

**이주노동자 최저임금 차별을 제도화하는
고용노동부 숙식비 징수지침 폐기,
선원이주노동자(E-10-2) 최저임금 고시 폐기 및 개정을 촉구합니다**

1. 최저임금은 누구나 동일하게 받아야 하는 최저선의 임금입니다. 이주노동자도 마찬가지입니다. 그러나 2017년 실시된 고용노동부의 ‘기숙사 정보 제공 및 숙식비 징수 등’에 관한 지침(이하 숙식비 징수지침)으로 무용지물이 되었습니다. 기존에 무상으로 지원되었던 숙식에 대한 비용을 징수하는 것, 급여에서 숙식비 징수가 가능한 고용노동부의 행정 지침은 임금상계 금지를 원칙으로 하는 근로기준법에도 위배되고, 그 자체로 최저임금 위반 사례들을 양산하고 있습니다. 지침이 당사자 동의를 전제로 하지만 이직의 자유가 보장되지 않고 숙소를 구하기 어려운 이주노동자 현실에 비추보면 강제사항에 불과합니다. 비닐하우스, 컨테이너 등 임시 주거시설의 경우에도 숙박비를 징수할 수 있으며 대부분 기준액의 상한선에 맞추어 공제를 하고 있습니다. 임금은 최저로, 징수는 최대로, 구체적인 숙식의 조건도 알 수 없는 통상임금을 기준으로 한 규정은 그 자체로 추상적, 선언적 규정에 불과합니다.
3. 한국의 이주노동자 어선원 노동시간이 세계 1위의 불명예(2018년)를 안고 있을 만큼 실태가 심각합니다. 장시간 위험노동, 인권유린에도 모자라 평균 18시간 조업, 30시간씩 수면 없이 일하는 때도 있습니다. 그럼에도 불구하고 어선원 이주노동자(E-10-2)들은 정주(내국인)노동자가 받는 최저임금보다 적을 뿐 아니라 자신의 최저임금을 결정할 권한조차 없습니다. 선원법의 적용을 받는 선원이주노동자들은 고시에 따라 ‘전국해상선원노동조합연맹’ (선원노동단체)과 ‘수협중앙회 (선박소유단체) 사이에 단체협약으로 정하는데 한국인 선원에 비해 40-50만원 낮게 책정해왔습니다. 이는 국적을 근거로한 명백한 차별이며 근로기준법, ILO협약 위반입니다.
4. 여기, 그 실태와 기록이 있습니다. 정부가 만든 제도와 정책이 위법과 탈법의 온상을 만들어 내고 있는 기록들 말입니다. 사회적 약자인 이주노동자들에게 가하는 정부 정책, 그 자체가 차별적이고 폭력적이며 위법합니다. 이주노동자를 대상으로 한 고용노동부의 숙식비 징수지침, 이주노동자를 제외한 단체와 선주들과 협상을 통해 최저임금을 정할 수 있도록 하는 선원법 최저임금 고시를 폐기 및 개정하고 이주노동자들에게 동일한 최저임금을 보장해야 합니다.
5. 우리의 요구에 대해서 해당 기관의 장인 고용노동부 장관 및 해양수산부 장관의 성실한 답변을 듣고자 합니다. 해당 부처로 요구안 전달을 요청하며, 6월 30일까지 문서 답변을 요청합니다.

[실태요약 및 쟁점정리]

1. 고용노동부 숙식비 징수지침 문제

1) 농업 현장에 다수로 존재하는 실태

① L씨(베트남) 사례 - 계약서에만 있는 3시간 휴게시간

(b)월분 급여명세서

이름:					
근로일자	26.5				
종근	26.5	결근	조퇴	지각	휴일
지급내역	기본급 182,108원 기타지급				
공제내역	기숙사비 14,000원 기타공제				
실지금액	168,108원				

2020년 6월 18일 지급.

※특이사항:

인터넷 } 20,000원
전기료 } 20,000원

▶ 기본급과 기타지급을 지급내역으로, 기숙사비와 기타 공제를 공제내역으로 명시돼 있음. 연장, 휴일, 가산 수당 항목 자체가 없음. 건강보험, 고용보험 등 징수명목을 찾을 수 없음. 컨테이너 기숙사를 제공해 놓고 기숙사비로 14만원 공제(약8%), 인터넷과 전기료는 별도 현금으로 징수함.

Miryang-si - Sanoe-myeon
April 14 12:36 PM



▶ L씨가 실제 기거했던 기숙사

2020년 6월 외국인근로자 작업일지

일	시간	작업내용	작업자 확인	비고
1	07:15:00 ~ 17:00	① 돈 바라	Chas	
2	"	② 시술	Chas	
3	"	③ 시술 (수바라 (비브))	Chas	(32)
4	"	④ 시술 (수바라 (비브))	Chas	
5	"	⑤ 시술 (수바라 (비브))	Chas	
6	07:15:00 ~ 17:00	① C1인 바라	Chas	
7	"	② C1인 바라	Chas	
8	"	③ C1인 바라	Chas	
9	"	④ C1인 바라	Chas	
10	"	⑤ C1인 바라	Chas	
11	"	⑥ C1인 바라	Chas	
12	"	⑦ C1인 바라	Chas	
13	"	⑧ C1인 바라	Chas	
14	07:15:00 ~ 17:00	① C1인 바라	Chas	
15	"	② C1인 바라	Chas	
16	07:15:00 ~ 17:00	③ C1인 바라 (10)	Chas	
17	"	④ C1인 바라 (12)	Chas	
18	"	⑤ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
19	"	⑥ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
20	07:15:00 ~ 17:00	⑦ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
21	"	⑧ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
22	"	⑨ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
23	"	⑩ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
24	"	⑪ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
25	"	⑫ C1인 바라 (12) (수바라 (비브))	Chas	
26	07:15:00 ~ 17:00	⑬ C1인 바라 (14)	Chas	
27	"	⑭ C1인 바라 (14)	Chas	
28	"	⑮ C1인 바라 (14)	Chas	
29	"	⑯ C1인 바라 (14)	Chas	
30	"	⑰ C1인 바라 (14)	Chas	
31	"	⑱ C1인 바라 (14)	Chas	

