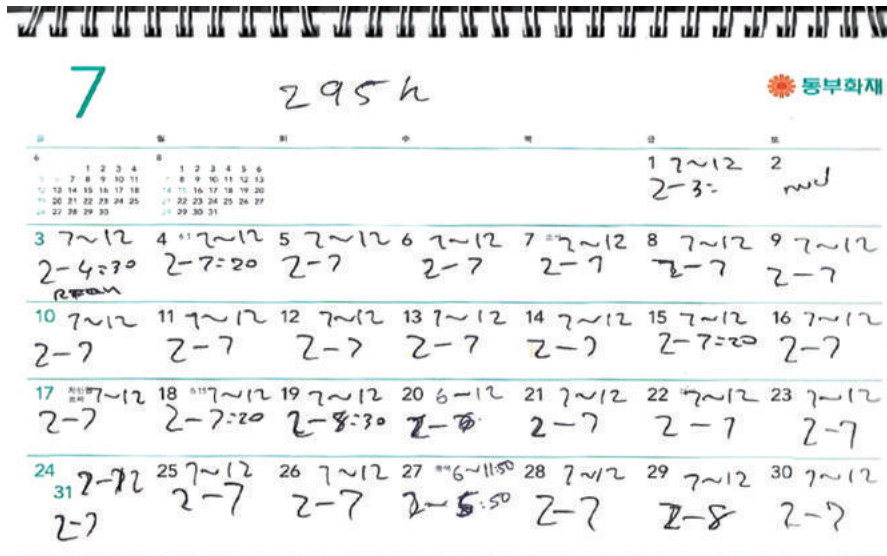
## 노동시간과 휴일

설문조사에서 지난 3개월 동안 평일, 토요일, 일요일의 출퇴근시간과 평균 휴식시간, 평균 휴일수를 물었다. 이에 모두 답한 1,178명의 평균 노동시간은 1주당 54.4시간이었다. 그러나 노동시간이 52시간 초과~68시간 이하인 응답자가 49.7%로 가장 많았고, 68시간 이상 일한다는 응답자도 7.7%에 달해 전반적으로 장시간 노동을 하고 있었다.



응답자들의 1주당 평균 휴일은 1.3일이었다. 1주일에 1일을 쉰다는 응답이 49.5%로 가장 많았고, 다음으로 1주일에 2일이 37.1%였다.

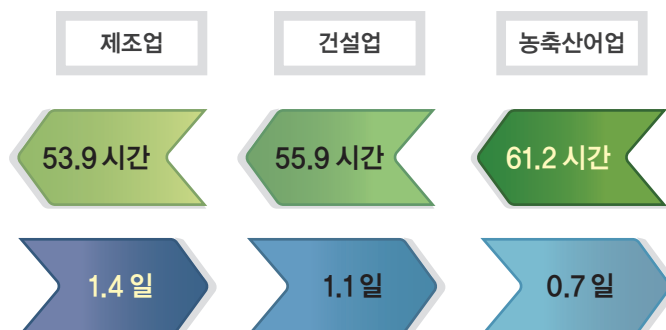




농업에 종사하는 캄보디아 여성 이주노동자가 매일의 근무시간을 기록한 달력.  
이 노동자는 2016년 7월 한달 동안 295시간, 1주 평균 66.6시간을 일했다.

노동시간을 업종별로 비교했을 때 제조업의 평균 근무시간이 주 53.9시간으로 가장 짧았고, 농축산어업이 61.2시간으로 가장 길었다. 반면, 휴일은 농축산어업이 1주일에 0.7일로 가장 짧고, 제조업이 1.4일로 가장 길었다.

### 업종별 주당 평균 노동시간과 평균 휴일



# 02

## 평균임금과 업종별 성별 임금

임금은 지난 3개월간 받은 실수령액의 평균을 물었다. 응답자들의 월급여 평균은 약 2백만 원이었다. 임금, 업종, 성별을 모두 응답한 1,183명을 대상으로 업종별 평균 월급을 계산해 보았다. 그 결과, 업종별 평균월급은 건설업 > 제조업 > 서비스업 > 농축산어업 순으로 높았다.

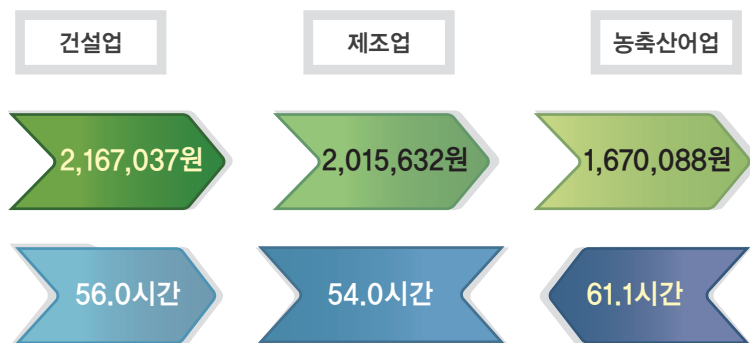
성별에 따른 임금은 모든 업종에서 남성이 여성에 비해 높아서, 평균적으로 남성이 여성보다 299,585원 더 많은 월급을 받고 있었다. 성별 간 임금 차이는 서비스업에서 449,942원으로 가장 컸고, 건설업 433,077원, 농축산어업 298,417원, 제조업 229,539원 순으로 컸다.

업종별 성별 월평균 임금과 1주당 노동시간 (n=1,183)

업종		평균	남성	여성	차이 (남성-여성)
제조업	임금(원)	2,015,632	2,042,143	1,812,604	229,539
	노동시간	54.0	54.1	52.0	2.1
건설업	임금(원)	2,167,037	2,183,077	1,750,000	433,077
	노동시간	56.0	55.7	63.5	-7.8
농축산어업	임금(원)	1,670,088	1,832,385	1,533,968	298,417
	노동시간	61.1	60.4	61.6	-1.2
서비스업	임금(원)	1,843,478	2,058,333	1,609,091	449,242
	노동시간	58.2	65.2	50.5	14.7
기타	임금(원)	1,842,000	1,980,000	1,704,000	276,000
	노동시간	47.2	44.9	49.1	-4.2
전체 평균	임금(원)	2,001,080	2,043,877	1,744,292	299,585
	노동시간	54.4	54.4	54.4	0.0

업종별 또는 성별에 따른 월급의 차이는 노동시간의 차이 때문에 발생한 것일 수도 있다. 하지만 농축산어업에 종사하는 노동자들의 평균 노동시간이 가장 긴데 평균 월급은 가장 낮았으며, 건설업에 종사하는 노동자들의 평균 노동시간은 농축산어업에 비해 5.1시간 짧고, 제조업에 비해 2.0시간 길 뿐인데 평균 월급은 가장 높았다. 월급의 차이는 결국 노동시간이 아니라 업종의 차이에 의해 발생한 것임을 알 수 있다.

### 업종별 월평균 임금과 주평균 노동시간



한편, 전 업종의 남성과 여성의 평균 노동시간은 동일하게 54.4시간이었다. 그리고 업종별로는 서비스업과 제조업을 제외하고는 여성이 오히려 남성보다 노동시간이 길었다. 그런데 월급은 여성이 남성에 비해 약 30만원을 적게 받고 있다. 결국 여성은 전반적으로 남성과 비슷하거나 더 오래 일하면서 월급은 적게 받는다는 것을 알 수 있다.

### 성별 월평균 임금과 주평균 노동시간



# 03

## 최저임금 수령 여부

2018년 최저임금 시간당 7,530원.

이주노동자들은 최저임금 이상을 받고 있을까?

응답자들의 평균 노동시간을 고려하여 계산해 본 평균임금은 일한 시간만큼의 최저임금에 미치지 못하였다. 야간이나 휴일 노동에 대한 가산수당 없이 주 40시간을 초과하는 노동시간에 대한 연장수당만 적용하고, 3개월 미만 근무자는 모두 수습기간 급여를 받는다고 가정하고, 응답자들이 모두 4대 보험료와 소득세를 낸다고 가정해도 마찬가지였다.

설문응답자 1,184명의 평균 노동시간 주 54.4시간  
야간, 휴일 노동에 대한 가산수당을 무시하고  
14.4시간에 대한 연장 가산수당만 적용한  
법정 최저 월급여는 2,280,514원



응답자 중 3개월 미만 근무자 102명에게 최저임금의 90%,  
나머지 1,082명에게 최저임금의 100%를 적용한  
법정 최저 월급여는 2,261,928원



응답자들이 모두 4대 보험에 가입했다고 가정하고  
국민연금, 건강보험, 고용보험, 근로소득세를 공제한  
법정 최저 월급여의 실수령액은 2,039,058원



설문응답자 1,184명의 지난 3개월 간 월급여 실수령액의 평균  
2,001,079원

## **급여명세서를 주지 않으니 알 수가 없어요!**

“임금에서 무슨 명목으로 얼마나 공제하는지 내역을 알려주지 않습니다. 사장님께 물어 보았더니 큰소리를 질렀습니다.” (태국 제조업 남성)

“우리 공장은 계약서의 근무시간 시작 시간 전에 일을 시작한다. 또 야근시간을 잘못 계산한다. 월급을 어떤 식으로 계산하는지를 전혀 말해 주지 않는다.” (몽골 제조업 남성)

“월급에서 기숙사비를 공제하는지 잘 모르겠다. 임금명세서를 안 받는다. 매달 임금명세서를 주면 좋겠다.” (캄보디아 제조업 남성)

“사업주가 급여명세서를 안주고 공제 내용에 대해 설명도 해주지 않는다. 매월마다 공제금이 다르고 급여 지급액도 맞지 않는다.” (태국 제조업 남성)

“한 달에 약 총 45만원을 공제한다. 급여가 많으면 많을수록 공제되는 비용도 많아지는 것이 의문이다.” (캄보디아 제조업 남성)

“월급 안 맞을 때, 불평하면 화를 내요.” (필리핀 제조업 남성)

“숙소비나 식비를 아직은 공제하지 않는 것 같다. 하지만 월급을 지급할 때 급여명세서를 주지 않기 때문에 지불된 내용이나 공제된 내용을 모른다.” (태국 제조업 여성)



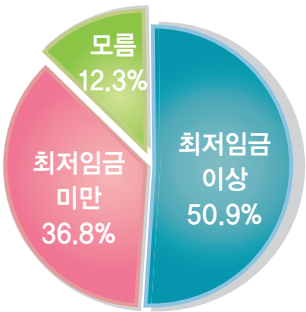
### **농업에 종사하는 캄보디아 남성 이주노동자의 급여봉투**

급여가 현금으로 지급되고, 급여명세서가 없기 때문에 월급이 왜 이것밖에 안 되는지 노동자는 알 수가 없다.

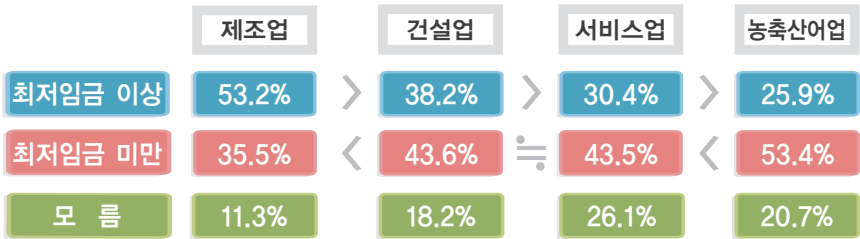
설문조사에서 임금, 노동시간에 대한 질문과 별도로 현재 최저임금 이상의 시간당 임금을 받고 있는지를 직접 물어 보았다. 그 결과 전체 응답자의 50.9%만이 최저임금 이상을 받고 있다고 답했다.

