발 간 등 록 번 호
11-1620000-000624-01

2016년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사

연 구 기 관 : **이화여자대학교 법학전문대학원 젠더법학연구소**
연 구 책 임 자 : **장명선** (이화여대 젠더법학연구소 교수)
공 동 연 구 자 : **오경석** (경기도외국인인권지원센터 소장)
우삼렬 (아산외국인노동자지원센터 소장)
이수연 (국민대학교 법과대학 강사)
이인경 (부산외국인근로자지원센터 소장)
최홍엽 (조선대학교 법과대학 교수)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 목적 및 필요성 ····· 3
가. 연구의 목적 ····· 3
나. 연구 필요성 ····· 6
2. 연구내용 및 범위 ····· 11
가. 연구내용 ····· 11
나. 연구 체계도 ····· 12
다. 연구방법 ····· 13
3. 선행연구의 검토 ····· 16
4. 기대효과 및 활용방안 ····· 18

Ⅱ. 제조업 여성이주노동자 현황 및 관련 국내외 법제 ····· 19

1. 여성이주노동자의 현황 ····· 21
가. 제조업 분야 여성이주노동자 현황 ····· 21
나. 여성이주노동자의 현황별 특성 ····· 24
2. 이주노동자의 보호와 국제규범 ····· 33
가. 국제연합(United Nations) ····· 33
나. 국제노동기구(International Labour Organization) ····· 50
3. 외국의 이주노동자에 대한 관련 법제 ····· 58
가. 영국 ····· 58
나. 캐나다 ····· 65
다. 미국 ····· 79
라. 시사점 ····· 83

4. 여성이주노동자의 보호와 국내법제도 ····· 86
가. 비전문 외국인력 도입 연혁과 제도 ····· 86
나. 여성이주노동자의 근로조건과 법체계 ····· 92
다. 여성이주노동자의 근로조건과 모성보호 ····· 103
라. 노동3권 ····· 116
5. 소결 ····· 117

Ⅲ. 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 ····· 121

1. 조사개요 ····· 123
가. 조사목적 ····· 123
나. 조사개요 ····· 123
다. 응답자 특성 ····· 123
라. 설문내용 ····· 125
2. 설문조사 결과 ····· 126
가. 기본인적사항 ····· 126
나. 근로조건 ····· 156
다. 산업안전 및 의료 ····· 194
라. 생활환경 ····· 225
마. 가족 및 모성보호 ····· 230
바. 인권실태 ····· 248
사. 사업장 변경과 후속조치 ····· 270
3. 소결 ····· 279

Ⅳ. 여성이주노동자 관련 현장전문가 설문조사 결과 ··· 285

1. 조사개요 ····· 287
가. 조사목적 ····· 287

나. 조사개요 ····· 287
다. 조사내용 ····· 288
2. 설문조사 결과 ····· 289
가. 기관의 기본사항 ····· 289
나. 여성이주노동자 근로조건 ····· 294
다. 여성이주노동자 성차별, 모성보호 및 인권실태 ····· 310
라. 정책 및 제도개선 제언 ····· 328
3. 소결 ····· 335

Ⅴ. 초점 심층면접 조사 결과 ····· 339

1. 초점심층면접 개요 ····· 341
가. 조사개요 ····· 341
2. 심층면접 결과분석 ····· 343
가. 근로계약서 ····· 343
나. 4대 보험 가입 등 ····· 349
다. 거주지역, 숙소, 식사 등 생활 ····· 353
라. 가족권 및 모성권 보장 ····· 356
마. 자녀양육 문제 ····· 359
바. 성차별받은 경험 ····· 362
사. 성희롱이나 성폭력 실태 ····· 364
아. 사업장 변경 경험여부 및 문제점 ····· 366
자. 기타 ····· 367
3. 소결 ····· 368

Ⅵ. 정책 제언 ····· 373

1. 여성이주노동자에 대한 정책제언 ····· 375

가. 근로계약 체결과 표준근로계약 ····· 375
나. 임금에서 공제되는 항목 ····· 377
다. 사업장변경 제한 ····· 379
라. 고용변동신고 ····· 385
마. 거주숙소의 상태 ····· 388
바. 모성권 보장 ····· 391
사. 국민건강보험 ····· 394
아. 산업안전 확보 ····· 396
자. 성희롱 및 성폭력으로부터의 자유 ····· 400
차. 교육강화 ····· 401
카. 기타 정책제안 ····· 404
2. 결혼이민여성에 대한 정책제언 ····· 407
가. 제조업에 종사하는 결혼이민여성 일반 현황 ····· 407
나. 근로계약서 작성과 서면교부의 근로감독 강화 ····· 408
다. 자녀돌봄 및 일·가정양립 지원 ····· 411
라. 결혼이민여성 특성을 고려한 취업, 고용지원정책 ····· 412
마. 결혼이민여성의 고용기회를 촉진·장려하기 위한 제도의 활성화 ····· 414
바. 취업한 결혼이민여성에 대한 교육 등 지원기관의 역할 확대 필요 ···· 415
사. 기타: 결혼이민여성의 체류권에 대한 교육 필요성 ····· 416

참고문헌 ····· 419

부록 ····· 427

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 체류자격별 외국인 취업자 ····· 21
<표 Ⅱ-2> 산업별 외국인 취업자 ····· 22
<표 Ⅱ-3> 사업체 종사자 규모별 남녀 취업자 ····· 23
<표 Ⅱ-4> 월평균 성별 임금수준 취업자 ····· 23
<표 Ⅱ-5> 임금근로자의 월평균 임금수준별 외국인 취업자 ····· 25
<표 Ⅱ-6> 취업시간대별 외국인 취업자 ····· 26
<표 Ⅱ-7> 주거환경 ····· 31
<표 Ⅲ-1> 조사개요 ····· 123
<표 Ⅲ-2> 여성이주 노동자 대상 설문조사 응답자 특성 ····· 123
<표 Ⅲ-3> 여성이주노동자 설문내용 ····· 125
<표 Ⅲ-4> 출신국가 ····· 128
<표 Ⅲ-5> 연령 ····· 130
<표 Ⅲ-6> 최종학력 ····· 132
<표 Ⅲ-7> 혼인상태 ····· 134
<표 Ⅲ-8> 배우자의 한국 거주 여부 ····· 136
<표 Ⅲ-9> 한국어 능력 정도 ····· 138
<표 Ⅲ-10> 일하는 사업장 소재지 ····· 140
<표 Ⅲ-11> 입국시기 ····· 142
<표 Ⅲ-12> 입국 당시 비자 ····· 144
<표 Ⅲ-13> 입국 당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 이유(복수응답) ····· 146
<표 Ⅲ-14> 현재 제조업에 종사하는 이유(복수응답) ····· 148
<표 Ⅲ-15> 입국 당시와 현재 비자 종류의 변경 여부 ····· 150
<표 Ⅲ-16> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류 ··· 152
<표 Ⅲ-17> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류 ··· 153
<표 Ⅲ-18> 비자 미등록 상태가 된 시기 ····· 154
<표 Ⅲ-19> 비자 미등록이 된 이유(복수응답) ····· 155
<표 Ⅲ-20> 현재 일하는 사업장의 종사자 규모 ····· 157
<표 Ⅲ-21> 현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 수 ····· 159
<표 Ⅲ-22> 현재 일하는 사업장에서 담당하는 업무(복수응답) ····· 161
<표 Ⅲ-23> 현재 일하는 사업장에서 근무 시작 시기 ····· 163
<표 Ⅲ-24> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 작성 여부 ·· 165

<표 Ⅲ-25> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 본인 서명 여부 ·· 167
<표 Ⅲ-26> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 1부 수령 여부 ·· 169
<표 Ⅲ-27> 지난 3개월간 월평균 임금 ····· 171
<표 Ⅲ-28> 근로계약서 작성 여부에 따른 지난 3개월간 월평균 임금 차이 ···· 172
<표 Ⅲ-29> 임금 체불 경험 ····· 174
<표 Ⅲ-30> 임금 체불 기간 ····· 176
<표 Ⅲ-31> 임금 체불 시 대응방법 ····· 178
<표 Ⅲ-32> 현재 회사에서 고용보험 가입 여부 ····· 180
<표 Ⅲ-33> 임금에서 공제되는 내역(복수응답) ····· 182
<표 Ⅲ-34> 일일 근무시간 중 휴게시간 ····· 184
<표 Ⅲ-35> 고용보험 가입 여부에 따른 일일 근무시간 중 휴게시간 정도 ····· 185
<표 Ⅲ-36> 1주 평균 근로시간 ····· 187
<표 Ⅲ-37>「근로기준법」상 1주당 1일의 유급휴일 사용 여부 ····· 189
<표 Ⅲ-38> 지난 3개월간 월평균 휴일 ····· 191
<표 Ⅲ-39> 가산임금 및 연차유급휴가(복수응답, "예" 응답률) ····· 193
<표 Ⅲ-40> 회사로부터 안전장비 지급 여부 ····· 195
<표 Ⅲ-41> 현장 안전교육 실시 여부 ····· 197
<표 Ⅲ-42> 현장 안전교육의 도움정도 ····· 199
<표 Ⅲ-43> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부 ····· 201
<표 Ⅲ-44> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부에
따른 현장 안전교육의 도움정도 ····· 202
<표 Ⅲ-45> 산재 발생 시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한
인지 여부 ····· 204
<표 Ⅲ-46> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 유무 ····· 206
<표 Ⅲ-47> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 횟수 ····· 208
<표 Ⅲ-48> 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유(복수응답) ····· 210
<표 Ⅲ-49> 산재보험 처리 횟수 ····· 212
<표 Ⅲ-50> 산재보험으로 처리하지 않는 이유(복수응답) ····· 214
<표 Ⅲ-51> 산재보험으로 처리하지 않는 경우 치료비 부담(복수응답) ····· 216
<표 Ⅲ-52> 아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험 ····· 218
<표 Ⅲ-53> 병원에 가지 못한 이유(복수응답) ····· 220
<표 Ⅲ-54> 국민건강보험에 가입하지 않은 이유(복수응답) ····· 222
<표 Ⅲ-55> 연 1회 이상 무료 건강검진 실시 여부 ····· 224
<표 Ⅲ-56> 현재 거주하고 있는 숙소 형태 ····· 226

<표 Ⅲ-57> 현재 거주하는 숙소 상태(복수응답, "예" 응답률) ····· 229
<표 Ⅲ-58> 자녀 유무 ····· 231
<표 Ⅲ-59> 자녀와 한국에서 동거 여부 ····· 233
<표 Ⅲ-60> 자녀와 한국에서 동거하지 않는 이유 ····· 235
<표 Ⅲ-61> 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도 ····· 237
<표 Ⅲ-62> 한국의 사업장에서 일하는 중 임신 경험 ····· 239
<표 Ⅲ-63> 임신 후 근로조건(복수응답, "예" 응답률) ····· 241
<표 Ⅲ-64> 한국의 사업장에서 일하는 중 출산 경험 ····· 243
<표 Ⅲ-65> 출산 전후 및 육아(복수응답, "예" 응답률) ····· 245
<표 Ⅲ-66> 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못한 이유 ····· 247
<표 Ⅲ-67> 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 경험 ····· 249
<표 Ⅲ-68> 한국에서 일하는 동안 가진 느낌 ····· 252
<표 Ⅲ-69> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험 유무 ····· 254
<표 Ⅲ-70> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험
(복수응답, "예" 응답률) ····· 257
<표 Ⅲ-71> 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험
(복수응답, "예" 응답률) ····· 259
<표 Ⅲ-72> 성희롱/성폭행 가해자(복수응답) ····· 261
<표 Ⅲ-73> 성희롱/성폭행 가해자가 한 행위(복수응답) ····· 263
<표 Ⅲ-74> 성희롱/성폭행을 당했을 때 대응(복수응답) ····· 265
<표 Ⅲ-75> 성희롱/성폭행에 대한 대응의 결과(복수응답) ····· 267
<표 Ⅲ-76> 다른 이주노동자가 한국에서 성희롱/성폭행을 당했다는 이야기를
들은 경험 ····· 269
<표 Ⅲ-77> 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 경험 ····· 271
<표 Ⅲ-78> 업체를 변경한 횟수 ····· 273
<표 Ⅲ-79> 업체를 변경한 이유(복수응답) ····· 275
<표 Ⅲ-80> 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무 ····· 277
<표 Ⅲ-81> 업체를 변경하지 않은 이유 ····· 279
<표 Ⅳ-1> 조사개요 ····· 287
<표 Ⅳ-2> 정부위탁기관 등 관련단체 활동가 대상 설문조사 응답자 특성 ····· 287
<표 Ⅳ-3> 정부위탁기관 등 관련단체 설문 참여 현황 ····· 288
<표 Ⅳ-4> 조사내용 ····· 288
<표 Ⅳ-5> 전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중 ····· 290
<표 Ⅳ-6> 제조업 분야 여성이주노동자 방문이유(1순위) ····· 293

<표 Ⅳ-7> 제조업 분야 여성이주노동자 방문이유(1~3순위)(복수응답) ····· 293
<표 Ⅳ-8> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건 1 ····· 296
<표 Ⅳ-9> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건 2 ····· 297
<표 Ⅳ-10> 제조업 종사 여성이주노동자 노동조합 가입 ····· 299
<표 Ⅳ-11> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는
어려움(1순위) ····· 300
<표 Ⅳ-12> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는
어려움(1~3순위)(복수응답) ····· 301
<표 Ⅳ-13> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리
이유(1순위) ····· 303
<표 Ⅳ-14> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리
이유(1~3순위)(복수응답) ····· 304
<표 Ⅳ-15> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인(1순위) ····· 307
<표 Ⅳ-16> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인(1~3순위)(복수응답) ·· 308
<표 Ⅳ-17> 제조업 종사 여성이주노동자들이 아파도 병원에 못 가는
이유(복수응답) ····· 310
<표 Ⅳ-18> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도 ····· 312
<표 Ⅳ-19> 제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수
사용 못하는 이유 ····· 314
<표 Ⅳ-20> 외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권침해 심각성 ·· 315
<표 Ⅳ-21> 외국인 근로자의 가족동반 불허 관련 개선사항(복수응답) ····· 316
<표 Ⅳ-22> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 정도 ····· 318
<표 Ⅳ-23> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시
대응방법(1순위) ····· 320
<표 Ⅳ-24> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시
대응방법(1~3순위)(복수응답) ····· 321
<표 Ⅳ-25> 외국인 근로자의 사업장 변경제한 관련 인권침해 심각성 ····· 323
<표 Ⅳ-26> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유(1순위) ····· 325
<표 Ⅳ-27> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유(1+2순위) ····· 326
<표 Ⅳ-28> 외국인 근로자의 사업장 변경제한제도 관련 개선사항(복수응답) ·· 327
<표 Ⅳ-29> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항(1순위) ····· 330
<표 Ⅳ-30> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항(1+2순위) ····· 331
<표 Ⅳ-31> 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선점 ·· 333

<표 Ⅳ-32> 여성이주노동자의 근로조건 개선과 기본권 보장을 위한 개선 사항(복수응답) ····· 334
<표 Ⅴ-1> 질문내용 ····· 341
<표 Ⅴ-2> 심층면접자 일반적 특징 ····· 342

그 림 목 차

<그림 Ⅲ-1> 응답자의 출신국가 ····· 127
<그림 Ⅲ-2> 연령 ····· 129
<그림 Ⅲ-3> 최종학력 ····· 131
<그림 Ⅲ-4> 혼인상태 ····· 133
<그림 Ⅲ-5> 배우자의 한국 거주 여부 ····· 135
<그림 Ⅲ-6> 한국어 능력 정도 ····· 137
<그림 Ⅲ-7> 일하는 사업장 소재지 ····· 139
<그림 Ⅲ-8> 입국시기 ····· 141
<그림 Ⅲ-9> 입국 당시 비자종류 ····· 143
<그림 Ⅲ-10> 입국 당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 이유 ····· 145
<그림 Ⅲ-11> 현재 제조업에 종사하는 이유(복수응답) ····· 147
<그림 Ⅲ-12> 입국 당시와 현재 비자 종류의 변경 여부 ····· 149
<그림 Ⅲ-13> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류 ·· 151
<그림 Ⅲ-14> 비자 미등록 상태가 된 시기 ····· 153
<그림 Ⅲ-15> 비자 미등록이 된 이유(복수응답) ····· 155
<그림 Ⅲ-16> 현재 일하는 사업장의 종사자 규모 ····· 156
<그림 Ⅲ-17> 현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 수 ····· 158
<그림 Ⅲ-18> 현재 일하는 사업장에서 담당하는 업무(복수응답) ····· 160
<그림 Ⅲ-19> 현재 일하는 사업장에서 근무 시작 시기 ····· 162
<그림 Ⅲ-20> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 작성 여부 ·· 164
<그림 Ⅲ-21> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 본인 서명 여부 ····· 166
<그림 Ⅲ-22> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 1부 수령 여부 ····· 168
<그림 Ⅲ-23> 지난 3개월간 월평균 임금 ····· 170
<그림 Ⅲ-24> 임금 체불 경험 ····· 173
<그림 Ⅲ-25> 임금 체불 기간 ····· 175
<그림 Ⅲ-26> 임금 체불 시 대응방법 ····· 177
<그림 Ⅲ-27> 현재 회사에서 고용보험 가입 여부 ····· 179
<그림 Ⅲ-28> 임금에서 공제되는 내역(복수응답) ····· 181
<그림 Ⅲ-29> 일일 근무시간 중 휴게시간 ····· 183

<그림 Ⅲ-30> 1주 평균 근로시간 ····· 186
<그림 Ⅲ-31>「근로기준법」상 1주당 1일의 유급휴일 사용 여부 ····· 188
<그림 Ⅲ-32> 지난 3개월간 월평균 휴일 ····· 190
<그림 Ⅲ-33> 가산임금 및 연차유급휴가(복수응답, "예" 응답률) ····· 192
<그림 Ⅲ-34> 회사로부터 안전장비 지급 여부 ····· 194
<그림 Ⅲ-35> 현장 안전교육 실시 여부 ····· 196
<그림 Ⅲ-36> 현장 안전교육의 도움정도 ····· 198
<그림 Ⅲ-37> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부 ····· 200
<그림 Ⅲ-38> 산재 발생 시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한 인지 여부 ····· 203
<그림 Ⅲ-39> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 유무 ····· 205
<그림 Ⅲ-40> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 횟수 ····· 207
<그림 Ⅲ-41> 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유(복수응답) ····· 209
<그림 Ⅲ-42> 산재보험 처리 횟수 ····· 211
<그림 Ⅲ-43> 산재보험으로 처리하지 않는 이유(복수응답) ····· 213
<그림 Ⅲ-44> 산재보험으로 처리하지 않는 경우 치료비 부담(복수응답) ····· 215
<그림 Ⅲ-45> 아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험 ····· 217
<그림 Ⅲ-46> 병원에 가지 못한 이유(복수응답) ····· 219
<그림 Ⅲ-47> 국민건강보험에 가입하지 않은 이유(복수응답) ····· 221
<그림 Ⅲ-48> 연 1회 이상 무료 건강검진 실시 여부 ····· 223
<그림 Ⅲ-49> 현재 거주하고 있는 숙소 형태 ····· 225
<그림 Ⅲ-50> 현재 거주하는 숙소 상태(복수응답, "예" 응답률) ····· 227
<그림 Ⅲ-51> 자녀 유무 ····· 230
<그림 Ⅲ-52> 자녀와 한국에서 동거 여부 ····· 232
<그림 Ⅲ-53> 자녀와 한국에서 동거하지 않는 이유 ····· 234
<그림 Ⅲ-54> 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도 ····· 236
<그림 Ⅲ-55> 한국의 사업장에서 일하는 중 임신 경험 ····· 238
<그림 Ⅲ-56> 임신 후 근로조건(복수응답, "예" 응답률) ····· 240
<그림 Ⅲ-57> 한국의 사업장에서 일하는 중 출산 경험 ····· 242
<그림 Ⅲ-58> 출산 전후 및 육아(복수응답, "예" 응답률) ····· 244
<그림 Ⅲ-59> 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못한 이유 ····· 246
<그림 Ⅲ-60> 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 경험 ····· 248
<그림 Ⅲ-61> 한국에서 일하는 동안 가진 느낌 ····· 250
<그림 Ⅲ-62> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험 유무 ····· 253

<그림 Ⅲ-63> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험
(복수응답, "예" 응답률) ····· 255
<그림 Ⅲ-64> 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험
(복수응답, "예" 응답률) ····· 258
<그림 Ⅲ-65> 성희롱/성폭행 가해자(복수응답) ····· 260
<그림 Ⅲ-66> 성희롱/성폭행 가해자가 한 행위(복수응답) ····· 262
<그림 Ⅲ-67> 성희롱/성폭행을 당했을 때 대응(복수응답) ····· 264
<그림 Ⅲ-68> 성희롱/성폭행에 대한 대응의 결과(복수응답) ····· 266
<그림 Ⅲ-69> 다른 이주노동자가 한국에서 성희롱/성폭행을 당했다는 이야기를
들은 경험 ····· 268
<그림 Ⅲ-70> 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 경험 ····· 270
<그림 Ⅲ-71> 업체를 변경한 횟수 ····· 272
<그림 Ⅲ-72> 업체를 변경한 이유(복수응답) ····· 274
<그림 Ⅲ-73> 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무 ····· 276
<그림 Ⅲ-74> 업체를 변경하지 않은 이유 ····· 278
<그림 Ⅳ-1> 전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중 ····· 290
<그림 Ⅳ-2> 제조업 종사 여성이주노동자 방문이유 ····· 292
<그림 Ⅳ-3> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건 ····· 295
<그림 Ⅳ-4> 제조업 종사 여성이주노동자 노동조합 가입 ····· 298
<그림 Ⅳ-5> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움 ··· 300
<그림 Ⅳ-6> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리 이유 ·· 302
<그림 Ⅳ-7> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인 ····· 306
<그림 Ⅳ-8> 제조업 종사 여성이주노동자들이 아파도 병원에 못 가는 이유 ··· 309
<그림 Ⅳ-9> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도 ····· 311
<그림 Ⅳ-10> 제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수 사
용 못하는 이유 ····· 313
<그림 Ⅳ-11> 외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권침해 심각성 ·· 315
<그림 Ⅳ-12> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 정도 ····· 318
<그림 Ⅳ-13> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시
대응방법 ····· 319
<그림 Ⅳ-14> 외국인 근로자의 사업장 변경제한 관련 인권침해 심각성 ····· 322
<그림 Ⅳ-15> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유 ····· 324
<그림 Ⅳ-16> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항 ····· 329
<그림 Ⅳ-17> 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항 ·· 332

Ⅰ. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

가. 연구의 목적

○ 우리나라에서 '외국인 근로자'의 인권과 관련하여 주로 그 대상이 되는 범주는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하, 「외고법」)에서 정의하는 외국인 근로자라 할 수 있다. 「근로기준법」에서 규정하는 외국인 근로자란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 의미한다.

○ 2016년도 통계청의 '외국인고용조사 결과'에 따르면, 국내 상주 15세 이상 외국인은 137만 3천명이며 체류자격별로 보면 재외동포가 30만 1천명, 방문취업 28만 8천명, 비전문취업 26만 5천명, 결혼이민 12만 4천명, 영주 11만 2천명, 유학생 8만 8천명, 전문인력 4만 7천명 등이다.

○ 우리나라에서는 1990년대 외국인 단순노동인력 도입정책을 도입한 이래, 이들에 대한 인권침해 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 이는 크게 한국의 외국인력제도상의 문제점과 생활 및 노동실태관련 문제점이라는 두 가지 측면에서 지적되고 있다.

○ 외국인력 제도상의 문제는 주로 현행 비전문취업제의 제도 운영과 관련된 것이라 할 수 있다. 이는 주로 사업장 변경의 제한 및 사유가 노동자의 직업 선택의 자유를 심각하게 침해하고 있고, 이로 인해 강제노동을 가능케 한다는 점에서 사업장 변경의 제한 및 사유와 관련되어 나타나는 부작용, 가족동반 불허로 인한 인간으로서의 최소한의 기본권을 침해당할 수 있다는 문제와 성실외국인근로자 재입국취업제도의 자격 요건 등에 대한 문제, 산재보험의 적용과 보상관련 문제, 출국만기보험제도 등의 문제, 주거환경 및 식대 등 문제, 사회보험의 미적용으로 인한 문제, 고용변동신고에 따른 불이익 등에 대한 문제 등으로 요약할 수 있다.

○ 일반적으로 여성이주노동자의 근로조건은 남성의 근로조건에 비해 더 취약한 구조에 있다. 여성이주노동자는 '외국인', '근로자'가 가지는 전반적인

노동인권문제와 동시에 ‘여성’이라는 삼중고의 대상이 되는 것으로 지적한다. 이들은 복합차별의 대상이 되고 있다는 점에서 인권침해에 대한 더욱 심층적인 논의가 요구된다.

- 그러나 ‘여성이주노동자’의 특성을 반영한 실태조사 및 연구는 매우 미미한 상태이다.
- 여성의 특성과 관련하여 발생하는 다양한 노동인권적인 문제에도 불구하고, 아직까지 그 특성을 반영한 연구는 거의 없다. 여성의 근로조건이나 차별적인 대우라는 인권적인 측면보다는 오히려 전체 이주노동자의 문제로써, 임금체불이나 퇴직금 미지급 또는 산업재해에 대한 보상 등과 같은 금전상의 보전을 중심으로 논의되어 왔다고 할 수 있다. 설사 여성의 특성이 반영된 경우라 하더라도 주로 성희롱 및 성폭력 실태만을 중심으로 논의되는 경향을 보이거나 현실적인 실태조사에 근거하기보다는 문제제기에 치중되어 있다고 할 수 있다. 이처럼 외국인인력의 고용이나 인권실태 등에 관한 대부분의 연구에서 성별 차이를 반영하지 못함에 따라 여성이주노동자의 규모와 노동시장 특성에 대한 연구도 상대적으로 저조한 것으로 평가된다.
- 따라서 여성의 특성을 반영한 근로조건 및 인권실태의 파악과 검토는 전체 이주노동자의 그것과 함께 매우 중요한 과제라 할 수 있고, ‘성차별 해소’, ‘모성보호’, ‘성희롱과 성폭력으로부터 자유’라는 관점에서 법제도적 기본 토대를 형성하는 중요한 작업이라 할 것이다.
- 여성이주노동자의 노동인권침해 실태조사와 대응방안의 모색은 고용허가제에 의해 도입된 단순노무인력의 비중의 다수를 차지하는 ‘제조업 분야’를 중심으로 실시될 필요가 있으나, 제조업 분야를 중심으로 된 실태조사는 부재하다.
- 그러므로 제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자의 근로조건과 인권침해 실태를 중심으로 한 연구는 젠더적인 관점에서만이 아니라 전체 이주노동자의 노동인권침해에 대한 대응방안 마련에 도움이 될 수 있을 것이다.
- 2016년도 통계청(출처 각주에서 명기)의 ‘외국인고용조사 결과’에 따르면 국내 체류 여성 외국인 취업자 약 32만 4천명 중 8만 6천명(26.5%)이 섬유, 전자 등 열악한 작업환경과 저임금 노동이 대부분인 제조업 분야에 종

사하고 있으나, 성인지적 관점에서의 고려는 부각되지 못했다. 따라서 제조업 분야에서의 실태를 근거로 한 법제도적 대응방안에 대한 논의는 고용허가제 하에서 발생되는 인권문제를 포함한 근로조건에서의 성차별, 모성보호, 성희롱 및 성폭력의 대상이 될 수 있다는 관점에서 더욱 심층적인 접근이 요구된다.

○ 그러므로 여성이주노동자 중 큰 비중을 차지하는 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 인권상황에 대한 실태를 파악하여, 이를 이주노동자의 전반적인 노동인권적 시각에서 뿐만 아니라, 젠더적 관점에서 검토하는 것은 매우 중요한 연구라 할 수 있다.

○ 따라서 본 연구에서는 결혼이민여성을 포함하여 제조업에 종사하는 이주노동자의 인권상황실태를 파악하기 위하여 임금이나 근로조건은 어떠한지, 주거 등의 현황은 어떠한지, 근로환경은 어떠한지, 성희롱 및 성폭력으로부터 자유로울 수 있는 권리의 보장과 모성보호라는 보편적 권리가 제대로 작동하고 있는지 여부 등에 대한 인권상황을 파악하고 여성이주노동자의 인권보장을 위한 법제정비 및 정책개선방안과 권리구제시스템 구축방안을 마련하고자 한다.

나. 연구 필요성

○ 현재 결혼이주노동자에 대한 근로환경이나 인권상황 등에 대한 연구는 이루어졌으나 여성이주노동자에 대한 연구, 특히 제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았으므로 이에 대한 연구가 필요하다.

○ 첫째, 이주노동자의 이동의 자유와 사업체 변경제한과 고용변동신고에 따른 불이익에 따른 인권침해 상황, 특히 여성의 특성을 반영한 조사의 필요성이 있다.

○ 둘째, 우리 사회 정주화 방지와 가족동반 불허의 원칙에 따른 인권침해적 소지와 모부성권의 관점에서 검토의 필요성이 있다.

○ 셋째, 이주노동자에 대한 임금보호법제의 적용여부와 성별 임금차별 실태조사의 필요성이 있다.

○ 넷째, 법정근로시간 준수 여부와 연장근로 실태와 가산임금의 적용여부 조

사에 따른 대응의 필요성이 있다.

- ○ 다섯째, 임금체불 위험으로부터의 보호와 임금채권보장제도의 실태조사에 따른 법제도적 대응의 필요성이 있다.
- ○ 여섯째, 법제도상 일·가정양립지원 및 보호의 부재와 통계의 부재에 따른 실태조사 및 법제도적 대응의 필요성이 있다.
- ○ 일곱째, 고용보험제도의 적용제외 대상으로서 '외국인 근로자'의 생활안정 및 모부성권 보호의 부재에 따른 실태조사와 대응방안 마련의 필요성이 있다,
- ○ 여덟째, 산업재해보상보험의 적용과 여성의 업무 특성상 발생하는 업무상 질병에 대한 대응의 필요성이 있다.
- ○ 아홉째, 성희롱 및 성폭력 실태와 대응방안 모색의 필요성이 있다.

2. 연구내용 및 범위

가. 연구내용

- ○ 본 연구는 여성이주노동자, 특히 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 인권실태를 파악하고 인권침해 방지를 위한 법제도적 정비 및 정책적 대응방안을 모색하기 위한 것으로 연구내용은 다음과 같다.
- ○ 첫째, 제조업 이주노동자에 대한 법제와 국제기준 등에 대해 알아본다.
- ○ 둘째, 제조업 이주노동자의 인권현황을 파악하기 위해 구조화된 설문지를 가지고 설문조사를 한 결과를 검토한다.
- ○ 셋째, 이주노동자 관련 업무담당자를 대상으로 한 설문조사결과를 분석한다.
- ○ 넷째, 제조업에 종사하는 여성이주노동자 및 그 업무담당자 등 현장전문가, 학계전문가 등을 대상으로 인권상황 및 인권침해 예방을 위한 방안을 알아본다.
- ○ 다섯째, 이러한 실태를 토대로 제조업 종사자들의 인권침해 현황을 파악하고 이를 근거로 제조업에 종사하는 이주노동자의 인권보장을 위한 개선방안 등을 제시한다.

나. 연구방법

1) 문헌 연구

○ 여성이주노동자 및 이주노동자 관련 연구보고서, 논문, 행정문건, 통계 등 관련 선행연구 검토분석
○ 여성이주노동자 및 이주노동자 국제규범에 대한 검토분석
○ 여성이주노동자에 대한 국내법제, 지침 등 관련 법규에 대한 검토분석

2) 통계 분석

○ 통계청 외국인고용조사 원자료를 이용하여 여성이주노동자의 고용현황을 분석

3) 설문조사

가) 제조업 종사 여성이주노동자의 실태 파악을 위한 설문조사

(1) 조사방법

○ 구조화된 설문지를 통해 외국인 지원센터를 방문하는 여성이주노동자나, 현장을 방문하여 감독자의 허락을 받은 후 여성이주노동자를 상대로 조사를 수행하였으며, 대상자 선정은 업종별, 지역별, 작업규모 등을 선정하여 연구진이 활동하는 지역을 중심으로 서울경기 수도권, 중부권, 남부권으로 나누어서 연구진 책임 하에 조사를 수행하였다.

(2) 조사 내용

○ 제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자의 노동환경 및 인권상황을 단계별, 주제별로 알아보기 위해 조사 내용은 입국과정과 입국 후 인권상황, 근로계약, 근로시간, 노동강도 및 작업수행방식 등에서의 인권현황, 직무특성 및 직업환경 실태, 임금 및 근로조건 등의 성별 격차, 휴게, 휴일, 부모성보호 등에 대한 실태, 주거환경 실태, 생활실태, 성희롱·성폭력 등 실태, 차별실태, 산업재해와 직업병 등 의료실태, 권리구제 절차 실태, 동료근로자 및 고용주와의 관계 실태 등에 대해 조사하였다.

(3) 조사 대상 수

○ 제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대한 인권상황 및 실태를 알아보기 위해 전국을 3권역으로 나누어 업종, 작업규모, 지역 등을 고려하여 385명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 조사를 실시하였다.

(4) 설문지개발회의 및 프리테스트

○ 제조업에 종사하는 여성이주노동자 대상 설문지 개발을 위해 연구진 회의를 하고 수차례 수정을 거쳤으며 조사를 하기 전에 소요시간과 내용 등의 이해도를 알아보기 위해 프리테스트를 실시하였다.

(5) 설문지 다국어로 번역

○ 설문대상인 여성이주노동자들의 이해를 돕기 위해 설문지를 다국어로 번역하였다. 즉 베트남어, 필리핀어, 중국어, 인도네시아어, 태국어, 영어 등으로 번역을 하여 실시하였다.

나) 여성이주노동자 관련 현장 및 유관기관 실무자 대상 설문조사

(1) 조사 대상

○ 여성이주노동자 관련 기관이나 단체에서 여성이주노동자에 대한 업무 등을 보고 있는 담당자, 현장전문가 등에 대한 설문조사를 실시하여 여성이주노동자의 인권상황이나 성차별이나 성별격차에 대한 보다 심도 깊은 실태현황을 파악하였다.

(2) 조사 내용

○ 조사 내용은 여성이주노동자의 현장실태를 파악하기 위해 근로조건(노동조합가입, 고용보험, 산재보험 등과 관련된 사항), 성차별, 모성보호 및 인권실태(성차별정도, 출산전후휴가, 인권침해 심각성, 성희롱·성폭행 정도, 대응방법, 사업장변경제한 등), 정책개선방안 등으로 이루어졌다.

(3) 조사대상 수

○ 전국을 권역별로 나누어 가능한 한 전국의 여성이주노동자관련 업무 담당자, 현장 관리자, 현장전문가 50명에 대한 조사를 실시하였다.

(4) 조사협조기관

○ 설문조사를 위해 권역별로 다음의 기관의 협조를 받아 설문조사를 실시하고 지역별로 현장의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다.

○ 한국외국인력지원센터, 성동외국인 근로자지원센터, 서울시서남권글로벌센터, 남양주시외국인복지센터, 수원시외국인복지센터, 시흥시외국인복지센터, 안산시외국인주민센터, 화성시외국인복지센터, 김포시외국인주민지원센터, 성남시외국인주민복지지원센터, 의정부외국인력지원센터, 천안모이세, 홍성이주민센터, 서천외국인지원센터, 아산이주여성연대, 광주다문화가족지원센터, 부산외국인 근로자지원센터, (사)이주민과 함께, 양산외국인노동자의집, 부산경남공대위, 대구이주여성인권센터 등에 협조를 요청하여 협조를 해 준 기관의 업무담당자에 대한 설문조사를 실시하였다.

4) **초점그룹심층면접**

가) 조사 대상

○ 실태조사에서 나온 결과를 가지고 보다 심층적인 연구를 위하여 여성이주노동자 및 현장전문가 등에 대해 반구조화 된 조사지를 가지고 심층면접을 실시하였다.

나) 조사 내용

○ 여성이주노동자의 근로계약, 근로시간, 직무특성 및 직업환경 실태, 임금 및 근로조건 등에서의 성별격차, 휴게, 휴일, 모성보호 등에 대한 실태, 주거환경 실태, 생활실태, 성희롱·성폭력 등 실태, 산업재해와 직업병 등 의료현황, 권리구제 절차, 성차별 실태 등에 대해 보다 심도 깊은 내용을 알아보고자 하였다

다) 조사 대상 수

○ 결혼이민자를 포함한 제조업에 종사하는 여성이주노동자 17명과 현장 전문가 5명 등 총 22명을 대상으로 초점그룹심층면접을 실시하였다.

라) 통역제공

○ 심층면접 대상자가 여성이주노동자인 경우 한국어가 서툴러 초점면접조사

의 원활한 진행을 위해 통역을 제공하였다.

5) TFT 실시

○ 제조업 종사 여성이주노동자의 인권현황 및 인권보장을 위한 개선방안을 마련하기 위해 다양한 영역별로 관련 학계 및 현장 전문가 등을 모시고 TFT를 실시하였다. 결혼이민여성, 여성이주노동자 등 대상별로 인권, 모성보장, 성폭력, 근로환경 등 구체적인 영역별로 다양한 의견을 정책방안에 반영하여 제시하였다.

6) 전문가 자문회의 실시

○ 결혼이민여성을 포함하여 현재 제조업에 종사하는 여성이주노동자들의 인권보장을 위한 정책방안을 마련하고자 연구 단계별로 자문회의를 실시하여 전문가들의 의견을 연구에 반영하였다.

7) 공청회(간담회) 실시

○ 연구 결과의 실효성 제고를 위해 여성이주노동자 및 결혼이민여성에 대한 정책 및 업무담당자 등 학계 및 현장전문가 등을 모시고 제조업 여성이주노동자의 인권보장과 정책제안 등에 대한 다양한 의견을 듣기 위해 공청회(간담회)를 실시하였다.

3. 선행연구의 검토

○ 외국인 고용 실태 및 이주노동자 등에 대한 실태조사 등 많은 연구가 수행되어 왔으나 젠더적 시각에서 여성과 남성에 대한 성별차이를 분석하지 않았으며 여성이주노동자만을 대상으로 한 실태조사나 연구논문은 거의 없는 상태이다.

○ 국가인권위원회의 '국내 거주 외국인노동자 인권실태조사'(2002)연구는 이주노동자에 대한 초기의 실태조사연구로서 입국과 취업, 근로조건과 노동조합, 한국에서의 어려움과 인권침해, 산업재해와 직업병, 공권력과 외국인노동자 인권, 차별대우, 가족과 주거 및 교우관계 등에서 광범위한 인권

실태를 다루고 있으나 동 연구에서는 남성과 여성의 차이를 분석하지는 않고 있다. 다만 여성이주노동자의 인권보호를 위해 직장내 성희롱, 사업장 내 여성노동자에 대한 차별, 성폭력, 성희롱, 모성보호 등에 대한 대응방안을 제시하고 있다.

○ 특정 분야에 종사하는 이주노동자의 인권상황을 조사한 국가인권위원회의 '농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사'(2013)는 농축산업의 산업적 특성을 감안한 근로조건 및 인권상황에 대한 실태조사와 이주노동자, 관련종사자에 대한 심층면접 등을 통해서 근로조건, 노동조건, 사업장변경, 생활환경, 산재와 의료 등에서의 인권침해 상황 등을 알아보고 이에 대한 정책개선방안을 제시하였다. 그러나 농축산업에 여성이주노동자의 비중이 높음에도 불구하고 여성이주노동자에 대한 인권침해나 성차별 등에 대해 젠더적 시각에서 분석하지는 않았다.

○ 이민정책연구원의 '2013년 체류외국인 실태조사'(2013)는 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활, 외국인 근로자의 취업실태(임금, 근로조건, 사업장이동, 사회보험과 노동조합), 사회생활실태(의사소통, 주거환경, 송금, 저축, 지출, 사회적 관계, 차별경험, 건강) 등 전반적으로 이주노동자에 대한 생활실태를 다룬 최근의 실태조사이나 여성이주노동자에 대한 설문조사 표본이 적고 남성과 여성에 대한 성별차이를 젠더적 시각에서 다루지 않고 있다.

○ 국가인권위원회의 '예술흥행비자 소지 이주민 인권상황 실태조사'(2014)에서는 E-6 비자로 들어온 이주민에 대해 이주과정에서의 인권실태, 근로계약 체결 및 노동실태, 노동과정에서의 인권실태, 폭력실태, 생활환경, 의료분야에서의 인권실태를 다루고 있고 예술흥행비자정책 제도개선방안을 제시하고 있다. 그러나 이 실태조사에서도 젠더적 시각에서 여성이주민에 대한 심도 깊은 실태조사나 연구를 행하지 않고 있는 한계가 있다.

○ 최근 국가인권위원회의 '건설업 종사 외국인 근로자 인권상황 실태조사'(2015)에서도 건설업이라는 특정분야의 이주노동자의 인권상황을 조사한 연구로서 취업과정, 근로조건, 작업장내 인권침해, 산업안전 현황, 숙소 및 식사 등의 영역에서 전반적인 이주노동자의 인권침해 실태를 알아보고 근로계약, 최소한 주거환경, 작업장에서의 인권보장 등에 대해 정책개선방

안을 제시하고 있다. 그러나 이 연구에서도 여성이주노동자에 대한 성별격차 등에 대한 연구는 행하지 않고 있는 실정이다.

○ 따라서 제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대해 입국과정, 취업과정, 직장 내에서의 차별 및 성희롱 및 성폭력, 모성보호, 산업재해 및 의료분야, 주거 및 생활환경, 사업장 이동문제 등에서의 여성이주노동자의 인권침해와 인권상황을 알아보고 이를 젠더적, 인권적 시각에서 검토·분석하는 작업은 매우 유의미한 것이라 할 수 있다.

4. 기대효과 및 활용방안

○ 제조업 여성이주노동자의 인권상황실태를 조사한 최초의 연구로서 이들의 인권보장 강화를 위한 법제 정비 및 정책개선을 위한 자료로 활용

○ 여성이주노동자 인권가이드 라인 모니터링 실질화를 위한 정책자료로 활용

○ 여성이주노동자의 성폭력예방 및 모성보호 강화 등 맞춤형 지원정책을 위한 매뉴얼 개발에 기여

○ 여성이주노동자의 차별 및 인권침해 등에 대한 구제절차 시스템 구축에 기여

Ⅱ. 제조업 여성이주노동자 현황 및 관련 국내외 법제

1. 여성이주노동자의 현황

가. 제조업 분야 여성이주노동자 현황

○ 통계청 '2016 외국인고용조사결과'에 의하면 2016년 5월 현재 15세 이상 국내 상주 외국인은 142만 5천명이며 이 중 외국인 취업자는 96만 2천명으로 외국인 고용률은 67.6%로 나타났다. 취업자를 성별로 보면 남성은 63만 8천명으로 66.3%이고 여성은 32만 4천명으로 33.7%에 이른다.

○ 체류자격별로 보면 비전문취업(26만 1천명, 27.1%), 방문취업(22만 1천명, 23.0%), 재외동포(19만 9천명, 20.7%), 영주(8만 8천명, 9.2%) 등의 순으로 많은 것으로 나타났다. 이는 전년대비 방문취업은 1만 3천명(-5.5%) 감소

하였으나, 재외동포는 1만 9천명(10.8%), 영주 5천명(6.6%)이 각각 증가한 것이다.

○ 성별로 보면 남성은 비전문취업(23만 8천명, 37.4%), 방문취업(13만 4천명, 21.0%), 재외동포(11만 6천명, 18.2%) 등의 비중이 높고, 여성은 방문취업(8만 7천명, 26.9%), 재외동포(8만 3천명, 25.6%), 결혼이민(4만 6천명, 14.1%) 등의 비중이 높았다.

○ 이를 국적별로 보면 한국계 중국(44만 1천명, 45.9%), 베트남(7만 2천명, 7.4%), 비한국계 중국(6만 4천명, 6.6%), 북미(4만 5천명, 4.7%) 등의 순으로 많았다.

○ 연령별로 보면 30~39세(28만 1천명, 29.2%), 15~29세(25만 6천명, 26.6%), 40~49세(18만 8천명, 19.5%), 50~59세(17만 3천명, 18.0%) 순으로 나타났다.

○ 산업별로 보면 광·제조업(43만 7천 명, 45.4%), 도소매 및 숙박·음식점업(19만명, 19.7%), 사업·개인·공공서비스업(18만 7천명, 19.4%) 등의 순이며, 이를 성별로 보면 남성은 광·제조업(35만 1천 명, 55.0%), 사업·개인·공공서비스(9만 8천명, 15.3%), 건설업(8만 1천명, 12.7%) 등의 비중이 높고 여성은 도소매 및 숙박·음식점업(12만 8천 명, 39.5%), 사업·개인·공공서비스업(8만 9천명, 27.4%), 광·제조업(8만 6천명, 26.5%) 등의 비중이 높게 나타나 광·제조업계 근무하는 여성의 비율이 남성보다 29.5%나 낮은 것으로 나타났다.

○ 종사상 지위별 외국인 취업자는 상용근로자(57만 7천명, 60.0%)의 비중이 가장 높고, 임시·일용근로자(34만 2천명, 35.6%), 비임금근로자(4만 3천명, 4.5%) 등의 순으로 나타났다. 이를 성별로 보면 남성은 상용근로자(42만 9천명, 67.2%), 임시·일용근로자(18만 6천명, 29.2%), 비임금근로자(2만 3천명, 3.6%)의 순으로 높았으며, 여성은 임시·일용근로자(15만 6천명, 48.2%), 상용근로자(14만 8천명, 45.7%), 비임금근로자(2만명, 6.2%)의 순으로 높게 나타났고, 여성이 남성보다 임시·일용근로자가 10% 높고 상용근로자는 12%이상 낮은 것으로 드러났다.

○ 사업체의 종사자 규모별 외국인 취업자는 10~29인(25만 7천명, 26.8%)의 비중이 가장 높고, 1~4인(21만 6천명, 22.5%), 5~9인(18만 9천명, 19.6%) 등의 순으로 높았으며, 이를 성별로 보면 남성은 10~29인(19만 2천명,

30.0%), 5~9인(12만 6천명, 19.8%) 등의 비중이 높고, 여성은 1~4인(11만 7천명, 36.0%), 10~29인(6만 6천명, 20.3%) 등의 비중이 높게 나타나 여성들이 종사하는 사업체의 규모가 매우 작은 것으로 드러났다.

○ 임금근로자의 월평균 임금수준을 보면 100만원~200만원 미만(44만 7천명, 48.7%)의 비중이 가장 높고, 200만원~300만원 미만(34만 9천명, 37.9%), 300만원 이상(8만 2천명, 8.9%) 등의 순으로 높았다. 이를 성별로 보면 남성은 200만원~300만원 미만(28만 명, 45.5%), 100만원~200만원 미만(25만 4천명, 41.2%) 등의 비중이 높고, 여성은 100만원~200만원 미만(19만 4천명, 63.7%), 200만원~300만원 미만(6만 9천명, 22.6%)의 비중이 가장 높게 나타나 여성의 임금이 남성의 임금보다 훨씬 낮다는 것이 드러났다.

○ 한국에서의 총 체류기간으로는 비전문취업인 경우 1년~3년 미만이 42.4%로 가장 높고 3년~5년 미만 34.4%, 6월~1년 미만 10.6% 순으로 나타났으며 방문취업의 경우는 1년~3년 미만 35.5%, 5년~10년 미만 25.7%, 3년~5년 미만 16.8% 등으로 방문취업이 비전문취업보다 체류기간이 긴 것으로 나타났다.

○ 통계청 자료에 의하면 결혼이민자는 14만 3천명이며 이중 취업자는 7만 5천명으로 경제활동참가율은 55.7%로 나타났으며 비경제활동의 이유는 '육아 및 가사로 인해'가 54%로 제일 높게 나타났다.

○ 결혼이민여성(F-2-2, F-6)의 경우는 체류자격 변경은 26.3%, 변경하지 않은 경우는 73.7%로 나타났다. 결혼이민여성들은 체류기간 만료 후에도 계속 체류를 희망하는 비율은 97.9%로 매우 높으며 방법으로는 한국국적 취득 46.8%, 영주자격취득 24.25%, 체류기간 연장 23.45% 등의 순으로 나타났다. 또한 한국에서의 총 체류기간을 보면 5년~10년 미만 40.3%, 3년~5년 미만 19.8%, 1년~3년 미만 14.8% 순으로 나타났다.

나. 여성이주노동자의 현황별 특성 현황

1) 임금보호법제의 적용여부와 임금차별 요인

○ 2016년 통계청 발표에 따르면, 외국인 근로자 중 임금근로자는 총 89만 9천 명이며, 그 중 남성은 60만 9천 명(67.8%), 여성은 29만 명(32.2%)이다.

그런데, 이들 월평균 임금수준별 외국인 취업자는 100만원~200만원 미만이 47만 7천명(53.1%), 200만원~300만원 미만이 30만 8천명(34.3%), 300만원 이상이 7만 명(7.8%)의 순으로 나타났다.

○ 이를 수준별로 살펴보면, 여성은 대부분 월 100만원에서 200만원(전체 여성임금근로자의 69.3%)을 받는 반면, 외국인 남성은 동일수준의 임금이 45.4%이고, 200만원 이상을 받는 경우가 52.7%라는 점에서 여성은 남성에 비해 저임금 구조에 있다고 할 수 있다.

○ 따라서 임금의 실태에 관한 조사·분석은 이러한 점들을 감안하여 구체적으로 실시될 필요가 있으며, 또한 여성의 임금수준이 남성의 수준에 비해 차별의 대상이 되는지 여부 또한 검토할 필요가 있다.

2) 법정근로시간 준수 여부와 연장근로 실태와 가산임금의 적용여부

○ 2016년도 통계청 발표에 따르면, 취업시간대별 외국인 취업자는 40시간~50시간 미만 35만 2천명(37.6%), 60시간 이상 24만 9천명(26.6%), 50시간~60시간 미만 23만 4천명(25.0%)의 순으로 나타났다.

○ 이를 남성의 경우와 여성의 경우로 분류해 보면, 가장 근로시간이 긴 것으로 분류되는 40시간~50시간을 근로하는 남성비율은 전체 68.7%이고 여성비율은 31.3%이며, 60시간 이상을 근로하는 남성비율은 62.3%이고, 여성은 37.7%, 50시간~60시간 미만을 근로하는 남성비율은 77.9%이고, 여성은 22.1%이다. 특히, 여성의 경우에는 40시간 미만을 근로하는 경우가 남성에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

3) 임금체불과 임금채권의 보장제도의 실효성 확보의 필요성

○ 임금채권의 보장은 근로자의 생존권보장을 위한 가장 기초가 된다는 점에서 어떠한 최저기준보다 앞서 보장되어야 할 필요성이 강조되는 것이라 할 수 있다. 그러나 이들이 취업하고 있는 사업장은 주로 소규모 영세사업장이라는 점에서 법적 제재의 범주에서 벗어나 있고, 2011년도 외국인 근로자의 사업장 변경 사유 중 '사업장의 휴업이나 폐업' 등의 이유가 13.2%로 나타나고 있다는 점을 고려한다면, 항시 도산의 위험이 내재되어 있다고 할 수 있다. 사업주가 도산하거나 폐업하게 되는 경우, 외국인 근로자에

대한 임금체불은 그들의 생존권을 위협하는 주요 요인이 되므로, 이들의 임금체불에 관한 법제도적 대응방안이 제대로 작동하고 있는지에 대한 검토가 요청되는 부분이다.

4) 이주노동자의 이동의 자유와 사업체 변경제한: 퇴직과 해고, 추방의 불안으로부터의 자유

○ 이주노동자에게 사업장 변경의 권리를 인정하는냐의 문제는 매우 중요한 문제이므로 사업장 변경권 행사와 관련하여 나타나는 인권침해 상황에 대해 구체적으로 조사·검토하여 대응방안을 모색할 필요가 있으며, 다른 한편, 사업장 변경시 여성에 대한 인권침해 상황이 있을 수 있으나, 이에 관한 실태 등이 보고된 바가 없다는 점에서 사업장 변경시 인권침해 여부에 대해서도 실태 검토를 통한 대응방안이 모색되어야 한다.

5) 가족동반 불허와 일·가정양립지원 및 보호의 부재

○ 외국인여성노동자의 가족동반 현황에 대한 조사는 국가인권위원회(2002년) 조사에서 외국인 근로자의 혼인유무 및 자녀수를 조사한 결과 및 시민단체 등을 중심으로 한 문제제기 등이다. 그러나 이를 제조업으로 범위를 좁힌 조사는 없다. 또한, 임신과 출산 및 양육에 대한 최근의 조사나 통계는 전무한 실정이다.

6) 고용보험제도의 적용제외 원칙과 생활안정 및 모부성권 보호

○ 고용보험사업의 적용대상에서 외국인 근로자는 원칙적으로 적용이 제외된다. 다만, 「출입국관리법 시행령」에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자로서 보험가입을 신청한 자 등만 적용대상자가 될 수 있는 것으로 본다. 따라서 합법적인 체류라 하더라도 가입은 임의가입으로 규정하고 있다는 점에서 이들의 고용보험가입은 그 실효성을 담보하기 어렵다는 한계가 있다. 그럼에도 아직까지 외국인의 고용보험 가입비율, 실업급여 지급현황이나 모성보호와 관련한 실태에 대해 조사된 바가 없다.

7) **산업재해보상보험의 적용과 여성의 업무상 질병**

○ 주로 3D 제조업에 종사하는 여성이주노동자는 열악한 작업환경 즉, 유해한 화학물질과 분진으로 호흡기 질환을 가지고 있는 경우가 많고, 반복되는 자세로 관절과 근육을 다치거나 이로 인한 질병을 호소하는 것으로 보고된다. 그럼에도 산업재해에 대한 근로자 자신의 인식 부족, 산재처리 이후 고용보장 및 생계유지, 본국으로의 송환, 경한 산업재해에 대한 미온적인 대응 등의 문제가 지속적으로 제기된다.

○ 여성은 사고성 재해보다는 오히려 업무상 질병에 더욱 노출되기 쉽고, 이는 가시적으로 드러나기보다는 은폐되고 있다는 점에서, 이들에 대한 명확한 실태를 조사하고 적절한 대응방안을 모색해 나갈 필요성이 제기된다.

8) **성희롱 및 성폭력 실태**

○ 주거시설을 포함한 사업장에서 성희롱 및 성폭력의 문제는 여성이주노동자의 노동인권침해와 더불어 악순환의 반복으로 이어지는 구조적인 문제이기도 하다. 이들이 근로하는 사업장은 사업주나 감독자와의 직접적인 접촉이 빈번할 수 있는 소규모 사업장이므로 그 결과 일을 그만두지 않는 한 이에 대한 적극적인 대응을 하기 어려운 구조에 있다고 할 수 있다. 따라서 성희롱 및 성폭력의 실태는 이러한 사업별 조사·분석을 통해 대응방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

9) **주거환경 및 여성편의시설의 부족과 생활환경의 악순환**

○ 여성이주노동자의 주거환경 및 생활환경은 이들의 건강권 등의 문제뿐만 아니라 여성에게는 성희롱과 성폭력의 문제를 수반한다. 기숙사에서 여성의 비율이 낮다는 것은 회사가 제공하는 숙소에서는 성희롱과 성폭력의 문제에 노출되기 쉬워 가능하면 여성들은 독립적인 거주공간을 원하기 때문이라는 분석도 있다. 따라서 근로자의 거주환경과 생활환경에 대한 구체적인 실태조사 및 법적 준수 여부에 대한 현황을 조사함으로서 대응방안을 마련할 필요가 있다.

10) **차별대우, 욕설이나 모욕, 임금체불, 강제추방의 공포**

○ 임금 등 근로조건과 같이 행정기관을 통한 해결은 근로계약의 해지를 전제로 하여야 하고, 또한 권리의 주장으로 인한 고용상의 불이익한 취급의 우려로 문제제기 자체가 어려운 측면도 강한 것으로 나타난다.

○ 따라서 외국인 여성 근로자의 인권실태를 조사함에 있어, 이들의 고용환경 및 생활환경에서 발생하는 인권침해 내지 차별적인 처우를 함께 고려해야 할 필요성이 있다. 특히, 이들은 외국인에 대한 혐오 및 경시문화, 언어장벽, 저임금 구조, 열악한 생환환경, 정책적 대응 및 지원체계의 미흡 등과 같은 복합적인 요인에 의해 차별의 대상이 된다는 점에서 접근이 중요하다.

2. 이주노동자의 보호와 국제규범

가. 국제연합(United Nations)

○ 국제연합에서는 국제연합헌장(The Charter of the United Nations)에서 인종, 성별 등을 이유로 인간의 평등권과 자유권적 기본권을 침해할 수 없도록 규정하고 있고, 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights)은 모든 사람의 평등권을 천부적인 인권이자 보편적인 권리로서 천명하고, 사람이 가진 특성을 이유로 차별의 대상이 되지 않는 것으로 규정한다. 특히, 제23조와 제24조에서는 외국인의 권리인정과 자유로운 직업선택권 보장, 실업으로부터 보호받을 권리를 보장하도록 하고, 동일노동에 대한 동일임금의 보장, 노동권의 보장, 근로권의 보장 및 그들의 가족에 대한 인간적 존엄성을 보장할 수 있도록 적정한 생활을 보장하도록 하고, 제25조에서는 이들의 적정한 생활수준과 사회보장을 향유할 권리를 보장하며, 외국인 여성노동자의 임신·출산 등으로 인한 소득보전을 강구하도록 하고 있으며, 특히 모자의 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 명시한다.

○ 인종차별철폐협약은, 인간은 인종, 성별, 언어 또는 종교를 이유로 한 차별의 대상이 되지 아니하는 등 세계인권선언에서 규정하는 기본적 자유에 대한 보편적인 보장을 위해 구체적인 권리보장을 위한 내용을 규정한다. 여성차별철폐협약은 여성의 평등권과 인간의 존엄성 존중원칙을 강조하고, 남녀가 동등한 실질적 평등의 대상이 될 수 있도록 남녀평등에 관한

더욱 구체적인 권리보장과 모성보호 등에 관한 내용을 포함하여 남녀의 동등한 사회적 참여를 증진할 의무를 각 회원국에게 부과하고 있다.

나. 국제노동기구(International Labour Organization)

○ ILO는 이주 노동자(migrant workers)를 노동권의 적용 대상으로 하여, 경제적 혹은 기타 이유로 외국에서 취업하고 있거나 취업 하고자하는 이들의 생활상의 권익을 보호하고자 한다. 그러면서 1919년 제1회 총회에서부터 ILO는 그 헌장 전문에 “근로자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 근로자의 이익”을 보호해 주는 임무를 가지는 것으로 선언한다. 1929년에는 외국인 노동자의 상호대우 권고(제25조), 1925년에 재해보상에서의 평등대우조약(제19호), 1935년에 이주노동자의 연금에 대한 권리에 관한 조약(제48호), 1939년에 고용목적의 이주에 관한 권고(제66호) 및 조약(제61호: 이주노동자 조약)을 채택했다.

○ 이후, ILO는 국제연합 전문기구로 재편입되면서 이러한 협약과 권고를 개정하여, 1949년에 이주노동자에 관한 협약(제97호) 및 권고(제86호)를 채택하였고, 1955년에는 노동자를 송출하는 송출국의 이주노동자 보호협약(제100호)을 채택하여, 인력 도입국에서 뿐만 아니라 송출국에서의 의무를 부과하였다. 1958년에는 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(제111호 조약: ‘차별대우협약’)을 채택하였으며, 1962년에는 사회보장에서의 평등대우협약(제118호)을 채택하여 인종과 피부색, 성에 의한 사회보장에서의 차별을 금지하였다. 이후 1975년에는 제97조 조약과 제111호 조약을 보완하여 “이주 노동자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약”(제143조) 및 권고(제151호)를 채택하였으며, 1982년에는 이주노동자의 사회보장에서의 권리유지에 관한 조약(제157조) 및 권고(제167호)를 채택하였다.

3. 외국의 이주노동자에 대한 관련 입법

가. 영국

○ 제2차 세계대전 이후, 영국은 노동력 부족현상 및 인구감소에 대한 우려로 적극적인 이민유치정책을 추진해 왔다. 이후, 1958년 영국식민지 출신자

들과 영국인들 사이에 대규모 유혈충돌사태가 발생하였고, 1971년부터 이민자 수를 통제, 감소하기 위한 이민법(Immigration Act, 1971)을 개정하여 대응해 오다, EU의 가입으로 EEA 출신 근로자들을 제외한 제3국 출신자의 영국 취업에 대한 통제를 강화해 왔다.

○ 특히, 2008년 EU 회원국이 아닌 제3국 출신을 5개 종(Tiers 1-5)으로 분류한다. 그러나 저숙련 단순노무인력의 도입은 제3종에 해당하는 것으로, 2008년 이후 사실상 제3국으로부터 인력도입은 없었다. 2016년 6월에 있었던 국민투표 결과에 따라 EU에서 탈퇴하게 됨으로써, 앞으로 고용허가의 대상이 되어야 하는 상황에 직면하게 되었다.

○ 영국에서 근로하는 근로자는 고용권법(Employment Rights Act, 1996), 평등법(Equality Act 2010), 노사관계법(Trade Union labour Relations (Consolidation) Act 1992), 최저임금법(National Minimum Wage Act 1998), 근로시간규칙(Working Time Regulation 1998) 등에 관한 법령이 적용되게 되며, 사회보장에 관한 법령이 동일하게 적용된다.

나. 캐나다

○ 캐나다는 1967년까지는 배타적 이민정책을 실시해 왔으나, 1967년 이민법(Immigration Act)을 개정하면서 인종차별을 철폐하고, 출신국가 및 이민신청자에 대한 편견 없이 객관적인 점수제(point-based system)를 도입하고 영주이민제도(permanent migration)를 도입하여 누구에게나 평등한 방식으로 이민을 허가하는 제도를 도입하였다. 2002년 6월 시행된 이민 및 난민보호법(Immigration and Refugee Protection Act)을 도입하여 이민과 9.11테러리즘에 대응하기 위한 방책을 강구하고자 하는 정책으로 선회하였다.

○ 외국인 근로자는 숙련도에 따른 등급을 A-D로 구분하고 있다. 합법적인 절차를 거친 외국인 근로자는 캐나다 노동법 전반 및 캐나다의 차별금지와 관련된 인권법의 보호대상이 되며, 기타 사회보장의 대상이 된다. 특히, 사회보장에서 취약할 수 있는 단기외국인 근로자에 대해서는 사업주가 별도의 사회보장을 할 수 있는 제도를 준수하도록 하는 장치를 마련하여 사회보장의 사각지대를 최대한 줄이기 위해 노력한다.

○ 특히, 그 사회에 편입된 이상, 근로조건에서부터 고용보험, 산재보험, 산업안전보건에 관한 규정의 적용대상이 되는 것으로 보고, 특히 모부성보호에 관한 규정도 예외 없이 적용될 수 있도록 하는 방침을 정하고 있다. 주목할 점은 배우자 고용허가제도를 도입하여, 고숙련일 경우에는 언제 어디서라도 자유롭게 취업이 가능할 수 있도록 하고 있고, 저숙련 근로자의 경우에도 배우자가 동반 입국할 수 있도록 하면서, 다만 배우자가 취업을 원하는 경우에는 입국전 고용허가를 받아 입국하도록 하고 있다. 특히, 근로자에 대해 일정한 요건 하에서 국적을 취득할 수 있도록 하고, 인간의 가장 기본적인 권리라 할 수 있는 가족결합제도의 도입도 검토될 필요성이 있어 보인다. 가족과 함께 살 권리의 보장은 국제규범에 앞서 인간으로서 누려야 할 불가침적 권리로 접근할 필요성이 있다.

○ 고용보험제도는 모든 사업장에 적용되는 의무보험으로서, 외국인에게도 적용된다. 따라서 일정한 수급요건을 충족하면 외국인근로자도 실업급여의 대상이 된다. 또한, 고용보험제도에서는 출산전후휴가 및 육아휴직과 이 기간동안 급여를 지급하도록 하고 있어, 외국인근로자도 이 제도의 혜택을 누릴 수 있도록 하고 있다는 점도 부각할 수 있는 부분이다. 뿐만 아니라, 산업재해보상제도는 신체적인 사고나 질병뿐만 아니라, 정신적인 질병까지 포괄하고 있다.

다. 미국

○ 이민을 기반으로 성장한 국가 중 하나인 미국은 영구적 또는 임시적인 체류자의 입국을 관리하는 복잡다양한 법제를 가지고 있다. 미국은 남미와 국경을 접하고 있어 남미 국가로부터의 불법이주가 큰 문제로 지적되며, 이는 지속적으로 증가하는 추세인 것으로 보고된다. 미국의 외국인력정책의 목적은 합법적 외국인력의 유입을 촉진하고, 외국인의 불법입국을 저지하며, 「출입국관리법」 위반자를 본국에서 추방하는 것에 기반을 두고 있다. 특히, 2001년 9.11 테러 이후, 미국정부는 국가안보에 위협이 된다고 추정되는 「출입국관리법」 위반자들에 대해서는 더욱 적극적인 추방정책을 펼치고 있으며, 남미국가에서 유입되는 불법 이민자들에 대한 많은 우려와 대응책을 마련하고 있다.

○ 미국도 다른 국가들과 마찬가지로 국내에 근로자로 편입된 이상 노동권과 근로권을 내국인과 동일하게 인정한다. 다만, 미국에서는 산전후휴가 및 육아휴직 및 급여제도에 대해서는 여성이 출산전 합병증을 앓아 질병으로 인정되는 경우가 아니면, 사회보장적인 급여제도보다는 사용자의 책임으로 그 권리를 보장하는 경향을 보인다는 점에서 비판의 대상이 되기도 한다.

4. 여성이주노동자의 보호와 국내법제도

가. 비전문 외국인력 도입 연혁과 제도

○ 우리나라에서 외국인력의 도입은 급속한 경제성장과 세계화의 요청, 고학력화로 인한 3D산업에서의 노동력 부족현상을 완화하기 위해 인정되기 시작하였다. 또한 여성의 고학력 및 혼인율 감소 등으로 인해 농촌총각들의 국제결혼의 증가로 결혼이민여성들이 증가되었고, 이러한 요인들은 우리나라에서 기존에 제기되지 않았던 노동권, 인권침해 문제로 이어져 외국인의 처우 문제가 대두되고 있다.

○ 한편, 국내의 출산율 감소와 고령화로 인한 생산인구의 감소는 추후 발생될 사회적 비용을 어떠한 방식으로 배분할 것인가의 문제이기도 하다. 따라서 우리의 이주민정책과 법제의 나아갈 방향은 이주노동자뿐만 아니라 이주결혼을 포함한 그들 가족과 기타 인종 및 피부색이 다른 국민에 대한 다문화의 관점에서 실시될 것이 요구된다고 할 수 있다. 이주민들은 우리 사회의 필요성과 그들의 경제적인 이유 등으로 한국사회에 유입되지만, 결국 이들에 대한 처우는 인간답게 살고 자기 삶의 권리의 주체로서 인정하기 보다는 우리 경제수단이나 사회적 도구로 이용되는 경향을 보이기도 한다. 현재, 이들에 대한 처우와 관련한 여러 가지 논의가 진행되고 있고, 개선을 위한 많은 제도들이 도입되고 있지만, 아직까지 이들에 대한 지원은 시혜적 차원에 머물러 있는 것으로 평가할 수 있다.

나. 여성이주노동자의 근로조건과 법체계

○ 국제규범과 해외 제도는 그들의 필요성에 따라 외국인의 임시·단기적인 고용을 인정하고는 있지만, 이와 관련되어 발생하는 노동권적·인권적 문제에

대해서는 상대적으로 적극적으로 대응하고 있다. 이에 반해 우리나라에서 외국인근로자의 지위는 여전히 국제규범 및 해외 제도에 비추어 더욱 더 임시·단기적이고 가변적이며, 고용허가로 인한 제한적 지위에 있다. 이는 외국근로자는 제도적인 한계로 인해 사용자로부터 착취되거나 학대의 대상이 되기 쉬운 매우 취약한 지위 있다는 점이 간과될 수 있다는 문제점이 있다.

○ 외국인근로자의 사업체 변경제한 규정은 지나치게 국내 사업주 중심으로 설계되어 있어 근로자에게 강제노동을 강요하는 원인으로 지적되기도 하고, 「근로기준법」상 해고에서의 제한규정이 제대로 작동될 수 없다는 점에서 문제를 내포한다. 또한 「근로기준법」상 「임금채권보장법」상 임금 등 금품에 대한 우선적인 보장은 외국인에게도 예외없이 적용되고, 사업장의 도산으로 인해 임금을 체불한 경우에도 마찬가지다. 그러나 사업체 변경제한 규정 등으로 인해 근로자는 사실상 취약한 지위에 있으므로, 이들 권리를 제대로 보장받을 수 있는지는 의문이다.

○ 모(부)성보호에 관한 규정은 예외없이 적용되어야 할 보편적인 권리이며, 우리 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」에서는 이들의 권리보장을 위한 대상자와 사업주의 이들 법적의무 보장을 위해 국적·출신국가 등을 기준으로 따로 구분하지 않는다. 그러나 이들의 권리를 실질적으로 보장하기 위한 급여지급은 사회보장제도로서 「고용보험법」이나 「국민건강보험법」 등에서 규정하나, 이들 적용대상 범주는 상대적이거나 체류자격 여부에 따라 달리 적용되도록 되어 있어 사실상 그 적용에 포함되지 못하게 되는 구조를 취한다. 따라서 근로계약과 제공에 기반을 두고 사실상 체류자격이 부여되고 생존권을 유지하는 외국인 근로자에게는 보편적인 권리로서 작동되지 못한다는 문제점이 지적된다. 또한 고용상 성차별금지 규정은 일반 외국인으로서의 차별문제가 해소되지 않은 상황에서 더욱 중층적인 문제로 은폐되고 있다. 더구나 가족동반을 사실상 금지하는 우리 법제는 국제규범 등에 비추어 인간으로서 누려야 할 최소한의 행복추구권을 보장하지 않는다.

○ 국제규범은 이들의 권리를 노동권적 차원에서는 물론 인권적 차원에서 차별없이 보장하고자 한다. 또 가입하지는 않았지만, “모든 이주노동자와 그

가족의 권리보호에 관한 국제협약"은 이들의 권리의 중요성을 더욱 강조하는 부분이기도 하다. 우리나라에서 외국인은 점차 증가하고 있으므로 이들에게 발생하는 문제는 이들만의 문제가 아닌 우리 사회 전체의 문제이기도 하다. 새로운 다문화사회를 설계해야 할 전환점에 와 있는 것이다. 기존 산업연수생제도 및 외국인력 도입과정에서 발생해 왔던 외국인근로자에 대한 노동권 및 인권의 침해문제는 2004년 8월 17일부터 시행된 고용허가제의 도입과 다문화로의 전환이라는 관점에서 여러 정책을 도입하고 해소를 도모하고 있지만, 여전히 우리사회의 동반성장을 저해하는 요소가 되고 있다. 애초의 외국인 정주화 방지라는 대원칙을 그대로 유지하면서 내국인고용의 우선원칙이나 국내고용시장의 우선적 고려를 통해 고용허가제를 예외적으로 운영하는 기조를 유지한다. 이러한 기조는 국제규범에 크게 하회하는 것이 아닐지라도, 국제규범적인 측면에서도 부합하지 못하는 지점이 많다는 지적이 여전히 제기되고 있고, 이로 이한 외국인근로자에 대해 노동권·인권적 차원에서 제기되는 문제는 개선될 필요가 강조된다.

○ 그런 점에서 이주민의 증가로 인한 사회적 갈등과 비용을 최소화하고 사회통합증진에 기여할 수 있도록 하는 예방적, 시정적 조치도 동시에 강구할 필요성이 있다. 근로자에 대한 감독권한을 가지는 노동부는 사용자에 대한 감독관리를 강화할 필요가 있고, 특히, 인권 침해 등에 대한 예방책은 국가인권위원회 등이 적극적으로 유인해 나갈 필요가 있는 것으로 판단된다.

III. 여성이주노동자 설문조사 결과

1. 개요

○ 이 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권현황실태 등을 파악하여 여성 이주노동자들의 인권 관련 법 제도를 개선하고 정책개발 및 인권상황 개선방안을 마련하기 위해, 전국에 분포된 제조업에 종사하는 여성이주노동자 385명을 대상으로 면대면 조사를 통해 실시되었다. 다만, 여기에는 제조업에 종사하는 외국인을 대상으로 한다는 점에서 고용허가제에 의해 입국한 근로자뿐만 아니라, 결혼이민자도 포함하고 있다.

○ 한편, 이 연구에서는 근로자를 대상으로 조사한 결과와는 별도로 업무담당자 설문조사를 실시하였다. 업무담당자 조사에서는 외국인근로자를 대상으로 조사한 결과와 대조하여 그 실태와 현황을 분석해 볼 필요가 있다는 점에서, 여성이주노동자를 지원하고 있는 기관의 업무담당자 50명을 대상으로 실시되었다.

2. 제조업에 종사하는 여성이주노동자 설문조사 결과

○ 이 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권현황실태 등을 파악하여 여성이주노동자들의 인권 관련 법 제도 개선 및 정책개발과 인권상황 개선방안을 마련하기 위해, 전국에 분포된 제조업에 종사하는 여성이주노동자 385명을 대상으로 면대면 조사를 통해 실시되었다. 다만, 여기에는 제조업에 종사하는 외국인을 대상으로 한다는 점에서 고용허가제에 의해 입국한 근로자뿐만 아니라, 결혼이민여성을 포함하고 있다.

○ 설문조사 대상자는 대부분 '50명 미만'(74.2%)의 사업장에서 근로하고, 81.8%가 '30대 이하'로서 평균연령이 32.3세이며 특히 모성권의 적용대상이 되는 이들이다. 이는 제조업에 종사하는 외국인 여성의 대부분이 근로조건이나 사회보장이 취약한 중소영세규모의 사업장에서 근로하고 있다는 점을 시사한다.

○ 또한 이들은 68.1%가 기혼(동거포함)이고, 이 중 한국에 배우자와 같이 거주하는 경우는 69.1% 수준이었다. 다만, 이 중 E-9-1 비자를 가진 여성의 경우에는 68%가 동거하지 않고 있고 F-2, F-5, F-6의 경우 이혼 등으로 인해 10.4%가 배우자와 동거하지 않고 있는 것으로 드러났으며 미등록자인 경우에는 54.2%가 가족이 한국에 거주하고 있는 것으로 나타났다. 한국어 능력정도는 '잘 함'이 25.2%이고 '보통' 43.1%, '못 함'이 30.6%로 나타났으며 특히 F-2, F-5, F-6 보유자가 3.13점으로 E-9-1 보유자 2.81점에 비해 한국어 능력정도가 더 높다. 한국어 능력은 자신의 권리가 침해를 구제여부와 안전교육 등을 이해하는 등과도 관련되므로 한국어능력 향상이 요구된다.

○ 여성이주노동자들이 제조업을 선택한 이유로 '돈을 많이 벌기 위해서'(56.6%),

‘출퇴근시간이 정해져 있어서’(33.5%), ‘집에서 가까워 출퇴근이 용이해서’(20.8%)등이 높아 근로조건이나 거주지역 및 식사 등의 경우도 상대적으로 만족도가 높은 것으로 보아 제조업에 종사하는 근로자의 환경은 다른 부문에 비해 양호한 것으로 나타난다.

○ 그러나 이는 상대적인 개념이고, 근로기준의 이행수준을 보면 기본적으로 지켜야 할 근로조건이 여전히 잘 지켜지지 않고 있는 것으로 분석된다. 임금체불을 당하고 있으며(15.1%), 고용보험에 44.7%만이 가입되어 있고, 유급휴일도 54.8%만이 사용하고 있으며, 가산임금의 지급도 시간외 근로는 80%가 받고 있는 것으로 답하였으나, 휴일근로는 68.6%, 야간근로는 59.5%가 받는 수준에 머물고 있다. 연차휴가 역시 33.2%만이 사용하고 있는 것으로 나타나 근로자의 휴식권이 제대로 보장되지 않고 있는 것으로 나타난다. 또한 1주 평균근로시간은 47시간으로 법정근로시간을 훨씬 초과하고 있다. 이를 보유비자별로 보면 E-9-1은 49.9시간, F-6은 44시간, 미등록은 53.5시간으로 차이를 보이고 있는데 이는 임금과도 관계가 있는 것으로 보이며 결혼이민여성들은 자녀양육으로 인해 단시간 근무를 원하는 경향도 있는 것으로 분석된다.

○ 지난 3개월간 월평균 임금수준은 ‘151~200만원’이 33.5%로 가장 많았고, ‘100~130만원’ 26.0%, ‘131~150만원’ 19.5%, ‘100만원 미만’ 8.8%, ‘201~250만원’ 7.3%, ‘251만 원 이상’ 1.0% 등의 분포를 보이고 있다. 이를 보면 월평균 ‘150만원’이하‘가 54.3%로 매우 높아 경제적 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

○ 이를 현재 보유비자별로 보면 ‘151만 원 이상’의 급여를 받았다는 응답은 미등록이 62.9%로 가장 높았고, E-9-1이 51.3%, F-2, F-5, F-6이 28.9%, 귀화가 33.4% 등의 순이다. 결혼이민여성은 100~131만원이 33.6%로 가장 높게 나타나 여성이주노동자가 결혼이민여성보다 급여수준이 높은 것으로 나타났다. 결혼이민여성들이 고용허가제로 들어온 여성이주노동자보다도 매우 낮은 임금으로 근무하는 것으로 드러나 이들의 경제적 어려움이 매우 큰 것으로 드러났다.

○ 현재 임금에서 공제되는 내역(복수응답)으로는 ‘건강보험’이 56.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘근로소득세’ 50.6%, ‘고용보험’ 35.1%, ‘국민연금’

32.5%의 순이었다. 그 외의 공제항목은 '숙소비용' 9.1%, '식대' 7.3%, '저축' 6.2% 등인데 이에 대한 법적 근거가 없으므로 이에 대한 근거마련이 필요하다.

○ 근로자의 산업안전과 관련하여, 80.3%가 안전장비를 지급받는 것으로 답하였으나, 대부분 마스크나 장갑 정도가 지급되는 수준이고, 안전교육도 51.7%만이 받고 있다. 근로자가 유해한 환경에 대한 인식이 부족할 수 있다는 점에서 안전장비의 지급뿐만 아니라 근로자가 이해할 수 있는 언어로 된 산업안전교육이 더욱 철저하게 실시될 필요가 있다. 더구나, 산업재해의 발생원인은 '작업량'(30.4%), '언어능력'(19.6%), '기계작동방법을 모르거나'(17.4%), '안전설비 부족'(15%) 등이다. 따라서 근로자의 산업재해 예방을 위해서는 산업안전에 대한 교육 실시 및 내실화가 요구되며 그에 대한 관리감독이 필요하다.

○ 산업재해시 산재보험 치료 및 보상과 관련하여 61.8%만이 인지하고 있고, 일하다가 다치거나 아픈 경험이 있었다고 응답한 경우가 11.9%인데 이 중 43.5%가산재로 처리하지 않았다. 그 이유는 '신청절차나 방법을 모르거나'(23.9%), '사업주가 산재를 처리하길 원하지 않아서'(13%) 등이며, 자신이 부담하여 병원치료를 받는 경우도 34.8%에 달한다. 따라서 산업재해에 대해서는 입국에서부터 근로하는 기간 동안 지속적인 홍보와 교육이 필요한 것으로 보인다.

○ 아파서 병원에 가고 싶어도 갈 수 없었던 경험은 22.9%가 되는데 그 이유는 '시간이 없다거나'(46.6%), '병원비 부담이나 언어능력 부재'(33%), '국민건강보험에 가입하지 않아서'(22.7%) 등의 순이다. 국민건강에 가입하지 못한 이유는 '미등록'(60%), '사용자가 가입해 주지 않아서'(20%) 순이며 연 1회 이상 무료 건강검진 실시한 비율은 47.8%에 그치고 있다. 따라서 병가에 대한 권리보장과 국민건강보험에 가입하지 못하는 경우(미등록인 경우 등)에도 다른 공제나 상해보험 등을 통한 지원책을 강구할 필요가 있고, 특히 병원진료시 통역 등에 대한 지원이 절실해 보인다.

○ 제조업에 종사하는 여성이주근로자의 거주지는 '단독주택이나 빌라'(45.7%), '아파트, 오피스텔'(23.9%), '기숙사'(15.3%) 등이며 이들의 거주지역이 대부분 산업단지를 중심으로 한 도심지역에 위치하고 있다는 점에서 대체적

으로 양호하나 '숙소에 다른 사람들이 드나들지 못한다'(75.5%), '숙소가 한적한 곳에 있다'(26.25) 등의 점도 나타났다.

○ 응답자의 58.7%가 자녀를 두고 있으나, 자녀와 동거는 60.2% 수준에 불과하며, 동거를 하고 있는 근로자는 대부분이 결혼이민여성의 경우이고, E-9-1의 경우에는 11.4%만이 자녀와 동거하고, 미등록인 경우에는 5.3%만이 동거하고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 자녀와 만나는 빈도에 있어서 한국에 온 이후 한 번도 만나지 못한 경우가 30.7%에 달하고 있다. 자녀와 동거하지 못하는 이유는 '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다'(46.6%), '자녀동반 비자를 받을 수 없었다'(13.6%), '단기간 돈을 많이 벌기 위해 스스로 포기했다'(11.4%), '미등록이라 자녀동반을 상상하지 못했다'(5.7%) 등의 순이다. 이는 근로자의 삶의 질과 직결되는 가족의 동반이나 방문을 확대해 나갈 필요가 있다.

○ 응답자 중 한국에서 임신을 경험한 비율은 11.7%이나, 이 중 출산한 경험은 7.3%에 불과한 것으로 드러났다. 이는 근로자 스스로 임신을 하면 안되는 것으로 미리 판단한 경우가 많고, 임신 후 근로조건도 경한 업무로 전환되지 못하고 여전히 기존 근로조건을 그대로 적용받는 경우가 대부분이었다. '출산을 이유로 해고된 경험'(25%), '육아휴직 사용경험'(35.7%), '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국으로 자녀를 보냄'(35.7%) 등으로 나타났으며 '출산전후휴가를 90일 이하로 사용'(50%)인데 그 이유는 고용보험 수급대상이 아니거나 이런 제도에 대해 몰랐다는 비율이 27.3%로 높게 나타났다. 그러므로 출산전후휴가 사용과 육아휴직 사용이 제대로 준수되지 않고 있고, 고용보험 수급대상이 아니거나 제도 자체의 존재를 모르는 경우가 많으며, 결혼이민여성을 제외한 대부분의 여성이주노동자는 자녀를 출산하더라도 본국으로 자녀를 보내는 것으로 나타나 이와 관련한 대응책 마련이 요구된다.

○ 인권실태에서도 성차별 경험은 23.6%이며, 구체적인 내용은 '임금을 적게 받는다거나'(76.7%), '여성이어서 배치차별을 받는다거나'(61.5%), '채용차별'(61.5%) 및 '외모 등을 이유로 불이익을 받은 경험'(39.6%), '여자라서 무시당한다거나'(40.7%)하는 의견이 많아 성별을 이유로 한 차별은 외국인 근로자에게도 큰 인권침해의 요인인 것으로 나타난다.

○ 성희롱 및 성폭력의 경험 유무에 대해서는 88.3%가 경험이 없는 것으로 답하였으나, 성적인 농담 등 성희롱이 여전히 존재하고(6.5%), 신체적 접촉(4.7%) 성매매(1.3%) 및 성폭행(강간)도 1.3%의 비율로 조사되고 있다. 이런 행위의 가해자는 '사용자나 관리자'(15.6%), "같이 일하는 한국인 노동자'(15.6%), '같이 일하는 이주노동자'(11.1%) 등이다. 성희롱이나 성폭력 경험시 대응방법도 '말로만 항의한 것'(24.4%), '그냥 참는 경우'(15.5%)로 높게 나타났다. 따라서 이들에 대상으로 성희롱, 성폭력 예방교육을 실시하고 상시근로자가 30인 미만의 사업장의 교육실태 등에 대해 고용노동부 등이 적극적인 지도·감독이 필요하다고 본다

○ 여성이주노동자의 41.9%가 사업장변경을 경험하였으며, 사업장 변경 이유는 주로 '임금 수준이 낮다거나'(73.5%), '일이 힘들고 근로조건이 열악하거나'(34.7%), '임금체불'(10.2%), '성희롱 및 성폭력'(8.2%), '임신·출산'(6.1%) 등이다. 사업장 변경의 원인은 대부분 근로조건이나 인권침해와 관련된 것이라는 점에서 사업장변경제도와 관련된 정책은 근로자의 노동권이나 인권적인 측면에서 접근될 필요성이 큰 것으로 분석된다.

Ⅳ. 여성이주노동자 관련 현장전문가 설문조사 결과

1. 개요

○ 이 연구에서는 제조업에 종사하는 이주여성노동자의 근로환경 및 인권실태와 관련하여 이주여성노동자가 느끼는 체감정도를 더욱 구체적으로 비교·분석하기 위해 이들의 권리보장과 구제를 위해 활동하고 있는 업무담당자를 대상으로 설문을 실시하였다. 업무담당자 설문은 전국 외국인지원기관 업무담당자 50명을 대상으로 팩스 또는 이메일 조사를 통해 이루어졌다.

2. 설문조사 결과

○ 업무담당자들은 여성이주노동자의 노동조합 가입의 필요성에 대해서도 '그렇다'는 응답이 60%에 달했으며, 여성이주노동자의 고용보험 미가입으

로 인해 파생되는 어려움에 대해 질문한 결과, 실업급여의 대상이 되지 못하고(78%) 전후휴가급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못하기 때문(22%)으로 보는 것으로 나타났다. 우리 「고용보험법」상 합법적인 여성이주노동자와 결혼이민여성은 고용보험의 가입대상이 될 수 있으나, 임의가입으로 인해 그 권리를 제대로 누릴 수 없다는 점을 지적하는 것으로 보인다.

- 제조업 종사 여성이주노동자에게 재해가 발생했음에도 산재보험으로 처리하지 못하는 이유에 대해서도 복수응답에서 '회사(사업주)가 원하지 않아서' 86.0%, '신청절차나 방법을 몰라서' 78.0%, '회사에 찍히거나 불이익 대우를 받을까봐' 66.0% 등의 순으로 나타나, 산재보험으로 처리하지 못하는 이유는 주로 사업주의 관점과 그 대응방법에 대한 인식부족으로 보고 있었다. 한편, 산업재해 발생원인은 '안전장비 없이 작업을 했기 때문에', '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서'를 가장 큰 원인으로 지적하고 있어, 이들의 산업재해가 후진적인 산업안전에 기인한다고 보는 경향이 강한 것으로 나타난다.
- 제조업에 종사하는 여성이주노동자들이 아파도 병원에 가지 못하는 이유(복수응답)로는 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(84.0%)를 가장 많이 꼽았고, '병원에 갈 시간이 없어서' 80.0%, '병원비 부담이 걱정돼서' 74.0%, '사용자가 보내주지 않아서' 72.0%, '건강보험이나 건강(의료)공제에 가입되어 있지 않아서' 52.0% 등 이들의 병가 등의 휴일확보를 지적하기도 한다.
- 업무담당자들은 외국인 근로자의 성차별 정도도 채용에서의 남녀차별, 임신이나 출산에서의 불이익 대우, 가족을 돌본다는 이유로 근로시간 등에서의 차별, 동일노동에 대한 다른 임금율의 적용 등과 같은 여성에 대한 전형적인 차별이 외국인 근로자에게도 그대로 존재하는 것으로 분석된다.
- 업무담당자들은 여성이주노동자가 출산전후휴가의 법정일수를 사용하지 못하는 이유는 주로 해고의 우려나 법제도 자체를 몰라서 그렇다고 보는 경우가 많았다. 특히 고용의 안정이 임신이나 출산에서의 권리주장보다 더 중요할 수 있는 외국인 근로자의 입장에서는 출산전후휴가를 법정일수만큼 보장하지 않더라도 이를 강하게 주장하기는 어려운 것으로 분석된다.

○ 업무담당자들은 외국인 근로자의 가족동반불허로 인권침해가 '심각하다'(84.0%)고 지적하고, '가족동반 불허는 비인권적인 처사로 개선되어야 하고', '허용 규정 마련을 위한 정부의 정책변화가 필요하며', '대상자, 체류기간 제한 등의 어느 정도 제한을 두더라도 가족초청이 가능하도록 해야 한다'는 등의 개선사항을 제시하고 있다. 반면, 이에 대해 근로자 당사자는 자녀를 돌볼 사람이 없다거나(69.6%) 비자를 받을 수 없는 등의 이유(23.7%)로 자녀를 동반하지 않는다고 그 이유를 설명하나, 이는 가족동반이 제도적으로 인정되지 않는다는 것을 인식하고 있고, 따라서 이를 대부분 포기하고 있기 때문으로 분석된다는 점에서 가족동반불허로 인한 인권침해에 대한 대응이 필요해 보인다.

○ 성희롱 및 성폭행 정도에 대해서도 업무담당자들은 '심각하다'고 답변한 경우가 74%에 달해, 근로자 당사자는 성희롱과 성폭행을 당한 경험이 '없다'고 답한 비율이 88.3%로 나타나 외국인 근로자 당사자가 느끼는 것과 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 업무담당자들은 성폭행(강간)행위를 제외한 대부분의 항목에서 그 심각성을 지적하고 있다는 점에서, 설문대상간에도 성희롱과 성폭행의 인식정도가 다를 수 있다는 점을 시사한다.

○ 사업장변경 제한과 관련한 인권침해에 대해서도 '심각하다'는 응답이 92.0%로 매우 높게 나타났으며 이에 대한 대응방안으로 '사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다'는 의견이 20.0%로 가장 많아(복수응답), 사업장 변경을 자유롭게 할 수 있어야 최소한의 근로자의 근로조건 등을 포함한 인권보장이 가능하다고 보는 경향이 강했다. 사업장 변경제도를 제한하더라도, 사업주의 관점에서 벗어나 근로자의 입장에서 가능하도록 변경해야 한다고 보는 경향도 큰 것으로 분석된다.

○ 특히, 업무담당자들이 여성이주노동자 상담 및 권리구제를 하면서 느끼는 애로사항과 개선되어야 할 부분에 대해 살펴본 결과, '노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때'(26.0%, 복수응답시 44%)인 것으로 나타나, 여성이주노동자에 대한 권리의 인정과 구제에서 일정한 한계를 극복할 필요성이 있는 것으로 나타났다. 특히, 업무담당자들은 이들의 근로조건 및 기본권 보장을 위해 사업주와 근로자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화하거나 강화해야 한다고 응답하였고, 근로감

독관의 감독 강화 및 지원단체의 활성화를 통한 지원강화 등이 지적되었다.

○ 업무담당자들은 제조업에 종사하는 여성이주노동자는 상대적으로 다른 업종에 비해 근로조건 등이 양호한 편일 수 있으나, 여전히 근로조건, 기본적인 인권의 침해를 받고 있으며, 남성에 비해 차별의 대상이 되고 있다고 보는 것으로 나타난다. 특히, 모성보호, 가족동반 불허, 사업장변경 제한, 산업안전 및 건강권 보장, 성차별 및 성희롱·성폭력 등에서 열악한 지위에 있는 것으로 지적하고, 그 제도적 개선이 시급함을 강조한다.

Ⅴ. 초점 심층면접 조사 결과

1. 개요

○ 이 연구에서는 제조업에 종사하는 여성근로자의 인권실태를 더욱 구체적으로 조사하기 위해 심층조사를 실시하였다. 심층조사는 제조업에 종사하는 여성근로자들로 E-9, H-2, 미등록, F-6 등의 비자를 가진 이주여성노동자, 결혼이민여성 및 현장전문가 22명을 대상으로 이루어졌다.

2. 조사결과

○ 조사대상자들은 근로계약서 체결과 관련하여 입국 당시에는 대체적으로 작성한 적이 있으나, 사업장을 변경하거나 미등록으로 전환되는 경우에는 근로계약서를 작성하지 않는 것으로 나타났으며, 특히 결혼이민여성은 대부분 근로계약서를 체결하지 않는 것으로 나타났다. 이는 고용허가제에 의해 입국하는 당시에는, 「외고법」상 근로계약서 작성을 의무화 하고 있어 사업주는 대부분 이를 준수하고 있지만, 그 외에는 사업주가 이를 준수하지 않기 때문인 것으로 분석된다.

○ 근로조건에서 근로자들은 상대적으로 제조업에서는 임금을 많이 받고 일도 대부분 만족스럽다는 반응을 보이기도 하지만, 근로계약의 내용이 제대로 이행되지 않는 등의 어려움을 호소하기도 한다. 다만, 미등록인 경우에

는 그 임금수준이 높았는데, 그 이유는 숙련공인 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 그러나 사업장에서 인권침해를 당해도 미등록이기 때문에 구제를 신청할 수 없거나 4대보험 미가입으로 인한 어려움을 토로하고 있다.

○ 우리나라 노동법에 대한 이해정도를 살펴본 결과, 대체적으로 최저임금이나 퇴직금제도의 유무에 대해서는 알고 있었으나, 구체적인 근로기준에 대해서는 파악하지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 그 구체적인 내용에 대해서도 사용자에게 제대로 대응하지 못하고 있다. 이들에 대한 더욱 적극적인 지원체계가 요청되는 부분이다. 또한 조사에서는 입국전후 교육이나 처우에서도 노동권이나 인권침해적인 요소들이 발견되었다. 특히, 근로기준에 관한 교육이 제대로 이루어지지 않고, 임신금지에 관한 사항을 안내하거나 하는 등의 교육이 있었다는 점과 성희롱 및 성폭력 등에 관한 교육이 이루어지지 않고 있다는 점도 개선되어야 할 부분으로 지적된다.

○ 건강보험, 고용보험, 산재보험 등은 근로자의 건강권 및 노동능력 상실로 인한 생활안정과 관련하여 가장 기본적으로 보장되어야 할 사회보장 사항이다. 그러나 건강보험이나 상해보험의 가입문제는 미등록의 경우 더욱 문제점이 심각한 것으로 나타났다. 더구나 고용보험의 경우, 자신이 고용보험에 가입하는 경우조차도 실업시 또는 임신·출산·육아시 어떠한 혜택을 받을 수 있는지 여부를 인지하지 못하고 있는 것으로 나타나, 고용보험의 의무가입을 포함해 고용보험에 대한 교육도 필요한 것으로 지적된다.

○ 특히, 가족동반 및 모성권 보장여부와 관련하여, 임신경험 및 출산전후 휴가 급여와 관련하여 근로자들은 이러한 권리를 사전에 포기하고 체념하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 임신을 사전에 예방하고, 하더라도 낙태를 선택하는 경우도 있었다. 출산을 하더라도 본국으로 돌아가서 출산을 하고 우리나라에서 출산을 하더라도 자녀의 양육은 본국에서 부모나 남편이 맡고 있는 것으로 나타났다.

○ 자녀의 양육은 여성근로자 모두의 큰 관심사이지만, 직접 양육을 할 수 없다는 점에 대해 큰 아쉬움을 토로하기도 한다. 특히, 자주 볼 수도 없고, 갈 수도 없어, 자녀의 성장에 금전적인 것 외에 아무런 도움이 되지 못한다는 점을 지적한다. 그럼에도 자신의 우리나라에서의 신분상의 지위로 인해 체념하고 포기하고 있다는 점에서 이들 문제 해결을 위한 대응방안이

시급해 보인다.

- 조사대상자 대부분이 외국인, 성차별을 경험한 것으로 나타났다. 고용노동센터에서 일자리를 소개하는 경우, 성별 특성을 감안하지 않고 외국인 전체를 대상으로 일자리를 소개하는 경우까지 지적되고 있어, 정부차원에서부터 인식의 전환이 있어야 할 것으로 보인다. 또한 성희롱이나 성폭력을 당해도 적극적으로 대응하지 않고 참는 것으로 나타난다.
- 사업장 변경과 관련하여, 사업장을 변경한 경험이 있는 근로자들은 낮은 급여수준과 업무의 강도, 사업장 폐업 등을 이유로 들었다. 사업장 변경을 하지 않은 근로자들은 계약연장과 재입국을 위해서는 사업장 변경을 하면 안 되는 것으로 인식하고, 근로조건이나 여러 가지 환경에서 취약한 구조에 있더라도 참는다고 했다. 결국 사업장 변경 유무에 관계없이 근로자들은 제도적으로 취약한 구조에서 근로를 강요하는 것이므로 제도적 개선이 요구된다.
- 노동3권 보장과 관련해서, 대상자들은 아무도 노동조합에 가입하지 않은 것으로 나타났다. 다만, 대부분은 기회가 되면 가입하고 싶다는 의사를 밝히고 있다.
- 특히, 근로계약이 끝나는 경우 본국으로 돌아갈 것인지 여부에 대한 질문에서, 본국으로 돌아가겠다고 답변한 경우는 한 명도 없었다. 이는 한 번 우리나라에 입국하면 미등록으로 전환될 가능성이 크다는 점을 시사하고, 특히 미등록의 경우에는 사업장변경 제한의 적용을 받지 않고 임금 등 근로조건이 상대적으로 양호한 반면, 성희롱이나 성폭력을 포함한 단속의 두려움과 생활상의 어려움 등의 측면에서는 더욱 취약한 구조에 있다고 할 수 있다. 따라서 지속적으로 체류하고자 하는 근로자들의 의사가 대부분이라는 점에서 대응방안이 모색되어야 할 것으로 보인다.

Ⅵ. 정책제언

1. 여성이주노동자에 대한 정책제언

가. 근로계약 체결과 표준근로계약

1) 현황

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 근로계약서를 작성하느냐의 여부에 대해 '예'라고 응답한 비율은 49.4%에 불과하였다. 보유비자가 E-9-1인 경우는 84.7%로 높으나 F-2, F-5, F-6인 경우는 36.8%로 낮게 나타났으며 미등록인 경우는 95.3%가 근로계약을 체결하지 않은 것으로 나타났다. 근로계약은 '본국 언어로 번역된 계약서가 제공되고 본인이 서명한다'는 비율이 67.4%이고 그렇지 않은 경우가 30%로 나타났다. 사업장 규모별로 보면 '10명 미만'인 경우 37.5%, '10~50명 미만'인 경우 53.8%, '50명 이상'은 58.9%로 나타났다. 또한 근로계약서를 1부씩 주어야 하는데 E-9-1인 경우 25.5%, F-6인 경우 35.7%가 받지 못한 것으로 나타났다. 여성이주노동자는 주로 사업장 규모가 작은 기업에 종사하는 경우가 많다.

2) 근로계약서 작성에 대한 관리감독 강화

○ 표준근로계약서는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 시행규칙상의 [별지 제6호 서식]으로 법령에 정해져 있으며, 사용자가 고용허가 신청 시에 제출한 고용허가서 발급신청서(시행규칙 별지 제4호 서식)에 따라 표준근로계약서가 자동으로 생성된다.

○ 근로계약서 작성 및 교부비율을 보유비자별로 보면 미등록인 경우와 결혼이민여성의 경우는 그 비율이 매우 낮은 것으로 조사된다. 따라서 근로계약서 작성에 대한 비율을 높여야 하며 근로계약서는 표준근로계약서에 기초하여, 당해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 번역·작성하고, 반드시 한 부를 근로자에게 내주도록 해야 한다. 또한 그 실효성을 확보하기 위해 이에 대한 고용노동부의 관리감독이 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 사업장 규모가 작은 경우에는 근로계약서를 체결하는 비율이 낮으므로 이에

대한 관리감독이 지속적으로 이루어져야만 여성이주노동자들의 인권침해를 예방할 수 있을 것이다.

3) 근로계약 체결시점의 검토 요청

○ 근로계약의 효력은 입국일부터 발생되는 것으로 보며, 외국인 근로자가 입국하여 취업교육을 받기 시작한 날부터 근로를 제공한 것으로 보아 사용자는 취업교육 시작일부터 기산하여 임금 지급의무를 진다. 임금의 지급의무에 대해서는 당연히 교육시점부터 적용되는 것이 근로자의 권익차원에서 인정될 부분이다. 그러나 원칙적으로 계약의 성립은 근로계약 체결시로 보아야 하는 것이므로, 이미 체결된 근로계약을 해지하는 경우 해고 제한법리가 적용되어야 하고, 그에 따른 손해가 발생된 부분이 있다면 당연히 손해를 배상할 책임이 사용자에게 있게 된다. 그러나 고용노동부의 해석은 외국인 근로자임을 이유로 그 권리를 제한하는 것일 수 있다는 점에서 재검토가 요청된다. 근로계약의 효력 시점을 언제로 볼 것인지에 대한 법리적 재검토를 통해 외국인 근로자가 법제도에서의 차별적 처우의 대상이 되지 않도록 할 필요가 있다.

나. 임금에서 공제되는 항목

1) 현황

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과를 보면 임금으로부터 공제 되는 항목은 '건강보험' 56.1%, '근로소득세' 50.6%, '고용보험' 35.1%, '국민연금' 32.5% 등의 순으로 높게 나타났으며, E-9-1인 경우 '건강보험', '근로소득세', '국민연금', '고용보험' 순으로 나타났으며 F-6 인 경우 '건강보험', '근로소득세', '고용보험', '국민연금' 등의 순으로 나타났다. 한편, '저축' 6.2%, '식대' 7.3%, '숙소비용' 9.1%도 임금에서 공제하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 공제내역은 근로기준법상 근거가 없는 것으로서 법이 금지하는 「근로기준법」 제43조(임금지급원칙), 제22조(강제저축금지) 등에 해당될 수 있다. 근로소득세나 사회보험(건강보험, 국민연금, 고용보험)의 공제는 법적인 근거가 있으므로, 임금지급원칙(특히 전액지불의 원칙)위반의

법적인 문제가 없으나, 저축, 식대, 숙소비용은 공제의 근거가 명시되어 있지 않다.

○ 숙식비 등의 공제에 대한 법률적 근거는 물론, 외국인 근로자의 노동조합 가입률이 높지 않은 상황에서 단체협약으로 그 공제를 명시하기도 어렵다. 따라서 이러한 공제부분에 대해 명시적인 근거규정이 요청된다.

2) **정책제안**

○ 표준근로계약서는 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 시행규칙상의 [별지 제6호 서식]으로 법령에 정해져 있는데, 그 가운데 숙식제공과 관련되는 내용은 10. 숙식제공의 항목이다. 이 내용은 숙박비나 식대를 근로자가 부담하는지 여부를 묻고, 부담한다면 얼마인지 그 액수를 기재하도록 하는 것이다. 월 급여에서 미리 공제하고 지급하는지 여부가 아니며, 근로자 부담여부와 그 액수만을 기재하는 것이다. 월 급여에서 숙박비나 식대를 미리 공제한 후에 근로자에게 지급해도 위 표준계약서의 취지에 반한다고 하기 어렵다.

○ 그러므로 임금전액지불의 원칙에 부합하기 위해서는 전액 지급을 보장하기 위한 제한을 표준계약내용 등에 넣거나 선 공제를 위한 법령이나 단체협약상의 근거를 마련해야 한다. 이렇듯 「근로기준법」의 취지를 따르지 않는 현재의 표준계약내용으로 말미암아 숙박비나 식대를 지나치게 많이 부담시켜도 어떻게 할 수 없는 상태에 있다.

다. 사업장변경 제한

1) **현황**

○ 여성이주노동자 대상 설문조사에서 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 41.9%가 변경한 적이 '있다'고 응답하였으며, 변경한 적이 '없다'는 응답은 51.3%로 조사되었다.

○ 업체를 변경한 이유로는 '임금이 적어서'가 73.5%로 가장 높았으며, 이어 '하는 일이 위험해서' 18.4%, '근로시간이 길어서' 16.3%, '임금을 받지 못해서' 10.2%, '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에' 8.2%,

‘해고를 당해서’와 ‘임신, 출산’이 각각 6.1%, ‘사용자가 계약 연장을 해주지 않아서’ 2.0% 등의 순으로 나타났다.

○ 여성이주노동자 관련 업무담당자 대상 설문조사 결과에 의하면, 사업장 변경제한 제도 관련 개선사항 질문에 대해 20%가 ‘사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다’는 응답이 20.0%로 가장 많았고, ‘사업장 변경을 사업주의 허가가 없으면 거의 불가능한 제도 자체가 개선되어야 한다’, ‘근로계약서 작성 시기를 입국 후 사업장을 실제 견학하고 계약서에 최종 사인해야 한다’ 등의 의견이 있었다.

2) **정책제안**

○ 이주노동자 사업장 변경에 대한 문제로 발생하는 인권침해에 대한 논란을 근원적으로 해결하는 방안으로는 재외동포의 그것과 같은 수준으로 사업장이동을 허용하는 방안을 생각해볼 수 있다.

○ 재외동포들은 방문취업(H-2) 체류자격이 부여되면서 단순노무직종에서 사업장이동의 자유가 허용되었지만, 고용허가제 아래의 이주노동자들은 여전히 사업장이동이 제한되고 있다. 오히려 근래에 들어 사업장 이동의 자유는 더 악화되었다. 사업주와 근로계약을 체결하는 기간도 1년 단위에서 사실상 3년으로 연장되었고, 사업장 변경을 위해 다른 사업체를 구직하는 과정에서도 과거에는 자율구직이 가능하던 것으로부터 고용센터가 제공하는 정보에만 의하도록 되었다.

○ 또한 현재의 사업장변경 제한정책의 명목적인 이유는 이주노동자의 임금상승으로 인한 영세 사업체들의 인력수급 불안정과 내국인 일자리 침해를 막기 위함이나, 이에 대해서는 법리적으로나 실증적으로 반론이 제기되었다. 실증적 분석의 경우나 재외동포 방문취업의 경우에 비추어보면, 사업장이동이 자유롭게 된다고 하여 영세업체의 임금이 큰 영향을 미치지 않을 것이라는 점도 고려할 만하다.

○ 다음으로, 철저한 사업장이동의 자유의 보장으로 나아가는 과정에서 과도적으로 생각해 볼 수 있는 해법은, 장기간 취업 노동자에 대해서만 재외동포와 같은 수준으로 사업장이동을 허용하는 방안이다. 즉, 국내에 입국한 이주노동자의 사업장이동을 처음에는 제한하더라도 일정한 취업기간이 경

과한 후에는 사업장변경의 자유를 허용하는 방안이다.

- 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」은 원래 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있도록 하고, 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람은 재입국 취업을 하지 못하도록 하다가(외국인고용법 제18조 2009년 법 개정 이전 조항), 2009년과 2012년의 법 개정을 통해 기간이 최장 5년으로 연장되고, 6개월 규정도 삭제했다. 그렇지만, 아직도 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」에 의하면 원칙적으로 외국인 근로자는 3년의 범위 내에서 취업하도록 하는 조항(동 법 제18조)은 여전히 남아있으며, 3년이 만료되기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용허가를 요청하는 경우에는 재고용이 인정되는 점(동 법 제18조의2)에 비추어볼 때, 현행법상으로 3년의 시점이 재고용 여부를 결정하는 기준이 되고 있다. 이상을 고려해 볼 때 3년의 기간을 사업장변경 제한을 푸는 시점으로 정하는 방안이 있다.
- 셋째, 고용노동부 고용센터는 사업주의 의사와 관계없이 사업장변경 사유에 대해 적극적이고 객관적인 판단을 할 필요가 있으며, 또한 현재 협소하게 인정되는 변경사유가 더 확대되어야 한다.
- 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」상 사업장변경 사유에 해당하면 외국인 근로자는 일정한 횟수와 사유의 범위 내에서 사업장변경이 가능하다(제25조). 그러나 고용센터에서는 원칙적으로 사업주의 '외국인 근로자 고용변동 등 신고'와 근로자의 '사업장 변경 신청'을 모두 제출받아 양 사유를 서로 일치시킨 후에 처리하도록 한다. 외국인 근로자가 사업주의 근로조건 위반이나 부당한 처우 등을 이유로 사업장변경을 원하더라도 사업주가 그러한 사실을 인정치 않으면 사업장변경 사유로 인정받기 어렵다. 이를 시정하기 위해서는 고용노동부의 고용센터가 사업주의 사유기재 여부나 내용과 관계없이 객관적인 근로조건 위반이 있으면 사업장변경을 허용해야 한다.
- 또한 변경이 허용되는 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'의 범위가 협소하고 매우 제한되어 있다는 점도 문제점으로 지적된다. '열악한 기숙사 환경이나 동료의 산재피해로 인한 공포와 두려움', '장시간 노동으로 인한 육체적 피로와 고통', '같은 출신 국가의 동료가 없어서 느끼는 정신적 외로

움’ 등은 근무처 변경의 사유에 해당하지 않는다. 고용노동부의 고시가 실질적인 기준이 되고 있으므로, 이 고시를 수정해야 한다.

라. 고용변동신고

1) 현황

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무를 묻는 질문에 소재불명이나 5일 이상의 무단결근 등을 이유로 회사가 고용변동(이탈)신고를 한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 응답자의 대부분이 ‘아니오’(89.8%)라고 응답했으며 4.1%는 신고를 당한 적이 ‘있다’고 응답하였다. 현장전문가들은 사업장변경제한에 대한 현장전문가의 설문조사결과에서 개선의견을 보면 사업주 임의로 이탈신고를 하지 않도록 본인에게 연락 확인해야 한다고 답하고 있다.

○ 또한 성희롱, 성폭행 가해자가 한 행위로는 ‘불법체류로 신고하겠다는 협박’이 8.9%로 가장 높았으며, 이어 ‘해고, 이탈신고, 추방 협박’과 ‘임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박’이 각각 2.2%로 조사되었다.

2) 정책제안

○ 근본적인 방법은 고용변동신고가 곧 근로관계의 종료를 의미하지 않으므로, 고용변동신고 이전에 해고의 시기와 사유를 기재한 해고의 서면통지를 하도록 하는 방안이다. 고용변동신고가 표현 그대로 고용 ‘변동’ 의 신고가 되도록 하는 것이다. “언제까지 업무복귀를 하지 않을 경우 무단결근을 사유로 고용변동신고를 하겠다”는 현재의 업무복귀명령만으로는 해고의 시기와 사유가 기재되었다고 보기에는 부족하므로, 별도의 해고통지를 하고, 이러한 해고통지서를 첨부서류로 요구하는 것이다.

○ 둘째, 보완적인 해석의 방법이다. 현재의 이탈신고의 큰 틀을 유지하면서 해고구제의 법리상의 문제나 사업주의 의사조차 반영되지 않는 문제를 보완하는 방안이다. 고용변동신고 그 자체는 해고의 통보가 아니라 법령상의 의무를 이행하는 것에 그치므로, 사용자의 구두 또는 표시행위를 해고의 통보로 이해하는 해석이다. 따라서 최근에 개정된 「근로기준법」 규정대

로 업무복귀통지서를 일종의 해고의 예고가 될 수 있도록 해고의 시기와 사유를 같이 표기하는 것이다. 이 방안이 「근로기준법」 상의 논란을 해소할 수 있을 것인데, “언제까지 업무복귀를 하지 않을 경우 무단결근을 사유로 근로계약을 해지하고 이에 따라 고용변동신고를 하겠음”을 서면으로 분명히 하는 것이다.

○ 노동위원회가 부당해고를 인정하여 구제명령을 내린 경우에는, 고용변동신고 후 1개월이 지난 후에도 구제받을 수 있는 길을 열어야 할 것으로 보인다.

마. 거주숙소의 상태

1) 현황

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 18%가 가건물에서 생활하고 있고 약 29%는 회사가 제공하는 기숙사에서 생활하고 있다. 현재 거주하고 있는 숙소의 상태에 대한 질문에 응답에서 ‘부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다’(87.3%), ‘욕실이나 씻을 수 있는 따뜻한 물이 나온다’(87.0%), ‘화장실, 욕실 및 침실 등에 안전한 잠금장치가 있다’(84.4%), ‘햇빛이 들어오고 환기할 수 있는 창문이 있다’(84.2%), ‘실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다’(82.3%), ‘냉난방시설이 있으며, 잘 작동한다’(81.8%) 등은 80.0%를 상회하였다. 그러나 ‘숙소에 사용자 등 다른 사람들이 마음대로 드나들지 못한다’는 76.6%, ‘남녀화장실이 구분되어 있다’ 51.4%, ‘남자와 여자 숙소가 분리되어 있다’는 57.9%에 불과하고 ‘숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다’는 26.2%인 것으로 나타났다.

2) 정책제안

○ 이주노동자의 주거문제 해결을 위해 점수제 외국인력 배정방식의 항목에 주거환경을 넣자는 제안도 있었다. 그런데, 이미 주거환경은 점수제의 항목으로 들어와 있으나, 너무 비중이 낮다. 최근의 고용노동부 편람을 보면, 이러한 요소는 외국인력 배정의 점수항목으로 도입되어 있다. 2015년 제조업 가점항목을 보면, 우수 기숙사 설치운영 사업장의 경우 0.5점씩 2년

간 가점을 주는 정도에 그치고 있다. 기숙사 및 숙소의 시설과 관련하여 가점과 감점이 너무 적다. 앞으로는 고용센터의 지도점검 결과 우수 기숙사로 인정된 경우에는 더 가점을 주고, 기숙시설이 열악한 경우에는 감점을 주도록 함으로써, 숙소를 안락하게 갖추도록 유도하고 기본적으로 주거시설이 안 갖추어진 경우에는 고용허가를 제한하는 등의 조치가 필요하다.

○ 「외고법」상 기숙사 내지 숙소의 제공기준에 관한 근거조항을 신설하고, 그 구체적인 기준을 대통령령이나 고용노동부령으로 정할 필요가 있다. 그리고 집단적인 숙박시설인 기숙사 이외에도 사업주가 제공하는 숙소에 대해서도 나름의 기준을 제시할 필요가 있다는 점에서 기숙사 이외의 숙소에 대해서도 법령에서 제시할 필요도 있다.

○ 법령을 마련한다면, 기숙사나 숙소에 대해서는 상하수도시설, 냉난방시설, 부엌이나 조리기구, 환기구, 안전시설, 잠금장치(숙소 전체, 화장실, 욕실, 침실)가 구비되어야 하며, 숙소의 남녀구분과 함께, 주거공간의 넓이 및 내부 높이, 수용인원 등에 관한 기준이 포함되어야 한다. 이때에 우선 중요한 것은 숙소에 대해 과다한 비용을 지불하지 않도록 하는 것이다. 즉 임금에서 숙소비용을 공제할 수 있는 한도(예컨대, 임금의 일정비율, 또는 일정금액)를 설정하여 당해 한도를 초과해서는 숙소비용을 공제할 수 없도록 해야 한다.

바. 모성권 보장

1) 현황

○ 여성이주노동자를 대상으로 한 설문조사의 결과 한국의 사업장에서 일하는 중 임신을 경험한 비율은 '예' 11.7%, '아니오' 83.9%로 나타났다. 임신한 경험이 있는 응답자를 대상으로 임신 후 근로조건에 대해 조사한 결과, '위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다'가 42.2%, '산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다'와 '시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다'가 각각 35.6%, '사업주에게 더 쉬운 일로 바꿔달라고 했으나 거절당한 적이 있다' 22.2%, '과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다' 17.8%, '사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다' 15.6% 등의 순으로 조사되었다.

○ 한국의 사업장에서 일하는 중 출산을 경험한 비율은 '예' 7.3%, '아니오' 90.1%로 나타났다. 출산경험이 있는 응답자를 대상으로 출산 전후 및 육아에 관해 조사한 결과, '자녀를 돌보기 위해 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다' 60.7%, '출산 전·후 휴가를 90일 이하로 사용하였다'와 '자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다'가 각각 50.0%, '출산 전·후 휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다' 42.9%, '자녀양육을 위해 육아휴직을 사용한 적이 있다'와 '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 자녀를 보낸 경험이 있다'가 각각 35.7%의 응답률을 보이고 있다

○ 출산 전·후 휴가를 법정일수(90일) 이상 사용하지 못한 이유로는 '고용보험 수급대상이 아니어서'와 '이런 제도가 있다는 것을 몰라서'가 각각 27.3%, '회사에 일이 너무 많아 출산 전·후 휴가를 다 사용할 수 없어서'와 '임신 또는 출산 후 해고되어서'가 각각 9.1%로 나타났다.

○ 고용보험 가입여부에 대해서는 전체의 44.7%가 고용보험에 가입되어 있고, 27.0%는 고용보험에 미가입되어 있는 것으로 조사되었다. 또한 본인이 고용보험에 가입되어 있는지 여부를 모른다는 응답이 28.3%로 높게 나타나 근로자의 권리이해에 대한 교육 등이 필요한 것으로 나타났다.

○ 보유비자별로는 귀화가 58.3%로 고용보험 가입률이 가장 높았고, F-2, F-6은 52.0%, E-9-1는 49.5% 등으로 나타나 여성이주노동자나 결혼이민 여성이나 가입비율이 비슷한 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 '50명 이상' 52.1%, '10~50명 미만' 48.7%, '10명 미만' 35.9%로 규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 조사되었다.

2) 정책제안

○ 고용보험은 가입대상자에 한해 일정한 가입기간을 충족한 경우에 실업급여, 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여 등 부모성관련 급여, 직업훈련 등과 관련된 급여 등의 대상이 되는 것으로 규정한다. 그러나 위에서 보는 것처럼 외국인 근로자의 고용보험 가입은 임의가입으로 되어 있어, 그 가입실태가 매우 낮다. 여성이주노동자의 경우, 근로하는 사업장이 영세소규모 사업장이 많다는 점에서 도산이나 폐업 등의 위험이 상존하고, 이로 인

해 비자발적 실업에 놓일 위험이 크다. 따라서 이들에게도 실업시 생존권을 확보할 수 있는 장치가 반드시 요구된다.

○ 여성이주노동자도 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」상 근로조건 등에서 차별이 금지되므로, 출산전후휴가 및 육아휴직 등이 당연히 보장되어야 하고, 출산전후휴가수당은 사용자가 당연히 통상임금의 60일분(다태아 75일분)에 대한 부담책임을 지게 된다. 그러나 나머지 휴가에 대한 출산전후휴가수당과 육아휴직급여에 대해서는 사용자의 책임이 면제되는 것이고, 특히 고용보험 우선지원 대상기업에 대해서는 고용보험에서 전체 출산전후휴가기간에 대한 급여를 지급하도록 하고 있다는 점에서 여성이주노동자는 법적 사각지대에 놓이게 된다. 따라서 현재와 같이 임의가입으로 규정된 고용보험제도 하에서 외국인 근로자에 대해 이러한 제도의 실효성을 거두기는 어려워 보인다.

○ 더구나 출산휴가급여, 유사산휴가, 그리고 육아휴직급여 수급대상이 되기 위해서는 피보험단위기간이 통산하여 180일이 이상 되어야 한다(「고용보험법」 제75조, 제70조). 결혼이민이나 비전문취업 등의 체류자격을 지닌 이주노동자도 이 180일의 요건을 충족해야 한다. 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이며, 피보험단위기간은 원칙적으로 고용보험에 가입된 기간(제41조 등)을 기준으로 산정되므로, 6~7개월 정도를 고용보험에 가입하여야 수급대상이 된다. 출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 한다.

○ 그러므로 적어도 출산전후휴가수당과 관련해서는 「고용보험법」상 수급자격을 「국민건강보험법」과 유사하게 개정하여 의무가입은 물론, 고용보험에 가입기간을 줄여 수급자격요건이 완화될 수 있도록 하는 등의 조치가 있어야 사실상 모성권 보장이 가능할 것으로 보인다.

○ 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」상 임신, 출산전후 휴가 및 육아휴직 등에 관한 모성보호 규정이 존재하고, 그 적용대상이 된다고 하더라도, 근로자는 이를 요구하는 경우 입을 피해에 대해 미리 판단하여 임신, 출산을 기피하거나 출산을 본국으로 가서 하거나 또는 출산 후 자녀를 본국에 이송하게 된다. 특히, 특정 송출국은 송출 전 교육에서 “임신하거나 출산하

면 안 된다"는 교육을 실시하기도 한다는 점에서 이에 대한 시정이 요구된다.

○ 따라서 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」상 임신, 출산전후 휴가 및 육아휴직 등을 보장하기 위한 전반적인 제도의 검토가 요청된다. 「근로기준법」상 출산전후휴가 및 육아휴직의 보장 및 고용보험의 강제가입 범주의 확대와 수급자격을 완화하여야 하고, 이로써도 법적용의 대상이 되지 못하는 사각지대를 검토하여 이러한 권리가 보편적 권리로서 작동할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 근로자에게는 물론, 사용자, 송출국 등에 이러한 권리에 대한 교육이 요구되고, 법상 기준들이 제대로 지켜지고 기능할 수 있도록 하여야 한다.

사. 국민건강보험

1) 현황

○ 여성이주노동자를 대상으로 한 설문조사 결과 아파도 병원에 가지 못한 이유(88명 응답자)로서 '병원에 갈 시간이 없어서'가 46.6%로 가장 컸고, 이어 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'가 각각 33.0%, '국민건강보험에 가입되어 있지 않아서' 22.7% 등의 순으로 조사되었다. 응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로는 29세 이하와 30대는 '병원에 갈 시간이 없어서'가 각각 47.1%, 46.7%로 가장 큰 반면, 40세 이상은 '병원비가 많이 나올 것 같아서'(52.4%)를 가장 주된 이유로 들었다.

○ 현재 보유비자가 E-9-1인 경우 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(43.5%), F-2, F-5, F-6은 '병원에 갈 시간이 없어서'(62.5%)를 가장 주된 이유로 꼽았으며 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'의 응답이 높게 나타났다.

○ 병원에 가지 못한 이유 중 국민건강보험에 가입하지 않은 근로자들에 대해 미가입 이유를 물어본 결과 '미등록이라서'가 60.0%로 가장 높았으며, '사용자가 가입해 주지 않아서' 20.0%, '보험료가 비싸서' 15.0% 등의 순으로 나타났다.

2) **정책제안**

○ 국민건강보험은 주민등록자, 재외동포, 외국인등록자가 직장가입자의 경우에는 당연 직장가입자이며(임의가입이 아님), 미등록의 경우는 제외되고 있다. 국민건강보험법이 2005년 7월 13일 개정(2006면 1월 1일 시행)되기 이전에 제93조 제2항에서 “대통령령이 정하는 외국인 및 재외국민은 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 본인의 신청으로 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 될 수 있다”고 규정하고 있었으나, 개정 후에는 “국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 대통령령이 정하는 사람은 제5조의 규정에 불구하고 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 되는” 것으로 변경되었다. 임의가입으로부터 의무가입으로 가입자의 범위도 보건복지부령에서 대통령령으로 옮겨졌다. 2016년 법개정으로 인해 국민건강보험법 제109조에서 국민건강보험 및 지역보험에 가입할 수 있는 내용을 규정하고 있는데 이는 하위법령에 있던 것을 법률에 정하고 있다.

○ 설문조사 결과에서 보는 바와 같이, 여성이주노동자가 아파도 병원에 갈 수 없는 것이 병원에 갈 시간이 없거나 병원비 등 경제적 문제, 국민건강보험에 가입하지 않아서 등으로 나타나고 있다.

○ 그 외에도 외국인 근로자의 건강권을 담보하기 위해 「외고법」에서도 특정 규정을 두고 있으나 실제로 잘 적용되지 않고 있는 것이다. 고용노동부도 점수제 운용시에 귀국비용보험, 상해보험 전원가입 및 보험료 완납 사업장은 가산점 1점을 각각 적용하며, 출국만기보험료를 연체한 사업장에는 1인당 0.3~0.5점씩 감점하여 최대 5점을 감점하도록 하였다. 그러나 건강보험가입에 대한 규정은 없다. 점수제 운용시에 건강보험 가입을 주요 요소로 삼아야 한다. 또한 이 경우 미등록자인 경우에는 이러한 사정이 매우 심한 것으로 드러났다.

○ 특히, 언어능력이 부족한 이들에 대한 국가정책적, 시민단체의 지원책이 동시에 요구된다. 건강보험이나 건강·의료공제에 가입하지 않아서 못 간다고 생각하는 경우가 52%를 차지하고 있고 특히, 미등록의 경우 국민건강보험에 가입할 수 없다는 한계로 인해 더욱 병원비 부담에 대한 고충이 클 수 있다. 더구나 아파도 사용자가 휴가를 내주지 않아 병원에 갈 수 없다고 보는 경우도 72%로 높게 나타나고 있다는 점은 사용자의 근로자에 대

한 건강권에 대한 인식이 저조하다는 것을 반영하는 것이다. 따라서 근로자에 대한 건강권 확보와 관련한 사용자의 인식개선이 요구되는 부분이기도 하다.

○ 따라서 이들 다문화가족지원센터 등 기관간의 연대나 정보교환 등이 더욱 적극적으로 이루어져 모두 통번역서비스의 대상이 될 필요가 있다. 특히, 의료 및 건강권의 보장은 그들의 등록여부를 불문하고 보장되어야 할 보편적 권리라는 점에서 미등록인 근로자들이 국민건강보험의 적용대상은 되지 못한다 할지라도, 이들이 보험제도 등을 이용하여 의료보험제도(건강보험 내지 상해보험)의 적용대상이 될 수 있도록 제도적 대응을 해 나가야 할 것으로 보인다.

○ 한편, 의료 및 건강권의 보장은 그들의 등록여부를 불문하고 보장되어야 할 보편적 권리이다. 그러나 현실적으로 미등록인 근로자들은 국민건강보험의 적용대상이 되지 못한다. 따라서 이들이 유사보험제도 등을 이용하여 의료보험제도(건강공제보험 내지 상해보험)의 적용대상이 될 수 있도록 제도적 대응을 해 나가야 할 것으로 보인다.

아. 산업안전 확보

1) 현황

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 사업장에서 일하는 동안 회사로부터 안전장비(마스크, 보호모자(헬멧), 보안경, 귀마개, 장갑, 안전화, 작업복 등 안전관련 장비)를 충분히 지급 받았는지 여부에 대해 80.3%가 '그렇다'고 응답하였고, 18.4%는 '그렇지 않다'고 응답하였다. 그러나 마스크나 장갑 정도를 지급하는 경우도 많은 것으로 나타나 충분한 안전장비가 지급되지 않는 것으로 나타난다.

○ 일하고 있는 현장에서 안전교육(작업장에 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해서 무엇을 해야 하는 지에 대한 교육)을 51.7%가 '받았다'고 응답하였고, 절반에 가까운 45.2%는 안전교육을 '받지 못한 것'으로 나타나 안전교육이 잘 행해지지 않는 것으로 평가된다. 응답자를 대상으로 교육의 도움정도에 대해 조사한 결과, '매우 도움 됨' 47.7%, '약간 도움 됨' 23.6% 등 도움 된다는 의견이 71.4%로 도움 안 된다('전혀 도

움 안 됨' 2.0%, '별로 도움 안 됨' 9.0%)는 의견 11.1%에 비해 상당히 높게 나타났다. '보통'이라는 응답은 15.1%였으며 5점 척도 평균 점수는 4.09점으로 도움이 되는 것으로 나타났다. 산업안전교육이 사실상 도움이 되고 있고 그 중요성과 필요성에도 불구하고, 제대로 실시되지 않고 있는 것으로 평가된다. 이를 체류비자별로 보면 E-9-1의 경우 도움 정도가 4.34점, F-2, F-5, F-6의 경우 4.07로 나타나 차이를 보이고 있다. 또한 교육의 효과에서는 한국어를 잘할수록 교육의 효과가 높은 것으로 나타났다.

○ 안전교육을 실시했을 때, 모국어나 이해할 수 있는 언어로 진행했는지에 대해서는 절반이 조금 넘는 55.8%가 '그렇다'고 응답하였으며, 39.7%는 '그렇지 않다'고 응답함으로서 안전교육 실시 때 모국어로 잘 이해할 수 있도록 실시하는 것이 요구된다.

○ 직무 수행 중 다치거나 발병 시 산업재해 여부 및 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능한 것인지에 대한 인지 여부에 대해서는 61.8%가 '예'라고 응답하여 이에 대해 인지하고 있는 것으로 나타났으나, '아니오'의 응답비율도 33.8%로 정도로 높게 나타나 산재보험에 대한 이해교육이 필요한 것으로 드러났다. 이를 체류비자별로 보면 E-9-1인 경우는 58%, F-2, F-5, F-6인 경우 71.1%가 인지한다고 나타나 차이를 보이고 있다.

○ 사업장에서 다친 이유를 보면 '짧은 시간에 많은 일을 해서'가 30.4%로 가장 높게 나타났으며, '한국말을 못 알아들어서'가 19.6% 등으로 나타났다. 사업장에서 다쳤을 시 산재보험으로 처리하지 않는 이유에 대해서는 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서'가 47.8%가 절반에 가까운 것으로 나타났으며, 이어 '신청절차나 방법을 몰라서' 23.9%, '회사(고용주)가 원해서' 13.0%, '산재로 인정되기 어려울 것 같아서' 10.9% 등의 순으로 응답하고 있다.

○ 산재보험으로 처리하지 않는 경우의 치료비 부담에 대해서는 '내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음'이 34.8%, '회사(고용주)가 돈을 냄'이 30.4%, '자신과 회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함'은 4.3%로 나타나 자부담하였다는 비율이 더 높은 것으로 드러났다.

2) **정책제안**

○ 산업재해 발생원인에서 필요한 안전장비 없이 일을 하다가 사고를 당하는 안전사고의 위험이 높다는 점은 「산업안전보건법」상 국가의 책임 즉, 사업장의 감독의무와 귀결되는 부분이다. 또한 여성의 경우 산업재해의 발생원인이 신체에 무리가 가는 동작이나 업무를 반복함으로써 발생하는 재해와 짧은 시간에 많은 양의 일을 해서가 각각 50%와 40%를 차지하고 있으므로, 이들에 대한 건강진단 및 상담 등을 통한 적극적인 대응과 노동집약적인 제조업에서의 근로의 양과 질을 어떻게 조절해 나갈 것인지에 대한 대책이 요구된다.

○ 특히, 한국말을 잘 알아듣지 못해서 발생하는 재해는 이를 근로자의 책임으로 맡겨서는 안 될 것이다. 건강권과 안전권은 인간의 생명권과 관련한 가장 기본적인 권리로서 인정되어야 한다는 점에서, 근로계약 작성의무에서처럼 산업안전과 산업재해에 대해서는 정부가 근로자가 각각 이해할 수 있는 언어로 작업지침을 마련하여 근로자의 입국 시부터 교육하고, 사업장에 배포하여 교육하도록 하는 등의 방안을 강구해야 한다. 산업안전 확보를 위해서는 산업안전에 대한 교육실시 특히 한국어 수준이 높을수록 안전교육의 효과가 높게 나타났으므로 노동자들이 충분이 이해할 수 있도록 모국어로 안전교육이 철저하게 이루어져야 할 것이다.

○ 산업재해 발생 시 공상처리에 의해 산재보험처리가 변칙적으로 처리되는 문제에 대해서는 인신구속적 벌칙제도의 도입, 입찰참가자격사전심사제도에서 산재 은폐시 벌점 부과 등을 통해, 공상처리의 방식이 산업재해의 은폐를 산재처리보다 불이익이 크도록 해야 한다. 반면에 산재처리시 회사의 불이익을 완화하는 방안으로서, 공공기관 입찰참가자격사전심사(PQ)제도의 산재관련 가산점 제도를 폐지나 경감한다. 이 문제는 외국인 근로자뿐만 아니라 국내근로자에게도 적용되는 사항이다. 법적 실효성을 담보할 수 있도록 그 강행성과 구속력을 확보해야 한다.

○ 산업안전과 산업재해 등을 포함해 전반적으로 노동관계법에 대한 교육을 강화해야 하고, 이는 사업주와 근로자 모두를 대상으로 해야 한다. 고용허가제로 들어온 외국인에 대해서는 입국 후 미흡하나마 교육이 이루어지기도 하지만, 결혼이민자에 대해서는 그러한 교육이 제대로 기능하지 못하는

측면이 있다. 따라서 이들에 대한 실질적인 교육과 홍보가 필요하다.

○ 현장전문가를 대상으로 한 설문조사의 결과도 시사적이다. 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항으로는 '사업주가 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다'와 '사업주 및 이주노동자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화해야 한다'가 각각 32.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '근로감독관의 감독을 강화해야 한다' 18.0%, '지원단체를 더욱 활성화하고 지원을 강화해야 한다'와 '상담원이 더욱 적극적으로 구제에 임할 수 있도록 정기교육을 실시해야 한다'도 각각 6.0%로 조사되었다. 이처럼 여성이주노동자에 대해서는 근로조건 및 기본권 보장에 대한 이해교육을 사업주에 대해서는 법제도 준수 및 인권교육을 실시하고 근로감독관의 감독 강화, 상담원들의 역량강화를 위한 교육 등의 실시가 요구된다.

○ 「산업안전보건법」상 검진에서 업무상 질병에 해당할 수 있는 질환에 대한 면밀한 검사를 하도록 하는 방안도 고려되어야 한다. 다만, 이 경우 미등록 근로자인 경우 이러한 검진대상에서 제외될 수 있다는 점에서 이들의 건강권과 산업안전 확보를 위한 방안도 검토되어야 할 것이다. 특히, 근로자들이 병원에 가지 못하는 이유 중 비용뿐만 아니라 언어의 장벽으로 인해 포기하는 경우가 있다는 점에서, 이러한 언어문제를 해결할 수 있는 예컨대, 통역을 제공한다든가 하는 등의 정책적 대응이 요구된다. 또한 전문가 단체(의사협회)가 사회적 책임으로서 이들에 대한 통역을 단체차원에서 제공하는 등의 적극적인 대응을 할 수 있도록 대국민 홍보도 요구된다. 또한 산업재해시 합리적으로 대응할 수 있는 산업재해 구제시 매뉴얼 비치를 의무화하여야 할 것이다.

자. 성희롱 및 성폭력으로부터의 자유

1) 현황

○ 업무 담당자의 조사에 의하면, 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱 및 성폭행 정도에 대해서는 '성적 언동을 동반한 성희롱 행위'가 74.0%로 가장 심각(심각하다+매우 심각하다)한 것으로 나타나고 있고, '성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위' 54.0%, '돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행

위’ 50.0%, ‘성폭행(강간)행위’ 48.0% 순으로 그 심각성을 높게 파악하고 있는 것으로 조사되고 있다.

○ 다만, 성희롱과 성폭행의 심각성 정도는 여성이주노동자 및 결혼이주여성 근로자 당사자가 느끼는 것과 상당한 차이가 있다. 외국인은 성희롱과 성폭행을 당한 경험이 ‘없다’고 답한 비율이 88.3%로 높게 타나났으나, 전문가 답변은 성폭행(강간)행위를 제외한 대부분의 항목에서 그 심각성을 지적하고 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 성희롱과 성폭행의 정도에 대한 인식정도에서 나타나는 것으로도 볼 수 있다.

○ 반면, 사업장 변경 사유에서 ‘사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에’ 사업장을 변경한다는 경우도 무려 26.0%에 달하고 있어, 이는 이미 사업장 내 성희롱 등이 만연해 있을 수 있는 ‘환경형’으로 볼 수 있다.

2) **정책제안**

○ 성폭력 문제는 상대적으로 그 피해에 대한 인식이 뚜렷한 반면, 성희롱의 문제는 대부분 가시적으로 드러내지 못하고 있다. 특히, 심층설문조사에서는 성희롱 문제가 심각한 것으로 지적되고 있고 이로 인해 여성근로자의 인격권과 인권이 침해되는 것으로 주장되고 있는 것과는 달리 설문조사에서는 그 정도를 위법한 것으로 인식하지 않아서인지 가시적인 문제로 드러나지 않고 있다.

○ 여성이주노동자들이 종사하는 사업장은 그 규모가 상대적으로 영세하고 소규모라는 점에서 남녀고용평등법 등에서 규정하는 성희롱 정기 예방교육 등이 제대로 시행되지 못하고 있다. 따라서 성희롱예방교육실시가 강화되어야 할 것이다.

○ 이를 위한 방안으로는 우선 현재 고용노동부가 상시근로자가 30인 미만인 경우 무료교육지원제도를 실시하고 있는데 이를 적극적으로 활용할 수 있도록 하고 여성이주노동자가 많이 근무하는 사업장을 대상으로 홍보를 해야 할 것이다. 더 나아가 무료교육지원을 이주노동자가 많은 사업장에 우선적으로 지원하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

○ 둘째, 여성이주노동자가 근무하는 사업장에서는 이들이 이해할 수 있는 언어로 교육이 실시되어야 할 것이다. 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본

법」에 의하면 성희롱예방교육에 포함되어야 할 사항으로 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치, 성희롱 예방에 관한 법령 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 등이다. 이러한 내용을 한국어로 교육할 경우 이주노동자가 이해하기는 매우 어려우므로 반드시 이들이 이해할 수 있는 언어로 강의하는 것이 필요하다. 다국어로 하는 성희롱예방교육을 사업장별로 하기 힘들다면 몇 개의 사업장을 묶어서 하는 방안도 강구할 필요가 있다.

○ 최근 성희롱은 반드시 상급자나 한국인에 의해 발생하는 것이 아니라, 동료이주노동자에 의해 발생하는 비율이 증가하고 있다는 점에서 이러한 예방교육은 그들의 언어로 충분이 인지할 수 있을 정도의 교육이 필요하다. 이는 이들이 한국의 사업장에 입국하기 이전부터 이루어지는 교육과 연계될 필요성이 있다

차. 교육강화

1) **현황**

○ 여성이주노동자에 대한 설문조사의 결과 위에서 살펴본 바와 같이 근로계약서를 쓴다든가, 근로계약서에 어떤 내용이 들어가야 한다든가, 임금이 체불되었을 때 대응방법이라든가, 법정근로시간 준수, 최저임금수준, 산재시나 성희롱이나 성폭력을 당했을 때 대응방법 등에 대해 잘 모르는 것으로 드러났다. 그러므로 이들에 대한 교육이 단계별로 철저하게 이루어져야 할 것이다.

2) **정책제안**

가) 입국 전 교육 강화

○ 한국으로 입국하기 전 여성이주노동자는 입국 전 교육을 받는데 교육 내용과 시간은 나라마다 차이가 있다. 교육은 한국어 시험에 합격한 후 근로계약이 체결되어 입국이 결정된 사람들을 대상으로 실시된다. 입국 전 교육은 해당국 노동부 주최로 실시되고 있으며 45시간 교육이 권장되고 있

다. 한국 정부는 입국 전 교육으로 한국어 38시간, 한국문화이해 7시간 총 45시간의 교육을 권장하고 있다. 과거 한국어 20시간, 한국문화 7시간, 관계법령 13시간, 산업안전 5시간으로 교과목이 편성되었으나 용이한 노동력 활용을 위해 한국어 능력 향상에 중점을 두는 방향으로 변경되었다. 특히, 성희롱 및 성폭력의 가해자에는 사업주나 관리자만이 아니라 동료 외국인 근로자라고 답한 비중이 상대적으로 높다는 점에서, 외국인 근로자 전체에 대한 성희롱 및 성폭력 교육이 요청된다.

○ 또한, 여성이주노동자의 산업안전 예방교육, 표준계약서 작성과 「근로기준법」 교육 등 알 권리에 대해서는 충분한 정보제공이 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 입국 전 교육 내용을 다양화하여 인권, 노동권 침해가 일어나지 않도록 예방교육에 초점을 맞추어야 할 것으로 보인다. 산업안전 예방교육, 성희롱 성폭력 예방교육, 「근로기준법」 및 관계 법령 이해 교육, 권리보호를 위한 정보 제공 의무화, 의무교육시간 편성이 요구된다.

나) 입국 후 교육

○ 여성이주노동자는 입국 후에도 2박 3일간 직무연수형태의 교육을 받고 있다. 입국 후 취업교육은 제조업분야 중소기업중앙회(12개국 이주노동자 담담), 노사발전재단(베트남, 몽골, 태국 국적 담당), 농업협동조합중앙회(농축산업 분야), 수산업협동조합중앙회(어업분야), 대한건설협회(건설업 분야) 등 E-9비자와 관련해서는 민간에서 실시하고, 중국동포에 대한 교육은 산업인력공단에서 담당하고 있다. 입국 후 교육은 한국어회화 (2시간), 직장생활, 직장예절, 기숙사 생활 등 직장 문화에 대한 교육 (2시간), 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「출입국관리법」, 이탈방지 교육 등 관련 법령 (4시간), 고충처리 및 상담절차 및 성희롱 예방교육 (2시간), 산업안전보건 및 업종별 기초 기능 교육 (6시간) 등 총 16시간의 교육이 이루어지고 있다. 취업교육은 60명 이하로 반을 구성, 같은 국적 이주노동자를 한 학급으로 편성하며 언어가능자를 국가별 학급 담임으로 지정운영하고 있다. 다만 같은 국적 이주노동자가 10명 미만일 경우 다른 국적 이주노동자와 합반이 가능하나 3개국을 초과할 수 없도록 하고 담당은 다수 출신 국가의 언어 가능자로 지정 하고 있다. 산업안전보건

및 기초기능은 제조, 건설, 농축산업, 어업 등 특성에 맞도록 교육하며 교재와 매체는 교과목별 송출 국가어 및 한국어를 병용하여 상용하고 있다

○ 개선방안으로는 현재 입국하자마자 실시되고 있는 2박 3일 교육기간을 일주일로 연장하고, 이 기간을 장거리 여행으로 인한 피로감 해소 및 한국생활적응 기간으로 삼을 필요가 있다. 입국 후 교육은 한국생활적응에 필요한 은행통장개설 및 핸드폰 개설, 대중교통이용방법 등 생활편의를 돕는 실용적인 교육과 성희롱 성폭력 예방 교육, 임금체불, 재해 발생 시 대처방법 등 자신의 인권과 노동권을 보호할 수 있도록 하는 교육으로 전환해야 할 것이다. 현재 자국어와 한국어로 병행된 매뉴얼 책자를 보완하여, 성희롱 성폭력 예방 및 인권 노동권 침해 시 구제절차방법과 보호받을 수 있는 기관 및 지원기관(NGO 포함)에 관한 상세한 정보를 제공해야 한다.

다) 채용 후 보수 교육

○ 「산업안전보건법」 제31조, 시행규칙 제33조제1항에 의하면 사업주는 근로자에 대해서 정기교육, 채용 시 교육, 작업내용 변경 시 교육, 특별교육, 건설업기초안전 보건교육 등을 실시하여야한다. 채용 시 교육은 일용직 근로자를 제외한 근로자에게 8시간 이상의 교육을 실시하고 작업내용 변경 시에는 2시간의 교육을 실시해야 한다. 단 5인 미만 사업장은 이러한 산업안전 보건교육에 실시 대상에서 제외되고 있다.

○ 그러나 채용 시 교육을 실시하지 않아도 이를 강제할 근거가 없기 때문에 사업장에 도착해서 일과 작업방법, 안전수칙 등에 관해 교육을 받은 경우는 찾아보기 힘들었다. 산업안전예방교육의 경우 작업장 특성에 맞는 맞춤형 교육이 아니라 자신의 직무와 연관성이 없는 산업현장 일반에 관한 예방교육이 주를 이루기 때문에 교육효과가 그리 크지 않은 것으로 나타났다. 따라서 현장 상황을 반영한 맞춤형 산업안전예방교육 실시를 의무화하고, 5인 미만 사업장에 대해서는 작업의 현장성이 반영된 영상물 상영, 이해할 수 있는 언어로 된 책자를 보급하여 교육을 강화해야 할 것이다.

○ 여성이주노동자가 이해하기 쉬운 언어로 된 재해 안전 수칙 스티커, 포스터 부착을 의무화하고 이를 관리 감독하여야 한다. 또한 정기적으로 성희롱 성폭력 예방교육을 실시하고, 침해 시 처벌규정을 숙지시키는 등 여성

이주노동자에 대한 인권침해가 없도록 적극적 조치를 취해야 할 것이다.

라) 사업주에 대한 교육 강화

○ 「외국인 근로자 고용등에 관한 법률」에 의하면 민간취업교육기관은 외국인 근로자 인도전 외국인 근로자 고용을 신청한 사업주에게 (1) 불법체류 방지 및 고용관리에 필요한 사항 및 유의사항 (2) 표준근로계약서 이행 등 사업주의 의무사항 (3) 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「출입국관리법」의 주요 내용을 교육시킬 것을 규정하며, 교육이수사업장에 대해서는 고용노동부 지도점검 1회를 면제하고, 수료증교부, 교육비무료, 중식을 제공하고 있다. 중소기업 협동조합은 고용허가제의 이해(1시간), 바람직한 고용관계 (1시간), 외국인 근로자 노무관리기법(1시간), 출입국관리법(1시간), 외국인 근로자 산업재해예방(1시간) 의 교육을 실시하고 있다.

○ 현재 사업주에 대해 실시하고 있는 직무교육 중심의 교육내용을 인권교육으로 전환하여, 이주여성에 대한 성희롱 성폭력 예방 및 이주노동자 인권보호를 위해 주체적인 역할을 할 수 있도록 견인할 필요가 있다. 또한 이주노동자를 고용할 때마다 동일한 교육을 들어야하는 교육의 반복성을 피하기 위해 사업체 특성을 반영한 맞춤형 교육을 제공해야 할 것이다.

카. 기타 정책제안

1) **최저기준의 준수에 대한 고용노동부의 감독강화**

○ 여성이주노동자 대상 설문조사 결과 근로시간이 평균 47시간으로 나타났으며 E-9인 경우 49.9시간, F-6인 경우 44시간, 미등록인 경우 53.5시간 등으로 나타나 법정 근로시간을 초과하는 것으로 드러났다. 주당 1일의 유급휴일에 대해서는 사용한다가 54.8%, 아니오가 21.6%, 모름이 23.6%로 나타났으며, 최저임금, 가산임금 등에 대한 최저기준이 준수되는지 여부에 대한 감독이 강화될 필요성이 있다.

○ 다만, 이 경우는 미등록 근로자의 입장에서는 감독의 강화로 인한 단속 및 추방의 공포가 더욱 커질 수 있다는 문제가 있으므로, 이들의 인권이 침해되지 않는 방향으로 검토될 필요성이 제기된다.

2) **「임금채권보장법」 상 임금체불의 보장**

○ 여성이주노동자 설문조사 결과 임금체불의 경험이 15.1%가 되고, 임금체불시 대응방법으로는 사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다가 39.7%로 가장 높게 나타났고, 모르겠다고 응답한 경우도 12.1%로 나타나 이에 대한 교육 등이 필요한 것으로 드러났다. 외국인이 종사하는 사업장은 주로 영세소규모 사업장이 많아, 이들은 항시 도산의 위험을 내재하고 있는 것으로 볼 수 있다. 우리 임금채권보장법은 '체당금'제도를 두고 있으나(제7조), 외국인 근로자는 합법적으로 거주할 수 있는 체류기간이 정해져 있으므로, 임금체불 등의 경우에는 이러한 기간을 일정기간 연장해 주는 방안도 고려해 볼 필요가 있다. 더 나아가 사업장의 파산이나 도산 등의 경우 임금채권보장법상 체불임금을 보장하는 방안을 더욱 공고히 해야 한다.

3) **일시적인 실업에서의 생존권 보장과 고용보험제도의 개선**

○ 설문대상 근로자 전체 44.7%가 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타나고 있으나, 업무 담당자가 보는 관점에서는 고용보험 가입률은 높지 않다. 고용보험의 미적용과 관련된 문제 이전에 우선, 외국인의 고용보험가입에 대한 정확한 통계조사가 요청된다.

○ 이주노동자협약 제49조는 체류허가기간에 대해 규정하면서, 이주노동자의 유급활동 종사허가기간과 체류허가기간이 동일할 것을 요구한다(제1항). 또한 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다고 본다(제2항). 더구나 이같이 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니 된다고 본다(제3항).

○ 우리 고용보험법제는 외국인을 원칙적으로 가입대상에서 제외하고 일정한 경우에 임의로 가입할 수 있도록 규정되어 있다. 또한 그 수급권 역시 일정기간을 가입해야 주어진다. 따라서 외국인 여성들은 출산 및 육아관련

급여지원뿐만 아니라, 실업급여 수급에서도 일정한 한계가 있다. 특히, 외국인 근로자가 사업장의 소멸이나 애초 계약된 사용자와의 근로관계의 종료로 새로운 사업장을 찾지 못하는 경우, 구직급여 등의 지급대상이 되지 못하므로 인해 생존권의 위협을 받는 상황에 처하게 된다.

○ 따라서 고용보험의 적용범위를 확대하는 방안을 검토할 필요가 있고, 또 외국인 근로자를 사용하는 사업주에게 강제가입을 의무화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이러한 내용들은 설사 우리나라가 비준하고 있지 않는 것이라 하더라도 국제기준에 부합하는 방향으로 설계되어야 할 것이며, 국내 상황과 적절히 조화를 이루는 방향으로 설계되어야 할 것이다.

4) 노동(인권) 평가지표 작성 견인 및 고용노동부의 관리감독 강화

○ 이주노동자를 고용하는 사업장에 대해 노동인권 평가지표를 작성하여 이를 노동부에 보고할 수 있도록 제도화할 필요가 있다.

○ 평가지표 목록이 이주노동자 인권 및 노동권 보호에 대한 가이드라인을 제시하는 효과를 가져 올 수 있다. 노동인권 평가지표를 작성·제출한 회사에 대해서 외국인력을 증원시켜주는 등의 인센티브를 제공해야 할 것이다.

○ 평가지표 목록에 법률적 의무사항, 인권보호를 위한 노력, 국제기준에 의거한 가이드라인을 제시하여 이행 여부에 따라 포상제도 마련을 검토해야 할 것이다.

○ 노 동: 근로계약서 작성, 4대 보험 가입 여부, 임금채권 가입여부, 휴식시간, 임금지급방법, 근로시간 및 근로 환경, 월차 연차 수당 등

○ 주거 환경 : 식사 및 주거 조건

○ 교 육 : 산업안전예방교육 실시 여부, 성희롱 성폭력 예방교육 실시여부 등

○ 생 활 : 여가, 신분증소지여부,

○ 참 여 : 이주노동자의견 수렴 과정 등

○ 출산 및 육아휴직 관련

5) 여성이주노동자의 정책요구도 반영 및 활성화

○ 최근 일부 지자체는 이주민을 이주정책의 피동적 수동적 대상으로 간주하지 않고 정책개발자, 정책 파트너로 삼아 이주민이 살아가는데 불편한 환

경을 개선하는 주체자로 설정하고 이를 위한 정책을 마련하고 있다. 서울시의 경우 2015년 12월 '외국인주민 대표자회의'를 발족하여 서울시의 외국인력 정책에 다양한 계층의 이주민 목소리를 청취하여 이를 정책에 반영하려는 노력을 기울이고 있으며, 안산시 역시 외국인 주민의 의견을 청취하는 제도를 갖추고 있다. 서울시 외국인대표자회의에는 유학생, 결혼이주민, 개별 사업자, NGO 활동가 등 다양한 계층의 이주민 40여명이 참여하고 있으나 이주노동자는 참여하지 못하고 있는 실정이다. 노동조합 활성화 외에 이주노동자들이 의견을 수렴할 수 있는 다양한 제도적 창구가 마련되어야 한다.

2. 결혼이민여성에 대한 정책제언

가. 제조업에 종사하는 결혼이민여성 일반 현황

○ 결혼이민여성(F-6)인 경우(F-2, F-5 포함)는 기혼이 88.8%로, F-6으로 입국해 제조업에 종사하는 노동자의 경우는 86.7%가 배우자와 함께 거주하는 것으로 나타났다. 이들은 통상적인 외국인 근로자에 비해 한국어를 잘 구사하는 것으로 나타났으며, 한국에 거주하는 기간이 통상 외국인 근로자에 비해 긴 것으로 조사됐다. 현재 제조업에 종사하는 이유로는 F-6의 경우 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'가 30.3%로 가장 높게 나타나, 이들은 가족 중심의 생활영역에서 직장생활을 병행할 수 있는 사업장을 선호하는 것으로 분석된다. 이들의 73.3%가 주로 10~50명 미만의 소규모 사업장에서 근로하는 것으로 나타났으며, 주로 조립이나 제품포장 등과 같은 단순업무를 담당하고 있었다.

○ 결혼이민여성의 근로계약서 작성 비율은 36.8%에 머물렀고, 근로계약서를 작성한 경우에도 본인이 서명한 경우는 53.6%, 근로계약서 1부를 받았다는 응답도 62.5%이다. 최근 3개월간의 월평균 임금을 보면 '151만 원 이상'의 급여를 받았다는 응답은 미등록이 62.9%로 가장 높았고, E-9-1이 51.3%, F-2, F-5, F-6이 28.9%, 귀화가 33.4% 등의 순이다. 결혼이민여성은 '100~130만원'이 33.6%로 가장 높게 나타나 이주여성노동자가 결혼이민여성보다 급여수준이 높은 것으로 나타났다. 임금체불경험도 전체 이주

여성노동자 대비 11.2%가 '있다'고 응답했고, 주근무 시간은 평균 44시간으로 다른 근로자에 비해 상대적으로 낮아, 임금수준과의 관련성을 보여준다. 유급휴일은 53.3%만이 사용하고 있었으며, 평균적인 휴일은 월 5.8일로 나타났다.

○ 업무시 79.6%는 최소한의 산업안전장비는 지급받는 것으로 나타났으나, 56.65%만이 현장안전교육을 받고 있었다. 현장안전교육을 받은 자들 중 72.1%는 안전교육이 산업안전에 도움이 된다고 답변하였으며, 59.3%만이 안전교육이 자신이 이해할 수 있는 언어로 진행되었고, 59%가 도움이 되었다고 답변했다.

○ 고용보험가입 비율은 F-6은 52.0%가 가입하고 있으며, 산재보험에 대한 인지율은 71.1%로 높은 편에 속했으며, 12.5%만이 일하다가 다치거나 아팠던 경험이 있었으며, 일하다가 다치거나 아팠던 이유는 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서'(31.6%), '기계나 기구의 사용법을 몰라서'(21.1%)로 나타났다. 다치거나 아팠는데, 산재로 처리하지 않은 가장 큰 이유는 '병원에서 치료를 받을 정도가 아니어서'(36.8%), '신청절차나 방법을 몰라서'(21.1%)였다. 치료비의 부담은 '자비부담'(36.8%)이고 '사업주 부담'(26.3%)이었다. 특히, 이들이 아파도 병원에 가지 못한 이유 중 '병원에 갈 시간이 없어서'가 62.5%를 차지하고 있어, 이들은 일·가정양립을 해야 하는 당사자로서 본인의 건강권을 챙길 여유가 부족한 것으로 나타났다. 이들 대부분은 국민건강보험에 가입하고 있었고, 연 1회 이상 무료 건강검진은 53.9%만이 받고 있었다.

○ 생활환경은 대체적으로 양호한 편이었는데, 아파트나 오피스텔, 단독주택 및 빌라에 거주하는 경우가 82.3%였으며, 거주지의 상태도 대체적으로 양호한 것으로 답하였다.

○ 사용자나 회사 관리자의 개인적인 일에 동원된 적이 있는지 여부에 대해서는 5.3%만이 그렇다고 답변하였고, 한국에서 일하는 동안 결혼이민여성의 53.9%만이 회사에서 존중받고 있다고 생각했고, 25.7%가 차별받고 있다고 생각했으며, 71.8%가 동일노동을 함에도 다른 임금을 받는 것, 51.3%는 외모를 이유로 차별받는다는 것을 그 이유로 들었다.

○ 휴가기간동안 사용자와 고용보험에서 급여를 지급받은 경우는 53.3%에

불과해 출산시 출산전후휴가기간 및 급여가 제대로 지급되지 않음을 알 수 있다.

○ 성희롱 및 성폭력 경험 여부에 대해서는 86.2%가 경험이 없는 것으로 답변했으나, 나머지는 경험한 것으로 나타났으며 주로 성희롱행위였다.

나. 근로계약서 작성과 서면교부의 근로감독 강화

1) 현황

○ 근로계약서의 작성 등의 면에서 결혼이민여성은 일반 이주노동자에 비해 현저하게 열악한 상태로 나타나고 있다. 전체(385명 응답) 설문조사 결과 근로계약서를 작성하느냐의 여부에 대해 '예'라고 응답한 비율은 49.4%에 불과하였다. 보유비자별로 보면 E-9-1인 경우는 84.7%로 높으나 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민)인 경우는 36.8%로 낮게 나타났으며 미등록인 경우는 95.3%가 근로계약을 체결하지 않은 것으로 나타났다. 고용허가제로 들어온 이주여성노동자는 비교적 높은 숫자가 근로계약을 체결하고 있으나, 결혼이민여성은 상대적으로 근로계약서를 작성하지 않는 것으로 나타났다.

○ 현재 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 작성한 근로자들(190명)을 대상으로 한 조사에서, 약 2/3인 67.4%는 근로계약서에 본인이 '서명'한 반면, 30.0%는 그렇지 않은 것으로 조사되고 있다. 보유비자별로 E-9-1은 80.9%, F-2, F-5, F-6은 53.6% 등의 비율로 근로계약서에 직접 '서명'했다고 응답함으로서 이주여성노동자의 경우가 결혼이민여성의 경우보다 더 높게 나타나고 있다.

○ 그러나 현재 사업장에서 일을 시작할 때 작성된 근로계약서를 1부 제공받았다는 응답은 전체의 2/3 수준인 68.4%로 나타났으며, 29.5%는 근로계약서를 제공받지 않은 것으로 나타나고 있다. 보유비자별로 E-9-1은 72.3%, F-2, F-5, F-6은 62.5% 등의 비율로 작성된 근로계약서를 '제공'받았다고 응답함으로서 이주노동자의 경우가 결혼이주여성의 경우보다 더 높게 나타나고 있다.

2) **정책제안**

○ 여성이주노동자는 그 적법여부를 불문하고 사용자와의 관계에서 열악한 지위에 처해 있으며, 따라서 근로계약의 정확한 내용을 알지 못한 상태로 계약을 체결할 가능성이 높다. 이것은 노사대등결정의 원칙(「근로기준법」 제5조)에 반하는 것이며, 근로자는 근로계약체결 이후 근로조건의 불확정상태에서 취업을 강제당할 위험이 있기 때문에 근로기준법은 사용자로 하여금 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금 근로시간 기타의 근로조건을 명시하도록 규정하고 있다(「근로기준법」 제17조제1항, 벌칙 제114조). 그런데, 근로조건 가운데 중요한 사항에 대해서는 단순히 명시하는 것에 그치지 않고 서면으로 교부하도록 하고 있는데, 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 유급주휴일, 연차휴가 사항을 명시한 서면을 교부하도록 하는 조항이다(제17조 제2항, 위반시 제114조 형벌부과). 이 서면교부의무는 근로계약의 명시의무를 실효성 있게 보장하기 위해 2010년 5월 25일에 개정된 규정이다. 이와 같은 「근로기준법」의 규정들은 현실에서 제대로 준수되지 않고 있다. 일반 이주노동자의 경우에는 표준근로계약을 작성해야 국내 입국이 가능하고, 사업장 변경의 경우에도 표준근로계약을 작성하도록 하고 있으므로, 상당한 정도로 준수되고 있다.

○ 결혼이민여성의 경우에는 근로계약서를 작성한 사람의 비율이 이주여성노동자의 84.7%에 비해 36.8%에 그치고 있다. 또한 작성자 중 직접 서명한 비율이나 근로계약서를 교부받은 사람의 비율도 또한 낮다. 이러한 낮은 비율은 근로계약서가 제대로 작성되지 않는다는 사실을 보여준다.

○ 고용노동부가 근로감독을 할 때에 청소년 이외에도 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민)을 보유하고 노동하는 노동자들과 관련한 근로감독을 더욱 철저히 할 필요가 있다.

○ 또한 이들의 32.9%가 10명 미만의 사업장에서 종사하고 있으므로 더욱 그러하다. 현재 「근로기준법」 제93조에 의하면 근로자 10인 이상 사업장만 취업규칙을 작성하여 고용노동부에 신고하게 되어 있어 「남녀고용평등법 시행령」 제3조제4항에 의하면 에 의하면 성희롱 교육은 대면강의식이 아니라 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 하도록 규정되어 있어서 교육의 효과성에서 문제가 있으므로 고용노동부의 관리

감독이 강화될 필요가 있다.

다. 자녀돌봄 및 일·가정양립 지원

1) 현황

○ 결혼이민여성(F-6)인 경우(F-2, F-5 포함)는 기혼이 88.8%로, F-6으로 입국해 제조업에 종사하는 노동자의 경우는 86.7%가 배우자와 함께 거주하는 것으로 나타났다. 이들의 76.3%가 자녀가 있었으며, 84.5%가 자녀와 한국에서 같이 거주하는 것으로 답변하였다. 그럼에도 자녀와 동거하지 않는 이유에는, 돌볼 사람이 없어서(35.3%)가 가장 많았으며, 58.8%는 1년에 1회 이상 자녀와 만난다고 답변했다. 가족들과 함께 생활함으로 인해 이들은 한국에 거주하는 기간이 통상 외국인 근로자에 비해 긴 것으로 조사됐다. 현재 제조업에 종사하는 이유로는 F-6의 경우 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'가 30.3%로 가장 높게 나타나, 이들은 가족 중심의 생활영역에서 직장생활을 병행할 수 있는 사업장을 선호하는 것으로 분석된다.

○ 고용보험가입 비율은 F-6은 52.0%가 가입하고 있으며, 이들의 14.5%가 한국의 사업장에서 일하던 중 임신한 경험을 가지고 있었고, 임신 후 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만두었다거나(50%), 산전검사를 위해 조퇴요구를 했으나 거절당했다거나(36.4%), 시간외 근무나 야간근로를 하기도 했고(40.9%), 과로 등으로 유산한 경험이 있는 경우와 해고당한 경험도 각 13.6%에 달했다.

○ 한국의 사업장에서 일하던 중 출산한 경험은 9.9%만이 있었고, 이들의 66.7%는 산전후휴가를 90일 이하 사용했으며, 휴가를 사용하지 못한 이유는 모두 고용보험 수급대상이었으나, 해고되거나, 일이 너무 많아 휴가를 모두 사용할 수 없었다거나, 이런 제도가 있다는 것을 몰라서인 경우가 각 33%였다. 휴가기간동안 사용자와 고용보험에서 급여를 지급받은 경우는 53.3%에 불과해 출산시 산전후휴가기간 및 급여가 제대로 지급되지 않음을 알 수 있다.

2) **정책제안**

○ 결혼이민여성 중 이혼 등으로 인해 한부모가 된 경우는 자녀의 양육권을 전 남편이 가지고 있어서 자녀들과 떨어져 사는 경우가 대부분이긴 하나, 본인이 양육권을 가진 경우 혼자 자녀를 키우기 어려워 본국에 보내는 경우가 있어서 이에 대한 정책지원이 필요하다. 또한 일·가정양립지원과 관련된 문제는 사용자나 사업주의 책임의 문제도 있지만, 우선적으로 고려되어야 할 점이 고용보험의 가입 및 수급대상이 되는지 여부이다. 결혼이민여성들은 한국귀화를 하지 않았다고 하더라도 고용보험법상 가입대상이 되며(시행령 제3조 제1항), 50인 미만 사업장에 근로하고 있다는 점에서 고용보험우선지원대상 기업에 종사하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이들도 고용보험에 가입하고, 출산하거나 육아휴직을 하는 경우, 당연히 그 급여지급의 대상이 되나, 그 급여수급율이 높지 않다는 점은 고용보험의 가입율이 낮다는 점과 무관하지 않다. 특히 이들은 내국인과 혼인하여 임신·출산하는 것임에도 이들의 신분이 외국인이라는 이유로 다른 대우의 대상이 되고 있는 것이다.

○ 이들의 일·가정양립 지원과 관련한 정책에는 무엇보다 내국인과 차등없이 고용보험에 가입할 수 있도록 하고, 그 가입율을 높일 수 있는 노력이 있어야 할 것으로 보인다. 이는 근로자 본인에 대한 홍보나 교육도 중요하지만, 사업장에서 가입할 수 있도록 그 관리감독을 철저히 하는 것이 무엇보다 선행되어야 할 것으로 보인다.

○ 특히, 이들의 경우에도 한국에서 자녀를 돌볼 사람이 없어, 본국으로 자녀를 보내 양육한다는 안타까운 답변도 있다. 부모가 자녀를 돌보면서 같이 생활할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 국가·지방자치단체 차원에서 적극적인 지원이 있어야 한다.

라. 결혼이민여성 특성을 고려한 취업, 고용지원정책

1) **현황**

○ 결혼이민여성은 선주민 한국국적 여성과 비교해 취업상의 권리는 동일하면서도 제약된 체류기간내에 노동을 주목적으로 이주한 여성이주노동자와

유사한 인권취약성을 가진다는 특성이 있다. 체류기간의 제약이 거의 없고, 영주 또는 귀화의 조건을 취득하기 용이하고, 배우자 및 자녀와의 동거 비율이 높다는 점은 여성이주노동자와 비교해 다른 상황에 놓여 있다고 할 것이다.

○ 노동시장 참여 및 경험을 다룬 선행연구에 따르면 결혼이민여성은 임금노동, 돌봄노동, 가사노동, 한국사회의 학습노동 등 다양한 성격의 노동을 수행하면서 한국사회로 적응해야 하는 부담을 안고 있다. 다중적이고 경합적인 노동 중 우선순위를 상황과 시간에 따라 변경해야 하는 특성을 가지고 있다. 임금노동을 주목적으로 하는 여성이주노동자와 달리 우선순위의 갈등요소를 안고 있는 점이 차별적이라 볼 수 있다. 그러므로 다중적, 경합적 노동의 갈등을 풀어줄 수 있는 다차원적인 지원서비스가 필요하다.

2) 정책제언

가) 결혼이민여성의 선주민 여성취업과의 조화를 위한 취업지원 강화

○ 결혼이민여성은 선주민 여성과 유사한 패턴을 보이며 노동시장으로 진입하거 재진입 하는 경험을 보인다. 즉, 결혼 후 가사노동 및 출산육아로 인한 경력단절, 학력 및 노동기술에 비해 낮은 수준의 근로조건의 사업장으로 취업하는 하향취업, 언어장벽과 고용 장벽으로 인한 불안정한 비정규직 취업 등의 경향이 높다.

○ 특히, 한국어 능력의 취약, 노동현장 경험미숙, 노동기본권 지식의 부족 등의 이유로 동일연령대의 선주민 여성은 취업을 꺼리는 노동시장으로 주로 진입하고 있다. 이는 결혼이민여성의 직장 내 인권이 침해되거나 취약해질 수 있는 조건으로 작동한다. 주류 선주민 여성과 동일한 패턴의 노동시장 참여를 보인다면, 장기적으로 결혼이민여성이 노동시장으로 편입될 수 있도록 지원이 필요하다.

○ 결혼이민여성 또한 선주민 취업여성과 다르지 않은 이유로 취업에 나서고 있다. 보조생계부양자로 노동시장에 참여할 수도 있지만, 선주민 여성과 유사한 비율과 이유로 일차적 생계부양자가 될 수 있음을 고려해야 할 것이다.

○ 이에 선주민 여성취업의 동일 연장선상에서 결혼이주여성의 취업, 고용을 지원하는 정책이 마련되어야 할 것이다. 불안정한 고용형태, 노동권리를 보장받지 못하는 사업장, 저임금 등의 불합리하고 인권탄압적 환경을 타개할 수 있는 적극적인 노동정책의 입안이 필요하다.

나) 직업훈련 및 취업교육 내용 현실화, 실용화

○ 취업을 희망하는 결혼이민여성을 위해 다문화가족사업의 일환으로 다양한 취업과 창업교육이 진행되고 있지만 미용사자격, 바리스타 교육 등 매우 한정된 프로그램이며 교육이수자가 실제 취업과 창업이 어려운 상황이다. 실제 취업이 가능하도록 면접시험 준비, 취업가능한 자격증, 교육분야 확대가 필요하다. 이를 위해 결혼이민여성의 학력, 모국에서의 취업경험, 자격증, 연령 등을 고려하여 각자가 처한 환경, 희망취업분야 등을 고려하여 맞춤형 취업교육이 실시되어야 하며 사용주가 생각하는 결혼이민여성 고용동기, 노동시장에서의 수요도 등을 조사하고 분석하여 시장의 요구에 부응하는 전략업종 발굴이 필요하다.

마. 결혼이민여성의 고용기회를 촉진·장려하기 위한 제도의 활성화

○ 결혼이민여성들이 한국사회에 안착하도록 하기 위한 방안에는 여러 가지가 있을 수 있겠으나, 이들도 경제활동에 적극적으로 참여하도록 촉진하고 유도하는 것이 매우 중요하다. 결혼이민여성들은 고용이후의 노동권과 인권을 논하기 전에, 취업기회에서부터 차별의 대상이 된다. 따라서 결혼이민여성에 대한 취업기회를 촉진하고 장려하기 위한 제도를 활성화해 나갈 필요가 있다. 그러나 이러한 촉진 및 장려정책은 단순한 적극적 조치제도로서가 아닌, 사업주와 취업하고자 하는 자 모두가 취업기회라는 상호 경험을 촉진하고 장려하는 방향으로 정부가 지원하는 방식으로 도모할 필요가 있다.

○ 이는 사업주 입장에서도 결혼이민여성 채용에 대한 불안감을 해소할 수 있고 국내에 정주하여 생활하는 결혼이민여성들의 입장에서도 한국사회를 보다 객관적으로 이해할 수 있도록 하면서, 그들의 가정경제에도 기여할

수 있도록 한다는 점에서 매우 유의미한 제도로 볼 수 있다.

○ 다만, 여기서 특히 유의해야 할 점은 결혼이민여성들에 대한 최저근로조건의 준수이다. 그러나 지금까지 이들에 대한 최저기준의 적용과 관련한 명확한 논의가 없는 상황에서 무조건 사용자에게 이들을 인턴으로 사용하도록 하는 것에는 주의가 요구된다.

○ 우선, 「최저임금법」이 전면 적용되어야 할 것인지 아니면 「최저임금법」 제6조제2항에 따라 최저임금을 감액할 수 있는 대상으로 하여야 할지, 또는 이 법 제7조의 최저임금의 적용제외에 해당하는 것으로 하여야 할지 여부에 대한 고민이 필요하다. 둘째, 이들의 순조로운 한국 사회에의 정착과 조화로운 사회를 추구하기 위한 조치라면, 사업주에 대한 일정한 지원도 고려될 필요가 있다. 하지만 최저임금의 감액이나 적용제외로 제도의 방향을 설정하는 경우에는, 사업주에 대한 지원은 최소한으로 제한하는 것이 바람직할 것으로 보이나, 그렇지 않고 이들에게도 최저임금 등 기준이 모두 적용되는 것으로 방향을 설정하는 경우에는 「고용보험법」 등에서 사업주에 대한 지원을 적극적으로 추진하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다. 이는 「고용보험법」상 결혼이주여성에게 취업기회를 제공하는 사업주에 대한 지원 등으로 가능할 것으로 보인다.

○ 이러한 제도적인 접근은 결혼이주여성의 기회의 제공이라는 측면에서 접근하되, 단기적이고 일시적인 제도로 그치는 것이 아닌, 장기적 고용이 보장될 수 있도록 제도적으로 접근해야 한다. 따라서 정부의 지원을 받은 사업주는 정부의 지원이 끝난 이후, 일정기간 해고를 금지하는 규정을 함께 두도록 하는 방안도 고려되어야 할 것으로 보인다.

바. 취업한 결혼이민여성에 대한 교육 등 지원기관의 역할 확대 필요

1) 현황

○ 결혼이민여성은 국내에서 오래 생활하였더라도 한국의 직장문화를 체험할 기회가 부족하고 이것이 취업을 어렵게 만들기도 한다. 한국어와 한국문화에 익숙하지 못한 채 취업에 나서는 결혼이주여성의 고용, 취업활동을 지원하는 기관의 기능과 역할을 확대할 필요가 있다. 또한 자녀양육과 함께 직장생활을 할 수 있어야 하므로 이에 대한 어려움이 있으며 특히 다문화

가족의 이혼증가로 인해 다문화한부모가족은 경제적, 자녀양육 등에 있어서 어려움을 겪으므로 이에 대한 지원정책이 필요하다.