▶ 24,25일만 휴일임.

- 근로계약서에 휴게시간을 180분이라 정했는데, 근무일지를 보면 ‘휴게시간 3시간’이 언제부터 언제까지 인지를 일부러 적지 않음(별도의 휴게시간 명기 부재로 확인 어려움)
- 실 노동시간이 06:30 ~ 17:30 이고, 실제 휴게시간은 1시간 정도(매일 10시간 노동)
- 임금계산은 8시간기준 최저임금으로만 계산하고 있음. 매일2시간 분량의 노동(56-58시간)의 임금 착취가 일반적임. $1,681,080 / 280 = 6,000$ 원 (2020년 최저임금 8590원)
- 공제 내역의 구체적 항목도 알 수가 없음. 명백한 최저임금 위반.

② 2018년도 니몰(가명)씨 사례 ⇒ 이주노동자가 기록한 노동시간을 인정해주지 않은 사례로 2천만원의 체불임금 7백50만원에 합의

3. 업무내용	- 업종: 농축산업 - 사업내용: 하우스 작물재배 - 직무내용: (재배작물 또는 가축 종류, 해야 할 일 등을 구체적으로 기재) 농업단순노동자	
3. ការពិពណ៌នាការងារ	- ប្រភេទស្បៀង: Agriculture & Livestocks - ការពិពណ៌នាការងារ: Growing of Crops in Greenhouse - ឆ្លើយសារការងារ: (កត់ត្រាអោយបានច្បាស់ពីប្រភេទការងារ ដែលត្រូវធ្វើ ទៅតាមផ្នែកមុខងារ ការងារ: ឬក៏ ចម្លើយសួរ) Agriculture Workers	
4. 근로시간	- 07 시 00 분 ~ 18 시 00 분 - 월 (226) 시간 *농번기(월 일 ~ 월 일) 근로시간: 시 분 ~ 시 분 - 월 () 시간	2016. 4. 8 ~ 2018.
4. រៀងថ្ងៃការងារ	- រៀង (07:00) នាទី (18:00) - (226) រៀង ឆ្នាំសរុប *រៀងការងារក្នុងការងារ: ចាប់ពី () ដល់ () រៀងថ្ងៃការងារ ចាប់ពី () ដល់ () - ថៃ () រៀង	*「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.
5. 휴게시간	근로시간 중 식사시간을 포함하여 (3) 시간 (0) 분을 휴게시간으로 함	
5. រៀងឈប់សម្រាក	ពេលធ្វើការរៀងឈប់សម្រាកប្រកបដោយរៀងបរិភោគអាហារ សរុប (3) រៀង (0) នាទី គឺជា:រៀងសម្រាក [] 일요일 [] 공휴일 [] 유급 [] 무급 [] 매주 토요일 [] 격주 토요일 [√] 기타() ※ 정기휴일 실시를 원칙으로 하되, 부득이 한 경우 당사자 간 협의하여 날짜를 조정할 수 있음	
6. 휴일	*「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.	

▲ 니몰 씨의 근로계약서, 근로시간은 07:00~18:00으로 월 226시간. 휴게시간은 식사시간을 포함하여 3시간이다. 고용센터 창구에선 사업주들에게 견본에 적힌 대로 적으라고 안내할 뿐 실제 근무시간을 묻지 않으며, 어떤 사업주도 계약서대로 쉬라고 3시간을 주지 않음.

일 월 화 수 목 금 토					2018 6 戊戌年		일 월 화 수 목 금 토				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					

▶ 20대의 캄보디아 여성노동자 니몰 씨가 매일매일 꼼꼼하게 기록한 근무시간표.

- 어느 농장도 노동자에게 하루 3시간을 휴게시간으로 주지 않지만 “3시간 휴게시간”이라는 근로계약서 문구는 전국 공통으로 사용되고 있음. 니몰 씨의 하루 근로시간 11시간 중 실제 휴게시간은 35-40분에 불과했음.
- 2016년 4월부터 2018년 6월까지 실제로 일한 평균 노동시간은 308시간 더운 여름에는 한 달에 330시간 넘게 일함. 한 달에 2번 쉬고 28.5일 일한다고 하면, 하루 평균 10시간 48분 일한 셈임. 그런데 근로계약서에는 226시간(8시간*28.5일)만 써 있음. 약 100시간이 날라가는 셈.
- 2016년 기준, 최저임금 6,030원으로 계산하면 한 달에 약 190만원-200만원을 받아야 하지만, 실제로 니몰 씨가 받은 것은 120만-140만원, 사업주에게 2년 4개월동안 받지 못한 임금은 약 2천만 원. 그런데 노동지청의 조사에서는 이 모든 금액이 인정되지 않음. 니몰 씨가 손으로 쓴 글씨를 믿을 수 없었기 때문임. 결국 니몰 씨는 퇴직금을 포함해 750만 원을 받고 합의함.