업종별로는 최저임금 이상의 시간당 임금을 받고 있다는 비율이 제조업 > 건설업 > 서비스업 > 농축산업 순으로 높았다. 성별로는 남성은 최저임금 이상을 받는다는 비율이 더 높았고, 여성은 최저임금 미만을 받는다는 비율이 더 높았다. 농축산업에 종사하는 여성은 최저임금 미만을 받는 비율이 특히 높아서 74.2%가 최저임금 미만의 시간당 임금을 받고 있다고 답했다.

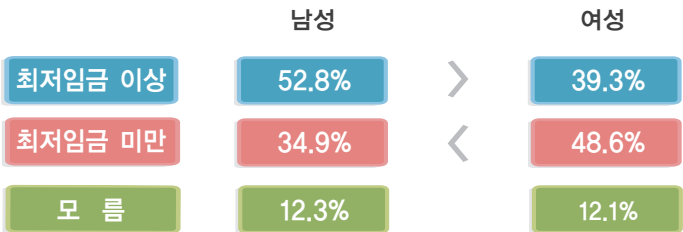
최저임금 수령 여부



업종별 최저임금 수령 여부



성별 최저임금 수령 여부





## 월급 계산이 안 맞아요!

이주노동자들에게는 연장근무, 야간근무, 휴일근무, 연차 등 각종 수당이 제대로 지급되지 않는 경우가 많다. 그런데 최저임금 인상 이후 이런 경향이 더욱 뚜렷해졌다.

<p>“근로계약서의 근무시간보다 더 오래 일하는데 연장근무로 쳐주지 않는다.” (인도네시아 제조업 남성)</p>	<p>“휴일 근무 수당을 주지 않는다. 하루에 10시간, 11시간, 12시간을 일하지만 노동부 기준에 맞는 근무 수당을 주지 않는다.” (스리랑카 어업 남성)</p>
<p>“하루에 10시간 일하지만 2시간은 일하는 시간으로 넣지 않고 하루 8시간 노동한 것으로 계산하는 것이 불만입니다.” (캄보디아 농축산업 여성)</p>	<p>“근로계약서에 하루 8시간 근무로 되어 있는데, 하루에 9시간 반, 10시간 근무했다. 점심시간도 35~45분밖에 없다.” (캄보디아 농축산업 여성)</p>
<p>“급여에서 공제되는 건강보험료가 많은데 공단에 내는 금액은 그것보다 적다.” (방글라데시 제조업 남성)</p>	<p>“사장님이 우리의 국민연금을 내주지 않았어요. 잔업수당 잘 안주고 특근수당도 안 줘요. 노동부에서 이런 문제를 잘 알았으면 좋겠어요.” (필리핀 제조업 남성)</p>
<p>“일하는 시간은 12시간인데 근무카드를 10시간만 찍는다.” (네팔 제조업 남성)</p>	
<p>“연차 휴가(15일)를 사용하지 못하고 그에 대한 수당도 주지 않는다.” (스리랑카 제조업 남성)</p>	<p>“12시간 일하는데 쉬는 시간 30분밖에 안 주고, 월급은 1시간치가 모자라요. 월급 계산이 안 맞고 매월 월급이 안 맞아요.” (필리핀 제조업 남성)</p>

“쉬는 시간이 짧아요. 하루에 20분, 30분밖에 없어요. 티타임 없고 일 할 때 필요한 장비를 잘 안 챙겨줘요. 한 번 일하다가 사고 난 적 있었는데 병원비 안 내주고 오히려 월급에서 뺐어요. 사장님 거짓말쟁이! 야간, 주간 하는데 월급이 똑같아요. 집세, 식비, 전기세, 물세 내가 다 내요.” (필리핀 제조업 남성)

# 04

## 임금 인상 여부

### 2018년 최저임금이 올랐으니 이주노동자들의 월급도 올랐을까?

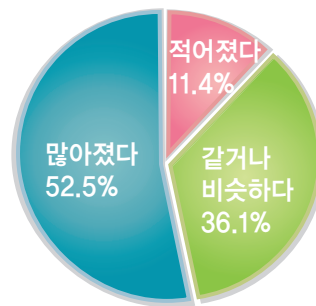
2018년의 평균 월급이 2017년에 비해 많아졌는지 물었을 때, 2017년에 일하지 않은 응답자를 제외한 1,132명 중에 52.5%만이 “많아졌다” 고 답했다. 36.1%는 월급이 “비슷하다”, 11.4%는 “오히려 적어졌다” 고 답했다. 결국 2018년 비교적 큰 폭의 최저임금 인상에도 불구하고, 2명 중 1명의 이주노동자만이 월급이 오른 것이다.

“최저임금이 올랐지만 받는 급여는 그전과 비슷하다.  
그런데 물가가 많이 올랐고, 생활비가 많이 들어간다.”

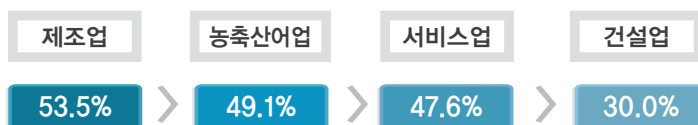
(캄보디아 제조업 남성)

업종별로는 제조업을 제외한 모든 업종에서 2018년에 월급이 올랐다는 비율이 절반을 넘지 못했다.

2017년과 비교한  
2018년 월급 인상 여부



업종별 2018년 월급이 인상되었다고 답한 비율



## 최저임금은 올랐지만 월급은 오르지 않았다면 그 이유는 무엇일까?

시간당 최저임금 자체가 오르지 않았을 수도 있고, 일하는 시간이 줄었을 수도 있다. 상여금이나 보너스가 줄었을 수도 있다. 식사와 숙소 비용 등을 지원하던 복리후생비가 줄거나 없어졌을 수도 있다. 각종 공제 항목이나 공제 금액이 늘어났을 수도 있다.

현장의 이주인권단체들에는 숙식비 공제 동의서에 서명하고는 이게 뭐냐고 묻는 상담이 늘어났다. 전기료와 수도세 등 공과금, 인터넷비용, 출퇴근 교통비 등 각종 항목을 추가로 징수하는 경우도 많았다. 사무실 전기료까지 이주노동자들의 임금에서 공제해 고용노동청에 진정한 사례도 있었다.



### 최저임금은 올랐지만 월급은 오르지 않았다!

“최저임금이 올랐는데 시급을 올려주지 않는다. 연장근무를 하는데 아예 무급으로 처리한다. 야간수당을 계산해 주지 않는다. 주말에 일을 시키고 평일 임금으로 계산한다. 쉬는 시간만큼 월급에서 뺀다. 실제 쉬는 시간은 2~30분인데 휴게시간을 1시간으로 쳐서 월급을 준다. 야간이나 주간이나 월급이 똑같다. 실제 연장근로시간에 상관없이 연장근로에 대해 매달 일정한 금액만 준다. 일하는 시간은 12시간인데 근무카드를 10시간만 찍는다.”

(베트남 제조업 남성)

“2017년에는 야간일이 많이 있었는데 2018년에 최저임금이 올라서 야간일이 없어요. 2018년부터 월급에서 기숙사비를 공제합니다. 그래서 2018년 월급이 줄었습니다.”

(캄보디아 제조업 남성)

“지금까지는 기숙사비 없었는데 앞으로 인터넷, 가스비 포함해서 기숙사비로 월15만원을 내야 한다. 시급이 올라가도 결국 쓰는 돈은 더 많은 것 같다.”

(우즈베키스탄 제조업 남성)

## 최저임금은 올랐지만 월급은 오르지 않았다!

“작년에 보너스 2번 줘요. 한 번 100,000원 받았어요. 올해 안 줘요.  
 옛날에는 우리 기숙사비 안 내요. 그냥 인터넷, 가스비, 전기요금 내요.  
 한 방 3명 살아요. 1명 1달 150,000~180,000원 정도 내요.  
 옛날에는 식비 안 내요. 요즘에는 한 번 먹으면 2,000원 내요.  
 만약에 아침, 점심, 저녁 다 먹으면 하루에 6,000원 내요.  
 식사는 김치, 밥, 국, 계란 줘요. 고기는 1주 1번만 있어요.  
 시급 올랐지만 많이 빼서 그럼 월급은 똑같아요.” (태국 제조업 여성)

“월급이 올랐지만 회사의 비용을 줄이기  
 위해 숙소비와 식비를 올렸다.  
 원래 한 달에 50,000원만 냈는데  
 지금 한 달에 200,000원을 내야 한다.  
 올해 월급이 올랐지만 작년이랑 비교  
 하면 차이가 없다.” (태국 제조업 남성)

“올해 시급은 8,000원으로 올랐다.  
 하지만 상여금은 30만원이던 것이  
 10만원으로 줄었다. 작년에는 하루  
 4,000원의 식대를 지급했는데  
 올해는 식사를 제공한다.”  
 (인도네시아 제조업 남성)

“최저임금이 올랐는데 근무시간은  
 줄었고, 기숙사 비용 부담 때문에  
 월급이 2017년보다 적어졌어요.”  
 (미얀마 제조업 남성)

“작년에 비해 일이 별로 없다.  
 최저임금이 올라갔기 때문에 식비와  
 수도세, 전기세, 가스비 등을 내야 한다.  
 월급은 비슷한데 생활비를 더 많이 내게  
 되었다.” (캄보디아 제조업 남성)

“시급은 올랐지만 우리가 받았던  
 식비, 숙소비, 보너스 등이 없어지고  
 작년보다 연장 근무도 줄었어요.”  
 (베트남 제조업 남성)

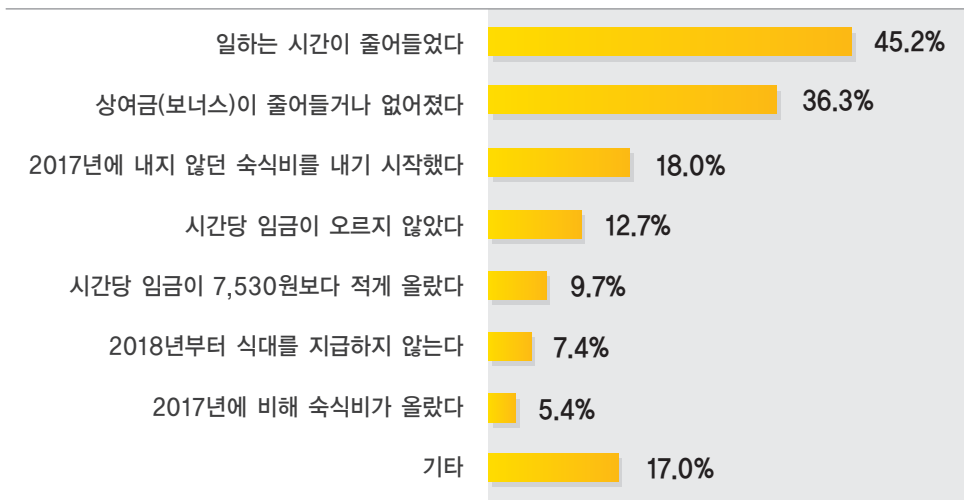
“빨간 날에 일을 하지 않는 대신 회사에서  
 그 날 일당을 월급에서 공제한다.  
 2018년 전에는 공휴일에 쉬어도  
 기본급을 지급했었다.”  
 (방글라데시 제조업 남성)

# 05

## 2017년과 2018년의 노동조건을 비교했을 때 달라진 점

2018년 최저임금 인상 전후의 변화를 알기 위해 노동조건이 어떻게 달라졌는지를 묻는 여덟 가지 항목을 제시하고 복수응답을 할 수 있도록 했다.