2) 정책제언

가) 결혼이민여성들에 대한 근로조건 등 직장문화에 대한 교육 필요

○ 결혼이민여성들이 취업시 이들에 대한 근로환경 및 근로관련 법 등에 대한 교육이 필요하다. 사업장내 인권보호, 성희롱 및 성폭력 대처, 노동권리 보장 등과 관련된 필수핵심 내용을 교육하는 인권교육프로그램을 제공할 필요가 있다. 이러한 교육프로그램을 결혼이주여성과 여성이주노동자를 일정 수 또는 일정비율 이상 채용하는 사업장에 대해 의무적으로 실시하는 것을 고려해 볼 수 있다. 또는 사업장에서의 교육이 불가능하다면, 신규 취업한 결혼이주여성이 관련 교육기관에서 교육이수를 받도록 지원할 필요가 있다.

나) 결혼이민여성의 취업을 전담하는 조직 필요

○ 결혼이민여성의 취업, 고용지원을 위한 전문기관의 추가설립 또는 기능을 강화할 필요가 있다. 현재 결혼이주여성을 위해 특화된 서비스전달체계로는 다문화가족지원센터가 있지만, 결혼이주여성에 대한 취업지원은 형식적이거나 최소한의 기능에 머물고 있다. 결혼이주여성에게 아동돌봄, 가사노동, 가족보존에 필요한 서비스에 초점을 두고 있을 뿐이다.

○ 선주민 여성과 동일한 패턴으로 노동시장에 참여하고 있음을 고려할 때, 취업과 관련된 기능을 확장, 강화할 필요가 있고 취업상담, 고용장내 인권문제 상담 등을 제공해줄 수 있는 인력을 배치할 필요가 있다.

다) 결혼이민여성의 취업동기에 따른 지원서비스의 차별화가 필요

○ 결혼이민여성 역시 다양한 취업동기를 가지고 있다. 여성의 취업 동기는 높지만, 남성배우자의 반대로 인해 갈등을 경험하는 여성도 있을 것이다. 반면, 취업에 대한 의욕과 동기는 약하지만, 남성배우자나 시댁의 강요에

의해 취업한 경우도 있을 것이다. 또한 이직과 전직의 강한 동기를 가진 여성도 존재할 것이다.

○ 다양한 상황과 동기에 맞춰진 상담과 지원서비스가 제공되어, 결혼이주여성이 경험할 수 있는 문제를 사전에 막을 수 있는 지원프로그램이 필요하다.

○ 장기적으로 결혼이주여성이 저임금, 단순노동, 비정규직이라는 차별적 노동시장에 머물지 않도록 다양한 직업으로의 전환과 직업기술을 교육시키는 고용지원프로그램이 필요하다.

사. 기타: 결혼이민여성들의 체류권에 대한 교육 필요성

○ 결혼이민여성들이 한국에 안정적으로 체류하기 위해서는 영주권 혹은 귀화절차를 통해 한국국적을 취득해야 한다. 이들은 결혼비자를 받아 한국에 입국하여 최소한 한국인배우자와 2년 이상 동거하고 일정한 조건을 갖추어야 영주권 혹은 한국국적을 취득할 수 있다. 이번 실태조사에서 결혼비자를 가지고 입국한 응답자 183명 중 23명이 한국국적을 취득하였고 12명이 배우자와 갈등 및 이혼 등의 사유로 체류연장을 하지 못하여 미등록체류자가 되었다고 답하였다. 결혼이주여성들은 체류자격 때문에 한국인배우자나 시댁식구들의 과도한 간섭이나 학대 등을 참을 수밖에 없다. 따라서 대부분 결혼이주여성들은 한국에서 안정적인 체류자격을 확보하기 위해 영주권이나 한국국적을 가능한 빨리 취득하고 싶어 한다.

○ 안정적인 체류자격을 위한 여러 요건 중에 본인들이 한국에서 준비할 수 있는 것은 법무부가 시행하는 사회통합프로그램을 이수하는 것 혹은 한국어능력(한국어능력시험 3급 정도)을 일정수준 갖추는 것이다. 사회통합프로그램은 대부분 평일에 개설되기 때문에 전업주부 여성들이 수강할 수 있고 일을 해야 하는 여성이주노동자들은 이러한 사회통합프로그램을 이수할 여건이 되지 않는다. 몇몇 기관에서 이주노동자들을 위해 일요일에 사회통합프로그램을 개설하지만 수요에 비해 공급이 턱없이 부족하다. 특히 아이가 있는 여성 이주노동자들은 한국어교육(한국어능력시험)이나 사회통합프로그램에 거의 참여할 수 없다. 일요일에 한국어강좌나 사회통합프로그램을 개설하는 대부분 이주노동자지원센터로 자녀가 있는 여성이주노동자들에 대한 특별한 배려를 할 수 없는 상황이다.(교육공간 부족, 대부

분 시설이 신체 건강한 남성들을 위한 공간으로 시설에 장애인이나 아동을 동반한 여성들에 대한 배려 없음)

○ 따라서 전국 217개 다문화가족지원센터에서 여성이주노동자들이 일요일에 자녀를 동반하여 한국어교육 및 사회통합프로그램을 이수할 수 있는 여건을 갖출 필요가 있다. 사실 많은 여성이주노동자들이 평일에 일하로 나가는데 일요일까지 아이들 남편과 시어머니에게 맡기고 한국어공부를 위해 외출한다고 하면 남편과 시어머니가 눈치를 주기도 하고 아이에게 미안해서 동반할 수밖에 없다고 한다. 또한 여성이주노동자들이 쉬는 날 교육받고 상담을 들을 수 있는 공간이 필요하다. 물론 한국어교육이나 사회통합프로그램을 이수했다고 모두 영주권이나 한국국적을 취득할 수 있는 것은 아니지만 이러한 교육은 이주여성의 역량강화로 이어질 것이며, 부당한 대우를 당했을 때 대응을 할 수 있을 것으로 보인다.

Ⅰ 서론

1. 연구의 목적 및 필요성
2. 연구내용 및 범위
3. 선행연구의 검토
4. 기대효과 및 활용방안

1. 연구의 목적 및 필요성

가. 연구의 목적

우리나라에서 '외국인 근로자'의 인권과 관련하여 주로 그 대상이 되는 범주는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하, 「외고법」)에서 정의하는 외국인 근로자라 할 수 있다.

「근로기준법」에서 규정하는 외국인 근로자란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 의미한다.

2016년도 통계청의 '외국인고용조사 결과'에 따르면, 국내 상주 15세 이상 외국인은 137만 3천명이며 체류자격별로 보면 재외동포가 30만 1천명, 방문취업 28만 8천명, 비전문취업 26만 5천명, 결혼이민 12만 4천명, 영주 11만 2천명, 유학생 8만 8천명, 전문인력 4만 7천명 등이다.

우리나라에서는 1990년대 외국인 단순노동인력 도입정책을 도입한 이래, 이들에 대한 인권침해 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 이는 크게 한국의 외국인력 제도상의 문제점과 생활 및 노동실태관련 문제점이라는 두 가지 측면에서 지적되고 있다.

외국인력 제도상의 문제는 주로 현행 비전문취업제의 제도 운영과 관련된 것이라 할 수 있다. 이는 주로 사업장 변경의 제한 및 사유가 노동자의 직업 선택의 자유를 심각하게 침해하고 있고, 이로 인해 강제노동을 가능케 한다는 점에서 사업장 변경의 제한 및 사유와 관련되어 나타나는 부작용, 가족동반 불허로 인한 인간으로서의 최소한의 기본권을 침해당할 수 있다는 문제와 성실외국인근로자 재입국취업제도의 자격 요건 등에 대한 문제, 산재보험의 적용과 보상관련 문제, 출국만기보험제도 등의 문제, 주거환경 및 식대 등 문제, 사회보험의 미적용으로 인한 문제, 고용변동신고에 따른 불이익 등에 대한 문제 등으로 요약할 수 있다.

생활 및 고용실태관련 문제는 엠네스티 보고서(2014)에서 지적한 바와 같이 농업분야에서의 이주노동에 대한 착취(과다노동, 무급잔업 강요, 폭력 등)로 인한 인신매매의 성격이라는 점, 성폭력 및 성희롱의 문제가 지속적으로 제기된다는 점, 생활 및 노동실태에 나타난 광범위한 인권문제, 인종차별, 공권력 차별, 사업장내 외국인 차별, 임금근로조건 차별 등의 문제들이다.

일반적으로 여성이주노동자[1]의 근로조건은 남성의 근로조건에 비해 더 취약한

1) 이 연구에서 여성이주노동자에는 결혼이민여성으로 들어와 현재 제조업 등에 근무하는 여성들도 포함하는 것으로 한다.

구조에 있다. 여성이주노동자는 ‘외국인’, ‘근로자’가 가지는 전반적인 노동인권문제와 동시에 ‘여성’이라는 삼중고의 대상이 되는 것으로 지적한다.[2] 이들은 복합차별의 대상이 되고 있다는 점에서 인권침해에 대한 더욱 심층적인 논의가 요구되는 것이다.

특히 여성은 모성보호의 대상이라는 점과 성희롱 및 성폭력의 대상이 될 수 있으며, 열악한 환경에서의 장시간 노동과 저급한 생활로 인한 건강권 침해에 취약할 수 있고, 여성노동에 대한 저평가가 존재한다는 점에서 그러하다.

그러나 ‘여성이주노동자’의 특성을 반영한 실태조사 및 연구는 매우 미미한 상태이다.

여성의 특성과 관련하여 발생하는 다양한 노동인권적인 문제에도 불구하고, 아직까지 그 특성을 반영한 연구는 거의 없다. 여성의 근로조건이나 차별적인 대우라는 인권적인 측면보다는 오히려 전체 이주노동자의 문제로써, 임금체불이나 퇴직금 미지급 또는 산업재해에 대한 보상 등과 같은 금전상의 보전을 중심으로 논의되어 왔다고 할 수 있다. 설사 여성의 특성이 반영된 경우라 하더라도 주로 성희롱 및 성폭력 실태만을 중심으로 논의되는 경향을 보이거나 현실적인 실태조사에 근거하기보다는 문제제기에 치중되어 있다고 할 수 있다. 이처럼 외국인인력의 고용이나 인권실태 등에 관한 대부분의 연구에서 성별 차이를 반영하지 못함에 따라 여성이주노동자의 규모와 노동시장 특성에 대한 연구도 상대적으로 저조한 것으로 평가된다.

따라서 여성의 특성을 반영한 근로조건 및 인권실태의 파악과 검토는 전체 이주노동자의 그것과 함께 매우 중요한 과제라 할 수 있고, ‘성차별 해소’, ‘모성보호’, ‘성희롱과 성폭력으로부터 자유’라는 관점에서 법제도적 기본 토대를 형성하는 중요한 작업이라 할 것이다.

여성이주노동자의 노동인권침해 실태조사와 대응방안의 모색은 고용허가제에 의해 도입된 단순노무인력의 비중의 다수를 차지하는 ‘제조업 분야’를 중심으로 실시될 필요가 있으나, 제조업 분야를 중심으로 된 실태조사는 부재하다.

그러므로 제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자의 근로조건과 인권침해 실태를 중심으로 한 연구는 젠더적인 관점에서만이 아니라 전체 이주노동자의 노동인권침해에 대한 대응방안 마련에 도움이 될 수 있을 것이다.

제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자 취업현황 및 특징을 보면 다음과 같다.

우선 2016년도 통계청(출처 각주에서 명기)의 ‘외국인고용조사 결과’에 따르면 제조업 부문에 종사하는 외국인은 43만 6천명인데 이는 건설업 8만 5천명, 도소

2) 이수연(2014), “외국인여성근로자의 노동인권 실태”, 『젠더법학』 제5권, 통권 제9호, 한국젠더법학회, 103면.

매 및 숙박·음식점업 19만 1천명, 농림어업 4만 9천명, 전기운수 통신금융 1만 5천명, 사업·개인·공공서비스 18만 7천명에 비해 가장 많다.

둘째, 제조업에 종사하는 외국인 취업자 수는 모두 43만 6천 명이며, 이 중 남자는 35만 명이고 여자는 8만 6천명이다. 지난 5년간 제조업 분야의 여성이주노동자 규모는 큰 변동이 없는 것으로 나타나고 있다.

전체 외국인 취업자 중 남자는 63만 8천명, 여자는 32만 4천명으로 나타났다. 남자는 제조업이 35만 명으로 가장 많고, 사업·개인·공공서비스 9만 8천명, 건설업 8만 1천명, 도소매 및 숙박·음식점업 6만 2천명, 농림어업 3만 4천명으로 나타났으며, 여자는 도소매 및 숙박·음식점업이 12만 8천명으로 가장 많고, 제조업 8만 6천명, 사업·개인·공공서비스 8만 9천명, 농림어업 1만 5천명 등으로 나타나고 있다.

산업분포별로 보면, 남자는 광·제조업(35만 1천명, 55.0%), 사업·개인·공공서비스업(9만 8천명, 15.3%), 건설업(8만 1천명, 12.7%) 등의 비중이 높고, 여자는 도소매 및 숙박·음식점업(12만 8천명, 39.5%), 사업·개인·공공서비스업(8만 9천명, 27.4%), 광·제조업(8만 6천명, 26.5%) 등의 비중이 높은 것으로 나타났다.

연령계층별로 보면 취업자는 30~39세(28만 1천명, 29.2%)의 비중이 가장 높고, 15~29세(25만 6천명, 26.6%), 40~49세(18만 8천명, 19.5%), 50~59세(17만 3천명, 18.0%), 60세 이상(6만 4천명, 6.7%)의 순으로 높았다. 남자는 30~39세(20만 6천명, 32.2%), 15~29세(18만 명, 28.2%) 등의 비중이 높고, 여자는 60세 이상(2만 6천명, 8.0%)을 제외한 모든 연령계층이 20% 이상의 비중을 차지하고 있다.

제조업 분야에서 이주노동자는 영세중소기업을 중심으로 3D 산업에 분포되어 있고, 이들의 근로는 장시간근로, 저임금구조, 사회보장제도의 미적용으로 인한 인권침해의 대상이 되고 있다. 특히, 여성에게는 일·가정양립정책의 부재, 건강권과 산업재해 적용의 취약성, 성희롱과 성폭력의 대상 및 주거환경과 열악한 생활환경으로 인한 악순환의 고리를 형성하게 된다.

한편, 지금까지 이주여성에 대한 연구는 주로 결혼이주여성, 예술흥행비자(E-6) 소지 여성, 농축산업 이주노동자 등을 중심으로 이루어져 제조업 분야의 여성 근로에 대한 인권상황 파악에는 미흡하였다. 이주노동자의 인권에 관한 초기연구라 볼 수 있는 국가인권위원회의 '국내 거주 외국인노동자 인권실태조사'(2002), '농축산업 이주노동자 인권상황실태조사'(2013), 이민정책연구원의 '2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활'(2013) 등에서도 이주노동자에 대한 인권실태에 대한 심층연구가 수행되었으나, 성별 분석은 이루어지지 않았으며, 성희롱관련 중심의 연구만이 수행되었다.

국내 체류 여성 외국인 취업자 약 32만 4천명 중 8만 6천명(26.5%)이 섬유,

전자 등 열악한 작업환경과 저임금 노동이 대부분인 제조업 분야에 종사하고 있으나, 성인지적 관점에서의 고려는 부각되지 못했다. 따라서 제조업 분야에서의 실태를 근거로 한 법제도적 대응방안에 대한 논의는 고용허가제 하에서 발생되는 인권문제를 포함한 근로조건에서의 성차별, 모성보호, 성희롱 및 성폭력의 대상이 될 수 있다는 관점에서 더욱 심층적인 접근이 요구된다. 그러므로 여성이주노동자 중 큰 비중을 차지하는 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 인권상황에 대한 실태를 파악하여, 이를 이주노동자의 전반적인 노동인권적 시각에서 뿐만 아니라, 젠더적 관점에서 검토하는 것은 매우 중요한 연구라 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 결혼이민여성을 포함하여 제조업에 종사하는 이주노동자의 인권상황실태를 파악하기 위하여 임금이나 근로조건은 어떠한지, 주거 등의 현황은 어떠한지, 근로환경은 어떠한지, 성희롱 및 성폭력으로부터 자유로울 수 있는 권리의 보장과 모성보호라는 보편적 권리가 제대로 작동하고 있는지 여부 등에 대한 인권상황을 파악하고 여성이주노동자의 인권보장을 위한 법제정비 및 정책개선방안과 권리구제시스템 구축방안을 마련하고자 한다.

나. 연구 필요성

여성이주노동자에 대한 연구, 특히 제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았으므로 이에 대한 연구가 필요하다.

첫째, 이주노동자의 이동의 자유와 사업체 변경제한과 고용변동신고에 따른 불이익에 따른 인권침해 상황, 특히 여성의 특성을 반영한 조사의 필요성이 있다. 우리 외국인 근로자 고용정책은 내국인 우선고용과 보충성의 원칙에 기반을 두고 있고, 사업주에 대한 우선적인 보호를 목적으로 한다고 할 수 있다.

농축산업 종사자를 대상으로 한 국가인권위원회(2013)의 조사에 의하면, 설문조사대상 161명 중 80명(49.7%)은 평균 1년 9개월 동안 한 번도 사업장을 옮기지 않았으며, 한 번 이상 사업장을 옮긴 경험이 있는 이는 81명(51.3%)에 달하고 있다. 이 중 사업장을 옮기고 싶지만 그러지 못하고 있는 경우가 무려 98.8%이다. 이들이 사업장을 변경하고 싶은 이유는 주로 장시간 노동(44명, 54.3%), 저임금(40명, 49.4%), 고용주의 욕설·무시·폭행 등(20명, 24.7%)이었으며, 춥고 덥고 비를 맞으며 연휴 등에도 일해야 하는 매우 열악하고 힘든 근로조건과 동료 근로자와의 갈등, 성폭력, 외진 곳에서 혼자 일하는 무서움과 외로움 등 다양하다.[3] 사업장 변경이 어려워지면 이는 강제노동의 문제와 이동의 자유에 대한 지나친 제

3) 국가인권위원회(2013), “농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 최종보고회 보도자료”, 2013. 10. 14., 3-4면.

한이 될 수 있으며, 결과적으로 사업주의 법위반 신고를 이유로 근로자 이탈신고 및 불이익취급신고 등으로 불법체류자로 전락될 우려가 강하게 된다. 이주노동자를 고용한 사용자가 고용변동신고를 하는 경우에 그 근로관계가 종료되는 것으로 실무상 처리되고 있는데, 이 고용변동신고를 사용자가 함에도 불구하고 그로 인한 불이익은 제3자인 이주노동자가 받으며, 그에 대한 마땅한 구제수단이 없다는 문제점도 지적된다.

따라서 사업장 변경권 행사와 관련하여 나타나는 인권침해 상황에 대해 한편으로는 이주노동자 전체를 대상으로 한 대응방안을 모색할 필요가 있으며, 다른 한편으로는 사업장 변경 시 여성에 대한 인권침해 상황이 있는지 여부에 관한 실태 등이 보고된 바가 없다는 점에서 성인지적 관점에서 인권적 침해상황이 있는지 여부에 대해서도 검토할 필요성이 있다.

둘째, 우리 사회 정주화 방지와 가족동반 불허의 원칙에 따른 인권침해적 소지와 모부성권의 관점에서 검토의 필요성이 있다.

단순노무종사 외국인 근로자 유입의 역사가 길어짐에 따라 여러 가지 형태로 가족을 동반하여 입국·거주하거나 국내에서 혼인 또는 동거를 하거나 새로운 가족을 형성하는 사례가 증가하고 있다. 그런데 고용허가제는 '노동시장 보충성의 원칙'외에도 '노동허가 불허'와 우리 사회의 정주화 방지의 측면에서 '가족동반 불허'의 원칙에 기초하고 있다. 즉, 외국인 근로자에게 최장의 체류기간을 정하고, 이들의 가족동반을 인정하지 않는 단기순환적인 설계에 기초하고 있는 것이다. ILO '이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약'은 외국인의 취업허가(등록)여부에 관계없이 모든 이주노동자와 그 가족들이 향유해야 할 권리를 명시하고 있다. 가족을 구성하는 것은 불가침적 권리로서, 내외국인을 불문하고 인정되어야 할 권리이다. 그런 점에서 가족동반 불허로 인한 인권침해적 소지는 없는지 여부에 대한 실태조사가 요구되며, 이는 특히 모부성권의 인정 관점에서 이루어 질 필요가 있다.

셋째, 이주노동자에 대한 임금보호법제의 적용여부와 성별 임금차별 실태조사의 필요성이 있다.

2016년 통계청 발표에 따르면, 외국인 임금근로자는 총 89만 8천명이며, 그 중 남성은 60만 9천명(67.8%), 여성은 29만명(32.2%)이다. 이들을 월평균 임금수준별로 보면 100만원~200만원 미만이 47만 7천명(53.1%), 200만원~300만원 미만이 30만 8천명(34.3%), 300만원 이상이 7만명(7.8%)이다. 이 중 여성은 대부분 월 100만원에서 200만원(전체 여성임금근로자의 69.3%)을 받는 반면, 남성은 동일수준의 임금이 45.4%이고, 200만원 이상을 받는 경우가 52.7%이다. 따라서 여성은 남성에 비해 저임금 구조에 있다고 할 수 있다.

한편, 임금의 산정은 시간외, 야간, 휴일근로에 대한 가산수당을 포함하여야 한다는 점에서, 이는 근로시간의 실태조사와 함께 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 법적 기준이 준수되는지 여부를 살펴보아야 한다. 따라서 임금의 실태에 관한 조사·분석은 이러한 점들을 감안하여 구체적으로 실시될 필요가 있으며, 또한 여성의 임금수준이 남성의 수준에 비해 차별의 대상이 되는지 여부 또한 검토될 필요가 있다.

넷째, 법정근로시간 준수 여부와 연장근로 실태와 가산임금의 적용여부 조사에 따른 대응의 필요성이 있다.

2016년도 통계청 발표에 따르면, 취업시간대별 외국인 취업자는 40시간~50시간 미만(35만 2천명, 37.6%), 60시간 이상(24만 9천명, 26.6%), 50~60시간 미만(23만 4천명, 25.0%)의 순으로 나타나고 있다.

농축산업 종사자를 대상으로 한 국가인권위원회(2013)의 조사에서는 임금과 근무시간에 대한 상관관계를 조사하여 발표하였는데, 이들의 월 평균임금은 127만원이고, 또한 성별에 따른 차이도 커서 전체적으로 남성이 여성보다 19만원을 더 받는 것으로 나타났다. 휴일은 대부분 한 달 평균 약 2.1일로 나타났고, 월평균 근무시간은 283.7시간이었으며, 월 300시간 이상 일한다는 응답자도 전체 3분의 1을 차지하고 있다. 이를 최저임금으로 계산했을 때, 71.1% 이상이 최저임금에 못 미치는 것이며, 또한 연장근로에 대한 수당을 받고 있다는 응답은 38.4%였으나, 연장근로수당이 법적인 기준에 미치는 것인지 여부에 대해서는 명확하지 않다. 특히, 이러한 현상은 단순히 농축산업에 한정되어 나타나는 결과로 추단하기는 어려우며, 제조업 부문에서의 실태를 조사·검토함으로써 구체적인 대응방안을 모색할 필요성이 있다. 이러한 법정근로시간 준수여부는 「근로기준법」상 근로시간의 준수여부와 함께 가산임금 규정의 준수여부에도 영향을 미친다는 점에서, 그 실태와 현황에 기초한 정책적인 접근이 요구된다.

다섯째, 임금체불 위험으로부터의 보호와 임금채권보장제도의 실태조사에 따른 법제도적 대응의 필요성이 있다.

임금채권의 보장은 근로자의 생존권 보장을 위한 가장 기초라는 점에서 어떠한 최저기준보다 앞서 보장되어야 할 필요성이 강조되는 것이다. 특히, 이주노동자가 취업하고 있는 사업장은 주로 소규모 영세사업장이라는 점에서 이러한 임금채권 보장의 필요성이 더욱 강하게 제기되는 것이다. 또한, 고용노동부가 발표한 2011년도 외국인 근로자의 사업장 변경 사유 중 '사업장의 휴업이나 폐업' 등의 이유가 13.2%로 나타나고 있다는 점을 고려한다면, 이들 사업장은 항시 도산이나 폐업의 위험이 내재되어 있다고 할 수 있다. 사업주가 도산하거나 폐업하게 되는 경우, 이주노동자에 대한 임금체불은 그들의 생존권을 위협하는 주요 요인이 된

다는 점에서 이들의 실태를 토대로 한 대응방안을 마련해 나갈 필요가 있다.

여섯째, 법제도상 일·가정양립지원 및 보호의 부재와 통계의 부재에 따른 실태조사 및 법제도적 대응의 필요성이 있다.

체류자격과는 관계없이 사람은 누구나 안정적으로 자녀를 출산하고 양육할 수 있어야 하고, 그들에 대한 적절한 출산전후휴가의 보장과 기초생활보장을 포함한 건강권이 확보되어야 한다. 또한 '외국인 근로자'는 임신, 출산, 수유를 포함한 육아 등에 대한 보호정책에서 전면적으로 배제됨으로써, 일·가정양립정책의 사각지대에 놓여 있다. 외국인이라는 이유로 이들이 인간으로서 기본적으로 보장받아야 할 인권을 부정하는 것은 반여성적, 반인권적 성격을 내포하는 것이라 할 수 있다. 특히, 여성은 임신, 출산 및 자녀의 양육과 관련한 기본권의 보장을 받지 못하고, 열악한 생활환경으로 인한 건강권 보호 등의 문제로 가중된 고통의 대상이 되고 있어, 이들을 위한 법·정책적인 대응마련이 요구된다.

일곱째, 고용보험제도의 적용제외 대상으로서 '외국인 근로자'의 생활안정 및 부모성권 보호의 부재에 따른 실태조사와 대응방안 마련의 필요성이 있다,

「근로기준법」상 출산전후휴가 90일 중 60일분의 휴가급여에 대해서는 사용자가, 나머지는 「고용보험법」에서 지원하고, 우선적용대상기업에 대해서는 고용보험재원에서 90일분 전액에 대해 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하고 있다. 또한, 육아휴직급여 및 유·사산휴가급여 등도 고용보험재원에서 지원될 수 있다. 그러나 외국인 근로자는 「고용보험법」 적용대상에서 원칙적으로 적용이 제외되며 다만, 「출입국관리법 시행령」에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자로서 보험가입을 신청한 자 등만 적용대상자가 될 수 있는 것으로 본다. 이러한 법체계는 사용자의 도산 내지 폐업 등으로 일시적으로 실업에 빠진 경우, 구직기간 동안 구직급여가 제공되지 않아 생활의 불안에 빠질 수밖에 없고, 근로자가 임신, 출산을 하거나 육아를 하는 경우에 급여가 보장되지 않아 사실상 이들을 부모성 보호의 대상에서 배제하게 된다는 점에서 문제이다.

따라서 이들 각각의 실태를 조사·검토함으로써 외국인 근로자를 「고용보험법」의 대상 내지 기타 법제도적 범주 내에 포섭할 수 있는 방안을 강구할 필요성이 있다. 더 나아가 이는 당해 근로자뿐만 아니라, 사용자에 대한 지원을 포함해서 검토할 필요가 있다.

여덟째, 산업재해보상보험의 적용과 여성의 업무 특성상 발생하는 업무상 질병에 대한 대응의 필요성이 있다.

근로복지공단에서 실시한 '외국인 근로자 산재보상실태 분석'(2012)[4] 중 외국인 산업재해 인정 성별 비율을 보면, 남성이 여성보다 높으나 갈수록 여성의 비중이

4) 박은주(2012), 『외국인 근로자 산재보상실태 분석』, 근로복지공단산재보험연구센터, 47면.

높아지고 있음을 알 수 있다. 2007년에는 남성이 3,528명(88.44%), 여성이 461명(11.56%)에서, 2011년에는 각 5,631명(85.28%), 972명(14.72%)으로 나타났다. 또한 외국인 근로자의 산업재해 승인은 2007년에는 업무상 사고의 비중이 96.7%였으나, 2012년에는 99.09%에 달하여 거의 대부분 사고성 재해만이 인정되고 있음을 알 수 있다.[5)]

그러나 주로 3D 제조업에 종사하는 여성이주노동자는 열악한 작업환경 즉, 유해한 화학물질과 분진으로 호흡기 질환을 가지고 있는 경우가 많고, 반복되는 자세로 관절과 근육을 다치거나 이로 인한 질병을 호소하는 것으로 보고된다.[6)] 여성의 직무는 사고성 재해보다는 오히려 업무상 질병에 노출되기 쉬운 직무에 편성되고 있고, 이는 가시적으로 드러나기보다는 은폐되고 있다는 점에서, 이들에 대한 명확한 실태를 조사하고 적절한 대응방안을 모색해 나갈 필요성이 제기된다.

아홉째, 성희롱 및 성폭력 실태와 대응방안 모색의 필요성이 있다.

한국외국인력지원센터(2013)의 '이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사'에 따르면, 여성이주노동자의 10.7%가 성폭력을 당한 것으로 나타났으며, 국가인권위원회의 '농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사'에서는 성희롱이나 성폭력을 당한 경험이 있는 경우는 30.8%로 높게 나타났고 성희롱, 성폭력 가해자는 사업주나 관리자가 72.2%로 높게 나타났다. 특히, 이들이 근로하는 사업장은 사업주나 관리자와의 직접적인 접촉이 빈번할 수 있는 소규모 사업장이고, 그 결과 일을 그만두지 않는 한 이에 적극적인 대응을 하기 어려운 구조에 있다고 할 수 있다. 따라서 성희롱 및 성폭력의 실태는 이러한 규모별 조사·분석을 통해 법제도적인 대응방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

열 번째, 주거환경 및 여성편의시설의 부족으로 인한 인권침해의 악순환구조와 대응방안 마련의 필요성이 있다.

고용허가제는 표준근로계약서에는 근로자에게 숙소에 관한 최소한의 안내를 제공하게 되어 있으나, 숙소에 관한 정보는 부족하고 숙소 환경 역시 매우 열악한 것으로 나타났다. 한국외국인력지원센터(2013)의 '이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사'에 따르면, 이들의 거주지는 회사에서 제공한 기숙사라는 답변이 무려 83.3%(남성 89.1%, 여성 57.6%)에 달했다. 기숙사의 형태는 일반주택 41.4%, 컨테이너 30.2%, 아파트 16.6%, 비닐하우스 4.1%, 근무하고 있는 식당 1.4%, 기타 4.8% 순으로 나타났다.[7)]

---

5) 박은주(2012), 위의 보고서(주 4), 55면.

6) 김민정(2011), "필리핀 노동 이주여성의 일과 한국생활: 미등록 장기체류의 역설", 『한국문화인류학』 제44권 제2호, 한국문화인류학회, 333면.

7) 한국외국인력지원센터(2013), 『이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사』, <3.8 세계여성의 날 기념> '이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사' 보고대회 자료

이러한 주거환경 및 생활환경은 이들의 건강권 등의 문제뿐만 아니라 여성에게는 성희롱과 성폭력의 문제를 수반하는 요인이 된다. 여성의 기숙사 거주비율이 낮다는 것은 회사가 제공하는 숙소에서는 성희롱과 성폭력의 문제에 노출되기 쉬워 가능하면 여성들은 독립적인 거주공간을 원하기 때문이라는 분석도 있다.[8] 따라서 제조업을 중심으로 한 여성이주노동자의 거주환경과 생활환경에 대한 구체적인 실태조사 및 법적 준수 여부에 대한 현황을 조사함으로서 대응방안을 마련할 필요가 있다.

이 같은 문제는 외국인 근로자를 포함한 여성이주노동자의 인권보장에서 가장 기본적인 것임에도 사실상 간과되어 온 측면을 부인할 수 없다. 따라서 제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자의 노동인권 현황과 실태를 설문조사 및 심층인터뷰를 통해 더욱 구체적이고 정확하게 조사·분석하고, 관련 국제규범의 내용과 선진제도를 검토하여 여성이주노동자의 인권보장을 위한 법·정책적인 대응방안을 마련하는 것이 필요하다.

2. 연구내용 및 범위

가. 연구내용

본 연구는 여성이주노동자, 특히 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 인권실태를 파악하고 인권침해 방지를 위한 법제도적 정비 및 정책적 대응방안을 모색하기 위한 것으로 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 제조업 여성이주노동자에 대한 법제와 국제기준 등에 대해 알아본다.

둘째, 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 인권현황을 파악하기 위해 구조화된 설문지를 가지고 설문조사를 한 결과를 검토한다.

셋째, 여성이주노동자 관련 업무담당자를 대상으로 한 설문조사결과를 분석한다.

넷째, 제조업에 종사하는 여성이주노동자 및 현장전문가를 대상으로 초점그룹인터뷰를 실시하여 인권상황 및 인권침해 예방을 위한 방안을 알아본다.

다섯째, 이러한 실태를 토대로 제조업 종사 여성이주노동자들의 인권침해 현황을 파악하고 이를 근거로 제조업에 종사하는 이주노동자의 인권보장을 위한 개선방안 등을 제시한다.

집 참조.

8) 이수연(2014), 위의 글(주 2), 142면.

나. 연구 체계도

본 연구의 체계도는 다음과 같다.

연구 체계도



다. 연구방법

1) 문헌 연구

○ 여성이주노동자 및 이주노동자 관련 연구보고서, 논문, 행정문건, 통계 등 관련 선행연구 검토분석
○ 여성이주노동자 및 이주노동자 국제규범에 대한 검토분석
○ 여성이주노동자에 대한 국내법제, 지침 등 관련 법규에 대한 검토분석

2) 통계 분석

○ 통계청 외국인고용조사 원자료를 이용하여 여성이주노동자의 고용현황을 분석

3) 설문조사를 통한 실태 파악

가) 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 실태 조사

(1) 조사방법

이주노동자의 근로조건 실태나 인권침해 실태분석을 위해서는 모집단의 특성에 기초한 표본추출을 통해 사업체를 대상으로 조사를 수행함이 원칙이나, 인권침해 조사의 특성상 사업체 조사는 수행이 곤란할 것으로 판단하였다. 따라서 구조화된 설문지를 통해 외국인 지원센터를 방문하는 여성이주노동자나, 현장을 방문하여 감독자의 허락을 받은 후 여성이주노동자를 상대로 조사를 수행하였다. 또한 조사결과의 편향성을 제거하기 위해 상담을 위한 내방객이 아닌 일반 내방객을 중심으로 조사를 수행하였다.

대상자 선정은 업종별, 지역별, 작업규모 등을 선정하여 연구진이 활동하는 지역을 중심으로 서울경기 수도권, 중부권, 남부권으로 나누어서 연구진 책임 하에 조사를 수행하였다.

(2) 조사 내용

제조업 분야에 종사하는 여성이주노동자의 노동환경 및 인권상황을 단계별, 주제별로 알아보기 위해 조사 내용은 입국과정과 입국 후 인권상황, 근로계약, 근로시간, 노동강도 및 작업수행방식 등에서의 인권현황, 직무특성 및 직업환경 실태, 임금 및 근로조건 등의 성별 격차, 휴게, 휴일, 부모성보호 등에 대한 실태, 주거환경 실태, 생활실태, 성희롱·성폭력 등 실태, 차별실태, 산업재해와 직업병 등 의

료실태, 권리구제 절차 실태, 동료근로자 및 고용주와의 관계 실태 등에 대해 조사하였다.

(3) 조사 대상 수

제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대한 인권상황 및 실태를 알아보기 위해 전국을 3권역으로 나누어 업종, 작업규모, 지역 등을 고려하여 385명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 조사를 실시하였다.[9)]

(4) 설문지개발회의 및 프리테스트

제조업에 종사하는 여성이주노동자 대상 설문지 개발을 위해 연구진 회의를 하고 수차례 수정을 거쳤으며 조사를 하기 전에 소요시간과 내용 등의 이해도를 알아보기 위해 프리테스트를 실시하였다.

(5) 설문지 다국어로 번역

설문대상인 여성이주노동자들의 이해를 돕기 위해 설문지를 다국어로 번역하였다. 즉 베트남어, 필리핀어, 중국어, 인도네시아어, 태국어, 영어 등으로 번역하여 실시하였다.

나) 여성이주노동자 관련 현장 및 유관기관 실무자 설문조사

(1) 조사 대상

여성이주노동자 관련 기관이나 단체에서 여성이주노동자에 대한 업무 등을 보고 있는 담당자, 현장전문가 등에 대한 설문조사를 실시하여 여성이주노동자의 인권상황이나 성차별이나 성별격차에 대한 보다 심도 깊은 실태현황을 파악하였다.

(2) 조사 내용

조사 내용은 여성이주노동자의 현장실태를 파악하기 위해 근로조건(노동조합가입, 고용보험, 산재보험 등과 관련된 사항), 성차별, 모성보호 및 인권실태(성차별 정도, 출산전후휴가, 인권침해 심각성, 성희롱·성폭행 정도, 대응방법, 사업장변경 제한 등), 정책개선방안 등으로 이루어졌다.

---

9) 설문조사 대상자 중 남부권은 주로 부산지역을 중심으로 한 지역에 한정되었다. 왜냐하면 전라권은 공장이 별로 없어서 설문대상자를 구하기 힘들었기 때문이다. 그래서 이를 보완하기 위해서 심층그룹 인터뷰시 이 지역을 고려하여 인터뷰하였다.

(3) 조사대상 수

전국을 권역별로 나누어 가능한 한 전국의 여성이주노동자관련 업무 담당자, 현장 관리자, 현장전문가 50명에 대한 조사를 실시하였다.

(4) 조사협조기관

설문조사를 위해 권역별로 다음의 기관의 협조를 받아 설문조사를 실시하고 지역별로 현장의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다.

한국외국인력지원센터, 성동외국인 근로자지원센터, 서울시서남권글로벌센터, 남양주시외국인복지센터, 수원시외국인복지센터, 시흥시외국인복지센터, 안산시외국인주민센터, 화성시외국인복지센터, 김포시외국인주민지원센터, 성남시외국인주민복지지원센터, 의정부외국인력지원센터, 천안모이세, 홍성이주민센터, 서천외국인지원센터, 아산이주여성연대, 광주다문화가족지원센터, 부산외국인 근로자지원센터, (사)이주민과 함께, 양산외국인노동자의집, 부산경남공대위, 대구이주여성인권센터 등에 협조를 요청하여 협조를 해 준 기관의 업무담당자에 대한 설문조사를 실시하였다.

4) 초점그룹심층면접

가) 조사 대상

실태조사에서 나온 결과를 가지고 보다 심층적인 연구를 위하여 여성이주노동자 및 현장전문가 등에 대해 반구조화 된 조사지를 가지고 심층면접을 실시하였다.

나) 조사 내용

여성이주노동자의 근로계약, 근로시간, 직무특성 및 직업환경 실태, 임금 및 근로조건 등에서의 성별격차, 휴게, 휴일, 모성보호 등에 대한 실태, 주거환경 실태, 생활실태, 성희롱·성폭력 등 실태, 산업재해와 직업병 등 의료현황, 권리구제 절차, 성차별 실태 등에 대해 보다 심도 깊은 내용을 알아보고자 하였다.

다) 조사 대상 수

결혼이민자를 포함한 제조업에 종사하는 여성이주노동자 17명과 현장 전문가 5명 등 총 22명을 대상으로 초점그룹심층면접을 실시하였다.

라) 통역제공

심층면접 대상자가 여성이주노동자인 경우 한국어가 서툴러 초점면접조사의 원활한 진행을 위해 통역을 제공하였다.

5) TFT 실시

제조업 종사 여성이주노동자의 인권현황 및 인권보장을 위한 개선방안을 마련하기 위해 다양한 영역별로 관련 학계 및 현장 전문가 등을 모시고 TFT를 실시하였다. 결혼이민여성, 여성이주노동자 등 대상별로 인권, 모성보장, 성폭력, 근로환경 등 구체적인 영역별로 다양한 의견을 정책방안에 반영하여 제시하였다.

6) 전문가 자문회의 실시

결혼이민여성을 포함하여 현재 제조업에 종사하는 여성이주노동자들의 인권보장을 위한 정책방안을 마련하고자 연구 단계별로 자문회의를 실시하여 전문가들의 의견을 연구에 반영하였다.

7) 공청회(간담회) 실시

연구 결과의 실효성 제고를 위해 여성이주노동자 및 결혼이민여성에 대한 정책 및 업무담당자 등 학계 및 현장전문가 등을 모시고 제조업 여성이주노동자의 인권보장과 정책제안 등에 대한 다양한 의견을 듣기 위해 공청회를 실시하였다.

3. 선행연구의 검토

외국인 고용 실태 및 이주노동자 등에 대한 실태조사 등 많은 연구가 수행되어 왔으나 젠더적 시각에서 여성과 남성에 대한 성별차이를 분석하지 않았으며 여성이주노동자만을 대상으로 한 실태조사나 연구논문은 거의 없는 상태이다.

기존 연구물에서는 여성이주노동자에 대한 연구는 이주노동자 전체 실태조사 중 일부에 포함되거나 여성이주노동자의 직장 내에서의 성희롱이나 성폭력을 중심으로 한 연구가 대부분이며 전체적인 여성이주노동자의 인권상황 등에 대한 실태조사나 연구는 없다. 따라서 선행연구로는 전체 이주노동자의 인권실태조사나 이와 관련된 연구를 살펴보는 것에 한정될 수밖에 없다.

국가인권위원회의 ‘국내 거주 외국인노동자 인권실태조사’(2002)연구는 이주노

동자에 대한 초기의 실태조사연구로서 입국과 취업, 근로조건과 노동조합, 한국에서의 어려움과 인권침해, 산업재해와 직업병, 공권력과 외국인노동자 인권, 차별대우, 가족과 주거 및 교우관계 등에서 광범위한 인권실태를 다루고 있으나 동 연구에서는 남성과 여성의 차이를 분석하지는 않고 있다. 다만 여성이주노동자의 인권보호를 위해 직장내 성희롱, 사업장 내 여성노동자에 대한 차별, 성폭력, 성희롱, 모성보호 등에 대한 대응방안을 제시하고 있다.

특정 분야에 종사하는 이주노동자의 인권상황을 조사한 국가인권위원회의 '농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사'(2013)는 농축산업의 산업적 특성을 감안한 근로조건 및 인권상황에 대한 실태조사와 이주노동자, 관련종사자에 대한 심층면접 등을 통해서 근로조건, 노동조건, 사업장변경, 생활환경, 산재와 의료 등에서의 인권침해 상황 등을 알아보고 이에 대한 정책개선방안을 제시하였다. 그러나 농축산업에 여성이주노동자의 비중이 높음에도 불구하고 여성이주노동자에 대한 인권침해나 성차별 등에 대해 젠더적 시각에서 분석하지는 않았다.

이민정책연구원의 '2013년 체류외국인 실태조사'(2013)는 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활, 외국인 근로자의 취업실태(임금, 근로조건, 사업장이동, 사회보험과 노동조합), 사회생활실태(의사소통, 주거환경, 송금, 저축, 지출, 사회적 관계, 차별경험, 건강) 등 전반적으로 이주노동자에 대한 생활실태를 다룬 최근의 실태조사이나 여성이주노동자에 대한 설문조사 표본이 적고 남성과 여성에 대한 성별차이를 젠더적 시각에서 다루지 않고 있다.

국가인권위원회의 '예술흥행비자 소지 이주민 인권상황 실태조사'(2014)에서는 E-6 비자로 들어온 이주민에 대해 이주과정에서의 인권실태, 근로계약 체결 및 노동실태, 노동과정에서의 인권실태, 폭력실태, 생활환경, 의료분야에서의 인권실태를 다루고 있고 예술흥행비자정책 제도개선방안을 제시하고 있다. 그러나 이 실태조사에서도 젠더적 시각에서 여성이주민에 대한 심도 깊은 실태조사나 연구를 행하지 않고 있는 한계가 있다.

최근 국가인권위원회의 '건설업 종사 외국인 근로자 인권상황 실태조사'(2015)에서도 건설업이라는 특정분야의 이주노동자의 인권상황을 조사한 연구로서 취업과정, 근로조건, 작업장내 인권침해, 산업안전 현황, 숙소 및 식사 등의 영역에서 전반적인 이주노동자의 인권침해 실태를 알아보고 근로계약, 최소한 주거환경, 작업장에서의 인권보장 등에 대해 정책개선방안을 제시하고 있다. 그러나 이 연구에서도 여성이주노동자에 대한 성별격차 등에 대한 연구는 행하지 않고 있는 실정이다.

이와 같이 기존의 이주노동자에 대한 실태조사나 연구에서 제시한 것처럼 이주노동자에 대한 인권침해가 있으나 여성이주노동자에 대한 인권침해나 권리의 사

각지대에 대한 심층적인 연구를 통한 정책 개선방안이 제대로 제시되고 있지 않은 상태이다.

그러므로 제조업에 종사하는 여성이주노동자에 대해 입국과정, 취업과정, 직장 내에서의 차별 및 성희롱 및 성폭력, 모성보호, 산업재해 및 의료분야, 주거 및 생활환경, 사업장 이동문제 등에서의 여성이주노동자의 인권침해와 인권상황을 알아보고 이를 젠더적, 인권적 시각에서 검토·분석하는 작업은 매우 유의미한 것이라 할 수 있다.

4. 기대효과 및 활용방안

○ 제조업 여성이주노동자의 인권상황실태를 조사한 최초의 연구로서 이들의 인권보장 강화를 위한 법제 정비 및 정책개선을 위한 자료로 활용

- 여성이주노동자의 고용과정, 직장 내, 근로조건, 근무환경, 생활환경, 건강 및 의료, 한국근로자와 고용주와의 관계 등에 대한 실태파악을 통해 실질적인 인권보장 강화 자료로 활용할 수 있다.

○ 여성이주노동자 인권가이드 라인 모니터링 실질화를 위한 정책자료로 활용

- 국가인권위원회의 이주노동자 인권가이드 라인의 생활화를 위한 내용 및 지표를 제공할 수 있다.

○ 여성이주노동자의 성폭력예방 및 모성보호 강화 등 맞춤형 지원정책을 위한 매뉴얼 개발에 기여

- 작업장 내에서의 성희롱 및 성폭력예방, 모성보호 및 일·가정양립 등을 위한 매뉴얼 개발을 위한 기초자료를 제공할 수 있다.

○ 여성이주노동자의 차별 및 인권침해 등에 대한 구제절차 시스템 구축에 기여

II

제조업 여성이주노동자의 현황 및 관련 국내외 법제

1. 여성이주노동자의 현황
2. 이주노동자의 보호와 국제규범
3. 외국의 이주노동자에 대한 관련 법제
4. 여성이주노동자의 보호와 국내법제도
5. 소결

1. 여성이주노동자의 현황

가. 제조업 분야 여성이주노동자 현황

통계청 '2016 외국인고용조사결과'에 의하면 2016년 5월 현재 15세 이상 국내 상주 외국인은 142만 5천명이며 이 중 외국인 취업자는 96만 2천명으로 외국인 고용률은 67.6%로 나타났다. 취업자를 성별로 보면 남성은 63만 8천명으로 66.3%이고 여성은 32만 4천명으로 33.7%에 이른다.

체류자격별로 보면 비전문취업(26만 1천명, 27.1%), 방문취업(22만 1천명, 23.0%), 재외동포(19만 9천명, 20.7%), 영주(8만 8천명, 9.2%) 등의 순으로 많은 것으로 나타났다. 이는 전년대비 방문취업은 1만 3천명(-5.5%) 감소하였으나, 재외동포는 1만 9천명(10.8%), 영주 5천명(6.6%)이 각각 증가한 것이다.

이를 성별로 보면 남성은 비전문취업(23만 8천명, 37.4%), 방문취업(13만 4천명, 21.0%), 재외동포(11만 6천명, 18.2%) 등의 비중이 높고, 여성은 방문취업(8만 7천명, 26.9%), 재외동포(8만 3천명, 25.6%), 결혼이민(4만 6천명, 14.1%) 등의 비중이 높았다.

이를 국적별로 보면 한국계 중국(44만 1천명, 45.9%), 베트남(7만 2천명, 7.4%), 비한국계 중국(6만 4천명, 6.6%), 북미(4만 5천명, 4.7%) 등의 순으로 많았다.

<표 Ⅱ-1> 체류자격별 외국인 취업자

(단위: 천명, %)

구분		외국인 취업자	비전문 취업 (E-9)	방문 취업 (H-2)	전문인력 (E-1~E-7)	유학생 (D-2, D-4-1, D-4-7)	재외 동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-2-1, F-6)	기타
2015년 5월(A)	합계	938	264	234	47	10	180	83	61	60
	남자	626	240	145	29	3	107	43	15	44
	여자	312	24	89	18	7	72	40	45	16
2016년 5월(B)	합계 (구성비)	962 (100.0)	261 (27.1)	221 (23.0)	46 (4.8)	13 (1.3)	199 (20.7)	88 (9.2)	62 (6.4)	72 (7.5)
	남자 (구성비)	638 (100.0)	238 (37.4)	134 (21.0)	28 (4.4)	6 (0.9)	116 (18.2)	45 (7.0)	16 (2.5)	55 (8.6)
	여자 (구성비)	324 (100.0)	23 (7.0)	87 (26.9)	18 (5.5)	7 (2.2)	83 (25.6)	44 (13.5)	46 (14.1)	17 (5.1)
증감 (B-A)	합계	25	-3	-13	-1	3	19	5	1	12
	남자	12	-2	-11	-1	3	9	2	1	11
	여자	12	-1	-2	0	0	11	3	0	1

* 기타 체류자격은 왼쪽의 체류자격을 제외한 방문동거(F-1), 거주(F-2), 동반(F-3) 등

출처: 통계청, 2016 외국인고용조사결과

연령별로 보면 30~39세(28만 1천명, 29.2%), 15~29세(25만 6천명, 26.6%), 40~49세(18만 8천명, 19.5%), 50~59세(17만 3천명, 18.0%) 순으로 나타났다.

이를 보다 구체적으로 산업별로 보면 광·제조업(43만 7천 명, 45.4%), 도소매 및 숙박·음식점업(19만명, 19.7%), 사업·개인·공공서비스업(18만 7천명, 19.4%) 등의 순으로 나타났다.

이는 전년대비 도소매 및 숙박·음식점업 1만 1천명(6.4%), 농림어업 8천명(20.4%), 사업·개인·공공서비스업 6천명(3.5%) 등이 증가한 것이다.

이를 성별로 보면 남성은 광·제조업(35만 1천 명, 55.0%), 사업·개인·공공서비스(9만 8천명, 15.3%), 건설업(8만 1천명, 12.7%) 등의 비중이 높고 여성은 도소매 및 숙박·음식점업(12만 8천 명, 39.5%), 사업·개인·공공서비스업(8만 9천명, 27.4%), 광·제조업(8만 6천명, 26.5%) 등의 비중이 높게 나타나 광·제조업계 근무하는 여성의 비율이 남성보다 29.5%나 낮은 것으로 나타났다.

직업별로 보면 기능원·기계조작 및 조립(37만 5천명, 39.0%), 단순노무(30만 5천명, 31.7%), 서비스·판매(12만 1천명, 12.6%), 관리자·전문가 및 관련 종사자(10만 4천 명, 10.8%)등의 순으로 많았으며, 이는 전년대비 서비스·판매 1만 5천명(13.9%), 단순노무 7천명(2.3%), 농림어업숙련 종사자 3천명(13.5%) 등이 증가한 수치이다. 이를 성별로 보면 남성은 기능원·기계조작 및 조립(32만 1천명, 50.3%), 단순노무(18만 3천명, 28.6%) 등의 비중이 높고, 여성은 단순노무(12만 2천명, 37.7%), 서비스·판매종사자(8만 6천명, 26.4%) 등의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-2> 산업별 외국인 취업자

(단위: 천명, %)

구분		외국인 취업자	농림어업	광업·제조업	제조업	건설업	도소매 및 숙박·음식점업	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스
2015년 5월(A)	합계	938	41	436	434	86	179	15	180
	남자	626	27	351	349	81	58	12	97
	여자	312	14	85	85	5	121	3	83
2016년 5월(B)	합계	962	49	437	436	85	190	15	187
	(구성비)	(100.0)	(5.1)	(45.4)	(45.3)	(8.8)	(19.7)	(1.6)	(19.4)
	남자	638	34	351	350	81	62	12	98
	(구성비)	(100.0)	(5.3)	(55.0)	(54.9)	(12.7)	(9.7)	(2.0)	(15.3)
	여자	324	15	86	86	4	128	3	89
	(구성비)	(100.0)	(4.7)	(26.5)	(26.5)	(1.1)	(39.5)	(0.8)	(27.4)
증감 (B-A)	합계	25	8	0	2	-1	11	0	6
	남자	12	7	0	1	0	4	1	1
	여자	12	2	1	1	-2	7	-1	5

출처: 통계청, 2016 외국인고용조사결과

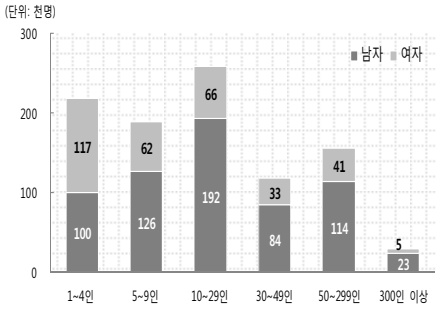
종사상 지위별 외국인 취업자는 상용근로자(57만 7천명, 60.0%)의 비중이 가장 높고, 임시·일용근로자(34만 2천명, 35.6%), 비임금근로자(4만 3천명, 4.5%) 등의 순으로 나타났다.

이를 성별로 보면 남성은 상용근로자(42만 9천명, 67.2%), 임시·일용근로자(18만 6천명, 29.2%), 비임금근로자(2만 3천명, 3.6%)의 순으로 높았으며, 여성은 임시·일용근로자(15만 6천명, 48.2%), 상용근로자(14만 8천명, 45.7%), 비임금근로자(2만명, 6.2%)의 순으로 높게 나타났고, 여성이 남성보다 임시·일용근로자가 10% 높고 상용근로자는 12%이상 낮은 것으로 드러났다.

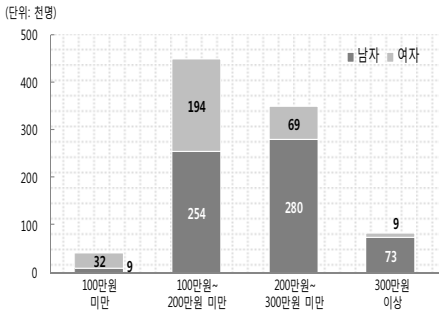
사업체의 종사자 규모별 외국인 취업자는 10~29인(25만 7천명, 26.8%)의 비중이 가장 높고, 1~4인(21만 6천명, 22.5%), 5~9인(18만 9천명, 19.6%) 등의 순으로 높았으며, 이를 성별로 보면 남성은 10~29인(19만 2천명, 30.0%), 5~9인(12만 6천명, 19.8%) 등의 비중이 높고, 여성은 1~4인(11만 7천명, 36.0%), 10~29인(6만 6천명, 20.3%) 등의 비중이 높게 나타나 여성들이 종사하는 사업체의 규모가 매우 작은 것으로 드러났다.

임금근로자의 월평균 임금수준을 보면 100만원~200만원 미만(44만 7천명, 48.7%)의 비중이 가장 높고, 200만원~300만원 미만(34만 9천명, 37.9%), 300만원 이상(8만 2천명, 8.9%) 등의 순으로 높았다. 이를 성별로 보면 남성은 200만원~300만원 미만(28만 명, 45.5%), 100만원~200만원 미만(25만 4천명, 41.2%) 등의 비중이 높고, 여성은 100만원~200만원 미만(19만 4천명, 63.7%), 200만원~300만원 미만(6만 9천명, 22.6%)의 비중이 가장 높게 나타나 여성의 임금이 남성의 임금보다 훨씬 낮다는 것이 드러났다.

<표 Ⅱ-3> 사업체 종사자 규모별 남녀 취업자



<표 Ⅱ-4> 월평균 성별 임금수준 취업자



체류 외국인 중 체류자격을 변경한 경우는 27.5%, 변경하지 않은 경우는 72.5%로 나타났다. 비전문취업(E-9)인 경우 변경은 0.35%, 변경하지 않은 경우는 99.7%이며 방문취업(H-2)은 변경은 12.7%, 변경하지 않은 경우는 87.3%로 나타났다. 비자의 체류기간 만료 후에도 한국에 계속 체류하기를 원하는 경우는 86.1%, 원하지 않는 경우는 13.9%로 나타났으며 체류자격별로 보면 비전문취업(E-9)인 경우 계속 체류를 원하지 않는 경우는 18.3%, 계속 체류를 원하는 경우는 81.7%로 나타났다. 계속 체류를 원하는 경우 방법으로는 비전문취업은 체류기간 연장 75.25%, 체류자격변경 3.8%, 영주자격취득 1.4%, 한국국적 취득 1% 등으로 나타났다.

한국에서의 총 체류기간으로는 비전문취업인 경우 1년~3년 미만이 42.4%로 가장 높고 3년~5년 미만 34.4%, 6월~1년 미만 10.6% 순으로 나타났으며 방문취업의 경우는 1년~3년 미만 35.5%, 5년~10년 미만 25.7%, 3년~5년 미만 16.8% 등으로 방문취업이 비전문취업보다 체류기간이 긴 것으로 나타났다.

통계청 자료에 의하면 결혼이민자는 14만 3천명이며 이중 취업자는 7만 5천명으로 경제활동참가율은 55.7%로 나타났으며 비경제활동의 이유는 '육아 및 가사로 인해'가 54%로 제일 높게 나타났다.

결혼이민여성(F-2-2, F-6)의 경우는 체류자격 변경은 26.3%, 변경하지 않은 경우는 73.7%로 나타났다. 결혼이민여성들은 체류기간 만료 후에도 계속 체류를 희망하는 비율은 97.9%로 매우 높으며 방법으로는 한국국적 취득 46.8%, 영주자격취득 24.25%, 체류기간 연장 23.45% 등의 순으로 나타났다. 또한 한국에서의 총 체류기간을 보면 5년~10년 미만 40.3%, 3년~5년 미만 19.8%, 1년~3년 미만 14.8% 순으로 나타났다.

나. 여성이주노동자의 현황별 특성

여성이주노동자의 생활 실태 및 근로환경 및 조건 등에 대해 살펴보면 다음과 같다.

1) 임금보호법제의 적용여부와 임금차별 요인

2016년 통계청 발표에 따르면, 외국인 근로자 중 임금근로자는 총 89만 9천명이며, 그 중 남성은 60만 9천 명(67.8%), 여성은 29만 명(32.2%)이다. 그런데, 이들 월평균 임금수준별 외국인 취업자는 100만원~200만원 미만이 47만 7천명(53.1%), 200만원~300만원 미만이 30만 8천명(34.3%), 300만원 이상이 7만명(7.8%)의 순으로 나타났다.

<표 Ⅱ-5> 임금근로자의 월평균 임금수준별 외국인 취업자

(단위: 천명, %)

구분	외국인 임금근로자	100만원 미만	100만원~ 200만원 미만	200만원~ 300만원 미만	300만원 이상
외국인 합계	899	44	477	308	70
(임금수준별 구성비)	(100.0)	(4.9)	(53.1)	(34.3)	(7.8)
남자	609	12	276	261	60
(임금수준별 구성비)	(100.0)	(2.0)	(45.4)	(42.8)	(9.9)
(성별 구성비)	(67.8)	(27.4)	(57.9)	(84.6)	(85.8)
여자	290	32	201	47	10
(임금수준별 구성비)	(100.0)	(10.9)	(69.3)	(16.3)	(3.4)
(성별 구성비)	(32.2)	(72.6)	(42.1)	(15.4)	(14.2)

이를 수준별로 살펴보면, 여성은 대부분 월 100만원에서 200만원(전체 여성임금근로자의 69.3%)을 받는 반면, 외국인 남성은 동일수준의 임금이 45.4%이고, 200만원 이상을 받는 경우가 52.7%라는 점에서 여성은 남성에 비해 저임금 구조에 있다고 할 수 있다. 그러나 임금의 수준은 「최저임금법」의 적용을 받고 있는지 여부, 근로시간의 장단, 연장근로 등에 대한 가산임금의 적용여부, 근속기간 등에 따른 차이가 반영될 수 있다.

농축산업 종사자를 대상으로 한 국가인권위원회(2013)의 조사에서는 임금과 근무시간에 대한 상관관계를 조사하여 발표하였는데, 이들의 월 평균임금은 127만원이고, 또한 성별에 따른 차이도 커서 전체적으로 남성이 여성보다 19만원을 더 받는 것으로 나타났다.[10] 휴일은 대부분 한 달 평균 약 2.1일로 나타났고, 월평균 근무시간은 283.7시간이었으며, 월 300시간 이상 일한다는 응답자도 전체 3분의 1을 차지하였다. 이를 최저임금으로 계산했을 때, 71.1% 이상이 최저임금에 못 미치는 것이며, 또한 연장근로에 대한 수당을 받고 있다는 응답은 38.4%였으나, 연장근로수당이 법적인 기준에 미치는 것인지 여부에 대해서는 명확하지 않은 것으로 보인다.

특히, 이러한 현상은 단순히 농축산업에 한정되어 나타나는 결과로 추단하기는 어려우며, 제조업 부문에서의 실태를 조사·검토함으로써 구체적인 대응방안을 모색할 필요성이 있다.

---

10) 국가인권위원회(2013), “농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 최종보고회 보도자료”, 2013. 10. 14., 3-4면.

따라서 임금의 실태에 관한 조사·분석은 이러한 점들을 감안하여 구체적으로 실시될 필요가 있으며, 또한 여성의 임금수준이 남성의 수준에 비해 차별의 대상이 되는지 여부 또한 검토할 필요가 있다.

2) 법정근로시간 준수 여부와 연장근로 실태와 가산임금의 적용여부

2016년도 통계청 발표에 따르면, 취업시간대별 외국인 취업자는 40시간~50시간 미만 35만 2천명(37.6%), 60시간 이상 24만 9천명(26.6%), 50시간~60시간 미만 23만 4천명(25.0%)의 순으로 나타났다.

이를 남성의 경우와 여성의 경우로 분류해 보면, 가장 근로시간이 긴 것으로 분류되는 40시간~50시간을 근로하는 남성비율은 전체 68.7%이고 여성비율은 31.3%이며, 60시간 이상을 근로하는 남성비율은 62.3%이고, 여성은 37.7%, 50시간~60시간 미만을 근로하는 남성비율은 77.9%이고, 여성은 22.1%이다. 특히, 여성의 경우에는 40시간 미만을 근로하는 경우가 남성에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

<표 Ⅱ-6> 취업시간대별 외국인 취업자

(단위: 천명, %)

구분	외국인 취업자	일시 휴직	20시간 미만	20시간~30시간 미만	30시간~40시간 미만	40시간~50시간 미만	50시간~60시간 미만	60시간 이상
외국인 합계	938	14	21	25	42	352	234	249
(취업시간대별 구성비)	(100.0)	(1.5)	(2.2)	(2.7)	(4.5)	(37.6)	(25.0)	(26.6)
남자	626	9	7	10	20	242	182	155
(취업시간대별 구성비)	(100.0)	(1.5)	(1.1)	(1.6)	(3.2)	(38.6)	(29.1)	(24.8)
(성별 구성비)	(66.8)	(66.1)	(34.3)	(40.5)	(47.3)	(68.7)	(77.9)	(62.3)
여자	312	5	14	15	22	110	52	94
(취업시간대별 구성비)	(100.0)	(1.5)	(4.4)	(4.8)	(7.1)	(35.4)	(16.6)	(30.1)
(성별 구성비)	(33.2)	(33.9)	(65.7)	(59.5)	(52.7)	(31.3)	(22.1)	(37.7)

김창연(2009)의 조사에 따르면, 여성이주노동자의 근로시간에 대한 조사결과 설문조사대상 165명 중 “법에서 정한 근로시간이 지켜진다”는 답변은 42명(25%)에 불과했고, “지켜지지 않는다”는 답변은 106명(64%)에 달했다. 또한 “휴일 및 휴

게시간이 보장된다"는 답변은 57명(34%)에 불과했고, "보장되지 않는다"고 한 답변이 95명(57%)에 달했다.[11]

3) 임금체불과 임금채권의 보장제도의 실효성 확보의 필요성

임금채권의 보장은 근로자의 생존권보장을 위한 가장 기초가 된다는 점에서 어떠한 최저기준보다 앞서 보장되어야 할 필요성이 강조되는 것이라 할 수 있다.

김창연(2009)의 조사에 의하면, 외국인 근로자 165명 중 39명(23.6%)이 임금체불을 경험한 적이 있는 것으로 나타났으며, 50명(30.3%)은 무응답이었다. 그러나 이들이 취업하고 있는 사업장은 주로 소규모 영세사업장이라는 점에서 법적 제재의 범주에서 벗어나 있고, 2011년도 외국인 근로자의 사업장 변경 사유 중 '사업장의 휴업이나 폐업' 등의 이유가 13.2%로 나타나고 있다는 점을 고려한다면, 항시 도산의 위험이 내재되어 있다고 할 수 있다. 사업주가 도산하거나 폐업하게 되는 경우, 외국인 근로자에 대한 임금체불은 그들의 생존권을 위협하는 주요 요인이 되므로, 이들의 임금체불에 관한 법제도적 대응방안이 제대로 작동하고 있는지에 대한 검토가 요청되는 부분이다.

4) 이주노동자의 이동의 자유와 사업체 변경제한: 퇴직과 해고, 추방의 불안으로부터의 자유

농축산업 종사자를 대상으로 한 국가인권위원회(2013)의 조사에 의하면, 설문조사대상 161명 중 80명(49.7%)은 평균 1년 9개월 동안 한 번도 사업장을 옮기지 않았으며, 한 번 이상 사업장을 옮긴 경험이 있는 이는 81명(51.3%)에 달하였다. 사업장을 옮긴 경험이 없는 이들 중에서도 현재 사업장에 만족해서 옮기지 않았다는 이는 6명(7.5%)에 불과했고, 고용주가 반대해서(52명, 65%), 방법을 몰라서(27명, 33.8%) 등의 사유로 나타나 사업장을 옮기고 싶지만 그러지 못하고 있는 경우가 무려 98.8%에 달한다.

이들이 사업장을 변경하고 싶은 이유는 주로 장시간 노동(44명, 54.3%)이었고, 저임금(40명, 49.4%), 고용주의 욕설·무시·폭행 등(20명, 24.7%)이었으며, 매우 열악하고 힘든 근로조건과 동료 근로자와의 갈등, 성폭력, 외진 곳에서 혼자 일하는 무서움과 외로움 등 다양하다.[12]

사업장 변경에 관한 권리를 행사할 수 없게 된다면, 이는 강제노동의 문제와

11) 김창연·강인화(2009), 『서울시 이주여성노동자 안전실태 및 개선방안연구』, 서울시여성가족재단 정책개발연구보고서, 92면.
12) 국가인권위원회(2013), 위의 자료(주 10), 3-4면.

이동의 자유에 대한 지나친 제한이 될 수 있으며, 결과적으로 사업주의 법위반 신고를 이유로 근로자 이탈신고 및 불이익취급신고 등으로 불법체류자로 전락될 우려가 강하게 제기된다.

따라서 사업장 변경권 행사와 관련하여 나타나는 인권침해 상황에 대해 구체적으로 조사·검토하여 대응방안을 모색할 필요가 있으며, 다른 한편, 사업장 변경시 여성에 대한 인권침해 상황이 있을 수 있으나, 이에 관한 실태 등이 보고된 바가 없다는 점에서 사업장 변경시 인권침해 여부에 대해서도 실태 검토를 통한 대응방안이 모색되어야 한다.

5) 가족동반 불허와 일·가정양립지원 및 보호의 부재

외국인여성노동자의 가족동반 현황에 대한 조사는 국가인권위원회(2002년) 조사에서 외국인 근로자의 혼인유무 및 자녀수를 조사한 결과[13] 및 시민단체 등을 중심으로 한 문제제기[14] 등이다. 그러나 이를 제조업으로 범위를 좁힌 조사는 없다. 또한, 임신과 출산 및 양육에 대한 최근의 조사나 통계는 전무한 실정이다.

6) 고용보험제도의 적용제외 원칙과 생활안정 및 부모성권 보호

우리 「고용보험법」은 "고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진"하는 등의 내용을 목적으로 한다(제1조). 그러나 고용보험사업의 적용대상에서 외국인 근로자는 원칙적으로 적용이 제외된다. 다만, 「출입국관리법 시행령」에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자로서 보험가입을 신청한 자 등만 적용대상자가 될 수 있는 것으로 본다.

따라서 합법적인 체류라 하더라도 가입은 임의가입으로 규정하고 있다는 점에서 이들의 고용보험가입은 그 실효성을 담보하기 어렵다는 한계가 있다. 그럼에도 아직까지 외국인의 고용보험 가입비율, 실업급여 지급현황이나 모성보호와 관련한 실태에 대해 조사된 바가 없다.

---

13) 국가인권위원회(2002), 「국내거주 외국인 노동자 인권실태보고서」, 국가인권위원회, 196면.
14) 한국염(2011), "이주여성 인권문제, 그 현주소와 과제", 이주여성긴급지원센터 5주년 기념 토론회 「이주여성 인권문제" 그 현주소와 정책적 과제」 자료집, 24면.

7) 산업재해보상보험의 적용과 여성의 업무상 질병

우리 대법원은 산업재해보상보험의 적용대상이 되는 '근로자'는 그 체류자격 여부를 불문하고, 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 있다면 「산업재해보상보험법」의 적용대상이 되는 것으로 본다(대법원 1995. 9. 15. 선고 94누12067 판결). 따라서 「산업재해보상보험법」상 적용대상이 되는 '근로자'라면, 외국인이라고 하여 그 적용의 예외를 주장할 수는 없는 것이다.

근로복지공단에서 실시한 '외국인 근로자 산재보상실태 분석'(2012)[15]에 의하면, 2007년부터 5년간 외국인 산재근로자 추이는 2007년 3,989명에서, 2008년 5,156명, 2009년 5,088명, 2010년 5,631명, 2011년 6,603명으로 증가하고 있다.

한편, 외국인 산업재해 인정 성별 비율을 보면, 남성이 여성보다 높으나 갈수록 여성의 비중이 높아지고 있음을 알 수 있다. 2007년에는 남성이 3,528명(88.44%), 여성이 461명(11.56%)에서, 2011년에는 각 5,631명(85.28%), 972명(14.72%)이다.

이는 고용허가제 하에서 유입된 외국인 근로자 증가추이와 동일한 양상을 보이며, 또한 외국인 남성근로자 수가 여성보다 많다는 점에서 당연한 귀결일 수 있다.

그런데, 산업화의 진전으로 업무상 질병의 인정비율은 점차 증가하고 있는 추세임에도 불구하고, 외국인 근로자의 산업재해 승인은 2007년에는 업무상 사고의 비중이 96.7%였으나, 2012년에는 99.09%에 달하여 거의 대부분이 사고성 재해만이 인정되고 있음을 알 수 있다.[16]

그러나 주로 3D 제조업에 종사하는 여성이주노동자는 열악한 작업환경 즉, 유해한 화학물질과 분진으로 호흡기 질환을 가지고 있는 경우가 많고, 반복되는 자세로 관절과 근육을 다치거나 이로 인한 질병을 호소하는 것으로 보고된다.[17]

그럼에도 산업재해에 대한 근로자 자신의 인식 부족, 산재처리 이후 고용보장 및 생계유지, 본국으로의 송환, 경한 산업재해에 대한 미온적인 대응 등의 문제가 지속적으로 제기된다.

여성은 사고성 재해보다는 오히려 업무상 질병에 더욱 노출되기 쉽고, 이는 가시적으로 드러나기보다는 은폐되고 있다는 점에서, 이들에 대한 명확한 실태를 조사하고 적절한 대응방안을 모색해 나갈 필요성이 제기된다.

---

15) 박은주(2012), 위의 보고서(주 4), 47면.
16) 박은주(2012), 위의 보고서(주 4), 55면.
17) 김민정(2011), 위의 글(주 6), 333면.

8) 성희롱 및 성폭력 실태

주거시설을 포함한 사업장에서 성희롱 및 성폭력의 문제는 여성이주노동자의 노동인권침해와 더불어 악순환의 반복으로 이어지는 구조적인 문제이기도 하다. 특히, 아시아권에서 성희롱 및 성폭력의 피해자 여성은 이를 자신의 책임으로 인식하는 문화적 가치가 형성되어 있다는 점에서 실태조사에서 나타나지 않는 은폐된 수치도 상당히 존재할 것으로 추정되기도 한다.

한국외국인력지원센터(2013)의 '이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사'에 따르면,[18] 여성이주노동자의 10.7%가 성폭력을 당한 것으로 나타났다. 이는 국가인권위원회(2002)의 실태조사 결과인 4.3%보다 두 배 이상 증가한 수치이다.

성희롱 및 성폭력의 유형은 강간(35.5%), 신체접촉(35.5%), 회식자리에서 술 강요 및 신체접촉(29%), 음란전화 혹은 음란물을 보여주는 행위(19.4%), 매춘 요구(12.9%), 특정 신체부위 노출 및 만짐(9.7%) 순으로 나타났다.

성희롱 및 성폭력 가해자는 사장이나 감독관(88.9%)이 가장 많은 것으로 나타났으며, 특히, 이들이 근로하는 사업장은 사업주나 감독자와의 직접적인 접촉이 빈번할 수 있는 소규모 사업장이므로 그 결과 일을 그만두지 않는 한 이에 대한 적극적인 대응을 하기 어려운 구조에 있다고 할 수 있다.

따라서 성희롱 및 성폭력의 실태는 이러한 사업별 조사·분석을 통해 대응방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

9) 주거환경 및 여성편의시설의 부족과 생활환경의 악순환

「고용허가제법」은 외국인 근로자를 고용하려면 고용노동부장관이 정하는 표준근로계약서를 체결하도록 하고 있고(제9조제1항), 표준근로계약서에는 근로자에게 숙소에 관한 최소한의 안내를 제공하게 되어 있다.

그러나 이러한 숙소에 관한 정보는 부족하고 언어소통의 문제로 인해 이를 정확하게 인지하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 외국인 근로자의 주거 및 생활환경은 빈약하거나 위험하고, 특히 체류자격이 없는 이들에게는 신고를 하지 못한다는 점을 악용한다거나 언어소통의 부재를 악용하는 경우가 악순환되고 있는 것으로 보고되고 있다.

위의 한국외국인력지원센터(2013)의 '이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사'에 따르면, 이들의 거주지는 회사에서 제공한 기숙사라는 답변이 무려 83.3%(남성 89.1%, 여성 57.6%)에 달했다. 기숙사의 형태는 일반주택 41.4%, 컨

18) 한국외국인력지원센터(2013), 위의 보고서(주 7), 참조.

테이너 30.2%, 아파트 16.6%, 비닐하우스 4.1%, 근무하고 있는 식당 1.4%, 기타 4.8% 순으로 나타났다.[19)]

2015년도 통계청 외국인고용조사 발표자에 따르면, 외국인의 거처종류 및 점유형태는 일반주택 56.8%, 아파트 16.4%, 기숙사 23.3%, 기타 주택이 아닌 컨테이너나 판잣집 등 3.4%로 조사되었다. 특히 이들의 점유형태는 전·월세 56.9%, 무상 30.3%이다.

<표 Ⅱ-7> 주거환경

구분		15세 이상 외국인	구성비	경제활동 인구	취업자	비경제활동 인구	경제활동 참가율(%)	고용률 (%)
외국인 합계		1,373	(100.0)	986	938	387	71.8	68.3
혼인 상태	배우자 있음	880	(64.1)	637	611	243	72.4	69.4
	배우자 없음	493	(35.9)	348	327	144	70.7	66.3
가구 유형	1인 가구	265	(19.3)	214	205	51	80.6	77.4
	가족 가구	765	(55.7)	480	446	285	62.8	58.4
	기타 가구1)	344	(25.0)	292	287	52	85.0	83.4
거처 종류	일반주택	781	(56.8)	535	497	246	68.5	63.7
	아파트	226	(16.4)	125	117	101	55.2	52.0
	기숙사	320	(23.3)	289	288	31	90.4	90.0
	기타2)	47	(3.4)	37	36	10	79.4	75.8
점유 형태	자기집	176	(12.8)	80	75	96	45.7	42.5
	전세·월세	781	(56.9)	530	490	251	67.8	62.7
	무상	416	(30.3)	375	373	40	90.3	89.7

1) (가족+가족이 아닌 사람으로 이루어진 가구)+(가족이 아닌 사람들로 이루어진 가구)

2) 오피스텔, 기타 주택이 아닌 거처(컨테이너, 판잣집 등)

국가인권위원회(2013)의 조사에 의하면, 이들의 숙소에 고용주나 다른 사람들이 마음대로 드나들고 있고, 욕실과 침실에 안전 잠금장치가 없어(44.7%), 여성은 특히 이 경우에 많은 불만을 표출하고 있는 것으로 나타났다. 이는 도난의 위험뿐 아니라 사생활 침해와 성폭력의 위험에도 무방비로 노출될 수밖에 없다는 점에서 더욱 문제점으로 지적되기도 한다.

한편, 거주하는 기숙사에 주방, 화장실, 샤워공간 등과 같은 편의시설이 방과 분리되어 있는지에 대해 64.8%가 그렇다고 답하였으며, 28%만이 그렇지 않다고 답한 것으로 나타났다. 이는 남녀 화장실이 분리되어 있는지에 대해서도 동일한

19) 한국외국인력지원센터(2013), 위의 자료집(주 7) 참조.

답변으로 나타났다.[20]

같은 조사에서 외국인 근로자가 고용될 당시 기숙사에 관한 안내를 받았는지, 현행 고용제도에서 주거환경에 대한 정보가 잘 제공되고 있는지 여부에 대해, 숙소에 관한 안내를 받은 근로자는 41.4%, 받지 못한 근로자는 51.3%로 나타났다. 또한 안내를 받은 근로자 중에서도 45%는 안내 받은 내용과 실제 기숙사 환경이 다르다고 답하고 있다는 점은 그들의 환경이 쾌적한 것으로 보기 어렵다는 점을 반증한다.

또한 사업주에게 주거환경의 개선을 요구한 적이 있는 근로자는 29.5%로, 나머지 70%의 근로자는 기숙사 등에 관한 불만이 있어도 사업주에게 의사표현을 하지 않는 것으로 나타났다.

이러한 주거환경 및 생활환경은 이들의 건강권 등의 문제뿐만 아니라 여성에게는 성희롱과 성폭력의 문제를 수반한다. 기숙사에서 여성의 비율이 낮다는 것은 회사가 제공하는 숙소에서는 성희롱과 성폭력의 문제에 노출되기 쉬워 가능하면 여성들은 독립적인 거주공간을 원하기 때문이라는 분석도 있다.[21]

주택은 단순한 거처로서의 의미를 넘어 각종 자연재해 등의 위협으로부터 안전할 수 있어야 하며, 거주가구가 쾌적한 생활을 영위할 수 있을 정도의 최소필요공간을 확보하여야 한다. 또한 전기, 상·하수도, 도로 등 편의시설과 기반서비스가 갖춰져 있어야 하고, 사회적, 문화적, 경제적 환경을 향유할 수 있도록 사생활을 보호받을 수 있고 사회적 유대관계를 형성할 수 있어야 할 것이다.

따라서 근로자의 거주환경과 생활환경에 대한 구체적인 실태조사 및 법적 준수여부에 대한 현황을 조사함으로서 대응방안을 마련할 필요가 있다.

10) 차별대우, 욕설이나 모욕, 임금체불, 강제추방의 공포

이들 고충 중 가장 대표적인 것이 직장에서의 차별대우(35.2%), 욕설이나 모욕(33.6%), 임금체불(32%), 단속과 강제추방의 공포(23.9%)이다.[22]

임금 등 근로조건과 같이 행정기관을 통한 해결은 근로계약의 해지를 전제로 하여야 하고, 또한 권리의 주장으로 인한 고용상의 불이익한 취급의 우려로 문제제기 자체가 어려운 측면도 강한 것으로 나타난다.

따라서 외국인 여성 근로자의 인권실태를 조사함에 있어, 이들의 고용환경 및 생활환경에서 발생하는 인권침해 내지 차별적인 처우를 함께 고려해야 할 필요성

---

20) 한국외국인력지원센터(2013), 위의 자료집(주 7) 참조.
21) 이수연(2014), 위의 글(주 2), 142면.
22) 설동훈(2009), “한국의 외국인노동자 인권침해: 현황과 대책”, 『월간 노사저널』 제826호, 노사신문사, 7면.

이 있다. 특히, 이들은 외국인에 대한 혐오 및 경시문화, 언어장벽, 저임금 구조, 열악한 생환환경, 정책적 대응 및 지원체계의 미흡 등과 같은 복합적인 요인에 의해 차별의 대상이 된다는 점에서 접근이 중요하다.

2. 이주노동자의 보호와 국제규범

현재 실태에서 나타나는 이러한 문제점들은 국제기준에 부합하지 못하는 경우가 많다는 점에서 국제기준의 구체적인 내용과 해외 선진제도를 살펴봄으로써 그 기준과 대응방안을 모색하는 것도 중요하다.

가. 국제연합(United Nations)

1) 국제연합 헌장(The Charter of the United Nations)

1945년 10월 24일 UN헌장은 목적에서 모든 회원국에게 "인종, 성별, 언어, 또는 종교에 따른 차별 없이 모든 사람의 인권 및 기본적 자유를 존중하도록 기반을 조성, 촉진하도록 하고, 이러한 목적을 달성하기 위한 국제협력"을 명시하고 있다(제1조제3항).

따라서 회원국은 인종이나 언어 등을 이유로 인간의 평등권과 자유권적 기본권을 침해할 수 없고, 특히 성을 이유로 인권과 기본적 자유를 침해받지 않도록 할 의무를 진다.

2) 세계인권선언(The Universal Declaration of Human Rights)

1948년 12월 12일 UN은 세계인권선언 제1조에서 "모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다"고 천명하고, 제2조에서는 "모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별 없이, 이 선언에서 의미하는 모든 권리와 자유를 향유할 자격을 가진다"고 규정한다.

제16조에서는 "성년에 이른 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고 혼인하여 가정을 이룰 권리를 가지며, 이들은 혼인 기간 중 및 그 해소시 혼인에 관하여 동등한 권리를 가지는 것"으로 규정한다(제1항). 또한 "결혼은 양당사자의 자유롭고도 완전한 합의에 의하여만 성립되며(제2항), 가정은 사

회의 자연적이며 기초적인 구성단위로서, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다(제3항)"고 규정한다. 즉, 성년 남녀는 누구든지 인종, 국적 또는 종교에 관계없이 혼인 및 가정을 자유롭게 이룰 권리를 보장받도록 한다.

제22조에서는 "모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장제도에 관한 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여 그리고 각국의 조직과 자원에 따라 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위하여 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 실현에 관한 권리를 가진다"고 하여, 사회보장제도에 관한 권리를 보장하고 사회보장제도는 각 국가의 여건에 따라 개인의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 기할 수 있도록 도모해 나가야 함을 명시한다.

제23조에서는 "모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다"고 하여(제1항), 외국인의 근로의 권리 인정과 자유로운 직업선택권, 실업으로부터 보호받을 권리를 천명한다. 또한 "모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다"고 하여(제2항), 국적, 성별, 인종 등 어떠한 사유에 의해서라도 차별의 대상이 되지 아니함과 동일노동에 대한 동일한 보수를 지급하도록 한다. 뿐만 아니라 "모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다"고 하면서(제3항), 이러한 권리의 객체는 근로자 자신뿐만 아니라 가족을 포함하고 있다. 또한 이를 위해 "모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를" 보장하고(제4항), 이들이 자신의 이익을 스스로 보호할 수 있도록 단결할 권리를 보장한다.

제24조에서는 "근로시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴일을 포함한 휴식과 여가에 관한 권리"를 모든 사람의 권리로 명시함으로써, 일정한 근로와 휴식 및 휴가에 관한 권리를 보장하고 있다.

제25조에서는 자신과 가족의 건강과 안녕에 적정한 생활수준을 향유할 권리와 사회보장을 향유할 권리를 가지는 것으로 규정하고, 적정한 생활수준은 의식주 분야에서는 물론이고, 의료 및 필수적인 사회서비스를 포함하는 것으로 보며, 사회보장은 실업, 질병, 폐질, 배우자와의 사별, 노령은 물론 그 밖에 자신이 통제할 수 없는 상황에서 생계 결핍을 가질 수 있는 상황에서의 경우를 포함하고 있다(제1항). 적정한 생활수준의 향유와 사회보장에 관한 권리의 향유는 특히, 외국인 여성노동자의 임신, 출산 등과 관련한 의료서비스 및 사회서비스는 물론이고, 이로 인한 육아휴직이나 출산휴가 등으로 인해 발생할 수 있는 소득감소에 대한 보전이 요구된다. 또한 같은 조 제2항에서는 모자(母子)의 특별한 보살핌과 도움

을 받을 권리를 명시한다. 이는 제1항의 권리에서 더욱 구체적으로 특히 임신, 출산, 육아 등과 관련하여 발생하는 모자에 대한 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 명시하는 것이다.

3) **경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약**(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

이 규약은 1966년 12월 16일 채택되었으며, 1976년 1월 3일 발효되었고 우리나라에서는 1990년 7월 10일 발효되었다.

제2조제1항은 “이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속”하는 것으로 천명하고 있다. 그러면서 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 당사국의 의무로 규정한다(제3조). 그리고 그 권리의 제한은 그러한 권리의 본질과 양립할 수 있는 한도 내에서, 오직 민주 사회에서의 공공복리 증진의 목적으로 반드시 법률에 의하여 정하여지는 제한에 의해서만, 그러한 권리를 제한할 수 있도록 하고 있다(제4조).

제6조에서는 노동자의 생존권 보장을 위한 근로권의 인정과 그 권리보호를 위한 당사국의 적절한 조치를 취할 의무를 부여하고(제1항), 노동자에게 공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리를 규정한다(제7항). 즉, (a) 모든 근로자에게 최소한 (i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수를 제공하고 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건을 보장하고, (ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활을 유지할 수 있는 정도의 보수를 제공하도록 한다. (b) 안전하고 건강한 근로조건과 (c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회를 제공하고, (d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일을 제공하도록 한다.

가정의 성립과 어린이 양육과 교육에 대한 책임으로서, 제10조에서는 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여되도록 하고 있으며, 혼인은 혼인 의사를 가진 양당

사자의 자유로운 동의하에 성립된다고 규정한다(제1항). 또한 임산부에게는 분만 전후의 적당한 기간 동안 특별한 보호가 부여되어야 하고, 동 기간 중의 근로 임산부에게는 유급휴가 또는 적당한 사회보장의 혜택이 있는 휴가가 부여되도록 하고 있다(제2항).

제11조는 사람의 의식주와 적정한 생활수준을 향유할 권리와 생활조건을 개선할 수 있는 권리를 인정하고(제1항), 제12조에서는 인간의 건강권과 안전권을 확보하기 위해 모든 사람의 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다(제1항). 그러면서 이러한 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 (a) 사산율과 유아사망률의 감소 및 어린이의 건강한 발육, (b) 환경 및 산업위생의 모든 부문의 개선, (c) 전염병, 풍토병, 직업병 및 기타 질병의 예방, 치료 및 통제, (d) 질병 발생시 모든 사람에게 의료와 간호를 확보할 여건을 조성하도록 할 조치의무를 당사국에게 부과한다.

4) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights)

이 규약은 1966년 12월 16일 채택되어 1976년 3월 23일 발표되었고(제41조는 1979년 3월 28일 발효) 우리나라에서는 1990년 7월 10일 발효되었다.[23]

이 규약은 당사국 내에 있는 모든 사람에 대해 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보하도록 당사국에게 의무를 부과한다(제2조).

특히, 이 규약의 제8조는 노예제도와 노예매매를 금지하고, 사람이 사람에게 예속되지 않을 것과 강제노동을 금지한다. 다만, 여기서의 "강제노동"에는 규약에서 금지하지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부 석방 중에 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것, (ii) 군사적 성격의 역무 및 양심적 병역거부가 인정되고 있는 국가에 있어서는 양심적 병역거부자에게 법률에 의하여 요구되는 국민적 역무, (iii) 공동사회의 존립 또는 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 역무, (iv) 시민

23) 유보 : 대한민국 정부는 동 규약을 심의한 후, 동 규약의 제14조 5항, 제14조 7항, 제22조 및 제23조 4항의 규정이 대한민국 「헌법」을 포함한 관련 국내법 규정에 일치되도록 적용될 것임과 동 규약 제41조상의 인권이사회의 권한을 인정함을 선언하며, 이에 동 협약에 가입한다.
유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 협약 제23조제4항을 1991년 3월 15일 유보철회하였으며(조약 제1042호), 제14조제7항에 대해 1993년 1월 21일 유보철회하였다(조약 제1122호).

으로서 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무 등은 포함되지 않는 것으로 명시하여, 합법적인 법원의 명령에 의하거나, 국가 안보를 위해 인정되는 병역 및 기타 관련 역무, 국가의 존립을 위한 긴급 또는 재난시의 역무, 시민의 의무로서의 역무 등은 포함되지 않도록 한다.

제9조에서는 모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 규정한다. 따라서 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 아니한다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 아니한다(제1항). 체포된 사람은 누구든지 체포시에 체포이유를 통고받으며, 또한 그에 대한 피의사실을 신속히 통고받아야 하고(제2항), 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 또는 억류된 사람은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 그는 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부되는 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판 기타 사법적 절차의 모든 단계에서 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 이루어질 수 있다(제3항). 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 사람은 누구든지, 법원이 그의 억류의 합법성을 지체없이 결정하고, 그의 억류가 합법적이 아닌 경우에는 그의 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여, 법원에 절차를 취할 권리를 가진다(제4항). 어떠한 경우에서라도 불법적인 체포 또는 억류의 희생이 된 사람은 누구든지 보상을 받을 권리를 가지는 것으로 명시한다(제5항).

제12조에서는 합법적인 체류자격이 있는 사람에게는 그 영역 내에서 이동의 자유 및 거주의 자유를 가지며(제1항), 자유로이 퇴거할 수 있는 권리를 보장한다(제2항). 이러한 이주 및 거주의 자유와 퇴거의 자유는 당사국의 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 규약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니함을 명시한다(제3항).

제13조에서는 합법적으로 이 규약의 당사국의 영역 내에 있는 외국인은, 법률에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 그 영역으로부터 추방될 수 있으며, 또한 국가안보상 불가피하게 달리 요구되는 경우를 제외하고는 자기의 추방에 반대하는 이유를 제시할 수 있고 또한 권한 있는 당국 또는 동 당국에 의하여 특별히 지명된 자에 의하여 자기의 사안이 심사되는 것이 인정되며, 또한 이를 위하여 그 당국 또는 사람 앞에서 다른 사람이 그를 대리하는 것이 인정된다.

특히 제17조에서는 사생활 불가침조항을 두고 있다. 어느 누구도 자신의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다(제1항). 모든 사람은 자

의적이거나 불법적인 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다(제2항).

제22조에서는 단결권과 결사의 자유에 대해 규정한다. 모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다(제1항). 노동자의 단결권과 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니 됨을 명시한다. 다만, 단결권은 군대와 경찰에 대해서는 합법적인 제한이 가능한 것으로 본다.

제23조는 사회의 기초단위로서의 가정을 사회와 국가의 보호를 받을 수 있는 단위로 규정한다(제1항). 그러면서 혼인적령의 남녀의 혼인과 가정을 구성할 권리(제2항) 및 혼인을 일방의 결정에 의해서가 아닌 양 당사자의 자유롭고 완전한 합의로서 성립함을 명시한다(제3항). 더 나아가 혼인과 이혼 시의 배우자의 권리 및 책임에 대한 평등권을 보장하도록 적절한 조치를 취할 것을 당사국의 의무로 규정하고, 이혼시 자녀에 대한 필요한 보호조치를 수반하도록 규정한다(제4항).

자녀의 권리와 관련하여 제24조는 모든 어린이는 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신, 재산 또는 출생에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 자신의 가족, 사회 및 국가에 대하여 미성년자로서의 지위로 인하여 요구되는 보호조치를 받을 권리를 가지며(제1항), 출생 후 즉시 등록되고, 성명을 가지고(제2항), 국적을 취득할 권리를 가진다고 규정한다(제3항).

법 앞의 평등과 법의 평등한 적용에 관한 권리로서, 제26조는 모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가지며, 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다고 규정한다. 특히, 종족적, 종교적 또는 언어적 소수민족이 존재하는 국가에 있어서는 그러한 소수민족에 속하는 사람들에게 그 집단의 다른 구성원들과 함께 그들 자신의 문화를 향유하고, 그들 자신의 종교를 표명하고 실행하거나 또는 그들 자신의 언어를 사용할 권리가 부인되지 아니한다(제27조).

5) 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)

이 협약은 1965년 12월 21일 유엔 총회에서 채택되었으며, 1969년 1월 4일 발효된 유엔 협약이다. 거의 만장일치로 채택하였으며, 우리나라는 1978년 12월

5일 가입하였다. 다만, 우리나라는 제14조 선언만은 1997년 3월 5일 발효되었다.

이 협약은 전문에서 “국제연합 헌장이 모든 인간에게 고유한 존엄과 평등의 원칙에 기본을 두고 있으며 모든 회원국이 인종, 성별, 언어 또는 종교의 구별 없이 만인을 위한 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 증진시키고 촉진하는 국제연합의 목적 중의 하나를 성취하는 데 있어서 국제연합과의 협조 아래 공동적 및 개별적 조치를 취하기로 서약하였음을 고려하고, 세계인권선언이 만인은 존엄과 권리에 있어 태어날 때부터 자유롭고 평등함을 선언하고 또한 특히 인종, 피부색 또는 출생지에 대하여 어떠한 종류의 구별도 하지 않고 동 선언에 언급된 모든 권리와 자유를 누구나 향유할 수 있음을 선언하고 있음을 고려하고, 만인은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별에 대해서도 그리고 어떠한 차별의 고무에 대해서도 법의 균등한 보호를 받을 자격이 있음을 고려하고, 인종, 피부색 또는 종족의 기원을 근거로 한 인간의 차별은 국가간의 우호적이고 평화적인 관계에 대한 장애물이며 국민간의 평화와 안전을 그리고 심지어 동일한 단일 국가 내에서 나란히 살고 있는 인간들의 조화마저 저해할 수 있다는 것을 재확인한다. 그리고 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언에 포용된 제반 원칙을 실행할 것과 이 목적을 위한 실제적 조치의 최단시일 내 채택을 확보할 것을 열망함으로써, 다음과 같이 인종철폐협약에 합의한다”고 선언한다.

이 협약 제1조에서는 용어의 정의에 대해 규정하고 있는데, 제1항에서 인종차별을 정의하고 있다. 여기서의 “인종차별”이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 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.

특히, 회원국은 자국의 시민과 비시민을 구별하여 어느 한쪽에의 배척, 제한 또는 우선권을 부여하는 행위에는 적용되지 아니함을 명시하며(제2항), 이 협약의 어느 규정도 국적, 시민권 또는 귀화에 관한 체약국의 법규정에 어떠한 영향도 주는 것으로 해석될 수 없는 것으로 규정한다(제3항).

그러나 이 협약은 특정 인종 또는 종족의 집단이나 개인의 적절한 진보를 확보하기 위한 유일한 목적으로 취해진 적극적 조치는 그러한 집단이나 개인이 인권과 기본적 자유의 동등한 향유와 행사를 확보하는 데 필요한 보호를 요청할 때에는 인종차별이 아닌 것으로 본다. 다만, 이 때 적극적 조치는 결과적으로 상이한 인종집단에게 별개의 권리를 존속시키는 결과를 초래하여서는 아니 되며 또한 이러한 조치는 소기의 목적이 달성된 후에는 계속되어서는 아니 되는 것으로 명시하여 이로써 역차별이 발생되는 것을 금지하고 평등이라는 소기의 목적 달성까지

잠정적으로 실시되어야 하는 것임을 명시하고 있다.

제2조는 인종차별 철폐와 인종간의 화합을 위한 정책을 마련하도록 규정하고 있다. 즉, 비준국은 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체없이 추구할 책임을 지며 이러한 목적을 위하여 (a) 각 비준국은 인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별 행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방 공공기관과 공공단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무를 지고, (b) 개인 또는 조직에 의한 인종차별을 후원, 옹호 또는 지지하지 않을 의무를 지며, (c) 야기하거나 또는 영구화하는 효과를 가지는 정부, 국가 및 지방정책을 면밀히 조사하고 또한 상기 효과를 가진 법규를 개정, 폐기 또는 무효화시키는 효율적 조치를 취하여야 하며, (d) 개인, 집단 또는 조직에 의한 인종차별을 해당 상황에 따라 입법을 포함한 모든 적절한 수단으로써 금지하고 종결시키며, (e) 다종족 통합주의자단체와 인종간의 장벽을 폐지하는 운동 및 기타 방법을 장려하고 또한 인종분열을 강화할 수 있는 성향이 있는 모든 행위와 현상을 예방하고 방지해야 한다(제1항).

또한 같은 조 제2항에서는 사회적, 경제적, 문화적 그리고 기타 분야에 있어서의 적극적 조치를 강구할 수 있는 규정을 두고 있는데, 특정 인종집단 또는 개인의 적절한 발전과 보호를 확보하기 위한 잠정적이고 구체적인 조치를 취하여 모든 사람이 완전하고 평등한 인권과 기본적 자유의 향유를 보장하도록 한다. 이와 같은 적극적 조치는 임의적이고 잠정적인 것으로서, 어떠한 경우에도 소기의 목적이 달성된 후 별개의 상이한 인종집단에게 불평등 또는 별개의 권리를 존속시킬 수 있는 현상을 초래하여서는 아니 되는 것으로 규정한다.

제5조는 제2조에서 규정된 기본적 의무에 따라 비준국은 협약상의 모든 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 이전의 천부적인 권리로서 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다. 특히 (e)항에서는 경제적, 사회적 및 문화적 권리로서, (ⅰ) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 적정한 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동에 대한 동일임금, 정당하고 적정한 보수 등에 관한 권리, (ⅱ) 노동조합 결성 및 가입권, (ⅲ) 주거에 대한 권리, (ⅳ) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리, (ⅴ) 교육과 훈련에 대한 권리, (vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리, (f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리를 보장한다.

6) 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

이 협약은 1979년 12월 18일 채택하였고, 1981년 9월 3일 발효되었다. 우리나라는 1985년 1월 26일 비준, 발효되었다. 다만, 우리는 동 협약 제9조와 제16조 제1항 중 (c), (d), (f), (g)에 대하여 유보하면서 동 협약을 비준하였으나, 협약 제16조 제1항 중 (c), (d), (f)를 1991년 3월 15일 유보를 철회하였고, 동 협약 제9조를 1999년 8월 24일 유보를 철회하였다.

이 협약은 UN헌장의 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치 및 남녀평등권에 대한 신뢰를 재확인하고 있음에 유의하고 세계인권선언 및 국제인권규약 등에서 규정하는 차별금지와 여성에 대한 차별은 권리평등 및 인간의 존엄성의 존중원칙에 위배되며, 여성이 남성과 동등한 조건하에 국가의 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 생활에 참여하는 데 장애가 되며, 사회와 가정의 번영의 증진을 어렵게 하며, 그들 국가와 인류에 대한 봉사에 있어 여성의 잠재력의 완전한 개발을 더욱 어렵게 함을 상기하고, 궁핍한 상황하에서는 식량, 건강, 교육, 훈련 및 취업 기회와 기타의 필요에 있어 여성은 수혜의 대상이 되기 어렵다는 점을 우려하고, 형평과 정의에 기초를 둔 신국제경제질서의 수립이 남녀평등을 도모하는 데 크게 기여할 것임을 확신한다고 한다.

제1조는 '여성에 대한 차별'을 정의한다. 여성에 대한 차별은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 혼인 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다고 본다.

이 협약은 회원국에게 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하도록 하고, 그 일환으로 다음을 약속하는 것으로 한다.

(a) 남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현하며 법 또는 기타 적절한 수단을 통해 동 원칙의 실제적 실현을 확보할 것

(b) 여성에 대한 모든 차별을 금지하는 적절한 입법 및 기타 조치를 채택하고 필요한 경우 제재를 포함시킬 것

(c) 남성과 동등한 기초 위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한있는 국내 법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것

(d) 여성에 대한 여하한 차별행위 또는 관행에 따르는 것을 삼가며 공공 당국

과 기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것
(e) 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것
(f) 여성에 대한 차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하도록 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것
(g) 여성에 대한 차별을 구성하는 모든 국내형사법 규정을 폐지할 것

여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 하고(제3조), 남녀의 실질적 평등을 도모하기 위해 실시되는 적극적 조치에 대해서는 차별로 보지 아니함을 명시하고 있다(제4조). 즉, 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니 되는 것으로 규정한다. 따라서 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다고 하고(제1항), 또한 모성을 보호할 목적으로 본 협약에 수록된 모든 조치를 포함한 특별 조치 역시 차별이 아닌 것으로 본다(제2항).

회원국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 협약에서 명시한 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 즉, (a) 모든 인간의 불가침의 권리로서의 근로의 권리, (b) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리, (c) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 역무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리, (d) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리, (e) 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리, (f) 건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건의 안전에 대한 권리가 그것이다(제1항).

또한 회원국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 협약상의 적절한 조치를 취할 것을 명시하고 있다(제2항). (a) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반 시 제재를 가하도록 하는 것, (b) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는

이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것, (c) 특히 아동 보육시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는 데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것, (d) 임신 중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것이다. 그러면서 본 조에서 다루고 있는 보호적 입법은 과학적 및 기술적 지식에 비추어 정기적으로 검토되어야 하며, 필요하다면 개정, 폐기 또는 연장되어야 한다고 규정한다(제3항).

한편, 제12조에서는 회원국에게 보건 분야에서의 여성에 대한 차별을 철폐할 모든 적절한 조치를 취하도록 하고(제1항), 여성에 대해 임신 및 수유기 동안의 적절한 영양 섭취를 확보하고 임신, 해산 및 산후조리 기간과 관련하여 적절한 역무제공을 확보하여야 하며, 필요한 경우에는 무상으로 이를 제공하여야 한다고 명시한다(제2항).[24]

7) 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of All Migrant Workers And their Families)

이 협약은 전문, 제1부 적용 범위와 정의(제1조~제6조), 제2부 차별금지(제7조), 제3부 모든 이주노동자와 그 가족에게 적용되는 인권의 내용(제8조~제35조), 제4부 등록 또는 적법한 이주노동자와 그 가족들의 기타 권리(제36조~제56조), 제5부 특별한 유형에 속하는 이주노동자와 그 가족에 관한 규정(제57조~제63조), 제6부 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적이고 합법적인 조건을 촉진하는 조치(제64조~제71조), 제7부 협약의 적용(제72조~제78조), 제8부 일반조항(제79조~제84조), 제9부 최종 조항(제85조~제93조)으로 구성되어 있다.

이 협약은[25] 효력발생일과 관련하여, "이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날 이후 3개월이 경과한 다음 달의 첫째 날부터 효력을 발생한다"(제87조 제1항)고 하였으며, 2003년 3월 14일 엘살바도르와 과테말라가 비준서를 UN에 기탁함으로써 20개국 요건이 충족되었고 그해 7월 1일부터 효력을 발생하였다. 우리나라는 가입하고 있지 않다. 최근에 가입한 나라로는 마다가스카르(2015년 5월), 모잠비크(2013년 8월), 인도네시아(2012년 5월) 등이 있다. 대부분 외국인 근로자를 보내는 국가들이다. 이 협약은 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호를

24) 여성에 대한 차별철폐에 관한 협약 선택의정서는 채택일 1999년 10월 6일, 발효일 2000년 12월 22일이나, 우리나라는 아직 비준하지 않았다.

25) 1990년 12월 18일 국제연합 제45회 총회에서 채택되었다. 이 협약은 '이주노동자권리협약'으로도 불린다. UN Doc. A/RES/45/158.

위하여 회원국이 나아갈 방향을 설정하는 것으로서 그 의미가 매우 큰 것이다.

이 협약은 전문에서 국제노동기구 체재 내에서 만들어진 관련 문서, 특히 취업목적의 이주에 관한 협약(제97호), 학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등증진에 관한 협약(제143호), 취업목적 이주에 관한 권고(제86호), 이주노동자에 관한 권고(제151호), 강제적 또는 의무적 노동에 관한 협약(제29호), 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호) 등에 규정된 원칙과 기준을 고려, 이주노동자의 유입이 관계국과 그 국민에 미치는 충격을 인식하며, 이주노동자와 그 가족의 처우에 관한 기본원칙을 수용함으로써 각국의 태도 조화에 기여할 수 있는 규범의 수립을 희구하고, 무엇보다도 출신국에 없다는 점과 취업국에 체재함에 따라 직면하는 어려움으로 인하여 이주노동자와 그 가족은 종종 취약한 상황에 처하게 됨을 고려하고, 이주노동자와 그 가족의 권리가 충분히 인식되어 있지 않음을 고려하며, 따라서 적절한 국제적 보호가 필요함을 확신하고, 특히 가족 이산으로 인하여 이주는 이주노동자 본인은 물론 그 가족에게도 종종 심각한 문제를 야기함을 고려하고, 이주와 관련된 문제들은 비정규 이주의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위한 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고, 미신고 또는 비정규적 상황하의 이주노동자는 종종 다른 노동자보다도 불리한 근로조건하에 고용되어 있으며, 일부 고용주는 불공정한 경쟁으로 이익을 얻기 위하여 이에 현혹되어 그 같은 노동력을 찾는다는 점을 고려하고, 모든 이주노동자의 기본적인 인권이 보다 광범위하게 승인된다면 비정규적 상황의 이주노동자의 고용에 의지하는 것을 그만둘 것이며, 나아가 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족에 일정한 권리를 추가로 인정한다면, 모든 이주노동자와 고용주가 당사국의 법률과 절차를 존중하고 준수하는 것이 촉진될 것임을 고려하고, 그러므로 범세계적으로 적용될 포괄적인 협약에서 기본규범을 재확인하고 확립하여 이주노동자와 그 가족의 권리에 대한 국제적 보호를 달성할 필요성을 확신한다는 점을 선언하고 있다. 그러면서 제4조에서는 이 협약의 적용 대상이 되는 “가족”의 의미는 “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”고 정의한다.

제2부 제7조는 인권에 대한 일반적 차별의 금지에 대해 규정하고 있다. 즉, “당사국은 자국의 영토 내에 있거나 관할권 하에 있는 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지

위, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 구별 없이 인권에 관한 국제문서에 따라 이 협약에서 인정되는 권리를 존중하고 보장하여야 한다"고 한다. 자국에 유입된 모든 이주노동자와 그 가족에 대해 이 협약에서 정한 사유에 따른 차별없이 이 협약에서 규정한 권리를 보장하고자 한다.

제3부는 이러한 권리를 보장함에 있어, 기본권 제한에 관해 규정한다. 제8조는 모든 이주노동자와 그 가족에 대한 인권규정으로서, 이주노동자와 그 가족에게 기본권 제한법리에 의해 국가안보, 공공질서, 공중보건 등을 위하여 법률에 의해 그 권리가 정당하게 제한되지 않는 한 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없도록 한다.

그리고 이주노동자는 어느 국가에서든 자유롭게 출국할 수 있고, 출신국으로 입국하고 체류할 수 있는 권리를 보장한다고 한다. 이들은 어떠한 계약상의 불이행을 이유로 구금되지 아니하고, 근로계약에 따른 의무를 이행하지 못하였다는 것만을 이유로 체류허가 또는 취업자격을 박탈당하지 아니하며, 강제퇴거 당하지 아니한다고 규정한다. 다만, 이 경우에도 당해 의무 이행이 체류허가나 취업자격의 요건인 경우에는 그러하지 아니하다(제20조).

제24조에서는 모든 이주노동자와 그 가족은 법 앞에 인간으로 인정받을 권리를 가진다고 명시한다.

특히, 제25조에서는 이주노동자의 근로조건과 불리한 취급금지 규정을 두고 있다. 제1항에서는 이주노동자는 보수 및 (a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 근로시간, 주휴가, 유급휴가, 안전 및 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근로조건에 포함되는 사항, (b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항 등에 있어서 취업국 국민보다 불리한 취급을 받지 아니한다고 규정하고, 제2항에서는 사적 고용계약이 동 조항에서 규정하는 평등대우의 원칙에 위배되지 않아야 하고 평등대우 원칙의 위반은 위법임을 명시한다. 그리고 제3항에서는 불법체류 및 취업이 비정규적이라는 이유로 야기되는 권리침해를 없애기 위한 모든 적절한 조치를 취하도록 명시한다. 특히, 이주노동자의 비정규성을 이유로 고용주는 법률상 또는 계약상의 의무를 면제받을 수 없으며, 그들의 의무가 어떠한 방법으로든 제한되지 아니하는 것으로 본다.

제26조는 이주노동자와 그 가족의 권리로서 단결권과 집회 및 활동에 참가할 권리를 보장한다. 즉, (a) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 법률에 따라 설립된 기타의 조직의 집회와 활동에 참가할 권리, (b) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 위에서 언급한 조직에 자유로이 가입할 권리, (c) 노동조

합 및 위에서 언급한 조직의 원조 및 지원을 추구할 권리이다. 여기서의 권리는 법률에 의해 국가안보, 공공질서, 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외에는 어떠한 제한도 부과될 수 없는 것으로 본다.

제27조는 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족의 권리에 대해 규정한다. 제1항에서는 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족이 취업국의 해당 법률과 양자 및 다자조약에 규정된 요건을 충족하면, 취업국에서 국민과 동등한 대우를 받아야 한다고 하고, 출신국과 취업국의 당사국은 이러한 사회보장의 적용방식을 결정하기 위하여 언제든지 필요한 조치를 마련할 수 있도록 하고 있다. 제2항에서는 해당 법률이 이주노동자와 그 가족에 대한 급부를 인정하지 않는 경우, 해당국은 유사한 상황의 국민에게 부여되는 대우에 기초하여 그 급부와 관련된 해당자의 출연금액을 본인에게 상환할 수 있도록 하는 제도를 마련하도록 하여 이주노동자와 그 가족의 권리를 보장하도록 한다.

제28조는 건강권과 의료권에 대해 규정한다. 이주노동자와 그 가족은 해당국 국민과의 평등한 대우에 기초하여 생명의 유지와 회복 불가능한 건강상의 피해를 방지하기 위하여 긴급하게 요구되는 진료를 받을 권리를 가진다. 응급진료는 그의 체류나 취업이 비정규적임을 이유로 거절되어서는 아니된다.

제29조 내지 제30조는 이주노동자의 자녀에 대한 권리를 규정한다. 이주노동자의 자녀는 성명, 출생등록 및 국적에 대한 권리를 가지며(제29조), 당사국의 국민과의 평등한 대우에 기초하여 교육을 받을 기본권을 가지는 것으로 명시한다. 그러면서 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학 전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니 된다는 점을 명시하고, 어떠한 상황에서도 이들의 교육을 받을 기본적인 권리가 실현될 수 있도록 보장하고자 한다.

제31조는 이주노동자와 그 가족의 문화적 독자성을 권리로서 인정하고, 그들의 문화적 유대의 유지를 방해하지 못하도록 한다(제1항). 그러면서 당사국에게는 이에 관한 노력을 지원하고 촉진하는 적절한 조치를 취할 수 있는 것으로 규정한다(제2항).

제32조에서는 이주노동자와 그 가족의 재산 및 관련 물품에 소유권을 전적으로 인정하도록 한다. 즉, 이주노동자와 그 가족은 취업국에서의 체류가 종료되었을 때 그들의 소득과 저축을 이전시키고, 관련국의 해당 법률에 따라 가재 및 소지품을 이전시킬 권리를 가지는 것으로 규정한다.

제4부는 제3부에서 모든 이주노동자와 그 가족에게 적용될 수 있는 것으로 규정하는 보편적 권리와는 별도로 적법한 또는 정규적 상황에 있는 이주노동자와 그 가족에 대한 기타의 권리에 대해 규정한다. 그 하나로 제43조는 이주노동자의

취업국에서의 평등권 향유에 관한 규정을 두고 있다. 따라서 (a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용, (b) 직업안내 및 취업소개의 이용, (c) 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용, (d) 주택의 이용(사회주택계획과 임차료의 착취로부터의 보호를 포함), (e) 당해 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용, (f) 협동조합 및 자주관리사업에의 참여(다만, 이러한 권리는 적법한 이주노동자와 그 가족의 이주상의 지위 변경을 의미하는 것은 아니며 당해 단체의 규정과 규칙을 따라야 한다), (g) 문화생활의 이용과 참여 등에서 이주노동자는 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다(제1항). 제2항에서는 적법한 체류자에 대해서만 이러한 평등권에 대한 권리를 향유할 수 있도록 하고 있으며, 그들에 대해 실질적인 평등권을 보장할 수 있는 기준을 촉진하도록 규정한다는 점에서 일정부분 한계를 가진다(제2항). 제3항은 이주노동자의 고용주가 그들을 위하여 주택이나 사회, 문화적 시설을 설치하는 것을 방해하지 못하도록 한다.

제44조는 사회적 기초적 단위로서 가정을 보호하여야 한다는 규정을 명시한다. 즉, 당사국은 가정이 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가짐을 인정하고, 이주노동자와 그 가족의 결합을 보호하기 위하여 적절한 조치를 취하도록 한다(제1항). 당사국은 이주노동자가 그의 배우자나 해당 법률에 따라 혼인과 동등한 취급을 받는 관계에 있는 자(사실혼 등) 및 미혼의 피부양 미성년 자녀와 재결합하는 것을 촉진하기 위하여 당사국이 취할 수 있는 권한 내에서 적절한 조치를 취하여야 한다(제2항). 취업국은 이주노동자의 다른 가족에 대하여도 인도적 견지에서 이와 같은 내용이 보장될 수 있도록 배려하여야 한다(제3항).

제45조는 이주노동자의 가족에 대한 비고용부문에서의 평등권을 인정하고 보장한다. 취업국에서 (a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용, (b) 참가 자격을 충족하는 경우, 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용, (c) 각각의 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용, (d) 문화생활의 이용과 참여 등의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다고 본다(제1항). 더 나아가 취업국은 적절한 경우에는 출신국과 협력하여 이주노동자의 자녀에게 특히 현지 언어를 가르치는 것과 관련하여 그들이 현지의 학교제도에 용이하게 적응하도록 하는 정책을 추구하여야 한다고 하여 현지 언어교육에 대한 규정도 두고 있다(제2항). 또한, 이주노동자의 자녀에 대한 모국어 및 출신국의 문화 교육을 촉진하도록 노력하여야 하며, 출신국은 적절한 경우 언제든지 이에 협력하여야 할 의무를 인력 도입국에 부과한다(제3항). 이와 더불어 취업국은 필요한 경우 출신국의 협력을 받아 이주

노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있는 것으로 규정한다(제4항).

제47조는 이주노동자가 그의 수입을 본국이나 다른 국가로 송금하거나 이전할 수 있는 권리를 보장한다. 즉, 이주노동자는 그의 수입과 저축, 특히 가족 부양에 필요한 금액을 취업국으로부터 출신국 또는 기타 국가로 송금할 권리를 가지며, 그러한 송금은 관계국의 적용 법률에 따른 절차와 관련 국제협정에 따라 시행된다(제1항). 또 이들의 편의를 위해 관계국은 송금을 용이하게 하도록 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 부과한다(제2항).

제49조는 체류허가기간에 대해 규정하면서, 이주노동자의 유급활동 종사허가기간과 체류허가기간이 동일할 것을 요구한다(제1항). 또한 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다고 본다(제2항). 더구나 이 같이 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니된다고 본다(제3항).

제51조는 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되지 않는 이주노동자는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는, 취업 허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다거나, 체류자격을 상실하지 아니한다. 그러한 이주노동자는 취업허가서에 규정된 조건과 제한을 전제로 하여, 남은 취업허가기간 동안 대체취업, 공공근로계획에의 참여 및 재훈련 등을 요청할 권리가 있다.

제54조에서는 체류허가 또는 취업허가의 조건과 이 협약 제25조의 '근로조건과 불리한 취급금지'와 제27조 '사회보장에 관한 권리'를 저해하지 아니하고, 이주노동자는 (a) 해고로부터의 보호, (b) 실업수당, (c) 실업대책으로서의 공공근로계획에의 참가, (d) 이 협약 제52조의 적용을 전제로 하여 실업 또는 다른 유급활동 종료시 대체취업의 기회 등에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 향유한다고 규정한다(제1항). 그러면서 이주노동자가 자신의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에서 규정하는 '법원에서 그 나라의 국민과 평등한 권리를 가지며, 법률에 의해 공정한 재판을 받을 권리'의 규정에 따라 그 사건을 취업국의 권한 있는 당국에 제기할 권리가 있다(제2항).

제55조에서는 유급활동 종사의 허가를 받은 이주노동자는 그 허가에 부가된 조

건하에서는 그 유급활동의 수행에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 받을 권리를 가진다고 하여, 그 범주를 허가된 유급활동의 범위 내로 제한하고 있다.

제56조는 협약 제4부에서 '신고된 또는 정규적인 이주노동자와 그 가족'은 협약 제3부에 '모든 이주노동자와 그 가족의 인권'에서 규정된 보호조항의 적용을 전제로 하여 그 국가의 국내법에 규정된 이유에 해당하는 경우 이외에는 취업국으로부터 추방당하지 아니한다(제1항). 이주노동자 또는 그 가족의 체류허가 및 취업허가로부터 발생하는 권리를 박탈하기 위한 목적에서 추방이 이용되어서는 아니 된다(제2항). 이주노동자 또는 그 가족의 추방 여부를 검토할 때에는 인도적 고려사항과 그가 취업국에서 이미 체재한 기간이 고려되어야 한다(제3항).

8) 외국인 여성노동자의 인권보장 관련 국제회의에서의 행동강령

1995년 9월, 북경에서 개최된 제4차 세계여성회의(Fourth World Conference on Women)에서 채택된 북경선언과 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action)에서는 외국인 여성노동자의 인권보장을 위한 선언과 행동강령을 채택했다.

북경선언 제8조에서는 유엔헌장에 천명된 남녀평등권과 인간 고유의 존엄성 및 기타 목표와 원칙을 재확인하고, 세계인권선언과 기타 국제인권문서, 여성에 대한 폭력철폐선언과 발전에 관한 권리뿐 아니라 특히 여성차별철폐협약과 아동권리협약을 재확인하고 있다. 또한 제14호에서는 "여성의 권리는 곧 인권"임을 천명하고, 제32조에서는 인종, 연령, 언어, 종족, 문화, 종교와 장애로 인하여 혹은 그들이 원주민이라는 이유로 힘을 키우거나 발전을 가로막고 있는 장애에 부딪치고 있는 모든 여성에 대해 인권과 기본적인 자유를 동등하게 향유하도록 노력을 강화하는 것으로 선언한다.

북경 행동강령에서 전략목표와 행동에서 여성의 불평등한 지위의 인정과 외국인 여성노동자를 포함한 많은 여성들이 가족 지위 및 생활수준에서 사회적, 경제적으로 열등한 지위에 봉착하고 있다는 점을 지적한다. 특히, 여성은 다양한 형태의 폭력의 대상이 되고 있다는 점을 지적하면서, 여성과 빈곤, 여성에 대한 교육훈련의 촉진, 여성에 대한 폭력 방지와 특별조치, 여성의 높은 실업률의 인정과 여성의 경제적 지위에 대한 분석요구 등 여성의 평등한 경제적 참여를 도모한다. 여성에 대한 폭력은 인권과 기본적 자유에 대한 심각한 침해를 유발하는 것으로서, 여성에 대한 폭력철폐를 선언하고, 성희롱과 성매매 등은 성을 이유로 인간의 존엄성과 가치를 저해하는 행위로 규정한다. 그러면서 회원국은 사적, 공적 활동에서 여성에 대한 모든 형태의 폭력을 퇴치하고 철폐하도록 긴급 행동을 취하도록 한다.

나. 국제노동기구(International Labour Organization)

ILO는 이주 노동자(migrant workers)를 노동권의 적용 대상으로 하여, 경제적 혹은 기타 이유로 외국에서 취업하고 있거나 취업하고자 하는 이들의 생활상의 권익을 보호하고자 한다. 그러면서 1919년 제1회 총회에서부터 ILO는 그 헌장 전문에 "근로자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 근로자의 이익"을 보호해 주는 임무를 가지는 것으로 선언한다. 1929년에는 외국인 노동자의 상호대우 권고(제25조), 1925년에 재해보상에서의 평등대우조약(제19호), 1935년에 이주노동자의 연금에 대한 권리에 관한 조약(제48호), 1939년에 고용목적의 이주에 관한 권고(제66호) 및 조약(제61호: 이주노동자 조약)을 채택했다.

이후, ILO는 국제연합 전문기기로 재편입되면서 이러한 협약과 권고를 개정하여, 1949년에 이주노동자에 관한 협약(제97호) 및 권고(제86호)를 채택하였고, 1955년에는 노동자를 송출하는 송출국의 이주노동자 보호협약(제100호)을 채택하여, 인력 도입국에서 뿐만 아니라 송출국에서의 의무를 부과하였다. 1958년에는 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(제111호 조약: '차별대우협약')을 채택하였으며, 1962년에는 사회보장에서의 평등대우협약(제118호)을 채택하여 인종과 피부색, 성에 의한 사회보장에서의 차별을 금지하였다. 이후 1975년에는 제97조 조약과 제111호 조약을 보완하여 "이주 노동자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약"(제143조) 및 권고(제151호)를 채택하였으며, 1982년에는 이주노동자의 사회보장에서의 권리유지에 관한 조약(제157조) 및 권고(제167호)를 채택하였다.

1) 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)

ILO의 기본조약인 제87호 '결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 조약' 제2조에서는 이주근로자에 대한 단결권보호와 관련된 규정을 두고 있다. 제2조의 내용을 보면 "근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립할 권리와, 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별없이(without distinction whatsoever) 갖는다"고 규정되어 있다.

제87호 조약의 해석과 관련하여 ILO의 결사의 자유위원회(the Freedom of Association Committee)는, "결사의 자유는 직업, 성별, 피부색, 인종, 신앙, 국적, 정치적 견해 등에 기초한 어떠한 형태의 차별도 없이, 사적 경제부문의 근로자뿐만 아니라 공무원과 공공부문의 근로자 모두에게 보장되어야 한다는 것을 의미한다"고 결정하였다.[26] 그러므로, 결사의 자유위원회의 결정에 따르면, 이주근

26) Freedom of Association - Digest of decisions and principles of the Freedom

로자 역시 노동조합결성에 있어서 차별을 받아서는 안 된다.

결사의 자유위원회의 이러한 해석은 제87호 조약의 성립과정부터 이미 예견되고 있었다. 제87호 조약은 1948년의 제31차 ILO총회에서 채택되었는데, 그 이전 제30차 총회에서도 국적에 의한 차별 없이 노동조합 결성권이 보장된다는 결의를 하였던 것이다. 제87호 조약은 ILO의 기본조약이다. 이 조약을 비준하지 않더라도 ILO에 가입한 국가들은 헌장의 기본이념을 존중해야 하는데, 결사의 자유는 헌장의 기본이념을 이루고 있다.

2) 이주근로자 협약(제97호)

1949년에 나온 제97호 이주근로자 협약(개정)은,[27] 본 협약과 세 개의 부속문서로 구성되어 있는데, 부속문서는 체약국의 선택에 위임되어 있다.

이 협약은 이주근로자에 대해 출입국에 관한 정책·법령, 근로 및 생활조건에 관한 규정에 대한 정확한 정보의 제공을 목적의 하나로 하고, 또한 보수, 사회보장 또는 노동조합활동 등 모든 근로조건에 대한 자국민과 평등한 대우를 주된 목적으로 하고 있다. 그러면서 체류자격을 가지고 있는 이주근로자를 그 보호대상으로 하고 있다.

특히, 이주근로자에 대해 균등대우원칙이 적용되는 분야를 열거하고 있는데, a. 1) 임금, 가족수당, 근로시간, 초과근로시간, 유급휴가, 가내노동의 제한, 최저연령, 훈련, 여자와 연소자의 노동, 2) 노동조합원의 자격과 단체교섭 이익의 향유, 3) 숙박시설, b. 사회보장 c. 고용관련세, 조합비, 각출금 d. 법적절차 등이다(제6조제1항).

위에서 보는 바와 같이 노동조합과 관련해서는 “노동조합원의 자격과 단체교섭이익의 향유”만을 정하고 있으며, 노동조합의 결성권 등에 대한 명시적인 규정은 없다. 그러나 노동조합 결성권을 의도적으로 부인하였다기보다는 그것을 전제로 하고 있다고 보는 것이 타당하다. 왜냐하면, 이 협약 이전에 제87호 협약이 제정되었으며, 이 협약에서는 이주근로자의 노동조합 결성권을 보장하고 있기 때문이다.

---

of Association Committee, Third edition, 1985, para. 210. 한편, ILO의 87호 협약은 불법체류 근로자에 대한 노동조합의 결성과 가입까지도 보장하고 있다고 해석하는 견해도 있다. M. Hasenau, "Setting Norms in the United Nations System: The Draft Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and their Families in Relation to ILO Standards on Migrant Workers", International Migration, 28(1990) 1, p.138-9.

27) the Convention concerning Migration for Employment(Revised) or the Migration for Employment Convention(Revised). 이 협약은 1939년의 이주근로자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약(제66호)을 개정한 것이다.

이주근로자 협약에는 가족의 결합권이나 직업선택의 자유와 관련한 규정은 두고 있지 않다. 다만, 같은 해(1949년)에 만들어진 제86호 이주근로자권고 제16조 제2항은 “이주고용이 제한되고 있는 국가에서는, 이들 제한을 가능한 한 그 국가에 일정기간 거주하고 있는 이주근로자에게는 이를 적용하지 않아야 한다. 위 일정기간은 5년을 초과할 수 없다”고 하고 있다. 즉, 이주근로자가 5년 이상 거주한 경우에는 취업에 대한 제한을 할 수 없다는 권고가 이주근로자 협약과 같은 해에 제정된 것이다. 제97호 이주근로자 협약은 1952년 1월에 발효되었다.

3) 이주근로자 보충협약(제143호)

1975년에는 제143호 이주근로자 보충협약이 채택되었다.[28] 1970년대에 들어 UN이 이주근로자문제에 관심을 갖게 되면서 ILO에 대해서도 검토를 의뢰하였다. 그리하여 ILO는 1975년에 이주근로자 보충협약과 동 권고를 작성하였는데,[29] 협약 작성과정에서 많은 논란이 있었다. 이주근로자를 도입하였지만 자국민의 우선 보호를 유지하면서 위법한 체류와 취업의 규제를 강화하고 싶어 하는 선진자본주의 국가의 입장과 불법체류취업을 포함하여 자국민의 취업으로 이익을 획득하는 저개발국가의 입장이 대립하였다. 결국에는 이주근로자의 권리 보호에서 불법체류 근로자도 포함해야 한다는 것, 그러나 위법한 이주근로자의 사용을 규제할 필요가 있고 불법한 채용은 국내법으로 처벌해야 한다는 것, 반면에 합법적인 이주근로자의 균등대우를 전면적으로 승인함과 동시에 이주근로자의 고유한 문화의 계승, 자녀교육에 관한 독자의 권리를 인정하는 것 등이 정해졌다.

그러나 이 협약을 채택함에 있어, 남북제국간에 심한 대립 가운데에 쌍방이 불만을 가지게 되었고, 이러한 논쟁은 UN의 이주근로자권리협약의 체결과정에까지 연결이 되었다.

이주근로자 보충협약에서도 균등대우에 관한 조항을 두고 있다. 협약 제10조제1항에 의하면, “본 협약의 적용을 받는 각 회원국은 국내조건 및 실질적인 관행(national conditions and practice)에 적합한 방법으로 이주근로자 및 그 가족으로서 자국의 영토 내에 합법적으로 거주하는 자들에게 고용 및 직업, 사회보장, 노동조합 및 문화적인 권리와, 개인의 자유와 집단적인 자유에 관하여 동등한 기회 및 대우를 촉진하고 보장하기 위한 국내정책을 선언하고 추구하여야 한다”고

---

28) Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention. 이 조약의 정식명칭은 ‘불법이주 및 이주근로자의 기회와 대우의 균등의 촉진을 위한 조약’(the Convention concerning Migration in abusive conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers)이다.

29) 권고는 제151호 권고(the Recommendation concerning Migrant Workers)를 말한다.

하고 있다.

위 규정은 이주근로자의 지위에 대해서 균등대우에 대한 포괄적인 내용을 담고 있다는 의의가 있다. 국내조건 및 관행에 적합한 방법이라는 제약이 설정되기는 했지만, 노동조합, 사회보장, 고용 및 직업 등에 대한 균등대우의 원칙을 천명하였다.

그리고 권리의 주체도 이전까지 이주근로자에 한정하던 것에서 그 가족도 권리보장의 주체로서 인정하고 있다. 아울러, 회원국은 이주근로자의 결합에 대해서 필요한 조치를 취해야 한다. 즉 제13조에 의하면, “회원국은 자국의 영토 내에 합법적으로 거주하고 있는 모든 이주근로자의 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하며, 이를 위하여 다른 회원국들과 협력하여야 한다”고 하며(제1항), 적용대상이 되는 가족은 “배우자, 부양자녀 및 부모”로 범위를 정하고 있다(제2항).

그리고 이주근로자의 이동의 자유와 직업선택의 자유에 대해서는 합법적 거주 2년이 되는 경우에는 이동의 자유를 제한할 수 없다고 하는 내용을 제14조에서 정하고 있다. 1949년에 나온 제86호 권고가 5년을 상한으로 했던 것보다 더 강화된 기준을 정하고 있다. 위의 가족결합(제13조)과 이주근로자가 2년 동안 취업을 목적으로 합법적으로 거주한 경우에 이동의 자유와 직업선택의 자유를 주어야 한다는 내용 때문에 유럽의 많은 선진국들이 비준을 거부하였다고 한다.

4) 야간근로에 관한 협약(제171호)

이 협약 전문에서 “여성의 야간근로에 관한 국제노동기구 협약 및 권고의 규정, 특히 1948년 야간근로(여성) 협약(개정), 1990년 의정서, 1921년 여성근로자의 야간근로(농업) 권고와 1952년 모성보호 협약 제5조, 1958년 고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 협약, 1952년 출산보호협약(개정) 등을 고려하여” 이 규정을 채택하는 것으로 선언한다.

이 협약은 농업, 축산업, 어업, 해상수송 및 내륙운항을 제외한 모든 분야에 종사하는 피고용인에게 적용되는 것으로 본다(제2조제1항).

제7조에서는 임신 또는 출산을 전후한 여성에 대한 야간근로에 대해 규정하고 있는데, 야간근로자가 아니었다면 그러한 업무를 수행하였을 여성근로자에게는 야간근로를 대체하는 업무를 보장하도록 하는 조치를 취하도록 하고 있다. (a) 출산을 전후하여 적어도 출산예정일 이전 8주를 포함하는 최소 16주간, (b) 건강진단서가 산모나 유아의 건강을 위하여 필요하다고 인정한 추가기간 즉, 임신기간과 출산을 전후하여 적어도 출산예정일 이전 8주를 포함하는 최소 16주간의 산후기간을 초과하는 일정한 기간으로서 권한있는 기관이 사용자 및 근로자의 가장

대표적인 단체와 협의하여 결정한 기간에 대해서는 야간근로를 대체하는 업무를 보장하도록 조치를 하도록 한다(제1항). 이러한 조치에는 주간근로로의 전환, 사회보장급여지급 또는 모성휴가의 연장 등이 포함될 수 있다(제2항).

한편, 이러한 기간 중, (a) 임신 또는 출산과 무관한 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 여성근로자를 해고하거나 해고예고를 하지 못하도록 하고, (b) 여성근로자의 소득은 적당한 생계기준에 따라 본인과 그 자녀의 생활유지에 충분하도록 보장되어야 한다. 이러한 소득보장은 제2항에서 열거한 조치나 다른 적절한 조치 또는 이러한 조치들의 결합으로 확보될 수 있다. (c) 여성근로자는 정상적인 야간근로의 경우에 부여되는 직책, 선임권 및 승진기회를 상실하여서는 아니 되는 것으로 규정한다(제3항). 그러면서 동 조는 모성휴가와 관련한 보호 및 급여가 축소되어서는 아니 되는 것으로 명시하고 있다(제4항).

5) 사회보장의 최저기준에 관한 협약(제102호)

이 협약은 전문에서 사회보장의 최저기준에 관한 제안을 채택하면서, 이러한 사회보장은 의료보장(제2절), 상병급여(제3절), 실업급여(제4절), 노령급여(제5절), 모성급여(제8절)의 의료에 관한 규정 및 장해급여(제9절), 유족급여(제10절)는 국내법상 강행규정이 아닌 일정한 보험방식으로 대응할 수 있는 것으로 규정한다(제6조).

특히, 모성보호와 관련하여 규정한 모성급여(제8절)에 관한 규정에서는 회원국에게 모성급여 지급을 확보하도록 하고(제46조), 급여는 임신, 분만 및 그 결과와 국내법에서 정한 바에 따라 그 소득분으로 하는 것으로 규정한다(제47조).

또한 모성의료급여는 (a) 의사 또는 자격있는 조산원에 의한 산전, 분만 및 산후의 간호, (b) 필요한 경우 병원에의 입원이며(제2항), 이 때 '의료'는 피보호자의 건강, 근로능력 및 자신의 요구를 충족시킬 수 있는 능력을 유지·회복·개선할 것을 목적으로 지급되어야 한다(제3항).

이 협약에서는 모성의료급여의 지급대상을 일정한 요건을 충족한 여성 본인뿐만 아니라, 남성도 그러한 자격기간을 충족시키는 경우 그 배우자에게도 확보하도록 하고 있다(제51조). 이때 급여는 급여사유가 존속하는 전체 기간에 대해 지급하여야 하며, 정기금의 지급기간은 국내법에 의해 12주 이상의 휴업기간이 필요하거나 인정되는 경우를 제외하고는 12주로 제한될 수 있는 것으로 보며, 국내법으로 12주 이상의 휴업기간이 필요하거나 인정되는 경우에는 이 휴업기간 이하로 제한할 수 없는 것으로 규정한다(제52조).

한편, 이 협약은 '외국인거주자에 대한 균등대우'(제12절)에 관한 규정을 별도로 명시한다. 외국인 거주자는 자국민 거주자와 동일한 권리를 갖는 것으로 규정

하고, 다만 전적으로 또는 주로 공적자금을 재원으로 하는 급여 또는 급여의 부분 및 과도적인 제도에 대해서는 외국인 및 자국의 영역 외에서 생활하는 자국민에 관한 특별한 규칙을 법령으로 정할 수 있는 것으로 하고 있다(제1항). 다만, 이 경우에는 상호주의를 규정한 양국간 또는 다수국간의 협정을 조건으로 할 수 있다(제2항).

6) 모성보호에 관한 협약(1952년 개정, 제103호)

이 협약은 산업부문 및 비산업부문 또는 농업부문의 사업장에 고용된 여성(가사노동에 종사하는 임금근로자를 포함한다)에게 적용한다(제1조 제1항). 여기서 적용대상이 되는 '여성'은 연령, 국적, 인종 또는 종교에 관계없이 혼인 여부를 불문하고 모든 여성을 말하며, '유아'라 함은 적출 여부를 불문한다. 따라서 이 협약에서 규정하는 모성보호에 관한 모든 규정은 연령, 국적, 인종 또는 종교에 관계없이 적용되는 것이다.

이 협약에서는 출산휴가 기간은 최소 12주 이상이어야 하며, 의무적인 산후휴가기간이 포함되어야 한다. 의무적인 산후휴가 기간은 국내법령으로 정하되, 그 기간이 6주 미만이어서는 안 된다. 총 출산휴가 기간 중 잔여기간은 분만예정일 전, 의무적 산후휴가기간 후, 또는 출산전후에 일부분씩 부여할 수 있다. 출산 예정일 전의 휴가는 예정일과 실제 출산일 사이에 경과한 기간만큼 연장하여야 하며, 의무적인 산후휴가기간을 이를 이유로 감소시킬 수 없다. 의학적으로 임신으로 인한 질병이 있는 경우에는 국내법은 부가적인 산전후휴가에 관해 규정하여 사후휴가를 연장 받을 권리를 가진다(제3조).

이 협약에 따라 출산휴가로 휴업중인 여자는 현금급여 및 의료급여를 받을 권리를 가진다(제4조 제1항). 여기서 현금급여 및 의료급여는 강제적 사회보험 또는 공공기금으로 지급하여야 한다. 이러한 권리는 소정의 조건을 갖춘 모든 자에게 당연히 부여되는 권리이다(제4항).

유아를 양육하는 여성은 국내법에서 정하는 바에 따라 근로를 중단할 수 있는 권리를 가진다. 이 때 근로의 중단은 국내법에 따라 법으로 규율되는 경우에는 시간급에 기초하여 산정된 금액으로 급여를 지급하여야 하며, 단체협약에 의하여 규율되는 경우에는 그 조건은 단체협약에서 결정하여야 한다(제5조).

사용자는 여성이 이 협약에 따라 출산휴가로 휴업하는 기간에는 그 여성을 해고할 수 없고, 해고예고기간이 휴업기간 중에 만료되는 해고예고도 할 수 없다(제6조).

7) 고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 협약(제111호)

이 협약은 일명 '차별대우(금지)조약'이라고도 불리는 제111호 협약(1958년)이다.[30] 이 협약의 제1조는 고용 및 직업에 대한 차별에 관한 조항을 두고 있다. 즉, "인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국가 또는 출신사회"(national or social origin)를 이유로 행해지는 모든 구별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 대우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것을 차별로 정의하고, 제2조는 고용 및 직업에 관한 차별을 없애기 위하여 국가정책을 선언하고 이를 준수할 것을 정하고 있다.

이 협약에서 고용 및 직업이라 함은, 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 특정 직업에 종사하는 것과 근로조건을 말한다(제1조제3항). 그런데, 문제는 여기에서 국적에 의한 차별이 포함되고 있는지 여부이다. 출신민족이라는 표현은 국적을 의미하는 것이라고 볼 수도 있으나, ILO 협약에서는 반드시 국적에 의한 차별이 포함되는 것은 아니라고 보고 있다.[31]

협약을 제정하던 1958년에는, ILO에서도 고용 및 직업에 대한 차별금지까지 규정하지는 못한 것이라고 할 수 있다. 그러던 것이 1975년 이주근로자 보충협약을 계기로 하여 고용 및 직업에 대해서도 원칙적으로 보장되는 것으로 변경되었다. 합법적인 자격이 있는 취업자의 경우에는 국내의 조건과 관행(national conditions and practice)에 따른다는 단서가 붙어있는 상태에서 고용 및 직업에 대해서도 동등한 대우를 해야 한다는 것이다.

8) 가족부양책임이 있는 남녀노동자에 대한 기회 및 처우의 균등에 관한 협약(제156호)

이 협약은 피부양 아동에 대한 책임으로 인해 경제활동에서의 준비, 편입, 참여 또는 승진의 가능성이 제한되는 남녀근로자에 대해 적용되며(제1조제1호), 모든 경제활동에 참여하는 모든 근로자에게 적용된다(제2조).

또한 회원국이 남녀근로자에 대해 기회와 처우의 효과적인 균등을 창출하기 위해 현재 고용되어 있거나 취업하고자 하는 가족부양책임이 있는 자가 차별받지 아니하고 가능한 한 취업과 가족부양책임 사이에 충돌 없이 권리를 행사할 수 있게 하는 것을 국가의 정책목적으로 삼도록 하고 있다(제3조제1항).

---

30) the Discrimination (Employment and Occupation) Convention. 이 조약의 정식명칭은 '고용과 직업에서의 차별에 관한 조약'(the Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)이다.

31) 이주근로자 보충조약 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (1975년, 제143호)의 전문.

그러면서 남녀에 대한 기회와 처우의 효과적인 균등을 창출하기 위해 회원국은 법률로서 (a) 가족부양책임이 있는 근로자가 자유롭게 직업을 선택할 수 있는 권리를 보장하고, (b) 근로조건 및 취업상태, 그리고 사회보장에서 이를 요구할 수 있는 권리를 요구할 수 있도록 하는 조치를 취하여야 한다고 규정한다.

9) 고용촉진 및 실업보호에 관한 협약(제168호)

"회원국은 국내법령 및 국내관행에 따라 여성, 연소자, 장애인, 노령근로자, 장기실업자, 자국에서 합법적으로 영주하는 이민근로자, 구조적 변화의 영향을 받고 있는 근로자와 같이 계속적 고용으로 취업함에 있어서 곤란을 겪고 있거나 곤란을 겪을 우려가 있는 종류의 요보호자에 대하여 추가적인 취업기회와 고용지원을 촉진하고, 자유로이 선택된 생산적인 고용을 장려하기 위한 특별 제도를 확립하도록 노력하여야 한다"고 규정하고(제1항), "그 적용대상을 점진적으로 확대하도록 노력하도록 하고 있다"(제3항).

10) 기타 관련 협약

- 사용자 파산시 근로자의 청구권 보호에 관한 협약(제173호)
- 실업에 관한 협약(제2호)
- 근로자 산재보상에 대한 내·외국민 근로자의 균등대우에 관한 협약(19호)
- 인종, 성, 피부색, 국적에 의한 차별철폐관련 협약
- 이주노동자의 사회보장에서의 권리유지에 관한 협약(제157조) 및 권고(제167호)
- 사회정책의 기본적 목적 및 기준에 관한 협약(제117호)
- 사회보장에서 내외국민의 균등대우에 관한 협약(제118호)
- 업무상 재해급여에 관한 협약(제119호)
- 이주 노동자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약(제143조) 및 권고(제151호)
- 산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약(제155호)
- 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(제100호)
- 고용부문에서 여자의 야간근로에 관한 협약(1948년 개정)
- 1948년 야간근로(여자) 협약(개정)에 대한 1990년 의정서

3. 외국의 이주노동자에 대한 관련 법제

가. 영국

1) 이민법의 도입과 발전

제2차 세계대전 이후, 영국은 노동력 부족현상 및 인구감소에 대한 우려로 적극적인 이민유치정책을 추진해 왔다. 이후, 1958년 영국식민지 출신자들과 영국인들 사이에 대규모 유혈충돌사태가 발생하였고, 1971년부터 이민자 수를 통제, 감소하기 위한 이민법(Immigration Act, 1971)을 개정하였다. 당시 이민법에서는 영국에서 합법적으로 거주할 권리를 가진 자(partials)의 개념을 도입하여 권리가 없는 자(non-partials)에 대해 적극적인 통제를 가하기 시작했다. 1981년 영국국적법(British nationality Act, 1981)은 이민법상 존재했던 인종차별적 요소를 삭제하고, 이민자들의 영국내의 통합을 고려하는 방향으로 이민정책을 선회하기 시작했다. 그러나 이민자와 영국민의 갈등은 지속적으로 제기되었고, 사회적·정치적 논쟁의 대상이 되었다.

영국에서는 외국인력을 법률에 따라 도입한 이래, 수차례에 걸친 출입국법 전면개정이 있었다. 특히, 2003년 10월에는 국적·출입국 및 망명에 관한 법률이 개정되었다. 이 법령에서는 장기 정주화 방지를 위한 명명신청과정의 신속화, 항소권 제한, 신청 거부자 추방의 신속화 등이 포함되었다.[32] 특히, 불법체류자에 대한 주요 공공서비스의 제한이나 거부는 문제가 있다는 비판이 제기되기도 했다.

그러나 사람의 자유로운 이동권 보장은 1957년 유럽경제공동체 설립이후, 모든 EU회원국의 국민들에게 보장된 기본적 자유 중 하나가 되었다. EC 조약 제39조(Article 39, EC Treaty)는 “모든 EU 회원국 국민은 국적을 이유로 차별받지 않고 다른 유럽연합 회원국의 국민과 동일한 권리로서 근로권, 생존 및 교육받을 권리를 가지는 것”으로 규정한다. 이러한 자유권은 유럽경제지역(European Economic Area: EEA)의 지역(아이슬란드, 리히텐슈타인 및 노르웨이뿐만 아니라 EU 회원국 전체) 국민에게도 적용되는 것이다.

유럽회원국은 취업자(workers)의 회원국간의 자유로운 이동권을 촉진하기 위해, EU 회원국 국민은 조정된 사회보장제도와 적용대상 자격인정과 관련한 상호주의 인정제도의 적용으로 급여의 대상이 되는 것으로 보았다. EEA 회원국 국민은 자국의 사회보장혜택을 받는 경우, 다른 회원국에서도 당연히 사회보장에 대한 권리를 가지며, 사회보장제도가 적용된다.

---

32) 유길상·이정혜·이규용(2004),「외국인력제도의 국제비교」, 한국노동연구원·국제이주기구, 76면.

이후, 2004년 5월 1일에는 10개국이 새로이 유럽회원국으로 가입하면서, 과거 15개국 유럽회원국의 우려를 낳았다. 그러면서 과거 15개국은 근로자의 권리와 관련하여 8개 중동부 유럽국가와의 유연한 과도기적 타협안에 대해 협상했다. 이러한 조치는 기존 회원국이 확대된 이후 최대 7년간 새로운 회원국의 근로자의 이동을 제한할 수 있도록 하기 위해 취해진 것이었다. 오스트리아, 독일, 벨기에, 프랑스, 네덜란드, 핀란드, 포르투갈 및 스페인은 자국 내 고용수준을 보호하기 위해 동유럽 출입국 국경을 폐쇄하는 데 최소 2년의 소요시간을 부과했다.[33]

영국 보수당 정부는 제3국 출신자의 영국 취업에 대한 통제를 강화해 왔고, 2008년 영국 정부는 제3국 출신을 5개 종(Tiers 1-5)으로 분류하여, 이러한 종별로 배정된 기본점수를 취득해야 체류자격을 취득할 수 있도록 하는 점수제를 운영하기 시작했다.[34] 이 중 영국이 적극적으로 유치하고자 하는 핵심인재는 1종(Tiers 1)이다. 이 1종을 제외한 모든 집단에 대해서는 우선적으로 사업주가 정해져 있어야만 취업이 허용되는 것으로 본다. 이러한 선발방식은 고용주에게 과도한 권한을 부여한다는 점에서 외국인력에 대한 인권침해 가능성에 대한 비판도 배제할 수 없었다.[35] 영국의 이러한 기준은 유럽연합(European Union: EU)의 지침에 따른 것으로, 유럽연합 회원국은 자국민과 EU회원국 국민으로 채워지지 않은 인력수요에 대해서만 비유럽연합 국가의 출신자 도입을 허용하는 것이라고 본다. 유럽연합 회원국 내에서 필요한 인력의 공급이 가능하다는 판단에 따른 것이다.

이 연구의 중심대상이 되는 비숙련 근로자의 경우에는 제3종(Tier 3)이 적용된다. 제3종은 비숙련 이주근로자 계층에 적용되는 것으로서, 기존의 저숙련 이민제도를 대체하기 위한 것이었다. 그러나 이러한 5단계의 외국인력제도를 도입할 당시였던 2008년, 영국은 이미 유럽연합 회원국 근로자만으로도 비숙련 근로자가 충분하였고, 제3국으로부터 비숙련인력을 도입할 필요성을 느끼지 못했다.[36] 따라서 제3종은 불가리아인과 루마니아인에게만 적용되는 계절적 농업근로자제도(Seasonal Agricultural Workers Scheme: SAWS)와 부문별 도입계획(Sectors Based Scheme: SBS)으로써 고안된 것이라 평가된다. 결과적으로 제3국으로부터의 인력도입은 이후 없었다.[37]

---

33) Enterprise Europe Network London, "Employing Foreign Workers in the UK", 2010. 3., p. 4.
34) http://www.workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-3-visa-never-implemented-and-discontinued.
35) 정기선·최서리(2014), “해외 외국인력 도입정책과 이민자 노동시장 통합정책의 동향과 시사점”, 「월간 노동리뷰」,한국노동연구원, 33-34면.
36) BBC, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/7129187.stm.
37) 이에 대해 카메론 수상(David Cameron)은 2013년 3월, 이 제도는 완전히 종료되었

한편, 2016년 6월, 영국은 브렉시트 투표 결과 72.2%의 투표율에 51.9%가 찬성(48.11% 반대)하여 EU에서 탈퇴가 확정되었다. 따라서 기존 EU회원국에서 영국에 비자를 면제받아 진출했던 이들은 다시 고용허가 등과 관련한 비자를 발급받아야 하는 상황에 직면하게 되었다.

2) 이주노동자에 대한 고용허가

가) 이주노동자의 정의와 고용허가제의 변화

"이주자"(migrant)라는 용어는 이주와 관련한 정책 및 연구에 관한 공공, 학술 또는 정책적 담론에서 일관되게 사용되는 용어는 아니다. 이주민은 영국영토가 아닌 외국에서 태어난 자 또는 영국시민권을 보유하지 않은 외국인으로 정의된다.[38] 이주민의 영국 시민권 취득은 신청일 이전에 적어도 5년 이상 영국 내에 거주해야 한다.

영국은 1972년 이후 단순생산직 근로자에 대해서는 고용허가를 하지 않았다. 그러나 2003년 5월, 영국정부는 단순생산직을 위한 새로운 고용허가제도로서 인력 수요에 기초한 부문별 인력도입제도를 도입했다. 이 제도는 식품제조 및 서비스 부문, 특히 어육 및 버섯 가공, 호텔, 음식 등 출장서비스(catering)의 인력난 해소를 위한 일환으로 도입된 정책이다. 이 제도는 쿼터제로 운영되었으며, 기존의 고용허가제의 요건에 따라 적용되었다. 고용허가제는 사용자에게 내국인근로자를 우선적으로 채용할 의무를 부여하였고, 내국인근로자를 채용할 수 없음이 입증된 경우에 한해 인정되었다. 도입인력의 연령은 18~30세 이하이며, 외국 인력은 특정 직종에 종사하도록 범주가 인정되어 입국허가를 받도록 했다. 따라서 사업장 변경은 새로운 사업장에서도 유사한 성격의 업무를 수행하는 경우에만 허용되었다.[39] 이때 그러나 이들 단기고용 외국인력의 사용기간은 12개월이었으며, 이들은 일반 고용허가제와는 달리 영주권 획득 적용대상이 아니다. 따라서 12개월의 계약기간이 만료하면 최소 2개월 이상 출국하여 재입국하는 절차를 밟도록 했다.

영국은 2008년 도입한 점수제를 통해 근로자를 서열화하는 제5종(Tiers 1-5)제도를 도입하면서, 이전의 고숙련이주제도(Highly Skilled Migrant Programme:

다고 발표했다:
http://www.workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-3-visa-never-implemented-and-discontinued.

38) Migration Advisory Committee, "Migrants in low-skilled work", Migration Advisory Committee Full Report, 2014., p. 24.

39) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 120면.

HSMP)는 더 이상 기능하지 않게 되었다.

고용허가 종별 중 제1종(다국적 기업간 기업내 이동: intra-company transfers, 임원급, 영국내 투자 및 희소인력 직종 등)을 제외한 제2종 이하는 취업이민 신청을 하여야 한다. 다만, 여기서의 고용허가제는 단순생산직 근로자를 포함하지 않는다. 사용자는 국내 거주 근로자 중 충원할 수 있는 적절한 인력을 찾을 수 없다는 점과 별도의 훈련을 통해서도 이러한 업무를 수행할 수 있는 자가 없었다는 점을 설명하고, 지정된 매체를 이용한 채용방법 등에 대해서도 설명하여야 한다. 이러한 내국인 우선채용과 관련한 노력을 충분히 한 것으로 판단되지 않으면 외국인력 도입은 인정되지 않게 된다.

그러나 3단계는 현실적으로 운영되지 않는다. 다만, 영국에 취업을 원하는 비EEA 출신은 방문자, 학생, 워킹 홀리데이 프로그램 참가비자로 입국할 수 있다. 이들은 입국 이전에 고용허가를 받아야 하며, 단기로 입국한 경우에는 자신의 비자를 고용허가비자로 바꿀 수 없도록 하고 있다.

나) 고용허가제도상 제1종(Tier 1)의 내용

영국에 취업하고자 하는 근로자는 이러한 종별로 배정된 점수를 취득해야 근로할 자격을 취득할 수 있게 된다. 제1종은 고숙련근로자에 대한 고용허가를 대체하는 제도이다. 2009년 3월 31일에, 네 가지 범주에 속하는 자격을 가진 고숙련 근로자는 이에 지원할 수 있도록 하였다. 고숙련 근로자 범주 일반에 속하는 자로서, 고용의 사전 제안이 없어도 영국에서 취업을 하고자 하는 EEA 이외의 국민은 영국에서 취업을 지원할 수 있도록 하였다. 이 제도는 점수제에 기반을 두고, 자격, 이전 수입, 영국에서의 경험, 나이, 영어능력, 사용가능한 기금 등 기준에 따라 점수를 부여하게 된다.[40]

제1종은 최초로 이 범주로 영국에 입국하고자 하는 자에 대해 적용하는 것으로 변경하거나 다른 범주의 종에 속한 근로자가 제1종으로 변경하고자 하는 경우에도 적용될 수 있다. 제1종에 따라 체류하도록 허가받은 내용을 확대하고자 하는 자는 이러한 변경에 의해 영향받지 않는다.[41]

---

40) Enterprise Europe Network London, "Employing Foreign Workers in the UK", 2010. 3., p. 7; 더 나아간 내용은 www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/ 참조.

41) 더 나아간 내용은 www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf 참조.

다) 제2, 4종(Tier 2, 4) 및 제5종(Tier 5)의 내용

○ 제2종 고숙련근로자 범주

영국에서는 일정한 자격을 갖춘 사업주[42]가 고용허가제도를 통해 유럽경제지역(European Economic Area: EEA) 국가 출신이 아닌 제3국 출신을 채용하거나 연수시킬 수 있는 것으로 본다. 이 제도는 사용자들의 해외 기술인력의 채용 및 이전(transfer)과 자국의 근로자 보호 간의 적절한 균형을 유지하기 위해 고안되었으며, 이는 경제발전과 사업장의 인력난을 해소할 수 있는 기반이 된다.

제2종에는 사내이동, 종교 사역 및 스포츠 전문가도 포함된다. 신청서는 만약 취업자가 제2종에서 규정하는 고숙련근로자 범주에 따라 영국에 입국하는 것으로 신청하거나 또는 만약 영국에 거주하는 개인이 제2종으로 전환할 수 있는 자격이 있는 것으로 허가된 경우에 가능하다. 고숙련으로 거주하는 것으로 허가를 받은 경우에는, 그 개인은 최장 3년까지 영국에서 거주하고 취업할 수 있으며, 이후 1개월 연장할 수 있다. 3년이 종료되는 시점에, 고숙련으로서 계속 거주하는 것으로 연장하고자 하는 경우에는 다시 신청서를 제출하여 갱신될 수 있는 것으로 본다. 불가리아인과 루마니아인에 대한 고용허가는 제2종에 따라 인정된다.[43]

○ 제4종 학생의 범주

2009년 3월부터는 영국에 입국하고자 하는 학생에 대해서도 새로운 점수제 평가방식이 적용된다. 학생을 위한 현재 제도의 변화는 해외 성인유학생이 학습에 대한 기록을 입증하는 경우에만 영국에서 공부할 수 있도록 한 제도를 포함하여 모든 학생은 영어를 배우고자 한다면 3급 이상의 국가검증단계(National Qualification Framework: NQF) 강좌에 등록해야 한다.[44]

○ 제5종 창조적·스포츠 종사자, 정부권한으로 취업교환 근로자 등의 범주

제5종은 영국내에서 임시(단기)로 취업하는 자를 대상으로 한다. 여기에는 창의적·스포츠 종사자, 정부가 공인한 교환근로자, 자선 사업가 등이 포함된다. 이들

---

42) 영국에 기반을 둔 사용자, 영국 내에 실제 결원된 일자리가 있을 것, 사용자는 적절한 내국인근로자를 채용할 수 없다는 점과 따라서 외국인력의 채용이 요구된다는 점을 입증해야 하며, 임금 및 근로조건은 영국 내 유사 직종의 통상적인 임금수준과 같거나 이상이어야 한다.

43) 더 나아간 내용은 www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier2/general/ 참조.

44) 더 나아간 내용은 www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/managingourborders/pbsdocs/statementofintent/pbstier4implementationplan.pdf?view=Binary 참조.

은 일의 유형에 따라 최대 12개월 또는 24개월 동안 체류가 가능하다. 2008년 11월 현재, 제5종에는 청년 이동권 제도도 포함한다. 제5종은 기존의 오 페어(au pairs) 갭이어(gap year), 방문 종교인 및 해외 정부공무원에 대한 내용을 대체했다.[45]

이처럼 영국은 숙련 노동력에서뿐만 아니라 비숙련 노동력의 사용 확대와 정책들이 병행되어 왔다. 이는 국내 노동시장의 국내인력(EU회원국)만으로 충족 가능한지 여부의 검토와 단기 고용계약으로 시행하는 정책을 유지해 오고 있다. 특히, 불법체류 외국인 근로자와 이들을 사용하는 사용자에 대해 각각 제재를 가하고 있으며, 특히, 사용자에 대한 제재는 '고의 또는 과실'로 취업허가가 없는 사람을 고용한 사용자에게 벌금으로 최고 5천파운드를 부과한다.[46] 그러나 불법체류 외국인의 사용은 줄어들지 않았고, 결국 이들에 대한 조치는 단속에서 합법화 조치로 선회하기도 했다. 이에 대해 합법화가 불법체류자의 증가 원인이 된다는 입증은 없으나, 그럼에도 합법화의 시행은 향후 사면을 통한 적법한 체류자격을 기대하는 외국인들에게 불법을 조장하는 것일 수 있다는 비판이 제기되기도 한다.[47]

라) 외국인 근로자의 지위

고용허가제에 의해 입국한 근로자는 내국인근로자와 동일한 근로의 권리와 동일한 지위를 가진다. 고용허가는 공공자금(국가)에 의존하지 않고 스스로 자신과 부양가족을 부양하고 숙박할 능력이 있을 것을 요건으로 한다. 따라서 그 체류기간 내에서는 그 배우자와 18세 미만 자녀를 동반할 수 있고, 그 배우자와 18세 미만 자녀는 영국에서 취업할 수 있다. 다만, 그 가족은 동반에 대한 적절한 입국허가와 비자를 받아야 한다.[48]

고용허가를 받은 경우에는 실제 체류기간이 48개월 이상이면, 영주권을 획득할 수 있다. 고용허가기간은 따라서 최장 5년까지 주어지며, 이는 최장 5년이면 영주권을 획득할 수 있는 48개월이 충족될 수 있는 기간으로 가정되기 때문이다. 영주권을 받으면 영국에서 취업이나 사업을 행함에 있어 내국인과 동일한 지위에 있게 되며, 영국 체류기간에 대한 제한도 없어진다.[49]

고용권법(Employment Rights Act, 1996), 평등법(Equality Act 2010), 노사관계법(Trade Union labour Relations (Consolidation) Act 1992), 최저임금법

45) 더 나아간 내용은 www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/ 참조.
46) Section 8, UK Asylum and Immigration Act, 1996.
47) 유길상 외 (2004), 위의 책(주 32), 78면.
48) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 119면.
49) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 119면.

(National Minimum Wage Act 1998), 근로시간규칙(Working Time Regulation 1998) 등에 관한 자국내 법이 동일하게 적용된다.

3) 고용보험

영국에서 1993년과 2014년 실업률을 비교해 보면, 외국에서 태어난 사람의 경우 영국에서 태어난 사람보다 더 높은 것으로 나타났다.[50] 영국은 1911년 세계 최초로 공적 고용보험제도를 도입하였으나, 이후 1920년~30년대에 걸친 세계적인 경기불황으로 실업자 수가 급증하게 되었다. 이로 인하여 갹출과 급부관계의 균형이 무너지게 됨에 따라 보험원리를 유지할 수 없게 되었고, 영국정부는 장기실업자를 구제하기 위한 실업부조제도를 1934년 도입하게 되었다. 2차 세계 대전 직후인 1946년 국민보험법이 새로 제정되었고, 고용보험이 국민보험법으로 흡수되면서 실업에 대해서는 공적부조에 기초한 실업급부로 대응하게 되었다. 1950년대와 60년대는 완전고용상태가 지속됨에 따라 실업의 성격이 산업구조의 변화에 따라 구조적·마찰적 성격으로 변화되었고, 실업급부제도를 노동력의 효율적 배분을 도모하는 하나의 수단으로 이용하였고, 1965년에는 정리해고수당(redundancy payment)을 도입했다. 그리고 정액급부였던 실업급여를 1966년부터는 소득비례급부로 전환하였다. 그러나 70년대부터 다시 실업의 증가로 국민보험의 재정이 악화되면서, 1979년 대처(Magaret H. Thatcher)정부는 정부의 예산을 줄이기 위하여 대규모 사회보장제도 개혁을 추진하였고, 그 결과 1982년 실업급부의 소득비례제를 폐지하고 실업급부 그 자체를 과세대상으로 하는 조치를 단행하게 되었다.[51]

특히, 1960년대 이후 영국은 소수인종 2세의 실업문제가 시작되었으며, 여성의 경우에는 실업급부의 적용대상이 되는 경우가 많지 않기도 했다. 영국의 실업급부는 국민보험의 범주에 속하는 것으로 부과방식으로 운영되며, 그 적용대상은 국민보험의 적용대상자와 일치한다. 영국에서는 공무원과 자영업자도 국민보험에 따라 단일제도가 적용된다. 국민보험의 보험료는 최저소득액(lower earnings limit: LEL)이상 소득이 있는 자에게만 부과된다.

그 외에도 보조급부(supplementary benefits)는 공적부조제도로서, 국가가 빈곤자를 대상으로 급여하는 제도이다. 이는 최저생활수준을 보장하고자 하는 제도로서, 연금수급연령 이상의 개인에게 지급되는 보조연금과 연금수급연령 미만의

---

50) Cinzia Rienzo, "Briefing: Characteristics and Outcomes of Migrants in the UK labour Market", the Migrantion Observatory at the University of Oxfortd, 11/01/2016, www.migrationobservatory.ox.ac.uk (최종 검색일 2016. 10.10.).

51) 한국노동연구원(1990),「외국의 고용보험제도」, 한국노동연구원, 37면.

개인에게 지급되는 보조수당 등이 있으며, 특히 최저생활수준을 유지하지 못하는 실업자에 대해서는 이 후자의 보조수당이 지급되게 된다.

4) 사업장 변경제도

단순기능 인력은 외국인력 선발에 대한 권한을 개별 사업주에게 부여하면서 사업주의 실제수요를 반영하는 구조를 취해왔다. 즉, 사업주 선발방식은 사업주와 외국인 근로자가 고용계약을 체결하고, 정부는 이러한 고용계약에 근거하여 외국인 근로자에게 체류자격을 부여하므로, 결과적으로 외국인 근로자의 사업장변경도 자유롭지 못하다.

나. 캐나다

1) 이주민 관련 법제의 도입과 발전

최근 캐나다 정부는 사용자의 효율적인 사업운영을 통한 경제활성화를 위해 외국인 투자 및 고학력 이민자 유치는 물론 외국인 근로자에 대해서도 적극적으로 문호를 개방하고 있다. 자국민 보호를 원칙으로 하지만, 자국경제에 도움이 되는 자에게는 적극적으로 입국 및 이민절차 등을 간소화 해 주고, 사업 및 근로에 편의성을 제공하여 캐나다의 경제 활성화를 적극적으로 꾀하고 있다.

캐나다는 미국과 마찬가지로 전통적 이민국가이며, 국가 설립기조 역시 이민을 배경으로 형성된 것으로 헌법에서 강조한다. 1867년 헌법에서는 이민을 연방관할권에 속하는 것으로 보았다. 그러나 캐나다 의회는 주 의회가 그들 주에 적용될 이민관련 법을 제정할 수 있는 것으로 보았다. 다만 주법이 연방법과 상이하거나 분쟁이 있을 경우에는 연방법에 따르는 것으로 보았다. 고용보험과 형법과 관련된 내용과 외국인의 입국과 추방은 연방권 관할 하에 있다. 동시에 외국인은 고용, 노동, 교육, 주택 및 건강주법과 기준, 의료 등과 관련된 내용은 주법과 기준에 의해 보호된다.[52)]

캐나다는 1967년까지는 배타적 이민정책을 실시해 왔으나, 1967년 이민법(Immigration Act)을 개정하면서 인종차별을 철폐하고, 출신국가 및 이민 신청자에 대한 편견 없이 객관적인 점수제(point-based system)와 영주이민제도(permanent migration)를 도입하여 누구에게나 평등한 방식으로 이민을 허가하는 제도를 도

52) Melissa Pang(2013), "Temporary Foreign Workers", Background Paper No. 2013-11-E. Ottawa: Library of Parliament, http://www.lop.parl.gc.ca/content/lop/ResearchPublications/2013-11-e.pdf.

입하였다. 이러한 영주이민제도는 캐나다 생산가능인구의 확대 측면 즉, 인력공급의 측면에서 적극적으로 이용되어 왔다. 영주이민제도는 자질 있는 자를 선별하기 위한 이민 점수제에 기초해 학력, 연령, 언어능력, 경력 등을 기본항목으로 하여 정부가 정한 기준 점수 이상을 취득한 자에 한해 이민을 허용하는 것이다. 그러나 이때 까지만 해도 점수제에 따른 외국인력제도는 대부분 숙련근로자에 치중되어 있었다. 이와 함께 단기취업 이주를 위한 고용허가의 수도 꾸준히 증가해 왔다.

한편, 1982년 캐나다의 영국자치령으로부터의 독립과 함께 인권과 자유에 관한 헌장(Charter of Rights and Freedoms)을 제정, 1985년부터 시행하면서 캐나다는 실질적인 다문화사회(multi-cultural society)를 기반으로 한 사회적, 경제적 발전을 도모하고, 국민의 재통합과 난민보호 등을 지속적으로 유지해 오고 있다.

2002년 6월 시행된 이민 및 난민보호법(Immigration and Refugee Protection Act)을 도입하여 이민과 9.11 테러리즘에 대응하기 위한 방책을 강구하고자 하는 정책으로 선회하였다. 9.11 이전까지만 해도 캐나다에서는 미국과는 달리 불법이주는 그다지 큰 문제로 지적되지 않았다. 특히, 북미자유무역협정(NAFTA)의 체결 이후에도 마찬가지였다. 다만, 이들의 불법체류 문제는 합법적인 입국 이후 자격 상실로 불법으로 전환되는 경우가 대부분이었다. 이는 전문인력과 농업에 종사하는 근로자들이 캐나다에서 단기간 일할 수 있게 하는 멕시코-캐나다 간 임시근로자 제도의 도입으로 불법 입국 수단에 의존할 필요성이 일정부분 제거된 결과이기도 하다. 캐나다에서 불법체류 문제가 미국과 달리 큰 문제로 부각되지 않았던 데에는 멕시코 등과 국경을 접하고 있는 미국이 불법이주와 관련하여 일정부분 완충역할을 하고 있기 때문인 것으로 분석되기도 하고, 2002년 이민 및 난민보호법이 이민자와 난민의 성공적인 국내 정착과 통합으로 궁극적으로 이들이 완전하게 국민이 될 수 있도록 지원하는 방안을 강구하는 것을 목적으로 하고 있기 때문인 것으로 분석되기도 한다. 캐나다는 이들을 단속하고 추방하기보다는 오히려 이주자와 내국인의 통합에 더 열정을 쏟는다. 캐나다가 불법이주 단속을 위해 지출하는 비용보다 이주자 통합에 지출하는 비용 규모가 훨씬 큰 것으로 보고된다.[53]

캐나다는 경제 활성화를 도모하기 위해 이주정책을 적극적으로 추진해 왔던 것으로 분석되기도 한다. 그런 점에서 현재 캐나다의 불법이주는 주로 난민을 통한 경우가 많으며, 그 이유는 인력 유입에 대한 관대한 정부의 입장과 인권과 자유의 보장, 사회복지제도 및 국가 후원을 통한 다문화정책의 바탕이 전제되어 있기 때문인 것으로 보인다. 다만, 제3국을 경유하여 캐나다에 도착하는 외국인은 망명

53) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 80면.

이 인정되지 않는다.

특히, 캐나다는 전문인력의 독립이주, 가족 재결합, 난민을 위한 입국허가체제를 취하고 있다. 점수제에 기초한 합법이주제도는 캐나다의 경제발전에 기여해 왔으며, 유입되는 이주자는 국가경제에 기여하는 바가 크고 자산이 된다는 평가도 있다.

2008년, 이민 및 난민보호법을 개정하여 국가의 발전과 이민정책의 목적에 부합하지 않는 이민신청에 대해서는 이민신청을 기각하도록 하였다. 이후, 2010년 이민계획조정을 통해 경제회복의 중요성과 신규 신청자의 적정규모를 관리하고, 이민신청자에 대한 형평성 확보를 위해 이민신청자 규모를 연 2만명, 29개 직종당 최대 1천명으로 제한하는 조치를 취하면서, 캐나다도 이민자에 대한 규모를 통제하고 제한하는 조치를 취하기 시작했다.

캐나다에 이민을 신청할 수 있는 자와 외국인 근로자 중 인력자원국(HRSDC: Human Resources and Social Development Canada)의 심사가 면제되는 자의 대부분은 일정한 자격, 기술, 학력 또는 캐나다에 투자할 수 있는 경제적 여건이 되는 자에 한정된다. 그 이외 캐나다에서 근로를 희망하는 자에게는 고용허가제를 적용한다. 따라서 캐나다에서 근로를 희망하는 자는 캐나다 입국 전 캐나다인 사용자의 고용제안서를 받아야 하며, 엄격한 인력자원국의 심사 및 허가를 받도록 되어 있다.[54]

이주노동자는 사회적 배제의 대상이 되기도 하고, 캐나다 문화 속에 통합이 되지 못하는 경우에 직면할 수도 있다는 점이 지적되기도 하지만,[55] 이민자 통합은 장기이민정책에서 중요한 부분을 차지한다. 캐나다는 이민자 통합 정책으로 이민자 정착 및 적응프로그램으로서 신규 이민자에게 상담, 언어 및 구직 서비스를 지원하고, 이들이 차별의 대상이 되지 않도록 정책적·법제도적인 노력을 기울여 오고 있다.

2) 단기 외국인력제도

가) 외국인 근로자의 지위 및 인력관리 절차

캐나다에서 외국인 근로자라 함은 캐나다 시민권자 또는 영주권자를 제외한 외

54) 캐나다에 이민하는 주요 출신국가는 아시아, 중국, 인도 및 필리핀 등이다. 최근에는 파키스탄, 이란, 영국, 미국, 멕시코, 아프리카국가, 무슬림 이민자가 꾸준한 증가세를 보이고 있다: 이수연(2011), “캐나다 외국인 인력정책과 보호”, 『노사저널』 제843호, 노사신문사, 61면.

55) Melissa Pang(2013), 위의 글(주 52), 참조.

국 국적을 가진 자가 캐나다에서 임금을 목적으로 일하는 자를 말한다. 외국인 근로자는 숙련도에 따라 등급을 A-D로 구분하고 있는데, 이러한 등급의 분류는 노동시장에 노동력을 공급하는데 아주 유용하고 중요한 원천이 된다.

적법한 절차를 거쳐 입국한 외국인 근로자의 경우에도 저임금 및 적절한 사회보장의 대상에서 배제되는 경우가 많은 것으로 보고되기도 한다. 이들 대부분은 취업제안을 받을 당시 최저수준의 임금과 기본적으로 규정된 사회보장 이외의 부가급부에 대해서는 이미 감수하고 계약을 체결하기 때문이다.[56] 그러나 합법적인 절차를 거친 외국인 근로자는 캐나다 노동법 규정 및 캐나다의 차별금지와 관련된 법적 보호대상이 될 수 있다. 따라서 외국인 근로자는 당연히 단결권, 단체교섭권, 단체행동권(노동3권)을 가진다. 합법적인 외국인 근로자는 노동조합(대표적으로 북미노동자국제노동조합: Laborers International Union of North America[57]) 등에 자유롭게 가입하고 있으며, 정당한 노동조합활동 및 노동3권에 기인한 권리를 행사할 수 있다. 반면, 불법취업자에게는 법적으로 노동3권이 인정된다 하더라도 실질적으로 권리가 제한되는 측면도 있다.