근무 시간	휴식 시간
06:00 - 06:50	06:50 - 07:00(10분)
07:00 - 07:50	07:50 - 08:00(10분)
08:00 - 08:50	08:50 - 09:00(10분)
09:00 - 09:40	09:40 - 10:00(20분)
10:00 - 10:50	10:50 - 11:00(10분)
11:00 - 12:00	
12:00 - 13:00	점심시간(1시간)
13:00 - 13:40	13:40 - 14:00(20분)
14:00 - 14:40	14:40 - 15:00(20분)
15:00 - 15:40	15:40 - 16:00(20분)
16:00 - 17:00	퇴근

1일 작업량

0장 15 BOX	이름 [REDACTED]
0장 17 BOX	이름 [REDACTED]
점집이 20 BOX	이름 [REDACTED]

▲ “하루 3시간의 휴게시간”을 만들어내기 위해 사업주가 조작한 이주노동자 근무시간 및 휴식시간표.

6:02 AM January 3, 2020 12:24 PM 26% Edit

근무시간 및 휴식시간	
근무 시간	휴식 시간
07:00 ~ 07:50	07:50 ~ 08:10(20분)
08:10 ~ 09:00	09:00 ~ 09:20(20분)
09:20 ~ 10:10	10:10 ~ 10:30(20분)
10:30 ~ 12:00	
12:00 ~ 13:00	점심시간(1시간)
13:00 ~ 13:50	13:50 ~ 14:10(20분)
14:10 ~ 15:00	15:00 ~ 15:20(20분)
15:20 ~ 16:10	16:10 ~ 16:30(20분)
16:30 ~ 18:00	퇴근

【1일 작업량】

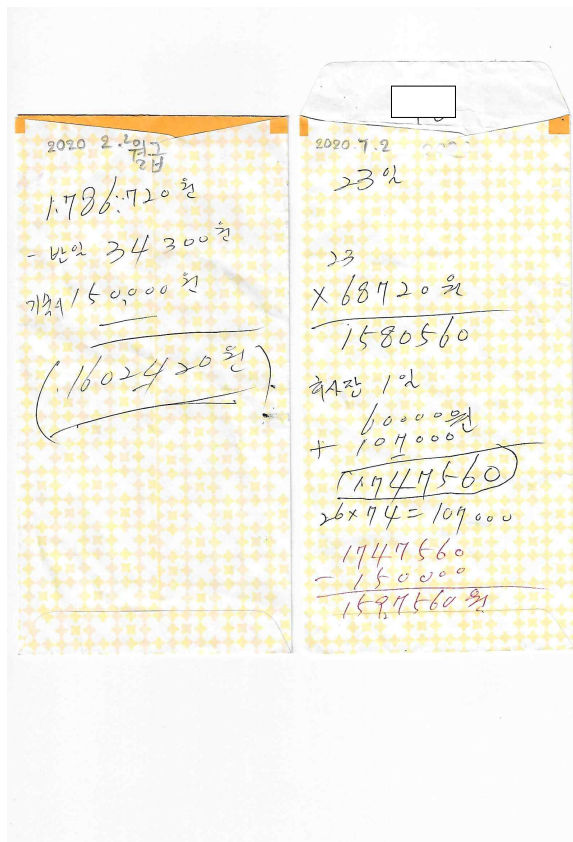
10장 15Box	이름	(인)
20장 17Box	이름	(인)
점집이 40Box	이름	(인)
	이름	(인)

외국인 고용주 연합회 산외지부

- 실제 사업주 연합회가 조작하여 배포하고 있는 근무시간 및 휴식시간표를 보면 오전에 50분씩 일하고, 10분씩 쉬어서 1시간 휴게시간, 점심에 1시간 휴게시간, 마찬가지로 오후에 50분씩 일하고, 10분씩 쉬어서 1시간 휴게시간으로 총 3시간의 휴게시간이 적힌 표, 이 휴게시간에 맞춰 절대로 설 수 없는 환경임. 노동자들이 3시간을 쉬지만, 하루에 요구되는 작업량 껏 15박스(15,000장)를 만들어야 한다는 작업량 의무 조항까지 있고 이에 대한 서명을 강요하고 있음.

② C씨 사례(캄보디아) - 불법파견, 급여깎기

- 농업현장 내 노동조건 대부분 유사함, 하루 10시간 노동으로 2시간씩 노동 착취
- 2020년 2월의 경우 최저임금에 몇 천원 미달한 금액에서 반일노동, 기숙사비 공제 후 1,602,420원만 받음. 컨테이너 숙소를 제공했고 8%가 조금 넘는 금액을 공제.
- 2020년 7월의 경우 23일씩 10시간 노동을 했고, '허사장' 이란 다른 강제파견 깃발받에서 또 1일 (10시간)을 노동을 함. 일당계산을 68,720원(8시간 * 8,590원)으로만 함.
- 강제파견노동은 일당을 60,000으로 고정해서 임금을 깎고, 거기에서 비닐하우스 숙소비 150,000원을 빼서, 결과적으로 하루 10시간씩 24일(240시간) 노동한 노동자의 임금임에도 불구하고 1,597,560원을 주었음(시급 6,656원으로 최저임금 위반)



