

서울시 이주여성노동자 안전 실태 및 개선방안 연구

연구책임자	김 창 연 (서울시여성가족재단 선임연구원)
위촉연구원	강 인 화 (서울시여성가족재단 정책개발실)



contents

I . 서론 ● 01

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구대상 및 연구방법	6
1. 연구대상	6
2. 연구방법	7
제3절 연구배경	10
1. 서울시 여행(女幸) 프로젝트	10
2. 여성안전평가(Women's Safety Audits)	15
제4절 기대효과	18

II. 이론적 배경 ● 19

제1절 선행연구 검토	21
제2절 개념 정의	23

III. 이주여성노동자 관련 현황 ● 27

제1절 이주여성노동자 관련 통계	29
1. 거주외국인 현황	29
2. 이주노동자현황	37
제2절 이주여성노동자 관련 법제	46
1. 국제법규	46
2. 국내법 및 조례	50
제3절 이주여성노동자 관련 정책 현황	55
1. 중앙부처	55
2. 서울시	62

IV. 이주여성노동자와 안전 ● 73

제1절 조사 개요	75
1. 조사 내용	75
2. 응답자의 일반적 특성	76
제2절 한국 입국과정 및 입국 후 적응과정	80
1. 한국 입국과정	80
2. 한국 입국 후 적응과정	82
제3절 주거 안정	88

제4절 근무환경 및 사업장 변경	92
1. 근무환경	92
2. 사업장 변경	96
제5절 서비스 구매 및 대중교통 이용	101
1. 서비스 구매 및 시설이용	101
2. 대중교통 이용	105
제6절 자녀동반 및 양육	107
제7절 불법체류자 단속 및 추방과정	109
제8절 귀국 후 경제활동	112
제9절 소결	116

V. 정책제언 및 결론 ● 119

제1절 서울시 이주여성노동자 안전성 증진 방안	121
1. 법·제도적 기반 구축	121
2. 노동시장 개선	124
3. 생활 안전 증진 방안	126
4. 서울시 이주여성노동자 안전평가 실시	130
제2절 결론	135

참고문헌 ● 137

부 록 ● 139

● 표 목차

표 I-1	전문가 면접조사 참여자 소속 기관	7
표 I-2	이주여성노동자 집단면접 참여자의 일반적 특성	9
표 I-3	설문조사 협조기관 및 기관별 응답자 특성	10
표 I-4	여행 프로젝트의 시민 참여 유형	11
표 I-5	여행 프로슈머 활용 사례	12
표 I-6	여행 프로슈머 조사 지표 예시	13
표 I-7	안전 평가 기준(METRAC)	16
표 II-1	이주노동자 인권의 세 가지 영역	23
표 II-2	서울의 물리적 환경 예시	24
표 II-3	이주여성노동자의 사회적 안전 이슈	25
표 III-1	각 시도별 주민등록인구 대비 거주외국인 (2008년 4월 30일 현재)	30
표 III-2	국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율	31
표 III-3	각 출신국가별 거주외국인 인원 및 비율	32
표 III-4	서울시 자치구별 거주외국인 현황 (2008년 4월 30일 현재)	33
표 III-5	국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율 (서울시)	34
표 III-6	서울시 자치구별 국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율	36
표 III-7	성별 및 체류자격별 이주노동자 현황	37
표 III-8	국적별 이주노동자 현황	37
표 III-9	시도별 및 성별 외국인근로자 현황	39
표 III-10	취업자격별 이주노동자 현황	39
표 III-11	세부 취업자격별 이주노동자 현황	40
표 III-12	서울시 자치구별 외국인근로자 현황 (2008년 4월 30일 현재)	42
표 III-13	서울시 자치구별 및 국적별 외국인근로자 현황 (2008년 4월 30일 현재)	43
표 III-14	이주노동자 관련 국제법규	47

표 III-15	이주(여성)노동자 관련 주요 국제법규 내용	49
표 III-16	거주외국인 지원조례 제정 현황	54
표 III-17	2009년도 중앙부처 외국인정책 주요사업	60
표 III-18	2008년도 대비 2009년도 중앙부처 외국인정책 분야별 예산규모	62
표 III-19	정책분야별 2009년도 서울시 외국인정책 주요사업 및 예산	63
표 III-20	정책 대상별 2009 서울시 외국인정책 주요사업 및 예산	64
표 III-21	정책 대상별 2009 서울시 자치구 외국인정책 주요사업 및 예산	65
표 III-23	2008년도 서울글로벌센터 다문화팀 상담 유형별 통계	70
표 III-24	서울시 외국인근로자 센터 일반 현황	71
표 IV-1	이주여성노동자 안전 실태 설문조사 내용	75
표 IV-2	출신국가별 응답자 분포	77
표 IV-3	혼인상태 및 자녀유무 별 응답자 분포	78
표 IV-4	사업장 규모별 응답자 분포	80
표 IV-5	한국 입국과정에서의 안전 요소	81
표 IV-6	한국어 교육 수강 여부	83
표 IV-7	일평균 근로시간 별 한국어 교육 수강 여부	85
표 IV-8	한국생활에 도움을 주는 사람이나 모임(중복응답)	85
표 IV-9	상담기관 인지 여부	87
표 IV-10	등록상태별 상담기관 인지 여부	87
표 IV-11	상담 관련 불편사항	87
표 IV-12	현거주지	90
표 IV-13	거주 공간 내 시설	90
표 IV-14	전·월세 보증금 확보에 대한 불안감	91
표 IV-15	근무환경	92
표 IV-16	등록상태별 근무환경	95
표 IV-17	사업장을 변경하고 싶은 이유	96
표 IV-18	사업장 변경 경험	98
표 IV-19	등록상태별 사업장 변경 경험	98

표 IV-20	사업장 변경시의 어려움	99
표 IV-21	등록상태별 사업장 변경 시의 어려움	100
표 IV-22	시설 이용 시의 불편함	103
표 IV-23	등록상태별 통장 명의	104
표 IV-24	한국에서 자녀 출산 여부 및 자녀 동반 여부	108
표 IV-25	한국에서 함께 거주하는 자녀의 체류상태	108
표 IV-26	이주노동자 가정의 취학 아동 수 (2006년~2008년)	109
표 IV-27	불법체류자 단속·추방과정에서의 인권침해 및 차별 여부	111
표 IV-28	등록상태별 단속·추방과정에서의 침해 및 차별	112
표 IV-29	귀국 후 한국에서의 일을 활용할 수 있는지 여부	113
표 IV-30	현 직종별 귀국 후 한국에서의 일 활용 가능성 여부	114
표 IV-31	귀국 후 한국어를 활용하여 일할 수 있는지 여부	114
표 IV-32	한국생활에 대한 만족도	115
표 V-1	물리적 환경에서의 안전평가 항목	131
표 V-2	사회적 환경에서의 안전평가 항목	132

● 그림 목차

그림 III-1	일반외국인근로자 취업 절차도	57
그림 III-2	고용특례자 취업 절차도	58
그림 III-3	서울시 경쟁력강화본부 조직도	68
그림 III-4	서울글로벌센터 조직도	69
그림 IV-1	연령별 응답자 분포	76
그림 IV-2	한국 입국 시 비자 종류별 응답자 분포	77
그림 IV-3	한국 체류 기간별 응답자 분포	77
그림 IV-4	현재 동거인별 응답자 분포	78
그림 IV-5	직장 위치별 응답자 분포	79

■ 그림 IV-6 ■	거주 지역별 응답자 분포	79
■ 그림 IV-7 ■	직업별 응답자 분포	79
■ 그림 IV-8 ■	하루 평균 근무시간	80
■ 그림 IV-9 ■	월소득 총액	80
■ 그림 IV-10 ■	한국 입국과정에서의 안전 요소	82
■ 그림 IV-11 ■	한국어 교육을 받는 이유(중복응답)	84
■ 그림 IV-12 ■	한국어 교육을 받지 않는 이유	84
■ 그림 IV-13 ■	한국생활에 도움을 받기 위해 필요한 모임(중복응답)	86
■ 그림 IV-14 ■	상담 관련 불편사항	88
■ 그림 IV-15 ■	거주 공간 내 시설	91
■ 그림 IV-16 ■	근무환경	93
■ 그림 IV-17 ■	직장의료보험 가입 및 병원이용	96
■ 그림 IV-18 ■	사업장을 변경하고 싶은 이유	97
■ 그림 IV-19 ■	사업장 변경 시의 어려움	100
■ 그림 IV-20 ■	카드폰 이용 시 불편사항	102
■ 그림 IV-21 ■	통장 명의	104
■ 그림 IV-22 ■	통장잔액 확보에 대한 불안감	104
■ 그림 IV-23 ■	택시기사 불친절 여부	105
■ 그림 IV-24 ■	택시기사와 의사소통 어려움 여부	105
■ 그림 IV-25 ■	버스노선도 읽기 불편함 여부	106
■ 그림 IV-26 ■	버스기사 불친절 여부	106
■ 그림 IV-27 ■	지하철역 내 안내표시 읽기 불편함 여부	106
■ 그림 IV-28 ■	지하철 역무원 불친절 여부	106
■ 그림 IV-29 ■	불법체류자 단속·추방과정에서의 인권침해 및 차별 여부	111
■ 그림 IV-30 ■	귀국 후 한국에서의 일을 활용할 수 없는 이유	113
■ 그림 IV-31 ■	귀국 후 한국어를 활용하여 일할 수 없는 이유	115
■ 그림 IV-32 ■	한국생활에 대한 만족도	116

■ 연구요약

I 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 한국사회에서 ‘이주의 여성화’가 급속히 진행되고 있음에도 불구하고 이주여성에 대한 관심은 비교적 최근의 일이며, 특히 이주여성에 대한 사회적·정책적 관심은 주로 결혼이민여성에게 집중되는 양상을 보이면서 이주여성노동자에 대한 관심은 찾아보기 어려움
- 노동이주는 성 특정적(gender specific)인 현상이 아니라는 점에서 이주여성노동자를 특별히 고려해야 할 이유가 없다고 인식되기 쉬움. 그러나 한국사회의 불평등한 젠더관계와 노동시장 내 성차별, 이주민이나 유색인종에 대한 배타적 태도, 고용허가제가 유발하는 이주노동자의 열악한 지위 등은 이주여성노동자들의 입지를 상대적으로 취약하게 만들고 있음을 고려하여야 함
- 따라서 이주여성노동자들의 경험과 요구에 집중하고, 필요한 법적·정책적 지원을 제공함으로써 균형 있는 다문화 사회 형성을 도모하여야 함. 이에 서울시에서 거주 혹은 일하고 있는 이주여성노동자들의 실태를 살펴보고 지속적인 측정이 가능한 평가항목과 정책적 지원방안을 모색하고자 함

2. 연구방법

- 문헌연구 및 통계·정책자료 분석
- 전문가 면접조사
- 이주여성노동자 집단면접
- 이주여성노동자 대상 안전 실태 설문조사
- 전문가 자문

3. 연구배경

- 서울시 여행(女幸) 프로젝트의 시민 참여 유형 중 하나인 여행 프로슈머 조사는 여성 시민들이 직접 참여하여 도시의 물리적 환경을 여성의 경험과 시각으로 점검하고 개선하는 활동임
- 캐나다에서 시작된 여성안전평가(Women's Safety Audits)는 도시의 물리적 환경이 여성들에게 안전한지를 점검하는 활동으로, 이 때의 '안전' 개념은 공간 이용과 관련하여 위험이 없는 상태를 의미함

4. 개념정의

- '안전'이라는 개념은 '위험' 혹은 '위협'에 대한 정의에서 비롯되며, '위협'하다는 것은 '해로움이나 손실이 생길 우려가 있거나 혹은 그런 상태'를 말함. 해로움이나 손실은 육체적·정신적 측면, 재산과 같은 생물학적·물질적인 측면을 포함할 뿐만 아니라 권리나 의무 혹은 일정한 사회·경제적 위치, 인간이 인간이기 때문에 가지고 있어야 하고 누려야 한다고 여겨지는 기본적 이익에 대한 침해의 측면 역시 포함하는 것으로 보아야 함
- 따라서 안전의 개념에는 자유권 및 평등권, 사회권이 포괄되어야 함. 이러한 권리들이 적절히 보장되지 않거나 침해되는 상태를 '위협'상태로 보아야 하며, 이러한 위험 상태로부터 자유로울 때 이를 안전하다고 지칭할 수 있음
- 이처럼 안전을 보다 포괄적인 개념으로 봄에 따라 안전 이슈가 발하는 환경 역시 물리적 환경으로만 국한할 수 없게 됨. 본 연구에서 이주여성노동자의 안전 이슈는 물리적 환경 및 사회적 환경에서 발생하는 것으로 봄

II 이주여성노동자 관련 현황

1. 이주여성노동자 관련 통계

- 법무부에 따르면 2009년 3월 현재 국내에 체류하고 있는 이주노동자는 총 568,906명이며, 이 중에서 여성은 33.1%로 남성 66.9%의 절반에 해당함. 한편 이주여성노동자의 93%, 이주남성노동자의 89.8%가 합법체류 상태임
- 전국에서 이주노동자가 가장 많은 세 지역은 경기도, 서울시, 인천임. 2008년 7월 현재 서울시에는 108,140명의 이주노동자가 거주하며 이는 전체의 24.7%에 해당함. 성별에 따라서 보면 이주여성노동자는 서울, 경기도, 인천 순으로 이주남성노동자는 경기도, 서울, 인천 순으로 많은 분포를 보임. 서울시 이주노동자의 성별 비율은 여성이 48.1%, 남성이 51.9%임
- 서울시에서 이주노동자의 인구가 가장 많은 자치구는 영등포구 27,531명, 구로구 17,909명, 광진구 8,164명 순임. 여성 이주노동자가 가장 많은 자치구 역시 영등포구 12,709명, 구로구 8,278명, 광진구 4,028명 순서임

2. 이주여성노동자 관련 법제

- 이주(여성)노동자와 관련된 국제법규의 경우 한국은 ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약’, ‘노동자의 재해보상에 대한 내·외국인 노동자의 동등한 대우에 관한 협약’ 등 9개 협약에 비준한 상태임. 이주(여성)노동자의 인권을 중점적·직접적으로 다루고 있는 ‘이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’, ‘취업을 위한 이주에 관한 협약’, ‘불법이주 및 이주노동자의 기회와 처우의 균등 촉진에 관한 협약’에는 아직 비준하지 않고 있음. 그러나 비준 여부와 관계없이 국제적으로 인정되는 인권협약의 경우에는 국제관습법의 일부로서 준수의무를 부담한다고 보아야 함
- 이주(여성)노동자와 관련된 국내법규에는 헌법, 국가인권위원회법, 차별금지법안,

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률, 출입국관리법, 재한외국인처우기본법, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등이 모두 포함됨. 특히 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 고용허가제의 근거법으로 직접적 관련이 있음

- 지방자치단체 차원에서는 이주민에 대한 기본적인 법적 권리를 보장해주기 위해 거주외국인 지원 조례를 제정할 것이 요구되지만, 2009년 현재 전국 246개 지방자치단체 중에서 거주외국인 지원 조례를 제정한 곳은 187개 지역으로 전체의 76.0%임. 16개 광역자치단체 중에서 지원 조례가 마련되지 않은 곳은 서울특별시와 부산광역시가 유일함.

3. 이주여성노동자 관련 정책 현황

- 중앙부처의 이주노동자 관련 정책은 고용허가제와 외국인정책 기본계획으로 구분할 수 있음. 고용허가제는 일반외국인근로자와 고용특례자로 구분, 실시되고 있으며, 외국인정책 기본계획은 169개 세부과제를 수립, 시행중임. 상대적으로 외국인 인권옹호 분야의 사업이 적어 이주노동자의 권익 보호와 인권 증진을 위한 정책적 노력이 미비함을 알 수 있음
- 서울시가 수립한 2009년도 외국인정책 시행계획의 총 사업 수는 100개이며, 총 예산은 1790.55억 원임. 거주외국인이나 다문화가족 및 결혼이민여성을 대상으로 하는 사업이 많아 이주노동자는 상대적으로 소외되고 있음
- 서울시에서 이주노동자 관련 사업을 수행하고 있는 부서는 경쟁력강화본부의 서울글로벌센터와 서울시 6개 지역에서 위탁 운영하고 있는 외국인근로자센터임

III 이주여성노동자와 안전

1. 조사개요

- 조사대상은 서울시 거주 혹은 서울에서 일하고 있는 이주여성노동자 165명이며, 설문지를 배포, 자기기입해 수거하는 방식으로 이루어짐.
- 조사내용은 한국입국과정, 입국 후 적응과정, 주거안정, 근무환경, 사업장 변경 이슈, 각종 서비스 구매 및 대중교통 이용, 자녀동반 및 자녀양육, 귀국 후 한국경험의 활용 여부 등으로 구성됨.

2. 조사 결과

- 한국 입국 과정에서는 한국생활에 대한 정보나 회사에 대한 정확한 정보 제공을 받지 못했다는 점이 높게 나타남
- 한국 입국 후 적응과정과 관련하여 응답자들은 업무상 필요나 한국생활을 좀 더 편리하게 하기 위해서 한국어 교육을 받고 있으나, 교육받을 시간이 부족하여 한국어 교육 프로그램을 수강하지 못하는 경우도 있는 것으로 나타남. 이는 이주노동자들의 긴 근로시간과 관련이 있다고 보임
- 한국생활에 도움을 주는 사람이나 모임으로는 외국인근로자센터 등 단체 내 모임이 가장 많이 꼽혔고, 출신국가별 근로자 모임이나 외국인여성근로자 모임이 필요하다고 응답하였음
- 법·제도적 문제에 대한 상담을 받을 수 있는 상담기관에 대해서는 과반수 정도가 알고 있다고 응답하였으나, 상담할 수 있는 곳이 많지 않고 충분한 상담을 받기가 어렵다는 점도 함께 지적하였음
- 주거안정과 관련하여 응답자들은 쉼터에 입소해 있지 않은 경우에는 지하·반지하

방에 거주하고 있는 경우가 많았으며, 부엌이나 화장실, 온수 등 생활에 필요한 기본 시설이 갖추어져 있지 않다는 응답자들도 있었음. 한편 불법체류 단속 등 갑작스러운 이유로 한국을 떠나게 될 경우 전월세금 확보에 불안감을 느끼는 응답자들도 있는 것으로 나타남

- 근무환경이나 사업장 변경과 관련하여 대부분의 법정 근로기준은 준수되고 있지 않은 것으로 나타나 인권침해 및 차별의 소지가 많음을 알 수 있음. 인종차별이나 성차별과 관련해서는 경험한 바 없다는 응답이 높았으나, 이는 신중한 해석이 요구되는 부분임. 산업재해 및 작업환경 위험정도도 낮게 나타났으나, 재해 경험 이 있거나, 작업장이 위험하다는 의견도 있음을 인지하여야 함. 일터에서 근무 환경에 대한 불만을 이야기하거나 자신의 권리를 주장하기 어렵다는 응답은 높게 나타남. 직장의료보험에 가입되어 있지 않아 병원 이용이 어렵다는 응답도 높음
- 사업장 변경을 원하는 주된 이유로는 임금체불과 휴일 및 휴게시간이 보장되지 않는 점이 높게 나타남. 하지만 이주노동자들은 본인이 원할 경우 사업장을 변경 하는 것이 쉽지 않은 것이 현실이며, 사업장 변경 시에도 많은 문제점이 발생할 수 있음이 드러남
- 핸드폰(선불폰 혹은 카드폰) 이용과 관련해서는 요금이 비싸다는 점이 가장 큰 불편함으로 지적됨. 은행이나 병원 이용에 있어서는 소통상의 어려움이 있다는 응답이 높게 나타남. 상점의 경우 주인이 무시하거나 물건을 비싸게 판다고 느껴 진다는 응답이 과반수에 이르러, 다른 시설에 비해 불편함을 주는 정도가 큰 것으로 보고됨. 통장명의로의 경우 본인의 이름으로 되어 있는 경우가 가장 많음. 대중교통과 관련해서는 버스나 택시보다는 상대적으로 지하철의 편리함이 더 높게 나타남.
- 자녀를 출산했거나 동반한 경우 자녀의 체류상태가 불법인 경우도 적지 않아 이주노동자의 신분상 불안정 문제가 자녀들에게까지 고스란히 이어지고 있음을 알 수 있음. 한편 불법체류자 단속 및 추방과정에서 발생할 수 있다고 생각하는 인권침해로는 반말이나 욕설, 폭행이 상대적으로 높게 나타난 가운데, 외국인인 무조건 불법체류자일 것이라는 시선이 있음을 가장 많이 지적함

- 귀국 후 경제활동과 관련해서는 한국에서 하던 일을 활용하여 취업하기도 어렵고 한국어를 활용하는 일자리에 취업하기도 어려운 것으로 나타남. 이는 한국에서 했던 일이 숙련도가 낮은 단순 업무 때문이기도 하지만 고국에 돌아가 취업하기에는 연령대가 높다는 점에서 그렇기도 함
- 거의 모든 이슈에서 미등록 이주노동자들의 경우 부정적이거나 불리한 영향을 상대적으로 더 많이 받고 있는 것으로 나타남. 미등록 노동자들은 법·제도적 보호망으로부터 공식적으로 벗어나 있기 때문에 이는 당연한 결과임. 중요한 것은 이주노동자들에게 적용될 수 있는 국내의 관련법이 정확하게 지켜져야 하며, 미등록 이주노동자를 양산하지 않는 방식으로 제도가 운영되어야 한다는 점임
- 그러나 현 제도는 사업장 이동의 원칙적 금지 및 사업장 이동 시의 기간 제한 등으로 인해 미등록 노동자를 양산할 수밖에 없다는 것이 관련 전문가들의 공통된 지적임. 따라서 현 제도에 대한 엄격한 고찰을 토대로 이주노동자들이 보다 안전하게 한국에서 경제활동을 할 수 있도록 할 필요가 있음.

IV 서울시 이주여성노동자 안전성 증진 방안

1. 법·제도적 기반 구축

- 법 및 행정적 기반 마련
 - 이주여성노동자 관련 미비준 국제 법규의 비준 추진
 - 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약에 대한 비준 추진
 - 서울시 거주외국인 지원조례 제정
 - 정책결정 과정에 이주여성 참여 보장
 - 외국인 지원시책 자문위원회 구성 시 결혼이민여성 및 이주여성노동자 참여 보장
 - 인적통계의 성별분리생산
- 이주노동자 지원 기관의 양적·질적 확대
 - 외국인근로자센터에 대한 지원 확대

- 전담인력 보강
- 상담 및 교육을 위한 공간 확대
- 일정 수준 이상의 무료진료 서비스를 제공할 수 있는 기자재 지원
- 외국인근로자센터의 역할 강화
- 이주노동자 지원 사업의 강화
- 센터 및 무료진료, 상담기능의 확대

2. 노동시장 개선

- 적절한 일자리(decent work)의 제공 및 진입장벽 개선
 - 적절한 일자리 제공을 통한 이주노동경험의 활용도 제고
 - 이주여성노동자 고용 사회적 기업 설립
 - 고용허가 신청 시 외국인의 성별 및 연령 기재 제한
- 이주노동자 고용 사업체에 대한 지도·감독 강화
 - 표준근로계약서 양식 개선
 - 가사사용인 및 개인간병인의 경우에도 휴게시간 및 휴일 항목 기재
 - 노동관련법 준수 여부에 대한 지도·감독 실시
 - 사업주 및 한국인 근로자 대상 교육 실시
 - 성차별, 인종차별, 성희롱 금지교육
 - 다문화 이해교육

3. 생활 안전 증진 방안

- 이주여성노동자의 권리 및 생활 안전 보장을 위한 정보 제공
 - 취업교육 내용 보완
 - 이주노동자의 법·제도적 권리에 대한 정보 제공
 - 특히 이주여성노동자들에게 직장 내 성희롱 및 성폭력 관련 법·제도적 내용 고지
 - 한국생활에 도움을 줄 수 있는 각종 정보 제공
 - 병원 및 관공서 등 주요 시설에 이용 매뉴얼을 다국어로 제작, 비치
- 한국어 교육 및 자조모임 지원
 - 한국어 교육 프로그램의 충분한 제공

- 이주노동자 인구 대비 충분성 및 지역적 분포 고려
- 자조모임 형성 및 지원
- 출신국가별 모임 및 이주여성노동자 모임 형성 지원
- 이주노동자 자녀에 대한 실태 파악 및 지원 강화
 - 이주노동자 자녀의 현황 파악
 - 이주노동자 자녀의 취학 실태 파악 및 비취학 사유 분석, 대안 마련
- 다문화 도시 서울에 대한 인식 제고 및 실천 강화
 - 이주민을 한국사회에 동화하려는 방식 지양
 - 대시민 인식 제고 노력 및 실천 노력 강화

4. 서울시 이주여성노동자 안전평가 실시

- 이주여성노동자들이 보다 안전하게 생활할 수 있는 도시를 만들기 위해서는 우선 이주여성노동자들의 현황과 실태를 파악하고 이를 개선해 나가기 위한 정책적 노력들을 지속적으로 측정, 평가하는 것이 필요함. 물리적 환경에 대한 안전평가 항목은 다음과 같음

표 1 물리적 환경에서의 안전평가 항목

영역	세부영역	세부항목
주거환경	거주지	• 거주지 종류별 거주 이주노동자의 성별 비율 • 거주공간 내 주요 시설 설치 여부 • 기숙사 제공 여부 및 여자기숙사 구분 여부
	주변 환경	• 거주지 주변의 치안 등 물리적 안전 확보 여부
근무환경	근무지의 물리적 안전	• 산업재해를 경험한 이주노동자의 성별 비율 • 작업환경의 안전성 여부
서비스 구매	은행이용	• 직원의 불친절함 여부 • 의사소통상의 어려움 여부 • 통장명의로 본인인 아닌 이주노동자의 성별 비율
	병원이용	• 직원(의사 및 간호사 포함)의 불친절함 여부 • 의사소통상의 어려움 여부
	상점이용	• 점원의 불친절함 여부 • 물건 값 속이거나 판매 거부 등 부당한 판매행위를 경험한 이주노동자의 성별 비율
대중교통 이용	버сий용	• 기사의 불친절함 여부 • 의사소통상의 어려움 여부(노선도 파악 포함)
	택сий용	• 기사의 불친절함 여부 • 의사소통상의 어려움 여부
	지하철이용	• 역무원의 불친절함 여부 • 의사소통상의 어려움 여부(역사 내 안내표시, 노선도 파악 포함)

○ 사회적 환경에 대한 안전평가 항목은 다음과 같음

【 표 2 】 사회적 환경에서의 안전평가 항목

영역	세부영역	세부항목
한국 입국과정	성별 제한	• 체류자격별 외국인근로자의 성별비율
	사기피해 등	• 한국취업을 위해 뇌물 제공 및 사기, 현금피해를 입은 외국인근로자의 수 및 성별비율
	정보제공	• 취업처에 대한 정보제공 여부 • 한국생활에 대한 각종 정보제공 여부
입국 후 적응과정	한국어 교육	• 권역별 이주자 대상 한국어 교육기관 및 프로그램 수 • 한국어 교육을 수강하는 이주노동자의 성별 비율
	조력집단	• 권역별 이주노동자 관련 기관 및 단체의 수 • 출신국가별 자조모임의 수 및 성별 참여자 수 • 이주여성노동자 자조모임의 수 및 성별 참여자 수
	상담기관	• 이주노동자 성별 상담기관 인지도 • 권역별 상담기관 의 수 • 주말 및 야간 상담 실시 여부 • 상담 가능 언어의 수
근무환경	법정 근로기준 준수	• 근로계약서를 작성한 이주노동자의 성별 비율 • 근로시간별 이주노동자의 성별 비율 • 휴일 및 휴게시간이 보장되는 이주노동자의 성별 비율 • 각종 수당을 지급받는 이주노동자의 성별 비율 • 출산휴가 사용 가능한 직장의 비율 • 임금이 체불되고 있는 이주노동자의 성별 비율
	성차별	• 성차별 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 직장내 성희롱 경험이 있는 이주여성노동자 비율
근무환경	문화적 차이 수용	• 인종차별 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 폭언, 폭행 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 문화적·종교적 차이 등을 반영한 음식 제공 여부 • 종교적 관행에 대한 인정 여부
	권리주장	• 문제제기 및 권리주장에 어려움을 느끼는 이주노동자의 성별 비율
의료이용	의료보험 가입	• 의료보험 종류별 가입 이주노동자의 성별 비율
	병원이용	• 병원이용에 어려움을 느끼는 이주노동자의 성별 비율 • 권역별 이주노동자 대상 무료진료기관의 수
사업장변경	변경사유	• 성별 사업장을 변경하고 싶은 주된 사유 • 사업장 변경을 원했으나 하지 못한 이주노동자의 성별 비율
	변경 시 권리부여	• 사업장 변경 시 취업처에 대한 정확한 정보 제공 여부 • 사업장 변경 시 새 취업처 선택 권한 제공 여부
자녀양육 및 교육	자녀 체류자격	• 이주노동자가 출산 및 동반한 자녀의 수 및 성별 비율 • 체류자격별 및 성별 이주노동자 자녀 비율
	미취학 자녀양육	• 미취학 자녀의 양육 방법 • 미취학 자녀의 월평균 양육 비용
	취학 실태	• 이주노동자 가정의 취학 아동 수 및 성별 비율
귀국 후 경제활동	한국경험의 활용	• 직종별·성별 귀국 후 직무경험 활용 가능성 여부 • 성별 귀국 후 한국어 능력 활용 취업 가능성 여부

- 평가 방법은 행정자료나 행정통계를 이용하는 방법과 이주노동자 대상 조사를 실시하는 방법으로 구분하여 실시되어야 하며, 정기적인 평가를 통해 변화 추이를 살펴보는 것이 필요함. 이주노동자 대상 조사의 경우 조사지는 다국어로 번역되어야 하며, 조사지의 구성을 되도록 단순화할 필요가 있음

I

서론

I 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

한국사회에 이주민이 본격적으로 유입되기 시작한 시기는 1986년도 아시안게임 및 1988년도의 서울올림픽 이후로 한국은 약 20여 년간의 이주민 유입 역사를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그리고 이주여성노동자¹⁾들의 경우 본격적으로 국내에 들어오게 된 것은 1991년 이후이다(박홍순, 2008; 오현선, 2008). 한국은 1970년대까지는 세계적으로 유명한 노동력 송출국이었으나, 지속적인 경제성장으로 인해 1987년 국내로 들어오는 이민자 수가 외국으로 나가는 이민자 수를 초과하는 이주변천을 경험했다. 그리고 1988년 서울올림픽 등 대규모 국제행사를 계기로 외국인의 국내유입에 대한 각종 규제를 제한해 나갔으며 1991년 산업기술연수제도가 도입되어 이주노동자를 받아들이기 시작했다. 그러나 이 제도가 편법적으로 운영되어 송출비리, 인권침해, 불법체류라는 치명적 문제를 양산하여 2004년 고용허가제가 대안으로 실시되었고, 한동안 고용허가제와 산업연수생제도가 병행되다가 2007년 1월부터 고용허가제로 일원화되어 지금에 이르고 있다(장명선 외, 2008).

이처럼 일련의 변화 과정들을 거치면서, 그동안 한국사회는 다문화 사회로의 이행이 이루어져 왔다고 보이는데, 관련하여 2007년 8월 중순 유엔 인종차별철폐위원회(CERD, 위원장 레지 드 구테)는 한국 사회의 다민족적 성격을 인정하고, 한국이 '단일민족국가'라는 허상에서 벗어나야 한다고 지적한 바 있다. 또한 국가인권위원회는 지난해 세계인권선언 60주년을 맞아 국가인권기구 간 효과적인 국제협력 지침을 담은 「서울가이드라인」과 공식 성명서를 채택한 바 있다.²⁾ 서울가이드라인은 이주민 인권보호 및 다문화 정책에 관

1) 이 연구에서는 '외국인근로자'라는 용어 대신 '이주노동자'라는 용어를 사용한다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따르면, '외국인근로자'란 '대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자'를 지칭한다. 박홍주(2009)는 '이주노동자'를 '취업을 목적으로 자신의 국적국이 아닌 나라로 이주하여 노동하고 있거나 노동할 예정에 있는 여성'으로 정의하면서, 고용허가제로 입국한 등록(합법체류)노동자뿐만 아니라 미등록(불법체류)노동자도 포함하고 있다. 또한 '외국인노동자(foreign worker)'라는 개념 대신 '이주노동자(migrant worker)'라는 개념을 사용하는 것은 '외국인'이라는 용어가 가지는 국적에 의한 배타적 구별감을 배제하고, 이주노동자와 내국인 노동자와의 동등한 대우를 강조하는 의미를 포함한다고 밝힌다. 본 연구에서는 박홍주(2009)의 정의를 따른다.

2) 국가인권위원회 보도자료, 「다문화 정책은 국제인권기준에 부합해야 - 인권위 주최 다문화 국제회의서 '서울가이드라인' 채택」, 2008년 11월 12일자.

한 공식 선언으로서 한국사회가 이미 다문화 사회로 진입하였으며, 따라서 이주민들의 인권 보호에 대한 정책적 관심 및 구체적 사업 실천 노력이 필요하다는 점을 천명한 것이라 할 수 있다.

박홍순(2008)에 따르면, 한국사회에서 이주는 크게 두 가지 양상을 보인다. 하나는 자본과 노동의 방식으로 이동한 이주노동자이며, 또 다른 하나는 결혼의 방식으로 이주한 결혼이민여성이다. 최근 들어서는 결혼이민여성이 급속도로 늘어나는 양상을 보이고 있는데³⁾, 이러한 양상은 “이주의 여성화”를 낳는다. 이주의 여성화와 관련하여 박홍주(2009)는 지구화를 특징짓는 자본과 상품, 그리고 사람들의 이동 중에서도 남성들과 다른 방식으로 이동하고 남성들과 다른 일을 수행하는 ‘여성’의 이동은 두드러진 특징이라고 지적하면서, ‘이주의 여성화’는 일반적으로 세 가지 의미로 해석되어 왔다고 보고한다. 첫째, 젊은 남성 이주 노동자를 중심으로 진행되었던 초기 국제이주와는 달리 이주 노동자 중 여성의 수가 전체 이주자의 50% 이상을 차지할 정도로 급증하고 있다는 점이다. 둘째, 여성이 남편 또는 가족을 따라 국가 간 이주를 하는 것이 아니라 독자적으로 이주하는 여성의 비중이 높아지고 있다는 점이다. 셋째, 이주여성의 대다수가 ‘여성의 일’로 인식되어 왔던 돌봄 노동 - 가사, 육아, 간병과 성적 친밀성 등 - 을 하기 위해 주체적인 노동자로서 국경을 넘는 현상이 그것이다.

한국사회에서 “이주의 여성화”가 급격히 증가하는 주된 이유는 여성이 주체적 노동자로 이주해 올 뿐만 아니라 중국과 동남아시아 여성이 결혼의 방식으로 이주하고 있기 때문이다. 비록 노동의 방식과 결혼의 방식으로 한국 사회로 이주하고 있지만, 이주여성의 상당수는 빈부격차와 양극화를 심화하는 신자유주의의 영향으로 사회적 약자와 소외 계층의 주변부로 밀려나고 있다. 자율적 주체로 노동하며 살아가는 이주여성 대부분은 “여성·외국인·노동자로서 삼중 억압 구조”에 노출되어 있다. “이주의 여성화”가 급속히 진행되고 있음에도 상당수의 이주여성은 다양한 측면의 억압적 구조를 극복해야만 한다. 이주여성은 ‘여성’이라는 성차별, ‘외국인’이라는 인종적 배타성, ‘노동자’라는 신분적 편견을 넘어서야 하기 때문에, “인권문제와 생존문제”를 모두 염두에 두고 고찰하는 것이 필수적이다(박홍순, 2008).

이처럼 한국사회에서도 이주의 여성화가 급속히 진행되고 있음에도 불구하고 이주여성에 대한 관심은 비교적 최근의 일이다. 특히 이주여성에 대한 사회적·정책적 관심은 주로 결혼이민여성에게 집중되는 양상을 보인다. 장명선 외(2008)에 따르면, 정부는 다문화

3) 결혼이민자의 수는 2001년부터 2008년 사이에 무려 5배 가까이 증가하였으며, 증가율도 매년 전년도에 비해 평균 30% 정도 증가하다가 2006년도부터는 증가율이 다소 떨어지는 경향을 나타내고 있다(장명선 외, 2008).

가족과 관련된 사회문제를 해결하기 위하여 다양한 다문화정책을 펼치고 있다. 결혼이민자를 중심으로 결혼이민자의 생활 적응과 사회통합을 증진하기 위해 대책을 마련하고 있으며 또한 결혼, 입국, 체류자격, 복지혜택 등과 관련된 법, 제도의 정비가 빠르게 추진되고 있는 동시에 사회통합을 증진하기 위한 서비스에 있어서도 관련 부처가 확대되고 투입예산이 늘어나는 등 정책적 관심이 급증하고 있다. 지역 차원에서도 다양한 기관을 통해 결혼이민자를 대상으로 한 각종 서비스가 제공되고 있다. 그러나 정부의 정책은 결혼이민자에게만 초점이 맞추어져 있어 다문화사회 형성의 한 축인 이주노동자에 대한 정책은 미비한 상태이므로 이에 대한 문제점이 제기되고 있다(장명선 외, 2008).

그 중에서도 특히 이주‘여성’노동자에 대한 관심은 찾아보기 어려운 상황이다. 결혼이주는 거의 배타적으로 여성에게서 발생하는 현상이지만, 노동으로 인한 이주는 성 특정적(gender specific)인 현상이 아니다. 따라서 이주노동자에게 관심의 초점을 맞추더라도, 이주‘여성’노동자를 특별히 고려하여야 할 이유가 없다고 인식되기 쉽다. 그러나 어느 한 성에 배타적인 현상이 아니라는 점이 몰성적(gender blind)인 현상이라는 것과 동일한 것은 아니다. 특히 한국사회는 불평등한 젠더관계가 유지되고 있고, 노동시장 내의 성차별 또한 여전히 심각한 수준이다. 한국의 이러한 상황들이 이주여성노동자들에게 예외일 수는 없다. 여기에 한국보다 경제적으로 빈곤하다고 판단되는 국가에서 온 이주자들이나 유색인종에 대한 배타적인 태도⁴⁾와 고용허가제가 유발하는 이주노동자의 열악한 지위가 더해지면 이주여성노동자들은 더욱 문제적인 상황에 놓일 수 있다. 따라서 이주여성노동자들의 경험과 요구에 집중하는 작업이 필요하며, 이를 통해 요구되는 법적·정책적 지원을 제공함으로써 균형 있는 다문화 사회 형성을 도모해야 한다.

이러한 노력은 중앙정부 뿐만 아니라 지방자치단체에서도 이루어질 필요가 있다. 물론 이주노동자 관련 제도나 정책, 법 등은 중앙정부 소관인 경우가 많아 지방자치단체에서 개입하는데 한계가 있는 측면이 있지만, 그럼에도 불구하고 각 지방자치단체에서도 이주노동자들이 일하고 생활하는데 있어 최소한의 권익이 보장될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 서울시 이주여성노동자들의 안전 실태를 개선하기 위한 방안과 함께 이주여성노동자들의 경험을 지속적으로 파악하고 정책에 반영할 수 있는 방법으로 지속적인 측정이 가능한 평가 항목과 그 활용방안을 도출하고자 한다. 이를 통해 이주

4) 최근 이주민이 버스에서 인종차별적 발언을 듣고 이를 경찰에 신고한 뒤, 인권단체와 함께 공론화한 사건이 단적인 예이다. 인도인으로 2년 전 한국에 입국, 대학의 연구원으로 일하고 있는 한 남성은 버스 안에서 한국인 남성 승객으로부터 “냄새나, 더러워”라는 말을 들었고, 이 인도 남성과 동행이었던 한국인 여성 또한 성차별적 발언을 들었다. 인도 남성은 인종차별을 이유로 가해 남성을 경찰에 고발하였으며, 성공회대학교, 한국이주여성인권센터, 다문화가족협회, 서울외국인노동자센터, 외국인이주노동운동협의회, 이주노동자의방송 등 이주민 인권 단체 등은 ‘성·인종차별 대책위원회’를 구성, 대응키로 하였다. 『연합뉴스』, “외국인 ‘인종차별’행위 첫 공론화”, 2009. 7. 27일자.

여성노동자들이 자신의 특수한 위치에서 경험하는 서울의 물리적·사회적 환경을 점검하고 이를 정책에 반영할 수 있도록 함으로써 한편으로는 비가시화된 여성집단을 드러내고 다른 한편으로는 여행 프로젝트의 실질적 효과를 모색하고자 한다.

제2절 연구대상 및 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 고용허가제 하에서 일을 하고 있는 이주여성노동자로서 일반 외국인근로자와 고용특례자를 대상으로 한다. 이 중에서도 서울시에서 거주하고 있거나 일하고 있는 등 생활 기반을 전적으로 혹은 어느 정도 서울시에 두고 있는 이주여성노동자에 한한다. 등록여부, 즉 체류자격은 제한하지 않았다.

다만 예술홍행비자(E-6)로 입국한 여성들은 제외된다. 예술홍행비자로 입국한 여성들의 경우 입국 과정에서도 사기 등의 피해가 많으며, 비자의 원래 목적과는 달리 성매매 업소에서 일을 하게 되는 등의 문제가 많은 것으로 보고된다. 따라서 예술홍행비자로 입국한 여성들의 안전 실태 및 개선방안에 대한 연구 역시 필요성이 높다. 그러나 예술홍행비자로 입국한 여성들과 일반 혹은 고용특례 이주여성노동자들은 그 경험이나 욕구가 달라 함께 하나의 틀로 분석하기 어렵기 때문에 본 연구에서는 예술홍행비자 입국 여성들을 제외하였다. 다만 서울시에서 예술홍행비자 입국 여성들을 위해 이루어지는 정책적 노력들은 전무하므로 추후 이들에 대한 연구를 통해 정확한 실태 파악과 개선방안을 제시할 수 있기 바란다.

또한 결혼이민여성들 중 시장노동을 하고 있는 여성들도 제외되었다. 전문가 인터뷰에서 만난 한 단체 활동가는 이주여성노동자의 범위를 넓혀 결혼이민으로 이주하여 한국에서 경제활동을 하고 있는 여성들도 포함해야 한다는 의견을 제시한 바 있다. 결혼이민여성들 역시 한국의 노동시장 내에서 열악한 위치에 놓여 있고, 이주민으로서 경험할 수 있는 다양한 차별에 노출되어 있을 것으로 예상되나, 합법적 이주민이라는 신분상의 차이로 인해 이주여성노동자들과는 경험의 차이가 클 것으로 사료되어 본 연구에서는 제외되었다. 이 부분 역시 추후 다른 연구로 보완될 수 있기 바란다.

2. 연구방법

연구방법은 문헌연구와 질적 방법, 양적 방법 등 크게 세 가지로 구분된다. 각각에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 문헌 연구 방법

기존연구와 해외 사례 등을 통하여 안전 및 환경에 대한 개념 등을 설정하였다. 또한 이주(여성)노동자의 현황이나 실태, 인권침해문제 등에 대해 다루고 있는 연구를 통해 본 연구에서 사용될 기본 개념의 범위를 설정하고 이를 토대로 질적 조사 및 양적 조사의 틀을 구성하였다. 그리고 통계 자료 및 정책 자료 등을 통하여 이주노동자 및 이주여성노동자의 통계적 현황을 파악하고 서울시 이주노동자 정책 등을 분석하였다.

2) 질적 연구 방법

질적 연구방법으로는 전문가 면접조사 및 이주여성노동자 집단면접(Group Interview)을 실시하였다. 우선 전문가 면접조사는 관련 단체의 대표 및 실무자, 서울시 글로벌센터의 담당 팀장 등을 대상으로 진행하였다. 여기에서는 각 단체의 역사 및 현황, 이주(여성)노동자 관련 사업 현황, 이주여성노동자의 특성 및 경험, 상담사례, 필요한 정책 지원 등이 주로 논의되었다. 서울시 글로벌센터의 경우 서울시의 정책 현황에 대한 정보를 들 수 있었다.

전문가 면접조사를 토대로 이주여성노동자 집단면접의 주요 틀을 구성할 수 있었으며, 이주여성노동자 대상 설문조사 문항을 구성하는 데에도 도움이 되었다. 전문가 면접조사 내용은 각 전문가들의 동의를 얻어 녹음하였으며, 녹취하여 사용하였다. 조사 기간은 2009년 3월 첫 면접조사를 시작으로 5월 한 달간 집중적으로 이루어졌다. 조사에 걸린 시간은 짧게는 30분에서 길게는 3시간까지 소요되었다. 면접 장소는 해당 단체 및 기관 사무실이였다. 면접조사에 참여한 전문가들의 소속 기관은 다음과 같다.

표 1-1 전문가 면접조사 참여자 소속 기관

No.	기관명	No.	기관명
1	한국이주여성인권센터	5	성동외국인근로자센터
2	결혼이민자여성평등찾기	6	막달레나의 집
3	남양주이주노동자여성센터	7	서울글로벌센터 다문화팀
4	성동외국인근로자센터	8	금천외국인근로자센터

이주여성노동자 집단면접은 전문가 면접조사에서 만난 성동외국인근로자센터의 도움으로 1회 진행되었다. 성동외국인근로자센터에서는 본 연구의 취지를 이해하고 센터의 활동이나 사업에 참여하는 이주여성노동자들이 집단면접에 참여할 수 있도록 구성해주었으며, 집단면접 장소를 제공하였다. 집단면접 시 센터 실무자 2명이 자리를 같이 하였으나, 면접이 진행되는 과정에 개입하지는 않았다. 다만 간혹 연구자가 잘 알아듣지 못하는 말이 있을 때 소통에 도움을 주었으며, 그 외에는 청자의 위치에서 함께 하였다. 집단면접에 참여한 이주여성노동자들과 센터 실무자들은 서로 익숙한 관계이기 때문에 집단면접의 분위기를 좋게 하고 연구자들에 대한 신뢰를 갖는데 도움이 되었다고 보인다.

집단면접에는 이주여성노동자 5인, 연구자 2인, 성동외국인근로자센터 실무자 2인 등 9명이 참여하였다. 이주여성노동자 5인의 일반적 특성은 아래의 <표 1-2>와 같다. 면접내용은 참여자들의 동의 하에 녹음하였으며, 녹취하여 사용하였다. 면접에는 3시간 30분이 소요되었다.

집단면접이 이루어지기까지는 쉽지 않은 과정들이 있었다. 기본적으로 이주(여성)노동자들은 주당근무시간이 길고 주말에도 예기치 않게 근무하여야 하는 상황들이 자주 발생하기 때문에 평일이나 주말 모두 연구자를 위해 일부러 시간을 내 주기 쉽지 않은 상황에 있다. 또한 주말에 외국인근로자센터 등에서 한글교실이나 컴퓨터 수업을 듣고 있는 경우 수업 시간을 피하여 만나야 했으며, 기타 다른 센터 활동에 참여하는데 방해가 되지 않도록 날짜와 시간을 조정해야 했다. 또한 참여하기로 약속한 여성들 중 집단면접일 당일에 갑자기 근무를 해야 하는 상황이 발생하여 참여하지 못하기도 하였다. 이러한 과정들은 이주노동자들의 경우 삶에서 일이 지배하는 범위가 상당히 넓은다는 것을 느끼는 계기가 되었다. 이주노동자들의 경우 국내 노동자들이 기피하는 소위 3D업종에 종사하는 경우가 많고, 특히 미등록 노동자(불법 체류자)의 경우에는 근무환경이 열악한 소규모 작업장에서 일하게 될 가능성이 높다. 이러한 일터에서는 법정 근로시간 등 노동자들의 권익 보호를 위한 기본적인 법적 장치들이 정확하게 작동하리라 기대하기 어렵다. 따라서 이러한 환경에서 근무하는 국내의 남녀 노동자들과 마찬가지로 이주노동자들 역시 주당근무시간이 많을 수 있으며, 이는 하루 24시간이라는 정해진 시간량 속에서 일로 보내야 하는 시간이 많아 자신이나 타인을 위한 여가의 시간을 가질 수 없음을 의미한다. 일 이외의 여가 시간이 적다는 것은 그만큼 임금노동 이외의 활동이 제한된다는 것을 말해준다. 뒤에서 좀 더 자세히 살펴보겠지만 이는 이주노동자들의 생활이나 입지를 열악하게 만드는 하나의 요인이 된다.

표 1-2 이주여성노동자 집단면접 참여자의 일반적 특성

No.	성명	나이	출신국가	이주기간	직업
1	부은영	39	중국	8년	축산업
2	오영숙	40	몽골	7년	제조업
3	한지혜	32	베트남	8년 이상	재봉사
4	이다영	25	인도네시아	2년 5개월	제조업
5	장미자	27	베트남	5년	재봉사

※ 주 : 성명은 가명으로 표기함

한편, 집단면접은 한국어로 이루어졌다. 연구자가 사용할 수 있는 언어에 한계가 있을 뿐만 아니라, 피면접자들의 모국어가 각각이어서 통역을 사용하는 데에도 제한이 있었기 때문에 집단면접 참가자를 구성할 때 한국어 능력이 중요한 조건이 되었다. <표 1-2>에서 보는 바와 같이 이다영씨를 제외한 나머지 여성들은 5년 이상 한국에 있었던지라 한국어가 매우 능숙하여 연구자와의 소통에 큰 무리가 없었다. 이다영씨의 경우 아직 한국어가 능숙하지 않아 집단면접에 다른 사람들처럼 적극적으로 참여하지는 못했다. 장미자씨도 상대적으로 한국어가 능통한 편은 아니나, 소통에 큰 무리는 없었고 장미자씨가 소통에 어려움을 겪을 때에는 같은 국적인 한지혜씨가 도와주어 큰 문제는 없었다고 판단된다.

