

연구보고서 2022-04

# 서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제

신태중  
이태정  
채황석



## 발 간 사

1993년 산업연수생제도 도입 이후, 우리나라에 본격적으로 외국인력이 유입되기 시작했습니다. 2021년 기준 체류외국인은 195만명으로, 인구대비 3.9%가 외국인입니다. 내국인이 기피하는 일자리에 이주노동자 유입은 계속 확대될 것으로 보이며, 이주노동자는 우리나라 산업현장에 중요한 축을 담당해 나갈 것입니다.

서울지역도 외국인주민이 증가하고, 다양한 체류자격과 국적의 이주노동자가 노동을 하고 있습니다. 서울지역 이주노동자가 주로 종사하는 업종, 직종, 고용형태, 숙련수준 등은 노동자 권리 보호 측면에서 취약한 특징이 있습니다. 다른 지역과 달리 제조업이나 농축산어업보다는 서비스업 및 건설업에 주로 종사하고, 약 80%의 이주노동자는 50인 미만의 사업장에서 일하고 있습니다. 또한 단순노무직과 서비스직이 많으며, 전문인력보다는 비전문인력이 다수입니다.

그동안 이주노동자 노동실태조사는 제조업이나 농축산어업의 고용허가제 이주노동자를 대상으로 하거나 중국동포를 대상으로 하는 경우가 다수였습니다. 하지만, 서울은 제조업이나 농축산어업에 종사하는 이주노동자가 매우 적고, 고용허가제의 방문취업 이주노동자 규모는 감소하여 기존에 주로 진행된 조사는 서울시의 특성과 차이가 있습니다. 또한 서울지역 이주노동자 연구도 외국인 밀집지역이나 특정 국적을 대상으로 한 조사 중심이어서 서울지역 이주노동자 특성 전반을 확인하기에는 한계가 있습니다.

본 연구에서는 문헌연구, 설문조사, 면접조사 등의 방법으로 서울지역 이주노동자의 노동실태와 고충사항, 정책수요를 분석하여 서울시 차원의 정책과제를 발굴하고자 했습니다. 공동연구원으로 참여해주신 성공회대 이태정 박사님, 연구보조원으로 통계자료를 정리해주신 채황석 석사님, 이주노동자 연구와 현장에서의 경험에 기반하여 적극적으로 자문해주신 한국보건사회연구원 김기태 박사님, 성동외국인노동자센터 석원정 센터장님, 서남권글로벌센터 김동훈 센터장님과 신승훈 과장님에게 감사드립니다. 이번 연구가 서울지역 이주노동자 노동권의 증진을 위한 논의자료로 유용하게 활용될 수 있길 기대합니다.

2022년 12월  
서울노동권익센터  
소장 이 남 신

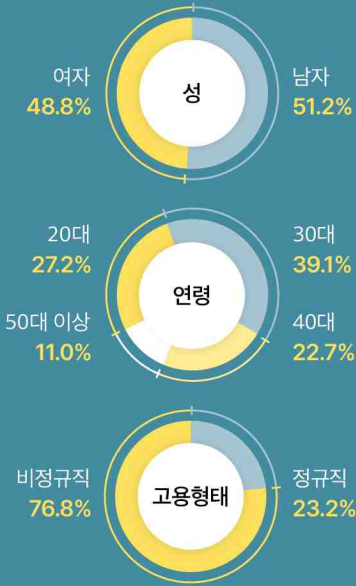


# 서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제

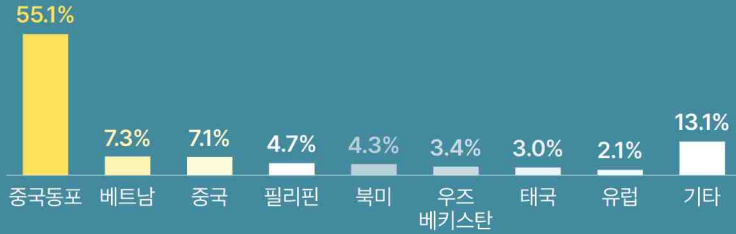
**조사대상** 서울지역 거주 또는 서울시 소재 사업장 근무 이주노동자  
**응답자** 535명, 신뢰도 95%, 표본오차±4.24%



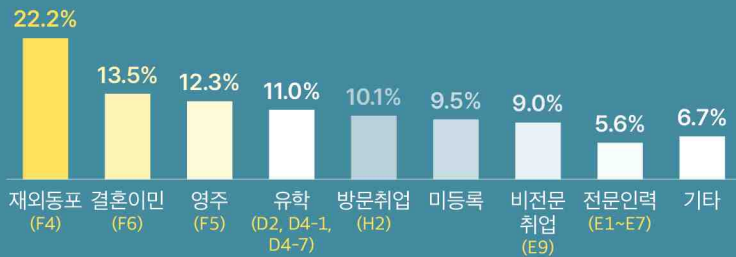
## 응답자 특성



## 국적



## 체류자격



## 구직



## 근로계약



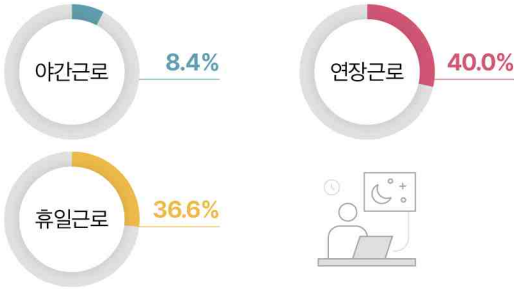
## 노동실태

### 주당 노동시간

단위: 시간



### 시간의 근로비율

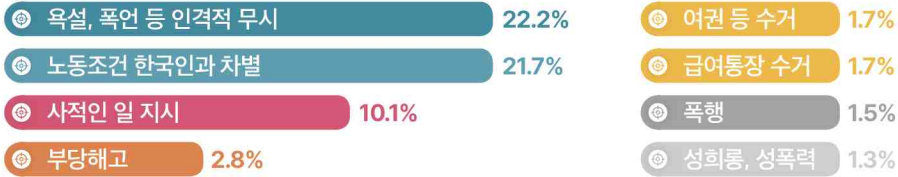


### 월 임금

단위: 만원



### 부당한 일 경험



## 서울생활

### 주거형태

단위: %



### 주거공간

단위: %



### 서울생활 어려움



## 정책과제

- 이주노동자 노동권의 보호**  
 현장성·전문성 강화 및 이주민 중심 직종 차별 개선
- 이주노동자 거버넌스 구축**  
 서울외국인주민대표회 이주노동자 의제 논의
- 외국인주민 맞춤형 정책 추진**  
 체류자격, 체류기간, 가족구성 등에 따른 서울시 정책개발 및 추진
- 정기적인 노동실태 및 정책수요 조사**  
 이주노동자 노동실태 및 지원서비스를 포함한 서울시외국인조사 실시

- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구배경	1
2. 연구대상	3
3. 연구내용	5
4. 연구방법	8
II. 외국인력정책 변화와 서울시 외국인정책	9
1. 이주노동자 인력정책 변화	9
1) 산업연수생제도	9
2) 고용허가제도	13
3) 재외동포 출입국 및 체류정책 변화	17
4) 취업가능 체류자격 특성	21
2. 서울시 이주노동자 정책	34
1) 중앙정부 외국인정책 기본계획	34
2) 서울시 외국인정책 기본계획	38
3) 서울시 이주노동자 지원시설	44
3. 소결	48
III. 통계로 본 서울지역 이주노동자 특성과 변화	51
1. 개요	51
2. 서울지역 이주노동자 인적특성	52
1) 전체 이주노동자	52
2) 국적, 체류자격별 이주노동자	53
3) 성, 연령, 학력별 이주노동자	57
4) 배우자 및 자녀에 따른 이주노동자	60
3. 서울지역 이주노동자 일자리특성	63

1) 산업, 직종별 이주노동자 .....	63
2) 고용형태, 사업체 규모, 근무지역별 이주노동자 .....	66
3) 근무기간, 이직유무별 이주노동자 .....	69
4. 서울지역 이주노동자 노동조건 .....	71
1) 고용계약기간별 이주노동자 .....	71
2) 임금, 노동시간별 이주노동자 .....	71
3) 사회보험, 만족도에 따른 이주노동자 .....	75
5. 고용형태에 따른 서울지역 이주노동자 현황 .....	77
1) 인적 특성 및 고용형태별 서울지역 이주노동자 .....	78
2) 일자리 특성 및 고용형태별 서울지역 이주노동자 .....	81
3) 노동조건 및 고용형태별 서울지역 이주노동자 .....	85
6. 소결 .....	88

#### IV. 서울지역 이주노동자 노동실태와 시사점: 설문조사 결과를 중심으로 .... 91

1. 개요 .....	91
1) 조사개요 .....	91
2) 응답자 특성 .....	93
2. 인적특성 및 체류 .....	93
1) 인적특성 .....	93
2) 입국과 체류 .....	96
3. 구직과 일자리 .....	102
1) 구직 .....	102
2) 일자리 .....	105
4. 노동조건 .....	112
1) 근로계약 .....	112
2) 노동시간 .....	117
3) 임금 .....	124
5. 노동자 권리 및 부당한 대우 .....	131
1) 노동자 권리 인식 .....	131
2) 노동교육 .....	132
3) 부당한 일 경험 .....	138

6. 사회보험 .....	139
1) 사회보험 가입 .....	139
2) 아파도 병원을 이용하지 못한 경험 .....	142
3) 업무상 질병 또는 부상 .....	143
7. 지원서비스 및 생활실태 .....	145
1) 애로사항 .....	145
2) 서울시 이주민 지원기관 .....	145
3) 서울시 노동권익기관 .....	147
4) 지원 프로그램 수요 .....	148
5) 교류·모임 .....	149
6) 주거 .....	150
7) 서울생활 .....	152
8. 소결 .....	155
<b>V. 서울지역 이주노동자 노동특성과 정책과제: 면접조사 결과를 중심으로 ..</b>	<b>158</b>
1. 들어가며 .....	158
1) 면접조사의 배경과 목적 .....	158
2) 면접조사의 대상과 방법 .....	159
2. (준)전문직 이주노동자의 노동 특성 .....	162
1) 체류자격과 구직 과정 .....	162
2) 노동조건 .....	167
3) 부당대우와 차별 경험 .....	176
3. 비전문직 이주노동자의 노동 특성 .....	181
1) 체류자격과 구직 과정 .....	181
2) 노동조건 .....	185
3) 부당대우와 차별 경험 .....	189
4. 면접조사를 통해 본 정책과제 .....	192
<b>VI. 결론 .....</b>	<b>195</b>
1. 연구결과 및 시사점 .....	195
1) 외국인력정책 변화 및 서울시 외국인정책의 시사점 .....	195

2) 통계로 본 서울지역 이주노동자 특성과 시사점 .....	196
3) 서울지역 이주노동자 설문조사 결과와 시사점 .....	198
4) 서울지역 이주노동자 면접조사 결과와 시사점 .....	200
2. 정책과제 .....	201
<b>참고문헌 .....</b>	<b>204</b>
<b>부록 [설문지] 서울지역 이주노동자 노동실태조사 .....</b>	<b>207</b>

- 표 목차 -

〈표 2- 1〉 고용허가제 시행 이전(1987~2004년) 체류자격별 이주노동자 규모	12
〈표 2- 2〉 외국인력정책 연혁과 주요 변화	14
〈표 2- 3〉 재외동포 출입국 및 체류정책 연혁과 주요 변화	20
〈표 2- 4〉 체류자격별 활동범위	23
〈표 2- 5〉 비전문취업(E9) 체류자격 취업허용 업종	28
〈표 2- 6〉 방문취업(H2) 체류자격 취업허용 업종	29
〈표 2- 7〉 재외동포(F4)와 방문취업(H2) 체류자격 비교	30
〈표 2- 8〉 재외동포(F4) 체류자격 취업활동 제한 범위(단순노무행위 해당 직업)	33
〈표 2- 9〉 지난 10년 외국인정책과 제3차 외국인정책 기본계획의 차별성	37
〈표 2-10〉 서울시 외국인노동자센터 운영 현황	44
〈표 2-11〉 서울시 외국인노동자센터 이용 실적	45
〈표 2-12〉 2021년 서울시 외국인노동자센터 세부이용 현황	46
〈표 2-13〉 2022년 서울시 외국인노동자센터 주요사업	47
〈표 3- 1〉 전국 및 서울 이주노동자 고용계약기간별 분포	72
〈표 3- 2〉 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 배우자 유무 및 자녀 거주지	81
〈표 4- 1〉 설문조사 주요항목	92
〈표 4- 2〉 응답자 특성	94
〈표 4- 3〉 이주노동자 구직시 애로사항(복수응답)	104
〈표 4- 4〉 이주노동자 직업	106
〈표 4- 5〉 전일제 이주노동자 체류자격별 정기적 임금 지급 여부	127
〈표 5- 1〉 면접 참여자 기본 특성	161
〈표 5- 2〉 면접조사 질문지	163

- 그림 목차 -

[그림 1- 1] 연도별 체류외국인 .....	1
[그림 1- 2] 이주노동자와 외국인근로자 범위 .....	4
[그림 1- 3] 이주노동자 체류자격별 분류 .....	5
[그림 2- 1] 비전문취업(E9) 체류자격 취업절차 .....	26
[그림 2- 2] 방문취업(H2) 체류자격 취업절차 .....	31
[그림 2- 3] 제3차 외국인정책 기본계획 비전 및 정책목표 .....	35
[그림 2- 4] 제1차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획 .....	39
[그림 2- 5] 제2차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획 .....	43
[그림 3- 1] 전체 이주노동자 규모 .....	53
[그림 3- 2] 서울지역 이주노동자 국적별 분포 .....	54
[그림 3- 3] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 국적별 분포 .....	55
[그림 3- 4] 서울지역 이주노동자 체류자격별 분포 .....	56
[그림 3- 5] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 체류자격별 분포 .....	56
[그림 3- 6] 서울지역 이주노동자 성별 분포 .....	57
[그림 3- 7] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 성별 분포 .....	57
[그림 3- 8] 서울지역 이주노동자 연령별 분포 .....	58
[그림 3- 9] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 연령별 분포 .....	58
[그림 3-10] 서울지역 이주노동자 학력별 분포 .....	59
[그림 3-11] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 학력별 분포 .....	60
[그림 3-12] 서울지역 이주노동자 배우자 유무별 분포 .....	60
[그림 3-13] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 배우자 유무별 분포 .....	61
[그림 3-14] 서울지역 이주노동자 자녀 거주지별 분포 .....	62
[그림 3-15] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 자녀 거주지별 분포 .....	62
[그림 3-16] 서울지역 이주노동자 산업별 분포 .....	63
[그림 3-17] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 산업별 분포 .....	64

[그림 3-18]	서울지역 이주노동자 직종별 분포 .....	65
[그림 3-19]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 직종별 분포 .....	65
[그림 3-20]	서울지역 이주노동자 고용형태별 분포 .....	66
[그림 3-21]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 고용형태별 분포 .....	66
[그림 3-22]	서울지역 이주노동자 사업체규모별 분포 .....	67
[그림 3-23]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 사업체규모별 분포 .....	68
[그림 3-24]	서울지역 이주노동자 근무지역별 분포 .....	68
[그림 3-25]	서울지역 이주노동자 직업 근무기간별 분포 .....	69
[그림 3-26]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 직업 근무기간별 분포 .....	70
[그림 3-27]	서울지역 이주노동자 지난 1년간 이직 경험 .....	70
[그림 3-28]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 지난 1년간 이직경험 .....	70
[그림 3-29]	서울지역 이주노동자 월 평균임금 구간별 분포 .....	73
[그림 3-30]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 월 평균임금 구간별 분포 .....	73
[그림 3-31]	서울지역 이주노동자 주당 노동시간대별 분포 .....	74
[그림 3-32]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 주당 노동시간대별 분포 .....	74
[그림 3-33]	서울지역 이주노동자 고용보험 및 산재보험 가입률 .....	75
[그림 3-34]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 고용보험 및 산재보험 가입률 .....	76
[그림 3-35]	2021년 전국 및 서울 이주노동자 직업, 소득, 한국생활 만족도 .....	77
[그림 3-36]	2021년 서울지역 국적에 따른 고용형태별 이주노동자 현황 .....	78
[그림 3-37]	2021년 서울지역 체류자격에 따른 고용형태별 이주노동자 현황 .....	79
[그림 3-38]	2021년 서울지역 성별에 따른 고용형태별 이주노동자 현황 .....	80
[그림 3-39]	2021년 서울지역 연령에 따른 고용형태별 이주노동자 현황 .....	80
[그림 3-40]	2021년 서울지역 학력에 따른 고용형태별 이주노동자 현황 .....	80
[그림 3-41]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 산업별 분포 .....	82
[그림 3-42]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직종별 분포 .....	82
[그림 3-43]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 사업체규모별 분포 .....	83
[그림 3-44]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 근무지역 분포 .....	84
[그림 3-45]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직업경력 분포 .....	84
[그림 3-46]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 지난 1년간 이직 경험 .....	85
[그림 3-47]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 월 평균임금 구간별 분포 .....	86
[그림 3-48]	2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 주당 노동시간대별 분포 .....	86

[그림 3-49] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 고용보험 및 산재보험 가입률	87
[그림 3-50] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직업, 소득, 한국생활 만족도	87
[그림 4- 1] 입국시 체류자격	95
[그림 4- 2] 현재 체류자격	95
[그림 4- 3] 입국시기	97
[그림 4- 4] 한국 체류기간	98
[그림 4- 5] 본국에서 직업	99
[그림 4- 6] 한국에서 직업의 본국 직업과 관련성	100
[그림 4- 7] 한국 취업 및 입국 비용	101
[그림 4- 8] 구직경로	102
[그림 4- 9] 취업 소개수수료	103
[그림 4-10] 직장 근속기간	108
[그림 4-11] 한국에서 이직 경험	109
[그림 4-12] 이직사유(복수응답)	109
[그림 4-13] 퇴직금	110
[그림 4-14] 서면계약 체결 비율	113
[그림 4-15] 이해할 수 있는 언어 근로계약서	114
[그림 4-16] 내용 숙지 근로계약 체결	115
[그림 4-17] 근로계약서 교부	116
[그림 4-18] 근로계약서 위반(복수응답)	116
[그림 4-19] 주당 근무일 수	117
[그림 4-21] 주당 평균노동시간	118
[그림 4-22] 1일 노동시간	119
[그림 4-23] 1일 휴게시간	120
[그림 4-24] 월 평균 휴일 수	121
[그림 4-25] 야간근무 비율	121
[그림 4-26] 연장근무 비율	122
[그림 4-27] 휴일근무 비율	123
[그림 4-28] 초과근무수당	123
[그림 4-29] 월 평균임금	125
[그림 4-30] 임금지급방식	125

[그림 4-31] 임금 정해진 날짜 지급 .....	126
[그림 4-32] 임금명세서 교부 .....	127
[그림 4-33] 임금공제 항목(복수응답) .....	128
[그림 4-34] 최저임금 이상 여부 .....	129
[그림 4-35] 주휴수당 지급 .....	129
[그림 4-36] 임금체불 경험 .....	130
[그림 4-37] 임금체불시 대응 .....	131
[그림 4-38] 이주노동자 노동자 권리인식 .....	132
[그림 4-39] 노동교육 경험 .....	133
[그림 4-40] 노동교육 기관(복수응답) .....	134
[그림 4-41] 노동교육 내용(복수응답) .....	134
[그림 4-42] 노동교육 도움 .....	135
[그림 4-43] 노동자 대상 노동교육 필요성 .....	136
[그림 4-44] 사업주 대상 노동교육 필요성 .....	137
[그림 4-45] 노동교육 수강 의향 .....	137
[그림 4-46] 부당한 일 경험 .....	138
[그림 4-47] 불이익시 행동방식(복수응답) .....	139
[그림 4-48] 사회보험 인지도 및 실제 가입률 .....	141
[그림 4-49] 건강보험 미가입 이유 .....	141
[그림 4-50] 국민연금 미가입 이유 .....	142
[그림 4-51] 지난 1년간 아파도 병원을 가지 못한 경험 .....	142
[그림 4-52] 지난 1년간 업무상 질병 또는 부상 경험 .....	143
[그림 4-53] 업무상 질병 및 부상 이유 .....	144
[그림 4-54] 치료비 부담 .....	144
[그림 4-55] 이주노동자로 힘든 점(1+2순위 합계) .....	145
[그림 4-56] 서울시 외국인지원기관 인지도 .....	146
[그림 4-57] 서울시 외국인지원기관 참여 프로그램 .....	147
[그림 4-58] 서울시 노동권익기관 인지도 .....	148
[그림 4-59] 지원 프로그램 수요 .....	148
[그림 4-60] 참여 단체 및 모임 .....	149
[그림 4-61] 모임참여 이유(복수응답) .....	150

[그림 4-62] 집의 점유형태 .....	151
[그림 4-63] 주거공간 .....	151
[그림 4-64] 주거비 부담 정도 .....	152
[그림 4-65] 월 가구소득 .....	153
[그림 4-66] 서울 거주 또는 근무 이유(복수응답) .....	153
[그림 4-67] 서울생활 어려움(복수응답) .....	154

## 연구 요약문

### 1. 서론

- 국내 체류 외국인은 2012년과 비교하여 2021년 35.4% 증가함. 우리나라 산업 현장에서 이주노동자가 중요한 축을 담당하고 있는 점은 부정하기 어려우며, 3D 업종에 대한 내국인 노동자의 기피 현상, 고령화로 인한 생산가능인구 감소 등으로 이주노동자에 대한 수요는 갈수록 증가할 것으로 보임
- 서울지역 이주노동자가 주로 종사하는 업종, 직종, 고용형태, 숙련수준 등은 노동권의 보호가 취약한 특성이 있음. 서울지역 이주노동자는 도소매 및 음식숙박업, 건설업에 주로 종사하고, 약 80%는 50인 미만 작은 사업장에서 일함. 또한 단순노무직과 서비스직에 주로 종사하며, 임시일용직 비율도 전국보다 높은 편임. 전문인력보다 비전문인력이 다수이기도 함
- 그런데 서울지역 이주노동자 연구는 주로 외국인 밀집지역이나 특정 국적을 대상으로 한 조사가 주로 이뤄져, 서울지역 전반에 걸친 이주노동자 실태조사는 많지 않은 편임. 또한 서울서베이 조사에 외국인조사가 있으나 노동과 관련한 조사문항은 매우 적어 노동실태를 구체적으로 확인하기 어려움
- 본 연구에서는 취업체류자격과 취업이 가능한 체류자격, 그리고 미등록 이주노동자를 포함하여 노동실태, 고충사항, 정책수요를 조사·분석함으로써 서울시 차원의 정책과제를 발굴하고자 함

### 2. 외국인력정책 변화와 서울시 외국인정책

- 우리나라는 1980년대 말을 기점으로 '노동력 파견국가'에서 '노동력 유입국가'로 전환함. 이러한 변화에 대응하기 위해 1990년대 초부터 '외국인력정책' 수립을 고심하고, 2000년대 중반에 와서 외국인에 대한 '사회통합정책'을 모색하기 시작함(이혜경, 2011). 산업연수생제도 도입 이후부터 본격적으로 우리나라에 이주노동자가 유입되기 시작했기에 우리나라의 외국인력정책 역사는 30년 남짓에 불과함
- 1993년부터 시행된 산업연수생제도는 노동자가 아닌 연수생 신분으로 외국인력을

활용함으로써 편법활용, 사업장 이탈, 인권침해, 송출비리 등의 문제가 발생하고, 현대판 노예제라는 비판을 받았음. 미등록 이주노동자가 산업연수생보다 더 많은 보호와 혜택을 받는 역설을 초래한 제도로, 산업연수생의 사업장 이탈에 의한 미등록 이주노동자가 양산됨

- 2004년부터는 고용허가제를 도입으로 인력을 구하지 못한 기업이 이주노동자를 합법적으로 고용할 수 있게 됨. 이주노동자 도입·관리를 공공부문이 관장하여 민간기관의 송출개입을 배제함. 외국인력정책위원회에서 도입 규모를 결정하고, 중소기업 선호도를 감안하여 국가별로 도입하는 인력규모 쿼터를 정함. 2022년 현재 최대 고용허가기간은 4년 10개월이며, 재입국특례자 등은 최장 9년 8개월간 한국에서 일할 수 있음. 다만, 고용허가제의 비전문취업(E9) 체류자격 이주노동자는 최초 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이며, 휴·폐업, 임금체불 등 특별한 사정이 인정되는 경우에 예외적으로 최대 3회 사업장 이동이 가능함
- 재외동포 대상 출입국 및 체류정책도 지난 30년간 변화함. 1980년대 말 중국동포의 유입과 함께 우리나라의 이주노동자 유입이 시작되었는데, 친척방문 형태로 들어온 중국동포는 중국과 관계개선이라는 정치적 변화로 한국을 방문하다가 국내 건설업계의 극심한 인력난으로 취업기회를 얻게 됨(이혜경, 2011). 1999년 제정된 「재외동포법」은 재외동포의 출입국 및 체류정책에 큰 변화를 가져왔는데, 재외동포는 5년의 재외동포(F4) 비자를 발급받아 자유롭게 출입국이 가능하고 취업 및 경제활동도 일정한 범위에서 허용되었음. 하지만, 대부분의 중국동포는 적용대상에서 제외되면서 헌법소원심판이 청구되었고, 헌법불합치 결정에 따라 중국동포도 대상에 포함됨. 2008년부터는 중국 등에 거주하는 재외동포들에게 재외동포(F4) 체류자격을 부여하는 정책을 시행함. 「재외동포법」 시행 이후 불법체류 다발국가로 재외동포 비자 발급이 규제되었던 중국동포에게 재외동포(F4) 체류자격을 부여함으로써 정주화의 문호를 개방함
- 한편, 중앙정부는 이주노동자에 대한 외국인력정책과 함께 「재한외국인처우 기본법」에 따라 ‘외국인정책 기본계획’을 수립하여 시행함. 2008년부터 5년마다 시행하고 있으며, 2022년 현재 3차 기본계획을 추진중임. 지방정부는 중앙정부의 기본계획과 연도별 시행계획에 근거하여 지역여건을 고려한 실행계획을 수립·시행함. 서울시는 2014년부터 ‘외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획’을 지자체 최초로 수립하여 시행하고 있으며, 현재는 2차 기본계획을 실행중임. 서울시 외국인정책은 외국인주

민 및 다문화가족의 안정적인 가정생활 영위와 지역사회 내 조기 정착을 지원하는데 일차적인 목적이 있음(주진우·신경희·이영주, 2016). 이주노동자 역시 외국인주민으로서 외국인정책이라는 큰 틀에서 지원하고 있으나, 이주노동자 지원정책은 많지 않음. 이주노동자 노동권의 보호와 한국생활 적응, 인권보호에 초점을 두고 있고, 주로는 외국인노동자센터에 의한 노동상담, 교육, 의료, 커뮤니티, 문화 등의 서비스를 제공하는 방식임. 그런데 센터마다 집중하는 사업에 차이가 있고, 이주노동자의 노동권 보호보다 생활 및 교육지원 중심의 사업이 다수인 편임. 특히 연간 예산은 센터당 평균 2억 7천여만 원에 불과하여, 인건비와 운영비를 제외한 사업비가 매우 적어, 적극적 사업추진도 쉽지 않음. 서울지역 외국인주민의 다수는 이주노동자이고, 대다수 이주노동자는 노동권의 보호에 취약한 직종 및 업종에 종사하고 있는 만큼, 이주노동자를 위한 지원정책을 강화할 필요가 있음

### 3. 통계로 본 서울지역 이주노동자의 특징과 변화

- 「외국인 고용조사」와 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 지난 10년간의 데이터를 분석하여 서울지역 이주노동자의 특성과 변화를 검토함. 분석대상은 비임금노동자를 포함한 취업자 전체가 아닌 종사상 지위가 임금노동자인 경우에 한정함
- 먼저 전국적으로 이주노동자 규모는 증가하지만, 서울은 큰 변동이 없어 전국 대비 서울지역 이주노동자 비율은 조금씩 줄어들고 있음. 국적별로는 중국동포가 가장 많은 비중을 차지하지만, 그 비중도 감소하고 있으며, 베트남, 북미·유럽·오세아니아, 기타 아시아 국적자의 비중이 증가함. 그리고 국적에 따른 이주노동자 분포가 전국과 서울이 다름. 서울은 중국동포가, 전국은 기타 아시아 국가 이주노동자 비율이 높음. 이는 중국동포가 서울을 비롯한 수도권에 주로 거주하고, 아시아 16개국으로부터 유입되는 비전문취업(E9) 이주노동자는 서울에는 매우 적기 때문임
- 서울지역 이주노동자의 체류자격별 분포는 외국인력정책에 따라 변화하여, 방문취업(H2) 비중은 감소하고, 재외동포(F4) 비중은 증가함. 연령별로는 60대 이상의 고령층 비중이 증가하고, 학력에서는 대졸 이상자의 비중이 늘었음
- 서울지역 이주노동자의 일자리 특성을 보면, 서울지역의 산업적 특성에 따라 제조업 보다는 서비스업 및 건설업에 종사하는 비중이 높음. 전국은 제조업에 종사하는 이주노동자가 45.4%로 서울의 11.8%와 차이가 있음. 서울지역 이주노동자의 직종변

화는 단순노무직이 크게 감소한 반면, 기능직은 증가한 특징이 있음. 또한 전국과 비교하여 서울은 임시일용직 비율이 훨씬 높으며, 5인 미만 사업장에 종사하는 비중도 전국보다 높은 편임

- 임금, 노동시간, 사회보험 등의 노동조건을 보면, 먼저 고용계약기간은 기간의 정함이 없는 이주노동자 비율이 2012년보다 2021년에 증가했고, 전국과 비교해서도 높음. 다만, 고용계약기간을 정한 이주노동자의 계약기간이 전국은 3년 이상 비율이 16.6%로 높는데 비해, 서울은 1.3%로 매우 낮음. 전국은 고용허가제의 비전문취업(E9) 비율이 높기 때문에 나타난 결과로 보임. 월 평균임금은 200만 원 이상 비율이 2012년 27.7%에서 2021년 69.8%로 확대되어, 2.5배 이상 증가함. 주당 평균 노동시간은 50시간 이상의 장시간 노동을 하는 이주노동자 비율이 2016년 47.1%에서 24.5%로 줄었으며, 40~50시간 일하는 이주노동자 비율은 38.3%에서 52.1%로 증가하여, 주당 평균노동시간이 줄어들고 있는 것으로 보임. 고용보험과 산재보험 가입률은 증가하고 있으나, 여전히 가입하지 않은 비율이 각각 43.8%, 37.6%로 높아 가입률 제고가 필요함
- 2021년을 기준으로 서울지역 이주노동자의 고용형태에 따른 차이를 확인함. 먼저 국적에 따라 상용직과 임시일용직 비율에 차이가 있는데, 북미·유럽·오세아니아 국적자는 상용직 비율이 85.1%로 매우 높은 반면, 중국동포와 베트남 국적 이주노동자는 상용직 비율이 27.7%, 27.0%로 낮음. 체류자격에 따라서도 전문인력(E1~E7)과 비전문취업(E9)의 상용직 비율은 각각 88.2%, 65.9%로 높은 반면, 재외동포(F4), 방문취업(H2), 유학(D2, D4-1, D4-7)은 상용직 비율이 각각 36.8%, 25.2%, 2.6%였음. 또한 고령층일수록 임시일용직 비율이 높았으며, 학력에 따라서는 대졸이상 학력 이주노동자의 상용직 비율이 70.3%로 매우 높았음. 근무지역도 고용형태에 따라 차이가 있음. 상용직과 비교하여 임시일용직은 경기·인천, 비수도권에 근무하는 경우가 많음. 이직 경험은 임시일용직이 20.8%로 상용직의 11.1%보다 높았고, 임금도 임시일용직은 낮은 임금구간대 비중이 높음. 사회보험 가입률은 고용형태에 따른 격차가 매우 컸는데, 상용직의 고용보험 및 산재보험 가입률이 83.8%, 82.8%인 것에 비해, 임시일용직 가입률은 각각 26.6%, 34.2%에 불과함. 만족도는 상용직이 더 높았으며, 상용직과 임시일용직간 만족도 격차가 큰 항목은 직업, 임금 부분이었음
- 지난 10년간 서울지역 이주노동자는 인적구성, 일자리특성, 노동조건에서 변화를 보임. 중국동포가 여전히 다수이지만, 그 비율이 줄고 있으며, 다른 국적의 이주노동

자가 서울에서 일하는 비중이 늘고 있음. 연령별로도 젊은 연령층 비중의 변화가 크지 않으며, 60세 이상 고령층의 이주노동자 비율이 증가하는 상황임. 직종도 단순노무직은 줄고 기능직은 늘고 있으며, 3년 이상의 직업경력자가 64.0%로 다수임. 이처럼 지난 10년간 서울지역 이주노동자의 변화와 함께, 지역적·산업적 특성에 따라 전국과도 차이가 있음. 국적, 체류자격은 물론 종사하는 업종 및 직종도 상이하며, 체류기간도 서울지역 이주노동자가 긴 편임. 서울지역 이주노동자 10명 중 7명은 5년 이상 장기체류자임. 서울지역 이주노동자 변화와 전국과는 다른 특성, 그리고 다수가 장기체류자인 점 등을 종합적으로 고려하여 이주노동자를 위한 정책이 마련되어야 함

#### 4. 서울지역 이주노동자 설문조사 결과

- 서울지역 거주 또는 소재 사업장에서 일한 경험이 있는 이주노동자 535명에 대한 설문조사 결과 주요내용은 다음과 같음. 첫째, 한국에서 평균 체류기간이 약 6년 9개월로 비교적 긴 편이었으며, 한국 체류기간 중 서울 거주기간이 약 5년 5개월로, 주로 서울에 거주하고 있었음. 서울에서 생활하는 이유로 응답자의 절반 가까이는 '일자리를 구하기 수월해서'라고 응답하여 경제활동이 서울에 거주하는 주된 이유였음
- 둘째, 서울지역 이주노동자가 종사하는 업종 및 직종은 내국인이 선호하지 않는 일자리로, 제조업 생산직 노동자, 식당 종업원, 건설현장 노동자, 판매직, 단순노무직이 다수였음. 사무직과 준전문직에 종사하는 이주노동자도 있으나, 주로는 북미·유럽·오세아니아 국적자와 전문인력(E1~E7), 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격이 일하고 있음. 특히 본국에서 원래 하던 일과 관련성이 낮은 일에 주로 종사하며, 결혼이민(F6) 체류자격자와 미등록 이주노동자가 특히 본국에서 일과 관련성이 낮은 일에 다수가 종사하고 있었음
- 셋째, 노동자의 권익 보호가 취약한 직종 및 업종에 종사한 이주노동자의 노동조건은 매우 열악함. 먼저 근로계약서는 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 번역되어 내용을 이해하고 직접 서명한 후, 한 부를 교부받은 비율은 35.0%에 불과함. 서면 근로계약 체결한 비율도 55.0%로, 다수의 이주노동자는 근로계약서조차 작성하지 않은 채 일하고 있었음. 퇴직금을 받은 비율은 41.1%였으며, 시간외 근무수당도 연

장근로수당 61.2%, 야간근로수당 41.4%, 휴일근로수당 41.5%여서 시간외 근무수당 미지급 문제도 심각함. 최저임금 위반 사례는 응답자의 12.7%였으며, 임금체불 경험자는 7.5%로 나타나, 이주노동자의 임금문제는 다른 선행연구와 마찬가지로 가장 심각한 문제 중 하나였음

- 넷째, 부당한 대우와 차별적 경험 비율도 높았음. 욕설 및 폭언 등 인격적 무시 경험이 22.2%, 노동조건에서 한국인과 차별 경험 21.7%로 높았으며, 사적인 일을 지시 받은 경우도 10.1%나 되었음. 또한 여권 또는 통장을 수거하는 경우도 각각 1.7%였음. 이러한 부당하고 차별적인 대우에 대해 과반 이상은 대응하지 않고 부당한 일을 감내하고 있어, 적극적인 문제해결이 이뤄지지 않고 있었음
- 다섯째, 우리나라 노동법에서 규정한 노동자의 권리에 대한 인식에서는 최저임금, 퇴직금, 초과근무수당 등에 대한 인지도는 70.0% 이상으로 높은 편이었으나, 주휴수당, 산재신청, 노동3권 등에 대한 인지도는 20%대~40%대에 불과함. 특히 미등록 이주노동자는 노동자 권리에 대한 인식이 현저히 낮게 나타나, 더욱 노동권 침해가 심각하게 나타나고 있음. 또한 노동자 권리 인식이 높지 않은 가운데, 노동교육도 제대로 이뤄지지 않아 이주노동자 스스로 권리 인식을 높일 기회조차 부족함. 이에 이주노동자 및 이주노동자 고용 사업주에 대한 노동교육 필요성은 높게 나타나, 이주노동자 노동권 보호를 위한 적극적인 노동교육과 정보제공이 필요해 보임
- 여섯째, 서울지역에도 다수의 미등록 이주노동자가 거주 또는 일하고 있는데, 이들은 가장 열악한 환경에서 부당한 대우를 받고 있음. 이번 설문조사에서 미등록 이주노동자는 식당, 건설현장, 제조업 공장, 청소·배달·이사 등 단순노무직에 주로 일하고 있었는데, 주6일 이상 일하는 경우가 많으며 다른 체류자격과 비교하여 가장 노동시간이 길고, 휴일은 적은 반면, 임금은 전체 이주노동자 평균에 미치지 못하고 있었음. 또한, 서면 근로계약을 체결한 비율이 전체 평균은 55.0%였지만, 미등록 이주노동자는 11.8%에 불과했으며, 임금체불 경험도 27.5%(전체 평균 7.5%)로 매우 높았음. 부당한 일도 다른 이주노동자보다 미등록 이주노동자가 더 빈번하게 겪고 있었음

## 5. 서울지역 이주노동자 면접조사 결과

- 서울지역 이주노동자는 엘리트 전문직에서부터 미등록 체류자에 이르기까지 매우 스

펙트럼이 넓음. 이번 면접조사는 점점 다양해지고 있는 이주노동자 집단의 다면적 이야기를 드러낸다는 목표 아래 (준)전문직과 비전문직 두 유형으로 나누어 진행함. (준)전문직은 이주배경을 가진, 특히 결혼이민자라는 이주과정 자체가 ‘스펙’이 되어 특정 직업에 종사하게 된 공공기관의 상담 및 통번역 전문가와 이중언어 및 다문화 강사가 포함됨. 반면 비전문직은 열악한 노동조건으로 인해 내국인 노동력 유입이 적은 봉제 및 축산업 영세 사업장의 미등록 이주노동자와 식당 및 가사 등 돌봄노동 종사자를 포함하였고, 여기에 지원센터의 상담 사례가 추가됨. 몇 가지 주요 특징을 요약하면 다음과 같음

- 첫째, (준)전문직과 비전문직 모두 한국 사회가 요청하는 필수노동을 수행하고 있음에도 불구하고 직업에 대한 존중과 인정, 전문성과 장래성, 그리고 경제적 보상 및 안정성을 보장받지 못하는 일자리임. 이로 인해 (준)전문직의 경우에는 직업에 대한 애착과 헌신을 갖기 어려움. 비전문직의 경우에는 구인난이 심각한 업종, 노동에 대한 평가 기준이 낮은 업종을 중심으로 중장년층, 기혼여성, 미등록 체류자 등 취약성을 가진 이주노동자들이 노동력을 제공하고 있어 복합 차별의 원인이 되고 있음
- 둘째, 과중한 업무 부담과 이로 인한 정신적·육체적 부담을 겪고 있음. (준)전문직의 경우 노동시간과 업무의 경계가 확실하지 않은 상태에서 업무 시간과 범위를 넘어가는 경험이 빈번함. 비전문직의 경우에는 열악한 노동환경으로 인해 산업재해의 리스크가 적지 않으며, 서비스업의 특성상 노동과정에서 자율성을 보장받지 못하기 때문에 감정노동으로 인한 스트레스를 경험함
- 셋째, 서울시에 거주하는 이유로 상대적으로 일자리가 많다는 점, 유사시에 도움을 요청할 수 있는 사적 네트워크 및 지원기관의 역할에 대한 정보 공유가 용이한 점, 그리고 가족단위의 이주 및 생활이 편리하다는 점 등을 들고 있음
- 넷째, (준)전문직 집단과 비전문직 집단 모두 내적 다양성이 증가하고 있음. 특히 이주노동자 집단 내의 인종, 민족, 출신국에 따른 차이뿐만 아니라, 같은 직업 종사자 내에서도 계층적 분리가 발견됨
- 마지막으로, 한국 체류기간이 장기화됨에 따라 가족의 구성 및 재구성 경험이 증가하고 있으며, 이는 이주노동자들의 노동안정과 거주(체류) 안정을 둘러싼 요구를 증대시키고 있음

## 6. 서울지역 이주노동자 정책과제

- 이주노동자 노동권의 보호를 위한 정책적 관심을 높일 필요가 있음. 전국 대비 서울의 이주노동자 비중은 조금씩 줄고 있지만, 경기도 다음으로 많은 이주노동자가 서울에 거주하며 일하고 있음. 서비스업종에 대한 이주노동자 도입이 논의되고, 외국인의 수도권 집중현상을 지속될 것으로 보여, 향후 서울시는 이주노동자에 대한 정책적 관심을 높여 나가야 함
- 이주노동자 노동권의 증진을 위한 체계적 노력과 함께 외국인노동자센터 기능 강화가 필요함. 서울시는 지자체 최초로 '외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획'과 '노동정책기본계획'을 시행하고 있음. 주로 외국인노동자센터를 통해 노동상담, 교육, 의료, 커뮤니티, 문화 등의 서비스를 제공하는 방식임. 이주노동자 지원기관인 외국인노동자센터는 주로 사회복지기관에서 운영하여 외국인주민에 대한 통합서비스를 제공하는 강점이 있지만, 이주노동자 노동권 보호에는 상대적으로 취약함. 또한 적극적인 노동상담과 권리지원을 추진하는 센터도 있으나, 사업의 지속성과 안전성이 낮음. 외국인노동자센터 기능 강화를 통해 전문성과 사업의 안전성을 높여 나가야 함
- 서울시 외국인노동자센터와 서울시 노동센터의 연계성을 높임으로써 이주노동자 노동권 침해문제를 예방하고 권리를 구제하는 방안을 모색할 필요가 있음. 서울시는 취약계층노동자 보호를 위해 광역-권역-자치구 단위에 22개 노동센터를 설치·운영 중임. 노동센터의 핵심기능은 노동교육, 노동상담, 권리구제, 컨설팅 사업으로, 노동센터는 노동자 권리보호를 위한 예방-상담-구조의 노동권의 보호체계를 구축하고 있음. 노동센터는 노동에 대한 전문성과 지원시스템을, 외국인노동자센터는 이주노동에 대한 이해와 다국어 언어 통·번역의 강점을 가지고 있어, 두 기관 연계로 이주노동자 노동권 보호를 확대해야 함
- 서울지역 이주노동자 특징 중 하나는 정주화와 고령화임. 장기체류 및 가족동반 이주노동자의 생애주기 맞춤형 정책지원과 삶의 질 제고를 위한 정책적 노력이 중요함. 한국 정착과정에서 가족을 구성하거나 재구성하는 이주노동자들이 증가하고 있는 만큼, 이들의 삶의 질을 보장하는 정책을 보편 서비스로서 제공하도록 함. 기존의 지원정책이 한국어 및 문화 습득, 출산과 양육 지원 등에 초점이 맞춰져 있었다면, 최근에는 이주민의 고령화가 빠른 속도로 진행되는 현상에도 주목해서 준비해야

함

- 이주노동자가 일하는 노동현장에서 발생하는 일상적 차별과 혐오, 마이크로 어그레션에 대한 대응책이 필요함. 인종, 젠더, 외국인 혐오 등의 내용을 담고 있음에도 불구하고 그것이 차별이라고 인식하지 못하거나, 의도하지 않았다는 이유로 빈번하게 행해지는 일상적인 차별·혐오 발언과 행위에 대한 명확한 규정과 대응책을 명문화할 필요가 있음
- 이주민을 대상으로 공공서비스를 제공하는 노동자에 대한 차별 개선이 필요함. 새로운 사회적 요청에 따라 만들어진 일자리에 종사하는 노동자 대부분이 외국 출신이라는 이유로, 결혼이민자라는 이유로, 여성이라는 이유로 등등 임금 및 경력 인정 체계에서 예외를 두거나 기존의 차별적 시스템을 답습하는 문제를 개선해야 함
- 서울시의 독립적 정책 추진 및 지원 체계를 마련해야 함. 서울시는 중앙정부부처와 독립적으로 정책을 마련하고 추진하는 체계를 확보해야 함. 예컨대 불법체류자 단속은 서울시의 관할 업무가 아니나, 서울시에 거주하고 노동력을 제공하는 이주노동자라면 서울시의 보호를 받을 권리가 있음
- 이주노동자 의제가 서울시 거버넌스에서 적극적으로 다뤄져야 함. 서울시 외국인주민회의 또는 노동자권익보호위원회에서 이주노동자 노동 및 생활문제가 중요한 의제로 적극 논의될 필요가 있음

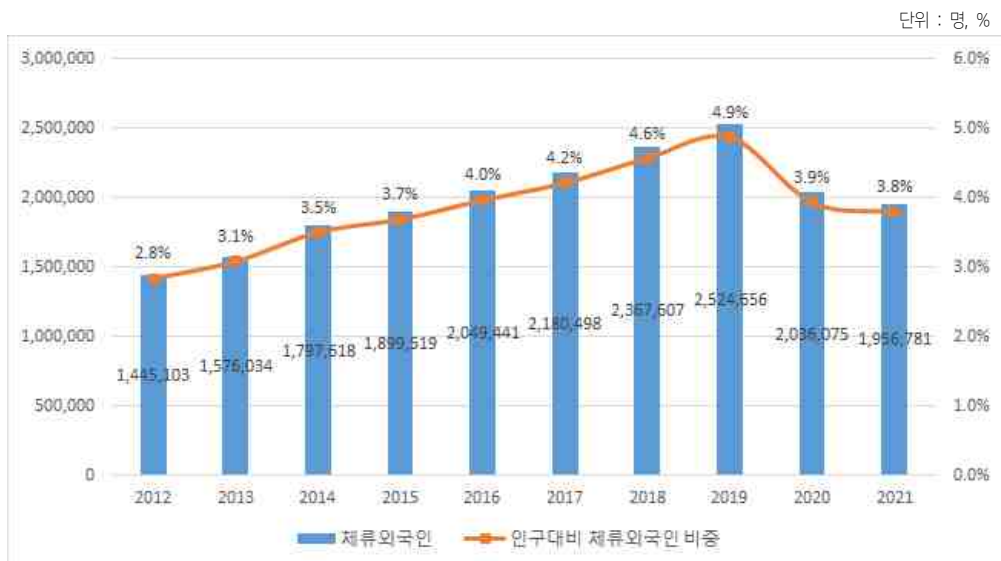


# I. 서론

## 1. 연구배경

2012년 우리나라에 체류하는 외국인인은 144만 5,103명이었으며, 코로나19 이전인 2019년에는 203만 6,075명까지 증가했다가, 2021년에는 다소 감소한 195만 6,781명이다(법무부 출입국·외국인정책 통계연보). 2012년과 비교하여 2021년 국내 체류외국인은 35.4% 증가하였다. 이처럼 외국인은 지속적으로 증가하고 있으며, 향후에도 더 늘어날 것으로 전망된다. 통계청의 내·외국인 인구전망에 의하면, 내국인 감소와 외국인 증가에 따라 외국인 인구 비중은 더욱 확대되고, 귀화자 및 이민자 2세 등 이주배경 인구도 2020년과 비교하여 2040년에는 각각 2.4배, 2.1배 증가할 것으로 예상되어, 이주민의 규모와 비중이 확대될 것으로 전망하고 있다(통계청 보도자료, 2022.4.11.). 우리나라 산업 현장에서 이주노동자가 중요한 축을 담당하고 있는 점은 부정하기 어려우며, 3D 업종에 대한 내국인 노동자의 기피 현상, 고령화로 인한 생산가능인구 감소 등으로 이주노동자에 대한 수요는 갈수록 증가할 것으로 보인다(정연·이나경, 2022).

[그림 1-1] 연도별 체류외국인



자료 : 법무부 출입국·외국인정책 통계연보, 행정안전부 주민등록인구통계

사실 과거 우리나라는 해외취업이 활발한 국가로, 노동력 파견국가였다. 1980년대 후반부터 국내 경제발전과 함께 외국인력이 들어오면서 노동력 유입국가로 전환되었다. 1993년 산업연수생제도 도입에 따라 본격적으로 이주노동자가 국내에 들어오기 시작했으며, 산업계의 수요 및 인력부족에 대응하여 외국인력을 공급하는 게 주된 정책목표였다. 우리나라 외국인력정책은 정주 혹은 영주 형태의 이민자 개념보다는 한시적 이주노동에 입각한 특징을 가지고 있다(이규용, 2007).

외국인력정책으로 최초 도입한 산업연수생제도는 많은 문제점을 야기하였다. 노동자이지만 연수생 신분이어서 노동자로서 권리가 보장되지 않았고, 사업장 이탈로 인한 미등록 이주노동자가 증가하였다. 송출비리와 인권침해 문제도 심각하여 현대판 노예제도라는 비판을 받기도 했다(유길상 외, 2004; 임현진·설동훈, 2000). 2004년 고용허가제로 전환되었지만, 이주노동자의 노동권 및 인권침해 논란은 끊임없이 제기되고 있다. 이주노동자 다수는 제조업, 서비스업, 농축산어업 등의 노동환경이 열악한 사업장에서 일하기에, 임금체불, 장시간노동, 차별 등의 인권침해 문제가 지속적으로 발생하고, 내국인노동자보다 더 위험한 작업환경에서 일하기에 산업재해 가능성도 높다.

서울지역 이주노동자가 주로 종사하는 업종, 직종, 고용형태, 숙련수준 등도 노동권의 보호가 취약한 특징이 있다. 서울지역 이주노동자는 도소매 및 음식숙박업, 건설업에 주로 종사하고, 약 80%는 50인 미만 사업장에서 일하고 있다. 또한 단순노무직과 서비스직에 과반 이상이 일하고 있으며, 전국과 비교하여 임시일용직 비율이 높아 고용형태 측면에서도 취약한 이주노동자가 많은 편이다. 교수·연구·특정활동 등 전문인력보다는 비전문인력이 다수이기도 하다.

한편 법무부와 행정안전부 등 중앙정부는 외국인주민, 체류외국인, 이주민 등에 대한 현황을 조사하고 있다. 대표적인 조사인 「이민자 체류실태 및 고용조사」는 이주노동자에게 초점을 맞추기보다 전체 이주민 집단을 대상으로 하고 있고, 매우 포괄적인 자료이지만, 구체적인 노동실태와 노동권 침해 문제는 확인하기 어렵다. 또한 단기체류자격으로 입국하여 불법체류하고 있는 단기불법체류자는 조사가 불가능하여 통계작성에서 제외하고 있다. 2021년 기준 단기불법체류자는 26만 9,532명이며, 전체 체류외국인의 13.8%를 차지한다. 이들 상당수는 취업을 위해 비합법적으로 체류하는 것으로 추측되는데, 이들은 조사대상에 포함되지 않은 한계도 있다.

서울지역 이주노동자 연구는 주로 외국인 밀집지역이나 특정 국적을 대상으로 한 조사가 주로 이뤄져, 서울지역 전반에 걸친 노동실태조사는 많지 않은 편이다. 또한 서울

시는 서울 서베이조사에 외국인조사를 포함하여 실시하고 있으나, 노동과 관련한 조사 문항은 직업, 고용형태, 소득 정도만 있어 서울지역 이주노동자의 노동실태를 전반적으로 확인하기는 어렵다.

이에 본 연구는 서울지역 이주노동자의 노동실태를 확인하고, 서울시 차원의 정책과제를 모색하기 위해 문헌연구, 통계분석, 설문 및 면접조사를 실시한다. 서울지역은 다른 지역과 달리, 비전문취업(E9) 이주노동자는 많지 않은 편이며, 취업체류자격 이외에 취업이 가능한 체류자격의 이주노동자와 미등록 이주노동자가 일하고 있다. 따라서 고용허가제 이주노동자는 물론 재외동포, 결혼이민, 영주, 유학 등의 취업비자는 아니지만 경제활동이 가능한 체류자격의 이주노동자를 포함하여 노동실태와 고충사항, 정책수요 등을 조사·분석함으로써 서울시 차원의 정책과제를 발굴하고자 한다.

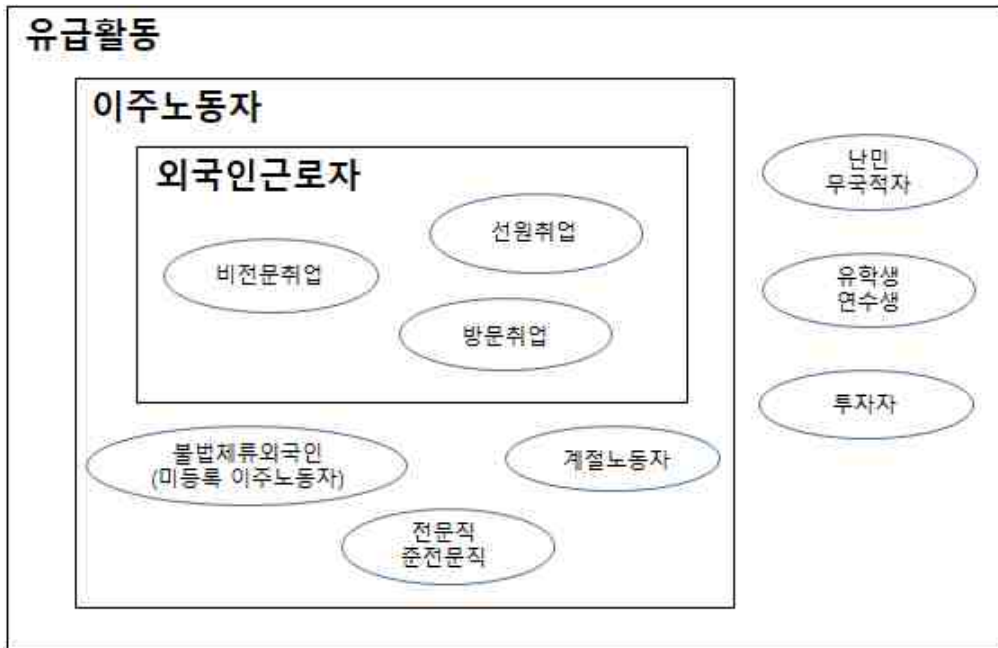
## 2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 서울지역 이주노동자이다. 그런데 국제적으로 이주노동자라는 용어가 사용되지만, 국내 법령에서는 이주노동자(migrant workers)라는 개념은 없으며 외국인근로자(foreign workers)라는 용어를 사용한다.

국제적으로 이주노동자 개념은 1990년 유엔총회에서 채택한 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약」(International Convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families)의 정의가 널리 인용되고 있다. 협약 제2조 제1항에서 이주노동자란 ‘그 사람이 국적이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나 이에 종사하고 있거나 또는 종사하여 온 사람’으로 정의한다. 하지만 우리나라는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에서 외국인근로자를 ‘대한민국 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하거나 제공하려는 사람’으로 정의한다. 다만, 단서조항으로 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다고 하고 있다. 시행령에서 제외한 외국인근로자는 단기체류자, 전문직, 준전문직, 숙련기술 필요 직종, 재외동포, 영주, 거주, 결혼이민 등 주된 체류목적 노동이 아닌 것으로 간주된 이들이다. 즉, 국내법상으로 이들은 외국인근로자가 아닌 것으로 본다. 결국 이들을 제외하면 외국인근로자에 해당하는 사람은 비전문취업, 선원취

업, 방문취업 체류자격을 가진 사람들로 모두 저숙련에 해당하는 직종에서 일하는 노동자이다. 즉 국내법상 외국인근로자는 대체로 내국인이 선호하지 않아 인력을 구하기 어려운 직종의 저임금노동에 종사하는 노동자에 한정된다(김기태 외, 2020).

[그림 1-2] 이주노동자와 외국인근로자 범위



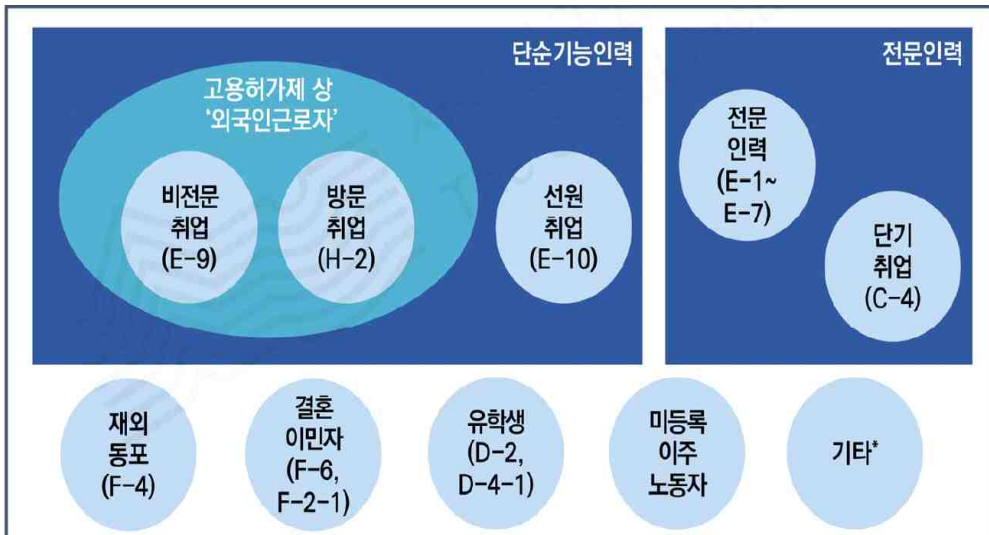
자료 : “김기태 외(2020), 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발 - 이주노동자 연구, 한국보건사회연구원” 수정

이처럼 국내법상 외국인근로자와 국제협약상 이주노동자 개념에 차이가 있다. 국제적으로 이주노동자는 체류자격과 관계없이 모든 외국국적 노동자를 뜻하지만, 우리나라에서 외국인근로자는 비전문직종에 종사할 수 있도록 허가된 체류자격 노동자만 해당된다. 또한 미등록과 같은 비합법 체류자도 이주노동자 범주에 포함되지만, 국내법상 불법 체류자 신분은 외국인근로자에 포함되지 않는다.

본 연구에서 연구대상을 국내법상 외국인근로자로 한정할 경우, 그 대상은 매우 줄어든다. 앞서 살펴본 바와 같이 국내법상 외국인근로자 체류자격은 비전문취업, 방문취업, 선원취업이고, 서울지역에는 이들 체류자격 중 방문취업 체류자격 소지자만 주로 일하고 있기 때문이다. 비전문취업 체류자도 일부 있지만, 선원취업 체류자는 서울에 거의 없다. 그래서 국내법상 외국인근로자만이 아니라 국제법상 이주노동자 정의를 참고하여

체류자격과 관계없이 모든 외국국적 노동자를 조사대상으로 한다. 다만, 이주노동자 정책대상을 고려하여 노동권의 보호의 필요성이 높은 비전문인력을 대상으로 하며, 서울 지역에 다수가 거주하는 고용허가제, 재외동포, 영주, 결혼이민, 유학 등을 중심으로 실태조사를 실시한다. 또한, 이주노동자 중 가장 취약한 집단인 미등록 이주노동자도 포함하여 조사한다.

[그림 1-3] 이주노동자 체류자격별 분류



자료 : 주진우·신경희·이영주(2016), 서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호방안, 서울연구원

### 3. 연구내용

이주노동자 노동실태에 대한 연구가 적지 않은데, 과거에는 주로 이주노동자 지원단체의 현장 실태조사가 주를 이뤘으며, 고용허가제로 입국한 비전문인력(E9)이 주된 대상이었다. 이주노동자 노동실태 전반에 대한 최근의 국내 연구로는 이한숙·김사강(2019), 김기태 외(2020), 오경석 외(2020)외, 주진우·신경희·이영주(2016) 등이 있으며, 선행연구에서 나타난 이주노동자 노동실태 주요내용은 다음과 같다.

이한숙·김사강(2019)은 충남지역 이주노동자의 노동조건과 주거환경 실태조사를 실시하였는데, 근로계약서 미작성 17.0%, 임금명세서 미교부 20.6%, 최저임금 미만 44.7%, 연장근무수당 미지급 13.0%, 연차수당 미지급 42.1% 등 노동자의 기본적인 권

리가 보장되지 않고 있었다. 주거환경도 회사가 제공하는 기숙사에 다수가 거주하나, 장기적으로 거주하기엔 부적합한 임시 주거용 공간에 불과하였다. 이 연구는 제조업의 고용허가제 이주노동자가 조사대상이었다.

김기태 외(2020)는 이주노동자 1,400명을 대상으로 설문조사를 실시하고 그 결과를 보고하였다. 근로계약서를 작성하지 않는 비율이 40.3%였으며, 임금명세서를 주지 않는 비율도 41.0%로 높았다. 최저임금 수준의 월임금을 받는 비율도 34.3%나 되었으며, 부당해고(4.7%)를 겪거나, 폭행(2.8%), 성희롱 및 성폭력(3.1%)을 경험한 이주노동자가 적지 않았다. 이주노동자 자신의 권리를 제대로 인식하지 못하는 경우도 많았는데, 특히 중국동포(F4, H2)의 노동자 권리 인식 수준이 낮게 나타난 게 특징이었다.

오경석 외(2020) 연구에서는 주로 제조업종에 종사하는 경기도 파견 이주노동자의 노동실태를 조사하였는데, 임금 및 노동시간 등 노동조건은 열악하였다. 수당을 받지 못하는 등 노동권익을 침해받는 경우가 다수였으며, 한국인과 차별을 경험한 비율도 과반 이상으로 나타났다.

최근 서울지역 이주노동자 연구로는 주진우·신경희·이영주(2016), 김진하·황인영(2020)의 연구가 있다. 주진우 외(2016) 연구에서는 서울지역에 거주하는 이주노동자 30명을 대상으로 집단면접조사를 실시하고 결과를 보고했는데, 임금, 노동조건, 노동기본권, 산업안전 부문 등에서 노동권 침해와 부당한 처우, 안전상 위험에 처해있는 것으로 나타나, 인권침해와 사회적 차별의 심각성을 지적하고 있다. 특히 임금 및 퇴직금 체불, 근로계약상 임금보다 낮은 임금 지급 등 임금문제가 가장 심각했다. 그러면서 이주노동자에 대한 노동상담과 권리구제에 이르는 원스톱 통합서비스 기능을 강화하고, 외국인노동자센터에 노무사를 배치하는 등 이주노동자지원기관의 역할을 전문화할 것을 제안하였다.

김진하·황인영(2020)은 이주노동자 유입에 따른 고용영향을 분석하면서 「이민자 체류실태와 고용조사」 자료를 기초로 서울지역 이주노동자의 특징을 분석하였다. 전국과 비교하여 서울지역 이주노동자는 중국동포가 다수이고, 전국은 30세 이하가 이주노동자가 다수이지만 서울은 50대 비중이 상대적으로 많으며, 전국보다 대졸이상의 학력 비율이 높은 특징이 있었다. 또한 전국은 기능직이 높는데 비해, 서울은 단순노무직과 서비스 및 판매직이 다수이고, 임시일용직 비율이 높은 특징이 있었다.

최근에 이뤄진 이주노동자 노동실태에 대한 연구결과는 전반적인 이주노동자의 노동조건과 노동환경을 검토할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 다만, 조사대상이 서울지역

이주노동자의 특성과 차이가 있거나, 사회권의 일부로서 노동권 보장 측면을 검토하고 있어 서울지역 이주노동자 노동실태조사에 참고하기에는 일부 제약이 있다. 구체적으로 오경석 외(2020)와 이한숙·김사강(2019) 연구는 고용허가제로 입국한 제조업에 종사하는 이주노동자가 주된 연구대상으로, 서울지역은 도소매 및 음식숙박업에 종사자가 가장 많은 점을 고려하면 조사대상에 차이가 있어 이주노동자 노동특성이 다를 수 있다. 김기태 외(2020) 연구는 노동, 보건, 복지, 주거 등의 사회권의 일부로서 노동권을 다루고 비전문취업(E9), 중국동포(H2, F4)를 대상으로 하여 다른 체류자격 이주노동자의 노동실태를 확인하는데 제한적이다. 서울지역 이주노동자 연구도 엄밀한 조사설계에 의한 실태조사가 이뤄지지 않은 한계가 있으며(주진우·신경희·이영주, 2016), 기존 통계자료 분석과 이주노동자의 서울지역 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구(김진하·황인영, 2020)도 다양한 서울지역 이주노동자의 노동실태 전반을 다루고 있지는 않다.

이에 본 연구는 노동시장에 참여하는 서울지역의 다양한 체류자격 이주노동자의 노동실태를 종합적으로 검토한다. 먼저, 중앙정부 및 서울시의 정책적 변화를 살펴본다. 중앙정부의 외국인력정책은 어떻게 변화하였는지, 산업연수생제도와 고용허가제의 도입 배경과 의미를 살펴보고, 국내 가장 많은 외국인력인 중국동포를 중심으로 재외동포 체류정책 변화를 정리한다. 또한, 노동시장에 주로 참여하고 있는 체류자격의 특성과 함께 서울시의 대표적인 외국인정책인 '외국인 및 다문화정책 기본계획'과 외국인노동자센터 사업을 검토한다. 제3장에서는 정부통계를 활용한 서울지역 이주노동자의 변화를 확인한다. 「외국인 고용조사」와 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 통계자료를 분석함으로써 2012년부터 2021년까지 10년간 서울지역 이주노동자의 인적 특성, 일자리 특성 변화를 확인함으로써 이주노동자의 노동시장 참여 실태를 검토한다. 제4장에서는 서울지역 이주노동자를 대상으로 한 설문조사 결과를 제시한다. 서울시에 거주하거나 서울시에 소재한 사업장에서 일했던 이주노동자를 대상으로 입국과 체류실태, 임금 및 근로계약 등 노동조건, 노동자 권리에 대한 인식과 부당한 대우, 그리고 생활실태 등을 종합적으로 확인함으로써 정책적으로 필요한 사항을 정리한다. 제5장에서는 서울지역 이주노동자 면접조사 결과를 정리한다. 설문조사가 다양한 체류자격의 이주노동자가 대상이었다면, 면접조사는 준전문직과 비전문직으로 구분하여 입국에서부터 직업경로, 현재 노동 및 생활실태에 대한 개별 심층 인터뷰 결과를 제시한다. 제6장에서는 각 장별 연구결과의 시사점과 함께 향후 서울시의 정책과제를 제안한다.

## 4. 연구방법

본 연구는 서울지역 이주노동자의 노동실태를 확인하고, 향후 서울시의 정책과제를 제안하기 위해 문헌연구, 통계분석, 설문조사, 심층면접조사의 연구방법을 활용하였다. 첫째, 이주노동자 노동실태 및 정책변화를 확인하기 위해 관련 문헌자료를 수집·검토하였다. 이주노동자 실태는 외국인력정책 변화시기에 따라 당시 이주노동자가 겪는 문제와 정책변화의 원인 등에 대해 문헌자료 검토를 통해 정리한다. 둘째, 정부 통계자료를 분석한다. 외국인의 경제활동상태에 대한 체계적인 정부통계는 2012년 「외국인 고용조사」로 시작하여 2017년 확대 개편한 「이민자 체류실태 및 고용조사」 자료이다. 통계청 원자료는 지역을 구분하여 제공하여 서울지역 데이터를 추출할 수 있어 전국과 서울을 비교할 수 있으며, 고용형태에 따른 차이점을 확인할 수 있다. 셋째, 설문조사는 서울시에 거주하거나 서울시 소재 사업장에서 일한 경험이 있는 이주노동자를 대상으로 하였다. 정부통계에 의하면 중국동포가 서울지역 이주노동자의 절대 다수이나 다른 국적 및 체류자격 이주노동자 표본을 확보하기 위하여 체류자격에 따라 일정하게 표본을 할당하여 조사하였다. 마지막으로 면접조사는 1:1 심층면접조사 방식으로 진행하였다. 면접참여자마다 한국어능력에 차이가 있고, 통역이 필요하기도 하여 집단면접조사보다는 1:1 방식으로 진행하였다. 주로는 이주과정에 대한 경험, 현재 하고 있는 일의 특성, 서울지역에서의 일자리 및 생활조건 등을 질문하고 서울시 정책과제를 도출한다.

## II. 외국인력정책 변화와 서울시 외국인정책

### 1. 이주노동자 인력정책 변화)

#### 1) 산업연수생제도

1980년대 초까지만 하더라도 우리나라는 해외취업이 활발하였다. 한 해에 20만명이 해외에 취업하기도 하는 등 우리나라는 노동력 파견국가였다. 그런데, 1980년대 후반부터 한국인의 해외취업이 줄어드는 대신, 외국인의 국내 유입은 급증하였다. 1980년대말 우리나라는 노동력 파견국가에서 노동력 유입국가로 전환하였다(박래영, 1993).

외국인의 국내 유입이 증가한 건 국내외 경제상황과 맞물려 있다. 중동지역 건설경기 쇠퇴가 그 배경 중 하나로, 국제유가가 하락하면서 중동으로 노동력을 송출했던 국가들은 새로운 출구를 찾기 시작했다. 1990년에는 걸프전이 발발하여 중동에서 일하던 노동자들도 노동력 이동에 합류하였다. 이러한 노동력이 한국을 포함한 일본, 대만, 홍콩 등을 유입되기 시작한 것이다. 한편, 1986년 아시안게임과 1988년 올림픽을 계기로 우리나라의 발전된 모습이 알려지기 시작하고, 1987년 이후 우리나라 임금수준이 상승하면서, 중국 및 동남아시아 국가들과 임금격차가 확대되었다. 그래서 이들 국가의 노동자들은 본국보다 높은 소득을 얻을 것이란 기대를 가지고 취업이 제한된 관광비자 등으로 한국에 입국하였다(설동훈, 1992).

한국은 「출입국관리법」에 근거하여 국내 인력으로 충원하기 어려운 전문기술을 가진 외국인에 대해서만 취업비자를 발급하고, 특별한 숙련이 없는 외국인에게는 노동시장

---

1) 우리나라 외국인력정책 및 재외동포 체류정책 변화는 기존 연구자료, 정부 발간자료 및 보도자료, 정부기관 운영 웹사이트 등의 자료를 인용하여 정리하였다. 주요하게 참고한 자료는 “신태중·채황석(2022), 서울 지역 중국동포 일자리 특성과 시사점, 서울노동권익센터 이슈페이퍼”, “김기태 외(2020), 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발-이주노동자 연구, 한국보건사회연구원”, “박민정·장주영·김민경(2020), 여성이민자 노동시장 참여 특성분석, 이민정책연구원”, “이규용 외(2017), 동포 외국인력정책 발전방안 연구, 고용노동부”, “유길상(2005), 해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안, 노동정책연구, 5(3)”, “김현미 외(2007), 고용허가제 시행 이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼과정에서 나타난 인권침해 실태조사, 국가인권위원회”, “임현진·설동훈(2000), 외국인근로자 고용허가제 도입방안, 고용노동부”, “설동훈(1998), 중국 조선족 사기피해의 원인과 대책, 피해자학연구”, “설동훈(1992), 국제 노동력 이동과 한국내 외국인 노동자, 사회와 역사, 37”, “법무부 체류자격업무매뉴얼”, “고용노동부 외국인고용관리시스템 (<https://eps.go.kr>)”, “한국산업인력공단 고용허가제 통합서비스(<https://eps.hrdkorea.or.kr>)” 등이다.

문호를 개방하지 않았다. 그래서 교수(E1), 회화지도(E2), 연구(E3), 기술지도(E4), 전문 직업(E5), 예술흥행(E6), 특정활동(E7) 등 7개 전문인력에 대한 취업비자는 발급했지만, 단순노무직에 종사하려면 합법적인 취업이 거의 불가능했다. 외국인력정책 기본방침이 내국인으로 충원하지 못하는 특수한 전문직종에 한해 엄격한 심사과정을 거쳐 제한된 규모의 취업비자를 발급하는 것이어서, 당시 상당수의 이주노동자는 불법취업 형태였다.

내국인의 3D 업종 기피현상으로 단순기능인력이 부족하고, 불법취업자가 증가하면서 저숙련 노동인력 도입의 필요성이 제기되었다. 정부는 외국인 노동인력 도입을 요구하는 사용자측과 이에 반대하는 노동자측 입장을 절충하여 '해외투자기업연수생제도'를 도입한다. 1991년 10월 '외국인산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무지침'을 제정하여 1991년 11월부터 해외투자기업연수생제도를 시행하였다. 이 제도는 해외투자기업이 해외투자법인의 외국인노동자를 국내로 초청하여 일정기간 연수를 시키면서 활용하는 제도이다. 당시 법무부 훈령에 의하면, ① 해외에 진출한 한국기업의 현지공장 노동자를 한국 모기업에서 연수시켜 해외 현지공장에 투입함으로써 경영효율성을 제고하고, ② 인력난을 겪고 있는 국내업체가 외국인노동자를 일정기간 연수시켜 활용함으로써 인력부족문제 해소를 간접지원하며, ③ 개발도상국에 대한 기술이전 등의 경제협력을 도모하는 것을 목적으로 하고 있었다. 그렇지만, 실제로는 연수생 신분으로 외국인력을 도입하며 편법으로 활용하면서 인력난을 해소하는데 이용하였다. 연수생들은 노동자가 아닌 연수생 신분이어서 노동관계법도 적용되지 않았다(유길상, 2005).

그런데, 해외투자기업연수생제도는 해외에 진출한 한국기업의 현지 고용 노동자를 대상으로 하기에, 해외에 투자법인이 있는 대기업과 중견기업이 활용할 수 있는 제도였다. 그래서 중소기업의 심각한 인력난을 해소하기에는 역부족이었다. 정부는 중소기업의 요청에 따라 1993년 11월 300인 이하 중소제조업을 위한 '외국인 산업연수생제도'를 도입하고, 1994년 5월 1차로 연수생 2만명이 한국에 입국하였다. 산업연수생의 입국목적은 법적으로 연수(D3)였지만, 입국 전후로 1주일 교육을 이수하고 곧바로 취업하여 실제로는 '연수'없이 '노동'만 하는 형태였다(설동훈, 1998). 그리고 초기에는 상공부장관의 추천으로 산업연수생이 도입되었지만, 1994년 외국인력 도입 주체로 '주무부처의 장이 지정하는 산업체 유관 공공단체의 장'을 추가하면서 중소기업중앙회가 산업연수생의 모집·알선·연수·사후관리를 담당하게 되었다.

1998년부터는 산업연수생제도를 일부 수정하여, 연수취업제도를 도입하였다. 외국인이 2년간 국내에서 연수 후에 소정의 시험에 합격하면 1년간 합법적으로 취업할 수 있

는 제도로, 1998년 4월 1일 이후 입국한 산업연수생이 적용대상이었다. 그래서 2000년 4월부터 국내에 노동자 신분을 인정받은 연수취업자라는 이주노동자가 생겨났다.

산업연수생제도는 사업장 이탈로 인한 미등록 이주노동자 증가, 송출비리, 인권침해 등의 문제로 국내외의 비판을 받았고, 1995년 1월 9일 네팔 이주노동자 13명이 명동성당에서 한국인 사용자의 비인간적 대우 등에 항의하는 농성하기도 하는 등 제도개선의 필요성이 제기되었다. 이에 정부는 1995년 2월 14일에 '외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'을 제정하여 1995년 3월 1일부터 「산업재해보상보험법」, 「의료보험법」을 적용하고 「근로기준법」의 폭행 및 강제근로 금지, 금품청산, 근로시간 준수 등의 법적 보호를 받을 수 있게 하였다. 또한 1995년 7월 1일부터는 최저임금법의 적용을 받게 하였다. 해외투자기업연수생 보호를 위해서는 1999년 11월 23일 '해외투자기업산업연수생에 대한 보호지침'을 제정하고, 1999년 12월 1일부터 산업연수생에게 적용되는 사항을 적용토록 하였다.

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 점이 문제였다. 출입국관리법령에 외국인 산업연수생 관련 규정이 있지만, 이는 산업연수생의 근거 규정일 뿐, 기업이 연수생에게 연수는 실시하지 않고 노동을 시키는 것을 합리화하는 규정은 아니다. 특히 산업연수생이 취업하는 일자리 대부분이 단순노무직인데도 2년의 연수가 왜 필요한지 합리적이지도 않고, 2년간 연수 없이 노동만으로 숙련된 노동인력이 되었다고 간주하여 연수취업자가 되었다고 하는 것도 근거가 부족했다. 둘째, 이주노동자의 인권침해를 유발하는 제도였다. 미등록 이주노동자보다 산업연수생의 임금이 더 적기에 산업연수생제도는 사업체 이탈을 양산하고, 이탈을 막으려는 일부 사업주가 극단적으로 대응하면서 인권유린을 초래했다. 셋째, 이주노동자 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 이주노동자보다 더 많은 보호와 혜택을 받지 못하는 역설을 초래한 제도이다. 미등록 이주노동자는 근로기준법의 모든 조항을 적용받지만, 산업연수생은 8개 조항만 적용받았다. 또한 미등록 이주노동자는 내국인과 같은 수준의 임금을 받지만, 산업연수생 임금은 이에 미치지 못하는

임금을 받는 등 합법적인 체류자격을 가진 산업연수생이 오히려 보호를 받지 못하고 노동조건도 열악했다. 다섯째, 미등록 이주노동자를 관리하는데 실패한 제도이다. 미등록 이주노동자가 등록 이주노동자와 산업연수생을 합한 합법 체류자보다 훨씬 많고, 미등록 이주노동자가 전체 외국인력의 약 80%라는 기형적 현상이 나타났다.

<표 2-1> 고용허가제 시행 이전(1987~2004년) 체류자격별 이주노동자 규모

연도	전체	등록 이주노동자	연수생		미등록 이주노동자
			해외투자기업 연수생	산업연수생	
1987	6,409 (100.0)	2,192 (34.2)	-	-	4,217 (65.8)
1988	7,410 (100.0)	2,403 (32.4)	-	-	5,007 (67.6)
1989	14,610 (100.0)	2,474 (16.9)	-	-	12,136 (83.1)
1990	21,235 (100.0)	2,833 (13.3)	-	-	18,402 (86.7)
1991	44,850 (100.0)	2,978 (6.6)	-	-	41,877 (93.4)
1992	73,868 (100.0)	3,395 (4.6)	4,945 (6.7)	-	65,528 (88.7)
1993	66,919 (100.0)	3,767 (5.6)	8,644 (12.9)	-	54,508 (81.5)
1994	81,824 (100.0)	5,265 (6.4)	9,512 (11.6)	18,816 (23.0)	48,231 (58.9)
1995	128,906 (100.0)	8,228 (6.4)	15,238 (11.8)	23,574 (18.3)	81,866 (63.5)
1996	210,494 (100.0)	13,420 (6.4)	29,724 (14.1)	38,296 (18.2)	129,054 (61.3)
1997	245,399 (100.0)	15,900 (6.5)	32,656 (13.3)	48,795 (19.9)	148,048 (60.3)
1998	157,689 (100.0)	11,143 (7.1)	15,936 (10.1)	31,073 (19.7)	99,537 (63.1)
1999	217,384 (100.0)	12,592 (5.8)	20,017 (9.2)	49,437 (22.7)	135,338 (62.3)
2000	285,506 (100.0)	19,063 (6.7)	18,504 (6.5)	58,944 (20.6)	188,995 (66.2)
2001	329,555 (100.0)	27,614 (8.4)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	255,206 (77.4)
2002	362,597 (100.0)	33,697 (9.2)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)
2003	388,816 (100.0)	200,039 (51.5)	11,826 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
2004	421,641 (100.0)	196,603 (46.6)	8,430 (2.0)	28,125 (6.7)	188,483 (44.7)

자료 : 유길상(2005), 해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안, 노동정책연구, 5(3)

## 2) 고용허가제도

산업연수생제도는 실질적으로 노동을 제공하는 노동자를 연수생 신분으로 도입하면서 제도적으로 이들의 노동자성을 부정하였다. 이로 인해 노동관계법의 적용이 배제되고, 폭언폭행, 감금노동, 여권압류 등의 인권침해 문제가 심각했다. 정부가 아닌 중소기업중앙회, 수협, 농협, 건설협회 등 민간기관들이 인력도입 및 관리를 담당하여 송출비리와 사후관리에 문제도 발생하였다. 이는 산업연수생들의 사업장 이탈을 가속화했고, 미등록 이주노동자를 양산하는 결과를 초래하였다.

이러한 문제를 개선하고자 1995년부터 이주노동자 인권단체를 중심으로 이주노동자 보호법 제정이 추진되었고, 노동부도 고용허가제 도입의 필요성과 관련 법률 제정을 발표하였다. 하지만, 관련 부처 및 기관의 반대로 어려움을 겪다가 1996년 입법화를 시도하였으나 법제화되지 못하고 국회 회기 종료로 입법안은 폐기되었다.

산업연수생 보호를 위해 노동관계법 일부가 적용되고, 2000년부터는 연수취업제가 시행되었지만, 산업연수생제도의 근본적인 문제점인 송출비리와 인권침해 문제는 여전하였다. 이러한 상황에서 이주노동자 인권단체를 중심으로 이주노동자의 노동권 및 인권 보장을 위한 입법청원운동이 전개되었고, 2002년 대통령 선거 당시 여야 정당이 고용허가제 도입을 대선공약으로 제시하면서 외국인력정책 개선에 대한 사회적 공감대가 형성되었다. 이후 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 필수

사항으로 규정하였고, 2005년 8월부터 실시되었다.