▶ 봉투에 대충 적힌 급여명세서

2) 노동부 숙식비 징수 가이드라인조차 위반한 사례

① S씨 사례(캄보디아) - 경기 이천 지역 농업노동 종사, 비닐하우스 사는데 45만원 공제

- S씨는 2017.7.14.-2021.5.14. 경기 이천 비닐하우스 39개동에서 상추 외 여러 채소를 심고 재배 수확하는 노동제공.
- 2017년 30만원, 2018년 35만원, 2019년 40만원, 2020년 45만원 각각 삭감 (동의절차 없었음)
- 노동부 숙식비 징수 가이드라인을 따른다 하더라도(임시주거시설의 경우 월 통상임금 8%를 상회할 수 없음) 3-4배에 이르는 부당한 폭리를 취함
(근로계약서 상 6470원*226시간*0.08=116,977원 이상을 삭감할 수 없음)

▶ 진정서, 비닐하우스 제공해놓고 월 45만원 강제 공제

(긴급) 진 정 서

문서번호 : 201029_1

2020년 5월 29일

수 신 : 1. 노동부성남지청 근로개선지도2과

민원실 031-788-1508, fax 031-788-1598, 0505-130-0425

2. 노동부 이천고용센터 지역협력과

(Tel : 031-644-3811, Fax : 0508-8230-0267)

진정제목:

1. 숙식시설 제공을 핑계로 한 임금 착취 (월 450,000원 강제공제)
2. 임금 미지급 (2021년 4월 추가노동 수당, 5월 분 임금)
3. 퇴직금 미지급: 3년 10개월치의 퇴직금중 출국만기보험료 기납입분의 차액
4. 연차휴가수당 미지급

5. 간접사업장 비닐하우스
(고용주측 지체)

진정인

이름 S

등록번호 :

전화 :

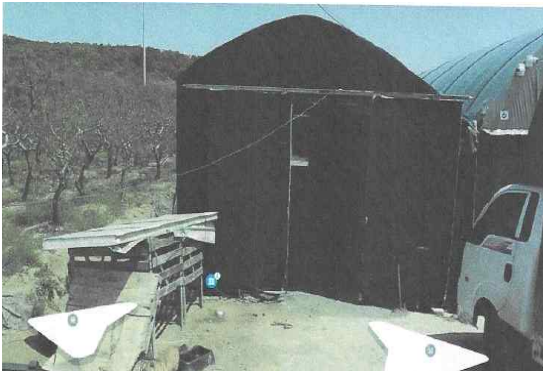
재직시 숙소주소 : 경기도 이천시 호법면 단천리 818 위 가설 샌드위치 패널 숙소

재직시 사업장 주소

- (1) 이천시
- (2) 이천시
- (3) 이천시
- (4) 이천시

현재 행정주소 : 안산시 단원구 원곡동 822-4, 2층. [지구인의 정류장]

▶ S씨가 기거했던 기숙사(비닐하우스)



▶ 기간동안 부당 공제된 임금내역과 실 체불임금 청구액

S 숙식시설 제공을 핑계로 한 임금 착취
기간: 2019. 2. 11 ~ 2020. 5. 14

2019년 6개월
300,000 - 116,990 = 183,010 × 6 = 1,098,060

2018년 12개월
350,000 - 116,990 = 233,010 × 12 = 2,796,120

2019년 12개월
400,000 - 116,990 = 283,010 × 12 = 3,396,120

2020년 4개월
450,000 - 116,990 = 333,010 × 4 = 1,332,040

12,499,380
591,655 원

2. 선원이주노동자 최저임금 문제

(1) 배경

- 산업연수생제부터 운영되어 오던 E-10-2(연근해어업 20톤 이상) 비자는 2007년 산업연수생제도가 폐지되고 고용허가제가 전면화되면서 ‘외국인선원제’로 바뀌게 됨. E-9-4(고용허가제 어업이주노동자), E-10-2(선원취업)선원 비자를 만든 이후로 3만 5천명 이상의 선원 이주노동자 입국, 현재 1만 명 가까운 선원 이주노동자들이 근무 중임. 20톤 이상 연근해 어선에 승선하는 한국인 선원이 1만 4천명 수준인 것을 감안하면 이주노동자 선원은 우리 어업에 있어서 절대적 비중을 차지하고 있음.

(2) 결정구조의 문제

- 최저임금법은 모든 노동자에게 적용되나 선원법의 적용을 받는 선원이주노동자들에게는 적용되지 않음. 육상노동자들에게 최저임금이 노, 사, 공익대표 9명씩 구성되는 최저임금위원회 심의를 거쳐 결정되는 반면, 선원들의 최저임금은 해양수산부 자문위원회의 자문을 거쳐 장관의 고시로 결정됨.

- 통상적으로 해상의 열악한 작업여건 등을 고려해 매년 육상노동자의 최저임금보다 높게 책정되어 왔으며 육상에서 결정된 최저임금은 정주, 이주 동일하게 적용됨(20톤 미만 연근해어선 이주노동자 고용허가제 어업이주노동자-E-9-4는 동일하게 근로기준법 적용이 됨). 오로지 선원이주노동자(E-10-2)의 최저임금만 선원노동단체인 전국해상선원노동조합연맹(해상노련)과 선박소유자단체인 수산업협동조합의 단체협약으로 별도로 결정.