3) 양적 연구 방법

이주여성노동자 집단면접을 통해 구성한 설문지를 바탕으로 이주여성노동자 대상의 양적 조사를 실시하였다. 양적조사는 이주여성노동자들이 전반적으로 어떠한 경험을 하고 있는지 그 실태를 파악하기 위해 실시되었다. 설문지는 2인의 전문가에게 자문을 받아 수정 후 확정하였으며, 중국어·네팔어·몽골어·베트남어·인도네시아어·필리핀어·태국어·스리랑카어 등 8개 국어로 번역하였다. 번역하는 과정에서 연구자의 질문 의도가 왜곡되거나 희석 혹은 과장되지 않았는지를 검토하는 과정이 있어야 하나, 언어가 다양한 탓에 점검까지는 이루어지지 못했다. 다만 연구자들이 조사원들과 함께 조사를 실시하면서 이주여성노동자들과 최대한 소통하고자 하였다.

설문조사는 2009년 7월 한 달간 이루어졌다. 설문조사 대상자들은 서울에 위치한 외국 인근로자센터 및 사회복지관, 단체 등의 도움으로 구할 수 있었다. 단체 등의 모임에 참가하거나 상담하고자 방문한 사람들, 무료진료 시 방문한 사람들이나 한국어교실 참가자들 등을 대상으로 조사를 실시하였고 해당 기관 등에서 마련해 준 장소에서 진행되었다.

조사에 도움을 준 단체 및 기관과 응답자들의 특성은 <표 1-3>과 같다. 기관 및 단체 등의 위치를 서울로 한정된 이유는 본 연구가 서울시라는 지역적 테두리 내에서 이루어지는 점을 감안하여 되도록 거주지 혹은 일터의 위치가 서울인 여성들로부터 설문을 받을 수 있도록 하기 위한 것이었다.

설문조사도 집단면접과 마찬가지로 평일에는 실시가 불가능하여 매주 일요일마다 이루어졌다. 다만 <중국 동포의 집>에서 실시된 조사의 경우 쉼터 입주자들을 대상으로 실시했기 때문에 평일에 조사가 이루어졌다.

■ 표 1-3 ■ 설문조사 협조기관 및 기관별 응답자 특성

No.	기관	응답자 특성
1	중국동포의집	쉼터입소자
2	성동외국인근로자센터	아시아프렌드십 참가자
		무료진료 참여자
		지구촌학교 참여아동 어머니
3	용산나눔의집	모임 참가자
4	한국외국인근로자센터	방문상담자
		무료진료 참가자
5	유락종합사회복지관	한국어교실 교육생
6	중국조선족복지선교센터	모임 참가자

제3절 연구배경

1. 서울시 여행(女幸) 프로젝트

서울시에서는 민선4기 대표적인 여성정책으로 ‘여성이 행복한 도시 프로젝트(이하 여행 프로젝트)’를 2007년부터 시작했다. 2010년까지 시행될 계획인 여행 프로젝트는 ‘돌보는 서울’, ‘일있는 서울’, ‘넉넉한 서울’, ‘안전한 서울’, ‘편리한 서울’ 등 5개 핵심 정책 영역으로 구성되어 있으며 도시 여성의 일상적 삶 전반에 여성의 관점을 통합하여 삶의 질 향상을 목표로 한다(조영미 외, 2007). 여행 프로젝트는 서울시의 전 실·국 및 25개 자치구를 실행주체로 하고 있으며, 도시공간의 여성 불편, 불쾌, 불안 요소 해소를 통해 한계나 개선점도 많이 있지만 여성정책의 지평을 확대하는데 기여했다는 평가도 받고 있다.

여행 프로젝트는 그동안 임금노동을 하는 성인남성의 시각으로 구성된 도시 공간에 여성의 시각을 반영함으로써 도시 정책 전반의 성주류화를 모색하고자 기획되었기 때문에 무엇보다도 서울시정에 대한 여성의 적극적인 참여가 동반되어야 한다. 이에 여행 프로젝트는 실시 과정에서 시민들이 참여할 수 있는 통로를 다양한 방안으로 모색해왔으며(〈표 I-4〉 참조), 이는 여행 프로젝트가 성인지적 거버넌스를 실현하는 데에도 관심이 있었음을 보여준다.

■ 표 I-4 ■ 여행 프로젝트의 시민 참여 유형

No.	명칭	구성	주요 활동	운영주체
1	여행 동반자	교수, 연구자, 단체 및 시설장 등	- 시정에 대한 자문 - 여행 프로젝트에 대한 의견 개진	서울시 서울시여성가족재단
2	여행 포럼단	전업주부, 교수, 단체 및 시설 관계자 등	- 자치구 사업에 대한 평가 및 의견 개진	25개 자치구
3	여행 프로슈머	일반여성시민	- 도시 공간의 문제점 발굴 및 개선방안 제언	사안별 운영

본 연구는 여행 프로젝트의 시민 참여 형태 중 ‘여행 프로슈머(prosumer)’⁵⁾와 관련이 있다. 여행 프로슈머는 프로슈머 조사가 필요한 사안이 발생할 때마다 일반시민여성들로 구성하여 조사를 실시하고 개선방안을 제언하는 방식으로 운영된 여행 프로젝트 거버넌스의 하나이다. 여행 프로슈머 조사 및 활동은 여행 프로젝트 사업의 일환으로 서울시여성가족재단에서 2008년도에 처음 실시하였다. 그동안 여행 프로슈머가 활용된 사례는 〈표 I-5〉와 같다.

여행 프로슈머 조사는 서울시 내 주요 공공시설 및 서비스 이용에 있어 여성들이 경험하는 불편, 불안, 불쾌 요소가 무엇인지를 점검하기 위해 실시되었다. 조사는 일반여성시민으로 구성된 프로슈머단을 통해 체크리스트에 따른 현장 전수 조사, 사진촬영, 직접 시설을 이용해보고 작성하는 관찰기술지, 이용자 대상 만족도 조사 등의 방법으로 진행되었다. 여행 프로슈머 조사의 실시 목적은 도시의 물리적 환경에 여성의 경험과 시각을 반영하여 점검하고 개선함으로써 여행 프로젝트의 실효성을 높임과 동시에, 일반 시민여성들이 정책평가 및 대안제시에 직접 참여하는 로컬 거버넌스(local governance)를 실현하는데 있다.

5) ‘프로슈머’는 생산자(producer)와 소비자(consumer)의 합성어로, 엘빈 토플러가 『제3의 물결』에서 처음 사용한 용어이다. 프로슈머란 소비만 하는 과거의 수동적 소비자에서 벗어나 소비뿐만 아니라 직접 제품의 생산·개발·유통과정에 참여하는 ‘생산적 소비자’를 의미한다. 즉 프로슈머는 전문가에 비해 뒤지지 않는 지식과 경험을 가진 능동적인, 자발적인, 적극적인, 참여하는 생산하는 소비자이다. 여행 프로젝트와 관련하여 프로슈머란 도시 공간을 여성의 경험과 시각으로 살펴보고 발견되는 문제점을 개선할 수 있도록 개선방안이나 새롭게 요구되는 정책들을 제안하는 ‘정책 프로슈머’라고 말할 수 있다.

표 1-5 여행 프로슈머 활용 사례

No.	조사명(연도)	조사내용	조사대상	활동인원/기간
1	서울시 지하철 및 지하철도상가 여자화장실 안전실태 (2008)	- 비상벨, 조도, 위치 등 안전요소 체크리스트에 따른 점검 및 사진 촬영 - 관찰기술지 작성 - 이용자 설문조사	- 지하철 284개소 - 지하철도상가 20개소	- 여성 30명 (20대~50대) - 10일간
2	서울특별시 공영주차장 및 지하보차도 안전성 및 편리성 조사 (2008)	- 비상벨, 취객 관리, 안내표지 등 안전 및 편리요소 체크리스트에 따른 점검 및 사진 촬영 - 이용자 설문조사 - 프로슈머 종합토론회	- 공영주차장 151개소 - 지하보차도 27개소 - 지하보도 77개소	- 여성 22명 (30대~50대) - 10일간
3	서울시 브랜드콜택시 이용실태 및 만족도 조사 (2008)	- 이용실태 및 서비스 만족도, 수요도, 개선과제에 대한 전화 설문조사	- 이용자 416명	- 여성 6인 (30대~50대) - 7일간
4	서울시 영유아플라자 이용실태 및 만족도 조사 (2008)	- 이용행태 및 만족도, Needs에 대한 이용자 설문조사	- 이용자 818명	- 여성 12인 - 6일간
5	여행시설 평가인증 현장 실사 (2009)	- 여행 화장실, 주차장 가이드라인에서 제시된 지표를 중심으로 현장평가 및 사진 촬영	- 화장실 167개소 - 주차장 167개소	- 여성 6인* - 18일간

* : 현장실사에 참여한 전문가(여성건축가) 12인 및 여행 포럼단 24인은 제외된 숫자임.

그동안 진행된 여행 프로슈머 활동은 의의와 함께 개선점도 가지고 있다. 우선 여행 프로슈머 조사는 도시의 시설물이나 서비스에 대해 일반적인 여성들의 이용경험을 파악하고 이를 정책에 반영하는 적극적인 형태의 정책적 노력이라는 점에서 의미가 있다. 서비스에 대한 만족도 조사는 정책 연구 혹은 정책 평가 등의 일환으로 실시되는 경우가 있으나, 특히 시민들이 통상 이용하는 시설에 대해 여성의 경험과 필요를 발굴하여 반영하고자 했다는 점에서는 여행 프로슈머 조사 및 활동이 갖는 차별성이 있다고 보인다. 버스나 지하철과 같은 대중교통, 공공 화장실, 주차장, 보도, 버스 정류장 등 도시에서 시민들이 일상적으로 이용하는 시설물은 흔히 장애유무나 연령은 주요하게 고려할 필요가 있으나, 성별에 따른 차이는 반영되지 않아도 되는, 성중립적(gender-neutral)인 것으로 여겨지고 있다. 여행 프로슈머 조사 및 활동은 그러한 통념이 맞지 않을 수 있다는 전제에서 출발한 것으로서, 남성중심적으로 건설된 도시 공간에 대한 검토와 개선이 필요하다는 점

을 시사한다. 참고로 여행 프로슈머 조사 지표 사례는 <표 1-6>과 같다. 여기에 제시된 조사 지표는 2008년도에 프로슈머 조사로서는 처음 실시된 ‘서울시 지하철 및 지하도상가 여자화장실 안전실태’에서 개발, 사용된 지표이다.

표 1-6 여행 프로슈머 조사 지표 예시

조사 방법	항목	조사지표
이용자 설문조사	이용행태	화장실 이용빈도 및 이용시간대
	일반 불편사항	지하공간 내 여자화장실의 불편 요소
	안전성	야간 화장실 이용시 안전위험 경험, 불편한 점, 임시대처법
		지하철/지하도상가 이용시 도난이나 성희롱, 성폭력 위험 인식
		지하철/지하도상가 이용시 폭행이나 성희롱, 성폭력 피해경험 유무 및 피해장소
	안전대책	화장실을 안전하게 이용하기 위해 필요한 대책 수요
		화장실의 안전성, 접근성, 편의성, 개선방안
관찰기술지	접근성	출구 및 개찰구에서부터 거리, 보행약자 접근성
	안전성	화장실 위치, 여성화장실 외부 노출정도, 화장실 안전장치 설치 여부, 화장실 문과 천정·바닥과의 거리, 문 잠금장치 등
	편리성	조사시간대 화장실 혼잡정도, 유모차 이용자 및 아이 동반자의 이용 편리성, 노약자 및 장애인의 이용 편리성 등
	안전대책	화장실 접근성, 안전성, 편리성 및 기타 불편사항 개선방안 제안
지하철 화장실 전수조사 체크리스트	출입구	내부분리형, 일반분리형, 완전분리형 구분 여성 및 남성화장실 외부 노출정도, 남성의 여성화장실 경유정도
	시설조건	동선불편, 위생상태 불량, 조명 불량 정도
	안전장치	비상벨 유무, 작동 여부 천정/문틈, 바닥/문틈, 화장실 문틈 간격 잠금장치 불량
	편의시설	장애인 화장실 유무, 장애인 화장실 남녀구분 아동용 변기, 기저귀 교환대 설치 유무

※ 자료 : 공선희 외(2008)

그러나 여행 프로슈머 조사 및 활동은 몇 가지 점에서 개선이 필요하다. 첫째, 여행 프로슈머는 조사대상이 주로 물리적 환경에 집중된다는 측면이 있다. <표 1-5>에서 제시된 여행 프로슈머 사례 중 브랜드 콜택시 및 서울시 영유아플라자 이용실태의 경우 서비스에 대한 만족도 조사이지만, 대중교통이나 시설을 이용함에 있어서의 만족도 조사이기 때문에 물리적 환경에 집중되고 있다는 점에서 예외는 아니다. 그러나 여행 프로슈머의 조사 대상은 물리적 환경을 넘어 사회적 환경에까지 확대될 필요가 있다. 그렇지 않을 경우

도시에서 여성들이 경험하는 불평등이나 불편함은 사회·문화적인 젠더 위계의 전복 없이 몇몇 시설의 구조나 서비스의 질적 향상을 도모함으로써 해결될 수 있는 것으로 축소될 수 있다. 따라서 사회적 인식이나 문화적 배제, 법·제도의 미비에서 야기되는 실질적 평등의 한계 등에 대해서도 프로슈머 조사 및 활동에서 관심을 가질 필요가 있다.

둘째, 그동안의 여행 프로슈머는 ‘여성’을 단일한(monolithic) 집단으로 전제하고 있다는 한계가 있다. 기존의 여행 프로슈머에서 시설이나 서비스를 이용하는데 있어 불편함이나 불쾌함을 느끼는 ‘여성’은 대한민국 국적을 가진, 이성애자인, 비장애인인, 중산층인, 기혼인, 어린 자녀가 있는 여성이라고 전제된다. 그럼으로써 서울에서 생활하고 있는 여성이 다양하다는 사실과 그 다양한 여성들의 다양한 경험과 요구가 무엇인지 드러나지 않게 된다. 특히 성적 소수자 여성이나 장애여성 등과 같이 소위 말하는 ‘정상성’에서 벗어난 집단들의 경험이나 필요는 파악하기 어렵게 된다. 이는 도시공간이나 시정을 다른 의미에서 또 다시 편협하게 만드는 결과를 낳을 수 있다. 따라서 다양한 여성들이 도시공간과 관계 맺는 다양한 방식이 가시화될 수 있도록 프로슈머 조사 대상 선정이나 조사 지표 구성, 프로슈머 참여 여성 구성에서 다양성을 확보해야 한다.

셋째, 여성 프로슈머들의 역할이 제한적인 측면이 있다. ‘프로슈머’라는 용어가 가지고 있는 의미를 정확하게 살리기 위해 정책 프로슈머는 조사 대상 선정, 조사 항목 구성, 조사 지표 설정, 조사, 조사 결과 분석, 조사 결과 보고 등 모든 과정에 주도적으로 참여하여야 한다. 그러나 기존의 프로슈머 조사에서는 여성 프로슈머들이 조사 과정에만 참여하는 경향이 있었다. 물론 조사 실시 이후 프로슈머들이 조사 과정이나 조사 결과에 대하여 의견을 개진하고 토론할 수 있는 장을 마련한 경우도 있으나, 이 경우에도 프로슈머 활동 범위가 제한적인 것은 마찬가지이다. 중요한 것은 조사의 대상과 내용을 결정하는 과정에 프로슈머의 참여가 있어야 한다는 것이다. 그렇지 않을 경우 정책 프로슈머와 일반적인 설문조사원과의 차이가 사라진다. 따라서 프로슈머의 활동 범위, 참여 정도의 폭을 넓히고, 조사 실시 이전 단계에서부터 프로슈머의 개입이 가능할 수 있도록 만들어야 한다.

프로슈머 조사 및 활동에 대한 이와 같은 문제제기를 통해 본 연구에서는 조사 대상의 성격을 물리적 환경에 국한하지 않고, 그동안 서울시 정책에서 소외되어 왔던 여성 집단인 이주여성노동자들이 서울시의 법, 제도, 문화, 시민의식, 물리적 환경 등을 평가할 수 있도록 틀을 구성하고자 하였다. 연구 방법에서도 이주여성노동자들의 경험을 파악할 수 있는 다양한 방법을 사용하고자 하였다.

2. 여성안전평가(Women's Safety Audits)

여성안전평가(Women's Safety Audits, 이하 WSA로 표기)는 캐나다에서 처음 시작된 것으로서, 여성의 관점으로 도시 환경을 점검하는 도구이자 과정을 의미한다. WSA는 ‘여성과 아동에게 가해지는 공적 폭력에 관한 도시 협의회(Metropolitan Action Committee on Public Violence Against Women and Children, 이하 METRAC으로 표기)’에서 처음 개발하였다.

WSA는 공공장소 및 준공공장소(public and semi public places)에서의 여성 안전을 강화함으로써 성희롱 및 폭력을 예방하기 위한 것이다. 여기에서 말하는 공공장소 및 준공공장소에는 공원, 역 및 버스 정류장, 교통수단, 거리, 일터, 학교(대학 포함), 지하 및 지상주차장, 쇼핑몰의 화장실, 위락시설이나 커뮤니티 센터, 술집 등이 포함된다. WSA는 도시 조성 및 관리 과정에 여성의 목소리를 반영함으로써 성희롱이나 폭력이 발생할 수 있는 여지를 줄이는데 그 목적이 있다. WSA는 물리적 환경이 어떻게 구성되어 있는지가 사람들의 안전에 영향을 미치며, 물리적 환경은 사람들이 보다 안전하다고 느낄 수 있도록 설계될 수 있다는 믿음에 기반하고 있다. 또한 물리적 환경 요소들이 폭력 등 위험행동이 발생할 수 있는 여지를 실질적으로 감소시킬 수 있다는 믿음에 기초해 있다(Women's Initiative for Safer Environments, 2005). METRAC에서 개발한 WSA는 현재 뉴욕, 런던 등 세계 주요 도시들에서 사용되고 있으며, 유엔 해비타트(UN HABITAT)에서도 활용하고 있다.

WSA는 도시의 물리적 환경이 여성들에게 안전한지를 점검한다는 점에서 ‘여성안전평가’이지만, 여성들이 직접 참여하여 감사를 실시한다는 점에서 ‘여성안전평가’라 할 수 있다. WSA는 “공간을 실제로 이용하거나 이용하지 않는 사람들이야말로 그 공간이 안전한지의 여부를 판단할 수 있는 전문가”라는 전제를 가지고 있다. 1992년부터 여성안전평가 관련 활동을 전개하고 있는 캐나다의 ‘안전한 환경을 위한 여성평가단(Womenn's Initiative for Safer Environments, 이하 WISE로 표기)’은 WSA를 실시하기 위해 평가단(Audit Group)을 구성함에 있어 지역사회 단체, 경찰뿐만 아니라 비장애여성, 장애여성, 이주여성, 노인 등 다양한 여성을 포함할 것을 제언하고 있다(Women's Initiative for Safer Environments, 2005).

WSA는 불편과 불쾌의 요소보다는 ‘안전’에 보다 집중하고 있다는 점에서 그리고 다양한 여성집단의 참여가 이루어진다는 점에서 앞서 살펴본 여행 프로슈머 조사와 차이가 있다. 그러나 물리적 환경에 대하여 체크리스트를 통해 점검한다는 점에서 그 대상 및 방법에 있어서는 여행 프로슈머와 유사하다. 참고로 METRAC에서 개발한 WSA의 평가 항목 및 기준은 <표 1-7>과 같다.

표 1-7 안전 평가 기준(METRAC)

항목	평가기준
조명	특정 장소의 조명이 너무 밝거나 너무 어두운가? 조명이 해당 장소를 잘 비추고 있는가? 조명이 안내표지판을 잘 비추고 있는가? 조명이 고장일 때 어디로 연락해야 하는지 알 수 있는가? 25미터 떨어진 곳에 있는 사람의 얼굴을 식별할 수 있는가? 조명이 나무 등에 가려져 있는가? 조명이 보행로나 골목길을 잘 비추고 있는가?
시야확보	내 앞에 무엇이 있는지 확실히 볼 수 있는가? 기둥, 모퉁이, 벽, 덩굴, 광고물, 눈더미 등으로 인해 시야가 가려지지 않는가? 내 앞에 무엇이 있는지 쉽게 알아볼 수 있다면 무엇 때문인가?
고립감	주위에 있는 사람이 누구인지 볼 수 있고 그 사람의 소리를 들을 수 있는가? 그리고 누군가 나를 볼 수 있거나 나의 소리를 다른 사람이 들을 수 있을 때 내가 그 사실을 알 수 있는가? 비상벨이나 비상전화 같은 장치가 나와 가까운 곳에 있음을 알 수 있는가? 모니터나 감시 장치가 있는가? 내가 필요할 때 나의 요구에 우호적으로 도움을 줄 수 있는 곳이 근처에 있는가? (예 : 프렌드십센터, 이주민센터, 회교사원 등) 그 지역은 보안회사, 경찰, 지역순찰프로그램 등이 순찰하고 있는가?
위협 가능 지역	누군가 숨어 있을 수 있는 곳이 있는가? 건물 안이나 주변에 내가 더 위협적으로 느껴지는 특정한 장소가 있는가?
유지, 관리	주변에 쓰레기가 방치되어 있는가? 반달리즘(vandalism)의 흔적이 있는가? 부서지거나 망가진 설치물이 있는가?
안내표지식별	표지판의 글자는 충분히 식별 가능한가? 위급 상황 시 도움 받을 수 있는 정보를 알려주는 표지판을 찾을 수 있는가? 비상계단이나 비상전화 등 중요한 정보를 알려주는 시각적 기호가 있는가? 표지판은 외국어를 사용하는 사람도 이해하기 쉬운가? 표지판은 휠체어에 앉아 있는 사람이나 시각장애인도 식별할 수 있도록 설치되어 있는가? 건물의 개폐시간 정보가 게시되어 있는가?
동물	지역 내 애완동물이 있는가? 동물로 인해 지저분해진 지역이 있는가?
접근성	휠체어 이용자가 접근할 수 있도록 램프가 설치되어 있고, 이용가능한가? 그 장소/건물은 보행에 장애를 가진 사람이 쉽게 접근할 수 있는가? 방문자 확인창, 우편함, 각종 정보가 비치된 선반 등은 적절한 높이에 위치해 있는가?
계단	조명의 밝기는 안정감을 주는가? 계단을 이용할 때의 느낌이 어떠한가? 밤에도 그 계단을 이용할 의사가 있는가? 내가 도움을 요청할 때 다른 사람이 그 소리를 들을 수 있는 구조인가?

(계속)

항목	평가기준
엘리베이터	조명의 밝기는 안정감을 주는가? 어떤 분위기로 엘리베이터가 설계되었는가? 엘리베이터 안에서 도움을 요청하는 방법을 알 수 있는가? 중요한 정보를 나타내주는 시각적 기호가 있는가? 점자로 표시되어 있는가?
범죄예방	어려운 상황에 대처할 수 있도록 훈련받은 안내직원이 있는가? 불안한 행동에 대처할 방법이나 경찰이 있는지의 여부를 내가 인지할 수 있는가? 영업시간 이후 적절한 방법이 이루어지고 있는가? 안전 문제에 대처할 수 있는 방법이나 경찰이 있는지의 여부를 내가 인지할 수 있는가?
주차장	주차장 벽의 색깔은 조명의 효율성을 높여주는가? 출구와 주요 통로는 잘 구분되는 색이나 기호를 사용하여 분명하게 식별되도록 표시되어 있는가? 도움을 요청하는 소리를 들을 수 있는 거리는 어느 정도인가? 위험한 구역이 있는가?
로비/출입구/대기실	밖에서 접근이 쉬운 구조인가? 밤에 로비에 혼자 있을 때 사람들로 부터 위협을 느끼는가? 휴게실에서 불안감을 느끼는가?
전반적인 디자인	익숙하지 않은 곳에서 길을 쉽게 찾을 수 있는가? 건물에 접근하기 쉬운가? 보행에 장애를 가진 사람이 건물에 접근하기 쉬운가? 표지판은 휠체어에 앉아 있는 사람이나 시각장애인도 식별할 수 있도록 설치되어 있는가?

※ 자료 : Women's Initiative for Safer Environments(2005)

WSA가 여성의 ‘안전’ 문제에 주목하면서 시설물이나 공간의 설계 및 운영 등 물리적 환경에 대한 평가에 집중하는 것은 WSA의 ‘안전(Safety)’ 개념이 공간 이용과 관련하여 위험이 없는 상태를 의미하기 때문이다. METRAC은 “진정한 안전이란 위협, 신체적 상해, 폭력이나 범죄, 괴롭힘(harassment)에 대한 공포에 직면하지 않고 공간을 이용할 수 있는 자유”라고 정의한다.⁶⁾ METRAC은 특히 여성들이 폭력을 경험할 위험이 더 높다고 보는데, 이는 여성이 사회적으로 주변화된 집단(marginalized group)이기 때문이다. 따라서 METRAC은 여성뿐만 아니라 다른 사회적 약자의 안전 문제에도 주의를 기울일 것을 제안한다. METRAC은 “사람들의 태도나 행동은 주변의 다른 사람들이 안전함과 편안함을 느끼는가에 영향을 미친다. 이는 사회적 환경의 일부이다. 이러한 사회적 환경 및 태도, 행위 등은 그 사회 내 권력 관계의 반영이다. 사회적으로 권력을 적게 가진 사람들은 공격적 폭력의 희생자가 되기 더 쉽다”고 주장한다.⁷⁾

6) <http://www.metrac.org/programs/safe/why.htm>

7) 일례로 캐나다의 경우 유색인종이 전체 인구의 13%를 차지하는데, 전체 혐오 범죄 희생자의 57%가 유색인종으로 나타난다. 다른 캐나다인들보다 범죄 희생자가 될 우려가 2배인 것이다. 특히 흑인 집

METRAC의 이러한 관점은 적절하지만 ‘안전’의 의미를 보다 맥락적으로 고려할 필요에 대해서도 생각해 보아야 한다. 안전은 직접적인 신체적·정신적 두려움이나 위해가 없는 상태인 동시에 어떤 물리적·사회적 요인이나 조건들이 결과적으로 그 사람의 사회구성원으로서의 위치를 취약하게 만들지 않는 상태일 수 있다. 다시 말해서 이주노동자들에 대한 차별적인 시선을 가지고 있는 사회에서 그 차별적 태도가 직접적인 욕설이나 폭행으로 나타난다면 이것이 안전하지 못한, 위험한 상태이기도 하지만, 직접적인 욕설이나 폭행으로 표현되지 않더라도 그로 인해 이주노동자들에게 내국인과는 다른 서비스가 제공되거나 서비스의 일부가 제한된다면 그리고 그로 인해 실질적으로 이주노동자들이 내국인이라면 겪지 않을 불편함이나 어려움을 느끼고 있다면 이것 역시 이주노동자들의 입장에서 안전하지 못한, 위험한 상태라고 말할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 이주여성노동자들의 안전 혹은 위험 이슈를 보다 폭 넓게 다루고자 하였다. 이주여성노동자들이 입국하는 과정, 입국 이후 생활 과정, 고국으로의 귀국 이후 상황 등에 걸쳐 법이나 제도, 서비스이용, 거주 및 교통 환경, 동료집단, 일터에서의 차별, 교육 및 상담 등 다양한 요소들을 포괄하고자 한다.

제4절 기대효과

본 연구는 다음과 같은 기대효과를 갖는다.

첫째, 서울시 여성정책에서 잘 드러나지 않았던 집단인 이주여성노동자들의 경험을 가시화함으로써 추후 서울시 여성정책의 대상을 확대하고 여성정책의 효과성을 높일 것이다. 이는 또한 결과적으로 서울시가 다문화 도시로서 균형 있는 정책을 수립, 시행하는데 기여할 것으로 보인다.

둘째, 여행 프로젝트의 다양성 및 실효성 확보에 기여할 것이다. 그동안 여행 프로젝트는 중산층 유자녀 기혼 여성을 위주로 하는 사업이 대다수를 차지하여, 사업 대상층이 협소하며 사업의 실효성이 적다는 지적을 받아 왔다. 본 연구는 그동안 여행 프로젝트에서도 다루어지지 않았던 이주여성노동자들의 목소리를 전달함으로써 추후 여행 프로젝트에서 이주여성노동자 관련 정책이나 사업이 마련되어 여행 프로젝트가 서울시 내의 다양한 여성들을 포함할 수 있도록 하는데 기여할 것으로 보인다.

단과 동남아시아인 집단이 혐오 범죄의 목표가 되는 경우가 가장 빈번하다. 이러한 혐오 범죄의 절반 정도가 폭력(폭행, 협박, 괴롭힘, 강도 포함) 범죄인 것으로 보고된다. 출처는 <http://www.metrac.org/programs/safe/why.htm>

I

이론적 배경

II 이론적 배경

제1절 선행연구 검토

이주(여성)노동자에 관한 선행연구들은 공통적으로 산업연수생 제도나 그 대안으로 도입된 고용허가제도가 국내에 거주하고 있는 이주노동자들의 권리를 보호하기에는 제도적인 한계가 있음을 지적하면서, 이주노동자들의 권리 증진 및 인권 보호를 위해 여러 가지 정책적 뒷받침이 필요하다고 보고한다. 일례로 한국에 거주하고 있는 이주노동자들의 현황 및 인권실태에 대한 광범위한 조사를 실시한 전북대학교사회과학연구소 외(2002)의 경우 산업연수생에 대한 처우가 1995년 이후 점차 개선되고는 있으나, 장시간 노동과 저임금, 폭언·폭행, 여권 압류 등의 문제가 여전히 심각하며, 미등록노동자들의 인권침해 실태가 상대적으로 더 심각한 것으로 나타난다. 특히 이주여성노동자들의 경우 성희롱이나 성폭력, 성매매 제의 등에 노출되어 있는 것으로 보고된다.⁸⁾ 이 연구에서는 이에 대한 대안으로 고용허가제의 도입을 통해 외국인노동자를 ‘근로자’로서 자리매김하는 것이 필요하다고 지적한다.

그러나 고용허가제 도입 이후 이주노동자 실태를 분석한 연구들에 따르면 고용허가제는 대안이 아님을 알 수 있다. 일례로 원숙연(2008)은 산업연수제도에서 고용허가제로의 전환이 이주노동자의 노동권의 측면에서는 진일보한 것이지만, 외국인근로자에 대한 지원 서비스가 최소한의 부분에 대해서만 제한적으로 이루어지고 있고 자유유직은 물론 사업장 이동도 금지됨으로써 인권침해 논란에 중심의 서 있다고 평가한다. 특히 김현미 외(2003)는 고용허가제에 대한 성인지적 관점에서의 심층적 연구 및 검토가 필요하다고 지적한다. 이전의 산업연수제에 비해 고용허가제 실시 이후 상대적으로 이주여성노동자의 도입비율이 감소하거나, 국내에 도입되더라도 미등록 상태로 빠지는 비율이 여성에게 훨씬 더 높게 나타나고 있는 현상이 발견되기 때문이다. 이는 사업주의 노동인력 선발에 대한 권리

8) 이주여성노동자들이 경험하는 성희롱 문제에 관한 연구로는 김민정(2003)이 있다. 이 연구는 산업연수생 제도 하에서 국내로 이주한 남녀 노동자들을 대상으로 성역할 이데올로기, 성희롱 행위 인식 정도, 성희롱의 직·간접적 경험 정도, 성희롱 가해자 유형 및 성희롱 발생 장소 등에 대하여 묻고 있다

가 상대적으로 높아지면서 여성노동력을 배제하는 경향에 의한 것으로 추정되지만, 제도적으로 혹은 제도 운영상 여성 노동이주 희망자에게 차별적이거나 불리한 측면은 없는지 연구될 필요가 있다는 것이다.

한국에서 일하고 있는 이주노동자들이 일터에서 경험하는 고충이나 차별 문제들은 국내 노동자들이 경험하는 그것과 닮아 있다. 이주노동자들의 현실은 한국사회의 노동현실을 비추는 거울과도 같다. 쓰지모토 도시코(2006)의 연구에서 나타나는 이주여성노동자들의 직업세계에서의 경험은 성별분업이나 성별직종분리, 성별임금격차, 유리천장, 직장 내 성희롱 혹은 성폭력 등을 포함하고 있다. 이는 한국 사회에서 구조화되어 있는 성별 위계가 이주여성노동자들에게 고스란히 반영되고 있음을 보여준다. 물론 이주여성노동자들은 여성노동자임과 동시에 저개발국가에서 온 이주노동자이기 때문에 경험하게 되는 인종적인 경험들을 또한 가지고 있음은 당연하다. 이는 이주노동자를 고용하고 있는 사업장 내 한국인 근로자들이 가지고 있는 배제적 태도(오계택 외, 2007)에서부터 산업재해의 위험성이 크고 건강검진 등에서 소외되는 문제(김규상 외, 2007), 공장 내 기숙사의 안전하지 못함 등 거주 불안전성의 문제(쓰지모토 도시코, 2006) 등 다양하게 나타난다.

이에 한국에서 거주하고 있는 이주노동자들의 인권을 보호하기 위한 노력의 일환으로 이주노동자들의 사회권⁹⁾에 대한 논의가 진행되고 있다. 특히 국가인권위원회를 중심으로 이루어지고 있는 논의들은 최근의 한국 사회가 저출산고령화, 가족구조의 변화 등 새로운 사회적 위험이 출현하고 있으며 사회적 취약계층의 사회적 배제가 심화, 확대되고 있다고 진단하면서 이주노동자를 우선적으로 보호해야 할 사회적 취약계층의 하나로 보고 있다. 한국이 사회권 규약의 당사국으로서 자국내 타국 거주민에 대한 사회권 보호의무를 가지고 있으며, 출신국가나 출신민족, 피부색, 인종 등을 사유로 하는 차별을 금지하고 있음에도 불구하고 외국인이나 이민자, 혼혈인에 대한 배제와 차별은 다양한 영역에서 일어나고 있기 때문이다(이숙진, 2007). 이러한 논의에 따르면 이주노동자는 <표 II-1>과 같은 세 가지 영역의 인권이 보장되어야 한다. 여기에서 이주노동자의 인권은 자유권과 평등권,

9) '사회권'은 '적정한 경제적 보장에 대한 권리를 비롯해, 완전한 사회적 유산을 공유하고 그 사회의 보편적 기준에 따라 문화적인 존재로서 생활을 영위하는 권리'로 정의된다(Marshall and Bottomore, 1992, 신영전, 2008에서 재인용). 신영전(2008)에 따르면, 사회권은 1948년 유엔 총회에서 채택한 '세계인권선언'을 토대로 한다. 세계인권선언은 인권에 대한 국제적인 논의에 의해 최초로 모든 나라가 지켜야 할 보편적인 기준을 제시하고 있다는 점에서 특별한 의미를 갖지만, 시민·정치적 권리(자유권)의 내용이 주를 이루고 상대적으로 경제·사회·문화적 권리(사회권)의 내용이 미비하다는 판단 하에 사회권을 인권규약에 포함시키는 논쟁이 진행되었다. 그리고 1966년 12월 유엔총회에서 '경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약(A규약 또는 사회권 규약)'과 '시민, 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약 또는 자유권 규약)'을 분리해서 채택하게 된다. 사회권 규약에서 보장하는 권리 항목은 노동의 권리(6조), 공정하고 유리한 노동조건의 권리(7조), 노동조합을 결성하고 가입할 권리(8조), 사회보장권(9조), 가정에 대한 지원과 보호(10조), 적절한 생활수준에 대한 권리(11조), 건강권(12조), 교육권(13조), 무상의무초등교육의 권리(14조), 문화권 및 과학권(15조)으로 구성된다(신영전, 2008).

사회권 등 세 가지로 구분되고 있지만, 사실상 자유권과 평등권, 그리고 사회권은 구분되는 개념이라기보다는 상호 깊이 연관된 권리라고 보는 것이 적절하다. 예를 들어 사회권에서의 ‘공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리’는 평등권의 ‘고용에서 차별을 당하지 않을 권리’와 일맥상통하는 부분이다.

Ⅱ 표 II-1 Ⅱ 이주노동자 인권의 세 가지 영역

자유권	평등권	사회권
생명권, 고문의 금지, 노예제도의 금지, 신체의 자유와 안전에 대한 권리, 표현의 자유, 사생활의 자유, 양심의 자유, 종교의 자유, 재판청구권, 거주이전의 자유, 직업선택의 자유, 주거의 자유, 언론·출판·집회·결사의 자유, 학문과 예술의 자유 등	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 용모, 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 병력 등에 의해 고용, 재화, 용역, 교통수단, 상업시설, 토지, 주거시설, 교육시설, 직업훈련기관의 공급이나 이용에서 차별을 당하지 않을 권리 등	근로의 권리, 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리, 노동조합을 결성하고 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리, 사회보장에 대한 권리, 가족·임산부·어린이 보호, 의식주 생활을 누릴 권리, 신체적·정신적 건강을 향유할 권리, 문화·과학·예술 활동의 권리 등

※ 자료 : 설동훈(2007)

선행연구에서는 이주노동자들이 자유구직, 사업장 이동과 같은 직업선택의 자유 제한에서부터 성차별을 당하지 않을 권리와 같은 평등권 침해, 건강검진에서의 배제나 거주 불안정성의 문제와 같은 사회권 침해의 문제를 모두 경험하고 있다고 지적하고 있다. 따라서 본 연구에서는 자유권 및 평등권, 사회권 영역을 모두 포함하는 이주노동자의 인권을 침해하는 요소들에 대하여 검토하고 필요한 정책적 노력들을 제안하고자 한다.

제2절 개념 정의

여기에서는 본 연구에서 사용하는 ‘안전’ 개념을 정의하고자 한다. 우선 ‘안전(安全, Safety)’의 사전적 정의는 “아무 탈이 없음”, “위험하지 않거나 위험이 없음” 등이다. 또한 서울시(2005)에 따르면, 안전은 인간의 기본적인 권리이며 전 인류의 건강과 복지를 유지하고 발전시키기 위한 필요조건으로서 신체적 혹은 정신적 위협으로부터 적절하게 조절되는 상태를 말하며, 하나의 언어로 정의내려질 수 없는 유동적인 상태이다. 단순히 손상이나 위협이 없는 상태만을 의미하지 않기 때문에 안전을 손상예방이라는 협의의 의미로

해석해서는 안 된다(서울시, 2005). 이와 같이 ‘안전’은 위험으로부터 자유로운 상태를 의미하는 것으로 개념화된다. Redmill & Rajan(1997) 역시 우리가 일반적으로 “안전하다”고 하는 것은 위험을 지각하고 있도 그 위험이 수용가능한 낮은 수준의 것일 때를 말한다고 정의한다. 하버드 대학의 로렌스도 마찬가지로 안전이란 허용 한도를 초과하지 않은 것으로 판단된 위험성으로, 위험이란 허용 한도를 초과한다고 판단된 것에 의한 사고 발생 확률 및 유해성으로 정의하였다(인천대학교 위기관리연구센터, 2007에서 재인용).

‘안전’에 대한 이상의 정의에서 볼 수 있듯이 ‘안전’이라는 개념은 ‘위험’ 혹은 ‘위협’과 같이 ‘안전하지 않은 상태나 상황’ 혹은 ‘안전하지 않음’에 대한 정의에서 비롯된다. ‘위험’하다는 것은 ‘해로움이나 손실이 생길 우려가 있거나 혹은 그런 상태’를 말한다. 여기에서 해로움이나 손실은 육체적·정신적 측면, 재산과 같은 생물학적·물질적인 측면을 포함할 뿐만 아니라 권리나 의무 혹은 일정한 사회·경제적 위치, 인간이 인간이기 때문에 가지고 있어야 하고 누려야 한다고 여겨지는 기본적 이익에 대한 침해의 측면 역시 포함하는 것으로 보아야 한다. 다시 말해서, 안전에 개념에는 앞서 살펴 본 자유권 및 평등권, 사회권이 포괄되어야 한다. 이러한 권리들이 적절히 보장되지 않거나 침해되는 상태를 ‘위험’상태로 보아야 하며, 이러한 위험 상태로부터 자유로울 때 이를 안전하다고 지칭할 수 있을 것이다.

이처럼 안전을 보다 포괄적인 개념으로 봄에 따라 안전 이슈가 발생하는 환경 역시 물리적 환경으로만 국한할 수 없게 된다. 본 연구에서 이주여성노동자의 안전 이슈는 물리적 환경 및 사회적 환경에서 발생하게 되는데, 우선 물리적 환경이란 이주여성들이 도시 공간에서 생활(일 및 거주 포함)할 때 이용하게 되는 모든 물리적 공간을 지칭하는 것으로서 일례로 다음과 같은 것들을 포함할 수 있다.

■ 표 II-2 ■ 서울의 물리적 환경 예시

서울의 물리적 환경 예시
① 거주공간 : 골목길 등 거주지 주변 및 거주지 자체 등
② 이동공간 : 버스, 지하철, 택시, 기차 등 이동수단 등
③ 작업공간 : 일터 및 일터에 포함되어 있는 기숙사, 샤워시설 등의 부속 공간
④ 구매공간 : 상점 등 물품 및 서비스를 구매하기 위한 공간
⑤ 위락공간 : 극장, 공원 등 여가를 즐기기 위한 공간

사회적 환경에서의 안전 이슈는 이주여성노동자들이 서울에서 거주하면서 혹은 일하거나 생활하면서 이주민이면서 동시에 여성, 노동자라는 정체성으로 인해 경험하게 되는 차별 및 폭력으로부터의 안전문제를 의미한다. 본 연구에서는 연구 대상이 이주여성노동자

라는 점에서 사회적 환경은 주로 일터에서 맺는 관계나 문화를 중심으로 한다. 사회적 환경에서의 안전 이슈는 일례로 다음과 같은 것들을 포함할 수 있다.

■ 표 II-3 ■ 이주여성노동자의 사회적 안전 이슈

이주여성노동자의 사회적 안전 이슈
① 일반 근로조건 : 노동시간, 업무 외의 비공식적인 일 부과, 부당해고 등
② 모성보호 : 모성보호 의무 불이행 등
③ 성차별 : 성별임금격차, 성별분업, 성별직종분리, 유리천장 등
④ (성)폭력 등 인권침해 : 직장내 성희롱 및 성폭력, 폭언 및 폭행, 감시, 감금, 인종적·문화적 편견 및 배타적 문화 등
⑤ 기타 : 제도적 문제 등

III

이주여성노동자 관련 현황

III 이주여성노동자 관련 현황

제1절 이주여성노동자 관련 통계

여기에서는 이주여성노동자 관련 현황 중 통계적 현황에 대해서 살펴보기로 한다. 우선 전국 및 서울시의 거주 외국인 현황을 검토하고 이 중에서 이주노동자, 그리고 이주여성 노동자가 차지하는 비율을 살펴볼 것이다.

1. 거주외국인 현황¹⁰⁾

2008년 4월 30일 현재 90일 초과 국내거주 외국인주민¹¹⁾은 891,341명으로 전체 주민등록인구 49,355,153명의 1.8%를 차지한다. 국내거주 외국인주민의 성별비율을 살펴보면 여성 408,471명, 남성 482,870명이다. 여성이 외국인주민의 45.9%를 차지하여 남성 54.2%에 비하여 조금 낮은 비율을 보이고 있기는 하나, 성별비율은 거의 유사하다고 볼 수 있다.

지역별 외국인주민수는 경기도가 277,991명(31.2%), 서울 260,019명(29.2%), 경상남도 50,431명(5.7%), 인천 49,253명(5.5%) 순으로 전체 외국인주민의 65.9%가 서울·경기·인천에 거주하고 있는 것으로 나타난다. 성별로 살펴보면 여성 외국인주민은 서울 138,699명(33.9%)¹²⁾, 경기도 115,862명(28.4%), 인천 19,267명(4.7%) 순으로, 남성 외국인주민은 경기도 162,129명(33.6%), 서울 121,320명(25.1%), 인천 29,986명(6.2%) 순으로 높은 지역별 분포를 보인다.

한편 지역별 외국인주민수를 지역별 주민등록인구에 대비해보면 전국 평균이 1.8%인데 반해 서울은 2.5%, 경기 2.5%, 인천 1.8%, 충남 1.8%로 나타나 이들 지역에서 주민등록 인구 대비 외국인주민 비율이 높음을 알 수 있다. 나머지 지역에서는 전국평균보다 낮게

10) 거주외국인 현황에 대한 통계자료는 행정안전부 지방행정국(자치행정과)에서 진행한 「2008년 지방자치단체 외국인주민 실태조사 결과」를 인용하거나 이를 참조하여 재구성하였다.

11) 국적취득자 뿐만 아니라 불법체류자도 포함된다.

12) 행정안전부 지방행정국 자치행정과에 확인하여 서울시 여성 거주외국인원과 비율에 관한 통계오류를 수정하여 사용하였다.

나타나고 있다. 이처럼 외국인주민은 거주민 수 및 주민등록인구 대비 비율 모두 수도권에서 높게 나타난다.

【 표 III-1 】 각 시도별 주민등록인구 대비 거주외국인 (2008년 4월 30일 현재)

(단위 : 명, %)

구 분	주민등록인구	거주외국인 총계					
		전체	비율(%)	여성	비율(%)	남성	비율(%)
합 계	49,355,153	891,341	1.8	408,471	0.8	482,870	1.0
서울특별시	10,206,862	260,019	2.5	138,699	1.3	121,320	1.2
부산광역시	3,579,486	33,192	0.9	15,001	0.4	18,191	0.5
대구광역시	2,492,844	22,822	0.9	10,172	0.4	12,650	0.5
인천광역시	2,678,797	49,253	1.8	19,267	0.7	29,986	1.1
광주광역시	1,416,303	13,077	0.9	6,336	0.4	6,741	0.5
대전광역시	1,477,032	14,682	1.0	8,102	0.6	6,580	0.4
울산광역시	1,104,556	14,667	1.3	5,179	0.5	9,488	0.8
경 기 도	11,164,324	277,991	2.5	115,862	1.0	162,129	1.5
강 원 도	1,503,995	15,236	1.0	8,093	0.5	7,143	0.5
충청북도	1,510,876	22,669	1.5	9,904	0.7	12,765	0.8
충청남도	2,003,398	36,591	1.8	15,477	0.8	21,114	1.0
전라북도	1,855,775	18,423	1.0	10,277	0.6	8,146	0.4
전라남도	1,924,682	20,551	1.1	10,849	0.6	9,702	0.5
경상북도	2,676,548	36,685	1.4	16,082	0.6	20,603	0.8
경상남도	3,200,268	50,431	1.6	16,838	0.5	33,593	1.1
제 주 도	559,407	5,052	0.9	2,333	0.4	2,719	0.5

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 각 비율은 전체 및 지역별 주민등록인구 대비 거주외국인 비율임.

전국의 기초자치단체 중 외국인주민이 1만 명 이상 거주하는 지역은 총 22곳으로 서울과 경기도에 밀집해 있다. 서울시 자치구 중 영등포, 구로, 금천, 관악, 용산, 광진, 동작, 성동, 서대문 총 9지역과 경기도의 안산, 수원, 화성, 성남, 시흥, 부천, 용인, 고양, 김포 총 9지역이 이에 해당한다. 그밖에 인천 남동 및 서구, 충남 천안, 경남 김해도 외국인주민 1만 명 이상 거주지역이다. 한편 각 지자체의 주민등록인구와 대비하여 외국인주민의 비율이 5% 이상인 지자체는 총 10개 지역이다. 서울의 영등포, 금천, 구로, 종로, 용산 총 5개 지역과 경기도 김포, 화성, 포천, 안산 4개, 부산 강서 1개, 충북 음성 1개 지역이

이에 해당한다.

전국의 거주외국인을 국적취득 여부로 구분하여 살펴보면 <표 III-2>와 같다. 전체 외국인주민 중 국적취득자는 65,511명으로 7.4%가 국적을 취득한 것으로 나타난다. 국적취득자의 대다수는 혼인귀화자로 전체 국적취득자의 63.6%에 해당한다. 국적미취득자의 대다수는 외국인근로자로 437,727명(49.1%)로 나타난다.

국적취득자의 경우 여성의 비율이 80.7%로 매우 높다. 특히 혼인귀화를 통해서 국적을 취득한 외국인주민 중 92.8%가 여성으로 나타나 전체 국적 취득자 중 결혼이주여성이 차지하는 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 결혼이민자(국제결혼이주자 및 혼인귀화자)는 144,385명으로 외국인주민의 16.2%를 차지한다. 외국인근로자의 31.1%가 여성인 반면 결혼이민자의 대다수가 여성으로 전체 결혼이민자 중 88.4%에 이른다.

표 III-2 국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율

(단위 : 명, %)

구 분		전체		여성		남성	
		인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
외국인주민 전체		891,341	100	408,471	45.8	482,870	54.2
국 적 미 취 득 자	소 계	767,823	86.1	327,418	36.7	440,405	49.4
	외국인근로자	437,727	49.1	136,171	15.3	301,556	33.8
	국제결혼이주자	102,713	11.5	89,002	10.0	13,711	1.5
	유학생	56,279	6.3	26,680	3.0	29,599	3.3
	기타	171,104	19.2	75,565	8.5	95,539	10.7
국 적 취 득 자	소 계	65,511	7.4	52,883	5.9	12,628	1.5
	혼인귀화자	41,672	4.7	38,681	4.3	2,991	0.4
	기타 취득자	23,839	2.7	14,202	1.6	9,637	1.1
국제결혼가정자녀		58,007	6.5	28,170	3.2	29,837	3.3

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 각 비율은 전체 외국인주민에 대한 해당항목의 비율임.

국내거주 외국인주민을 출신국가별로 살펴보면 중국국적(‘조선족’ 포함)이 515,786명으로 전체 외국인주민의 57.8%에 해당한다. 중국국적자 중 ‘조선족’의 경우 전체 외국인주민의 42.4%로 가장 많은 부분을 차지한다. 국적별로 중국(조선족) 42.4%, 중국(조선족 제외) 15.4%, 베트남 8.7%, 필리핀 5.8%의 순으로 높은 분포를 보이고 있다.