2018년 달라진 노동조건 (n=1,102, 복수응답)



2017년에 일하지 않은 응답자를 제외한 1,102명의 답변 중에 “일하는 시간이 줄어들었다”가 45.2%로 가장 많았다. 최저임금 인상 이후 연장근무와 야간근무 등을 최소한으로 줄이고 있는 경향이 뚜렷이 나타나고 있는 것이다.

문제는 일하는 시간이 줄었는데 업무량은 줄지 않는 경우가 많다는 것이다. 때문에 같은 시간에 더 많은 일을 하도록 노동강도가 강화되는 결과를 낳고 있다. 연장근무를 시키지 않기 위해 휴식시간을 줄이는 경향도 보였다. 이주노동자들은 하루 12시간씩 주야 맞교대라도 쉬는 시간은 몇 분 되지 않고 밥 먹을 시간조차 없는 어려움을 호소했다.

“기계보다 빨리 일해도 이 나라 사람들이 빨리빨리 해라 할 때 마음이 아프다.”

(네팔 제조업 남성)



## 일하는 시간은 줄이고, 더 빨리 더 많이 일하라고 한다

“저는 고기의 각을 뜨고 뼈를 바르는 일을 합니다. 하루 8시간으로는 모자란데 사장님은 야간 안 시켜요. 야간 안하고 하루 만에 일을 다 끝내려고 더욱 더 빨리빨리 일해서 몸이 너무 힘들어요. 일 자체가 힘든데 빨리빨리 하려고 하니까 더 힘들어요. 저도 병원에 왔다 갔다 하기 싫는데 몸이 아파서 다니고 있어요.”

(필리핀 제조업 남성)

“최저임금은 올랐지만 근무시간은 줄었고 일하는 양은 더 많아졌다. 쉬는 시간에 관리자가 못 쉬게 하고 계속 일을 하라고 한다.”

(캄보디아 제조업 남성)

“사장님 말로는 2018년에 최저임금이 인상돼서 2017년보다 생산물량이 더 많이 나오게 해야 된다고 합니다.”

(미얀마 제조업 남성)

“일을 빨리 하지 않으면 때립니다.”

(방글라데시 제조업 남성)

“2017년보다 2018년에 최저임금이 올라서 일하는 데 부담이 큼니다. 잔업이 줄었는데 일을 빨리, 많이 해야 하는 상황입니다.”

(네팔 제조업 남성)

“월급이 올랐지만 짧은 시간에 많은 일을 시켜서 힘들다.”

(네팔 제조업 남성)

“잔업은 줄었는데 기본 노동시간에 해야 하는 일은 더 많아졌다.”

(파키스탄 제조업 남성)

“작업시간은 줄어들고 작업량은 늘어났다.”

(캄보디아 제조업 남성)

“연장시간은 줄이면서 작업량은 늘리지 말았으면 좋겠다.” (캄보디아 제조업 남성)

## 휴식시간이 너무 짧아요!

“임금이 오르기 전보다 휴게시간이 줄어들었다. 점심식사 시간 후에 저녁 8시 30분까지 일하는데 그 사이에 쉬는 시간이 20분 밖에 없어서 너무 힘들다. 정부가 근무시간 중 휴게시간에 대한 관리를 해 주었으면 좋겠다.”

(파키스탄 제조업 남성)

“점심시간 12:00~13:00시.  
근무시간 07:00~18:00시.  
일을 시작했을 때부터 지금까지 아침에 10분 쉬고 오후에 10분 쉬고 그 외에는 계속 일을 한다.” (태국 농축산업 여성)

“2017년에는 식사시간이 1시간이었는데 2018년부터 40분으로 줄었다. 식사시간이 너무 짧다. 다시 1시간을 주면 정말 좋겠다.”

(파키스탄 제조업 남성)

“제발 쉬는 시간에 쉬도록 하고 다른 일을 시키지 않으면 좋겠다. 쉬는 시간에 편히 쉴 수 있게 해 주면 좋겠다.”

(네팔 농축산업 남성)

“하루 8시간 일하면 1시간 쉬는 시간 준다고 했는데, 쉬는 시간은 점심시간 20분밖에 없다.” (캄보디아 제조업 남성)

“12시에 점심 먹는데 밥 먹는 시간을 30분만 줍니다. 밥 먹고 바로 다시 일을 해야 돼서 스트레스를 많이 받습니다.”

(스리랑카 제조업 남성)

“쉬는 시간이 일정하지 않다. 12시간 일하는데 쉬는 시간이 주간 15분, 야간 2시간밖에 없다.”

(인도네시아 제조업 남성)

“일할 때 몇 분이라도 쉬는 시간이 있어야 한다. 하루에 11~13시간 일할 때 불편한 점이 많다.”

(스리랑카 제조업 남성)

“하루 12시간 일하고 밥은 한끼 준다. 밥 먹는 시간은 15분 이하.”

(스리랑카 어업 남성)

“점심시간이 너무 부족하다. 먹고 쉬는데 30분도 안 준다. 따로 쉬는 시간이 없다.”

(베트남 제조업 남성)

“근로계약서에 점심시간을 1시간 준다 했는데 실제로 15분 정도만 받았다.” (미얀마 제조업 남성)

너무 많은 일을 하고 노동강도가 강화되면 당연히 산업재해 위험성도 높아질 수밖에 없다. 산업재해가 아니더라도 건강이 나빠지거나 질병이 생길 가능성이 높아진다. 그러나 많은 이주노동자들이 아프고 다쳤을 때 제대로 치료받지 못하는 어려움을 호소했다.

## 아프고 다쳐도 치료 받을 수 없다

“아픈데 쉬지 못하게 한다. 일하다 다쳤는데  
병원에 데려다 주지 않는다. 내 돈으로  
치료하거나 치료하고 난 뒤 월급에서 뺀다.”  
(파키스탄 제조업 남성)

“노동자가 아플 때 아무 신경을 안 쓴다.  
마음이 아프다. 아파서 병원에 갔다 왔는데  
쉬어야 한다고 했더니 사업장 변경하고  
가라고 했다. 마음이 아팠다.”  
(네팔 제조업 남성)

“다칠 때 노동자로 생각하는 것보다  
사업주가 원수처럼 생각한다.  
병원에 버려진 것 같은 느낌이다.  
너무 무력하다. 인간적이지 않다.”  
(중국 건설업 남성)

“전에 일을 하던 공장에서 다리를 다쳤는데  
병원에 데려다 주지 않았다. 혼자 걸어서  
병원에 가서 깁스를 하고 돌아왔다.  
그런데 일을 시켰다. 그것이 억울하다.”  
(몽골 제조업 여성)

“아플 때 쉴 수 없다.  
아프면 네팔 가라고 한다.  
이주노동자도 병가가 있어야 한다.”  
(네팔 농축산업 여성)

“안녕하세요. 저는 고용허가제 E-9  
노동자 끼응택뚜입니다. 한국에 온지  
6년 되었습니다. 6년 동안 많은 어려움을

겪었습니다. 산업재해로 손가락 하나를 못 쓰게 되었습니다. 손가락을 다쳐서 3개월간 병원에  
입원해서 치료를 받았습니다. 병원에 있을 때 사장이 통역(제 친구)을 통해 “빨리 퇴원할 수  
있도록 손가락을 계속 치료하지 말고 그냥 자르라.” 고 했습니다. 저는 안 된다고 대답했습니다.  
당시 사장은 산재보험도 안 해줬습니다. 병원에서 퇴원하고 나서 제가 스스로 노무사를 찾아  
도움을 요청해서 보상금을 받았습니다. 그 뒤로 저는 사장과 사모와 말을 하지 않았습니다.  
그렇게 4년 10개월이 되어 미얀마에 갈 준비를 할 때 사장이 퇴직금 차액을 제대로 안 줬습니다.  
제가 퇴직금 차액을 달라고 하니 사장이 “손가락 잘렸을 때 보상금 많이 받았잖아. 더 이상 줄  
필요 없어.” 라고 말했습니다. 성실근로자 재입국제도로 한국에 와서 다시 일하고 싶어서  
참았습니다. 미얀마에서 3개월 정도 기다리고 한국에 다시 왔습니다. 회사에 돌아오니 사장이  
월급을 최저임금으로 못 준다고 말했습니다. 그러면 저도 일을 못하겠다고 말하고 퇴사를 했습니다.  
지금 일하는 회사는 월급도 음식도 좋습니다. 제가 요구하고 싶은 것은 한국의 남쪽에도 미얀마  
센터들이 있으면 좋겠습니다. 끝까지 읽어 주셔서 고맙습니다.” (미얀마 제조업 남성)

일하는 시간이 줄었다는 응답 다음으로는 “**상여금(보너스)이 줄어들거나 없어졌다**” 는 비율이 **36.3%**로 높았다. “2018년부터 숙식비를 내기 시작했다” 는 비율은 18.0%였다. 또한 이전에는 지급하던 “식대를 2018년부터 지급하지 않는다” 는 경우가 7.4%, “숙식비가 올랐다” 는 경우가 5.4%였다. 숙식비와 관련된 응답을 합쳐보면, 결국 실질적으로 **숙식 관련 비용이 오른 경우가 27.0%**였다.

“시간당 임금이 아예 오르지 않았다” 는 비율은 12.7%였다. “올랐지만 7,530원보다는 적게 올랐다” 는 9.7%였다.

