

조사·연구 보고서

수원시 외국인 노동자 노동실태 조사 결과 보고서

2024. 12.

제 출 문

수원시비정규직노동자복지센터장 귀하

본 보고서를 『수원시 외국인 노동자 노동실태 조사』 최종보고서로 제출
합니다.

2024년 12월 27일

사회노동정책연구소 이사장 공계진

— 연 구 진 —

연구책임자 : 공계진(사회노동정책연구소 이사장)

참여연구자 : 손정순(사회노동정책연구소 연구위원)

김진두(사회노동정책연구소 연구위원)

자문 : 윤다영 수원시외국인복지센터 팀장

킨메이타 수원이주민센터장

〈 요약 〉

- 수원시 외국인 노동자 실태 파악과 처우 개선 마련을 위해 외국인 노동자를 대상으로 설문조사 및 사례조사를 진행하였다.
 - 설문조사에는 총 355명의 외국인 노동자가, 사례조사에는 10명의 외국인 노동자가 참여하였다.

- 먼저 노동 실태 측면에서 조사 결과의 핵심을 요약하면 한국 노동사회에서 최주변부 노동을 담당하고 있는 외국인 노동자의 노동실태를 드러내 보이고 있다.
 - 43.8시간이라는 상대적으로 장시간 노동을 하고 있음에도 조사 참여자의 월 임금 수준은 238만 원 수준에 불과하다. 2024년 4월 기준으로 수원시에서 일하는 100인 미만 제조업 노동자(한국인) 임금 평균은 371.5만 원인 것에 비추면 외국인 노동자의 임금 수준이 많이 낮은 편으로서 저임금의 장시간 노동이 확인되고 있다.
 - 일과 관련한 불만 사항 중에서 저임금이 제 1순위인 것으로 나타나기도 했다.
 - 그에 따라 낮은 임금이 주된 이직 원인인 것으로 밝히고 있다. 설문조사 참여자 중 152명, 52.1%는 한국에서 일하기 시작한 이후 최소 1회 이상 직장을 옮긴 경험이 있으며 주된 이직 이유는 저임금과 사업체의 경영 악화인 것으로 나타나고 있다. 주변부 사업체의 비용 절감이 주된 외국인 노동자 고용 이유라는 점이 간접적으로 드러나고 있다.

- 사례조사에서 확인된 지점은 대다수 외국인 노동자가 유료직업소개소, 용역·파견업체, 인력 업체 등 민간 노동시장 중개기구로 불리는 다단계 인력하도급 업체를 통해 일자리를 얻고 있다는 점이다.
 - 주로 H2와 F 계열 체류자격 외국인 노동자에게서 드러나는 취업형태로서 불법적인 다단계 인력하도급 업체를 이용하기에 간접고용 비정규 노동자의 문제점이 고스란히 드러나고 있다.
 - 고용불안과 불법적인 중간착취 문제에서부터 아리셀 참가에서 드러난 산업안전 체계의 형해화와 산재, 위험의 이주화 문제 등이 확인되었다.
 - 일하는 과정에서도 높은 노동강도(중량물 취급 등)가 확인되고 있으며, 빠른 작업속도로 인한 어려움도 설문조사에서 드러났다.
 - 특히 설문조사 참여자 중 15.6%는 지난 1년 사이에 일하다가 다친 적이 있으며, 12.7%는 일하면서 폭언과 욕설을 들었던 것으로 나타났다.

- 작업 현장의 외국인 노동자가 다양한 고충을 경험하고 있지만 이를 상담·해결해 줄 집단적 이해

대변체는 없다.

- 일하는 사업체 자체가 영세해 거의 대부분 무노조인데다가 외국인 노동자를 바라보는 차별적 인식으로 고충을 상담·해결해 줄 노조나 노사협의회에 도움을 요청하기도 어렵기 때문이다.

○ 작업장 밖 일상 생활에서도 다양한 고충을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

- 가장 주요한 어려움은 언어 문제이다. 언어 문제는 일상 생활 뿐만 아니라 일하는 곳에서도 외국인 노동자가 직면하고 있는 주된 어려움이다. 일하면서 언어 문제로 의사 소통이 잘 안되어 내국인 노동자로부터 질책을 받거나 심지어 욕설, 폭언을 경험하는 것이 일반적이기 때문이다.
- 특히 사례조사에서 드러난 것처럼 노동자가 집단으로 일하는 과정에서 언어 때문에 의사소통이 제대로 안될 경우, 산업재해로 이어질 위험도 존재한다.
- 언어 문제는 일상 생활에서 병원, 공공기관 등을 이용할 때, 외국인 노동자가 직면하는 주요한 어려움이기도 하다. 설문조사 결과를 보면 아픈데도 병원에 가지 못한 두 번째 이유가 언어 문제였다.

○ 작업장 밖에서 겪는 주요한 어려움이 바로 외국인을 바라보는 차별적인 인식이다.

- 설문조사에서는 차별로 인한 한국 생활이 힘들다는 비율이 1순위와 2순위를 합쳐서 19.4%로 나타났다. 조사 참여자 5명 중 1명은 차별로 인한 어려움을 경험하고 있는 셈이다.
- 사례조사에서도 크든 작든 차별을 경험하고 있는 것으로 확인되기도 했다.

○ 외국인 노동자의 주거 문제, 특히 기숙사 문제 또한 여전히 지속되고 있는 것으로 확인되었다.

- 조사 참여자의 절반 이상인 54.5%가 회사가 제공한 기숙사에서 거주하고 있는 것으로 나타났으며 회사가 제공한 기숙사가 일하는 곳의 건물이라는 비율이 50.6%, 일하는 곳의 가건물이라는 비율은 18.6%이다.
- 회사 제공 기숙사에 거주한다는 외국인 노동자 5명 중 1명은 가건물에 거주하고 있는 셈이며, 일하는 곳의 건물 또한 건물 자체가 생산시설용 공장이라는 점에서 일반 주거용 건물에 비해 상대적으로 열악할 것이기 때문이다.
- 실제 사례조사 과정에서 미등록 외국인 노동자의 경우, 공장 마당에 있는 컨테이너에 거주하는 것으로 밝혀지기도 했다.
- 사업체의 필요에 따라 외국인 노동자를 고용하고 있지만, 외국인 노동자의 생활 상 문제에 대해서는 사실상 방치하고 있는 셈이다.

- 외국인 노동자 처우 개선을 위한 수원시의 정책과제로는 다음을 제시하였다.
- 국인 노동자 지원을 위한 조례 제정·개정
- 노동정책기본계획에 외국인 노동자 노동인권 제고 정책 방안 포함
- 수원시 비정규직노동자복지센터와 외국인 지원 센터·단체와의 연계 구축·강화
- 각종 외국인 노동자 지원 프로그램 확대

〈 차례 〉

1장 서론.....	1
1절 배경 및 목적.....	1
2절 주요 조사연구 내용.....	2
3절 조사연구 방법 및 대상.....	3
1. 조사연구 방법.....	3
2. 조사연구 대상.....	3
3. 기타.....	3
2장 외국인 노동자 노동상태와 쟁점.....	4
1절 통계자료로 살펴본 수원시 외국인 추이와 실태.....	4
1. 외국인 노동자 정의와 개념.....	4
2. 통계로 살펴 본 수원시 외국인 노동자 규모와 노동실태.....	6
1) 외국인 주민현황 통계 자료.....	7
2) 이민자 체류 실태 및 고용 조사.....	11
2절 한국의 외국인 노동자 정책과 노동실태 쟁점.....	29
1. 한국의 외국인 노동자 정책.....	30
1) 산업연수생제.....	30
2) 고용허가제.....	32
3) 재외동포 출입국 및 체류정책의 변화.....	33
2. 외국인 노동자 노동실태 쟁점.....	36
1) 외국인 노동자의 노동실태 쟁점.....	36
2) 외국인 노동자의 생활실태.....	43
3절 소결.....	43
3장 설문조사 결과 분석.....	46
1절 설문조사 참여자 개관.....	46
1. 조사 참여 외국인 노동자의 인적 특성.....	46
2. 국적 및 체류자격 현황.....	47
2절 설문조사 결과 분석.....	49

1. 취업 및 고용	49
1) 산업 및 직업	49
2) 근속	52
3) 종사자 규모	54
4) 취업 및 이직 실태	55
5) 근로계약 및 임금 명세서	59
2. 임금 및 노동조건	63
1) 임금	63
2) 노동시간	65
3) 사회보험 및 휴가	68
4) 일 만족도	70
3. 산업안전 및 고충	73
1) 산업재해	73
2) 휴게 실태	78
4. 생활실태	83
1) 한국 생활의 어려움과 필요 지원 서비스	83
2) 생계비와 본국 송금	92
3) 주거 및 여가	96
3절 소결	105
4장 사례조사 결과	107
1절 면접 참여자 개요	107
2절 입국동기	108
3절 구직 및 이직, 퇴직 과정	109
4절 임금 및 노동조건, 산업안전	112
5절 일터에서의 주요 불만 및 작업장에서의 한국인과 차별 문제	114
6절 외국인 노동자의 주거형태와 일상생활	117
7절 정책적 배제와 소외감	118
8절 소결	119
5장 수원시의 외국인 노동 정책 과제	123

1절 실태조사 결과 요약과 함의	123
2절 외국인 노동자 처우 개선을 위한 수원시의 정책 과제	125
1. 외국인 노동자 지원을 위한 조례 제정·개정	125
2. 노동정책기본계획에 외국인 노동자 노동인권 제고 정책 방안 포함	125
3. 수원시 비정규직노동자복지센터와 외국인 지원 센터·단체와의 연계 구축강화	126
4. 각종 외국인 노동자 지원 프로그램 확대	127
〈 참고 문헌 〉	128
[부록] 설문지	129

〈표 차례〉

[표 1-1] 수원시 외국 국적자 추이	1
[표 2-1] 이주노동자 관련 주요 국제 협약의 내용	4
[표 2-2] 통계 조사 자료 설명	7
[표 2-3] 수원시 외국 국적자 추이	8
[표 2-4] 수원시 외국 국적자의 연령대별 현황(2023년)	10
[표 2-5] 외국 국적자의 세부 현황(2023년)	10
[표 2-6] 수원시 지역별 외국 국적자 현황(2023년)	11
[표 2-7] 외국인 경제활동인구 총괄 현황 (2023년)	12
[표 2-8] 주요 특성별 외국인 노동자 현황	13
[표 2-9] 세부 변수별 종사상 지위	14
[표 2-10] 세부 변수별 지난 1년 간 이직 경험 유무	17
[표 2-11] 주된 이직 사유	18
[표 2-12] 근속기간 분포	18
[표 2-13] 세부 항목별 작업장 조건 만족도	20
[표 2-14] 한국인 노동자와의 비교	21
[표 2-15] 지난 1년 동안 경험한 고충(복수 응답)	22
[표 2-16] 작업 중 부상 이유	23
[표 2-17] 지난 1개월 평균 총소득	23
[표 2-18] 세부 변수별 송금 여부	24
[표 2-19] 연간 송금액	26
[표 2-20] 경제적 어려움 내용(복수 응답)	27
[표 2-21] 한국 체류 외국인에게 가장 필요한 교육·지원 서비스	28
[표 3-1] 국적, 체류 자격 및 가족 동거 여부	47
[표 3-2] 국적별 체류자격	48
[표 3-3] 조사 참여 외국인 노동자의 산업 및 직종	49
[표 3-4] 세부 변수별 산업별 노동자 비율	50
[표 3-5] 세부 변수별 직업별 노동자 비율	51

[표 3-6] 세부 변수별 근속 기간	53
[표 3-7] 세부 변수별 고용규모	54
[표 3-8] 세부 변수별 이직 이유	56
[표 3-9] 세부 변수별 취업 과정 어려움	58
[표 3-10] 세부 변수별 근로계약서 작성 실태	59
[표 3-11] 세부 변수별 근로기준법 위반 근로계약 체결 현황	61
[표 3-12] 세부 변수별 임금명세서 수령 실태	62
[표 3-13] 세부 변수별 임금 평균	64
[표 3-14] 세부 변수별 1일 노동시간 구분	65
[표 3-15] 세부 변수별 주 노동시간 평균	67
[표 3-16] 세부 변수별 휴가 사용 실태	70
[표 3-17] 일에 대한 만족도	71
[표 3-18] 세부 변수별 만족도	71
[표 3-19] 세부 변수별 산재 경험 유무	73
[표 3-20] 산재 원인	74
[표 3-21] 세부 변수별 산재 위험 정도	76
[표 3-22] 세부 변수별 휴게 장소	78
[표 3-23] 세부 변수별 아픈 데 일한 경험 유무	81
[표 3-24] 세부 변수별 아픈데 병원 미이용 경험 유무	83
[표 3-25] 한국 생활의 어려움	85
[표 3-26] 세부 변수별 한국 생활 어려움(1순위)	87
[표 3-27] 이용할 의사가 있는 지원이나 서비스	89
[표 3-28] 이용 의사가 있는 지원이나 서비스 항목(1순위)	90
[표 3-29] 한국 생활에서 경제적으로 부담되는 지출항목	92
[표 3-30] 세부 변수별 경제적으로 부담되는 지출 항목(1순위)	93
[표 3-31] 세부 변수별 본국 송금 여부 및 송금액	95
[표 3-32] 세부 변수별 거주 형태	96
[표 3-33] 세부 변수별 기숙사 형태	99
[표 3-34] 세부 변수별 기숙사 만족도	101
[표 3-35] 여가 시간을 보내는 방식	101
[표 3-36] 세부 변수별 여가 시간을 보내는 방식	103

[표 4-1] 사례조사 참여자 현황 107

〈그림 차례〉

[그림 2-1] 수원시 외국 국적자 증감율(2년 전 대비)	8
[그림 2-2] 경기도 지자체별 외국 국적자 규모(2023년)	9
[그림 2-3] 수원시 외국 국적자의 성별 현황(2023년)	9
[그림 2-4] 현 직장 구직 경로	16
[그림 2-5] 외국인 노동자의 임금 분포	19
[그림 2-6] 주당 노동시간 분포	20
[그림 2-7] 소득액 중 지출항목별 비중	24
[그림 2-8] 지난 1년 간 경제적 어려움 경험 여부	26
[그림 2-9] 주거지 종류와 소유 형태	27
[그림 2-10] 아리셀 참사에서 드러난 다단계 인력하도급 구조	39
[그림 3-1] 조사 참여 노동자의 성, 연령 현황	46
[그림 3-2] 근속 기간	52
[그림 3-3] 규모별 고용	54
[그림 3-4] 전 직장 이직 이유	56
[그림 3-5] 현 직장 취업 시 가장 어려웠던 점	57
[그림 3-6] 근로계약서 작성 실태	59
[그림 3-7] 임금 분포	63
[그림 3-8] 1일 노동시간 분포	65
[그림 3-9] 주당 노동시간 분포	67
[그림 3-10] 사회보험 가입 현황(복수 응답)	69
[그림 3-11] 휴가 사용 실태	69
[그림 3-12] 산재 처리 비용 부담	75
[그림 3-13] 산재 위험 정도	76
[그림 3-14] 휴게 실태	78
[그림 3-15] 휴게실이 있음에도 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 이유	80
[그림 3-16] 아픈데도 일한 경험 유무	81
[그림 3-17] 지난 1년간 경험한 고충(복수 응답)	83
[그림 3-18] 아픈 데 병원에 못 간 이유	85

[그림 3-19] 주거 형태	96
[그림 3-20] 기숙사 형태	98
[그림 3-21] 기숙사 만족도	100

1장 서론

1절 배경 및 목적

- 한국 내 장기 체류 외국인 증가에 따라 국내에서 취업하는 외국인 노동자 규모 또한 꾸준히 증가해 왔다.
 - 2023년 기준으로 한국 내 장기 체류 외국인은 190여만 명을 넘어섰으며, 국내 노동시장에 직접 취업 가능한 외국인 노동자(전문인력+단순 기능인력) 규모 또한 449여천 명에 이르고 있다.
 - 결혼 이민자, 그리고 미등록 외국인 노동자 규모를 고려하면 실제 외국인 노동자는 더 많을 것으로 추정된다.
- 수원시의 경우에도 등록된 외국인 주민이 증가 추이를 보이고 있다.

[표 1-1] 수원시 외국 국적자 추이

구분	2013년	2015년	2017년	2019년	2021년	2023년
수원시	33,208	46,172	48,592	56,186	53,985	58,546
경기도	351,074	452,046	497,089	594,795	571,204	652,579
전국	1,120,599	1,376,162	1,479,247	1,778,918	1,649,967	1,935,150

- 2023년 기준 수원시에 등록된 외국인 국적자는 58,546명으로 경기도 31개 지자체 중 안산시 > 화성시 > 시흥시 다음으로 외국인이 많은 지자체이다.
- 특히 2004년 고용허가제 실시 이후 2022년까지 매년 5만 ~ 6만여 명이었던 비전문 취업(E-9)(고용허가제) 외국인 노동자 규모가 2023년에는 12만여 명으로 증가하였고, 2024년에는 고용허가제 인력 수입 규모를 16만 5천여 명으로 결정한 바 있어¹⁾, 수원시에서 일하는 외국인 노동자 규모 또한 2023년부터 큰 폭으로 증가했을 것으로 예상되고 있다.

1) '내년(2024년) 외국인력(E-9) 16만 5천명 도입, 내국인 구인 어려운 음식점업 등 외국인력 허용', 고용노동부 보도 자료(2023. 11. 27).

- 경기도에서 네 번째로 외국 국적자가 많음에 따라 수원시 외국인 노동자의 노동실태 파악과 처우 개선 방안 마련 필요성 또한 높아지고 있다.
 - 1991년 산업연수생제를 실시하면서 외국인 노동력 수입이 합법화 된 이후, 외국인 노동자는 중년 여성·노인과 함께 한국 노동시장 내에서 미조직·주변부 노동자 층을 구성하는 주력 노동력으로 자리잡았다.
 - 그에 따라 저임금과 차별, 3D 업무 수행에 따른 산재, 작업장 폭언·폭력, 열악한 주거 문제 등 다양한 형태의 외국인 노동자 노동실태와 생활실태가 한국 노동사회에서 이슈화되어 왔다²⁾.
 - 특히 아리셀 참사는 '위험의 이주화'라는 외국인 노동자 산업안전 실태를 확인하는 계기가 되기도 하였다.
 - 수원시에서 일하는 외국인 노동자의 노동실태 또한 유사할 것으로 예상되는 바, 자주적인 집단적 이해대변 역량이 취약하기에 수원시에서 일하는 외국인 노동자의 노동·생활실태 파악과 이를 통한 직·간접적인 지자체 차원의 처우개선 방안 마련이 필요하다.

2절 주요 조사연구 내용

- 주요 조사연구 내용은 다음과 같다.
 - i) 수원시 외국인 노동자의 전반적인 현황 : 규모 추이
 - ii) 수원시 외국인 노동자의 노동실태와 인식
 - iii) 수원시 외국인 노동자의 생활실태와 인식
 - iv) 외국인 노동자의 처우 개선을 위한 수원시의 정책 방안
 - 기본적으로 위 항목은 기존 실태조사 자료, 통계자료, 타 지자체와 비교 방식으로 서술
- 핵심 조사 내용인 노동 및 생활실태의 세부 조사 내용을 서술하면 아래와 같다.
 - 기초 인적사항 : 성, 연령, 국적, 비자, 체류 기간
 - 노동 실태 : 노동시간, 임금, 산재실태, 노동환경 차별 실태 및 만족도, 노동환경 개선 필요 사항
 - 주거 실태 : 주거 시설 형태, 기숙사 비용, 주거 만족도
 - 생활 실태와 기타 : 가족 실태, 본국 송금비, 여가 실태, 생활상의 차별 실태, 한국 생활 만족도, 일상 생활 처우 개선 사항

2) 이에 대해서는 2장 2절에서 상세히 서술하도록 한다.

3절 조사연구 방법 및 대상

1. 조사연구 방법

○ 이번 조사연구에서 활용할 연구방법은 다음과 같다.

i) 기존 조사연구 문헌 조사

- 기존에 조사연구된 외국인 노동자 실태조사 관련 문헌 서베이를 통한 쟁점을 파악하도록 한다.

ii) 양적조사 : 설문조사

- 수원시에서 일하는 외국인 노동자를 대상으로 한 설문조사 실시한다. 목표 부수는 400부이다.
- 설문 부수는 외국인 노동자가 주로 취업하는 비자 유형별로 할당 : E-7, E-9, F-4, H-2 별로 100부씩 할당하도록 한다.
- 설문 조사 문항은 기존 조사연구 검토를 통해 도출하도록 하며, 수원시 외국인 노동자 지원 단체를 통해 감수 및 조사를 진행하도록 한다.

iii) 질적조사 : 사례조사

- 외국인 노동자를 대상으로 심층 인터뷰 방식에 기반한 사례조사 실시 : 사례조사 수는 10명을 목표로 하며,
- 사례조사 대상은 제조업-비제조업, 성별, 연령별로 적절히 할당해 진행하도록 한다.

2. 조사연구 대상

○ 조사연구 대상은 '수원시에서 일하는 외국 국적 노동자'이다.

3. 기타

○ 조사연구 내용 및 진행 과정 모두는 수원시 외국인 노동자 지원단체로 구성된 자문단을 통해 감수 지원을 받아 진행할 예정이다.

2장 외국인 노동자 노동실태와 쟁점

1절 통계자료로 살펴본 수원시 외국인 추이와 실태

1. 외국인 노동자 정의와 개념

○ 외국인 노동자 정의.

- 본 보고서에서 외국인노동자는 기본적으로 제반 국제협약상의 ‘이주노동자’를 의미한다.
- 한국에서 이주노동자의 공식적인 명칭은 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’(이하 ‘외국인 고용법’)에 의거해 ‘외국인 근로자’이다. ‘외국인 근로자’란 ‘대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람’(외국인 고용법 제 2조)으로 정의하고 있다.
- 한국에서는 외국인 노동자(근로자)라는 표현을 쓰고 있지만 국제적으로는 이주노동자(migrant worker)라는 표현이 더 널리 쓰이고 있으며 큰 차이가 있다.
- 우선 이주노동자와 관련한 주요 국제 협약은 다음과 같다.

[표 2-1] 이주노동자 관련 주요 국제 협약의 내용

1. 국제노동기구(ILO) 협약

① ILO 협약 제97호: 이주노동자(개인적으로 고용된 이주노동자) 협약(채택 연도: 1949년)

주요 내용:

- 이주노동자에 대한 차별 금지 및 공정한 대우 보장.
- 이주노동자에 대한 노동조건, 주거, 사회보장을 포함한 근로권 보호.
- 송환 절차와 재정착 지원 관련 기준 설정.
- 비준 국가: 49개국(한국은 비준하지 않음).

② ILO 협약 제143호: 이주노동자(이주노동과 학대 방지) 협약(채택 연도: 1975년)

주요 내용:

- 불법 이주노동 및 착취 방지를 위한 조치 요구.

- 불법 이주노동자에 대한 차별 금지 및 기본권 보호.
- 이주노동자의 사회적 통합과 기여 촉진.
- 비준 국가: 25개국(한국은 비준하지 않음).

2. 유엔(UN) 협약

① 모든 이주노동자 및 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약 (채택 연도: 1990년, 발효: 2003년)

주요 내용: 모든 이주노동자와 그 가족의 기본권 보장. 노동권, 자유권, 사회권 등 광범위한 권리 규정. 송환, 가족 재결합, 사회보장 혜택 등에 대한 보호 조치.

비준 국가: 56개국(한국은 비준하지 않음).

- 이주노동자와 가족 구성원 모두를 대상으로 하며, 불법 체류 이주노동자까지도 기본적인 인권을 보장한다는 점에서 의의.

3. 유럽 이주노동자 협약

- 유럽 의회(European Council)가 1977년에 채택한 협약으로, 유럽 내 이주노동자의 권리 보호와 복지 증진에 중점 : 주거, 고용, 사회보장 등에서 이주노동자를 위한 공정한 대우를 규정.

○ 이주노동자 관련 협약 중 UN 협약이 가장 중요할 뿐만 아니라 이주노동자의 처우와 관련해 준거로 역할하는 협약이다. UN의 ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’에서 이주노동자란 ‘그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하여 온 사람을 말한다’라고 정의하고 있다(채형복, 2008).

- 협약 내용에서도 ILO협약이 주력하는 작업장 내 노동인권 뿐만 아니라 광범위한 사회권까지 보장하고 있다는 점과
- 무엇보다 불법 체류 이주노동자(미등록 이주노동자)까지 포괄하고 있다는 점에서 의미가 있다. UN 협약에서 등록 이주노동자는 ‘취업국의 법률 및 그 국가가 당사국인 국제협정에 따라 그 국가에입국, 체류, 유급활동 종사가 허용’된 이주노동자를 뜻한다. 미등록 이주노동자는 그러한 조건을 충족하지 못한 상황에 있는 이주노동자를 뜻하는 것으로 정의하고 있다.

○ 한국에서 외국인고용법이 적용되는 ‘외국인 근로자’는 미등록 외국인 노동자를 포함한 모든 외국 국적의 노동자에게 적용되는 것이 아니라, 특정한 체류자격을 받은 사람에게만 적용된다는 한계점 또한 있다.

- 「출입국관리법」과 「출입국관리법 시행령」에 따라, 첫째, 특정한 ‘체류자격’을 갖추고 있는 사람만 ‘외국인근로자’로 간주하고, 둘째, ‘체류자격’에 따라 정해진 ‘체류기간’ 동안만 체류하여 ‘체류자격’을 상실하지 않은 사람만 인정된다.
- 「출입국관리법」은 ‘외국인이 대한민국에서 취업하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업 활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다’라고 정하고 있고(제18조제1항), ‘그 체류자격과 체류기간의 범위에서’ 체류할 수 있다고 정한다(제17조 제1항). 이 규정을 위반할 경우 ‘강제 퇴거의 대상자’가 될 수 있다(제46조 제1항 제8호).
- ‘강제퇴거 대상자’가 되면 ‘외국인 노동자’는 ‘불법체류 외국인’으로 간주되고, 원칙적으로 국내에서 임금 수취 목적의 활동을 할 수 있는 법적 자격을 잃게 된다. 다만 ‘불법체류 외국인’이 유급활동을 지속할 경우 「근로기준법」에 따른 ‘근로자’ 신분은 여전히 보장받는다(김기태외, 2020).
- 이처럼 한국에서 외국인 노동자는 엄격한 출입국 통제 정책 하에서 적법한 체류자격을 가진 저숙련 노동자를 지칭하는 데 사용된다. 한국의 외국인 노동자 정책 또한 여기에 한정되어 있어 UN 협약이 ‘이주노동자’를 미등록(불법체류) 이주노동자, 계절노동자, 전문직 및 준전문직 노동자 등을 모두 포괄하는 넓은 의미로 규정하고 있는 것과는 큰 차이가 있다.

- 이 보고서에서 외국인 노동자는 국제 협약 상의 이주노동자 개념과 같은 의미로 정의, 활용한다.
 - 이런 점에서 중앙정부의 정책 대상인 외국인 노동자 정의, 그리고 수원시 조례(거주외국인 지원 조례)에서 규정하고 있는 ‘외국인’ 보다는 폭넓게 보고 있다.

- 외국인 노동자는 출생국이 아닌 타 국가에서 노동을 제공하기에 사업장 내 노동과정에서 뿐만 아니라 언어, 사회, 문화 등 작업장 밖 생활에서도 각종 어려움을 겪을 가능성이 높다.
 - 대표적인 예가 아리셀 참사에서 드러난 것처럼 위험의 ‘이주화’로 집약되는 산업안전 문제와 더불어 외국인이기에 겪는 각종 차별 문제이다.
 - 이에 대해서는 3장과 4장에서 집중적으로 실태를 살펴보도록 하며, 2장에서는 통계자료를 이용해 수원시의 전반적인 외국인 노동자 규모와 실태, 그리고 외국인 노동자 노동실태 쟁점을 정리하도록 한다.

2. 통계로 살펴 본 수원시 외국인 노동자 규모와 노동실태

- 이 파트에서는 통계 자료를 이용해 수원시 외국인 노동자 규모와 노동실태를 파악하도록 한다.

- 외국인 노동자 규모는 행정안전부가 매년 발행하는 ‘지방자치단체 외국인주민 현황 통계’ 자료를 이용하도록 하며,
- 외국인 노동자의 노동실태는 통계청에서 매년 조사하는 ‘이민자 체류실태 및 고용조사’ 자료를 이용하도록 한다. 이 자료는 광역지자체 수준에서 외국인 노동자의 노동실태를 파악하기에 수원시의 외국인 노동자의 노동실태를 파악할 수 없는 한계점이 있지만, 외국인 노동자의 노동실태를 파악하는 유일한 공식 통계자료이다.
- 특히, 3장에서 서술될 설문조사 결과 또한 위 통계 조사 문항을 주로 이용하였기에 전국, 경기도와 이번 수원시 외국인 노동자 노동실태를 비교할 수 있다는 장점이 있다.

[표 2-2] 통계 조사 자료 설명

구분	조사시기	조사 대상	조사 방법	주요 조사 내용
지자체 외국인 주민 현황 통계	-매년 1회. 직 전년도 11월 1일 0시 기준	- 국내에 체류하는 외국인 중 90일 초과 체류자	-인구총조사·주민등록· 가족관계·인구변동·외 국인등록·거소신고· 국적취득 등 행정정보를 활용하여 통계 DB 시스 템에서 추출·생성	-지방자치단체별 거주 외 국인주민의 국적·성·유 형·연령별 현황, 다문화가구 현황 등
이민자 체류실태 및 고용 조사	-년 1회 조사 : 매년 5월 15일 주간을 기준으로 조 사 실시	- 조사기준일 현재 한국에 서 91일 이상 상주한 만 15세 이상 외국인 및 귀 화자를 대상으로 함 - 만 15세 이상 외국인 - 만 15세 이상 귀화허가 자(최근 5년 이내)	- 표본 조사 · 외국인 20,000명 · 5년 이내 귀화 허가자 5,000명 - 통계청 조사원의 방문 면접조사로 작성 - 조사지역은 100개 시군 구.	-기본 실태 : 성, 출생지, 국적, 학력, 배우자, 가구 원 등 -고용실태 -한국생활 실태 -체류사항 : 기간, 비자 등 -격년 단위로 부가조사를 교차 실시

1) 외국인 주민현황 통계 자료

(1) 외국 국적자 규모 추이

- 외국인 주민현황 통계 자료상의 수원시 ‘외국 국적자’ 규모 추이를 보면 2023년 기준으로 약 5만 8천여 명인 것으로 나타났다.

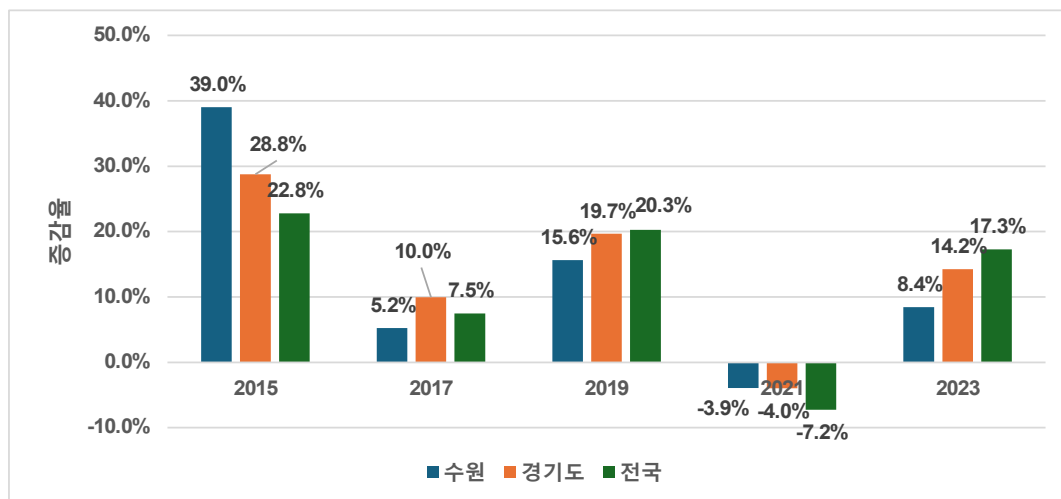
[표 2-3] 수원시 외국 국적자 추이

구분	2013년	2015년	2017년	2019년	2021년	2023년
수원시	33,208	46,172	48,592	56,186	53,985	58,546
경기도	351,074	452,046	497,089	594,795	571,204	652,579
전국	1,120,599	1,376,162	1,479,247	1,778,918	1,649,967	1,935,150

- 외국인 주민현황 통계에서 파악하는 외국인은 크게 3가지 유형으로 구분된다. △ 외국 국적자 △ 외국인이었으나 한국국적을 취득한 자 △ 외국인 주민 자녀(‘한국국적을 취득한 자’의 자녀 및 한국인과 결혼한 ‘한국국적을 가지지 않은 자’의 자녀)이다.
- 이중 외국 국적자만을 집계한 것으로서 외국인 노동자(E 계열 비자와 H2)를 포함해 언제든지 취업할 수 있는 외국인 노동자 풀(pool)을 의미한다.
- 2023년 외국 국적자 규모는 수원시 인구 122만 명 대비 4.8%를 차지하고 있다. 참고로 2023년 기준 ‘외국 국적자 + 한국국적을 취득한 자 + 외국인주민 자녀’의 수원시 규모는 7만 1,300여 명이다.

○ 외국 국적자의 증감률을 보면 2019년까지 수원, 경기도, 전국 모두 (+)의 증가율을 보이다 2021년에는 코로나19로 감소한 후 2023년 들어서 다시 증가세를 보였다. 2021년 대비 2023년 수원시 외국 국적자의 증가율은 전국, 경기도 대비 낮게 나타났다.

[그림 2-1] 수원시 외국 국적자 증감율(2년 전 대비)



○ 수원시의 외국 국적자 규모는 경기도에서는 4번째로 규모가 많으며, 전국 226개 지자체 중에서

[표 2-4] 수원시 외국 국적자의 연령대별 현황(2023년)

구분	0~9세	10~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세이상
수원시	4.4%	3.6%	15.2%	21.3%	16.6%	20.3%	14.4%	4.2%
경기도	3.9%	3.2%	18.6%	28.3%	17.5%	15.4%	10.1%	3.1%
전국	3.1%	3.5%	24.3%	28.0%	16.5%	13.5%	8.4%	2.6%

- 수원시 외국 국적자 중 30대 이하 비율은 44.5%에 불과한 반면에 40대 이상 비율은 55.5%에 이른다. 경기도, 전국 모두 30대 이하 비율이 50%를 넘는 것과 비교해 보면 수원시 외국 국적자의 연령대가 높은 편이다.

(2) 외국 국적자의 세부 현황

- 2023년 기준으로 수원시 외국 국적자를 세부적으로 보면 외국 국적 동포(F-4 유형)가 가장 많은 규모를 보이고 있다.

[표 2-5] 외국 국적자의 세부 현황(2023년)

구분		외국인노동자	결혼이민자	유학생	외국국적동포	기타외국인	전체
규모 (명)	수원시	7,653	4,734	6,386	20,662	19,111	58,546
	경기도	169,511	57,537	32,009	180,930	212,592	652,579
	전국	470,250	180,072	206,329	410,972	667,527	1,935,150
전체 대비 비율	수원시	13.1%	8.1%	10.9%	35.3%	32.6%	-
	경기도	26.0%	8.8%	4.9%	27.7%	32.6%	-
	전국	24.3%	9.3%	10.7%	21.2%	34.5%	-

- 전체 외국 국적자 대비 비율치로 보면 외국 국적 동포가 35.3%로 경기도, 전국 대비 높게 나타나고 있다.
- 반면에 외국인 노동자(E 계열 비자와 H2) 비율은 13.1%로 경기도, 전국과 비교 시 1/2 수준에 불과하다.
- 외국 국적자의 국가별 규모를 보면 수원시에서 중국 국적의 외국인이 많다는 점이 확연히 드러난다.

[표 2-6] 수원시 지역별 외국 국적자 현황(2023년)

구분	수원		경기도		전국		
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	
	43,662	74.6%	335,972	51.5%	836,243	43.2%	
동북아시아	중국	8,121	13.9%	64,302	9.9%	221,405	11.4%
	한국계 중국	34,085	58.2%	250,984	38.5%	532,100	27.5%
동남아	8,412	14.4%	175,005	26.8%	649,755	33.6%	
서남아	2,252	3.8%	46,842	7.2%	134,888	7.0%	
중앙아시아	996	1.7%	40,704	6.2%	129,091	6.7%	
기타 아시아	101	0.2%	1,183	0.2%	5,964	0.3%	
북미	1,073	1.8%	13,572	2.1%	47,985	2.5%	
유럽	966	1.6%	25,083	3.8%	84,629	4.4%	
오세아니아	164	0.3%	1,996	0.3%	6,711	0.3%	
중남미	137	0.2%	1,074	0.2%	4,977	0.3%	
아프리카	463	0.8%	6,783	1.0%	20,695	1.1%	
기타	-	-	61	0.0%	188	0.0%	
전체 외국 국적자	58,546	100.0%	652,579	100.0%	1,935,150	100.0%	

- 2023년 기준으로 수원시 외국 국적자의 58.2%는 한국계 중국인이며, 중국 국적까지 포함하면 72.1%를 차지할 정도로 중국 국적의 외국 국적자 비율이 확연히 높게 나타나고 있다.

2) 이민자 체류 실태 및 고용 조사

○ 앞서 언급한 것처럼 ‘이민자 체류 실태 및 고용 조사 자료’(이하 ‘이민자 조사’)는 비록 광역 시도 단위로 실태를 파악할 수밖에 없다는 한계는 있지만, 국내 외국인의 취업 및 고용, 노동실태를 파악하는 유일한 공식 통계조사 자료이다.

- 기초지자체 차원의 외국인 노동자 노동실태를 파악할 수 없다는 한계는 있지만 이민자 조사 자료를 이용해 경기도에서 일하고 있는 외국인 노동자의 대략적인 노동실태를 파악할 수 있다.
- 특히 이번 조사는 수원시에 거주하거나 수원시 인접 지역에서 일하는 노동자가 다수 설문조사에 참여하였다. 이런 점에서 이민자 조사를 통해 대략적인 경기도 지역 외국인 노동자의 노동 실태를 파악할 수 있다.

(1) 외국인 노동자 고용 개관

- 2023년 5월 기준으로 91일 이상 체류하고 있는 만 15세 이상의 ‘외국인+(5년 내)귀화자’ 규모는 148만여 명이다.
 - 이 중 취업자는 957천여 명이며 고용률은 64.6%이다. 2023년 5월 기준으로 내국인의 고용률 63.5%보다는 높은 편으로 남성 외국인의 고용률이 내국인(72.1%) 보다 높아 전체 고용률이 높다³⁾. 실업률도 내국인 2.7%보다 외국인이 더 높은 편으로 내국인보다 더 적극적으로 구직 활동을 하기에 나타나는 현상이다.

[표 2-7] 외국인 경제활동인구 총괄 현황 (2023년)

(단위 : 천명, %)

구분	15세 이상 인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제활동 인구	경제활동 참가율	고용률	실업률
전체	1,481	1,011	957	54	470	68.3	64.6	5.3
남성	822	660	632	28	162	80.3	76.9	4.3
여성	659	351	325	26	308	53.2	49.4	7.3

- 외국인 취업자 957명 중 노동자 규모는 901천여 명이다. 한국 국적을 취득한 노동자는 29천 명으로 한국 국적 취득 노동자를 제외하고 외국 국적의 노동자(이하 ‘외국인 노동자’) 873천 명의 거주지를 보면 경기도가 327천 명으로 전체 외국인 노동자의 37.4%를 차지하고 있다. 광역자치체 중 가장 많은 외국인 노동자가 거주하고 있다.
- 주요 특성별 경기도의 외국인 노동자 현황을 보면 남성, 40세 이상 노동자의 비율이 경기도에서 조금 더 높다.
 - 반면 청년층(29세 미만) 외국인 노동자 비율은 전국 대비 낮다. 종사상 지위에서는 상용직 비율이 64.9%로 내국인 73.9% 보다 큰 폭으로 낮아⁴⁾ 주변부·한계 직종에 종사하는 외국인 노동자 특성이 그대로 반영되고 있다.
 - 외국인 노동자의 국적을 보면 재중동포의 비율이 34%를 넘어서고 있으며 경기도는 43.7%이다. 경기도 외국인 노동자의 1/2 가량은 재중동포인 셈이다.

3) 내국인 수치 출처는 2023년 5월 경제활동인구조사 자료임.

4) 2023년 5월 경제활동인구조사.

[표 2-8] 주요 특성별 외국인 노동자 현황

(단위 : 천 명, %)

구분		경기도		전국		구분		경기도		전국	
		인원	비율	인원	비율			인원	비율	인원	비율
성	남성	225	68.8	598	68.5	비 자	비 전문 취업 (E-9)	108	32.9	269	30.8
	여성	102	31.2	275	31.5		방문취업(H-2)	29	8.9	63	7.2
연령	15~29세	66	20.2	210	24.0		전 문 인 력 (E-1~E-7)	9	2.8	46	5.3
	30~39세	109	33.4	291	33.4		유 학생 (D-2, D-4-1, D-4-7)	5	1.4	32	3.7
	40~49세	62	19.0	157	18.0		재외동포(F-4)	100	30.6	229	26.2
	50~59세	57	17.6	135	15.5		영주자(F-5)	37	11.4	87	9.9
	60세 이상	32	9.8	79	9.1		결 혼 이 민 자 (F-2-1, F-6)	19	5.8	61	7.0
업종	농림어업	10	3.1	59	6.8		기타	20	6.1	86	9.8
	광제조업	173	52.9	411	47.1		한국계 중국인	143	43.7	304	34.8
	건설업	46	14.2	110	12.6		중국 (한국계 제외)	13	4.0	41	4.7
	도소매, 음식, 숙박	48	14.7	140	16.1		베트남	24	7.3	101	11.6
	전기, 운수, 통신, 금융	9	2.6	21	2.5		우즈베키스탄	12	3.6	37	4.3
	사업, 개인, 공공 서비스	41	12.5	131	15.0	필리핀	15	4.7	37	4.2	
	직종	관리자, 전문가 및 관련종사자	20	6.0	74	8.5	인도네시아	8	2.5	38	4.4
사무종사자		10	3.0	32	3.7	일본	2	0.6	9	1.0	
서비스, 판매종사자		34	10.3	99	11.3	타이(태국)	13	4.1	27	3.1	
농림어업 숙련종사자		3	0.8	29	3.3	몽골	3	0.8	7	0.9	
기능, 기계조작, 조립종사자		145	44.3	382	43.8	캄보디아	17	5.1	43	4.9	
단순노무종사자		116	35.5	257	29.4	네팔	16	5.0	45	5.2	
규모		4명 이하	57	17.4	156	17.8	기타 아시아	42	12.8	111	12.7
	5명~9명	59	17.9	163	18.7	북미	7	2.2	27	3.1	
	10명~29명	113	34.5	268	30.7	유럽	9	2.6	32	3.6	
	30명~49명	34	10.5	91	10.4	오세아니아	-	0.1	3	0.3	
	50명~299명	57	17.4	167	19.1	기타	3	0.8	10	1.1	
	300명 이상	7	2.3	28	3.2	체 류	6개월 미만	4	1.3	13	1.5
지	상용직	209	64.1	566	64.9		6개월~1년 미	22	6.7	73	8.3

구분		경기도		전국		구분		경기도		전국	
		인원	비율	인원	비율			인원	비율	인원	비율
위						기간	만				
	임시직	57	17.5	158	18.1		1년~3년 미만	24	7.5	76	8.7
	일용직	60	18.3	148	17.0		3년~5년 미만	60	18.5	167	19.2
학 력	초졸 이하	24	7.2	65	7.4		5년~10년 미 만	98	30.1	261	30.0
	중졸	66	20.3	162	18.5		10년 이상	117	35.9	282	32.3
	고졸	144	44.1	372	42.6	전체	327	100.0	873	100.0	
	대졸이상(전문대 포함)	93	28.4	274	31.4						

- 일하는 사업체 규모를 보면 30인 미만의 소규모 사업체에서 근무하는 비율이 경기도가 약간 더 높다. 반면에 50인 이상의 중·대규모 사업체에서 근무하는 노동자 비율은 전국 대비 경기도가 낮다.
- 산업별 특성을 보면 경기도 외국인 노동자의 2/3가 넘는 67.1%는 광제조업이나 건설업에 종사하고 있다. 건설업 비율이 전국 대비 높기에 종사상 지위에서도 일용직 비율이 전국 대비 높은 편이다.
- 직종에서는 관리자 및 사무직종은 경기도가 전국 대비 낮은 반면에 장치·기계·조립종사자와 단순노무 직종에서는 경기도의 비율이 전국 대비 높다. 한국 체류 기간을 보면 경기도, 전국 모두 5년 이상자 비율이 60%를 넘고 있다. 학력에서는 고졸 이상자 비율이 70%를 넘고 있다.

(2) 종사상 지위별 고용

- 종사상 지위별 고용을 보면 성별에서는 전국, 경기도 모두 여성에서 임시·일용직 비율이 더 높다. 연령에서는 30대~40대, 60대 이상에서 경기도의 임시·일용직 비율이 전국 대비 더 높다.