표 Ⅲ-3 각 출신국가별 거주외국인 인원 및 비율

(단위 : 명, %)

구 분		인원	비율(%)
외국인주민 전체		891,341	100.0
동북아	중국	137,441	15.4
	중국 (조선족)	378,345	42.4
	대만	20,150	2.3
	일본	23,941	2.7
	몽골	21,634	2.4
동남아	베트남	77,194	8.7
	필리핀	51,552	5.8
	태국	29,589	3.3
	인도네시아	22,828	2.6
	기타	15,887	1.8
남부아시아(네팔 등)		32,881	3.7
중앙아시아(우즈베키스탄 등)		15,184	1.7
미국		27,230	3.0
러시아		5,789	0.6
기타		31,696	3.6

※ 자료 : 행정안전부(2008)

서울시에 거주하는 90일 초과 국내거주 외국인주민은 총 260,019명이다. 이는 서울시 주민등록인구대비 2.5%를 차지하는 규모로 서울시는 경기도와 함께 인구대비 외국인주민의 비율이 전국에서 가장 높다. 동시에 외국인주민의 31.2%가 경기도에, 29.2%가 서울시에 거주하고 있어 서울시는 경기도에 이어 두 번째로 많은 외국인주민수를 보유하고 있다.

특히 서울시는 전국에서 여성 외국인주민이 가장 많은 곳으로 전체 여성 외국인주민의 33.9%에 해당하는 138,699명이 서울시에 거주하고 있다. 남성의 경우 25.1%에 해당하는 121,320명이 거주하고 있어 경기도의 33.6%에 이어 두 번째로 그 수가 많다.

표 Ⅲ-4 서울시 자치구별 거주외국인 현황 (2008년 4월 30일 현재)

(단위 : 명, %)

구 분	주민등록인구	거주외국인 총계					
		합 계		여 성		남 성	
		인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
전 체	49,355,153	891,341	1.8	408,471	0.8	482,870	1.0
서울특별시	10,206,862	260,019	2.5	138,699	1.3	121,320	1.2
중로구	168,597	9,337	5.5	4,949	2.9	4,388	2.6
중구	129,675	6,424	5.0	3,158	2.4	3,266	2.6
용산구	236,548	12,586	5.3	6,051	2.6	6,535	2.7
성동구	330,868	10,255	3.1	5,521	1.7	4,734	1.4
광진구	377,278	12,555	3.3	6,969	1.8	5,586	1.5
동대문구	375,590	4,666	1.2	2,757	0.7	1,909	0.5
종로구	427,625	6,048	1.4	3,787	0.9	2,261	0.5
성북구	471,870	7,051	1.5	4,063	0.9	2,988	0.6
강북구	343,704	4,259	1.2	2,695	0.8	1,564	0.4
도봉구	375,899	3,206	0.9	1,964	0.5	1,242	0.4
노원구	616,435	5,446	0.9	3,377	0.6	2,069	0.3
은평구	453,392	5,610	1.2	3,406	0.8	2,204	0.4
서대문구	346,018	10,115	2.9	5,637	1.6	4,478	1.3
마포구	393,990	3,960	1.0	2,202	0.6	1,758	0.4
양천구	502,800	6,475	1.3	3,651	0.7	2,824	0.6
강서구	570,568	8,379	1.5	3,466	0.6	4,913	0.9
구로구	421,067	28,818	6.8	14,650	3.5	14,168	3.3
금천구	248,747	19,342	7.8	9,427	3.8	9,915	4.0
영등포구	408,186	39,793	9.7	20,020	4.9	19,773	4.8
동작구	406,272	11,517	2.8	6,223	1.5	5,294	1.3
관악구	536,810	14,461	2.7	7,995	1.5	6,466	1.2
서초구	406,397	6,691	1.6	3,597	0.9	3,094	0.7
강남구	562,694	8,636	1.5	4,897	0.9	3,739	0.6
송파구	630,592	8,673	1.4	4,858	0.8	3,815	0.6
강동구	465,240	5,716	1.2	3,379	0.7	2,337	0.5

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 각 비율은 전체 및 지역별 주민등록인구 대비 거주외국인 비율임.

서울시 거주외국인 현황을 자치구별로 살펴보면 <표 III-4>와 같다. 외국인주민이 많이 거주하고 있는 자치구는 영등포구 39,793명, 구로구 29,818명, 금천구 19,342명, 관악구 14,461명 순으로 나타난다. 주민등록인구 대비 외국인주민의 비율은 영등포구 9.7%, 금천구 7.8%, 구로구 6.8%, 종로구 5.5% 순이다. 외국인거주민 비율을 성별에 따라 살펴보면 여성은 영등포구 4.9%, 금천구 3.8%, 구로구 3.5%, 종로구 2.9%, 남성은 영등포구 4.8%, 금천구 4.0%, 구로구 3.3%, 용산구 2.7% 순으로 높은 분포를 보인다.

표 III-5 국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율 (서울시)

(단위 : 명, %)

구 분		전체		여		남	
		인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
외국인주민 전체		260,019	100	138,699	53.3	121,320	46.7
국 적 미 취 득 자	소 계	227,087	87.3	116,351	44.7	110,736	42.6
	외국인근로자	108,140	41.6	51,981	20.0	56,159	21.6
	국제결혼이주자	24,048	9.2	18,642	7.2	5,406	2.1
	유학생	10,832	4.2	5,884	2.3	4,948	1.9
	기타	84,067	32.3	39,844	15.3	44,223	17.0
국 적 취 득 자	소 계	25,432	9.8	18,712	7.2	6,720	2.6
	혼인귀화자	12,484	4.8	11,136	4.3	1,348	0.5
	기타 취득자	12,948	5.0	7,576	2.9	5,372	2.1
국제결혼가정자녀		7,500	2.9	3,636	1.4	3,864	1.5

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 각 비율은 서울시 외국인주민 전체에 대한 해당항목의 비율임.

서울시 외국인주민 중 국적취득자는 25,432명으로 전체 국적취득자의 38.8%를 차지한다. 이는 서울시 외국인주민의 9.8%를 차지하는 규모로 전체 외국인거주민 대비 국적취득자 비율인 7.4%에 비교하여 높은 편이다. 하지만 서울시 거주 외국인 중 국적취득자의 73.6%가 여성으로 전체 국적취득자 중 여성이 차지하는 비율인 80.7%에 비하여 낮은 편이다. 또한 혼인귀화를 통해서 국적을 취득한 비율이 49.1%로 전체 63.6%에 비해 낮은 비율을 보이고 있다. 혼인귀화를 통해 국적을 취득한 서울시 외국인주민 중에서 여성은 89.2%인데 이 또한 전체 혼인귀화자에서 여성이 차지하는 비율인 92.8%에 비하여 낮다. 이처럼 서울시는 다른 지역과 비교하여 국적을 취득한 외국인주민이 많이 거주하고 있지만 이 중에서 여성 및 혼인귀화자가 차지하는 비율은 다른 지역에 비해서 낮은 것으로 나타난다.

서울시에 거주하는 외국인근로자는 108,140명이다. 이는 전체 외국인근로자의 24.7%에 해당하며 서울시 외국인주민의 41.6%를 차지하는 규모이다. 서울시 외국인근로자 중 여성은 51,981명인데 이는 전체 여성 외국인근로자의 38.2%, 서울시 전체 외국인주민의 20.0%에 해당한다. 서울시 외국인근로자 중 남성은 56,159명으로 전체 남성 외국인근로자의 18.6%, 서울시 거주외국인 대비 21.6%를 차지한다.

서울시의 결혼이민자(국제결혼이주자 및 혼인귀화자)는 36,532명으로 전체 결혼이민자의 25.3%를 차지하는데 이는 서울시 외국인주민의 14.0%에 해당하는 규모이다. 서울시 결혼이민자 중 여성은 29,778명으로 이는 전체 여성 결혼이민자의 23.3%를 차지하는 규모이며 서울시 외국인주민의 11.5%에 해당한다. 서울시 결혼이민자 중 남성은 6,754명으로 이는 전체 남성 결혼이민자의 40.4%, 그리고 서울시 외국인주민의 2.6%를 차지하는 규모다.

표 III-6 서울시 자치구별 국적취득여부에 따른 거주외국인 수 및 비율

(단위 : 명, %)

구 분	주민등록인구 (08.4.30)(A)	총 계(B)(B=C+D+E)			주민등록 인구 대비 (B/A)	한국국적을 가지지 않은 자(C)												한국국적을 취득한 자(D)									국제결혼가정자녀(E)		
						외국인근로자			국제결혼이주자			유학생			기타 외국인			혼인귀화자			기타 사유로 국적취득								
		계	남	여		계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여			
합 계	49,355,153	891,341	482,870	408,471	1.8%	437,727	301,556	136,171	102,713	13,711	89,002	56,279	29,599	26,680	171,104	95,539	75,565	41,672	2,991	38,681	23,839	9,637	14,202	58,007	29,837	28,170			
서울특별시	10,206,862	260,019	121,320	159,495	2.5%	108,140	56,159	51,981	24,048	5,406	18,642	10,832	4,948	5,884	84,067	44,223	39,844	12,484	1,348	11,136	12,948	5,372	7,576	7,500	3,864	3,636			
종로구	168,597	9,337	4,388	4,949	5.5%	268	107	161	644	129	515	344	162	182	7,463	3,801	3,662	267	24	243	224	97	127	127	68	59			
중구	129,675	6,424	3,266	3,158	5.0%	2,435	1,301	1,134	323	269	54	514	241	273	2,235	1,149	1,086	302	13	289	307	117	190	308	176	132			
용산구	236,548	12,586	6,535	6,051	5.3%	273	117	156	948	275	673	360	183	177	10,622	5,822	4,800	179	52	127	147	66	81	57	20	37			
성동구	330,868	10,255	4,734	5,521	3.1%	5,522	2,971	2,551	1,093	203	890	818	401	417	1,393	747	646	768	124	644	264	97	167	397	191	206			
광진구	377,278	12,555	5,586	6,969	3.3%	8,164	4,136	4,028	1,142	186	956	1,353	643	710	215	101	114	1,299	325	974	-	-	-	382	195	187			
동대문구	375,590	4,666	1,909	2,757	1.2%	1,889	928	961	465	88	377	741	309	432	605	308	297	449	54	395	304	113	191	213	109	104			
중랑구	427,625	6,048	2,261	3,787	1.4%	2,793	1,428	1,365	1,365	188	1,177	134	46	88	600	293	307	555	18	537	166	74	92	435	214	221			
성북구	471,870	7,051	2,988	4,063	1.5%	2,814	1,276	1,538	632	258	374	925	423	502	1,878	828	1,050	337	11	326	219	61	158	246	131	115			
강북구	343,704	4,259	1,564	2,695	1.2%	1,729	857	872	1,075	145	930	71	29	42	574	286	288	273	20	253	114	24	90	423	203	220			
도봉구	375,899	3,206	1,242	1,964	0.9%	1,335	698	637	809	116	693	61	20	41	444	239	205	230	10	220	85	25	60	242	134	108			
노원구	616,435	5,446	2,069	3,377	0.9%	12	5	7	1,208	223	985	577	254	323	2,931	1,381	1,550	380	48	332	57	21	36	281	137	144			
은평구	453,392	5,610	2,204	3,406	1.2%	2,169	1,097	1,072	1,347	247	1,100	342	166	176	833	434	399	437	21	416	154	62	92	328	177	151			
서대문구	346,018	10,115	4,478	5,637	2.9%	1,824	847	977	863	146	717	1,480	586	894	5,170	2,671	2,499	325	15	310	261	102	159	192	111	81			
마포구	393,990	3,960	1,758	2,202	1.0%	207	76	131	631	302	329	-	-	-	2,172	1,100	1,072	370	24	346	353	136	217	227	120	107			
양천구	502,800	6,475	2,824	3,651	1.3%	1,497	810	687	85	45	40	53	26	27	3,799	1,617	2,182	371	25	346	327	118	209	343	183	160			
강서구	570,568	8,379	4,913	3,466	1.5%	818	408	410	797	121	676	228	130	98	4,977	3,782	1,195	785	79	706	262	142	120	512	251	261			
구로구	421,067	28,818	14,168	14,650	6.8%	17,909	9,631	8,278	1,741	428	1,313	283	171	112	4,522	2,242	2,280	1,208	201	1,007	2,697	1,264	1,433	458	231	227			
금천구	248,747	19,342	9,915	9,427	7.8%	6,621	3,694	2,927	1,549	314	1,235	52	15	37	9,379	5,316	4,063	552	34	518	852	365	487	337	177	160			
영등포구	408,186	39,793	19,773	20,020	9.7%	27,531	14,822	12,709	2,417	728	1,689	207	93	114	4,311	2,322	1,989	1,582	149	1,433	3,242	1,402	1,840	503	257	246			
동작구	406,272	11,517	5,294	6,223	2.8%	7,071	3,597	3,474	979	224	755	670	262	408	1,518	778	740	442	21	421	588	279	309	249	133	116			
관악구	536,810	14,461	6,466	7,995	2.7%	4,378	2,285	2,093	1,461	300	1,161	1,106	539	567	5,220	2,650	2,570	327	6	321	1,548	481	1,067	421	205	216			
서초구	406,397	6,691	3,094	3,597	1.6%	716	342	374	489	110	379	177	85	92	4,835	2,403	2,432	213	20	193	161	82	79	100	52	48			
강남구	562,694	8,636	3,739	4,897	1.5%	2,776	979	1,797	761	139	622	208	92	116	4,635	2,411	2,224	55	2	53	40	21	19	161	95	66			
송파구	630,592	8,673	3,815	4,858	1.4%	4,632	2,344	2,288	1,126	178	948	89	51	38	1,755	920	835	420	17	403	363	155	208	288	150	138			
강동구	465,240	5,716	2,337	3,379	1.2%	2,757	1,403	1,354	98	44	54	39	21	18	1,981	622	1,359	358	35	323	213	68	145	270	144	126			

※ 자료 : 행정안전부(2008)

2. 이주노동자현황¹³⁾

법무부에 따르면 2009년 3월 현재 국내에 체류하고 있는 이주노동자는 총 568,906명이다. 이 중에서 여성은 188,139명, 남성은 380,767명이며 여성이 33.1%로 남성 66.9%의 절반 정도에 해당한다(법무부, 2009).

체류자격별로 살펴보면 합법체류자(등록노동자)는 516,619명으로 전체의 90.8%를 차지하며, 불법체류자(미등록노동자)는 52,287명으로 전체의 9.2%에 해당한다. 합법체류자의 33.8%, 불법체류자의 25.4%가 여성이다. 한편 이주여성노동자의 93%, 이주남성노동자의 89.8%가 합법체류 상태이다(법무부, 2009).

표 III-7 | 성별 및 체류자격별 이주노동자 현황

(단위 : 명, %)

구분	총계		여성		남성	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
총체류자	568,906	100	188,139	33.1	380,767	66.9
합법체류	516,619	90.8	174,866	30.7	341,753	60.1
불법체류	52,287	9.2	13,273	2.3	39,014	6.8

※ 자료 : 법무부(2009)

국적별 이주노동자 현황을 살펴보면 <표 III-8>과 같다. 중국, 베트남, 필리핀 출신의 이주노동자들이 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 특히 중국 조선족(한국계 중국인)이 320,965명으로 56.4%에 해당한다. 그 다음으로 베트남이 49,203명으로 8.6%, 필리핀이 30,544명으로 5.4%에 해당한다(법무부, 2009).

표 III-8 | 국적별 이주노동자 현황

(단위 : 명, %)

구분	총체류자		합법체류자	불법체류자
	인원	비율(%)		
총 계	568,906	100	516,619	52,287
필리핀	30,544	5.4	24,092	6,452
몽 골	13,500	2.4	9,535	3,965

(계속)

13) <법무부(2009), 「출입국·외국인정책 통계월보 2009년 3월호」, 법무부 출입국·외국인정책본부, 미간행> 및 <행정안전부(2008), 「2008년 지방자치단체 외국인주민 실태조사 결과」, 행정안전부 지방행정국(자치행정과), 미간행> 참조. 법무부(2009) 통계에서 체류자격 C-4, D-3, F-1-4는 제외된 숫자이다.

구 분	총체류자		합법체류자	불법체류자
	인원	비율(%)		
중 국(조선족)	320,965	56.4	313,110	7,855
중 국(조선족 제외)	21,947	3.9	14,125	7,822
스리랑카	14,212	2.5	13,064	1,148
베트남	49,203	8.6	40,966	8,237
태 국	26,713	4.7	22,542	4,171
인도네시아	25,206	4.4	21,781	3,425
우즈베키스탄	11,551	2.0	9,683	1,868
파키스탄	5,595	1.0	4,305	1,290
캄보디아	4,781	0.8	4,357	424
방글라데시	5,113	0.9	2,919	2,194
키르기스스탄	609	0.1	542	67
네 팔	4,892	0.8	3,563	1,329
미얀마	2,192	0.4	1,683	509
러시아(한국계 제외)	763	0.1	561	202
한국계 러시아인	1,968	0.3	1,957	11
기 타	29,152	5.1	27,834	1,318

※ 자료: 법무부(2009)

시도별 이주노동자 현황을 살펴보면 전국에서 이주노동자가 가장 많은 세 지역은 경기도, 서울시, 인천이다. 행정안전부(2008)에 따르면 2008년 7월 현재 경기도에 있는 이주노동자는 173,230명으로 전체 이주노동자의 39.6%에 이른다. 서울시에는 108,140명의 이주노동자가 거주하며 이는 전체의 24.7%에 해당한다. 인천시에는 30,407명으로 이주노동자 전체의 6.9%가 거주하고 있다. 이처럼 전체의 71.2%에 해당하는 이주노동자가 경기·서울·인천 지역에 편중되어있다. 성별에 따라서 보면 이주여성노동자는 서울, 경기도, 인천 순으로 이주남성노동자는 경기도, 서울, 인천 순으로 많은 분포를 보인다(행정안전부, 2008).

표 III-9 시도별 및 성별 외국인근로자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체		여		남	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
합 계	437,727	100	136,171	31.1	301,556	68.9
서울특별시	108,140	24.7	51,981	11.9	56,159	12.8
부산광역시	10,613	2.4	1,798	0.4	8,815	2.0
대구광역시	8,955	2.0	1,977	0.5	6,978	1.6
인천광역시	30,407	6.9	7,291	1.7	23,116	5.3
광주광역시	3,557	0.8	538	0.1	3,019	0.7
대전광역시	3,044	0.7	1,388	0.3	1,656	0.4
울산광역시	8,996	2.1	1,457	0.3	7,539	1.7
경 기 도	173,230	39.6	51,559	11.8	121,671	27.8
강 원 도	4,461	1.0	1,282	0.3	3,179	0.7
충청북도	11,023	2.5	2,530	0.6	8,493	1.9
충청남도	20,135	4.6	4,840	1.1	15,295	3.5
전라북도	4,392	1.0	1,071	0.2	3,321	0.8
전라남도	5,468	1.2	763	0.2	4,705	1.1
경상북도	17,445	4.0	4,025	0.9	13,420	3.1
경상남도	26,151	6.0	3,446	0.8	22,705	5.2
제 주 도	1,710	0.4	225	0.1	1,485	0.3

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 비율(%)은 전체 외국인근로자 대비 각 시도별 및 성별 비율임.

표 III-10 취업자격별 이주노동자 현황

(단위 : 명)

구분	전체			전문인력			단순기능인력			예체능인력		
	총계	여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성
총체류자	568,906	188,139	380,767	34,085	11,880	22,205	529,851	172,433	357,418	4,970	3,826	1,144
합법체류	516,619	174,866	341,753	33,342	11,675	21,667	479,698	160,564	319,134	3,579	2,627	952
불법체류	52,287	13,273	39,014	743	205	538	50,153	11,869	38,284	1,391	1,199	192

※ 자료 : 법무부(2009)

※ 주 : 체류자격 C-4, D-3, F-1-4는 제외된 숫자임.

표 Ⅲ-11 세부 취업자격별 이주노동자 현황

(단위 : 명)

구 분		총체류자			합법체류			불법체류		
		전체	남	여	전체	남	여	전체	남	여
총 계		568,906	380,767	188,139	516,619	341,753	174,866	52,287	39,014	13,273
전문 인력	소 계	34,085	22,205	11,880	33,342	21,667	11,675	743	538	205
	교수(E-1)	1,852	1,316	536	1,846	1,313	533	6	3	3
	회화지도(E-2)	21,105	11,966	9,139	20,979	11,905	9,074	126	61	65
	연구(E-3)	1,950	1,686	264	1,940	1,677	263	10	9	1
	기술지도(E-4)	110	104	6	106	102	4	4	2	2
	전문직업(E-5)	527	520	7	515	509	6	12	11	1
	특정활동(E-7)	8,541	6,613	1,928	7,956	6,161	1,795	585	452	133
예체능 인력	예술흥행(E-6)	4,970	1,144	3,826	3,579	952	2,627	1,391	192	1,199
단순 기능 인력	소 계	529,851	357,418	172,433	479,698	319,134	160,564	50,153	38,284	11,869
	비 전 문 취 업	소 계	191,955	167,975	23,980	158,809	144,018	14,791	33,146	23,957
		합법화 (E-9-1)	22,481	15,151	7,330	20	16	4	22,461	15,135
		고용허가 E-9-2~7	168,659	152,434	16,225	158,786	144,001	14,785	9,873	8,433
		고용특례 E-9-A~K	815	390	425	3	1	2	812	389
	연수취업(E-8)	14,998	13,106	1,892	421	402	19	14,577	12,704	1,873
	선원취업(E-10)	4,317	4,316	1	3,595	3,594	1	722	722	0
	방문취업(H-2)	318,581	172,021	146,560	316,873	171,120	145,753	1,708	901	807
단기취업(C-4)		862	608	254	523	328	195	339	280	59
산업연수(D-3)		16,449	12,403	4,046	2,090	1,038	1,052	14,359	11,365	2,994
취업관리(F14)		1,300	720	580	5	3	2	1,295	717	578

※ 자료 : 법무부(2009)

국내 체류 중인 이주노동자를 취업자격별로 살펴보면 ‘전문인력’이 34,085명, ‘단순기능인력’이 529,851명, ‘예체능인력’이 4,970명이다. 전문인력의 34.9%가 여성, 65.1%가 남성이며 단순기능인력의 32.5%가 여성, 67.5%가 남성이다. 반면 예체능인력의 경우 여성이 77.0%로 남성 23.0%에 비하여 높은 비율을 차지하고 있다(법무부, 2009). 위의 <표 Ⅲ

-10>은 국내 체류 이주노동자를 취업자격별로 살펴본 것이고, <표 III-11>은 취업자격을 좀 더 세분화하여 구체적으로 살펴본 것이다.

서울시 이주노동자의 성별비율은 여성이 48.1%, 남성이 51.9%다. 여성 이주노동자의 인원은 51,981명으로 전체 여성 이주노동자의 38.2%를 차지한다. 서울시는 전국에서 이주여성노동자가 가장 많은 지역이다. 그 다음으로 이주여성노동자가 많은 지역은 경기도(37.9%)다. 서울시의 남성 이주노동자는 56,159명으로 전체 남성 이주노동자의 18.6%에 해당하며 이는 경기도(40.3%)에 이어 두 번째로 많은 규모이다. 한편으로 서울시 주민등록인구 대비 이주노동자의 비율은 1.1%이며, 여성은 0.6%, 남성은 0.5%에 해당한다(행정안전부, 2008).

서울시에서 이주노동자의 인구가 가장 많은 자치구는 영등포구 27,531명, 구로구 17,909명, 광진구 8,164명 순이다(<표 III-12> 참조). 한편 자치구별 주민등록인구 대비 이주노동자의 비율이 높은 곳은 영등포구 6.7%, 구로구 4.3%, 금천구 2.7%이다. 이를 성별에 따라 다시 살펴보면 여성 이주노동자가 가장 많은 자치구는 영등포구 12,709명, 구로구 8,278명, 광진구 4,028명 순서이다. 여성 이주노동자의 인원을 주민등록인구와 대비해 살펴보면 영등포구 3.1%, 구로구 2.0%, 금천구 1.2% 순서를 보인다. 남성 이주노동자의 경우 영등포구 14,822명, 구로구 9,631명, 광진구 4,136명의 순이며 주민등록인구와 대비하여서는 영등포구 3.6%, 구로구 2.3%, 금천구 1.5% 순을 보인다(행정안전부, 2008).

자치구별 및 국적별 이주노동자 현황은 <표 III-13>과 같다. 우선 서울시의 경우 중국, 중국 조선족, 필리핀, 베트남의 국적을 가진 이주노동자가 많은 것으로 나타나, 전국의 현황과 같은 경향을 보인다. 중국 국적의 이주노동자들의 경우 성북구에 가장 많이 분포하고 있는데, 성북구의 경우 대만과 일본 출신의 이주노동자들도 많이 분포하는 것으로 나타난다. 조선족은 구로구와 영등포구에 특히 많이 분포하고 있다. 몽골, 베트남, 필리핀, 태국 국적의 이주노동자들은 성동구에서 많이 거주하고 있는 것으로 나타난다.

표 III-12 서울시 자치구별 외국인근로자 현황 (2008년 4월 30일 현재)

(단위 : 명, %)

구 분	주민등록인구	계		여성		남성	
		인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
전국	49,355,153	437,727	0.9	136,171	0.3	301,556	0.6
서울특별시	10,206,862	108,140	1.1	51,981	0.5	56,159	0.6
종로구	168,597	268	0.2	161	0.1	107	0.1
중구	129,675	2,435	1.9	1,134	0.9	1,301	1.0
용산구	236,548	273	0.1	156	0.1	117	0.0
성동구	330,868	5,522	1.7	2,551	0.8	2,971	0.9
광진구	377,278	8,164	2.2	4,028	1.1	4,136	1.1
동대문구	375,590	1,889	0.5	961	0.3	928	0.2
종랑구	427,625	2,793	0.7	1,365	0.3	1,428	0.3
성북구	471,870	2,814	0.6	1,538	0.3	1,276	0.3
강북구	343,704	1,729	0.5	872	0.3	857	0.2
도봉구	375,899	1,335	0.4	637	0.2	698	0.2
노원구	616,435	12	0.0	7	0.0	5	0.0
은평구	453,392	2,169	0.5	1,072	0.2	1,097	0.2
서대문구	346,018	1,824	0.5	977	0.3	847	0.2
마포구	393,990	207	0.1	131	0.0	76	0.0
양천구	502,800	1,497	0.3	687	0.1	810	0.2
강서구	570,568	818	0.1	410	0.1	408	0.1
구로구	421,067	17,909	4.3	8,278	2.0	9,631	2.3
금천구	248,747	6,621	2.7	2,927	1.2	3,694	1.5
영등포구	408,186	27,531	6.7	12,709	3.1	14,822	3.6
동작구	406,272	7,071	1.7	3,474	0.8	3,597	0.9
관악구	536,810	4,378	0.8	2,093	0.4	2,285	0.4
서초구	406,397	716	0.2	374	0.1	342	0.1
강남구	562,694	2,776	0.5	1,797	0.3	979	0.2
송파구	630,592	4,632	0.7	2,288	0.4	2,344	0.4
강동구	465,240	2,757	0.6	1,354	0.3	1,403	0.3

※ 자료 : 행정안전부(2008)

※ 주 : 비율은 전체 및 각 자치구별 주민등록인구 대비 이주노동자의 인원임.

표 Ⅲ-13 서울시 자치구별 및 국적별 외국인근로자 현황 (2008년 4월 30일 현재)

(단위 : 명)

	계	남성	여성	중국			중국 (조선족)			대만		
				소계	남	여	소계	남	여	소계	남	여
전국	437,727	301,556	136,171	31,720	22,575	9,145	222,547	123,211	99,336	1,417	929	488
서울시	08,140	56,159	51,981	3,174	1,816	1,358	96,874	49,345	47,529	242	126	116
종로구	268	107	161	65	25	40	104	21	83	-	-	-
중구	2,435	1,301	1,134	263	175	88	1,250	582	668	30	16	14
용산구	273	117	156	82	52	30	140	32	108	-	-	-
성동구	5,522	2,971	2,551	89	57	32	4,480	2,219	2,261	-	-	-
광진구	8,164	4,136	4,028	131	70	61	7,138	3,544	3,594	9	5	4
동대문구	1,889	928	961	442	230	212	1,128	525	603	46	28	18
종랑구	2,793	1,428	1,365	35	21	14	2,464	1,242	1,222	-	-	-
성북구	2,814	1,276	1,538	538	210	328	1,158	502	656	98	44	54
강북구	1,729	857	872	24	7	17	1,600	788	812	-	-	-
도봉구	1,335	698	637	11	5	6	1,041	516	525	-	-	-
노원구	12	5	7	5	3	2	3	2	1	-	-	-
은평구	2,169	1,097	1,072	22	9	13	1,948	980	968	-	-	-
서대문구	1,824	847	977	20	9	11	1,761	819	942	-	-	-
마포구	207	76	131	43	18	25	127	42	85	-	-	-
양천구	1,497	810	687	31	21	10	1,347	698	649	-	-	-
강서구	818	408	410	99	63	36	513	185	328	3	-	3
구로구	17,909	9,631	8,278	162	95	67	17,314	9,307	8,007	38	29	9
금천구	6,621	3,694	2,927	193	119	74	6,130	3,384	2,746	-	-	-
영등포구	27,531	14,822	12,709	223	171	52	26,972	14,361	12,611	-	-	-
동작구	7,071	3,597	3,474	61	47	14	6,940	3,508	3,432	-	-	-
관악구	4,378	2,285	2,093	151	89	62	3,706	1,855	1,851	7	3	4
서초구	716	342	374	209	154	55	261	60	201	11	1	10
강남구	2,776	979	1,797	86	28	58	2,580	863	1,717	-	-	-
송파구	4,632	2,344	2,288	143	118	25	4,176	2,002	2,174	-	-	-
강동구	2,757	1,403	1,354	46	20	26	2,593	1,308	1,285	-	-	-

(계속)

	일본			몽골			베트남			필리핀		
	소계	남	여	소계	남	여	소계	남	여	소계	남	여
전국	1,249	613	636	14,391	11,621	2,770	40,620	34,790	5,830	30,979	24,664	6,315
서울시	296	132	164	890	471	419	1,019	666	353	1,491	896	595
종로구	—	—	—	29	19	10	23	12	11	25	13	12
중구	22	15	7	74	28	46	12	6	6	46	31	15
용산구	—	—	—	—	—	—	10	6	4	10	5	5
성동구	—	—	—	166	102	64	237	154	83	311	225	86
광진구	71	35	36	83	42	41	46	29	17	103	64	39
동대문구	38	18	20	46	21	25	31	12	19	41	13	28
중랑구	6	3	3	78	39	39	20	13	7	75	37	38
성북구	60	16	44	131	56	75	67	24	43	105	40	65
강북구	—	—	—	20	8	12	17	15	2	33	22	11
도봉구	—	—	—	21	14	7	26	13	13	170	99	71
노원구	—	—	—	—	—	—	2	—	2	2	—	2
은평구	10	1	9	9	4	5	3	2	1	20	10	10
서대문구	—	—	—	9	4	5	4	2	2	14	5	9
마포구	—	—	—	8	3	5	9	4	5	14	6	8
양천구	—	—	—	15	10	5	10	8	2	64	45	19
강서구	1	—	1	10	9	1	35	30	5	45	27	18
구로구	19	6	13	19	13	6	101	38	63	55	30	25
금천구	—	—	—	32	15	17	72	45	27	88	46	42
영등포구	—	—	—	37	31	6	105	92	13	30	22	8
동작구	6	1	5	5	1	4	29	19	10	4	2	2
관악구	34	15	19	21	4	17	76	67	9	37	21	16
서초구	17	14	3	27	16	11	13	8	5	26	9	17
강남구	—	—	—	2	1	1	29	29	—	42	42	—
송파구	12	8	4	40	27	13	30	29	1	81	58	23
강동구	—	—	—	8	4	4	12	9	3	50	24	26

(계속)

	태국			인도네시아			기타			기타 (남부아, 중앙아, 미국, 러시아, 기타)		
	소계	남	여	소계	남	여	소계	남	여	소계	남	여
전국	3,813	20,295	3,518	20,103	18,209	1,894	9,063	8,171	892	41,825	36,478	5,347
서울시	420	333	87	150	92	58	239	163	76	3,345	1,593	1,226
종로구	-	-	-	2	2	-	-	-	-	20	15	5
중구	6	5	1	4	4	-	18	15	3	710	424	286
용산구	-	-	-	4	1	3	-	-	-	27	21	6
성동구	81	65	16	4	2	2	9	9	-	145	138	7
광진구	16	9	7	6	4	2	7	4	3	554	330	224
동대문구	2	2	-	2	2	-	16	12	4	97	65	32
종랑구	2	1	1	1	1	-	13	13	-	99	58	41
성북구	14	3	11	14	5	9	28	14	14	601	362	239
강북구	4	3	1	-	-	-	-	-	-	31	14	17
도봉구	20	17	3	13	9	4	3	2	1	30	23	7
노원구	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
은평구	7	-	7	2	-	2	5	5	-	143	86	57
서대문구	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	8	8
마포구	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	3	3
양천구	12	12	-	2	2	-	1	1	-	15	13	2
강서구	70	64	6	5	5	-	10	2	8	27	23	4
구로구	13	9	4	6	5	1	73	37	36	109	62	47
금천구	15	2	13	18	12	6	14	14	-	59	57	2
영등포구	76	69	7	24	21	3	14	14	-	50	41	9
동작구	7	7	-	-	-	-	2	2	-	17	10	7
관악구	9	7	2	23	9	14	16	11	5	298	204	94
서초구	28	23	5	7	4	3	4	2	2	113	51	62
강남구	8	7	1	11	2	9	1	1	-	17	6	11
송파구	28	27	1	-	-	-	5	5	-	117	70	47
강동구	2	1	1	2	2	-	-	-	-	44	35	9

※ 자료 : 행정안전부(2008)

제2절 이주여성노동자 관련 법제

여기에서는 이주여성노동자 관련 현황 중 법적 현황에 대해 살펴본다. 이주여성노동자 관련 법제는 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 국제법규 및 국내법규가 그것이다. 국내법규에는 중앙부처 및 지방자치단체의 관련 조례가 포함된다. 각각을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 국제법규

헌법 제6조제1항은 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”고 규정하고 있다. 즉, 국회의 비준을 얻은 국제 조약(협약)은 헌법에 의하여 국내의 법률과 동일한 효력을 갖는다는 것이다(국가인권위원회, 2002). 따라서 국제 규약이나 협약 등과 같은 국제법규에 대해 검토하고 이를 토대로 국내의 법과 정책의 방향을 살펴보는 것이 중요하다. 특히 국내에서 이주(여성)노동자의 인권보장이나 권리증진에 대한 노력이 취약한 상황에서는 국제적으로 이들을 어떻게 보호하고 있는지가 의미를 갖는다. 국제사회는 성별, 국경, 인종을 초월한 모든 인간이 누려야 할 보편적인 권리로서 인권개념을 발전시켜 왔으며, 가장 대표적인 것이 1948년 유엔총회에서 채택된 세계인권선언이다. 이 선언은 모든 개인이 누려야 할 기본 권리를 열거하고 국제인권규범 발전의 방향을 제시하고 있다. 국제인권은 인간존엄의 확보라는 뚜렷한 목표를 가지고 전진하는 특성을 가지고 있으며 사회를 이끌고 변화를 요구하며 향도하는 기능을 가지고 있다는 점에서 사회적 소수자의 인권보장 및 권리증진에 관한 중요한 기준이 될 수 있다(장명선 외, 2008).

한국이 이주노동자와 관련하여 비준한 국제법규 및 한국이 국제기구에 회원국으로 가입함으로써 준수하여야 할 지침, 대한민국 국회가 비준하지 않았으나 발효된 국제법규는 다음과 같다(박경태, 2009). 이주(여성)노동자와 관련하여 한국은 ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약’, ‘모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 협약’, ‘노동자의 재해보상에 대한 내·외국인 노동자의 동등한 대우에 관한 협약’ 등 9개 협약에 비준한 상태이다. 이주(여성)노동자의 인권을 중점적·직접적으로 다루고 있는 ‘이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’, ‘취업을 위한 이주에 관한 협약’, ‘불법이주 및 이주노동자의 기회와 처우의 균등 촉진에 관한 협약’에는 아직 비준하지 않고 있어 조속히 비준을 추진할 것이 요구된다. 그러나 우리나라가 아직 비준하지 않았다 할지라도 국제적으로 인정되는 인권협

약의 경우에는 국제관습법의 일부로서 준수의무를 부담한다고 보아야 한다(장명선 외, 2008).

표 III-14 이주노동자 관련 국제법규

구분	명칭
비준 국제법규	- 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 - 대량학살 범죄의 처벌과 방지를 위한 협약 - 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 - 모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 협약 - 아동권리협약 - 난민의 지위에 관한 협약 - 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 - 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약 - 노동자의 재해보상에 대한 내·외국인 노동자의 동등한 대우에 관한 협약
국제기구 지침	- 세계인권선언 - 체류국의 국민이 아닌 개인의 인권에 관한 선언 - 국제노동기구헌장 - ILO의 목표와 목적에 관한 선언
미비준 국제법규	- 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 - 취업을 위한 이주에 관한 협약 - 불법이주 및 이주노동자의 기회와 처우의 균등 촉진에 관한 협약

※ 자료 : 박경태(2009)

한국이 아직 비준하지 않는 국제법규 중에서도 특히 ‘이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)’에 관심을 가질 필요가 있다. 이 협약은 1990년 12월 18일 제69차 유엔 총회에서 채택되고 2003년 7월 1일 발효된 것으로서, 이주노동자들의 이주 준비부터 귀국에 이르기까지의 전 과정을 다루고 있으며 이주노동자 본인 뿐만 아니라 그 가족에 대한 사항까지 규정하고 있다는 점에서 이주노동자의 권리와 관련한 매우 포괄적인 내용을 갖추고 있다고 볼 수 있다. 또한 수용국의 의무사항을 중점적으로 다루고 있어 이미 노동력 송출국에서 수용국으로 전환된 한국사회에 시사하는 바가 클 것으로 보인다. 국가인권위원회 인권연구팀(2007)에 따르면 ‘이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’의 주요내용은 다음과 같다.

□ 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약(1990) 주요내용

- 본 협약은 이주의 준비, 출국, 통과, 취업국에 체류하여 유급활동을 하는 전 기간, 출신국 또는 상거소국으로의 귀환을 포함하는 이주노동자와 그 가족의 전 이주과정에 적용
- 송출국의 의무사항을 명시하기도 하나, 수용국이 준수해야 할 사항이 대부분임
- 모든 이주노동자와 그 가족들이 향유해야 할 권리 명시
- 등록(documented) 이주노동자와 그 가족들이 지니는 부가적 권리 명시
- 이주노동자가 처한 특수한 상황을 고려하여 이주노동자의 경제적, 사회적 및 문화적 권리 정의
 - 응급의료보호권, 법적체류자격과 상관없는 자녀의 교육권 등
- 특정 이주노동자 그룹(월경노동자, 계절노동자, 순회노동자, 특별취업노동자)이 갖는 부가적 권리 명시

※ 자료 : 국가인권위원회 인권연구팀(2007)

장명선 외(2008)에 따르면 이 협약은 다음과 같은 의미를 갖는다. 첫째, 이주노동자를 노동자나 경제적 실체 이상의 사회적 실체로 인식하고 가족재회를 포함한 권리의 주체임을 인정하고 있다.¹⁴⁾ 둘째, 이주노동자나 그 가족은 취업국에서 비국적인으로서 보호받지 못하고 있으며 그들의 보호를 취업국이나 출신국에서 제기할 수 없는 상황에서 유엔과 같은 국제기구를 통한 보호수단 제공이 필요함을 인식하고 있다. 셋째, 이 협약은 최초로 이주노동자에 대한 개념과 이주노동자의 범주 그리고 그 가족에 대한 국제적 개념을 규정하고 있다.¹⁵⁾ 이 규약은 이주노동자와 그 가족의 특정 인권에 대한 국제적 기준을 밝히고 있는데, 이러한 기준은 다른 취약한 위치에 있는 이주민과 이주노동자들의 기본적인 인권을 향상시키는데 도움을 줄 것이다. 넷째, 기본인권개념을 등록노동자는 물론 미등록 노동자에게까지 확장시켰다. 등록노동자와 가족구성원의 기본 인권으로 인식되는 부가적

14) 설동훈(2007)에 따르면, 이 협약에서 합법 취업 이주노동자가 ‘가족 재결합의 권리’를 갖는다는 규정으로 인해 거의 모든 선진국에서는 이 협약 자체에 가입하지 않고 있다. 이 조항에 따라 이주노동자의 가족 초청을 허용하면 그들의 정착을 조래할 수 있다고 보기 때문이다. 외국인의 입국을 규제할 수 있다는 국민국가의 주권의 영역을 강조하고 있는 것이다. 한국도 같은 이유로 아직 이 협약에 가입하지 않았으므로, 비전문취업·연수취업·내향선원 또는 산업연수 체류자격을 가진 외국인에게 가족동반 사증을 발급하지 않는 것이 차별로 간주되지 않는다. 하지만, 이 협약에 비준하는 나라들이 점점 늘어나고 있는 점을 고려할 때, ‘체류자격에 따른 외국인의 가족 동반 제약’이 영원히 합리화될 것이라고 판단할 수는 없다. 인권의 영역이 점점 확대되고 있다는 점, 경제의 전지구화 추세로 외국에서 생활하고 있는 사람이 늘어나고 있다는 점을 고려할 때, 이 협약에 비준하는 나라들이 늘어나면 ‘가족 재결합의 권리’가 이주노동자들의 당연한 권리로 해석될 수 있기 때문이다(설동훈, 2007).

15) 구체적인 조항은 다음과 같다.
제2조 제1항 : “이주노동자”란 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나 또는 종사하여 온 사람을 말한다.
제2조 제2항 : ※ 월경노동자, 계절노동자, 선원, 해상시설노동자, 순회노동자, 특정사업노동자, 특별취업노동자, 자영노동자에 대한 각각의 정의 조항임. 내용은 생략함.
제4조 : 이 협약의 적용상 “가족”은 이주노동자와 혼인한 자 또는 해당 법률에 따르면 혼인과 같은 효력을 갖는 관계에 있는 자는 물론 피부양 자녀 및 해당 법률 또는 관계국간의 양자 또는 다자협정에 의하여 가족으로 인정되는 여타의 피부양자를 말한다.

인 권리 특히 고용국에서 그 곳 시민들과 같이 법적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 영역에서 동등대우를 주장할 수 있다. 다섯째, 이 협약은 이주노동자 및 그 가족의 불법 및 은밀한 이동과 비정상적이고 불법적인 상황을 포함한 착취방지와 근절을 위한 역할을 할 수 있다. 여섯째, 이 협약은 이주노동자와 그 가족의 보호를 위해 보편적으로 인정되고 있는 최소한의 기준을 마련하고 있다. 이 기준은 국내법상 이러한 기준이 없는 국가들을 위한 수단이 될 것이며, 국제적으로 인식되는 기준과 조화를 이룰 수 있다(장명선 외, 2008). 본 협약의 이러한 의의는 대부분 불법적인 상황에 놓여 있는 한국의 이주노동자들과 그 가족의 인권을 보호하는데 있어 중요한 역할을 수행할 것으로 보인다.

그 외에도 이주(여성)노동자와 관련한 주요 국제법규의 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같다.

표 Ⅲ-15 이주(여성)노동자 관련 주요 국제법규 내용

구분	주요내용
세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights, (1948)	○ 인권개념제시 (제1조) - 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어 평등하다 ○ 차별금지의 선언 (제2조) ○ 시민적·정치적 권리 보장 (제3조~제21조) ○ 경제적·사회적·문화적 권리 보장 (제22조~제28조) ○ 사회적 및 국제적 질서에 대한 권리 보장 (제28조)
모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약 International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965)	○ 인종차별의 정의 제시 (제1조) - 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배제, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다 ○ 국가의 인종차별 금지 및 인종차별철폐 위한 국가의 조치 요구 ○ 세계인권선언이 천명한 권리 보장
경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)	○ 세계인권선언이 천명한 권리들의 완전한 실현을 위해 필요한 조치들을 구체화 ○ 건강권 규정 (제12조) - 도달가능한 최고수준의 신체적 및 정신적 건강을 향유할 권리를 인정하고 환경위생과 전염병, 직업병 관련 건강권 실현을 위한 조치의 마련 요구 ○ 노동권 규정 - 건강하고 안전한 근로환경, 동등한 승진기회, 유급휴일 등 공정하고 유리한 근로조건에 대한 권리 보장 (제6조, 제7조)

(계속)

구분	주요내용
여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979)	○ 성차별의 정의 제시 - 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한 (제1조) ○ 국가에 의한 차별 금지 및 평등을 위한 국가의 조치 요구 ○ 모든 형태의 여성 인신매매와 성적착취의 근절에 대한 국가 의무 명시 (제6조) ○ 직업고용, 건강, 기타 경제사회영역에서의 평등 규정 (제11조~제13조)

※ 자료 : 국가인권위원회 인권연구팀(2007)

2. 국내법 및 조례

국내법은 외국인도 일정한 범위 내에서 기본권의 주체가 될 수 있음을 규정하고 있다. 헌법에 규정되어 있지 않다 할지라도 성질상 인간의 기본권이라고 볼 수 있는 것은 외국인에 대해서도 보장하고 있다. 즉, ‘대한민국 영역 안에 있는 외국인’의 인권은 존중되어야 하고, 따라서 이주노동자라 할지라도 국내법의 적용을 받을 수 있다(국가인권위원회, 2002). 헌법재판소도 ‘국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권 주체가 되어 인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 그 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 인정되며 참정권 등의 기본권은 성질상 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다’라고 판시하고 있다(헌재결 2001.11.29. 99헌마494, 장명선 외, 2008).

이러한 관점에서 근로기준법 등도 이주노동자에게 적용할 수 있다. 관련하여 법원은 판례를 통해 외국인미등록노동자(혹은 “불법체류외국인근로자”)가 ‘근로자’임을 판시하였다. 대법원은 1995년 9월 “외국인으로서 고용체류자격을 가지지 아니한 자와 국내 사업장의 사용주가 고용계약을 체결함으로써 출입국관리법 제15조제1항, 제2항의 각 규정에 위반하였다 하더라도 그 고용계약은 유효하므로 외국인 근로자도 근로기준법상의 근로자에 해당한다”(대법원 1995.9.15 선고 94누12067 판결)고 밝히고 있다. 그 결과 현재 미등록노동자들도 근로기준법 전 조항의 적용대상이다(국가인권위원회, 2002). 따라서 이주(여성)노동자와 관련하여 살펴보아야 할 국내법규에는 헌법, 국가인권위원회법, 차별금지법안, 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률, 출입국관리법, 재한외국인처우기본법, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등이 모두 포함된다.

헌법의 경우 제10조와 제11조에서 행복추구권 및 평등권을 명시하고 있다.¹⁶⁾ 관련하여

16) 구체적인 조항은 다음과 같다.

제10조 : 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다

제11조제1항 : 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정

장명선 외(2008)는 평등권의 차별금지기준으로 ‘국적’이나 ‘인종’, ‘피부색’ 등을 규정하여 다문화 사회로 나아가고 있는 현실을 적극 반영할 필요성을 제기하고 있다.

국가인권위원회법이나 차별금지법안에서는 이러한 차별금지기준이 제시되어 있다. 국가인권위원회법은 제4조(적용범위)에 의해서 “대한민국 국민과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인에 대하여 적용”된다. 이 법은 제2조(정의) 제4항에서 평등권 침해의 차별행위 금지기준을 “성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등”으로 규정하고 있다. 이를 이유로 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 이용과 관련하여 합리적 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위는 차별행위이다. 또한 성희롱 역시 국가인권위원회법에 의해서 규제된다. 차별금지법안 역시 차별금지기준에 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 언어 등을 포함시켰으며, 이로 인한 정치, 경제, 사회, 문화적 생활의 모든 영역에서의 차별금지를 규정하고 있어 헌법 제11조의 평등권을 보다 확대하고 있다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률은 산업연수생 제도를 대체하여 현재 시행중인 고용허가제의 근거 법이다. 이 법은 ‘외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적(제1조)’으로 하는 법으로서, 총칙과 외국인근로자 고용절차, 외국인근로자의 고용관리, 외국인근로자의 보호, 보칙과 벌칙 그리고 부칙으로 구성되어 있다. 이 중에서 이주노동자의 보호와 권리에 관한 조항을 몇 가지 살펴보면 다음과 같다.

□ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(법률 제8852호) 주요내용

제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항의 규정에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 노동부령이 정하는 표준근로계약을 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. (이하 생략)

제11조(외국인 취업교육) ① 외국인근로자는 입국한 후에 노동부령이 정하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항 등을 주지시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”)을 받아야 한다

② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다. (이하 생략)

제13조(출국만기보험·신탁) ① 외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다. (이하 생략)

제14조(건강보험) ① 사용자 및 그에 고용된 외국인근로자에 대하여 국민건강보험법을 적용함에 있어서는 이를 각각 동법 제3조의 규정에 의한 사용자 및 동법 제6조제1항의 규정에 의한 직장가입자로 본다. (이하 생략)

제22조(차별금지) 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

사실상 이 법을 시행근거로 하는 고용허가제는 여전히 많은 문제를 가지고 있는 것으로 보고된다. 고용허가제 이후 이주노동자들의 사업장 이탈을 방지하기 위한 목적으로 자행되던 신분증 압수나 급여 강제적립, 외출 금지 등의 사생활 침해 사례는 많이 줄어든 것으로 사료되지만, 고용허가제가 사업장 이동을 원칙적으로 금지하고 있어 미등록노동자를 양산하는 한편, 사업장 내에서 인권침해나 차별사안이 발생하여도 이주노동자의 입장에서 이를 문제제기하기 어려운 상황에 놓이기 된다는 문제가 있다. 또한 근로계약 해지 후 2달 이내에 새로운 사업장을 구해야 하지만, 경제위기와 맞물리면서 직장을 구하기가 어려워져 원치 않는 출국을 하거나 미등록노동자 상태로 남아야 하는 일이 점차 빈번해지고 있다.¹⁷⁾ 그 외에도 이 법에서는 근로계약이나 교육, 퇴직금 보전, 건강보험, 차별금지 등의 규정을 두고 있지만, 이러한 규정이 실제로 얼마나 지켜지고 있는지에 대해서는 미지수이다.