캐나다 이민청(CIC: Citizenship and Immigration Canada)과 인력자원국(HRSDC)은 이민자 및 난민보호에 관한 법(Immigration and Refugee Protection Act), 이민자 및 난민보호에 관한 규칙(Immigration and Refugee Protection Regulation) 및 외국인 근로자 업무에 관한 매뉴얼 등에 근거하여 상호 유기적으로 협력하면서 외국인 인력유입에 관한 사안들을 종합적으로 관리한다. 이민청은 우리나라 법무부내의 출입국관리사무소와 같은 역할을 하고 있으며, 외국인력의 입출국에 관한 절차와 비자에 관한 업무를 담당한다. 한편, 인력자원국은 우리나라 노동부의 외국인력고용팀과 같은 역할을 하고 있으며, 사용자의 고용제안에 대한 증명과 고용허가서 발급 등과 같은 외국인력의 입국전후의 고용과 관련된 업무를 담당한다.

캐나다는 우리나라와 마찬가지로 고용허가제를 원칙으로 하면서, 예외적으로 인력자원국에서 고용허가가 면제되는 자에게는 일정기간 동안 사용자의 제한없이

---

56) 이에 대해 합법적인 외국인 근로자임에도 불구하고 토론토 전역에 걸쳐 수만 명의 외국인 근로자들이 임금체불과 현저한 차별을 받고 있는 것으로 보고되고 있다. 이들 대부분의 외국인 근로자들은 빌딩청소, 식당 설거지 또는 건설현장에서 작업인부로 일하고 있다: Alejandro Bustos(2005), "The conditions of illegal workers" The Toronto Star, Aug. 15

57) LIUNA는 1903년에 설립되었으며, 캐나다와 미국전체의 건설노동자들이 가입하여 이들을 보호하는 것이 주요역할이었다. 현재 LIUNA의 조합원 수는 총 80만명을 넘으며, 650개의 지부를 가지고 있다. 또한 그러한 조합원은 현재 연방 및 주의 공무원, 건강, 우체국, 경비 및 관리서비스, 조선, 음식서비스 산업, 유해 폐기물 제거산업 등의 근로자들이다.

이동할 수 있는 오픈허가제를 인정하고 있다.

또한 사용자의 근로자 채용시 내국민 우선고용의 원칙을 채택하고 있다. 외국인 근로자가 캐나다에서 근로를 원하는 경우, 법률에서 정하고 있는 일정한 자를 제외하고는 먼저 캐나다 도착 전에 캐나다인 사용자로부터 직업의 제안과 인력자원국으로부터 취업허가를 받도록 하고 있으며, 외국인 근로자를 사용하고자 하는 캐나다인 사용자는 인력자원국에 직업의 제안에 대해 증명 또는 "확인"을 받도록 하고 있다. 예외적으로 북미무역협정 또는 숙련된 특별 기술 보유자(intra-company transferee)인 경우에는 사용자의 직업제안에 대한 인력자원국의 증명이 면제되지만, 그들 또한 취업허가는 받아야 한다.

인력자원국은 사용자의 직업 제안에 대해 다음의 몇 가지 요인을 심사하고 관리한다.

- 노동부허가(positive labor market opinion)가 외국인 근로자에게 취업허가증을 발급받는 것에 대해 필요한 것인지 여부;
- 노동부허가가 캐나다 시민 또는 영주권자만으로 해당 직업의 수요를 충족시킬 수 있는지 여부;
- 외국국적의 근로자를 채용하는 것이 기회창출에 도움이 될 수 있거나 또는 자국의 구직자에게 혜택(benefit)이 되는지 여부;
- 외국인 근로자의 근무조건 및 제안된 임금이 자국인이 기대할 수 있는 수준에 있는지 여부의 심사를 포함한다.

외국인 근로자를 채용하고자 하는 사용자는 사업장이 소재한 인력자원국 지사에 이러한 직업에 대한 제안심사신청을 하여야 하고, 인력자원국이 제안받은 직업에 대해 승인을 하면, 근로자는 자국 또는 미국시민권자의 경우에는 출입국 심사대(port of entry)에서 그러한 취업에 관한 경제효과확인서(Economic Effect Determination)를 첨부하여 취업허가증을 신청하여야 한다.

나) 고용허가

캐나다 이민에서 영구적인 이민 외 외국인 근로자 도입은 "단기 외국인 근로자"(temporary foreign worker) 또는 "이주 노동자"(migrant worker)로 지칭된다. 이들은 외국 출신으로 일정한 기간 동안 캐나다에 입국 및 체류하는 것이 적합한 것으로 인정된 유급근로에 종사하는 자를 말한다. "입국허가"는 외국 국민을 캐나다에서 고용에 종사할 수 있도록 허락하는 것을 말하며, "사증"은 외국

국민을 캐나다에 입국할 수 있도록 허락하는 것을 말한다.

캐나다는 이민제도를 자국 내 인구와 노동력 증가의 필수적인 전략으로 본다. 2003년 이후, 캐나다의 단기 외국인 근로자는 지속적으로 증가하는 추세를 보였으며, 2003~2008년간 평균 15%가 증가했고, 2009~2011년에는 평균 7%가 증가한 것으로 보고되고 있다.[58] 캐나다 이민국(Citizenship and Immigration Canada: CIC)에 따르면, 2008년 캐나다에 입국한 비영주체류자는 399,523명으로, 영주체류자 247,243명을 넘었다. 2011년에는 190,842명의 단기 외국인 근로자가 신규입국 또는 재입국으로 캐나다에 입국하였으며, 무려 446,847명의 단기 외국인 근로자가 체류 중이다.[59]

취업허가를 통해 단기로 입국비자를 발급받을 수 있다. 캐나다 역시 이러한 단기 외국인력제도는 자국의 노동력으로 충족되지 않는 노동시장의 인력난을 해소하기 위해 사용자가 요구하는 인력을 도입할 수 있도록 허용함으로써 가능하다. 그러나 캐나다 외국인 근로자의 도입은 다른 국가들이 사용자가 자신의 사업장에 필요한 내국인근로자의 채용노력을 다하였다는 점을 입증하는 것과는 달리, 캐나다 인력자원국이 캐나다시민과 영주권자로 인력난을 해소할 수 없음을 확인하도록 하고 있다. 도입 인력규모의 결정은 사용자, 업계, 인력개발국이 긴밀히 협조하고 노동시장에 필요한지 여부를 판단하게 된다. 단기취업허가는 일반 영주권 취득 등을 목적으로 하는 다른 이민과는 달리 점수제로 운영되지 않으며, 쿼터제의 적용을 받지 않는다.

1976년 출입국관리법에 의한 취업허가제도는 단기 취업 근로자의 캐나다 입국을 규제하기 위해 입법된 것이다.

단기 외국인 근로자 도입제도는 계절적 농업 종사 근로자 제도(seasonal agricultural worker program)와 기타 농업 종사 근로자 제도(other agricultural worker programs), 입주 돌봄노동 종사자(live-in caregiver program), 저숙련 직업에의 진입(lower-skilled occupations), 숙련 직업에의 진입(higher-skilled occupations), 기타 단기 외국인 근로자(other temporary foreign workers)제도로 구분된다.

저숙련직업으로 진입할 수 있는 계기는 2002년 시범사업으로 도입되어, 2007년에 개정되면서 전면 시행되었다. 저숙련직업은 최소한 고등학교 졸업 또는 최대 2년간 직업훈련을 요구하는 직업에 근로자를 고용하고자 하는 사용자에게 인정된다. 노동부는 노동허가를 내주기 전에 인력자원국으로부터 해당 직무에 자격이 있는 근로자를 캐나다 시민권자와 영주권자만으로는 채울 수 없다는 점을 입

58) Melissa Pang(2013), 위의 글(주 52), 참조.
59) Melissa Pang(2013), 위의 글(주 52), 참조.

증하여 허가를 받아야 한다. 노동허가를 얻기 위해서는 외국인은 캐나다에 재입국하기 전에 적어도 4개월 간 자신의 출신국에 돌아가야 한다. 사용자는 채용과 귀국 항공료를 부담하여야 하고, 적정한 숙소를 제공하여야 하며, 근로자가 주법에 따른 보건서비스제도를 적용받을 때까지 보건서비스를 제공하여야 하고, 근로자와 계약서를 작성하고 서명하여야 한다. 이러한 제도는 일반적으로 청소, 접대, 제도, 오일 및 가스 산업, 건설 분야에 적용된다.[60]

취업허가 기간은 대부분 3년 이내이며, 연장이 가능하다. 그럼에도 캐나다 노동시장에 명백한 혜택을 주거나 기타 고려의 대상이 되는 경우에는 단기 취업허가의 대상이라 하더라도 외국인 고용허가서가 면제되기도 한다. 단기취업비자로 입국한 근로자는 영주 가능성이 없다.

단기외국인 근로자라 하더라도 배우자나 부양가족을 동반할 수 있으며, 배우자나 부양가족은 별도로 취업비자를 받을 필요없이 입국가능하다. 다만, 취업을 하고자 하는 경우에는 취업비자를 반드시 받아야 한다. 단기취업비자로 입국한 근로자는 캐나다 시민과 동일한 권리와 모든 법제에서의 혜택을 누리지는 못하나, 캐나다 권리와 자유 헌장에 보장된 권리를 누리고, 또한 인권법(Human Rights Act)상 차별금지의 대상이 된다.

다) 단기 이주근로자를 위한 제도

단기 이주근로자는 그들의 지위가 임시적이고 단기적이며, 고용허가 제한, 언어장벽 및 고립되어 있다는 이유로 그들의 사용자로부터 착취되거나 학대의 대상이 되기 쉬운 매우 취약한 지위에 있다. 이들은 사용자만이 아니라 취업 컨설턴트나 리크루트에 의해 피해의 대상이 되기도 한다. 그러나 관련 규정은 이러한 취약한 지위를 보호하기 위한 제도적 규정을 모니터링하고 강제하는 제정법적 장치를 두고 있지 않으며, 사용자에게 의무를 부과하고 있지도 않다. 주별로 외국인 근로자를 보호하기 위해 취해진 조치에 관해 크게 다른 입장을 취한다.

사용자에 의해 이루어지는 잠재적인 학대는 대부분의 경우에 고용허가제도에서 기인하는 것으로 분석되기도 한다. 고용허가가 외국인의 사용자를 명시하고, 고용상 지위와 고용할 지역을 명시하도록 하고 있고, 이러한 조건은 근로자가 캐나다 내에서 직업을 변경하지 못하도록 하여, 근로자의 이동권 및 유연성을 제한하는 요인이 되기 때문이다. 이는 결국 외국인 근로자를 만족하지 못하는 근로조건에 계속 남아있도록 조장하는 결과를 제공하는 것으로 비판의 대상이 되고 있다. 사용자에 의해 학대되는 경우는, 열악한 주거조건, 열악한 근로조건, 가산수당 없이

60) Melissa Pang(2013), 위의 글(주 52), 참조.

장시간 근무, 휴일수당 없는 휴일근로, 고용조건의 내용에 부합하지 않는 것을 포함한다. 만약 근로자가 사용자에게 대항하여 고충을 제기하고자 한다면, 진정을 제기하거나 사업장을 그만 두거나 둘 중 하나를 결정해야 한다. 결국, 근로자가 해고되는 경우 새로운 고용허가 없이 직업을 변경할 수는 없다. 새로운 직업과 새로운 고용허가는 인정이 되는 경우에도 고용보험의 적용대상이 되기 위해서는 사실상 단기 외국인 근로자에게는 어려운 상황이 될 수밖에 없다.[61)]

또한 언어장벽의 문제는 그들의 권리를 주장하고, 진정을 제기하는데 장벽으로 작용한다.

이러한 문제들은 외국인의 다른 범주에서의 지위에 따라 다르게 인정하는 권리에서 기인하는 문제이기도 하다. 특히, 고숙련근로자는 영주권을 얻을 수 있는 기회를 비롯하여 많은 경우에 저숙련근로자에 비해 더 큰 기회를 가진다. 특히, 고숙련근로자는 캐나다 거주 12개월 이후 적법한 절차에 따라 영주권을 취득할 수 있는 반면, 저숙련근로자는 그러한 기회가 없다. 또한 저숙련근로자는 캐나다에서 취업할 수 있는 최장 기간이 4년으로 제한된다. 그러나 고숙련근로자는 4년간의 체류기간과 기간을 정하여 유지하는 경우에는 이를 수차에 걸쳐 고용허가를 갱신할 수 있다.

한편, 온타리오주는 이주노동자의 순조로운 정착과 사회적 통합을 지원하기 위해 근로자의 권리와 고용허가 절차 및 고용상 또는 사회생활에서 권리를 침해당했거나 차별을 받았을 때 대응방법을 구체적으로 소개하는 매뉴얼을 발간하였다.[62)]

이 매뉴얼에서는 캐나다에서 이주노동자의 근로조건 전반에 관한 외국인 근로자의 권리와 대응방법을 직접적이고 간략하게 소개하고 있다. 계약은 반드시 서면으로 작성하여 서명하여야 하고, 사본을 교부받아야 할 권리가 있으며, 임금은 최저임금 이상이어야 하고, 동일·유사한 직무를 수행하는 자와 동일임금을 지급받아야 한다. 임금의 지급원칙, 법정시간 이외의 근무와 휴일근무에 대해서는 가산수당을 지급받아야 하고, 임금의 지급에서 공제될 수 있는 내역, 주거비를 공제하는 경우에는 반드시 계약서에 명시되어야 하며, 임금에서 소개비 등 취업에 개입한 수수료 등은 공제할 수 없도록 하고, 법정휴식·휴일·휴가 및 공휴일, 유급휴일 및 유급휴가의 대상이 되며, 이는 시민권을 가진 근로자와 동일한 규정의 적용을 받는다.

특히, 캐나다에서 “동일가치노동 동일임금”에 관한 규정은 주로 동일한 근로를

61) Melissa Pang(2013), 위의 글(주 52), 참조.
62) Low & High Skilled Strams, "Migrant Worker Guide", www.migrantworkerguide.ca.

함에도 불구하고 남성에 비해 여성에게 임금을 차별적으로 지급하는 행태를 근절하기 위한 것으로 동일한 직장 내에서 유사한 업무를 수행하는 남녀근로자에게 차별적으로 임금률을 적용하는 것을 금지하고 있다. 한편 캐나다 연방과 각 주에서는 ILO권고조항을 받아들여 '동일임금법'조항을 대부분 두고 있지만, 이는 남녀근로자의 차별에 대해 적용하는 것이어서 차별금지사유 모두에 적용되는 것은 아니다.

따라서 외국인 근로자의 경우에는 주로 인권법상 임금차별규정에서 보호근거를 찾을 수 있다. 캐나다에서 모든 관할권은 인권법에서 규정하는 사유를 이유로 한 차별을 금지하고 있으므로, 동일노동 동일임금에 관한 원칙은 인권으로서 외국인 근로자에게도 적용되고 있다.

캐나다의 경우에는 인권위원회에 제소된 그러한 사안에 대해 구체적인 업무를 고려하여 판단하고 있다. 그러므로 외국인 근로자가 체결된 계약을 이유로 동일·유사한 업무를 수행하는 자국근로자와 개별적이고 구체적인 업무에 대한 평가없이 차별을 받은 경우나 계약위반사항에 대하여 인권법을 근거로 인권위원회 등에 그 구제를 신청할 수 있는 것이다.

라) 배우자 고용허가 제도(spousal employment authorisation programme)

캐나다에서 외국인 근로자의 가족체류문제는 매우 중요한 부분으로 인식된다. 법률로 정한 일정한 범위 내의 근로자 또는 취업허가가 면제된 자의 경우에는 가족동반과 가족의 취업허가증을 면제하여 캐나다 내에서의 근로를 허용하고 있지만, 저숙련 근로자의 경우에는 이러한 규정을 두고 있지는 않다. 따라서 해당 근로자의 가족을 캐나다로 초청하기 위해서는 캐나다와 본국간의 비자발급 등에 관한 협정에 의하여 방문 또는 거주할 수 있을 것이다.

가족이 함께 동거할 수 있는 것은 인간의 기본적인 권리에 속하는 것이므로 고용허가 대상자에 대해서도 가족동거체류를 허용할 것인지에 대해서는 논의의 대상이 되고 있다. 근로자들이 경제적, 개인상의 이유로 인해 자의적으로 결정한 경우는 별론으로 하더라도 제도적인 이유와 같은 타의에 의해 가족과 동거하지 못하는 것은 기본적인 인권을 침해하는 것으로 볼 수 있기 때문이다. 가족체류의 인정은 여러 가지 사회적인 문제와 사회적 비용을 발생시킬 수 있다고는 하지만, 반대로 생산성 향상, 국가 이미지 제고, 소비의 촉진 등으로 인한 긍정적인 효과 또한 발생시킬 수 있으므로 이를 부정적으로 해석할 필요는 없다고 본다.[63]

특히, 배우자 취업허가제도는 전문기술 이주자와 투자자를 대상으로 1998년 10월부터 시범적으로 실시되다 2001년 11월에 캐나다 외국인력정책에 따라 영구적

63) 이수연(2011), 위의 글(주 54), 61면.

으로 실시되었다. 특히, 캐나다에 6개월 이상 입국허가를 받은 단기취업 이주자의 배우자들에게도 적용된다. 고용주는 노동시장 인력도입계획 등과 관련한 인력규모에 관계없이 가능하며, 쿼터제나 점수제로 운영되지 않는다. 배우자의 취업허가는 근로자의 취업허가 기간을 초과할 수 없으며, 최고 3년까지 연장가능하고 갱신이 가능하다.[64]

고숙련근로자의 배우자는 자유롭게 캐나다 어디에서든 모든 사업장에 취업할 수 있도록 오픈허가제를 도입하고 있다. 그러나 저숙련근로자의 배우자는 캐나다 도착 전에 캐나다인 사용자와 고용계약을 체결하여야만 취업할 수 있고, 고용허가제의 제한을 적용받는다.

3) 고용보험(Employment Insurance: EI)

가) 실업급여

고용보험(Employment Insurance: EI)은 근로자가 내·외국을 불문하고 모든 사업장에 적용하는 의무보험이다. 근로자가 일시적으로 실업을 당했거나, 질병, 출산, 또는 자녀돌봄 등으로 인해 근로할 수 없거나, 죽음을 앞둔 가족의 돌봄으로 인해 근로를 할 수 없거나, 고용관계를 유지하면서 무급휴직을 하는 등의 경우에는 보험적용대상자는 그 적용을 받을 수 있다. 고용보험은 사용자와 근로자가 모두 보험료를 납부하여야 하며, 납부 기간 등 최소한의 요건을 갖추면 수급자격을 갖추게 된다.

이민자 및 난민보호에 관한 법 제3조제1항은 캐나다의 이민정책의 첫째 목적에 대해 “최대한 사회적, 문화적, 경제적 혜택을 추구할 수 있도록 인정하는 것”으로 규정하고 있다. 외국인 근로자도 캐나다 소득세 부과대상이 되며, 고용보험료와 캐나다 연금제도에 대한 부담분을 납부하여야 할 대상으로 본다.

그러나 외국인 근로자는 고용기간의 종료로 캐나다에 체류하지 않게 되므로, 자주 캐나다 고용보험 지급의 수급대상이 되지 못하기도 한다.

실업급여는 외국인 근로자라 하더라도 일정 기간 가입요건을 갖추면, 수급대상이 된다. 일단 수급대상이 되면, 급여는 캐나다 이외의 지역에서도 수급이 가능하다.

나) 출산전후휴가, 육아휴직 및 급여제도

캐나다는 출산전후휴가 및 급여와 육아휴직 및 급여제도에 대해 주정부 고용보

64) 유길상 외(2004), 위의 글(주 32), 157-58면 참조.

험제도에 의해 관리하는 것으로 본다. 캐나다 고용보험에서 정의되는 '출산전후휴가급여'(maternity benefits)는 임신 또는 출산으로 인해 근로를 제공할 수 없는 대리모를 포함한 모든 모성에게 제공되는 급여이며, '육아휴직급여'(parental benefits)는 아이를 출산하거나 입양한 부모에게 제공되는 급여를 말한다.

출산전후휴가급여 및 육아휴직급여는 보험적용사업장에서 고용된 자, 고용보험에서 육아휴직급여를 지급받을 수 있는 기준을 충족하여야 한다. 출산전후휴가급여는 출산전후 여성이 15주까지 급여를 받을 수 있도록 하고 있다. 휴가는 출산예정일 8주 전과 태아가 태어난 후 17주 사이에 주어져야 한다. 육아휴직은 부모 한쪽이 자녀가 태어난 후 또는 입양한 날의 52주 내에서 35주 분까지 수급할 수 있다.[65]

근로자의 근속기간과 근무한 시간의 길이에 따라 아이를 새로 출산하거나 입양한 여성은 17주에서 52주간 휴직이 가능하며, 사용자는 이러한 모성휴가가 만료되면 당해 근로자를 그들의 직무로 복귀시킬 의무를 지며, 휴직시 받았던 고용급여를 포함한 동등한 임금수준의 직무로 복귀시킬 의무를 진다. 의무적인 육아휴직에는, 정부가 캐나다의 고용보험제도를 통해 부모 중 한쪽 또는 양쪽 부모 모두에게 유급휴가를 지급하는 내용이 포함된다. 임신한 근로자 또는 아이를 새로 출산한 여성(new mother)은 15주까지 유급출산전후휴가를 사용할 수 있다. 부모는 모두 아이를 출산하거나 또는 입양한 이후 35주간의 육아휴직을 사용할 수 있으며, 부모는 휴직을 선택적으로 나누어 사용할 수 있다. 이 제도의 자격이 인정되면, 그 급여는 주당 부모의 평균 보험적용 가능한 급여의 55%이며, 주당 최대 485달러까지 지급된다. 고용보험급여는 급여로서 과세대상이 된다.[66]

다) 가족돌봄휴가급여 및 질병휴가급여

고용보험법은 가족 중 구성원이 죽음을 앞두고 있는 경우 돌봄을 수행하는 근로자는 6주간 급여를 수령할 수 있는 것으로 규정하고 있으며, 본인이 질병으로 인하여 근로를 수행할 수 없는 경우에는 15주까지 급여를 수령할 수 있는 것으로 규정하고 있다.

4) 건강의료서비스제도

외국인 근로자도 그 자격에 관계없이 모두 건강의료서비스의 적용대상이 된다.

---

65) Low & High Skilled Strams, 위의 자료(주 62), 참조.

66) http://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-canada-vs.-the-u.s..aspx#ixzz4QYgJ5YoI.

온타리오의 경우, 단기외국인 근로자에 대해 사용자는 고용허가를 거쳐 입국 후 첫 3개월간 사적건강보험에 가입하여 근로자가 건강보험제도(Ontario health Insurance Plan: OHIP)의 적용을 받을 때까지 건강의료서비스를 제공할 의무를 진다. 3개월 이후에는 근로자가 여전히 적법한 신분인 경우 온타리오 건강보험제도 적용대상으로 전환되게 된다. 근로자는 이러한 건강의료서비스와 관련된 비용을 부담하지 않는다.

건강의료서비스에는 특히 이주노동자들의 입장과 환경을 고려하여 자국의 언어로 상담을 통한 정신건강서비스를 제공하기도 한다. 건강의료서비스는 대부분의 병원이나 의원에서 전화통역서비스를 제공하고 있다. 기타 건강의료서비스에서도 다른 언어가 가능한 직원 또는 자원봉사자들이 다양하게 일하고 있어, 편의가 제공되기도 한다.

5) 산업재해보상제도

캐나다에서의 산재보험은 연방을 비롯한 모든 주에서 무과실책임보험제도로 도입되고 있다. 업무와 관련된 재해를 입은 근로자는 이 법에 의한 보상을 받을 자격이 있으며, 이러한 재해에는 신체적·정신적인 것을 포함한다. 보상은 금전보상으로 행해지며, 이는 근로자의 과실여부를 불문하며, 업무상 재해를 당한 경우, 사용자는 이를 이유로 근로자를 해고할 수 없다.

6) 산업안전보건 교육

직업보건 및 안전법(Occupational Health and Safety Act: OHSA)은 사용자와 감독자는 근로자에게 산업안전과 사고와 질병으로부터 자신을 보호할 수 있도록 필요한 정보, 교육 및 장비를 제공하여야 한다고 규정한다. 새로운 일을 시작하거나 또는 새로운 과업을 맡게 된 경우에는 어떠한 경우라도 사용자와 감독자는 근로자에게 그 업무에 어떠한 위험이 존재하는지에 대해 알려줄 의무를 진다. 특히, 근로자는 직업보건 및 안전법에 따라 자신의 권리 특히, 무엇이 자신의 권리이고, 참가할 권리인지 여부와 안전하지 않은 업무를 거절할 권리에 대한 기본교육과 사업장에 유해한 요소가 있는 경우에는 즉시 감독자에게 보고할 의무, 보호장비의 사용 및 착용, 사업장의 보건 및 안전정책과 절차 및 법률에 따라야 하며, 스스로는 물론이고 다른 근로자가 다치지 않도록 업무를 수행할 것 등의 의무를 진다. 그리고 근로자는 사용자와 감독자의 의무에 대해서도 기본교육을 받아야 한다. 또한 통상 사업장에 존재하는 위험요소와 직업병, 직업보건 및 안전법상 보건 및 안전위원회의 역할과 보건 및 안전 대표자의 역할, 노동부의 역할, 사

업장안전 및 보험위원회, 보건 및 안전협회의 역할에 대해서도 기본교육을 받아야 한다. 사업장 유해물질정보제도규제에서 정보와 소개 요구에 대한 교육을 받아야 한다.

7) 사업장간 이동제한

캐나다에서는 고용허가를 받은 근로자는 사업장의 이동이 자유롭지 못한 반면, 인력자원국(HRDSC)의 고용허가 면제자의 경우에는 제한적으로 일정기간동안 사용자를 지정하지 않고 캐나다 내에서 근로할 수 있는 취업허가 즉 오픈허가제를 실시한다. 이 경우에도 그 직업 또는 지역을 제한적으로 할 수 있으며, 고용허가 면제대상 이외의 자에게는 오픈허가증을 발행하지 않는다. 오픈허가는 두 가지의 형태로 발행되는데, 하나는 직업을 제한하는 경우이고, 하나는 직업을 제한하지 않는 경우이다.

외국인 근로자의 사업장 이동권의 제한은 인권유린을 조장하는 한 원인이 될 수 있으므로 이에 대해 일정한 자격을 유지한 자에게 오픈허가제를 인정해 줌으로써 이러한 인권유린을 방지하고자 한다.

8) 차별금지와 인권법의 적용

캐나다에서도 외국인 근로자는 구조적 차별의 대상이 되는 경우가 많고, 각종 고용조건에서도 불이익의 대상이 되기 쉽다. 또한 외국인 근로자는 실업과 불완전고용 및 고용차별의 주요 타깃이 되고 있으며, 동일근로조건에서 상대적으로 낮은 임금과 과다한 연장근무 및 사회보장에서 차별대상이 되는 경우가 많다.

캐나다 연방 정부는 물론 각 주 정부의 인권법은 인종, 피부색, 소수민족 등에 대한 차별을 금지하고 있어 외국인 근로자가 적법하게 자국내에서 근로하는 경우에는 차별받지 않을 권리를 가지는 것으로 본다. 캐나다의 모든 사법관할권에서의 인권관련 법률은 인종, 국가, 소수민족, 또는 출신 장소, 피부색, 종교 또는 신념, 혼인여부, 신체적 또는 정신적인 장애, 성별 등에 기초한 차별을 근본적으로 금지하고 있기 때문이다.

따라서 이러한 조항들은 사용자, 노동조합, 사용자 단체 또는 근로자 단체에 의한 고용 또는 조합원 자격 및 근로자 파견 등과 같은 업무를 취급하는 고용기관에 의한 차별행위에도 적용된다. 특정한 배경에 기초하여 고용의 조건과 조항에 관한 평등 또는 고용의 기회에 관한 평등이념을 퇴색시키거나 이를 손상하는 일체의 구별, 제외, 특혜로서 행해지는 모든 차별행위를 금지하여 이러한 자들을 보호하고 있다. 그러나 차별행위가 진정한 직업상 요청에 의해 이루어지거나 법규

또는 인권위원회의 가이드라인의 규정에 의한 경우에는 차별의 예외로 본다. 예컨대, 해당 직무가 반드시 영어를 모국어 수준으로 활용할 수 있는 정도를 요구하는 경우에 외국인 근로자의 언어 구사력이 이에 미치지 못하는 경우를 들 수 있다. 하지만 이러한 언어구사력을 이유로 한 차별은 자국민우선고용의 원칙을 고려하더라도, 해당 업무에 꼭 언어가 필요한가를 신중하게 생각해 볼 필요가 있다. 해당업무에 언어능력이 꼭 필요한 경우가 아니라면, 사실상 언어능력은 진정 직업자격요건에 포함될 수 없다.

캐나다 연방 인권위원회는 캐나다 노동법상 개별적인 근로관계법에서 규정하고 있는 표준 시간, 임금, 휴가, 공휴일 및 성희롱 등을 포함하여 관할하고 있으므로 외국인 근로자의 차별에 대해서는 연방 인권위원회에 구제를 신청할 수 있다.

그런데 외국인 투자기업의 경우(외국투자 이민자 기업 등을 포함)에는 이러한 제도를 악용하는 경우도 보고되고 있다. 즉, 자국의 근로자를 캐나다 현지에 파견하여 근로하게 하는 경우, 해당 기업들은 외국인 근로자의 불리한 입지를 이용하여 자국의 근로자에게는 캐나다인에 비해 현저히 미달하는 수준의 임금지급과 사회보장을 하는 경우도 있기 때문이다. 이 경우 캐나다에 지속적으로 근무를 원하는 해당 근로자들은 실상 캐나다 제도권의 구제절차를 밟을 수가 없는데, 그 이유는 구제절차를 밟는 순간 본국으로 송환 조치될 수 있기 때문이다.

9) 불법취업 문제

캐나다 정부가 추산하는 불법취업자의 수는 무려 약 20만명 이상에 달하는 것으로 보고되고 있다.[67] 이들 대부분은 이민 부적격자, 캐나다에 난민신청 또는 방문, 학생, 여행비자 등으로 입국하여 신청이 받아들여지지 않거나 비자기간이 만료하였으나 자국으로 귀국하지 않고 지속적으로 캐나다에 거주하며 불법취업자로 남아있는 경우,[68] 적법한 절차를 거쳐 입국을 하였더라도 근로허가기간의 경과 후에는 본국으로 귀국하여 4개월 이후에만 재취업할 수 있도록 되어 있는 규정으로 인해 본국으로 귀국하지 않고 불법취업자로 전락하는 경우 등으로 분석된다. 그러나 이러한 숫자는 추정일 뿐이며, 불법취업의 대부분이 증거자료가 없으므로 정확한 숫자 등의 파악이 어려운 실정이다.

미숙련자 등의 외국인 근로자 및 불법취업자들은 대부분 서비스업, 건축업 등

---

67) 이러한 수치는 캐나다 현재 노동에 참가하는 17,890,200명과 비교해 보면, 0.01%로 이는 엄청난 수치라 할 수 있다.
www.cfr.org/publication/11047/canadas_immigration_policy.html.

68) Elisabeth Smick(2006), "Canada's Immigration Policy", Council on Foreign Relations, July 6,
www.cfr.org/publication/11047/canadas_immigration_policy.html.

과 같은 3D업종 등에서 근무하면서 캐나다인이 꺼리는 업무를 소화하여 캐나다 경제에 많은 기여를 하고 있다. 그럼에도 불구하고 캐나다 정부는 그들의 인권보호는커녕 제대로 불법취업자의 숫자조차 파악하지 못하고 있는데 대해 많은 여론이 제기되고 있는 상황이다.

우리가 주목할 것은 2007년 4월 캐나다 이민위원회(Commons Immigration Committee)가 본국에 거주하고 있는 수만명의 불법취업자에 대해 구제심리를 개최하기로 결정하였다는 것이다. 구제심리는 불법취업한 외국인 근로자를 추방하는 '불합리한 정책'을 재고하는 동시에 만성적인 노동부족현상, 특히 미숙련 근로자 유입에 대하여 긍정적인 태도를 보이는 것으로, 이는 2006년 캐나다정부가 불법취업자에 대한 특별사면 제안을 거절한 것과는 대조를 이루는 것이다. 캐나다 정부의 특별사면에 대한 반대 이유는 캐나다 영주권 및 취업허가증 등을 합법적으로 신청한 자 또는 그러한 허가를 기다리는 자에 대해 형평성의 관점에서 공정하지 못하다는 점을 들었다.[69] 그러나 이러한 동요가 있기까지 그 동안 불법취업자는 캐나다인들이 취업을 꺼리는 직종에서의 노동부족현상을 상당히 완충해 주는 역할을 해 왔고 캐나다 경제의 필요불가결한 요소로 자리 잡았으며, 이들에 대한 차별적인 대우와 인권유린으로 인해 발생하는 사회적인 문제들을 방치할 수만은 없었던 것으로 분석된다.

다. 미국

1) 이민법제도의 도입과 발전

이민을 기반으로 성장한 국가 중 하나인 미국은 영구적 또는 임시적인 체류자의 입국을 관리하는 복잡 다양한 법제를 가지고 있다. 미국에의 이주 동기는 여러 가지가 있을 수 있으나, 자국내 분쟁, 정치적 박해, 사회 및 경제적 불평등 등이 그 요인으로 지적되기도 한다.[70] 특히, 미국은 남미와 국경을 접하고 있어 남미 국가로부터의 불법이주가 큰 문제로 지적되며, 이는 지속적으로 증가하는 추세인 것으로 보고된다.

1952년, 이민귀화법인 맥카란월터법(McCarran Walter Act)을 제정하고, 고숙련 기술자 및 그 배우자와 자녀에 대한 우대정책을 실시했다. 특히, 이민의 유형별 우선순위를 정하고, 고숙련 기술자 및 그 배우자와 자녀를 전체 이민자의 절

---

69) 캐나다 이민국 장관은 이러한 문제는 해당 근로자뿐만 아니라, 그 가족과 어린이를 포함한 심각한 문제이긴 하지만, 수개월을 기다려 적법한 절차를 밟는 자에 대해 새치기 편법을 허락하는 것이므로 대답하기 어려운 점이 있다고 밝혔다:
2 May 2007, www.canadavisa.com/index2.php?option=com_content&task=wiew

70) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 79면 참조.

반으로 할당하는 쿼터제도를 도입하고, 이들 인력을 우대하여 도입하는 조치를 취한 것이다. 이 법은 1965년, 출신국별 이민자 할당 및 아시아인에 대한 이민차별을 철폐하는 방향으로 개정되었다. 이민허용의 우선순위도 고숙련기술자에서 자국의 시민권자나 영주권자의 가족으로 전환하였다. 1970년대 이후에는 시장경제의 강화에 초점을 두고, 이민자가 더욱 크게 증가하였다. 1986년 이민개혁통제법(Immigration Reform and Control Act)의 제정으로 멕시코 등 남미출신 불법이민을 억제하는 정책을 적극적으로 도입하였다.

미국의 외국인력정책의 목적은 합법적 외국인력의 유입을 촉진하고, 외국인의 불법입국을 저지하며, 출입국관리법 위반자를 본국에서 추방하는 것에 기반을 두고 있다. 특히, 2001년 9.11 테러 이후, 미국정부는 국가안보에 위협이 된다고 추정되는 출입국관리법 위반자들에 대해서는 더욱 적극적인 추방정책을 펼치고 있으며, 남미국가에서 유입되는 불법 이민자들에 대한 우려로 인해 대응책을 마련하고 있다. 그럼에도 기업과 시민의 사실상의 사용이라는 노동시장의 수요와 이들이 미국 경제 전반에 미치는 긍정적인 영향으로 인해 외국인력의 축소에 적극적으로 대응해 오지 못한 것으로 지적되기도 한다. 특히, 최근에는 출입에서의 통제강화(gate keeping)방식에 초점을 두고 있다.

사용자가 외국인 근로자가 국내근로자를 대체하거나 자국의 임금 및 근로조건에 부정적인 영향을 미치지 않음을 증명할 수 있는 경우에는 국내 노동시장의 인력난 해소를 위해 외국인 근로자의 고용허가를 신청할 수 있다. 이러한 고용허가는 주로 전문직이나 투자 등을 중심으로 이루어지고 있으나, 단기 외국인력제도에도 적용된다.

미국출입국관리법에서는 특정한 목적으로 합법적으로 미국에 입국한 외국인을 '비이민자'로 정의한다. 이러한 비이민자에는 20종류 이상의 유형이 포함되나, 전문직, 간호사, 농업체 단기 또는 계절적 근로자, 비농업체 단기근로자, 다국적 기업 등 기업 내 전근자, 북미자유무역협정(NAFTA)에 따른 임시입국자 등이다. 이들은 미국의 사용자가 고용허가를 신청하고, BCIS에 이민초청장을 제출하며, 통상적인 임금을 지급한다는 것을 증명함으로써 가능하다.[71]

2) 고용보험

가) 사회보험제도로서 실업보험

미국의 사회보험은 크게 산업재해보상(workers' compensation), 노령·유족·폐

71) 유길상 외(2004), 위의 책(주 32), 168-72면 참조.

질건강보험(old-age, survivors, disability and health insurance), 그리고 실업보험(unemployment insurance) 등으로 구성된다. 산업재해보상은 근로와 관련된 사고나 직업병에 의하여 질병의 경우 현금급부, 의료보호, 재활서비스 등을 제공하거나 직장에서 사망한 근로자의 유족에게 사망급부를 지급하는 제도이며, 주정부에 의해 관리·운영된다. 고용보험은 주정부와 연방정부 상호 보완에 의하여 관리·운영되며, 건강보험은 민간건강보험에 의해 관리·운영된다.[72)]

미국의 실업보험은 1932년 위스콘신주가 실업보험법을 제정한 이후, 1935년 사회보장법이 제정되었고, 이에 실업보험을 도입하면서 주정부에 조세공제의 형태로 실업보험제도를 도입하게 되었다. 이는 1937년까지 거의 모든 주정부가 실업보험형태의 고용보험법을 제정하는 계기가 되었다.

1935년 사회보장법 도입당시, 실업급여제도의 운영에 있어 연방정부와 주정부의 역할에 관한 상당한 다툼이 있었다. 그 논쟁의 배경에는, 사회보장법은 사회보장의 내용으로 구성된 제도이지만, 재원조달 및 운영 등이 연방정부의 단일 제도로 제정된 것에 반해, 실업보험제도는 사회보장제도와 다른 모델로 출범하였기 때문이다. 즉, 위스콘신주, 매사추세츠주, 오하이오주 등에서는 연방정부의 주정부에 대한 개입을 줄이고 헌법상 보장된 주정부의 자율성을 존중하는 차원의 쟁점이 대부분이었다.[73)]

나) 실업보험의 운영과 적용대상

미국의 실업보험제도는 연방과 주가 공동으로 운영하는 제도이다. 또한 실업보험은 명칭은 보험으로 구분되지만, 세금의 형태로 징수된다. 출발 당시에는 8인 이상의 기업에만 적용하다가 점차 확대하여 1970년부터는 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용하게 되었다.

적용대상은 실업 이전 1년간 적어도 20주 이상 근로자를 사용하였거나 지난 1년 중 한 분기에 1,500달러 이상의 임금을 지급한 사업주에게 적용된다. 실업보험세(稅)는 사업주만 납부의무를 지며, 연방의 경우에는 임금의 6.2%(상한 임금은 7,000달러)를 국세로 징수하고, 징수율은 주정부에 따라 다르며, 징수는 주로 주정부 고용담당기관이 한다. 다만, 연방 징수는 사업주가 주정부에 보험료를 납부하면 5.4%까지 감면해 주고 있다.

실업급여의 지급은 주정부의 임무에 속한다. 따라서 원칙적으로 지급수준, 지급기간, 요건 등에 대해 연방차원의 일정한 기준이 없다. 주별로 다양한 기준을 정

72) 한국노동연구원(1990), 위의 보고서(주 51), 50면.
73) 이재흥(2010), “미국의 실업보험제도”, 「노사저널」 제839호, 노사신문사, 46면.

해 운영된다. 대부분의 주에서는 일정한 근무기간과 임금소득을 전제로 지급수준과 지급기간을 정하고 있다. 또한 본인의 귀책사유 없이 실업하고 언제든지 구직활동 및 취업이 가능하여야 하며, 자발적 실업의 경우에는 지급대상에서 제외된다. 실업보험은 대부분 최고 26주까지 지급하고 있으며, 주당 지급액은 기준연도 소득액의 일정비율을 지급하며, 주별로 최저 및 최고액을 정하고 있다.[74)]

2) 산재보험

미국의 산재보험은 주로 주정부 관할하에 운영된다. 그러나 이는 주로 민간보험의 형태로 가입하도록 하고, 민간보험(self-insurance)에 가입하지 않는 사업장에서 산업재해가 발생한 경우에는 각 주의 기금에 의해 보상받는 제도를 이용하고 있다. 따라서 급여신청이 승인된 경우에 받을 수 있는 급여의 종류와 수준은 주의회에서 정하도록 하고, 노동부 등 관할청에 의해 집행되는 것이 대부분이다.

산재보험의 적용대상 사업은 한 명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장을 대상으로 하며, 민간보험에 가입한 경우에는 사업주가 그 보험비용을 전액 부담하며, 그 외의 경우에는 각 주에서 마련한 산업재해보험기금을 통해 보상하는 체계를 갖추고 있다. 다만, 재원은 사업주와 근로자가 납입한 재원으로 한다.

산재보험에서 직업성 재해에 대한 보험급여는 근로자의 직업과 의료기록이 근로자의 질병이나 감염이 다른 이유가 아닌 종사하는 업무로부터 직접적으로 기인했음을 입증했을 때에만 승인된다.

3) 출산전후휴가 및 육아휴직 및 급여제도

미국에는 가족의 개념이 매우 다르다. '연방 가족 및 의료휴가법'(The federal Family and Medical Leave Act: FMLA)은 출산을 포함한 몇 가지 건강 상태에 대한 무급휴가를 최대 12주까지 제공하도록 사용자에게 요구하는 법안을 1993년에 도입했다. 이 법의 도입 전에는 사용자가 여성근로자에 대해 휴가를 제공하도록 의무화하는 규정이 없었다. 이 법의 도입으로 출산전 여성이 출산전 합병증을 앓고 있다면, 당해 여성은 건강 상태에 따라 휴가를 사용할 수 있도록 했지만, 여전히 충분하지 못한 것으로 평가된다. 이 법에서는 50인 미만의 근로자를 사용하는 소규모 사용자에 대해서는 그 적용을 면제한다. 다만, 몇몇 주들은 별도의 '가족 및 의료휴가법'을 제정하고 적용하고 있으나, 사용자에 대한 면제는 그 범주를 더 넓히고 있어 출산전후 여성에 대한 보호가 미흡하다는 평가를 받고 있다.[75)]

---

74) 이재흥(2010), 위의 글(주 73), 48-49면 참조.

75) http://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-cana

FMLA는 아이를 출산하거나 또는 입양한 이후에 회복과 돌봄에 필요한 최소한의 창구를 허용하지만, 출산 수당을 의무화하는 규정은 없다. 다만, 캘리포니아주와 뉴저지 주를 포함한 일부 주에서는 최소한 수입 상실을 부분적으로 상쇄할 수 있도록 장애보험의 일환으로 출산전후휴가급여를 포함한 급여를 제공하고 있을 뿐이다. 물론 사용자는 연방법이나 주법에서 사용자에게 부과되는 출산전후휴가, 가족돌봄 휴가 및 급여를 법에서 규정하는 기준보다 더 많이 제공할 수 있으나, 이는 보편적인 규정으로 적용되지 못한다는 점에서 비판의 대상이 되기도 한다. 따라서 이러한 출산전후휴가와 급여의 결여는 미국에서 매우 중요한 이슈이기도 하다. 이 문제는 출산전후 여성의 출산으로 인한 신체적인 회복을 위해 필요한 시간뿐만 아니라, 가족이 새로운 일상과 패턴에 적응할 시간이 필요하다는 측면에서 더욱 그러하다. 임산부가 소득이 없어 출산 후 바로 직무에 복귀해야 한다면, 당해 여성의 건강뿐만 아니라 직장에서의 효율성도 크지 않을 수 있다는 것이다.[76]

라. 시사점

이상 국제규범과 해외 사례를 살펴보았다. 외국인력 도입문제는 우리나라에서뿐만 아니라 대부분의 국가에서 신중을 기하고 있는 것으로 보인다. 특히, 영국의 브렉시트 통과와 유럽 난민증가, 그리고 불법이민자 등에 대한 강력한 대응을 예고하고 있는 미국의 경향을 볼 때, 이러한 추세는 가속화될 것으로 전망되기도 한다. 그러나 이러한 경향은 인력도입에 대한 대응을 의미하는 것이지, 이미 그 사회에 편입되어 있는 외국인에 대한 차별적 대우나 인권침해를 정당화하는 것은 아니다.

국제규범은 이주노동자의 권리를 각 회원국의 정책에 따라 일정부분 제한할 수 있는 것으로 보지만, 인간으로서 누려야 할 기본적인 권리로서, 가족동반, 차별금지, 최저 근로조건이 적용될 수 있도록 한다. 특히, 국제연합의 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약은 최근 국제적으로 발생하는 이주노동자의 권익보장을 더욱 강조하고 있다. 차별금지에서부터 이주노동자 자신은 물론 그 가족에게 적용되어야 할 최소한의 인권, 이주노동자의 등록유무를 불문하고 보장되어야 할 이주노동자와 그 가족의 기본권 보장 등에 관한 규정은 우리가 이주노동자와 관련한 노동권적, 인권적 법제도 마련에 방향성을 제시하고 있다.

사회보장에서의 권리는 대부분의 경우에 상호주의에 따라 적용된다는 원칙을

---

da-vs.-the-u.s..aspx#ixzz4QYmV32mo.

76) http://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-canada-vs.-the-u.s..aspx#ixzz4QYsCnTRc.

적용하나, 건강권과 의료권 보장에서는 모든 사람의 권리가 그들이 가진 지위나 자격에 좌우되지 않고 보장될 수 있도록 하고 있으며, 보편적 권리로서 평등권과 생존권 및 산업안전과 관련된 부분도 마찬가지다. 또한 실업급여 등에서의 보장은 근로자의 실업에서 가장 요구되는 필요조건일 수 있다. 그런 점에서 이주노동자라는 이유로 실업급여에서 배제될 수 없도록 하고, 체류기간 동안에 발생한 실업에 대해서는 실업급여의 지급대상이 되도록 하고 있다. 더구나 이주노동자의 자녀가 가질 수 있는 기본권은 그들의 체류자격을 기준으로 권리실현에 방해받지 않아야 된다는 점도 기억할 부분이다.

따라서 이들에 대한 정책은 단순한 지원정책이 아니라, 소수자의 차이나 소수자의 문화와 그들의 정체성을 전제하는 방향에서 전개될 필요성이 있고, 또한 지원정책은 시혜적 차원이 아니라 보편적 권리로서 보장될 필요성이 있다고 판단된다. 아울러 이들의 권리를 침해하는 자인 내국인을 대상으로 적극적인 교육과 홍보가 중요하다. 다문화사회는 우리 사회의 필요에 의해 형성된 것이므로, 사회적 책임의 배분은 사용자와 정부(국민)가 공동으로 분담할 필요성이 있다. 궁극적으로 균형 있는 국가의 발전과 공공선을 향해 다함께 사는 공정한 사회의 실현을 위한 국민적 공감대의 형성이 중요할 것이다.

선진국들의 이민자에 의한 유혈사태 등 발생원인은 주로 노동력 착취와 차별적인 대우에서 기인하는 것으로서, 캐나다와 같이 사회통합적, 인권적인 측면에서 접근하여 이민으로 인한 사회적 갈등을 사전에 예방하고 시정할 필요성이 있다고 할 수 있다. 다문화구성원도 우리 사회에 유입되었다면 우리 사회의 구성원임을 인식할 필요성이 있는 것이다. 다문화구성원들에 대한 적극적 융화정책 이외에 다문화를 인정하고 내국인과 동일한 정도의 권리를 보장하는 방향의 정책적 지원 보강이 있어야 할 것으로 보인다.

외국인 근로자의 지위는 국제규범 및 해외 제도를 보더라도 임시적이고, 단기적이며, 고용허가로 인한 제한적 지위에 있으며, 언어장벽 등으로 고립되어 있다는 점에서 사용자로부터 착취되거나 학대의 대상이 되기 쉬운 매우 취약한 지위있다는 점을 인정한다.

그러나 국제규범은 이들의 권리를 노동권적 차원에서는 물론 인권적 차원에서 차별없이 보장하고자 한다. 또 발효되지는 않았지만, “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약”은 이들의 권리의 중요성을 더욱 강조하는 부분이기도 한다.

캐나다의 사례는 특히 우리에게 주는 시사점이 크다. 그 사회에 편입된 이상, 근로조건에서부터 고용보험, 산재보험, 산업안전보건에 관한 규정의 적용대상이 되는 것으로 보고, 특히 부모성보호에 관한 규정도 예외 없이 적용될 수 있도록

하는 방침을 정하고 있다. 주목할 점은 배우자 고용허가제도를 도입하여, 고숙련일 경우에는 언제 어디서라도 자유롭게 취업이 가능할 수 있도록 하고 있고, 저숙련 근로자의 경우에도 배우자가 동반 입국할 수 있도록 하면서, 다만 배우자가 취업을 원하는 경우에는 입국전 고용허가를 받아 입국하도록 하고 있다는 점이다. 특히, 근로자에 대해 일정한 요건 하에서 국적을 취득할 수 있도록 하고, 인간의 가장 기본적인 권리라 할 수 있는 가족결합제도의 도입도 검토할 필요성이 있어 보인다. 가족과 함께 살 권리의 보장은 국제규범에 앞서 인간으로서 누려야 할 불가침적 권리로 접근할 필요성이 있는 것이다.

고용보험제도는 모든 사업장에 적용되는 의무보험으로서, 외국인에게도 적용된다. 따라서 일정한 수급요건을 충족하면 외국인 근로자도 실업급여의 대상이 된다. 또한, 고용보험제도에서는 출산전후휴가 및 육아휴직과 이들 급여를 지급하도록 하고 있어, 외국인 근로자도 이 제도의 혜택을 누릴 수 있도록 하고 있다는 점도 부각할 수 있는 부분이다. 뿐만 아니라, 산업재해보상제도는 신체적인 사고나 질병뿐만 아니라, 정신적인 질병까지 포괄하고 있다는 점도 기억할 부분이다. 특히, 외국인 근로자는 내국인 근로자에 비해 열악하거나 취약한 환경에 있기 쉽고, 가족과 떨어져 사는 경우도 많아 외로움이나 고립된 환경 탓에 정신적인 우울감이나 상실감을 더 많이 느낄 수 있다. 또 여성은 사고성 재해보다는 오히려 반복되는 작업 등으로 인한 직업병을 가질 수 있는 여지가 크다는 점에서, 캐나다의 산업재해보상제도에 대한 검토는 많은 시사점을 제공한다. 더구나 사회보장제도는 근로자 개인만의 권리가 아니다. 사회보장은 근로자와 그 가족의 권리를 포함하는 개념이다. 따라서 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족의 권리는 중요한 부분이다. 특히, 건강권과 의료권, 안전권 등에 대한 부분은 근로자를 포함한 그 가족의 권리를 보편적인 권리로서 누릴 수 있도록 해야 하는 것이다.

사업장간 이동제한은 대부분의 국가에서 채택하고 있는 제도로 보인다. 그럼에도 이 제도로 인해 발생되는 이동권 침해를 비롯해 여러 가지 인권적 침해소지가 크다는 점에서 비판의 여지가 큰 것이 사실이다.

주요 외국의 경우에도 외국인력 도입에는 채용 전 내국인 구인노력을 하도록 하면서 국내 노동시장의 보호를 원칙으로 한다. 구인기간은 국가마다 다르지만, 통상적으로 최소 1달 이상의 구인노력을 요구하는 것으로 보인다.

단순기능인력을 인력부족직종 리스트에 포함하지 않으며, 단순기능 외국인력에 대한 사업주의 외국인력 수요가 적절한지 여부는 정부가 판단하게 된다. 외국인력에 대한 수요를 조절하고 국내 노동시장 보호를 위해 외국인력의 채용이 내국인력과 노동시장에 부정적인 영향을 미치지 않을 것을 우선적으로 고려한다. 그러나 이러한 외국인력정책은 사업주들의 이해가 반영된 정책으로서, 국내 노동시

장의 보호는 국내 실업률과 근로자의 이해를 반영하기 위한 것이라 할 수 있다.[77]

특히, 다문화 구성원과 모성에 대한 권리를 강화하고, 내국민을 상대로 한 적극적 홍보 및 인권의식을 고취할 필요성이 있어 보인다. 이들의 '다름'을 인정하고 받아들일 필요성이 크다.

또한, 이주민의 증가로 인한 사회적 갈등과 비용을 최소화하고 사회통합증진에 기여할 수 있도록 하는 예방적, 시정적 조치도 동시에 강구할 필요성이 있다. 근로자에 대한 감독권한을 가지는 고용노동부는 사용자에 대한 감독·관리를 강화할 필요가 있고, 특히, 인권 침해 등에 대한 예방책은 국가인권위원회 등이 적극적으로 유인해 나갈 필요가 있다.

4. 여성이주노동자의 보호와 국내법제도

가. 비전문 외국인력 도입 연혁과 제도

1) 비전문 외국인력 도입 연혁

1990년대 이후 우리나라는 중소기업의 인력난 해소 및 국제결혼의 증가와 그들의 경제활동 참여로 인해 외국인 근로자의 사용이 점차 증가하는 추세에 있다. 이러한 증가추세에 대응하기 위해 우리는 외국인 근로자에 대한 엄격한 규제와 동시에 도입된 외국인의 노동권 및 인권보장을 위한 노력을 함께 병행해 오고 있다.

우리나라에서 저숙련(단순기능) 외국인력의 국내 취업은 1993년부터는 외국인산업연수생제도만 시행되었고, 2000년대 초반까지 원칙적으로 금지되었다. 그런데 외국인산업연수생제도는 국내 기피산업의 인력부족, 국내의 기업간 임금격차 등을 이유로 불법취업자나 체류자로 전락하는 계기가 되었고, 따라서 국내의 불법취업자 내지 체류자 수는 급증하게 되었다.[78] 불법취업자 내지 체류자의 급증은 외국인 근로자에 대한 임금체불, 산업재해, 폭행·감금 등과 같은 인권침해 사례로 이어졌다.

불법취업자의 경우에도 근로자성이 인정되어 노동법이 전면적으로 적용되는 것

77) 정기선 외(2014), 위의 글(주 35), 36면.

78) 당시 노동부 보고서에 따르면, 2002.10월 당시 국내체류 외국인 35만 9천명중 28만 8천명(80.2%)이 불법체류자였다. 노동부(2002), "外國人勤勞者 權益保護 對策", 2002. 11, 참조.

이 원칙이지만, 사용자들은 불법취업자의 신분상 지위를 악용함으로써, 노동법적 문제들이 점차 증가되었다. 그럼에도 불법취업자라는 신분상의 약점으로 행정기관에의 신고는 기피되었으며, 이로 인해 행정기관에 의한 적절한 보호가 사실상 이루어지지 못했다.[79] 한편, 합법적이었던 산업연수생의 경우, 사실상 노무제공을 하는 경우가 많았음에도 불구하고 연수생이라는 이유로 노동법이 적용되지 못하였고, 정부는 「근로기준법」의 일부 규정과 최저임금, 산재보험, 건강보험을 적용하도록 행정지도를 하였으나 이들의 처우문제를 전면적으로 개선하지는 못했다.[80]

정부는 우리 기업들이 가진 인력 수급 등에서의 고충을 해결하고, 외국인 근로자에 대한 적극적인 보호대책을 강구하기 위해, 2002년 11월부터 서비스분야에 외국국적동포를 대상으로 취업활동을 허용하는 '취업관리제'를 도입하였다. 그리고 이듬해 2003년 8월 16일부터 외국인 근로자 '고용허가제'를 근간으로 하는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하, 「외고법」)을 도입하여 그 다음해인 2004년 8월 17일부터 시행하였다.[81]

이로써, 근로자성을 인정하지 않는 산업연수생제도는 1995년부터는 이들이 2년 이상 근로하는 경우 노동관계법의 대부분이 적용되는 것으로 보았다. 특히 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「산재보험법」은 전면 적용되었고, 「근로기준법」은 일부 적용되는 것으로 보았다. 그런데, 연수생 제도는 여러 가지 노동법 내지 인권적인 문제에서뿐만 아니라, 해당국의 송출기관이 인력을 선발, 국내의 연수기관을 통해 업체에 배분하는 형식을 취하고 있어, 인력송출비리 등의 부작용을 내포하

---

79) 당시 외국인 근로자 산재발생은 1,197명('00) → 1,278명('01) → 1,418명('02.9)으로 급속하게 증가하는 추세에 있었으며, 노동부에 임금체불로 접수되는 사건역시 1,008명('00) → 1,904명('01) → 1,387명('02.6)이었다: 노동부(2002), 위의 자료(주 78)참조.

80) 노동부(2002), 위의 자료(주 78)참조.

81) 정부의 고용허가제 필요성을 강조한 내용을 보면, 외국인력의 편법활용·송출비리·사업장 이탈 등 기존 산업연수생 문제점과 노동시장 왜곡, 인권침해 등의 근본적인 해결을 위해서는 합법적인 외국인 근로자 도입·관리체계 마련이 필요하고, 특히, 국내근로자의 3D업종 취업기피, 고령화 진전 등으로 중소기업의 인력난이 지속되어 우리 산업의 외국인력 수요는 점증할 전망이므로 중장기적으로 통용될 수 있는 본격적인 외국인력제도의 마련이 절실하다는 점을 지적(통계청 자료를 인용하여 2002년 현재 65세 이상 인구가 전체인구 중 7.9%를 차지하고 있으며, 2019년에는 14.4%로 고령사회로 진입할 것으로 전망)하고, 대다수의 중소기업과 일반국민은 외국인력의 안정적 도입과 인력난 해소를 위해 제도도입을 적극 찬성한다는 점(중소기업 사업주의 54.2%가 고용허가제 도입이 필요하다는 의견 제시(한국노동연구원, 2001.12월), 일반국민의 70.0%가 산업연수생제도 폐지, 고용허가제 도입이 바람직하다는 의견 제시(국가인권위원회, 2002.12월))을 근거로 제시하면서, 당시 대통령 선거공약으로도 이러한 제도를 채택하고 있으며, 노동·인권단체의 입법청원 등 고용허가제 도입을 위한 사회적 분위기도 성숙되었다는 점이 강조되어 있음. 노동부(2003), "지속 성장과 기업을 위한 외국인 고용허가제", 8면.

는 것으로 지적되기도 했다.

이후, 이러한 문제점을 시정하고, 국내 인력수급 문제를 해소하기 위해 2004년 8월부터 고용허가제가 본격적으로 도입되면서 정부 대 정부(G-G)간 MOU를 체결하여 송출과정 투명성을 담보하고자 하였고, 외국인 근로자에게도 내국인과 동등하게 노동관계법을 적용하여 인권 문제 발생을 예방하고자 하였으며, 중소기업들이 내국인 구인노력 후 외국인력 고용이 가능하여, 인력난을 해소하고자 하였다.[82)]

2) 외국인력 도입제도

2004년부터 도입된 고용허가제는 내국인을 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건 하에 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도이다. 우리나라의 저숙련 외국인력제도는 '외국인 고용허가제'와 '외국국적동포 방문취업제'로 이원화되어 있다. 전자는 외국인력정책의 일환으로, 후자는 재외동포정책의 한 부분으로 이해할 수 있다. 그런데, 전자는 '노동시장 보완성의 원칙'과 '차별금지의 원칙'에 의거하여 외국인 근로자를 「근로기준법」상 '근로자'로 받아들이는 제도이고, 방문취업제는 재외동포를 국민과 동등한 대우를 해 주려는 '재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률'에 의해 운영되는 제도이다.[83)]

저숙련 외국인이 적법하게 활동할 수 있는 경우는 「외고법」이 적용되는 경우를 제외하고 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인이 국내에서 취업활동을 하는 경우이고, 다음은 「외고법」에 기초하여 이 법의 적용을 받는 외국인 근로자가 국내에서 취업활동을 하는 경우이다. 체류자격의 종류에 따라 취업활동에 제한을 받는 경우는 단기취업(C-4), 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2) 등이 있다.

외국인의 신분이라 하더라도 결혼이민(F-6)의 경우에는 취업활동에 제한을 받지 않으며, 재외동포(F-4)의 경우에는 단순노무를 하는 경우이거나 선량한 풍속이나 그 밖의 사회질서에 반하는 행위를 하는 경우, 그 밖에 공공의 이익이나 국내 취업질서 등을 유지하기 위하여 그 취업을 제한할 필요가 있는 경우가 아닌 한 취업활동에 제한을 받지 않는다.[84)] 따라서 제조업에 종사하는 외국인 신분이라고

---

82) 고용노동부(2008), "비전문 외국인력 정책 개선방안", 2008. 9. 25., 4면: https://www.moel.go.kr/download.jsp?type=/bbs/&file=%BF%DC%B1%B9%C0%CE%B7%C2%BA%B8%B0%ED%BC%AD(%C3%D6%C1%BE).hwp.

83) 설동훈(2009), 위의 글(주 22), 4면 참조.

84) 박은정(2014), "외국인여성근로자의 노동문제와 입법·정책의 과제", 『젠더법학』 제5권 제1·2호 합병호, 통권 제9호, 한국젠더법학회, 4-6면 참조.

하더라도 이 연구의 대상으로 하는 결혼이민(F-6)과 재외동포(F-4)의 경우에는 「외고법」의 적용대상이 되지 않으며, 그 외에는 「외고법」의 적용대상이 된다.

「외고법」이 적용되는 적용대상 기업은 중소 제조업(300인 미만 혹은 자본금 80억원 미만), 농·축산업, 어업(20톤 미만), 건설업에 적용되고, 근로자는 인력송출국(15개국)의 한국어시험 합격자를 대상으로 선정한다. 고용허가제를 통해 입국하는 외국인 근로자의 고용절차는 우선 한국어시험, 구직자명부 작성(송출국, 인력공단) → 사업주 고용허가서 발급(노동부) → 근로계약 → 사증발급(법무부, 재외공관) 및 입국 → 취업교육 후 사업장 배치의 순으로 진행된다. 그러나 외국인 근로자는 원칙적으로 업종 간 이동이 불가능하고, 사업장간 이동 제한은 3회로 제한된다.

방문취업제(H-2)의 경우에는 서비스업(음식, 숙박 등 29개 업종), 중소 제조업(근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억원 이하), 농·축산업, 어업(20톤 미만), 건설업에 적용되고, 근로자는 국내 초청을 포함한 연고 동포와 한국어시험 및 전산추첨을 통한 무연고 동포에게도 적용된다. 고용절차는 사증발급 및 입국은 법무부가 담당하며, 취업교육 및 구직등록은 한국산업인력공단과 고용노동부가 하며, 고용노동부는 이를 통해 사업주 특례고용가능확인서를 발급하고, 자율적인 구직 또는 취업알선을 통해 국내 사용자와 근로계약을 체결한 후, 고용노동부와 법무부에 근로·취업개시 신고를 하는 절차를 거치도록 한다.[85] 그러나 제조업은 상시 근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하인 기업의 사업장이다. 다만, 「고용보험법」 제19조제2항 및 동법 시행령 제12조에 따른 우선지원대상기업의 사업장에 한한다.[86]

최근 들어 정부는 외국인 고용한도 20% 상향 업종과 지역을 결정하여 공고하여, 2016년 1월 19일부터 적용되는 것으로 하였다. 고용노동부가 2016년 1월 19일 발표한 “2016년 외국인 고용한도 20% 상향 업종 및 지역 공고”에 따르면, 지난 상향 업종에는 상대적으로 인력난이 심각하고 성장 가능성이 높은 아래 5개 업종에 해당하는 제조업체는 외국인고용 허용인원의 20%를 추가적으로 고용 가능하도록 하였다.

* **선정기준**: △최근 3년간 직종별 사업체노동력조사 결과 300인 미만 제조업의 인력부족율 △인력부족인원, △지역별 고용고용조사 결과 업종별 임금증가율 △중위임금 증가율 △임금근로자 증가율 △임시일용직 비중 변화△1년 미만 근속자 비중변화 등 총 8개 지표를 고려하여 상위 5개 업종 선정

다만, 뿌리산업에 해당하는 사업장은 국가뿌리산업진흥센터에서 발급한 ‘뿌리산업증명서’를 제출할 경우 아래 5개 업종 포함 여부와 관계없이 20% 상향 인정하

85) 고용노동부, http://www.moel.go.kr/policyinfo/new/foreigner/view_content01.jsp.
86) 고용노동부(2016), “알기쉬운 고용허가제”, 4-5면.

도록 하여, 외국인력 공급과 사용을 더욱 확대하도록 하였다.

업종 코드 (한국표준산업분류 중분류)	제조업 세부업종명
10	식료품 제조업
22	고무제품 및 플라스틱제품 제조업
25	금속가공제품 제조업: 기계 및 가구 제외
29	기타 기계 및 장비 제조업
31	기타 운송장비 제조업

그리고 외국인 고용한도 20% 상향 지역에서 수도권(서울, 인천, 경기도 내 인구 20만명 이상 시·군) 이외의 지역에 소재한 제조업체는 외국인고용 허용인원의 20%를 추가 고용 가능하도록 하였다.

* 강원·충남·충북·전남·전북·경남·경북·제주·부산·대구·광주·대전·울산·세종 전역, 인구 20만미만 경기도 시·군 지역(구리시·안성시·의왕시·포천시·하남시·여주시·양평군·동두천시·과천시·가평군·연천군, '15.12월 행정자치부 주민등록인구통계)

수도권(서울, 인천, 경기도 내 인구 20만명 이상 시·군) 지역이라도 「소득세법 시행규칙」 제7조에 따른 벽지의 범위에 해당하는 아래 별표 지역 소재의 제조업체도 외국인고용 허용인원의 20%를 추가 고용 가능하도록 하였다. 이는 2015년과 비교하여 20% 상향 업종 및 지역에서 제외됨에 따라 총 고용허용인원이 줄어 초과인원이 발생한 경우에도 이미 고용 중인 외국인 근로자에 대한 계약 유지는 물론 계약 연장·갱신 및 재고용 가능이 가능하도록 하였다.

2016년 10월 현재, 일반 고용허가제 송출국

① 필리핀, ② 몽골, ③ 스리랑카, ④ 베트남, ⑤ 태국, ⑥ 인도네시아, ⑦ 우즈베키스탄, ⑧ 파키스탄, ⑨ 캄보디아, ⑩ 중국, ⑪ 방글라데시, ⑫ 네팔, ⑬ 키르기즈, ⑭ 미얀마, ⑮ 동티모르, ⑯ 라오스(MOU 체결 순)

자료: 고용노동부, "알기쉬운고용허가제", 2016. 10. 4, 1면.

<비전문 외국인력 도입 절차>

<고용허가제>

*** 입국전 근로계약 체결 후 사증발급 및 입국**

1. 한국어 시험 및 외국인 근로자 명부 작성

(송출국가 정부↔우리나라 정부)

○ 한국어시험 성적에 따라 송출대상인력 선정, 외국인 구직자명부를 작성

2. 근로자 선정 및 고용허가서 발급

(사용자 ↔ 노동부)

○ 내국인 구인노력(7일~3일) 후 복수 추천자 중 근로자 선정 및 고용허가서 발급

3. 근로계약 체결

(사용자 ↔ 외국인 근로자)

○ 외국인구직자와 표준근로계약서 체결

4. 사증발급인정서 발급

(사용자 ↔ 법무부)

5. 외국인 근로자 입국

(산업인력공단 ↔ 외국인 근로자)

○ 외국인 근로자 입국 및 취업교육실시

6. 외국인 근로자 고용지원 및 체류 관리

(사용자 ↔ 노동부, 법무부)

<방문취업제>

*** 입국전 사증 발급, 입국 후 취업사실 신고**

1. 사증(H-2) 발급, 입국

(재외공관,↔동포)

2. 취업교육 및 구직신청

(동포 ↔ 교육기관, 노동부)

○ 취업교육 후 고용지원센터에 구직신청서 제출

3. 특례고용가능확인서 발급

(사용자 ↔ 노동부)

○ 내국인 구인노력(7일~3일) 후 사업주에게 특례고용가능확인서 발급

4. 동포 선정 및 근로계약 체결

(사용자↔노동부・외국국적동포)

○ 사용자와 외국국적동포는 고용지원센터의 알선을 받거나 **자율구직**

5. 근로개시 및 취업개시 신고

(사용자/동포 ↔ 노동부/법무부)

○ 사용자는 10일 이내, 동포는 14일 이내에 각각 노동부, 법무부에 신고

6. 외국인 근로자 고용지원 및 체류 관리

(사용자 ↔ 노동부, 법무부)

단순노무 외국인인력의 도입을 위한 고용허가제의 기본원칙은 내국인 일자리 잠식 등의 부작용을 유발하지 않도록 내국인을 고용하지 못한 사업장에 외국인의 고용을 허용하는 보충성의 원칙에 기초한다. 외국인 근로자 허용업종 및 고용이 가능한 사업 또는 사업장이어야 하며, 반드시 14일 이상 내국인 구인을 위한 노력을 하여야 하고 그러한 노력을 하였음에도 구인을 신청한 내국인근로자를 채용하지 못했어야 한다. 또한 인력송출과 관련한 비리가 없도록 공공부문이 직접 관리하여 투명성을 제고하며, 국내 인력시장의 수요에 맞도록 외국인력을 선발하고 도입하는 것을 지향하는 시장수요 존중의 원칙에 기초한다. 특히, 외국인 근로자들의 국내 정주화를 방지하기 위하여 인력의 단기순환정책을 기초로 하고, 노동관계법령 등 내국인근로자와 동등하게 대우하는 차별금지의 원칙을 그 기조로 하고 있다.

이처럼 우리 외국인력정책은 애초의 외국인의 정주화 방지라는 대원칙을 그대로 유지하면서 내국인고용의 우선원칙이나 국내고용시장의 우선적 고려를 통해 고용허가제를 예외적으로 운영하는 기조를 변함없이 고수해 오고 있다. 이에 외국인 근로자에 대해 노동권·인권적 차원에서 제기되는 문제가 개선되지 못하고 있으며, 특히 국제규범적인 측면에서도 부합하지 못한다는 지적이 여전히 제기되고 있다.

나. 여성이주노동자의 근로조건과 법체계

1) 「외고법」 상 근로계약의 체결과 입국 및 재입국

가) 근로계약의 체결과 입국: 근로계약의 성립시기

근로계약은 고용허가서가 발급되면 사용자는 표준근로계약서를 작성하여 고용센터에 제출하고, 한국산업인력공단을 통해 외국인 근로자에게 연락하여 확인 후 서명함으로써 체결된다. 외국인 근로자가 서명한 근로계약서는 다시 한국산업인력공단을 통해 사용자에게 전달되며, 이로써 근로계약이 체결된 것으로 본다. 이때 근로계약기간은 취업활동기간인 3년의 범위에서 당사자간 자유롭게 설정이 가능하다.

2004년, 고용허가제 도입 당시 모든 이주노동자들도 고용계약기간을 1년을 초과하지 못하도록 한 당시의 「근로기준법」 제16조의 근로계약기간제한규정의 적용대상이었다. 따라서 이주노동자들은 1년 단위로 근로계약을 체결하였고, 이에 따라 1년 계약이 만료되는 때에는 자신의 의사에 따라 자유로이 다른 사업장으로 이동할 수 있었다. 그러나 「근로기준법」의 개정과 2007년 7월, 「기간제 및 단시간근로자

보호에 관한 법률」(이하 「기간제법」)의 시행과 함께 외국인 근로자의 경우에는 「기간제법」의 적용의 예외로서, 다른 법령에 의해 기간제근로자의 사용 기간을 「기간제법」과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에는 이와는 다른 근로계약기간을 정할 수 있도록 하였다(제4조제1항, 시행령 제3조제3항제1호: 시행 2009. 11. 20). 아울러 2009년, 「외고법」을 개정하여 동 법의 적용대상이 되는 근로자의 근로계약기간을 3년 내에서 체결하도록 하였고, 「외고법」의 적용대상인 외국인 근로자는 계약기간을 3년을 한도에서 근로계약을 체결하게 되었다.

고용허가제에 따라 당사자가 근로계약을 체결하려면, 먼저 사용자는 근로계약서를 첨부하여 법무부에 사증발급을 신청하고, 사증이 발급되면 한국산업인력공단에서 입국계획을 수립하여 국내에 입국하는 절차를 밟게 된다. 입국 전 취업교육은 각 송출국이 지정한 교육기관에서 출국전 45시간(한국어 38시간, 한국문화 7시간) 이상 교육을 실시하도록 하고 있고, 입국 후 취업교육장으로 이동하여, 2박 3일간 총 16시간의 취업교육을 수료하도록 하고 있다.

고용허가제에 의해 입국하는 외국인 근로자는 취업교육기간 중 건강진단을 실시하고, 건강진단 실시 후 외국인 근로자는 사업주에게 인도되며, 건강검진비용은 취업교육비용에 포함하는 것으로 본다.

취업교육기간 1일차에는 외국인 근로자는 보험가입, 임금수령 등을 위한 통장을 지정기관별로 개설하도록 하고, 취업교육 마지막 날, 외국인 근로자는 귀국비용보험과 상해보험을 퇴직금제도 및 산업재해보상보험과는 별개로 가입하여야 하고, 사용자는 출국만기보험 및 보증보험을 가입한 후에 외국인 근로자를 직접 인수하고 인수확인서에 서명, 날인하여야 한다.

그러나 근로계약의 효력은 입국일부터 발생되는 것으로 보며,[87] 외국인 근로자가 입국하여 취업교육을 받기 시작한 날부터 근로를 제공한 것으로 보아 사용자는 취업교육 시작일부터 기산하여 임금 지급의무를 진다.[88] 이는 입국하여 취업교육을 받기 시작한 날을 근로제공을 시작한 것으로 보아 임금 지급의무를 사용자에게 부과한다는 점에서는 근로자에게 유리한 것일 수 있다.

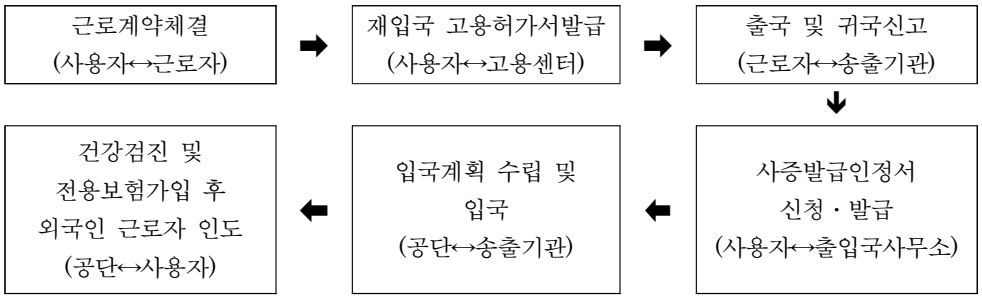
그러나 원칙적으로 계약은 당사자가 계약을 청약하고 승낙함으로써 성립하는 것이고, 계약의 체결로 채용내정이 있게 되며, 더 나아가 근로계약을 해지하는 경우 해고 제한법리가 적용될 수 있는 여지를 외국인 근로자임을 이유로 제한한다는 점에서 문제될 수 있다. 또한 채용내정이 되었다 계약이 해지되는 경우, 당해 외국인은 채용내정 이후 일련의 과정에서 발생된 손해에 대해 보상받기 어렵다는

87) 고용노동부(2016), 위의 글(주 86), 8면.
88) 고용노동부(2016), 위의 글(주 86) 10면.

문제를 내포하고 있다.

나) 재입국 취업제도

「외고법」은 2012년 7월 2일부터 소규모 제조업이나 농축산·어업 등 힘든 근무 환경 속에서 사업장 변경 없이 성실히 근무한 외국인 근로자를 사업주의 요청에 따라, 근로자 자진 출국 3개월 후 재입국하여 다시 동일한 사업장에서 근무할 수 있게 하는 성실근로자 재입국 취업제도를 도입하였다. 따라서 사업주는 숙련도가 향상된 외국인 근로자를 단기 출국시킨 뒤 재입국의 형태를 취하여 재고용 할 수 있게 되었다. 이때 외국인 근로자는 한국어시험, 입국 전후 취업교육이 면제되며, 출국 3개월 이후에 재입국이 가능하다.



하지만, 이러한 재입국을 통한 취업은 ① 취업기간(재고용기간 포함) 중 사업장 변경이 없을 것(단, 횟수에 산입되지 않는 사업장 변경 시는 최종 사업주와 근로계약 1년 이상 유지 필요), ② 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업에 근무, ③ 재입국 후에 대해 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것, ④ 체류기간 내 자진 귀국 할 것, ⑤ 사업장별 고용한도 등 고용허가서 발급요건을 갖추고 있을 것(다만, 내국인 구인노력은 요하지 않음)을 요건으로 가능한 것이어서, 매우 제한적이다.

고용허가제에 의해 입국하는 외국인 근로자는 3년 기간 동안에는 자발적인 사업장 변경이 사실상 불가능하며, 3년 이후에 1년 10개월을 더 체류하고자 할 때에는 사업주의 재고용허가가 있어야만 가능하다. 따라서 사업장변경은 사실상 불가능하다. 또한 성실근로자로서 재입국하더라도 이러한 문제점은 첫 입국 시와 달라지지 않는다. 재입국을 원하는 이들은 취업 기간 내에 위법한 사항이 있거나, 인권침해의 소지가 있어도 이에 대한 이의를 제기하기 어려운 구조라 할 수 있다.

다) 특례외국인 근로자(외국국적동포, H-2)의 근로계약 체결 및 입국

재외공관은 요건을 갖춘 외국국적 동포에게 방문취업(H-2) 사증을 발급하며, 신규 입국한 특례 외국인 근로자는 입국일로부터 3년간 취업활동이 가능하다. 국내 입국 후에 체류자격이 방문취업(H-2)으로 변경된 경우에는 체류자격변경일로부터 3년간 취업활동이 가능하다.

방문취업제에 의한 취업은 입국 후 본인의 부담으로 한국산업인력공단에서 실시하는 취업교육을 이수한 이후, 한국산업인력공단이나 고용센터에서 구직신청을 하여 취업할 수 있다. 외국국적동포를 사용하고자 하는 사용자는 7일~14일간 내국인 구인노력을 하였음에도 내국인근로자를 채용하지 못한 경우에 관할 고용센터를 통해 특례고용가능확인서를 발급받아야 그 유효기간 내에서 근로계약체결 및 근로계약기간을 설정할 수 있다. 특히, 사용자는 고용센터 외국인 구직자명부에 등록된 사람 중에서 채용하여야 하고, 외국인 근로자가 근로를 시작하면 고용센터에 근로개시신고를 하여야 한다(「외고법」 제12조제4항).

2) 「근로기준법」 상 근로조건과 명시의무

외국인 근로자의 근로계약 기간은 취업활동기간(3년)의 범위에서 당사자가 설정할 수 있다. 근로계약 기간의 설정은 「기간제법」 제4조제1항에서 규정하는 2년 사용기간 제한의 예외에 해당한다(제4조제1항제6호, 시행령 제3항제1호). 따라서 외국인 근로자는 「기간제법」에서 정하는 기간제 근로자의 범주에는 포함될 수 있으나, 「기간제법」상 사용기간 제한 규정은 적용되지 않게 된다.

근로시간은 「근로기준법」상 법정근로시간에 의하며, 1일 8시간 이하, 1주 40시간 이하(휴게시간 제외)의 규정이 적용된다. 그리고 그것이 유해·위험한 업무인 경우에는 「근로기준법」의 규정에 의해 1일 6시간, 1주 35시간이 적용된다.

휴게시간은 「근로기준법」상의 기준으로서, 4시간 근로 시 30분 이상, 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간을 부여하여야 하며, 이러한 휴게는 반드시 근로시간 도중에 부여하여야 한다. 또한 「근로기준법」상 휴게시간 자유이용의 원칙에 따라 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있으며, 이는 근로시간에 포함되지 않는 것이 원칙이다.

휴일은 1주일의 소정근로일수 만근 시 1일의 유급휴일을 부여하여야 한다.

임금은 기본시급을 기준으로 기재하되 연도별 시간급 최저임금과 비교하여 같거나 많아야 한다. 월급으로 임금을 정한 경우 그 금액을 월 통상임금산정기준시간으로 나눈 금액이 당해 연도 최저 시급보다 많거나 같아야 한다. 그런데, 고용노동부는 외국인 근로자의 임금수준을 외국인 근로자의 경력 및 생산성에 따라

합리적인 차등 지급이 가능한 것으로 보고, 다만 「최저임금법」에 의한 최저임금은 준수하여야 한다고 해석하고 있다.[89] 특히, 임금의 지급은 임금의 지급원칙(제43)에 따라 근로자에게 직접, 법령의 규정이나 단체협약에 따라 특별하게 공제규정이 없는 한 전액 지급하여야 하고, 통화로 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.

연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당은 1일 8시간, 주 40시간을 초과하여 근무하는 경우 당사자간 합의에 따라 1주간 12시간 이내에서 연장근로가 가능하며, 이러한 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 말하며 이 경우에도 50%이상의 야간근로가산수당을 별도 지급하여야 한다. 다만, 예외적으로 상시 4인 이하를 사용하는 사업장에서는 「근로기준법」의 일부규정이 적용되지 아니한다. 연장, 야간, 휴일근로시 가산수당 지급 관련 규정, 연차유급 휴가 관련 규정은 적용되지 아니하며, 유급 주휴 제도 및 퇴직금 관련 규정은 적용된다.

89) 고용노동부(2009), “사업주를 위한 외국인 고용허가제 길라잡이”, 32면: 노동부는 반드시 외국인 근로자의 임금 수준을 내국인근로자와 동일하게 할 필요는 없으며 경력 및 생산성에 따라 합리적인 차등 지급이 가능하지만, 「최저임금법」에 의한 최저 임금은 준수하여야 한다고 한다.

표 준 근 로 계 약 서
Standard Labor Contract

(앞쪽)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter :

사용자(갑) Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호 (주민등록번호) Identification number
취업자(을) Worker	성명 Name of the worker	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	

1. 근로계약기간	년 월 일부터 년 월 일까지 - 수습기간: [ ]활용(입국일부터 [ ]1개월 [ ]2개월 [ ]3개월) [ ]미활용 ※ 최초 입국자의 경우 근로계약기간의 기산일은 입국일로 변경됨	
1. Term of Labor contract	from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD) - Probation period: [ ]Included (For [ ]1 month [ ]2 months [ ]3 months from entry date) [ ]Not included ※ The labor contract enters into effect on the date of entry.	
2. 취업 장소		
2. Place of employment		
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용:	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description:	
4. 근무시간	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간: 시간(사업장 사정에 따라 변동 가능) - 교대제([ ]2조2교대, [ ]3조3교대, [ ]4조3교대, [ ]기타) <농업, 축산업, 어업> - 월 ( )시간	※ 가사사용인, 개인간병인, 농업, 축산업 및 어업에 종사하는 사람의 경우에는 기재를 생략할 수 있음.
4. Working hours	<Manufacturing, construction and service sectors> from ( ) to ( ) - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company) - shift system ([ ]2groups 2shifts, [ ]3groups 3shifts, [ ]4groups 3shifts, [ ]etc.) <Agriculture & livestock and fishery sectors> - ( ) hours per month	※ An employer of workers in domestic help, nursing, agriculture and livestock, and fishery can omit the working hours. ※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.

210㎜×297㎜[일반용지 70g/㎡(재활용품)]

5. 휴게시간	1일 분	※ In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.
5. Recess hours	( )minutes per day	
6. 휴일	[ ]일요일 [ ]공휴일 [ ]매주 토요일 [ ]격주 토요일 [ ]기타( )	
6. Holidays	[ ]Sunday [ ]legal holiday [ ]every Saturday [ ]every other Saturday [ ]etc.( )	
7. 임금	1) 월 통상임금 ( )원 - 기본급[월(시간, 일, 주)급] ( )원 - 고정적 수당: (수당: 원), (수당: 원) ※ 수습기간 중 임금 ( )원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 수당 지급	
7. Payment	1) Monthly Normal wages - Monthly (hourly, daily, or weekly) wage ( )won - Fixed Allowances: ( )allowances: ( )won, ( )allowances: ( )won ※ Probation period - Monthly wage ( )won 2) Additional pay rate applied to overtime, night shift or holiday work.	
8. 임금지급일	매월/매주 ( )일/요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급한다.	
8. Payment date	( ) of every month/every week. If the payment date falls on a holiday, payment will be made on the day before the holiday.	
9. 지급방법	임금 및 수당은 "을"에게 직접 지불하거나 "을"의 명의로 된 예금통장에 입금한다. "갑"은 을의 명의로 된 예금통장, 도장을 관리해서는 안 된다.	
9. Payment methods	Wages and benefits will be paid to the worker or deposited to the bank account of the worker. The employer will not retain the bank book and the seal of the worker.	
10. 숙식제공	1) 숙박시설 - 숙박시설 제공 여부: [ ]제공 [ ]미제공 - 숙박비용 근로자 부담 여부: [ ]부담 [ ]미부담 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식) [ ]미제공 - 식사비용 근로자 부담 여부: [ ]부담 [ ]미부담 ※ 숙식 제공의 범위와 근로자 부담 비용의 수준은 입국 후 사업주와 근로자 간 협의에 따라 별도로 결정	
10. Room and Board	1) Room - Provided by the employer: [ ]Yes, [ ]No - Cost will be shared by the worker: [ ]Yes, [ ]No 2) Board - Provided by the employer: Yes([ ]breakfast, [ ]lunch, [ ]dinner), [ ]No - Cost will be shared by the worker: [ ]Yes, [ ]No ※ The scope of the room and board and the amount of the cost to be borne by the worker will be decided by mutual consultation between the employer and the worker after worker's arrival.	

11. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.
※ 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다.
※ 「근로기준법」 제63조에 따른 농림, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않습니다.

11. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standard Act.
※ The terms and conditions of the labor contract for workers in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and a worker.
※ In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, live-stock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.

년 월 일

---------- (YY/MM/DD)

(갑) 사용자: (서명 또는 인)
Employer: (signature)

(을) 취업자: (서명 또는 인)
Worker: (signature)

3) 이동의 자유와 사업체 변경제한 규정

가) 취업활동기간의 제한과 고용허가기간의 연장

「외고법」상 외국인 근로자가 지속적인 체류를 위해서는 사용자의 요청에 의해 그 기간을 연장하도록 하고 있다(제18조). 외국인 근로자는 고용허가제 및 방문취업의 경우 입국한 날로부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있는 것이 원칙이지만, 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인 근로자로서 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자는 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동기간을 연장받을 수 있고(제18조), 방문취업의 경우에도 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인 근로자로서 취업활동 기간이 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자는 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있도록 한다(제18조의2).

E-9의 경우, 고용허가는 취업활동기간 내에서 당사자의 합의에 따라 기간을 설정하여 고용허가기간을 연장신청할 수 있으며, 고용허가 만료일 60일 전부터 고용허가기간 만료일까지 하여야 한다. 사용자는 3년의 취업활동기간이 만료된 외국인 근로자를 재고용하고자 하는 경우, 내국인 구인노력을 제외한 고용허가제에 따라 허용업종 및 인원 등 고용허가 요건을 모두 충족한 경우, 최대 1년 10개월 내에서 재고용허가를 신청할 수 있다.

고용허가제 하에서 외국인 근로자들은 원칙적으로 3년, 연장허가를 받았을 때 총 4년 10개월의 기간까지 체류할 수 있고, 이후 계속 취업의 경우에는 본국으로 출국하였다가 재입국 절차를 거쳐 취업할 수 있다.

외국인의 취업활동기간의 제한과 고용허가기간의 제한적인 인정은 외국인의 정주화 방지와 단기순환 정책이라는 원칙에 부합되는 것이라고는 하나, 반면 외국인 근로자에게는 미등록으로 체류하여야 하는 원인이 되기도 한다는 점에서 이들을 어떻게 조화시켜 나갈 것인지 살펴보아야 한다.

그러나 이러한 원칙은 외국인 근로자에게 '사업장 이동의 자유'를 부여하지 않고, '정부의 허가를 받아서 옮기도록' 한다는 점에서, "현대판 노예제"로 평가받기도 하고, 외국인 근로자에 대한 '사업장 이동의 규제'가 불법체류자를 양산한다는 인식도 존재한다. 그러한 규정의 배경에는 국내 노동시장을 보호하기 위한 우선적인 목적이 있다. 이에 대해 외국인 근로자에게 가하는 그 정도의 제약은 국제인권규범에 결코 위배되지 않는다는 주장도 있다. 고용노동부 자료에 의하면 사업장 이동 신청자 중 직장 이동에 실패하여 불법체류자가 된 사람은 겨우 3%에 불과하다는 점에서 그러하다.[90]

나) 사업장 변경제한

외국인 근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 사업장에서 근로를 지속하는 것이 원칙이나, 법에서 정한 사유로 해당 사업장에서 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장 변경이 가능한 것으로 규정한다. 사업장 변경사유 발생 시 외국인 근로자는 최초 입국 후 허용된 취업활동 기간 내에서 3회까지 사업장을 변경할 수 있고, 재고용 취업활동기간이 연장된 경우 연장기간 중 최대 2회까지 변경 가능한 것으로 본다.

이 때 사용자는 외국인 근로자에 대한 고용변동신고를 하여야 한다. 고용변동신고의 요건을 보면, 사용자는 외국인 근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 직업안정기관의 장에게 신고해야 하는 것이다(법 제17조제1항).[91]

※ 고용변동신고사유(「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제17조 및 시행령」 제23조)

- 외국인 근로자가 사망한 경우
- 외국인 근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
- 외국인 근로자가 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인 근로자가「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」제2조제2호부터 제5호까지의 규정에 따른 감염병의 환자가 되거나 마약중독 등으로 공중위생상 위해를 끼칠 염려가 있는 경우
- 외국인 근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
- 외국인 근로자의 고용허가기간이 만료되는 경우
- 외국인 근로자가 체류기간 만료 등으로 출국(일시적 출국 제외)한 경우
- 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등

※ 특례외국인 근로자의 고용변동신고사유

- 근로계약종료, 사망, 출국, 사업장정보변동 등 사유가 발생할 경우
- 특례외국인 근로자와 근로계약을 갱신하고자 하는 경우
- 외국국적 동포는 일반외국인 근로자와 달리 사업장 변경이 자유로워 회수나 사유에 제한이 없음
- 취업활동기간(3년)이 만료되어 1년 10개월 재고용을 원하는 경우 일반외국인 근로자와 마찬가지로 취업활동기간 만료자 취업활동기간 연장신청을 통해 가능함
  - 신청기간: 해당 외국인 근로자의 취업기간 만료일 1개월 전부터 7일 전까지
  - 특례고용가능확인서(유효기간 3년)의 유효기간이 남아 있어야 함.
- 고용변동신고는 일반외국인 근로자와 동일함

90) 설동훈(2009), 위의 글(주 22), 5면: 그럼에도 불구하여 여전히 외국인 근로자에 대한 인권문제는 남아 있다고 한다. 그럼에도 불구하고 법 또는 제도의 존재와 그것이 적용되는 현실은 다른 차원이라고 한다.

91) 사용자가 외국인 근로자의 고용변동 등 신고의무를 위반하여 신고하지 아니하거나 거짓으로 신고한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다(「외고법」 제32조제1항제7호).

그러나 고용변동신고에는 외국인 근로자의 인권침해 문제를 동반하게 되는데, 특히 '외국인 근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우' 이를 「근로기준법」 해고의 실체적 정당성으로 보아 해고의 정당성을 규정한 것인지, 아니면 근로관계의 당연종료사유가 되는지에 대한 문제로 이어지게 된다. 실무상 외국인 근로자의 출국의무는 근로관계의 종료를 기준으로 발생하기 때문에, 근로관계의 종료시점을 언제로 보게 될 것인지 여부가 불명확하다.

이처럼 우리 외국인 근로자 고용정책은 내국인 우선고용과 보충성의 원칙에 기반을 두고 있고, 사업주에 대한 우선적인 보호를 목적으로 하고 있으며, 특히 외국인의 이동의 자유의 제한과 직업선택의 제한이라는 측면에서 지속적으로 문제되고 있다.

이는 외국인 근로자의 사업장 변경권은 변경회수 제한과 사업장 변경에 실패하게 되었을 때 본국으로 송환될 수밖에 없는 현실에서, 사실상 외국인 근로자에게 불법체류로 전락하도록 하는 것으로 우려되기도 한다. 특히, 미등록의 경우 단속 등으로 인한 체포의 우려가 있기는 하지만 반대로 취업을 자유롭게 할 수 있고, 특히 숙련공일수록 임금 등 근로조건을 선택하여 취업할 수 있다는 점에서 외국인 근로자들 간에 선호되기도 한다는 점에서 그러하다.

이는 일정한 법제도적 목적을 달성하기 위한 것이기는 하지만, 이를 제한함으로써 또 다른 부작용을 양산한다는 점에서 풍선효과를 가지는 것으로 지적된다.

4) 숙식제공 여부 및 비용의 공제

위의 표준근로계약서 항목 10에는 '숙식에 관한 규정'을 두도록 하면서, 숙박 및 식사의 제공여부 및 그 비용부담에 관한 내용을 정하도록 하고 있다. 우리 「근로기준법」은 근로자의 식비 등에 관한 사항을 취업규칙에서 정하도록 하고(제93조제6호), 기숙사에서 근로자의 사생활 보장과 기숙사규칙을 작성하도록 하고 있다(제98조 내지 99조제1항). 외국인 근로자가 거주하는 기숙사는 「근로기준법」에 정한 기숙사 규정을 준수해야 할 뿐만 아니라, 난방, 온수, 소방시설, 화장실 등 적정한 생활환경이 제공될 수 있도록 해야 한다. 특히, 임금에서 기숙사비나 식사비를 공제하는 경우는 표준근로계약서에 명시하고 외국인 근로자와 별도로 협의하여 명확한 공제금액에 대해 동의를 얻어야 한다.

5) 외국인 근로자 전용보험

가) 사용자가 가입해야 할 의무보험

외국인 근로자를 고용하는 사용자는 의무적으로 '출국만기보험'과 '보증보험'에 가입해야 한다. 출국만기보험은 외국인 근로자에 대한 퇴직금을 확보하기 위하여 외국인 근로자를 고용하는 사용자가 근로계약 효력발생일로부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야하는 보험이다(미가입시 500만원 이하 벌금). 이는 사업장에서 「근로자퇴직급여보장법」상 퇴직연금제도를 설정하고 있더라도 예외로 적용되지 않는다. 다만, 상시근로자 4인 이하 사업장은 근로계약의 효력발생일이 '11. 8. 1. 이후인 신규입국자나 사업장 변경자를 고용한 사용자가 출국만기보험 의무가입대상이다. 출국만기보험 가입 시 「근로자퇴직급여보장법」에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주된다.

※ 근로계약의 효력발생일이 동 시기 이전인 근로자에 대하여는 출국만기보험에 가입의무가 없으며, 동일 사업장에서 그 근로자를 '11.8.1 이후 근로계약 갱신·연장 또는 재고용하는 경우에도 가입의무가 없음(임의가입은 가능)

※ 적용제외 사업장: 외국국적동포를 고용한 건설업 사업장

사용자가 가입해야 하는 보험 중 보증보험은 외국인 근로자에 대한 임금체불에 대비하여 사용자가 근로계약 효력 발생일부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험이다. 「임금채권보장법」이 적용되지 아니하거나 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)의 사용자에게 적용된다(미가입시 500만원 이하 벌금).

※ 적용제외 사업장: 외국국적동포를 고용한 건설업 사업장

나) 외국인 근로자 본인이 가입해야 할 의무보험

고용허가제 및 특례외국인 근로자로 입국한 외국인 근로자는 의무적으로 '귀국비용보험'과 '상해보험'에 가입해야 한다. 귀국비용보험은 외국인 근로자가 귀국경비 확보를 위하여 근로계약 효력발생일로부터 80일 이내에 가입해야 하는 보험으로 일반외국인 근로자뿐만 아니라 외국국적동포도 의무적으로 가입해야한다. 상해보험은 외국인 근로자가 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력 발생일부터 15일 이내에 가입해야하는 보험으로 일반외국인

근로자뿐만 아니라 외국국적동포도 의무적으로 가입해야한다.

6) 「임금채권보장법」

우리 「근로기준법」과 「임금채권보장법」은 기업의 경영이 불안정하여 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 그 지급을 보장하는 조치를 마련하고, 근로자의 생활안정을 보장하기 위해 임금·퇴직금 및 휴업수당 등에 대해 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 먼저 이를 지급하는 제도를 마련하고 있다(「임금채권보장법」 제1조, 제3조, 제7조 및 시행령 제2조 내지 제5조 등).

다. 여성이주노동자의 근로조건과 모성보호

1) 임신, 출산 및 자녀의 양육과 관련한 기본권의 보장

우리 「남녀평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하, 「남녀고용평등법」)에서는 임신과 출산 및 육아에 따른 휴직을 보장하도록 하고, 「고용보험법」, 「국민건강보험법」등에서는 이들에 대한 지원을 할 수 있는 근거를 마련하고 있다. 그럼에도 외국인 근로자는 임신, 출산, 수유를 포함한 육아 등에 대한 보호정책에서 사실상 배제됨으로써, 모성보호와 일·가정양립정책의 사각지대에 놓여 있다.

외국인 여성노동자는 특히, 임신, 출산 및 자녀의 양육과 관련한 기본권의 보장을 받지 못하고, 열악한 생활환경으로 인한 건강권 보호 등의 문제로 가중된 고통의 대상이 될 수 있다는 점에서 특히 이들을 위한 법·정책적인 대응마련이 요구되는 바이다. 외국인이라는 이유로 인간으로서 기본적으로 보장받아야 할 인권을 부정하는 것은 반여성적, 반인권적 성격을 내포하는 것이며, 이는 국제기준에도 부합되지 못하는 것이라는 점에서 진지한 대응이 요구된다.

UN과 ILO의 '이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약' 등에서 규정하는 바에 따르면, 외국인의 취업허가(등록)여부에 관계없이 모든 이주노동자와 그 가족들이 향유해야 할 권리를 명시하고 있다. 가족을 구성하는 것은 인간의 불가침적 권리로서, 내외국인을 불문하고 인정되어야 할 권리이다.

"다문화"의 개념은 내국인과 혼인한 외국인, 한국 국적자와 외국인 사이에 태어난 자녀, 이주 재외국민, 불법체류자를 포함한 이주노동자 및 유학생과 그들의 가족, 넓게는 '난민법'에 의한 난민을 모두 포함개념으로 보아야 한다.[92]

하지만 우리 고용허가제는 '노동시장 보충성의 원칙'외에도 '노동허가 불허'와

92) 이수연(2014), 위의 글(주 2), 111면.

우리 사회의 정주화 방지의 측면에서 '가족동반 불허'의 원칙에 기초하고 있다. 즉, 우리 고용허가제는 외국인 근로자에게 최장의 체류기간을 정하고, 이들의 가족동반을 인정하지 않는 단기순환적인 설계를 하고 있는 것이다.

단순노무에 종사하는 외국인 근로자 유입의 역사가 길어짐에 따라 여러 가지 형태로 가족을 동반하여 입국·거주하거나 국내에서 혼인 또는 동거를 하거나 새로운 가족을 형성하는 사례가 증가하고 있다. 그러나 국내에서 혼인을 하더라도 가족을 구성하기 어렵고, 임신 및 출산을 하더라도 당사자는 일을 해야 하고, 누군가 자녀를 돌봐야 하므로, 자녀를 본국으로 이송하여 누군가에게 양육을 맡겨야 하는 어려움을 겪고 있다.

체류자격과는 관계없이 사람은 안정적으로 자녀를 출산하고 양육할 수 있어야 하고, 그들에 대한 적절한 출산전후휴가의 보장과 기초생활보장을 포함한 건강권이 확보되어야 한다.

2) 노동관계법상 여성과 모성보호 규정

가) 「근로기준법」상 여성과 모성보호 규정

「근로기준법」은 여성근로자에 대한 특별규정 장을 나누어 별도로 두고 있으며, 이는 외국인이라고 하여 달리 적용되는 것은 아니다. 여성근로자에 대한 특별규정은 일반 성인여성에 대한 보편적 금지규정과 임신 내지 출산을 전후한 여성에 대한 보호규정이 있다.

사용자가 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하는 것을 금지하여(제65조제1항), 임산부와 태아의 건강과 임산부의 모성을 보호하고자 한다. 그러면서 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하는 것을 금지한다(제65조제2항).

사용자는 여성을 갱내에서 근로시키지 못하도록 하고(제72조), 다만 시행령에서는 보건·의료·복지업무, 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무, 학술연구를 위한 조사업무, 관리·감독업무, 기타 이들 업무와 관련된 분야에서 하는 실습업무 등을 일시적으로 허용하고 있다(시행령 제42조).

18세 이상의 여성과 임산부 및 산후 1년이 경과하지 않은 여성에 대해서는 근로시간에 대한 제한규정을 두고 있다. 18세 이상의 여성에게 야간근로 및 휴일근로를 시키고자 할 때에는 해당 근로자의 동의를 받도록 하고 있으며(제70조제1항), 산후 1년이 지나지 않은 여성의 동의가 있거나 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하여 고용노동부장관으로부터 인가를 받은 경우가 아니면 임산부를 오후 10

시부터 오전 6시까지의 야간근로와 휴일근로를 시키지 못하도록 한다(제70조제2항). 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다(제71조). 임신 중의 여성근로자에게 시간외 근로를 금지한다(제74조제5항 전단).

사용자는 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다(제73조). 이때의 휴가는 무급휴가이지만, 여성의 생리기간에 발생하는 정신적·육체적 상태를 고려하여 그 청구요건을 월 1일로 규정하고, 근로제공의무를 면제한다.

임신 중의 여성에 대하여 출산 전후를 통하여 90일(다태아인 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야한다. 임신 중 여성이 유산의 경험 등이 있는 경우, 이 휴가를 출산 전에 나누어 사용할 수 있도록 하고, 이 경우에도 출산 후의 휴가기간은 연속하여 45일(다태아인 경우 60일) 이상이 되어야 한다(제2항). 여성이 임신 후, 유사산이 된 경우에도 근로자가 청구하면 유사산휴가를 주도록 하여야 한다(제74조 제1항 내지 제3항).

나) 노동관계법상 출산전후 휴가부여 및 급여

「근로기준법」에서 정하는 출산전후 휴가기간은 총90일이며(다태아 출산 120일, 근기법 제74조), 기간의 배정은 출산 후에 45일(다태아 임신의 경우 60일) 이상 보장되어야 한다. 출산전후휴가 기간 중 급여는 일정한 요건을 전제로 사용자(최초 60일분/ 다태아 75일분)와 고용보험(30일분/ 다태아 45일분)에서 지급된다. 출산전후휴가 급여는 휴가 개시일을 기준일로 하여 산정한 통상임금 상당액이 지급된다. 다만, 「고용보험법」에서는 그 상한액과 하한액을 규정하고 있어, 고용보험급여에서 그 상한액에 미치지 못하는 급여를 받은 경우에는 그 부족분에 대해 최초 60일분(다태아 75일분)에 대해서는 사용자에게 청구할 수 있는 것으로 해석된다.

고용보험에서 지급되는 출산전후휴가 급여는 전체 휴가일 수 90일(다태아 120일)분을 최초 60일(다태아 75일)분과 나머지 30일(다태아 45일)분으로 나누어 설명할 수 있다.

첫째, 최초 60일(다태아 75일)분은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 해당기업 모두에게 지급할 수 있는 법적 근거는 마련하고 있으나 현재에는 '우선지원 대상기업'에만 지급되고 있다. 따라서 우선지원대상기업이 아닌 기업의 사업주는 최초 60일분(다태아 75일)을 직접 통상임금으로 지급하여야 한다.

※ 우선지원대상기업: 상시 근로자 500명 이하의 제조업, 상시 근로자 300명 이하의 광업 건설업 운수 창고 및 농산업, 그 밖에 상시 근로자 100명 이하인 기업(시행령 제12조)

둘째, 나머지 30일(다태아 45일)분에 대해서는 우선지원대상기업을 구분하지 않고 모두에게 고용보험에서 지급되며 사업주가 따로 부담하지 않아도 된다.

고용보험 우선지원대상기업에 종사하는 여성근로자에게는 90일(다태아 120일)의 급여를 고용보험에서 지원하고(총 405만원(월 135만원), 다태아 540만원 한도(월 135만원)), 이 경우에 출산전후휴가기간이 법정기준 미만일 경우에는 일수로 계산하여 지급한다(시행령 제101조). 이 때 근로자의 시간급 통상임금이 휴가 시작일 「최저임금법」상 최저임금수준보다 낮으면, 최저임금액을 기초로 산정한다.

한편, 사용자는 임신 중의 여성이 요구할 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하도록 노력할 의무를 진다(제74조제5항 후단). 또한 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다(제74조제6항).

임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우에 사용자는 이를 허용해 주어야 하고(제74조의2), 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다(제75조).

다) 여성의 경력단절 방지와 비정규직 여성의 보호

계속고용장려금은 1년 이하 기간제근로자 또는 파견근로자가 임신, 출산, 육아(생후 15개월 이하에 한함)중에 근로계약기간이 종료될 때 다시 고용하는 사업주에게 지원하는 제도이다(「고용보험법 시행령」 제29조).

근로계약기간이 종료된 후 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 재고용을 해야 하며 파견근로자의 경우 재고용의 주체는 사용사업주이어야 한다.

재고용의 형태는 크게 2가지가 있는데, 고용안정성이 큰 정규직 재고용의 경우 1년을 한도로 초반 6개월은 월 40만원, 후반 6개월은 월 80만원을 지원한다. 상대적으로 고용안정성이 적은 1년 이상 기간제근로자로 채용한 경우 6개월을 한도로 월 40만원을 지원한다.

그러나 이 규정은 원칙적으로 내국인 여성의 경력단절 방지와 비정규직 여성의 지속고용을 장려하기 위한 정책적 목적에서 채택된 것이라 할 수 있다. 따라서 결혼이민자 신분의 경우, 기간제 또는 파견의 형태인 경우에는 그 적용이 배제된다고 할 수 없지만, 그 외의 외국인 근로자에 대해서는 그 적용이 가능한지 여부에 대한 검토가 요청되는 부분이다.

라) 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도의 보장과 급여

육아휴직은 1987년 「남녀고용평등법」에서 도입하였으나, 도입 당시에는 여성에게만 무급으로 적용하도록 하고 있었다. 그러나 육아휴직의 적용대상을 여성에게 한정함으로써, 사용자의 여성채용 기피 현상을 방치하고 촉진함으로써 저출산의 원인으로 지적되었고, 육아는 여성과 남성 모두의 책임이라는 인식이 확대됨에 따라 2001년 「남녀고용평등법」 개정으로 여성과 남성 모두가 육아휴직을 사용할 수 있도록 보장하고, 「고용보험법」상 육아휴직급여를 지원하도록 법제도를 확립하였다.

육아휴직급여를 고용보험에서 부담하는 이유는 자녀의 양육은 사회 전체적인 분담이 요구된다는 인식에 기초한 것으로서, 남녀 근로자가 육아로 인하여 직업을 상실하지 않고 일과 가정을 양립할 수 있도록 하기 위한 것이다.

사업주는 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에, 허용해야 한다(「남녀고용평등법」 제19조제1항). 다만, 이때 육아휴직기간 중 급여는 사용자의 부담이 아닌 「고용보험법」에 의해 지급되게 된다. 이 경우에도 사용자의 육아휴직기간에 대한 급여(금품)를 지급하는 것을 금지하는 것은 아니다.

한편, 우리 「남녀고용평등법」은 “육아기 근로시간단축제도”를 도입하여, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남녀의 근로를 지속하도록 보장하면서, 사용자에게는 대체근로 없이 동일한 근로자를 지속적으로 사용하여 사업상의 일관성을 도모하게 하는 제도를 두고 있다. 즉, 근로자가 육아휴직을 하는 대신 근무를 계속하여 경력과 소득에 불이익을 받지 아니하면서 육아를 위해 일정기간 근로시간을 단축할 수 있도록 하는 제도를 말한다.

3) 4대 보험

1985년 제40차 UN 총회에서 채택한 ‘체류국의 국민이 아닌 개인의 인권에 관한 선언(Declaration on the Human Rights of Individuals Who are not Nationals of the Country in Which They Live ; 외국인 인권선언)’은 시민권은 물론 사회권까지 내외국인에게 평등하게 보장되어야 한다고 규정하고 있다. ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’은 실체적 권리 중 참정권(제25조)만을 ‘시민(Every Citizen)’의 권리로 규정한 반면, 다른 권리는 모두 ‘모든 사람(Everyone)’의 권리로 규정하는 형식을 취하고 있고, 인권이사회는 협약상의 외국인의 지위에 관한 일반논평을 통하여 협약상의 권리는 “상호주의와 관계없이, 그리고 개인의 국적이나 개인이 무국적자인지 여부와는 관계없이 모든 사람에게

적용"되어야 하며, 국민과 외국인에 대한 차별 없이 협약상의 각 권리가 동등하게 적용되는 것이 일반원칙임을 분명히 하고 있다. 또한 '경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약'은 제2조제3항에서 개발도상국의 경제적 권리 인정에만 예외를 규정하고 있다. 따라서 이를 반영하는 경우, 외국인에 대한 권리의 제한은 개발도상국에서 경제적 권리에만 한정된다고 보는 것이 타당하다.[93]

따라서 외국인이라 하더라도 입국 후, 사업장에서 근로를 제공하는 경우에는 그것이 적법이건 불법이건 불문하고, 노동법 및 기타 사회법상의 처우는 내국인과 동일하게 대우하여야 하는 것이 원칙이다. 외국인이 근로하고 있는 사업장이 「근로기준법」 적용대상 사업장인 경우에는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등의 적용대상이 되고, 외국인 근로자도 내국인근로자와 동일하게 4대보험 건강·국민·고용·산재보험의 적용대상이 되어야 한다.[94] 또한 외국인도 직업안정법상 직업소개의 대상도 될 수 있다. 다만, 그것이 국내법이나 규정으로 불리하게 처우하는 것으로 규정하고 있는 경우이거나 그러한 차별이 능력이나 생산성 등에 기초한 합리적인 것인 경우에는 그러하지 않을 수 있다.

◆ 건강보험 「국민건강보험법」

○ 모든 사업장의 사용자 및 근로자가 의무가입 대상이므로 외국인 근로자도 반드시 가입해야 함

◆ 산업재해보상보험 「산업재해보상보험법」

○ 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 의무가입 대상이므로, 외국인 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장도 반드시 가입해야 함

◆ 고용보험 「고용보험법」

○ 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 의무가입 대상이나, 비전문 외국인력(E-9, H-2)의 경우에는 임의가입 대상임

◆ 국민연금 「국민연금법」

○ 국민연금법의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있는 외국인(사업장 가입)과 국내 거주하는 외국인(지역가입)은 의무가입 대상임

- 다만, 상호주의원칙에 따라 당해 외국인의 본국법이 우리나라의 국민에게 국민연금에 상응하는 연금을 적용하지 않는 경우에는 국민연금의 가입대상에서 제외

사업장가입 및 지역가입 당연적용(3개국)	사업장가입은 당연적용이나 지역가입은 적용제외(5개국)	사업장가입 및 지역가입 모두 적용제외(7개국)
중국, 필리핀, 우즈베키스탄	키르기즈공화국, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 태국	베트남, 캄보디아, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 동티모르

※ 단, 우즈베키스탄 E-9 근로자는 가입면제

93) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 415면 참조.

94) 다만, 국민연금은 상호주의원칙에 따라 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 국민연금 등을 적용하지 아니하는 경우에는 적용이 제외되며 고용보험은 임의가입이다: 고용노동부(2009), 위의 자료(주 89), 38면.

가) 국민건강보험법

「국민건강보험법」은 우리나라 국적을 보유하고 있지 않더라도 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 외국인이나, 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제6조의 규정에 따라 국내거소신고를 한 재외국민으로서, 직장가입자 적용 사업장에 근무하는 자도 그 적용대상으로 본다. 국내에 3개월 이상 거주한 재외국민 또는 외국인으로서, 보건복지부령으로 정하는 체류자격이 있는 자 및 국내거소신고를 한 자는 본인의 신청에 따라 이 법의 적용을 받는 지역가입자가 된다(시행령 제76조제2항). 외국인의 경우에는 「출입국관리법」 제31조의 규정에 의한 적법한 체류자격을 가진 자와 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 국내거소신고를 한 재외 국민만을 포함한다. 따라서 미등록 체류자는 적용대상이 되지 않는다.

국민건강보험은 개인의 건강권 및 우연한 질병·사고·부상 및 임신·출산 등을 포함한 여러 상황에서 발생하는 의료비의 부담으로 개인과 가계가 어려움에 처하는 것을 방지하기 위한 목적으로 도입된 사회보장제도 중 하나이다. 개인은 누구나 건강권을 보장받을 권리가 있으며, 우연한 기회에 의료비를 부담하여야 할 상황에 처하게 될 수 있다. 그런 점에서 이러한 사회보장제도는 체류자격의 적법·비적법을 떠나 누구나 누려야할 보편적 권리로서 접근할 필요성이 있는 것이다.

또한 가입대상인 근로자 및 사용자 본인은 직장가입자가 되고, 그 가족은 직장가입자의 피부양자가 된다. 따라서 근로자의 국민건강보험 가입여부는 그 가족의 건강권보장과도 직결된 것으로서 매우 중요한 것으로 볼 수 있다. 다만, 이러한 법제도적 실효성이 확보되기 위해서는 당해 외국인 근로자의 가족(피부양자)이 적법한 체류자격을 갖춘 경우에 적용될 수 있다는 점에서, 이 또한 가족의 동반인정과 관련한 문제가 수반될 수 있다.

나) 「고용보험법」상 외국인 근로자 적용제외 원칙과 실업시 생활안정 및 모성 보호

우리 「고용보험법」은 “고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진”하는 등의 내용을 목적으로 한다(제1조).

고용보험사업에는 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업이라는 세 가지와 2001년 8월 14일 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등 및 일·가정양립 지원에 관한 법률」로 개정된 이후, 부모성보호와 근로자의 일과 가정의 양립 지원을 위한

재원을 고용보험사업에서 지원하는 것으로 변경하였다.

따라서 앞서 본 바와 같이, 「근로기준법」상 출산전후 휴가 90일(다태아 120일) 중 60일분(다태아 75일)의 휴가급여에 대해서는 사용자가 나머지는 「고용보험법」에서 지원하고, 우선적용대상기업에 대해서는 고용보험재원에서 90일(다태아 120일) 전액에 대해 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하였다. 또한, 육아휴직급여 및 유·사산휴가급여 등도 고용보험재원에서 지원될 수 있게 되었다.

「고용보험법」은 원칙적으로 1명 이상 근로자를 고용하는 모든 사업은 이 법의 적용을 받으며, 따라서 「고용보험법」의 적용을 받는 사업의 사업주와 근로자는 고용보험의 당연가입대상이 되는 것으로 규정한다(제8조). 그러나 비전문 외국인 근로자는 원칙적으로 그 적용이 배제되는 것으로 규정하고 있다. 다만, 「출입국관리법 시행령」에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자로서 보험가입을 신청한 자 등의 경우에는 예외적으로 적용대상자가 될 수 있는 것으로 본다고 하여 임의가입으로 규정하고 있다(시행령 제3조의2).

이러한 법체계는 사용자의 도산 내지 폐업을 포함한 특정한 사유에 의해 외국인 근로자가 일시적으로 실업에 빠진 경우 구직기간 동안 구직급여가 제공되지 않고, 여성근로자가 임신, 출산 및 육아를 하는 경우에 있어서 급여가 지급되지 않아 사실상 이들의 실업으로 인한 근로자의 생활안정 도모와 부모성권의 보장이 어렵게 된다는 점에 주목해야 한다.

비전문 외국인 근로자를 「고용보험법」의 대상 내지 기타 법제도적 범주 내에 포섭할 수 있는 방안을 강구하여야 하고, 더 나아가 이는 당해 근로자뿐만 아니라, 사용자에 대한 지원을 포함한다는 점에서 사용자에 대한 지원을 함께 구축하도록 해야 한다.

다) 여성에게 나타나는 업무상 재해의 특성과 「산업재해보상보험법」의 적용

우리 「산업재해보상보험법」은 그 적용범위를 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용하는 것으로 규정한다(제6조). 또한 우리 대법원은 산업재해보상보험의 적용대상이 되는 '근로자'는 그 체류자격 여부를 불문하고, 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 있다면 「산업재해보상보험법」의 적용대상이 되는 것으로 본다(대법원 1995. 9. 15. 선고 94누12067 판결).

따라서 「산업재해보상보험법」상 적용대상이 되는 '근로자'라면, 비전문 외국인이라고 하여 그 적용의 예외를 주장할 수는 없다.

그런데, 앞의 통계에서도 본 바와 같이 외국인 근로자에 대한 재해는 주로 사고성 재해를 중심으로 인정되고 있다.[95] 이는 고용허가제하에서 유입된 외국인

근로자 증가추이와 동일한 양상을 보이며, 또한 외국인남성 근로자 수가 여성보다 많다는 점에서 당연한 귀결일 수 있다. 그러나 3D 제조업에 종사하는 여성근로자는 열악한 작업환경 즉, 유해한 화학물질과 분진이 많은 사업장에서 근로하는 경우가 많아 호흡기 질환을 가지고 있는 경우가 많고, 반복되는 자세로 관절과 근육을 다치거나 이로 인한 질병을 호소하는 것으로 보고된다는 점에 주목하여야 한다.[96] 여성은 사고성 재해보다는 오히려 업무상 질병에 더욱 노출되기 쉽고, 이는 가시적으로 드러나기보다는 은폐되고 있다는 점에서, 이들에 대한 업무상 재해를 어떻게 인정할 것인지에 대한 법정책적 검토가 요청된다.

라) 국민연금

우리나라에 거주하고 있는 외국인은 내국인과 동등하게 국민연금에 가입하여야 한다. 따라서 외국인이 18세 이상 60세 미만이면 사업장 가입자 내지 지역가입자로 된다. 이 경우에도 국가간 상호주의 원칙이 적용되게 된다. 불법체류자는 가입자격이 없는 것으로 본다.

국민연금에 상응하는 연금에 관하여 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하는 경우에는 국민연금 가입대상에서 제외된다.

그러나 국민연금의 노령연금 수급자격은 가입기간이 10년 이상인 가입자 또는 가입자에 대해 60세[97](특수직종근로자는 55세)가 된 때부터 그가 생존하는 동안 노령연금을 지급한다. 따라서 현재 외국인인력정책이 외국인의 정주화 방지에 기초하고 있다는 점에서, 고용허가제 등으로 입국한 외국인에 대해서는 노령연금 등에 대한 실효성이 그만큼 감소될 수밖에 없다.

4) 고용상 성차별금지

가) 「외고법」상 외국인 차별금지

외국인 근로자에 대하여 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하는 것은 금지된다. 따라서 사용자는 근로자에 대하여 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여서는 아니 된다.

---

95) 박은주(2012), 위의 보고서(주 4), 55면.
96) 김민정(2011), 위의 글(주 6), 333면.
97) 현행 60세 이상, 각 5년마다 1세씩 연장하여, 2033년부터는 65세부터 지급하게 된다.

▶ **해당법령**

○ 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」

제22조 (차별 금지) 사용자는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.

○ 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」

제4조 (정부의 책무) 정부는 재외동포가 대한민국 안에서 부당한 규제와 대우를 받지 아니하도록 필요한 지원을 하여야 한다.

「외고법」은 외국인 근로자임을 이유로 사용자는 부당하게 차별하여서는 안되는 것으로 규정하고 있다(제22조). 그러나 이 규정은 "아니 된다"는 금지조항에 그치고 있을 뿐 벌칙규정을 두고 있지 않아 강행적·실효성을 담보하기는 어렵다.

근로관계가 성립한 이후에는, 외국인 근로자에게도 노동법 및 기타 사회법상의 처우는 내국인과 동일하게 대우하여야 하는 것이 원칙이므로, 국가 간의 상호주의 내지 우리 법제에서 이를 특히 제한하고 있거나 이를 정당화 할 수 있는 사유가 존재하지 않은 한, 균등처우의 대상이 된다.

또한 외국인 근로자에 대한 정부의 기본방침은 외국인이 「근로기준법」이 적용되는 사업장에서 근로하는 경우 불법취업자 등과 같은 「출입국관리법」 위반여부에 관계없이 「근로기준법」을 적용하는 것으로, 불법취업자라도 인권보호 차원에서 노동관계법령상의 권리구제가 우선적이라는 점을 선언한다. 즉, 2000년 노동부 외국인 근로자 민원지침에서도 외국인 근로자가 노동부에 민원을 접수하는 경우에는 내국인과 동등하게 민원을 접수·처리하고, 외국인 근로자가 「근로기준법」이 적용되는 사업장에서 근로하는 경우 「출입국관리법」 위반여부에 관계없이 「근로기준법」을 적용하는 것으로 보고 있다.[98]

외국인 근로자의 진정·고소·고발 등 신고사건 제기시 처리방법

○ 내국인 근로자와 동등하게 사건을 접수·조사·처리

○ 「출입국관리법」을 위반한 불법취업자에 대해서도 「근로기준법」을 적용

○ 외국인 산업기술연수생에 관한 신고사건은 "외국인 연수생에 대한 「근로기준법」 등 위반사건 처리 기준(근기 68207-348, '95. 2.23)"에 따라 조치

○ 신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 「출입국관리법」 위반사실이 있더라도 민원인의 인권보호 차원에서 체불임금 청산 등 노동관계법령상 모든 권리구제가 이루어진 이후 출입국사무소에 그 사실을 통보

출처: 노동부, 외국인 근로자 민원처리지침, (근기 68201-691, 2000. 3.10개정).

98) 근기 68201-691, 2000. 3.10 개정 참조.

이런 측면에서 본다면, 외국인과의 관계에서 발생하는 출신국가를 이유로 한 차별은 상호주의 내지 우리 법제에서 이를 특히 제한하고 있거나 이를 정당화 할 수 있는 사유가 존재하지 않은 한, 사회적 신분으로서 금지되는 것으로 보아야 할 것이다.

나) 「근로기준법」상 성차별금지

> **▶ 해당법령**
> 「근로기준법」
> 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
>
> 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
> 1. 제6조, 이하 생략.

「근로기준법」은 원칙적으로 근로관계 성립이후에 적용된다. 따라서 국적이나 출신국가를 이유로 한 차별과 성차별이 발생한 경우라 하더라도, 근로관계 성립 이전인 모집이나 채용과정에서 발생한 차별은 「근로기준법」의 적용대상이 되지 못한다. 근로관계의 성립이후의 고용과정에서, 근로자의 교육·배치 및 승진, 임금 및 수당과 같은 기타 임금이외의 금품의 지급 등에 있어서의 근로조건과 퇴직 및 해고 등과 같은 고용의 종료에 이르기까지 적용된다.

「근로기준법」의 기본원칙으로 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 그러나 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용하지 않는다. 그러므로 친족만을 사용한다고 하더라도 여기서 말하는 친족은 '동거'하는 친족에 해당하고, 동거하지 아니하는 친족은 근로자의 수에 포함되게 된다.

따라서 사용자가 국적 또는 출신국가를 이유로 근로자를 차별하는 경우에는 동거하는 친족만을 사용하는 사업이거나 가사사용인이 아닌 한 「근로기준법」의 적용대상이 된다.

다) 「남녀고용평등법」상 고용상 성차별 금지

외국인 근로자라 하더라도 일단 우리 사업장에 편입되어 근로를 제공하는 이상 근로자성을 인정받아, 「근로기준법」상 균등처우의 대상이 된다. 그러나 「근로기준법」은 근로관계를 전제하여 적용되는 것이라는 점에서 모집 및 채용부문에서는

적용되지 않는다. 하지만 「남녀고용평등법」은 채용에서부터 해고 및 퇴직 등에서의 전 고용부문에 걸쳐 차별을 금지하고, 동일가치노동에 대한 동일임금의 적용을 하도록 규정하고 있다(제7조 내지 제11조). 이는 외국인 여성이라고 하여 예외로 보지 않는다. 특히 「남녀고용평등법」은 각각의 차별금지 조항에 대한 벌칙규정을 두고 있다는 점에서 강행성을 지닌다.

그러나 현실적으로 외국인 인력정책의 목적이 국내 사용자의 관점에서 이루어진다는 점에서 얼마만큼 실효성을 가지는지는 의문이다. 특히, 앞서 본 바와 같이, 우리 정부는 비전문 외국인 근로자의 보호의 범주를 근로계약이 체결된 이후 즉, 사실상 근로자가 입국하여 취업교육을 받는 시점부터로 보고 있다. 이들의 모집 및 채용에서 발생하는 성차별의 유형에 대응하기에 한계가 있는 것이다. 또한 근로계약 체결이후라 하더라도, 임금, 배치, 교육 및 퇴직이나 해고 등에서 성차별이 있는 경우, 무엇이 성차별이며, 어떻게 대응해야 하는지에 대한 교육이나 홍보수단이 없다는 점에서도 문제될 수 있다.

라) 직장내 성희롱 및 성폭력

사업장 내 성희롱(sexual harassment)에 관한 규제는 「남녀고용평등법」 외에도 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에 의해 이루어진다. 그러나 「양성평등기본법」은 기본법적 성격상, 「국가인권위원회법」은 임의 내지 절차법적 성격상 그에 관한 벌칙규정을 두고 있지 않다. 다만 「남녀고용평등법」은 그에 관한 사업주의 의무 등에 대해 상세히 규정하고, 그 위반에 대한 벌칙규정을 둠으로써 그 실효성을 담보하고자 한다.

이들 각각의 법령은 성희롱에 대한 정의 규정을 두고 있다. 이는 통상적으로 직장, 학교 등에서 종사자가 지위를 이용하거나 고용관계에서 성적인 언동(言動)을 하여 상대방에게 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 인권과 인격권을 침해하고, 이를 거부하였다는 등의 사유로 불이익을 주는 행위를 말한다.

「남녀고용평등법」은 제2조에서 “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다. 또한 이러한 성희롱은 모집 및 채용을 포함한 고용부문에 적용한다.

「양성평등기본법」은 제2조에서 “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다고 규정

한다. 그러면서 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위로 그 행위를 구체화하고 있다. 이 법은 고용과 비고용 부문에 적용한다.

「국가인권위원회법」은 제2조 정의규정에서 "평등권 침해의 차별행위"에 대해 정의하면서, 성희롱에 대해 정의한다. 즉, 성희롱은 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 한다. 따라서 이 규정은 고용과 비고용 부문에 모두 적용된다.

특히, 「남녀고용평등법」에서는 직장내 성희롱 금지(제12조), 직장내 성희롱 예방교육 실시의무(제13조), 성희롱 발생시 사업주의 조치의무(제14조), 고객 등 제3자가 행위자인 경우 피해자 보호를 위한 조치의무(제14조의2), 피해자 불이익조치 금지의무(제14조제2항 및 제14조의2제2항) 등 사업주의 의무에 대해 규정하고, 고객 등 제3자가 행위자인 경우 피해자 보호를 위한 조치의무를 제외한 규정에 대한 벌칙규정을 두고 있다.

다만, 「양성평등기본법」에서는 공공기관의 장에게 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시, 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립, 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 마련, 성희롱 고충 담당자 지정, 사업장 내 자체적 성희롱 예방지침 마련 등 성희롱 방지조치를 하고 여성 가족부에 그 조치 결과를 제출하도록 하고 있으나, 이는 공공기관에 한정되어 있다는 점에서 그 한계가 있다.

성희롱은 모집 채용을 포함한 고용관계, 학교 등 관계자 사이에 성과 직위에 관계없이 발생할 수 있지만, 실질적으로는 여성을 성적 대상으로 보는 남성관에 의해 발생되는 것이 대부분이라고 할 수 있다. 특히, 그 대상이 법적 보호의 대상이 되지 않는 자이거나, 언어 등으로 그 피해를 호소하기 어려운 상황에서 그러한 현상은 더욱 두드러질 수 있다. 이러한 현상은 남성의 여성에 대한 편력과 권한의 남용에 근거한 것으로, 가부장적 사회문화에서 발생하는 남녀의 불평등 및 인권의 부재의식 속에서 발생하는 것이라 할 수 있다. 즉, 성(性)에 관한 왜곡된 인식, 젠더에 기반을 둔 차별, 성폭력 및 인권침해의 문제를 야기하게 되며, 결국 우리 사회의 건전한 발전을 저해할 수 있게 된다는 점에서, 이러한 인식이 부족

한 소규모 사업장 등이 예외일 수 없다는 인식에서 출발할 필요가 있다.

라. 노동3권

우리「헌법」제33조제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”고 규정하고 있다. 여기에서「헌법」상 기본권 보장의 주체인 ‘근로자’를 누구로 보는지 여부에 따라 외국인 그것도 불법체류자의 노동3권이 인정되어야 하는지 여부에 대한 논란이 있을 수 있다.

그러나 일반적으로「헌법」상 ‘근로자’가 한국 국적을 가진 자만을 의미하지 않음은 주지의 사실이다. 따라서 외국인 근로자 또한 단결권을 갖고 노동조합 등 근로자단체를 설립하거나 그러한 단체에 가입하여 사용자와 대등한 지위에서 단체교섭을 하고, 단체행동을 할 권리를 갖는 것으로 보아야 한다.

2015년 6월 25일, 대법원 전원합의체는 불법체류 근로자가 포함되어 있는 노동조합의 설립의 정당성을 인정하는 판결을 함으로써[99] 우리나라에서도「노동조합 및 노동관계조정법」상 (이하, 노조법) ‘근로자’에 포함되는 자는 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있게 되었다.

다만, 외국인 근로자의 노동3권 보장은 반드시 외국인 근로자만을 조직대상으로 하여 독립노동조합을 설립하거나 가입하는 것을 전제로 할 필요는 없다. 외국인 근로자도 그 체류자격 여부를 불문하고 노조법상 근로자성이 인정된다면, 기존 노동조합이 이들을 조직대상에 포함시키고 가입하도록 하여 실질적인 노동3권을 보장할 수 있기 때문이다. 그러나 현실적으로 우리 노동조합이 외국인 근로자 특히 미등록 외국인을 포함하여 조직대상범주를 정하고 있는 것으로는 보이지 않는다. 기존 우리 노동조합이 기업별, 초기업별 노동조합을 불문하고, 외국인 근로자를 사실상 배제해 왔다는 것은 이들의 권익보장을 위한 노력에 소홀해 온 것으로 평가되기도 한다. 그런 점에서 우리 노동조합들이 외국인의 근로조건이나 노동3권의 인정문제를 이들만의 문제로 치부하는 것은 아닌지, 또 이들만의 별도의 노동조합 설립으로 해결하라는 식의 미온적인 태도를 가지고 있는 것은 아닌지 반성해야 할 대목이다.

국가인권위원회(2002)의 조사결과에 의하면, 외국인 근로자가 노동조합에 가입하여 자신들의 기본권을 행사하거나 또는 이를 통해 도움을 받을 기회가 제한되고 있음을 입증해 준다. 그런 점에서 외국인 근로자의 노동3권의 인정문제는 대법원의 판결 이전까지 정부가 이들의 노동조합설립에 대한 반려처분을 하고 노동조합을 인정하지 않았다는 문제도 있지만, 우리 노동조합이 이들의 권익까지 포

99) 대법원 2015. 6. 25. 선고 2007두4995 판결.

섭하지 못했다는 점도 문제점으로 지적할 수 있다.

5. 소결

우리나라에서 외국인력의 도입은 급속한 경제성장과 세계화의 요청, 고학력화로 인한 3D산업에서의 노동력 부족현상을 완화하기 위해 인정되기 시작하였다. 또한 여성의 고학력 및 혼인율 감소 등으로 인해 농촌총각 이주결혼으로 시작된 이주결혼이 증가되었고, 이러한 요인들은 우리나라에서 기존에 제기되지 않았던 노동권, 인권침해 문제로 이어졌고, 외국인의 처우 문제가 대두되게 되었다.

한편, 국내의 출산율 감소와 고령화로 인한 생산인구의 감소는 추후 발생될 사회적 비용을 어떠한 방식으로 배분할 것인가의 문제이기도 하다. 따라서 우리의 이주민정책과 법제의 나아갈 방향은 이주노동자뿐만 아니라 이주결혼을 포함한 그들 가족과 기타 인종 및 피부색이 다른 국민에 대한 다문화의 관점에서 실시될 것이 요구된다고 할 수 있다. 이주민들은 우리 사회의 필요성과 그들의 경제적인 이유 등으로 한국사회에 유입되지만, 결국 이들에 대한 처우는 인간답게 살고 자기 삶의 권리의 주체로서 인정하기 보다는 우리 경제수단이나 사회적 도구로 이용되는 경향을 보이기도 한다. 현재, 이들에 대한 처우와 관련한 여러 가지 논의가 진행되고 있고, 개선을 위한 많은 제도들이 도입되고 있지만, 아직까지 이들에 대한 지원은 시혜적 차원에 머물러 있는 것으로 평가할 수 있다.

살펴본 바와 같이, 우리나라에서 외국인 근로자의 지위는 여전히 국제규범 및 해외 제도에 비추어 더욱 더 임시·단기적이고 가변적이며, 고용허가로 인한 제한적 지위에 있다. 국제규범과 해외 제도는 그 목적과 필요성에 따라 외국인의 임시·단기적인 고용을 인정하고는 있지만, 이와 관련되어 발생하는 노동권적·인권적 문제에 대해서는 상대적으로 적극적으로 대응하고 있다.

특히 우리나라에서의 외국인 근로자는 언어장벽 등으로 고립되어 있을 뿐만 아니라 가족과의 동반이 금지되어 있다는 점에서 인간으로서 최소한 누려야 할 기본권이 인정받지 못할 수 있고, 노동권과 동시에 모성으로서 누려야 할 권리는 인간의 기본적인 권리로서 내국인에 비해 차별적인 처우의 대상이 되기 쉽다. 특히, 외국인 근로자는 제도적인 한계로 인해 사용자로부터 착취되거나 학대의 대상이 되기 쉬운 매우 취약한 지위 있다는 점도 주요한 이유로 작용한다.

외국인 근로자의 사업체 변경제한 규정은 지나치게 국내 사업주 중심으로 설계되어 있어 근로자에게 강제노동을 강요하는 원인으로 지적되기도 하고, 「근로기준법」상 해고에서의 제한규정이 제대로 작동될 수 없다는 점에서 문제를 내포한

다. 또한 「근로기준법」상 「임금채권보장법」상 임금등 금품에 대한 우선적인 보장은 외국인에게도 예외없이 적용되고, 사업장의 도산으로 인해 임금을 체불한 경우에도 마찬가지다. 그러나 사업체 변경제한 규정 등으로 인해 근로자가 사실상 취약한 지위에서 이들 권리를 제대로 보장받을 수 있는지는 의문이다.

특히, 모(부)성보호에 관한 규정은 예외없이 적용되어야 할 보편적인 권리이며, 우리 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」에서는 이들의 권리보장과 사업주의 법적의무 보장을 위해 국적·출신국가 등을 기준으로 따로 구분하지 않는다. 이들의 권리를 실질적으로 보장하기 위한 급여지급은 사회보장제도로서 「고용보험법」이나 「국민건강보험법」 등에서 규정하나, 이들 적용대상 범주는 상대적이거나 체류자격 여부에 따라 달리 적용되도록 되어 있어 사실상 그 적용에 포함되지 못하게 되는 구조를 취한다. 따라서 근로계약과 제공에 기반을 두고 사실상 체류자격이 부여되고 생존권을 유지하는 외국인 근로자에게는 보편적인 권리로서 작동되지 못한다는 문제점이 지적된다. 또한 고용상 성차별금지 규정은 일반 외국인으로서의 차별문제가 해소되지 않은 상황에서 더욱 중층적인 문제로 은폐되고 있다. 더구나 가족동반을 사실상 금지하는 우리 법제는 국제규범 등에 비추어 인간으로서 누려야 할 최소한의 행복추구권을 보장하지 않는다.

국제규범은 이들의 권리를 노동권적 차원에서는 물론 인권적 차원에서 차별 없이 보장하고자 한다. 또 우리나라는 비준하지는 않았지만, “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약”은 이들의 권리의 중요성을 더욱 강조하는 부분이기도 하다.

또한 외국인 근로자 역시 그 체류자격의 적법성 여부를 불문하고, 근로자로서 우리 사회에 편입되어 있는 이상, 그들의 노동3권을 배제할 수는 없다. 국제규범이나 현재 우리 판례도 이를 인정하고 있다. 다만, 우리 기존 노동조합은 이들의 권리를 보장하기 위해 어떠한 노력을 기울이고 있는지도 생각해 볼 부분이다.

우리나라에서 외국인은 점차 증가하고 있는 추세에 있다. 따라서 이들에게 발생하는 문제는 이들만의 문제가 아닌 우리 사회 전체의 문제이기도 하다. 새로운 다문화사회를 설계해야 할 전환점에 와 있는 것이다. 기존 산업연수생제도 및 외국인력 도입과정에서 발생해 왔던 외국인 근로자에 대한 노동권 및 인권의 침해문제는 2004년 8월 17일부터 시행된 고용허가제의 도입과 다문화로의 전환이라는 관점에서 여러 정책을 도입하고 해소를 도모하고 있지만, 여전히 우리사회의 동반성장을 저해하는 요소가 되고 있다. 애초의 외국인의 정주화 방지라는 대원칙을 그대로 유지하면서 내국인고용의 우선원칙이나 국내고용시장의 우선적 고려를 통해 고용허가제를 예외적으로 운영하는 기조를 유지한다. 이러한 기조는 국제규범에 크게 하회하는 것은 아닐지라도, 국제규범적인 측면에 부합하지 못하는

지점이 많다는 지적이 여전히 제기되고 있고, 이로 이한 외국인 근로자에 대해 노동권·인권적 차원에서 제기되는 문제는 개선될 필요성이 크다.

따라서 외국인 근로자에 대한 정책은 내국인을 중심으로 권리를 부여하고 보장하는 설계를 벗어나 다문화 구성원을 포함할 필요가 있다. 국내에 편입된 모든 사람에 대한 보편적 권리로서 인정되어야 할 권리보장을 강화하고, 내국민을 상대로 다문화에 대한 적극적 홍보 및 인권의식을 고취할 필요성이 있다.

이주민의 증가로 인한 사회적 갈등과 비용을 최소화하고 사회통합증진에 기여할 수 있도록 하는 예방적, 시정적 조치를 동시에 강구해야 하므로 근로자에 대한 감독권한을 가지는 노동부는 사용자에 대한 감독관리를 강화하고, 인권 침해 등에 대한 예방책은 국가인권위원회 등이 적극적으로 유인해 나가야 할 것이다.

Ⅲ

여성이주노동자 대상 설문조사 결과

1. 조사개요
2. 설문조사 결과
3. 소결

1. 조사개요

가. 조사목적

본 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권현황실태 등을 파악하여 여성이주노동자들의 인권 관련 법 제도 개선 및 정책개발과 인권상황 개선방안을 마련하는 데 목적이 있다.

나. 조사개요

여성이주노동자 385명을 대상으로 3개월에 걸쳐 면대면 조사 등을 통해 실시되었다.

<표 Ⅲ-1> 조사개요

구분	제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사
조사대상	■ 여성이주노동자
조사방법	■ 면대면 조사
조사지역	■ 전국
분석사례수	■ 385명
조사기간	■ 2016. 8.~10.

다. 응답자 특성

설문응답자의 특징은 다음과 같다.

<표 Ⅲ-2> 여성이주 노동자 대상 설문조사 응답자 특성

		사례수	비율
		N	%
[전 체]		385	100.0
연령	29세 이하	166	43.1
	30대	149	38.7
	40세 이상	57	14.8
	무응답	13	3.4

		사례수	비율
		N	%
학력	중졸이하	74	19.2
	고등학교	192	49.9
	대학교 이상	110	28.6
	무응답/기타/무학	9	2.3
혼인상태	기혼	262	68.1
	비혼	113	29.4
	무응답	10	2.6
한국어능력	못함	118	30.6
	보통	166	43.1
	잘함	97	25.2
	무응답	4	1.0
사업장소재지	수도권	145	37.7
	중부권	97	25.2
	남부권	124	32.2
	기타/무응답	19	4.9
출신국가	필리핀	90	23.4
	인도네시아	41	10.6
	중국	71	18.4
	베트남	117	30.4
	캄보디아	39	10.1
	기타	27	7.0
현재 보유 비자	E-9-1	111	28.8
	E-9-2~4	6	1.6
	F-1, F-3	11	2.9
	F-4	9	2.3
	F-2, F-5, F-6	152	39.5
	H-2	12	3.1
	미등록	43	11.2
	귀화	24	6.2
	모름/무응답	17	4.4
사업장 규모	10명 미만	128	33.2
	10~50명 미만	158	41.0
	50명 이상	73	19.0
	모름/무응답	26	6.8

라. 설문내용

설문내용은 여성이주노동자의 인권상황 실태를 알아보기 위해 기본인적사항, 근로조건, 산업안전 및 의료, 생활환경, 가족 및 모성보호, 인권실태, 사업장 변경과 후속조치 등으로 나누어 구체적인 내용을 알아보았다. 구체적인 설문내용은 다음과 같다

<표 Ⅲ-3> 여성이주노동자 설문내용

구분	질문내용
기본 인적사항	- 출신국가, 연령, 최종학력 - 혼인상태 및 배우자 한국거주 여부 - 한국어 능력정도, 일하는 사업장 소재지 - 입국시기, 입국당시 비자종류 및 제조업 비자선택이유 - 현재 제조업에 종사하는 이유 - 비자 변경여부 및 현재 가지고 있는 비자종류
근로조건	- 사업장 종사자 규모, 담당업무, 근무시작 시기 - 근로계약서 작성 여부, 지난 3개월간 월평균임금, - 임금체불 경험 및 대응, 고용보험 가입여부 - 임금에서 공제되는 내역, 일일근무시간 중 휴게시간 - 1주 평균근로시간 - 「근로기준법」 상 1주당 1일 유급휴일사용 여부 - 지난 3개월간 월평균 휴일 - 가산임금 및 연차유급휴가
산업안전 및 의료	- 회사로부터 안전장비 지급 여부 - 현장 안전교육실시 여부 및 도움정도 - 산재 발생시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한 인지여부 - 산재경험 및 산재보험 처리 경험 - 병원에 가고 싶을 때 갈 수 없었던 경험 및 이유 - 연1회이상 무료 건강검진 실시여부
생활환경	- 현재 거주하는 숙소 형태, 숙소 상황
가족 및 모성보호	- 자녀유무 및 동거유무, 임신경험 및 임신후 근로조건 - 출산 경험 및 출산 전후 육아관련 경험
인권실태	- 업무외 사적인 일에 동원된 경험 - 일하는 동안 가진 느낌, 여성이라는 이유로 차별당한 경험 - 성희롱이나 성폭행을 당한 경험 및 대응 - 다른 사업장에서 성희롱, 성폭행 당했다는 이야기 들은 경험
사업장 변경과 후속조치	- 업체변경 경험, 변경이유 및 후속조치 - 업체 변경하지 않은 이유

2. 설문조사 결과

가. 기본인적사항

1) 출신국가

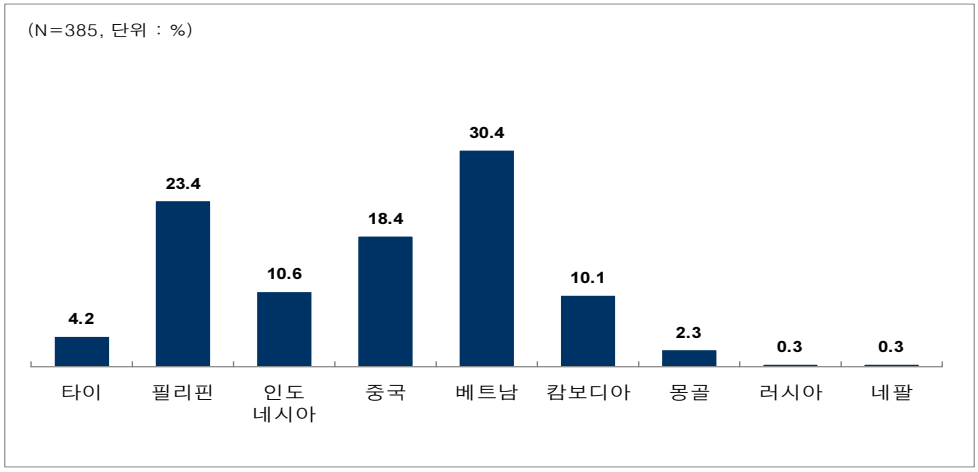
본 조사에 참여한 응답자 385명의 출신국가는 ‘베트남’이 30.4%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘필리핀’ 23.4%, ‘중국’ 18.4%, ‘인도네시아’ 10.6%, ‘캄보디아’ 10.1%, ‘타이’ 4.2%, ‘몽골’ 2.3% 등의 순으로 나타났다.

응답자를 연령별로 보면 29세 이하는 ‘베트남’ 출신이 46.4%로 많았고, 40대는 ‘중국’ 출신이 47.4%로 타 연령층 대비 더 높은 비중을 차지하며, 학력별로 보면 중졸 이하는 ‘캄보디아’ 출신의 비중이 35.1%로 높았고, 대학교 이상의 경우는 ‘필리핀’ 출신 비중이 49.1%로 나타나 국적별로 차이를 보이고 있다.

응답자의 사업장 소재지가 수도권인 경우 ‘중국’ 출신이 35.9%로 타 지역 대비 높은 편이었으며, 중부권인 경우 ‘인도네시아’ 22.7%, 남부권은 ‘캄보디아’ 29.0%로 출신 비중이 상대적으로 높았다.

응답자를 현행 보유하고 있는 비자별로 보면 E-9-1와 F-2, F-5, F-6 보유자는 ‘베트남’ 출신이 각각 33.3%, 32.2%로 타 출신국보다 높으며, 미등록인 경우는 ‘필리핀’ 출신이 48.8%로 다른 출신국보다 높게 나타났으며 귀화인 경우는 결혼이민여성이 귀화한 경우이므로 ‘베트남’ 출신이 45.8%로 높게 나타나 결혼이민여성들이 제조업에 종사하고 있다는 것을 알 수 있다. 사업장 규모별로 보면 10명 미만과 10~50명 미만의 사업장은 ‘베트남’ 출신이 각각 35.9%, 34.2%로 50명 이상(20.5%)에 비해 상대적으로 높은 반면, 50명 이상 사업장에 종사하는 경우 ‘필리핀’ 출신이 34.2%로 타 규모 대비 상대적으로 높게 나타났다. 10명 미만의 사업장에는 응답자의 33%, 10~50명 미만은 41%로 나타나 응답자의 74%가 50명 미만의 사업장에서 종사하는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-1> 응답자의 출신국가



<표 Ⅲ-4> 출신국가

(단위 : 명, %)

		사례수	타이	필리핀	인도네시아	중국	베트남	캄보디아	몽골	러시아	네팔	통계량
전 체		385	16(4.2)	90(23.4)	41(10.6)	71(18.4)	117(30.4)	39(10.1)	9(2.3)	1(0.3)	1(0.3)	-
연령	29세 이하	166	8(4.8)	24(14.5)	18(10.8)	11(6.6)	77(46.4)	22(13.3)	4(2.4)	1(0.6)	1(0.6)	χ2=87.438, p<0.001
	30대	149	8(5.4)	48(32.2)	16(10.7)	32(21.5)	28(18.8)	12(8.1)	5(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	
	40세 이상	57	0(0.0)	16(28.1)	3(5.3)	27(47.4)	8(14.0)	3(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	무응답	13	0(0.0)	2(15.4)	4(30.8)	1(7.7)	4(30.8)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	74	2(2.7)	4(5.4)	1(1.4)	18(24.3)	23(31.1)	26(35.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=154.647, p<0.001
	고등학교	192	9(4.7)	31(16.1)	35(18.2)	38(19.8)	67(34.9)	10(5.2)	2(1.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	대학교 이상	110	5(4.5)	54(49.1)	4(3.6)	15(13.6)	23(20.9)	0(0.0)	7(6.4)	1(0.9)	1(0.9)	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	4(44.4)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	262	6(2.3)	62(23.7)	23(8.8)	58(22.1)	78(29.8)	29(11.1)	6(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=19.842, p<0.05
	비혼	113	10(8.8)	27(23.9)	14(12.4)	12(10.6)	36(31.9)	10(8.8)	2(1.8)	1(0.9)	1(0.9)	
	무응답	10	0(0.0)	1(10.0)	4(40.0)	1(10.0)	3(30.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	118	10(8.5)	28(23.7)	11(9.3)	12(10.2)	38(32.2)	17(14.4)	2(1.7)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=62.61, p<0.001
	보통	166	5(3.0)	46(27.7)	12(7.2)	22(13.3)	58(34.9)	15(9.0)	7(4.2)	0(0.0)	1(0.6)	
	잘함	97	1(1.0)	15(15.5)	17(17.5)	37(38.1)	20(20.6)	6(6.2)	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)	
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	0(0.0)	90(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	-
	인도네시아	41	0(0.0)	0(0.0)	41(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	71	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	71(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	117	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	117(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	캄보디아	39	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	39(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	27	16(59.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(33.3)	1(3.7)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	16(14.4)	20(18.0)	26(23.4)	1(0.9)	37(33.3)	2(1.8)	9(8.1)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=264.893, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	1(16.7)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	2(18.2)	3(27.3)	2(18.2)	3(27.3)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	9	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	6(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	0(0.0)	36(23.7)	8(5.3)	40(26.3)	49(32.2)	18(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.7)	
	H-2	12	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	11(91.7)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	43	0(0.0)	21(48.8)	0(0.0)	5(11.6)	6(14.0)	11(25.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	귀화	24	0(0.0)	4(16.7)	0(0.0)	2(8.3)	11(45.8)	7(29.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	0(0.0)	5(29.4)	2(11.8)	3(17.6)	7(41.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	128	5(3.9)	31(24.2)	7(5.5)	26(20.3)	46(35.9)	12(9.4)	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=36.182, p<0.01
	10~50명 미만	158	7(4.4)	26(16.5)	10(6.3)	31(19.6)	54(34.2)	22(13.9)	7(4.4)	1(0.6)	0(0.0)	
	50명 이상	73	0(0.0)	25(34.2)	13(17.8)	13(17.8)	15(20.5)	5(6.8)	1(1.4)	0(0.0)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	4(15.4)	8(30.8)	11(42.3)	1(3.8)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	

2) 연령

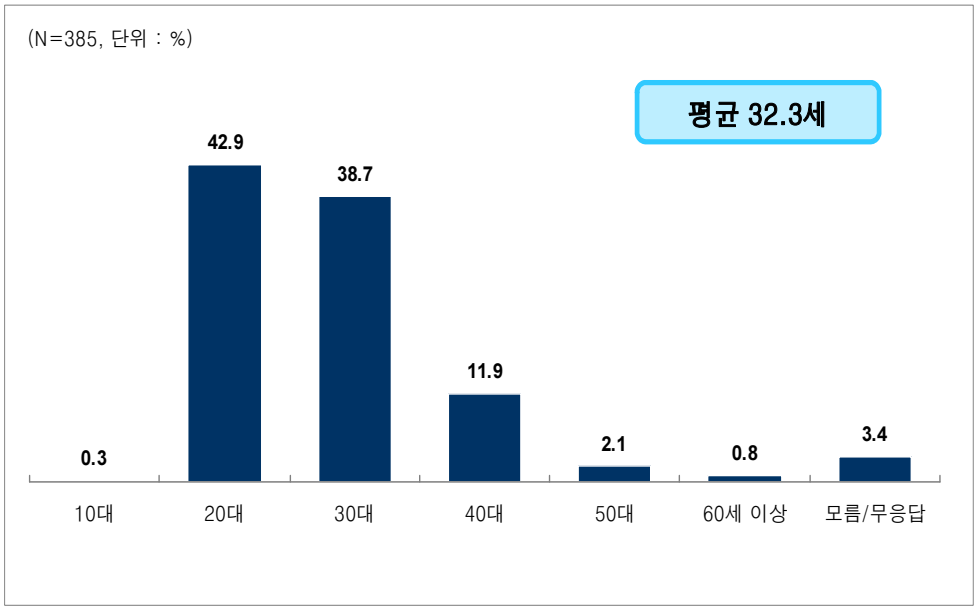
응답자의 연령대는 '20대'와 '30대'가 각각 42.9%, 38.7%로 가장 많았으며, 이어 '40대' 11.9%, '50대' 2.1% 등의 분포를 나타내고 있다.

이를 출신국가별로 보면 '20대'의 비중은 베트남(65.8%)과 캄보디아(56.4%)가 중국(14.1%)과 필리핀(26.7%)에 비해 더 높았으며 중국은 '40대'의 비중이 29.6%로 타 출신국가에 비해 높게 나타났다.

현재 보유 비자별로는 보면 E-9-1의 경우 '20대'(59.5%)가 '30대'(35.1%)에 비해 비중이 더 높았으며, F-2, F-5, F-6과 미등록, 귀화는 모두 '30대'의 비중이 '20대'에 비해 더 높은 것으로 나타났다.

사업장 규모별로 50명 미만의 사업장의 경우 50명 이상 사업장에 비해 '20대', '40'대의 비중이 더 높았으며, 50명 이상의 사업장은 '30대'(50.7%)가 50인 미만 사업장에 비해 비중이 높게 조사되었다.

<그림 Ⅲ-2> 연령



<표 Ⅲ-5> 연령

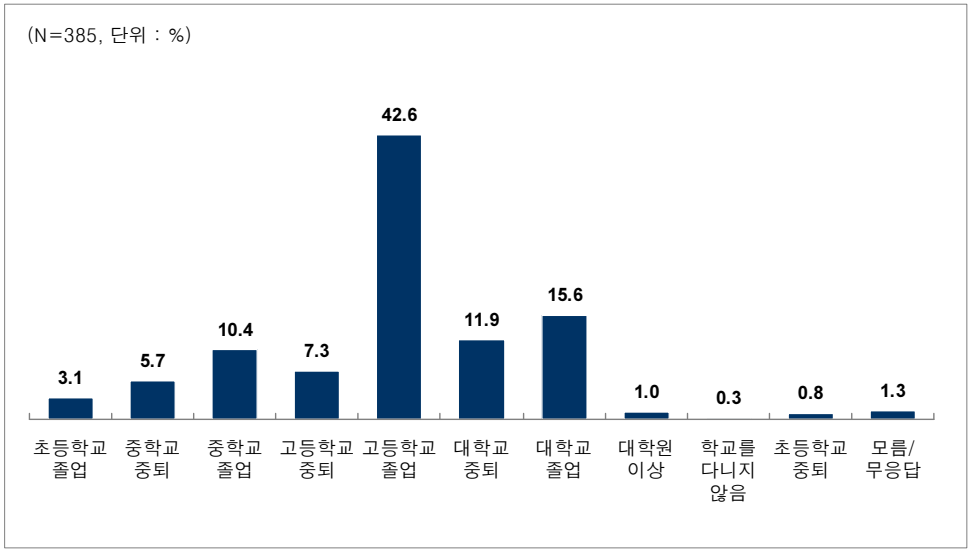
(단위 : 명, %, 세)

		사례수	10대	20대	30대	40대	50대	60세 이상	모름/무응답	평균(세)	통계량
전 체		385	1(0.3)	165(42.9)	149(38.7)	46(11.9)	8(2.1)	3(0.8)	13(3.4)	32.3	-
연령	29세 이하	166	1(0.6)	165(99.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	26.2	-
	30대	149	0(0.0)	0(0.0)	149(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	33.9	
	40세 이상	57	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	46(80.7)	8(14.0)	3(5.3)	0(0.0)	46.1	
	무응답	13	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(100.0)	-	
학력	중졸이하	74	0(0.0)	29(39.2)	27(36.5)	8(10.8)	5(6.8)	1(1.4)	4(5.4)	34.1	F=2.52, n.s.
	고등학교	192	0(0.0)	87(45.3)	66(34.4)	28(14.6)	2(1.0)	1(0.5)	8(4.2)	32.1	
	대학교 이상	110	1(0.9)	46(41.8)	53(48.2)	9(8.2)	0(0.0)	1(0.9)	0(0.0)	31.5	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	3(33.3)	3(33.3)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	34.4	
혼인상태	기혼	262	0(0.0)	95(36.3)	106(40.5)	42(16.0)	8(3.1)	1(0.4)	10(3.8)	33.8	t=5.634, p<0.001
	비혼	113	1(0.9)	68(60.2)	37(32.7)	4(3.5)	0(0.0)	2(1.8)	1(0.9)	29.1	
	무응답	10	0(0.0)	2(20.0)	6(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	31.4	
한국어능력	못함	118	1(0.8)	65(55.1)	37(31.4)	7(5.9)	4(3.4)	2(1.7)	2(1.7)	31.0	F=7.884, p<0.001
	보통	166	0(0.0)	68(41.0)	69(41.6)	19(11.4)	1(0.6)	0(0.0)	9(5.4)	31.8	
	잘함	97	0(0.0)	28(28.9)	43(44.3)	20(20.6)	3(3.1)	1(1.0)	2(2.1)	35.0	
	무응답	4	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	25.0	
출신국가	필리핀	90	0(0.0)	24(26.7)	48(53.3)	13(14.4)	0(0.0)	3(3.3)	2(2.2)	34.5	F=18.113, p<0.001
	인도네시아	41	0(0.0)	18(43.9)	16(39.0)	3(7.3)	0(0.0)	0(0.0)	4(9.8)	30.5	
	중국	71	1(1.4)	10(14.1)	32(45.1)	21(29.6)	6(8.5)	0(0.0)	1(1.4)	38.0	
	베트남	117	0(0.0)	77(65.8)	28(23.9)	7(6.0)	1(0.9)	0(0.0)	4(3.4)	29.0	
	캄보디아	39	0(0.0)	22(56.4)	12(30.8)	2(5.1)	1(2.6)	0(0.0)	2(5.1)	30.0	
	기타	27	0(0.0)	14(51.9)	13(48.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	29.9	
현재 보유 비자	E-9-1	111	0(0.0)	66(59.5)	39(35.1)	2(1.8)	0(0.0)	1(0.9)	3(2.7)	29.3	F=4.469, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	29.2	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	4(36.4)	4(36.4)	1(9.1)	2(18.2)	0(0.0)	0(0.0)	35.2	
	F-4	9	0(0.0)	3(33.3)	3(33.3)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	36.2	
	F-2, F-5, F-6	152	0(0.0)	64(42.1)	55(36.2)	24(15.8)	4(2.6)	1(0.7)	4(2.6)	33.3	
	H-2	12	1(8.3)	0(0.0)	6(50.0)	5(41.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	37.3	
	미등록	43	0(0.0)	15(34.9)	18(41.9)	7(16.3)	1(2.3)	1(2.3)	1(2.3)	33.4	
	귀화	24	0(0.0)	6(25.0)	13(54.2)	2(8.3)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)	33.2	
	모름/무응답	17	0(0.0)	4(23.5)	8(47.1)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(17.6)	33.5	
사업장 규모	10명 미만	128	0(0.0)	55(43.0)	47(36.7)	17(13.3)	5(3.9)	2(1.6)	2(1.6)	33.2	F=2.197, n.s.
	10~50명 미만	158	1(0.6)	76(48.1)	55(34.8)	19(12.0)	2(1.3)	0(0.0)	5(3.2)	31.4	
	50명 이상	73	0(0.0)	23(31.5)	37(50.7)	8(11.0)	1(1.4)	0(0.0)	4(5.5)	32.9	
	모름/무응답	26	0(0.0)	11(42.3)	10(38.5)	2(7.7)	0(0.0)	1(3.8)	2(7.7)	32.1	

3) 최종학력

응답자들의 최종학력은 '고등학교 졸업' 42.6%, '고등학교 중퇴' 7.3% 등이며 '고등학교 중퇴/졸업'이 49.9%로 가장 많았다. '대학교 이상' 학력자는 '대학교 졸업' 15.6%, '대학교 중퇴' 11.9%, '대학원 이상' 1.0% 등 28.6%였으며, '중졸 이하'는 '중학교 졸업' 10.4%, '중학교 중퇴' 5.7%, '초등학교 졸업' 3.1% 등 19.2%로 나타났다.

<그림 Ⅲ-3> 최종학력



출신국가별로 보면 캄보디아의 경우 '중졸 이하' 근로자의 비중이 66.7%로 타 국가 대비 상대적으로 높게 나타났다. 인도네시아는 '고등학교' 학력자가 85.4%, 필리핀은 '대학교 이상' 학력자의 비중이 60.0%로 다른 출신국가별로 비해 상대적으로 높은 비중을 나타내고 있다.

사업장 규모별로 50명 이상의 경우 '대학교 이상' 학력자의 비중이 32.9%로 가장 높았으며, 10~50명 미만 28.5%, 10명 미만 25.8%로 조사되었다.

<표 Ⅲ-6> 최종학력

(단위 : 명, %)

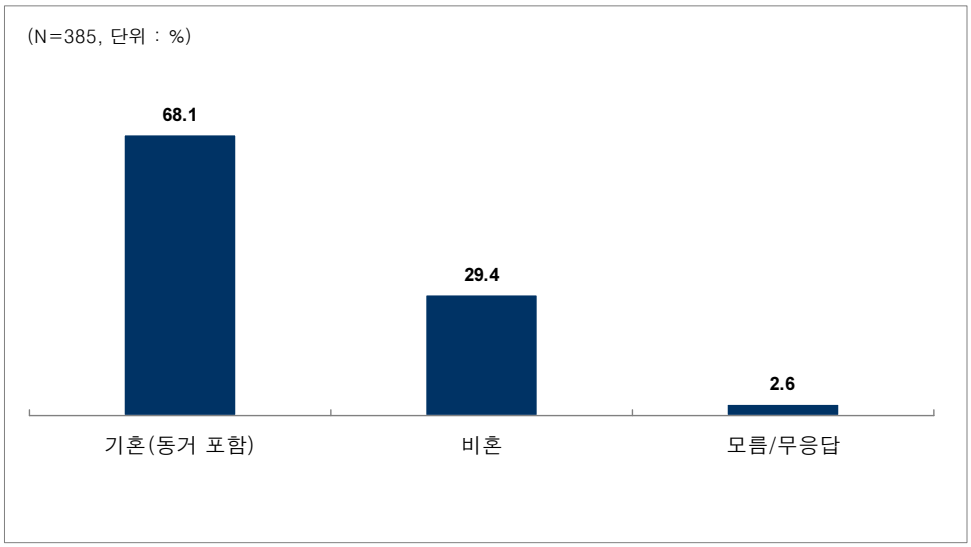
		사례수	초등학교 중퇴	초등학교 졸업	중학교 중퇴	중학교 졸업	고등학교 중퇴	고등학교 졸업	대학교 중퇴	대학교 졸업	대학원이상	학교를 다니지 않음	모름/무응답	통계량
전 체		385	3(0.8)	12(3.1)	22(5.7)	40(10.4)	28(7.3)	164(42.6)	46(11.9)	60(15.6)	4(1.0)	1(0.3)	(1.3)	-
연령	29세 이하	166	1(0.6)	5(3.0)	9(5.4)	15(9.0)	17(10.2)	70(42.2)	21(12.7)	26(15.7)	0(0.0)	0(0.0)	(1.2)	χ2=19.835, n.s
	30대	149	1(0.7)	4(2.7)	8(5.4)	15(10.1)	5(3.4)	61(40.9)	22(14.8)	27(18.1)	4(2.7)	0(0.0)	(1.3)	
	40세 이상	57	1(1.8)	3(5.3)	3(5.3)	8(14.0)	3(5.3)	28(49.1)	3(5.3)	7(12.3)	0(0.0)	1(1.8)	(0.0)	
	무응답	13	0(0.0)	0(0.0)	2(15.4)	2(15.4)	3(23.1)	5(38.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(7.7)	
학력	중졸이하	74	0(0.0)	12(16.2)	22(29.7)	40(54.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	-
	고등학교	192	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	28(14.6)	164(85.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	대학교 이상	110	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	46(41.8)	60(54.5)	4(3.6)	0(0.0)	(0.0)	
	무응답/기타/무학	9	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	(55.6)	
혼인 상태	기혼	262	3(1.1)	9(3.4)	19(7.3)	32(12.2)	16(6.1)	109(41.6)	28(10.7)	38(14.5)	3(1.1)	1(0.4)	(1.5)	χ2=17.271, p<0.05
	비혼	113	0(0.0)	3(2.7)	2(1.8)	5(4.4)	12(10.6)	51(45.1)	18(15.9)	21(18.6)	1(0.9)	0(0.0)	(0.0)	
	무응답	10	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	3(30.0)	0(0.0)	4(40.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	(10.0)	
한국어 능력	못함	118	3(2.5)	7(5.9)	10(8.5)	11(9.3)	6(5.1)	44(37.3)	19(16.1)	16(13.6)	0(0.0)	1(0.8)	(0.8)	χ2=31.918, p<0.05
	보통	166	0(0.0)	4(2.4)	9(5.4)	16(9.6)	16(9.6)	68(41.0)	19(11.4)	29(17.5)	1(0.6)	0(0.0)	(2.4)	
	잘함	97	0(0.0)	1(1.0)	3(3.1)	12(12.4)	5(5.2)	50(51.5)	8(8.2)	15(15.5)	3(3.1)	0(0.0)	(0.0)	
	무응답	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	0(0.0)	2(2.2)	2(2.2)	0(0.0)	5(5.6)	26(28.9)	22(24.4)	32(35.6)	0(0.0)	0(0.0)	(1.1)	χ2=233.787, p<0.001
	인도네시아	41	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.4)	3(7.3)	32(78.0)	0(0.0)	4(9.8)	0(0.0)	0(0.0)	(2.4)	
	중국	71	0(0.0)	1(1.4)	2(2.8)	15(21.1)	3(4.2)	35(49.3)	5(7.0)	7(9.9)	3(4.2)	0(0.0)	(0.0)	
	베트남	117	0(0.0)	5(4.3)	7(6.0)	11(9.4)	12(10.3)	55(47.0)	18(15.4)	5(4.3)	0(0.0)	1(0.9)	(2.6)	
	캄보디아	39	3(7.7)	4(10.3)	11(28.2)	11(28.2)	4(10.3)	6(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	기타	27	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(7.4)	1(3.7)	10(37.0)	1(3.7)	12(44.4)	1(3.7)	0(0.0)	(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	1(0.9)	1(0.9)	1(0.9)	5(4.5)	7(6.3)	56(50.5)	13(11.7)	24(21.6)	1(0.9)	0(0.0)	(1.8)	χ2=88.27, p<0.05
	E-9-2~4	6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(66.7)	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	3(27.3)	0(0.0)	2(18.2)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	F-4	9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	5(55.6)	0(0.0)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	1(0.7)	8(5.3)	11(7.2)	19(12.5)	10(6.6)	58(38.2)	18(11.8)	22(14.5)	1(0.7)	1(0.7)	(2.0)	
	H-2	12	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	6(50.0)	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	(0.0)	
	미등록	43	0(0.0)	1(2.3)	4(9.3)	4(9.3)	5(11.6)	15(34.9)	11(25.6)	3(7.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	귀화	24	0(0.0)	0(0.0)	3(12.5)	7(29.2)	2(8.3)	12(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	모름/무응답	17	0(0.0)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	2(11.8)	5(29.4)	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)	(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	128	1(0.8)	4(3.1)	10(7.8)	13(10.2)	8(6.3)	57(44.5)	17(13.3)	15(11.7)	1(0.8)	1(0.8)	(0.8)	χ2=11.535, n.s
	10~50명 미만	158	2(1.3)	4(2.5)	7(4.4)	20(12.7)	13(8.2)	66(41.8)	15(9.5)	28(17.7)	2(1.3)	0(0.0)	(0.6)	
	50명 이상	73	0(0.0)	3(4.1)	2(2.7)	7(9.6)	6(8.2)	29(39.7)	12(16.4)	11(15.1)	1(1.4)	0(0.0)	(2.7)	
	모름/무응답	26	0(0.0)	1(3.8)	3(11.5)	0(0.0)	1(3.8)	12(46.2)	2(7.7)	6(23.1)	0(0.0)	0(0.0)	(3.8)	

4) 혼인상태 및 배우자 한국거주 여부

가) 혼인상태

현재 응답자의 혼인상태는 약 2/3인 68.1%가 '기혼(동거 포함)' 상태이며, 29.4%는 '비혼' 상태인 것으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-4> 혼인상태



응답자의 연령대가 높을수록 '기혼' 비중이 높게 나타나고 학력별로 보면 중졸 이하인 경우 '기혼' 비중이 81.1%로 고등학교 65.1%와 대학교 이상 62.7%에 비해 더 높게 나타났다.

출신국가별로는 중국의 '기혼' 근로자 비중이 81.7%로 높게 나타났으며 이어 캄보디아 74.4%, 필리핀 68.9%, 베트남 66.7%, 인도네시아 56.1%, 기타국가 44.4%의 순으로 나타났다.

현행 보유비자별로 보면 E-9-1의 경우 기혼이 45%, 비혼 51.4%인데 비해 F-2, F-5, F-6인 경우 기혼이 88.8%로 매우 높았으며 미등록인 경우는 기혼이 55.8%, 비혼이 44.2%로 나타났다.