[표 2-9] 세부 변수별 종사상 지위

구분		종사상지위			종사상지위		
		상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직
성	남성	68.3%	13.4%	18.3%	69.6%	13.4%	17.1%
	여성	54.9%	26.5%	18.6%	54.5%	28.7%	16.7%
연령	15~29세	78.8%	15.2%	6.1%	72.4%	20.0%	7.6%
	30~39세	77.1%	13.8%	9.2%	77.3%	13.7%	8.9%
	40~49세	59.0%	18.0%	23.0%	63.3%	17.7%	19.0%

구분		종사상지위			종사상지위		
		상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직
	50~59세	49.1%	19.3%	31.6%	48.1%	20.0%	31.9%
	60세 이상	28.1%	31.3%	40.6%	31.6%	27.8%	40.5%
산업	농림어업	70.0%	20.0%	10.0%	81.4%	10.2%	8.5%
	광제조업	83.8%	9.8%	6.4%	84.9%	10.7%	4.4%
	건설업	17.4%	23.9%	58.7%	18.2%	19.1%	62.7%
	도소매, 음식, 숙박	57.4%	27.7%	14.9%	50.0%	32.1%	17.9%
	전기, 운수, 통신, 금융	62.5%	25.0%	12.5%	66.7%	23.8%	9.5%
	사업, 개인, 공공서비스	41.5%	29.3%	29.3%	48.9%	29.0%	22.1%
	관리자, 전문가 및 관련종사자	80.0%	20.0%	-	79.7%	20.3%	-
직업	사무종사자	90.0%	10.0%	-	87.5%	12.5%	-
	서비스, 판매종사자	44.1%	35.3%	20.6%	43.9%	37.8%	18.4%
	농림어업 숙련종사자	50.0%	-	50.0%	82.8%	10.3%	6.9%
	기능, 기계조작, 조립종사자	68.3%	14.5%	17.2%	70.7%	12.8%	16.5%
	단순노무종사자	60.0%	16.5%	23.5%	55.3%	19.5%	25.3%
종사자 규모	4명 이하	37.5%	25.0%	37.5%	37.8%	29.5%	32.7%
	5명~9명	61.0%	18.6%	20.3%	63.2%	17.2%	19.6%
	10명~29명	70.8%	15.0%	14.2%	70.1%	14.9%	14.9%
	30명~49명	76.5%	14.7%	8.8%	78.0%	14.3%	7.7%
	50명~299명	70.2%	17.5%	12.3%	74.1%	16.3%	9.6%
	300명 이상	75.0%	12.5%	12.5%	75.0%	17.9%	7.1%
체류자격	비전문취업	93.5%	5.6%	0.9%	94.4%	4.9%	0.7%
	방문취업	41.4%	17.2%	41.4%	38.1%	20.6%	41.3%
	전문인력	90.0%	10.0%	-	89.1%	10.9%	-
	유학생	-	60.0%	40.0%	6.1%	66.7%	27.3%
	재외동포	44.0%	26.0%	30.0%	46.9%	23.7%	29.4%
	영주자	62.2%	18.9%	18.9%	59.8%	18.4%	21.8%
	결혼이민자	52.6%	31.6%	15.8%	52.5%	29.5%	18.0%
기타	50.0%	20.0%	30.0%	64.0%	19.8%	16.3%	
전체		63.7%	17.7%	18.6%	64.9%	18.1%	17.0%

- 산업에서는 도소매·음식·숙박업을 제외한 모든 산업에서 경기도의 임시·일용직 비율이 더 높으며, 직업에서는 서비스, 판매직종과 기능, 기계조작, 조립종사자 직종에서 경기도의 임시·일용직 비율이 더 높다.
- 사업장 규모에서는 10인~29인 규모를 제외한 모든 규모에서 경기도의 임시·일용직 비율이 약간 더 높다. 체류자격에서는 경기도, 전국 모두 비전문취업을 제외한 모든 비자에서 임시·일용

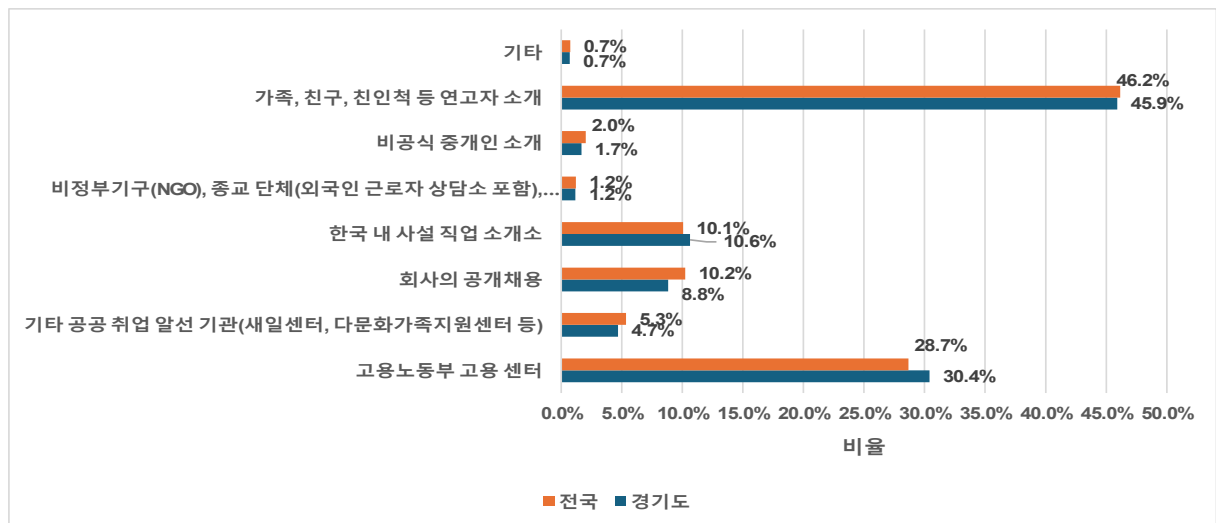
직 비율이 높은 편이다.

(3) 구직·이직과 근속

○ 현 직장에 취업 시 구직 경로(취업정보 획득 경로)를 보면 전국, 경기도 모두 가족, 친구, 친인척 소개 비율이 거의 1/2에 이르고 있다.

- 경기도의 경우, 그 다음은 고용노동부 고용센터, 한국 내 사설 직업소개소 순서로 나타났다. 전국에서는 고용노동부 고용센터, 회사 공개채용 순서였다.

[그림 2-4] 현 직장 구직 경로



- 경기도와 전국 모두 사설직업소개소를 이용한다는 비율이 10%를 넘고 있어 외국인 노동자 10명 중 1명은 민간유료직업소개업체를 이용하고 있는 셈이다. 노동시장 내 취업 정보에 취약할 수밖에 없는 외국인 노동자를 약용하는 민간유료직업소개업체를 관리·감독할 필요가 있다.

○ 지난 1년 간(2022년 5월 ~ 2023년 5월) 이직 경험이 있는지를 보면 전국은 21.3%(186천명), 경기도는 22.3%(73천명)로 경기도가 약간 높다. 세부 변수별로 보면 성별에서는 남성, 여성 모두 경기도의 이직 경험 비율이 더 높다. 연령에서는 40대 이상에서 경기도가 더 높다.

[표 2-10] 세부 변수별 지난 1년 간 이직 경험 유무

구분		경기도		전국	
		있었음	없었음	있었음	없었음
성별	남성	20.4%	79.6%	19.6%	80.4%
	여성	26.5%	73.5%	25.2%	74.8%
연령	15~29세	15.2%	84.8%	17.6%	82.4%
	30~39세	18.3%	81.7%	18.6%	81.4%
	40~49세	27.9%	72.1%	23.6%	76.4%
	50~59세	29.3%	70.7%	27.9%	72.1%
	60세 이상	28.1%	71.9%	25.3%	74.7%
산업	농림어업	10.0%	90.0%	13.6%	86.4%
	광제조업	15.7%	84.3%	16.1%	83.9%
	건설업	37.0%	63.0%	36.4%	63.6%
	도소매, 음식, 숙박	31.3%	68.8%	29.3%	70.7%
	전기, 운수, 통신, 금융	22.2%	77.8%	18.2%	81.8%
	사업, 개인, 공공서비스	24.4%	75.6%	20.8%	79.2%
직업	관리자, 전문가 및 관련종사자	15.0%	85.0%	13.5%	86.5%
	사무종사자	20.0%	80.0%	18.8%	81.3%
	서비스, 판매종사자	32.4%	67.6%	28.6%	71.4%
	농림어업 숙련종사자	-	100.0%	10.7%	89.3%
	기능, 기계조작, 조립종사자	20.8%	79.2%	20.6%	79.4%
	단순노무종사자	22.4%	77.6%	23.0%	77.0%
종사자 규모	4명 이하	26.3%	73.7%	25.6%	74.4%
	5명~9명	24.1%	75.9%	22.7%	77.3%
	10명~29명	21.2%	78.8%	20.5%	79.5%
	30명~49명	17.6%	82.4%	17.6%	82.4%
	50명~299명	21.4%	78.6%	21.0%	79.0%
	300명 이상	14.3%	85.7%	14.3%	85.7%
종사상 지위	상용직	14.3%	85.7%	13.8%	86.2%
	임시직	36.8%	63.2%	34.8%	65.2%
	일용직	36.7%	63.3%	35.8%	64.2%
체류자격	비전문취업	9.3%	90.7%	11.2%	88.8%
	방문취업	34.5%	65.5%	33.3%	66.7%
	전문인력	-	100.0%	8.7%	91.3%
	유학생	25.0%	75.0%	28.1%	71.9%
	재외동포	30.0%	70.0%	28.8%	71.2%
	영주자	27.0%	73.0%	24.4%	75.6%
	결혼이민자	31.6%	68.4%	27.4%	72.6%

구분		경기도		전국	
		있었음	없었음	있었음	없었음
	기타	25.0%	75.0%	20.9%	79.1%
전체		22.3%	77.9%	21.3%	78.7%

- 산업에서는 농림어업과 광제조업 부문을 제외한 모든 산업에서 경기도의 이직 유경험자 비율이 높으며, 직업에서는 단순노무직종을 제외한 모든 직종에서 경기도의 유경험자 비율이 높다. 종사자 규모에서는 모든 규모에서 경기도의 비율이 전국 대비 높은 편이며, 체류자격에서는 비전문취업과 유학생 비자를 제외한 모든 비자에서 경기도의 이직 유경험자 비율이 전국 대비 높다.

○ 이직 유경험자를 대상으로 주된 이직 사유를 보면 ‘일거리가 없어서 또는 사업부진’, ‘임시 또는 계절적 일의 완료’ 항목에서 경기도 외국인 노동자의 비율이 전국 대비 높게 나타났다.

- 소규모 사업체에서 일하는 외국인 노동자 비율이 높기에 나타난 결과로 해석된다.

[표 2-11] 주된 이직 사유

구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
이전 직장 근로조건 불만족	18	24.8	52	27.9
개인적 이유	15	20.5	41	22.1
이전 직장 휴폐업	5	6.6	10	5.4
임시 또는 계절적 일의 완료	16	21.4	38	20.5
일거리가 없어서 또는 사업부진	17	22.9	36	19.6
기타	3	3.8	9	4.6
전체	73	100.0	186	100.0

○ 외국인 노동자의 근속기간을 보면 직장 근속은 전국-경기도 모두 비슷한 수치를 보이고 있지만 직장 및 직업 근속에서는 ‘3년 이상’비율이 경기도가 전국 평균 대비 더 높게 나타났다.

[표 2-12] 근속기간 분포

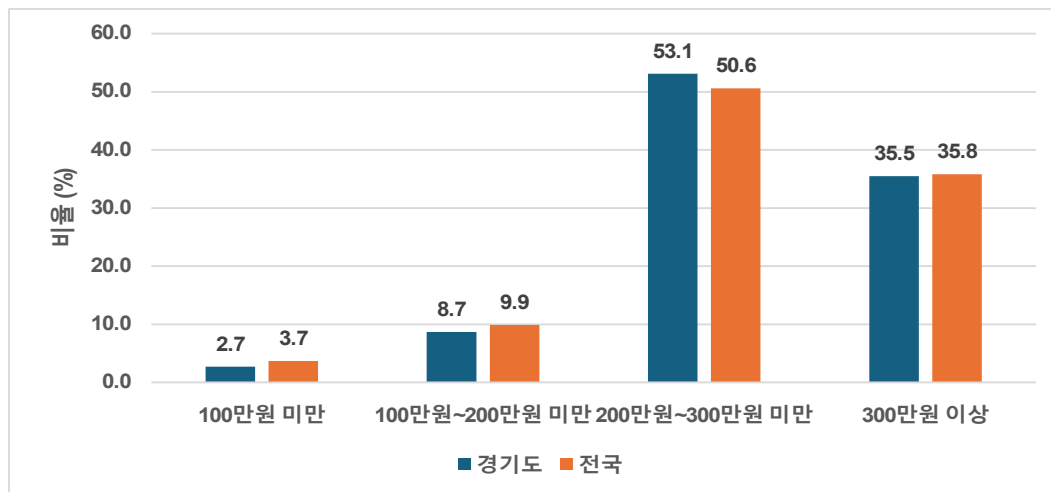
구분		경기도		전국	
		인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
직장 근속	6개월 미만	61	18.8	170	19.5
	6개월~1년 미만	54	16.4	153	17.6

구분		경기도		전국	
		인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
	1년~2년 미만	57	17.4	152	17.5
	2년~3년 미만	29	8.8	76	8.7
	3년 이상	126	38.5	320	36.7
직업 근속	6개월 미만	32	9.8	95	10.8
	6개월~1년 미만	38	11.6	119	13.6
	1년~2년 미만	42	12.8	110	12.6
	2년~3년 미만	25	7.7	70	8.0
	3년 이상	190	58.1	479	54.9

(4) 외국인 노동자의 노동시장 실태

○ 외국인 노동자의 임금 분포를 보면 전국, 경기도 모두 1/2이 넘는 노동자가 200만원 ~ 300만원 미만 대에 분포하고 있다. 해당 비율은 경기도에서 더 높게 나타나고 있다.

[그림 2-5] 외국인 노동자의 임금 분포



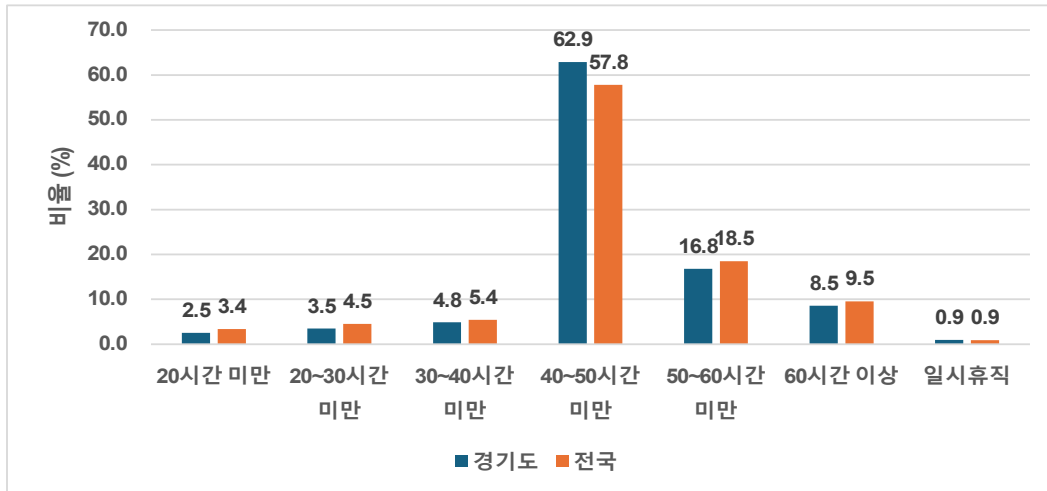
- 월 임금액 수치를 공개하지 않아 정확한 임금 수준 비교가 불가능하지만, 200만 원~300만 원 대 비율이 경기도가 높다는 점에서 전국 대비 경기도 외국인 노동자의 임금 수준은 약간 더 높을 것으로 판단된다.

○ 주당 노동시간을 보면 경기도는 40시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 낮은 반면에 40시

간~50시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 약간 높은 편이다. 반면에 50시간 이상 층에서는 전국 대비 경기도의 비율이 약간 낮은 편이다.

- 정확한 주당 노동시간 수치를 공개하지 않아 한계는 있지만 경기도 외국인 노동자의 주당 노동시간은 전국 대비 약간 더 길 것으로 판단된다.

[그림 2-6] 주당 노동시간 분포



(5) 작업장 만족도 및 노동조건 비교

- 작업장 조건에 대한 만족도를 보면 대체로 ‘만족한다’는 비율이 50%를 넘고 있다. 5점 척도 점수에서도 대체로 2점대 초반 점수가 나와 대체로 ‘약간 만족’에 가까운 편이다.

[표 2-13] 세부 항목별 작업장 조건 만족도

(단위 : %)

구분		매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	해당없음	5점 척도 점수
임금	전국	22.6	32.6	33.1	10.3	1.4	-	2.35
	경기도	21.9	30.9	33.8	12.0	1.4	-	2.40
근로시간	전국	23.0	33.6	35.4	7.1	0.8	-	2.29
	경기도	22.2	32.7	36.4	8.1	0.5	-	2.32
청결안전	전국	27.9	33.9	31.9	5.8	0.6	-	2.17
	경기도	26.0	34.6	32.5	6.3	0.6	-	2.21

구분		매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	해당없음	5점 척도 점수
고충처리	전국	22.7	32.0	34.4	5.3	0.9	4.6	2.26
	경기도	21.3	33.4	33.8	4.9	0.8	5.9	2.26
승진기회	전국	9.7	11.1	25.6	5.8	2.3	45.5	2.63
	경기도	9.2	10.5	22.4	4.7	2.0	51.2	2.58
복지제도	전국	19.1	23.1	28.9	6.3	1.7	20.8	2.35
	경기도	18.4	23.1	27.7	6.1	1.8	23.0	2.35
복지시설	전국	22.7	29.7	32.0	6.5	1.6	7.5	2.29
	경기도	22.0	29.7	31.7	6.9	1.9	7.6	2.32
한 국 인 동료	전국	30.6	36.4	26.9	2.5	0.4	3.2	2.03
	경기도	30.5	36.6	27.5	1.9	0.3	3.3	2.02
한 국 인 상사	전국	30.4	34.9	28.1	2.6	0.7	3.3	2.05
	경기도	30.5	34.7	28.7	1.8	0.7	3.6	2.04
전반적인 만족도	전국	24.7	37.9	33.7	3.3	0.4	-	2.17
	경기도	23.6	37.7	34.9	3.6	0.2	-	2.19

* 5점 척도 점수는 '해당 없음' 항목을 제외한 수치임

- 임금, 근로시간, 청결·안전 항목에서 경기도의 5점 척도 점수가 전국 대비 약간 높다. 불만족 정도가 약간 높다고 할 수 있다. 직장 '전반'에 대한 만족도 점수도 경기도가 전국 대비 더 높게 나타났지만 0.02점 차이에 불과해 거의 차이가 없는 편이다.

(6) 한국인 노동자와의 비교: 근로시간, 임금, 업무량

- 근로시간, 임금, 업무량에서 한국인 노동자와 비교 시 어떻게 인식하고 있는지를 보면 임금 항목을 제외하고는 약간 많다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 임금 항목은 경기도 3.17점, 전국은 3.14점이 나와 미미하나마 약간 적다고 보고 있다.

[표 2-14] 한국인 노동자와의 비교

(단위 : %)

구분		매우 많음	약간 많음	비슷함	약간 적음	매우 적음	모르겠음	5점 척도
근로시간	경기도	4.1	9.9	79.8	3.0	0.9	2.3	2.86
	전국	3.6	10.6	78.5	3.6	1.0	2.7	2.87

구분		매우 많음	약간 많음	비슷함	약간 적음	매우 적음	모르겠음	5점 척도
임금	경기도	1.9	4.7	66.0	17.9	3.2	6.3	3.17
	전국	1.9	5.0	67.7	16.2	3.0	6.2	3.14
업무량	경기도	3.0	12.7	78.2	2.9	0.7	2.4	2.85
	전국	2.9	12.8	78.1	2.8	0.6	2.8	2.85

* 5점 척도 점수는 '모르겠음' 항목을 제외한 수치임

(7) 고충

○ 지난 1년 동안 경험한 어려움을 보면 경기도, 전국 모두 '빠른 작업속도로 인한 어려움'이 가장 많았다. 그 다음은 '작업 중 부상', '직장 내 한국인과의 갈등' 순서였다.

[표 2-15] 지난 1년 동안 경험한 고충(복수 응답)

구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율	인원(천 명)	비율
작업 중 부상	10.2	3.1%	27.8	3.2%
작업으로 인한 질병	5.5	1.7%	17.6	2.0%
임금 체불 또는 부당해고	6.4	2.0%	18.1	2.1%
빠른 작업속도로 인한 어려움	11.7	3.6%	33.1	3.8%
직장 내 한국인과의 갈등	9.5	2.9%	28.3	3.2%
욕설	4.5	1.4%	12.8	1.5%
여권 압류 또는 외출통제	0.7	0.2%	2.6	0.3%
신체적 위해 및 기타(몸수색, 폭행, 성희롱, 성폭행(강간))	4.1	1.2%	9.2	1.1%
해당사항 없음	287.5	88.0%	758.8	87.0%
전체	326.6	100.0%	872.6	100.0%

- 전국, 경기도에서 여권 압류나 외출 통제도 0.2%~0.3%에 이르고 있고, 신체적 위해 항목도 1.1%에서 1.2%에 이르고 있다. 아직도 전근대적 형태의 인신 통제가 잔존하고 있는 셈이다.

○ 작업 중 부상 유경험자를 대상으로 부상 이유를 살펴보면 '본인 또는 동료의 실수'가 전국, 경기도 모두에서 1/2이 넘고 있다. 그 다음은 '안전 장치 미설치 또는 보호구 미착용으로'가 두 번째로 나타났지만, 경기도에서 해당 수치가 전국 대비 확연히 높다.

- 기초 산업안전 시설·설비 미비로 인해 10명 중 3명 꼴로 산재를 경험하고 있는 셈이다.

[표 2-16] 작업 중 부상 이유

구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
사전 안전 교육을 받지 않아서	0.5	4.5	1.5	5.3
사용법(다루는 법)을 몰라서	0.9	8.7	2.3	8.2
안전 장치 미설치 또는 보호구 미착용으로	2.8	27.0	5.1	18.4
한국말을 잘 몰라서	0.2	2.4	2.1	7.4
실수로(본인의 실수로, 동료의 실수로)	5.8	56.1	16.4	59.1
기타	0.1	1.3	0.5	1.7
전체	10.2	100.0	27.8	100.0

- 작업 중 산재를 어떻게 처리하는지를 보면 ‘사업주가 치료비 전액을 부담’했다는 비율이 경기도, 전국 모두에서 가장 높게 나타났다. 공상처리 비율이 40% 가까이에 이르고 있다. 두 번째는 ‘산재 처리’로 경기도가 34.7%, 전국은 27.3%였다. 세 번째는 본인이 부담한 것으로 나타났다. 대체로 산재 정도가 심할 경우에 산재처리를 하는 경우가 많다는 점에서 상대적으로 경기도 외국인 노동자가 심한 산재를 경험했을 개연성이 높다고 할 수 있다.

(8) 소득소비 및 한국 생활

- 지난 1개월 동안의 월 평균 소득을 보면 임금과 거의 유사한 분포를 보이고 있다.
 - 구체적인 월 소득액 수치를 공개하지는 않고 있어 정확한 평균치를 확인할 수는 없지만 경기도 외국인 노동자의 월 소득액 평균이 약간 높을 것으로 판단된다.

[표 2-17] 지난 1개월 평균 총소득

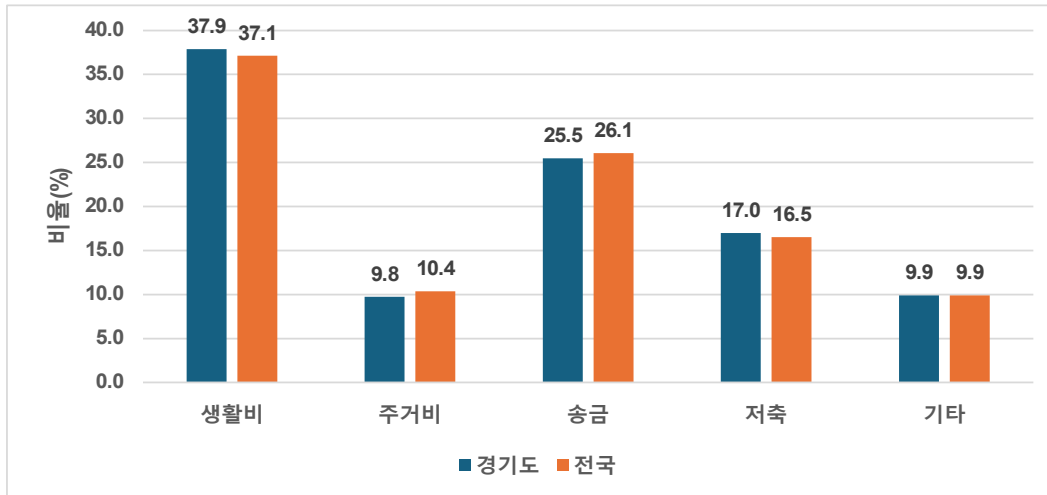
구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
없음	0.1	0.0	0.4	0.0
100만원 미만	8.2	2.5	29.5	3.4
100만원~200만원 미만	28.4	8.7	87.0	10.0
200만원~300만원 미만	173.0	53.0	441.0	50.5
300만원 이상	116.8	35.8	314.7	36.1
전체	326.6	100.0	872.6	100.0

- 월 소득액의 지출 항목별 비중을 보면 가장 큰 것은 생활비로 37.1%를 차지하고 있다. 경기도

는 37.9%이다.

- ‘조사’에서 생활비는 식비, 의류, 교육, 보건, 교통, 통신, 오락, 문화 등에 지출하는 항목을 의미한다. 그 다음은 본국 송금비로 전국은 26.1%, 경기도는 약간 낮은 25.5%이다. 저축액 비중은 경기도가 전국 대비 0.5%p 더 높다.

[그림 2-7] 소득액 중 지출항목별 비중



○ 한국 이외의 국가에 거주하는 가족이나 친인척에게 송금을 하는지 여부를 보면 경기도는 57.8%, 전국은 58.6%로 거의 비슷하게 나타났다.

- 세부 변수별로 송금 여부를 보면 전국, 경기도 모두 남성, 30대 이하에서 송금비율이 높다. 비자에서는 비전문취업과 방문취업에서 송금 비율이 확연히 높다. 국적에서는 베트남, 인도네시아, 태국, 필리핀, 캄보디아, 네팔 외국인 노동자의 송금 비율이 높게 나타났다. 해당 국가들은 전부 비전문취업 송출 협약을 맺은 국가들이다. 비전문 취업 비자의 대부분이 30대 이하이기에 청년층의 송금 비율도 높게 나타난 편이다.

[표 2-18] 세부 변수별 송금 여부

구분		경기도		전국	
		송금함	송금하지 않음	송금함	송금하지 않음
성별	남성	65.6%	34.4%	67.1%	32.9%
	여성	40.8%	59.2%	40.1%	59.9%
연령	15~29세	75.8%	24.2%	68.1%	31.9%
	30~39세	63.6%	36.4%	68.4%	31.6%

구분		경기도		전국	
		송금함	송금하지 않음	송금함	송금하지 않음
	40~49세	56.5%	43.5%	58.9%	41.1%
	50~59세	45.6%	54.4%	43.7%	56.3%
	60세 이상	25.0%	75.0%	22.8%	77.2%
체류자격	비전문취업	96.3%	3.7%	97.0%	3.0%
	방문취업	51.7%	48.3%	49.2%	50.8%
	전문인력	60.0%	40.0%	58.7%	41.3%
	유학생	20.0%	80.0%	18.2%	81.8%
	재외동포	35.0%	65.0%	34.9%	65.1%
	영주자	27.0%	73.0%	26.7%	73.3%
	결혼이민자	45.0%	55.0%	49.2%	50.8%
	기타	50.0%	50.0%	61.6%	38.4%
	외국국적	한국계 중국인	35.7%	64.3%	34.5%
중국(한국계 제외)		38.5%	61.5%	36.6%	63.4%
베트남		70.8%	29.2%	68.6%	31.4%
우즈베키스탄		58.3%	41.7%	65.8%	34.2%
필리핀		93.8%	6.3%	94.6%	5.4%
인도네시아		88.9%	11.1%	94.7%	5.3%
일본		-	100.0%	11.1%	88.9%
타이(태국)		92.9%	7.1%	92.6%	7.4%
몽골		66.7%	33.3%	57.1%	42.9%
캄보디아		94.1%	5.9%	95.3%	4.7%
네팔		93.8%	6.3%	95.6%	4.4%
기타 아시아		83.3%	16.7%	80.2%	19.8%
북미(미국, 캐나다)		14.3%	85.7%	18.5%	81.5%
유럽		37.5%	62.5%	37.5%	62.5%
오세아니아		-	-	33.3%	66.7%
기타		50.0%	50.0%	60.0%	40.0%
전체		57.8%	42.2%	58.6%	41.4%

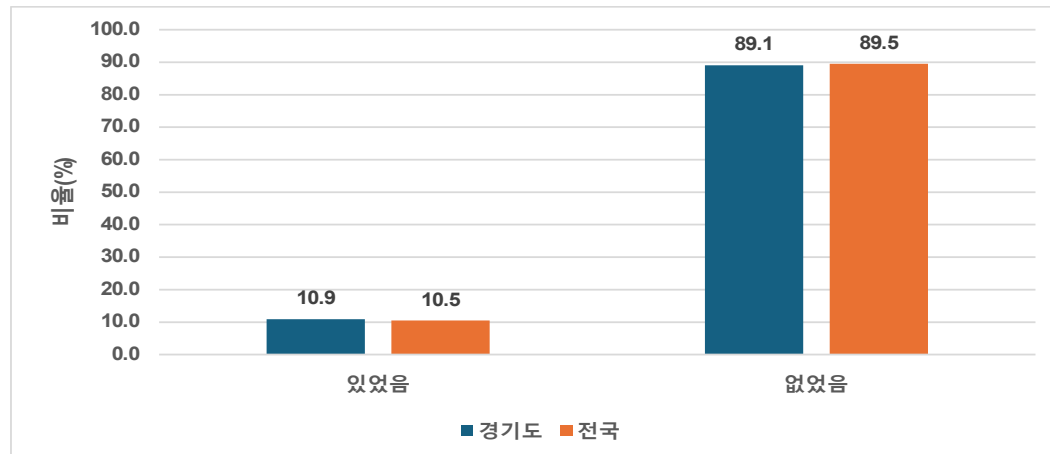
- 송금액을 보면 경기도, 전국 모두 80% 가량은 연간 500만 원 이상을 송금하고 있다. 2,000만 원 이상 송금한다는 비율도 경기도가 28.4%, 전국은 30.2%로 높게 나타났다.

[표 2-19] 연간 송금액

구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율(%)	인원(천 명)	비율(%)
100만원 미만	2	1.0	9	1.8
100만원 이상~200만원 미만	9	5.0	25	4.9
200만원 이상~300만원미만	9	5.0	25	4.8
300만원 이상~500만원 미만	17	9.0	45	8.8
500만원 이상~1000만원 미만	28	14.9	77	15.1
1000만원 이상~1500만원 미만	35	18.7	95	18.6
1500만원 이상~2000만원 미만	34	17.9	81	15.8
2000만원 이상	54	28.4	155	30.2
전체	189	100.0	512	100.0

○ 지난 1년 동안 경제적 어려움을 겪었는지 여부를 보면 경기도는 10.9%(36천 명), 전국은 10.5%(91천 명)가 ‘그렇다’고 밝혔다. 외국인 노동자 10명 중 1명은 지난 1년 사이에 경제적 어려움을 경험한 셈이다.

[그림 2-8] 지난 1년 간 경제적 어려움 경험 여부



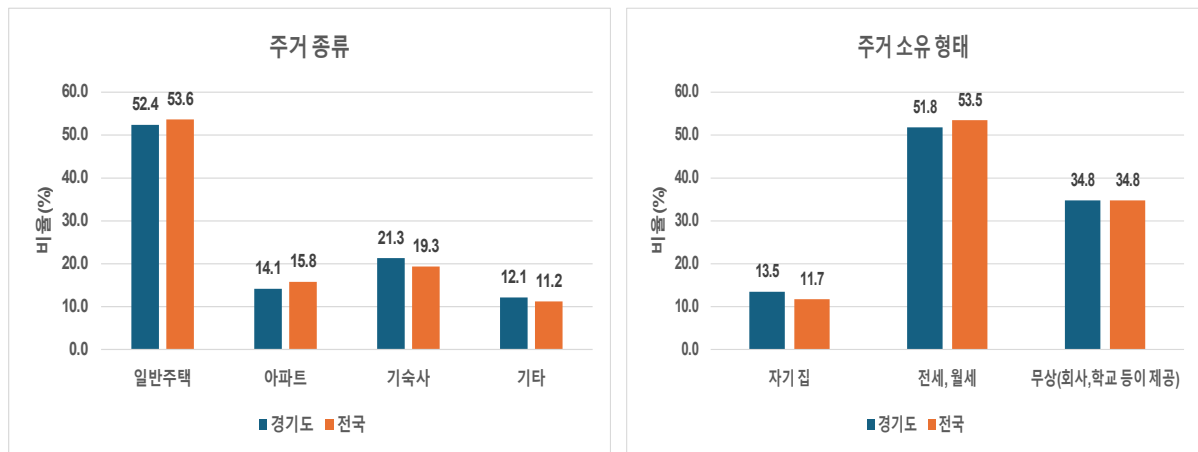
- 경제적 어려움 유경험자를 대상으로 어떤 내용의 어려움을 겪었는지를 복수로 파악한 결과, 주로 병원비 부담, 집세 상승, 공과금 미납과 학비 마련 어려움이 주를 이루고 있다.

[표 2-20] 경제적 어려움 내용(복수 응답)

구분	경기도		전국	
	인원(천 명)	비율	인원(천 명)	비율
끼니를 거른 적이 있음	2.5	7.0%	10.0	11.0%
병원비가 부담되어 진료를 받지 못함	11.1	30.8%	28.2	31.0%
본인 또는 가족의 학비 마련이 어려웠음	7.0	19.5%	23.5	25.8%
원하지 않았는데 일자리를 잃은 적이 있음	3.6	9.9%	7.5	8.2%
공과금을 기한 내에 납부하지 못한 적이 있음	9.2	25.6%	21.8	23.9%
집세 상승으로 이사한 적이 있음	11.6	32.4%	24.6	27.0%
기타	3.6	10.1%	7.7	8.4%
전체	36.0	100.0%	91.0	100.0%

○ 현재 살고 있는 주거지 유형을 보면 경기도, 전국 모두 1/2은 주거용 주택에 거주하고 있는 것으로 밝히고 있다. 회사가 제공하는 기숙사에 거주한다는 비율은 경기도가 전국 대비 약간 높다. 기타의 대부분은 주거용이 아닌 거처를 의미한다.

[그림 2-9] 주거지 종류와 소유 형태



- 주거지의 소유 형태를 보면 본인 소유보다는 전·월세 비율이 50%를 넘고 있다. 그 다음은 무상(회사나 학교 등이 제공)이라는 비율이 34.8%로 나타났다.

○ 한국 체류 외국인에게 가장 필요하다고 보는 교육이나 지원서비스 항목을 보면 경기도, 전국 모두에서 1순위는 한국어 교육이 가장 높은 비율을 보였다. 2순위에서는 전국, 경기도 모두 취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개 비율이 가장 높게 나왔다.

[표 2-21] 한국 체류 외국인에게 가장 필요한 교육지원 서비스

(단위: 천 명, %)

구분	경기도				전국			
	1순위		2순위		1순위		2순위	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
한국어 교육	112	34.3	8	2.4	348	39.9	20	2.3
한국사회 이해 교육	26	8.0	30	9.3	69	8.0	91	10.4
출입국 및 체류관련 교육 또는 상담	24	7.4	19	5.8	59	6.7	60	6.9
자격증 취득 및 취업 교육	49	15.0	37	11.2	116	13.2	90	10.3
취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개	42	12.7	66	20.1	100	11.4	172	19.7
생활 정보 지원 서비스	15	4.5	22	6.6	35	4.0	57	6.5
통번역 서비스	8	2.5	13	3.9	20	2.3	43	5.0
사회활동지원서비스	4	1.2	10	3.0	9	1.0	26	3.0
임신, 출산 및 가족 관련 지원 서비스	4	1.2	3	0.9	9	1.1	9	1.1
자녀의 학습 및 교육 지원 서비스	11	3.5	11	3.4	21	2.4	31	3.5
의료 상담 및 진료서비스	17	5.2	38	11.6	41	4.7	98	11.3
임대주택 등 주거지원 서비스	8	2.5	56	17.2	21	2.4	121	13.9
기타	-	0.1	1	0.2	1	0.1	1	0.1
없음	7	2.0	-	-	25	2.8	-	-
전체	327	100.0	312	95.6	873	100.0	820	94.0

- 대체로 한국어 교육, 취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개, 자격증 취득 및 취업 교육 수요가 높게 나타난 편이다.

(9) 이민자 체류 및 고용실태 조사 분석 결과 주요 내용 요약

○ 외국 국적의 노동자 873천 명의 거주지를 보면 경기도가 327천 명으로 전체 외국인 노동자의 37.4%를 차지하고 있다. 광역지자체 중 가장 많은 외국인 노동자가 거주하고 있다.

- 외국인 노동자의 임금 분포를 보면 전국, 경기도 모두 1/2이 넘는 노동자가 200만원 ~ 300만원 미만 대에 분포하고 있다. 해당 비율은 경기도에서 더 높게 나타나고 있다. 월 임금액 수치를 공개하지 않아 정확한 임금 수준 비교는 불가능하지만, 200만원~300만원대 비율이 경기도

가 높다는 점에서 전국 대비 경기도 외국인 노동자의 임금 수준은 약간 더 높을 것으로 판단된다. 주당 노동시간을 보면 경기도는 40시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 낮은 반면에 40시간~50시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 약간 높은 편이다. 반면에 50시간 이상 층에서는 전국 대비 경기도의 비율이 약간 낮은 편이다. 정확한 주당 노동시간 수치를 공개하지 않아 한계는 있지만 경기도 외국인 노동자의 주당 노동시간은 전국 대비 약간 더 길 것으로 판단된다.

- 지난 1년 동안 경험한 어려움을 보면 경기도, 전국 모두 ‘빠른 작업속도로 인한 어려움’이 3.6%로 가장 많았다. 그 다음은 ‘작업 중 부상’(3.1%), ‘직장 내 한국인과의 갈등’(2.9%) 순서였다. ‘작업 중 부상+작업 중 질병’ 비율은 경기도가 4.8%, 전국은 5.2%로 산재 문제가 상당히 심각함이 드러났다. 여권 압류나 외출 통제도 0.2%~0.3%에 이르고 있고, 신체적 위해 항목도 1.1%에서 1.2%에 이르고 있다. 아직도 전근대적 형태의 인신 통제가 잔존하고 있는 셈이다.

○ ‘작업 중 부상’ 유경험자를 대상으로 부상 이유를 살펴보면 ‘본인 또는 동료의 실수’가 전국, 경기도 모두에서 1/2이 넘고 있다.

- 그 다음은 ‘안전 장치 미설치 또는 보호구 미착용으로’가 두 번째로 나타났지만, 경기도에서 해당 수치가 전국 대비 확연히 높다. 기초 산업안전 시설·설비 미비로 인해 10명 중 3명 꼴로 산재를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 작업 중 산재를 어떻게 처리하는지를 보면 ‘사업주가 치료비 전액을 부담’했다는 비율이 경기도, 전국 모두에서 가장 높게 나타났다.

○ 2023년 이민자 체류 실태 및 고용조사 자료 분석을 통해 보면 경기도 지역 외국인 노동자의 대다수는 제조업-생산직종에서 일하고 있다.

- 임금은 한국인 노동자 대비 확연히 낮으며, 노동시간은 한국인 대비 긴 것으로 나타나고 있다.
- 산업안전 측면에서도 더 위험한 일을 하기에 산재를 당할 위험도가 더 높을 뿐만 아니라 기초 산업안전 시설·설비 미비로 인해 10명 중 3명 꼴로 산재를 경험하고 있다.
- 전반적으로 저임금, 주변부, 취약계층 노동자의 특성이 집약되어 나타나고 있는 셈이다.

2절 한국의 외국인 노동자 정책과 노동실태 쟁점

○ 1980년대 말부터 한국 노동시장에 유입되기 시작한 외국인 노동자는 1991년 산업연수생제를 시작으로 2004년 고용허가제 도입을 계기로 외국인 노동자의 노동법적 지위가 인정되는 단계를 거

쳐 현재에 이르고 있다.

- 한국 노동시장에서 외국인 노동자가 등장하게 된 시기는 1988년 올림픽 이후 시기이다(신태중 외, 2022). 87년 노동자 대투쟁으로 국내 노동자의 임금이 상승하면서 중국 및 동남아시아 국가들과 임금격차가 확대되었다. 특히 88년 올림픽은 한국을 해외에 알리는 계기가 되면서 중국 및 동남아 지역 국가를 중심으로 본국보다 높은 소득을 얻을 것이란 기대를 가지고 취업이 제한된 관광비자 등으로 한국에 입국하면서 노동시장 내 외국인 노동자 계층이 형성되기 시작했다(설동훈, 1992).
- 이하에서는 1990년대 초부터 본격화된 저숙련 외국인 노동자 유입을 관리하기 위한 한국의 외국인 노동자 정책 변화를 고찰하도록 한다.

- 외국인 노동자 정책을 살펴보는 이유는 노동정책 중에서도 중앙정부(법무부와 고용노동부)의 외국인 정책이 외국인 노동시장에 크게 영향을 미치고 있을 뿐만 아니라 외국인 노동정책의 도입과 변화는 한국 노동시장에서 외국인 노동자 핵심 실태와 쟁점을 담고 있기 때문이다.
 - 핵심은 1991년부터 시작된 산업연수생제와 2004년부터 시작된 고용허가제이다.

1. 한국의 외국인 노동자 정책⁵⁾

1) 산업연수생제

- 국내 외국인 노동정책은 1991년 10월 정부가 ‘외국인산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침’을 제정하여 1991년 11월부터 해외투자기업연수생제도를 시행한 것이 시작이었다.
 - 한국은 「출입국관리법」에 근거하여 국내 인력으로 충원하기 어려운 전문기술을 가진 외국인에 대해서만 취업비자를 발급하고, 특별한 숙련이 없는 외국인에게는 노동시장문호를 개방하지 않았다. 그래서 교수(E1), 회화지도(E2), 연구(E3), 기술지도(E4), 전문직업(E5), 예술흥행(E6), 특정활동(E7) 등 7개 전문인력에 대한 취업비자는 발급했지만, 단순노무직에 종사하려면 합법적인 취업이 거의 불가능했다. 외국인력정책의 기본방침이 내국인으로 충원하지 못하는 특수한 전문직종에 한해 엄격한 심사과정을 거쳐 제한된 규모의 취업비자를 발급하는 것이어서, 산업연수생제 시행 이전의 대다수 외국인 노동자는 불법취업 형태였다.
 - 내국인의 3D 업종 기피현상으로 단순기능인력이 부족하고, 불법취업자가 증가하면서 저숙련

5) 한국의 외국인 노동자 정책은 신태중 외(2022)의 II장 중 ‘1. 이주노동자 인력정책 변화’ 내용을 수정, 보완한 것임을 밝힌다.

노동인력 도입의 필요성이 제기되었다. 정부는 외국인 노동인력 도입을 요구하는 사용자측과 이에 반대하는 노동자측 입장을 절충하여 1991년에 ‘해외투자기업연수생제도’를 도입한다. 이 제도는 해외투자기업이 해외투자법인의 외국인노동자를 국내로 초청하여 일정기간 연수를 시키면서 활용하는 제도였다.

- 그렇지만, 실제로는 연수생 신분으로 외국인력을 도입하며 편법으로 활용하면서 인력난을 해소하는데 이용하였다. 연수생들은 노동자가 아닌 연수생 신분이어서 노동관계법도 적용되지 않았다(유길상, 2005).
- 특히 해외투자기업연수생제도는 해외에 진출한 한국기업의 현지 고용 노동자를 대상으로 하기 때문에, 해외에 투자법인이 있는 대기업과 중견기업만이 활용할 수 있는 제도였다. 정부는 중소기업의 요청에 따라 1993년 11월 300인 이하 중소기업업을 위한 ‘외국인 산업연수생제도’를 도입하였다. 산업연수생의 입국목적은 법적으로 연수(D3)였지만, 입국 전후로 1주일 교육을 이수하고 곧바로 취업하여 실제로는 ‘연수’없이 ‘노동’만 하는 형태였다(설동훈, 1998).
- 1998년부터는 산업연수생제도를 일부 수정하여, 연수취업제도를 도입하였다. 외국인이 2년간 국내에서 연수 후에 소정의 시험에 합격하면 1년간 합법적으로 취업할 수 있는 제도로, 1998년 4월 1일 이후 입국한 산업연수생이 적용대상이었다.
- 산업연수생제도와 연수취업제도는 노동착취 및 인권침해 등의 문제로 ‘현대판 노예제도’라는 비판을 받았다. 임현진·설동훈(2000)은 당시 외국인력정책의 주요 문제로 다음과 같은 점을 지적하였다. 첫째, 산업연수생제도와 연수취업제도는 형식과 실체가 일치하지 않는 제도였다. 산업연수생이 연수기간 중 연수는 받지 않고 노동만 한다는 점, 그리고 산업연수생의 일자리가 대부분 단순 노무직인데 2년이라는 장기간의 연수기간을 설정한 점도 문제였다.
- 둘째, 외국인 노동자의 인권침해를 유발하는 제도였다. 미등록 외국인 노동자보다 산업연수생의 임금이 더 적기에 산업연수생제도는 외국인 노동자의 사업체 이탈을 양산하고, 이탈을 막으려는 일부 사업주가 극단적으로 대응하면서 인권유린을 초래했다.
- 셋째, 외국인 노동자 선발을 둘러싼 비리를 양산한 제도였다. 해외 현지의 송출기관은 중소기업중앙회가 제시한 금액보다 훨씬 높은 수수료를 산업연수생으로부터 받고, 이렇게 국내에 들어온 산업연수생은 곧바로 사업체를 이탈하는 문제가 발생했다.
- 넷째, 산업연수생이 미등록 외국인 노동자보다 더 많은 보호와 혜택을 받지 못하는 역설을 초래한 제도이다. 미등록 외국인 노동자는 근로기준법의 모든 조항을 적용받지만, 산업연수생은 8개 조항만 적용받았다. 또한 미등록 외국인 노동자는 내국인 대비 낮은 수준의 임금을 받지만, 산업연수생 임금은 미등록 외국인 노동자에 훨씬 미치지 못하는 임금을 받는 등 합법적인 체류자격을 가진 산업연수생이 오히려 보호를 받지 못하고 노동조건도 열악했다.