현재 이 법의 일부개정법률안이 법제처 심사를 마친 상태이다. 개정법률안에서는 근로계약기간을 1년 단위로 하도록 하고 있는 현재 규정을 3년의 체류기간 범위 내에서 당사자간 자율적으로 정할 수 있도록 하고 있고, 3년의 취업기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 하는 경우 부과되던 1개월 출국요건을 폐지하고 2년 미만의 범위 내에서 재고용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이러한 개정법률안이 반드시 이주노동자들의 권익과 편의를 도모한다고 보기는 어렵다. 근로계약기간을 자율적으로 정함에 따라 계약기간이 지나치게 짧은 경우가 발생할 수 있고, 또한 이주노동자의 입장에서 사업장 이동이 자유롭지 않은 상태에서 2년보다 긴 계약기간이 반드시 이주노동자에게 유리하다고 볼 수 없다. 요컨대, 이주노동자들에게 보다 많은 자율성과 융통성을 부여하는 제도가 되지 않고서는 몇몇 조항의 개정만으로 이주노동자의 권익을 보호하기 어렵다고 보인다.

출입국관리법은 ‘대한민국에 입국하거나 대한민국으로부터 출국하는 모든 국민 및 외국인의 출입국관리와 대한민국에 체류하는 외국인의 체류관리 및 난민의 인정절차 등에 관한 사항을 규정함을 목적(제1조)’으로 하는 법이다. 이주노동자와 관련하여서는 이 법의 각 장 중 외국인의 입국 및 상륙, 외국인의 체류와 출국, 외국인의 등록 등, 강제퇴거 등이 해당한다.

재한외국인처우기본법은 ‘재한외국인에 대한 처우 등에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 재한외국인이 대한민국 사회에 적응하여 개인의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하고, 대한민국 국민과 재한외국인이 서로를 이해하고 존중하는 사회 환경을 만들어 대한민국의 발전과 사회통합에 이바지함을 목적(제1조)’으로 하는 법이다. 이 목적을 달성하기 위하여 국가 및 지방자치단체는 재한외국인에 대한 처우 등에 관한 정책의 수립·시행에

17) 전문가 인터뷰 결과이다.

노력하여야 한다(제3조). 이 법은 외국인정책의 수립 및 추진 체계, 재한외국인 등의 처우, 국민과 재한외국인이 더불어 살아가는 환경 조성, 보칙, 부칙으로 구성되어 있다. 이 법에서 이주노동자들의 권익향상이나 인권보호에 영향을 미칠 수 있는 조항은 다음과 같다.

□ 재한외국인 처우 기본법 (법률 제8442호) 주요내용

제10조(재한외국인 등의 인권옹호) 국가 및 지방자치단체는 재한외국인 또는 그 자녀에 대한 불합리한 차별 방지 및 인권옹호를 위한 교육·홍보, 그 밖에 필요한 조치를 하기 위하여 노력하여야 한다.

제11조(재한외국인 사회적응 지원) 국가 및 지방자치단체는 재한외국인이 대한민국에서 생활하는 데 필요한 기본적인 소양과 지식에 관한 교육·정보제공 및 상담 등의 지원을 할 수 있다.

제18조(다문화에 대한 이해증진) 국가 및 지방자치단체는 국민과 재한외국인이 서로의 역사·문화 및 제도를 이해하고 존중할 수 있도록 교육, 홍보, 불합리한 제도의 시정이나 그 밖에 필요한 조치를 하기 위하여 노력하여야 한다.

제19조(세계인의 날) ① 국민과 재한외국인이 서로의 문화와 전통을 존중하면서 더불어 살아가 수 있는 사회환경을 조성하기 위하여 매년 5월 20일을 세계인의 날로 하고, 세계인의 날로부터 1주간의 기간을 세계인주간으로 한다 (이하 생략)

제20조(외국인에 대한 민원 안내 및 상담) ① 공공기관장은 재한외국인에게 민원처리절차를 안내하는 업무를 전담하는 직원을 지정할 수 있고, 그 직원으로 하여금 소정의 교육을 이수하도록 할 수 있다.

② 국가는 전화 또는 전자통신망을 이용하여 재한외국인과 그 밖에 대통령령으로 정하는 자에게 외국어로 민원을 안내·상담하기 위하여 외국인종합안내센터를 설치·운영할 수 있다.

이와 같은 법률 이외에도 이주노동자들은 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 적용받을 수 있다. 근로기준법은 사용자가 노동자들의 권익보호를 위하여 준수하여야 할 최소 기준을 제시하고 있으므로 이주노동자들이 이 법에 의한 보호를 받는 것은 매우 중요하다. 또한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 특히 사업장에서의 성차별 및 성희롱을 금지하고 출산휴가 및 육아휴직 등을 규정하고 있는 법으로서 이주여성노동자들에게는 반드시 적용되어야 하는 법이라고 할 수 있다.

한편 국가 및 지방자치단체에서 이주노동자와 관련하여 조례를 제정할 수 있다. 2006년 10월 31일 행정자치부(현재의 행정안전부)는 지자체가 거주외국인에 대한 지원을 안정적이고 지속적으로 수행할 수 있도록 ‘거주외국인 지원 표준조례안’을 마련하여 지자체에 시달하였다. 표준조례안의 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 법령이나 다른 조례로 제한하지 않는 한 거주외국인도 주민과 동일하게 지자체의 공공시설을 이용할 수 있고, 각종 행정혜택을 받을 수 있다. 둘째, 지자체는 거주외국인 수 등 실태조사를 실시하고 관련 예산을 편성하여, 거주외국인에 대해 한국어 및 기초생활 적응 교육, 고충·생활·법률·취업상담, 생활편의 제공 및 응급 구호체계 확립, 문화·체육행사 개최 등을 통해 원활한 지역사회 정착을 지원할 수 있다. 셋째, 지자체별로 외국인 지원시책에 대한 자문을 위하여 “외

국민시책자문위원회”를 구성·운영할 수 있다. 넷째, “세계인의 날” 및 다문화주간을 설정하여 기념식 및 문화·예술·체육행사 등을 실시하고, 지방행정 또는 지역사회에 공헌한 외국인을 표창하는 한편, 명예시민으로 예우할 수 있다(행정자치부, 2006).

거주외국인 지원조례의 경우 거주외국인을 정의하면서 거주기간이 90일을 초과해야 한다고 규정하고 있어 실제로 90일을 초과하지 않은 상태에서 문제가 발생하면 도움을 받아야 할 외국인을 방치하는 결과를 낳는다는 문제가 있다. 또한 제7조에서 외국인 지원시책의 수립에 관해 각계 전문가의 의견을 청취하도록 외국인 지원시책 자문위원회를 구성케 하고 있으나, 외국인이 위원으로 포함되어 있지 않아 외국인을 단순히 보호대상으로만 인식하고 있다는 문제가 있다(장명선 외, 2008).

몇 가지 개선점에도 불구하고 지방자치단체 차원에서는 이주민에 대한 기본적인 법적 권리를 보장해주기 위해 거주외국인 지원 조례를 제정할 것이 요구되지만, 2009년 현재 전국 246개 지방자치단체 중에서 거주외국인 지원 조례를 제정한 곳은 187개 지역으로 전체의 76.0%이다. 16개 광역자치단체 중에서 지원 조례가 마련되지 않은 곳은 서울특별시와 부산광역시만 유일하다. 한편 서울시의 25개 자치구 중 거주외국인 지원 조례가 마련된 곳은 총 16지역이다. 중구, 용산구, 중랑구, 도봉구, 은평구, 강서구, 동작구, 송파구에는 현재 지원 조례가 마련되어 있지 않은 상황이다.

표 Ⅲ-16 거주외국인 지원조례 제정 현황

(단위 : 개소, %)

구분	자치단체수	제정단체수(%)	미제정 자치단체
계	246	187(76.0)	-
서울	26	17(65.4)	서울특별시, 중구, 용산구, 중랑구, 도봉구, 은평구, 강서구, 동작구, 송파구
부산	17	4(23.5)	부산광역시, 중구, 서구, 동구, 부산진구, 동래구, 남구, 사하구, 강서구, 연제구, 수영구, 사상구, 기장군
대구	9	9(100.0)	-
인천	11	5(45.5)	동구, 남구, 연수구, 부평구, 강화군, 옹진군
광주	6	6(100.0)	-
대전	6	2(33.3)	동구, 중구, 유성구, 대덕구
울산	6	4(66.7)	중구, 남구
경기	32	26(81.3)	부천시, 의왕시, 양평군, 과천시, 의정부시, 연천군
강원	19	15(79.0)	속초시, 횡성군, 철원군, 고성군
충북	13	12(92.3)	괴산군
충남	17	11(64.7)	논산시, 금산군, 연기군, 부여군, 청양군, 태안군

(계속)

구분	자치단체수	제정단체수(%)	미제정 자치단체
전북	15	12(80.0)	무주군, 장수군, 고창군
전남	23	21(91.3)	함평군, 진도군
경북	24	21(87.5)	경주시, 군위군, 울릉군
경남	21	21(100.0)	-
제주	1	1(100.0)	-

※ 자료 : 행정안전부(2009)

서울시에 거주외국인 지원 조례가 제정되지 않은 상황에서 거주외국인과 가장 관련성이 높은 조례는 '서울특별시 글로벌도시 촉진 조례(2007.12.26 조례 제4586호)'가 있다. 본 조례의 제1장제1조에는, 「재한외국인 처우 기본법」과 「외국인투자촉진법」의 규정에 의하여 서울특별시를 글로벌도시로 구현하기 위한 정책의 기본방향과 그 추진체계 등에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 외국인의 생활 및 투자환경을 개선하여 매력 있는 세계중심도시로 향상시키는 것을 목적으로 한다고 명시되어있다. 즉 본 조례는 외국인 투자 유치 및 촉진을 주요한 목적으로 마련된 것으로 외국인 투자자 중심의 규정이므로 이주노동자의 인권 및 권익보호와는 거리가 멀다. 이를 제외하고는 서울시 조례에서 거주외국인과 관련된 내용을 찾아보기 어렵다고 할 때 이주노동자 특히 이주여성노동자 지원 등과 관련된 조례는 아직까지 마련되지 못하고 있다고 하겠다.

제3절 이주여성노동자 관련 정책 현황

여기에서는 이주(여성)노동자와 관련하여 중앙정부 및 서울시에서 각각 어떠한 정책 및 사업을 시행하고 있는지 살펴본다. 서울시의 경우에는 사업 추진을 위한 조직 현황에 대해서도 검토하고자 한다.

1. 중앙부처

중앙부처의 이주노동자 관련 정책은 크게 고용허가제와 '재한외국인 처우 기본법'에 따라 수립, 시행되는 외국인정책 기본계획으로 나눌 수 있다. 각각에 대해 살펴보면 다음과 같다.

1) 고용허가제

고용허가제(Employment Permit System)는 “국내 인력을 구하지 못한 기업이 적정 규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도”로서 ‘내국인 고용기회 보호와 3D 업종 등 중소기업의 인력부족 현상을 동시에 해결하고 외국인근로자에 대한 효율적인 관리체계를 구축’한다는 목적¹⁸⁾으로 실시되는 제도로써, 앞서 살펴본 바와 같이 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’이 그 근거이다. 고용허가제를 통해서 국내에 취업할 수 있는 근로자는 일반외국인근로자와 고용특례자로 구분된다. 일반외국인근로자는 국내 입국 전 근로계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급받아 양식업, 제조업, 농축산업, 연근해어업에 종사하는 외국인근로자를 말한다. 고용특례자는 방문취업비자(H-2)로 입국하여 취업교육기관에서 취업교육을 수료하고 고용지원센터에서 사업장에 알선된 후 근로개시를 하거나 직접 구직활동하여 근로개시를 하는 고용특례 외국인근로자를 말한다.

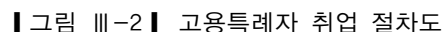
일반외국인근로자의 취업 절차는 아래의 <그림 III-1>과 같다. 외국인력정책위원회에서 송출국가나 도입업종 및 규모 등에 대한 주요 정책들을 결정하고 송출국과의 국가간 양해각서(MOU)가 체결되면, 송출국에서는 외국인구직자 명부를 작성하여 한국으로 송부하게 된다. 이 때 외국인구직자의 필수요건은 ① 만 18세 이상자, ② 유효한 여권 소지자, ③ 신원에 결격사유가 없는 자, ④ 한국어능력시험 합격자이다.

사용자가 노동부에 하는 고용허가신청의 경우 7일 이상 내국인 구인노력을 하였음에도 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못한 경우 및 임금체불 사실이 없는 경우, 고용보험 및 산재보험 가입 사업장 등 몇 가지 요건을 충족시킨 경우에 한하여 가능하다. 이 경우 신청내용에 외국인근로자를 고용하려는 직종, 국적, 성별, 연령, 근무지, 임금, 복리후생(숙식제공 여부 등), 학력, 한국어 능력, 근무경력 등 구인조건을 밝히도록 하고 있다. 여기에서 사용자가 이주노동자의 성별을 정하도록 함에 따라 여성 노동이주 희망자들이 이주할 수 있는 기회가 제한될 수 있다고 보인다. 동시에 한국사회에 만연한 성별직종분리가 이주노동자를 채용하는 과정에서도 고스란히 반영될 수 있다.

외국인근로자 고용허가서를 받은 사용자는 발급받은 날로부터 3월 이내에 근로계약을 체결하여야 한다. 근로계약 시에는 반드시 표준근로계약서를 체결하도록 하고 있는데, 표준근로계약서에는 근로계약기간, 취업 장소, 업무내용, 근무시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금지급일, 임금지급방법, 기숙사 및 식사 제공 여부 등 기타를 기재하도록 되어 있다. 다만, 가사사용인이나 개인간병인의 경우 근무시간, 휴게시간, 휴일 항목에 대하여 기재를 생략할 수 있는 것으로 하고 있다. 가사사용인이나 개인간병인으로 일하는 이주노동자들

18) 노동부 외국인 고용관리시스템 국문 홈페이지 <http://www.eps.go.kr>

그리고 특례외국인근로자 허용 업종 사업 또는 사업장에 취업하고자 하는 자는 구직신청 이전에 취업교육기관(한국산업인력공단)에서 국내활동에 필요한 취업교육(건강진단 포



19) 워크인코리아 홈페이지 <http://www.workinkorea.org>

함)을 받아야 하며, 취업교육 수료 후 고용지원센터에 구직등록을 하여야 한다. 특례외국인근로자를 고용할 수 있는 사업장의 요건은 일반외국인근로자 고용 가능 사업장의 요건과 동일하다. 사용자와 특례외국인근로자는 일반외국인근로자의 경우와 마찬가지로 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. 그런데 앞서 살펴본 바와 같이 표준근로계약서는 가사사용인이나 개인간병인의 근로시간 및 휴게시간을 명시하지 않아도 되도록 하고 있다는 문제가 있다. 특례외국인근로자로서 입국한 이주여성노동자들의 경우 가사사용인이나 개인간병으로 일하는 경우가 많아, 이러한 표준근로계약서는 이들에게 특히 문제가 될 것으로 보인다.

2) 외국인정책 기본계획

중앙부처에서는 2007년 7월 18일 ‘재한외국인 처우 기본법’이 시행됨에 따라 국무총리를 위원장으로 하고 14개 부처 장관 및 민간위원 7인으로 구성된 외국인정책위원회를 구성하였다. 외국인정책위원회에서는 주요하게 외국인정책 기본계획을 심의·확정하는 역할을 수행한다.

외국인정책 기본계획은 ‘체류외국인의 증가 등에 대응하여 외국인정책을 중장기적 관점에서 종합적·체계적으로 추진’하기 위하여 수립되는 것으로서 ‘재한외국인 처우 기본법’ 제5조에 따라 수립되는 외국인정책²⁰⁾에 관한 5년 단위의 국가계획이다. 법령과 기본계획에 의해 설정된 정책목표를 효율적으로 달성하기 위해 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 세부정책방안을 담은 연도별 시행계획을 수립하여야 한다. 이에 따라 2008년부터 2012년까지에 해당하는 「제1차 외국인정책 기본계획」이 수립, 제4회 외국인정책위원회 회의를 통해 심의·확정(2008년 12월 17일)되었고, 여기에서 외국인정책의 기본방향 및 4대 정책목표, 169개 세부과제가 정비되었다. 그리고 이에 따라 중앙부처와 지방자치단체가 시행계획을 수립하여 종합시행계획이 최종 마련되었다.

우선 중앙부처의 시행계획을 살펴보면 다음과 같다. 시행계획은 4대 정책목표인 ① 적극적인 개방을 통한 국가경쟁력 강화 분야, ② 질 높은 사회통합 분야, ③ 질서 있는 이민행정 구현 분야, ④ 외국인 인권옹호 분야에 해당하는 사업 추진계획으로 구성되었다. 중앙부처 중 2009년도 외국인정책 시행계획을 수립한 부처는 법무부, 보건복지가족부, 노동부, 교육과학기술부, 문화체육관광부, 행정안전부, 여성부, 지식경제부, 농림수산식품부, 중소기업청, 국토해양부 등 11개 부처이다. 외국인정책 세부 사업계획이 가장 많은 부처

20) 여기에서 외국인 정책이란 ‘대한민국으로 이주하고자 하는 외국인에 대하여 일시적·영구적 사회구성원 자격을 부여하거나, 국내에서 살아가는 데 필요한 제반 환경의 조성’에 관한 사항을 정치·경제·사회·문화 등 종합적 관점에서 다루는 정책’으로 정의된다(외국인정책위원회, 2009a).

는 보건복지가족부인데, 이는 보건복지가족부에서 결혼이민자 및 다문화 가족을 위한 사업을 담당하기 때문인 것으로 보인다. 부처별 2009년도 주요사업 추진계획을 구체적으로 살펴보면 다음의 표와 같다.

표 Ⅲ-17 2009년도 중앙부처 외국인정책 주요사업

정책분야	해당 부서	주요사업
적극적인 개방을 통한 국가경쟁력 강화 분야	법무부	○ 우수인재 유치를 통한 성장동력 확보 ○ 중장기 외국인력 도입 기초 결정을 위한 연구 검토
	보건복지 가족부	○ 한국국적 미성년 자녀를 양육하고 있는 국적미취득 결혼이민자에 대해 기초생 활보장제도 지속 적용 ○ 결혼이민자 전체에 대해 긴급복지지원 확대 적용할 수 있도록 〈긴급복지지원 법〉 개정 추진 ○ 외국인 장애인 확인 및 관리제도 도입방안 마련 ○ 경제자유구역의 외국의료기관 등 설립·운영에 관한 특별법 제정
	노동부	○ 기업이 필요로 하는 수준의 인력 도입 기반 마련 ○ 외국인근로자 고용절차 간소화 및 안정적 고용 여건 마련 ○ 외국인에 대한 노동행정서비스 강화
	교육과학기술부	○ 외국의 우수인재 유치 강화
	문화체육 관광부	○ 〈찾아가는 국악원〉, 〈주한외국인 국악문화학교〉 운영 및 〈작은 도서관〉 조성을 통한 외국인을 위한 문화 향유기회 확대 ○ 다문화 포털 등을 통한 이주민을 위한 다문화관련 정보 제공 ○ 취약계층 이주민을 위한 복지, 문화예술, 체육 프로그램 제공
	지식경제부	○ Contact Korea 운영 및 해외 현지 채용박람회 참가 ○ 유학생에 대한 취업지원 강화
	중소기업청	○ 해외기술인력 도입사업 활성화
질 높은 사회통합 분야	법무부	○ 사회통합지수 개발 ○ 결혼이민자의 안정적 정착 지원 ○ 건전한 국제결혼 문화 조성 ○ 동포 방문취업제도 정비
	보건복지 가족부	○ 다문화이해 교육 강화 및 다문화교육 프로그램 개발 ○ 다문화 가족 사회적 인식 제고를 위한 홍보활동 강화 ○ 다문화가족 정보 제공 강화 ○ 한국어·한국문화 이해교육 등 확대 ○ 통·번역 전담인력 채용·양성 프로그램 개발 및 보급 ○ 다문화가족지원센터 증설 및 전담인력 확대 ○ 결혼이민자 취·창업 지원모델 개발·보급, 취업교육 및 취업정보제공 강화 ○ 국제결혼중개업 직업윤리 및 인권보호교육 연중 실시 ○ 국제결혼 전후 한국인배우자 대상 결혼준비교육 실시 ○ 몽골, 캄보디아 등 현지 한국문화 등 사전정보제공 프로그램 및 콜센터운영 ○ 이중언어교육환경 조성 ○ 다문화가족 자녀 언어발달 지원 ○ 외국에서 출생 또는 성장한 다문화 청소년 초기 적응 프로그램 개발

정책분야	해당 부서	주요사업
질 높은 사회통합 분야	노동부	○ 외국인력도입계획에 적정 체류 동포 규모를 설정 및 관리 ○ 건설업 중 내국인 대체 가능성이 높은 업종에 대한 별도의 동포 취업관리 강화방안 마련 및 시행
	교육과학기술부	○ 다문화가정 학생의 특성을 고려한 맞춤형 교육 지원
	문화체육관광부	○ 공익광고, 캠페인을 통한 다문화이해 증진 홍보 활동 ○ 다문화 전문강사 양성 및 교사·기관단체 담당자 대상 다문화 이해 프로그램 운영 등 '다문화교육인력 양성 사업' 실시 ○ 한국어·문화이해교육 및 한국어 강사 양성, 교재 개발 보급 ○ 박물관, 도서관 등 각급 문화시설을 통한 다문화교육 프로그램 개발
	행정안전부	○ 부처 합동 다문화정책 설명회 및 외국인주민 담당 공무원 연찬회 개최 ○ 외국인주민 거주 실태조사 실시 ○ 결혼여성이민자 친정부부 초청 격려행사 개최 ○ 외국인주민 생활정책 지원교육 실시 ○ 자치단체 홈페이지 다국어 지원 추진 ○ 외국인주민 생활 안내서 발간 ○ 국내거주 동포 정착 지원체계 마련
	여성부	○ 국제결혼 정보제공 프로그램 운영
	농림수산식품부	○ 이주 여성농업인 1대1 맞춤 영농교육 실시
	국토해양부	○ 외국인을 위한 교통정보 제공 확대 ○ 외국인 특성에 맞는 주택공급 계획 수립
질서 있는 이민행정 구현 분야	법무부	○ 외국인 체류질서 확립 ○ 국경관리 과학화 및 총체적 외국인관리능력 강화
	노동부	○ 외국인근로자 고용 사업체에 대한 정기적인 지도 점검
	행정안전부	○ 외국인주민 집단거주지역 생활안정 지원
외국인 인권 옹호 분야	법무부	○ 외국인 차별 방지 및 권익보호 ○ 선진적 난민 인정·지원시스템 구축
	노동부	○ 외국인근로자에 대한 노동법 위반 사건에 대한 구제 강화
	여성부	○ 이주여성긴급지원센터(1577-1366) 서비스 접근성 강화 ○ 이주여성 보호시설 확대 및 기능 강화

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009a)

이러한 중앙부처의 주요사업 중에서 이주(여성)노동자에게 영향을 미칠 수 있을 것으로 보이는 사업들은 〈표 III-17〉에서 굵은 글씨로 표시된 사업들이다. 그 중에서도 가장 직접적인 관련이 있는 사업들은 노동부의 사업이다. 전반적으로 개방을 통한 국제경쟁력 강화 분야와 질 높은 사회통합 분야에 사업들이 많이 배치되어 있는 것을 볼 수 있다. 상대적으로 외국인 인권옹호 분야의 사업이 적어 이주노동자들의 권익 보호와 인권 증진을 위한 정책적 노력이 미비함을 알 수 있다.

이는 예산 규모에서도 그대로 나타난다. 중앙부처의 시행계획에 따르면 2009년도 총 예산 규모는 1,111억 원으로 2008년도의 813억 원에서 298억 원(36.6%)이 증가하였다. 2009년도의 예산 중 적극적인 개방을 통한 국가경쟁력 강화 분야가 48.1%를, 질 높은 사회통합 분야가 45.1%를 차지해 전체 예산 중 93.3%가 이 두 분야의 사업에 투입될 것으로 나타난다(〈표 III-18〉 참조). 외국인 인권옹호 분야의 경우 이주여성긴급지원센터(여성부) 예산과 이주여성 보호시설 확대(여성부) 예산이 크게 증가하여 전년도 대비 예산 규모도 크게 증가하였으나, 여전히 2009년도 전체 예산의 4.56%에 불과한 상황이다.

표 III-18 2008년도 대비 2009년도 중앙부처 외국인정책 분야별 예산규모

(단위 : 억원)

기본계획	2008	2009	증감	
				(%)
합계	812.92	1110.84	297.92	36.6
1. 적극적인 개방	417.19	534.63	117.44	28.2
2. 질 높은 사회통합	315.82	502.06	186.24	59.0
3. 질서 있는 이민행정	63.31	23.45	△39.86	△63.0
4. 외국인 인권옹호	16.60	50.70	34.10	205.4

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)

2. 서울시

서울시의 경우 점차 증가하고 있는 외국인들에 대한 체계적인 지원과 보호를 위해 지역사회에 원활하게 적응하고 통합될 수 있는 정책의 추진이 필요하다는 판단과 세계 도시와의 우호적 협력 확대를 통해 글로벌도시로서의 경쟁력을 강화할 필요가 있다는 판단 하에 2009년도의 정책추진 방향을 다음과 같이 네 가지로 설정하고 있다.

□ 2009년 서울시 외국인정책 추진 방향

- 외국인에게 편리한 생활환경 조성 : 외국인 학교 지원 및 글로벌센터 운영
- 결혼이민자의 안정적 정착을 위한 사회적 지원 : 다문화가정지원센터 운영 및 아이돌보미 사업 등
- 외국인의 지역사회 참여 확대 : 다문화 커뮤니티 활동 지원 등
- 자치구 외국인 담당공무원 전문성 함양을 위한 교육 실시

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)

이러한 정책 추진 방향 하에서 서울시가 수립한 2009년도 외국인정책 시행계획은 총 사업 수 100개이며, 정책목표별로 구분했을 때 적극적인 개방을 통한 국가경쟁력 강화 분야의 29개 사업, 질 높은 사회통합 분야의 70개 사업, 그리고 외국인 인권옹호 분야의 1개 사업으로 구성되어 있다. 3개 분야 100개 사업의 총 예산은 1790.55억 원이다. 서울시의 2009년도 외국인정책 분야별 주요사업과 사업에 소요되는 예산은 다음과 같다.

표 Ⅲ-19 정책분야별 2009년도 서울시 외국인정책 주요사업 및 예산

(단위 : 백만원)

분야	사업명	세부내용	사업비
적극적인 개방을 통한 국가경쟁력 강화 분야	글로벌센터 운영 및 글로벌 존 조성	교육·취업·문화 등 일상생활에서 필요한 정보 제공 글로벌 스트리트, 차이나타운 조성	7,134
	의료서비스	외국인근로자 등 소외계층 진료비지원 등	3,886
질 높은 사회통합 분야	결혼이민자 가족지원센터 운영	결혼이민자가족 상담 및 교육프로그램 운영	1,407
외국인 인권옹호 분야	이주여성보호 및 폭력피해 예방	폭력피해 이주여성쉼터 통합 운영	160

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)

2009년도 서울시의 외국인정책을 추진주체별(서울시 및 자치구)로 그리고 사업대상별로 세분하여 살펴보면 다음과 같다. 우선 서울시에서 실시하는 외국인정책은 아래의 <표 Ⅲ-20>에서 보는 바와 같이 거주외국인이나 다문화가족 및 결혼이민여성을 대상으로 하는 사업이 많음을 알 수 있으며, 이주노동자를 대상으로 하는 사업은 상대적으로 적게 나타난다. 거주외국인을 대상으로 하는 사업의 경우 이주노동자나 결혼이민여성도 사업 대상에 포함될 수 있으나, 외국어홈페이지나 글로벌 중개사무소, 글로벌 빌리지 센터 등은 이주노동자나 결혼이민여성보다는 투자의 목적으로 거주하는 외국인 등을 대상으로 외국인의 투자 및 기업활동을 편리하게 함으로써 글로벌 도시 조성을 촉진하기 위한 목적으로 실시되는 사업이기 때문에 거주외국인 지원 사업 중 많은 부분은 이주노동자와 관련이 없는 것으로 보아야 한다. 이주노동자를 대상으로 하는 사업임이 분명한 경우는 3~4개 사업에 불과하여, 서울시에서 일하거나 생활하고 있는 이주노동자가 많음에도 불구하고 이들을 위한 정책적 노력은 매우 미비한 것으로 나타난다.

표 Ⅲ-20 정책 대상별 2009 서울시 외국인정책 주요사업 및 예산

(단위 : 억원)

사업대상	사업명	예산	비고
유학생	외국인 유학생 인턴십 운영	0.47	
외국기업인	서울 글로벌 클러스터 빌딩 건립	44.35	
거주외국인	글로벌 빌리지센터 설치·운영	8.42	4개 자치구와 공동
	서울글로벌센터 설치 및 운영	29.02	
	글로벌 중개사무소 지정·관리	-	
	외국인을 위한 교육환경 개선	1,561.74	
	지구촌 한마당 행사 개최	4.50	
	외국인주민 거주실태조사 실시	-	
	서울시 대표외국어홈페이지 운영	2.70	
거주외국인 및 관광객	영문 월간지『Seoul』발행	1.00	
	외국인 의료서비스 강화	4.19	
	서울방문 및 거주 외국인 서울 문화체험	1.08	
	영어FM방송 제작 운영	29.07	TBS 교통방송
관광객	연남동 글로벌특화거리 조성	6.07	
	외국인 관광택시 도입 운영	0.09	
이주노동자	다문화 빌리지센터 설치	7.67	영등포구와 공동
	외국인근로자센터 운영 지원	8.72	
	외국인근로자 등 소외계층 의료 지원	33.19	
이주여성	이주여성보호 및 폭력피해 예방	1.7	
다문화가정 및 결혼이민여성	다문화가족 관련 포럼 실시	0.15	
	다양한 가족문화축제 실시	2.00	
	다문화가족 사회통합지원 - 인프라 확충, 네트워크 구축 등	5.60	
	다문화가족지원센터 운영 지원	4.54	2개 자치구와 공동
	다문화가정 자녀 보육지원	2.08	
	다문화가족 아동양육지원	5.5	
	결혼이민자여성의 서울살이 조기정착을 위한 멘토사업	0.50	
기타	서울-프렌들리-외국인 감동 프로젝트	0.21	
	국제결혼중개업 등록제 조기 정착	-	

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)에서 재구성

한편, 2009년도 서울시 자치구의 외국인정책을 사업대상별로 살펴보면 다음과 같다. 자치구의 외국인정책은 특히 다문화가족 및 결혼이민여성을 대상으로 하는 사업이 많고, 거주외국인을 대상으로 하는 사업의 비중도 높은 것으로 나타난다. 이주노동자를 대상으로 하는 사업은 역시 자치구에서도 상대적으로 적은 편이다.

표 III-21 정책 대상별 2009 서울시 자치구 외국인정책 주요사업 및 예산

(단위 : 억원)

사업대상	사업명	예산	담당부서
기타	원어민 영어교사 채용 및 체류지원	15.20	중구
거주외국인	거주외국인 지역사회 적응 교육실시	-	구로구
	글로벌 빌리지센터 설치·운영	8.42	서울시외 4개 자치구
	거주외국인 지원시책 자문위원회 운영	0.02	영등포구
	거주외국인과 주민이 함께 하는 1인1촌 맺기	0.04	종로구
	성북에서 아름다운 추억을	0.20	성북구
	거주외국인 건강검진	-	노원구
	몽골학교 교육경비 지원	0.15	광진구
	몽골학교 저소득자녀 급식비 지원	0.58	광진구
	구로구 거주외국인지원시책 자문위원회의 개최	0.02	구로구
	외국인과 함께 하는 지역 청소사업	0.01	영등포구
	거주외국인 문화체험 한마당 개최	0.03	강북구
	거주외국인 글로벌 체육대회	0.13	동대문구
	반포서래 한·불 음악축제 개최	0.15	서초구
	성북 다문화 음식축제	1.50	성북구
	세계인의 날 기념행사 지원	0.20	영등포구
	세계인의 날 등 문화·체육행사 실시 및 지원	0.14	구로구
	한국어강좌 자치회관 프로그램 운영	0.07	은평구
	자치회관 외국인 대상 프로그램	0.05	금천구
	주민자치센터 외국인 한글교실 운영	0.07	광진구
	중국동포 한국문화 이해 특강	0.01	영등포구
	외국인 안내 책자 발간	0.02	중구
	거주외국인을 위한 한국생활길잡이 책자 발간	0.03	구로구
	의료기관 외국인 이용환경 조성 및 인프라구축	-	노원구
	거주외국인 대상 쓰레기 배출·수거체계 홍보	0.03	동작구
	거주외국인 생활안내 책자 제작	0.10	동대문구
	외국인생활가이드북 제작	0.10	영등포구
	거주외국인 고충 상담 실시	-	구로구
	외국인 멘토링 문화체험	0.03	금천구

(계속)

사업대상	사업명	예산	담당부서
다문화가정 및 결혼이민여성	여성결혼이민자 무료건강검진	-	강서구
	다문화 가정을 위한 건강관리지원 사업	0.02	은평구
	결혼이민자 가족을 위한 '한마음 가족' 캠프	0.05	성북구
	다문화가정 문화체험 행사	0.20	광진구
	다문화가정 문화탐방 기회 제공	0.08	중구
	다문화가족 서울시티투어	0.06	서대문구
	다문화가족 축제 개최	0.20	종로구
	다문화가족 한마음 캠프	0.10	서대문구
	다문화가족 여름캠프	0.10	동대문구
	결혼이민자가정 친정엄마 되어주기	0.02	구로구
	결혼이민여성을 위한 행복한 가족 만들기 - 다문화가족 행사	0.14	강동구
	결혼이민자 한국어 교육	0.05	도봉구
	결혼이주여성 한국어 강좌 및 요리교실 운영	0.59	강서구
	다문화 가정을 위한 한국어 강좌 및 한국문화 체험교실	0.05	은평구
	다문화가족 한국어과정 및 우리문화 역사체험	0.10	광진구
	다문화가족에 대한 이해 및 지원 - 책자발간, 자조모임 등	0.20	강서구
	다문화가족 멘토링 운영	-	용산구
	다문화가족 지원 - 한국어 교육, 사회적응교육, 다문화 축제	0.26	관악구
	결혼이민자 행복찾기 프로그램	0.15	용산구
	다문화가족 한국어 교육	0.17	서대문구
	외국인 문해교육 등 평생교육 운영기관 지원	0.42	광진구
	아시아문화체험 일일교실 운영	0.02	영등포구
	외국인을 위한 요리, 기술, 아동특기 교육	0.09	금천구
	우리말 우리글 배움교실	0.03	동작구
	결혼이민여성 멘토링 사업	0.06	노원구
	다문화가족 지원 사업 - 문화체험, 민속행사 등	0.33	성동구청
	다문화가족 지원 사업 - 친정부모 결연, 서울투어 등	0.10	마포구
	다문화가족지원센터 운영 지원	4.54	서울시외 2개 자치구
	결혼이민자 모자 건강가꾸기 사업	0.01	성북구
	결혼이민자 임신부 및 영유아 건강관리	-	중구
	결혼이민자가정 명절 위문금 지급	0.21	은평구
	결혼이민자 지역사회 커뮤니티 지원사업 "소통"	0.06	노원구
	다문화가족 지원사업	0.03	중구
	외국인주민 자조모임 등 커뮤니티 활동 지원	0.12	구로구

(계속)

사업대상	사업명	예산	담당부서
이주노동자 등	외국인근로자 건강검진	0.02	중구
	다문화 빌리지센터 설치	7.67	서울시, 영등포구
	외국인근로자 무료진료	0.41	구로구
	외국인근로자 지원사업	0.10	중구
	2009년 자치화관 다문화프로그램 운영	0.19	구로구
	외국인과 함께 하는 문화 축제	0.10	광진구
	외국인근로자 한국문화체험 지원	0.06	영등포구
	외국인근로자 등 무료건강검진 실시	-	도봉구
	몽골학교 저소득자녀 및 외국인 건강검진	0.02	광진구
	외국인과 함께 하는 어울림 한마당 축제	0.14	노원구
	「외국인 거주자지원을 위한」주민자치센터 한국어 강좌 운영	0.18	강동구
	거주외국인 지원 한국어교실 운영	0.25	노원구

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)에서 재구성

표 Ⅲ-22 2008년 대비 2009년 지방자치단체 외국인정책 예산규모

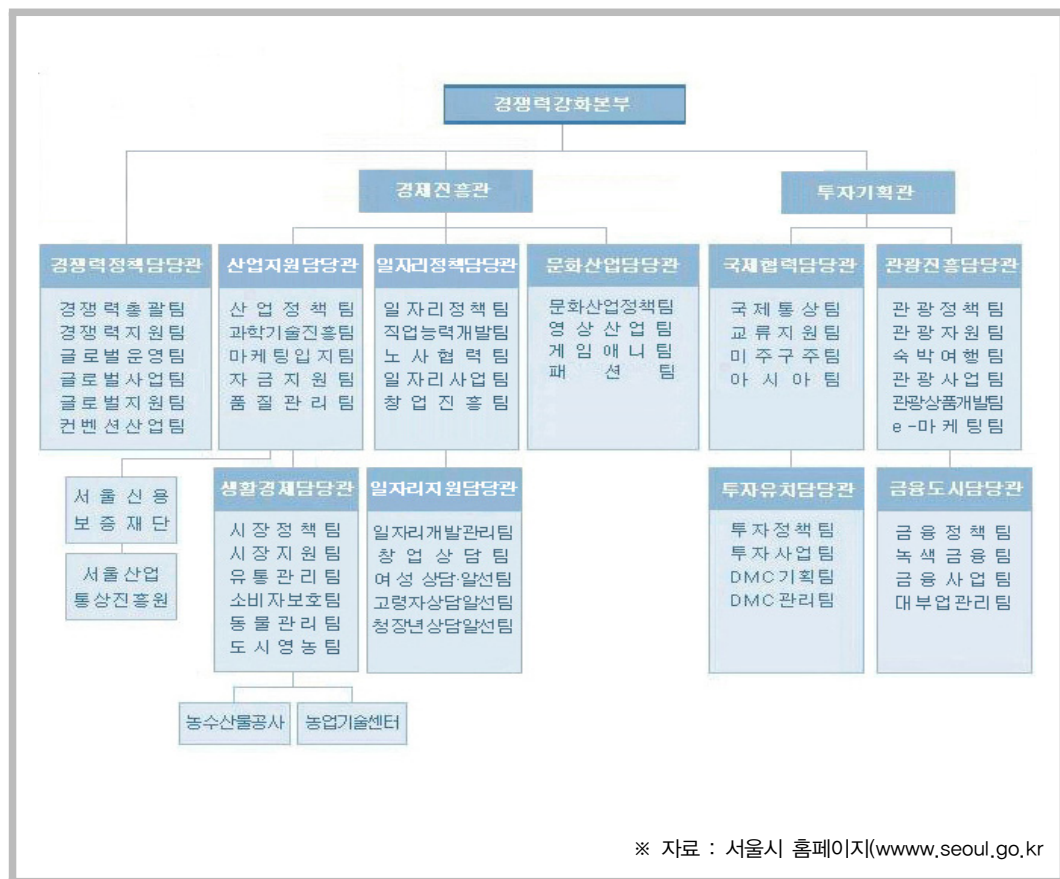
(단위 : 억원)

	예산총액		증감		자체사업예산		증감	
	2008	2009		%	2008	2009		%
서울	156.4	1790.55	1634.15	1044.9	106.67	1728.44	1621.77	1520.4
부산	107.05	144.16	37.11	34.7	0.76	87.91	87.15	11467.1
대구	16.87	21.48	4.61	27.3	4.04	6.66	2.62	64.9
인천	15.52	30.57	15.05	97.0	4.68	18.11	13.43	287.0
광주	7.34	40.44	33.1	451.0	2.14	3.04	0.9	42.1
대전	126.52	39.19	△87.33	△69.0	16.14	6.45	△9.69	△60.0
울산	3.53	6.85	3.32	94.1	0.45	1.85	1.4	311.1
경기	59.62	95.07	35.45	59.5	50.88	54.27	3.39	6.7
강원	136.48	153.41	16.93	12.4	100.05	107.42	7.37	7.4
충북	31.57	27.46	△4.11	△13.0	1.87	1.93	0.06	3.2
충남	76.21	82.09	5.88	7.7	38.46	40.39	1.93	5.0
전북	27.32	37.84	10.52	38.5	0.6	3.21	2.61	435.0
전남	75.28	104.35	29.07	38.6	14.57	26.83	12.26	84.1
경북	98.06	112.49	14.43	14.7	22.68	22.94	0.26	1.1
경남	53.45	59.33	5.88	11.0	17.19	20.95	3.76	21.9
제주	3.23	6.24	3.01	93.2	1.06	0.87	△0.19	△17.9
합계	994.45	2751.52	1757.07	176.7	382.24	2131.27	1749.03	457.8

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b)

한편 16개 시도에서 2009년도 외국인정책으로 투자하는 예산 규모는 총 2,752억 원으로 나타난다. 이는 2008년 994억 원에서 1,757억 원(177%)이 증가한 것이다. 총 예산에서 지자체가 자체사업으로 시행, 투자하는 예산의 규모는 2,131억 원으로, 이는 2008년도 382억 원에서 1,749억 원으로 무려 458%가 증가한 것이다. 투자의 규모가 이렇게 대폭 증가한 원인은 서울시의 '외국인학교 신규건립 사업'의 예산 규모가 1,545억 원이기 때문이다. 이 사업을 제외할 경우 총투자규모는 1,207억 원으로 2008년 대비 21%(자체사업은 586억 원으로 53%)가 증가한 것이 된다. 16개 시도의 예산 규모를 비교하면 위의 표와 같다.

위에서 살펴본 서울시의 2009년도 외국인정책은 서울시의 다양한 실국이 각각의 업무 영역에서 연관성이 있는 사업 계획을 수립, 실시하고 있는 것으로 보아야 하는 한편, 서울시에서 거주외국인이나 관광객 관련 정책을 담당하고 있는 부처는 경쟁력강화본부이다. 참고로 경쟁력강화본부의 조직도는 아래의 그림과 같다.

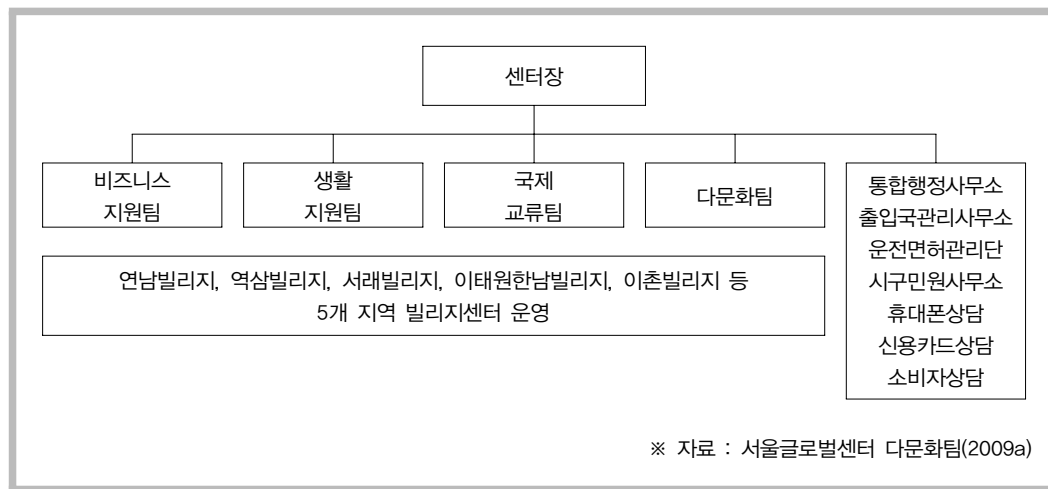


■ 그림 III -3■ 서울시 경쟁력강화본부 조직도

서울시 경쟁력강화본부 2009년도 주요업무계획 보고서에 따르면, 경쟁력강화본부는 “글로벌 경제문화도시, 서울”을 정책목표로 삼고, “다민족, 다문화를 수용하는 글로벌 도시환경을 구축하여 세계인과 함께하는 코스모폴리탄 도시로 변모”를 주요한 방향으로 상정하고 있다. 이를 위하여 ① 글로벌 존을 중심으로 외국인의 생활·비즈니스·관광 불편 해소 ② 교육·의료·주거 등 외국인이 살기 편리한 인프라 및 지원시스템 구축 ③ 해외도시와의 교류 및 네트워킹 확대를 통해 세계도시로서의 위상 강화를 추진한다. 이와 같은 서울시의 ‘거주외국인’ 관련 정책은, 주로 외국기업의 투자유치와 외국인의 투자활성화를 위한 기반 조성에 초점이 맞추어져있어, ‘거주외국인’ 관련 정책의 주요 대상은 외국 기업 및 외국인 투자자라고 볼 수 있다.

서울시에서 이주노동자와 관련하여 사업을 수행하는 조직은 서울글로벌센터와 서울시 6개 지역에서 위탁운영되고 있는 외국인근로자센터라고 볼 수 있다. 이들에 대해 각각 살펴보면 다음과 같다.

서울글로벌센터는 2008년 1월에 개관하였다. 서울글로벌센터는 현재 서울에 거주하는 외국인을 대상으로 비즈니스·생활지원·국제교류·다문화·통합행정 서비스 등을 제공하고 있다.



■ 그림 III-4 ■ 서울글로벌센터 조직도

이 중에서 이주노동자와 관련되는 사업은 다문화서비스 사업이다. 서울글로벌센터의 다문화팀에서 담당하고 있는 다문화서비스는 “서울시를 글로벌 차원의 도시로 만들어가는 일에 동참하고자 서울시 거주 외국인근로자와 결혼이민자를 대상으로 다문화 사업을 실시하는 것을 목적”으로 하고 있다. 다문화팀의 주요 사업내용은 다음과 같다.

□ 서울글로벌센터 다문화팀 주요 사업내용

- 원스톱 상담실 운영
 - 서울시에 거주하는 외국인근로자와 결혼이민자들이 생활하며 겪는 애로사항이나 욕구를 해결 및 지원
 - 외국인근로자와 결혼이민자의 서울 생활 전반에 대한 고충상담 진행
 - 상담시간은 평일 오전 9시부터 오후 6시까지이며, 전화상담 및 방문상담 실시
 - 베트남어, 몽골어, 중국어, 영어 상담 가능
 - 외국인 자원상담원 교육 및 자료열람실 운영 등
- 문화교류사업
 - 다문화가정 자녀 언어지원사업 : 언어발달검사, 부모교육, 언어치료
 - ‘다문화 이야기 한마당’ 개최 등

※ 자료 : 서울글로벌센터 홈페이지(<http://global.seoul.go.kr>)
서울글로벌센터 다문화팀(2009a)

서울글로벌센터 다문화팀의 사업 내용 중 이주노동자를 직접적으로 지원하는 사업은 상담 사업으로 볼 수 있다. 자료에 따르면 다문화팀의 2008년도 전체 상담 건수는 3,311 건이며, 이는 개관 이후 지속적으로 증가하는 추세이다. 상담의 유형별로는 노동 상담이 30%, 임금관련 상담이 25%를 차지하여 외국인근로자의 노동 관련 상담이 절반을 웃도는 55%를 차지하는 것으로 나타난다(서울글로벌센터 다문화팀, 2009b).

【 표 III-23 】 2008년도 서울글로벌센터 다문화팀 상담 유형별 통계

(단위 : 건)

분류	총계			베트남			몽골			기타		
	전화	내방	계	전화	내방	소계	전화	내방	소계	전화	내방	소계
노동	944	41	985	758	8	766	177	30	207	9	3	12
임금	719	104	823	481	24	505	228	73	301	10	7	17
생활	510	95	605	255	25	280	243	68	311	12	2	14
출입국	396	80	476	198	16	214	159	55	214	39	9	48
의료	95	23	118	37	4	41	49	15	64	9	4	13
사건	77	8	85	51	5	56	26	3	29	0	0	0
기타	179	40	219	64	2	66	105	37	142	10	1	11
총계	2,920	391	3,311	1,844	84	1,928	987	281	1,268	89	26	115

※ 자료 : 서울글로벌센터 다문화팀(2009b)

서울시에서 이주노동자를 지원하는 또 다른 조직으로는 외국인근로자센터가 있다. 서울시는 2001년 성동외국인근로자센터를 시작으로 2007년 5월 금천, 2008년 3월 은평 및 강동, 2009년 양천 및 성북에 외국인근로자센터를 차례로 개소하여 현재 총 6개의 외국인근로자센터가 운영되고 있다. 외국인근로자센터는 재한외국인 처우 기본법 제11조(재한외국인의 사회적응 지원), 근로자복지기본법 제43조(근로자를 위한 복지시설 설치·운영), 외국인근로자 지원대책 수립(2006.11. 행정1부시장 방침 제510호)에 근거하여 서울지역 종합사회복지관을 운영하는 복지법인과 서울시가 1년 단위로 위탁협약을 체결하여 운영하고 있다. 각 시설별로 전담인력 2명이 배치되어있으며 종합사회복지관의 여유시설을 이용하여 운영되고 있다. 예외적으로 성동외국인근로자센터의 경우 외국인근로자 지원 전용시설을 이용하고 있으며 전담인력이 6명이다.