<표 Ⅲ-7> 혼인상태

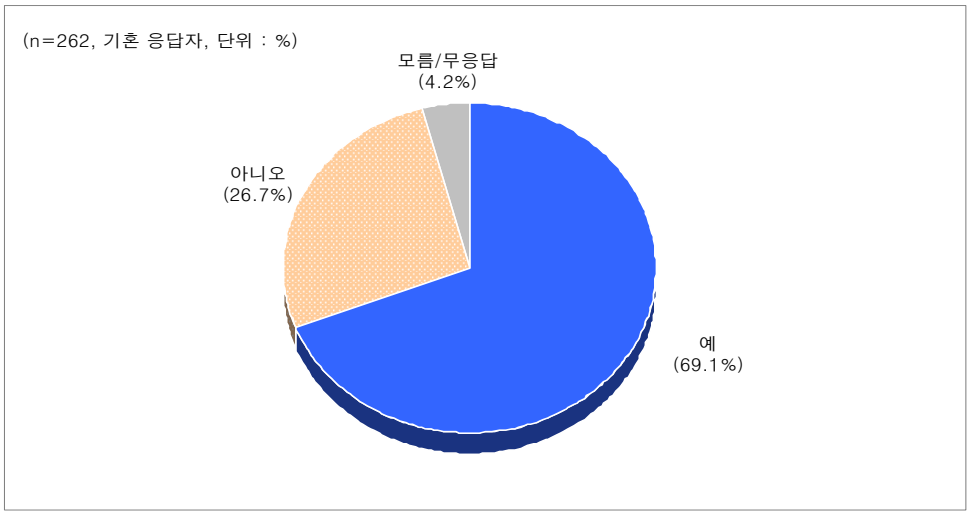
(단위 : 명, %)

		사례수	기혼(동거포함)	미혼	모름/무응답	통계량
전 체		385	262 (68.1)	113 (29.4)	10 (2.6)	-
연령	29세 이하	166	95 (57.2)	69 (41.6)	2 (1.2)	χ^2=22.411, p<0.001
	30대	149	106 (71.1)	37 (24.8)	6 (4.0)	
	40세 이상	57	51 (89.5)	6 (10.5)	0 (0.0)	
	무응답	13	10 (76.9)	1 (7.7)	2 (15.4)	
학력	중졸이하	74	60 (81.1)	10 (13.5)	4 (5.4)	χ^2=11.386, p<0.01
	고등학교	192	125 (65.1)	63 (32.8)	4 (2.1)	
	대학교 이상	110	69 (62.7)	40 (36.4)	1 (0.9)	
	무응답/기타/무학	9	8 (88.9)	0 (0.0)	1 (11.1)	
혼인 상태	기혼	262	262 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-
	비혼	113	0 (0.0)	113 (100.0)	0 (0.0)	
	무응답	10	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	
한국어 능력	못함	118	69 (58.5)	49 (41.5)	0 (0.0)	χ^2=12.083, p<0.01
	보통	166	122 (73.5)	35 (21.1)	9 (5.4)	
	잘함	97	69 (71.1)	27 (27.8)	1 (1.0)	
	무응답	4	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	
출신 국가	필리핀	90	62 (68.9)	27 (30.0)	1 (1.1)	χ^2=14.087, p<0.05
	인도네시아	41	23 (56.1)	14 (34.1)	4 (9.8)	
	중국	71	58 (81.7)	12 (16.9)	1 (1.4)	
	베트남	117	78 (66.7)	36 (30.8)	3 (2.6)	
	캄보디아	39	29 (74.4)	10 (25.6)	0 (0.0)	
	기타	27	12 (44.4)	14 (51.9)	1 (3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	50 (45.0)	57 (51.4)	4 (3.6)	χ^2=78.914, p<0.001
	E-9-2~4	6	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	
	F-1, F-3	11	5 (45.5)	5 (45.5)	1 (9.1)	
	F-4	9	5 (55.6)	4 (44.4)	0 (0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	135 (88.8)	14 (9.2)	3 (2.0)	
	H-2	12	8 (66.7)	4 (33.3)	0 (0.0)	
	미등록	43	24 (55.8)	19 (44.2)	0 (0.0)	
	귀화	24	21 (87.5)	1 (4.2)	2 (8.3)	
	모름/무응답	17	13 (76.5)	4 (23.5)	0 (0.0)	
사업장 규모	10명 미만	128	88 (68.8)	37 (28.9)	3 (2.3)	χ^2=2.74, n.s
	10~50명 미만	158	115 (72.8)	42 (26.6)	1 (0.6)	
	50명 이상	73	43 (58.9)	26 (35.6)	4 (5.5)	
	모름/무응답	26	16 (61.5)	8 (30.8)	2 (7.7)	

5) 배우자의 한국 거주 여부

현재 응답자가 기혼인 경우, 배우자가 한국에 거주하고 있다는 응답은 69.1%로 나타났으며, 26.7%는 배우자가 한국에 거주하고 있지 않은 것으로 나타났다. 이는 응답자중 이주노동자의 경우는 68%가 한국에 거주하지 않고 30%는 거주하는 것으로, 결혼이민여성으로 들어와 제조업에 종사하는 노동자의 경우는 86.7%가, 미등록자인 경우 54.2%가 한국에 거주하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-5> 배우자의 한국 거주 여부



<표 Ⅲ-8> 배우자의 한국 거주 여부

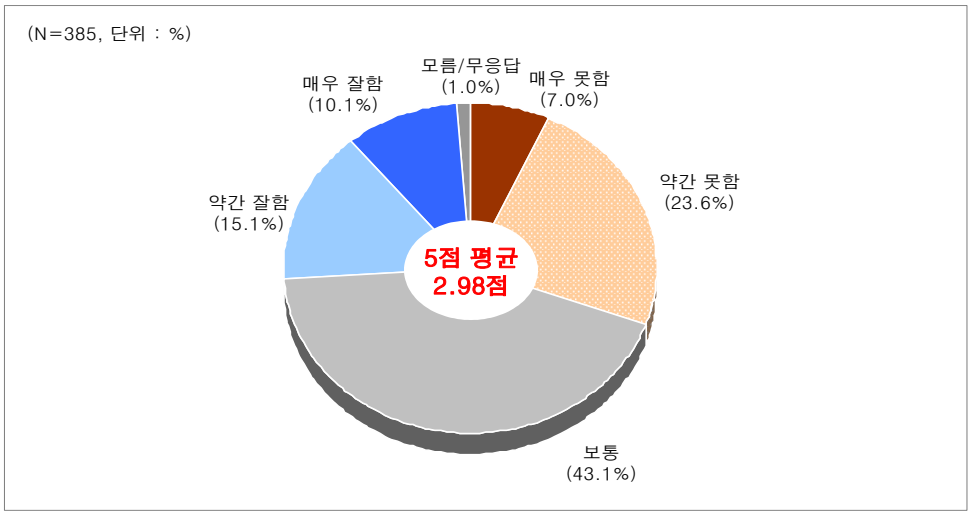
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		262	181 (69.1)	70 (26.7)	11 (4.2)	-
연령	29세 이하	95	69 (72.6)	24 (25.3)	2 (2.1)	χ^2=0.07, n.s
	30대	106	75 (70.8)	26 (24.5)	5 (4.7)	
	40세 이상	51	34 (66.7)	13 (25.5)	4 (7.8)	
	무응답	10	3 (30.0)	7 (70.0)	0 (0.0)	
학력	중졸이하	60	45 (75.0)	14 (23.3)	1 (1.7)	χ^2=3.741, n.s
	고등학교	125	79 (63.2)	40 (32.0)	6 (4.8)	
	대학교 이상	69	51 (73.9)	14 (20.3)	4 (5.8)	
	무응답/기타/무학	8	6 (75.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	
한국어 능력	못함	69	46 (66.7)	21 (30.4)	2 (2.9)	χ^2=5.85, n.s
	보통	122	78 (63.9)	37 (30.3)	7 (5.7)	
	잘함	69	56 (81.2)	11 (15.9)	2 (2.9)	
	무응답	2	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	
출신 국가	필리핀	62	49 (79.0)	10 (16.1)	3 (4.8)	χ^2=27.364, p<0.001
	인도네시아	23	10 (43.5)	13 (56.5)	0 (0.0)	
	중국	58	35 (60.3)	18 (31.0)	5 (8.6)	
	베트남	78	64 (82.1)	11 (14.1)	3 (3.8)	
	캄보디아	29	18 (62.1)	11 (37.9)	0 (0.0)	
	기타	12	5 (41.7)	7 (58.3)	0 (0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	50	15 (30.0)	34 (68.0)	1 (2.0)	χ^2=80.333, p<0.001
	E-9-2~4	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	F-1, F-3	5	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	
	F-4	5	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	
	F-2, F-5, F-6	135	117 (86.7)	14 (10.4)	4 (3.0)	
	H-2	8	1 (12.5)	6 (75.0)	1 (12.5)	
	미등록	24	13 (54.2)	10 (41.7)	1 (4.2)	
	귀화	21	18 (85.7)	2 (9.5)	1 (4.8)	
	모름/무응답	13	9 (69.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	
사업장 규모	10명 미만	88	62 (70.5)	24 (27.3)	2 (2.3)	χ^2=0.495, n.s
	10~50명 미만	115	80 (69.6)	31 (27.0)	4 (3.5)	
	50명 이상	43	31 (72.1)	9 (20.9)	3 (7.0)	
	모름/무응답	16	8 (50.0)	6 (37.5)	2 (12.5)	

6) 한국어 능력 정도

응답자의 한국어 능력 정도(듣고 말하기)에 대해서는 '보통'이라는 평가가 43.1%로 가장 많았다. '한국어를 잘 한다'는 응답은 25.2%('매우 잘 함' 10.1%, '약간 잘 함' 15.1%)로 '한국어를 못 한다'는 응답 30.6%(매우 못함 7.0%, 약간 못 함 23.6%)에 비해 더 낮았으며, 이에 대한 5점 척도 평균점수는 2.98점으로 나타나 대부분이 한국어 능력이 보통 이하로 나타났다.

<그림 Ⅲ-6> 한국어 능력 정도



연령별로 한국어 능력 정도를 5점 척도 평균점수를 기준으로 살펴보면, 29세 이하 2.73점, 30대 3.10점, 40세 이상 3.35점 등 연령대가 높을수록 한국어 능력이 높은 것으로 나타났다. 한국어 능력을 혼인상태별로 비혼(2.76점)보다는 기혼(3.06점)층에서 한국어 능력정도를 더 긍정적으로 평가하고 있다.

응답자의 출신국가별로는 중국이 3.63점으로 가장 높았으며, 인도네시아가 3.40점으로 그 뒤를 이었고 그 외 국가들은 모두 3점 미만으로 '잘 함'보다 '못 함'이라는 응답이 더 높게 나타났다. 보유비자별로는 F-2, F-5, F-6 보유자가 3.13점으로 E-9-1 보유자 2.81점에 비해 한국어 능력정도가 더 높다. 이는 결혼이민여성들의 거주기간이 길어 여성이주노동자보다 한국어 능력이 높게 나타난 것이라고 볼 수 있다. 또한 귀화한 여성은 3.39점으로 한국어능력이 결혼이민여성보다 더 높은 것으로 나타났으며 미등록인 경우가 2.42점으로 낮다.

<표 Ⅲ-9> 한국어 능력 정도

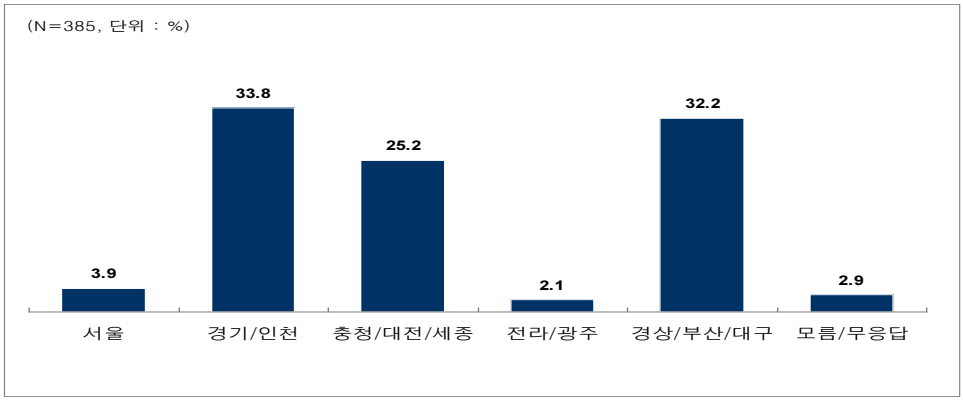
(단위 : 명, %, 점)

		사례수	매우 못함	약간 못함	보통	약간 잘함	매우 잘함	모름/무응답	평균(점)	통계량
전 체		385	27(7.0)	91(23.6)	166(43.1)	58(15.1)	39(10.1)	4(1.0)	2.98	–
연령	29세 이하	166	16(9.6)	50(30.1)	68(41.0)	18(10.8)	10(6.0)	4(2.4)	2.73	F=9.516, p<0.001
	30대	149	7(4.7)	30(20.1)	69(46.3)	27(18.1)	16(10.7)	0(0.0)	3.10	
	40세 이상	57	4(7.0)	9(15.8)	20(35.1)	11(19.3)	13(22.8)	0(0.0)	3.35	
	무응답	13	0(0.0)	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	3.00	
학력	중졸이하	74	8(10.8)	20(27.0)	29(39.2)	7(9.5)	9(12.2)	1(1.4)	2.85	F=1.464, n.s.
	고등학교	192	10(5.2)	40(20.8)	84(43.8)	35(18.2)	20(10.4)	3(1.6)	3.08	
	대학교 이상	110	7(6.4)	28(25.5)	49(44.5)	16(14.5)	10(9.1)	0(0.0)	2.95	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	3(33.3)	4(44.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2.22	
혼인상태	기혼	262	13(5.0)	56(21.4)	122(46.6)	40(15.3)	29(11.1)	2(0.8)	3.06	t=2.469, p<0.05
	비혼	113	14(12.4)	35(31.0)	35(31.0)	18(15.9)	9(8.0)	2(1.8)	2.76	
	무응답	10	0(0.0)	0(0.0)	9(90.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	3.20	
한국어능력	못함	118	27(22.9)	91(77.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.77	–
	보통	166	0(0.0)	0(0.0)	166(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3.00	
	잘함	97	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	58(59.8)	39(40.2)	0(0.0)	4.40	
	무응답	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	–	
출신국가	필리핀	90	5(5.6)	23(25.6)	46(51.1)	15(16.7)	0(0.0)	1(1.1)	2.80	F=11.354, p<0.001
	인도네시아	41	1(2.4)	10(24.4)	12(29.3)	6(14.6)	11(26.8)	1(2.4)	3.40	
	중국	71	3(4.2)	9(12.7)	22(31.0)	14(19.7)	23(32.4)	0(0.0)	3.63	
	베트남	117	12(10.3)	26(22.2)	58(49.6)	17(14.5)	3(2.6)	1(0.9)	2.77	
	캄보디아	39	3(7.7)	14(35.9)	15(38.5)	6(15.4)	0(0.0)	1(2.6)	2.63	
	기타	27	3(11.1)	9(33.3)	13(48.1)	0(0.0)	2(7.4)	0(0.0)	2.59	
현재보유비자	E-9-1	111	10(9.0)	33(29.7)	47(42.3)	8(7.2)	12(10.8)	1(0.9)	2.81	F=7.062, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	3(50.0)	1(16.7)	0(0.0)	3.67	
	F-1, F-3	11	5(45.5)	3(27.3)	3(27.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.82	
	F-4	9	0(0.0)	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	3.67	
	F-2, F-5, F-6	152	4(2.6)	31(20.4)	74(48.7)	25(16.4)	17(11.2)	1(0.7)	3.13	
	H-2	12	0(0.0)	3(25.0)	3(25.0)	4(33.3)	2(16.7)	0(0.0)	3.42	
	미등록	43	7(16.3)	16(37.2)	17(39.5)	1(2.3)	2(4.7)	0(0.0)	2.42	
	귀화	24	0(0.0)	1(4.2)	13(54.2)	8(33.3)	1(4.2)	1(4.2)	3.39	
	모름/무응답	17	1(5.9)	1(5.9)	6(35.3)	7(41.2)	1(5.9)	1(5.9)	3.38	
사업장규모	10명 미만	128	9(7.0)	38(29.7)	50(39.1)	21(16.4)	9(7.0)	1(0.8)	2.87	F=1.018, n.s.
	10~50명 미만	158	10(6.3)	32(20.3)	76(48.1)	23(14.6)	17(10.8)	0(0.0)	3.03	
	50명 이상	73	6(8.2)	17(23.3)	32(43.8)	10(13.7)	6(8.2)	2(2.7)	2.90	
	모름/무응답	26	2(7.7)	4(15.4)	8(30.8)	4(15.4)	7(26.9)	1(3.8)	3.40	

7) 일하는 사업장 소재지

현재 응답자가 일하는 사업장이 위치한 지역은 '경기/인천' 33.8%, '서울' 3.9% 등 '수도권'이 37.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '경상/부산/대구' 지역이 32.2%, '충청/대전/세종'이 25.2%이다.

<그림 Ⅲ-7> 일하는 사업장 소재지



연령별로 29세 이하 연령층은 '수도권' 근로자의 비중이 31.3%로 30대(41.6%)와 40세 이상(42.1%)에 비해 더 낮았다. 40세 이상 연령층은 '충청/대전/세종' 지역 사업체 근무비중이 8.8%로 30대 이하 연령층에 비해 낮고, '경상/부산/대구' 지역 사업체 근무비중은 40.4%로 더 높은 특징을 보였으며, 중졸 이하의 경우 '경상/부산/대구' 지역 사업체에서 일한다는 응답이 52.7%로 고등학교(25.5%)와 대학교 이상(27.3%)에 비해 더 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-10> 일하는 사업장 소재지

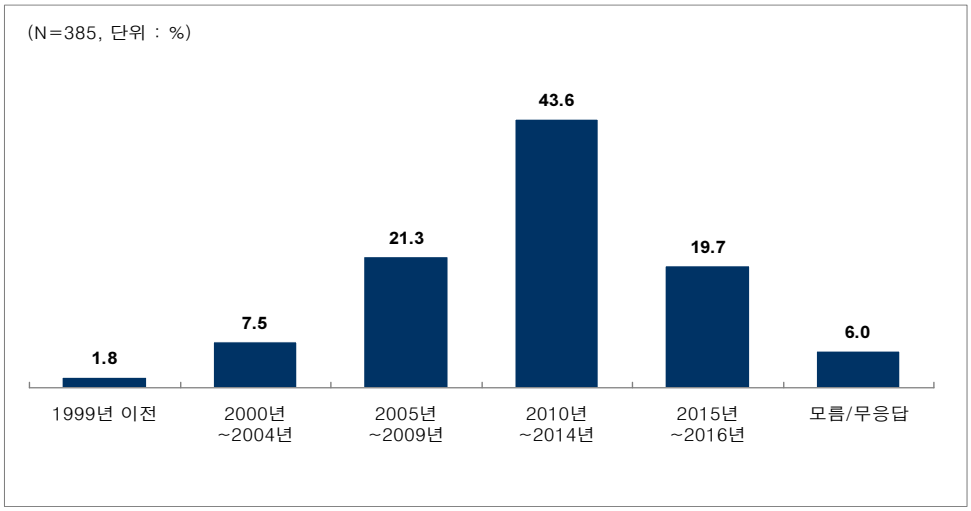
(단위 : 명, %)

		사례 수	서울	경기/인천	충청/대전/세종	전라/광주	경상/부산/대구	모름/무응답	통계량
전 체		385	15 (3.9)	130 (33.8)	97(25.2)	8 (2.1)	124(32.2)	11(2.9)	-
연령	29세 이하	166	4 (2.4)	48 (28.9)	54(32.5)	4 (2.4)	53(31.9)	3(1.8)	χ^2=18.385, p<0.05
	30대	149	8 (5.4)	54 (36.2)	35(23.5)	3 (2.0)	45(30.2)	4(2.7)	
	40세 이상	57	0 (0.0)	24 (42.1)	5(8.8)	1 (1.8)	23(40.4)	4(7.0)	
	무응답	13	3 (23.1)	4 (30.8)	3(23.1)	0 (0.0)	3(23.1)	0(0.0)	
학력	중졸이하	74	6 (8.1)	23 (31.1)	4(5.4)	0 (0.0)	39(52.7)	2(2.7)	χ^2=38.385, p<0.001
	고등학교	192	7 (3.6)	73 (38.0)	55(28.6)	4 (2.1)	49(25.5)	4(2.1)	
	대학교 이상	110	2 (1.8)	32 (29.1)	38(34.5)	4 (3.6)	30(27.3)	4(3.6)	
	무응답/기타/무학	9	0 (0.0)	2 (22.2)	0(0.0)	0 (0.0)	6(66.7)	1(11.1)	
혼인 상태	기혼	262	7 (2.7)	92 (35.1)	60(22.9)	3 (1.1)	93(35.5)	7(2.7)	χ^2=9.324, n.s
	비혼	113	6 (5.3)	36 (31.9)	34(30.1)	5 (4.4)	30(26.5)	2(1.8)	
	무응답	10	2 (20.0)	2 (20.0)	3(30.0)	0 (0.0)	1(10.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	4 (3.4)	35 (29.7)	23(19.5)	4 (3.4)	50(42.4)	2(1.7)	χ^2=20.667, p<0.01
	보통	166	7 (4.2)	49 (29.5)	47(28.3)	1 (0.6)	55(33.1)	7(4.2)	
	잘함	97	4 (4.1)	45 (46.4)	27(27.8)	2 (2.1)	18(18.6)	1(1.0)	
	무응답	4	0 (0.0)	1 (25.0)	0(0.0)	1 (25.0)	1(25.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	1 (1.1)	14 (15.6)	28(31.1)	1 (1.1)	40(44.4)	6(6.7)	χ^2=166.982, p<0.001
	인도네시아	41	2 (4.9)	12 (29.3)	22(53.7)	3 (7.3)	1(2.4)	1(2.4)	
	중국	71	3 (4.2)	49 (69.0)	3(4.2)	2 (2.8)	14(19.7)	0(0.0)	
	베트남	117	6 (5.1)	38 (32.5)	34(29.1)	2 (1.7)	33(28.2)	4(3.4)	
	캄보디아	39	1 (2.6)	2 (5.1)	0(0.0)	0 (0.0)	36(92.3)	0(0.0)	
	기타	27	2 (7.4)	15 (55.6)	10(37.0)	0 (0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	3 (2.7)	46 (41.4)	37(33.3)	3 (2.7)	21(18.9)	1(0.9)	χ^2=133.807, p<0.001
	E-9-2~4	6	0 (0.0)	1 (16.7)	3(50.0)	0 (0.0)	2(33.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	1 (9.1)	2 (18.2)	3(27.3)	1 (9.1)	3(27.3)	1(9.1)	
	F-4	9	1 (11.1)	5 (55.6)	1(11.1)	1 (11.1)	1(11.1)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	8 (5.3)	53 (34.9)	45(29.6)	3 (2.0)	37(24.3)	6(3.9)	
	H-2	12	1 (8.3)	10 (83.3)	0(0.0)	0 (0.0)	1(8.3)	0(0.0)	
	미등록	43	0 (0.0)	2 (4.7)	1(2.3)	0 (0.0)	39(90.7)	1(2.3)	
	귀화	24	0 (0.0)	3 (12.5)	2(8.3)	0 (0.0)	19(79.2)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1 (5.9)	8 (47.1)	5(29.4)	0 (0.0)	1(5.9)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	7 (5.5)	42 (32.8)	25(19.5)	2 (1.6)	50(39.1)	2(1.6)	χ^2=12.599, n.s
	10~50명 미만	158	1 (0.6)	56 (35.4)	45(28.5)	4 (2.5)	50(31.6)	2(1.3)	
	50명 이상	73	4 (5.5)	19 (26.0)	23(31.5)	2 (2.7)	23(31.5)	2(2.7)	
	모름/무응답	26	3 (11.5)	13 (50.0)	4(15.4)	0 (0.0)	1(3.8)	5(19.2)	

8) 입국시기

응답자의 한국 입국시기는 '2010~2014년'이라는 응답이 43.6%로 가장 많았고, '2005~2009년' 21.3%, '2015~2016년' 19.7%, '2000~2004년' 7.5%, '1999년 이전' 1.8% 등의 분포를 나타내고 있다.

<그림 Ⅲ-8> 입국시기



응답자의 혼인상태별로는 비혼보다 기혼층의 입국시기가 더 오래된 것으로 나타났다. 출신국가별로는 캄보디아와 중국의 경우 '2009년 이전' 입국자 비중이 각각 48.7%, 46.5%로 타 국가에 비해 높은 편이었으며, 그 다음으로 필리핀 37.8%, 인도네시아 24.4%, 베트남 17.9%, 기타국가 3.7%의 순이다.

보유비자별로 E-9-1 보유자의 경우 '2015년~2016년' 입국자 비중이 39.6%로 F-2, F-5, F-6 보유자 11.2%에 비해 더 높았으며, F-2, F-5, F-6 보유자는 '2005년~2009년' 입국자 비중이 23.7%로 E-9-1 2.7%에 비해 더 높다. 사업장 규모별로는 10명 미만의 사업장은 '2010년~2014년' 입국자 비중이 46.9%로 높으며, 10명~50명 미만 사업장은 '2015년~2016년' 입국자 비중이 22.8%로 타 규모의 사업장에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-11> 입국시기

(단위 : 명, %)

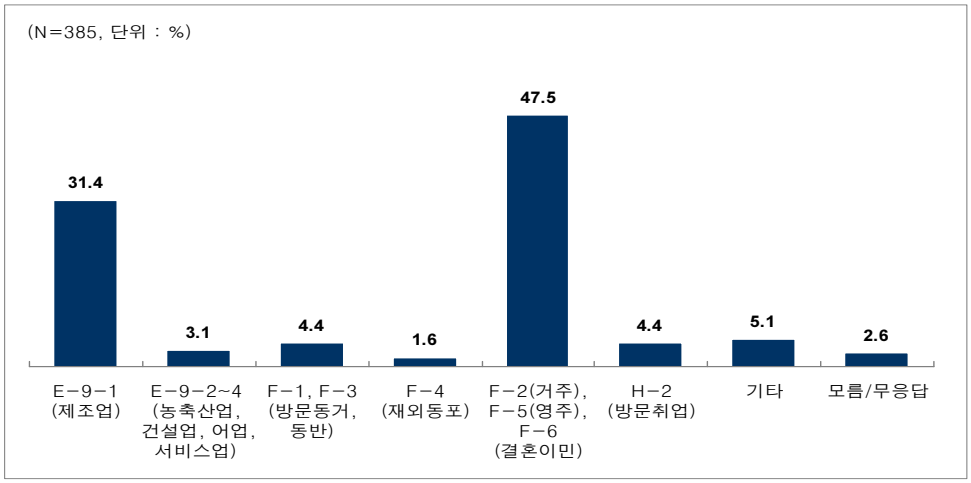
		사례수	1999년 이전	2000년~2004년	2005년~2009년	2010년~2014년	2015년~2016년	모름/무응답	통계량
전 체		385	7(1.8)	29(7.5)	82(21.3)	168(43.6)	76(19.7)	23(6.0)	-
연령	29세 이하	166	0(0.0)	1(0.6)	19(11.4)	83(50.0)	52(31.3)	11(6.6)	χ^2=103.963, p<0.001
	30대	149	0(0.0)	14(9.4)	46(30.9)	65(43.6)	18(12.1)	6(4.0)	
	40세 이상	57	6(10.5)	14(24.6)	15(26.3)	16(28.1)	4(7.0)	2(3.5)	
	무응답	13	1(7.7)	0(0.0)	2(15.4)	4(30.8)	2(15.4)	4(30.8)	
학력	중졸이하	74	2(2.7)	6(8.1)	26(35.1)	28(37.8)	6(8.1)	6(8.1)	χ^2=15.98, p<0.05
	고등학교	192	3(1.6)	14(7.3)	37(19.3)	85(44.3)	44(22.9)	9(4.7)	
	대학교 이상	110	2(1.8)	9(8.2)	18(16.4)	51(46.4)	24(21.8)	6(5.5)	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	4(44.4)	2(22.2)	2(22.2)	
혼인상태	기혼	262	6(2.3)	25(9.5)	61(23.3)	116(44.3)	39(14.9)	15(5.7)	χ^2=19.228, p<0.001
	비혼	113	1(0.9)	3(2.7)	18(15.9)	49(43.4)	36(31.9)	6(5.3)	
	무응답	10	0(0.0)	1(10.0)	3(30.0)	3(30.0)	1(10.0)	2(20.0)	
한국어능력	못함	118	0(0.0)	3(2.5)	14(11.9)	55(46.6)	37(31.4)	9(7.6)	χ^2=40.282, p<0.001
	보통	166	3(1.8)	11(6.6)	38(22.9)	78(47.0)	26(15.7)	10(6.0)	
	잘함	97	4(4.1)	15(15.5)	29(29.9)	35(36.1)	11(11.3)	3(3.1)	
	무응답	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	
출신국가	필리핀	90	2(2.2)	15(16.7)	17(18.9)	40(44.4)	8(8.9)	8(8.9)	χ^2=73.382, p<0.001
	인도네시아	41	0(0.0)	4(9.8)	6(14.6)	14(34.1)	13(31.7)	4(9.8)	
	중국	71	3(4.2)	9(12.7)	21(29.6)	28(39.4)	10(14.1)	0(0.0)	
	베트남	117	2(1.7)	1(0.9)	18(15.4)	59(50.4)	30(25.6)	7(6.0)	
	캄보디아	39	0(0.0)	0(0.0)	19(48.7)	16(41.0)	4(10.3)	0(0.0)	
	기타	27	0(0.0)	0(0.0)	1(3.7)	11(40.7)	11(40.7)	4(14.8)	
현재보유비자	E-9-1	111	0(0.0)	1(0.9)	3(2.7)	54(48.6)	44(39.6)	9(8.1)	χ^2=124.783, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	2(18.2)	6(54.5)	1(9.1)	
	F-4	9	0(0.0)	1(11.1)	3(33.3)	3(33.3)	2(22.2)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	3(2.0)	17(11.2)	36(23.7)	70(46.1)	17(11.2)	9(5.9)	
	H-2	12	1(8.3)	0(0.0)	2(16.7)	7(58.3)	2(16.7)	0(0.0)	
	미등록	43	1(2.3)	2(4.7)	16(37.2)	19(44.2)	4(9.3)	1(2.3)	
	귀화	24	1(4.2)	5(20.8)	16(66.7)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	3(17.6)	3(17.6)	6(35.3)	1(5.9)	3(17.6)	
사업장규모	10명 미만	128	0(0.0)	8(6.3)	30(23.4)	60(46.9)	21(16.4)	9(7.0)	χ^2=16.947, p<0.05
	10~50명 미만	158	2(1.3)	12(7.6)	32(20.3)	71(44.9)	36(22.8)	5(3.2)	
	50명 이상	73	5(6.8)	7(9.6)	19(26.0)	30(41.1)	9(12.3)	3(4.1)	
	모름/무응답	26	0(0.0)	2(7.7)	1(3.8)	7(26.9)	10(38.5)	6(23.1)	

9) 입국 당시 비자종류 및 제조업 비자 선택 이유

가) 입국 당시 비자종류

응답자의 한국 입국 당시 발급받은 비자로는 'F-2, F-5, F-6(거주, 영주, 결혼이민)' 비자가 47.5%로 거의 절반을 차지했으며, 'E-9-1(제조업)' 31.4%로 그 뒤를 잇고 있다. 그 외 'F-1, F-2(방문동거, 동반)'와 'H-2(방문취업)'가 각각 4.4%, 'E-9-2~4(농축산업, 건설업, 어업, 서비스업)' 3.1%, 'F-4(재외동포)' 1.6% 등의 순으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-9> 입국 당시 비자종류



응답자의 연령별로 보면 'E-9-1(제조업)' 비자로 입국한 근로자의 비중은 29세 이하가 41.0%로 가장 높고, 그 다음으로 30대 28.9%, 40세 이상 12.3%의 순으로 나타났다. 학력별로 보면 중졸 이하의 경우 'E-9-1(제조업)' 비자로 입국했다는 응답은 10.8%로 고등학교 35.4%와 대학교 이상 38.2%에 비해 낮게 나타났다. 출신국가별로 보면 'E-9-1(제조업)' 비자로 입국한 근로자의 비중은 기타 국가(92.6%)와 인도네시아(63.4%)에서 특히 높다.

<표 Ⅲ-12> 입국 당시 비자

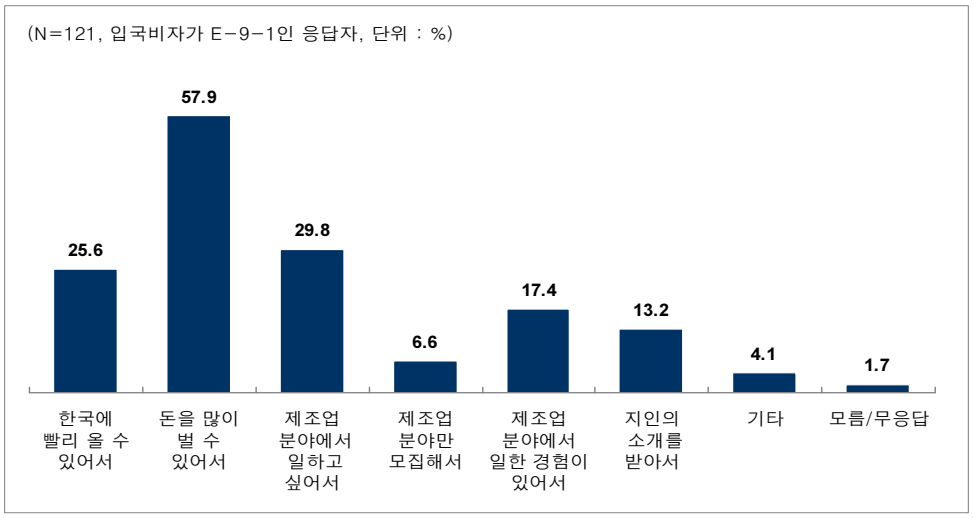
(단위 : 명, %)

		사례수	E-9-1	E-9-2~4	F-1, F-3	F-4	F-2, F-5, F-6	H-2	C-3	E-6	D-3	D-2	모름/무응답	통계량
전 체		385	121(31.4)	12(3.1)	17(4.4)	6(1.6)	183(47.5)	17(4.4)	11(2.9)	6(1.6)	1(0.3)	1(0.3)	10(2.6)	-
연령	29세 이하	166	68(41.0)	7(4.2)	5(3.0)	4(2.4)	71(42.8)	2(1.2)	3(1.8)	2(1.2)	0(0.0)	0(0.0)	4(2.4)	χ2=53.386, p<0.001
	30대	149	43(28.9)	4(2.7)	4(2.7)	0(0.0)	77(51.7)	9(6.0)	4(2.7)	4(2.7)	0(0.0)	1(0.7)	3(2.0)	
	40세 이상	57	7(12.3)	1(1.8)	8(14.0)	2(3.5)	28(49.1)	6(10.5)	4(7.0)	0(0.0)	1(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	
	무응답	13	3(23.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(53.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(23.1)	
학력	중졸이하	74	8(10.8)	2(2.7)	5(6.8)	0(0.0)	51(68.9)	3(4.1)	3(4.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(2.7)	χ2=41.126, p<0.01
	고등학교	192	68(35.4)	7(3.6)	4(2.1)	3(1.6)	87(45.3)	10(5.2)	2(1.0)	5(2.6)	1(0.5)	0(0.0)	5(2.6)	
	대학교 이상	110	42(38.2)	3(2.7)	7(6.4)	3(2.7)	40(36.4)	4(3.6)	6(5.5)	1(0.9)	0(0.0)	1(0.9)	3(2.7)	
	무응답/기타/무학	9	3(33.3)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	5(55.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	262	56(21.4)	4(1.5)	10(3.8)	3(1.1)	160(61.1)	11(4.2)	7(2.7)	2(0.8)	1(0.4)	1(0.4)	7(2.7)	χ2=75.02, p<0.001
	비혼	113	61(54.0)	8(7.1)	6(5.3)	3(2.7)	18(15.9)	6(5.3)	4(3.5)	4(3.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(2.7)	
	무응답	10	4(40.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	118	46(39.0)	4(3.4)	10(8.5)	0(0.0)	39(33.1)	5(4.2)	6(5.1)	5(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	3(2.5)	χ2=48.916, p<0.001
	보통	166	54(32.5)	4(2.4)	6(3.6)	2(1.2)	88(53.0)	4(2.4)	4(2.4)	1(0.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(1.8)	
	잘함	97	20(20.6)	4(4.1)	1(1.0)	4(4.1)	54(55.7)	8(8.2)	1(1.0)	0(0.0)	1(1.0)	1(1.0)	3(3.1)	
	무응답	4	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	26(28.9)	2(2.2)	6(6.7)	0(0.0)	41(45.6)	0(0.0)	5(5.6)	6(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	4(4.4)	χ2=219.517, p<0.001
	인도네시아	41	26(63.4)	0(0.0)	2(4.9)	0(0.0)	10(24.4)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.9)	
	중국	71	3(4.2)	0(0.0)	5(7.0)	4(5.6)	39(54.9)	15(21.1)	4(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	
	베트남	117	38(32.5)	4(3.4)	3(2.6)	1(0.9)	65(55.6)	1(0.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.9)	0(0.0)	4(3.4)	
	캄보디아	39	3(7.7)	6(15.4)	1(2.6)	0(0.0)	27(69.2)	0(0.0)	2(5.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	27	25(92.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	111(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=1210.259, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	5(83.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	0(0.0)	10(90.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(44.4)	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	2(1.3)	1(0.7)	5(3.3)	2(1.3)	140(92.1)	0(0.0)	1(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.7)	0(0.0)	
	H-2	12	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	43	7(16.3)	6(14.0)	1(2.3)	0(0.0)	12(27.9)	0(0.0)	10(23.3)	6(14.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.3)	
	귀화	24	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	23(95.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	6(35.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(52.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	39(30.5)	5(3.9)	5(3.9)	3(2.3)	59(46.1)	6(4.7)	4(3.1)	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	6(4.7)	χ2=31.743, p<0.05
	10~50명 미만	158	52(32.9)	6(3.8)	6(3.8)	3(1.9)	80(50.6)	7(4.4)	2(1.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.6)	1(0.6)	
	50명 이상	73	15(20.5)	1(1.4)	5(6.8)	0(0.0)	37(50.7)	3(4.1)	5(6.8)	5(6.8)	1(1.4)	0(0.0)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	15(57.7)	0(0.0)	1(3.8)	0(0.0)	7(26.9)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(7.7)	

나) 입국 당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 이유

응답자의 입국당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 가장 큰 이유(복수응답)는 '돈을 많이 벌 수 있어서' 57.9%였으며, 그 다음으로 '제조업 분야에서 일하고 싶어서' 29.8%, '한국에 빨리 올 수 있어서' 25.6%, '제조업 분야에서 일한 경험이 있어서' 17.4%, '지인의 소개를 받아서' 13.2%, '제조업 분야만 모집해서' 6.6% 등의 순으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-10> 입국 당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 이유



응답자의 연령별로 보면 30대는 29세 이하에 비해 '한국에 빨리 올 수 있어서'(30대 34.9%, 29세 이하 20.6%)와 '돈을 많이 벌 수 있어서'(30대 62.8%, 29세 이하 52.9%) E-9-1 비자를 선택했다는 응답이 더 높았으며, 29세 이하는 '제조업 분야에서 일하고 싶어서'(29세 이하 36.8%, 30대 20.9%)의 응답률이 30대에 비해 더 높다.

이를 학력별로 보면 고등학교는 '제조업 분야에서 일하고 싶어서' E-9-1 비자를 선택했다는 응답이 36.8%로 대학교 이상(16.7%)에 비해 더 높게 나타났다.

사업장 규모별로 10명 미만과 10~50명 미만은 '돈을 많이 벌 수 있어서'가 각각 48.7%, 67.3%로 가장 높았고, 50명 이상은 '제조업 분야에서 일하고 싶어서'가 60.0%로 가장 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-13> 입국 당시 E-9-1(제조업) 비자를 선택한 이유(복수응답)

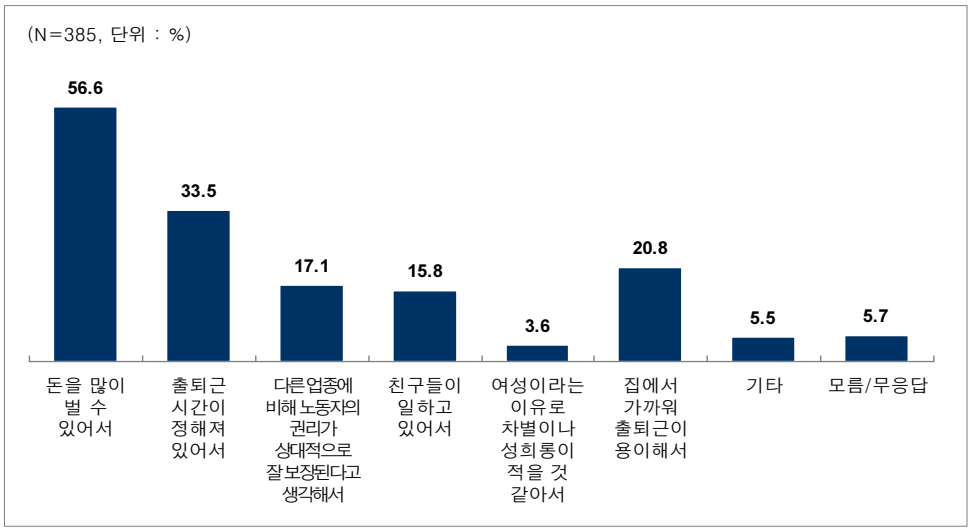
(단위 : 명, %)

		사례 수	한국에 빨리 올 수 있어서	돈을 많이 벌 수 있어서	제조업 분야에서 일하고 싶어서	제조업 분야만 모집해서	제조업 분야에서 일한 경험이 있어서	지인의 소개를 받아서	기타	모름/ 무응답
전 체		121	31(25.6)	70(57.9)	36(29.8)	8(6.6)	21(17.4)	16(13.2)	5(4.1)	2(1.7)
연령	29세 이하	68	14(20.6)	36(52.9)	25(36.8)	3(4.4)	12(17.6)	11(16.2)	4(5.9)	2(2.9)
	30대	43	15(34.9)	27(62.8)	9(20.9)	4(9.3)	7(16.3)	5(11.6)	1(2.3)	0(0.0)
	40세 이상	7	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	3	1(33.3)	2(66.7)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	8	2(25.0)	5(62.5)	2(25.0)	2(25.0)	0(0.0)	1(12.5)	2(25.0)	1(12.5)
	고등학교	68	18(26.5)	39(57.4)	25(36.8)	6(8.8)	13(19.1)	10(14.7)	1(1.5)	1(1.5)
	대학교 이상	42	10(23.8)	24(57.1)	7(16.7)	0(0.0)	8(19.0)	5(11.9)	2(4.8)	0(0.0)
	무응답/기타/무학	3	1(33.3)	2(66.7)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	56	17(30.4)	32(57.1)	17(30.4)	3(5.4)	7(12.5)	6(10.7)	2(3.6)	0(0.0)
	비혼	61	14(23.0)	37(60.7)	17(27.9)	4(6.6)	14(23.0)	9(14.8)	3(4.9)	2(3.3)
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	46	10(21.7)	26(56.5)	14(30.4)	5(10.9)	4(8.7)	6(13.0)	4(8.7)	1(2.2)
	보통	54	13(24.1)	33(61.1)	15(27.8)	3(5.6)	12(22.2)	8(14.8)	0(0.0)	0(0.0)
	잘함	20	8(40.0)	10(50.0)	6(30.0)	0(0.0)	4(20.0)	2(10.0)	1(5.0)	1(5.0)
	무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	26	8(30.8)	20(76.9)	3(11.5)	0(0.0)	6(23.1)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)
	인도네시아	26	8(30.8)	14(53.8)	12(46.2)	2(7.7)	3(11.5)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)
	중국	3	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
	베트남	38	7(18.4)	15(39.5)	14(36.8)	2(5.3)	5(13.2)	8(21.1)	3(7.9)	2(5.3)
	캄보디아	3	2(66.7)	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)
	기타	25	5(20.0)	17(68.0)	6(24.0)	3(12.0)	7(28.0)	4(16.0)	1(4.0)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	111	28(25.2)	63(56.8)	35(31.5)	8(7.2)	19(17.1)	14(12.6)	4(3.6)	2(1.8)
	F-2, F-5, F-6	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미등록	7	3(42.9)	6(85.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장 규모	10명 미만	39	8(20.5)	19(48.7)	13(33.3)	2(5.1)	5(12.8)	6(15.4)	3(7.7)	1(2.6)
	10~50명 미만	52	14(26.9)	35(67.3)	10(19.2)	6(11.5)	8(15.4)	9(17.3)	2(3.8)	1(1.9)
	50명 이상	15	2(13.3)	5(33.3)	9(60.0)	0(0.0)	3(20.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)
	모름/무응답	15	7(46.7)	11(73.3)	4(26.7)	0(0.0)	5(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

10) 현재 제조업에 종사하는 이유

현재 제조업에 종사하는 가장 큰 이유(복수응답)로 전체 응답자의 절반 이상인 56.6%가 '돈을 많이 벌 수 있어서'를 꼽았으며, 그 다음으로 '출퇴근 시간이 정해져 있어서' 33.5%, '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서' 20.8%, '다른 업종에 비해 노동자의 권리가 상대적으로 잘 보장된다고 생각해서' 17.1%, '친구들이 일하고 있어서' 15.8%, '여성이라는 이유로 차별이나 성희롱이 적을 것 같아서' 3.6% 등의 순으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-11> 현재 제조업에 종사하는 이유(복수응답)



연령별로 보면 40세 이상의 경우 30대 이하에 비해 '돈을 많이 벌 수 있어서'(47.4%)의 응답률은 상대적으로 낮고, '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'(28.1%)의 응답률이 상대적으로 높은 특징을 보인다. 이 영역에서 F-6 비자를 보유한 경우가 높게 나타나므로 자녀양육을 위해 출퇴근시간을 줄이기 위한 것으로 보인다. 학력별로 보면 고등학교 학력층은 '출퇴근 시간이 정해져 있어서'(41.1%)의 응답률이 타 학력계층에 비해 높은 편으로 나타났다.

출신국가별로 보면 캄보디아는 '돈을 많이 벌 수 있어서'(92.3%), 중국과 베트남은 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'(중국 33.8%, 베트남 31.6%) 제조업에 종사한다는 응답이 타 국가에 비해 상대적으로 더 높다.

현재 보유비자별로 보면 '돈을 많이 벌 수 있어서'가 E-9-1은 71.2%, 미등록

은 83.7%로 나타났으며 F-6의 경우 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'가 30.3%로 가장 높게 나타났다.

사업장 규모별로 보면 50명 이상에서 '돈을 많이 벌 수 있어서'와 '다른 업종에 비해 노동자의 권리가 상대적으로 잘 보장된다고 생각해서'가 각각 61.6%와 27.4%로 10명 미만(각각 53.1%, 14.8%)과 10~50명 미만(각각 56.3%, 16.5%)에 비해 높았으며, 10명 미만과 10~50명 미만에서 '출퇴근 시간이 정해져 있어서'가 각각 35.2%와 33.5%로 50명 이상(28.8%)에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-14> 현재 제조업에 종사하는 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

		사례수	돈을 많이 벌 수 있어서	출퇴근 시간이 정해져 있어서	다른 업종에 비해 노동자 권리가 상대적으로 잘 보장 된다고 생각해서	친구들이 일하고 있어서	'여성'이라는 이유로 차별이나 성희롱이 적을 것 같아서	집에서 가까워 출퇴근이 용이해서	기타	모름/무응답
전 체		385	218(56.6)	129(33.5)	66(17.1)	61(15.8)	14(3.6)	80(20.8)	21(5.5)	22(5.7)
연령	29세 이하	166	99(59.6)	63(38.0)	28(16.9)	24(14.5)	5(3.0)	32(19.3)	13(7.8)	5(3.0)
	30대	149	85(57.0)	45(30.2)	31(20.8)	24(16.1)	9(6.0)	31(20.8)	6(4.0)	12(8.1)
	40세 이상	57	27(47.4)	17(29.8)	5(8.8)	12(21.1)	0(0.0)	16(28.1)	1(1.8)	4(7.0)
	무응답	13	7(53.8)	4(30.8)	2(15.4)	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)
학력	중졸이하	74	41(55.4)	20(27.0)	14(18.9)	17(23.0)	1(1.4)	11(14.9)	6(8.1)	10(13.5)
	고등학교	192	110(57.3)	79(41.1)	34(17.7)	29(15.1)	7(3.6)	47(24.5)	7(3.6)	7(3.6)
	대학교 이상	110	62(56.4)	27(24.5)	18(16.4)	13(11.8)	6(5.5)	19(17.3)	7(6.4)	5(4.5)
	무응답/기타/무학	9	5(55.6)	3(33.3)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)
혼인상태	기혼	262	139(53.1)	92(35.1)	42(16.0)	48(18.3)	9(3.4)	63(24.0)	14(5.3)	15(5.7)
	비혼	113	76(67.3)	35(31.0)	20(17.7)	13(11.5)	5(4.4)	15(13.3)	6(5.3)	5(4.4)
	무응답	10	3(30.0)	2(20.0)	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(10.0)	2(20.0)
한국어 능력	못함	118	82(69.5)	33(28.0)	25(21.2)	21(17.8)	2(1.7)	16(13.6)	9(7.6)	1(0.8)
	보통	166	92(55.4)	58(34.9)	31(18.7)	24(14.5)	8(4.8)	39(23.5)	9(5.4)	9(5.4)
	잘함	97	41(42.3)	36(37.1)	10(10.3)	16(16.5)	4(4.1)	25(25.8)	3(3.1)	12(12.4)
	무응답	4	3(75.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신국가	필리핀	90	63(70.0)	22(24.4)	15(16.7)	12(13.3)	4(4.4)	12(13.3)	2(2.2)	7(7.8)
	인도네시아	41	26(63.4)	14(34.1)	9(22.0)	5(12.2)	0(0.0)	3(7.3)	2(4.9)	1(2.4)
	중국	71	36(50.7)	21(29.6)	8(11.3)	18(25.4)	2(2.8)	24(33.8)	1(1.4)	2(2.8)
	베트남	117	42(35.9)	51(43.6)	21(17.9)	16(13.7)	6(5.1)	37(31.6)	7(6.0)	9(7.7)
	캄보디아	39	36(92.3)	10(25.6)	5(12.8)	6(15.4)	0(0.0)	3(7.7)	5(12.8)	2(5.1)
	기타	27	15(55.6)	11(40.7)	8(29.6)	4(14.8)	2(7.4)	1(3.7)	4(14.8)	1(3.7)
현재보유비자	E-9-1	111	79(71.2)	44(39.6)	24(21.6)	13(11.7)	5(4.5)	7(6.3)	10(9.0)	2(1.8)
	E-9-2~4	6	3(50.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	3(50.0)
	F-1, F-3	11	8(72.7)	3(27.3)	2(18.2)	2(18.2)	0(0.0)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)
	F-4	9	7(77.8)	4(44.4)	0(0.0)	3(33.3)	0(0.0)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	152	61(40.1)	48(31.6)	22(14.5)	29(19.1)	6(3.9)	46(30.3)	7(4.6)	9(5.9)
	H-2	12	6(50.0)	2(16.7)	4(33.3)	3(25.0)	1(8.3)	3(25.0)	0(0.0)	1(8.3)
	미등록	43	36(83.7)	13(30.2)	9(20.9)	5(11.6)	1(2.3)	6(14.0)	1(2.3)	0(0.0)

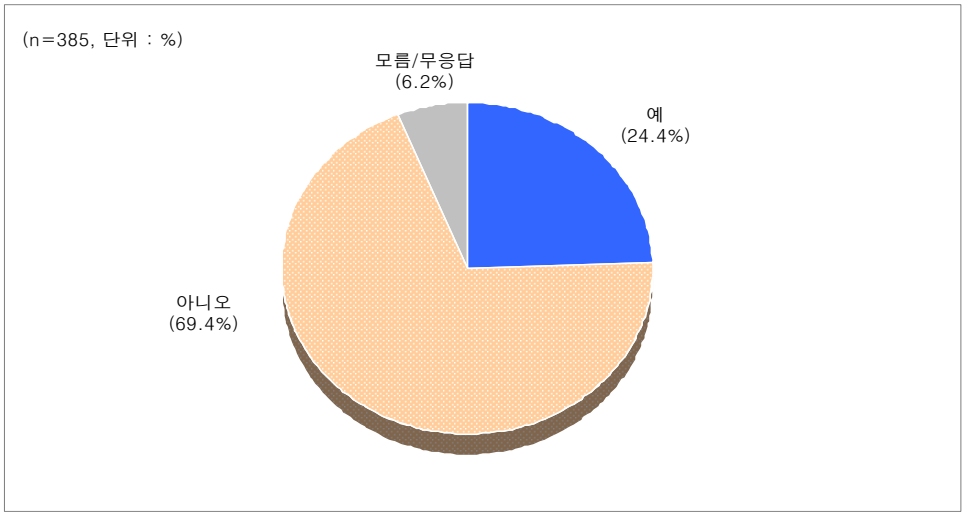
		사례수	돈을 많이 벌 수 있어서	출퇴근 시간이 정해져 있어서	다른 업종에 비해 노동자 권리가 상대적으로 잘 보장 된다고 생각해서	친구들이 일하고 있어서	'여성'이라는 이유로 차별이나 성희롱이 적을 것 같아서	집에서 가까워 출퇴근이 용이해서	기타	모름/무응답
	귀화	24	11(45.8)	10(41.7)	4(16.7)	5(20.8)	1(4.2)	13(54.2)	1(4.2)	2(8.3)
	모름/무응답	17	7(41.2)	4(23.5)	1(5.9)	1(5.9)	0(0.0)	1(5.9)	1(5.9)	4(23.5)
사업장 규모	10명 미만	128	68(53.1)	45(35.2)	19(14.8)	25(19.5)	5(3.9)	30(23.4)	3(2.3)	7(5.5)
	10~50명 미만	158	89(56.3)	53(33.5)	26(16.5)	24(15.2)	7(4.4)	34(21.5)	12(7.6)	7(4.4)
	50명 이상	73	45(61.6)	21(28.8)	20(27.4)	11(15.1)	2(2.7)	14(19.2)	5(6.8)	3(4.1)
	모름/무응답	26	16(61.5)	10(38.5)	1(3.8)	1(3.8)	0(0.0)	2(7.7)	1(3.8)	5(19.2)

11) 비자 변경 여부 및 현재 가지고 있는 비자 종류

가) 입국 당시와 현재 비자 종류의 변경 여부

응답자가 현재 가지고 있는 비자가 입국 당시와 '동일하다'는 응답이 69.4%였으며, 24.4%는 현재의 비자가 입국 당시와 '달라진 것'으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-12> 입국 당시와 현재 비자 종류의 변경 여부



연령별로 보면 입국 당시와 현재 비자가 '변경'되었다는 응답은 40세 이상이 36.8%로 가장 높고, 30대 28.9%, 29세 이하 16.3%의 순으로 나타났다.

출신국가별로는 캄보디아(48.7%)와 필리핀(34.4%), 중국(28.2%)에서 현재 비자가 입국 당시에서 '변경'되었다는 응답이 타 국가에 비해 상대적으로 높은 편으로

나타났다. 입국 당시 비자종류별로 보면 E-9-1의 경우 86.8%는 입국당시의 비자와 같으나 8.3%가 변경되었고, 기타(C-3, E-6 등) 비자로 입국한 경우는 100% 현재 비자종류가 변경되었으며, F-2, F-5,F-6의 경우 23.5%가 변경한 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-15> 입국 당시와 현재 비자 종류의 변경 여부

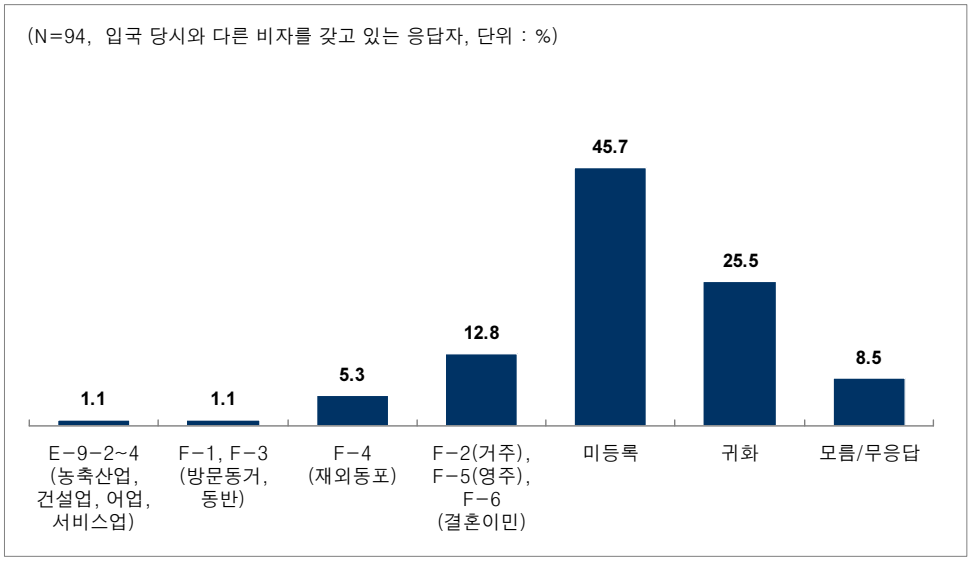
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	94(24.4)	267(69.4)	24(6.2)	-
연령	29세 이하	166	27(16.3)	132(79.5)	7(4.2)	χ^2=13.743, p<0.01
	30대	149	43(28.9)	95(63.8)	11(7.4)	
	40세 이상	57	21(36.8)	32(56.1)	4(7.0)	
	무응답	13	3(23.1)	8(61.5)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	22(29.7)	49(66.2)	3(4.1)	χ^2=0.866, n.s
	고등학교	192	45(23.4)	132(68.8)	15(7.8)	
	대학교 이상	110	27(24.5)	78(70.9)	5(4.5)	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	8(88.9)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	68(26.0)	177(67.6)	17(6.5)	χ^2=1.291, n.s
	비혼	113	24(21.2)	85(75.2)	4(3.5)	
	무응답	10	2(20.0)	5(50.0)	3(30.0)	
한국어 능력	못함	118	28(23.7)	86(72.9)	4(3.4)	χ^2=0.193, n.s
	보통	166	41(24.7)	112(67.5)	13(7.8)	
	잘함	97	24(24.7)	66(68.0)	7(7.2)	
	무응답	4	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	31(34.4)	45(50.0)	14(15.6)	χ^2=37.481, p<0.001
	인도네시아	41	3(7.3)	32(78.0)	6(14.6)	
	중국	71	20(28.2)	51(71.8)	0(0.0)	
	베트남	117	21(17.9)	92(78.6)	4(3.4)	
	캄보디아	39	19(48.7)	20(51.3)	0(0.0)	
	기타	27	0(0.0)	27(100.0)	0(0.0)	
입국 당시 비자	E-9-1	121	10(8.3)	105(86.8)	6(5.0)	χ^2=82.454, p<0.001
	E-9-2~4	12	7(58.3)	5(41.7)	0(0.0)	
	F-1, F-3	17	7(41.2)	7(41.2)	3(17.6)	
	F-4	6	2(33.3)	4(66.7)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	183	43(23.5)	128(69.9)	12(6.6)	
	H-2	17	5(29.4)	12(70.6)	0(0.0)	
	기타	19	19(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	10	1(10.0)	6(60.0)	3(30.0)	
사업장 규모	10명 미만	128	35(27.3)	82(64.1)	11(8.6)	χ^2=5.368, n.s
	10~50명 미만	158	32(20.3)	123(77.8)	3(1.9)	
	50명 이상	73	24(32.9)	47(64.4)	2(2.7)	
	모름/무응답	26	3(11.5)	15(57.7)	8(30.8)	

나) 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류

현재 가지고 있는 비자가 입국 당시와 달라졌다고 응답한 근로자들의 경우, 현재 가지고 있는 비자가 '미등록'이라는 응답이 45.7%로 절반 가까이를 차지하였고, '귀화'했다는 응답도 25.5%로 나타났다. 그 외 현재 가지고 있는 비자 종류로는 'F-2, F-5, F-6(거주, 영주, 결혼이민)' 12.8%, 'F-4(재외동포)' 5.3% 등으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-13> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류



학력별로 현재 가지고 있는 비자 종류를 보면 대학교 이상의 경우 'F-2, F-5, F-6'의 응답률이 29.6%로 고등학교 이하 학력층에 비해 높게 나타났다.

혼인상태별로는 비혼의 경우 현재 비자가 '미등록' 상태라는 응답이 79.2%로 기혼 35.3%에 비해 2배 이상 더 높게 나타났다.

출신국가별로는 필리핀과 캄보디아의 경우 현재 비자가 '미등록'이라는 응답(필리핀 67.7%, 캄보디아 57.9%)이 타 출신국가에 비해 높게 나타났으며, 입국 당시 비자가 F-2, F-5, F-6인 경우 '귀화'했다는 응답이 53.5%로 가장 높았으며, '미등록' 응답은 E-9-1(70.0%), E-9-2~4(85.7%), 기타(84.2%)에서 높게 나타났다(입국 당시 기타 비자는 C-3, E-6 등임).

<표 Ⅲ-16> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류

(단위 : 명, %)

		사례수	E-9-2~4	F-1, F-3	F-4	F-2, F-5, F-6	미등록	귀화	모름/무응답	통계량
전 체		94	1 (1.1)	1 (1.1)	5 (5.3)	12 (12.8)	43 (45.7)	24 (25.5)	8 (8.5)	-
연령	29세 이하	27	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	5 (18.5)	15 (55.6)	6 (22.2)	0 (0.0)	χ^2=12.35, n.s
	30대	43	1 (2.3)	0 (0.0)	3 (7.0)	2 (4.7)	18 (41.9)	13 (30.2)	6 (14.0)	
	40세 이상	21	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	5 (23.8)	9 (42.9)	3 (14.3)	2 (9.5)	
	무응답	3	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	
학력	중졸이하	22	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.1)	9 (40.9)	10 (45.5)	1 (4.5)	χ^2=24.976, p<0.01
	고등학교	45	1 (2.2)	1 (2.2)	4 (8.9)	2 (4.4)	20 (44.4)	14 (31.1)	3 (6.7)	
	대학교 이상	27	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	8 (29.6)	14 (51.9)	0 (0.0)	4 (14.8)	
혼인 상태	기혼	68	1 (1.5)	0 (0.0)	4 (5.9)	11 (16.2)	24 (35.3)	21 (30.9)	7 (10.3)	χ^2=17.233, p<0.01
	비혼	24	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	19 (79.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	
한국어 능력	못함	28	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.1)	2 (7.1)	23 (82.1)	1 (3.6)	0 (0.0)	χ^2=27.492, p<0.01
	보통	41	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (2.4)	6 (14.6)	17 (41.5)	13 (31.7)	3 (7.3)	
	잘함	24	1 (4.2)	0 (0.0)	2 (8.3)	4 (16.7)	3 (12.5)	9 (37.5)	5 (20.8)	
	무응답	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
출신 국가	필리핀	31	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (12.9)	21 (67.7)	4 (12.9)	2 (6.5)	χ^2=85.912, p<0.001
	인도네시아	3	0 (0.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	중국	20	1 (5.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	5 (25.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	
	베트남	21	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	6 (28.6)	11 (52.4)	3 (14.3)	
	캄보디아	19	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.3)	11 (57.9)	7 (36.8)	0 (0.0)	
입국 당시 비자	E-9-1	10	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	7 (70.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	χ^2=138.501, p<0.001
	E-9-2~4	7	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	6 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	F-1, F-3	7	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (71.4)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	
	F-4	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	F-2, F-5, F-6	43	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	0 (0.0)	12 (27.9)	23 (53.5)	6 (14.0)	
	H-2	5	1 (20.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	19	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (10.5)	16 (84.2)	1 (5.3)	0 (0.0)	
	모름/무응답	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
사업장 규모	10명 미만	35	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)	5 (14.3)	19 (54.3)	8 (22.9)	1 (2.9)	χ^2=8.306, n.s
	10~50명 미만	32	1 (3.1)	0 (0.0)	2 (6.3)	5 (15.6)	11 (34.4)	11 (34.4)	2 (6.3)	
	50명 이상	24	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.2)	13 (54.2)	5 (20.8)	4 (16.7)	
	모름/무응답	3	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	

전체 응답자를 대상으로 입국 당시 비자와 현재 가지고 있는 비자를 비교해 보면 E-9-1 비자로 입국한 경우 91.7%가 현재에도 E-9-1 비자를 여전히 보유하고 있는 것으로 나타났다.

입국 당시 E-9-2~4 비자 발급자의 50.0%, 기타(C-3, E-6 등) 비자 발급자의 84.2%가 현재 미등록 상태인 것을 알 수 있다. 이는 농축산업 비자로 들어왔으나 현재 제조업에 종사하고 있으므로 미등록인 상태가 된 것이라 생각된다.

입국 당시 F-1, F-3 비자 발급자의 29.4%, F-4 비자 발급자의 33.3%는 F-2, F-5, F-6 비자로 변경되었고, F-2, F-5, F-6 비자 발급자의 12.6%는 '귀화'한 것으로 조사되었으며 6.6%가 미등록 상태로 변경되었다.

<표 Ⅲ-17> 입국 당시와 비자가 변경된 경우, 현재 가지고 있는 비자 종류

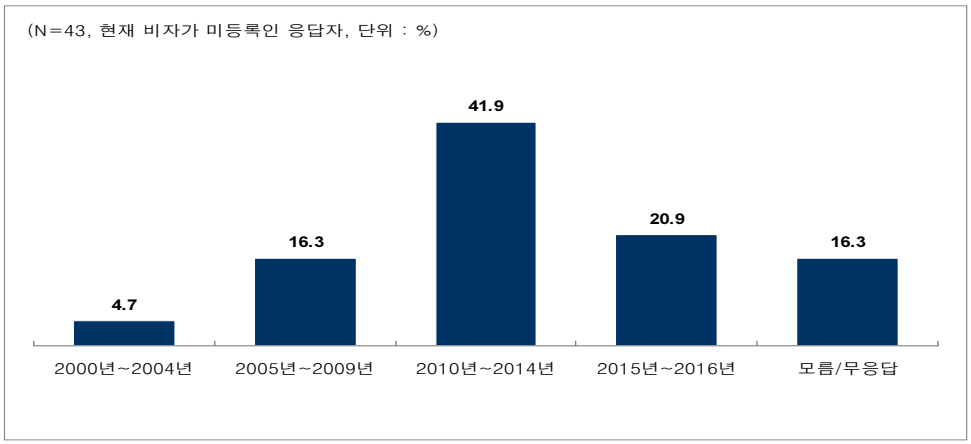
(단위 : 명, %)

		사례수	E-9-2~4	F-1, F-3	F-4	F-2, F-5, F-6	미등록	귀화	모름/무응답	비자변경 없음	통계량
전 체		385	1 (0.3)	1 (0.3)	5 (1.3)	12 (3.1)	43 (11.2)	24 (6.2)	8 (2.1)	291 (75.6)	-
입국 당시 비자	E-9-1	121	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.7)	7 (5.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	111 (91.7)	χ2= 302.688, p<0.001
	E-9-2~4	12	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	6 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (41.7)	
	F-1, F-3	17	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (29.4)	1 (5.9)	0 (0.0)	1 (5.9)	10 (58.8)	
	F-4	6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (66.7)	
	F-2, F-5, F-6	183	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	12 (6.6)	23 (12.6)	6 (3.3)	140 (76.5)	
	H-2	17	1 (5.9)	1 (5.9)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (70.6)	
	기타	19	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (10.5)	16 (84.2)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	모름/무응답	10	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (90.0)	

다) 비자 미등록 상태가 된 시기

현재 비자가 미등록 상태인 근로자들의 경우, 미등록 상태가 된 시기로는 '2010~2014년'이 41.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '2015~2016년' 20.9%, '2005~2009년' 16.3%, '2000~2004년' 4.7% 등의 분포를 보이고 있어 미등록상태가 5년 이상인 경우가 거의 대부분인 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-14> 비자 미등록 상태가 된 시기



<표 Ⅲ-18> 비자 미등록 상태가 된 시기

(단위 : 명, %)

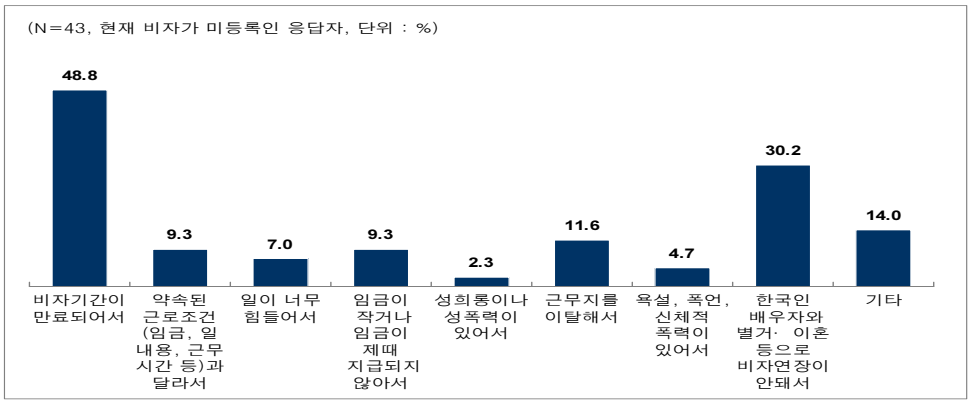
		사례 수	2000년~ 2004년	2005년~ 2009년	2010년~ 2014년	2015년~ 2016년	모름/무응답	통계량
전 체		43	2(4.7)	7(16.3)	18(41.9)	9(20.9)	7(16.3)	–
연령	29세 이하	15	0(0.0)	2(13.3)	3(20.0)	7(46.7)	3(20.0)	χ^2=12.146, n.s
	30대	18	1(5.6)	4(22.2)	9(50.0)	2(11.1)	2(11.1)	
	40세 이상	9	1(11.1)	1(11.1)	5(55.6)	0(0.0)	2(22.2)	
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	9	1(11.1)	3(33.3)	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	χ^2=4.801, n.s
	고등학교	20	1(5.0)	2(10.0)	9(45.0)	4(20.0)	4(20.0)	
	대학교 이상	14	0(0.0)	2(14.3)	7(50.0)	2(14.3)	3(21.4)	
혼인 상태	기혼	24	1(4.2)	3(12.5)	9(37.5)	7(29.2)	4(16.7)	χ^2=2.507, n.s
	비혼	19	1(5.3)	4(21.1)	9(47.4)	2(10.5)	3(15.8)	
한국어 능력	못함	23	0(0.0)	2(8.7)	10(43.5)	8(34.8)	3(13.0)	χ^2=11.77, n.s
	보통	17	1(5.9)	4(23.5)	7(41.2)	1(5.9)	4(23.5)	
	잘함	3	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	21	1(4.8)	2(9.5)	12(57.1)	4(19.0)	2(9.5)	χ^2=6.985, n.s
	중국	5	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	
	베트남	6	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	3(50.0)	
	캄보디아	11	0(0.0)	3(27.3)	4(36.4)	3(27.3)	1(9.1)	
사업장 규모	10명 미만	19	0(0.0)	2(10.5)	7(36.8)	4(21.1)	6(31.6)	χ^2=3.301, n.s
	10~50명 미만	11	1(9.1)	3(27.3)	5(45.5)	1(9.1)	1(9.1)	
	50명 이상	13	1(7.7)	2(15.4)	6(46.2)	4(30.8)	0(0.0)	

라) 비자 미등록이 된 이유

현재 비자가 미등록이 된 이유(복수응답)로는 '비자기간이 만료되어서'가 48.8%로 가장 큰 원인으로 작용했으며, 그 다음으로 '한국인 배우자와 별거, 이혼 등으로 비자연장이 안 돼서' 30.2%, '근무지를 이탈해서' 11.6%, '약속된 근로조건(임금, 일내용, 근무시간 등)과 달라서'와 '임금이 작거나 임금이 제때 지급되지 않아서'가 각각 9.3%, '일이 너무 힘들어서' 7.0%, '욕설, 폭언, 신체적 폭력이 있어서' 4.7%, '성희롱이나 성폭력이 있어서' 2.3% 등의 순으로 나타나고 있다.

이를 구체적으로 보면 미등록이 되는 경우는 E-9의 비자의 경우 비자기간이 만료된 경우가 많고 F-6의 경우는 이혼 등 여러 가지 이유로 비자연장이 안 되어 미등록이 된 상태이므로 이에 대한 방안이 강구될 필요가 있다.

<그림 Ⅲ-15> 비자 미등록이 된 이유(복수응답)



<표 Ⅲ-19> 비자 미등록이 된 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

		사례수	비자 기간이 만료 되어서	약속된 근로조건 (임금, 일 내용, 근무시간 등)과 달라서	일이 너무 힘들어서	임금이 작거나 임금이 제때 지급되지 않아서	성희롱 이나 성폭력이 있어서	근무지를 이탈해서	욕설, 폭언, 신체적 폭력이 있어서	한국인 배우자와 별거 · 이혼 등으로 비자연장이 안돼서	기타
전 체		43	21(48.8)	4(9.3)	3(7.0)	4(9.3)	1(2.3)	5(11.6)	2(4.7)	13(30.2)	6(14.0)
연령	29세 이하	15	5(33.3)	2(13.3)	1(6.7)	2(13.3)	0(0.0)	2(13.3)	1(6.7)	5(33.3)	2(13.3)
	30대	18	10(55.6)	2(11.1)	1(5.6)	2(11.1)	1(5.6)	3(16.7)	1(5.6)	4(22.2)	3(16.7)
	40세 이상	9	6(66.7)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(33.3)	1(11.1)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	9	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	0(0.0)	2(22.2)	2(22.2)	4(44.4)	2(22.2)
	고등학교	20	10(50.0)	2(10.0)	1(5.0)	2(10.0)	1(5.0)	1(5.0)	0(0.0)	6(30.0)	2(10.0)
	대학교 이상	14	9(64.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	0(0.0)	3(21.4)	2(14.3)
혼인 상태	기혼	24	11(45.8)	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	11(45.8)	2(8.3)
	비혼	19	10(52.6)	4(21.1)	2(10.5)	3(15.8)	1(5.3)	5(26.3)	2(10.5)	2(10.5)	4(21.1)
한국어 능력	못함	23	11(47.8)	2(8.7)	1(4.3)	2(8.7)	0(0.0)	3(13.0)	1(4.3)	6(26.1)	4(17.4)
	보통	17	9(52.9)	2(11.8)	2(11.8)	2(11.8)	1(5.9)	2(11.8)	1(5.9)	5(29.4)	2(11.8)
	잘함	3	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	21	12(57.1)	2(9.5)	1(4.8)	1(4.8)	1(4.8)	3(14.3)	0(0.0)	4(19.0)	2(9.5)
	중국	5	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)
	베트남	6	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(66.7)	0(0.0)
	캄보디아	11	3(27.3)	2(18.2)	2(18.2)	3(27.3)	0(0.0)	2(18.2)	2(18.2)	4(36.4)	4(36.4)
사업장 규모	10명 미만	19	10(52.6)	1(5.3)	2(10.5)	1(5.3)	0(0.0)	2(10.5)	1(5.3)	6(31.6)	2(10.5)
	10~50명 미만	11	4(36.4)	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	1(9.1)	5(45.5)	2(18.2)
	50명 이상	13	7(53.8)	2(15.4)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	2(15.4)	0(0.0)	2(15.4)	2(15.4)

※ 기타 응답내용 : 비자 연장이 안 되어서, 기간이 끝났지만 부양가족이 있어서

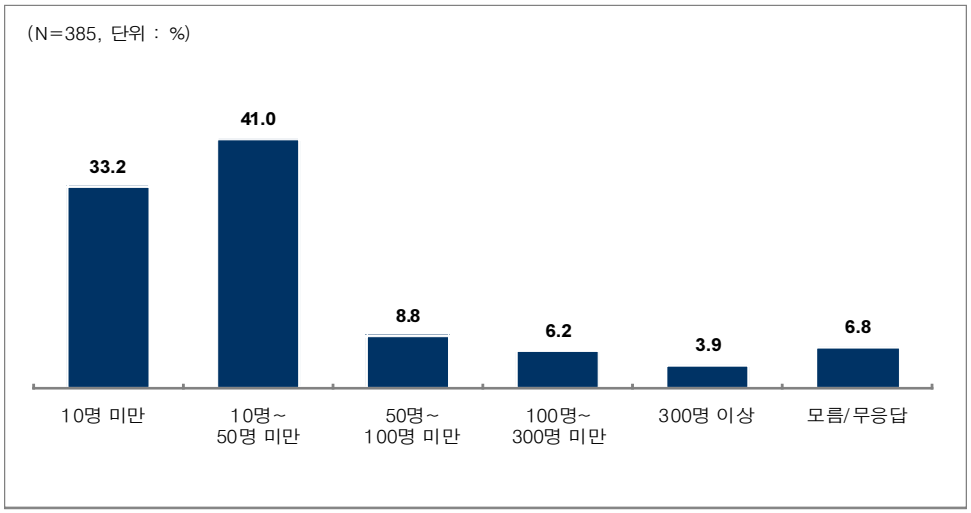
나. 근로조건

1) 사업장 종사자 규모

가) 현재 일하는 사업장의 종사자 규모

현재 일하고 있는 사업장의 종사자 규모는 '10~50명 미만'이 41.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 '10명 미만'이 33.2%로 나타나 50명 미만의 중소 규모 사업장에서 근무하고 있는 근로자가 전체의 74.3%를 차지하고 있다. 그 외는 '50~100명 미만' 8.8%, '100~300명 미만' 6.2%, '300명 이상' 3.9% 등의 분포를 보이고 있다.

<그림 Ⅲ-16> 현재 일하는 사업장의 종사자 규모



출신국가별로 보면 필리핀 출신은 '300명 이상'(11.1%), 인도네시아는 '100~300명 미만'(14.6%), 필리핀은 '5명 미만'(17.8%) 사업장에서 근무하는 근로자의 비중이 타 국가출신에 비해 상대적으로 높은 편으로 나타나고 있다.

보유비자별로 E-9-1은 '10~50명 미만'이 45.9%로 가장 높고, F-2, F-5, F-6에서도 '10~50명 미만'이 43.4%로 가장 높았으며, 미등록은 '10명 미만'이 44.2%로 가장 높게 나타나 미등록인 경우는 근로환경이 열악한 것으로 분석된다. 또한 F-2, F-5, F-6인 경우 10인 미만 사업장의 비율이 32.9%로 E-9-1의 28.8%보다 높게 나타나 상대적으로 열악한 근로환경에서 일하는 것으로 분석된다.

<표 Ⅲ-20> 현재 일하는 사업장의 종사자 규모

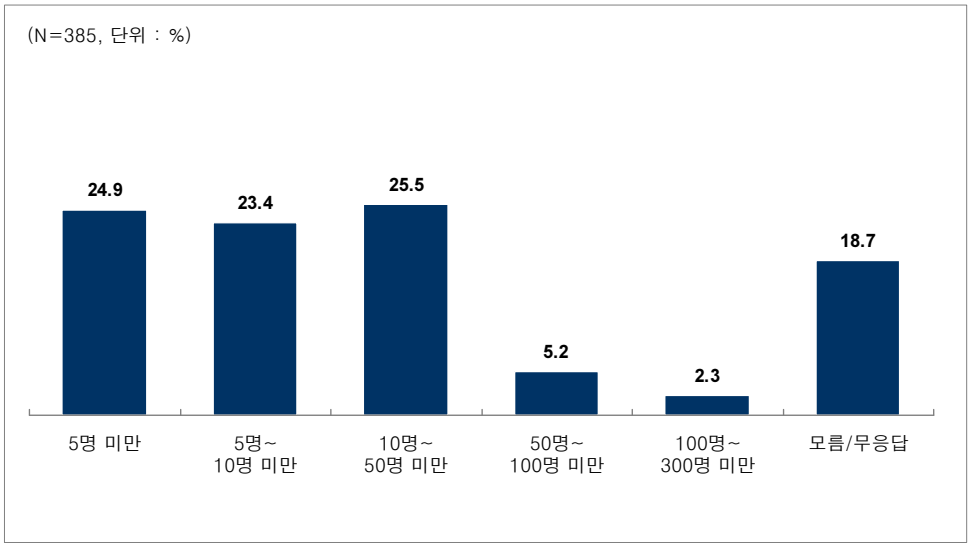
(단위 : 명, %)

		사례수	10명 미만	10-50명 미만	50-100명 미만	100-300명 미만	300명 이상	모름/무응답	통계량
전 체		385	128 (33.2)	158 (41.0)	34 (8.8)	24 (6.2)	15 (3.9)	26 (6.8)	–
연령	29세 이하	166	55 (33.1)	77 (46.4)	8 (4.8)	12 (7.2)	3 (1.8)	11 (6.6)	χ^2=13.540, n.s
	30대	149	47 (31.5)	55 (36.9)	20 (13.4)	9 (6.0)	8 (5.4)	10 (6.7)	
	40세 이상	57	24 (42.1)	21 (36.8)	4 (7.0)	3 (5.3)	2 (3.5)	3 (5.3)	
	무응답	13	2 (15.4)	5 (38.5)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (15.4)	2 (15.4)	
학력	중졸이하	74	27 (36.5)	31 (41.9)	3 (4.1)	7 (9.5)	2 (2.7)	4 (5.4)	χ^2=5.012, n.s
	고등학교	192	65 (33.9)	79 (41.1)	18 (9.4)	10 (5.2)	7 (3.6)	13 (6.8)	
	대학교 이상	110	33 (30)	45 (40.9)	12 (10.9)	7 (6.4)	5 (4.5)	8 (7.3)	
	무응답/기타/무학	9	3 (33.3)	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	
혼인 상태	기혼	262	88 (33.6)	115 (43.9)	22 (8.4)	12 (4.6)	9 (3.4)	16 (6.1)	χ^2=4.526, n.s
	비혼	113	37 (32.8)	42 (37.2)	10 (8.8)	11 (9.7)	5 (4.4)	8 (7.1)	
	무응답	10	3 (30)	1 (10.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	
한국어 능력	못함	118	47 (39.8)	42 (35.6)	8 (6.8)	9 (7.6)	6 (5.1)	6 (5.1)	χ^2=8.017, n.s
	보통	166	50 (30.1)	76 (45.8)	16 (9.6)	8 (4.8)	8 (4.8)	8 (4.8)	
	잘함	97	30 (30.9)	40 (41.2)	9 (9.3)	6 (6.2)	1 (1.0)	11 (11.3)	
	무응답	4	1 (25)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	
사업장 소재지	수도권	145	49 (33.8)	57 (39.3)	9 (6.2)	9 (6.2)	5 (3.4)	16 (11.0)	χ^2=15.021, n.s
	충청권	97	25 (25.8)	45 (46.4)	14 (14.4)	8 (8.2)	1 (1.0)	4 (4.1)	
	경상권	124	50 (40.3)	50 (40.3)	9 (7.3)	5 (4.0)	9 (7.3)	1 (0.8)	
	기타/무응답	19	4 (21.1)	6 (31.6)	2 (10.5)	2 (10.5)	0 (0.0)	5 (26.3)	
출신 국가	필리핀	90	31 (34.5)	26 (28.9)	11 (12.2)	4 (4.4)	10 (11.1)	8 (8.9)	χ^2=42.064, p<0.001
	인도네시아	41	7 (17.1)	10 (24.4)	7 (17.1)	6 (14.6)	0 (0.0)	11 (26.8)	
	중국	71	26 (36.6)	31 (43.7)	5 (7.0)	6 (8.5)	2 (2.8)	1 (1.4)	
	베트남	117	46 (39.4)	54 (46.2)	8 (6.8)	4 (3.4)	3 (2.6)	2 (1.7)	
	캄보디아	39	12 (30.8)	22 (56.4)	2 (5.1)	3 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	27	6 (22.2)	15 (55.6)	1 (3.7)	1 (3.7)	0 (0.0)	4 (14.8)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	32 (28.8)	51 (45.9)	8 (7.2)	5 (4.5)	1 (0.9)	14 (12.6)	χ^2=41.534, p<0.05
	E-9-2~4	6	1 (16.7)	4 (66.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	F-1, F-3	11	5 (45.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	0 (0.0)	1 (9.1)	
	F-4	9	2 (22.2)	5 (55.6)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	
	F-2, F-5, F-6	152	50 (32.9)	66 (43.4)	14 (9.2)	11 (7.2)	4 (2.6)	7 (4.6)	
	H-2	12	5 (41.7)	5 (41.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	
	미등록	43	19 (44.2)	11 (25.6)	3 (7.0)	2 (4.7)	8 (18.6)	0 (0.0)	
	귀화	24	8 (33.3)	11 (45.8)	3 (12.5)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	
	모름/무응답	17	6 (35.3)	3 (17.6)	3 (17.6)	2 (11.8)	0 (0.0)	3 (17.6)	
사업장 규모	10명 미만	128	128 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	–
	10~50명 미만	158	0 (0)	158 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	50명 이상	73	0 (0)	0 (0.0)	34 (46.6)	24 (32.9)	15 (20.5)	0 (0.0)	
	모름/무응답	26	0 (0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)	

나) 현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 수

현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 규모는 '5명 미만'과 '5~10명 미만', '10~50명 미만'이 각각 24.9%, 23.4%, 25.5%로 비슷한 수준이었으며, '50~100명 미만' 5.2%, '100~300명 미만' 2.3% 등의 순으로 조사되고 있다.

<그림 Ⅲ-17> 현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 수



연령별로 현재 같이 일하는 외국인 근로자 수가 '5~10명 미만'이라는 응답은 29세 이하 연령층이 33.1%로 30세 이상 연령층에 비해 더 높게 나타났다.

출신국가별로 보면 필리핀의 경우 타 출신국가에 비해 같이 일하는 외국인 근로자의 규모가 상대적으로 큰 것으로 조사되었다.

보유 비자별로 보면 같이 일하는 외국인 근로자는 E-9-1은 '5~10명 미만'이 38.7%로 사업장 규모가 작은 것으로 나타났으며, F-2, F-5, F-6은 '300명 이상'이 25.0%로 다른 비자 보유자에 비해 높게 나타나 결혼이민여성들이 종사하는 사업장은 규모가 큰 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-21> 현재 일하는 사업장의 외국인 근로자 수

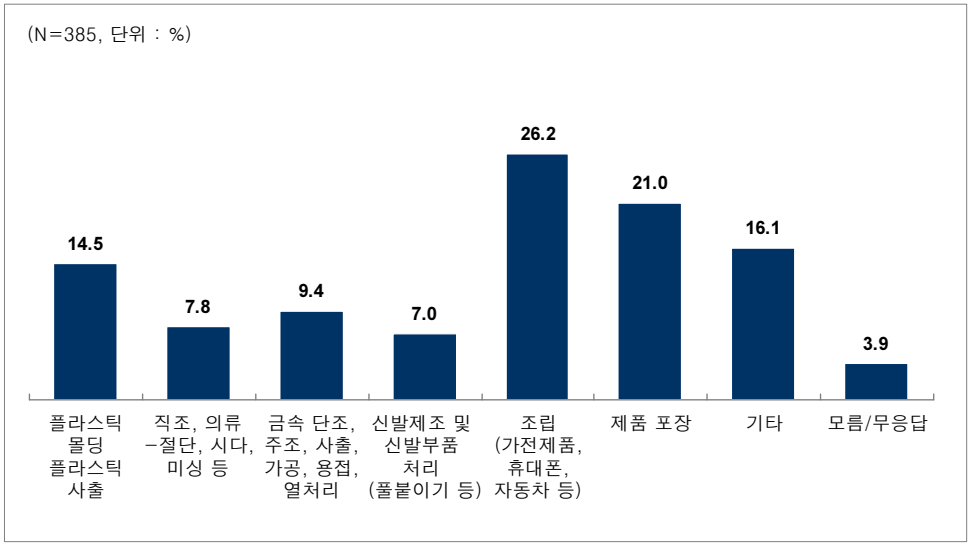
(단위 : 명, %)

		사례수	5명 미만	5-10명 미만	10-50명 미만	50-100명 미만	100-300명 미만	300명 이상	통계량
전 체		385	96(24.9)	90(23.4)	98(25.5)	20(5.2)	9(2.3)	72(18.7)	–
연령	29세 이하	166	39(23.5)	55(33.1)	41(24.7)	8(4.8)	4(2.4)	19(11.4)	χ^2=13.726, n.s
	30대	149	35(23.5)	29(19.5)	41(27.5)	9(6.0)	4(2.7)	31(20.8)	
	40세 이상	57	17(29.8)	6(10.5)	14(24.6)	1(1.8)	0(0.0)	19(33.3)	
	무응답	13	5(38.5)	0(0.0)	2(15.4)	2(15.4)	1(7.7)	3(23.1)	
학력	중졸이하	74	25(33.8)	14(18.9)	20(27.0)	0(0.0)	0(0.0)	15(20.3)	χ^2=14.708, n.s
	고등학교	192	44(22.9)	48(25.0)	56(29.2)	10(5.2)	4(2.1)	30(15.6)	
	대학교 이상	110	24(21.8)	25(22.7)	22(20.0)	9(8.2)	4(3.6)	26(23.6)	
	무응답/기타/무학	9	3(33.3)	3(33.3)	0(0.0)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	
혼인 상태	기혼	262	73(27.9)	54(20.6)	62(23.7)	12(4.6)	5(1.9)	56(21.4)	χ^2=8.078, n.s
	비혼	113	20(17.7)	34(30.1)	34(30.1)	8(7.1)	4(3.5)	13(11.5)	
	무응답	10	3(30.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(30.0)	
한국어 능력	못함	118	31(26.3)	32(27.1)	30(25.4)	7(5.9)	6(5.1)	12(10.2)	χ^2=14.668, n.s
	보통	166	51(30.7)	35(21.1)	40(24.1)	9(5.4)	2(1.2)	29(17.5)	
	잘함	97	13(13.4)	21(21.6)	28(28.9)	4(4.1)	0(0.0)	31(32.0)	
	무응답	4	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	20(22.2)	15(16.7)	15(16.7)	10(11.1)	7(7.8)	23(25.6)	χ^2=50.761, p<0.001
	인도네시아	41	7(17.1)	10(24.4)	12(29.3)	1(2.4)	1(2.4)	10(24.4)	
	중국	71	16(22.5)	9(12.7)	23(32.4)	3(4.2)	0(0.0)	20(28.2)	
	베트남	117	38(32.5)	29(24.8)	27(23.1)	6(5.1)	1(0.9)	16(13.7)	
	캄보디아	39	11(28.2)	13(33.3)	14(35.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.6)	
	기타	27	4(14.8)	14(51.9)	7(25.9)	0(0.0)	0(0.0)	2(7.4)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	21(18.9)	43(38.7)	31(27.9)	2(1.8)	1(0.9)	13(11.7)	χ^2=53.566, p<0.01
	E-9-2~4	6	0(0.0)	1(16.7)	3(50.0)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	
	F-1, F-3	11	4(36.4)	1(9.1)	2(18.2)	1(9.1)	0(0.0)	3(27.3)	
	F-4	9	1(11.1)	3(33.3)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	
	F-2, F-5, F-6	152	39(25.7)	26(17.1)	38(25.0)	7(4.6)	4(2.6)	38(25.0)	
	H-2	12	2(16.7)	4(33.3)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)	
	미등록	43	14(32.6)	9(20.9)	7(16.3)	6(14.0)	4(9.3)	3(7.0)	
	귀화	24	13(54.2)	1(4.2)	7(29.2)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)	
	모름/무응답	17	2(11.8)	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)	8(47.1)	
사업장 규모	10명 미만	128	62(48.4)	44(34.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	22(17.2)	χ^2=232.289, p<0.001
	10~50명 미만	158	28(17.7)	33(20.9)	76(48.1)	1(0.6)	0(0.0)	20(12.7)	
	50명 이상	73	4(5.5)	3(4.1)	21(28.8)	19(26.0)	9(12.3)	17(23.3)	
	모름/무응답	26	2(7.7)	10(38.5)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	13(50.0)	

2) 담당 업무

현재 일하고 있는 사업장에서 담당하는 업무(중복응답)로는 '조립(가전제품, 휴대폰, 자동차 등)'이 26.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '제품 포장' 21.0%, '플라스틱 몰딩, 플라스틱 사출' 14.5%, '금속 단조, 주조, 사출, 가공, 용접, 열처리' 9.4%, '직조, 의류-절단, 시다, 미싱 등' 7.8%, '신발제조 및 신발부품 처리(풀붙이기 등)' 7.0% 등의 순으로 응답하고 있다.

<그림 Ⅲ-18> 현재 일하는 사업장에서 담당하는 업무(복수응답)



연령별로 보면 29세 이하와 30대는 '플라스틱 몰딩, 플라스틱 사출'을 담당한다는 응답이 각각 16.9%, 15.4%로 나타나 40세 이상 8.8%에 비해 높았다. 또한 29세 이하는 '제품 포장' 24.7%, 30대는 '조립' 32.9%로 타 연령층 대비 높게 나타났다.

학력별로 보면 대학교 이상은 '플라스틱 몰딩, 플라스틱 사출'(20.0%), 고등학교 학력층은 '제품 포장'(26.6%)을 담당한다는 응답이 타 학력층에 비해 높았다. 출신국가별로 보면 필리핀은 '금속단조, 주조, 사출, 가공, 용접, 열처리'(20.0%), 인도네시아는 '플라스틱 몰딩, 플라스틱 사출'(31.7%), 중국은 '조립'(50.7%), 베트남은 '직조, 의류-절단, 시다, 미싱 등'(15.4%), 캄보디아는 '신발제조 및 신발부품 처리'(30.8%)를 담당하는 비율이 타 국가에 비해 상대적으로 더 높다.

보유비자별로 보면 E-9-1은 '제품 포장'이 31.5%로 가장 높고, F-2, F-5,

F-6은 '조립'이 28.3%, 미등록은 '금속단조, 주조, 사출, 가공, 용접, 열처리'가 32.6%로 가장 높았다.

사업장 규모별로 보면 '제품포장'은 10명 미만에서 25.0%로 10~50명 미만 19.0%와 50명 이상 12.3%에 비해 높았고, '조립'은 상대적으로 10명 미만이 16.4%로 10~50명 미만 32.3%와 50명 이상 35.6%에 비해 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-22> 현재 일하는 사업장에서 담당하는 업무(복수응답)

(단위 : 명, %)

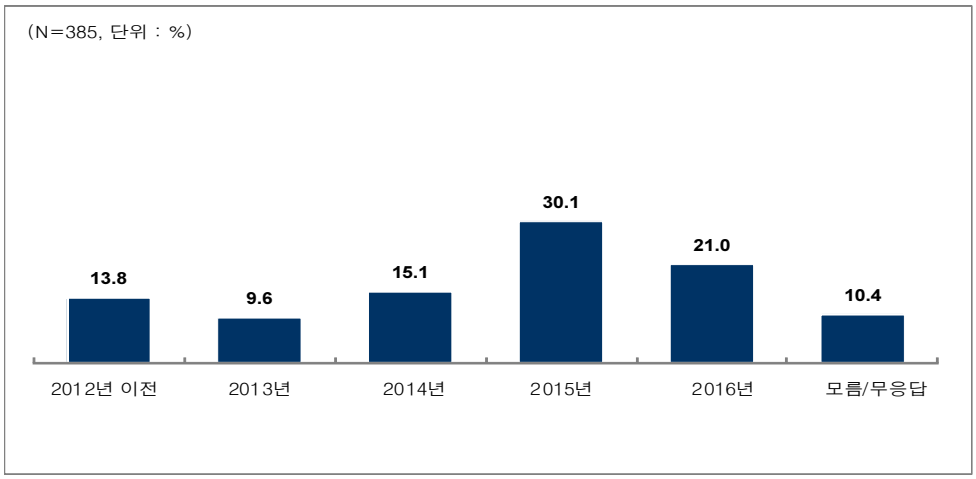
		사례수	플라스틱 몰딩 플라스틱 사출	직조, 의류·절단, 시다, 미싱 등	금속단조, 주조,사출, 가공,용접, 열처리	신발제조 및 신발 부품 처리 (풀붙이기등)	조립 (가전제품, 휴대폰, 자동차 등)	제품 포장	기타	모름/ 무응답
전 체		385	56(14.5)	30(7.8)	36(9.4)	27(7.0)	101(26.2)	81(21.0)	62(16.1)	15(3.9)
연령	29세 이하	166	28(16.9)	20(12.0)	12(7.2)	13(7.8)	38(22.9)	41(24.7)	20(12.0)	6(3.6)
	30대	149	23(15.4)	8(5.4)	19(12.8)	5(3.4)	49(32.9)	26(17.4)	25(16.8)	4(2.7)
	40세 이상	57	5(8.8)	2(3.5)	5(8.8)	7(12.3)	13(22.8)	9(15.8)	14(24.6)	3(5.3)
	무응답	13	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(15.4)	1(7.7)	5(38.5)	3(23.1)	2(15.4)
학력	중졸이하	74	6(8.1)	9(12.2)	8(10.8)	11(14.9)	11(14.9)	10(13.5)	15(20.3)	4(5.4)
	고등학교	192	26(13.5)	15(7.8)	18(9.4)	10(5.2)	52(27.1)	51(26.6)	28(14.6)	6(3.1)
	대학교 이상	110	22(20.0)	6(5.5)	10(9.1)	4(3.6)	35(31.8)	20(18.2)	19(17.3)	3(2.7)
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)
혼인 상태	기혼	262	36(13.7)	16(6.1)	24(9.2)	20(7.6)	68(26.0)	50(19.1)	49(18.7)	11(4.2)
	비혼	113	20(17.7)	12(10.6)	12(10.6)	7(6.2)	33(29.2)	27(23.9)	10(8.8)	3(2.7)
	무응답	10	0(0.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)
한국어 능력	못함	118	19(16.1)	11(9.3)	12(10.2)	10(8.5)	26(22.0)	21(17.8)	21(17.8)	3(2.5)
	보통	166	25(15.1)	14(8.4)	17(10.2)	10(6.0)	43(25.9)	33(19.9)	25(15.1)	10(6.0)
	잘함	97	12(12.4)	5(5.2)	6(6.2)	5(5.2)	32(33.0)	26(26.8)	16(16.5)	2(2.1)
	무응답	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	90	17(18.9)	2(2.2)	18(20.0)	2(2.2)	15(16.7)	9(10.0)	21(23.3)	9(10.0)
	인도네시아	41	13(31.7)	2(4.9)	1(2.4)	0(0.0)	5(12.2)	14(34.1)	4(9.8)	2(4.9)
	중국	71	2(2.8)	3(4.2)	6(8.5)	3(4.2)	36(50.7)	18(25.4)	5(7.0)	1(1.4)
	베트남	117	11(9.4)	18(15.4)	5(4.3)	10(8.5)	28(23.9)	29(24.8)	23(19.7)	3(2.6)
	캄보디아	39	4(10.3)	3(7.7)	6(15.4)	12(30.8)	3(7.7)	3(7.7)	9(23.1)	0(0.0)
	기타	27	9(33.3)	2(7.4)	0(0.0)	0(0.0)	14(51.9)	8(29.6)	0(0.0)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	111	22(19.8)	11(9.9)	7(6.3)	2(1.8)	33(29.7)	35(31.5)	12(10.8)	2(1.8)
	E-9-2~4	6	0(0.0)	1(16.7)	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-1, F-3	11	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	3(27.3)	1(9.1)
	F-4	9	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	152	20(13.2)	14(9.2)	8(5.3)	14(9.2)	43(28.3)	28(18.4)	19(12.5)	9(5.9)
	H-2	12	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	5(41.7)	3(25.0)	2(16.7)	0(0.0)
	미등록	43	6(14.0)	1(2.3)	14(32.6)	3(7.0)	6(14.0)	4(9.3)	10(23.3)	0(0.0)
	귀화	24	3(12.5)	2(8.3)	2(8.3)	4(16.7)	2(8.3)	3(12.5)	10(41.7)	0(0.0)
	모름/무응답	17	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	4(23.5)	3(17.6)	6(35.3)	3(17.6)
사업장 규모	10명 미만	128	22(17.2)	11(8.6)	8(6.3)	11(8.6)	21(16.4)	32(25.0)	25(19.5)	3(2.3)
	10~50명 미만	158	22(13.9)	12(7.6)	14(8.9)	14(8.9)	51(32.3)	30(19.0)	23(14.6)	3(1.9)
	50명 이상	73	6(8.2)	6(8.2)	14(19.2)	2(2.7)	26(35.6)	9(12.3)	10(13.7)	3(4.1)
	모름/무응답	26	6(23.1)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(11.5)	10(38.5)	4(15.4)	6(23.1)

※ 기타 응답내용 : 자동차 정비, 식품 가공/제조, 제품검사, 전기 계량기 제작, 원단 염색, 고무, CNC

3) 근무 시작 시기

현재 일하는 사업장에서 근무를 시작한 시기로는 2015년이 30.1%로 가장 높고 2016년 21%, 2014년 15.1%, 2012년 이전 13.8% 등으로 나타나 근무기간이 2년 이내가 51% 정도로 그리 길지 않다.

<그림 Ⅲ-19> 현재 일하는 사업장에서 근무 시작 시기



연령별로 보면 29세 이하는 2015년에 33.7%로 가장 높았으며 30대는 2015년이 30.2%로 가장 높고 40세 이상은 2012년 이전이 33.3%로 가장 높게 나타나 연령대가 낮을수록 최근에 근무를 시작한 비율이 더 높다.

출신국별로 보면 2015년에 일하기 시작했다는 비율이 대부분 높았는데 필리핀은 23.3%, 인도네시아 46.3%, 중국 25.4%, 베트남 29.95, 캄보디아 35.9%로 나타났으며 중국은 2012년 이전부터 일했다는 비율도 25.4%로 나타나 특이성을 보인다.

보유비자별로 보면 E-9-1은 2015년에 현재의 사업장에서 근무를 시작했다는 응답이 34.2%로 가장 높았으며 2016년과 2014년은 각각 21.6%로 나타났다. F-2, F-5, F-6은 2015년 25%, 2016년은 24.3%로 나타나 근무기간이 두 비자간에는 별로 차이를 나타내지 않고 있는 것으로 드러났다. 그러나 미등록인 경우에는 2012년 이전이 23.3%로 높게 나타났으며 귀화한 경우에도 29.2%로 나타나 특이성을 보이고 있다. 그러나 대부분 근무기간이 짧고 결혼이민자들도 자녀양육과 근로를 병행하기 어려워 한 사업장에서 오래 근무하기는 힘든 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-23> 현재 일하는 사업장에서 근무 시작 시기

(단위 : 명, %)

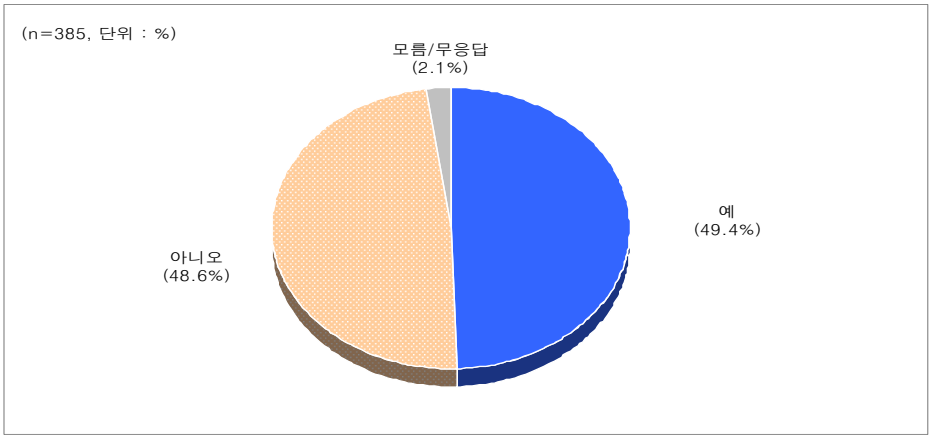
		사례수	2012년 이전	2013년	2014년	2015년	2016년	모름/무응답	통계량
전 체		385	53(13.8)	37(9.6)	58(15.1)	116(30.1)	81(21.0)	40(10.4)	-
연령	29세 이하	166	12(7.2)	15(9.0)	25(15.1)	56(33.7)	42(25.3)	16(9.6)	χ2=27.242, p<0.001
	30대	149	21(14.1)	16(10.7)	22(14.8)	45(30.2)	30(20.1)	15(10.1)	
	40세 이상	57	19(33.3)	4(7.0)	9(15.8)	12(21.1)	7(12.3)	6(10.5)	
	무응답	13	1(7.7)	2(15.4)	2(15.4)	3(23.1)	2(15.4)	3(23.1)	
학력	중졸이하	74	11(14.9)	8(10.8)	6(8.1)	28(37.8)	15(20.3)	6(8.1)	χ2=12.420, n.s
	고등학교	192	31(16.1)	14(7.3)	37(19.3)	58(30.2)	35(18.2)	17(8.9)	
	대학교 이상	110	11(10.0)	13(11.8)	14(12.7)	28(25.5)	28(25.5)	16(14.5)	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	42(16.0)	23(8.8)	42(16.0)	74(28.2)	54(20.6)	27(10.3)	χ2=4.323, n.s
	비혼	113	11(9.7)	12(10.6)	14(12.4)	39(34.5)	25(22.1)	12(10.6)	
	무응답	10	0(0.0)	2(20.0)	2(20.0)	3(30.0)	2(20.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	12(10.2)	11(9.3)	13(11.0)	39(33.1)	29(24.6)	14(11.9)	χ2=6.805, n.s
	보통	166	22(13.3)	18(10.8)	28(16.9)	46(27.7)	33(19.9)	19(11.4)	
	잘함	97	18(18.6)	8(8.2)	17(17.5)	29(29.9)	18(18.6)	7(7.2)	
	무응답	4	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	
사업장 소재지	수도권	145	18(12.4)	5(3.4)	23(15.9)	49(33.8)	30(20.7)	20(13.8)	χ2=18.618, p<0.05
	충청권	97	8(8.2)	14(14.4)	20(20.6)	24(24.7)	17(17.5)	14(14.4)	
	경상권	124	24(19.4)	16(12.9)	15(12.1)	38(30.6)	30(24.2)	1(0.8)	
	기타/무응답	19	3(15.8)	2(10.5)	0(0.0)	5(26.3)	4(21.1)	5(26.3)	
출신 국가	필리핀	90	16(17.8)	11(12.2)	12(13.3)	21(23.3)	13(14.4)	17(18.9)	χ2=26.050, n.s
	인도네시아	41	4(9.8)	3(7.3)	9(22.0)	19(46.3)	4(9.8)	2(4.9)	
	중국	71	18(25.4)	5(7.0)	13(18.3)	18(25.4)	14(19.7)	3(4.2)	
	베트남	117	11(9.4)	12(10.3)	15(12.8)	35(29.9)	30(25.6)	14(12.0)	
	캄보디아	39	4(10.3)	2(5.1)	6(15.4)	14(35.9)	13(33.3)	0(0.0)	
	기타	27	0(0.0)	4(14.8)	3(11.1)	9(33.3)	7(25.9)	4(14.8)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	3(2.7)	10(9.0)	24(21.6)	38(34.2)	24(21.6)	12(10.8)	χ2=52.796, p<0.01
	E-9-2~4	6	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	0(0.0)	0(0.0)	5(45.5)	1(9.1)	3(27.3)	
	F-4	9	4(44.4)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	2(22.2)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	25(16.4)	15(9.9)	20(13.2)	38(25.0)	37(24.3)	17(11.2)	
	H-2	12	0(0.0)	1(8.3)	5(41.7)	4(33.3)	0(0.0)	2(16.7)	
	미등록	43	10(23.3)	5(11.6)	5(11.6)	15(34.9)	6(14.0)	2(4.7)	
	귀화	24	7(29.2)	2(8.3)	3(12.5)	6(25.0)	6(25.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9%	5(29.4)	5(29.4)	4(23.5)	
사업장 규모	10명 미만	128	23(18.0)	8(6.3)	22(17.2)	27(21.1)	32(25.0)	16(12.5)	χ2=13.393, n.s
	10~50명 미만	158	18(11.4)	17(10.8)	27(17.1)	51(32.3)	35(22.2)	10(6.3)	
	50명 이상	73	12(16.4)	10(13.7)	7(9.6)	28(38.4)	13(17.8)	3(4.1)	
	모름/무응답	26	0(0.0)	2(7.7)	2(7.7)	10(38.5)	1(3.8)	11(42.3)	

4) 근로계약서 작성 여부

가) 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 작성 여부

현행법에서 근로계약서를 작성해야 하는 것으로 규정하고 있음에도 불구하고 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 '작성했다'는 응답은 49.4%로 '작성하지 않았다'는 응답 48.6%와 비슷한 수준으로 나타나 문제가 있는 것으로 보인다.

<그림 Ⅲ-20> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 작성 여부



학력별로 보면 현재 사업장에서 근로계약서를 '작성했다'는 응답은 대학교 이상이 57.3%로 가장 높고, 그 다음으로 고등학교 50.5%, 중졸이하 35.1%의 순이다. 혼인상태별로는 비혼의 경우 60.2%, 기혼은 43.9%가 근로계약서를 작성한 것으로 조사되고 있다.

출신국가별로 보면 근로계약서를 '작성했다'는 응답은 인도네시아 70.7%, 베트남 50.4%, 중국 46.5%, 필리핀 43.3% 등의 순으로 나타나 차이를 보인다.

보유비자별로 보면 E-9-1은 84.7%로 가장 많았고, F-2, F-5, F-6은 36.8%, 귀화는 37.5%이고, 미등록이 4.7%로 가장 낮게 나타나 보유비자별로 큰 차이를 나타내고 있다. 특히, E-9-1의 경우 그 비율이 가장 높게 나타난 것은「외고법」상 입국과정에서 근로계약서 체결을 의무화하고 있다는 점이 큰 요인으로 분석된다. 그러나 다른 비자를 보유하고 있는 경우는 계약서 작성비율이 낮고 특히 미등록인 경우는 4.7%로 나타나 이들의 경우 근로환경 악화나 인권침해를 당할 우려가 있다.

또한 사업장 규모가 10명 미만인 경우는 계약서 작성 비율이 37.5%, 10명~50명 미만인 경우 53.8%이며 50명 이상인 경우 58.9%로 사업장 규모가 작을수록 계약서 작성비율이 낮게 나타나 고용노동부의 계약서 작성에 대한 관리감독이 필요한 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-24> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 작성 여부

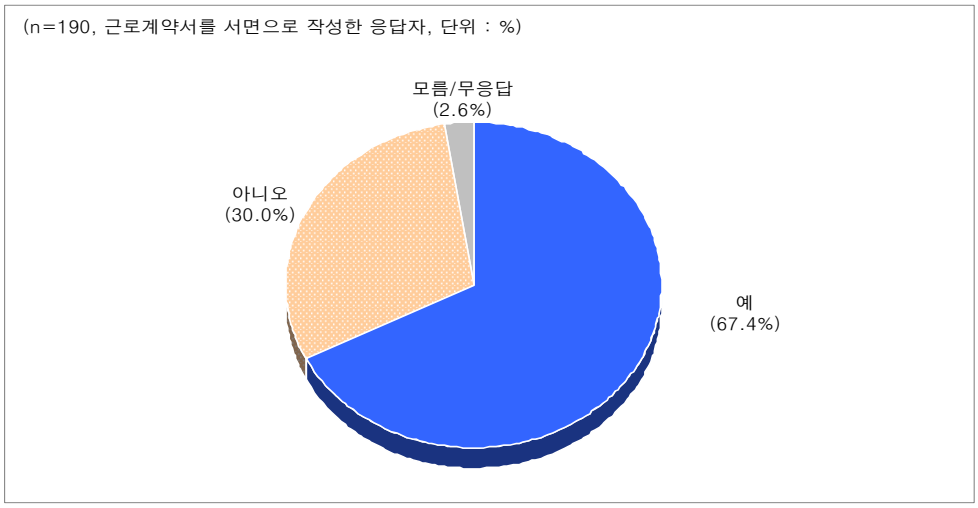
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	190(49.4)	187(48.6)	8(2.1)	-
연령	29세 이하	166	87(52.4)	79(47.6)	0(0.0)	$\chi 2$=0.629, n.s
	30대	149	70(47.0)	75(50.3)	4(2.7)	
	40세 이상	57	26(45.6)	28(49.1)	3(5.3)	
	무응답	13	7(53.8)	5(38.5)	1(7.7)	
학력	중졸이하	74	26(35.1)	45(60.8)	3(4.1)	$\chi 2$=8.174, p<0.05
	고등학교	192	97(50.5)	92(47.9)	3(1.6)	
	대학교 이상	110	63(57.3)	45(40.9)	2(1.8)	
	무응답/기타/무학	9	4(44.4)	5(55.6)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	262	115(43.9)	140(53.4)	7(2.7)	$\chi 2$=7.122, p<0.01
	비혼	113	68(60.2)	45(39.8)	0(0.0)	
	무응답	10	7(70.0)	2(20.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	56(47.5)	61(51.7)	1(0.8)	$\chi 2$=2.653, n.s
	보통	166	76(45.8)	84(50.6)	6(3.6)	
	잘함	97	55(56.7)	41(42.3)	1(1.0)	
	무응답	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	39(43.3)	47(52.2)	4(4.4)	$\chi 2$=50.473, p<0.001
	인도네시아	41	29(70.7)	11(26.8)	1(2.4)	
	중국	71	33(46.5)	38(53.5)	0(0.0)	
	베트남	117	59(50.4)	55(47.0)	3(2.6)	
	캄보디아	39	5(12.8)	34(87.2)	0(0.0)	
	기타	27	25(92.6)	2(7.4)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	94(84.7)	16(14.4)	1(0.9)	$\chi 2$=109.476, p<0.001
	E-9-2~4	6	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	
	F-4	9	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	56(36.8)	92(60.5)	4(2.6)	
	H-2	12	9(75.0)	3(25.0)	0(0.0)	
	미등록	43	2(4.7)	41(95.3)	0(0.0)	
	귀화	24	9(37.5)	15(62.5)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	8(47.1)	8(47.1)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	48(37.5)	79(61.7)	1(0.8)	$\chi 2$=11.322, p<0.01
	10~50명 미만	158	85(53.8)	72(45.6)	1(0.6)	
	50명 이상	73	43(58.9)	29(39.7)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	14(53.8)	7(26.9)	5(19.2)	

나) 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 본인 서명 여부

현재 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 작성한 근로자들 중 약 2/3인 67.4%는 각자가 이해할 수 있는 언어로 번역된 근로계약서에 본인이 서명한 반면, 30.0%는 그렇지 않은 것으로 조사되고 있다.

<그림 Ⅲ-21> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 본인 서명 여부



현재 사업장에서 근로계약서 작성 시 본인이 이해할 수 있는 언어로 번역된 근로계약서에 본인이 직접 '서명했다'는 응답을 연령별로 보면 '29세 이하'가 75.9%로 가장 높았고, '30대' 60.0%, '40세 이상' 57.7%의 순이다.

혼인상태별로 보면 비혼의 경우 77.9%가 근로계약서에 직접 서명한 반면, 기혼은 60.9%로 더 낮게 나타났다.

출신국가별로 보면 근로계약서에 직접 '서명했다'는 응답은 베트남(81.4%)이 다른 국가들에 비해 상대적으로 더 높다.

현재 보유비자별로 보면 근로계약서를 본인이 서명하였다는 비율은 E-9-1이 80.9%로 높았으며 F-2, F-5, F-6 53.6%로 낮게 나타나 이들을 대상으로 근로자 권리 등에 대한 교육 등이 필요하다.

<표 Ⅲ-25> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 본인 서명 여부

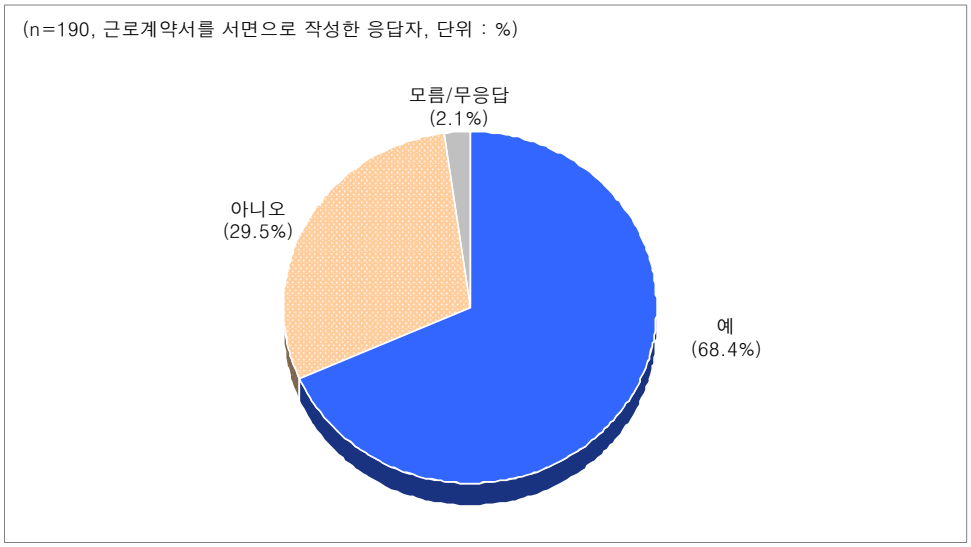
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		190	128(67.4)	57(30.0)	5(2.6)	-
연령	29세 이하	87	66(75.9)	17(19.5)	4(4.6)	χ^2=7.993, p<0.05
	30대	70	42(60.0)	27(38.6)	1(1.4)	
	40세 이상	26	15(57.7)	11(42.3)	0(0.0)	
	무응답	7	5(71.4)	2(28.6)	0(0.0)	
학력	중졸이하	26	11(42.3)	14(53.8)	1(3.8)	χ^2=8.996, p<0.05
	고등학교	97	70(72.2)	25(25.8)	2(2.1)	
	대학교 이상	63	45(71.4)	16(25.4)	2(3.2)	
	무응답/기타/무학	4	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	115	70(60.9)	42(36.5)	3(2.6)	χ^2=6.165, p<0.05
	비혼	68	53(77.9)	13(19.1)	2(2.9)	
	무응답	7	5(71.4)	2(28.6)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	56	38(67.9)	15(26.8)	3(5.4)	χ^2=0.14, n.s
	보통	76	52(68.4)	23(30.3)	1(1.3)	
	잘함	55	37(67.3)	17(30.9)	1(1.8)	
	무응답	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	39	24(61.5)	13(33.3)	2(5.1)	χ^2=23.205 , p<0.001
	인도네시아	29	20(69.0)	9(31.0)	0(0.0)	
	중국	33	16(48.5)	17(51.5)	0(0.0)	
	베트남	59	48(81.4)	10(16.9)	1(1.7)	
	캄보디아	5	0(0.0)	4(80.0)	1(20.0)	
	기타	25	20(80.0)	4(16.0)	1(4.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	94	76(80.9)	15(16.0)	3(3.2)	χ^2=28.069 , p<0.001
	E-9-2~4	5	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
	F-4	5	1(20.0)	4(80.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	56	30(53.6)	25(44.6)	1(1.8)	
	H-2	9	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	
	미등록	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	귀화	9	6(66.7)	3(33.3)	0(0.0)	
	모름/무응답	8	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	
사업장 규모	10명 미만	48	30(62.5)	17(35.4)	1(2.1)	χ^2=5.05, n.s
	10~50명 미만	85	61(71.8)	21(24.7)	3(3.5)	
	50명 이상	43	23(53.5)	19(44.2)	1(2.3)	
	모름/무응답	14	14(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	

다) 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 1부 수령 여부

현재 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 작성한 근로자 중에서 작성된 근로계약서를 1부 제공받았다는 응답은 전체의 2/3 수준인 68.4%로 나타났으며, 29.5%는 근로계약서를 제공받지 않은 것으로 나타난 문제점으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-22> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 1부 수령 여부



출신국가별로 보면 현재 사업장에서 작성된 근로계약서를 1부 제공받았다는 응답은 기타국가(88.0%)와 인도네시아(82.8%)에서 특히 더 높았으며, 필리핀(35.9%)과 캄보디아(40.0%)의 경우 타 국가에 비해 상대적으로 낮은 편이었다. 따라서 고용허가제로 입국하는 외국인근로자들뿐만 아니라 결혼이민여성들의 취업시 근로자권리 교육을 실시하여 이들이 자신의 근로자권리를 찾을 수 있도록 해야 하며 이에 대해 고용노동부의 관리감독이 이루어져야 한다.

<표 Ⅲ-26> 현재 일하는 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서 1부 수령 여부

(단위 : 명, %)

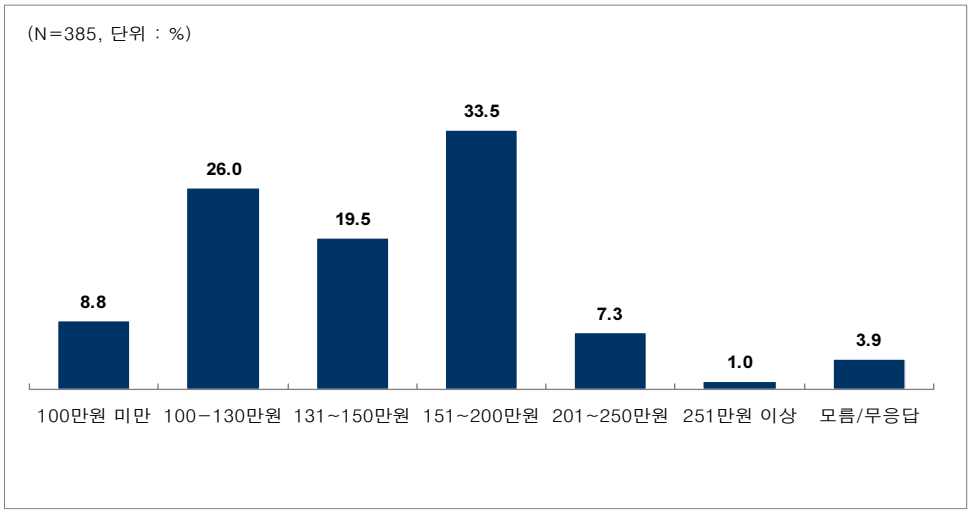
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		190	130(68.4)	56(29.5)	4(2.1)	-
연령	29세 이하	87	61(70.1)	23(26.4)	3(3.4)	χ^2=0.929, n.s
	30대	70	46(65.7)	24(34.3)	0(0.0)	
	40세 이상	26	18(69.2)	7(26.9)	1(3.8)	
	무응답	7	5(71.4)	2(28.6)	0(0.0)	
학력	중졸이하	26	17(65.4)	9(34.6)	0(0.0)	χ^2=1.101, n.s
	고등학교	97	70(72.2)	25(25.8)	2(2.1)	
	대학교 이상	63	41(65.1)	20(31.7)	2(3.2)	
	무응답/기타/무학	4	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	115	74(64.3)	38(33.0)	3(2.6)	χ^2=2.679, n.s
	비혼	68	52(76.5)	15(22.1)	1(1.5)	
	무응답	7	4(57.1)	3(42.9)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	56	37(66.1)	17(30.4)	2(3.6)	χ^2=2.387, n.s
	보통	76	49(64.5)	26(34.2)	1(1.3)	
	잘함	55	42(76.4)	12(21.8)	1(1.8)	
	무응답	3	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	39	14(35.9)	23(59.0)	2(5.1)	χ^2=27.739, p<0.001
	인도네시아	29	24(82.8)	5(17.2)	0(0.0)	
	중국	33	25(75.8)	8(24.2)	0(0.0)	
	베트남	59	43(72.9)	14(23.7)	2(3.4)	
	캄보디아	5	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	
	기타	25	22(88.0)	3(12.0)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	94	68(72.3)	24(25.5)	2(2.1)	χ^2=3.288, n.s
	E-9-2~4	5	4(80.0)	1(20.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	F-4	5	4(80.0)	1(20.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	56	35(62.5)	20(35.7)	1(1.8)	
	H-2	9	7(77.8)	2(22.2)	0(0.0)	
	미등록	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	귀화	9	6(66.7)	3(33.3)	0(0.0)	
	모름/무응답	8	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	
사업장 규모	10명 미만	48	27(56.3)	20(41.7)	1(2.1)	χ^2=3.335, n.s
	10~50명 미만	85	60(70.6)	23(27.1)	2(2.4)	
	50명 이상	43	30(69.8)	12(27.9)	1(2.3)	
	모름/무응답	14	13(92.9)	1(7.1)	0(0.0)	

5) 지난 3개월간 월평균 임금

가) 지난 3개월간 월평균 임금

지난 3개월간 월평균 임금수준은 '151~200만원'이 33.5%로 가장 많았고, '100~130만원' 26.0%, '131~150만원' 19.5%, '100만원 미만' 8.8%, '201~250만원' 7.3%, '251만 원 이상' 1.0% 등의 분포를 보이고 있다. 이를 보면 월평균 '150만원'이하'가 54.3%로 매우 높아 경제적 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

<그림 Ⅲ-23> 지난 3개월간 월평균 임금



출신국가별로 보면 지난 3개월간 월평균 '151만 원 이상'을 받았다는 응답은 캄보디아가 59.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 중국 55%, 베트남 34.2%, 필리핀 35.5%, 인도네시아 31.7%의 순이었다. 필리핀의 경우 '100만원 미만'을 받았다는 응답이 18.9%로 나타나 타 국가 대비 상대적으로 임금수준이 낮다.

현재 보유비자별로 보면 '151만 원 이상'의 급여를 받았다는 응답은 미등록이 62.9%로 가장 높았고, E-9-1이 51.3%, F-2, F-5, F-6이 28.9%, 귀화가 33.4% 등의 순으로 나타났다. 결혼이민여성은 100~131만원이 33.6%로 가장 높게 나타나 여성이주노동자가 결혼이민여성보다 급여수준이 높은 것으로 나타났다. 결혼이민여성들이 고용허가제로 들어온 여성이주노동자보다도 매우 낮은 임금으로 근무하는 것으로 드러나 이들의 경제적 어려움이 매우 큰 것으로 드러났다.

이들은 자녀양육의 어려움으로 인해 고용허가제로 들어온 여성이주노동자들보

다 오랫동안 근무할 수 없어서 근무지를 옮기다 보면 경력을 쌓지 못하여 급여도 적게 받는 것으로 보인다. 따라서 이들에 대한 체계적인 지원이 필요하다.

사업장 규모별로는 '151만 원 이상' 급여 비율이 '50명 이상' 54.8%, '10~50명 미만' 47.5%, '10명 미만' 34.4%로 규모가 클수록 급여가 높은 것으로 나타났다.

따라서 사업장 규모가 작은 곳에 근무할수록 근무환경이나 근로자 복지지원이 나쁘므로 현행법에 규정된 내용은 지킬 수 있도록 관리감독이 이루어져야 한다.

<표 Ⅲ-27> 지난 3개월간 월평균 임금

(단위 : 명, %)

		사례수	100만원 미만	100-131 만원	131~150 만원	151~200 만원	201~250 만원	251만원 이상	모름/ 무응답	통계량
전 체		385	34(8.8)	100(26.0)	75(19.5)	129(33.5)	28(7.3)	4(1.0)	15(3.9)	-
연령	29세 이하	166	12(7.2)	44(26.5)	39(23.5)	57(34.3)	11(6.6)	1(0.6)	2(1.2)	χ^2=7.273, n.s
	30대	149	16(10.7)	39(26.2)	21(14.1)	51(34.2)	11(7.4)	3(2.0)	8(5.4)	
	40세 이상	57	5(8.8)	14(24.6)	13(22.8)	18(31.6)	4(7.0)	0(0.0)	3(5.3)	
	무응답	13	1(7.7)	3(23.1)	2(15.4)	3(23.1)	2(15.4)	0(0.0)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	5(6.8)	19(25.7)	9(12.2)	32(43.2)	7(9.5)	0(0.0)	2(2.7)	χ^2=16.272, n.s
	고등학교	192	15(7.8)	48(25.0)	48(25.0)	59(30.7)	15(7.8)	1(0.5)	6(3.1)	
	대학교 이상	110	14(12.7)	29(26.4)	18(16.4)	36(32.7)	5(4.5)	3(2.7)	5(4.5)	
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	4(44.4)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	
혼인 상태	기혼	262	27(10.3)	74(28.2)	43(16.4)	85(32.4)	19(7.3)	4(1.5)	10(3.8)	χ^2=10.249, n.s
	비혼	113	6(5.3)	24(21.2)	30(26.5)	42(37.2)	7(6.2)	0(0.0)	4(3.5)	
	무응답	10	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	9(7.6)	31(26.3)	19(16.1)	41(34.7)	11(9.3)	2(1.7)	5(4.2)	χ^2=5.908, n.s
	보통	166	15(9.0)	41(24.7)	31(18.7)	57(34.3)	12(7.2)	2(1.2)	8(4.8)	
	잘함	97	10(10.3)	27(27.8)	23(23.7)	31(32.0)	4(4.1)	0(0.0)	2(2.1)	
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	17(18.9)	19(21.1)	11(12.2)	20(22.2)	9(10.0)	3(3.3)	11(12.2)	χ^2=65.189, p<0.001
	인도네시아	41	4(9.8)	8(19.5)	14(34.1)	8(19.5)	4(9.8)	1(2.4)	2(4.9)	
	중국	71	4(5.6)	17(23.9)	11(15.5)	32(45.1)	7(9.9)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	117	8(6.8)	37(31.6)	30(25.6)	32(27.4)	8(6.8)	0(0.0)	2(1.7)	
	캄보디아	39	0(0.0)	11(28.2)	5(12.8)	23(59.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	27	1(3.7)	8(29.6)	4(14.8)	14(51.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	6(5.4)	21(18.9)	24(21.6)	48(43.2)	8(7.2)	1(0.9)	3(2.7)	χ^2=62.229, p<0.01
	E-9-2~4	6	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	4(36.4)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	0(0.0)	1(9.1)	
	F-4	9	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	4(44.4)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	18(11.8)	51(33.6)	32(21.1)	35(23.0)	9(5.9)	0(0.0)	7(4.6)	
	H-2	12	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)	9(75.0)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	43	3(7.0)	5(11.6)	6(14.0)	18(41.9)	6(14.0)	3(7.0)	2(4.7)	
	귀화	24	2(8.3)	11(45.8)	3(12.5)	7(29.2)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	5(29.4)	3(17.6)	5(29.4)	1(5.9)	0(0.0)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	16(12.5)	43(33.6)	21(16.4)	42(32.8)	2(1.6)	0(0.0)	4(3.1)	χ^2=51.109, p<0.001
	10~50명 미만	158	10(6.3)	37(23.4)	35(22.2)	64(40.5)	11(7.0)	0(0.0)	1(0.6)	
	50명 이상	73	6(8.2)	14(19.2)	9(12.3)	21(28.8)	15(20.5)	4(5.5)	4(5.5)	
	모름/무응답	26	2(7.7)	6(23.1)	10(38.5)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	6(23.1)	

나) 근로계약서 작성 여부에 따른 지난 3개월간 월평균 임금 차이

근로계약서 작성 여부에 따라 지난 3개월간 월평균 임금 차이를 살펴보기 위해 현재 보유 비자별로 근로계약서 작성 여부에 따른 지난 3개월간 월평균 임금의 차이 검증을 실시한 결과, 근로계약서를 작성한 경우가 그렇지 않은 경우 보다 임금이 높은 것으로 나타났다.

비자별로는 기타(t=2.414, p<0.05)에서 근로계약서 작성 여부에 따라 지난 3개월간 월평균 임금에 차이를 보였으며, 유의미한 차이를 보이진 않았으나 E-9-1, E-9-2~4에서도 근로계약서를 작성한 경우와 그렇지 않은 경우 임금의 차이가 큰 것으로 나타났다. 따라서 근로계약서를 모든 사업장에서 근로자에게 제공하도록 고용노동부의 관리감독이 이루어져야 하며 이 곳에 근무하는 여성이주노동자들도 자신의 권리를 주장할 수 있도록 교육강화가 지원되어야 한다.

<표 Ⅲ-28> 근로계약서 작성 여부에 따른 지난 3개월간 월평균 임금 차이

(단위 : 명, 점)

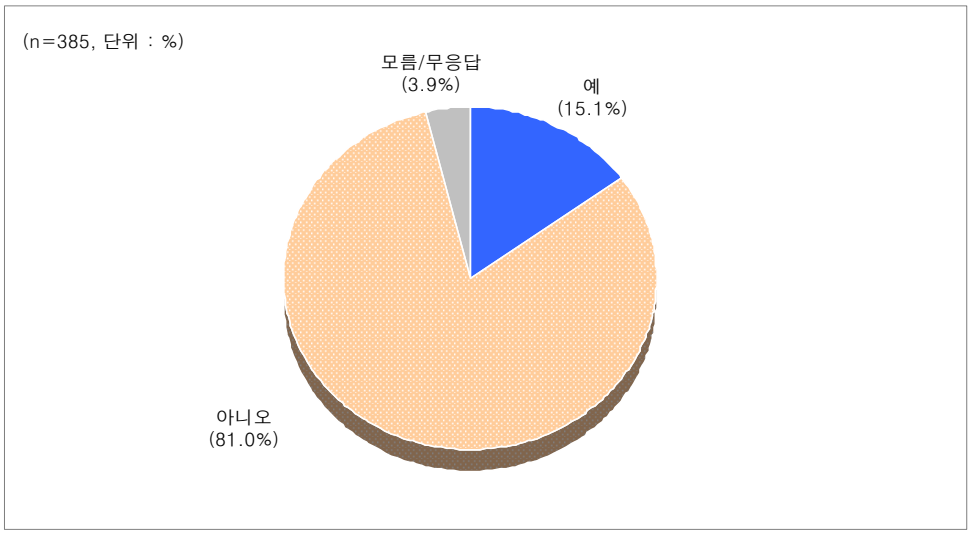
		근로계약서 작성 여부	사례수(명)	평균(점)	통계량
전 체		예	186	3.23	t=2.444, p<0.05
		아니오	181	2.93	
현재 보유 비자	E-9-1, E-9-2~4	예	96	3.35	t=1.517, n.s
		아니오	17	2.82	
	F-2, F-5, F-6. 귀화	예	64	2.88	t=0.962, n.s
		아니오	104	2.70	
	미등록	예	2	4.00	t=0.352, n.s
		아니오	39	3.67	
	기타	예	16	3.75	t=2.414, p<0.05
		아니오	14	2.79	
	모름/무응답	예	8	3.25	t=0.943, n.s
		아니오	7	2.71	

6) 임금 체불 경험 및 대응

가) 임금 체불 경험

임금을 제때 받지 못한 적이 있느냐의 질문에 '있다'는 응답은 15.1%였으며, 81.0%은 그러한 경험이 없다고 응답하고 있다. 임금체불 비율이 결코 낮지 않아 임금체불문제를 해결할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

<그림 Ⅲ-24> 임금 체불 경험



보유비자별로 보면 미등록의 30.2%가 임금체불 경험이 있다고 응답해 가장 높게 나타났다. E-9-1은 13.5%(15명), E-9-2~4는 16.7%(1명), F-1, F-3은 18.2%(2명), F-4는 44.4%(4명), F-2, F-5, F-6은 11.2%(17명), H-2는 8.3%(1명), 귀화는 16.7%(4명) 등의 분포를 보이고 있다. 미등록 여성이주노동자의 경우 미등록이라는 이유로 임금체불시에도 구제가 어려운 실정인데 인권보장적 차원에서 미등록인 경우에도 이들에 대한 임금체불을 해결할 수 있는 방안이 필요하고 미등록이 되지 않도록 전반적으로 외국인근로자의 고용허가제에 대해 고려하는 방안이 마련되어야 한다.

<표 Ⅲ-29> 임금 체불 경험

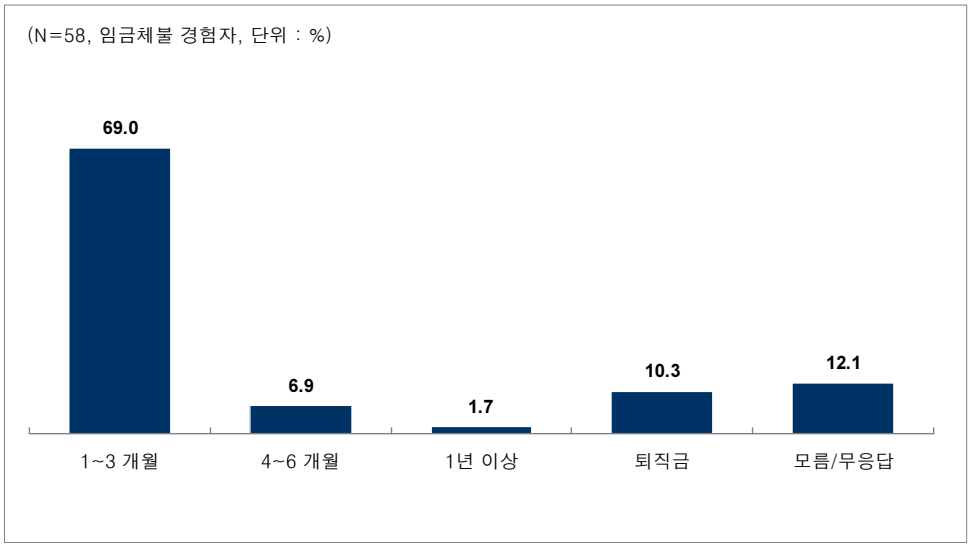
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	58(15.1)	312(81.0)	15(3.9)	-
연령	29세 이하	166	21(12.7)	142(85.5)	3(1.8)	χ^2=1.427, n.s
	30대	149	25(16.8)	117(78.5)	7(4.7)	
	40세 이상	57	9(15.8)	44(77.2)	4(7.0)	
	무응답	13	3(23.1)	9(69.2)	1(7.7)	
학력	중졸이하	74	13(17.6)	58(78.4)	3(4.1)	χ^2=0.796, n.s
	고등학교	192	26(13.5)	160(83.3)	6(3.1)	
	대학교 이상	110	17(15.5)	88(80.0)	5(4.5)	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	40(15.3)	211(80.5)	11(4.2)	χ^2=0.136, n.s
	비혼	113	16(14.2)	95(84.1)	2(1.8)	
	무응답	10	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	18(15.3)	98(83.1)	2(1.7)	χ^2=1.947, n.s
	보통	166	29(17.5)	128(77.1)	9(5.4)	
	잘함	97	11(11.3)	82(84.5)	4(4.1)	
	무응답	4	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	15(16.7)	67(74.4)	8(8.9)	χ^2=5.482, n.s
	인도네시아	41	4(9.8)	34(82.9)	3(7.3)	
	중국	71	11(15.5)	60(84.5)	0(0.0)	
	베트남	117	20(17.1)	94(80.3)	3(2.6)	
	캄보디아	39	2(5.1)	36(92.3)	1(2.6)	
	기타	27	6(22.2)	21(77.8)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	15(13.5)	95(85.6)	1(0.9)	χ^2=15.249, p<0.05
	E-9-2~4	6	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	6(54.5)	3(27.3)	
	F-4	9	4(44.4)	5(55.6)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	17(11.2)	127(83.6)	8(5.3)	
	H-2	12	1(8.3)	11(91.7)	0(0.0)	
	미등록	43	13(30.2)	30(69.8)	0(0.0)	
	귀화	24	4(16.7)	20(83.3)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	13(76.5)	3(17.6)	
사업장 규모	10명 미만	128	27(21.1)	98(76.6)	3(2.3)	χ^2=5.786, n.s
	10~50명 미만	158	18(11.4)	136(86.1)	4(2.5)	
	50명 이상	73	9(12.3)	63(86.3)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	4(15.4)	15(57.7)	7(26.9)	

나) 임금 체불 기간

응답자 중 임금체불 경험이 있는 근로자의 경우, 임금체불 기간으로는 '1~3개월'이 69.0%로 가장 많았고, '4~6개월' 6.9%, '1년 이상' 1.7% 등으로 나타났다. 한편 '퇴직금'을 제때 받지 못했다는 응답은 10.3% 으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-25> 임금 체불 기간



보유비자별로 보면 E-9-1 비자를 가진 응답자는 1~3개월의 체불기간이 80%로 나타났으며 미등록의 경우도 69.2%로 나타났다. 퇴직금이 체불당한 경우는 F-2, F-5, F-6의 경우와, 미등록의 경우 순으로 나타나고 있다. 따라서 임금체불이나 퇴직금체불에 대해 감독기관의 관리감독이 철저하게 이루어져야 한다.

<표 Ⅲ-30> 임금 체불 기간

(단위 : 명, %)

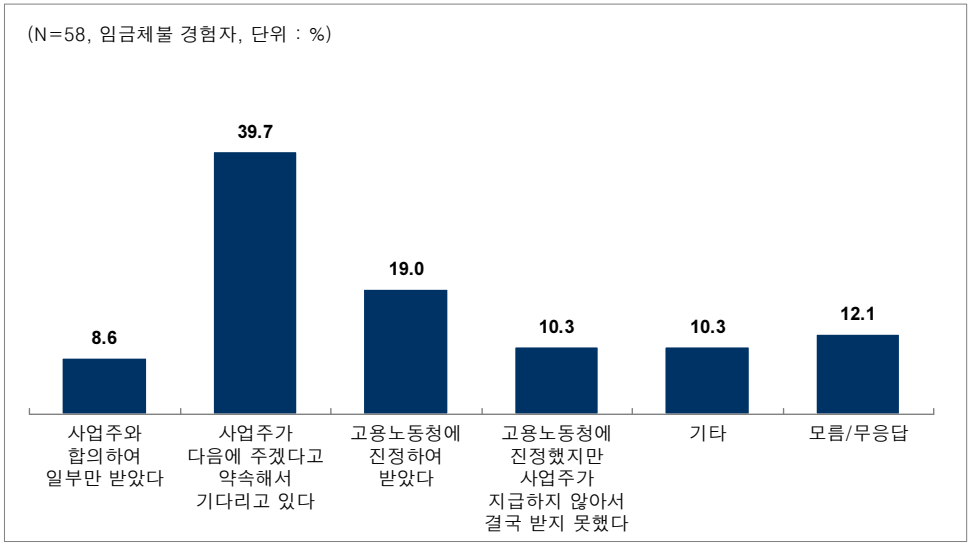
		사례수	1~3 개월	4~6 개월	1년 이상	퇴직금	모름/무응답	통계량
전 체		58	40(69.0)	4(6.9)	1(1.7)	6(10.3)	7(12.1)	-
연령	29세 이하	21	15(71.4)	1(4.8)	0(0.0)	3(14.3)	2(9.5)	χ^2=0.647, n.s
	30대	25	16(64.0)	2(8.0)	0(0.0)	2(8.0)	5(20.0)	
	40세 이상	9	7(77.8)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	
	무응답	3	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	13	9(69.2)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	2(15.4)	χ^2=9.989, p<0.05
	고등학교	26	16(61.5)	2(7.7)	0(0.0)	6(23.1)	2(7.7)	
	대학교 이상	17	14(82.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(17.6)	
	무응답/기타/무학	2	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	40	26(65.0)	4(10.0)	1(2.5)	4(10.0)	5(12.5)	χ^2=2.235, n.s
	비혼	16	12(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(12.5)	2(12.5)	
	무응답	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	18	13(72.2)	1(5.6)	1(5.6)	2(11.1)	1(5.6)	χ^2=4.591, n.s
	보통	29	20(69.0)	1(3.4)	0(0.0)	3(10.3)	5(17.2)	
	잘함	11	7(63.6)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	1(9.1)	
출신 국가	필리핀	15	9(60.0)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	4(26.7)	χ^2=11.07, n.s
	인도네시아	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	11	9(81.8)	1(9.1)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)	
	베트남	20	14(70.0)	1(5.0)	0(0.0)	3(15.0)	2(10.0)	
	캄보디아	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	기타	6	4(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	15	12(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	2(13.3)	χ^2=10.66, n.s
	E-9-2~4	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	17	8(47.1)	2(11.8)	1(5.9)	3(17.6)	3(17.6)	
	H-2	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	13	9(69.2)	1(7.7)	0(0.0)	2(15.4)	1(7.7)	
	귀화	4	3(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	
	모름/무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	27	17(63.0)	1(3.7)	0(0.0)	5(18.5)	4(14.8)	χ^2=8.866, n.s
	10~50명 미만	18	13(72.2)	2(11.1)	0(0.0)	1(5.6)	2(11.1)	
	50명 이상	9	6(66.7)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	
	모름/무응답	4	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	

다) 임금 체불시 대응방법

임금 체불시 대응방법으로는 '사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다'가 39.7%로 가장 높은 응답률을 나타냈으며, 그 다음으로 '고용노동청에 진정하여 받았다' 19.0%, '고용노동청에 진정했지만 사업주가 지급하지 않아서 결국 받지 못했다' 10.3%, '사업주와 합의하여 일부만 받았다' 8.6% 등의 순이다.

따라서 임금체불시 적극적으로 관련기관에 진정하는 비율이 낮고 사업주가 주겠다는 약속만을 믿고 기다리는 등 소극적으로 행동하는 것으로 보인다.

<그림 Ⅲ-26> 임금 체불 시 대응방법



현 보유비자별로 보면 '사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다'는 비율이 E-9-1이 60%, 미등록이 58.5%, F-2, F-5, F-6이 29.4% 등으로 근로자의 권리를 주장하기 어려운 미등록 이주노동자들에 대한 인권침해를 구제할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

<표 Ⅲ-31> 임금 체불 시 대응방법

(단위 : 명, %)

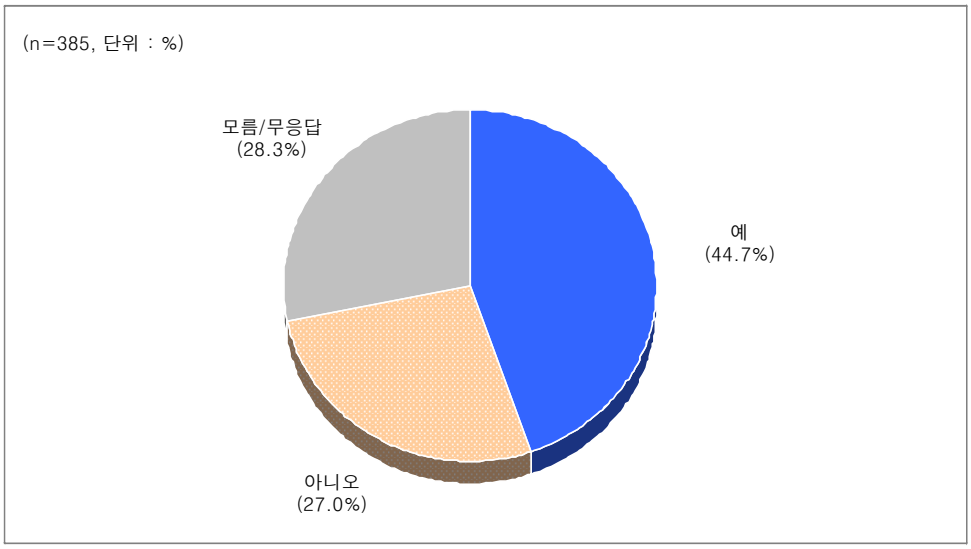
		사례수	사업주와 합의하여 일부만 받았다	사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다	고용노동청에 진정하여 받았다	고용노동청에 진정했지만 사업주가 지급하지 않아서 결국 받지 못했다	기타	모름/무응답	통계량
전 체		58	5(8.6)	23(39.7)	11(19.0)	6(10.3)	6(10.3)	7(12.1)	-
연령	29세 이하	21	1(4.8)	9(42.9)	3(14.3)	1(4.8)	3(14.3)	4(19.0)	χ2=11.274, n.s
	30대	25	1(4.0)	8(32.0)	6(24.0)	5(20.0)	2(8.0)	3(12.0)	
	40세 이상	9	3(33.3)	4(44.4)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	
	무응답	3	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	13	3(23.1)	2(15.4)	5(38.5)	1(7.7)	0(0.0)	2(15.4)	χ2=21.143, p<0.01
	고등학교	26	2(7.7)	8(30.8)	5(19.2)	3(11.5)	5(19.2)	3(11.5)	
	대학교 이상	17	0(0.0)	12(70.6)	1(5.9)	2(11.8)	0(0.0)	2(11.8)	
	무응답/기타/무학	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	40	5(12.5)	12(30.0)	10(25.0)	3(7.5)	4(10.0)	6(15.0)	χ2=7.114, n.s
	비혼	16	0(0.0)	10(62.5)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)	
	무응답	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	18	0(0.0)	8(44.4)	5(27.8)	3(16.7)	1(5.6)	1(5.6)	χ2=6.329, n.s
	보통	29	4(13.8)	10(34.5)	4(13.8)	3(10.3)	4(13.8)	4(13.8)	
	잘함	11	1(9.1)	5(45.5)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	
출신 국가	필리핀	15	0(0.0)	7(46.7)	2(13.3)	4(26.7)	0(0.0)	2(13.3)	χ2=20.701, n.s
	인도네시아	4	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	11	2(18.2)	3(27.3)	3(27.3)	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)	
	베트남	20	1(5.0)	7(35.0)	4(20.0)	1(5.0)	3(15.0)	4(20.0)	
	캄보디아	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	기타	6	1(16.7)	4(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	15	1(6.7)	9(60.0)	1(6.7)	1(6.7)	2(13.3)	1(6.7)	χ2=26.118, n.s
	E-9-2~4	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	2	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	4	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	17	1(5.9)	5(29.4)	2(11.8)	1(5.9)	3(17.6)	5(29.4)	
	H-2	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	13	2(15.4)	5(38.5)	2(15.4)	2(15.4)	1(7.7)	1(7.7)	
	귀화	4	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	27	1(3.7)	11(40.7)	6(22.2)	2(7.4)	3(11.1)	4(14.8)	χ2=7.467, n.s
	10~50명 미만	18	4(22.2)	6(33.3)	2(11.1)	2(11.1)	2(11.1)	2(11.1)	
	50명 이상	9	0(0.0)	4(44.4)	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	
	모름/무응답	4	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	

※ 기타 응답내용 : 노동부에 진정 예정, 사업주와 직접 통화, 사장님이 좋은 사람이라 받지 않음, 아직 신고하지 않음.

7) 고용보험 가입 여부

응답자 중 현재 회사에서 고용보험 가입여부에 대해서는 전체의 44.7%가 고용보험에 가입되어 있고, 27.0%는 고용보험에 미가입되어 있는 것으로 조사되었다. 또한 본인이 고용보험에 가입되어 있는지 여부를 모른다는 응답이 28.3%로 높아 근로자의 권리 이해에 대한 교육 등이 필요한 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-27> 현재 회사에서 고용보험 가입 여부



고용보험 가입여부를 연령별로 보면 현재 가입되어 있다는 응답은 '40세 이상'이 54.4%로 가장 높고, 그 다음으로 '29세 이하' 45.8%, '30대' 38.3%의 순으로 나타났다. 출신국가별로는 현 사업장에서 베트남 출신 근로자의 고용보험 가입률이 64.1%로 가장 높고, 그 다음으로 중국 60.6%, 인도네시아 53.7%, 기타국가 25.9%, 필리핀 21.1%, 캄보디아 15.4% 등의 순이다.

보유비자별로 보면 귀화가 58.3%로 고용보험 가입률이 가장 높았고, F-2, F-5, F-6은 52.0%, E-9-1은 49.5% 등으로 나타나 여성이주노동자나 결혼이민 여성이나 가입비율이 비슷하다. 사업장 규모별로는 '50명 이상'이 52.1%, '10~50명 미만' 48.7%, '10명 미만' 35.9%로 규모가 클수록 고용보험가입률이 높은 것으로 조사되었다. 따라서 근로자의 권리보장을 위해서는 고용보험 가입 비율을 높일 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

<표 Ⅲ-32> 현재 회사에서 고용보험 가입 여부

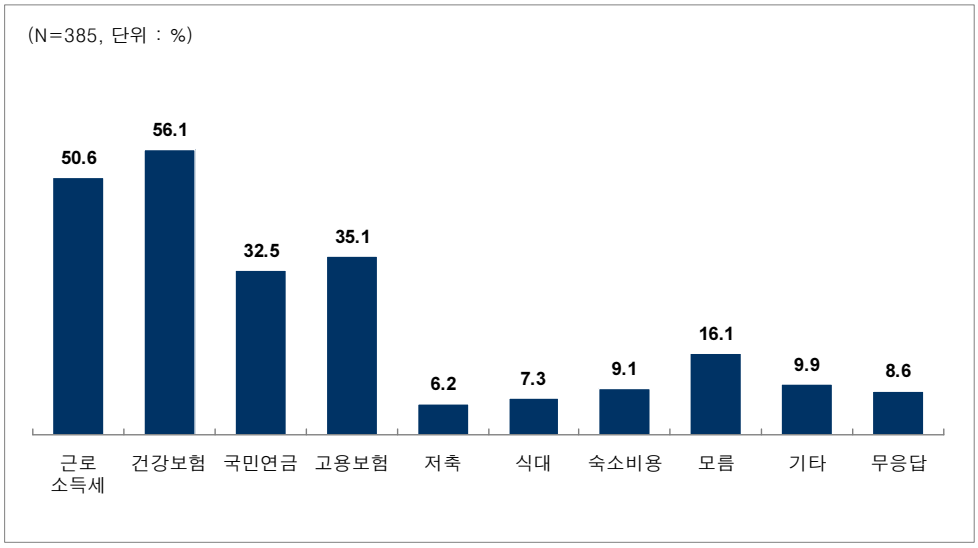
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	172(44.7)	104(27.0)	109(28.3)	-
연령	29세 이하	166	76(45.8)	32(19.3)	58(34.9)	χ^2=15.971, p<0.01
	30대	149	57(38.3)	55(36.9)	37(24.8)	
	40세 이상	57	31(54.4)	14(24.6)	12(21.1)	
	무응답	13	8(61.5)	3(23.1)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	31(41.9)	20(27.0)	23(31.1)	χ^2=4.803, n.s
	고등학교	192	97(50.5)	47(24.5)	48(25.0)	
	대학교 이상	110	43(39.1)	36(32.7)	31(28.2)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	1(11.1)	7(77.8)	
혼인상태	기혼	262	116(44.3)	72(27.5)	74(28.2)	χ^2=0.532, n.s
	비혼	113	52(46.0)	27(23.9)	34(30.1)	
	무응답	10	4(40.0)	5(50.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	42(35.6)	35(29.7)	41(34.7)	χ^2=11.084, p<0.05
	보통	166	71(42.8)	45(27.1)	50(30.1)	
	잘함	97	55(56.7)	24(24.7)	18(18.6)	
	무응답	4	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	19(21.1)	39(43.3)	32(35.6)	χ^2=80.391, p<0.001
	인도네시아	41	22(53.7)	9(22.0)	10(24.4)	
	중국	71	43(60.6)	16(22.5)	12(16.9)	
	베트남	117	75(64.1)	25(21.4)	17(14.5)	
	캄보디아	39	6(15.4)	10(25.6)	23(59.0)	
	기타	27	7(25.9)	5(18.5)	15(55.6)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	55(49.5)	19(17.1)	37(33.3)	χ^2=70.269, p<0.001
	E-9-2~4	6	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	4(36.4)	6(54.5)	
	F-4	9	3(33.3)	3(33.3)	3(33.3)	
	F-2, F-5, F-6	152	79(52.0)	33(21.7)	40(26.3)	
	H-2	12	7(58.3)	2(16.7)	3(25.0)	
	미등록	43	0(0.0)	30(69.8)	13(30.2)	
	귀화	24	14(58.3)	8(33.3)	2(8.3)	
	모름/무응답	17	10(58.8)	4(23.5)	3(17.6)	
사업장 규모	10명 미만	128	46(35.9)	43(33.6)	39(30.5)	χ^2=10.586, p<0.05
	10~50명 미만	158	77(48.7)	33(20.9)	48(30.4)	
	50명 이상	73	38(52.1)	21(28.8)	14(19.2)	
	모름/무응답	26	11(42.3)	7(26.9)	8(30.8)	

8) 임금에서 공제되는 내역

현재 임금에서 공제되는 내역(복수응답)으로는 '건강보험'이 56.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 '근로소득세' 50.6%, '고용보험' 35.1%, '국민연금' 32.5%의 순이었다. 그 외의 공제항목은 '숙소비용' 9.1%, '식대' 7.3%, '저축' 6.2% 등이다.

<그림 Ⅲ-28> 임금에서 공제되는 내역(복수응답)



연령별로 보면 '29세 이하'의 경우 '근로소득세'(57.8%)와 '건강보험'(63.9%)을 공제한다는 응답이 '30대 이상'에 비해 높은 반면, '국민연금' 공제율은 27.1%로 30대 이상에 비해 상대적으로 낮다.

혼인상태별로 기혼은 '국민연금'(35.1%), 비혼은 '식대'(14.2%)와 '숙소비용'(20.4%)을 공제한다는 응답이 상대적으로 높게 나타났으며, 보유비자별로 보면 E-9-1이 숙소비용이나 식대에서 높게 나타나고 F-4인 경우는 낮은데 이는 거주시설이 어디냐에 따라 달리 나타난 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-33> 임금에서 공제되는 내역(복수응답)

(단위 : 명, %)

		사례수	근로소득세	건강보험	국민연금	고용보험	저축	식대	숙소비용	모름	기타	무응답
전 체		385	195 (50.6)	216 (56.1)	125 (32.5)	135 (35.1)	24 (6.2)	28 (7.3)	35 (9.1)	62 (16.1)	38 (9.9)	33 (8.6)
연령	29세 이하	166	96 (57.8)	106 (63.9)	45 (27.1)	61 (36.7)	9 (5.4)	13 (7.8)	20 (12.0)	29 (17.5)	11 (6.6)	11 (6.6)
	30대	149	65 (43.6)	72 (48.3)	53 (35.6)	46 (30.9)	11 (7.4)	12 (8.1)	14 (9.4)	21 (14.1)	23 (15.4)	15 (10.1)
	40세 이상	57	26 (45.6)	32 (56.1)	24 (42.1)	26 (45.6)	2 (3.5)	2 (3.5)	1 (1.8)	9 (15.8)	4 (7.0)	7 (12.3)
	무응답	13	8 (61.5)	6 (46.2)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
학력	중졸이하	74	31 (41.9)	41 (55.4)	20 (27.0)	26 (35.1)	1 (1.4)	2 (2.7)	3 (4.1)	20 (27.0)	4 (5.4)	9 (12.2)
	고등학교	192	107 (55.7)	109 (56.8)	62 (32.3)	76 (39.6)	8 (4.2)	15 (7.8)	13 (6.8)	32 (16.7)	16 (8.3)	12 (6.3)
	대학교 이상	110	53 (48.2)	62 (56.4)	43 (39.1)	32 (29.1)	14 (12.7)	11 (10.0)	19 (17.3)	7 (6.4)	18 (16.4)	11 (10.0)
	무응답/기타/무학	9	4 (44.4)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	0 (0.0)	1 (11.1)
혼인 상태	기혼	262	129 (49.2)	142 (54.2)	92 (35.1)	94 (35.9)	17 (6.5)	12 (4.6)	11 (4.2)	45 (17.2)	27 (10.3)	21 (8.0)
	비혼	113	59 (52.2)	66 (58.4)	28 (24.8)	40 (35.4)	7 (6.2)	16 (14.2)	23 (20.4)	17 (15.0)	11 (9.7)	10 (8.8)
	무응답	10	7 (70.0)	8 (80.0)	5 (50.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)
한국어 능력	못함	118	46 (39.0)	55 (46.6)	28 (23.7)	31 (26.3)	7 (5.9)	9 (7.6)	18 (15.3)	33 (28.0)	14 (11.9)	10 (8.5)
	보통	166	85 (51.2)	105 (63.3)	59 (35.5)	55 (33.1)	12 (7.2)	12 (7.2)	12 (7.2)	20 (12.0)	18 (10.8)	15 (9.0)
	잘함	97	60 (61.9)	53 (54.6)	35 (36.1)	46 (47.4)	4 (4.1)	7 (7.2)	5 (5.2)	9 (9.3)	6 (6.2)	8 (8.2)
	무응답	4	4 (100.0)	3 (75.0)	3 (75.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
출신 국가	필리핀	90	32 (35.6)	35 (38.9)	31 (34.4)	10 (11.1)	13 (14.4)	6 (6.7)	11 (12.2)	10 (11.1)	16 (17.8)	14 (15.6)
	인도네시아	41	30 (73.2)	27 (65.9)	13 (31.7)	9 (22.0)	4 (9.8)	4 (9.8)	5 (12.2)	2 (4.9)	2 (4.9)	3 (7.3)
	중국	71	28 (39.4)	38 (53.5)	32 (45.1)	43 (60.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	4 (5.6)	12 (16.9)	4 (5.6)	2 (2.8)
	베트남	117	74 (63.2)	80 (68.4)	29 (24.8)	63 (53.8)	4 (3.4)	15 (12.8)	10 (8.5)	16 (13.7)	8 (6.8)	9 (7.7)
	캄보디아	39	12 (30.8)	16 (41.0)	4 (10.3)	6 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (41.0)	3 (7.7)	5 (12.8)
	기타	27	19 (70.4)	20 (74.1)	16 (59.3)	4 (14.8)	3 (11.1)	2 (7.4)	5 (18.5)	6 (22.2)	5 (18.5)	0 (0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	111	75 (67.6)	84 (75.7)	37 (33.3)	32 (28.8)	8 (7.2)	14 (12.6)	26 (23.4)	16 (14.4)	6 (5.4)	2 (1.8)
	E-9-2~4	6	5 (83.3)	5 (83.3)	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)
	F-1, F-3	11	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	1 (9.1)	2 (18.2)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	3 (27.3)
	F-4	9	4 (44.4)	3 (33.3)	3 (33.3)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)
	F-2, F-5, F-6	152	77 (50.7)	87 (57.2)	58 (38.2)	65 (42.8)	12 (7.9)	6 (3.9)	2 (1.3)	23 (15.1)	14 (9.2)	13 (8.6)
	H-2	12	3 (25.0)	5 (41.7)	4 (33.3)	7 (58.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	2 (16.7)	1 (8.3)	1 (8.3)
	미등록	43	3 (7.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	3 (7.0)	1 (2.3)	3 (7.0)	2 (4.7)	14 (32.6)	12 (27.9)	8 (18.6)
	귀화	24	16 (66.7)	19 (79.2)	14 (58.3)	13 (54.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	4 (16.7)
	모름/무응답	17	10 (58.8)	10 (58.8)	7 (41.2)	9 (52.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)
사업장 규모	10명 미만	128	52 (40.6)	55 (43.0)	30 (23.4)	36 (28.1)	6 (4.7)	8 (6.3)	16 (12.5)	29 (22.7)	13 (10.2)	12 (9.4)
	10~50명 미만	158	87 (55.1)	107 (67.7)	62 (39.2)	68 (43.0)	8 (5.1)	11 (7.0)	10 (6.3)	26 (16.5)	13 (8.2)	11 (7.0)
	50명 이상	73	43 (58.9)	43 (58.9)	31 (42.5)	31 (42.5)	5 (6.8)	7 (9.6)	9 (12.3)	3 (4.1)	9 (12.3)	6 (8.2)
	모름/무응답	26	13 (50.0)	11 (42.3)	2 (7.7)	0 (0.0)	5 (19.2)	2 (7.7)	0 (0.0)	4 (15.4)	3 (11.5)	4 (15.4)

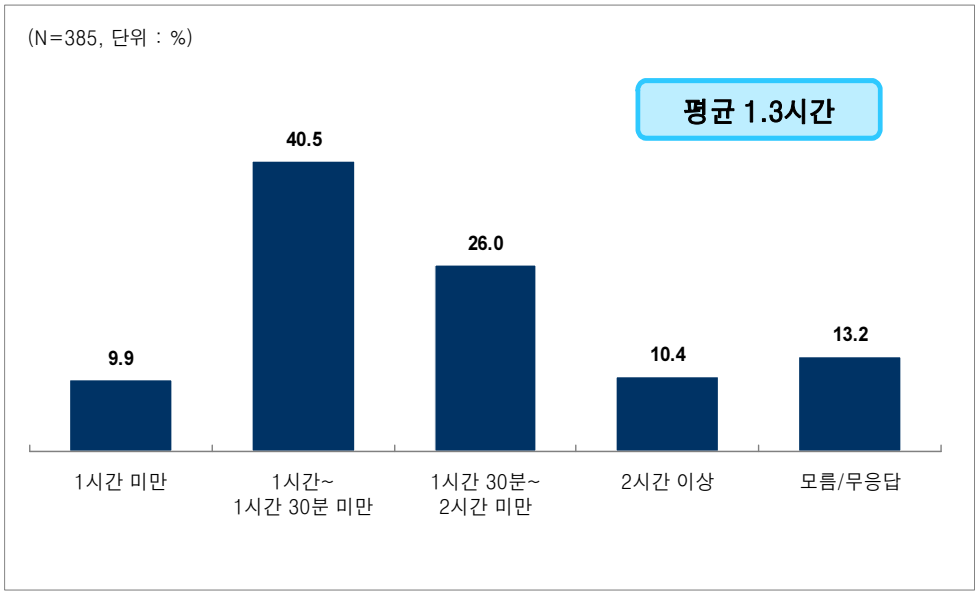
※ 기타 응답내용 : 없음, 기숙사비, 인터넷 요금

9) 일일 근무시간 중 휴게시간

가) 일일 근무시간 중 휴게시간

일일 근무시간 중 휴게시간은 '1시간~1시간 30분 미만'이라는 응답이 40.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 '1시간 30분~2시간 미만' 26.0%, '2시간 이상' 10.4%, '1시간 미만' 9.9% 등의 순이었으며, 일일 휴게시간 평균은 1.3시간으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-29> 일일 근무시간 중 휴게시간



연령별로 보면 하루 평균 휴게시간은 '29세 이하'가 1.4시간으로 '30대(1.3시간)와 40세 이상'(1.3시간)에 비해 약간 더 길었다.

학력별로 보면 '중졸이하'의 일일 평균 휴게시간이 1.2시간으로 '고등학교'(1.4시간)와 '대학교 이상'(1.4시간) 학력층에 비해 약간 더 짧았다.

출신국가별로는 중국(1.5시간)과 베트남(1.5시간)의 일일 평균 휴게시간이 가장 길고, 캄보디아가 1.1시간으로 가장 짧게 나타났다.

그러나 현재 보유하고 있는 비자나 사업장 규모별로의 특징은 보이지 않는다.

<표 Ⅲ-34> 일일 근무시간 중 휴게시간

(단위 : 명, %, 시간)

		사례수	1시간 미만	1시간~1시간 30분 미만	1시간 30분~2시간 미만	2시간 이상	모름/무응답	평균(시간)	통계량
전 체		385	38(9.9)	156(40.5)	100(26.0)	40(10.4)	51(13.2)	1.3	–
연령	29세 이하	166	17(10.2)	59(35.5)	48(28.9)	25(15.1)	17(10.2)	1.4	F=3.861, p<0.05
	30대	149	15(10.1)	71(47.7)	36(24.2)	8(5.4)	19(12.8)	1.3	
	40세 이상	57	3(5.3)	25(43.9)	12(21.1)	7(12.3)	10(17.5)	1.3	
	무응답	13	3(23.1)	1(7.7)	4(30.8)	0(0.0)	5(38.5)	1.2	
학력	중졸이하	74	15(20.3)	32(43.2)	12(16.2)	6(8.1)	9(12.2)	1.2	F=4.199, p<0.05
	고등학교	192	13(6.8)	78(40.6)	53(27.6)	23(12.0)	25(13.0)	1.4	
	대학교 이상	110	8(7.3)	43(39.1)	34(30.9)	11(10.0)	14(12.7)	1.4	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	3(33.3)	1.1	
혼인상태	기혼	262	25(9.5)	106(40.5)	72(27.5)	25(9.5)	34(13.0)	1.3	t=0.015, n.s.
	비혼	113	11(9.7)	47(41.6)	25(22.1)	15(13.3)	15(13.3)	1.3	
	무응답	10	2(20.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	2(20.0)	1.2	
한국어 능력	못함	118	14(11.9)	48(40.7)	28(23.7)	13(11.0)	15(12.7)	1.3	F=1.793, n.s.
	보통	166	20(12.0)	75(45.2)	39(23.5)	13(7.8)	19(11.4)	1.3	
	잘함	97	4(4.1)	32(33.0)	31(32.0)	13(13.4)	17(17.5)	1.4	
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	1.7	
출신국가	필리핀	90	8(8.9)	48(53.3)	24(26.7)	0(0.0)	10(11.1)	1.2	F=5.457, p<0.001
	인도네시아	41	1(2.4)	13(31.7)	19(46.3)	0(0.0)	8(19.5)	1.3	
	중국	71	2(2.8)	21(29.6)	14(19.7)	13(18.3)	21(29.6)	1.5	
	베트남	117	11(9.4)	47(40.2)	26(22.2)	26(22.2)	7(6.0)	1.5	
	캄보디아	39	14(35.9)	16(41.0)	5(12.8)	1(2.6)	3(7.7)	1.1	
	기타	27	2(7.4)	11(40.7)	12(44.4)	0(0.0)	2(7.4)	1.3	
현재 보유 비자	E-9-1	111	7(6.3)	45(40.5)	42(37.8)	10(9.0)	7(6.3)	1.3	F=0.758, n.s.
	E-9-2~4	6	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	2(33.3)	0(0.0)	1.5	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	3(27.3)	1(9.1)	1(9.1)	4(36.4)	1.2	
	F-4	9	0(0.0)	6(66.7)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	1.3	
	F-2, F-5, F-6	152	18(11.8)	60(39.5)	30(19.7)	20(13.2)	24(15.8)	1.4	
	H-2	12	0(0.0)	4(33.3)	1(8.3)	2(16.7)	5(41.7)	1.4	
	미등록	43	7(16.3)	16(37.2)	16(37.2)	1(2.3)	3(7.0)	1.3	
	귀화	24	2(8.3)	16(66.7)	3(12.5)	2(8.3)	1(4.2)	1.2	
	모름/무응답	17	1(5.9)	5(29.4)	4(23.5)	1(5.9)	6(35.3)	1.3	
사업장 규모	10명 미만	128	13(10.2)	63(49.2)	26(20.3)	14(10.9)	12(9.4)	1.3	F=2.596, n.s.
	10~50명 미만	158	18(11.4)	56(35.4)	41(25.9)	21(13.3)	22(13.9)	1.4	
	50명 이상	73	7(9.6)	31(42.5)	22(30.1)	5(6.8)	8(11.0)	1.3	
	모름/무응답	26	0(0.0)	6(23.1)	11(42.3)	0(0.0)	9(34.6)	1.4	

나) 고용보험 가입 여부에 따른 일일 근무시간 중 휴게시간 정도

고용보험 가입 여부에 따라 근무시간에 차이가 있는지 살펴보기 위해 현재 보유 비자별로 고용보험 가입 여부에 따른 일일 근무시간 중 휴게시간 정도의 차이 검증을 실시한 결과, 고용보험에 가입 되어 있는 경우가 그렇지 않은 경우 보다 평균 휴게시간이 더 길다.

비자별로 보면 E-9-1, E-9-2~4(t=2.236, p<0.05)에서 고용보험 가입여부에 따라 차이를 보였으며, 고용보험에 가입한 경우 휴게시간이 더 보장되는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-35> 고용보험 가입 여부에 따른 일일 근무시간 중 휴게시간 정도

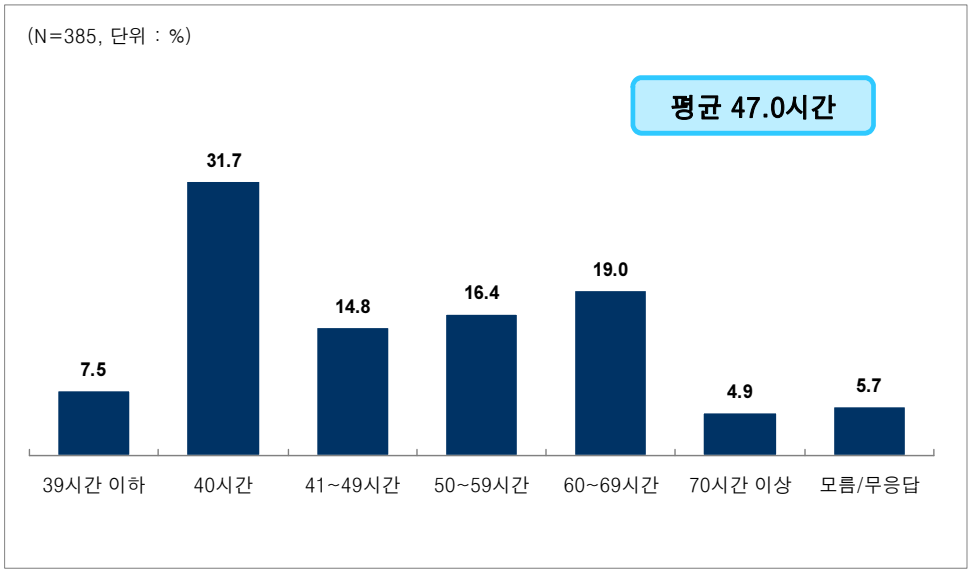
(단위 : 명, 시간)

		고용보험 가입 여부	사례수(명)	평균(시간)	통계량
전 체		예	147	1.44	t=3.305, p<0.001
		아니오	91	1.21	
현재 보유 비자	E-9-1, E-9-2~4	예	55	1.42	t=2.236, p<0.05
		아니오	17	1.13	
	F-2, F-5, F-6. 귀화	예	79	1.45	t=1.948, n.s
		아니오	37	1.22	
	미등록	예	–	–	–
		아니오	27	1.24	
	기타	예	6	1.53	t=0.670, n.s
		아니오	7	1.35	
	모름/무응답	예	7	1.45	t=0.996, n.s
		아니오	3	1.06	

10) 1주 평균 근로시간

현재 일하고 있는 사업장의 주당 평균 근로시간은 '40시간'이라는 응답이 31.7%로 가장 많았고, '60~69시간' 19.0%, '50~59시간' 16.4%, '41~49시간' 14.8%, '39시간 이하' 7.5% 등의 분포를 보였으며, '70시간 이상' 근무한다는 응답도 4.9%를 차지하였다. 1주 평균 근로시간은 47.0시간으로 조사되어 주당 법정 근로시간인 40시간을 훨씬 넘어서는 것을 알 수 있다.