- 다섯째, 미등록 외국인 노동자를 관리하는데 실패한 제도이다. 미등록 외국인 노동자가 등록 외국인 노동자와 산업연수생을 합한 합법 체류자보다 훨씬 많아 미등록 외국인 노동자가 전체 외국인력의 약 80%라는 기형적 양상으로 귀결했기 때문이다.

2) 고용허가제

○ 산업연수생제의 문제점이 이슈화되면서 이를 개선하기 위해 도입된 외국인 노동정책이 바로 고용허가제이다.

- 산업연수생 보호를 위해 노동관계법 일부가 적용되고, 2000년부터는 연수취업제가 시행되었지만, 산업연수생제도의 근본적인 문제점인 송출비리와 인권침해 문제는 여전하였다. 이러한 상황에서 외국인 노동자 인권단체를 중심으로 외국인 노동자의 노동권 및 인권보장을 위한 입법 청원운동이 전개되었고, 2002년 대통령 선거 당시 여야 정당이 고용허가제 도입을 대선공약으로 제시하면서 외국인력정책 개선에 대한 사회적 공감대가 형성되었다.
- 정부는 관계부처 협의를 거쳐 2003년 3월 고용허가제 도입을 결정하였고, 2003년 8월 16일 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하였다. 1년의 유예기간을 거쳐 2004년 8월 17일부터 고용허가제가 본격적으로 시행되었다. 다만, 고용허가제를 전면 실시하기보다는 산업연수생제도와 병행하여 실시하기로 하여 2006년 12월까지 두 제도가 함께 시행되었으며, 2007년 1월부터 고용허가제로 단일화되어 현재에 이르고 있다.
- 고용허가제에서는 국무총리실 산하 외국인력정책위원회에서 매년 적정한 외국인력 도입 규모와 업종, 그리고 송출국가를 결정한다. 이후 선정된 송출국가의 노동행정을 담당하는 부서와 우리나라 고용노동부 간에 인력송출에 관한 양해각서를 체결하고, 담당 정부기관을 제외한 민간기관의 송출과정 개입은 배제하였다. 인력송출을 위한 양해각서는 인력송출업무에 대한 평가를 거쳐 2년마다 갱신하였다.
- 송출국 정부는 한국으로 송출될 인력들을 모집하여 구직자명부를 작성하고 한국으로 송부한다. 이때 구직자의 필수조건은 ① 만 18세 이상자, ② 유효한 여권 소지자, ③ 신원에 결격 사유가 없는 자, ④ 한국어능력시험 합격자, ⑤ 건강검진 통과자이다. 한국어능력시험은 법에 의해 필수사항으로 규정하였고, 2005년 8월부터 실시되었다.
- 고용허가제는 내국인의 일자리 잠식 등의 부작용을 유발하지 않도록 내국인을 고용하지 못한 사업장에 외국인 노동자 고용을 허용하는 것으로, 인력 송출비리 차단을 위해 공공이 직접 관리하여 투명성을 확보하고자 했다. 그리고 시장 수요에 맞춰 외국인력을 선발·도입하며, 체류기간을 정하여 정주화를 방지하고 있다. 노동법은 내국인과 동등하게 적용한다는 원칙하에 일부

조향은 적용하지 않았다.

- 산업연수생제의 폐해를 극복하고 외국인력에 대해 내국인과 동등한 노동자 지위를 부여하기 위해 도입되었지만 사업장 이동 제한과 중소기업의 전근대적 노무관리로 인해 여전히 외국인 노동자 노동인권 침해 문제가 제기되어 왔다.
 - 고용허가제는 최장 4년 10개월(기본 3년+근로계약 갱신 시 1년 10개월)간 한국에서 일할 수 있지만 사업장 변경은 최대 3회만으로 제한되어 중소기업 사업주의 노동인권 침해에 외국인 노동자가 적극 대응하기 어려운 것이 현실이며,
 - 국내에 숙소가 없기에 회사가 제공하는 기숙사를 이용할 수밖에 없지만 낯은 주거 환경에 따른 문제점이 지속적으로 제기되어 왔다.
 - 고용허가제의 문제점에 대해서는 후술할 외국인 노동자 노동실태 쟁점에서 상세히 서술하도록 한다.

3) 재외동포 출입국 및 체류정책의 변화

- 한국, 그리고 수원시에서 가장 큰 이주민 집단은 재중동포로서 규모가 급속히 증가하고 있고 체류유형 또한 다양해지고 있다. 2023년 기준, 전체 외국국적 주민 193.5만 명 중 중국국적 동포는 53.2만 명으로 27.5%를 차지하고 있다([표 2-6] 참조).
 - 이처럼 중국동포는 우리나라에 가장 많이 유입된 이주민이며 적극적으로 노동시장에 참여하는 집단이다. 이하에서는 중국동포를 중심으로 한 재외동포 출입국 및 체류정책 변화를 살펴본다.
 - 1992년 한중수교 이전에 중국동포는 여권이나 비자가 아닌 여행증명서와 입국허가를 발급받아 한국에 입국하였다. 한국에 친족이 확인되면 친척방문 자격으로 한국에 들어올 수 있었으며, 60세 이상 1세대 중국동포가 대상이었다.
 - 1990년대 기간 동안 산업연수생 신분으로 입국할 수 있었던 재중동포는 1999년 제정된 「재외동포법」으로 출입국 및 체류자격 연장에서 혜택을 받게 된다. 법 제정 이전에는 재외동포도 외국인과 마찬가지로 취업활동을 위한 취업비자를 받아야 하는 등 동포로서 특별한 출입국 및 취업혜택이 없었다.
 - 재외동포법 제정으로 재외동포는 5년 기한의 재외동포(F4) 비자를 발급받아 자유롭게 출입국할 수 있으며, 그 이후에도 체류기간 연장으로 국내에 계속 체류할 수 있었다. 또한 취업 및 경제활동도 사회질서 또는 경제안정을 해하지 않는 범위 내에서 자유롭게 허용되었다. 그런데, 재외동포법 제정 당시 재외동포 대상으로 대한민국 국적을 명시적으로 확인받은 자와 그 직계

비속으로 한정하면서 논란이 되었다. 이는 당시 중국동포의 대량 유입에 따른 사회적 파장과 안보 및 외교문제를 이유로 정부 수립 이전 해외로 이주한 한인을 제외한 결과였다(이창원 외, 2021).

- 1948년 대한민국 정부 수립 이전에 해외로 이주한 동포 및 그 직계비속, 즉 대부분의 중국동포와 CIS(Commonwealth of Independent States, 독립국가연합)지역 동포 등이 헌법소원심판을 청구하였다. 2001년 헌법상 평등의 원칙에 위배된다며 헌법불합치 결정이 나면서 2003년 재외동포법 개정으로 1948년 정부 수립 이전 국외 이주동포도 재외동포의 범위에 포함되었다(김기태 외, 2020).
- 헌법불합치 결정에 따라 재외동포법이 개정되었지만 중국동포에 대한 차별적 대우는 이후에도 상당 기간 지속되었다. 출입국관리법 시행령 제23조에 의해 재외동포(F4) 체류자격 동포는 단순노무활동을 할 수 없도록 금지되었고, 출입국관리법 시행지침으로 불법체류 다발 고시국가에 거주하는 동포에 대해서는 재외동포(F4) 체류자격 발급요건을 강화하는 등 차별적인 법적용을 엄격하게 시행하였다.
- 이에 거주국에 따른 동포 간 차별문제가 심각하게 제기되었고, 이를 해소하기 위해 중국 및 CIS 지역 동포대상의 취업관리제가 2002년 도입되었다. 중국 및 CIS 동포에 대해 제한된 범위의 단순노무업종, 즉 서비스업 분야에 합법적인 취업활동을 허용한 것이다. 40세 이상 중국 및 CIS 동포들이 혈족 8촌 이내 또는 인척 4촌 이내의 국내 친인척으로부터 초청을 받은 경우에는 방문동거(F1-4) 체류자격을 발급하여 제한된 범위 내에서 취업을 허용하였고, 2004년 6월부터는 적용연령을 대폭 완화하여 만 25세 이상에 해당하는 동포도 친척초청 범위에 포함하였다.
- 취업관리제로 중국동포들은 최장 2년까지 체류가 가능하였으며, 엄격하게 업종별 쿼터와 사업장 규모별로 중국동포를 고용할 수 있는 허용인원을 정해 운영하여 내국인 고용보호 원칙이 적용되었다. 국내 노동시장, 산업별 인력수급현황 및 내국인 대체가능성 등을 고려하고, 정주화 및 내국인과의 마찰에 따른 사회적 추가비용이 발생하지 않도록 경제활동인구의 2%를 넘지 않는 범위내에서 인력 도입규모가 결정되었다.
- 2004년 8월 고용허가제를 시행하면서 취업관리제는 특례고용허가제로 명칭이 변경되어 고용허가제로 편입되었다. 재외동포는 방문동거(F1) 또는 단기종합(C3) 체류자격으로 입국한 후, 취업관리(F1-4) 체류자격으로 외국인 등록을 하여야 하고, 국내에 취업할 경우 비전문취업(E9)으로 체류자격을 바꿔 입국한 날로부터 최장 3년까지 체류할 수 있었다. 최초 고용허가제 시행 당시 특례고용허가제 취업 허용업종은 건설업과 서비스업이었으며, 2006년 1월부터는 제조업, 농축산업 등 19개 업종으로 확대되었다(이규용 외, 2017).

- 2007년 3월부터는 취업관리제를 대신하여 방문취업제를 실시하였다. 만 25세 이상의 일정한 요건을 갖춘 중국 및 CIS 지역 재외동포에 대해 5년 체류기한의 방문취업 복수비자(H2)를 발급하고, 비자 유효기간 범위 내에서 자유로이 출입국을 할 수 있게 되었다. 국내 친족 등이 있는 재외동포와 유학생 부모 등에 대해서는 국민 등의 초청을 받으면 입국이 가능하도록 하고, 무연고 재외동포에 대해서도 한국어능력시험을 합격한 자 중에서 국내 노동시장 상황을 고려하여 일정 범위 내에서 추첨을 통해 입국토록 하였다.
- 중국 및 CIS 지역 재외동포들의 자유로운 모국 방문과 안정적인 한국체류가 가능하게 되었고, 단순노무 분야에서의 원활한 취업도 보장되었다. 또한 그 동안 취업관리제와 특례고용허가제에서는 모든 입국이 근본적으로 불가능하던 무연고 동포들에게까지 한국입국의 길이 열렸다.
- 2008년에는 중국 등에 거주하는 재외동포들에게 제한적 범위에서 재외동포(F4) 체류자격을 부여하는 정책을 시행하였다. 재외동포법 적용 요건을 완화하여 고학력자, 상공인 등 국내에서 단순노무 업종에 취업할 우려가 없는 경우에 일정 자격을 갖춘 재외동포들에게 재외동포(F4) 체류자격을 부여하여 중국동포들에게도 한국 정주화의 길이 열렸다. 2009년 3월에는 방문취업(H2) 체류자격으로 일정기간 취업한 경우에는 재외동포(F4) 체류자격으로 변경할 수 있도록 하였으며, 2010년 4월부터는 제조업 등에 장기근속한 경우뿐만 아니라 기능사 자격을 획득한 경우, 그리고 60세 이상 고령자는 방문취업(H2)에서 재외동포(F4)로 전환할 수 있도록 했다.
- 2009년 12월에는 한국에 정주 또는 가족 등을 한국으로 초청하기 위해 국적을 신청하고 심사 대기 중이던 중국동포에 대해 국적과 동일하게 친족 초청이 가능한 영주(F5) 자격으로 전환하여 신청할 수 있도록 하였다. 이와 함께 고액투자자, 국내기업과 교역실적이 우수한 자 및 기타 1차 산업과 제조업 등의 국내 인력난이 심각한 업종에서 4년 이상 장기 근속한 동포들도 영주(F5) 체류자격 신청 대상에 포함하였다.
- 2008년 이후 정부의 중국동포에 대한 적극적 포용정책은 국내 노동시장 보호를 위해 재외동포법의 적용을 전면적으로 제한했던 이전 정부의 시각이 변화했다는 점을 시사한다(이규용 외, 2017). 최소한 재외동포의 경우에는 상대적으로 다른 체류자격에 비해 출입국이 자유로울 뿐만 아니라 사실상 한국에 정착할 수 있는 길이 열려 있기 때문이다.

○ 현재 한국의 외국인 노동자를 대상으로 하는 고용정책은 크게 보면 외국인 고용허가제와 더불어 출입국 체류자격을 통해 규율하고 있다.

- 각 체류자격별로 취업 업종이나 요건 규율을 통해 외국인 노동력을 규율하는 것이다. 비자제도 중 노동시장 참여가 가능한 비자는 크게 세 유형으로, ① 활동가능한 업종이 명시된 취업목적 비자(취업비자), ② 취업전용 비자는 아니지만 특별한 제한없이 취업활동이 가능한 비자

(취업가능비자), ③ 그 외 투자 및 구직활동, 시간제 취업 등 제한적으로 허용되는 비자(기타 비자)로 구분할 수 있다(박민정·장주영·김민경, 2020).

- 취업목적 비자는 E계열, H계열, 단기취업(C4)이 해당되며, 취업활동이 가능한 비자는 F계열 비자이다. 기타 제한적으로 취업할 수 있는 비자는 유학 및 어학연수생의 시간제취업(D계열), 기업투자(D8), 무역경영(D9), 인도적 허용(G1), 구직(D1) 등이 있다.

○ 고용허가제는 국가가 외국인 고용허가 업종과 규모를 정하고서 구인 중소기업체를 대상으로 외국인 노동력을 직접 중개(소개·알선)하기에 상대적으로 엄격하게 관리되는 편이라 할 수 있다.

- 하지만 체류자격을 통한 외국인 노동력 규율 정책은 거의 기능부전(機能不全) 상태라 할 수 있다. 사전적인 규제 역할은 거의 못하고 있으며, 사후적으로 체류자격 위반이 확인될 경우에 해당 외국인 노동자를 대상으로 규제를 적용하고 있을 뿐이다.

2. 외국인 노동자 노동실태 쟁점

○ 국내 외국인 노동자를 대상으로 하는 조사연구는 많이 이루어져 왔다.

- 한국 노동시장 내에서 가장 주변부 노동층을 이루고 있기에 노동조건이 열악할 뿐만 아니라 ‘외국인’이기에 노동인권 및 생활상의 차별과 무시·배제가 사회적으로 이슈화되어 왔기 때문이다.
- 이 파트에서는 외국인 노동자의 노동실태를 중심으로 기존 조사연구 검토를 통해 주요 쟁점을 정리하고자 한다.
- 검토 문헌은 가급적 2010년대 후반 이후에 진행된 외국인 노동자 조사연구 결과를 중심으로 쟁점을 정리하였다. 외국인 노동자 정책 변화에 조응해 외국인 노동자의 노동실태 또한 변화하기 때문이다⁶⁾.

1) 외국인 노동자의 노동실태 쟁점

○ 저임금의 고강도 노동

- 외국인 노동자 노동실태와 관련해 가장 주요하게 많이 언급되어 온 쟁점은 외국인 노동자의 일자리가 저임금의 3D 업무라는 점이다. 앞서 살펴본 통계 자료에서도 드러나고 있는 지점으

6) 주요하게 검토한 자료는 다음과 같다. 신태중외(2022), 전필녀·김그루(2023), 오경석외 (2020), 김기태외(2020) 등이다.

로서 위 쟁점은 국내외를 막론하고 외국인 노동자 조사 연구에서 공통적으로 강조되어 온 실태이자 쟁점이다.

- 거의 모든 국가에서 외국인 노동력을 수입하게 된 제 1의 원인은 노동력 부족 문제이다. 노동력이 부족한 구조적 원인은 곧 전반적인 임금 상승에 따라 저임금 부문에서 절대적으로 노동력이 부족하기 때문이다. 이는 한국에서 외국인 노동력 수입이 87년 노동자 대투쟁 이후인 1990년대 초부터 본격화되었다는 점을 보더라도 확인되는 내용으로서 대부분의 국가에서 외국인 노동력 수입은 저임금-주변부 업종의 연성(軟性) 구조조정, 즉 점진적인 주변부 업종 구조 조정을 위한 것이다.
- 그에 따라 외국인 노동력 수입이 합법화된 거의 모든 나라에서 외국인 노동자의 임금은 내국인 대비 확연히 낮으며, 이는 한국의 경우에도 동일하다.
- 나아가 일의 성격 또한 대표적인 3D(dirty, difficult, dangerous) 업무로 노동강도가 센 편이다. 육체적 노동강도는 센 편인데 비해 임금은 낮기에 노동시장 구조 상 인력이 부족할 수밖에 없고, 이 일자리를 한국으로 외국인 한 외국인 노동자가 채우고 있는 것이다.
- 임금도 낮지만 외국인 노동자가 일하는 사업장이 거의 대부분 30인 미만의 소규모 영세사업체 이기에 임금체불도 잦은 편이다. 전필녀·김그루(2023)의 조사 결과를 보면 부산지역 외국인 노동자 10명 중 1명은 임금 체불을 경험한 것으로 밝히고 있다. 2024년 상반기 임금 체불을 경험한 내국인 노동자 비율도 0.7%로 높은 편이지만⁷⁾ 외국인 노동자는 내국인 보다 최소 10배 이상 높은 편이다. 그만큼 임금 영역에서도 차별을 경험하고 있는 것이다.

○ 취약한 산업안전 문제

- 2020년 기준 외국인 노동자의 업무상 사망만인율은 1.39‰로 내외국인 전체(산재보험 가입자는 1.09‰, 취업자 기준으로는 0.77‰) 사망만인율 보다 높았다. 노동자 100명당 발생하는 사고 재해자 수(업무상 사고로 인해 발생한 사망자와 부상자) 비율인 사고 재해율은 외국인 노동자는 0.87%, 내외국인 전체 노동자 0.49%(산재보험 가입자 기준), 0.34%(취업자 기준)로 외국인 노동자의 사고 재해율이 더 높다(정연·이나경, 2022).
- 일하면서 외국인 노동자가 더 많이 다치고 더 많이 죽고 있음을 통계가 드러내고 있다. 외국인 노동자의 일 자체가 3D 업무이기에 산업안전 상의 유해·위험 요인에 상시적으로 노출될 수밖에 없다.
- 일 자체도 위험한 업무이지만 산업안전 요인에 취약한 소규모 사업장이라는 특성 때문에 산업안전 상의 취약성은 더 높아진다. 앞서 이민자 체류실태 및 고용조사 자료에서 살펴본 것처럼

7) 연합뉴스, 《임금체불, 상반기만 1조 '역대 최대'》, 2024. 8. 1.

국내 외국인 노동자의 2/3(67.1%)는 고용규모 50인 미만 사업장에서 일하고 있으며 5인 미만에서 일하는 외국인 노동자 비율도 17.8%에 이른다([표 2-8] 참조). 농축산어업 부문과 상시근로자 기준 5인 미만의 소규모 사업장은 근로기준법 상의 노동시간, 휴게, 휴일 규정이 적용되지 않는다. 나아가 5인 미만 사업장은 안전보건교육이나 안전보건진단은 물론 「산업안전보건법」 위반으로 산재 사망이 발생했을 때에도 영업 정지가 면제된다(산업안전보건법 시행령 제2조 제1항 별표1). 50인 미만은 사업장에 대해서는 안전관리자 및 보건관리자 선임 의무를 면제하고 있기도 하다(산업안전보건법 시행령 제16조, 제20조).

- 원래부터 위험한 일인데다가 소규모 사업장이라는 이유로 법·제도적으로 산업안전에서 제외되어 있어 중소기업체에 주로 취업하는 외국인 노동자의 산업안전이 취약할 수밖에 없는 것이다.
- 이에 더해 개인에게 고용된 가사노동자나 간병노동자, 농업·임업·어업·수렵업 중 상시 근로자 5인 미만의 비법인 사업장산재보험 가입과 적용에서 배제되기도 한다.
- 또한 산재보험에 가입이 되어 있더라도 미흡한 안전보건교육, 사업장 변경 어려움 등으로 인해 외국인 노동자가 구조적으로 산업안전에 취약할 수밖에 없는 것이다.

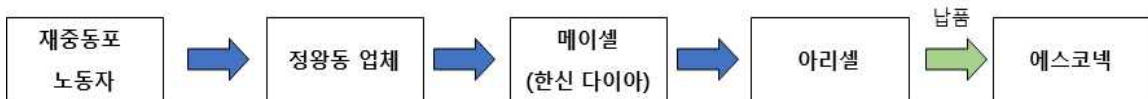
○ 불법 다단계 인력하도급업체와 과도한 중간착취

- 민간유료직업소개소, 파견업체, 인력·용역업체 등 노동시장 중개기구를 자유롭게 이용할 수 있는 H계열 및 F계열 외국인 노동자와 미등록 외국인 노동자에게서 주로 나타나는 문제로서 직업안정법에서 정한 수수료 수준을 넘는 중간착취가 이루어지고 있다.
- 원래 직업안정법 상 유료직업소개소가 수취하는 수수료는 노동자 경우는 월 임금의 1%를 넘지 못하도록 되어 있다. 구인사업체로부터는 지급하고자 하는 임금의 30%, 건설일용 구인 사업체는 10%를 넘지 못하도록 되어 있으며(고용노동부고시 제 2017-22호), 파견업의 수수료에 대해서는 아무런 제한이 없다.
- 하지만 이런 규정에도 불구하고 건설일용 구인사업체의 수수료 비율 10%를 관행적으로 노동자 임금으로부터 수취하고 있다. 나아가 구직활동이 자유롭지 못한 미등록 외국인 노동자의 경우에는 20%에서 30%에 이르는 사실상 인신매매 수준의 중간착취가 만연해 있기도 하다(오경석 외 2020).
- 비단 임금 뭉에서 받는 수수료 이외에도 퇴직금 미지급, 연장·야간·휴일 근로시간 과소 계산, 세금 미공제·사회보험 미가입에 따른 사용자 부담분 착복, 사용자업체가 지급하는 임금성 복지 착복 등 다양한 형태로 중간착취가 이루어지고 있다(손정순, 2024).
- 한국 노동시장에서 민간 노동시장 중개기구는 구직 정보 등 노동시장 접근성이 낮은 주변부 노동력을 노동시장 내 한계·주변부 업종 사업체에 공급하는 역할을 해 왔다. 과거에는 내국인

중장년 노동자, 특히 여성 노동자가 이들 업체를 주로 이용했다면 지금은 외국인 노동자가 주로 이용하기에 나타나는 특징이다.

- 아리셀 참사에서 드러난 것처럼 이들 업체는 파견법에서 금지하고 있는 이중, 삼중 파견 관계, 즉, 불법 다단계 인력하도급 관계로 얽혀 있어 산업안전상 유해·위험 요인을 가중시키고 있기도 하다. 위험의 외주화가 이루어지는 핵심 경로를 구성하고 있는 것이다.

[그림 2-10] 아리셀 참사에서 드러난 다단계 인력하도급 구조



○ 고용허가제의 문제점

- 과거 산업연수생제의 폐해를 극복하기 위해 2004년부터 고용허가제가 도입되어 시행되어 왔지만 노동인권 차원에서 보면 여전히 많은 문제점과 한계를 드러내고 있다. 고용허가제의 주요 쟁점이자 문제점은 다음과 같다(김사강, 2024).

i) 여전히 사라지지 않은 높은 송출비용 문제

- 고용허가제는 산업연수생제 시기 민간이 담당해 왔던 해외 송출, 국내 송입 업체의 과도한 수수료(비용) 문제를 해결하기 위해 공공이 직접 외국인 노동력 도입과 일자리 중개를 담당하고 있다.
- 하지만 여전히 민간부문이 외국인 노동력 도입과 일자리 중개를 담당하고 있는 영역이 잔존해 있다. 선원법의 적용을 받는 20톤 이상 연근해 어업의 외국인 선원, 계절근로자, 2022년부터 규모를 확대한 조선업 기능인력제도로 취업하는 외국인 노동자는 민간 송출입 업체가 외국인 노동자의 모집·선발·도입을 담당하고 있다. 그에 따라 취업 과정에 천문학적 비용을 외국인 노동자가 부담하고 있다⁸⁾. 외국인 노동자가 취업하는 과정에서 민간 송출입 업체가 개입해 고용의 중간 착취를 하고 있는 것이다.

ii) 노동권 침해를 법적으로 용인하는 고용허가제

- 고용허가제는 처음부터 근거법인 외국인고용법의 여러 조항들을 통해 근로기준법에 명시된 노

8) 조선업 외국인 노동자들의 송출비용은 1,000만 원 안팎이었으며, 최장 5개월간의 취업만 허용되는 계절노동자들도 800만 원을 넘게 내야 국내에 들어올 수 있는 것으로 나타났다(김사강, 2024).

동자의 권리를 제한하고 있을 뿐 아니라, 지난 20년간 근로기준법을 위반하는 조항들을 새롭게 추가하며 외국인 노동자의 권리를 침해해 왔다.

- 예를 들어 근로기준법은 근로계약서상 근로조건을 위반한 사용자에게 노동자가 즉시 근로계약을 해제할 수 있다고 하고 있다. 그러나 고용허가제 외국인 노동자에게는 그러한 권리가 애초에 없었다. 외국인 고용법은 외국인 노동자에게 근로계약을 해제할 수 있는 권리를 부여하지 않고 있으며, ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 고시’에 따라 근로조건 위반이나 부당한 처우를 당한 경우 사업장 변경을 신청할 수 있도록 허용하고 있을 뿐이다.
- 또한 근로기준법은 노동자가 퇴직 후 14일 이내에 퇴직금을 지급받아야 한다고 규정하고 있다. 고용허가제는 외국인 노동자의 퇴직금을 출국만기보험이라는 이름의 보험으로 적립하도록 하고 있는데, 2014년 외국인 고용법이 개정되면서 외국인 노동자의 출국만기보험금 수령 신청 시기는 퇴직 후 14일 이내가 아닌 출국 후 14일 이내로 바뀌었다.
- 외국인 노동자에게 근로계약 해제의 권리를 부여하지 않고, 사업장을 변경할 수 있는 횟수와 사유를 제한하고 있는 고용허가제의 사업장 변경 규정은 사용자에게 대한 외국인 노동자의 종속성을 강화하고 외국인 노동자를 강제노동의 위험에 처하게 한다는 측면에서 국내외적으로 개선 요구를 지속적으로 받아왔다.
- 또, 출국한 뒤에야 퇴직금을 수령할 수 있도록 한 고용허가제 규정은 심각한 노동법 위반이자 퇴직 후 구직 중인 외국인 노동자의 생계를 위협한다는 점에서 비판의 대상이 되어 왔다.

iii) 미등록 외국인 노동자를 양산하는 체계

- 매년 1만 명 안팎의 고용허가제 외국인 노동자가 체류자격을 잃고 미등록 체류자가 되고 있다. 고용허가제라는 제도 자체가 미등록 체류를 야기하는 문제를 가지고 있다는 비난을 피하기 어려운 것이다.
- 실제로 고용허가제하의 외국인 노동자들은 고용허가제의 사업장 변경과 관련된 까다로운 규정 때문에 체류자격을 상실하는 경우가 많다. 외국인 고용법은 외국인 노동자의 사업장 변경을 최초 부여받은 3년의 체류기간 동안 3회, 추가로 연장받은 1년 10개월 동안 2회까지만 허용하고 있다. 고용센터를 통해 인정을 받고 사업장을 변경하는 경우에는 횟수에 산입되지 않지만 사유를 입증하기도 인정받기도 쉽지는 않다. 허용된 횟수가 소진되었거나 사업장 변경을 허가받지 못한 채 사업장을 그만두는 경우, 외국인 노동자는 체류자격을 잃게 된다. 사업장 변경 허가를 받고도 1개월 이내에 사업장 변경 신청을 하지 못하거나 3개월 이내에 새로운 사업장을 구하지 못한 경우에도 체류자격을 잃는다.
- 또, 현행 고용허가제 외국인 노동자는 최초 3년의 취업활동 기간을 부여받으며, 고용주의 재고

용 허가요청이 있는 경우 1년 10개월간 그 기간을 연장받을 수 있다. 그리고 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전 고용주가 재입국 후 고용을 하겠다고 신청해 주면 출국 후 1개월이 지난 뒤 재입국해 다시 3년간, 그리고 추가로 1년 10개월간 일할 수 있다. 그러나 재고용과 재입국이 모두 고용주의 요청에 의해 결정되고, 그 전제 조건으로 1년 혹은 그 이상의 동일 사업장 근무가 요구되고 있어 고용주에 대한 외국인 노동자의 지위는 취약해진다. 무엇보다 재 고용을 약속한 고용주가 약속을 반복하거나 고용계약을 파기해버리면 외국인 노동자는 체류자격을 잃게 된다. 결국 외국인 노동자에게 사업장을 변경할 수 있는 권리를 제한하고, 스스로 취업활동 기간 연장을 신청할 기회를 박탈하는 경직된 고용허가제가 외국인 노동자를 어쩔 수 없는 미등록 체류의 길로 내몰고 있는 것이다.

iv) 허울뿐인 내국인 노동자 보호

- 외국인 고용법은 외국인 노동자를 고용하기 위한 허기를 받으려는 사람에게 내국인 구인 노력을 먼저 하고, 같은 조건이라면 내국인을 우선적으로 채용할 것을 요구하고 있다. 그러나 실제로 해당 규정은 외국인 노동자 고용허가를 받기 위한 요식 행위에 불과하다. 애초에 인력난을 겪고 있는 산업 분야나 사업장은 노동환경이나 노동조건이 열악해 내국인 노동자들이 기피하는 곳이다. 내국인 노동자의 일자리를 보호하려면 형식적으로 내국인 구인 노력을 며칠 하다가 외국인 노동자를 고용할 수 있게 허가할 것이 아니라, 내국인이 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들고, 노동시간은 줄이고 임금을 올리는 등 노동조건을 개선하는 정책을 펼쳐야 했다.
- 하지만 정부는 내국인 노동자가 오지 않는 업종에 외국인 노동자를 더 뽑는 것으로 대응했다. 그 결과 지난 20년간 고용허가제 연간 도입 인원은 2만 5천 명에서 16만 5천 명으로 증가했고, 도입 업종도 늘어만 갔다. 내국인 노동자 보호 대신 외국인 노동자 고용을 확대한 대표적인 업종은 조선업이다. 2010년대 중반 사내하청 위주의 구조조정 이후 2020년대 초반 다시 수주 호황을 맞이한 조선업계는 내국인 노동자 고용을 늘리거나 기존 노동자들의 노동조건을 향상시키는 대신 정부에 외국인 노동자 도입 규제 완화와 도입 규모 확대를 요구했다. 그리고 정부는 이에 호응해 고용허가제에 조선업 쿼터 5,000명을 별도로 배정했을 뿐 아니라, 조선업 기능인력제도의 정비를 통해 숙련 외국인 노동자로 선발되기 위한 경력 요건과 임금 수준을 완화하고, 외국인 노동자 선발과 도입을 민간 송출입업체가 담당하도록 했으며, 조선업 분야 전체에 적용되고 있던 외국인 노동자 쿼터를 폐지하고 기업별 외국인 노동자 고용 비율을 30%까지 늘리는 등의 대책을 내놓았다. 조선업계가 노동조건 개선을 요구하는 내국인 노동자 대신 스스로 그만둘 수는 없지만 언젠든 해고할 수 있는 저임금 외국인 노동자를 선호할 수밖에 없는 환경을 조성해 준 것이다.

○ 노동인권 보호의 사각지대

- 원칙적으로 모든 외국인 노동자도 노동자이기에 국내의 모든 노동법이 적용된다. 일부 외국인 노동자(예를 들어 E-9 노동자)의 경우에는 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’이 우선 적용되지만, 기본적으로 최저 근로기준인 근로기준법이 적용된다.
- 하지만 재중동포 등 재외동포를 제외한 나머지 외국인 노동자들은 언어와 노동권 정보 부족, 문화 등의 차이 때문에 자신의 권리를 제대로 알지 못한 채 노동기본권을 누리지 못하는 것이 현실이다. 소규모 사업주의 낮은 노동인권 감수성에서 비롯된 폭언, 욕설, 모욕 등 전근대적 노무관리 방식에 외국인 노동자가 적극 대응하는 것이 어렵기 때문이다.
- 또한 외국인 노동자에 대한 인종차별적인 한국 사회 인식과 주거를 회사가 제공해 주는 기숙사에 의존함으로써 일상 생활 자체도 사업장 내나 주변에서 이루어지기에 사용자의 자의적인 처분에 취약할 수밖에 없다. 인신 통제를 위한 여권 압수나 폭언, 성희롱 등이 여전히 지속되고 있는 현실이 이를 증명하고 있다(오경석외, 2020). 특히 활동이 자유롭지 못한 미등록 외국인 노동자는 더욱 취약할 수밖에 없다.

○ 열악한 외국인 노동자의 주거권

- 재외동포를 제외한 나머지 국적의 외국인 노동자의 경우에는 일자리와 주거 문제를 함께 해결해야 하는 경우가 대부분이다. 특히 비전문취업 노동자, 농림축산업 부문의 계절노동자의 경우에는 대부분 주거 문제를 사업주가 제공해 주는 기숙사를 통해 주거 문제를 해결할 수밖에 없다.
- 외국인 노동자를 고용하는 사업체가 소규모 영세사업체라는 점에서 별도의 주거지를 기숙사로 제공하기 보다는 회사 내 건물 일부를 기숙사로 쓰거나 심지어는 컨테이너 가건물을 기숙사로 제공하고 있는 경우가 상당 수이다(공계진외, 2016; 손정순, 2019).
- 주거 문제는 특히 농업 분야 외국인 노동자에게 더 심각하다. 2020년 12월 20일 포천시에서 캄보디아 여성 외국인 노동자인 누온 속헝(Nuon Sokkheng) 씨 사망 사건, 2021년 3월 17일에 발생한 농업 외국인 노동자 14명이 거주하는 광주광역시 북구 농장 소재 거주시설에서 야간 화재로 거주시설이 전소한 사례에서 나타나고 있는 것처럼 비닐하우스를 주거 시설로 쓰고 있는 것으로 나타났기 때문이다(손정순, 2021).
- 모두 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제22조의2(기숙사의 제공 등), 근로기준법 제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준)을 위반하고 있으며,
- 인간이 거주하기에는 부적합한 시설임에도 사용자는 임금에서 주거비를 공제하는 문제점을 안고 있기도 하다.

2) 외국인 노동자의 생활실태

- 이번 조사는 외국인 노동자의 노동실태에 초점을 맞춘 조사 연구이지만 외국인 노동자의 생활실태 또한 간략하게나마 파악하고 있다.
 - 기존 조사 연구에서 드러나고 있는 외국인 노동자의 생활실태상의 주요 쟁점을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

- 언어 문제로 인한 사회적 통합의 부족과 외국인 노동자 차별
 - 외국인 노동자와 지역사회의 소통 부족으로 인해 문화적 갈등과 차별이 발생하는 문제이다. 특히 언어 장벽과 사회적 고립은 외국인 노동자의 권리 보호와 삶의 질 향상을 저하시키고 있다.
 - 특히 언어 문제가 심각하다. 한국어가 익숙치 않아 병원 치료가 어렵다는 점이 대표적으로 언어 문제로 인해 일상 생활에서 어려움을 겪고 있다.
 - 특히 한국의 인종차별 인식은 외국인 노동자가 일상 생활을 누리기가 어렵게 하는 주요인이기도 하다.

- 체류 자격 요건으로 인한 어려움
 - 일부 체류 자격의 경우에는 일정 요건을 갖추도록 하고 있다. 예를 들어 E-7 비자의 경우, 임금 수준이 전년도 국민 1인당 GNI의 80% 이상하도록 하고 있는 것이 대표적인 예이다. 또한 체류자격 변경 시에도 위 소득 기준이 적용되고 있어 체류자격 변경이 힘든 것도 주요 문제점이다.
 - 또한 체류자격 연장이나 변경 시 갖춰야 할 서류가 외국인 노동자 본인이 직접 준비하기 어려울 정도로 복잡하고 많다는 점도 문제점이다. 이로 인해 체류자격 연장·변경 시 대부분 전문 대행업체(행정사)를 통해서 하는 것이 일반적이며, 이로 인해 추가적인 비용이 지출된다는 점도 문제점이다.

3절 소결

- 외국인 주민현황 통계 자료상의 수원시 ‘외국 국적자’ 규모 추이를 보면 2023년 기준으로 약 5만 8천여 명인 것으로 나타났다.
 - 수원시의 외국 국적자 규모는 경기도에서는 4번째로 규모가 많으며, 전국 226개 지자체 중에

서도 4번째로 규모가 많다. 특히 외국 국적자의 국가별 규모를 보면 수원시에서 중국 국적의 외국인이 많다는 점이 확연히 드러난다.

○ 이민자 체류 및 고용실태 조사 분석 결과의 주요 내용을 보면 외국 국적의 노동자 873천 명 중 경기도가 327천 명으로 전체 외국인 노동자의 37.4%를 차지하고 있다. 광역지자체 중 가장 많은 외국인 노동자가 거주하고 있다.

- 외국인 노동자의 임금 분포를 보면 전국, 경기도 모두 1/2이 넘는 노동자가 200만원 ~ 300만원 미만 대에 분포하고 있다. 해당 비율은 경기도에서 더 높게 나타나고 있다. 월 임금액 수치를 공개하지 않아 정확한 임금 수준 비교는 불가능하지만, 200만원~300만원대 비율이 경기도가 높다는 점에서 전국 대비 경기도 외국인 노동자의 임금 수준은 약간 더 높을 것으로 판단된다. 주당 노동시간을 보면 경기도는 40시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 낮은 반면에 40시간~50시간 미만 층에서는 전국 대비 비율치가 약간 높은 편이다. 반면에 50시간 이상 층에서는 전국 대비 경기도의 비율이 약간 낮은 편이다. 정확한 주당 노동시간 수치를 공개하지 않아 한계는 있지만 경기도 외국인 노동자의 주당 노동시간은 전국 대비 약간 더 길 것으로 판단된다.

- 지난 1년 동안 경험한 어려움을 보면 경기도, 전국 모두 ‘빠른 작업속도로 인한 어려움’이 3.6%로 가장 많았다. 그 다음은 ‘작업 중 부상’(3.1%), ‘직장 내 한국인과의 갈등’(2.9%) 순서였다. ‘작업 중 부상+작업 중 질병’ 비율은 경기도가 4.8%, 전국은 5.2%로 산재 문제가 상당히 심각함이 드러났다. 여권 압류나 외출 통제도 0.2%~0.3%에 이르고 있고, 신체적 위해 항목도 1.1%에서 1.2%에 이르고 있다. 아직도 전근대적 형태의 인신 통제가 잔존하고 있는 셈이다.

○ ‘작업 중 부상’ 유경험자를 대상으로 부상 이유를 살펴보면 ‘본인 또는 동료의 실수’가 전국, 경기도 모두에서 1/2이 넘고 있다.

- 그 다음은 ‘안전 장치 미설치 또는 보호구 미착용으로’가 두 번째로 나타났지만, 경기도에서 해당 수치가 전국 대비 확연히 높다. 기초 산업안전 시설·설비 미비로 인해 10명 중 3명 꼴로 산재를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 작업 중 산재를 어떻게 처리하는지를 보면 ‘사업주가 치료비 전액을 부담’했다는 비율이 경기도, 전국 모두에서 가장 높게 나타났다.

○ 2023년 이민자 체류 실태 및 고용조사 자료 분석을 통해 보면 경기도 지역 외국인 노동자의 대다수는 제조업-생산직종에서 일하고 있다.

- 임금은 한국인 노동자 대비 확연히 낮으며, 노동시간은 한국인 대비 긴 것으로 나타나고 있다.
- 산업안전 측면에서도 더 위험한 일을 하기 위해 산재를 당할 위험도가 더 높을 뿐만 아니라 기초 산업안전 시설·설비 미비로 인해 10명 중 3명 꼴로 산재를 경험하고 있다.
- 전반적으로 저임금, 주변부, 취약계층 노동자의 특성이 집약되어 나타나고 있는 셈이다.

○ 현재 한국의 외국인 노동자를 대상으로 하는 고용정책은 크게 보면 외국인 고용허가제와 더불어 출입국 체류자격을 통해 규율하고 있다.

- 각 체류자격별로 취업 업종이나 요건 규율을 통해 외국인 노동력을 규율하는 것이다. 비자제도 중 노동시장 참여가 가능한 비자는 크게 세 유형으로, ① 활동가능한 업종이 명시된 취업 목적 비자(취업비자), ② 취업전용 비자는 아니지만 특별한 제한없이 취업활동이 가능한 비자(취업가능비자), ③ 그 외 투자 및 구직활동, 시간제 취업 등 제한적으로 허용되는 비자(기타 비자)로 구분할 수 있다(박민정·장주영·김민경, 2020).
- 취업목적 비자는 E계열, H계열, 단기취업(C4)이 해당되며, 취업활동이 가능한 비자는 F계열 비자이다. 기타 제한적으로 취업할 수 있는 비자는 유학 및 어학연수생의 시간제취업(D계열), 기업투자(D8), 무역경영(D9), 인도적 허용(G1), 구직(D1) 등이 있다.

○ 고용허가제는 국가가 직접 도입 업종, 규모를 정하고서 구인 중소기업체를 대상으로 외국인 노동력을 중개하기에 상대적으로 엄격하게 관리되는 편이라 할 수 있다.

- 하지만 체류자격을 통한 외국인 노동력 규율 정책은 거의 기능부전 상태라 할 수 있다. 사전적인 규제 역할은 거의 못하고 있으며, 사후적으로 체류자격 위반이 확인될 경우에 해당 외국인 노동자를 대상으로 규제를 적용하고 있을 뿐이다.

○ 외국인 노동자의 노동실태 쟁점을 요약하면 다음과 같다.

- 저임금의 고강도 노동
- 취약한 산업안전 문제
- 불법 다단계 인력하도급업체와 과도한 중간착취
- 고용의 수수료, 노동기본권 제한, 내국인 고용 보호 미흡 등의 고용허가제의 한계
- 전반적인 노동인권 보호의 사각지대
- 열악한 주거 문제

3장 설문조사 결과 분석

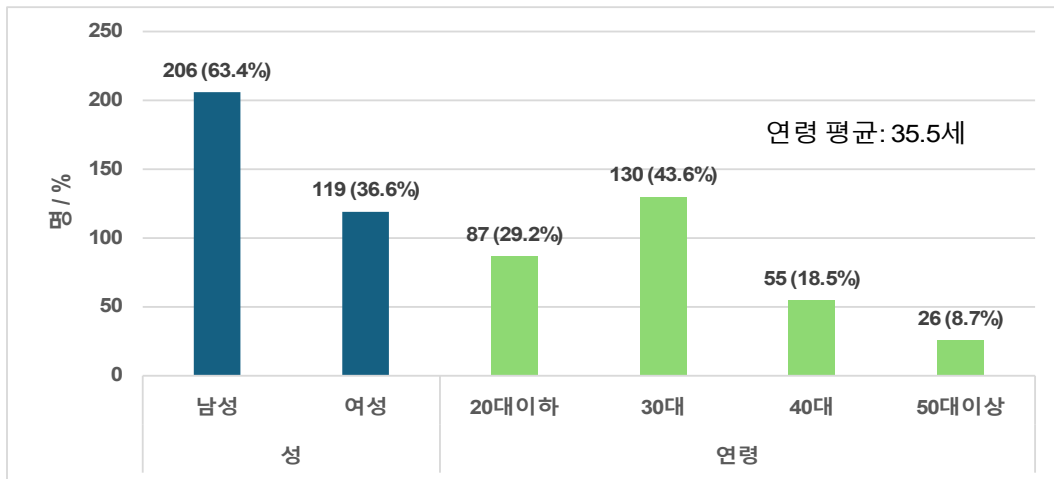
1절 설문조사 참여자 개관

- 수원시 외국인 노동자 실태 파악을 위해 설문조사(이하 ‘수원시 조사’)를 진행하였다.
 - 조사 기간은 2024년 7월 ~ 9월까지 진행되었으며, 이번 조사 연구의 자문 기관인 수원시 외국인복지센터와 수원이주민센터의 도움을 받아 진행되었다.
 - 설문조사지는 한국어 설문을 기본으로 영어, 중국어, 베트남어, 미얀마어, 태국어, 네팔어, 우즈베키스탄어 등 7개 언어로 번역해 진행되었다.
- 전체 조사 참여 외국인 노동자는 355명이다.
 - 외국인 노동자 입장에서는 설문조사가 생소해 상대적으로 한국인 노동자를 대상으로는 설문조사보다는 무응답치가 많은 편이다.

1. 조사 참여 외국인 노동자의 인적 특성

- 설문조사에 참여한 외국인 노동자의 성, 연령 현황을 보면 남성이 63.4%로 다수를 차지하고 있다. 여성은 36.6%이다.