고용허가제는 내국인의 일자리 잠식 등의 부작용을 유발하지 않도록 내국인을 고용하지 못한 사업장에 이주노동자 고용을 허용하는 것으로, 인력 송출비리 차단을 위해 공공이 직접 관리하여 투명성을 확보하고자 했다. 그리고 시장 수요에 맞춰 외국인력을 선별·도입하며, 체류기간을 정하여 정주화를 방지하고 있다. 내국인과 동등하게 노동관계법도 적용한다. 이처럼 고용허가제는 보충성의 원칙, 투명성의 원칙, 시장수요 존중의 원칙, 정주화 방지의 원칙, 차별금지의 원칙 등을 기본원칙으로 하여 운영한다.

<표 2-2> 외국인력정책 연혁과 주요 변화

시기		주요내용
1991	11월	· 해외투자기업연수생제도 실시
1993	11월	· 산업연수생제도 실시
1995		· 고용허가제 도입 추진
2000	4월 1일	· 2000년 4월 1일 연수취업제 도입(연수 2년+취업 1년)
2002	4월 18일	· 연수취업기간 확대(2002.4.17. 이전 입국자 2+1년, 이후 입국자 1+2년)
	7월 18일	· 외국인력제도 개선방안 마련(연수생 및 연수취업자 총정원 관리제 도입)
	12월	· 국무조정실 '외국인력제도 개선 기획단' 설치 운영
	12월 6일	· 서비스분야 재외동포 취업관리제 시행
2003	3월 29일	· 산업연수생제도 폐지 및 고용허가제 추진 확정·발표
	8월 16일	· 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제정·공포
	9월 1일~11월 30일	· 4년 미만 불법체류 외국인(227천명) 합법화 조치 시행(대상자의 80.9% 취업확인서 또는 사증발급인정서 발급받음)
2004	3월 25일	· 2004년도 외국인력수급계획 확정(총 79천명 - 고용허가제 25천명, 취업관리제 16천명, 산업연수제 38천명)
	8월 31일	· 최초로 필리핀 이주노동자 92명 입국
	12월 23일	· 한국외국인근로자지원센터 개소(고충상담, 생활적응서비스 등 제공)
	12월 31일	· 송출국가와의 협의 대상 구체화(노동행정을 관장하는 정부기관, 해당 정부기관이 없는 경우 가장 가까운 기능을 하는 부서와 협의)
2005	3월 12일	· 내국인 구인노력 기간 단축 근거규정 마련(1개월 → 3일 또는 7일 등)
	5월 31일	· 재취업제한 기간 단축(외국인고용법에 의하여 취업한 후 3년의 취업기간 만료자를 재고용하는 경우 재취업 제한기간 단축, 1년 → 6개월)
	7월 5일	· 1사업장 1제도 원칙 폐지 * 1사업장 1제도는 한 사업장에 고용허가제와 산업연수생제도 두 제도 중 한 제도만을 이용토록 한 원칙(노동조건 차이 발생, 관리상 혼란 등)

	7월 27일	· 산업연수생제도 폐지. 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 통합
	11월 30일	· 외국인노동자 고용 사업주에 대한 인력부족확인서 발급요건 추가(출국만기보험 또는 출국만기일시금 신탁 및 보증보험 가입) · 출국만기보험의 일시금 지급시 법정퇴직금보다 적을 경우 그 차액 외국인노동자에게 지급 · 외국인고용법에 의하여 취업한 후 3년의 취업기간 만료자를 재고용하는 재취업 제한기간 단축(6개월 → 1개월) · 노동부장관의 외국인노동자 관련사업 수행사항에 '출국만기보험, 귀국비용보험 및 보증보험, 상해보험 운영 지원사업' 추가
	12월 30일	· 인력부족확인서 발급규정 삭제(2006년 7월 1일부터 시행) · 한국어능력시험 실시기관의 선정 및 취소 등 관리에 관한 법적 근거 마련(대통령령으로 위임) · 고용특례자에 대한 취업 허용업종 확대(제조업, 농축산업, 연근해어업으로서 외국인력정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장) · 사업주의 근로개시신고 의무규정 삭제(2006년 7월 1일부터 시행) · 출국만기보험 등의 매월 보험료 또는 신탁금을 3회 이상 연체한 자에 대한 과태료 부과조항 신설
2007	1월 3일	· 방문취업(H2) 비자 발급받아 입국한 재외동포의 취업관련 절차 정비
	2월 22일	· 외국인노동자의 고용특례 대상 및 사용자의 특례고용가능확인서 발급요건 등 규정
	11월 8일	· 인력부족률이 높은 제조업에 대한 허용인원 확대 · 건설업종 사업장별 고용허용기준 변경, 숙박업(관광호텔업 포함)에 외국인력 고용허용, 음식업 고용허용 인원 확대, 농축산업 도입인원 조정
2009	5월	· 방문취업(H2) 건설업 취업등록제 시행(건설업에 취업할 수 있는 재외동포의 규모를 정하고, 그 범위 내에서 소정의 건설업 취업교육을 별도로 이수한 동포에 대해서만 '건설업 취업 인정증명서'를 발급하여 건설업 취업 허용)
	7월	· 농업분야 근무처 추가제도 도입
	9월	· 근로계약기간 조정(최대 1년 → 취업활동기간 이내) · 재고용제도 개선((3년+1개월 출국+3년 → 3년+2년) · 사업장변경 사유 추가(사용자의 부당한 처우 등) · 사업장변경 기간 조정(2개월 → 3개월) · 사업장변경 횟수 조정(외국인노동자의 책임이 아닌 경우 횟수 미산입)
2010	1월 24일	· 1, 2, 3급 관광호텔에 대해서만 사업장당 2명 이내 동포 고용 허용
	4월 10일	· 특례고용가능확인서 취소 근거 마련 · 외국인노동자 고용제한 사유 추가 · 벌칙 및 과태료 부과대상 조정

		· 사업장 변경 횟수 미산입 사유추가(미인도 노동자)
	4월 12일	· 내국인 구인노력기간 연장(7일 → 14일) · 재고용 신청기간 합리화(4일전과 15일전까지 차등화)
2011	8월 1일	· 고용허가서 반납 규정 폐지 · 출국만기보험 등의 적용범위 조정(4인 이하로 확대) · 과태료 규정 정비 · 입국 후 취업교육시간 단축(20시간 → 16시간) · 재고용 허가신청 기간 조정(45일/15일전 → 7일전) · 대행기관 업무범위 조정(등포 대행업무 근거 마련)
	11월 3일	· 특별한국어시험 제도 마련(베트남 및 태국의 귀국노동자 대상으로 특별 한국어시험 시범 실시)
2012	7월 2일	· 성실근로자 재입국 취업 특례제도 시행(취업활동기간 만료자의 불법체류 방지, 숙련인력의 계속 사용 지원) · 사업장 변경자에 대한 알선제도 개선(불법 브로커 개입방지를 위해 구인 업체 명단제공 중단, 고용센터 알선기능 강화)
2014	6월 30일	· 규제개혁 일환으로 고용노동부 법무부간 고용변동신고 일원화 시행·
	7월 29일	· 출국만기보험 출국 후 지급에 따른 규정 정비 · 휴면보험금관리위원회 운영규정 마련 · 한국어시험 응시수수료 징수·사용절차 마련 · 고용허가제 재발급 사유 확대
	10월 13일	· 규제개혁 일환으로 고용노동부 법무부간 근로개시신고 일원화 시행
2015	10월 22일	· 표준근로계약서 개정 · 농업, 축산업 표준근로계약서 신설
	12월	· 내국인 구인노력 기간 차등화 · 적극적 구인 노력시 내국인 구인노력 기간 단축
2016	2월 11일	· 개성공단 입주기업에 대하여 특례 인정
2019		· 숙련기능인력 체류자격 전환제도 시행(5년 이상 근무중인 숙련외국인에게 장기체류 비자 전환 허용)
2020		· 코로나19로 인한 취업활동기간 50일 특별연장 시행 · 재입국 특례 대상자 확대(서비스업 적용)
2021		· 코로나19로 인한 취업활동기간 1년 특별연장 시행 · 특례노동자 허용업종 추가(광업, 과실류 도매업 등 4개 업종 추가 시행) · 사용자교육 의무화 시행(최초 고용허가를 받은 사용자에게 교육 의무)
2022		· 코로나19로 인한 취업활동기간 1년, 50일 특별연장 시행

자료 : 고용노동부 외국인고용관리시스템(<https://eps.go.kr>) 제도 의의와 연혁

### 3) 재외동포 출입국 및 체류정책 변화

우리나라 가장 큰 이주민 집단은 중국동포로, 규모가 급속히 증가하고 체류유형 또한 다양화하고 있다. 2021년 기준, 전체 체류외국인 195.7만명 중 중국동포는 61.5만명으로 31.4%를 차지하며, 외국인 취업자 85.5만명 중 중국동포는 34.1만명으로 39.8%를 차지한다. 이처럼 중국동포는 우리나라에 가장 많이 유입된 이주민이며, 적극적으로 노동시장에 참여하는 집단이다. 이하에서는 중국동포를 중심으로 재외동포 출입국 및 체류정책 변화를 살펴본다.

1992년 한중수교 이전에 중국동포는 여권이나 비자가 아닌 여행증명서와 입국허가를 발급받아 한국에 입국하였다. 한국에 친척이 확인되면 친척방문 자격으로 한국에 들어올 수 있었으며, 60세 이상 1세대 중국동포가 대상이었다. 지금까지 중국에서 한국으로 바로 입국할 수 있는 건 아니었으며, 홍콩을 경유하여 홍콩주재한국영사관에서 6개월 체류가 가능한 여행증명서를 발급받아 한국에 입국하였다(김용필, 2017).

1990년 정부는 여행증명서제도를 폐지하고 다른 외국인과 마찬가지로 비자를 발급받아 입국토록 하였다. 냉전체제의 붕괴와 정부의 북방정책 추진으로, 한국을 방문하는 중국동포의 수는 꾸준히 늘어났고, 체류기간 만료 후에도 미등록 신분으로 계속 단순노동분야에 일하는 중국동포도 증가하였다. 이에 정부는 다른 이주노동자처럼 입국규제를 시작하여 사증발급허가서를 첨부할 것을 요구하며 중국동포의 자유로운 왕래를 차단하였다. 즉, 친척이나 고객의 초청을 원하는 한국인 및 한국기업이 정부로부터 사증발급허가서를 발급받도록 한 것이다. 하지만, 다른 국적 외국인에게는 장기체류비자에만 사증발급허가서를 요구한 것에 비해, 중국동포에게는 단기체류비자에도 적용하여 입국규제를 하였다. 1994년 방문규제를 일시적으로 완화하여 친척방문과 단기체류비자에 대해서는 발급대상 연령을 만 55세 이상으로 낮추고, 사증발급허가서 없이도 비자를 받을 수 있도록 하였다. 다만, 1995년에는 다시 단기체류비자에도 사증발급허가서를 요구하며 이전으로 돌아갔다(설동훈, 1998).

한편, 1990년대 초 내국인의 3D 업종 기피와 제1기 신도시 개발에 의한 건설인력 수요 증가로 국내에서는 단순노동인력이 부족하였다. 노동력 부족문제를 해결하기 위해 1993년 산업연수생제도를 도입하면서 중국동포도 이를 통하여 외국인력으로 국내에 들어왔다. 1994년 5월 제1차 산업연수생 2만명이 입국하였으며, 연수생의 30%인 6천명은 중국동포로 중국동포 비율이 높았다. 한국정부와 기업이 중국동포를 선호한 이유는 단순히 동포여서가 아니라 한국어를 할 수 있다는 인적자본 때문이었다(설동훈, 1998).

1999년 제정된 「재외동포법」으로 재외동포는 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 출입국 할 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 직계비속으로 한정하면서 논란이 되었다. 이는 당시 중국동포의 대량 유입에 따른 사회적 파장과 안보 및 외교문제를 이유로 정부 수립 이전 해외로 이주한 한인을 제외할 결과였다(이창원 외, 2021). 이에 1948년 대한민국 정부 수립 이전에 해외로 이주한 동포 및 그 직계비속, 즉 대부분의 중국동포와 CIS(Commonwealth of Independent States, 독립국가연합)지역 동포 등이 배제되어 헌법소원심판을 청구하였다. 2001년 헌법상 평등의 원칙에 위배된다며 헌법불합치 결정이 나면서 2003년 재외동포법 개정으로 1948년 정부 수립 이전 국외이주동포도 재외동포의 범위에 포함되었다(김기태 외, 2020).

헌법불합치 결정에 따라 재외동포법이 개정되었지만 중국동포에 대한 차별적 대우는 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 허용하였다. 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 정하여 운영하여 내국인 고용보호 원칙이 적용되었다. 국내 노동시장, 산업별 인력수급현황 및 내국인 대체가능성 등을 고려하고, 정주화 및 내국인과의 마찰에 따른 사회적 추가비용이 발생하지 않도록 경제

활동인구의 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). 하지만, 국내에 호적·친척이 있는 중국동포만이 방문동거(F1) 체류자격으로 입국할 수 있었고, 호적·친척이 없는 중국동포는 산업연수생을 제외하고 사실상 혜택을 보지 못하였다. 결국 이러한 절차는 브로커에게 거액의 돈을 주고 국내 친척을 수소문하거나 관련 서류를 만드는데 많은 비용을 발생시켰고, 관광·유학·결혼 등으로 위장입국 후 불법체류하는 사례가 발생하고 사기피해 등의 부작용을 초래하였다. 정부는 2005년과 2006년 불법체류 중국동포와 고려인을 대상으로 자진하여 출국할 경우 1년 후 재입국과 취업이 보장되는 ‘동포 자진귀국 지원정책’을 시행하였으며, 2005년 35,000명, 2006년 25,000명 등 약 6만명의 불법체류 동포들이 자진귀국 하였다(이규용 외, 2017).

2007년 3월 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 한국 입국의 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 장기 근속한 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 심사대기 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 적극적인 포용정책은 국내 노동시장 보호를 위해 재외동포법의 적용을 전면적으로 제한했던 이전 정부의 시각이 변화했다는 점을 시사한다(이규용 외, 2017).

<표 2-3> 재외동포 출입국 및 체류정책 연혁과 주요 변화

시기	주요내용
1992.8. 한중수교 이전	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한중수교 이전 이산가족상봉 위주 방문, 임시여행허가증으로 입국</li> <li>· 1988년 인도주의적 차원에서 이산가족간 상호방문(국내 친족이 있는 중국동포만 초청)</li> </ul>
1993.12.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업연수생제도 도입에 따라 1994년부터 중국동포도 외국인력으로 입국</li> </ul>
1999.12.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」제정</li> <li>· 재외동포(F4) 체류자격 신설</li> <li>· 1948년 이후 해외로 출국한 재외동포에 한정(대다수 중국동포 적용 배제)</li> </ul>
2001.11.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「재외동포법」 헌법재판소 헌법불합치 결정</li> <li>· 2003.12.31.까지 입법개선 의무 부여</li> </ul>
2002. 3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 불법체류자 종합방지대책(불법체류자 자진신고, 출국유예, 귀국 후 재입국시 취업 기회 제공)</li> </ul>
2002.12.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업관리제 시행</li> <li>· 40세 이상 중국 및 CIS지역 동포 대상 친인척 초청으로 입국 허용. 서비스분야 취업 가능</li> </ul>
2003.11.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「재외동포법」 개정</li> <li>· 중국 및 CIS지역 동포 「재외동포법」상 재외동포 범위 포함</li> <li>· 중국 및 CIS지역 동포 단순노무 취업 배제</li> </ul>
2004. 8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고용허가제 시행(취업관리제는 특례고용허가제로 명칭 변경, 고용허가제로 편입)</li> </ul>
2005. 3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동포자진귀국정책(자진 출국시 1년 후 재입국 보장)</li> <li>· 한중수교 이전 입국한 불법체류자 국적부여</li> </ul>
2006. 4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동포자진귀국정책(밀입국자 및 여권위변조자 등도 구제자 포함)</li> </ul>

2007. 3.	· 방문취업제 시행(25세 이상 국내연고 동포 및 무연고 동포 모두에게 개방)
2008. 1.	· 중국 및 CIS지역 동포에게 재외동포(F4) 발급 · 고학력자, 상공인 등 단순노무 업종취업 우려 없는 동포 대상
2009. 3.	· 제조업·농업 등 3D 업종 1년 이상 근무한 방문취업자에게 재외동포(F4) 부여
2010. 4.	· 제조업·농축산업·어업·간병인·가사보조인 1년 이상 근무한 방문취업자 또는 6개월 이상 근무 및 관련분야 기능사 자격증 취득한 방문취업자에게 재외동포(F4) 부여
2011. 8.	· 지방제조업·농축산업·어업 분야에서 2년 이상 동일직장 근무 방문취업자에게 재외동포(F4) 부여(단, 간병인, 가사보조인은 제외)
2012. 4.	· 국가기술자격증 취득 동포에게 재외동포(F4) 부여(건설업 제외)
2013. 7.	· 육아도우미 교육 이수 후 2년 이상 동일직장 근무 방문취업자에게 재외동포(F4) 부여
2014. 4.	· 단기방문제(C3-8) 도입 · 60세 이상 외국국적 동포 5년 유효 복수사증 발급(자유로운 출입국 보장, 취업활동 불가)
2015. 4.	· 방문취업(H2) 동포 배우자 동반체류 허용, 재학중인 미성년 자녀 부모 만기출국해도 체류허용
2018. 6.	· 뿌리산업체에서 2년간 근무한 방문취업자에게 재외동포(F4) 부여 · 방문취업 자격 허용 연령 25세에서 18세 이상으로 완화
2020. 5.	· 국가기술자격증 취득종목에 건설업 분야 추가

자료 : “이규용 외(2017), 동포 외국인력정책 발전방안 연구, 고용노동부”, “이창원 외(2021), 방문취업(H2)과 재외동포(F4) 자격 통합에 대한 연구, 이민정책연구원” 자료를 참조하여 정리

#### 4) 취업가능 체류자격 특성

우리나라 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). 이하에서는 박민정·장주영·김민경(2022) 연구에서 정리한 취업가능 비자의 특성을 소개한다.

취업목적 비자는 E계열, H계열, 단기취업(C4)이 해당되며, E계열과 방문취업(H2) 비자는 체류자격 범위에 속하는 취업만 가능하다. 교수(E1)부터 특정활동(E7)까지는 전문인력으로 분류하며, 이들 체류자격의 전문인력은 근무처를 변경하거나 추가시에는 해당일로부터 15일 이내에 법무부장관에게 신고하여야 한다. 전문인력 외에 계절근로(E8), 비전문취업(E9), 선원취업(E10), 관광취업(H1), 방문취업(H2) 체류자격자는 지정된 근무

처 외에는 근무할 수 없으며, 비전문취업(E9) 체류자격자는 근무처 변경 또는 추가시 법무부장관의 허가를 받아야 한다.

취업전용 비자는 아니지만 취업활동이 가능한 비자는 F계열 비자로, 거주(F2), 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6)이 해당하며, 이들 체류자격은 원칙적으로 활동의 제한 없이 취업이 가능하다. 거주(F2) 비자는 영주(F5)비자를 부여받기 위해 국내에 장기체류하는 자가 대상이며, 재외동포(F4) 체류자격자는 「출입국관리법 시행규칙」 제27조의 2 (재외동포의 취업활동 제한)에 따라, ① 단순노무행위, ② 선량한 풍속이나 그 밖에 사회질서에 반하는 행위(사행행위, 유흥주점 종사, 선량한 풍속에 반하는 영업장소 취업), ③ 기타 공공의 이익이나 국내 취업질서 유지를 위해 제한이 필요한 경우를 제외하고 취업활동을 할 수 있다. 방문취업(H2) 규모는 외국인력정책위원회에서 결정하며, 2022년 기준 체류인원을 25만명으로 관리하고 업종별 규모를 별도로 정하지는 않는다. 46개 업종에서 일할 수 있으며, 2023년부터는 일부 서비스업종을 제외하고 모든 업종에 취업이 허용될 예정이다.(고용노동부 보도자료(2022.11.15.)

기타 제한적으로 취업할 수 있는 비자는 유학 및 어학연수생의 시간제취업(D계열), 기업투자(D8), 무역경영(D9), 인도적 허용(G1), 구직(D1) 등이 있다. 유학(D2) 및 어학연수(D4-1, D4-7) 체류자격자는 일정수준의 한국어능력을 보유하고 학교에서 확인받을 사람에게 한하여 시간제로 일할 수 있다. 취업이 가능한 분야로는 ① 일반 통역·번역, 음식업 보조, 일반 사무보조 등, ② 영어마을이나 영어캠프 등에서 가게 판매원, 식당점원, 행사보조요원 등, ③ 관광안내 보조 및 면세점 판매 보조 등이다. 비전문취업(E9) 체류자격의 허용범위 내의 제조업에 대해서는 유학생의 시간제 취업을 제한하지만, 토픽 4급 이상인 경우 제조업 취업을 예외적으로 허용한다. 기업투자(D8) 체류자격자는 ① 외국인투자기업 대한민국 법인 또는 대한민국 국민의 경영·관리 또는 생산·기술 분야에 종사하려는 필수 전문인력, ② 벤처기업을 설립한 사람 중 벤처기업 확인을 받은 기업의 대표자 또는 기술성이 우수한 것으로 평가받은 기업의 대표, ③ 국내에서 전문학사 이상의 학위를 취득한 사람 또는 국외에서 학사 이상의 학위를 취득한 사람, 또는 관계 중앙행정기관의 장이 추천한 사람으로서 지식재산권을 보유하거나 이에 준하는 기술력 등을 가진 법인 창업자가 해당된다. 무역경영(D9) 해당자는 ① 대외무역협회장으로서 무역거래자별 무역업 고유번호를 부여받은 무역거래자, ② 수출설비(기계)의 설치·운영·보수에 필요한 기술 제공자, ③ 선박건조, 설비제작 감독을 위하여 파견되는 자, ④ 대한민국 회사를 설립하여 사업을 경영하거나 영리활동을 하는 자, ⑤ 유학생 출신

무역경영자이다. 구직(D10) 체류자격의 활동범위는 구직활동(국내 기업·단체 등에서 행하는 구직활동 뿐만 아니라 취업 전 연수비를 받고 행하는 단기인턴과정 포함)과 기술창업준비활동(창업이민교육 프로그램 참가, 지식재산권 등 특허출원 준비 및 출원, 창업법인 설립 준비 등의 활동)이 해당된다.

<표 2-4> 체류자격별 활동범위

구분	체류자격	활동범위	체류기간 상한
취업 비자	교수(E1)	전문대학 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구·지도	5년
	회화지도(E2)	외국어전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체 부설 어학연수원, 그 밖에 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도	2년
	연구(E3)	자연과학분야의 연구 또는 산업상 고도기술의 연구개발 종사 고급과학기술인력 사회과학·인문학·예체능 분야의 연구 인력	5년
	기술지도(E4)	공공기관·민간기관에서 자연과학분야의 지식 또는 산업상 특수 분야에 속하는 기술 제공	5년
	전문직업(E5)	국가공인 자격을 갖춘 자로 법률, 회계, 의료 등 전문업무 종사	5년
	예술흥행(E6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고, 패션 모델 등으로 출연하는 흥행활동	2년
	특정활동(E7)	법무부장관이 특별히 지정하는 활동	3년*
	계절근로(E8)	농작물 재배·수확 및 수산물 원시가공 분야 활동	5개월
	비전문취업(E9)	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 요건을 갖춘 노동자	3년
	선원취업(E10)	내항선원으로 국내 취업 20톤 이상의 어선원으로 국내 취업 2천톤 이상의 순항여객선원으로 국내 취업	3년
	관광취업(H1)	관광이 주된 목적의 취업(고용형태 무관 25시간 근무)	협정상 체류기간**
	방문취업(H2)	농축산업, 어업, 광업, 제조업, 건설업, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 사회복지서비스업 등 46개 업종에서 취업가능	3년
	단기취업(C4)	농작물 재배·수확, 수산물 원시가공 분야 취업활동 일시흥행, 광고·패션모델, 강의·강연, 연구, 기술지도 등 수익 목적 단기간 취업활동	90일
취업 가능 비자	거주(F2)	취업활동 제한 없음	5년
	재외동포(F4)	단순노무행위, 사행행위 등 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 행위, 기타 공공이익이나 국내 취업질서 유지를 위해 제한	3년

		이 필요하다고 인정되는 경우를 제외하고 취업활동 제한없음	
	영주(F5)	취업활동 제한 없음	제한없음
	결혼이민(F6)	취업활동 제한 없음	3년
기타	유학·어학연수(D2, D4)	유학 및 어학연수 자격 소지자로, 일정수준 한국어 능력을 보유하고 학교 유학생 담당자의 확인을 받은 사람에 한하여 시·간제 취업 활동	2년
	기업투자(D8)	외국인투자기업의 대한민국법인 종사 필수전문인력 벤처기업 설립 지식재산권 보유 또는 기술력을 갖춘 자로 법무부장관이 인정한 법인 창업자	기업투자 5년 벤처, 창업 2년
	무역경영(D9)	대한민국에 회사를 설립하여 경영, 무역, 그 밖의 영리사업 활동하는 전문인력	2년
	구직(D10)	E1~E7 분야 취업을 위해 연수나 구직활동을 하는 사람 기업투자(D8) 중 창업준비 활동	6개월
	기타(G1)	사고 등 사망한 사람의 가족, 성폭력피해자 등 인도적 고려자, 기타의 경우 단순노무분야 취업 가능 난민인정 신청 후 6개월 경과한 자, 인도적 체류자 및 그 가족의 경우 제한적 취업허용	1년

주1) 주무부처 추천 우수인재, 지역특화발전특구 및 첨단의료복합단지 내 E7 직종 종사자, 경제자유구역내 의료연구개발기관 연구원은 5년

2) 협정체결 국가에 따라 취업기간 상이. 이스라엘 3개월, 호주·벨기에·이탈리아 6개월, 덴마크 9개월, 그 외 국가 1년이며, 출국한 날로부터 1년 이내에 재입국시 재입국허가 면제

자료 : “박민정·장주영·김민경(2020), 여성이민자 노동시장 참여 특성 분석, 이민정책연구원” 수정

2021년 국내 체류외국인의 체류자격별 현황을 보면, 재외동포(F4) 체류자격이 47만 8,442명으로 가장 많고, 비전문취업(E9) 21만 7,729명, 영주(F5) 16만 8,118명, 방문취업(H2) 12만 5,493명, 유학(D2) 11만 1,178명, 방문동거(F1) 9만 6,015명, 일반연수(D4) 5만 3,870명, 거주(F2) 4만 2,367명 등의 순이다. 2021년 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 의하면, 체류자격별 취업자 수는 재외동포(F4), 비전문취업(E9), 영주(F5), 방문취업(H2), 결혼이민(F6), 전문인력(E1~E7), 유학(D2, D4-1, D4-7) 등의 순이다. 이하에서는 국내 노동시장에 외국인력 다수가 참여하고 있는 체류자격인 비전문취업(E9), 방문취업(H2), 재외동포(F4), 영주(F5) 비자의 특성을 중심으로 정리한다.

### (1) 비전문취업(E9)

고용허가제는 내국인을 채용하지 못하여 인력난을 겪고 있는 중소기업이 외국인 인력을 고용할 수 있도록 허가하고, 이주노동자에게는 당해 사업주에게 고용되는 조건으로 4년 10개월간 취업을 허용하는 제도이다. 현재 16개국<sup>2)</sup>과 MOU를 체결하여 운영하

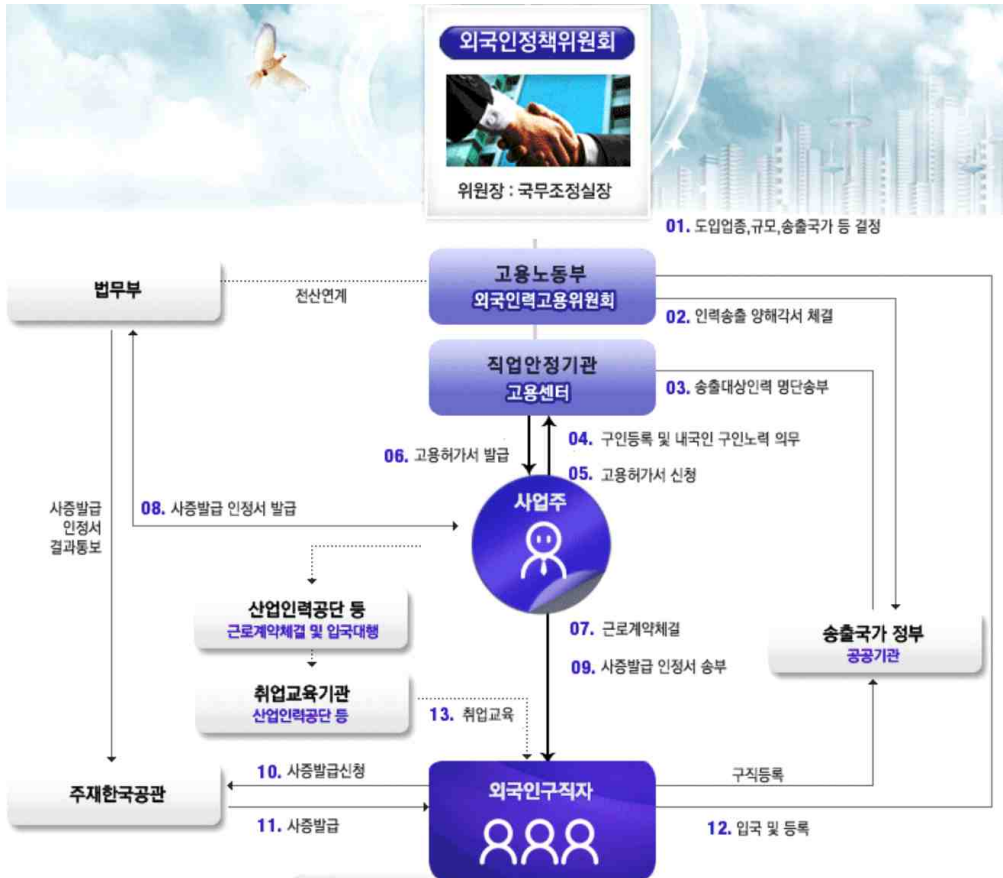
고 있으며, 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 이하 중소기업에 외국인 고용허가를 한다. 고용허가제에는 일반고용허가제와 특례고용허가제가 있으며, 일반고용허가제는 16개국 송출국가의 외국인력을 대상으로 비전문취업(E9) 체류자격을, 특례고용허가제는 중국 및 CIS지역에 거주하는 외국국적 동포를 대상으로 방문취업(H2) 체류자격을 발급한다.

매년 말 외국인력정책위원회에서 국내 경제상황, 노동시장 동향, 불법체류 추이 등을 종합적으로 고려하여 규모를 결정하며, 중소기업의 선호도를 감안하여 국가별로 도입하는 인력규모 쿼터를 정한다. 비전문취업으로 들어오는 이주노동자의 고용허가 기간은 4년 10개월(기본 3년+연장 1년 10개월)이며, 재입국특례자, 특별한국어시험 이주노동자는 4년 10개월이 추가되어 최장 9년 8개월간 일할 수 있다. 재입국특례를 받아 출국한 지 1개월이 지나면 다시 입국하여 4년 10개월을 더 일할 수 있는 기회가 부여된다. 이전에는 출국 후 3개월이 지나야 재입국이 가능했지만, 2021년 사업장의 업무공백을 줄이고자 재입국기간을 1개월로 단축하였다. 재입국특례 대상 이주노동자는 ① 비전문취업(E9)으로 입국하여 취업기간이 만료될 때까지 사업 또는 사업장 변경없이 계속 근무한 경우, ② 동일업종 내에서 사업장을 변경하고 마지막 사업주와의 근로계약기간이 1년 이상인 경우, ③ 이주노동자 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경하고 마지막 사업주와의 근로계약기간이 1년 이상인 경우, ④ 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경하였으나 마지막 사업주와의 근로계약기간이 1년 미만이지만 직업안정기관의 장이 이주노동자 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당한 경우이다.

비전문취업(E9) 체류자격 이주노동자 취업절차는 [그림 2-1]과 같다. 이주노동자를 고용할 수 있는 자격이 있는 사업주는 우선 관할 고용센터에 내국인 구인신청을 해야 한다. 고용허가제는 내국인의 고용기회를 보장하기 위해 이주노동자 고용을 원하는 사업주는 내국인 구인노력 의무를 부여하고 있다. 내국인 구인노력 기간은 제조업·건설업·서비스업은 14일이며, 농축산어업은 7일이다. 예외적으로 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통하여 최근 2개월 내에 3일 이상 구인노력을 한 경우, 구인노력 기간은 제조업·건설업·서비스업은 7일, 농축산어업은 3일로 단축할 수 있다.

2) 태국, 필리핀, 스리랑카, 베트남, 인도네시아, 몽골, 파키스탄, 우즈베키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르, 라오스

[그림 2-1] 비전문취업(E9) 체류자격 취업절차



자료 : 고용노동부 외국인고용관리시스템 홈페이지(<https://www.eps.go.kr>)

내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못한 경우, 내국인 구인노력 경과 후 3개월 이내에 관할 고용센터에 외국인 고용허가를 신청할 수 있다. 외국인 고용허가를 신청할 수 있는 사업장은 ① 이주노동자 허용업종 및 고용 가능한 사업이어야 하며, ② 구인노력에도 불구하고 내국인 노동자 전부 또는 일부를 채용하지 못했으며, ③ 내국인 구인신청을 한 날 전 2월부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인 노동자를 이직시키지 않았어야 하고, ④ 구인신청을 한 날 전 5월부터 고용허가서 발급일까지 임금체불이 없어야 하며, ⑤ 신청일 현재 고용보험 및 산재보험에 가입하여야 한다. 고용허가서 발급 신청시 사업주는 고용센터 알선 또는 사업자의 선택 중 하나의 알선방법을 선택할 수 있다. 고용센터에 알선을 신청하는 경우, 고용

센터는 이주노동자를 3배수 알선하며, 사용자는 고용센터를 직접 방문하거나 고용노동부 외국인고용관리시스템 홈페이지를 통해 알선자 중에서 적격자를 선택하여 고용허가서를 발급받는다. 사업주가 이주노동자를 선택하는 경우, 발급 가능한 기간에 사용자가 고용노동부 외국인고용관리시스템 홈페이지에서 이주노동자를 알선하여 면접과 채용을 진행하고, 채용을 마치면 고용센터에서 고용허가서를 발급받게 된다.

고용허가서 발급과 동시에 사용자가 고용허가서 신청서에 기재한 노동조건이 표준근로계약서로 작성되어 한국산업인력공단으로 송부되며, 한국산업인력공단은 송출국가의 송출기관으로 계약서를 송부한다. 각 송출국가의 송출기관에서 사용자가 선택한 이주노동자와 접촉하여 근로계약 체결의사를 확인한 후, 전산 상으로 송부된 표준근로계약서를 최종 확정하여 한국산업인력공단으로 재송부하면 근로계약이 체결된다. 근로계약이 체결되면 사용자 또는 대행기관은 법무부 출입국관리사무소에서 사증발급인정서를 발급받을 수 있으며, 발급받은 사증발급인정서를 한국산업인력공단에 송부하면 공단에서 송출국가의 송출기관을 통해 해당 외국인 구직자에게 전달된다. 다만, 최근 전자사증제도가 적용되는 국가에서는 발급 즉시 송출국가 대사관으로 자동적으로 송부되기에, 사용자 또는 대행기관은 사증발급인정서가 발급된 명단을 한국산업인력공단으로 통보하면 된다.

이주노동자는 비전문취업(E9) 사증을 받아 송출기관 관계자의 인솔 하에 국내에 입국하며 입국장에서 한국산업인력공단 관계자에게 인계되어 확인절차를 거치고, 각 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 재 인계된 후 취업교육기관으로 이동하여 2박 3일(16시간)간 취업교육을 받는다. 사용자는 이주노동자가 입국 후 15일 이내에 외국인취업교육기관에서 국내활동에 필요한 취업교육을 받도록 하여야 하며, 취업교육기간은 근로기준법상 근로를 제공한 기간으로 본다. 취업교육비용은 사용자가 부담하며, 고용보험 능력개발사업에서 비용 일부를 지원받을 수 있다. 이주노동자가 건강검진 결과 이상이 없고, 취업교육을 이수한 경우, 사용자는 해당 취업교육기관을 방문하여 이주노동자를 인수하며, 이때 고용노동부에 별도로 근로개시신고를 하지 않아도 된다.

비전문취업(E9) 체류자격 이주노동자는 최초 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이다. 다만, 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등으로 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한해 이주노동자의 기본적인 인권보장을 위해 예외적으로 사업장 이동을 최대 3회까지 허용한다. 사업장 이동이 가능한 경우는, ① 사용자가 정당한 사유로 근로계약을 해지하거나 근로계약 갱신을 거절한 경우, ② 휴·폐업 등 이주노동자

의 책임이 아닌 사유로 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 된 경우, ③ 폭행 등 인권침해, 임금체불, 노동조건 저하 등으로 외국인고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행해진 경우, ④ 상해 등으로 해당 사업장에서 계속 일하기는 어렵지만, 다른 사업장에서 일하는 것이 가능한 경우 등이다. 이주노동자는 사업주와의 고용관계가 종료되면 고용센터에 사업장 변경신청서 제출 후 알선을 받아 구직활동을 해야 한다. 사업장 변경신청 유효기간은 퇴사 후 1개월이며, 구직 유효기간은 3개월로, 해당 기간에 사업장을 구하지 못하면 출국해야 한다.

<표 2-5> 비전문취업(E9) 체류자격 취업허용 업종

구분	취업허용 업종
농축산업	작물재배업(011), 축산업(012), 작물재배 및 축산관련 서비스업(014)
어업	연근해어업(03112), 양식 어업(0321)
광업	금속광업(06), 연료용을 제외한 비금속광물 광업(07), 천연염 생산 및 염염 채취업(07220), 광업지원서비스업(08)
제조업	제조업(10~34) * 상시 노동자 수 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하
건설업	건설업(41~42) * 발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 업종이 산업·환경설비인 경우 제외
서비스업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 건설폐기물처리업(3823)
	도매 및 소매업 재생용 재료수집 및 판매업(46791)
	운수업 및 창고업 냉장 및 냉동창고업(52102)
	정보통신업 서적, 잡지 및 기타인쇄물 출판업(581), 음악 및 기타 오디오물 출판업(59201)

주 : ( )의 숫자는 10차 한국표준산업분류의 해당 업종 코드

자료 : 고용노동부 공고 제2021-546호(2021.12.31.), 제32차 외국인력정책위원회 결정사항 공고

## (2) 방문취업(H2)

방문취업제도는 2007년 3월 4일부터 시행되었으며, 중국 및 CIS 동포의 자유로운 왕래와 취업활동 범위를 확대한 게 특징이다. 2022년 현재, 18세 이상 중국과 CIS지역 동포에 대해 3년간 유효한 복수비자를 발급하고, 비자 유효기간 내에 자유로운 출입국이 가능하다. 최대 4년 10개월까지 체류할 수 있으며, 단순노무분야에 한해 취업이 가

능하다. 구체적인 취업허용 업종은 <표 2-6>와 같다. 국내 연고가 있는 동포와 친인척 연고가 없는 무연고 동포 등에 따라 비자발급 절차가 상이하다. 국내 친족 등이 있는 연고동포와 유학생 부모 등은 비자발급 특례대상으로 초청 허용인원의 범위 내에서 연고자의 초청을 받아 입국하지만, 무연고동포는 국내 노동시장 상황을 고려하여 쿼터제로 입국한다. 방문취업(H2)은 총 체류인원(2022년 기준 25만명)으로 관리하며, 업종별 규모를 별도로 정하지 않고 있다.

<표 2-6> 방문취업(H2) 체류자격 취업허용 업종

구분	취업허용 업종
농축산업	작물재배업(011), 축산업(012), 작물재배 및 축산관련 서비스업(014)
어업	연근해어업(03112), 양식 어업(0321)
광업	금속광업(06), 연료용을 제외한 비금속광물 광업(07), 천일염 생산 및 암염 채취업(07220), 광업지원서비스업(08)
제조업	제조업(10~34) * 상시 노동자 수 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하
건설업	건설업(41~42) * 발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 업종이 산업·환경설비인 경우 제외
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	하수폐수 및 분뇨처리업(37), 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료재생업(38)
도매 및 소매업	육식 동물 및 애완동물도매업(46205), 기타 산업용 농산물 및 도매업(46209), 과실류 도매업(46311), 채소류, 서류 및 향신작물류 도매업(46312), 가정용품 도매업(464), 기계장비 및 관련물품 도매업(465), 재생용 재료수집 및 판매업(46791), 기타 생활용품 소매업(475), 기타 상품전문 소매업(478), 무점포 소매업(479)
운수업 및 창고업	육상여객운송업(492), 냉장 및 냉동창고업(52102), 물류터미널 운영업(52913), 항공 및 육상화물 취급업(52941)
숙박 및 음식점업	호텔업(55101), 여관업(55102), 한식음식점업(5611), 외국인음식점업(5612), 기타 간이음식점업(5619)
정보통신업	서적, 잡지 및 기타인쇄물 출판업(581), 음악 및 기타 오디오물 출판업(59201)
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	사업시설 유지관리 서비스업(741), 건축물 일반 청소업(74211), 산업설비 운송장비 및 공공장소청소업(74212), 여행사 및 기타 여행보조서비스업(752)
사회복지서비스업	사회복지서비스업(87)
수리 및 기타 개인서비스업	자동차 종합수리업(95211), 자동차 전문수리업(95212), 모터사이클 수리업(9522), 욕탕업(96121), 산업용세탁업(96911), 개인간병 및 유사서비스업(96993)
가구내 고용활동	가구내 고용활동(97)

주 : ( )의 숫자는 10차 한국표준산업분류의 해당 업종 코드  
 자료 : 법무부(2022), 체류업무자격 안내 매뉴얼

방문취업(H2) 동포가 취업을 희망하는 경우 취업교육 이수 및 구직신청 후 구직알선을 받거나 자율구직으로 취업할 수 있고, 근무지 변경도 신고만으로 가능하다. 구체적으로 재외공관에서 방문취업(H2) 비자를 발급받아 입국하거나 국내에 친척방문(F1-4)으로 체류중인 동포가 출입국사무소에서 방문취업(H2)으로 체류자격을 변경할 수 있다. 취업을 위해 구직신청 이전에 취업교육기관(한국산업인력공단)에서 취업교육을 이수하여야 하며, 신규입국자는 16시간(3일), 재입국자는 6시간(1일) 교육을 받는다. 교육내용은 한국어 및 한국문화 이해, 고용허가제, 근로기준법 등 노동관계법령, 기초기능 등 한국생활 적응을 위한 필요한 사항과 고용허가제 관련 각종 보험가입 안내 등이다. 취업교육 이수 후 고용센터에 구직신청을 하여야 하며, 고용센터에서 사업장을 소개받거나 본인 스스로 사업장을 구할 수도 있다. 취업개시 및 근무처 변경시 14일 이내에 신고해야 하며, 비전문취업(E9)과 달리 업종간 이동이 가능하다. 방문취업 체류자격의 배우자 및 미성년 자녀는 방문취업 체류자격자의 체류기간까지 방문동거(F1) 자격으로 체류가 가능하다. 단, 방문동거(F1) 체류자격자의 영리 및 취업활동은 허용되지 않는다.

<표 2-7> 재외동포(F4)와 방문취업(H2) 체류자격 비교

구분	재외동포(F4)	방문취업(H2)
근거법령	· 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률	· 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 · 출입국관리법
대상	· 외국국적동포 4세대 이후까지 발급	· 중국, CIS지역 거주 만 18세 이상 외국국적동포 4세대 이후까지 발급
체류기간	· 제한없음 (3년 단위 계속 연장 가능)	· 최장 4년 10개월까지 체류 (최초 3년 체류 허가)
외국인 등록 (거소신고)	· 국내거소신고증 발급 대상 · 거소신고는 임의사항	· 외국인등록증 발급대상 · 90일 이상 체류시 외국인등록 의무
취업가능 여부	· 출입국관리법 시행규칙에 따라 재외동포의 활동제한 범위 고시 사항 제외하고 취업가능 · 단순노무직업 및 사행행위 등 제한	· 출입국관리법 시행령 제12조 별포1의2에 따라 46개 업종 취업가능 · 단순노무 업종에 한해 허용
취업절차	· 제한없음(내국인과 동일)	· 취업개시, 사업장 변경 등 14일 이내 신고 · 취업교육, 구직신청 등 외국인고용법 특례고용절차에 따라 취업

자료 : 법무부 보도자료(2021.12.27.), 법무부, 재외동포 포용정책을 적극 추진합니다.

[그림 2-2] 방문취업(H2) 체류자격 취업절차



자료 : 고용노동부 외국인고용관리시스템 홈페이지(<https://www.eps.go.kr>)

### (3) 재외동포(F4)

재외동포(F4) 체류자격은 ‘출생에 의하여 대한민국 국적을 보유하고 있던 사람(대한민국 정부수립 전에 국외로 이주한 동포 포함)으로서 외국국적을 취득한 사람’과 ‘이들의 직계비속으로서 외국국적을 취득한 사람’이 대상이다. 이전에는 동포 3세대까지만 재외동포(F4) 체류자격 대상이었으나 2019년 「재외동포법 시행령」 개정으로 세대에 대한 제한이 없어졌다. 체류기간 2년 이내의 5년간 유효한 복수비자로, 한국 입국 이후 국내거소 신고를 하면 3년 단위로 갱신할 수 있어 장기체류가 가능하다. 다만, 「사증발급신청 등

첨부서류에 관한 고시」 국가(중국, CIS지역 등 21개 국가)의 외국국적 동포는 세부 자격조건을 갖추어야 재외동포(F4) 체류자격을 신청할 수 있다. 재외동포에 의한 국내 취약계층 노동시장 침해를 예방하고자 법무부장관이 고시하는 21개국에 해당하는 재외동포는 체류기간 중 단순노무행위 등 출입국관리법 시행령 제23조 제3항에서 규정한 취업활동에 종사하지 아니한다는 서류를 제출하여야 한다. 이들 국가의 외국국적 동포는 아래의 경우에만 한정적으로 재외동포(F4) 체류자격을 부여받을 수 있으며, 중국동포는 주로 ②, ⑦, ⑪, ⑫, ⑭, ⑯의 경로로 재외동포(F4) 체류자격을 취득하고 있다(이창원 외, 2021).

- ① 문화예술(D1) 및 취업(D5) 내지 무역경영(D9), 교수(E1) 내지 특정활동(E7) 자격으로 국내에서 6개월 이상 체류한 사실이 있는 사람
- ② **국내외 전문학사(2년제 이상 졸업자) 이상 학위소지자 및 국제교육진흥원 등 정부초청 장학생(F4-14)**
- ③ OECD 국가의 영주권 소지자(F4-15)
- ④ 법인기업체 대표 및登記임원 및 관리자 직원(F4-16)
- ⑤ 전년도 기준 매출액 미화 10만불 이상의 개인기업(자영업대표)(F4-17)
- ⑥ 다국적기업 임직원, 언론사 임원과 기자, 변호사, 회계사, 의사, 거주국 정부 공인 1급(대학교수 상당), 2급(대학 부교수 상당), 예술가, 산업상 기술개발 연구원, 중급이상 농업기술자, 선박 또는 민간항공분야 고급 기술자(F4-18)
- ⑦ **거주국에서 공인한 동포단체 또는 문화예술단체(협회)의 대표 및 부대표(F4-19)**
- ⑧ 전현직 국회의원, 5년 이상 재직 공무원 및 국영기업체 직원(F4-20)
- ⑨ 대학교수(부교수, 강사 포함), 중고등학교 또는 초등학교 교사(F4-21)
- ⑩ 국내에서 개인사업체를 경영하고자 하는 사람(F4-22)
- ⑪ **방문취업자격자로서 육아도우미, 농축산업, 어업, 뿌리산업, 지방소재 제조업의 동일 사업장에서 계속하여 2년 이상 근무하고 있는 자(F4-24)**
- ⑫ **60세 이상 외국국적동포(F4-25)**
- ⑬ 한중수교 전 입국하여 특별체류허가 및 사증을 받아 방문취업 자격으로 체류 중인 자(F4-26)
- ⑭ **국내 공인 국가기술자격증(기능사 이상) 취득자(F4-27)**
- ⑮ 사회통합프로그램 4단계 이상 이수한 사람(F4-28)

⑩ 국내 고등학교 졸업자(F4-29)

⑪ 국내 초중고교 재학 동포 자녀(F4-30)

⑫ 과거 재외동포(F4) 자격 소지자(F4-99)

재외동포(F4) 체류자격자의 취업은 사회질서 또는 경제안정을 해치지 않는 범위 내에서 자유롭게 허용하고 있으나, 「출입국관리법」 시행규칙 제27조의 2에 따라 단순노무행위는 제한하고 있다. 재외동포(F4) 체류자격의 취업활동을 제한하는 단순노무행위에 해당하는 직종 41개는 아래와 같다.

<표 2-8> 재외동포(F4) 체류자격 취업활동 제한 범위(단순노무행위 해당 직업)

(1) 건설 단순종사원(91001)	(22) 아파트경비원(94211)
(2) 광업 단순노무원(91002)	(23) 건물경비원(94212)
(3) 하역 및 적재관련 단순종사원(92101)	(24) 그 외 건물관리원(94219)
(4) 이삿짐운반원(92102)	(25) 검표원(94220)
(5) 그 외 하역 및 적재 단순종사원(92109)	(26) 패스트푸드준비원(95210)
(6) 우편집배원(92210)	(27) 주방보조원(95220)
(7) 택배원(92221)	(28) 주유원(95310)
(8) 그 외 택배원(92229)	(29) 매장정리원(95391)
(9) 음식배달원(92230)	(30) 전단지 배포원 및 벽보원(95392)
(10) 음료배달원(92291)	(31) 그 외 판매관련 단순종사원(95399)
(11) 신문배달원(92292)	(32) 산불감시원(99104)
(12) 그 외 배달원(92299)	(33) 계기검침원(99211)
(13) 수동포장원(93001)	(34) 가스점검원(99212)
(14) 수동상표부착원(93002)	(35) 자동판매기관리원(99220)
(15) 건물청소원(94111)	(36) 주차관리원(99231)
(16) 운송장비청소원(94112)	(37) 주차안내원(99232)
(17) 그 외 청소원(94119)	(38) 구두미화원 (99910)
(18) 쓰레기수거원(94121)	(39) 세탁원 및 다림질원(99920)
(19) 거리미화원(94122)	(40) 환경감시원(99991)
(20) 재활용품수거원(94123)	(41) 그 외 서비스관련 단순종사원(99999)
(21) 그 외 환경 미화원 및 재활용품 수거원(94129)	

주 : ( )의 숫자는 7차 한국표준직업분류의 해당 직업 코드  
 자료 : 재외동포(F4) 체류자격의 취업활동 제한범위 고시

#### (4) 영주(F5)

영주(F5) 체류자격은 다른 체류자격 외국인과 비교하여 취업제한, 체류기간 제한, 의무거주 기간 적용 등에서 자유롭고, 배우자나 자녀 등 가족초청 권리가 더 보장된다. 업종에 상관없이 취업할 수 있으며, 10년 마다 영주증을 갱신하여 계속 체류할 수 있다. 2002년 영주(F5) 체류자격이 마련된 이후, 2021년 현재 16만 8,118명이 체류하고 있으며, 중국동포가 10만 1,104명으로 60.1%를 차지하고 있다. 영주 자격대상과 유형별 취득요건은 다양한데, 외국국적동포를 중심으로 보면, 재외동포(F4) 체류자격 동포는 국내거소신고를 2년 이상 유지하고 다음의 어느 하나의 요건을 갖춰야 한다. 연간 소득이 한국은행 고시 전년도 1인당 국민총소득(GNI)의 2배 이상, 해외로부터 연금을 받는 60세 이상으로 연간연금액이 한국은행 고시 전년도 1인당 국민총소득(GNI) 이상, 작년도 재산세 납부실적이 1,000만 원 이상 또는 재산세 납부 실적은 없지만 전세보증금 등 이와 상당한 본인명의 재산을 보유, 대한민국 기업과의 연간 교류실적 20억원 이상, 대한민국 미화 50만불 이상 투자, 거주국 정부가 공인한 동포단체 대표 또는 법인기업체 대표로서 재외공관장이 추천한 경우 등이다. 방문취업(H2) 체류자격 동포는 다음의 요건을 모두 갖춰야 가능하다. 제조업, 농축산업, 어업 등 분야에서 취업하고 있으면서 동일업체에서 근무처를 변경하지 않고 4년 이상 계속 근무하며, 본인과 국내에서 과거 1년간 생계를 같이하는 동거가족이 3천만 원 이상의 자산을 보유하는 등 생계유지능력이 있으며, 한국산업인력공단에서 실시하는 검정을 통해 기술·기능자격을 취득하였거나 연간소득이 한국은행 고시 전년도 1인당 국민총소득(GNI) 이상이어야 한다. 그리고 「재외동포법」 제2조 제2호의 외국국적동포로서 「국적법」에 따른 국적 취득요건을 갖춘 동포에게도 영주(F5) 체류자격이 부여되며, 일반귀화 대상자이거나 간이귀화 대상자 또는 특별귀화 대상자여야 한다. 영주(F5) 체류자격자에게는 2005년 개정된 「공직선거법」에 따라 지방선거 투표권을 부여하고 있다.

## 2. 서울시 이주노동자 정책

### 1) 중앙정부 외국인정책 기본계획

중앙정부는 「재한외국인처우 기본법」 제5조에 근거하여 외국인정책의 기본목표와 추진방향, 추진과제, 추진방법, 추진시기 등을 포함한 ‘외국인정책 기본계획’을 수립한다.

‘외국인정책 기본계획’은 우리나라로 이주하는 외국인에 대해 일시적·영구적 사회구성원 자격을 부여하거나, 국내에서 살아가는데 필요한 제반 환경의 조성에 관한 사항을 정치·경제·사회·문화 등 종합적 관점에서 다루는 정책이다. 체류외국인 증가로 다양한 정책문제에 대한 대응 및 외국인정책의 국가전략적 활용을 위해 소관 부처별로 추진해 온 정책들을 중장기적 관점에서 종합적·체계적으로 추진하고자 2008년부터 수립·시행되고 있다. 1차 기본계획은 4대 정책목표, 169개 세부 추진과제에 따라 2008년부터 2012년까지 총 1조 3,364억원의 예산을 투입하여 시행하였다. 2차 기본계획은 2013년부터 2017년까지 5대 정책목표 및 146개 세부과제를 설정하여 총 3조 3,107억원의 예산을 배정하였고, 2022년 현재 시행중인 기본계획은 3차로, 5대 정책목표 18개 중점과제를 설정하여 추진 중이다.

[그림 2-3] 제3차 외국인정책 기본계획 비전 및 정책목표

비전	국민 공감! 인권과 다양성이 존중되는 안전한 대한민국
핵심 가치	<상생> <통합> <안전> <인권> <협력>
정책 목표	중점 과제
1. 국민이 공감하는 질서있는 개방	1. 우수인재 유치 및 성장지원 강화 2. 성장동력 확보를 위한 취업이민자 유치·활용 3. 관광객 및 투자자 등 유치를 통한 경제 활성화 4. 유입 체계 고도화 및 체류·국적 제도 개선
2. 이민자의 자립과 참여로 통합되는 사회	1. 이민단계별 정착 지원 및 사회통합 촉진 2. 이민배경 자녀 역량 강화 3. 이민자 사회통합을 위한 복지지원 내실화 4. 이민자의 지역사회 참여 확대
3. 국민과 이민자가 함께 만들어가는 안전한 사회	1. 안전하고 신속한 국경관리 체계 구축 2. 체류외국인 관리 체계 선진화
4. 인권과 다양성이 존중되는 정의로운 사회	1. 이민자 인권보호 체계 강화 2. 여성·아동 등 취약 이민자 인권증진 3. 문화다양성 증진 및 수용성 제고 4. 동포와 함께 공존·발전하는 환경 조성 5. 국제사회가 공감하는 선진 난민정책 추진
5. 협력에 바탕한 미래 지향적 거버넌스	1. 이민관련 국제협력 증진 2. 중앙부처·지자체·시민사회 협력 강화 3. 이민정책 및 연구기반 구축

자료 : 법무부(2018.2.), 제3차 외국인정책 기본계획(2018년~2022년)

‘3차 외국인정책 기본계획’은 상생, 통합, 안전, 인권, 협력을 5대 핵심가치로 설정하고, ① 국민이 공감하는 질서있는 개방(4개 중점과제), ② 이민자 자립과 참여로 통합되는 사회(4개 중점과제), ③ 국민과 이민자가 함께 만들어가는 안전한 사회(2개 중점과제), ④ 인권과 다양성이 존중되는 정의로운 사회(5개 중점과제), ⑤ 협력에 바탕한 미래 지향적 거버넌스(3개 중점과제)를 5대 정책목표로 하고 있다. 특히 3차 기본계획에서는 지난 10년간 외국인정책과 차별성을 강조하고 있는데, 상생과 화합의 외국인정책 추진 측면에서는 이전에는 양적 확대 중심의 개방적 이민을 허용하고, 사회통합체계 마련 및 참여 증진에 초점을 맞췄다면, 3차 기본계획에서는 양적 확대와 함께 질적 고도화를 병행한 이민정책을 추진하고, 사회통합체계와 체류·영주·국적의 연계를 강화하여 외국인이 사회구성원으로서 자질을 갖추도록 유도한다는 방침이다. 외국인의 자립을 위한 정책 측면에서는 과거 우수 유학생과 외국인재 유입에 중점을 뒀다면, 유학생의 학습 및 적응을 위한 지원을 강화하고, 국내 연수 및 유학을 취업과 창업으로 연계하여 외국인의 성장을 촉진하는데 방점을 두고 있다. 중앙부처와 지자체, 시민사회의 협업 측면에서는 이전에는 이민관련 위원회간 협력이 부족하였다고 평가하고, 부처별로 분산 운영된 이민관련 위원회간 연계를 강화하고, 지자체와 부족했던 협업체계는 중앙·지방정부 협의체를 구성하고, 지자체 이민정책 인프라를 강화하는 방향으로 정책을 추진한다는 계획이다.

최근 4차 기본계획 수립을 위한 연구에서 3차 기본계획의 중점과제 성과와 한계를 지적하고 있는데, 주요내용을 정리하면 다음과 같다(조영희 외, 2021). ‘우수인재 유치 및 성장지원 강화’ 중점과제와 관련해서는 적극적인 우수인재 유치 지원 등을 통해 외국인재 유입을 확대하고자 하였으나, 유학생 외 우수인재 유치가 양적·질적으로 크게 확대되지 못했으며, 외국인 전문인력 비중도 낮아 유치 규모가 크지 않고, 과학기술분야 해외 우수인재 기여 수준도 미미하다는 평가이다. 유학생 관련해서는 수도권 대학에 외국인 유학생이 편중되어 지방대학의 유학생 유치에 어려움이 있으며, 입국목적과 달리 불법취업 등을 위한 중도이탈 현상 발생 등 입학 및 관리 문제로 실속 없는 인재유치라는 비판도 제기된다. ‘성장동력 확보를 위한 취업이민자 유치·활용’ 중점과제와 관련해서는 계절근로자 제도를 검토하고 있다. 계절근로자 제도는 농번기와 비수기의 큰 차이를 보이는 계절적 수요변화에 적절하게 대응하기 어려운 고용허가제를 보완하고자 도입된 정책으로, 지속적으로 도입규모가 확대되고 있다. 그렇지만, 지금과 같이 계절적 수요에 따른 일시적 인력활용만으로는 장기적인 측면에서 지역공동체의 지속가능성을 도모하기 어렵고, 인구소멸이 예상되는 농어촌지역은 인력충원만이 아니라 지역경제의 주

<표 2-9> 지난 10년 외국인정책과 제3차 외국인정책 기본계획의 차별성

구분	지난 10년간 외국인정책 (2008~2017)	3차 기본계획 (2018~2022)
상생과 화합의 외국인정책	· 이민의 양적 확대 중심의 개방적 이민 허용	· 이민의 양적 확대 및 질적 고도화를 병행한 적극적 이민정책
	· 사회통합 체계 마련 및 참여 증진	· 사회통합 체계와 체류·영주·국적 연계 강화
제한 외국인의 자립	· 우수 유학생 및 외국인재 유입에 중점	· 유입→자립→성장→기대의 미래지향적 정책 추진
체계적 인권증진 및 차별방지	· 추상적·선언적 인권옹호	· 구체적 인권보호 제도 마련 · 인권보호를 위한 인프라 확충
	· 아동 등 취약한 상황에 있는 외국인에 대한 정책부족	· 아동 등 취약한 상황에 있는 외국인 실태파악 및 인권증진 정책 마련
중앙부처-지자체- 시민사회 협업 증진	· 이민관련 위원회간 협력 부족	· 이민관련 위원회간 연계 강화
	· 지자체 등 시민단체의 외국인정책 참여 체계 미흡	· 지자체와 협의체 구성, 컨설팅 제공 등 협력체계 구축 · 정책수요자 참여형 외국인정책 추진
체계적 이민정책 추진을 위한 인프라	· 이민관련 통계, 연구기반 확충	· 이민기록정보원 등 기반 확충
	· 이민관련 체계적 법제 미비	· 이민관련 법제 고도화 추진

자료 : 법무부(2018.2.), 제3차 외국인정책 기본계획(2018년~2022년)

체가 되는 지역구성원의 유입도 동시에 이뤄질 수 있는 정책 도입도 필요하다고 지적한다. 그런 점에서 단기적이고 일회적인 계절근로는 향후 전문적인 이민의 한 분야로 체계적인 농업이민으로 전환을 모색할 필요가 있다고 주장한다. ‘이민자 사회통합을 위한 복지지원 내실화’ 중점과제 중 하나로 이주노동자 생활개선 사업이 있는데, 숙소 최저기준 준수 지도·점검, 숙소 최저기준 마련, 비닐하우스 숙소 제공시 신규배정 중단, 고용허가제 신청시 숙소 정보 근로계약 체결전 제공 등을 추진하고 있다. 다만, 2019년 7월 시행된 근로기준법 시행 개정 내용이 ‘시설기준 준수 유도’로 되어 강제성이 없어 숙소시설에 대한 실질적인 개선을 이끌어내기 어렵다는 지적이다. ‘이민단계별 정착지원 및 사회통합 촉진’ 중점과제와 관련해서는 이민자를 위한 한국어교육, 한국 사회 이해교육, 일상생활 정보제공, 피해예방 교육 등을 다양한 부처와 사업을 통해 시행하고 있고,

3차 기본계획에서는 교육대상인 이민자 집단별, 부서 및 사업별로 각기 시행되고 있는 교육 프로그램들을 단계별로 유기적으로 운영하여 체계화하려는 목표를 설정하고 있다. 그렇지만, 부처별, 대상 집단별 등으로 세분화된 사업들이 각각 추진되는 과정에서 사회통합이라는 큰 가치로 수렴되고 있는지에 대한 평가가 필요하다는 지적이다. 사회통합 내용에 대한 사회적 합의나 정책적 지향점이 상호 조율되고 있는지, 이민자의 사회통합 전반을 확인하고 점검할 수 있는 총괄적 정책 지표가 수립되어 있는지 불분명하다는 것이다. '여성·아동 등 취약 이민자 인권증진' 중점과제에서는 농축산어업 분야 이주노동자에 대한 인권침해 개선과제가 부족하다는 점을 지적하고 있다. 이를테면, 주거환경 개선과 관련한 과제가 있지만 이는 고용허가제 이주노동자를 대상으로 한 주거환경 개선 사업이어서, 사각지대에 놓일 수 있는 계절노동자의 주거환경과 인권개선 방안 모색이 부족하다고 평가하고 있다. 인권보호를 위한 법령 개정 및 제도 구축도 소극적 수준에서 이뤄지고 있다며, 적극적 차별금지 및 인권보호를 위한 노력이 부족했다고 평가한다.

## 2) 서울시 외국인정책 기본계획<sup>3)</sup>

지방정부의 외국인정책은 중앙정부 기본계획 안에서 외국인주민 관련 자치 조례 등 지역 여건을 고려하여 지자체별로 매년 '외국인정책 실행계획'을 수립한다.<sup>4)</sup> 현재 지방정부는 '3차 외국인정책 기본계획(2018~2022)'과 '2022년 외국인정책 시행계획'에 따라 정책과제를 실행하고 있다. 서울시는 2014년부터 외국인정책 기본계획을 5년마다 수립하여 시행하고 있는데, 2014년 1차, 2019년 2차 기본계획을 발표하였다. 서울시 기본계획은 「재한외국인처우 기본법」 제6조 제2항, 중앙정부 3차 외국인정책 기본계획 및 다문화정책 기본계획, 「서울시 외국인주민 및 다문화가족 지원 조례」 제5조<sup>5)</sup>에 근거한다.

3) 서울시가 발표한 1, 2차 외국인주민 및 다문화가족 정책 기본계획 자료를 중심으로 정리한다.

4) 「재한외국인 처우 기본법」

제5조(외국인정책의 기본계획) ① 법무부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 외국인정책에 관한 기본계획을 수립하여야 한다.

제6조(연도별 시행계획) ② 지방자치단체의 장은 중앙행정기관의 장이 법령에 따라 위임한 사무에 관련하여 당해 중앙행정기관의 장이 수립한 시행계획에 따라 당해 지방자치단체의 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

5) 「서울시 외국인주민 및 다문화가족 지원 조례」

제5조(외국인주민 및 다문화가족 정책 기본계획) ① 시장은 5년마다 외국인주민 및 다문화가족 정책에 관한 기본계획을 수립하여야 한다.

[그림 2-4] 제1차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획



자료 : 서울시(2014.5.), 다(多)가치 서울 마스터플랜(2014~2018)

2014년 발표한 ‘다(多)가치 서울 마스터플랜’은 서울시 ‘1차 외국인정책 기본계획’으로, 지자체 최초로 수립한 기본계획이다. 서울시는 외국인주민이 급증하면서 다문화시대가 본격적으로 도래하고, 체계적이고 일관성있는 외국인주민 정책추진이 미흡하다고 보고 기본계획을 마련하였다. 2013년 이전까지 서울시 외국인정책은 글로벌 도시경쟁력 강화 전략의 하위 과제로서 외국인주민 생활편의 증진에 초점을 맞췄으며, 주로는 외국인주민 지원시설 설치 등 인프라를 구축하는데 주력하였다. 글로벌센터, 글로벌빌리지센터, 글로벌비즈니스센터, 글로벌문화관광센터, 외국인노동자센터, 다문화가족지원센터 등의 지원시설 설치·운영하는데 초점을 맞췄다. 하지만, 서울시는 2013년 이전에 추진한 외국인주민 정책이 인권사각지대에 노출된 외국인주민 삶과 관련된 정책은 부족하고, 주로 OECD 국가 출신의 외국인주민 위주로 참여하고 소통함으로써 열악한 환경의 외

국민주민의 의견반영에 제약이 있었다고 평가하였다. 또한, 시설 확충 위주 정책이 양적 측면에서는 가시적 성과가 있었으나, 운영상 효율성은 크지 않고, 지원시설간 연계성이 부족하여 질적 측면에서 보완도 필요하다고 보았다. 외국인주민에 대한 단순한 시혜적 차원의 정책지원이 아닌 외국인주민 스스로 구성원으로 자립할 수 있는 동기부여가 필요하며, 입국초기 외국인주민만이 아니라 체류기간에 따라 필요로 하는 서비스 제공도 중요하다고 보았다. 이러한 외국인주민 정책에 대한 문제의식을 바탕으로, 서울시는 2013년부터 마스터플랜 수립을 위한 연구용역과 내·외국인주민대상 설문조사, 외국인주민 타운홀 미팅과 정책간담회, 국적별·이주대상별 정책간담회 등을 개최하고 4대 정책목표와 14대 정책과제, 100대 세부사업이 포함된 기본계획을 마련하였다.

1차 기본계획의 세부적인 내용을 살펴보면, 먼저 ‘인권가치 확산’ 정책목표에는 그동안 인권사각지대에 놓여있던 외국인주민의 인권을 제도적으로 보호하기 위한 인권증진 정책을 중점적으로 추진하고, 외국인주민은 이방인이 아닌 우리의 이웃이라는 인식이 사회전반에 체화되도록 다양한 인식개선 교육 및 캠페인을 추진하는데 초점을 맞췄다. 외국인주민 인권증진정책 총괄 조직으로 여성가족정책실 내에 외국인주민인권팀을 지자체 최초로 설치하고, 외국인 공무원을 배치하여 조직내에서부터 다문화 친화적이 되도록 하였다. 또한 최소한의 주거인권 보장을 위해 권역별 1개소씩 총 4개소의 외국인주민 쉼터를 육성·운영하여, 실직 및 이직, 가정불화 등으로 당장 거처할 곳이 없는 외국인주민이 이용토록 한다는 계획이었다. 언어장벽으로 인권 피해나 차별이 이뤄지지 않도록 서울통신원과 사법통번역사를 신규양성한다는 계획도 포함되었다. 외국인주민에 대한 인식개선 교육 및 캠페인은 공무원 및 외국인지원시설 종사자 대상으로 다문화 감수성 교육을 정례적으로 실시하고, 서울시민을 대상으로 온오프라인 매체를 활용한 캠페인과 공모전 등 시민참여형 행사를 지속적으로 추진하고자 하였다. ‘문화다양성’ 정책목표에는 외국인주민이 직접 정책입안이나 지역사회 활동에 참여할 수 있는 다양한 교류·소통 채널을 마련하며, 문화다양성이 공존하는 지속가능한 다문화 생태계를 조성하고자 하였다. 이를 위해, 국적별·이주대상별 대표성을 갖춘 외국인주민으로 구성된 외국인주민대표자회의를 신설하고, 정책별·단위사업별 소관부서가 참석한 가운데 정기회의를 개최하여 정책에 반영하도록 하였다.<sup>6)</sup> ‘성장의 공유’ 정책목표를 위해서는 외국인주민의 생활불편을 원스톱으로 해결하는 종합지원시설을 확대하고자 하였다. 서남권에 글로벌센

---

6) 2020년 제3기 추진 자문회의에서 사업명칭이 ‘외국인주민대표자회의’에서 ‘외국인주민회의’로 변경되었다. (서울시 분야별 정보자료(외국인주민 정책참여), <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/510443>)

터를 추가로 설치하고, 주말이용이 용이한 외국인주민의 생활패턴을 반영하여 외국인지원시설 운영방식을 주말 중심으로 재편하였다. ‘역량강화’ 정책목표로는 대상별·국적별 맞춤형 자립역량강화 정책을 추진하고자 했다. 외국인주민 취업박람회를 신설하여 적성과 자질에 맞는 일자리를 찾을 수 있도록 지원하며, 창업을 원하는 외국인주민에게는 생계형, 고부가가치형의 맞춤형으로 지원하고, 불합리한 차별 및 임금체불 지원을 위해 법률지원관을 운영한다. 또한 결혼이민자에게는 관광통역안내사 등 양질의 일자리를 발굴하여 제공하고, 중국동포와 관련해서는 중국동포단체, 내·외국인 주민, 국회의원, 서울시, 자치구 등이 참여하는 민관협의체를 구성하여 중국동포사회에 누적되어 있는 문제개선과 지역사회 통합 프로그램 도입 등의 공동협력사업을 추진한다는 계획이다.

2019년 서울시는 1차 기본계획의 추진성과와 한계를 검토하고, 정책환경 변화를 반영하여 2차 기본계획을 발표하였다. 서울시는 1차 기본계획의 성과로 ① 외국인주민의 인권보호를 핵심가치로 하는 정책추진, ② 외국인주민의 사회참여와 문화다양성 수용성 향상 및 보장, ③ 사회적 책임과 의무를 포함한 성장의 공유 지향, ④ 외국인주민을 위한 맞춤형 역량강화 지원을 꼽았다. 전국 최초로 외국인주민인권팀을 신설하고, 정책추진을 위한 근거 조례를 제정하였으며, 위기다문화가정을 위한 전문상담과 긴급보호 및 쉼터 설치를 인권보호 측면에서 추진한 주요 성과로 보았다. 또한 외국인주민대표사회 의를 운영하여 당사자의 참여를 보장하고, 자치구별 다문화가족지원센터를 운영함으로써 다문화가정의 사회통합을 확대한 점, 그리고 서남권글로벌센터 등 외국인주민지원시설 설치 확대, 서남권 민관협의체 구성·운영도 주요 성과로 설명하였다. 그러면서 외국인주민이 만족할 수준의 삶의 질 제고를 위한 실제적 정책은 여전히 미흡한 점, 외국인에 대한 혐오와 역차별 논란 등의 갈등 요소에 따른 사회적 비용에 대한 대책 필요한 점 등은 보완해야 할 과제로 제시하였다. 언어 및 정보 부족으로 외국인주민의 알권리를 제대로 보장하지 못하고, 지원시설은 확대했으나 여전히 시설간 통합과 연계가 부족하며, 외국인주민 스스로 자립역량을 키워나갈 수 있는 간접적 지원방안과 외국인주민을 인정·수용하는 사회적 공감대 형성이 보다 더 필요한 것으로 보았다.

서울시 ‘2차 외국인주민 및 다문화가족 정책 기본계획’은 4대 정책목표, 56개 세부과제 추진을 위해 893억원의 예산을 편성하여 2019년부터 2023년까지 추진하는 것으로 하고 있다. 기존과제 35개는 지속적으로 추진하며, 21개 신규과제가 추가되었다. 정책 목표별로 주요 내용을 살펴보면, ‘민주시민 역량강화’ 정책목표를 위해 민주시민 아카데미 운영, 자조모임 활성화, 사회통합 지원사업, 찾아가는 문화 다양성 이태교육 등

의 세부사업을 추진한다. 민주시민 아카데미는 한국어 교육이나 한국문화 적응을 위한 교육을 넘어 한국 사회, 정치, 시민권 교육 등을 통해 외국인주민이 민주시민으로서 역할을 강화하는데 목적이 있다. 자조모임 활성화 사업은 다문화가족 8명 이상이 모여 자조모임을 할 경우 활동비를 지원하는 사업으로, 다문화가족간 교류를 확대하고 유대감을 조성함으로써 한국 사회에 안정적으로 정착할 수 있도록 지원하는데 사업 목적이 있다. 사회통합 지원사업은 서울지역 외국인주민의 다수인 중국동포가 지역사회 구성원으로 정착할 수 있도록 지역공동체를 형성하고 통합분위기를 조성하고자 하는 목적으로 시행하는 사업이다. ‘보편적 인권과 안전’ 정책목표에는 13개 세부사업을 배치하였다. 외국인주민 대상 인권 및 노동권 교육을 신규과제로 추가하여 인권감수성과 노동자 권리인식을 증진하고자 한다. 또한 한부모·다문화가족 맞춤형 임대주택 지원, 성희롱·성폭력 예방교육 및 윈스톱 지원 확대, 외국인주민 심리정서 지원사업 등으로 위기에 처한 이주민 대상의 맞춤형 서비스를 제공한다. ‘시민의 의무와 권리 공유’ 정책목표에는 가장 많은 23개 세부과제를 설정하여 추진한다. 먼저 이주단계별 맞춤형 지원을 위한 인프라를 확충하고 개선한다. 외국인주민지원시설 기능을 강화하기 위해 41개 시설 중 17개 시설을 재구조화하고 통합을 추진하며, 타당성 조사를 거쳐 시설간 통폐합을 통해 종합적 기능을 수행하는 시설로 개편한다. 외국인유학생 기숙사 및 공공·수익의 복합시설인 ‘서울 디딤돌플라자’ 건립과 고려인 및 중앙아시아 이주민 밀집지역에 제2글로벌센터를 설치하는 사업도 포함되었다. 외국인주민의 일할 권리 지원을 위해 뉴딜일자리 사업을 확대하고, 외국인주민을 인권·문화다양성 전문강사 및 외국인주민 전문상담가로 양성한다는 계획이다. 외국인주민 자녀를 위한 사업으로는 아이돌봄서비스 제공, 다문화통합 어린이집 운영 확대, 이중언어 인재 양성, 진로·진학 서비스 제공 등이 있다. 다문화가족의 일생활균형 지원을 위해 다문화가족 아이돌보미를 양성하고 시간제 아이돌보미 서비스를 제공한다. 또한 2019년 58개인 다문화 통합어린이집을 2023년까지 78개로 확대하여 다문화가족 아동에게 질 좋은 보육서비스 지원 폭을 넓히고자 한다. ‘다층적 협력의 거버넌스’ 정책목표에는 외국인주민대표자회의 위상강화와 내실화, 자치구 외국인주민대표자회의의 구성·운영, 외국인주민 네트워크 형성 지원, 유관기관 정책협의회 구성·운영 등의 사업이 포함되었다. 2016년부터 운영해 온 서울시 외국인주민대표자회의의 위상강화와 내실화를 위해 「외국인주민 및 다문화가족 지원 조례」에 설치근거를 마련하고, 참여자 수 확대와 함께 정책제안 및 반영을 활성화하고자 한다. 또한 자치구 단위에도 외국인주민대표자회의를 운영한다. 외국인주민 밀집지역에 시범적으로 구 단위 외국

인주민대표자회의를 구성하여 지역 자치구의 정책제안 등을 통해 시정에 참여토록 한다. 외국인주민 네트워크 형성 지원사업은 신규사업으로 서남권글로벌센터를 중심으로 외국인주민 네트워크를 단계별로 형성하여 외국인주민 정책제안 참여기회를 확대한다는 계획이다. 유관기관 정책협의회는 외국인주민의 정책요구사항을 실질적으로 반영하기 위해 복지, 교육, 돌봄, 의료보건, 주택, 일자리 등 분야의 실무자 협의체를 구성하여 중·장기 해결방안을 도출하고자 하는 취지에서 시행하는 사업이다.

[그림 2-5] 제2차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획



자료 : 서울시(2019.8.), 제2차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획(2019~2023)

### 3) 서울시 이주노동자 지원시설

고용노동부의 외국인노동자지원센터 운영<sup>7)</sup>과 별개로 서울시는 이주노동자 권익보호 및 고충해결을 위해 6개의 외국인노동자센터를 운영하고 있다. 「외국인주민 및 다문화가족 지원조례」 제18조 및 제20조에 근거하여 설치·운영하고 있으며, 강동구, 금천구, 성동구, 성북구, 양천구, 은평구에 소재한다. 6개 센터 모두 민간위탁으로 운영하며, 센터당 인력은 5명, 2022년 총 예산은 약 16억원이다. 강동, 금천, 성북, 양천, 은평 5개 센터는 처음부터 서울시에서 운영하였으며, 성동외국인노동자센터는 성동구에서 운영하다가 2015년 3월 1일부터 서울시로 이관되어 현재는 서울시가 민간위탁으로 운영중이다.

<표 2-10> 서울시 외국인노동자센터 운영 현황

연번	시설명	운영법인	규모	최초 위탁일	위탁현황	위탁구분
1	강동	경북대학교 산학협력단	46㎡	'08.03.15	재위탁	사무형
2	금천	사회복지법인 티뷰크복지재단	65㎡	'07.05.01	재계약	사무형
3	성동	(사)노동인권회관	452㎡	'15.03.01	재위탁	시설형
4	성북	사회복지법인 해명복지원	23㎡	'09.04.30	재위탁	사무형
5	양천	복지동행사회적협동조합	70㎡	'09.04.01	재계약	사무형
6	은평	기독교대한감리회사회복지재단	37㎡	'08.02.14	재위탁	사무형

자료 : 서울시(2022.2.), 2022년 외국인노동자센터 사업계획 및 예산승인

외국인노동자센터 주요 사업은 상담, 교육 및 문화체험, 의료, 커뮤니티, 기타 지원으로 구분할 수 있다. 상담서비스는 사업장 및 일상생활에서의 고충을 해결하고 권리를 보호할 목적으로 실시되고 있으며, 노동, 법률, 의료, 교육, 출입국 등 다양한 분야에 대해 전화 및 방문상담 방식으로 진행한다. 공인노무사 및 변호사 등 법률전문가의 전문적인 상담을 무료로 제공한다. 교육지원사업으로는 한국생활에 필수적인 한국어와 컴퓨터

7) 고용노동부는 문화적 차이와 언어소통의 한계로 어려움을 겪고 있는 이주노동자를 위한 고충상담, 한국어·생활법률·정보화교육 지원 등을 위해 이주노동자 밀집지역에 9개의 거점센터와 중소도시에 36개의 소지역센터 등 외국인노동자지원센터 45개소를 운영하고 있다. 농축산·어업분야 이주노동자 및 사업주에 대한 체류지원 강화를 위해 17개의 특화센터를 지정하여 사업장 방문상담을 실시한다. 2021년 고용노동부 외국인노동자지원센터 이용실적은 49만 7,447건이며, 특화센터 방문상담 사업장은 684개소이다(고용노동부(2022), 2022년판 고용노동백서).

터 능력 향상을 위한 교육이 있으며, 비영어권 출신 이주노동자들의 생활영어 습득을 위한 생활영어교실, 이주민 자녀의 다언어 증진을 위한 부모언어교육 프로그램도 진행한다. 의료지원으로는 시간적·경제적 부담으로 병원을 찾기 어렵거나 의사소통이 힘들어 제대로 치료받기 힘든 이주노동자에게 무료진료소를 운영하며, 건강보험에 가입하지 않은 이주노동자를 위한 의료공제회 운영, 그리고 치료비 지원 및 연계 등의 사업을 추진한다. 그리고 이주노동자들이 타국에서 겪는 외로움을 덜고 한국과 다문화에 대한 이해의 폭을 넓히고자 한국문화 이해 및 체험, 문화교류 행사, 자조모임 등도 주요 사업 중 하나이다.

2019년부터 2021년까지 서울시 외국인노동자센터의 지원실적은 <표 2-11>과 같다. 2021년 총 이용자는 6만 1,617명으로, 교육 및 문화체험 프로그램 이용 3만 3,786명, 상담이용 1만 1,599명, 커뮤니티 활동 지원 1,378명, 의료지원 448명이었으며, 기타 외국인 지원실적은 1만 4,405명이다. 기타 외국인 지원내용은 자원봉사활동 참여, 사업장 방문, 후원물품 전달, 네트워크 사업 등의 실적이 합계된 수치이다. 코로나19 이전인 2019년 총 이용자가 10만 8,780명이었으나, 코로나19로 대면 활동이 제한됨에 따라 이용자가 감소하였다.