외국인근로자센터의 주요 사업은 교육·상담·의료지원·복지문화 관련 분야이다. 각 분야별 주요사업 내용을 살펴보면, 교육사업은 한국어 및 정보통신 교육 운영, 상담사업은 노동·법률·서울생활 편의제공을 위한 상담, 의료지원사업은 무료진료, 무료건강검진, 의료공제조합회원 가입, 복지문화사업은 한국문화탐방, 다문화이해사업, 커뮤니티 지원사업 등이다.

표 Ⅲ-24 서울시 외국인근로자 센터 일반 현황

센터명	운영주체	소재지	개관일	전담인력
성동외국인근로자센터	(사)세계선린회	성동구 홍익동	2001년 12월	6인
금천외국인근로자센터	가산종합사회복지관	금천구 가산동	2007년 5월	2인
은평외국인근로자센터	녹번종합사회복지관	은평구 녹번동	2008년 3월	2인
강동외국인근로자센터	성내종합사회복지관	강동구 성내2동	2008년 3월	2인
양천외국인근로자센터	신목종합사회복지관	양천구 목1동	2009년 4월	2인
성북외국인근로자센터	월곡종합사회복지관	성북구 하월곡동	2009년 4월	2인

※ 자료 : 외국인정책위원회(2009b) 및 각 센터 홈페이지

외국인근로자센터의 주요 사업²¹⁾으로는 한국어 교실 등의 교육사업과 문화사업을 들 수 있다. 성동외국인근로자센터의 경우 한국어 교실 및 컴퓨터 교실 등의 교육사업, 사랑방모임 및 외국인근로자의 날 기념행사, 송년잔치 등의 문화사업, 노동 및 인권, 생활 등에 대한 상담사업, 무료진료 및 의료보험증 발급 등의 의료사업, 지구촌학교 및 아시아네트워크 등의 교류사업을 진행하고 있다. 금천외국인근로자센터는 한국어 및 컴퓨터 교육

21) 각 센터의 주요사업에 대해서는 외국인정책위원회(2009b) 및 각 센터 홈페이지를 참조하였다.

사업, 상담 및 복지서비스 연계사업, 의료지원사업, 다문화가족 김장나누기 등 다문화 사업, 문화지원사업 등을 실시하고 있다. 은평외국인근로자센터에서는 결혼이민여성이나 다문화가정 자녀 대상 사업을 실시하는 한편, 외국인근로자 대상의 교육사업, 의료지원 및 문화체험, 상담실 운영 등의 사업을 하고 있다. 강동외국인근로자센터에서는 한국어 및 컴퓨터 교육사업, 문화체험, 상담, 국가별 지지모임운영, 의료지원등과 함께 다문화가족 지원 사업도 병행하고 있다. 양천외국인근로자센터의 경우 한국어·컴퓨터·한국요리 등의 교육사업, 상담 및 의료지원사업, 외국인근로자사랑방이나 멘토링과 같은 문화지원사업 등과 함께 다문화가족 지원사업을 수행하고 있다. 마지막으로 성북외국인근로자센터의 경우 법률 및 생활상담, 무료진료 등의 의료사업, 한국어·컴퓨터 등의 교육사업, 문화체험 사업등과 다문화가족지원사업을 수행하고 있다.

모든 외국인근로자지원센터에서 이주노동자 대상의 사업을 주요하게 수행하는 것으로 나타나지만, 실제로는 센터에 따라 이주노동자 대상의 사업보다는 결혼이민여성이나 다문화 가족을 대상으로 하는 사업이 차지하는 비중이 더 크기도 한 것으로 보인다.²²⁾ 이는 이주노동자의 여러 가지 특성 상 이주노동자 대상의 사업을 중점적으로 수행하기 어려운 측면이 있기 때문이기도 하지만, 센터마다 전담인력이 적거나 공간이 충분치 않은 등 인프라가 충분히 갖추어져 있지 않기 때문이기도 하다. 전담인력이 가장 많고 공간도 상대적으로 잘 갖추어져 있는 성동외국인근로자센터의 경우에도 인프라에 대한 지원이 보다 풍부하게 이루어질 필요가 있다는 점을 지적하였다. 앞서 통계 및 법·정책현황을 통해서도 살펴보았지만, 서울시에 거주하고 있는 이주노동자의 수는 대단히 많음에도 불구하고 법적·정책적 지원은 여전히 미비한 것으로 나타난다. 서울시에서 이주노동자들을 지원할 수 있는 조직이 충분치 않은 상황에서 외국인근로자센터에 대한 지원 확대를 통한 이주노동자 관련 정책의 실효성을 적극적으로 도모하는 노력이 필요하다고 하겠다.

22) 전문가 인터뷰 결과이다.

N

이주여성노동자와 안전

IV 이주여성노동자와 안전

제1절 조사 개요

문헌연구 및 전문가 인터뷰, 이주여성노동자 그룹 인터뷰 등을 통해 도출된 이주여성노동자 안전 이슈를 바탕으로 실태 조사를 실시하였다. 조사는 앞서 I 장의 연구방법에서 서술한 바와 같이 이주여성노동자들을 만날 수 있는 일요일에 주로 이루어졌으며, 설문지를 배포, 자기기입해 수거하는 방식으로 이루어졌다. 분석에 사용된 설문지는 총 165부이다. 설문 분석은 통계패키지 SPSS 11.0을 사용하였으며, 주로 빈도분석과 교차분석을 활용하였다.

1. 조사 내용

본 실태조사는 이주여성노동자의 안전 실태를 살펴보고, 어떠한 정책적 지원이 필요한지 논의하기 위해 실시되었다. 이를 위해 <표 IV-1>과 같이 조사 내용을 구성하였다.

표 IV-1 이주여성노동자 안전 실태 설문조사 내용

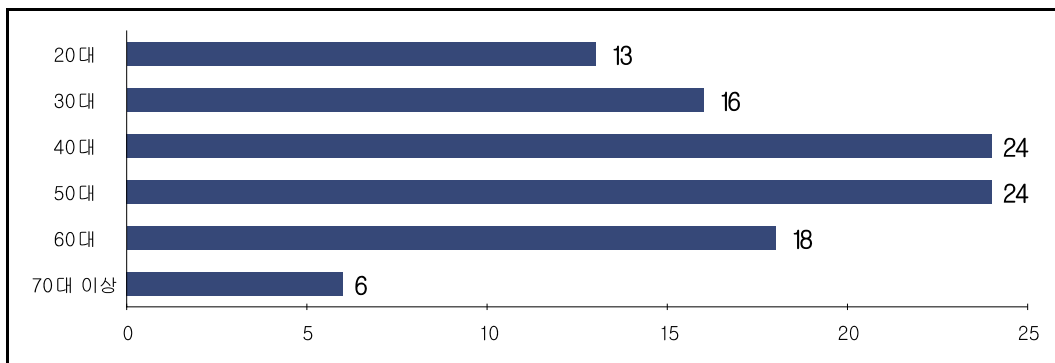
구분	내용
한국입국과정	취업과정에서의 성별 차이, 한국 정부로부터의 각종 정보 제공 여부 취업사기 및 피해 경험 여부
입국 후 적응과정	한국어 교육 여부 및 사유, 한국생활 적응을 위해 도움을 주는 사람이나 집단 상담기관 인지 여부 및 상담 관련 불편 사항
주거안정	거주공간의 종류 및 거주공간 내 시설, 전·월세 보증금의 안전한 확보 여부
근무환경	근로계약서 작성 여부, 근로시간, 휴게시간, 각종 수당, 출산휴가 등 준수 여부 폭언·폭행 및 인종차별, 성차별 경험 여부, 직장내 성희롱 및 성매매 제의 여부 임금체불 및 산업재해 여부, 근로환경의 안전 여부 회사 내 문화적 차이 경험 여부, 회사 내 문제제기 및 권리 주장 용이성 직장의료보험 가입 여부 및 병원이용에서의 어려움
사업장 변경	사업장 변경 경험 유무, 사업장 변경 시 예상되는 문제점

(계속)

구분	내용
각종 서비스 구매 및 대중교통 이용	핸드폰 이용 시 불편한 점, 은행·병원·상점 이용 시 불편 혹은 불만사항 통장 개설 여부 및 통장 잔액의 안전한 확보 여부 버스·택시·지하철 이용 시 불편 혹은 불만사항
자녀동반·양육·교육	자녀 동반 여부 및 자녀의 체류자격 7세 이하 자녀의 양육 방법 및 취학연령 자녀의 학교 교육 여부
귀국 후 한국경험 활용여부 등 기타	불법체류자 단속과정에서의 인권침해 및 차별 여부 귀국 후 한국에서 하던 일 활용 가능성 및 사유, 한국어 활용 취업 가능성 및 사유 전반적 만족도

2. 응답자의 일반적 특성

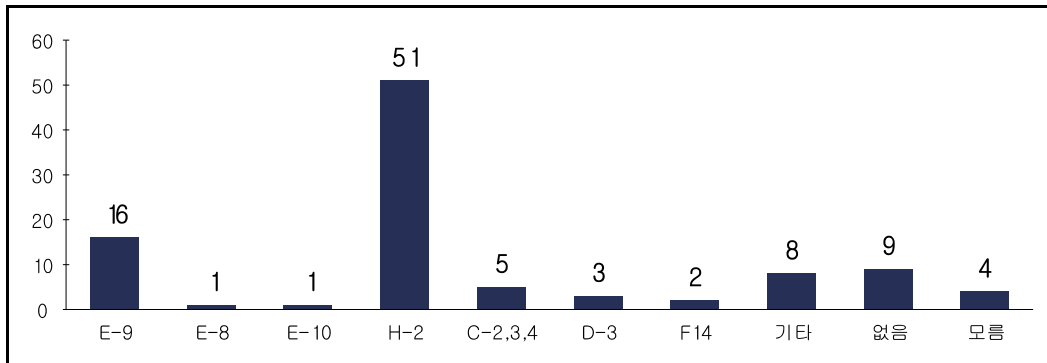
우선 응답자들의 연령대 분포는 다음의 〈그림 IV-1〉과 같다. 40대와 50대인 응답자들이 각각 23.6%씩을 차지하여 가장 높게 나타난 가운데, 70대인 응답자도 10명(6.1%)이 있는 것으로 나타났다. 이는 응답자 중 방문취업제도 등을 통해 한국에 입국한 중국국적 동포(조선족)가 포함되어 있기 때문인 것으로 보인다. 본 조사에 참여한 중국국적 동포들의 경우 연령대가 상대적으로 높다는 특성이 있다. 이는 조선족 여성들을 만나게 된 경로가 특정한 일터가 없는 조선족 여성들이 거주하는 쉼터였기 때문인 것으로 사료된다.



■ 그림 IV-1 ■ 연령별 응답자 분포

응답자들의 등록상태는 등록노동자라고 응답한 비율이 전체 응답자 중 27.3%이고 미등록노동자라고 응답한 비율은 전체 응답자 중 20.6%로 나타났다. 이 문항의 경우 무응답 비율이 51.5%로 대단히 높게 나타났는데, 이는 미등록노동자들이 본인의 신분을 밝히기 꺼려했기 때문이거나 고령인 응답자들의 경우 자신의 등록상태에 대해 단순히 모르고 있기 때문인 것으로 생각된다.

한국 입국 시의 비자 종류에 대해 묻는 질문에 대한 응답 분포는 <그림 IV-2>와 같다. H-2(H-2-B 포함) 비자가 가장 높게 나타났고, E-9 비자로 입국한 비율이 그 다음으로 높게 나타났다. 기타 응답 중에는 관광비자로 입국했다고 응답한 경우도 있었다.



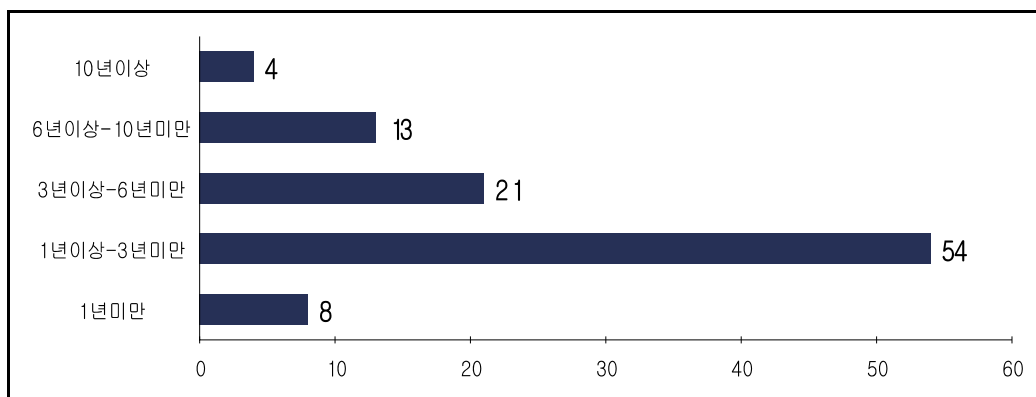
■ 그림 IV-2 ■ 한국 입국 시 비자 종류별 응답자 분포

출신국가는 중국이 가장 많고 몽골과 베트남이 그 다음으로 많은 것으로 나타났다. 출신국가를 중국이라고 응답한 경우 중 많은 부분은 중국국적 동포(조선족)라고 볼 수 있다. 무응답을 제외한 출신국가별 응답자 분포는 다음과 같다.

■ 표 IV-2 ■ 출신국가별 응답자 분포

국가	중국	인도네시아	몽골	필리핀	태국	베트남	네팔
빈도(%)	97(60,2)	4(2,5)	33(20,5)	5(3,1)	6(3,7)	15(9,3)	1(0,6)

한국에 체류한 기간은 1년 이상 3년 미만이 가장 많은 54.4%(87명)로 나타났고, 10년 이상 장기 체류자도 4.4%(7명)로 나타나고 있다.



■ 그림 IV-3 ■ 한국 체류 기간별 응답자 분포

응답자들의 혼인상태 및 자녀수는 다음과 같다. 혼인상태의 경우 현재 결혼 상태인 응답자가 62.3%로 가장 많았고 자녀수의 경우 2~3명의 자녀를 두고 있다고 응답한 비율이 40.9%로 가장 높게 나타났다.

표 IV-3 혼인상태 및 자녀유무 별 응답자 분포

구분	혼인상태				자녀 수			
	이혼	사별	미혼	결혼	1명	2~3명	4명 이상	없음
빈도(명)	12	23	22	94	58	65	9	27
비율(%)	7.9	15.2	14.6	62.3	36.5	40.9	5.7	17.0

현재 누구와 함께 살고 있는지를 묻는 질문에 32.5%가 혼자서 살고 있다고 응답하였다. 그 다음으로는 가족이나 친지와 살고 있다는 응답과 기타 응답이 각각 29.9%로 높게 나타났다. 기타 응답에는 쉼터에서 집단거주하고 있는 응답자들이 포함되어 있다.

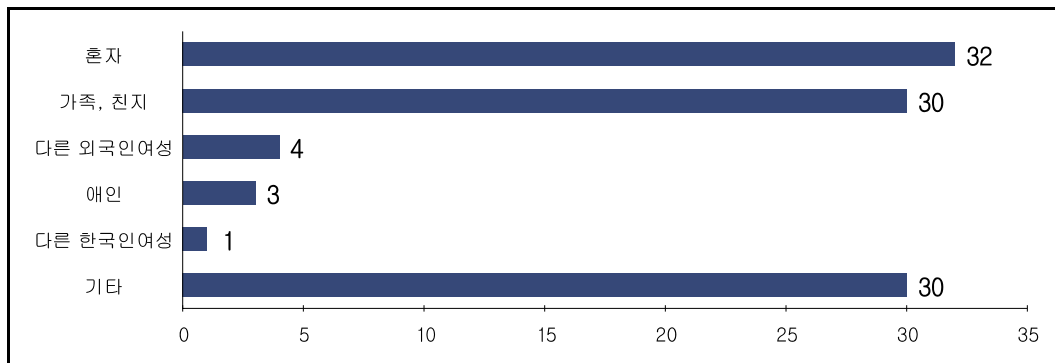
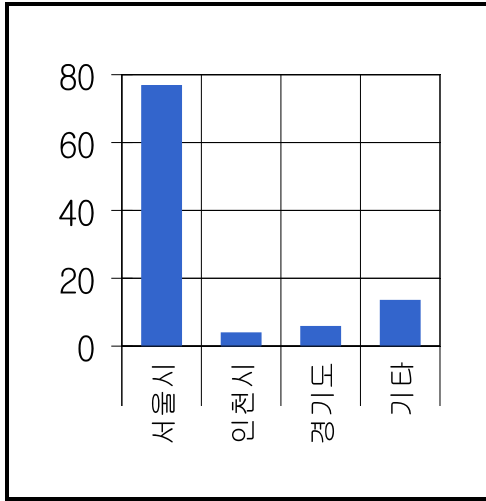
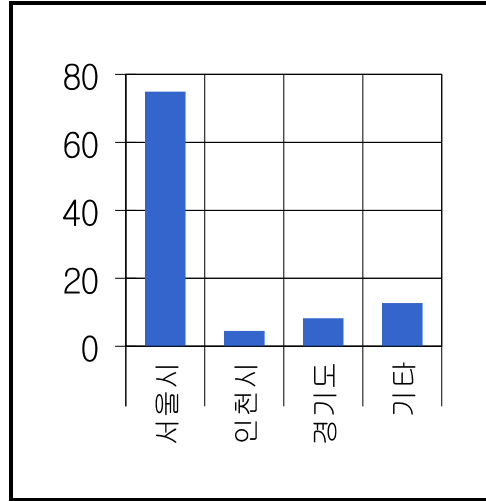


그림 IV-4 현재 동거인별 응답자 분포

현재 재직 중인 직장과 현재 거주하고 있는 지역이 어디인지를 묻는 질문에 대해서는 직장 위치와 거주지 위치 모두 서울시가 가장 높게 나타났다. 이는 조사지역 자체를 서울시로 한정된 데에 따른 결과이다.

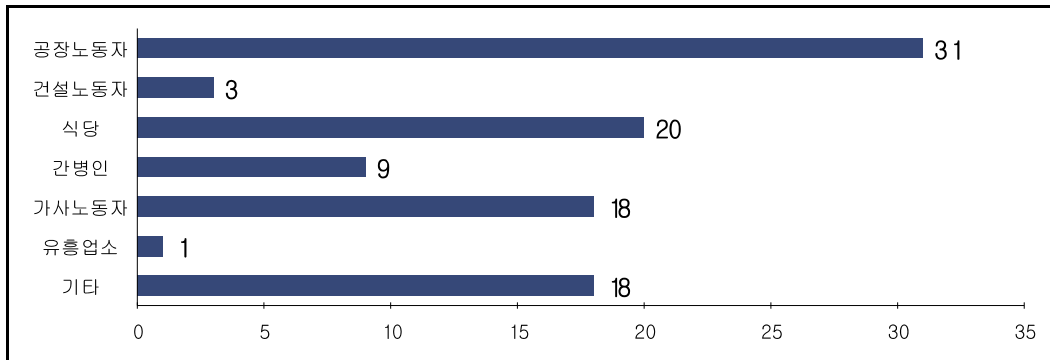


■ 그림 IV-5 ■ 직장 위치별 응답자 분포



■ 그림 IV-6 ■ 거주 지역별 응답자 분포

현재 하고 있는 일의 종류를 묻는 질문에서는 공장노동자로 일하고 있다는 응답이 31.4%(50명)로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 식당에서 일한다는 응답(20.1%, 32명)과 가사노동자로 일한다는 응답(17.6%, 28명)이 뒤를 이었다. 이 문항의 경우 현재 일을 하고 있지 않은 응답자들은 가장 최근까지 했던 일이 무엇인지를 답하도록 하였다.



■ 그림 IV-7 ■ 직업별 응답자 분포

사업장 규모를 묻는 질문에 대한 응답자 분포는 아래의 <표 IV-4>와 같다. 현재 일을 하고 있지 않은 사람의 경우 가장 최근에 일했던 곳의 규모를 표기하도록 하였다. 5인 미만 사업장이라고 응답한 비율이 가장 높아, 사업장 규모가 전반적으로 작음을 알 수 있다.

표 IV-4 사업장 규모별 응답자 분포

	5인 미만	5인 이상~ 10인 미만	10인 이상~ 30인 미만	30인 이상~ 100인 미만	100인 이상~ 500인 미만	500인 이상
빈도(명)	62	20	24	7	0	1
비율(%)	54.4	17.6	21.3	6.2	0.0	0.9

현재 하루 평균 근무시간과 월소득 총액을 묻는 질문에 대한 응답자 분포는 아래의 그래프와 같다. 하루 평균 근무시간은 12시간 이상이 가장 많고 무응답을 제외한 117명의 응답자 중 단지 9명만이 8시간 이하로 일한다고 응답하여 근무시간이 매우 길다는 것을 알 수 있다. 반면 월소득 총액의 경우 대부분의 응답자들이 150만원 미만인 것으로 응답하여, 근무시간에 비하여 상대적으로 월소득이 적은 것으로 나타났다.

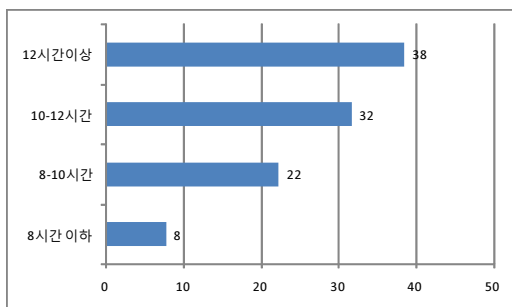


그림 IV-8 하루 평균 근무시간

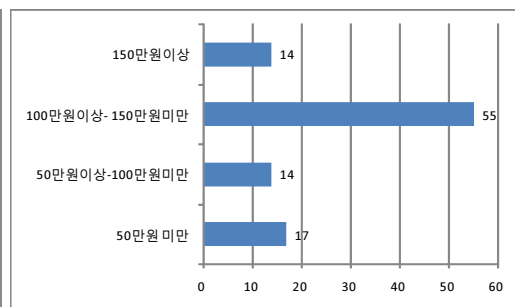


그림 IV-9 월소득 총액

제2절 한국 입국과정 및 입국 후 적응과정

1. 한국 입국과정

한국 입국과정에 대해서는 크게 4가지 문항으로 나누어 질문하였다. 우선 한국이 여성보다는 상대적으로 남성이 취업하기에 더 유리하다고 느낀 적이 있는지를 질문하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 선행연구를 통해서 볼 때, 고용허가제 실시 이후 사업주의 이주노동자 선택권이 강화되면서 여성들의 노동이주가 고용허가제 이전에 비해 줄어드는 경향이 나타나고 있다. 한국 사회가 여성노동자보다 남성노동자를 선호하는 경향이 있다면, 한국으로의 노동이주를 희망하는 여성들의 경우 불법적인 방식으로의 이주를 선택하거나, 고

용허가제를 통해 합법적인 방식으로 이주했다 할지라도 재취업의 어려움을 고려해 등록기간을 연장하지 아니하고 미등록노동자로 한국에 남는 등의 방식을 사용할 수 있다. 미등록노동자의 경우 신분 자체의 불안정으로 인해 등록노동자보다 훨씬 더 안전하지 못한 상황에 놓일 수밖에 없다. 따라서 한국의 남성노동자 선호 여부는 여성 노동이주희망자들 및 이주여성노동자들에게 중요한 안전이슈가 된다. 또한 노동자로서 여성보다 남성을 더 선호한다는 것은 한국 노동시장에 성별 위계가 유지되고 있음을 보여주는 것이며, 이러한 점에서 이주여성노동자들에게 안전 이슈가 될 수 있다.

다음으로는 한국 정부로부터 법·제도적 권리 및 한국생활에 대한 정보를 제공받았는지에 대해 질문하였다. 이주노동자들이 한국에서 안전하게 노동하기 위해서는 자신이 가질 수 있는 법적·제도적 권리가 무엇인지, 그리고 한국생활 전반에 관한 상세한 정보를 본인이 사용하는 언어로 제공받아야 한다. 세 번째 문항인 한국 정부로부터 자신이 취업하게 될 회사에 대한 정확한 정보를 제공받았는지를 묻는 질문도 같은 맥락이다. 특히 이주여성노동자들의 경우 한국 생활이나 한국 회사에 대한 전반적인 정보들을 적절하게 얻지 못함으로 인해 먼저 귀국한 이주남성노동자와의 원치 않는 연인관계(동거생활)를 맺게 되는 경우들이 있다.²³⁾ 따라서 이주여성노동자들이 한국에서 자신이 원하는 방식으로 생활을 영위할 수 있도록 정확하고 상세한 정보를 입국 이전에 제공할 필요가 있다.

마지막 문항에서는 한국에 취업하기 위해 뇌물을 제공하거나 사기를 당하여 현금피해를 입은 적이 있는지 묻고 있다. 한국 취업과정에서의 뇌물 수수나 사기 등 현금 피해는 송출국과 목적국(한국)이 모두 노력하여 근절해야 하는 부분이다. 이주노동자들이 이주하는 가장 큰 이유는 경제적인 이유이기 때문에, 이주 과정에서 경제적 손실을 입게 된다면 이는 이주 이후의 노동 및 생활에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 이러한 질문들에 대한 응답은 다음과 같이 나타나고 있다.

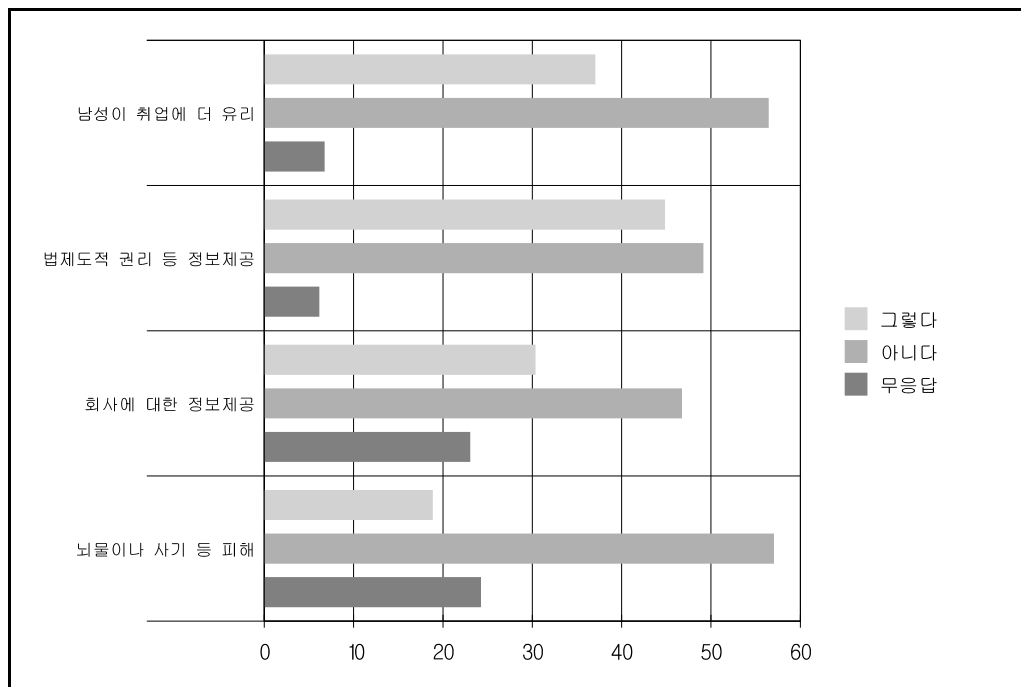
표 IV-5 한국 입국과정에서의 안전 요소

(단위 : 명, %)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
1	여성보다는 남성이 취업에 더 유리함	61 (37.0)	93 (56.4)	11 (6.7)
2	한국 정부로부터 법·제도적 권리 및 한국생활 정보 제공 여부	74 (44.8)	81 (49.1)	10 (6.1)
3	한국 정부로부터 회사에 대한 정확한 정보 제공 여부	50 (30.3)	77 (46.7)	38 (23.0)
4	한국 취업을 위해 뇌물을 제공하거나 사기, 현금피해 등 유무	31 (18.8)	94 (57.0)	40 (24.2)

23) 이주여성노동자 그룹 인터뷰 내용이다.

여성보다 남성이 취업에 유리한가를 묻는 문항과 한국 입국 시 피해를 입은 경험이 있는지를 묻는 문항에서는 그렇지 않다는 응답이 더 높게 나타나고 있다. 그러나 남성이 취업하기에 더 유리하다고 느끼지 않았거나 현금피해를 입은 적이 없다는 응답 비율이 더 높다고 하여 그러한 문제가 없다는 것은 아니기 때문에 상대적인 비율보다는 부정적인 결과들이 나타나고 있다는 점 자체에 주목하여야 한다. 특히 법·제도적 권리나 한국 생활 전반에 대한 정보, 한국 회사에 대한 정확한 정보 등을 제공받았는지의 여부를 묻는 문항에서 그렇지 않다고 응답한 비율이 다른 문항에 비해 높게 나타나고 있다.



■ 그림 IV-10 ■ 한국 입국과정에서의 안전 요소

2. 한국 입국 후 적응과정

한국 입국 후 적응과정에 대해서는 크게 한국어 교육 여부, 도움을 받을 수 있는 사람이나 모임의 존재 여부, 법률 및 생활 상담여부 등 세 가지로 구분해서 살펴보았다. 먼저 현재 한국어 교육을 받고 있는지에 대하여 묻고, 받고 있다면 왜 받는지, 그리고 받고 있지 않다면 왜 그런지에 대해서 질문하였다. 한국어 교육은 일과 생활을 더 편리하게 영위하기 위해서도 필요하지만, 일터 등에서 자신의 불만이나 건의사항 등을 효과적으로 전달

하기 위해서도 필요하다.²⁴⁾ 차별이나 불합리함 등에 대하여 문제를 제기할 수 있다는 것은 그만큼 자신의 일과 생활을 안전하게 만들 수 있다는 점에서 중요하며, 이주노동자들의 입지를 지금보다 더 나은 것으로 만드는데 일조하기 때문에 한국어로 어느 정도 소통이 가능한 것이 이주노동자들 입장에서는 중요한 문제이다. 또한 이주노동자들이 한국어를 습득한다는 것은 모국어 이외에 외국어를 익히는 일이기 때문에 고국으로 귀국한 뒤에도 이들에게 중요한 자산이 될 수 있다. 이 문항들에 대한 조사결과는 다음과 같이 나타났다.

한국어 교육을 수강하고 있는 사람은 전체 응답자 중 26.1%로 나타났고, 수강하고 있지 않다고 응답한 사람은 67.9%로 나타났다. 한국어 교육을 받고 있는 사람이 비교적 적게 나타난 이유는 중국국적 동포(조선족)의 경우 이미 일상생활이 어렵지 않을 정도로 한국어를 구사할 수 있기 때문인 것으로 사료된다.

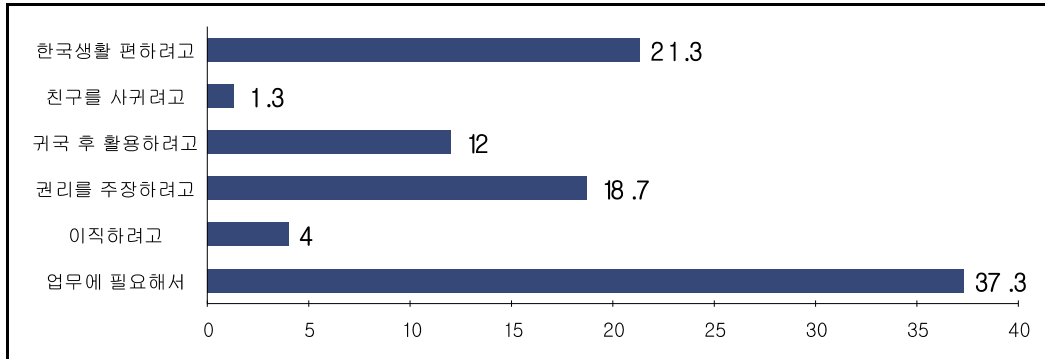
■ 표 IV-6 ■ 한국어 교육 수강 여부

(단위 : 명, %)

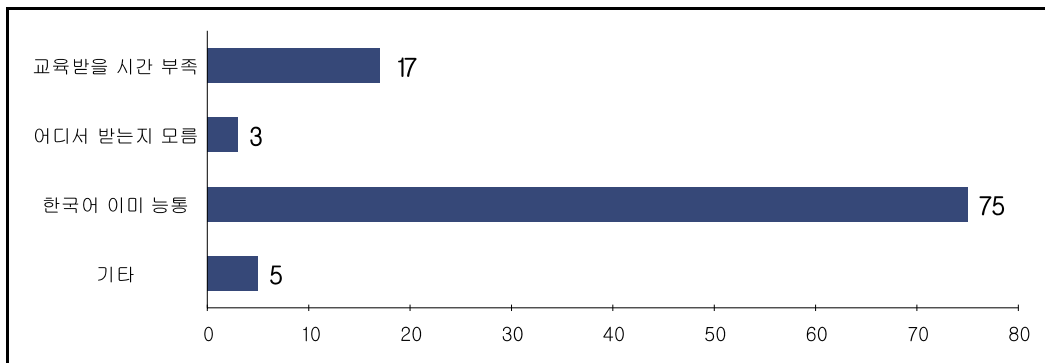
문항	그렇다	아니다	무응답
현재 한국어 교육을 받고 있는지의 여부	43 (26.1)	112 (67.9)	10 (6.1)

한국어 교육을 받는 이유에 대해서는 가장 중요한 것 2가지를 선택하도록 하였다. 그 결과 ‘업무에 필요하기 때문에’가 37.3%로 가장 높았고, ‘한국생활을 좀 더 편하게 하기 위해서’가 21.3%, ‘회사에서 나의 권리나 불만사항을 효과적으로 전달하기 위해서’가 18.7%로 나타났다. 또한 ‘귀국 이후 한국어를 사용하는 직업을 얻기 위해서’가 12.0%, ‘더 좋은 회사로 옮기기 위해서’가 4.0%, ‘한국어 교육을 받으면서 친구를 사귄 수 있어서’가 1.3%로 나타났다. 전반적으로 응답자들은 한국에서의 일과 생활을 좀 더 편리하고 안전하게 하기 위해 한국어 교육을 수강하고 있음을 알 수 있다.

24) 이주여성노동자 그룹 인터뷰 결과, 회사에서 월급여를 제 때 받거나 휴게시간 등을 확보하는데 있어 한국어로 의사소통이 가능한지의 여부가 중요한 것으로 나타났다. 그룹 인터뷰 참여자 중 한국어가 매우 능숙했던 참여자들은 자신이 사용자에게 직접 한국어로 문제를 제기하여 불합리한 근로 조건이나 사용자의 차별적 태도를 시정하도록 만들었던 경험에 대해서 이야기하였다. 한국어로 소통이 가능하다는 것은 자신의 문제를 해결하는데 있어서도 중요하지만, 같은 이주노동자들의 문제를 풀어나가는데 있어서도 필요가 크다. 한 참여자는 자신이 일하는 사업장에서 다른 이주노동자들이 경험하는 불합리를 시정하는데 도움을 주었던 경험에 대해서 들려주었다.



■ 그림 IV-11 ■ 한국어 교육을 받는 이유(중복응답)



■ 그림 IV-12 ■ 한국어 교육을 받지 않는 이유

한국어 교육을 받고 있지 않다면 그 이유는 무엇인지에 대해서도 질문하였다. 그 결과 ‘이미 생활에 지장 없을 정도로 한국어가 능통해서’가 75.5%로 가장 많았고, ‘근로시간이 길어서 교육받을 시간이 없어서’가 17.3%로 두 번째로 높게 나타났다. 그리고 ‘한국어 교육을 어디서 받을 수 있는지 몰라서’가 2.7%로 나타났다. 관련하여 한국어 교육 수강 여부를 일평균 근로시간별로 살펴보면, 한국어 교육을 받고 있지 않은 응답자 중 절반이 12시간 이상의 긴 근로시간에 해당하는 것을 알 수 있다.

표 IV-7 일평균 근로시간 별 한국어 교육 수강 여부

(단위 : 명, %)

구분		일평균 근로시간				전체
		8시간 이하	8~10시간미만	10~12시간미만	12시간 이상	
한국어 교육 수강 여부	그렇다	3 (7.5)	14 (35.0)	18 (45.0)	5 (12.5)	40 (100.0)
	아니다	5 (7.2)	12 (17.4)	17 (24.6)	35 (50.7)	69 (100.0)
	전체	8	26	35	40	109

근로시간이 길다는 것은 휴식시간이 적다는 것을 의미하기도 하지만 자신의 생활이나 미래 전망을 위하여 필요한 준비를 할 수 있는 시간이 주어지지 않는다는 의미이기도 하다. 누구에게나 하루 24시간은 똑같이 주어져 있는 상태에서 일로 보내는 시간이 많아지면, 가사노동이나 양육을 적절히 수행하거나, 필요한 교육을 받거나 네트워크를 형성하거나, 자신의 권익 보호를 위해 상담기관을 찾는 등의 업무 이외 활동에 제약을 받게 된다. 이는 사회적 약자들이 자신의 안전을 위해 투자할 수 있는 시간이 보장되지 않는다는 것을 의미한다. 한편 한국어 교육을 어디서 받는지 몰라서 교육을 받고 있지 못하다는 응답자가 소수이지만 있다는 사실에도 주목할 필요가 있다.

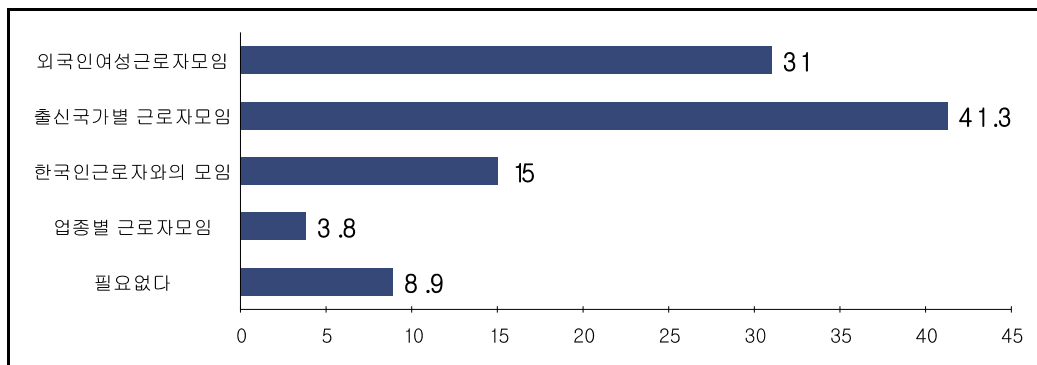
다음으로는 응답자들이 한국 생활에 쉽게 적응할 수 있도록 도움을 받을 수 있는 사람이나 모임이 있는지를 묻고, 이주노동자들이 한국생활에 적응하기 위해서 도움을 받을 수 있는 모임이 필요하다면 어떤 모임이라고 생각하는지를 질문하였다. 이는 자신을 위한 지지집단이나 네트워크가 있는지, 필요한 네트워크의 성격은 무엇인지를 묻는 질문이다. 사회적으로 입지가 취약한 집단일수록 지지세력이나 네트워크를 갖추고 이를 통해 정보를 교환하고 도움을 주고받으며, 필요할 때 하나의 목소리를 낼 수 있도록 하는 것이 중요하다. 조사 결과는 다음과 같이 나타났다.

표 IV-8 한국생활에 도움을 주는 사람이나 모임(중복응답)

(단위 : 명, %)

No.	항목	빈도	비율	No.	항목	빈도	비율
1	가족, 친지	40	16.7	5	외국인근로자센터 등 단체 내 모임	54	22.6
2	애인	11	4.6	6	공무원	2	0.8
3	외국인근로자 (자국민 친구 포함)	19	7.9	7	기타	32	13.4
4	종교모임	35	14.6	8	없음	46	19.2

자신의 한국생활을 도와주는 사람이나 모임이 있다면 가장 중요한 2가지는 무엇인가를 묻는 질문에 ‘외국인근로자센터 등 단체 내 모임’이 22.6%로 가장 높았다. 이는 본 설문 조사를 단체나 기관을 통해서 했기 때문이기도 하지만, 실제로 단체나 기관 등은 이주노동자들에게 한국어 교육이나 상담, 건강관리 등 필요한 서비스를 제공하고 도움을 주고 있기 때문이기도 하다. 두 번째로 높게 나타난 응답은 ‘없음’으로 19.2%였으며, 그 다음으로는 ‘가족, 친지’가 16.7%, ‘종교모임’이 14.6%로 뒤를 이었다. 자신의 한국생활에 도움을 받을 수 있는 집단이 없다는 응답이 두 번째로 높게 나타난 것에 주목할 필요가 있다고 하겠다.



■ 그림 IV-13 ■ 한국생활에 도움을 받기 위해 필요한 모임(중복응답)

그리고 이주노동자들이 한국생활에 적응하기 위해서 도움을 받을 수 있는 모임이 필요하다면 어떤 성격의 모임인지 가장 중요한 2가지를 꼽도록 하였다. 위의 그래프에서 보는 바와 같이 ‘출신국가별 근로자모임’이 가장 많이 선택되었고 그 다음으로는 ‘외국인여성근로자 모임’이 많았다. 출신국가별 모임에 응답한 비율이 가장 높은 이유는 언어나 문화 등의 이유로 같은 국적을 가진 사람들과의 모임이 익숙하고 편리하기 때문인 것으로 사료된다. 외국인여성근로자들끼리의 모임이 필요하다는 응답도 높게 나타난 점을 또한 주목할 필요가 있다.

다음으로는 한국생활에 어려움이 생겼을 때 상담을 받을 수 있는 기관에 대해서 알고 있는지의 여부와 상담을 받아본 경우 어떠한 점이 불편했는지에 대해서 질문하였다. 한국에서의 일이나 생활에 있어 고충이 발생했을 때, 지지집단이나 네트워크를 통해서 해결하는 것도 중요하지만, 전문적인 상담이나 해결방식이 필요한 경우가 있을 수 있기 때문에 사유가 발생했을 때 상담 받을 수 있는 곳을 알아두는 것이 중요하다. 특히 이주노동자들의 경우 근로조건이나 근무환경, 체류자격 등과 관련하여 상담이 필요한 경우가 많기 때

문에 상담 기관 인지여부가 자신의 안전을 확보하는 데 있어 필수적이다. 조사 결과 상담 기관을 알고 있는 경우가 53.3%로, 모르고 있는 경우가 26.1%로 나타났다.

■ 표 IV-9 ■ 상담기관 인지 여부

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
한국생활에 어려움이 생겼을 때 상담할 수 있는 기관을 알고 있는지의 여부	88 (53.3)	43 (26.1)	34 (20.6)

■ 표 IV-10 ■ 등록상태별 상담기관 인지 여부

(단위 : 명, %)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
상담기관 인지 여부	그렇다	34 (82.9)	14 (45.2)	48 (66.7)
	아니다	7 (17.1)	17 (54.8)	24 (33.0)
	전체	41 (100.0)	31 (100.0)	72 (100.0)

특히 미등록노동자들의 경우 상담기관에 대해 모르고 있는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 상담기관 인지여부를 응답자의 등록상태별로 살펴본 결과, 등록노동자들의 경우 대부분이 상담기관에 대해 알고 있었으나, 미등록노동자들의 경우 응답자의 약 절반 정도가 상담기관에 대해 알지 못하고 있는 것으로 나타났다.

그렇다면 상담을 받아본 경험이 있는 경우, 상담과 관련하여 어떤 불편함이 있는지 살펴보고자 했다. 전반적으로 무응답 비율이 높은 가운데,²⁵⁾ 충분한 상담을 받기 어렵다는 점과 상담할 수 있는 곳이 많지 않다는 점이 높게 나타났다.

■ 표 IV-11 ■ 상담 관련 불편사항

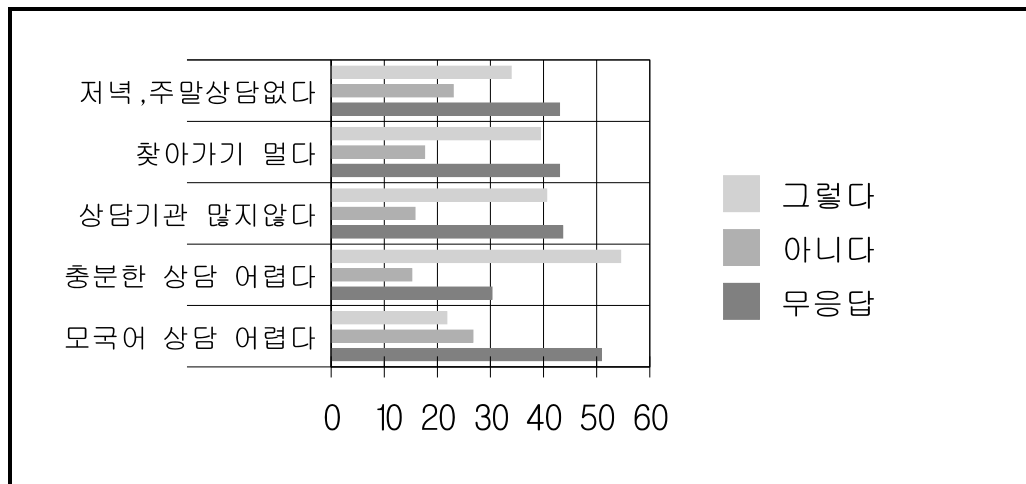
(단위 : 명, %)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
1	퇴근 후나 주말에는 상담을 받지 않는다	56 (33.9)	38 (23.0)	71 (43.0)

(계속)

25) 무응답 비율이 높은 이유는 설문지 구성이 이주여성노동자들에게 익숙하지 않았던 이유가 크다. 직접 설문을 받으면서 느낀 바에 의하면, 이주여성노동자들은 설문지가 모국어로 번역되어 있어도 단순한 문항이 아니면 문항을 이해하기 어려워하는 경우가 있었다. 이는 뒤에서 좀 더 자세히 논의하겠다.

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
2	직접 찾아가기엔 너무 멀다	65 (39.4)	29 (17.6)	71 (43.0)
3	상담할 수 있는 곳이 많지 않다	67 (40.6)	26 (15.8)	72 (43.6)
4	충분한 상담을 받기 어렵다	90 (54.5)	25 (15.2)	50 (30.3)
5	모국어 상담을 받기 어렵다	36 (21.8)	44 (26.7)	84 (50.9)



■ 그림 IV-14 ■ 상담 관련 불편사항

제3절 주거 안정

홍인옥(2008)에 따르면 일반적으로 주거는 물리적 거처로서의 '주택'과 사회적 의미로서의 '주거'를 포괄한다. 물리적 거처로서의 주택은 최소한의 인간다운 생활이 가능한 시설과 서비스가 확보된 주택으로, 단순한 거처로서의 의미를 넘어 각종 자연재해 등의 위협으로부터 안전할 수 있어야 하며, 거주가구가 쾌적한 생활을 영위할 수 있을 정도의 최소 필요공간을 확보하고 또한 전기, 상·하수도, 도로 등 편의시설과 서비스가 기본적으로 갖추어져 있어야 함을 말한다. 그리고 사회적 의미로서의 주거는 적절한 사회적, 문화적, 경제적 환경을 향유할 수 있는 권리로, 부당한 사생활 침해나 강제퇴거 등의 위협으로부

터 보호받을 수 있고, 직장과의 이웃관계, 적절한 문화생활을 향유할 수 있는 등의 주변 사회적 관계망으로부터 소외·배척당하지 않을 권리를 의미한다. 따라서 주거권은 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하는데 필요한 최소한의 주거수준(housing minimum standard)에 대한 권리로 여기에는 주거의 물리적 측면과 사회·경제적 측면이 모두 반영되어야 한다. 관련하여 적절한 주거의 문제는 유엔사회권위원회의 ‘적절한 주거의 권리에 관한 일반논평 4’에서 종합적인 정리가 이루어졌고, 현재 이것은 주거권에 관한 가장 권위 있는 법적 해석으로 평가되고 있다(홍인옥, 2008).

□ 일반논평 4. para.8 ‘적절한’ 주거(adequate shelter)의 구성요소

- ㉠ 점유의 안정성(Legal security of tenure) : 임차인은 임차의 형태와 상관없이 강제퇴거의 위협으로부터 임차 기간을 보호받을 수 있어야 함
- ㉡ 적절한 주거기반시설 및 서비스(Availability of services, materials, facilities and infrastructure) : 적절한 주거란 깨끗한 물, 전기, 채광, 상하수도, 도로, 요리를 위한 에너지 사용, 세면시설, 음식물 저장 등의 필요한 시설 및 설비 등이 갖추어져 있어야 함
- ㉢ 경제적 적절성(Affordability) : 모든 사람들은 자신의 경제적 처지에서 적절한 주거를 구할 수 있어야 함
- ㉣ 최저기준 확보(Habitability) : 주거공간이 너무 좁아서는 안 되며, 추위, 습기, 더위, 비, 바람 등을 막을 수 있는 수준이어야 함
- ㉤ 접근가능성(Accessibility) : 노인, 장애인, 어린이, 병자 등의 조건에 관계없이 접근하기 용이한 주거조건을 갖추어야 함
- ㉦ 적절한 위치(Location) : 생산활동의 기반으로부터 멀리 떨어져 있지 않아야 하며, 보건소, 학교, 탁아소 등의 사회적 시설들로부터 인접한 곳에 위치해야 함
- ㉧ 문화적 적절성(Cultural adequacy) : 주택의 건설방식에 있어 그 재료나 형태 등이 문화적 다양성을 인정해야 함

※ 자료 : 홍인옥(2008)

본 조사에서는 주거와 관련하여 위의 적절한 주거의 구성요소 중에서 적절한 주거기반 시설 및 서비스 요소와 최저기준 확보 요소를 중심으로 살펴보았다. 이는 거처하고 있는 곳이 ‘집’으로서의 가장 기본적인 기능을 갖추는 것이 안전을 위해 요구되는 최소한이기 때문이기도 하며, 본 연구의 집단 면접에 참여하였던 이주여성노동자들은 본인이 살고 있는 곳에 난방시설이 갖추어져 있지 않아 특히 겨울철에 힘들게 지내고 있다는 경험에 대해 이야기한 바 있기 때문이기도 하다. 또한 집단면접 결과 전세나 월세 보증금을 확보하는 것의 문제가 이주노동자들, 특히 미등록노동자들에게 중요한 이슈가 될 수 있는 것으로 나타나²⁶⁾ 이에 대한 질문도 주거 안정 부분에서 다루었다.