[그림 3-1] 조사 참여 노동자의 성, 연령 현황



- 연령에서는 30대가 가장 많은 43.6%를 차지하고 있다. 그 다음은 20대 이하, 40대, 50대 이상 순서이다. 연령 평균은 35.5세이다.
- 2장에서 살펴 본 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사 자료(이하 '23년 이민자 조사')를 보면 20대 노동자의 비율이 20.2%, 30대 노동자 비율은 33.4%이다. 이번 수원 조사에서는 20대와 30대 외국인 노동자 비율이 더 높다.

2. 국적 및 체류자격 현황

- 조사 참여자의 국적을 보면 중국이 20.6%로 가장 많은 비율을 나타냈다. 그 다음은 베트남, 미얀마, 캄보디아, 네팔 순서이다.
 - 30명은 무응답하였다. 2023년 이민자 조사에서도 중국 국적 노동자 비율은 1/2에 가까운 47.7%에 이른다. 이번 조사에서는 중국 외국인 노동자 비율이 상대적으로 낮은 편이다.

[표 3-1] 국적, 체류 자격 및 가족 동거 여부

구분		인원(명)	비율(%)	체류자격	인원(명)	비율(%)		
국적	네팔	32	9.0	체류 자격	D10(구직비자)	1	0.3	
	대만	4	1.1		D2(유학)	2	0.6	
	라오스	2	0.6		E1(교수)	2	0.6	
	러시아	2	0.6		E2(회화지도)	2	0.6	
	몽골	1	0.3		E4(기술지도)	1	0.3	
	미국	2	0.6		E6(예술활동)	1	0.3	
	미얀마	36	10.1		E7(특정활동, 전문취업)	42	11.8	
	방글라데시	11	3.1		E9(비전문취업)	127	35.8	
	베트남	56	15.8		F2(거주)	16	4.5	
	스리랑카	10	2.8		F4(재외동포)	23	6.5	
	에콰도르	1	0.3		F5(영주)	16	4.5	
	영국	2	0.6		F6(결혼이민)	33	9.3	
	예멘	1	0.3		G1(기타)	6	1.7	
	우즈베키스탄	14	3.9		H2(방문취업)	3	0.8	
	인도	3	0.8		미등록	5	1.4	
	인도네시아	2	0.6		무응답	75	21.1	
	중국	73	20.6		가족	단독 체류	125	45.1
	카자흐스탄	2	0.6			가족과 함께 체류	152	54.9
	캄보디아	33	9.3		전체		355	100.0
	태국	26	7.3					

구분	인원(명)	비율(%)	체류자격	인원(명)	비율(%)
파키스탄	7	2.0			
필리핀	5	1.4			
무응답	30	8.5			

- 체류자격에서는 E-9이 가장 많은 35.8%를 보였고, 그 다음은 E-7, F-6 순서로 나타났다.
 - 마찬가지로 무응답자가 75명으로 많은 편이다.
- 한국에 가족과 함께 체류하고 있는자를 보면 125명은 혼자서 체류하고 있으며, 152명은 가족(전부, 또는 일부)과 함께 체류하고 있다.
- 이번 조사에서는 거주지를 파악하지는 않았지만, 양 센터 소재지가 수원이라는 점에서 수원시 및 인근 지역에 거주하거나 수원시 및 인근 지역에서 일하는 노동자가 거의 대부분이라 할 수 있다.
- 이하 분석 과정에서 국적은 ‘미얀마, 베트남, 중국, 캄보디아, 태국, 네팔, 방글라데시, 우즈베키스탄, 기타’ 국가로 재분류해 분석한다.
 - 체류 자격 또한 ‘E7, E9, F2, F4, F5, F6, 기타’로 재분류해 분석한다.
 - 재분류에 따른 국적별 체류자격을 보면 아래와 같다.

[표 3-2] 국적별 체류자격

구분	E7	E9	F2	F4	F5	F6	기타
미얀마	9.7%	67.7%	3.2%	-	-	-	19.4%
베트남	15.8%	42.1%	13.2%	-	-	26.3%	2.6%
중국	6.0%	-	6.0%	34.0%	26.0%	20.0%	8.0%
캄보디아	16.1%	83.9%	-	-	-	-	-
태국	5.0%	55.0%	5.0%	-	-	30.0%	5.0%
네팔	40.7%	55.6%	3.7%	-	-	-	-
방글라데시	45.5%	54.5%	-	-	-	-	-
우즈베키스탄	9.1%	72.7%	-	-	18.2%	-	-
기타	11.9%	35.7%	9.5%	2.4%	2.4%	14.3%	23.8%
전체	15.0%	45.4%	5.7%	8.2%	5.7%	11.8%	8.2%

- 중국을 제외한 나머지 국가들에서는 E계열 비자 발급비율이 높다. 중국의 경우에는 F계열 비자 발급 비율이 확연히 높다.
- 이하 분석 결과 수치 중 비율 수치는 소수점 2자리에서 반올림한 수치이기에 전체 합이 100.0%가 안될 수도 있음을 미리 밝힌다.
 - 아울러 주요 문항별 분석결과는 이번 수원시 조사와 23년 이민자 조사 자료 중 경기도 수치를 비교하는 방식으로 서술하도록 한다.

2절 설문조사 결과 분석

1. 취업 및 고용

1) 산업 및 직업

- 외국인 노동자의 산업 및 직종을 보면 산업에서는 제조업이 가장 많은 61.4%를 나타냈다. 외국인 노동자 5명 중 3명은 제조업에서 일하고 있는 셈이다.
 - 23년 이민자 조사에서 경기도의 제조업 노동자 비율은 52.9%이다. 23년 이민자 조사와 비교 시 제조업과 전기, 운수, 통신, 금융업 노동자 비율은 더 높으며, 나머지 산업에서는 비율이 낮다([표 2-8] 참조).

[표 3-3] 조사 참여 외국인 노동자의 산업 및 직종

산업	인원(명)	비율(%)	직업	인원(명)	비율(%)
농림어업	7	2.1	농림어업분야 일	7	2.1
제조업	208	61.4	기계조작,조립	157	46.0
건설업	32	9.4	서비스, 판매	65	19.1
도소매, 음식, 숙박	47	13.9	단순노무	98	28.7
전기, 운수, 통신, 금융	12	3.5	사무관리	14	4.1
사업, 개인, 공공서비스	33	9.7	전체	341	100.0
전체	339	100.0			

- 직종에서 제조업 관련 직종인 기계조작, 조립 일을 한다는 노동자가 1/2에 이르는 46.0%를

나타냈다.

- 경기도 지역 자체가 제조업 비중이 높은 지역이기에 상대적으로 중소기업 제조업에 일하는 외국인 노동자 비율이 높은 편이다.
- 세부 변수별로 보면 남성, 여성 모두 제조업 비율이 가장 높지만, 상대적으로 여성의 경우에는 도소매음식숙박업, 사업,개인,공공서비스업 부문에 종사하는 비율도 높다.

[표 3-4] 세부 변수별 산업별 노동자 비율

구분		농림어업	제조업	건설업	도소매, 음식, 숙박	전기, 운수, 통신, 금융	사업, 개인, 공공서비스
성	남성	2.5%	78.4%	10.3%	4.4%	2.5%	2.0%
	여성	1.8%	33.6%	8.2%	28.2%	4.5%	23.6%
연령	20대이하	1.2%	79.8%	7.1%	4.8%	2.4%	4.8%
	30대	3.2%	69.8%	7.1%	11.9%	2.4%	5.6%
	40대	-	42.3%	9.6%	21.2%	5.8%	21.2%
	50대이상	-	28.0%	24.0%	28.0%	8.0%	12.0%
국적	미얀마	3.0%	84.8%	12.1%	-	-	-
	베트남	-	76.5%	3.9%	11.8%	3.9%	3.9%
	중국	1.4%	19.7%	22.5%	28.2%	4.2%	23.9%
	캄보디아	6.1%	84.8%	6.1%	-	-	3.0%
	태국	-	61.5%	3.8%	23.1%	7.7%	3.8%
	네팔	3.1%	78.1%	9.4%	9.4%	-	-
	방글라데시	-	100.0%	-	-	-	-
	우즈베키스탄	7.1%	57.1%	14.3%	-	7.1%	14.3%
	기타	-	58.5%	2.4%	22.0%	4.9%	12.2%
비자	E7	-	85.7%	4.8%	2.4%	4.8%	2.4%
	E9	4.0%	84.1%	6.3%	2.4%	1.6%	1.6%
	F2	-	53.3%	-	20.0%	6.7%	20.0%
	F4	-	23.8%	28.6%	23.8%	4.8%	19.0%
	F5	-	18.8%	18.8%	12.5%	-	50.0%
	F6	-	33.3%	10.0%	43.3%	10.0%	3.3%
	기타	5.0%	40.0%	5.0%	15.0%	5.0%	30.0%
전체		2.1%	61.4%	9.4%	13.9%	3.5%	9.7%
23년 이민자 조사		3.1%	52.9%	14.2%	14.7%	2.6%	12.5%

- 연령에서는 연령이 높아질수록 제조업 비율은 줄어들고, 건설업과 도소매,음식,숙박업 비율은 높아지고 있다.
- 국적에서는 미얀마, 베트남, 네팔, 캄보디아, 태국 등에서는 제조업 비율이 높은 반면에 중국의 경우에는 건설업과, 도소매,음식,숙박업, 그리고 사업,개인,공공서비스업 비율이 확연히 높다. 중국 이외의 국가에서 제조업 비율 높은 이유는 제조업 취업에 발급되는 E7 및 E9 비자 비율이 높기 때문이다.
- 체류자격에서는 E 계열(노동비자)에서 제조업 비율이 확연히 높다. F계열(가족방문, 재외동포, 결혼이민 등) 비자에서는 비제조업 비율이 확연히 높다.

○ 세부 변수별로 직업 취업자 현황을 보면, 남성에서 확연히 제조업 관련 직종에서 일하는 비율이 높다. 여성의 경우에는 서비스 판매와 단순노무, 사무관리 직종에서 일하는 비율이 높다.

[표 3-5] 세부 변수별 직업별 노동자 비율

구분		농림어업분야 일	기계조작,조립	서비스, 판매	단순노무	사무관리
성	남성	1.5%	61.9%	12.4%	22.8%	1.5%
	여성	3.6%	24.3%	31.5%	31.5%	9.0%
연령	20대이하	1.2%	57.8%	8.4%	31.3%	1.2%
	30대	4.0%	48.4%	15.9%	28.6%	3.2%
	40대	-	35.2%	29.6%	24.1%	11.1%
	50대이상	-	29.2%	37.5%	29.2%	4.2%
국적	미얀마	6.1%	45.5%	-	48.5%	-
	베트남	1.8%	55.4%	7.1%	35.7%	-
	중국	-	20.3%	53.6%	20.3%	5.8%
	캄보디아	6.1%	78.8%	6.1%	6.1%	3.0%
	태국	-	12.0%	12.0%	76.0%	-
	네팔	3.1%	37.5%	28.1%	31.3%	-
	방글라데시	-	90.9%	9.1%	-	-
	우즈베키스탄	7.1%	57.1%	-	21.4%	14.3%
	기타	-	53.7%	12.2%	24.4%	9.8%

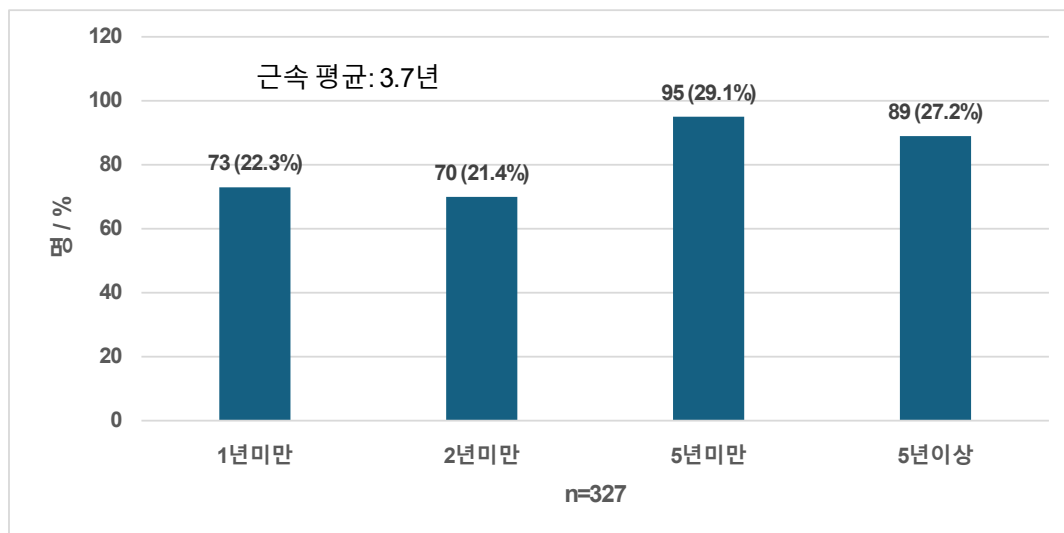
구분		농림어업분야 일	기계조작,조립	서비스, 판매	단순노무	사무관리
비자	E7	-	64.3%	11.9%	19.0%	4.8%
	E9	4.0%	62.4%	4.8%	28.0%	.8%
	F2	-	53.3%	20.0%	26.7%	-
	F4	-	23.8%	47.6%	14.3%	14.3%
	F5	-	18.8%	75.0%	-	6.3%
	F6	3.1%	18.8%	18.8%	50.0%	9.4%
	기타	5.0%	35.0%	25.0%	30.0%	5.0%
전체		2.1%	46.0%	19.1%	28.7%	4.1%

- 연령에서는 20대와 30대에서는 제조업 직종 비율이 높으며, 40대 이상에서는 비제조업 직종 비율이 높다.
- 국적에서는 베트남, 미얀마, 캄보디아, 방글라데시, 우즈베키스탄에서는 제조업 직종 비율이 높으며, 중국에서는 서비스, 판매 직종 노동자 비율이 높다.

2) 근속

○ 조사 참여 외국인 노동자의 현 직장 근속 기간을 보면 1년 미만이 22.3%이고 5년 이상도 27.2%에 이르고 있다. 근속기간 평균은 3.7년이다.

[그림 3-2] 근속 기간



- 23년 이민자 조사에서 경기도 외국인 노동자의 사업장 근속은 1년 미만이 35.2%, 2년 미만은 17.4%였다. 이번 수원시 조사에서는 상대적으로 장기 근속자의 비중이 큰 편이다.
- 세부 변수별로 보면 여성보다는 남성에서 5년 이상의 장기 근속자 비중이 높다.

[표 3-6] 세부 변수별 근속 기간

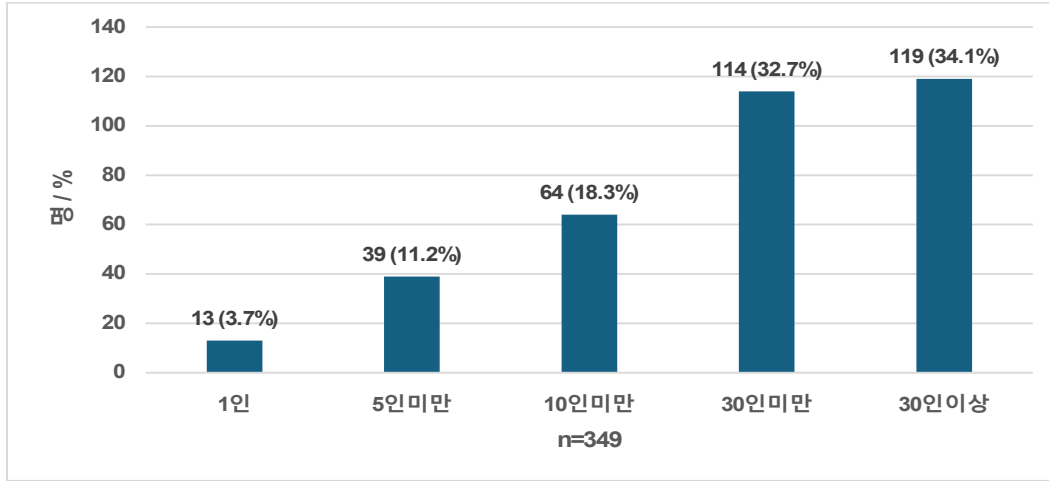
구분		1년미만	2년미만	5년미만	5년이상
성	남성	21.0%	18.5%	29.2%	31.3%
	여성	24.8%	25.7%	29.5%	20.0%
연령	20대이하	22.6%	32.1%	32.1%	13.1%
	30대	22.4%	13.8%	31.0%	32.8%
	40대	20.8%	22.6%	28.3%	28.3%
	50대이상	21.7%	13.0%	34.8%	30.4%
국적	미얀마	37.1%	25.7%	22.9%	14.3%
	베트남	21.6%	27.5%	25.5%	25.5%
	중국	27.7%	15.4%	29.2%	27.7%
	캄보디아	25.0%	25.0%	31.3%	18.8%
	태국	12.5%	29.2%	45.8%	12.5%
	네팔	6.9%	10.3%	20.7%	62.1%
	방글라데시	-	20.0%	40.0%	40.0%
	우즈베키스탄	15.4%	15.4%	53.8%	15.4%
기타	26.2%	23.8%	26.2%	23.8%	
비자	E7	7.7%	5.1%	23.1%	64.1%
	E9	23.6%	22.0%	32.5%	22.0%
	F2	20.0%	26.7%	20.0%	33.3%
	F4	33.3%	23.8%	33.3%	9.5%
	F5	26.7%	-	46.7%	26.7%
	F6	21.4%	35.7%	17.9%	25.0%
	기타	33.3%	23.8%	23.8%	19.0%
전체		22.3%	21.4%	29.1%	27.2%

- 연령이 높을수록 장기 근속자 비중이 높으며, 국적에서는 네팔과 방글라데시의 장기 근속자 비중이 확연히 높다.
- 체류자격에서는 E7에서 장기근속자 비중이 확연히 높다.

3) 종사자 규모

○ 조사 참여자의 고용규모를 보면 혼자 일하는(1인) 노동자는 3.7%, 1인 초과~5인 미만은 11.2%로 5인 미만 규모에서 일하는 노동자 비율은 14.9%이다.

[그림 3-3] 규모별 고용



- 23년 이민자 조사에서 5인 미만자 비율은 17.4%, 5인 이상~10인 미만은 17.9%로 이번 조사와 거의 유사한 비율차를 보였다.
- 세부 변수별로 보면 여성, 40대, 미얀마와 베트남 국적자에서 5인 미만 비율이 높은 편이다.

[표 3-7] 세부 변수별 고용규모

구분		1인	5인미만	10인미만	30인미만	30인이상
성	남성	1.0%	10.2%	16.1%	37.1%	35.6%
	여성	6.1%	13.2%	19.3%	24.6%	36.8%
연령	20대이하	-	11.8%	18.8%	31.8%	37.6%
	30대	3.1%	10.1%	18.6%	31.0%	37.2%
	40대	3.7%	14.8%	14.8%	33.3%	33.3%
	50대이상	8.3%	8.3%	8.3%	25.0%	50.0%
국적	미얀마	2.9%	22.9%	25.7%	25.7%	22.9%
	베트남	1.8%	8.9%	12.5%	32.1%	44.6%
	중국	10.0%	8.6%	20.0%	28.6%	32.9%
	캄보디아	-	6.1%	21.2%	18.2%	54.5%
	태국	3.8%	15.4%	19.2%	34.6%	26.9%

구분		1인	5인미만	10인미만	30인미만	30인이상
	네팔	3.1%	12.5%	21.9%	37.5%	25.0%
	방글라데시	-	-	18.2%	45.5%	36.4%
	우즈베키스탄	-	-	21.4%	57.1%	21.4%
	기타	2.3%	15.9%	13.6%	36.4%	31.8%
비자	E7	-	9.5%	14.3%	52.4%	23.8%
	E9	.8%	9.5%	19.8%	36.5%	33.3%
	F2	-	6.7%	33.3%	20.0%	40.0%
	F4	10.0%	10.0%	10.0%	35.0%	35.0%
	F5	6.3%	-	25.0%	31.3%	37.5%
	F6	9.1%	24.2%	15.2%	9.1%	42.4%
	기타	4.3%	13.0%	8.7%	30.4%	43.5%
전체	3.7%	11.2%	18.3%	32.7%	34.1%	

- 체류자격에서는 F4와 F6에서 5인 미만 비율이 높은 편이다.

4) 취업 및 이직 실태

○ 현 직장이 몇 번째 직장인지를 보면 52.1%, 152명은 첫 번째 직장이라고 밝혔다. 140명, 47.9%는 현 직장이 두 번째 이상인 것으로 밝혔다.

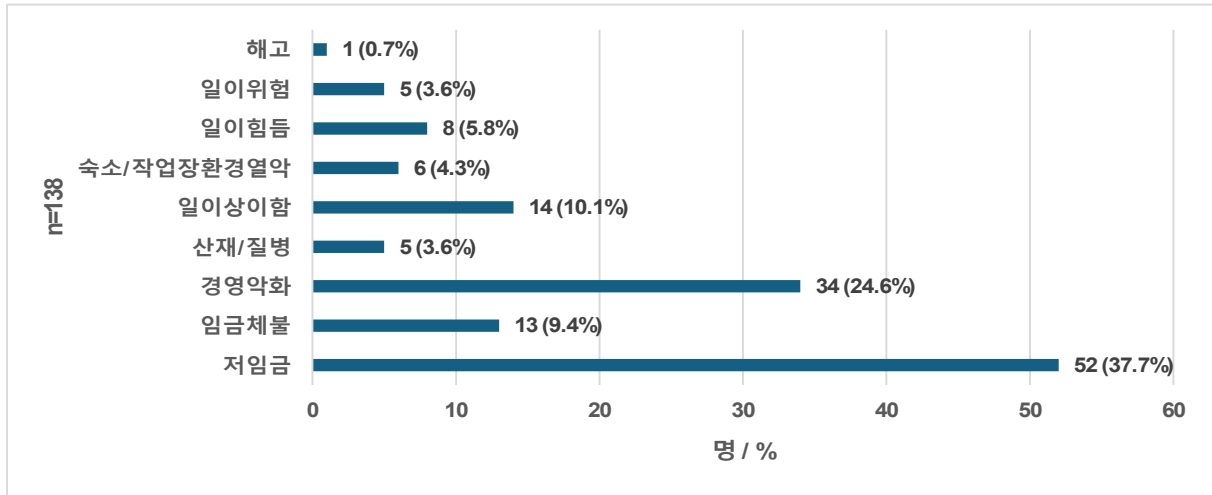
○ 이직 경험이 있는 노동자 140명을 대상으로 이직 이유를 살펴 보면 저임금이 가장 많은 52명 (37.7%)을 나타냈다.

- 그 다음은 회사 경영악화로 34명(24.6%)이었다.

- 23년 이민자 조사에서 이직 의사가 있는 외국인 노동자의 이직하려는 이유를 보면 저임금이 37.8%로 가장 주요한 이직 이유로 나타났었다.

- 이번 수원시 조사에서도 저임금이 주요 이직 이유인 것으로 나타났다.

[그림 3-4] 전 직장 이직 이유



- 세부 변수별로 보면 여성, 40대에서 저임금 비율이 높다.

[표 3-8] 세부 변수별 이직 이유

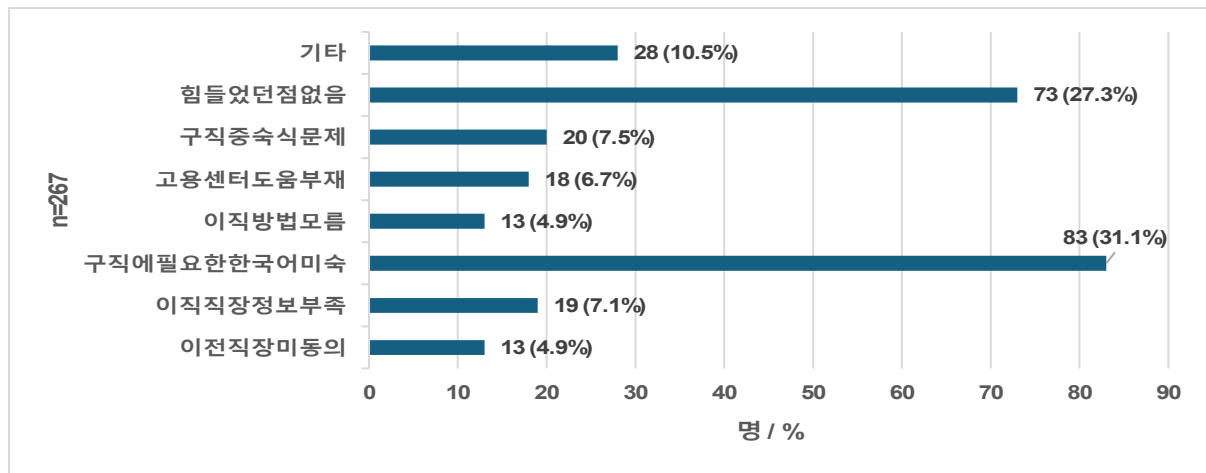
구분		저임금	임금 체불	경영 악화	산재/ 질병	일이 상이함	숙소/작업 장환경열악	일이 힘듦	일이 위험	해고
성	남성	30.8%	11.5%	26.9%	2.6%	12.8%	3.8%	5.1%	6.4%	-
	여성	48.0%	6.0%	24.0%	6.0%	6.0%	6.0%	2.0%	-	2.0%
연 령	20대이하	37.5%	9.4%	31.3%	3.1%	6.3%	6.3%	-	6.3%	-
	30대	38.0%	12.0%	18.0%	2.0%	14.0%	4.0%	6.0%	6.0%	-
	40대	57.7%	3.8%	26.9%	-	7.7%	-	3.8%	-	-
	50대이상	10.0%	-	40.0%	30.0%	10.0%	-	-	-	10.0%
국 적	미얀마	45.5%	18.2%	18.2%	-	9.1%	-	-	9.1%	-
	베트남	61.1%	5.6%	16.7%	-	-	-	11.1%	5.6%	-
	중국	33.3%	10.3%	35.9%	7.7%	5.1%	-	5.1%	-	2.6%
	캄보디아	44.4%	5.6%	27.8%	-	11.1%	5.6%	-	5.6%	-
	태국	10.0%	20.0%	20.0%	-	30.0%	20.0%	-	-	-
	네팔	9.1%	18.2%	27.3%	9.1%	18.2%	-	9.1%	9.1%	-
	방글라데시	-	-	-	100.0%	-	-	-	-	-
	우즈베키스탄	50.0%	-	12.5%	-	12.5%	12.5%	12.5%	-	-
	기타	37.5%	6.3%	25.0%	-	6.3%	6.3%	12.5%	6.3%	-
비	E7	23.1%	-	7.7%	7.7%	23.1%	7.7%	15.4%	15.4%	-

구분	저임금	임금 체불	경영 악화	산재/질병	일이 상이함	숙소/작업 장환경열악	일이 힘들	일이 위험	해고	
자	E9	33.3%	11.9%	31.0%	2.4%	9.5%	4.8%	2.4%	4.8%	-
	F2	44.4%	-	22.2%	-	22.2%	11.1%	-	-	-
	F4	27.3%	9.1%	45.5%	18.2%	-	-	-	-	-
	F5	70.0%	10.0%	20.0%	-	-	-	-	-	-
	F6	37.5%	-	37.5%	-	12.5%	12.5%	-	-	-
	기타	45.5%	18.2%	9.1%	-	-	-	18.2%	9.1%	-
전체	37.7%	9.4%	24.6%	3.6%	10.1%	4.3%	5.8%	3.6%	0.7%	

- 국적에서는 미얀마, 베트남, 캄보디아, 우즈베크에서 저임금 비율이 높으며,
- 체류자격에서는 F2, F4, 기타에서 저임금 비율이 높다.

○ 현 직장에 취업하는 과정에서 가장 어려웠던 점을 보면 한국어 미숙이 가장 많은 83명, 31.1%로 나타났다.

[그림 3-5] 현 직장 취업 시 가장 어려웠던 점



- 그 다음은 특별히 힘들었던 적이 없었다가 73명, 27.3%로 나타났다. 그 다음은 기타 > 숙식 문제 순서이다.
- 세부 변수별로 보면 여성에서 한국어 미숙, 이직방법 모름이 높으며, 남성에서는 이전 직장 미동의, 직장 정보 부족, 숙식문제 비율이 높은 편이다.

[표 3-9] 세부 변수별 취업 과정 어려움

구분		이전직장 미동의	이직직장 정보부족	한국어 미숙	이직방법 모름	고용센터 도움부재	구직중 숙식문제	힘들었던 점없음	기타
성	남성	7.4%	8.1%	28.4%	2.7%	9.5%	8.8%	29.7%	5.4%
	여성	1.1%	6.3%	32.6%	7.4%	2.1%	5.3%	27.4%	17.9%
연령	20대이하	7.9%	3.2%	27.0%	3.2%	14.3%	9.5%	25.4%	9.5%
	30대	7.1%	5.1%	33.7%	6.1%	3.1%	11.2%	25.5%	8.2%
	40대	-	9.3%	37.2%	4.7%	7.0%	2.3%	30.2%	9.3%
	50대이상	-	18.2%	22.7%	4.5%	-	-	36.4%	18.2%
국적	미얀마	-	3.2%	9.7%	3.2%	35.5%	-	35.5%	12.9%
	베트남	5.6%	-	33.3%	-	-	11.1%	38.9%	11.1%
	중국	-	10.6%	28.8%	7.6%	6.1%	3.0%	25.8%	18.2%
	캄보디아	11.1%	-	48.1%	14.8%	-	11.1%	7.4%	7.4%
	태국	13.3%	20.0%	53.3%	6.7%	-	-	6.7%	-
	네팔	14.3%	4.8%	9.5%	-	4.8%	19.0%	38.1%	9.5%
	방글라데시	-	-	83.3%	-	-	-	-	16.7%
	우즈베키스탄	7.7%	-	7.7%	-	15.4%	15.4%	46.2%	7.7%
	기타	-	10.3%	41.4%	3.4%	-	6.9%	31.0%	6.9%
비자	E7	16.7%	4.2%	29.2%	4.2%	4.2%	8.3%	29.2%	4.2%
	E9	6.9%	3.4%	31.0%	5.7%	11.5%	10.3%	25.3%	5.7%
	F2	-	-	28.6%	7.1%	-	7.1%	50.0%	7.1%
	F4	-	13.6%	22.7%	4.5%	4.5%	-	36.4%	18.2%
	F5	-	-	20.0%	6.7%	13.3%	6.7%	40.0%	13.3%
	F6	-	12.0%	48.0%	-	-	4.0%	16.0%	20.0%
	기타	-	5.9%	35.3%	5.9%	5.9%	11.8%	29.4%	5.9%
	전체	4.9%	7.1%	31.1%	4.9%	6.7%	7.5%	27.3%	10.5%

- 연령에서는 20대 이하 ~ 40대까지는 한국어 미숙이 가장 어려운 점이었고, 50대 이상에서는 특별히 어려운 점 없음이 가장 높은 비율을 기록했다.
- 국적에서는 캄보디아, 태국, 방글라데시에서 한국어 미숙이 가장 높은 비율을 나타냈고, 미얀마와 우즈베크에서는 고용센터의 도움 부재 비율이 높은 편이다. 베트남과 우즈베크의 경우 구직 중 숙식 문제 비율도 높은 편이다.
- 체류자격에서는 모든 변수에서 한국어 미숙 비율이 가장 높지만, E7에서는 이전 직장 미동의 비율이 상대적으로 높은 편이며, E9에서는 숙식 문제 비율이 높은 편이다. F4, F6은 이직하려는 직장 정보 부족 비율도 높은 편이다.

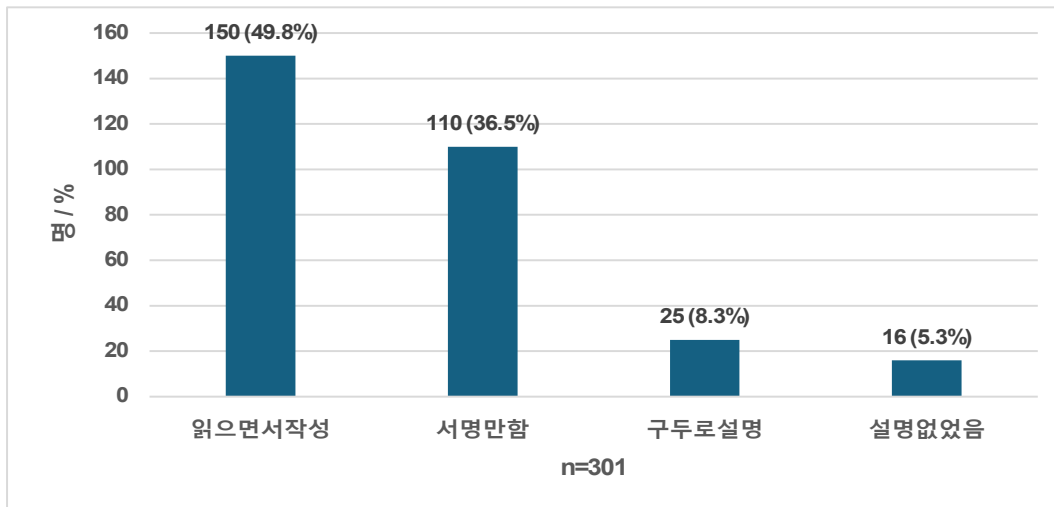
5) 근로계약 및 임금 명세서

(1) 근로계약

○ 근로계약서 작성 실태를 보면 1/2에 이르는 49.8%는 문서를 읽으면서 작성한 것으로 밝혔다.

- 작성된 문서에 서명만 했다는 비율은 36.5%이며, 구두로 설명하거나 아예 아무런 설명 없이 일하고 있는 노동자 비율은 13.6%에 이르고 있다. 최소한 10명 중 1명은 근로기준법을 위반한 근로계약을 체결하고 있는 셈이다.

[그림 3-6] 근로계약서 작성 실태



- 세부 변수별로 보면 여성에서 근로기준법 위반(구두로 설명+설명 없었음) 계약 체결 비율이 20.0%로 높은 편이다.

[표 3-10] 세부 변수별 근로계약서 작성 실태

구분		읽으면서작성	서명만함	구두로설명	설명없었음
성	남성	50.6%	41.7%	3.9%	3.9%
	여성	50.0%	30.0%	15.0%	5.0%
연령	20대이하	61.0%	35.1%	2.6%	1.3%
	30대	49.6%	40.0%	7.0%	3.5%
	40대	50.0%	33.3%	10.4%	6.3%
	50대이상	20.0%	40.0%	25.0%	15.0%

	구분	읽으면서작성	서명만함	구두로설명	설명없었음
국적	미얀마	57.1%	35.7%	3.6%	3.6%
	베트남	54.2%	43.8%	2.1%	-
	중국	54.5%	23.6%	10.9%	10.9%
	캄보디아	63.3%	36.7%	-	-
	태국	47.6%	14.3%	23.8%	14.3%
	네팔	55.2%	27.6%	10.3%	6.9%
	방글라데시	60.0%	40.0%	-	-
	우즈베키스탄	61.5%	23.1%	15.4%	-
	기타	24.4%	61.0%	9.8%	4.9%
비자	E7	45.0%	52.5%	2.5%	-
	E9	59.1%	36.4%	2.7%	1.8%
	F2	56.3%	37.5%	-	6.3%
	F4	29.4%	29.4%	23.5%	17.6%
	F5	64.3%	28.6%	7.1%	-
	F6	40.7%	37.0%	11.1%	11.1%
	기타	28.6%	47.6%	19.0%	4.8%
산업	농림어업	50.0%	33.3%	-	16.7%
	제조업	56.0%	35.3%	6.5%	2.2%
	건설업	21.7%	56.5%	8.7%	13.0%
	도소매, 음식, 숙박	31.6%	36.8%	21.1%	10.5%
	전기, 운수, 통신, 금융	54.5%	27.3%	9.1%	9.1%
	사업, 개인, 공공서비스	62.1%	27.6%	6.9%	3.4%
직종	농림어업분야일	57.1%	42.9%	-	-
	기계조작,조립	53.2%	41.7%	3.6%	1.4%
	서비스, 판매	52.6%	28.1%	8.8%	10.5%
	단순노무	41.0%	32.1%	17.9%	9.0%
	사무관리	42.9%	42.9%	7.1%	7.1%
규모	1인	62.5%	12.5%	-	25.0%
	5인미만	59.4%	21.9%	15.6%	3.1%
	10인미만	48.2%	41.1%	8.9%	1.8%
	30인미만	41.1%	44.2%	7.4%	7.4%
	30인이상	53.3%	34.6%	7.5%	4.7%
	전체	49.8%	36.5%	8.3%	5.3%

- 연령에서는 50대, 국적에서는 태국과 중국에서 법 위반 계약 비율이 높다.
- 체류자격에서는 F4, F6에서 법 위반 비율이 높으며, 산업에서는 도소매,음식,숙박업에서 해당

비율이 높다.

- 직업에서는 단순노무직종과 서비스, 판매직에서 법 위반 비율이 높다.
- 규모에서는 5인 미만 규모에서 법 위반 근로계약 체결 비율이 높다.

○ 근로계약을 작성한 260명을 대상으로 근로계약을 갖고 있는지를 파악한 결과, 186명(89.9%)은 갖고 있다고, 21명(10.1%)은 갖고 있지 않다고 밝혔다. 53명은 무응답하였다.

○ 근로기준법을 위반한 계약 체결에 대해 근로계약을 갖고 있지 못한 외국인 노동자는 총 62명으로 전체 조사 참여자 대비 17.5%를 나타냈다.

[표 3-11] 세부 변수별 근로기준법 위반 근로계약 체결 현황

구분		인원(명)	비율	구분	인원(명)	비율	
성	남성	25	12.1%	농림어업	1	14.3%	
	여성	28	23.5%		제조업	30	14.4%
연령	20대이하	7	8.0%	산업	건설업	6	18.8%
	30대	22	16.9%		도소매,음식,숙박	14	29.8%
	40대	10	18.2%		전기,운수,통신,금융	3	25.0%
	50대이상	10	38.5%		사업,개인,공공서비스	6	18.2%
국적	미얀마	4	11.1%	직종	농림어업분야일	1	14.3%
	베트남	5	8.9%		기계조작,조립	18	11.5%
	중국	16	21.9%		서비스,판매	14	21.5%
	캄보디아	1	3.0%	단순노무	26	26.5%	
	태국	9	34.6%	사무관리	3	21.4%	
	네팔	7	21.9%	규모	1인	2	15.4%
	우즈베키스탄	2	14.3%		5인미만	8	20.5%
기타	8	18.2%	10인미만		11	17.2%	
			30인미만		18	15.8%	
체류 자격	E7	2	4.8%	30인이상	23	19.3%	
	E9	10	7.9%	전체	62	17.5%	
	F2	1	6.3%	* 비율은 구성비가 아닌 변수별 모집단 대비 수치임			
	F4	9	39.1%				
	F5	1	6.3%				
	F6	10	30.3%				
	기타	7	30.4%				

- 세부 변수별로 보면 여성, 50대 이상, 중국, 태국, 네팔에서 법 위반 계약 비율이 높다.

- 체류자격에서는 F4, F6에서 높으며, 산업에서는 도소매,음식,숙박업에서, 직종은 단순노무직종에서 법 위반 계약 비율이 높다.
- 규모에서는 5인 미만과 30인 이상에서 높게 나타났다.

(2) 임금명세서

○ 임금명세서 수령 실태를 보면 267명(86.7%)은 받는다고 밝혔으며, 41명(13.3%)은 못받는다고 밝혔다. 47명은 무응답하였다.

[표 3-12] 세부 변수별 임금명세서 수령 실태

구분		받음	못받음	구분		받음	못받음	
성	남성	90.8%	9.2%	비자	E7	97.4%	2.6%	
	여성	81.1%	18.9%		E9	96.3%	3.7%	
연령	20대이하	95.0%	5.0%		F2	92.9%	7.1%	
	30대	87.5%	12.5%		F4	61.9%	38.1%	
	40대	77.6%	22.4%		F5	80.0%	20.0%	
	50대이상	69.6%	30.4%		F6	70.0%	30.0%	
국적	미얀마	79.2%	20.8%		기타	77.3%	22.7%	
	베트남	96.2%	3.8%		산업	농림어업	83.3%	16.7%
	중국	74.2%	25.8%			제조업	92.9%	7.1%
	캄보디아	100.0%	-			건설업	73.3%	26.7%
	태국	70.6%	29.4%	도소매,음식,숙박		74.4%	25.6%	
	네팔	96.4%	3.6%	전기,운수,통신,금융		88.9%	11.1%	
	방글라데시	90.0%	10.0%	사업,개인,공공서비스		78.1%	21.9%	
	우즈베키스탄	92.9%	7.1%	농림어업분야일		83.3%	16.7%	
	기타	82.5%	17.5%	기계조작,조립		96.6%	3.4%	
	규모	1인	72.7%	27.3%		직종	서비스,판매	73.3%
5인미만		72.4%	27.6%	단순노무			80.5%	19.5%
10인미만		87.5%	12.5%	사무관리	76.9%		23.1%	
30인미만		90.9%	9.1%	전체	86.7%		13.3%	
30인이상		87.5%	12.5%					

- 세부 변수별로 보면 여성, 50대 이상에서 못받음 비율이 높다.
- 국적에서는 미얀마, 태국, 중국에서 못받음 비율이 높으며, 규모 5인 미만에서 높다.
- 체류자격에서는 F4, F6에서 높으며, 산업에서는 건설업, 도소매,음식,숙박업, 사업,개인,공공서

비스업에서 높다.

- 직종에서는 서비스, 판매직과 사무관리직에서 높다.

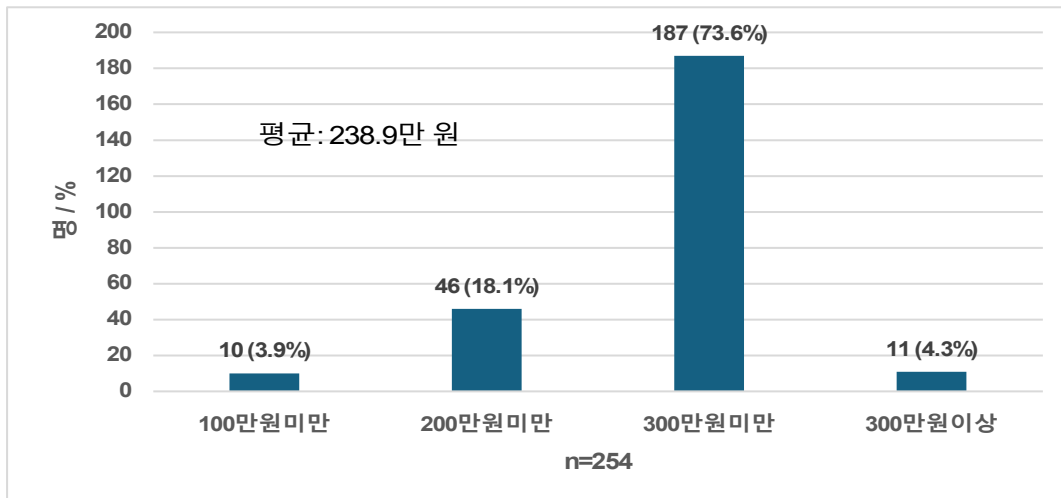
2. 임금 및 노동조건

1) 임금

○ 제 수당 및 상여금을 포함한 월 임금액을 밝힌 노동자는 254명으로 평균은 238.9만 원이다.

- 무응답자는 101명이다.

[그림 3-7] 임금 분포



- 2024년 4월 기준으로 수원시에서 일하는 제조업 노동자(한국인) 임금 평균은 496.3만 원이며 외국인 노동자가 주로 일하는 100인 미만으로 하더라도 371.5만 원으로 외국인 노동자의 임금 수준이 많이 낮은 편이다⁹⁾.
- 23년 이민자 조사에서도 비율이 가장 높은 임금 구간은 200만 원 이상~300만 원 미만으로 53.1%를 나타냈다. 이번 수원시 조사에서는 더 높게 나타났다.
- 반면 300만 원 이상자 비율은 이번 조사는 4.3%로 23년 이민자 조사 35.5%보다는 큰 폭으로 낮게 나타났다. 주로 제조업과 주변부 서비스업에 취업하고 있는 외국인 노동자가 다수이기에 나타난 결과로 판단된다.

9) 2024년 상반기(4월) 지역별고용조사 원자료(A형).