(3) 문제점

- 해양수산부 장관은 한국인 선원의 최저임금만을 고시, 선원이주노동자들은 빠져 있음

- 해상노련과 수협중앙회 사이의 단협으로 체결되지만 선원법에는 위임에 대한 규정이 없음.

- 해양수산부 장관은 매년마다 한국인 선원보다 선원이주노동자의 최저임금을 낮게 책정해 옴. 국적을 근거로 한 명백한 차별임(근로기준법 6조)

- 사업주들은 선박소유자가 제공하는 숙식을 제공받고, 본국 가족에게 임금을 송금하고 자국에 생활 근거를 가진다는 이유를 들며 차별을 정당화하기도 함.

- 2012년 12월 국가인권위원회는 해수부에 “최저임금을 내국인 선원과 달리 노사합의로 정하도록 한 현행 고시를 개정하여 임금차별을 개선할 것”을 권고함. 이에 대해 해수부는 2013년 4월 “연근해어선 외국인 선원의 최저임금은 국내선원 최저임금을 적용하도록 개선할 것”이라고 회신한 바 있음. 8년이 지났지만 여전히 차별은 지속되고 있음.

- 2021년도 선원 최저임금을 월 2,249,500원으로 고시, 전년대비 1.5% 인상(참고1), 이에 반해 이주노동자 선원의 경우 2018년 해상노련과 협상한 근거에 비추어 육상노동자 최저임금 수준으로 올려 마치 육상 최저임금과 동일하게 했다는 착시효과를 일으킴 (참고2,3)

- 수협중앙회 등 수산업주 내외국인 선원 최저임금 일원화에 반발하고 있지만 내국인 선원과 최저임금 차등을 두는 문제는 헌법상 평등원칙, 동일가치노동 동일임금 원칙에 위배되는 조치에 불

과함.

※참고1. 2021년 선원 최저임금 고시

2021년도 선원 최저임금 고시	
1. 적용대상 : 「선원법」 제2조제1호의 규정에 의한 '선원'	
2. 최저임금액 및 적용방법	
가. 일반사항	
1) 선원 최저임금 : 월 2,249,500원	
2) 어선원의 재해보상 시 적용되는 통상임금 및 승선평균임금 산정을 위한 월 고정급의 최저액 : 월 2,658,570원	
- 어선원의 재해보상 시 적용되는 승선평균임금 : 월 4,652,500원	
나. 적용의 특례	
'가'항의 규정에도 불구하고 아래의 각호에서 정하는 경우에는 최저임금의 적용방법을 달리 할 수 있으며, 해당 사업장 및 관련 단체에서는 해당 증빙서류를 해양수산관청에 제출하여 이를 인정받아야 함	
1) 동거의 친족만을 선원으로 승선시키는 경우에 당사자 간 합의로 정할 수 있음	
2) 해기사면허 취득을 위한 지정교육기관 출신으로 근로자 신분이 아닌 순수 기술 습득을 목적으로 실습 승선시키는 경우 적용하지 아니할 수 있음	
3) <u>외국인선원의 경우 해당 선원노동단체와 선박소유자단체 간에 단체협약으로 최저임금을 정할 수 있음. 다만, 최저임금이 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니됨</u>	
3. 선박소유자 이행사항	
가. 선박소유자는 이 고시에 따라 책정된 사업장별 최저액 이상의 임금을 선원에게 지급하여야 함	
나. 선박소유자는 이 고시에 따라 사업장별로 책정된 최저액 이상의 승선평균임금을 산정하여 「선원법」 제56조 및 제106조에서 정하는 체불임금 및 재해발생 시를 대비, 임금채권보장 보험과 재해보상보험에 가입하여야 함	
4. 이 고시는 2021년 1월 1일부터 시행한다.	

※참고2. 선원이주노동자 최근3년간 최저임금 추이

2019년	2020년	2021년
육상근로자 최저임금의 93.5% 수준	육상근로자 최저임금의 96% 수준	육상근로자 최저임금의 100%
육상 최저임금(209시간) 1,745,150원	육상 최저임금(209시간) 1,795,310원	육상 최저임금(209시간) 1,822,480원
선원이주노동자 최저임금 1,631,715원	선원이주노동자 최저임금 1,723,498원	선원이주노동자 최저임금 1,822,480원

※참고3. 외국인선원 고용 등에 관한 노사합의서,
선원-수협중앙회(2018)

연근해어선 외국인선원 고용 등에 관한 노사합의서

전국해상선원노동조합연맹(이하 '선원노련'이라 한다.)과 수산업협동조합중앙회(이하 '수협중앙회'라 한다.)는 「외국인선원 관리지침」 제3조에 의거, 20톤 이상 연근해어선에 승선하는 외국인선원 고용 등과 관련하여 상호 신의성실 원칙에 따라 다음과 같이 합의한다.

1. 노사는 외국인선원 총 도입규모를 17,300명(현행에서 1,200명 증원)으로 한다.
2. 노사는 외국인선원의 고용조건 향상을 위해 하기와 같이 최저임금 인상에 합의하며, 적용일은 2018년 6월 1일로 한다.