<그림 Ⅲ-30> 1주 평균 근로시간



출신국가별로 보면 인도네시아의 주당 평균 근로시간이 53.0시간으로 가장 길고, 그 다음으로 캄보디아 52.1시간, 필리핀 48.2시간, 중국 47.0시간, 기타국가 45.1시간, 베트남 42.8시간의 순이다. 보유비자별로 보면 미등록이 평균 53.5시간으로 가장 길었고, E-9-1은 49.9시간, 귀화는 46.3시간, F-2, F-5, F-6은 44.4시간 등의 순으로 나타나 미등록의 근로조건이 상대적으로 열악함을 알 수 있다. 다만, 근로시간은 임금 수준을 결정짓는 요인이 된다는 점에서, 그것이 반드시 열악하다고만 평가할 수는 없는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-36> 1주 평균 근로시간

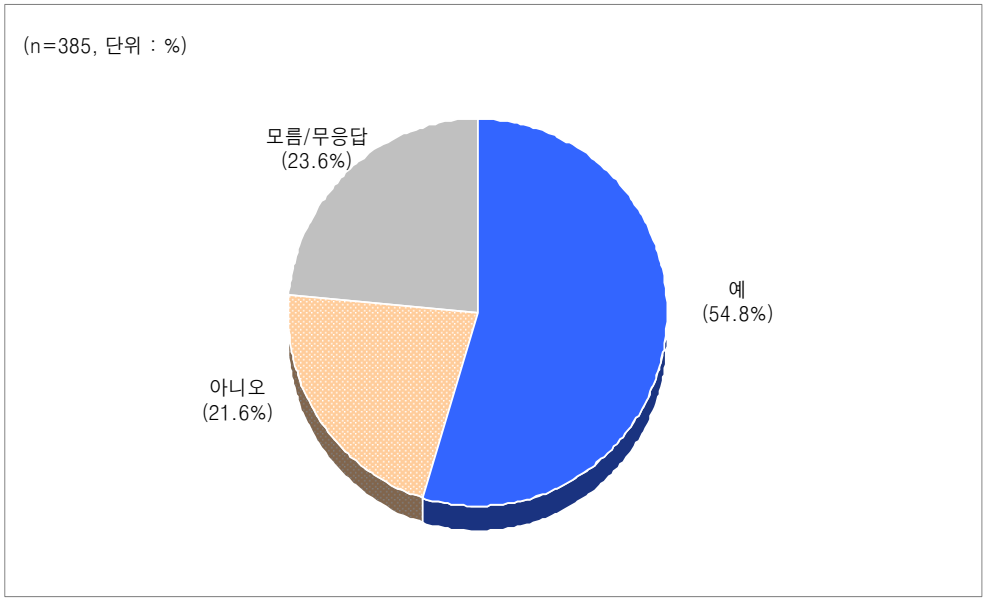
(단위 : 명, %, 시간)

		사례 수	39시간 이하	40시간	41~ 49시간	50~ 59시간	60~ 69시간	70시간 이상	모름/ 무응답	평균 (시간)	통계량
전 체		385	29(7.5)	122(31.7)	57(14.8)	63(16.4)	73(19.0)	19(4.9)	22(5.7)	47.0	–
연령	29세 이하	166	12(7.2)	46(27.7)	26(15.7)	27(16.3)	41(24.7)	6(3.6)	8(4.8)	48.0	F=0.808, n.s.
	30대	149	12(8.1)	56(37.6)	20(13.4)	22(14.8)	23(15.4)	9(6.0)	7(4.7)	45.9	
	40세 이상	57	3(5.3)	18(31.6)	10(17.5)	11(19.3)	7(12.3)	3(5.3)	5(8.8)	47.3	
	무응답	13	2(15.4)	2(15.4)	1(7.7)	3(23.1)	2(15.4)	1(7.7)	2(15.4)	45.8	
학력	중졸이하	74	5(6.8)	15(20.3)	16(21.6)	7(9.5)	20(27.0)	3(4.1)	8(10.8)	48.4	F=0.657, n.s.
	고등학교	192	15(7.8)	64(33.3)	23(12.0)	37(19.3)	35(18.2)	11(5.7)	7(3.6)	47.0	
	대학교 이상	110	9(8.2)	41(37.3)	18(16.4)	16(14.5)	17(15.5)	5(4.5)	4(3.6)	45.8	
	무응답/기타/ 무학	9	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	3(33.3)	50.8	
혼인 상태	기혼	262	20(7.6)	82(31.3)	39(14.9)	46(17.6)	43(16.4)	15(5.7)	17(6.5)	46.9	t=0.106, n.s.
	비혼	113	9(8.0)	36(31.9)	18(15.9)	17(15.0)	26(23.0)	4(3.5)	3(2.7)	46.8	
	무응답	10	0(0.0)	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(40.0)	0(0.0)	2(20.0)	51.4	
한국어 능력	못함	118	8(6.8)	22(18.6)	22(18.6)	21(17.8)	28(23.7)	8(6.8)	9(7.6)	49.9	F=3.296, p<0.05
	보통	166	15(9.0)	55(33.1)	23(13.9)	29(17.5)	26(15.7)	9(5.4)	9(5.4)	45.9	
	잘함	97	6(6.2)	44(45.4)	10(10.3)	13(13.4)	18(18.6)	2(2.1)	4(4.1)	45.2	
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	49.3	
출신 국가	필리핀	90	5(5.6)	26(28.9)	15(16.7)	13(14.4)	14(15.6)	8(8.9)	9(10.0)	48.2	F=4.355, p<0.001
	인도네시아	41	4(9.8)	9(22.0)	0(0.0)	5(12.2)	15(36.6)	5(12.2)	3(7.3)	53.0	
	중국	71	5(7.0)	27(38.0)	8(11.3)	13(18.3)	17(23.9)	1(1.4)	0(0.0)	47.0	
	베트남	117	14(12.0)	39(33.3)	24(20.5)	18(15.4)	11(9.4)	4(3.4)	7(6.0)	42.8	
	캄보디아	39	1(2.6)	4(10.3)	7(17.9)	9(23.1)	15(38.5)	0(0.0)	3(7.7)	52.1	
	기타	27	0(0.0)	17(63.0)	3(11.1)	5(18.5)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	45.1	
현재 보유 비자	E-9-1	111	3(2.7)	37(33.3)	17(15.3)	17(15.3)	25(22.5)	8(7.2)	4(3.6)	49.9	F=3.000, p<0.01
	E-9-2~4	6	0(0.0)	2(33.3)	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	49.0	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	48.8	
	F-4	9	0(0.0)	4(44.4)	0(0.0)	1(11.1)	4(44.4)	0(0.0)	0(0.0)	51.8	
	F-2, F-5, F-6	152	14(9.2)	53(34.9)	26(17.1)	28(18.4)	15(9.9)	5(3.3)	11(7.2)	44.0	
	H-2	12	3(25.0)	3(25.0)	1(8.3)	1(8.3)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	43.4	
	미등록	43	4(9.3)	2(4.7)	2(4.7)	11(25.6)	17(39.5)	5(11.6)	2(4.7)	53.5	
	귀화	24	1(4.2)	9(37.5)	7(29.2)	2(8.3)	4(16.7)	0(0.0)	1(4.2)	46.3	
	모름/무응답	17	3(17.6)	9(52.9)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	0(0.0)	2(11.8)	36.1	
사업장 규모	10명 미만	128	11(8.6)	40(31.3)	21(16.4)	23(18.0)	20(15.6)	7(5.5)	6(4.7)	46.2	F=0.431, n.s.
	10~50명 미만	158	5(3.2)	58(36.7)	26(16.5)	28(17.7)	28(17.7)	5(3.2)	8(5.1)	47.5	
	50명 이상	73	11(15.1)	19(26.0)	10(13.7)	9(12.3)	19(26.0)	4(5.5)	1(1.4)	45.9	
	모름/무응답	26	2(7.7)	5(19.2)	0(0.0)	3(11.5)	6(23.1)	3(11.5)	7(26.9)	52.3	

11) 「근로기준법」 상 1주당 1일의 유급휴일 사용 여부

「근로기준법」상 규정되어 있는 1주일에 1일의 유급휴일을 사용하는가에 대해서는 전체의 절반 이상인 54.8%가 '사용'하고 있다고 응답했으며, 21.6%는 '사용하지 않고' 있고, '잘 모른다'는 응답도 23.6%로 나타났다.

<그림 Ⅲ-31> 「근로기준법」 상 1주당 1일의 유급휴일 사용 여부



출신국가별 보면 1주에 1일의 유급휴일을 '사용'하고 있다는 응답은 중국과 베트남이 각각 66.2%, 63.2%로 가장 높았고, 그 다음으로 필리핀 53.3%, 기타국가 44.4%, 인도네시아 43.9%의 순이었으며, 캄보디아가 30.8%로 가장 낮다.

보유비자별로 보면 E-9-2~4가 100.0%, 귀화가 83.3%로 높은 편인 반면, F-4는 44.4%, 미등록 46.5%로 상대적으로 낮다.

사업장 규모별로 보면 '10~50명 미만'의 유급휴일 '사용'이 64.4%로 가장 높았고, '50명 이상'은 52.1%, '10명 미만'은 48.4%이다. 그런데 전반적으로 유급휴일 사용여부에 대해 '모른다'는 비율이 23.6%로 높게 나타나 근로기준에 대한 이해교육이 필요한 것으로 분석된다.

<표 Ⅲ-37> 「근로기준법」 상 1주당 1일의 유급휴일 사용 여부

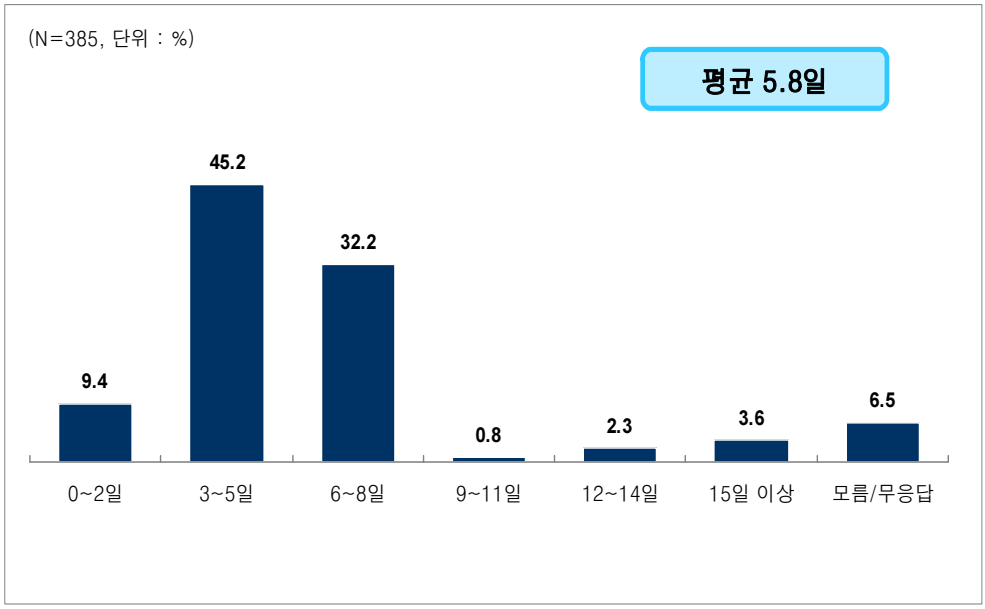
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	211(54.8)	83(21.6)	91(23.6)	
연령	29세 이하	166	92(55.4)	31(18.7)	43(25.9)	χ^2=3.903, n.s
	30대	149	86(57.7)	30(20.1)	33(22.1)	
	40세 이상	57	27(47.4)	17(29.8)	13(22.8)	
	무응답	13	6(46.2)	5(38.5)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	33(44.6)	17(23.0)	24(32.4)	χ^2=6.726, n.s
	고등학교	192	112(58.3)	43(22.4)	37(19.3)	
	대학교 이상	110	64(58.2)	20(18.2)	26(23.6)	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	3(33.3)	4(44.4)	
혼인상태	기혼	262	135(51.5)	59(22.5)	68(26.0)	χ^2=4.803, n.s
	비혼	113	72(63.7)	20(17.7)	21(18.6)	
	무응답	10	4(40.0)	4(40.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	51(43.2)	28(23.7)	39(33.1)	χ^2=24.339, p<0.001
	보통	166	84(50.6)	40(24.1)	42(25.3)	
	잘함	97	72(74.2)	15(15.5)	10(10.3)	
	무응답	4	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	48(53.3)	18(20.0)	24(26.7)	χ^2=57.277, p<0.001
	인도네시아	41	18(43.9)	14(34.1)	9(22.0)	
	중국	71	47(66.2)	17(23.9)	7(9.9)	
	베트남	117	74(63.2)	27(23.1)	16(13.7)	
	캄보디아	39	12(30.8)	2(5.1)	25(64.1)	
	기타	27	12(44.4)	5(18.5)	10(37.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	63(56.8)	23(20.7)	25(22.5)	χ^2=29.727, p<0.01
	E-9-2~4	6	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	5(45.5)	5(45.5)	
	F-4	9	4(44.4)	3(33.3)	2(22.2)	
	F-2, F-5, F-6	152	81(53.3)	33(21.7)	38(25.0)	
	H-2	12	7(58.3)	5(41.7)	0(0.0)	
	미등록	43	20(46.5)	10(23.3)	13(30.2)	
	귀화	24	20(83.3)	2(8.3)	2(8.3)	
	모름/무응답	17	9(52.9)	2(11.8)	6(35.3)	
사업장 규모	10명 미만	128	62(48.4)	28(21.9)	38(29.7)	χ^2=16.279, p<0.01
	10~50명 미만	158	97(61.4)	27(17.1)	34(21.5)	
	50명 이상	73	38(52.1)	26(35.6)	9(12.3)	
	모름/무응답	26	14(53.8)	2(7.7)	10(38.5)	

12) 지난 3개월간 월평균 휴일

지난 3개월간 한 달 평균 휴일은 '3~5일'이 45.2%로 가장 많았고, '6~8일' 32.2%, '0~2일' 9.4% 등의 순으로 나타났으며, 평균 5.8로 나타났다.

<그림 Ⅲ-32> 지난 3개월간 월평균 휴일



출신국가별로 보면 중국과 베트남이 각각 5.6일, 인도네시아 5.4일, 캄보디아 4.9일, 필리핀 4.8일의 순으로 월 평균 휴일을 많이 갖는 것으로 나타났으며, 보유비자별로는 E-9-1 보유자의 월평균 휴일이 6.7일로 F-2, F-5, F-6 보유자의 5.8일에 비해 더 길었으며, 미등록의 경우 월평균 휴일이 4.1일로 짧아서 근로조건이 매우 열악한 상태임을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-38> 지난 3개월간 월평균 휴일

(단위 : 명, %, 일)

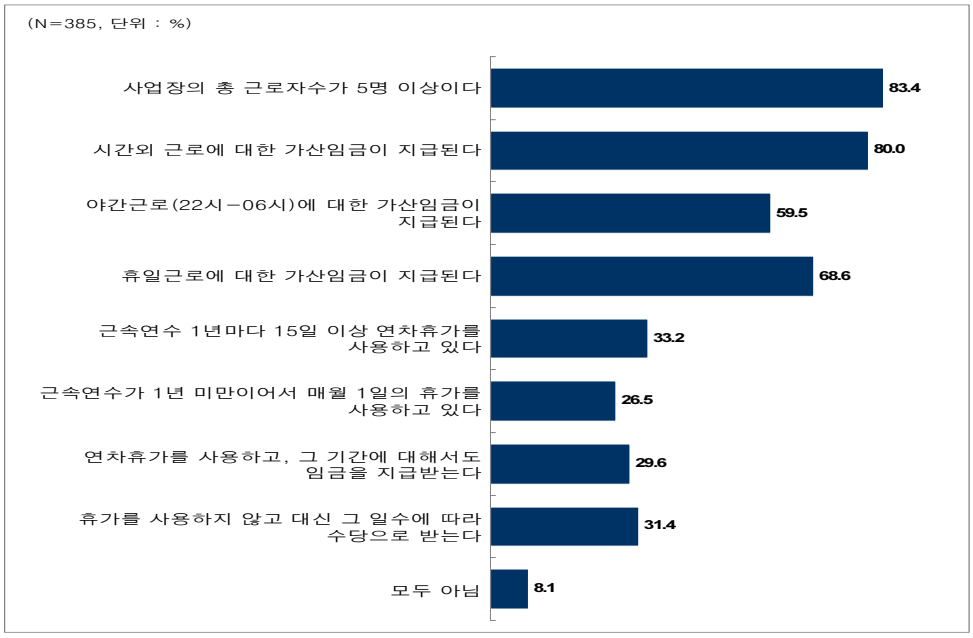
		사례수	0~2일	3~5일	6~8일	9~11일	12~14일	15일 이상	모름/무응답	평균(일)	통계량
전 체		385	36(9.4)	174(45.2)	124(32.2)	3(0.8)	9(2.3)	14(3.6)	25(6.5)	5.8	–
연령	29세 이하	166	14(8.4)	73(44.0)	57(34.3)	3(1.8)	1(0.6)	8(4.8)	10(6.0)	6.0	F=0.425, n.s.
	30대	149	18(12.1)	74(49.7)	39(26.2)	0(0.0)	7(4.7)	6(4.0)	5(3.4)	5.7	
	40세 이상	57	4(7.0)	22(38.6)	24(42.1)	0(0.0)	1(1.8)	0(0.0)	6(10.5)	5.4	
	무응답	13	0(0.0)	5(38.5)	4(30.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(30.8)	5.6	
학력	중졸이하	74	8(10.8)	36(48.6)	20(27.0)	2(2.7)	0(0.0)	2(2.7)	6(8.1)	5.4	F=0.425, n.s.
	고등학교	192	13(6.8)	83(43.2)	77(40.1)	0(0.0)	4(2.1)	5(2.6)	10(5.2)	5.9	
	대학교 이상	110	14(12.7)	54(49.1)	23(20.9)	1(0.9)	5(4.5)	6(5.5)	7(6.4)	5.8	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	1(11.1)	4(44.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	2(22.2)	8.0	
혼인상태	기혼	262	26(9.9)	115(43.9)	84(32.1)	2(0.8)	8(3.1)	9(3.4)	18(6.9)	5.9	t=0.4, n.s.
	비혼	113	9(8.0)	55(48.7)	38(33.6)	1(0.9)	0(0.0)	5(4.4)	5(4.4)	5.7	
	무응답	10	1(10.0)	4(40.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	2(20.0)	5.8	
한국어능력	못함	118	10(8.5)	57(48.3)	36(30.5)	0(0.0)	2(1.7)	5(4.2)	8(6.8)	5.7	F=0.171, n.s.
	보통	166	22(13.3)	72(43.4)	46(27.7)	1(0.6)	5(3.0)	8(4.8)	12(7.2)	5.8	
	잘함	97	4(4.1)	43(44.3)	41(42.3)	2(2.1)	2(2.1)	1(1.0)	4(4.1)	6.0	
	무응답	4	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	5.3	
출신국가	필리핀	90	13(14.4)	45(50.0)	14(15.6)	0(0.0)	6(6.7)	0(0.0)	12(13.3)	4.8	F=18.175, p<0.001
	인도네시아	41	4(9.8)	25(61.0)	8(19.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.9)	2(4.9)	5.4	
	중국	71	3(4.2)	35(49.3)	31(43.7)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	1(1.4)	5.6	
	베트남	117	12(10.3)	42(35.9)	54(46.2)	1(0.9)	0(0.0)	2(1.7)	6(5.1)	5.6	
	캄보디아	39	3(7.7)	22(56.4)	12(30.8)	1(2.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.6)	4.9	
	기타	27	1(3.7)	5(18.5)	5(18.5)	1(3.7)	2(7.4)	10(37.0)	3(11.1)	12.4	
현재보유비자	E-9-1	111	8(7.2)	54(48.6)	28(25.2)	1(0.9)	2(1.8)	12(10.8)	6(5.4)	6.7	F=2.475, p<0.05
	E-9-2~4	6	1(16.7)	2(33.3)	2(33.3)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	5.5	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	5(45.5)	3(27.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	4.9	
	F-4	9	1(11.1)	6(66.7)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.7	
	F-2, F-5, F-6	152	17(11.2)	52(34.2)	64(42.1)	1(0.7)	4(2.6)	2(1.3)	12(7.9)	5.8	
	H-2	12	1(8.3)	10(83.3)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.0	
	미등록	43	5(11.6)	30(69.8)	6(14.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.7)	4.1	
	귀화	24	1(4.2)	9(37.5)	12(50.0)	0(0.0)	1(4.2)	0(0.0)	1(4.2)	6.3	
	모름/무응답	17	1(5.9)	6(35.3)	7(41.2)	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	2(11.8)	6.1	
사업장규모	10명 미만	128	11(8.6)	55(43.0)	46(35.9)	1(0.8)	5(3.9)	4(3.1)	6(4.7)	6.0	F=1.341, n.s.
	10~50명 미만	158	12(7.6)	73(46.2)	55(34.8)	2(1.3)	3(1.9)	7(4.4)	6(3.8)	5.9	
	50명 이상	73	10(13.7)	34(46.6)	23(31.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.4)	5(6.8)	5.1	
	모름/무응답	26	3(11.5)	12(46.2)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.8)	2(7.7)	8(30.8)	5.9	

13) 가산임금 및 연차유급휴가

가산임금 및 연차유급휴가에 대해 조사한 결과, ‘시간 외 근로에 대한 가산임금 지급’ 80.0%, ‘휴일근로에 대한 가산임금 지급’ 68.6%, ‘야간근로(22-06시)에 대한 가산임금 지급’ 59.5% 순으로 나타나 「근로기준법」이 제대로 준수되지 않고 있다는 것을 보여준다. 특히 ‘근속 연수 1년마다 15일 이상 연차휴가를 사용하고 있다’ 33.2%, ‘근속연수가 1년 미만이어서 매월 1일의 휴가 사용하고 있다’ 26.5%로 매우 낮아 근로연속기간이 짧기도 하지만 사업장에서도 이에 대한 근로기준이 제대로 지켜지지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

보유비자별로 보면 시간외 근로에 대하여 가산임금이 지급되는 것은 E-9-1의 경우에는 91.9%이나 F-2, F-5, F-6인 경우 79.6%로 낮았으며, 야간근로에 대한 가산임금을 받는가에 대해서도 E-9-1의 경우에는 67.6%이나 F-2, F-5, F-6인 경우 60.5%로 낮았으며, 휴일근로에 대한 가산임금 지급에 있어서도 E-9-1의 경우에는 81.1%이나 F-2, F-5, F-6인 경우 69.1%로 낮아 여성이주노동자보다 결혼이민여성들이 근로기준이 준수되지 않는 사업장에서 일하는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-33> 가산임금 및 연차유급휴가(복수응답, "예" 응답률)



<표 Ⅲ-39> 가산임금 및 연차유급휴가(복수응답, "예" 응답률)

(단위 : 명, %)

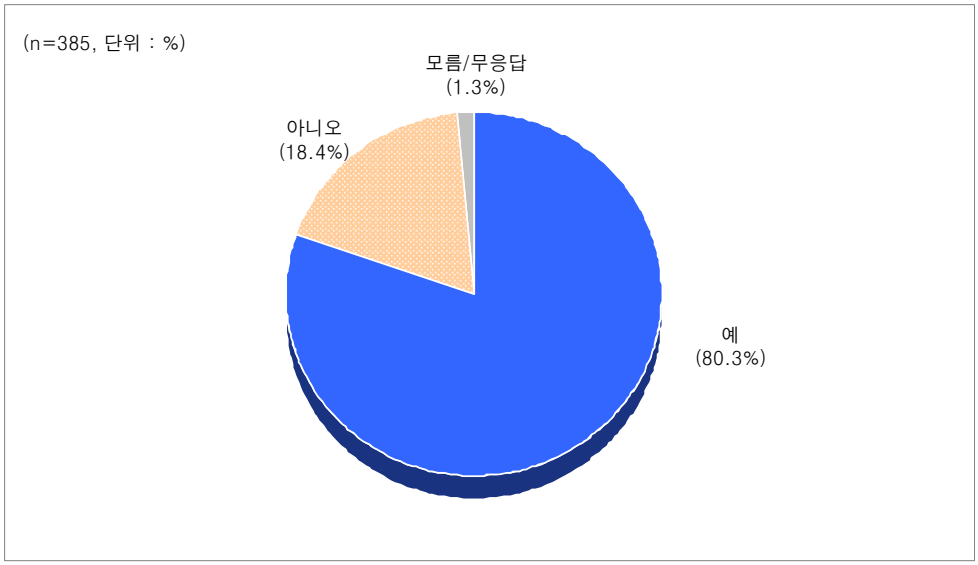
		사례수	사업장의 총 근로자수가 5명 이상이다	시간외 근로에 대한 가산임금이 지급된다	야간근로(22시-06시)에 대한 가산임금이 지급된다	휴일근로에 대한 가산임금이 지급된다	근속연수 1년마다 15일 이상 연차휴가를 사용하고 있다	근속연수가 1년 미만이어서 매월 1일의 휴가를 사용하고 있다	연차휴가를 사용하고, 그 기간에 대해서도 임금을 지급받는다	휴가를 사용하지 않고 대신 그 일수에 따라 수당으로 받는다	모두 아님
전 체		385	321(83.4)	308(80.0)	229(59.5)	264(68.6)	128(33.2)	102(26.5)	114(29.6)	121(31.4)	31(8.1)
연령	29세 이하	166	145(87.3)	143(86.1)	99(59.6)	130(78.3)	54(32.5)	41(24.7)	45(27.1)	56(33.7)	7(4.2)
	30대	149	119(79.9)	116(77.9)	91(61.1)	95(63.8)	51(34.2)	41(27.5)	41(27.5)	44(29.5)	15(10.1)
	40세 이상	57	47(82.5)	42(73.7)	33(57.9)	32(56.1)	19(33.3)	15(26.3)	23(40.4)	18(31.6)	8(14.0)
	무응답	13	10(76.9)	7(53.8)	6(46.2)	7(53.8)	4(30.8)	5(38.5)	5(38.5)	3(23.1)	1(7.7)
학력	중졸이하	74	62(83.8)	50(67.6)	40(54.1)	45(60.8)	19(25.7)	11(14.9)	17(23.0)	19(25.7)	6(8.1)
	고등학교	192	162(84.4)	159(82.8)	116(60.4)	140(72.9)	65(33.9)	57(29.7)	63(32.8)	70(36.5)	13(6.8)
	대학교 이상	110	93(84.5)	94(85.5)	69(62.7)	74(67.3)	44(40.0)	33(30.0)	34(30.9)	31(28.2)	10(9.1)
	무응답/기타/무학	9	4(44.4)	5(55.6)	4(44.4)	5(55.6)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	2(22.2)
혼인 상태	기혼	262	216(82.4)	202(77.1)	150(57.3)	171(65.3)	87(33.2)	70(26.7)	84(32.1)	83(31.7)	23(8.8)
	비혼	113	97(85.8)	101(89.4)	75(66.4)	87(77.0)	35(31.0)	26(23.0)	25(22.1)	32(28.3)	7(6.2)
	무응답	10	8(80.0)	5(50.0)	4(40.0)	6(60.0)	6(60.0)	6(60.0)	5(50.0)	6(60.0)	1(10.0)
한국어 능력	못함	118	96(81.4)	95(80.5)	68(57.6)	77(65.3)	27(22.9)	18(15.3)	21(17.8)	29(24.6)	11(9.3)
	보통	166	137(82.5)	134(80.7)	96(57.8)	117(70.5)	60(36.1)	51(30.7)	54(32.5)	50(30.1)	11(6.6)
	잘함	97	84(86.6)	75(77.3)	63(64.9)	66(68.0)	39(40.2)	30(30.9)	37(38.1)	40(41.2)	9(9.3)
	무응답	4	4(100.0)	4(100.0)	2(50.0)	4(100.0)	2(50.0)	3(75.0)	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	90	67(74.4)	72(80.0)	50(55.6)	49(54.4)	28(31.1)	24(26.7)	25(27.8)	22(24.4)	13(14.4)
	인도네시아	41	30(73.2)	34(82.9)	31(75.6)	29(70.7)	17(41.5)	13(31.7)	16(39.0)	20(48.8)	6(14.6)
	중국	71	67(94.4)	62(87.3)	61(85.9)	57(80.3)	32(45.1)	23(32.4)	29(40.8)	23(32.4)	3(4.2)
	베트남	117	95(81.2)	87(74.4)	48(41.0)	84(71.8)	37(31.6)	30(25.6)	30(25.6)	39(33.3)	8(6.8)
	캄보디아	39	37(94.9)	28(71.8)	19(48.7)	22(56.4)	2(5.1)	2(5.1)	2(5.1)	3(7.7)	1(2.6)
	기타	27	25(92.6)	25(92.6)	20(74.1)	23(85.2)	12(44.4)	10(37.0)	12(44.4)	14(51.9)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	111	96(86.5)	102(91.9)	75(67.6)	90(81.1)	40(36.0)	30(27.0)	35(31.5)	44(39.6)	6(5.4)
	E-9-2~4	6	6(100.0)	5(83.3)	3(50.0)	5(83.3)	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)
	F-1, F-3	11	8(72.7)	7(63.6)	4(36.4)	4(36.4)	1(9.1)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)
	F-4	9	9(100.0)	8(88.9)	7(77.8)	7(77.8)	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	152	127(83.6)	121(79.6)	92(60.5)	105(69.1)	66(43.4)	51(33.6)	60(39.5)	59(38.8)	14(9.2)
	H-2	12	11(91.7)	11(91.7)	10(83.3)	9(75.0)	3(25.0)	2(16.7)	5(41.7)	3(25.0)	1(8.3)
	미등록	43	34(79.1)	33(76.7)	26(60.5)	26(60.5)	1(2.3)	2(4.7)	1(2.3)	0(0.0)	5(11.6)
	귀화	24	18(75.0)	8(33.3)	4(16.7)	9(37.5)	7(29.2)	5(20.8)	4(16.7)	4(16.7)	1(4.2)
	모름/무응답	17	12(70.6)	13(76.5)	8(47.1)	9(52.9)	7(41.2)	7(41.2)	5(29.4)	7(41.2)	3(17.6)
사업장 규모	10명 미만	128	90(70.3)	87(68.0)	61(47.7)	78(60.9)	30(23.4)	28(21.9)	29(22.7)	31(24.2)	20(15.6)
	10~50명 미만	158	153(96.8)	136(86.1)	98(62.0)	117(74.1)	61(38.6)	45(28.5)	53(33.5)	51(32.3)	1(0.6)
	50명 이상	73	62(84.9)	67(91.8)	54(74.0)	54(74.0)	27(37.0)	25(34.2)	26(35.6)	28(38.4)	2(2.7)
	모름/무응답	26	16(61.5)	18(69.2)	16(61.5)	15(57.7)	10(38.5)	4(15.4)	6(23.1)	11(42.3)	8(30.8)

다. 산업안전 및 의료

1) 회사로부터 안전장비 지급 여부

사업장에서 일하는 동안 회사로부터 안전장비(마스크, 보호모자(헬멧), 보안경, 귀마개, 장갑, 안전화, 작업복 등 안전관련 장비)를 충분히 지급 받았는지 여부에 대해 80.3%가 '그렇다'고 응답하였고, 18.4%는 '그렇지 않다'고 응답하였다. 그러나 마스크나 장갑 정도만을 지급하는 경우도 많은 것으로 나타나 충분한 안전장비가 지급되어야 할 것이다.

<그림 Ⅲ-34> 회사로부터 안전장비 지급 여부



사업장 규모별로 보면 '50명 이상' 사업체에서 안전장비를 지급받은 경험이 89.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 '10~50명 미만' 85.4%, '10명 미만' 72.7%의 순으로 나타나 사업장 규모가 클수록 근로환경이 안전을 확보하는데 더 나은 것으로 나타났다. 사업장의 규모가 작은 곳일수록 더 근로환경이 나쁜 것으로 드러나 이들에 대한 더 세심한 관리가 필요하다.

비자별로 보면 안전장비 지급에서 E-9-1이 82.9%로 나타났고 F-2, F-5, F-6은 79.6%로 차이를 보이나 통계상 의미는 없는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-40> 회사로부터 안전장비 지급 여부

(단위 : 명, %)

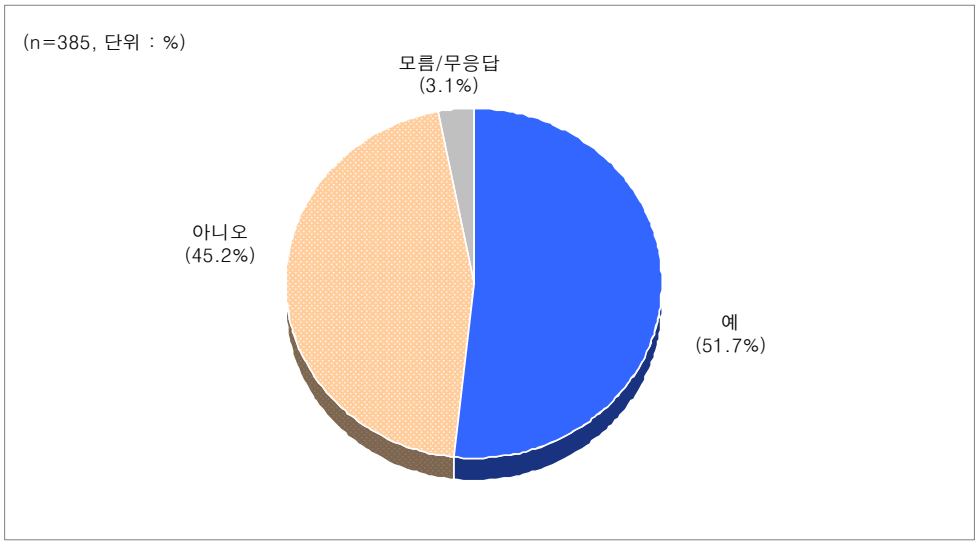
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	309(80.3)	71(18.4)	5(1.3)	-
연령	29세 이하	166	130(78.3)	36(21.7)	0(0.0)	χ^2=2.825, n.s
	30대	149	124(83.2)	22(14.8)	3(2.0)	
	40세 이상	57	47(82.5)	8(14.0)	2(3.5)	
	무응답	13	8(61.5)	5(38.5)	0(0.0)	
학력	중졸이하	74	53(71.6)	20(27.0)	1(1.4)	χ^2=6.251, p<0.05
	고등학교	192	154(80.2)	35(18.2)	3(1.6)	
	대학교 이상	110	96(87.3)	14(12.7)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	9	6(66.7)	2(22.2)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	214(81.7)	45(17.2)	3(1.1)	χ^2=1.723, n.s
	비혼	113	86(76.1)	26(23.0)	1(0.9)	
	무응답	10	9(90.0)	0(0.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	97(82.2)	20(16.9)	1(0.8)	χ^2=0.328, n.s
	보통	166	131(78.9)	32(19.3)	3(1.8)	
	잘함	97	79(81.4)	17(17.5)	1(1.0)	
	무응답	4	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	74(82.2)	13(14.4)	3(3.3)	χ^2=9.329, n.s
	인도네시아	41	31(75.6)	8(19.5)	2(4.9)	
	중국	71	65(91.5)	6(8.5)	0(0.0)	
	베트남	117	89(76.1)	28(23.9)	0(0.0)	
	캄보디아	39	30(76.9)	9(23.1)	0(0.0)	
	기타	27	20(74.1)	7(25.9)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	92(82.9)	18(16.2)	1(0.9)	χ^2=2.527, n.s
	E-9-2~4	6	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	8(72.7)	2(18.2)	1(9.1)	
	F-4	9	6(66.7)	3(33.3)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	121(79.6)	28(18.4)	3(2.0)	
	H-2	12	10(83.3)	2(16.7)	0(0.0)	
	미등록	43	36(83.7)	7(16.3)	0(0.0)	
	귀화	24	18(75.0)	6(25.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	13(76.5)	4(23.5)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	128	93(72.7)	35(27.3)	0(0.0)	χ^2=12.095, p<0.01
	10~50명 미만	158	135(85.4)	23(14.6)	0(0.0)	
	50명 이상	73	65(89.0)	7(9.6)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	16(61.5)	6(23.1)	4(15.4)	

2) 현장 안전교육 실시 여부 및 도움정도

가) 현장 안전교육 실시 여부

현재 일하고 있는 현장에서 안전교육(작업장에 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해서 무엇을 해야 하는 지에 대한 교육)을 51.7%가 '받았다'고 응답하였고, 절반에 가까운 45.2%는 안전교육을 '받지 못한 것'으로 나타나 안전교육이 잘 행해지지 않는 것으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-35> 현장 안전교육 실시 여부



안전교육을 '실시'했다는 응답을 한국어 능력별로 살펴보면, '잘함' 62.9%, '보통' 51.8%, '못함' 41.5% 순으로 나타나 한국어 능력수준이 높을수록 안전교육을 받은 비율이 높은 것으로 나타났다.

사업장 규모별로 안전교육을 '실시'했다는 응답은 '10~50명 미만'인 경우 62.0%와 '50명 이상'인 경우 57.5%에 비해 '10명 미만'인 경우 39.1%로 상대적으로 낮게 나타나 사업장 규모가 작은 곳의 사업장이 근로환경과 근로자 안전에 관해 소홀한 것으로 드러나 이들에 대한 관리의 필요성이 강하게 제기된다.

국적별로 보면 중국출신이 안전교육을 받았다고 한 응답에 가장 높은 비율로 답했으며 베트남, 필리핀, 인도네시아 등의 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-41> 현장 안전교육 실시 여부

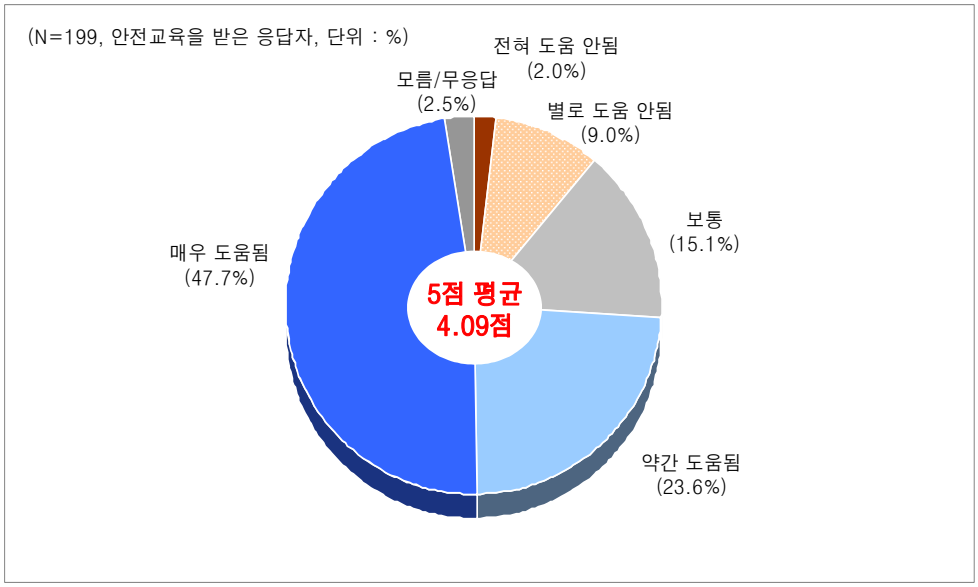
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	199(51.7)	174(45.2)	12(3.1)	–
연령	29세 이하	166	79(47.6)	85(51.2)	2(1.2)	χ^2=3.27, n.s
	30대	149	76(51.0)	67(45.0)	6(4.0)	
	40세 이상	57	33(57.9)	20(35.1)	4(7.0)	
	무응답	13	11(84.6)	2(15.4)	0(0.0)	
학력	중졸이하	74	30(40.5)	40(54.1)	4(5.4)	χ^2=4.129, n.s
	고등학교	192	106(55.2)	81(42.2)	5(2.6)	
	대학교 이상	110	60(54.5)	48(43.6)	2(1.8)	
	무응답/기타/무학	9	3(33.3)	5(55.6)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	142(54.2)	115(43.9)	5(1.9)	χ^2=2.2, n.s
	비혼	113	51(45.1)	58(51.3)	4(3.5)	
	무응답	10	6(60.0)	1(10.0)	3(30.0)	
한국어 능력	못함	118	49(41.5)	66(55.9)	3(2.5)	χ^2=9.854, p<0.01
	보통	166	86(51.8)	73(44.0)	7(4.2)	
	잘함	97	61(62.9)	34(35.1)	2(2.1)	
	무응답	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	43(47.8)	41(45.6)	6(6.7)	χ^2=25.117, p<0.001
	인도네시아	41	15(36.6)	24(58.5)	2(4.9)	
	중국	71	53(74.6)	18(25.4)	0(0.0)	
	베트남	117	63(53.8)	50(42.7)	4(3.4)	
	캄보디아	39	12(30.8)	27(69.2)	0(0.0)	
	기타	27	13(48.1)	14(51.9)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	56(50.5)	54(48.6)	1(0.9)	χ^2=10.701, n.s
	E-9-2~4	6	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	
	F-4	9	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	86(56.6)	60(39.5)	6(3.9)	
	H-2	12	5(41.7)	7(58.3)	0(0.0)	
	미등록	43	18(41.9)	24(55.8)	1(2.3)	
	귀화	24	11(45.8)	13(54.2)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	11(64.7)	4(23.5)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	50(39.1)	72(56.3)	6(4.7)	χ^2=13.181, p<0.01
	10~50명 미만	158	98(62.0)	60(38.0)	0(0.0)	
	50명 이상	73	42(57.5)	29(39.7)	2(2.7)	
	모름/무응답	26	9(34.6)	13(50.0)	4(15.4)	

나) 현장 안전교육의 도움정도

안전교육을 받은 응답자를 대상으로 교육의 도움정도에 대해 조사한 결과, '매우 도움 됨' 47.7%, '약간 도움 됨' 23.6% 등 도움 된다는 의견이 71.4%로 도움이 안 된다는 의견 11.1%('전혀 도움 안 됨' 2.0%, '별로 도움 안 됨' 9.0%)에 비해 상당히 높게 나타났다. '보통'이라는 응답은 15.1%였으며 5점 척도 평균 점수는 4.09점으로 '도움이 되는 것'으로 나타났다. 안전교육의 필요성과 그 인식정도에 비추어 모든 사업장에서 안전교육이 실시되어야 하고 그 실효성을 담보할 수 있는 방향으로 지도감독이 필요하며, 효과적이고 구체적인 실시방법에 대한 대책이 요망된다.

<그림 Ⅲ-36> 현장 안전교육의 도움정도



응답자 특성별로 학력수준이 높을수록 도움 정도를 높게 평가했지만 통계적으로 유의미한 차이는 아니며 한국어 능력별로는 '잘함'(4.31점), '보통'(4.14점), '못함'(4.05점) 순으로 안전교육의 도움 정도를 높게 평가하고 있어서 한국어를 잘할수록 안전교육이 근로자에게 도움이 되는 것으로 드러났다.

출신국가별로 안전교육의 도움정도에 대해서는 중국(4.29점)과 베트남(4.07점)이 필리핀(3.91점)에 비해 더 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-42> 현장 안전교육의 도움정도

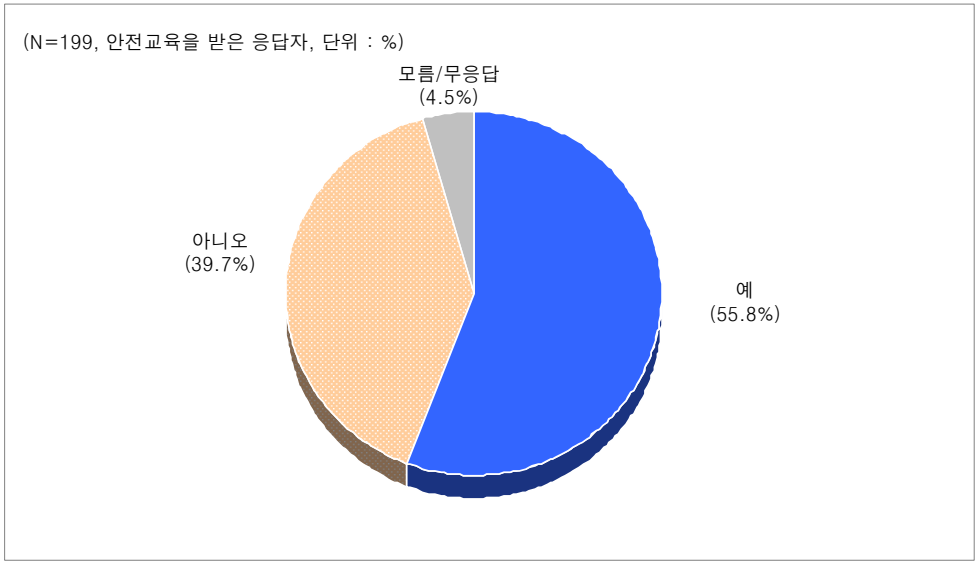
(단위 : 명, %, 점)

		사례수	매우 못함	약간 못함	보통	약간 잘함	매우 잘함	모름/무응답	평균(점)	통계량
전 체		199	4(2.0)	18(9.0)	30 (15.1)	47 (23.6)	95 (47.7)	5(2.5)	4.09	–
연령	29세 이하	79	0(0.0)	9(11.4)	15 (19.0)	14 (17.7)	39 (49.4)	2(2.5)	4.08	F=1.846, n.s.
	30대	76	0(0.0)	5(6.6)	8 (10.5)	24 (31.6)	36 (47.4)	3(3.9)	4.25	
	40세 이상	33	3(9.1)	3(9.1)	5 (15.2)	8 (24.2)	14 (42.4)	0(0.0)	3.82	
	무응답	11	1(9.1)	1(9.1)	2 (18.2)	1 (9.1)	6 (54.5)	0(0.0)	3.91	
학력	중졸이하	30	1(3.3)	3(10.0)	4 (13.3)	10 (33.3)	10 (33.3)	2(6.7)	3.89	F=1.605, n.s.
	고등학교	106	2(1.9)	11(10.4)	15 (14.2)	24 (22.6)	52 (49.1)	2(1.9)	4.09	
	대학교 이상	60	0(0.0)	2(3.3)	11 (18.3)	13 (21.7)	33 (55.0)	1(1.7)	4.31	
	무응답/기타/무학	3	1(33.3)	2(66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(0.0)	1.67	
혼인상태	기혼	142	3(2.1)	11(7.7)	25 (17.6)	36 (25.4)	63 (44.4)	4(2.8)	4.05	t=−0.27, n.s.
	비혼	51	1(2.0)	7(13.7)	5 (9.8)	10 (19.6)	27 (52.9)	1(2.0)	4.10	
	무응답	6	0(0.0)	0(0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	0(0.0)	4.83	
한국어능력	못함	49	3(6.1)	9(18.4)	7 (14.3)	8 (16.3)	21 (42.9)	1(2.0)	3.73	F=3.932, p<0.05
	보통	86	1(1.2)	6(7.0)	15 (17.4)	20 (23.3)	42 (48.8)	2(2.3)	4.14	
	잘함	61	0(0.0)	3(4.9)	7 (11.5)	18 (29.5)	31 (50.8)	2(3.3)	4.31	
	무응답	3	0(0.0)	0(0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0(0.0)	4.00	
출신국가	필리핀	43	0(0.0)	3(7.0)	12 (27.9)	14 (32.6)	14 (32.6)	0(0.0)	3.91	F=4.904, p<0.001
	인도네시아	15	0(0.0)	2(13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	11 (73.3)	0(0.0)	4.40	
	중국	53	1(1.9)	3(5.7)	5 (9.4)	14 (26.4)	29 (54.7)	1(1.9)	4.29	
	베트남	63	1(1.6)	6(9.5)	10 (15.9)	14 (22.2)	29 (46.0)	3(4.8)	4.07	
	캄보디아	12	2(16.7)	3(25.0)	2 (16.7)	4 (33.3)	1 (8.3)	0(0.0)	2.92	
	기타	13	0(0.0)	1(7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (84.6)	1(7.7)	4.75	
현재보유비자	E−9−1	56	0(0.0)	5(8.9)	6 (10.7)	8 (14.3)	34 (60.7)	3(5.4)	4.34	F=1.942, n.s.
	E−9−2~4	5	0(0.0)	1(20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0(0.0)	4.00	
	F−1, F−3	2	0(0.0)	0(0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(0.0)	3.00	
	F−4	5	0(0.0)	1(20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0(0.0)	3.60	
	F−2, F−5, F−6	86	2(2.3)	8(9.3)	13 (15.1)	21 (24.4)	41 (47.7)	1(1.2)	4.07	
	H−2	5	0(0.0)	0(0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1(20.0)	4.00	
	미등록	18	2(11.1)	3(16.7)	4 (22.2)	4 (22.2)	5 (27.8)	0(0.0)	3.39	
	귀화	11	0(0.0)	0(0.0)	1 (9.1)	6 (54.5)	4 (36.4)	0(0.0)	4.27	
	모름/무응답	11	0(0.0)	0(0.0)	2 (18.2)	2 (18.2)	7 (63.6)	0(0.0)	4.45	
사업장규모	10명 미만	50	2(4.0)	6(12.0)	7 (14.0)	16 (32.0)	16 (32.0)	3(6.0)	3.81	F=1.707, n.s.
	10~50명 미만	98	2(2.0)	9(9.2)	15 (15.3)	16 (16.3)	54 (55.1)	2(2.0)	4.16	
	50명 이상	42	0(0.0)	3(7.1)	7 (16.7)	13 (31.0)	19 (45.2)	0(0.0)	4.14	
	모름/무응답	9	0(0.0)	0(0.0)	1 (11.1)	2 (22.2)	6 (66.7)	0(0.0)	4.56	

다) 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부

안전교육을 실시했을 때, 모국어나 이해할 수 있는 언어로 진행했는지에 대해서는 절반이 조금 넘는 55.8%가 '그렇다'고 응답하였으며, 39.7%는 '그렇지 않다'고 응답함으로서 안전교육은 모국어로 잘 이해할 수 있도록 실시하는 것이 요구된다. 안전교육은 근로자 입장에서 이해할 수 있도록 해야만 교육효과가 나타나므로 이에 대해서는 근로관리감독이 매우 필요하다.

<그림 Ⅲ-37> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부



<표 Ⅲ-43> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부

(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		199	111(55.8)	79(39.7)	9(4.5)	-
연령	29세 이하	79	48(60.8)	27(34.2)	4(5.1)	χ^2=1.317, n.s
	30대	76	40(52.6)	33(43.4)	3(3.9)	
	40세 이상	33	20(60.6)	13(39.4)	0(0.0)	
	무응답	11	3(27.3)	6(54.5)	2(18.2)	
학력	중졸이하	30	14(46.7)	14(46.7)	2(6.7)	χ^2=1.552, n.s
	고등학교	106	64(60.4)	38(35.8)	4(3.8)	
	대학교 이상	60	33(55.0)	24(40.0)	3(5.0)	
	무응답/기타/무학	3	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	142	80(56.3)	54(38.0)	8(5.6)	χ^2=0.044, n.s
	비혼	51	29(56.9)	21(41.2)	1(2.0)	
	무응답	6	2(33.3)	4(66.7)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	49	24(49.0)	24(49.0)	1(2.0)	χ^2=2.605, n.s
	보통	86	47(54.7)	34(39.5)	5(5.8)	
	잘함	61	38(62.3)	20(32.8)	3(4.9)	
	무응답	3	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	43	21(48.8)	21(48.8)	1(2.3)	χ^2=5.891, n.s
	인도네시아	15	9(60.0)	6(40.0)	0(0.0)	
	중국	53	32(60.4)	19(35.8)	2(3.8)	
	베트남	63	38(60.3)	22(34.9)	3(4.8)	
	캄보디아	12	4(33.3)	8(66.7)	0(0.0)	
	기타	13	7(53.8)	3(23.1)	3(23.1)	
현재 보유 비자	E-9-1	56	31(55.4)	20(35.7)	5(8.9)	χ^2=6.779, n.s
	E-9-2~4	5	4(80.0)	1(20.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
	F-4	5	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	86	51(59.3)	34(39.5)	1(1.2)	
	H-2	5	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	
	미등록	18	7(38.9)	10(55.6)	1(5.6)	
	귀화	11	6(54.5)	5(45.5)	0(0.0)	
	모름/무응답	11	8(72.7)	2(18.2)	1(9.1)	
사업장 규모	10명 미만	50	24(48.0)	24(48.0)	2(4.0)	χ^2=2.887, n.s
	10~50명 미만	98	58(59.2)	34(34.7)	6(6.1)	
	50명 이상	42	21(50.0)	20(47.6)	1(2.4)	
	모름/무응답	9	8(88.9)	1(11.1)	0(0.0)	

라) 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부에 따른 현장 안전교육의 도움정도

모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행되는 안전교육의 효과를 자세하게 살펴보기 위해서 현재 보유 비자별로 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어의 진행 여부에 따른 현장 안전교육의 도움정도에 대해 차이검증을 실시한 결과, 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행되는 안전교육이 그렇지 않은 경우 보다 현장 안전교육의 도움 정도가 높게 나타났다.

비자별로 보면 E-9-1(t=5.519, p<0.001), E-9-2~4(t=3.873, p<0.05), F-2, F-5, F-6(t=4.706, p<0.001), 미등록(t=4.318, p<0.001)에서 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행하는가에 따라 차이를 보였으며, 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행되는 안전교육이 더 효과적인 것으로 나타났다.

특히 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행되는 안전교육과 그렇지 않은 경우의 차이 점수가 E-9-2~4은 2.50점, 미등록은 2.07점으로 큰 차이를 보였다.

<표 Ⅲ-44> 안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부에 따른 현장 안전교육의 도움정도

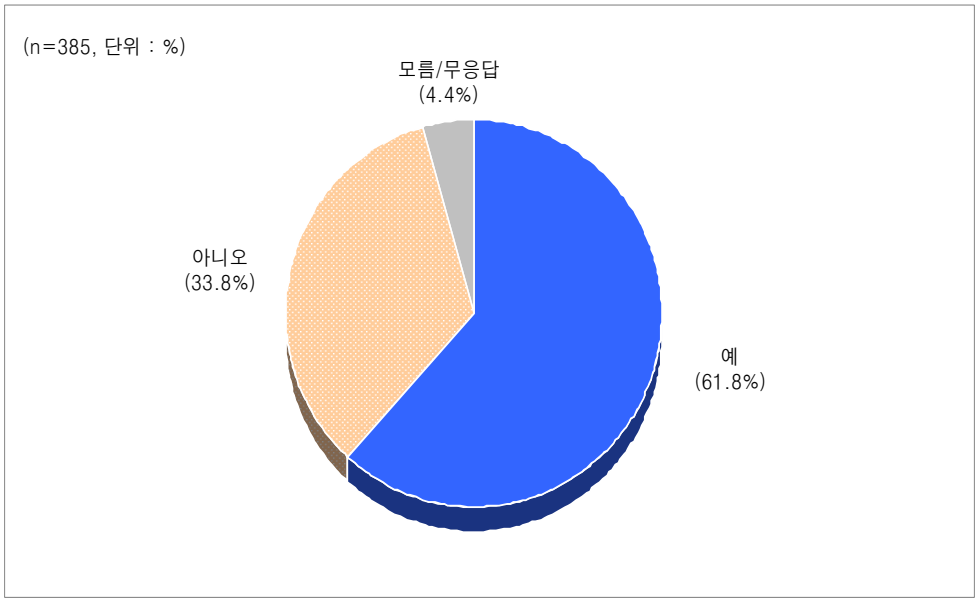
(단위 : 명, 점)

		안전교육의 모국어 또는 이해할 수 있는 언어로 진행 여부	사례수(명)	평균(점)	통계량
전 체		예	110	4.60	t=8.672, p<0.001
		아니오	79	3.35	
현재 보유 비자	E-9-1	예	31	4.87	t=5.519, p<0.001
		아니오	20	3.45	
	E-9-2~4	예	4	4.50	t=3.873, p<0.05
		아니오	1	2.00	
	F-1, F-3	예	0	-	-
		아니오	2	3.00	
	F-4	예	2	4.50	t=1.800, n.s
		아니오	3	3.00	
	F-2, F-5, F-6	예	50	4.48	t=4.706, p<0.001
		아니오	34	3.44	
	H-2	예	2	4.50	t=1.414, n.s
		아니오	2	3.50	
	미등록	예	7	4.57	t=4.318, p<0.001
		아니오	10	2.50	
	귀화	예	6	4.17	t=-0.576, n.s
		아니오	5	4.40	
	모름/무응답	예	8	4.75	t=0.189, n.s
		아니오	2	4.00	

3) 산재 발생 시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한 인지 여부

직무 수행 중 다치거나 발병 시 산업재해 여부 및 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능한 것인지에 대한 인지 여부에 대해서는 61.8%가 '예'라고 응답하여 이에 대해 인지하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 '아니오'의 응답비율도 33.8% 정도로 높게 나타나 산재보험에 대한 이해교육이 필요한 것으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-38> 산재 발생 시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한 인지 여부



산재보험 이용가능 여부에 대한 '인지' 응답률을 살펴보면, 학력에 따라 '대학교 이상' 67.3%, '고등학교' 64.1%, '중졸이하' 50.0% 순의 응답분포를 보여 학력이 높을수록 이에 대한 이해도가 높은 것으로 보인다.

혼인상태별로 보면 기혼이 65.6%로 비혼 52.2%에 비해 높았고, 한국어 능력별로 보면 '잘 함' 76.3%, '보통' 62.0%, '못 함' 49.2% 순으로 한국어 능력수준이 높을수록 산재보험에 대한 인지도가 높은 것으로 조사되었다.

출신국가별로는 중국(78.9%), 인도네시아(78.0%), 필리핀(71.1%)이 상대적으로 캄보디아(23.1%), 기타(33.3%), 베트남(58.1%) 출신에 비해 높은 것으로 나타났다.

보유비자별로 보면 F-2, F-5, F-6 보유자의 산재보험 이용가능에 대한 인지율이 71.1%로 E-9-1 52.3%에 비해 더 높게 나타나 이주노동자들에 대한 산재보험에 대한 이해교육이 충분이 이루어지지 않고 있다는 것이 문제점으로 드러났다.

사업장 규모별로 보면 ‘50명 이상’ 78.1%, ‘10~50명 미만’ 63.3%, ‘10명 미만’ 51.6% 등으로 사업체 규모가 클수록 산재보험에 대한 인지도가 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-45> 산재 발생 시 산재보험으로 치료와 보상이 가능한 것에 대한 인지 여부

(단위 : 명, %)

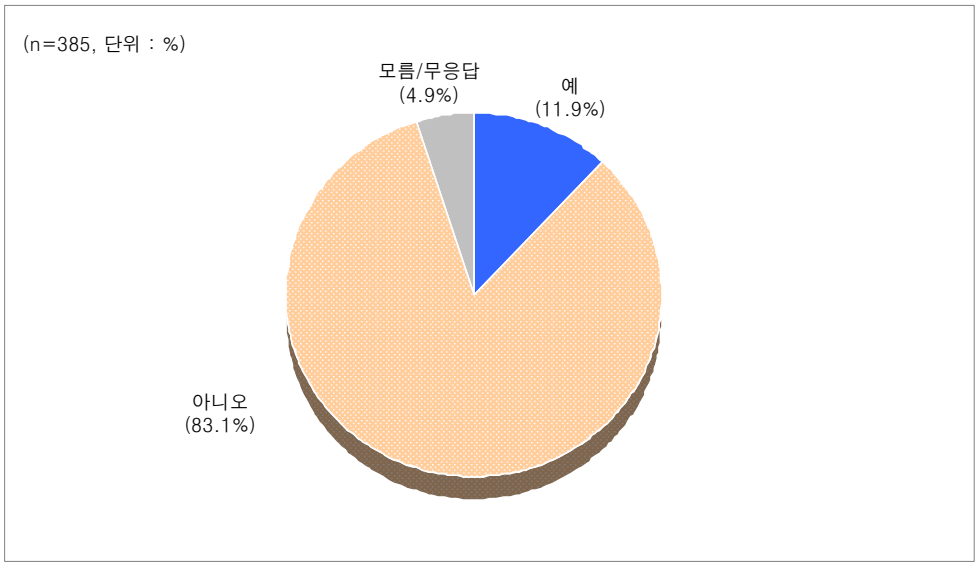
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	238(61.8)	130(33.8)	17(4.4)	–
연령	29세 이하	166	96(57.8)	64(38.6)	6(3.6)	χ^2=2.496, n.s
	30대	149	94(63.1)	47(31.5)	8(5.4)	
	40세 이상	57	38(66.7)	16(28.1)	3(5.3)	
	무응답	13	10(76.9)	3(23.1)	0(0.0)	
학력	중졸이하	74	37(50.0)	33(44.6)	4(5.4)	χ^2=5.882, n.s
	고등학교	192	123(64.1)	56(29.2)	13(6.8)	
	대학교 이상	110	74(67.3)	36(32.7)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	9	4(44.4)	5(55.6)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	262	172(65.6)	79(30.2)	11(4.2)	χ^2=6.356, p<0.05
	비혼	113	59(52.2)	49(43.4)	5(4.4)	
	무응답	10	7(70.0)	2(20.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	58(49.2)	57(48.3)	3(2.5)	χ^2=19.333, p<0.001
	보통	166	103(62.0)	53(31.9)	10(6.0)	
	잘함	97	74(76.3)	19(19.6)	4(4.1)	
	무응답	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	64(71.1)	21(23.3)	5(5.6)	χ^2=47.902, p<0.001
	인도네시아	41	32(78.0)	8(19.5)	1(2.4)	
	중국	71	56(78.9)	15(21.1)	0(0.0)	
	베트남	117	68(58.1)	44(37.6)	5(4.3)	
	캄보디아	39	9(23.1)	27(69.2)	3(7.7)	
	기타	27	9(33.3)	15(55.6)	3(11.1)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	58(52.3)	48(43.2)	5(4.5)	χ^2=22.592, p<0.01
	E-9-2~4	6	4(66.7)	2(33.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	3(27.3)	6(54.5)	2(18.2)	
	F-4	9	7(77.8)	2(22.2)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	108(71.1)	37(24.3)	7(4.6)	
	H-2	12	11(91.7)	1(8.3)	0(0.0)	
	미등록	43	21(48.8)	20(46.5)	2(4.7)	
	귀화	24	14(58.3)	10(41.7)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	12(70.6)	4(23.5)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	66(51.6)	57(44.5)	5(3.9)	χ^2=13.266, p<0.01
	10~50명 미만	158	100(63.3)	51(32.3)	7(4.4)	
	50명 이상	73	57(78.1)	15(20.5)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	15(57.7)	7(26.9)	4(15.4)	

4) 산재 경험 및 산재보험 처리 경험

가) 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 유무

사업장에서 일하다가 다치거나, 하던 일 때문에 아팠던 적이 있는지에 대해 대다수인 83.1%가 '아니오'라고 응답하였으며, 11.9%는 '예'라고 응답하였다.

<그림 Ⅲ-39> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 유무



응답자 특성별로 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험이 '있다'는 응답률을 살펴보면, 학력별로는 '중졸 이하' 10.8%, '고등학교' 7.8%, '대학교 이상' 20.0%의 분포를 보이고 있다.

출신국가별로는 필리핀이 24.4%로 가장 많았고, 이어 기타 11.1%, 중국 9.9%, 인도네시아 9.8%, 베트남 6.8%, 캄보디아 5.1% 순으로 국가 간 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-46> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 유무

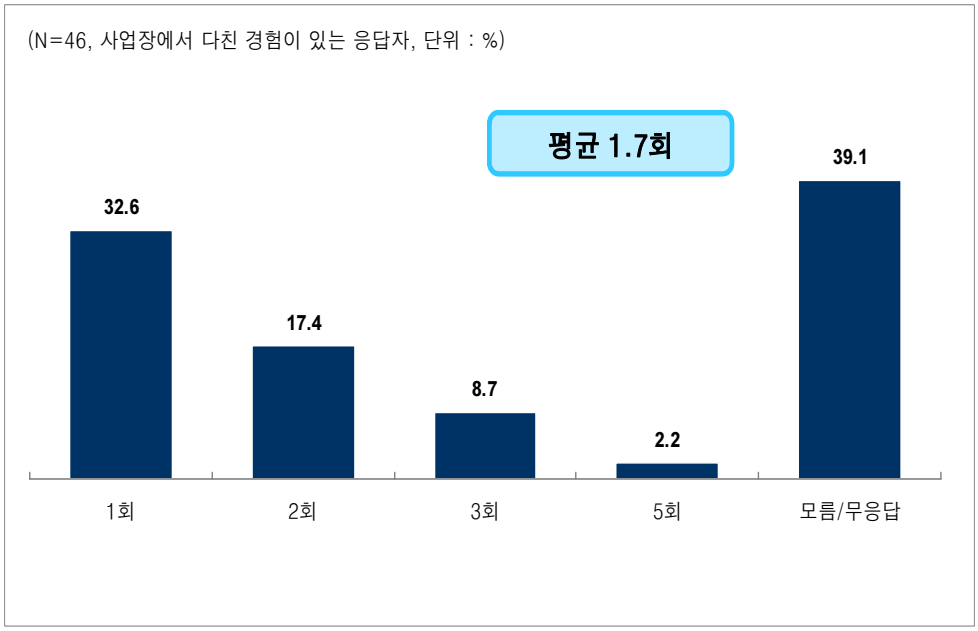
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	46(11.9)	320(83.1)	19(4.9)	-
연령	29세 이하	166	15(9.0)	144(86.7)	7(4.2)	χ^2=2.555, n.s
	30대	149	22(14.8)	120(80.5)	7(4.7)	
	40세 이상	57	7(12.3)	47(82.5)	3(5.3)	
	무응답	13	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	8(10.8)	62(83.8)	4(5.4)	χ^2=9.752, p<0.01
	고등학교	192	15(7.8)	168(87.5)	9(4.7)	
	대학교 이상	110	22(20.0)	84(76.4)	4(3.6)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	6(66.7)	2(22.2)	
혼인상태	기혼	262	31(11.8)	219(83.6)	12(4.6)	χ^2=0.022, n.s
	비혼	113	14(12.4)	94(83.2)	5(4.4)	
	무응답	10	1(10.0)	7(70.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	11(9.3)	100(84.7)	7(5.9)	χ^2=6.849, p<0.05
	보통	166	28(16.9)	129(77.7)	9(5.4)	
	잘함	97	7(7.2)	87(89.7)	3(3.1)	
	무응답	4	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	22(24.4)	61(67.8)	7(7.8)	χ^2=20.298, p<0.01
	인도네시아	41	4(9.8)	33(80.5)	4(9.8)	
	중국	71	7(9.9)	64(90.1)	0(0.0)	
	베트남	117	8(6.8)	106(90.6)	3(2.6)	
	캄보디아	39	2(5.1)	36(92.3)	1(2.6)	
	기타	27	3(11.1)	20(74.1)	4(14.8)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	14(12.6)	89(80.2)	8(7.2)	χ^2=3.787, n.s
	E-9-2~4	6	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	
	F-4	9	2(22.2)	7(77.8)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	19(12.5)	126(82.9)	7(4.6)	
	H-2	12	0(0.0)	12(100.0)	0(0.0)	
	미등록	43	5(11.6)	37(86.0)	1(2.3)	
	귀화	24	2(8.3)	22(91.7)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	1(5.9)	15(88.2)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	20(15.6)	106(82.8)	2(1.6)	χ^2=2.17, n.s
	10~50명 미만	158	16(10.1)	135(85.4)	7(4.4)	
	50명 이상	73	7(9.6)	62(84.9)	4(5.5)	
	모름/무응답	26	3(11.5)	17(65.4)	6(23.1)	

나) 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 횟수

사업장에서 다친 경험이 있는 응답자의 일하다 다치거나 아픈 경험의 횟수에 대해 조사한 결과, ‘1회’가 32.6%가 가장 많고, ‘2회’ 17.4%, ‘3회’ 8.7% 등 평균 1.7회의 산재 경험이 있는 것으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-40> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 횟수



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로 ‘29세 이하’가 2.4회로 ‘30대’ 1.4회와 ‘40세 이상’ 1.7회에 비해 많았고, 학력별로는 ‘중졸이하’가 2.3회로 ‘고등학교’와 ‘대학교 이상’인 경우 각각 1.6회에 비해 많은 것으로 나타났다.

보유비자별로 보면 1회의 경우 E-9-1이 35.7%인데 비해 F-2, F-5, F-6의 경우가 21.1%로 나타나 제조업에 종사하는 여성이주노동자가 더 경험비율이 높게 나타났으며 2회나 3회의 경험에서는 E-9-1 보다 F-2, F-5, F-6가 높게 나타났으나 통계상으로는 유의미하지 않다.

<표 Ⅲ-47> 사업장에서 일하다 다치거나 아픈 경험 횟수

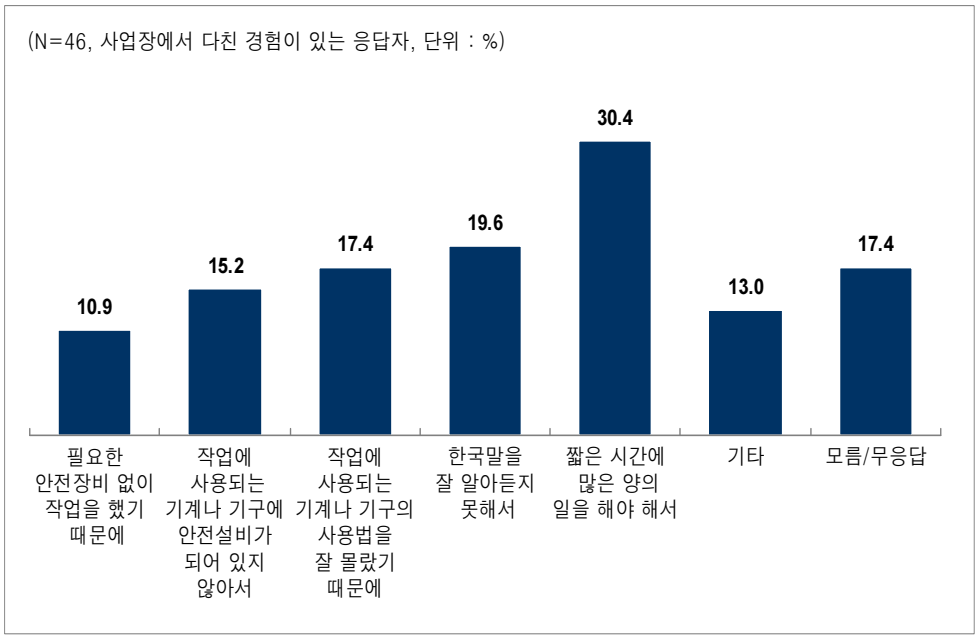
(단위 : 명, %, 회)

		사례수	1회	2회	3회	5회	모름/무응답	평균(회)	통계량
전 체		46	15(32.6)	8(17.4)	4(8.7)	1(2.2)	18(39.1)	1.7	-
연령	29세 이하	15	2(13.3)	2(13.3)	2(13.3)	1(6.7)	8(53.3)	2.4	F=3.067, n.s.
	30대	22	10(45.5)	4(18.2)	1(4.5)	0(0.0)	7(31.8)	1.4	
	40세 이상	7	3(42.9)	2(28.6)	1(14.3)	0(0.0)	1(14.3)	1.7	
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	-	
학력	중졸이하	8	2(25.0)	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	4(50.0)	2.3	F=0.687, n.s.
	고등학교	15	5(33.3)	1(6.7)	2(13.3)	0(0.0)	7(46.7)	1.6	
	대학교 이상	22	8(36.4)	6(27.3)	2(9.1)	0(0.0)	6(27.3)	1.6	
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
혼인상태	기혼	31	11(35.5)	6(19.4)	2(6.5)	1(3.2)	11(35.5)	1.7	t=-0.12, n.s.
	비혼	14	4(28.6)	2(14.3)	2(14.3)	0(0.0)	6(42.9)	1.8	
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
한국어능력	못함	11	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	4(36.4)	2.1	F=0.896, n.s.
	보통	28	10(35.7)	3(10.7)	3(10.7)	0(0.0)	12(42.9)	1.6	
	잘함	7	2(28.6)	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	1.6	
출신국가	필리핀	22	7(31.8)	7(31.8)	3(13.6)	1(4.5)	4(18.2)	1.9	F=1.039, n.s.
	인도네시아	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	-	
	중국	7	5(71.4)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	1.2	
	베트남	8	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(87.5)	1.0	
	캄보디아	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1.0	
	기타	3	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	2.0	
현재보유비자	E-9-1	14	5(35.7)	2(14.3)	1(7.1)	0(0.0)	6(42.9)	1.5	F=1.336, n.s.
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
	F-1, F-3	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	-	
	F-4	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1.0	
	F-2, F-5, F-6	19	4(21.1)	4(21.1)	3(15.8)	1(5.3)	7(36.8)	2.2	
	미등록	5	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.4	
	귀화	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.0	
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
사업장규모	10명 미만	20	8(40.0)	3(15.0)	3(15.0)	0(0.0)	6(30.0)	1.6	F=0.234, n.s.
	10~50명 미만	16	5(31.3)	3(18.8)	1(6.3)	1(6.3)	6(37.5)	1.9	
	50명 이상	7	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(71.4)	1.5	
	모름/무응답	3	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1.5	

다) 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유

사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유로는 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서'가 30.4%로 가장 큰 것으로 나타나고 있으며, 이어 '한국말을 잘 알아듣지 못해서' 19.6%, '작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에' 17.4%, '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서' 15.2% 등의 순으로 나타나고 있다. 따라서 강도 높은 노동이 문제점으로 드러나고 있으며 한국어 능력의 향상이 요구된다.

<그림 Ⅲ-41> 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유(복수응답)



응답자 특성별로 살펴보면, 연령대별로 '29세 이하'와 '30대'는 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서'가 33.3%, 36.4%로 가장 높았으며, '40세 이상'에서는 '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서'거나 '기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문' 혹은 '한국말을 잘 알아듣지 못해서'인 경우가 고루 분포되어 있는 것으로 나타났다. 보유비자별로는 제조업 여성이주노동자와 결혼이민여성간에 별 차이가 없이 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해서'가 가장 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-48> 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

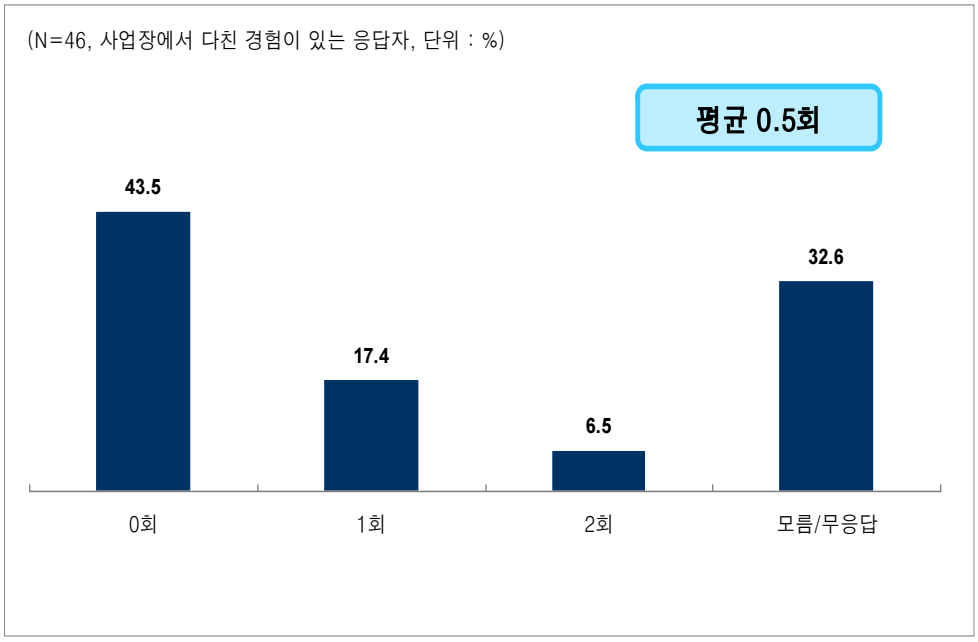
		사례 수	필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에	작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서	작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에	한국말을 잘 알아듣지 못해서	짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서	기타	모름/ 무응답
전 체		46	5(10.9)	7(15.2)	8(17.4)	9(19.6)	14(30.4)	6(13.0)	8(17.4)
연령	29세 이하	15	2(13.3)	3(20.0)	3(20.0)	1(6.7)	5(33.3)	1(6.7)	4(26.7)
	30대	22	3(13.6)	2(9.1)	3(13.6)	6(27.3)	8(36.4)	5(22.7)	1(4.5)
	40세 이상	7	0(0.0)	2(28.6)	2(28.6)	2(28.6)	1(14.3)	0(0.0)	1(14.3)
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
학력	중졸이하	8	1(12.5)	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)
	고등학교	15	1(6.7)	0(0.0)	1(6.7)	3(20.0)	4(26.7)	3(20.0)	3(20.0)
	대학교 이상	22	3(13.6)	3(13.6)	5(22.7)	5(22.7)	6(27.3)	2(9.1)	4(18.2)
	무응답/기타/ 무학	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	31	2(6.5)	5(16.1)	6(19.4)	6(19.4)	11(35.5)	5(16.1)	6(19.4)
	비혼	14	3(21.4)	2(14.3)	2(14.3)	3(21.4)	2(14.3)	1(7.1)	2(14.3)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	11	0(0.0)	1(9.1)	1(9.1)	3(27.3)	4(36.4)	2(18.2)	2(18.2)
	보통	28	3(10.7)	5(17.9)	5(17.9)	6(21.4)	10(35.7)	3(10.7)	5(17.9)
	잘함	7	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)
출신 국가	필리핀	22	2(9.1)	2(9.1)	3(13.6)	6(27.3)	7(31.8)	3(13.6)	3(13.6)
	인도네시아	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)
	중국	7	0(0.0)	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)
	베트남	8	1(12.5)	0(0.0)	3(37.5)	0(0.0)	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)
	캄보디아	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)
	기타	3	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)
현재 보유 비자	E-9-1	14	3(21.4)	2(14.3)	4(28.6)	4(28.6)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-1, F-3	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
	F-4	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
	F-2, F-5, F-6	19	1(5.3)	3(15.8)	4(21.1)	3(15.8)	6(31.6)	3(15.8)	4(21.1)
	미등록	5	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
사업장 규모	10명 미만	20	2(10.0)	2(10.0)	4(20.0)	5(25.0)	5(25.0)	4(20.0)	2(10.0)
	10~50명 미만	16	1(6.3)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)
	50명 이상	7	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	1(14.3)
	모름/무응답	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)

※ 기타 응답내용 : 작업 방법에 대한 설명이 부족해서, 작업장이 미끄러워서, 기계가 잘 작동하지 않아서, 동료의 부주의

라) 산재보험 처리 횟수

사업장에서 일하다 다치거나 아프게 되었을 때 산재보험으로 처리한 적이 있느냐는 질문에 '없다'는 응답이 43.5%로 높게 나타났으며 처리한 적이 '1회'는 17.4%, '2회'는 6.5%로 조사되고 있다. 그런데 '모름'이 32.6%로 나타나 근로자들에게 산재보험 등에 대한 이해교육이 필요한 것으로 분석된다.

<그림 Ⅲ-42> 산재보험 처리 횟수



응답자 특성별로 살펴보면, 연령대별로 '40세 이상'이 평균 1.5회, '30대' 0.4회, '29세 이하' 0.1회의 순으로 연령대가 높을수록 산재보험 처리 횟수도 높다.

<표 Ⅲ-49> 산재보험 처리 횟수

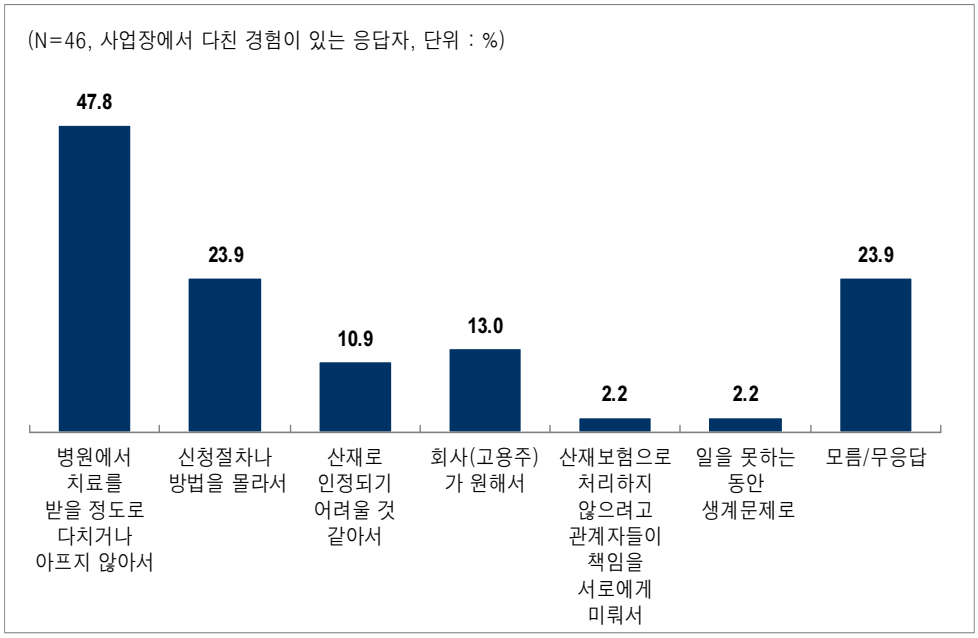
(단위 : 명, %, 회)

		사례수	0회	1회	2회	모름/무응답	평균(회)	통계량
전 체		46	20(43.5)	8(17.4)	3(6.5)	15(32.6)	0.5	-
연령	29세 이하	15	8(53.3)	1(6.7)	0(0.0)	6(40.0)	0.1	F=9.447, p<0.001
	30대	22	12(54.5)	5(22.7)	1(4.5)	4(18.2)	0.4	
	40세 이상	7	0(0.0)	2(28.6)	2(28.6)	3(42.9)	1.5	
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	-	
학력	중졸이하	8	2(25.0)	1(12.5)	1(12.5)	4(50.0)	0.8	F=0.488, n.s.
	고등학교	15	6(40.0)	4(26.7)	0(0.0)	5(33.3)	0.4	
	대학교 이상	22	12(54.5)	2(9.1)	2(9.1)	6(27.3)	0.4	
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.0	
혼인상태	기혼	31	10(32.3)	6(19.4)	2(6.5)	13(41.9)	0.6	t=0.871, n.s.
	비혼	14	9(64.3)	2(14.3)	1(7.1)	2(14.3)	0.3	
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0.0	
한국어 능력	못함	11	5(45.5)	0(0.0)	1(9.1)	5(45.5)	0.3	F=1.212, n.s.
	보통	28	12(42.9)	7(25.0)	0(0.0)	9(32.1)	0.4	
	잘함	7	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	0.8	
출신국가	필리핀	22	9(40.9)	3(13.6)	2(9.1)	8(36.4)	0.5	F=0.399, n.s.
	인도네시아	4	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	2(50.0)	0.5	
	중국	7	3(42.9)	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)	0.7	
	베트남	8	4(50.0)	2(25.0)	0(0.0)	2(25.0)	0.3	
	캄보디아	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0.0	
	기타	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0.0	
현재보유비자	E-9-1	14	10(71.4)	2(14.3)	0(0.0)	2(14.3)	0.2	F=1.562, n.s.
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
	F-1, F-3	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0.0	
	F-4	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0.0	
	F-2, F-5, F-6	19	4(21.1)	3(15.8)	2(10.5)	10(52.6)	0.8	
	미등록	5	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	0.6	
	귀화	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.0	
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
사업장 규모	10명 미만	20	9(45.0)	4(20.0)	2(10.0)	5(25.0)	0.5	F=0.68, n.s.
	10~50명 미만	16	7(43.8)	3(18.8)	0(0.0)	6(37.5)	0.3	
	50명 이상	7	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)	3(42.9)	0.8	
	모름/무응답	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0.0	

마) 산재보험으로 처리하지 않는 이유

사업장에서 다쳤을 시 산재보험으로 처리하지 않는 이유에 대해서는 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서'가 47.8%로 절반에 가까운 것으로 나타났으며, 이어 '신청절차나 방법을 몰라서' 23.9%, '회사(사업주)가 원해서' 13.0%, '산재로 인정되기 어려울 것 같아서' 10.9% 등의 순으로 응답하고 있다. 따라서 산재보험의 신청절차나 방법 등에 대한 이해교육이 필요하고 사업주가 원해서 산재보험으로 처리하지 못하는 경우에 대한 관리감독이 필요하다.

<그림 Ⅲ-43> 산재보험으로 처리하지 않는 이유(복수응답)



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로 '29세 이하'와 '30대'가 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서'(각각 60.0%, 54.5%)를 가장 큰 이유로 꼽은 반면, '40세 이상'은 '신청절차나 방법을 몰라서'(28.6%)를 그 이유로 들어 이에 대한 교육이 필요하다.

현재 보유비자가 E-9-1인 경우 '병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서 산재보험으로 처리하지 않았다'는 응답이 78.6%인 반면, F-2, F-5, F-6인 경우에는 36.8%로 낮게 나타났으며, 미등록인 경우는 '산재로 인정받기 어려울 것 같아서'가 60%로 매우 높게 나타나 미등록 근로자에 대한 인권보장의 방

안이 요구된다. 사업장 규모가 '10명 미만'인 경우 '신청절차나 방법을 몰라서'의 응답이 40.0%로 '10~50명 미만'(12.5%)과 '50명 이상'(0.0%)에 비해 높게 나타나 소규모 사업장의 안전관리나 교육실시 여부에 대해 지속적인 관리와 계도가 이루어져야 할 것이다.

<표 Ⅲ-50> 산재보험으로 처리하지 않는 이유(복수응답)

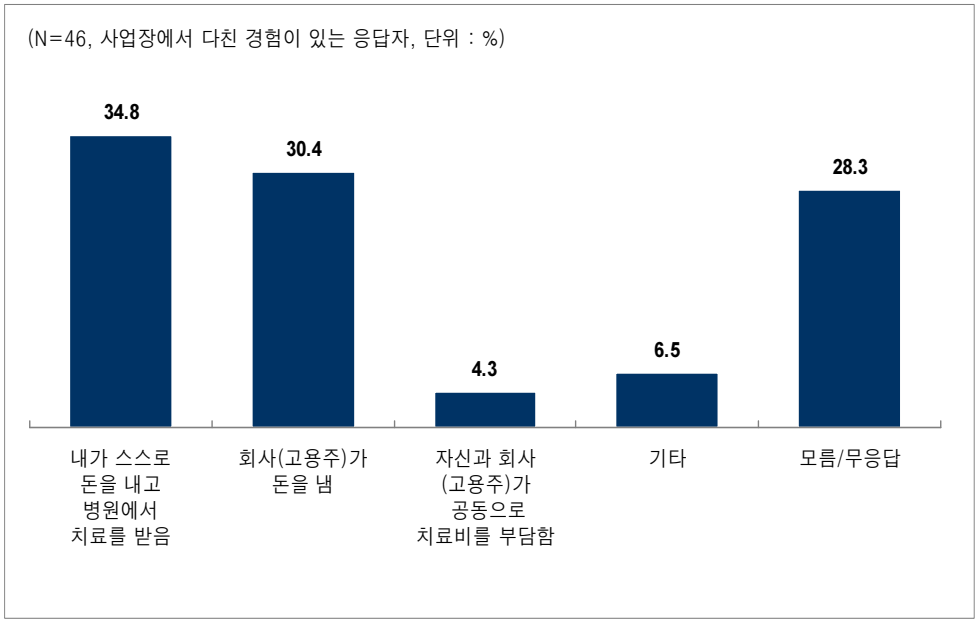
(단위 : 명, %)

		사례 수	병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서	신청절차나 방법을 몰라서	산재로 인정되기 어려울 것 같아서	회사(고용주)가 원해서	산재보험으로 처리하지 않으려고 관계자들이 책임을 서로에게 미뤄서	일을 못하는 동안 생계문제로	모름/무응답
전 체		46	22(47.8)	11(23.9)	5(10.9)	6(13.0)	1(2.2)	1(2.2)	11(23.9)
연령	29세 이하	15	9(60.0)	2(13.3)	1(6.7)	2(13.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(20.0)
	30대	22	12(54.5)	7(31.8)	4(18.2)	4(18.2)	1(4.5)	1(4.5)	2(9.1)
	40세 이상	7	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(71.4)
	무응답	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	8	2(25.0)	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(62.5)
	고등학교	15	5(33.3)	4(26.7)	3(20.0)	2(13.3)	1(6.7)	0(0.0)	4(26.7)
	대학교 이상	22	14(63.6)	5(22.7)	2(9.1)	4(18.2)	0(0.0)	1(4.5)	2(9.1)
	무응답/기타/무학	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인상태	기혼	31	11(35.5)	8(25.8)	3(9.7)	5(16.1)	1(3.2)	1(3.2)	9(29.0)
	비혼	14	10(71.4)	3(21.4)	2(14.3)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어능력	못함	11	4(36.4)	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	5(45.5)
	보통	28	15(53.6)	6(21.4)	1(3.6)	3(10.7)	1(3.6)	1(3.6)	6(21.4)
	잘함	7	3(42.9)	2(28.6)	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신국가	필리핀	22	10(45.5)	5(22.7)	2(9.1)	3(13.6)	1(4.5)	1(4.5)	5(22.7)
	인도네시아	4	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)
	중국	7	2(28.6)	2(28.6)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)
	베트남	8	5(62.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)
	캄보디아	2	0(0.0)	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	기타	3	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
현재보유비자	E-9-1	14	11(78.6)	3(21.4)	1(7.1)	3(21.4)	0(0.0)	1(7.1)	1(7.1)
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
	F-1, F-3	2	2(100.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-4	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	19	7(36.8)	4(21.1)	1(5.3)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	7(36.8)
	미등록	5	1(20.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)
	귀화	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
사업장규모	10명 미만	20	8(40.0)	8(40.0)	3(15.0)	2(10.0)	0(0.0)	1(5.0)	5(25.0)
	10~50명 미만	16	7(43.8)	2(12.5)	0(0.0)	4(25.0)	1(6.3)	0(0.0)	4(25.0)
	50명 이상	7	5(71.4)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)
	모름/무응답	3	2(66.7)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)

바) 산재보험으로 처리하지 않는 경우 치료비 부담

산재보험으로 처리하지 않는 경우의 치료비 부담에 대해서는 '내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음'이 34.8%, '회사(고용주)가 돈을 냄'이 30.4%, '자신과 회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함'은 4.3%로 나타나 자부담하였다는 비율이 높아 문제점으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-44> 산재보험으로 처리하지 않는 경우 치료비 부담(복수응답)



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로 '29세 이하'(40.0%, 6명)와 '40세 이상'(42.9%, 3명)은 '내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음'의 응답이, '30대'(45.5%, 10명)는 '회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함'의 응답이 더 높다.

한국어 능력별로 보면 한국어 수준이 높을수록 '회사(고용주)가 돈을 냄'의 비율이 높아 이에 대해 근로자가 대응할수 있다는 것을 보여준다.

사업장 규모별로 보면 '내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음'의 응답률은 '10명 미만' 45.0%, '10~50명 미만' 25.0%, '50명 이상' 14.3%의 분포를 보여, 사업장 규모가 작을수록 근로자의 인권상황이 열악한 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-51> 산재보험으로 처리하지 않는 경우 치료비 부담(복수응답)

(단위 : 명, %)

		사례수	내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음	회사(고용주)가 돈을 냄	자신과 회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함	기타	모름/무응답
전 체		46	16(34.8)	14(30.4)	2(4.3)	3(6.5)	13(28.3)
연령	29세 이하	15	6(40.0)	3(20.0)	2(13.3)	1(6.7)	3(20.0)
	30대	22	7(31.8)	10(45.5)	0(0.0)	2(9.1)	5(22.7)
	40세 이상	7	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)
	무응답	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	8	2(25.0)	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	4(50.0)
	고등학교	15	5(33.3)	7(46.7)	1(6.7)	1(6.7)	2(13.3)
	대학교 이상	22	9(40.9)	6(27.3)	0(0.0)	1(4.5)	6(27.3)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
혼인 상태	기혼	31	11(35.5)	9(29.0)	1(3.2)	2(6.5)	10(32.3)
	비혼	14	4(28.6)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	3(21.4)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	11	4(36.4)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	5(45.5)
	보통	28	10(35.7)	8(28.6)	1(3.6)	2(7.1)	7(25.0)
	잘함	7	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	0(0.0)	1(14.3)
출신 국가	필리핀	22	10(45.5)	6(27.3)	0(0.0)	0(0.0)	6(27.3)
	인도네시아	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	중국	7	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	1(14.3)	4(57.1)
	베트남	8	1(12.5)	3(37.5)	1(12.5)	0(0.0)	3(37.5)
	캄보디아	2	0(0.0)	2(100.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
	기타	3	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	14	5(35.7)	4(28.6)	1(7.1)	2(14.3)	2(14.3)
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
	F-1, F-3	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)
	F-4	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	19	7(36.8)	5(26.3)	1(5.3)	0(0.0)	7(36.8)
	미등록	5	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)
	귀화	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
사업장 규모	10명 미만	20	9(45.0)	6(30.0)	1(5.0)	2(10.0)	4(20.0)
	10~50명 미만	16	4(25.0)	6(37.5)	1(6.3)	0(0.0)	5(31.3)
	50명 이상	7	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	1(14.3)	3(42.9)
	모름/무응답	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)

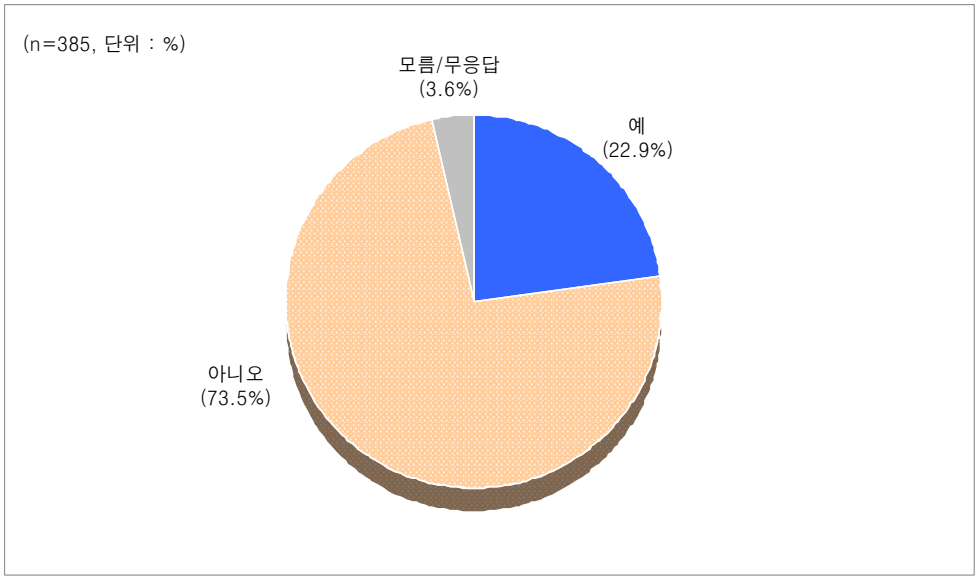
※ 기타 응답내용 : 회사의 비상 구급함을 사용해서 치료

5) 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험 및 이유

가) 아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험

아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험에 대해 22.9%가 '그렇다'고 응답하고 있어서 여성이주노동자들의 건강권보장에 대한 방안이 요구된다.

<그림 Ⅲ-45> 아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로는 '29세 이하'(20.5%)와 '30대'(20.1%)에 비해 '40세 이상'(36.8%)에서 아파도 병원에 가지 못한 경험이 있다고 응답한 비율이 더 높았으며, 혼인여부에 따라서는 기혼인 경우가 25.2%로 비혼 17.7%보다 더 높다.

학력별로는 '중졸 이하'(27.0%)가 '고등학교'(21.4%)와 '대학교 이상'(23.6%)에 비해 병원에 못 간 경험이 더 높았으나 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

출신국가별로 보면 중국 29.6%, 필리핀 27.8%, 인도네시아 24.4%, 베트남 22.2%, 캄보디아 12.8%, 기타 3.7%의 순이다. 보유비자별로 보면 E-9-1이나 F-2, F-5, F-6 등은 각 각 19.7%, 19.9%로 거의 비슷하게 나타났으며 미등록인 경우는 34.9%로 높았다.

<표 Ⅲ-52> 아파서 병원에 가고 싶었는데 갈 수 없었던 경험

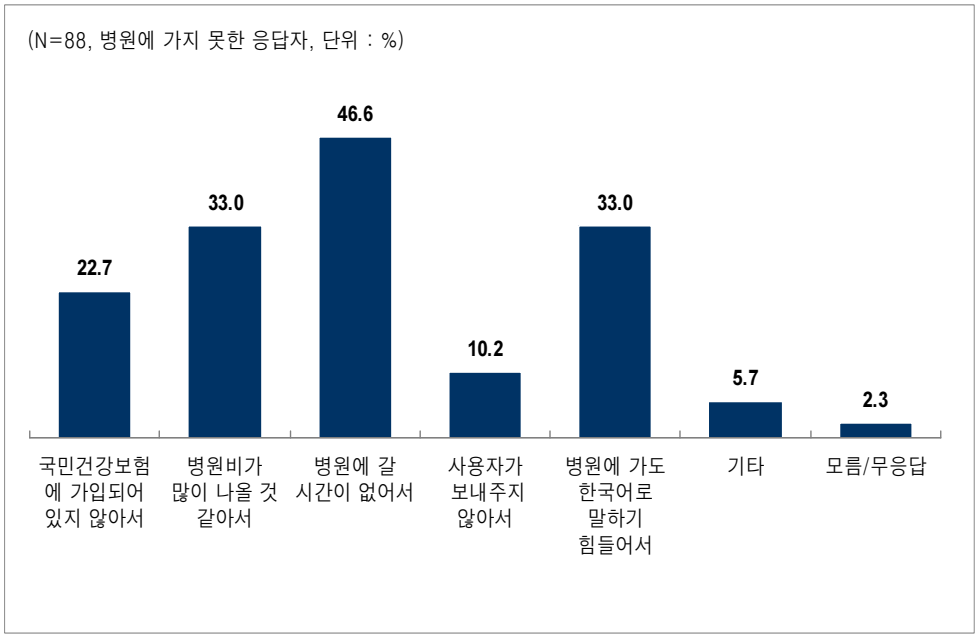
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	88(22.9)	283(73.5)	14(3.6)	-
연령	29세 이하	166	34(20.5)	131(78.9)	1(0.6)	χ^2=7.67, p<0.05
	30대	149	30(20.1)	110(73.8)	9(6.0)	
	40세 이상	57	21(36.8)	34(59.6)	2(3.5)	
	무응답	13	3(23.1)	8(61.5)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	20(27.0)	46(62.2)	8(10.8)	χ^2=1.878, n.s
	고등학교	192	41(21.4)	146(76.0)	5(2.6)	
	대학교 이상	110	26(23.6)	83(75.5)	1(0.9)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	262	66(25.2)	186(71.0)	10(3.8)	χ^2=2.984, n.s
	비혼	113	20(17.7)	92(81.4)	1(0.9)	
	무응답	10	2(20.0)	5(50.0)	3(30.0)	
한국어 능력	못함	118	28(23.7)	89(75.4)	1(0.8)	χ^2=2.987, n.s
	보통	166	44(26.5)	116(69.9)	6(3.6)	
	잘함	97	16(16.5)	74(76.3)	7(7.2)	
	무응답	4	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	
사업장 소재지	수도권	145	24(16.6)	113(77.9)	8(5.5)	χ^2=4.488, n.s
	충청권	97	27(27.8)	66(68.0)	4(4.1)	
	경상권	124	31(25.0)	93(75.0)	0(0.0)	
	기타/무응답	19	6(31.6)	11(57.9)	2(10.5)	
출신 국가	필리핀	90	25(27.8)	61(67.8)	4(4.4)	χ^2=11.383, p<0.05
	인도네시아	41	10(24.4)	28(68.3)	3(7.3)	
	중국	71	21(29.6)	48(67.6)	2(2.8)	
	베트남	117	26(22.2)	88(75.2)	3(2.6)	
	캄보디아	39	5(12.8)	32(82.1)	2(5.1)	
	기타	27	1(3.7)	26(96.3)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1, E-9-2~4	117	23(19.7)	92(78.6)	2(1.7)	χ^2=8.964, p<0.05
	F-2, F-5, F-6, 귀화	176	35(19.9)	133(75.6)	8(4.5)	
	미등록	43	15(34.9)	28(65.1)	0(0.0)	
	기타	32	12(37.5)	18(56.2)	2(6.2)	
	모름/무응답	17	3(17.6)	12(70.6)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	33(25.8)	91(71.1)	4(3.1)	χ^2=1.201, n.s
	10~50명 미만	158	33(20.9)	121(76.6)	4(2.5)	
	50명 이상	73	15(20.5)	55(75.3)	3(4.1)	
	모름/무응답	26	7(26.9)	16(61.5)	3(11.5)	

나) 병원에 가지 못한 이유

아파도 병원에 가지 못했다고 응답한 응답자들이 병원에 가지 못한 이유로는 '병원에 갈 시간이 없어서'가 46.6%로 가장 컸고, 이어 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'가 각각 33.0%, '국민건강보험에 가입되어 있지 않아서' 22.7% 등의 순으로 조사되었다. 따라서 여성이주노동자들의 노동 강도와 장시간 근로 등 노동환경의 열악함과 경제적 어려움 등이 문제로 드러났다. 또한 여성이주노동자들의 병원접근성을 높이기 위해서는 통역서비스 등의 지원정책이 보다 확대되어야 할 필요가 있다.

<그림 Ⅲ-46> 병원에 가지 못한 이유(복수응답)



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로는 '29세 이하'와 '30대'는 '병원에 갈 시간이 없어서'가 각각 47.1%, 46.7%로 가장 큰 반면, '40세 이상'은 '병원비가 많이 나올 것 같아서'(52.4%)를 가장 주된 이유로 들고 있어서 연령별로 처한 상황이 다름을 알 수 있다. 현재 보유비자가 E-9-1인 경우 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(43.5%), F-2, F-5, F-6은 '병원에 갈 시간이 없어서'(62.5%)를 가장 주된 이유로 꼽아서 여성이주노동자들을 대상으로 병원 접근도를 높이기 위한 통역서

비스 등이 요구된다. 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'의 응답이 높게 나타나 이에 대한 개선방안이 요구된다.

<표 Ⅲ-53> 병원에 가지 못한 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

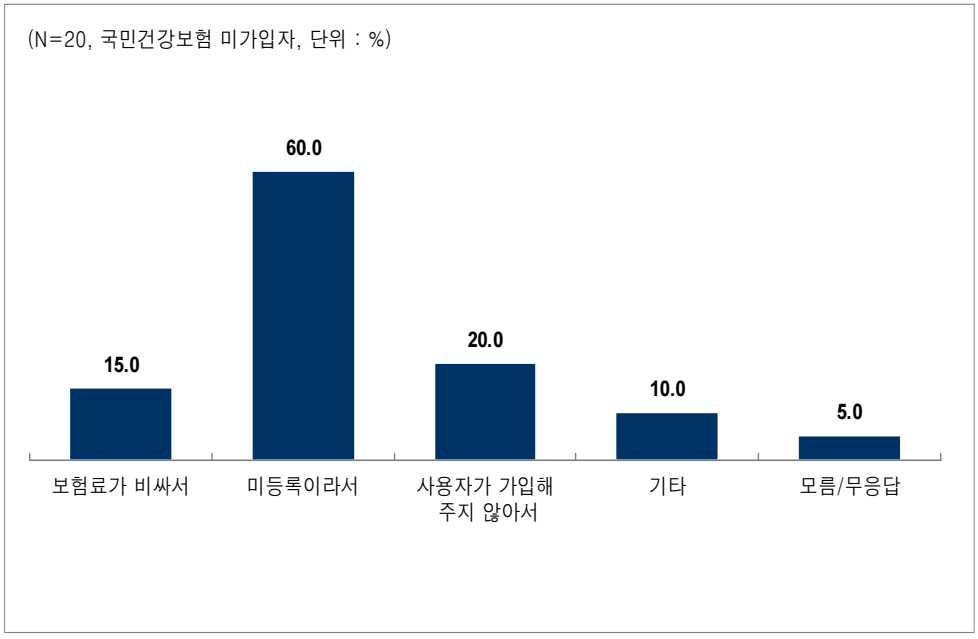
		사례수	국민건강보험에 가입되어 있지 않아서	병원비가 많이 나올 것 같아서	병원에 갈 시간이 없어서	사용자가 보내주지 않아서	병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서	기타	모름/무응답
전 체		88	20(22.7)	29(33.0)	41(46.6)	9(10.2)	29(33.0)	5(5.7)	2(2.3)
연령	29세 이하	34	5(14.7)	8(23.5)	16(47.1)	3(8.8)	13(38.2)	0(0.0)	1(2.9)
	30대	30	8(26.7)	9(30.0)	14(46.7)	3(10.0)	9(30.0)	4(13.3)	0(0.0)
	40세 이상	21	6(28.6)	11(52.4)	10(47.6)	3(14.3)	7(33.3)	1(4.8)	0(0.0)
	무응답	3	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)
학력	중졸이하	20	5(25.0)	9(45.0)	9(45.0)	1(5.0)	7(35.0)	1(5.0)	0(0.0)
	고등학교	41	9(22.0)	12(29.3)	20(48.8)	6(14.6)	15(36.6)	2(4.9)	2(4.9)
	대학교 이상	26	6(23.1)	8(30.8)	12(46.2)	2(7.7)	7(26.9)	1(3.8)	0(0.0)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
혼인상태	기혼	66	16(24.2)	23(34.8)	33(50.0)	6(9.1)	21(31.8)	4(6.1)	1(1.5)
	비혼	20	4(20.0)	6(30.0)	7(35.0)	3(15.0)	8(40.0)	0(0.0)	1(5.0)
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)
한국어능력	못함	28	6(21.4)	9(32.1)	8(28.6)	4(14.3)	15(53.6)	1(3.6)	1(3.6)
	보통	44	11(25.0)	15(34.1)	24(54.5)	5(11.4)	12(27.3)	3(6.8)	0(0.0)
	잘함	16	3(18.8)	5(31.3)	9(56.3)	0(0.0)	2(12.5)	1(6.3)	1(6.3)
출신국가	필리핀	25	5(20.0)	6(24.0)	16(64.0)	2(8.0)	2(8.0)	2(8.0)	1(4.0)
	인도네시아	10	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)	3(30.0)	1(10.0)	1(10.0)
	중국	21	5(23.8)	10(47.6)	12(57.1)	1(4.8)	7(33.3)	1(4.8)	0(0.0)
	베트남	26	4(15.4)	9(34.6)	9(34.6)	5(19.2)	15(57.7)	0(0.0)	0(0.0)
	캄보디아	5	2(40.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)
	기타	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
현재보유비자	E-9-1	23	2(8.7)	4(17.4)	8(34.8)	3(13.0)	10(43.5)	0(0.0)	1(4.3)
	F-1, F-3	3	1(33.3)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-4	5	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	32	4(12.5)	7(21.9)	20(62.5)	4(12.5)	8(25.0)	4(12.5)	1(3.1)
	H-2	4	0(0.0)	2(50.0)	3(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미등록	15	12(80.0)	10(66.7)	3(20.0)	1(6.7)	7(46.7)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	3	0(0.0)	1(33.3)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)
	모름/무응답	3	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장규모	10명 미만	33	11(33.3)	14(42.4)	15(45.5)	4(12.1)	15(45.5)	0(0.0)	1(3.0)
	10~50명 미만	33	4(12.1)	10(30.3)	14(42.4)	5(15.2)	11(33.3)	2(6.1)	0(0.0)
	50명 이상	15	4(26.7)	2(13.3)	9(60.0)	0(0.0)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)
	모름/무응답	7	1(14.3)	3(42.9)	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)

※ 기타 응답내용 : 사업주가 허락하지 않음

다) 국민건강보험에 가입하지 않은 이유

병원에 가지 못한 이유로 '국민건강보험에 가입하지 않아서'라고 응답한 여성이주노동자들에 대해 미가입 이유를 물어본 결과 '미등록이라서'가 60.0%로 가장 높았으며, '사용자가 가입해 주지 않아서' 20.0%, '보험료가 비싸서' 15.0% 등의 순으로 나타났다. 따라서 미등록근로자에 대한 인권보장 확보 방안이 마련되어야 하며 '사용자가 가입해 주지 않아서'도 낮지 않은 비율로 나타나 이에 대한 방안이 모색되어야 한다.

<그림 Ⅲ-47> 국민건강보험에 가입하지 않은 이유(복수응답)



<표 Ⅲ-54> 국민건강보험에 가입하지 않은 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

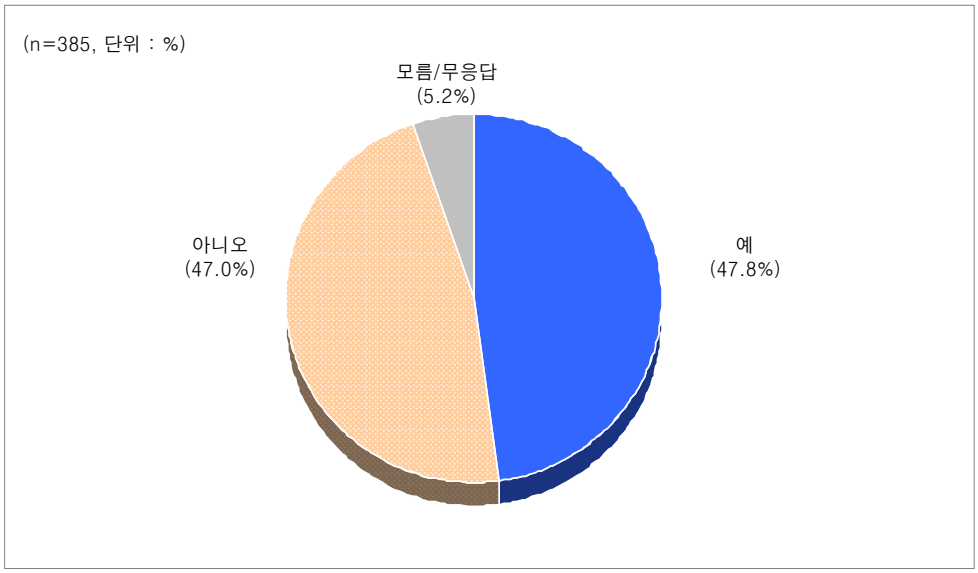
		사례수	보험료가 비싸서	미등록이라서	사용자가 가입해 주지 않아서	기타	모름/무응답
전 체		20	3(15.0)	12(60.0)	4(20.0)	2(10.0)	1(5.0)
연령	29세 이하	5	0(0.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)
	30대	8	2(25.0)	5(62.5)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)
	40세 이상	6	1(16.7)	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	5	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)
	고등학교	9	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	0(0.0)	1(11.1)
	대학교 이상	6	0(0.0)	4(66.7)	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	16	3(18.8)	9(56.3)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)
	비혼	4	0(0.0)	3(75.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	6	0(0.0)	4(66.7)	2(33.3)	1(16.7)	0(0.0)
	보통	11	2(18.2)	6(54.5)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)
	잘함	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	5	0(0.0)	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	인도네시아	4	1(25.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)
	중국	5	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	베트남	4	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)
	캄보디아	2	0(0.0)	1(50.0)	2(100.0)	1(50.0)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	2	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-1, F-3	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	4	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	1(25.0)
	미등록	12	0(0.0)	12(100.0)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장 규모	10명 미만	11	2(18.2)	7(63.6)	1(9.1)	0(0.0)	1(9.1)
	10~50명 미만	4	0(0.0)	3(75.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)
	50명 이상	4	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

※ 기타 응답내용 : 2014년에 가출하여 남편이 의료보험 피부양자에서 제외함

6) 연1회 이상 무료 건강검진 실시 여부

「산업안전보건법 시행규칙」에 따르면 제조업 근로자의 연 1회 이상 무료 건강검진 실시가 규정되어 있는데 이에 따른 건강검진 실시여부에 대한 질문에 절반에도 못 미치는 47.8%가 건강검진을 '받았다'고 응답하였고, 47.0%는 '받지 못한 것'으로 나타나 근로자의 건강권 보장에 있어서 인권상황이 열악한 것으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-48> 연 1회 이상 무료 건강검진 실시 여부



응답자 특성별로 살펴보면, 한국어 능력별로는 '못 함' 35.6%, '보통' 47.0%, '잘 함' 62.9% 순으로 높아 한국어 수준이 높을수록 건강검진율이 높은 것으로 나타났다.

출신국가별로 보면 인도네시아 58.5%, 중국 54.9%, 필리핀 48.9%, 베트남 48.7%, 기타 48.1%, 캄보디아 17.9% 순으로 나타나, 인도네시아와 중국을 제외한 국가 출신의 건강검진율은 50.0% 미만이다.

현재 보유비자별로 보면 건강검진 '실시' 응답은 미등록자의 경우 4.7%로 E-9-1(58.6%)과 F-2, F-5, F-6(53.9%)에 비해 매우 낮아 미등록근로자의 인권상황이 대부분 열악하지만 특히 건강권에 있어서는 매우 열악한 것을 알 수 있다.

사업장 규모별로 보면 '10명 미만'의 경우 35.9%가 무료 건강검진을 실시했다고 응답해, '10~50명 미만'(55.1%)과 '50명 이상'(50.7%)에 비해 낮게 나타나 사업장규모별에 따른 관리감독이 철저하게 이루어져야 할 것이다.

<표 Ⅲ-55> 연 1회 이상 무료 건강검진 실시 여부

(단위 : 명, %)

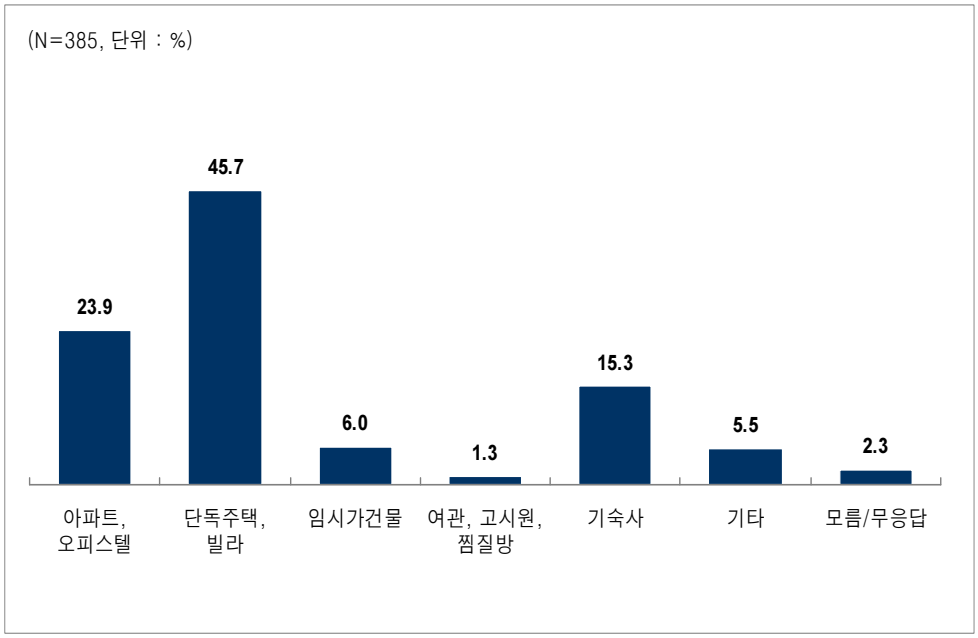
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	184(47.8)	181(47.0)	20(5.2)	–
연령	29세 이하	166	80(48.2)	84(50.6)	2(1.2)	χ2=0.445, n.s
	30대	149	71(47.7)	68(45.6)	10(6.7)	
	40세 이상	57	28(49.1)	24(42.1)	5(8.8)	
	무응답	13	5(38.5)	5(38.5)	3(23.1)	
학력	중졸이하	74	28(37.8)	40(54.1)	6(8.1)	χ2=3.136, n.s
	고등학교	192	96(50.0)	85(44.3)	11(5.7)	
	대학교 이상	110	58(52.7)	51(46.4)	1(0.9)	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	
혼인상태	기혼	262	128(48.9)	118(45.0)	16(6.1)	χ2=1.494, n.s
	비혼	113	50(44.2)	61(54.0)	2(1.8)	
	무응답	10	6(60.0)	2(20.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	42(35.6)	70(59.3)	6(5.1)	χ2=17.583, p<0.001
	보통	166	78(47.0)	80(48.2)	8(4.8)	
	잘함	97	61(62.9)	30(30.9)	6(6.2)	
	무응답	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	44(48.9)	43(47.8)	3(3.3)	χ2=22.922, p<0.001
	인도네시아	41	24(58.5)	10(24.4)	7(17.1)	
	중국	71	39(54.9)	31(43.7)	1(1.4)	
	베트남	117	57(48.7)	52(44.4)	8(6.8)	
	캄보디아	39	7(17.9)	32(82.1)	0(0.0)	
	기타	27	13(48.1)	13(48.1)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	65(58.6)	43(38.7)	3(2.7)	χ2=56.721, p<0.001
	E-9-2~4	6	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	1(9.1)	7(63.6)	3(27.3)	
	F-4	9	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	
	F-2, F-5, F-6	152	82(53.9)	61(40.1)	9(5.9)	
	H-2	12	8(66.7)	4(33.3)	0(0.0)	
	미등록	43	2(4.7)	41(95.3)	0(0.0)	
	귀화	24	10(41.7)	14(58.3)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	8(47.1)	6(35.3)	3(17.6)	
사업장 규모	10명 미만	128	46(35.9)	78(60.9)	4(3.1)	χ2=11.827, p<0.01
	10~50명 미만	158	87(55.1)	66(41.8)	5(3.2)	
	50명 이상	73	37(50.7)	30(41.1)	6(8.2)	
	모름/무응답	26	14(53.8)	7(26.9)	5(19.2)	

라. 생활환경

1) 현재 거주하고 있는 숙소 형태

현재 거주하고 있는 숙소의 형태로는 '단독주택, 빌라'가 45.7%로 가장 많고, '아파트, 오피스텔' 23.9%, '기숙사' 15.3%, '임시가건물' 6.0% 등의 순으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-49> 현재 거주하고 있는 숙소 형태



응답자 특성별로 살펴보면, 학력별로 '중졸이하'는 '단독주택, 빌라'(73.0%)가, 고등학교와 대학교 이상은 '아파트, 오피스텔'(각각 28.1%, 28.2%)과 '기숙사(각각 18.2%)의 거주비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 혼인상태별로는 비혼인 경우 '임시가건물'(14.2%)과 '기숙사'(22.1%) 거주비율이 기혼에 비해 높다.

현재 보유비자가 F-2, F-5, F-6인 경우 52.0%가 '단독주택, 빌라'에 거주하는 반면, E-9-1 비자의 경우 거주하는 숙소 형태가 다양한 것으로 나타나고 있다. 그 내용을 보면 '기숙사'가 28.8%로 가장 높았고 '아파트, 오피스텔' 24.3%, '단독주택, 빌라' 20.7%, '임시가건물' 18% 등의 순이다. 따라서 제조업종사여성이주노동자가 결혼이주여성 등에 비해 거주환경이 열악한 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-56> 현재 거주하고 있는 숙소 형태

(단위 : 명, %)

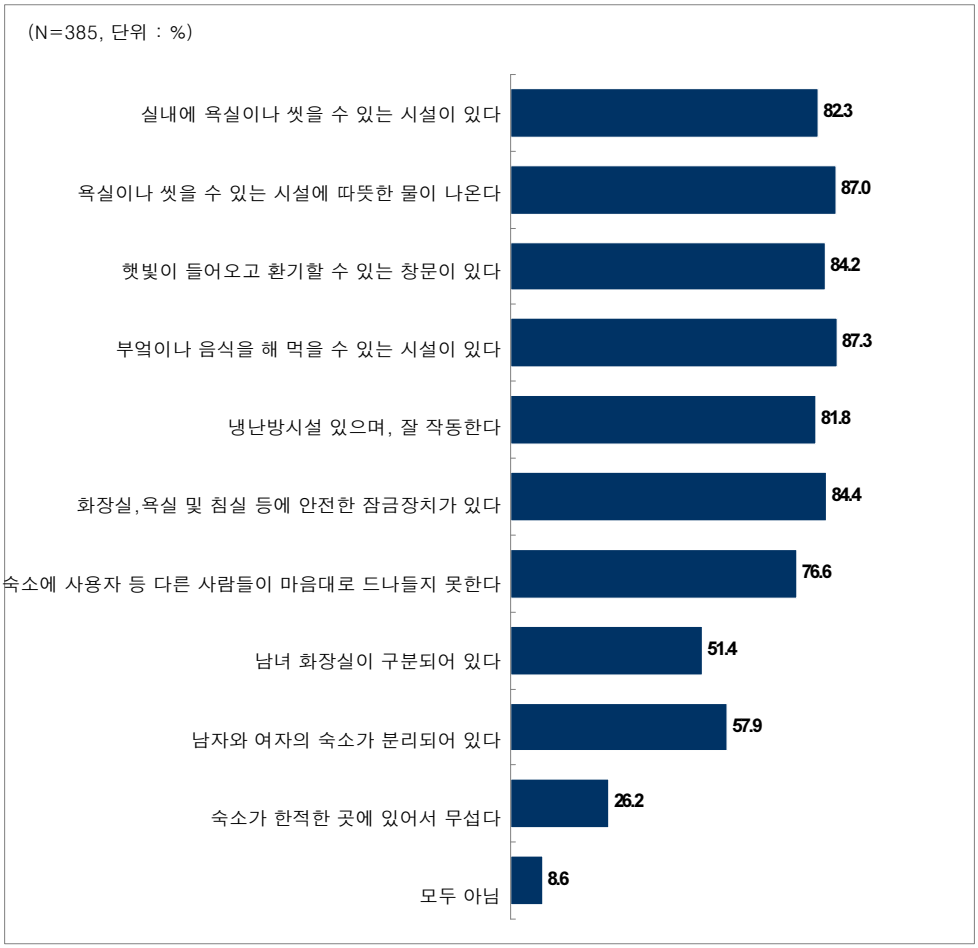
		사례수	아파트, 오피스텔	단독주택, 빌라	임시 가건물	여관, 고시원, 찜질방	기숙사	기타	모름/ 무응답	통계량
전 체		385	92(23.9)	176(45.7)	23(6.0)	5(1.3)	59(15.3)	21(5.5)	9(2.3)	–
연령	29세 이하	166	41(24.7)	72(43.4)	14(8.4)	3(1.8)	27(16.3)	6(3.6)	3(1.8)	χ2=12.538, n.s
	30대	149	38(25.5)	67(45.0)	6(4.0)	2(1.3)	26(17.4)	8(5.4)	2(1.3)	
	40세 이상	57	9(15.8)	31(54.4)	3(5.3)	0(0.0)	5(8.8)	6(10.5)	3(5.3)	
	무응답	13	4(30.8)	6(46.2)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	
학력	중졸이하	74	6(8.1)	54(73.0)	2(2.7)	1(1.4)	4(5.4)	4(5.4)	3(4.1)	χ2=37.249, p<0.001
	고등학교	192	54(28.1)	70(36.5)	13(6.8)	4(2.1)	35(18.2)	11(5.7)	5(2.6)	
	대학교 이상	110	31(28.2)	44(40.0)	8(7.3)	0(0.0)	20(18.2)	6(5.5)	1(0.9)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	262	66(25.2)	128(48.9)	7(2.7)	3(1.1)	34(13.0)	15(5.7)	9(3.4)	χ2=24.844, p<0.001
	비혼	113	19(16.8)	45(39.8)	16(14.2)	2(1.8)	25(22.1)	6(5.3)	0(0.0)	
	무응답	10	7(70.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	118	21(17.8)	53(44.9)	14(11.9)	4(3.4)	20(16.9)	5(4.2)	1(0.8)	χ2=25.07, p<0.01
	보통	166	39(23.5)	74(44.6)	8(4.8)	0(0.0)	29(17.5)	11(6.6)	5(3.0)	
	잘함	97	30(30.9)	48(49.5)	1(1.0)	1(1.0)	9(9.3)	5(5.2)	3(3.1)	
	무응답	4	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	34(37.8)	39(43.3)	2(2.2)	0(0.0)	11(12.2)	4(4.4)	0(0.0)	χ2=188.953, p<0.001
	인도네시아	41	25(61.0)	6(14.6)	6(14.6)	0(0.0)	2(4.9)	0(0.0)	2(4.9)	
	중국	71	4(5.6)	38(53.5)	1(1.4)	0(0.0)	12(16.9)	13(18.3)	3(4.2)	
	베트남	117	23(19.7)	55(47.0)	4(3.4)	4(3.4)	24(20.5)	4(3.4)	3(2.6)	
	캄보디아	39	2(5.1)	35(89.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.1)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	27	4(14.8)	3(11.1)	10(37.0)	1(3.7)	8(29.6)	0(0.0)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	27(24.3)	23(20.7)	20(18.0)	4(3.6)	32(28.8)	2(1.8)	3(2.7)	χ2=132.823, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	7(63.6)	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	9	1(11.1)	7(77.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	46(30.3)	79(52.0)	2(1.3)	1(0.7)	7(4.6)	13(8.6)	4(2.6)	
	H-2	12	0(0.0)	8(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	43	3(7.0)	28(65.1)	0(0.0)	0(0.0)	7(16.3)	5(11.6)	0(0.0)	
	귀화	24	10(41.7)	14(58.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	3(17.6)	7(41.2)	1(5.9)	0(0.0)	3(17.6)	1(5.9)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	26(20.3)	59(46.1)	8(6.3)	3(2.3)	24(18.8)	8(6.3)	0(0.0)	χ2=13.334, n.s
	10~50명 미만	158	32(20.3)	72(45.6)	9(5.7)	1(0.6)	28(17.7)	12(7.6)	4(2.5)	
	50명 이상	73	22(30.1)	39(53.4)	2(2.7)	0(0.0)	7(9.6)	1(1.4)	2(2.7)	
	모름/무응답	26	12(46.2)	6(23.1)	4(15.4)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(11.5)	

※ 기타 응답내용 : 방을 임대해서 거주, 월세, 개인 임대한 주택, 출퇴근(통근), 본인집

2) 현재 거주하는 숙소 상태

현재 거주하고 있는 숙소의 상태에 대해서는 '부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다' 87.3%, '욕실이나 씻을 수 있는 따뜻한 물이 나온다' 87.0%, '화장실, 욕실 및 침실 등에 안전한 잠금장치가 있다' 84.4%, '햇빛이 들어오고 환기할 수 있는 창문이 있다' 84.2%, '실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다' 82.3%, '냉·난방시설이 있으며, 잘 작동한다' 81.8% 등이다.

<그림 Ⅲ-50> 현재 거주하는 숙소 상태(복수응답, "예" 응답률)



보유비자별로 보면 E-9-1인 경우 ‘실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다’ 85.6%, ‘따뜻한 물이 나온다’ 91.9%, ‘햇빛이 들어오고 환기할 창문이 있다’ 87.4%, ‘부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다’ 86.5%, ‘냉·난방시설이 있으며 잘 작동된다’ 82%, ‘화장실 및 욕실 등에 안전한 잠금장치가 있다’, 90.1%, ‘숙소에 다른 사람이 마음대로 드나들지 못 한다’ 79.3%, ‘남녀화장실이 구분되어 있다’ 66.7%, ‘남자와 여자의 숙소가 분리되어 있다’ 75.7%, ‘숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다’ 40.5% 등의 순이다. 따라서 숙소환경이 전반적으로 좋은 편은 아니나 특히 ‘숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다’가 40.5%로 다른 비자를 가진 근로자보다 높다.

F-2, F-5, F-6 비자를 가진 경우에는 ‘실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다’ 84.2%, ‘따뜻한 물이 나온다’ 85.5%, ‘햇빛이 들어오고 환기할 창문이 있다’ 83.6%, ‘부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다’ 89.5%, ‘냉·난방시설이 있으며 잘 작동한다’ 83.6%, ‘화장실 및 욕실 등에 안전한 잠금장치가 있다’, 83.6%, ‘숙소에 다른 사람이 마음대로 드나들지 못 한다’ 77%, ‘남녀화장실이 구분되어 있다’ 42.1%, ‘남자와 여자의 숙소가 분리되어 있다’ 50%, ‘숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다’ 22.4% 등으로 나타났다. 결혼이민여성들은 기숙사보다는 자신의 집에서 사는 경우가 많으므로 제조업 종사 여성이주노동자와는 다르게 ‘남녀화장실이 구분되어 있다’거나 ‘남녀 숙소가 분리되어 있다’거나, ‘한적한 곳에 있어서 무섭다’ 등에서는 제조업 여성이주노동자보다 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 Ⅲ-57> 현재 거주하는 숙소 상태(복수응답, "예" 응답률)

(단위 : 명, %)

		사례수	실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다	욕실이나 씻을 수 있는 시설에 따뜻한 물이 나온다	햇빛이 들어오고 환기할 수 있는 창문이 있다	부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다	냉난방시설 있으며, 잘작동한다	화장실, 욕실 및 침실 등에 안전한 잠금장치가 있다	숙소에 사용자 등 다른 사람들이 마음대로 드나들지 못한다	남녀 화장실이 구분되어 있다	남자와 여자의 숙소가 분리되어 있다	숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다	모두아님
전 체		385	317(82.3)	335(87.0)	324(84.2)	336(87.3)	315(81.8)	325(84.4)	295(76.6)	198(51.4)	223(57.9)	101(26.2)	33(8.6)
연령	29세 이하	166	135(81.3)	146(88.0)	137(82.5)	144(86.7)	136(81.9)	142(85.5)	125(75.3)	88(53.0)	97(58.4)	49(29.5)	11(6.6)
	30대	149	132(88.6)	134(89.9)	133(89.3)	138(92.6)	128(85.9)	130(87.2)	120(80.5)	74(49.7)	88(59.1)	38(25.5)	9(6.0)
	40세 이상	57	41(71.9)	46(80.7)	43(75.4)	44(77.2)	40(70.2)	43(75.4)	40(70.2)	28(49.1)	30(52.6)	12(21.1)	11(19.3)
	무응답	13	9(69.2)	9(69.2)	11(84.6)	10(76.9)	11(84.6)	10(76.9)	10(76.9)	8(61.5)	8(61.5)	2(15.4)	2(15.4)
학력	중졸이하	74	48(64.9)	58(78.4)	55(74.3)	62(83.8)	52(70.3)	52(70.3)	45(60.8)	26(35.1)	30(40.5)	14(18.9)	9(12.2)
	고등학교	192	166(86.5)	171(89.1)	164(85.4)	164(85.4)	164(85.4)	168(87.5)	154(80.2)	108(56.3)	123(64.1)	44(22.9)	17(8.9)
	대학교 이상	110	98(89.1)	101(91.8)	99(90.0)	103(93.6)	93(84.5)	98(89.1)	92(83.6)	59(53.6)	65(59.1)	40(36.4)	6(5.5)
	무응답/기타/무학	9	5(55.6)	5(55.6)	6(66.7)	7(77.8)	6(66.7)	7(77.8)	4(44.4)	5(55.6)	5(55.6)	3(33.3)	1(11.1)
혼인 상태	기혼	262	216(82.4)	227(86.6)	223(85.1)	229(87.4)	218(83.2)	218(83.2)	202(77.1)	132(50.4)	145(55.3)	54(20.6)	24(9.2)
	비혼	113	92(81.4)	99(87.6)	93(82.3)	98(86.7)	89(78.8)	98(86.7)	88(77.9)	60(53.1)	72(63.7)	43(38.1)	8(7.1)
	무응답	10	9(90.0)	9(90.0)	8(80.0)	9(90.0)	8(80.0)	9(90.0)	5(50.0)	6(60.0)	6(60.0)	4(40.0)	1(10.0)
한국어 능력	못함	118	93(78.8)	96(81.4)	92(78.0)	98(83.1)	90(76.3)	100(84.7)	91(77.1)	57(48.3)	66(55.9)	35(29.7)	9(7.6)
	보통	166	138(83.1)	152(91.6)	143(86.1)	148(89.2)	140(84.3)	136(81.9)	119(71.7)	76(45.8)	89(53.6)	34(20.5)	13(7.8)
	잘함	97	82(84.5)	83(85.6)	85(87.6)	86(88.7)	81(83.5)	85(87.6)	82(84.5)	62(63.9)	65(67.0)	30(30.9)	11(11.3)
	무응답	4	4(100.0)	4(100.0)	4(100.0)	4(100.0)	4(100.0)	4(100.0)	3(75.0)	3(75.0)	3(75.0)	2(50.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	90	84(93.3)	85(94.4)	87(96.7)	89(98.9)	78(86.7)	85(94.4)	85(94.4)	42(46.7)	51(56.7)	29(32.2)	0(0.0)
	인도네시아	41	38(92.7)	38(92.7)	37(90.2)	33(80.5)	38(92.7)	36(87.8)	32(78.0)	32(78.0)	34(82.9)	13(31.7)	3(7.3)
	중국	71	49(69.0)	49(69.0)	47(66.2)	48(67.6)	47(66.2)	46(64.8)	45(63.4)	36(50.7)	37(52.1)	15(21.1)	21(29.6)
	베트남	117	105(89.7)	110(94.0)	103(88.0)	107(91.5)	107(91.5)	107(91.5)	96(82.1)	74(63.2)	78(66.7)	29(24.8)	4(3.4)
	캄보디아	39	19(48.7)	29(74.4)	27(69.2)	34(87.2)	25(64.1)	27(69.2)	17(43.6)	2(5.1)	8(20.5)	4(10.3)	3(7.7)
	기타	27	22(81.5)	24(88.9)	23(85.2)	25(92.6)	20(74.1)	24(88.9)	20(74.1)	12(44.4)	15(55.6)	11(40.7)	2(7.4)
현재 보유 비자	E-9-1	111	95(85.6)	102(91.9)	97(87.4)	96(86.5)	91(82.0)	100(90.1)	88(79.3)	74(66.7)	84(75.7)	45(40.5)	5(4.5)
	E-9-2~4	6	6(100.0)	6(100.0)	6(100.0)	6(100.0)	6(100.0)	6(100.0)	5(83.3)	5(83.3)	5(83.3)	4(66.7)	0(0.0)
	F-1, F-3	11	9(81.8)	9(81.8)	9(81.8)	9(81.8)	9(81.8)	9(81.8)	9(81.8)	4(36.4)	4(36.4)	3(27.3)	2(18.2)
	F-4	9	5(55.6)	5(55.6)	5(55.6)	5(55.6)	5(55.6)	5(55.6)	4(44.4)	5(55.6)	4(44.4)	2(22.2)	4(44.4)
	F-2, F-5, F-6	152	128(84.2)	130(85.5)	127(83.6)	136(89.5)	127(83.6)	127(83.6)	117(77.0)	64(42.1)	76(50.0)	34(22.4)	14(9.2)
	H-2	12	11(91.7)	11(91.7)	10(83.3)	11(91.7)	10(83.3)	10(83.3)	10(83.3)	9(75.0)	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)
	미등록	43	32(74.4)	37(86.0)	36(83.7)	38(88.4)	34(79.1)	35(81.4)	30(69.8)	16(37.2)	21(48.8)	4(9.3)	2(4.7)
	귀화	24	18(75.0)	22(91.7)	22(91.7)	22(91.7)	20(83.3)	20(83.3)	20(83.3)	12(50.0)	13(54.2)	2(8.3)	2(8.3)
	모름/무응답	17	13(76.5)	13(76.5)	12(70.6)	13(76.5)	13(76.5)	13(76.5)	12(70.6)	9(52.9)	8(47.1)	4(23.5)	3(17.6)
사업장 규모	10명 미만	128	107(83.6)	111(86.7)	110(85.9)	114(89.1)	100(78.1)	109(85.2)	100(78.1)	66(51.6)	72(56.3)	33(25.8)	8(6.3)
	10~50명 미만	158	125(79.1)	136(86.1)	132(83.5)	135(85.4)	129(81.6)	131(82.9)	112(70.9)	76(48.1)	90(57.0)	34(21.5)	18(11.4)
	50명 이상	73	62(84.9)	66(90.4)	59(80.8)	63(86.3)	65(89.0)	62(84.9)	60(82.2)	38(52.1)	41(56.2)	17(23.3)	5(6.8)
	모름/무응답	26	23(88.5)	22(84.6)	23(88.5)	24(92.3)	21(80.8)	23(88.5)	23(88.5)	18(69.2)	20(76.9)	17(65.4)	2(7.7)

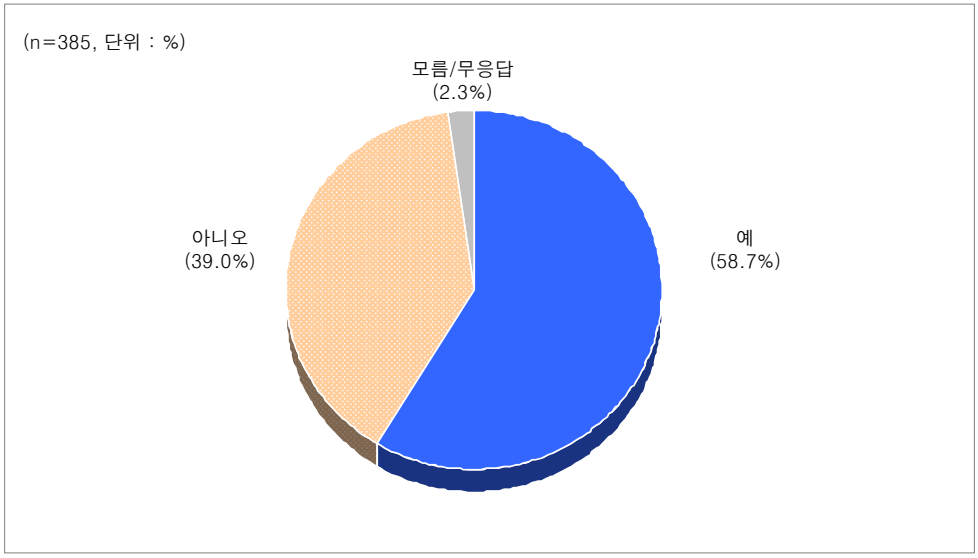
마. 가족 및 모성보호

1) 자녀 유무 및 동거 여부

가) 자녀 유무

응답자의 절반 이상인 58.7%가 자녀가 '있다'고 응답하였다.

<그림 Ⅲ-51> 자녀 유무



출신국가별로 유자녀 비율은 중국이 73.2%로 가장 높고, 필리핀 66.7%, 캄보디아 61.5%, 기타 55.6%, 베트남 48.7%, 인도네시아 43.9% 순으로 나타났으며, 현재 보유비자별로는 F-2, F-5, F-6의 유자녀 비율이 76.3%로 E-9-1 39.6%에 비해 더 높게 나타났으며 미등록의 경우도 44.2%로 나타났다.

<표 Ⅲ-58> 자녀 유무

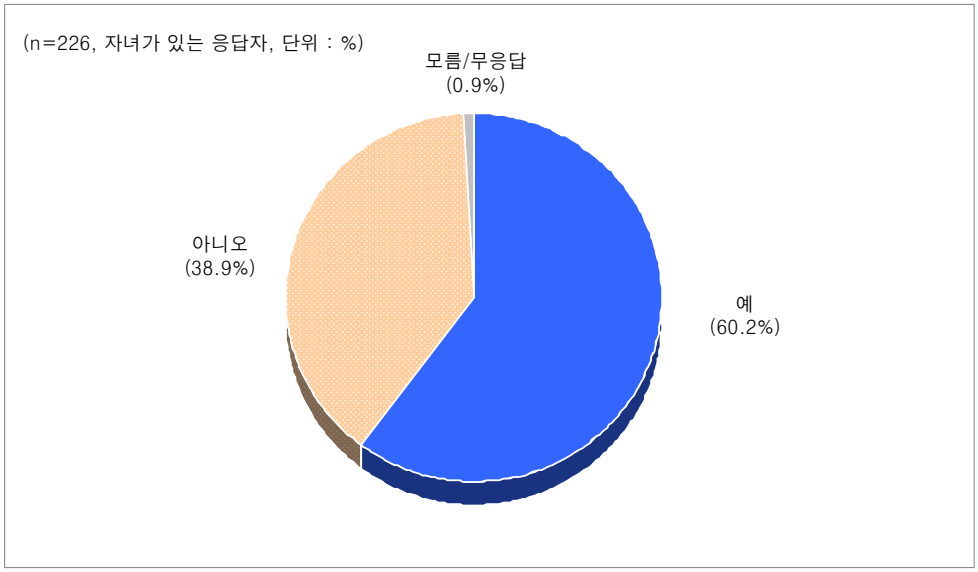
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	226(58.7)	150(39.0)	9(2.3)	–
연령	29세 이하	166	72(43.4)	92(55.4)	2(1.2)	χ^2=36.669, p<0.001
	30대	149	98(65.8)	49(32.9)	2(1.3)	
	40세 이상	57	47(82.5)	7(12.3)	3(5.3)	
	무응답	13	9(69.2)	2(15.4)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	56(75.7)	14(18.9)	4(5.4)	χ^2=16.582, p<0.001
	고등학교	192	108(56.3)	79(41.1)	5(2.6)	
	대학교 이상	110	55(50.0)	55(50.0)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	9	7(77.8)	2(22.2)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	262	196(74.8)	60(22.9)	6(2.3)	χ^2=103.373, p<0.001
	비혼	113	22(19.5)	89(78.8)	2(1.8)	
	무응답	10	8(80.0)	1(10.0)	1(10.0)	
한국어 능력	못함	118	47(39.8)	70(59.3)	1(0.8)	χ^2=29.109, p<0.001
	보통	166	113(68.1)	46(27.7)	7(4.2)	
	잘함	97	64(66.0)	32(33.0)	1(1.0)	
	무응답	4	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	60(66.7)	28(31.1)	2(2.2)	χ^2=14.898, p<0.05
	인도네시아	41	18(43.9)	21(51.2)	2(4.9)	
	중국	71	52(73.2)	19(26.8)	0(0.0)	
	베트남	117	57(48.7)	55(47.0)	5(4.3)	
	캄보디아	39	24(61.5)	15(38.5)	0(0.0)	
	기타	27	15(55.6)	12(44.4)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	44(39.6)	67(60.4)	0(0.0)	χ^2=73.314, p<0.001
	E-9-2~4	6	0(0.0)	6(100.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	4(36.4)	5(45.5)	2(18.2)	
	F-4	9	2(22.2)	7(77.8)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	116(76.3)	33(21.7)	3(2.0)	
	H-2	12	7(58.3)	5(41.7)	0(0.0)	
	미등록	43	19(44.2)	22(51.2)	2(4.7)	
	귀화	24	24(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	10(58.8)	5(29.4)	2(11.8)	
사업장 규모	10명 미만	128	72(56.3)	53(41.4)	3(2.3)	χ^2=5.746, n.s
	10~50명 미만	158	87(55.1)	68(43.0)	3(1.9)	
	50명 이상	73	52(71.2)	20(27.4)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	15(57.7)	9(34.6)	2(7.7)	

나) 자녀와 한국에서 동거 여부

유자녀 응답자 중 자녀와 한국에서 동거하고 있는 지에 대해 '그렇다'는 응답이 60.2%, '그렇지 않음'이 38.9%로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-52> 자녀와 한국에서 동거 여부



출신국가별로 보면 베트남이 71.9%로 가장 높았고, 중국 65.4%, 필리핀 61.7%, 캄보디아 58.3%, 인도네시아 50.0%, 기타 6.7% 순으로 조사되었으며, 현재 보유비자가 F-2, F-5, F-6인 경우 한국에서 자녀와 '동거'한다는 응답은 84.5%로 가장 높게 나타났으며, E-9-1인 경우 11.4%, 미등록인 경우는 5.3%로 나타났다. E-9-1의 경우 자녀와 동거비율이 높지 않아 이 경우 자녀에 대한 돌봄이나 교육권, 건강권 등에 대한 지원서비스가 문제가 된다.

<표 Ⅲ-59> 자녀와 한국에서 동거 여부

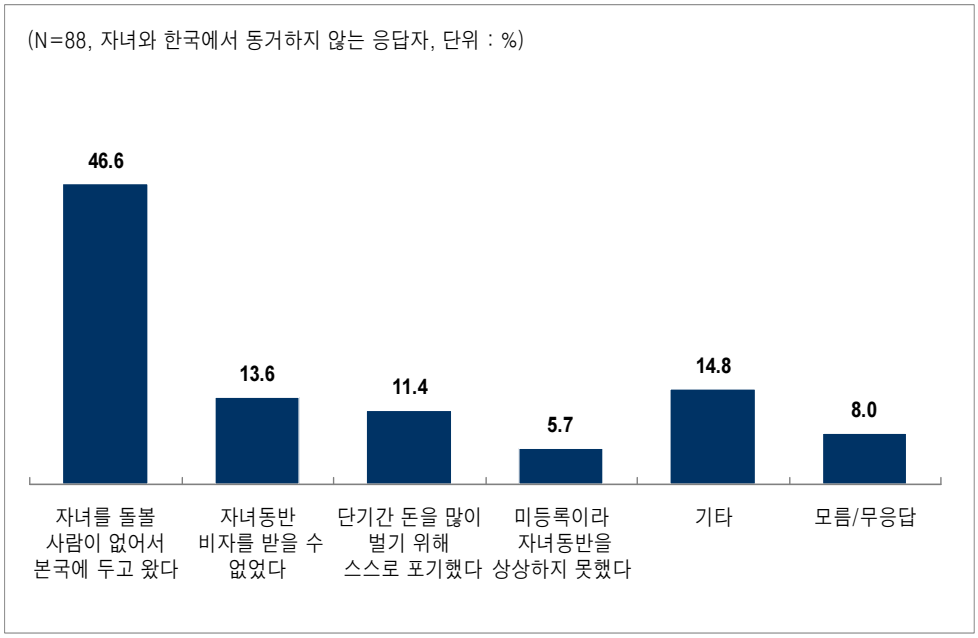
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		226	136(60.2)	88(38.9)	2(0.9)	-
연령	29세 이하	72	43(59.7)	28(38.9)	1(1.4)	χ2=0.694, n.s
	30대	98	57(58.2)	40(40.8)	1(1.0)	
	40세 이상	47	31(66.0)	16(34.0)	0(0.0)	
	무응답	9	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	
학력	중졸이하	56	35(62.5)	20(35.7)	1(1.8)	χ2=0.621, n.s
	고등학교	108	65(60.2)	42(38.9)	1(0.9)	
	대학교 이상	55	31(56.4)	24(43.6)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	7	5(71.4)	2(28.6)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	196	125(63.8)	69(35.2)	2(1.0)	χ2=11.433, p<0.001
	비혼	22	6(27.3)	16(72.7)	0(0.0)	
	무응답	8	5(62.5)	3(37.5)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	47	18(38.3)	28(59.6)	1(2.1)	χ2=18.748, p<0.001
	보통	113	67(59.3)	45(39.8)	1(0.9)	
	잘함	64	51(79.7)	13(20.3)	0(0.0)	
	무응답	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	60	37(61.7)	23(38.3)	0(0.0)	χ2=24.203, p<0.001
	인도네시아	18	9(50.0)	9(50.0)	0(0.0)	
	중국	52	34(65.4)	18(34.6)	0(0.0)	
	베트남	57	41(71.9)	14(24.6)	2(3.5)	
	캄보디아	24	14(58.3)	10(41.7)	0(0.0)	
	기타	15	1(6.7)	14(93.3)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	44	5(11.4)	38(86.4)	1(2.3)	χ2=100.527, p<0.001
	F-1, F-3	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
	F-4	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	116	98(84.5)	17(14.7)	1(0.9)	
	H-2	7	4(57.1)	3(42.9)	0(0.0)	
	미등록	19	1(5.3)	18(94.7)	0(0.0)	
	귀화	24	17(70.8)	7(29.2)	0(0.0)	
	모름/무응답	10	8(80.0)	2(20.0)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	72	42(58.3)	29(40.3)	1(1.4)	χ2=0.65, n.s
	10~50명 미만	87	55(63.2)	31(35.6)	1(1.1)	
	50명 이상	52	30(57.7)	22(42.3)	0(0.0)	
	모름/무응답	15	9(60.0)	6(40.0)	0(0.0)	

다) 자녀와 한국에서 동거하지 않는 이유

자녀와 한국에서 동거하지 않는 응답자의 이유로는 '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다'는 응답이 46.6%로 가장 많았고, '자녀동반 비자를 받을 수 없었다' 13.6%, '단기간 돈을 많이 벌기 위해 스스로 포기했다' 11.4%, '미등록이라 자녀동반을 상상하지 못했다' 5.7% 등의 순이다.

<그림 Ⅲ-53> 자녀와 한국에서 동거하지 않는 이유



응답자 연령별로 살펴보면, '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다'는 응답은 '30대 이하'가 '40세 이상'에 비해 높은 편이다.

출신국가별로 보면 필리핀의 경우 '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다'는 응답률이 69.6%로 타 국가에 비해 더 높았으며 보유비자별로 보면 E-9-1인 경우 '자녀를 돌볼 사람이 없어서'가 47.4%, '자녀동반 비자를 받을 수 없어서'가 23.7%로 나타났다. F-2, F-5, F-6인 경우 자녀를 돌볼 사람이 없는 비율이 35.3%로 높게 나타나 결혼이민여성도 자녀양육에 있어서 어려움을 겪는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-60> 자녀와 한국에서 동거하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

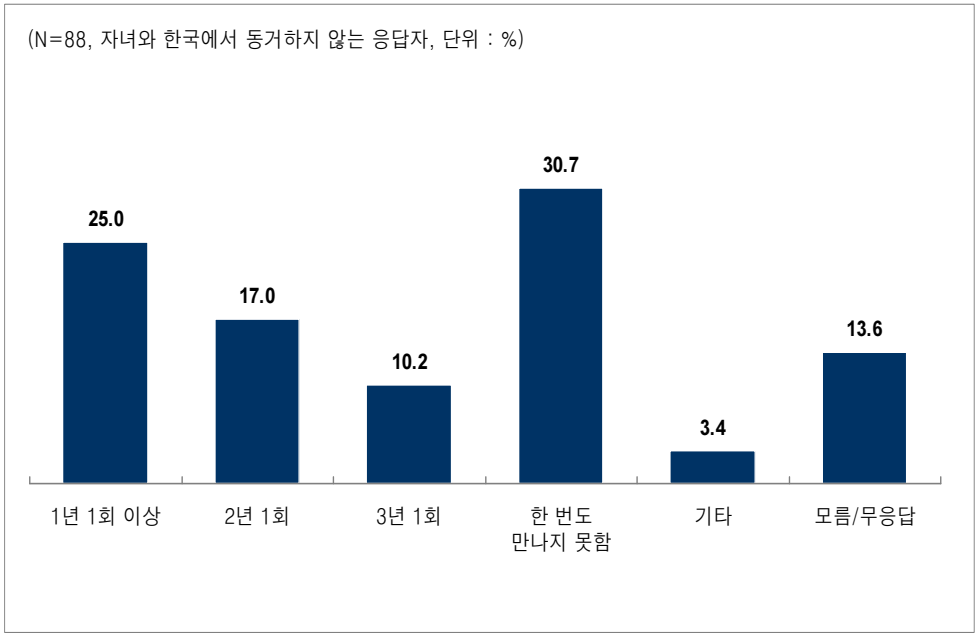
		사례수	자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다	자녀동반 비자를 받을 수 없었다	단기간 돈을 많이 벌기 위해 스스로 포기했다	미등록이라 자녀동반을 상상하지 못했다	기타	모름/무응답	통계량
전 체		88	41(46.6)	12(13.6)	10(11.4)	5(5.7)	13(14.8)	(8.0)	-
연령	29세 이하	28	16(57.1)	2(7.1)	5(17.9)	0(0.0)	4(14.3)	(3.6)	χ^2=23.371, p<0.01
	30대	40	20(50.0)	8(20.0)	2(5.0)	4(10.0)	1(2.5)	(12.5)	
	40세 이상	16	5(31.3)	1(6.3)	1(6.3)	1(6.3)	7(43.8)	(6.3)	
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	(0.0)	
학력	중졸이하	20	7(35.0)	3(15.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(40.0)	(10.0)	χ^2=18.544, p<0.05
	고등학교	42	21(50.0)	4(9.5)	7(16.7)	3(7.1)	3(7.1)	(9.5)	
	대학교 이상	24	13(54.2)	5(20.8)	2(8.3)	2(8.3)	2(8.3)	(0.0)	
	무응답/기타/무학	2	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	(50.0)	
혼인상태	기혼	69	33(47.8)	9(13.0)	8(11.6)	3(4.3)	11(15.9)	(7.2)	χ^2=2.172, n.s
	비혼	16	7(43.8)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	2(12.5)	(12.5)	
	무응답	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
한국어 능력	못함	28	15(53.6)	2(7.1)	5(17.9)	0(0.0)	4(14.3)	(7.1)	χ^2=7.542, n.s
	보통	45	18(40.0)	9(20.0)	4(8.9)	4(8.9)	7(15.6)	(6.7)	
	잘함	13	7(53.8)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	(15.4)	
	무응답	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	(0.0)	
출신국가	필리핀	23	16(69.6)	1(4.3)	0(0.0)	4(17.4)	1(4.3)	(4.3)	χ^2=48.008, p<0.001
	인도네시아	9	3(33.3)	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	(0.0)	
	중국	18	7(38.9)	2(11.1)	3(16.7)	0(0.0)	5(27.8)	(5.6)	
	베트남	14	5(35.7)	2(14.3)	2(14.3)	0(0.0)	1(7.1)	(28.6)	
	캄보디아	10	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(60.0)	(0.0)	
	기타	14	6(42.9)	5(35.7)	2(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	(7.1)	
현재보유비자	E-9-1	38	18(47.4)	9(23.7)	7(18.4)	1(2.6)	0(0.0)	(7.9)	χ^2=46.272, p<0.01
	F-1, F-3	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	F-4	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	17	6(35.3)	1(5.9)	3(17.6)	0(0.0)	6(35.3)	(5.9)	
	H-2	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	(0.0)	
	미등록	18	10(55.6)	1(5.6)	0(0.0)	4(22.2)	2(11.1)	(5.6)	
	귀화	7	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	(14.3)	
	모름/무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	(50.0)	
사업장규모	10명 미만	29	15(51.7)	1(3.4)	1(3.4)	2(6.9)	6(20.7)	(13.8)	χ^2=17.142, p<0.05
	10~50명 미만	31	12(38.7)	9(29.0)	5(16.1)	0(0.0)	3(9.7)	(6.5)	
	50명 이상	22	11(50.0)	1(4.5)	2(9.1)	3(13.6)	4(18.2)	(4.5)	
	모름/무응답	6	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	(0.0)	

※ 기타 응답내용 : 이혼으로 남편이 키움, 중국에서 회사 다님(성인임), 교육/학업, 한국인 남편에게 양육권 있음, 남편이 키우고 있음, 캄보디아로 보냄.

라) 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도

자녀와 동거하지 않는 응답자가 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도는 '한 번도 만나지 못함'이 30.7%로 가장 높았고, '1년 1회 이상' 25.0%, '2년 1회' 17.0%, '3년 1회' 10.2% 등의 순이다.

<그림 Ⅲ-54> 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도



응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로 '한 번도 만나지 못함'은 '30대'에서 42.5%로 가장 많고, '1년 1회 이상'은 '29세 이하'가 35.7%로 가장 높게 나타났다. 출신국가별로 보면 '1년 1회 이상' 자녀를 만나는 비율은 중국이 44.4%로 가장 높은 가운데, 필리핀은 60.9%로 '한 번도 만나지 못함' 응답이 가장 높았다.

현재 보유비자가 미등록인 경우 자녀를 '한 번도 만나지 못함' 응답이 77.8%로 매우 높았으며, E-9-1인 경우 31.6%이다. F-2, F-5, F-6인 경우는 거주하지는 않아도 '1년 1회 이상' 만난다는 응답이 58.8%로 상대적으로 높은데 이는 자녀를 본인이 양육하지 않아도 만날 수 있으므로 당연한 결과로 보인다. 따라서 여성이주노동자나 미등록여성노동자인 경우 인권적 차원에서 자녀와의 만남을 위한 방안이 모색되어야 한다.

<표 Ⅲ-61> 한국에서 생활하는 동안 자녀를 만난 빈도

(단위 : 명, %)

		사례 수	1년 1회 이상	2년 1회	3년 1회	한 번도 만나지 못함	기타	모름/ 무응답	통계량
전 체		88	22(25.0)	15(17.0)	9(10.2)	27(30.7)	3(3.4)	12(13.6)	-
연령	29세 이하	28	10(35.7)	6(21.4)	1(3.6)	6(21.4)	0(0.0)	5(17.9)	χ2=9.237, n.s
	30대	40	6(15.0)	6(15.0)	5(12.5)	17(42.5)	1(2.5)	5(12.5)	
	40세 이상	16	4(25.0)	3(18.8)	2(12.5)	4(25.0)	1(6.3)	2(12.5)	
	무응답	4	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	20	8(40.0)	2(10.0)	2(10.0)	3(15.0)	2(10.0)	3(15.0)	χ2=13.353, n.s
	고등학교	42	11(26.2)	8(19.0)	5(11.9)	11(26.2)	1(2.4)	6(14.3)	
	대학교 이상	24	3(12.5)	4(16.7)	2(8.3)	13(54.2)	0(0.0)	2(8.3)	
	무응답/기타/무학	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	
혼인 상태	기혼	69	20(29.0)	15(21.7)	7(10.1)	18(26.1)	3(4.3)	6(8.7)	χ2=10.772, p<0.05
	비혼	16	2(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(50.0)	0(0.0)	6(37.5)	
	무응답	3	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	28	6(21.4)	4(14.3)	2(7.1)	11(39.3)	0(0.0)	5(17.9)	χ2=5.169, n.s
	보통	45	12(26.7)	8(17.8)	5(11.1)	13(28.9)	3(6.7)	4(8.9)	
	잘함	13	2(15.4)	3(23.1)	2(15.4)	3(23.1)	0(0.0)	3(23.1)	
	무응답	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	23	4(17.4)	0(0.0)	1(4.3)	14(60.9)	1(4.3)	3(13.0)	χ2=40.347, p<0.01
	인도네시아	9	1(11.1)	4(44.4)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	18	8(44.4)	4(22.2)	3(16.7)	2(11.1)	0(0.0)	1(5.6)	
	베트남	14	5(35.7)	2(14.3)	1(7.1)	2(14.3)	1(7.1)	3(21.4)	
	캄보디아	10	4(40.0)	1(10.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(10.0)	2(20.0)	
	기타	14	0(0.0)	4(28.6)	1(7.1)	6(42.9)	0(0.0)	3(21.4)	
현재 보유 비자	E-9-1	38	5(13.2)	9(23.7)	6(15.8)	12(31.6)	0(0.0)	6(15.8)	χ2=70.866, p<0.001
	F-1, F-3	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-4	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	17	10(58.8)	2(11.8)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(17.6)	
	H-2	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	18	0(0.0)	1(5.6)	0(0.0)	14(77.8)	1(5.6)	2(11.1)	
	귀화	7	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	
	모름/무응답	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	
사업장 규모	10명 미만	29	9(31.0)	3(10.3)	4(13.8)	5(17.2)	2(6.9)	6(20.7)	χ2=8.822, n.s
	10~50명 미만	31	7(22.6)	7(22.6)	3(9.7)	8(25.8)	1(3.2)	5(16.1)	
	50명 이상	22	5(22.7)	4(18.2)	1(4.5)	11(50.0)	0(0.0)	1(4.5)	
	모름/무응답	6	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	

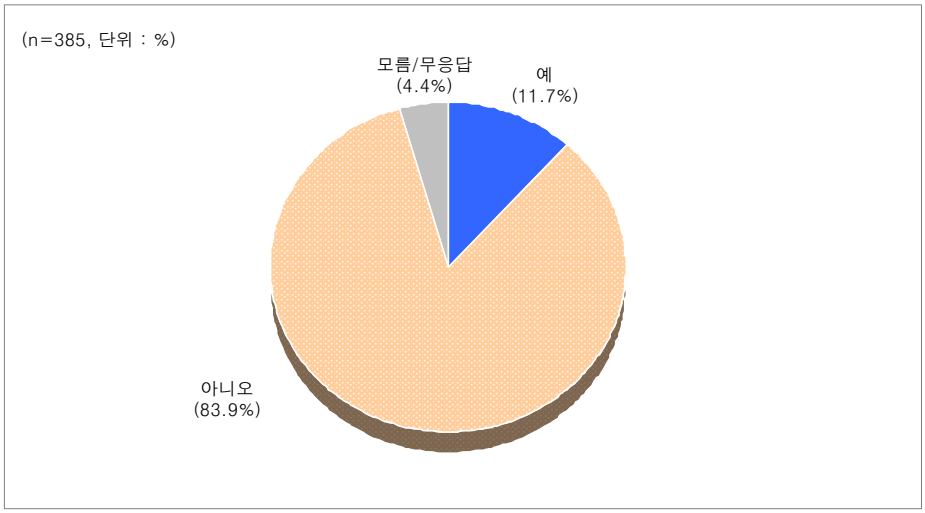
※ 기타 응답내용 : 주1회 이상

2) 임신 경험 및 임신 후 근로조건

가) 한국의 사업장에서 일하는 중 임신 경험

한국의 사업장에서 일하는 중 임신을 경험한 비율은 '예' 11.7%, '아니오' 83.9%로 나타났다.

<그림 Ⅲ-55> 한국의 사업장에서 일하는 중 임신 경험



보유비자별로 보면 E-9-1인 경우는 임신한 경험이 9.9%이며 F-2, F-5, F-6인 경우 14.5%, 귀화한 경우는 16.7%이고 미등록인 경우도 11.6%로 임신경험 비율이 다르게 나타나고 있다. 사업장 규모별로도 임신경험 비율이 차이를 보이고 있어서 '10명 미만' 9.4%, '10-50명 미만' 10.8%, '50명 이상' 20.5%로 나타나 사업장 규모가 클수록 여성근로자의 임심경험율이 높은 것으로 분석된다.

이는 사업장 규모가 클수록 근로기준이 상대적으로 잘 지켜지고 있는 등 근로환경이 나아서 임신경험 비율이 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-62> 한국의 사업장에서 일하는 중 임신 경험

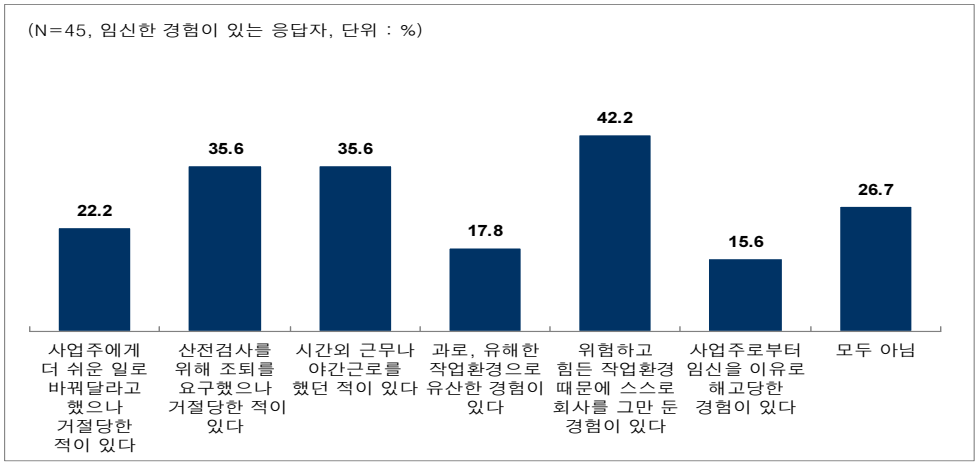
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	45(11.7)	323(83.9)	17(4.4)	–
연령	29세 이하	166	13(7.8)	145(87.3)	8(4.8)	χ2=3.903, n.s
	30대	149	22(14.8)	123(82.6)	4(2.7)	
	40세 이상	57	8(14.0)	46(80.7)	3(5.3)	
	무응답	13	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	10(13.5)	61(82.4)	3(4.1)	χ2=0.632, n.s
	고등학교	192	22(11.5)	160(83.3)	10(5.2)	
	대학교 이상	110	11(10.0)	97(88.2)	2(1.8)	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	
혼인상태	기혼	262	38(14.5)	213(81.3)	11(4.2)	χ2=8.046, p<0.01
	비혼	113	5(4.4)	104(92.0)	4(3.5)	
	무응답	10	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	7(5.9)	109(92.4)	2(1.7)	χ2=6.336, p<0.05
	보통	166	23(13.9)	133(80.1)	10(6.0)	
	잘함	97	15(15.5)	78(80.4)	4(4.1)	
	무응답	4	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	12(13.3)	71(78.9)	7(7.8)	χ2=7.052, n.s
	인도네시아	41	8(19.5)	29(70.7)	4(9.8)	
	중국	71	5(7.0)	66(93.0)	0(0.0)	
	베트남	117	14(12.0)	100(85.5)	3(2.6)	
	캄보디아	39	2(5.1)	35(89.7)	2(5.1)	
	기타	27	4(14.8)	22(81.5)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	11(9.9)	95(85.6)	5(4.5)	χ2=3.705, n.s
	E-9-2~4	6	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	11(100.0)	0(0.0)	
	F-4	9	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	22(14.5)	123(80.9)	7(4.6)	
	H-2	12	1(8.3)	11(91.7)	0(0.0)	
	미등록	43	5(11.6)	37(86.0)	1(2.3)	
	귀화	24	4(16.7)	19(79.2)	1(4.2)	
	모름/무응답	17	0(0.0)	14(82.4)	3(17.6)	
사업장 규모	10명 미만	128	12(9.4)	112(87.5)	4(3.1)	χ2=5.939, n.s
	10~50명 미만	158	17(10.8)	136(86.1)	5(3.2)	
	50명 이상	73	15(20.5)	56(76.7)	2(2.7)	
	모름/무응답	26	1(3.8)	19(73.1)	6(23.1)	

나) 임신 후 근로조건

임신한 경험이 있는 응답자를 대상으로 임신 후 근로조건에 대해 조사한 결과, ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’가 42.2%, ‘산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다’와 ‘시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다’가 각각 35.6%, ‘사업주에게 더 쉬운 일로 바꿔달라고 했으나 거절당한 적이 있다’ 22.2%, ‘과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다’ 17.8%, ‘사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다’ 15.6% 등의 순으로 조사되어 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」상 규정하고 있는 모성보호에 관한 규정이 잘 지켜지지 않는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-56> 임신 후 근로조건(복수응답, "예" 응답률)



응답자 연령별로 보면 ‘29세 이하’는 ‘모두 아님’이 53.8%, ‘30대’는 ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만둔 경험이 있다’ 45.5%, ‘40세 이상’은 ‘시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다’와 ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’가 각각 50.0%로 가장 높게 나타났다.

비자별로 보면 E-9-1의 경우 ‘산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다’가 45.5%, ‘더 쉬운 일로 바꾸어 달라고 했으나 거절당한 적이 있다’, ‘시간외 근로와 야간근로를 한 적이 있다’ 각각 36.4%, ‘과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다’, ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’에 각각 27.3%로 응답해 여성이주노동자의 모성보호에 있어서 열악한 상태임을 알 수 있다. 또한 F-2, F-3, F-4 비자인 경우 ‘위험하고 힘든 작업환경 때

문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다' 50%, '기간 외 근무나 야간근로를 한 적이 있다' 40.9%, '산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 경험이 있다'가 36.4%로 나타나 제조업종사 여성이주노동자와 마찬가지인 것으로 드러났다.

사업장 규모별로 보면 사업장 규모가 작을수록 모성보호가 잘 지켜지지 않는 것으로 나타나 이에 대한 지속적인 관리감독이 요구된다.

<표 Ⅲ-63> 임신 후 근로조건(복수응답, "예" 응답률)

(단위 : 명, %)

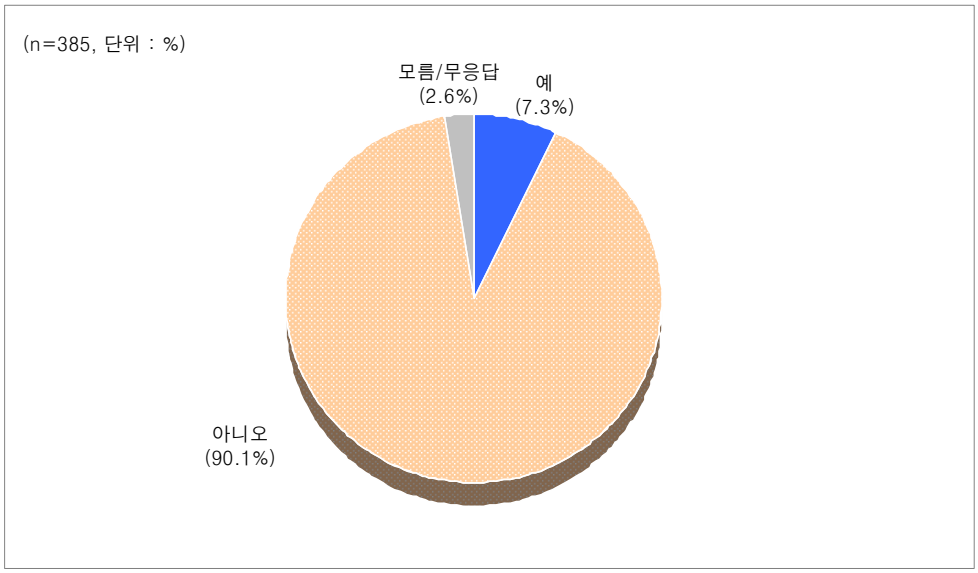
		사례수	사업주에게 더 쉬운 일로 바꿔달라고 했으나 거절당한 적이 있다	산전검사를 위해 조퇴를 요구 했으나 거절당한 적이 있다	시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다	과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다	위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다	사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다	모두 아님
전 체		45	10(22.2)	16(35.6)	16(35.6)	8(17.8)	19(42.2)	7(15.6)	12(26.7)
연령	29세 이하	13	1(7.7)	3(23.1)	3(23.1)	0(0.0)	4(30.8)	2(15.4)	7(53.8)
	30대	22	4(18.2)	8(36.4)	8(36.4)	4(18.2)	10(45.5)	3(13.6)	4(18.2)
	40세 이상	8	3(37.5)	3(37.5)	4(50.0)	2(25.0)	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)
	무응답	2	2(100.0)	2(100.0)	1(50.0)	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	10	2(20.0)	3(30.0)	5(50.0)	1(10.0)	1(10.0)	3(30.0)	3(30.0)
	고등학교	22	5(22.7)	9(40.9)	9(40.9)	5(22.7)	9(40.9)	2(9.1)	7(31.8)
	대학교 이상	11	2(18.2)	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	8(72.7)	0(0.0)	2(18.2)
	무응답/기타/무학	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)
혼인상태	기혼	38	8(21.1)	14(36.8)	14(36.8)	6(15.8)	15(39.5)	6(15.8)	11(28.9)
	비혼	5	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)
	무응답	2	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어능력	못함	7	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	3(42.9)	1(14.3)	3(42.9)
	보통	23	7(30.4)	10(43.5)	9(39.1)	4(17.4)	11(47.8)	3(13.0)	4(17.4)
	잘함	15	2(13.3)	4(26.7)	6(40.0)	2(13.3)	5(33.3)	3(20.0)	5(33.3)
출신국가	필리핀	12	3(25.0)	4(33.3)	2(16.7)	5(41.7)	10(83.3)	2(16.7)	0(0.0)
	인도네시아	8	2(25.0)	3(37.5)	4(50.0)	2(25.0)	3(37.5)	0(0.0)	2(25.0)
	중국	5	1(20.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)
	베트남	14	2(14.3)	4(28.6)	4(28.6)	0(0.0)	3(21.4)	2(14.3)	8(57.1)
	캄보디아	2	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)
	기타	4	2(50.0)	2(50.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)
현재보유비자	E-9-1	11	4(36.4)	5(45.5)	4(36.4)	3(27.3)	3(27.3)	1(9.1)	3(27.3)
	E-9-2~4	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-4	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	22	3(13.6)	8(36.4)	9(40.9)	3(13.6)	11(50.0)	3(13.6)	8(36.4)
	H-2	1	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미등록	5	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)
	귀화	4	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	1(25.0)
사업장규모	10명 미만	12	5(41.7)	6(50.0)	6(50.0)	2(16.7)	5(41.7)	2(16.7)	4(33.3)
	10~50명 미만	17	3(17.6)	5(29.4)	5(29.4)	4(23.5)	5(29.4)	3(17.6)	4(23.5)
	50명 이상	15	2(13.3)	5(33.3)	5(33.3)	2(13.3)	9(60.0)	2(13.3)	3(20.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

3) 출산 경험 및 육아 관련 경험

가) 한국의 사업장에서 일하는 중 출산 경험

한국의 사업장에서 일하는 중 출산을 경험한 비율은 '예' 7.3%, '아니오' 90.1%로 매우 높게 나타났다. 이는 임신한 비율 11.7%보다 출산비율이 낮아 출산은 본국으로 가서 하든지 아니면 출산을 하지 않는 것으로 분석된다.