26) 집단 면접에 참여한 한 이주여성노동자는 미등록노동자였던 지인이 단속에 걸려 급박하게 귀국하게

표 IV-12 현거주지

(단위 : 명, %)

No.	문항	빈도	비율
1	공장, 상가, 식당 내 공간	7	4.2
2	기숙사	7	4.2
3	고시원	5	3.0
4	지하·반지하방	27	16.4
5	옥탑방	11	6.7
6	단독·연립·다세대 주택	19	11.5
7	아파트	3	1.8
8	기타	79	47.9
9	무응답	7	4.2

우선 현재 살고 있는 곳이 어디인지를 질문하였다. ‘기타’라고 응답한 비율이 가장 높고, 다음으로는 ‘지하·반지하방’, ‘단독·연립·다세대 주택’이 차례대로 높게 나타났다. ‘기타’라고 응답한 비율이 가장 높은 이유는 쉼터에서 일시적으로 거주하고 있는 응답자의 비율이 높기 때문이다.

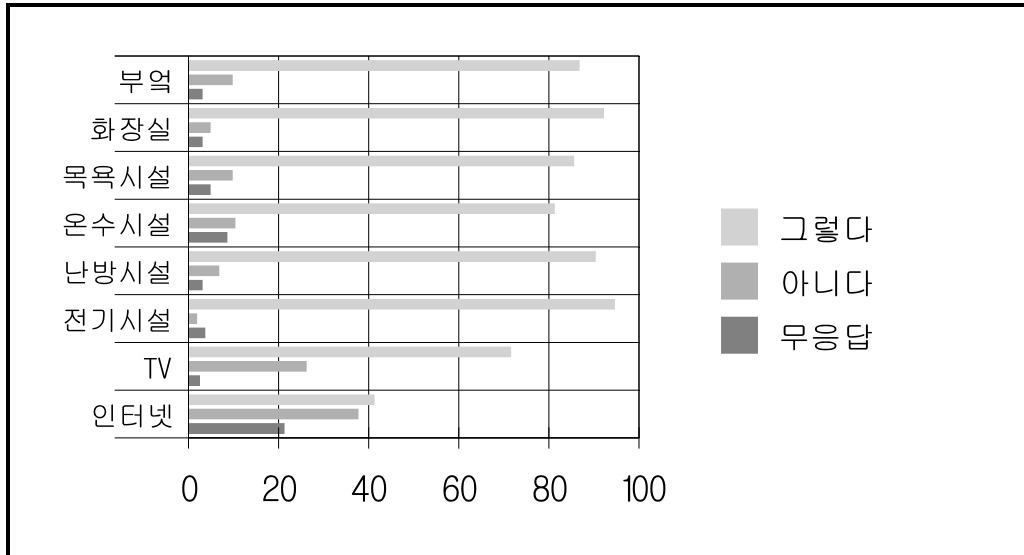
다음으로는 현재 거주하고 있는 곳에 부엌, 화장실, 목욕시설, 온수시설, 난방시설, 전기시설, TV, 인터넷 등이 갖추어져 있는지를 질문하였다. 각각의 항목별로 응답 비율은 다음과 같다.

표 IV-13 거주 공간 내 시설

(단위 : 명, %)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답	No.	문항	그렇다	아니다	무응답
1	부엌	143 (86.7)	16 (9.7)	5 (3.0)	5	난방시설	149 (90.3)	11 (6.7)	5 (3.0)
2	화장실	152 (92.1)	8 (4.8)	5 (3.0)	6	전기시설	156 (94.5)	3 (1.8)	6 (3.6)
3	목욕시설	141 (85.5)	16 (9.7)	8 (4.8)	7	TV	118 (71.5)	43 (26.1)	4 (2.4)
4	온수시설	134 (81.2)	17 (10.3)	14 (8.5)	8	인터넷	68 (41.2)	62 (37.6)	35 (21.2)

되면서 전세 보증금을 되돌려 받지 못하고 있는 경험에 대해 이야기하였다. 또한 미등록노동자들의 경우 전세나 월세를 본인이 다니는 회사나 가게의 사장 이름으로 얻게 되는 경우가 있는데, 이 때 보증금은 실제로 그 이주노동자의 돈으로 지불했음에도 불구하고 사장이 나중에 보증금을 돌려주지 않는 경우도 있다고 한다.



■ 그림 IV-15 ■ 거주 공간 내 시설

거주공간 내에 갖추어져 있지 않다는 시설로 가장 비율이 높은 것은 인터넷이다. ‘인터넷’의 경우 무응답 비율도 상대적으로 매우 높게 나타났는데, 이는 응답자들 중 인터넷이 무엇인지 모르고 있는 경우가 있기 때문인 것으로 생각된다. TV도 갖추어져 있지 않은 경우가 상대적으로 높았고, 온수시설이 없다는 응답이 그 다음으로 높게 나타났다. 전반적으로 기본 시설은 모두 갖추어진 경우가 많았지만, 모든 항목에서 ‘없다’는 응답이 반드시 있었다는 점을 고려하여야 한다.

다음으로 주거 안정과 관련하여 ‘갑작스럽게 한국을 떠나게 될 경우 전세 또는 월세 보증금을 돌려받지 못할 수 있다는 불안감을 느끼는지’를 질문하였다. 전체적으로 무응답 비율이 높은 가운데, 전·월세 보증금 확보에 대한 불안감을 느끼고 있다는 응답이 불안하지 않다는 응답보다 다소 높게 나타났다.

■ 표 IV-14 ■ 전·월세 보증금 확보에 대한 불안감

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
갑작스럽게 한국을 떠나게 되었을 때 전·월세 보증금을 돌려받지 못할 수 있다는 불안감을 느끼는지의 여부	50 (30.3)	47 (28.5)	68 (41.2)

제4절 근무환경 및 사업장 변경

1. 근무환경

이주(여성)노동자들이 기본적으로 일을 하기 위해 이주한 사람들이라는 점에서도 그렇지만, 시장노동을 통한 경제활동은 인간이 자신의 삶을 영위하는데 있어 필수적인 요소이며, 많은 시간을 소비하는 활동이라는 점에서 근무환경에서의 안전 정도를 살펴보는 것이 반드시 필요하다. 특히 이주(여성)노동자들은 상대적으로 3D업종에 근무하는 경우가 많고, 앞서 살펴본 바와 같이 급여수준은 낮음에도 불구하고 근무시간은 매우 길기 때문에 열악한 근로환경에서 하루 중 긴 시간을 보낼 것이 예상된다. 따라서 이들이 어떠한 근무환경에서 일하고 있는지 살펴볼 필요가 있으며, 기본적으로 보장되어야 하는 법적 요소들이 지켜지고 있는지 또한 필수적으로 검토하여야 한다.

근무환경과 관련하여 본 조사에서는 근로계약서 작성에서부터 임금체불에 이르기까지의 법정 근로조건이 준수되고 있는지의 여부와 폭언 및 폭행, 인종차별이나 성차별, 직장 내 성희롱이나 성매매 제의 등 차별 요소가 있는지의 여부를 질문하였다. 그리고 산업재해 경험 여부 및 작업환경의 위험성 여부 등을 질문하여 일터의 물리적 안전성을 파악하고자 하였다. 마지막으로 회사에서 문화적 차이가 받아들여지는지의 여부를 회사에서 제공하는 식사에서 느끼는 불편함이 있는지의 여부로 질문하였고, 이주노동자라는 상대적으로 낮은 지위 때문에 불만을 제기하거나 자신의 권리를 주장하는데 어려움을 느끼는지 파악하고자 하였다.

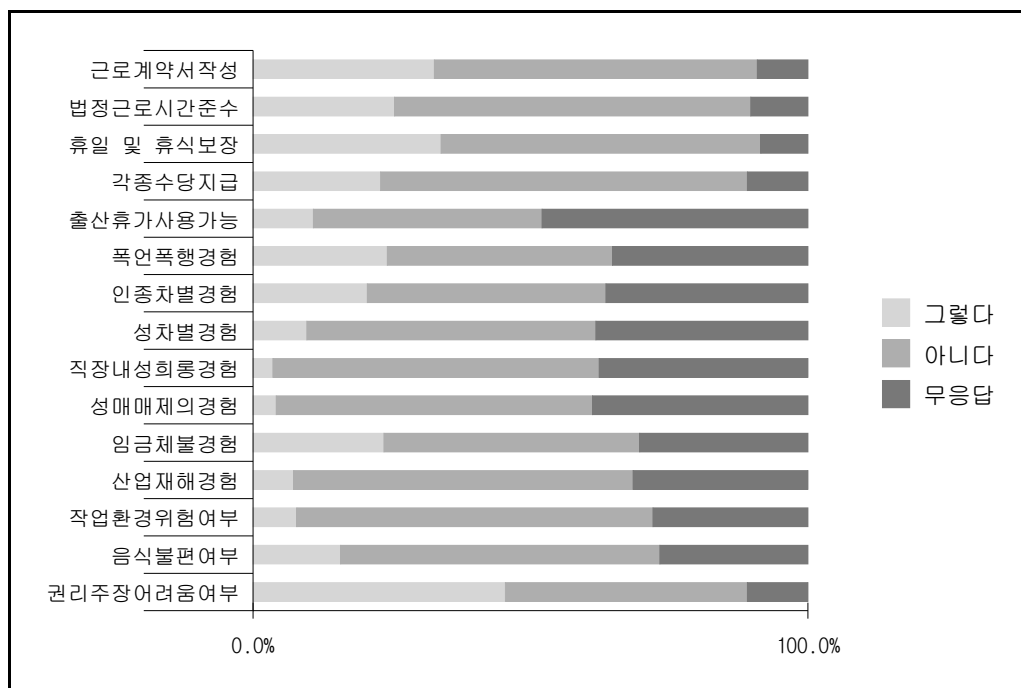
표 IV-15 근무환경

(단위 : 명, %)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
1	근로계약서를 작성했다	54 (32.7)	96 (58.2)	15 (9.1)
2	법에서 정한 근로시간이 지켜진다	42 (25.5)	106 (64.2)	17 (10.3)
3	휴일 및 휴게시간이 보장된다	56 (33.9)	95 (57.6)	14 (8.5)
4	연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당이 지급된다	38 (23.0)	109 (66.1)	18 (10.9)
5	임신했을 경우 출산휴가를 사용할 수 있다	18 (10.9)	68 (41.2)	79 (47.9)

(계속)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
6	회사에서 반말, 폭언, 욕설을 듣거나 폭행당한 적이 있다	40 (24.2)	67 (40.6)	58 (35.2)
7	회사에서 인종차별을 당한 적이 있다	34 (20.6)	71 (43.0)	60 (36.4)
8	회사에서 성차별을 당한 적이 있다	16 (9.7)	86 (52.1)	63 (38.2)
9	회사에서 직장내 성희롱을 당한 적이 있다	6 (3.6)	97 (58.8)	62 (37.6)
10	회사에서 성매매 제의를 받은 적이 있다	7 (4.2)	94 (57.0)	64 (38.8)
11	임금체불을 당한 적이 있다	39 (23.6)	76 (46.1)	50 (30.3)
12	산업재해를 당한 적이 있다	12 (7.3)	101 (61.2)	52 (31.5)
13	사고가 걱정될 만큼 작업환경이 위험하다	13 (7.9)	106 (64.2)	46 (27.9)
14	회사에서 제공하는 음식이 입에 맞지 않거나 종교적 이유 등으로 먹을 수 없다	26 (15.8)	95 (57.6)	44 (26.7)
15	근무환경에 대한 불만을 표현하거나 권리를 주장하는데 어려움을 느낀다	75 (45.5)	72 (43.6)	18 (10.9)



■ 그림 IV-16 ■ 근무환경

우선 법정 근로기준 준수 여부 항목이다. 여기에서는 근로계약서 작성 여부, 법정 근로 시간 준수 여부, 휴일 및 휴게시간 보장여부, 각종 수당 지급 여부, 출산휴가 사용가능 여부, 임금체불 여부를 질문하였다. 대부분의 항목에서 지켜지거나 보장되지 않는다는 응답이 높게 나타나, 노동자라면 당연히 보장받을 수 있는 기본적인 권리가 지켜지지 않음을 알 수 있다. 특히 법정 근로시간이 지켜지지 않는다는 응답과 연장근로나 휴일근로 등에 대한 수당이 지급되지 않는다는 응답의 비율이 높게 나타나, 장시간 근로에도 불구하고 급여는 보전되지 않음을 알 수 있다. 임금체불의 경우 그런 경험이 없다는 응답이 더 높게 나타나고 있지만, 경험이 있다는 응답의 비율도 낮지 않음을 주목하여야 한다. 출산휴가 사용 가능 여부의 경우 무응답 비율이 높은데, 이는 임신과 출산에 직면하지 않았던 응답자들이 사용 가능 여부에 대해서 알지 못했기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로 인종차별 및 성차별 여부를 질문하였다. 대체로 그러한 차별 경험이 있다고 응답한 비율보다 경험한 바 없다고 응답한 비율이 높게 나타난 가운데, 폭언·폭행이나 인종차별의 경우 상대적으로 경험한 적 있다는 응답이 높게 나타났다. 성차별이나 직장내 성희롱, 성매매 제의 등은 경험한 적 있다는 비율이 상대적으로 낮는데, 이는 여러 가지로 해석할 수 있다. 우선 성차별이나 직장내 성희롱의 경우 그 개념 자체가 응답자들에게 낯선 것이거나, 무엇이 성차별 혹은 성희롱이고 아닌지의 기준에 있어 한국 사회와 응답자들의 송출국 간에 차이가 있었을 수 있다. 혹은 인종차별 및 성차별 여부를 묻는 문항들에서 무응답 비율이 상대적으로 높게 나타난 것으로 보아 정확한 응답을 기피했을 수도 있다고 보인다. 특히 성희롱이나 성매매 제의와 같이 섹슈얼리티와 관련된 질문의 경우 응답자들이 자신의 경험을 정확하게 보고하지 않는 경향을 보이기도 한다는 점을 염두에 두어야 한다. 따라서 경험한 적 없다는 응답의 비율이 높다는 점에만 주목할 것이 아니라, 다양한 상황과 변수가 있을 수 있다는 점을 고려하고, 적은 수이지만 경험한 바 있다는 응답자가 존재한다는 점에 주목할 필요가 있다.

다음으로는 산업재해 경험 및 작업환경의 위험 정도 등 일터의 물리적 안전 여부에 대해 질문하였다. 두 질문 모두 산업재해를 경험한 바 없다거나 작업환경이 위험하지 않다는 응답이 높게 나타났다. 이 두 질문 역시 응답자의 주관적인 판단이 작용할 수 있는 측면이 있으므로 긍정적 답변의 비율이 높았다고 하더라도 산재의 경험이 있다거나 작업장이 위험하다고 응답한 경우도 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

마지막으로 일터에서 문화적 차이가 수용되고 있는지에 대한 질문과 일터에서 자신의 목소리를 내는 데 어려움을 느끼는지의 여부를 질문하였다. 문화적 차이의 수용 여부는 일터에서 제공하는 음식에서 불편함을 느끼는지의 여부로 질문하였는데, 이는 이주여성노동자 대상 집단 면접에서 일터에서 제공하는 점심 식사가 입에 맞지 않아 고생했던 경험

이 이야기되었기 때문이기도 하고, 근로시간이 긴 이주노동자들의 경우 일터에서 식사를 해결해야 하는 경우가 많을 수밖에 없는 상황이므로 식사 때문에 겪는 불편함이 근무환경의 하나로서 다루어져야 한다고 판단되었기 때문이기도 하다. 음식에 대한 불편함은 없다는 비율이 더 높게 나타났으나, 불편함을 느낀다는 비율도 15.8%로 낮지 않다고 보인다. 근무환경에 대한 불만 혹은 권리 주장에서의 어려움 여부는 어려움을 느낀다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 약간 더 높게 나타났다. 일터에서 자신의 목소리를 내는 데 어려움을 느끼는 원인은 언어의 문제, 이주노동자에 대한 전반적인 비우호적 태도, 사업장 전반의 고압적 분위기, 동료들의 지지 부재 등 여러 가지 원인이 있을 수 있다. 그러나 이들이 어려움을 느끼고 있다는 것은 이주노동자들의 경우 한국어나 한국문화에 익숙하지 않고 입지가 한국인 근로자들에 비해 취약할 수밖에 없기 때문에 오히려 사용자나 동료들이 이주노동자가 본인의 목소리를 낼 수 있도록 배려해야 함에도 불구하고 그렇지 못하다는 것을 보여주는 것이라 하겠다. 특히 이주여성노동자들의 경우 특히 더 취약한 위치에 놓여있기 때문에 이들에게 이러한 문제는 더 중요한 부분이 된다.

근무환경 항목들을 등록상태별로 살펴보았을 때, 등록노동자와 미등록노동자 간에 근로계약서 작성 여부와 임금체불 경험 여부에서 유의미한 차이가 나타났다. 근로계약서를 작성하지 않았다는 응답자 중 60% 이상이 미등록노동자였으며, 임금체불을 경험한 적이 있다는 응답자 중에서도 과반수 이상이 미등록노동자였다.

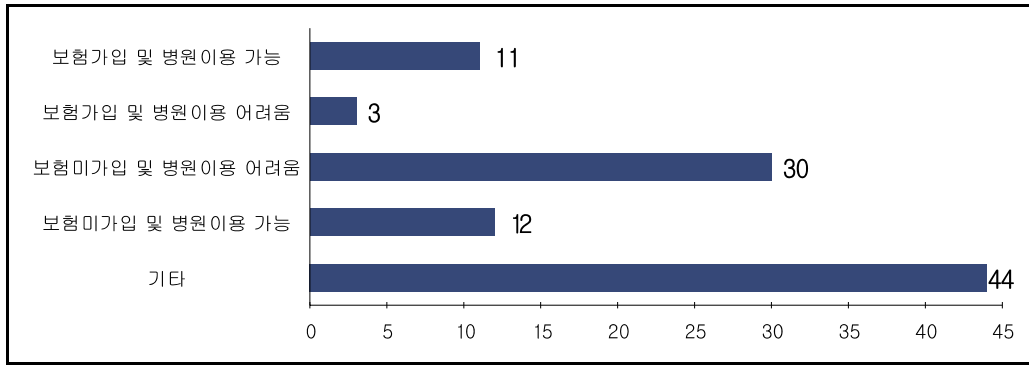
표 IV-16 등록상태별 근무환경

(단위 : 명, %)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
근로계약서 작성	그렇다	21 (52.5)	1 (3.2)	22 (31.0)
	아니다	19 (47.5)	30 (96.8)	49 (69.0)
	전체	40 (100.0)	31 (100.0)	71 (100.0)
임금체불 경험	그렇다	12 (32.4)	15 (50.0)	27 (40.3)
	아니다	25 (67.6)	15 (50.0)	40 (59.7)
	전체	37 (100.0)	30 (100.0)	67 (100.0)

근무환경과 관련한 또 다른 질문으로 직장의료보험 가입 여부 및 병원이용 어려움 여부를 물었다. 기타 응답이 가장 높게 나타난 가운데 ‘직장의료보험에 가입되어 있지 않기 때문에 병원 이용이 어렵다’는 응답이 27.3%(45명)으로 그 다음으로 높게 나타나고 있다. 병원이용의 용이성 여부는 건강관리 및 질병 치료를 위해 가장 기본적으로 보장되어야

하는 부분임에도 불구하고 일터에서 의료보험을 제공하지 않아 이를 어렵게 만드는 경우가 많음을 알 수 있다.²⁷⁾



■ 그림 IV-17 ■ 직장의료보험 가입 및 병원이용

2. 사업장 변경

다음으로는 근무환경에서 질문하였던 문항들 중 본인이 사업장을 변경하고 싶은 정도의 사유가 되는 것이 있다면 무엇인지 질문하였다. 결과는 다음과 같다.

■ 표 IV-17 ■ 사업장을 변경하고 싶은 이유

(단위 : 명, %)

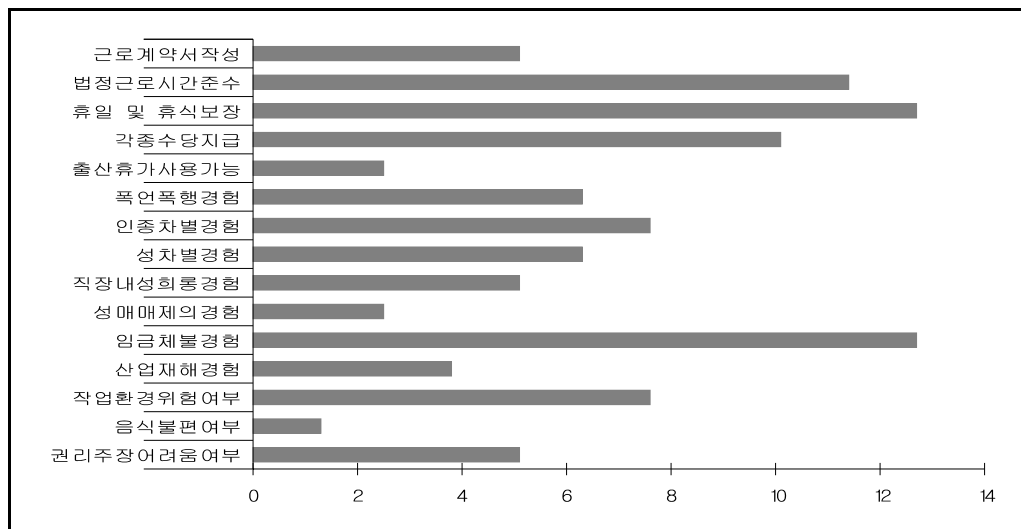
순위	항목	빈도	비율
1순위	임금체불	10	12.7
	휴일·휴게시간이 보장되지 않음	10	12.7
2순위	법정근로시간이 준수되지 않음	9	11.4
3순위	각종 수당이 지급되지 않음	8	10.1

(계속)

27) 관련하여 한 전문가는 다음과 같이 이야기한다.

“의료보험은 직장 의무 가입인데, 업종에 따라서 보험가입이 잘 안 되는 경우가 있어요. 특히 동포들이 그런데요, 동포들 같은 경우에는 서비스업이라든지 건설 쪽에 있으니까, 직장에서 보험 가입을 안 해주는 경우가 많죠. 그런 경우는 본인이 직접 신청을 해서 지역 가입자로... 그런데 지역 가입을 하려면 어떻게 해야 되느냐 하면, 예를 들면, 내가 입국한지 일 년 정도 됐는데 병원에 갈 일이 있어서 지역 가입 신청을 한다, 그러면 외국인 등록일로부터, 그러니까 거의 입국할 때부터죠, 그 입국한 시점부터 지금까지의 보험료를 다 내고 그 다음에 한 달 또 선납을 해야 돼요. 그것도 이제 작년까지는 3개월 치를 미리 냈어야 됐는데, 줄어서 이제 한 달로 줄어들었지만, 그래도 이제 엄청 부담이 되는 거죠. 그러니까 그냥 보험 가입을 포기하는 경우도 있어요.”

순위	항목	빈도	비율
4순위	인종차별	6	7.6
	작업환경이 위험함	6	7.6
5순위	폭언 및 폭행	5	6.3
	성차별	5	6.3
6순위	근로계약을 작성하지 않음	4	5.1
	불만이나 권리를 주장하기 어려움	4	5.1
	성희롱	4	5.1
7순위	산업재해	3	3.8
8순위	출산휴가를 사용할 수 없음	2	2.5
	성매매 제의	2	2.5
9순위	음식이 입에 맞지 않거나 먹을 수 없음	1	1.3



■ 그림 IV-18 ■ 사업장을 변경하고 싶은 이유

근무환경과 사업장 변경 관련 사항들은 이주여성노동자들에게는 가장 중요한 부분으로, 이 두 가지 사항은 서로 밀접하게 연관되어 있다. 근무환경이 열악하면 사업장을 변경하여야 할 사유가 될 수 있으나, 이주노동자가 원할 때 사업장을 변경하는 것은 쉽지 않다. 따라서 이주노동자들은 계속해서 본인이 원치 않는 열악한 환경에서 일을 수행해야 하는 상황에 놓이게 된다.

조사 결과, 임금체불의 문제(12.7%)와 휴일 및 휴게시간이 보장되지 않는 문제(12.7%)

가 가장 높게 나타났다. 임금체불의 경우 앞서 근무환경에 대한 질문에서 경험한 바 있다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 낮았으나, 이를 경험한 응답자들에게는 사업장 변경을 고려할만한 사유로 가장 많이 꼽히고 있다. 또한 근무환경에 관한 질문에서 성차별이나 성희롱은 경험한 응답자가 많지 않은 것으로 나타났으나, 사업장을 변경하고 싶은 사유에 대한 질문에서는 순위가 상대적으로 낮지 않은 것으로 나타났다.

표 IV-18 사업장 변경 경험

(단위 : 명, %)

문항	있다	없다	무응답
한국에서 일하는 동안 사업장을 변경하고 싶었으나 변경하지 못한 경험이 있는지의 여부	64 (38.8)	74 (44.8)	27 (16.4)

다음으로는 한국에서 일하는 동안 일터를 바꾸고 싶었지만 바꾸지 못한 경험이 있었는지를 질문하였다. 사업장 변경을 원했으나 변경하지 못한 경험이 없다는 응답이 더 높게 나타났으나, 그러한 경험이 있다는 응답도 38.8%로 낮다고 보기 어렵다. 등록상태별로 살펴보면, 미등록노동자들의 경우 응답자 중 절반 이상이 사업장 변경을 원했으나 변경하지 못한 경험이 있었던 반면, 등록노동자들은 그러한 경우가 상대적으로 적게 나타났다.

표 IV-19 등록상태별 사업장 변경 경험

(단위 : 명, %)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
사업장 변경을 원했으나 하지 못한 경험	있다	15 (36.6)	14 (51.9)	29 (42.6)
	없다	26 (63.4)	13 (48.1)	39 (57.4)
	전체	41 (100.0)	27 (100.0)	68 (100.0)

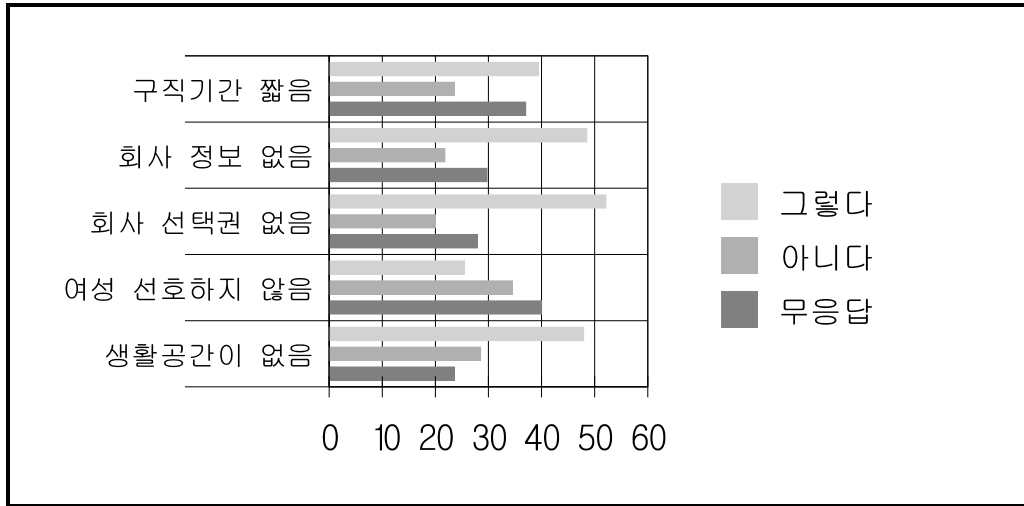
한편 사업장 변경과 관련하여 다음과 같은 문제들이 발생할 수 있다고 생각하는지를 질문하였다. 우선 ‘구직 기간이 너무 짧아 불법체류자가 될 가능성이 높은지’의 여부를 질문하였다. 이 문항은 전문가 면접조사 결과를 반영한 것인데, 면접조사에 참여한 전문가들은 이주노동자들의 사업장 변경 시 구직기간이 다소 짧아, 정해진 2개월의 기간 동안 새로운 일터를 찾지 못하면 귀국하거나 미등록노동자(불법체류자)로 남아야 하는 문제를 지적하였다. 특히 한국의 경제가 어려워지면서 기간 내에 구직하지 못한 이주노동자들이 미등록으로 체류하여야 하는 경우가 더욱 많아지고 있다는 것이다. 다음으로는 ‘새로 취

업할 회사에 대한 정보가 전혀 없다'는 문제와 '내가 원하는 회사를 선택할 수 없다'는 문제에 대하여 질문하였다. 사업장을 변경하고자 할 때 내가 갈 수 있는 일터들에 대한 정보를 충분히 확보하고 이를 토대로 나에게 보다 적절한 일을 선택할 수 있어야 한다는 것은 필수적으로 갖추어져야 할 부분이기 때문에 이주노동자들에게도 이러한 부분이 보장되고 있는지를 파악하기 위한 질문이다. 또한 '회사에서 여성을 선호하는지의 여부'도 질문하였다. 가사노동자나 식당 등 여성집중직종을 제외한 일반 제조업 등의 사업장에서는 여성이 충분히 할 수 있는 업무임에도 불구하고 남성을 선호할 수 있기 때문이다. 이는 이주여성노동자들의 취업 기회를 상당히 제한할 수 있는 요소이기 때문에 파악하고자 하였다. 마지막으로 '지금 회사를 나오면 당장 생활할 공간이 없어진다'는 부분에 대해서도 질문하였다. 기숙사나 일터 내의 일부 공간 등 일터에 기반하여 거주하고 있는 이주노동자들의 경우 당장의 생활공간을 마련하는 문제 때문에 사업장을 변경하는 일이 어려울 수 있다는 점 때문이다.

표 IV-20 사업장 변경시의 어려움

(단위 : 명, %)

No.	문항	그렇다	아니다	무응답
1	새 회사를 구하는 기간(2개월)이 너무 짧아서 불법체류자가 될 가능성이 높다	65 (39.4)	39 (23.6)	61 (37.0)
2	새로 취업할 회사에 대한 정보가 전혀 없다	80 (48.5)	36 (21.8)	49 (29.7)
3	내가 원하는 회사를 선택할 수 없다	86 (52.1)	33 (20.0)	46 (27.9)
4	회사에서 여성을 선호하지 않는다	42 (25.5)	57 (34.5)	66 (40.0)
5	지금 회사를 나오면 당장 생활할 공간이 없어진다	79 (47.9)	47 (28.5)	39 (23.6)



■ 그림 IV-19 ■ 사업장 변경 시의 어려움

조사 결과 거의 모든 문항에서 그러한 문제가 발생할 수 있다는 응답이 높게 나타났으나, ‘회사에서 여성을 선호하지 않는다’는 문항에 대해서는 그렇지 않다는 응답이 약간 더 높게 나타났다. 특히 ‘내가 원하는 회사를 선택할 수 없다’는 응답과 ‘새로 취업할 회사에 대한 정보가 전혀 없다’는 응답이 가장 높게 나타나, 사업장 변경과 관련하여 이주노동자들이 새 일터에 대한 정보를 충분히 갖고 자신에게 보다 적절한 일터를 선택할 수 있는 구조가 마련되어 있지 않은 문제가 큰 것으로 나타났다.

■ 표 IV-21 ■ 등록상태별 사업장 변경 시의 어려움

(단위 : 명, %)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
구직기간 짧음	그렇다	16 (50.0)	16 (64.0)	32 (56.1)
	아니다	16 (50.0)	9 (36.0)	25 (43.9)
	전체	32 (100.0)	25 (100.0)	57 (100.0)
회사 정보 없음	그렇다	21 (55.3)	20 (71.4)	41 (62.1)
	아니다	17 (44.7)	8 (28.6)	25 (37.9)
	전체	38 (100.0)	28 (100.0)	66 (100.0)
회사 선택권 없음	그렇다	24 (63.2)	18 (66.7)	42 (64.6)
	아니다	14 (36.8)	9 (33.3)	23 (35.4)
	전체	38 (100.0)	27 (100.0)	65 (100.0)

(계속)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
여성 선호하지 않음	그렇다	5 (15.6)	10 (43.5)	15 (27.3)
	아니다	27 (84.4)	13 (56.5)	40 (72.7)
	전체	32 (100.0)	23 (100.0)	55 (100.0)
생활공간 없음	그렇다	14 (40.0)	18 (66.7)	32 (51.6)
	아니다	21 (60.0)	9 (33.3)	30 (48.4)
	전체	35 (100.0)	27 (100.0)	62 (100.0)

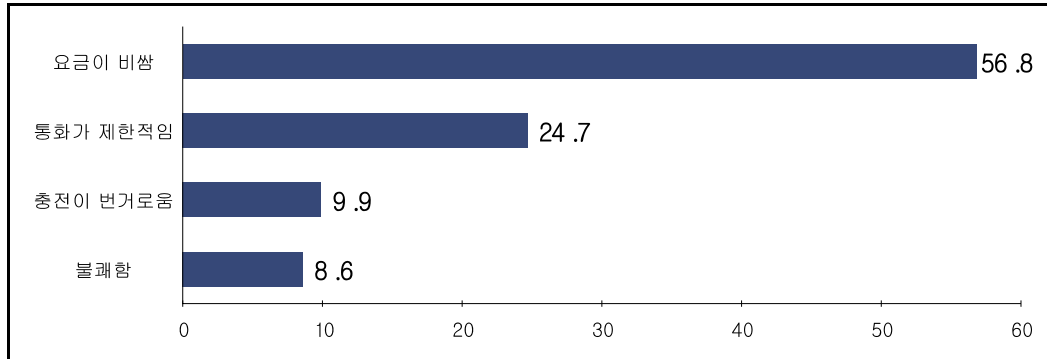
한편, 사업장 변경 시 예상되는 문제점에 대한 응답결과를 등록상태별로 살펴본 결과, 전반적으로 어려움이 예상된다는 응답은 등록노동자보다는 미등록노동자에게서 더 높게 나타났다. 미등록노동자들은 구직기간이 짧은 문제, 회사에 대한 정보가 없고 회사를 선택할 수 없다는 문제, 당장 생활할 공간이 없어진다는 문제에서 60% 이상이 그렇다고 응답하여 상대적 열악함을 나타냈다.

제5절 서비스 구매 및 대중교통 이용

1. 서비스 구매 및 시설이용

각종 서비스 구매 및 시설 이용과 관련해서는 핸드폰(일명 카드폰 혹은 선불폰의 경우) 이용 시의 불편함, 은행 및 병원, 상점 등 이용 시의 불편함, 통장 개설 관련 문제 등으로 구분하여 질문하였다. 먼저 현재 핸드폰을 카드폰(선불폰)²⁸⁾으로 이용하고 있는 응답자에 한하여 카드폰 이용에 있어 가장 불편한 점은 무엇인지 질문하였다.

28) 선불폰이란 선불로 미리 이용할 요금을 충전해서 사용하는 핸드폰으로 신용불량자나 통신요금 연체자 등 일반 휴대폰 가입이 불가능한 사람들도 가입하여 사용할 수 있다. 선불폰은 충전 후 부여된 발신 가능 시간이 소진되면 자동으로 발신 기능이 정지되며, 발신 정지로부터 15일간은 수신만 가능하다. 통화료가 일반 휴대폰 통화료보다 높게 책정되어 있다.



■ 그림 IV-20 ■ 카드폰 이용 시 불편사항

전체 응답자 165명 중 약 절반에 해당하는 81명이 핸드폰을 카드폰으로 이용하고 있었으며, 가장 불편한 점으로는 요금이 비싸다는 점(46명, 56.8%)을 들고 있다. 다음으로는 통화가 제한적이어서 급한 전화를 못할 때가 있다는 점(20명, 24.7%)인 것으로 나타났다. 이주노동자들의 경우 핸드폰 이외에는 이메일이나 유선전화 등 별도의 통신수단을 갖추기 어렵기 때문에 불편함이나 어려움 없이 핸드폰을 이용할 수 있어야 한다. 그러나 특히 미등록노동자들의 경우 일반 휴대폰 가입이 불가능한 상황에서 제약이 많은 카드폰을 사용하고 있음을 알 수 있다.

다음으로는 은행이나 병원, 상점 등을 이용할 때 불편함을 경험하고 있는지의 여부를 살펴보았다. 이용 시설로 은행, 병원, 상점을 선택한 이유는 생활에 필요한 여러 가지 시설 중에서 가장 기본적인 시설, 생활을 유지하기 위해서 반드시 이용해야 하는 시설이 이 세 곳이라고 보았기 때문이다.

물론 그렇다고 하여 모든 이주노동자들이 은행, 병원 등을 이용하고 있는 것은 아니다. 병원의 경우 앞서 직장의료보험 가입 및 병원 이용에 대한 질문과 관련하여 언급한 것과 마찬가지로 의료보험 가입 자체가 되어 있지 않은 경우 병원을 이용하기 어렵고 따라서 단체 등에서 실시하는 무료진료 등을 이용하는 경우가 적지 않다는 것이 전문가의 지적이다. 은행도 마찬가지이다. 전문가들은 외국인들의 경우 은행을 이용하지 않는 경우가 많은데, 이는 미등록노동자의 경우 통장 개설이 불가능할 뿐만 아니라, 송출국의 은행 전산망 등이 갖추어져 있지 않은 경우가 있어 한국에서 고국으로 은행을 통해 돈을 송금하기보다는 브로커를 통해서 가족에게 돈을 전달하는 방법을 많이 사용하고 있기 때문이라고 한다.

그럼에도 불구하고 은행이나 병원, 상점 등을 이용하고 있는 이주노동자들의 경우 어떠한 불편함이나 불쾌함을 경험하는지 살펴볼 필요가 있다. 조사 결과는 다음과 같다.

표 IV-22 시설 이용 시의 불편함

(단위 : 명, %)

No.	문항		그렇다	아니다	무응답	이용한적 없음
1	은행	직원이 불친절하다	20 (12.1)	78 (47.3)	56 (33.9)	11 (6.7)
2		직원의 설명을 알아듣기 힘들다	56 (33.9)	49 (29.7)	49 (29.7)	
3	병원	직원, 의사, 간호사가 불친절하다	22 (13.3)	82 (49.7)	56 (33.9)	5 (3.0)
4		직원, 의사, 간호사 설명을 알아듣기 힘들다	61 (37.0)	52 (31.5)	47 (28.5)	
5	상점	주인이 나를 무시한다고 느낀다	77 (46.7)	54 (32.7)	25 (15.2)	9 (5.5)
6		나에게는 물건을 비싸게 판다고 느낀다	84 (50.9)	57 (34.5)	15 (9.1)	

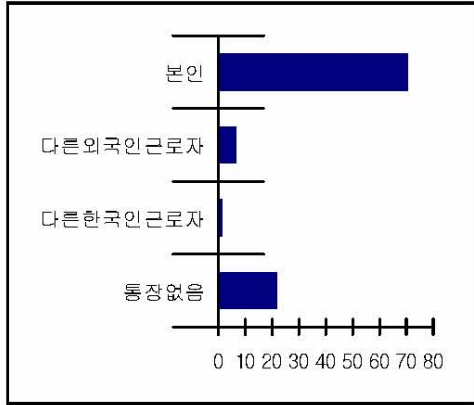
우선 은행이나 병원의 경우 직원이 불친절한 문제는 상대적으로 적으나, 설명을 알아듣기 힘들다는 소통상의 문제가 있는 것으로 나타났다.²⁹⁾ 상점의 경우에는 주인이 무시한다고 느끼는 점³⁰⁾과 물건을 비싸게 판다고 느끼는 점 모두에서 그렇다는 응답이 높게 나타나고 있어, 상점을 이용할 때 가장 불편함이나 불쾌함을 느끼고 있음을 알 수 있다.

한편 은행 계좌를 누구의 명의로 개설하고 있는지, 그리고 갑작스럽게 한국을 떠나야 하는 상황이 발생할 경우 통장 잔액을 확보할 수 없다는 불안감을 느끼는지에 대해 질문하였다. 각각의 결과는 다음과 같다.

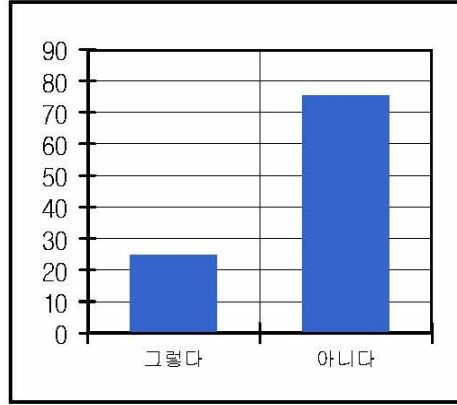
29) 전문가 인터뷰 결과, 이주노동자들이 병원을 이용할 때 가장 어려운 점은 의사소통인 것으로 나타났다. 본인이 아픈 곳을 의사에게 설명하거나 자신의 증상에 대해 의사의 설명을 듣는 데 있어 언어상의 문제가 있는 것이다.

30) 전문가 인터뷰 및 집단 면접 결과, 상점에서 이주노동자를 무시하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 예를 들면 물건을 사려고 가격을 물어보면 가격을 가르쳐주는 것이 아니라, “이 물건은 비싼 것이다, 그러니 당신은 살 수 없을 것이다”라는 식으로 대답하는 경우이다. 한 전문가는 다음과 같이 이야기한다.

“동남아에서 온 외국인 아가씨들이 패션가게에 가서 물건을 살 때, 처음에 갔을 때는 깍듯하게 대하다가 말 하는 거 들으면서 한국인이 아니다, 일본인도 아니다, 미국인도 아니다, 그런 판단을 하는 순간 가차 없이 반말 한다거나, 그런 경험을 듣는 경우 많고. 이런 경우, 물건을 가서 골라서, 이거 예쁘다, 사고 싶다, 그러면 깔보면서, 그건 너희들이 살 가격이 아니다, 이걸 비싼 거다, 이렇게 얘기를 무시하면서 한다든가, 그런 얘기 많이 해요, 외국인 여성 노동자들이.”



■ 그림 IV-21 ■ 통장 명의



■ 그림 IV-22 ■ 통장잔액 확보에 대한 불안감

통장 명의는 본인 이름으로 되어 있는 경우가 70.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 높게 나타난 것은 통장이 없다는 응답으로 21.9%이다. 다른 외국인근로자의 명의로 되어 있거나 다른 한국인 근로자의 명의로 되어 있는 경우도 근소하지만 있는 것으로 나타났다. 다만, 사업주 명의로 통장을 개설한 경우는 발견되지 않았다. 통장을 누구의 이름으로 개설하였는지의 여부를 등록상태별로 구분하여 살펴보면, 등록노동자들과 미등록노동자들 모두 본인 이름으로 개설되어 있는 경우가 가장 많은 것으로 나타난 가운데, 미등록노동자들의 경우 본인 이름으로 통장을 개설한 비율이 상대적으로 낮고, 다른 외국인근로자의 이름으로 개설하거나 통장이 없다고 응답한 비율이 등록노동자들에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

■ 표 IV-23 ■ 등록상태별 통장 명의

(단위 : 명, %)

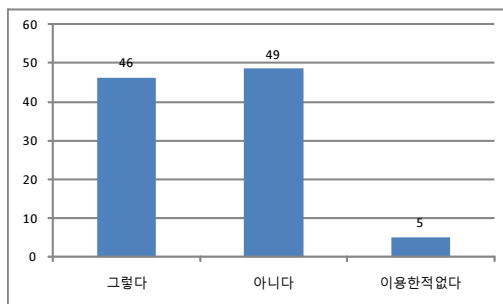
구분	등록상태		전체
	등록노동자	미등록노동자	
본인 이름	38 (86.4)	15 (46.9)	53 (69.7)
다른 외국인근로자 이름	1 (2.3)	8 (25.0)	9 (11.8)
다른 한국인근로자 이름	1 (2.3)	1 (3.1)	2 (2.6)
통장 없음	4 (9.1)	8 (25.0)	12 (15.8)
전체	44 (100.0)	32 (100.0)	76 (100.0)

은행 계좌가 누구의 명의로 개설되어 있는지의 문제는 유사 시 통장 잔액을 안전하게 확보할 수 있는가의 문제와 연결된다. 집단 면접 시 한 참가자는 한 이주여성노동자가 다른 이주여성노동자의 명의로 계좌를 개설했다가, 명의를 빌려준 그 노동자가 미등록 신분 이 되면서 강제 출국하게 된 후, 은행 측에서 본인이 직접 오지 않으면 통장을 해지할 수 없다고 하여 통장 잔고를 인출하지 못하는 상황에 놓인 사례에 대하여 이야기하였다. 따라서 본 조사에서도 유사 시 통장 잔액을 안전하게 확보할 수 없다는 불안감을 느끼는 지에 대하여 질문하였다. <그림 IV-19>에서 보는 바와 같이, 불안감을 느끼지 않는다는 응답이 75.2%로 높게 나타난 가운데, 불안감을 느끼는 응답자도 약 25%에 달하고 있음을 주목할 필요가 있다.

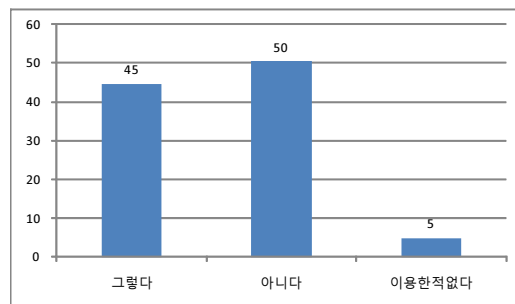
2. 대중교통 이용

대중교통 이용은 도시공간에서 생활하는데 있어 필수적인 요소로 이주여성노동자들의 경우 이와 관련하여 어떠한 경험을 하고 있는지 살펴보았다. 택시, 버스 그리고 지하철 이용 시 소통상의 어려움이나 불편함을 중심으로 조사한 결과는 다음과 같다.

우선 택시의 경우 택시기사가 불친절한지의 여부와 택시기사와의 의사소통 어려움 여부를 질문하였다. 두 문항 모두 근소한 차이로 불편하지 않거나 어려움이 없다는 응답이 높게 나타났다.

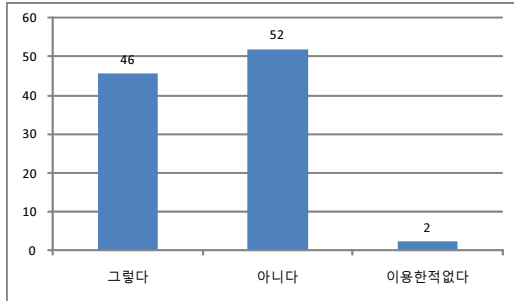


■ 그림 IV-23 ■ 택시기사 불친절 여부

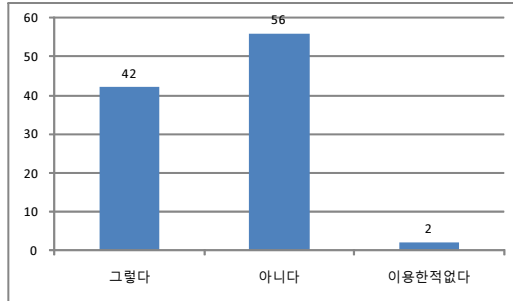


■ 그림 IV-24 ■ 택시기사와 의사소통 어려움 여부

버스의 경우 노선도를 읽지 못해 불편한지의 여부와 버스기사가 불친절한지의 여부를 질문하였다. 이 두 문항도 불편하거나 불친절하지 않다는 응답이 더 높게 나타났다. 버스 노선도의 경우 읽지 못해 불편하다는 응답과 불편하지 않다는 응답의 차이가 크지 않다는 점을 고려할 필요가 있다.

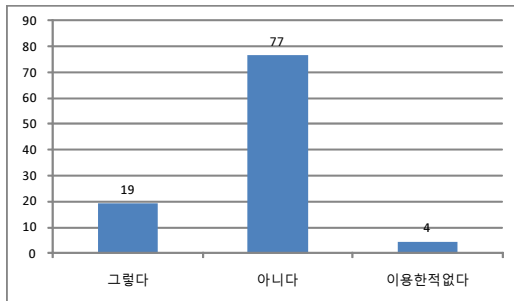


■ 그림 IV-25 ■ 버스노선도 읽기 불편함 여부

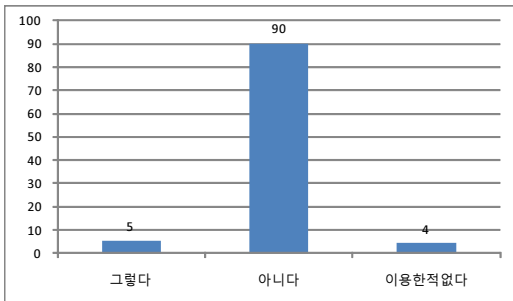


■ 그림 IV-26 ■ 버스기사 불친절 여부

지하철의 경우 지하철역 내 방향표시나 편의시설 안내를 읽지 못해 불편함 여부와 지하철 역무원의 불친절 여부를 질문하였다. 두 문항 모두 불편하거나 불친절하지 않다는 응답이 매우 높게 나타나고 있어, 버스나 택시에 비해 이주노동자들이 이용하기 편리한 교통수단이 되고 있음을 알 수 있다. 이는 지하철의 경우 노선도나 안내방송, 각종 안내 표지 등이 다양한 언어로 표기, 방송되거나 그림문자로 표기되어 있어 언어가 다른 이주자들이 이해하기에 편리하기 때문인 것으로 보인다.