[표 3-13] 세부 변수별 임금 평균

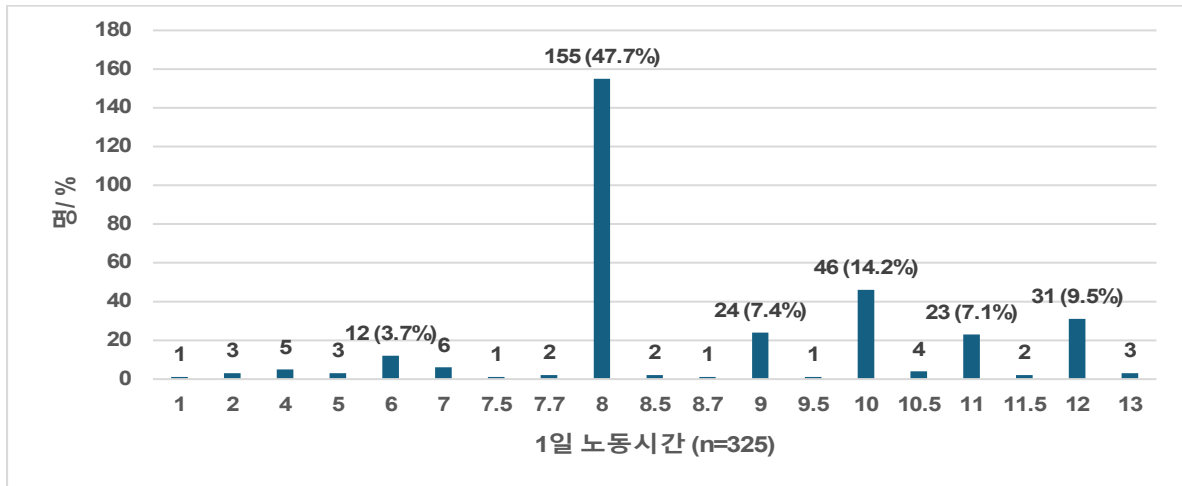
구분		평균(만 원)	구분		평균(만 원)	
성	남성	257.0	산업	농림어업	211.4	
	여성	211.3		제조업	243.8	
연령	20대이하	236.0		건설업	280.1	
	30대	247.0		도소매,음식,숙박	213.0	
	40대	224.4		전기,운수,통신,금융	292.7	
	50대이상	254.8		사업,개인,공공서비스	192.5	
국적	미얀마	212.1		직종	농림어업분야일	208.6
	베트남	224.5			기계조작,조립	246.0
	중국	239.5			서비스,판매	246.3
	캄보디아	251.7			단순노무	223.0
	태국	230.0	사무관리		262.7	
	네팔	257.0	규모	1인	175.1	
	방글라데시	283.3		5인미만	198.2	
	우즈베키스탄	220.0		10인미만	237.8	
	기타	244.3		30인미만	247.0	
	E7	281.7		30인이상	250.5	
체류자격	E9	237.1	근속	1년미만	226.2	
	F2	256.9		2년미만	219.0	
	F4	250.5		5년미만	250.1	
	F5	238.7		5년이상	260.8	
	F6	226.4		전체	238.9	
	기타	223.1				

- 세부 변수별로 보면 여성, 40대에서 임금이 낮은 편이며, 국적에서는 미얀마, 베트남, 우즈베크에서 낮은 편이다.
- 체류자격에서는 E9, F4, F6에서 낮은 편이다.
- 산업에서는 사업,개인,공공서비스업, 직종에서는 농림어업분야 일에서 낮다.
- 규모에서는 5인 미만에서 낮으며, 근속에서는 근속이 길수록 임금 수준도 높아지고 있다.

2) 노동시간

○ 조사 참여 노동자의 1일 노동시간은 8시간이 155명(47.7%)으로 가장 많았다. 그 다음은 10시간이 46명(14.2%), 12시간이 31명(9.5%) 순서이다.

[그림 3-8] 1일 노동시간 분포



- 30명은 무응답하였다.

[표 3-14] 세부 변수별 1일 노동시간 구분

구분		8시간미만	8시간	10시간미만	10시간이상
성	남성	2.6%	45.3%	11.1%	41.1%
	여성	22.9%	47.7%	5.5%	23.9%
연령	20대이하	3.9%	48.1%	7.8%	40.3%
	30대	8.1%	40.7%	12.2%	39.0%
	40대	23.1%	53.8%	7.7%	15.4%
	50대이상	17.4%	43.5%	-	39.1%
국적	미얀마	-	75.0%	7.1%	17.9%
	베트남	15.1%	47.2%	9.4%	28.3%
	중국	15.2%	66.7%	1.5%	16.7%
	캄보디아	-	27.3%	9.1%	63.6%
	태국	8.3%	29.2%	8.3%	54.2%
	네팔	10.0%	30.0%	20.0%	40.0%
	방글라데시	10.0%	10.0%	30.0%	50.0%

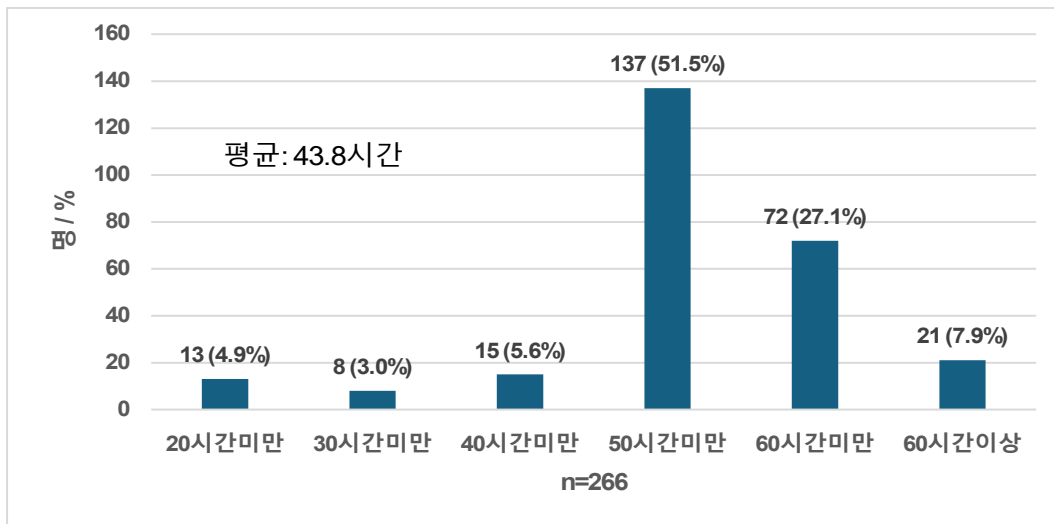
구분		8시간미만	8시간	10시간미만	10시간이상
	우즈베키스탄	15.4%	76.9%	-	7.7%
	기타	14.6%	31.7%	9.8%	43.9%
비자	E7	2.4%	28.6%	14.3%	54.8%
	E9	2.6%	46.1%	7.8%	43.5%
	F2	13.3%	46.7%	6.7%	33.3%
	F4	20.0%	55.0%	-	25.0%
	F5	18.8%	75.0%	-	6.3%
	F6	23.3%	56.7%	10.0%	10.0%
	기타	23.8%	38.1%	14.3%	23.8%
산업	농림어업	-	85.7%	-	14.3%
	제조업	3.1%	43.3%	10.3%	43.3%
	건설업	3.2%	74.2%	6.5%	16.1%
	도소매,음식,숙박	21.4%	33.3%	9.5%	35.7%
	전기,운수,통신,금융	45.5%	54.5%	-	-
	사업,개인,공공서비스	29.0%	61.3%	-	9.7%
직종	농림어업분야일	-	71.4%	14.3%	14.3%
	기계조작,조립	2.7%	41.6%	10.1%	45.6%
	서비스,판매	19.4%	59.7%	8.1%	12.9%
	단순노무	11.8%	49.4%	5.9%	32.9%
	사무관리	50.0%	50.0%	-	-
규모	1인	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%
	5인미만	13.3%	63.3%	10.0%	13.3%
	10인미만	6.7%	65.0%	8.3%	20.0%
	30인미만	6.5%	44.9%	6.5%	42.1%
	30인이상	11.2%	38.8%	10.3%	39.7%
근속	1년미만	13.8%	49.2%	3.1%	33.8%
	2년미만	15.4%	50.8%	7.7%	26.2%
	5년미만	5.6%	55.1%	5.6%	33.7%
	5년이상	4.8%	42.9%	11.9%	40.5%
전체		9.2%	49.5%	7.3%	34.0%

- 세부 변수별로 보면 남성, 20대와 50대 이상, 캄보디아, 네팔, 방글라데시에서 1일 근로시간이 10시간 이상인 비율이 높다.
- 체류자격에서는 E7, E9에서 높으며, 산업에서는 제조업, 직종에서는 기계조작,조립 직종에서 10시간 이상 비율이 높다.
- 규모에서는 10인 이상 규모에서 해당 비율이 높으며, 근속 5년 이상에서 10시간 이상 비율이

높다.

- 조사 참여 노동자의 주당 노동시간 평균은 43.8시간이다. 2024년 4월 기준으로 수원시에서 일하는 노동자의 주당 노동시간 평균 42.5시간¹⁰⁾ 보다 1.3시간 더 길다.
 - 주당 노동시간 응답자는 266명으로 89명은 무응답하였다.

[그림 3-9] 주당 노동시간 분포



- 23년 이민자 조사에서 20시간 미만자 비율은 2.5%로 이번 수원시 조사보다 낮다. 23년 이민자 조사에서 50시간 이상 ~ 60시간 미만자 비율은 16.8%였는데, 이번 조사에서는 27.1%로 더 높게 나타났다. 그만큼 이번 수원시 조사 참여자가 장시간 노동을 하는 셈이다.

[표 3-15] 세부 변수별 주 노동시간 평균

구분		주 노동시간	구분		주 노동시간
성	남성	46.6	체류기간	1년미만	43.2
	여성	39.7		5년미만	44.4
연령	20대이하	45.4		10년미만	45.7
	30대	46.0		10년이상	40.5
	40대	39.5	산업	농림어업	47.0
	50대이상	43.0		제조업	46.7
국적	미안마	43.2		건설업	44.2

10) 2024년 상반기(4월) 지역별고용조사 원자료(A형).

구분		주 노동시간	구분		주 노동시간
	베트남	44.5	직종	도소매,음식,숙박	41.1
	중국	40.9		전기,운수,통신,금융	31.8
	캄보디아	52.1		사업,개인,공공서비스	34.5
	태국	42.8		농림어업분야일	45.2
	네팔	45.0		기계조작,조립	47.9
	방글라데시	46.3		서비스,판매	39.3
	우즈베키스탄	37.6		단순노무	40.5
	기타	42.1		사무관리	31.5
체류자격	E7	49.8	규모	1인	24.6
	E9	45.4		5인미만	37.8
	F2	42.9		10인미만	45.1
	F4	42.0		30인미만	44.6
	F5	37.3		30인이상	45.3
	F6	41.1	근속	1년미만	42.8
	기타	38.8		2년미만	42.9
				5년미만	43.5
				5년이상	46.0
				전체	43.8

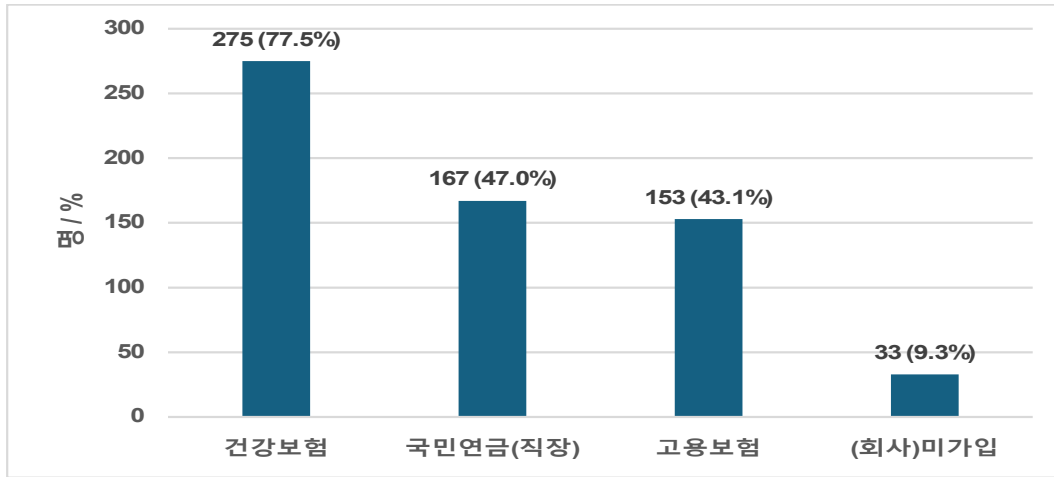
- 세부 변수별로 보면 남성, 30대 이하에서 주 노동시간이 긴 편이다.
- 국적에서는 우즈베키스탄을 빼고 모두 40시간을 넘고 있으며, 체류자격에서는 F5와 기타에서 주 노동시간이 짧다.
- 산업에서는 전기,운수,통신,금융업, 사업,개인,공공서비스업에서 주 노동시간이 짧다.
- 직종에서는 사무관리에서 노동시간이 짧으며, 규모에서는 5인 미만에서 짧다.

3) 사회보험 및 휴가

○ 사회보험 가입 현황을 보면 건강보험은 77.5%, 국민연금(직장)은 47.0%, 고용보험은 43.1%이다.

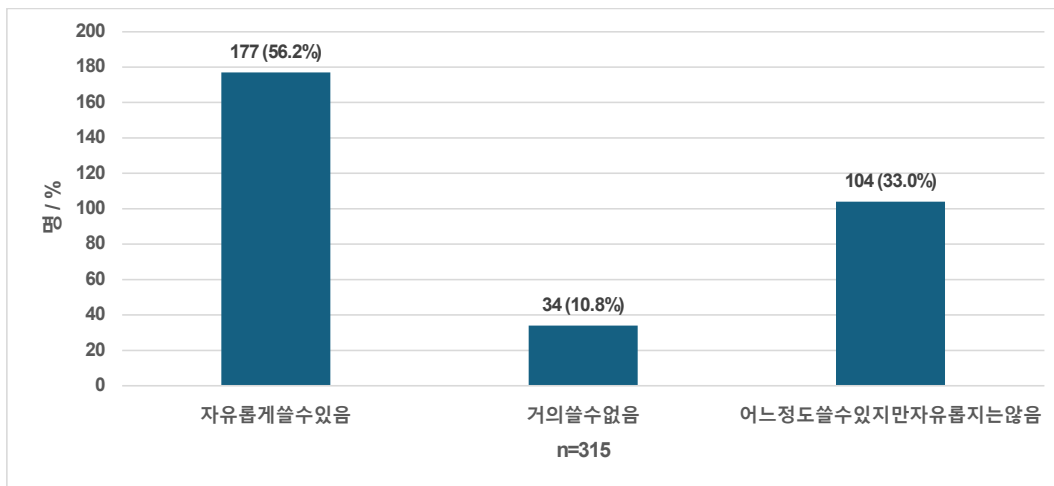
- 직장으로 미가입되어 있다는 노동자는 33명이다.

[그림 3-10] 사회보험 가입 현황(복수 응답)



○ 휴가 사용실태를 보면 56.2%, 177명은 자유롭게 휴가를 쓸 수 있다고 밝혔다. 거의 쓸 수 없다는 노동자는 34명(10.8%)이며, 어느 정도 쓸 수 있지만 자유롭지는 않다는 노동자는 104명(33.0%)이다.

[그림 3-11] 휴가 사용 실태



- 세부 변수별로 보면 남성, 20대이하에서 거의 쓸 수 없다는 비율이 높다.

[표 3-16] 세부 변수별 휴가 사용 실태

구분		자유롭게 쓸 수 있음	거의 쓸 수 없음	자유롭지 않음	구분	자유롭게 쓸 수 있음	거의 쓸 수 없음	자유롭지 않음		
성	남성	55.6%	11.1%	33.3%	산업	농림어업	60.0%	20.0%	20.0%	
	여성	57.3%	10.0%	32.7%		제조업	54.9%	10.4%	34.6%	
연령	20대이하	47.9%	17.8%	34.2%		건설업	53.3%	13.3%	33.3%	
	30대	53.8%	9.4%	36.8%		도소매,음식,숙박	47.7%	18.2%	34.1%	
	40대	62.7%	3.9%	33.3%		전기,운수,통신,금융	75.0%	-	25.0%	
	50대이상	56.5%	8.7%	34.8%		사업,개인,공공서비스	61.3%	3.2%	35.5%	
국적	미얀마	93.3%	6.7%	-		직종	농림어업분야일	-	75.0%	25.0%
	베트남	77.8%	9.3%	13.0%			기계조작,조립	59.4%	7.7%	32.9%
	중국	53.8%	6.2%	40.0%			서비스,판매	58.7%	6.3%	34.9%
	캄보디아	46.9%	15.6%	37.5%			단순노무	48.8%	14.6%	36.6%
	태국	33.3%	8.3%	58.3%	사무관리		71.4%	-	28.6%	
	네팔	48.4%	22.6%	29.0%	규모	1인	63.6%	9.1%	27.3%	
	방글라데시	30.0%	30.0%	40.0%		5인미만	51.7%	24.1%	24.1%	
	우즈베키스탄	71.4%	-	28.6%		10인미만	50.8%	13.6%	35.6%	
	기타	47.6%	9.5%	42.9%		30인미만	56.2%	5.7%	38.1%	
	E7	50.0%	17.5%	32.5%		30인이상	59.6%	10.1%	30.3%	
비자	E9	57.9%	9.3%	32.7%	근속	1년미만	59.0%	6.6%	34.4%	
	F2	53.3%	6.7%	40.0%		2년미만	55.4%	12.3%	32.3%	
	F4	50.0%	9.1%	40.9%		5년미만	59.0%	13.3%	27.7%	
	F5	66.7%	-	33.3%		5년이상	51.2%	11.9%	36.9%	
	F6	60.0%	13.3%	26.7%		전체	56.2%	10.8%	33.0%	
	기타	55.6%	5.6%	38.9%						

- 국적에서는 캄보디아, 네팔, 방글라데시에서 거의 쓸 수 없다는 비율이 높으며, 체류자격에서는 E7과 F6에서 높다.
- 산업에서는 농림어업과 도소매,음식,숙박업에서 해당 비율이 높으며, 직종에서는 농림어업에서 매우 높게 나타났다.
- 규모에서는 1인 초과~5인 미만에서 높다.

4) 일 만족도

○ 지금 하고 있는 일의 세부 항목별 만족도를 4점 척도 점수(매우 불만족:1점~매우 만족:4점)로

보면 모든 항목에서 중간 값인 2.5를 넘고 있지만 귀국 후 경력 및 구직에 도움 되는지와 임금 항목에서 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다.

[표 3-17] 일에 대한 만족도

구분	매우불만족	불만족	만족	매우만족	전체	4점 척도
1.임금	14 (4.2)	67 (20.1)	229 (68.8)	23 (6.9)	333 (100.0)	2.78
2.업무내용	7 (2.1)	45 (13.8)	244 (74.8)	30 (9.2)	326 (100.0)	2.91
3.근로시간	11 (3.4)	51 (15.8)	220 (68.3)	40 (12.4)	322 (100.0)	2.90
4.귀국후경력과구직활동 도움	26 (8.3)	73 (23.4)	190 (60.9)	23 (7.4)	312 (100.0)	2.67
5.인간관계	5 (1.5)	34 (10.5)	226 (70.0)	58 (18.0)	323 (100.0)	3.04
6.복지제도	12 (3.8)	59 (18.4)	216 (67.5)	33 (10.3)	320 (100.0)	2.84
7.복지시설	9 (2.8)	67 (20.7)	209 (64.7)	38 (11.8)	323 (100.0)	2.85

* 괄호 안 숫자는 비율치임.

- 만족도가 가장 높은 항목은 직장 동료와의 인간관계 항목으로 3.04점이 나왔다. 전반적으로 만족도 값이 3.0 미만이어서 만족도가 불만족~보통 사이인 것으로 나타났다.
- 세부 변수별로 보면 남성은 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목에서 가장 점수가 낮게 나왔다. 여성은 임금 항목에서 점수가 가장 낮게 나타났다.

[표 3-18] 세부 변수별 만족도

구분		1	2	3	4	5	6	7
성	남성	2.82	2.88	2.89	2.56	3.03	2.81	2.85
	여성	2.73	2.97	2.92	2.84	3.08	2.91	2.86
연령	20대이하	2.74	2.82	2.78	2.49	3.00	2.73	2.70
	30대	2.87	2.89	2.92	2.69	3.07	2.86	2.93
	40대	2.73	3.06	3.12	2.88	3.10	2.96	2.96
	50대이상	2.68	2.83	2.88	2.78	3.00	2.82	2.65
국적	미얀마	2.66	2.68	2.64	2.26	3.03	2.69	2.70
	베트남	2.87	2.98	3.06	2.87	3.06	2.96	3.02
	중국	2.70	3.00	2.92	2.70	3.03	2.87	2.81
	캄보디아	3.09	3.09	3.13	2.88	3.16	3.00	3.06
	태국	2.68	2.68	2.96	2.67	2.88	2.76	2.84
	네팔	2.75	2.77	2.72	2.17	2.92	2.84	2.62
	방글라데시	3.36	2.91	3.00	2.64	3.45	3.00	3.09

구분		1	2	3	4	5	6	7
	우즈베키스탄	2.69	2.85	2.85	2.54	3.17	2.42	2.92
	기타	2.76	3.00	2.85	2.85	3.02	2.85	2.81
비자	E7	2.98	2.95	3.03	2.68	3.13	3.08	2.95
	E9	2.79	2.84	2.83	2.52	3.07	2.75	2.83
	F2	2.87	2.93	2.93	2.87	3.00	2.87	3.07
	F4	2.71	2.80	2.90	2.55	3.05	2.79	2.55
	F5	2.73	3.13	3.07	2.93	3.07	2.93	3.00
	F6	2.81	3.06	3.13	2.97	3.17	2.94	3.00
	기타	2.65	3.00	2.96	2.76	3.13	2.86	2.82
산업	농림어업	2.71	2.71	2.86	2.50	3.00	2.67	2.71
	제조업	2.84	2.87	2.85	2.56	3.05	2.82	2.84
	건설업	2.75	2.81	2.94	2.63	2.87	2.70	2.77
	도소매,음식,숙박	2.75	3.00	2.95	2.90	3.00	2.95	2.88
	전기,운수,통신,금융	3.00	3.27	3.27	3.00	3.30	3.00	3.00
	사업,개인,공공서비스	2.43	3.07	2.97	2.90	3.07	2.93	2.97
직종	농림어업분야일	2.43	2.57	2.57	2.57	3.00	2.57	2.43
	기계조작,조립	2.84	2.91	2.86	2.59	3.09	2.83	2.86
	서비스,판매	2.67	2.89	2.91	2.70	2.93	2.82	2.81
	단순노무	2.78	2.89	2.91	2.69	3.00	2.87	2.90
	사무관리	2.85	3.29	3.50	3.21	3.42	3.21	3.14
규모	1인	2.64	2.90	2.90	2.80	3.10	3.10	2.91
	5인미만	2.51	2.83	2.86	2.70	2.91	2.69	2.74
	10인미만	2.75	2.88	2.68	2.57	2.95	2.69	2.73
	30인미만	2.78	2.86	2.93	2.65	3.08	2.87	2.87
	30인이상	2.91	3.00	2.99	2.73	3.09	2.94	2.94
근속	1년미만	2.77	2.89	2.91	2.68	3.10	2.93	2.83
	2년미만	2.69	2.82	2.85	2.62	3.02	2.75	2.81
	5년미만	2.76	2.91	2.90	2.67	2.98	2.84	2.83
	5년이상	2.87	2.98	2.91	2.63	3.07	2.84	2.93
전체		2.78	2.91	2.90	2.67	3.04	2.84	2.85

- 연령에서는 30대 이하에서는 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목에서, 40대 이상에서는 임금 항목에서 점수가 가장 낮았다.
- 국적에서는 미얀마, 네팔, 태국, 우즈베키스탄에서는 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목에서, 기타 국가에서는 임금 항목의 점수가 가장 낮다. 베트남, 중국은 양 항목의 점수가 같게 나왔다.

- 체류자격에서는 E7, E9, F4에서는 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목에서, F5, F6에서는 임금 항목에서 점수가 가장 낮다.
- 산업에서는 농림어업, 제조업, 건설업에서 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목의 점수가 가장 낮다.
- 직종에서는 농림어업분야 일과 서비스, 판매직종에서 임금 항목의 점수가 가장 낮다.
- 규모에서는 5인 미만에서는 임금 항목의 점수가, 5인 이상 규모에서는 귀국 후 경력 및 구직에 도움 항목의 점수가 가장 낮다.

3. 산업안전 및 고충

1) 산업재해

- 지난 1년 동안에 일하면서 다친 적이 있는지를 파악한 결과, 52명(15.6%)이 있다고 밝혔다. 없다고 밝힌 노동자는 281명(84.4%)이며, 22명은 무응답하였다.
 - 엄밀한 기준에 따른 산재 파악은 아니지만, 최소 10명 중 1명은 지난 1년 사이에 일하다가 다친 경험이 있는 셈이다.
 - 세부 변수별로 보면 남성에서 유경험자 비율이 높다.

[표 3-19] 세부 변수별 산재 경험 유무

구분		있음	없음	구분		있음	없음	
성	남성	20.0%	80.0%	산업	농림어업	28.6%	71.4%	
	여성	9.0%	91.0%		제조업	18.6%	81.4%	
연령	20대이하	13.4%	86.6%		건설업	17.2%	82.8%	
	30대	12.3%	87.7%		도소매,음식,숙박	4.9%	95.1%	
	40대	19.6%	80.4%		전기,운수,통신,금융	-	100.0%	
	50대이상	24.0%	76.0%		사업,개인,공공서비스	12.1%	87.9%	
비자	E7	7.1%	92.9%		직종	농림어업분야일	14.3%	85.7%
	E9	19.8%	80.2%			기계조작,조립	19.9%	80.1%
	F2	13.3%	86.7%			서비스,판매	15.9%	84.1%
	F4	9.5%	90.5%			단순노무	11.1%	88.9%
	F5	12.5%	87.5%	사무관리		-	100.0%	
	F6	6.5%	93.5%	규모	1인	23.1%	76.9%	

구분		있음	없음	구분		있음	없음
	기타	19.0%	81.0%		5인미만	5.6%	94.4%
					10인미만	21.7%	78.3%
					30인미만	15.0%	85.0%
					30인이상	15.8%	84.2%
					전체	15.6%	84.4%

- 연령에서는 50대 이상에서 확연히 높으며, 체류자격에서는 E9과 기타 비자에서 높게 나타났다.
- 산업에서는 농림어업 부문에서 가장 높으며, 직종에서는 기계조작, 조립 직종에서 높다.
- 규모에서는 1인 사업장과 5인 이상 ~ 10인 미만에서 높게 나타났다.

○ 산재 유경험자를 대상으로 산재 원인을 파악해 보면 1순위에서는 본인 부주의, 2순위에서는 본인 부주의와 더불어 안전장치 부재, 보호구 미착용을 첫 번째로 꼽았다.

[표 3-20] 산재 원인

구분	1순위		2순위		1순위+2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
안전교육부재	6	12.5	-	-	6	12.5
나의실수/부주의	19	39.6	3	21.4	22	61.0
사용법미숙지	4	8.3	2	14.3	6	22.6
동료실수	3	6.3	1	7.1	4	13.4
안전장치부재	5	10.4	3	21.4	8	31.8
보호구미착용	2	4.2	3	21.4	5	25.6
한국어미숙	4	8.3	-	-	4	8.3
기타	5	10.4	2	14.3	7	24.7
전체	48	100.0	14	100.0	62	200.0

- 1순위와 2순위를 합산한 비율에서는 본인 부주의 > 안전장치 부재 > 보호구 미착용 순서로 나타났다.
- 사업자의 산업안전 체계 자체가 노동자 본인의 실수나 부주의까지를 고려해 마련되어야 하지만, 그렇지 못함을 드러내고 있다. 특히 안전교육 부재, 안전장치 부재, 한국어 미숙 등은 사

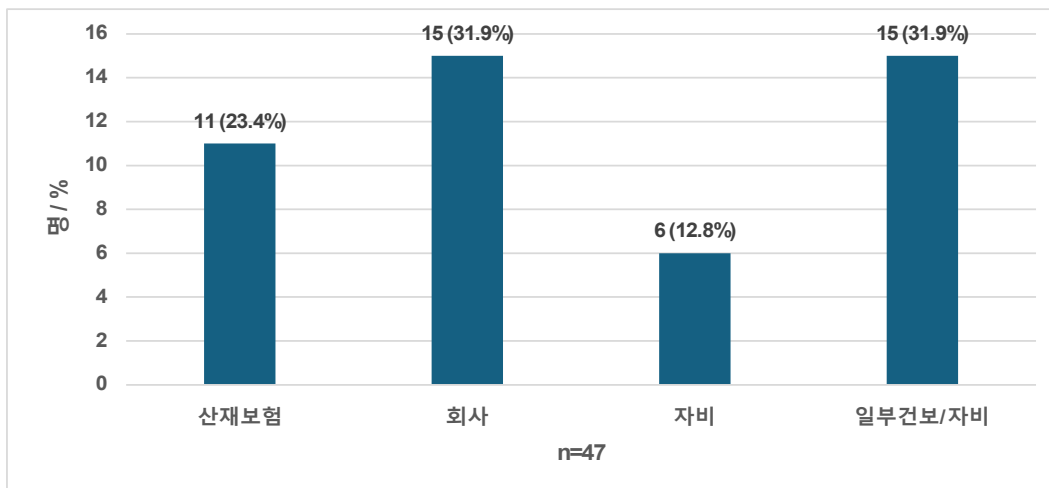
실상 사용자 책임이라는 점에서 사용자의 산업안전 의식 부재가 가장 주요한 원인이라 할 수 있다.

- 23년 이민자 조사에서도 경기도 이주노동자의 산재 원인 인식 1순위는 본인 부주의로 56.1%였다. 이번 조사에서는 경기도 평균보다 낮은 편이다. 반면에 안전교육 부재, 사용법 미숙지 등은 23년 이민자 조사에서 경기도는 각각 4.5%, 8.7%였다. 이번 조사에서는 안전교육 부재 비율이 23년 이민자 조사보다 높다.

○ 산재 치료비용을 누가 부담했는지를 보면 자비 부담(일부 건보/일부 자비 포함)이 40.4%로 가장 높게 나타났다.

- 그 다음은 회사의 공상처리, 산재 처리 순서였다.
- 중소기업 사업장의 경우, 대체로 경미한 산재의 경우에는 사업체가 공상처리하거나 자비로 비용처리를 하는 경우가 많으며, 상대적으로 크게 다친 경우에 산재처리를 하는 경우가 많다. 산재 처리 비율이 20%를 넘는다는 점에서 상대적으로 크게 다친 노동자가 많은 것으로 판단된다.
- 한국 산업재해 통계상 재해자의 69.4%는 50인 미만 사업장이며¹¹⁾, 대부분의 외국인 노동자가 중소기업에서 일하기 때문이다.

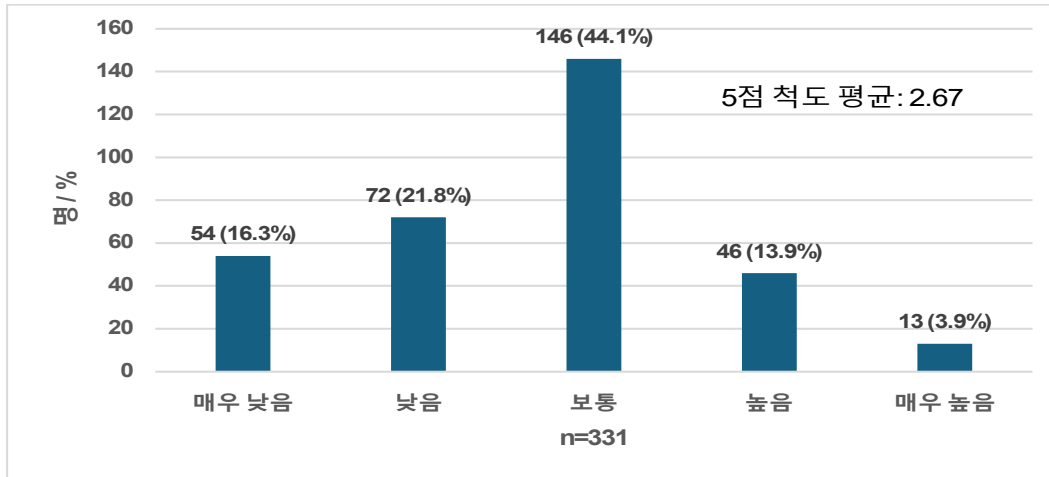
[그림 3-12] 산재 처리 비용 부담



○ 일하는 회사에서 다칠 위험은 어느 정도인지, 주관적인 인식을 보면 높다(매우 높음 포함)고 보는 노동자가 17.8%, 59명이다.

11) 고용노동부, '2023년말 산업재해 현황' 자료.

[그림 3-13] 산재 위험 정도



- 5점 척도 평균에서는 2.67로 낮음과 보통 사이 값으로 나왔다.
- 세부 변수별로 보면 남성, 20대이하와 50대 이상에서 높음(매우 높음 포함) 비율이 높은 편이다.
- 국적에서는 미얀마와 네팔, 우즈베크에서 높음 비율이 높으며, 체류자격에서는 E7, F4, 기타 비자에서 높음 비율이 높다.
- 산업에서는 건설업, 직종에서는 농림어업분야 일에서 높음 비율이 높다.

[표 3-21] 세부 변수별 산재 위험 정도

구분		매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	5점 척도
성	남성	9.1%	18.8%	49.2%	19.3%	3.6%	2.89
	여성	26.6%	28.4%	33.9%	6.4%	4.6%	2.34
연령	20대이하	10.7%	21.4%	45.2%	19.0%	3.6%	2.83
	30대	12.7%	23.0%	49.2%	12.7%	2.4%	2.69
	40대	25.5%	37.3%	19.6%	13.7%	3.9%	2.33
	50대이상	26.1%	8.7%	43.5%	13.0%	8.7%	2.70
국적	미얀마	5.9%	8.8%	58.8%	20.6%	5.9%	3.12
	베트남	10.6%	36.2%	48.9%	2.1%	2.1%	2.49
	중국	21.4%	20.0%	40.0%	11.4%	7.1%	2.63
	캄보디아	10.0%	10.0%	66.7%	10.0%	3.3%	2.87
	태국	20.0%	32.0%	40.0%	8.0%	-	2.36
	네팔	9.4%	21.9%	43.8%	25.0%	-	2.84
	방글라데시	27.3%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	2.82

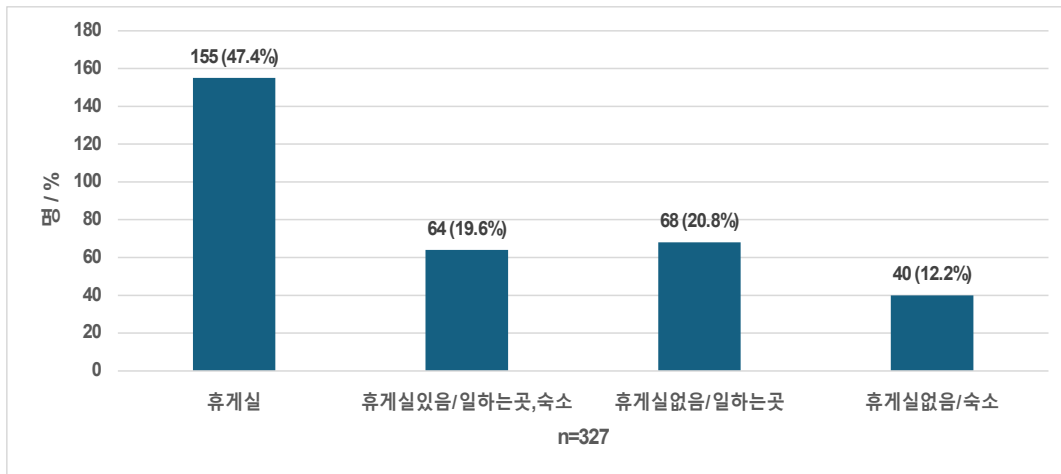
구분		매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	5점 척도
	우즈베키스탄	8.3%	16.7%	50.0%	25.0%	-	2.92
	기타	25.6%	18.6%	32.6%	18.6%	4.7%	2.58
비 자	E7	10.3%	20.5%	46.2%	15.4%	7.7%	2.90
	E9	9.8%	21.1%	52.8%	16.3%	-	2.76
	F2	14.3%	50.0%	21.4%	14.3%	-	2.36
	F4	15.0%	25.0%	30.0%	30.0%	-	2.75
	F5	33.3%	20.0%	40.0%	6.7%	-	2.20
	F6	29.0%	25.8%	29.0%	3.2%	12.9%	2.45
	기타	34.8%	13.0%	21.7%	17.4%	13.0%	2.61
	산 업	농림어업	28.6%	14.3%	42.9%	-	14.3%
제조업		10.2%	21.9%	51.5%	13.8%	2.6%	2.77
건설업		9.7%	9.7%	25.8%	41.9%	12.9%	3.39
도소매,음식,숙박		25.0%	20.5%	43.2%	4.5%	6.8%	2.48
전기,운수,통신,금융		27.3%	63.6%	9.1%	-	-	1.82
사업,개인,공공서비스		36.7%	26.7%	30.0%	6.7%	-	2.07
직 종	농림어업분야일	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%	14.3%	3.00
	기계조작,조립	11.0%	24.7%	45.2%	17.1%	2.1%	2.75
	서비스,판매	17.5%	20.6%	39.7%	14.3%	7.9%	2.75
	단순노무	20.2%	18.1%	48.9%	8.5%	4.3%	2.59
	사무관리	41.7%	25.0%	16.7%	16.7%	-	2.08
규 모	1인	41.7%	8.3%	41.7%	8.3%	-	2.17
	5인미만	14.3%	20.0%	51.4%	5.7%	8.6%	2.74
	10인미만	19.4%	17.7%	43.5%	14.5%	4.8%	2.68
	30인미만	9.4%	20.8%	48.1%	20.8%	.9%	2.83
	30인이상	17.7%	27.4%	38.9%	10.6%	5.3%	2.58
근 속	1년미만	13.7%	23.3%	47.9%	9.6%	5.5%	2.70
	2년미만	12.7%	27.0%	38.1%	12.7%	9.5%	2.79
	5년미만	20.2%	13.5%	44.9%	19.1%	2.2%	2.70
	5년이상	16.9%	26.5%	42.2%	13.3%	1.2%	2.55
전체		16.3%	21.8%	44.1%	13.9%	3.9%	2.67

- 규모에서는 10인 이상 ~ 30인 미만에서 높으며, 근속에서는 1년 이상 ~ 5년 미만에서 높음 비율이 높은 편이다.

2) 휴게 실태

- 휴게 실태를 보면 사업장 내 휴게실에서 쉰다는 노동자는 1/2에 못미치는 47.4%, 155명이다.
 - 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 노동자는 64명(19.6%)이며, 휴게실이 없어서 일하는 곳이나 숙소에서 쉰다는 노동자는 108명(33.0%)이다. 28명은 무응답하였다.

[그림 3-14] 휴게 실태



- 세부 변수별로 휴게 장소를 보면 대부분의 변수에서 휴게실에서 쉰다는 비율이 높은 가운데, 남성은 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉰다는 비율이, 여성은 휴게실이 없어서 일하는 곳에서 쉰다는 비율이 높다.

[표 3-22] 세부 변수별 휴게 장소

구분		휴게실	휴게실유/ 일하는곳, 숙소	휴게실무/ 일하는곳	휴게실 무/숙소
성	남성	45.5%	21.7%	18.7%	14.1%
	여성	50.0%	18.5%	24.1%	7.4%
연령	20대이하	42.7%	18.3%	17.1%	22.0%
	30대	52.0%	24.0%	12.8%	11.2%
	40대	56.9%	19.6%	21.6%	2.0%
	50대이상	30.4%	8.7%	60.9%	-
국적	미얀마	30.0%	43.3%	13.3%	13.3%
	베트남	53.1%	18.4%	22.4%	6.1%
	중국	46.4%	20.3%	30.4%	2.9%

구분		휴게실	휴게실유/ 일하는곳,숙소	휴게실무/ 일하는곳	휴게실 무/숙소
	캄보디아	48.4%	16.1%	19.4%	16.1%
	태국	45.8%	8.3%	8.3%	37.5%
	네팔	54.8%	25.8%	6.5%	12.9%
	방글라데시	54.5%	9.1%	-	36.4%
	우즈베키스탄	30.8%	30.8%	15.4%	23.1%
	기타	52.4%	11.9%	26.2%	9.5%
	비자	E7	51.3%	20.5%	15.4%
E9		48.0%	22.8%	13.8%	15.4%
F2		53.3%	13.3%	26.7%	6.7%
F4		40.0%	25.0%	35.0%	-
F5		53.3%	33.3%	6.7%	6.7%
F6		61.3%	6.5%	25.8%	6.5%
기타		45.5%	22.7%	22.7%	9.1%
산업	농림어업	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%
	제조업	47.2%	21.6%	14.6%	16.6%
	건설업	36.7%	26.7%	33.3%	3.3%
	도소매,음식,숙박	48.8%	12.2%	26.8%	12.2%
	전기,운수,통신,금융	54.5%	-	45.5%	-
	사업,개인,공공서비스	58.1%	22.6%	19.4%	-
직종	농림어업분야일	-	33.3%	33.3%	33.3%
	기계조작,조립	48.3%	19.2%	16.6%	15.9%
	서비스,판매	53.3%	15.0%	26.7%	5.0%
	단순노무	44.9%	21.3%	21.3%	12.4%
	사무관리	53.8%	23.1%	23.1%	-
규모	1인	50.0%	8.3%	25.0%	16.7%
	5인미만	38.2%	23.5%	26.5%	11.8%
	10인미만	44.3%	16.4%	21.3%	18.0%
	30인미만	41.1%	23.4%	21.5%	14.0%
	30인이상	57.7%	18.0%	17.1%	7.2%
근속	1년미만	46.3%	19.4%	25.4%	9.0%
	2년미만	43.9%	24.2%	21.2%	10.6%
	5년미만	48.3%	13.5%	22.5%	15.7%
	5년이상	51.2%	21.4%	15.5%	11.9%
전체		47.4%	19.6%	20.8%	12.2%

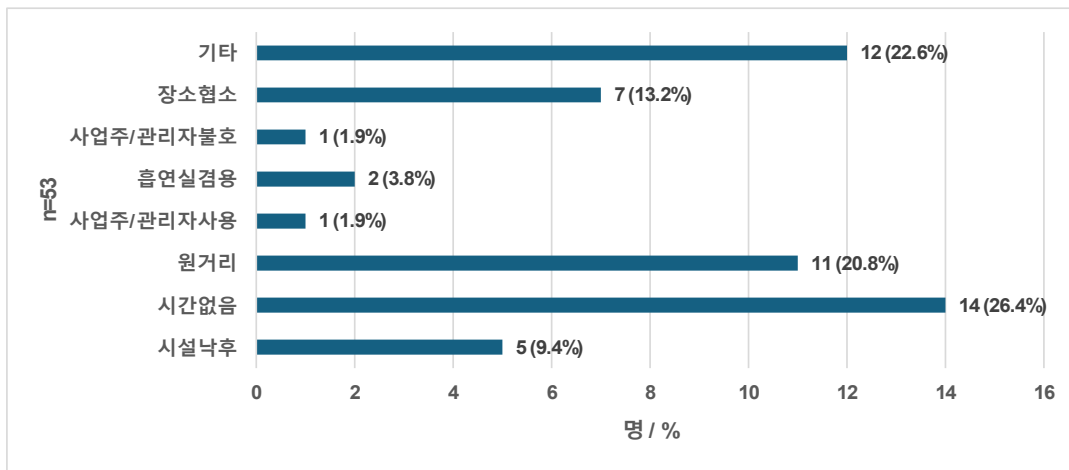
- 연령에서는 20대 이하에서는 휴게실이 없으며, 숙소에서 쉰다는 비율이 높으며, 50대 이상에

서는 휴게실이 없으며, 일하는 곳에서 쉬는 비율이 가장 높게 나왔다.

- 국적에서는 미얀마에서 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 비율이 가장 높으며, 네팔, 우즈베크에서도 해당 항목의 비율이 상대적으로 높은 편이다.
- 체류 자격에서는 E7, E9, F4, 기타에서 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 비율이 상대적으로 높다.
- 산업에서는 제조업, 건설업, 사업,개인,공공서비스업에서 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 비율이 상대적으로 높다.
- 직종에서 농림어업분야 직종에서는 휴게실에서 쉬는 노동자가 없다. 농업부문 노동자의 열악한 휴게실태를 드러내고 있다.
- 규모에서는 1인 초과~5인 미만과 10인 이상~30인 미만에서 휴게실이 있지만 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 비율이 상대적으로 높다.

○ 휴게실이 있음에도 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 이유를 보면 시간이 없음 > 기타 > 원거리 > 장소 협소 순서로 나타났다.

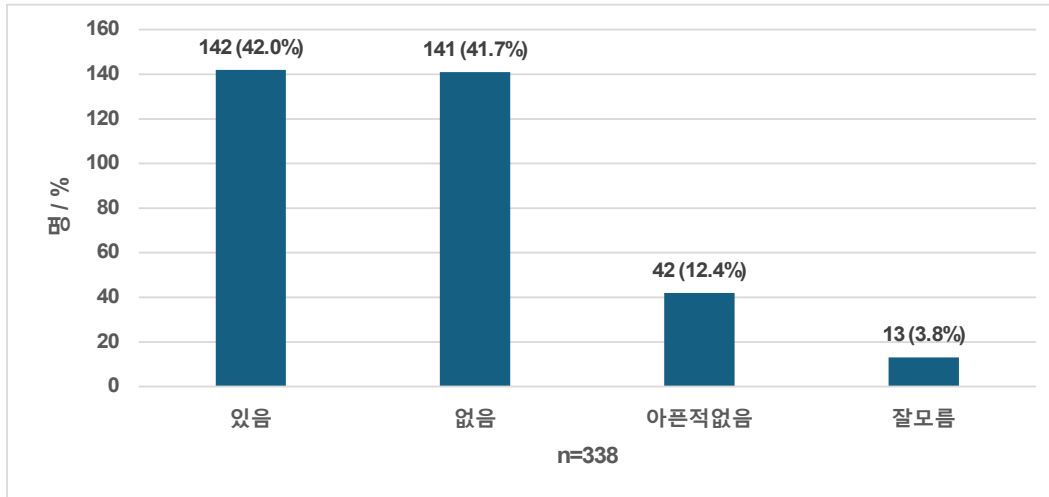
[그림 3-15] 휴게실이 있음에도 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 이유



○ 지난 1년 동안 몸이 아픈데도 출근해 일을 한 경험이 있는지를 보면 42.0%, 142명은 그렇다고 밝혔다. 141명(41.7%)은 없다고 밝혔으며, 42명은 아픈 적이 없었으며, 13명은 잘 모르겠다고 밝혔다.