<표 2-11> 서울시 외국인노동자센터 이용 실적

구분	계	상담지원	교육 및 문화체험 프로그램 운영	의료지원	커뮤니티 활동 지원	기타 외국인 지원
2021	61,617	11,599	33,786	448	1,378	14,406
2020	68,529	15,146	27,764	1,788	1,009	22,822
2019	108,780	12,418	53,725	3,523	3,668	35,446

자료 : 서울시(2022.2.), 2022년 외국인노동자센터 사업계획 및 예산승인

센터별 이용인원 현황을 보면, 주요 추진사업은 유사하나 집중하는 프로그램은 다소 차이가 있다. 강동센터는 상담과 교육·문화체험 프로그램, 커뮤니티 활동실적이 많은 편으로, 생활상담과 한국어교육 이용자가 다수이며, 다른 센터와 비교하여 의료지원과 커뮤니티 지원 비중도 상대적으로 높다. 금천, 양천, 성북, 은평센터는 교육·문화체험 프로그램 참여자 비중이 높은 편이며, 특히 양천센터는 이들 비중이 83.4%로 매우 높다. 금천센터도 교육·문화체험 프로그램 참여자가 전체 이용자의 64.8%이며, 대부분은 한국어

교육 참여자이다. 성북센터는 타 센터와 비교하여 상담 이용자 비중이 높고, 기타 교육 및 체험 강좌 참여자도 많은 편이다. 성동센터가 다른 센터와 두드러지게 차이가 있는데, 법률 및 노무 등에 대한 전문상담 비중이 높다는 점이다. 다른 센터는 전문상담 비중이 0.1%~7.2% 수준이나, 성동센터는 16.2%로 법률 및 노무 등에 대한 전문상담이 집중적으로 이뤄지고 있다. 6개 센터 전문상담 이용인원 3,938명 중 73.1%인 2,877명이 성동센터를 이용하였다. 성동센터는 이주노동자 노동상담과 권리구제 지원이 상대적으로 활발한 편인데, 2021년 노동상담이 임금체불 425명, 퇴직금 150명, 산업재해 39명, 출입 238명, 사업장 변경 및 근무환경 9명 등이었다. 또한 기타 외국인 지원비중도 다른 센터는 5.6%~19.6%였으나, 성동센터는 51.4%로 매우 높았다. 기타 외국이 지원 내용은 자원봉사활동 참여, 후원물품 전달, 네트워크 사업 등으로 이러한 사업에 참여자가 성동센터 이용자의 과반 이상이였다.

<표 2-12> 2021년 서울시 외국인노동자센터 세부이용 현황

사업구분		이용인원(연인원 기준)						
구분	세부내용	계	강동센터	금천센터	성동센터	성북센터	양천센터	은평센터
계		61,617	7,514	8,700	17,802	6,423	13,338	7,840
상담 지원	소계	11,599	1,984	1,061	4,276	1,591	1,356	1,331
	생활상담	7,661	1,561	1,044	1,399	1,582	1,307	768
	전문상담 (법률, 노무 등)	3,938	423	17	2,877	9	49	563
교육 및 문화·체험 프로그램	소계	33,786	3,865	5,635	4,330	4,076	11,130	4,750
	한국어 교육	22,480	2,798	5,559	2,501	1,610	6,112	3,900
	기타 교육 및 체험 강좌	11,306	1,067	76	1,829	2,466	5,018	850
의료지원		448	184	81	-	183	-	-
커뮤니티 활동 지원		1,378	670	214	48	85	99	262
기타 외국인 지원		14,406	811	1,709	9,148	488	753	1,497

자료 : 서울시(2022.2.), 2022년 외국인노동자센터 사업계획 및 예산승인

2022년 서울시 외국인노동자센터 주요사업은 보면, 강동센터는 1:1 맞춤형 한국어 교실 운영, 이주노동자 대상 주거환경개선 사업, 컴퓨터 활용 및 자격취득과정 운영이 대표적인 사업이며, 금천센터는 중도입국 청소년을 대상으로 한국 사회 적응을 위한 레

인보우스쿨 운영, 취미·여가활동 지원, 다문화가정 모임 등을 운영한다. 성동센터는 미등록 이주노동자의 아동 및 청소년의 체류자격 부여를 위한 특별상담, 이주노동자 금융거래 지원 및 무료진료소 사업을 추진한다. 성북센터는 자립능력향상을 위한 자격증 취득과정을 개설·운영하며, 의료사각지대 이주노동자를 위한 의료지원 연계를 추진한다. 양천센터는 자치구 내 초·중고 학생들을 대상으로 찾아가는 다문화 이해교육과 이주노동자 고용 사업장 방문의 권익보호 활동을 진행한다. 은평센터는 한국어에 취약한 네팔 이주노동자를 대상으로 한국어특화반을 운영하며, 본국 귀국이후 정착 지원을 위한 기술교육사업을 추진한다.

<표 2-13> 2022년 서울시 외국인노동자센터 주요사업

시설명	주요사업
강동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체교육이 어려운 한국어가 매우 취약한 노동자 대상 1:1 맞춤형 한국어교실 운영</li> <li>· 외부자원 연계를 통한 외국인노동자 대상 주거환경개선 사업(도배, 학습환경 개선 등)</li> <li>· 컴퓨터 기초지식 함양 및 자격증 취득과정 세분화 운영 : 기초반, 자격증반 운영</li> </ul>
금천	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한국 사회 조기 적응을 위한 중도입국청소년 대상 맞춤형 한국어교육(레인보우스쿨 운영)</li> <li>· 외국인의 건강한 취미 여가 지원(원데이클래스) 및 외국인가정의 결혼식 및 명절 지원</li> <li>· 외국인 노동자 커뮤니티 형성을 통한 사회적 유대관계 형성(다문화가정모임 등)</li> </ul>
성동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 미등록 이주아동청소년 체류자격 부여 특별상담 추진(신청, 취득, 범칙금 감면 상담 지원)</li> <li>· 한국어교육과 더불어 한국어 속 생활영어교실 운영을 통한 한국 사회 적응 지원</li> <li>· 외국인노동자 금융거래 지원(은행계좌 개설 시 동행 및 통번역 지원), 무료진료소 운영</li> </ul>
성북	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자립능력향상을 위한 자격증 취득과정 중점 운영(바리스타, 컴퓨터, 운전면허(필기), 소잉, 라떼아트)</li> <li>· 의료사각지대 외국인 의료연계 지원(무료건강검진, 한방진료, 독감예방접종 등)</li> <li>· 외국인노동자의 건강한 여가생활 지원(가족사진촬영, 절기행사, 배드민턴 커뮤니티 운영)</li> </ul>
양천	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한국어교육(기본교육)과 더불어 자립능력 향상 기술 교육(컴퓨터정비교실, 한국요리창업지원, 미디어교실)</li> <li>· 양천구 내 초·중·고등학생을 대상으로 찾아가는 다문화 이해교육 추진</li> <li>· 외국인노동자 사업장 방문을 통한 외국인노동자 권익 보호 및 정보 전달</li> </ul>
은평	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한국어에 매우 취약한 네팔 국적 외국인노동자 대상 한국어특화반 운영(네팔어로 배우는 한국어)</li> <li>· 외국인주민과 내국인과 함께 참여할 수 있는 이주민인권영화제를 통한 인식개선</li> <li>· 이주노동자 본국 귀국 후 정착에 도움이 될 수 있는 기술 교육(차킨조리사, 샌드위치 케이터링 등)</li> </ul>

자료 : 서울시(2022.2.), 2022년 외국인노동자센터 사업계획 및 예산승인

### 3. 소결

우리나라는 1980년대 말을 기점으로 ‘노동력 파견국가’에서 ‘노동력 유입국가’로 전환하였다. 이러한 변화에 대응하기 위해 1990년대 초부터 ‘외국인력정책’ 수립을 고심하고, 2000년대 중반에 와서 외국인에 대한 ‘사회통합정책’을 모색하기 시작했다(이혜경, 2011). 산업연수생제도 도입 이후부터 본격적으로 우리나라에 이주노동자가 유입되기 시작했기에 우리나라의 외국인력정책 역사는 30년 남짓에 불과하다.

우리나라는 ‘노동력 유입국가’로서 역사가 짧고, 정주 혹은 영주 형태의 이민자 개념보다는 한시적 이주노동에 입각한 외국인력정책의 특징을 가지고 있다. 초창기에는 부족한 인력에 대응하여 값싼 외국인력을 공급하는 것이 정책의 주된 목표였다. 그런데 이 과정에서 제도적 장치의 미흡, 사회문화적 학습과정의 부족으로 많은 문제점이 발생하였다(이규용, 2011).

1993년부터 시행된 산업연수생제도는 노동자가 아닌 연수생 신분으로 활용함으로써 외국인력의 편법활용, 사업장 이탈, 인권침해, 송출비리 등의 문제가 발생하고, 현대판 노예제라는 오명을 받았다. 미등록 이주노동자가 산업연수생보다 더 많은 보호와 혜택을 받는 역설을 초래한 제도로, 산업연수생의 사업장 이탈에 의한 미등록 이주노동자가 양산되었다. 2002년 국내 체류 이주노동자의 79.8%가 미등록 이주노동자였다.

산업연수생제도의 문제를 개선하기 위해 2004년부터는 고용허가제를 도입하여 인력을 구하지 못한 기업이 이주노동자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하였다. 이주노동자의 도입·관리를 공공에서 관장하도록 하여 민간기관의 송출개입을 배제하고 투명성을 확보하였다. 매년 말 외국인력정책위원회에서 국내 경제상황, 노동시장 동향, 불법체류 추이 등을 종합적으로 검토하여 도입 규모를 결정하고, 중소기업의 선호도를 감안하여 국가별로 도입하는 인력규모 쿼터를 정한다. 2022년 현재 최대 고용허가기간은 4년 10개월이며, 재입국특례자와 특별한한국어시험 이주노동자는 4년 10개월이 추가되어 최장 9년 8개월간 한국에서 일할 수 있다. 다만, 고용허가제의 비전문취업(E9) 체류자격 이주노동자는 최초 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이며, 휴·폐업, 임금체불 등 특별한 사정이 인정되는 경우에 예외적으로 최대 3회 사업장 이동이 가능하다.

재외동포 대상의 출입국 및 체류정책도 변화하였다. 1980년대 말 중국동포의 유입과 함께 우리나라의 이주노동자 유입이 시작되었는데, 친척방문 형태로 들어온 중국동포는 중국과 관계개선이라는 정치적 변화로 한국을 방문하다가 국내 건설업계의 극심한

인력난으로 취업기회를 얻게 되었다(이혜경, 2011). 1994년 5월 1차 산업연수생 2만명이 입국하였는데, 중국동포가 연수생의 30%인 6천명으로 중국동포 비율이 높았다. 1999년 제정된 「재외동포법」은 재외동포의 출입국 및 체류정책에 큰 변화를 가져왔다. 이전에는 재외동포도 외국인과 마찬가지로 취업을 위한 비자를 받아야 하는 등 동포로서 특별한 출입국 및 취업혜택이 없었다. 그런데 「재외동포법」 제정으로 재외동포는 5년의 재외동포(F4) 비자를 발급받아 자유롭게 출입국이 가능하고 취업 및 경제활동도 일정한 범위에서 자유롭게 허용되었다. 하지만, 대부분의 중국동포가 제외되면서 헌법소원심판이 청구되었고, 헌법불합치 결정에 따라 법이 개정되어 재외동포 대상에 포함될 수 있었다.

중국동포 및 CIS 지역 동포를 대상으로 2002년 취업관리제를, 2007년 방문취업제를 도입하였으며, 2008년부터는 재외동포(F4) 체류자격을 부여하는 정책을 시행하였다. 「재외동포법」 시행 이후 불법체류 다발국가로 재외동포 비자 발급이 규제되었던 중국동포에게 재외동포(F4) 체류자격을 부여함으로써 정주화의 문호를 개방한 것이다. 이후 지속적으로 재외동포(F4) 및 영주(F5) 체류자격을 취득할 수 있는 조치를 확대하면서 중국동포에 대한 적극적인 포용정책을 추진하고 있다.

중앙정부는 이주노동자에 대한 외국인력정책과 함께 「재한외국인처우 기본법」에 따라 ‘외국인정책 기본계획’을 수립하여 시행한다. 2008년부터 5년마다 시행하고 있으며, 2022년 현재 3차 기본계획이 추진되고 있다. 지방정부는 중앙정부 기본계획과 연도별 시행계획에 근거하여 지역여건을 고려한 실행계획을 수립·시행한다. 서울시는 2014년부터 ‘외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획’을 지자체 최초로 수립하여 시행하고 있으며, 현재는 2차 기본계획을 실행중이다. 중앙정부 기본계획 안에서 지방정부 계획을 수립·시행하기에, 서울시의 기본계획도 이와 보조를 맞추고 있다. ‘외국인정책 기본계획’이 우리나라로 이주하는 외국인에 대해 일시적·영구적 사회구성원 자격을 부여하거나, 국내에서 살아가는데 필요한 제반 환경의 조성에 관한 사항을 정치·경제·사회·문화 등 종합적 관점에서 다루고 있는 정책이기에, 이주노동자를 중심으로 한 정책은 아니다. 그렇다 보니, 서울시 외국인정책도 외국인주민 및 다문화가족의 안정적인 가정생활 영위와 지역사회 내 조기 정착을 지원하는데 일차적인 목적이 있다(주진우·신경희·이영주, 2016). 서울시 2차 기본계획은 ‘민주시민 역량으로 성장하는 문화다양성 도시’, ‘서로 존중하고 소통하는 인권중심 안전도시’, ‘보편적 시민으로서 의무 및 권리 공유’, ‘다층적 협력의 거버넌스’의 4개 정책목표, 56개 세부과제로 구성되어 있다. 이주노동자 역시 외국인주민

민으로서 외국인정책이라는 큰 틀에서 지원하고 있으나, 이주노동자 지원정책은 많지 않다. 이주노동자 노동권의 보호와 한국생활 적응, 인권보호에 초점을 두고 있고, 주로는 외국인노동자센터에 의한 노동상담, 교육, 의료 커뮤니티, 문화 등의 서비스를 제공하는 방식이다. 그런데 센터마다 집중하는 사업에 차이가 있고, 이주노동자의 노동권 보호보다 생활 및 교육지원 중심의 사업이 다수인 편이다. 특히 연간 예산은 센터당 평균 2억 7천여만 원에 불과하여, 인건비와 운영비를 제외한 사업비가 매우 적어, 적극적 사업추진도 쉽지 않다. 서울지역 외국인주민의 다수는 이주노동자이고, 대다수 이주노동자는 노동권의 보호에 취약한 직종 및 업종에 종사하고 있는 만큼, 이주노동자를 위한 지원정책을 강화할 필요가 있다.

### Ⅲ. 통계로 본 서울지역 이주노동자 특성과 변화

#### 1. 개요

제3장에서는 정부통계를 활용하여 서울지역 이주노동자 현황과 특성을 살펴본다. 정부는 국내에 체류하는 외국인의 경제활동상태를 파악하기 위해 2012년 「외국인 고용조사」를 시작하였으며, 2017년에는 확대 개편하여 「이민자 체류실태 및 고용조사」로 변경하여 조사하고 있다. 「외국인 고용조사」 이전까지만 하더라도, 이주노동자에 대한 정부 통계는 매우 부족하였다. 「사업체고용동향특별조사」는 5인 미만 사업장은 조사에 포함되지 않았으며, 제조업을 제외하고 외국인력 수요파악 자료로 활용하기에는 한계가 있었다. 「고용형태별 근로실태조사」는 이주노동자 통계는 파악할 수 있지만, 전체 사업장 현황을 포괄하지는 못했으며, 「경제활동인구조사」는 2009년부터 외국인을 포함하여 조사하나, 내·외국인을 분리하여 통계결과를 산출하지 않는 문제가 있다. 이에 2010년 제2차 국가통계위원회에서 외국인력 조사의 필요성을 ‘고용통계 개선방안’에 포함하였고, 2010년 7월부터 11월까지 ‘외국인력 고용통계 개선방안’ 연구를 실시하였다. 이를 근거로 2011년 「외국인 고용조사」에 대한 시험 조사를 실시하고, 2012년 신규통계작성승인을 받아 제1차 「외국인 고용조사」를 실시하였다.<sup>8)</sup> 2017년부터는 조사대상에 귀화허가자를 포함하였으며, 조사항목도 고용만이 아니라 교육, 주거, 생활, 소득, 소비 등 체류실태 전반으로 확대되어 「이민자 체류실태 및 고용조사」를 실시하고 있다.

「이민자 체류실태 및 고용조사」는 외국인과 귀화자의 한국에서의 취업 및 생활실태를 확인할 수 있는 통계자료로, 한국에 91일 이상 체류한 만 15세 이상 외국인과 최근 5년 이내 귀화허가자가 포함된다. 단, 외국인 중에서 외교(A1), 공무(A2), 협정(A3) 체류자격 소지자와 단기 불법체류자는 제외된다. 외국인 표본은 20,000명으로 외국인등록명부 및 국내거소신고한 외국국적동포 명부에 등재되어 있는 자가 대상이며, 귀화허가자는 외국인이었다가 최근 5년 이내에 귀화허가를 받은 5,000명이 조사대상이다. 조사항목은 공통항목으로 6개 부문(기본항목, 고용, 보건 및 정보화, 한국생활, 한국어능력, 체류사항)의 130개 문항으로 구성되었으며, 매년 조사를 실시한다. 특성항목 조사는 특

8) 국가기록원 외국인고용조사 설명자료

<https://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=009968&pageFlag=&sitePage=1-2-1>

정 체류자격을 대상으로 3년 주기로 조사하며, 비전문취업(E9), 유학(D2, D4-1, D4-7), 방문취업(H2), 재외동포(F4), 영주(F5), 귀화허가자가 대상이다.

이하에서는 통계청의 마이크로데이터 통합서비스(MicroData Integrated Service, MDIS)에서 추출한 「외국인 고용조사」와 「이민자 체류실태 및 고용조사」 데이터를 활용하여 서울지역 이주노동자의 인적특성과 일자리 특성을 분석한다. 분석 대상은 서울지역 이주노동자로, 이는 서울시가 거주지인 만 15세 이상 외국인(귀화허가자 미포함)을 경제활동인구와 비경제활동인구로 구분하고, 다시 경제활동인구를 취업자와 실업자로 구분하였을 때, 취업자 중에서 종사상지위가 임금노동자인 경우를 말한다. 즉, 서울시가 거주지이면서, 종사상지위가 임금노동자인 외국인에 한정하여 분석한다. 2012년부터 조사가 시작되었기에 매년 동일하게 조사된 항목은 10년간의 데이터를 분석하며, 특정 연도 이후에 조사가 된 항목은 해당 연도부터 2021년까지의 변화를 확인한다. 일부 항목은 특정 연도 데이터가 불완전한 경우도 있어, 데이터가 완전한 연도 이후를 분석하였다. 서울지역에서 10년간 변화와 전국과 비교, 그리고 상용직과 임시일용직간 차이를 파악한다.

## 2. 서울지역 이주노동자 인적특성

### 1) 전체 이주노동자

「이민자 체류실태 및 고용조사」에서 종사상지위가 임금노동자인 이주노동자는 [그림 3-1]에서 보는 바와 같이 지난 10년간 증가하고 있다. 전국을 기준으로 2012년 67만 1,174명에서 2018년 84만 5,849명까지 증가하였으며, 2021년에는 81만 1,329명이 일하고 있다. 2012년과 비교하여 2021년 이주노동자는 20.9% 증가하였다. 서울지역도 2012년 15만 8,699명에서 2018년 17만 4,748명까지 증가했다가, 2021년에는 15만 2,003명으로 나타났다. 2012년 서울지역 이주노동자와 비교하면 2021년에는 4.2% 감소하였다. 경기·인천과 비수도권의 이주노동자 규모는 증가한데 비해, 서울만 10년 전보다 줄어들었다. 경기·인천은 2012년 대비 2021년 32.9% 증가하였으며, 비수도권은 23.9% 증가하였다.

전국적으로 이주노동자 규모는 증가하나, 서울지역 이주노동자는 약 14만명에서 17만명 사이여서, 서울의 이주노동자 비중은 조금씩 줄어들고 있다. 2012년 이주노동자의

서울지역 비중은 23.6%였으나, 2021년에는 18.7%로 감소하였다. 반면에 경기·인천지역은 2012년 40.2%에서 2021년 44.2%로 증가하여, 경기·인천지역은 이주노동자 규모와 함께 차지하는 비중도 모두 증가하고 있다.

[그림 3-1] 전체 이주노동자 규모



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

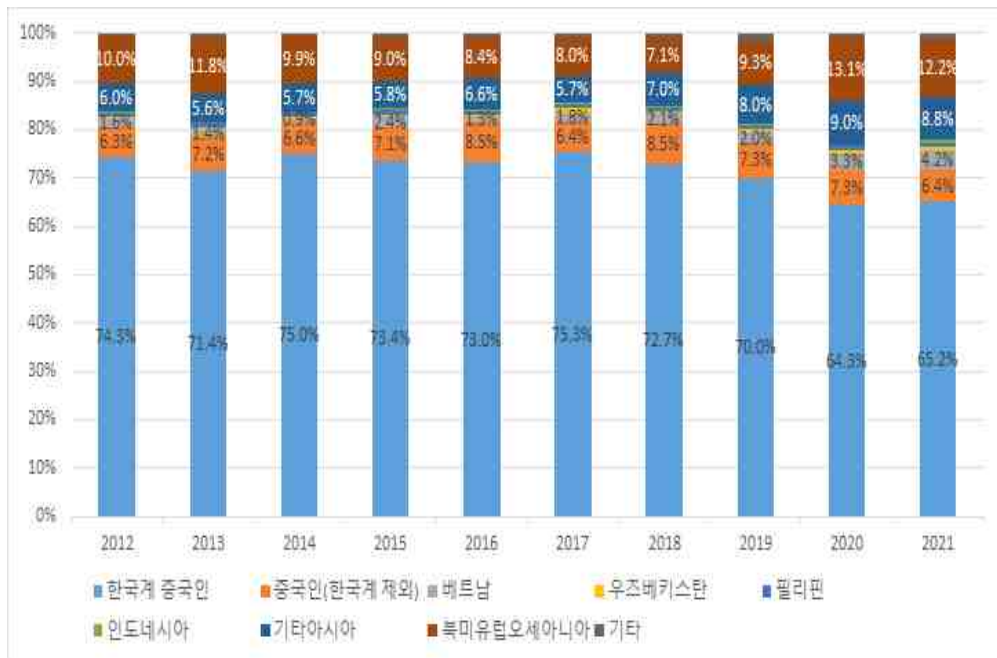
## 2) 국적, 체류자격별 이주노동자

서울지역 이주노동자의 국적별 분포는 [그림 3-2]와 같이, 중국동포가 가장 많으며, 북미·유럽·오세아니아, 기타 아시아, 중국, 베트남 국가 순이다. 2021년 기준으로 중국 동포가 65.2%, 북미·유럽·오세아니아 12.2%, 중국 6.4%, 베트남 4.2%, 기타 아시아 8.8%였다. 그렇지만, 서울지역 이주노동자 중 중국동포 비중은 줄어들고 있다. 2012년 74.3%에서 2021년 65.2%까지 줄어, -9.1%p 감소하였다. 반면에 베트남 국적 이주노동자는 2012년 1.6%에서 2021년 4.2%로 비중이 증가하였으며, 기타 아시아 국적자 비중도 2012년 6.0%에서 2021년 8.8%로, 북미·유럽·오세아니아 국적자 비중은 2012년 10.0%에서 2021년 12.2%로 증가하였다. 중국동포 비중은 감소하고, 북미·유럽·오세아니아, 베트남, 기타 아시아에서 온 이주노동자는 그 비중이 늘어나고 있다.

국적별 이주노동자 비율은 전국과 서울에 차이가 있다. [그림 3-3]에서 보는 바와 같이 2021년을 기준으로 전국은 중국동포 39.6%, 기타 아시아 24.4%, 베트남 11.0%, 북미·유럽·오세아니아 7.9%, 중국 4.3% 등의 순이지만, 서울의 중국동포 65.2%, 북미·유럽·오세아니아 12.2%, 기타 아시아 8.8%, 중국 6.4%, 베트남 4.2% 순이다. 서울은 중국동포가 전국과 비교하여 월등히 높은 비율을 차지하고, 전국은 기타 아시아 국가 비중이 서울보다 크다. 이는 아시아 16개국으로부터 유입되는 비전문취업(E9) 이주노동자가 서울에는 매우 적고, 중국동포는 다른 외국인과 달리 서울 등 수도권을 중심으로 거주하기 때문에 나타난 결과로 보인다.

[그림 3-2] 서울지역 이주노동자 국적별 분포

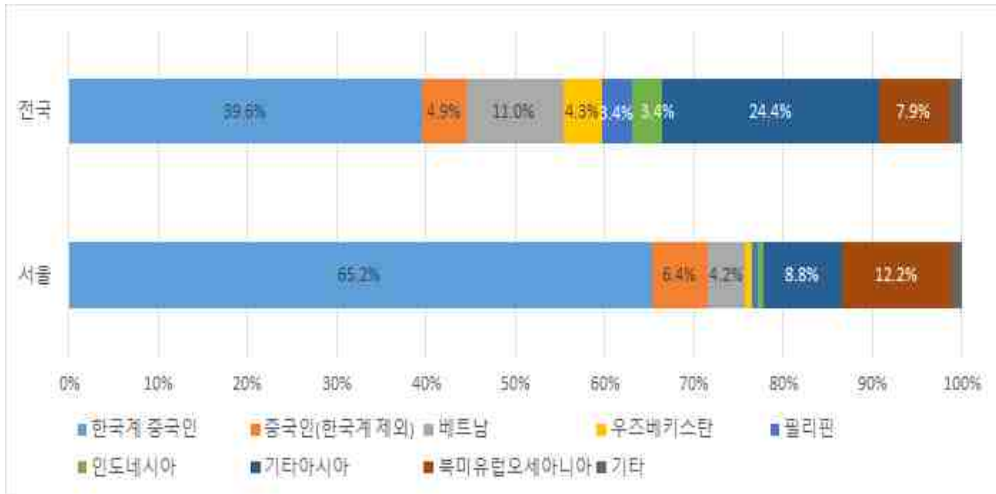
단위 : %



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-3] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 국적별 분포

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

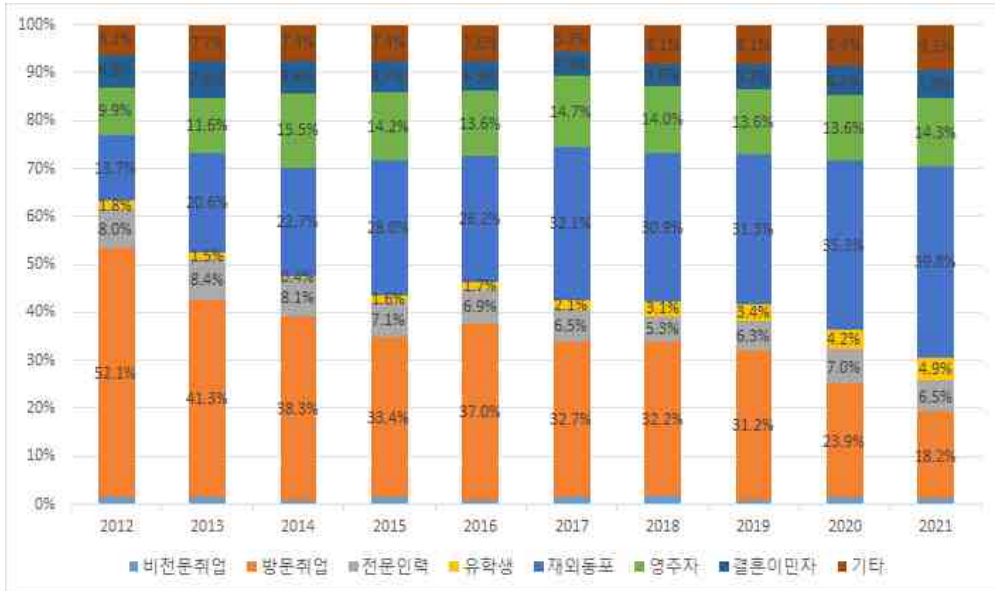
[그림 3-4]는 서울지역 이주노동자의 체류자격별 분포 변화이다. 2012년 방문취업(H2) 이주노동자가 52.1%였으나, 2021년 18.2%로 대폭 줄어들었다. 반면에 재외동포(F4) 이주노동자는 13.7%에서 39.8%로 크게 증가하였다. 이는 2009년 이후 재외동포 체류정책 변화 때문으로, 재외동포(F4) 체류자격 발급요건을 완화해왔기 때문이다. 2009년 제조업·농업 등 3D 업종에 1년 이상 근무한 방문취업(H2) 체류자격자에게 재외동포(F4) 비자를 부여하였으며, 2012년에는 국가기술자격증 취득 동포, 2013년에는 60세 이상 동포 등으로 재외동포(F4) 체류자격 취득을 확대해왔다. 이처럼 재외동포(F4) 체류자격 취득요건 완화로 방문취업(H2) 동포들이 재외동포(F4) 체류자격으로 전환하여 나타난 결과로 보인다. 또한 유학(D2, D4-1, D4-7), 영주(F5) 체류자격 이주노동자의 비중은 2012년과 비교하여 각각 3.0%p, 4.4%p 증가했으며, 전문인력(E1~E7)과 결혼이민(F6) 체류자격자 비중은 -1.5%p, -0.9%p 감소하였다.

전국과 서울지역 이주노동자의 체류자격별 구성비율도 차이가 있다. [그림 3-5]에서 보는 바와 같이, 전국을 기준으로 재외동포(F4) 27.3%, 비전문취업(E9) 26.6%, 방문취업(H2) 11.4%, 영주(F5) 9.6%, 결혼이민(F6) 6.8%, 전문인력(E1~E7) 4.8%, 유학(D2, D4-1, D4-7) 4.1%이다. 이에 반해 서울은 재외동포(F4) 39.8%, 방문취업(H2) 18.2%, 영주(14.3%), 전문인력(E1~E7) 6.5%, 결혼이민(F6) 5.9%, 유학(D2, D4-1, D4-7)

4.9%였으며, 비전문취업(E9) 1.0%에 불과했다. 이는 서울지역 이주노동자의 절대 다수는 중국동포이기 때문에 나타난 결과로, 중국동포의 주된 체류자격은 재외동포(F4), 방문취업(H2), 영주(F5)이다.

[그림 3-4] 서울지역 이주노동자 체류자격별 분포

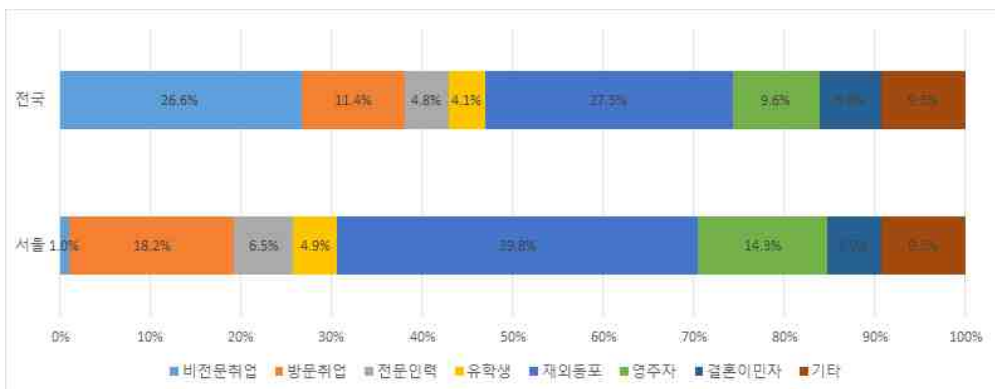
단위 : %



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-5] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 체류자격별 분포

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

### 3) 성, 연령, 학력별 이주노동자

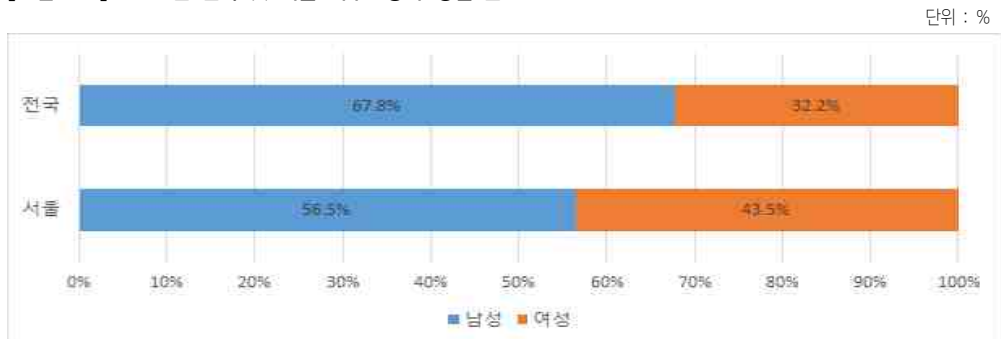
서울지역 성별에 따른 이주노동자 구성 비율은 2012년 남성 53.4%, 여성 46.6%에서, 2021년에 남성 56.5%, 여성 43.5%로 변화하였다. 남성 비율이 조금 증가하고, 여성 비율은 조금 감소한 형태이다. 지난 10년간 남성 비율은 53.4%~57.0%, 여성 비율은 43.0%~46.6%로 3%p 수준의 변화를 보이고 있다. 전국과 서울지역을 비교하면, 2021년 기준 전국은 남성 67.8%, 여성 32.2%로, 서울의 남성 56.5%, 여성 43.5%와 차이가 있다. 전국과 서울 모두 남성 이주노동자 비율이 높지만, 전국은 남성 이주노동자 비율이 서울보다 더 높은 편이다.

[그림 3-6] 서울지역 이주노동자 성별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-7] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 성별 분포

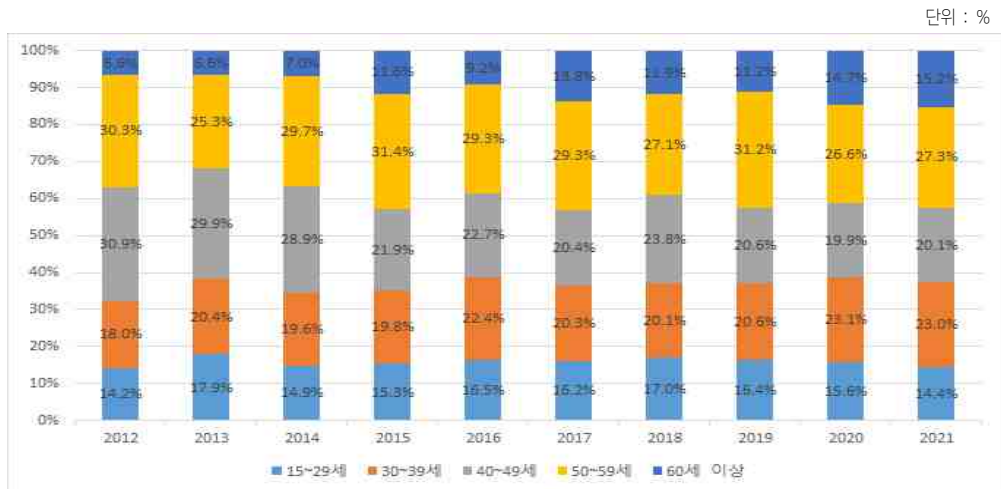


자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

서울지역 이주노동자 연령별 분포 변화는 60대 이상 고령자 비율이 높아지고 있는 특징이 있다. 2012년 15~29세 비율이 14.2%, 30대 18.0%, 40대 30.9%, 50대 30.3%, 60대 이상 6.6%였으며, 2021년에는 15~29세 14.4%, 30대 23.0%, 40대 20.1%, 50대 27.3%, 60대 이상 15.2%였다. 2012년과 비교하여 2021년에는 40대는 -10.8%p 감소하였으며, 60대 이상은 8.6%p 증가하여 고령층 비중이 높아졌다.

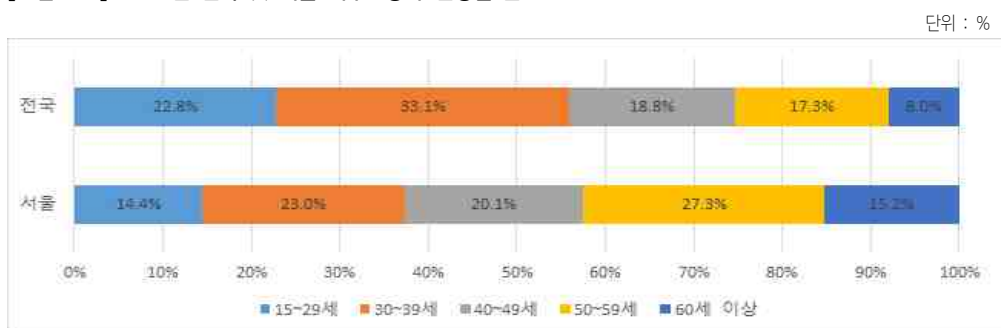
전국과 서울지역의 연령별 이주노동자 구성도 차이가 있다. 2021년 기준 전국의 연령별 이주노동자 구성은 15~29세 22.8%, 30대 33.1%, 40대 18.8%, 50대 17.3%, 60대 이상 8.0%로, 40대 구성 비율은 전국과 서울이 유사하지만, 전국이 서울지역보다 15세부터 39세까지 젊은 연령층 비율이 높고, 50~60대 이상의 중고령층 비중은 낮다. 즉, 전국은 서울보다 20~30대 젊은 청년층 중심의 이주노동자가 일하고 있다.

[그림 3-8] 서울지역 이주노동자 연령별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-9] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 연령별 분포

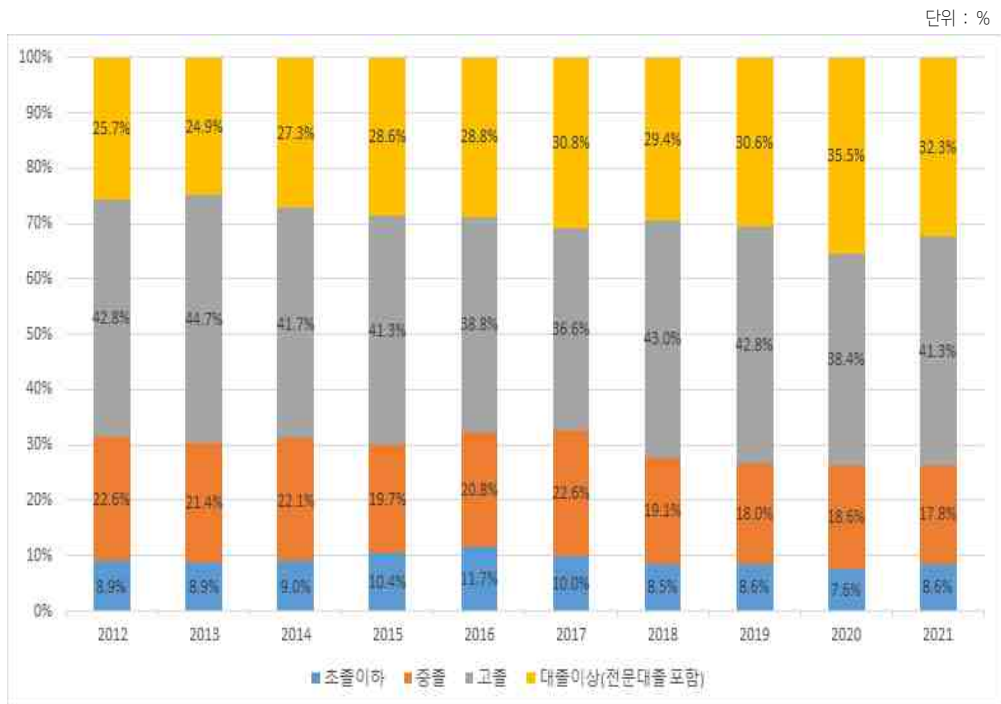


자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

학력에 따른 서울지역 이주노동자 구성비율 변화는 [그림 3-10]과 같다. 2012년 초졸 이하 비율은 8.9%, 중졸 22.6%, 고졸 42.8%, 대졸 이상 25.7%였으며, 2021년에는 초졸 이하 8.6%, 중졸 17.8%, 고졸 41.3%, 대졸 이상 32.3%였다. 초졸 이하와 고졸은 변동의 크지 않았으며, 중졸은 -4.8%p 비중이 감소하였으며, 대졸 이상은 6.6%p 비중이 증가하였다. 10년 전과 비교하여 대졸 이상의 고학력자 비중이 증가하고 있다.

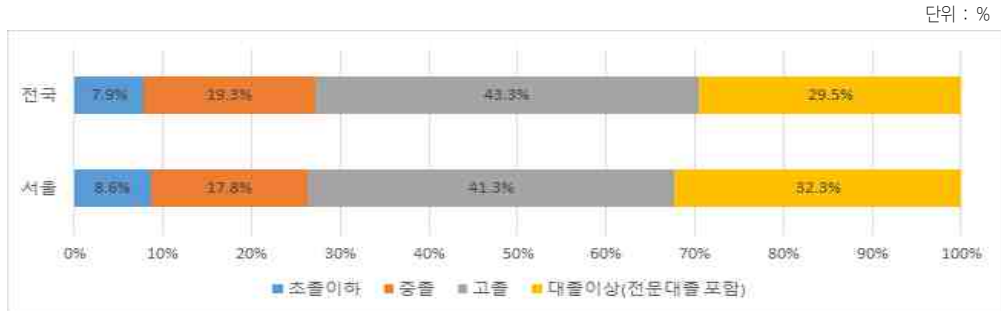
2021년 기준으로 전국과 서울의 학력별 이주노동자 비율은 유사하다. 전국은 초졸 이하 7.9%, 중졸 19.3%, 고졸 43.3%, 대졸 이상 29.5%로 서울지역과 큰 차이가 없다. 다만, 전국 기준으로 10년 전과 비교하면 중졸 및 고졸 비율은 감소한 반면, 대졸 이상 비율은 증가하고 있어 서울지역과 유사한 변화를 보이고 있다. 전국 기준으로 2012년과 비교하여 2021년에는 중졸 비중은 -2.9%p(2012년 22.2%, 2021년 19.3%), 고졸 비중은 -4.2%p(2012년 47.5%, 2021년 43.3%) 감소하였으며, 대졸 이상은 6.3%p(2012년 23.2%, 2021년 29.5%) 증가하였다.

[그림 3-10] 서울지역 이주노동자 학력별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-11] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 학력별 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

#### 4) 배우자 및 자녀에 따른 이주노동자

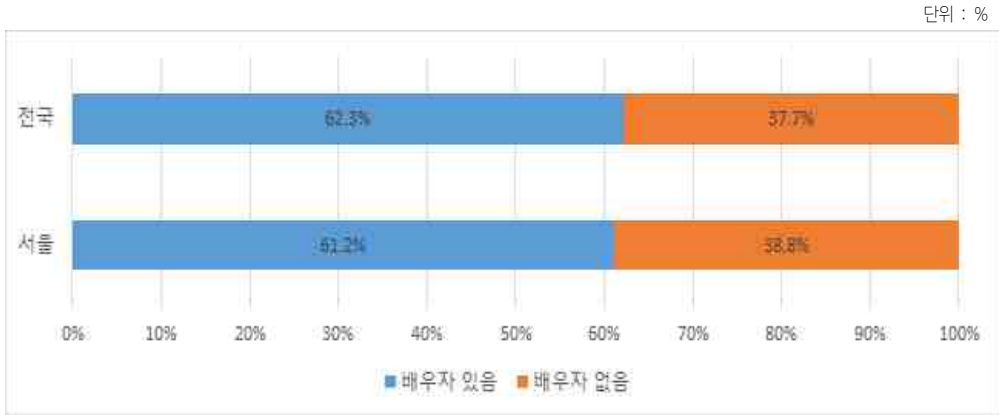
서울지역 이주노동자의 혼인상태를 보면, 배우자가 있다는 응답자가 줄고 있다. 2012년 배우자가 있다는 비율이 76.7%, 배우자가 없다는 비율이 23.3%였으나, 2021년에는 각각 61.2%, 38.8%로 변화하였다. 유배우자 비율이 -15.5%p 감소하였다. 전국도 2021년 기준으로 배우자가 있는 비율이 62.3%, 배우자가 없는 비율이 37.7%로, 서울과 거의 유사한 수준이다. 다만, 전국은 서울과 달리 지난 10년간 유배우자 비율 변화가 크지 않다. 전국을 기준으로 배우자가 있는 비율이 2012년 64.6%에서 2021년 62.3%로 배우자가 있는 비율이 줄었지만 변동폭이 2.3%p 수준인 반면, 서울은 유배우자 비율이 -15.5%p 감소하여 전국보다 훨씬 큰 변화를 보이고 있다.

[그림 3-12] 서울지역 이주노동자 배우자 유무별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-13] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 배우자 유무별 분포



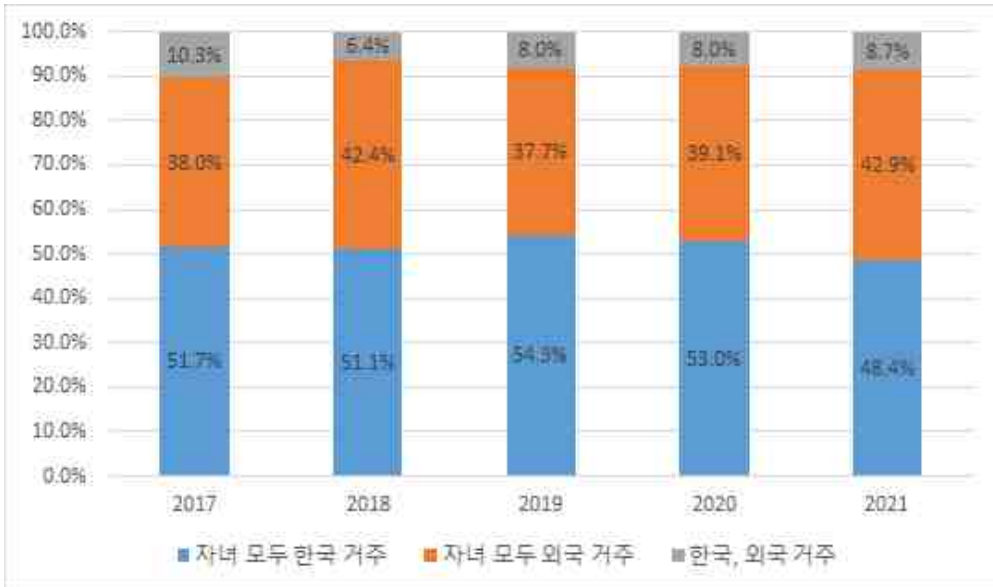
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

서울지역 이주노동자의 자녀 거주지별 구성을 보면, 2017년 자녀가 모두 한국에 함께 거주하는 비율이 51.7%, 자녀 모두가 외국에 거주하는 비율은 38.0%, 일부 자녀는 한국, 일부 자녀는 외국에 거주하는 비율은 10.3%였다. 2021년에는 한국에 함께 거주하는 비율은 48.4%로 그 비중이 줄었으며, 자녀 모두가 외국에 거주하는 비율은 42.9%로 2017년보다 비율이 늘었다. 다만, 큰 폭의 변화를 보인 것은 아니며, 일정한 경향성을 띄고 있고 있지는 않다.

반면에 전국은 서울지역과 조금 상이하다. 전국 기준으로 2017년 자녀 모두 한국에 거주하는 비율은 37.7%였으며, 2021년에는 40.8%로 다소 증가하였으며, 자녀 모두 외국에 거주하는 비율은 2017년 55.3%에서 2021년 53.0%로 다소 감소하였다. 변동폭이 크지는 않지만, 서울은 자녀와 함께 한국에 거주하는 비율이 줄어든 반면, 전국은 오히려 늘어났다. 하지만, 서울지역이 전국과 비교하여 여전히 외국인 자녀와 함께 우리나라에 거주하고 있는 비율이 높긴 하다.

[그림 3-14] 서울지역 이주노동자 자녀 거주지별 분포

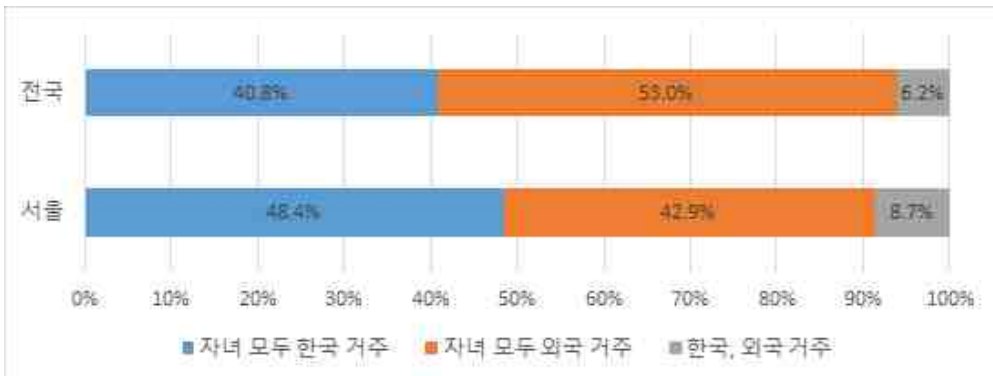
단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2017~2021년

[그림 3-15] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 자녀 거주지별 분포

단위 : %



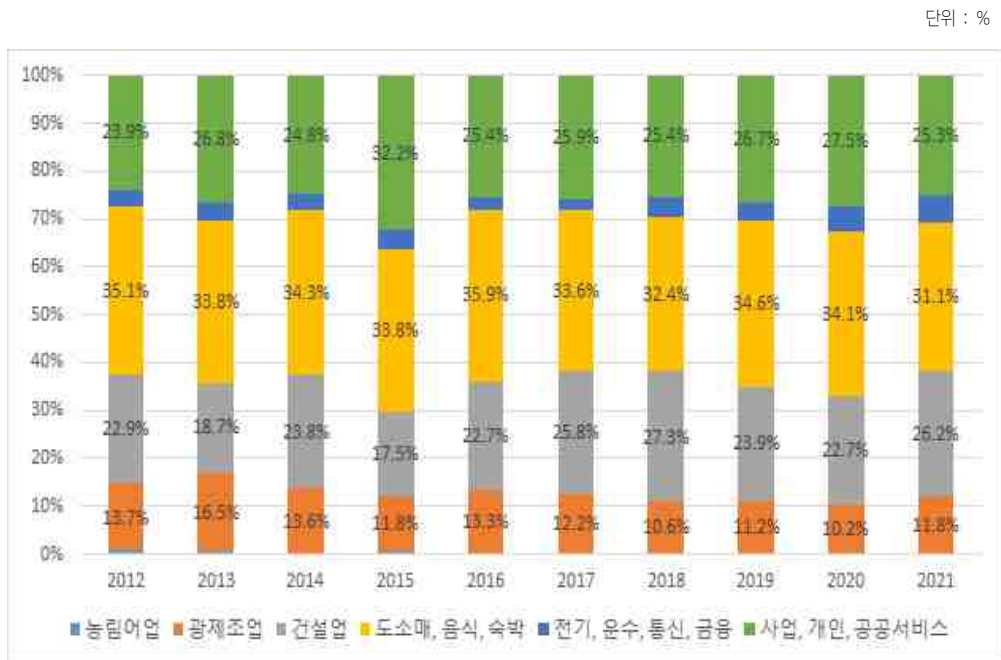
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

### 3. 서울지역 이주노동자 일자리특성

#### 1) 산업, 직종별 이주노동자

서울지역 이주노동자가 종사하고 있는 산업은 2021년 기준으로 도소매·음식·숙박업 31.1%, 건설업 26.2%, 사업·개인·공공서비스업 25.3%, 광제조업 11.8%, 전기·운수·통신·금융업 5.4%, 농림어업 0.4%이다. 제조업보다는 건설업과 서비스업에 종사하는 비율이 높다. 이는 전국과 비교하여 큰 차이를 보인다. 전국은 광제조업 45.4%로 압도적으로 높으며, 다음으로 도소매·음식·숙박업 17.0%, 사업·개인·공공서비스업 15.9%, 건설업 12.3%, 농림어업 7.2%이다. 서울과 비교하여 전국은 제조업과 농림어업에 종사하는 비율이 상대적으로 높다. 제조업보다는 건설 및 서비스업 중심의 서울지역 산업특성이 반영된 결과이다. 그리고 10년간 서울지역 이주노동자의 산업별 종사 비율 변화는 일정한 경향성을 보이지는 않는다.

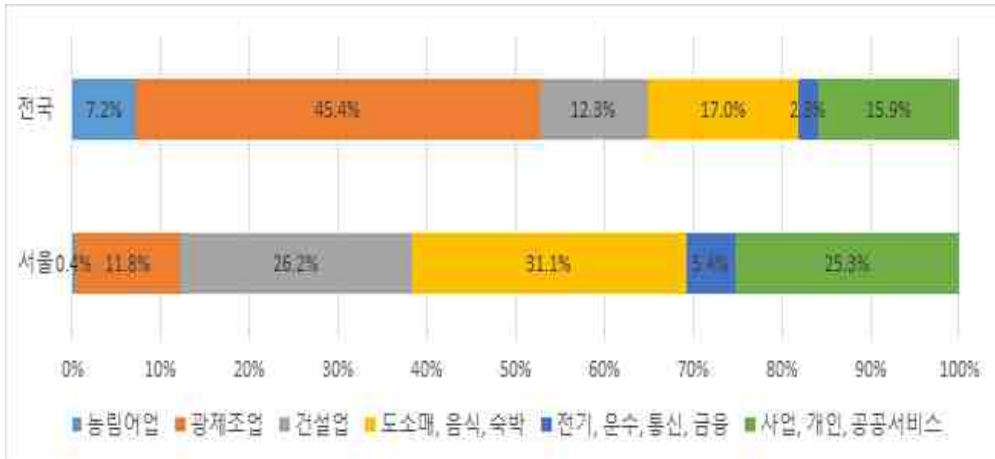
[그림 3-16] 서울지역 이주노동자 산업별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-17] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 산업별 분포

단위 : %



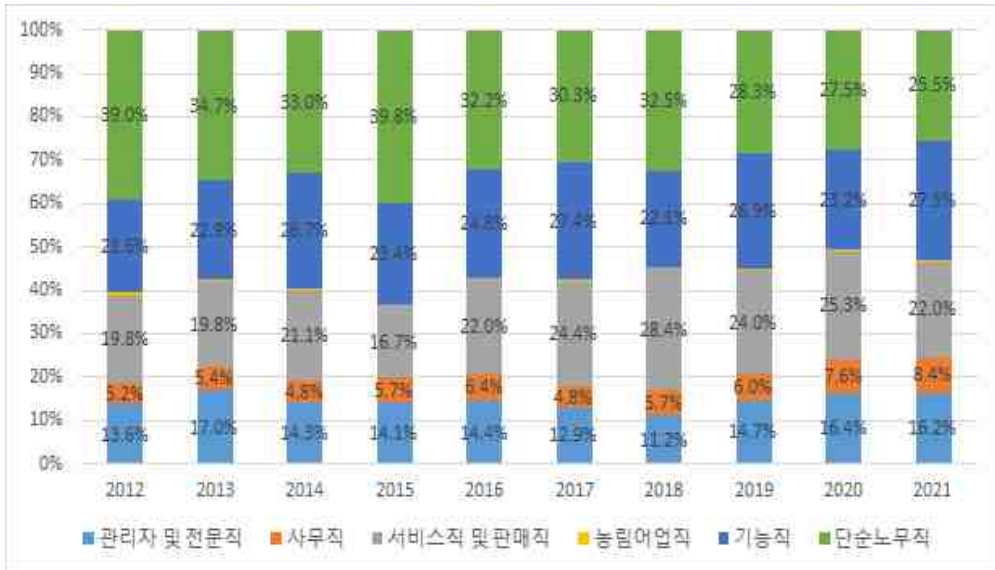
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-18]은 서울지역 이주노동자의 직종별 분포 비율을 보여준다. 2021년 기준으로 기능직이 27.5%로 가장 많으며, 그 다음으로 단순노무직 25.5%, 서비스·판매직 22.0%, 관리자·전문직 16.2%, 사무직 8.4% 등의 순이다. 서울지역 이주노동자의 직종별 구성 비율이 변화했는데, 특히 단순노무직 비율이 큰 폭으로 줄었다. 2012년 단순노무직이 39.0%로 가장 높았으나, 2021년에는 25.5%로 -13.5%p 감소하였다. 이에 반해, 기능직 비율은 2012년과 비교하여 5.9%p 증가했으며, 사무직 비율 3.2%p, 관리자·전문직 비율 2.6%p, 서비스·판매직 비율 2.2%p 증가하였다. 단순노무직 비중은 줄고 다른 직종 비중이 증가하고 있다.

전국은 서울과 직종별 분포가 다른데, 2021년 기준으로 기능직이 40.7%로 가장 많으며, 단순노무직 32.2%, 서비스·판매직 11.3%, 관리자·전문직 8.7%, 사무직 3.6% 등의 순이다. 기능직과 단순노무직이 가장 많은 점은 동일하나, 전국은 기능직과 단순노무직 비율이 72.9%, 서울의 52.9%로 보다 매우 높다. 또한 서울지역은 2012년과 비교하여 2021년 단순노무직 비율이 크게 감소한데 비해, 전국은 2012년 단순노무직 비율이 31.4%에서 2021년 32.2%로 거의 변화가 없어 전국과 서울간에 차이가 있다.

[그림 3-18] 서울지역 이주노동자 직종별 분포

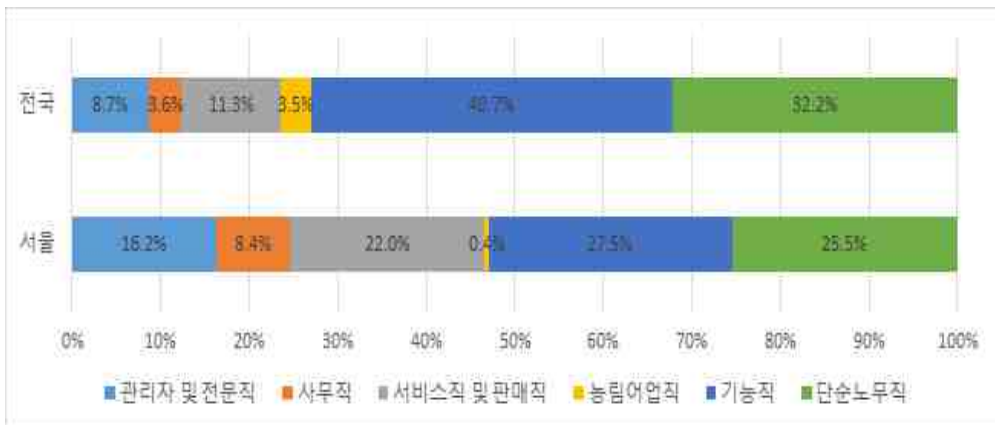
단위 : %



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-19] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 직종별 분포

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

## 2) 고용형태, 사업체 규모, 근무지역별 이주노동자

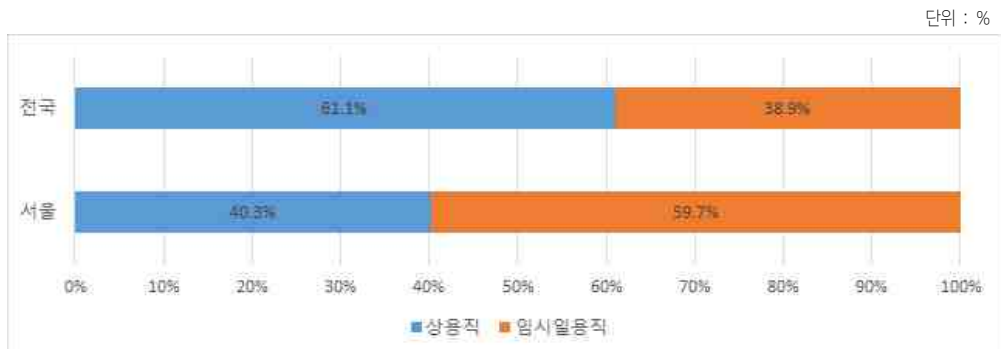
서울지역 이주노동자의 고용형태를 보면, 상용직보다는 임시일용직 비율이 높다. 2012년부터 2021년까지 상용직은 31.6%~46.9%였으며, 임시일용직은 53.1%~68.4%였다. 2012년과 비교하면 2021년 상용직 비중은 줄고, 임시일용직 비중은 늘어났다. 전국과 비교해서도 서울지역은 임시일용직 비율이 높다. 2021년 기준으로 전국은 상용직 61.1%, 임시일용직 38.9%인데 비해, 서울은 각각 40.3%, 59.7%로 차이가 있다. 전국은 비전문취업(E9) 이주노동자가 다수로, 이들은 주로 상용직으로 고용되기 때문이다.

[그림 3-20] 서울지역 이주노동자 고용형태별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-21] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 고용형태별 분포



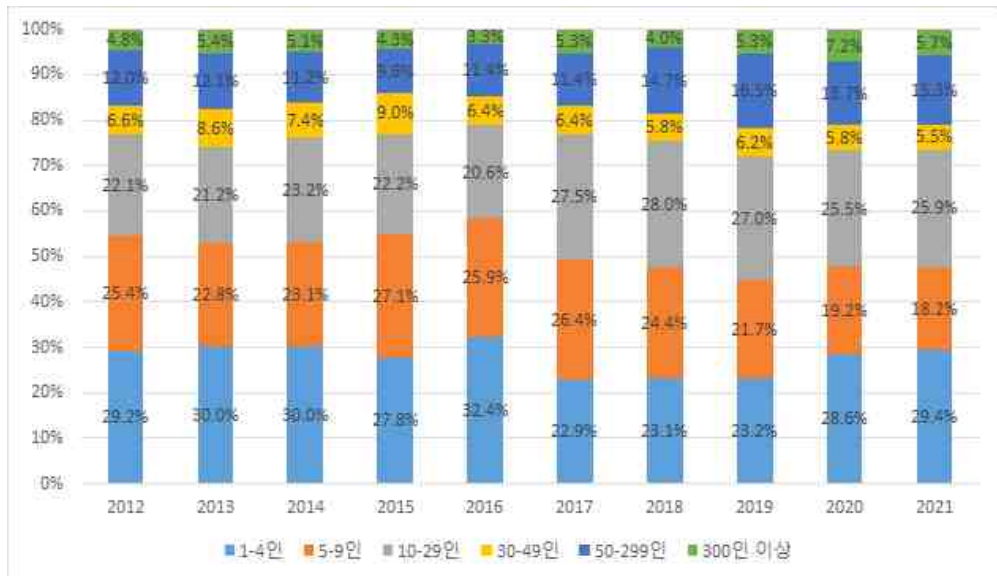
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

서울지역 이주노동자는 소규모 사업체에 종사하는 비율이 높다. 2021년 기준으로 5인 미만 사업장에 종사하는 비율이 29.4%, 5~9인 18.2%, 10~29인 25.9%, 30~49인 5.5%, 50~299인 15.3%, 300인 이상 5.7%이다. 서울지역 이주노동자의 73.5%는 30인 미만 사업장에서 일하고 있다. 5~9인 규모의 사업체에서 일하는 이주노동자 비중은 다소 줄었으며, 10~29인 규모 사업체와 50~299인 규모 사업체 종사 비중은 조금 증가하였다.

전국과 서울을 비교하면, 서울이 소규모 사업체에 종사하는 비율이 높은 편이다. 2021년 기준으로 전국 이주노동자 사업체규모별 종사 비율은 5인 미만 20.0%, 5~9인 19.4%, 10~29인 28.1%, 30~49인 10.6%, 50~299인 18.6%, 300인 이상 3.2%이다. 30인 미만 사업체 종사 비율이 전국 67.5%, 서울 73.5%로 서울지역 이주노동자가 작은 사업장에 일하고 있는 비율이 높다. 특히 서울은 전국과 비교하여 5인 미만 종사 비율이 상대적으로 높은데, 전국은 5인 미만 사업체 종사 비중이 20.0%이고, 서울은 29.4%이다.

[그림 3-22] 서울지역 이주노동자 사업체규모별 분포

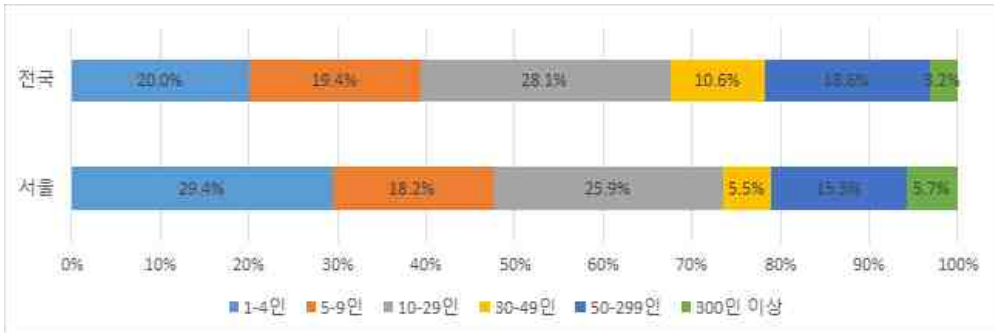
단위 : %



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-23] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 사업체규모별 분포

단위 : %

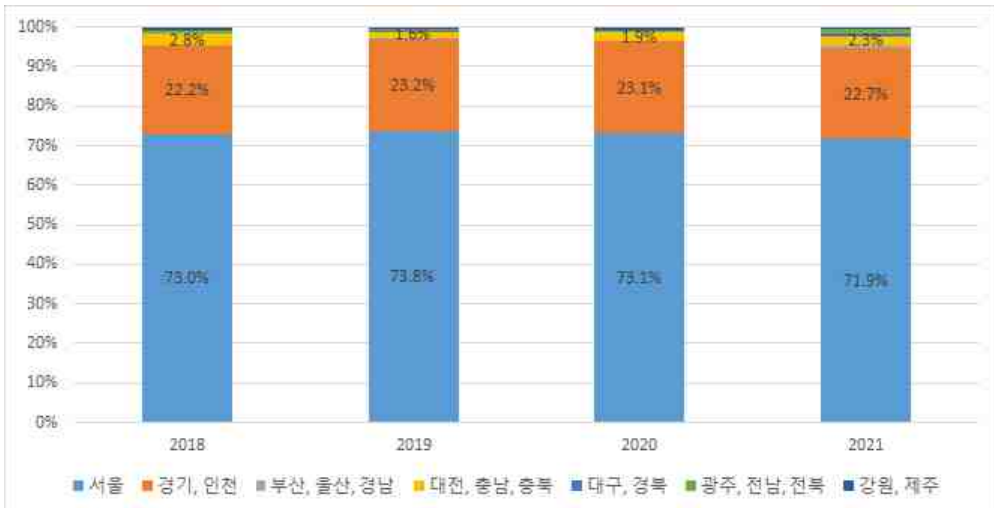


자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

서울시에 거주하는 이주노동자가 일하는 지역은 서울과 경기인천 등 수도권에 집중되어 있다. 2021년 기준으로 근무지가 서울시인 경우 71.9%, 경기·인천 22.7%, 대전·충남·충북 2.3%이다. 호남, 영남, 강원, 제주지역에서 일하는 비율은 매우 낮았다. 2018년부터 2021년 사이 근무지역 분포 변화는 거의 없다.

[그림 3-24] 서울지역 이주노동자 근무지역별 분포

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2018~2021년

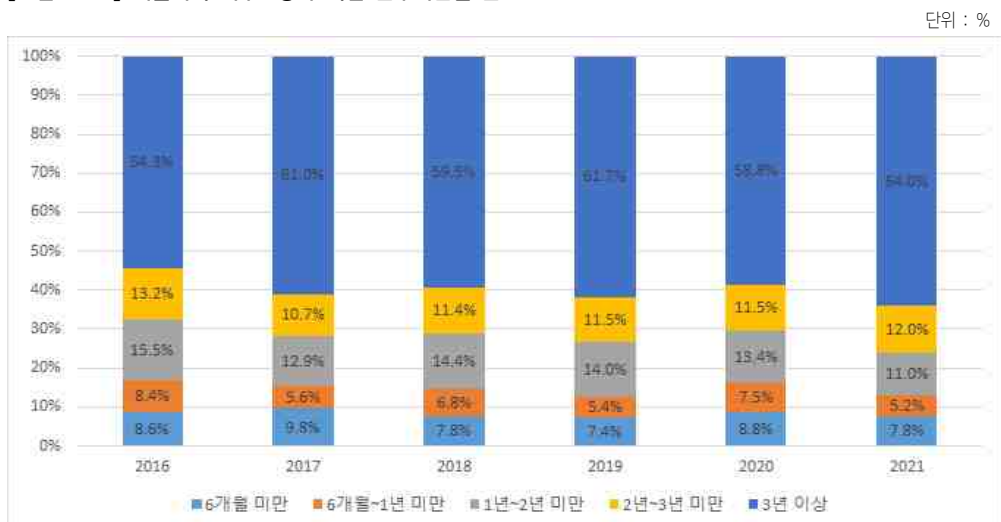
### 3) 근무기간, 이직유무별 이주노동자

서울지역 이주노동자의 현재 직업에서의 근무기간은 [그림 3-25]와 같다. 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 조사문항은 ‘한국에 거주하는 동안 직장을 바꾼 것과 상관없이 현재 하는 직업에 종사한 기간은 얼마나 됩니까’로, 이주노동자 직업 경력기간을 확인하고 있다. 2021년 기준 6개월 미만 7.8%, 6개월~1년 5.2%, 1년~2년 11.0%, 2년~3년 12.0%, 3년 이상 64.0%이다. 3년 이상 직업경력 이주노동자가 2/3 가까이 된다. 2016년과 비교하면, 3년 이상 직업경력 비율이 54.3%에서 64.0%로 증가하여, 직업경력이 길어 숙련이 쌓인 이주노동자 비율이 확대되고 있다.

서울은 전국보다 3년 이상의 직업경력을 가진 이주노동자 비율이 높다. 전국은 6개월 미만 7.8%, 6개월~1년 6.7%, 1년~2년 15.8%, 2년~3년 15.7%, 3년 이상 54.0%이다. 3년 이상 직업경력 비율이 전국과 서울이 각각 54.0%, 64.0%로, 서울지역이 해당 이주노동자 비율이 높다.

지난 1년 동안 이직한 경험이 있는지에 대해서는 2021년 기준으로 서울지역 이주노동자는 16.9%가 이직을 경험하였으며, 83.1%는 이직 경험이 없었다. 2017년 조사에서만 이직 경험비율이 25.7%로 상대적으로 높았으며, 그 외 해에는 15.1%~18.1%사이였다. 서울이 전국보다 이직 비율이 조금 더 높았는데, 전국은 2021년 이직비율이 14.6%, 서울은 16.9%였다.

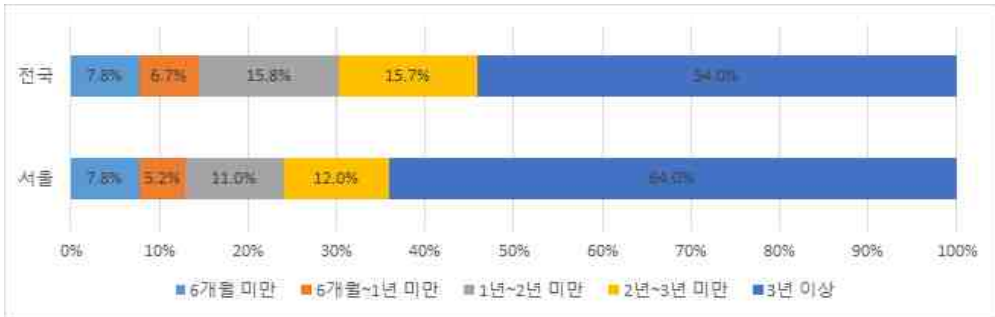
[그림 3-25] 서울지역 이주노동자 직업 근무기간별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2016~2021년

[그림 3-26] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 직업 근무기간별 분포

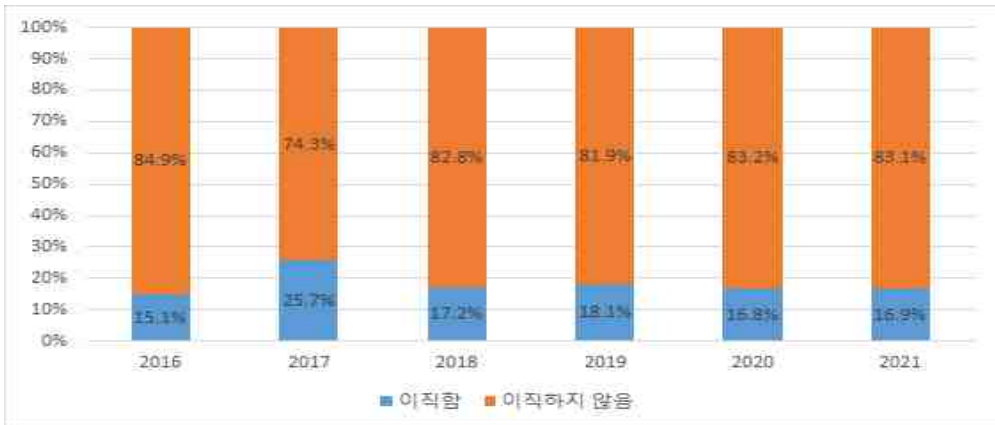
단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-27] 서울지역 이주노동자 지난 1년간 이직 경험

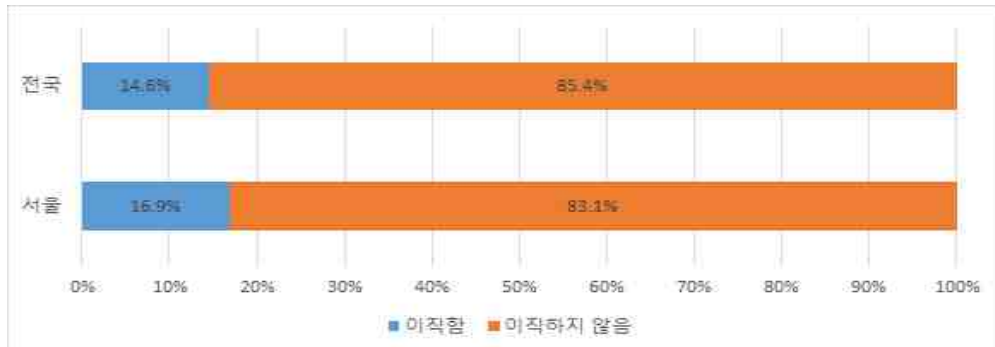
단위 : %



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2016~2021년

[그림 3-28] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 지난 1년간 이직경험

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

#### 4. 서울지역 이주노동자 노동조건

##### 1) 고용계약기간별 이주노동자

고용계약기간에 따른 이주노동자의 분포는 <표 3-1>과 같다. 서울지역 이주노동자가 전국보다 정년을 포함하여 고용계약기간을 정하지 않았다는 비율이 높다. 2021년을 기준으로, 고용계약기간이 정함이 없는 비율이 서울은 63.0%, 전국은 48.7%로, 서울의 기간의 정함이 없는 계약비율이 높았다. 하지만, 고용계약기간을 정한 경우에, 서울지역 이주노동자는 계약기간이 짧은 이주노동자 비율이 높은 편이다. 2021년 자료를 보면, 서울지역은 고용계약기간을 정한 비율이 37.0%였으며, 그 중에서 1개월 미만인 11.1%, 1개월~1년 미만 13.0%, 1년~2년 미만 10.4%, 2년~3년 미만 1.2%, 3년 이상 1.3%인데 비해, 전국은 1개월 미만인 5.7%, 1개월~1년 미만 10.8%, 1년~2년 미만 13.0%, 2년~3년 미만 5.3%, 3년 이상 16.6%였다. 즉, 서울지역은 고용계약기간을 정하지 않는 이주노동자 비율이 전국보다 높지만, 고용계약기간을 정한 경우, 전국은 비교적 고용계약기간이 긴 편이었으나, 서울은 고용계약기간 짧은 비율이 높았다.

##### 2) 임금, 노동시간별 이주노동자

2021년 서울지역 이주노동자의 월 평균임금은 100만 원 미만 6.9%, 100만 원~200만 원 미만 23.2%, 200만 원~300만 원 미만 38.8%, 300만 원 이상 31.0%이다. 지난 10년 동안 100만 원 미만 비율은 큰 변동이 없지만, 100만 원~200만 원 미만 비율은 줄어들고, 200만 원~300만 원 미만, 300만 원 이상 비율은 늘어나, 전반적으로 임금수준이 높아지는 것을 알 수 있다. 특히 200만 원~300만 원 미만, 300만 원 이상 비율이 2012년과 비교하여 2, 3배 가까이 증가하였다.

전국 이주노동자의 월 평균임금 분포와 비교하면, 서울은 100만 원 미만 비율과 300만 원 이상 비율이 상대적으로 높다. 서울은 300만 원 이상 비율이 31.0%이고, 전국은 21.9%로 높은 임금을 받는 이주노동자 비중이 서울이 높다. 반면에, 100만 원 미만의 낮은 임금을 받는 이주노동자 비율이 전국은 4.4%인데 비해, 서울은 6.9%로 높은 편이다. 즉, 서울은 전국과 비교하여 낮은 임금을 받은 이주노동자 비중도 높고, 높은 임금을 받는 이주노동자 비중도 높은 특징이 있다.

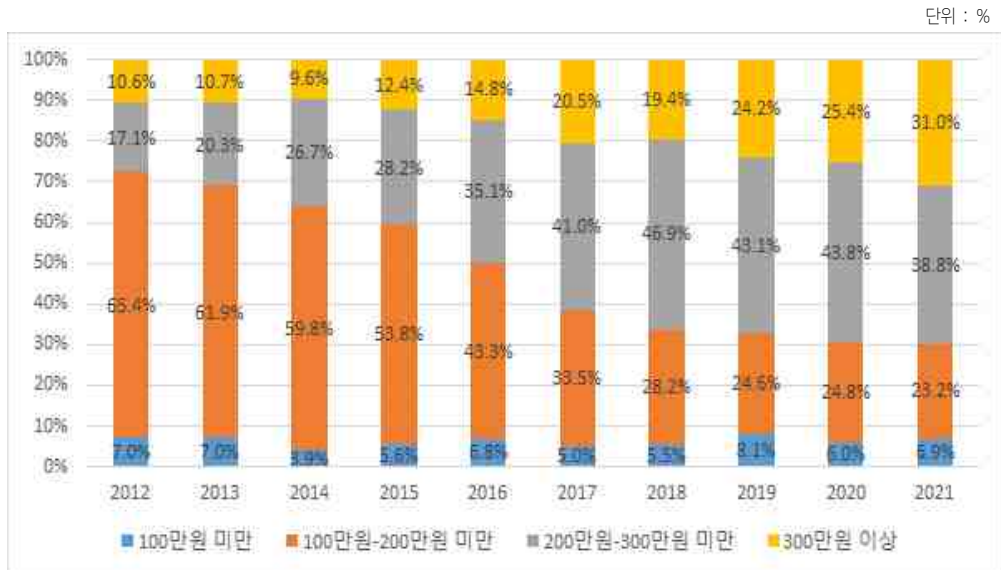
<표 3-1> 전국 및 서울 이주노동자 고용계약기간별 분포

단위 : %

지역	연도	고용 계약기간 정함이 없음	고용계약기간 정함					
			전체	1개월 미만	1개월 -1년 미만	1년-2년 미만	2년-3년 미만	3년 이상
서울	2012	58.0%	42.0%	13.7%	13.0%	12.2%	2.3%	0.9%
	2013	57.6%	42.4%	13.3%	14.1%	10.8%	3.2%	1.1%
	2014	53.7%	46.3%	22.2%	15.1%	7.7%	1.4%	0.0%
	2015	44.5%	55.5%	27.0%	18.2%	8.7%	1.3%	0.3%
	2016	51.7%	48.3%	24.0%	16.0%	5.7%	1.9%	0.7%
	2017	65.3%	34.7%	10.9%	12.5%	8.2%	1.9%	1.1%
	2018	62.9%	37.1%	10.5%	12.8%	9.1%	1.8%	2.8%
	2019	62.1%	37.9%	13.4%	12.1%	8.6%	2.4%	1.5%
	2020	60.0%	40.0%	12.7%	12.2%	10.6%	2.2%	2.2%
	2021	63.0%	37.0%	11.1%	13.0%	10.4%	1.2%	1.3%
전국	2012	41.4%	58.6%	5.7%	12.3%	27.3%	10.6%	2.7%
	2013	43.7%	56.3%	4.3%	9.0%	24.4%	15.5%	3.1%
	2014	44.3%	55.7%	6.9%	7.3%	20.7%	16.8%	4.0%
	2015	40.1%	59.9%	9.3%	9.1%	15.8%	16.2%	9.4%
	2016	44.2%	55.8%	6.4%	8.0%	15.2%	15.7%	10.4%
	2017	48.0%	52.0%	5.5%	9.5%	10.4%	7.7%	18.9%
	2018	51.2%	48.8%	4.1%	7.8%	10.7%	7.6%	18.5%
	2019	49.5%	50.5%	4.8%	9.1%	10.1%	6.3%	20.2%
	2020	48.6%	51.4%	4.7%	9.6%	11.5%	6.1%	19.5%
	2021	48.7%	51.3%	5.7%	10.8%	13.0%	5.3%	16.6%

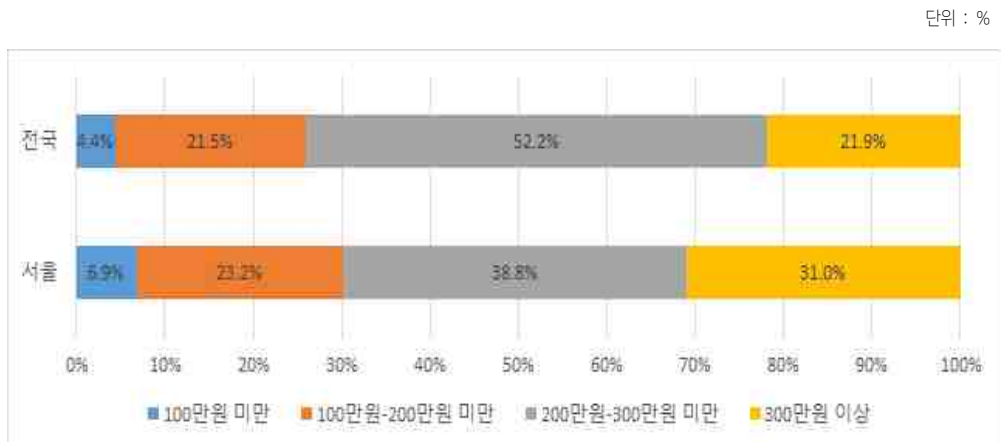
자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-29] 서울지역 이주노동자 월 평균임금 구간별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2012~2021년

[그림 3-30] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 월 평균임금 구간별 분포



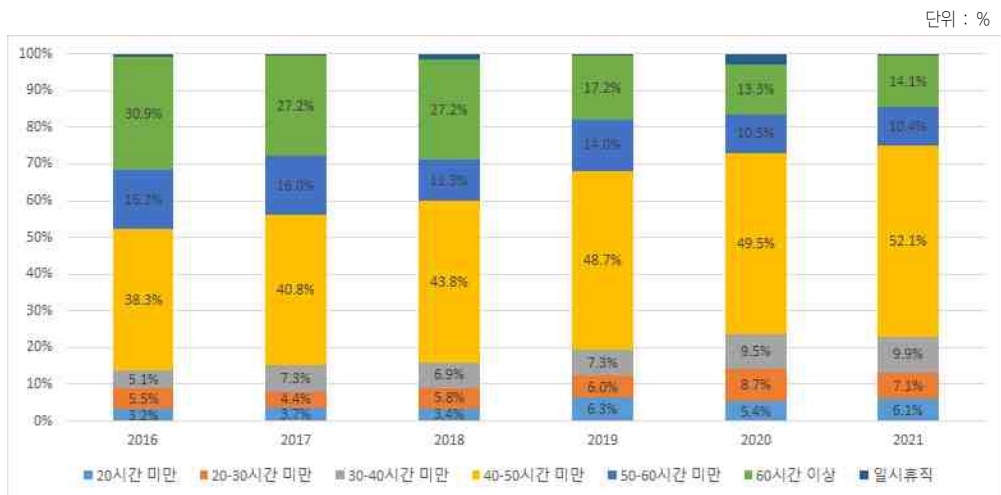
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

2021년 서울지역 이주노동자의 주당 평균노동시간은 20시간 미만 6.1%, 20~30시간 미만 7.1%, 30~40시간 미만 9.9%, 40~50시간 미만 52.1%, 50~60시간 미만 10.4%, 60시간 이상 14.1%이다. 2016년 이후로 주당 50시간 이상 일하는 장시간 노동을 하는 이주노동자 비율은 감소하고 있으며, 40~50시간 미만 일하는 이주노동자 비

율은 증가하였다. 2016년과 비교하여 2021년은 40~50시간 미만 비중이 13.7%p 증가했으며, 50~60시간 미만 비중은 -5.8%p, 60시간 이상 비중은 -16.8%p 줄어들었다.