■ 그림 IV-27 ■ 지하철역 내 안내표시 읽기 불편함 여부



■ 그림 IV-28 ■ 지하철 역무원 불친절 여부

한편 대중교통을 이용함에 있어 '한국인 승객들이 나를 싫어한다고 느끼는지'의 여부를 질문한 결과, 응답자의 약 20%가 그렇다고 응답한 반면, 약 80%의 응답자들이 그렇지 않다고 응답하여 이주노동자들에 대한 한국인들의 태도는 적대적이지 않은 경우가 더 많음을 알 수 있다. 집단 면접에서도 이 부분에 대해서는 긍정적으로 평가되었다.

제6절 자녀동반 및 양육

이주여성노동자들은 한국에서 자녀를 출산하게 되는 경우도 있고, 송출국에서 자녀를 데리고 오는 경우도 발생할 수 있다. 그러나 미등록노동자들의 경우 자녀를 한국에서 키울 수 없어 송출국으로 보내거나, 다른 사람을 부모로 하는 방법을 동원하여 자녀를 한국에 데리고 오기도 하는 등 가족을 안정적으로 구성하지 못하고 있다. III장에서 살펴본 바와 같이 국제법규 중 「이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」은 등록 여부에 관계없이 모든 이주노동자와 그 가족들이 향유해야 할 권리를 명시하고 있다. 한국은 이 국제협약을 아직 비준하지 않은 상태이나 국제적으로 인정되는 인권협약의 경우에는 국제관습법의 일부로서 준수의무를 가진다고 보아야 하지만(장명선 외, 2008). 실제로 이주노동자들의 경우 가족 구성에 대한 권리조차 제대로 보호받고 있지 못하다.

집단 면접에 참여한 이주여성노동자들은 미등록여성노동자가 출산을 할 경우 고국으로 아이를 보내야 한다는 점과³¹⁾, 자녀를 데리고 오고 싶으면 고국의 다른 사람을 서류상 부모로 하여 한국에 입국시킬 수밖에 없는 상황에 대해 이야기하였다. 설동훈(2009)에 따르면, 국내에서 일하는 이주노동자 중 전문기술직 종사자는 가족을 동반하여 입국, 생활할 수 있으나, 생산기술직 종사자는 거주를 목적으로 가족을 동반할 수 없다. 체류자격이 불법인 미등록노동자는 물론이고, 합법적 체류자격을 가진 비전문취업자, 연수취업자, 산업연수생도 가족을 동반할 수 없기는 마찬가지이다. 그러나 이주노동자의 국내취업역사가 길어짐에 따라 생산기능직 이주노동자 중에서도 여러 가지 형태로 가족을 동반하여 입국, 거주하거나, 국내에서 가족을 형성하는 사례가 종종 발견되고 있으며, 그 가족 성원에 아동이 포함되어 있는 경우가 적지 않다(설동훈, 2009). 이들의 경우 체류자격이 불안할 뿐만 아니라, 그렇기 때문에 안전하게 양육되고 있지 못한 것이 현실이다. 이주여성노동자들이 한국에서 자녀를 출산하거나 고국에서 자녀를 데리고 오고자 할 때 부모의 체류자격과 관계없이 안정적으로 자녀를 양육할 수 있어야 하는 이유는 이것이 가족 구성에 대해 기본적으로 보장되어야 하는 인권의 일부이기 때문이다.

본 조사에 참여한 이주여성노동자들은 한국에서 자녀를 출산한 경우는 많지 않아, 전체 응답자의 10%에 못 미치는 것으로 나타났다. 고국에서 자녀를 데리고 온 경우도 마찬가지이다. 이주(여성)노동자들은 이미 자녀를 출산하거나 동반하기 어려운 상황에 놓여있기 때문에 그렇다는 응답 비율도 낮은 것으로 사료된다. 그러나 적은 숫자일지라도 자녀를 출산하거나 동반한 이주여성노동자들이 존재한다는 점을 고려하여야 할 것이다.

31) 이주노동자들의 경우 한국에서 자녀를 출산한 뒤 자녀 출생신고 기간인 한 달 이내에 자녀를 본국으로 보내면 외국인등록 절차와 벌칙금을 부여받지 않은 채 출국이 허용된다(설동훈, 2009).

표 IV-24 한국에서 자녀 출산 여부 및 자녀 동반 여부

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
한국에서 자녀를 출산한 적이 있는지의 여부	16 (9.7)	110 (66.7)	39 (23.6)
고국에서 자녀를 데리고 왔는지의 여부	16 (9.7)	105 (63.6)	44 (26.7)

다음으로는 현재 한국에서 출산 및 동반 등의 사유로 자녀와 함께 살고 있는 응답자들의 경우 자녀의 현재 체류상태가 무엇인지를 질문하였다. 결과는 다음과 같다.

표 IV-25 한국에서 함께 거주하는 자녀의 체류상태

(단위 : 명, %)

No.	문항	빈도	비율
1	불법 체류 상태	16	28.6
2	합법 체류이나, 내가 아닌 다른 사람이 서류상 부모인 상태	-	-
3	내가 부모인 합법 체류 상태	11	19.6
4	기타	29	51.8

응답 중에는 ‘기타’가 가장 높은 것으로 나타난다. 이는 연령대가 높은 응답자들, 특히 조선족들의 경우 성인인 자녀들을 본인이 동반하지 않고 자녀들이 따로 한국에 입국한 경우가 있기 때문이다. 자녀들이 서류상으로 부모를 달리 하여 합법 체류하고 있는 경우는 본 설문조사에서는 발견되지 않았다. 그러나 자녀들이 불법 체류 상태로 있는 경우들이 적지 않은 것으로 나타나 미등록이주여성노동자들의 안전뿐만 아니라 체류 상태가 안정적이지 않은 자녀들의 인권 및 안전 문제에 대한 정책적 고려가 필요함을 보이고 있다.

한편 자녀의 연령이 7세 이하인 응답자들의 경우 자녀양육 방식이 어떠한지 질문하였다. ‘이웃이나 친지, 친구 등에게 돈을 주고 맡긴다’는 응답과 ‘어린이집에 맡긴다’, ‘함께 사는 가족이 돌본다’는 응답이 근소한 차이로 유사하게 나타났다. 다만 ‘자녀 혼자 지낸다’는 경우는 발견되지 않았다. 또한 8세 이상의 자녀를 키우고 있는 응답자 중 자녀가 현재 한국에서 학교 등 교육을 받고 있다고 응답한 경우는 10명이었다.

학교 교육과 관련하여 이주노동자의 자녀들은 체류자격의 합법성 여부와 관련 없이 교육받을 권리를 가지고 있다. 교육과학기술부에서도 지침을 통해 초중학교 취학이 가능함을 각급 학교에 알리고 있다. 교육과학기술부에 따르면 2008년 현재 1,402명이 초중고교에 재학 중인 것으로 나타난다(설동훈 2009).

표 IV-26 이주노동자 가정의 취학 아동 수 (2006년~2008년)

(단위 : 명, %)

구분	초등학교		중학교		고등학교		계	
	인원	증감	인원	증감	인원	증감	인원	증감
2006년	1,115	12,0	215	△39,0	61	△73,1	1,391	△11,6
2007년	755	△32,3	391	81,9	63	3,3	1,209	△13,0
2008년	981	29,9	314	△19,7	107	69,8	1,4,2	15,9

※ 자료 : 설동훈(2009)

이 통계에는 불법체류자의 자녀가 포함되어 있다. 설동훈(2009)에 따르면, 2005년 불법체류자 자녀 재학생 수는 148명이었는데, 이는 2003년도의 205명보다는 많이 줄어든 것이다. 불법체류 외국인의 자녀는 경기도와 서울 및 인천에 집중되어 있다. 이들의 출신국은 몽골, 중국, 파키스탄, 방글라데시, 러시아, 우즈베키스탄, 키르기스스탄 등이다. 불법체류 외국인의 자녀는 거의 대부분 이주노동자 가족의 자녀들로 보아도 무방하다. 그렇지만 ‘학교에 다니지 않는 이주노동자 자녀 수’를 파악하기 어려우므로 취학률을 계산하는 것은 불가능하다. 당시 교육인적자원부에서는 그 인원을 추정하였는데, 2006년 2월 기준 ‘학교에 다니지 않는 이주노동자 자녀 수’는 약 9,500명이었다. 이로 미루어볼 때 이주노동자 자녀의 취학률은 매우 낮은 것으로 파악할 수 있다(설동훈, 2009). 이는 비록 취학이 가능할지라도 실질적으로는 학교에 다니기가 쉽지 않은 현실이 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

제7절 불법체류자 단속 및 추방과정

불법체류자(미등록노동자)에 대한 단속 및 추방과정에서 발생하는 인권침해가 철저하게 규제되어야 한다는 점은 두말할 필요가 없을 것이다. 관련하여 법무부는「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」(제정 2009.5.13. 법무부훈령 제687호)을 제정, 시행중이다. 관련 조항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

□ 출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙(법무부훈령 제687호) 주요내용

제2조(출입국관리공무원의 책무) ① 출입국관리공무원은 출입국사범에 대한 단속업무 등을 수행하는 때에는 출입국관리법(이하 “법”이라 한다) 및 이 훈령에서 정하는 절차를 준수하고, 외국인 및 고용주(이하 “외국인 등”이라 한다)의 인권보호를 위하여 노력하여야 한다.

② 출입국관리소장·출입국 관리사무소 출장소장 또는 외국인보호소장(이하 “사무소장”이라 한다)은 단속업무 담당직원 등의 준법정신 함양과 인권의식 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제3조(직무수행의 기본원칙) 출입국관리공무원은 출입국사범에 대한 단속업무 등을 수행하는 때에는 적법절차를 준수하고 다음 각 호의 기본원칙에 따라야 한다.

1. 외국인 등에 대하여 폭언이나 가혹행위 또는 차별적 언행을 하여서는 아니 된다. (중략)
3. 외국인 등의 사생활이나 인격을 존중하여야 하며, 직무상 알게 된 비밀을 공표하거나 누설하여서는 아니된다. (중략)
5. 외국인 등이 언어소통의 문제로 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.
6. 계구 및 보안장구의 사용 등 강제력의 행사는 필요한 경우에 한하여 최소한의 범위 내에서 하여야 한다.

이 훈령은 “출입국사범에 대한 단속업무 등을 수행하는데 있어서 적법절차를 준수하고 인권을 보호하기 위하여 출입국관리공무원이 지켜야 할 기본준칙(제1조 목적)”을 정하는데 그 목적이 있다. 이 준칙은 기존의 「불법체류 외국인 단속지침」을 대체하는 것으로, 이에 따르면 출입국관리공무원은 단속업무 등을 수행함에 있어 외국인에게 폭언이나 차별적 행위를 하지 않는 등 인권보호를 위해 노력하여야 한다.³²⁾ 위의 조항 외에도 단속반을 편성할 시, “여성 외국인의 단속에 대비하여 원칙적으로 여직원을 포함”할 것을 명시하고(제4조) 있다. 또한 용의자를 긴급보호하게 될 경우 미란다 원칙 등을 고지하고 긴급보호서에 용의자의 서명을 받도록(제11조) 하고 있다.

그럼에도 불구하고 단속 및 추방과정에서의 인권침해가 심각하다는 것이 전문가들의 이야기이다.³³⁾ 이에 본 조사에서는 불법체류자 단속 및 추방과정에서 인권침해나 차별이

32) 그러나 여러 시민단체는 이 훈령이 인권보호라는 근본적인 문제를 도외시키고 있다고 지적한다. 현행 단속 원칙과 방식은 헌법이 보장하는 ‘영장주의 원칙’에 맞지 않을 뿐만 아니라 위법적 단속관행을 묵인하고 있다는 것이 시민단체들의 공통된 지적이다. 나아가 선진국처럼 미등록 이주 노동자를 적발하더라도 특정 공간에 가두지 않는 ‘비구금화 원칙’을 도입하고 미등록 이주 노동자들이 자발적으로 모국에 돌아가도록 유도하는 정책적 발상의 전환이 필요하다고 지적한다. 아울러 인간으로서 최소한 권리를 이주노동자들에게 보장해 주어야 하고 유죄판결이 확정되지도 않은 상태에서 수갑을 채우는 등 인권을 침해해서는 안 된다고 강조한다. 연합뉴스, “불법체류 단속에 인권 침해 논란”, 2009년 7월 15일자.

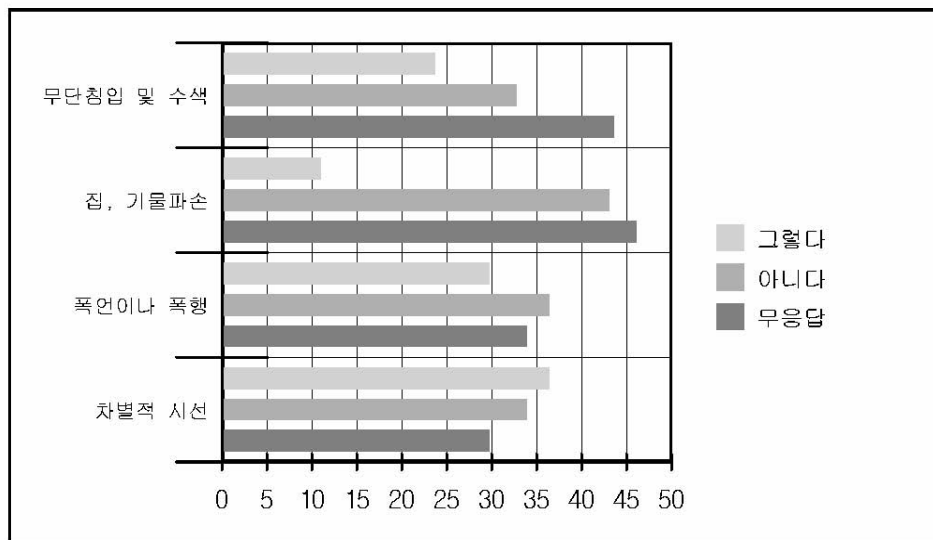
33) 불법체류 단속과정에서의 인권침해에 대해서는 적지 않게 보도되고 있다. 지난 4월에는 법무부 대전출입국관리사무소 직원들이 대전에서 미등록이주여성노동자를 단속하면서 폭력을 행사한 사건(한겨레신문, 2009년 4월 9일자)이 있었으며, 서울출입국관리사무소 직원이 한국인 여성을 불법체류 외국인으로 오인하여 넘어뜨리고 억지로 끌고 가려고 하여 이 여성이 그 직원을 납치범으로 알고 경찰에 신고한 사건과 한국인 남편과 함께 있던 필리핀 출신 주부를 연행한 사건(SBS 8시뉴스, 2009년 6월 3일자)이 있었다. 또한 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」이 시행된 이후에도 수원출입국관리사무소 직원의 불법체류자 단속과정에서 한 중국인이 두 발목이 부러지는 등

있다고 생각하는지의 여부를 질문하였다. 그 결과는 다음과 같다.

■ 표 IV-27 ■ 불법체류자 단속·추방과정에서의 인권침해 및 차별 여부

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
무단 침입이나 무단 수색	39 (23.6)	54 (32.7)	72 (43.6)
집이나 기물의 파손	18 (10.9)	71 (43.0)	76 (46.1)
반말, 욕설 혹은 폭행	49 (29.7)	60 (36.4)	56 (33.9)
외국인은 무조건 불법체류자일 것이라는 시선	60 (36.4)	56 (33.9)	49 (29.7)



■ 그림 IV-29 ■ 불법체류자 단속·추방과정에서의 인권침해 및 차별 여부

전반적으로 무응답 비율이 높은 가운데, 인권침해나 차별이 있다고 생각한다는 응답보다는 그렇지 않다고 생각한다는 응답의 비율이 상대적으로 더 높은 편이다. 다만 “반말, 욕설 혹은 폭행”과 같은 인권침해 행위의 경우 있다고 생각한다는 응답이 다른 문항에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 또한 “외국인은 무조건 불법체류자일 것이라는 시선”이라는 문항에 대해서는 있다고 생각하는 응답자가 그렇지 않다고 생각하는 응답자보다 높게

크게 다치는 사건(연합뉴스 2009년 7월 15일자)이 발생하기도 하였다

나타나, 외국인에 대한 차별적인 시선을 느끼는 응답자들이 많음을 보여준다. 이러한 차별적인 시선은 무분별한 단속으로 인한 피해자를 낳을 수 있으며, 이주노동자들에 대한 편견 및 오해를 낳을 수 있다는 점에서 안전상의 심각한 문제를 낳을 수 있다고 보인다.

표 IV-28 등록상태별 단속·추방과정에서의 침해 및 차별

(단위 : 명, %)

구분		등록상태		전체
		등록노동자	미등록노동자	
무단침입 무단수색	그렇다	13 (44.8)	16 (55.2)	29 (50.0)
	아니다	16 (55.2)	13 (44.8)	29 (50.0)
	전체	29 (100.0)	29 (100.0)	58 (100.0)
집이나 기물 파손	그렇다	4 (13.8)	8 (29.6)	12 (21.4)
	아니다	25 (86.2)	19 (70.4)	44 (78.6)
	전체	29 (100.0)	27 (100.0)	56 (100.0)
반말, 욕설 혹은 폭행	그렇다	12 (35.3)	15 (53.6)	27 (43.5)
	아니다	22 (64.7)	13 (46.4)	35 (56.5)
	전체	34 (100.0)	28 (100.0)	62 (100.0)
차별적 시선	그렇다	13 (41.9)	19 (61.3)	32 (51.6)
	아니다	18 (58.1)	12 (38.7)	30 (48.4)
	전체	31 (100.0)	31 (100.0)	62 (100.0)

이를 등록상태별로 구분하여 살펴보면, 미등록노동자들의 경우 불법체류자 단속이나 추방 과정에서 인권침해 및 차별이 있다고 생각하는 비율이 그렇지 않다고 생각하는 비율보다 높음을 알 수 있다. ‘집이나 기물의 파손’ 항목을 제외하고 나머지 세 가지 항목에서 ‘그렇다’는 응답이 ‘아니다’라는 응답보다 높게 나타났다. ‘집이나 기물의 파손’ 경우에도 ‘그렇다’는 응답 비율은 등록노동자의 경우보다 높다. 미등록노동자들의 경우 자신들의 체류자격으로 인해 등록노동자들보다는 단속 및 추방과정에서 발생할 수 있는 침해나 차별에 대하여 불안감이나 공포를 더 많이 가지고 있는 것으로 사료된다.

제8절 귀국 후 경제활동

이주노동자들은 기본적으로는 한국에서 일정 기간 경제활동을 한 뒤 본국으로 돌아가도록 되어 있다. 따라서 이들은 원칙적으로는 한국에서의 경험을 바탕으로 자국에서도 계

속 경제활동을 이어갈 수 있어야 한다. 이는 여러 가지 조건을 전제한다. 첫째, 한국에서 수행한 업무가 귀국 후에도 계속 활용할 수 있을 만큼 ‘좋은 일(decent work)’이어야 한다. 둘째, 한국에서 수행한 업무를 귀국 후에도 계속 지속할 수 있도록 충분히 숙련되어야 한다. 셋째, 송출국에 일자리가 있어야 한다. 넷째, 송출국의 노동시장 진입에 장벽이 없어야 한다. 그러나 이러한 조건들은 충족되기 어려운 것으로 보인다. 우선 이주노동자들이 수행하는 업무는 3D 업종인 경우가 많고 단순·반복적인 업무일 가능성이 크다. 또한 이주노동자들은 송출국의 경제상황이 열악하여 한국에서 취업을 한 경우이기 때문에 이들이 귀국한 이후 경제활동을 수행할 수 있는 충분한 일자리가 있다고 보기 어렵다. 또한 송출국에서 취업 시 성별이나 연령 등을 이유로 하는 차별이 존재할 수 있다.

본 조사에서도 고국으로 돌아간 후 한국에서 하던 일을 활용하여 일할 수 있는냐는 질문에 그렇지 않다는 응답이 과반수 이상으로 나타났다.

표 IV-29 귀국 후 한국에서의 일을 활용할 수 있는지 여부

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
고국으로 돌아간 후 한국에서 하던 일을 활용하여 일할 수 있는가	42 (25.5)	110 (66.7)	13 (7.9)

그 이유에 대해서는 “고국에 돌아가면 나이가 많아 취업하기 어렵다”는 응답이 가장 높게 나타났다. 이는 응답자들 중에 이미 연령이 높은 사람들이 많기 때문이기도 하지만, 미등록 상태로 한국에 오래 체류할 경우 연령은 점점 높아지기 때문에 귀국 후 취업이 어려워지기도 한 것으로 보인다. 그리고 ‘고국에는 일자리가 많지 않아 취업하기 어렵다’는 응답과 ‘단순작업이기 때문에 고국에서 활용하고 싶지 않다’는 응답도 있었다.

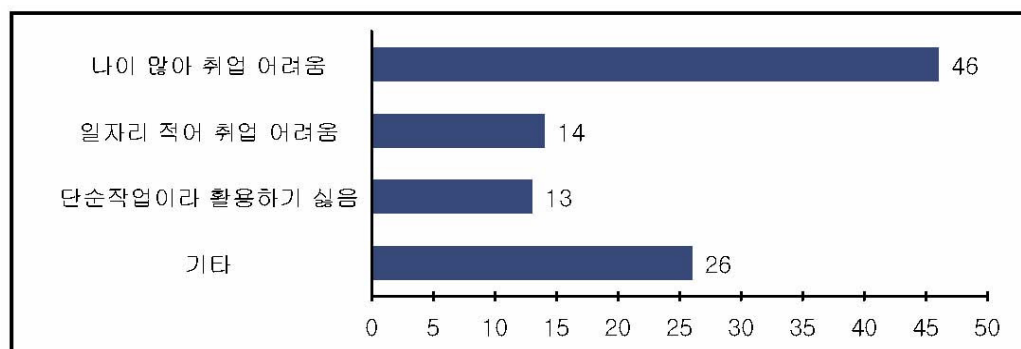


그림 IV-30 귀국 후 한국에서의 일을 활용할 수 없는 이유

관련하여 고국으로 돌아간 후 한국에서 하던 일을 활용하여 일할 수 있는지의 여부를 현재 한국에서 하고 있는 일의 종류별로 구분하여 살펴보았다. 현재 한국에서 제조업 노동자(공장 노동자)로 일하고 있는 경우에는 귀국 후에도 현재의 일을 활용하여 일할 수 있다는 응답이 비교적 높게 나타났다. 반면, 다른 직종에 종사하고 있는 경우 현재의 일을 활용하기 어렵다는 응답이 대다수를 차지한다. 이는 식당, 간병인, 가사노동자와 같은 여성집중직종에 종사하는 응답자들도 마찬가지이다.

표 IV-30 현 직종별 귀국 후 한국에서의 일 활용 가능성 여부

(단위 : 명, %)

구분		현재 하고 있는 일							전체
		공장 노동자	건설 노동자	식당	간병인	가사 노동자	유흥업소	기타	
귀국 후 한국에서의 일 활용 가능성 여부	그렇다	22 (44.9)	1 (25.0)	4 (12.9)	3 (21.4)	6 (22.2)	0 (0.0)	5 (20.8)	41 (27.3)
	아니다	27 (55.1)	3 (75.0)	27 (87.1)	11 (78.6)	21 (77.8)	1 (100.0)	19 (79.2)	109 (72.7)
	전체	49 (100.0)	4 (100.0)	31 (100.0)	14 (100.0)	27 (100.0)	1 (100.0)	24 (100.0)	150 (100.0)

집단 면접에 참여한 이주여성노동자들 역시 귀국 후 취업은 쉽지 않다고 이야기하였다. 일자리 자체가 별로 없기 때문이기도 하고 연령대가 높으면 취업이 어렵거나, 여성의 경우 외모를 중요하게 고려하는 측면이 있기 때문이다. 다만 중국인 참가자의 경우 귀국 후 한국어를 활용하여 일을 할 수 있다는 점에 대해 언급하였다. 중국의 경우 한국기업, 특히 여행사가 많기 때문이라는 것이다.

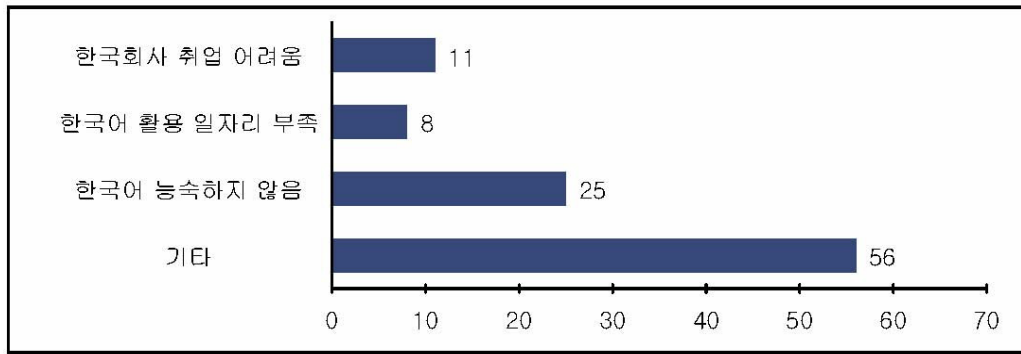
그러나 본 조사에서는 귀국 후 한국어를 활용하여 일할 수 있다고 생각하는지의 여부를 묻는 질문에 그렇지 않다는 응답이 과반수 이상으로 나타났다.

표 IV-31 귀국 후 한국어를 활용하여 일할 수 있는지 여부

(단위 : 명, %)

문항	그렇다	아니다	무응답
고국으로 돌아간 후 한국어를 활용하여 일할 수 있다고 생각하는가	47 (28.5)	107 (64.8)	11 (6.7)

그리고 귀국 후 한국어를 활용하여 취업할 수 없다고 생각한다면 그 이유는 무엇인지 질문하였다. 결과는 다음과 같다.



■ 그림 IV-31 ■ 귀국 후 한국어를 활용하여 일할 수 없는 이유

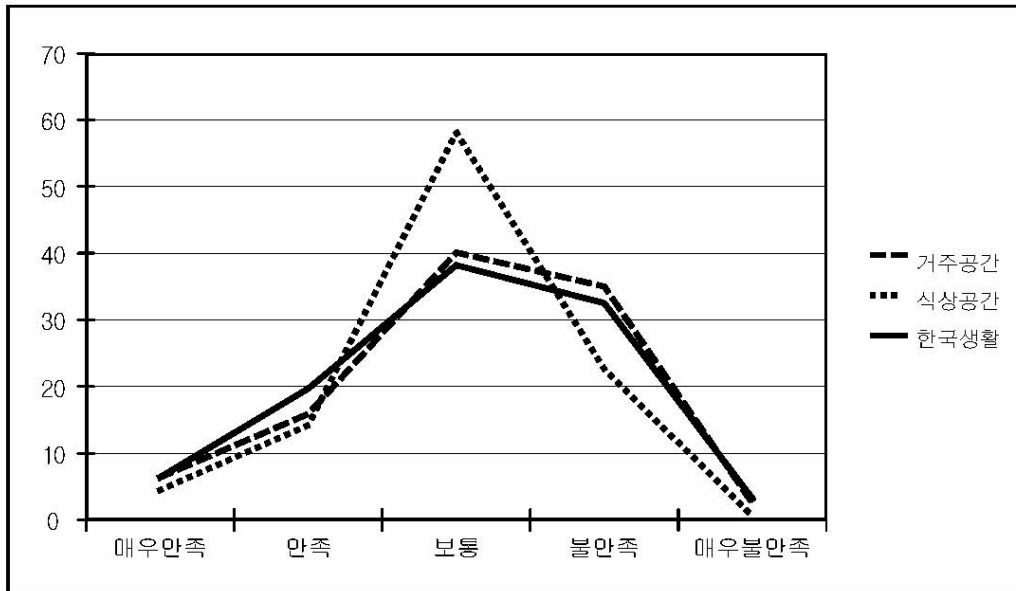
‘기타’라고 응답한 비율이 가장 높은데, 이는 연령 등의 이유로 인해 송출국에서의 취업 자체가 어려운 현실이 반영된 것으로 보인다. 이를 제외하고는 ‘한국어를 능숙하게 구사할 만큼 배우지 못했다’는 응답이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘고국에 있는 한국 회사에 취업하기 어렵다’는 점과 ‘한국어를 활용하는 일자리 자체가 많지 않다’는 점이 뒤를 이었다.

마지막으로 한국생활에 대한 전반적인 만족도를 질문하였다. 크게 거주공간, 직장 및 근무환경, 한국생활 전반에 대한 만족 정도를 5점 척도로 질문한 결과는 다음과 같이 나타났다.

■ 표 IV-32 ■ 한국생활에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

No.	문항	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	무응답
1	거주공간	10 (6.1)	25 (15.2)	63 (38.2)	55 (33.3)	4 (2.4)	8 (4.8)
2	직장 및 근무환경	7 (4.2)	22 (13.3)	90 (54.5)	35 (21.2)	1 (0.6)	10 (6.1)
3	한국생활 전반	10 (6.1)	31 (18.8)	60 (36.4)	51 (30.9)	5 (3.0)	8 (4.8)



■ 그림 IV-32 ■ 한국생활에 대한 만족도

세 문항 모두 ‘보통’이라는 응답이 가장 많은 가운데, ‘거주공간’ 및 ‘한국생활 전반’의 경우 ‘불만족’하다는 응답도 높게 나타났다. 각 문항에 대한 평균점수는 5점 만점 중에서 ‘거주공간’이 2.9점, ‘직장 및 근무환경’이 3.0점, ‘한국생활 전반’이 2.9점으로 직장 및 근무환경에 대한 만족도의 평균점수가 근소한 차이로 약간 높게 나타났다. 전반적으로 만족도의 평균점수는 중간 이상을 유지하고 있음을 알 수 있다.

제9절 소결

지금까지 서울시에서 거주하고 있거나 직장 생활을 하고 있는 이주여성노동자들을 대상으로 안전 실태를 살펴보았다. 조사의 범위는 시기적으로는 한국 입국 이전부터 귀국 후까지이며, 공간적으로는 일터 및 주거 등과 함께 대중교통, 병원 등과 같은 생활공간이 포함된다. 앞서 논의한 바와 같이 안전은 물리적 환경으로부터의 신체적 안전만을 의미하지 않기 때문에 본 조사에서도 이주여성노동자들이 한국생활을 통해 경험할 수 있는 이슈를 최대한 담고자 하였다.

조사 결과, 한국 입국 과정에서는 한국생활에 대한 정보나 회사에 대한 정확한 정보 제공을 받지 못했다는 점이 높게 나타났다. 한국 입국 후 적응과정과 관련하여 응답자들은

업무상 필요나 한국생활을 좀 더 편리하게 하기 위해서 한국어 교육을 받고 있으나, 교육 받을 시간이 부족하여 한국어 교육 프로그램을 수강하지 못하는 경우도 있는 것으로 나타났다. 이는 이주노동자들의 긴 근로시간과 관련이 있다고 보인다. 한국생활에 도움을 주는 사람이나 모임으로는 외국인근로자센터 등 단체 내 모임이 가장 많이 꼽혔고, 출신 국가별 근로자 모임이나 외국인여성근로자 모임이 필요하다고 응답하였다. 법·제도적 문제에 대한 상담을 받을 수 있는 상담기관에 대해서는 과반수 정도가 알고 있다고 응답하였으나, 상담할 수 있는 곳이 많지 않고 충분한 상담을 받기가 어렵다는 점도 함께 지적하였다.

주거안정과 관련하여 응답자들은 쉼터에 입소해 있지 않은 경우에는 지하·반지하방에 거주하고 있는 경우가 많았으며, 부엌이나 화장실, 온수 등 생활에 필요한 기본 시설이 갖추어져 있지 않다는 응답자들도 있었다. 한편 불법체류 단속 등 갑작스러운 이유로 한국을 떠나게 될 경우 전월세금 확보에 불안감을 느끼는 응답자들도 있는 것으로 나타났다.

근무환경이나 사업장 변경과 관련하여 대부분의 법정 근로기준은 준수되고 있지 않은 것으로 나타나 인권침해 및 차별의 소지가 많음을 알 수 있다. 인종차별이나 성차별과 관련해서는 경험한 바 없다는 응답이 높았으나, 이는 신중한 해석이 요구되는 부분이다. 산업재해 및 작업환경 위험정도도 낮게 나타났으나, 재해 경험이 있거나, 작업장이 위험하다는 의견도 있음을 인지하여야 한다. 일터에서 근무환경에 대한 불만을 이야기하거나 자신의 권리를 주장하기 어렵다는 응답은 높게 나타났다. 직장의료보험에 가입되어 있지 않아 병원 이용이 어렵다는 응답도 높았다. 사업장 변경을 원하는 주된 이유로는 임금체불과 휴일 및 휴게시간이 보장되지 않는 점이 높게 나타났다. 하지만 이주노동자들은 본인이나 원할 경우 사업장을 변경하는 것이 쉽지 않은 것이 현실이며, 사업장 변경 시에도 많은 문제점이 발생할 수 있음이 드러났다.

핸드폰(선불폰 혹은 카드폰) 이용과 관련해서는 요금이 비싸다는 점이 가장 큰 불편함으로 지적되었다. 은행이나 병원 이용에 있어서는 소통상의 어려움이 있다는 응답이 높게 나타났다. 상점의 경우 주인이 무시하거나 물건을 비싸게 판다고 느껴진다는 응답이 과반수에 이르러, 다른 시설에 비해 불편함을 주는 정도가 큰 것으로 보고된다. 통장명의로의 경우 본인의 이름으로 되어 있는 경우가 가장 많았다. 대중교통과 관련해서는 버스나 택시보다는 상대적으로 지하철의 편리함이 더 높게 나타났다.

자녀를 출산했거나 동반한 경우 자녀의 체류상태가 불법인 경우도 적지 않아 이주노동자의 신분상 불안정 문제가 자녀들에게까지 고스란히 이어지고 있음을 알 수 있다. 한편 불법체류자 단속 및 추방과정에서 발생할 수 있다고 생각하는 인권침해로는 반말이나 욕설, 폭행이 상대적으로 높게 나타난 가운데, 외국인은 무조건 불법체류자일 것이라는 시

선이 있다는 점을 가장 많이 지적하였다.

귀국 후 경제활동과 관련해서는 한국에서 하던 일을 활용하여 취업하기도 어렵고 한국어를 활용하는 일자리에 취업하기도 어려운 것으로 나타났다. 이는 한국에서 했던 일이 숙련도가 낮은 단순 업무 때문이기도 하지만 고국에 돌아가 취업하기에는 연령대가 높다는 점에서 그렇기도 하다.

귀의 모든 이슈에서 미등록 이주노동자들의 경우 부정적이거나 불리한 영향을 상대적으로 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 미등록 노동자들은 법·제도적 보호망으로부터 공식적으로 벗어나 있기 때문에 이는 당연한 결과이다. 중요한 것은 이주노동자들에게 적용될 수 있는 국내의 관련법이 정확하게 지켜져야 하며, 미등록 이주노동자를 양산하지 않는 방식으로 제도가 운영되어야 한다는 점이다. 그러나 현 제도는 사업장 이동의 원칙적 금지 및 사업장 이동 시의 기간 제한 등으로 인해 미등록 노동자를 양산할 수밖에 없다는 것이 관련 전문가들의 공통된 지적이다. 따라서 현 제도에 대한 엄격한 고찰을 토대로 이주노동자들이 보다 안전하게 한국에서 경제활동을 할 수 있도록 할 필요가 있다.

그러나 이는 본 연구의 범위를 벗어나는 부분이므로, 이 연구에서는 현재의 제도 하에 한국에 입국한 뒤, 등록 혹은 미등록의 상태로 서울에서 거주하거나 일하고 있는 이주(여성)노동자들이 보다 안전한 생활을 영위할 수 있는 방안을 찾아보고자 한다. 따라서 다음 장에서는 이러한 조사결과를 토대로 이주노동자들, 특히 이주여성노동자들에게 보다 안전한 도시 서울을 조성하기 위해 어떠한 정책적 노력들이 필요한지 살펴보기로 한다.

V

정책제언 및 결론



제1절 서울시 이주여성노동자 안전성 증진 방안

서울시에서 거주하거나 일하고 있는 이주여성노동자들이 보다 안전하게 생활할 수 있는 도시를 만들기 위해서는 우선 이주여성노동자들의 현황과 실태를 파악하고 이를 개선해 나가기 위한 노력들을 지속적으로 전개하는 것이 필요하다. 이에 서울시 이주여성노동자의 안전성 증진을 위하여 어떠한 정책적 노력이 필요한지를 논의하고자 한다.

1. 법·제도적 기반 구축

법적·제도적 기반 구축과 관련해서는 크게 두 가지로 나누어 살펴본다. 법 및 행정적 기반 마련을 통해 이주여성노동자들의 안전을 정책적으로 도모할 수 있는 근거를 마련하는 부분과 이주노동자 지원 기관의 확대를 통한 실질적인 서비스 제고가 그것이다.

1) 법 및 행정적 기반 마련

- 이주여성노동자 관련 미비준 국제 법규의 비준 추진
- 서울시 거주외국인 지원조례 제정
- 정책결정 과정에 이주여성 참여 보장
- 행정자료 및 행정통계의 성별분리생산

우선 법 및 행정적으로 이주여성노동자들의 안전을 증진할 수 있는 기반을 마련하는 것이 필요하다. 여기에는 크게 4가지의 노력들이 요구되는데 첫째, 이주여성노동자 관련 미비준 국제 법규의 비준을 추진할 필요가 있다. 앞서 살펴 본 바와 같이 우리나라가 비준하지 않은 국제법규라 할지라도 준수의무를 가지고 있는 것으로 보아야 하는 측면은 있으나, 국제법규를 비준함으로써 갖게 되는 상징적 의미와 효력을 고려할 때, 아직 비준

하지 않은 국제법규에 대한 관심을 가질 필요가 있다. 특히 Ⅲ장에서 논의한 바와 같이 「이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」의 경우 이주(여성)노동자의 기본적인 인권을 보장하는데 있어 주요한 내용들을 담고 있으므로 이의 비준을 적극 고려하여야 할 것으로 보인다. 특히 이주여성노동자들은 한국에서 자녀를 출산하거나 자녀를 동반, 양육하는 등 실제로 가족을 구성하여 살아가게 되는 경우들이 있다는 점이 보고되므로, 가족 구성 및 구성원의 권리 보장의 내용을 담고 있는 본 국제협약이 갖는 의미가 더욱 클 것으로 사료된다.

둘째, 서울시의 거주외국인 지원조례를 제정하여야 한다. Ⅲ장에서 논의한 바와 같이 거주외국인 지원조례는 몇 가지 한계를 가지고 있기는 하나, 지방자치단체 차원에서 이주민을 포함하는 거주외국인의 법적 권리 보장에 관심을 갖는 주요한 출발점이 될 수 있다. 서울시의 경우 서울특별시 글로벌 도시 촉진조례가 존재하기는 하나, 이는 결혼이민자나 이주노동자와 같이 사회·경제적으로 취약한 위치에 있는 이주민보다는 외국인 투자자를 중심으로 하고 있다는 점에서 거주외국인 지원조례와는 큰 차이가 있다. 거주외국인 지원조례가 제정되어 있지 않은 광역자치단체는 서울시와 부산시가 유일하므로 조례 제정을 통해 거주외국인 대상의 정책적 노력과 사업을 다양화할 필요가 있다. 특히 서울시는 전국적으로 이주노동자가 많은 세 지역 중 하나이므로 이러한 노력은 더욱 필요하다고 하겠다.

셋째, 정책결정과정에 이주여성의 참여를 보장하여야 한다. 이는 거주외국인 지원조례의 제정과 맥을 같이 하는 부분이다. 거주외국인 지원조례는 외국인 지원시책 자문위원회 구성에 대한 조항을 두도록 하고 있는데, 여기에 결혼이민여성이나 이주여성노동자 등 이해 당사자가 직접 참여할 수 있도록 명시할 것이 요구된다. 정책결정과정에 여성의 참여를 높이는 것은 정책의 성인지성을 높이는데 있어 매우 중요한 장치이다. 특히 결혼이민여성이나 이주여성노동자와 같이 사회·경제적 위치가 취약한 여성들일수록 정책의 방향이나 사업에 자신의 목소리를 담을 기회가 부재하므로, 이러한 장치를 통하여 이주여성들의 경험과 이해가 정책에 반영되고 그럼으로써 정책 및 사업의 실효성을 제고할 수 있다.

넷째, 행정자료 및 행정통계의 성별분리생산이 기본적으로 이루어져야 한다. 각종 행정자료 및 행정통계 중 인적통계에 관한 부분은 반드시 성별로 구분하여 작성되어야 이주여성노동자들의 기본 현황을 정확하게 파악할 수 있고 이를 토대로 정책의 수립, 시행, 평가가 이루어질 수 있다. 성별 이주노동자의 수를 비롯하여 한국어 교육 프로그램 수강자, 상담 이용자, 무료진료 참여자 등 이주노동자와 관련하여 발생할 수 있는 다양한 인적 통계의 성별구분이 요구된다. 이러한 성별분리통계가 구축되어 있지 않은 상황에서는 이주여성노동자들과 이주남성노동자들의 실태에 어떠한 차이가 있는지, 정책 수혜에 있어

어떤 차이가 발생하는지를 파악하기 어려우며, 성 형평(gender equity)한 정책을 수립하고 시행하기 어려울 수밖에 없다. 따라서 인적통계의 성별분리생산을 정착하여 이를 정책에 적극 활용할 수 있도록 해야 한다.

2) 이주노동자 지원 기관의 양적·질적 확대

- 외국인근로자지원센터에 대한 지원 확대
- 외국인근로자센터의 역할 강화
- 쉼터 및 무료진료, 상담기능의 확대

두 번째로는 이주노동자 지원 기관의 양적, 질적 확대가 요구된다. 앞서 살펴본 바와 같이 서울시에는 이주노동자를 지원하기 위한 외국인근로자센터가 지역별로 설치되어 있다. 그러나 아직까지는 대부분의 센터에서 전담인력 등의 인프라가 부족한 상황이다.

외국인근로자센터로서는 서울에 가장 먼저 생긴 성동외국인근로자센터의 사례를 통해서 보면 외국인근로자센터가 이주노동자와 관련하여 수행하는 역할의 범위를 파악할 수 있다. 성동외국인근로자센터의 경우 상담 및 한국어 교육, 컴퓨터 교육, 문화 사업, 자조모임 형성 등 지원, 무료진료, 이주민 자녀모임 등 이주노동자들에게 기본적으로 필요한 서비스를 종합적으로 제공하고 있다. 이처럼 다양한 기능을 안정적으로 수행할 수 있는 기관이 존재한다는 것은 이주노동자들의 안전을 도모하는데 있어 대단히 중요하다.

그러나 서울시의 외국인근로자센터는 수행해야 하는 기능의 다양성에 비해 전담인력이 터무니없이 부족하며, 서비스를 수행할 공간 역시 충분치 않은 상황이다. 따라서 이들 외국인근로자센터에 대한 지원을 확대하여 전담인력을 보강하고, 상담 및 교육을 위한 공간을 확대하며, 일정 수준의 무료진료 서비스를 제공할 수 있는 공간 및 기자재(예를 들면 치과 진료대)를 마련할 수 있도록 하여야 한다.

이러한 지원 확대를 통하여 외국인근로자센터의 역할 강화를 꾀할 수 있다. 현재 대부분의 외국인근로자센터는 이주노동자 관련 활동뿐만 아니라 결혼이민여성을 대상으로 하는 활동이 혼재하여 이루어지고 있는 것으로 보인다. 결혼이민여성이나 다문화 가족을 대상으로 하는 활동 역시 대단히 필요한 부분이나, 이로 인해 기관의 본래 목적인 이주노동자 지원 사업이 축소되지 않도록 그 역할을 강화하여야 할 것이다.

또한 외국인근로자센터 이외에 쉼터 및 무료진료, 상담기능 등을 수행하고 있는 관련 단체에 대한 지원 방안을 모색하여야 할 것이다. 쉼터 역시 이주여성노동자들에게는 중요한 부분인데, 특히 고용특례로 입국한 여성들 중 고령자들의 경우 한국에서 경제활동도

어렵고, 본국으로의 귀국 역시 쉽지 않은 상황에서 거주지가 마땅치 않은 경우가 많다. 본 연구에서 설문조사를 실시할 때 고용특례 이주여성노동자들의 경우 쉼터에서 거주하고 있는 경우가 많았던 것으로 보아, 이들의 기본적인 생계와 안전을 위해서는 쉼터 기능이 반드시 필요한 것으로 판단된다. 그러나 쉼터를 제공하는 단체의 어려운 상황으로 인해 쉼터의 시설 역시 열악할 것으로 예상되며, 실제로 설문조사를 위해 방문한 쉼터의 상황은 거주지(일시적이라 할지라도)로서 안정적인 상태가 아니었다. 따라서 쉼터 기능을 보다 질적으로 향상시킬 수 있는 방안에 대해 모색할 필요가 있다.

2. 노동시장 개선

노동시장 개선과 관련해서는 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 여성들의 노동 이주에 대한 장벽을 제거하고 이주여성노동자들에게 적절한 일자리를 제공하는 부분과 둘째, 고용 사업체에 대한 지도·감독 강화를 통해 실질적인 안전을 제공하는 부분이다.

1) 적절한 일자리의 제공 및 진입장벽 개선

- 적절한 일자리(decent work) 제공을 통한 이주노동경험의 활용도 제고
- 고용허가 신청 시 외국인의 성별 및 연령 기재 제한

첫 번째로는 여성들의 이주노동이 불필요하게 제한되는 것을 막고, 한국에서의 이주노동경험이 보다 실질적인 효과를 낼 수 있도록 하기 위한 노력이 필요하다는 점을 들 수 있다. 우선 적절한 일자리(decent work) 제공을 통해 이주노동경험의 실질적 활용도를 제고하여야 한다. 본 연구의 설문조사 분석 결과를 보면, 대다수의 응답자들은 한국에서의 노동경험을 귀국 후에 활용하기 어렵다고 보고하고 있으며, 그 이유 중 하나로 한국에서 했던 일이 단순작업에 불과하여 고국으로 돌아간 후 활용하고 싶지 않다는 점을 들었다. 현 종사 직종별로 이 문항을 다시 살펴보면 식당, 간병인, 가사노동자와 같은 여성집중직종에서 귀국 후 한국에서의 일을 활용하기 어렵다는 응답이 높게 나타났다. 반면 제조업 종사자들의 경우 한국에서의 일을 활용할 수 있다는 응답이 상대적으로 높았다. 이러한 결과로부터 한국에서 수행했던 일이 어떤 것이었느냐에 따라 귀국 후 활용도가 달라질 수 있다는 점을 추정할 수 있다.

고용허가제를 통한 노동이주는 크게 두 가지 의미를 가질 수 있다. 목적국인 한국의

경우 고용허가제의 도입 취지가 설명하는 대로 “국내 인력을 구하지 못한 기업이 적정 규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용”함으로써 국내의 인력부족을 해결한다는 의미를 갖는다. 그러나 송출국 입장에서의 의미는 다를 것이다. 송출국 입장에서는 노동이주를 통해 외화를 벌어들여 자국의 경제활성화를 도모하고, 귀국 후 한국에서의 노동 경험을 자국의 노동시장에서 활용하는데 의미를 둘 수 있다. 따라서 노동이주는 목적국과 송출국에서 갖는 의미를 모두 고려할 수 있는 방식으로, 다시 말해서 목적국은 필요한 인력을 보충하고 송출국에서는 자국민이 실질적인 노동경험을 축적하고 돌아올 수 있는 방식으로 이루어져야 한다. 그럼으로써 궁극적으로는 글로벌 경제의 활성화를 도모할 수 있는 것이다.

이를 위해서는 목적국이 일정 정도 이주노동자들에게 적절한 일자리를 제공하여 이주노동자들에게 한국에서의 노동경험이 하나의 직업훈련, 경력이 될 수 있도록 할 필요가 있다. 모자라는 국내 인력을 보충한다는 의미를 살리는 것과 적절한 일자리를 제공하는 것은 양립하기 어려운 문제인 것처럼 보이지만, 사회적 기업을 활용하는 방식 등을 고려한다면 충분히 가능할 수 있다고 보인다. 노동부가 정의하는 사회적 기업은 “취약계층을 위한 일자리 창출, 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하며, 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업 활동을 수행하는 영리, 비영리 조직”이다(노동부, 2007; 이성은, 2008에서 재인용). 일례로 서울시 인증 사회적 기업 중 “오가니제이션 요리”는 결혼이민여성에게도 취업문이 열려 있고 실제로 결혼이민여성들이 취업하여 일을 하고 있다(이성은, 2008). 따라서 이주여성노동자를 고용하는 사회적 기업의 설립 등을 통해 이주여성노동자들에게 보다 적절한 일자리를 제공하고 이를 송출국에 돌아가서 활용할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 보인다. 이처럼 한국에서의 노동경험이 고국에서 보다 활용가능한 것이 될 때, 미등록 신분으로 장기 체류하는 불안정한 이주노동자의 수도 장기적으로는 줄어나갈 수 있을 것으로 사료된다.

한편, 이주여성노동자들이 한국에서 적절한 일자리를 통해 노동경험을 쌓기 위해서는 진입장벽이 제거되어야 한다. 그러나 고용허가제 실시 이후 이주여성노동자들의 수가 감소하고 있다는 점이 일반적으로 보고되고 있어, 고용허가제가 여성들에게는 오히려 진입장벽으로 작용할 수 있음을 알 수 있다. 고용허가제에서 고용허가를 신청하는 사업주는 외국인의 성별 및 연령을 기재하도록 하고 있다. 이는 노동이주를 원하는 여성들에게 불필요한 제한을 가하는 장치일 수 있다. 모집, 채용 시 합리적 사유 없이 성별이나 연령을 제한하는 것 자체가 국내에서는 위법한 차별행위인 바, 이주노동자의 고용에 있어서도 합리적 사유 없이 이러한 제한을 두는 것을 금지하여야 한다. 그럼으로써 여성들의 노동이주 자체에 대한 제한도 개선하여야 하며, 노동이주의 성별직종분리 현상도 개선해야 할 것이다.