2018년	2019년	2020년	2021년
1,400,000원	육상근로자 최저임금의 93.5% 수준	육상근로자 최저임금의 96% 수준	육상근로자 최저임금의 100%

※ 2022년부터 외국인선원 최저임금은 육상근로자 최저임금과 동일금액으로 적용

3. 노사는 연근해어선의 경영지원 및 외국인선원의 합리적인 재해보상을 하고자 외국인선원 재해보상에 적용되는 최저임금을 하기와 같이 합의한다.

현 행	개 정
20톤이상 연근해어선 외국인선원 최저임금은 월 1,265,000원으로 한다.	20톤이상 연근해어선 외국인선원 최저임금은 <u>노사합의로 정한 금액으로 하고, 재해보상시 적용되는 통상임금 및 승선평균임금 최저액도 이와 동일한 금액으로 한다.</u>

※참고4. 선원이주노동자와 한국인 선원 육상 최저임금 대비표

년도(년)	선원이주노동자 최저임금(원)	한국인선원 최저임금(원)	육상 최저임금(월)		
			최저시급	월 209시간 기준	월 226시간 기준
2007	750,000	906,000	3,480	727,320	786,400
2008	750,000	983,000	3,770	787,930	852,020
2009	800,000	1,060,000	4,000	836,000	904,000
2010	800,000	1,098,000	4,110	858,990	928,860
2011	900,000	1,163,000	4,320	902,880	976,320
2012	1,040,000	1,238,000	4,580	957,220	1,035,080
2013	1,110,000	1,319,000	4,860	1,015,740	1,098,360
2014	1,180,000	1,415,000	5,210	1,088,890	1,177,460
2015	1,180,000	1,518,000	5,580	1,166,200	1,261,080
2016	1,265,000	1,641,000	6,030	1,260,270	1,362,780
2017	1,265,000	1,760,800	6,470	1,352,230	1,462,220
2018	1,400,000	1,982,340	7,530	1,573,770	1,701,780
2019	1,631,715	2,153,720	8,350	1,745,150	1,887,100
2020	1,723,498	2,215,960	8,590	1,795,310	1,941,340

[민주노총 이주노동자 최저임금 요구안]

1. 이주노동자 숙식비 징수지침

1) 현행 규정 및 제도

2017년 2월 정부는 '외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침'을 제정하여 사업주가 외국인근로자에게 ① 숙식을 현물로 제공할 경우에는 최대 월 통상임금의 20%, ② 숙소만 제공하는 경우 최대 월 통상임금의 15%까지 공제할 수 있도록 하고 있음

- 숙소와 식사를 모두 제공하는 경우	
아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 시설	그 밖의 임시 주거시설
상한액: 월 통상임금의 20%	상한액: 월 통상임금의 13%
- 숙소만 제공하는 경우	
아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 시설	그 밖의 임시 주거시설
상한액: 월 통상임금의 15%	상한액: 월 통상임금의 8%

2) 문제점

○ 사실상 강제사항

- 지침은 당사자 동의를 받도록 하고 있으나, 이직의 자유가 보장되지 않고 숙소를 구하기 어려운 이주노동자 현실에 비추어 사실상 강제사항임
- 이주노동자로부터 노무를 제공받는 경우 최소한의 숙식을 제공하는 것은 당연한 전제임에도, 오히려 이를 임금삭감 수단으로 악용

○ 비닐하우스, 컨테이너도 월 통상임금의 20% 공제

- 지침은 이주노동자에게 제공하는 숙소가 비닐하우스, 컨테이너 등 임시 주거시설인 경우에도 숙박비 공제가 가능하도록 함
- 이 경우 숙박비 공제금액은 당사자간 충분히 협의하여 사회통념상 인정될만한 수준의 금액으로 정해야 한다고 하지만, 이는 추상적·선언적 규정에 불과하여 아무런 규정력이 없음. 이주노동자의 법률적·현실적 여건에 비추어 공치사에 불과함

○ 실질적 최저임금 삭감효과, 최저임금법 위반 탈법행위

- 이처럼 이주노동자는 숙식비 명목으로 월 통상임금의 20%가 공제되는 것이 일반화되어 있고, 따라서 이주노동자의 실질 최저임금은 고시된 최저임금에서 최소한 20%를 차감해야 함
- 이는 식비, 숙박비 등을 현물로 지급할 경우 최저임금 산입범위에서 제외하도록 하는 최저임금법 제6조제4항제3호 가목을 우회하는 탈법행위로서 위법함이 명백함

3) 개선사항

○ 현행지침 폐지 + 이주노동자 숙식제공 가이드라인 제정

- 현행 지침은 이주노동자 의사에 반해 사실상 강제된다는 점에서 근로기준법 제43조 임금전액 지급원칙에 위반될뿐 아니라, 최저임금법 제6조제4항제3호(식비, 숙박비 등이 현물로 지급될 경우 최저임금 산입범위에서 제외)를 잠탈하여 탈법·위법행위를 조장하고 있음
- 현행 지침을 폐지하고, 이주노동자에게 정당한 임금을 지급하고 안정적인 주거환경을 제공하는 내용으로 새로운 가이드라인 제정

2. 선원이주노동자 최저임금

1) 현행 규정 및 제도

최저임금법은 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니함(제3조 제2항)