<그림 Ⅲ-57> 한국의 사업장에서 일하는 중 출산 경험



출산한 경험이 있는 응답자를 출신국가별로 보면 인도네시아 17.1%, 기타 11.1%, 베트남 8.5%, 중국 7.0%, 필리핀 3.3% 순으로 조사되어 출신국가별로 차이를 보인다.

보유비자별로 보면 E-9-1인 경우 임신한 경험은 11명이었으나 출산한 경험은 7명에 불과하고 F-2, F-5, F-6인 경우는 임신한 경험은 22명이었으나 출산한 경우는 15명에 불과한 것으로 나타나 근로환경이나 생활환경상 출산이 어려워 한국에서 출산을 하지 않는 것으로 분석된다.

<표 Ⅲ-64> 한국의 사업장에서 일하는 중 출산 경험

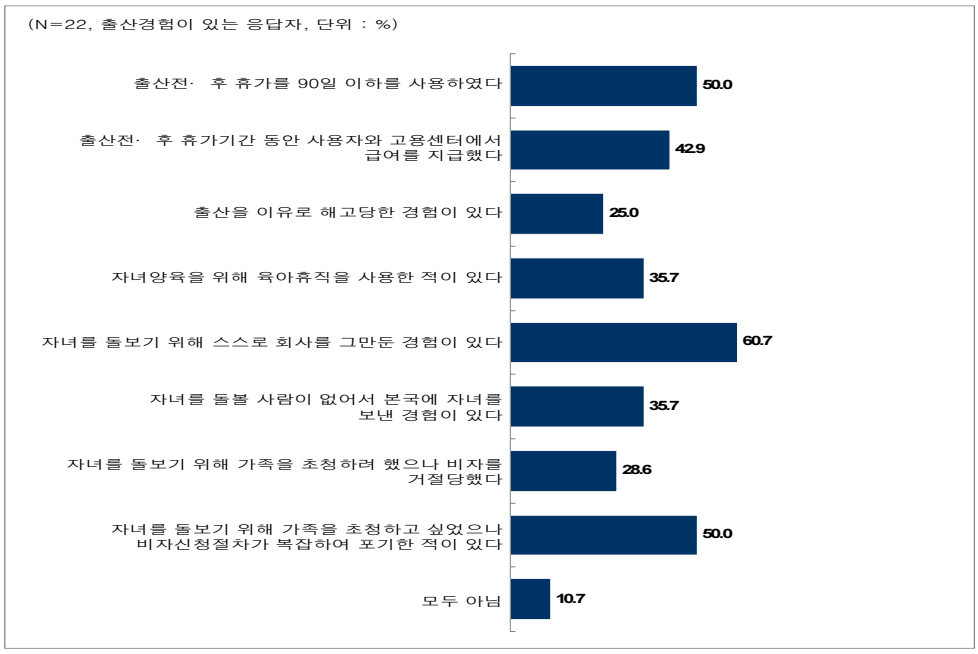
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	28(7.3)	347(90.1)	10(2.6)	-
연령	29세 이하	166	8(4.8)	155(93.4)	3(1.8)	χ^2=3.03, n.s
	30대	149	13(8.7)	133(89.3)	3(2.0)	
	40세 이상	57	6(10.5)	48(84.2)	3(5.3)	
	무응답	13	1(7.7)	11(84.6)	1(7.7)	
학력	중졸이하	74	6(8.1)	67(90.5)	1(1.4)	χ^2=1.539, n.s
	고등학교	192	15(7.8)	169(88.0)	8(4.2)	
	대학교 이상	110	5(4.5)	105(95.5)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	9	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	25(9.5)	231(88.2)	6(2.3)	χ^2=7.205, p<0.01
	비혼	113	2(1.8)	109(96.5)	2(1.8)	
	무응답	10	1(10.0)	7(70.0)	2(20.0)	
한국어 능력	못함	118	3(2.5)	114(96.6)	1(0.8)	χ^2=6.189, p<0.05
	보통	166	15(9.0)	146(88.0)	5(3.0)	
	잘함	97	10(10.3)	84(86.6)	3(3.1)	
	무응답	4	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	3(3.3)	84(93.3)	3(3.3)	χ^2=13.098, p<0.05
	인도네시아	41	7(17.1)	30(73.2)	4(9.8)	
	중국	71	5(7.0)	66(93.0)	0(0.0)	
	베트남	117	10(8.5)	105(89.7)	2(1.7)	
	캄보디아	39	0(0.0)	39(100.0)	0(0.0)	
	기타	27	3(11.1)	23(85.2)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	7(6.3)	101(91.0)	3(2.7)	χ^2=3.571, n.s
	E-9-2~4	6	0(0.0)	6(100.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	0(0.0)	11(100.0)	0(0.0)	
	F-4	9	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	15(9.9)	132(86.8)	5(3.3)	
	H-2	12	1(8.3)	11(91.7)	0(0.0)	
	미등록	43	2(4.7)	40(93.0)	1(2.3)	
	귀화	24	2(8.3)	22(91.7)	0(0.0)	
	모름/무응답	17	0(0.0)	16(94.1)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	6(4.7)	120(93.8)	2(1.6)	χ^2=5.549, n.s
	10~50명 미만	158	11(7.0)	145(91.8)	2(1.3)	
	50명 이상	73	10(13.7)	62(84.9)	1(1.4)	
	모름/무응답	26	1(3.8)	20(76.9)	5(19.2)	

나) 출산전후휴가 및 육아 경험

출산경험이 있는 응답자를 대상으로 출산 전후 및 육아에 관해 조사한 결과, ‘자녀를 돌보기 위해 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’ 60.7%, ‘출산 전후휴가를 90일 이하로 사용하였다’와 ‘자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다’가 각각 50.0%, ‘출산 전후휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다’ 42.9%, ‘자녀양육을 위해 육아휴직을 사용한 적이 있다’와 ‘자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 자녀를 보낸 경험이 있다’가 각각 35.7%의 응답률을 보이고 있다. 따라서 출산 후에도 모성보호나 육아에 관한 현행 법률상에서 규정하고 있는 권리가 보장되지 않고 있다는 것을 알 수 있다. 보유한 비자별로 보면 ‘출산을 이유로 해고당한 경험이 있다’가 F-2, F-5, F-6인 경우가 33.3%로 가장 높았으며, E-9-1 비자를 가진 경우 ‘자녀를 돌볼 사람이 없어서 자녀를 본국으로 보낸 경험이 있다’가 85.7%로 나타나 제조업이주여성노동자는 대부분 출산 후 본국으로 자녀를 보내는 것으로 분석된다. 육아휴직을 써 본 경험에 대해서는 E-9-1(28.6%)보다, F-2, F-5, F-6(40%)가 더 높다. 또한 ‘자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다’가 F-2, F-5, F-6인 경우 53.3%, E-9-1 비자인 경우 57.1%로 높게 나타났다.

<그림 Ⅲ-58> 출산 전후 및 육아(복수응답, "예" 응답률)



<표 Ⅲ-65> 출산 전후 및 육아(복수응답, "예" 응답률)

(단위 : 명, %)

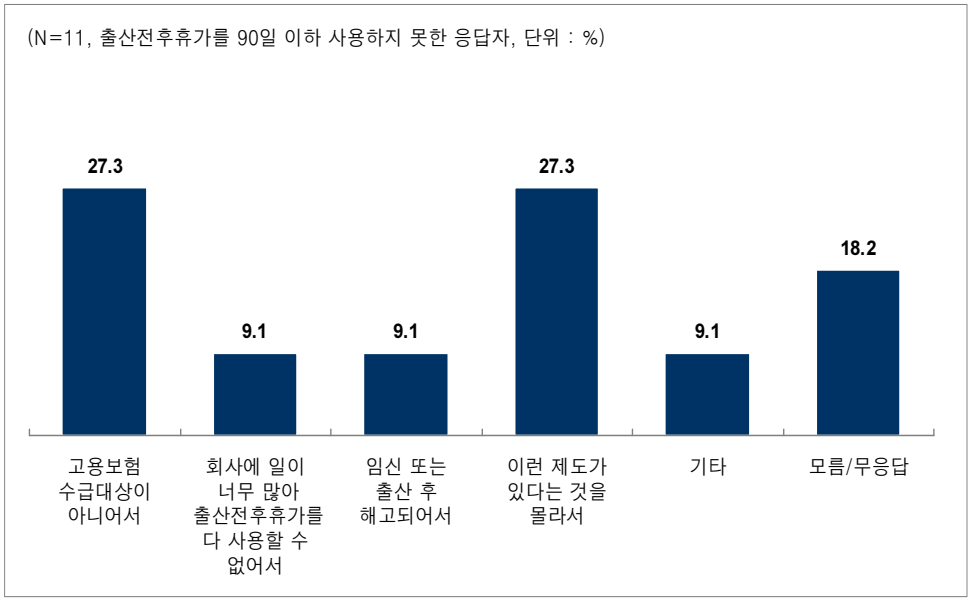
		사례수	출산전·후 휴가를 90일 이하를 사용하였다	출산전·후 휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다	출산을 이유로 해고당한 경험이 있다	자녀양육을 위해 육아휴직을 사용한 적이 있다	자녀를 돌보기 위해 스스로 회사를 그만둔 경험이 있다	자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 자녀를 보낸 경험이 있다	자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하려 했으나 비자를 거절당했다	자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다	모두 아님
전 체		28	14(50.0)	12(42.9)	7(25.0)	10(35.7)	17(60.7)	10(35.7)	8(28.6)	14(50.0)	3(10.7)
연령	29세 이하	8	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)	4(50.0)	2(25.0)	3(37.5)	3(37.5)	4(50.0)	2(25.0)
	30대	13	7(53.8)	5(38.5)	4(30.8)	4(30.8)	10(76.9)	5(38.5)	2(15.4)	7(53.8)	0(0.0)
	40세 이상	6	3(50.0)	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	4(66.7)	2(33.3)	2(33.3)	2(33.3)	1(16.7)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	6	2(33.3)	4(66.7)	2(33.3)	3(50.0)	3(50.0)	2(33.3)	3(50.0)	2(33.3)	1(16.7)
	고등학교	15	8(53.3)	8(53.3)	2(13.3)	6(40.0)	10(66.7)	4(26.7)	4(26.7)	7(46.7)	1(6.7)
	대학교 이상	5	3(60.0)	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	3(60.0)	0(0.0)	3(60.0)	1(20.0)
	무응답/기타/무학	2	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	25	14(56.0)	12(48.0)	7(28.0)	10(40.0)	16(64.0)	8(32.0)	8(32.0)	12(48.0)	2(8.0)
	비혼	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	3	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	2(66.7)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)
	보통	15	7(46.7)	7(46.7)	2(13.3)	7(46.7)	8(53.3)	7(46.7)	4(26.7)	10(66.7)	2(13.3)
	잘함	10	6(60.0)	5(50.0)	4(40.0)	3(30.0)	7(70.0)	1(10.0)	3(30.0)	3(30.0)	1(10.0)
출신 국가	필리핀	3	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)	0(0.0)
	인도네시아	7	5(71.4)	3(42.9)	3(42.9)	1(14.3)	7(100.0)	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)
	중국	5	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	3(60.0)	2(40.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)
	베트남	10	4(40.0)	7(70.0)	2(20.0)	6(60.0)	4(40.0)	3(30.0)	4(40.0)	5(50.0)	1(10.0)
	기타	3	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)
현재 보유 비자	E-9-1	7	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	6(85.7)	0(0.0)	4(57.1)	1(14.3)
	F-4	1	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	15	10(66.7)	8(53.3)	5(33.3)	6(40.0)	11(73.3)	1(6.7)	7(46.7)	8(53.3)	1(6.7)
	H-2	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미등록	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)
	귀화	2	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장 규모	10명 미만	6	2(33.3)	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	3(50.0)	3(50.0)	1(16.7)	3(50.0)	0(0.0)
	10~50명 미만	11	6(54.5)	5(45.5)	3(27.3)	5(45.5)	7(63.6)	4(36.4)	3(27.3)	4(36.4)	2(18.2)
	50명 이상	10	6(60.0)	3(30.0)	2(20.0)	2(20.0)	7(70.0)	3(30.0)	3(30.0)	6(60.0)	1(10.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)

다) 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못한 이유

출산전후휴가 사용비율은 비자별로 차이를 보이기는 하지만 50% 정도로 나타났는데 법정일수(90일) 이상 사용하지 못한 이유로는 '고용보험 수급대상이 아니어서'와 '이런 제도가 있다는 것을 몰라서'가 각각 27.3%, '회사에 일이 너무 많아 출산전후휴가를 다 사용할 수 없어서'와 '임신 또는 출산 후 해고되어서'가 각각 9.1%로 나타났다. 그러므로 사례수가 적기는 하나 결혼이민여성이나 제조업종 사여성이주노동자들이나 모성보호에 대한 정보를 알지 못하고 사업주의 해고 등으로 인해 모성권 보호를 받지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 여성노동자들을 대상으로 이에 대한 교육이 필요하며 고용보험가입 비율을 높여야 한다.

또한 고용노동부는 모성보호를 하지 않는 사업장에 대한 관리감독을 철저히 해야 한다.

<그림 Ⅲ-59> 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못한 이유



<표 Ⅲ-66> 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못한 이유

(단위 : 명, %)

		사례수	고용보험 수급대상이 아니어서	회사에 일이 너무 많아 출산전후 휴가를 다 사용할 수 없어서	임신 또는 출산 후 해고되어서	이런 제도가 있다는 것을 몰라서	기타	모름/ 무응답	통계량
전 체		11	3(27.3)	1(9.1)	1(9.1)	3(27.3)	1(9.1)	2(18.2)	–
연령	29세 이하	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	χ2=10, n.s
	30대	5	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	1(20.0)	
	40세 이상	3	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	χ2=8, n.s
	고등학교	6	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	1(16.7)	1(16.7)	
	대학교 이상	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인 상태	기혼	9	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	2(22.2)	χ2=1.905, n.s
	비혼	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	χ2=8, n.s
	보통	6	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	2(33.3)	
	잘함	3	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	χ2=16, n.s
	인도네시아	2	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	3	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	
	기타	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	5	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	χ2=10, n.s
	F-2, F-5, F-6	3	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	H-2	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	미등록	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	귀화	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	
사업장 규모	10명 미만	4	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	1(25.0)	χ2=8, n.s
	10~50명 미만	4	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	
	50명 이상	3	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	

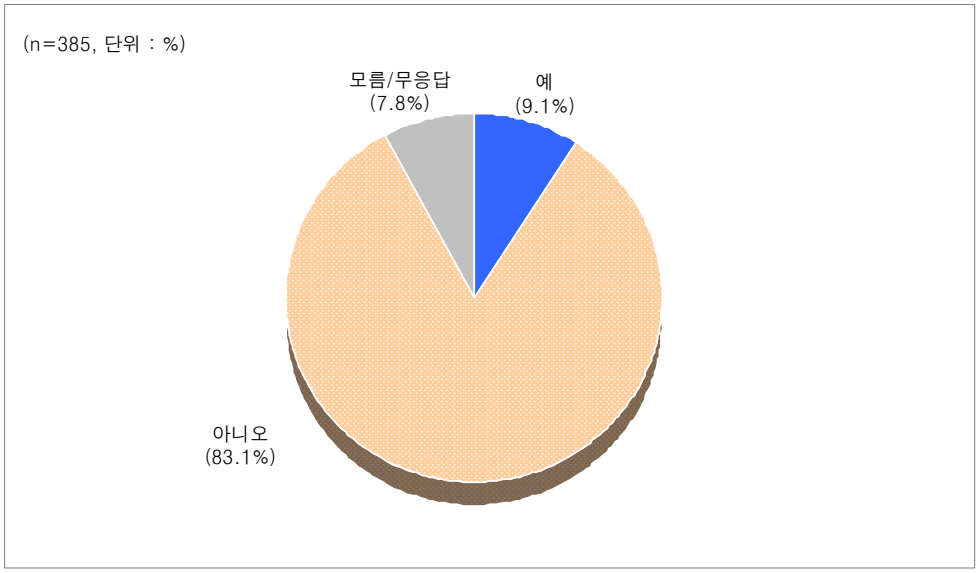
※ 기타 응답내용 : 응답거절

바. 인권실태

1) 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 경험

업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 적이 있는지 물어본 결과, 83.1%가 동원된 적이 '없다'고 응답했으며, 9.1%는 동원된 적이 '있는' 것으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-60> 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 경험



이를 출신국가별로 보면 인도네시아가 31.7%로 가장 응답률이 높았으며, 그 다음으로 기타 국가 14.8%, 베트남 8.5%, 필리핀 5.6%, 중국 2.8%, 캄보디아 2.6% 등의 순으로 출신국가간의 차이를 보이고 있다. 보유비자별로 보면 E-9-1가 18%로 다른 비자에 비해 높은 편으로 나타나 이에 대한 고용노동부의 관리감독이 요청된다.

<표 Ⅲ-67> 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일에 동원된 경험

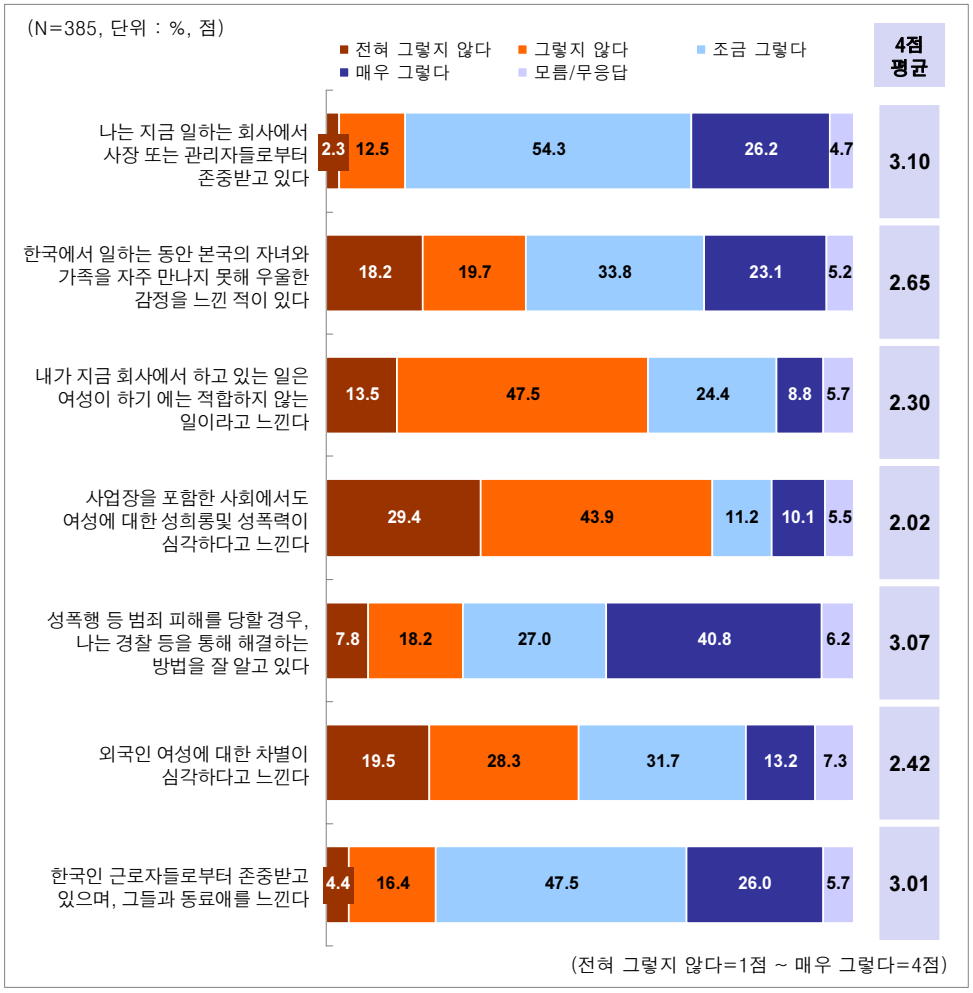
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	35(9.1)	320(83.1)	30(7.8)	-
연령	29세 이하	166	16(9.6)	139(83.7)	11(6.6)	χ^2=0.433, n.s
	30대	149	12(8.1)	125(83.9)	12(8.1)	
	40세 이상	57	4(7.0)	49(86.0)	4(7.0)	
	무응답	13	3(23.1)	7(53.8)	3(23.1)	
학력	중졸이하	74	5(6.8)	63(85.1)	6(8.1)	χ^2=0.818, n.s
	고등학교	192	17(8.9)	158(82.3)	17(8.9)	
	대학교 이상	110	12(10.9)	92(83.6)	6(5.5)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	7(77.8)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	21(8.0)	221(84.4)	20(7.6)	χ^2=0.255, n.s
	비혼	113	11(9.7)	95(84.1)	7(6.2)	
	무응답	10	3(30.0)	4(40.0)	3(30.0)	
한국어 능력	못함	118	11(9.3)	100(84.7)	7(5.9)	χ^2=0.174, n.s
	보통	166	14(8.4)	136(81.9)	16(9.6)	
	잘함	97	10(10.3)	81(83.5)	6(6.2)	
	무응답	4	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	5(5.6)	76(84.4)	9(10.0)	χ^2=40.307, p<0.001
	인도네시아	41	13(31.7)	20(48.8)	8(19.5)	
	중국	71	2(2.8)	65(91.5)	4(5.6)	
	베트남	117	10(8.5)	101(86.3)	6(5.1)	
	캄보디아	39	1(2.6)	36(92.3)	2(5.1)	
	기타	27	4(14.8)	22(81.5)	1(3.7)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	20(18.0)	81(73.0)	10(9.0)	χ^2=21.75, p<0.01
	E-9-2~4	6	0(0.0)	6(100.0)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	2(18.2)	5(45.5)	4(36.4)	
	F-4	9	0(0.0)	7(77.8)	2(22.2)	
	F-2, F-5, F-6	152	8(5.3)	134(88.2)	10(6.6)	
	H-2	12	0(0.0)	12(100.0)	0(0.0)	
	미등록	43	2(4.7)	39(90.7)	2(4.7)	
	귀화	24	1(4.2)	22(91.7)	1(4.2)	
	모름/무응답	17	2(11.8)	14(82.4)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	8(6.3)	112(87.5)	8(6.3)	χ^2=4.973, n.s
	10~50명 미만	158	13(8.2)	137(86.7)	8(5.1)	
	50명 이상	73	11(15.1)	56(76.7)	6(8.2)	
	모름/무응답	26	3(11.5)	15(57.7)	8(30.8)	

2) 한국에서 일하는 동안 가진 느낌

여성이주노동자들이 한국에서 일하는 동안 들었던 느낌에 대해 동의(조금 그렇다+매우 그렇다 응답률)한 정도를 살펴보면, '나는 지금 일하는 회사에서 사장 또는 관리자들로 부터 존중받고 있다'가 80.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '한국인 근로자들로부터 존중받고 있으며, 그들과 동료애를 느낀다' 73.5%, '성폭행 등 범죄 피해를 당할 경우, 나는 경찰 등을 통해 해결하는 방법을 잘 알고 있다' 67.8%, '한국에서 일하는 동안 본국의 자녀와 가족을 자주 만나지 못해 우울한 감정을 느낀 적이 있다'가 56.9% 등의 순으로 조사되었다.

<그림 Ⅲ-61> 한국에서 일하는 동안 가진 느낌



“나는 지금 일하는 회사에서 사장 또는 관리자들로부터 존중받고 있다”에 대한 ‘그렇다’ 응답률은 학력이 높을수록 높게 나타났으며, 출신국가별로는 캄보디아가 56.4%로 타 국가에 비해 낮게 나타나고 있다. 보유비자별로는 미등록의 경우 69.8%로 E-9-1(84.7%), F-2, F-5, F-6(82.9%)에 비해 낮게 나타나고 있어서 이는 신분상 불안정에 따른 결과로 보인다.

“한국에서 일하는 동안 본국의 자녀와 가족을 자주 만나지 못해 우울한 감정을 느낀 적이 있다”에 대한 ‘그렇다’ 응답률은 학력이 높을수록 높았으며. 출신국가별로는 필리핀이 83.3%로 가장 높고 캄보디아가 35.9%로 가장 낮게 나타나 국가별로 차이를 보인다.

“내가 지금 회사에서 하고 있는 일은 여성이 하기에는 적합하지 않은 일이라고 느낀다”에 대한 ‘그렇다’ 응답률은 출신국가별로 보면 캄보디아(46.2%)와 필리핀(45.6%)이 타 국가 대비 높게 나타났다.

“성폭행 등 범죄 피해를 당할 경우, 나는 경찰 등을 통해 해결하는 방법을 잘 알고 있다”에 대한 ‘그렇다’ 응답률은 연령대가 높을수록 높게 나타났으며, 학력별로 보면 중졸 이하가 63.5%로 고졸 이상에 비해 약간 낮았다.

혼인상태별로는 비혼(62.8%)보다 기혼(69.5%)이, 한국어 능력 수준이 높을수록 높게 나타났다. 출신국가별로 보면 중국이 90.1%로 가장 높고, 캄보디아(48.7%)와 베트남(56.4%)은 상대적으로 낮은 편이다.

현재 보유비자별로 보면 F-2, F-5, F-6이 75.0%로 E-9-1(63.1%)에 비해 높게 나타나 이주노동자에 대한 인권침해시 구제방법 등에 대한 교육 등이 필요하고 이러한 교육의 내실화가 요구된다.

“외국인 여성에 대한 차별이 심각하다고 느낀다”에 ‘그렇다’라는 응답률은 혼인상태별로 보면 기혼(49.6%)이 비혼(35.4%)보다 높았으며, 출신국가별로는 필리핀이 61.1%로 타 국가에 비해 높았다.

“한국인 근로자들로부터 존중받고 있으며, 그들과 동료애를 느낀다”에 대해 ‘그렇다’ 응답률은 학력이 높을수록 높게 나타났으며, 출신국가별로는 필리핀이 86.7%로 가장 높았고, 중국 78.9%, 기타국가 77.8% 등의 순이다.

<표 Ⅲ-68> 한국에서 일하는 동안 가진 느낌

(단위 : 명, 조금 그렇다+매우 그렇다(Top2) 응답률(%), 점)

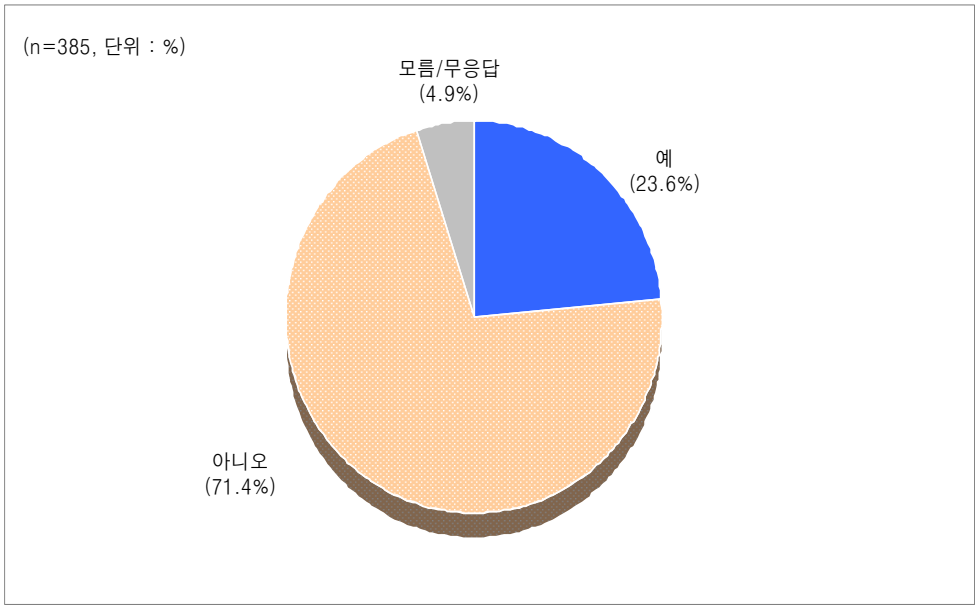
		사례수	나는 지금 일하는 회사에서 사장 또는 관리자들로 부터 존중받고 있다.			한국에서 일하는 동안 본국의 자녀와 가족을 자주 만나지 못해 우울한 감정을 느낀 적이 있다			내가 지금 회사에서 하고 있는 일은 여성이 하기 에는 적합하지 않는 일이라고 느낀다			사업장을 포함한 사회에서도 여성에 대한 성희롱 및 성폭력이 심각하다고 느낀다			성폭행 등 범죄 피해를 당할 경우, 나는 경찰 등을 통해 해결하는 방법을 잘 알고 있다			외국인 여성에 대한 차별이 심각하다고 느낀다			한국인 근로자들로부터 존중받고 있으며, 그들과 동료애를 느낀다		
			"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량	"그렇다" 응답률	평균	통계량
전 체		385	80.5	3.10	-	56.9	2.65	-	33.2	2.30	-	21.3	2.02	-	67.8	3.07	-	44.9	2.42	-	73.5	3.01	-
연령	29세 이하	166	81.9	3.13	F=0.347, n.s.	51.8	2.53	F=1.835, n.s.	29.5	2.23	F=1.322, n.s.	20.5	2.00	F=0.329, n.s.	63.3	2.90	F=5.147, p<0.01	40.4	2.32	F=2.033, n.s.	71.1	3.03	F=0.158, n.s.
	30대	149	81.9	3.09		60.4	2.74		39.6	2.38		22.8	2.04		69.8	3.15		46.3	2.43		75.8	3.00	
	40세 이상	57	75.4	3.04		59.6	2.76		24.6	2.25		14.0	1.92		73.7	3.36		54.4	2.63		73.7	2.96	
	무응답	13	69.2	2.92		69.2	2.83		46.2	2.58		46.2	2.50		76.9	3.33		46.2	2.64		76.9	3.00	
학력	중졸이하	74	68.9	2.86	F=7.17, p<0.001	44.6	2.41	F=5.645, p<0.01	32.4	2.30	F=0.047, n.s.	20.3	2.13	F=0.63, n.s.	63.5	2.83	F=3.03, p<0.05	47.3	2.58	F=2.473, n.s.	56.8	2.78	F=5.161, p<0.01
	고등학교	192	82.3	3.14		55.2	2.59		33.9	2.33		21.9	1.98		69.3	3.15		40.1	2.30		75.5	3.03	
	대학교 이상	110	90.9	3.24		69.1	2.92		34.5	2.30		21.8	2.04		69.1	3.14		50.9	2.49		83.6	3.17	
	무응답/기타/무학	9	11.1	2.13		44.4	2.63		11.1	1.88		11.1	1.75		55.6	2.63		55.6	2.63		44.4	2.25	
혼인 상태	기혼	262	81.3	3.08	t=-0.354, n.s.	55.7	2.62	t=-0.784, n.s.	32.1	2.30	t=-0.331, n.s.	21.4	2.05	t=0.833, n.s.	69.5	3.15	t=2.483, p<0.05	49.6	2.50	t=2.472, p<0.05	75.6	2.98	t=-0.755, n.s.
	비혼	113	79.6	3.11		59.3	2.71		37.2	2.34		21.2	1.96		62.8	2.87		35.4	2.22		70.8	3.06	
	무응답	10	70.0	3.25		60.0	2.88		20.0	1.88		20.0	1.88		80.0	3.50		30.0	2.33		50.0	3.17	
한국어 능력	못함	118	75.4	3.03	F=1.102, n.s.	57.6	2.63	F=1.081, n.s.	33.1	2.35	F=0.603, n.s.	18.6	1.97	F=0.621, n.s.	58.5	2.77	F=11.854, p<0.001	43.2	2.45	F=0.154, n.s.	67.8	2.95	F=1.278, n.s.
	보통	166	79.5	3.09		57.8	2.73		31.9	2.25		19.9	1.99		65.7	3.09		45.2	2.39		74.1	2.99	
	잘함	97	87.6	3.17		52.6	2.53		36.1	2.33		25.8	2.11		82.5	3.42		46.4	2.42		80.4	3.12	
	무응답	4	100.0	3.50		100.0	3.25		25.0	2.50		50.0	2.50		75.0	3.25		50.0	2.50		50.0	3.00	
출신 국가	필리핀	90	87.8	3.43	F=10.929, p<0.001	83.3	3.36	F=15.062, p<0.001	45.6	2.57	F=4.109, p<0.01	28.9	2.17	F=1.412, n.s.	75.6	3.31	F=14.567, p<0.001	61.1	2.83	F=4.049, p<0.01	86.7	3.31	F=5.471, p<0.001
	인도네시아	41	78.0	3.05		48.8	2.37		39.0	2.29		31.7	2.16		70.7	3.11		39.0	2.33		58.5	2.86	
	중국	71	87.3	2.97		59.2	2.64		19.7	2.13		12.7	1.84		90.1	3.71		43.7	2.26		78.9	2.88	
	베트남	117	78.6	3.14		42.7	2.28		24.8	2.13		23.9	2.04		56.4	2.83		37.6	2.26		70.9	3.07	
	캄보디아	39	56.4	2.51		35.9	2.26		46.2	2.54		7.7	2.00		48.7	2.51		43.6	2.46		53.8	2.62	
	기타	27	85.2	3.12		66.7	3.00		37.0	2.31		11.1	1.80		55.6	2.50		37.0	2.27		77.8	2.88	
현재 보유 비자	E-9-1	111	84.7	3.19	F=2.152, p<0.05	66.7	2.86	F=2.516, p<0.05	36.9	2.29	F=1.517, n.s.	27.0	2.11	F=0.978, n.s.	63.1	2.81	F=6.136, p<0.001	40.5	2.32	F=1.421, n.s.	74.8	3.10	F=0.957, n.s.
	E-9-2~4	6	83.3	3.40		66.7	2.80		33.3	2.20		33.3	1.83		50.0	2.67		33.3	1.80		83.3	3.17	
	F-1, F-3	11	36.4	2.50		45.5	2.63		9.1	2.00		9.1	1.75		45.5	2.88		27.3	2.25		36.4	2.63	
	F-4	9	100.0	3.11		77.8	3.22		44.4	2.67		44.4	2.44		100.0	3.44		77.8	3.00		77.8	2.89	
	F-2, F-5, F-6	152	82.9	3.12		52.0	2.50		28.9	2.25		19.1	1.99		75.0	3.30		49.3	2.46		74.3	2.94	
	H-2	12	75.0	2.91		41.7	2.55		16.7	2.18		16.7	2.00		75.0	3.45		33.3	2.18		66.7	2.82	
	미등록	43	69.8	2.93		60.5	2.88		46.5	2.63		14.0	2.00		37.2	2.42		46.5	2.65		62.8	2.90	
	귀화	24	70.8	2.83		41.7	2.17		33.3	2.17		12.5	1.71		87.5	3.38		45.8	2.35		83.3	3.17	
	모름/무응답	17	94.1	3.44		52.9	2.56		35.3	2.38		29.4	2.31		82.4	3.67		35.3	2.31		94.1	3.44	
사업장 규모	10명 미만	128	79.7	3.05	F=0.097, n.s.	58.6	2.67	F=0.738, n.s.	32.8	2.34	F=0.511, n.s.	21.9	2.07	F=0.395, n.s.	64.1	2.97	F=0.948, n.s.	45.3	2.43	F=2.184, n.s.	70.3	2.91	F=1.202, n.s.
	10~50명 미만	158	79.7	3.08		51.9	2.57		29.7	2.23		19.6	1.97		68.4	3.11		40.5	2.29		76.6	3.06	
	50명 이상	73	80.8	3.04		61.6	2.74		37.0	2.29		20.5	2.00		72.6	3.13		49.3	2.58		72.6	3.01	
	모름/무응답	26	88.5	3.61		65.4	2.83		46.2	2.61		30.8	2.23		69.2	3.22		57.7	2.70		73.1	3.17	

3) 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험

가) 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험 유무

한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한다고 느낀 적이 있는지 물어본 결과 절반 이상인 71.4%가 '아니오'라고 응답했으며, 차별당한 경험이 '있다'는 응답은 23.6%로 나타나 적지 않음을 알 수 있다.

<그림 Ⅲ-62> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험 유무



차별당한 경험이 있는 경우를 연령별로 살펴보면 '29세 이하' 18.1%, '30대' 26.8%, '40세 이상' 26.3%로 30대 이상에서 비교적 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 아니다.

출신국가 별로는 캄보디아가 38.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 필리핀 35.6%, 인도네시아 22.0%, 기타국가 18.5%, 중국 18.3%, 베트남 14.5% 등의 순으로 조사되어 차이를 보이고 있다.

보유비자별로 보면 E-9-1(18%)보다 F-2, F-3, F-5(25.7%), 미등록(30.2%)이 높게 나타났으나 통계상 유의미한 차이는 없다.

<표 Ⅲ-69> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험 유무

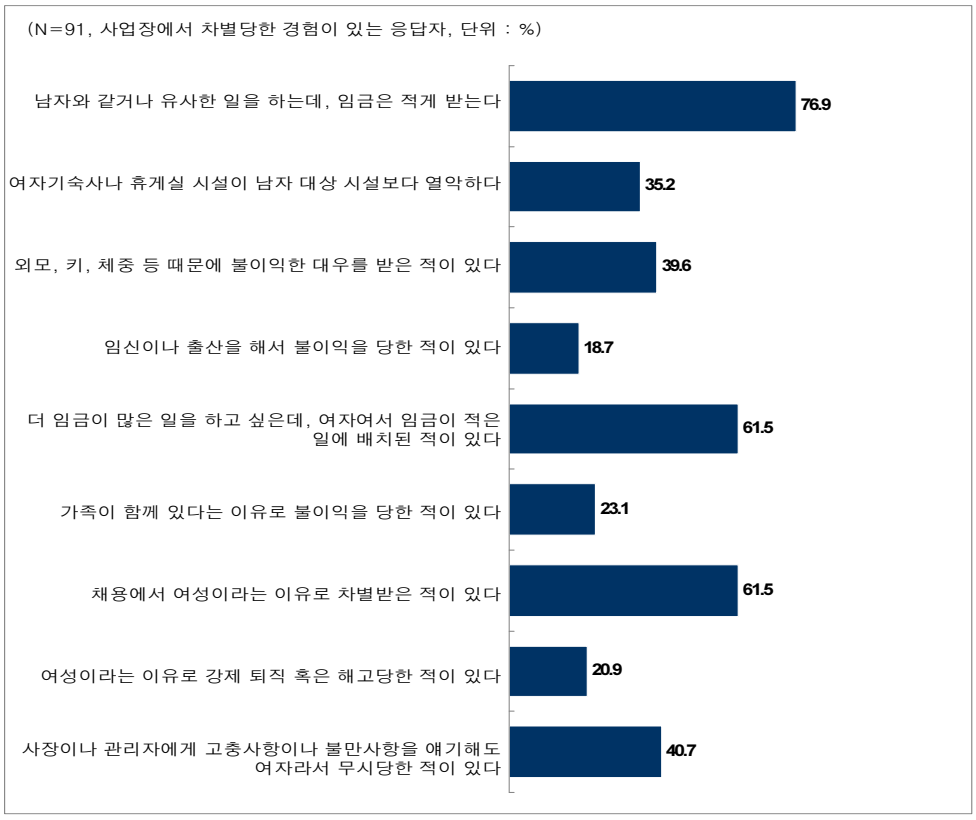
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	91(23.6)	275(71.4)	19(4.9)	-
연령	29세 이하	166	30(18.1)	131(78.9)	5(3.0)	χ^2=4.575, n.s
	30대	149	40(26.8)	100(67.1)	9(6.0)	
	40세 이상	57	15(26.3)	39(68.4)	3(5.3)	
	무응답	13	6(46.2)	5(38.5)	2(15.4)	
학력	중졸이하	74	22(29.7)	48(64.9)	4(5.4)	χ^2=3.601, n.s
	고등학교	192	37(19.3)	144(75.0)	11(5.7)	
	대학교 이상	110	28(25.5)	79(71.8)	3(2.7)	
	무응답/기타/무학	9	4(44.4)	4(44.4)	1(11.1)	
혼인상태	기혼	262	65(24.8)	184(70.2)	13(5.0)	χ^2=0.829, n.s
	비혼	113	24(21.2)	87(77.0)	2(1.8)	
	무응답	10	2(20.0)	4(40.0)	4(40.0)	
한국어 능력	못함	118	26(22.0)	90(76.3)	2(1.7)	χ^2=0.703, n.s
	보통	166	41(24.7)	112(67.5)	13(7.8)	
	잘함	97	24(24.7)	69(71.1)	4(4.1)	
	무응답	4	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	90	32(35.6)	55(61.1)	3(3.3)	χ^2=17.411, p<0.01
	인도네시아	41	9(22.0)	27(65.9)	5(12.2)	
	중국	71	13(18.3)	55(77.5)	3(4.2)	
	베트남	117	17(14.5)	94(80.3)	6(5.1)	
	캄보디아	39	15(38.5)	24(61.5)	0(0.0)	
	기타	27	5(18.5)	20(74.1)	2(7.4)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	20(18.0)	84(75.7)	7(6.3)	χ^2=5.348, n.s
	E-9-2~4	6	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	
	F-1, F-3	11	3(27.3)	6(54.5)	2(18.2)	
	F-4	9	4(44.4)	5(55.6)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	39(25.7)	107(70.4)	6(3.9)	
	H-2	12	3(25.0)	9(75.0)	0(0.0)	
	미등록	43	13(30.2)	28(65.1)	2(4.7)	
	귀화	24	6(25.0)	17(70.8)	1(4.2)	
	모름/무응답	17	2(11.8)	14(82.4)	1(5.9)	
사업장 규모	10명 미만	128	32(25.0)	89(69.5)	7(5.5)	χ^2=0.978, n.s
	10~50명 미만	158	33(20.9)	119(75.3)	6(3.8)	
	50명 이상	73	18(24.7)	51(69.9)	4(5.5)	
	모름/무응답	26	8(30.8)	16(61.5)	2(7.7)	

나) 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험

여성이라는 이유로 차별당한 경험에 대해 물어본 결과, '남자와 같거나 유사한 일을 하는데, 임금은 적게 받는다'가 76.9%로 가장 높았고, 그 다음으로 '더 임금이 많은 일을 하고 싶은데, 여자여서 임금이 적은 일에 배치된 적이 있다'와 '채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다'는 각각 61.5%, '사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한 적이 있다' 40.7%, '외모, 키, 체중 등 때문에 불이익한 대우를 받은 적이 있다' 39.6% 등의 순이다. 그 내용을 보면 임금에서 성별격차가 심한 것으로 드러났으며 채용에 있어서 성차별도 높으며, 가족돌봄으로 인한 불이익이나 임신출산 등으로 인한 불이익도 있는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-63> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험(복수응답, "예" 응답률)



또한 ‘여성이라는 이유로 고충사항이나 불만사항을 말해도 무시당한다’는 비율도 높아 이러한 성별차별에 대해 사업장내 고충처리기관 등 시스템이 갖추어져야 하고 성평등한 조직문화 확산이 요구된다. 또한 이를 위한 지원정책이나 고용노동부 관리감독 등이 필요하며 고충처리나 성희롱, 성차별 등의 사건을 처리하기 위한 매뉴얼 등이 마련될 것이 요구된다.

연령별로 보면 ‘29세 이하’는 ‘30세 이상’에 비해 대부분의 항목에서 여성이라는 이유로 차별을 받았다는 응답이 낮은 편이며, ‘30대’의 경우 ‘임신이나 출산을 해서 불이익을 당한 적이 있다’(30.0%)와 ‘사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한 적이 있다’(62.5%)의 응답률이 타 연령층에 비해 높았다.

한국어 능력별로 보면 한국어를 잘 하는 경우 ‘남자와 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받는다’ 83.3%, ‘채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다’ 70.8%, ‘여성이라는 이유로 강제퇴직 또는 해고당한 적이 있다’ 33.3%, ‘사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한 적이 있다’ 50.0%로 응답률이 한국어 능력이 ‘보통’ 혹은 ‘못함’ 응답자에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 따라서 한국어 능력이 높을수록 자신의 권리에 대한 인식도나 이해도가 높으므로 여성이주노동자의 한국어 능력 향상을 위해 한국어 교육을 위한 지원이 더욱 요망된다.

보유비자별로 보면 E-9-1인 경우 ‘남자와 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받는다’ 70%, ‘여자기숙사나 휴게실 시설이 남자 대상 시설보다 열악하다’ 50%, ‘외모, 키 때문에 불이익한 대우를 받은 적이 있다’ 45%, ‘더 임금이 많은 일을 하고 싶은데 여자여서 임금이 적은 일에 배치된 적이 있다’ 70%, ‘가족이 함께 있다는 이유로 불이익을 당한 적이 있다’ 25%, ‘채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다’ 70%, ‘사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한다’ 35% 등으로 나타났다. F-2, F-3, F-5인 경우 ‘남자와 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받는다’ 71.8%, ‘여자기숙사나 휴게실 시설이 남자 대상 시설보다 열악하다’ 17.9%, ‘외모, 키 때문에 불이익한 대우를 받은 적이 있다’ 51.3%, ‘더 임금이 많은 일을 하고 싶은데 여자여서 임금이 적은 이에 배치된 적이 있다’ 56.4%, ‘가족이 함께 있다는 이유로 불이익을 당한 적이 있다’ 25.6%, ‘채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다’ 66.7%, ‘사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한다’ 35.9%, ‘여성이라는 이유로 강제 퇴직 혹은 해고당한 적이 있다’ 20.5% 등으로 나타났다. 비자별로 처한 환경이 달라 약간의 차이는 있으나 항목별로 매우 높은 비율을 보이고 있으며 사업장이 작을수록 차별을 받았다는 응답률이 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-70> 한국 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험(복수응답, "예" 응답률)

(단위 : 명, %)

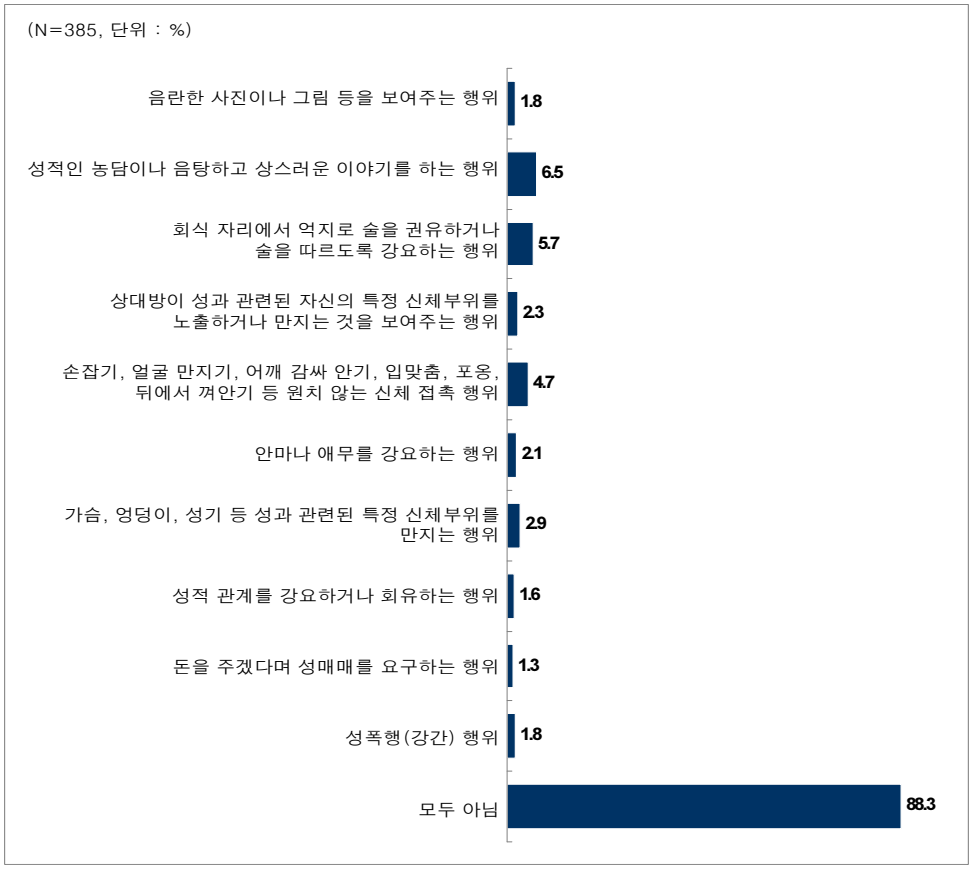
		사례수	남자와 같거나 유사한 일을 하는데, 임금은 적게 받는다	여자기숙사나 휴게실 시설이 남자 대상 시설보다 열악하다	외모, 키, 체중 등 때문에 불이익한 대우를 받은 적이 있다	임신이나 출산을 해서 불이익을 당한 적이 있다	더 임금이 많은 일을 하고 싶은데, 여자여서 임금이 적은 일에 배치된 적이 있다	가족이 함께 있다는 이유로 불이익을 당한 적이 있다	채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다	여성이라는 이유로 강제 퇴직 혹은 해고당한 적이 있다	사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한 적이 있다
전 체		91	70(76.9)	32(35.2)	36(39.6)	17(18.7)	56(61.5)	21(23.1)	56(61.5)	19(20.9)	37(40.7)
연령	29세 이하	30	19(63.3)	6(20.0)	10(33.3)	3(10.0)	15(50.0)	5(16.7)	18(60.0)	2(6.7)	7(23.3)
	30대	40	31(77.5)	18(45.0)	17(42.5)	12(30.0)	26(65.0)	10(25.0)	25(62.5)	11(27.5)	25(62.5)
	40세 이상	15	15(100.0)	6(40.0)	6(40.0)	2(13.3)	10(66.7)	4(26.7)	10(66.7)	4(26.7)	5(33.3)
	무응답	6	5(83.3)	2(33.3)	3(50.0)	0(0.0)	5(83.3)	2(33.3)	3(50.0)	2(33.3)	0(0.0)
학력	중졸이하	22	18(81.8)	6(27.3)	8(36.4)	3(13.6)	11(50.0)	5(22.7)	13(59.1)	5(22.7)	8(36.4)
	고등학교	37	29(78.4)	17(45.9)	15(40.5)	10(27.0)	25(67.6)	11(29.7)	24(64.9)	10(27.0)	18(48.6)
	대학교 이상	28	20(71.4)	9(32.1)	12(42.9)	3(10.7)	18(64.3)	4(14.3)	18(64.3)	3(10.7)	11(39.3)
	무응답/기타/무학	4	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	65	50(76.9)	21(32.3)	24(36.9)	13(20.0)	39(60.0)	17(26.2)	38(58.5)	15(23.1)	25(38.5)
	비혼	24	18(75.0)	10(41.7)	11(45.8)	3(12.5)	16(66.7)	3(12.5)	17(70.8)	4(16.7)	11(45.8)
	무응답	2	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
한국어 능력	못함	26	18(69.2)	9(34.6)	11(42.3)	1(3.8)	16(61.5)	2(7.7)	15(57.7)	4(15.4)	9(34.6)
	보통	41	32(78.0)	12(29.3)	16(39.0)	8(19.5)	26(63.4)	12(29.3)	24(58.5)	7(17.1)	16(39.0)
	잘함	24	20(83.3)	11(45.8)	9(37.5)	8(33.3)	14(58.3)	7(29.2)	17(70.8)	8(33.3)	12(50.0)
출신 국가	필리핀	32	27(84.4)	10(31.3)	18(56.3)	4(12.5)	22(68.8)	6(18.8)	23(71.9)	8(25.0)	14(43.8)
	인도네시아	9	5(55.6)	5(55.6)	4(44.4)	4(44.4)	8(88.9)	4(44.4)	5(55.6)	3(33.3)	3(33.3)
	중국	13	12(92.3)	4(30.8)	2(15.4)	2(15.4)	6(46.2)	2(15.4)	5(38.5)	1(7.7)	6(46.2)
	베트남	17	12(70.6)	4(23.5)	7(41.2)	3(17.6)	7(41.2)	4(23.5)	10(58.8)	2(11.8)	3(17.6)
	캄보디아	15	10(66.7)	5(33.3)	2(13.3)	3(20.0)	9(60.0)	3(20.0)	9(60.0)	5(33.3)	8(53.3)
	기타	5	4(80.0)	4(80.0)	3(60.0)	1(20.0)	4(80.0)	2(40.0)	4(80.0)	0(0.0)	3(60.0)
현재 보유 비자	E-9-1	20	14(70.0)	10(50.0)	9(45.0)	4(20.0)	14(70.0)	5(25.0)	14(70.0)	1(5.0)	7(35.0)
	E-9-2~4	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-1, F-3	3	3(100.0)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)	2(66.7)
	F-4	4	4(100.0)	3(75.0)	2(50.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	2(50.0)
	F-2, F-5, F-6	39	28(71.8)	7(17.9)	20(51.3)	8(20.5)	22(56.4)	10(25.6)	26(66.7)	8(20.5)	14(35.9)
	H-2	3	3(100.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)
	미등록	13	9(69.2)	6(46.2)	0(0.0)	1(7.7)	8(61.5)	1(7.7)	5(38.5)	3(23.1)	5(38.5)
	귀화	6	6(100.0)	2(33.3)	1(16.7)	1(16.7)	5(83.3)	1(16.7)	5(83.3)	4(66.7)	5(83.3)
	모름/무응답	2	2(100.0)	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
사업장 규모	10명 미만	32	25(78.1)	10(31.3)	14(43.8)	8(25.0)	22(68.8)	10(31.3)	23(71.9)	6(18.8)	14(43.8)
	10~50명 미만	33	26(78.8)	12(36.4)	9(27.3)	3(9.1)	18(54.5)	3(9.1)	20(60.6)	5(15.2)	13(39.4)
	50명 이상	18	13(72.2)	6(33.3)	8(44.4)	4(22.2)	10(55.6)	4(22.2)	9(50.0)	6(33.3)	7(38.9)
	모름/무응답	8	6(75.0)	4(50.0)	5(62.5)	2(25.0)	6(75.0)	4(50.0)	4(50.0)	2(25.0)	3(37.5)

4) 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험 및 대응

가) 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험

한국 사업장에서 일하던 중 다른 사람에게 성희롱이나 성폭행을 당한 경험이 11.7%로 낮지 않게 나타났다. 그 내용을 구체적으로 보면 '성적인 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위'가 6.5%로 가장 높았으며, 이어 '회식자리에서 억지로 술을 권유하거나 술을 따르도록 강요하는 행위' 5.7%, '손잡기, 얼굴 만지기, 어깨 감싸 안기, 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안기 등 원치 않는 신체 접촉 행위' 4.7%, '가슴, 엉덩이, 성기 등 성과 관련된 특정 신체부위를 만지는 행위' 2.9%, '돈을 주겠다고 성매매를 요구' 1.3%, '성폭행(강간) 행위' 1.3% 등의 순으로 조사되었다. 따라서 이에 대한 대응방안이 마련되어야 할 것이다.

<그림 Ⅲ-64> 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험(복수응답, "예" 응답률)



<표 Ⅲ-71> 한국 사업장에서 성희롱이나 성폭행을 당한 경험(복수응답, "예" 응답률)

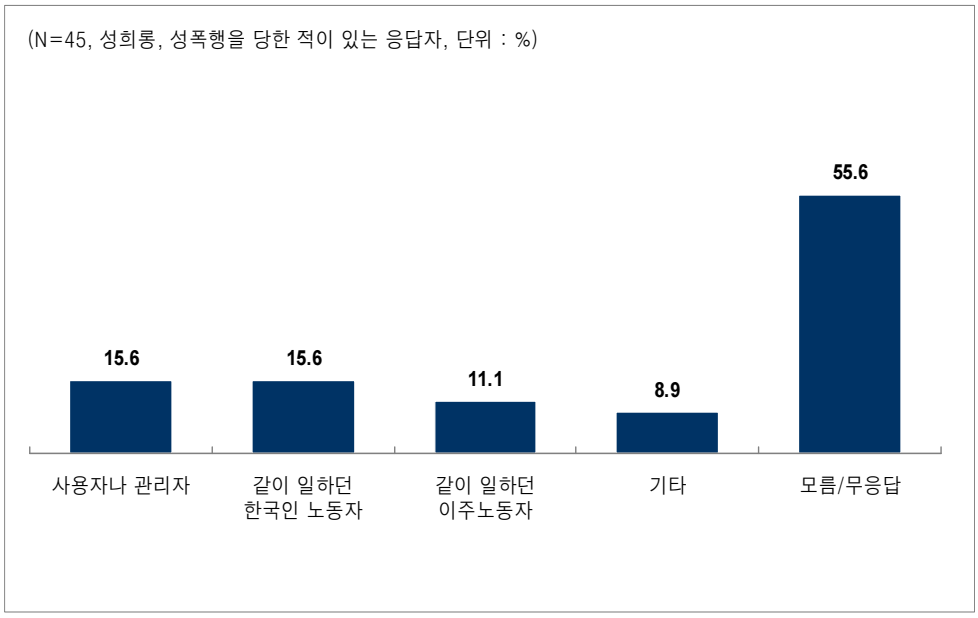
(단위 : 명, %)

		사례수	음란한 사진이나 그림 등을 보여주는 행위	성적인 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위	회식 자리에서 억지로 술을 권유하거나 술을 따르도록 강요하는 행위	상대방이 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 노출하거나 만지는 것을 보여주는 행위	손잡기, 얼굴 만지기, 어깨 감싸 안기, 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안기 등 원치 않는 신체 접촉 행위	안마나 애무를 강요하는 행위	가슴, 엉덩이, 성기 등 성과 관련된 특정신체부위를 만지는 행위	성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위	돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행위	성폭행(강간) 행위	모두 아님
전 체		385	7(1.8)	25(6.5)	22(5.7)	9(2.3)	18(4.7)	8(2.1)	11(2.9)	6(1.6)	5(1.3)	7(1.8)	340(88.3)
연령	29세 이하	166	5(3.0)	12(7.2)	6(3.6)	6(3.6)	12(7.2)	5(3.0)	7(4.2)	3(1.8)	3(1.8)	4(2.4)	147(88.6)
	30대	149	2(1.3)	9(6.0)	9(6.0)	2(1.3)	6(4.0)	2(1.3)	3(2.0)	2(1.3)	2(1.3)	2(1.3)	132(88.6)
	40세 이상	57	0(0.0)	3(5.3)	6(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	50(87.7)
	무응답	13	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)	11(84.6)
학력	중졸이하	74	0(0.0)	4(5.4)	5(6.8)	1(1.4)	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	67(90.5)
	고등학교	192	7(3.6)	11(5.7)	13(6.8)	6(3.1)	12(6.3)	7(3.6)	7(3.6)	5(2.6)	5(2.6)	5(2.6)	169(88.0)
	대학교 이상	110	0(0.0)	9(8.2)	4(3.6)	1(0.9)	5(4.5)	0(0.0)	3(2.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.9)	96(87.3)
	무응답/기타/무학	9	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	8(88.9)
혼인 상태	기혼	262	5(1.9)	19(7.3)	15(5.7)	6(2.3)	9(3.4)	6(2.3)	6(2.3)	4(1.5)	3(1.1)	5(1.9)	232(88.5)
	비혼	113	2(1.8)	6(5.3)	7(6.2)	3(2.7)	9(8.0)	2(1.8)	5(4.4)	2(1.8)	2(1.8)	2(1.8)	98(86.7)
	무응답	10	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
한국어 능력	못함	118	0(0.0)	5(4.2)	4(3.4)	2(1.7)	5(4.2)	1(0.8)	3(2.5)	1(0.8)	0(0.0)	2(1.7)	107(90.7)
	보통	166	5(3.0)	14(8.4)	8(4.8)	5(3.0)	10(6.0)	5(3.0)	5(3.0)	3(1.8)	3(1.8)	3(1.8)	145(87.3)
	잘함	97	2(2.1)	5(5.2)	10(10.3)	2(2.1)	2(2.1)	2(2.1)	3(3.1)	2(2.1)	2(2.1)	2(2.1)	85(87.6)
	무응답	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)
출신 국가	필리핀	90	1(1.1)	9(10.0)	6(6.7)	4(4.4)	6(6.7)	2(2.2)	4(4.4)	2(2.2)	1(1.1)	2(2.2)	74(82.2)
	인도네시아	41	1(2.4)	1(2.4)	6(14.6)	1(2.4)	2(4.9)	1(2.4)	1(2.4)	1(2.4)	1(2.4)	1(2.4)	34(82.9)
	중국	71	0(0.0)	3(4.2)	4(5.6)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	65(91.5)
	베트남	117	5(4.3)	8(6.8)	4(3.4)	3(2.6)	8(6.8)	5(4.3)	5(4.3)	3(2.6)	3(2.6)	4(3.4)	107(91.5)
	캄보디아	39	0(0.0)	3(7.7)	1(2.6)	1(2.6)	1(2.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	35(89.7)
	기타	27	0(0.0)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	25(92.6)
현재 보유 비자	E-9-1	111	2(1.8)	6(5.4)	6(5.4)	3(2.7)	8(7.2)	2(1.8)	4(3.6)	2(1.8)	2(1.8)	3(2.7)	98(88.3)
	E-9-2~4	6	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(66.7)
	F-1, F-3	11	0(0.0)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(90.9)
	F-4	9	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	7(77.8)
	F-2, F-5, F-6	152	4(2.6)	12(7.9)	11(7.2)	5(3.3)	5(3.3)	5(3.3)	4(2.6)	3(2.0)	2(1.3)	3(2.0)	131(86.2)
	H-2	12	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(83.3)
	미등록	43	0(0.0)	2(4.7)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	41(95.3)
	귀화	24	0(0.0)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	22(91.7)
	모름/무응답	17	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	17(100.0)
사업장 규모	10명 미만	128	3(2.3)	9(7.0)	5(3.9)	3(2.3)	7(5.5)	3(2.3)	3(2.3)	1(0.8)	1(0.8)	1(0.8)	112(87.5)
	10~50명 미만	158	3(1.9)	9(5.7)	10(6.3)	4(2.5)	8(5.1)	3(1.9)	6(3.8)	3(1.9)	3(1.9)	4(2.5)	142(89.9)
	50명 이상	73	1(1.4)	6(8.2)	7(9.6)	2(2.7)	3(4.1)	2(2.7)	2(2.7)	2(2.7)	1(1.4)	2(2.7)	61(83.6)
	모름/무응답	26	0(0.0)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	25(96.2)

나) 성희롱/성폭행 가해자

성희롱이나 성폭행을 당한 적이 있는 응답자를 대상으로 성희롱/성폭행의 가해자를 조사한 결과를 살펴보면, '사용자나 관리자'와 '같이 일하던 한국인 노동자'가 각각 15.6%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '같이 일하던 이주노동자' 11.1%, '기타' 8.9% 등의 순으로 조사되었다. 성희롱과 성폭행 가해자가 이처럼 사용자나 관리자뿐만 아니라 동료인 이주노동자 등도 많다는 점에서 성폭력 내지 성희롱에 대한 교육이 한국인뿐만 아니라 외국인 근로자에 대해서도 입국 전부터 철저히 이루어져야 할 필요성이 제기된다.

<그림 Ⅲ-65> 성희롱/성폭행 가해자(복수응답)



연령별로 '29세 이하'의 경우 '같이 일하던 이주노동자'가 21.1%로 타 연령층에 비해 높았으며, '40세 이상'은 '사용자나 관리자'가 42.9%로 30대 이하의 연령층에 비해 더 높게 나타났다. 보유비자별로 보면 E-9-1는 '같이 일하던 이주노동자'에 의한 비율인 30.8%로 가장 높았으며, F-2, F-3, F-5인 경우 '같이 일하던 한국인 노동자'에 의한 경우가 14.3%로 가장 높게 나타나 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-72> 성희롱/성폭행 가해자(복수응답)

(단위 : 명, %)

		사례수	사용자나 관리자	같이 일하던 한국인 노동자	같이 일하던 이주노동자	기타	모름/무응답
전 체		45	7(15.6)	7(15.6)	5(11.1)	4(8.9)	25(55.6)
연령	29세 이하	19	2(10.5)	2(10.5)	4(21.1)	3(15.8)	9(47.4)
	30대	17	2(11.8)	3(17.6)	1(5.9)	1(5.9)	11(64.7)
	40세 이상	7	3(42.9)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)
	무응답	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	7	3(42.9)	2(28.6)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)
	고등학교	23	3(13.0)	2(8.7)	2(8.7)	0(0.0)	17(73.9)
	대학교 이상	14	1(7.1)	2(14.3)	3(21.4)	2(14.3)	7(50.0)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	30	5(16.7)	7(23.3)	2(6.7)	4(13.3)	15(50.0)
	비혼	15	2(13.3)	0(0.0)	3(20.0)	0(0.0)	10(66.7)
한국어 능력	못함	11	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	6(54.5)
	보통	21	2(9.5)	3(14.3)	4(19.0)	2(9.5)	12(57.1)
	잘함	12	3(25.0)	3(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(58.3)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	16	1(6.3)	3(18.8)	1(6.3)	1(6.3)	11(68.8)
	인도네시아	7	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(85.7)
	중국	6	4(66.7)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)
	베트남	10	0(0.0)	2(20.0)	4(40.0)	1(10.0)	4(40.0)
	캄보디아	4	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)
	기타	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
현재 보유 비자	E-9-1	13	1(7.7)	2(15.4)	4(30.8)	1(7.7)	6(46.2)
	E-9-2~4	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	F-1, F-3	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-4	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	21	1(4.8)	3(14.3)	1(4.8)	2(9.5)	15(71.4)
	H-2	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
	미등록	2	1(50.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
사업장 규모	10명 미만	16	1(6.3)	3(18.8)	3(18.8)	2(12.5)	8(50.0)
	10~50명 미만	16	3(18.8)	2(12.5)	2(12.5)	2(12.5)	9(56.3)
	50명 이상	12	3(25.0)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	7(58.3)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

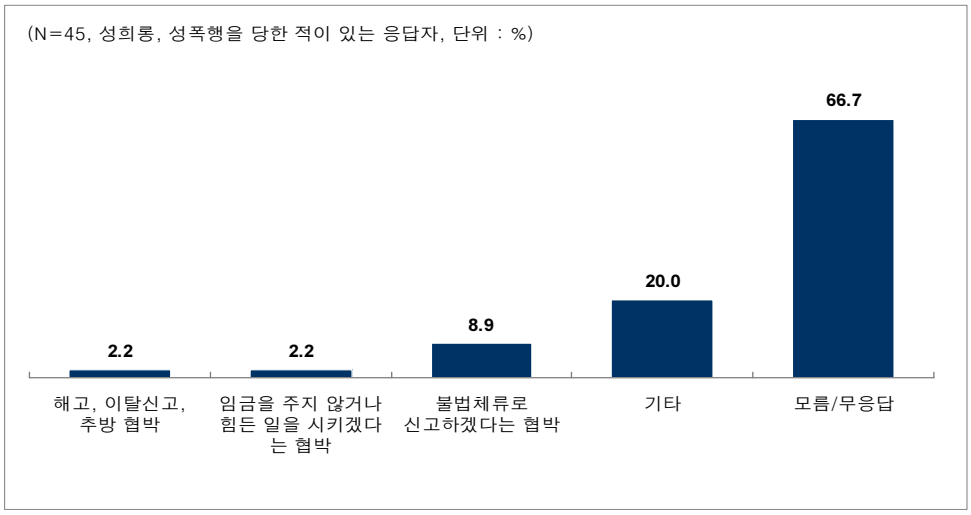
※ 기타 응답내용 : 남편의 지인, 수퍼바이저, 외부사람

다) 성희롱/성폭행 가해자가 한 행위

성희롱/성폭행 가해자가 한 행위로는 '기타'가 20%로 나타나 다양한 형태로 나타나는 것을 알 수 있으며 '불법체류로 신고하겠다는 협박'이 8.9%, '해고, 이탈신고, 추방 협박'과 '임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박'이 각각 2.2%로 조사되었다. 또한 '모름이나 무응답'이 66.7%로 나타나 성희롱이나 성폭력을 당한 경우 이를 생각하고 싶지 않은 마음이 강한 것을 알 수 있다.

보유비자별로 보면 미등록인 경우는 '불법체류로 신고하겠다'가 100%로 나타났다.

<그림 Ⅲ-66> 성희롱/성폭행 가해자가 한 행위(복수응답)



<표 Ⅲ-73> 성희롱/성폭행 가해자가 한 행위(복수응답)

(단위 : 명, %)

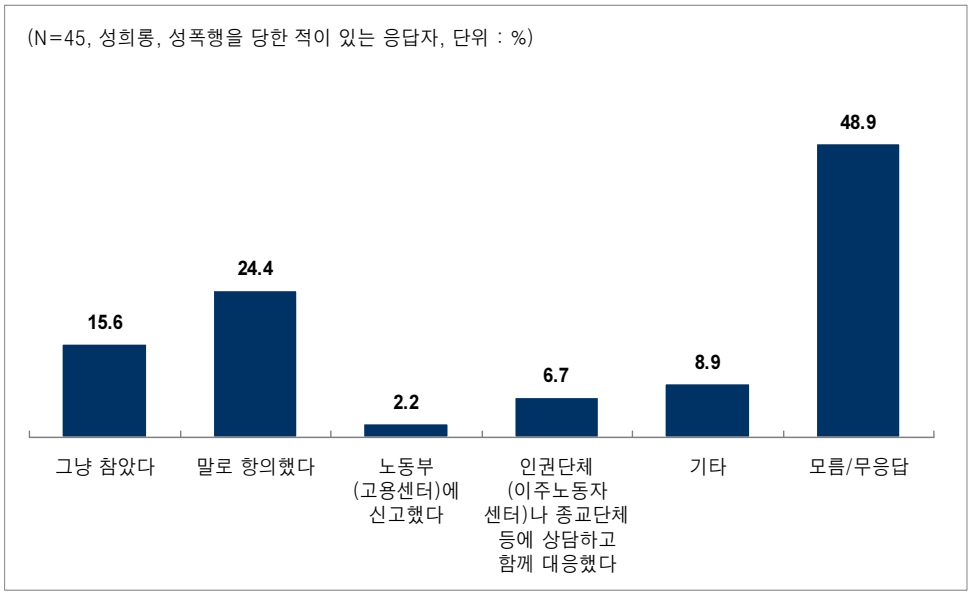
		사례수	해고, 이탈신고, 추방 협박	임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박	불법체류로 신고하겠다는 협박	기타	모름/무응답
전 체		45	1(2.2)	1(2.2)	4(8.9)	9(20.0)	30(66.7)
연령	29세 이하	19	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(36.8)	12(63.2)
	30대	17	1(5.9)	0(0.0)	2(11.8)	2(11.8)	12(70.6)
	40세 이상	7	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	5(71.4)
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	7	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	4(57.1)
	고등학교	23	1(4.3)	1(4.3)	1(4.3)	3(13.0)	17(73.9)
	대학교 이상	14	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	4(28.6)	9(64.3)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	30	1(3.3)	0(0.0)	3(10.0)	6(20.0)	20(66.7)
	비혼	15	0(0.0)	1(6.7)	1(6.7)	3(20.0)	10(66.7)
한국어 능력	못함	11	0(0.0)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	8(72.7)
	보통	21	0(0.0)	1(4.8)	2(9.5)	5(23.8)	13(61.9)
	잘함	12	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	2(16.7)	8(66.7)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
출신 국가	필리핀	16	0(0.0)	1(6.3)	3(18.8)	1(6.3)	11(68.8)
	인도네시아	7	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(85.7)
	중국	6	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	2(33.3)	3(50.0)
	베트남	10	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(40.0)	6(60.0)
	캄보디아	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)
	기타	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
현재 보유 비자	E-9-1	13	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	3(23.1)	9(69.2)
	E-9-2~4	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	F-1, F-3	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-4	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	21	0(0.0)	1(4.8)	1(4.8)	4(19.0)	15(71.4)
	H-2	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	미등록	2	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
사업장 규모	10명 미만	16	1(6.3)	1(6.3)	0(0.0)	5(31.3)	9(56.3)
	10~50명 미만	16	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	4(25.0)	11(68.8)
	50명 이상	12	0(0.0)	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	9(75.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

※ 기타 응답내용 : 남편에게 이간질시킴, 없음

라) 성희롱/성폭행을 당했을 때 대응

성희롱/성폭행을 당했을 때 대응으로는 '말로 항의했다'가 24.4%로 가장 높았으며, 이어 '그냥 참았다' 15.6%, '인권단체(이주노동자센터)나 종교단체 등에 상담하고 함께 대응했다' 6.7%, '노동부(고용센터)에 신고했다' 2.2% 순으로 나타났다. 따라서 말로 대응하거나 그냥 참았다 등의 소극적인 대응방법인 40%이며 관련단체나 고용노동부에 신고하는 적극적인 대처는 8.9%로 매우 낮은 것으로 드러났다.

<그림 Ⅲ-67> 성희롱/성폭행을 당했을 때 대응(복수응답)



이를 연령별로 살펴보면 '말로 항의했다'는 응답률은 '30대'가 5.9%로 '29세 이하'(36.8%)와 '40세 이상'(42.9%)에 비해 낮다.

한국어 능력별로 보면 '말로 항의했다'인 경우 한국어를 '못함' 36.4%, '보통' 19.0%, '잘함' 16.7%로 나타나 한국어 수준이 낮을수록 적극적으로 대응하기 힘들어 말로 하는 수준에서 그치는 것으로 나타났다. 따라서 성희롱/성폭력 당했을 때 피해구제기관을 통한 권리구제가 가능하게 하기 위해서는 성희롱 예방교육과 한국어 능력 향상을 위한 교육 지원이 강화되어야 한다.

<표 Ⅲ-74> 성희롱/성폭행을 당했을 때 대응(복수응답)

(단위 : 명, %)

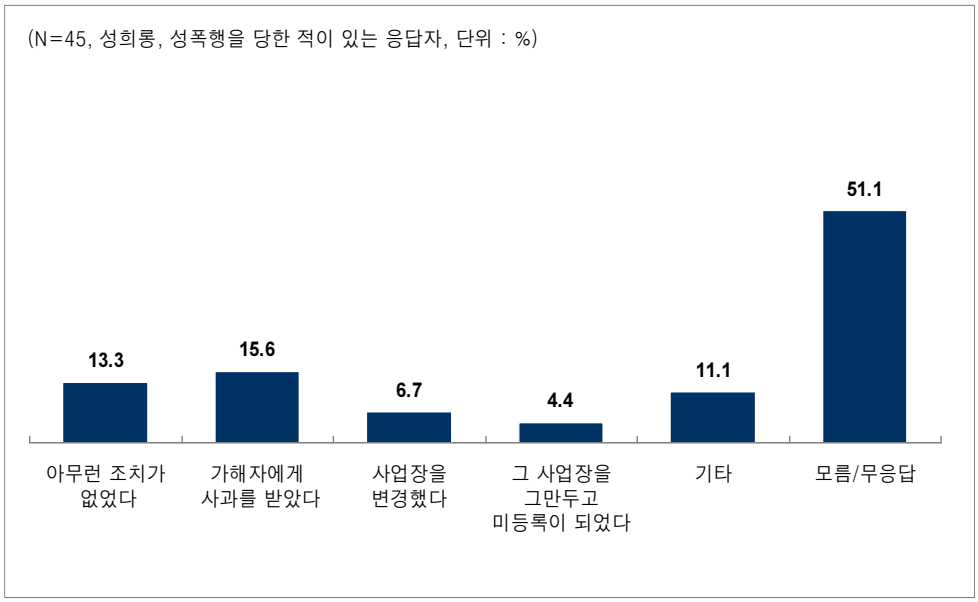
		사례 수	그냥 참았다	말로 항의했다	노동부 (고용센터)에 신고했다	인권단체 (이주노동자센터) 나 종교단체 등에 상담하고 함께 대응했다	기타	모름 /무응답
전 체		45	7(15.6)	11(24.4)	1(2.2)	3(6.7)	4(8.9)	22(48.9)
연령	29세 이하	19	4(21.1)	7(36.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(10.5)	8(42.1)
	30대	17	3(17.6)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	2(11.8)	10(58.8)
	40세 이상	7	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	3(42.9)
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	7	3(42.9)	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)
	고등학교	23	1(4.3)	3(13.0)	1(4.3)	2(8.7)	1(4.3)	15(65.2)
	대학교 이상	14	3(21.4)	4(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	7(50.0)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	30	6(20.0)	6(20.0)	1(3.3)	1(3.3)	3(10.0)	15(50.0)
	비혼	15	1(6.7)	5(33.3)	0(0.0)	2(13.3)	1(6.7)	7(46.7)
한국어 능력	못함	11	2(18.2)	4(36.4)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	4(36.4)
	보통	21	4(19.0)	4(19.0)	0(0.0)	2(9.5)	0(0.0)	11(52.4)
	잘함	12	1(8.3)	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)	2(16.7)	7(58.3)
	무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	16	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(18.8)	0(0.0)	10(62.5)
	인도네시아	7	1(14.3)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(71.4)
	중국	6	1(16.7)	4(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(33.3)	1(16.7)
	베트남	10	1(10.0)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	4(40.0)
	캄보디아	4	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)
	기타	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
현재 보유 비자	E-9-1	13	3(23.1)	4(30.8)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	5(38.5)
	E-9-2~4	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	F-1, F-3	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-4	2	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	21	2(9.5)	3(14.3)	0(0.0)	2(9.5)	1(4.8)	13(61.9)
	H-2	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
	미등록	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
사업장 규모	10명 미만	16	4(25.0)	3(18.8)	1(6.3)	1(6.3)	2(12.5)	6(37.5)
	10~50명 미만	16	2(12.5)	5(31.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(12.5)	9(56.3)
	50명 이상	12	1(8.3)	3(25.0)	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	6(50.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

※ 기타 응답내용 : 정도가 심하지 않다. 한국 사람은 원래 이런 습관이 있는 것 같다, 무시함, 그 장소를 멀리한다.

마) 성희롱/성폭행에 대한 대응의 결과

성희롱/성폭행에 대해 대응한 결과 '가해자에게 사과를 받았다'가 15.6%로 가장 높았고, 이어 '아무런 조치가 없었다' 13.3%, '사업장을 변경했다' 6.7%, '그 사업장을 그만두고 미등록이 되었다' 4.4% 순으로 조사되었다. 따라서 성희롱 대응 후 사업장을 변경하거나 미등록이 된 경우가 11.1%로 높게 나타나므로 성희롱이나 성폭력의 발생을 예방하는 것이 가장 급선무이며 이에 대한 대응방안이 필요하다.

<그림 Ⅲ-68> 성희롱/성폭행에 대한 대응의 결과(복수응답)



<표 Ⅲ-75> 성희롱/성폭행에 대한 대응의 결과(복수응답)

(단위 : 명, %)

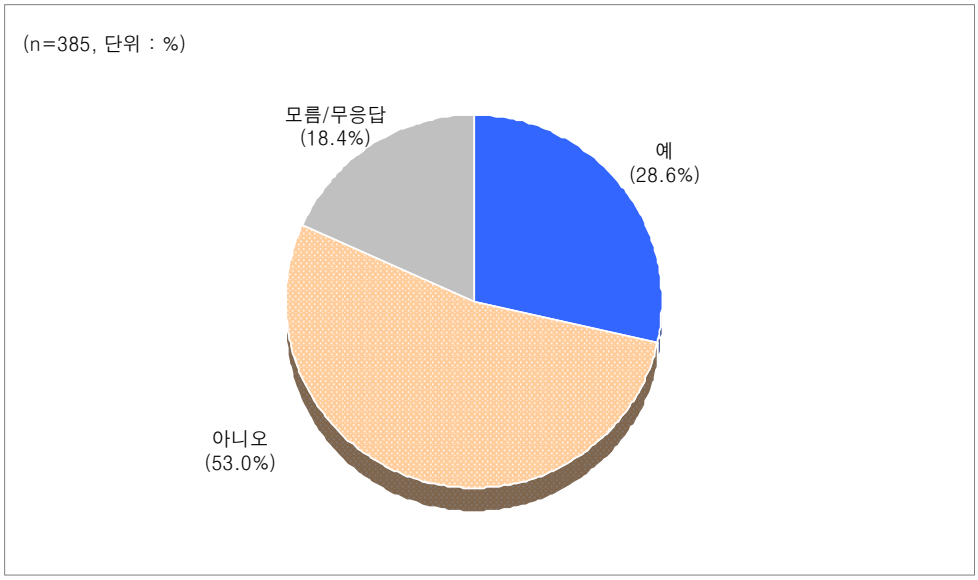
		사례수	아무런 조치가 없었다	가해자에게 사과를 받았다	사업장을 변경했다	그 사업장을 그만두고 미등록이 되었다	기타	모름 /무응답
전 체		45	6(13.3)	7(15.6)	3(6.7)	2(4.4)	5(11.1)	23(51.1)
연령	29세 이하	19	3(15.8)	4(21.1)	1(5.3)	0(0.0)	3(15.8)	9(47.4)
	30대	17	1(5.9)	2(11.8)	1(5.9)	1(5.9)	2(11.8)	10(58.8)
	40세 이상	7	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)
	무응답	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)
학력	중졸이하	7	3(42.9)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)
	고등학교	23	2(8.7)	3(13.0)	2(8.7)	1(4.3)	1(4.3)	15(65.2)
	대학교 이상	14	1(7.1)	3(21.4)	1(7.1)	0(0.0)	2(14.3)	7(50.0)
	무응답/기타/무학	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	30	4(13.3)	3(10.0)	2(6.7)	1(3.3)	5(16.7)	16(53.3)
	비혼	15	2(13.3)	4(26.7)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	7(46.7)
한국어 능력	못함	11	2(18.2)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	4(36.4)
	보통	21	1(4.8)	5(23.8)	3(14.3)	1(4.8)	1(4.8)	11(52.4)
	잘함	12	3(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	8(66.7)
	무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	16	0(0.0)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)	10(62.5)
	인도네시아	7	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(71.4)
	중국	6	3(50.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)
	베트남	10	0(0.0)	4(40.0)	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	5(50.0)
	캄보디아	4	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)
	기타	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
현재 보유 비자	E-9-1	13	1(7.7)	3(23.1)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	6(46.2)
	E-9-2~4	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	F-1, F-3	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	F-4	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	F-2, F-5, F-6	21	1(4.8)	3(14.3)	2(9.5)	1(4.8)	2(9.5)	13(61.9)
	H-2	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
	미등록	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	귀화	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)
사업장 규모	10명 미만	16	2(12.5)	3(18.8)	2(12.5)	0(0.0)	3(18.8)	7(43.8)
	10~50명 미만	16	4(25.0)	1(6.3)	1(6.3)	0(0.0)	1(6.3)	9(56.3)
	50명 이상	12	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	2(16.7)	1(8.3)	6(50.0)
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

※ 기타 응답내용 : 한국인 남편의 신원보증 철회로 체류연장 어려움, 사과는 안하지만 조심한다, 계속 무시하니 더 이상 말하지 않음, 변화 없음

5) 다른 이주노동자가 한국에서 성희롱/성폭행을 당했다는 이야기를 들은 경험

다른 이주노동자가 한국에게 일하다가 성희롱이나 성폭행을 당했다는 이야기를 들어본 적이 있는지에 대해 절반 이상인 53.0%가 들은 적이 '없다'고 응답하였으나, 들은 적이 '있다'는 응답이 28.6%로 나타나 본인이 아닌 주변에서 성희롱이나 성폭행이 자주 발생하고 있다는 점을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅲ-69> 다른 이주노동자가 한국에서 성희롱/성폭행을 당했다는 이야기를 들은 경험



국적별로 보면 필리핀이 34.4%, 중국 29.6%, 베트남 28.25, 캄보디아 20.5%, 인도네시아 17.1%로 나타나 차이를 보이고 있으며 학력별로 보면 '대학교 이상'이 38.2%, '고등학교' 25.5%, '중졸 이하' 24.3%로 나타나고 있다.

또한 한국어 실력으로 보면 '잘함' 29.9%, '보통' 30.1%로 '못함' 24.6%보다 높아 한국어실력이 좋고 학력이 높을수록 네트워크나 정보소통에 이롭다는 것을 알 수 있다.

따라서 사업장 내에서 발생하는 성희롱/성폭행에 대한 실태조사와 이에 대한 정책방안이 마련되어야 할 것이다.

<표 Ⅲ-76> 다른 이주노동자가 한국에서 성희롱/성폭행을 당했다는 이야기를 들은 경험

(단위 : 명, %)

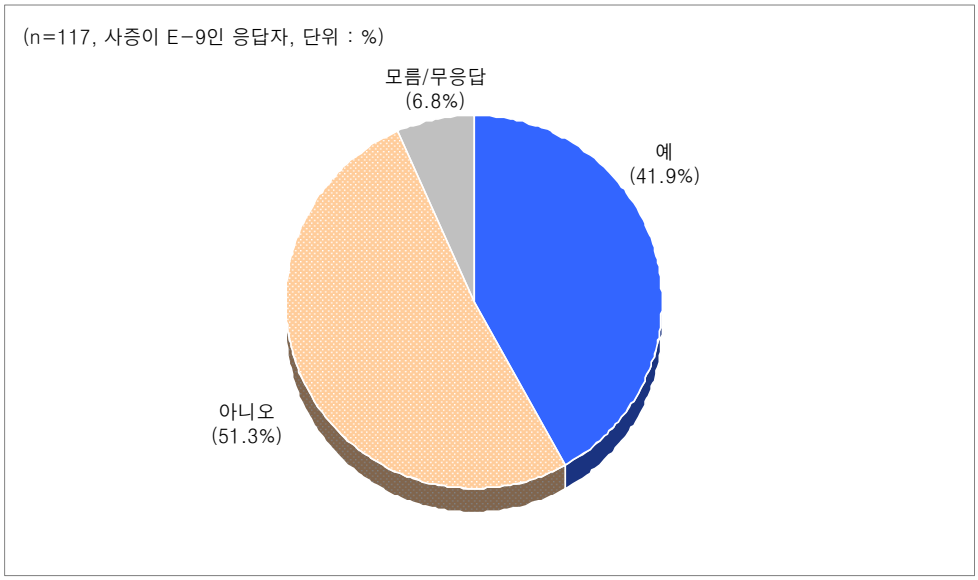
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		385	110(28.6)	204(53.0)	71(18.4)	-
연령	29세 이하	166	48(28.9)	93(56.0)	25(15.1)	χ^2=1.31, n.s
	30대	149	46(30.9)	73(49.0)	30(20.1)	
	40세 이상	57	14(24.6)	33(57.9)	10(17.5)	
	무응답	13	2(15.4)	5(38.5)	6(46.2)	
학력	중졸이하	74	18(24.3)	46(62.2)	10(13.5)	χ^2=6.846, p<0.05
	고등학교	192	49(25.5)	104(54.2)	39(20.3)	
	대학교 이상	110	42(38.2)	49(44.5)	19(17.3)	
	무응답/기타/무학	9	1(11.1)	5(55.6)	3(33.3)	
혼인상태	기혼	262	66(25.2)	148(56.5)	48(18.3)	χ^2=5.657, p<0.05
	비혼	113	43(38.1)	53(46.9)	17(15.0)	
	무응답	10	1(10.0)	3(30.0)	6(60.0)	
한국어 능력	못함	118	29(24.6)	73(61.9)	16(13.6)	χ^2=2.72, n.s
	보통	166	50(30.1)	80(48.2)	36(21.7)	
	잘함	97	29(29.9)	50(51.5)	18(18.6)	
	무응답	4	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	
출신 국가	필리핀	90	31(34.4)	35(38.9)	24(26.7)	χ^2=11.622, p<0.05
	인도네시아	41	7(17.1)	25(61.0)	9(22.0)	
	중국	71	21(29.6)	46(64.8)	4(5.6)	
	베트남	117	33(28.2)	54(46.2)	30(25.6)	
	캄보디아	39	8(20.5)	31(79.5)	0(0.0)	
	기타	27	10(37.0)	13(48.1)	4(14.8)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	35(31.5)	58(52.3)	18(16.2)	χ^2=9.78, n.s
	E-9-2~4	6	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	
	F-1, F-3	11	4(36.4)	2(18.2)	5(45.5)	
	F-4	9	5(55.6)	4(44.4)	0(0.0)	
	F-2, F-5, F-6	152	39(25.7)	89(58.6)	24(15.8)	
	H-2	12	3(25.0)	9(75.0)	0(0.0)	
	미등록	43	12(27.9)	26(60.5)	5(11.6)	
	귀화	24	4(16.7)	11(45.8)	9(37.5)	
	모름/무응답	17	5(29.4)	4(23.5)	8(47.1)	
사업장 규모	10명 미만	128	38(29.7)	68(53.1)	22(17.2)	χ^2=0.143, n.s
	10~50명 미만	158	48(30.4)	85(53.8)	25(15.8)	
	50명 이상	73	19(26.0)	38(52.1)	16(21.9)	
	모름/무응답	26	5(19.2)	13(50.0)	8(30.8)	

사. 사업장 변경과 후속조치

1) 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 경험

한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 41.9%가 변경한 적이 '있다'고 응답하였으며, 변경한 적이 '없다'는 응답은 51.3%로 조사되었다. 따라서 사업체 변경비율이 높게 나타나 이에 대한 원인과 변경 후 불이익은 없는지 등에 대한 분석이 필요하고 그에 대한 대응방안이 마련되어야 한다.

<그림 Ⅲ-70> 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 경험



사업장 변경을 한 경험이 있는 경우를 연령별로 살펴보면 '40세 이상' 응답률은 66.7%, '30대' 52.4%, '29세 이하' 34.8%의 응답분포를 보여 연령이 높을수록 사업장 변경 경험비율이 높은 것으로 나타났다.

보유비자별로 보면 E-9-1인 경우 45%, E-9-2~4인 경우도 66.7%로 높게 나타나고 있다. 사실 E-9-2~4를 가지고 제조업에서 종사하고 있으므로 이는 미등록인 경우와 마찬가지로 불안정한 신분을 가지고 있는 것이다. 따라서 이들에 대한 인권보장을 위한 방안이 모색되어야 한다.

<표 Ⅲ-77> 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 경험

(단위 : 명, %)

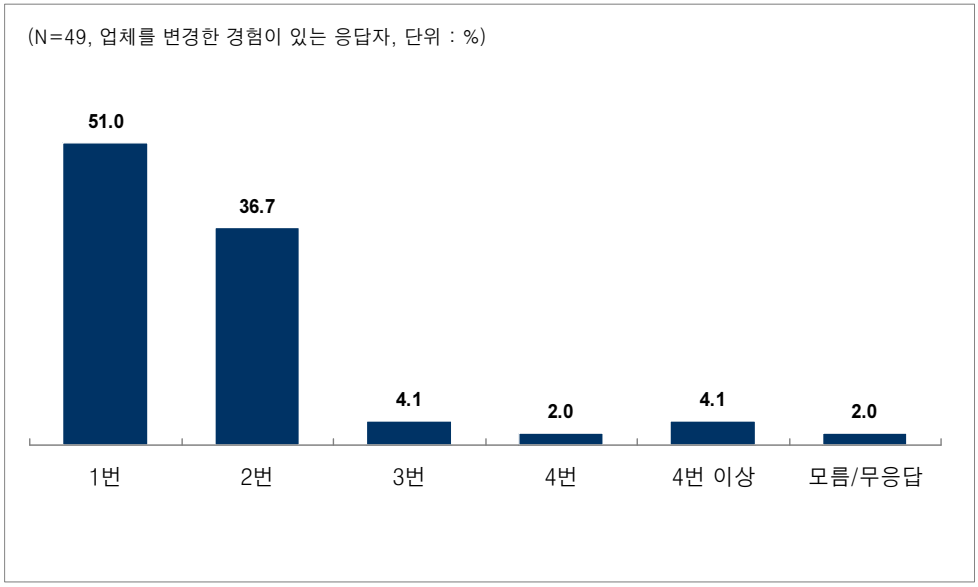
		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		117	49(41.9)	60(51.3)	8(6.8)	-
연령	29세 이하	69	24(34.8)	38(55.1)	7(10.1)	χ2=2.796, n.s
	30대	42	22(52.4)	19(45.2)	1(2.4)	
	40세 이상	3	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	
	무응답	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	
학력	중졸이하	7	3(42.9)	3(42.9)	1(14.3)	χ2=1.443, n.s
	고등학교	67	23(34.3)	37(55.2)	7(10.4)	
	대학교 이상	40	20(50.0)	20(50.0)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	3	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	51	21(41.2)	25(49.0)	5(9.8)	χ2=0.113, n.s
	비혼	62	25(40.3)	34(54.8)	3(4.8)	
	무응답	4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
한국어 능력	못함	44	17(38.6)	26(59.1)	1(2.3)	χ2=2.447, n.s
	보통	48	23(47.9)	19(39.6)	6(12.5)	
	잘함	24	9(37.5)	14(58.3)	1(4.2)	
	무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	22	12(54.5)	8(36.4)	2(9.1)	χ2=6.528, n.s
	인도네시아	26	10(38.5)	15(57.7)	1(3.8)	
	중국	2	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	
	베트남	40	15(37.5)	23(57.5)	2(5.0)	
	캄보디아	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	25	9(36.0)	14(56.0)	2(8.0)	
현재 보유 비자	E-9-1	111	45(40.5)	58(52.3)	8(7.2)	χ2=1.21, n.s
	E-9-2~4	6	4(66.7)	2(33.3)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	33	16(48.5)	16(48.5)	1(3.0)	χ2=0.066, n.s
	10~50명 미만	55	25(45.5)	25(45.5)	5(9.1)	
	50명 이상	15	7(46.7)	6(40.0)	2(13.3)	
	모름/무응답	14	1(7.1)	13(92.9)	0(0.0)	

2) 업체 변경 이유 및 후속조치

가) 업체를 변경한 횟수

업체를 변경한 경험이 있는 응답자에게 업체를 변경한 횟수에 대해 물어본 결과 절반 이상인 51.0%가 1번으로 가장 많았으며, 그 다음으로 2번 36.7%, 3번과 4번 이상이 각각 4.1%, 4번 2.0% 등의 순이다.

<그림 Ⅲ-71> 업체를 변경한 횟수



이를 학력별로 살펴보면 1번 변경해봤다는 응답이 '중졸 이하' 66.7%, '고등학교' 60.9%, '대학교 이상' 45.0%로 학력이 낮을수록 응답비율이 상대적으로 높은 경향을 보이고 있다.

혼인상태별로는 기혼의 경우 '2번'이 가장 많았으며, 비혼은 '1번' 변경했다는 응답이 높게 나타난다.

출신국가별로는 1번 변경했다는 응답이 인도네시아가 80.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로 기타 국가 55.6%, 베트남 53.3%, 캄보디아 50.0% 등의 순으로 조사되어 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-78> 업체를 변경한 횟수

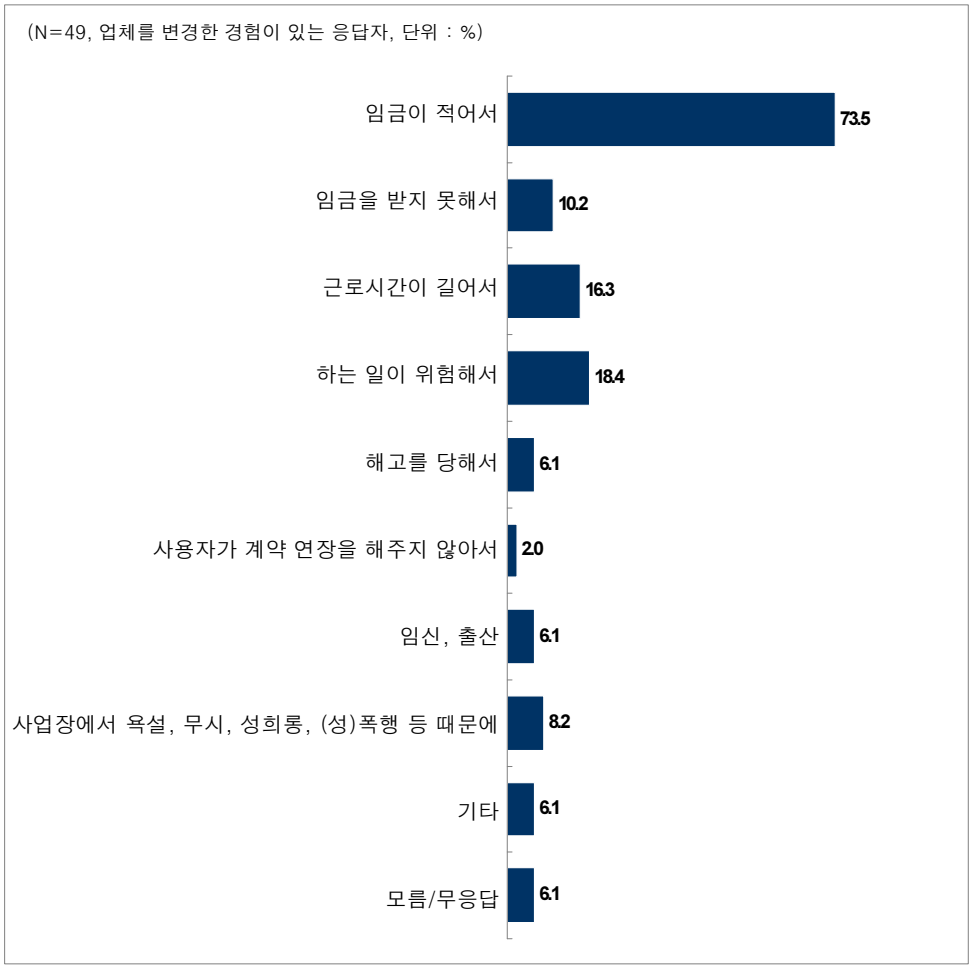
(단위 : 명, %)

		사례수	1번	2번	3번	4번	4번 이상	모름/무응답	통계량
전 체		49	25(51.0)	18(36.7)	2(4.1)	1(2.0)	2(4.1)	1(2.0)	-
연령	29세 이하	24	12(50.0)	10(41.7)	0(0.0)	1(4.2)	0(0.0)	1(4.2)	χ^2=15.687, p<0.05
	30대	22	12(54.5)	7(31.8)	2(9.1)	0(0.0)	1(4.5)	0(0.0)	
	40세 이상	2	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	χ^2=11.404, n.s
	고등학교	23	14(60.9)	7(30.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.3)	1(4.3)	
	대학교 이상	20	9(45.0)	9(45.0)	2(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	무응답/기타/무학	3	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	21	8(38.1)	10(47.6)	1(4.8)	1(4.8)	1(4.8)	0(0.0)	χ^2=2.67, n.s
	비혼	25	14(56.0)	8(32.0)	1(4.0)	0(0.0)	1(4.0)	1(4.0)	
	무응답	3	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
한국어능력	못함	17	10(58.8)	5(29.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	1(5.9)	χ^2=6.536, n.s
	보통	23	10(43.5)	10(43.5)	2(8.7)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	잘함	9	5(55.6)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	
출신국가	필리핀	12	3(25.0)	6(50.0)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	χ^2=34.768, p<0.05
	인도네시아	10	8(80.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	중국	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	
	베트남	15	8(53.3)	6(40.0)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	
	캄보디아	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	9	5(55.6)	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
현재보유비자	E-9-1	45	23(51.1)	17(37.8)	2(4.4)	1(2.2)	1(2.2)	1(2.2)	χ^2=5.004, n.s
	E-9-2~4	4	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	
사업장규모	10명 미만	16	10(62.5)	5(31.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	χ^2=7.59, n.s
	10~50명 미만	25	10(40.0)	12(48.0)	1(4.0)	1(4.0)	1(4.0)	0(0.0)	
	50명 이상	7	5(71.4)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	모름/무응답	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	

나) 업체를 변경한 이유

업체를 변경한 이유로는 '임금이 적어서'가 73.5%로 가장 높았으며, 그 다음 '하는 일이 위험해서' 18.4%, '근로시간이 길어서' 16.3%, '임금을 받지 못해서' 10.2%, '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에' 8.2%, '해고를 당해서'와 '임신, 출산'이 각각 6.1%, '사용자가 계약 연장을 해주지 않아서' 2.0% 등의 순이다. 따라서 임금체불, 장시간근로, 작업의 위험성, 해고 등으로 인한 업체 변경뿐만 아니라 임신, 출산이나 성희롱, 성폭력 등으로 인한 업체 변경에 대해서는 인권침해에 대한 구제 절차가 마련되어야 한다.

<그림 Ⅲ-72> 업체를 변경한 이유(복수응답)



<표 Ⅲ-79> 업체를 변경한 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

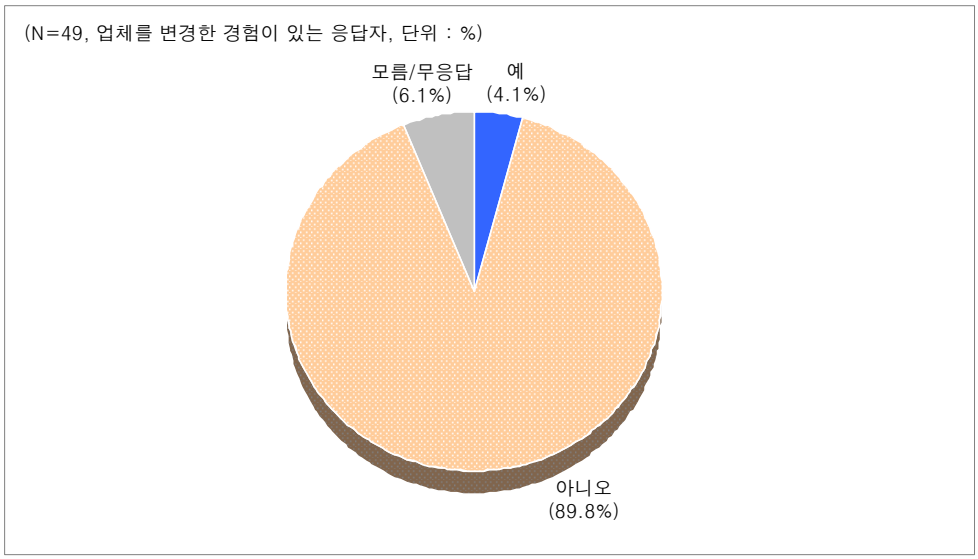
		사례수	임금이 적어서	임금을 받지 못해서	근로시간이 길어서	하는 일이 위험해서	해고를 당해서	사용자가 계약 연장을 해주지 않아서	임신, 출산	사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에	기타	모름/무응답
전 체		49	36(73.5)	5(10.2)	8(16.3)	9(18.4)	3(6.1)	1(2.0)	3(6.1)	4(8.2)	3(6.1)	3(6.1)
연령	29세 이하	24	15(62.5)	2(8.3)	4(16.7)	2(8.3)	2(8.3)	0(0.0)	2(8.3)	1(4.2)	2(8.3)	3(12.5)
	30대	22	18(81.8)	3(13.6)	4(18.2)	7(31.8)	1(4.5)	1(4.5)	0(0.0)	3(13.6)	1(4.5)	0(0.0)
	40세 이상	2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)
	고등학교	23	15(65.2)	0(0.0)	3(13.0)	3(13.0)	1(4.3)	1(4.3)	0(0.0)	1(4.3)	1(4.3)	3(13.0)
	대학교 이상	20	16(80.0)	4(20.0)	5(25.0)	6(30.0)	1(5.0)	0(0.0)	1(5.0)	2(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답/기타/무학	3	3(100.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)
혼인 상태	기혼	21	16(76.2)	4(19.0)	1(4.8)	2(9.5)	2(9.5)	0(0.0)	3(14.3)	3(14.3)	3(14.3)	2(9.5)
	비혼	25	17(68.0)	0(0.0)	6(24.0)	7(28.0)	1(4.0)	1(4.0)	0(0.0)	1(4.0)	0(0.0)	1(4.0)
	무응답	3	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	17	11(64.7)	0(0.0)	1(5.9)	2(11.8)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(17.6)	2(11.8)
	보통	23	17(73.9)	5(21.7)	4(17.4)	5(21.7)	2(8.7)	1(4.3)	3(13.0)	4(17.4)	0(0.0)	1(4.3)
	잘함	9	8(88.9)	0(0.0)	3(33.3)	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	12	10(83.3)	1(8.3)	2(16.7)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	2(16.7)	0(0.0)	1(8.3)
	인도네시아	10	7(70.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)
	중국	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	베트남	15	11(73.3)	1(6.7)	4(26.7)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	2(13.3)	1(6.7)	0(0.0)	1(6.7)
	캄보디아	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)
	기타	9	6(66.7)	3(33.3)	2(22.2)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	45	34(75.6)	5(11.1)	6(13.3)	8(17.8)	3(6.7)	1(2.2)	3(6.7)	4(8.9)	3(6.7)	3(6.7)
	E-9-2~4	4	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장 규모	10명 미만	16	11(68.8)	2(12.5)	3(18.8)	2(12.5)	2(12.5)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	1(6.3)	2(12.5)
	10~50명 미만	25	17(68.0)	2(8.0)	3(12.0)	6(24.0)	1(4.0)	1(4.0)	2(8.0)	3(12.0)	1(4.0)	1(4.0)
	50명 이상	7	7(100.0)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)
	모름/무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

※ 기타 응답내용 : 차별 대우, 비자만료, 폐업, 사장이 친구를 폭행함, 남편으로 부터 멀리 떨어져 살고 싶어서, 일이 없어서, 일이 없어서, 업무가 적성이 맞지 않아서

다) 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무

소재불명이나 5일 이상의 무단결근 등을 이유로 회사가 고용변동(이탈)신고를 한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 응답자의 대부분이 '아니오'(89.8%)라고 응답했으며 4.1%는 신고를 당한 적이 '있다'고 응답하였다.

<그림 Ⅲ-73> 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무



<표 Ⅲ-80> 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무

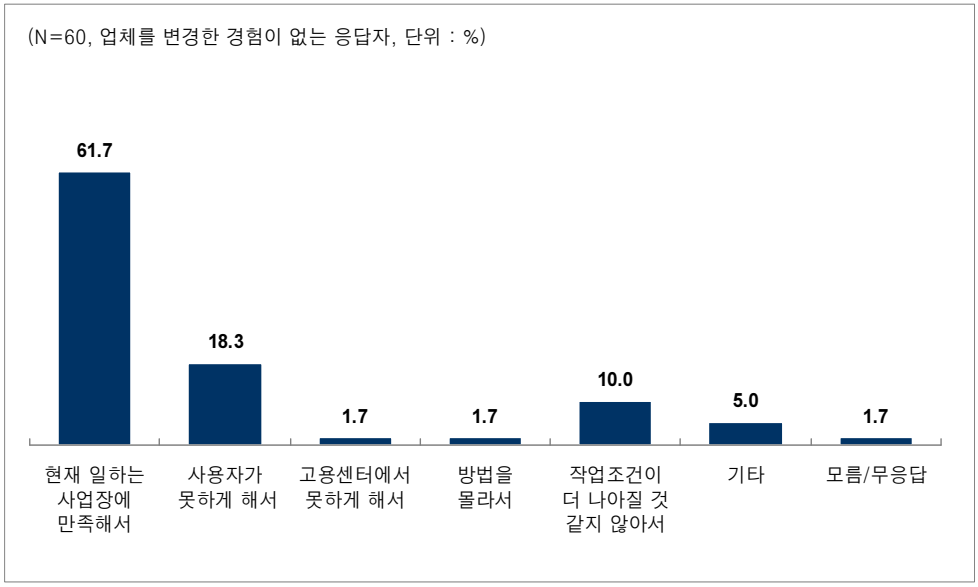
(단위 : 명, %)

		사례수	예	아니오	모름/무응답	통계량
전 체		49	2(4.1)	44(89.8)	3(6.1)	-
연령	29세 이하	24	1(4.2)	22(91.7)	1(4.2)	χ^2=0.108, n.s
	30대	22	1(4.5)	19(86.4)	2(9.1)	
	40세 이상	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
	무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	
학력	중졸이하	3	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	χ^2=0.18, n.s
	고등학교	23	1(4.3)	21(91.3)	1(4.3)	
	대학교 이상	20	1(5.0)	17(85.0)	2(10.0)	
	무응답/기타/무학	3	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	
혼인상태	기혼	21	0(0.0)	20(95.2)	1(4.8)	χ^2=1.746, n.s
	비혼	25	2(8.0)	22(88.0)	1(4.0)	
	무응답	3	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	
한국어 능력	못함	17	0(0.0)	16(94.1)	1(5.9)	χ^2=1.726, n.s
	보통	23	1(4.3)	20(87.0)	2(8.7)	
	잘함	9	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	
출신 국가	필리핀	12	1(8.3)	10(83.3)	1(8.3)	χ^2=2.5, n.s
	인도네시아	10	1(10.0)	9(90.0)	0(0.0)	
	중국	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	
	베트남	15	0(0.0)	15(100.0)	0(0.0)	
	캄보디아	2	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	
	기타	9	0(0.0)	7(77.8)	2(22.2)	
현재 보유 비자	E-9-1	45	1(2.2)	41(91.1)	3(6.7)	χ^2=4.493, p<0.05
	E-9-2~4	4	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	
사업장 규모	10명 미만	16	0(0.0)	14(87.5)	2(12.5)	χ^2=1.674, n.s
	10~50명 미만	25	2(8.0)	23(92.0)	0(0.0)	
	50명 이상	7	0(0.0)	6(85.7)	1(14.3)	
	모름/무응답	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	

3) 업체를 변경하지 않은 이유

업체 변경을 하지 않은 이유로는 '현재 일하는 사업장에 만족해서'가 61.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '사용자가 못하게 해서' 18.3%, '직업조건이 더 나아질 것 같지 않아서' 10.0%, '고용센터에서 못하게 해서'와 '방법을 몰라서'가 각각 1.7% 등의 순으로 조사되었다. 따라서 사업장 변경을 하고 싶어도 못하는 비율이 31.7%로 높게 나타났다.

<그림 Ⅲ-74> 업체를 변경하지 않은 이유



'현재 일하는 사업장에 만족해서'의 응답률을 학력별로 살펴보면 '중졸 이하' 66.7%, '고등학교' 64.9%, '대학교 이상' 55.0%로 학력이 높을수록 만족률이 떨어지나 통계적으로 유의미한 차이는 없다.

이를 한국어 능력별로 보면 한국어를 잘하는 응답자의 경우 '현재 일하는 사업장에 만족해서'가 92.9%로 가장 높았으며, '보통' 68.4%, '못 함' 38.5% 순으로 나타났다. 따라서 한국어 능력이 좋을수록 작업장 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 국적별로 보면 인도네시아 80%로 현재 사업장에 만족하는 비율이 가장 높았으며 필리핀 75%, 베트남 43.5% 등으로 나타났다.

<표 Ⅲ-81> 업체를 변경하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

		사례 수	현재 일하는 사업장에 만족해서	사용자가 못하게 해서	고용센터에서 못하게 해서	방법을 몰라서	작업 조건이 더 나아질 것 같지 않아서	기타	모름/ 무응답
전 체		60	37(61.7)	11(18.3)	1(1.7)	1(1.7)	6(10.0)	3(5.0)	1(1.7)
연령	29세 이하	38	23(60.5)	7(18.4)	1(2.6)	1(2.6)	3(7.9)	2(5.3)	1(2.6)
	30대	19	13(68.4)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(15.8)	1(5.3)	0(0.0)
	40세 이상	1	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
학력	중졸이하	3	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
	고등학교	37	24(64.9)	6(16.2)	1(2.7)	1(2.7)	3(8.1)	2(5.4)	0(0.0)
	대학교 이상	20	11(55.0)	5(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(10.0)	1(5.0)	1(5.0)
혼인 상태	기혼	25	16(64.0)	4(16.0)	0(0.0)	1(4.0)	2(8.0)	2(8.0)	0(0.0)
	비혼	34	20(58.8)	7(20.6)	1(2.9)	0(0.0)	4(11.8)	1(2.9)	1(2.9)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
한국어 능력	못함	26	10(38.5)	8(30.8)	1(3.8)	1(3.8)	3(11.5)	2(7.7)	1(3.8)
	보통	19	13(68.4)	3(15.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(10.5)	1(5.3)	0(0.0)
	잘함	14	13(92.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출신 국가	필리핀	8	6(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)
	인도네시아	15	12(80.0)	2(13.3)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	베트남	23	10(43.5)	4(17.4)	1(4.3)	0(0.0)	5(21.7)	3(13.0)	0(0.0)
	기타	14	9(64.3)	5(35.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
현재 보유 비자	E-9-1	58	36(62.1)	11(19.0)	1(1.7)	1(1.7)	5(8.6)	3(5.2)	1(1.7)
	E-9-2~4	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
사업장 규모	10명 미만	16	7(43.8)	6(37.5)	1(6.3)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	0(0.0)
	10~50명 미만	25	14(56.0)	3(12.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(20.0)	2(8.0)	1(4.0)
	50명 이상	6	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	모름/무응답	13	10(76.9)	2(15.4)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

※ 기타 응답내용 : 성실 근로자 제도가 있기 때문에, 집에서 가까워서

3. 소결

이 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권현황실태 등을 파악하여 여성이주노동자들의 인권 관련 법 제도 개선 및 정책개발과 인권상황 개선방안을 마련하기 위해, 전국에 분포된 제조업에 종사하는 여성이주노동자 385

명을 대상으로 면대면 조사를 통해 실시되었다. 다만, 여기에는 제조업에 종사하는 외국인을 대상으로 한다는 점에서 고용허가제에 의해 입국한 근로자뿐만 아니라, 결혼이민여성을 포함하고 있다.

설문조사 대상자는 대부분 '50명 미만'(74.2%)의 사업장에서 근로하고, 81.8%가 '30대 이하'로서 평균연령이 32.3세이며 특히 모성권의 적용대상이 되는 이들이다. 이는 제조업에 종사하는 외국인 여성의 대부분이 근로조건이나 사회보장이 취약한 중소영세규모의 사업장에서 근로하고 있다는 점을 시사한다. 또한 이들은 68.1%가 기혼(동거포함)이고, 이 중 한국에 배우자와 같이 거주하는 경우는 69.1% 수준이었다. 다만, 이 중 E-9-1 비자를 가진 여성의 경우에는 68%가 동거하지 않고 있고 F-2, F-5, F-6의 경우 이혼 등으로 인해 10.4%가 배우자와 동거하지 않고 있는 것으로 드러났으며 미등록자인 경우에는 54.2%가 가족이 한국에 거주하고 있는 것으로 나타났다. 한국어능력정도는 '잘 함'이 25.2%이고 '보통' 43.1%, '못 함'이 30.6%로 나타났으며 특히 F-2, F-5, F-6 보유자가 3.13점으로 E-9-1 보유자 2.81점에 비해 한국어 능력정도가 더 높다. 한국어 능력은 자신의 권리가 침해를 구제여부와 안전교육 등을 이해하는 등과도 관련되므로 한국어능력 향상이 요구된다.

여성이주노동자들이 제조업을 선택한 이유로 '돈을 많이 벌기 위해서'(56.6%), '출퇴근시간이 정해져 있어서'(33.5%), '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'(20.8%) 등이 높아 근로조건이나 거주지역 및 식사 등의 경우도 상대적으로 만족도가 높은 것으로 보아 제조업에 종사하는 근로자의 환경은 다른 부문에 비해 양호한 것으로 나타난다. 그러나 이는 상대적인 개념이고, 근로기준의 이행수준을 보면 기본적으로 지켜야 할 근로조건이 여전히 잘 지켜지지 않고 있는 것으로 분석된다. 임금체불을 당하고 있으며(15.1%), 고용보험에 44.7%만이 가입되어 있고, 유급휴일도 54.8%만이 사용하고 있으며, 가산임금의 지급도 시간외 근로는 80%가 받고 있는 것으로 답하였으나, 휴일근로는 68.6%, 야간근로는 59.5%가 받는 수준에 머물고 있다. 연차휴가 역시 33.2%만이 사용하고 있는 것으로 나타나 근로자의 휴식권이 제대로 보장되지 않고 있는 것으로 나타난다. 또한 1주 평균근로시간은 47시간으로 법정근로시간을 훨씬 초과하고 있다. 이를 보유비자별로 보면 E-9-1은 49.9시간, F-6은 44시간, 미등록은 53.5시간으로 차이를 보이고 있는데 이는 임금과도 관계가 있는 것으로 보이며 결혼이민여성들은 자녀양육으로 인해 단시간 근무를 원하는 경향도 있는 것으로 분석된다.

지난 3개월간 월평균 임금수준은 '151~200만원'이 33.5%로 가장 많았고, '100~130만원' 26.0%, '131~150만원' 19.5%, '100만원 미만' 8.8%, '201~250만원' 7.3%, '251만 원 이상' 1.0% 등의 분포를 보이고 있다. 이를 보면 월평균 '150만

원'이하'가 54.3%로 매우 높아 경제적 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

이를 현재 보유비자별로 보면 '151만 원 이상'의 급여를 받았다는 응답은 미등록이 62.9%로 가장 높았고, E-9-1이 51.3%, F-2, F-5, F-6이 28.9%, 귀화가 33.4% 등의 순이다. 결혼이민여성은 100~131만원이 33.6%로 가장 높게 나타나 여성이주노동자가 결혼이민여성보다 급여수준이 높은 것으로 나타났다. 결혼이민여성들이 고용허가제로 들어온 여성이주노동자보다도 매우 낮은 임금으로 근무하는 것으로 드러나 이들의 경제적 어려움이 매우 큰 것으로 드러났다.

현재 임금에서 공제되는 내역(복수응답)으로는 '건강보험'이 56.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 '근로소득세' 50.6%, '고용보험' 35.1%, '국민연금' 32.5%의 순이었다. 그 외의 공제항목은 '숙소비용' 9.1%, '식대' 7.3%, '저축' 6.2% 등인데 이에 대한 법적 근거가 없으므로 이에 대한 근거마련이 필요하다.

근로자의 산업안전과 관련하여, 80.3%가 안전장비를 지급받는 것으로 답하였으나, 대부분 마스크나 장갑 정도가 지급되는 수준이고, 안전교육도 51.7%만이 받고 있다. 근로자가 유해한 환경에 대한 인식이 부족할 수 있다는 점에서 안전장비의 지급뿐만 아니라 근로자가 이해할 수 있는 언어로 된 산업안전교육이 더욱 철저하게 실시될 필요가 있다. 더구나, 산업재해의 발생원인은 '작업량'(30.4%), '언어능력'(19.6%), '기계작동방법을 모르거나'(17.4%), '안전설비 부족'(15%) 등이다. 따라서 근로자의 산업재해 예방을 위해서는 산업안전에 대한 교육 실시 및 내실화가 요구되며 그에 대한 관리감독이 필요하다.

산업재해시 산재보험 치료 및 보상과 관련하여 61.8%만이 인지하고 있고, 일하다가 다치거나 아픈 경험이 있었다고 응답한 경우가 11.9%인데 이 중 43.5%가 산재로 처리하지 않았다. 그 이유는 '신청절차나 방법을 모르거나'(23.9%), '사업주가 산재를 처리하길 원하지 않아서'(13%) 등이며, 자신이 부담하여 병원치료를 받는 경우도 34.8%에 달한다. 따라서 산업재해에 대해서는 입국에서부터 근로하는 기간 동안 지속적인 홍보와 교육이 필요한 것으로 보인다.

아파서 병원에 가고 싶어도 갈 수 없었던 경험은 22.9%가 되는데 그 이유는 '시간이 없다거나'(46.6%), '병원비 부담이나 언어능력 부재'(33%), '국민건강보험에 가입하지 않아서'(22.7%) 등의 순이다. 국민건강에 가입하지 못한 이유는 '미등록'(60%), '사용자가 가입해 주지 않아서'(20%) 순이며 연 1회 이상 무료 건강검진 실시한 비율은 47.8%에 그치고 있다. 따라서 병가에 대한 권리보장과 국민건강보험에 가입하지 못하는 경우(미등록인 경우 등)에도 다른 공제나 상해보험 등을 통한 지원책을 강구할 필요가 있고, 특히 병원진료시 통역 등에 대한 지원이 절실해 보인다.

제조업에 종사하는 여성이주근로자의 거주지는 '단독주택이나 빌라'(45.7%),

‘아파트, 오피스텔’(23.9%), ‘기숙사’(15.3%) 등이며 이들의 거주지역이 대부분 산업단지를 중심으로 한 도심지역에 위치하고 있다는 점에서 대체적으로 양호하나 ‘숙소에 다른 사람들이 드나들지 못한다’(75.5%), ‘숙소가 한적한 곳에 있다’(26.25) 등의 점도 나타났다.

응답자의 58.7%가 자녀를 두고 있으나, 자녀와 동거는 60.2% 수준에 불과 하며, 동거를 하고 있는 근로자는 대부분이 결혼이민여성의 경우이고, E-9-1의 경우에는 11.4%만이 자녀와 동거하고, 미등록인 경우에는 5.3%만이 동거하고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 자녀와 만나는 빈도에 있어서 한국에 온 이후 한 번도 만나지 못한 경우가 30.7%에 달하고 있다. 자녀와 동거하지 못하는 이유는 ‘자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다’(46.6%), ‘자녀동반 비자를 받을 수 없었다’(13.6%), ‘단기간 돈을 많이 벌기 위해 스스로 포기했다’(11.4%), ‘미등록이라 자녀동반을 상상하지 못했다’(5.7%) 등의 순이다. 이는 근로자의 삶의 질과 직결되는 가족의 동반이나 방문을 확대해 나갈 필요가 있다.

응답자 중 한국에서 임신을 경험한 비율은 11.7%이나, 이 중 출산한 경험은 7.3%에 불과한 것으로 드러났다. 이는 근로자 스스로 임신을 하면 안 되는 것으로 미리 판단한 경우가 많고, 임신 후 근로조건도 경한 업무로 전환되지 못하고 여전히 기존 근로조건을 그대로 적용받는 경우가 대부분이었다. ‘출산을 이유로 해고된 경험’(25%), ‘육아휴직 사용경험’(35.7%), ‘자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국으로 자녀를 보냄’(35.7%) 등으로 나타났으며 ‘출산전후휴가를 90일 이하로 사용’(50%)인데 그 이유는 고용보험 수급대상이 아니거나 이런 제도에 대해 몰랐다는 비율이 27.3%로 높게 나타났다. 그러므로 출산전후휴가 사용과 육아휴직 사용이 제대로 준수되지 않고 있고, 고용보험 수급대상이 아니거나 제도 자체의 존재를 모르는 경우가 많으며, 결혼이민여성을 제외한 대부분의 여성이주노동자는 자녀를 출산하더라도 본국으로 자녀를 보내는 것으로 나타나 이와 관련한 대응책 마련이 요구된다.

인권실태에서도 성차별 경험은 23.6%이며, 구체적인 내용은 ‘임금을 적게 받는다거나’(76.7%), ‘여성이어서 배치차별을 받는다거나’(61.5%), ‘채용차별’(61.5%) 및 ‘외모 등을 이유로 불이익을 받은 경험’(39.6%), ‘여자라서 무시당한다거나’(40.7%)하는 의견이 많아 성별을 이유로 한 차별은 외국인 근로자에게도 큰 인권침해의 요인인 것으로 나타난다.

성희롱 및 성폭력의 경험 유무에 대해서는 88.3%가 경험이 없는 것으로 답하였으나, 성적인 농담 등 성희롱이 여전히 존재하고(6.5%), 신체적 접촉(4.7%) 성매매(1.3%) 및 성폭행(강간)도 1.3%의 비율로 조사되고 있다. 이런 행위의 가해자는 ‘사용자나 관리자’(15.6%), “같이 일하는 한국인 노동자‘(15.6%), ’같이 일하

는 이주노동자‘(11.1%) 등이다. 성희롱이나 성폭력 경험시 대응방법도 ‘말로만 항의한 것’(24.4%), ‘그냥 참는 경우’(15.5%)로 높게 나타났다. 따라서 이들에 대상으로 성희롱, 성폭력 예방교육을 실시하고 상시근로자가 30인 미만의 사업장의 교육실태 등에 대해 고용노동부 등이 적극적인 지도·감독이 필요하다고 본다

여성이주노동자의 41.9%가 사업장변경을 경험하였으며, 사업장 변경 이유는 주로 ‘임금 수준이 낮다거나‘(73.5%), ‘일이 힘들고 근로조건이 열악하거나’(34.7%), ‘임금체불’(10.2%), ‘성희롱 및 성폭력’(8.2%), ‘임신·출산’(6.1%) 등이다. 사업장 변경의 원인은 대부분 근로조건이나 인권침해와 관련된 것이라는 점에서 사업장 변경제도와 관련된 정책은 근로자의 노동권이나 인권적인 측면에서 접근될 필요성이 큰 것으로 분석된다.

Ⅳ

여성이주노동자 관련 현장전문가 설문조사 결과

1. 조사개요
2. 설문조사 결과
3. 소결

1. 조사개요

가. 조사목적

본 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권현황실태 등을 이주노동자 관련 업무를 담당하는 기관이나 지원단체에서 주로 여성이주노동자에 대한 업무를 담당하는 이들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

나. 조사개요

<표 Ⅳ-1> 조사개요

구분	제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사
조사대상	■ 외국인 지원기관 업무담당자
조사방법	■ 팩스/이메일 조사
조사지역	■ 전국
분석사례수	■ 50명
조사기간	■ 2016. 9.

<표 Ⅳ-2> 정부위탁기관 등 관련단체 활동가 대상 설문조사 응답자 특성

		사례수	비율
		N	%
[전 체]		50	100.0
기관유형	정부위탁기관	35	70.0
	비영리 민간단체	15	30.0
성별	남자	14	28.0
	여자	34	68.0
	무응답	2	4.0
연령	39세 이하	25	50.0
	40세 이상	20	40.0
	무응답	5	10.0
근무경력	5년 이하	21	42.0
	6년 이상	23	46.0
	무응답	6	12.0

<표 Ⅳ-3> 정부위탁기관 등 관련단체 설문 참여 현황

기관유형	기관명	사례수
정부위탁기관	김포시외국인주민지원센터	3
	남양주시외국인복지센터	4
	부산외국인근로자지원센터	4
	서울시서남권글로벌센터	4
	성남시외국인주민복지지원센터	4
	성동외국인근로자지원센터	5
	수원시외국인복지센터	6
	안산시외국인주민센터	2
	화성시외국인복지센터	3
비영리 민간단체	대구이주여성인권센터	2
	서천외국인지원센터	1
	아산외국인노동자지원센터	7
	양산외국인노동자의집	2
	인천외국인노동자센터	1
	파주샬롬의집	1
	천안모이세	1
합계		50

다. 조사내용

조사내용은 여성이주노동자의 현장실태를 파악하기 위해 임금수준(성별, 국적별 임금수준), 한국인과 외국인간의 업무분담 및 갈등, 근로계약, 근로시간, 직무특성 및 직무환경에서의 성별격차, 모성보호 실태 및 이를 위한 노력, 성희롱 및 성폭력 발생시 구제방법과 노력, 직무의 형태에 따른 산재발생 양상 및 발생 시 해결방법, 권리침해시 구제방법, 성차별 해소를 위한 노력 등이다.

<표 Ⅳ-4> 조사내용

구분	세부내용
기관 기본사항	- 기관성격 - 제조업 여성이주노동자의 상담 비중 - 제조업 여성이주노동자 방문이유
여성이주노동자 근로조건	- 근로조건 - 노동조합 가입

구분	세부내용
	- 고용보험 미가입으로 인한 어려움 - 산재보험 비처리 사유 - 산재 발생 원인
여성이주노동자 성차별, 모성보호 및 인권실태	- 성차별 정도 - 출산전후휴가 법정일수 사용 못하는 이유 - 가족동반 불허로 발생하는 인권침해 심각성 - 가족동반 불허 관련 개선사항 - 성희롱, 성폭력 정도 - 성희롱, 성폭력 상담시 대응방법 - 사업장 변경제한 시 인권침해 - 사업장 변경 사유 - 사업장 변경제한 제도 개선방안
정책 및 제도개선방안	- 상담 및 권리구제 활동시 어려움 - 인권보장을 위한 정책개선방안

2. 설문조사 결과

가. 기관의 기본사항

1) 기관성격

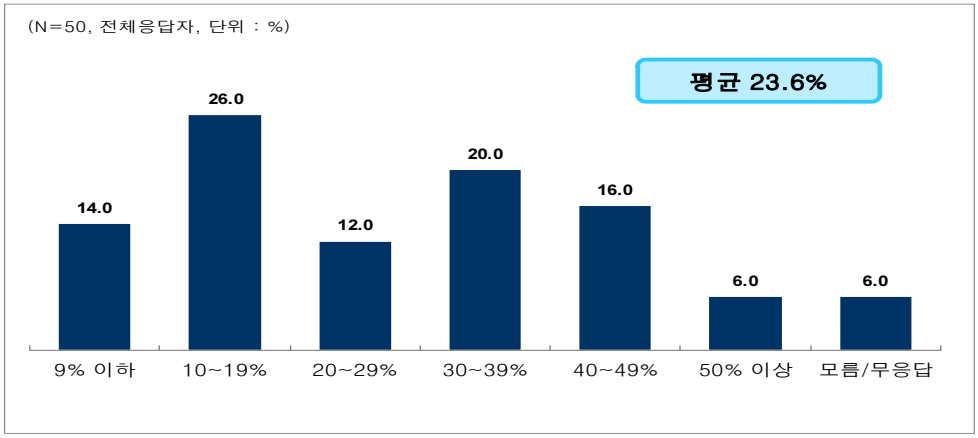
응답기관의 성격(유형)은 '정부위탁기관' 70.0%, '비영리 민간단체 등이 30%이다.

2) 전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중

전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중은 '10~19%'가 26.0%로 가장 많고, '30~39%'라고 답한 경우는 20.0%, '40~49%'라고 답한 경우는 16.0% 등의 순이었다. 이를 연간 평균으로 보면 23.6%이다.

이를 업무담당자의 성별에 따라 분석해 보면, 여성은 '10~19%'라고 답변한 경우가 29.4%로 가장 높고, '30~39%'가 20.6%이며, 남성의 경우에는 '9% 이하', '10~19%', '40~49%'가 각각 21.4%의 분포를 보이고 있다.

<그림 Ⅳ-1> 전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중



<표 Ⅳ-5> 전체 상담 중 제조업 종사 여성이주노동자의 상담비중

(단위: 명, %)

		사례수	9% 이하	10~19%	20~29%	30~39%	40~49%	50% 이상	모름/무응답	평균(비율)
[전 체]		50	7 (14.0)	13 (26.0)	6 (12.0)	10 (20.0)	8 (16.0)	3 (6.0)	3 (6.0)	23.6
기관유형	정부위탁기관	35	7 (20.0)	5 (14.3)	4 (11.4)	9 (25.7)	5 (14.3)	2 (5.7)	3 (8.6)	24.0
	비영리 민간단체	15	0 (0.0)	8 (53.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	22.7
성별	남자	14	3 (21.4)	3 (21.4)	2 (14.3)	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	20.5
	여자	34	4 (11.8)	10 (29.4)	4 (11.8)	7 (20.6)	5 (14.7)	2 (5.9)	2 (5.9)	23.5
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	45.0
연령	39세 이하	25	6 (24.0)	5 (20.0)	4 (16.0)	4 (16.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	21.4
	40세 이상	20	1 (5.0)	7 (35.0)	2 (10.0)	5 (25.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	23.9
	무응답	5	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	35.8
근무경력	5년 이하	21	5 (23.8)	5 (23.8)	3 (14.3)	5 (23.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	19.1
	6년 이상	23	2 (8.7)	8 (34.8)	3 (13.0)	3 (13.0)	6 (26.1)	0 (0.0)	1 (4.3)	22.2
	무응답	6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	48.0

3) 제조업 종사 여성이주노동자 방문이유

제조업 종사 여성이주노동자가 해당기관을 방문하는 이유(1순위 기준)는 '임금체불'이 74.0%로 가장 높다. 1~3순위(복수응답)기준으로도 '임금체불'이 90.0%로 가장 높고, '의료상담' 62.0%, '체류상담' 50.0%, '사업장 변경' 34.0%, '산재상담' 24.0% 순의 이유로 방문하는 것으로 조사되었다.

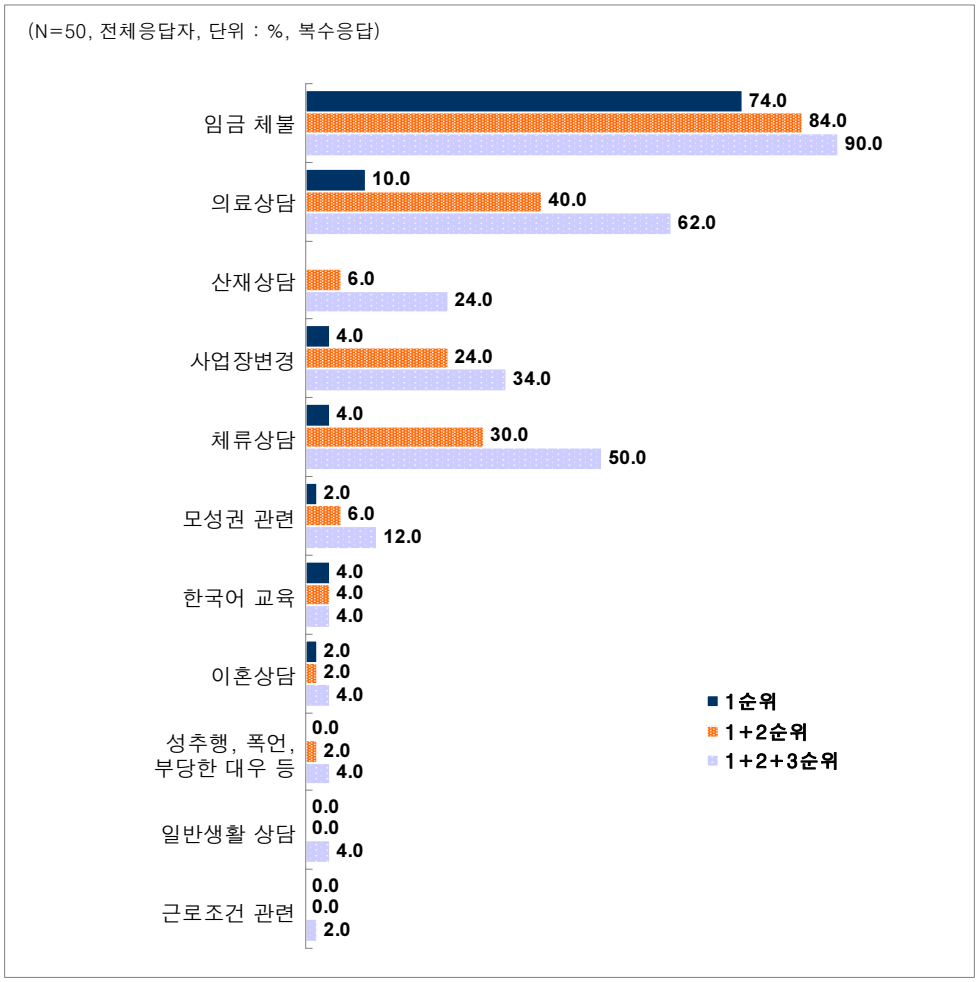
임금체불이 여전히 방문상담의 상당부분을 차지하는 것은 여전히 사업장에서 임금체불이 지속적으로 발생되고 있다는 점을 시사한다.

그러나 앞선 근로자 당사자에게 임금체불 경험을 묻는 질문에 '아니오'라고 답변한 경우가 총 81%에 이른다는 점과 비교해 보면 상당한 차이가 있다. 방문상담은 주로 발생된 문제의 해결방안을 찾기 위한 것이라는 점에서 그 이유를 찾을 수 있겠으나, 여성이주노동자가 일시적인 임금체불의 경우를 체불경험이 없는 것으로 봤을 여지도 있다고 생각해 이를 고려해야 할 것이다.

한편, 산재와 의료상담도 각각 24%와 62%를 차지하고 있으나, 정작 근로자 당사자의 경우에는 '사업장에서 일하다가 다치거나 하던 일 때문에 아팠던 적이 있는지'에 대해 대다수인 83.1%가 '아니오'라고 응답하였다는 점에서 차이가 있다. 특히, 산재의 경우 근로자가 산재보험으로 처리할 수 있는 것을 인지하고 있는 경우는 61.8%이고, '아니오'는 33.8%라는 점에서 이들의 건강권 보장과 관련한 문제의 소지가 있다. 또한 사업장에서 일하다 다치거나 아프게 된 이유는 대부분이 짧은 시간에 많은 양의 일을 하거나 기계나 기구의 사용법을 제대로 인지하지 못하거나 안전설비가 제대로 되어 있지 않는 등의 사유에 기인한다는 점에서 그 문제의 심각성이 큼을 알 수 있다.

특히, 근로자 당사자의 답변에서 임신(11.7%)이나 출산(7.3%) 경험이 상대적으로 높지 않은 것으로 나타난 상황에서 모성권과 관련한 상담이 12%를 차지하고 있다는 점에도 주목할 필요가 있다. 여성이주노동자는 임신, 출산 및 양육을 직접하지 않더라도 항상 이 문제에 직면해 있는 것으로 판단된다.

<그림 Ⅳ-2> 제조업 종사 여성이주노동자 방문이유



<표 Ⅳ-6> 제조업 분야 여성이주노동자 방문이유(1순위)

(단위: 명, %)

		사례수	임금 체불	의료상담	사업장변경	체류상담	모성권 관련	한국어 교육	이혼상담
[전 체]		50	37 (74.0)	5 (10.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	1 (2.0)
기관유형	정부위탁기관	35	27 (77.1)	3 (8.6)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)	2 (5.7)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	10 (66.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
성별	남자	14	9 (64.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)
	여자	34	26 (76.5)	2 (5.9)	2 (5.9)	2 (5.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)
	무응답	2	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	17 (68.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	15 (75.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	1 (5.0)
	무응답	5	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무경력	5년 이하	21	17 (81.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	14 (60.9)	4 (17.4)	1 (4.3)	1 (4.3)	1 (4.3)	2 (8.7)	0 (0.0)
	무응답	6	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

<표 Ⅳ-7> 제조업 분야 여성이주노동자 방문이유(1~3순위)(복수응답)

(단위: 명, %)

		사례수	임금체불	의료상담	산재상담	사업장변경	체류상담	모성권 관련	성추행, 폭언, 부당한 대우 등	한국어 교육	근로조건 관련	일반생활 상담	이혼상담
[전 체]		50	45 (90.0)	31 (62.0)	12 (24.0)	17 (34.0)	25 (50.0)	6 (12.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	2 (4.0)
기관유형	정부위탁기관	35	32 (91.4)	21 (60.0)	6 (17.1)	15 (42.9)	17 (48.6)	4 (11.4)	2 (5.7)	2 (5.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)
	비영리 민간단체	15	13 (86.7)	10 (66.7)	6 (40.0)	2 (13.3)	8 (53.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	13 (92.9)	9 (64.3)	2 (14.3)	6 (42.9)	6 (42.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)
	여자	34	30 (88.2)	22 (64.7)	9 (26.5)	10 (29.4)	19 (55.9)	5 (14.7)	2 (5.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)
	무응답	2	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	22 (88.0)	15 (60.0)	7 (28.0)	8 (32.0)	14 (56.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	18 (90.0)	14 (70.0)	4 (20.0)	7 (35.0)	9 (45.0)	4 (20.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	5 (100.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)
근무경력	5년 이하	21	21 (100.0)	11 (52.4)	5 (23.8)	7 (33.3)	14 (66.7)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	18 (78.3)	18 (78.3)	4 (17.4)	6 (26.1)	10 (43.5)	4 (17.4)	2 (8.7)	2 (8.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	1 (4.3)
	무응답	6	6 (100.0)	2 (33.3)	3 (50.0)	4 (66.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

나. 여성이주노동자 근로조건

1) 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건

제조업 종사 여성이주노동자의 근로조건에 대해 각 항목별로 '그렇다'(그렇다+매우 그렇다)의 응답률을 살펴보면, '임금(퇴직금 포함)체불이 여전히 지속되고 있다'가 84.0%로 가장 높았고, 이어 '휴일근로에 대한 가산임금을 지급 받는다' 68.0%, '시간 외 근로에 대한 가산임금을 지급받고 있다' 66.0% 등의 순으로 높게 나타났다. 특히, 제조업분야의 근로조건은 '상대적으로 양호한 편이다'가 56%, '최저임금 수준 이상의 임금을 지급받는다'가 54%, '시간외 근로와 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금'을 지급받는지 여부에 대해 '그렇다'(그렇다+매우 그렇다)고 답변한 경우가 각 66%, 60%, 68%로, 제조업에 종사하는 여성이주노동자의 근로조건은 상대적으로 양호한 편인 것으로 나타났다.

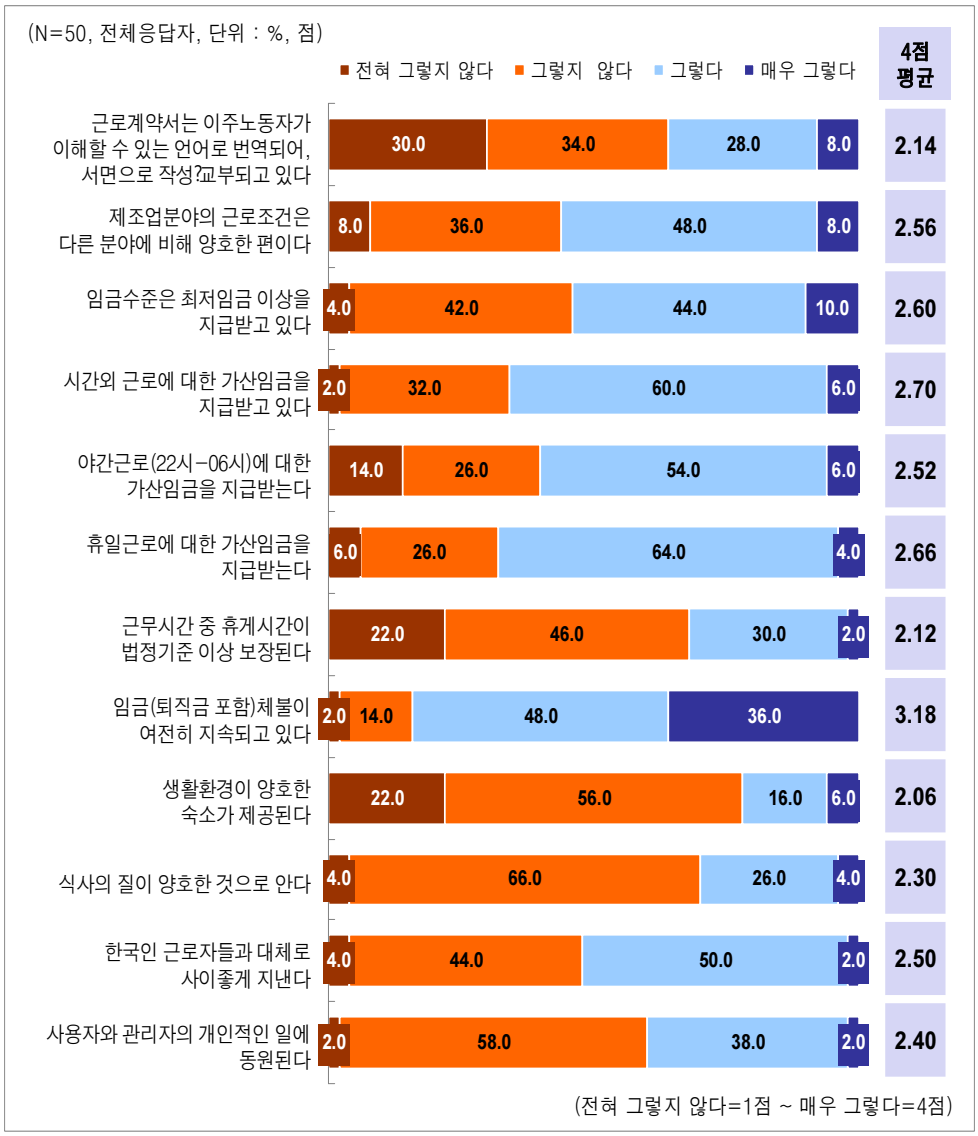
그러나 최저임금 이상을 받는 경우는 54%에 불과하다는 점에서 사실상 이를 양호한 것으로 평가하기에는 무리가 있고, 더구나 근로계약서 작성 및 교부의무가 제대로 지켜지지 않거나(64%), 휴게시간 보장이 제대로 되고 있지 않으며(68%), 임금체불이 지속되고 있는 것(64%)으로 인지되고 있어 이들의 근로조건은 여전히 열악한 상태에 있는 것으로 볼 수 있다.

또한 업무담당자는 식사 및 생활환경과 관련한 질문에서도 응답자의 대부분이 숙소환경이 좋지 못하고(78%) 식사의 질이 나쁜 것(70%)으로 지적하고 있음에 반해, 근로자 당사자가 인식하는 정도는 상대적으로 양호한 것으로 받아들이고 있어, 그 수준에서도 일정한 차이를 보인다.

한편, 업무담당자는 한국인 동료들과의 관계에서 48%는 조화를 잘 이루지 못하는 것으로 분석되고 있으나, 근로자 당사자는 '그렇다'고 응답한 비율이 73.5%를 차지하고 있고, 특히, 사용자의 사적인 일에 동원되는지 여부에 대해서도 업무담당자는 40%가 '동원되는 것'으로 보고 있으나, 여성이주노동자는 83.1%가 '동원된 적이 없다고' 응답했으며, 9.1%만이 '동원된 적이 있다'고 응답해 이에 대한 인식정도도 큰 차이를 보인다. 이는 여성이주노동자가 어떤 일이 사용자의 사적인 일인지에 대한 인지도가 낮은 것일 수도 있다고 분석된다.

여성이주노동자 근로조건을 보면 4점 척도로 보면 시간외 근로자에 대한 가산임금지급이 2.7로 가장 높고 근로계약서 작성 교부가 2.14로 가장 낮아 계약서 교부에 대한 고용노동부의 관리감독이 요구된다.

<그림 Ⅳ-3> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건



<표 Ⅳ-8> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건 1

(단위 : 명, '그렇다+매우 그렇다' 응답률(%), 점)

		사례수	근로계약서는 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 번역되어, 서면으로 작성·교부되고 있다		제조업분야의 근로조건은 다른 분야에 비해 양호한 편이다		임금수준은 최저임금 이상을 지급받고 있다		시간외 근로에 대한 가산임금을 지급받고 있다		야간근로(22시-06시)에 대한 가산임금을 지급받는다		휴일근로에 대한 가산임금을 지급받는다	
			그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균
[전 체]		50	36.0	2.14	56.0	2.56	54.0	2.60	66.0	2.70	60.0	2.52	68.0	2.66
기관 유형	정부위탁기관	35	25.7	1.97	54.3	2.54	60.0	2.71	65.7	2.69	51.4	2.40	65.7	2.60
	비영리 민간단체	15	60.0	2.53	60.0	2.60	40.0	2.33	66.7	2.73	80.0	2.80	73.3	2.80
성별	남자	14	42.9	2.21	57.1	2.57	85.7	2.93	64.3	2.57	50.0	2.29	57.1	2.50
	여자	34	32.4	2.12	55.9	2.56	38.2	2.41	64.7	2.71	61.8	2.56	70.6	2.68
	무응답	2	50.0	2.00	50.0	2.50	100.0	3.50	100.0	3.50	100.0	3.50	100.0	3.50
연령	39세 이하	25	24.0	1.92	60.0	2.48	44.0	2.48	52.0	2.52	52.0	2.32	52.0	2.44
	40세 이상	20	45.0	2.40	55.0	2.65	60.0	2.70	85.0	2.90	70.0	2.65	85.0	2.80
	무응답	5	60.0	2.20	40.0	2.60	80.0	2.80	60.0	2.80	60.0	3.00	80.0	3.20
근무 경력	5년 이하	21	33.3	2.05	61.9	2.57	52.4	2.67	61.9	2.62	52.4	2.38	66.7	2.57
	6년 이상	23	34.8	2.22	56.5	2.61	47.8	2.43	65.2	2.70	65.2	2.57	65.2	2.65
	무응답	6	50.0	2.17	33.3	2.33	83.3	3.00	83.3	3.00	66.7	2.83	83.3	3.00

<표 Ⅳ-9> 제조업 종사 여성이주노동자 근로조건 2

(단위 : 명, '그렇다+매우 그렇다' 응답률(%), 점)

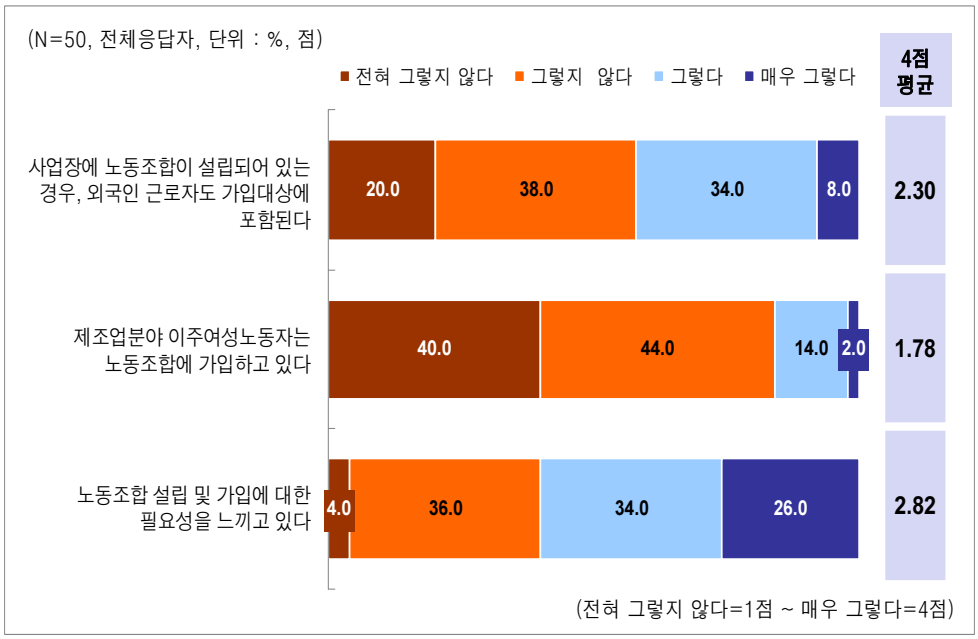
		사례수	근무시간 중 휴게시간이 법정기준 이상 보장된다		임금(퇴직금 포함) 체불이 여전히 지속되고 있다		생활환경이 양호한 숙소가 제공된다		식사의 질이 양호한 것으로 안다		한국인 근로자들과 대체로 사이좋게 지낸다		사용자와 관리자의 개인적인 일에 동원된다	
			그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균
[전 체]		50	32.0	2.12	84.0	3.18	22.0	2.06	30.0	2.30	52.0	2.50	40.0	2.40
기관 유형	정부위탁기관	35	34.3	2.20	82.9	3.20	20.0	2.11	31.4	2.31	45.7	2.46	31.4	2.31
	비영리 민간단체	15	26.7	1.93	86.7	3.13	26.7	1.93	26.7	2.27	66.7	2.60	60.0	2.60
성별	남자	14	35.7	2.21	92.9	3.29	21.4	2.14	35.7	2.36	50.0	2.50	28.6	2.29
	여자	34	29.4	2.06	82.4	3.15	17.6	1.97	23.5	2.21	52.9	2.50	44.1	2.44
	무응답	2	50.0	2.50	50.0	3.00	100.0	3.00	100.0	3.50	50.0	2.50	50.0	2.50
연령	39세 이하	25	24.0	1.88	84.0	3.20	16.0	2.04	24.0	2.28	56.0	2.56	32.0	2.36
	40세 이상	20	45.0	2.40	85.0	3.15	25.0	2.10	25.0	2.15	50.0	2.45	50.0	2.50
	무응답	5	20.0	2.20	80.0	3.20	40.0	2.00	80.0	3.00	40.0	2.40	40.0	2.20
근무 경력	5년 이하	21	33.3	2.05	95.2	3.43	23.8	2.24	33.3	2.33	42.9	2.38	38.1	2.43
	6년 이상	23	34.8	2.22	78.3	2.96	17.4	1.91	17.4	2.13	60.9	2.61	34.8	2.30
	무응답	6	16.7	2.00	66.7	3.17	33.3	2.00	66.7	2.83	50.0	2.50	66.7	2.67

2) 제조업 종사 여성이주노동자 노동조합 가입

제조업 종사 여성이주노동자의 노동조합 가입과 관련하여 업무담당자들은 어떻게 느끼고 있는지에 대해 살펴본 결과, '노동조합 설립 및 가입에 대한 필요성을 느끼고 있다'에 대해서 '그렇다'(그렇다+매우 그렇다)는 응답이 60.0%로 가장 높다. '사업장에 노동조합이 설립되어 있는 경우, 외국인 근로자도 가입대상에 포함된다'에 대해서는 42.0%, '제조업분야 이주여성노동자는 노동조합에 가입하고 있다'에 대해서는 16.0%가 '그렇다'고 응답하였다. 업무담당자들은 정작 외국인 근로자 본인이 노동조합 설립 및 가입에 대한 필요성 느껴도 사실상 조합에 가입하는 비율은 높지 않은 것으로 보고 있다.

특히, 사업장에 노동조합이 설립되어 있는 경우에도 외국인을 조직대상으로 하지 않는다(58%)는 점은 외국인 근로자라는 특성(인종, 고용형태, 신분 등)을 이유로 한 차별대우(노조법 제9조)에 해당할 수 있다. 정부의 노동조합 규약에 대한 검토가 요청되는 부분이다.

<그림 Ⅳ-4> 제조업 종사 여성이주노동자 노동조합 가입



<표 Ⅳ-10> 제조업 종사 여성이주노동자 노동조합 가입

(단위 : 명, '그렇다+매우 그렇다' 응답률(%), 점)

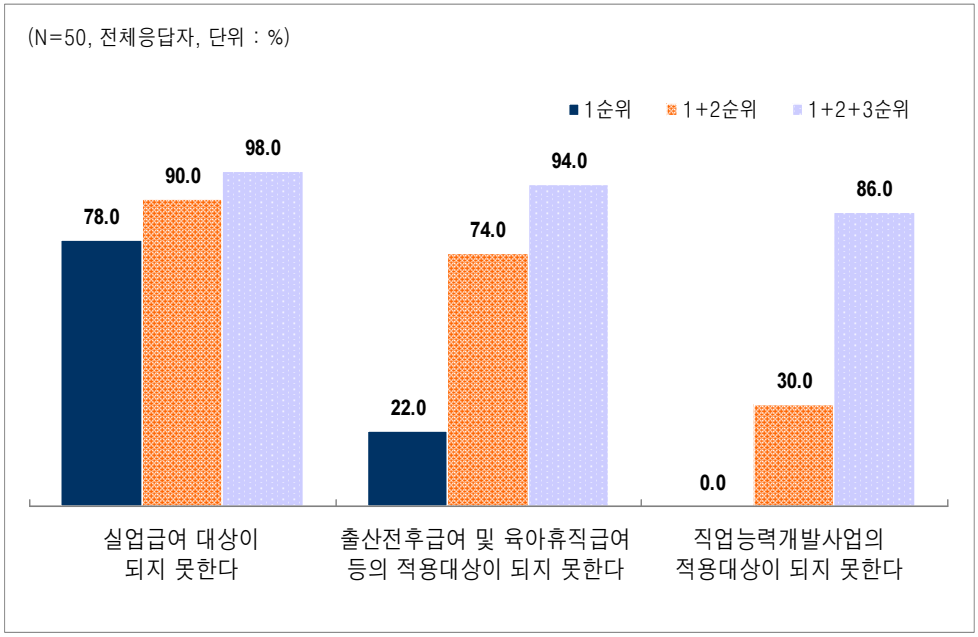
		사례수	사업장에 노동조합이 설립되어 있는 경우, 외국인 근로자도 가입대상에 포함된다		제조업분야 여성이주노동자는 노동조합에 가입하고 있다		노동조합 설립 및 가입에 대한 필요성을 느끼고 있다	
			"그렇다" 응답률	4점 척도 평균	"그렇다" 응답률	4점 척도 평균	"그렇다" 응답률	4점 척도 평균
[전 체]		50	42.0	2.30	16.0	1.78	60.0	2.82
기관 유형	정부위탁기관	35	42.9	2.29	11.4	1.66	57.1	2.80
	비영리 민간단체	15	40.0	2.33	26.7	2.07	66.7	2.87
성별	남자	14	64.3	2.43	14.3	1.71	64.3	3.00
	여자	34	32.4	2.26	14.7	1.79	55.9	2.74
	무응답	2	50.0	2.00	50.0	2.00	100.0	3.00
연령	39세 이하	25	32.0	2.16	12.0	1.64	72.0	3.00
	40세 이상	20	50.0	2.45	20.0	1.95	50.0	2.70
	무응답	5	60.0	2.40	20.0	1.80	40.0	2.40
근무 경력	5년 이하	21	19.0	2.00	4.8	1.57	71.4	3.00
	6년 이상	23	52.2	2.43	17.4	1.78	47.8	2.65
	무응답	6	83.3	2.83	50.0	2.50	66.7	2.83

3) 외국인 근로자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움

외국인 근로자가 고용보험을 가입하지 않음에 따라 파생되는 어려움의 1순위 응답은 '실업급여 대상이 되지 못한다' 78.0%이고, 그 다음이 '출산전후급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못한다'로 22.0%이다. 1~3순위(복수응답) 응답률 역시 '실업급여 대상이 되지 못한다'가 98.0%로 가장 높고, '출산전후급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못한다' 94.0%, '직업능력개발사업의 적용대상이 되지 못한다' 86.0% 순이다.

이러한 결과는 앞선 조사에서 여성이주노동자의 44.7%가 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타나고 있으나, 업무담당자가 보는 관점에서는 고용보험 가입률이 높지 않은 것으로 보는 경향을 반영하는 것으로 보인다. 따라서 정부의 정확한 통계조사를 통한 대응과 외국인 근로자도 실업급여의 대상이 될 수 있도록 하여야 할 필요성과 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여의 지급대상이 될 수 있도록 하는 방안을 강구하여야 할 필요성이 강조된다.

<그림 Ⅳ-5> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움



<표 Ⅳ-11> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움(1순위)

(단위: 명, %)

		사례수	실업급여 대상이 되지 못한다	출산전후급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못한다
[전 체]		50	39 (78.0)	11 (22.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	25 (71.4)	10 (28.6)
	비영리 민간단체	15	14 (93.3)	1 (6.7)
성별	남자	14	12 (85.7)	2 (14.3)
	여자	34	26 (76.5)	8 (23.5)
	무응답	2	1 (50.0)	1 (50.0)
연령	39세 이하	25	22 (88.0)	3 (12.0)
	40세 이상	20	15 (75.0)	5 (25.0)
	무응답	5	2 (40.0)	3 (60.0)
근무 경력	5년 이하	21	18 (85.7)	3 (14.3)
	6년 이상	23	17 (73.9)	6 (26.1)
	무응답	6	4 (66.7)	2 (33.3)

<표 Ⅳ-12> 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움(1~3순위)(복수응답)

(단위: 명, %)

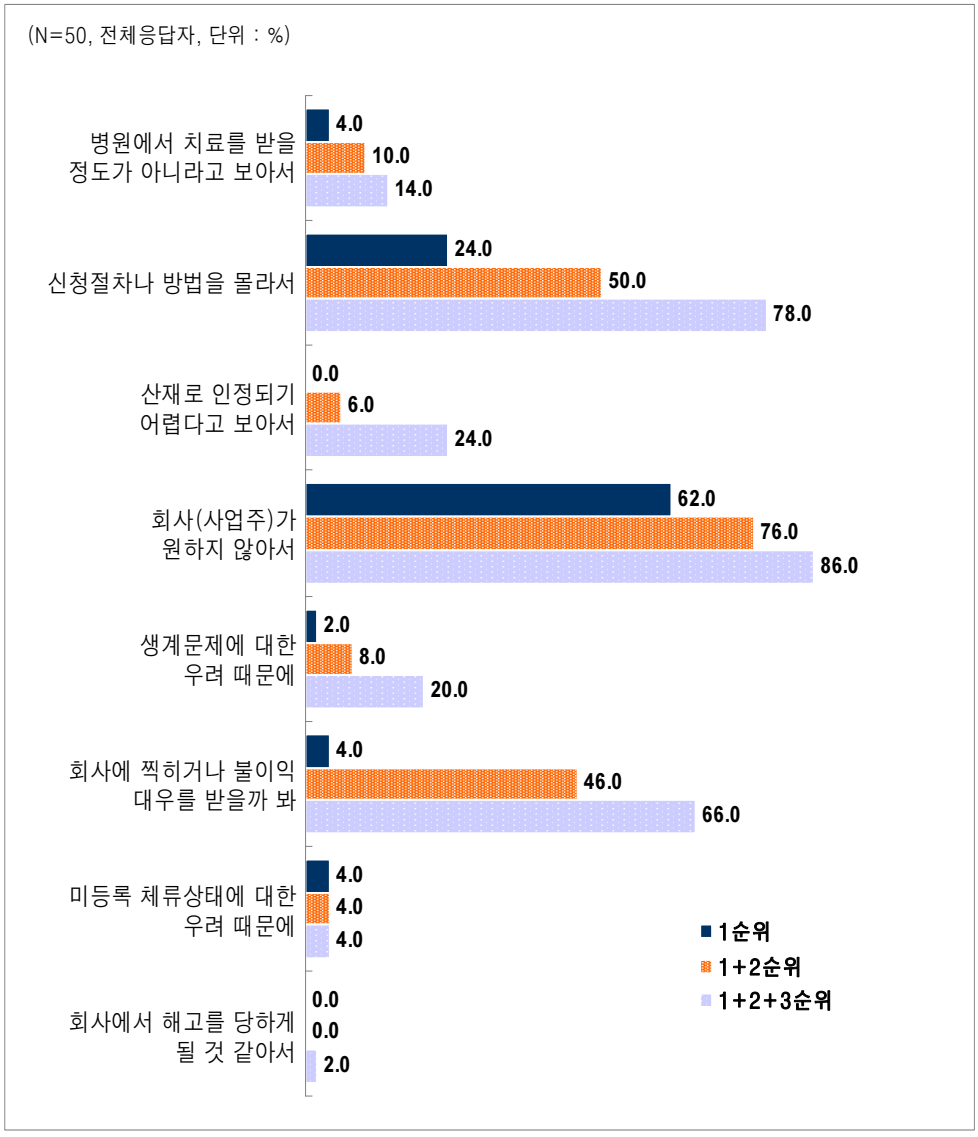
		사례수	실업급여 대상이 되지 못한다	출산전후급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못한다	직업능력개발사업의 적용대상이 되지 못한다
[전 체]		50	49 (98.0)	47 (94.0)	43 (86.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	34 (97.1)	33 (94.3)	30 (85.7)
	비영리 민간단체	15	15 (100.0)	14 (93.3)	13 (86.7)
성별	남자	14	14 (100.0)	13 (92.9)	13 (92.9)
	여자	34	33 (97.1)	32 (94.1)	28 (82.4)
	무응답	2	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)
연령	39세 이하	25	25 (100.0)	23 (92.0)	23 (92.0)
	40세 이상	20	19 (95.0)	19 (95.0)	15 (75.0)
	무응답	5	5 (100.0)	5 (100.0)	5 (100.0)
근무 경력	5년 이하	21	21 (100.0)	20 (95.2)	18 (85.7)
	6년 이상	23	22 (95.7)	21 (91.3)	20 (87.0)
	무응답	6	6 (100.0)	6 (100.0)	5 (83.3)

4) 제조업 종사 여성이주노동자의 재해발생 시 산재보험 비처리 이유

제조업 종사 여성이주노동자들이 업무상 재해를 당해도 산재보험으로 처리하지 않는 가장 큰 이유(1순위 기준)는 '회사(사업주)가 원하지 않아서'(62.0%)로 나타났다. 1~3순위(복수응답) 응답기준으로는 '회사(사업주)가 원하지 않아서' 86.0%, '신청절차나 방법을 몰라서' 78.0%, '회사에 찍히거나 불이익 대우를 받을까봐' 66.0% 등의 순으로 조사되었다.

특히 산재발생시 산재로 처리하지 않는 이유에 사업주가 원하지 않는다거나 회사에서 불이익의 대상이 될 것을 우려하는 경우가 대부분을 차지하고 있다는 점은 산재발생으로 인한 고용불안을 함께 내포하는 것이라고 볼 수 있다. 더구나 근로자 자신이 신청절차나 방법을 몰라 산재를 신청을 하지 않는 경우도 큰 비중을 차지하고 있다는 점에서, 이들 입국 당시부터 산업재해의 발생과 산재보험의 적용 등과 관련된 교육을 포함하여 이들의 권리를 실질적으로 보장할 수 있는 방안을 강구할 필요성이 제기된다.

<그림 Ⅳ-6> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리 이유



<표 Ⅳ-13> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리 이유(1순위)

(단위: 명, %)

		사례 수	병원에서 치료받을 정도가 아니라고 보아서	신청절차나 방법을 몰라서	회사(사업주)가 원하지 않아서	생계문제에 대한 우려 때문에	회사에 찍히거나 불이익 대우를 받을까 봐	미등록 체류상태에 대한 우려 때문에
[전 체]		50	2 (4.0)	12 (24.0)	31 (62.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	2 (4.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	2 (5.7)	7 (20.0)	22 (62.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)
	비영리 민간단체	15	0 (0.0)	5 (33.3)	9 (60.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	0 (0.0)	3 (21.4)	10 (71.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)
	여자	34	2 (5.9)	8 (23.5)	20 (58.8)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.9)
	무응답	2	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	1 (4.0)	5 (20.0)	17 (68.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	1 (5.0)	5 (25.0)	11 (55.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	1 (5.0)
	무응답	5	0 (0.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	0 (0.0)	4 (19.0)	16 (76.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	1 (4.3)	5 (21.7)	13 (56.5)	1 (4.3)	2 (8.7)	1 (4.3)
	무응답	6	1 (16.7)	3 (50.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

<표 Ⅳ-14> 제조업 종사 여성이주노동자 재해발생 시 산재보험 비처리 이유(1~3순위)(복수응답)

(단위: 명, %)

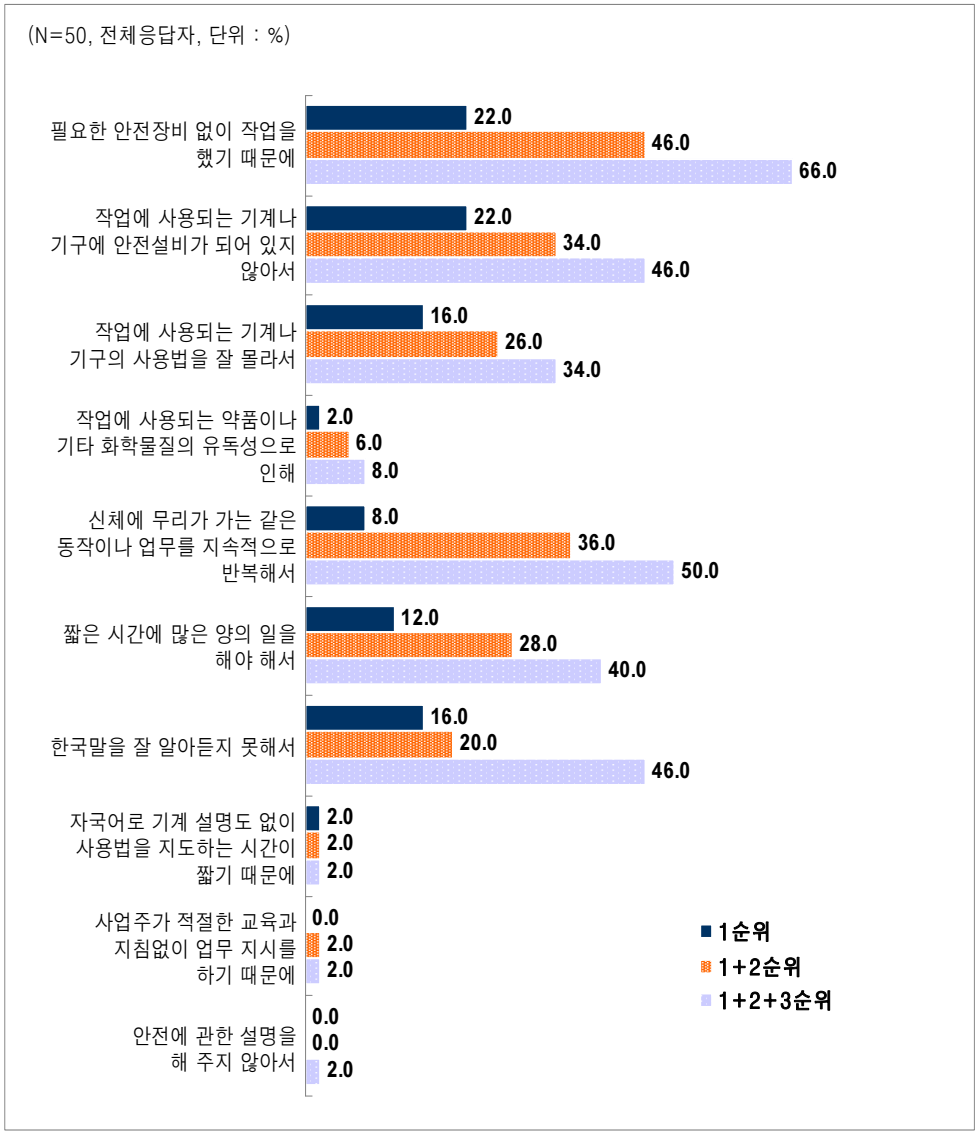
		사례 수	병원에서 치료를 받을 정도가 아니라고 보아서	신청절차나 방법을 몰라서	산재로 인정되기 어렵다고 보아서	회사 (사업주)가 원하지 않아서	생계문제에 대한 우려 때문에	회사에 찍히거나 불이익 대우를 받을까 봐	회사에서 해고를 당하게 될 것 같아서	미등록 체류상태에 대한 우려 때문에
[전 체]		50	7 (14.0)	39 (78.0)	12 (24.0)	43 (86.0)	10 (20.0)	33 (66.0)	1 (2.0)	2 (4.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	5 (14.3)	25 (71.4)	10 (28.6)	31 (88.6)	6 (17.1)	22 (62.9)	1 (2.9)	2 (5.7)
	비영리 민간단체	15	2 (13.3)	14 (93.3)	2 (13.3)	12 (80.0)	4 (26.7)	11 (73.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
성별	남자	14	1 (7.1)	11 (78.6)	5 (35.7)	13 (92.9)	2 (14.3)	9 (64.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	6 (17.6)	27 (79.4)	7 (20.6)	28 (82.4)	8 (23.5)	22 (64.7)	1 (2.9)	2 (5.9)
	무응답	2	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	3 (12.0)	21 (84.0)	6 (24.0)	22 (88.0)	4 (16.0)	15 (60.0)	1 (4.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	3 (15.0)	15 (75.0)	5 (25.0)	16 (80.0)	6 (30.0)	14 (70.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	2 (9.5)	20 (95.2)	5 (23.8)	19 (90.5)	3 (14.3)	10 (47.6)	1 (4.8)	1 (4.8)
	6년 이상	23	3 (13.0)	14 (60.9)	4 (17.4)	20 (87.0)	7 (30.4)	20 (87.0)	0 (0.0)	1 (4.3)
	무응답	6	2 (33.3)	5 (83.3)	3 (50.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

5) 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인

제조업 종사 여성이주노동자에게 산업재해가 발생하는 원인(1순위)으로 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에'와 '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서'가 각각 22.0%로 가장 높았다. 1~3순위(복수응답) 응답기준으로는 '필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에' 66.0%, '신체에 무리가 가는 같은 동작이나 업무를 지속적으로 반복해서' 50.0%, '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서'와 '한국말을 잘 알아듣지 못해서'가 각각 46.0%, '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서' 40.0% 등의 순으로 나타났다.