2) 이주노동자 고용 사업체에 대한 지도·감독 강화

- 표준근로계약서 양식 개선
- 노동관련법 준수 여부에 대한 지도·감독 실시
- 사업주 및 한국인 근로자 대상 교육 실시

다음으로는 이주노동자 고용 사업체에 대한 지도·감독을 강화할 필요가 있다. 우선 필요한 것은 표준근로계약서의 양식을 개선하는 것이다. 앞서 Ⅲ장에서 언급한 바와 같이 표준근로계약서 양식에는 가사사용인이나 개인간병인의 경우 근무시간, 휴게시간, 휴일 항목에 대한 기재가 생략될 수 있도록 되어 있다. 그러나 여성집중직종인 가사사용인과 개인간병인으로 일하는 이주여성노동자들의 경우 근무시간과 휴게시간의 구분이 없다는 점이 가장 큰 고충인 것으로 보고되고 있어 이에 대한 개선이 필요하다. 가사사용인과 개인간병인은 업무의 특성상 근무시간이 특정하기 어려운 것은 사실이다. 그러나 휴일과 하루 중 휴게 시간에 대한 명시는 반드시 이루어져야 할 것으로 보인다. 따라서 표준근로계약서의 양식을 개선하여 가사사용인과 개인간병인으로 일하는 이주여성노동자들도 휴일 및 휴게 시간을 보장받을 수 있도록 해야 한다.

또한 이주여성노동자 고용 사업체를 대상으로 근로기준법 등 노동관련법을 준수하도록 지도·감독하여야 한다. 등록노동자의 표준근로계약서 작성 여부 및 미등록 노동자의 근로계약서 작성 여부, 휴일·휴게시간 보장 여부, 야근 수당 및 휴일근무 수당 등이 적절하게 지급되고 있는지 지도, 감독하여야 한다. 또한 특히 이주여성노동자들의 경우 출산휴가가 보장되고 있는지에 대한 부분에 있어서도 지도, 감독이 요구된다.

마지막으로 사업주 및 한국인 근로자 대상 교육도 필요하다고 보인다. 이주노동자 고용 허가서를 제출한 사업장을 대상으로 사전에 사업주 및 한국인 근로자들에게 성차별 및 인종차별, 성희롱 등 금지 교육을 실시할 필요가 있다. 또한 다문화 이해 교육도 필요한데, 일터에서 이주노동자들이 가지고 있는 각기 다른 문화적·종교적 배경이 존중되지 않는 경우가 있기 때문이다. 이러한 총체적인 인권 교육과 다문화 이해 교육을 통해 이주노동자들이 가장 많은 시간을 보내는 일터에서의 안전을 도모할 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 생활 안전 증진 방안

보다 일상적인 생활 안전과 관련해서는 크게 4가지를 제언할 수 있다. 첫째, 각종 정보

의 풍부한 제공, 둘째, 한국어 교육 및 자조모임 지원, 셋째, 이주노동자 자녀 안전 보장, 넷째, 다문화 도시 서울에 대한 인식 제고가 그것이다.

1) 이주여성노동자의 권리 및 생활 안전 보장을 위한 정보 제공

- 취업교육의 내용 보완
- 이주노동자의 법·제도적 권리에 대한 정보 제공
- 한국생활에 도움을 줄 수 있는 각종 정보의 제공

이주여성노동자들에게 자신의 권리 및 한국생활에 대한 각종 정보를 제공하여 주는 것은 빠른 적응 및 정착을 위해서도 필요하지만, 자신의 권리를 알고 대응함으로써 스스로의 안전을 도모할 수 있다는 측면에서도 중요하다. 또한 이주여성노동자들은 한국생활에의 적응을 위해 원치 않는 성적 관계를 맺는 경우가 적지 않은 것으로 나타나는 가운데, 충분한 정보 제공을 통하여 이주여성노동자들이 스스로 적응할 수 있도록 도울 수 있다고 보인다.

이를 위해서는 우선 취업교육의 내용을 보완할 필요가 있다. 현재 취업교육은 한국어와 한국생활, 노동관계법과 산업기능, 건강검진 및 보험가입 등의 내용으로 이루어지고 있다. 이에 더하여 한국어 교육기관, 무료진료소, 상담기관, 상담전화, 외국인근로자센터 등에 대한 정보도 제공할 필요가 있다. 이러한 정보들은 다국어로 번역, 제작하여 취업교육 시 혹은 이주노동자들이 취업을 위해 한국에 입국할 때 배포할 필요가 있다. 이 매뉴얼에는 근로기준법 등 노동관련법의 주요 내용 및 권리 구제 절차, 상담기관의 연락처 및 위치, 외국인근로자센터 등 주요 기관과 관련 단체의 연락처 및 위치, 한국어 교육 실시 기관 및 프로그램 소개 등을 수록할 수 있다.

특히 이주여성노동자들에게는 직장 내 성희롱 및 성폭력 관련 법·제도적 내용을 반드시 고지하여야 한다. 여기에는 무엇을 성희롱으로 보는가, 한국에서 법으로 규제되는 성희롱은 어떠한 것인가, 성희롱이 발생했을 때 어떻게 대응할 수 있는가 등의 내용을 상세히 수록하여야 할 것이다.

또한 관공서 및 대형병원 등 주요 시설에는 이용 매뉴얼을 다국어로 제작, 비치할 것을 제안한다. 본 연구를 위해 실시한 자문회의에서 한 자문위원은 동사무소나 구청 등 관공서마다 태국어, 필리핀어, 네팔어 등 다국어 사전을 비치할 것을 제안한 바 있다. 이주민과 관공서 직원과의 의사소통이 어려울 때 사전은 유용할 수 있기 때문이다. 관공서나 대형병원 등에서 이주민과의 원활한 의사소통을 위한 일련의 도구들을 마련한다면, 이주여

성노동자 뿐만 아니라 한국어가 아직 익숙하지 않은 결혼이민여성들에게도 큰 도움이 될 것으로 보인다.

2) 한국어 교육 및 자조모임 지원

- 한국어 교육 프로그램의 충분한 제공
- 자조모임 형성 및 지원

다음으로는 한국어 교육 및 자조모임 지원이 필요하다. 한국어 교육은 한국에서 일상생활을 좀 더 편리하게 하기 위한 것이기도 하지만, 업무상으로 필요하기도 하고 직장 내에서 자신의 목소리를 내기 위해서도 반드시 필요한 부분이다. 그리고 한국어가 귀국 후 송출국에서 유용한 자원이 될 수 있기 때문이기도 하다. 따라서 한국어 교육을 충분히 제공할 필요가 있다.

한국어 교육을 충분히 제공하기 위해서는 서울에 거주하거나 서울에 위치한 직장을 다니고 있는 이주노동자의 수를 파악하고, 이주노동자 인구 대비 충분한 프로그램 수를 산출하여야 한다. 또한 교육 기관의 위치가 거주지에서 멀 경우 교육을 받기 어려우므로 지역적 분포도 고려하여 한국어 교육 프로그램이 충분히 제공될 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고 한국어 교육 실시 기관의 수 및 프로그램 수를 꾸준히 파악하여 관리해야 할 것이다.

또한 외국인근로자센터 등을 통한 이주노동자 자조모임을 형성하고 지원하는 것이 필요하다. 한국사회에서 이주노동자가 가장 잘 살 수 있는 방법은 이주노동자들 스스로가 자신들의 필요와 요구를 파악하고 이를 한 목소리로 말할 수 있도록 지원하는 것이다. 자조모임은 입국 초기 한국생활에 보다 잘 적응할 수 있도록 하는 데에도 도움을 줄 수 있지만, 자조모임을 통해서 이주노동자들 스스로가 힘 기르기(empowerment)를 할 수 있다는 점에서도 중요하다. 본 연구에서 자조모임은 출신국가별 이주노동자끼리의 모임과 이주여성노동자들끼리의 모임에 대한 수요가 높았다. 따라서 이러한 자조모임을 형성할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다 하겠다. 특히 여성들의 경우 이주여성노동자 모임을 통해 자신이 원하는 방식으로 한국사회에 적응할 수 있을 것으로 보인다.

3) 이주노동자 자녀에 대한 실태 파악 및 지원 강화

- 이주노동자 자녀의 현황 파악
- 이주노동자 자녀의 취학 실태 파악 및 비취학 사유 분석, 대안 마련

한편, 이주여성노동자뿐만 아니라 이주노동자의 자녀들 역시 불안정한 상황에 놓여 있는 것으로 보고되고 있는 상황에서 이에 대한 실태 파악 및 대안 마련이 요구된다. 원칙적으로 이주노동자의 자녀는 부모의 체류자격과 상관없이 취학하여 교육을 받을 수 있도록 하고 있으나, 실제로 이것이 잘 지켜지고 있는지에 대해서는 확실하지 않다. 따라서 이주노동자의 자녀들이 부모의 체류자격별로 얼마나 되는지를 파악하고, 취학 실태 및 비취학 사유 등을 분석하여 정책적 대안을 마련하여야 할 것으로 보인다.

국내 인권단체들은 지난 2006년부터 이주아동의 합법체류를 보장하기 위해 이주아동권리보장법을 제정할 것을 촉구하는 활동을 지속하고 있다. 영국이나 프랑스, 미국 등과 같이 미등록 이주노동자의 자녀에게도 국적을 부여함으로써 이주아동들의 인권과 교육권, 사회권을 보장해야 한다는 내용이다.

이주아동들에게 국적을 부여하는 것이 현실적으로 어려운 측면이 있다면, 현재로서는 아동의 체류권을 인정하고 의료와 보건, 교육에 관한 부분들을 적극적으로 보장해 주는 것이 필요하다. 현재 이주아동의 교육권의 경우 초등학교까지만 보장되고 있는 상황인데, 이를 중·고등학교까지 연장하는 방안과 건강보험가입을 추진하는 방안 등에 대해서는 검토가 시급하다.

4) 다문화 도시 서울에 대한 인식 제고 및 실천 강화

- 다문화 도시 서울에 대한 대시민 인식 제고
- 다문화 도시 서울을 위한 실천 노력 강화

다음으로는 다문화 도시 서울에 대한 대시민 인식 제고가 필요하다. 이주민을 한국사회에 동화하려는 방식을 지양하고 점차 확대될 것으로 예상되는 다문화 사회를 어떻게 인식하고 맞이할 것인지에 대한 대시민 인식 제고 노력이 다양한 형태로 전개되어야 할 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 이주노동자들을 가장 불편하게 만드는 것 중 하나는 ‘외국인은 무조건 불법체류자일 것이라고 보는 시선’의 문제였다. 다문화에 대한 인식 제고 노

력을 통해 이러한 편견이 사라질 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 실천노력도 강화할 필요가 있다. 대중교통 및 주요시설 내에 있는 안내표지판 등에서 다국어 및 픽토그램 사용을 활성화하는 것과 같은 노력이 필요하다.

4. 서울시 이주여성노동자 안전평가 실시

이주여성노동자들에 대한 정책적 노력이 꾸준히 이루어지기 위해서는 정책의 결과 서울시 이주여성노동자들의 안전 실태가 얼마나 개선되고 있는지를 지속적으로 점검하여야 한다. 이에 서울시 이주여성노동자 안전평가가 정기적으로 이루어져야 한다고 보여진다. 여기에서는 안전평가에 어떠한 항목들이 포함되어야 하는지를 살펴보고 어떤 방식으로 측정하여야 하는지를 논의하고자 한다.

1) 평가 항목

이주여성노동자들의 안전을 평가하기 위한 항목의 범위는 한국 입국 단계에서부터 귀국 후의 안정적인 경제활동에 이르기까지 폭넓게 마련되어야 한다. 귀국 후 경제활동은 송출국의 경제상황, 노동시장의 성평등성, 노동시장 내 연령차별 여부 등과 밀접한 관련이 있기 때문에 면밀하게 파악하기는 어렵지만, 한국에서의 노동 경험이 귀국 후 경제활동 참여에 도움이 되는 방식으로 이루어져야 한다는 점에서는 필요한 부분이라 하겠다.

또한 본 연구에서 계속하여 강조하고 있는 바와 같이 안전평가의 대상은 물리적 환경에만 국한되지 않아야 한다. 한국생활에의 적응이나 불이익한 상황에 처했을 때의 권리구제, 서비스 구매 시 존중받을 권리 등과 같이 생활 전반이 평가의 대상이 되어야 할 것으로 보인다. 따라서 안전평가의 항목을 물리적 환경에서의 안전평가와 사회적 환경에서의 안전 평가로 구분해서 살펴보면 다음과 같다.

① 물리적 환경에서의 안전평가 항목

물리적 환경에서의 안전평가 항목은 크게 거주지, 근무지, 서비스 구매, 대중교통 이용으로 구분해 볼 수 있다. 우선 주거환경 영역에서의 안전평가 항목으로는 거주지 종류, 거주지 내 시설, 주변 환경 등으로 나누어 볼 수 있다. 거주지 종류로는 기숙사, 쉼터, 반 지하방, 다세대 주택 등 다양한 종류별로 거주 이주노동자의 성별 비율을 살펴보는 것이 필요하며, 특히 기숙사가 어느 정도 제공되고 있는지, 그리고 기숙사 제공 시 여자기숙사가 구분된 공간으로 제공되어 안전을 도모할 수 있도록 하고 있는지의 여부를 살펴보는

것이 필요하다. 거주지 내 시설과 관련해서는 본 연구에서 실시한 설문조사와 같이 주거 공간 내 난방, 온수 등과 같은 주요 시설이 갖추어졌는지의 여부를 살펴보는 부분이다. 주변환경은 이주노동자들이 주관적으로 판단하기에 자신의 주거지 주변 환경이 물리적으로 안전하다고 보는지를 평가하는 항목이 된다. 주거환경 영역의 안전평가는 이주노동자들을 대상으로 하는 조사를 통해서 이루어질 수 있다.

표 V-1 물리적 환경에서의 안전평가 항목

영역	세부영역	세부항목
주거환경	거주지	- 거주지 종류별 거주 이주노동자의 성별 비율 - 거주공간 내 주요 시설 설치 여부 - 기숙사 제공 여부 및 여자기숙사 구분 여부
	주변 환경	거주지 주변의 치안 등 물리적 안전 확보 여부
근무환경	근무지의 물리적 안전	- 산업재해를 경험한 이주노동자의 성별 비율 - 작업환경의 안전성 여부
서비스 구매	은행이용	- 직원의 불친절함 여부 - 의사소통상의 어려움 여부 - 통장명의로 본인이 아닌 이주노동자의 성별 비율
	병원이용	- 직원(의사 및 간호사 포함)의 불친절함 여부 - 의사소통상의 어려움 여부
	상점이용	- 점원의 불친절함 여부 - 물건 값 속이거나 판매 거부 등 부당한 판매행위를 경험한 이주노동자의 성별 비율
대중교통 이용	버스이용	- 기사의 불친절함 여부 - 의사소통상의 어려움 여부(노선도 파악 포함)
	택시이용	- 기사의 불친절함 여부 - 의사소통상의 어려움 여부
	지하철이용	- 역무원의 불친절함 여부 - 의사소통상의 어려움 여부(역사 내 안내표시, 노선도 파악 포함)

근무환경에 있어서는 산업재해 경험 비율 및 작업환경의 안전성 여부를 통해 물리적 안전을 파악할 수 있을 것으로 보인다. 서비스 구매는 은행 및 병원, 상점 이용 등에 있어서의 불편함이나 불쾌함 등을 평가할 수 있을 것이다. 주로 의사소통상의 어려움 및 불친절함을 토대로 안전성 여부를 평가할 수 있을 것으로 생각된다. 대중교통 이용에 있어서도 버스, 택시, 지하철을 중심으로 이용 시의 불편함이나 불쾌함을 평가하는 것이 필요할 것으로 보인다. 특히 버스 노선도나 지하철 노선도, 안내표시 등의 파악이 가능한지의 여부가 중요할 것으로 생각된다.

② 사회적 환경에서의 안전평가 항목

사회적 환경에서의 안전평가 항목은 크게 한국 입국과정, 입국 후 적응과정, 근무환경, 의료이용, 사업장 변경, 자녀양육 및 교육, 귀국 후 경제활동으로 구분할 수 있다. 우선 한국 입국과정 및 입국 후 적응과정에 대한 안전평가 항목은 다음의 표와 같다. 한국 입국과정에서는 한국으로의 취업에서의 성별 제한여부, 사기나 뇌물 제공 등의 피해여부, 충분한 정보 제공 여부 등이 점검될 필요가 있다. 또한 입국 후 적응과정에서는 한국어 교육 프로그램의 충분한 제공 여부, 조력집단의 충분성, 상담기관의 충분성 등이 점검되어야 할 것이다.

표 V-2 사회적 환경에서의 안전평가 항목

영역	세부영역	세부항목
한국 입국과정	성별 제한	• 체류자격별 외국인근로자의 성별비율
	사기피해 등	• 한국취업을 위해 뇌물 제공 및 사기, 현금피해를 입은 외국인근로자의 수 및 성별비율
	정보제공	• 취업처에 대한 정보제공 여부 • 한국생활에 대한 각종 정보제공 여부
입국 후 적응과정	한국어 교육	• 권역별 이주자 대상 한국어 교육기관 및 프로그램 수 • 한국어 교육을 수강하는 이주노동자의 성별 비율
	조력집단	• 권역별 이주노동자 관련 기관 및 단체의 수 • 출신국가별 자조모임의 수 및 성별 참여자 수 • 이주여성노동자 자조모임의 수 및 성별 참여자 수
	상담기관	• 이주노동자 성별 상담기관 인지도 • 권역별 상담기관 의 수 • 주말 및 야간 상담 실시 여부 • 상담 가능 언어의 수
근무환경	법정 근로기준 준수	• 근로계약서를 작성한 이주노동자의 성별 비율 • 근로시간별 이주노동자의 성별 비율 • 휴일 및 휴게시간이 보장되는 이주노동자의 성별 비율 • 각종 수당을 지급받는 이주노동자의 성별 비율 • 출산휴가 사용 가능한 직장의 비율 • 임금이 체불되고 있는 이주노동자의 성별 비율
	성차별	• 성차별 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 직장내 성희롱 경험이 있는 이주여성노동자 비율
근무환경	문화적 차이 수용	• 인종차별 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 폭언, 폭행 경험이 있는 이주노동자의 성별 비율 • 문화적·종교적 차이 등을 반영한 음식 제공 여부 • 종교적 관행에 대한 인정 여부
	권리주장	• 문제제기 및 권리주장에 어려움을 느끼는 이주노동자의 성별 비율

(계속)

영역	세부영역	세부항목
의료이용	의료보험 가입	• 의료보험 종류별 가입 이주노동자의 성별 비율
	병원이용	• 병원이용에 어려움을 느끼는 이주노동자의 성별 비율 • 권역별 이주노동자 대상 무료진료기관의 수
사업장변경	변경사유	• 성별 사업장을 변경하고 싶은 주된 사유 • 사업장 변경을 원했으나 하지 못한 이주노동자의 성별 비율
	변경 시 권리부여	• 사업장 변경 시 취업처에 대한 정확한 정보 제공 여부 • 사업장 변경 시 새 취업처 선택 권한 제공 여부
자녀양육 및 교육	자녀 체류자격	• 이주노동자가 출산 및 동반한 자녀의 수 및 성별 비율 • 체류자격별 및 성별 이주노동자 자녀 비율
	미취학 자녀양육	• 미취학 자녀의 양육 방법 • 미취학 자녀의 월평균 양육 비용
	취학 실태	• 이주노동자 가정의 취학 아동 수 및 성별 비율
귀국 후 경제활동	한국경험의 활용	• 직종별·성별 귀국 후 직무경험 활용 가능성 여부 • 성별 귀국 후 한국어 능력 활용 취업 가능성 여부

근무환경 및 사업장 변경과 관련해서는 근무환경, 의료이용, 사업장 변경 등 3개의 영역으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 근무환경에서는 법정 근로기준 준수 여부, 성차별 여부, 문화적 차이 수용 여부, 문제제기 및 권리주장의 용이성 여부 등으로 나누어 평가할 수 있을 것이다. 의료이용은 의료보험 가입 여부 및 가입 종류, 병원이용의 어려움 등을 평가하는 것이 필요하다. 사업장 변경과 관련해서는 변경사유가 무엇인지, 사업장을 변경할 때 정확한 정보나 선택권 등을 부여받았는지의 여부를 평가할 수 있다.

다음으로는 자녀양육 및 교육에 대한 부분이다. 이 영역은 세 개의 세부영역으로 구분할 수 있는데, 자녀신분, 즉 자녀의 체류자격 문제, 미취학 연령기 자녀의 양육 방법, 학령기 자녀의 교육 여부 등이 그것이다.

마지막으로 귀국 후 경제활동에 대한 평가항목이다. 이 부분은 앞서 잠시 언급한 바와 마찬가지로 송출국의 상황이 가장 영향을 많이 미치는 부분이기 때문에 많은 항목으로 평가하기는 어렵다. 다만 직종에 따라서 직무경험을 귀국 후 활용할 수 있는지를 물음으로써 한국에서 이주노동자들에게 제공하는 노동경험의 유용성이나 유의미성을 평가할 수 있을 것으로 보인다. 또한 한국어를 배울 수 있다는 점도 한국에서 일함으로써 가질 수 있는 일종의 혜택일 수 있기 때문에, 한국어 능력을 활용하여 취업할 수 있는지의 여부를 물음으로써 유용성 여부를 판단하고 이후 한국어 교육 프로그램의 확대 혹은 전문화에 대한 근거로 삼을 수 있을 것이다.

이상으로 서울시 이주여성노동자 안전평가 항목에 대하여 살펴보았다. 본 항목들은 이주여성노동자들이 서울에서 일하거나 생활을 유지하는데 있어 필수적으로 요구되는 안전 요소만 포함하고 있어, 문화생활이나 여가활동 등과 같은 부분들은 포함되지 않았다. 추후 보다 다양한 영역들이 추가될 수 있을 것으로 보인다.

2) 평가 방법

이주여성노동자들의 안전을 평가하는 방법은 행정자료나 행정통계를 이용하는 방법과 이주노동자들을 대상으로 조사를 실시하는 방법으로 구분하여 이루어져야 한다. 평가 항목 중에서 행정자료나 행정통계를 통해 파악할 수 있는 것과 조사를 통해서 파악할 수 있는 항목을 구분하고 이를 동시에 진행해야 한다.

우선 평가는 정기적으로 실시하면서 분석 결과에 따른 변화 추이를 살펴보고 필요한 정책적 노력들을 지속적으로 추진하여야 할 것이다. 안전평가를 매년 실시하는 것도 의미가 있겠지만, 격년 혹은 3년 주기로 실시하여도 무리가 없을 것으로 판단된다.

행정자료나 행정통계를 통해서 평가할 수 있는 항목들의 경우, 평가를 위해서는 성별로 구분된 통계가 반드시 마련되어야 한다는 점을 전제로 한다. 따라서 행정자료의 양식이나 보고양식 등을 개선하여 성별분리행정통계가 반드시 작성, 반영될 수 있도록 하여야 할 것이다. 한편, 이주노동자 이슈에서 성별 구분만큼이나 중요한 것이 등록여부에 대한 구분이다. 성별 구분과 함께 등록과 미등록에 대한 구분도 함께 마련함으로써 안전평가의 실효성을 더 할 수 있어야 할 것이다.

이주노동자 대상 조사는 이주여성노동자뿐만 아니라 남성노동자들을 대상으로도 함께 실시하여 비교가능한 데이터를 얻는 것이 중요하다고 보인다. 조사를 위해서는 기관이나 단체 등의 협조를 얻거나 이주노동자를 고용하고 있는 서울시 소재 사업체의 협조를 구해 성별과 등록여부, 출신국가 등을 고려하여 조사 대상자를 선정한 뒤, 조사를 실시할 수 있다.

이주노동자 대상 조사에서 유의하여야 할 부분은 반드시 다양한 언어로 조사지가 번역되어야 한다는 점이며, 조사지의 형태가 가능한 한 단순해야 한다는 점이다. 다양한 언어로 조사지가 번역되어야 한다는 점에 대해서는 두말할 필요가 없을 것이다. 특히 유의해야 할 점은 조사지의 구성이 단순해야 한다는 점인데, 이는 이주노동자들의 연령이나 학력에 따른 차이도 있을 수 있겠지만, 한국인과는 다른 문화적 배경을 가지고 있기 때문에 복잡한 구성의 조사지는 익숙하지 않을 수 있기 때문이다. 한국어로 일차 작성된 조사지를 다국어로 번역하는 과정에서 이주노동자들에게 익숙하지 않은 언어가 여과 없이 번역될 수 있다는 점을 감안할 때, 조사지의 구성까지 복잡하다면 조사 결과를 신뢰하기 어렵

게 될 수 있다. 일례로 본 연구에서 사용된 조사지에서 1번 문항과 같은 유형, 즉 ‘그렇다’ 혹은 ‘아니다’에 따라 표의 다른 칸에 응답해야 하는 방식을 조사 참여자들이 혼란스러워하는 경우를 볼 수 있었다. 조사원이 일일이 어떻게 응답해야 하는지에 대해 설명해야 했으며, 그럼에도 불구하고 ‘그렇다’일 경우에만 해당 칸에 응답하고 ‘아니다’일 경우에는 아예 응답하지 않은 경우도 발견할 수 있었다. 따라서 가능한 한 단순한 응답을 단순한 조사지에 적을 수 있도록 조사지 구성에서 배려할 필요가 있다.

이러한 조사결과와 자료를 통해서 파악할 수 있는 결과들을 종합적으로 분석하여 어떠한 정책적 노력들이 이루어져야 하는지를 도출할 수 있을 것이다. 도출된 결과를 토대로 서울시에서는 이주노동자들을 대상으로 하는 정책을 보다 적극적으로 추진하여야 할 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 서울시의 경우 이주노동자 대상 정책보다는 외국인투자자나 결혼이민자 대상 정책의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 이들을 대상으로 하는 정책 역시 대단히 중요하나, 추후에는 이주노동자, 특히 이주여성노동자를 대상으로 하는 정책의 마련과 추진에 보다 관심을 기울여야 할 것으로 보인다.

제2절 결론

지금까지 서울시 이주여성노동자 안전실태 및 개선 방안에 관하여 살펴보았다. 전문가 인터뷰 및 이주여성노동자 집단 면접, 그리고 실태조사 등을 통하여 이주여성노동자들이 한국 입국과정에서부터 귀국 후 경제활동에 이르기까지 평등권·자유권·사회권이 보장되기 어려운 취약한 상황에 놓여 있음을 파악할 수 있었다. 또한 이러한 문제들은 등록노동자들보다는 미등록노동자들에게서 상대적으로 더 심각한 것으로 나타나, 미등록노동자를 양산하는 고용허가제의 문제점에 대해서 진지하게 검토할 필요성을 제기해 주었다.

조사결과를 토대로 정책제언은 크게 법·제도적 기반 구축 부분, 노동시장 개선 부분, 생활 안전 개선 부분, 안전평가 실시 부분으로 나누어 제시하였다. 이주여성노동자들의 안전한 서울살이를 도모하기 위해서 많은 정책적 노력들이 필요한 것으로 나타나지만, 무엇보다 가장 중요한 것은 인권과 법치가 실현되는 사회를 만드는 것이라고 보인다. 특히 이주노동자 문제와 관련해서는 이렇게 다소 진부할 수 있는 주장이 반드시 필요한 상황이라는 점을 염두에 두어야 한다. 불법체류 단속 공무원에 대한 인권 교육도 매우 필요한 부분이지만, 「출입국사법 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」을 포함하여, 근로기준법 등 노동관련법과 기본적 인권보장 등이 실현될 수 있도록 하는 그리고 실현되는지의

여부를 지역 사회 모두가 적극적으로 감시할 수 있는 문화를 형성하는 것이 뒷받침되어야 할 것이다. 안전을 구축한다 함은 모든 개인이나 조직, 지역사회가 궁극적인 목표를 이루기 위한 모든 계획된 노력을 의미하는 것으로 태도나 행동뿐 아니라 구조적인 변화들을 통해 안전을 충분히 제공할 수 있는 환경을 만드는 것이 그 목적이 되기 때문이다(서울시, 2005).

또 한 가지 염두에 두어야 할 부분은 앞서도 언급한 바와 같이 이주여성노동자들의 현실은 한국인 여성노동자들의 현실을 비추는 거울과도 같다는 점이다. 이주여성노동자들에게 성희롱이나 성차별적 언행이 가해진다면 이는 한국인 여성노동자들에게도 발생하고 있는 문제라고 볼 수 있다. 이주남성노동자에게 폭력이 행사된다면 이는 한국인 남성노동자 역시 직장 내 폭력으로부터 자유롭지 않다는 점을 말해주는 것이다. 이주노동자들에게만 배타적으로 안전하지 않은 노동환경이 제공되는 것이 아니라, 한국사회의 노동환경이 안전하지 않게 구성되어 있기 때문에 한국에서 일하는 이주노동자들 역시 불안정한 노동환경에 노출된다고 보아야 한다.

이는 근무환경과 같은 사회적 환경에만 해당하는 것이 아니라 주거환경과 같은 물리적 환경에 있어서도 마찬가지이다. 난방시설이 없는 집에 거주하는 이주여성노동자가 있다는 것은 역시 마찬가지로 난방시설과 같은 기본 설비가 갖추어지지 않은 집에 살고 있는 한국인 주민 역시 존재한다는 의미와 같다.

다시 말하면 이주여성노동자들의 현실을 개선하면 할수록 한국인 여성노동자들의 현실 또한 함께 개선된다는 것이다. 그리고 한국의 노동시장과 인권 현황, 주거환경을 개선함으로써 한국 사회에 거주하는 이주노동자들의 상황도 보다 나아질 수 있다. 이주노동자들을 한국사회와 분리하여 사고하지 않는 방식의 정책 방향과 노력들이 필요하다고 하겠다.

본 연구는 고용허가제 하에서 서울시에 기반을 두고 생활하고 있는 이주여성노동자들의 안전을 제고하기 위한 것으로서, 고용허가제가 가지고 있는 근본적인 문제에 대한 논의는 연구의 범위에서 벗어나 본격적으로 이루어지지 못했다. 또한 앞서 연구대상에서 설명한 바와 같이 예술홍행비자로 입국한 여성들의 현실을 다루지 못했다는 한계를 가지고 있다. 추후 다른 연구를 통해서 이러한 부분들이 보완되고 서울시 이주여성노동자 관련 정책의 실효성을 제고할 수 있는 논의들이 보충되기를 바란다.

참 고 문 헌

- 공선희 외(2008), 「서울시 지하철 및 지하도상가 여자화장실 안전실태」, 서울시·서울시여성가족재단, 미간행.
- 국가인권위원회(2002), 「국내거주 외국인노동자 인권실태조사 자료집」, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 인권연구팀(2007), 『유엔인권조약제도 - 핵심 인권조약 및 조약 기구 개론』, 국가인권위원회.
- 김규상 외(2007), 「이주노동자의 건강실태 및 건강관리 방안 연구」, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 김기봉(2008), “다문화 사회의 한국인 정체성과 한국사 다시 쓰기”, 유네스코 아시아·태평양 국제이해교육원 엮음, 『다문화 사회와 국제이해교육』, 동녘.
- 김민정(2003), 「외국인 이주노동자 성희롱 인식에 관한 연구 - 필리핀, 인도네시아, 베트남 이주노동자를 대상으로」, 강남대 사회사업학과 석사학위 논문.
- 김현미 외(2008), 「고용허가제 시행 이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼과정에 나타난 인권침해 실태조사 보고발표 및 토론회 자료집」, 국가인권위원회.
- 박경태(2009), “이주노동자의 사회권”, 국가인권위원회, 「2009 사회권심포지엄 - 경제위기 와 사회권」, 국가인권위원회.
- 박홍주(2009), 「이주여성 가사노동자의 경험을 통해 본 돌봄노동의 의미구성과 변화」, 이화여대 여성학과 박사학위 논문, 미간행.
- 박홍순(2008), “이주민의 정체성과 포스트콜로니얼 대안”, 유네스코 아시아·태평양 국제이해교육원 엮음, 『다문화 사회와 국제이해교육』, 동녘.
- 서울글로벌센터 다문화팀(2009a), 「서울글로벌센터」, 서울글로벌센터 내부자료.
- 서울글로벌센터 다문화팀(2009b), 「2008 상담 업무 보고서」, 서울글로벌센터 내부자료.
- 서울시(2005), 「서울시 안전도시만들기 기본조사(Ⅰ)-사업추진전략 개발」, 서울특별시.
- 서울시 경쟁력강화본부(2009), 「2009년도 주요업무계획보고」, 서울시 내부자료.
- 설동훈 외(2003), 『국내 거주 외국인노동자아동의 인권실태조사』, 국가인권위원회.
- 설동훈(2007), “한국의 이주노동자와 인권 : ‘국가의 주권’과 ‘국민의 기본권’ 및 ‘인간의 기본권’의 상충요소 검토», 『사회권 포럼 자료집 I』, 국가인권위원회.
- 설동훈(2009), “이주아동 인권의 국제적 동향과 한국의 현실”, 「이주 아동·청소년 권리보장을 위한 시민행동 발족식 및 토론회 자료집」, 서울 YWCA, 미간행.
- 신영전(2008), “사회권으로서의 건강권 지표와 현황», 『2008 사회권 심포지엄 자료집 - 사회권 지표를 통해서 본 한국의 사회권』, 국가인권위원회.

- 오계택 외(2007), 「이주 노동자 대한 한국인의 인식 : 일터를 중심으로」, 한국여성정책연구원·한국노동연구원.
- 오현선(2008), “선망과 공포 : 한국 사회 이주여성의 시선”, 유네스코 아시아·태평양 국제 이해교육원 엮음, 『다문화 사회와 국제이해교육』, 동녘.
- 외국인정책위원회(2009a), 「제1차 외국인정책 기본계획 : 2009년도 중앙부처 시행계획」, 외국인정책위원회.
- 외국인정책위원회(2009b), 「제1차 외국인정책 기본계획 : 2009년도 지방자치단체 시행계획 I」, 외국인정책위원회.
- 원숙연(2008), “다문화주의시대 소수자 정책의 차별적 포섭과 배제 : 외국인 대상 정책을 중심으로 한 탐색적 접근”, 『한국행정학보』 제42권 제3호, 한국행정학회.
- 이성은(2008), 「서울여성 일자리 창출을 위한 사회적 기업 활성화 정책방안 연구」, 서울시여성가족재단.
- 이숙진(2007), “외국인과 사회권”, 『사회권 포럼 자료집 I』, 국가인권위원회.
- 인천대학교 위기관리연구센터(2007), 「행동변화 모델 및 안전의식 지수 개별 연구」, 소방방재청.
- 장명선 외(2008), 「서울시 다문화가족 실태 및 지원체계 구축방안 연구」, 서울시여성가족재단.
- 전북대학교 사회과학연구소·외국인노동자대책협의회(2002), 『국내 거주 외국인노동자 인권실태조사』, 국가인권위원회.
- 조영미 외(2007), 「여성이 디자인하는 도시 女幸」, 서울시여성가족재단.
- 쓰지모토 도시코(2006), 「디아스포라로서의 주체 형성을 위한 이주여성의 저항과 전략 - 한국으로 이주한 필리핀 여성들의 경험을 중심으로」, 성공회대 사회학과 박사학위 논문, 미간행.
- 홍인옥(2008), “주거권 지표로 본 주거현황”, 『2008 사회권 심포지엄 자료집 - 사회권 지표를 통해서 본 한국의 사회권』, 국가인권위원회.

Women's Initiative for Safer Environments(2005), 「Women's Community Safety Audit Guide」, www.wiseottawa.ca

『연합뉴스』, “외국인 ‘인종차별’행위 첫 공론화”, 2009. 7. 27일자.

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

부록

[부록]

--	--	--	--

서울시 이주여성노동자 안전실태 조사

안녕하십니까?

서울시여성가족재단(Seoul Foundation of Women & Family)에서는 여성이 행복한 도시(Women Friendly City), 서울을 만들기 위한 정책(Project)의 일환으로 이주여성노동자들이 서울에서 안전하게 일하고 생활하고 있는지를 점검하는 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 이주여성노동자들의 안전 실태를 파악하기 위한 것입니다. 조사는 한국의 입국 과정, 근로 환경, 거주 환경, 서비스 및 물품의 구매, 자녀 양육 등 이주여성노동자들의 생활 전반에 대한 질문으로 구성되어 있습니다. 서울 혹은 그 밖의 지역에서 귀하께서 경험하신 바에 기초하여 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

번거로우시겠지만 읽어보시고 답하여 주시면 감사하겠습니다. 본 조사의 내용과 결과는 연구목적으로만 사용되며, 귀하의 응답 및 신상정보는 무기명으로 통계처리되어 비밀이 보장됩니다.

다시 한 번 귀하의 관심과 노력에 감사드립니다.

2009. 6

연구자	김창연 金昶延 KIM Chang-Yeun (선임연구원, Senior Researcher) 강인화 姜仁化 KANG In-Hwa (연구원, Researcher)
연락처	[Tel] 02-810-5018 / 5167 [Fax] 02-810-5003 [E-mail] kcygom@seoulwomen.or.kr pinnacolada@seoulwomen.or.kr

서울특별시 · 서울시여성가족재단

1. 귀하의 일반적 상황에 관한 질문입니다.

출생년도	()년
등록상태	① 등록 노동자 ② 미등록 노동자 (불법체류자)
VISA종류	• 귀하가 한국에 들어올 때의 비자(VISA) 종류는 무엇입니까? ① E-9 ② E-8 ③ E-10 ④ H-2 ⑤ C-2, C-3, C-4 ⑥ D-3 ⑦ F14 ⑧ 기타 (적어주십시오 :) ⑨ 없음 ⑩ 모름
출신국가	• 귀하의 출신국가는 어디입니까? ① 중국 ② 인도네시아 ③ 몽골 ④ 필리핀 ⑤ 태국 ⑥ 베트남 ⑦ 네팔 ⑧ 스리랑카 ⑨ 기타
체류기간	• 나는 한국에 온지 ()년 ()개월 되었다
혼인상태	① 결혼 ② 미혼 ③ 사별 ④ 이혼
자녀 수	• 귀하는 몇 명의 자녀를 두셨습니까? ① 1명 ② 2~3명 ③ 4명 이상 ④ 없음
동거인	• 귀하는 현재 누구와 함께 살고 계십니까? ① 혼자 ② 가족이나 친지 ③ 다른 외국인 여성 ④ 애인 ⑤ 다른 한국인 여성 ⑥ 기타
생활지역	• 귀하가 현재 다니는 회사의 위치는 어디입니까? ① 서울시 ② 인천시 ③ 경기도 ④ 기타 • 귀하가 현재 살고 있는 지역은 어디입니까? ① 서울시 ② 인천시 ③ 경기도 ④ 기타
하는 일	• 귀하께서 현재 하시는 일은 다음 중 어디에 속합니까? ① 공장 노동자 ② 건설 노동자 ③ 수산업 및 축산업 노동자 ④ 식당 ⑤ 간병인 ⑥ 가사노동자 ⑦ 유흥업소 ⑧ 기타
근무시간 및 사업장 규모	• 현재 귀하의 하루 평균 근무시간은 얼마입니까? ① 8시간 이하 ② 8~10시간 ③ 10~12시간 ④ 12시간 이상 • 귀하가 현재 다니는 회사의 인력은 사장 포함 몇 명입니까? () 명
월 소득	• 총액 () 원

II. 입국 과정 및 입국 후 적응에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 입국 과정에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문	그렇다	아니다
1	여성보다는 남성이 취업하기에 더 유리하다고 느낀 적이 있다		
2	한국 정부로부터 법·제도적 권리 및 한국생활에 관한 정보를 제공받았다		
3	한국 정부로부터 회사에 대한 정확한 정보를 제공받았다		
4	한국에 취업하기 위해 뇌물을 제공하거나 사기를 당하여 현금피해를 입은 적이 있다		

2. 귀하는 현재 한국어 교육을 받고 있습니까?

- ① 그렇다 (→ 2-1번으로 가십시오)
- ② 아니다 (→ 2-2번으로 가십시오)

2-1. 귀하가 한국어 교육을 받는 이유는 무엇입니까? 가장 중요한 이유 2가지를 골라주십시오.

- ① 업무에 필요하기 때문에
- ② 더 좋은 회사로 옮기기 위해서
- ③ 회사에서 나의 권리나 불만사항을 효과적으로 전달하기 위해서
- ④ 귀국 이후 한국어를 사용하는 직업을 얻기 위해서
- ⑤ 한국어 교육을 받으면서 친구를 사귄 수 있어서
- ⑥ 한국생활을 좀 더 편하게 하기 위해서
- ⑦ 기타

2-2. 귀하가 한국어 교육을 받지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 근로시간이 길어서 교육받을 시간이 없어서
- ② 한국어 교육을 어디서 받을 수 있는지 몰라서
- ③ 개설된 프로그램 수가 너무 적어 신청을 못해서
- ④ 한국어 교육을 받을 수 있는 곳이 너무 멀어서
- ⑤ 이미 생활에 지장 없을 정도로 한국어를 사용할 수 있어서
- ⑥ 기타

3. 귀하는 한국생활에 쉽게 적응할 수 있도록 도움을 받을 수 있는 사람이나 모임이 있습니까? 다음 중 가장 중요한 2가지를 골라주십시오.

- | | |
|----------------------|--------|
| ① 가족, 친지 | ② 애인 |
| ③ 외국인 근로자(자국민 친구 포함) | ④ 종교모임 |
| ⑤ 외국인근로자센터 등 단체 내 모임 | ⑥ 공무원 |
| ⑦ 기타 | ⑧ 없음 |

4. 귀하는 외국인 근로자들이 한국생활에 적응하기 위해서 도움을 받을 수 있는 모임이 필요하다고 생각하십니까? 다음 중 가장 중요한 2가지를 골라주십시오.

- | | |
|----------------|---------------|
| ① 외국인여성근로자 모임 | ② 출신국가별 근로자모임 |
| ③ 한국인근로자들과의 모임 | ④ 업종별 근로자모임 |
| ⑤ 필요 없다 | |

5. 귀하는 한국 생활에 어려움이 생겼을 때 상담할 수 있는 기관을 알고 계십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

6. (기관에서 상담을 받아보신 경우에만 응답해 주십시오) 귀하는 상담과 관련하여 다음과 같은 불편함을 경험하고 계십니까? 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문	그렇다	아니다
1	퇴근 후나 주말에는 상담을 받지 않는다		
2	직접 찾아가기엔 너무 멀다		
3	상담할 수 있는 곳이 많지 않다		
4	충분한 상담을 받기 어렵다		
5	모국어 상담을 받기 어렵다		

Ⅲ. 주거 안정에 관한 질문입니다.

7. 귀하는 현재 어떤 곳에 거주하고 있습니까?

- | | |
|-------------------|---------------|
| ① 공장, 상가, 식당 내 공간 | ② 기숙사 |
| ③ 고시원 | ④ 지하·반지하방 |
| ⑤ 옥탑방 | ⑥ 단독·연립·다세대주택 |
| ⑦ 아파트 | ⑧ 기타 |

8. 귀하가 현재 거주하는 공간에 다음과 같은 시설이 갖추어져 있습니까? 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	항목	있다	없다
1	부엌		
2	화장실		
3	목욕시설		
4	온수시설		

No	항목	있다	없다
5	난방시설		
6	전기시설		
7	TV		
8	인터넷		

9. 귀하는 이후 갑작스럽게 한국을 떠나게 될 경우 전세 또는 월세 보증금을 돌려받지 못할 수 있다는 불안감을 느끼십니까?

① 그렇다 ② 아니다

Ⅳ. 근무환경 및 사업장 변경에 관한 질문입니다.

10. 다음은 귀하의 근무환경에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문	그렇다	아니다
1	근로계약서를 작성했다		
2	법에서 정한 근로시간이 지켜진다		
3	휴일 및 휴게 시간이 보장 된다		
4	연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당이 지급 된다		
5	임신했을 경우 출산휴가를 사용할 수 있다		
6	회사에서 반말, 폭언, 욕설을 듣거나 폭행당한 적이 있다		
7	회사에서 인종차별을 당한 적이 있다		
8	회사에서 성차별을 당한 적이 있다		
9	회사에서 직장내 성희롱을 당한 적이 있다		
10	회사에서 성매매 제의를 받은 적이 있다		
11	임금체불을 당한 적이 있다		
12	산업재해를 당한 적이 있다		

V. 각종 서비스 구매 및 대중교통 이용에 관한 질문입니다.

15. (핸드폰을 카드폰으로 이용하시는 분만 응답해 주십시오) 카드폰 이용에 있어 가장 불편한 점은 무엇입니까?

- ① 요금이 비싸다
- ② 통화가 제한적이어서 급한 전화를 못 할 때가 있다
- ③ 카드 충전이 번거롭다
- ④ 나를 믿지 못하는 것 같아 기분이 나쁘다

16. 귀하는 은행이나 병원, 상점 등을 이용할 때 다음과 같은 불편함을 경험하고 계십니까? 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문		그렇다	아니다	이용한적 없다
1	은행	직원이 불친절하다			
2		직원의 설명을 알아듣기 힘들다			
3	병원	직원, 의사, 간호사가 불친절하다			
4		직원, 의사, 간호사 설명을 알아듣기 힘들다			
5	가게	주인이 나를 무시한다고 느낀다			
6		나에게는 물건을 비싸게 판다고 느낀다			

17. 귀하가 통장을 가지고 계시다면 누구의 이름으로 만들어진 통장입니까?

- ① 내 이름
- ② 사장 이름
- ③ 다른 외국인 근로자 이름 (가족이나 친지 포함)
- ④ 다른 한국인 근로자 이름
- ⑤ 통장 없음 (→ 18번으로 가십시오)

17-1. 귀하는 이후 갑작스럽게 한국을 떠나게 될 경우 통장 잔액을 찾지 못할 수 있다는 불안감을 느끼십니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

18. 귀하는 택시, 버스, 지하철 등을 이용하실 때 다음과 같은 불편함을 경험하고 계십니까? 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문	그렇다	아니다	이용한적 없다
1	택시기사가 불친절하다			
2	택시기사와 의사소통이 어렵다			
3	버스 노선도를 읽지 못해 불편하다			
4	버스기사가 불친절하다			
5	지하철 역 내 방향표시나 편의시설 안내를 읽지 못해 불편하다			
6	지하철 역무원이 불친절하다			
7	한국인 승객들이 나를 싫어한다고 느낀다			

Ⅵ. 자녀동반 및 양육, 교육에 관한 질문입니다.

19. 귀하는 한국에서 자녀를 출산하신 적이 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

20. 귀하는 고국에서 자녀를 데리고 오셨습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

21. (현재 한국에서 자녀와 함께 살고 있는 경우에만 응답해 주십시오) 자녀의 현재 체류 상태는 다음 중 무엇입니까?

- ① 불법 체류 상태
 ② 합법 체류이나, 내가 아닌 다른 사람이 서류상 부모인 상태
 ③ 내가 부모인 합법 체류 상태
 ④ 기타

22. (현재 한국에서 7세 이하의 자녀를 키우고 있는 경우에만 응답해 주십시오) 자녀의 양육 방법은 무엇입니까?

- ① 이웃이나 친지, 친구 등에게 돈을 주고 맡긴다
 ② 어린이집에 맡긴다
 ③ 함께 사는 가족이 돌본다
 ④ 자녀 혼자 지낸다
 ⑤ 기타

23. (현재 한국에서 8세 이상의 자녀를 키우고 있는 경우에만 응답해 주십시오) 자녀는 현재 한국에서 학교 등 교육을 받고 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

Ⅶ. 기타 질문입니다.

24. 귀하는 불법 체류자를 단속하거나 추방하는 과정에서 다음과 같은 인권침해나 차별이 있다고 생각하십니까? 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질 문	그렇다	아니다
1	무단 침입이나 무단 수색		
2	집이나 기물의 파손		
3	반말, 욕설 혹은 폭행		
4	외국인은 무조건 불법 체류자일 것이라는 시선		

25. 귀하는 고국으로 돌아간 후 한국에서 하던 일을 활용하여 일할 수 있습니까?

- ① 그렇다 (→ 26번으로 가십시오) ② 아니다

25-1. 한국에서 하던 일을 활용하여 취업할 수 없다면 이유는 무엇입니까?

- ① 고국에 돌아가면 나이가 많아 취업하기 어렵다
 ② 고국에는 일자리가 많지 않아 취업하기 어렵다
 ③ 단순작업이기 때문에 고국에서 활용하고 싶지 않다
 ④ 기타

26. 귀하는 고국으로 돌아간 후 한국어를 활용하여 일할 수 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 (→ 27번으로 가십시오) ② 아니다

26-1. 한국어를 활용하여 취업할 수 없다면 이유는 무엇입니까?

- ① 고국에 있는 한국 회사에 취업하기 어렵다
- ② 한국어를 활용하는 일자리 자체가 많지 않다
- ③ 한국어를 능숙하게 구사할 만큼 배우지 못했다
- ④ 기타

27. 다음은 귀하의 만족도에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 ○표 해주십시오.

No	질문	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족
1	거주 공간					
2	직장 및 근무환경					
3	한국생활 전반					

이상입니다. 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

2009-정책개발-013

서울시 이주여성노동자
안전 실태 및 개선방안 연구

발행인 박현경
연구자 김창연, 강인화
발행일 2009년 11월
발행처 서울시 여성가족재단
주 소 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지
전 화 02. 810. 5101(代)
www.seoulwomen.or.kr

이 책의 저작권은 서울시 여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

인쇄처: 경성문화사 02-786-2999