- 17명은 무응답하였다.

[그림 3-16] 아픈데도 일한 경험 유무



- 세부 변수별로 보면 남성보다는 여성에서 아픈 데 일한 경험이 있는 비율이 약간 높다.
- 연령에서는 20대 이하에서 가장 높으며, 국적으로는 미얀마에서 가장 높다.

[표 3-23] 세부 변수별 아픈 데 일한 경험 유무

구분		있음	없음	아픈적없음	잘모름
성	남성	42.4%	41.4%	12.8%	3.4%
	여성	43.2%	40.5%	11.7%	4.5%
연령	20대이하	45.9%	35.3%	12.9%	5.9%
	30대	38.8%	45.0%	13.2%	3.1%
	40대	40.7%	48.1%	7.4%	3.7%
	50대이상	43.5%	39.1%	13.0%	4.3%
국적	미얀마	57.1%	25.7%	17.1%	-
	베트남	31.4%	56.9%	9.8%	2.0%
	중국	40.8%	40.8%	9.9%	8.5%
	캄보디아	38.7%	19.4%	32.3%	9.7%
	태국	33.3%	58.3%	8.3%	-
	네팔	37.5%	53.1%	6.3%	3.1%
	방글라데시	18.2%	54.5%	27.3%	-
	우즈베키스탄	30.8%	53.8%	15.4%	-
	기타	68.2%	22.7%	6.8%	2.3%
비자	E7	31.7%	51.2%	17.1%	-
	E9	42.9%	41.3%	11.9%	4.0%
	F2	56.3%	43.8%	-	-

구분		있음	없음	아픈적없음	잘모름
	F4	35.0%	40.0%	10.0%	15.0%
	F5	37.5%	25.0%	18.8%	18.8%
	F6	48.4%	45.2%	6.5%	-
	기타	50.0%	31.8%	18.2%	-
산업	농림어업	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%
	제조업	40.4%	43.8%	12.8%	3.0%
	건설업	41.9%	38.7%	12.9%	6.5%
	도소매,음식,숙박	40.5%	47.6%	9.5%	2.4%
	전기,운수,통신,금융	50.0%	41.7%	8.3%	-
	사업,개인,공공서비스	46.7%	33.3%	10.0%	10.0%
직종	농림어업분야일	42.9%	-	42.9%	14.3%
	기계조작,조립	42.5%	40.5%	13.7%	3.3%
	서비스,판매	45.2%	40.3%	9.7%	4.8%
	단순노무	38.0%	48.9%	10.9%	2.2%
	사무관리	35.7%	57.1%	7.1%	-
규모	1인	50.0%	25.0%	16.7%	8.3%
	5인미만	47.2%	36.1%	16.7%	-
	10인미만	44.3%	34.4%	16.4%	4.9%
	30인미만	39.4%	51.4%	8.3%	.9%
	30인이상	39.7%	41.4%	12.9%	6.0%
근속	1년미만	45.8%	34.7%	16.7%	2.8%
	2년미만	43.9%	42.4%	13.6%	-
	5년미만	40.9%	43.0%	8.6%	7.5%
	5년이상	40.5%	45.2%	10.7%	3.6%
전체		42.0%	41.7%	12.4%	3.8%

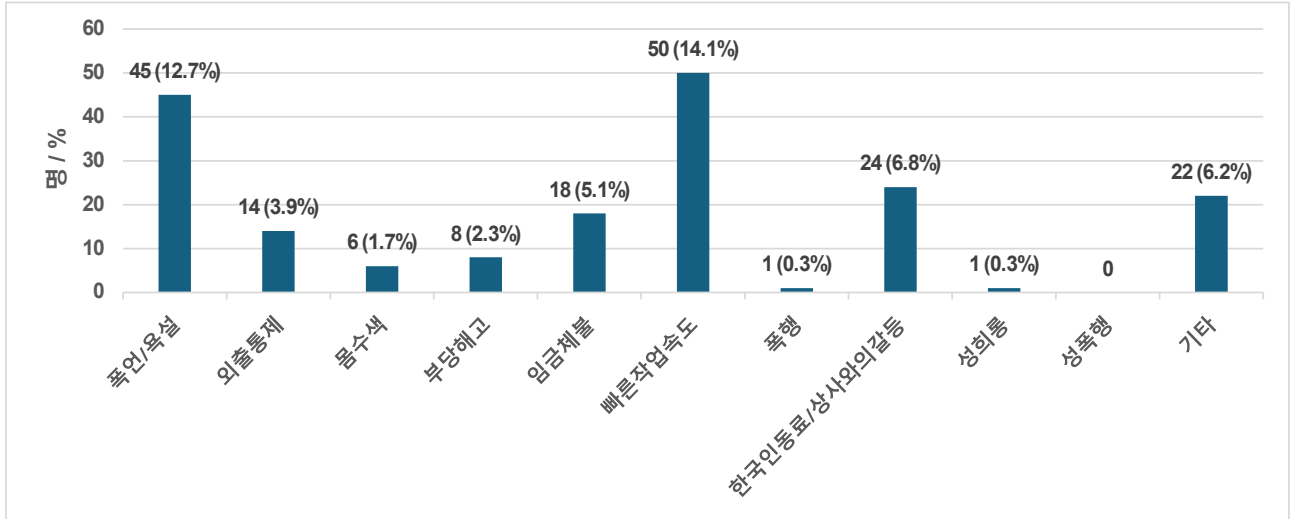
- 체류자격에서는 F2, F4, 기타에서 높으며, 전기,운수,통신,금융업과 사업,개인,공공서비스업에서 아픈 데 일한 경험 비율이 높다.
- 직종에서는 서비스, 판매직, 규모 10인 미만에서 해당 비율이 높다.

○ 지난 1년 간 일하면서 경험한 고충이나 어려움을 복수로 파악한 결과 빠른 작업속도로 인한 어려움이 50명, 14.1%로 가장 많았다.

- 특별히 부당한 일을 경험한 적이 없다고 밝힌 168명을 제외한 수치이다.
- 두 번째는 폭언으로 12.7%를 보였으며, 한국인 동료,상사와의 갈등, 기타 순서로 나타났다.
- 23년 이민자 조사에서도 경험한 적 없다는 응답자를 제외하면 빠른 작업속도로 인한 어려움

비율 3.6%로 가장 높게 나타났다. 이번 수원시 조사에서는 빠른 작업속도로 인한 어려움 비율이 확연히 더 높게 나타났다.

[그림 3-17] 지난 1년간 경험한 고충(복수 응답)



- 특히 폭언욕설과 함께 몸 수색, 외출 통제 등 비율을 합하면 18.3%에 이르고 있다. 10명 중 2명은 전근대적인 인신통제를 경험하고 있는 셈이다.

4. 생활실태

1) 한국 생활의 어려움과 필요 지원·서비스

○ 지난 1년 동안 몸이 아픈데 병원에 못간 적이 있었는지를 보면 79명(26.2%)이 그렇다고 밝혔다. 223명(73.8%)은 없다고 밝혔으며, 53명은 무응답하였다.

[표 3-24] 세부 변수별 아픈데 병원 미이용 경험 유무

구분		있음	없음	구분		있음	없음
성	남성	26.1%	73.9%	체 류 기 간	1년미만	26.1%	73.9%
	여성	27.9%	72.1%		5년미만	22.1%	77.9%
연 령	20대이하	22.2%	77.8%		10년미만	26.7%	73.3%
	30대	22.3%	77.7%		10년이상	33.3%	66.7%
	40대	24.0%	76.0%	산 농림어업	28.6%	71.4%	

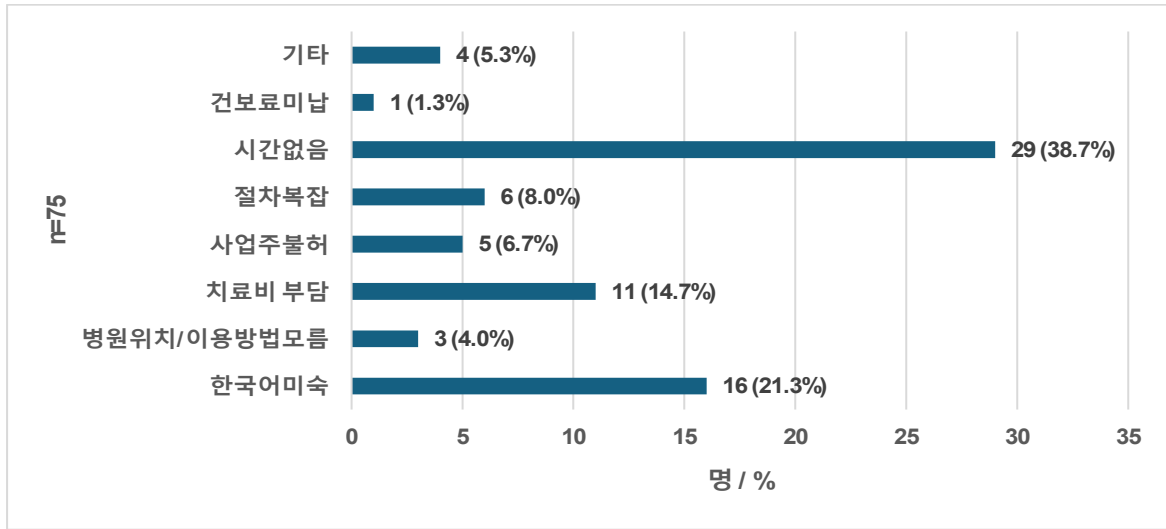
구분		있음	없음	구분		있음	없음
국 적	50대이상	52.6%	47.4%	업	제조업	21.4%	78.6%
	미얀마	43.3%	56.7%		건설업	41.4%	58.6%
	베트남	13.6%	86.4%		도소매,음식,숙박	28.6%	71.4%
	중국	54.5%	45.5%		전기,운수,통신,금융	18.2%	81.8%
	캄보디아	15.4%	84.6%		사업,개인,공공서비스	37.9%	62.1%
	태국		100.0%	직 종	농림어업분야일	33.3%	66.7%
	네팔	16.7%	83.3%		기계조작,조립	22.5%	77.5%
	방글라데시		100.0%		서비스,판매	45.9%	54.1%
	우즈베키스탄	18.2%	81.8%		단순노무	17.6%	82.4%
	기타	21.1%	78.9%		사무관리	14.3%	85.7%
비 자	E7	12.8%	87.2%	규 모	1인	27.3%	72.7%
	E9	22.6%	77.4%		5인미만	37.5%	62.5%
	F2	12.5%	87.5%		10인미만	29.1%	70.9%
	F4	50.0%	50.0%		30인미만	20.8%	79.2%
	F5	60.0%	40.0%		30인이상	25.5%	74.5%
	F6	26.7%	73.3%	근 속	1년미만	35.3%	64.7%
	기타	28.6%	71.4%		2년미만	26.3%	73.7%
					5년미만	24.4%	75.6%
			5년이상		16.7%	83.3%	
				전체		25.4%	73.8%

- 세부 변수별로 보면 여성, 50대 이상, 국적에서는 미얀마에서 병원에 못간 경험이 있다는 비율이 높다.
- 체류자격에서는 F4, F5에서 높은 편이며, 체류기간이 길수록 해당 비율이 높다.
- 산업에서는 건설업, 직종에서는 서비스, 판매직종에서 높다.
- 규모에서는 1인 초과~5인 미만에서 가장 높으며,
- 근속에서는 1년 미만에서 가장 높다.

○ 아픈 데 병원에 못 간 경험이 있는 노동자 79명을 대상으로 못 간 이유를 보면 시간이 없다는 답변이 가장 많은 29명(38.7%)로 나타났다. 그 다음은 한국어 미숙 > 치료비 부담 > 절차 복잡 순서이다.

- 4명은 무응답하였다.

[그림 3-18] 아픈 데 병원에 못 간 이유



○ 한국 생활에서 가장 어려운 점 2가지를 파악한 결과 1순위와 2순위 모두에서 언어문제가 첫 번째인 것으로 나타났다.

- 1순위와 2순위를 합산한 비율에서도 언어문제가 첫 번째였으며, 외로움 > 경제적 어려움 > 문화차이 순서로 나타났다.

[표 3-25] 한국 생활의 어려움

구분	1순위		2순위		1순위+2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
외로움	100	29.7	23	9.9	123	39.6
가족갈등	14	4.2	9	3.9	23	8.0
공공기관이용	24	7.1	13	5.6	37	12.7
경제적어려움	37	11.0	30	12.9	67	23.9
언어문제	114	33.8	70	30.2	184	64.0
문화차이	14	4.2	40	17.2	54	21.4
외국인무시/차별	13	3.9	36	15.5	49	19.4
기타	3	0.9	4	1.7	7	2.6
어려운점 없음	18	5.3	7	3.0	25	8.4
전체	337	100.0	232	100.0	569	200.0

- 세부 변수별로 보면 대부분 변수에서 언어 문제 비율이 가장 높게 나타난 가운데 성별에서 남성은 외로움이 첫 번째인 것으로 나타났다.
- 외로움 비율은 연령 30대 이하에서도 가장 높게 나왔으며, 국적에서는 미얀마, 방글라데시에 서도 해당 항목이 가장 높게 나타났다.
- 체류자격 E7과 E9에서도 외로움 비율이 가장 높으며, 체류기간 5년 이상 ~ 10년 미만에서 외로움 항목 비율이 가장 높다.
- 산업, 직업에서는 농림어업 부문에서 외로움 비율이 가장 높으며, 근속 5년 이상에서 해당 항목 비율이 가장 높게 나타났다.

[표 3-26] 세부 변수별 한국 생활 어려움(1순위)

구분		외로움	가족갈등	공공기관이용	경제적어려움	언어문제	문화차이	무시/차별	기타	어려운점없음
성	남성	37.0%	5.0%	7.5%	10.5%	29.0%	4.5%	2.5%	1.0%	3.0%
	여성	17.9%	3.6%	7.1%	11.6%	38.4%	3.6%	7.1%	-	10.7%
연령	20대이하	33.3%	2.4%	2.4%	7.1%	36.9%	4.8%	8.3%	-	4.8%
	30대	34.1%	4.8%	9.5%	11.1%	28.6%	5.6%	1.6%	0.8%	4.0%
	40대	20.4%	5.6%	7.4%	11.1%	40.7%	-	5.6%	-	9.3%
	50대이상	8.0%	4.0%	16.0%	16.0%	36.0%	8.0%	-	-	12.0%
국적	미얀마	45.7%	-	5.7%	-	25.7%	8.6%	5.7%	2.9%	5.7%
	베트남	17.6%	-	7.8%	9.8%	49.0%	2.0%	5.9%	-	7.8%
	중국	22.4%	6.0%	9.0%	16.4%	37.3%	1.5%	1.5%	-	6.0%
	캄보디아	28.1%	3.1%	3.1%	12.5%	40.6%	9.4%	-	-	3.1%
	태국	8.3%	4.2%	8.3%	16.7%	58.3%	4.2%	-	-	-
	네팔	37.5%	6.3%	9.4%	12.5%	9.4%	9.4%	6.3%	6.3%	3.1%
	방글라데시	72.7%	-	-	-	18.2%	-	-	-	9.1%
	우즈베키스탄	53.8%	-	7.7%	15.4%	15.4%	-	-	-	7.7%
	기타	31.8%	9.1%	9.1%	2.3%	29.5%	2.3%	9.1%	-	6.8%
비자	E7	51.2%	2.4%	9.8%	7.3%	17.1%	7.3%	2.4%	-	2.4%
	E9	34.9%	4.8%	4.0%	11.1%	34.1%	4.8%	2.4%	-	4.0%
	F2	20.0%	6.7%	13.3%	6.7%	26.7%	6.7%	6.7%	-	13.3%
	F4	14.3%	4.8%	19.0%	14.3%	28.6%	4.8%	4.8%	-	9.5%
	F5	13.3%	6.7%	-	20.0%	33.3%	-	6.7%	-	20.0%
	F6	9.7%	6.5%	12.9%	12.9%	45.2%	6.5%	6.5%	-	-
	기타	33.3%	-	4.8%	9.5%	28.6%	-	14.3%	-	9.5%

구분		외로움	가족갈등	공공기관이용	경제적어려움	언어문제	문화차이	무시/차별	기타	어려운점없음
체류 기간	1년미만	25.0%	5.8%	7.7%	13.5%	30.8%	7.7%	-	3.8%	5.8%
	5년미만	26.4%	2.3%	4.7%	4.7%	51.9%	2.3%	4.7%	0.8%	2.3%
	10년미만	37.4%	3.0%	10.1%	13.1%	22.2%	4.0%	4.0%	-	6.1%
	10년이상	28.1%	8.8%	7.0%	19.3%	15.8%	5.3%	5.3%	-	10.5%
산업	농림어업	57.1%	-	-	14.3%	28.6%	-	-	-	-
	제조업	32.3%	3.5%	6.5%	9.5%	34.3%	5.0%	3.0%	0.5%	5.5%
	건설업	38.7%	6.5%	16.1%	16.1%	22.6%	-	-	-	-
	도소매,음식,숙박	18.6%	4.7%	14.0%	9.3%	30.2%	7.0%	9.3%	2.3%	4.7%
	전기,운수,통신,금융	16.7%	8.3%	-	8.3%	58.3%	-	-	-	8.3%
	사업,개인,공공서비스	23.3%	6.7%	-	20.0%	30.0%	-	6.7%	-	13.3%
직종	농림어업분야일	42.9%	-	14.3%	14.3%	28.6%	-	-	-	-
	기계조작,조립	36.2%	3.9%	5.3%	9.2%	32.9%	4.6%	2.0%	-	5.9%
	서비스,판매	23.8%	9.5%	14.3%	15.9%	19.0%	4.8%	4.8%	3.2%	4.8%
	단순노무	21.1%	2.2%	5.6%	10.0%	45.6%	4.4%	6.7%	-	4.4%
	사무관리	28.6%	-	-	21.4%	42.9%	-	-	-	7.1%
규모	1인	9.1%	-	9.1%	27.3%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%
	5인미만	32.4%	2.7%	10.8%	5.4%	24.3%	16.2%	5.4%	-	2.7%
	10인미만	30.2%	4.8%	11.1%	14.3%	31.7%	-	3.2%	-	4.8%
	30인미만	36.1%	4.6%	8.3%	11.1%	26.9%	5.6%	1.9%	0.9%	4.6%
	30인이상	24.6%	4.4%	1.8%	9.6%	45.6%	0.9%	5.3%	0.9%	7.0%
근속	1년미만	18.1%	6.9%	6.9%	12.5%	34.7%	6.9%	4.2%	1.4%	8.3%
	2년미만	21.5%	1.5%	6.2%	9.2%	47.7%	4.6%	4.6%	1.5%	3.1%
	5년미만	33.0%	4.3%	5.3%	14.9%	31.9%	2.1%	3.2%	-	5.3%
	5년이상	44.6%	3.6%	10.8%	4.8%	24.1%	2.4%	3.6%	1.2%	4.8%
전체		29.7%	4.2%	7.1%	11.0%	33.8%	4.2%	3.9%	0.9%	5.3%

○ 이용할 의사가 있는 서비스나 지원 항목을 보면 1순위에서는 한국어 교육이, 2순위에서는 자격증/취업 교육이 첫 번째였다.

[표 3-27] 이용할 의사가 있는 지원이나 서비스

구분	1순위		2순위		1순위+2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
한국어교육	181	64.9	18	8.2	199	73.1
체류관련교육상담	12	4.3	17	7.7	29	12.0
통역/번역지원	27	9.7	38	17.3	65	27.0
한국사회이해교육	21	7.5	45	20.5	66	28.0
자격증/취업교육	8	2.9	48	21.8	56	24.7
생활정보지원	9	3.2	13	5.9	22	9.1
자조/사회활동지원	6	2.2	10	4.5	16	6.7
의료상담/지원	5	1.8	11	5.0	16	6.8
취업정보/일자리소개	4	1.4	12	5.5	16	6.9
휴게/주거시설지원	4	1.4	4	1.8	8	3.3
기타	2	0.7	4	1.8	6	2.5
전체	279	100.0	220	100.0	499	200.0

- 1순위와 2순위를 합산한 비율에서는 한국어 교육 > 한국사회 이해 교육 > 통역/번역 지원 순서로 나타났다.
- 23년 이민자 조사에서도 한국어 교육이 34.3%로 경기도 이주노동자의 1순위 필요 지원 항목이었다. 이번 조사에서는 비율이 더 높게 나타났다.
- 1순위 항목을 대상으로 세부변수별로 보면 거의 대부분의 변수에서 한국어 교육 비율이 가장 높은 가운데, 여성에서는 체류 관련 상담이나 교육, 생활정보 지원, 자조/사회활동지원, 의료상담 지원 비율이 남성보다 확연히 높다.
- 연령에서는 확실히 연령이 높아질수록 한국어 교육 필요성 비율이 낮아지고 있다. 50대 이상에서는 한국어 교육과 더불어 생활정보 지원, 의료상담 지원 비율이 높다.
- 국적에서는 미안파, 태국에서는 통역/번역 지원 비율이 상대적으로 높은 편이며, 중국은 생활정보 지원과 의료상담/지원 비율이, 우즈베크에서는 자격증/취업 교육과 자조/사회활동 지원 비율이 상대적으로 높은 편이다.
- 체류자격에서는 F2에서는 한국사회 교육과 생활정보 지원, 휴게/주거시설 지원 비율이 상대적으로 높은 편이며, F4에서는 생활정보 지원 비율이 상대적으로 높은 편이다. F6에서는 통역/번역지원 비율도 높다.

[표 3-28] 이용 의사가 있는 지원이나 서비스 항목(1순위)

구분		한국어교육	체류관련 교육상담	통역/번역 지원	한국사회이 해교육	자격증/취 업교육	생활정보 지원	자조/사회활 동지원	의료상담/ 지원	취업정보/ 일자리소개	휴게/주거 시설지원	기타
성	남성	70.9%	3.9%	8.9%	7.8%	2.2%	0.6%	0.6%	0.6%	1.1%	2.2%	1.1%
	여성	56.3%	6.3%	8.8%	2.5%	5.0%	7.5%	6.3%	5.0%	2.5%	-	-
연령	20대이하	75.6%	2.4%	14.6%	3.7%	-	1.2%	-	-	-	1.2%	1.2%
	30대	66.1%	7.0%	8.7%	7.0%	4.3%	0.9%	0.9%	-	3.5%	1.7%	-
	40대	45.7%	2.9%	5.7%	14.3%	5.7%	8.6%	11.4%	5.7%	-	-	-
	50대이상	21.4%	7.1%	-	14.3%	7.1%	21.4%	7.1%	14.3%	-	-	7.1%
국적	미얀마	41.7%	2.8%	25.0%	19.4%	5.6%	-	2.8%	-	2.8%	-	-
	베트남	82.4%	3.9%	3.9%	2.0%	2.0%	2.0%	-	-	-	3.9%	-
	중국	18.2%	-	-	9.1%	9.1%	27.3%	-	27.3%	9.1%	-	-
	캄보디아	72.7%	6.1%	6.1%	3.0%	-	3.0%	-	3.0%	-	3.0%	3.0%
	태국	56.0%	-	24.0%	4.0%	-	12.0%	-	-	4.0%	-	-
	네팔	75.0%	9.4%	6.3%	6.3%	-	-	-	-	3.1%	-	-
	방글라데시	63.6%	9.1%	9.1%	9.1%	-	-	9.1%	-	-	-	-
	우즈베키스탄	61.5%	-	7.7%	-	15.4%	-	15.4%	-	-	-	-
	기타	63.2%	7.9%	5.3%	7.9%	5.3%	-	2.6%	2.6%	-	2.6%	2.6%
비자	E7	69.2%	10.3%	10.3%	2.6%	2.6%	-	2.6%	-	-	2.6%	-
	E9	73.0%	3.2%	10.3%	7.9%	2.4%	0.8%	-	0.8%	-	0.8%	0.8%
	F2	58.3%	-	8.3%	16.7%	-	8.3%	-	-	-	8.3%	-
	F4	35.7%	7.1%	-	14.3%	-	28.6%	-	7.1%	7.1%	-	-
	F5	-	-	-	-	40.0%	-	40.0%	20.0%	-	-	-
	F6	57.9%	10.5%	15.8%	-	-	5.3%	5.3%	-	5.3%	-	-
	기타	55.6%	5.6%	5.6%	5.6%	5.6%	5.6%	-	5.6%	5.6%	-	5.6%
체류기	1년미만	68.2%	4.5%	13.6%	11.4%	2.3%	-	-	-	-	-	-
	5년미만	73.9%	3.4%	11.8%	3.4%	0.8%	3.4%	-	0.8%	0.8%	1.7%	-

구분		한국어교육	체류관련 교육상담	통역/번역 지원	한국사회이 해교육	자격증/취 업교육	생활정보 지원	자조/사회활 동지원	의료상담/ 지원	취업정보/ 일자리소개	휴게/주거 시설지원	기타
간	10년미만	63.0%	6.2%	6.2%	9.9%	3.7%	1.2%	1.2%	1.2%	3.7%	1.2%	2.5%
	10년이상	34.3%	2.9%	5.7%	11.4%	8.6%	11.4%	14.3%	8.6%	-	2.9%	-
산업	농림어업	66.7%	-	16.7%	-	-	16.7%	-	-	-	-	-
	제조업	71.1%	4.2%	10.0%	6.8%	1.6%	0.5%	1.6%	0.5%	0.5%	2.1%	1.1%
	건설업	58.8%	5.9%	11.8%	17.6%	-	-	5.9%	-	-	-	-
	도소매,음식,숙박	35.7%	3.6%	14.3%	3.6%	10.7%	17.9%	3.6%	7.1%	3.6%	-	-
	전기,운수,통신,금융	50.0%	-	-	-	12.5%	12.5%	-	12.5%	12.5%	-	-
	사업,개인,공공서비스	52.9%	-	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	-	-
직종	농림어업분야일	71.4%	-	14.3%	-	-	14.3%	-	-	-	-	-
	기계조작,조립	74.8%	4.3%	5.0%	7.9%	2.2%	-	1.4%	0.7%	-	2.2%	1.4%
	서비스,판매	46.9%	3.1%	6.3%	6.3%	9.4%	9.4%	6.3%	6.3%	6.3%	-	-
	단순노무	57.5%	3.8%	18.8%	6.3%	1.3%	6.3%	1.3%	2.5%	1.3%	1.3%	-
	사무관리	40.0%	10.0%	-	20.0%	10.0%	-	10.0%	-	10.0%	-	-
규모	1인	28.6%	-	14.3%	14.3%	-	42.9%	-	-	-	-	-
	5인미만	41.9%	6.5%	32.3%	-	6.5%	3.2%	3.2%	-	3.2%	3.2%	-
	10인미만	66.7%	2.1%	4.2%	14.6%	4.2%	4.2%	-	2.1%	2.1%	-	-
	30인미만	74.2%	4.3%	5.4%	6.5%	2.2%	1.1%	1.1%	3.2%	-	2.2%	-
	30인이상	64.6%	5.2%	8.3%	7.3%	2.1%	2.1%	4.2%	1.0%	2.1%	1.0%	2.1%
근속	1년미만	55.9%	1.7%	11.9%	5.1%	5.1%	6.8%	1.7%	6.8%	1.7%	1.7%	1.7%
	2년미만	70.7%	3.4%	6.9%	10.3%	3.4%	-	1.7%	-	3.4%	-	-
	5년미만	71.1%	2.6%	11.8%	3.9%	2.6%	5.3%	1.3%	-	-	1.3%	-
	5년이상	63.2%	8.8%	7.4%	10.3%	1.5%	-	2.9%	1.5%	-	2.9%	1.5%
전체		64.9%	4.3%	9.7%	7.5%	2.9%	3.2%	2.2%	1.8%	1.4%	1.4%	0.7%

- 체류기간에서는 체류기간이 길수록 한국어 교육 이외의 항목에 대한 수요가 높은 편이며,
- 산업에서는 농림어업, 도소매,음식,숙박업, 전기,운수,통신,금융업에서 생활정보 지원 비율이 높은 편이다.
- 직업에서는 서비스, 판매직종에서 자격증/취업교육, 생활정보 지원 비율이 상대적으로 높은 편이다.
- 규모에서는 5인 미만에서 통역/번역지원 비율이 높은 편이다.

2) 생계비와 본국 송금

○ 한국 생활하면서 경제적으로 부담되는 지출항목을 2순위까지 파악한 결과 1순위에서는 식비를, 2순위에는 주거비를 첫 번째로 꼽았다.

[표 3-29] 한국 생활에서 경제적으로 부담되는 지출항목

구분	1순위		2순위		1순위+2순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
식비	138	41.8	37	15.0	175	56.9
병원비	33	10.0	30	12.2	63	22.2
자녀보육비	22	6.7	12	4.9	34	11.5
교육비	13	3.9	12	4.9	25	8.8
주거비	52	15.8	55	22.4	107	38.1
원리금상환	11	3.3	9	3.7	20	7.0
통신비	7	2.1	13	5.3	20	7.4
본국가족부양비	50	15.2	50	20.3	100	35.5
교통비	1	0.3	18	7.3	19	7.6
기타	3	0.9	10	4.1	13	5.0
전체	330	100.0	246	100.0	576	200.0

- 1순위와 2순위를 합산한 비율치로는 식비 > 주거비 > 본국가족부양비 순서로 나타났다.
- 세부 변수별로 보면 대부분의 변수에서 식비 비율이 높은 가운데 남성은 본국가족 부양비, 여성은 자녀보육비와 병원비 비율이 상대적으로 높다.
- 연령에서는 40대 이상에서 주거비 비율이 높으며 50대 이상은 연령 특성 상 병원비 비율이 높다.
- 국적에서는 베트남, 중국에서 주거비 비율이 높으며 미얀마, 태국은 본국 가족부양비 비율도 높은 편이다. 체류자격에서는 E9에서는 본국 가족부양비 비율이 높은 편이며 F2, F4, F6에서는 주거비 비율도 높다.
- 체류기간에서는 1년 미만에서는 주거비 비율이 상대적으로 높으며 1년 이상 ~ 10년 미만에서는 본국 가족부양비 비율이 상대적으로 높다.
- 산업에서는 농림어업, 제조업에서 본국 가족부양비 비율이 높은 편이며 농림어업은 주거비 비율도 높은 편이다.

[표 3-30] 세부 변수별 경제적으로 부담되는 지출 항목(1순위)

구분		식비	병원비	자녀보육비	교육비	주거비	원리금상환	통신비	본국가족부양비	교통비	기타
성	남성	48.7%	8.5%	3.5%	2.0%	12.1%	4.5%	1.5%	18.1%	-	1.0%
	여성	34.6%	13.1%	13.1%	5.6%	19.6%	1.9%	2.8%	8.4%	-	0.9%
연령	20대이하	55.4%	8.4%	-	1.2%	8.4%	7.2%	-	18.1%	-	1.2%
	30대	45.3%	6.3%	7.0%	5.5%	12.5%	3.1%	1.6%	18.0%	-	0.8%
	40대	26.9%	15.4%	11.5%	5.8%	25.0%	1.9%	3.8%	7.7%	-	1.9%
	50대이상	9.1%	31.8%	4.5%	-	36.4%	-	9.1%	9.1%	-	-
국적	미얀마	37.1%	20.0%	-	2.9%	8.6%	-	2.9%	28.6%	-	-
	베트남	34.8%	6.5%	10.9%	2.2%	21.7%	2.2%	4.3%	17.4%	-	-
	중국	22.1%	17.6%	16.2%	7.4%	25.0%	1.5%	4.4%	1.5%	1.5%	2.9%
	캄보디아	64.5%	6.5%	-	-	6.5%	12.9%	-	9.7%	-	-
	태국	12.5%	4.2%	-	12.5%	12.5%	-	-	58.3%	-	-
	네팔	68.8%	6.3%	9.4%	-	3.1%	6.3%	-	6.3%	-	-
	방글라데시	90.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	10.0%
	우즈베키스탄	61.5%	-	15.4%	-	15.4%	7.7%	-	-	-	-
	기타	40.9%	9.1%	-	2.3%	25.0%	2.3%	2.3%	18.2%	-	-
비자	E7	60.0%	12.5%	-	2.5%	12.5%	7.5%	-	5.0%	-	-
	E9	54.9%	4.9%	2.5%	1.6%	4.9%	4.1%	1.6%	24.6%	-	0.8%
	F2	31.3%	12.5%	-	12.5%	31.3%	-	-	6.3%	-	6.3%
	F4	10.0%	35.0%	20.0%	-	25.0%	-	10.0%	-	-	-
	F5	18.8%	18.8%	18.8%	12.5%	18.8%	6.3%	-	-	-	6.3%
	F6	24.1%	-	10.3%	3.4%	34.5%	-	10.3%	17.2%	-	-
	기타	40.9%	13.6%	-	-	22.7%	4.5%	-	18.2%	-	-
체류기간	1년미만	40.0%	6.0%	6.0%	2.0%	28.0%	4.0%	2.0%	12.0%	-	-
	5년미만	50.4%	7.3%	2.4%	1.6%	13.0%	1.6%	2.4%	19.5%	0.8%	0.8%
	10년미만	33.7%	12.2%	8.2%	8.2%	9.2%	5.1%	2.0%	19.4%	-	2.0%

구분		식비	병원비	자녀보육비	교육비	주거비	원리금상환	통신비	본국가족부양비	교통비	기타
	10년이상	39.0%	15.3%	13.6%	3.4%	22.0%	3.4%	1.7%	1.7%	-	-
산업	농림어업	14.3%	14.3%	14.3%	-	28.6%	14.3%	-	14.3%	-	-
	제조업	48.7%	7.5%	4.0%	2.5%	12.1%	2.5%	1.0%	21.1%	-	0.5%
	건설업	22.6%	9.7%	12.9%	6.5%	19.4%	9.7%	9.7%	6.5%	-	3.2%
	도소매,음식,숙박	39.0%	19.5%	4.9%	7.3%	19.5%	2.4%	-	4.9%	2.4%	-
	전기,운수,통신,금융	27.3%	9.1%	18.2%	9.1%	27.3%	-	-	9.1%	-	-
	사업,개인,공공서비스	33.3%	6.7%	16.7%	6.7%	23.3%	3.3%	-	6.7%	-	3.3%
직종	농림어업분야일	14.3%	-	14.3%	-	28.6%	14.3%	-	28.6%	-	-
	기계조작,조립	50.3%	8.1%	4.7%	3.4%	12.8%	4.0%	1.3%	14.8%	-	0.7%
	서비스,판매	33.9%	12.9%	14.5%	6.5%	17.7%	3.2%	3.2%	4.8%	-	3.2%
	단순노무	38.6%	10.2%	3.4%	4.5%	12.5%	2.3%	3.4%	23.9%	1.1%	-
	사무관리	30.8%	-	15.4%	-	53.8%	-	-	-	-	-
규모	1인	25.0%	25.0%	-	16.7%	16.7%	-	-	16.7%	-	-
	5인미만	44.1%	5.9%	5.9%	2.9%	20.6%	5.9%	-	14.7%	-	-
	10인미만	42.6%	11.5%	9.8%	1.6%	16.4%	3.3%	1.6%	9.8%	-	3.3%
	30인미만	50.5%	7.6%	7.6%	4.8%	11.4%	1.9%	2.9%	12.4%	-	1.0%
	30인이상	36.0%	9.6%	5.3%	3.5%	17.5%	4.4%	2.6%	20.2%	0.9%	-
근속	1년미만	36.6%	12.7%	5.6%	2.8%	22.5%	1.4%	2.8%	14.1%	-	1.4%
	2년미만	41.5%	6.2%	6.2%	4.6%	18.5%	4.6%	1.5%	15.4%	-	1.5%
	5년미만	38.2%	11.2%	9.0%	4.5%	12.4%	1.1%	2.2%	20.2%	-	1.1%
	5년이상	50.0%	9.8%	6.1%	3.7%	11.0%	6.1%	2.4%	9.8%	1.2%	-
전체		41.8%	10.0%	6.7%	3.9%	15.8%	3.3%	2.1%	15.2%	0.3%	0.9%

- 직종에서는 농림어업분야 일에서 주거비와 본국 가족부양비 비율이 높은 편이며 단순노무에서 본국 가족부양비 비율이 상대적으로 높다.

○ 본국에 있는 가족, 친지에서 송금을 하는지를 보면 240명(72.3%)은 송금하고 있다고 밝혔다. 92명(27.7%)은 송금하지 않는다고 밝혔으며 23명은 무응답하였다.

- 송금액 평균은 148.3만 원이다.
- 세부 변수별로 보면 남성, 30대 이하에서 송금한다는 비율이 높다.

[표 3-31] 세부 변수별 본국 송금 여부 및 송금액

(단위: 만 원)

	구분	보냄		보내지 않음		구분	보냄		보내지 않음
			금액					금액	
성	남성	85.3%	151.2	14.7%	체류기간	1년미만	68.0%	276.3	32.0%
	여성	50.5%	145.6	49.5%		5년미만	78.4%	122.7	21.6%
연령	20대이하	87.7%	143.0	12.3%		10년미만	77.0%	150.6	23.0%
	30대	81.1%	151.9	18.9%		10년이상	54.4%	95.2	45.6%
	40대	53.7%	109.4	46.3%	산업	농림어업	85.7%	96.7	14.3%
	50대이상	45.8%	117.5	54.2%		제조업	87.5%	167.9	12.5%
국적	미얀마	91.4%	125.4	8.6%		건설업	56.7%	115.6	43.3%
	베트남	72.5%	255.3	27.5%		도소매,음식,숙박	55.8%	91.5	44.2%
	중국	38.6%	84.5	61.4%	전기,운수,통신,금융	36.4%	56.3	63.6%	
	캄보디아	100.0%	131.4	-	사업,개인,공공서비스	29.6%	85.0	70.4%	
	태국	87.0%	184.4	13.0%	직종	농림어업분야일	85.7%	106.0	14.3%
	네팔	100.0%	131.3	-		기계조작,조립	85.6%	173.5	14.4%
	방글라데시	100.0%	130.0	-		서비스,판매	55.7%	97.2	44.3%
	우즈베키스탄	53.8%	117.9	46.2%		단순노무	71.3%	134.1	28.7%
	기타	65.9%	132.6	34.1%		사무관리	28.6%	72.2	71.4%
	비자	E7	90.0%	137.4		10.0%	규모	1인	41.7%
E9		93.4%	178.4	6.6%	5인미만	73.0%		114.4	27.0%
F2		87.5%	129.2	12.5%	10인미만	69.5%		133.2	30.5%
F4		65.0%	101.0	35.0%	30인미만	77.4%		155.6	22.6%
F5		20.0%	53.3	80.0%	30인이상	73.7%		162.0	26.3%
F6		35.5%	128.2	64.5%	근속	1년미만	65.2%	162.4	34.8%
기타		57.1%	135.0	42.9%		2년미만	81.3%	114.4	18.8%
						5년미만	64.4%	143.4	35.6%
				5년이상	82.1%	181.5	17.9%		

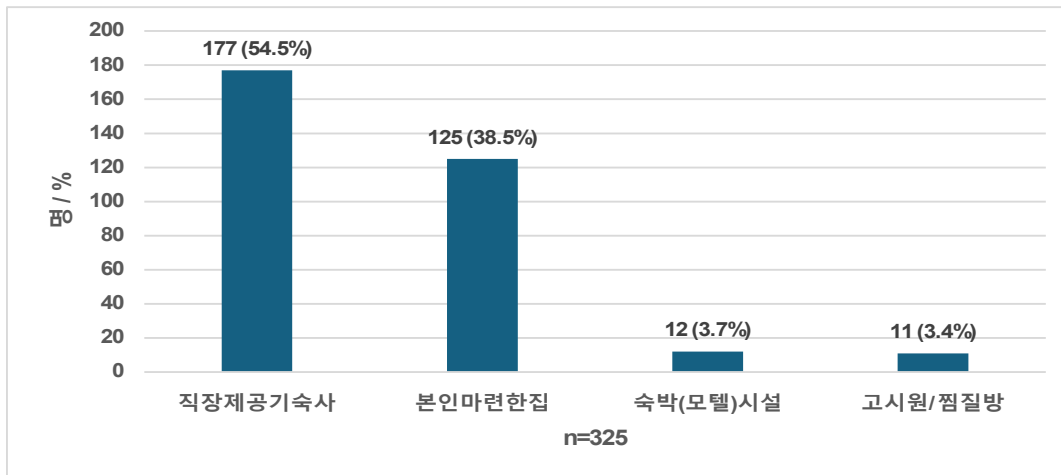
구분	보냄		보내지 않음	구분	보냄		보내지 않음
		금액				금액	
				전체	72.3%	148.3	27.7%

- 국적에서는 네팔, 방글라데시, 미얀마, 태국, 베트남에서 송금한다는 비율이 높다. 이들 국가는 대표적인 E9 송출국가이기도 하다. 그에 따라 E9과 E7에서도 송금한다는 비율이 높다.
- 체류기간은 1년 이상 ~ 10년 미만에서 송금한다는 비율이 높으며 산업에서는 농림어업과 제조업에서 높다.
- 직업에서는 농림어업일과 기계조작,조립 일에서 송금 비율이 높으며 근속에서는 5년 이상에서 가장 높다.

3) 주거 및 여가

○ 현재 살고 있는 주거형태를 파악해 보면 회사 기숙사가 54.5%인 177명, 그 다음은 본인(동료, 친인척)이 마련한 집이 38.5%, 숙박시설이 12명, 고시원이나 찜질방이 11명이다.

[그림 3-19] 주거 형태



- 세부 변수별로 보면 남성에서 기숙사에서 거주한다는 비율이 높다. 여성은 남성 대비 숙박시설이나 고시원에 거주한다는 비율이 높은 편이다.

[표 3-32] 세부 변수별 거주 형태

구분		직장제공기숙사	본인마련한집	숙박(모텔)시설	고시원/찜질방
성	남성	71.7%	23.2%	2.5%	2.5%
	여성	24.8%	64.8%	5.7%	4.8%

	구분	직장제공기숙사	본인마련한집	숙박(모텔)시설	고시원/짬짬방
연령	20대이하	78.6%	14.3%	6.0%	1.2%
	30대	60.7%	32.8%	4.1%	2.5%
	40대	26.0%	70.0%	-	4.0%
	50대이상	14.3%	71.4%	4.8%	9.5%
국적	미얀마	79.4%	17.6%	2.9%	-
	베트남	42.6%	44.7%	12.8%	-
	중국	10.9%	76.6%	1.6%	10.9%
	캄보디아	87.9%	6.1%	3.0%	3.0%
	태국	78.3%	21.7%	-	-
	네팔	83.9%	12.9%	3.2%	-
	방글라데시	81.8%	18.2%	-	-
	우즈베키스탄	61.5%	38.5%	-	-
	기타	52.4%	42.9%	4.8%	-
비자	E7	77.5%	20.0%	2.5%	-
	E9	87.2%	8.0%	3.2%	1.6%
	F2	28.6%	64.3%	7.1%	-
	F4	19.0%	71.4%	4.8%	4.8%
	F5	-	85.7%	-	14.3%
	F6	3.3%	93.3%	3.3%	-
	기타	38.1%	52.4%	9.5%	-
	체류기간	1년미만	55.3%	36.2%	4.3%
5년미만	64.8%	28.7%	3.3%	3.3%	
10년미만	57.3%	34.4%	6.3%	2.1%	
10년이상	28.3%	66.7%	-	5.0%	
산업	농림어업	85.7%	14.3%	-	-
	제조업	74.4%	20.1%	3.0%	2.5%
	건설업	37.9%	48.3%	6.9%	6.9%
	도소매,음식,숙박	14.3%	78.6%	4.8%	2.4%
	전기,운수,통신,금융	10.0%	80.0%	-	10.0%
	사업,개인,공공서비스	14.8%	74.1%	3.7%	7.4%
직종	농림어업분야일	71.4%	14.3%	14.3%	-
	기계조작,조립	68.7%	23.8%	4.1%	3.4%
	서비스,판매	23.3%	65.0%	1.7%	10.0%
	단순노무	59.8%	35.6%	4.6%	-
	사무관리	15.4%	84.6%	-	-
규모	1인	-	90.9%	9.1%	-
	5인미만	50.0%	50.0%	-	-
	10인미만	59.3%	30.5%	6.8%	3.4%
	30인미만	60.7%	29.0%	5.6%	4.7%
	30인이상	53.7%	41.7%	0.9%	3.7%

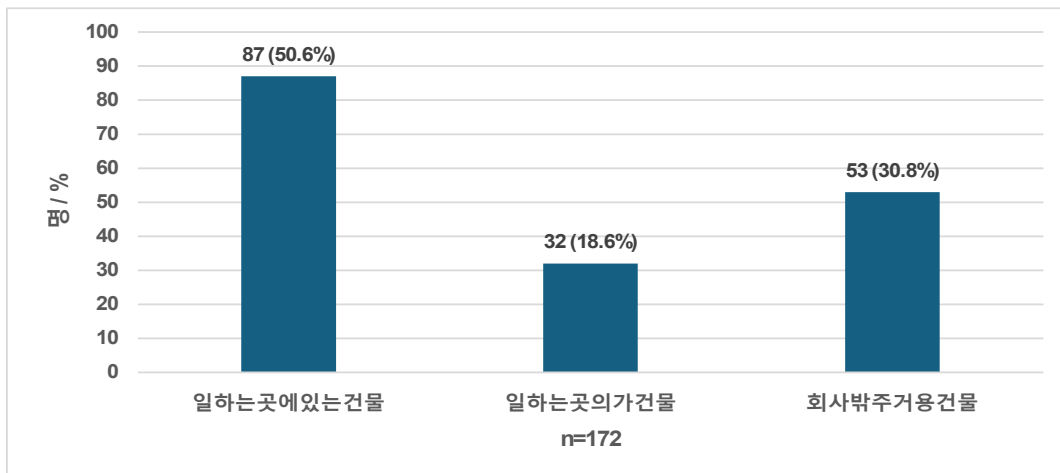
구분		직장제공기숙사	본인마련한집	숙박(모텔)시설	고시원/찜질방
근속	1년미만	43.5%	47.8%	5.8%	2.9%
	2년미만	50.8%	42.9%	4.8%	1.6%
	5년미만	59.8%	31.0%	3.4%	5.7%
	5년이상	67.1%	28.0%	1.2%	3.7%
전체		54.5%	38.5%	3.7%	3.4%

- 연령에서는 연령이 높아질수록 본인이 마련한 집에 거주한다는 비율이 높으며,
- 국적에서는 미얀마, 캄보디아, 태국, 네팔, 방글라데시에서 기숙사에 거주한다는 비율이 높다. 앞서 언급한 바처럼 이들 국가는 대표적인 E9 송출국이다. 그에 따라 E9과 E7에서 기숙사에 거주한다는 비율이 높다.
- 체류기간 1년 이상~5년 미만에서 기숙사 거주 비율이 높으며, 산업에서는 농림어업과 제조업에서 높다.
- 직종도 농림어업 일과 기계조작,조립 직종에서 기숙사 거주 비율이 높다.