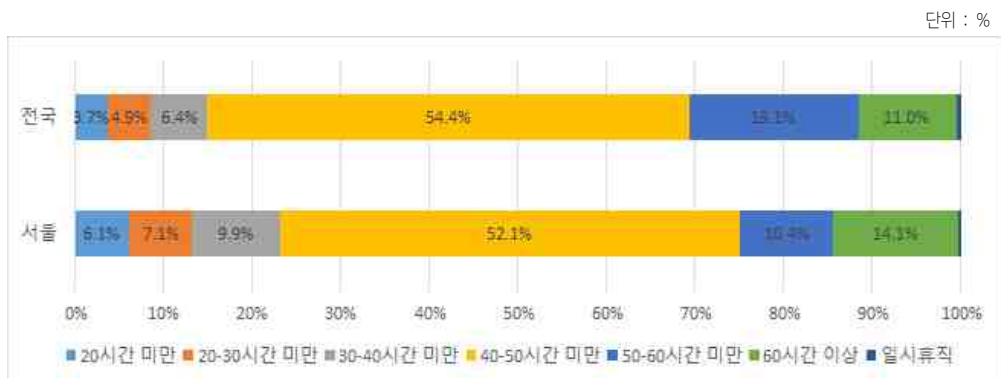
전국과 서울의 주당 노동시간대별 구성 비율을 보면, 전국이 서울보다 장시간 일하는 이주노동자 비율이 높다. 주당 50시간 이상 일하는 비율이 전국은 30.1%이고, 서울은 24.5%이다. 반면에 40시간 미만으로 일하는 비율은 전국이 14.9%이고, 서울은 23.1%로, 서울이 높다. 즉, 전국보다 서울은 장시간 일하는 비율은 낮고, 주당 40시간 미만으로 일하는 비율은 높은 특징이 있다.

[그림 3-31] 서울지역 이주노동자 주당 노동시간대별 분포



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2016~2021년

[그림 3-32] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 주당 노동시간대별 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

### 3) 사회보험, 만족도에 따른 이주노동자

「이민자 체류실태 및 고용조사」는 ‘현재 한국에서 고용보험, 산재보험에 가입되어 있습니까?’라는 문항으로 이주노동자의 사회보험 가입률을 조사한다. 아래 [그림 3-33]에서 보는 바와 같이 서울지역 이주노동자의 고용보험 및 산재보험 가입률은 증가하고 있다. 고용보험 가입률은 2017년 23.7%에서 2018년 26.1%, 2019년 33.7%, 2020년 50.2%, 2021년 49.7%로, 2017년과 비교하여 2배 이상 증가하였다. 산재보험도 2017년 33.4% 가입률에서 2021년 53.7%까지 증가하였다. 전국과 비교해서는 서울의 고용보험 및 산재보험 가입률은 상대적으로 낮다. 2021년 전국 이주노동자의 고용보험 및 산재보험 가입률은 각각 53.8%, 67.9%이지만, 서울은 각각 49.7%, 53.7%로, 특히 산재보험 가입률 차이가 컸다.

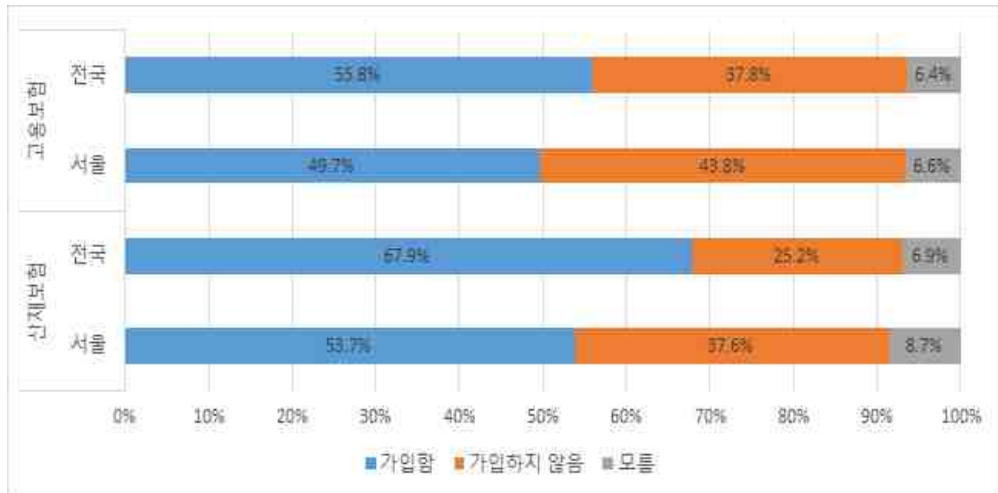
[그림 3-33] 서울지역 이주노동자 고용보험 및 산재보험 가입률



자료 : 통계청, 외국인 고용조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2017~2021년

[그림 3-34] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 고용보험 및 산재보험 가입률

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

「이민자 체류실태 및 고용조사」는 한국에서 생활에 대한 만족도를 가족과 관계, 주변 사람들과 관계, 직업, 소득, 주거 환경, 전반적 한국생활에 대해 5점 척도로 조사한다. 이 중에서 직업, 소득, 한국생활에 대한 만족도를 살펴보면, 한국생활에 대한 만족도가 가장 높고, 소득에 대한 만족도가 상대적으로 가장 낮다. [그림 3-35]는 '매우 만족'과 '약간 만족'을 '만족'으로, '매우 불만족'과 '약간 불만족'을 '불만족'으로, 그리고 '보통'은 그대로 '보통'으로 표시한 것으로, 2021년 기준 한국생활에 대한 만족도는 서울과 전국이 각각 82.6%, 82.2%로 차이 없이 모두 높았다. 직업에 대한 만족도도 서울 58.2%, 전국 60.1%로 큰 차이는 없었다. 다만, 소득에 대한 만족도는 3개 항목중 가장 낮았으며, 서울은 만족이 45.2%로 전국 51.5%보다 낮은 편이었다.

[그림 3-35] 2021년 전국 및 서울 이주노동자 직업, 소득, 한국생활 만족도



주 : 직업 및 소득에 대한 만족도는 2021년 조사자료이며, 한국생활 만족도는 2020년 조사자료임  
 자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2020~2021년

## 5. 고용형태에 따른 서울지역 이주노동자 현황

2021년 「이민자 체류실태 및 고용조사」 자료를 활용하여, 서울지역 이주노동자의 고용형태에 따른 현황과 특징을 분석한다. 「이민자 체류실태 및 고용조사」는 임금노동자의 종사상 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분한다. 상용직은 고용계약을 설정한 경우, 고용계약기간이 1년 이상인 자가 해당하며, 고용계약을 설정하지 않은 경우에는 정해진 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받거나 상여금 및 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 자를 말한다. 임시직은 고용계약을 설정한 경우에는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우이며, 고용계약 설정하지 않은 경우에는 일정한 사업(1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우이다. 일용직은 고용계약기간이 1개월 미만이거나, 매일 매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 임금을 받는 자이다. 임시직과 일용직을 하나로 묶어, 상용직과 임시일용직으로 구분하여 분석한다. 분석항목에 따라 고용형태에 따른 차이를, 혹은 반대로 분석항목별로 고용형태의 차이가 나는지를 분석하기도 한다. 이를테면, 국적별 및 고용형태별 분석에서는 국적별로 상용직과 임시일용직 비율이 어떻게 차이가 나는지 검토하며, 업종별 및 고용형태별 분석에서는 상용직이 주로 종사하는 업종과 임시일용직이 주로 종사하는 업종이 어떻게 차이가 나는지 분석하는 식이다. 주로 인적특성에서는 각 인적특성에 따른 상용직과 임시일용직 이주노동자 분포를, 일자리 특성과 노동조건 부분에서는 상용직 및 임시일용직에 따른 분석항목 분포

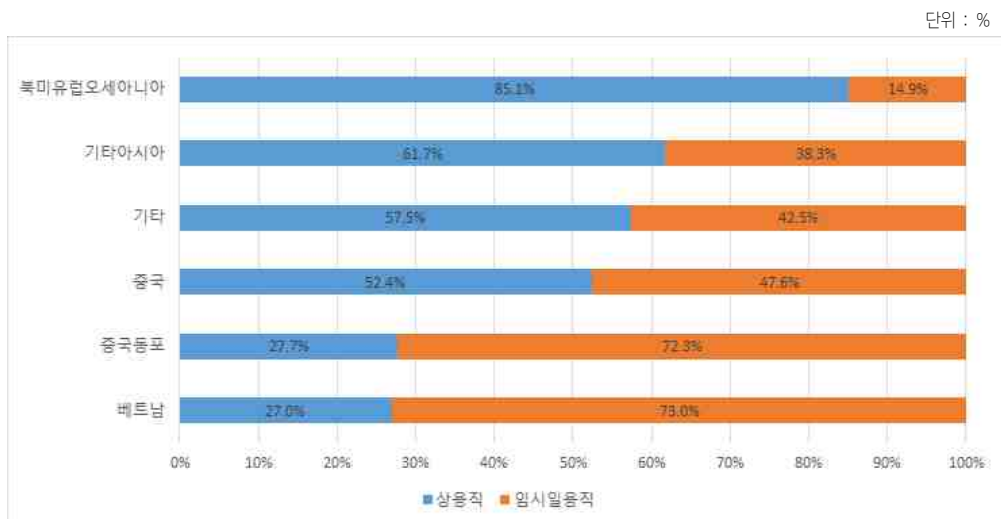
를 정리하였다.

## 1) 인적 특성 및 고용형태별 서울지역 이주노동자

### (1) 국적, 체류자격

2021년 국적별로 서울지역 이주노동자의 고용형태는 [그림 3-36]과 같다. 중국동포와 베트남 국적 이주노동자는 상용직 비율이 각각 27.7%, 27.0%이며, 임시일용직 비율이 70% 이상이다. 중국 국적자는 상용직이 52.4%이고, 임시일용직 비율은 47.6%이다. 반면에, 북미·유럽·오세아니아 국적자 다른 국적 이주노동자와 비교하여 상용직 비율이 매우 높아, 85.1%로 나타난다. 중국동포, 중국, 베트남 국적자를 제외한 기타 아시아 국가에서 온 이주노동자와 나머지 기타 국적의 이주노동자 상용직 비율도 각각 61.7%, 57.5%로 비교적 높은 편이다.

[그림 3-36] 2021년 서울지역 국적에 따른 고용형태별 이주노동자 현황

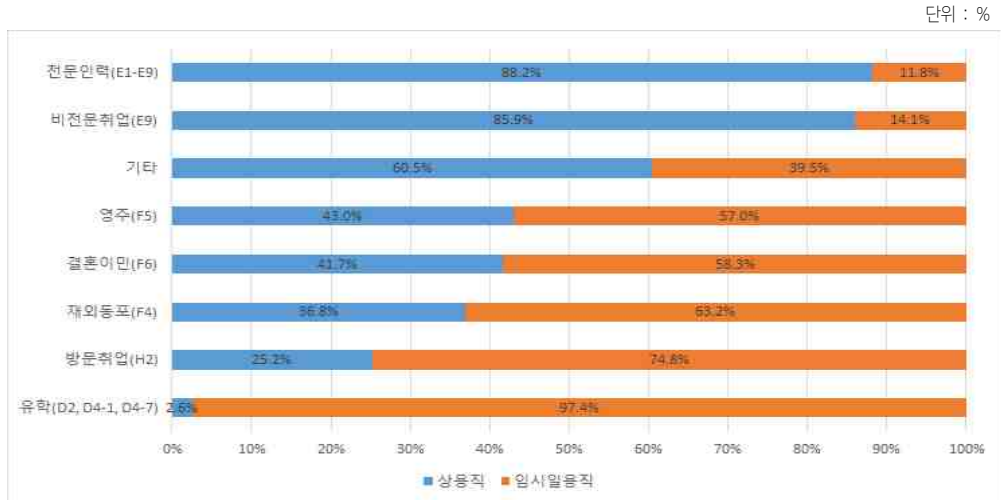


자료 : 통계청, 이민자 체류상태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

체류자격에 따라서도 상용직과 임시일용직 비율이 상이하다. 전문인력(E1~E7)과 비전문취업(E9) 체류자격의 이주노동자는 상용직 비율이 88.2%, 85.9%로 매우 높다. 다만, 2021년 기준 서울지역 비전문인력(E9) 이주노동자는 서울지역 전체 이주노동자의 1%에 불과하여 그 규모가 매우 적다. 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6) 이주노동자

는 상용직 비율이 36.8%, 43.0%, 36.8%로, 해당 체류자격 이주노동자 다수는 임시일용직으로 일하고 있다. 방문취업(H2) 이주노동자도 상용직이 1/4 수준인 25.2%에 불과하다. 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자는 시간제로 취업하여 일하기에 상용직 비율이 2.6%로 매우 낮았다.

[그림 3-37] 2021년 서울지역 체류자격에 따른 고용형태별 이주노동자 현황



자료 : 통계청, 이민자 체류상태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

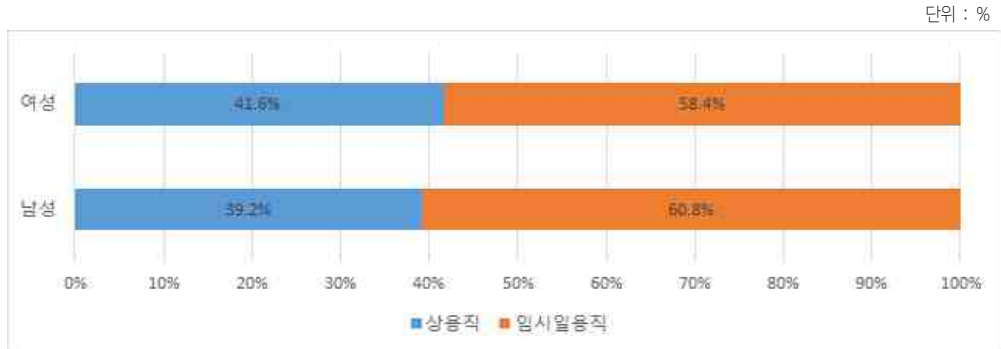
## (2) 성, 연령, 교육수준, 가족

성별에 따라 고용형태 이주노동자 분포도 다소 차이가 있다. 남성, 여성 모두 임시일용직 비율이 높긴 하나, 남성이 60.8%로 여성 58.4%보다 높다.

연령별로는 고연령층일수록 임시일용직 비율이 높다. 15~29세 이주노동자의 48.7%가 상용직이며, 30대는 58.0%, 40대는 42.4%가 상용직이다. 반면에, 50대는 29.9%, 60대 이상은 21.4%가 상용직이어서, 40대 이하 이주노동자보다 고연령층의 임시일용직 비율이 높다.

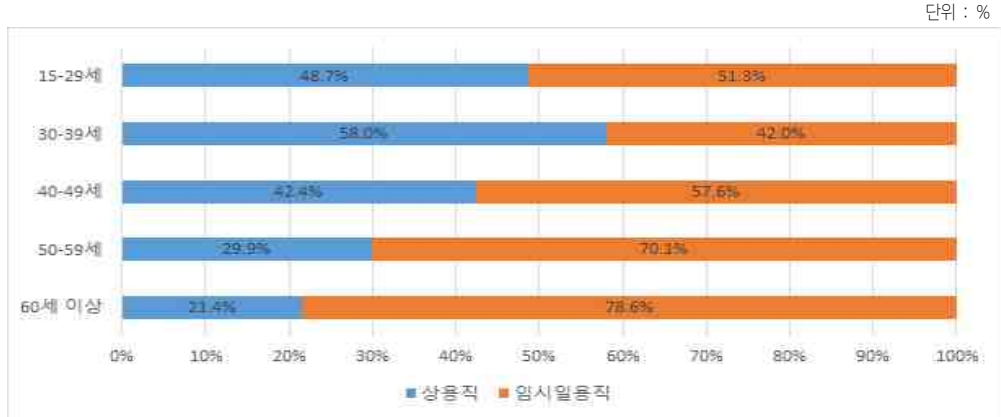
학력에 따라서도 상용직과 임시일용직 비율이 차이가 나는데, 특히 대졸 이상 이주노동자가 다른 학력과 구분된다. 초졸 이하, 중졸, 고졸 학력의 이주노동자의 상용직 비율은 각각 21.1%, 23.2%, 27.8%인데 비해, 대졸 이상 학력의 이주노동자는 상용직이 70.3%로 매우 높다. 고학력의 이주노동자가 상대적으로 안정적인 상용직 일자리에 종사하고 있다.

[그림 3-38] 2021년 서울지역 성별에 따른 고용형태별 이주노동자 현황



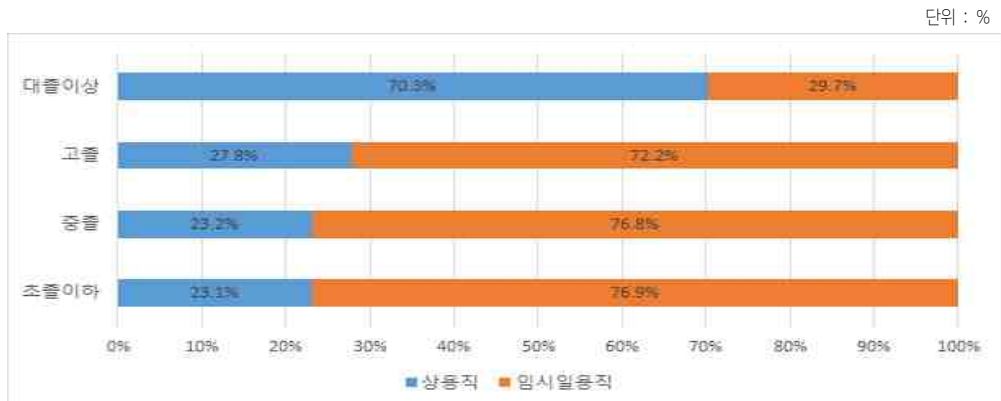
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-39] 2021년 서울지역 연령에 따른 고용형태별 이주노동자 현황



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-40] 2021년 서울지역 학력에 따른 고용형태별 이주노동자 현황



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

상용직과 임시일용직 이주노동자의 배우자 유무 및 자녀 거주지를 살펴보면, 상용직 이주노동자의 58.3%는 배우자가 있으며, 자녀 모두와 함께 한국에 거주하는 비율이 52.3%이다. 임시일용직 이주노동자는 배우자가 있는 비율이 63.2%였으며, 자녀 모두 함께 한국에 거주하는 비율은 46.5%였다. 임시일용직의 유배우자 비율이 상용직보다 높지만, 한국에 자녀 모두가 함께 거주하는 비율은 임시일용직이 상용직보다 낮았다.

<표 3-2> 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 배우자 유무 및 자녀 거주지

단위 : %

구분	배우자 유무		자녀 거주지		
	배우자 있음	배우자 없음	자녀 모두 한국 거주	자녀 한국, 외국 거주	자녀 모두 외국 거주
상용직	58.3%	41.7%	52.3%	5.6%	42.1%
임시일용직	63.2%	36.8%	46.5%	10.2%	43.3%

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

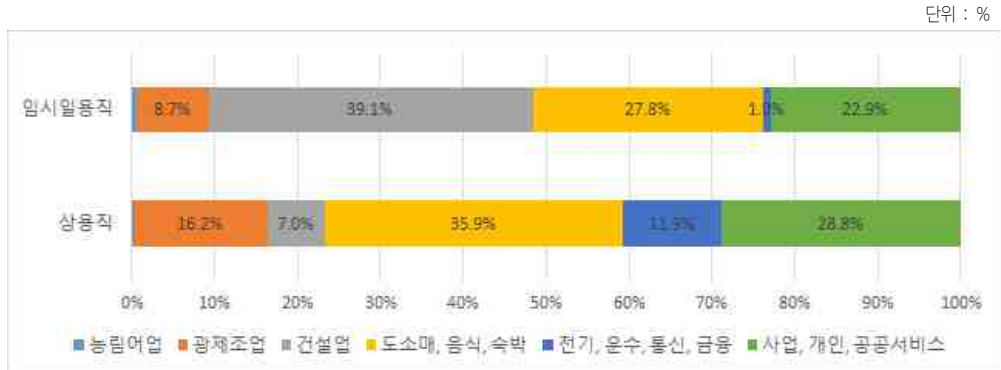
## 2) 일자리 특성 및 고용형태별 서울지역 이주노동자

### (1) 산업, 직종

고용형태별 종사하는 산업 분포를 보면, 상용직은 도소매·음식·숙박업에 35.9%, 사업·개인·공공서비스업에 28.8%, 광제조업에 16.2%, 전기·운수·통신·금융업에 11.9%, 건설업에 7.0%가 종사하고 있다. 임시일용직은 건설업에 가장 많은 39.1%가 종사하며, 도소매·음식·숙박업 27.8%, 사업·개인·공공서비스업 22.9%, 광제조업 8.7%가 일하고 있다. 상용직은 서비스업종에, 임시일용직은 건설업에 집중되어 있다.

2021년 기준 서울지역 이주노동자 다수가 일하는 산업은 도소매·음식·숙박업, 건설업, 사업·개인·공공서비스업, 광제조업 순으로, 이들 산업의 상용직과 임시일용직 비율을 보면, 도소매·음식·숙박업에 종사하는 이주노동자의 상용직 비율은 46.5%, 사업·개인·공공서비스업은 46.0%로 비슷한 수준이다. 건설업은 상용직 10.8%, 임시일용직 89.2%로 임시일용직이 압도적으로 높으며, 광제조업은 상용직이 55.6%로 상용직 비중이 높은 편이다.

[그림 3-41] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 산업별 분포

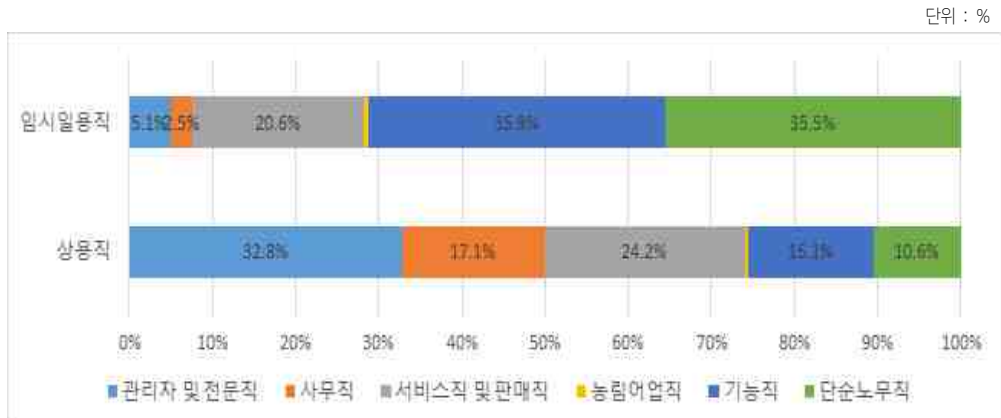


자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

서울지역 상용직 이주노동자의 직종별 분포를 보면, 관리자·전문직에 32.8%, 서비스·판매직 24.2%, 사무직 17.1%, 기능직 15.1%, 단순노무직 10.6%이다. 임시일용직은 기능직에 35.8%, 단순노무직에 35.5%로, 이들 두 개 직종에 임시일용직의 71.1%가 분포한다.

직종별로 상용직과 임시일용직 비율을 보면, 관리자·전문직은 상용직과 임시일용직 비율이 81.4%, 18.6%이며, 사무직도 유사한 82.2%, 17.8%이다. 반면에 기능직과 단순노무직은 임시일용직 비율이 높다. 기능직은 상용직과 임시일용직 비율이 22.2%, 77.8%이며, 단순노무직은 16.7%, 83.3%이다. 서비스·판매직은 상용직과 임시일용직이 44.1%, 55.9%로, 다른 직종에 비해 고용형태가 편중되지는 않았다.

[그림 3-42] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직종별 분포



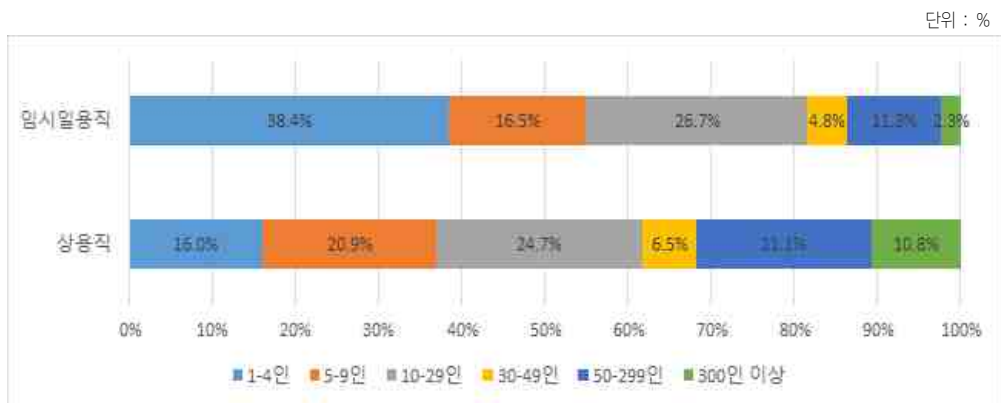
자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

(2) 사업체규모, 근무지역

임시일용직의 사업체규모별 분포를 보면, 1~4인 규모에 38.4%, 5~9인 규모에 16.5%, 10~29인 규모에 26.7%가 분포한다. 30인 미만 사업체에 임시일용직의 81.6%가 일하고 있다. 상용직은 30인 미만 사업체에 61.6%가 일하지만, 50인 이상 사업체에도 31.9%가 종사하고 있다. 임시일용직의 50인 이상 사업에 종사 비율은 13.6%로 상용직보다 낮다.

사업체 규모별로 상용직 및 임시일용직 비율을 보면, 확실히 큰 사업장일수록 상용직 비율이 높았다. 1~4인 규모 사업체의 상용직 비율은 22.0%, 5~9인은 46.1%, 10~29인 38.5%, 30~49인 47.6%, 50~299인 55.6%, 300인 이상 75.9%였다.

[그림 3-43] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 사업체규모별 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

고용형태에 따라 근무지에 차이가 있는지 분석하였다. 상용직은 서울이 근무지인 비율이 80.4%, 경기·인천 15.6%였으며, 임시일용직은 서울 66.1%, 경기·인천 27.5%였다. 서울에 거주하는 상용직 이주노동자는 임시일용직보다 서울에서 일하는 비율이 높았으며, 임시일용직은 상대적으로 경기·인천에서 일하는 비율이 높았다. 또한 임시일용직은 비수도권에서 일하는 비율도 높았는데, 상용직의 비수도권 근무비율은 4.0%였으며, 임시일용직은 6.5%였다.

[그림 3-44] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 근무지역 분포

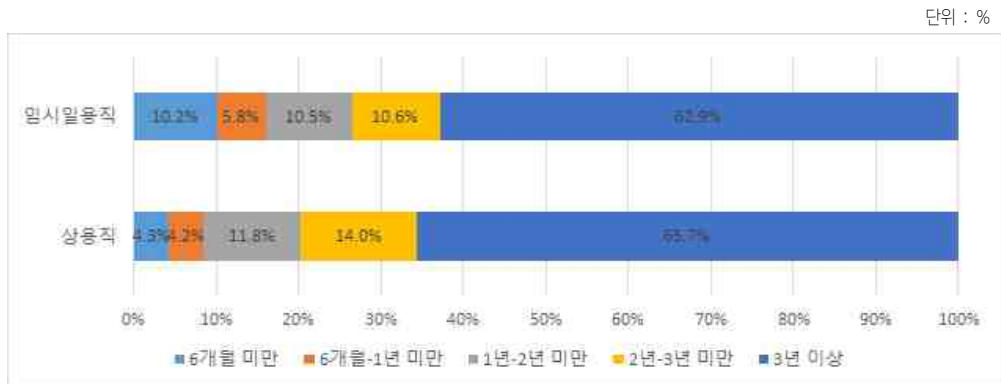


자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

### (3) 근무기간, 이직경험

상용직과 임시일용직의 직업경력 분포를 보면, 상용직은 6개월 미만 4.3%, 6개월~1년 미만 4.2%, 1년~2년 미만 11.8%, 2년~3년 미만 14.0%, 3년 이상 65.7%였다. 임시일용직의 직업경력 분포는 6개월 미만 10.2%, 6개월~1년 미만 5.8%, 1년~2년 미만 10.5%, 2년~3년 미만 10.6%, 3년 이상 62.9%였다. 상용직과 임시일용직 모두 직업경력이 3년 이상 비율이 60.0% 이상으로 가장 많았으며, 상용직이 임시일용직보다 직업경력이 긴 응답자 비율이 상대적으로 많은 편이다.

[그림 3-45] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직업경력 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-46]은 상용직과 임시일용직의 지난 1년간 이직 경험으로, 상용직의 이직경험은 11.1%, 임시일용직의 이직경험은 20.8%였다. 상대적으로 고용이 불안정한 임시일용직 이주노동자의 이직경험 비율이 높았다.

[그림 3-46] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 지난 1년간 이직 경험



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

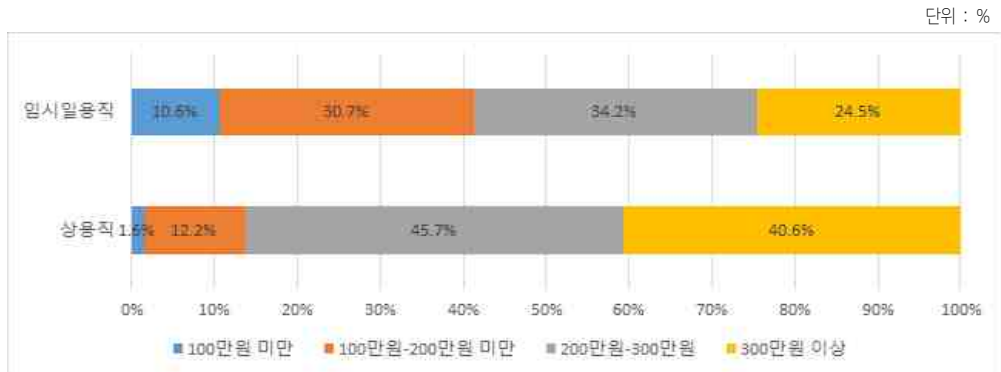
### 3) 노동조건 및 고용형태별 서울지역 이주노동자

#### (1) 임금, 노동시간

상용직 이주노동자와 임시일용직 이주노동자의 월 평균임금 분포를 보면, 상용직은 100만 원 미만 1.6%, 100만 원~200만 원 미만 12.2%, 200만 원~300만 원 미만 45.7%, 300만 원 이상 40.6%였다. 임시일용직은 100만 원 미만 10.6%, 100만 원~200만 원 미만 30.7%, 200만 원~300만 원 미만 34.2%, 300만 원 이상 24.5%였다. 상용직은 월 평균임금이 200만 원 이상이 86.3%로 대다수였으며, 임시일용직은 200만 원 이상 비율이 58.7%에 불과했다. 상용직 이주노동자의 임금이 임시일용직 이주노동자보다 높게 나타나고 있다.

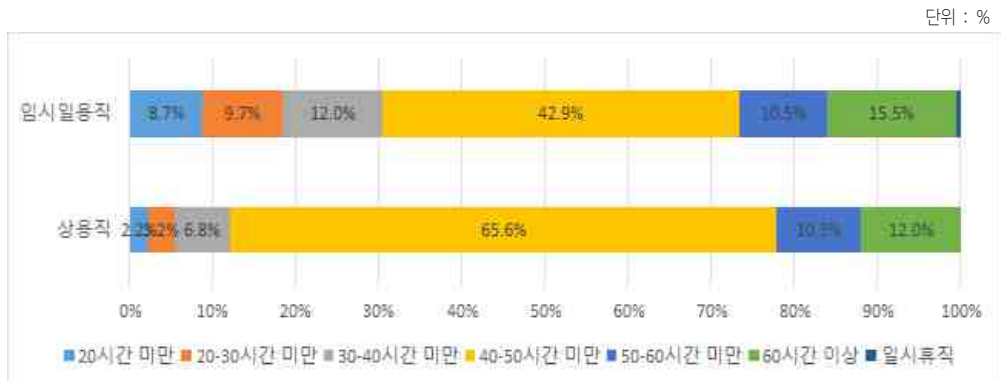
고용형태별 주당 노동시간 분포는 [그림 3-48]에 제시되어 있다. 상용직은 주당 노동시간이 40~50시간인 경우 65.8%로 가장 높았으며, 50시간 이상 비율은 22.3%였다. 40시간 미만 비율은 12.1%였다. 임시일용직은 40~50시간이 42.9%로 가장 많았으나, 상용직과 비교하여 40시간 미만과 50시간 이상 비율도 높았다. 임시일용직이 주당 40시간 미만 일하는 비율이 30.4%(상용직 12.1%), 50시간 이상 일하는 비율 26.0%(상용직 22.3%)였다.

[그림 3-47] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 월 평균임금 구간별 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-48] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 주당 노동시간대별 분포



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

## (2) 사회보험, 만족도

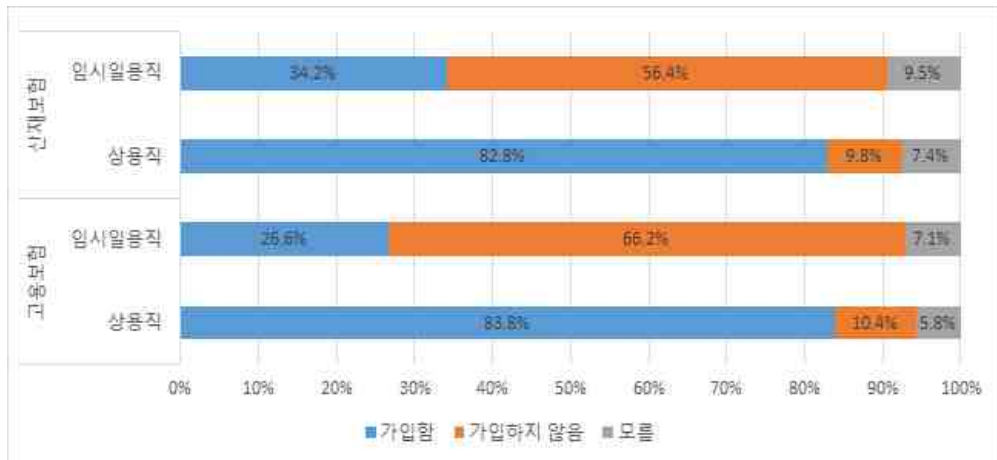
고용보험 및 산재보험 가입률은 상용직이 임시일용직보다 크게 높다. 상용직의 고용보험 가입률은 83.8%, 산재보험 가입률은 82.8%이지만, 임시일용직의 각각 가입률은 26.6%, 34.2%에 불과했다. 가입여부를 모르겠다는 응답비율도 임시일용직이 상용직보다 높았다.

고용형태별로 한국에서 생활 만족도에 차이가 있다. 상용직과 임시일용직 모두 한국 생활에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 임금에 대한 만족도 순으로 높게 나타나고 있다. 한국생활은 만족비율이 상용직과 임시일용직이 각각 81.4%, 84.3%였으며, 직업의 만족비율은 상용직 69.8%, 임시일용직 50.3%였다. 임금에 대한 만족비율은 상용직

55.3%, 임시일용직 38.3%였다. 3개 모든 만족도 문항에서 상용직이 임시일용직보다 만족비율이 높았으며, 특히 직업 및 임금에서 만족비율 차이가 컸다. 상용직과 임시일용직 간 한국생활에 대한 만족비율 차이는 2.9%p에 불과했지만, 임금은 17.0%p, 직업은 19.5%p의 큰 격차를 보였다.

[그림 3-49] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 고용보험 및 산재보험 가입률

단위 : %



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2021년

[그림 3-50] 2021년 서울지역 고용형태별 이주노동자의 직업, 소득, 한국생활 만족도

단위 : %



주 : 직업 및 소득에 대한 만족도는 2021년 조사자료이며, 한국생활 만족도는 2020년 조사자료임  
 자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS) 2020~2021년

## 6. 소결

「외국인 고용조사」와 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 지난 10년간의 데이터를 분석하여 서울지역 이주노동자의 특성과 변화를 검토하였다. 분석대상은 비임금노동자를 포함한 취업자 전체가 아닌 종사상 지위가 임금노동자인 경우에 한정하였다.

먼저 전국적으로 이주노동자 규모는 증가하지만, 서울지역 이주노동자는 2012년부터 2021년까지 10년간 적을 때는 14만 4,626명, 많을 때는 17만 4,748명이 거주하고 있으며, 전국 이주노동자 대비 서울이 차지하는 비중은 조금씩 줄어들고 있다. 2012년 이주노동자의 서울지역 비중은 23.6%였으나, 2021년에는 18.7%로 감소하여 -4.9%p 줄었다. 국적별로는 중국동포가 가장 많은 비중을 차지하지만, 그 비중은 감소하고 있다. 2012년 중국동포는 74.3%에서 2021년 65.2%로, -9.1%p 감소하였으며, 베트남, 북미·유럽·오세아니아, 기타 아시아 국적자 이주노동자 비중은 증가하였다. 국적별 이주노동자 분포는 전국과 서울이 상이한데, 서울은 중국동포가 상대적으로 많으며, 전국은 기타 아시아 국가 이주노동자 비율이 높다. 이는 중국동포가 서울을 비롯한 수도권에 주로 거주하고, 아시아 16개국으로부터 유입되는 비전문취업(E9) 이주노동자는 서울에는 매우 적기 때문이다.

서울지역 이주노동자의 체류자격별 분포는 외국인력정책에 따라 변화하고 있다. 방문취업(H2) 이주노동자가 가장 많았으나, 재외동포(F4) 체류자격으로 전환할 수 있는 기회가 확대됨에 따라, 방문취업(H2) 비중은 2012년 52.1%에서 2021년 18.2%로 대폭 줄었으며, 재외동포(F4) 비중은 13.7%에서 39.7%로 크게 증가했다. 또한 전국은 재외동포(F4) 27.3%, 비전문취업(E9) 26.6%이지만, 서울은 중국동포가 다수이기에 재외동포(F4) 39.8%, 방문취업(H2) 18.2%, 영주(F5) 14.3%로 차이가 있다.

성, 연령, 학력 등 인적특성에 따라 서울지역 이주노동자 분포도 변화하고 있다. 성별 분포는 지난 10년간 큰 변화는 없으나, 전국과 비교하여 서울은 여성 이주노동자의 비율이 높은 편이다. 2021년 기준으로 전국은 여성 이주노동자 비율이 32.2%이나 서울은 43.5%이다. 연령측면에서는 60대 이상 고령의 이주노동자 비율이 증가하고 있다. 2012년과 비교하여 40대는 -10.8%p 감소했고, 60대 이상은 8.6%p 증가했다. 학력은 대졸 이상 비중이 늘어나고 있다. 2012년 대졸 이상 비중이 25.7%에서 2021년 32.3%로 6.6%p 증가했다. 또한 유배우자 비율은 감소하고, 자녀 모두와 함께 한국에서 거주하는 비율도 소폭 줄었다.

서울지역 이주노동자의 일자리 특성은 종사하는 산업 및 직종, 고용형태, 사업체규모 등으로 파악하였다. 서울지역 이주노동자가 종사하는 산업은 2021년 기준 도소매·음식·숙박업 31.1%, 건설업 26.2%, 사업·개인·공공서비스업 25.3%, 광제조업 11.8%, 전기·운수·통신·금융업 5.4%, 농림어업 0.4% 순이다. 이는 전국과 차이가 있는데, 전국은 광제조업 비중이 45.4%로 압도적으로 높으며, 다음으로 도소매·음식·숙박업 17.0%, 사업·개인·공공서비스업 15.9%, 건설업 12.3%, 농림어업 7.2%이다. 서울지역의 산업적 특성이 반영된 결과로, 서울에는 제조업보다는 건설업 및 서비스업에 이주노동자가 주로 종사하고 있다. 서울지역 이주노동자의 직종별 분포의 특징으로는 단순노무직 비율은 크게 감소하고(2012년 39.0%, 2021년 25.5%), 기능직, 사무직, 관리자·전문직, 서비스·판매직은 증가했다는 점이다. 고용형태 변화는 2012년과 비교하여 2021년에 임시일용직 비율은 증가하고, 상용직 비율은 감소하였으며, 전국과 비교하여 임시일용직 비율이 높은 특징이 있다. 2021년 기준 전국의 임시일용직 비율은 38.9%, 서울은 59.7%이다. 또한 서울지역 이주노동자는 소규모의 사업체에 종사하는 비중이 높은 특징이 있는데, 5인 미만 사업장에 종사하는 비중이 전국은 20.0%, 서울은 29.4%였다. 직업경력 측면에서는 3년 이상 숙련이 쌓인 이주노동자 비율이 증가하고 있으며, 전국과 비교해 서도 3년 이상 직업경력자가 많은 편이다.

임금, 노동시간, 사회보험 등의 노동조건을 보면, 먼저 고용계약기간은 기간의 정함이 없는 이주노동자 비율이 2012년보다 2021년에 증가했고, 전국과 비교해서도 높다. 다만, 고용계약기간을 정한 이주노동자의 계약기간이 전국은 3년 이상 비율이 16.6%로 높는데 비해, 서울은 1.3%로 매우 낮다. 전국은 고용허가제의 비전문취업(E9) 비율이 높기 때문에 나타난 결과로 보인다. 월 평균임금은 200만 원 이상 비율이 2012년 27.7%에서 2021년 69.8%로 확대되어, 2.5배 이상 증가했다. 주당 평균노동시간은 50시간 이상의 장시간 노동을 하는 이주노동자 비율이 2016년 47.1%에서 24.5%로 줄었으며, 40~50시간 일하는 이주노동자 비율은 38.3%에서 52.1%로 증가하여, 주당 평균노동시간이 줄어들고 있는 것으로 보인다. 고용보험과 산재보험 가입률은 증가하고 있으나, 여전히 가입하지 않은 비율이 각각 43.8%, 37.6%로 높아 가입률 제고가 필요하다.

2021년을 기준으로 상용직과 임시일용직에 따른 차이도 확인하였는데, 국적에 따라 상용직과 임시일용직 비율에 차이가 있었다. 북미·유럽·오세아니아 국적자는 상용직 비율이 85.1%로 매우 높은 반면, 중국동포와 베트남 국적 이주노동자는 상용직 비율이

27.7%, 27.0%로 낮았다. 체류자격에 따라서도 전문인력(E1~E7)과 비전문취업(E9) 체류자격의 상용직 비율은 각각 88.2%, 65.9%로 높은 반면, 재외동포(F4), 방문취업(H2), 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격은 상용직 비율이 각각 36.8%, 25.2%, 2.6%였다. 또한 고령층일수록 임시일용직 비율이 높았으며, 학력에 따라서도 대졸이상 이주노동자는 상용직 비율이 70.3%로 매우 높았다. 근무지역도 고용형태에 따라 차이가 있다. 상용직과 비교하여 임시일용직은 경기·인천, 비수도권에 근무하는 경우가 많았다. 이직 경험도 임시일용직이 20.8%로 상용직의 11.1%보다 높았고, 임금도 임시일용직은 낮은 임금구간대 비중이 높았다. 사회보험 가입률은 고용형태에 따른 격차가 매우 컸는데, 상용직의 고용보험 및 산재보험 가입률이 83.8%, 82.8%인에 비해, 임시일용직은 각각 26.6%, 34.2%에 불과했다. 만족도는 상용직이 더 높았으며, 상용직과 임시일용직간 만족도 격차가 큰 항목은 직업, 임금 부분이었다.

지난 10년간 서울지역 이주노동자는 인적구성, 일자리특성, 노동조건에서 변화를 보이고 있다. 중국동포가 여전히 다수이지만, 그 비율이 줄고 있으며, 다른 국적 이주노동자의 비중이 늘고 있다. 연령별로도 젊은 연령층 비중의 변화가 크지 않으며, 60세 이상 고령층의 이주노동자 비율이 증가하는 상황이다. 직종도 단순노무직은 줄고 기능직은 늘고 있으며, 3년 이상의 직업경력자가 64.0%로 다수이다. 이처럼 지난 10년간 서울지역 이주노동자 특성 변화와 함께, 지역적·산업적 특성에 따라 전국과도 차이가 있다. 국적, 체류자격은 물론 종사하는 업종 및 직종도 상이하며, 체류기간도 서울지역 이주노동자가 긴 편이다. 서울지역 이주노동자 10명 중 7명은 5년 이상 장기체류자이다.<sup>9)</sup> 서울지역 이주노동자 변화와 전국과는 다른 특성, 그리고 다수가 장기체류자인 점 등을 종합적으로 고려하여 이주노동자를 위한 정책이 마련되어야 한다.

---

9) 2013년 기준 5년 이상 체류한 서울지역 이주노동자 비율은 49.0%였으며, 2021년 기준으로는 73.6%이다.

## IV. 서울지역 이주노동자 노동실태와 시사점: 설문조사 결과를 중심으로

### 1. 개요

#### 1) 조사개요

서울지역 이주노동자의 노동실태를 확인하기 위해 설문조사를 진행하였다. 조사대상은 서울시에 거주하거나 서울시 소재 사업장에서 근무하는 이주노동자로, 현재 일하고 있거나 최근 1년간 일한 경험이 있는 외국국적 노동자이다. 종사상 지위가 비임금노동자인 경우는 조사대상에서 제외하였으며, 한국으로 귀화하여 국적이 우리나라인 이주민도 제외하였다.

2021년 5월 기준, 법무부 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 의하면, 서울시 거주 또는 근무 이주노동자 규모는 17만 5,807명으로, 상용직 7만 2,784명(41.4%), 임시직 4만 5,938명(26.1%), 일용직 5만 7,085명(32.5%)이며, 국적별로는 중국동포가 65.3%를 차지한다. 또한 체류자격별로 재외동포(F4) 41.1%, 방문취업(H2) 17.7%, 영주(F5) 14.5% 등 세 개 체류자격 이주노동자가 73.3%로 절대 다수이며, 이들 세 개 체류자격의 중국동포 비율은 78.8~98.8%이다. 이처럼 서울시 거주 또는 근무 이주노동자의 국적과 체류자격이 편중되어 있다. 이들 체류자격 이외에도, 서울지역에는 다양한 국적과 체류자격의 이주노동자가 일하고 있어 이들에 대한 노동실태도 검토할 필요가 있다. 이에 설문조사 설계시 재외동포(F4), 고용허가제(H2, E9), 영주(F5) 체류자격에 55% 내외로 표본을 할당하고, 미등록 이주노동자를 포함하여 그 밖에 체류자격에 45% 내외로 표본을 할당하여 조사를 진행하였다. 전문인력보다는 노동권의 보호가 취약한 업종 및 직종에 주로 종사하는 체류자격자와 미등록 이주노동자에 초점을 맞춰 조사하고자 하였다. 따라서 정부통계자료를 바탕으로 표집틀을 구성하여 표본을 추출한 게 아니기에, 서울지역 이주노동자 집단을 대표하는 조사로 보기는 어렵다. 서울지역 이주노동자 모집단 특성과는 차이가 있어 이는 이번 조사가 가지고 있는 한계이기도 하다.

조사내용은 <표 4-1>과 같이, 입국과 체류실태, 임금 및 근로계약 등 노동조건, 노

동자 권리에 대한 인식과 부당한 대우, 지원서비스 경험과 정책 요구사항, 그리고 생활 실태 등이었다. 설문조사는 조사 참여자가 이해할 수 있는 언어로 작성된 설문지를 제공하거나 의사소통이 가능한 조사원이 대면으로 면접조사하는 방식으로 진행하였다. 조사기간은 2022년 9월 26일부터 11월 16일까지 약 7.5주이며, 유효표본 535부를 분석에 활용하였다.

<표 4-1> 설문조사 주요항목

조사항목	설문 주요내용
기본사항	- 국적, 성, 연령, 학력, 체류자격(입국시/현재), 일자리 변경, 혼인 및 가족관계
입국과 체류	- 입국 시기, 거주기간, 본국에서 일자리, 본국 일자리와 관련성 - 취업비용, 취업비용 부담
구직 및 일자리	- 직업, 근무기간, 구직경로, 취업소개료, 구직시 애로사항 - 이직 횟수, 이직 사유, 사업장 규모, 이직 의향
노동조건	- 근로계약서 서면작성 여부, 직접 작성여부, 교부여부, 근로계약서 위반 여부, 근로계약서 위반내용 - 근로계약기간, 근무일, 노동시간, 휴게시간, 휴일, 야간근무, 연장근무, 휴일근무 - 임금, 임금지급방식, 고정적 지급 여부, 임금명세서 교부, 공제내역 - 주휴수당 지급, 시간외 근무수당 지급, 임금체불 경험(기간, 금액), 임금체불 대응 - 일자리 만족도(전반적 만족도, 임금, 고용기간, 노동시간, 휴일, 작업환경 등)
권리인식과 사회보험	- 노동자 권리인식(근로계약서 작성, 최저임금 준수, 시간외 근로 수당, 주휴수당, 퇴직금, 부당해고 금지, 산재신청, 노동3권 등) - 노동교육 경험(받은 기관, 교육내용, 도움 정도, 도움되지 않는 이유), 노동교육 필요성 - 이주노동자 4대 보험(인지 및 가입여부), 사회보험(인지 및 가입여부), 미가입 사유 - 건강 및 병원 이용, 산재(경험, 산재이유, 산재보험 신청, 치료비 부담 등) - 부당한 대우 경험(욕설이나 폭언, 폭행, 성희롱·성폭력, 부당해고, 여권 또는 외국인 등록증 수거, 급여통장 수거, 사적인 일 지시 등) - 불이익시 행동, 노조가입 여부, 미가입 이유 등
지원서비스	- 서울시 이주노동자 지원기관 (인지 여부, 인지 경로, 이용 경험, 이용 프로그램, 도움 여부 등) - 서울시 노동자권익기관(노동센터, 외국인노동자지원센터) 인지 여부 및 이용 의향 등
생활	- 참여하는 단체/모임(한국인 동료, 모국인 모임, 사회종교단체, 종교모임 등), 참여이유 - 주거(주거형태, 주거비 부담 등), 서울시 거주 이유, 서울생활 어려운 점 등
인구학적 특성	- 성, 연령, 학력, 혼인, 가구소득, 거주지

## 2) 응답자 특성

본 설문조사 응답자 특성은 <표 4-2>와 같다. 성별로는 남성 51.2%, 여성 48.8%였으며, 연령별로는 20대 27.2%, 30대 39.1%, 40대 22.7%, 50대 이상 11.0%였다. 20~30대 젊은 층이 66.3%로, 응답자의 2/3였다. 학력은 중학교 이하 15.2%, 고등학교(중퇴, 졸업 포함) 54.5%, 대학교 재학 이상 30.3%였다. 국적은 중국동포가 55.1%로 과반 이상이었으며, 16개국 고용허가제 송출국가 31.8%, 북미·유럽·오세아니아 7.5%였다. 현재 체류자격은 앞서 설명했듯이 재외동포(F4), 고용허가제(H2, E9), 영주(F5)에 표본의 55% 내외를 할당하여 이들 체류자격 이주노동자가 53.6%였으며, 그 밖의 체류자격은 46.4%였다. 종사상지위는 정규직 23.2%, 기간제 34.0%, 시간제 19.6%, 일용직 13.6%, 특수고용·프리랜서·플랫폼 등 비전형노동자 9.5%로, 비정규직이 76.8%였다. 사업장 규모별로는 5인 미만 37.7%, 5인 이상~10인 미만 21.9%, 10인 이상~30인 미만 22.1%, 30인 이상 18.3%로, 10인 미만이 전체 응답자의 59.6%였다. 조사시 일하고 있다는 응답자가 65.6%, 현재 일하고 있지 않지만 최근 1년 이내 서울에서 일한 적이 있다는 응답자가 34.4%였다. 거주지는 서울 69.0%, 경기 31.0%였다.

## 2. 인적특성 및 체류

### 1) 인적특성

#### (1) 국적

본 설문조사에 참여한 서울지역 이주노동자의 국적은 중국동포 55.1%, 베트남 7.3%, 중국 7.1%, 필리핀 4.7%, 미국·캐나다 4.3%, 우즈베키스탄 3.4%, 태국 3.0%, 유럽 2.1%, 기타 13.1%였다. 기타 국적으로는 몽골, 미얀마, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 캄보디아, 방글라데시, 말레이시아, 카자흐스탄, 파키스탄, 동티모르, 인도, 파키스탄, 이란, 이스라엘, 시리아, 사우디아라비아, 일본, 대만, 홍콩, 남아공, 러시아, 호주, 뉴질랜드, 베네수엘라, 에티오피아, 튀르키예, 가봉, 콩고 등이었다. 2021년 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 의하면, 서울 거주 또는 근무 이주노동자의 65.3%는 중국동포이다. 정부통계를 기초로 표본을 할당하되, 중국동포의 주된 체류자격(H2, F4, F5) 이외에 다른 체류자격으로 일하는 이주노동자도 다양한 만큼, 그 밖에 체류자격에 표본을 할당하여 정부통계보다 중국동포가 적게 수집되었다.

<표 4-2> 응답자 특성

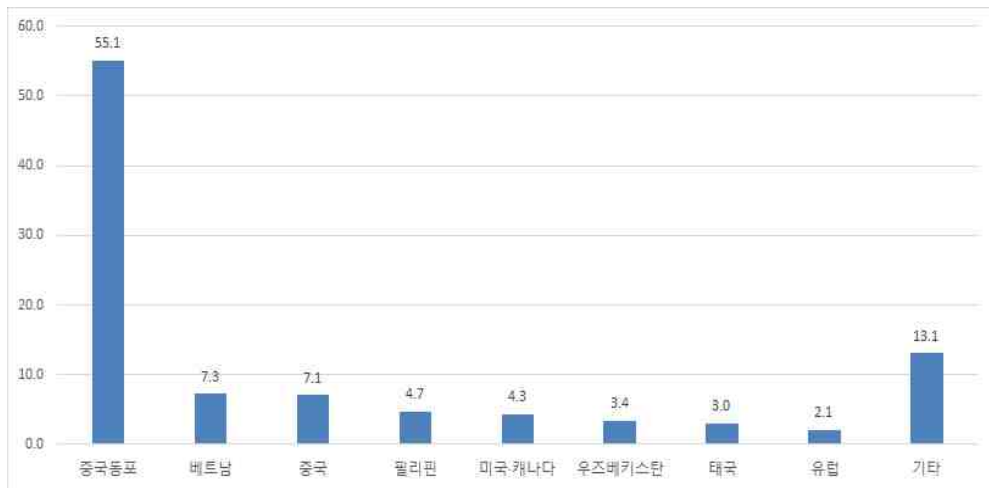
단위 : 명, %

구분		사례수	%	구분		사례수	%
전체		535	100.0				
성별	남	273	51.2	체류 기간	3년 미만	98	18.6
	여	260	48.8		3년 이상~5년 미만	124	23.5
연령	20대	144	27.2		5년 이상~10년 미만	163	30.9
	30대	207	39.1		10년 이상	143	27.1
	40대	120	22.7	종사상 지위	정규직	124	23.2
	50대 이상	58	11.0		기간제	182	34.0
학력	중학교 이하	81	15.2		시간제	105	19.6
	고등학교	291	54.5		일용직	73	13.6
	대학교 이상	162	30.3	특수고용	51	9.5	
국적*	중국동포	295	55.1	사업장 규모	5인 미만	181	37.7
	고용허가제 송출국가	170	31.8		5인 이상~10인 미만	105	21.9
	북미·유럽·오세아니아	40	7.5		10인 이상~30인 미만	106	22.1
	기타	30	5.6	30인 이상	88	18.3	
현재 체류 자격	재외동포(F4)	119	22.2	혼인	기혼(이혼, 사별 포함)	295	55.1
	고용허가제(H2, E9)	102	19.1		미혼	240	44.9
	영주(F5)	66	12.3	거주지	서울	369	69.0
	유학(D2, D4-1, D4-7)	59	11.0		경기	166	31.0
자격	결혼이민(F6)	72	13.5	경제활동 상태	현재 일하고 있음	351	65.6
	미등록	51	9.5		최근 1년 이내 일한 경험	184	34.4
	기타	66	12.3				

주 : 국적에 따라 체류자격 구성에 차이가 있음. 중국동포는 재외동포, 영주, 방문취업이, 고용허가제 송출국가는 비전문취업, 결혼이민, 미등록이, 북미·유럽·오세아니아는 유학, 전문인력이, 그리고 기타는 유학, 결혼이민 체류자격이 다수임

[그림 4-1] 국적별 분포

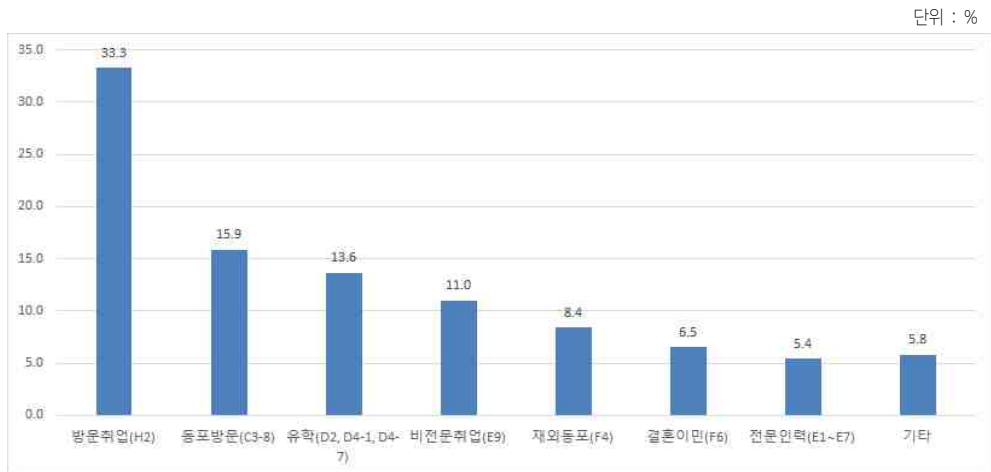
단위 : %



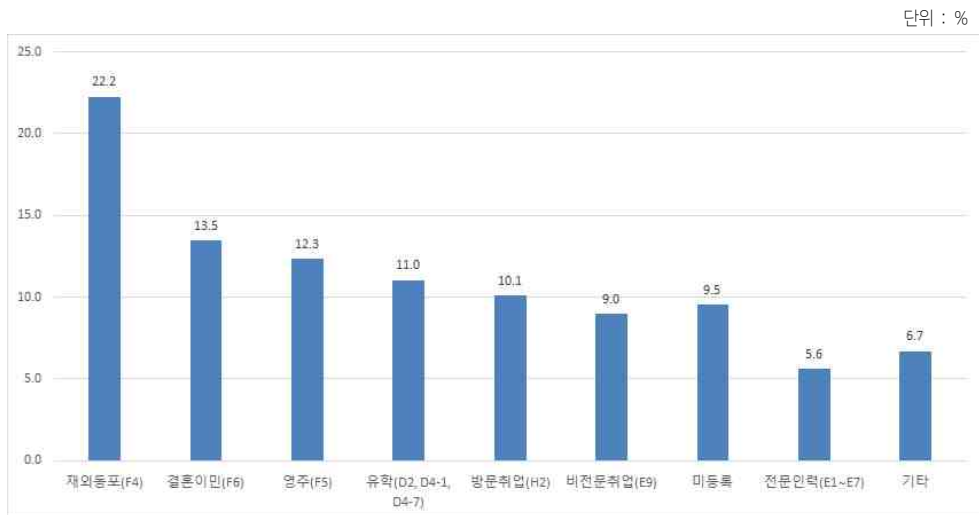
## (2) 체류자격

체류자격은 입국시 체류자격과 현재 체류자격을 조사하였다. 입국시 체류자격은 방문취업(H2) 33.3%, 동포방문(C3-8) 15.9%, 유학(D2, D4-1, D4-7) 19.6%, 비전문취업(E9) 11.0%, 재외동포(F4) 8.4%, 결혼이민(F6) 6.5%, 전문인력(E1~E7) 5.4%, 기타 5.8% 순이었다. 설문조사 응답자의 과반이상이 중국동포인 만큼, 입국시 체류자격은 방문취업(H2), 동포방문(C3-8) 비율이 높은 편이다.

[그림 4-2] 입국시 체류자격



[그림 4-3] 현재 체류자격



현재 체류자격은 재외동포(F4) 22.2%, 결혼이민(F6) 13.5%, 영주(F5) 12.3%, 유학(D2, D4-1, D4-7) 11.0%, 방문취업(H2) 10.1%, 비전문취업(E9) 9.5%, 미등록 9.0%, 전문인력(E1~E7) 5.6%, 기타 6.7%였다. 표본할당시 서울지역 이주노동자의 국적과 체류자격이 편중되어 있고, 그 외의 체류자격 이주노동자의 노동실태를 통계적으로 검토할 필요성이 있어, 다수 체류자격(F4, H2, F5)에 일부를 할당하고, 그 외 체류자격에 나머지를 할당하는 식으로 조사를 진행하였다. 이에 따라 서울지역 주된 체류자격 이외에 유학생(D2, D4-1, D4-7), 결혼이민(F6), 미등록 이주노동자 표본도 확보하였다.

입국시 체류자격과 현재 체류자격 분포에 차이가 있는데, 입국시 체류자격은 방문취업(H2)이 33.3%로 가장 많았으나, 현재 체류자격은 재외동포(F4)가 22.2%로 가장 많다. 이는 2009년 이후 재외동포 우대를 위해 단순노무 분야 종사가능성이 낮은 동포에 대해 점진적으로 재외동포(F4) 체류자격 발급요건을 완화했기 때문인 것으로 보인다. 2009년 4년제 대학졸업자, 특정 업종 장기근속 방문취업자, 2012년 국가기술자격증 취득자, 2013년 만 60세 이상 등으로 재외동포(F4) 체류자격 취득을 확대해왔다. 이처럼 재외동포(F4) 체류자격 취득요건이 완화되면서 방문취업(H2) 동포들이 재외동포(F4) 체류자격으로 전환했기 때문에 나타난 결과로 보인다.

이번 설문조사에서 체류자격 변경 비율은 55.7%이며, 체류자격이 변경된 응답자를 대상으로 일자리도 변경된 경우는 62.1%였다. 체류자격에 따라 취업할 수 있는 일자리가 달라지기 때문에 요건을 갖춰 적극적으로 체류자격을 변경하고 있었다. 참고로 2021년 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 체류자격 변경 비율은 42.1%로, 이번 조사가 다소 높은 수준이었다.

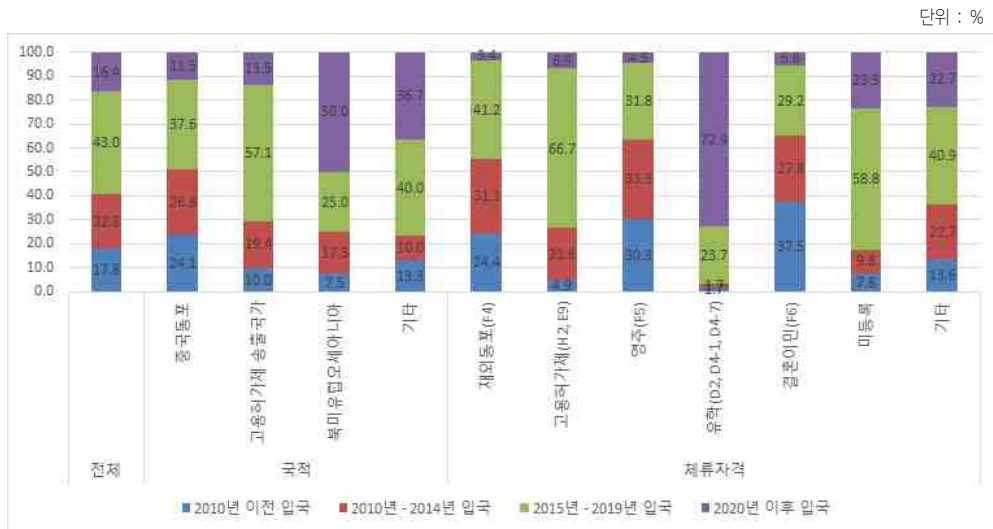
## 2) 입국과 체류

### (1) 입국시기

입국시기는 2010년 이전 입국 17.0%, 2010년~2014년 입국 22.8%, 2015년~2019년 입국 43.0%, 2020년 이후 입국 16.4%였다. 국적에 따라 다소 차이가 있는데, 중국동포는 2010년 이전 입국 24.1%, 2010년~2014년 입국 26.8%, 2015년~2019년 입국 37.6%, 2020년 이후 입국 11.5%로, 다른 국적 이주노동자에 비해 입국시기가 빠른 편이다. 이에 반해 북미·유럽·오세아니아 국적자는 2015년 이후 입국자가 75.0%였으며, 고용허가제 송출국가도 2015년 이후 입국자가 70.6%였다.

체류자격별로는 재외동포(F4)와 영주(F5)가 유사하며, 2015년 이전 입국이 각각 55.5%, 63.6%, 2015년 이후 입국이 각각 44.5%, 36.4%인데 비해, 고용허가제 체류자격(H2, E9)은 2015년 이후 입국 비율이 73.6%였으며, 유학(D2, D4-1, D4-7)은 2020년 이후 입국이 72.9%로 차이가 있었다. 미등록 이주노동자는 2015년~2019년 입국이 58.8%, 2020년 이후 입국 23.5%로, 2015년 이후 입국 비율이 82.3%였다.

[그림 4-4] 입국시기



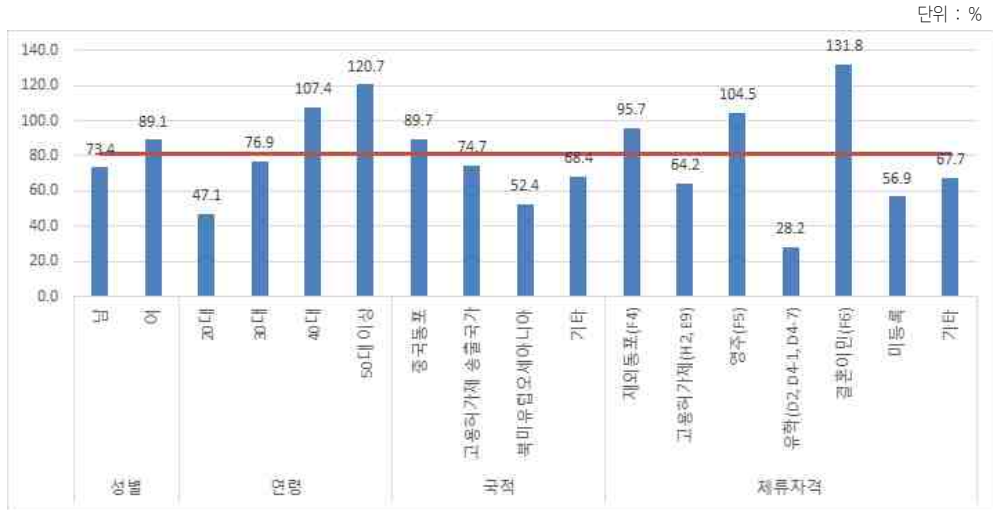
## (2) 체류기간

한국에서 실제 체류한 기간은 평균 81.0개월로 약 6년 9개월이었으며, 결혼이민(F6) 131.8개월(약 11년), 영주(F5) 104.5개월(8년 9개월), 재외동포(F4) 95.7개월(8년)로 이들 3개 체류자격자의 한국에서 체류기간이 매우 긴 편이었다. 반면 유학(D2, D4-1, D7-1) 28.2개월(2년 4개월), 미등록 56.9개월(4년 9개월)로 짧은 편이었으며, 국적별로는 북미·유럽·오세아니아 국적자가 52.4개월(4년 4개월)로 체류기간이 짧았다. 재외동포(F4), 결혼이민(F6) 체류자격은 연장신청을 통해 계속 체류할 수 있고, 영주(F5) 체류자격은 체류기간에 제한이 없기에 이들 세 개 체류자격 이주노동자의 국내 체류기간이 긴 편이다.

한국 체류기간 중 서울 거주기간은 평균 65.3개월(5년 5개월)로, 전체 한국 체류기간 중 약 80.6%를 서울에서 거주하고 있었다. 북미·유럽·오세아니아 국적자가 한국 체

류기간 중 서울거주 비중이 가장 높아 91.2%였으며, 중국동포 79.9%, 고용허가제 송출 국가 78.4%였다. 체류자격별로는 영주(F5), 결혼이민(F6), 미등록 이주노동자의 한국 체류기간 중 서울 거주기간 비중이 상대적으로 낮은 편이었는데, 각각 76.1%, 79.0%, 69.0%로, 서울 외 지역에서의 거주 경험이 높았다.

[그림 4-5] 한국 체류기간



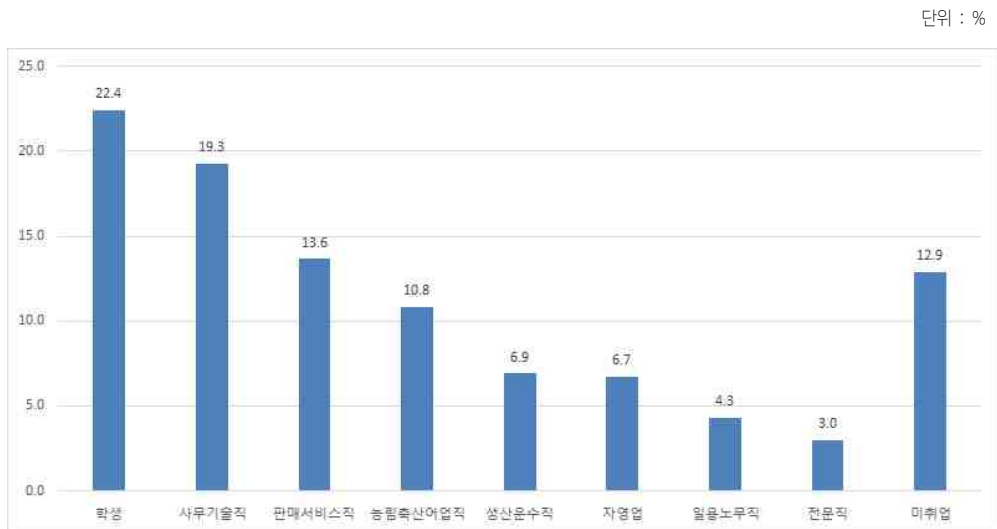
[그림 4-6] 서울 거주기간



### (3) 본국에서 직업

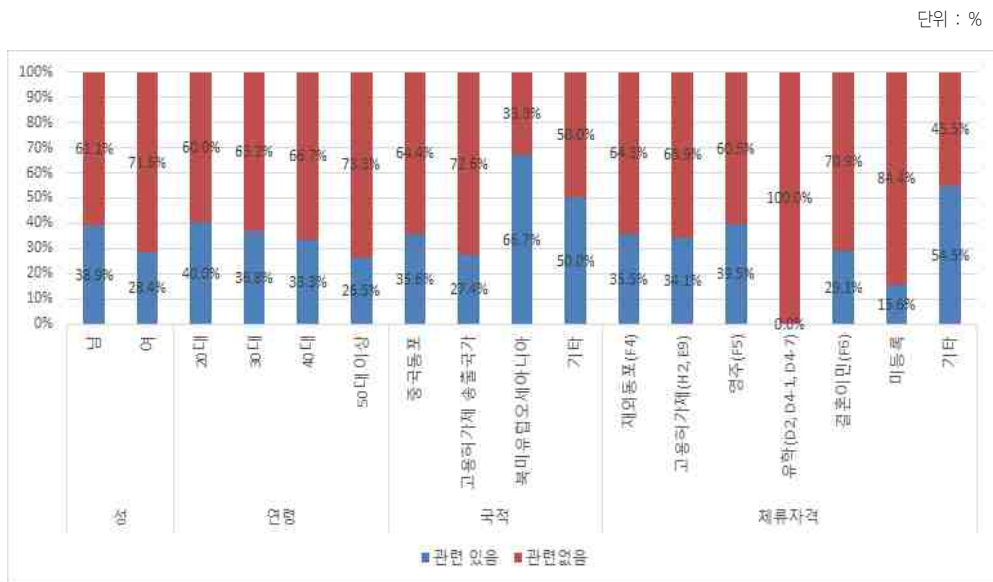
한국에 입국 전 본국에서 어떤 일에 종사했는지 조사한 결과, 학생 22.4%, 사무기술직 19.5%, 판매·서비스직 13.6%, 농림축산어업직 10.8%, 생산운수직 6.9%, 자영업 6.7%, 일용노무직 4.3%, 전문직(의사, 교수, 교사 등) 3.0% 등의 순이었다. 취업한 적이 없다는 응답자는 12.9%였다. 체류자격별로 차이가 있는데, 취업 체류자격인 비전문취업(E9) 응답자의 본국에서의 직업은 생산운수직 22.9%, 사무기술직 18.8%, 일용노무직 14.6%, 농림축산어업직 12.5% 등의 순이었으며, 방문취업(H2) 응답자의 본국에서 직종은 사무기술직 31.5%, 미취업 16.7%, 자영업 13.0%, 판매서비스직 13.0% 등의 순이었다. 취업 체류자격 입국자는 본국에서 일을 하다가 한국에 입국한 경우가 많아, 다른 체류자격보다 미취업이나 학생 등 일 경험 없이 입국한 비율이 각각 12.6%, 26.0%로 상대적으로 낮았다. 반면에, 재외동포(F4), 영주(F5), 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자는 본국에서 학생 및 미취업 상태였다는 비율이 각각 36.2%, 34.8%, 98.3%로 취업 체류자격과 차이가 있었다. 미등록 이주노동자의 본국에서 직업은 농림축산어업직이 31.4%로, 다른 체류자격의 농림축산어업직 종사비율보다 높았다. 기타 체류자격은 전문인력(E1~E7) 체류자격이 다수여서 전문직 비율이 15.2%였으며, 이는 다른 체류자격의 전문직 비율 0.0%~4.2%와 비교하여 높은 수준이었다.

[그림 4-7] 본국에서 직업



본국에서 직업이 없었던 응답자(미취업 또는 학생)를 제외하고, 본국에서 하던 일과 한국에서 하는 일의 관련성에 대해 조사하였다. 본국과 한국에서 하는 일이 관련이 있다는 응답자는 34.4%였으며, 관련이 없다는 응답자는 65.6%로, 관련이 없다는 응답자가 다수였다. 특히 학력이 낮을수록 본국에서 하던 일과 관련 없는 일에 종사하고 있다는 응답비율이 높았다. 관련 없는 일에 종사한다는 비율이 중학교 이하 80.0%, 고등학교 68.3%, 대학교 이상 35.8%로 학력에 따라 차이가 있었다. 체류자격별로는 결혼이민(F6)과 미등록 이주노동자가 본국에서 일과 관련성이 없는 일에 종사하고 있다는 비율이 각각 70.9%, 84.4%로 높았으며, 국적에 따라서는 관련성이 없는 일에 종사한다는 비율이 중국동포가 64.4%, 고용허가제 송출국가가 72.6%였다. 반면에 북미·유럽·오세아니아 국적자는 그 비율이 33.3%, 기타 국가는 50.0%로 차이가 있었다.

[그림 4-8] 한국에서 직업의 본국 직업과 관련성

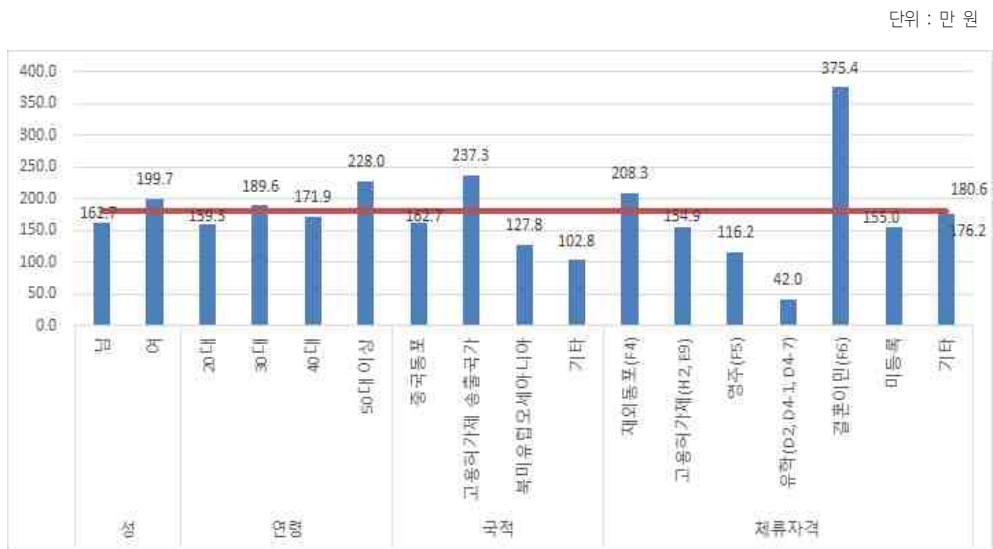


#### (4) 한국 취업 및 입국 비용

한국 취업 및 입국을 위해 지출한 비용을 조사하였다. 한국어 시험, 현지에서 한국어 학원비, 자격증 취득, 항공료, 사증 발급, 각종 수수료 및 브로커 비용을 포함하여 지출한 비용을 작성토록 하였다. 50만 원 미만 4.5%, 50만 원~100만 원 20.7%, 100만 원~200만 원 33.6%, 200만 원~300만 원 14.4%, 300만 원 이상 14.6%였으며,

평균 180.6만 원이었다. 국적별로 중국동포 162.7만 원, 고용허가제 송출국가 237.3만 원으로 상대적으로 지출 비용이 높았으며, 체류자격별로는 재외동포(F4) 208.3만 원, 고용허가제(H2, E9) 154.9만 원, 결혼이민(F6) 375.6만 원으로 높았으며, 유학(D2, D4-1, D4-7)은 42.0만 원으로 가장 낮았다. 이번 조사는 과거 이주노동자의 한국취업 비용조사 결과와 다소 차이가 있다. 2010년, 2013년 법무부 체류외국인 실태조사에 의하면, 비전문취업(E9)의 취업비용은 2010년 316만 원, 2013년 274만 원이었으며, 방문취업(H2) 중국동포의 취업비용은 2010년 264만 원, 2013년 192만 원으로, 이번조사의 비전문취업(E9) 177.3만 원, 방문취업(H2) 135.0만 원보다 높았다. 이는 이전 법무부 조사는 각 항목별로 지출비용을 구체적으로 작성토록 하여 한국취업에 소요된 취업비용을 정확히 집계한 데 비해, 이번 조사에서는 대략적인 비용을 작성토록 하여 누락된 비용이 있을 수 있다. 다만, 과거 송출비리와 같이 브로커에게 막대한 입국비용을 지출하는 형태는 줄어든 것으로 보인다. 한국입국을 위한 비용부담은 본인 57.6%, 친인척 38.3%, 제3자 4.1%로, 대다수는 본인과 친인척의 도움으로 비용을 마련하고 있었다.