산재발생 원인에서 필요한 안전장비 없이 일을 하다가 사고를 당하는 안전사고의 위험이 높다는 점은 「산업안전보건법」상 국가의 책임과도 귀결되는 부분이다. 또한 여성의 경우 '신체에 무리가 가는 동작이나 업무를 반복함으로써 발생하는 재해'와 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해서 발생하는 재해'가 각각 50%와 40%를 차지하고 있으므로, 이들에 대한 건강진단 및 상담 등을 통한 적극적인 대응과 노동집약적인 제조업에서의 근로의 양과 질을 어떻게 조절해 나갈 것인지에 대한 고민이 요구된다. 특히, 한국말을 잘 알아듣지 못해서 발생하는 재해는 이를 근로자의 책임으로 맡겨서는 안 될 것이다. 건강권과 안전권은 인간의 생명권과 관련한 가장 기본적인 권리로서 인정되어야 한다는 점에서, 근로계약 작성의무에서처럼 이들이 이해할 수 있는 언어로 작업지침을 마련하도록 하는 등의 방안강구가 시급함을 알 수 있다.

<그림 Ⅳ-7> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인



<표 Ⅳ-15> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인(1순위)

(단위: 명, %)

		사례 수	필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에	작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서	작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰라서	작업에 사용되는 약품이나 기타 화학 물질의 유독성으로 인해	신체에 무리가 가는 같은 동작이나 업무를 지속적으로 반복해서	짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서	한국말을 잘 알아듣지 못해서	자국어로 기계설명도 없이 사용법을 지도하는 시간이 짧기 때문에
[전 체]		50	11 (22.0)	11 (22.0)	8 (16.0)	1 (2.0)	4 (8.0)	6 (12.0)	8 (16.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁 기관	35	7 (20.0)	4 (11.4)	7 (20.0)	0 (0.0)	3 (8.6)	6 (17.1)	7 (20.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	4 (26.7)	7 (46.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	3 (21.4)	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	4 (28.6)	0 (0.0)
	여자	34	7 (20.6)	9 (26.5)	4 (11.8)	1 (2.9)	4 (11.8)	4 (11.8)	4 (11.8)	1 (2.9)
	무응답	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	6 (24.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	4 (16.0)	4 (16.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	4 (20.0)	3 (15.0)	4 (20.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	1 (5.0)
	무응답	5	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	6 (28.6)	5 (23.8)	4 (19.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	3 (14.3)	1 (4.8)	0 (0.0)
	6년 이상	23	4 (17.4)	4 (17.4)	2 (8.7)	0 (0.0)	3 (13.0)	3 (13.0)	6 (26.1)	1 (4.3)
	무응답	6	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)

<표 Ⅳ-16> 제조업 종사 여성이주노동자의 산재발생 원인(1~3순위)(복수응답)

(단위: 명, %)

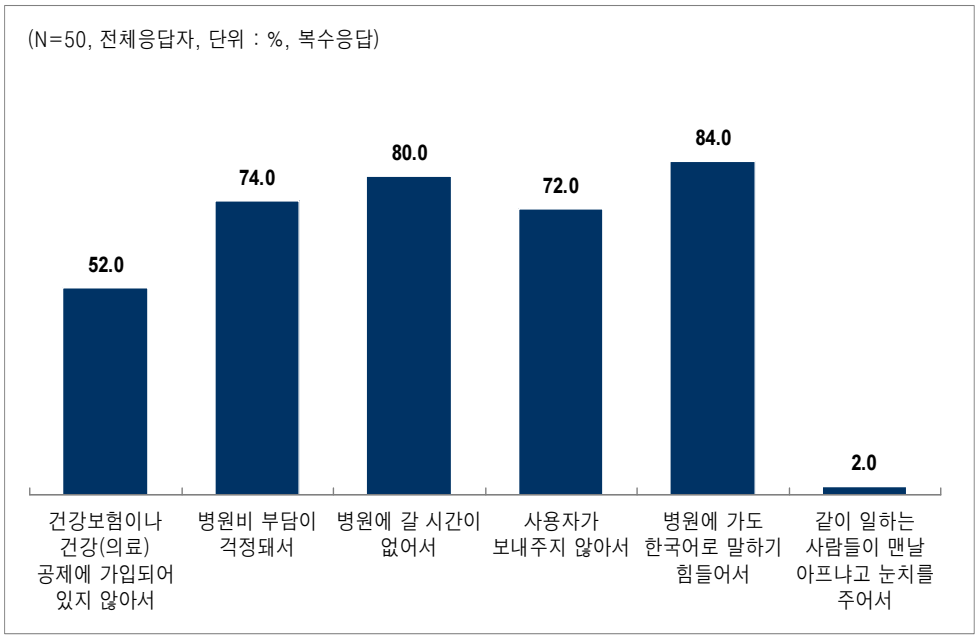
		사례수	필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에	작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서	작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰라서	작업에 사용되는 약품이나 기타 화학물질의 유독성으로 인해	신체에 무리가 가는 같은 동작이나 업무를 지속적으로 반복해서	짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서	한국말을 잘 알아듣지 못해서	자국어로 기계 설명도 없이 사용법을 지도하는 시간이 짧기 때문에	사업주가 적절한 교육과 지침 없이 업무지시를 하기 때문에	안전에 관한 설명을 해 주지 않아서
[전 체]		50	33 (66.0)	23 (46.0)	17 (34.0)	4 (8.0)	25 (50.0)	20 (40.0)	23 (46.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁 기관	35	24 (68.6)	14 (40.0)	14 (40.0)	2 (5.7)	16 (45.7)	12 (34.3)	19 (54.3)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	9 (60.0)	9 (60.0)	3 (20.0)	2 (13.3)	9 (60.0)	8 (53.3)	4 (26.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	10 (71.4)	6 (42.9)	6 (42.9)	2 (14.3)	6 (42.9)	3 (21.4)	8 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	22 (64.7)	17 (50.0)	10 (29.4)	2 (5.9)	19 (55.9)	16 (47.1)	13 (38.2)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)
	무응답	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	17 (68.0)	11 (44.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	14 (56.0)	12 (48.0)	11 (44.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	12 (60.0)	11 (55.0)	9 (45.0)	2 (10.0)	10 (50.0)	6 (30.0)	8 (40.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	4 (80.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	16 (76.2)	8 (38.1)	8 (38.1)	2 (9.5)	11 (52.4)	8 (38.1)	9 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	6년 이상	23	13 (56.5)	13 (56.5)	6 (26.1)	2 (8.7)	11 (47.8)	10 (43.5)	11 (47.8)	1 (4.3)	1 (4.3)	1 (4.3)
	무응답	6	4 (66.7)	2 (33.3)	3 (50.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

6) 제조업 종사 여성이주노동자들이 아파도 병원에 못 가는 이유

제조업에 종사하는 여성이주노동자들이 아파도 병원에 가지 못하는 이유(복수응답)로는 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(84.0%)를 가장 많이 꼽았고, 그 다음으로는 '병원에 갈 시간이 없어서' 80.0%, '병원비 부담이 걱정돼서' 74.0%, '사용자가 보내주지 않아서' 72.0%, '건강보험이나 건강(의료)공제에 가입되어 있지 않아서' 52.0% 등의 순으로 그 이유를 들었다.

이 또한 외국인의 언어능력이 문제되는 부분이라 할 수 있으며, 언어능력이 부족한 이들에 대한 국가정책적, 시민단체의 지원책이 요구되는 부분이다. 건강보험이나 건강·의료공제에 가입하지 않아서 못 간다고 생각하는 경우가 52%를 차지하고 있고 특히, 미등록의 경우 국민건강보험에 가입할 수 없다는 한계로 인해 더욱 병원비 부담에 대한 고충이 클 수 있다. 더구나 아파도 사용자가 휴가를 내주지 않아 병원에 갈 수 없다고 보는 경우도 72%로 높게 나타나고 있다는 점은 근로자의 건강권에 대한 사용자의 인식이 저조하다는 것을 반영하는 것이다. 따라서 근로자의 건강권 확보와 관련한 사용자의 인식개선이 요구되는 부분이기도 하다.

<그림 Ⅳ-8> 제조업 종사 여성이주노동자들이 아파도 병원에 못 가는 이유



<표 Ⅳ-17> 제조업 종사 여성이주노동자들이 아파도 병원에 못 가는 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

		사례수	국민건강보험이나 건강(의료) 공제에 가입되어 있지 않아서	병원비 부담이 걱정돼서	병원에 갈 시간이 없어서	사용자가 보내주지 않아서	병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서	같이 일하는 사람들이 맨날 아프냐고 눈치를 주어서
[전 체]		50	26 (52.0)	37 (74.0)	40 (80.0)	36 (72.0)	42 (84.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁 기관	35	18 (51.4)	30 (85.7)	28 (80.0)	26 (74.3)	29 (82.9)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	8 (53.3)	7 (46.7)	12 (80.0)	10 (66.7)	13 (86.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	10 (71.4)	13 (92.9)	10 (71.4)	9 (64.3)	11 (78.6)	0 (0.0)
	여자	34	14 (41.2)	23 (67.6)	28 (82.4)	26 (76.5)	29 (85.3)	1 (2.9)
	무응답	2	2 (100.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	14 (56.0)	18 (72.0)	19 (76.0)	21 (84.0)	20 (80.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	8 (40.0)	16 (80.0)	16 (80.0)	12 (60.0)	17 (85.0)	0 (0.0)
	무응답	5	4 (80.0)	3 (60.0)	5 (100.0)	3 (60.0)	5 (100.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	10 (47.6)	17 (81.0)	17 (81.0)	16 (76.2)	18 (85.7)	0 (0.0)
	6년 이상	23	13 (56.5)	16 (69.6)	18 (78.3)	16 (69.6)	19 (82.6)	1 (4.3)
	무응답	6	3 (50.0)	4 (66.7)	5 (83.3)	4 (66.7)	5 (83.3)	0 (0.0)

다. 여성이주노동자 성차별, 모성보호 및 인권실태

1) 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도

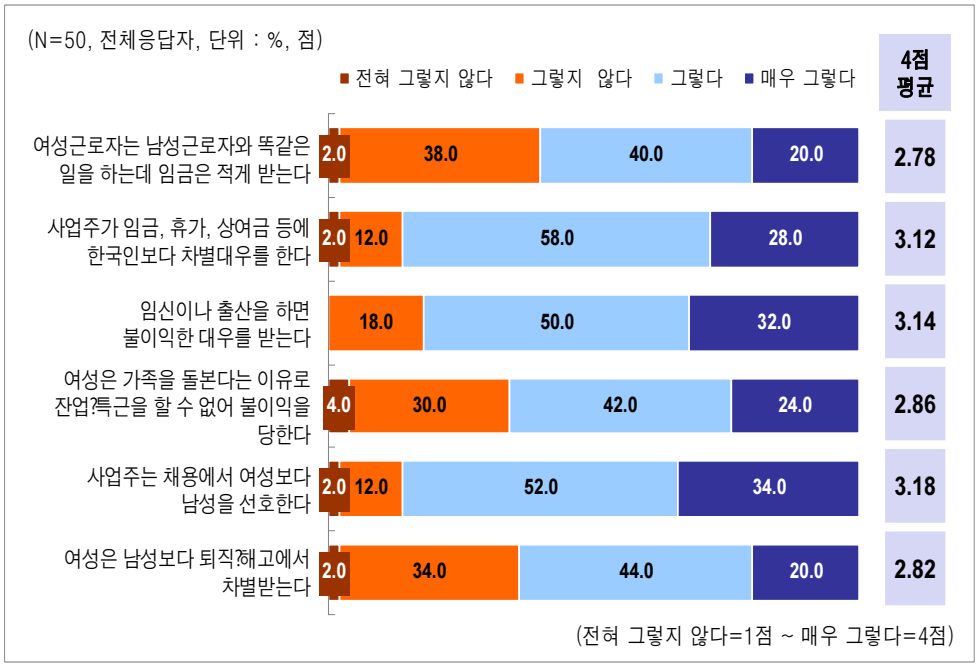
제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도에 대해 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 응답이 '사업주가 임금, 휴가, 상여금 등에 한국인보다 차별대우를 한다'와 '사업주는 채용에서 여성보다 남성을 선호한다'에서 각각 86.0%로 가장 높게 나타났다. 이어 각 항목에 대해 '임신이나 출산을 하면 불이익한 대우를 받는다' 82.0%, '여성은 가족을 돌본다는 이유로 잔업·특근을 할 수 없어 불이익을 당한다' 66.0%, '여성은 남성보다 퇴직·해고에서 차별 받는다' 64.0%, '여성근로자는 남성근로자와 똑같은 일을 하는데 임금은 적게 받는다' 60.0%의 순으로 성차별 정도를 높게 파악하고 있는 것으로 조사되었다.

이들 답변은 조사대상자들의 성별로 보면, '여성근로자는 남성근로자와 똑같은 일을 하는데 임금은 적게 받는다' 항목에서는 여성은 64.7%가 '그렇다'고 답한

반면 남성은 57.1%만이 '그렇다'고 답변하고 있으며, '임신이나 출산을 하면 불이익한 대우를 받는다' 항목에서는 여성은 88.2%가 '그렇다'고 답한 반면, 남성은 78.6%가 '그렇다'고 답변했고, '여성은 가족을 돌본다는 이유로 잔업·특근을 할 수 없어 불이익을 당한다' 항목에서는 여성은 70.6%가 '그렇다'고 답변한 반면, 남성은 57.1%가 '그렇다'고 답변하였다. 이들 답변은 큰 차이를 보인다고는 단정할 수는 없으나, 전문성을 지닌 업무대상자들 간에도 성별에 따라 성차별 실태에 대한 인식이 상반된다는 점을 보여 주고 있어 주목할 부분이다.

임신이나 출산으로 인한 불이익을 당하거나, 가족이 있다는 이유로 불이익을 당한다고 보는 경우도 각각 68%와 74%를 차지하고 있다. 제조업에서는 여성보다 남성을 선호하고 있으며(86%), 퇴직이나 해고 등에서 여성이 남성보다 차별받으므로(64%) 성별에 의한 차별정도가 높다는 것을 알 수 있다.

<그림 Ⅳ-9> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도



<표 Ⅳ-18> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성차별 정도

(단위 : 명, '그렇다+매우 그렇다' 응답률(%), 점)

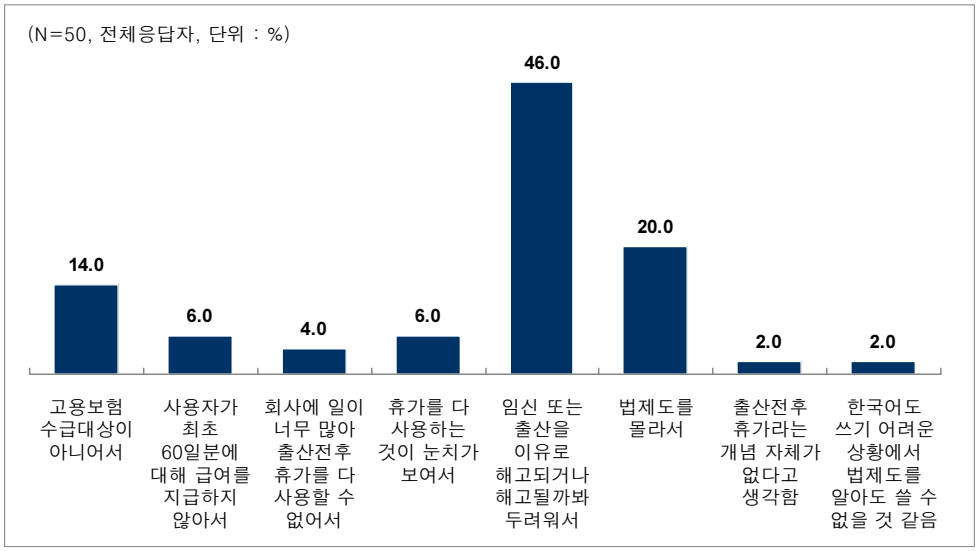
		사례수	여성근로자는 남성근로자와 똑같은 일을 하는데 임금은 적게 받는다		사업주가 임금, 휴가, 상여금 등에 한국인여성 근로자 보다 차별대우 한다		임신이나 출산을 하면 불이익한 대우를 받는다		여성은 가족을 돌본다는 이유로 잔업·특근을 할 수 없어 불이익을 당한다		사업주는 채용에서 여성보다 남성을 선호한다		여성은 남성보다 퇴직·해고에서 차별받는다	
			그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균	그렇다 응답률	4점 척도 평균
[전 체]		50	60.0	2.78	86.0	3.12	82.0	3.14	66.0	2.86	86.0	3.18	64.0	2.82
기관 유형	정부위탁기관	35	60.0	2.83	85.7	3.17	82.9	3.14	60.0	2.80	85.7	3.11	68.6	2.80
	비영리 민간단체	14	60.0	2.67	86.7	3.00	80.0	3.13	80.0	3.00	86.7	3.33	53.3	2.87
성별	남자	14	57.1	2.71	92.9	3.14	78.6	3.14	57.1	2.71	92.9	3.14	64.3	2.64
	여자	34	64.7	2.85	85.3	3.15	88.2	3.21	70.6	2.94	88.2	3.29	67.6	2.97
	무응답	2	0.0	2.00	50.0	2.50	0.0	2.00	50.0	2.50	0.0	1.50	0.0	1.50
연령	39세 이하	25	52.0	2.72	88.0	3.16	92.0	3.28	60.0	2.84	92.0	3.28	64.0	2.92
	40세 이상	20	75.0	2.85	85.0	3.05	80.0	3.10	70.0	2.85	85.0	3.20	65.0	2.75
	무응답	5	40.0	2.80	80.0	3.20	40.0	2.60	80.0	3.00	60.0	2.60	60.0	2.60
근무 경력	5년 이하	21	52.4	2.67	81.0	3.00	85.7	3.14	57.1	2.67	81.0	3.10	57.1	2.76
	6년 이상	23	69.6	2.91	95.7	3.30	87.0	3.30	69.6	3.00	95.7	3.39	69.6	2.87
	무응답	6	50.0	2.67	66.7	2.83	50.0	2.50	83.3	3.00	66.7	2.67	66.7	2.83

2) 제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수 사용 못하는 이유

제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수(90일) 이상 사용하지 못하는 이유로는 '임신 또는 출산을 이유로 해고되거나 해고될까봐 두려워서'(46.0%)를 가장 많이 꼽았다. 이어 '법제도를 몰라서'(20.0%), '고용보험 수급대상이 아니어서'(14.0%), '사용자가 최초 60일분에 대해 급여를 지급하지 않아서', '휴가를 다 사용하는 것이 눈치가 보여서'(각각 6.0%), '회사에 일이 너무 많아 출산전후 휴가를 다 사용할 수 없어서'(4.0%) 등의 순이다.

여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수 이상 사용하지 못하는 이유는 해고의 우려나 사용자가 의무를 이행하지 않는다거나 사용자에게 눈치가 보인다거나 하는 등의 이유가 다수를 차지한다는 점에서 권리의 강조보다는 고용의 안정을 우선적으로 고려하고 있다는 특성을 알 수 있다. 따라서 상대적으로 법제도를 모른다거나 고용보험의 수급대상이 아니라는 점은 이들 권리가 우선적으로 보장되도록 하는 방안과 함께 동시에 접근이 요구되는 것임을 짐작하게 한다.

<그림 Ⅳ-10> 제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수 사용 못하는 이유



<표 Ⅳ-19> 제조업 종사 여성이주노동자가 출산전후휴가를 법정일수 사용 못하는 이유

(단위: 명, %)

		사례 수	고용보험 수급대상이 아니어서	사용자가 최초 60일분에 대해 급여를 지급하지 않아서	회사에 일이 너무 많아 출산전후 휴가를 다 사용할 수 없어서	휴가를 다 사용하는 것이 눈치가 보여서	임신 또는 출산을 이유로 해고되거나 해고될까봐 두려워서	법제도를 몰라서	이주 노동자는 출산전후 휴가라는 개념자체가 없다고 생각함	한국어도 쓰기 어려운 상황에서 법제도를 알아도 쓸 수 없을 것 같음
[전 체]		50	7 (14.0)	3 (6.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	23 (46.0)	10(20.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
기관유형	정부위탁기관	35	6 (17.1)	2 (5.7)	1 (2.9)	2 (5.7)	19 (54.3)	4(11.4)	0 (0.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	4 (26.7)	6(40.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	5 (35.7)	5(35.7)	0 (0.0)	1 (7.1)
	여자	34	6 (17.6)	3 (8.8)	1 (2.9)	2 (5.9)	18 (52.9)	3(8.8)	1 (2.9)	0 (0.0)
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2(100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	13 (52.0)	5(20.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	3 (15.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	10 (50.0)	3(15.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2(40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무경력	5년 이하	21	2 (9.5)	2 (9.5)	0 (0.0)	1 (4.8)	11 (52.4)	4(19.0)	1 (4.8)	0 (0.0)
	6년 이상	23	5 (21.7)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (4.3)	11 (47.8)	4(17.4)	0 (0.0)	1 (4.3)
	무응답	6	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	2(33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)

3) 외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권침해 심각성

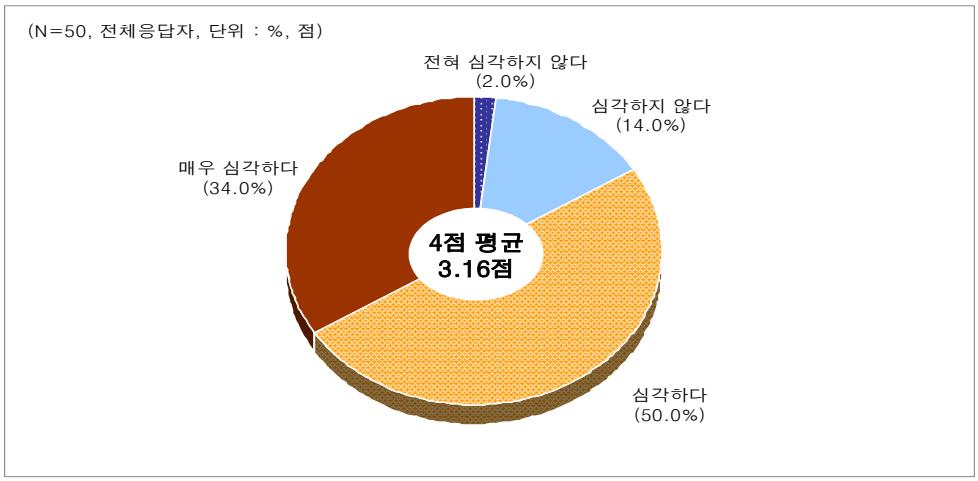
외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권 침해의 심각성은 '매우 심각하다' 34.0%, '심각하다' 50.0% 등 '심각하다'는 응답이 84.0%로 상당히 높게 나타났다. '전혀 심각하지 않다' 2.0%, '심각하지 않다' 14.0% 등 '심각하지 않다'는 응답은 16.0%였으며 4점 척도 평균 점수로는 3.16점이다.

이는 앞선 조사에서 근로자 당사자 절반 이상인 58.7%가 '자녀가 있다'고 응답하였음에도 사실상 가족동반 불허로 E-9-1과 같은 경우에는 11.9%만이 자녀와 동거하고 있다는 점에서 사실상 동거할 수 없으며, 자녀를 '한 번도 만날 수 없었다'라는 응답이 30.7%를 차지한다는 점에서 그 심각성은 더욱 크다고 할 수 있다.

이는 근로자 당사자는 자녀를 돌볼 사람이 없다거나(69.6%) 비자를 받을 수 없는 등의 이유(23.7%)로 자녀를 동반하지 않는다고 그 이유를 설명하나, 이는 가족동반이 제도적으로 인정되지 않는다는 것을 인식하고 있고, 따라서 이를 대부

분 포기하고 있기 때문으로 분석된다.

<그림 Ⅳ-11> 외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권침해 심각성



<표 Ⅳ-20> 외국인 근로자의 가족동반 불허로 인해 발생하는 인권침해 심각성

(단위: 명, %, 점)

		사례수	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	심각하다	매우 심각하다	4점평균 (점)
[전 체]		50	1 (2.0)	7 (14.0)	25 (50.0)	17 (34.0)	3.16
기관 유형	정부위탁기관	35	1 (2.9)	7 (20.0)	19 (54.3)	8 (22.9)	2.97
	비영리 민간단체	15	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	9 (60.0)	3.60
성별	남자	14	0 (0.0)	2 (14.3)	9 (64.3)	3 (21.4)	3.07
	여자	34	1 (2.9)	5 (14.7)	14 (41.2)	14 (41.2)	3.21
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	3.00
연령	39세 이하	25	0 (0.0)	3 (12.0)	11 (44.0)	11 (44.0)	3.32
	40세 이상	20	1 (5.0)	3 (15.0)	11 (55.0)	5 (25.0)	3.00
	무응답	5	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	3.00
근무 경력	5년 이하	21	0 (0.0)	4 (19.0)	11 (52.4)	6 (28.6)	3.10
	6년 이상	23	0 (0.0)	2 (8.7)	11 (47.8)	10 (43.5)	3.35
	무응답	6	1 (16.7)	1 (16.7)	3 (50.0)	1 (16.7)	2.67

4) 외국인 근로자의 가족동반 불허 관련 개선사항

외국인 근로자의 가족동반 불허와 관련하여 개선되어야 할 점에 대해서는 '가족동반 불허는 비인권적인 처사로 개선되어야 한다', '허용 규정 마련을 위한 정부의 정책변화 필요', '대상자, 체류기간 제한 등의 어느 정도 제한을 두더라도 가족초청이 가능하도록 해야 한다' 등의 의견이 있었다. 이에 따라 가족동반을 정책적으로 전면적으로 인정하지 못하는 경우에는 예외적으로 가족초청, 단기비자 발급, 자유로운 방문 내지 특정한 사유가 있을 때 방문허용 등과 같은 방안이 강구될 필요성이 있다.

<표 Ⅳ-21> 외국인 근로자의 가족동반 불허 관련 개선사항(복수응답)

(단위: 명, %)

	전체
사례수	50 (100.0)
가족동반 불허는 비인권적인 처사로 개선되어야 한다	4 (8.0)
허용 규정 마련을 위한 정부의 정책 변화 필요	4 (8.0)
대상자, 체류기간 제한 등의 어느 정도 제한을 두더라도 가족초청이 가능하도록 해야 한다	3 (6.0)
가족에 대한 단기비자 발급	2 (4.0)
가족동반이 되지 않으면 가족의 자유로운 방문이라도 가능하게 해야 한다	2 (4.0)
근로자에게 중요한 사유(부모나 자녀 상을 당한 경우 등)가 있을 시 가족동반 방문 허용	2 (4.0)
모든 이주노동자와 그 가족이 권리보호에 관한 국제협약을 한국정부가 비준하고 그에 따라 법개정이 필요	2 (4.0)
E9,H2의 경우 고용보험 임의가입 대상자라서 보험적용이 안 돼 육아휴직, 출산급여 신청대상이 안 된다	1 (2.0)
가족을 초청하면 근로의욕이 생겨 생산성을 높이게 될 것이다	1 (2.0)
정부에서 쉽게 일하기 위해 개인의 인권 침해를 하고 있으므로 개선 요망	1 (2.0)
가족동반 시 발생될 수 있는 문제에 대한 대책 마련	1 (2.0)
배우자와 자녀는 동반 비자를 줘서 함께 거주할 수 있게 법 제도 개선 필요	1 (2.0)
가족 중 1명 정도는 가족동반 허용 요망	1 (2.0)
성실근로자 및 숙련 장기근로자의 경우 가족동반 혜택이 필요	1 (2.0)
합법체류라도 본국에 꼭 가야하는 상황에 가지 못해 체류지 이탈로 미등록체류 양산에 일조하게 된다	1 (2.0)
완전불허가 아닌 외국인 근로자가 연차에 따라 자유롭게 갈 수 있는 방문 허용	1 (2.0)
여성이주노동자들이 자녀와 함께 살면서 생계를 꾸릴 수 있도록 친정가족들의 초청을 쉽게 해야 한다	1 (2.0)
노동자의 가족동반을 허가해서 사업주는 안정된 주거제공 의무가 있어야 한다	1 (2.0)

5) 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 정도

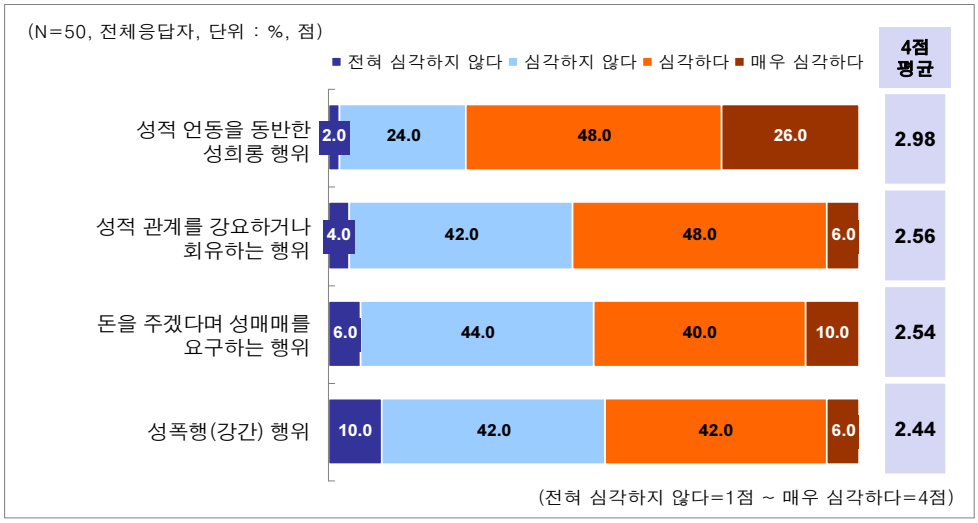
제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱 및 성폭행 정도에 대해서는 '성적 언동을 동반한 성희롱 행위'가 74.0%로 가장 심각(심각하다+매우 심각하다)한 것으로 나타났다. 이어 '성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위' 54.0%, '돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행위' 50.0%, '성폭행(강간)행위' 48.0% 순으로 그 심각성을 높게 파악하고 있는 것으로 조사되었다.

성희롱·성폭행의 정도에서도 성별로 그 결과가 다르게 나타나고 있는데, 여성은 '성적 언동을 동반한 성희롱 행위'의 심각성이 79.4%가 '그렇다'고 답한 반면, 남성은 64.3%만이 '그렇다'고 답하였으며, '성적관계 강요나 회유'의 심각성은 여성은 58.8%가 '그렇다'고 답한 반면, 남성은 42.9%만이 '그렇다'고 답했으며, '성매매 강요행위'에 대해서는 여성은 52.9%가 '그렇다'고 답한 반면, 남성은 42.9%만이 '그렇다'고 답했고, '성폭행(강간)행위'도 여성은 52.9%가 '그렇다'고 했으나, 남성은 35.7%가 '그렇다'고 답변하였다.

기관유형으로 보면 정부위탁기관보다 비영리민간단체에 있는 업무담당자들이 성희롱/성폭행 정도에 있어서 더 심각하다고 생각하는 것으로 드러났다. 특히 돈을 주며 성매매를 요구하는 행위에 대해서는 정부위탁기관은 34.3%만 심각하다고 본 반면 비영리단체 기관 담당자는 86.7%가 심각하다고 보았다.

특히, 성희롱과 성폭행의 심각성 정도는 여성이주노동자가 느끼는 것과 상당한 차이가 있다. 여성이주노동자는 성희롱과 성폭행을 당한 경험이 '없다'고 답한 비율이 88.3%로 높게 나타났으나, 업무담당자의 답변은 성폭행(강간)행위를 제외한 대부분의 항목에서 그 심각성을 지적하고 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 성희롱과 성폭행의 정도에 대한 인식정도에서 나타나는 것으로 분석된다.

<그림 Ⅳ-12> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 정도



<표 Ⅳ-22> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 정도

(단위 : 명, '심각하다+매우 심각하다' 응답률(%), 점)

		사례수	성적 언동을 동반한 성희롱 행위		성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위		돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행위		성폭행(강간) 행위	
			"심각하다" 응답률	4점 척도 평균	"심각하다" 응답률	4점 척도 평균	"심각하다" 응답률	4점 척도 평균	"심각하다" 응답률	4점 척도 평균
[전 체]		50	74.0	2.98	54.0	2.56	50.0	2.54	48.0	2.44
기관 유형	정부위탁기관	35	71.4	2.89	48.6	2.49	34.3	2.31	45.7	2.37
	비영리 민간단체	14	80.0	3.20	66.7	2.73	86.7	3.07	53.3	2.60
성별	남자	14	64.3	2.79	42.9	2.43	42.9	2.50	35.7	2.29
	여자	34	79.4	3.09	58.8	2.65	52.9	2.59	52.9	2.50
	무응답	2	50.0	2.50	50.0	2.00	50.0	2.00	50.0	2.50
연령	39세 이하	25	76.0	2.96	56.0	2.60	44.0	2.44	48.0	2.40
	40세 이상	20	75.0	3.05	50.0	2.55	55.0	2.70	45.0	2.45
	무응답	5	60.0	2.80	60.0	2.40	60.0	2.40	60.0	2.60
근무 경력	5년 이하	21	76.2	2.90	47.6	2.52	38.1	2.38	47.6	2.48
	6년 이상	23	78.3	3.13	56.5	2.65	56.5	2.70	47.8	2.43
	무응답	6	50.0	2.67	66.7	2.33	66.7	2.50	50.0	2.33

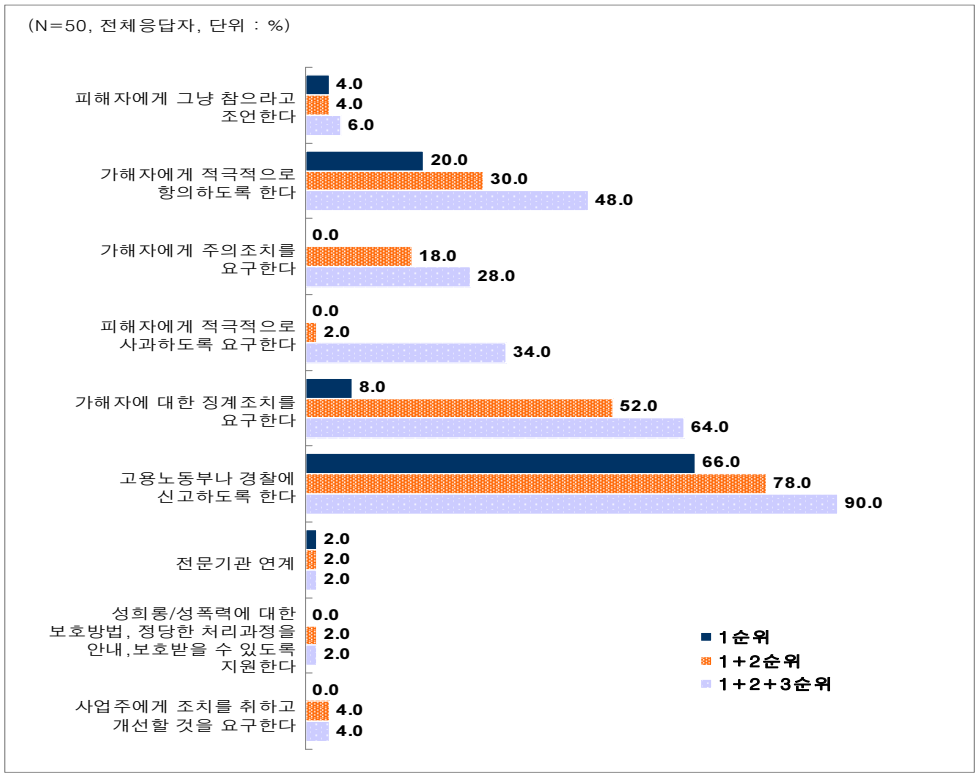
6) 제조업 종사 여성이주노동자의 성희롱·성폭행 상담 시 대응방법

제조업 종사 여성이주노동자의 성희롱·성폭행에 관한 상담이나 조치를 요구받았을 때 대응하는 방법으로는 '고용노동부나 경찰에 신고하도록 한다'가 66.0%로 가장 높았고, '가해자에 적극적으로 항의하도록 한다' 20.0% 등의 순으로 나타났다. 1~3순위(복수응답)기준으로는 마찬가지로 '고용노동부나 경찰에 신고하도록 한다'가 90.0%로 가장 많고, '가해자에 대한 징계조치를 요구한다'(64.0%), '가해자에게 적극적으로 항의하도록 한다'(48.0%), '피해자에게 적극적으로 사과하도록 요구한다'(34.0%) 등의 방법으로 대응한다고 응답하였다.

성희롱/성폭행 상담시 보다 적극적으로 고용노동부나 경찰에 신고하도록 하는 업무담당자들은 비영리민간단체들이 80%로 정부위탁기관 60%보다 더 높게 나타났다.

성별로 보면 여성업무담당자들이 남성들보다 더 적극적으로 대응하도록 상담하는 것으로 나타났다.

<그림 Ⅳ-13> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시 대응방법



<표 Ⅳ-23> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시 대응방법(1순위)

(단위: 명, %)

		사례수	피해자에게 그냥 참으라고 조언한다	가해자에게 적극적으로 항의하도록 한다	가해자에 대한 징계조치를 요구한다	고용노동부나 경찰에 신고하도록 한다	전문기관 연계
[전 체]		50	2 (4.0)	10 (20.0)	4 (8.0)	33 (66.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	2 (5.7)	7 (20.0)	4 (11.4)	21 (60.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	0 (0.0)	3 (20.0)	0 (0.0)	12 (80.0)	0 (0.0)
성별	남자	14	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	9 (64.3)	1 (7.1)
	여자	34	0 (0.0)	9 (26.5)	2 (5.9)	23 (67.6)	0 (0.0)
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	0 (0.0)	4 (16.0)	3 (12.0)	17 (68.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	1 (5.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	14 (70.0)	0 (0.0)
	무응답	5	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	1 (4.8)	2 (9.5)	2 (9.5)	15 (71.4)	1 (4.8)
	6년 이상	23	0 (0.0)	8 (34.8)	1 (4.3)	14 (60.9)	0 (0.0)
	무응답	6	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	0 (0.0)

<표 Ⅳ-24> 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱·성폭행 상담 시 대응방법(1~3순위)(복수응답)

(단위: 명, %)

		사례수	피해자에게 그냥 참으라고 조언한다	가해자에게 적극적으로 항의하도록 한다	가해자에게 주의조치를 요구한다	피해자에게 적극적으로 사과하도록 요구한다	가해자에 대한 징계조치를 요구한다	고용노동부나 경찰에 신고하도록 한다	전문기관 연계	성희롱/성폭력에 대한 보호방법, 정당한 처리과정을 안내,보호받을 수 있도록 지원한다	사업주에게 조치를 취하고 개선할 것을 요구한다
[전 체]		50	3 (6.0)	24 (48.0)	14 (28.0)	17 (34.0)	32 (64.0)	45 (90.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	2 (4.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	2 (5.7)	19 (54.3)	10 (28.6)	11 (31.4)	22 (62.9)	31 (88.6)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)
	비영리 민간단체	15	1 (6.7)	5 (33.3)	4 (26.7)	6 (40.0)	10 (66.7)	14 (93.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
성별	남자	14	2 (14.3)	5 (35.7)	5 (35.7)	3 (21.4)	11 (78.6)	13 (92.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	0 (0.0)	18 (52.9)	7 (20.6)	14 (41.2)	20 (58.8)	31 (91.2)	0 (0.0)	1 (2.9)	2 (5.9)
	무응답	2	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	0 (0.0)	10 (40.0)	7 (28.0)	7 (28.0)	18 (72.0)	23 (92.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	1 (5.0)	11 (55.0)	4 (20.0)	9 (45.0)	11 (55.0)	19 (95.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (10.0)
	무응답	5	2 (40.0)	3 (60.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	1 (4.8)	10 (47.6)	7 (33.3)	6 (28.6)	14 (66.7)	20 (95.2)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	0 (0.0)	12 (52.2)	5 (21.7)	9 (39.1)	15 (65.2)	20 (87.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (4.3)
	무응답	6	2 (33.3)	2 (33.3)	2 (33.3)	2 (33.3)	3 (50.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

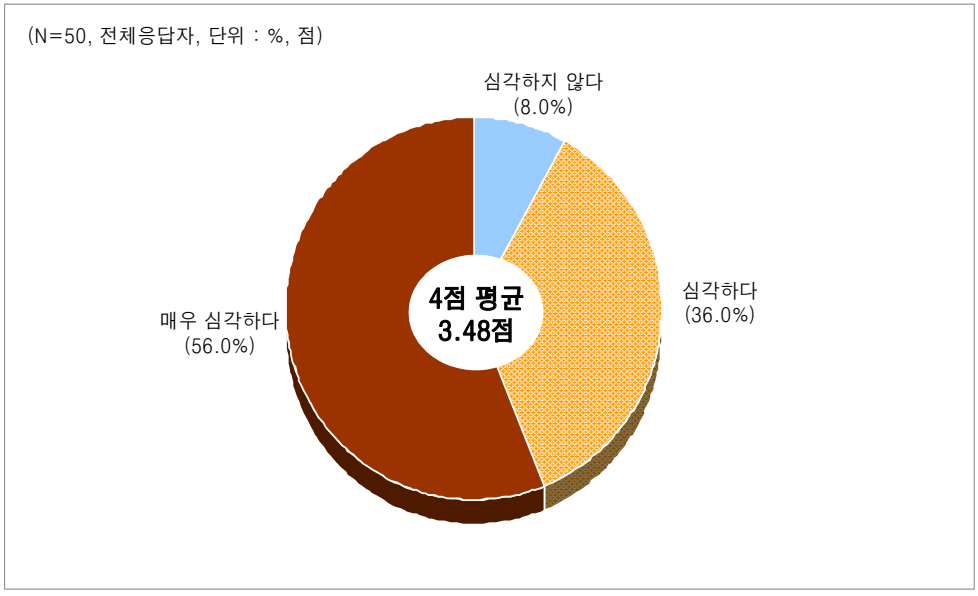
7) 외국인 근로자의 사업장 변경제한 관련 인권침해 심각성

외국인 근로자의 사업장 변경 제한과 관련한 인권침해의 심각성에 대해서는 '매우 심각하다' 56.0%, '심각하다' 36.0% 등 '심각하다'는 응답이 92.0%로 매우 높게 나타난 반면, '심각하지 않다'는 응답은 8.0%에 그쳤고 '전혀 심각하지 않다'는 0%였다. 4점 척도 평균 점수로는 3.48점으로 나타났다.

외국인 근로자의 사업장 변경제한과 관련된 인권침해의 심각성은 전체적으로 심각한 것으로 나타나지만, 성별로 보면 '매우 심각하다'고 보는 경우는 남성업무담당자가 71.4%임에 반해 여성은 52.9%로 더 낮게 나타났다.

이를 앞선 조사에서의 여성이주노동자의 응답과 비교해 보면, '현재 일하는 사업장에 만족해서' 사업장을 변경하지 않은 것으로 답한 비율이 무려 61.7%에 달한다. 그러나 문제는 그 외의 많은 근로자가 사업장을 변경하고 싶어도 사용자의 반대 등 여러 가지 이유로 변경을 못하고 있으며, 사업체 변경이유에는 임금 등 근로조건 외에도 사용자가 계약연장을 거부하거나 임신이나 출산, 해고 등 여러 가지 복합적인 인권침해적 요소가 산재하고 있음을 알 수 있다.

<그림 Ⅳ-14> 외국인 근로자의 사업장 변경제한 관련 인권침해 심각성



<표 Ⅳ-25> 외국인 근로자의 사업장 변경제한 관련 인권침해 심각성

(단위: 명, %, 점)

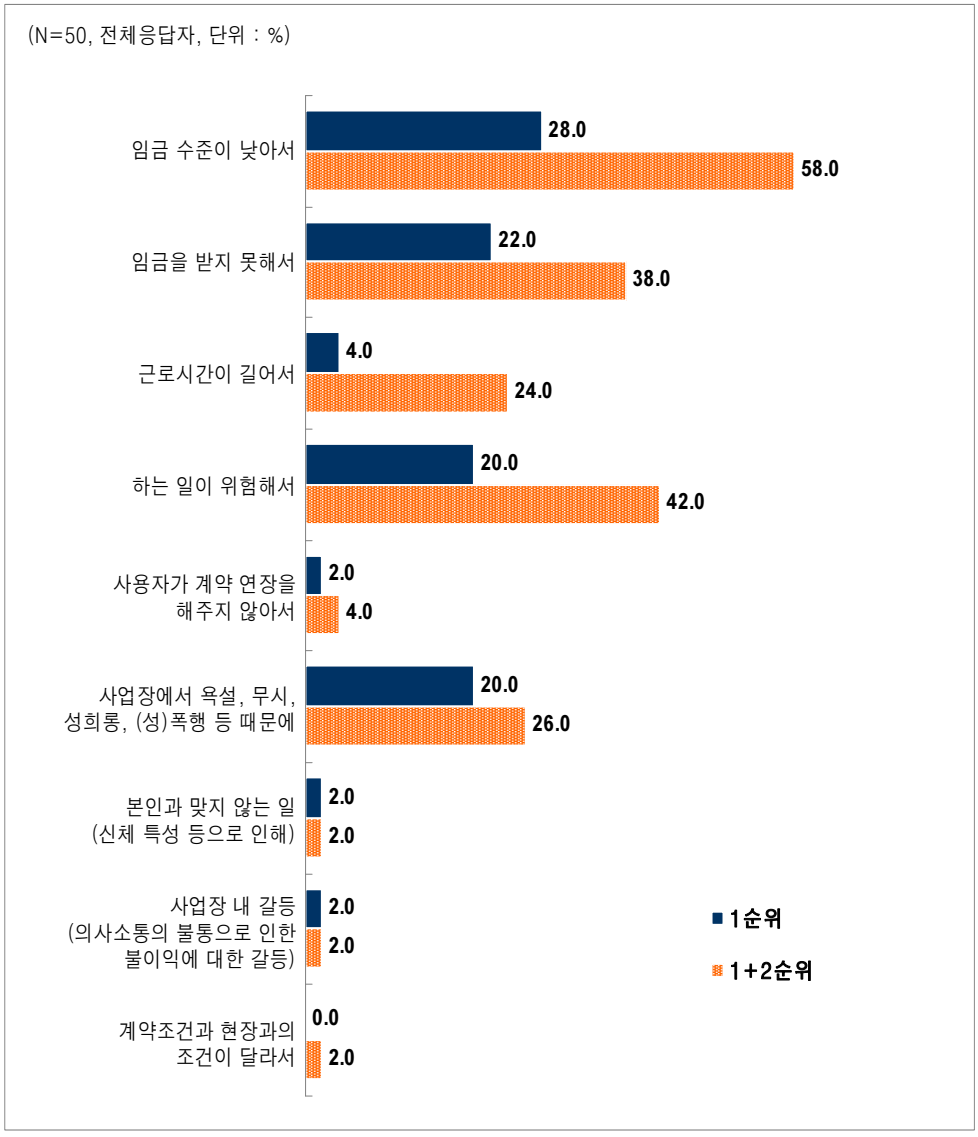
		사례수	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	심각하다	매우 심각하다	4점평균 (점)
[전 체]		50	0 (0.0)	4 (8.0)	18 (36.0)	28 (56.0)	3.48
기관 유형	정부위탁기관	35	0 (0.0)	4 (11.4)	13 (37.1)	18 (51.4)	3.40
	비영리 민간단체	15	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (33.3)	10 (66.7)	3.67
성별	남자	14	0 (0.0)	1 (7.1)	3 (21.4)	10 (71.4)	3.64
	여자	34	0 (0.0)	3 (8.8)	13 (38.2)	18 (52.9)	3.44
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	3.00
연령	39세 이하	25	0 (0.0)	2 (8.0)	7 (28.0)	16 (64.0)	3.56
	40세 이상	20	0 (0.0)	1 (5.0)	9 (45.0)	10 (50.0)	3.45
	무응답	5	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	3.20
근무 경력	5년 이하	21	0 (0.0)	2 (9.5)	9 (42.9)	10 (47.6)	3.38
	6년 이상	23	0 (0.0)	1 (4.3)	6 (26.1)	16 (69.6)	3.65
	무응답	6	0 (0.0)	1 (16.7)	3 (50.0)	2 (33.3)	3.17

8) 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유

외국인 근로자가 사업장을 변경하는 이유로는 1순위 응답기준으로 '임금수준이 낮아서'(28.0%)가 가장 높았고, 이어 '임금을 받지 못해서'(22.0%), '하는 일이 위험해서', '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에'(각각 20.0%)등 인 것으로 나타났다. 복수응답(1+2순위) 기준으로는 '임금수준이 낮아서' 58.0%, '하는 일이 위험해서' 42.0%, '임금을 받지 못해서' 38.0%, '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에' 26.0%, '근로시간이 길어서' 24.0% 순의 이유를 꼽았다.

이는 앞선 조사에서 여성이주노동자의 답변과 비교해보면 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 근로자는 '임금이 적어서'를 73.5%로 가장 큰 이유로 꼽았고, '하는 일이 위험해서' 18.4%, '근로시간이 길어서' 16.3%, '임금을 받지 못해서' 10.2%의 순이었다.

<그림 Ⅳ-15> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유



<표 Ⅳ-26> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유(1순위)

(단위: 명, %)

		사례수	임금 수준이 낮아서	임금을 받지 못해서	근로시간이 길어서	하는 일이 위험해서	사용자가 계약 연장을 해주지 않아서	사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에	본인과 맞지 않는 일(신체 특성 등으로 인해)	사업장 내 갈등 (의사소통의 불통으로 인한 불이익에 대한 갈등)
[전 체]		50	14 (28.0)	11 (22.0)	2 (4.0)	10 (20.0)	1 (2.0)	10 (20.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	9 (25.7)	8 (22.9)	1 (2.9)	7 (20.0)	1 (2.9)	8 (22.9)	0 (0.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	5 (33.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	3 (21.4)	3 (21.4)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	11 (32.4)	6 (17.6)	2 (5.9)	7 (20.6)	1 (2.9)	5 (14.7)	1 (2.9)	1 (2.9)
	무응답	2	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	8 (32.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	6 (30.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	6 (28.6)	4 (19.0)	1 (4.8)	5 (23.8)	1 (4.8)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	7 (30.4)	5 (21.7)	1 (4.3)	4 (17.4)	0 (0.0)	5 (21.7)	1 (4.3)	0 (0.0)
	무응답	6	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)

<표 Ⅳ-27> 외국인 근로자가 사업장 변경을 하는 이유(1+2순위)

(단위: 명, %)

		사례수	임금 수준이 낮아서	임금을 받지 못해서	근로시간이 길어서	하는 일이 위험해서	사용자가 계약 연장을 해주지 않아서	사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에	계약조건과 현장과의 조건이 달라서	본인과 맞지 않는 일 (신체 특성 등으로 인해)	사업장 내 갈등 (의사소통의 불통으로 인한 불이익에 대한 갈등)
[전 체]		50	29 (58.0)	19 (38.0)	12 (24.0)	21 (42.0)	2 (4.0)	13 (26.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	22 (62.9)	12 (34.3)	7 (20.0)	15 (42.9)	1 (2.9)	11 (31.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)
	비영리 민간단체	15	7 (46.7)	7 (46.7)	5 (33.3)	6 (40.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	9 (64.3)	3 (21.4)	1 (7.1)	8 (57.1)	0 (0.0)	6 (42.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	20 (58.8)	14 (41.2)	10 (29.4)	12 (35.3)	2 (5.9)	7 (20.6)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)
	무응답	2	0 (0.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	15 (60.0)	8 (32.0)	6 (24.0)	9 (36.0)	2 (8.0)	8 (32.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
	40세 이상	20	12 (60.0)	9 (45.0)	5 (25.0)	10 (50.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)
	무응답	5	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	13 (61.9)	9 (42.9)	5 (23.8)	6 (28.6)	2 (9.5)	5 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	13 (56.5)	8 (34.8)	5 (21.7)	12 (52.2)	0 (0.0)	6 (26.1)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)
	무응답	6	3 (50.0)	2 (33.3)	2 (33.3)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

9) 외국인 근로자의 사업장 변경제한제도 관련 개선사항

외국인 근로자의 사업장 변경제한 제도와 관련한 개선사항으로는 '사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다'는 의견이 20.0%로 가장 많았고, '사업장 변경을 사업주의 허가가 없으면 거의 불가능한 제도 자체가 개선되어야 한다', '근로계약서 작성 시기를 입국 후 사업장을 실제 견학하고 계약서에 최종 사인해야 한다' 등의 의견이 있었다.

이들은 사업장 변경제한으로 인한 인권침해의 문제점을 대부분 지적하는 것으로서, 사업장 변경제도의 전면적이고 구체적인 개선방안을 요구하고 있다는 점을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-28> 외국인 근로자의 사업장 변경제한제도 관련 개선사항(복수응답)

(단위: 명, %)

	전체
사례수	50(100.0)
사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다	10(20.0)
사업장 변경을 사업주의 허가가 없으면 거의 불가능한 제도 자체가 개선되어야 한다	4(8.0)
근로계약서 작성 시기를 입국 후 사업장을 실제 견학하고 계약서에 최종 사인해야 한다	3(6.0)
근로자의 자율에 따라 사업장 이동 가능 횟수 제공	3(6.0)
사업장 변경 제한 제도 자체를 없애야 한다	3(6.0)
사업주의 허가 없이도 변경이 가능한 방법들을 정확하게 세분화하여 근로자들의 인권을 보호해야 한다	3(6.0)
사업장 변경이 허가제가 아닌 신고제로 변경되어야 한다	2(4.0)
외국인 근로자도 선택할 수 있는 최소한의 기회라도 주어져야 한다	2(4.0)
사업장의 고용조건 강화(기숙사 등 고용허가 일정자격 조건을 강화)	2(4.0)
사업장 변경 신청서를 사업주가 아닌 외국인 근로자가 쓸 수 있도록 개선	2(4.0)
사업주의 권력적인 동의가 아닌 정부기관에서 심사절차를 통한 변경이 이루어져야 한다	2(4.0)
안전하게 일할 수 있도록 관계기관이 사업장의 근로환경 개선에 힘써야 한다	1(2.0)
근로자의 인간적이고 법적인 처우 기본수준이 향상될 수 있는 사업주 교육이 필요	1(2.0)
3년 계약은 노예계약과 동일하다	1(2.0)
사업주가 사업장 변경대가로 퇴직금/급여 미지급, 선불요구 등을 요구하게 되면 불법근로자가 양산될 것	1(2.0)
직원의 평가처럼 사업장의 평가 강화	1(2.0)
문제가 있는 사업장의 경우 국가 지원을 적극적으로 제한해야 한다	1(2.0)
3회 횟수에 대한 자율적인 사업장 이동 보장	1(2.0)
변경 조건에 부합되는 사실을 근로자가 입증해야 하는 현재의 시스템 개선	1(2.0)
E-9-1 같은 경우 외국인 근로자의 인권을 생각하면 사업장 변경 허가 조건 개선 필요	1(2.0)
사업주의 임금체불 시 무조건 사업장 이동 가능하도록 개선	1(2.0)
사업장에 대한 전반적인 작업환경, 숙소 등을 동영상으로 정보 제공 요망	1(2.0)
사업주 임의로 이탈신고를 하지 않도록 본인에게 연락 확인	1(2.0)
계약기간 3년으로 다시 조정 요망	1(2.0)
사업장 변경 시 임시 거처 마련(법적으로 전국 거점 쉼터)	1(2.0)
외국인 근로자의 사업장 변경이 허락되지 않아서 아파도 일을 해야만 하는 법제도 개선	1(2.0)

라. 정책 및 제도개선 제언

1) 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항

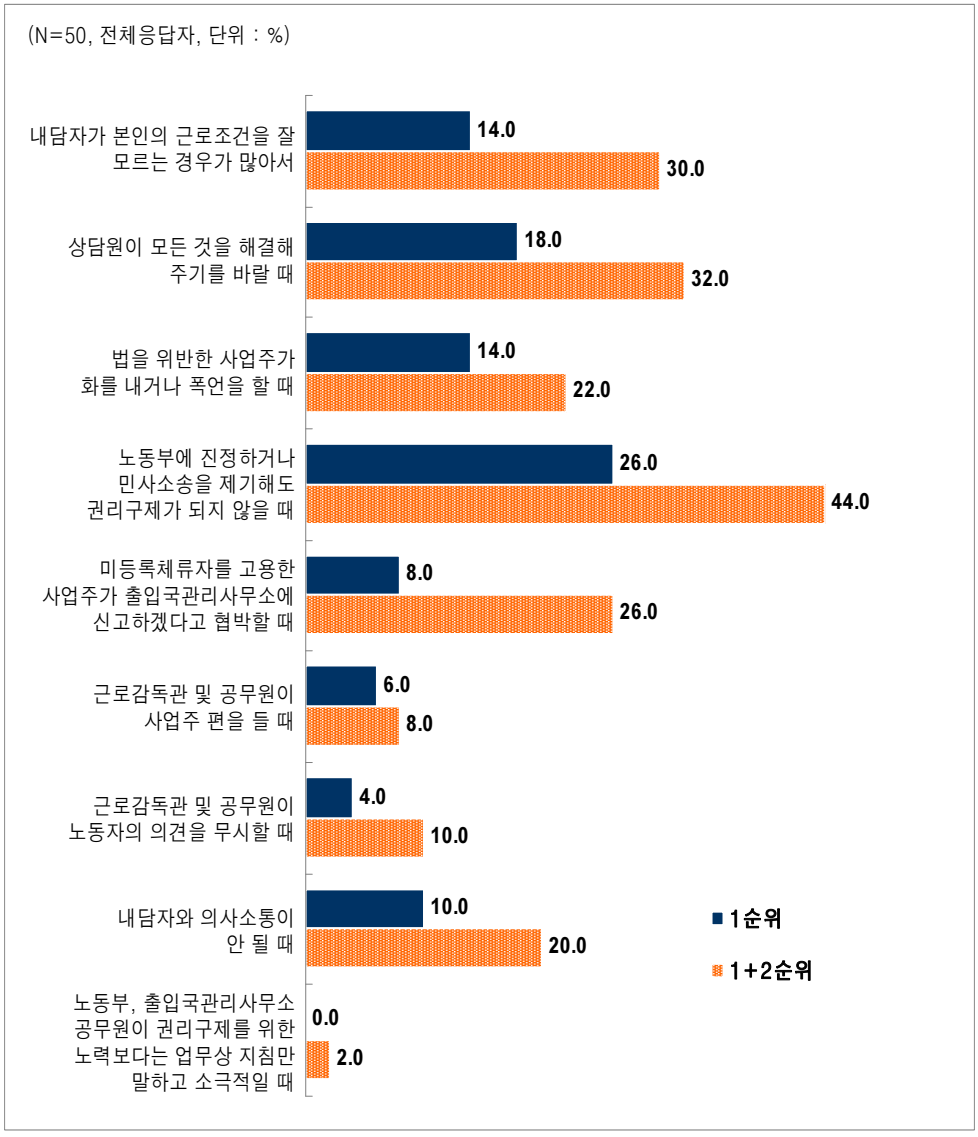
여성이주노동자와 상담하고 권리구제를 위한 활동을 하면서 가장 큰 애로사항은 '노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때'(26.0%)인 것으로 나타났다. 복수응답(1+2순위) 기준으로 살펴보면, '노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때'가 44.0%로 가장 많았고, '상담원이 모든 것을 해결해 주기를 바랄 때' 32.0%, '내담자가 본인의 근로조건을 잘 모르는 경우가 많아서' 30.0%, '미등록체류자를 고용한 사업주가 출입국관리사무소에 신고하겠다고 협박할 때' 26.0%, '법을 위반한 사업주가 화를 내거나 폭언을 할 때' 22.0%, '내담자와 의사소통이 안 될 때' 20.0% 등의 순으로 애로사항을 느끼는 것으로 파악되었다.

여성이주노동자 권리구제 활동에서 가장 큰 애로사항이 '노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때'(26.0%)이며, 이는 '근로감독관 및 공무원이 사업주 편을 들 때'(6%) 및 '근로자의 의견을 무시할 때'(4%)와 맞물려 정부의 외국인 근로자의 권리보장과 관련한 대응이 여전히 소극적인 것으로 평가된다.

특히, 정작 근로자 자신은 소극적이면서 상담원이 모든 것을 해결해 주기를 바라는 경우도 18%로 나타나고 있다는 점은 다른 한편으로는 제2의 피해를 입을 가능성을 사전에 차단하고자 하는 것일 수도 있다.

미등록 체류자를 고용한 사업주가 권리구제를 요청하는 경우 출입국관리사무소에 신고하겠다는 협박을 하는 경우도 8%를 차지하고 있다는 것은, 여전히 미등록 체류자를 고용하면서 이들의 법적 미비상태를 이용하여 자신의 편익만을 취하고자 하는 행태가 포함되어 있음을 알 수 있다. 특히, 사업주의 협박은 여성 11.8%만(남성 0%)의 애로사항으로 나타나고 있어, 사업주의 대응에서조차 그 상대방에 대한 성차별을 내포하고 있다는 점을 알 수 있다.

<그림 Ⅳ-16> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항



<표 Ⅳ-29> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항(1순위)

(단위: 명, %)

		사례수	내담자가 본인의 근로조건을 잘 모르는 경우가 많아서	상담원이 모든 것을 해결해 주기를 바랄 때	법을 위반한 사업주가 화를 내거나 폭언을 할 때	노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때	미등록체류자를 고용한 사업주가 출입국관리사무소에 신고하겠다고 협박할 때	근로감독관 및 공무원이 사업주편을 들 때	근로감독관 및 공무원이 노동자의 의견을 무시할 때	내담자와 의사소통이 안 될 때
[전 체]		50	7 (14.0)	9 (18.0)	7 (14.0)	13 (26.0)	4 (8.0)	3 (6.0)	2 (4.0)	5 (10.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	4 (11.4)	6 (17.1)	7 (20.0)	6 (17.1)	4 (11.4)	2 (5.7)	1 (2.9)	5 (14.3)
	비영리 민간단체	15	3 (20.0)	3 (20.0)	0 (0.0)	7 (46.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)
성별	남자	14	3 (21.4)	1 (7.1)	3 (21.4)	4 (28.6)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	2 (14.3)
	여자	34	4 (11.8)	6 (17.6)	4 (11.8)	9 (26.5)	4 (11.8)	2 (5.9)	2 (5.9)	3 (8.8)
	무응답	2	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	3 (12.0)	2 (8.0)	7 (28.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	3 (15.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	6 (30.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	3 (15.0)
	무응답	5	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)
근무 경력	5년 이하	21	2 (9.5)	3 (14.3)	6 (28.6)	4 (19.0)	2 (9.5)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	4 (17.4)	3 (13.0)	1 (4.3)	8 (34.8)	2 (8.7)	0 (0.0)	2 (8.7)	3 (13.0)
	무응답	6	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)

<표 Ⅳ-30> 여성이주노동자 상담 및 권리구제 활동 시 애로사항(1+2순위)

(단위: 명, %)

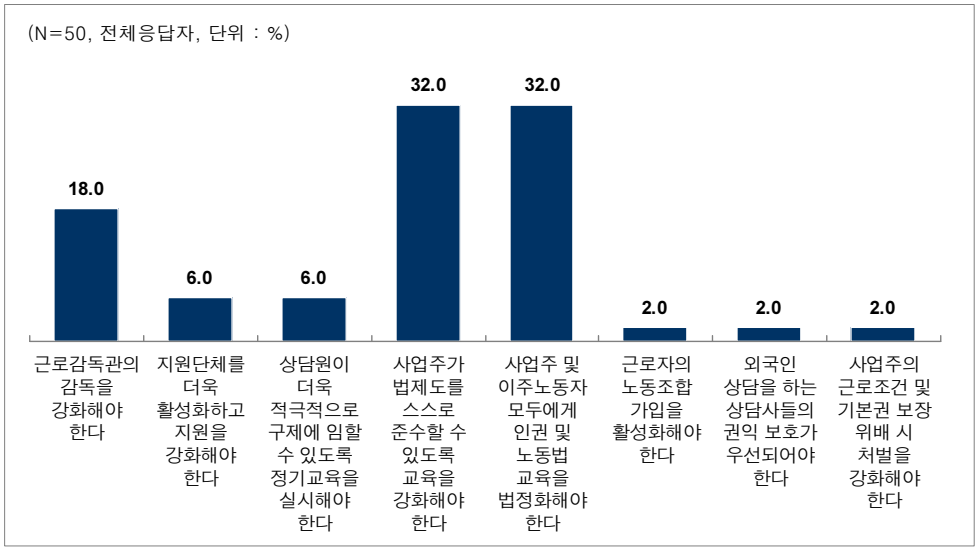
		사례수	내담자가 본인의 근로조건을 잘 모르는 경우가 많아서	상담원이 모든 것을 해결해 주기를 바랄 때	법을 위반한 사업주가 화를 내거나 폭언을 할 때	노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때	미등록체류자를 고용한 사업주가 출입국관리 사무소에 신고하겠다고 협박할 때	근로감독관 및 공무원이 사업주편을 들 때	근로감독관 및 공무원이 노동자의 의견을 무시할 때	내담자와 의사소통이 안 될 때	노동부, 출입국관리사무소 공무원이 권리구제를 위한 노력보다는 업무상 지침만 말하고 적극 나서지 않고 미룰 때
[전 체]		50	15 (30.0)	16 (32.0)	11 (22.0)	22 (44.0)	13 (26.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	10 (20.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	9 (25.7)	11 (31.4)	9 (25.7)	14 (40.0)	12 (34.3)	2 (5.7)	4 (11.4)	6 (17.1)	0 (0.0)
	비영리 민간단체	15	6 (40.0)	5 (33.3)	2 (13.3)	8 (53.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	4 (26.7)	1 (6.7)
성별	남자	14	5 (35.7)	4 (28.6)	3 (21.4)	6 (42.9)	3 (21.4)	1 (7.1)	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)
	여자	34	10 (29.4)	10 (29.4)	8 (23.5)	16 (47.1)	9 (26.5)	3 (8.8)	3 (8.8)	6 (17.6)	1 (2.9)
	무응답	2	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	6 (24.0)	8 (32.0)	9 (36.0)	10 (40.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	4 (16.0)	3 (12.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	8 (40.0)	6 (30.0)	2 (10.0)	10 (50.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	0 (0.0)
	무응답	5	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	6 (28.6)	6 (28.6)	7 (33.3)	8 (38.1)	4 (19.0)	3 (14.3)	3 (14.3)	3 (14.3)	0 (0.0)
	6년 이상	23	6 (26.1)	7 (30.4)	4 (17.4)	13 (56.5)	8 (34.8)	0 (0.0)	2 (8.7)	5 (21.7)	1 (4.3)
	무응답	6	3 (50.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)

2) 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항

여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항으로는 '사업주가 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다'와 '사업주 및 이주노동자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화해야 한다'가 각각 32.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '근로감독관의 감독을 강화해야 한다' 18.0%, '지원단체를 더욱 활성화하고 지원을 강화해야 한다'와 '상담원이 더욱 적극적으로 구제에 임할 수 있도록 정기교육을 실시해야 한다'도 각각 6.0%로 조사되었다.

이를 성별로 그 순위를 나열해 보면, 남성의 경우에는 '사업주 및 이주노동자 모두에게 인권교육 및 노동법 교육을 법정화 해야 한다'가 35.7%로 가장 높았고, '사업주가 근로자의 인권 및 노동관련 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다'가 28.6%, '근로감독관의 감독을 강화해야 한다'가 21.4%의 순으로 나타났다. 여성의 경우에는 '사업주가 근로자의 인권 및 노동관련 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다'가 35.3%로 가장 높았고, '사업주 및 이주노동자 모두에게 인권교육 및 노동법 교육을 법정화 해야 한다'가 26.5%, '근로감독관의 감독을 강화해야 한다'가 17.6%, '지원단체를 더욱 활성화하고 지원을 강화해야 한다'가 8.8%의 순으로 나타났다. 이는 그 교육의 대상을 누구로 할 것인지에 대한 우선순위에는 차이가 있지만, 남녀 모두 주로 교육의 필요성을 강조하고, 국가의 감독을 통한 정책적 개선사항을 요구했다는 점에 주목할 필요가 있다.

<그림 Ⅳ-17> 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항



<표 Ⅳ-31> 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선점

(단위: 명, %)

		사례수	근로감독관의 감독을 강화해야 한다	지원단체를 더욱 활성화하고 지원을 강화해야 한다	상담원이 더욱 적극적으로 구제에 임할 수 있도록 정기교육을 실시해야 한다	사업주가 근로자의 인권 및 노동관련 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다	사업주 및 이주노동자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화해야 한다	근로자의 노동조합 가입을 활성화해야 한다	외국인 상담을 하는 상담사들의 권익 보호가 우선되어야 한다	사업주의 근로조건 및 기본권 보장 위배시 처벌을 강화해야 한다
	[전 체]	50	9 (18.0)	3 (6.0)	3 (6.0)	16 (32.0)	16 (32.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
기관 유형	정부위탁기관	35	5 (14.3)	2 (5.7)	1 (2.9)	15 (42.9)	11 (31.4)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)
	비영리 민간단체	15	4 (26.7)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	5 (33.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)
성별	남자	14	3 (21.4)	0 (0.0)	2 (14.3)	4 (28.6)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여자	34	6 (17.6)	3 (8.8)	1 (2.9)	12 (35.3)	9 (26.5)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)
	무응답	2	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연령	39세 이하	25	5 (20.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	8 (32.0)	8 (32.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)
	40세 이상	20	4 (20.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	6 (30.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)
	무응답	5	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무 경력	5년 이하	21	4 (19.0)	2 (9.5)	1 (4.8)	7 (33.3)	6 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
	6년 이상	23	5 (21.7)	1 (4.3)	1 (4.3)	7 (30.4)	7 (30.4)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)
	무응답	6	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

3) 여성이주노동자의 근로조건 개선 및 기본권 보장을 위한 개선사항

여성이주노동자의 근로조건 개선과 기본권 보장을 위한 개선사항으로는 '노동관련 법제도 미준수 시 사업주에게 법적 제재가 강화되어야 한다', '「근로기준법」의 모성보호조항이 잘 적용되도록 해야 한다' 등의 의견이 있었다.

이를 정리해 보면, 임신과 출산에서의 모성보호, 근로조건의 준수 및 법적 제재 강화, 기숙사 환경의 개선과 감독 강화, 사업주에 대한 인권 및 노동법 교육과 영세사업장에 대한 계도, 고용보험 가입대상 범위의 확대, 고용허가제의 전환 및 4대보험의 가입 보장, 노동조합의 가입활성화, 한국어 교육지원 강화 및 기타 여성이주노동자에 대한 편의제공, 성희롱·성폭력을 포함한 성교육 및 법적제재 및 지원 강화, 언어문제 해결을 위한 국가 및 시민단체의 지원강화 등으로 요약해 볼 수 있다.

<표 Ⅳ-32> 여성이주노동자의 근로조건 개선과 기본권 보장을 위한 개선 사항(복수응답)

(단위: 명, %)

	전체
사례수	50(100.0)
노동관련 법제도 미준수시 사업주에게 법적 제재가 강화되어야 한다	7(14.0)
「근로기준법」의 모성보호조항이 잘 적용되도록 해야 한다	3(6.0)
농업에 근무하는 여성 근로자들은 기숙사 환경이 열악하다 / 기숙사 환경개선	2(4.0)
연차휴가 및 출산휴가 정확하게 적용해야 된다	2(4.0)
기숙사 환경에 대한 감독 강화	2(4.0)
낮은 임금으로 고용해 이익을 창출하려는 구시대적인 발상에서 벗어날 수 있도록 지속적인 사업주 교육 필요	1(2.0)
영세사업장도 방문을 통한 계도가 필요	1(2.0)
사업주들은 여성근로자가 임신하면 무조건 해고 한다	1(2.0)
농업에 근무하는 여성근로자들은 노동시간에 비해 급여가 적다	1(2.0)
제조업(E-9-1) 여성이주노동자도 고용보험 가입대상이 되어야 한다	1(2.0)
국적 취득전 결혼이민자 경우 4대보험 가입 거부한 사업주에 대한 처벌 규정 강화 요망	1(2.0)
임신과 출산에 관한 정책필요(특히 E-9 근로자의 경우 임신, 출산 후 해당 사업장에 계속 근무 어렵다)	1(2.0)
고용허가제를 노동허가제로 전환 되어야 한다	1(2.0)
한국어 교육 지원 강화	1(2.0)
노조가입활성화	1(2.0)
시간제근무로 변경	1(2.0)
외국인 근로자의 사회적 기본권 및 노동법을 준수할 수 있도록 사업주의 주기적 교육 강화	1(2.0)

	전체
여성이주노동자는 남성노동자보다 휴일이 더 많아야 한다	1 (2.0)
여성이주노동자가 쉴 수 있는 쉼터 필요	1 (2.0)
여성근로자의 성교육과 여성노동자를 고용하는 사업장에 필수적으로 정기적인 교육 법정 의무화 필요	1 (2.0)
성관련 문제 발생 시 강한 법적인 제지가 필요	1 (2.0)
지원단체 근로감독관의 감독 권한이 없어 법적 처벌을 할 수가 없어서 사업주가 협조하지 않는다	1 (2.0)
성관련 문제 발생시 전문 자국어 상담사가 필요하다	1 (2.0)
전문 자국어 상담사의 권익 보호 요청	1 (2.0)
의료, 복지, 교육 기회 보장	1 (2.0)
여성전용 기숙사 운영 필요	1 (2.0)

3. 소결

이 연구에서는 제조업에 종사하는 이주여성노동자의 근로환경 및 인권실태와 관련하여 이주여성노동자가 느끼는 체감정도를 더욱 구체적으로 비교·분석하기 위해 이들의 권리보장과 구제를 위해 활동하고 있는 업무담당자를 대상으로 설문을 실시하였다. 업무담당자 설문은 전국 외국인지원기관 업무담당자 50명을 대상으로 팩스 또는 이메일 조사를 통해 이루어졌다.

설문대상자들이 접한 상담 중 가장 큰 이유는 '임금체불'이 74.0%로 가장 높았으며, 1~3순위(복수응답)기준으로도 '임금체불'이 90.0%, '의료상담' 62.0%, '체류상담' 50.0%, '사업장 변경' 34.0%, '산재상담' 24.0% 순으로 조사되어, 여전히 외국인 근로자는 임금체불이나 의료 및 체류상담 등의 문제에 대면하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이는 여성이주노동자의 설문에서 임금체불 경험, 산재나 아픈 적이 없다는 답변이 각각 81%, 61.8%, 33.8%를 차지하고 있다는 점과 비교해 상당한 차이가 있다. 특히, 여성이주노동자의 답변에서 임신(11.7%)이나 출산(7.3%) 경험이 상대적으로 높지 않은 것으로 나타난 상황에서 모성권과 관련한 상담이 12%를 차지하고 있다는 점도 주목된다. 또한, 임금수준은 최저임금 이상을 받는다고 보는 경우가 54%에 불과하고, 근로계약서 작성 및 교부의무가 제대로 이루어지지 않는다거나 휴게시간 등 기본적인 근로조건이 제대로 지켜지지 않는다고 보는 경우도 60% 이상의 답변을 차지하고 있다. 식사 및 생활환경도 숙소환경이 좋지 못하고(78%), 식사의 질이 나쁜 것(70%)로 답변하고 있다.

이러한 조사결과는 근로당사자는 이러한 근로조건이나 환경이 직접 장기간의 임금체불이나 노동능력을 상실하는 정도의 문제로 이어지지 않는 한, 상대적으로 양

호한 것으로 받아들이고 있다는 점에서 기인하는 것으로 분석된다. 이주노동자들은 현재의 상황을 불평하기보다는 인정하고 받아들이는 경향이 있다는 것이다.

여성이주노동자의 노동조합 가입의 필요성에 대해서도 '그렇다'는 응답이 60%에 달했으며, 여성이주노동자의 고용보험 미가입으로 인해 파생되는 어려움에 대해 질문한 결과, 실업급여의 대상이 되지 못하고(78%) 전후휴가급여 및 육아휴직급여 등의 적용대상이 되지 못하기 때문(22%)으로 보는 것으로 나타났다. 우리「고용보험법」상 합법적인 여성이주노동자와 결혼이민여성은 고용보험의 가입대상이 될 수 있으나, 임의가입으로 인해 그 권리를 제대로 누릴 수 없다는 점을 지적하는 것으로 보인다.

제조업 종사 여성이주노동자에게 재해가 발생했음에도 산재보험으로 처리하지 못하는 이유에 대해서도 복수응답에서 '회사(사업주)가 원하지 않아서' 86.0%, '신청절차나 방법을 몰라서' 78.0%, '회사에 찍히거나 불이익 대우를 받을까봐' 66.0% 등의 순으로 나타나, 산재보험으로 처리하지 못하는 이유는 주로 사업주의 관점과 그 대응방법에 대한 인식부족으로 보고 있었다. 한편, 산업재해 발생원인은 '안전장비 없이 작업을 했기 때문에', '작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서'를 가장 큰 원인으로 지적하고 있어, 이들의 산업재해가 후진적인 산업안전에 기인한다고 보는 경향이 강한 것으로 나타난다.

한편, 제조업에 종사하는 여성이주노동자들이 아파도 병원에 가지 못하는 이유(복수응답)로는 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(84.0%)를 가장 많이 꼽았고, '병원에 갈 시간이 없어서' 80.0%, '병원비 부담이 걱정돼서' 74.0%, '사용자가 보내주지 않아서' 72.0%, '건강보험이나 건강(의료)공제에 가입되어 있지 않아서' 52.0% 등 이들의 병가 등의 휴일확보를 지적하기도 한다.

업무담당자들은 외국인 근로자의 성차별 정도도 채용에서의 남녀차별, 임신이나 출산에서의 불이익 대우, 가족을 돌본다는 이유로 근로시간 등에서의 차별, 동일노동에 대한 다른 임금율의 적용 등과 같은 여성에 대한 전형적인 차별이 외국인 근로자에게도 그대로 존재하는 것으로 분석된다.

외국인 근로자가 출산전후휴가의 법정일수를 사용하지 못하는 이유는 주로 해고의 우려나 법제도 자체를 몰라서 그렇다고 보는 경우가 많았다. 특히 고용의 안정이 임신이나 출산에서의 권리주장보다 더 중요할 수 있는 외국인 근로자의 입장에서는 출산전후휴가를 법정일수만큼 보장하지 않더라도 이를 강하게 주장하기는 어려운 것으로 분석된다.

업무담당자들은 외국인 근로자의 가족동반불허로 인권침해가 '심각하다'(84.0%)고 지적하고, '가족동반 불허는 비인권적인 처사로 개선되어야 하고', '허용 규정 마련을 위한 정부의 정책변화가 필요하며', '대상자, 체류기간 제한 등의 어느 정

도 제한을 두더라도 가족초청이 가능하도록 해야 한다'는 등의 개선사항을 제시하고 있다. 반면, 이에 대해 근로자 당사자는 자녀를 돌볼 사람이 없다거나(69.6%) 비자를 받을 수 없는 등의 이유(23.7%)로 자녀를 동반하지 않는다고 그 이유를 설명하나, 이는 가족동반이 제도적으로 인정되지 않는다는 것을 인식하고 있고, 따라서 이를 대부분 포기하고 있기 때문으로 분석된다는 점에서 가족동반 불허로 인한 인권침해에 대한 대응이 필요해 보인다.

성희롱 및 성폭행 정도에 대해서도 업무담당자들은 '심각하다'고 답변한 경우가 74%에 달해, 근로자 당사자는 성희롱과 성폭행을 당한 경험이 '없다'고 답한 비율이 88.3%로 나타나 외국인 근로자 당사자가 느끼는 것과 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 업무담당자들은 성폭행(강간)행위를 제외한 대부분의 항목에서 그 심각성을 지적하고 있다는 점에서, 설문대상 간에도 성희롱과 성폭행의 인식 정도가 다를 수 있다는 점을 시사한다.

사업장변경 제한과 관련한 인권침해에 대해서도 '심각하다'는 응답이 92.0%로 매우 높게 나타나고 있고, 사업장을 변경하지 않는 이유에 대한 근로자 당사자의 답변에서 사업장을 변경하고 싶어도 사용자의 반대 등 여러 가지 이유로 변경을 못하고 있다거나, 사업체 변경이유에는 임금 등 근로조건 외에도 사용자가 계약연장을 거부하거나 임신이나 출산, 해고 등 여러 가지 복합적인 인권침해적 요소가 산재해 있다는 점에서, 현재 우리 「외고법」상 관련규정을 개정할 필요성이 강조된다. 그 개정 방법은 '사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다'는 의견이 20.0%로 가장 많아(복수응답), 사업장 변경을 자유롭게 할 수 있어야 최소한의 근로자의 근로조건 등을 포함한 인권보장이 가능하다고 보는 경향이 강했다. 또한 '사업장 변경을 사업주의 허가가 없으면 거의 불가능한 제도 자체가 개선되어야 한다', '근로계약서 작성 시기를 입국 후 사업장을 실제 견학하고 계약서에 최종 사인해야 한다' 등의 사유를 지적하고 있어, 사업장 변경제도를 제한하더라도, 사업주의 관점에서 벗어나 근로자의 입장에서 가능하도록 변경해야 한다고 보는 경향도 큰 것으로 분석된다. 이들은 사업장 변경제한으로 인한 인권침해의 문제점을 대부분 지적하는 것으로서, 사업장 변경제도의 전면적이고 구체적인 방안으로의 개선을 요구하고 있다는 점을 알 수 있다.

특히, 업무담당자들이 여성이주노동자 상담 및 권리구제를 하면서 느끼는 애로사항과 개선되어야 할 부분에 대해 살펴본 결과, '노동부에 진정하거나 민사소송을 제기해도 권리구제가 되지 않을 때'(26.0%, 복수응답시 44%)인 것으로 나타나, 외국인 근로자에 대한 권리의 인정과 구제에서 일정한 한계를 극복할 필요성이 있는 것으로 나타났다. 특히, 업무담당자들은 이들의 근로조건 및 기본권 보장을 위해 사업주와 근로자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화하거나 강화해

야 한다고 응답하였고, 근로감독관의 감독 강화 및 지원단체의 활성화를 통한 지원강화 등이 지적되었다. 또한, 이들의 기본권 보장을 위해 '노동관련 법제도 미준수 시 사업주에게 법적 제제가 강화되어야 한다', 「근로기준법」의 모성보호조항이 잘 적용되도록 해야 한다' 등도 지적되었다.

이상과 같이, 업무담당자들은 제조업에 종사하는 여성이주노동자는 상대적으로 다른 업종에 비해 근로조건 등이 양호한 편일 수 있으나, 여전히 근로조건, 기본적인 인권의 침해를 받고 있으며, 남성에 비해 차별의 대상이 되고 있다고 보는 것으로 나타난다. 특히, 모성보호, 가족동반 불허, 사업장변경 제한, 산업안전 및 건강권 보장, 성차별 및 성희롱·성폭력 등에서 열악한 지위에 있는 것으로 지적하고, 그 제도적 개선이 시급함을 강조한다.

V

초점 심층면접 조사 결과

1. 초점심층면접 개요
2. 심층면접 결과분석
3. 소결

1. 초점심층면접 개요

가. 조사개요

1) 대상

제조업에 종사하는 여성근로자들로 F-9, 미등록, F-6 등의 비자상태로서 대부분 기혼이나 현재는 이혼하여 한부모인 상태 등 다양한 가족형태를 이루고 있는 15명을 대상으로 하였다. 또한 제조업 여성이주노동자를 대상으로 권리상담과 구제업무를 담당하는 현장전문가들은 외국인지원센터, 결혼이민여성들을 대상으로 하는 센터, 이들을 고용하는 공장 등에 근무하는 현장전문가 등 5명을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 그리고 심층면접자의 한국어 수준에 따라 통역이 필요한 경우는 통역자와 함께 했다.

2) 내용

설문조사에서 나온 결과를 바탕으로 하되 여성이주노동자의 근로조건, 거주환경, 모성권 보장, 성차별 및 성희롱 등의 현황 등에 대한 실태파악 및 의견을 알아보았다.

<표 Ⅴ-1> 질문내용

구분	질문내용
기본인적사항	- 비자형태, 출신국가, 연령, 혼인상태, 자녀수, 가족거주현황, 한국어 수준, 거주형태
근로조건	- 사업장 규모, 근로계약서 작성여부, 근로시간, 근로환경, 고용보험, 산업재해 등
거주환경	- 거주형태 등 생활 전반적인 환경
모성권보장	- 자녀양육, 모성권 보장 등
성차별, 성희롱	- 성희롱이나 성차별 경험, 대응방안 등

3) 대상자 일반적 특성

면접자의 일반적 특성은 다음과 같다.

<표 Ⅴ-2> 심층면접자 일반적 특징

구분	비자	출신 국가	연령	학력	혼인 상태	자녀수	가족 거주현황	한국어 수준	숙소 형태
면접자 1	E-9	몽골	30대 초반	대졸	기혼 (남편, 자녀 모두 몽골거주)	3명	몽골, 남편과 어머니가 자녀 돌봄	중상	빌라 (원룸)
면접자 2	E-9	몽골	30대 중반	고졸	기혼(남편과 자녀 모두 몽골 거주)	1명	몽골, 남편과 시부모님이 자녀 돌봄	하	빌라 (원룸)
면접자 3	미등록	필리핀	30대 후반	대학 중퇴	비혼모	1명	필리핀, 본인 부모님이 자녀 돌봄	중상	빌라 (원룸)
면접자 4	미등록	베트남	30대 초반	고졸	기혼	1명	베트남, 시부모님이 자녀 돌봄	중	아파트
면접자 5	H-2	필리핀	30대 초반	고졸	기혼	4명	한국, 남편과 남편자녀 거주 필리핀, 본인자녀1명 필리핀에서 부모님과 거주	중	아파트
면접자 6	H-2	베트남	20대 중반	고졸	기혼	무	베트남, 부모님 거주	하	아파트
면접자 7	F-6	베트남	30대	중졸	이혼	2명	아들 1명과 거주	중	빌라
면접자 8	F-6	네팔	20대 후반	중퇴	이혼	2명	딸 1명과 거주	중	다가구
면접자 9	F-6	베트남	30대 후반	중퇴	이혼	1명	딸 1명과 거주	중	임대 주택
면접자 10	F-6	중국	30대 초반	대졸	이혼	2명	혼자 거주	중	다가구
면접자 11	미등록 (B-2)	중국	30대 후반	중퇴	이혼	1명	혼자 거주	하	다가구
면접자 12	미등록 (B-2)	중국	30대 후반	중퇴	이혼	1명	혼자거주	하	다가구
면접자 13	F-6	캄보디아	30대 중반	중졸	기혼	1명	남편과 자녀와 거주	중	다가구
면접자 14	F-6	필리핀	30대 중반	고졸	이혼	1명	혼자거주	하	다가구
면접자 15	E-9	베트남	30대 초반	대학 중퇴	기혼(자녀 베트남 거주)	1명	남편과 거주	중	빌라
면접자	미등록	캄보디	20대	고졸	이혼	1명	자녀와 거주	중	빌라

구분	비자	출신 국가	연령	학력	혼인 상태	자녀수	가족 거주현황	한국어 수준	숙소 형태
16	/F-6	아	후반						
면접자 17	미등록 /F-6	캄보디아	30대 중반	고졸	기혼	2명	남편, 자녀와 거주	중	다가구
면접자 18	00 외국인 근로자지원센터에서 상담팀장을 근무								
면접자 19	00센터에서 팀장으로 근무								
면접자 20	00제조업에서 팀장으로 근무								
면접자 21	00제조업에서 팀장을 근무								
면접자 22	00센터에서 팀장으로 근무								

2. 심층면접 결과분석

가. 근로계약서

1) 체결과정과 본인이 아는 언어로 체결하고 있는지 여부

근로계약은 근로조건을 명시하고 본인이 아는 언어로 번역되어 있는 근로계약서를 체결하고 교부받았는지, 첫 입국 당시에 근로계약을 입국 전에 체결했는지, 입국 후 교육시에 체결했는지, 아니면 사업장 도착 후 체결했는지 여부에 대해 질문했다. 이에 대해 근로계약을 체결할 당시, 근로조건을 명시하고 본인이 아는 언어로 번역되어 있는 근로계약서를 체결하고 교부받았는지에 대해 E-9으로 입국한 경우(미등록의 경우 최초입국시점)에는 모두 입국시에 표준근로계약서를 아는 언어로 설명해서 사인했다고 답해 대체적으로 근로계약서를 작성하는 것으로 나타났다. 다만, 미등록의 경우, 미등록으로 전환된 이후에는 모두 근로계약을 별도로 체결하지 않고 근로하는 것으로 나타났다. 따라서 미등록 여성이주노동자에 대한 인권침해 우려가 있으며 결혼이민여성 중에는 근로계약서를 작성하지 않아 매우 불안한 상태에서 근로를 하고 있는 경우도 있었다. 또한 사업장 규모에 따라 계약서 체결여부가 다르게 나타났다. 즉 규모가 큰 사업장에서는 대부분 근로계약서를 체결하였으나 규모가 작은 사업장 특히 10인 미만의 사업장에서는 계약서를 체결하지 않는 것으로 나타났다.

“ 근로계약서를 써 본 적이 없어요. 사장님이 나가라고 하면 나가야 해요. 아무 보험도 들어있지 않았구요. 일하는 언니들이 7명 정도 밖에 안 되니까요”(면접자 9)
“근로계약서를 안 쓰는 경우는 결혼이민여성들이 취업한 경우에 그래요. 사실 이주노동자로 들어오면 근로계약서는 쓰더라구요.”(면접자 18)
“우리 회사에 있는 외국인 근로자들은 다 근로계약서 써요. 근로계약서 써서 다 한 장에 주기도 하구요. 그리고 우리 제조업이 팀을 이루어서 움직이기 때문에 근로계약서를 안 쓸 수 없어요”(면접자 20)

2) 계약 체결 전 사업장 및 근로조건에 대한 이해정도

외국인의 경우, 사실상 근로할 사업장의 규모나 실질적인 여건을 잘 모르고 계약을 하거나 임금 및 근로조건을 다르게 알고 근로계약을 하는 경우가 있어, 체결된 근로계약의 내용이 얼마나 잘 이행되었는지 여부에 대해 질문했다.

면접자 대부분은 근로계약의 내용이 대체로 이행되었다고 봤지만, 일이 여성이 하기 너무 힘든 작업이었고, 제공된 숙소도 환경이 좋지 못해 생활에 어려움이 많았다거나, 사용자가 월급을 지속적으로 주지 않았거나, 사용자가 임금체불을 지속하다 폐업을 하는 바람에 사업장을 변경할 수밖에 없었던 상황을 토로하기도 하였다. 또한 근로계약서에 8시간 근무시간을 규정해 놓고 실질적으로는 일찍 나오라고 하고 그것은 근무시간으로 계산되지 않는 등의 어려움을 말했다.

“저는 일본에서 친구가 일을 하고 있고 그에 대해 들어서, 한국도 비슷할 것이라고 생각하고 한국을 지원해서 왔어요. 한국에 대한 환상을 가지고 한국을 지원하여 입국하였는데, 미리 얘기해 줬던 근로조건과는 상황이 너무 달랐어요. 임금은 미리 얘기한 것보다 엄청 적었고, 정해진 날짜에 주지도 않았어요. 한두 달씩 늦게 주는 것은 예사였어요. 일도 너무 무거운 짐을 나르거나 위험해서 여자가 하기에는 어려운 일을 시켰어요. 그러면서 일 못한다고 소리를 지르고 윽박지르곤 했고요. 그래서 체불된 임금을 달라고 하거나 일이 너무 위험하고 여자가 하기에는 어려운 일이라고 하소연하면 ‘한국에서는 다 이러니까 싫으면 너희 나라로 돌아가’라고 소리 지르기도 하고, 욕설과 반말, 그리고 우리 민족을 무시하는 말을 가리지 않고 했어요. 특히 계속 일을 시키기 위해 임금을 주지 않으면서 거짓말로 줄 것처럼 속이고, 계속 일하도록 한 것이 제일 나빴다고 생각해요. 그러다가 임금도 주지 않고 사장이 폐업하고 사라져 버렸어요. 센터가 도와줘서 그 임금을 받는데, 무려 2년 5개월이 걸렸어요. 그 기간 동안 가족까지 두고 타국에 와서 열심히 일한 돈인데, 못 받으면 어쩌나 하는 불안감에 잠도 제대로 못 잤어요. 내가 받아야 할 정당한 대가를 받는데, 왜 이렇게 시간이 오래 걸리는지, 그 동안 우리는 뭘로 먹고 살라는 건지... 그래도 센터가 도와주고, 국가가 임금을 책임지고 지급해줘서 정말 감사해요.”(면접자 1)
“근무시간이 8시간이라고 근로계약서에는 되어 있으나 8시까지 출근하라고 하고 9시

부터 근무시간에 들어가므로 한 시간은 근무시간에 포함되지 않아요. 근데 뭐라고 하기 힘들어요"(면접자 10)

"보통 오전 8시 30분부터 일해서 6시까지 근무하는데 일주일에 3번은 오후 9시까지 잔업을 하고 일주일에 4번 쉬었어요. 점심시간은 40분이었어요. 보통 1주일에 50시간 정도 일하는 것 같어요. 나는 주휴나 잔업수당 그런 것 잘 모른다고 생각했어요. 나 같은 불법체류자를 일하게 해준 것만으로도 감사해서 주는 대로 받았다. 보통 월급은 130만원 정도였어요."(면접자 17)

"우리 기관에 들어온 사람들은 가정폭력을 겪었던 결혼이주여성들인데요. 조그마한 직장에 다닐 경우에 근로계약서를 쓰지 않았던 것 같아요. 사실 집 근방에 있는 음식점에서 일을 하기도 하고 아주 작은 업체에서 부품 제조 등을 하기도 하는 경우 등이 많기 때문일 겁니다."(면접자 19)

미등록 면접자들 중 일부는 일이 만족스럽고, 일한 만큼 임금을 받기 때문에 근로계약상의 내용이 제대로 이행되고 있다고 느끼는 경우가 있는데 이는 숙련공인 경우이다. 미등록체류자의 대부분은 미등록으로 인해 퇴직금을 요구할 수도 없고 고용보험, 건강보험 등에 가입할 수도 없어서 어려움을 겪는다고 했으며 인권침해를 당해도 이에 대한 구제신청 등 법적인 절차를 밟을 수 없는 등 어려움을 이야기했다.

"회사에서 품질검사를 담당하고 있어요, 여자는 저 혼자 뿐이어서 사장님과 직원들이 모두 다 잘해줘요. 일도 어렵지 않고 장시간 노동도 없고, 주말마다 쉬니까 좋아요. 임금·휴일·숙소·식사 등이 모두 양호한 편이어서 대체적으로 사용자가 처음 제시한대로 계약내용이 잘 이행되고 있어 만족해요."(면접자 3)

"봉제일을 하는데, 생산한 만큼 임금을 받는 구조에요. 내가 많이 생산하면 많이 받고 적게 생산하면 적게 받는 구조라, 숙련이 되면 짧은 시간에 더 많은 양을 생산할 수 있기 때문에 임금도 상대적으로 많이 받는 편이에요. 사용자도 며칠씩 임금이 체불되는 경우는 있어도 장기적인 체불은 없고, 숙련공이다 보니 사장님이 우리가 퇴사할까봐 걱정하기도 해요."(면접자 4)

"근로계약서를 임금이나 근로시간 등 자세히 쓰고 보험 등도 다 써 있어요. 그리고 써준 내용대로 잘 되고 있는 것 같아요"(면접자 10)

"저는 2011년 4월부터 현재까지 감전동의 신발부품공장에서 일하고 있어요. 우리 회사는 노동자가 20명인데 그중에 캄보디아 여성들이 10명이에요. 나처럼 비자 없는 사람도 있고, 비자 있는 사람도 있어요. 비자가 없는 사람들은 여러 가지로 차별을 받아요. 나는 비자가 있다가 다시 없어졌다가 또 다시 비자를 받아서 같은 회사에 다닌다. 일단 비자가 없으면 4대 보험을 들 수 없어요. 건강보험이 없다. 아플 때 보험이 있는 친구들 카드를 빌려서 병원에 가기도 했어요. 나는 젊기 때문에 크게 아픈 일은 없어서 다행이었어요. 그리고 '불법체류자'는 퇴직금이 없다고 했어요. 합법 사람만 퇴직금도 주

고 건강보험도 만들어주고 1년에 한번씩 건강검진도 해줘요. 비자 없을 때는 모든 것이 힘들었어요. 2015. 9. 상담소의 도움으로 캄보디아에 있는 딸을 데리고 왔어요. 그래서 4년 만에 비자를 새로 받을 수 있어서 이제 다른 합법적인 노동자들처럼 '법대로' 대해 주어요. 작년 10월 비자를 받은 날부터 재입사 처리하여 퇴직금을 계산해준다고 했어요. 이전에 4년 가까이 일했는데 그때는 불법이라서 퇴직금이 없다고 했어요. 맞는지 안 맞는지 따져봐야 하지만요."(면접자 16)

"가끔 불법체류자라고 부당한 대우도 당했고, 남자직원이나 한국인 아줌마에게는 화장실 청소를 시키지 않고 우리 같은 외국여성들에게만 시켜서 속상할 때도 있었지만 나는 그래도 한국에서 일해서 돈을 벌 수 있어서 너무 다행이라고 생각했어요. 다만 나는 기독교인이고 매주 일요일에 교회에 가야 하는데 회사에서 잔업도 많고(주3회 9시까지 잔업), 명절 전에는 일요일에 일해야 했어요. 그런 때는 정말 싫었어요."(면접자 17)

여성이주노동자 중에서도 근로계약서를 작성하지 않았지만, 일이 그다지 어렵지 않고, 임금도 일한 시간만큼 다 주므로 대체적으로 만족하고 있으나 근로계약서를 쓰지 않은 탓에 불안하다고 했다.

"저는 집안일도 같이 해야 해서, 일은 주로 시간제로 해요. 집안일 때문에 하루 8시간씩 일할 수는 없어요. 그래서 시간을 내가 원하는 대로 선택해서 좋아요. 임금은 최저임금을 받는데, 체불한 적이 한 번도 없어요. 입사할 때 근로계약서를 따로 작성하지는 않았지만 임금이나 근로조건은 잘 이행된다고 생각해요."(면접자 5)

"저는 한국말을 잘 몰라서 시키는 것 주로 보여주는 일만 하는데, 임금을 꽤 많이 받는 편이라 만족해요. 근로계약서는 따로 작성하지 않았어요."(면접자 2)

"근로 계약서를 쓰지 않은 상태라서 매우 불안하죠. 지금은 좋으나 언제 나가라고 할지 몰라서요. 아파도 결근하면 그럴 것 같아서 가능한 한 결근하지 않으려고 해요"(면접자 9)

3) 우리나라 노동법에 대한 이해정도

근로자가 자신의 노동법적 권리가 침해당하는 것을 인지할 수 있는지 여부와 얼마만큼 노동법적 지식을 가지고 있는지 여부에 대해 알기 위해, 최저임금, 퇴직금 계산, 급여명세서 내용 이해 등 기본적 노동법 관련 지식은 얼마나 있는지에 대해 질문했다.

면접자들은 대체로 최저임금, 퇴직금제도의 유무에 대해서는 알고는 있지만 임금의 계산방법이나 퇴직금제도의 계산방법 등에 대한 구체적인 내용을 알고 있지 못했으며, 주로 사용자가 계산해서 주면 그대로 수령하고 있는 것으로 나타났다. 임금은 대부분 생산량이나 총액 개념으로 생각하고 있었다.

면접자 중 일부는 급여명세서를 받기도 하고 일부는 받지 못하는 것으로 나타났으며, 급여명세서를 받더라도 대체적으로 한국어로 되어 있어, 급여명세서를 들

고 외국인지원센터나 주변 외국인에게 물어보고 그 구체적인 내용에 대해 알게 되는 것으로 나타났다. 임금지급 방법은 일부는 은행통장으로 받기도 하고 현금으로 받는 경우도 있는 것으로 드러났다. 그러나 급여명세서에 대해 궁금하게 생각하는 점을 회사측 업무담당자에게 질문하지는 못하는 것으로 나타났다.

"임금을 받을 때 그냥 사용자가 계산해서 지급해 주는 대로 받고 있어요. 급여명세서를 받기는 하지만 한국어로 되어 있고, 아직 한국어를 잘 못해서 내용을 몰라요. 일일이 물으면 사용자가 싫어할까봐 물어보지 못했어요."(면접자 1)
"저는 한국어를 모르고, 남편에게도 물어보지 못해서 명세서를 들고 센터에(외국인지원센터) 와서 물어봤어요."(면접자 2)
"미등록이라서 우리는 할당량과 총 생산량으로 임금을 산정하고 식사도 회사에서 제공해 주기 때문에 별도로 공제하는 것이 없어요. 그래서 내가 생산된 양을 체크하고, 그만큼 임금을 받게 돼요. 그런데 그보다 임금이 덜 나오면 왜 그런지 사장님한테 물어봐요."(면접자 4)
"제가 다니는 곳의 직원은 30명 정도이고 베트남 사람은 4명 정도 있어요. 매주 44시간씩 일하는데 이것이 더 많이 일하는 건지는 잘 모르겠어요"(면접자 15)
"급여명세서를 받기는 하나 그 금액이 어떻게 나온 지는 잘 몰라요. 회사측에 물어보기도 힘들구요. 그래서 그냥 맞다고 생각해요. 전체 금액이 맞으니까요"(면접자 7)
"제가 전에 다니던 공장은 일주일에 60시간 일했어요. 점심시간은 단지 30분 정도이구요. 그렇게 일해도 한 달에 버는 돈은 150만원 정도였어요. 지금 생각하니 굉장히 많이 일하고 돈은 적게 받은 것 같아요"(면접자 14)
"직장에 다닐 때 한국에 고용보험이 있고, 임신과 출산할 경우 3개월간 월급을 주며 휴가를 쓸 수 있다는 것은 오늘 처음 들었다. 나는 한국에서 공장을 4년 넘게 다녔지만 우리 같은 노동자들에게 어떤 권리가 있는지 잘 모른다. 누가 가르쳐 준 사람도 없었다."(면접자 17)
"사실 잘 몰라요. 우리들도 잘 모르잖아요. 이주노동자 비자로 들어온 경우는 몰라도 결혼이민여성들은 노동법에 대해서 잘 알지 못하는 것 같아요."(면접자 19)
"많은 경우 한국말도 안 되는데 우리도 사실 「근로기준법」 다 알지 못하잖아요. 대부분이 알지 못한다고 생각하면 될 것 같아요. 그래도 임신출산이나 임금을 받지 못한 경우, 성폭력이나 성희롱 사건 등 등 커다란 일이라고 생각하는 경우 저희들한테 오니 다행이구요. 이도 도와줄 수 있는 곳이 있다는 정보를 아는 이주노동자들이 이용하는 거지요."(면접자 22)

4) 입국전후 교육이나 처우 등의 문제

실질적으로 우리나라에 입국하는 과정과 입국후 받아야 하는 의무교육이나 처우에서 개선될 방향을 모색하기 위해 입국전후 교육이나 처우에서 외국인 근로자에 대한 처우 중 개선되어야 할 점에 대해 질문했다. 주로 입국 전후 교육에서

개선되어야 할 점에 대해서는 한국문화와 최저임금 등에 대해 설명하는 것으로 답변하였다. 그러나 노동3권, 다른 근로기준, 모성보호 규정, 성희롱이나 성폭력 등에 대한 내용과 대처방안 등에 대해서는 제대로 설명하지 않았다고 답변했다. 다만 한 면접자는 교육에서 임신하거나 출산하면 안 된다는 언급을 했다고 답변했다. 이러한 점을 볼 때 입국 전 교육에서, 노동권, 근로기준, 인권 및 모성 및 성희롱 등에 관한 교육이 포함될 필요가 있는 것으로 평가된다. 임신하거나 출산하면 안 된다고 하는 것은 우리 정부에서 지침을 내린 것이 아닐지라도 인간의 기본적인 권리를 침해하는 것으로서, 자제되어야 할 부분이라는 점에서 반드시 시정되어야 할 부분으로 판단된다.

특히, 한 근로자는 입국 전에 지나치게 절차가 까다롭고 시간이 많이 걸린다는 점을 지적하며, 본국에서의 생활을 유지할 수 있도록 절차를 간소화해 달라는 지적도 있었다. 또한 한국 입국 과정에서 외국인을 범죄인 취급하면서 존중하지 않는 문제를 지적하기도 했다.

따라서 현장전문가는 입국 전이나 후에 근로기준이나 인권침해시 어느 가면 도와준다고 하는 정보 등 최소한의 정보는 반드시 교육시키고 알려주어야 한다고 주장했다.

> **“입국 전 교육이 모두 동등한 교육이었으면 좋겠어요. 그리고 저는 입국 전 교육을 받을 때 강사가 한국에서는 임신하면 바로 해고된다며, 임신을 해서는 안 된다고 강조했어요.”(면접자 1)**
>
> **“우리는 한국에 돈 벌러 오는 사람들이지만, 체류자격이 불법이든 합법이든 관계없이 부당하게 돈을 버는 건 아니에요. 모두 열심히 노동해서 정당하게 돈을 벌러 와요. 입국과정에서부터 우리를 범죄인 취급하면서 입국 후 교육에서도 전혀 존중하지 않아요. 입국과정에서부터 우리를 차별대우하지 않았으면 좋겠어요.”(면접자 4)**
>
> **“입국 전 E-9도 그렇지만, F-6의 경우에도 외국인의 한국입국절차가 너무 까다롭고 시간이 많이 걸리는 것 같아요. 우리가 범죄 저지르는 사람도 아니고 우리도 생활인인데, 우리를 너무 위험한 사람으로 대하는 것 같아요. 이 절차 때문에 아무것도 하지 못하거든요. 시간적으로나 절차적으로 좀 단순화해 주었으면 좋겠어요.”(면접자 6)**
>
> **“입국하기 전에 교육을 받아도 잘 몰라요. 임금체불도 당하고 어찌할지 몰라서 우리 센터에 오고 성차별이나 성희롱 등도 당하고 오기도 하구요. 그런데 어떻게 할지 몰라서 힘들어하죠. 가장 커다란 점이 한국어를 잘 하지 못한다는 점이에요.”(면접자 18)**
>
> **“입국 전에 보다 더 상세한 근로기준이나 인권침해에 대한 교육이 철저하게 이루어졌으면 해요. 아님 인권침해시 어디가면 도와준다고 하는 정도의 정보는 알려주면 좋겠어요”(면접자 22)**
>
> **“사업장 현장에서 보면 여성이주노동자가 자신의 권리를 주장하기는 매우 힘들어요. 그러므로 이들의 권리를 보장하기 위해서는 사회적인 시스템이 잘 구축되고 권리가 침해되었을 때 바로 구제시스템으로 연결될 수 있도록 해야 해요”(면접자 21)**

나. 4대 보험 가입 등

1) 건강보험 및 상해보험 가입여부

건강보험은 모든 사업장에 적용되는 것으로 볼 수 있으나, 미등록인 경우나 사업장이 특정되어 있지 않은 경우에는 그 적용대상에 포함되지 못할 수 있다. 또한 적법한 체류자격을 갖추고 있다고 하더라도 사업장에 따라 그 적용대상에서 제외될 수도 있다. 따라서 건강보험 가입여부에 대해 질문했다. 직장에 다니는 경우는 건강보험에 가입되어 있었고 미등록인 경우는 대부분 건강보험에 가입되지 않은 상태였으며 이혼한 결혼이민여성 중 퇴직한 경우는 지역건강보험에 가입되어 있었다.

> “건강보험을 들 수 없어서 아파도 병원에 못가요. 비용이 너무 비싸서요. 저번에는 너무 배가 아파서 병원에 갔는데 소변검사하고 이것저것 검사하고 일주일치 약을 받았는데 25만원 내라고 했어요. 너무 비싸요.”(면접자 11)
> “그래서 전 아프면 한국에서 우리들을 일을 도와주는 센터 등에 전화를 해요 그러면 거기서 데려다 주는 병원은 조금 비용이 싸요. 원장님이 싸게 해 주는 것 같아요.”(면접자 12)
> “아파도 병원에 가지 못하고 있는 외국이주자들을 그 지역에 이들을 도와주는 곳으로 안내해 주고 데려가고 해요. 그래야 도움을 받을 수 있으니까요.”(면접자 18)
> “우리 기관에서 나간 결혼이주여성들도 아프면 전화가 와요. 그러면 병원에도 데려가고 아이도 돌봐주고 해요. 그래서 우리 기관이 이들에게 친정과 같은 거지요.”(면접자 19)
> “건강보험에 가입하지 못한 노동자들이 많아요. 특히 미등록인 경우는 건강보험을 들기 힘들므로 이들이 아플 때가 가장 힘들지요. 그래도 지역에 이들을 돌봐주는 의원이 있어서 다행인데요. 이보다는 근본적인 해결책이 주어져야 할 것 같아요”(면접자 22)
> “제가 미등록인 상태일때는 4대보험에 들 수 없어서 아팠을 때 병원가는게 가장 문제였어요. 퇴직금도 안 준다하고 지금은 비자를 다시 받아서 퇴직금도 받아요”(면접자 16)

2) 아픈 경우, 병원에서 적절한 치료를 받는지 여부

외국인 근로자는 건강보험에 가입되어 있는지 여부를 불문하고 한국어를 이해하지 못하거나 사업장의 현실 등 여러 가지 사유에 따라 병원에서 적절한 치료를 받을 수 없는 상황이 존재할 수 있다는 점에서, 건강보험에 가입했는지 여부를 불문하고, 아픈 경우 병원에서 적절한 치료를 받고 있는지, 만약에 받지 않는다면 그 이유가 무엇인지에 대해 질문했다.

아파서 병원에서 치료를 받는 경우는 답변자 모두 심하게 아픈 경우가 아니면 병원에 가지 않고 약국에서 약을 사 먹거나 파스를 사서 붙이는 것으로 답변했다. 그 이유는 대부분이 참을만해서 가지 않거나 회사에 결근이나 조퇴를 해야 해서 회사에 말하기가 어렵고 병원에 갈 시간도 없는 것으로 답변했다. 또 병원에 가도 말이 잘 통하지 않아 제대로 아픈 것을 설명할 수가 없어 더 힘들다는 지적도 있었다. 병원비 부담은 주로 본인이 부담하는 것으로 답변했는데, 특히 미등록인 경우는 보험이 안 되기 때문에 병원비와 약을 구입하는 비용이 너무 부담스러워 병원가기가 겁난다고 답변하기도 했다.

특히, 문제로 지적되는 점은 이들이 일시적으로 사업장이 폐업하는 등 국민건강보험에 가입되어 있지 않은 경우, 건강보험 적용대상이 되지 못하고, 더구나 임신·출산시 보험의 적용을 받지 못한다는 점에서 모성 및 태아의 건강권에 지대한 영향을 미칠 수 있다는 점이다.

건강보험제도상의 문제점으로는 사실상 외국인 근로자에게는 적용되지 않는 '장기요양보험'에 대한 지적과 병원에 가도 한국어를 잘 몰라서 의사와 얘기를 할 수 없으므로 통역자를 쉽게 구할 수 있는 지원이 있으면 좋겠다는 지적을 하기도 했다.

> "건강보험료를 낼 때 우리도 장기요양보험료를 내는데, 우리가 왜 그걸 내야 하는지 모르겠어요. 우리는 여기에 단기로만 있게 하면서 비용을 청구하고, 우리가 본국으로 돌아갈 때 그 비용은 반환해 주는지 모르겠어요. 이 제도는 우리를 위하는 것도 있지만 그런 것만 보면 한국과 한국인만을 위한 제도 같아요."(면접자 2)
>
> "저는 위가 많이 아파요. 위가 아픈 건 한국에 오기 전부터 그랬는데, 제대로 치료를 못 받으니까 계속 심해지는 것 같아요. 위 아픈 걸로 조퇴하거나 결근하는 건 좀 그래서 회사에 알린 적은 없어요. 본인부담으로 병원에서 몇 번 검사하고 약을 먹기도 했어요."(면접자 3)
>
> "병원에 가도 어디가 아픈지 설명하기가 어려워요. 설명해도 잘 알아듣지도 못하고, 또 의사나 약사가 병과 약복용법에 대해 설명해도 알아듣기 어려워 힘들어요. 그래서 의사나 약사도 제대로 설명을 안 해 주는 것 같아요. 정부나 민간단체에 긴급통역서비스가 있었으면 좋겠어요."(면접자 4)
>
> "임신, 출산 후 제대로 쉬지를 못해 몸이 많이 아파요. 그런데 병원비 부담 때문에 병원에 가기가 겁나요. 그래도 정말 심하게 아프면 병원에 가지만 크게 나아지지는 않는 것 같아요. 저는 임신하고 출산하는 과정에서 사업장이 폐업하는 바람에 건강보험에 가입되어 있지 않아 임신 시 진료도 못 받았고, 출산을 바로 했어요. 혼자 출산할 수 없으니 병원에서 했는데, 비용이 정말 많이 나왔어요. 임금도 못 받고 남편도 없었는데 혼자 출산하는 설움이 가슴에 맺혀 있어요."(면접자 1)
>
> "회사에서 일하다가 락스가 눈에 들어왔는데 토요일이라서 병원에 갈 수 없었어요. 눈

이 답답하고 걱정되어 병원에 가고 싶었지만 회사에서는 보내주지 않았고 사실 병원이 어디인지 잘 몰라요. 늘 회사에서만 일하다 보면 알 수 없어요. 한국어도 잘 모르고 그래서 혼자서 병원에 가는 건 엄두도 못 내요"(면접자 15)
"제가 전에 다니는 회사는 좀 큰 데여서 1년에 한 번씩 건강검진을 해주고 반장이 병원에 데려다 주소 해 주었는데 지금 회사는 규모가 작아서 5년 이상 다녔지만 건강검진 해 주지도 않고 받을 시간도 없어요"(면접자 14)

3) 산업재해를 당한 경험여부

제조업에 종사하는 여성이주노동자의 경우, 종사하는 업무는 주로 무거운 물건을 운반하거나 들어 올리거나 조립 등 반복적인 업무를 수행하고 있는 것으로 나타난다. 따라서 이들은 사고성 재해와 직업병에 함께 노출되어 있다. 따라서 산업재해보상보험법에 의해 인정되는 재해에는 사고성 재해와 직업병이 포함되는 것을 알고 있는지 여부에 대해 질문했다.

면접자 모두 산업재해보상보험법에 의해 재해가 발생하면 보상을 받을 수 있는 제도가 있다는 점에 대해서는 알고 있었다. 그러나 산업재해에는 사고성 재해가 아닌 직업병을 인정하고 있다는 점을 인지하지 못하고 있었다. 따라서 사고성이 아닌 경우는 대부분이 자가진단으로 파스를 사서 붙이거나 참는 것으로 답변하였다. 따라서 산업재해가 아닐 거라고 미리 생각하는 경향을 보였다. 미등록자의 경우 일하다가 손가락을 다친 적이 있는데, 병원에 가서 치료받고 병원비는 사용자가 지불한 경우를 말했으나 대부분 산업재해로 처리한 경험은 없는 것으로 나타났다. 또한 본인이 치료비를 냈다가 사용자에게 요구해서 받은 경험도 있는 것으로 나타났다. 따라서 여성이주노동자 자신들도 자신의 권리를 요구하는 것이 필요하며 이에 대한 교육이 전제가 되어야 할 것이다.

"몸이 아픈 경우는 대부분 일을 하다 손목과 목, 어깨나 등이 아픈 경우가 많은데, 그런 경우까지 병원에서 치료받는다는 건 회사에 얘기하기도 그렇고, 그런 경우까지 산재가 될 거라고는 생각 안 해봤어요."(면접자 4)
"똑같은 작업을 계속 반복하니까 손이 많이 아파요. 병원에 가면 결국 내가 부담해야 되고, 회사에 얘기하면 분쟁만 될 것 같으니까 말 안하는 거예요."(면접자 6)
"저는 아이 출산 이후 제대로 쉬지를 못해서 수시로 몸이 결리고 아파요. 그런데 지금 상황이 매일, 매주 단위로 용역 일을 하니 사장님을 누구로 해야 할지도 모르고, 또 아파서 병원에 가면 돈을 벌지 못하니까 병원에 갈 수도 없어요. 그래도 정말 아프면 병원에 가게 되지만 병원비 때문에 자주 갈 수도 없어요."(면접자 1)
"저는 일하다가 잘 못해서 손가락을 다쳤는데, 미등록이라 걱정했는데 다행히 사장님한테 얘기했더니 병원에 데려가서 치료도 해 주고, 병원비도 내 주었어요."(면접자 3)

"일하다가 전기에 감염된 적이 있어요. 그런데 많이 아픈 게 아니고 놀라서 그런거라 그냥 지나갔어요. 근데 아파도 사실 산재보험으로 하기는 힘들어요."(면접자 10)
"제가 일하는 곳은 오징어와 생선을 가공해서 포장하는 업체입니다. 우리 회사는 생선 비린내가 많이 나고 바닥에는 늘 물기가 마르지 않아서 미끄러워요. 그런데 회사에서는 우리에게 마스크 한 장 정도 주는 것이 전부입니다. 안전관련 교육을 하지만 한국어로 하기 때문에 무슨 말인지 잘 몰라요. 어느 날 바닥이 너무 미끄러워서 넘어져 다쳤어요. 하지만 병원에서 치료를 받지 못했어요. 회사에서 심각하지 않다고 생각하고 그냥 치료해 주는 것으로 끝났어요,"(면접자 15)
"저는 시골마을에 살다가 가까운 도시로 나와서 프레스 공장에서 일했어요. 하지만 일한지 얼마 안 되어 프레스 기계에 오른손이 빨려 들어가 산재를 당했어요. 몇 번의 수술을 했지만 오른손 엄지손가락, 검지, 중지를 되살릴 수 없었어요. 그 보상금으로 3000만 원 정도 받았는데 남편이 자기 맘대로 사용하려고 해서 다투다가 결국 이혼했어요. 그 후 기계소리만 들어도 무서운데 돈을 벌어야 하니 회사에 다녀요"(면접자 14)
"우리 회사는 3개월마다 아이템이 바뀌는데 잘 설명해 주지 않아요. 우리가 알아서 배우고 알아서 아이템에 적응해야 해요. 한번은 엄지손가락에 칼심이 박혔어요. 입원치료가 필요하지는 않았으나 병원에 가서 칼심을 뽑고 치료비 10만 원을 냈어요. 사장님께 일하다 다친 거니 사장님이 치료비를 내어야 한다고 했더니 막 화를 내었지만 어쩔수 없이 돈을 내었어요."(면접자 14)
"부산에서 마지막으로 다닌 회사는 신발부품제조업이었어요. 직원이 10명이었고, 캄보디아 여성이 4명이었다. 다른 캄보디아 사람들은 결혼이민자였고 나만 불법체류자였어요. 저는 거기서 하루 종일 밑장에 풀붙이기와 검사일, 포장일을 했어요. 화학본드 냄새가 많이 났어요 그래서 늘 머리가 몽롱했어요, 가끔 구역질도 났고 쓰러지기도 했어요. 어느 날을 본드 뚜껑을 열다가 손을 베여서 피를 심하게 흘렸어요 너무 무서웠어요"(면접자 17)

4) 고용보험에 가입여부 및 가입의사

고용보험 가입은 외국인 근로자에게는 임의이다. 그러나 외국인 근로자도 일시적인 실업의 대상이 될 수 있고, 모성보호와 관련하여 지급되는 급여는 고용보험의 실업급여 재원에서 지급되고 있다는 점에서, 고용보험 가입여부는 특히 실업급여 및 모성보호와 관련하여 매우 중요하다. 따라서 정확한 실태를 알아보기 위해 고용보험제도 존재여부 및 가입 실태에 대해 질문했다.

고용보험에 가입정도는 사업장 규모가 큰 사업장에서는 가입을 해 주는 경우도 있었는데 면접자 대부분이 출산·육아 등에서 고용보험의 지원이 있다는 점을 알고 있지 못했다. 특히, 고용보험에 임의가입을 할 수 있는 E-9의 경우에도 이를 알지 못했고, 사용자에게 가입을 요구하거나 요청한 사실이 없다고 답변했다.

특히, 사용자의 폐업으로 일시적인 실업을 경험하고, 한국에서 출산을 경험한

E-9-1인 근로자는 “고용보험에 가입하면 사용자의 폐업으로 일시적으로 실업을 당했을 때 실업급여를 받을 수 있었고, 출산 시에도 사용자에게 출산관련 급여를 요청하지 않고 고용보험에서 급여를 받을 수 있다는 점을 알았다면 가입을 요청했을 것”이라고 답변했다.

그러나 결혼이주여성들도 마찬가지지만 여성이주노동자는 출산하는 경우도 드물고 출산도 본국으로 가서 하든가 아니면 출산을 한 경우도 자녀를 돌볼 사람이 없어서 자녀를 본국으로 보내는 경우가 대부분이었다. 따라서 여성이주노동자들의 임신출산 및 자녀양육 등에 대한 권리를 보장하기 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

> **“고용보험에 가입할 수 있고 가입했다면, 나쁜 사용자가 임금도 주지 않고 거짓말만 하다 폐업을 했을 때, 실업급여를 받을 수 있었을 테고.... 남편도 없이 애를 출산하고 두 달간 일도 하지 못한 상태에서 먹고 살길이 막막했어요.... 그래서 애를 출산하고 얼마 되지 않아 다른 직장을 알아봐야 해서 제대로 몸도 보살피지 못했고요. 출산급여를 받을 수 있었다면 이정도로 힘들진 않았을 것 같아요.”(면접자 1)**
>
> **“회사에 들어가니 고용보험에 들어주었어요. 그런데 이것이 임의가입인지 몰랐고 사실 전 아이를 이미 출산하고 육아휴직 등도 쓸 필요가 없어서요. 제 보험가입비만 나간 셈이긴 하나 실업했을 때 도움이 된다고 하니 다행이네요.”(면접자 8)**
>
> **“ 우리들에게도 고용보험이 어떤 때 이용할 수 있는지를 알려주었다면 아마도 지금 돈 내는 것은 힘들어도 가입하려고 했을 거예요. 그런데 누구도 이러한 것에 대해 알려주지 않았어요. 그런 것을 알려주는 서비스를 주는 것이 필요해요.”(면접자 7)**
>
> **“우리 제조업에 근무하는 외국인 근로자에게는 고용보험에 대해 정보를 알려드려요. 그런데 한 달 보험료 내기도 힘든 상태가 있는 분들은 고용보험에 들지 않으세요.”(면접자 20)**

다. 거주지역, 숙소, 식사 등 생활

1) 거주지역 및 거주하는 숙소의 형태와 환경

거주지역은 여성이주노동자인 경우에는 그들의 사업장 소재지와 거의 동일한 경우가 많았는데, 회사에서 제공하는 숙소는 가족과 함께 거주하는지, 단독세대인지에 따라 다르게 나타났다. 이들은 주로 원룸형 숙소에서 거주하는 경우가 많았다. 일부는 너무 오래된 아파트를 회사가 마련해 주고 직장과도 너무 먼 지역이었다고 했다.

결혼이주여성들은 가족들과 함께 아파트나 단독 주택 등에 거주하고 이혼한 결혼이주여성들은 임대주택이나 다가구 등에서 월세 등으로 자녀와 사는 것으로 나

타났다.

거주지역과 숙소에 대한 불만은 대체적으로 없었다. 거주지역이 주로 시내에 있고, 거주지역 주변에 편의시설이나 인프라가 잘 구축되어 있다고 보았으며, 특히 가족이 없는 경우에는 혼자 거주하고 있었으며, 난방이나 온수, 가스, 환기 등이 잘 되어 있다고 답변하였다.

이처럼 제조업 종사자가 거주지역이나 숙소에 대해 대체적으로 만족하는 것은 제조업 종사자의 거주지역과 숙소는 주로 산업단지 주변에 위치하고 있다는 점에서 편의시설이 가까이 있고, 주변 환경이 양호할 뿐만 아니라 주로 단일 가족만 거주하거나 단독으로 거주하기 때문인 것으로 분석된다. 또한 제조업에 근무하는 결혼이민여성들도 자녀가 어린이집 등을 다녀야 하기 때문에 교통이 나쁜 지역에 살기보다는 교통이 불편하지 않은 원룸이나 다가구 등에서 살고 한부모가 된 결혼이민여성들을 지원하는 기관에서 마련해 준 주택 등에서 일정기간 생활하는 것으로 나타났다.

> **“우리는 회사에서 마련해 준 아파트에서 살아보았는데 너무 나빠서 나왔어요. 창문은 너무 작고 지붕도 낮고 오래되었고요. 회사랑 너무 멀기도 하구요. 그래서 거기서 나왔어요. 3교대인데 오후 11시 퇴근할 때는 통근버스가 있는데 그 외는 버스를 타고 다녀야 하는데 너무 멀었어요.”(면접자 10)**
> **“우리 기관에서 나간 분들은 자립을 위해 일정기간 동안은 우리 기관에서 주택공사 등과 연결해서 마련해 준 주택에서 지내요. 한 2년이 지나면 다시 독립해서 나가야 하지만요. 그런데 대부분 다시 우리 기관에서 주택을 지원해 주려고 노력해요.”(면접자 19)**
> **“사실 결혼이주여성들은 그리 주택 등이 문제가 되지 않으나 우리 센터를 이용하는 노동자 중에는 거주환경이 나빠서 힘들어 하는 사람들도 있어요. 농축산업처럼 외진 곳은 아니더라도 너무 건물이 오래되었다든가 겨울에 춥다든가 등등이요.”(면접자 18)**

2) 회사에서 제공하는 식사의 만족여부

회사에서 제공하는 식사의 만족도 여부에 대해서는 출신 국가별로 각각 의견이 나뉘었다. 필리핀 출신들은 그래도 ‘식사가 만족스럽다’고 답변하였으며, 몽골출신 노동자들은 ‘먹을 만 하다’고 답변하였고, 베트남 출신 근로자들은 식사가 ‘맛이 없고 질도 낮다’고 하기도 했고 일부는 ‘좋다’고 평가했다. 따라서 이는 개인에 따라 다른 것으로 나타났다.

> **“우리 필리핀 사람들은 아무거나 잘 먹어요. 그래서 회사에서 주는 음식에 불만이 없어요. 혹시 우리 음식이 먹고 싶을 때는 재료를 사서 주말이나 집에서 쉴 때 해 먹으면 돼요.”(면접자 3)**

"처음에는 음식이 도저히 입에 맞지 않아 점심을 먹지를 못해 굶었어요. 지금은 조금씩 먹으려고 하는데, 아직도 잘 안 돼요. 그래서 집에서 간단하게 도시락을 준비해서 다니기도 해요."(면접자 5)
"한국인은 음식도 인색한 것 같아요. 그래도 한국인도 똑같이 먹는 거니까 불만을 제기하진 않아요. 식료품 구입이 용이해서 필요할 때 집에서 해 먹는 게 좋아요."(면접자 4)
"식사가 맛있냐가 문제가 아니라 식사시간이 원래 1시간이 주어지지 않고 30분 주어지고, 사람이 많아서 기다려야 하고 식당이 조금 걸어야 해서 20분 동안 밥을 먹어야 해요. 그리고 맛있든지 없든지 일이 너무 힘들어서 다 먹어야 했어요. 여름에도 에어컨 안 틀어주었어요."(면접자 10)
"식사에는 불만이 없으나 고등어구이 등 먹을 만한 것이 나올 때면 늘 사람이 지켜서서 한 사람당 하나씩만 가져가게 해요 그래서 조금밖에 먹을 수 없어요."(면접자 11)

3) 가사노동의 분담

결혼이주여성의 경우, 남녀 가사노동의 분담에 대한 질문에서 우리나라 국민들은 가사노동을 주로 여성이 하는 것으로 인식하고 있고 시댁에서의 간섭이 많다는 등 문화적 차이로 오는 어려움을 이야기했다. 대부분 혼자 아이를 키워야 하는 한부모의 경우에는 자녀양육에 있어서 가사노동뿐만 아니라 자신이 가장으로서 돈도 벌어야 하는데서 오는 어려움이 많다고 하였다.

"한국은 남성이나 여성이나, 회사에서도 모두 여성이 가사노동을 담당해야 한다고 생각하는 것 같아요. 그리고 근로자는 무조건 8시간 일해야 하는 것으로 보고, 취업 시 무조건 8시간을 일하라고 해요. 그래서 4시간만 일할 곳을 찾다보니 취업할 수 있는 곳이 많지 않아요."(면접자 5)
"한국에서 결혼이주여성의 문제는 남편과의 갈등보다는 시어머니와의 갈등이 더 큰 것 같아요. 그냥 우리끼리 잘 살도록 내버려 두면 되는데, 실질적으로 가사노동을 분담해 주지도 않고 시댁 일까지 시키면서 사소한 것은 물론 먹는 것에서부터 입는 것까지 간섭이 지나쳐요."(면접자 5)
"아이도 돌봐야 하고 회사도 다녀야 하고 너무 힘들어요. 결혼기간에도 가사노동은 거의 제가 했구요. 근데 이혼하고 나니까 돈도 제가 벌어야 해서 힘들어요. 한부모를 위해 반찬 등을 지원해 주는 서비스가 있긴 한데 제 입에 안 맞기도 하고 그래서 어려워요."(면접자 7)
"저는 캄보디아 캄풍참이라는 시골 마을에서 태어나 18세(2006년 10월)에 한국인 남성과 결혼하여 한국 경기도에 왔어요. 한국드라마도 많이 봤고 캄풍참에서 한국사람들과 결혼하는 사람들이 많아요. 남편은 나이가 많았어요. 이혼하여 나보다 조금 어린 아들이 두 명이었어요. 나에게 남편은 "베이비"라고 했기 때문에 아주 어린 아들이라고 생각했는데 나보다 6살, 7살 어렸어요. 나는 좋은 새엄마가 되고 싶었지만 남편은 아들들만 감싸고 나와 내 딸(2007. 8)는 돌보지 않았다."(면접자 16)

라. 가족권 및 모성권 보장

1) 한국에서 근로하는 동안 임신 및 출산여부

한국에서 근로하는 동안 임신 및 출산 여부를 조사하고, 임신 및 출산전후의 근로조건 및 적절한 사회보장의 대상이 되고 있는지 여부를 알아보기 위해 임신 경험 및 출산전후 휴가 및 급여수급과 관련한 질문을 했다.

면접자 일부는 한국에서 근로하는 동안 임신경험이 있었으며, 이중 일부는 낙태경험이 있는 것으로 조사됐다. 여성이주노동자 중 남편이 미등록이어서 본국으로 송환되어 간 후 혼자 아이를 출산한 경험이 있었는데 고용보험에도 들지 않아서 전혀 출산급여 등의 혜택을 받지 못했다고 했다. 다른 근로자는 노동자로 입국했는데 바로 임신이 되어 회사에서 나가라고 할까봐 낙태를 했다고 했으며 미등록인 근로자는 임신했으나 한국에서 낳기는 어려운 것 같아 본국으로 가서 자녀를 출산하고 재입국했다고 했다. 따라서 한국에서 있는 동안 임신출산 경험도 그리 많지 않을 뿐 아니라 임신을 해도 법에서 규정한 지원을 받기는커녕 낙태를 하거나 계약이 만료된 경우는 본국으로 돌아가 출산을 하고 오는 등 출산 등에 대한 지원이 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

> **“제가 입국할 당시 남편이 한국에 E-9로 와 있었어요. 남편과 함께 살게 되면서 임신을 했는데, 이미 아이가 두 명이 있었고 오자마자 임신을 하게 되어 낙태를 결정했어요. 그런데 얼마 지나지 않아 또 임신을 하게 됐어요. 그런데, 그 당시 남편은 체류기간이 만료되었고 미등록으로 한국에 계속 남아 있기로 한 상태여서, 아이를 출산하기로 결심했어요. 그런데 임신 8개월 차에 다니던 회사가 임금체불을 지속하다 결국 폐업했고, 남편은 단속되어 우리나라로 추방됐어요. 임신 말기에도 일을 안 할 수가 없었어요. 건강보험이 안 돼 진료도 못 받았어요. 출산할 때는 병원에서 출산을 하고, 바로 퇴원했는데, 병원비를 감당할 수가 없었거든요. 두 달 후 다시 일을 시작하면서 아이를 남편과 가족이 있는 우리나라로 보냈어요. 정말 마음이 아파요.”(면접자 1)**
>
> **“저도 남편이 한국에 먼저 입국하여 근로하던 상황이었고, 저는 이후에 한국으로 왔어요. 한국 입국 후 바로 임신이 되었는데, 임신으로 인해 어렵게 구한 한국에서의 꿈이 좌절될 것 같아, 낙태하게 됐어요.”(면접자 2)**
>
> **“한국에서 E-9로 적법하게 체류할 당시 임신을 했어요. 그때 남편이랑 함께 한국에 들어왔거든요. 체류기간이 끝나던 당시가 임신 8개월이었는데, 체류기간 끝나면서 본국으로 돌아갔어요. 남편은 한국에 남아 있었고요. 친정에서 출산하고 다시 재입국절차를 밟아 한국에 재입국했어요.”(면접자 4)**
>
> **“저는 임신 5개월 상태에서 휴대폰 전지 제작회사에 입사했어요. 입사한지 1개월 정도 지나서 산전검사를 위해 병원에 간다고 오후 조퇴를 하겠다고 사장님께 말했어요. 그런데 사장님은 내가 임신했다는 사실을 알고는 놀라면서 임신했다면 채용하지 않았을 것**

이라고 다음 달부터 나오지 말라고 했어요. 8월이 되면 그 회사에 3개월 이상 일하게 되어 마음대로 해고시키기 어렵기 때문에 3개월까지만 고용하자고 하는 거지요. 그 전에는 제가 일을 잘 하니까 김치도 챙겨주고 딸이 찾아오면 놀아주기도 하고 했는데 제가 임신했다는 사실을 알고는 태도가 바뀌었어요"(면접자 13)

"저는 출산 한 달 전까지 남편의 토마토 농장에서 일했지만 월급은커녕 용돈도 제대로 받지 못했어요. 남편은 내가 말을 듣지 않으면 "캄보디아에 가"라고 소리쳤어요. 나는 출산 후 한 달 지나서부터 노예처럼 일했어요. 하지만 남편은 나를 아내로 인정하는 것 같지 않았어요. 집안일도 하고 밭일도 했지만 아파도 신경도 써주지 않았어요. 우리 딸도 남편의 딸이지만 남편은 자기의 두 아들에게만 옷을 사주고 용돈을 주었어요. 나는 서러웠어요."(면접자 16)

"미등록인 상태에서 2014년 임신하였고 11월 경에 혼인신고 했어요. 혼인신고 후 2개월(60일) 정도 후에 아이가 조산(7개월)으로 태어났어요. 아이는 인큐베이터에 있고 미등록인 내 비자를 받는 것도 아이의 출생신고도 너무 힘들었어요. 내가 한국에 들어올 때 고용허가제를 통해 입국했고 사업주가 이탈신고 했기 때문에 한국에서 비자를 받는데 2000만원의 벌금을 내야 한다고 했어요. 아이가 인큐베이터에 있다는 진단서를 끊어서 겨우 1000만원을 깎아서 결혼비자(F-6)를 받을 수 있었다. 임신해서도 아이를 낳고도 이대로 한국에서 쫓겨나면 다시 한국에 올 수 없을 것 같아서 너무 두려웠어요. 임신했을 때 내가 마음 고생을 너무 심하게 해서 우리 아들이 성격이 날카로운 것 같아서 걱정이에요."(면접자 17)

"어느 날 만삭인 여성이 찾아왔는데 며칠 전 회사에서 몸이 무거우니 내일부터 나오지 말라고 해서 해고되었다는 거예요. 사실 한 두달 더 다니면 2년 다니므로 월급과 퇴직금을 타면 출산준비를 할 수 있었다고 해요. 남편은 미등록체류자라 강제 출국당해서 도와줄 사람도 없고 돈을 벌었어야 했다는 거지요. 그래서 「근로기준법」에 근거해 출산전후휴가를 주어야 한다고 사업주를 찾아가서 요구했어요. 출산전휴휴가나 급여에 대한 일절 언급도 없이 그냥 다음 날부터 나오지 말라고 했고 임신출산으로 근로자를 해고하고 연차휴가도 안 주었으므로 법위반이라고 했어요. 그랬더니 노무사에게 전화해보고 당황하고는 출산휴가서에 도장을 찍었어요. 그래서 예상한 월급이나 퇴직금을 받고 연차휴가비도 받게 되어 건강한 아이를 출산했어요"(면접자 22)

2) 한국에 자녀와 동거여부

면접 대상자는 자녀를 1명 이상(최대 4명)을 두고 있으며, 이주노동자인 경우 본국에서 자녀를 양육하고 있으며 아이들의 연령은 8개월~19세까지 다양하였다.

특히, 면접자 1은 본국에 자녀 2명을 두고 한국에 왔으나, 이미 한국에 거주하고 있던 남편과 합치게 되면서 셋째를 임신하고 출산하였다. 그러나 출산 바로 직전 남편은 미등록으로 체포되어 본국으로 이송되었고, 혼자 출산을 한 후, 2개월 후 아이를 본국으로 보낸 것으로 나타났다. 면접자 4는 임신을 한국에서 계약기간 중에 했으나, 당시는 E-9-1의 체류자격이 끝나던 시점이라 본국으로 귀국하

여 출산하고, 아이를 친정 부모에게 맡겨두고 3개월 만에 재입국하였다고 답변하였다. 면접자 3은 본국에서 아이를 출산한 이후 한국에 E-9로 입국하였으며, 이후 미등록으로 전환되었다고 한다. 면접자 5는 필리핀에서 전남편과의 사이에 자녀를 1명 두고 있으며, 현재 남편이 전처와의 사이 자녀 2명이 있는 것으로 답변하였다. 그러나 현재 남편과의 사이에 자녀는 없으며, 자녀를 가질 계획이라고 답변했다.

외국인 국적을 가진 자녀의 경우에는 아무도 한국에 체류하거나 동거하지 않고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이혼한 결혼이민자들은 자녀를 한국에서 키우고 있으나 자녀를 돌보면서 돈도 벌어야 하는 이중고에 힘들어하는 것으로 나타났다. 이들이 자녀와 동거하지 않는 이유는 아이와 함께 살고 싶어도 체류자격의 문제와 아이를 돌볼 사람이 없거나, 비용의 문제를 가장 큰 요인으로 답변했다.

> **"외국인 근로자가 현실적으로 한국에서 아이와 함께 사는 경우는 많지 않아요. 모두가 아이와 정말 함께 살고 싶어도 포기하고 살아요. 왜냐하면 아이 비자발급이나 체류자격뿐만 아니라 엄마는 돈을 벌어야 되고, 일하러 가면 아이를 돌볼 사람이 필요한데, 아무도 그것을 해 줄 사람이 없기 때문이겠죠. 차라리 믿고 맡길 수 있는 부모님이 있는 본국이 낫다고 생각할 수도 있어요."(면접자 4)**
>
> **"현재 이 회사에 어린이집이 있어서 회사에 들어왔는데 얼른 이 직장을 떠나 다른 곳으로 가고 싶어요."(면접자 10)**
>
> **"남편과 끝낼 마음으로 딸을 데리고 캄보디아에 갔어요. 다시는 한국에 오지 않을 생각이었지만, 캄보디아의 경제사장은 좋지 않았어요. 부모님이 편찮으시고, 4살 된 딸을 혼자서 키울 수 없었어요. 할 수 없이 친정엄마와 언니들에게 딸을 맡기고 2011년 4월 혼자 한국으로 돌아왔어요. 그때는 비자가 있었다. 남편이 있는 경기도로 돌아가고 싶지 않았어요, 이 때 남편은 나도 모르게 이혼소송을 냈으나 같이 살 생각이 없어서 이혼했어요. 친권과 양육권은 내가 가지고 있어서 사촌이 있는 부산 사상에서 신발부품 공장에 다녔어요. 2011년 11월 비자 연장을 할 수 없었어요. 그 후 딸을 데려왔어요" (면접자 16)**
>
> **"이주노동자들 중에는 가족을 몹시 보고 싶어 하는 사람이 많아요. 특히 임신하고 출산한 후 바로 다시 한국에 와서 일하는 경우에는 더욱 그래요. 그래서 일하다가 임신하고 출산한 경우 우리나라에서 자녀양육을 할 수 있도록 사회적으로 지원해야 할 것 같아요. 이는 인권보장 차원에서 이루어져야 할 것 같아요"(면접자 21)**

3) 가족(배우자 또는 자녀 등)과 함께 한국에서 거주가능성 여부

가족과 함께 한국에서 거주할 수 있다면, 자녀와 한국에서 함께 살 계획인지 여부에 대해 질문한 결과, 자녀가 있는 답변자 모두 당연히 '그렇다'고 답변했다. 다만 비자문제 등으로 자녀들을 데려올 수 없는 등의 어려움이 있다고 했으며,

한부모 결혼이주여성들은 자녀들을 혼자서 키워야 하는 어려움을 이야기했다. 따라서 이주노동자들의 가족권 보장을 위한 방안이 모색되어야 한다.

> “아이와 함께 살 수 있으면 얼마나 좋겠어요. 같이 살 수 없더라도 가끔이라도 만날 수 있으면.... 정 어렵다면 한국에서 임신과 출산 시 아이에게 체류자격을 인정해 주고, 곁에서 키울 수 있도록 해주면 좋겠어요.”(면접자 1)
> “어떤 경우는 부부와 아이가 모두 떨어져 살다 가정이 와해되는 비율도 상당히 높은 것으로 알고 있어요. 부부 중 일방이 적법하고, 일방이 불법체류인 경우에도 이 일방은 떠나지 못해요.”(면접자 2)
> “부부와 자녀가 동반하여 입국하고, 근로할 수 있게 해 주면 좋겠어요. 가족이 있는데, 혼자 몇 년씩 타국에서 떨어져 사는 것은 정말 힘든 고통입니다. 인간으로 정말 참기 힘든 고통인데 돈을 벌어야 하니까, 내가 일을 해야 하니까 어쩔 수 없이 참고 견디는 것입니다.”(면접자 4)
> “저는 미등록인데 아이들과 함께 사는 것이 꿈이죠. 언젠가는 만날 거니까 그 꿈으로 아무리 힘들어도 여기를 떠나지 못해요. 아이들을 잘 키워야 하니까요. 그런데 너무 보고 싶어요.”(면접자 11)
> “저는 남편과 결혼하여 아들이 하나 있는데 남편은 선원비자로 들어와 배를 타고 있으나 현재아들은 비자문제 때문에 한국에 데려오지 못했어요. 그래서 많이 보고 싶어요. 남편과는 한 달에 한번 정도 만나고 있어요”(면접자 15)
> 딸이 캄보디아에 있을 때는 열심히 일해서 송금하면 엄마로서 역할은 어느 정도 했다고 봐요. 물론 딸과 매일 통화하고, 딸이 “엄마, 보고 싶어 언제와?”라고 물으면 가슴이 찢어지게 아팠어요. 딸이 한국에 와 있어서 보고 싶고 가슴 아픈 일은 없어요.“(면접자 16)

마. 자녀양육 문제

1) 자녀돌봄 실태

면접자 대부분이 자녀양육문제에 대해 가장 관심이 많았고 어려움이 많은 것으로 나타났다. 사실 여성이주노동자들은 자녀들과 떨어져 있어도 자녀양육문제는 가장 커다란 관심사이고 자녀양육을 잘하기 위해 여기 미등록자로 남아서 어려움을 이기고 있다고 했으며 한부모로서 어떤 어려움도 이길 것이라고 했다.

> “큰 애가 정신적으로 좀 장애가 있는데, 평소에는 괜찮다가도 가끔 발작을 일으키거나 이상한 행동을 하는 경우가 있어요. 이 부분은 주로 아빠가 많이 신경을 쓰지만 저도 가만히 있을 수는 없고, 긴급하게 집으로 돌아가야 한다거나 결근을 해야 하는 경우가 있어요. 그런데, 그럴 때마다 조퇴나 결근을 하게 되면 사용자가 싫어하고, 내 할 일을

제대로 못하는 것 같아 제대로 얘기를 못하겠어요."(면접자 5)
"한부모로서 가장 어려운 점이 아이를 돌보는 것인데 이 아이가 있으니까 제가 있는 것 같아서 힘이 되기도 하고 어떤 때는 도망가고 싶기고 하고. 그래도 딸 때문에 살아요."(면접자 9)
"산재 보상금 받은 것 가지고 남편과 자주 다투다가 이혼했어요. 그래서 아들은 남편이, 딸은 제가 키우는데 돌봐줄 사람이 없어서 필리핀에 보냈어요. 너무 보고 싶은데 돈을 벌어야 하니 어쩔 수 없어요. 딸은 1-2년에 한번 볼까 말까 하지만 화상채팅으로 통화하구요. 제가 번 돈으로 교육 시킬 수 있어서 좋아요"(면접자 14)
"초등학교 2학년 딸을 혼자서 양육하는 것은 매우 어려워요. 딸은 4살 때 캄보디아에 가서 4년 간 살았아요. 한국어를 다 잊어 버렸기 때문에 한국의 학교에 적응하는 것이 어려웠어요. 지금은 1년이 지났고, 활발한 성격이라서 잘 배우고 있지만, 처음에 학교에 보내는 것이 보통 스트레스가 아니었어요. 그나마 주변에 캄보디아 여성들이 혼자서 아이를 키우는 엄마들이 많기 때문에 서로서로 아이들을 돌봐주기 때문에 다행이었어요. 하지만 캄보디아 여성들 중에서 아이가 너무 어리고, 어린이집에 보낼 수 없는 형편이면 어쩔 수 없이 캄보디아에 보내고 한국에서 돈만 벌어서 보내는 경우가 많아요."(면접자 16)
"첫 애 낳고 바로 임신이 되었어요. 지금은 2살, 1살 아들이 있어요. 아이가 하나면 시어머니에게 맡기고 일을 할 수 있을 것 같은데 아이가 둘이라서 내가 집에서 아이를 봐야 해요. 특히 큰 아이는 한국국적이 아니라서(혼인신고 후 200일 지나서 태어나야 한국국적으로 인정, 혼인신고 후 60일 후에 태어나서 아이는 엄마와 같이 국적인 캄보디아다. 인지에 의한 국적취득을 하는데 캄보디아정부에서 아이의 신분증을 만들어주지 않아서 2년 걸림, 2016. 11. 3. 국적취득함), 어린이집에 혜택도 없고 한국사람들이 받는 출산지원금이나 이런 것 하나도 받지 못했어요."(면접자 17)

2) 자녀양육의 어려움

자녀양육에서 가장 큰 어려움은 자녀를 본국에서 양육하고 있으므로 인해 받는 고충들로 분석된다. 이러한 고충은 등록, 미등록을 불문하고 동일하였으며, 자주 볼 수 없고, 갈 수도 없어, 자녀의 성장에 금전적인 것 외에 아무런 도움이 되지 못한다는 점을 지적했다. 또한 결혼이민여성 중 한부모인 경우 자녀를 돌보면서 직장을 다녀야 하는 어려움이 컸다. 그래서 아파도 병원도 못가고 참으면서 일한다고 하면서 아플 때가 가장 어려워 아플 때 잠시 아이를 맡길 수 있는 서비스가 있으면 좋겠다고 했다.

"아이를 한국에서 함께 키우고 싶어도 비자를 받을 수 없고, 아이를 돌볼 사람이 없는데다, 한국은 교육비용도 많이 들어 도저히 엄두를 내지 못해요."(면접자 1)
"아이가 언제 오냐고 물을 땐 정말 눈물이 나고, 주변 친구들과 싸우거나 힘든 일이 있

을 때 함께하지 못해 너무 불쌍하고 죄책감도 들어요. 애가 커서 어른이 되면 이해해 주리라 믿지만, 힘든 것은 어쩔 수가 없어요."(면접자 2)
"본국으로 돌아갈 수도 없어요. 가끔이라도 만날 수 있으면... 아이를 엄마가 직접 키워야 하는데, 우리 현실이 이러니 어쩔 수 없고 참는 수밖에요."(면접자 3)
"거의 매일 인터넷화상이나 전화로 통화는 하고 있지만, 통화할 때마다 가슴이 아파요. 정말 보고 싶고, 하지만 필리핀(몽골, 베트남)도 경제적으로 힘든 상황이라 직업을 찾기가 힘들어요."(면접자 4)
"아이가 아플 때는 직장에 눈치를 보면서 휴가를 내고 병원에 데려가고 하는데 제가 아플때는 아이를 누가한테 맡길 수가 없어서 너무 힘들어요. 병원에 입원을 한 적이 있는데 아무도 도와 줄 사람이 없는 거예요. 그래서 많이 힘들었어요. 울기도 하구요."(면접자 7)
"맞아요. 급할 때 아이를 돌봐줄 사람이 있으면 좋겠어요, 잠시만이라도요."(면접자 8)
"이혼하고 아이를 볼 수 없어서 힘들어요. 아빠가 양육을 하니까 일주일에 한번 보여주는데 아이가 보고 싶어서 여기를 떠나지도 못하고 있어요."(면접자 10)
"이혼 후에 아들 양육권은 아버지가 가지고 있어서 아들을 보고 싶은데 쉽지 않아요. 딸은 기르기 힘들어 필리핀으로 보내서 더욱 보기 힘들구요. 아이들이 보고 싶으면 혼자서 밤에 울기도 하지요"(면접자 14)

현재 자녀와 동거하고 있거나 또는 동거하지 못하는 경우, 자녀 양육과 관련하여 개선되어야 할 사항이 있는지에 대한 질문에서는, 외국인 신분이고 특히 미등록인 경우에 요구할 수 있는 한계를 인식하고 포기하고 있었다. 다만, 아이들을 먼저 생각해 달라는 점과 가족과의 이별에 대한 고통을 인식하고 개선해 주길 바라는 것으로 나타났다.

"우리는 외국인 신분이라 더 많은 것을 요구할 수 없다고 생각하고 있어요. 우리는 어른입니다. 사업장이 바뀌어도 성실하게 일하면 1년씩이라도 연장해서 지속적으로 한국에서 가족들과 함께 살게 해 주면 좋겠어요."(면접자 3)
"어른인 우리도 힘든데, 아이들은 표현을 못해서 그렇지 더 힘들 겁니다. 우리 어른보다 아이부터 생각해 줬으면 좋겠어요."(면접자 2)
"아이가 엄마와 함께 살 수 있도록 법을 만들어 주세요. 사람이 살다보면 임신을 하게 되고, 출산도 하게 되고 그런건데... 그것조차 못하게 하는 거잖아요."(면접자 4)
"아이가 태어나는 순간 엄마와 떼어 내 본국으로 보내야 해요. 애는 엄마 얼굴조차 기억하지 못해요. 저도 얼마나 아이를 만지고 싶고 안고 싶겠어요. 본국에 두고 온 아이들도 마찬가지에요. 좀 더 잘 살아보겠다고 아이들까지 떼어놓고 와서는, 이러다 가족과 영영 이별을 하게 될까봐 두려워요."(면접자 1)
"캄보디아에 있는 딸이 한국에서 같이 살아야 한다고 했어요. 전화할 때마다 보고 싶다고 우는 딸이라서 하루라도 빨리 데리고 오고 싶었지만 내가 공장에서 일을 해야 했기

때문에 아이를 한국에 데려올 엄두도 내지 못했어요."(면접자 16)

3) 자녀양육비 부담

가구의 생계비 및 자녀양육비는 주로 근로자 자신이 많은 부분을 책임지는 것으로 나타났다. 이주노동자이든 아니면 현재 방문허가비자를 가진 노동자이든지 간에 면접자 대부분이 자신이 번 돈으로 생계가 유지된다고 하였다. 그리고 한부모인 경우는 당연히 그들이 자녀양육비를 부담해야 하고 결혼이주여성들도 남편의 돈벌이가 없어서 거의 자신들이 벌어서 생활을 하고 자녀양육을 하는 것으로 나타나 경제적으로 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

"남편과 함께 한국에서 미등록 근로자로 있는데 각자 수입을 합쳐 월세, 식시, 기타 생활비로 60~70만원을 제외한 모든 금액을 본국의 부모와 자녀 생계비, 양육비로 본국으로 송금해요."(면접자 4)

"비혼모이면서 미등록인 저는 자녀가 본국에서 어머니와 생활하고 있어, 매월 100만원을 그들의 생계비와 자녀 양육비로 송금하고, 나머지는 100만 원 정도 선에서 생활비와 적금을 들고 있어요."(면접자 3)

"저는 세 자녀를 두고 있는데, 아이들이 어린데다 남편이 부모님과 함께 아이들을 돌보고 있어, 수입의 70-80%인 100만원을 매달 본국으로 송금하고, 남는 돈으로 월세, 교통비, 식비로 40만원을 사용하고 있어요."(면접자 1)

"나는 남편이 본국에서 시부모님과 함께 자녀를 돌보고 있으며, 남편이 본국에서 일을 하더라도 수입이 거의 없는 편이라서 수입의 50%인 100만원을 본국으로 송금하고, 나머지 100만원(적금 포함)을 생활비로 사용해요."(면접자 2)

"저는 남편의 전처소생 자녀 두 명이 있으며, 본국에 두고 온 본인자녀 1명이 있어요. 남편의 자녀는 모두 장애를 가지고 있어요. 그래서 모두 수입의 일정액(30-50만 원 정도)을 매월 본국의 부모에게 송금하고, 급여의 50%정도를 생활비에 보태고 나머지는 개인용도로 사용해요."(면접자 5)

"저는 거의 번 돈은 생활비, 집세, 아이 키우는데 쓰고 거의 저축을 못해요. 그래서 큰 일이에요. 아이가 더 크기 전에 돈을 모아야 하는데요. 저번에는 계약직으로 있다가 몇 달 쉬었더니 있는 돈도 거의 다 썼어요."(면접자 8)

바. 성차별받은 경험

1) 성차별 받은 경험 여부

여성의 대부분은 사업장에서 여성임을 이유로 차별받은 경험이 있다고 답변했다. 그 주요 사유로는 성별 임금차등 적용, 임신 출산과 관련된 발언, 여성에 대

한 고정관념에 기초한 처우 및 여성을 더 함부로 대하는 것 등으로 나타났다.

고용노동부 고용센터에서 외국인에 대해 일자리를 소개하는 경우, 남녀의 특성을 고려하여 소개하여야 하는데, 그러지 않고 '외국인'에만 한정해서 소개하다보니, 사실상 일을 소개받고도 하지 못하는 경우가 많은 것으로 지적하기도 하였다.

> "남성의 임금수준이 여성보다 높게 책정되어 있어요."(면접자 6)
> "여성에게 임신을 하면 안 된다고 해요. 특히 우리나라(몽골)에서는 입국 전 의무교육 시간에 강사가 '한국에서는 임신하면 해고되니 일하는 동안 절대로 임신하면 안 된다'는 교육을 실시했어요."(면접자 1)
> "고용센터에서 일자리를 소개할 때에도 외국인은 남자나 여자나 다 똑같은 줄 알아요. 그래서 여자가 할 수 있는 일을 소개시켜 주지 않고 남자들이 할 수 있는 일자리만 소개시켜 주기도 해요. 일자리를 소개할 때에도 남녀의 특성을 고려해 주거나 본인이 직접 일자리를 찾을 수 있도록 해 주면 좋겠어요."(면접자 2)
> "왜 한국에서는 외국인을 이렇게 대우하는지 알고 싶을 때가 많아요. 일반 한국인도 아니고 어떨 때는 국가 공무원이 우리를 차별적으로 대우할 때는 더 그래요. 얼마 전에 화성에 있는 고용센터에 가서 취업지원을 요청하고 있는데, 직원이 '몽골 여성일자리는 없다'고 소리를 질렀어요. 많은 사람들이 그 소리를 들었는데, 정말 화도 나고 박탈감이 들었어요. 저 하나를 가지고 말하는 것도 서러울 텐데, 우리나라까지 무시하다니, 정말 내가 왜 이러고 있나 하는 생각에 울고 싶었어요."(면접자 1)
> "외국인들은 한국에서 임신하고 출산하면 안 된다는 인식을 가지고 있어요. 이런 상황에서 임신 사실을 사용자에게 알리지도 못해요."(면접자 2)
> "우리 회사에서는 주로 여자들이 많아요. 그런데 감독자가 일을 지시하면서 잘 못 알아듣거나 싫을 때 지나치게 표현하는 경우가 있어요. 한국인들끼리는 안 그러거든요. 우리한테만 함부로 반말로 큰 소리로 호통을 치면서 지적을 해요. 물론 일할 때 스트레스를 받고 있으니까 이해는 하지만, 그래도 맘속에서는 우리가 외국인이니까 그러는 것이라고 생각해요."(면접자 4)
> "여자라서 일을 잘 못한다, 여자는 안 돼 이런 건 예사고, 여성을 더 함부로 대해요."(면접자 5)
> "사실 전 외국인이라서 차별받는다고 생각해요. 여자라서 차별받는 것도 있지만요. 자리가 있어도 우리에게 주지 않아요. 직장에서도 한국인 아줌마들이 우리들을 약간 무시하는 태도 보여요. 너무 기분 나쁘지만 참지요. 다른 방법이 없으니까요."(면접자 8)
> "그런데 어떤 때는 한국인 여자들도 불쌍해요. 남자들이 함부로 대하고 악쓰고 그래도 그냥 일하더라구요. 그래서 나도 그냥 일해요."(면접자 9)

이들 답변에서는 성차별뿐만이 아니라 외국인에 대한 차별로 이중적으로 차별받는다는 것을 알 수 있었다. 한국인들이 외국인 근로자를 무조건 불법체류자로 낙인하고, 무시하며 차별적으로 대하는 경우가 있다고 했다. 그 외에도 한국어를

못해 불편한 경우와 담당하는 일은 잘 수행함에도 외국인이라는 이유로 무시하는 경향이 있다는 답변을 했다.

> “외국사람은 무조건 불법체류자로 봐요. 그래서 외국사람을 더 이용해 먹으려고 하고, ‘우리나라에 왜왔어, 너희 집에가, 신고 할 거야’하면서 무시하고, 반말하고, 낮추어 봐요.”(면접자 2)
> “명절 때 한국 사람은 선물과 보너스를 받는데, 외국인은 선물도 보너스도 안 줘요. 그게 정말 갖고 싶어서가 아니라 차별 당한다는 생각에 속상해요.”(면접자 6)
> “여기 센터와 같이 우리를 정말로 도와주려는 곳이 있기는 한데, 입국 이후부터 너무 안 좋은 경험을 하다 보니 한국에서 사는 것이 무서워요. 한국 사람들이 모두 나를 이용해 먹으면서도 쓰레기처럼 취급하는 것같이 생각될 때가 많아요.”(면접자 1)
> “2010년 11월에 고용허가제 농업비자를 받아서 입국했어요. 제조업 노동자로 오고 싶었지만 오래 기다려야 했고, 농업비자가 더 빨리 나와서 할 수 없이 농업비자를 받아서 왔어요. 경기도 어느 농장에서 캄보디아 친구 몇몇과 같이 상추를 따고 포장하고 어려가지 잡일을 했어요. 한국아줌마들도 같이 일했어요. 사장은 한국아줌마들이 앉아서 일하는 것에 아무 말하지 않았지만 캄보디아 사람들이 앉아서 일을 하면 잔소리를 심하게 했어요. 우리가 한국에 온지 4개 월정도 지난 어느 날 친구가 하루 종일 서서 일해서 허리가 아프다고 앉아서 일을 했어요. 사장은 매우 고압적으로 친구에게 “서서 일해”라고 했다. 친구가 말을 듣지 않자 사장이 화를 내며 친구의 따귀를 때렸어요. 친구도 나도 너무 놀라고 무서워서 계속 일할 수 없었어요. 우리는 한국말도 잘 못했지만 사람들에게 물어서 버스를 여러 번 바꿔 타고 노동부에 찾아갔다. 노동부에게 갔더니 그날은 3월 1일이라서 쉰다고 했어요. 우리는 다시 농장의 숙소로 돌아가 며칠 후에 다시 노동부에 찾아갔어요. 하지만 노동부에서는 사장이 동의하지 않으면 우리 사업장을 바꿔 줄 수 없다고 했어요. 사장은 우리가 노동부에 찾아갔다는 것을 알고 매우 화를 내면서 갈 곳이 없는 우리에게 “당장 나가”라고 소리쳤어요. 그래서 우리는 부산으로 와서 일하기로 했어요.“(면접자 17)

사. 성희롱이나 성폭력 실태

성희롱을 당한 경험에 대해서는 주로 사소한 언동을 통해 나타나는 경우가 많았다. 사귀자거나, 야동을 본다거나 느끼한 눈빛으로 쳐다본다거나 또는 몸을 부딪치거나 하는 경우이다. 이 부분은 대상자 전부가 성희롱의 구체적인 양상에 대해 답변하고 있어, 특히 설문조사에서 성희롱을 당한 경험이 높지 않게 나온 것과는 대조적이었다.

성폭력을 당한 경험은 면접자 모두 없는 것으로 나타났다. 그러나 주변에서 성폭력을 당했다는 이야기는 들은 적이 있는 것으로 나타났다. 그 대상은 주로 미등록 여성들이라고 답했다. 그 이유는 미등록인 경우 신고를 할 수 없는 상황을

이용한다는 것이며, 외국인이라는 이유로 경찰서 조사 등에서의 어려움도 지적하고 있다.

면접자는 성희롱은 불쾌하지만, 참고 넘기는 것으로 답변했으며, 성폭력의 경우 어떻게 대응해야 할지 잘 알고 있으나, 단순한 경우 신고하기는 어려울 수도 있다고 하였다. 가해자는 동료 외국인 근로자, 상급자를 포함하여 생활 주변인 등이었다.

"한국 남자들이 애인하자, 사귀자고 치근덕거리기도 하고, 심한 경우에는 몸을 툭툭 치거나 만지기도 해요. 외국사람은 함부로 해도 되는 줄 알아요. 특히 혼자 생활하고 있으니까 함부로 보고 '외로우니까 사귀자'고 치근덕거리는 경우도 있어요."(면접자 8)

"성폭력을 당한 경우라면 신고방법과 도움을 청하는 방법을 알고 있지만, 사소한 성희롱은 그랬다간 더 문제가 커지게 될 것 같아서요. 내가 나를 스스로 챙기는 수밖에 없다고 믿어요."(면접자 1)

"휴게 시간에 내 앞에서 야동을 보고 히히덕거리며 음탕한 눈길로 쳐다봐 기분이 나쁜 적도 있었고, 옷 단추를 열고 '아가씨'하고 불러 느끼하고 민망스러운 적도 있었어요."(면접자 6)

"쉬는 시간에 간식으로 제공되는 아이스크림을 먹으면서 느끼한 행동을 하면서 저를 불렀는데, 정말 속이 메스꺼웠어요. 이런 행동은 사소한 것이기 때문에 어디에 하소연할 수도 없고, 신고할 수도 없어요."(면접자 2)

"저는 성희롱을 당한 적은 없으나 필리핀 여성들이 일하다 성희롱 당했다는 이야기는 들었어요. 미등록 체류하는 아는 동생은 일하다가 중국노동자가 엉덩이를 만진다는 거예요. 그런데 야간이라 일하는 사람도 많지 않고 항의하지도 못하고 그래서 회사를 그만두었어요. 그랬더니 사장님이 갑자기 그만두었다고 월급을 주지 않는다고 했어요. 그래서 제가 사장님에게 전화를 걸어 불법체류자를 고용했다고 경찰에 신고하겠다고 했더니 월급을 주었어요."(면접자 14)

"성폭행을 당한 경험은 주변에서 많이 들었어요. 폭행하는 사람이 주로 불법체류자를 노린다고 하더라고요. 불법체류자는 성폭행을 당해도 신고 협박 때문에 신고조차 못하기 때문인 것 같아요. 또 성폭행으로 신고해도 외국인이라 경찰서에서 조사받을 때도 힘들다고 하더라고요. 그래서 아마 그런 일이 있어도 신고조차 못하는 거 같아요."(면접자 3)

"우리 회사는 거의 전부 여자라서 특별히 차별대우는 없는 것 같아요. 성희롱도 하지 않는 것 같구요. 무거운 물건은 남자 관리자들이 옮겨 주어요."(면접자 15)

"나는 한국어도 잘하고 한국 국적도 있어서 성희롱를 당하면 사장에게 따지고 신고할 거예요."(면접자 14)

아. 사업장 변경 경험여부 및 문제점

1) 사업장 변경경험

사업장 변경 경험여부에 대해 질문한 결과, 기존 근로계약을 체결했던 사업장의 폐업으로 사업장을 계속 변경해 왔다고 한다. 근로자는 모두 사업장 변경 제한과 관련하여 사업장은 3번까지 변경하도록 되어 있고, 또 마음대로 할 수 없는 것으로 인식하고 있었다. 그럼에도 사업장을 변경하는 것은 낮은 급여수준과 위험한 업무에의 상시노출 등을 이유로 들었다.

사업장 변경경험이 없거나 옮기지 않는 이유에 대해서는, 옮기고 싶어도 선택의 여지가 없다는 점과 계약연장을 위해 재입국의 의사가 있는 경우에는 아예 사업장 변경을 고려하지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 볼 때 사업장 변경 제한은 강제노동을 강요할 수 있는 요인이 될 수 있고, 또 현재 사업장에서 노동권 및 인권침해를 당하더라도 문제를 제기하지 못하고 참을 수밖에 없도록 강요하는 원인으로 작용할 수 있을 것으로 평가된다.

특히, 사업장 변경제한제도와 관련한 개선사항에 대해서는 계약기간에 대해 매년 계약을 갱신하는 제도에 대한 제안과 함께, 사업장 변경도 자유롭게 할 수 있으면 좋겠다는 제안을 하였다. 또한 재취업관련 기준이 너무 엄격하다는 점도 지적한다. 사업장을 변경한 것이 근로자 본인의 잘못에 기인한 것이 아님에도 이를 이유로 기간연장을 하지 못하도록 하는 것은 공평하지 못하고 억울하다는 지적이다.

> **“기존 근로계약을 체결했던 사업장의 폐업으로 사업장을 계속 변경해 왔어요. 사업장은 3번까지 변경하도록 되어 있고, 또 맘대로 할 수 없어요. 그럼에도 사업장을 변경하는 것은 낮은 급여수준과 위험한 업무가 힘들기 때문에 어쩔 수 없어요. 비자연장을 받아 재취업을 하려면 한 사업장에서 계속 근무해야 하기 때문에 내 잘 못도 아닌데 사업장을 변경하게 된 저 같은 경우에는 억울해요. 재취업제도가 너무 엄격하고, 한국인 사용자 중심으로만 된 것 같아요.”(면접자 1)**
>
> **“저는 여기서 열심히 일해, 계약기간을 연장하고 싶어요. 그래서 계속 한국에 있고 싶기 때문에 조금 맘에 안 드는 것이 있어도 참고 아예 사업장 변경은 생각조차 하지 않아요.”(면접자 2)**
>
> **“계약기간에 대해 매년 계약을 갱신하는 제도가 있었으면 좋겠어요. 우리도 합법적으로 마음 편하게 한국에서 일하고 싶어요.”(면접자 3)**
>
> **“회사를 바꾸고 싶은 생각도 있으나 근로조건이 더 나아질 것 같지 않아서 포기했어요. 일하는 사람들과도 정이 들었구요.”(면접자 15)**
>
> **“사업장 변경도 자유롭게 할 수 있으면 좋겠고, 근로자와 사용자가 모두 원하면 기간**

제한을 두지 말고 계속 그 사업장에 있을 수 있도록 했으면 좋겠어요."(면접자 4)
"나는 재봉틀 일을 하는데 우선 아이가 아프거나 내가 아프거나 등 일을 하기가 어려우면 일을 그만 두어요. 아이를 돌봐줄 사람도 없구요. 그런데 재봉일이라 사실 일은 금방 얻을 수 있어요. 그래서 그만두게 돼요."(면접자 7)

2) 사업장 내 노동조합 존부여부 및 노동조합 가입과 활동의사

대상자 모두 사업장 내 노동조합이 존재하지 않는 것으로 답변하였다. 모두가 노동조합에 가입하려고 하는 생각은 해 보지 않았고, 특히 미등록의 경우에 노동조합에 가입하고 노동조합활동을 할 수 있다는 것을 인지하지 못하고 있었다. 그러나 노동조합이 본인에게 도움이 된다고 보는지에 대해서는 "도움이 될 것"이라고 답변하였고, 기회가 있으면 가입하고 싶다는 의견도 있었다. 그러나 이들이 생각하는 노동조합은 이들이 어려운 일에 처했을 때 도움을 줄 수 있는 지원기관 정도로 여기고 있었다.

"제가 어려운 일을 당했을 때, 외국인지원센터에서 도움을 받듯이 노동조합에 가입해 있다면 도와 줄 것으로 생각해요."(면접자 1)
"지금 당장 필요성은 느끼지 않지만, 기회가 되면 가입하고 싶어요."(면접자 3)
"나는 내 스스로 지켜야 한다고 봐요."(면접자 4)

자. 기타

1) 비자상태 및 향후 근로계약 만료시의 계획

E-9-1의 경우, 체류기간의 제한으로 인해 미등록으로 전환되는 경우가 많으므로, 이들의 비자가 만료되는 경우 체류의사에 대해 질문했다. 더불어 미등록자인 경우 지속적인 체류 의사가 있는지 여부에 대해 같이 질문했다.

E-9-1인 비자를 가진 근로자들은 모두 근로계약이 끝나도 본국으로 돌아가지 않을 것이라고 말했으며, 미등록인 경우에도 계속 일을 할 수 있는 한 한국에서 일할 것이라고 답변했다.