○ 회사가 제공한 기숙사에 거주한다는 노동자 177명을 대상으로 기숙사 형태를 보면 일하는 곳에 있는 건물이라는 응답이 87명, 50.6%로 가장 많았다. 회사 밖의 주거용 건물은 53명, 30.8%이며, 일하는 곳의 가건물은 32명, 18.6%이다.

- 5명은 무응답하였다.

[그림 3-20] 기숙사 형태



- 세부 변수별로 기숙사 형태를 보면 가건물이라는 비율이 남성, 연령에서는 40대에서 높게 나타났다.

[표 3-33] 세부 변수별 기숙사 형태

구분		일하는곳에있는건물	일하는곳의가건물	회사밖주거용건물
성	남성	54.3%	17.9%	27.9%
	여성	29.2%	16.7%	54.2%
연령	20대이하	46.9%	15.6%	37.5%
	30대	51.4%	19.4%	29.2%
	40대	61.5%	23.1%	15.4%
	50대이상	-	-	100.0%
국적	미얀마	57.7%	19.2%	23.1%
	베트남	30.0%	15.0%	55.0%
	중국	-	14.3%	85.7%
	캄보디아	67.9%	14.3%	17.9%
	태국	64.7%	23.5%	11.8%
	네팔	19.2%	30.8%	50.0%
	방글라데시	66.7%	22.2%	11.1%
	우즈베키스탄	71.4%	-	28.6%
기타	61.9%	9.5%	28.6%	
비자	E7	32.3%	16.1%	51.6%
	E9	56.7%	20.2%	23.1%
	F2	75.0%	-	25.0%
	F4	-	-	100.0%
	F6	100.0%	-	-
	기타	37.5%	12.5%	50.0%
체류기간	1년미만	50.0%	34.6%	15.4%
	5년미만	53.3%	12.0%	34.7%
	10년미만	38.9%	24.1%	37.0%
	10년이상	76.5%	5.9%	17.6%
산업	농림어업	16.7%	50.0%	33.3%
	제조업	55.9%	16.1%	28.0%
	건설업	27.3%	18.2%	54.5%
	도소매,음식,숙박	16.7%	50.0%	33.3%
	전기,운수,통신,금융	100.0%	-	-
	사업,개인,공공서비스	-	25.0%	75.0%
직종	농림어업분야일	20.0%	60.0%	20.0%
	기계조작,조립	54.1%	19.4%	26.5%
	서비스,판매	14.3%	14.3%	71.4%
	단순노무	58.0%	14.0%	28.0%
	사무관리	-	-	100.0%
규모	5인미만	47.1%	17.6%	35.3%
	10인미만	42.9%	17.1%	40.0%
	30인미만	53.1%	23.4%	23.4%
	30인이상	52.7%	14.5%	32.7%

구분		일하는곳에있는건물	일하는곳의가건물	회사밖주거용건물
근속	1년미만	58.6%	20.7%	20.7%
	2년미만	43.8%	25.0%	31.3%
	5년미만	61.2%	8.2%	30.6%
	5년이상	40.0%	25.5%	34.5%
전체		50.3%	19.4%	30.3%

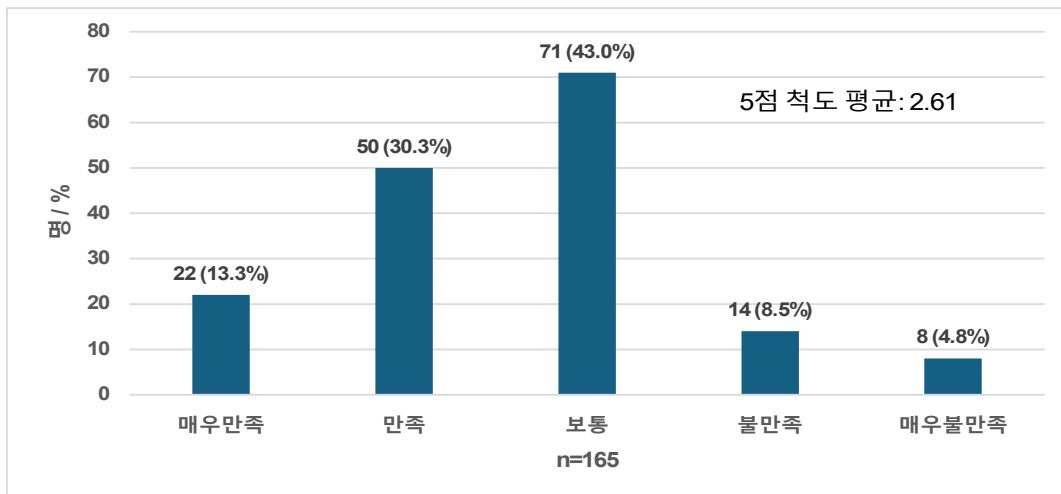
- 국적에서는 네팔, 태국에서 가건물 비율이 높은 편이며, 체류자격에서는 E9에서 높다.
- 산업과 직종에서는 농림어업 분야에서 가건물 비율이 월등히 높게 나타났다. 2020년 12월 경기도 포천시의 한 농장에서 일하던 캄보디아 여성 노동자 쑥행씨 사망 사건에서 드러난 것처럼 여전히 농업부문의 가설 건물을 숙소로 쓰고 있는 관행이 지속되고 있는 것으로 판단된다.

○ 한 달 기준으로 기숙사 비용과 식대 비용으로 지급하는 금액을 보면 기숙사비는 12.4만 원, 식대 비용은 16.1만 원이다. 한 달 평균 28.5만 원을 임금에서 공제하는 셈이다.

- 기숙사에 거주한다는 노동자의 월 임금액 평균이 247.9만 원이다. 월 임금의 11.5%를 기숙사비와 식비로 공제하고 있는 셈이다.

○ 회사가 제공한 기숙사에 대한 만족도는 만족(매우 만족 포함)이 43.6%, 불만족(매우 불만 포함)이 13.3%이다.

[그림 3-21] 기숙사 만족도



- 5점 척도 만족도 평균은 2.61점으로 만족과 보통 사이 값으로 나왔다.
- 세부 변수별로 불만족(매우 불만 포함) 비율치를 보면 성별에서는 남성과 여성이 비슷하게 나타났다.

[표 3-34] 세부 변수별 기숙사 만족도

구분		매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	5점 척도
성	남성	13.4%	35.1%	38.1%	8.2%	5.2%	2.57
	여성	18.2%	13.6%	54.5%	9.1%	4.5%	2.68
연령	20대이하	16.4%	23.0%	44.3%	9.8%	6.6%	2.67
	30대	11.3%	38.0%	42.3%	5.6%	2.8%	2.51
	40대	-	45.5%	36.4%	-	18.2%	2.91
	50대이상	-	-	100.0%	-	-	3.00
기숙사 형태	일하는곳에있는건물	8.6%	35.8%	44.4%	7.4%	3.7%	2.62
	일하는곳의가건물	10.0%	20.0%	43.3%	16.7%	10.0%	2.97
	회사밖주거용건물	20.4%	30.6%	40.8%	6.1%	2.0%	2.39
산업	농림어업	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	-	2.67
	제조업	14.3%	30.7%	41.4%	7.9%	5.7%	2.60
	건설업	-	30.0%	70.0%	-	-	2.70
	도소매,음식,숙박	-	25.0%	50.0%	25.0%	-	3.00
	전기,운수,통신,금융	-	-	-	100.0%	-	4.00
사업,개인,공공서비스	33.3%	66.7%	-	-	-	1.67	
규모	5인미만	17.6%	17.6%	35.3%	29.4%	-	2.76
	10인미만	3.0%	24.2%	42.4%	15.2%	15.2%	3.15
	30인미만	13.3%	25.0%	56.7%	3.3%	1.7%	2.55
	30인이상	18.5%	42.6%	31.5%	3.7%	3.7%	2.31
전체		13.3%	30.3%	43.0%	8.5%	4.8%	2.61

- 연령에서는 20대와 40대에서 확연히 불만족 비율이 높으며,
- 기숙사 형태에서는 가건물에서 확연히 불만족 비율이 높다.
- 산업에서는 농림어업과 도소매,음식,숙박업에서 높으며, 규모에서는 10인 미만에서 확연히 불만족 비율이 높다.

○ 평소에 여가시간을 보내는 방식을 보면 1순위에서는 TV시청, 2순위에서는 휴식(수면)이 첫 번째였다.

[표 3-35] 여가 시간을 보내는 방식

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
TV시청	68	19.9	22	8.1	90	28.0
문화예술관람/참여	20	5.8	13	4.8	33	10.6
스포츠관람/참여	38	11.1	14	5.1	52	16.3
여행	42	12.3	30	11.0	72	23.3
컴퓨터게임/인터넷	48	14.0	26	9.6	74	23.6
취미/자기개발	49	14.3	46	16.9	95	31.2
휴식(수면)	60	17.5	72	26.5	132	44.0

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
사회/봉사활동	8	2.3	40	14.7	48	17.0
기타	9	2.6	9	3.3	18	5.9
전체	342	100.0	272	100.0	614	200.0

- 1순위와 2순위를 합산한 비율에서는 휴식(수면) > 취미,자기개발 > TV시청 순서로 나타났다.
- 성별에서는 남성은 TV시청이, 여성은 취미,자기개발 비율이 가장 높게 나타났다.

[표 3-36] 세부 변수별 여가 시간을 보내는 방식

구분		TV시청	문화예술관람/ 참여	스포츠관람/ 참여	여행	컴퓨터게임/ 인터넷	취미/자기개 발	휴식(수면)	사회/봉사 활동	기타
성	남성	17.7%	6.9%	16.3%	13.3%	17.2%	9.9%	14.3%	1.5%	3.0%
	여성	21.4%	4.3%	4.3%	12.8%	9.4%	22.2%	18.8%	4.3%	2.6%
연령	20대이하	16.5%	8.2%	10.6%	12.9%	18.8%	9.4%	21.2%	-	2.4%
	30대	17.2%	3.9%	13.3%	14.1%	15.6%	17.2%	15.6%	2.3%	.8%
	40대	27.8%	1.9%	5.6%	14.8%	7.4%	14.8%	20.4%	1.9%	5.6%
	50대이상	26.9%	-	15.4%	-	-	23.1%	11.5%	15.4%	7.7%
국적	미얀마	9.1%	3.0%	18.2%	21.2%	24.2%	12.1%	9.1%	-	3.0%
	베트남	22.0%	4.0%	14.0%	12.0%	12.0%	16.0%	20.0%	-	-
	중국	25.0%	4.2%	6.9%	5.6%	11.1%	20.8%	16.7%	5.6%	4.2%
	캄보디아	12.1%	9.1%	21.2%	9.1%	9.1%	12.1%	21.2%	-	6.1%
	태국	16.0%	4.0%	-	8.0%	8.0%	4.0%	56.0%	-	4.0%
	네팔	-	12.5%	25.0%	9.4%	25.0%	9.4%	15.6%	-	3.1%
	방글라데시	18.2%	-	-	18.2%	27.3%	9.1%	18.2%	-	9.1%
	우즈베키스탄	53.8%	-	7.7%	15.4%	-	7.7%	15.4%	-	-
기타	29.5%	2.3%	4.5%	18.2%	13.6%	13.6%	9.1%	9.1%	-	
비자	E7	16.7%	7.1%	16.7%	4.8%	16.7%	21.4%	16.7%	-	-
	E9	14.4%	8.0%	14.4%	16.8%	19.2%	7.2%	16.0%	.8%	3.2%
	F2	37.5%	-	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	-	-
	F4	8.7%	-	4.3%	4.3%	8.7%	30.4%	26.1%	8.7%	8.7%
	F5	43.8%	-	6.3%	25.0%	-	12.5%	6.3%	6.3%	-
	F6	33.3%	-	3.0%	12.1%	12.1%	18.2%	18.2%	3.0%	-
	기타	23.8%	4.8%	9.5%	14.3%	14.3%	14.3%	9.5%	4.8%	4.8%
체류 기간	1년미만	18.0%	8.0%	16.0%	16.0%	14.0%	12.0%	16.0%	-	-
	5년미만	17.6%	7.6%	9.9%	13.7%	13.7%	13.0%	19.1%	1.5%	3.8%

구분		TV시청	문화예술관람/ 참여	스포츠관람/ 참여	여행	컴퓨터게임/ 인터넷	취미/자기개 발	휴식(수면)	사회/봉사 활동	기타
	10년미만	19.2%	5.1%	9.1%	11.1%	15.2%	13.1%	19.2%	5.1%	3.0%
	10년이상	27.4%	1.6%	12.9%	8.1%	12.9%	21.0%	12.9%	1.6%	1.6%
산업	농림어업	28.6%	-	-	14.3%	42.9%	-	14.3%	-	-
	제조업	14.9%	5.9%	14.4%	14.4%	16.8%	13.9%	17.8%	-	2.0%
	건설업	19.4%	9.7%	9.7%	6.5%	12.9%	6.5%	29.0%	3.2%	3.2%
	도소매,음식,숙박	20.0%	4.4%	6.7%	13.3%	13.3%	8.9%	17.8%	13.3%	2.2%
	전기,운수,통신,금융	41.7%	-	8.3%	-	-	25.0%	16.7%	8.3%	-
	사업,개인,공공서비스	35.5%	6.5%	6.5%	9.7%	-	25.8%	9.7%	-	6.5%
직종	농림어업분야일	14.3%	-	14.3%	28.6%	28.6%	-	14.3%	-	-
	기계조작,조립	17.0%	7.2%	15.7%	15.7%	15.0%	13.7%	13.7%	-	2.0%
	서비스,판매	20.3%	4.7%	6.3%	10.9%	15.6%	12.5%	18.8%	6.3%	4.7%
	단순노무	22.2%	3.3%	8.9%	7.8%	13.3%	15.6%	23.3%	3.3%	2.2%
	사무관리	35.7%	7.1%	-	-	-	35.7%	21.4%	-	-
규모	1인	27.3%	-	18.2%	18.2%	-	9.1%	18.2%	9.1%	-
	5인미만	29.7%	2.7%	8.1%	2.7%	21.6%	10.8%	16.2%	5.4%	2.7%
	10인미만	17.7%	6.5%	8.1%	16.1%	16.1%	12.9%	19.4%	3.2%	-
	30인미만	22.0%	9.2%	11.9%	11.9%	12.8%	13.8%	13.8%	.9%	3.7%
	30인이상	15.4%	4.3%	12.8%	13.7%	12.8%	16.2%	20.5%	1.7%	2.6%
근속	1년미만	11.1%	6.9%	13.9%	11.1%	18.1%	13.9%	20.8%	4.2%	-
	2년미만	21.5%	7.7%	4.6%	16.9%	12.3%	18.5%	10.8%	3.1%	4.6%
	5년미만	22.6%	1.1%	11.8%	9.7%	14.0%	9.7%	26.9%	1.1%	3.2%
	5년이상	20.9%	9.3%	11.6%	9.3%	15.1%	17.4%	12.8%	1.2%	2.3%
전체		19.9%	5.8%	11.1%	12.3%	14.0%	14.3%	17.5%	2.3%	2.6%

- 연령에서는 연령이 높아질수록 TV시청 비율이 높으며, 20대와 40대에서는 휴식(수면) 비율이 상대적으로 높다.
- 국적에서는 베트남, 중국, 우즈베크에서 TV시청 비율이 가장 높으며, 미얀마, 네팔, 방글라데시에서는 컴퓨터 게임 비율이 가장 높다.
- 체류자격에서는 E7과 E9에서는 취미, 자기개발과 컴퓨터 게임 비율이 가장 높으며, F2, F5, F6에서는 TV시청 비율이 가장 높다.
- 체류기간에서는 1년 이상 ~ 10년 미만에서는 TV시청과 휴식 비율이 가장 높게 나타났다.
- 산업에서는 농림어업, 전기, 운수, 통신, 금융업, 사업, 개인, 공공서비스업에서는 TV시청 비율이 가장 높으며, 건설업과 제조업에서는 휴식(수면) 비율이 가장 높다.

3절 소결

- 수원시 외국인 노동자 설문조사에는 총 355명의 노동자가 참여하였다.
 - 남성이 63.4%로 다수를 차지하고 있으며, 국적은 중국이 20.6%로 가장 많은 비율을 나타냈다. 그 다음은 베트남, 미얀마, 캄보디아, 네팔 순서이다.
- 먼저 노동실태와 관련해 요약하면,
 - 일하고 있는 산업에서는 제조업이 가장 많은 61.4%를 나타냈다.
 - 월 임금액을 밝힌 노동자는 254명으로 평균은 238.9만 원이다. 수원시에서 일하는 제조업 노동자 대비 임금이 많이 낮은 편이다.
 - 반면에 노동시간은 43.8시간으로 상당히 긴 편이다.
 - 휴가 사용도 1/2에 가까운 노동자가 휴가를 마음대로 쓰기가 어렵다고 밝혔다.
 - 조사 참여 외국인 노동자의 일에 대한 전반적인 만족도는 중간 보다 약간 하회하는 만족도를 보이고 있다.
- 지난 1년 동안에 일하면서 다친 적이 있는지를 파악한 결과, 52명(15.6%)이 있다고 밝혔다.
 - 엄밀한 기준에 따른 산재 파악은 아니지만, 10명 중 1명은 지난 1년 사이에 일하다가 다친 경험이 있는 셈이다.
 - 산재 원인을 보면, 본인 부주의 > 안전장치 부재 > 보호구 미착용 순서로 나타났다. 사업자의 산업 안전 체계 자체가 노동자 본인의 실수나 부주의까지를 고려해 마련되어야 하지만, 그렇지 못함을 드러내고 있다. 특히 안전교육 부재, 안전장치 부재, 한국어 미숙 등은 사실상 사용자 책임이라는 점에서 사용자의 산업안전 의식 부재가 가장 주요한 원인이라 할 수 있다.
 - 산재를 당할 위험을 어느 정도로 보고 있는지를 보면 5점 척도 평균 값이 2.67로 낮음과 보통 사이 값으로 나왔다. 높다(매우 높음 포함)고 보는 노동자는 17.8%이다. 10명 중 2명 가까이는 산재를 당할 위험을 높게 보고 있다.

- 휴게 실태와 관련해서는 50%가 넘는 노동자가 일하는 곳이나 숙소에서 쉬는 것으로 밝혔다. 휴게실이 없거나 휴게실이 있더라도 눈치 때문에 일하는 곳이나 숙소에서 쉬고 있다.
 - 아픈데도 일한 경험이 있는 노동자도 1/2에 이르는 42.0%에 이르고 있다.
- 지난 1년 간 일터에서 경험한 주요한 고충은 빠른 작업속도로 인한 어려움 비율이 가장 높았다. 두 번째로는 폭언/욕설, 한국인 동료나 상사와의 갈등 순서였다.
- 특히 폭언욕설과 함께 몸 수색, 외출 통제 등 비율을 합하면 18.3%에 이르고 있다. 10명 중 2명은 전근대적인 인신통제를 경험하고 있는 셈이다.
- 외국인 노동자의 생활실태를 요약하면 다음과 같다.
- 지난 1년 동안 몸이 아픈데 병원에 못간 적이 있었는지를 보면 79명(26.2%)이 그렇다고 밝혔다. 병원에 못 간 이유는 시간이 없어서 > 한국어 미숙 > 치료비 부담 때문인 것으로 나타났다.
 - 한국 생활에서 어려움은 언어 문제 > 외로움 > 경제적 어려움 순서로 나타났다. 외국인 무시도 무시 못할 수치를 보였다.
 - 이용할 의사가 있는 서비스나 지원 항목을 보면 1순위에서는 한국어 교육이, 2순위에서는 자격증/취업 교육이 첫 번째였다.
 - 한국 생활에서 경제적으로 부담되는 항목은 식비 > 주거비 > 본국가족부양비 > 병원비 순서로 나타났다.
 - 주거 형태는 1/2이 넘는 노동자가 회사가 제공한 기숙사에서 거주하는 것으로 나타났다. 기숙사 형태는 2/3가 넘는 69.2%가 회사 건물이거나 회사 내 가건물인 것으로 밝혔다. 만족도 또한 만족 ~ 보통 사이 정도를 보였다.
- 전반적으로 한국 노동사회에서 최주변부 노동을 담당하고 있는 외국인 노동자의 노동실태를 드러내 보이고 있다.
- 산재 유경험자가 15%를 넘는다는 점은 대체로 3D 업무를 담당하고 있는 외국인 노동자의 현실을 드러내고 있다.
 - 생활 실태 또한 대체로 기숙사에 거주하면서 TV시청이나 휴식(수면)을 하면서 여가 시간을 보내고 있다. 언어 문제 때문이며 그에 따라 한국어 교육에 높은 관심을 보였다.

4장 사례조사 결과

1절 면접 참여자 개요

○ 면접에는 수원시 거주 외국인 노동자 11명이 참여하였다.

- 성별로는 남성 노동자 5명과 여성 노동자 5명이 참여했다. 연령대는 대부분이 30대 남성 1인을 제외하면 40-50대 중장년층이다.
- 노동자 중 5명은 중국 국적의 재중동포 노동자이며 이들 다수는 H2비자로 입국하여 F4비자로 전환된 사례가 다수이지만 영주권을 취득한 노동자와 H2 비자를 현재 유지하고 있는 노동자 또한 있었다.
- 한국 거주 기간은 짧게는 5년 길게는 17-18년 가량이다. 8-12년 정도 10년 내외로 한국에 거주한 노동자가 가장 많았다.
- 조사 참여 노동자 중 대부분의 노동자가 제조업에서 조립, 검사 등의 업무를 수행하고 있었으며, 일부 노동자는 기계업무 등의 상대적으로 높은 숙련이 요구되는 일자리에 종사하고 있었다. 한편 다문화 교육이나 통역 같이 전문직 업무를 하고 있는 노동자도 있었다.
- 식당, 건설업 종사자를 제외하고 제조업에서 일하는 노동자들의 회사 규모는 20-50인 내외의 소규모 사업장에서 근무하는 노동자 뿐만 아니라 1,000인 이상이 근무하는 대기업에서 근무하는 노동자도 있었다. 대부분은 아웃소싱 업체를 통해 취업한 노동자로 정규직인 경우는 드물었다.
- 그런 점에서 본 조사는 제조업에서 일하는 중장년 노동자들을 포괄하고 있는데, 이는 많은 외국인 노동자들의 인구학적 특성과 유사하다.
- 한편 전문직 결혼 이주여성, 식당 노동자, 건설노동자 등 제조업 이외에서 일하는 외국인 노동자도 조사했다는 점에서도 의의가 있다.

[표 4-1] 사례조사 참여자 현황

사례	성	국적	연령	비자	한국 거주	업종	하는 일	규모
1	여성	중국	40대	H2→F4	8년	전자	조립	60명
2	여성	중국	50대	H2	10년	쉽	-	-
3	여성	중국	50대	영주권	8년	화장품제조	제조라인	1,000명
4	남성	중국	50대	H2→F4	12년	건설	타설	일당 30.5만원
5	남성	중국	30대	H2→F4	8년	건설	바닥미장	일당 20만원
6	여성	미얀마	40대	미등록	18년	보일러 제조	조립	1,000명
7	남성	스리랑카	50대	미등록	10년	가로등 제조	용접 조립	30명
8	남성	파키스탄	40대	E-9→F-2	17년	식품회사	공무(기계)	500명(용역 200여 명포함)

사례	성	국적	연령	비자	한국 거주	업종	하는 일	규모
9	남성	베트남	50대	E-7→F-2	5년	자동화 라인, 기계 제조 판매.	자동화라인프로그래밍 개발, 운용사	30 명
10	여성	베트남	40대	F-6 -> 귀화	18년	아르바이트/물류센터 일/다문화 강사 및 통번역	다문화 교육, 통번역 등	

2절 입국동기

○ 외국인 노동자들이 한국에 입국하는 이유 중 하나로 가장 많이 언급된 내용은 자국에 비해 한국의 노동조건이 좋고, 일자리가 많다는 것이다.

- 한국의 경우 중국, 베트남 등 자국보다 일자리가 많고 노동조건도 좋다는 언급이 많았다. 따라서 장기적으로 가족들도 한국에 와 있기에 자국으로 돌아가서 일하기보다 한국에 정착하고 싶은 마음을 드러내는 노동자들도 많았다.
- 또한, 입국 과정 상의 비용이 유럽 같은 다른 국가에 비해 저렴하다는 점도 한국을 선택한 이유인 것으로 밝혔다.
- 베트남 노동자는 자국에 진출한 한국계 기업의 노동조건이 좋아서 한국의 노동조건이 좋을 것으로 생각했다고 언급하였다.

처음에는 베트남에서 학교 다닐 때 한국 드라마 많이 봤죠. 한국 드라마 보고 한국 오고 싶고 막 아름다운 장면 많이 나오잖아요. 특히 김치. 그때 우리 베트남에는 김치 없었어요. 그러가지고 김치 너무 먹고 싶어서...

가족들이 다 뭐 한국에 나와 있지. 저희 같은 경우도 아들도 여기 있지. 엄마도 여기 있지. 동생도 여기 있잖아요. 할머니까지.

○ 이외에도 최근 한국에서 문화콘텐츠 산업이 성장하면서 한국에 대한 긍정적 이미지가 있었다고 언급한 노동자도 있었다.

- 결혼 이주여성으로 입국해 일하고 있는 노동자는 베트남에 살던 시기부터 한국의 드라마들을 많이 보면서 한국에 대해 친숙해졌다고 했다. 처음 한국에 입국한 이후에 모국에서 볼 수 없는 눈을 볼 수 있다는 것이 신기했다고 언급했다.

막상 오니까 저희 나라에서 그때 눈이 없었어요. 눈이 없어가지고 한국에 오니까 눈이 보이는 거예요. 산이 너무 하얘지고 너무 신기했어요. 이렇게 하얀 나라 처음 느꼈어요. 그러가지고 와서 더 둘러보니까 한국이 이렇구나...

○ 또한, 재중동포 노동자는 한국계 중국인으로서 가깝게 느껴지는 나라라고 생각했다.

- 재중동포 노동자들은 한국에 가족이 살고 있어서 가족과 함께 거주하고 생활을 영위하기 위해 한국에 취업비자로 입국하기도 했다. 한편 먼저 자신이 입국한 이후에 가족을 부르는 사례도 있었다.
- 이들은 재중동포 취업비자로 입국해서 영주권을 취득한 사례도 존재한다. 뒤에서 자세히 서술하겠지만 영주권 취득 기준이 지나치게 까다롭다는 의견이 존재한다. 한편, 한국이 일자리나 인프라 측면에서 중국보다 좋기 때문에 한국에 계속 거주하고 싶다는 의견을 드러낸 노동자들도 많았다.

계속 있어야 될 것 같아요 정 나이 많아서 일 못하면 나도 그때 들어갈 수 있겠죠 근데 그때도 제가 보기에 아마 한국이 중국보다 더 나은 거예요 이렇게 늙어서 어떻게 있더라도 한국 쪽이 아마 중국보다 조금 조금 더 나은 것 같다. 시설이나 좀 그런 쪽에 좀 중국보다 좀 나은 점도 있을 거라는 생각이 들죠..

- 입국 이후 한국에 정착해서 살아가는 경우도 존재하지만 미등록 외국인 노동자로 장기간 머무는 경우도 있었다.
 - 관광비자로 입국해서 미등록 노동자로 체류하며 일하는 경우가 있었다.
 - 한편, 결혼 이주여성으로 입국해 귀화 이후, 아이 돌봄 등 가사노동 중심으로 일을 하다가 자녀교육비 같은 생활비 부담 등으로 인해 일을 시작하는 경우도 확인되었다.

3절 구직 및 이직, 퇴직 과정

- 대부분의 외국인 노동자의 용역업체를 통한 취업이 일반적인 양상으로 나타났지만, 지인을 통한 취업도 빈번하게 활용되고 있었다.
 - 사례조사 참여 외국인 노동자는 제조업의 생산직 업무 뿐만 아니라 식당의 주방, 건설현장 같이 한국인 인력이 부족하다고 평가되는 제조업, 건설업, 서비스업 등에서 육체노동을 하고 있었다.
 - 사례조사 참여 외국인 노동자의 취업은 인력사무소, 인력중개업체 등 아웃소싱업체를 통해 이루어지고 있다.
 - 구인구직사이트를 통해 일자리를 알아보았는데 막상 가보니깐 용역업체인 경우가 있으며, 남편, 친구 등 지인을 통해 아웃소싱 업체를 소개받았다고 했다. 다른 취업경로로 소개받더라도 용역업체라고 언급했다. 이는 외국인 노동자들 사이에서 아웃소싱 업체를 통한 취업 관행이 지배적인 상황이 된 것을 의미한다.
 - 한편 친척, 가족, 친구 등 지인 간 소개를 통해 용역업체를 경유하지 않고 일하는 사례도 확인되었다. 결혼 이주여성 노동자의 경우 치킨집에서 아르바이트를 시작했는데 동네 지인의 가게에서 일했다고 했다. 현재는 통역이나 다문화강사 일을 파트타임으로 병행하고 있는데 일은 지인을 통해 얻거나 지역의 이주민센터를 통해 얻는다고 했다.
- 본 면접조사에는 재중동포 건설노동자 2명이 참여하였다. 이들은 용역업체나 파견업체를 통하지 않고 정기적으로 함께 일하는 건설현장 팀이 있다고 했다.

- 재중동포 건설 노동자의 경우 한국인이 소수 있지만 재중동포 중심의 현장 팀에서 일하는 경우도 있으며, 한국인들과 함께 일을 하는 경우도 있었다. 한 건설노동자는 식당 주방 일을 하다가 한국에 같이 온 아들이 한국어 실력이 유창하지 않아서 현장소장과 소통에 어려움을 겪는 것을 돕기 위해 건설 일을 시작했다고 했다. 다른 건설 노동자는 중국에 온 이후 친인척을 따라다니며 건설일을 시작하여 지속하게 되었다고 했다.

아들을 한국 나올 때 데리고 나왔거든요 그러면 중국어 학교 다녀가지고 한국 말 잘 못했어요. 한국어를 학원에서 배웠는데 어차피 한국 소장들하고 대화하는 게 안 돼가지고 그래서 제가 그쪽으로 아들 도와주면 그쪽으로 갔다가 바꿀 생각이 들었어요.

- 한편 용역업체를 통하는 경우 일자리 중개과정에서 외국인 노동자 다수는 수수료가 있다는 것만 알지만 수수료가 얼마나 되며, 어떻게 어디서 나가는지에 대해서는 모른다고 언급했다.
 - 한 외국인 노동자는 아웃소싱 업체의 경우 일을 알선하는 소개비가 있는데, 달마다 월급에서 일정 비율을 공제하는 형식이라고 알고 있다고 언급했다.
 - 한편 미등록 외국인 노동자는 20-30만원의 수수료를 부담한다고 언급하기도 했다.
 - 이처럼 다수 외국인 노동자는 수수료가 있는 것은 알지만, 얼마나 어떻게 나가는지 알지는 못하고 있다고 했다.

옛날에 처음에 나는 아무것도 모를 때 그 금방 오니까 회사 다니더라고요. 아웃소싱이라는 게 뭐냐? (남편이) 나는 모르니까 그러니까 거기에는 일을 알선해 주는데 그렇게 소개를 하면 소개비처럼, 소개비처럼, 달마다 월급에서 몇 프로라는 어떻게... (몇 프로인지는) 모르겠어요.

- 아웃소싱 업체를 통해서 일하는 과정에서 외국인 노동자들이 겪는 또 다른 고충은 첫째, 불규칙한 업무 일정뿐만 아니라 일자리 소개과정에서 불충분한 업무 설명 문제가 지적되었다.
 - 한 외국인 노동자는 일을 나가기 어려운 날 인력업체에서 회사에 나갈 것을 통보하는 것을 거절할 수 없어서 일을 그만둔 적이 많다고 했다. 예를 들어 한 재중동포 노동자는 쉬는 기간에 중국에 가게 되었는데, 한국에 돌아와서 같은 일을 할 수 없다고 했었다.

잠깐 쉬는 기간 동안에 중국에 갔다 와서 (업체에) 다시 일을 하려고 했더니 급할 때, 일을 안했으니 일자리를 못 주겠다고 하는 거예요. 그래서 다른 업체로 알아 봤죠.

- 또한 일감 문제로 상시적인 구조조정 과정에서 일방적인 통보를 통한 계약내지 내지 해고가 빈번하며 경우에 따라서는 자진퇴사를 권유하는 사례도 발견되었다.
- 아웃소싱 업체를 통해서 며칠 뒤부터는 일이 없으니 나오지 않아도 된다는 통보를 받기도 하며, 계약을 일거리가 있을 때마다 1달 단위로 연장한다고 언급했다. 또한, 한 외국인 노동자는 다른 노동자들이 다 그만두고 있는데, 혼자서 안 그만두고 여기 일을 할 수 있겠냐고 물으며 자진퇴사를 종

용한 경험을 털어놓았다.

- 한편 한국어가 서툴어서 회사에서 사직을 권유했는데 해당 노동자는 사용자의 문제를 지적하기보다는 회사 입장에서 어쩔 수 없었고 자신의 역량의 문제로 이해하면서 체념하는 사례도 발견되었다.

어디 가든지 한 달쯤 하고 내가 쉬는 날에 (관리자가 같이 일하는) 중국 언니들이 다 퇴사를 한다. 어쩔거나 이래가지고 그냥 나왔어요. 내가 쉬는 날에 전화 오니까 이제 나는 명단에 안 들어갔는데 왜 나가냐고 월급 한 달치를 주고 그러니까 어찌겠냐고 하나까 그냥 나가겠다고 하고 나왔죠

○ 한편, 일자리 중개과정에서 일자리나 직무 특성에 대한 소통이 원활하지 못한 사례도 발견되었다.

- 한 노동자는 아웃소싱 업체를 통해 설명받은 일과 실제로 해야 하는 일이 다른 경우도 있다는 것이다. 인력사무소에서는 인력중개과정에서 일자리에서 고된 업무 환경이나 업무상 사고 위험성 등을 소개하지 않거나 자세히 언급하지 않는 것으로 보이며, 이에 따라 생각보다 일이 힘들 때가 많다는 의견이 나오는 것으로 보인다.

처음에 한국에 왔을 때 소개받은 일이 저랑 어울릴 것 같았어요. 그런데 생각보다 달라요. 일이 살짝 힘들어요. 그래도 소개소 가서 '일이 힘든데요' 이렇게 할 수는 없을 것 같아요

○ 한편, 외국인 노동자들에게 고용센터를 통해 취업하는 경우도 있었고 아르바이트 사이트를 통해 직접 일자리를 찾는 노동자들도 있었다.

- 고용안정센터를 통해 정규직으로 근무해 본 경험이 있는 노동자도 있었다. 문제는 몇몇 노동자들은 고용센터에 대한 인지 자체는 있었는데, 이용해 본 적은 없다고 했다.
- 또한 한국인들이 주로 이용하는 아르바이트 사이트를 활용하는 사례도 소수 있었지만 대부분의 경우 외국인 노동자들이 주로 활용하는 구직사이트를 통해서 일하며 해당 사이트에서 대부분의 일감은 인력소개소를 거치는 일감이었다. 그런 점에서 외국인 노동자들은 상대적으로 양호한 일자리에 대한 접근방안을 충분히 인지하지 못하고 있고 알더라도 피상적인 수준인 것으로 보인다.
- 또 몇몇 외국인 노동자들은 회사에 정규직으로 고용되면 회사 내에서 사회적 관계를 쌓아가고 관리해야 한다는 것이 부담스럽다고 했다. 이는 외국인 노동자들이 한국 직장에서 언어 문제로 인해 적응에 대한 심리적 부담을 가진 것으로 확인된다. 역설적으로 한국어가 능통하지 않을 경우 안정적인 정규직 일자리보다는 일감이 불안정하고 단속적이라도 인력업체를 통해서 일하기를 선호하는 현상으로 이어졌다.

그런데 (정직원) 인간관계 이랑 다른 거 많이 신경 써야 해요. 인간관계도 그런 눈치도 많이 필요해요. 그냥 그 위에 사람하고 일도 하고 옆에 사람하고 같이 일을 하고 정직원 되면 신경 쓰는 거 더 많아요

4절 임금 및 노동조건, 산업안전

○ 임금 및 노동조건은 최저임금 수준의 시간당 임금과 장시간 노동, 고강도 노동이 핵심적인 특징으로 확인된다.

- 면접조사 결과 대부분의 노동자 임금은 시간 당 최저임금 수준에서 결정되며, 근속에 따른 임금인상이나 직무수당 등이 부족하고 지적되었다. 재중동포 여성 노동자들은 일하는 시간과 임금을 계산해 보았을 때 최저임금 수준에서 급여를 받는다고 언급했다.
- 다만 임금은 제조업 생산직 노동자의 월 임금은 월 350-450만 원 수준인 것으로 언급했다. 이는 장시간 노동을 통해 잔업, 특근 수당으로 임금 수준을 극대화하고자 하는 경향의 결과이다.

○ 월 급여가 350만 원 이상이거나 400-450만 원 선에서 일하는 노동자들은 이를 벌기 위해 하루 12시간 가량의 장시간 노동을 진행하고 있었다.

- 주6일 간 12시간 내외로 근무하는 노동자도 있었다. 구체적으로 미얀마 미등록 40대 여성 노동자는 모니터 조립을 하는데 12시간 근무했으며, 파키스탄 40대 남성 노동자 주6일 동안 하루 12시간 근무하면서 한 달 400-450만 원 가량을 번다고 했다.
- 베트남 50대 초반 남성 노동자는 350만원을 버는데, 기계업종으로 장시간 근무를 하며 출장 일이 많다고 했다.

○ 재중동포 건설노동자의 경우 건설현장의 미등록 외국인 노동자가 임금의 하향 평준화를 일으킨다며, 건설현장에서 미등록 외국인 노동자 고용에 대한 비판적인 의견을 드러냈다.

- 한 건설노동자는 자신과 같이 합법적으로 비자를 받아 일하는 노동자들과 달리 미등록 상태로 일하는 노동자들이 싸게 일하면서 노동조건이 하향 평준화되는 문제를 지적했다.

건설 현장에 불법이 하도 많아가지고 한국인이나 우리 뭐 합법 사람들도 자리가 없어요 그 불법이 다 들어가 가지고 그러니까요. 그러니까 100분의 80은 현장 가면 불법이에요. 철근이나 형틀이나 뭐..

○ 이처럼 대부분의 노동자들이 최저임금 수준에서 임금이 결정되며 근속에 따른 임금인상 등이 취약하거나 부재하다고 지적했다.

- 한편 아웃소싱 노동자의 경우 정규직 직원에 비해 상여금이 낮고 연차 횡수도 적어서 상대적인 박탈감을 경험하는 것으로 보인다.

그냥 내가 아웃소싱이니깐, 제가 정직원 못 하니까 그냥 참아야 하니까. 차이가 많이 났어요 상여금이잖아요. 아웃소싱들은 상여금은 200%, 정직원은 400%예요. 연차는 우리는 1달에 1개, 정직원은 1년에 15개, 16개였어요.

○ 산업안전교육은 전반적으로 내실 있게 진행되지는 않는 것으로 나타났다. 교육내용이 부실하거나 한국어로 진행되는 문제점이 확인됐다.

- 면접조사에서는 산업안전교육은 한국어로 동영상으로 진행된다는 사례가 많았다. 그리고 산업안전교육을 체계적으로 프로그램을 짜서 진행하기 보다는 구두로 주의사항을 간략하게 언급하고 넘어가는 사례도 존재했다. 다른 연구 조사의 면접결과(시흥시 재중동포 실태조사)에 따르면 한국어가 어려운 외국인 노동자 등은 동료 노동자들이 내용을 대신 전달해준다는 의견도 있었으며, 한국어로 말하는 것은 못하더라도 내용은 알아들어서 안전 교육 등에서 크게 문제가 없다고 언급하기도 했다.
- 하지만 산업안전교육도 약식으로 간단하게 진행되는데다가, 사업장 수준에서는 노동자가 해당 교육을 충실히 이수하고 이해했는지 시험을 통해 확인하는 사례가 있었다.
- 한 달씩 계약을 갱신하는데 시험에 떨어지면 계약연장이 안된다는 것이었다. 그럼에도 불구하고 작업과정에서 무엇이 위험한지는 명확히 이해하지 못한다는 의견도 있었다. 다만 냄새가 심각해서 마스크를 꼭 착용한다는 식으로 업무 환경에 대한 직감으로 작업장 유해 위험 요인에 대응하고 있는 것으로 나타났다.

처음에 들어가기 전에 거기서 영상 동영상 보고 설명 듣고 기계 종료하고 안전교육하고..

아니 말해도 모르죠, 알려줬겠죠, 알려줬는데도 모르죠 영문으로 하고 하나까 우리는 기억 못하죠

○ 종합하면 산업안전교육은 간단하고 형식적인 수준에서 진행되고 노동자들은 무엇이 위험한지 구체적으로 이해하기 보다는 현장 업무환경 등을 통해 직감적으로 파악하는 것으로 보인다.

- 외국인 노동자들의 안전 교육에 대한 문제의식은 화성 아리셀 화재 참사에 대한 의견에서도 뒷받침 된다.

마음이 아팠어요 진짜 너무 어린 애들이야. 애기 엄마들 시집도 못 가고 장가도 못 가는 애들이 너무 불쌍해 너무 마음이 아프지. 그래서 생각한 게 이거 안전 교육을 제대로 했나 그것부터 생각나더라. 애네들 화재 나면 그건 화학품인데 출구라도 제대로 알려주고 대피를 할 거 알고 불꽃이만 나면 뛰어들어 이것부터 알려줘야 되는데 그거라도 공장 살리겠다고 그 소화기를 쓰는 바람에..

○ 더욱이, 안전 문제와 관련하여 한국어 의사소통이 원활한지 여부가 중요하다고 언급되었다.

- 건설현장 노동자는 외국인 노동자가 증가하면서 의사소통 어려움에 따른 안전 문제가 증가하고 있다. 한국어를 할 수 있는 외국인 노동자가 통역을 진행하지만 건설현장 특성상 유기적인 협업이 중요한 만큼 한계가 있다는 것이다.

언어가 안 통하니까는 잘 안 되고 그리고 어차피 우리 같은 경우는 우리 사람은 교포여도 어떻게 따지게 되면 할아버지 같은 사람 다 한국 쪽에서 이렇게 건너간 사람도 있거나 중국에서 살 때도 조선 민족이 딱 이렇게 한국식으로 같으니까 괜찮은데 필리핀이나 러시아 같은 데 온 거는 벌써 나도 그것도 틀리잖아요 의사소통도

안 되고 일하는 것도 안 되니까 좀 그런 것도 많은 사람이 많아요

○ 면접조사에 참여한 노동자 중 대부분은 산재보험에 가입되어 있지만 산재시 산재보험 처리 사례는 드물고 대부분 사업주가 비용을 내는 공상처리가 빈번했다.

- 산재를 경험한 노동자는 산재처리를 하지 못하고 공상처리 경험에 대해 언급했다.
- 한편, 한 노동자는 산재처리를 할 수 있었지만 산재처리 기록이 있으면 향후 작업장 출입을 거부될 수 있다는 이유에서 스스로 산재처리를 거부한 경험이 있었다.

두 번 세 번 하게 되면 어떤 현장에서는 그게 좀 안 받아주는 현상이 있어요 산재로 처리하면... 한두 번 같은 건 좀 괜찮은데 좀 몇 건 있게 되면 안 받아주는 현상이 좀 있어요 가끔 가다가

- 외국인 노동자들은 산재보험을 납부하고 있지만 다수의 외국인 노동자들은 산업재해보험 제도를 활용해 본 경험도 적을 뿐더러 이해와 인지도도 낮은 것으로 보인다.

5절 일터에서의 주요 불만 및 작업장에서의 한국인과 차별 문제

○ 일자리 고충으로는 낮은 급여, 장시간 노동, 높은 노동강도 문제가 존재했다.

- 다수 외국인 노동자들은 최저시급 수준의 낮은 급여를 장시간 노동을 통해 감내하며 생활비를 보충하고 있었다.
- 대부분 생산직 노동자들로 무거운 것을 들어야 하거나 위험한 일을 해야 하는 등 높은 노동강도를 감내하고 있다. 공통적으로 무거운 것을 들어야 해서 일이 힘들다는 의견을 냈다.
- 미등록 외국인 노동자의 경우 임금차별이 명확하게 나타났는데, 받아야 할 임금보다 20-30만원 낮게 지급되거나 연장 특근 수당을 일한 시간만큼 보장하지 않는 문제였지만 이에 대해 마땅하게 항의하기 어려운 구조였다. 이는 건설노동자가 미등록 외국인 노동자들이 싸게 일하면서 자신의 임금과 노동조건도 하락한다고 언급한 내용과 사실관계 측면에서는 일치한다.