“저는 방글라데시에서 돈을 벌기 위해 왔습니다. 저는 3년 전부터 같은 회사에서 일하는데 3년이 지난 지금도 월급이 똑같습니다. 시급 7,930원.  
지난 3년 동안 월급이 오르지 않았습니다.” (방글라데시 제조업 남성)

“올해 최저시급이 올랐는데 사장님이 주지 않습니다. 저는 일한만큼 월급 받는 걸로 만족하는데, 주지 않습니다. 최저임금도 못 받으면 이 회사에서 더 이상 일 안 하고 싶습니다. 회사를 바꾸고 싶습니다.” (미얀마 제조업 남성)

“올해 한국 정부는 최저임금을 올렸다. 하지만 우리 회사는 최저임금을 주지 않는다. 회사에서는 3월부터 최저임금을 주겠다고 약속했지만 지난 3월과 4월에도 주지 않았다. 야간근무 수당도 주지 않는다.” (필리핀 제조업 남성)



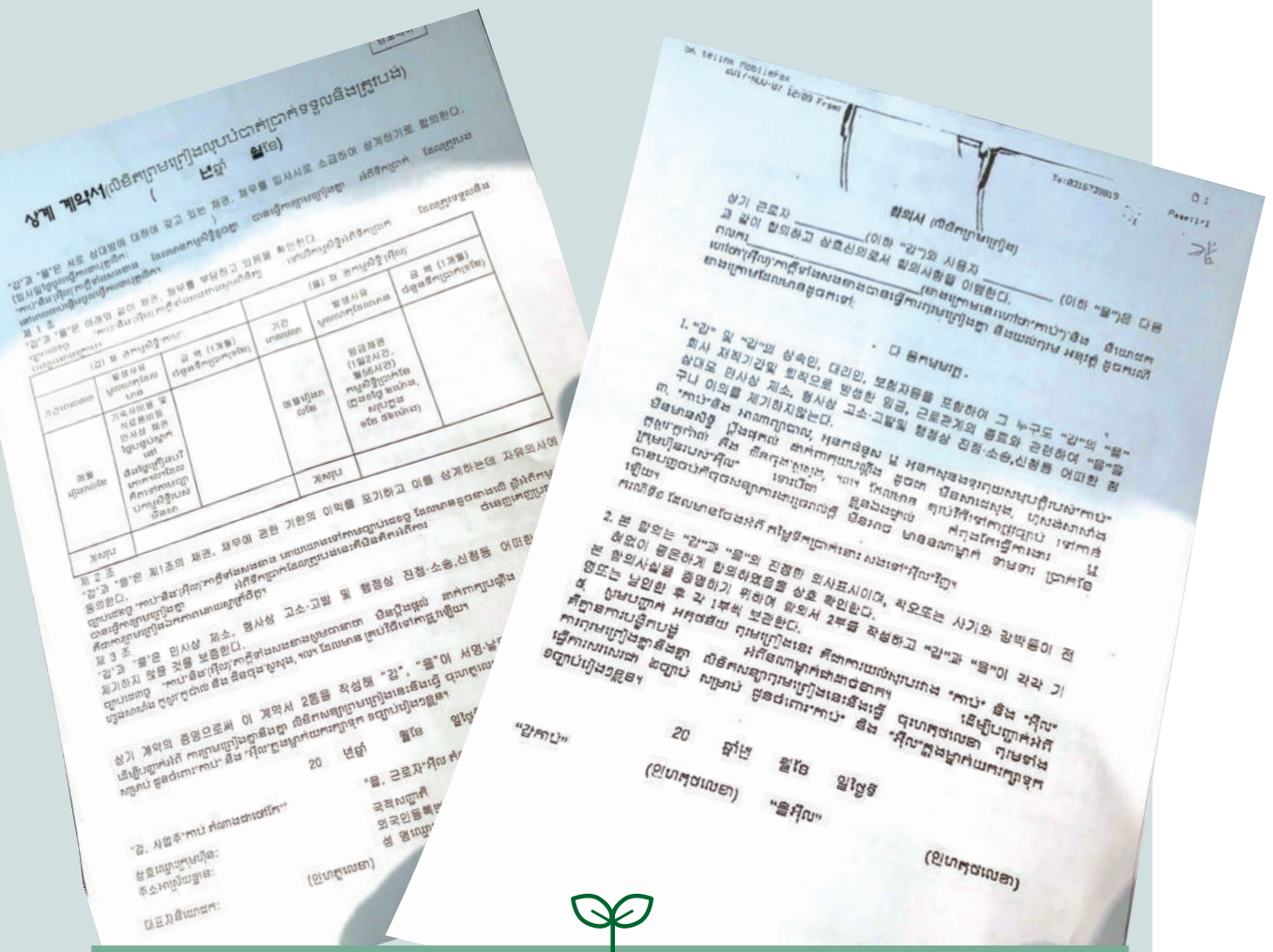
## 노동법을 지키지 않는 회사는 벌을 주면 좋겠어요!

“원래 한국 노동법이 좋은데 회사 고용주들이 법대로 안 해요.”  
(필리핀 제조업 남성)

“가끔씩 공공 기관에서 와서 노동자들이 어떤 환경에서 일하고 있는지 감독을 해야 되는데 아직 온 적이 없다.”  
(네팔 농축산업 여성)

“노동법을 지키지 않는 회사는 벌을 주면 좋겠어요. 사업주가 여러 번 노동법을 안 지키고 있으니 다음에 외국인을 고용하지 못하게 해 주세요.”  
(태국 제조업 남성)

“사업주가 근로계약서에 있는 노동법을 지키지 않는다. 사업주가 노동법을 잘 모르는 것 같으니 교육을 해 주시면 좋겠어요.” (태국 제조업 남성)



## 2018년 3월, 경기도 광주의 한 농장주가 고용된 이주노동자들에게 서명을 강요한 상계계약서 및 합의서

초과 근무에 대한 임금을 숙식비로 상계한다는 내용과 노동자가 고용주를 상대로 임금이나 해고와 관련된 문제를 제기하지 않겠다는 내용이 담겨있다.

### Ⅲ. 실태조사 결과 - 숙식조건



경기도 이천의 농업 이주노동자 숙소  
캄보디아 여성 노동자 2명이 1인당  
20만 원씩의 숙소비를 내며 살고 있었다.

# 01

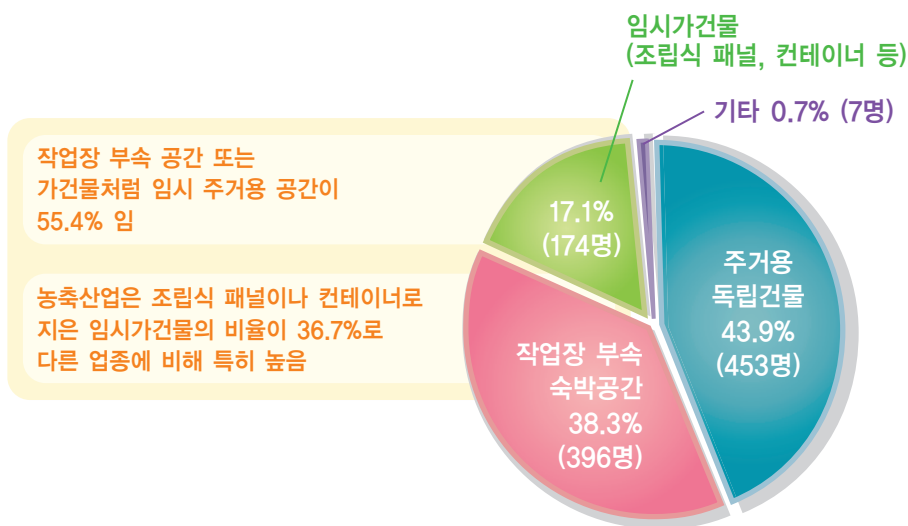
## 회사에서 정해주거나 제공하는 숙소의 유형

설문응답자의 85.5%는 회사에서 정해주거나 제공하는 숙소에 거주하고 있었다. 회사 제공 숙소 거주 비율은 농축산업에서 94.8%로 특히 높았다. 농축산업의 사업장이 고립된 지역에 위치한 경우가 많은 만큼 충분히 예상 가능한 결과다.

회사 제공 숙소가 회사나 공장 안에 있다고 답한 비율은 67.9%였다. 그러나 이주노동자들이 살고 있는 ‘회사 안에 위치한 숙소’는 흔히 상상할 수 있는, 기숙사라고 불려도 될 만한 그런 형태의 숙소가 아닌 경우가 더 많다.

회사 제공 숙소를 주거용 독립건물, 작업장 부속 건물, 임시 가건물로 나누어 어떤 유형인지를 물었을 때, 임시 가건물이나 작업장 부속 공간이 주거용 독립 건물보다 더 많았다.

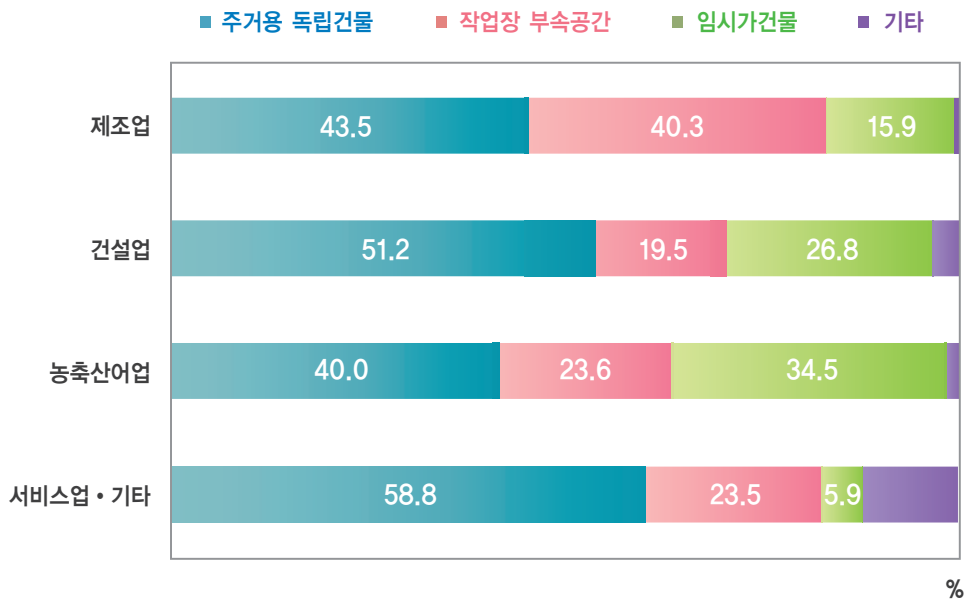
회사 제공 숙소(기숙사)의 유형 (n=1,033)



숙소 유형을 업종별로 구분해 보면, 농축산업에서는 다른 업종에 비해 조립식 패널이나 컨테이너로 지은 임시가건물의 비율이 높았다. 임시가건물 중에서도 비닐하우스로 답한 응답자가 3명이었는데 모두 농축산업 종사자였다.

반면 제조업에서는 작업장 부속 숙박공간이 40.3%로 다른 업종에 비해 훨씬 높다. 그러나 탈의실이나 샤워실, 창고로 쓰이던 공간을 개조했거나 공장 옥상이나 마당 한편에 딸린 숙박공간은 그 자체가 패널이나 컨테이너로 만들어진 임시가건물이기도 한 경우가 많아서 두 가지 숙소유형이 뚜렷이 구분된다고 보기는 어렵다.