[그림 4-9] 한국 취업 및 입국 비용



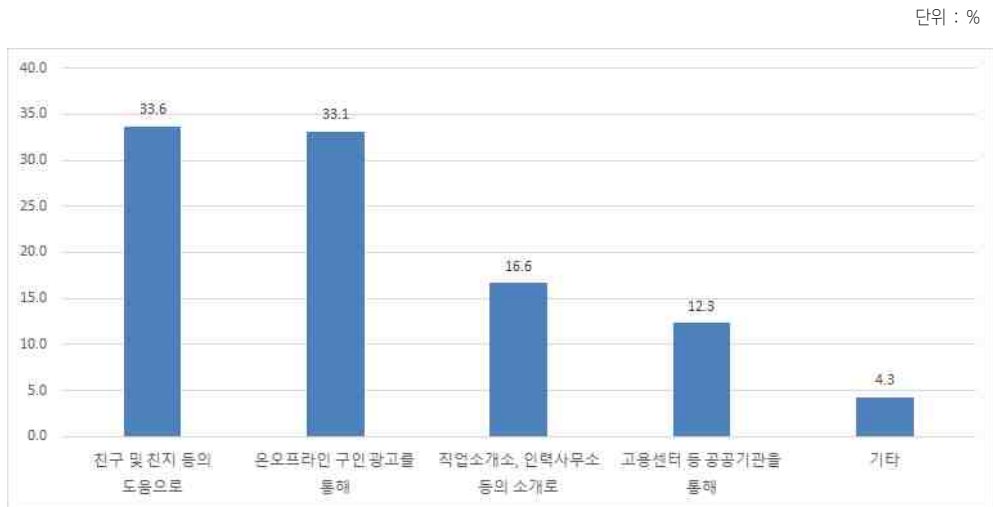
### 3. 구직과 일자리

#### 1) 구직

##### (1) 구직경로

현재의 직업 또는 가장 최근의 일자리는 어떻게 구했는지, 구직경로를 조사한 결과, 주변 지인의 도움 33.6%, 구인광고 33.1%, 직업소개소 및 인력소개소 16.6%, 고용센터 등 공공기관 12.3% 등의 순이었다. 이는 2021년 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 외국인 실업자의 구직경로와 유사하다. 일자리를 구한 경험이 있는 외국인을 대상으로 어떤 경로로 일자리를 구했는지 조사한 결과에서 친척·친구·동료 62.2%, 대중매체 41.1%, 민간 직업알선기관 31.5%, 공공 직업알선기관 25.2% 등의 순으로 나타났다(복수응답). 이번 조사와 유사하게, 주변의 도움, 대중매체의 광고, 민간기관, 공공기관 등의 순으로 일자리를 구하고 있었다.

[그림 4-10] 구직경로



이번 조사의 국적별 구직경로는 북미·유럽·오세아니아 국적자는 온·오프라인 구인광고에 의한 구직 비율이 50.0%로 높은 편이었으며, 체류자격별로는 재외동포(F4), 고용허가제(H2, E9), 미등록 이주노동자는 직업소개소 및 인력사무소 이용 비율이 다른 체

류자격보다 높아. 각각 21.0%, 22.5%, 27.5%였다. 고용허가제(H2, E9) 이주노동자는 고용센터 등 공공기관 이용비율이 30.4%로, 다른 체류자격의 공공기관 이용비율이 높았다. 미등록 이주노동자는 친구 및 지인의 도움 51.0%, 직업소개소 및 인력사무소 27.5%로, 대다수가 주변 지인 및 인력소개소를 통해 일자리를 구하고 있었다. 직업소개소 및 인력사무소를 통해 일자리를 구한 응답자 72명을 대상으로 소개수수료를 확인한 결과, 건당 소개수수료는 평균 13.5만 원이었으며, 특히 직업소개소 및 인력사무소를 통해 일자리를 구하는 비율이 높은 미등록 이주노동자의 평균 소개수수료는 25.5만 원으로 가장 높았다.

[그림 4-11] 취업 소개수수료



## (2) 구직시 애로사항

서울지역 이주노동자가 일자리를 구할 때 겪는 어려움으로는 ‘한국어를 잘 못해서’ 32.5%, ‘일자리 자체가 부족해서’ 18.7%, ‘취업정보가 부족해서’ 17.2%, ‘일을 해 본 경력이 적어서’ 15.3%, ‘일자리 찾는 방법을 잘 몰라서’ 13.3%, ‘체류자격이 안되어 일하기 어려워서’ 12.9% 등의 순이었다(복수응답). 일자리를 구할 때 어려움이 없었다는 응답자는 14.0%였으며, 중국동포(16.3%), 북미·유럽·오세아니아 국적자(25.0%), 영주(18.0%) 및 유학(22.0%) 체류자격자가 상대적으로 애로사항이 없다는 응답비율이 높았다.

<표 4-3> 이주노동자 구직시 애로사항(복수응답)

단위 : 명, %

구분	사례수	한국어를 잘 못해서	일자리 자체가 부족해서	취업정보가 부족해서	일해 본 경력이 적어서	일자리를 찾는 방법을 잘 몰라서	체류자격이 안되어 일하기 어려워서	체류기간이 짧아 채용하려는 곳이 적어서	기타	없음	
전체	535	32.5	18.7	17.2	15.3	13.3	12.9	7.3	7.7	14.0	
성별	남	273	35.5	16.8	17.9	12.1	10.3	11.0	8.8	5.9	17.2
	여	260	29.2	20.8	16.5	18.8	16.2	15.0	5.8	9.6	10.4
연령	20대	144	33.3	13.9	9.7	18.8	11.8	18.1	9.0	2.1	18.1
	30대	207	40.1	19.3	19.3	14.5	11.6	11.6	8.2	7.7	10.1
	40대	120	29.2	20.0	20.8	15.0	16.7	10.8	4.2	10.8	14.2
	50대 이상	58	10.3	25.9	22.4	10.3	17.2	10.3	6.9	15.5	15.5
국적	중국동포	295	15.3	23.4	19.0	17.3	16.3	8.1	3.7	10.5	16.3
	고용허가제 송출국가	170	60.6	11.2	15.9	11.8	11.2	18.2	12.4	4.7	7.6
	북미유럽 오세아니아	40	35.0	22.5	10.0	12.5	5.0	20.0	5.0	2.5	25.0
	기타	30	40.0	10.0	16.7	20.0	6.7	20.0	16.7	3.3	13.3
체류자격	재외동포(F4)	119	20.2	27.7	21.0	16.0	16.8	4.2	3.4	10.1	10.9
	고용허가제(H2, E9)	102	50.0	16.7	20.6	5.9	15.7	5.9	8.8	9.8	6.9
	영주(F5)	66	9.1	27.3	22.7	24.2	18.2	3.0	0.0	10.6	18.2
	유학(D2, D4-1, D4-7)	59	25.4	15.3	3.4	18.6	1.7	30.5	10.2	1.7	22.0
	결혼이민(F6)	72	45.8	13.9	18.1	22.2	12.5	0.0	1.4	8.3	16.7
	미등록	51	39.2	3.9	21.6	11.8	13.7	56.9	21.6	5.9	5.9
	기타	66	37.9	16.7	7.6	12.1	9.1	13.6	12.1	3.0	22.7

연령별로는 20, 30대가 ‘한국어를 잘 못해서’를 선택한 비율이 각각 33.3%, 40.1%로 언어 문제를 구직시 가장 큰 어려움으로 선택하였으며, 40대와 50대는 상대적으로 ‘일자리나 취업정보 부족’을 선택한 비율이 높았다. 고용허가제 송출국가 응답자는 언어 문제가 60.6%로 매우 높았으며, ‘체류자격에 따른 일자리 제한’도 18.2%로 구직시 어려움으로 꼽았다. 체류자격에 따른 구직시 애로사항도 다소 상이한데, 재외동포(F4) 체류자격자는 ‘일자리와 취업정보 부족’, 그리고 ‘언어 문제’를 구직시 애로사항이라고 응답한 반면, 영주(F5) 체류자격자는 ‘일자리와 취업정보 부족’과 함께 ‘일해 본 경력 부족’을 구직시 어려움이라고 응답한 비율이 높았다. 결혼이민자(F6)는 ‘언어문제’와 ‘일

경험 부족'으로 일자리를 구하기 어려웠다고 응답하였다. 미등록 이주노동자는 합법적 취업활동을 할 수 없기에, '체류자격 문제로 일자리를 구하기 어려워'가 56.9%로 가장 높았으며, '언어문제'도 39.2%로 높은 편이었다.

## 2) 일자리

### (1) 직업

이주노동자 노동시장은 합법 노동시장과 비합법 노동시장으로 구분할 수 있다. 합법 노동시장은 취업 체류자격자로 형성된 노동시장과 비취업 체류자격이지만 취업활동이 가능한 이주노동자의 노동시장이 있다. 취업 체류자격자 노동시장은 고용허가제(H2, E9)와 전문인력 체류자격자가 참여하는 시장이다. 일반고용허가제의 비전문취업(E9)은 주로 제조업, 건설업, 농축산업, 어업에서 상용근로 형태로 근로계약을 맺고 일을 하며, 사업장 이동이 자유롭지 않다. 특례고용허가제의 방문취업(H2)은 비전문취업(E9)과 같은 방식이지만, 제조업, 건설업, 농축산업 외에 서비스업에 종사할 수 있으며, 사업장 이동이 자유로운 특징이 있다. 전문인력 체류자격은 각 체류자격 유형에 따라 해당 직종 중심의 노동시장이 형성되어 있다. 비취업 체류자격이지만 취업활동이 가능한 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6), 유학(D2, D4-1, D4-7) 등의 체류자격자도 노동시장에 참여할 수 있다. 재외동포(F4)는 단순노무행위 등 몇 가지 취업제한 요건을 제외하고 자유롭게 취업할 수 있으며, 영주(F5), 결혼이민(F6) 체류자격은 취업활동에 제한이 없다. 유학 및 어학연수 자격 소지자는 일정수준 한국어 능력을 보유하고 학교 유학생 담당자의 확인을 받아 시간제로 취업하여 활동할 수 있다. 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 의하면 주로 단순생산직이나 서비스직에 종사한다. 비합법 노동시장은 체류기간을 초과하거나 체류자격 외 활동으로 취업하여 일하는 노동시장이다. 미등록과 같은 비합법 이주노동자가 일하는 분야는 매우 다양하여 전문직 분야는 물론 서비스직, 생산직, 단순노무직 등 광범위한 업종 및 직종에서 일하고 있다. 주수인(2020)은 이주노동자 비합법 노동시장의 특성으로 청소, 식당, 건설 등의 임시일용직 노동시장, 계절노동시장, 상용직 노동시장으로 유입 확대, 숙련 노동시장 형성, 유흥분야 등의 음성적 취업시장을 들고 있다.

<표 4-4> 이주노동자 직업

단위 : 명, %

구분	사례수	제조업 (공장) 생산직 노동자	음식점 (식당) 종업원	건설업 현장 노동자	판매업 종사자 (편의점, 매장판매 등)	사무 종사자 (일반 행정사무 등)	단순 노무직 (청소, 이사, 배달 등)	기타 서비스 종사자 (관광가이 드 등)	준전문직 종사자 (학원,유 치원,학교 교사 등)	간병인	기타	
전체	535	23.9	18.7	11.6	10.8	8.0	7.5	6.2	4.5	3.4	5.4	
성별	남	273	33.0	9.2	22.0	5.9	9.9	6.6	4.0	2.6	2.2	4.8
	여	260	14.2	28.8	.8	16.2	6.2	8.5	8.5	6.2	4.6	6.2
연령	20대	144	13.9	26.4	5.6	20.1	9.7	3.5	5.6	9.7	0.0	5.6
	30대	207	30.4	17.4	14.0	7.2	10.6	4.3	6.8	1.9	1.0	6.3
	40대	120	26.7	13.3	14.2	7.5	4.2	14.2	5.8	5.0	3.3	5.8
	50대 이상	58	19.0	13.8	12.1	6.9	3.4	15.5	6.9	0.0	20.7	1.7
국적	중국동포	295	21.0	16.9	11.9	13.2	9.8	8.5	7.5	1.7	5.4	4.1
	고용허가제 송출국가	170	36.5	24.1	14.1	5.9	1.8	8.2	3.5	1.2	1.2	3.5
	북미유럽오 세아니아	40	2.5	12.5	5.0	12.5	15.0	0.0	7.5	35.0	0.0	10.0
	기타	30	10.0	13.3	3.3	13.3	16.7	3.3	6.7	10.0	0.0	23.3
체류 자격	재외동포	119	33.6	14.3	11.8	12.6	9.2	4.2	5.0	0.0	5.0	4.2
	고용허가제	102	50.0	9.8	16.7	2.0	4.9	7.8	2.9	0.0	4.9	1.0
	영주	66	22.7	7.6	9.1	15.2	13.6	6.1	16.7	3.0	3.0	3.0
	유학	59	0.0	39.0	1.7	33.9	0.0	0.0	5.1	16.9	0.0	3.4
	결혼이민	72	12.5	33.3	5.6	5.6	5.6	9.7	9.7	2.8	6.9	8.3
	미등록	51	7.8	31.4	19.6	5.9	0.0	25.5	3.9	0.0	0.0	5.9
	기타	66	13.6	7.6	15.2	6.1	21.2	4.5	1.5	15.2	0.0	15.2

본 설문조사에서 서울지역 이주노동자가 종사하는 직업은 제조업 생산직 노동자 23.9%, 음식점 종사자(식당 종업원) 18.7%, 건설 현장 노동자 11.6%, 판매직 종사자 10.8%, 사무직 8.0%, 단순노무직 7.5%, 기타 서비스직 6.2%, 준전문직 4.5% 등의 순이었다. 제조업 생산직, 식당 노동자, 건설 노동자가 전체 응답자의 54.2%로 과반 이상이었다. 성별로는 남성은 제조업 생산직 33.0%, 건설 현장직 22.0%로, 남성 이주노동자의 55.0%는 제조업 및 건설업에서 일하고 있었으며, 여성은 식당 노동자 28.8%, 판매직 16.2%, 제조업 생산직 14.2%로, 이들 3개 직업이 59.2%로 거의 60%로 가까이 되었다. 국적별로는 중국동포는 제조업 21.0%, 음식점 16.9%, 판매직 13.2%, 건설직

11.9% 등의 순이었으며, 고용허가제 송출국가는 제조업 36%, 음식점 24.1%, 건설업 14.1% 등의 순이었다. 반면에, 북미·유럽·오세아니아 국적자는 준전문직 35.0%, 사무직 15.0%로, 이들 2개 직업이 전체의 50.0%였다.

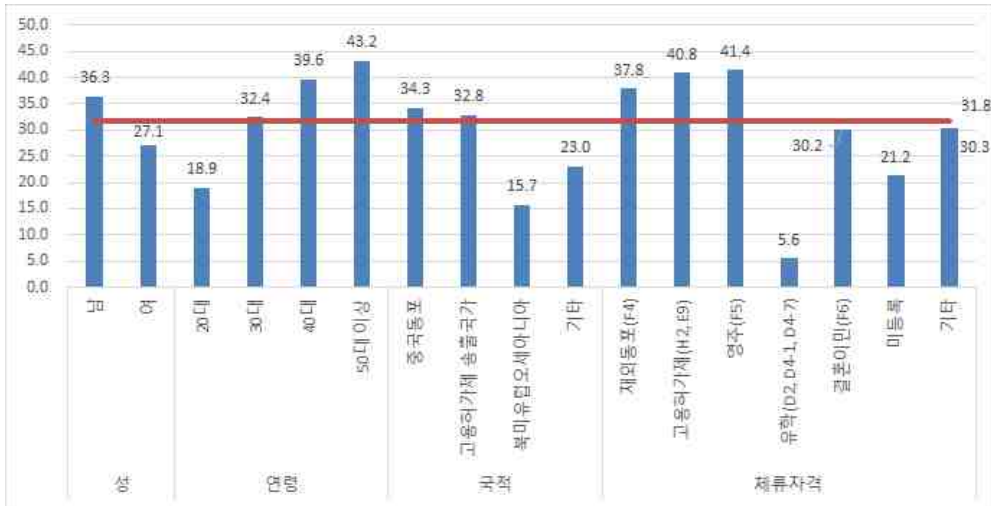
체류자격별로는 남성이 다수인 고용허가제(H2, E9) 체류자격은 제조업 50.0%, 건설업 16.7%로 주로 제조업 및 건설업에 종사하고 있으며, 재외동포(F4) 이주노동자는 제조업 33.6%, 음식점업 14.3%, 판매업 12.6%, 건설업 11.8% 등의 순이었다. 영주(F5) 체류자격은 제조업, 판매업, 단순노무직에 주로 종사하고 있었으며, 여성이 다수인 결혼이민(F6) 이주노동자는 음식점과 제조업에 주로 종사했다. 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격은 음식점과 판매직에서 일하고 있었다. 국적에 따라 다수인 체류자격이 상이하고, 체류자격에 따라 취업가능한 업종이 정해져 있기에 국적 및 체류자격에 따라 일하는 분야에 차이가 있다. 한편, 미등록 이주노동자는 식당, 건설현장, 청소 등 단순노무직에 76.5%가 종사하고 있었는데, 이는 주수인(2020) 연구에서 나타난 비합법 이주노동자가 주로 일하는 분야와 유사하다.

## (2) 직장 근속기간

현재 직장 혹은 현재 일하고 있지 않다면 바로 직전 직장에서의 일한 기간을 확인하였다. 서울지역 이주노동자의 직장에서 평균 근속기간은 31.8개월(약 2년 8개월)로, 국적별로는 중국동포 34.3개월(약 2년 10개월), 고용허가제 송출국가 32.8개월(약 2년 9개월), 북미·유럽·오세아니아 15.7개월(약 1년 4개월)이었다. 체류자격별로는 재외동포(F4) 37.8개월(약 3년 2개월), 고용허가제(H2, E9) 40.8개월(약 3년 5개월), 영주(F5) 41.4개월(약 3년 7개월), 결혼이민(F6) 30.2개월(약 2년 6개월), 유학(D2, D4-1, D4-7) 5.6개월, 미등록 21.2개월(1년 9개월)이었다. 재외동포(F4), 고용허가제(H2, E9), 영주(F5) 체류자격의 직장 근속기간이 긴 편이었으며, 유학(D2, D4-1, D4-7), 결혼이민(F6), 미등록은 상대적으로 근속기간이 짧았다. 고용형태별로는 정규직 44.5개월(약 3년 9개월), 비정규직 28개월(약 2년 4개월)이었으며, 사업장 규모가 클수록 근속기간이 길었는데, 5인 미만 사업장 이주노동자의 근속기간은 23.4개월(약 1년 11개월), 5인 이상~10인 미만 사업장 소속 이주노동자 33.1개월(약 2년 9개월), 10인 이상~30인 미만 사업장 소속 이주노동자 35.0개월(약 2년 11개월), 30인 이상 사업장 소속 이주노동자 45.1개월(약 3년 9개월)이었다.

[그림 4-12] 직장 근속기간

단위 : 개월

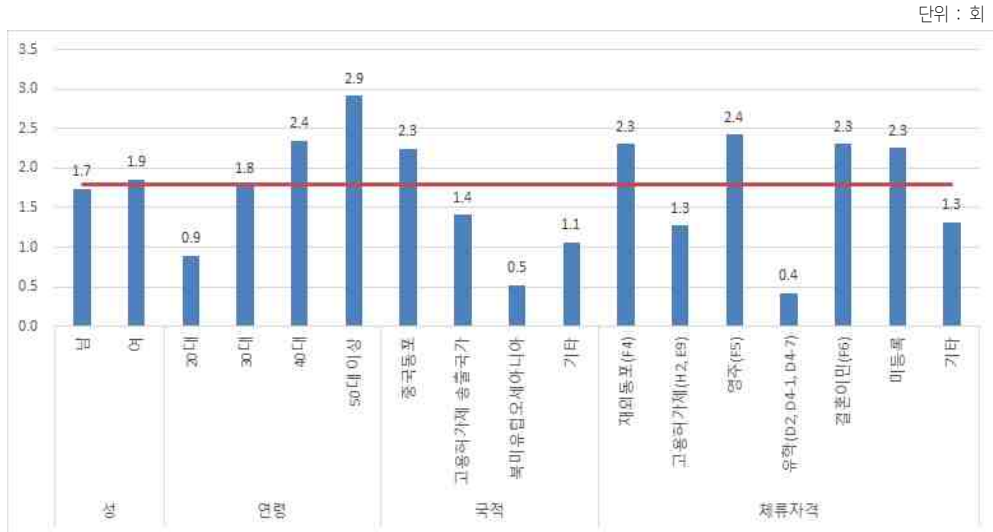


### (3) 이직

한국에서 일하면서 직장을 옮긴 경험이 있는지에 대해서는 이직 경험이 없다는 응답자가 33.6%였으며, 1회 이상 이직을 한 응답자는 66.4%로, 서울지역 이주노동자의 2/3는 이직 경험이 있었다. 응답자의 평균 이직횟수는 1.79회였다. 연령이 높을수록 이직 경험이 높았으며, 국적별로는 중국동포의 평균 이직횟수가 2.3회로 높은 편이었으며, 체류자격별로는 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6), 미등록이 평균 이상의 이직횟수를 보였다. 재외동포(F4), 영주(F5), 결혼이민(F6) 체류자격은 고용허가제(H2, E9) 체류자격보다 취업 및 사업장 이동이 자유로운 편이어서 이직횟수도 상대적으로 높은 것으로 보인다.

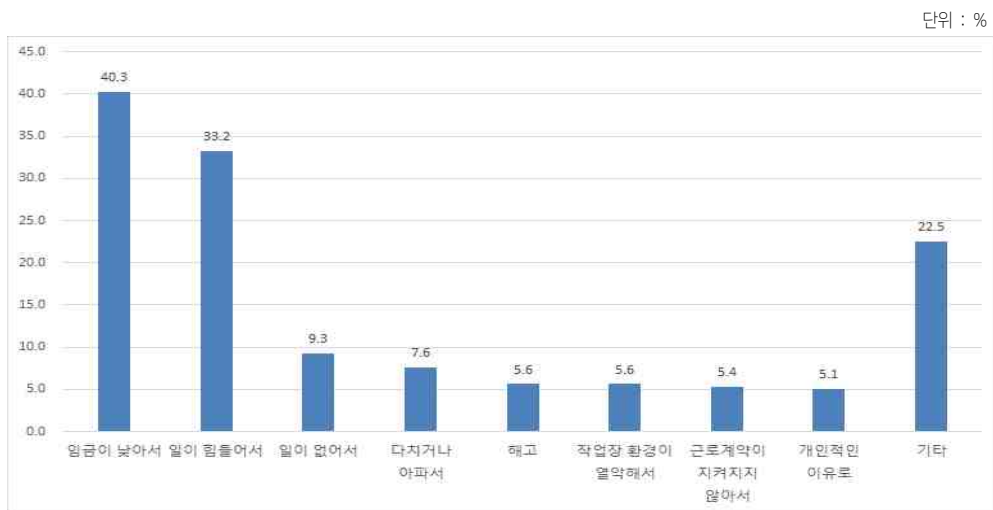
이직한 경험이 있는 응답자의 이직 사유로는 주로 '임금'과 '노동강도'였다. '임금이 낮아서' 40.3%, '일이 힘들어서' 33.2%, '일이 없어져서' 9.3%, '다치거나 아파서' 7.6%, '해고' 5.6%, '작업장 환경이 열악해서' 5.6%, '근로계약이 지켜지지 않아서' 5.4%, '개인적인 사유로' 5.1% 등의 순으로 이직사유를 선택하였으며, 기타 응답은 22.5%였다(복수응답). 기타 응답으로는 '사업주 및 직장동료의 비인격적 대우로' 4.4%, '직장이 멀어져서' 4.2%, '일이 위험해서' 3.7%, '숙소환경이 열악해서' 3.1%, '임금이 체불되어서' 2.8% 등이었다.

[그림 4-13] 한국에서 이직 경험



현재 일하고 있는 응답자 351명에게도 의직 의향이 있는지 조사한 결과, 17.1%가 이직의사가 있었다. 고용허가제 송출국가 이주노동자, 고용허가제(H2, E9) 및 결혼이민(F6) 체류자격 이주노동자의 이직의사가 높았다. 이직사유로는 앞서 이직 경험이 있는 응답자를 대상으로 한 이직사유 조사와 동일하게, ‘낮은 임금’ 50.0%, ‘힘든 일’ 36.7%로 대다수는 임금과 노동강도를 이유로 현재 직장에서 이직하고 싶어했다(복수응답).

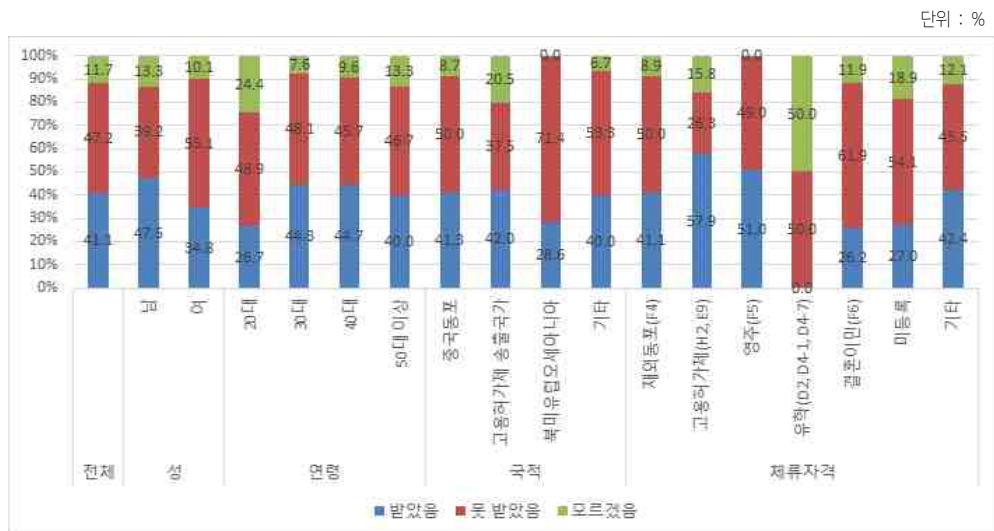
[그림 4-14] 이직사유(복수응답)



#### (4) 퇴직금

이직경험이 있는 응답자 355명 중에서, 주당 노동시간이 15시간 이상이고 1년 이상 근속하여 퇴직금 지급대상이었던 316명의 퇴직금 지급여부를 확인하였다. 퇴직금을 받았다는 응답자는 41.1%였으며, 받지 못했다는 응답자는 47.2%, 잘 모르겠다는 응답자는 11.7%였다. 앞서 직장에서의 평균 근속기간이 약 2년 8개월이고, 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자를 제외하고 거의 대다수 국적 및 체류자격자의 평균 근속기간이 1년 이상인 점을 감안하면, 이직 경험이 있는 응답자의 상당수는 퇴직금 지급 대상으로 추정되는데, 퇴직금을 지급받은 비율은 과반에 미치지 못하였다. 연령별로 20대가 퇴직금을 받았다는 비율이 26.7%로 다른 연령대에 비해 낮은 편이었으며, 모르겠다는 비율은 24.4%로 다른 연령대보다 높은 편이었다. 국적별로 중국동포는 못 받았다 50.0%, 모르겠다 8.7%였는데 반해, 고용허가제 송출국가 이주노동자는 못 받았다는 비율이 37.5%이고, 모르겠다는 비율이 20.5%로 차이가 있었다. 북미·유럽·오세아니아 국적자는 응답자가 7명에 불과하여 유의한 통계적 의미는 없다고 하겠다.

[그림 4-15] 퇴직금



체류자격별로는 결혼이민(F6)과 미등록 이주노동자가 퇴직금을 받지 못했다는 비율이 높았으며, 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격도 응답자가 8명에 불과하여 통계적 의미는 없다. 고용형태별로 퇴직금을 지급받은 비율이 정규직 60.0%, 비정규직 36.3%였

으며, 사업장 규모별로는 5인 미만 사업장에서 일한 이주노동자의 퇴직금 지급 비율이 30.6%였는데 비해, 5인 이상 규모 사업장 이주노동자의 퇴직금 지급 비율은 50.0%~53.8%로, 사업장 규모가 클수록 퇴직금을 받았다는 응답 비율이 높았다. 또한 한국에서 체류기간이 길수록 퇴직금을 받았다는 응답비율이 높았는데, 체류기간별 퇴직금을 지급 받았다는 응답비율은 3년 미만 27.8%, 3년 이상~5년 미만 31.2%, 5년 이상~10년 미만 45.7%, 10년 이상 46.5%였다. 이처럼 고용형태와 사업장 규모, 체류기간 등에 따라 퇴직금을 받은 비율에 차이가 있었다.

그런데 퇴직금 지급 여부에 대한 결과 해석시 유의할 점이 있다. 이직 경험이 있고, 1년 이상 근무하여 퇴직금 지급 대상이었던 응답자 316명 중 고용허가제(H2, E9) 이주노동자 57명이 포함되었기 때문이다. 이주노동자도 노동법이 적용되어 1년 이상 근무시 퇴직금 지급 대상이나, 고용허가제 이주노동자는 전용보험<sup>10)</sup>을 통해 퇴직금을 보장받기에, 이번 설문조사에서 고용허가제 이주노동자가 퇴직하면서 퇴직금을 지급받았는지에 대한 응답이 정확하지는 않다. 즉, 고용허가제 이주노동자는 사업장을 변경하더라도 출국만기보험에 의해 퇴직금을 보장받기에 퇴직금 지급 대상이 아닐 수 있다. 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금제도 가입 사업장이더라도, 고용허가제 이주노동자를 고용하는 사업장은 의무적으로 출국만기보험을 가입하여야 하나, 최근 실태조사에서 가입률은 61.2%에 불과하고, 실제 산업현장에서 출국만기보험에 가입하지 않은 사업장이 빈번하게 적발되고 있다(김기태 외, 2020). 또한 출국만기보험에 가입했더라도 실제 지급받아야 하는 퇴직금과 차액 발생시 출국여부와 상관없이 퇴직 및 사업장 변경 등과 같이 근로관계가 종료되면 차액분의 퇴직금을 지급해야 한다. 그런데 통상임금을 기준으로 산정된 출국만기보험금보다 평균임금으로 산정된 법정 퇴직금이 더 많을 수 있는데, 이는 퇴직금 산정기준인 평균임금에는 통상임금 외에도 연장·야간·휴일근로수당, 성과급,

10) 고용허가제(H2, E9) 이주노동자는 출국만기보험, 보증보험, 귀국비용보험, 상해보험의 전용보험 가입대상으로, 출국만기보험과 보증보험은 사업주가, 귀국비용보험과 상해보험은 이주노동자가 가입해야 한다. 출국만기보험이 퇴직금 지급을 위한 보험으로 퇴직에 따라 일시금으로 지급해야 하는 부담을 완화하고 자 상시근로자 1인 이상 사업장은 의무적으로 가입토록 하고 있다. 보증보험은 사업주의 임금체불을 대비하기 위한 보험이며, 귀국비용보험은 출국시 귀국경비를 충당하기 위한 보험이고, 상해보험은 업무상 재해 이외의 사망 또는 질병 등을 보장하는 보험이다. 고용허가제 이주노동자는 영구 출국하거나 체류자격 변경시에 보험금을 신청할 수 있으며, 1년 미만 근무 후 퇴직할 경우에는 사업주에 귀속된다. 또한 사업장 변경 과정에서 질병·부상 등으로 4주 이상 요양이 필요하거나, 사업장 후·폐업 등으로 근로계약이 해지된 이주노동자는 출국만기보험을 담보로 대출을 신청할 수 있다. 즉, 고용허가제 이주노동자는 원칙적으로 체류기간 내에 사업장을 변경하더라도 출국시 출국만기보험을 통해 퇴직금을 지급받으며, 보험금이 법정 퇴직금 미만시 그 차액을 사업주로부터 지급받을 수 있다.

연차수당 등의 수당이 포함되기에 평균임금이 통상임금보다 높은 게 일반적이기 때문이다. 따라서 고용허가제 이주노동자의 퇴직금 지급여부를 정확히 조사하기 위해서는 출국만기보험에 가입되어 있는지, 가입되어 있더라도 법정 퇴직금과 차액이 있는지 등을 확인하여 조사대상을 분명히 해야 한다. 그렇지만, 출국만기보험 제도를 잘 모르는 이주노동자가 적지 않고, 퇴직금 차액 발생 여부에 대한 이주노동자의 인식은 더욱 낮기에, 고용허가제 이주노동자 중 퇴직금 지급대상 여부를 엄밀하게 확인하여 조사하기에는 어려움이 있었다. 현실적으로 법정 퇴직금보다 출국만기보험금이 낮은 게 일반적이어서, 고용허가제 이주노동자 상당수는 출국만기보험에 가입했더라도 이직에 따른 차액의 퇴직금 지급대상일 가능성이 크다. 다만, 퇴직금 지급 여부에 대한 조사에 고용허가제 이주노동자가 전체 응답자의 18.0%를 차지하고, 이들이 지급대상인지 면밀히 확인하여 조사한 게 아니기에 결과 해석시 유의하여야 한다.

#### 4. 노동조건

##### 1) 근로계약

###### (1) 서면 근로계약 체결

근로계약서를 작성하고 일을 하고 있는지 조사하기 위해, ① 서면의 근로계약서를 작성했는지, ② 이해할 수 있는 언어로 된 근로계약서였는지, ③ 내용을 숙지하고 근로계약을 체결했는지, ④ 체결한 근로계약서를 서면으로 교부받았는지를 확인하였다. 먼저 서면으로 근로계약서를 작성하고 일을 시작했는지 조사한 결과, 전체 응답자의 55.0%만이 서면으로 근로계약서를 작성한 것으로 나타났다. 남성의 서면 근로계약서 작성비율이 67.4%인데 비해, 여성은 41.5%에 불과했다. 이는 여성이 종사하는 업종 및 직종 등 일자리 특성에 기인한 것으로 보인다. 이번 설문조사에서 여성이 종사하는 일자리는 5인 미만 사업장 비율이 48.1%(남성 20.5%)였고, 비정규직이 87.3%(남성 67.4%)로 절대 다수였으며, 음식점 및 판매서비스직 등 노동조건이 취약한 업종 및 직종에 주로 종사하여 근로계약서 없이 일하는 경우가 높은 것으로 보인다. 국적별로는 북미·유럽·오세아니아 국적자의 근로계약서 작성비율이 67.5%로 높은 편이었으며, 고용허가제 체류자격도 75.5%로 높게 나타났다. 고용허가제 체류자격인 비전문취업(E9) 이주노동자는 85.4%, 방문취업(H2) 이주노동자는 66.7%였는데 비해, 미등록 이주노동자는 11.8%에

불과했다. 미등록 이주노동자 대다수는 근로계약 체결 없이 일을 하고 있었다. 또한 정규직은 90.3%가 근로계약서를 체결했지만, 비정규직은 44.3%에 불과하여 고용형태에 따른 근로계약서 작성 비율도 차이가 컸다.

[그림 4-16] 서면계약 체결 비율



고용허가제 이주노동자, 특히 비전문취업(E9) 이주노동자의 서면 근로계약 체결 비율이 높은 건 제도적으로 일을 시작하기 전에 근로계약을 체결하도록 하기 때문이다. 비전문취업(E9) 이주노동자의 경우, 고용센터의 고용허가서 발급과 동시에 근로조건이 기재된 표준근로계약서가 한국산업인력공단으로 송부되고, 공단은 송출국가의 송출기관에 계약서를 전달한다. 송출국가의 송출기관은 이주노동자의 근로계약 체결의사를 확인하여 전산 상으로 송부된 표준근로계약서를 최종 확정하여 공단으로 재송부하면 근로계약이 체결된다. 즉, 비전문취업(E9) 이주노동자가 한국에 입국하기 이전에 이미 근로계약이 확정되며, 체결한 근로계약의 효력은 입국한 날로부터 발생한다(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제17조). 정부를 매개로 하여 근로계약이 체결되기에 비전문취업(E9) 이주노동자의 서면 근로계약 체결 비율이 높은 편이다. 방문취업(H2) 이주노동자의 경우, 취업교육기관(한국산업인력공단)에서 취업교육을 이수하고, 고용센터를 통해서 혹은 본인 스스로 사업장을 구하게 된다. 다만, 방문취업(H2) 이주노동자를 고용한 사업주는 반드시 표준근로계약서를 사용하여야 하며, 근로를 시작한 날로부터 14일 이내에 고용센터에 근로개시 신고를 하여야 한다. 이처럼 고용허가제(H2, E9) 이주노동자

는 원칙적으로 근로계약을 체결하고 일을 하도록 하고 있으나, 이주노동자가 근로계약 체결 사실을 제대로 인지하지 못할 수 있다.

### (2) 이해할 수 있는 언어의 근로계약서

서면으로 근로계약서를 작성했다는 응답자 294명을 대상으로 이해할 수 있는 언어로 된 근로계약서였는지 확인한 결과, 그렇다는 응답자는 209명(71.1%)이었다.<sup>11)</sup> 중국 동포, 북미·유럽·오세아니아 국적자의 그렇다는 비율이 각각 76.9%, 88.9%로 높은 반면, 고용허가제 송출국가 이주노동자는 52.8%에 불과했다. 네팔, 미얀마, 캄보디아, 방글라데시 등 국적자가 그렇지 않다고 응답한 경우가 많았다. 체류자격별로는 결혼이민(F6) 체류자각자가 57.1%로 상대적으로 낮았으며, 미등록 이주노동자는 표본수가 6명에 불과하여 통계적인 의미는 없다고 하겠다.

[그림 4-17] 이해할 수 있는 언어 근로계약서



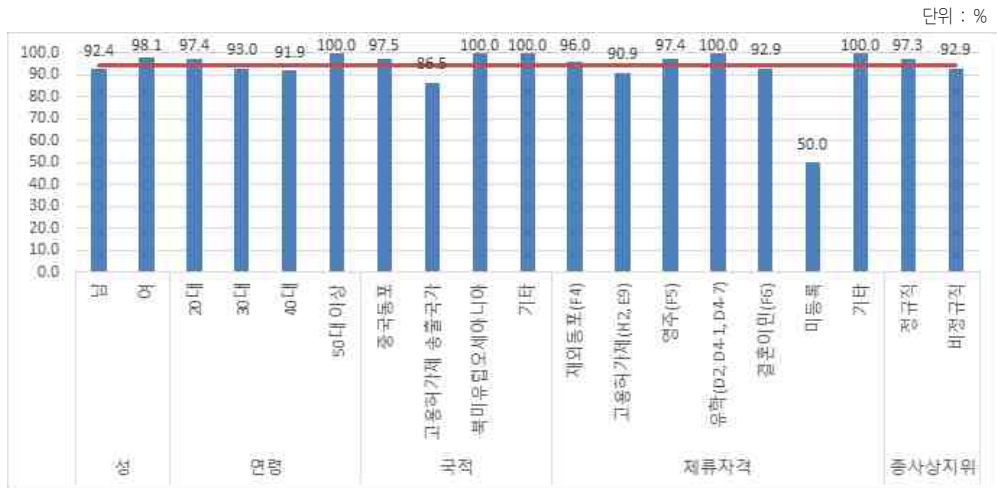
### (3) 내용 숙지 근로계약 체결

근로계약서의 내용을 숙지하고 계약했는지에 대해서는 96.4%가 근로계약 내용을 확인하고 계약을 체결했다고 응답하여, 근무장소 및 업무내용, 임금 및 노동시간 등 기본

11) 서면 근로계약을 체결한 응답자만을 대상으로 한 결과로, 전체 응답자 535명을 대상으로 할 경우, 39.1%(209명)만이 이해할 수 있는 언어로 번역된 서면의 근로계약을 체결하고 있었다.

적 노동조건을 이해하고 계약을 체결하고 있었다. 또한 본인이 직접 서명했다는 응답자도 99.0%로 극히 일부를 제외하고는 이주노동자 본인이 직접 서명하여 근로계약을 체결하였다.

[그림 4-18] 내용 숙지 근로계약 체결

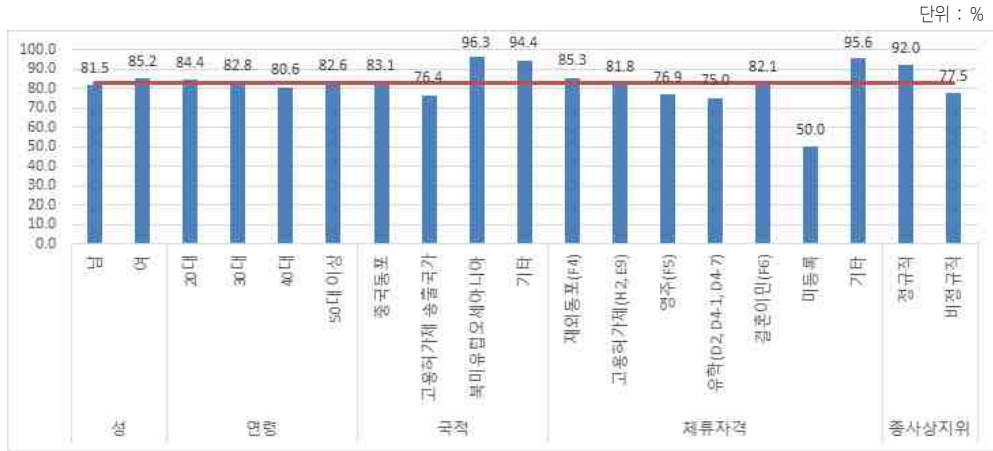


#### (4) 근로계약서 교부

사용자는 서면으로 근로계약을 체결하고 노동자에게 근로계약서를 교부해야 한다. 서면의 근로계약을 체결한 이주노동자 294명 중 교부받은 비율은 81.5%였으며, 정규직이 92.0%, 비정규직은 77.5%로 차이가 있었다. 이번 조사에 참여한 미등록 이주노동자는 51명으로, 서면의 근로계약을 체결한 응답자는 6명(11.8%)에 불과했고, 6명 중에서 근로계약서를 교부받은 미등록 이주노동자는 3명이었다.

근로계약 체결 실태를 정리하면, 이번 조사에 참여한 서울지역 이주노동자 전체 535명 응답자를 기준으로, ① 서면 근로계약을 체결한 비율은 55.0%이고, ② 이해할 수 있는 언어로 된 근로계약서인 경우는 39.1%, ③ 내용을 숙지하고 근로계약을 체결한 경우는 52.0%, ④ 근로계약서를 교부받은 비율은 46.6%였다. 이러한 4가지를 모두 준수하여 근로계약을 체결한 비율은 35.0%로, 응답자의 65.0%, 약 2/3 가까이 근로계약을 체결하지 않았거나, 체결했다라도 교부받지 못했거나, 기타 부실하게 근로계약을 맺고 일하고 있었다. 전체 응답자의 1/3 정도만이 제대로 된 근로계약을 체결하였다.

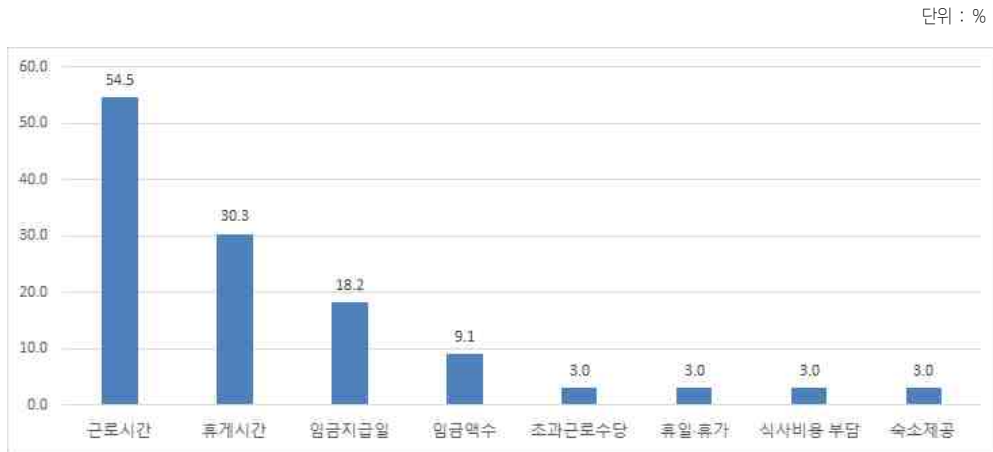
[그림 4-19] 근로계약서 교부



(5) 근로계약 위반

직장에서 근로계약을 위반한 적이 있는지에 대해 응답자의 6.2%가 그렇다고 응답하였으며, 정규직(2.4%)보다 비정규직(7.3%)이 근로계약 위반 경험 비율이 높았다. 근로계약을 위반했다고 응답자 33명을 대상으로 위반한 내용이 무엇인지 모두 체크하도록 한 결과, 노동시간 54.5%, 휴게시간 30.3%, 임금지급일 18.2%, 임금액수 9.1%, 초과근무수당 3.0%, 휴일·휴가 3.0% 등의 순이었다. 임금과 시간에 대한 계약위반을 주로 지적하였다.

[그림 4-20] 근로계약서 위반(복수응답)

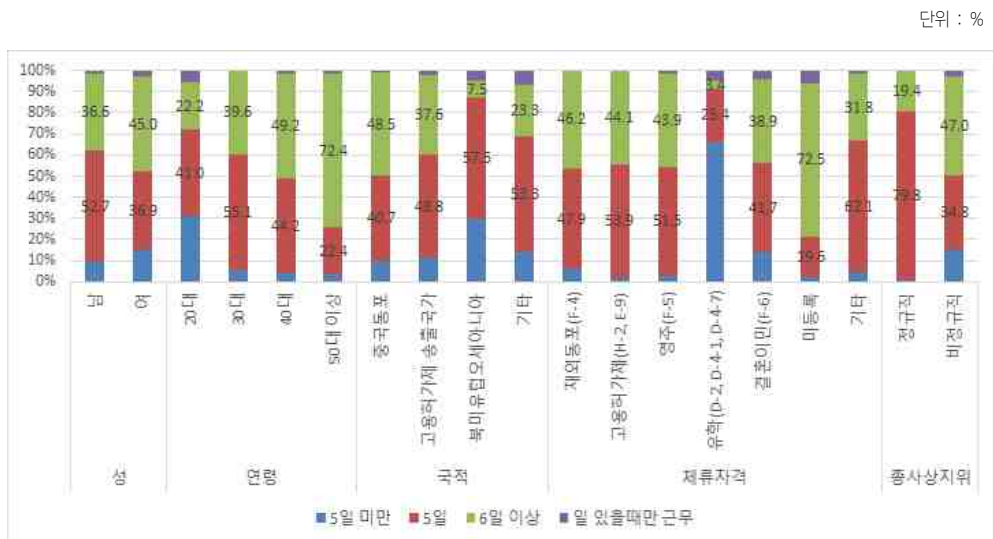


## 2) 노동시간

### (1) 주당 근무일 수

서울지역 이주노동자의 주당 근무일 수는 몇 일인지 조사하였다. 5일 미만 12.0%, 5일 45.2%, 6일 이상 40.6%, 일이 있을 때만 근무 2.1%였으며, 전체 응답자의 평균 주당 근무일 수는 5.2일이었다. 성별로는 남성은 5일 미만 9.2%, 5일 52.7%, 6일 이상 36.6%, 일이 있을 때만 1.8%였는데 비해, 여성은 5일 미만 15.0%, 5일 36.9%, 6일 이상 45.0%, 일이 있을 때만 1.5%였다. 주 5일과 하루 8시간 근무를 통상 전일제 근무라고 할 때, 남성 이주노동자는 전일제 근무가 높은 반면, 여성은 5일 미만 혹은 6일 이상 일하는 비율이 상대적으로 높았다. 이는 여성 종사 업종이 음식점이거나 판매직, 단순노무직에 종사하는 경우가 많아 나타난 결과로 보인다. 연령별로는 20대 이하가 5일 미만 일하는 경우가 많았는데, 이는 20대 이주노동자의 39.6%가 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격으로 시간제 취업자가 다수여서 나타난 결과로 보이며, 50대 이상이 6일 이상 근무 비율이 72.4%로 높게 나타난 점은 간병이나 단순노무직에 종사하는 비율이 높기 때문으로 보인다. 미등록 이주노동자는 다른 체류자격에 비해 6일 이상 근무 비율이 72.5%로 매우 높아, 미등록 이주노동자의 근무환경이 매우 열악하였다.

[그림 4-21] 주당 근무일 수



## (2) 주당 평균노동시간

서울지역 이주노동자의 주당 평균노동시간은 주관식으로 조사하였다. 40시간 미만 20.9%, 40시간 21.8%, 40시간 초과~52시간 미만 25.3%, 52시간 이상 27.3%였으며, 평균은 44.0시간이었다. ILO 및 EU 노동시간지침 기준으로 주당 48시간 이상 근무를 장시간 노동으로 보는데, 서울지역 이주노동자의 43.4%가 장시간 노동을 하고 있었으며, 52시간 이상 일하는 이주노동자도 27.3%로 매우 높았다. 2021년 서울지역 노동자의 48시간 이상 장시간 노동자와 52시간 이상 초장시간 노동자의 비율이 16.1%와 7.8%인 점을 감안하면(최은영, 2022), 이주노동자는 매우 긴 장시간 노동을 하는 것을 알 수 있다. 50대 이상 응답자가 주당 근무일수가 많은 만큼, 주당 평균노동시간도 51.9시간으로 매우 길었으며, 미등록 이주노동자의 주당 평균노동시간은 57.0시간으로 다른 체류자격보다 월등히 길었다. 특히 미등록 이주노동자 중 주당 평균노동시간이 52시간 이상인 비율이 64.7%로, 미등록 이주노동자의 2/3 가까이는 초장시간 노동을 하고 있었다.

[그림 4-22] 주당 평균노동시간

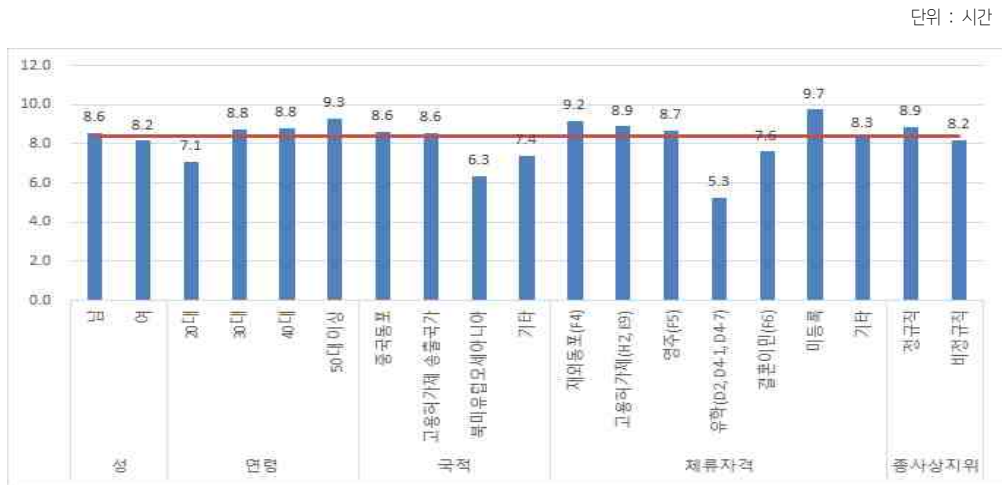


## (3) 1일 노동시간

1일 평균 노동시간은 8시간 미만 12.1%, 8시간 36.3%, 8시간 초과 48.0%로, 하루 8시간을 넘어 일하는 이주노동자가 과반 가까이 되었다. 하루 8시간을 초과하여 일하는

이주노동자 비율은 50대 이상(51.7%), 미등록(76.5%)이 높았다. 50대 이상 이주노동자와 미등록 이주노동자의 1일 노동시간이 긴 건 이들의 일자리 특성에서 기인한 것으로 보인다. 50대 이상 이주노동자의 다수는 간병인, 청소·이사·배달 등의 단순노무직에 종사하고, 미등록 이주노동자의 56.9%는 음식점과 단순노무직에 종사하여 8시간 이상 일하는 경우가 많았다.

[그림 4-23] 1일 노동시간

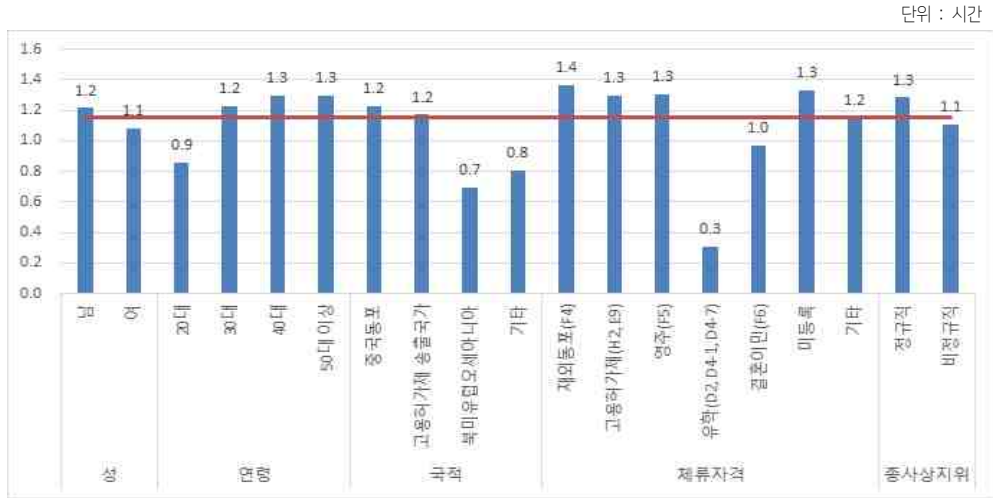


#### (4) 1일 휴게시간

서울지역 이주노동자의 1일 휴게시간은 1시간 미만 9.5%, 1시간 51.6%, 1시간 초과 35.9%였으며, 주당 근무일수와 1일 노동시간이 길었던 50대 이상과 미등록 이주노동자의 휴게시간도 전체 응답자 평균 1.2시간과 유사한 1.3시간이었다.

「근로기준법」에서는 4시간마다 근로시간 도중에 30분 이상의 휴게시간을 부여토록 하고 있다. 근로시간이 통상 4시간 미만이면 원칙적으로 휴게시간을 제공하지 않아도 근로기준법 위반이라 볼 수 없으며, 4시간인 경우에도 4시간의 근로시간 도중에 휴게시간을 제공하는 것이 원칙이다. 다만, 노동자가 이른 퇴근을 원한다면 양당사자간 합의 하에 4시간만 근로하고 퇴근하도록 조치하는 것까지 위변하다고 보기는 어렵다(서울노동권익센터, 2022). 이러한 점을 감안하여 1일 노동시간과 휴게시간을 작성한 509명의 응답자 중 휴게시간 위반 비율은 8.1%였다. 5시간 이상~8시간 미만 일하는 이주노동자에게 휴게시간을 부여하지 않은 경우가 다수였다.

[그림 4-24] 1일 휴게시간



### (5) 월 평균 휴일 수

한 달 평균 휴일은 몇 일인지 확인한 결과, 8일 미만 37.0%, 8일 39.6%, 8일 초과 21.6%로, 평균은 7.5일이었다. 그런데 6일 이상 일하는 비율이 높았던 50대 이상 이주노동자의 한 달 평균 휴일 수는 5.1일이었고, 미등록 이주노동자는 5.0일이었다. 한 달 평균 휴일이 8일 미만 비율도 50대 이상 72.4%, 미등록 72.5%로, 다른 연령대 및 체류자격 이주노동자보다 월등히 높았다. 즉, 50대 이상과 미등록 이주노동자는 주당 근무일 수가 많은 만큼, 월 평균 휴일 수는 적었다.

시간제, 일용직 등 일자리를 제외하고, 1일 8시간, 주당 36시간 이상 일하는 전일제 이주노동자 396명을 대상으로 월 평균 휴일 수를 확인하였다. 월 평균 휴일 수는 6.5일이었으며, 이는 주말 휴일에도 일하는 이주노동자가 다수라는 것을 의미한다. 월 평균 휴일이 4일 미만 응답자는 43.7%였는데, 이들은 주당 평균 하루 또는 그 이하로 쉬고 일하고 있는 셈이다. 체류자격별로 보면, 전일제로 일하는 재외동포(F4) 이주노동자 106명의 월 평균 휴일은 6.7일, 고용허가제(H2, E9) 93명은 평균 6.9일, 영주(F5) 57명은 평균 6.5일, 결혼이민(F6) 39명은 평균 6.4일, 미등록 이주노동자 45명은 평균 4.8일, 그리고 기타 체류자격 52명은 평균 6.5일이었다. 전일제로 일하는 미등록 이주노동자 80.0%는 월 평균 휴일이 4일로, 상당수 미등록 이주노동자는 주6일 근무에, 주 1일 휴무하는 형태로 일하고 있었다.

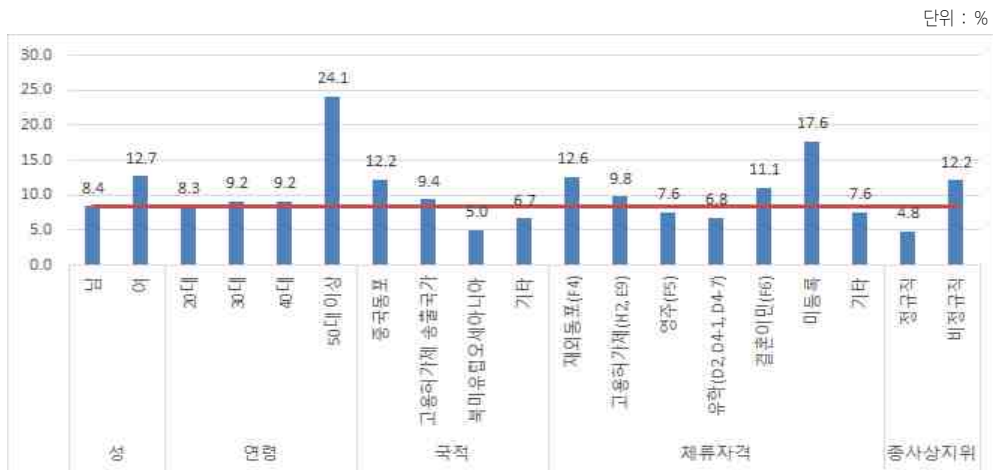
[그림 4-25] 월 평균 휴일 수



(6) 야간근로

지난 1개월간 야간근로를 했다는 응답자는 8.4%였으며, 여성(12.7%)이 남성(8.4%)보다 높았으며, 연령에서는 50대 이상이 24.1%로 크게 높았다. 이는 앞서 설명한 바와 같이 5대 이상 이주노동자 직업이 간병인인 경우가 다수여서 나타난 결과이다. 미등록 이주노동자의 야간근무 비율은 17.4%였으며, 고용형태별로는 정규직이 4.8%인데 비해, 비정규직은 12.2%로 야간근무 비율이 높았다.

[그림 4-26] 야간근무 비율



### (7) 연장근로

지난 한 달간 소정근로시간을 넘어 연장근로를 했다는 비율은 40.0%였다. 20대 (20.8%), 북미·유럽·오세아니아 국적(5.0%), 유학(3.4%) 체류자격을 제외하고 대다수 연령, 국적, 체류자격자의 연장근무 경험 비율은 높았다.

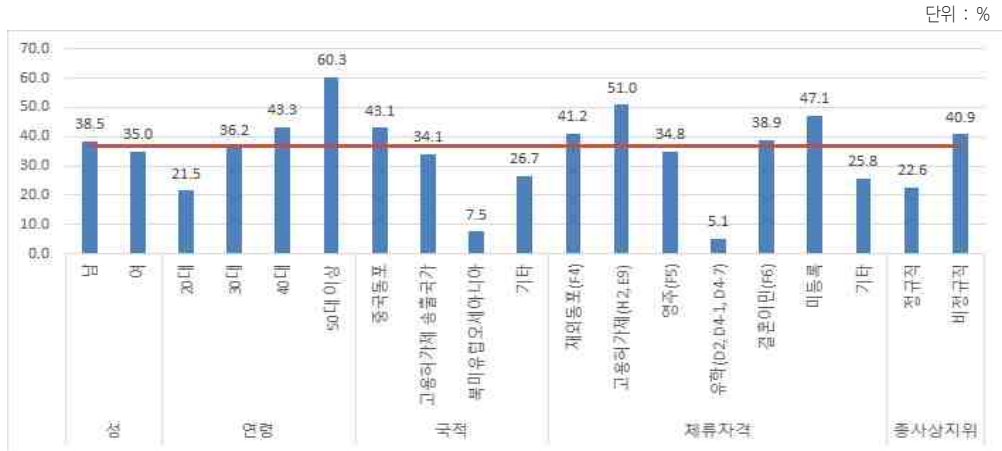
[그림 4-27] 연장근무 비율



### (8) 휴일근로

지난 한 달간 휴일근로를 했다는 비율은 36.6%였다. 연장근로와 유사하게 20대 (21.5%), 북미·유럽·오세아니아 국적(7.5%), 유학(5.1%) 체류자격의 휴일근로 비율이 낮았다. 50대 이상은 60.3%로 휴일에 근로하는 경우가 매우 높았으며, 고용허가제(H2, E9) 체류자격도 51.0%로 과반 이상이었다. 미등록 이주노동자의 휴일근로 비율도 47.1%로, 상당히 높았다.

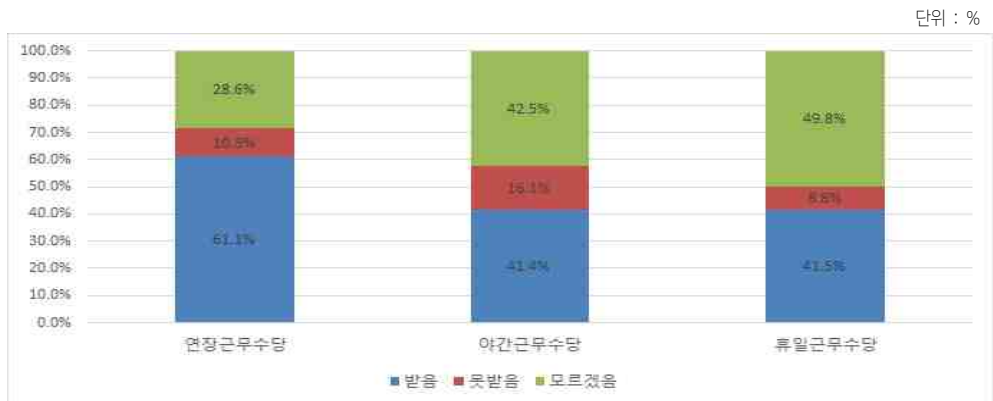
[그림 4-28] 휴일근무 비율



(9) 초과근무수당

연장, 야간, 휴일근로 등 시간외 근로를 하고 있는 응답자를 대상으로, 수당을 제대로 지급받고 있는지 확인하였다. 연장근로 경험이 있는 응답자 중 연장근로수당을 지급 받은 경우는 61.2%였으며, 야간근로수당은 41.4%, 휴일근로수당은 41.5%가 받았다고 응답하였다. 이주노동자 상당수가 초과근무를 하더라도 수당을 제대로 받지 못하고 있었다. 중요한 점은 초과근무에 따라 임금 산정시 가산임금이 포함되어 지급되고 있는지 알지 못하는 경우가 많다는 것이다. 연장근무수당은 모르겠다는 응답이 28.6%, 야간근무수당은 42.5%, 휴일근무수당은 49.8%로 매우 높았다.

[그림 4-29] 초과근무수당



### 3) 임금

#### (1) 월 평균임금<sup>12)</sup>

서울지역 이주노동자의 월 평균임금은 100만 원 미만 12.7%, 100만 원 이상~200만 원 미만 16.1%, 200만 원 이상~300만 원 미만 43.6%, 300만 원 이상 27.5%였으며, 평균 229.8만 원이었다. 이는 세금 및 보험료 등을 공제하기 전의 세전 금액이 아닌 실제 지급받은 임금을 적도록 한 결과이다. 남성이 258.1만 원으로 여성 199.4만 원보다 높았으며, 연령별로는 20대가 171.1만 원으로 낮은 반면, 30~50대 이상은 244.9만 원~ 257.7만 원으로 비슷한 수준이었다. 체류자격별로는 재외동포(F), 고용허가제(H2, E9), 영주(F5) 체류자격자가 결혼이민(F6), 미등록 이주노동자보다 임금수준이 높았다. 그런데, 근무일 수, 주당노동시간, 야간·휴일·연장근로 등을 고려하면, 50대 이상과 미등록 이주노동자의 월 평균임금이 높다고 할 수 없다. 50대 이상과 미등록 이주노동자는 주당 평균노동시간이 상대적으로 매우 길고 휴일은 적으며, 야간·휴일근로 비율도 높다. 즉, 일하는 시간은 긴데 비해, 임금수준은 다른 인적특성의 이주노동자와 비슷한 수준이어서, 시간당 임금이 매우 낮은 일에 종사하는 것으로 보인다. 정규직(282.4만 원)이 비정규직(213.9만 원)보다 임금수준이 높았으며, 기타 체류자격의 월 평균임금이 298.1만 원으로 가장 높는데, 이는 전문인력 체류자격이 포함되어 나타난 결과로 보인다.

주당 근로시간과 월 평균임금을 통해 최저임금 위반 여부를 추정해볼 수 있지만, 주휴일, 유급휴일, 시간외 근로 등을 정확히 확인하기 어렵고, 임금도 세전금액이 아닌 실제 지급액이어서 최저임금 이상 지급하고 있는지 확인하기에는 한계가 있다. 다만, 주당 근로시간에 비해 실수령액이 현저히 낮거나, 장시간 노동임에도 낮게 임금을 지급하는 사례도 있어 최저임금 이상을 지급받지 못하는 이주노동자도 다수 있는 것으로 보인다.

---

12) 월 평균임금은 세금 및 보험료 등을 공제하기 전의 세전금액이 아니라 이주노동자가 실제로 지급받은 금액을 만 원 단위로 주관식으로 작성토록 하였다.

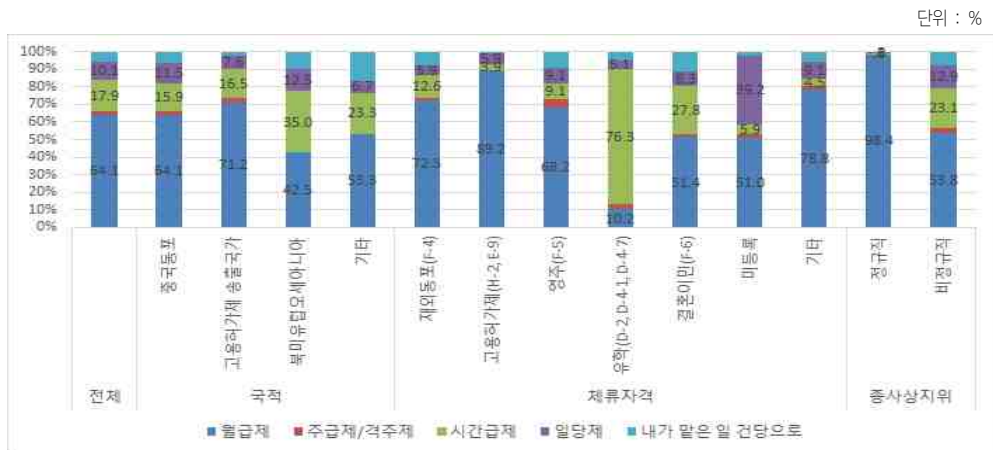
[그림 4-30] 월 평균임금



## (2) 임금지급방식

임금지급방식은 월급제 64.1%, 시간급제 17.9%, 일당제 10.1%, 건당 지급 6.0%, 주급제 1.9%의 순이었다. 북미·유럽·오세아니아 국적자는 시간급제로 임금을 받는 비율이 35.0%로 높았는데, 이는 종사하는 직업이 학원강사와 같은 준전문직이 다수이기 때문이다. 체류자격별로는 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자가 음식점 종업원 및 판매직에 주로 종사하고 아르바이트 형태여서 시간급제 비율이 76.3%로 높다. 미등록 이주노동자는 상대적으로 건당 임금을 받는 비율이 높았는데, 청소, 이사운반 등 단순노무직 종사자가 다수이기 때문으로 보인다.

[그림 4-31] 임금지급방식



### (3) 정기적 지급

임금은 정기적으로 정해진 날짜에 지급받고 있는지에 대해서는 응답자의 82.1%가 그렇다고 응답하였으며, 월급제가 아닌 경우에는 정기적 지급 응답 비율이 낮았다. 이를 테면, 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격과 미등록 이주노동자의 임금지급방식은 시간급제와 건당 임금 지급방식이 높았는데, 이들 체류자격의 이주노동자는 정해진 날짜와 임금을 지급받는 응답비율이 상대적으로 낮았다.

[그림 4-32] 임금 정해진 날짜 지급



매월 정해진 날짜에 임금이 지급되고 있는지 조금 더 정확하게 검토하기 위해 전일제 이주노동자를 대상으로 살펴봤다. 1일 8시간 이상 및 주당 36시간 이상 일하는 전일제 이주노동자 396명의 임금지급방식은 월급제 78.5%, 일당제 10.6%, 시간급제 5.6% 등이었으며, 정기적으로 지급받고 있다는 응답자는 86.4%였다. 하지만, 전일제 노동을 하더라도 매월 정기적으로 임금을 지급받는데 차이가 있었다. 전일제로 일하는 미등록 이주노동자는 다른 체류자격보다 정기적으로 임금을 지급받는다는 비율이 낮았는데, 재외동포(F4) 89.6%, 고용허가제(H2, E9) 95.7%, 영주(F5) 86.0%, 결혼이민(F6) 92.3%로 높았지만, 미등록 이주노동자는 62.2%로 다른 체류자격보다 낮았다.

<표 4-5> 전일제 이주노동자 체류자격별 정기적 임금 지급 여부

단위 : 명, %

구분	전체	정기적으로 지급받음	정기적으로 지급받지 않음
전체	396 (100.0)	342 (86.4)	54 (13.6)
재외동포(F4)	106 (100.0)	95 (89.6)	11 (10.4)
고용허가제(H2,E9)	93 (100.0)	89 (95.7)	4 (4.3)
영주(F5)	57 (100.0)	49 (86.0)	8 (14.0)
유학(D2,D4-1,D4-7)	4 (100.0)	2 (50.0)	2 (50.0)
결혼이민(F6)	39 (100.0)	36 (92.3)	3 (7.7)
미등록	45 (100.0)	28 (62.2)	17 (37.8)
기타	52 (100.0)	43 (82.7)	9 (13.6)

(4) 임금명세서 교부

2021년 11월부터 임금명세서 교부가 의무화되어, 사용자는 임금지급시 임금총액, 임금의 구성항목별 금액, 임금 계산방법, 공제내역 등이 포함된 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 노동자에게 교부하여야 한다. 이번 설문조사에서 서울지역 이주노동자의 50.5%만이 임금명세서를 교부받고 있었다. 여성 이주노동자가 임금명세서를 교부받지 못한 경우가 많았으며, 체류자격별로 결혼이민(F6) 43.1%, 유학(D2, D4-1, D4-7) 22.0%, 미등록 이주노동자가 11.8%로 임금명세서를 교부받은 경우가 낮았다. 미등록 이주노동자는 10명 중 1명만이 임금명세서를 교부받아 절대 다수가 임금명세서를 교부받지 못하고 있었다.

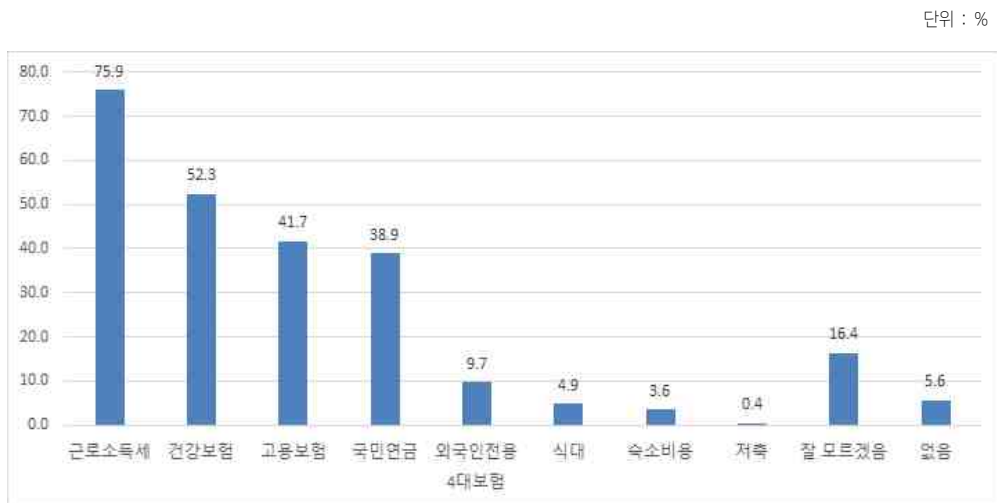
[그림 4-33] 임금명세서 교부



### (5) 임금공제 항목

임금에서 공제되는 항목을 모두 체크하도록 한 문항에서, 근로소득세 75.9%, 건강보험 52.3%, 고용보험 41.7%, 국민연금 38.9%, 외국인전용 4대 보험 9.7%, 식대 4.9%, 숙소비용 3.6%, 저축 0.4%였다(복수응답). 임금공제 항목을 모른다는 응답은 16.4%, 공제되는 게 없다는 응답은 5.6%였다. 미등록 이주노동자는 임금명세서를 교부받는 비율이 11.8%에 불과했었고, 이에 따라 임금공제 항목을 모른다는 응답도 54.9%로 가장 높았다.

[그림 4-34] 임금공제 항목(복수응답)

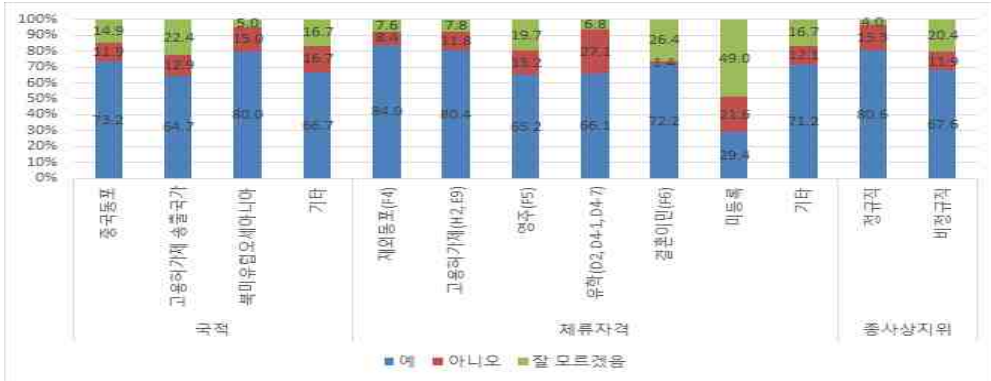


### (6) 최저임금 이상

현재 최저임금을 제시하고, 본인 임금이 최저임금 이상인지 조사한 결과, 70.7%는 최저 임금 이상을 받고 있다고 응답하였으며, 12.7%는 최저임금 미만이라고 응답하였다. 잘 모르겠다는 응답은 16.6%였다. 임금부분에서 미등록 이주노동자의 특징이 두드러지게 나타나는데, 최저임금 이상을 받는다는 응답이 29.4%, 최저임금 미만이라는 응답이 21.6%, 모르겠다는 응답이 49.0%로, 과반 가까이가 본인 임금이 최저임금 이상인지 알지 못하고 있었다.

[그림 4-35] 최저임금 이상 여부

단위 : %

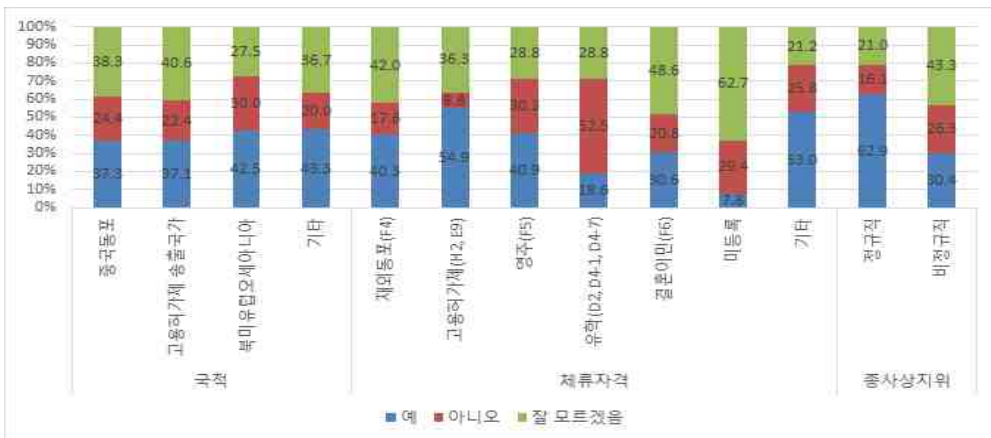


(7) 주휴수당

주당 15시간 이상 일하고 정해진 근로일에 모두 일한 경우, 1일의 유급휴일이 발생함에 따라 주휴수당을 받았는지 조사한 결과, 주휴수당을 받았다는 응답이 37.9%, 받지 못했다는 응답이 23.9%, 잘 모르겠다는 응답이 38.1%였다. 유학(D2, D4-1, D4-7)과 미등록 이주노동자가 주휴수당을 받았다는 응답 비율이 낮았다. 이들은 전일제의 상용직 일자리보다는 시간제와 단순노무직에 주로 종사하여 주휴수당 지급대상인지 제대로 인식하지 못할 가능성이 크다.

[그림 4-36] 주휴수당 지급

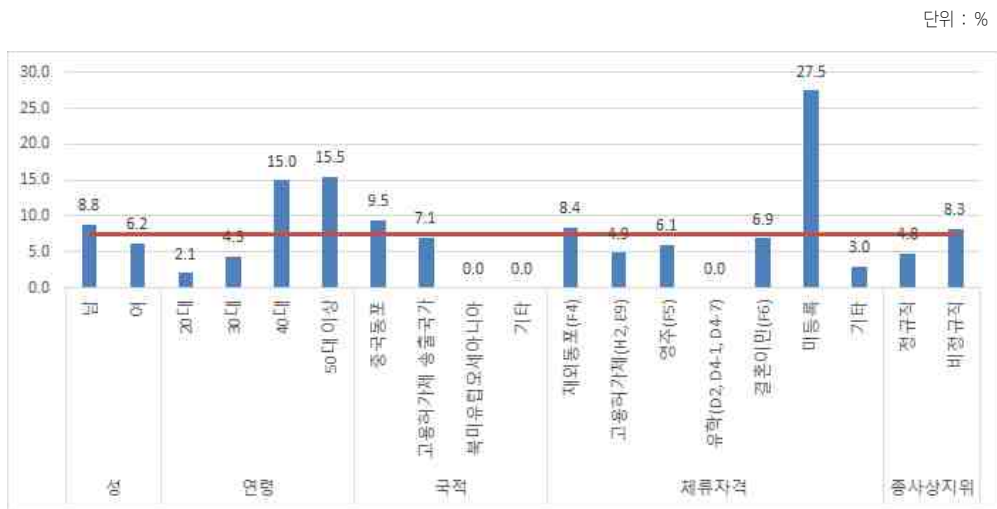
단위 : %



## (8) 임금체불 경험

한국에서 일하면서 임금체불 경험이 있는지 확인한 결과, 임금체불 경험자는 7.5%였다. 40대와 50대 이상 응답자의 임금체불 경험이 높았으며, 중국동포 9.5%, 고용허가제 송출국가 7.1%였다. 그 이외 국적 이주노동자의 임금체불 경험은 이번조사에서는 포착되지 않았다. 체류자격별로는 미등록 이주노동자의 임금체불 경험이 27.5%로 4명 중 1명꼴로 임금체불을 경험하여 매우 높았다. 임금체불을 경험한 이주노동자의 평균 체불기간은 2개월, 평균 체불임금은 318.6만 원이었다.

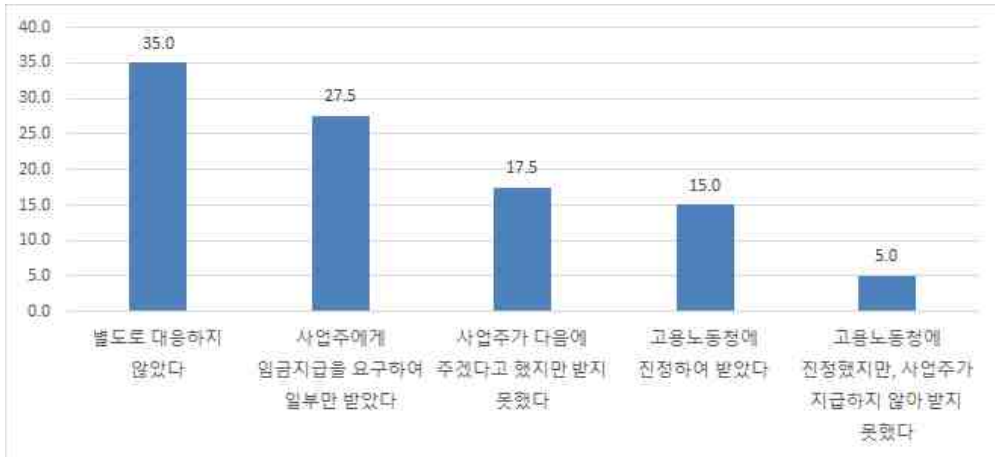
[그림 4-37] 임금체불 경험



임금체불 경험이 있는 40명 이주노동자를 대상으로, 어떻게 대응했는지 조사한 결과, '별도로 대응하지 않음' 35.0%, '사업주에게 요구하여 일부 받음' 27.5%, '사업주가 주겠다고 했으나 받지 못함' 17.5%, '고용노동부 진정해서 받음' 15.0%, '고용노동부 진정했지만 받지 못함' 5.0%였다. 응답자의 42.5%는 체불임금을 일부 또는 전액을 받았으나, 57.5%는 체불임금을 받지 못했다. 별도로 대응하지 않았다는 응답자들은 '사업주가 지급하지 않을 거 같거나 금액이 크지 않아'(78.7%) 대응하지 않았다고 응답하였다.