"체류기간이 끝나도 돌아갈 수 없어요. 돈을 벌어야 해요. 제가 돈을 벌지 않으면 아이도 키울 수 없고, 본국에 있는 가족이 생활을 할 수 없어요. 저는 한 사업장에서 근로를 계속하지 않았기 때문에, 체류연장을 받을 기회가 없어 불법체류가 될 수밖에 없는데, 어쩔 수 없어요."(면접자 1)
"저는 한 사업장에 계속 성실히 근로해서 체류연장을 받아 F-7 비자를 받아 계속 한국에서 일할 예정이에요. 그 기간이 끝나도 돈을 벌어야 해서 돌아갈 수 없어요. 하지만

불법으로 체류하면 한국에선 사람대우를 하지 않아요. 외국인으로 일하는 것 자체도 힘든데, 비자까지 없으면 너무 힘들어져요. 최소한 인간으로서... 그래서 꼭 비자를 연장받고 싶어요."(면접자 2)
"우리 회사는 대우도 잘 해주고, 임금도 나쁜 편은 아니에요. 그래서 다른 사업장에서 더 돈을 많이 주면 옮기는 것도 생각해 보겠지만, 여기에 계속 근로할 예정이에요."(면접자 4)
"현재도 미등록이긴 하지만 계속 한국에 있을 거예요. 사실 단속하고 그러면 무서워요. 그런데 아직까지는 걸리지 않았어요. 어떻게든 여기에 남아 있을 거예요."(면접자 11)
"저는 여기서 돈을 벌어야 해서요. 주말에도 일해요. 주말에 일하면 돈을 많이 받으니까요."(면접자 12)

2) 미등록자인 경우, 단속의 두려움과 이로 인한 생활상의 어려움

미등록자는 모두 불법체류를 하고 싶지 않다는 점을 강조했다. 열심히 일해서 정당하게 임금을 받는데, 왜 자신이 범죄자로 취급되는지와 항상 단속으로 두려움으로 마음 졸이며 아무도 믿지 못하고 생활하는지에 대한 자괴감을 포함하고 있었다. 합법적으로 일하고 싶으며, 제발 그런 기회가 와 주었으면 하고 바란다고 답변했다.

"저는 불법체류를 하고 있는 제 자신이 원망스러워요. 열심히 일하고 능력 있는 사람이 한국경제에 도움이 된다면, 계속 비자를 갱신하도록 해 주면 좋겠어요. 지금 인터뷰를 하면서도 누가 단속 나오지 않을까, 길을 걸어가면서도 단속되지 않을까, 누군가 신고를 할 것 같아 사람을 사귈 수도 없어요. 쉬는 날에도 맘 놓고 밖에 나가지도 못해요. 내가 뭔 잘못을 했는지 모르겠어요. 단지 나하고 내 가족이 먹고 살기 위해 열심히 일할 뿐이에요. 저에게 합법적으로 일할 수 있는 기회를 주셨으면 좋겠어요."(면접자 3)
"한국에서 우리가 필요하다면, 미등록자에게 자진 귀국 후, 다시 합법적으로 재취업할 수 있는 기회를 열어주면 좋겠어요. 우리도 한국 경제발전에 기여하는 부분이 있을 거잖아요. 우리는 항상 불안하고, 위협을 느껴요. 어디에 있어도 불편하고요. 제 주변에 한 사람은 단속을 피하려다가 사망한 케이스도 있었어요. 그런 일은 없었으면 해요."(면접자 4)
"근데 미등록이라 매우 힘들고 외로워요. 혼자 거주하다 보니까 더욱 그렇구요. 두렵기도 하구요. 그래도 있을 거예요."(면접자 11)

3. 소결

이 연구에서는 제조업에 종사하는 이주여성근로자의 인권실태를 더욱 구체적으

로 조사하기 위해 여성이주노동자와 이들의 권리구제를 위해 활동하는 업무당담자의 설문조사를 바탕으로 심층조사를 실시하였다. 심층조사는 제조업에 종사하는 여성근로자들로 F-9, H-2, 미등록, F-6 등의 비자를 가진 이들 중 기혼·한부모인 상태 등 다양한 가족형태를 이루고 있는 17명과 업무담당자 등 5명을 대상으로 이루어졌다.

심층면접결과, 조사대상 근로자들이 종사하는 사업장의 규모에 따라 매우 다른 양상으로 나타났다. 근로자들은 근로계약서 체결과 관련하여 입국 당시에는 대체적으로 작성한 적이 있으나, 사업장을 변경하거나 미등록으로 전환되는 경우에는 근로계약서를 작성하지 않는 것으로 나타났으며, 특히 결혼이민여성은 대부분 근로계약서를 체결하지 않는 것으로 나타났다. 이는 고용허가제에 의해 입국하는 당시에는, 「외고법」상 근로계약서 작성을 의무화 하고 있어 사업주는 대부분 이를 준수하고 있지만, 그 외에는 사업주가 이를 준수하지 않기 때문인 것으로 분석된다. 한편, 근로자가 종사하는 사업장 규모에 따라 그 결과도 다르게 나타났는데, 사업장 규모가 큰 곳은 근로계약서를 작성하고 근로계약서를 배부하는 편이었으나, 사업장 규모가 작은 곳에서는 전혀 계약서를 작성하지 않는 경우가 대부분이었다. 설사 근로계약서를 작성하더라도 애초 계약내용과 근로조건이 달라도 사업주에게 말하지 못하고 근로를 지속하는 경향이 강하고, 근로계약서를 작성하지 않은 여성들은 더욱 불안한 상태에 있는 경향이 강했다.

근로조건에서는 근로자들은 상대적으로 제조업에서는 임금을 많이 받고 일도 대부분 만족스럽다는 반응을 보이기도 하지만, 근로계약의 내용이 제대로 이행되지 않는 등의 어려움을 호소하기도 한다. 다만, 미등록인 경우에는 그 임금수준과 만족도가 높았는데, 그 이유는 숙련공인 경우가 많고 임금 등 근로조건을 보고 본인이 선택적으로 취업을 결정할 수 있기 때문인 것으로 분석된다.

우리나라 노동법에 대한 이해정도를 살펴본 결과, 대체적으로 최저임금이나 퇴직금제도의 유무에 대해서는 알고 있었으나, 구체적인 근로기준에 대해서는 파악하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 임금이나 근로조건에 대한 구체적인 내용에 대해서도 사용자에게 제대로 대응하지 못하는 것으로 나타났다. 특히 결혼이민여성들이 취업한 경우는 이러한 정보에 대한 교육을 받은 적이 없어서 전혀 알지 못하는 경우가 많았다. 이들에 대한 더욱 적극적인 지원체계가 요청되는 부분이다. 또한 조사에서는 입국전후 교육이나 처우에서도 노동권이나 인권침해적인 요소들이 발견되었다. 특히, 근로기준에 관한 교육이 제대로 이루어지지 않고, 임신금지에 관한 사항을 안내하거나 하는 등의 교육이 있었다는 점과 성희롱 및 성폭력 등에 관한 교육이 이루어지지 않고 있다는 점도 개선되어야 할 부분으로 지적된다.

건강보험, 고용보험, 산재보험 등은 근로자의 건강권 및 노동능력 상실로 인한 생활안정과 관련하여 가장 기본적으로 보장되어야 할 사회보장 사항이다. 그러나 건강보험이나 상해보험의 가입문제는 미등록의 경우 더욱 문제점이 심각한 것으로 나타났다. 아파도 휴가 등을 제대로 쓰지 못하고 있으며, 건강보험에 가입하지 못하는 미등록근로자인 경우는 더욱 어려움이 큰 것으로 나타났다. 설사 건강보험에 가입되어 있다고 해도 여성이주노동자들은 한국어가 능숙하지 못해서 병원에 가기 힘들뿐만 아니라 일하다 보면 시간이 없어서 가지 못하는 것으로 드러났다. 자신이 아파도 돈을 벌어야하기 때문에 병원에 가지도 못하고 특히 병원에 입원하는 경우에는 자녀를 돌봐줄 사람이 없어서 매우 어려움을 겪고 있는 것으로 드러났다. 한편, 여성이주노동자와 결혼이민여성들에 대한 지원기관이 달라 다문화가족지원센터에서 결혼이민여성들에게 제공되는 통·번역서비스를 여성이주노동자들은 제공받지 못한다는 문제점도 드러난다. 언어능력의 부족으로 의료서비스를 이용하지 못하는 경우는 여성이주노동자들이 결혼이민여성들보다 더 심각한 것으로 분석된다. 따라서 이들 기관간의 연대나 정보교환 등이 더욱 적극적으로 이루어져 모두 통·번역서비스의 대상이 될 필요가 있는 것으로 평가된다. 특히 의료 및 건강권의 보장은 그들의 등록여부를 불문하고 보장되어야 할 보편적 권리라는 점에서 미등록인 근로자들이 국민건강보험의 적용대상은 되지 못한다 할지라도, 보험제도 등을 이용하여 의료보험제도(건강보험 내지 상해보험)의 적용대상이 될 수 있도록 제도적 대응을 해 나가야 할 것으로 보인다.

더구나 고용보험의 경우, 자신이 고용보험에 가입하는 경우조차도 실업시 또는 임신·출산·육아시 어떠한 혜택을 받을 수 있는지 등을 인지하지 못하고 있는 것으로 나타나, 고용보험의 의무가입을 포함해 고용보험에 대한 교육도 필요한 것으로 지적된다.

특히 가족동반 및 모성권 보장여부와 관련하여, 임신경험 및 출산전후 휴가 급여와 관련하여 근로자들은 이러한 권리를 사전에 포기하고 체념하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 임신을 사전에 예방하고, 임신 하더라도 낙태를 선택하는 경우도 있었다. 출산을 하더라도 본국으로 돌아가서 출산을 하고, 우리나라에서 출산을 하더라도 모두 자녀의 양육은 본국에서 부모나 남편이 맡고 있는 것으로 나타났다.

자녀의 양육은 여성근로자 모두의 큰 관심사이지만, 직접 양육을 할 수 없다는 점에 대해 큰 아쉬움을 토로하기도 한다. 특히, 자주 볼 수도 없고, 갈 수도 없어 자녀의 성장에 금전적인 것 외에 아무런 도움이 되지 못한다는 점을 지적한다. 그럼에도 자신의 우리나라에서의 신분상 지위로 인해 체념하고 포기하고 있다는 점에서 이들 문제 해결을 위한 대응방안이 시급해 보인다. 우선적으로 비자 문제

등을 개선하는 방안을 고려하고, 장기적으로는 이러한 가족 동반권에 대한 부분도 고려해야 할 것으로 보인다. 또한 자녀양육에 있어서 정보제공이나 긴급한 경우 자녀를 돌봐줄 수 있는 서비스 등이 제공되어야 할 것이다.

조사대상자 대부분이 외국인, 성차별을 경험한 것으로 나타났다. 고용노동센터에서 일자리를 소개하는 경우, 성별 특성을 감안하지 않고 외국인 전체를 대상으로 일자리를 소개하는 경우까지 지적되고 있어, 정부차원에서부터 인식의 전환이 있어야 할 것으로 보인다. 성희롱의 경우에는 대부분이 경험하고 있지만, 사소하거나 경미한 경우에는 적극적으로 대응하지 않고 참는 것으로 나타난다. 그럼에도 이러한 사건 발생시 대응방안조차 모르는 경우도 있어서 성차별이나 성희롱 발생 시 이에 대한 지원이나 대응방안 및 정보 등이 제공되어야 할 것이다.

사업장 변경과 관련하여, 사업장을 변경한 경험이 있는 근로자들은 낮은 급여수준과 업무의 강도, 사업장 폐업 등을 이유로 들었다. 사업장 변경을 하지 않은 근로자들은 계약연장과 재입국을 위해서는 사업장 변경을 하면 안 되는 것으로 인식하고, 근로조건이나 여러 가지 환경에서 취약한 구조에 있더라도 참는 것이라는 주장을 한다. 결국 사업장 변경 유무에 관계없이 근로자들은 제도적으로 취약한 구조에서 근로를 강요하는 것일 수 있다는 점에서 제도적 개선이 요구된다.

노동3권 보장과 관련해서, 면접자들은 아무도 노동조합에 가입하지 않은 것으로 나타났다. 다만, 대부분은 기회가 되면 가입하고 싶다는 의사를 밝히고 있다.

특히, 근로계약이 끝나는 경우 본국으로 돌아갈 것인지 여부에 대한 질문에서, 본국으로 돌아가겠다고 답변한 경우는 한 명도 없었다. 이는 한 번 우리나라에 입국하면 미등록으로 전환될 가능성이 크다는 점을 시사하고, 특히 미등록의 경우에는 아이러니하게도 사업장변경 제한의 적용을 받지 않고 임금 등 근로조건이 상대적으로 양호한 반면, 성희롱이나 성폭력을 포함한 단속의 두려움과 생활상의 어려움 등의 측면에서는 더욱 취약한 구조에 있다고 할 수 있다. 따라서 지속적으로 체류하고자 하는 근로자들의 의사가 대부분이라는 점에서 대응방안이 모색되어야 할 것으로 보인다. 더구나 미등록의 경우에는 기본적인 근로조건조차 준수되지 않는 경우가 있어서 이에 대한 관리감독이 보다 철저하게 이루어져야 할 것이다. 그리고 결혼이민여성들을 대상으로 근로조건 등에 대한 교육 등이 실시되어 정보제공 및 고용의 촉진 및 장려제도 등을 보다 활성화할 수 있는 방안이 요청된다.

VI

정책 제언

1. 이주여성노동자에 대한 정책제언
2. 결혼이민여성에 대한 정책제언

1. 여성이주노동자에 대한 정책제언

가. 근로계약 체결과 표준근로계약

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사 결과 근로계약서를 작성하느냐의 여부에 대해 '예'라고 응답한 비율은 49.4%에 불과하였다. 보유비자가 E-9-1인 경우는 84.7%로 높으나 F-2, F-5, F-6인 경우는 36.8%로 낮게 나타났으며 미등록인 경우는 95.3%가 근로계약을 체결하지 않은 것으로 나타났다. 근로계약은 '본국 언어로 번역된 계약서가 제공되고 본인이 서명한다'는 비율이 67.4%이고 그렇지 않은 경우가 30%로 나타났다. 사업장 규모별로 보면 '10명 미만'인 경우 37.5%, '10~50명 미만'인 경우 53.8%, '50명 이상'은 58.9%로 나타났다.

또한 근로계약서를 1부씩 주어야 하는데 E-9-1인 경우 25.5%, F-6인 경우 35.7%가 받지 못한 것으로 나타났다.

여성이주노동자는 주로 사업장 규모가 작은 기업에 종사하는 경우가 많다. 조사결과 근로계약을 체결은 주로 이러한 사업장 규모가 작은 곳일수록 더 지켜지지 않는 것으로 확인된다. 따라서 결혼이민여성들을 비롯한 여성이주노동자들은 근로계약서가 없으므로 사업주가 근로조건을 애초의 내용과 다르게 적용한다거나 해고를 해도 대응방안이 없다. 이는 근로조건에서는 물론 사업주의 마음에 안 들면 언제든지 일을 그만두어야 한다는 고용불안의 원인이 된다. 또한 본국의 언어로 근로계약서를 작성해서 근로자에게 1부씩 내주어야 하는데 한국어로 근로계약서를 체결하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 근로자의 근로계약체결은 나중에 분쟁의 소지가 있을시 중요한 판단 기준과 규범이 되므로 계약서 내용은 근로자의 모국어로 정확히 번역을 해서 근로자에게 1부씩 내주어야 하는 것은 기본적으로 필요한 사항이다.

2) 근로계약서 작성에 대한 관리감독 강화

외국인 근로자의 경우 근로계약 체결방법을 보면, 사업주가 송출국가에 있는 외국인 구직자와 직접 계약을 체결할 수 없으므로, 한국산업인력공단은 사용자의 도입업무 위탁을 확인한 후에 표준근로계약서를 고용허가제 전산망(EPS)을 통해 송출기관에 전송하게 된다.[100]

표준근로계약서는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 시행규칙상의 [별지

100) 고용노동부(2015), 「고용허가제 업무편람」, 189-190면.

제6호 서식]으로 법령에 정해져 있으며, 사용자가 고용허가 신청 시에 제출한 고용허가서 발급신청서(시행규칙 별지 제4호 서식)에 따라 표준근로계약서가 자동으로 생성된다.

송출기관은 선정된 외국인 근로자에게 근로계약의 내용을 상세히 설명하고 근로계약 체결의사 유무를 확인한 후, 그 결과를 전산처리한다. 외국인 근로자가 국내에 입국한 후에 사용자가 인수시에 취업교육기관에서 표준근로계약서를 교부한다.[101] 그러나 근로계약서 작성 및 교부비율을 보유비자별로 보면 미등록인 경우와 결혼이주여성의 경우는 그 비율이 매우 낮은 것으로 조사된다. 따라서 근로계약서 작성에 대한 비율을 높여야 하며 근로계약서는 표준근로계약서에 기초하여, 당해 근로자가 이해할 수 있는 언어로 번역·작성하고, 반드시 한 부를 근로자에게 내주도록 해야 한다. 또한 그 실효성을 확보하기 위해 이에 대한 고용노동부의 관리감독이 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 사업장 규모가 작은 경우에는 근로계약서를 체결하는 비율이 낮으므로 이에 대한 관리감독이 지속적으로 이루어져야만 이주노동자들의 인권침해를 예방할 수 있을 것이다.

3) 근로계약 체결시점의 검토 요청

우리는 근로계약의 효력은 입국일부터 발생되는 것으로 보며,[102] 외국인 근로자가 입국하여 취업교육을 받기 시작한 날부터 근로를 제공한 것으로 보아 사용자는 취업교육 시작일부터 기산하여 임금 지급의무를 진다.[103] 임금의 지급의무에 대해서는 당연히 교육시점부터 적용되는 것이 근로자의 권익차원에서 인정될 부분이다. 그러나 원칙적으로 계약의 성립은 근로계약 체결시로 보아야 하는 것이므로, 이미 체결된 근로계약을 해지하는 경우 해고 제한 법리가 적용되어야 하고, 그에 따른 손해가 발생된 부분이 있다면 당연히 손해를 배상할 책임이 사용자에게 있게 된다. 그러나 고용노동부의 해석은 외국인 근로자임을 이유로 그 권리를 제한하는 것일 수 있다는 점에서 재검토가 요청된다. 근로계약의 효력 시점을 언제로 볼 것인지에 대한 법리적 재검토를 통해 외국인 근로자가 법제도에서의 차별적 처우의 대상이 되지 않도록 할 필요가 있다.

---

101) 고용노동부(2015), 위의 책(주 100), 190면.
102) 고용노동부(2016), 위의 글(주 86), 8면.
103) 고용노동부(2016), 위의 글(주 86), 10면.

나. 임금에서 공제되는 항목

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사 결과를 보면 임금으로부터 공제 되는 항목은 '건강보험' 56.1%, '근로소득세' 50.6%, '고용보험' 35.1%, '국민연금' 32.5% 등의 순으로 높게 나타났으며, E-9-1인 경우 '건강보험', '근로소득세', '국민연금', '고용보험' 순으로 나타났으며 F-6 인 경우 '건강보험', '근로소득세', '고용보험', '국민연금' 등의 순으로 나타났다. 한편, '저축' 6.2%, '식대' 7.3%, '숙소비용' 9.1%도 임금에서 공제하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 공제내역은 근로기준법상 근거가 없는 것으로서 법이 금지하는 「근로기준법」 제43조(임금지급원칙), 제22조(강제저축금지) 등에 해당될 수 있다. 근로소득세나 사회보험(건강보험, 국민연금, 고용보험)의 공제는 법적인 근거가 있으므로, 임금지급원칙(특히 전액지불의 원칙)위반의 법적인 문제가 없으나, 저축, 식대, 숙소비용은 공제의 근거가 명시되어 있지 않다. 「근로기준법」 제43조제1항에 의하면 사용자는 임금 전액을 지불해야 하며, 다만 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 임금의 일부를 공제할 수 있다. 이 규정은 임금을 사용자가 부당하게 공제함으로써 근로자의 생활불안이 생기지 않도록 하기 위한 것이다.

고용허가제에 따라 입국하는 외국인 근로자는 현재 표준계약서에 의하여 계약을 체결한다. 그러나 표준계약서에서 명시하는 숙박시설의 제공대가와 식사의 제공대가가 「근로기준법」 등에서 명시한 기준을 위반하는 것이 아니라고 단언할 수 있는지는 의문이다. 특히, 「근로기준법」 제43조에서 규정하는 임금지불의 원칙, 특히 임금전액지불의 원칙에 부합되는지는 의문이다. 임금전액지불의 원칙의 예외로 보기 위해서는 법령이나 단체협약상 그 공제를 명시할 수 있는 근거규정이 요구된다. 그러나 숙식비 등의 공제에 대한 법률적 근거는 물론, 외국인 근로자의 노동조합가입률이 높지 않은 상황에서 단체협약으로 그 공제를 명시하기도 어렵다. 따라서 이러한 공제부분에 대해 명시적인 근거규정이 요청된다.

2) 정책제안

표준근로계약서는 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 시행규칙상의 [별지 제6호 서식]으로 법령에 정해져 있는데, 그 가운데 숙식제공과 관련되는 내용은 10. 숙식제공의 항목이다. 그 내용과 별지상의 영문번역을 소개하면 다음과 같다.

10. 숙식제공

1) 숙박시설 제공

- 숙박시설 제공 여부: [ ]제공 [ ]미제공
  제공 시, 숙박시설의 유형([ ]아파트, [ ]단독주택, [ ]연립·다세대 주택, [ ]아파트 또는 주택에 준하는 시설, [ ]그 밖의 임시 주거시설)
  - 숙박비용 근로자 부담 여부: [ ]부담(부담금액: 원) [ ]미부담

2) 식사 제공

- 식사 제공 여부: 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식) [ ]미제공
- 식사비용 근로자 부담 여부: [ ]부담(부담금액: 원) [ ]미부담

※ 숙식 제공의 범위와 근로자의 비용 부담 수준은 사업주와 근로자 간 협의(신규 또는 재입국자의 경우 입국 이후)에 따라 별도로 결정

10. Accomodations and Meals

1) Provision of accommodation

- Provision of accommodation: [ ]Provided, [ ]Not provided
  (If provided, type of accommodations: [ ]Apartment, [ ]House, [ ]Multiplex housing unit, [ ]Apartment or House style accommodation, [ ]Other makeshift accommodations)
- Cost of accommodation: [ ]Partially paid by employee (the amount paid: won) [ ]Free of charge

2) Provision of meals

- Provision of meals: [ ]Provided([ ]breakfast, [ ]lunch, [ ]dinner), [ ] Not provided
- Cost of meals: [ ]Partially paid by employee(the amount paid: won), [ ]Free of charge

※ Accommodation arrangement and costs, including the amount paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).

위의 내용은 숙박비나 식대를 근로자가 부담하는지 여부를 묻고, 부담한다면 얼마인지 그 액수를 기재하도록 하는 것이다. 월 급여에서 미리 공제하고 지급하는지 여부가 아니며, 근로자 부담여부와 그 액수만을 기재하는 것이다. 「근로기준법」의 취지에 맞는 지급방법은 일단 약속한 모든 급여를 근로자에게 지급하고, 그런 연후에 근로자가 사후적으로 숙박비나 식대를 지급해야 하지만, 월 급여에서 숙박비나 식대를 미리 공제한 후에 근로자에게 지급해도 위 표준계약서의 취지에 반한다고 하기 어렵다.

그러므로 임금전액지불의 원칙에 부합하기 위해서는 전액 지급을 보장하기 위한 제한을 표준계약내용 등에 넣거나 선 공제를 위한 법령이나 단체협약상의 근거를 마련해야 한다. 이렇듯 「근로기준법」의 취지를 따르지 않는 현재의 표준계

약내용으로 말미암아 숙박비나 식대를 지나치게 많이 부담시켜도 어떻게 할 수 없는 상태에 있다.

다. 사업장변경 제한

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사에서 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 41.9%가 변경한 적이 '있다'고 응답하였으며, 변경한 적이 '없다'는 응답은 51.3%로 조사되었다.

업체를 변경한 이유로는 '임금이 적어서'가 73.5%로 가장 높았으며, 이어 '하는 일이 위험해서' 18.4%, '근로시간이 길어서' 16.3%, '임금을 받지 못해서' 10.2%, '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에' 8.2%, '해고를 당해서'와 '임신, 출산'이 각각 6.1%, '사용자가 계약 연장을 해주지 않아서' 2.0% 등의 순으로 나타났다.

업체 변경을 하지 않은 이유로는 '현재 일하는 사업장에 만족해서'가 61.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '사용자가 못하게 해서' 18.3%, '직업조건이 더 나아질 것 같지 않아서' 10.0%, '고용센터에서 못하게 해서'와 '방법을 몰라서'가 각각 1.7% 등의 순으로 조사되었다. 따라서 사업장 변경을 하지 않은 사람들이 모두 현재 사업장에 만족해서 변경하지 않은 것이 아니라는 것을 알 수 있다.

여성이주노동자 관련 업무담당자 대상 설문조사 결과에 의하면, 사업장 변경제한 제도 관련 개선사항 질문에 대해 20%가 '사업장 변경 횟수 제한 없이 자유롭게 해야 한다'는 응답이 20.0%로 가장 많았고, '사업장 변경을 사업주의 허가가 없으면 거의 불가능한 제도 자체가 개선되어야 한다', '근로계약서 작성 시기를 입국 후 사업장을 실제 견학하고 계약서에 최종 사인해야 한다' 등의 의견이 있었다.

앞서 제3장에서도 언급하였지만, 고용허가제 도입 당시 모든 이주노동자들은 「근로기준법」 제16조의 근로계약기간 제한규정의 적용 대상이었으므로, 1년 단위의 근로계약을 주로 체결하였고, 1년 계약이 만료되는 때에는 자신의 의사에 따라 자유로이 다른 사업장으로 이동할 수 있는 가능성이 있었다. 그러나 「근로기준법」의 개정과 「기간제법」의 제정 및 「외고법」의 개정을 통해 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」의 적용대상인 외국인 근로자들은 계약기간을 3년 한도에서 체결하게 된다. 따라서 이주노동자들은 3년 기간 동안에는 자발적인 사업장 변경이 사실상 불가능한 구조인데다, 3년 이후에 1년 10개월을 더 체류하고자 할 때에는 사업주의 재고용허가가 있어야만 가능하므로 사업장 변경은 사실상 불가능하다. 또한 성실근로자

로서 재입국하더라도 이러한 문제점은 첫 입국 시와 달라지지 않는다. 이런 현실은 「근로기준법」 제7조가 금지하는 강제근로의 위험이 다분히 있으므로 이를 적극적으로 고려해야 할 것이다.

국제인권기구들도 이주노동자에 대한 사업장변경 제한에 대해 매우 비판적이다.[104] 2012년 UN인종차별철폐위원회는 우리정부가 "복잡하고 다양한 비자 종류, 출신국에 따른 차별, 이주노동자의 사업장 변경 제한, 최장 고용기간 제한"을 재개정할 것을 권고했는데,[105] 사업장 변경 제한에 대해서 개정할 것을 언급했다. 또한 2015년 6월 UN인권이사회에서 발표된 인종차별 특별보고관 보고서는 더욱 구체적이고 명확하게 이주노동자의 근무처 이동에 대한 권고를 담고 있다. 특별보고관은 정부가 특히 다음 사항과 관련하여 고용허가제를 개정할 것을 권고했다. "비자 종류의 복합성과 다양성; 출신국을 기반으로 한 차별; 이주노동자의 사업장 변경 제한; 최대 체류 허용 기간 등이다." 특히, 특별보고관은 고용허가제 노동자들의 사업장 변경 횟수 제한을 없애, 모든 고용허가제 노동자들이 고용주로부터 고용변동신고서를 받지 않고 사업장을 변경할 수 있도록 하고, 「근로기준법」 상 권리를 종사 분야를 불문하고 이주노동자에게까지 적용하고, 특히 노동시간, 일별 휴식시간 및 주별 유급휴가와 관련된 사항을 적용할 것을 권고한다.[106]

사업장 변경 자유의 문제는, 외국인 근로자의 권리보호와 국내산업의 이익 사이의 긴장관계가 분명하게 드러나는 쟁점이다.[107] 입법론의 측면에서도 다양한 개선방안이 이제까지 제시되어 왔다.[108] 이 사업장이동 또는 직업선택의 자유에 대해서, 구체적인 규정을 둔 국제조약은 ILO의 기준들과 UN의 협약이 대표적이다.[109]

---

104) 아래 내용은 우삼렬(2015), "이주노동자의 노동권 보장을 위한 고용허가제 개선 방안", 「이주노동자 노동권향상을 위한 세미나」 발표자료(국회다정다감포럼·국회입법조사처 공동주최 세미나, 2015.9.2.) 참고.

105) 2012. 8.31, UN인종차별철폐위원회 최종 견해

106) 2015. 6. 30, 무투마 루티리에 'UN인종차별 특별보고관 보고서'

107) R.Cholewinski는 이를 외국인의 인권과 국가주권 원리 사이의 긴장관계로 표현하기도 한다. R. Cholewinski(1997), *Migrant workers in International Human Rights Law,* Clarendon Press(Oxford), p.161.

108) 최근까지의 이에 대한 개선방안에 대해서는 정정훈(2011), "외국인 인권", 「한국이민정책의 이해」, IOM 이민정책연구원, 337-341면. 정정훈은 개선방안으로서 2년간의 합법적 취업 후 사업장변경 허용 방안 이외에도 3가지의 개선방안이 있다고 보았다. 사유확대안, 노동허가제안 이외에도 인권단체 개선안(2008년에 인권단체들이 제시한 것으로서, 동일 업종 내에서는 사업장 이동을 허용하되 신고.확인 등의 방식으로 절차적으로 규제하고, 다른 업종으로의 이동에 대해는 노동부장관의 허가를 받도록 하는 방안)이 그것이다. 이 방안들은 4년 10개월의 장기간 체류 후 재입국을 전제로 하지 않은 개선방안들이다.

109) 이하의 국제인권법규에 대해서는 최홍엽(2013), "외국인 근로자의 장기간 고용과 법적 쟁점", 『노동법학』 제48호, 한국노동법학회, 439-442면 참고.

1949년에 나온 ILO 제97호 이주노동자 협약(개정)은 외국인 근로자에 대한 포괄적인 협약으로서 외국인 근로자의 안정적인 취업과 관련된 규정을 두었다.[110] ILO의 규정들은 한동안 외국인 근로자의 사업장이동의 자유를 적극적으로 규정하는 방향보다는 고용국의 비인도적인 강제퇴거로부터 보호하는 방향을 취했다.[111] ILO의 제97호 협약(1949년) 제8조는 영구 이주가 허용된 이주노동자는 질병이나 부상 등 직업을 수행할 수 없다는 이유로 원칙적으로 강제 출국되지 않으며, 다만 5년을 넘지 않는 합리적인 기간이 경과한 후에만 효력이 발생한다는 취지의 규정을 둘 수 있도록 하고 있다.[112] 여기에서는 기간이 설정된 외국인 근로자가 아니라 영구 이주가 허용된 근로자가 보호의 대상이었다.

그런데, 제97호 협약과 같이 나온 제86호 권고는 동일한 형식의 규정이지만, 합법적으로 입국한 모든 이주노동자를 보호하도록 확대하였다. 이에 의하면, 이주노동자를 재산의 부족이나 노동시장의 상태를 이유로 하여 가능한 한 강제퇴거시켜서는 안 된다. 관계당사국사이에 협정이 체결되면 예외가 될 수 있지만, 합법적으로 입국하여 고용국에 5년 이상 체류하는 이주자는 강제퇴거 되어서는 안 된다.[113]

1975년에 제정된 ILO의 143호 협약부터는 사업장 이동의 자유가 보다 직접적인 규율대상이 되었다. ILO의 이주노동자보충협약(제143호) 제14조 이외에도, 국제연합의 이주권리협약 제52조 등이 여기에 해당한다.

이 규정들의 공통 내용은 최장 2년까지 자국의 영토에서 합법적으로 체류하고 있는 경우에는 취업을 자유롭게 할 수 있도록 권고하는 것이다. 이러한 취지는 약간의 차이도 있지만 두 국제조약이 근접한다. ILO의 이주노동자 보충협약(제

---

110) The Convention concerning Migration for Employment(Revised) or the Migration for Employment Convention(Revised). 이 협약은 1939년의 이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약(제66호)을 개정한 것이다.

111) 관련 내용은 R. Cholewinski,op. cit., pp.129-130.

112) ILO 제97호협약 제8조를 소개하면, 다음과 같다. 제8조 제1항: 영구적으로 입국이 허용된 이주노동자 및 그와 동반이나 결합하는 것이 인정된 가족은 이주노동자가 입국 후에 걸린 질병 또는 상해로 인하여 그 직업을 수행할 수 없다는 이유로 그 출신지역 또는 이민지역에 송환될 수 없다. 다만, 관계 당사자가 희망하거나 또는 해당 회원국이 당사자인 국제협정으로 정할 때에는 예외로 한다.
제2항: 영구적으로 입국이 허용된 이주노동자가 이주국에 도착하였을 때에는, 그 입 이주국의 권한 있는 기관은 본조 제1항의 규정이 이주노동자의 이주 허용일로부터 어떠한 경우에도 5년을 넘지 아니하는 합리적인 기간의 경과 후에만 효력을 발생한다고 정할 수 있다.

113) ILO 제86호권고 18(2) Any such agreement should provide, (a) that the length of time the said migrant has been in the territory of immigration shall be taken into account and that in principle no migrant shall be removed who has been there for more than five years;

143호, 1975) 제14조 a는, “이주노동자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간 동안 취업을 목적으로 자국의 영토 내에 합법적으로 거주한다는 조건 하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간 동안 계약을 하도록 하는 경우에는 그 노동자가 첫 번째 고용계약을 완료하였다는 조건 하에서, 이주노동자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주면서, 취업을 자유롭게 선택할 수 있도록 할 수 있다”고 정하고 있다.[114)]

UN의 이주권리협약 제52조제3항(a) 역시 비슷한 취지를 정하고 있다. “고용국은 이주노동자가 국내법이 정하고 있는 기간 동안 그 영역 내에서 합법적으로 체류하고 있는 것을 조건으로, 보수 활동을 자유로이 선택할 권리를 갖도록 할 수 있다. 다만, 그 기간은 2년을 초과할 수 없다”고 한다.[115)]

나아가 UN의 이주권리협약은 합법적으로 체류하여 취업하는 이주노동자는 “고용국에서 보수를 목적으로 활동을 자유로이 선택할 수 있는 권리를 가진다”(제52조제1항)는 원칙규정을 두고 있다. 즉, 자유선택에 위와 같이 합법적으로 체류하는 사람이라는 조건 등을 붙일 수는 있지만, 이주노동자도 보수를 목적으로 하는 활동을 자유로이 선택할 수 있는 권리가 있다는 것이 기본인 것이다. 이러한 권리의 보장은 1975년 이래의 국제기준에 주목할 필요가 있고, 적어도 국내취업 2년 이후에는 사업장 이동의 자유를 보장하는 방안을 고려할 필요가 있다.

2) 정책제안

우선, 이제까지 제기되어온 이주노동자 인권침해에 대한 논란을 근원적으로 해결하는 방안으로는 재외동포의 그것과 같은 수준으로 사업장이동을 허용하는 방안을 생각해볼 수 있다.

재외동포들은 방문취업(H-2) 체류자격이 부여되면서 단순노무직종에서 사업장 이동의 자유가 허용되었지만, 고용허가제 아래의 이주노동자들은 여전히 사업장 이동이 제한되고 있다. 오히려 근래에 들어 사업장 이동의 자유는 더 악화되었다.

---

114) A Member may -- (a) make the free choice of employment, while assuring migrant workers the right to geographical mobility, subject to the conditions that the migrant worker has resided lawfully in its territory for the purpose of employment for a prescribed period not exceeding two years or, if its laws or regulations provide for contracts for a fixed term of less than two years, that the worker has completed his first work contract;

115) 그리고, UN의 이주권리협약은 고용국에 대해 사업장이동의 자유를 제한할 수 있는 예외규정(제3항(b))을 또 하나 정하고 있다. 그것은 이른바 내국인 우선의 원칙에 따른 예외이다. 자국민이나 자국민에게 준하는 사람에게 우선권을 주는 정책을 위해서는 이주노동자의 진입을 최장 5년간 제한할 수 있다는 것이다.

사업주와 근로계약을 체결하는 기간도 1년 단위에서 사실상 3년으로 연장되었고, 사업장 변경을 위해 다른 사업체를 구직하는 과정에서도 과거에는 자율구직이 가능하던 것으로부터 고용센터가 제공하는 정보에만 의하도록 되었다. 이런 현실에 대해서 국제인권기구들은 앞에서 언급한 바와 같이, 사업장 제한과 관련되어 발생하는 인권침해 등의 문제를 제기한 것이며, 이러한 논란을 불식하는 것은 재외동포와 마찬가지로 간단한 신고만으로써 사업장이동이 자유롭게 하는 것이 근원적인 해법이라 할 수 있다. 그렇게 함으로써 인종 또는 민족적 출신 등에 따른 차별을 금지하는 국제인권조약의 정신을 실현할 수도 있다.

또한 현재의 사업장변경 제한정책의 명목적인 이유는 이주노동자의 임금 상승으로 인한 영세 사업체들의 인력수급 불안정과 내국인 일자리 침해를 막기 위함이나, 이에 대해서는 법리적으로나 실증적으로 반론이 제기되었다. 실증적 분석의 경우나 재외동포 방문취업의 경우에 비추어보면, 사업장이동이 자유롭게 된다고 하여 영세업체의 임금이 큰 영향을 미치지 않을 것이라는 점[116]도 고려할 만하다.

다음으로, 철저한 사업장이동의 자유의 보장으로 나아가는 과정에서 과도적으로 생각해 볼 수 있는 해법은, 장기간 취업 노동자에 대해서만 재외동포와 같은 수준으로 사업장이동을 허용하는 방안이다. 즉, 국내에 입국한 이주노동자의 사업장이동을 처음에는 제한하더라도 일정한 취업기간이 경과한 후에는 사업장변경의 자유를 허용하는 방안이다. 이주노동자의 권리를 충실히 보장했던 UN의 이주권리협약 제52조와 ILO의 이주노동자보호협약(제143호) 제14조에 비추어보면 국내 취업 2년이 경과한 다음에는 사업장변경을 허용하는 것이 맞겠으나, 현재의 외국인고용법의 규정들이 입국 이후 3년을 기준으로 재고용하도록 한 점을 고려할 때에 입국 이후 3년이 경과한 시점을 기준으로 동포 수준으로 사업장변경을 허용하는 것도 대안이 될 수 있다.[117]

「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」은 원래 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있도록 하고, 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람은 재입국 취업을 하지 못하도록 하다가(외국인고용법 제18조 2009년 법 개정 이전 조항), 2009년과 2012년의 법 개정을 통해 기간이 최장 5년으로 연장되고, 6개월 규정도 삭제했다.

그렇지만, 아직도 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」에 의하면 원칙적으로 외

116) 최서리·이창원(2015), 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, IOM 이민정책연구원 참조.

117) 이 연구보고서의 집필과정에서는 1년에 1회씩 사업장변경이 가능하도록 하는 방안도 제안되었다. 2009년 외국인고용법 개정이전처럼, 근로계약의 기간을 1년으로 함으로써 이주노동자가 원하는 경우에는 다른 사업장으로의 변경이 가능하도록 하는 방안이 있다. 우삼렬(2015), 위의 글(주 104), 참고.

국인 근로자는 3년의 범위 내에서 취업하도록 하는 조항(동 법 제18조)은 여전히 남아있으며, 3년이 만료되기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용허가를 요청하는 경우에는 재고용이 인정되는 점(동 법 제18조의2)에 비추어볼 때, 현행법상으로 3년의 시점이 재고용 여부를 결정하는 기준이 되고 있다. 이상을 고려해 볼 때 3년의 기간을 사업장변경 제한을 푸는 시점으로 정하는 방안이 있다.[118)]

상당한 기간 동안 국내에서 일한 이주노동자를 입국 직후의 신규 노동자와 동일 차원에서 자유를 제약할 수 없기 때문이다. 외국인의 국내 고용 및 체류기간이 길어지면, 그만큼 한국사회의 구성원이 되는 것이며 우리 사회에 기여하는 것이다. 그에 따라 그의 권리는 더 보장하는 방안이다.

셋째, 고용노동부 고용센터는 사업주의 의사와 관계없이 사업장변경 사유에 대해 적극적이고 객관적인 판단을 할 필요가 있으며, 또한 현재 협소하게 인정되는 변경사유가 더 확대되어야 한다.

「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」상 사업장변경 사유에 해당하면 외국인 근로자는 일정한 횟수와 사유의 범위 내에서 사업장변경이 가능하다(제25조). 그러나 고용센터에서는 원칙적으로 사업주의 '외국인 근로자 고용변동 등 신고'와 근로자의 '사업장 변경 신청'을 모두 제출받아 양 사유를 서로 일치시킨 후에 처리하도록 한다.[119)] 외국인 근로자가 사업주의 근로조건 위반이나 부당한 처우 등을 이유로 사업장변경을 원하더라도 사업주가 그러한 사실을 인정치 않으면 사업장변경 사유로 인정받기 어렵다. 이를 시정하기 위해서는 고용노동부의 고용센터가 사업주의 사유기재 여부나 내용과 관계없이 객관적인 근로조건 위반이 있으면 사업장변경을 허용해야 한다.

또한 변경이 허용되는 '외국인 근로자의 책임이 아닌 사유'[120)]의 범위가 협소하고 매우 제한되어 있다는 점도 문제점으로 지적된다. '열악한 기숙사 환경이나 동료의 산재피해로 인한 공포와 두려움', '장시간 노동으로 인한 육체적 피로와 고통', '같은 출신 국가의 동료가 없어서 느끼는 정신적 외로움' 등은 근무처 변경의 사유에 해당하지 않는다. 나아가 손가락이 잘리는 산업재해를 당해 사고 재발의 공포에 시달리는 경우에도 위 사유에 포함되어 있지 않아 직장 이동이 불가능하다.[121)] 고용노동부의 고시가 실질적인 기준이 되고 있으므로, 이 고시를 수정해야 한다.

---

118) 물론, 휴폐업이나 임금체불 등 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사업장에서 계속 근로를 할 수 없게 된 때에는 사업장변경을 할 수 있는 등 현행법(「외고법」 제25조 참고)의 내용은 3년 기간 이내에도 적용되어야 한다.

119) 고용노동부(2015), 위의 책(주 100), 230면.

120) 고용노동부고시 제2012-52호.

121) 우삼렬(2015), 위의 글(주 104), 참조.

라. 고용변동신고

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사 결과 회사가 고용변동(이탈) 신고를 한 경험 유무를 묻는 질문에 소재불명이나 5일 이상의 무단결근 등을 이유로 회사가 고용변동(이탈)신고를 한 적이 있는지에 대해 물어본 결과 응답자의 대부분이 '아니오'(89.8%)라고 응답했으며 4.1%는 신고를 당한 적이 '있다'고 응답하였다. 현장전문가들은 사업장변경제한에 대한 현장전문가의 설문조사결과에서 개선의견을 보면 사업주 임의로 이탈신고를 하지 않도록 본인에게 연락 확인해야 한다고 답하고 있다.

또한 성희롱, 성폭행 가해자가 한 행위로는 '불법체류로 신고하겠다는 협박'이 8.9%로 가장 높았으며, 이어 '해고, 이탈신고, 추방 협박'과 '임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박'이 각각 2.2%로 조사되었다.

고용변동신고의 문제는 외국인 근로자 일반의 문제라기보다는 해당되는 일부 근로자에 한정된다. 당사자에게는 불법체류자로 전락이라는 매우 불이익한 결과를 낳는다.

「외고법」상 고용변동신고의 요건을 보면 사용자는 외국인 근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다(법 제17조 제1항). 대통령령은 이에 근거하여 사용자는 ⅰ) 외국인 근로자가 사망한 경우, ⅱ) 외국인 근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우, ⅲ) 외국인 근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우에는 신고해야 한다(같은 법 시행령 제23조 제1항). 또한 ⅳ) 외국인 근로자와의 근로계약을 해지하는 경우, ⅴ) '사용자 또는 근무처의 명칭이 변경'되거나 '사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경'한 경우에도 변동신고를 해야 한다.[122]

가장 쟁점이 되는 것은 ⅲ) 외국인 근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우이다. 이를 고용노동부의 실무상으로는 '이탈'로 부르는데. 이 이탈의 경우는 고용변동신고가 이뤄졌으나, 외국인 근로자에 대한 해고의 의사표시가 명확히 이뤄지지 않는 경우가 많다. 사용자는 고용변동의 신고라는 행정상의 의무(외국인고용법 제32조제1항제7

122) 사용자가 외국인 근로자의 고용변동 등 신고의무를 위반하여 신고하지 아니하거나 거짓으로 신고한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다(「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」 제32조제1항제7호).

호)를 이행했으나, 사적 근로계약관계상 해지의 의사가 표명되지 않거나 불분명한 경우이다.[123] 고용센터(법상의 직업안정기관)의 실무상으로는 이탈신고시점이 대체로 근로계약관계 종료시점으로 운용되고 있다.

특히, 외국인 근로자의 출국의무가 근로관계의 종료를 기준으로 발생하기 때문에 더욱 문제가 된다. 「외고법」 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)는 제3항에서 외국인 근로자가 " … 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인 근로자는 출국하여야 한다. ……"고 한다. 근로관계의 종료시점은 단순히 개별 노사간의 근로관계 종료 여부에 그치는 것이 아니라 불법체류가 시작되는 시점이 되어 버린다.

근로자에게 실제로 중대한 과오가 있어서 고용변동신고가 행해진 경우에는 논의할 가치가 적겠지만, 외국인 근로자에게 해고할 만한 사유가 없는데도 불구하고 고용변동신고가 이뤄지는 경우에는 해고의 구제를 받기도 어렵고, 불법체류자로 전락해버린다는 데에 문제의 심각함이 있다. 노동위원회에서 다투어진 사례 중에도 무단결근이나 소재불명 등 실체적 사유가 존재하지 않았음에도 사용자가 고용변동신고를 해버려서 불법체류자가 되어버린 사례들이 적지 않다. 예를 들어, 외국인 근로자가 결근을 했지만, 사용자가 근무를 하지 말도록 지시를 했다거나, 기숙사 등에서 부상 요양 중이었음에도 이탈신고가 이뤄진 경우들이다.[124] 외국인 근로자들이 국내근로자처럼 원활하게 의사소통이 이루어지지 않기 때문에, 무단결근이나 소재불명을 두고도 노사간의 사실인식 자체가 다를 수 있다.

일단 이탈이 신고되면 「외고법」 제25조제3항이 적용되어 1개월 이내에 근로자가 사업장변경신청을 내거나 사용자가 철회하지 않는 한, 구제를 받을 수 있는 방법이 현재로선 마땅하지 않다.

노동위원회에서 부당해고에 대한 구제명령이 내려져도 이 점에는 변동이 없다. 즉, 고용변동신고(이탈) 후 1개월이 지난 시점에서 노동위원회의 부당해고 판정을 이유로 사용자가 고용변동신고 철회를 요청할 경우에, 고용센터에서 고용변동신고의 철회나 근로자의 원직복직이 가능한지에 대한 질의에 대해서 고용노동부는 다음과 같이 유권해석을 하고 있다. "고용변동신고가 외국인고용법상 하자 없이 적법하게 이루어졌다면, 이후 노동위원회나 법원에서 동 신고행위를 부당한 해고 처분으로 판정하였다고 하더라도, (동 판정에 의해 「근로기준법」 등에 따라 당해 사용자에게 원직 복직 등의 의무가 발생하는 것은 별론으로 하고) 동 신고행위 자체가 당연히 무효로 되거나 소급하여 철회되어야 하는 것은 아니라고" 하였

123) 최홍엽(2015), "외국인 근로자에 대한 고용변동신고와 해고의 제한", 『노동법학』 55호, 306면.

124) 최홍엽(2015), "외국인 근로자 고용변동신고에 대한 쟁송 사례의 분석", 『노동법논총』 제35집, 한국비교노동법학회, 160-167면.

다.[125]

그러나 이 유권해석은 잘못된 것이라 본다. 고용변동신고와 관련하여 부당해고가 인정된 사안에서는 대개 무단결근 등의 실체적 사유가 존재하지 않아서 고용변동신고의 대상 자체가 없는 것이므로, 변동신고에 중대한 하자가 있는 것이라고 본다. 변동신고를 무효로 하거나 당사자가 철회 내지 취소할 수 있는 것이 맞다. 고용변동신고로 인해 근로자가 입을 불이익이 너무 큰 것에 비해, 무효나 철회를 부인함으로써 얻을 수 있는 행정상의 이익은 크지 않다.

2) 정책제안

우선 근본적인 방법은 고용변동신고가 곧 근로관계의 종료를 의미하지 않으므로, 고용변동신고 이전에 해고의 시기와 사유를 기재한 해고의 서면통지를 하도록 하는 방안이다.[126] 고용변동신고가 표현 그대로 고용'변동'의 신고가 되도록 하는 것이다. "언제까지 업무복귀를 하지 않을 경우 무단결근을 사유로 고용변동신고를 하겠다"는 현재의 업무복귀명령만으로는 해고의 시기와 사유가 기재되었다고 보기에는 부족하므로, 별도의 해고통지를 하고, 이러한 해고통지서를 첨부서류로 요구하는 것이다. 이러한 방안은 해고구제에 있어서의 국적차별의 문제를 완전히 해결하는 방안이지만, 현재의 실무와는 많이 다른 것이어서 사업주들이 수용하는 데에 진통이 따를 수 있다. 또한 이러한 방안을 채택하면 부당해고구제신청이 더 증가할 수도 있으며, 외국인 근로자의 사업장변경의 수단으로 악용될 수 있다는 우려가 제기될 수도 있다.[127]

둘째, 보완적인 해석의 방법이다. 현재의 이탈신고의 큰 틀을 유지하면서 해고구제의 법리상의 문제나 사업주의 의사조차 반영되지 않는 문제를 보완하는 방안이다.

고용변동신고 그 자체는 해고의 통보가 아니라 법령상의 의무를 이행하는 것에 그치므로, 사용자의 구두 또는 표시행위를 해고의 통보로 이해하는 해석이다. 이에 따라 고용변동신고확인서를 근로자에게 전하는 사용자의 의사표시나 노무수령을 거부하는 사용자의 언동을 해고의 통보로 보는 것이다. 이것은 현재의 일부 노동위원회 판정[128]을 그대로 수용하는 것이지만, 여전히 해고의 서면통지 요건 등을 만족시키지 못하는 문제가 있다.

---

125) 외국인정책과-2594호(2002.8.23.)

126) 이하의 내용은, 최홍엽(2015), 위의 논문(주 123), 316-319면을 정리하였다.

127) 노동위원회나 법원이 일방적으로 외국인 근로자의 편만 들지 않을 것이므로 그렇게 구제신청 건수 등이 늘어날지는 의문이다. 또한 현재처럼 지정알선 금지의 원칙이 고수되는 한, 사업장 변경으로 남용되기도 쉽지 않을 것이다.

128) 중노위 2014부해1252 (2015.2.10. 초심취소) 등.

따라서 최근에 개정된「근로기준법」규정대로[129] 업무복귀통지서를 일종의 해고의 예고가 될 수 있도록 해고의 시기와 사유를 같이 표기하는 것이다. 이 방안이「근로기준법」상의 논란을 해소할 수 있을 것인데, "언제까지 업무복귀를 하지 않을 경우 무단결근을 사유로 근로계약을 해지하고 이에 따라 고용변동신고를 하겠음"을 서면으로 분명히 하는 것이다.[130]

그리고 노동위원회가 부당해고를 인정하여 구제명령을 내린 경우에는, 고용변동신고 후 1개월이 지난 후에도 구제받을 수 있는 길을 열어야 할 것으로 보인다. 이제까지는 이탈의 고용변동신고를 통해 근로관계가 종료된 것으로 처리되고 외국인 근로자는 그 사업장을 그만두고 출국하는 방법밖에 다른 길이 없었지만, 법원이나 노동위원회에서 구제의 판결(판정)이 내려진 때에는 원직복직 또는 사업장변경신청이 가능하도록 실무가 개선되어야 하리라고 본다. 또한 현재의 유권해석에서는 사용자가 고용변동신고를 철회하려고 해도 신고후 1개월이 지난 시점에서는 역시 불가능하다. 그렇지만, 근로관계의 다른 당사자인 그 사용자가 신고를 철회하면, 고용변동신고로 인한 제반 불이익이 없도록 하는 방안이 있다. 이상의 내용과 상충하는 현재의 유권해석[외국인정책과-2594호(2002.8.23.)]을 변경하면, 법령을 개정하지 않고도 현행 제도상의 상당부분을 해결할 수 있다.

마. 거주숙소의 상태

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사 결과 18%가 가건물에서 생활하고 있고 약 29%는 회사가 제공하는 기숙사에서 생활하고 있다. 현재 거주하고 있는 숙소의 상태에 대한 질문에 응답에서 '부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다'(87.3%), '욕실이나 씻을 수 있는 따뜻한 물이 나온다'(87.0%), '화장실, 욕실 및 침실 등에 안전한 잠금장치가 있다'(84.4%), '햇빛이 들어오고 환기할 수 있는

129)「근로기준법」제27조 제3항 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다(<신설 2014.3.24>). 이 규정은 해고예고와 해고사유통보를 이중으로 해야 하는 문제를 해소한 개정규정이다.

130) 다른 접근방안으로는, 현재에는 고용노동부의 고용센터가 고용변동신고 처리결과를 사용자에게만 통지하도록 하는데, 외국인 근로자에게도 통지함으로써, 해고사유와 그 시기를 명확히 하고 사업장변경신청을 하도록 알리는 방안도 생각해볼 수 있다. 사용자가 직접 외국인 근로자에게 통지하는 것은 아니나, 고용센터를 통해서「근로기준법」제27조의 해고통지 서면이 전달되도록 하는 것이다. 사용자가 해고의 서면통지를 해야 하는 부담은 덜 수 있지만, 사용자가 근로자에게 직접 서면통지하는 행위가 아니라는 한계는 있다.

창문이 있다'(84.2%), '실내에 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다'(82.3%), '냉난방시설이 있으며, 잘 작동한다'(81.8%) 등은 80.0%를 상회하였다.

그러나 '숙소에 사용자 등 다른 사람들이 마음대로 드나들지 못한다'는 76.6%, '남녀화장실이 구분되어 있다' 51.4%, '남자와 여자 숙소가 분리되어 있다'는 57.9%에 불과하고 '숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다'는 26.2%인 것으로 나타났다.

최근 우리나라는 주택이나 아파트 등의 전월세 가격이 천정부지로 계속 오르며, 주택과 토지가 공적인 공간이라는 의식보다는 사적인 투자와 투기의 대상이라는 인식이 일반화되고 정부도 그에 대해 유효한 대책을 내놓지 못하고 있는 상황이다.

따라서 한국의 일반 서민들도 주거문제로부터 큰 어려움을 당하고 있지만, 이주노동자들은 더욱더 열악한 사정에 처해 있다. 이주노동자나 난민 가운데에는 주거공간이 아닌 임시숙소(예를 들어, 비닐하우스, 컨테이너박스 등)에서 사는 경우도 많으며, 사회적으로 고립되어 각종 범죄에 노출되고, 거주이전의 자유도 제약을 받고 있다.[131] 이러한 주거공간은 사생활보호가 안됨은 물론이며, 욕실과 화장실 등 기본적인 생활편의시설조차 제대로 갖추어지지 않았으며, 남녀의 공간의 분리되지 않는 곳도 드물지 않다. 이주노동자나 난민뿐 아니라 결혼이민자나 장기거주 외국인(영주권자, 특정 활동 취득자 등)에게도 주거문제는 어려운 과제가 되고 있다.

주거권은 물리적 거처로서의 주택에 대한 권리와 사회적·문화적·경제적 환경을 향유하기 위한 사회적 의미로서의 주거에 대한 권리를 모두 포함하여, '인간으로서의 존엄과 가치를 유지하는 데에 필요한 최소한의 주거수준'이라 할 수 있는 주거에 대한 권리를 의미하고 있다.[132]

이러한 의미에서의 주거권은 「헌법」과 법률에 명시적으로 규정된 것은 아니지만, 현행법체계가 보호하는 기본권에 포함되는 것으로 해석되고 있다.

「헌법」에서는 제35조제3항 국가가 주택개발정책 등을 통하여 쾌적한 주거생활을 할 수 있도록 노력해야 함을 정하였지만, 그것은 주거환경권이라는 좁은 의미에 머무르므로, 「헌법」 제10조의 인간의 존엄성 및 행복추구권, 제16조의 주거의 자유, 제34조제1항의 인간다운 생활을 할 권리와 함께, 헌법전문이 정하고 있는 "안으로

131) 구체적인 내용은 김현미 외(2010), 『한국체류 난민 등의 실태조사 및 사회적 처우 개선을 위한 정책 방안』, 법무부 참조.

132) 조규범(2009), 『강제철거에서의 주거권 보호를 위한 입법적 개선방향(현안보고서)』, 국회입법조사처, 3-5면; 이은기(2007), "주거권의 입론", 『서강법학』 제9권 제2호, 서강대 법학연구소, 167-168면; 이호(2005), 『개발사업지역 세입자 등 주거빈곤층 주거권 보장 개선방안을 위한 실태조사』, 국가인권위원회, 49-50면.

는 국민생활의 균등한 향상을 기하고"의 부분을 아울러 근거로 삼아야 한다.

세계인권선언 제25조와 함께 사회권규약 제11조 제1항(이 규약의 당사국은 모든 사람이 적당한 식량, 의복 및 주택을 포함하여 자기 자신과 가정을 위한 적당한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다…) 자유권규약 제12조 제1항의 이동의 자유 및 거주의 자유권, 제17조의 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받지 아니한다는 규정 등에 의해 보호받게 된다고 규정하고 있다.

2) 정책제안

이주노동자의 주거문제 해결을 위해 점수제 외국인력 배정방식의 항목에 주거환경을 넣자는 제안도 있었다.[133] 그런데, 이미 주거환경은 점수제의 항목으로 들어와 있으나, 너무 비중이 낮다. 최근의 고용노동부 편람을 보면, 이러한 요소는 외국인력 배정의 점수항목으로 도입되어 있다. 2015년 제조업 가점항목을 보면, 우수 기숙사 설치운영 사업장의 경우 0.5점씩 2년간 가점을 주는 정도에 그치고 있다. 기숙사 및 숙소의 시설과 관련하여 가점과 감점이 너무 적다. 앞으로는 고용센터의 지도점검 결과 우수 기숙사로 인정된 경우에는 더 가점을 주고, 기숙시설이 열악한 경우에는 감점을 주도록 함으로써, 숙소를 안락하게 갖추도록 유도하고 기본적으로 주거시설이 안 갖추어진 경우에는 고용허가를 제한하는 등의 조치가 필요하다.

「외고법」상 기숙사 내지 숙소의 제공기준에 관한 근거조항을 신설하고, 그 구체적인 기준을 대통령령이나 고용노동부령으로 정할 필요가 있다. 기숙사의 기준을 고용노동부고시로 정하도록 해야 한다는 견해도 있는데, 이러한 견해는 기숙사시설에 대한 구체적인 기준을 정할 필요가 있다는 점을 지적했다는 점에서 수긍할 수 있지만, 하위법령인 시행령이나 시행규칙에서 정함으로써 보다 확실한 근거를 마련하는 것이 더 적절하다고 본다. 그리고 집단적인 숙박시설인 기숙사 이외에도 사업주가 제공하는 숙소에 대해서도 나름의 기준을 제시할 필요가 있다는 점에서 기숙사 이외의 숙소에 대해서도 법령에서 제시할 필요도 있다.

법령을 마련한다면, 기숙사나 숙소에 대해서는 상하수도시설, 냉난방시설, 부엌이나 조리기구, 환기구, 안전시설, 잠금장치(숙소 전체, 화장실, 욕실, 침실)가 구비되어야 하며, 숙소의 남녀구분과 함께, 주거공간의 넓이 및 내부 높이, 수용인원 등에 관한 기준이 포함되어야 한다.

---

133) 국가인권위원회(2013), 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 276-277면.

이때에 우선 중요한 것은 숙소에 대해 과다한 비용을 지불하지 않도록 하는 것이다. 현재에는 기숙사 제공을 빌미로 급여에서 과다 공제하는 경우가 적지 않게 벌어진다. 이를 방지하기 위해서는 임금에서 숙소비용을 공제할 수 있는 한도(예컨대, 임금의 일정비율, 또는 일정금액)를 설정하여 당해 한도를 초과해서는 숙소비용을 공제할 수 없도록 해야 한다.

바. 모성권 보장

1) 현황

여성이주노동자를 대상으로 한 설문조사의 결과 한국의 사업장에서 일하는 중 임신을 경험한 비율은 '예' 11.7%, '아니오' 83.9%로 나타났다. 임신한 경험이 있는 응답자를 대상으로 임신 후 근로조건에 대해 조사한 결과, '위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다'가 42.2%, '산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다'와 '시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다'가 각각 35.6%, '사업주에게 더 쉬운 일로 바꿔달라고 했으나 거절당한 적이 있다' 22.2%, '과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다' 17.8%, '사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다' 15.6% 등의 순으로 조사되어 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」상 규정하고 있는 모성보호에 관한 규정이 잘 지켜지지 않는 것으로 나타났다.

한국의 사업장에서 일하는 중 출산을 경험한 비율은 '예' 7.3%, '아니오' 90.1%로 나타났다. 출산경험이 있는 응답자를 대상으로 출산 전후 및 육아에 관해 조사한 결과, '자녀를 돌보기 위해 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다' 60.7%, '출산 전·후 휴가를 90일 이하로 사용하였다'와 '자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다'가 각각 50.0%, '출산 전·후 휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다' 42.9%, '자녀양육을 위해 육아휴직을 사용한 적이 있다'와 '자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 자녀를 보낸 경험이 있다'가 각각 35.7%의 응답률을 보이고 있다

출산 전·후 휴가를 법정일수(90일) 이상 사용하지 못한 이유로는 '고용보험 수급대상이 아니어서'와 '이런 제도가 있다는 것을 몰라서'가 각각 27.3%, '회사에 일이 너무 많아 출산 전·후 휴가를 다 사용할 수 없어서'와 '임신 또는 출산 후 해고되어서'가 각각 9.1%로 나타났다.

그런데, 출산전후휴가급여 및 육아휴직 급여를 지원받을 수 있는 고용보험가입여부에 대해 조사한 결과, 응답자 중 현재 회사에서 고용보험 가입여부에 대해서는 전체의 44.7%가 고용보험에 가입되어 있고, 27.0%는 고용보험에 미가입되어

있는 것으로 조사되었다. 또한 본인이 고용보험에 가입되어 있는지 여부를 모른다는 응답이 28.3%로 높게 나타나 근로자의 권리이해에 대한 교육 등이 필요한 것으로 나타났다.

보유비자별로는 귀화가 58.3%로 고용보험 가입률이 가장 높았고, F-2, F-6은 52.0%, E-9-1는 49.5% 등으로 나타나 여성이주노동자나 결혼이민여성이나 가입비율이 비슷한 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 '50명 이상' 52.1%, '10~50명 미만' 48.7%, '10명 미만' 35.9%로 규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 조사되었다.

2) 정책제안

우리 고용보험은 가입대상자에 한해 일정한 가입기간을 충족한 경우에 실업급여, 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여 등 부모성관련 급여, 직업훈련 등과 관련된 급여 등의 대상이 되는 것으로 규정한다. 그러나 위에서 보는 것처럼 외국인 근로자의 고용보험 가입은 임의가입으로 되어 있어, 그 가입실태가 매우 낮다.

이주노동자의 경우, 근로하는 사업장이 영세소규모 사업장이 많다는 점에서 도산이나 폐업 등의 위험이 상존하고, 이로 인해 비자발적 실업에 놓일 위험이 크다. 따라서 이들에게도 실업시 생존권을 확보할 수 있는 장치가 반드시 요구된다.

특히, 임신·출산 및 육아를 하는 외국인 여성근로자의 경우, 고용보험의 가입률이 낮다는 것은 그들의 임신·출산 및 육아에 대한 권리를 배제하는 것일 수 있다는 점에서 유의할 필요가 있다.

여성이주노동자도 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」상 근로조건 등에서 차별이 금지되므로, 출산전후휴가 및 육아휴직 등이 당연히 보장되어야 하고, 출산전후휴가수당은 사용자가 당연히 통상임금의 60일분(다태아 75일분)에 대한 부담책임을 지게 된다. 그러나 나머지 휴가에 대한 출산전후휴가수당과 육아휴직급여에 대해서는 사용자의 책임이 면제되는 것이고, 특히 고용보험 우선지원 대상기업에 대해서는 고용보험에서 전체 출산전후휴가기간에 대한 급여를 지급하도록 하고 있다는 점에서 여성이주노동자는 법적 사각지대에 놓이게 된다. 따라서 현재와 같이 임의가입으로 규정된 고용보험제도 하에서 외국인 근로자에 대해 이러한 제도의 실효성을 거두기는 어려워 보인다.

이주노동자협약의 경우, 체류허가기간에 대해 규정하면서, 이주노동자의 유급활동 종사허가기간과 체류허가기간이 동일할 것을 요구한다(제49조제1항). 또한 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다고 본다(제2항). 더구나 이 같이 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을

주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니 된다고 본다(제3항). 이러한 점에 기초하여 우리도 사각지대가 발생하지 않도록 법제도를 확립할 필요가 있다. 한편, 캐나다의 사례에서와 같이, 고용보험의 가입대상을 모든 근로자를 사용하는 사용자로 규정하고, 외국인 근로자도 이러한 고용보험의 적용대상으로서 출산전후휴가 및 육아휴직 수당의 지급대상이 될 수 있도록 하는 점도 고려될 부분이다.

더구나 출산휴가급여, 유사산휴가, 그리고 육아휴직급여 수급대상이 되기 위해서는 피보험단위기간이 통산하여 180일이 이상 되어야 한다(「고용보험법」 제75조, 제70조). 결혼이민이나 비전문취업 등의 체류자격을 지닌 이주노동자도 이 180일의 요건을 충족해야 한다. 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이며, 피보험단위기간은 원칙적으로 고용보험에 가입된 기간(제41조 등)을 기준으로 산정되므로, 6~7개월 정도를 고용보험에 가입하여야 수급대상이 된다. 출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 한다.

그러므로 적어도 출산전후휴가수당과 관련해서는 「고용보험법」상 수급자격을 「국민건강보험법」과 유사하게 개정하여 의무가입은 물론, 고용보험에 가입기간을 줄여 수급자격요건이 완화될 수 있도록 하는 등의 조치가 있어야 사실상 모성권 보장이 가능할 것으로 보인다.

한편, 외국인 근로자는 출산전후휴가는 「근로기준법」에서 정하는 90일 이상 법정일수를 사용할 수 있다. 그러나 설문결과 그러한 법정일수를 사용하지 못하는 이유는 주로 해고의 우려나 법제도 자체를 몰라서 그렇다고 보는 경우가 많았다. 특히 외국인 근로자는 고용의 안정을 임신이나 출산에서의 권리보다 더 중요한 것으로 인식할 수 있다는 점에서 출산전후휴가를 법정기준대로 보장할 것을 강하게 주장하기는 어려울 수도 있다.

더구나 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」상 임신, 출산전후 휴가 및 육아휴직 등에 관한 모성보호 규정이 존재하고, 그 적용대상이 된다고 하더라도, 근로자는 이를 요구하는 경우 입을 피해에 대해 미리 판단하여 임신, 출산을 기피하거나 출산을 본국으로 가서 하거나 또는 출산 후 자녀를 본국에 이송하게 된다. 특히, 특정 송출국은 송출 전 교육에서 “임신하거나 출산하면 안 된다”는 교육을 실시하기도 한다는 점에서 이에 대한 시정이 요구된다.

따라서 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」상 임신, 출산전후 휴가 및 육아휴직 등을 보장하기 위한 전반적인 제도의 검토가 요청된다. 「근로기준법」상 출산전후휴가 및 육아휴직의 보장 및 고용보험의 강제가입 범주의 확대와 수급자격을 완화하여야 하고, 이로써도 법적용의 대상이 되지 못하는 사각지대를 검토하여 이

러한 권리가 보편적 권리로서 작동할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 근로자에게는 물론, 사용자, 송출국 등에 이러한 권리에 대한 교육이 요구되고, 법상 기준들이 제대로 지켜지고 기능할 수 있도록 하여야 한다.

사. 국민건강보험

1) 현황

여성이주노동자를 대상으로 한 설문조사 결과 아파도 병원에 가지 못한 이유(88명 응답자)로서 '병원에 갈 시간이 없어서'가 46.6%로 가장 컸고, 이어 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'가 각각 33.0%, '국민건강보험에 가입되어 있지 않아서' 22.7% 등의 순으로 조사되었다. 응답자 특성별로 살펴보면, 연령별로는 29세 이하와 30대는 '병원에 갈 시간이 없어서'가 각각 47.1%, 46.7%로 가장 큰 반면, 40세 이상은 '병원비가 많이 나올 것 같아서'(52.4%)를 가장 주된 이유로 들었다.

현재 보유비자가 E-9-1인 경우 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'(43.5%), F-2, F-5, F-6은 '병원에 갈 시간이 없어서'(62.5%)를 가장 주된 이유로 꼽았으며 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 '병원비가 많이 나올 것 같아서'와 '병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서'의 응답이 높게 나타났다.

병원에 가지 못한 이유 중 국민건강보험에 가입하지 않은 근로자들에 대해 미가입 이유를 물어본 결과 '미등록이라서'가 60.0%로 가장 높았으며, '사용자가 가입해 주지 않아서' 20.0%, '보험료가 비싸서' 15.0% 등의 순으로 나타났다.

2) 정책제안

국민건강보험은 주민등록자, 재외동포, 외국인등록자가 직장가입자의 경우에는 당연 직장가입자이며(임의가입이 아님), 미등록의 경우는 제외되고 있다.

국민건강보험법이 2005년 7월 13일 개정(2006면 1월 1일 시행)되기 이전에 제93조 제2항에서 "대통령령이 정하는 외국인 및 재외국민은 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 본인의 신청으로 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 될 수 있다"고 규정하고 있었으나, 개정 후에는 "국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 대통령령이 정하는 사람은 제5조의 규정에 불구하고 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 되는" 것으로 변경되었다. 임의가입으로부터 의무가입으로 가입자의 범위도 보건복지부령에서 대통령령으로 옮겨졌다.

2016년 법개정으로 인해 국민건강보험법 제109조에서 국민건강보험 및 지역보

험에 가입할 수 있는 내용을 규정하고 있는데 이는 하위법령에 있던 것을 법률에 정하고 있다.[134]

설문조사 결과에서 보는 바와 같이, 여성이주노동자가 아파도 병원에 갈 수 없는 것이 병원에 갈 시간이 없거나 병원비 등 경제적 문제, 국민건강보험에 가입하지 않아서 등으로 나타나고 있다.

그 외에도 외국인 근로자의 건강권을 담보하기 위해 「외고법」에서도 특정 규정을 두고 있으나 실제로 잘 적용되지 않고 있는 것이다. 고용노동부도 점수제 운용시에 귀국비용보험, 상해보험 전원가입 및 보험료 완납 사업장은 가산점 1점을 각각 적용하며, 출국만기보험료를 연체한 사업장에는 1인당 0.3~0.5점씩 감점하여 최대 5점을 감점하도록 하였다.[135] 그러나 건강보험가입에 대한 규정은 없다. 점수제 운용시에 건강보험 가입을 주요 요소로 삼아야 한다. 또한 이 경우 미등록자인 경우에는 이러한 사정이 매우 심한 것으로 드러났다.

---

134) 「국민건강보험법」 제109조 ② 국내에 체류하는 재외국민 또는 외국인(이하 "국내체류 외국인등"이라 한다)이 적용대상사업장의 근로자, 공무원 또는 교직원이고 제6조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하면서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제5조에도 불구하고 직장가입자가 된다. <개정 2016.3.22.>
1. 「주민등록법」 제6조제1항제3호에 따라 등록한 사람
2. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제6조에 따라 국내거소신고를 한 사람
3. 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 사람

③ 제2항에 따른 직장가입자에 해당하지 아니하는 국내체류 외국인등이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 제5조에도 불구하고 공단에 신청하면 지역가입자가 될 수 있다. <신설 2016.3.22.>
1. 보건복지부령으로 정하는 기간 동안 국내에 거주하였거나 해당 기간 동안 국내에 지속적으로 거주할 것으로 예상할 수 있는 사유로서 보건복지부령으로 정하는 사유에 해당될 것
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것
   가. 제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 사람
   나. 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 체류자격이 있는 사람

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 국내체류 외국인등이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 제5조에도 불구하고 공단에 신청하면 피부양자가 될 수 있다. <신설 2016.3.22.>
1. 직장가입자와의 관계가 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당할 것
2. 제5조제3항에 따른 피부양자 자격의 인정 기준에 해당할 것

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 다음 각 호에 해당되는 경우에는 가입자 및 피부양자가 될 수 없다. <신설 2016.3.22.>
1. 국내체류가 법률에 위반되는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우
2. 제2항에 해당되는 사람으로서 국내에 근무하는 기간 동안 외국의 법령, 외국의 보험 또는 사용자와의 계약 등에 따라 제41조에 따른 요양급여에 상당하는 의료보장을 받을 수 있어 사용자가 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 가입 제외를 신청한 경우

135) 고용노동부(2015), 위의 책(주 100), 65면.

특히, 언어능력이 부족한 이들에 대한 국가정책적, 시민단체의 지원책이 동시에 요구된다. 건강보험이나 건강·의료공제에 가입하지 않아서 못 간다고 생각하는 경우가 52%를 차지하고 있고 특히, 미등록의 경우 국민건강보험에 가입할 수 없다는 한계로 인해 더욱 병원비 부담에 대한 고충이 클 수 있다. 더구나 아파도 사용자가 휴가를 내주지 않아 병원에 갈 수 없다고 보는 경우도 72%로 높게 나타나고 있다는 점은 사용자의 근로자에 대한 건강권에 대한 인식이 저조하다는 것을 반영하는 것이다. 따라서 근로자에 대한 건강권 확보와 관련한 사용자의 인식 개선이 요구되는 부분이기도 하다.

따라서 이들 다문화가족지원센터 등 기관간의 연대나 정보교환 등이 더욱 적극적으로 이루어져 모두 통번역서비스의 대상이 될 필요가 있다. 특히, 의료 및 건강권의 보장은 그들의 등록여부를 불문하고 보장되어야 할 보편적 권리라는 점에서 미등록인 근로자들이 국민건강보험의 적용대상은 되지 못한다 할지라도, 이들이 보험제도 등을 이용하여 의료보험제도(건강보험 내지 상해보험)의 적용대상이 될 수 있도록 제도적 대응을 해 나가야 할 것으로 보인다.

한편, 의료 및 건강권의 보장은 그들의 등록여부를 불문하고 보장되어야 할 보편적 권리이다. 그러나 현실적으로 미등록인 근로자들은 국민건강보험의 적용대상이 되지 못한다. 따라서 이들이 유사보험제도 등을 이용하여 의료보험제도(건강공제보험 내지 상해보험)의 적용대상이 될 수 있도록 제도적 대응을 해 나가야 할 것으로 보인다.

아. 산업안전 확보

1) 현황

여성이주노동자 대상 설문조사 결과 사업장에서 일하는 동안 회사로부터 안전장비(마스크, 보호모자(헬멧), 보안경, 귀마개, 장갑, 안전화, 작업복 등 안전관련 장비)를 충분히 지급 받았는지 여부에 대해 80.3%가 ‘그렇다’고 응답하였고, 18.4%는 ‘그렇지 않다’고 응답하였다. 그러나 마스크나 장갑 정도를 지급하는 경우도 많은 것으로 나타나 충분한 안전장비가 지급되지 않는 것으로 나타난다.

일하고 있는 현장에서 안전교육(작업장에 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해서 무엇을 해야 하는 지에 대한 교육)을 51.7%가 ‘받았다’고 응답하였고, 절반에 가까운 45.2%는 안전교육을 ‘받지 못한 것’으로 나타나 안전교육이 잘 행해지지 않는 것으로 평가된다. 응답자를 대상으로 교육의 도움 정도에 대해 조사한 결과, ‘매우 도움 됨’ 47.7%, ‘약간 도움 됨’ 23.6% 등 도움 된다는 의견이 71.4%로 도움 안 된다(‘전혀 도움 안 됨’ 2.0%, ‘별로 도움 안 됨’

9.0%)는 의견 11.1%에 비해 상당히 높게 나타났다. ‘보통’이라는 응답은 15.1%였으며 5점 척도 평균 점수는 4.09점으로 도움이 되는 것으로 나타났다. 산업안전교육이 사실상 도움이 되고 있고 그 중요성과 필요성에도 불구하고, 제대로 실시되지 않고 있는 것으로 평가된다. 이를 체류비자별로 보면 E-9-1의 경우 도움 정도가 4.34점, F-2, F-5, F-6의 경우 4.07로 나타나 차이를 보이고 있다. 또한 교육의 효과에서는 한국어를 잘할수록 교육의 효과가 높은 것으로 나타났다.

안전교육을 실시했을 때, 모국어나 이해할 수 있는 언어로 진행했는지에 대해서는 절반이 조금 넘는 55.8%가 ‘그렇다’고 응답하였으며, 39.7%는 ‘그렇지 않다’고 응답함으로서 안전교육 실시 때 모국어로 잘 이해할 수 있도록 실시하는 것이 요구된다.

직무 수행 중 다치거나 발병 시 산업재해 여부 및 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능한 것인지에 대한 인지 여부에 대해서는 61.8%가 ‘예’라고 응답하여 이에 대해 인지하고 있는 것으로 나타났으나, ‘아니오’의 응답비율도 33.8%로 정도로 높게 나타나 산재보험에 대한 이해교육이 필요한 것으로 드러났다. 이를 체류비자별로 보면 E-9-1인 경우는 58%, F-2, F-5, F-6인 경우 71.1%가 인지한다고 나타나 차이를 보이고 있다.

사업장에서 다친 이유를 보면 ‘짧은 시간에 많은 일을 해서’가 30.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘한국말을 못 알아들어서’가 19.6% 등으로 나타났다. 사업장에서 다쳤을 시 산재보험으로 처리하지 않는 이유에 대해서는 ‘병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서’가 47.8%가 절반에 가까운 것으로 나타났으며, 이어 ‘신청절차나 방법을 몰라서’ 23.9%, ‘회사(고용주)가 원해서’ 13.0%, ‘산재로 인정되기 어려울 것 같아서’ 10.9% 등의 순으로 응답하고 있다.

산재보험으로 처리하지 않는 경우의 치료비 부담에 대해서는 ‘내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음’이 34.8%, ‘회사(고용주)가 돈을 냄’이 30.4%, ‘자신과 회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함’은 4.3%로 나타나 자부담하였다는 비율이 더 높은 것으로 드러났다.

2) 정책제안

산업재해 발생원인에서 필요한 안전장비 없이 일을 하다가 사고를 당하는 안전사고의 위험이 높다는 점은 「산업안전보건법」상 국가의 책임 즉, 사업장의 감독의무와 귀결되는 부분이다.

또한 여성의 경우 산업재해의 발생원인이 신체에 무리가 가는 동작이나 업무를 반복함으로써 발생하는 재해와 짧은 시간에 많은 양의 일을 해서가 각각 50%와 40%를 차지하고 있으므로, 이들에 대한 건강진단 및 상담 등을 통한 적극적인

대응과 노동집약적인 제조업에서의 근로의 양과 질을 어떻게 조절해 나갈 것인지에 대한 대책이 요구된다.

특히, 한국말을 잘 알아듣지 못해서 발생하는 재해는 이를 근로자의 책임으로 맡겨서는 안 될 것이다. 건강권과 안전권은 인간의 생명권과 관련한 가장 기본적인 권리로서 인정되어야 한다는 점에서, 근로계약 작성의무에서처럼 산업안전과 산업재해에 대해서는 정부가 근로자가 각각 이해할 수 있는 언어로 작업지침을 마련하여 근로자의 입국 시부터 교육하고, 사업장에 배포하여 교육하도록 하는 등의 방안을 강구해야 한다. 산업안전 확보를 위해서는 산업안전에 대한 교육실시 특히 한국어 수준이 높을수록 안전교육의 효과가 높게 나타났으므로 노동자들이 충분이 이해할 수 있도록 모국어로 안전교육이 철저하게 이루어져야 할 것이다. 그리고 사업장에서 다치는 이유가 짧은 시간에 많은 일을 하거나, 한국어를 못 알아들어서 등의 순으로 이유가 나타나 법정근로시간 등의 준수 등 근로조건을 지키고 한국어교육이 보다 철저하게 이루어져야 할 것이다.

안전장비에 대해서도 형식적이 아닌 실질적으로 이들의 안전을 담보할 수 있도록 안전장비가 지급되어야 할 것이다.

산업재해 발생 시 공상처리에 의해 산재보험처리가 변칙적으로 처리되는 문제에 대해서는 인신구속적 벌칙제도의 도입, 입찰참가자격사전심사제도에서 산재은폐시 벌점 부과 등을 통해, 공상처리의 방식이 산업재해의 은폐를 산재처리보다 불이익이 크도록 해야 한다. 반면에 산재처리시 회사의 불이익을 완화하는 방안으로서, 공공기관 입찰참가자격사전심사(PQ)제도의 산재관련 가산점 제도를 폐지나 경감한다. 이 문제는 외국인 근로자뿐만 아니라 국내근로자에게도 적용되는 사항이다. 법적 실효성을 담보할 수 있도록 그 강행성과 구속력을 확보해야 한다.

특히, 사용자는 외국인근로자의 사용이 기존 법망을 지키지 않고 단기적으로 사용하고 고용관계를 손쉽게 종료할 수 있는 수단이 아니라, 외국인근로자의 사용에서도 당연히 지켜야 할 법적·도의적 책임이 수반되어야 함을 인식해야 한다.

산재보험이 가능하다는 것은 노동관계법 교육의 기초이자 노동인권 확보에 매우 중요한 사항임에도 이해가 몹시 부족하다.

따라서 산업안전과 산업재해 등을 포함해 전반적으로 노동관계법에 대한 교육을 강화해야 하고, 이는 사업주와 근로자 모두를 대상으로 해야 한다. 고용허가제로 들어온 외국인에 대해서는 입국 후 미흡하나마 교육이 이루어지기도 하지만, 결혼이민자에 대해서는 그러한 교육이 제대로 기능하지 못하는 측면이 있다. 따라서 이들에 대한 실질적인 교육과 홍보가 필요하다.

출신국가별로 이해의 정도가 차이가 나므로, 캄보디아, 기타 및 베트남 출신자에 대한 노동관계법의 교육이 특히 필요하다고 본다. 한국어능력이 떨어지고 학

력이 낮은 사람에 대한 배려가 더욱 필요하다.

현장전문가를 대상으로 한 설문조사의 결과도 시사적이다. 여성이주노동자의 근로조건 및 기본권 보장을 위한 정책적 개선사항으로는 '사업주가 법제도를 스스로 준수할 수 있도록 교육을 강화해야 한다'와 '사업주 및 이주노동자 모두에게 인권 및 노동법 교육을 법정화해야 한다'가 각각 32.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '근로감독관의 감독을 강화해야 한다' 18.0%, '지원단체를 더욱 활성화하고 지원을 강화해야 한다'와 '상담원이 더욱 적극적으로 구제에 임할 수 있도록 정기교육을 실시해야 한다'도 각각 6.0%로 조사되었다. 이처럼 여성이주노동자에 대해서는 근로조건 및 기본권 보장에 대한 이해교육을 사업주에 대해서는 법제도 준수 및 인권교육을 실시하고 근로감독관의 감독 강화, 상담원들의 역량강화를 위한 교육 등의 실시가 요구된다.

산업재해의 경우, 제조업에 종사하는 여성근로자의 경우 사고성 재해보다는 오히려 업무상 질병이 많을 수 있고, 근로자 본인은 그것이 산재의 대상이 되는지에 대한 인지도 부족한 상황이다. 또한 산재발생시 산재로 처리하지 않는 이유에 사업주가 원하지 않는다거나 회사에서 불이익의 대상이 될 것을 우려하는 경우가 대부분을 차지하고 있다는 점은 산재발생으로 인한 고용불안을 함께 내포하는 것이라고 볼 수 있다. 더구나 근로자 자신이 신청절차나 방법을 몰라 산재를 신청을 하지 않는 경우도 큰 비중을 차지하고 있다는 점에서, 이들 입국 당시부터 산업재해의 발생과 산재보험의 적용 등과 관련된 교육을 포함하여 이들의 권리를 실질적으로 보장할 수 있는 지침을 마련하고 사업주와 근로자에 대한 교육과 홍보를 동시에 실시해야 한다.

「산업안전보건법」상 검진에서 업무상 질병에 해당할 수 있는 질환에 대한 면밀한 검사를 하도록 하는 방안도 고려되어야 한다. 다만, 이 경우 미등록 근로자인 경우 이러한 검진대상에서 제외될 수 있다는 점에서 이들의 건강권과 산업안전 확보를 위한 방안도 검토되어야 할 것이다. 특히, 근로자들이 병원에 가지 못하는 이유 중 비용뿐만 아니라 언어의 장벽으로 인해 포기하는 경우가 있다는 점에서, 이러한 언어문제를 해결할 수 있는 예컨대, 통역을 제공한다든가 하는 등의 정책적 대응이 요구된다. 또한 전문가 단체(의사협회)가 사회적 책임으로서 이들에 대한 통역을 단체차원에서 제공하는 등의 적극적인 대응을 할 수 있도록 대국민 홍보도 요구된다. 또한 산업재해시 합리적으로 대응할 수 있는 산업재해 구제시 매뉴얼 비치를 의무화하여야 할 것이다.

자. 성희롱 및 성폭력으로부터의 자유

1) 현황

업무 담당자의 조사에 의하면, 제조업 종사 여성이주노동자에 대한 성희롱 및 성폭행 정도에 대해서는 '성적 언동을 동반한 성희롱 행위'가 74.0%로 가장 심각(심각하다+매우 심각하다)한 것으로 나타나고 있고, '성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위' 54.0%, '돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행위' 50.0%, '성폭행(강간)행위' 48.0% 순으로 그 심각성을 높게 파악하고 있는 것으로 조사되고 있다.

다만, 성희롱과 성폭행의 심각성 정도는 여성이주노동자 및 결혼이주여성 근로자 당사자가 느끼는 것과 상당한 차이가 있다. 외국인은 성희롱과 성폭행을 당한 경험이 '없다'고 답한 비율이 88.3%로 높게 타나났으나, 전문가 답변은 성폭행(강간)행위를 제외한 대부분의 항목에서 그 심각성을 지적하고 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 성희롱과 성폭행의 정도에 대한 인식정도에서 나타나는 것으로도 볼 수 있다.

반면, 사업장 변경 사유에서 '사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에' 사업장을 변경한다는 경우도 무려 26.0%에 달하고 있어, 이는 이미 사업장 내 성희롱 등이 만연해 있을 수 있는 '환경형'으로 볼 수 있다.

2) 정책제안

성폭력 문제는 상대적으로 그 피해에 대한 인식이 뚜렷한 반면, 성희롱의 문제는 대부분 가시적으로 드러내지 못하고 있다. 특히, 심층설문조사에서는 성희롱 문제가 심각한 것으로 지적되고 있고 이로 인해 여성근로자의 인격권과 인권이 침해되는 것으로 주장되고 있는 것과는 달리 설문조사에서는 그 정도를 위법한 것으로 인식하지 않아서인지 가시적인 문제로 드러나지 않고 있다.

성희롱의 문제는 여성을 성적 대상으로 보아 우리 사회의 공공성과 공정성을 해치는 가장 기본적인 인격권 및 인권침해의 한 유형이라 할 수 있다. 그 빈도의 정도에 따라 대응이 요구되는 것이기 보다는 근절되어야 할 대상이다.

그런데, 외국인 여성들이 종사하는 사업장은 그 규모가 상대적으로 영세하고 소규모라는 점에서 남녀고용평등법 등에서 규정하는 성희롱 정기 예방교육 등이 제대로 시행되지 못하고 있다. 따라서 성희롱예방교육실시가 강화되어야 할 것이다.

이를 위한 방안으로는 우선 현재 고용노동부가 상시근로자가 30인 미만인 경우 무료교육지원제도를 실시하고 있는데 이를 적극적으로 활용할 수 있도록 하고 여성이주노동자가 많이 근무하는 사업장을 대상으로 홍보를 해야 할 것이다. 더 나

아가 무료교육지원을 이주노동자가 많은 사업장에 우선적으로 지원하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

둘째, 여성이주노동자가 근무하는 사업장에서는 이들이 이해할 수 있는 언어로 교육이 실시되어야 할 것이다. 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」에 의하면 성희롱예방교육에 포함되어야 할 사항으로 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치, 성희롱 예방에 관한 법령 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 등이다. 이러한 내용을 한국어로 교육할 경우 이주노동자가 이해하기는 매우 어려우므로 반드시 이들이 이해할 수 있는 언어로 강의하는 것이 필요하다. 다국어로 하는 성희롱예방교육을 사업장별로 하기 힘들다면 몇 개의 사업장을 묶어서 하는 방안도 강구할 필요가 있다.

최근 성희롱은 반드시 상급자나 한국인에 의해 발생하는 것이 아니라, 동료이주노동자에 의해 발생하는 비율이 증가하고 있다는 점에서 이러한 예방교육은 그들의 언어로 충분이 인지할 수 있을 정도의 교육이 필요하다. 이는 이들이 한국의 사업장에 입국하기 이전부터 이루어지는 교육과 연계될 필요성이 있다

차. 교육강화

1) 현황

여성이주노동자에 대한 설문조사의 결과 위에서 살펴본 바와 같이 근로계약서를 쓴다든가, 근로계약서에 어떤 내용이 들어가야 한다든가, 임금이 체불되었을 때 대응방법이라든가, 법정근로시간 준수, 최저임금수준, 산재시나 성희롱이나 성폭력을 당했을 때 대응방법 등에 대해 잘 모르는 것으로 드러났다. 그러므로 이들에 대한 교육이 단계별로 철저하게 이루어져야 할 것이다.

2) 정책제안

가) 입국 전 교육 강화

한국으로 입국하기 전 여성이주노동자는 입국 전 교육을 받는데 교육 내용과 시간은 나라마다 차이가 있다. 교육은 한국어 시험에 합격한 후 근로계약이 체결되어 입국이 결정된 사람들을 대상으로 실시된다. 입국 전 교육은 해당국 노동부 주최로 실시되고 있으며 45시간 교육이 권장되고 있다. 한국 정부는 입국 전 교

육으로 한국어 38시간, 한국문화이해 7시간 총 45시간의 교육을 권장하고 있다. 과거 한국어 20시간, 한국문화 7시간, 관계법령 13시간, 산업안전 5시간으로 교과목이 편성되었으나 용이한 노동력 활용을 위해 한국어 능력 향상에 중점을 두는 방향으로 변경되었다. 특히, 성희롱 및 성폭력의 가해자에는 사업주나 관리자만이 아니라 동료 외국인 근로자라고 답한 비중이 상대적으로 높다는 점에서, 외국인 근로자 전체에 대한 성희롱 및 성폭력 교육이 요청된다.

또한, 여성이주노동자의 산업안전 예방교육, 표준계약서 작성과 「근로기준법」 교육 등 알 권리에 대해서는 충분한 정보제공이 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 입국 전 교육 내용을 다양화하여 인권, 노동권 침해가 일어나지 않도록 예방교육에 초점을 맞추어야 할 것으로 보인다. 산업안전 예방교육, 성희롱 성폭력 예방교육,「근로기준법」 및 관계 법령 이해 교육, 권리보호를 위한 정보 제공 의무화, 의무교육시간 편성이 요구된다.

나) 입국 후 교육

여성이주노동자는 입국 후에도 2박 3일간 직무연수형태의 교육을 받고 있다. 입국 후 취업교육은 제조업분야 중소기업중앙회(12개국 이주노동자 담담), 노사발전재단(베트남, 몽골, 태국 국적 담당), 농업협동조합중앙회(농축산업 분야), 수산업협동조합중앙회(어업분야), 대한건설협회(건설업 분야) 등 E-9비자와 관련해서는 민간에서 실시하고, 중국동포에 대한 교육은 산업인력공단에서 담당하고 있다. 입국 후 교육은 한국어회화 (2시간), 직장생활, 직장예절, 기숙사 생활 등 직장 문화에 대한 교육 (2시간), 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」,「근로기준법」,「출입국관리법」, 이탈방지 교육 등 관련 법령 (4시간), 고충처리 및 상담절차 및 성희롱 예방교육 (2시간), 산업안전보건 및 업종별 기초 기능 교육 (6시간) 등 총 16시간의 교육이 이루어지고 있다. 취업교육은 60명 이하로 반을 구성, 같은 국적 이주노동자를 한 학급으로 편성하며 언어가능자를 국가별 학급 담임으로 지정 운영하고 있다. 다만 같은 국적 이주노동자가 10명 미만일 경우 다른 국적 이주노동자와 합반이 가능하나 3개국을 초과할 수 없도록 하고 담당은 다수 출신 국가의 언어 가능자로 지정 하고 있다.

산업안전보건 및 기초기능은 제조, 건설, 농축산업, 어업 등 특성에 맞도록 교육하며 교재와 매체는 교과목별 송출 국가어 및 한국어를 병용하여 상용하고 있다

이에 대해 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

현재 입국하자마자 실시되고 있는 2박 3일 교육기간을 일주일로 연장하고, 이 기간을 장거리 여행으로 인한 피로감 해소 및 한국생활적응 기간으로 삼을 필요가 있다.

‘2013년 외국인 근로자 안전보건정보 숙지문제 해결방안 연구 보고서’에 의하면 이주노동자들은 낯선 환경에 대한 긴장감과 피로감을 해소하지 못한 채 공장에 배치된 당일 또는 바로 그 다음날부터 바로 기계를 다루어야하기 때문에 무섭고 두려웠다고 증언하고 있다.

따라서 입국 후 교육은 한국생활적응에 필요한 은행통장개설 및 핸드폰 개설, 대중교통이용방법 등 생활편의를 돕는 실용적인 교육과 성희롱 성폭력 예방 교육, 임금체불, 재해 발생 시 대처방법 등 자신의 인권과 노동권을 보호할 수 있도록 하는 교육으로 전환해야 할 것이다. 현재 자국어와 한국어로 병행된 매뉴얼 책자를 보완하여, 성희롱 성폭력 예방 및 인권 노동권 침해 시 구제절차방법과 보호받을 수 있는기관 및 지원기관(NGO 포함)에 관한 상세한 정보를 제공해야 한다.

다) 채용 후 보수 교육

「산업안전보건법」 제31조, 시행규칙 제33조제1항에 의하면 사업주는 근로자에 대해서 정기교육, 채용 시 교육, 작업내용 변경 시 교육, 특별교육, 건설업기초안전보건교육 등을 실시하여야한다. 채용 시 교육은 일용직 근로자를 제외한 근로자에게 8시간 이상의 교육을 실시하고 작업내용 변경 시에는 2시간의 교육을 실시해야 한다. 단 5인 미만 사업장은 이러한 산업안전 보건교육에 실시 대상에서 제외되고 있다.

그러나 채용 시 교육을 실시하지 않아도 이를 강제할 근거가 없기 때문에 사업장에 도착해서 일과 작업방법, 안전수칙 등에 관해 교육을 받은 경우는 찾아보기 힘들었다. 산업안전예방교육의 경우 작업장 특성에 맞는 맞춤형 교육이 아니라 자신의 직무와 연관성이 없는 산업현장 일반에 관한 예방교육이 주를 이루기 때문에 교육효과가 그리 크지 않은 것으로 나타났다. 따라서 현장 상황을 반영한 맞춤형 산업안전예방교육 실시를 의무화하고, 5인 미만 사업장에 대해서는 작업의 현장성이 반영된 영상물 상영, 이해할 수 있는 언어로 된 책자를 보급하여 교육을 강화해야 할 것이다.

여성이주노동자가 이해하기 쉬운 언어로 된 재해 안전 수칙 스티커, 포스터 부착을 의무화하고 이를 관리 감독하여야 한다. 또한 정기적으로 성희롱 성폭력 예방교육을 실시하고, 침해 시 처벌규정을 숙지시키는 등 여성이주노동자에 대한 인권침해가 없도록 적극적 조치를 취해야 할 것이다.

라) 사업주에 대한 교육 강화

「외국인 근로자 고용등에 관한 법률」에 의하면 민간취업교육기관은 외국인 근로자 인도전 외국인 근로자 고용을 신청한 사업주에게 (1) 불법체류 방지 및 고용관리에 필요한 사항 및 유의사항 (2) 표준근로계약서 이행 등 사업주의 의무사항 (3) 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「출입국관리법」의 주요 내용을 교육시킬 것을 규정하며, 교육이수사업장에 대해서는 고용노동부 지도점검 1회를 면제하고, 수료증교부, 교육비무료, 중식을 제공하고 있다.

중소기업 협동조합은 고용허가제의 이해(1시간), 바람직한 고용관계 (1시간), 외국인 근로자 노무관리기법(1시간), 출입국관리법(1시간), 외국인 근로자 산업재해 예방(1시간) 의 교육을 실시하고 있다.

현재 사업주에 대해 실시하고 있는 직무교육 중심의 교육내용을 인권교육으로 전환하여, 이주여성에 대한 성희롱 성폭력 예방 및 이주노동자 인권보호를 위해 주체적인 역할을 할 수 있도록 견인할 필요가 있다.

또한 이주노동자를 고용할 때마다 동일한 교육을 들어야하는 교육의 반복성을 피하기 위해 사업체 특성을 반영한 맞춤형 교육을 제공해야 할 것이다.

카. 기타 정책제안

1) 최저기준의 준수에 대한 고용노동부의 감독강화

여성이주노동자 대상 설문조사 결과 근로시간이 평균 47시간으로 나타났으며 E-9인 경우 49.9시간, F-6인 경우 44시간, 미등록인 경우 53.5시간 등으로 나타나 법정 근로시간을 초과하는 것으로 드러났다. 주당 1일의 유급휴일에 대해서는 사용한다가 54.8%, 아니오가 21.6%, 모름이 23.6%로 나타났으며, 최저임금, 가산임금 등에 대한 최저기준이 준수되는지 여부에 대한 감독이 강화될 필요성이 있다.

다만, 이 경우는 미등록 근로자의 입장에서는 감독의 강화로 인한 단속 및 추방의 공포가 더욱 커질 수 있다는 문제가 있으므로, 이들의 인권이 침해되지 않는 방향으로 검토될 필요성이 제기된다.

2) 「임금채권보장법」 상 임금체불의 보장

여성이주노동자 설문조사 결과 임금체불의 경험이 15.1%가 되고, 임금체불시 대응방법으로는 사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다가 39.7%로

가장 높게 나타났고, 모르겠다고 응답한 경우도 12.1%로 나타나 이에 대한 교육 등이 필요한 것으로 드러났다.

외국인이 종사하는 사업장은 주로 영세소규모 사업장이 많아, 이들은 항시 도산의 위험을 내재하고 있는 것으로 볼 수 있다. 우리 임금채권보장법은 '체당금' 제도를 두고 있으나(제7조), 외국인 근로자는 합법적으로 거주할 수 있는 체류기간이 정해져 있으므로, 임금체불 등의 경우에는 이러한 기간을 일정기간 연장해 주는 방안도 고려해 볼 필요가 있다. 더 나아가 사업장의 파산이나 도산 등의 경우 임금채권보장법상 체불임금을 보장하는 방안을 더욱 공고히 해야 한다.

3) 일시적인 실업에서의 생존권 보장과 고용보험제도의 개선

설문대상 근로자 전체 44.7%가 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타나고 있으나, 업무 담당자가 보는 관점에서는 고용보험 가입률은 높지 않다. 고용보험의 미적용과 관련된 문제 이전에 우선, 외국인의 고용보험가입에 대한 정확한 통계조사가 요청된다.

이주노동자협약 제49조는 체류허가기간에 대해 규정하면서, 이주노동자의 유급활동 종사허가기간과 체류허가기간이 동일할 것을 요구한다(제1항). 또한 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다고 본다(제2항). 더구나 이같이 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니 된다고 본다(제3항).

우리 고용보험법제는 외국인을 원칙적으로 가입대상에서 제외하고 일정한 경우에 임의로 가입할 수 있도록 규정되어 있다. 또한 그 수급권 역시 일정기간을 가입해야 주어진다. 따라서 외국인 여성들은 출산 및 육아관련 급여지원뿐만 아니라, 실업급여 수급에서도 일정한 한계가 있다.

특히, 외국인 근로자가 사업장의 소멸이나 애초 계약된 사용자와의 근로관계의 종료로 새로운 사업장을 찾지 못하는 경우, 구직급여 등의 지급대상이 되지 못하므로 인해 생존권의 위협을 받는 상황에 처하게 된다.

따라서 고용보험의 적용범위를 확대하는 방안을 검토할 필요가 있고, 또 외국인 근로자를 사용하는 사업주에게 강제가입을 의무화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

이러한 내용들은 설사 우리나라가 비준하고 있지 않는 것이라 하더라도 국제기준에 부합하는 방향으로 설계되어야 할 것이며, 국내 상황과 적절히 조화를 이루는 방향으로 설계되어야 할 것이다.

4) 노동(인권) 평가지표 작성 견인 및 고용노동부의 관리감독 강화

이주노동자를 고용하는 사업장에 대해 노동인권 평가지표를 작성하여 이를 노동부에 보고할 수 있도록 제도화할 필요가 있다.

평가지표 목록이 이주노동자 인권 및 노동권 보호에 대한 가이드라인을 제시하는 효과를 가져 올 수 있다. 노동인권 평가지표를 작성·제출한 회사에 대해서 외국인력을 증원시켜주는 등의 인센티브를 제공해야 할 것이다.

평가지표 목록에 법률적 의무사항, 인권보호를 위한 노력, 국제기준에 의거한 가이드라인을 제시하여 이행 여부에 따라 포상제도 마련을 검토해야 할 것이다.

○ 노 동: 근로계약서 작성, 4대 보험 가입 여부, 임금채권 가입여부, 휴식시간, 임금지급방법, 근로시간 및 근로 환경, 월차 연차 수당 등
○ 주거 환경 : 식사 및 주거 조건
○ 교 육 : 산업안전예방교육 실시 여부, 성희롱 성폭력 예방교육 실시여부 등
○ 생 활 : 여가, 신분증소지여부,
○ 참 여 : 이주노동자의견 수렴 과정 등
○ 출산 및 육아휴직 관련

5) 여성이주노동자의 정책요구도 반영 및 활성화

최근 일부 지자체는 이주민을 이주정책의 피동적 수동적 대상으로 간주하지 않고 정책개발자, 정책 파트너로 삼아 이주민이 살아가는데 불편한 환경을 개선하는 주체자로 설정하고 이를 위한 정책을 마련하고 있다.

서울시의 경우 2015년 12월 '외국인주민 대표자회의'를 발족하여 서울시의 외국인력 정책에 다양한 계층의 이주민 목소리를 청취하여 이를 정책에 반영하려는 노력을 기울이고 있으며, 안산시 역시 외국인 주민의 의견을 청취하는 제도를 갖추고 있다.

서울시 외국인대표자회의에는 유학생, 결혼이주민, 개별 사업자, NGO 활동가 등 다양한 계층의 이주민 40여명이 참여하고 있으나 이주노동자는 참여하지 못하고 있는 실정이다. 노동조합 활성화 외에 이주노동자들이 의견을 수렴할 수 있는 다양한 제도적 창구가 마련되어야 한다.

여성이주노동자의 정책요구도를 이주노동자의 정책수립시 반영하기 위하여 이러한 제도를 시스템화하고 제조업에 종사하는 이주여성노동자 및 결혼이민여성의 참여를 독려할 수 있는 방안도 마련되어야 할 것이다,

2. 결혼이민여성에 대한 정책제언

가. 제조업에 종사하는 결혼이민여성 일반 현황

결혼이민여성(F-6)인 경우(F-2, F-5 포함)는 기혼이 88.8%로, F-6으로 입국해 제조업에 종사하는 노동자의 경우는 86.7%가 배우자와 함께 거주하는 것으로 나타났다. 이들은 통상적인 외국인 근로자에 비해 한국어를 잘 구사하는 것으로 나타났으며, 한국에 거주하는 기간이 통상 외국인 근로자에 비해 긴 것으로 조사됐다. 현재 제조업에 종사하는 이유로는 F-6의 경우 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'가 30.3%로 가장 높게 나타나, 이들은 가족 중심의 생활영역에서 직장생활을 병행할 수 있는 사업장을 선호하는 것으로 분석된다. 이들의 73.3%가 주로 10~50명 미만의 소규모 사업장에서 근로하는 것으로 나타났으며, 주로 조립이나 제품포장 등과 같은 단순업무를 담당하고 있었다.

그런데, 결혼이민여성의 근로계약서 작성 비율은 36.8%에 머물렀고, 근로계약서를 작성한 경우에도 본인이 서명한 경우는 53.6%, 근로계약서 1부를 받았다는 응답도 62.5%이다. 최근 3개월간의 월평균 임금을 보면 '151만 원 이상'의 급여를 받았다는 응답은 미등록이 62.9%로 가장 높았고, E-9-1이 51.3%, F-2, F-5, F-6이 28.9%, 귀화가 33.4% 등의 순이다. 결혼이민여성은 '100~130만원'이 33.6%로 가장 높게 나타나 이주여성노동자가 결혼이민여성보다 급여수준이 높은 것으로 나타났다. 임금체불경험도 전체 이주여성노동자 대비 11.2%가 '있다'고 응답했고, 주근무 시간은 평균 44시간으로 다른 근로자에 비해 상대적으로 낮아, 임금수준과의 관련성을 보여준다. 유급휴일은 53.3%만이 사용하고 있었으며, 평균적인 휴일은 월 5.8일로 나타났다.

업무시 79.6%는 최소한의 산업안전장비는 지급받는 것으로 나타났으나, 56.65%만이 현장안전교육을 받고 있었다. 현장안전교육을 받은 자들 중 72.1%는 안전교육이 산업안전에 도움이 된다고 답변하였으며, 59.3%만이 안전교육이 자신이 이해할 수 있는 언어로 진행되었고, 59%가 도움이 되었다고 답변했다.

고용보험가입 비율은 F-6은 52.0%가 가입하고 있으며, 산재보험에 대한 인지율은 71.1%로 높은 편에 속했으며, 12.5%만이 일하다가 다치거나 아팠던 경험이 있었으며, 일하다가 다치거나 아팠던 이유는 '짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서'(31.6%), '기계나 기구의 사용법을 몰라서'(21.1%)로 나타났다. 다치거나 아팠는데, 산재로 처리하지 않은 가장 큰 이유는 '병원에서 치료를 받을 정도가 아니어서'(36.8%), '신청절차나 방법을 몰라서'(21.1%)였다. 치료비의 부담은 '자비부담'(36.8%)이고 '사업주 부담'(26.3%)이었다. 특히, 이들이 아파도 병원에 가지

못한 이유 중 '병원에 갈 시간이 없어서'가 62.5%를 차지하고 있어, 이들은 일·가정양립을 해야 하는 당사자로서 본인의 건강권을 챙길 여유가 부족한 것으로 나타났다. 이들 대부분은 국민건강보험에 가입하고 있었고, 연 1회 이상 무료 건강검진은 53.9%만이 받고 있었다.

생활환경은 대체적으로 양호한 편이었는데, 아파트나 오피스텔, 단독주택 및 빌라에 거주하는 경우가 82.3%였으며, 거주지의 상태도 대체적으로 양호한 것으로 답하였다.

사용자나 회사 관리자의 개인적인 일에 동원된 적이 있는지 여부에 대해서는 5.3%만이 그렇다고 답변하였고, 한국에서 일하는 동안 결혼이민여성의 53.9%만이 회사에서 존중받고 있다고 생각했고, 25.7%가 차별받고 있다고 생각했으며, 71.8%가 동일노동을 함에도 다른 임금을 받는 것, 51.3%는 외모를 이유로 차별받는다는 것을 그 이유로 들었다.

휴가기간동안 사용자와 고용보험에서 급여를 지급받은 경우는 53.3%에 불과해 출산시 출산전후휴가기간 및 급여가 제대로 지급되지 않음을 알 수 있다.

성희롱 및 성폭력 경험 여부에 대해서는 86.2%가 경험이 없는 것으로 답변했으나, 경험은 주로 성희롱행위였다.

나. 근로계약서 작성과 서면교부의 근로감독 강화

1) 현황

근로계약서의 작성 등의 면에서 결혼이민여성은 일반 이주노동자에 비해 현저하게 열악한 상태로 나타나고 있다. 전체(385명 응답) 설문조사 결과 근로계약서를 작성하느냐의 여부에 대해 '예'라고 응답한 비율은 49.4%에 불과하였다.

보유비자별로 보면 E-9-1인 경우는 84.7%로 높으나 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민)인 경우는 36.8%로 낮게 나타났으며 미등록인 경우는 95.3%가 근로계약을 체결하지 않은 것으로 나타났다. 고용허가제로 들어온 이주여성노동자는 비교적 높은 숫자가 근로계약을 체결하고 있으나, 결혼이민여성은 상대적으로 근로계약서를 작성하지 않는 것으로 나타났다.

현재 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 작성한 근로자들(190명)을 대상으로 한 조사에서, 약 2/3인 67.4%는 근로계약서에 본인이 '서명'한 반면, 30.0%는 그렇지 않은 것으로 조사되고 있다.

보유비자별로 E-9-1은 80.9%, F-2, F-5, F-6은 53.6% 등의 비율로 근로계약서에 직접 '서명'했다고 응답함으로서 이주여성노동자의 경우가 결혼이민여성의 경우보다 더 높게 나타나고 있다.

그러나 현재 사업장에서 일을 시작할 때 작성된 근로계약서를 1부 제공받았다는 응답은 전체의 2/3 수준인 68.4%로 나타났으며, 29.5%는 근로계약서를 제공받지 않은 것으로 나타나고 있다. 보유비자별로 E-9-1은 72.3%, F-2, F-5, F-6은 62.5% 등의 비율로 작성된 근로계약서를 '제공'받았다고 응답함으로서 이주노동자의 경우가 결혼이주여성의 경우보다 더 높게 나타나고 있다.

2) 정책제안

여성이주노동자는 그 적법여부를 불문하고 사용자와의 관계에서 열악한 지위에 처해 있으며, 따라서 근로계약의 정확한 내용을 알지 못한 상태로 계약을 체결할 가능성이 높다. 이것은 노사대등결정의 원칙(「근로기준법」 제5조)[136]에 반하는 것이며, 근로자는 근로계약체결 이후 근로조건의 불확정상태에서 취업을 강제당할 위험이 있기 때문에 근로기준법은 사용자로 하여금 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금 근로시간 기타의 근로조건을 명시하도록 규정하고 있다(「근로기준법」 제17조제1항, 벌칙 제114조). 그런데, 근로조건 가운데 중요한 사항에 대해서는 단순히 명시하는 것에 그치지 않고 서면으로 교부하도록 하고 있는데, 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 유급주휴일, 연차휴가 사항을 명시한 서면을 교부하도록 하는 조항이다(제17조 제2항, 위반시 제114조 형벌부과). 이 서면교부의무는 근로계약의 명시의무를 실효성 있게 보장하기 위해 2010년 5월 25일에 개정된 규정이다.

이와 같은 「근로기준법」의 규정들은 현실에서 제대로 준수되지 않고 있다. 일반 이주노동자의 경우에는 표준근로계약을 작성해야 국내 입국이 가능하고,[137] 사업장 변경의 경우에도 표준근로계약을 작성하도록 하고 있으므로[138], 상당한 정도로 준수되고 있다.

그렇지만, 결혼이민여성의 경우에는 근로계약서를 작성한 사람의 비율이 이주여성노동자의 84.7%에 비해 36.8%에 그치고 있다. 또한 작성자 중 직접 서명한 비율이나 근로계약서를 교부받은 사람의 비율도 또한 낮다. 이러한 낮은 비율은 근로계약서가 제대로 작성되지 않는다는 사실을 보여준다.

고용노동부나 여성가족부는 국내 근로자 가운데 청소년들의 보호를 위해 근로감독을 적극적으로 실시한다.[139] 국내 사업주들이 청소년 노동자들과 근로계약서

---

136) 「근로기준법」 제5조 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

137) 이철우 외(2016), 『이민법』, 박영사, 375-376면.

138) 고용노동부(2015), 위의 책(주 100), 240면.

139) 최근의 언론매체를 통해 보도된 사례를 들어보면 다음과 같다. "여성가족부는 지난달 25일부터 29일까지 닷새동안 전국 30개 지역에서 청소년 근로권익 보호를 위해 고용

를 작성하지도 않은 채 최저임금에 못 미치는 급여를 지급하면서 일을 시키는 경우가 많기 때문이다.

이번 실태조사에 비추어볼 때 결혼이민여성들의 경우도 근로계약서 자체를 작성하지 않거나, 작성하더라도 자신의 근로조건을 이해하고 서명하고 근로계약서를 교부받는 결혼이민 노동자들의 숫자가 적다. 고용노동부가 근로감독을 할 때에 청소년 이외에도 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민)을 보유하고 노동하는 노동자들과 관련한 근로감독을 더욱 철저히 할 필요가 있다.

또한 이들의 32.9%가 10명 미만의 사업장에서 종사하고 있으므로 더욱 그러하다. 현재「근로기준법」 제93조[140]에 의하면 근로자 10인 이상 사업장만 취업규칙을 작성하여 고용노동부에 신고하게 되어 있어 「남녀고용평등법 시행령」제3조제4항[141]에 의하면 에 의하면 성희롱 교육은 대면강의식이 아니라 교육자료 또

노동부 등 관계기관과 합동점검을 실시한 결과, 노동법규 위반 178건, 청소년보호법 위반 27건 등 총 205건의 위반사례를 적발했다고 24일 밝혔다. 이번 합동점검은 청소년 아르바이트가 많은 일반음식점과 커피전문점, 패스트푸드점, 편의점 등 299개 업소를 대상으로 진행됐다. 노동법규 위반사례를 보면 근로계약서 미작성·근로조건 명시 위반이 74건(41.6%)으로 가장 많았고, 근로자명부 및 임금대장 미비치 50건(28.1%), 최저임금 미고지 23건(12.9%), 성희롱 예방교육 미실시 13건(7.3%) 등의 순으로 나타났다"(2016.8.24. KBS 뉴스).

140) 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008.3.28., 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

141) 남녀고용평등법 시행령 제3조((직장 내 성희롱 예방 교육) ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. <개정 2014.12.30.>

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업

는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 하도록 규정되어 있어서 교육의 효과성에서 문제가 있으므로 고용노동부의 관리감독이 강화될 필요가 있다.

다. 자녀돌봄 및 일·가정양립 지원

1) 현황

결혼이민여성(F-6)인 경우(F-2, F-5 포함)는 기혼이 88.8%로, F-6으로 입국해 제조업에 종사하는 노동자의 경우는 86.7%가 배우자와 함께 거주하는 것으로 나타났다. 이들의 76.3%가 자녀가 있었으며, 84.5%가 자녀와 한국에서 같이 거주하는 것으로 답변하였다. 그럼에도 자녀와 동거하지 않는 이유에는, 돌볼 사람이 없어서(35.3%)가 가장 많았으며, 58.8%는 1년에 1회 이상 자녀와 만난다고 답변했다. 가족들과 함께 생활함으로 인해 이들은 한국에 거주하는 기간이 통상 외국인 근로자에 비해 긴 것으로 조사됐다. 현재 제조업에 종사하는 이유로는 F-6의 경우 '집에서 가까워 출퇴근이 용이해서'가 30.3%로 가장 높게 나타나, 이들은 가족 중심의 생활영역에서 직장생활을 병행할 수 있는 사업장을 선호하는 것으로 분석된다.

고용보험가입 비율은 F-6은 52.0%가 가입하고 있으며, 이들의 14.5%가 한국의 사업장에서 일하던 중 임신한 경험을 가지고 있었고, 임신 후 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만두었다거나(50%), 산전검사를 위해 조퇴요구를 했으나 거절당했다거나(36.4%), 시간외 근무나 야간근로를 하기도 했고(40.9%), 과로 등으로 유산한 경험이 있는 경우와 해고당한 경험도 각 13.6%에 달했다.

한국의 사업장에서 일하던 중 출산한 경험은 9.9%만이 있었고, 이들의 66.7%는 산전후휴가를 90일 이하 사용했으며, 휴가를 사용하지 못한 이유는 모두 고용보험 수급대상이었으나, 해고되거나, 일이 너무 많아 휴가를 모두 사용할 수 없었다거나, 이런 제도가 있다는 것을 몰라서인 경우가 각 33%였다. 휴가기간동안 사용자와 고용보험에서 급여를 지급받은 경우는 53.3%에 불과해 출산시 산전후휴가기간 및 급여가 제대로 지급되지 않음을 알 수 있다.

우리「근로기준법」및「남녀고용평등법」에서는 임신과 출산 및 육아에 따른 휴가와 휴직을 보장하도록 하고,「고용보험법」,「국민건강보험법」등에서는 이들에 대한 지원을 할 수 있는 근거를 마련하고 있다. 그러나 결혼이주여성들은 일과 가정을 양립해야 함에도 불구하고, 이들 권리가 제대로 보장되지 못하고 있는 것이다.

---

2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

2) 정책제안

결혼이민여성 중 이혼 등으로 인해 한부모가 된 경우는 자녀의 양육권을 전 남편이 가지고 있어서 자녀들과 떨어져 사는 경우가 대부분이긴 하나, 본인이 양육권을 가진 경우 혼자 자녀를 키우기 어려워 본국에 보내는 경우가 있어서 이에 대한 정책지원이 필요하다. 또한 일·가정양립지원과 관련된 문제는 사용자나 사업주의 책임의 문제도 있지만, 우선적으로 고려되어야 할 점이 고용보험의 가입 및 수급대상이 되는지 여부이다. 결혼이민여성들은 한국귀화를 하지 않았다고 하더라도 고용보험법상 가입대상이 되며(시행령 제3조 제1항), 50인 미만 사업장에 근로하고 있다는 점에서 고용보험우선지원대상 기업에 종사하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이들도 고용보험에 가입하고, 출산하거나 육아휴직을 하는 경우, 당연히 그 급여지급의 대상이 되나, 그 급여수급율이 높지 않다는 점은 고용보험의 가입율이 낮다는 점과 무관하지 않다. 특히 이들은 내국인과 혼인하여 임신·출산하는 것임에도 이들의 신분이 외국인이라는 이유로 다른 대우의 대상이 되고 있는 것이다.

이들의 일·가정양립 지원과 관련한 정책에는 무엇보다 내국인과 차등없이 고용보험에 가입할 수 있도록 하고, 그 가입율을 높일 수 있는 노력이 있어야 할 것으로 보인다. 이는 근로자 본인에 대한 홍보나 교육도 중요하지만, 사업장에서 가입할 수 있도록 그 관리감독을 철저히 하는 것이 무엇보다 선행되어야 할 것으로 보인다.

특히, 이들의 경우에도 한국에서 자녀를 돌볼 사람이 없어, 본국으로 자녀를 보내 양육한다는 안타까운 답변도 있다. 부모가 자녀를 돌보면서 같이 생활할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 국가·지방자치단체 차원에서 적극적인 지원이 있어야 한다.

라. 결혼이민여성 특성을 고려한 취업, 고용지원정책

1) 현황

결혼이민여성은 선주민 한국국적 여성과 비교해 취업상의 권리는 동일하면서도 제약된 체류기간내에 노동을 주목적으로 이주한 여성이주노동자와 유사한 인권취약성을 가진다는 특성이 있다.

체류기간의 제약이 거의 없고, 영주 또는 귀화의 조건을 취득하기 용이하고, 배우자 및 자녀와의 동거비율이 높다는 점은 여성이주노동자와 비교해 다른 상황에 놓여 있다고 할 것이다.

노동시장 참여 및 경험을 다룬 선행연구에 따르면 결혼이민여성은 임금노동, 돌봄노동, 가사노동, 한국사회의 학습노동 등 다양한 성격의 노동을 수행하면서 한국사회로 적응해야 하는 부담을 안고 있다. 다중적이고 경합적인 노동 중 우선순위를 상황과 시간에 따라 변경해야 하는 특성을 가지고 있다. 임금노동을 주목적으로 하는 여성이주노동자와 달리 우선순위의 갈등요소를 안고 있는 점이 차별적이라 볼 수 있다.

그러므로 다중적, 경합적 노동의 갈등을 풀어줄 수 있는 다차원적인 지원서비스가 필요하다.

2) 정책제언

가) 결혼이민여성의 선주민 여성취업과의 조화를 위한 취업지원 강화

결혼이민여성은 선주민 여성과 유사한 패턴을 보이며 노동시장으로 진입하거 재진입 하는 경험을 보인다. 즉, 결혼 후 가사노동 및 출산육아로 인한 경력단절, 학력 및 노동기술에 비해 낮은 수준의 근로조건의 사업장으로 취업하는 하향취업, 언어장벽과 고용 장벽으로 인한 불안정한 비정규직 취업 등의 경향이 높다.

특히, 한국어 능력의 취약, 노동현장 경험미숙, 노동기본권 지식의 부족 등의 이유로 동일연령대의 선주민 여성은 취업을 꺼리는 노동시장으로 주로 진입하고 있다. 이는 결혼이민여성의 직장 내 인권이 침해되거나 취약해질 수 있는 조건으로 작동한다.

주류 선주민 여성과 동일한 패턴의 노동시장 참여를 보인다면, 장기적으로 결혼이민여성이 노동시장으로 편입될 수 있도록 지원이 필요하다.

결혼이민여성 또한 선주민 취업여성과 다르지 않은 이유로 취업에 나서고 있다. 보조생계부양자로 노동시장에 참여할 수도 있지만, 선주민 여성과 유사한 비율과 이유로 일차적 생계부양자가 될 수 있음을 고려해야 할 것이다.

이에 선주민 여성취업의 동일 연장선상에서 결혼이주여성의 취업, 고용을 지원하는 정책이 마련되어야 할 것이다. 불안정한 고용형태, 노동권리를 보장받지 못하는 사업장, 저임금 등의 불합리하고 인권탄압적 환경을 타개할 수 있는 적극적인 노동정책의 입안이 필요하다.

나) 직업훈련 및 취업교육 내용 현실화, 실용화

취업을 희망하는 결혼이민여성을 위해 다문화가족사업의 일환으로 다양한 취업과 창업교육이 진행되고 있지만 미용사자격, 바리스타 교육 등 매우 한정된 프로

그램이며 교육이수자가 실제 취업과 창업이 어려운 상황이다. 실제 취업이 가능하도록 면접시험 준비, 취업가능한 자격증, 교육분야 확대가 필요하다. 이를 위해 결혼이민여성의 학력, 모국에서의 취업경험, 자격증, 연령 등을 고려하여 각자가 처한 환경, 희망취업분야 등을 고려하여 맞춤형 취업교육이 실시되어야 하며 사용주가 생각하는 결혼이민여성 고용동기, 노동시장에서의 수요도 등을 조사하고 분석하여 시장의 요구에 부응하는 전략업종 발굴이 필요하다.

마. 결혼이민여성의 고용기회를 촉진·장려하기 위한 제도의 활성화

결혼이민여성들이 한국사회에 안착하도록 하기 위한 방안에는 여러 가지가 있을 수 있겠으나, 이들도 경제활동에 적극적으로 참여하도록 촉진하고 유도하는 것이 매우 중요하다. 결혼이민여성들은 고용이후의 노동권과 인권을 논하기 전에, 취업기회에서부터 차별의 대상이 된다. 따라서 결혼이민여성에 대한 취업기회를 촉진하고 장려하기 위한 제도를 활성화해 나갈 필요가 있다. 그러나 이러한 촉진 및 장려정책은 단순한 적극적 조치제도로서가 아닌, 사업주와 취업하고자 하는 자 모두가 취업기회라는 상호 경험을 촉진하고 장려하는 방향으로 정부가 지원하는 방식으로 도모할 필요가 있다.

이는 사업주 입장에서도 결혼이민여성 채용에 대한 불안감을 해소할 수 있고 국내에 정주하여 생활하는 결혼이민여성들의 입장에서도 한국사회를 보다 객관적으로 이해할 수 있도록 하면서, 그들의 가정경제에도 기여할 수 있도록 한다는 점에서 매우 유의미한 제도로 볼 수 있다.

다만, 여기서 특히 유의해야 할 점은 결혼이민여성들에 대한 최저근로조건의 준수이다. 그러나 지금까지 이들에 대한 최저기준의 적용과 관련한 명확한 논의가 없는 상황에서 무조건 사용자에게 이들을 인턴으로 사용하도록 하는 것에는 주의가 요구된다.

우선, 「최저임금법」이 전면 적용되어야 할 것인지 아니면 「최저임금법」 제6조 제2항에 따라 최저임금을 감액할 수 있는 대상으로 하여야 할지, 또는 이 법 제7조의 최저임금의 적용제외에 해당하는 것으로 하여야 할지 여부에 대한 고민이 필요하다. 둘째, 이들의 순조로운 한국 사회에의 정착과 조화로운 사회를 추구하기 위한 조치라면, 사업주에 대한 일정한 지원도 고려될 필요가 있다. 하지만 최저임금의 감액이나 적용제외로 제도의 방향을 설정하는 경우에는, 사업주에 대한 지원은 최소한으로 제한하는 것이 바람직할 것으로 보이나, 그렇지 않고 이들에게도 최저임금 등 기준이 모두 적용되는 것으로 방향을 설정하는 경우에는 「고용보험법」 등에서 사업주에 대한 지원을 적극적으로 추진하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다. 이는 「고용보험법」상 결혼이주여성에게 취업기회를 제공하는 사업

주에 대한 지원 등으로 가능할 것으로 보인다.

이러한 제도적인 접근은 결혼이주여성의 기회의 제공이라는 측면에서 접근하되, 단기적이고 일시적인 제도로 그치는 것이 아닌, 장기적 고용이 보장될 수 있도록 제도적으로 접근해야 한다. 따라서 정부의 지원을 받은 사업주는 정부의 지원이 끝난 이후, 일정기간 해고를 금지하는 규정을 함께 두도록 하는 방안도 고려되어야 할 것으로 보인다.

바. 취업한 결혼이민여성에 대한 교육 등 지원기관의 역할 확대 필요

1) 현황

결혼이민여성은 국내에서 오래 생활하였더라도 한국의 직장문화를 체험할 기회가 부족하고 이것이 취업을 어렵게 만들기도 한다. 한국어와 한국문화에 익숙하지 못한 채 취업에 나서는 결혼이주여성의 고용, 취업활동을 지원하는 기관의 기능과 역할을 확대할 필요가 있다.

또한 자녀양육과 함께 직장생활을 할 수 있어야 하므로 이에 대한 어려움이 있으며 특히 다문화가족의 이혼증가로 인해 다문화한부모가족은 경제적, 자녀양육 등에 있어서 어려움을 겪으므로 이에 대한 지원정책이 필요하다.

2) 정책제언

가) 결혼이민여성들에 대한 근로조건 등 직장문화에 대한 교육 필요

결혼이민여성들이 취업시 이들에 대한 근로환경 및 근로관련 법 등에 대한 교육이 필요하다. 사업장내 인권보호, 성희롱 및 성폭력 대처, 노동권리 보장 등과 관련된 필수핵심 내용을 교육하는 인권교육프로그램을 제공할 필요가 있다. 이러한 교육프로그램을 결혼이주여성과 여성이주노동자를 일정 수 또는 일정비율 이상 채용하는 사업장에 대해 의무적으로 실시하는 것을 고려해 볼 수 있다. 또는 사업장에서의 교육이 불가능하다면, 신규 취업한 결혼이주여성이 관련 교육기관에서 교육이수를 받도록 지원할 필요가 있다.

나) 결혼이민여성의 취업을 전담하는 조직 필요

결혼이민여성의 취업, 고용지원을 위한 전문기관의 추가설립 또는 기능을 강화할 필요가 있다. 현재 결혼이주여성을 위해 특화된 서비스전달체계로는 다문화가족지원센터가 있지만, 결혼이주여성에 대한 취업지원은 형식적이거나 최소한의

기능에 머물고 있다. 결혼이주여성에게 아동돌봄, 가사노동, 가족보존에 필요한 서비스에 초점을 두고 있을 뿐이다.

선주민 여성과 동일한 패턴으로 노동시장에 참여하고 있음을 고려할 때, 취업과 관련된 기능을 확장, 강화할 필요가 있고 취업상담, 고용장내 인권문제 상담 등을 제공해줄 수 있는 인력을 배치할 필요가 있다.

다) 결혼이민여성의 취업동기에 따른 지원서비스의 차별화가 필요

결혼이민여성 역시 다양한 취업동기를 가지고 있다. 여성의 취업 동기는 높지만, 남성배우자의 반대로 인해 갈등을 경험하는 여성도 있을 것이다. 반면, 취업에 대한 의욕과 동기는 약하지만, 남성배우자나 시댁의 강요에 의해 취업한 경우도 있을 것이다. 또한 이직과 전직의 강한 동기를 가진 여성도 존재할 것이다.

다양한 상황과 동기에 맞춰진 상담과 지원서비스가 제공되어, 결혼이주여성이 경험할 수 있는 문제를 사전에 막을 수 있는 지원프로그램이 필요하다.

장기적으로 결혼이주여성이 저임금, 단순노동, 비정규직이라는 차별적 노동시장에 머물지 않도록 다양한 직업으로의 전환과 직업기술을 교육시키는 고용지원프로그램이 필요하다.

사. 기타: 결혼이민여성의 체류권에 대한 교육 필요성

결혼이민여성들이 한국에 안정적으로 체류하기 위해서는 영주권 혹은 귀화절차를 통해 한국국적을 취득해야 한다. 이들은 결혼비자를 받아 한국에 입국하여 최소한 한국인배우자와 2년 이상 동거하고 일정한 조건을 갖추어야 영주권 혹은 한국국적을 취득할 수 있다. 이번 실태조사에서 결혼비자를 가지고 입국한 응답자 183명 중 23명이 한국국적을 취득하였고 12명이 배우자와 갈등 및 이혼 등의 사유로 체류연장을 하지 못하여 미등록체류자가 되었다고 답하였다. 결혼이주여성들은 체류자격 때문에 한국인배우자나 시댁식구들의 과도한 간섭이나 학대 등을 참을 수밖에 없다. 따라서 대부분 결혼이주여성들은 한국에서 안정적인 체류자격을 확보하기 위해 영주권이나 한국국적을 가능한 빨리 취득하고 싶어 한다. 안정적인 체류자격을 위한 여러 요건 중에 본인들이 한국에서 준비할 수 있는 것은 법무부가 시행하는 사회통합프로그램을 이수하는 것 혹은 한국어능력(한국어능력시험 3급 정도)을 일정수준 갖추는 것이다. 사회통합프로그램은 대부분 평일에 개설되기 때문에 전업주부 여성들이 수강할 수 있고 일을 해야 하는 여성이주노동자들은 이러한 사회통합프로그램을 이수할 여건이 되지 않는다. 몇몇 기관에서 이주노동자들을 위해 일요일에 사회통합프로그램을 개설하지만 수요에 비해 공급

이 턱없이 부족하다. 특히 아이가 있는 여성 이주노동자들은 한국어교육(한국어능력시험)이나 사회통합프로그램에 거의 참여할 수 없다. 일요일에 한국어강좌나 사회통합프로그램을 개설하는 대부분 이주노동자지원센터로 자녀가 있는 여성이주노동자들에 대한 특별한 배려를 할 수 없는 상황이다.(교육공간 부족, 대부분 시설이 신체 건강한 남성들을 위한 공간으로 시설에 장애인이나 아동을 동반한 여성들에 대한 배려 없음) 따라서 전국 217개 다문화가족지원센터에서 여성이주노동자들이 일요일에 자녀를 동반하여 한국어교육 및 사회통합프로그램을 이수할 수 있는 여건을 갖출 필요가 있다. 사실 많은 여성이주노동자들이 평일에 일하로 나가는데 일요일까지 아이들 남편과 시어머니에게 맡기고 한국어공부를 위해 외출한다고 하면 남편과 시어머니가 눈치를 주기도 하고 아이에게 미안해서 동반할 수밖에 없다고 한다. 또한 여성이주노동자들이 쉬는 날 교육받고 상담을 들을 수 있는 공간이 필요하다. 물론 한국어교육이나 사회통합프로그램을 이수했다고 모두 영주권이나 한국국적을 취득할 수 있는 것은 아니지만 이러한 교육은 이주여성의 역량강화로 이어질 것이며, 부당한 대우를 당했을 때 대응을 할 수 있을 것으로 보인다.

참고문헌

고용노동부, 2008, “비전문 외국인력 정책 개선방안”, 고용노동부.

_____, 2009, “사업주를 위한 외국인 고용허가제 길라잡이”, 고용노동부.

_____, 2015, 「고용허가제 업무편람」, 고용노동부.

_____, 2016, “알기쉬운 고용허가제”, 고용노동부.

고준기, 2006, “외국인고용허가제의 문제점과 개선방안 : 현행법의 인권침해적 조항의 법제도적 개선방안을 중심으로”, 「노동법논총」 제9권, 한국비교노동법학회.

_____, 2010, “개정 고용허가제의 문제점과 개선방안 : 2009년 10월 9일 개정법률을 중심으로”, 「노동법논총」 제18권, 한국비교노동법학회.

국가인권위원회, 2002, 「국내거주 외국인노동자 인권실태조사」, 국가인권위원회.

_____, 2013, 「농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.

_____, 2014, 「예술흥행비자 소지 이주민 인권상활 실태조사」, 국가인권위원회.

_____, 2015, 「건설업 종사 외국인 근로자 인권상활 실태조사」, 국가인권위원회.

김명관, 2011, “국내외 외국인 근로자 정책과 대안”, 「현대사회와 다문화」 제1권 2호, 대구대학교 다문화사회정책연구소.

김성숙, 2011, “저숙련 이주노동자의 경제적 생활 적응에 관한 연구”, 「한국시민 윤리학회보」 제24권 2호, 한국시민윤리학회.

김영란, 2008, “한국사회에서 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구”, 「담론 201」 제11권 2호, 한국사회역사학회.

김영종, 2009, “고용정책형성과정의 동태성 분석 : 외국인 고용허가제의 정

책네트워크와 정책옹호연합모형을 중심으로", 「한국정책과학학회보」 제13권 2호, 한국정책과학학회.

김용환, 2010, "이주근로자의 고용허가제 정착을 위한 관련법제 개선방향에 관한 연구", 「노동법포럼」 제5권, 노동법이론실무학회.

김종세, 2015, "외국인 근로자의 헌법상 근로권보장과 고용허가제의 쟁점사항", 「漢陽法學」 제26권 4호, 한양법학회.

김창연, 강인화, 2009, 「서울시 이주여성노동자 안전실태 및 개선방안연구」, 서울시여성가족재단 정책개발연구보고서.

김현미 외, 2007, 「고용허가제 시행이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼 과정에 나타난 인권침해 실태조사」, 국가인권위원회.

김현미 외 ,2010, 「한국체류 난민 등의 실태조사 및 사회적 처우 개선을 위한 정책 방안」, 법무부.

김홍재, 2005, "외국인고용허가제 도입이후 문제점과 개선 방안에 관한 연구", 「대한안전경영과학회 학술대회논문집」 2005권 1호, 대한안전경영과학회.

김희성, 2008, "이주근로자의 고용에 관한 법적 문제점과 개선방안", 「經營法律」 제18권 3호, 한국경영법률학회.

노동부, 2002, "外國人勤勞者 權益保護 對策", 노동부.

_____, 2003, "지속 성장과 기업을 위한 외국인 고용허가제", 노동부.

문준조, 2007, 「주요 국가의 외국인이주노동자의 지위와 규제에 관한 연구」, 한국법제연구원.

민주화운동기념사업회, 2002, 「이주노동자의 현실과 문제, 그 개선방안 : 2002년 2차 학술토론회 자료집」, 민주화운동기념사업회.

박경태, 2008, 「소수자와 한국사회 : 이주노동자·화교·혼혈인」, 후마니타스.

박미은 외, 2012, "결혼이주여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구", 「사회과학연구」 제23권 4호, 충남대학교 사회과학연구소.

박은정, 2014, "외국인여성근로자의 노동문제와 입법·정책의 과제", 『젠더법학』 제5권 제1·2호 합병호, 통권 제9호, 한국젠더법학회.

박은주, 2012, 「외국인 근로자 산재보상실태 분석」, 근로복지공단산재보험연구센터.

박종희, 2010, “이주노동자(불법체류자)들의 노동조합 설립신고서 반려처분에 관한 판례 연구” 「노동연구」 제20권, 고려대학교 노동문제연구소.

박진완, 2010, “이주노동자권리협약에 규정된 권리들의 헌법적합성에 대한 검토”, 「世界憲法硏究」 제16권 2호, 국제헌법학회, 한국학회.

박진우, 2014, “쟁점과 대안 : 이주노동자 탄압과 무권리로 얼룩진 고용허가제 10년”, 「노동사회」 제178권, 한국노동사회연구소.

박홍주, 2009, “이주여성 가사노동자에 관한 이론적 재검토”, 「젠더연구」 제14호, 동덕여자대학교 한국여성연구소.

설동훈, 2009, “한국사회의 외국인 이주노동자 -새로운 "소수자 집단"에 대한 사회학적 설명”, 「史林」 제34권, 수선사학회.

설동훈(2009), “한국의 외국인노동자 인권침해: 현황과 대책”, 『노사저널』 제826호, 노사신문사.

손윤석, 2013, “이주노동자의 고용허가제 개선 방안”, 「법학연구」 제49권, 한국법학회.

심규범, 2015, “건설현장의 외국인 근로자 고용 현황 및 개선 과제 : 고용허가제(E-9)를 중심으로“, 「건설이슈포커스」 제2015권, 한국건설산업연구원.

오경석, 2015, 「경기도 외국인주민사회통합실태조사」, 경기도.

_____, 2015, 「경기도 외국인 및 다문화업무 담당 공무원 인권의식조사」, 경기도.

오계택 외, 2007, 「이주 노동자에 대한 한국인의 인식 : 일터를 중심으로」, 한국여성정책연구원.

오치돈, 2010, “고용허가제 도입에 따른 외국인 근로자의 고용실태 분석 및 개선방안”, 「한국건설관리학회 논문집」 제11권 2호, 한국건설관리학회.

우삼렬, 2015, “이주노동자의 노동권 보장을 위한 고용허가제 개선방안”, 「이주노동자 노동권향상을 위한 세미나」 발표자료집, 국회다정다감포럼.

유길상, 이정혜, 이규용, 2004, 「외국인력제도의 국제비교」, 한국노동연구원·국제이주기구.

유길상, 2007, “외국인고용허가제 시행 3년에 대한 평가”, 「한국사회정책」 제14권 2호, 한국사회정책학회.

이경숙, 2008, “이주노동자 권리 보호를 위한 국제인권규범 수용에 관한 연구 : 유엔 국제인권조약 및 이주노동자권리협약을 중심으로, 「法學硏究」 제11권 2호, 인하대학교 법학연구소.

이란주, 2009, 「아빠, 제발 잡히지 마 : 끝나지 않은 이야기, 이주노동자들의 삶의 기록」, 삶이 보이는 창.

이수연, 2011, “캐나다 외국인 인력정책과 보호”, 「노사저널」 제843호, 노사신문사.

이수연, 2014, “외국인 여성근로자의 노동인권실태”, 「젠더법학」, 한국젠더법학회.

이민정책연구원, 2013, 「2013년 체류외국인 실태조사」

이선웅 외, 2008, “이주노동자와 국내 한국인노동자의 산업재해현황 및 특성 비교”, 「대한직업환경의학회지」 제20권 4호, 대한산업의학회.

이선화, 2008, “연구논문 : 외국인노동자 유입에 대한 도시지역 원주민의 대응: 안산 원곡동의 사례”, 「비교문화연구」 제14권 2호, 서울대학교 비교문화연구소.

이은기, 2007, “주거권의 입론”, 「서강법학」 제9권 제2호, 서강대 법학연구소.

이인경, 2015, 고용허가제 사업장 변경실태조사, 국가인권위원회.

이재흥, 2010, “미국의 실업보험제도”, 「노사저널」 제839호, 노사신문사.

이철우 외, 2016, 「이민법」, 박영사.

이태정, 2005, “외국인 이주 노동자의 사회적 배제 연구 - “국경 없는 마을”, 「사회연구」 제10호, 한국사회조사연구소.

이학춘 외, 2013, “고용허가제를 둘러싼 주요 갈등과 쟁점 및 향후 법적 과제”, 「노동법논총」 제27권, 한국비교노동법학회.

이호(2005), 『개발사업지역 세입자 등 주거빈곤층 주거권 보장 개선방안을 위한 실태조사』, 국가인권위원회

장명선, 2009, 「서울시 결혼이민여성의 취창업능력개발을 통한 경제적 자립을 위한 연구」, 서울여성가족재단.

_____, 2012, 「이주여성 일시보호시설 설립의 필요성 및 지원방안 연구」, 서울여성가족재단.

_____, 2015, 「사회적 통합을 위한 다문화가족 서비스 대상 범위 확대방안 연구」, 여성가족부.

정현미, 장명선외, 2015, 「성희롱 2차 피해예방 및 구제강화를 위한 실태조사」 국가인권위원회.

장복희, 2008, “국제법상 이주노동자의 권리와 국내법제도 개선”, 「圓光法學」 제24권 4호, 원광대학교 법학연구소.

장임숙, 2011, “이주민소수자 정책의 정향과 정체성: 이주노동자와 결혼이주여성에 관한 정책을 중심으로” 「한국행정논집」 제23권 1호, 한국정부학회.

전경옥, 2016, “여성이주노동자 권리 관련 국제규범과 한국의 여성이주노동자 인권정책, 「다문화사회연구」 제9권 1호, 숙명여자대학교 다문화통합연구소.

정경운, 2007, “이주여성의 사회문화적 정체성에 관한 연구”, 「아시아여성연구」 제46권 1호, 숙명여자대학교 아시아여성연구소.

정기선, 최서리, 2014, “해외 외국인력 도입정책과 이민자 노동시장 통합정책의 동향과 시사점”, 「월간 노동리뷰」,한국노동연구원

정정훈, 2011, “외국인 인권”, 「한국이민정책의 이해」, IOM 이민정책연구원

조규범, 2009, 『강제철거에서의 주거권 보호를 위한 입법적 개선방향(현안보고서)』, 국회입법조사처.

조상식, 2009, 「이주노동자에 대한 '문화적응교육'의 실태와 대안탐색 : 분석과 비판」, 강현출판사.

차별판단지침연구 태스크포스, 2008,「차별판단지침」, 국가인권위원회.

채형복, 2008, “국제이주노동자권리협약에 대한 고찰”, 「법학논고」 제29권, 경북대학교 법학연구소.

천정훈, 2012, “결혼이주여성의 직업의 유무에 따른 연결망비교분석”, 「여성학연구」 제22권 1호, 부산대학교 여성연구소.

최서리, 이창원, 2015, 「고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점」, IOM 이민정책연구원.

최종렬, 2011, “국민과 이주노동자: 동일성의 불안과 차이의 공포”, 「현대사회와 다문화」 제1권 1호, 대구대학교 다문화사회정책연구소.

최홍엽, 2013, “외국인 근로자의 장기간 고용과 법적 쟁점”, 「노동법학」 제48호, 한국노동법학회.

_____, 2015, “외국인 근로자에 대한 고용변동신고와 해고의 제한”, 「노동법학」 제555호, 한국노동법학회.

_____, 2015, “외국인 근로자 고용변동신고에 대한 쟁송 사례의 분석”, 『노동법논총』 제35집, 한국비교노동법학회.

표명환, 2011, “외국인 근로자 고용제도에 관한 법적 고찰”, 「법학연구」 제41권, 한국법학회.

하갑래, 2011, “외국인고용허가제의 변천과 과제”, 「노동법논총」 제22권, 한국비교노동법학회.

한국노동연구원, 1990, 「외국의 고용보험제도」, 한국노동연구원.

한국염, 2011, “이주여성 인권문제, 그 현주소와 과제”, 이주여성긴급지원센터 5주년 기념 토론회 「이주여성 인권문제“ 그 현주소와 정책적 과제」 자료집.

한국외국인력지원센터, 2013, 『이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사』, <3.8 세계여성의 날 기념> ‘이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사’ 보고대회 자료집.

한도현 외, 2010, 「이주노동자들의 권익과 시민공동체」, 백산서당.

한형서, 2006, “정부의 외국인 고용정책에 대한 변화와 개선방안”, 「한국거버넌스학회보」 제13권 2호, 한국거버넌스학회.

Alejandro Bustos(2005), "The conditions of illegal workers" The Toronto Star, Aug. 15

BBC, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/7129187.stm.

Cinzia Rienzo, "Briefing: Characteristics and Outcomes of Migrants in the UK labour Market", the Migrantion Observatory at the University of Oxfortd, 11/01/2016, www.migrationobservatory.ox.ac.uk

Elisabeth Smick(2006), "Canada's Immigration Policy", Council on Foreign Relations, July 6, www.cfr.org/publication/11047/canadas_immigration_policy.html.

Enterprise Europe Network London, 2010, "Employing Foreign Workers in the UK", 2010. 3. http://www.workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-3-visa-never- implemented-and-discontinued.

Low & High Skilled Strams, "Migrant Worker Guide", www.migrantworkerguide.ca.

Melissa Pang, 2013, "Temporary Foreign Workers", Background Paper No. 2013-11-E. Ottawa: Library of Parliament, http://www.lop.parl.gc.ca/content/lop/ResearchPublications/2013-11-e.pdf.

M. Hasenau, 1990, "Setting Norms in the United Nations System: The Draft Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and their Families in Relation to ILO Standards on Migrant Workers", International Migration, 28(1990) 1.

Migration Advisory Committee, 2014, "Migrants in low-skilled work", Migration Advisory Committee Full Report.

R. Cholewinski, 1997, Migrant workers in International Human Rights Law, Clarendon Press(Oxford).

*

부록

제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사

안녕하십니까?

국가인권위원회는 모든 개인의 기본적 인권을 보호하고 향상시키기 위해 설립된 국가기관입니다

국가인권위원회는 이번에 「제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사」를 실시하고 있습니다. 이 조사는 제조업 분야의 여성이주노동자의 근로환경 및 인권실태 등을 파악하여 여성이주노동자들의 인권상황을 개선할 수 있는 정책방안 마련하는데 필요한 자료를 얻기 위한 것입니다.

설문에 응답하신 내용은 제조업 분야 여성이주노동자의 인권실태에 관한 통계마련과 법제도 개선 및 정책개발에만 이용될 것이며, 설문 대상자의 답변은 익명으로 분석·처리되기 때문에 엄격하게 비밀이 보장됩니다.
가능한 한 정확하고 솔직하게 답변해 주시기 바랍니다.

설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2016년 8월

▣ 주　　관 : 국가인권위원회
▣ 조사기관 : 이화여자대학교 젠더법학연구소
▣ 문 의 처 : 이화여자대학교 젠더법학연구소
☎ 02)3277-2764/ E-mail: egenderlaw@ewha.ac.kr

설문 응답 방법

- 해당되는 번호를 적거나 빈칸에 √를 표시하시고, 괄호 안에는 구체적인 답변을 써주십시오.
- 응답하기 어려운 질문에 대해서는 처음으로 떠오르는 생각을 적어주시면 됩니다.

조사자	조사장소	조사일시

A. 기본 인적 사항

1. 당신의 출신국가는 어디입니까? ( )
   ① 타이 ② 필리핀 ③ 인도네시아 ④ 중국 ⑤ 기타 국가 ( )

2. 당신은 언제 태어났습니까?
   19_____년

3. 당신의 최종학력은 무엇입니까? ( )
   ① 초등학교 졸업 ② 중학교 중퇴 ③ 중학교 졸업
   ④ 고등학교 중퇴 ⑤ 고등학교 졸 ⑥ 대학교 중퇴
   ⑦ 대학교 졸업 ⑧ 대학원이상 ⑨ 학교를 다니지 않음

4. 당신의 현재 혼인상태는 어디에 해당됩니까? ( )
   ① 기혼(동거 포함) (☞ 4-1번 문항으로 갈 것) ② 비혼

4-1. 당신의 배우자는 현재 한국에 거주하고 있습니까? ( )
① 예 ② 아니오

5. 당신은 한국어로 듣고 말하는 것을 얼마나 잘 하십니까? ( )
   ① 매우 잘 함 ② 약간 잘 함 ③ 보통 ④ 약간 못함 ⑤ 매우 못함

6. 현재 일하는 사업장이 위치한 지역은 어디입니까? ( )
   ① 서울특별시 ② 경기도(인천광역시 포함)
   ③ 충청남북도(대전광역시·세종특별자치시 포함) ④ 전라남북도(광주광역시 포함)
   ⑤ 경상남북도(부산·대구광역시 포함)

7. 당신은 언제 한국에 입국했습니까? (여러 차례 한국을 방문한 경우 가장 최근에 입국한 연도를 기준으로 적어 주십시오. 단, 모국을 잠시 방문한 것은 해당되지 않습니다.)
   ----------년 ----------월

8. 한국에 입국 당시 비자의 종류는 무엇입니까? ( )
   ① E-9-1 (제조업) (☞ 8-1번 문항으로 갈 것)
   ② E-9-2~4 (농축산업, 건설업, 어업, 서비스업)
   ③ F-1, F-3 (방문동거, 동반) ④ F-4 (재외동포)
   ⑤ F-2(거주), F-5(영주), F-6 (결혼이민)
   ⑥ H-2 (방문취업) ⑦ 기타 ( )

8-1. 입국 당시 “제조업”으로 선택한 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)(, ,)
① 한국에 빨리 올 수 있어서 ② 돈을 많이 벌 수 있어서
③ 제조업 분야에서 일하고 싶어서 ④ 제조업 분야만 모집해서
⑤ 제조업 분야에서 일한 경험이 있어서 ⑥ 지인의 소개를 받아서
⑦ 기타 ( )

9. 현재 제조업에 종사하는 이유는? (복수응답 가능) (, ,)
① 돈을 많이 벌 수 있어서 ② 출퇴근 시간이 정해져 있어서
③ 다른 업종에 비해 노동자의 권리가 상대적으로 잘 보장된다고 생각해서
④ 친구들이 일하고 있어서
⑤ ‘여성’이라는 이유로 차별이나 성희롱이 적을 것 같아서
⑥ 집에서 가까워 출퇴근이 용이해서
⑦ 기타 ( )

10. 당신이 현재 갖고 있는 비자가 입국 당시와 달라졌나요? ( )
① 예 (☞ 10-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

10-1. 당신이 현재 갖고 있는 비자의 종류는 무엇입니까? 해당되는 번호에 √표 하십시오.
① E-9-1 (제조업)
② E-9-2~4 (농축산업, 건설업, 어업, 서비스업)
③ F-1, F-3 (방문동거, 동반)
④ F-4 (재외동포)
⑤ F-2(거주), F-5(영주), F-6 (결혼이민)
⑥ H-2 (방문취업)
⑦ 미등록 (불법체류) (☞ 10-1-1~2번 문항으로 갈 것)
⑧ 기타 ( )

10-1-1. 혹시 현재 미등록 상태라면 언제부터 입니까?
----------년 ---------월

10-1-2. 미등록이 된 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능) (, ,)
① 비자기간이 만료되어서 ② 구직기간 3개월 간 취업을 하지 못해서
③ 약속된 근로조건(임금, 일 내용, 근무시간 등)과 달라서
④ 일이 너무 힘들어서 ⑤ 임금이 작거나 임금이 제때 지급되지 않아서
⑥ 성희롱이나 성폭력이 있어서 ⑦ 근무지를 이탈해서
⑧ 욕설, 폭언, 신체적 폭력이 있어서
⑨ 한국인 배우자와 별거·이혼 등으로 비자연장이 안돼서
⑩ 기타 ( )

B. 근로조건

11. 현재 일하고 있는 사업장의 '평균 근로자'는 몇 명입니까? 해당 칸에 √표 하시고, 괄호 안에 '외국인 근로자 수'를 적어주십시오.

총 근로자 수	해당 여부(√표)	외국인 근로자 수
① 5명 미만		
② 5-10명 미만		
③ 10-50명 미만		
④ 50-100명 미만		
⑤ 100-300명 미만		
⑥ 300명 이상		

12. 현재 일하고 있는 사업장에서 담당하는 업무는 무엇입니까? (복수응답 가능) (, ,)
① 플라스틱 몰딩 플라스틱 사출
② 직조, 의류-절단, 시다, 미싱 등
③ 금속 단조, 주조, 사출, 가공, 용접, 열처리
④ 신발제조 및 신발부품 처리(풀붙이기 등)
⑤ 조립(가전제품, 휴대폰, 자동차 등)
⑥ 제품 포장
⑦ 기타( )

13. 당신은 언제부터 현재의 사업장에서 일했습니까?
----------년 ---------월

14. 당신은 지금 사업장에서 일을 시작할 때 근로계약서를 서면으로 작성했습니까? ( )
① 예 (☞ 14-1~2번 문항으로 갈 것) ② 아니오

14-1. 당신이 이해할 수 있는 언어로 번역된 근로계약서에 본인이 서명했습니까? ( )
① 예 ② 아니오

14-2. 당신은 작성한 근로계약서 1부를 제공받았습니까? ( )
① 예 ② 아니오

15. 지난 3개월간 당신의 '한 달' 평균 임금은 얼마입니까(세액 공제 전 임금총액 기준)? 각 항목별 해당 칸에 √표하여 주십시오.

월 평균 임금액	해당 여부	월 평균 임금액	해당 여부
① 100만원 미만		④ 151~200만원	
② 100-131만원		⑤ 201~250만원	
③ 131~150만원		⑥ 251만원 이상	

16. 당신은 임금을 제 때 받지 못한 경험이 있습니까?
① 예 (☞ 16-1~2번 문항으로 갈 것) ② 아니오

16-1. (임금을 제 때 받지 못했다면) 얼마동안 임금을 받지 못했습니까?
① 1~3 개월 ② 4~6 개월
③ 7~11 개월 ④ 1년 이상

16-2. 당신은 정해진 날짜에 임금을 지급받지 못했을 때 어떻게 했나요? ( )
① 사업주와 합의하여 일부만 받았다.
② 사업주가 다음에 주겠다고 약속해서 기다리고 있다.
③ 고용노동청에 진정하여 받았다.
④ 고용노동청에 진정했지만 사업주가 지급하지 않아서 결국 받지 못했다.
⑤ 고용노동청에서 체당금으로 지급받았다.
⑥ 기타 ( )

17. 당신은 지금 회사에서 고용보험(unemployment insurance)에 가입되어 있습니까? ( )
① 예 ② 아니오 ③ 모름

18. 당신의 임금에서 공제되는 내역을 있는 대로 체크하시오 (복수응답 가능) (, ,)
① 근로소득세 ② 건강보험 ③ 국민연금 ④ 고용보험
⑤ 저축 ⑥ 식대 ⑦ 숙소비용 ⑧ 모름
⑨ 기타 ( )

19. 일일 근무시간 중 식사시간을 포함한 휴게시간은 몇 시간입니까?
----------시간 ---------분

20. 현재 일하고 있는 사업장의 '1주' 평균 근로시간은 몇 시간입니까?
----------시간

21. 「근로기준법」은 근로자에게 1주일에 1회 이상 유급으로 휴일을 사용하도록 하고 있습니다. 당신은 1주일에 1일의 휴일을 사용하십니까? ( )
① 예 ② 아니오 ③ 모른다

22. 당신은 지난 3개월 동안 '한 달'에 평균 며칠을 쉬었습니까?
----------일

23. 다음은 사업장의 총 근로자수가 5명 이상인 경우, 「근로기준법」상 가산임금 규정(통상임금의 50% 가산지급)과 연차유급휴가에 관한 질문입니다. 각 항목에 해당되는 칸에 모두 √표 하십시오.

항목	예	아니오	모른다
① 사업장의 총 근로자수가 5명 이상이다			
② 시간외 근로에 대한 가산임금이 지급된다			
③ 야간근로(22시-06시)에 대한 가산임금이 지급된다			
④ 휴일근로에 대한 가산임금이 지급된다			
⑤ 근속연수 1년마다 15일 이상 연차휴가를 사용하고 있다			
⑥ 근속연수가 1년 미만이어서 매월 1일의 휴가를 사용하고 있다			
⑦ 연차휴가를 사용하고, 그 기간에 대해서도 임금을 지급받는다			
⑧ 휴가를 사용하지 않고 대신 그 일수에 따라 수당으로 받는다			

C 산업안전 및 의료

24. 사업장에서 일하는 동안 회사로부터 안전장비(마스크, 보호모자(헬멧), 보안경, 귀마개, 장갑, 안전화, 작업복 등 안전관련 장비)를 충분히 지급 받아왔습니까? ( )
① 예 ② 아니오

25. 당신은 현재 일하고 있는 현장에서 안전교육(작업장에 어떤 유해인자가 있고, 그것으로부터 건강을 보호하기 위해서 무엇을 해야 하는지에 대한 교육)을 받은 적이 있습니까? ( )
① 예 (☞ 25-1~2번 문항으로 갈 것) ② 아니오

25-1. 그렇다면 안전교육이 어느 정도 도움이 되었습니까? ( )
① 매우 도움 됨 ② 약간 도움 됨 ③ 보통
④ 별로 도움 안 됨 ⑤ 전혀 도움 안 됨

25-2. 안전교육은 모국어나 기타 귀하가 이해할 수 있는 언어로 진행되었습니까? ( )
① 예 ② 아니오

26. 당신은 직장에서 하는 일과 관련하여 다치거나 병에 걸리면 그것은 산업재해이며, 산업재해 보상보험으로 치료와 보상이 가능하다는 것을 알고 있습니까? ( )
① 예 ② 아니오

27. 사업장에서 일을 하다가 다치거나 하던 일 때문에 아픈 적이 있습니까? ( )
① 예, [ ] 번 다침 (☞ 27-1~27-4번 문항으로 갈 것)
② 아니오

27-1. 당신이 다치거나 아프게 된 직접적인 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)
(, ,)
① 필요한 안전장비 없이 작업을 했기 때문에
② 작업에 사용되는 기계나 기구에 안전설비가 되어 있지 않아서
③ 작업에 사용되는 기계나 기구의 사용법을 잘 몰랐기 때문에
④ 작업에 사용되는 약품이나 기타 화학물질의 유독성으로 인해
⑤ 한국말을 잘 알아듣지 못해서
⑥ 짧은 시간에 많은 양의 일을 해야 해서
⑦ 기타 ( )

27-2. 당신이 다치거나 아프게 되었을 때 산재보험으로 처리한 적이 몇 번입니까?
[ ] 번 (산재보험으로 처리한 적이 없으면 0을 적어주십시오.)

27-3. 산재보험으로 처리하지 않은 경우, 그 이유는? (복수응답 가능)
(, ,)
① 병원에서 치료를 받을 정도로 다치거나 아프지 않아서
② 신청절차나 방법을 몰라서
③ 산재로 인정되기 어려울 것 같아서
④ 회사(고용주)가 원해서
⑤ 산재보험으로 처리하지 않으려고 관계자들이 책임을 서로에게 미뤄서
⑥ 일을 못하는 동안 생계문제로
⑦ 기타 ( )

27-4. 산재보험으로 처리하지 않은 경우, 치료비는 어떻게 하였습니까? (복수응답 가능)
(, ,)
① 내가 스스로 돈을 내고 병원에서 치료를 받음
② 회사(고용주)가 돈을 냄
③ 자신과 회사(고용주)가 공동으로 치료비를 부담함
④ 기타 ( )

28. 당신은 아파서 병원에 가고 싶었는데, 갈 수 없었던 적이 있었습니까? ( )
① 예 (☞ 28-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

28-1. 당신이 병원에 가지 못한 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능) (, ,)
① 국민건강보험에 가입되어 있지 않아서 (☞ 아래 28-1-1문항으로 갈 것)
② 병원비가 많이 나올 것 같아서
③ 병원에 갈 시간이 없어서
④ 사용자가 보내주지 않아서
⑤ 병원에 가도 한국어로 말하기 힘들어서
⑥ 기타 ( )

28-1-1. 당신이 국민건강보험에 가입하지 않은 이유? (복수응답 가능)
(, ,)
① 보험료가 비싸서 ② 미등록이라서
③ 사용자가 가입해 주지 않아서
④ 다른 건강(의료)보험 또는 공제에 가입해 있어서
⑤ 기타 ( )

29. 「산업안전보건법 시행규칙」에 따라 제조업 근로자는 연 1회 이상 무료로 건강검진을 받아야 합니다. 당신은 연 1회 이상 무료로 건강검진을 받고 있습니까? ( )
① 예 ② 아니오

D. 생활환경

30. 현재 거주하고 있는 숙소는 어떤 형태입니까? (　　)

① 아파트, 오피스텔　　② 단독주택, 빌라

③ 임시가건물(조립식 건물, 컨테이너, 비닐하우스 등)

④ 여관, 고시원, 찜질방　　⑤ 기숙사(공동 숙박시설)

⑥ 기타 (　　)

31. 다음은 당신이 현재 머물고 있는 숙소와 관련된 질문입니다. 각 항목에 대하여 "예" 또는 "아니오"에 √표 하십시오

항목	예	아니오
① **실내에** 욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있다		
② 욕실이나 씻을 수 있는 시설에 **따뜻한 물**이 나온다		
③ 햇빛이 들어오고 환기할 수 있는 **창문**이 있다		
④ **부엌**이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다		
⑤ **냉난방시설** 있으며, 잘 작동한다		
⑥ 화장실, 욕실 및 침실 등에 안전한 **잠금장치**가 있다		
⑦ 숙소에 사용자 등 다른 사람들이 마음대로 드나들지 **못한다**		
⑧ 남녀 화장실이 **구분**되어 있다		
⑨ 남자와 여자의 숙소가 **분리**되어 있다		
⑩ 숙소가 **한적한 곳**에 있어서 무섭다		

E. 가족 및 모성보호

32. 당신은 자녀가 있습니까? ( )
① 예 (☞ 32-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

32-1.당신은 현재 한국에서 자녀와 함께 생활하고 있습니까?
① 예 ② 아니오 (☞ 32-1-1~2번 문항으로 갈 것)

32-1-1. 당신이 한국에서 자녀와 동거하지 않는 이유는 무엇입니까?
① 자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 두고 왔다
② 자녀동반 비자를 받을 수 없었다.
③ 단기간 돈을 많이 벌기 위해 스스로 포기했다.
④ 미등록이라 자녀동반을 상상하지 못했다.
⑤ 기타( )

32-1-2. 당신은 한국에서 생활하는 동안 얼마나 자주 자녀를 만났습니까? ( )
① 1년 1회 이상 ② 2년 1회
③ 3년 1회 ④ 한 번도 만나지 못함
⑤ 기타( )

33. 한국의 사업장에서 일하는 중 임신을 한 적이 있습니까? ( )
① 예 (☞ 33-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

33-1. 임신 후, 근로조건에 관한 질문입니다. 해당 항목에 모두 √표 하십시오.

항목	예	아니오
① 사업주에게 더 쉬운 일로 바꿔달라고 했으나 거절당한 적이 있다.		
② 산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다.		
③ 시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다		
④ 과로, 유해한 작업환경으로 유산한 경험이 있다.		
⑤ 위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다.		
⑥ 사업주로부터 임신을 이유로 해고당한 경험이 있다.		

34. 한국의 사업장에서 일하는 중 출산을 한 적이 있습니까? ( )

① 예 (☞ 34-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

34-1. 출산 전·후 및 육아에 관한 질문입니다. 해당하는 항목에 모두 √표 하십시오.

항목	예	아니오
① 출산전·후 휴가를 90일 이하를 사용하였다. (☞ 34-1-1번 문항으로 갈 것)		
② 출산전·후 휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다.		
③ 출산을 이유로 해고당한 경험이 있다.		
④ 자녀양육을 위해 육아휴직을 사용한 적이 있다.		
⑤ 자녀를 돌보기 위해 스스로 회사를 그만둔 경험이 있다.		
⑥ 자녀를 돌볼 사람이 없어서 본국에 자녀를 보낸 경험이 있다.		
⑦ 자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하려 했으나 비자를 거절당했다.		
⑧ 자녀를 돌보기 위해 가족을 초청하고 싶었으나 비자신청절차가 복잡하여 포기한 적이 있다.		

34-1-1. 출산전후휴가를 법정일수(90일) 이상 사용하지 못했다면, 그 이유는 무엇입니까?

① 고용보험 수급대상이 아니어서
② 사용자가 최초 60일분에 대해 급여를 지급하지 않아서
④ 회사에 일이 너무 많아 출산전후휴가를 다 사용할 수 없어서
⑤ 휴가를 다 사용하는 것이 눈치가 보여서
⑥ 임신 또는 출산 후 해고되어서
⑦ 이런 제도가 있다는 것을 몰라서
⑧ 기타( )

F. 인권실태

35. 당신은 업무 외 사용자나 관리자의 사적인 일 등에 동원된 적이 있습니까?
① 예 ② 아니오

36. 당신은 한국에서 일하는 동안 어떠한 느낌을 가지고 있습니까?

항목	매우 그렇다	조금 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
① 나는 지금 일하는 회사에서 사장 또는 관리자들로부터 존중받고 있다.				
② 한국에서 일하는 동안 본국의 자녀와 가족을 자주 만나지 못해 우울한 감정을 느낀 적이 있다.				
③ 내가 지금 회사에서 하고 있는 일은 여성이 하기에는 적합하지 않는 일이라고 느낀다.				
④ 사업장을 포함한 사회에서도 여성에 대한 성희롱 및 성폭력이 심각하다고 느낀다.				
⑤ 성폭행 등 범죄 피해를 당할 경우, 나는 경찰 등을 통해 해결하는 방법을 잘 알고 있다.				
⑥ 외국인 여성에 대한 차별이 심각하다고 느낀다.				
⑦ 한국인 근로자들로부터 존중받고 있으며, 그들과 동료애를 느낀다.				

37. 당신은 한국 사업장에 일하면서 여성이라는 이유로 차별당한다고 느낀 적이 있습니까?
① 예 (☞ 37-1번 문항으로 갈 것) ② 아니오

37-1. 여성이라는 이유로 차별당한 경험이 무엇인지 아래 항목에 √표 해 주세요(복수응답)

항목	예	아니오
① 남자와 같거나 유사한 일을 하는데, 임금은 적게 받는다.		
② 여자기숙사나 휴게실 시설이 남자 대상 시설보다 열악하다		
③ 외모, 키, 체중 등 때문에 불이익한 대우를 받은 적이 있다		
④ 임신이나 출산을 해서 불이익을 당한 적이 잇다.		
⑤ 더 임금이 많은 일을 하고 싶은데, 여자여서 임금이 적은 일에 배치된 적이 있다		
⑥ 가족이 함께 있다는 이유로 불이익을 당한 적이 있다.		
⑦ 채용에서 여성이라는 이유로 차별받은 적이 있다		
⑧ 여성이라는 이유로 강제 퇴직 혹은 해고당한 적이 있다		
⑨ 사장이나 관리자에게 고충사항이나 불만사항을 얘기해도 여자라서 무시당한 적이 있다		

38. 당신은 한국의 사업장에서 일하던 중 다른 사람에게 성희롱이나 성폭행을 당한 적이 있습니까? 각 항목에 대하여 “예” 또는 “아니오”에 √표 하십시오(복수 응답).

성희롱과 성폭행의 유형	예	아니오
① 음란한 사진이나 그림 등을 보여주는 행위		
② 성적인 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위		
③ 회식 자리에서 억지로 술을 권유하거나 술을 따르도록 강요하는 행위		
④ 상대방이 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 노출하거나 만지는 것을 보여주는 행위		
⑤ 손잡기, 얼굴 만지기, 어깨 감싸 안기, 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안기 등 원치 않는 신체 접촉 행위		
⑥ 안마나 애무를 강요하는 행위		
⑦ 가슴, 엉덩이, 성기 등 성과 관련된 특정 신체부위를 만지는 행위		
⑧ 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위		
⑨ 돈을 주겠다며 성매매를 요구하는 행위		
⑩ 성폭행(강간) 행위		

※ 아래 문항(38-1부터 38-4까지)은 위 문항 38에서 하나 이상 “예”를 선택한 사람만 답하십시오.

38-1. 당신을 성희롱하거나 성폭행한 사람은 누구입니까?
해당되는 번호에 모두 √표 하십시오(복수응답).

① 사용자나 관리자 ② 같이 일하던 한국인 노동자
③ 같이 일하던 이주노동자 ④ 기타 ( )

38-2. 당신을 성희롱하거나 성폭행한 가해자는 당신에게 아래와 같은 행위를 한 적이 있습니까? 해당되는 번호에 모두 √표 하십시오(복수응답).

① 해고, 이탈신고, 추방 협박 ② 임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박
③ 불법체류로 신고하겠다는 협박 ④ 폭력을 쓰거나 흉기로 위협하는 행위
⑤ 기타 ( )

38-3. 성희롱이나 성폭행을 당했을 때 당신은 어떻게 대응했습니까?
해당되는 번호에 모두 √표 하십시오(복수 응답).

① 그냥 참았다
② 말로 항의했다
③ 외국인 동료들과 집단적으로 항의했다
④ 노동부(고용센터)에 신고했다
⑤ 경찰에 신고했다
⑥ 인권단체(이주노동자센터)나 종교단체 등에 상담하고 함께 대응했다
⑦ 기타 ( )

38-4. 당신이 위 문항 38-3과 같이 대응한 결과 어떻게 되었습니까? 해당되는 번호에 모두 √표 하십시오(복수 응답).

① 아무런 조치가 없었다
② 가해자에게 사과를 받았다
③ 내가 동의한 것이 되어 이상한 사람이 되었다
④ 사업장을 변경했다
⑤ 해고되었다
⑥ 그 사업장을 그만두고 미등록이 되었다
⑦ 기타 ( )

39. 당신은 다른 이주노동자가 한국에서 일하다가 성희롱이나 성폭행을 당했다는 이야기를 들은 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

G. 사업장 변경과 후속조치

※ "G. 사업장 변경과 후속조치"에 관한 부분은 사증이 E-9에 해당되는 사람만 답변하십시오.

40. 당신은 한국에 있는 사업장에서 일하는 동안 업체를 변경한 적이 있습니까?
① 예 (☞ 40-1~3번 문항으로 갈 것)
② 아니오 (☞ 40-4번 문항으로 갈 것)

40-1. 당신은 업체 변경을 몇 번 했습니까? ( )
① 1번 ② 2번 ③ 3번 ④ 4번 ⑤ 4번 이상

40-2. 업체 변경을 한 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능) (, ,)
① 임금이 적어서
② 임금을 받지 못해서 (임금체불)
③ 근로시간이 길어서
④ 하는 일이 위험해서
⑤ 해고를 당해서
⑥ 사용자가 계약 연장을 해주지 않아서
⑦ 임신, 출산
⑧ 사업장에서 욕설, 무시, 성희롱, (성)폭행 등 때문에
⑨ 기타 ( )

40-3. 당신의 소재불명이나 5일 이상의 무단결근 등을 이유로 하여, 회사가 당신에 대해 고용변동(이탈)신고를 한 적이 있습니까?
① 예 (☞ 40-3-1~3으로 가시오)
② 아니오

40-3-1. 고용변동신고가 되었다는 것을 어떻게 알았습니까?
① 사용자(사장이나 상급자)가 알려줘서
② 고용센터에서 알려줘서
③ 회사동료가 알려줘서
④ 모르다가 신고 후 1개월 이후에야 알았음

40-3-2. 사용자가 아닌 고용센터(직업안정기관)에서 이탈등의 원인에 대해 사실확인을 한 적이 있습니까?
① 예
② 모른다

40-3-3. 신고 뒤에 현재는 어떠한 상태인가요?
① 미등록 신분이 됨
② 신고되었지만 사용자와 합의하여 복귀함
③ 고용센터의 중재로 복귀함
④ 기타

40-4. 업체 변경을 한 적이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

① 현재 일하는 사업장에 만족해서 ② 사용자가 못하게 해서

③ 업체 변경을 하려고 하니 사용자가 돈을 요구해서

④ 고용센터에서 못하게 해서 ⑤ 방법을 몰라서

⑥ 작업조건이 더 나아질 것 같지 않아서

⑦ 기타 ( )

장시간 설문에 응해주셔서 진심으로 감사합니다.

제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사

| 인쇄일 | 2016년 11월 21일
| 발행일 | 2016년 11월 22일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 (저동 1가)
나라키움 저동빌딩
http://www.humanrights.go.kr
| 전 화 | 인권정책과 02-2125-0918
| F A X | 02)2125-9718
| 제 작 | 경성문화사 02-786-2999(代)

ISBN: 978-89-6114-516-9 93320 비매품