업종별 기숙사 유형 (n=1,033)



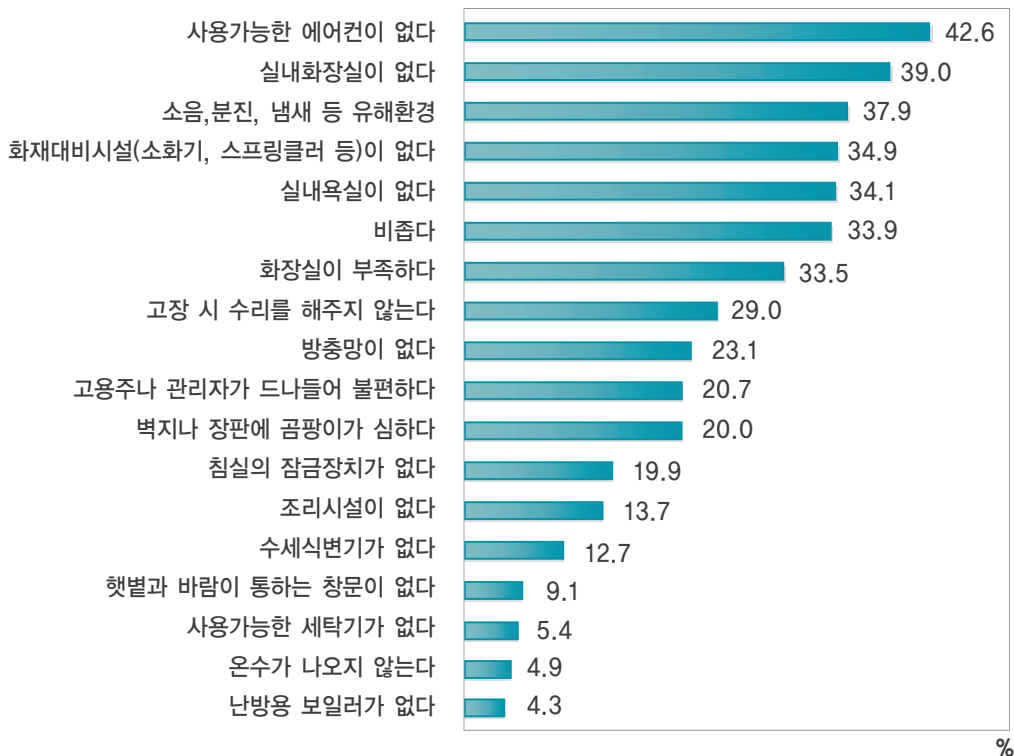
# 02

## 회사에서 정해주거나 제공하는 숙소의 조건 및 상태

회사에서 제공하는 숙소의 조건 및 상태를 알아보기 위해 18개 항목에 대해 해당 여부를 물었다.

이와 별도로 침실을 함께 쓰는 사람의 수를 물었을 때 평균 2.4명이었다. 4명 이상이 한 방에 거주한다고 답한 비율도 14.7%에 달했지만, 하나의 침실에 2명이 거주하는 경우가 41.9%로 가장 많았다. 그러나 침실은 2명이 살기에도 너무 좁은 경우가 많다. 주야 맞교대로 일하는 노동자들이 한 방에 살기 때문에 제대로 휴식을 취하지 못하는 경우도 있다. 또한 사람 수만큼 적절한 화장실과 욕실이 제공되지 않는 어려움을 호소한 사람도 많았다.

회사에서 제공하는 숙소의 조건 및 상태 (n=1,018)





## 이주노동자들의 숙소에 관한 이야기 (1)

“기숙사를 같이 쓰는 사람이 많은데 샤워실이 1개 있다. 샤워실에서 온수를 쓰려면 물을 받아서 달군 쇠를 넣고 데워야 한다. 앞 사람이 씻고 다음 사람이 씻으려면 물이 차가워진다. 다시 물을 데워야 하는데 시간이 오래 걸린다. 일이 늦게 끝나는 날은 차레를 기다려서 물 데우고 씻고 하느라 잠을 늦게 자게 된다. 화장실도 안 좋다.”

(미얀마 제조업 남성)

“기숙사가 작업장하고 너무 가까워서 야간작업을 하고 있으면 잠을 못 잡니다. 같은 방 쓰는 사람하고 주야교대로 일하기 때문에 잠을 잘 때 서로 피해를 줄 수밖에 없습니다.”

(미얀마 건설업 남성)

“숙소가 너무 좁습니다. 더운 여름에 에어컨이 필요한 시간에 에어컨을 켜주지 않습니다. 숙소에 제 손님이 올 수도 있는데, 회사에서 오지 말라고 합니다. 그래서 방문하는 손님에게 창피하고 미안합니다.”

(방글라데시 제조업 남성)

“기숙사에 미얀마 사람 5명, 한국 사람 3명 있는데 화장실 1개, 샤워실 1개만 있어서 너무 불편합니다. 차레 기다려서 샤워하는데 시간이 오래 걸립니다.” (미얀마 제조업 남성)

“매년 여름마다 기숙사가 너무 더워서 힘들다. 선풍기가 있지만 집이 너무 뜨거워서 소용없다. 에어컨이 있으면 좋겠다.” (베트남 제조업 남성)

“4명은 주간, 5명은 야간에 일해요. 주간, 야간 나눠서 일 할 때는 괜찮아요. 하지만 쉬는 날에는 다 같이 자야 해서 기숙사가 너무 비좁아요.”

(스리랑카 건설업 남성)

“직원이 14명 있는데 화장실이 4개는 있었으면 좋겠습니다.”

(태국 제조업 남성)

“샤워실과 화장실이 방하고 가깝거나 방안에 있으면 좋겠어요. 겨울에 너무 추워요.”

(네팔 제조업 남성)



## 이주노동자들의 숙소에 관한 이야기 (2)

“기숙사와 작업장이 같은 장소에 있어서  
너무 시끄럽습니다. 특근 없고, 잔업도  
없습니다. 쉬는 날에는 회사의 경비  
역할을 해야 합니다. 택배가 오면  
전화로 보고를 해줘야 합니다.”

(미얀마 제조업 남성)

“기숙사에 물, 전기 사용이 불편해요.  
겨울에 물이 얼어서 나오지 않아,  
요리를 못하고 힘들어요.  
해당 기관의 담당자들이 회사에 와서  
기숙사 상태를 확인하고 좋게 해주면  
좋겠습니다.”

(미얀마 제조업 남성)

“숙소가 공장 안에 있다.  
너무 시끄럽고 화학물질 냄새가  
많이 난다. 사람이 살기에는  
적합하지 않다.”

(몽골 제조업 남성)

“여관을 임대해서 숙소로 사용하고  
있다. 작년 11월 이전에는 온수가  
나오지 않았다. 11월부터 가스 설치 후  
온수가 나온다.” (중국 건설업 남성)

“창문이 있지만 바람보다 먼지가 많이  
들어와요. 방충망이 있어도 벌레가  
들어와요.” (네팔 제조업 남성)

“부엌이 없으니까 주말에 음식을 해먹지  
못해서 불편합니다.”

(미얀마 제조업 남성)

“근무시간 내에만 온수가 나온다.”

(미얀마 제조업 남성)

“부엌이 있는데 너무 낡고 더럽다.”

(캄보디아 제조업 남성)

곰팡이 핀  
벽지



“비가 내리면 우리 방 물 많이 있어요.” (태국 제조업 남성)

낡고 오래된  
부엌



“부엌이 있는데 너무 낡고 더럽다.” (캄보디아 제조업 남성)

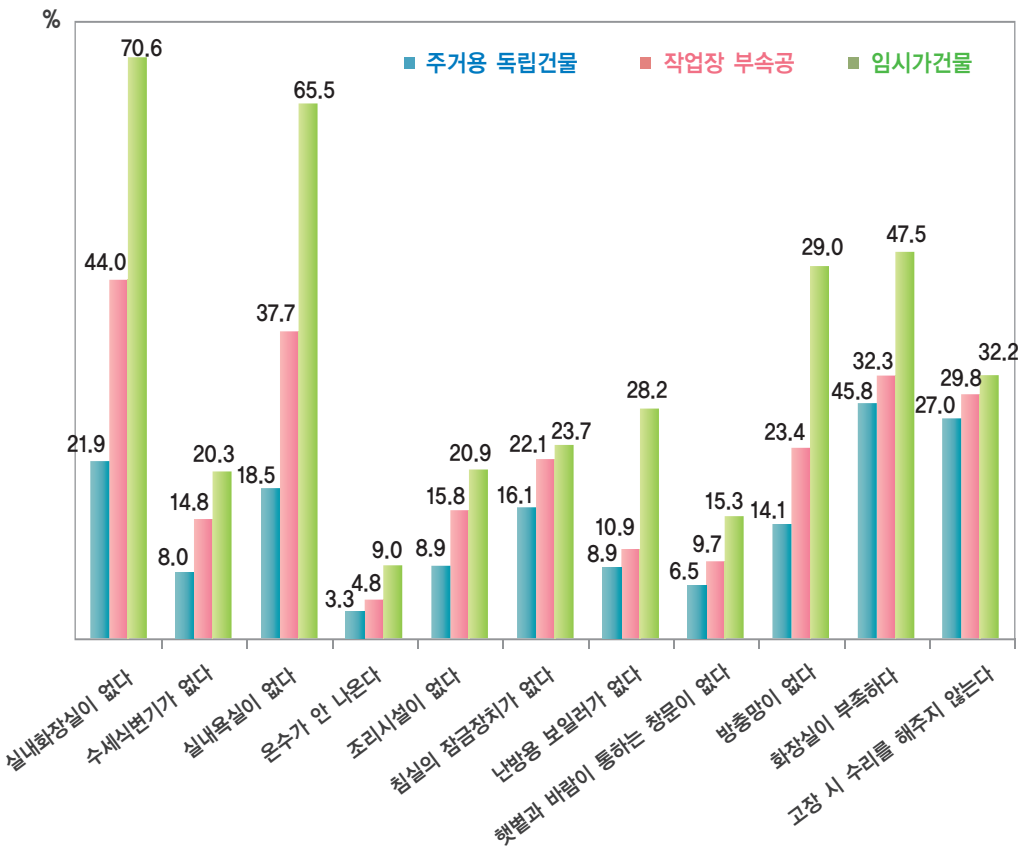
좁고 불편한  
침실



“더럽고 사람이 사는 숙소가 아닌 것 같아서 기분이 안 좋다.” (중국 건설업 남성)

숙소의 유형별로 숙소의 조건 및 상태를 살펴보면, 임시가건물이 가장 열악하고, 그 다음이 작업장 부속 공간, 주거용 독립 건물 순이라는 것이 뚜렷이 나타났다.

회사에서 제공하는 숙소의 유형별 조건 및 상태 (n=1,018)



“시내의 공사장에서 일할 때는 원룸 숙소를 제공받지만 외진 곳에서 공사할 때는 조립식 숙소에서 생활한다. 겨울에 너무 춥고 여름에 너무 덥다. 따뜻한 물도 안 나온다. 더럽고 사람이 사는 숙소가 아닌 것 같아서 기분이 안 좋다.” (중국 건설업 남성)



## 작업장 바깥의 컨테이너 숙소 (제조업)



공장 담벼락 옆에 덩그러니 놓인 컨테이너 숙소. 냉, 난방 시설이 없고 화장실과 샤워실이 5분 거리의 언덕 위에 있다. 이 컨테이너 숙소에는 2명의 이주노동자가 한 방에 살고 있다. 컨테이너 오른쪽 구석에는 폐기된 소화기가 잔뜩 쌓여 있지만, 정작 이 컨테이너 박스 안에는 소화기가 없다.

“회사가 식용유, 쌀, 소금, 양념만 줘요.  
우리가 돼지고기를 못 먹으니까 다른 것  
줘야 하는데 맨날 김치 먹어요.  
생선도 좀 줬으면 좋겠어요. 방 너무너무  
좁아요. 컨테이너예요. 그리고 다른  
방에서 말하면 다 들려요. 잠을 제대로  
못자요. 그래서 힘이 없어요. 못 먹고  
못 자기 때문에 힘이 없는데도 화장실에  
갈 때 등산해야 해요. 화장실 너무 멀어요.  
샤워도 산에서 해야 해요.”

(방글라데시 제조업 남성)

“밖에 나갈 때 택시 타고 오고  
택시 타고 기숙사에 가요.  
버스 없어요. 돈이 많이 나와요.  
회사 너무 외진 곳에  
있어요. 한 방에 3명 살아요.  
옆에 소리도 다 들려요.  
방음 하나도 안 되어 있어요.  
컨테이너 숙소예요. 한국 좋아요.  
한국 예뻐요. 한국사람들 좋아요.