선원법은 해양수산부장관은 선원의 임금 최저액을 정할 수 있다고 규정하고(제59조), 이에 따라 매년 해양수산부장관이 선원 최저임금을 고시함

2021년 선원 최저임금 고시는 선원의 최저임금을 월 2,249,500원으로 정하면서 적용의 특례조항을 두어 “외국인선원의 경우 해당 선원노동단체와 선박소유자단체 간에 단체협약으로 최저임금을 정할 수 있음” 이라고 규정함

이에 따라 2021년 내국인선원의 최저임금은 2,249,500원인 반면, 외국인선원의 최저임금은 1,820,000원으로 내국인선원과 약 20%의 격차 발생

2) 문제점

○ 평등원칙, 동일가치노동 동일임금 원칙 위반

- 최저임금은 국내, 외국인노동자를 불문하고 모든 근로자에게 적용되는 것이 원칙이고, 이는 해상노동도 마찬가지임
- 육상노동은 국내노동자와 외국인노동자가 동일한 최저임금을 적용받는데, 해상노동에서만 외국인노동자를 차별하는 것은 합리적 이유가 없음

- 따라서 해상노동의 최저임금 적용에서 국내노동자와 외국인노동자를 차별하는 것은 헌법상 평등원칙, 동일가치노동 동일임금 원칙에 위배됨

○ ILO협약 제111호 위반

- 우리나라가 비준한 ‘고용 및 직업상의 차별에 관한 협약’은 ‘인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분에 근거한 차별’을 금지하고 있고, 여기에는 당연히 고용조건도 포함됨
- 따라서 해상노동의 최저임금 적용에서 출신국을 이유로 외국인노동자를 차별하는 것은 ILO협약 제111호 위반으로 위법함

○ 선원이주노동자 참여 배제

- 고시에 따라 선원 이주노동자의 최저임금은 ‘전국해상선원노동조합연맹’ (선원노동단체)과 ‘수협중앙회 (선박소유단체) 사이에 단체협약으로 정하는데, 정작 당사자인 선원 이주노동자의 참여가 보장되지 않고 있음
- 최저임금법은 원칙적으로 전체 근로자에게 적용되므로 근로자위원회는 총연합단체인 노동조합이 추천함(최저임금법 제14조제1항제1호, 시행령 제12조제3항). 따라서 최저임금을 포함한 선원 이주노동자의 근로조건 증진 및 이해를 대변할 수 있는 이주노동자단체의 교섭권을 보장해야 함
- 참고로 「외국인선원 관리지침」(해양수산부고시 제2018-138호)은 외국인선원 총 도입규모 등 고용기준은 선원노동조합연합단체와 한국선주협회, 한국해운조합, 수산협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자단체가 자율적으로 합의하여 정한다고 규정함
- 그러나 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조 제1항은 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.”고 규정하고 있으므로 반드시 연합단체 형식으로만 노동조합을 설립하도록 강제한 외국인선원 관리지침은 상위법인 노조법 제5조 제1항, 또한 비준을 앞둔 ILO 결사의 자유에 관한 제87호 협약 제3조에 위반되어 위법함. 이 점에서도 선원 이주노동자가 가입한 이주노동자단체가 최저임금 결정 등을 포함한 이주노동자의 고용조건을 위해 교섭할 수 있도록 보장해야 함

제87호 협약 제3조 ① 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가진다.
 ② 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼간다.

3) 개선방안

2021년도 선원 최저임금 고시에서 2-나-3)항 삭제

현 행	개 정 안
나. 적용의 특례 가.항의 규정에도 불구하고 아래의 각호에서 정하는 경우에는 최저임금의 적용방법을 달리 정함	나. 적용의 특례 (현행과 같음)

수 있으며, 해당 사업장 및 관련 단체에서는 당해 증빙서류를 해양수산관청에 제출하여 이를 인정받아야 함	
1) ~ 2) (생략)	1)~2) (현행과 같음)
3) 외국인선원의 경우 해당 선원노동단체와 선박소유단체 간에 단체협약으로 최저임금을 정할 수 있음. 다만, 최저임금이 종전의 임금수준을 낮추어서는 안됨	3) <삭 제>

- 외국인선원 관리지침을 개정하여 외국인선원이 설립, 가입한 이주노동단체도 교섭에 참여할 수 있도록 함

현 행	개 정 안
제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차) ① 외국인선원 총 도입규모 등 고용기준은 선원노동조합연합단체와 한국선주협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의하여 정한다. 다만, 한국원양산업협회는 전국원양산업노동조합과 합의하여 정하며, 외국과 합작투자한 외항여객선의 경우에는 선원을 대표하는 자의 의견을 들어 양국 사업자 간에 합의하여 정한다. ② 다수의 선원노동조합연합단체는 업종별로 공동교섭단을 구성하여 제1항의 총 도입규모 등 고용기준을 업종별로 선박소유단체와 합의하여야 한다. ③ (생략)	제3조(업종별 고용기준 결정 및 선사별 고용절차) ① 외국인선원 총 도입규모 등 고용기준은 선원으로 조직된 노동조합(외국인선원이 설립, 가입한 노동조합을 포함한다, 이하 ‘선원노동조합’이라 한다)와 한국선주협회, 한국해운조합, 수산업협동조합중앙회 등 업종별로 각각의 선박소유자 단체가 자율적으로 합의하여 정한다. 다만, 한국원양산업협회는 전국원양산업노동조합과 합의하여 정하며, 외국과 합작투자한 외항여객선의 경우에는 선원을 대표하는 자의 의견을 들어 양국 사업자 간에 합의하여 정한다. ② 다수의 선원노동조합은 업종별로 공동교섭단을 구성하여 제1항의 총 도입규모 등 고용기준을 업종별로 선박소유단체와 합의하여야 한다. ③ (생략)