[그림 4-38] 임금체불시 대응

단위 : %



## 5. 노동자 권리 및 부당한 대우

### 1) 노동자 권리 인식

이주노동자가 일하면서 부당한 일을 겪지 않기 위해서는 노동자로서 자신의 권리를 인식하는 게 중요하다. 그런 점에서 우리나라 노동법에서 정하고 있는 노동자 권리에 대해 알고 있는지 조사하였다. 알고 있다는 응답비율은 ‘최저임금 이상 임금지급’ 79.3%, ‘초과근무시 가산수당 지급’ 74.4%, ‘1년 이상 근무시 퇴직금 지급’ 73.6%, ‘부당해고 금지’ 63.7%, ‘근로계약서 서면작성 및 교부’ 62.8%, ‘주휴수당 지급’ 58.9%, ‘회사승인 없이 산재 신청 가능’ 46.9%, ‘자유로운 노조가입’ 26.4%, ‘미등록 이주노동자 노동3권’ 21.7% 등의 순이었다. 최저임금, 퇴직금, 초과근무수당 등에 대한 인지도는 70.0% 이상으로 높았으나, 주휴수당, 산재신청, 노동3권 등에 대해서는 인지도가 상대적으로 낮았다.

특징 중 하나는 일자리 특성에 따라 차이가 있다는 점이다. 모든 문항에서 정규직이 비정규직보다 알고 있다는 응답비율이 높았으며, 사업장 규모가 클수록, 월 평균임금이 높을수록 권리인식이 높게 나타났다. 또한 국적에 따라서는 북미·유럽·오세아니아 국적자의 권리 인식이 높았으며, 반면에 체류자격별로는 결혼이민(F6)과 미등록 이주노동자가 알고 있다는 응답비율이 낮았다. 특히 미등록 이주노동자의 각각 권리에 대해 알고

있다는 응답비율이 근로계약 23.5%, 최저임금 47.1%, 초과근무 가산수당 37.3%, 주휴수당 23.5%, 퇴직금 45.1%, 부당해고 금지 25.5%, 산재 신청 13.7%, 노조가입 5.9%, 미등록 이주노동자 노동3권 3.9%였다. 서울지역 이주노동자의 노동자 권리 인식 평균과 비교하여 미등록 이주노동자의 권리 인식이 현저히 낮은 것을 알 수 있다.

[그림 4-39] 이주노동자 노동자 권리인식



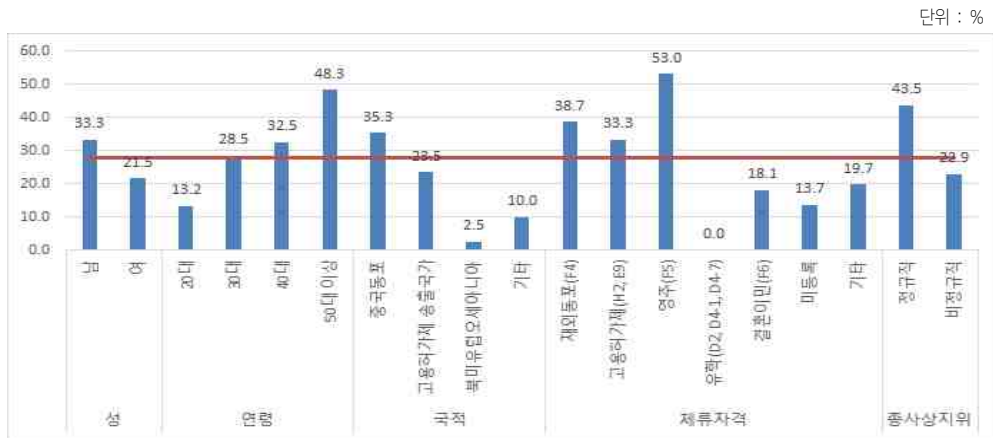
하지만, 이주노동자의 권리보장 측면에서 우리나라 노동법이 보호하고 있는 내용에 대한 이해는 있으나, 실제 자신의 권리가 제대로 보호되고 있는지에 대해서는 정확하게 인식하지 못하고 있다. 즉, 노동법상 최저임금 이상 임금을 지급해야 한다고 알고는 있으나, 본인 임금이 최저임금 이상인지 모르는 경우가 많으며, 시간외 근로시 가산수당을 지급해야 한다고는 알고 있지만, 임금에 정확하게 반영되고 있는지는 알고 있는지는 못하다. 이는 권리인식에 대해 알고 있는지에 대한 문항에서는 높게 응답한 반면, 실제 그러한지에 대해서는 모르겠다는 응답비율이 높은데서도 확인된다.

## 2) 노동교육

노동자로 일하면서 한국에서 노동자 권리에 대해서 교육을 받을 기회가 있었는지 조사하였다. 노동교육 경험자는 27.7%, 노동교육을 받은 적이 없는 응답자는 58.9%, 모르겠음 13.5%였다. 연령이 높을수록 노동교육 경험이 높았으며, 재외동포(F4), 고용허가

제(H2, E9), 영주(F5) 체류자격 이주노동자의 노동교육 경험이 높았다. 반면, 북미·유럽·오세아니아, 유학(D2, D4-1, D4-7), 결혼이민(F6), 미등록 이주노동자는 노동교육 경험이 낮았다. 일자리에 따라 노동교육 경험에 차이가 있는데, 정규직은 노동교육 경험이 43.5%, 비정규직은 22.9%였으며, 사업장 규모에 따라서는 5인 미만 16.6%, 5인~10인 미만 26.7%, 10인~30인 미만 40.6%, 30인 이상 44.3%였다. 임금 수준에 따라서는 100만 원 미만 1.5%, 100만 원~200만 원 미만 19.8%, 200만 원~300만 원 미만 29.6%, 300만 원 이상 41.5%였다. 사업장 규모가 크고, 임금수준이 높으며, 정규직인 경우 노동교육 경험이 높았다.

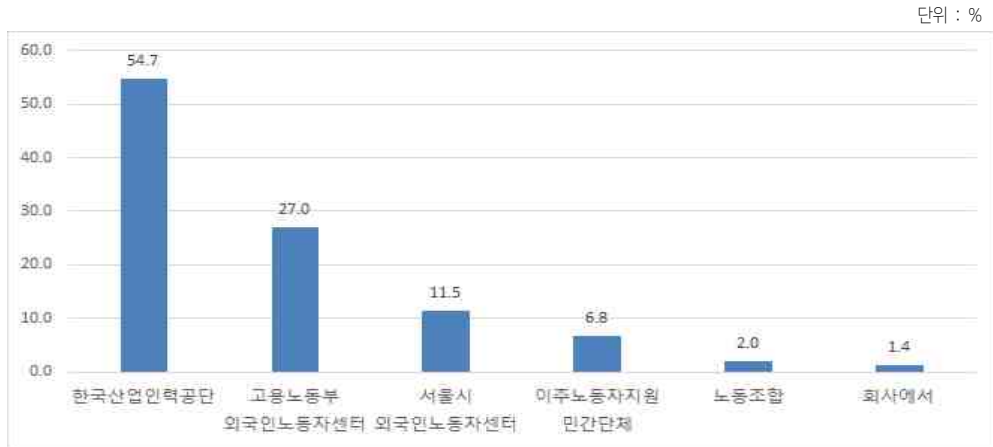
[그림 4-40] 노동교육 경험



고용허가제(H2, E9) 이주노동자는 근로기준법 등 노동관계법령과 산업안전보건 등의 노동교육을 포함한 의무교육을 이수하여야 하나, 노동자 권리를 위한 교육시간은 충분하지 않고, 기타 체류자격 이주노동자는 의무화된 노동교육시간 조차도 없다. 즉, 이주노동자는 노동교육을 받을 기회가 부족하고, 필요한 정보를 수집하기 어려워, 일하면서 겪는 일이 노동자로서 권리를 실제 침해받은 것인지 인식하지 못할 때가 많다.

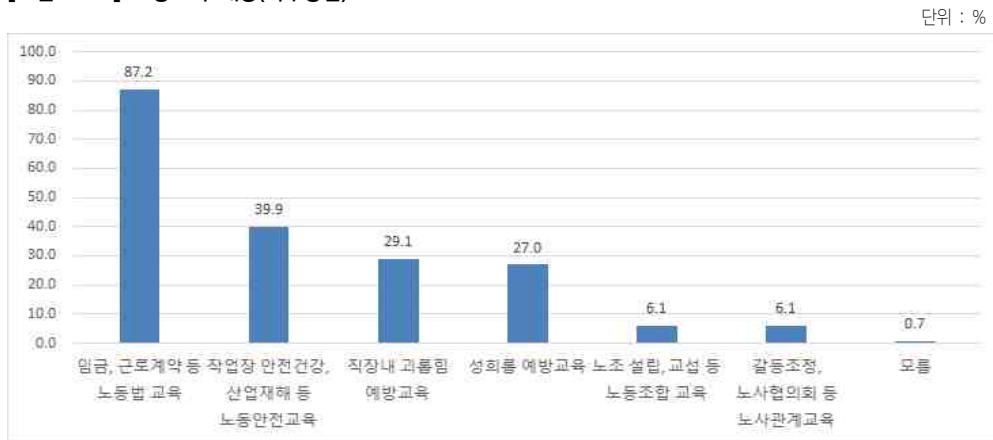
노동교육을 받은 경험이 있는 응답자 148명의 노동교육기관으로는 한국산업인력공단 54.7%, 고용노동부 외국인노동자지원센터 27.0%, 서울시 외국인노동자센터 11.5%, 이주노동자지원 민간단체 6.8%, 노동조합 2.0%, 직장 1.4%였다(복수응답). 교육받은 기관을 모두 선택하도록 했음에도 불구하고, 응답자 대다수는 1개 기관만을 선택하여, 여러 기관에서 다양한 노동교육을 경험한 응답자는 매우 적었다.

[그림 4-41] 노동교육 기관(복수응답)



노동교육 내용은 임금, 근로계약 등 노동법교육 87.2%, 작업장 안전 및 산재 등 노동안전교육 39.9%, 직장내 괴롭힘 예방교육 27.0%, 성희롱 예방교육 27.0%, 노동조합 설립 등 노동조합 교육 6.1%, 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계교육 6.1% 등의 순이었다(복수응답).

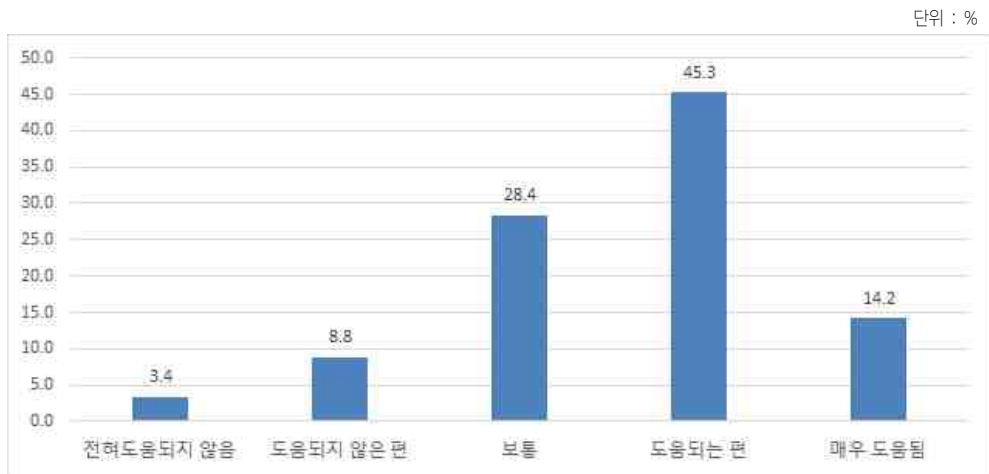
[그림 4-42] 노동교육 내용(복수응답)



노동교육 경험자가 인식하는 노동교육의 도움 정도는 전혀 도움되지 않음 3.4%, 도움되지 않은 편 8.8%, 보통 28.4%, 도움되는 편 45.3%, 매우 도움됨 14.2%로, 도움이 됨(매우 도움 됨+도움되는 편) 59.5%, 도움되지 않음(전혀 도움되지 않음+도움되지 않은 편) 12.2%였다. 5점 척도 기준, 평균 3.58으로 보통(3.00) 이상이었다. 도움이 되

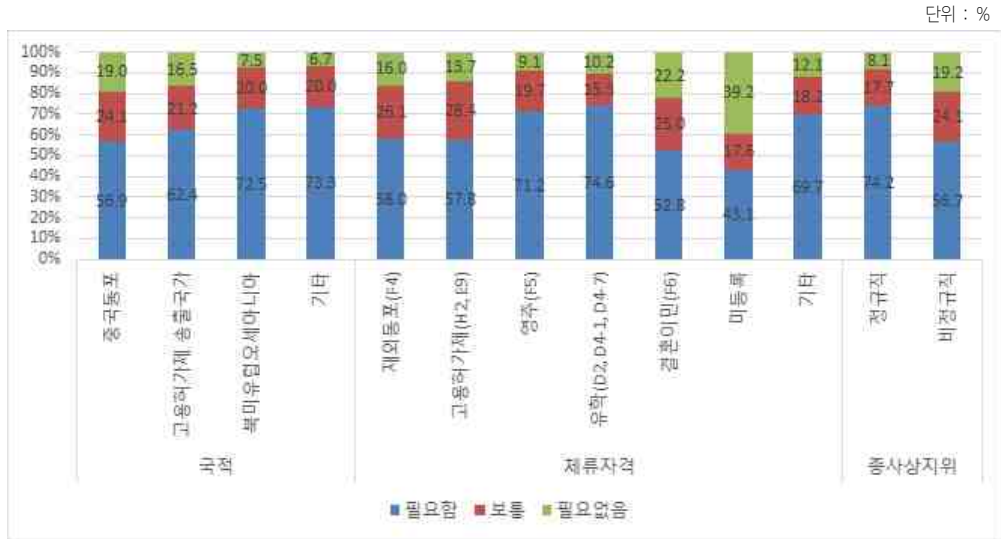
지 않았다는 응답자 18명에게 어떤 점 때문에 도움이 되지 않았는지 확인한 결과, '생소한 내용이어서 이해하기 어려워서' 38.9%, '이해할 수 있는 언어로 교육이 진행되지 않아서' 27.8%, '형식적 교육이어서' 22.2%, '본인이 하고 있는 일과 관련성이 적어서' 11.1%였다. 응답자의 2/3 이상은 교육내용이 생소하거나 자국 언어가 아니어서 이해하기 어려웠기에 도움되지 않았다고 응답하였다.

[그림 4-43] 노동교육 도움



이주노동자와 이주노동자를 고용한 사업주에 대한 노동교육이 어느 정도 필요한지 조사한 결과, 이주노동자 대상 노동교육 필요성은 전혀 필요없다 3.4%, 필요 없는 편이다 13.3%, 보통 22.6%, 필요한 편이다 35.3%, 매우 필요하다 25.4%였으며, 평균 3.66이었다. 이주노동자 대상 노동교육 필요성은 필요없음(전혀 필요 없음+필요없는 편) 16.6%, 필요함(매우 필요함+필요한 편) 60.7%로, 노동교육 필요성이 높았다. 특이한 점은 노동자 권리인식과 노동교육 경험이 상대적으로 낮았던 결혼이민(F6), 미등록, 그리고 작은 사업장과 비정규직 이주노동자가 사업주의 노동교육 필요성을 더 낮게 인식하고 있는 점이다. 이는 사업주 노동교육으로 이주노동자의 노동권의 보호가 강화될 것이라는 기대수준이 낮거나, 노동자 권리 인식수준을 높일 필요성에 대한 동의수준이 크지 않기 때문인 것으로 보인다.

[그림 4-44] 노동자 대상 노동교육 필요성



이주노동자 고용 사업주에 대한 노동교육 필요성은 전혀 필요없다 3.0%, 필요 없는 편이다 12.9%, 보통 22.2%, 필요한 편이다 34.2%, 매우 필요하다 27.7%였으며, 평균 3.71이었다. 필요없음(전혀 필요 없음+필요없는 편) 15.9%, 필요함(매우 필요함+필요한 편) 61.9%로 필요성이 높았다. 다만, 노동자 권리 인식이 높은 집단일수록 이주노동자 대상 노동교육 필요성보다 사업주 대상 교육 필요성을 더 크게 인식하고 있었다. 중국 동포나 고용허가제 송출국가 이주노동자보다 북미·유럽·오세아니아 국적자와 기타 국적자, 그리고 영주(F5) 체류자격자의 권리인식이 높았는데, 이들 집단은 이주노동자와 사업주 모두에 대한 노동교육 필요성에 공감하지만, 사업주에 대한 노동교육이 더 필요하다고 인식하고 있었다. 이주노동자 및 사업주 대상 노동교육 필요성에 대해 전체 응답자 평균은 각각 3.66, 3.71이었지만, 북미·유럽·오세아니아 이주노동자는 3.61, 4.30, 기타 국적자는 3.61, 4.03, 영주(F5) 체류자격자는 3.50, 3.98로 사업주에 대한 노동교육 필요성을 더 크게 인식하고 있었다.

향후 노동자 권리에 대한 교육이 있을지 수강할 의향이 있는지에 대해 응답자의 51.4%는 긍정적으로 응답하였으며, 20~30대 청년층, 고용허가제 송출국가, 북미·유럽·오세아니아 국적자, 영주(F5) 체류자격자의 수강의향이 높았다. 노동교육 필요성에 대해 상대적으로 낮게 공감한 결혼이민(F6), 미등록 이주노동자의 노동교육 참여 의향은 낮았다.



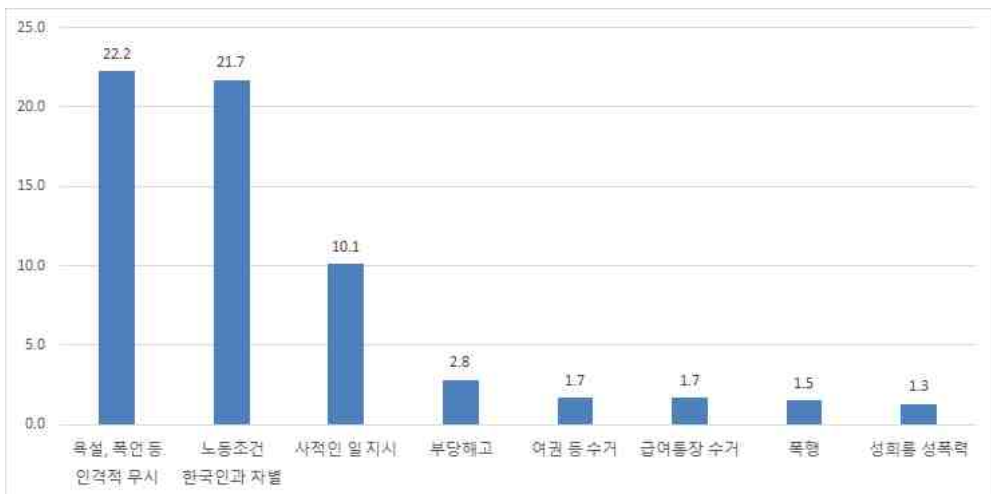
### 3) 부당한 일 경험

지난 1년 동안 한국에서 일하면서 일터에서 경험한 부당한 일에 대해 조사하였다. 먼저 욕설, 폭언 등 인격적 무시를 경험한 적이 있는지에 대해서는 응답자의 22.2%가 경험하였으며, 다음으로 임금·수당 등 한국인과 차별 경험 21.7%, 사적인 일 지시 10.1%, 부당해고 2.8%, 여권 등 수거 1.7%, 급여통장 수거 1.7%, 폭행 1.5%, 성희롱·성폭력 1.3%였다.

부당한 일 경험을 세부적으로 살펴보면, 인격적 무시를 가장 많이 경험하였는데, 특히 미등록 이주노동자는 절반에 가까운 49.0%가 인격적 무시를 경험하였다고 응답하여 압도적으로 높게 나타났다. 고용허가제 송출국가 출신 이주노동자도 30.6%로 높았으며, 정규직(15.3%)보다 비정규직(24.3%)의 인격적 무시 경험이 많았다. 임금 등 노동조건에 대한 한국인과 차별 경험은 고용허가제 송출국가 이주노동자(30.6%)와 미등록 이주노동자(64.7%)의 경험 비율이 높았다. 사적인 일 지시는 고용허가제(H2, E9) 이주노동자가 16.2%로 다른 집단보다 경험한 경우가 많았으며, 부당해고 경험은 미등록(7.8%), 결혼 이민(5.6%) 이주노동자가 더 많이 경험하였다. 여권 또는 급여통장 수거, 폭행, 성희롱·성폭력은 전반적으로 높지는 않았지만, 고용허가제(H2, E9) 체류자격자가 다른 체류자격보다 좀 더 높게 경험하였다.

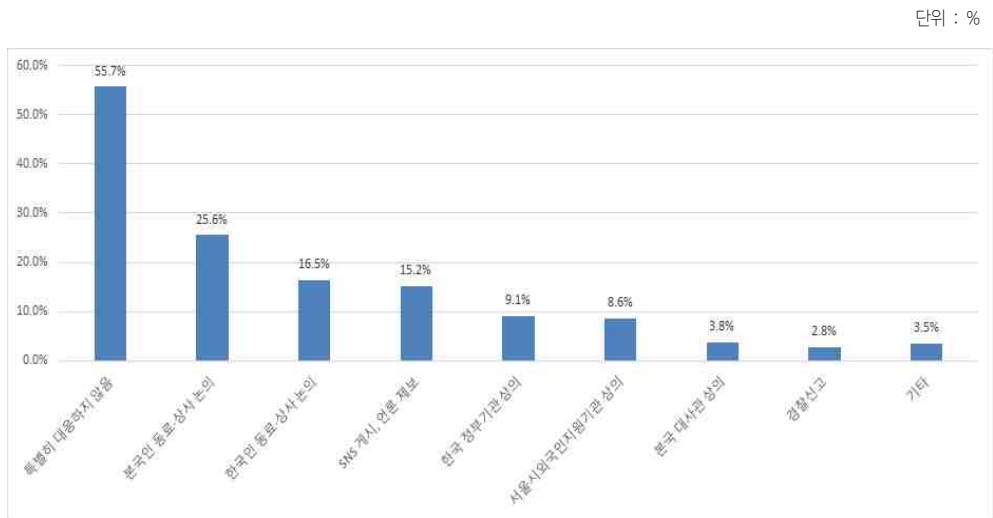
[그림 4-47] 부당한 일 경험

단위 : %



부당한 일을 경험한 응답자 395명을 대상으로 어떻게 행동했는지 조사한 결과, 55.7%는 특별히 대응하지 않고 참는다고 응답하여 과반 이상이 부당한 일을 그냥 감내하고 있었다. 다음으로 본국인 동료·상사와 상의 25.6%, 한국인 동료·상사와 상의 16.5%, SNS게시 및 언론 제보 15.2%, 한국 정부기관과 상의 9.1%, 서울시 외국인노동자센터와 상의 8.6%, 본국 대사관과 상의 3.8%, 경찰 신고 2.8% 등의 순이었다. 한국 정부, 본국 대사관, 지원기관, 경찰 등 외부 기관에 도움을 요청한 경우는 24.3%여서 매우 높지는 않았다. 특히 중국동포(21.0%)나 고용허가제 송출국가 이주노동자(19.8%)보다 북미·유럽·오세아니아(51.9%), 기타 국가(47.8%) 이주노동자가 외부기관에 적극적으로 도움을 요청하고자 하였다.

[그림 4-48] 불이익시 행동방식(복수응답)



## 6. 사회보험

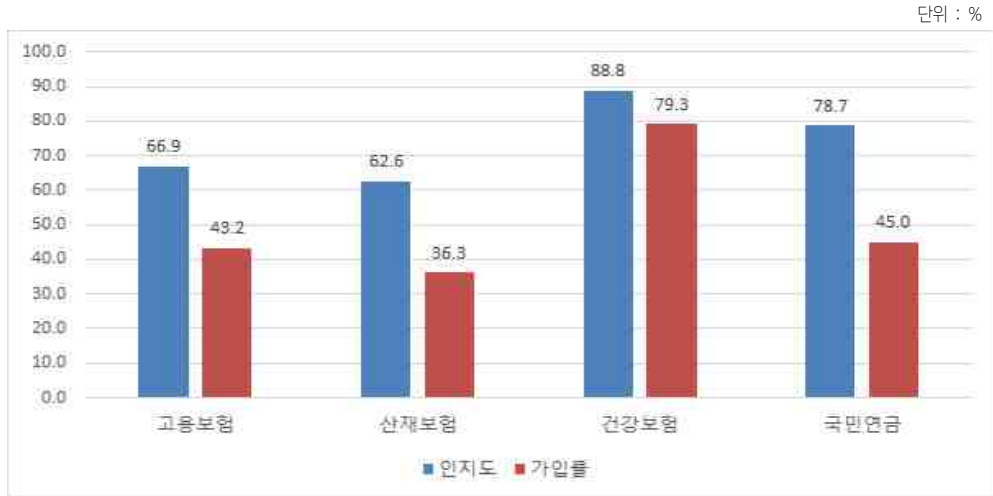
### 1) 사회보험 가입

사회보험은 도입취지에 따라 이주노동자 적용 여부가 상이하다. 산재보험은 노동자가 적용대상이기 내·외국인을 구분하지 않고 노동자를 사용하는 모든 사업장에 적용되며, 이때 합법 및 불법여부는 무관하다. 즉, 합법적으로 체류하지 않고 있는 이주노동

자도 산재보험에 당연히 적용된다. 고용보험도 노동자를 사용하는 모든 사업장이 적용 대상이다. 다만, 2020년까지 고용허가제(H2, E9) 이주노동자는 임의가입 대상이었다가, 2021년부터 사업장 규모에 따라 적용시기를 달리하여 당연가입 대상으로 변경되었다. 상시근로자 30인 이상 사업장은 2021년부터, 10인~30인 사업장은 2022년부터, 그리고 2023년 1월 1일부터는 10인 미만 사업장도 적용된다. 다만, 고용안정 및 직업개발 사업에 대해서 당연적용 대상이 되었으며, 고용보험의 핵심인 구직급여에 대해서는 임의가입 대상이다. 유학(D2), 일반연수(D4) 체류자격자는 고용보험에 가입할 수 없으며, 영주(F5), 결혼이민(F6) 체류자격자는 당연가입 대상이고, 재외동포(F4)는 임의가입 대상이다. 건강보험은 국민을 대상으로 한 보험이나, 외국인에 대한 특례로 이주노동자도 당연가입 대상이다. 사업장에서 일하는 이주노동자가 등록 및 거소신고를 한 경우에는 당연 직장가입자가 적용되며, 6개월 이상 국내 거주한 결혼이민(F6), 유학(D2), 일반연수(D4) 체류자격자와 등록 및 거소 신고한 이주노동자는 지역가입자로 당연 가입된다. 국민연금은 국민이 적용 대상이기에 가입대상이 국내에 거주하는 국민이다. 다만, 일부 제외 대상 외국인이 아니라면 직장가입자 및 지역가입자로 가입할 수 있다. 하지만, 상호주의 원칙에 따라 출신국가와 우리나라 사이의 사회보장협정을 맺은 경우 그에 따라 정해진다. 고용허가제 송출국가를 기준으로, 사업장 및 지역 가입 모두 당연 적용되는 국가는 3개국이고(우즈베키스탄, 중국, 필리핀), 사업장 가입은 당연 적용되나 지역가입은 적용 제외되는 국가는 6개국(라오스, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 키르기스스탄, 태국)이며, 사업장 및 지역가입 모두 적용 제외되는 국가는 7개국이다(네팔, 동티모르, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 캄보디아, 파키스탄). 이처럼 이주노동자를 사용하는 사업주는 건강보험과 산재보험에 의무적으로 가입해야 하며, 고용보험도 고용허가제 이주노동자는 2022년부터 의무가입으로 변경되었으며, 국민연금은 당연적용 국가 출신 외국인에 대해서만 적용한다.

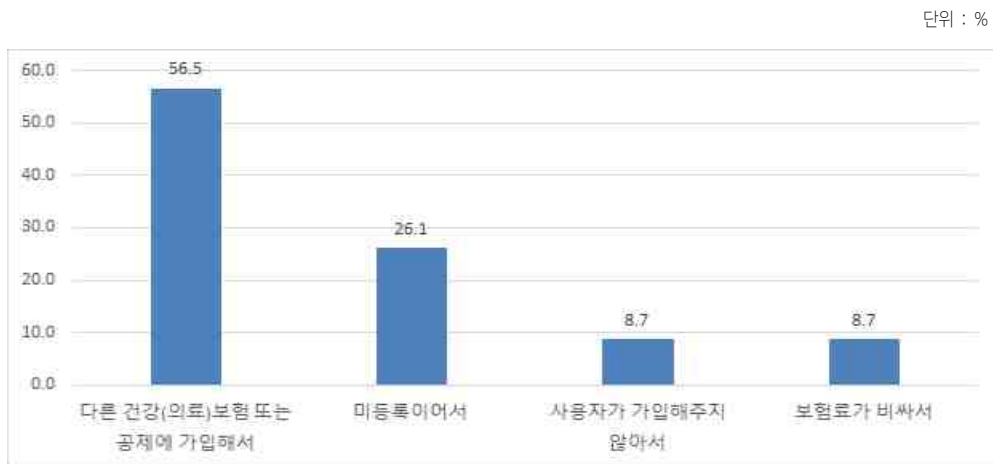
사회보험 가입에 대한 인지도는 건강보험 88.8%, 국민연금 78.7%, 고용보험 66.9%, 산재보험 62.6%였다. 가입할 수 있다고 알고 있는 응답자를 대상으로 실제 가입했는지 여부를 조사한 결과, 건강보험 89.3%, 고용보험 64.5%, 산재보험 57.9%, 국민연금 57.2%였다. 다만, 전체 응답자를 기준으로 한 사회보험 가입률은 고용보험 43.2%, 산재보험 36.3%, 건강보험 79.3%, 국민연금 45.0%였다. 건강보험을 제외하고 나머지 3개 사회보험 실제 가입률은 50% 미만이었다.

[그림 4-49] 사회보험 인지도 및 실제 가입률



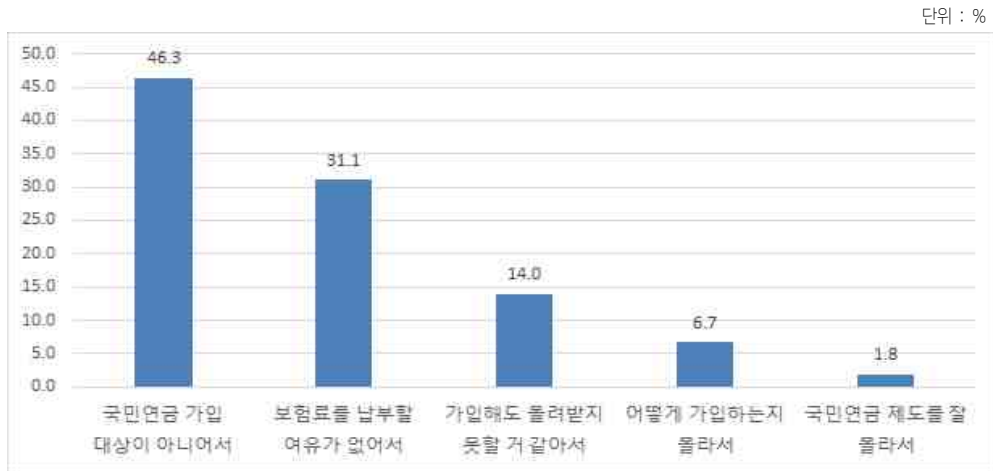
건강보험 제도를 알고 있지만, 가입하지 않은 응답자 45명을 대상으로 미가입 이유를 물었다. 56.5%는 ‘다른 보험이나 공제에 가입되어서’라고 응답하였으며, 26.1%는 ‘미등록 이주노동자여서’라고 응답하였다. ‘사용자가 가입해주지 않는다던가’ ‘보험료가 비싸서’는 각각 8.7%였다. 건강보험 제도를 알지만 가입하지 않은 응답자의 80.4%는 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격과 미등록이어서 나타난 결과로 보인다.

[그림 4-50] 건강보험 미가입 이유



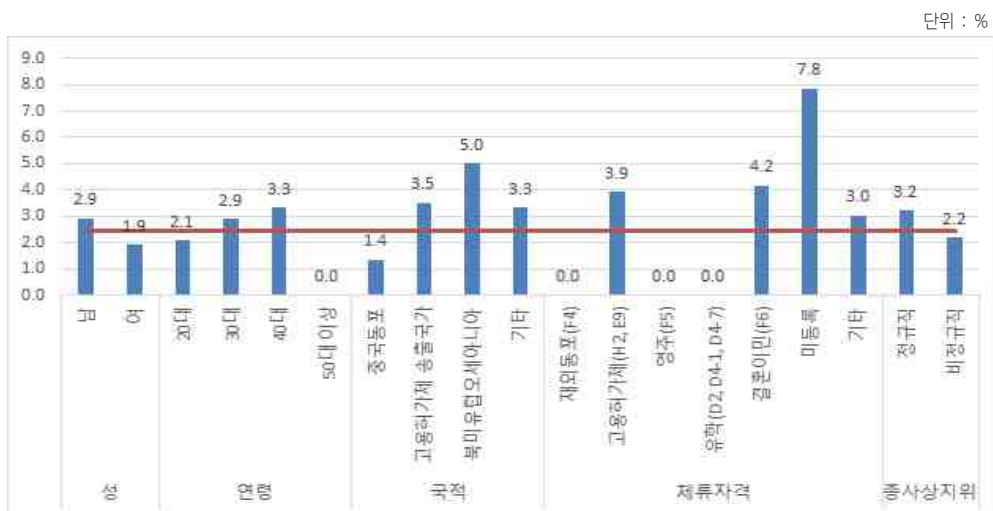
국민연금 미가입 이유에 대해서는, 건강보험과 마찬가지로 국민연금 제도를 알고 있지만, 가입하지 않은 164명의 응답결과이다. ‘국민연금 가입 대상이 아니어서’ 46.3%, ‘보험료 납부 여유가 없어서’ 31.1%, ‘가입해도 돌려받지 못해서’ 14.0%, ‘가입방법을 몰라서’ 6.7% 등의 순이었다.

[그림 4-51] 국민연금 미가입 이유



## 2) 아파도 병원을 이용하지 못한 경험

[그림 4-52] 지난 1년간 아파도 병원을 가지 못한 경험

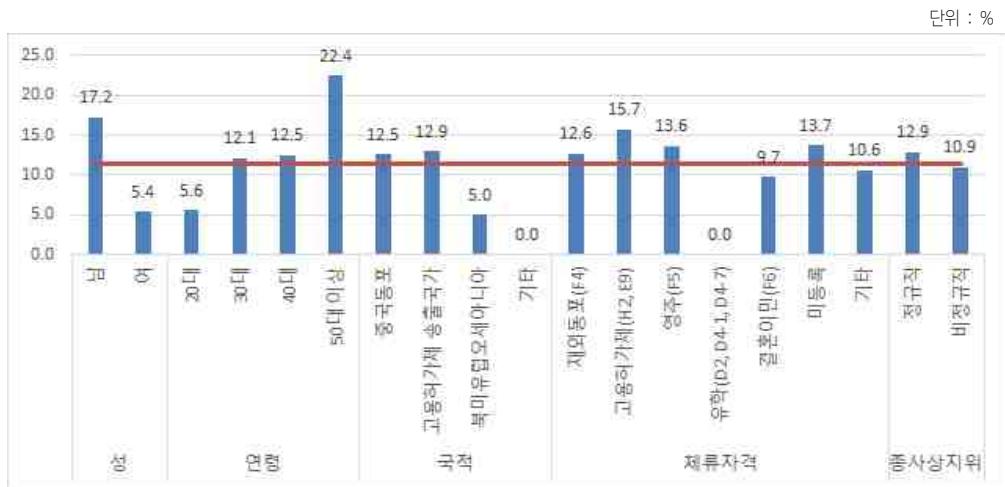


지난 1년간 아파서 병원에 가야했지만, 가지 못했다는 응답자는 2.4%였다. 높지 않은 편이었는데, 이는 아픈 경험이 없거나 아파도 병원에 갈 정도가 아닌 응답자까지 포함되어 조사되었기 때문이다. 다만, 본 설문문항에서는 어느 집단이 더 병원이용을 못했었는지를 확인할 수 있는데, 미등록 이주노동자가 7.8%로, 평균보다 3배 이상 높았다.

### 3) 업무상 질병 또는 부상

지난 1년간 일하다가 업무상 부상이나 질병을 경험한 적이 있는지에 대해서는 응답자의 11.4%가 그렇다고 응답하였다. 남성(17.2%)이 여성(5.4%)보다 높았으며, 50대 이상이 22.4%로 다른 연령대보다 매우 높은 편이었다. 업무상 질병 및 부상 경험은 직업과 관련성이 높아, 제조업생산직(15.6%), 건설직(30.6%), 간병인(16.7%), 단순노무직(15.0%)이 높게 나타났다.

[그림 4-53] 지난 1년간 업무상 질병 또는 부상 경험



업무상 질병 및 부상 경험이 있는 응답자 61명이 생각하는 질병 및 부상 이유로는 '일을 빨리 하려다가' 27.9%, '일이 너무 힘들어서' 23.0%, '필요한 안전장비 및 설비가 없어서' 11.5%, '근무시간이 너무 길거나 휴식시간이 부족해서' 9.8% 등의 순이었다.

[그림 4-54] 업무상 질병 및 부상 이유

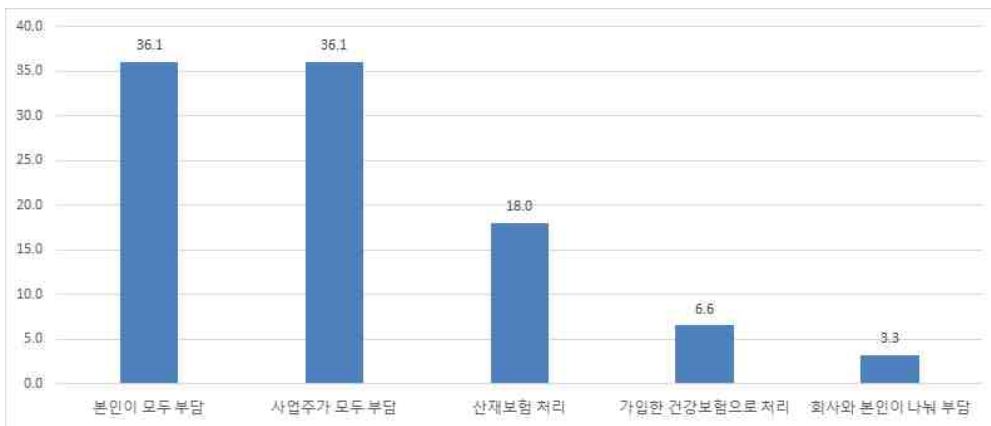
단위 : %



업무상 부상이나 질병으로 인한 치료비는 '사업주가 전액 부담 했거나 본인이 전액 부담한 경우'가 36.1%로 동일했으며, '산재보험으로 처리한 경우'는 18.0%, '건강보험으로 처리' 6.6%, '사용자와 이주노동자가 같이 부담한 경우'는 3.3%였다. 업무상 부상 및 질병에 의한 치료인데도 불구하고 산재처리 비율은 낮았으며, 본인이 전액부담하는 경우도 1/3 이상이어서 높은 편이었다.

[그림 4-55] 치료비 부담

단위 : %



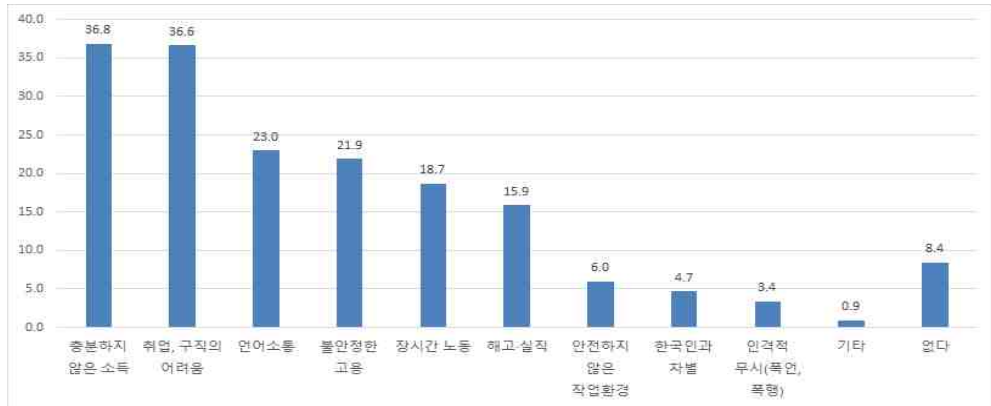
## 7. 지원서비스 및 생활실태

### 1) 애로사항

한국에서 이주노동자로 일하면서 어려운 점으로는, ‘불충분한 소득’ 36.8%, ‘구직 어려움’ 36.6%, ‘언어소통’ 23.0%, ‘불안정한 고용’ 21.9%, ‘장시간 노동’ 18.7%, ‘해고·실직’ 15.9% 등의 순이었다(1+2순위 합계). 국적별로는 북미·유럽·오세아니아 국적자는 ‘어려움이 없다’는 응답이 22.5%로, 중국동포(9.8%)와 고용허가제 송출국가(2.4%)보다 높았다. 또한 중국동포와 고용허가제 송출국가 출신 이주노동자는 ‘충분하지 않은 소득’을 선택한 비율이 각각 40.0%, 39.7%로 높았던데 비해, 북미·유럽·오세아니아 출신 이주노동자는 ‘불충분한 소득’을 어려움으로 선택한 비율이 15.0%로 낮은 편이었다. 영주(F5)와 결혼이민(F6) 체류자격 이주노동자는 ‘구직의 어려움’을 선택한 비율이 43.9%, 44.0%로 상대적으로 높았으며, 미등록 이주노동자는 ‘충분하지 않은 소득’(72.5%)과 ‘불안정한 고용’(35.3%)을 가장 많이 선택하여 다른 체류자격과 차이가 있었다.

[그림 4-56] 이주노동자로 힘든 점(1+2순위 합계)

단위 : %



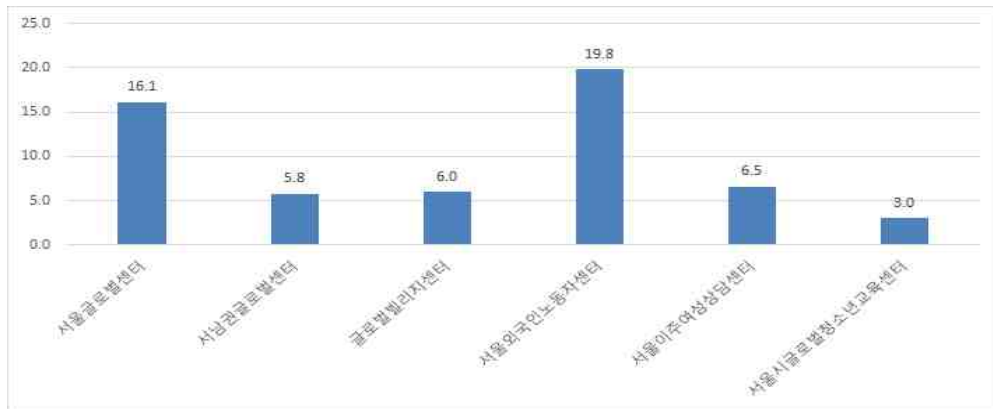
### 2) 서울시 이주민 지원기관

서울시는 이주노동자를 포함하여 이주민 지원을 위하여 다양한 기관을 운영하고 있는데, 이주노동자가 알고 있는 지원기관은 <그림 4-57>과 같다. 이주노동자가 조사대상

인 만큼, 서울시 외국인노동자센터에 대한 인지도가 19.8%로 가장 높았으며, 서울글로벌센터 16.1%, 서울이주여성상담센터 6.5%, 글로벌빌리지센터 6.0%, 서남권글로벌센터 5.8%, 서울시 글로벌청소년교육센터 3.0% 등의 순으로 나타났다. 서울글로벌센터는 중국동포(14.6%)나 고용허가제 송출국가(11.8%)보다 북미·유럽·오세아니아(40.0%)와 기타 국가(23.3%)의 인지도가 높았으며, 체류자격별로는 전문인력이 포함된 기타 체류자격의 인지도가 25.8%로 높았다. 서울시 외국인노동자센터는 중국동포의 인지도가 23.7%로 가장 높았으며, 재외동포(24.4%), 고용허가제(20.6%), 영주(33.3%) 체류자격 이주노동자의 인지도가 높은 편이었다. 서울이주여성상담센터는 여성 이주노동자의 인지도가 10.8%로 남성 이주노동자 인지도 2.8%보다 높았으며, 결혼이민(F6) 체류자격자의 인지도가 16.7%로 가장 높았다. 서남권글로벌센터는 중국동포(6.8%)와 북미·유럽·오세아니아(10.0%) 이주노동자의 인지도가 상대적으로 높았다.

[그림 4-57] 서울시 외국인지원기관 인지도

단위 : %

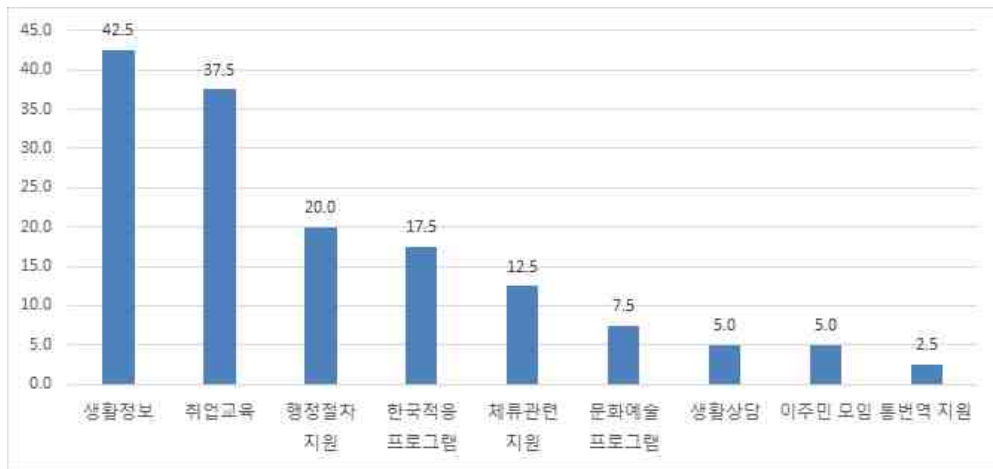


서울시 이주민 지원기관 운영 프로그램 참여 경험은 생활정보 프로그램 42.5%, 취업교육 37.5%, 행정절차 지원 20.0%, 한국적응 프로그램 17.5%, 체류관련 지원 12.5%, 문화예술 프로그램 7.5% 등의 순이었다(복수응답). 서울시 이주민 지원기관 프로그램 중 하나인 노동상담은 이번 설문조사에서는 이용자가 포착되지 않았다. 그렇지만, 코로나19 이전인 2019년 6개 서울외국인노동센터를 이용한 이주민은 10만 8,780명이었으며, 상담 이용자도 1만 2,418명으로 매우 많았다. 2021년에도 상담 이용자가 1만 1,599명으로 이주민들이 적극적으로 상담을 이용하고 있었다. 주로는 생활상

답이지만, 성동외국인노동자센터는 매년 임금체불, 퇴직금, 사업장변경, 산재, 노동환경 등에 대한 전문 노동상담을 진행하고 있다. 서남권글로벌센터도 노동상담이 2019년 1,611건, 2020년 1,379건, 2021년 1,098건 등으로 노동상담이 활발하다. 이처럼 서울시 이주민 지원기관 이용자가 다수이고, 노동상담 프로그램도 운영하고 있지만, 이번 설문조사에서는 이용자가 포착되지는 않았다.

[그림 4-58] 서울시 외국인지원기관 참여 프로그램

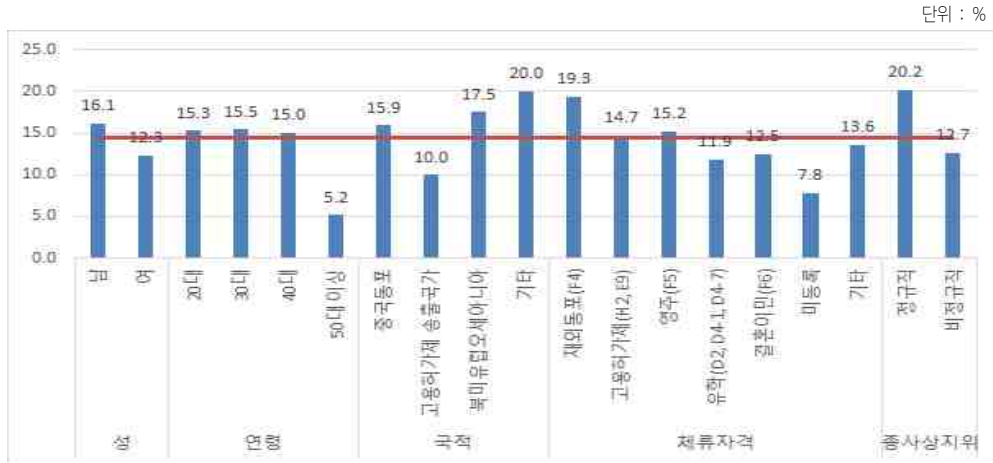
단위 : %



### 3) 서울시 노동권익기관

서울시 및 자치구가 노동자 권익보호를 위해 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터를 운영하고 있어 이들 기관을 알고 있는지 조사한 결과, 14.4%가 알고 있다고 응답하였다. 중국동포(15.9%)와 기타 국가(20.0%), 그리고 재외동포(19.4%)와 고용허가제(14.7%), 영주(15.2%) 체류자격 이주노동자의 인지도가 상대적으로 높았다. 이들 기관이 직장에서 일로 어려움이 있을 때 전문적인 노동상담과 권리구제를 무료로 지원하고 있는 점을 안내하고, 이용할 의향이 있는지 조사한 결과, 63.2%가 이용할 의향이 있다고 응답하였다. 인지도가 높았던 중국동포, 기타 국가 국적자, 재외동포(F4), 영주(F6), 고용허가제(H2, E9) 체류자격 이주노동자의 이용의향이 상대적으로 높았다.

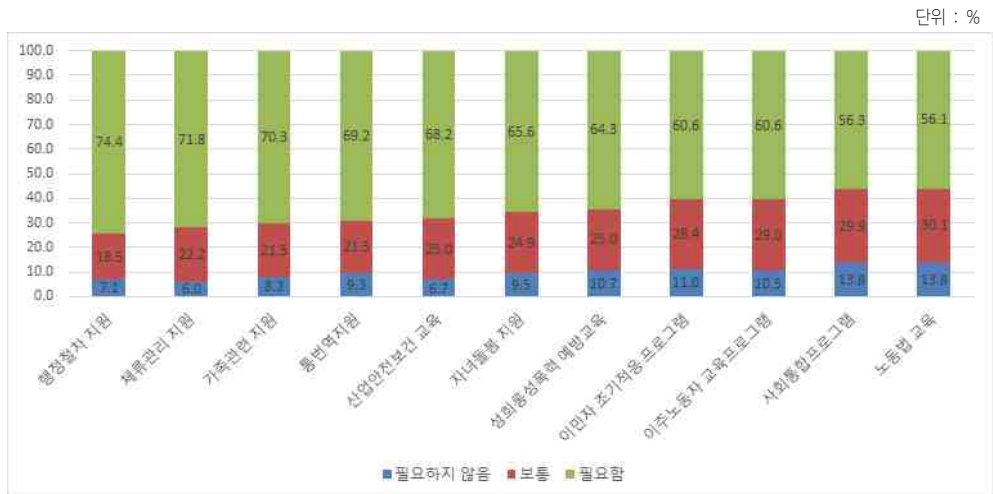
[그림 4-59] 서울시 노동권익기관 인지도



#### 4) 지원 프로그램 수요

중앙정부 및 서울시가 이주민을 위해 진행하는 프로그램에 대해 필요성 정도를 조사한 결과, 행정절차 지원 74.4%, 체류관리 지원 71.8%, 가족관련 지원 70.3%, 통번역 지원 69.2%, 산업안전보건 교육 68.2%, 자녀돌봄 지원 65.6% 등의 순이었다. 출입국, 체류, 고용 등에 대한 지원 필요성이 가장 높았으며, 한국문화 및 사회에 대한 이해 프로그램인 사회통합프로그램과 노동법 교육에 대한 수요는 상대적으로 낮았다.

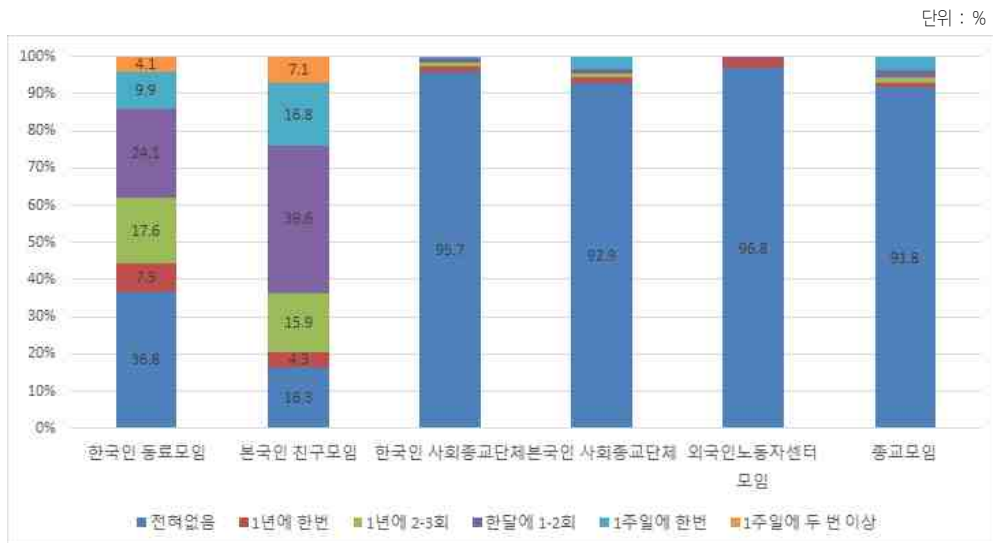
[그림 4-60] 지원 프로그램 수요



## 5) 교류·모임

서울지역 이주노동자가 참여하는 단체나 모임을 보면, 주로는 한국인 동료와 본국인 친구모임에 참여하고 있으며, 사회종교단체 모임이나 외국인노동자센터 모임, 그리고 종교모임에 참여하는 경우는 모두 10% 미만이었다. 한국인 동료와 모임은 전혀 없음 36.8%, 한달에 1~2회 24.1%, 1년에 2~3회 17.6%, 1주일에 한번 9.9% 등의 순이었다. 북미·유럽·오세아니아와 기타 국적자가 한국인과 모임이 상대적으로 많았으며, 체류자격별로는 유학(D2, D4-1, D4-7)과 영주자(F5)가 한국인과 모임이 좀 더 많았다. 본국인 친구모임은 한달에 1~2회 39.6%, 1주일에 한번 16.8%, 전혀 없음 16.3%, 1년에 2~3회 15.9% 등의 순이었다. 본국인 친구와 모임이 잦은 편인 이주노동자 집단으로는 고용허가제 송출국가 이주노동자가 월 1~2회 이상 만나는 비율이 70.6%로 가장 높았으며, 체류자격별로는 유학(D2, D4-1, D4-7) 86.4%, 결혼이민(F6) 73.6%로 높았다.

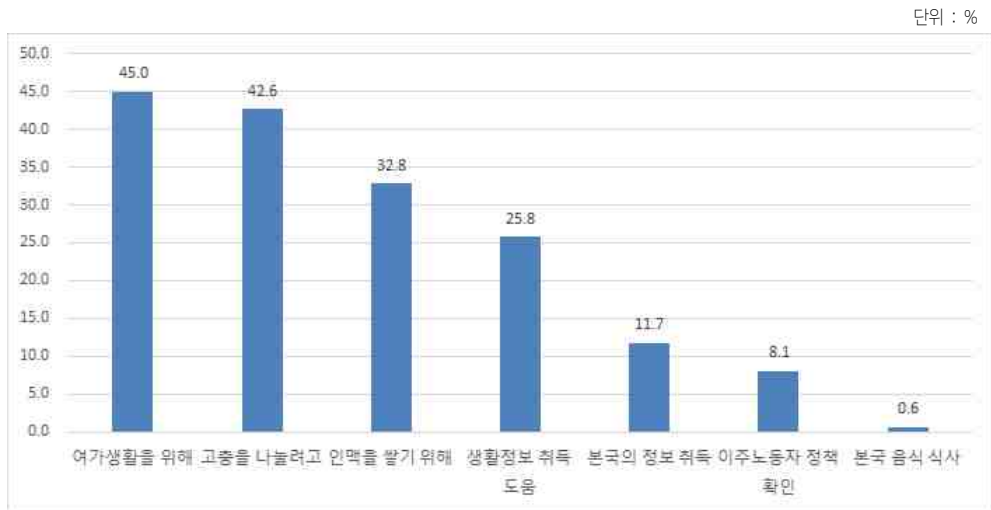
[그림 4-61] 참여 단체 및 모임



모임 참여 이유로는 여가생활 45.0%, 고충을 나누기 위해 42.6%, 인맥을 쌓기 위해 32.8%, 생활정보 취득 25.8%, 본국 정보 취득 11.7%, 이주노동자 정책 확인 8.1% 등의 순이었다(복수응답). 체류자격별로 모임 참여 이유가 다소 상이한데, 결혼이민(F6)과

유학(D2, D4-1, D4-7)은 생활정보 취득이 각각 33.9%, 37.3%로 다른 체류자격보다 높았으며, 고용허가제(H2, E9)와 미등록 이주노동자는 본국 정보 취득이 각각 18.2%, 24.4%로 상대적으로 높게 나타났다. 또한 미등록 이주노동자는 모임 이유로 이주노동자 정책 확인이 24.4%로, 출입국 및 체류 관련 정보 취득이 중요한 모임 이유로 선택하였다.

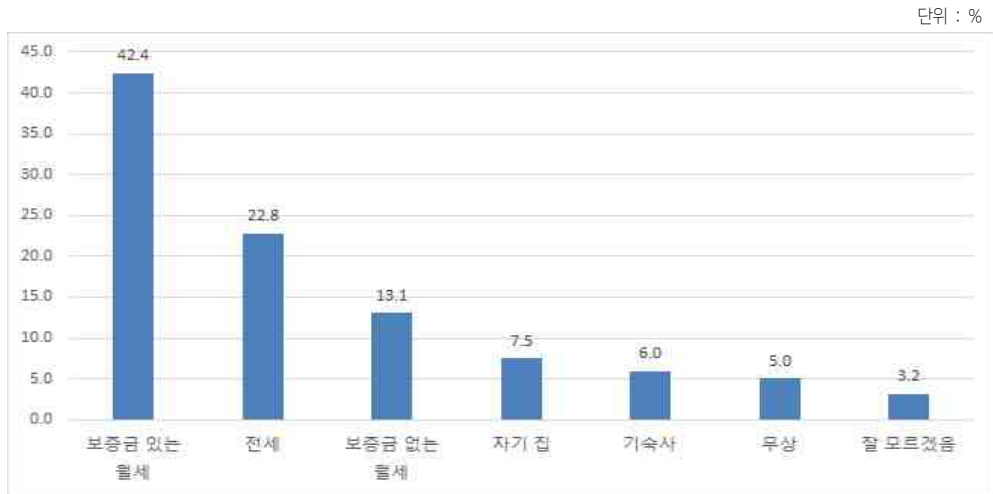
[그림 4-62] 모임참여 이유(복수응답)



## 6) 주거

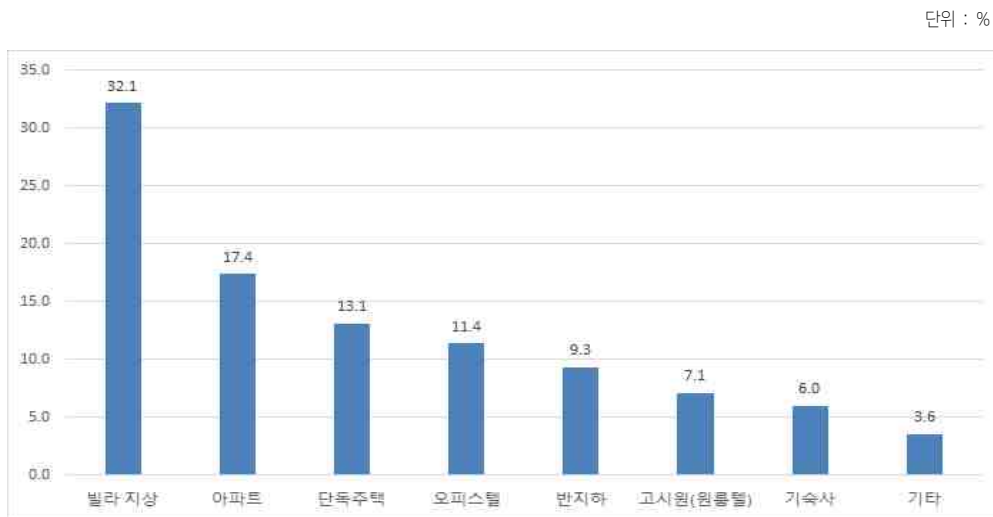
서울지역 이주노동자의 주거 형태는 보증금 있는 월세가 42.4%로 가장 높았으며, 전세 22.8%, 보증금 없는 월세 13.1%, 자가 7.5%, 기숙사 6.0%, 무상 5.0%, 잘 모르겠음 3.2%였다. 장기 체류할 수 있는 체류자격일수록 자가 및 전세 비율이 높았다. 결혼이민(F6) 체류자격자는 자가 및 전세 거주자가 73.6%였으며, 영주(F5)는 39.4%, 재외동포(F5)는 37.0%였다. 다른 체류자격의 자가 및 전세 거주비율이 매우 낮은 것과 대비되며, 특히 미등록 이주노동자의 자가 및 전세 비율은 2.0%로 매우 낮아 열악한 노동환경과 함께 주거환경도 나쁜 편이었다.

[그림 4-63] 집의 점유형태



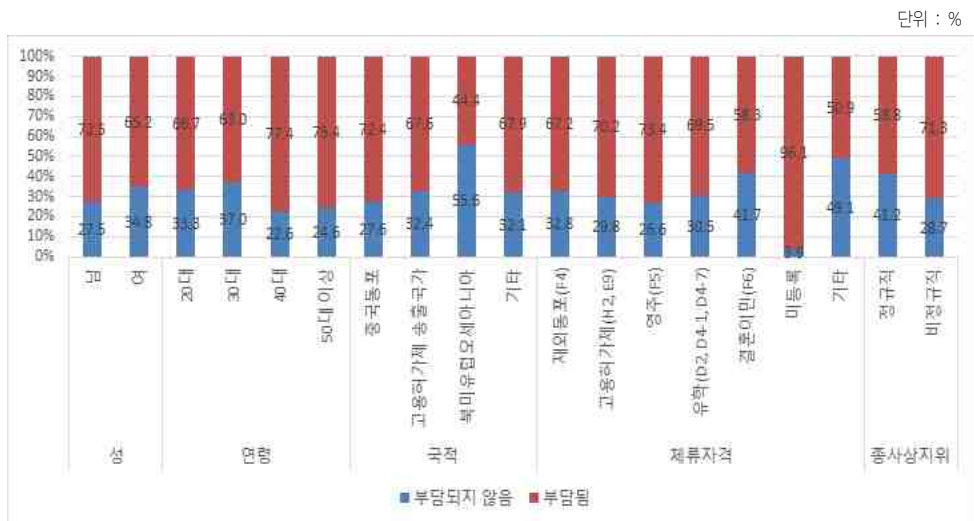
서울지역 이주노동자의 거주 공간은 빌라 지상 32.1%, 아파트 17.4%, 단독주택 13.1%, 오피스텔 11.4%, 반지하 9.3%, 고시원 7.1%, 기숙사 6.0% 등의 순이었다. 미등록 이주노동자의 거주 공간이 가장 열악한데, 반지하 37.3%, 고시원 33.3%, 빌라 지상 13.7%, 단독주택 9.8%로, 반지하와 고시원에 거주하는 비율이 70.6%로 대다수였다.

[그림 4-64] 주거공간



주거비는 본인이 부담하는 경우가 대부분으로 89.7% 본인이 부담한다고 응답하였으며, 회사가 부담하는 경우는 6.7%, 공동으로 부담하는 경우는 3.6%였다. 북미·유럽·오세아니아 국적자와 결혼이민자가 주거비가 부담된다는 비율이 상대적으로 낮았으며, 미등록 이주노동자는 96.2%가 주거비가 부담된다고 응답하여 압도적으로 높게 나타났다. 미등록 이주노동자는 열악한 주거환경에 거주하면서도 주거비도 가장 크게 부담이 되고 있었다.

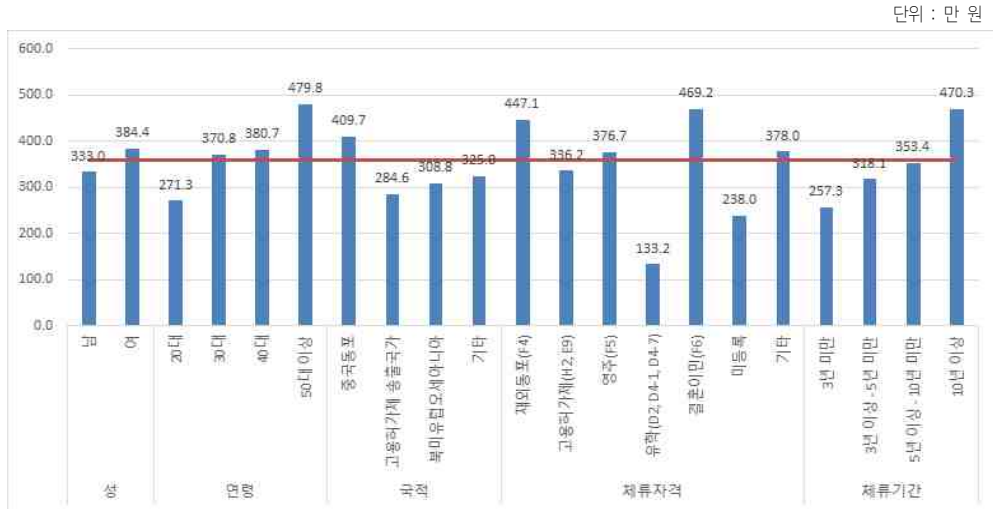
[그림 4-65] 주거비 부담 정도



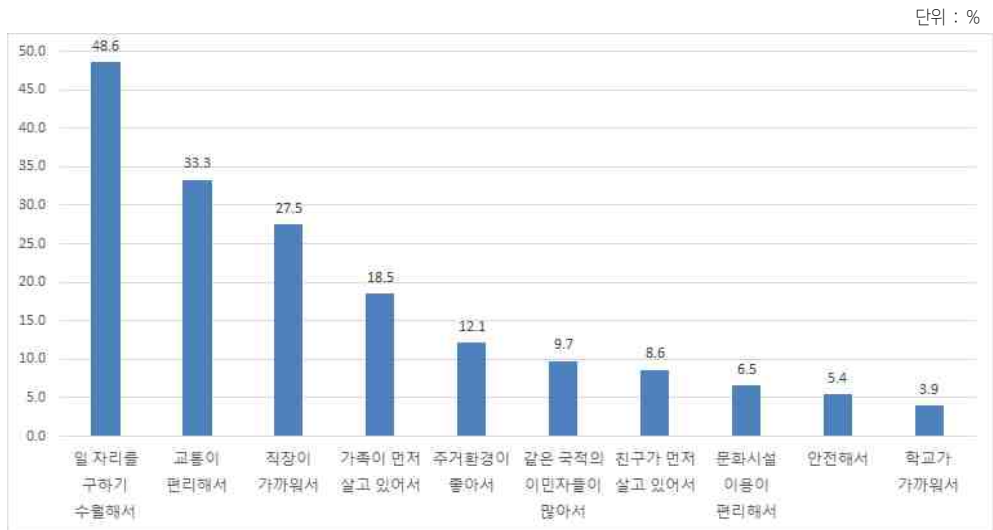
## 7) 서울생활

서울지역 이주노동자의 월 가구소득은 평균 357.8만 원이었으며, 남성(333.0만 원)보다 여성(384.4만 원)이 높고, 연령이 높을수록 가구소득도 높았다. 국적별로는 중국동포가 다른 국적보다 높은 편이었으며, 체류자격에서는 재외동포(F4), 결혼이민(F6) 이주노동자 가구의 소득이 높은 편이었다. 유학(D2, D4-1, D7-1) 및 미등록은 매우 낮은 편이었다. 월 가구소득은 배우자 유무 및 배우자의 경제활동과 관련이 있기에 나타난 결과로, 높은 연령대, 중국동포, 재외동포(F4), 결혼이민(F6) 체류자격의 혼인비율이 높기 때문이다.

[그림 4-66] 월 가구소득



[그림 4-67] 서울 거주 또는 근무 이유(복수응답)



서울지역 이주노동자가 서울에서 생활하는 이유로는 ‘일자리를 구하기 수월해서’ 48.6%, ‘교통이 편리해서’ 33.3%, ‘직장이 가까워서’ 27.5%, ‘가족이 먼저 살고 있어서’ 18.5%, ‘주거환경이 좋아서’ 12.1%, ‘같은 국적 이민자가 많아서’ 9.7%, ‘친구가 먼저 살고 있어서’ 8.6% 등의 순이었다(복수응답). 재외동포(F4), 고용허가제(H2, E9), 영주(F5) 체류자격은 전체 응답자와 유사하게 구직, 교통, 가까운 직장을 주로 선택하였

으며, 결혼이민(F6) 체류자격자는 ‘가족이 살고 있어서’가 52.8%로 가장 높았다. 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자는 ‘교통이 편리해서’ 54.2%, ‘학교가 가까워서’ 28.8%, ‘문화시설 이용이 용이해서’ 22.0%로 다른 체류자격과 차이가 있었다. 미등록 이주노동자가 서울에서 거주 또는 근무하는 이유는 압도적으로 일자리였다. 74.5%가 ‘일 자리를 구하기 수월해서’를 선택하였다.

서울생활에 어려움에 대해 38.5%는 ‘어려움이 없다’고 응답하였으며, 중국동포(46.1%), 북미·유럽·오세아니아(45.0%), 기타 국가(53.3%)의 ‘어려움이 없다’는 응답비율이 높았다. 반면에 고용허가제 송출국가 이주노동자의 ‘어려움이 없다’ 응답비율은 21.2%였다. 체류자격별로는 고용허가제(H2, E9)와 미등록 이주노동자의 ‘어려움이 없다’는 비율이 각각 26.5%, 3.9%로 나타나, 서울생활의 어려움이 많은 집단이었다.

서울생활의 어려움으로는 경제적 어려움 47.1%, 외로움 31.6%, 언어 23.7%, 생활 방식 등 문화 13.1%, 편견과 차별대우 9.4%, 자녀 양육과 교육 7.3%, 체류관련 7.0%, 가족갈등 5.8%, 의료기관 이용 4.5%, 은행 및 공공기관 이용 3.6%였다. 국적별로는 북미·유럽·오세아니아 국적자는 다른 국적자에 비해 경제적 어려움을 선택한 경우가 9.1%로 매우 낮는데 비해, 외로움은 63.6%로 매우 높았다. 결혼이민(F6)과 영주(F5)는 자녀 양육과 교육을 선택한 비율이 23.3%, 13.2%로 높았으며, 미등록 이주노동자는 은행 및 행정기관 이용을 서울생활 어려움으로 10.2%가 선택하여 특히 높았다.

[그림 4-68] 서울생활 어려움(복수응답)



## 8. 소결

이번 설문조사에서 나타난 서울지역에 거주 또는 근무하는 이주노동자의 특성은 다음과 같다. 첫째, 한국에서 체류기간이 약 6년 9개월로 비교적 긴 편이었으며, 한국 체류기간 중 서울 거주기간이 약 5년 5개월로, 주로는 서울 외 지역보다 서울에 거주하고 있었다. 서울에서 생활하는 이유로 응답자의 절반 가까이는 '일자리를 구하기 수월해서'라고 응답하여 경제활동이 서울에 거주하는 주된 이유였다.

둘째, 서울지역 이주노동자가 종사하는 업종 및 직종은 내국인이 선호하지 않는 일자리로, 제조업 생산직 노동자, 식당 종업원, 건설현장 노동자, 판매직, 단순노무직이 다수였다. 사무직과 준전문직에 종사하는 이주노동자도 있으나, 주로는 북미·유럽·오세아니아 국적자와 전문인력(E1~E7), 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격이 일하고 있다. 특히 본국에서 원래 하던 일과 관련성이 낮은 일에 주로 종사하며, 결혼이민(F6)과 미등록 이주노동자가 특히 본국에서 일과 관련성이 낮은 일에 다수가 종사하고 있었다.

셋째, 노동자 권익 보호가 취약한 직종 및 업종에 종사한 이주노동자의 노동조건은 매우 열악했다. 먼저 근로계약서는 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 번역되어 내용을 이해하고 직접 서명한 후, 한 부를 교부받은 비율은 35.0%에 불과했다. 서면 근로계약 체결한 비율도 55.0%에 불과하여, 다수의 이주노동자는 근로계약서조차 작성하지 않은 채 일하고 있었다. 퇴직금을 받은 비율은 41.1%였으며, 시간외 근무수당을 받는 비율도 연장근로수당 61.2%, 야간근로수당 41.4%, 휴일근로수당 41.5%여서 시간외 근무수당 미지급 문제도 심각했다. 최저임금 위반 사례는 응답자의 12.7%였으며, 임금체불 경험자는 7.5%로 나타나, 이주노동자의 임금문제는 다른 선행연구와 마찬가지로 가장 심각한 문제 중 하나였다.

넷째, 부당한 대우와 차별적 경험 비율도 높았다. 욕설 및 폭언 등 인격적 무시 경험이 22.2%, 노동조건에서 한국인과 차별 경험 21.7%로 높았으며, 사적인 일을 지시 받은 경우도 10.1%나 되었다. 또한 여권 또는 통장을 수거하는 경우도 각각 1.7%였다. 이러한 부당하고 차별적인 대우에 대해 과반 이상은 대응하지 않고 부당한 일을 감내하고 있어, 적극적인 문제해결이 이뤄지지 않고 있었다.

다섯째, 우리나라 노동법에서 규정한 노동자의 권리에 대한 인식에서는 최저임금, 퇴직금, 초과근로수당 등에 대한 인지도는 70.0% 이상으로 높은 편이었으나, 주휴수당, 산재신청, 노동3권 등에 대한 인지도는 20%대~40%대에 불과했다. 특히 미등록 이주노

동자는 노동자 권리에 대한 인식이 현저히 낮게 나타나, 더욱 노동권 침해가 심각하게 나타나고 있다. 또한 노동자 권리 인식이 높지 않은 가운데, 노동교육도 제대로 이뤄지지 않아 이주노동자 스스로 권리 인식을 높일 기회조차 부족하였다. 이에 이주노동자 및 이주노동자 고용 사업주에 대한 노동교육 필요성은 높게 나타나, 이주노동자 노동권 보호를 위한 체계적인 노동교육과 적절한 정보제공이 필요해 보인다.

여섯째, 서울지역에도 다수의 미등록 이주노동자가 거주 또는 일하고 있는데, 이들은 가장 열악한 환경에서 부당한 대우를 받고 있다. 이번 설문조사에서 미등록 이주노동자는 식당, 건설현장, 제조업 공장, 청소·배달·이사 등 단순노무직에 주로 일하고 있었는데, 주6일 이상 일하는 경우가 많으며 다른 체류자격과 비교하여 가장 노동시간이 길고, 휴일은 적은 반면, 임금은 전체 이주노동자 평균에 미치지 못하고 있었다. 또한, 서면 근로계약을 체결한 비율이 전체 평균은 55.0%였지만, 미등록 이주노동자는 11.8%에 불과했으며, 임금체불 경험도 27.5%(전체 평균 7.5%)로 매우 높았다. 부당한 일도 다른 이주노동자보다 미등록 이주노동자가 더 빈번하게 겪고 있었다.

설문조사 결과, 서울지역 이주노동자의 열악한 노동조건과 노동권의 침해, 그리고 부당하고 차별적인 경험 등을 확인할 수 있었다. 서울지역 이주노동자 노동권의 보호를 위해 다음과 같은 정책추진이 필요해 보인다.

우선, 서울시 외국인정책은 이주민 지원정책에서 이주노동자 지원으로 확대되고 있으나, 여전히 이주노동자 지원정책은 부족한 편이다. 이주노동자 지원정책으로는 이주노동자 노동권의 보호와 한국생활 적응, 인권 보호에 초점을 두고 있는데, 주로 외국인노동자센터에 의한 노동상담, 교육, 의료, 커뮤니티, 문화 등의 서비스 제공이 중심이다. 다만, 센터간 편차가 있으며 권리구제도 체계화되어 있지는 않다. 또한 서울시는 2015년과 2020년에 두 차례 노동정책기본계획을 발표하였는데, 1차 기본계획에서는 이주노동자 보호를 위한 상담 및 직업능력개발, 의료서비스 지원, 건설현장 이주노동자 안전교육 사업이, 2차 기본계획에서는 노무사의 이주노동자 상담서비스, 노동교육과 생활교육, 무료진료소 운영 등의 사업을 제시하였다. 그렇지만, 기본계획에도 불구하고 구체적인 성과는 잘 드러나지 않는다. 그런 점에서 외국인노동자센터의 노동상담 기능을 강화하고, 광역-권역-자치구 노동센터와 연계성을 높일 필요가 있다. 노동센터는 노동에 대한 전문성이 있으며, 외국인노동자센터는 이주노동에 대한 이해와 다국어 언어의 강점이 있어, 두 기관 연계를 통해 예방(교육, 컨설팅), 상담, 권리구제의 이주노동자 노동권의 보호체계를 구축할 수 있을 것이다. 이주노동자 고용사업장 밀집지역과 국적별 커뮤니티

터를 찾아가는 현장 상담을 확대하고, 권리구제 필요성이 있는 이주노동자를 발굴·지원함으로써 노동자 권리를 보호하여야 한다. 또한, 서울시는 외국인주민회의와 노동자권익보호위원회를 운영하고 있는데, 서울시 외국인 또는 노동 관련 거버넌스에서 이주노동자 의제가 적극적으로 논의될 필요가 있다.

## V. 서울지역 이주노동자 노동특성과 정책과제: 면접조사 결과를 중심으로

### 1. 들어가며

#### 1) 면접조사의 배경과 목적

서울시는 「서울특별시 외국인주민 및 다문화가족 지원 조례」에 의거하여 5년마다 '외국인주민 및 다문화가족 정책 기본계획'을 수립하고, 매년 시행계획을 발표한다. “외국인주민 및 다문화가족 정책이 이주민의 정책만이 아닌 서울시민 전체의 정책으로 자리매김”해야 한다는 목표를 설정하고, 생애과정 전반에 이르는 지원 정책을 마련하고 있다(강희영 외, 2019). 하지만 이주의 배경과 과정, 한국(혹은 서울시) 정착 과정에서 이주민 각각이 갖는 다양성의 폭이 점점 커지고, 그에 상응하는 요청 역시 증가하면서 기존의 정책의 실효성과 지속성에 대한 의문이 제기되고 있는 것도 사실이다.

또 다른 연구에서는 서울시에 거주하는 이주노동자 중 단순기능인력의 57%는 건설 및 음식, 숙박업에 종사하는 일용직 노동자인데 반해, (준)전문인력의 경우는 60% 이상이 사업·개인·공공서비스에 종사하고 있다. 서울시의 이주노동자는 전국 평균과 비교하여 상대적인 임금수준과 직장 및 한국생활 만족도가 더 낮은 것으로 보고하고 있다(김진하·황민영, 2022). 만족도는 주관적 판단이기 때문에 일반화할 수는 없으나, 서울시 이주노동자의 생활 만족도가 상대적으로 낮게 나타나는 이유는 한편으로는 서울시 거주 이주노동자들의 체류자격 및 종사상 특성이 다른 지역과 구분되는 차별적 요소를 가지고 있기 때문이고, 다른 한편으로는 이주노동자들의 서울에서의 생활에 대한 기대가 그만큼 높기 때문이라고도 볼 수 있다. 실제로 서울시에는 열악한 노동환경을 가진 다양한 비공식 영세 사업장이 밀집한 지역이 존재하며, 건설업 및 식음료 도소매·판매·서비스업 등에서는 이주민 집단 내 고용 관계가 형성되는 사례가 증가하고 있다. 또한 다양한 배경의 이주민이 증가하는 만큼 이들이 처한 노동 및 생활 관련 문제들을 해결하고 정착을 돕는 여러 공공서비스 기관을 중심으로 한국어 능력이 뛰어난 이주배경의 노동자에 대한 수요도 점점 높아지고 있다.

체류자격과 종사직종의 엇갈림과 같은 규정하기 어려운 이주노동자의 노동과 생활을 포착하기 위해서는 통계적 방법 이외에 당사자의 목소리를 직접 듣는 일이 필요하다.