(방글라데시 제조업 남성)



## 작업장 안의 컨테이너 숙소 (제조업)



캄보디아 노동자 4명, 방글라데시 노동자 2명, 태국 노동자 1명이 이 컨테이너 숙소에서 함께 살고 있다. 컨테이너 위쪽에는 에어컨 팬이 달려 있지만 에어컨은 고장 나서 돌아가지 않게 된 지 오래되었다. 벽면이 얇은 합판이어서 전기장판 없이는 겨울을 버텨낼 수 없는데, 컨테이너 외부에는 전선이 복잡하게 얽혀 있고, 윗면과 옆면에는 짐들이 꽂 들어차 있어서 항상 화재의 위험에 노출되어 있다.



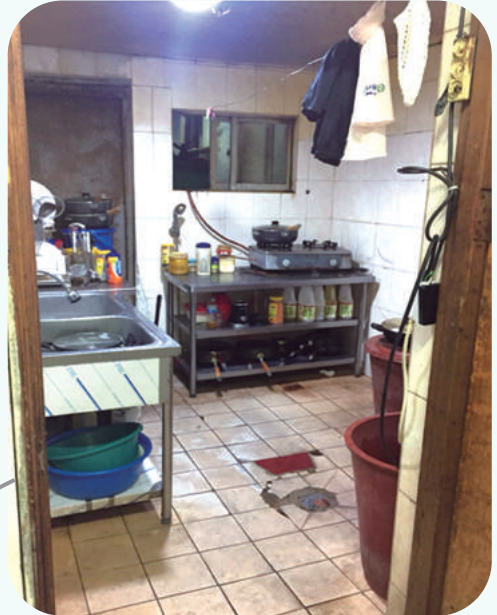
이 회사는 근무를 하는 날, 점심식사만 제공한다. 쉬는 날과 근무하는 날 아침과 저녁 식사는 알아서 해결해야 된다. 그러나 주방이 없어서 숙소 입구에 놓인 철제 드럼통 위에 휴대용 가스렌지를 놓고 요리를 한다. 바람막이로 드럼통을 막아 놓은 나무 합판은 불에 타기 딱 좋아 보이지만 어디에도 소화 기구는 보이지 않는다.



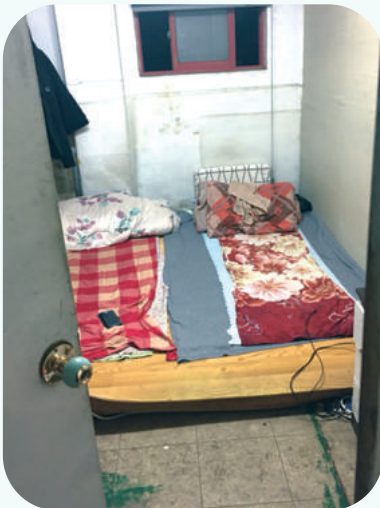
## 공장 안의 월세 60만원 짜리 판잣집 (제조업)



방글라데시 노동자 6명은 회사에서 제공하는 샌드위치 패널 가건물에 살고 있다. 이 가건물에는 나무합판 2장을 세워 만든 3개의 공간에 침실, 화장실, 주방 겸 샤워실이 늘어서 있다.



누군가는 주방 한쪽에서 요리를 하고, 누군가는 빨간 대야에 담긴 찬물을 바가지로 퍼서 샤워를 한다. 세탁기 사용은 일주일에 한 번만 가능하고 나머지 시간에 세탁실 문은 잠겨 있다.



합판으로 칸을 질러 2명씩 함께 자는 방안에는 냉난방 시설이 전혀 없는 대신 화장실과 공장의 화학약품 냄새, 24시간 돌아가는 기계소음이 늘 가득 차 있다. 콘크리트 바닥 위에 장판 한 장만 얹은 침대 위 자리 하나는 월 10만원이다.

아무도 동의하지 않았지만 2018년 1월부터 각자의 급여에서 월 10만 원이 공제 되기 시작했다. 노동자들의 항의에 “노동부 법을 따라 다른 회사는 월급의 20% 까지 받는데 많이 봐 준 거다. 내기 싫으면 집에 가라” 는 답이 돌아왔다.

## 작업장 부속공간에 마련된 숙소 (제조업)



숙소는 좁은 복도를 끼고 일렬로 늘어선 5개의 공간으로 분리되어 있다.

공장 건물 2개를 철제 다리로 연결하고 한쪽 건물 2층에 얹은 가건물. 흔히 볼 수 있는 작업장 부속공간에 마련된 숙소이다. 이 회사의 직원은 모두 10명이고, 그 중 파키스탄 노동자 4명이 2명씩 주야 맞교대로 일을 하면서 이 숙소에 살고 있다.



1번방. 에어컨이 있어서 여름이면 모두 모여 함께 잠을 잔다.



2번방. '여자탈의실'이라는 명패가 붙어 있다. 주간 일하는 이주노동자들이 잠을 자는 곳이지만 한국인 여성 노동자들이 옷을 갈아입으러 드나들기 때문에 늘 불편하다. 3번방은 야간 일하는 노동자들이 잠을 자는 곳이다.



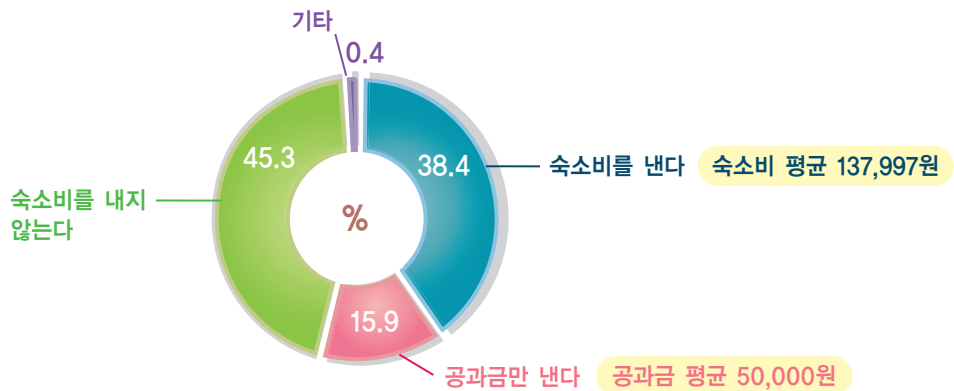
4번방은 화장실, 5번방은 조리시설과 샤워시설이 함께 있다. 누군가가 식사 준비를 하고 있을 때 다른 누군가는 비닐커튼을 치고 샤워를 해야 한다.

# 03

## 숙소비 지불 여부 및 숙소 비용

회사에서 정해주거나 제공하는 기숙사에 사는 응답자의 38.4%, 즉 10명 중 4명이 매달 일정한 금액이나 월급의 일정한 비율을 숙소비로 낸다고 답했다. 숙소비를 낸다고 답한 398명 중 379명이 숙소비 액수에 답했는데, 이들의 숙소비 평균은 137,997원이었다. 한편 공과금만 낸다고 답한 응답자 165명 중에 73명도 숙소비 액수에 답을 했는데, 그 평균은 50,000원으로 적었다.

기숙사의 비용을 내는지 여부 (n=1,036)



그런데 숙소 조건이 열악한 농축산업에서 오히려 숙소비를 낸다고 답한 응답자의 비율이 높고, 숙소비의 평균도 높았다.

	농축산업	전 업종
매달 숙소비를 지불한다	44.9%	> 38.4%
숙소비의 평균	203,200원	> 137,997원

업종별 숙소비의 평균

(n=379, 단위 : 원)

	중간값	평균
전 체	105,000	137,997
제조업	100,000	134,339
건설업	120,000	110,000
농축산업	134,000	203,200
기 타	130,000	197,143

## 농축산업 이주노동자들의 숙소비는 얼마나 할까?



  
 충남 논산

여성 노동자 2명이 함께 살고있다.  
 숙소비 1인당 30만원×2명=60만원.  
 이 숙소에 딸린 야외 화장실에는  
 문이 없다.



  
 경기 광주

여성 4명이 방 하나, 남성 4명이 방 2개에 나누어 살고 있다.  
 숙소비 1인당 30만원×4명×2=240만원.



  
 충남 논산

여성 2명 숙소비 1인당 40만원×2명=80만원.



  
 경남 밀양

숙소비 1인당 20만원×4명=80만원.



## 농축산업 이주노동자들의 이야기 (1)

“남양주에서 일하다가 지금은 양평에서 일하고 있다. 월급은 작년에는 138만원, 올해는 147만원이다. 일한 시간을 사장이 임의로 줄여서 임금을 주기 때문에 최저임금을 받지 못한다. 예를 들어 5시간 일하면 4시간 일한 걸로 계산해서 4시간×7,530원만큼의 임금만 지급한다. 월급에서 숙식비를 공제하는데 숙식비는 작년에는 13만원이었는데, 올해부터 25만원으로 올랐다. 식사를 제공하는 것이 아니라 쌀만 사다주는데 그 비용을 기숙사비와 함께 공제한다. 방을 혼자 사용하지만 방이 매우 좁아서 불편하다. 일하다가 아플 때 병원에 가면 사장님이 화를 낸다. 일할 때, 사장님이 일을 제대로 지시하기보다는 소리 지르고 욕을 많이 한다. 일이 똑같은데, 남성과 여성 임금이 다르다. 남성이 더 많이 받는다.”

(캄보디아 여성)

이천에서 일했다.

1. 겨울에 일이 없어서 하루 5시간만 일했다. 그래서 2018년 초에는 월급 올려주지 않았고, 여름부터 올려주었다.
2. 숙식비를 합해서 35만원을 공제한다. 식사 제공 안 해주고 쌀만 제공해 준다.
3. 돈을 제대로 계산해서 지급하지 않는다.
4. 화장실 시설이 좋지 않아, 사장님에게 건의했지만 고쳐주지 않고 있다.
5. 여름에 방이 너무 덥다.

(캄보디아 여성)

“충북 버섯농장에서 일한다. 기숙사는 가스비만 내고 사용한다. 사장님, 한국법 지키세요. 표준근로계약서에 써진 대로 근로시간 지켜주세요. 월급을 미루지 말고, 꾸준히, 제대로 지급하세요. 노동자가 아플 때, 사장님이 신경 써서 제대로 치료받을 수 있도록 해주세요. 저는 지금 일터를 떠났지만, 사장님은 남은 노동자들의 근로조건을 신경 써주었으면 합니다.”

(캄보디아 남성)



## 농축산업 이주노동자들의 이야기 (2)

---

“충북 충주에서 일합니다.

2017년 월급 140만원, 2018년 월급 150만원, 총 10만원 올랐습니다.

일하는 시간은 하루에 30분 줄어들었습니다.

여름 무더위에 일하는 것이 힘든데, 휴식 시간도 없이 일해야 합니다.

점심시간 1시간은 집에가서 밥 차려 먹고 치우고 오면 끝나서 쉴 수 없습니다.

여름에 숙소가 너무 덥습니다.

사장이 인터넷 비용을 내줬는데 지금은 내주지 않습니다.

식재료 사는 돈도 줬는데 지금은 주지 않습니다. 쌀만 줍니다.”