이주노동자 최저임금 제대로 보장하라

최저임금이 오를 때마다 이주노동자들은 도마 위에 오른다. 가난한 나라에서 온 외국인에게까지 최저임금을 적용해야 하느냐는 질문은 늘 꼬리표처럼 따라온다. 내국인을 구하기 힘든 직종, 영세하고 열악한 현장에서 장시간 고강도 노동을 하는 이주노동자들은 내국인(정주)노동자들이라면 결코 받지 않았을, 가장 최저 수준의 임금으로 생활을 유지한다. 최저임금은 노동자의 안정적인 생활을 위해 생계비의 최저 수준을 보장하는 제도이지만 이마저도 이주노동자에게는 차별적으로 적용된다.

고용노동부가 2017년에 발표한 ‘외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침’은 임금 갈취 수단으로 악용되고 있다. 법률적으로도 임금 상계 금지의 원칙이 있지만 임금채권을 공제할 수 있는 효력을 갖는 고용노동부의 행정지침은 이 원칙을 철저히 위반한다. 식비, 숙박비, 교통비 등 현물로 지급되는 복리후생비는 산입하지 않는다는 최저임금법 조항이 있다. 최저임금에 포함되지 않는 별도의 현물 급여로 인정하는 것이지만 외려 이주노동자들에게는 그 비용을 징수하도록 정부 지침은 강제했다. 비닐하우스, 컨테이너 같은 임시거주시설조차 숙식비 징수의 대상이며 대부분 상한선에 맞춰서 공제한다. 여러 명이 살고 있는 경우 고액의 월세를 받는 켄이니 사업주들이 임금 착취에도 모자라 숙박임대업까지 한다는 비아냥을 받고 있을 정도다. 정부 스스로 위법한 행정지침을 발효시켜놓고 이주노동자가 받아야 할 최저임금조차 삭감시키고 있는 것이다.

20톤 이상 연근해어업 선원 이주노동자들이 받는 최저임금에서는 차별이 아예 제도화 되어있다. 생활에 필요한 기본 식량을 생산하는 어업현장의 선원들 대부분은 이주노동자들인데 장시간 고강도 위험 노동에 노출되어 있는 이들은 자신의 임금조차 자신이 결정할 권한이 없다. 선원법 최저임금 고시에는 전국해상선원노동조합연맹과 수협중앙회 사이에 단체협약을 맺어 최저임금을 정하도록 되어 있고 이주노동자 참여는 보장되지 않는다. 선원이주노동자 인권네트워크 등 지속적인 제기 끝에 겨우 육상노동자와 같은 수준의 최저임금으로 인상시킨 것에 불과하고 여전히 내국인 선원들과는 427,020원 차이가 난다. 국적을 이유로 한 근로조건과 차별적 처우를 금지하는 근로기준법, ILO협약 모두 위반이다. 선원 이주노동자들은 내국인(정주)노동자들과 동일한 최저임금을 받아야 하고, 자신의 이해와 노동조건을 대변할 수 있도록 온전한 교섭권을 보장받아야 한다.

저임금 위험노동을 감수해줄 노동력이 부족해서 이주노동자들을 들여와 놓고 막상 임금이 오르면 내쳐지는 존재로 만드는 것은 사업주들과 이들의 이해에 기반해 있는 정부 정책이다. 저들의 상식대로 한국과 임금 차이가 나는 국가에서 온 이주자라면 그 만큼 짝 값의 생활비만 받아야 한다. 그러나 이들은 한국에서 생활물자를 이용하고, 당연히 한국 물가를 쓴다. 본국 대비 임금 기준만 들먹이며 최저임금 차등을 합리화하는 것이 얼마나 어처구니없는 이야기인가. 정주노동자들에게 지원해줄 식비 등 기초적인 복리후생비조차 이주노동자의 임금에서는 도로 빼앗고 있다. 고용허가제 특성 상 임금 수준이 낮아서 옳기겠다고 하면 외려 몇 백만원의 임금을 돌려달라는 사업주들이 허다해 실제 피해를 입은 사례들도 많다. 합리적 차등의 다른 이름은 국적에 따른 저열한 인종 차별이다. 극단의 착취 속에 있는 이주노동자들의 현실이 이를 증명하고 있다.

이 사회는 이주노동자들을 가장 손쉬운 착취대상으로 삼고, 전체 노동자들의 임금과 노동조건을 하향시키는 압력으로 작용하도록 한다. 그러나 더 이상 그렇게만 남지는 않을 것이다. 한국 사회에서 생산을 일임하는 동등한 주체로 노동자의 권리를 알고 조직되어 당당히 요구해나갈 것이다.

우리는 정부에 즉각 요구한다!

고용노동부 숙식비 징수지침 즉각 철회하라!

선원 이주노동자 동일한 최저임금 적용하라!

이주노동자 최저임금 차별을 반대한다!

이주노동자 임금착취 합리화하는 정부 정책 철회하라!

2021년 6월 17일

전국민주노동조합총연맹, 제 이주노동단체