이주노동자에 대한 심층면접조사가 필요한 이유이다. 서울시는 외국인대표자회의 및 이주민 당사자들이 참여하는 각종 협의회 등을 지원하며 이주민의 요구사항을 정책에 반영할 수 있는 제도를 운영하고 있다. 서울시 외국인지원센터에서는 한국어교육 및 노동상담과 같은 상시적인 지원 프로그램도 운영하는 동시에 해당 자치구의 특성을 반영하는 서비스를 지원하고 있다. 지원서비스의 제공자와 수혜자 모두 이주노동자가 되는 상황도 많아졌고, 일손을 채우기 위한 일자리뿐만 아니라 새로이 창출되는 일자리에 이주노동자들이 종사하는 경로 또한 다양해졌다. 한편, 지난 3년 동안 코로나19(Covid-19)의 확산에 따른 강력한 거리두기 정책은 이주노동자의 삶과 노동조건을 더욱 취약하게 만들었고, 취약성을 해소하기 위해 마련된 지원 정책들은 이주민에 대한 차별과 배제 논란을 낳기도 했다. 때로는 '외국인이니까 어쩔 수 없다'는 식으로 정당화하거나 소극적 대응에 그치는 결과를 낳았다. 면접조사는 서울시에 거주하는 이주민들이 노동자로서 삶을 영위하는 가운데 마주하게 되는 예기치 않은 재난과 제한된 선택, 그리고 그 의도하지 않은 결과들 속에서 겹겹이 쌓여가는 이야기를 모으는 작업이다. 이 작업을 통해 이주노동자 집단 내 다양성이 증가하고, 이들을 둘러싼 노동 및 생활환경이 변화하면서 나타나는 여러 문제들에 어떻게 접근하고 어떻게 해결해야 하는지를 고민하면서 합리적이고 실질적인 정책과제를 도출하고자 한다.

## 2) 면접조사의 대상과 방법

면접조사의 대상은 서울시 거주등록이 된 이주노동자 및 서울시내에 위치한 작업장 소재지에서 노동을 제공하고 있는 이주민이다(이하 서울지역 이주노동자).<sup>13)</sup>

조사과정에서의 제약으로 인해 다수의 사례에 대한 면접조사를 진행하게 어렵다고 판단하고 최대한 정보제공자(key person, informant)를 이용하기로 하였다. 몇 번의 논의를 거쳐 이 연구의 정보제공자는 이주민 지원단체 및 상담기관 종사자들로 선정하였다. 이들은 서울시에 거주하는 다양한 이주배경을 가진, 그리하여 다양한 유형의 체류 자격을 가진 이주민들에 대한 정보를 다년간에 걸쳐 축적, 보유하고 있기 때문이다. 최

13) 통계청에서 2017년 이후 해마다 발표하고 있는 「이민자 체류실태 및 고용조사」에서는 '이민자'를 '외국인'과 '귀화허가자'를 통칭한다. 시민단체 및 교육계에서는 현재 국적 여부에 관계없이 출신 및 부모가 외국 출신이면 '이주배경'이라는 용어를 사용하기도 한다. 이번 면접조사에서는 설문조사와 달리 귀화하여 한국국적을 취득한 이주민을 조사 대상에 포함하였고, 모두 이주노동자로 칭하였다. 귀화한 이주민의 직종은 통·번역사 및 상담업무인데, 이들의 노동 경험은 면접조사의 주요 내용 중 하나이기 때문이다. 귀화한 외국인인 서울시의 정책 지원 대상이 되는 "외국인주민 및 다문화가족"의 범위 안에도 포함된다.(아래 표 참조)

초 면접자로 서울시 이주민지원센터에서 통번역 및 상담업무를 담당하고 있는 이주노동자를 세 명 섭외하였다. 상담업무 종사자들은 자신에 대한 노동자로서의 정보 제공은 물론 상담 과정에서 발생하는 다양한 이주민의 문제 사례에 대한 정보를 제공하기 때문에 면접조사에서 차지하는 비중이 크다고 할 수 있다. 다른 한편으로는 다문화 및 이중언어 강사를 면접참여자로 선정하였다. 이들은 주로 각급 학교를 중심으로 문화다양성 및 언어교육을 담당하고 있다. 통·번역가, 상담사, 이중언어 및 다문화강사는 모두 서울시 및 관련 공공기관에서 일정한 채용 절차를 거쳐 선발한 (준)전문직이다.

대다수의 이주노동자가 종사하는 것으로 알려진 비전문직(돌봄노동 포함) 노동자는 각기 식당, 제조업, 돌봄 및 가사서비스, 단순노무 등의 일 경험을 포함하고 있다. 현재 종사 직업으로 분류하였으나, 이들의 이주과정과 노동경험은 대부분 2개 이상의 직종이 중첩된 것으로 나타난다. 예외적으로 가족회사에 고용된 면접참여자가 한 명 있었는데 이 사례는 비전문 사무직으로 분류할 수 있다. 이 연구에서는 다섯 명의 비전문직 이주노동자가 심층면접에 참여하였는데, 그 중 두 명은 체류자격이 만료된 미등록 체류자였다.

10명의 연구 참여자들은 가장 짧게는 5년, 가장 길게는 22년 동안 한국에 거주하고 있는 비교적 장기체류자들이다. 한국에 최초 입국할 당시의 체류자격은 산업연수생이 1명, 결혼이주가 4명, 관광 등 단기 비자가 3명, 그리고 재외동포(F4)가 1명이다. 현재 이들은 대부분 체류자격이 변경되어 있다. 한국국적을 취득한 사례도 4명이며, 영주(F5)

〈표〉 외국인주민 및 다문화가족의 영역

구분		출생 한국국적		출생 한국국적이 아닌 사람		
		미성년 (19세 미만)	성년	미성년 (19세 미만)	귀화자	외국인(체류자격 90일 초과) (노동자/결혼/유학생/동포/기타)
부모 (결혼x)	출생 한국국적 (부모 모두)	일반한국인	일반한국인	일반한국인 (중도입국)	외국인주민	외국인주민
	귀화자 (부모 중 1인)	외국인주민 다문화가족	일반한국인	외국인주민 다문화가족	외국인주민	외국인주민
	외국인 (체류 90일 초과)	외국인주민	일반한국인	외국인주민	외국인주민	외국인주민
배우자 (결혼)	출생 한국국적	-	일반한국인	-	외국인주민 다문화가족	외국인주민 다문화가족
	귀화자	-	다문화가족	-	외국인주민 다문화가족	외국인주민 다문화가족
	외국인 (체류 90일 초과)	-	다문화가족	-	외국인주민 다문화가족	외국인주민

가 3명, 재외동포(F4)가 1명, 그리고 미등록이 2명이다. 국적별로는 중국출신이 가장 많은 5명인데, 이 중 한국계 중국인, 소위 조선족 출신은 4명이다. 네팔, 몽골, 베트남, 태국, 일본 국적이 각각 한 명씩으로 연구참여자 모두가 아시아 지역 출신이다. 전체 10명 중 남성이 두 명밖에 되지 않는 것이 아쉬운 점이나, 면접조사 자체가 사례를 일반화하는 것이 목적은 아니기에 각각의 사례가 가진 의미와 경험에 집중하고자 한다. 연령은 20대가 1명, 30대가 2명, 40대 1명, 60대가 1명이고, 50대가 가장 많은 5명으로 구성되었다. 10명 중 9명이 기혼상태이고, 미등록 체류자 1명을 제외하고는 모두 가족과 함께 거주하고 있었다. 10명 모두 이주노동자 상담 및 지원단체를 찾은 경험이 있다. 한국어 교육, 노동상담, 의료 지원 등 각기 그 계기와 이유는 다양하다.

면접조사는 9월 말부터 12월 초까지 약 2개월 반 정도의 시간이 소요되었다. 가장 먼저 정보제공자에 대한 조사를 진행한 후, 인상적인 상담 사례를 소개 받는 방식으로 연구참여 대상을 넓혀 나갔다. 다른 한편으로는 연구자의 네트워크를 동원하여 연구 참여자를 섭외하였다. 서울지역의 특성상 고용허가제 이주노동자보다는 서비스업 종사자가 많을 것이라 예상하였고, 최근 물류나 택배, 이삿집센터 등 새롭게 이주노동자들이 증가하고 있는 점에 주목하였다. 하지만 이들 업종에 종사하는 연구참여자를 섭외하는 데 어려움을 겪어 면접조사를 진행하지 못한 것은 아쉽다. 차후 연구에서 보완할 계획이다.

<표 5-1> 면접 참여자 기본 특성

유형	연번	나이	성별	최초 입국 시기	입국당시 체류자격/국적	현재 체류자격	업무-직업	경력1)	업무시간2)
A. (준)전문직	1	50대	여	2002	결혼이민/중국	귀화	통번역, 상담	9년	40시간/주
	2	50대	남	2003	산업연수생/네팔	귀화	통번역, 상담	14년	14시간/주
	3	50대	여	2006	결혼이민/몽골	귀화	이중언어강사	5년	8시간/주
	4	20대	여	2014	결혼이민/베트남	귀화	통번역, 상담	5년	40시간/주
	5	50대	여	2000	결혼이민/일본	영주	다문화강사, 이중언어강사	11년	40시간/주
B. 비전문직	6	40대	여	2012	관광/태국	미등록	봉제/식당	1년 <sup>3)</sup>	66시간/주
	7	60대	여	2002	관광/중국	영주	식당/돌봄 및 가사노동자	7년	20시간/주
	8	30대	남	2017	관광/중국	미등록	축산사업장	5년	40시간/주
	9	30대	여	2015	동포/중국	영주	사무보조(가족고용)	3년	40시간/주
	10	50대	여	2005	동포/중국	동포	보험/식당	10년	15시간/주

주1) 경력은 현재 종사업종의 근무 기간을 의미함

주2) 업무시간은 (준)전문직의 경우 추가 근무를 포함하지 않으며, 비전문직의 경우는 각각의 사례 모두 대략적으로 산정한 것으로, 매일 근무시간이 일정치 않기 때문임.

주3) 사례B-6의 경우, 10년 가까이 1인 봉제공장에서 근무한 경험이 있으나 여기서는 식당으로 일자리를 옮긴 후 경력을 표기하였음.

면접조사는 연구 참여자가 출근하지 않는 시간, 즉 주말 및 퇴근 후를 이용하여 1:1 혹은 1:다(多)의 심층대면면접으로 진행하였다. 1:다(多) 경우는 통역을 필요로 했던 사례로 모두 2건이다. 대부분의 연구참여자들이 한국어에 능숙하여 자신의 이주과정의 경험과 생각을 전달하는데 큰 부족함은 없었다. 각 사례별 면접조사에 소요된 시간은 대략 70여 분 정도인데 가장 긴 경우는 100여 분이다. 면접장소는 연구참여자의 집, 근무지 및 거주지 근처의 카페, 그리고 서울노동권익센터 회의실을 이용하였다. 반구조화된 질문지를 작성한 후 면접조사 현장의 상황이나 연구참여자의 경험에 맞게 조절하면서 진행하였다. 면접조사는 음성녹음으로 기록, 보존하였으며 녹취 전사록을 만들고 검수를 거쳐 분석자료로 활용하였다. 모든 과정은 연구 참여자의 동의를 얻은 후 진행하여 연구 윤리에 어긋남이 없도록 하였다.

면접조사의 질문 내용은 크게 세 부분으로 나뉜다. 첫째, 현재 하고 있는 일의 특성과 고용조건을 둘러싼 질문, 둘째, 현재 하고 있는 직종에 이르기까지의 이주과정의 경험들을 묻는 질문, 그리고 마지막으로 서울시의 일자리 및 생활조건을 둘러싼 의견을 묻는 질문이다.

## 2. (준)전문직 이주노동자의 노동 특성

### 1) 체류자격과 구직 과정

이주민의 수가 점점 증가하고 국적 및 직업, 체류자격도 다변화하고 있는 가운데 서울시 내 권역별 이주민 상담 및 지원센터가 자리를 잡아가게 되었다. 외국인노동자센터, 다문화가족지원센터, 글로벌센터 등은 이주민과 그 가족들이 정착과정에서 필요로 하는 정보제공, 의사소통, 문제해결 상담을 위한 실무자들을 고용하고 있는데, 이들 대부분은 결혼이민자 출신이다. 공공기관의 통번역 지원사, 이중언어 및 다문화강사, 상담사 등의 실무 업무를 수행하기 위해서는 기본적으로 한국어에 능숙한 이중언어능력과 안정된 체류자격을 필요로 하기 때문이다.

면접에 참여한 5명의 (준)전문직 이주노동자 중 4명의 이주여성은 모두 결혼이민자(F6)로 한국에 정착하였다. 일본국적인 A-5의 사례는 영주(F5) 자격이고, 중국, 베트남, 몽골 출신은 모두 귀화하여 한국국적을 취득하였다. 남성인 A-2의 사례는 네팔 출신으로 산업연수생으로 입국하였다가 한국인과 결혼 후 현재는 귀화하여 한국 국적을 취득

<표 5-1> 면접조사 질문지

질문유형	질문내용
1. 현재 종사업종	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무내용</li> <li>· 출근 후 하루 일과</li> <li>· 작업장 형태 및 특성</li> <li>· 동료관계 및 협업</li> <li>· 노동시간, 급여 및 노동조건, 근로계약서 작성 여부</li> <li>· 승진 및 향후 성장 가능성</li> </ul>
2. 구직 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현재 직업 선택 이유: 전직과의 연결 가능성, 네트워크, 적성 등</li> <li>· 구직 정보 취득 방법</li> <li>· 공개채용 또는 사적채용 또는 기타</li> <li>· 상사 및 업무 책임자에 대한 정보</li> <li>· 면접시 들은 질문: 차별 및 마이크로 어그레션 경험</li> </ul>
3. 업무 수행 과정과 문제 해결	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 매뉴얼 유무</li> <li>· 업무 권한 및 책임 소재 범위</li> <li>· 부당 대우 경험 및 해결 경험</li> <li>· 노동법 지식 습득 여부</li> <li>· 인권 및 지자체 외국인 고용 정책 등에 관한 정보와 지식</li> </ul>
4. 건강 상태 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무상 스트레스 해결 방법</li> <li>· 산업재해 경험</li> <li>· 건강보험 가입 상태 및 병원 진료 경험</li> </ul>
5. 서울시 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자리 특성</li> <li>· 구직 과정의 특성</li> <li>· 현재 거주지 및 향후 지속 거주 의향</li> <li>· 이주민 네트워크 활동 경험</li> <li>· 지원단체 이용 경험 및 필요성에 대한 인식</li> <li>· 서울시의 이주민 일자리 및 노동정책 등과 관련 개선 방안에 대한 의견</li> </ul>
6. 기타 연관 질문	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현장에서 추가되는 질문들</li> </ul>

하였다. 결혼이민자들은 성공적인 한국 사회 적응과 정착을 위해 한국어 교육을 비롯한 각종 사회적응 프로그램을 접하게 되고, 이 과정에서 여러 지원센터와 관계를 맺게 된다. 이 과정에서 한국 생활에 필요한 교육과 정보 습득, 결혼 이후 이어지는 출산 및 육아, 자녀교육 등 생애주기에 따라 자신이 받았던 ‘지원’과 ‘도움’의 경험은 다른 이주민들을 돕는 것으로 이어진다. 이들은 공공기관의 특성화사업인력이 되어 이주민의 증가와 함께 만들어진 새로운 일자리를 채웠다.

각각 외국인노동자센터와 다문화가족지원센터에서 통번역지원사로 일하고 있는 A-1

과 A-4는 결혼이주 이후 한국어능력시험, 사회복지사 등의 자격시험을 치르면서 노동시장에 진입할 준비를 하고 있었다. 한국생활에 적응하기 위해서 한국어를 배웠고, 한국어능력시험을 치르면서 할 수 있는 일자리를 찾기 시작했다. 아이가 있는 기혼여성이자 이주여성이 취업할 수 있는 일자리는 한정되어 있었고, 자신의 이주배경과 이중언어능력을 살릴 수 있는 일자리를 선택하게 되었다.

저는 한국에 2014년도인가, 2014년 10월에 한국에 와서, 그래서 남편이 저를 데리고 다문화센터에 갔거든요. 그때에는 다문화센터였어요. 가서 보니까, 통역, 베트남통역 선생님이 계시더라고요 그래서 그렇게 센터에 자주 가서, 저는 이제 한국어 수업에 처음만 참여하고, (...) 1년 있다가 임신해서, 이게 그래서 1년 동안 복지관도 다녀왔고, 다문화센터도 다녀왔고, (...) 이제 애기 생겼고, 집에서 키웠거든요. 그리고 집에서 애 키우는 동안에 방문 서비스를 좀 받았어요. 어? 다문화센터는 이런 거 하나부터, 한국어, 방문, 그리고 멘토링 운영하는 건가? 그거를 기본으로 알고, 이제, 그러면 거기에서 이제 다문화센터 같은 데서 사람 뽑으면 자기 지원 하겠다 그래서, 지원하려고 했었죠. 자격증도 준비하고. (A-4)

처음에 제가 원래는 한국에 저도 결혼이민자입니다. 그래가지고 한국에 와가지고 아이를 양육하고, 다문화지원센터에서 근무를 하다가, 아이도 학교 입학을 하면서 좀 적응하는 기간이 있어서, 거기서 그만두고 또 한동안 또 아이를 양육하다가 너무 할 일이 여유 시간 많은 거예요. 그래서 서초동 교회쪽에 있는 법률사무소가 있었어요. 변호사 사무실인데, 그런 데서 중국 팀을 이렇게 좀 하나 해주면서 거기서 상담을, (...) 상담 하다가 거기서 한 8~9년을 하다가 또 쉽지 않더라고요 법률이라는 자체가 나한테는 좀 벅차다는 느낌을 들었어요. 그래서 거기서 그만두고 좀 공부를 해야겠다. 그래서, 네 사회복지 공부랑 아동 이런 데 공부를 했어요. 2년 하다가, 자격증을 취득하고, (...) 구에서 공고를 내서 모집이 있었어요. 그래서 저희도 다 지원을 했죠. 그런데 구에서 그다음에 1차 2차 3차를 면접을 보더라고요. 그런데 우월하게 제가 이중 언어를 한다는 게, 다문화지원센터에서 일을 한 거랑, 여러 가지 이제 결혼이민자를 제가 리더를 하구, 위해서 지금도 계속 리더를 하고 있어요. (A-1)

몽골출신의 이중언어강사인 A-3는 이주 후 한국의 대학에서 박사과정까지 마쳤다. 대학 강사, 출입국관리소 통번역 지원사, 학원강사 등의 여러 직업을 거친 후 사회복지사 자격증을 취득하고 현재는 공공기관의 이중언어 강사로 주2일 일하는 것 이외에 이주여성 및 그 자녀들을 돕는 활동을 하면서 전문 통번역사로 일하고 있다. 자신이 노력

해서 얻은 노력과 자격으로 원하는 직업을 얻었다기 보다는 한국 사회가 원하는, 즉 자신의 출신과 이주배경에 맞춘 일자리로 타협한 사례이다. 러시아어를 가르칠 수 있지만 러시아 사람이 아니기에 관련 업무를 지속하기 어렵고, 영어로 상담이 가능하지만 원어민이 아니기 때문에 영어 관련 업무가 주어지지 않는 상황이 반복된 것이다. 이러한 경험을 거치면서 끊임없이 공부를 하고 자격증을 취득하며 경력을 업데이트 하고 있다. 한국 사회에서 계속 살아가야 하는 현실과 마주했기 때문이다.

저는 저기 원래 A대학교에서 저기서 박사졸업 했으니까 저는 러시아어 강의한 지 반년 됐다가 강사법 나오잖아요. 그것 때문에 그만두고, 그 다음에 지금 학원에서 강의하고, 그리고 조금 문제 있어요. 저 같은 경우에는 영어영문학과 박사를 원하는 학과가 아니기 때문에 아무래도 안 되는 거예요. 다시, 대학에서 그 B대학교에서 몽골학과 박사 수료하고 지금 논문 쓰고 있어요. 이런 식으로, 그래서 지금은 그래도 박사 이름으로 제가 여러가지 번역 사업에 참여할 수 있게 됐는데, (...) 아무래도 솔직히 차별보다는 내 능력에 기준으로 보는구나 생각을 하게 되는데, 왜냐하면 왜냐하면 어차피 이것도 안 되고, 이것도 안 되면, 모든 것을 해 봐도, 어차피 한국에 살고 있어서, 다시 내 본국으로 처음에 가서 살 수 있는 상황이 아니고, 가면 다시 비자를 받아서, 한 달 있다가 와야 되고, 이런 상황들이니까, 정확히 들면 솔직히 노력해서 살 수밖에 없는 상황이죠. 지금 나이가 50 넘은 사람이 나가서 OO를 전수한다 뭐 하나 그렇게 할 수 없기 때문에 항상 이렇게 전체 평생, 평생 공부한다는 식으로, 갈 수밖에 없어요. (A-3)

같은 이중언어강사인 일본 출신의 A-5는 이주민지원센터가 아닌 서울시교육청 소속이다. 결혼 후 지방도시에서 생활하다가 2011년 서울에 정착한 후, 공공기관에서 간헐적으로 일본어 강사로 일하던 중 다문화가족지원센터에서 해당 일자리 공고를 접하게 되었다. 일본의 대학에서 교사자격증을 취득했고, 한국어능력시험 5급이어서 우대 요건에 해당되었다. 선발된 후 일정기간 양성교육을 받은 후 각급 학교로 파견되는데, 처음에는 중학교에 배치되었다가 현재는 초등학교에서 근무하고 있다. 대부분의 일본 출신의 결혼이주여성은 국적을 바꾸지 않는다. 모국인 일본에서 일부 보험료도 계속 내고 있다. 한국 국적을 선택하지 않은 이유는 일본 국적을 가지고도 한국 생활을 하는데 딱히 불편함이 없는데다, 일본국적을 유지하는 편이 자녀에게 가능한 선택지를 또 하나 주는 것일 수도 있겠다는 판단을 했기 때문이다. A-5의 자녀는 현재 일본의 대학으로 진학해 있다. 중국, 베트남, 몽골, 네팔, 태국 등 여타 아시아 국가 출신의 이주민들이

귀화하여 한국 국적을 취득한 것과는 차이가 있다.

(국적을) 바꿔도 좋은 거 없을 것 같은데요. 아니 바꾸면 오히려 불편한, 불편해요. 저 잘 모르는데, 아직 잘 모르겠지만, 전혀 아버지, 어머니 돌아가셨어요. 근데 서류상도 아마 해야 될 거 아직도 많은 것 같은데, 그럴 때 만약에 그쪽이 없으면, 더 불편한 것 같아서 아직 그렇게 생각을 안 했어요. 근데 이쪽에는 저 남편밖에 없으니까, 그렇게 복잡하지 않은 것 같아서, 저는 국적을 바꾸려고 안했어요. (일본에서 연금이라든가 보험이라든가 이런 거를 다 하고 계세요?) 어, 건강보험은 일부 있는데, 연금은 스톱, 정지 하고 있어요. (A-5)

네팔출신의 남성 A-2는 산업연수생으로 한국에 입국해서 일하다 결혼을 통해 귀화한 사례이다. 2003년을 전후로 고용허가제의 도입과 실시 과정에서 한 외국인노동자센터에서 네팔 상담 통역업무로 경력을 시작했다. 각 지역에서 지원센터가 생기고 네팔어 상담을 할 수 있는 이주민이 증가하게 된 이후로는 산업인력공단을 중심으로 일을 하다가 현재는 종교기관을 중심으로 상담센터를 운영하면서 서울시 한 공공기관에서 주2회 통번역 지원 상담사 업무를 겸하고 있다. 자신이 산업연수생 시절 겪었던 어려움과 부담함을 겪는 이주노동자들이 없길 바라며 “시급 아르바이트 같은 그런” 일이지만 공신력 있는 기관에서 정확한 정보를 전달하는 것이 중요하다고 생각하면서 일하고 있다.

제가 이제 회사에서 몇 개월도 일 못하고 이제 이탈을 했었어요. 그런데 이제 아픔이 있었고, 이제 나중에 가서는 이제 그런 처음에 한국에 와서 겪었던 일들이 조금, 그런 거 있었고, 그다음에 이제 내가 도움을 받은 받고 싶은데 도움을 받을 수 있는 곳이 아무리 찾아도 그때는 정보도 없고 아무것도 없고 못 봤어요. 그래서 이제 나중에 이제 제가 조금 한국말 좀 하고, 이제 사람들 좀 알고, 이런 이제 기관들도 조금 알고, 이제 우리도 가서 도움 받을 수 있다라는 것을 알고 나서 다른 사람들이 이제 후배들이죠. 나보다 나중에 오는 사람들은 그렇게 당하지 않았으면 좋겠다, 그 사람들에게 이제 조금이라도 도움이 되는 그런 것을 하고 싶은 마음이 있었고, (A-2)

면접조사에 참여한 (준)전문직 이주노동자들은 모두 자신의 이주배경이 직업과 연결된 사례들이다. 이주노동자로서, 결혼이민자로서, 유학생으로서 한국에 정착하는 과정에서 이용했던 공공기관 및 지원센터의 서비스 수혜자에서 제공자가 된 것이다. 취업과정

에서 자신의 원하는 일과 한국 사회가 요구하는 일 사이에서 타협하면서도, 이주민이기에 할 수 있었던 경험과 능력을 현재의 직업에서 발휘하고 있다.

## 2) 노동조건

### (1) 근로계약, 노동시간, 임금

A그룹의 (준)전문직 이주노동자들은 모두 근로계약서를 작성하고, 서울시가 정한 노동조건을 받는다. 공공기관 상담·통번역·이중언어 여성이주노동자 처우개선 대책위의 실태조사 결과(송은정, 2020)에 의하면, 응답자의 단 8.9%만이 정규직으로, 나머지는 계약직(무기계약직, 시간제, 단기계약 등)인 것으로 나타났다. 본 면접조사에 응한 5명의 이주노동자도 모두 계약직 노동자들이었다. 통번역과 상담업무를 주5일 1일 8시간 근무하는 A-1과 A-4, 주2일 14시간 근무하는 A-2와 A-3, 그리고 주5일 8시간 근무시간 중 수업시간이 22시간 이하인 A-5, 정도의 차이는 있지만 모두 계약직 노동자이다. 서울시 위탁 지원센터에서 일하는 A-1의 경우에는 위탁기간이 갱신될 때마다 계약서를 작성하고, 구청의 다문화가족지원센터에서 일하는 A-4의 경우에는 처음에는 1년 단위로 계약서를 작성했는데 현재는 3년 단위로 계약서를 새로 작성한다.

상담, 외국인노동자센터가 원래는 구에서 원래 했었거든요. 법인을 계속 두다가 뭔가 조금, 그 해는 구해서 아예 자체에서 지정을 해서 운영을 해서 가지고, 저희가 공무원 두 분이 있고, 그다음에는 직원 3명을 모집해서 저희가 이렇게 운영을 하고 있었어요. 그래서 한 1년 3개월 하다가 그 다음에 서울시하고 구청에서 이렇게 어떻게 됐는지는 잘 모르겠어요. 그래서 구청에서 운영하던 거를 시에서 운영을 하게 된 거거든요. 그러면서 위탁을 공고가 나가고 하면서 센터장님이,.. (그때는 그럼 1년 단위 계약직?) 그렇죠. 그때는 그게, 무슨 기간제? 네, 기간제. (...) 센터가 위탁을 주게 된 다음에는 1년에 한 번씩 했고, 그다음에는 2년에 한 번씩 하고, 이게 서울시에서 주는 거에 따라서 이렇게 근로계약을, (A-1)

요즘은 이제 3년인데 그게 왜 급여 때문에 일 년에 한 번씩 (사인을), 연초에, 월급 제도 때문에 임금 체계 때문에 1년에 한 번씩 계약서에 사인을 새로 하는 거고, 근데 토크는 자격증은 2년마다 한 번씩 제출을 해야 되는 거, (A-4)

A-2와 A-3의 초단시간 근로계약은 다국어로 이주민 지원 업무를 수행하고 있는 지원기관 자체의 특수성이 작동하고 있는 것으로 보이지만, 서울시가 이주민 출신의 (준)전문직 노동자들이 종사하는 새로운 일자리를 한시적인 것으로 간주하고 있는 때문이라고도 할 수 있다.

이제 같은 나라, 같은 언어도, 3인 쓴다면, 두 사람 따로따로 한 사람은 하루 쓰고 한 사람 이틀 쓰고 이렇게 하고, 이제 다른 나라 이렇게 보면은 우리 센터뿐만 아니라, 지금 서울시에서 운영하는 모든 센터 기관들을 보면은 다 그런 식으로 운행하더라고요 15시간 넘지 않게 (A-2)

이들의 일급은 서울시 생활임금 기준으로 적용된다. 오전 10시부터 오후 6시까지 주2일 근무하는 기준으로 시간당 1만 1천원에 식대와 교통비를 추가하여 일당 9만 원 정도를 수령한다. 같은 지원센터 내에 이주민 출신의 정규직 노동자는 수요가 많은 언어를 모국어로 하는 이중언어 구사자인 경우가 많다. 이는 이주민의 출신국과 모국어에 따라 언어별 수요의 차이가 있기 마련인데, 지원센터의 서비스는 수요에 따라 운영되도록 설계된 것으로 보인다. 따라서 언어별 수요가 곧 상담 및 통번역 지원사의 직업안정 성과 직결된다고도 할 수 있다.

제가 3년 째 급여 그대로예요. 직업이 3년째 그대로예요. 또 어떻게 하나면 딱, 이제 새해가 되면 이번에는 저희 이런 거 있어요. 이제 시급하고, 교통비, 식비, 있어요. 그래서 서울시에 이제 우리 센터 담당자가 얘기를 해요. 이번에 서울시에서 교통비하고 식비는 이제 깎기로 했다, 이제 안 주기로 했다, 그러면은 시급만 나올 수 있어요. 이제 왜냐하면 이게 생활임금으로 하는데, 거기에다가 교통비하고 식비하고 이렇게 하면은 너무 많이 주는 거 아니냐, 그래가지고 아니면은 최저임금으로 하든가, 이제 생활임금으로 계산할 거면, 이거 식비하고 저거는 너무한것 같다, 이게 잘못된 것 같다, 그래서 깎기로 했다, 그러면은 일단 상담사들이 지금까지 쓰고 있는데, 그거 깎으면 안 되죠, 이 반응이 나올 거 아니에요. 그러면은 일단 우리가 얘기해볼게요, 그러면은 이제 조금 지나면은, 아니 우리가 얘기했는데, 일단 그대로 하기로 했어, 그래서 대체로 급여는 안 올라가는데, 식비하고 교통비는 그대로 지급하기로 해서 작년과 똑같이 하기로 했어요. 처음에는 저는 한 번 그렇게 하는 거라고 생각을 하는데, 3년 째 똑같은 방식이에요. (A-2)

앞서 언급한 대책위의 실태조사에서도 주40시간 이상 근무하는 공공기관 (준)전문직 이주노동자들의 한 달 평균 임금은 2020년 기준, 1,842,205원으로 법정 최저임금을 살짝 웃도는 수준으로 나타났는데, 이는 다문화가족지원센터 행정 직원 임금의 66%에 불과하다(송은정, 2020). 면접조사의 A그룹에 해당하는 (준)전문직 이주노동자들의 경력은 짧게는 5년, 길게는 14년이다. 하지만 이들의 임금은 경력과 무관하다. 호봉제가 적용되지 않는 1년 단위의 계약은 해마다 최저임금을 적용하는 임금체계로 운영될 뿐이다. A-4의 경우는 경력 수당도 해마다 경력에 따라 적용되는 것이 아니라, 1년차, 3년차, 5년차, 7년차에 적용되도록 되어 있어 이해하기 어렵다고 하였다.

(급여체계가) 되게 다양한데, 서울시는 그나마 수당은 돈이 조금 나와서 그래서 저희 센터는 지금 이제 센터장님이 급여 기본 급여를 보시면, 기본 급여를 안 챙겨 왔네, 보여 드리면 좋은데, 보시면 기본 급여라는 게 있어요. 거기 수당 말고 되게 다양해요. (그거는 센터 재량이에요? 센터장님이 정하는 대로?) 네, 그래서 196만 원 받고 계신 센터도 있고, 연차 상관없이, 저는 206만 원 받고 있고 추가 수당, 추가 수당, 경력 수당, 아까 말씀 드린 5년 넘었지만, 작년 11월 12월 기준이니깐 2~3년 경력 수당 7만 원, (...) 1년 차, 2년 차부터 1, 2, 3, 4, 이렇게 연차를 따지면, 여기 해서 올해 만든 호봉 라인이 이거 호봉 아니고, 연차, 경력, 수당이라고 1, 3, 5, 7, 10 그니까 1년 3년 5년 7년 10년 그렇게 나눠져 있어요. 근데 왜 일반적으로 그냥 호봉 라인을 만들면, 아니면 똑같이 적용을 하면 왜 안 될까라는 생각을 하게 된 거고, (A-4)

상담 업무는 많은 정보를 정확하게 알고 있어야 전달이 가능한 일이다. 때문에 단순한 말의 전달이 아니라 상담을 요청한 사람과 그 요구를 해결해 줄 수 있는 사람 사이의 전문 중재자가 되어야 한다. 따라서 업무 경력이 늘어날수록 이들의 전문성 또한 증가한다고 볼 수 있다. 하지만 그에 맞는 대우를 받는 것은 아니라고 입을 모은다.

하다 보니까 문제가 좀 많이 있더라고요, 왜냐하면 업무는 고정 업무만 하는 거 아니라 계속 뭐 좀 없어주고, 계속 하라고 하고, 갈수록 많아지고 하는 게 더 많아지거든요. 그게 자연스러운 건지, 당연하게 해야 되는 건지는 착각할 정도로, 월급은 보면, 미래가 없는 걸로 느껴지더라고요. 내가 일하는 만큼 여기에 이렇게 이런 업무도 하고 저런 업무도 하는데 (...) (A-1)

학교비정규직인 A-5의 사례 역시 1년 단위로 갱신되는 계약 조건은 불가피하게 직업의 불안정성을 야기하고 있다. 지난해부터는 유급휴가제도도 축소되고, 배정 학교를 찾지 못하는 상황이 발생하면서 일을 아예 그만두는 경우도 많아졌다고 한다. 경력수당은 명절 상여금 형식으로 지급받는다.

경력수당은, 아, 8월에 추석, 설날에 조금씩, 네, 그거는 너무 조금만, 10만 원, 조금만 이요. 아, 그리고 3월에, 1년 계약이니까, 끝날 때는 퇴직금이 있어요. (A-5)

1년 단위의 계약이기 때문에 매년 퇴직금이 지급된다. 1년 단위의 계약으로 호봉제 및 경력임금이 적용되지 않는 임금체제는 승진이 불가능하고 유급휴가 일수가 축소되는 등 해를 거듭할수록 복지 혜택도 줄어가고 있는 현실이다. 이는 이직을 하게 되는 중요한 원인 중의 하나이다.

네, 그래서 저희는 많이 반대하고 있어요. 왜냐하면 이거 1년이면요. 작년에 유급 휴가도 깎았어요. 15일날 없어졌어요. 26일이 있었는데, 그중에 15일, 1일 이상 계약이며 15일에 부여한다고 그럼 법이 바뀌어서, 그래서 연가가 1년에 11일인가, 11일인가, 한 달에 하루, 한 달에 하루씩 쉬는 거 그것밖에 없어요. 그러니까 점점 안 좋아지고 있고, 그러니까 우리 처음에는 제가 일 시작할 때는 120명 좀 됐었는데, 지금은 60명, 많이 그만두었어요. (A-5)

그 승진이라는 자체가 없다고 하니까 자체적으로 본인이 다른 길로 다른 센터를 찾다가, 이런 거를 해야 되는데, (A-1)

## (2) 노동환경 및 업무 특성

일반적으로 통번역 업무는 상담이 수반되는 경우가 많다. ‘상담 및 통번역 지원사’라는 표현은 전문가격을 요하는 상담, 예컨대 변호사, 노무사와 같은 상담업무를 수행할 수는 없지만 전문가 상담이 원활하게 진행될 수 있도록 통번역을 수행하는 사람이라는 의미이다. 하지만 실제 현장에서는 상담과 통번역의 경계가 뚜렷하지 않다. 전문 상담은 정해진 시간에 상대적으로 짧은 시간 동안 한국어로 제공되는 반면, 이주노동자들의 상담은 24시간 휴대전화를 통해서도 가능하기 때문이다. 같은 모국어를 사용하는 사람이 도움을 청하면 외면할 수 없기 때문에 발생하는 일이다. 즉, 물리적인 출퇴근 시간은 정

해져 있지만 상담업무의 출퇴근 시간은 정해져 있지 않다. 전화든 방문이든 일단 상담을 1회라도 하게 되면 기록하게 되어 있는데, 그 횟수는 최대 연간 4천 건에 이른다.

전화상담이 있고요, 전화상담, 방문상담하면 상담하는 거는 예약 없이 그냥 그냥 아무 데나 와서 상담 받을 수 있고, 이제 노무사 상담이나 변호사 상담 같은 경우는 미리 전화로 아니면 방문해서 하는 전화로 예약해요. 그냥 그거는 이제 전문상담은 정해져 있어요. 이제 요일도 정해져 있고, 시간도, 그분들은 이제 2시부터 5시까지, 변호사는 일주일에 세 번, 노무사는 또 산재노무사 하루도 이렇게, 노동 관련 노무사 하루, 이렇게 다 정해져 있어서, 전문상담은 예약제로 운영이 돼요. 예약 받고, 이제 그냥 한 사람 앞에 30분 단위로 예약을 받아요. 이제 사람이 차면은 또 다른 날로 예약을 잡아야 해요. 그냥 일반 상담원 전화 상담이나 이제 방문 상담은 그냥 와서 예약제 없이 그냥 와서 상담 받을 수 있어요. 오는 대로, 전화 오면 전화 상담하고, 방문하면 방문 상담하고, 그 상담 내용은 이제 다 정리해서 기록하고, 우리 선에서 해결할 수 있는 부분은 우리가 직접, 문제 이제 그 사람들의 문제에 듣고 우리가 상담해 주고, 또 회사에 전화해야 되는 그런 게 있으면 우리가 일단 직접 우리 손에서 해결할 수 있도록 하고, 만약에 우리 선에서는 해결을 하지 못한 것 같다 그러면은 또 담당자하고 얘기하고, 저기서도 안 될 것 같으면, 그 노무사나 변호사, 그러면 이거는 법적으로 해야 되는 문제 같은, 이제 판단이 되면은 예약 잡아서 와서 하든가, 오지 못하는 사람은 전화로 내용 먼저 정리해서 다 우리가 받아서, 변호사 변호사한테 이제 전달하면, 거기서 이제 상담 받는 대로 그분들한테 전달을 하고 있고요.(A-2)

퇴근 후나 휴일 등 업무 시간, 비업무 시간을 가리지 않고 걸려오는 상담 전화는 '인정받지 못하는' 초과노동이 된다. 휴대전화는 개인용이지 회사지급품이 아니지만 업무를 처리를 위한 필수 도구이다.

지금도 핸드폰 번호가 너무 노출이 많이 돼가지고, 쉴 때도 계속 전화오고 밤 중에도 전화오고, (...) 그러니까 밤중에도 막 전화 와서, 나 임금체불 받았는데 어떻게 하면 좋냐, 이렇게 해요. 근데, 아 어떨 때에는 이 사람들이 생각 있는가, 아침에 7시에, 이럴 때는 좀 자다가도 내가 이거 꿈인가 이런 생각이 들 때도 있어요(A-1)

하지만 제도적으로 초과근무에 대한 보상은 미미하다. 정해진 초과시간을 넘어서는 근무에 대해 보상을 요구하면 '초과근무 하지마'라는 대답이 돌아온다.

그러니까 근로 시간 있잖아요. 연장 10시간 더 가능하거든요. 10 시간인데도 여기 마 음대로 못 써요. 그리고 수당 지급하는 부분도 몇 시간 안에서만 해야 지급해 주는 거지, 초과되면은 처리 안 해준다고, 그러니까 정말 빠듯하게, 내가 집에서 전화 안 받으면 되잖 아, 왜 말이 많냐, 진짜 우리는 좋게 생각하면은 수고했어, 전화 안 받으면 되잖아, 하지 마라, 보지 마라, 그게 끝이에요. 관리자의 약간 답인 것 같아요.(A-4)

초과되는 것은 업무시간 뿐만 아니다. 통번역사와 상담사 사이의 경계는 이미 모호 해졌다. 최근에는 전문 상담을 요하는 사례가 많이 발생하는데, 전문가 상담이 필요한 경우에도 통역을 이유로 떠맡게 되어 버린다. 통역을 매개로 정보제공자와 전문상담가 사이에 모호하게 위치하게 되는 것이다.

사실은 통번역 업무만 한다고 하면 실적이 연 1천 몇 건, 천 거의 2천 건만 하면 되 는데, 그래서 이제 되게,,, 모르겠어요. (...) 이제 상담이니 뭐니 이혼 서류니 뭐니 많이 그 런 거 물어봐요. 그전에는 그냥 가정문제, 부부갈등, 아니면 고부갈등, 여러 갈등을 걱정하 는 거지, 요즘은 자녀 문제가 많이 생기더라고요 그 애들이 크다 보니까, 2019년에 제가 최고로 최악 건인데 애가 초등학교 6학년인데, 자해를 자꾸 하려고 해요. 그리고 우울증, 그리고 이제 애들이, 언어 발달이, 좀 지연되거나, 자폐가 있거나, 부모는 아동 학대하거나, 아니면 가정폭력을 많이 하거나, 그러니까 그냥 일반적으로 다 보지 못하는 거예요. (A-4)

시간과 업무 범위를 넘어서는 초과노동, 감정노동은 도움이 필요한 누군가에게 인정 을 받는 일이라는 자부심을 넘어서는 피로와 스트레스가 된다. 상담사와 통번역사, 이주 민과 한국인, 지원 서비스 제공자와 정보 제공자 사이의 경계를 넘나들어야 하기 때문 이다.

힘든 거 뭐냐 하면은 이분들이 저녁하고 주말에 정말 연락을 많이 하거든요. 그런데 거 부할 수가 없는 거예요. 센터의 이제 이미지도 있고, 그래서 참 이런 밤에도 통화하고, (...) 통번역은 내가 이렇게 그냥 생각해 주면 되니까, 처음에는 그냥 도와주려고 했었다가, 진짜 이게 그냥 오랫동안 하니까, 몸이 상하더라고요, 정신적으로 너무 힘들어, 회원들하고 이러 게 관계도 유지해야지, (...) 제가 지금 이제 센터 프로그램이에요. 홍보 핑계 대고 카톡방을 만들고 지금 5년 관리하고 있는데, 여기에서 거의 130명이 들어가 있어요. 그래서 까뚝, 까뚝이 계속 와요, 근데 그나마 이제 자제를 했죠. 주말에, 저녁 시간이면, 안

받는다, 그리고 개인으로 연락 해달라, 그러니까 거의 130명 정도 돼요. 그리고 이제 워낙 오래되고, 센터 프로그램에 관심 없어, 근데 제 전화번호만 필요하거든요. 정말 급할 때는 카톡이 아니고 전화로, 가끔 이제 뭐 사고 쳤어, 아니면 뭐 사고 났어, 아니면 뭐 당했어, 그러면 이제 연락하고, 그에는 그냥 전화로, (A-4)

상담사례 중 많은 비중을 차지하는 것은 노동상담이다. 노동상담이 어려운 이유 중의 하나는 수시로 변하는 정부 정책과 담당자의 혼선 때문이다. 특히 코로나19 사태가 장기화되면서 이주노동자를 둘러싼 체류 연장 및 허가와 관련한 정책들이 변화하는 가운데, 임금체불, 사업장 이동의 문제 등 이주노동자들이 경험하는 문제는 더욱 가시화되었기 때문이다. 정확한 정보를 제공해야 한다는 상담사로서의 직업의식과 그것을 지키기 어려운 노동환경으로 인해 업무에 몰입하기 어려운 상황도 발생한다.

노동상담, 사건사고, 생활, 여러 가지 다양하게 상담에 관련된 건 다양하게 있는 거죠. 일시적으로 끝나는 경우도 있고, (...) 상담에 관련해서는 좀 제가 재미있게 한 것 같아요. 처음에는 모르는 거는 많이 배울라고, 책을 보고 뒤져보고, 어디에서 하는 상담이나 이런 거를 많이 보고 그리고 하이코리아라든지 이런 데를 사이트에 계속 들어가 봐요 정책이 자주 바뀌기 때문에, (...) 이게 정책이 바뀌면서 사람들도 이렇게, 네, 생각이랑 이게 또 다를 수가 있더라고요. (A-1)

이게 한국의 법이 자주 바뀌어요. 내가 알고 있는 걸로 그렇게 상담하다가, 자주 바뀌어요. 이게 고정된 법이 없어서, 그래서 이거는 그때그때 법이 바뀔 때마다, 이거 바뀌었다라는 것은 진짜 빨리 우리한테 어떨 때는 근로자들이 뭔지 알고 우리한테 이렇게 됐다는데 맞아요? 하고 묻는데 우리는 몰라요, 그런 경우가 있어요. (...) 출입국 법도 그렇고 노동법도 그렇고, 그런 것은 관련된 내용들은 빨리빨리 우리가 이제 상담사들이 알 수 있게끔, 그런 시스템이 됐으면은, 조금 이제 상담하는데 정확하게 상담하는데, 우리가, 어떤 때는 우리 담당자들도 몰라요, 공지는 올라왔는데, 어디서 내용이 써가지고, 근로자들이 먼저 알아버리고, 그거는 그 사람들이 일단 알아야 되는 내용이니깐, 그 사람들이 안 한 거나 나쁜 건 아닌데 우리가 알기도 전에 이제 그 사람들이 우리한테 물어보는데, 우리가 모른다 그러면은 약간 신뢰성이 떨어지죠, (...) 그런 것들이 조금 이제 내용이 이제 바뀌는 내용이나, 법 이런 거 있으면은 일단 상담하는 기관 상담사들한테 먼저 그 내용들이 전달 되면은 우리를 통해서 이제 이렇게 각 나라로 번역이 되던가, 이렇게 해가지고 하는 시스템으로 해야 되는데, 그런 게 우리가 늦게 알아버린 경우가 많아요. (A-2)

상담업무는 수집한 정보가 정확할수록, 그리고 정확한 정보량이 많을수록 효과를 발휘한다. 그를 위해서 상담사들은 지속적으로 정보를 업데이트 하고 공부해야 한다. 하지만 업무과정에서 습득하는 정보들의 변화 속도가 매우 빠르고 적용 사례가 천차만별이기 때문에 업무의 어려움을 겪게 되는 상황이 발생한다. 때문에 상담사들은 주기적인 보수교육이 필요하다고 느끼고 있다.

서울시에서도 교육할 때가 있어요. 한두 번 하고, 그리고 민간적으로 센터마다 또 이게 강사를 초청해서 임금 체불이라든지, 이런 강사들을 초청해서 노동상담 등 여러 가지를 진행을 해요. (...) 그래서 시간 될 때는 다른 업무를 하다가도 그 사이트를 하루에 한 번씩은 쪽쪽 들어가 봐요. 그냥 네. 산업인력지원센터 이런 거랑, 하이코리아랑 그다음에 여러 가지 사이트, 노동법이나 아니면 노동청, 고용 이런 데를 하나하나 그냥 즐겨찾기나 해놓고 들여다 보는 거죠. 그래서 특별하게 공지문이 있는지, 아니면 정책이 바뀐 게 있는지 둘러 보는 거죠. (그런 사이트들에서는 최신 정보가 잘 올라와 있기는 해요?) 올라오는 경우도 있고 조금 늦은 경우도 있어요. 그렇지만 대부분 그래도, 잘 바뀌어서 나오긴 하더라고요.(A-1)

한편, 담당업무가 자신의 의도와는 다르게 바뀌고 어쩔 수 없이 받아들여야 하는 상황도 있다. A-5는 이중언어강사로서 일본어 수업과 외국인을 상대로 하는 한국어 수업에 투입되었다. 글로벌 맥락에서 다양성이 증가하게 되면서 각급 학교에서도 문화다양성 수업뿐만 아니라 이주배경 아동 및 청소년들의 학교생활 적응을 위한 프로그램을 운영해야 하는 상황이 만들어졌다. 여기에 중요한 역할을 하게 된 것이 결혼이주여성 출신의 이중언어강사이다. 자격을 갖춘 이주여성들이 양성 교육을 수료하고 나면 각급 학교에 이중언어강사로 파견되어 수업을 진행했었다. 하지만 최근 교육 현장의 몇 가지 변화는 강사로 일하고 있는 이주여성들의 불안요소가 되고 있다.

먼저, 이중언어강사로서의 경쟁력 약화이다. 결혼이주민 출신의 이주여성들은 이주배경 학생을 대상으로는 한국어를 가르치고, 한국인 학생을 대상으로는 자신의 모국어를 가르쳐왔다. 하지만 최근 한국어를 모국어로 하는 한국어 강사가 이중언어강사로 유입되면서 외국인을 위한 한국어 강의를 담당하는 경우가 많아졌다. 이에 따라 한정된 일 자리를 한국인 강사와 외국인 강사가 경쟁하는 상황이 만들어졌다. 자연스럽게 이주민 강사의 입지는 좁아졌고, 새로운 수요가 창출되지 않는 상황에서 그만두는 사람도 많아졌다.

근데 지금은, 지금은 저희는 양성까지 없어지고, 지금 저희가 수가 적어지고 있어요. 그만 두고, 왜냐하면 이중언어 강사가 외국에서의 한국어를 배우는 선생님들이 많잖아요. 그런 분이 학교에 들어가서 같이 일하고 시작했어요. 몇 년 전부터, (한국사람이?) 네, 한국사람, 외국어로서의 한국어를 많이 양성해 가지고 있죠 지금도 있잖아요. 왜냐하면 한국어를 가르치는데, 이 사람(한국사람), 이중언어 강사가 더 잘해요. 구술자 : 네, 그래서 저희들 일이 없어지고 있어요. 없어지고 있습니다. (A-5)

다음으로는, 학교 내 위계 구조에서 취약한 위치에 있다. 학교에서 요구하는대로, 해당 수업 담당 교사들이 요구하는대로 수업을 진행해야 하는 상황이 늘어났다. 이중언어 강사로서의 경쟁력이 약화되고 수업을 진행하던 학교에서도 수요가 적다는 이유로 배정을 하지 않게 되면서 언어 수업이 아닌 다문화 전반을 다루는 수업을 담당하게 되었다. 이에 따라 문화이해 강사로 업무를 확대하게 되면서 이름도 다문화강사로 바뀌게 되었다. 다문화강사로 명칭과 업무가 바뀌면서 담당해야 할 교육 대상도 내용도 늘어났다. 전문성을 요하는 수업을 하게 되면서 수업 준비에도 많은 노력이 필요하게 되었다. 관련 전공이 아닐 경우 수업 진행을 위한 노력과 노동 강도는 더 세진다.

하는 일은 많아졌어요. 너무 많아졌어요. 왜냐하면 오전에 일반 학급에 가서 다문화교육 하라고 하는 걸로 점점 바뀌서 처음에는 다문화 학생 많이, 주로 다문화 학생한테 지원하는 게 목적으로 만들었는데, 그 느끼고 있어요. 왜냐하면 일반 선생님도 창체 시간이 있잖아요. (창의적체험활동?) 네, 창체 시간이 일주일에 몇 시간, 3시간인가 2시간인가 있는 데, 그 시간이 자기들이 교재 만들기 힘들잖아요. 그 때 저희들을 몇 시간 맡기려고 그렇게 바뀌고 있어요. 그래서 제가 지금 있는 학교로 4년 전에 봤던 다문화 강사를 진짜, 4년 전에는 다문화 학생 위주로 방과 후 수업이 많이 있었는데, 점점 점점 오전에, 일반교실에 가서 수업도 하라고, 이렇게 너무 바뀌어서 지금 너무 힘들어요. (...) 난민에 대해서도 난민 수업도 하는데 그거는 정말 어렵고, (...) 준비해야 될 내용도 많고, 그다음에 선생님 담임 선생님 있는 교실에서 수업해야 되기도 하고, 그다음에 한국 학생들을 대상으로 해야 되니까 힘든 거고, 저는 22시간이니까, 10시간, 10시간 정도 수업하면 좋은데 점점 오전에 수업이 많아졌어요. 그러니까 선생님들도 우리가 들어가면 편하잖아요. 1시간 쉴 수 있으니까, 근데 교장 선생님, 교감 선생님이 원하는 학교가 있고, 교감선생님이 강사한테 안 맡기는 게 싫은 학교도 있어요. 그런 학교는 저희들은 편한데, 정규선생님들이 반대를 많이 받아요. 요즘에는 진짜 우리가 너무 점점 힘들어지고 있어요. 거의 다, 다문화학생, 제가 작년에 가던 학교에는 다문화 학생 안 해도 되니까, 일반 교실만 들어가서 21시간 다, (A-5)

(준)전문직 이주노동자들은 전문가로서의 능력과 경력을 인정받기 어려운 구조 속에서 책임은 지어야 하지만 권한은 없는 상태로 노동력을 제공하고 있는 것으로 보인다. 수시로 변화하는 환경 속에서 고용 불안은 이주노동자들에게 큰 위협이 된다. 이중언어 능력, 이주민으로서의 경험과 네트워크, 공공기관에서 일하는 서비스 제공자라는 준전문가로서의 경력과 노하우를 인정받는 체제가 구축되어야 할 것이다.

### 3) 부당대우와 차별 경험

#### (1) 언제나 '외국인'

(준)전문직 이주노동자들의 일정의 한국어 및 업무 능력 테스트와 면접 과정을 거쳐 합격하면 업무를 시작하게 된다. 하지만 아무리 한국어 능력이 출중하다고 하더라도 업무를 배우는 과정에서는 시간이 걸리기 마련이다. 공공기관의 경우 문서 작성 등의 업무가 많고, 서비스 초반에는 정해진 매뉴얼이나 양식에 변동이 많았기 때문에 적응에 어려움을 겪기도 하였다. 도와주는 동료가 있을 경우에는 노력하면서 적응해 나갈 수 있지만, 그렇지 않은 경우에는 아무래도 한국인과 비교당할 수밖에 없다.

이런 과정에서 저도 한국에서 정착을 하면서 공부를 하기는 했지만, 그래도 한국에서 나와서 이렇게 취업하는 직원들하고는 좀 차이점이 있었어요. 특히, 서류를 만진다든가, 이런 게 계획서를 쓴다든가, 평가서를 쓴다든가 아니면 상담에 관련된 이런 서류를 쓸 때, 진짜 이거는 본인 느껴본 사람 알 거예요. (어려웠었군요) 제가 지금, 제가 그럴 때면 너무 슬펐어요. 제가 할 수 있는 자체가, 그 부분은 다른 사람보다 야근을 많이 하고, 집에 가서 해도, 이렇게 해도 미약한 부분, 네, 그럴 때는 저도 더 노력을 해야지, 많이, (A-1)

결혼이주여성이라는 '스펙'은 이들을 통번역 및 상담이라는 준전문가의 길로 이끄는 배경이 되었지만, 오히려 결혼이주여성에게 특화된 일자리라는 특성이 승급이나 경력 인정의 제도로부터 노동자 당사자를 배제시키는 상황이 만들어졌다. 취약한 여성중심직종을 '핑크 칼라 계토(pink collar ghettos)'라고 표현하는데, 공공기관에서 이주민을 대상으로 하는 서비스를 제공하는 (준)전문직 이주여성노동자들도 이에 해당된다.

우리는 뭐 할 수 있는 일은 그거밖에 없다. 이렇게 말하는 사람들이 있고, 어차피 대학을 석사 박사를 해도 솔직히 이념이 그렇게까지 유행하지 않으면, 하는게 다문화에 강사, 그리고 상담사, 통역사, 이 정도 되는 거죠. (A-3)

우리가 이제 지금 이런 상황이 이렇고, 그리고 이제 한국에 이제 특히 이제 서울이나 이 상담 기관들을 보면은, 거의 다 실적으로 중심 잡아서, 실적 위주로 일을 하는 것이 있고, 이제 서울시도 실제로 일하는 거 어떻게 일했냐 어떻게 해결하느냐가 중요하지 않고, 실적이 몇 사람을 상담했고, 몇 명이 이번에 이제 실적이 어떻게 되느냐, 진짜 실적으로 움직이기 때문에 사실 이런 문제, 한 문제 가지고 깊이 들어가는 것보다는 그냥 대충 대충 해가지고 좀 사람 좀 많이 상담하는 걸로, 그래서 그래서 저는 제가 이제 하는 일이 따로 있고, 여기는 이제 제가 하루 이틀만 가서 일주일 이틀만 가서 일하는데, 저는 단시간 근로자로 일을 해도 불만 없어요. 저 같은 경우는, 근데 이게 단식, 일부러 15시간 넘지 않기 위해서, 계약도 그런 식으로 쓰고, 이렇게 하는 거는 내가 볼 때, 이 기관들이 진짜 외국인노동자를 생각해서 이 사람을 누가 주기 위해서 진짜 그 마음으로 운영하는 거 아니고, 우리 같은 사람은 실적을 위해서 필요한 거고, 월급 노동자의 문제는 조금 이제 이 기관을 운영하기 위해서 도움이 되니까 하는 거지, 제가 볼 때 그래요, 제가 볼 때, (A-2)

같은 공간에서 일하는, 업무 협력 관계에 있는 한국인 동료들에 의해 ‘의도하지 않은 일상적 차별’(micro aggressive)의 대상이 되기도 하고, 업무를 수행하는 과정에서 외국인이라는 이유로 혐오 발언의 공격을 받기도 한다. 하지만 이러한 상황에 맞서는 제도적 보호장치는 없다.

근데 막상 내부에 들어오니까, 이런 얘기 저런 얘기 아무 말 못하고 그런 거 있잖아요. 결혼은 내가 건강할 수 있는 거 이지만은 다문화 가정 안에서 일하는 사람들인데도 일반 사람들하고 똑같네 라는 생각이 들더라고요. 자꾸 하고 자꾸 좀 차별을, 그러니까 여기 차별이 있으면 안 되잖아요. 왜 그런 건 차별적으로 얘기하니까, 그것도 안 좋고, 내부는 이렇구나, 겉에는 이렇게 정말 괜찮게 생각했지만, 내부에서는 이렇구나, 그리고 그때 저를 따로 불러서 자기는 선임이라는데, 선임도 아니고 저보다 7개월 더 먼저 들어왔거든요. 자기 선임이라는데, 제가 실적을 입력하느라 좀 얘기하자고, 나는 실적을 입력해야 되니까 이따가 다하고 나서 하자, 그런데 안 된대요, 자기가 지금 근데 막상 내부에 들어오니까, 이런 얘기 저런 얘기 아무 말 못하고 그런 거 있잖아요. 결혼은 내가 건강할 수 있는 거 이지만은 다문화 가정 안에서 일하는 사람들인데도 일반 사람들하고 똑같네 라는 생각이 들더라고요. 자꾸 하고 자꾸 좀 차별을, 그러니까 여기 차별이 있으면 안 되잖아요. 왜 그런

건 차별적으로 얘기하니까, 그것도 안 좋고, 내부는 이렇구나, 겉에는 이렇게 정말 관찮게 생각했지만, 내부에서는 이렇구나, 그리고 그때 저를 따로 불러서 자기는 선임이라는데, 선임도 아니고 저보다 7개월 더 먼저 들어왔거든요. 자기 선임이라는데, 제가 실적을 입력하느라 좀 얘기하자고, 나는 실적을 입력해야 되니까 이따가 다하고 나서 하자, 그런데 안 된대요, 자기가 지금 시간이 있으니까 얘기해야 되는데, 알았다고 하니까, 첫 번째 얘기는 자기 선임인데 자기가 얘기하자고 하는데 예의 없게 예의 없다는 식으로 거부했냐, 그래서 정말 실적을 입력해야 되니까 그렇다고, 쉬운 거 아니라고 어차피 지금 얘기하잖아요. 그 어떤 얘기가냐, 그랬더니 본인이 봤을 때, 저는 외국인이고 다문화이고 그러니까 센터에서 약자 대우를 받고 있다는 거예요. 그게 뭔지 아시죠, 그래서 저는 그게 뭔지 알아요. 저는 그 약자라는 단어를 정말 뭔지 아는데, '네? 저 건강인데요. 약자가 아니에요.' 건강인데 왜 이러는데, 아니 그러면 그때는 되게 크게 느껴진 거는, '너는 외국인이고 다문화인이고 그러니까 좀 약간 봐주는 거야, 너 지금 잘못된 거 있는데도 봐주는거야, 넌 그런 대우를 받고 있는 거야, 알고 있어' 라는 이제 제가 인지했거든요. '아니에요. 약자 아니에요.' (A-4)

일단 상담을 오면, 먼저 사업주에다 전화를 합니다. 그래서 사업주한테 이런 이런 사건이 저희한테 상담을 오셨는데 사장님이 어떻게 되신 일인지 한번 말씀을 좀 해 달라, 그러면 사업주가 이 말을 해요. 하지만 어떤 경우는 제가 이게 한국말을 좀 잘하더라도 한국말이 좀 서툴 때가 있잖아요. 아니 외국인인 것 같은데, 외국 사람들만 감싸서 도와주면 안 되죠. 이러면서 엄청 욕하는 경우도 있어요. 나중에 길 갈 때 잘 되나 보자, 아니면 길 갈 때 조심해라 이런 협박까지도 있었어요.(A-1)

또한 통번역 업무를 담당하는 이주노동자는 한국어능력시험 자격증을 2년마다 갱신, 제출해야 한다. 이는 업무 능력과 관계없는 관료주의적 발상인데다, 한국인과 비교해서 차별적인 조치로 보인다.

근데 저희는 아니겠지만, 결혼이민자가 서 있을 자리가 없는 거예요. (...) 근데 오니까 월급 급여, 급여 제도도 그렇고, 일하는 업무가 사실은 인정해주지 않아요. 왜냐하면 내가 통번역이 하고 하면은 사실은 국가 자격증은 없거든요. 그러면 여기에 있는 경력, 전문성이라든가 좀 인정해 주면 좋겠는데 없어요. 하나도 없는데, 대신에 이제 입사할 때 토픽 자격증을 요구하세요. 토픽 자격증, 또 유효 기간이 있어요. 2년마다 한 번 갱신해야 되는데, 전문성이 인정해 주지 못할 만큼 못하는데, 또 토픽 2년에 한 번씩 갱신해야 되는 거예요. 토픽 자격증을, 2년에 한 번씩 이렇게 시험 보고 자격증을 유지해야 된다, 그래서 이런 것도 문제인데, 시험은 주말에 하는 거지, 시험 비용도 5만 5천 원이에요. 근데 그게 정말 번거롭

고 인정 전문성 인정하지 못하고, 이렇게 맨날 이렇게 하니깐, 사실은 저희는 신입이랑 비슷하다는 생각밖에 없어요.(A-4)

행정안전부는 귀화한 국적 취득자를 포함하여 다문화 가족 내에서 출생한 한국 국적의 이주배경자녀들을 '외국인주민'의 범주에 포함시킨다. 정책적 지원 대상을 구분하기 위한 명명이기는 하지만, 언제나 자신의 기원(origin)을 드러내야 하고, 현재의 지위(status)를 증명해야 한다. 이러한 제도적 차별은 이주노동자들을 이방인으로 위치짓는 것에 다름 아니다. 한국 사회 정착한 지 오랜 시간이 흘러도, 한국인으로 귀화를 해서 정치적 권리를 획득을 해도, 그리고 앞으로 계속 가족들과 한국에 살아갈 것임에도 불구하고 말이다.

귀화자, 원래 이름이 결혼이민자이었는데 귀화자, 요즘은 옛날에 그냥 순수 결혼이민자나 아니면, 외국인이나 아니면, 유학생이나, 근로자나, 그 외국인 노동자나, 그런 거는 물어봤거든요. 요즘은 유학생 신분이었다가 결혼이민자 될 수도 있고, 결혼이민자였다가 그냥 이제 이혼해가지고, 또 노동자가 될 수도 있고, 그래서 이제 기본 중에서 많이 돼요.(A-4)

## (2) 차별과 부당대우에 맞서기

이중언어강사이자 다문화강사인 A-5 사례는 드물게도 노동조합에 가입을 한 상태였다. 노동조합에 가입하게 된 계기는 부당해고이다. 계약 갱신과 학교 배정이 매해 1월과 2월에 걸쳐서 진행되는데, 갱신을 며칠 앞두고 일방적으로 해고 통보를 받았다. 해당언어 강사를 원하는 학교가 없다는 이유였다. 교육청에 찾아가서 왜 그런 상황이 발생했는지 원인을 찾고, 노조의 도움을 받아 문제를 해결하는 과정에서 학기가 이미 시작한 후이기는 했지만 계약을 갱신할 수 있었다. 직접적인 원인은 한국인 이중언어강사와의 경쟁에서 밀린 결과였지만, 표면적인 이유는 달랐다. 이 과정에서 상처를 받고 그 만두는 일도 발생했다고 한다.

노조에 제가 가입한 계기는 계속 계속 있었어요. 10년 전부터 있었는데, 저 별로 그렇게 이렇게 하고 연구하는 것처럼 저는 편안하게 일하고 싶어서, 가입 안 했는데, 3년 전에 아니 2년 전인가, 3년 전에 학교 배정 못 받았어요. 몇 명 선생님이, 일본 선생님하고 몽골 선생님들이 배정 못 받았어요 8명 정도, 그래서 그때 면접에 가서 왜 우리한테는 안 주냐 했더니, 일본 선생님과 몽골 선생님 지금 원하는 학교가 없다거나, 필요한 학생이 없다거나, 외국에서 오는 학생이 별로 없으니까 올해는 쉬라고, (...) 일반적으로, 계약 며칠 전에 갑자기 연락이 와서, 그래서, 그때 가입을 했죠. (...) 장학사 만나러, 가입하고 노조의 담당자하고 우리 애들 8명 같이 가서, 그래서 저는 배정 받았는데 그때 너무 상처받고 그 만두는 선생님 너무 있었어요.(A-5)

노동조합의 지원을 받아 학교를 다시 배정받는 데에는 성공을 했지만, 업무 시작일이 늦었기 때문에 1년 계약자들이 누릴 수 있는 유급휴가와 퇴직금 산정에서는 손해를 보았다. 근로계약 일수가 모자랐던 것이다. 근로일수가 모자란 이유가 자신의 잘못이 아니었음에도 불구하고 이 상황을 책임을 지는 주체는 없었고 손해는 고스란히 이주노동자의 몫이 되었다. 최근에는 노동조합 자격을 유지할 것인지에 대해 고민하고 있다고 한다. 다른 학교 비정규직 노동자가 연차휴가 감소를 둘러싸고 재판까지 갔으나 패소했던 것을 보고 법이 자신을, 그리고 자신과 같은 처지에 있는 사람을 지켜주지 않는 상황에서 노동조합이 역할을 해 주지는 않을 것이라고 판단했기 때문이다.

(노동조합 조합원 자격을 유지할 지에 대해서) 좀 생각 중에 있어요. 요즘에 별로, 우리가, 별로 최저임금, 최저임금, 이렇게 때문에, 그리고 연차도 없어지는 데 대해서는 법으로 바꿀 수 없으니까, (...) 제가 자세하게는 모르는데, 작년에 재판 했대요, 1년 계약직인 분이 재판 했대요. 저희 동료 아니라 교육복지의 1년 계약직인데, 재판했는데, 왜 이 여자가, 우리는 3월부터 2월까지인데 그분은 7월부터 아니 8월부터 인가 계약했는데, 자기한테는 왜 연차 15일 없냐구, 그렇게 재판 했고 저서, 저희들도 15일이 갑자기 없어졌어요. 갑자기 작년부터, 제가 엄마가 아프셔서 저는 15일을 진짜 다 써버렸어요. 그러니까 50몇 만 원을 반납하라고, 소급, 월급에서 떼어갔어요. (A-5)

서울시에 바라는 것은 무엇보다도 ‘고용안정’이라고 강조하면서 면접조사를 끝낸 A-5는 노동과 직업의 의미에 대해 한국 사회에 근본적인 질문을 던지는 것 같다. 고용상의 불안정한 지위와 부당한 대우는 노동의 질에 영향을 미친다. (준)전문직 이주노동

자들이 수행하는 업무, 즉 상담, 통번역, 교육 등은 그 서비스의 내용과 질은 매우 중요하고 한국 사회에 필수적이지만, 이주노동자의 관점에서는 언제 잘릴지 모르는 일자리에 헌신하기는 어렵다.

근데 우리의 직위도 없어질 수도 있어요. (...) 그러면 뭐 열심히 안 해도 되겠다라는 생각을 하는 사람 있잖아요. 사람이니까, (A-5)

### 3. 비전문직 이주노동자의 노동 특성

#### 1) 체류자격과 구직 과정

면접조사에 참여한 비전문직 이주노동자들이 경험한 직업은 봉제공장 노동자, 식당 종업원, 축산 노동자, 청소 노동자, 보험판매 및 단순 사무직이다. 이들 중 2명은 체류기간을 넘긴(overstay) 미등록 체류자이다. 출신 국적은 중국과 태국 두 나라이지만, 민족적(ethnic)으로는 중국은 동포(조선족)와 비동포(한족)로 구분되어 세 범주라 할 수 있다. 사무보조 노동자인 B-9를 제외하고는 체류자격 및 일자리와 관련하여 전형적인 이주노동자의 문제, 즉 열악한 노동환경, 임금체불, 불법체류, 불안정한 거주 등의 문제를 경험하였다. 체류자격을 기준으로 거주와 직업의 불안정성이 높은 순으로 순서를 매기자면, 미등록 체류자, 동포(F4), 그리고 영주(F5) 순이다.

대개의 미등록 체류자들이 그러하듯 일자리에 대한 정보는 사적 네트워크, 즉 같은 나라 출신의 지인으로부터 얻는다. 먼저 태국 출신의 B-6와 중국(한족) 출신의 B-8은 현재 미등록 체류자 신분이다. B-6는 2012년 관광비자로 입국하여 지난해(2021년)까지 서울시 내에 위치한 영세 봉제공장의 1인 노동자로 일했다. 서울시 내 특정 지역에는 미등록 이주여성들이 노동력을 제공하는 봉제사업장이 밀집된 곳이 존재한다. 이 미싱 일을 하는 이주여성노동자들은 사업장 등록이 되어 있지 않은 건물의 반지하 혹은 지하 공간에서 혼자 또는 소수의 동료들과 함께 계절에 따라 바뀌는 여러 제품을 만들어내고 있다.

B-8은 현재 축산사업장에서 일하고 있는데 중국에 부모와 자녀를 두고 아내와 둘이 입국해서 생활한 지 5년째가 되었다. 중국에서 마라탕 가게를 운영하다가 먼저 한국 생활을 하고 있는 친구의 도움으로 입국과 취업을 해결했다.

나는 처음에 원래는 와서 돈 벌 계획은 별로 없었어요. 좀 생활이 괜찮았었나 봐요. 그래서 여행을 오자 해서 여행을 왔고, 친척들이 자꾸 여기서 그냥 놀러 앉아서 돈을 벌러라, 벌러라 해서 생각을 해서 왔고 저기에서 입사를 하면서 일을 시작을 하고, 크게 뭐 와서 잡는다 이런 불안감까지는 없었어요. 그래서 최대한 생각하건데, 잡히지 않고 있다가, 자동적으로 들어가는 게 제일 좋을 것 같다, 어느 순간인가 내가 들어가고 싶다고 할 때는 자진 출국으로 하고 입국할 계획이에요. (B-8)

축산사업장에서 고기를 손질하는 일은 구인난이 심한 업종이다. B-8은 자신의 미등록 신분이 오히려 일자리를 얻는 데 어렵지 않을 것이라고 예상했다. 불확실성과의 승부는 운에 맡기고 최대한 돈을 벌어서 중국으로 돌아간다는 목표를 가지고 있다.

내 생각에는 사장님이 체류 있는 분보다 미등록을 쓰는 게 더 편리하기 때문에 그렇지 않다는 생각이예요. 이렇게 사람을 찾기가 쉽지 않아서, 이런 일은 등록이 있는 사람들은 좀 일을 가려가면서 하려고 하잖아요. 근데 미등록은 어디 가든 내가 있는 환경이 안 좋든 어쨌든 안전하게 사장님이 잘 돼야지만, 안전하게 그냥 돈이 빨리 벌고 갈 계획이니까, (B-8)

현재 식당에서 주2, 3일 5시간씩 아르바이트를 하는 B-10은 2005년 특례고용허가제로 입국하여 식당에서 일을 시작하였고, 한국에서 결혼을 한 후 출산하였다. 현재는 남편과 함께 동포(F4) 체류자격을 가지고 있는데, 남편은 건설현장 노동자로 일하고 있다. 동포비자를 가진 부부 사이에서 출생한 자녀는 1년마다 갱신해야 하는 동거비자(F1)를 가지고 있다. B-10은 현재 부부 모두 영주권을 신청할 수입 등 자격이 되지 않아 한국에서 태어난 자녀만이라도 한국 국적을 받았으면 하는 바람이다. 보험 회사에서 교육만 받아도 월급을 준다길래 일을 시작했으나 교육 수수료 이후 계약 실적이 없어서 받은 돈은 거의 반납하고 지금은 이름만 올려둔 상태이다. 자녀를 출산하고 양육하는 가운데 식당일을 그만두게 되었고, 지금도 아직 아이를 돌보아야 하기 때문에 본격적으로 일을 나서고 있지는 못하다. 아이가 중학교에 진학하고 나서 시간에 좀 더 여유가 생기면 요양보호사로 일해 볼 계획을 가지고 틈틈이 자격증 시험 공부를 하고 있다.

그거는 우리 사돈이 보험회사 다녔거든요. 그때도 알바 했거든요. 아이 유치원 보내고 그래서 그냥 시험 한 번 봐라, 시험 보면은 그냥 앞에 150만 준다, 이거 보험 치는 대신에 조건으로, 그래서 갔는데, 150만 원이면 제가 두 달치 월급이거든요. 알바해서, 그러면 내가 그냥 괜찮겠다, 공부도 보름밖에 안 했어요. 했는데 들어가 보니까 조건이 있는 거예요. 보험을 얼마 얼마 해야 된다 조건이, 그러니까 그때 또 이 스트레스 받는 거예요. 식당에서 일하면 내가 힘으로 일할 수 있잖아요. 근데 이게 정신적으로 그때 또 힘들었거든요. 처음 겪는 거라서, 또 교포들은 그때는 한 6년 7년 전에는 보험에 대한 의지가 없었거든요. 지금은 어떤 보험이 많이 들게 되고, 그전에는 보험이라 하면은 그냥 중국 다 중국 가야 되니까, 한국에 있을 마음이 보통 없으니까, 그래서 몇 년 벌고 중국가야 하는 사람들 마음이 다 그 마음이니깐, 보험 했다가 깨면 내 돈이 날아가잖아요. 몇 백만 원 없어지잖아요. 그래서 모두 안 한 분들 많았어요. 근데 어선은 한국에 있으니까 보험은 있어야 되겠다 이런 마음이 있으니까 보험을 들긴 하죠. 근데 저는 남한테 막 들어가, 좋은 제품 나왔다는, 이런 걸 말 못하고,(B-10)

사례 B-7은 중국동포 출신의 현재 영주권자이다. 현재는 영주권을 획득하여 안정적인 체류자격을 가지고 있지만, 처음부터 체류자격을 가지고 있었던 것은 아니었다. 2002년 관광 비자로 입국하여 미등록 신분으로 식당에서 숙식을 해결하며 일하다가 2007년 방문취업제(H2) 도입을 전후로 합법화 조치의 대상이 되었다. 2008년도에 재입국하여 방문취업(H2) 및 재외동포(F4)를 거쳐 “잘 풀려서” 오늘에 이르렀다. 취업 및 영리 활동이 허용되지 않는 미등록 신분의 외국인 중년 여성이 제일 처음 찾은 일은 식당 일이다. 전문성을 요하지 않을뿐더러 숙식과 일자리가 한 장소에서 해결되기 때문이다. 나름대로 안정적으로 일하면서 한국 입국에 들어간 브로커 비용을 갚는 중에 함께 일하던 한국인 동료와 마찰이 생겨 단속을 피해 첫 직장을 그만두게 되었다. 지인의 소개로 단시간 일자리에 종사하다가 방문취업제의 실시 소식을 듣고 중국으로 돌아가는 편을 선택했다. 당시 자진귀국자에게는 따로 처벌하지 않고 고용허가제 비자를 발급해 주었기에 이 방법으로 다시 한국에 왔다. 식당일을 하다 몸을 다쳐 쉬고 있던 중 이주민지원센터를 찾게 되었고, 센터에서 공부하면서 한국어 능력 시험, 한식 조리사 자격증 시험 등을 치렀다. 센터의 소개로 요양원의 방문 돌봄 자원봉사와 아이 돌봄 봉사 활동을 경험하게 되었고 서울시의 표창까지 받았다. 이러한 이주 과정이 영주권을 얻는데 크게 작용을 했다. 지금은 식당일을 그만두고 상대적으로 시간 여유가 있는, 즉 일요일에 봉사를 나갈 수 있는 직업을 찾게 되었다. 현재에는 가사서비스 노동자로서 1일 최소 4시

간, 최대 8시간 주5일 일하고 있다. 수입은 4시간 기준 6만 원이다. 처음에는 가사노동 플랫폼을 이용했지만, 현재는 지속적으로 서비스를 제공하고 있는 고객과 개별 계약을 통해 일을 하고 있다.

식당 등의 서비스업 종사노동, 가사노동, 돌봄노동은 중장년 여성이 상대적으로 자유롭게 시간을 운용하며 일할 수 있는 대표적인 업종이다. 동시에 보수가 낮고, 전문성을 인정받지 못하며, 성별 및 나이의 제한을 받는 업종이기도 하다. 앞에서 설명한 사례 B-10 또한 아이를 낳고 키우면서 할 수 있는 일자리를 찾는 과정에서 선택한 것이 파트타임 식당 일자리이다. 가사서비스 및 돌봄노동의 사회적 수요는 점점 더 커지고 있다. 열악한 돌봄 노동환경에서 일하는 이주노동자가 해마다 증가하고 있다는 사실이 언론의 보도나 여타 연구를 통해서 보고되고 있다. 인종과 젠더, 계급이 복합적으로 작동하게 되는 대표적인 영역이라 할 수 있다.

마지막으로 부모의 사업장에서 단순 사무 보조 직원으로 일하고 있는 B-9는 먼저 정착한 부모 덕에 영주권도 얻고 일자리도 보장받은 사례이다. 멀지 않은 미래에 독립할 계획도 가지고 있기는 하지만 구체적이지는 않다.

저는 좀 프리랜서 같은 그런 일을 조금 하고 싶더라고요. (...) 내가 자유롭게 이렇게 미용 같은 거, 아니면 반영구 아무튼 딱 이런 거 아니라도 조금 이렇게 내가 프리하게 시간을 조율할 수 있는 일을 하고 싶더라고요 그런데 시간도 되게 자유롭고 수익도 조금 창출할 수 있을 것 같고 근데 그게 쉽게, 하려고 해도 좀 잘 안 되더라고요, 요즘 경기도 사실 어렵고, 괜히 지금 선불리 시작했다가 그냥 사무실에서 안정적으로 수입이 창출되는 게 더 낫지 않을까 싶기도 하고 그리고 (...) 제가 딱 그쪽으로 하겠다는 건 아닌데, 그냥 프리랜서 쪽을 지금 가끔 생각을 하다 보니까, 그쪽으로 하면 어떨까 생각을 한 거고, 다른 거는 이렇게 뭐 영어 배워주시는 분들, 프리랜서로 많이 일하시더라고요, 근데 그거는 제가 영어가 안되다보니까 다른 건 내가 뭘 할 수 있을까 생각을 했을 때 아무튼 프리랜서 쪽으로 생각을 하고 있는데, 아직은 지금 정해져 있는 게 없고 그냥 생각만 하고, 아니면 인터넷상으로 뭔가 제가 중국 국적이다보니까 중국에서 이렇게 괜찮은 아이템을 가지고 와서 한국쪽에 판매를 하는 거나, 아니면 조금 이렇게 출퇴근 시간이 짜여진 게, 아니고 저절로 조율할 수 있는 그런 직업을 조금 갖고 싶은 생각이 있더라고요. 아니면 회사 생활은 너무 힘들 것 같아서, 야근해 상사 눈치에, (B-9)

이 사례를 면접조사에 포함시킨 이유는 현재 한국 사회에서 가시화되고 있는 이주노

동자 집단의 계층화와 분절화를 보여주는 사례라고 판단했기 때문이다. 면접조사에 참여한 비전문직 집단 안에서도 체류자격과 출신, 이주과정과 배경에 따라 다양한 삶이 존재한다. 이를 서울시 전체, 그리고 한국 사회 전체로 확대시켜 보면 그 다양성과 차이는 더욱 클 것이라 예상해 볼 수 있다.

## 2) 노동조건

### (1) 근로계약, 노동시간, 임금

주당 노동시간이 일정치 않은 B-7과 B-10, 그리고 주당 업무 시간은 정해져 있지만 가족 고용이기에 노동시간과 임금이 유연하게 적용되는 B-9를 제외하면 가장 안정적으로 일정한 정도의 수입을 올리고 있는 것은 역설적이게도 미등록 체류자들이다.

현재 태국식당에서 주방일을 하고 있는 B-6은 오전 10시에 출근해서 식당이 마감하는 밤 10시~11시까지 일한다. 오후 3시부터 5시까지 식당의 브레이크 타임을 포함해서 12시간 동안 식당에 머물면서 음식을 만들고 주방일을 하며 170 만 원을 월급으로 받는다. 사장도 미등록이라는 사실을 알고 채용을 하였고 근로계약은 따로 체결하지 않았다. 사장이 보증을 서고 구해준 원룸에서 거주하는데, 월세는 본인 부담이다. 식당일의 특성상 점심, 저녁시간에 바쁘고 브레이크 타임이 있다고는 하지만 12시간 가까이 일을 해야 함에도 불구하고 “사장님이 좋아서” 만족한다고 한다. 이전 직장에서처럼 “나쁜 사장을 만날까봐” 무섭고, “불법이니까 나가서 돌아다니지도 못하니까” 지금 상태가 좋다고 한다.

B-6가 10년 넘게 일하던 봉제공장을 그만둔 이유는 임금체불도, 미등록체류로 인한 문제도 아니었다. 봉제공장의 일터는 다세대주택의 지하 공간이었고, 그는 이 곳에 홀로 고용된 미싱사였다. 일터가 곧 생활 공간이었다. 혼자 일을 하는 것은 편하기도 했지만 사장은 일을 하지 않았기 때문에 혼자 부담하는 업무량이 많았고, 거의 감금 상태에서 일을 했기에 삶의 질은 형편없었다.