(캄보디아 여성)

---

### 우리의 요구

1. 농업 노동자도 아플 때 휴가 받을 수 있어야 한다.
2. 농업 노동자는 일할 때 식사를 제공하지 않는다.  
식사는 기본적으로 제공되어야 한다.
3. 농업에는 건강보험이 없다. 필수로 만들어야 한다.
4. 농업에는 일하는 시간이 정해져 있지 않다. 계속해서 일을 시킨다.  
제조업처럼 시간을 정해서 그 때만 일을 하도록 해야 한다.
5. 농업에는 한 달에 2번만 쉬게 하고, 가끔은 그것도 없다.  
제조업처럼 한 달에 4일은 쉬게 해줘야 한다.

(네팔 여성)

---

# 04

## 근무 중 식사

숙소비에 비해 식비를 내는 비율은 9.1%로 비교적 낮았다. 회사에서 식사를 제공받고 식비를 낸다는 응답자 110명 중 식비 금액에 답한 83명의 식비의 중간값은 100,000원, 평균은 110,901원이었다.

근무 중 식사의 제공 여부 (n=1,211)

식사 제공과 식비 지불 방식	비율(%)
근무 중 한 끼 이상의 식사를 무상으로 제공받거나 식대를 지급받는다	82.5
식사를 제공받는 대신 식비를 내야 한다	9.1
식사를 제공받지도 않고 식대를 지급받지도 않는다	8.4

그런데 농축산업은 회사에서 식사를 제공받거나 식대를 지급받는 비율이 46.2%로 제조업 84.4%에 비해 매우 낮았다. 반면, 농축산업에서 노동자가 근무 중 식사를 알아서 해결해야 하는 비율은 42.3%로 제조업 6.8%에 비해 매우 높았다.



“점심시간이 한 시간인데 집에 가서 밥 차려 먹고 치우고 오면 점심시간이 끝나서 쉴 수 없습니다.”  
(캄보디아 농축산업 여성)

# 05

## 근무 중 식사에 대한 평가

근무 중 회사에서 제공하는 식사를 하는 경우, 식사에 대해 만족하는지, 불만이 있다면 무엇인지를 물었다. 식사에 대해 대체로 만족하는 응답자는 46.0%로 전체의 절반에 미치지 못하였다.

근무 중 하게 되는 식사의 만족도 (n=1,110) (복수응답)

식사에 대해 대체로 만족	511명	46.0%
음식의 양 부족	55명	5.0%
식사 시간 부족	87명	7.8%
음식의 질이 좋지 않음	205명	18.5%
음식이 입맛에 맞지 않음	252명	22.7%

“돼지고기를 안 먹는데 돼지고기가 자주 나온다.

계란프라이나 김이라도 주면 좋겠다.”

“매운 음식이 많아서 위가 아프다.”

“깨끗하지 않다.”

“종종 늦게 식사를 한다.”

**“살기 위해 먹는다.”**

“회사에서 빵을 준다.”

“늦게 가면 밥이 없다.”

“지난 8년 동안 식비로 책정된 금액이 줄곧 3,500원이었다.”

그런데 식사에 대한 만족도는 회사에 식비를 내는 경우와 내지 않는 경우에 확연히 차이가 났다.

식사에 대해 대체로 만족한다 (n=511)

식비를 안 내는 경우	식비를 내는 경우
50.9%	17.0%



## 근무 중 식사에 관한 이주노동자들의 이야기

“식사가 너무 안 좋아요. 매일 김치,  
야채만 주니 일할 힘도 없어요.”

(중국 건설업 남성)

“반찬이 너무 안 좋아요. 그래서 나는  
매일 쌀밥만 먹어요.”

(인도네시아 제조업 남성)

“주야간 일을 할 때 낮에만 식사를  
주고 밤에는 주지 않는다.  
2번 토요일에는 식사 주고 2번  
토요일에는 일을 해도 식사를  
주지 않는다.”

(네팔 제조업 남성)

“야근할 때, 밤 9시~10시까지 일하는  
데 저녁을 제공하지 않아 배가  
고픕니다.” (캄보디아 농축산업 남성)

“식사의 양이 적어서 과자를 사 먹어야  
합니다.” (미얀마 제조업 남성)

“공장이 너무 외진 곳에 있어서 주변에  
공장식당 밖에 없어요. 주말에 밥을  
주다가 3월부터 안 주기 시작했어요.  
기숙사에 주방이 없어서 밥도 못 해  
먹어요. 어쩔 수 없이 공장 식당에서  
밥 먹고 돈을 내기 시작했어요.”

(중국 제조업 남성)

“식사 때 돼지고기가 나오면 우리처럼  
못 먹는 사람들을 위해서 계란프라이라도  
준비해서 주면 좋겠다. 무거운 물건 드는  
일을 하는데 음식이라도 제대로 먹어야  
힘내서 일할 수 있다.”

(인도네시아 제조업 남성)

# 06

## 숙식비 지불 방식

숙소비나 식비를 낸다는 이주노동자들 중에 숙식비 지불 방식에 응답한 사람은 438명이었다. 이들에게 임금을 지급받은 후에 숙식비를 내는지, 숙식비를 먼저 공제한 후 남은 임금을 지급받는지를 물었다. 결과는 10명 중 9명이 숙소비나 식비를 먼저 공제한 후 남은 임금을 받는다는 것이었다.

숙식비를 임금에서 미리 공제하는지 여부 (n=438명)

숙식비를 먼저 공제하고 남은 임금을 받음	377명	86.1%
임금을 먼저 받고 숙식비를 냄	44명	10.0%
기 타	17명	3.9%

“숙소비 중 일부만  
노동자가 부담한다”



“사장님이 기분이 좋을 때는  
월급 전체를 주고 기분이 안 좋을 때는  
기숙사비를 빼고 월급을 준다”

“월급명세서가 없어서 모른다”

고용노동부는 숙식비 징수 지침을 발표하면서 사용자가 이주노동자에게 숙식비를 징수하려면 동의서를 받아야 한다는 단서를 달았다. 그래서 숙소비나 식비를 임금에서 먼저 공제한다고 답한 377명이 서면 동의서에 서명했는지 여부를 확인해 보았다. 10명 중 4명은 동의서에 서명한 적이 없는데 임금에서 숙식비를 먼저 공제하고 있었다.

#### 숙식비 공제 전 동의서 서명 여부 (n=377명)

<b>동의서에 서명한 적이 없는데 임금에서 숙식비를 먼저 공제하고 있다</b>	157명	<b>41.6%</b>
숙식비 공제에 동의해서 동의서에 서명했다	140명	37.1%
<b>숙식비 공제에 동의하지 않았지만 고용주가 시켜서 할 수 없이 서명했다</b>	60명	<b>15.9%</b>
기 타	20명	5.3%

“동의서에 서명하지 않고 구두로 협상했다.”

“내용을 모르고 서명했다.”

“한국어로 적혀 있어서  
내용이 뭔지 모르고 그냥 서명했다.”



## 우리 집값 누가 정했어요? 그 사람이 봤어요?

<p>“2018년부터 기숙사비 10만원을 일방적으로 공제하기 시작했다.” (방글라데시 제조업 남성)</p>	<p>“한 달에 15만원을 기숙사비로 공제한다. 너무 많이 공제해서 싫다.” (캄보디아 제조업 남성)</p>
<p>“기숙사비를 매달 공제하는데, 너무 많다. 너무 많이 공제하지 않았으면 좋겠다.” (캄보디아 제조업 남성)</p>	<p>“한 방에 한 명이 있든, 두 명이 있든 인원수에 상관없이 매월 한 명당 숙소비 100,000원을 내야 합니다. 전기세와 가스비는 별도로 냅니다.” (태국 제조업 여성)</p>
<p>“기숙사비가 너무 비쌉니다. 일터에서 숙소가 멀리 떨어져 있습니다. 방에서 화장실도 멀리 떨어져 있어서 사용하기 불편합니다. 주야 교대 근무를 하는데 잠도 제대로 못자고 힘듭니다. 어디 갈 때는 택시나 버스를 타야 하는데 정류장이 너무 멀고 차도 잘 안 와서 불편합니다. 사장님은 기숙사에 친구들 못 놀러오게 합니다. 사장님이 나쁜 말을 많이 합니다.” (캄보디아 제조업 남성)</p>	<p>“숙소비는 따로 받지 않지만 공과금을 먼저 공제하고 급여를 지급합니다. 지난 달에는 공과금으로 10만원이 공제되었는데, 겨울에는 주거비와 난방비를 내고 나면 기본 월급도 안 나옵니다. 전기요금이 너무 많이 공제됩니다. 그런데 공제동의서에 서명한 적도 없습니다.” (스리랑카 제조업 남성)</p>
<p>“지금은 저희 회사에서 일하는 미얀마 노동자들의 임금의 15%를 숙박비로 공제하고 있습니다. 그래서 15%보다 적게 공제하도록 법을 만들어주면 좋겠습니다.” (미얀마 제조업 남성)</p>	<p>“연장근무 30분 임금을 숙소비로 제하지 말았으면 좋겠다.” (캄보디아 제조업 남성)</p>

**남은 이야기** 짧은 설문지에 담아내기 어려웠던 질문을 대신하고자 설문지 맨 마지막 문항에 한국에서 일하면서 겪었던 어려움이나 불만에 대해 주관식 답변을 할 수 있는 질문을 추가했었다. 많은 이주노동자들이 설문지 한 가득 뽀뽀하게 가슴에 담아두었을 말들을 쏟아내었다. 그 말들을 모두 번역하느라 설문 분석 기간이 한 달 이상 길어졌을 지경이었다. 여기 설문문항에 맞추어 담아내지 못한 이주노동자의 남은 이야기를 옮겨 두려 한다.

## 이주노동자를 차별하지 마세요. 우리도 똑같은 인간입니다.

“이주노동자들을 차별하면 안 됩니다. 왜냐하면 우리도 인간이기 때문입니다. 인간성이 훼손되고 있습니다. 인간에게 적절한 예의를 지켜야 합니다. 10년 후에도 일할 수 있는 환경을 만들어야 합니다. 회사에서 욕을 하면 안 됩니다. 노동자를 감옥에 있는 죄수처럼 대하면 안 됩니다. 노동자의 목소리를 들어야 합니다. 맞는 것을 맞다, 틀린 것을 틀렸다고 한국인 사장님들을 설득해주세요. 감사합니다.” (네팔 제조업 남성)

“외국 사람에게 일을 시킬 때 외국인을 기계로 말고 인간으로 생각하면 좋겠습니다.”  
(네팔 제조업 남성)

“사람 대 사람으로 생각했으면 좋겠다.  
외국 사람이라 생각하지 말고.”  
(파키스탄 제조업 남성)

“한국 사장과 한국인들이 우리들을 존중하지 않는다. 일을 배우지도 못했는데 빨리 하라고 하고, 일을 잘못했다고 야단치고, 인간으로 대하지 않고 외국인 노동자를 동물처럼 생각하고 학대하는 것처럼 보인다.”  
(네팔 제조업 남성)

“한국 사람들과 외국 사람들을 다르게 대우해요. 예를 들어 한국 사람들은 식사 3번 주고 기숙사도 있는데 외국 사람들에게는 식사도 기숙사도 주지 않아요. 한국 사람들은 외국 사람보다 월급을 더 많이 받아요.”  
(필리핀 제조업 남성)

“회사에서 외국인 노동자에게만 연장근무를 많이 시키는데 시키는 일을 안 하면 혼내고 욕을 한다. 이 점은 정말 바뀌어야 한다.” (태국 제조업 남성)

“사장님이 좋은 사람이기는 하지만, 명절 때 한국인 노동자들에게만 보너스를 주고, 필리핀 노동자들에게는 주지 않는다.”  
(필리핀 제조업 남성)

“회사의 한국인들 중 일부가 인종차별주의자이다.”  
(필리핀 제조업 여성)

“한국 사람들은 외국인을 무시합니다. 외국인이 잘못된 일이 없어도 욕을 합니다. 가끔씩 때리는 경우도 있습니다. 회사에서 너무 힘들고 어렵고 안 좋은 일은 외국인들에게만 시킵니다.” (방글라데시 제조업 남성)

## 욕하고 소리지르고 화내고 야단치고

“공장장님이 욕을 많이 하는데 너무 듣기 싫다. 그만했으면 좋겠다. 나는 종이 아니다.”