○ 일터에서 한국인과 차별 사례로는 모욕적인 언행이나 태도 등의 문제도 있지만 가장 체감하는 것은 상여금, 근속수당 등에서 차별이었다.

- 우선, 현재 직장에서는 크게 차별을 경험하지 않는 경우라도 과거 직장에서 경험해 본 경우가 있었다. 대부분은 반말이나 욕설 문제였다.
- 한편, 과거 한국인과 차별이 심해졌지만 나아진 부분에 대해서도 지적되었다. 이는 외국인 노동자들이 같은 국가 소속 노동자가 많은 일자리를 찾는 경향과도 연관된 것으로 보인다.
- 특히 임금 체불 등의 문제는 과거와 비교하여 개선되었다고 언급했다. 다만 이에 대해서는 외국인 노동자에 대한 작업장에서의 차별이 개선된 것인지, 한국 사회가 전반적으로 노동법 준수비율이 과거에 비해 높아지는 경향과 동반된 현상인지는 확인할 필요가 있다.

- 다만 명확한 것은 미등록 외국인 노동자들은 정당한 보상을 받지 못하고 있어 차별이 완전히 사라지지 않았다는 것이다.

○ 외국인 노동자와 한국인 노동자 간 노동조건과 고용조건이 명시적인 차별이 아니더라도 직종 분리 문제나 특정 고용형태의 고착화로 인해 계층화되는 양상이 확인되었다.

- 우선 고용형태 측면에서 한국인들이 주로 정규직으로 일한다면 외국인 노동자들 다수는 정규직으로 일하기보다는 아웃소싱 업체를 통해 일하는 비중이 높았다. 이는 외국인 노동자가 쉽게 접근할 수 있는 양질의 안정적인 일자리 정보가 제한적이기에 나타난 결과이다.
- 특히 노동자들은 아웃소싱 노동자라는 이유로 자신이 받는 차별에 대해 체념적인 태도를 보이고 있었다. 아웃소싱 노동자들은 정직원과 임금격차가 날 수밖에 없으며, 불만에 대해 이야기를 해보아도 소용이 없다는 것이다. 다른 아웃소싱 노동자들은 항의해 본 경험을 언급했는데 해당 업체를 통해 일을 구하기가 어려워졌다고 개탄했다.

아웃소싱은 안 돼요 얘기 해봐도 소용 없어요

아웃소싱하고 엄청 싸웠어요 왜 사람을 이렇게 알선해 주고는 끝까지 책임지지 못하냐고 일하는 데가 이사 갔는데 그 김에 반장인가가 나오지 말라고 하고 그래서 그 아웃소싱 소장하고 싸웠어요 저한테 내일부터 다음에 일이 있으면 부를 테니까 잠깐 쉬어라 이렇게. 아 장난하고 있냐고 애들하고 장난하는 식으로 한국에 돈 벌러 왔는데 이런 식으로 하냐고

○ 한편, 아웃소싱을 통해 일하는 노동자들은 같은 회사에서 유사한 직무를 담당하는 정규직인 한국인 직원 등과 수당에 차이가 있다는 고충을 토로했다.

- 이로 인해 외국인 노동자들은 한국인 노동자와 상여금 차이가 존재가 존재한다거나 근속에 따른 임금 인상 부재, 직무수당 부재, 적은 연차 수 등의 문제를 경험했다. 한 노동자는 기계직으로 전문성이 필요한 노동자인데도 근속과 직무역량에 대한 보상이 없다는 고충을 토로하기도 했다.
- 면접조사만으로는 고용형태에 따른 차별의 문제인지, 외국인 노동자에 대한 차별인지는 명확하게 확인되지는 않았다. 다만 언급했듯이 외국인 노동자들이 불안정 고용형태에 집중되는 현상이 벌어지는 것처럼 각각의 요인들이 일정 부분 혼재되어 있을 것이라 판단되며, 이에 대한 심층적인 접근이 요구된다.

○ 이외에도 외국인 노동자의 근무환경을 보면 이슬람 신자의 경우 구내식당이나 공동식당에서 할랄인증 여부를 표시하지 않고, 별다른 식단을 보장하지 않아서 식사를 거르거나, 따로 먹는 경우들이 확인되었다.

○ 건설현장 노동자들은 최근 건설현장에서 노동조합이 약화되면서 노동조건이 열악해지고 있다고 언급했

다.

- 한 재중동포 외국인 노동자는 민주노총 소속 전국건설노동조합의 조합원으로 활동하고 있었다. 과거에는 노동조합의 요구로 현장 내에 안전시설을 마련하고, 화장실이나 탈의실 같은 기본적인 시설을 구비했는데, 노동조합이 약해지면서 안전 문제와 기본적인 시설 문제들이 악화되고 있다고 지적했다. 이는 건설노동자 입장에서 노조의 약화로 경험하는 노동조건 악화 문제들이 내국인과 외국인을 가릴 것 없이 공통적으로 이어지고 있음을 의미한다.

민주노총이 지금 안 되고 있잖아요 대통령부터 건폭이라고 몰고 있으니. 민노 한노가 죽으니까는, 건설 현장이 잘못됐다고 말하고 안전 시설도 제대로 하고, 우리 민노 한노가 좀 쉰 때는 우리가 계속 요구하니까 안전시설 다 해주고 탈의실도 다 있고 되는데 화장실도 다 마련하고 했는데 지금 그 때문에 안 되니까. 현장마다 안전장비가 계속 떨어진다든 거예요. 발판도 제대로 없고 난간 대도 제대로 안 내주고 밭도 제대로 안 쳐주고 그거는 뭐 우리 입장인 게 아니라 현장에 가면 일반 노동자들도 말하거든요. 민노 죽으니까 자기네가 그럽다고 또 이번에 또 뭐 단가도 또 2만 원 또 내린다고 하고..

○ 직장 뿐만 아니라 사회에서 외국인 노동자의 한국어 능력에 따른 사회생활 적응 수준이 확연하게 달랐다고 할 수 있다.

- 이는 앞서 언급한 것처럼 외국인 노동자 스스로 정규직 일자리를 기피하거나 직장에 업무 적응을 못해 일터를 떠나게 되는 문제로 이어졌다. 결과적으로 내국인-외국인 직종분리가 뚜렷한 직장에 취업하는 경향이 나타났다.
- 다만, 한국어 능력을 향상한 노동자들은 센터를 통해서 도움을 많이 받았다고 언급했다. 본 연구 사례에 참여한 결혼 이주여성은 초기에는 지인을 통해 식당 아르바이트 일을 시작했다. 하지만 이주민 센터를 접하면서 한국어를 교육을 받았고 물류센터에서 아르바이트로 일하다가 정규직으로 전환되기도 했다.
- 한 외국인 노동자는 강사 활동과 통번역 활동같이 전문적인 업무도 병행하고 있었다. 그런 점에서 해당 면접참여자도 한국어를 배우는 과정에서 자신의 적극적인 태도에 대해 이야기 했는데, 그러한 적극성으로 동네 주민과 많은 이야기를 나누고 이주민센터도 찾아갈 수 있었다고 했다. 하지만 대부분의 외국인 노동자는 한국어 학습에서 적극성을 스스로 발휘하기 어려운 상황이며, 센터 등 한국어 교육을 받을 수 있는 공간에 대한 정보도 많지 않은 편이다.

나는 이제 한국 사람하고 대화하고 싶다. 자연스럽게 아줌마들처럼 맨날 대화하고 싶어서 찾았어요. 찾고 다녔어요 저 그때 센터의 시장 가까이였어요 그냥 걸어가면서 이렇게 저 시장을 둘러가면서 시내를 둘러가면서 거기 간판이 보이잖아요 (중략) 그때 그 센터에서 한국어 프로그램도 있고요. 그리고 무슨 그때 기억난 거는 노동법 이런 것도 있었어요 그거 배웠고

이제 한국말이 한국 사람처럼 능숙하게 안 되서 같이 일하면 좀 부담스러워요 (재중동포 여성)

6절 외국인 노동자의 주거형태와 일상생활

- 주거형태는 빌라에서 월세/전세로 거주하는 경우가 가장 많았고 단독주택에 거주하는 경우도 있었다.
 - 주거형태는 재중동포, 파키스탄, 베트남 등의 경우 빌라 등에서 월세, 전세부터 단독주택 거주로 다양했다.
 - 다만 미등록 노동자인 미얀마, 스리랑카 노동자는 회사 기숙사에서 거주하고 있었다. 많은 노동자들이 주거비용이 비싼 점을 고충으로 토로했다. 더욱이 외국인 노동자들은 외국인이기 때문에 집을 구하기가 더욱 어렵다고 지적했다. 가족과 함께 사는 노동자들의 경우 큰 집을 구해야 하는데 큰 큰 집은 외국인 입장에서 더욱 계약하기 어렵다고 토로했다.

- 기숙사 거주 문제에서는 간이건물 등 부실한 시설에서 거주하는 것이 문제로 지적되었다.
 - 사례조사에서는 미등록 외국인 노동자가 컨테이너 등 간이시설물에서 거주하고 있었다. 해당 사례조사 참여자는 기숙사 비용은 내지 않는다고 언급했지만 과거 기숙사에서 일한 경험이 있는 노동자는 월급에서 일부가 공제되었는데 구체적인 금액은 알지 못했다고 했다.

거기에서 월급에서 얼마 제한하고 하더라고

- 이번 사례조사에서는 기숙사에 거주하는 노동자가 두 명으로 소수이기 때문에 구체적인 회사 기숙사 실태가 파악되지 않았다. 다만 미등록 노동자들 위주로 열악한 기숙사 시설에서 거주하고 있는 것을 확인할 수 있었다.
 - 하지만 선행연구에서는 기숙사 시설의 열악성에 대해서 꾸준히 지적되었다. 선행연구는 기숙사 비용을 부당하게 임금 등에서 공제한다는 사례를 지적했다. 또한 선행연구에서는 교대시간이 맞지 않은 노동자들이 동시에 근무에서 불편한 상황 및 좁은 공간에 너무 많은 인력 수용, 화장실과 샤워실 공동 이용 등의 문제에 대해 언급했다(안종걸 외, 2023; 전필녀·김그루, 2023)

- 이주노동자 센터를 이용한 노동자들은 한국에 적응하는 과정에서 도움이 컸다고 했다.
 - 한국어 말하기 능력에 따라 차별 문제 경험 정도와 한국 적응 수준의 차이가 크기 때문이다.
 - 이 과정에서 각 지역 이주민/외국인 노동자 센터들은 한국어 학습 뿐만 아니라 각종 지원책에 대한 정보를 제공해 줄 뿐만 아니라 비슷한 상황에 있는 외국인 노동자들의 커뮤니티를 제공하기 때문이다.
 - 다만 외국인 노동자 입장에서 센터에 대한 접근문턱이 높다는 의견도 제기되었다. 모국에는 이주민 센터 같은 지원기관이 없어서 무료로 교육 등의 서비스를 제공해준다고 하면 ‘사기’라고 생각하게 된다고 했다.

- 외국인 노동자들은 한국의 일상생활에서 다양한 차별을 경험하고 있었다.

- 관공서/은행 직원 등은 친절하다는 의견을 보여주었지만 간헐적인 차별 경험에 대해서 토로하기도 했다. 또한 앞서 언급한 것처럼 외국인이라서 집 구하는 과정 자체가 더 힘들다는 의견이 존재한다.
- 무엇보다 미등록 노동자의 경우 편안히 외출하지 못하고 마트에서 살 물건도 동료에게 부탁하고 있어서 편하게 일상생활을 누리지 못하는 것으로 보인다.

○ 외국인 노동자들은 회사나 일상 대화 과정에서 체감한 차별 경험에 대해 언급하기도 했다.

- 외국인이라는 이유로 멸시 내지 무시하는 발언들을 들은 경험에 대해 언급하기도 했다. 한편 자신은 비록 한국에 잘 적응했지만 동료 이주노동자들이 한국에 와서 언어 문제로 오해받는 상황들이 없으면 좋겠다고 언급하며, 외국인 노동자들이 한국어를 못하는 경우라도 일은 잘한다고 말하기도 했다. 이는 직간접적으로 외국인 노동자들이 여전히 한국에서 다양한 차별적인 태도들을 경험하고 있는 점에 대한 진술이라 할 수 있다.

한국 사람들은 제가 외국 사람인데 뭘 알겠냐 이렇게, 그렇게 그렇게 특 말을 던져놓으면 상처받잖아요. 왜? 나는 그 일을 모르는게 아니잖아요. 그냥 말이 안 통할 것뿐인데 말을 특 던져놓으면. 그러면 당신도 한번 외국에 가봐라..

한국에 와서 돈도 벌고 여행도 오고 취직도 하고 한국에서 잘 생활에 잘 적응하면 좋겠다. 직장 회사 다닐 때 한국어 좀 열심히 공부해서 한국 사람하고 대화하고 팀장님하고 하고 오해받지 말고 그리고 말 못하는 사람들도 일은 잘해요. 욕 안 하면 좋겠어요. 왜냐면 저는 그런 친구들에 대해 많이 들었어요.

- 한편 시장에서 차별적인 발언 등을 듣는 사례도 밝혔다. ‘중국산’이라서 나쁘다. ‘교포네요’ 등의 표현 등이 불쾌하다는 의견을 내기도 했다.

그냥 이거 한국산이요, 한국산. 저거는 싸구려 중국산 것처럼 말하는게 진짜 기분이 너무 나빴어요.

그러니까 중국산은 나쁘고 한국 게 좋다 이러는데 그냥 얘기하면 되는데 그 태도가 좀 그런 게 있어요. 그래서 중국산 어째서요? 난 중국산 살 건데 막 이러면 싫다니까.

7절 정책적 배제와 소외감

○ 정책요구사항은 높은 세금에 비해 외국인 노동자에게 해당되는 지원책이나 혜택이 부재하다고 지적했다.

- 한국에서 일하면서 내는 세금 등에 대해서 공통적으로 높다고 지적했다. 건강보험료를 많이 내지만 막상 병원을 많이 이용하지 않는 외국인이라는 점에서 답답하다는 의견을 제시했다.

우리는 무조건, 일을 하든지 말든지 저는 F4 비자잖아요. 그래서 한 달에 15만 원 정도 내요. 일을 하든지 안

하든지

- 하지만 코로나19 지원금 일부, 어린이집 지원, 중고등학교 교육비 지원, 공공주택 분양, 공공금(전기, 가스, 수도 요금) 지원 등에서 차별을 경험하면서 세금 납부와 지원금 문제에서 박탈감을 더욱 강하게 느끼고 있는 것이 확인되었다.

우리 보통 지원금 같은 거 주는 거는 우리 교포 쪽에는 지원금이 없어요 거의 없었죠 그게 작년인가 언젠가 한 번 딱 10만 원인지 받아보고, 주민센터에서 받고 그 후에 또 계속 TV 보다 보면 지원금들이 있는데 우리는 없어요 세금을 내면서도 우리는 대우를 못 받으니까 그게 좀 애매한 게 있죠

청약 통장 있잖아요? 한국 사람이 청약통장이 있어서 그 아파트도 살 수 있잖아요 우리는 살 수 없어요 그리고 그 말 연말정산이잖아요 연말 정산할 때 청약통장에 대한 연말정산이 우리 외국인은 안 되잖아요

- 미등록 외국인 노동자는 주기적으로 주기적인 사면(비자 발급) 등이 필요하다고 지적했으며, 한편 법적인 체류자격을 가진 노동자들도 영주권이나 비자 연장이 너무 까다롭다는 의견을 냈다.
 - 영주권을 취득하기 위해서 필요한 소득기준이 너무 높다는 점이 지적되었다. 영주권이 없어서 취업 과정에서 더욱 어려움을 경험한다고 호소했다.
 - 또한 비자 연장 절차나 본국에 돌아갔다가 재입국해서 일하는 절차 등이 너무 까다로운데, 점수제 비자에서 소득 기준이 가장 점수가 높지만, GNI를 맞추기가 어려운 문제가 있다고 했다.

보통 보게 되면 영주권을 다 요구하거든요 이제 말한 것처럼 현장 가도 영주권의 문 뭐 무슨 어차피 현장이 라면 무조건 자격증이 요구하는데 영주권 같은 경우는 자격증도 없어도 되거든요 그래서 기초 안전증만 있으면 들어가고 하는데 어차피 영주권을 하게 되면 또 10년에 한 번씩 연장해 주고 하니까 그거 좀 편리한 점도 맞고 좀 뭐 그런 점이 많았는데 이쪽으로 해서 진에 딱 맞으니까

8절 소결

- 사례조사에 참여한 외국인 노동자들은 가족이나 친구들이 한국에 많이 살거나 한국에 일자리가 많고 임금수준이 높아 한국행을 택했다고 말했다. 또한 외국에서 K-팝이나 드라마 같은 한국 문화콘텐츠를 통해 한국에 대한 이미지가 긍정적으로 변해서 한국 입국을 결정한 사례도 있었다.
 - 면접조사에서 재중동포 노동자 중 상당수는 장기적으로 한국에 정착하기를 원하기도 했다. 가족과 친척들도 한국에 다수가 있는데다가 한국이 일자리 질과 양 뿐만 아니라 편의시설 등이 좋아 살기가 편하다는 것이었다.
- 그럼에도 불구하고 한국인에 비해 외국인 노동자들의 열악한 노동조건이 확인되었다.
 - 다수 외국인 노동자들은 제조업 생산직, 식당 등 서비스업, 건설업 등에서 근무하면서 최저시급 수

준의 낮은 급여를 장시간 노동을 통해 감내하며 생활비를 보충하고 있었다.

- 법적인 체류자격이 있는 노동자들의 경우 외국인 노동자라는 이유로 노동조건상에서 명시적인 차별을 받는 경우는 명확하게 확인되지는 않았지만, 외국인 노동자들에게는 용역업체를 통한 고용과정에서 빈번한 부당대우가 발견되었다.
- 또한 회사에서 한국인이 정규직으로 관리직 역할을 하고 외국인 노동자들은 파견업체를 통해 생산직으로 일하는 경향 또한 확인되었다. 그런 점에서 국적에 따른 고용형태와 직종 분리가 만연해지면서 외국인 노동자들이 보다 쉽게 열악한 노동조건에 노출되는 것으로 보인다.

○ 외국인 노동자들 다수의 구직경로를 보면 인력업체, 즉 민간고용서비스 기구를 통한 취업이 일반적이었다. 지인이 일자리를 소개해주더라도 알선업체를 소개해주는 경우도 있었다.

- 문제는 이러한 중간 알선업체의 직무소개 방식과 수수료 공제 등이 투명하지 않은데다가 고용불안정을 유발한다는 것이다. 노동자들 다수는 수수료가 나가는 것은 알지만 어떻게 얼마나 나가는지 알지 못하고 있었다. 더욱이 용역업체에서 노동자에게 임의적으로 갑자기 회사에 출근할 것을 요구하거나 일감 부족을 이유로 퇴직을 요구하면서 나타나는 고용 불안정성이 두드러졌다.
- 한편 미등록 외국인 노동자의 경우 높은 수수료 공제에 이어 특근이나 연장 수당의 임의적인 삭감 같은 명확한 차별 문제를 경험하고 있고 마땅히 항의하지도 못한 채 부당대우를 수용해야 했다.
- 물론 고용센터나 아르바이트 공고를 통해 정규직 일자리로 취업하는 사례도 드물게 있지만, 대다수 노동자들은 정규직 일자리를 구할 수 있는 취업 관련 정보에 대한 명확하게 이해하지 못하는 상황이었다.

○ 외국인 노동자들은 ‘정규직’으로 채용될 경우 일당 용역보다 다른 직원들과 협업이 많은 점을 걱정하기도 했는데 이는 외국인 노동자가 자신의 한국어 역량을 우려한 나머지 낮은 수준의 일자리에 대해 기대수준을 맞추는 현상으로 보인다.

- 이처럼 한국인의 경우 관리자 역할을 하고 외국인 노동자는 생산현장 일을 맡는 등 국적에 따른 직종분리 현상 문제가 발생하고 있다.
- 이러한 직종분리에 따른 저임금과 같은 차별적인 상황을 감안하더라도 외국인 노동자들은 가치관이나 문화가 비슷한 모국 출신 노동자가 사는 곳, 자신을 언어 문제에서 지원해 주거나 능통하게 협업이 용이한 같은 국가 출신 외국인 노동자가 많은 사업체에서 일하는 것을 선호하기도 했다. 외국인 노동자가 언어 문제나 한국인과의 관계 등을 고려해 정규직같이 상대적으로 양호한 일자리를 선호하지 않는 현상은 한국 사회에 외국인 노동을 저임금화하는 메커니즘이 구조화되어 있음을 의미한다.

○ 본 사례조사만으로는 외국인 노동자들의 주요 고충 중 일부인 저임금, 장시간 노동 문제는 동등한 일자리 조건의 한국인들과 다르게 외국인 노동자들만이 경험하는 독특한 문제인지 명확하게 구분하기는 어려웠다.

- 외국인 노동자들이 제조업 생산직 노동자로서 저임금과 장시간 노동문제를 경험한다면 이는 비슷한 직종의 한국인 노동자들도 경험하는 문제로도 볼 수 있기 때문이다. 다른 예로 재중동포 건설노동자는 건설산업에서 노동조합이 약화되면서 단가, 휴게실, 탈의실, 안전장비 등 노동조건이 열악해지고 있다고 언급했는데, 이는 내국인 건설노동자가 체감하는 문제이기도 하다.
- 한편 우리나라에서 근로기준법이나 노동법 준수 관행이 강화되는 문제가 외국인 노동자들에게도 긍정적인 파급 효과를 끼치고 있는 점을 추정할 수도 있었다. 근로계약서를 작성하지 않는 사례는 드물었고 산업안전교육도 내실과 무관하게 아예 진행되지 않는 사례도 드물었다.
- 이는 과거에 비해 최근 우리나라 노동자들의 노동권에 대한 높아진 인식에 이어 정부의 근로감독이 강화되고 사업주의 노동법에 대한 인지 수준이 높아진 영향으로 보인다.
- 그런 점에서 외국인 노동자들의 열악한 노동조건은 한국인 노동자들의 열악한 노동조건 문제이기도 하다는 점에서 내국인과 외국인 노동자가 따로 문제를 해결하는 것이 아닌, 함께 개선해가야 할 노동문제들이 많음을 보여준다.
- 그럼에도 불구하고 외국인 노동자들은 좋은 일자리에 대한 정보가 부족해서 파견 및 아웃소싱 업체를 통해서 일하게 되고, 국적에 따른 직종분리 구조에서 내국인보다 열악한 노동조건에 놓일 가능성이 높은 지점은 명확히 인식해야 한다.
- 다만 이는 법적 체류 자격이 있는 노동자들에 국한된 이야기이며 미등록 외국인 노동자의 경우는 정당한 급여 편취 같은 노골적인 차별 문제가 나타나고 있는 지점을 고려해야 한다. 특히 건설현장에서는 내국인 노동자와 법적 체류자격을 가진 외국인 노동자들은 미등록 외국인이 싸게 일해서 자신들의 노동조건이 악화되고 일할 기회 자체도 준다고 지적했다. 이러한 갈등양상의 바람직성을 떠나서 건설현장처럼 갈등이 부각되는 일터에서도 노동자들이 출신 조건에 관계 없이 노동조건 강화라는 공동의 문제가 있음을 함축하고 있음을 보여주기도 한다.

○ 최근 화성 아리셀 화재 참사로 인하여 부실한 산업안전 인프라 및 대응역량 문제 뿐만 아니라 산업안전 위험이 외국인 노동자에 집중되는 ‘위험의 이주화’ 문제가 이슈화되었다.

- 실제로 산업안전교육의 경우 다수의 노동자들이 진행된다고 응답했지만 형식적이거나 절차적인 수준에서 진행되는 해도 노동자가 작업장의 위험문제를 이해할 정도로 내실있게 진행되는 것으로 보이지는 않았다.
- 보통은 외국인 노동자의 사용언어와 무관하게 한국어 동영상 교육을 진행한다고 했다. 경우에 따라 간단한 시험을 통해 이수여부를 확인하고 계약연장을 하는 사례도 있었다.
- 하지만 노동자들은 작업현장의 위험물질이나 위험요인에 대해 구체적으로 이해하기보다는 냄새 때문에 마스크를 쓴다고 말하는 등 현장 업무환경을 통해 직감으로 체감하고 있었다. 비슷한 맥락에서 노동자들은 아리셀 참사에 대해서도 안전교육이 부실해서 초동대응이 취약한 문제에 대해 지적했다.

○ 외국인 노동자들은 회사나 일상 대화 과정에서 체감한 차별 경험에 대해 언급하기도 했다.

- 외국인 노동자들은 직간접적으로 경험한 외국인이라는 이유로 멀리 내지 무시하는 발언들을 들은

경험이 있거나 오해받은 상황들에 대해 언급했다.

- 사례조사에 참여한 외국인 노동자는 오해나 무시받는 상황이 있다면 한국어를 잘하면 어느 정도 극복할 수 있다며 센터 등을 통해 외국인 노동자들이 한국어 교육을 쉽게 접하면 좋겠다는 의견을 제시했다.
- 미등록 노동자의 경우 편안히 외출하지 못하고 마트에서 살 물건도 동료에게 부탁하고 있어서 편하게 일상생활을 누리지 못하는 것으로 보인다.

○ 정책요구사항은 높은 세금 부담에 비해 외국인 노동자에 해당되는 지원책이나 혜택이 부재하다고 제시되었다.

- 한국에서 일하면서 내는 세금 등에 대해서 공통적으로 높다고 지적했다. 건강보험료를 많이 내지만 막상 병원을 많이 이용하지 않는 외국인이라는 점에서 답답하다는 의견을 제시했다.
- 미등록노동자에 대한 주기적인 사면(비자 발급) 등이 필요하다고 지적했으며, 한편 법적인 체류자격을 가진 노동자들도 비자 연장이 너무 까다롭다는 의견을 냈다.
- 또한, 영주권을 취득하기 위해서 필요한 소득기준이 너무 높은 지점이 지적되었다.

5장 수원시의 외국인 노동 정책 과제

1절 실태조사 결과 요약과 함의

- 수원시 외국인 노동자 실태 파악과 처우 개선 마련을 위해 외국인 노동자를 대상으로 설문조사 및 사례조사를 진행하였다.
 - 설문조사에는 총 355명의 외국인 노동자가, 사례조사에는 10명의 외국인 노동자가 참여하였다.
- 먼저 노동 실태 측면에서 조사 결과의 핵심을 요약하면 한국 노동사회에서 최주변부 노동을 담당하고 있는 외국인 노동자의 노동실태를 드러내 보이고 있다.
 - 43.8시간이라는 상대적으로 장시간 노동을 하고 있음에도 조사 참여자의 월 임금 수준은 238만 원 수준에 불과하다. 2024년 4월 기준으로 수원시에서 일하는 100인 미만 제조업 노동자(한국인) 임금 평균은 371.5만 원인 것에 비추면 외국인 노동자의 임금 수준이 많이 낮은 편으로서 저임금의 장시간 노동이 확인되고 있다.
 - 일과 관련한 불만 사항 중에서 저임금이 제 1순위인 것으로 나타나기도 했다.
 - 그에 따라 낮은 임금이 주된 이직 원인인 것으로 밝히고 있다. 설문조사 참여자 중 152명, 52.1%는 한국에서 일하기 시작한 이후 최소 1회 이상 직장을 옮긴 경험이 있으며 주된 이직 이유는 저임금과 사업체의 경영 악화인 것으로 나타나고 있다. 주변부 사업체의 비용 절감이 주된 외국인 노동자 고용 이유라는 점이 간접적으로 드러나고 있다.
- 사례조사에서 확인된 지점은 대다수 외국인 노동자가 유료직업소개소, 용역·파견업체, 인력 업체 등 민간 노동시장 중개기구로 불리는 다단계 인력하도급 업체를 통해 일자리를 얻고 있다는 점이다.
 - 주로 H2와 F 계열 체류자격 외국인 노동자에게서 드러나는 취업형태로서 불법적인 다단계 인력하도급 업체를 이용하기에 간접고용 비정규 노동자의 문제점이 고스란히 드러나고 있다.
 - 고용불안과 불법적인 중간착취 문제에서부터 아리셀 참사에서 드러난 산업안전 체계의 형해화와 산재, 위험의 이주화 문제 등이 확인되었다.
 - 일하는 과정에서도 높은 노동강도(중량물 취급 등)가 확인되고 있으며, 빠른 작업속도로 인한 어려움도 설문조사에서 드러났다.
 - 특히 설문조사 참여자 중 15.6%는 지난 1년 사이에 일하다가 다친 적이 있으며, 12.7%는 일하면서 폭언과 욕설을 들었던 것으로 나타났다.
- 작업 현장의 외국인 노동자가 다양한 고충을 경험하고 있지만 이를 상담·해결해 줄 집단적 이해대변체

는 없다.

- 일하는 사업체 자체가 영세해 거의 대부분 무노조인데다가 외국인 노동자를 바라보는 차별적 인식으로 고충을 상담·해결해 줄 노조나 노사협의회에 도움을 요청하기도 어렵기 때문이다.

○ 작업장 밖 일상 생활에서도 다양한 고충을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

- 가장 주요한 어려움은 언어 문제이다. 언어 문제는 일상 생활 뿐만 아니라 일하는 곳에서도 외국인 노동자가 직면하고 있는 주된 어려움이다. 일하면서 언어 문제로 의사 소통이 잘 안되어 내국인 노동자로부터 질책을 받거나 심지어 욕설, 폭언을 경험하는 것이 일반적이기 때문이다.
- 특히 사례조사에서 드러난 것처럼 노동자가 집단으로 일하는 과정에서 언어 때문에 의사소통이 제대로 안될 경우, 산업재해로 이어질 위험도 존재한다.
- 언어 문제는 일상 생활에서 병원, 공공기관 등을 이용할 때, 외국인 노동자가 직면하는 주요한 어려움이기도 하다. 설문조사 결과를 보면 아픈데도 병원에 가지 못한 두 번째 이유가 언어 문제였다.

○ 작업장 밖에서 겪는 주요한 어려움이 바로 외국인을 바라보는 차별적인 인식이다.

- 설문조사에서는 차별로 인한 한국 생활이 힘들다는 비율이 1순위와 2순위를 합쳐서 19.4%로 나타났다. 조사 참여자 5명 중 1명은 차별로 인한 어려움을 경험하고 있는 셈이다.
- 사례조사에서도 크든 작든 차별을 경험하고 있는 것으로 확인되기도 했다.

○ 외국인 노동자의 주거 문제, 특히 기숙사 문제 또한 여전히 지속되고 있는 것으로 확인되었다.

- 조사 참여자의 절반 이상인 54.5%가 회사가 제공한 기숙사에서 거주하고 있는 것으로 나타났으며 회사가 제공한 기숙사가 일하는 곳의 건물이라는 비율이 50.6%, 일하는 곳의 가건물이라는 비율은 18.6%이다.
- 회사 제공 기숙사에 거주한다는 외국인 노동자 5명 중 1명은 가건물에 거주하고 있는 셈이며, 일하는 곳의 건물 또한 건물 자체가 생산시설용 공장이라는 점에서 일반 주거용 건물에 비해 상대적으로 열악할 것이기 때문이다.
- 실제 사례조사 과정에서 미등록 외국인 노동자의 경우, 공장 마당에 있는 컨테이너에 거주하는 것으로 밝히기도 했다.
- 사업체의 필요에 따라 외국인 노동자를 고용하고 있지만, 외국인 노동자의 생활 상 문제에 대해서는 사실상 방치하고 있는 셈이다.

2절 외국인 노동자 처우 개선을 위한 수원시의 정책 과제

1. 외국인 노동자 지원을 위한 조례 제정·개정

○ 가장 우선적으로 해야 할 일은 수원시 차원에서 외국인 노동자를 지원하기 근거로서 조례를 제정하는 것이 필요하다.

- 수원시를 포함, 일부 기초지자체에서는 ‘거주 외국인 지원 조례’를 제정하고 있지만, 초점은 외국인 노동인권 보호와 제고보다는 거주 외국인 외국인주민 및 다문화가족의 안정적인 가정생활 영위와 지역사회 내 조기 정착을 지원하는데 일차적인 목적을 두고 있다.
- 수원시 노동정책 기본계획에서도 취약노동자 지원을 위한 다양한 정책방안을 담고 있지만 외국인 노동자에 특화된 정책 방안을 담고 있지는 않은 상황이기도 하다.
- 비단 수원시 뿐만이 아닌 거의 대부분의 지자체가 외국인 ‘주민’에 대해서는 지원 방안을 마련하고 있지만, 외국인 ‘노동자’에 특화된 지원정책이 많지는 않다. 결과적으로 외국인 노동자의 노동인권은 부차적인 정책 과제로 보고 있는 셈이다.
- 그에 따라 외국인 노동자 지원 정책 마련을 위해 별도의 조례를 제정하거나, 또는 현행 ‘거주외국인 지원조례’를 개정해 지원 범위에 외국인 ‘노동자’의 노동인권 제고를 명시하는 것이 필요하다.

○ 부수적으로는 경기도와 함께 중앙정부의 외국인 노동자 정책의 지방 이양과 정책 기조 수정을 촉구하는 것도 필요하다.

- 외국인 노동자 관련한 대부분의 정책은 고용노동부와 법무부가 주관하고 있기에 노동정책 지자체 이양 관점에서 경기도 및 외국인 국적자가 많은 지자체를 중심으로 노동정책과 외국인 노동정책을 지방에 이관하도록 촉구하는 것이다.
- 외국 국적자가 많은 대부분의 지자체가 외국인 ‘주민’을 지원하는 정책만을 수행하는 이유도 외국인 노동자를 직접 지원할 수 있는 법적 근거가 희박하기 때문으로서, 이는 비단 외국인 노동자 뿐만 아니라 노동정책 전반에서 나타나는 문제이기도 하다.
- 특히 불법 체류자 신분인 미등록 외국인 노동자에 대한 주기적인 사면과 더불어 최소한 지자체 지원 대상이 되도록 중앙정부의 정책 변경을 촉구하는 것이 필요하다. 비단 수원시 뿐만 아니라 외국인 주민을 지원하는 대부분의 조례에서 불법체류 외국인을 지원 대상에서 제외하고 있는데, 중앙정부의 외국인 노동자 정책에서 미등록 외국인을 제외하고 있기 때문이다.

2. 노동정책기본계획에 외국인 노동자 노동인권 제고 정책 방안 포함

○ 수원시 노동정책의 기본 바탕이 되는 노동정책기본계획 수립 시, 외국인 노동자 노동인권 보호·제고 정책을 추가하는 것이 필요하다.

- 외국인 ‘노동자’도 노동자이기에 중앙 및 지방정부의 법령과 제도가 규정하고 있는 노동인권 조항을 적용받을 수 있지만, 실태조사가 드러내고 있는 것처럼 현실에서는 다르다.
- 언어와 생활문화의 차이와 노동현장에서의 차별 때문에 기초적인 노동인권을 모르고 있거나 무시당하고 있는 것이 현실이기 때문이다.
- 이런 점에서 외국인 노동자를 특별히 주목해야 할 취약계층 대상으로 설정해 수원시 노동정책 상 별도의 지원 정책을 마련하는 것이 필요하다. 이미 ‘수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례’에서는 ‘노동 취약계층’에 이주노동자를 포함하고 있음에도 노동정책기본계획 상의 정책 항목에서는 제외되어 있기도 하다.

○ 노동정책기본계획 수립 이전이라도 수원시 노동정책과의 관장 업무에 외국인 노동자의 노동인권 보호·강화를 명시하고 인력을 배치하는 것이 필요하다.

3. 수원시 비정규직노동자복지센터와 외국인 지원 센터·단체와의 연계 구축·강화

- 수원시비정규직노동자복지센터와 외국인 지원 센터·단체와의 연계를 제도화·강화하는 것이 필요하다.
 - 수원시에도 외국인복지센터를 통해 수원시 외국인주민에 대해 조례에서 규정하고 있는 폭넓은 서비스를 제공하고 있지만, 노동문제에 대해서는 상대적으로 취약하다. 반면 수원시비정규직노동자복지센터의 경우에는 외국인주민 전반의 문제에 대해서는 비전문적이라 할 수 있지만, 노동문제에 대해서는 전문성을 지닌 조직이다.
 - 시너지 효과를 낼 수 있도록 양 센터를 포함, 수원시에 소재한 외국인 지원단체와의 네트워킹을 정례화, 제도화하는 것이 필요하다.
 - 네트워킹을 통해 수원시의 외국인 노동자 지원을 위한 정책 수요를 파악할 수 있을 뿐만 아니라, 외국인 노동자 지원 정책의 전달체계 역할까지 할 수 있다. 외국인 노동자는 노동시장 내 최주변부 계층을 이루고 있기에 정책 효과가 매우 제한적이기 때문이다.
- 단기적으로는 수원시비정규직노동자복지센터와 외국인복지센터를 포함한 민간 외국인 지원단체가 수행하는 외국인 노동자 지원 사업에 수원시가 지원을 확대하는 것이 필요하다.
 - 대부분의 지방정부 노동정책 수립·집행에서 외국인 노동자는 제외되거나 부차적인 문제로 인식해 왔기에 단기적으로는 수원시가 직접 사업을 수행하기 보다는 앞서 언급한 네트워킹을 활용해 외국인 노동자 지원 사업을 전개하면서 외국인 노동자 문제에 대한 감수성과 전문성을 제고하는 것이 필요하다.
- 아울러 이 네트워크를 통해 수원시 지역 외국인 노동자에게 필요한 지원을 발굴해 사업화 하는 것도 필요하다.

- 무엇보다 현지어에 능통한 전문 통역 풀(pool)을 구축해 단기적으로는 외국인복지센터 등 외국인 노동자 단체의 노동상담 기능과 역할을 확충하고, 중장기적으로는 외국인 노동자 전문 상담 기구나 홍보 조직으로 확대하는 것이 필요하다.
- 현재 외국인 주민주동 단체의 현지어 전문 상담사는 대부분 단기 계약직 형태로 채용되고 있을 뿐만 아니라 채용 자체도 중앙·지방정부의 사업성 지원비에 주로 의존하고 있는 형태이다. 그에 따라 사업성 재원이 감소·중단되는 경우에 상담 인원도 줄일 수밖에 없는 상황에 처해 있기도 하다.
- 최소한 전문 상담사의 인건비를 안정화시키는 것이 급선무이며 경력에 조응하는 보상체계 마련도 필요하다.

4. 각종 외국인 노동자 지원 프로그램 확대

- 가장 많은 수요가 있고 또 가장 활성화된 한국어 교육 프로그램 등 노동센터·단체의 외국인 노동자 지원 프로그램에 외국인 노동자를 대상으로 노동인권 지원·홍보 내용을 추가하는 것을 최우선적으로 고려할 수 있다.
 - 예를 들어 언어 교육 및 문화 적응 프로그램 상 한국어 교육 / 한국 사회 문화 이해 교육에 아래의 내용/강의를 추가하는 것이다.
 - . 노동문제와 관련한 고충 상담이나 홍보 프로그램 추가.
 - . 법률 및 고충 상담 : 노동 관련 법률 상담: 노동 조건, 임금 체불, 산업 재해 등과 관련된 상담 서비스를 제공하고 심층 상담과 권리구제가 필요한 경우에는 전문 단체와 센터에 연결시킬 수 있도록 한다.
 - . 의료 및 건강 지원 : 건강 검진 및 의료 서비스 홍보.
- 무엇보다 산업안전 관련 교육 프로그램도 확대, 강화하는 것이 필요하다.
 - 아리셀 참사에서 드러난 것처럼 불법적인 다단계 인력하도급 구조에 외국인 노동자라는 특성이 더해져 법상 최소한의 산업안전 체계에서 실질적으로 배제되어 왔다.
 - 외국인 지원단체를 통해 주요 외국어로 산업안전 관련 안내와 홍보물을 제작·배포하도록 하며, 산업안전 관련한 상담 창구를 적극 홍보하는 것이 필요하다.

〈 참고 문헌 〉



- 공계진·손정순·송용한·김성혁·박은희(2016), 『시흥스마트허브 비정규직 근로자 실태조사』, 시흥시.
- 김기태·곽윤경·이주미·주유선·정기선·김석호·김철효·김보미 (2020), 『사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발: 이주노동자 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김사강(2024), ‘고용허가제 20년, 목적과 원칙을 잃어버린 이주노동 제도’, 월간 『복지동향』, 2024. 10., 참여연대.
- 박민정·장주영·김민경(2020), 『여성이민자 노동시장 참여 특성분석』, 이민정책연구원
- 설동훈(1992), ‘국제노동력 이동과 한국내 외국인노동자’, 『사회와 역사』, Vol. 37.
- 설동훈(1998), ‘중국 조선족 사기피해의 원인과 대책’, 『피해자학연구』, Vol. 6.
- 손정순(2019), 「경기도 양주·포천·동두천 지역 섬유 가공 염색 업종 노동실태 조사 보고서」, 경기도·경기 북부노동인권센터.
- 손정순(2021), ‘외국인 노동자의 거주 실태 및 개선방안: 농업 외국인 노동자를 중심으로’, 『경기도 노동 정책 브리프』, Vol. 5.
- 손정순(2024), 「시흥시 재중동포 노동자 노동환경 실태조사 결과」, 시흥시노동자지원센터.
- 신태중·이태정·채항석(2022), 『서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제』, 서울노동권익센터.
- 안종걸·엄재연·김그루·조선조직화대책회의(2023), 『조선업 이주노동자 실태조사』, 전국금속노동조합.
- 오경석·박재철·이정숙·송원 (2020), 『경기도 이주노동자 파견 노동 실태 조사』, 경기도외국인인권지원센터.
- 유길상(2005), ‘해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안’, 『노동정책연구』, Vol. 5, No. 3
- 이규용·곽재석·박성재·주수인(2017), 「동포 외국인력정책 발전방안 연구」, 고용노동부
- 이창원·최서라·권채리·박미화·조하영·이도운(2021), 『방문취업(H2)과 재외동포(F4) 자격 통합에 대한 연구』, 이민정책연구원
- 임현진·설동훈(2000), 「외국인근로자 고용허가제 도입방안」, 고용노동부
- 전필녀·김그루(2023), 「부산지역 이주노동자 노동실태와 지원 방안」, 부산노동권익센터.
- 정연·이나경(2022), ‘이주노동자 산업안전보건 현황과 정책 과제’, 『보건복지포럼』 (2022. 3월호), 한국보건사회연구원.
- 채형복 (2008), ‘국제이주노동자권리협약에 대한 고찰’, 『법학 논고』, No. 29., 경북대학교 법학연구원.


[부록] 설문지

조사자 확인		조사년월	2024년	월	ID				
--------	--	------	-------	---	----	--	--	--	--

수원시 외국인 노동자 실태 조사

수원시에서는 외국인 노동자의 노동인권 개선을 위해 노동실태를 조사하고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 설문 조사에 응해 주시면 외국인 노동자를 위한 수원시의 정책 방안 마련에 큰 도움이 될 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 설문 조사 목적으로만 사용될 것이며, 본 조사의 설문 내용 및 개인 신상은 통계법 제 33조에 의해 엄격하게 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 감사합니다.

시행기관 :  수원시· 수원시비정규직노동자복지센터

조사연구 수행기관 :  (사)시화노동정책연구소 (031-431-7821 / Fax 031-431-9490)

A. 취업 및 고용

1. 당신이 하는 일은 다음 중 어느 산업(업종)에 해당하나요? ()
 - ① 농림어업 ② 광업·제조업 ③ 건설업 ④ 도소매·음식·숙박업
 - ⑤ 전가·통신·운수(배달, 대리, 퀵 등)·금융업 ⑥ 사업, 개인·공공서비스업

2. 당신이 하는 일은 다음 중 어느 업무에 해당되나요? ()
 - ① 농림어업분야에서 하는 일 ② 기능·기계조작·조립하는 일 ③ 서비스 제공, 또는 판매하는 일
 - ④ 단순 노무 일 ⑤ 사무관리 업무를 하는 일

3. 당신이 다니는 회사의 노동자는 몇 명인가요(당신은 포함하고, 사장이나 사장의 가족은 빼주세요) ()
 - ① 1인(혼자서 일함) ② 2~4인 ③ 5~9인 ④ 10~29인 ⑤ 30인 이상

4. 지금 다니고 있는 회사에는 언제 입사했나요? ()년 ()월

5. 당신이 지금 일하는 회사는 한국에 온 이후 몇 번째 회사인가요? ① 첫 번째 ② 두 번째 이상(☞ 5-1번으로)
- 5-1. 직전에 근무했던 회사를 왜 그만두었나요? ()
 - ① 임금이 낮아서 ② 임금을 제때 받지 못해서 ③ 회사 사정이 안좋아서
 - ④ 다치거나 아파서 ⑤ 처음에 약속했던 일과 실제 일이 달라서
 - ⑥ 숙소 또는 작업장 환경이 안 좋아서 ⑦ 일이 힘들어서 ⑧ 일이 위험해서 ⑨ 해고당해서
 - ⑩ 직장 동료, 상사와 사이가 안 좋아서 ⑪ 특별히 불만은 없었지만 더 좋은 일자리가 생겨서
 - ⑫ 본국 출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서 ⑬ 기타 ()
- 5-2. 당신은 지금 다니는 회사를 구할 때 무엇이 가장 어려웠나요? ()
 - ① 이전 직장에서 이직에 동의해 주지 않았다 ② 옮길 직장에 대한 정보가 부족했다
 - ③ 한국어를 잘 몰라서 직장을 찾기 어려웠다 ④ 직장을 옮기는 방법을 몰랐다
 - ⑤ 고용 센터의 도움을 받을 수 없었다 ⑥ 구직 기간 중에 지낼 마땅한 숙소가 없었다