(몽골 제조업 남성)

“욕하지 않고 좋은 말로 했으면 좋겠다. 이주노동자도 사람이다. 사람이라고 생각하고 대해줬으면 좋겠다.”

(스리랑카 제조업 남성)

“관리자가 노동자를 인간으로 대우하여 적절한 말투를 쓰고 입에 욕을 달고 있지 않았으면 합니다. 무책임하고 교육 받지 못한 사람처럼 이야기하지 말아야 합니다.” (캄보디아 제조업 남성)

“한국사람들이 욕과 잔소리를 너무 많이 합니다. 그래서 내 마음이 아픕니다.”

(네팔 제조업 남성)

“회사에서 같이 일하는 한국 사람들의 태도가 너무 좋지 않습니다.” “새끼야, 씨발!” 욕도 하고, 한국 사람들끼리는 잘 지내지만, 외국 사람들에게는 너무 화를 냅니다. 회사에서 외국인에게 좋은 말하면서 좋게 일을 시켜야 하는 법이 필요합니다.”

(방글라데시 제조업 남성)

“회사가 외딴 곳에 있는데, 여성 노동자는 필리핀 사람 두 명 뿐이고, 주야 맞교대로 일한다. 야간에 일할 때 혼자니까 무섭다. 한국인 노동자 한 명은 우리가 야간에 일할 때 술에 취해서 공장에 들어와서 일하는 걸 방해하곤 한다. 우리는 늘 감정적인 괴롭힘을 경험한다. 왜냐하면 관리자가 항상 우리에게 소리를 지르기 때문이다. 기계가 고장 나도 우리에게 소리를 지른다. 그래서 우리는 제대로 일할 수가 없다. 관리자들은 우리에게 “아이씨, 씨발, 빨리 해” 같은 욕을 한다. 그래서 우리는 무섭다. 또 한 사람이 해내기 어려울 만큼 일을 너무 많이 준다. 일이 너무 힘들어서 몸이 아프다. 몸이 아프다고 해도 일을 하라고 시킨다.” (필리핀 제조업 여성)

“일을 시키는 사람이 항상 소리를 지르기 때문에 일을 하면서 스트레스를 많이 받는다.”

(필리핀 제조업 남성)

“한국인 노동자들이 우리를 야단치고 압박을 준다. 아플 때 치료도 제대로 못 받고 있다. 소화 안 되는 단어로 나를 부르고 몸을 치며 집적대기도 한다.”

(네팔 제조업 남성)

## IV. 이주노동자의 최저임금과 인간다운 삶을 지키기 위해



---

실태조사 결과 시급이 최저임금 이상이라는 이주노동자는 50.9%에 불과했다. 2018년 최저임금이 비교적 큰 폭으로 올랐음에도 47.5%의 이주노동자는 월급이 오르지 않았다. 일하는 시간이 줄었기 때문이기도 하지만 상여금이 없어지고 급여에서 숙식비 등을 새로이 공제하거나 공제금액이 늘어났기 때문이다. 이주노동자들의 평균 노동시간과 평균 휴일에 맞추어 계산해본 평균 월급 또한 최저임금에 미치지 못했다. 야간과 휴일 가산수당을 무시하고 4대 보험료를 모두 공제했다고 가정해도 그러했다.

2017년에 내지 않던 숙소비나 식비를 내기 시작했거나 그 금액이 늘어났다는 이주노동자는 거의 4명 중 1명이었다. 그러나 1인당 평균 138,000원을 내는 숙소는 수년씩 장기거주하기에 적합하지 않은 임시가건물이나 공장 내 숙박공간인 경우가 55.4%에 달했다. 구체적인 숙소 상태의 열악함은 그간 실시된 다른 실태조사의 결과와 별반 다르지 않았다.

이주노동자들은 비닐하우스의 숲 속, 주택단지와 멀리 떨어진 공단, 산 속의 SOC 건설현장, 허허벌판 위에 만들고 있는 신도시 아파트 건설 현장 등에 일하고 있는 경우가 많다. 이런 노동자들에게는 주거지에 대한 선택권 자체가 없다. 그것이 선주민 노동자들은 일하기를 꺼려하는 이유이기도 하다. 사업장이 이런 곳에 있으면 사업주의 입장에서든 숙소나 교통편을 제공하지 않으면 어떤 노동력이든 이용하는 것 자체가 불가능하다.

“기숙사, 주택, 통근과 관련된 수당이나 현물급여는 ... 노동자의 양질의 노동제공에 직접적이거나 밀접하게 관련된 비용을 사용자가 보조하려는 목적

---

을 가지고 지급되는 것이지, 일상적인 의식주 비용을 보조하려는 게 아니다. … 그런데 노동의 제공과 관련된 비용을 보조한 부분까지 최저임금 산입 범위에 포함하는 것은 이중의 착취라고 볼 수밖에 없다.”<sup>1)</sup>

게다가 사업주들은 실제 지출한 비용이 아니라 임금 삭감을 목적으로 턱없이 높은 비용을 턱없이 질 낮은 숙식에 부과하고 있다. 그리고 고용허가제는 이주노동자에게서 사업장 이동의 자유를 빼앗음으로써 이 모든 상황을 어쩔 수 없이 감내하도록 하고 있다.

이주노동자의 열악한 주거와 고용노동부의 숙식비 공제 지침에 대한 문제 제기가 이어진 때문인지 2018년 4월, 고용노동부 고시 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유’가 개정되었다. 사업장 이동의 자유가 없는 고용허가제 이주노동자는 이 고시에서 정한 깐깐한 사유에 해당하는 경우에만 그나마 사업장 변경을 요청해 볼 수 있다.

개정된 고시에는 이주노동자가 사업장 변경을 요청할 수 있는 ‘주거시설 위반’ 사항 두 가지가 추가되었다. 하나는 비닐하우스를 숙소로 제공해 온 사업주가 지방고용노동관서장의 자율개선 명령을 받고도 이행하지 않는 경우이고, 다른 하나는 사업주가 고용허가를 신청할 때 제출한 ‘외국인근로자 주거시설표’에 기재한 내용과 달리 이주노동자에게 일반 주거시설이 아닌 임시 주거시설을 제공한 경우이다.

---

1) 2018.11.13. “이주노동자의 노동조건 및 주거현안 개선을 위한 토론회”, 조애진(민주사회를 위한 변호사모임 변호사) 토론문 중에서.

---

---

그러나 비닐하우스 숙소란 비닐하우스 내부에 컨테이너나 패널로 만들어진 가건물조차 없는 숙소만이 해당된다. 그리고 고용노동부가 제시한 ‘외국인 근로자 주거시설표’에 따르면 임시가건물이라도, 침실에 남녀구분이 없어도, 화장실이 없어도, 목욕시설과 난방시설이 없어도, 전기안전진단을 받지 않고, 소화시설과 잠금장치가 없어도 사업주가 솔직하게 없다, 받지 않았다, 고 체크하기만 하면 별다른 제재를 받지 않는다. 단, 외국인 신규인력 배정을 받을 때 가점을 얻지 못하는데 그 가점이라고 해봤자 각각의 기준을 충족할 때 0.2점 정도다. 고용노동부가 제시하는 ‘주거시설표’는 사실상 인간이 살기에 적합하지 않은 숙소에 대한 면죄부인 셈이다.

다른 한편 최저임금조차 지급되지 않는 이주노동자의 저임금은 이주노동자의 주거지에 대한 선택권을 제한하는 또 다른 원인이다. 이번 실태조사에서 이주노동자 주거의 문제는 사업주가 제공하는 숙소에서 거주하는 경우에만 초점을 맞추었다. 그러나 이주노동자 본인이 주거지를 선택한 경우에도 그 열악함이 덜하지는 않았다. 개발의 광풍조차 힐끗거리지 않는 곳, 보증금을 크게 요구하지 않아서 이주노동자들이 살 수 있는 곳, 한국인 저임금 노동자들이 떠난 자리, 그 공간을 이주노동자들이 대신하고 있는 경향이 뚜렷이 보였다.

「2018년 한국 주거권 보고서」에 따르면 판잣집, 비닐하우스 같이 가시적인 비주택 거주민은 감소했지만 고시원, 숙박업소의 객실과 같은 비공식 주거에 거주하는 가구수는 오히려 비약적인 증가를 보이고 있다고 한다. 정부

---

또한 주거문제의 심각성을 의식해서인지 7년 만에 ‘최저주거기준’ 을 대폭 개정하는 작업을 착수 중이라고 한다. 이 ‘집 아닌 집’, 그 중에서도 가장 열악한 공간에 이주노동자들이 살고 있고, 그 비중도 늘어나고 있다. “하지만 한국의 복지는 ‘국민’ 이 아닌 자를 배제하는 경향이 강하다. 때문에 이주노동자 또한 주거권이 있는 주체로서 주거복지의 대상자로 편입될 수 있도록 정부와 지자체의 역할을 강조할 필요가 있을 것이다.” <sup>2)</sup>

집 아닌 집에 살면서 2018년부터 턱도 없는 비용을 월급에서 공제당하기 시작했는데 사업주에게 항의했더니 정부에서 받으라는 것보다는 적게 받는 거라는 답을 들었다는 한 이주노동자가 물었다. “우리 집값 누가 정했어요? 그 사람이 봤어요?” <sup>3)</sup>

고용노동부 숙식비 지침을 만든 사람, 이주노동자들의 집값과 밥값을 정한 사람은 이 물음에 무엇이라고 답을 할까?

---

2) 상동, 유선경 (민주노총 인천본부 부설 남동노동법률상담소 상담실장) 토론문 중에서.

3) 상동, 양지이 (부산외국인근로자지원센터 상담팀장) 발제 내용 중에서.

---

최저보다 낮은

2018 이주노동자의 노동조건과 주거환경 실태조사

발행일 2019년 2월 12일 발행처 이주

저 자 이주와 인권연구소

ISBN 979-11-966238-1-4



부산시 부산진구 중앙대로 981 시청센트빌 203호  
전화 : 051-851-6801 FAX : 0504-235-6801  
E-mail : mihurights@daum.net  
Homepage : www.mihu.re.kr



부산시 부산진구 중앙대로 981 시청센트럴 203호  
전화 : 051-851-6801 FAX : 0504-235-6801  
E-mail : mihurights@daum.net  
Homepage : www.mihu.re.kr

이 보고서는 국가인권위원회 2018년  
인권단체 공동협력사업으로 제작되었습니다.