한 6시 7시까지 일하고, 그때는 근데 월급 120, 130, 그 정도 해주고, 방은 공장에서 먹고, 자고, (...) 120만 원도 그때는 일주일에 20만 원 주고, 30만 원 주고, 40만 원 주고, 막 그런 식이예요. (B-6)

지금은 보통 미싱 쪽에는 베트남 분들이 많아요. 베트남, (...) 공장이죠. 네, 그런데 이 공장이 작업장 없는 공장들이 많아요. 이렇게 지하 같은 데, 사람들을 모집해서 이렇게 하는 경우가 많아가지고, 그런 경우는 좀 이게 소액체불 쪽으로 가는 경우가 많아요.(그러면 대부분 미등록이라든가 아니면 알음알음 해가지고 여성분, 이주여성이라든가 이런 분들 해서 고용을 하시겠네요?) 고용계약서도 없고 4대 보험도 지출을 안 해요.(A-1의 상담사례로부터)

미등록 체류자 상태에서 10년 넘게 ‘어쩔 수 없어서’ 일을 지속해왔던 것을 그만두게 된 계기는 성폭력이었다. 받지 못한 월급도 많이 쌓였고, 10년 동안의 생활비품도 미처 챙겨 나오지 못하고 간신히 몸만 도망쳐 나왔다. 체불임금을 받을 방법이 아예 없는 것은 아니지만 성폭력을 당했던 트라우마로 인해서 사장과는 마주치기도 싫어 포기했다고 한다.

사장이 좀 변해요. 술 먹으면, (...) 이제 사장님 술 먹고 오면 좀 괴롭혀요. 무서워서, 무서워서 언니랑 가야 될 것 같아, 못 참아서, 어떻게 돈도 못 받아서, 그냥 짐 챙기고, 도망 나왔어요.(B-6)

봉제공장에서 나와 지방소도시의 농장일도 해 보다가 다시 서울로 올라와 주변의 도움으로 식당에 취직을 했다. 중간에 브레이크 타임이 있다고는 해도 아침부터 밤까지 거의 하루의 절반을 일해야 하는 상황이지만 전에 비하면 훨씬 좋다고 말한다. 한국어가 서툴고 체류자격이 보장되지 않는 미등록 신분, 여성이라는 사회적 위치, 그리고 고립된 사업장이라는 노동조건이 존재하는 한 통계에는 잡히지 않는 ‘비가시적인’ 이주노동자들이 가시화되거나 그 수가 ‘0(zero)’이 되는 일은 발생하지 않을 것이다.

또 다른 미등록 체류자인 B-8은 현재 사업장에서 일한 지 4년째이다. 오전 7시에 일을 시작해서 빨리 끝나면 오후 4시, 늦게 끝나면 저녁 7시까지 일을 한다. 코로나19 이전과 비교해서 일은 상대적으로 줄었고, 명절과 같은 특수 상황에서만 퇴근 시간이 정해지지 않은 노동을 한다. 토요일은 일이 있을 때 나가 반나절만 일하고 온다. 이렇게 한 달을 일하면 240만 원이 통장으로 들어온다. 다른 사업장에서 비슷한 일을 하는 아내는 230만 원 정도를 받는다. 이외에 일찍 끝나는 날이나 주말에는 지인의 요청을 받아 다른 사업장에서 아르바이트를 하거나 택배 상하차 등 일회성의 아르바이트를 한다.

부부의 한 달 소득은 500만 원 정도인데, 월세와 생활비를 제외한 소득의 대부분을 저축하고 있다. 근로계약서는 쓰지 않았으나 매달 정해진 날짜에 월급이 입금되고 사장과의 사이도 좋아서 이 직장을 그만둘 생각은 없다.

서울시내에 존재하는 축산사업장과 봉제공장은 대표적인 미등록 체류 외국인의 일터이다. 그만큼 열악하고 그만큼 인력을 구하기 쉽지 않은 곳이다. 지역의 지원 센터에서는 미등록 체류자들을 위한 의료 및 은행 업무, 임금 체불 및 산재 상담, 한국어 교육 등의 프로그램을 통해 미등록 체류로 인한 불이익을 받지 않도록 지원하고 있다.

가사서비스 노동자로 일하고 있는 B-7은 직업소개소, 가사노동플랫폼 등을 이용하면서 맺은 고객과 비공식적 개별 계약을 통해 가사노동을 제공하고 있다. 식당 노동자로 일하면 더 많은 돈을 벌 수 있지만 두 차례의 교통사고를 겪으면서 노동시간과 강도를 조절하게 되었고, 가사노동자의 일을 선택하게 되었다. 또한 주말에는 전부터 해 오던 봉사활동과 자녀 방문 등으로 시간을 보내는 것을 보람으로 삼고 있다. 거주지 월세, 1인 가구 생활비, 손자 손녀에게 줄 용돈 정도의 수입을 충당하는 정도로 노동시간을 조절하고 있다. 월 150만 원 정도의 수입이지만 가사노동은 시간적으로 여유가 있고, 업무 선택의 자율성이 높아서 만족도가 높다고 한다.

가정집 청소를 다니는데, 소개받아 아니고 인터넷으로 들어가서 찾아서, 지금 \*\*\*\*\* (가사노동 플랫폼 이름)로 해서 일 다니기도 하고, 그냥 제가 개인적으로 있잖아요. 개인적으로 가는 집에 청소 요구서를 지금 확인, 다니기는 다녀요, 다니는데, 거의 지금은 개인적으로 다니고, 개인적으로 내가 개인적으로 고정 다니는 집들이 있어요. 그 집들만 지금 다니고 있어요. 왜냐하면, 이 \*\*\*\*\*랑 이 집이 하는 일들은 시간은 똑같아요, 하는 일은 똑같아요. 근데 여기서서는 수수료를 안 내요, 안 내는 대신 주인들이 있잖아요. 그러니까 고객들이 만약에 6만 3천 얼마를 내면, 저한테 시간당 1만 원 이렇게 줘요. 그러면 4시간 하면 4만 원 주잖아요. 근데 대신 내 혼자 이 집에 가게 되면, 이 집에서 나를 6만 원을 줘요. 제가 지금 개인적으로 하는 집들이 많아요. 청소 연구소를 통해서 가는 집들이 아니고, 이 사모님들이 소개, 소개를 해서 가는 집들이 지금 다반수거든요. \*\*\*\*\*는 지금 그냥 내가 이 집들의 공백이 생겼을 때, 그냥 1일로 왔다 갔다 하고 지금 그냥 그러고 있어요.(B-7)

면접조사에 참여한 비전문직 이주노동자는 모두 근로계약서를 작성하지 않은 상황이었으며, 노동시간 및 임금 또한 제도적인 기준에서 벗어나 있었다. 대신 체류자격 및 업종의 특수성과 당사자 간 합의가 작동하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

## (2) 노동환경 및 업무 특성

열악한 노동조건, 산업재해 위험이 높은 사업장은 미등록 이주노동자의 작업장의 큰 특징이다. 수년간의 제도 개선과 법적 보안을 통해 이주노동자들의 열악한 노동환경은 상당부분 개선되었지만, 몇몇 특정 업종은 진일보한 제도의 혜택으로부터 벗어나 있다. 창문이 없거나 제구실을 못하고 환기 시설이 마련되어 있지 않은, 밖에서 보면 집인지 공장인지 모를 먼지 투성이의 봉제공장, 동물의 잔해와 피가 흥건히 젖어 있는 바닥과 특유의 냄새가 배어 있는 축산사업장, 가사서비스를 받는 이용자에 따라 달라지는 노동 환경과 조건 등을 가진 노동현장이 서울의 한 구석에 존재한다. 수 단계로 세분화된 건설 현장의 하도급 구조는 제일 밑단에 존재하는 이주노동자를 착취할 수 밖에 없는 구조이다. ‘오야지’의 권한이 절대적인 건설 현장직종의 경우 몇 년전부터 같은 출신의 이주민들 사이에 생긴 위계가 중간 착취를 발생시키고 있었다.

이게 참 다양하더라고요. 그래서 또 못 받을 경우도 있고, 어제 그저께도 이게 현장에서 3명이 중국 분이 오셨는데, 한 곳에서 일을 하는 게 아니라, 하루마다 현장을 바꿨대요. 그러니까 진정서를 넣어도 5개 넣어야 되는 거예요. 5명이 각각 5개씩 넣어야 되는 거예요. 근데 문제는 원청이 무슨 원청인지도 모르고, 그냥 차를 쏙 실어다가 뒤에가 데려다 넣고, 너 여기서 일을 해, 그리고 또 그 사람이 자기 차에다 실어간대요 그러다 보니까 원청이 어딘지도 모르고 이 공사가 주소도 모르고, 어디에서 했는지도 아무것도 몰라요, 그러다 보면, 뭘 알아야 도와줄 거 아니에요. 그래서 네가 그러면 최대한 안 되면 이게 공사가 무슨 거를 하는 공사인지, 오피스텔인지, 아니면 어느 학교인지, 아니면 무슨 건물을 짓는 건지 그런 거라도 알아보라 그렇게 얘기를 해요. 아니면 네가 한번 시간 낼 때 멀지 않으면 갔다 오든지, 어떤 주소인지, 그걸 찍어가지고 와라, 이렇게 하기도 해요.(A-1의 상담사례로부터)

네, 가계가 크지 않아요. 그냥 뭐, 자그마한데 서서, 돼지발족, 털이 있는거를 수염깎는 칼로 깎아요. 하루종일, 장화같은 거 신고, 거기가 습하잖아요. 계속 그런 일을 해요. 돼지 뼈를 분리한다든가.. (그러면 그 일을 계속 오래 하면 어디가 가장 안좋은가요?) 발이 아프죠. 계속 종일 서 있다 보니까 발이 아프고 좀 그런 증상이 있고, 아직 젊으니까, 지금까지는 괜찮은 것 같아요.(B-8)

처음에 갔을 때는 그 어느 집에 가니까 설거지만 아니라, 식탁이 뭐요 그냥 산더미야, 제가 쓰레기를 20리터짜리 3개를 버리고 갔어요. 그거는 몇 달 동안 쌓인거죠. 근데 하수구 욕실에 들어가는 하수구가 뭐지 머리카락에 쌓여서 물이 다 안 내려갈 정도, 그런 집도 청소해봤어요. (...) 손 빨래 같은 거, 그래서 그런 거는 첫날이니까 거부할 수가 없잖아요. 일단 해드리고 해드리고 나서는 끝나서 나오면서, 고객님 죄송한데 여기 손빨래는 아직은 안 해 드려요. '그래요?' 신발 빨아달라고 하는 것도 있고, 그냥 일단은 처음에는 제가 다 해드려요. 그냥 하고는 그 다음에 얘기는 해요. 왜냐면 우리 시간, (...) 왜냐하면 이 4시간 안에 집 청소하는 것도 시간이 빠듯한데 이런 것까지 하게 되면 청소를 다 못 한다고 그런 걸 해주게 되면, 빨래하는 시간만큼 또 추가돼요. 그렇다고 해서 내가 뭐 얼마 한 시간 더 했다고 돈 달라고 할 수도 없는 거고, 그래서 돈 달라고 하기는 좀 민망하고, 차라리 내가 안 해드리는 게 낫잖아요. 이러면 되니까 알았어요. 그냥 그래서 오라 하면 오는 거고, 싫다 하면 안 가면 되는 거고, (B-7)

코로나19가 한창 유행하던 때에 작업장의 임시 휴업이나 이주노동자의 코로나 감염으로 인해 일을 하지 못하는 날을 경험하였다. 길게는 2주, 짧게는 1주의 격리 기간은 무노동 무임금이 적용되었다. 정부의 재난지원금을 받는 대상이 될 수 없는 체류자격의 이주노동자들은 생활지원도 의료서비스도 받을 수 없다. 이들은 재난 시기 공적 보호와 지원의 대상으로부터 배제되는 대표적 사례가 되었다.

### 3) 부당대우와 차별 경험

다양한 이주민들의 수만큼 이들의 노동조건, 일의 내용, 생활 수준을 부여하는 체류자격의 수도 매우 다양하고 꼼꼼해졌다. 변화가 생길 때마다 갱신되는 체류자격은 이미 여러 측면에서 세분화되어 있는데, 이 체류자격의 사다리에 진입하지 못하는 것이 바로 '불법체류', 즉 미등록 신분이다. 이주노동자의 법적 미등록 상태는 임금 체불과 열악한 노동 조건의 원인으로 악용된다. 이주노동관련 법제와 제도가 상당부분 현실의 문제를 해결하는 방향으로 나아가고 있다고는 하지만, 이 법제도의 적용을 받을 틈이 없는 미등록 상태는 착취 가능한 이주민의 다른 이름이라고도 할 수 있다.

다른 공장에서, 봉제 공장에서 일하시는 거고, 거기서 벌써 12년 됐는데 퇴직금 한 번도 안 줬어 한 번도 안 줬어요. (그럼 계약서는?) 없어요. 아무것도 없어요. 계약서 그런거 없는데요. 우리 언니 같이 일하는 언니들도 거의 다 10년씩인데 근데 뭐 남편 수술해, 뭐 무슨 일 있으면, 사모님이 100만 원 주고, 200만 원 주고 그래요, 조금씩 조금씩, (B-6의 통역자 제공 정보로부터)

그때는 계약서를 안 썼어요. 처음에는 계약서를 안 쓰고 그냥 일을 했는데, 제가 계약서를 쓰려고 하니깐, 사장님이 안 써도 괜찮다고 그러더라고요, 자그마한 식당인데, 내 월급 안 줄까 봐 그러냐 나 보고 그러더라고요 그냥 월급은 내가 못 갖고 가도 내가 돈을 줄 테니까 걱정하지 말라고 그러더라고, 그냥 열심히 도와만 주라, 그 집에 한 1년, 한 1년 넘게 일했어요. (...) 그때는 퇴직금이라는 걸 몰랐어요. 퇴직금이라는 걸 모르고, (B-7)

미등록 이주노동자가 가장 어려움을 겪을 때는 건강에 이상이 생겼을 경우이다. 열악한 노동 환경은 이주노동자의 건강에 위협을 가하는 가장 큰 요인이다. 산업재해를 당할 경우에 고용주가 치료를 해 주는 경우가 많다고는 해도, 후유장애가 남는 치료나 고질적인 직업병의 경우에는 자기 부담을 할 수밖에 없다. 이주민지원단체가 의료서비스를 제공하는데는 하지만 제한적이다. 따라서 병원을 가지 않고 병을 키우는 경우도 적지 않다.

한 5년 됐는데, 이 친구가 마장도 시장에서 이게 갈비뼈를, 뼈를 이렇게 자르는 일을 해요. 톱으로 이 뼈를 자르는데 장갑이 원래는 철장갑을 껴야 돼요, 이분 그런 철장갑이 있거든요. 근데 그거를 아끼고 실장갑을 낀 거예요. 근데 실장갑을 이렇게 하다가 애가 톱날이 실장갑이 들어가면 손가락을, 내가 알기로는 이거 같아요. 잘려 들어간 거예요. 그런데 사업주가 애가 미등록이라 산재 신청을 못하겠다고 한 거예요. 그래서 애를 그거를 처리한 적이 있거든요. 그래서 막 산재 신청도 하고, 증거 자료가 부족해가지고 가서 사장님하고 얘기를 막 찾아가서 사장님하고 얘기를 하고, (...) 네 그래가지고 산재 신청도 하고, 이 친구가 통합 치료하는 거랑, 장애 등급이 그때 12등급인지 나왔어요. 그리고 이 친구가 자기 마음고생을 많이 한 것 같아요. 그 친구한테, 그때 나이가 이십오인지 이렇게 된 걸 알고, 젊었어요. 네, 그래가지고 자기는 그 때 아마 4년 있는 것 같아요. 그래서 자기는 집으로 가고 싶다. 이것만 끝나면, 그래서 그거를 장애 등급을 일시불로 받아서 그때 천이백 얼마를 받아서 이 친구가 본국에 간 거를 알고 있어요. (A-1의 상담사로부터)

병원 가면은 또 저렴하게 조금 더 나오면 되고, 우리, 우리(합법체류자)가 3천 원 받았잖아요. 애(미등록 노동자)가 가면 3만 원이야, 그렇게 조금 그래요.(B-6의 통역자 제공 정보)

돈을 벌지 못하니 고향으로 귀국할 수는 없고, 운이 나쁘다고 체념하고 다른 일자리를 찾아 버티는 길을 택한다. 잡혀 가지 않고 '내가 가고 싶을 때' 돌아가고 싶지만, 하루하루 운에 맡기고 미등록 이주민의 생활을 이어나가는 것이다. 삶을 계획하고 내일을 준비하는 행위는 미등록 이주노동자들에게는 불가능한 일이다.

미등록 이주노동자가 지원단체에 손을 내미는 것도 그에 관한 지식이 있어야 가능하다. 어떤 기관인지, 어떻게 도움을 요청해야 하는지 알아보는 과정은 멀리 있고, 자신의 미등록 신분은 가깝기 때문이다.

또 어떤 애는 무서워서 안가요. 가면은 또 나한테 수사하려고 하나, 어떻게 차별 안하냐, 그런 사람도 있어요. (...) 또 어떤 사람은 시간 없어요.(B-6-1)

노동현장 뿐만 아니라 일상 공간 안에서도 부당한 차별 및 혐오 발언의 대상이 된다. 특히 코로나19 팬데믹 상황에서 강력한 거리두기와 그로 인한 일상의 뒤틀림은 한국 사회 내부의 이주민들, 특히 중국 출신의 이주민들을 향한 분노로 가시화되었다.

그런 적이 있었어요. 제가 중국 갔다가 제가 코로나 때문에 집에 들어갔다 나왔다 했잖아요. 집에 나왔다 들어오니깐, 우리 주인집 할머니가, 우리 주인집 할머니네 집에 어르신들이 네 분이 앉아서 미나토를 뭐가 있어요. 그런데 제가 왔다고 하니깐 그 다음 날부터 이 아주머니들도 다 안 왔어요. 그랬는데 주인집 할머니가 제가 왔다해서 안 온다고 이렇게 얘기하시더라고요 그러면서 그랬어요. 아니 제가 뭐 전염병 갖고 왔어요. 그건 아니잖아요. 제가 코로나가 안 걸려서 그냥 무사통과해서 왔는데, 그렇게 얘기하면서도 기분 나쁘죠, 속으로는 나 그러면 기분 나쁘고 미안한데 그냥 이려고 그냥 넘어갔거든요. 그랬더니 주인집 할머니는 '할머니 제가 와갖고 놀지 못하고 어떻게 해' 그랬더니 '괜찮아요', 그런 적은 있어요. 근데 그게 상당히 기분은 나빴어요. 그래도 어떻게 해, 그 사람이 그 사람이 나름대로 내가 병을 갖고 와서 옮을까 봐 그러는데, 그렇게 해서 제가 뭐라 할 수도 없고.(B-7)

차별과 혐오의 대상이 되는 자신을 지키는 방법은 스스로가 거리두기를 하는 것이다. 집집마다 방문을 해서 가사노동을 제공하는 가사서비스 노동자인 B-7은 불필요한 오해와 차별의 시선을 받는 것을 먼저 차단하는 행동을 했다.

제가 얘기했잖아요. 제가 코로나 걸려서 와서, 당분간 일 안 합니다라고 제가 먼저 선수를 쳐버렸다니까요. 그래서 제가 갔다 와서, 저 아직 일 안 할랍니다, 그랬더니 '코로나 걸려왔어?' 이러더라고요 주인들이, 그래서 '아니 걸리지 않고 그냥 통과는 했는데, 중국에서 왔으니까, 당분간 제가 조금 거리를 둘게요' (B-7)

서울지역의 비전문직 이주노동자 면접조사는 미등록체류, 중장년 여성 돌봄 및 서비스 종사자를 중심으로 진행한 결과이다. 장기 체류와 비공식 노동, 이주 가족의 재구성, 한국 사회와의 공생관계 등 이주노동자들은 '노동자'이면서 '거주자'로서 의미를 획득해 나가고 있음을 확인할 수 있었다.

#### 4. 면접조사를 통해 본 정책과제

서울시의 이주노동자는 엘리트 전문직에서부터 미등록 체류자에 이르기까지 매우 스펙트럼이 넓다. 이번 면접조사는 점점 다양해지고 있는 이주노동자 집단의 다면적 이야기를 드러낸다는 목표 아래 (준)전문직과 비전문직 두 유형으로 나누어 진행하였다. (준)전문직은 이주배경을 가진, 특히 결혼이민자라는 이주과정 자체가 '스펙'이 되어 특정 직업에 종사하게 된 공공기관의 상담 및 통번역 전문가와 이증언어 및 다문화 강사가 포함되었다. 반면 비전문직은 열악한 노동조건으로 인해 내국인 노동력이 부족한 봉제 및 축산업 영세 사업장의 미등록 노동자와 식당 및 가사 등 돌봄노동 종사자를 포함하였고, 여기에 지원센터의 상담 사례가 추가되었다. 몇 가지 주요 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, (준)전문직과 비전문직 모두 한국 사회가 요청하는 필수노동을 수행하고 있음에도 불구하고 직업에 대한 존중과 인정, 전문성과 장래성, 그리고 경제적 보상 및 안정성을 보장받지 못하는 일자리이다. 이로 인해 (준)전문직의 경우에는 직업에 대한 애착과 헌신을 갖기 어렵다. 비전문직의 경우에는 구인난이 심각한 업종, 노동에 대한 평가기준이 낮은 업종을 중심으로 중장년층, 기혼여성, 미등록 체류자 등 취약성을 가진 이

주노동자들이 노동력을 제공하고 있어 복합 차별의 원인이 되고 있다.

둘째, 과중한 업무 부담과 이로 인한 정신적·육체적 부담이다. (준)전문직의 경우 노동시간과 업무의 경계가 확실하지 않은 상태에서 업무 시간과 범위를 넘어가는 경험이 빈번하다. 비전문직의 경우에는 열악한 노동환경으로 인해 산업재해의 리스크가 적지 않으며, 서비스업의 특성상 노동과정에서 자율성을 보장받지 못하기 때문에 감정노동으로 인한 스트레스를 경험한다.

셋째, 서울시에 거주하는 이유로 상대적으로 일자리가 많다는 점, 유사시에 도움을 요청할 수 있는 사적 네트워크 및 지원기관의 역할에 대한 정보 공유가 용이한 점, 그리고 가족단위의 이주 및 생활이 편리하다는 점 등을 들고 있다.

넷째, (준)전문직 집단과 비전문직 집단 모두 내적 다양성이 증가하고 있다. 특히 이주노동자 집단 내의 인종, 민족, 출신국에 따른 차이 뿐만 아니라, 같은 직업 종사자 내에서도 계층적 분리가 발견되었다.

마지막으로, 한국 체류 기간이 장기화됨에 따라 가족의 구성 및 재구성 경험이 증가하고 있으며, 이는 이주노동자들의 노동안정과 거주(체류) 안정을 둘러싼 요구를 증대시키고 있다.

그러므로 서울지역 이주노동자의 노동시민권 확대를 위해서는 다음과 같은 정책과제를 도출하고 실현해 나갈 필요가 있다.

첫째, 제도상 존재하는 차별 개선이 필요하다. 이주민을 대상으로 하는 공공서비스를 최일선에서 수행하는 노동자들의 업무 특성과 중요성을 인정해야 한다. 새로운 사회적 요청에 따라 만들어진 일자리에 종사하는 노동자 대부분이 외국 출신이라는 이유로, 결혼이민자라는 이유로, 여성이라는 이유로 등등 임금 및 경력 인정 체계에서 예외를 두거나 기존의 차별적 시스템을 답습하는 문제를 개선해야 한다. 각 부처가 협의하여 해당 업무의 전문성을 인정하고 안정적인 종사상 지위를 부여할 필요성이 있다.

둘째, 노동현장에서 발생하는 일상적 차별과 혐오, 마이크로 어그레션에 대한 대응이 중요하다. 인종, 젠더, 외국인 혐오 등의 내용을 담고 있음에도 불구하고 그것이 차별이라고 인식하지 못하거나, 의도하지 않았다는 이유로 빈번하게 행해지는 일상적인 차별·혐오 발언과 행위에 대한 명확한 규정과 대응책을 명문화할 필요가 있다. 이와 관련하여 정책 문서 및 정책 수행 현장에서 ‘다문화가족’, ‘결혼이주여성’, ‘이주배경OO’, ‘불법체류자’ 등과 같이 이주민의 스테레오타입을 만들고 편견을 강화할 수 있는 유형화를 금지할 필요가 있다.

셋째, 장기체류 및 가족동반 이주노동자의 생애주기 맞춤형 정책지원과 삶의 질 제고를 위한 정책적 노력이 필요하다. 한국 정착과정에서 가족을 구성하거나 재구성하는 이주노동자들이 증가하고 있는 만큼 이들의 삶의 질을 보장하는 정책을 보편 서비스로서 제공하도록 한다. 기존의 지원정책이 한국어 및 문화 습득, 출산과 양육 지원 등에 초점이 맞춰져 있었다면, 최근에는 이주민의 고령화가 빠른 속도로 진행되고 있는 현상에도 주목해서 준비해야 한다. 이에 전사회적으로 요구가 증가하고 있는 돌봄 서비스는 필수적이다.

넷째, 이주노동자의 업무 및 생활 역량을 강화할 수 있는 프로그램을 운영하여 지원 기관별, 부처별 지원 업무에 따른 전문성 강화해야 한다. 그동안 ‘체류 외국인’ 혹은 ‘이주민’의 범주에서 배제되거나 그림자 취급 받았던 다양한 직종 및 체류자격의 이주노동자에 대한 실효성 있는 조사를 수행하여, 실제 요구사항을 정책에 반영할 수 있도록 추진 체계를 수립할 필요가 있다. 조사 결과에 기반한 실효성 있는 정책이야말로 이주노동자의 역량 강화와 자립에 기여할 것이기 때문이다. 이는 또한 각 업무 주체로서의 해당 기관의 역량이 될 것이다.

다섯째, 서울시의 독립적 정책 추진 및 지원 체계를 마련해야 한다. 서울시는 중앙정부부처와 독립적으로 정책을 마련하고 추진하는 체계를 확보해야 한다. 예컨대 불법체류자 단속은 서울시의 관할 업무가 아니다. 서울시에 거주하고 노동력을 제공하는 이주노동자라면 서울시의 보호를 받을 권리가 있다. 이는 나아가 이주노동자의 고용안정성 및 삶의 안정성을 확보하는 데 기여할 수 있을 것이다.

## VI. 결론

### 1. 연구결과 및 시사점

#### 1) 외국인력정책 변화 및 서울시 외국인정책의 시사점

‘노동력 파견국가’였던 우리나라는 1980년대 말 ‘노동력 유입국가’로 전환하였다. 정부는 노동력 유입에 대응하기 위해 1990년대 초부터 ‘외국인력정책’ 수립을 고심하고, 2000년대 중반에 와서 외국인에 대한 ‘사회통합정책’을 모색하기 시작했다(이혜경, 2011). 1993년 산업연수생제도 도입 이후 본격적으로 우리나라에 이주노동자가 유입되기 시작하여 우리나라 외국인력정책 역사는 불과 30년 남짓이다.

산업연수생제도는 노동자가 아닌 연수생 신분으로 외국인력을 활용함으로써 편법적 활용, 인권침해, 송출비리, 사업장 이탈 등의 문제가 발생하고, 현대판 노예제라는 비판까지 받았다. 미등록 이주노동자가 산업연수생보다 더 많은 보호와 혜택을 받는 역설을 초래하고, 산업연수생의 사업장 이탈에 의한 미등록 이주노동자가 대규모로 양산되었다. 2002년 국내 체류 이주노동자 중 약 80%가 미등록이주노동자였다.

2004년 고용허가제 도입으로 인력을 구하지 못한 사업체가 이주노동자를 합법적으로 고용할 수 있게 되었다. 이주노동자의 도입 및 관리를 공공이 관장하도록 하여 민간 기관의 송출개입을 차단하였다. 외국인력정책위원회에서 도입 규모를 결정하고, 중소기업의 선호도를 감안하여 국가별로 도입하는 인력규모 쿼터를 정한다. 2022년 현재 최대 고용허가기간은 4년 10개월이며, 재입국특례자 등은 최장 9년 8개월간 한국에서 일할 수 있다. 다만, 고용허가제 비전문취업(E9) 체류자격 이주노동자는 최초 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이며, 휴·폐업, 임금체불 등 특별한 사정이 인정되는 경우에 예외적으로 최대 3회 사업장 이동이 가능하다.

재외동포 대상의 출입국 및 체류정책도 변화하였다. 1980년대 말 중국동포의 유입과 함께 우리나라에 이주노동자 유입이 시작되었는데, 친척방문 형태로 들어온 중국동포는 중국과 관계개선이라는 정치적 변화로 한국을 방문하다가 국내 건설업계의 극심한 인력난으로 취업기회를 얻게 되었다(이혜경, 2011). 1999년 제정된 「재외동포법」은 재외동포의 출입국 및 체류정책에 큰 변화를 가져왔는데, 재외동포는 5년의 재외동포(F4)

비자를 발급받아 자유롭게 출입국이 가능하고 취업 및 경제활동도 일정한 범위에서 허용되었다. 하지만, 대부분의 중국동포가 대상에서 제외되면서 헌법소원심판이 청구되었고, 헌법상 평등원칙에 위배된다며 헌법불합치 결정이 났다. 다만, 헌법불합치 결정에 따라 재외동포법이 개정되었지만, 불법체류 다발 고시국가에 거주하는 동포에 대해서는 재외동포(F4) 체류자격 발급요건을 강화하는 등 차별적인 법 적용이 엄격하게 시행되었다. 2008년에서야 중국동포 및 CIS 지역 재외동포들에게 제한적 범위에서 재외동포(F4) 체류자격을 부여하는 정책을 시행하여 정주화의 길을 열었다.

중앙정부는 이주노동자에 대한 외국인력정책과 함께 「재한외국인처우 기본법」에 따라 '외국인정책 기본계획'을 수립하여 시행한다. 2008년부터 5년마다 시행하고 있으며, 2022년 현재 3차 기본계획을 추진하고 있다. 지방정부는 중앙정부 기본계획과 연도별 시행계획에 근거하여 지역여건을 고려한 실행계획을 수립·시행한다. 서울시는 2014년부터 '외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획'을 지자체 최초로 수립하여 시행하고 있으며, 현재는 2차 기본계획을 실행중이다. 서울시 외국인정책은 외국인주민 및 다문화가족의 안정적인 가정생활 영위와 지역사회 내 조기 정착을 지원하는데 일차적인 목적이 있다(주진우·신경희·이영주, 2016). 이주노동자 역시 외국인주민으로서 외국인정책이라는 큰 틀에서 지원하고 있으나, 이주노동자 지원정책이 많지는 않다. 이주노동자 노동권의 보호와 한국생활 적응, 인권보호에 초점을 두고 있고, 주로는 외국인노동자센터에 의한 노동상담, 교육, 의료, 커뮤니티, 문화 등의 서비스를 제공하는 방식이다. 그런데 센터마다 집중하는 사업에 차이가 있고, 이주노동자의 노동권의 보호보다 생활 및 교육지원 중심의 사업이 다수인 편이다. 특히 센터당 연간 예산은 크지 않고, 인건비와 운영비를 제외한 사업비가 매우 적어 적극적인 사업추진도 어렵다. 서울지역 외국인주민의 다수는 이주노동자이고, 대다수 이주노동자는 노동권의 보호에 취약한 직종 및 업종에 종사하고 있는 만큼, 이주노동자를 위한 지원정책을 강화할 필요가 있다.

## 2) 통계로 본 서울지역 이주노동자 특성과 시사점

「외국인 고용조사」와 「이민자 체류실태 및 고용조사」의 지난 10년간의 데이터를 분석하여 서울지역 이주노동자의 특성과 변화를 검토하였다. 분석대상은 서울에 거주하는 외국국적 취업자 전체가 아닌 종사상 지위가 임금노동자인 경우로 한정하였다.

먼저 전국적으로 이주노동자 규모는 증가하지만 서울은 큰 변동이 없어, 전국 대비 서울지역 이주노동자 비중은 조금씩 줄어들고 있다. 국적별로는 중국동포가 가장 많은

비중을 차지하지만, 그 비중은 감소하고 있으며, 베트남, 북미·유럽·오세아니아, 기타 아시아 국적자의 비중이 증가하고 있다. 국적에 따른 이주노동자 분포가 전국과 서울이 다른데, 서울은 중국동포가, 전국은 기타 아시아 국가 이주노동자 비율이 높다. 이는 중국동포가 서울을 비롯한 수도권에 주로 거주하고, 아시아 16개국으로부터 유입되는 비전문취업(E9) 이주노동자는 서울에는 매우 적기 때문이다.

서울지역 이주노동자의 체류자격별 분포는 외국인력정책에 따라 변화하여, 방문취업(H2) 비중은 감소하고, 재외동포(F4) 비중은 증가하였다. 연령별로는 60대 이상의 고령자 비율이 증가하고, 학력에서는 대졸 이상자의 비중이 늘었다.

서울지역 이주노동자의 일자리 특성을 보면, 서울지역의 산업적 특성에 따라 제조업 보다는 서비스업 및 건설업에 종사하는 비중이 높다. 전국은 제조업에 종사하는 이주노동자가 45.4%로 서울의 제조업 종사 비율 11.8%와 차이가 있다. 서울지역 이주노동자의 직종변화는 단순노무직이 크게 감소하는 게 특징으로, 다른 직종은 증가하고 있다. 또한 전국과 비교하여 임시일용직 비율이 훨씬 높으며, 5인 미만 사업장에 종사하는 비중도 전국보다 높은 특징이 있다.

임금, 노동시간, 사회보험 등의 노동조건을 보면, 먼저 고용계약기간은 기간의 정함이 없는 이주노동자 비율이 2012년보다 2021년에 증가했고, 전국과 비교해서도 높다. 다만, 고용계약기간을 정한 이주노동자의 계약기간에서 전국은 3년 이상 비율이 16.6%로 높는데 비해, 서울은 1.3%로 매우 낮다. 전국은 고용허가제의 비전문취업(E9) 비율이 높기 때문에 나타난 결과로 보인다. 월 평균임금은 200만원 이상 비율이 2012년 27.7%에서 2021년 69.8%로 확대되어, 2.5배 이상 증가했다. 주당 평균노동시간은 50시간 이상의 장시간 노동을 하는 이주노동자 비율이 2016년 47.1%에서 24.5%로 줄었으며, 40~50시간 일하는 이주노동자 비율은 38.3%에서 52.1%로 증가하여, 주당 평균노동시간이 줄어들고 있는 것으로 보인다. 고용보험과 산재보험 가입률은 증가하고 있으나, 여전히 가입하지 않은 비율이 각각 43.8%, 37.6%로 높아 가입률 제고가 필요하다.

2021년 기준으로 서울지역 이주노동자의 고용형태에 따른 차이도 확인하였는데, 국적에 따라 상용직과 임시일용직 비율에 차이가 있었다. 북미·유럽·오세아니아 국적자는 상용직 비율이 85.1%로 매우 높은 반면, 중국동포와 베트남 국적 이주노동자는 상용직 비율이 27.7%, 27.0%로 낮았다. 체류자격에 따라서도 전문인력(E1~E7)과 비전문취업(E9)의 상용직 비율은 각각 88.2%, 65.9%로 높은 반면, 재외동포(F4), 방문취업(H2),

유학(D2, D4-1, D4-7)은 상용직 비율이 각각 36.8%, 25.2%, 2.6%였다. 또한 고연령 층일수록 임시일용직 비율이 높았으며, 학력에 따라서는 대졸이상 이주노동자는 상용직 비율이 70.3%로 매우 높았다. 근무지역도 고용형태에 따라 차이가 있다. 상용직과 비교하여 임시일용직은 경기·인천, 비수도권에 근무하는 경우가 많았다. 지난 1년간 이직 경험은 임시일용직이 20.8%로 상용직의 11.1%보다 높았고, 임금은 임시일용직은 낮은 임금구간대 비중이 높았다. 사회보험 가입률은 고용형태에 따른 격차가 매우 컸는데, 상용직의 고용보험 및 산재보험 가입률이 83.8%, 82.8%인에 비해, 임시일용직은 각각 26.6%, 34.2%에 불과했다. 만족도는 상용직이 더 높았으며, 상용직과 임시일용직간 만족도 격차가 큰 항목은 직업, 임금 부분이었다.

지난 10년간 서울지역 이주노동자는 인적구성, 일자리특성, 노동조건에서 변화를 보이고 있다. 중국동포가 여전히 다수이지만, 그 비율이 줄고 있으며, 다른 국적의 이주노동자가 서울에서 일하는 비중이 늘고 있다. 연령별로도 젊은 연령층 비중의 변화가 크지 않으며, 60세 이상 고령층의 이주노동자 비율이 증가하는 상황이다. 직종도 단순노무직은 줄고 기능직은 늘고 있으며, 3년 이상의 직업경력자가 64.0%로 다수이다. 이처럼 지난 10년간 서울지역 이주노동자의 변화와 함께, 지역적·산업적 특성에 따라 전국과도 차이가 있다. 국적, 체류자격은 물론 종사하는 업종 및 직종도 상이하며, 체류기간도 서울지역 이주노동자가 전국보다 긴 편이다. 서울지역 이주노동자 10명 중 7명은 5년 이상 장기체류자이다. 서울지역 이주노동자 변화와 전국과는 다른 특성, 그리고 다수가 장기체류자인 점 등을 종합적으로 고려하여 이주노동자를 위한 정책이 마련되어야 한다.

### 3) 서울지역 이주노동자 설문조사 결과와 시사점

서울시 거주 또는 소재 사업장에서 일한 경험이 있는 이주노동자 대상의 노동실태 및 정책수요 설문조사 결과 주요내용은 다음과 같다. 먼저, 한국에서 평균 체류기간은 약 6년 9개월로 비교적 긴 편이었으며, 한국 체류기간 중 서울 거주기간이 약 5년 5개월로, 주로 서울에 거주하고 있었다. 서울에서 생활하는 이유로 응답자의 절반 가까이는 '일자리를 구하기 수월해서'라고 응답하여 경제활동이 서울에 거주하는 주된 이유였다.

둘째, 서울지역 이주노동자가 종사하는 업종 및 직종은 내국인이 선호하지 않는 일자리로, 제조업 생산직 노동자, 식당 종업원, 건설현장 노동자, 판매직, 단순노무직이 다수였다. 사무직과 준전문직에 종사하는 이주노동자도 있으나, 주로는 북미·유럽·오세아니

아 국적자와 전문인력(E1~E7), 유학(D2, D4-1, D4-7) 체류자격자가 일하고 있다. 특히 본국에서 원래 하던 일과 관련성이 낮은 일에 주로 종사하며, 결혼이민(F6)과 미등록 이주노동자가 본국에서 일과 관련성이 낮은 일에 다수가 종사하고 있었다.

셋째, 노동자의 권익 보호가 취약한 직종 및 업종에 종사한 이주노동자의 노동조건은 매우 열악했다. 먼저 근로계약서는 이주노동자가 이해할 수 있는 언어로 번역되어 내용을 이해하고 직접 서명한 후, 한 부를 교부받은 비율은 35.0%에 불과했다. 서면 근로계약 체결한 비율도 55.0%에 불과하여, 다수의 이주노동자는 근로계약서조차 작성하지 않은 채 일하고 있었다. 퇴직금을 받은 비율은 41.1%였으며, 시간외 근무수당을 받았다는 응답자도 연장근로수당 61.2%, 야간근로수당 41.4%, 휴일근로수당 41.5%여서, 시간외 근무수당 미지급 문제도 심각했다. 최저임금 위반 사례는 응답자의 12.7%였으며, 임금체불 경험자는 7.5%로 나타나, 이주노동자 임금문제는 다른 선행연구와 마찬가지로 가장 심각한 문제 중 하나였다.

넷째, 부당한 대우와 차별적 경험 비율도 높았다. 욕설 및 폭언 등 인격적 무시 경험이 22.2%, 노동조건에서 한국인과 차별 경험 21.7%로 높았으며, 사적인 일을 지시 받은 경우도 10.1%나 되었다. 또한 여권 또는 통장을 수거하는 경우도 각각 1.7%였다. 이러한 부당하고 차별적인 대우에 대해 과반 이상은 대응하지 않고 부당한 일을 감내하고 있어, 적극적인 문제해결이 이뤄지지 않고 있었다.

다섯째, 우리나라 노동법에서 규정한 노동자의 권리에 대한 인식에서는 최저임금, 퇴직금, 초과근로수당 등에 대한 인지도는 70.0% 이상으로 높은 편이었으나, 주휴수당, 산재신청, 노동3권 등에 대한 인지도는 20%대~40%대에 불과했다. 특히 미등록 이주노동자는 노동자 권리에 대한 인식이 현저히 낮게 나타나, 불안정한 신분과 함께 이들의 노동권 침해 문제는 더욱 심각해지고 있다. 또한 노동자 권리 인식이 높지 않은 가운데, 노동교육도 제대로 이뤄지지 않아 이주노동자 스스로 권리 인식을 높일 기회조차 부족하였다. 이에 이주노동자 및 이주노동자 고용 사업주에 대한 노동교육 필요성은 높게 나타나, 이주노동자 노동권 보호를 위한 적극적인 노동교육과 정보제공이 필요해 보인다.

여섯째, 서울지역에도 다수의 미등록 이주노동자가 거주 또는 일하고 있는데, 이들은 가장 열악한 환경에서 부당한 대우를 받고 있다. 이번 설문조사에서 미등록 이주노동자는 식당, 건설현장, 제조업 공장, 청소·배달·이사 등 단순노무직에 주로 일하고 있었는데, 주6일 이상 일하는 경우가 많으며 다른 체류자격과 비교하여 가장 노동시간이 길

고, 휴일은 적은 반면, 임금은 전체 이주노동자 평균에 미치지 못하고 있었다. 또한, 서면 근로계약을 체결한 비율이 전체 평균은 55.0%였지만, 미등록 이주노동자는 11.8%에 불과했으며, 임금체불 경험도 27.5%(전체 평균 7.5%)로 매우 높았다. 부당한 일도 다른 이주노동자보다 미등록 이주노동자가 더 빈번하게 겪는 등 노동권의 보호 필요성이 매우 높은 집단이었다.

#### 4) 서울지역 이주노동자 면접조사 결과와 시사점

서울지역 이주노동자는 엘리트 전문직에서부터 미등록 체류자에 이르기까지 매우 스펙트럼이 넓다. 이번 연구에서 면접조사는 점점 다양해지고 있는 이주노동자 집단의 다면적 이야기를 드러낸다는 목표로, (준)전문직과 비전문직 두 유형으로 나눠 진행하였다. (준)전문직은 이주배경을 가진, 특히 결혼이민자라는 이주과정 자체가 '스펙'이 되어 특정 직업에 종사하게 된 공공기관의 상담 및 통번역 전문가와 이증언어 및 다문화 강사가 포함되었다. 반면 비전문직은 열악한 노동조건으로 인해 내국인 인력이 부족한 봉제 및 축산업 영세 사업장의 미등록 이주노동자와 식당 및 가사 등 돌봄노동 종사자가 포함되었고, 여기에 지원센터의 상담 사례를 추가하였다. 면접조사에서 나타난 주요 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, (준)전문직과 비전문직 모두 한국사회가 요청하는 필수노동을 수행하고 있음에도 불구하고 직업에 대한 존중과 인정, 전문성과 장래성, 그리고 경제적 보상 및 안정성을 보장받지 못하는 일자리이다. 이로 인해 (준)전문직의 경우에는 직업에 대한 애착과 헌신을 갖기 어렵다. 비전문직의 경우에는 내국인 구인난이 심각한 업종, 노동에 대한 평가 기준이 낮은 업종을 중심으로 중장년층, 기혼여성, 미등록 체류자 등 취약성을 가진 이주노동자들이 노동력을 제공하고 있어 복합 차별의 원인이 되고 있다.

둘째, 과중한 업무 부담과 이로 인한 정신적·육체적 부담이다. (준)전문직의 경우 노동시간과 업무의 경계가 확실하지 않은 상태에서 업무 시간과 범위를 넘어가는 경험이 빈번하다. 비전문직의 경우에는 열악한 노동환경으로 인해 산업재해의 리스크가 적지 않으며, 서비스업의 특성상 노동과정에서 자율성을 보장받지 못하기 때문에 감정노동으로 인한 스트레스를 경험한다.

셋째, 서울시에 거주하는 이유로 상대적으로 일자리가 많다는 점, 유사시에 도움을 요청할 수 있는 사적 네트워크 및 지원기관의 역할에 대한 정보 공유가 용이한 점, 그리고 가족단위의 이주 및 생활이 편리하다는 점 등을 들고 있다.

넷째, (준)전문직 집단과 비전문직 집단 모두 내적 다양성이 증가하고 있다. 특히 이주노동자 집단 내의 인종, 민족, 출신국에 따른 차이뿐만 아니라, 같은 직업 종사자 내에서도 계층적 분리가 발견되었다.

마지막으로, 한국 체류 기간이 장기화됨에 따라 가족의 구성 및 재구성 경험이 증가하고 있으며, 이는 이주노동자들의 노동안정과 거주(체류) 안정을 둘러싼 요구를 증대시키고 있다.

## 2. 정책과제

서울지역 이주노동자를 대상으로 한 설문 및 면접조사 결과, 취약한 노동조건과 노동권의 침해 문제, 그리고 부당하고 차별적인 경험 등을 확인할 수 있었다. 또한 정부통계자료 분석을 통해 서울지역 이주노동자의 인적특성 및 일자리 특성 변화와 함께 전국과의 차이점도 확인되었다. 실태조사 및 통계분석에서 확인된 점을 기초로 서울지역 이주노동자를 위한 주요 정책과제를 제안하면 다음과 같다.

먼저, 이주노동자 노동권의 보호를 위해 정책적 관심을 높일 필요가 있다. 전국 대비 서울의 이주노동자 비중은 조금씩 줄어들고 있지만, 경기도 다음으로 많은 이주노동자가 서울에 거주하며 일을 하고 있다. 고용허가제의 비전문취업(E9) 체류자격자가 적을 뿐, 취업이 가능한 다른 체류자격의 외국국적 노동자가 서비스업 및 건설업에 주로 종사한다. 서비스업종에 대한 이주노동자 도입이 논의되고, 외국인의 수도권 집중현상을 지속될 것으로 보여, 서울시는 이주노동자에 대한 정책적 관심을 높여 나가야 한다. 특히 내국인 취약계층노동자 노동권의 보호를 위해 선도적으로 지방정부 노동정책을 추진해 온 서울시인 만큼, 보다 더 취약한 상태에 있는 이주노동자의 보편적 노동권이 보호될 수 있도록 이주노동자를 주요 정책대상에 포함하여 필요한 사업을 수립·시행할 필요가 있다.

이주노동자 노동권의 증진을 위한 체계적 노력과 함께 외국인노동자센터 기능강화가 필요하다. 서울시는 이주노동자를 포함한 외국인주민 급증에 따라 지자체 최초로 '외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획'을 2014년부터 수립하여 시행해오고 있다. 다만, 이주노동자 지원정책은 노동권 보호와 한국생활 적응, 인권보호에 초점을 맞추고 있으나, 주로 외국인노동자센터를 통해 노동상담, 교육, 의료, 커뮤니티, 문화 등의 서비스를 제공하는 방식이다. '제2차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획'을 보면, 이

주노동자 인권 및 노동권을 위한 노동교육 실시, 이주노동자 및 그 자녀 대상의 의료서비스 지원, 그리고 외국인지원시설 기능 강화 정도가 이주노동자 대상 사업에 해당한다. 또한 서울시는 지방정부 노동정책을 수립·시행해오고 있으나, 노동정책기본계획에서도 이주노동자를 대상으로 한 사업은 잘 드러나지 않는다. 2015년 1차 노동정책기본계획에서는 이주노동자 보호를 위한 상담 및 직업능력개발, 의료서비스 지원, 건설현장 이주노동자 안전교육사업, 2차 기본계획에서는 노무사에 의한 노동상담, 노동교육 및 생활교육, 무료진료소 운영 등의 사업을 제시하였다. 다만, 노동정책기본계획에도 불구하고 구체적인 성과를 확인하기는 어렵다. 외국인노동자센터는 주로 사회복지기관에서 운영하여 외국인주민에 대한 통합서비스를 제공하는 강점이 있지만, 이주노동자 노동권 보호에는 상대적으로 취약할 수 있다. 또한 적극적인 노동상담과 권리구제 지원을 하는 외국인노동자센터가 있지만, 노무사 및 변호사의 자원활동으로 운영되어 사업의 지속성과 안정성이 낮다. 이주노동자 권익보호를 위한 외국인노동자센터의 전문성과 사업 안전성을 높여 나가야 한다.

서울시 외국인노동자센터와 서울시 노동센터의 연계성을 높임으로써 이주노동자 노동권 침해문제를 예방하고 권리를 구제하는 방안을 모색할 필요가 있다. 서울시는 취약계층노동자 보호를 위해 광역-권역-자치구 단위에 22개의 노동센터를 설치·운영중이다. 노동센터의 핵심기능은 노동교육, 노동상담, 권리구제, 컨설팅 사업으로, 노동센터는 노동자 권리보호를 위한 예방-상담-구조의 노동권익 보호체계를 구축하고 있다. 노동센터는 노동에 대한 전문성과 지원시스템을, 외국인노동자센터는 이주노동에 대한 이해와 다국어 언어 통·번역의 강점을 가지고 있다. 두 기관의 강점을 연계함으로써 이주노동자 노동권 보호를 확대하여야 한다. 또한, 이주노동자 고용사업장 밀집지역이나 국적별 커뮤니티를 찾아가는 현장 상담도 확대하여 적극적으로 이주노동자 권리가 보호될 수 있어야 한다.

서울지역 이주노동자 특징 중 하나는 정주화와 고령화이다. 그런 점에서 장기체류 및 가족동반 이주노동자의 생애주기 맞춤형 지원과 삶의 질 제고를 위한 정책적 노력이 중요하다. 한국 정착과정에서 가족을 구성하거나 재구성하는 이주노동자들이 증가하고 있는 만큼 이들의 삶의 질을 보장하는 정책을 보편서비스로서 제공하도록 한다. 기존의 지원정책이 한국어 및 문화 습득, 출산과 양육 지원 등에 초점이 맞춰져 있었다면, 최근에는 이주민의 고령화가 빠른 속도로 진행되고 있는 현상에도 주목하여 지원서비스를 준비해야 한다.

이주노동자가 일하는 노동현장에서 발생하는 일상적 차별과 혐오, 마이크로 어그레션에 대한 대응책이 필요하다. 인종, 젠더, 외국인 혐오 등의 내용을 담고 있음에도 불구하고 그것이 차별이라고 인식하지 못하거나, 의도하지 않았다는 이유로 빈번하게 행해지는 일상적인 차별·혐오 발언과 행위에 대한 명확한 규정과 대응책을 명문화할 필요가 있다.

이주민을 대상으로 공공서비스를 제공하는 노동자의 업무 특성과 중요성에 대한 차별 개선이 필요하다. 새로운 사회적 요청에 따라 만들어진 일자리에 종사하는 노동자 대부분이 외국 출신이라는 이유로, 결혼이민자라는 이유로, 여성이라는 이유로 등등 임금 및 경력 인정 체계에서 예외를 두거나 기존의 차별적 시스템을 답습하는 문제를 개선해야 한다. 각 부처가 협의하여 해당 업무의 전문성을 인정하고 안정적인 종사상 지위를 부여할 필요성이 있다.

이주노동자의 업무 및 생활 역량을 강화할 수 있는 프로그램을 운영하여 지원기관별, 부서별 지원 업무에 따른 전문성을 강화해야 한다. 그동안 ‘체류 외국인’ 혹은 ‘이주민’의 범주에서 배제되거나 그림자 취급 받았던 다양한 직종 및 체류자격의 이주노동자에 대한 실효성 있는 조사를 수행하여, 실제 요구사항을 정책에 반영할 수 있도록 추진 체계를 수립할 필요가 있다. 조사 결과에 기반한 실효성 있는 정책이야말로 이주노동자의 역량 강화와 자립에 기여할 것이기 때문이다.

서울시의 독립적 정책 추진 및 지원 체계 마련이 필요하다. 서울시는 중앙정부 부처와 독립적으로 정책을 마련하고 추진하는 체계를 확보해야 한다. 예컨대 불법체류자 단속은 서울시의 관할 업무가 아니지만, 서울시에 거주하고 노동력을 제공하는 이주노동자라면 서울시의 보호를 받을 권리가 있다. 이는 나아가 이주노동자의 고용안정성 및 삶의 안정성을 확보하는 데 기여할 수 있을 것이다.

그 밖에 서울은 타 지역 이주노동자와 다른 특성이 있는 만큼, 향후 대상별 지원정책 마련을 위한 세밀한 실태조사와 정책설계가 중요하다. 체류자격, 체류기간, 가족구성 등에 따른 특화된 정책이 개발되고 추진되어야 한다. 그리고 이주노동자 의제가 서울시 거버넌스에서 적극적으로 다뤄질 필요도 있다. 서울시에는 이주노동자를 포함한 이주민 정책 논의를 위한 외국인주민회의가 운영중이고, 취약계층노동자 노동권의 보호 논의를 위한 노동자권익보호위원회도 설치되어 있다. 서울시 외국인 또는 노동 관련 거버넌스에서 이주노동자의 노동 및 생활문제가 중요한 의제로 적극 논의될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강희영·양혜우·이태정·장명선·고현승·채희연(2019), 제2차 서울시 외국인주민 및 다문화가족 정책 기본계획(2018~2023) 수립 연구, 서울시
- 강희영·이화용(2018), 외국인지원시설 운영현황 및 발전방안 연구, 서울시여성가족재단
- 고용노동부(2022), 2022년판 고용노동백서
- 고용노동부 공고 제2021-546호(2021.12.31.), 제32차 외국인력정책위원회 결정사항 공고
- 고용노동부 보도자료(2022.11.15.), 방문취업 동포(H2) 허용업종 최소 규제방식으로 전환
- 김기태·곽윤경·이주미·주유선·정기선·김석호·김철호·김보미(2020), 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발 - 이주노동자 연구, 한국보건사회연구원
- 김용필(2017), 이주의 역사: 재중동포 이주 30년, 거주 70만, 걷고싶은도시 제93호
- 김진하·황민영(2022), 서울시 외국인 노동자 유입에 따른 고용 영향과 과제, 서울연구원.
- 김판준(2014), 중국동포의 한국이주 및 체류유형 변화에 대한 연구, 재외한인연구, 32
- 김현미·김기돈·김민정·김정선·김철효·박용원·이가원(2007), 고용허가제 시행이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼과정에 나타난 인권침해 실태조사, 국가인권위원회
- 박래영(1993), 외국인노동자의 유입에 관한 조사 연구, 노동경제논집, 16
- 박민정·장주영·김민경(2020), 여성이민자 노동시장 참여 특성분석, 이민정책연구원
- 법무부 보도자료(2021.12.27.), 법무부, 재외동포 포용정책을 적극 추진합니다
- 법무부(2018.2.), 제3차 외국인정책 기본계획(2018년~2022년)
- 법무부(각년도), 출입국·외국인정책 통계연보
- 설동훈(1998), 중국 조선족 사기피해의 원인과 대책, 피해자학연구
- 설동훈(1992), 국제노동력 이동과 한국내 외국인노동자, 사회와 역사, 37
- 심익섭(1998), 연변조선족 ‘코리안 드림’의 전개와 성과, 경제논집, 17(2)
- 서울시(2022.2.), 2022년 외국인노동자센터 사업계획 및 예산승인
- 서울시(2020.12.), 제2차 서울시 노동정책기본계획(‘20년~’24년)
- 서울시(2019.8.), 제3차 서울시 외국인주민 및 다문화가족정책 기본계획(2019~2023)
- 서울시(2015.4.), ‘노동존중특별시 서울’ 조성을 위한 서울시 노동정책기본계획
- 서울시(2014.5.), 다(多)가치 서울 마스터플랜(2014~2018)
- 송은정(2020), 공공부문 상담·통번역·이중언어 업무 이주여성노동자 노동조건 실태조사 결과, 공공부문 상담·통번역·이중언어 업무 이주여성노동자 실태조사 발표 및 제도개선 과제 토론회 발표문, 강은미, 권인숙, 장혜영 의원실.
- 신태중·채황석(2022), 서울지역 중국동포 일자리 특성과 시사점, 서울노동권익센터 이슈페이퍼

오경석·박재철·이경숙·송원·이승연·박정우(2020), 경기도 이주노동자 파견노동 실태조사, 경기도외국인인권지원센터

오정은·김경미·송석원·문민·김혜명(2016), 국내체류 중국동포 현황조사, 재외동포재단

오정은·윤인진·이희정·김경미·김우경·반정화·차보연·송영호·김지훈(2016), 서울 서남권 중국동포 밀집지역 발전방안 연구, 서울시

유길상(2005), 해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안, 노동정책연구, 5(3)

유길상·이규용·이해춘·조준모·노용진·김현구·박의경(2004), 저숙련 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원

윤자호(2022), 중국동포 노동실태 - 재외동포와 방문취업자를 중심으로, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제178호

이규용(2007), 외국인력정책 변화와 과제, 한국노동연구원, 노동리뷰, 27

이규용·곽재석·박성재·주수인(2017), 동포 외국인력정책 발전방안 연구, 고용노동부

이규용·정진호·이승렬·박성재·설동훈·이기재(2010), 외국인 고용통계 개선방안, 통계청

이창원·최서리·권채리·박미화·조하영·이도운(2021), 방문취업(H2)과 재외동포(F4) 자격 통합에 대한 연구, 이민정책연구원

이한숙·김사상(2019), 충청남도 이주노동자 주거환경과 노동조건 실태조사, 충남노사민정협의회

이혜경(2011), 한국 이민정책사, 정기선 엮음, 이민정책 연구총서1 - 한국 이민정책의 이해, 백산서당

임현진·설동훈(2000), 외국인근로자 고용허가제 도입방안, 고용노동부

정기선·김석호·고지영·이규용·이혜경·이창원·최서리·한수진·김고은·반미희·최인선(2013), 2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활, 법무부 출입국·외국인정책본부

정연·이나경(2022), 이주노동자 산업안전보건 현황과 정책과제, 한국보건사회연구원, 보건복지포럼 304호

조영희·이혜경·이정우·이창원·윤인진·김태환·최승범·송석원·박병식·곽재석·이진영·라휘문·황정미·한준성·김철희·황민철·최경희·윤조역·조경훈·박미정·송영호·최효원·한기덕·홍규호·이현정(2021), 제4차 외국인정책기본계획 수립을 위한 연구, 법무부 출입국·외국인정책본부

주수인(2020), 외국인 비합법 노동시장의 형성과 유형, 한국노동연구원, 노동리뷰, 181

주진우·신경희·이영주(2016), 서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호방안, 서울연구원

통계청 보도자료(2022.4.14.), 2021년 장계인구추계를 반영한 내·외국인 인구전망: 2020~2040년

통계청, 외국인고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS)

통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 마이크로데이터통합서비스(MDIS)

행정안전부, 외국인주민통계

행정안전부, 주민등록인구통계

고용노동부 외국인고용관리시스템(<https://eps.go.kr>)

국가기록원 외국인고용조사 설명자료

<https://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=009968&pageFlag=&sitePage=1-2-1>

한국산업인력공단, 고용허가제 통합서비스(<https://eps.hrdkorea.or.kr>)



3. 현재 일하고 있다면(현재 일하고 있지 않다면 가장 최근에 일했던 일자리의) 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직      ② 비정규직(계약직, 기간제)      ③ 파트타임(시간제)
- ④ 일용직      ⑤ 특수고용·프리랜서·플랫폼      ⑥ 자영업 (☞ 조사중단)
- ⑦ 무급가족종사자 (☞ 조사중단)

**< 설문지 작성 방법 >**

- ※ → ☞ ~로라는 지시문이 있으면 지시문에 따라 이동하시고, 특별한 지시문이 없으면 아래 문항으로 이동하시면 됩니다.
- ※ (복수응답)이라는 표시가 없는 문항은 한 가지 보기만 응답 가능합니다.
- ※ 현재 일하고 있는 응답자는 현재 직장(일)을 기준으로, 현재 일하고 있지 않은 응답자는 가장 최근의 직장(일)을 기준으로 응답해 주십시오.

**B. 기본사항**

4. 국적은 어디입니까?

- ① 중국동포(한국계 중국인)    ② 중국      ③ 베트남      ④ 몽골
- ⑤ 우즈베키스탄      ⑥ 태국      ⑦ 필리핀      ⑧ 네팔
- ⑨ 인도네시아      ⑩ 대만      ⑪ 일본      ⑫ 미국·캐나다
- ⑬ 유럽      ⑭ 호주·뉴질랜드    ⑮ 기타 (\_\_\_\_\_)

5. 성별은 무엇입니까?

- ① 남      ② 여

6. 언제 태어나셨습니까? (\_\_\_\_)년

7. 학교는 어디까지 다니셨습니까?

- ① 무학      ② 초등학교(중퇴·졸업)      ③ 중학교(중퇴·졸업)
- ④ 고등학교(중퇴·졸업)    ⑤ 대학교 이상(재학·중퇴·졸업)

8. 최초 입국시 체류자격은 무엇입니까?

- ① 전문인력(E1~E7)      ② 비전문취업(E9)      ③ 방문취업(H2)  
 ④ 거주(F2)              ⑤ 재외동포(F4)      ⑥ 영주(F5)  
 ⑦ 결혼이민(F6)      ⑧ 일반연수(D4)      ⑨ 유학(D2, D4-1, D4-7)  
 ⑩ 미등록                  ⑪ 난민                  ⑫ 기타 ( )

9. 현재 체류자격은 무엇입니까?

- ① 전문인력(E1~E7)      ② 비전문취업(E9)      ③ 방문취업(H2)  
 ④ 거주(F2)              ⑤ 재외동포(F4)      ⑥ 영주(F5)  
 ⑦ 결혼이민(F6)      ⑧ 일반연수(D4)      ⑨ 유학(D2, D4-1, D4-7)  
 ⑩ 미등록                  ⑪ 난민                  ⑫ 기타 ( )

9-1. (입국 이후 체류자격이 변경된 경우) 체류자격이 변경되면서 일자리도 변경되었습니까?

- ① 예                          ② 아니오

10 현재 혼인 상태는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 기혼(동거 포함)(☞ 10-1)      ② 미혼                  ③ 기타(이혼·사별 등)(☞ 11로)

10-1 배우자에 대한 질문입니다. 해당되는 내용에 체크해 주십시오.

1) 배우자가 한국에 같이 거주하고 있습니까?	① 예      ② 아니오
2) 배우자는 돈을 버는 일을 하고 있습니까?	① 예      ② 아니오
3) 한국에 같이 거주하는 배우자의 체류자격은 무엇입니까?	( )

\* 배우자의 국적이 한국국적일 경우, 한국으로 기재

11. 자녀가 있습니까?

- ① 자녀 없음                  ② 자녀 있음 (☞ 11-1로)

11-1 자녀에 대한 질문입니다. 해당되는 내용에 체크해 주십시오.

1) 한국에 같이 거주하는 자녀가 있습니까?	① 예      ② 아니오
2) 한국에 같이 거주하는 자녀는 성년입니까? 미성년입니까?	① 미성년( )명 ② 성년( )명
3) 한국에 같이 거주하는 자녀는 돈을 버는 일을 하고 있습니까?	① 예      ② 아니오

12. 배우자와 자녀 이외에 한국에서 동거하는 가족이 있습니까?

- ① 예 (예 12-1)      ② 아니오

12-1 배우자와 자녀 이외에 한국에 동거하는 가족에 대한 질문입니다. 해당되는 내용에 체크해 주십시오.

1) 동거하는 가족은 누구입니까?	① 부모    ② 형제 ③ 친인척   ④ 기타 ( )
2) 동거하는 가족은 돈을 버는 일을 하고 있습니까?	① 예      ② 아니오
3) 동거하는 가족의 체류자격은 무엇입니까?	( )

\* 동거하는 가족이 여럿일 경우, 모든 체류자격 기재

13. 본인 소득을 포함하여 한국에 동거하는 가구의 월 평균소득은 얼마입니까?

월 평균 ( )만 원

\* 본인만 소득이 있을 경우, 본인 소득 기재

### C. 입국과 체류

14. 한국에 처음 입국한 시기는 언제입니까? ( )년 ( )월

15. 한국에 실제 거주한 기간은 어느 정도입니까? 한국 거주기간 중 서울시 거주기간은 어느 정도입니까?

1) 한국에 총 거주한 기간	( )년 ( )개월
2) 한국 거주기간 중 서울시 거주기간	( )년 ( )개월

16. 한국으로 입국하기 전 본국에서는 어떤 일을 하셨습니까?

- ① 농림·축산·수산업                      ② 사무/기술직                      ③ 판매/서비스직  
 ④ 일용/노무직                              ⑤ 생산/운수직                      ⑥ 자영업  
 ⑦ 전문직(의사, 교수, 교사 등)      ⑧ 학생                              ⑨ 취업한 적 없음  
 ⑩ 기타 ( )

17. 현재 하고 있는 일은 본국에서 하던 일과 어느 정도 관련이 있습니까?

- ① 매우 관련이 있음      ② 관련이 있는 편임      ③ 관련이 없는 편임  
 ④ 전혀 관련이 없음      ⑤ 취업한 적 없음

18. 한국 취업을 위해 비용을 지출한 경우, 총 비용은 어느 정도였습니까?

( )만 원

\* 한국어 시험, 현지 한국어 학원비, 일자리 관련 자격증, 항공료, 여권 및 사증발급비, 각종 수수료, 브로커 비용 등을 모두 포함

19. 한국 취업을 위해 지출한 비용은 누가 부담하였습니까? 전체 비용을 100%로 할 때, 본인, 가족 및 친인척, 제3자 등이 부담한 비율을 작성해 주십시오.

본인 ( )%, 가족 및 친인척 ( )%, 제3자(대출 등) ( )%

\* 전체 합계는 100%로, 본인이 모두 부담이 본인에 100% 기재

## D. 구직 및 일자리

※ 현재 일하고 있는 응답자는 현재 직장(일)을 기준으로, 현재 일하고 있지 않은 응답자는 가장 최근의 직장(일)을 기준으로 응답해 주십시오.

20. 현재 하고 있는 일의 구체적인 직업은 무엇입니까?

- ① 제조업(공장) 생산직 노동자
- ② 건설업 현장 노동자
- ③ 간병인
- ④ 가사 관련 노동자(가사도우미, 파출부, 아이돌보미 등)
- ⑤ 판매업 종사자(편의점, 매장판매, 세일즈맨 등)
- ⑥ 음식점(식당) 종업원
- ⑦ 단순노무직(청소, 이사운반, 배달 등 육체노동자)
- ⑧ 기타 서비스종사자(관광가이드 등)
- ⑨ 농축산어업 노동자
- ⑩ 전문직 종사자(학원강사, 유치원, 학교 교사 등)
- ⑪ 사무종사자(일반 행정사무 등)
- ⑫ 기타(\_\_\_\_\_)

21. 현재 직장에서 일한 기간은 어느 정도입니까? (\_\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_\_)개월

22. 현재의 직업 또는 가장 최근의 직업은 어떻게 구하셨습니까?

- ① 직업소개소, 인력사무소 등의 소개로
- ② 고용센터 등 공공기관을 통해
- ③ 친구 및 친지 등의 도움으로
- ④ 이주민/동포/이주노동자 지원단체를 통해
- ⑤ 온오프라인 구인 광고를 통해
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

23. 현재의 직장을 구할 때 취업소개료(직업소개수수료)를 주었습니까? 주었다면 그 금액은 얼마입니까?

- ① 예 (취업소개료 \_\_\_\_\_ 만 원)
- ② 아니오

24. 일자리를 구할 때 가장 어려운 점은 무엇입니까? 2가지를 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 한국어를 잘 못해서
- ② 체류기간이 짧아 채용하려는 곳이 적어서
- ③ 체류자격이 안되어 일하기 어려워서
- ④ 취업정보가 부족해서
- ⑤ 일을 해 본 경력이 적어서
- ⑥ 일자리를 찾는 방법을 잘 몰라서
- ⑦ 직업소개수수료가 너무 비싸서
- ⑧ 일자리 자체가 부족해서
- ⑨ 기타 (\_\_\_\_\_)

25. 한국에서 직장은 몇 번 옮기셨습니까? 총 ( )회

26. (직장을 옮긴 경험이 있는 응답자만) 이전 직장을 떠나게 된 가장 중요한 이유는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 근로계약이 지켜지지 않아서      ② 임금이 낮아서      ③ 임금을 받지 못해서
- ④ 작업장 환경이 열악해서      ⑤ 숙소 환경이 열악해서      ⑥ 다치거나 아파서
- ⑦ 일이 위험해서      ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 사업주나 관리자의 욕설, 무시, 폭행 등 비인격적 대우로
- ⑩ 직장 동료의 욕설, 무시, 폭행 등 비인격적 대우로
- ⑪ 해고
- ⑫ 기타( )
- ⑬ 옮긴 적이 없음

27. (이직 경험이 있으면서, 이전 직장에서 1년 이상 근무했던 응답자만) 전 직장에서 퇴직하면서 퇴직금은 받으셨습니까?

- ① 받았음      ② 못 받았음      ③ 모르겠음

\* 주 평균 15시간 이상 1년 이상 근무한 경우 퇴직금 지급대상. 출국만기보험 가입자에게는 잔여퇴직금 지급

28. 현재 직장에서 일하는 노동자는 몇 명입니까?

- ① 5인 미만      ② 5인 이상~9인 미만      ③ 10인 이상~29인 미만
- ④ 30인 이상~49인 미만      ⑤ 50인 이상~299인 미만      ⑥ 300인 이상
- ⑦ 잘 모르겠음

29. (현재 일하는 분만 응답해 주십시오.) 현재 직장에서 다른 직장으로 옮기고 싶습니까?

- ① 예 (☞ 29-1)      ② 아니오

29-1 현재 직장을 옮기고 싶은 이유는 무엇입니까?

- ① 근로계약을 지키지 않아서                      ② 임금이 낮아서
- ③ 임금을 받지 못해서                              ④ 작업장 환경이 열악해서
- ⑤ 숙소 환경이 열악해서                              ⑥ 다치거나 아파서
- ⑦ 일이 위험해서                                      ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 사업주나 관리자의 욕설, 무시, 폭행 등 비인격적 대우로
- ⑩ 직장 동료의 욕설, 무시, 폭행 등 비인격적 대우로
- ⑪ 기타(\_\_\_\_\_)

**E. 노동조건**

30. 현재 직장에서 근로계약서는 서면으로 작성하셨습니까?

- ① 예 (☞ 30-1)                      ② 아니오                      ③ 잘 모르겠음

30-1. 근로계약서에 대한 질문입니다. 해당되는 항목에 체크해 주십시오.

1) 본인이 이해할 수 있는 언어로 번역된 근로계약서였습니까?	① 예	② 아니오
2) 근로계약서 내용을 숙지하고 계약하셨습니까?	① 예	② 아니오
3) 근로계약서 서명은 본인이 직접 했습니까?	① 예	② 아니오
4) 근로계약서 1부는 교부받았습니까?	① 예	② 아니오

31. 직장에서 근로계약을 어긴 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ 31-1)                      ② 아니오

31-1. 근로계약을 어긴 부분은 무엇이었습니까? 해당되는 부분을 모두 체크해주시시오.

- ① 근로시간              ② 임금지급일              ③ 임금액수              ④ 초과근로수당
- ⑤ 휴게시간              ⑥ 휴일·휴가              ⑦ 식사비용 부담              ⑧ 숙소제공
- ⑨ 근로장소              ⑩ 기타 (\_\_\_\_\_)

32. 근로계약기간은 어떻게 됩니까?

- ① 1개월 미만                      ② 1개월 이상~6개월 미만                      ③ 6개월 이상~1년 미만  
 ④ 1년 이상~2년 미만              ⑤ 2년 이상~ 3년 미만                      ⑥ 3년 이상  
 ⑦ 기간의 정함이 없음              ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

33. 실제 근무일, 노동시간, 휴게시간에 대한 질문입니다. 해당 내용을 작성해 주십시오.

1) 주당 근무일 수는 며칠입니까?	(_____) 일
2) 주당 평균노동시간은 몇 시간입니까?	(_____)시간
3) 하루 실 근무시간은 몇 시간입니까?	(_____)시간
4) 하루 근무시간 중 식사시간을 포함한 휴게시간은 몇 시간입니까?	(_____)시간

34. 지난 1개월 동안 평균 휴일은 며칠 이었습니까? 1개월 평균 휴일 (\_\_\_\_\_)일

35. 지난 1개월 동안 얼마나 야간근무(밤 10시~오전 6시)를 하셨습니까?

- ① 전혀 하지 않음                      ② 매일함                      ③ 1개월 평균 (\_\_\_\_)일

36. 지난 1개월 동안 얼마나 연장근무(하루 8시간 초과 근무)를 하셨습니까?

- ① 전혀 하지 않음                      ② 매일함                      ③ 1개월 평균 (\_\_\_\_)일

37. 지난 1개월 동안 얼마나 휴일근무(주휴일 및 공휴일에 근무)를 하셨습니까?

- ① 전혀 하지 않음                      ② 매일함                      ③ 1개월 평균 (\_\_\_\_)일

38. 연장, 야간, 휴일근무시 시간외 근무수당을 받으셨습니까?

항목	못 받음	일부만 받음	모두 받음	잘 모르겠음	시간외 근무 없음
1) 연장근무 수당	①	②	③	④	⑤
2) 야간근무 수당	①	②	③	④	⑤
3) 휴일근무 수당	①	②	③	④	⑤

39. 현재 직장이나 최근 일했던 직장에서 임금은 얼마 정도 받으셨습니까? 실제 받은 금액을 기준으로 응답해 주십시오. 월 ( )만 원

40. 현재 직장에서 임금을 어떤 식으로 받으십니까?

- ① 월급제                      ② 주급제/격주제                      ③ 시간급제  
④ 일당제                      ⑤ 내가 맡은 일 건당으로                      ⑥ 기타 ( )

41. 임금은 매달 정해진 날짜에 고정적으로 지급받고 있습니까?

- ① 예                                      ② 아니오

42. 임금 수령시 임금의 구성항목과 공제항목 등이 표시된 임금명세서를 교부받고 있습니까?

- ① 예                                      ② 아니오

43. 임금에서 공제되는 내역을 모두 체크해주시십시오.(복수응답)

- ① 근로소득세                      ② 건강보험                      ③ 국민연금                      ④ 고용보험  
⑤ 외국인전용 4대보험                      ⑥ 저축                      ⑦ 식대                      ⑧ 숙소비용  
⑨ 잘 모르겠음                      ⑨ 기타( )

\* 외국인전용 4대 보험은 출국만기보험, 임금체불보증보험, 귀국비용보험, 상해보험이 있으며 E9, H2 체류자격자에 해당

44. 최저임금 이상의 임금을 받고 있습니까?

- ① 예                                      ② 아니오                                      ③ 잘 모르겠음

45. 주휴수당을 지급받고 있습니까?

- ① 예                                      ② 아니오                                      ③ 잘 모르겠음

\* 1주일 동안 정해진 근로일에 노동자가 모두 일한 경우, 1일의 유급휴일(주휴수당)을 주어야 함

46. 한국에서 일하면서 임금체불 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ 46-1)                                      ② 아니오

46-1. 체불기간과 체불임금은 어느 정도였습니까? ( )개월 ( )만 원

46-2. 임금이 체불되었을 때, 귀하는 어떻게 대응하셨습니까?

- ① 별도로 대응하지 않았다 (☞ 46-2-1)
- ② 사업주에게 임금지급을 요구하여 일부만 받았다
- ③ 사업주가 다음에 주겠다고 했지만 받지 못했다
- ④ 고용노동청에 진정하여 받았다
- ⑤ 고용노동청에 진정했지만, 사업주가 지급하지 않아 받지 못했다
- ⑥ 기타 ( )

46-2-1. (임금체불시 특별히 대응하지 않은 응답자만) 임금체불시 사업주에게 특별히 대응하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 체불임금이 크지 않아서      ② 해고 등 사업주로부터 불이익을 받을까봐
- ③ 대응방법을 몰라서          ④ 도움받을 수 있는 기관을 몰라서
- ⑤ 지급을 요구해도 주지 않을 거 같아서
- ⑥ 기타 ( )

47. 현재 직장에 대한 만족도는 어느 정도입니까? 해당하는 항목에 체크해 주십시오.

항목	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
1) 하고 있는 일(직업)	①	②	③	④	④
2) 임금	①	②	③	④	④
3) 고용기간	①	②	③	④	④
4) 노동시간	①	②	③	④	④
5) 휴일	①	②	③	④	④
6) 노동강도	①	②	③	④	④
7) 작업장 안전	①	②	③	④	④

## F. 권리 인식과 사회보험

48. 노동자 권리 보호를 위해 한국 노동법에서 규정하고 있는 내용입니다. 해당 내용을 알고 있는지 여부를 체크해 주십시오.

항목	알고 있음	모름
1) 노동조건 보호를 위해 근로계약서는 서면으로 작성하고 교부해야 한다	①	②
2) 최소한의 생활보장을 위해 법정 최저임금 이상을 지급해야 한다 * 2022년 적용 최저임금 시급 9,160원, 일급 73,280원, 월급 1,914,440원 (주 40시간)	①	②
3) 연장, 야간, 휴일근로시 가산수당을 지급해야 한다	①	②
4) 약속한 근로일을 개근한 경우 1일의 주휴수당을 지급해야 한다.	①	②
5) 1년 이상 근무시 퇴직금을 지급해야 한다	①	②
6) 정당한 이유 없이 노동자를 해고할 수 없다	①	②
7) 산업재해시 회사의 승인없이 산재를 인정받을 수 있다	①	②
8) 이주노동자도 노조에 가입할 수 있다	①	②
9) 미등록 이주노동자도 노동3권이 있다	①	②

49. 한국에서 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ 49-1)                      ② 아니오                      ③ 잘 모르겠음

49-1. 이주노동자 권리에 대한 교육은 어디에서 받았습니까? 해당되는 항목 모두 체크해 주십시오.(복수응답)

- ① 한국산업인력공단                      ② 고용노동부 외국인노동자지원센터  
 ③ 서울시 외국인노동자센터              ④ 노동조합  
 ⑤ 이주노동자지원 민간단체              ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

49-2. 이주노동자의 권리에 대한 노동교육을 받았다면 어떤 내용의 노동교육이었습니까? 해당되는 항목 모두 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 임금, 근로계약 등 노동법 교육      ② 직장내 괴롭힘 예방교육
- ③ 성희롱 예방교육                      ④ 작업장 안전건강, 산업재해 등 노동안전교육
- ⑤ 노조 설립, 교섭 등 노동조합 교육    ⑥ 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계교육
- ⑦ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

49-3. 이주노동자 권리에 대한 노동교육은 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움되지 않음 (☞ 49-3-1)      ② 도움되지 않은 편 (☞ 49-3-1)
- ③ 보통                                      ④ 도움되는 편
- ⑤ 매우 도움 됨

49-3-1. (교육이 도움되지 않았다는 응답자만) 이주노동자에 대한 노동교육이 도움되지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 이해할 수 있는 언어로 교육이 진행되지 않아서
- ② 생소한 내용으로 이해하기 어려워서
- ③ 내가 하는 일과는 관련이 없는 내용이어서
- ④ 형식적으로 교육이 진행되어서
- ⑤ 이미 알고 있는 내용이어서
- ⑥ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

50. 향후 노동자의 권리에 대한 노동교육이 있다면, 수강할 의향이 있습니까?

- ① 예    ② 아니오

51. 이주노동자 권리 보호를 위해 이주노동자 및 이주노동자 고용사업주에 대한 노동교육이 필요하다고 생각하십니까?

항목	전혀 필요없다	필요없는 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다
1) 이주노동자 대상 노동교육	①	①	②	①	①
2) 이주노동자 고용 사업주 대상 노동교육	①	①	②	①	①

52. 한국의 사회보험에 대한 질문입니다. 아래의 보험에 가입할 수 있다는 것을 알고 있습니까? 현재 아래 보험에 가입했습니까?

항목	가입할 수 있는 걸 알고 있습니까?		가입하셨습니까?		
	알고 있다	모른다	가입함	가입하지 않음	모름
1) 고용보험	①	②	①	②	③
2) 산재보험	①	②	①	②	③
3) 건강보험	①	②	①	② (☞ 52-1)	③
4) 국민연금	①	②	①	② (☞ 52-2)	③

52-1. (건강보험에 가입하지 않은 응답자만) 건강보험에 가입하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 보험료가 비싸서
- ② 미등록이어서
- ③ 사용자가 가입해주지 않아서
- ④ 다른 건강(의료)보험 또는 공제에 가입해서
- ⑤ 건강보험이 있는 줄 몰라서
- ⑥ 어떻게 가입하는지 몰라서
- ⑦ 기타 (\_\_\_\_\_)

52-2. (국민연금에 가입하지 않은 응답자만) 국민연금에 가입하고 있지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 보험료를 납부할 여유가 없어서
- ② 국민연금 가입 대상이 아니어서
- ③ 국민연금이 있는 줄 몰라서
- ④ 어떻게 가입하는지 몰라서
- ⑤ 가입해도 돌려받지 못할 거 같아서
- ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

53. 지난 1년간 아파서 병원에 가고 싶었는데, 갈 수 없었던 적이 있었습니까?

- ① 예 (☞ 53-1)
- ② 아니오

53-1. 아픈데도 병원에 가지 못한 이유는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 건강보험에 가입되어 있지 않아서
- ② 병원비가 많이 나올 것 같아서
- ③ 병원에 갈 시간이 없어서
- ④ 사용자가 보내주지 않아서
- ⑤ 병원에 가도 한국어로 소통하기 힘들어서
- ⑥ 어느 병원을 가야할지 몰라서
- ⑦ 이용절차가 복잡해서
- ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

54. 지난 1년 동안 한국에서 일하면서 업무중 부상이나 질병을 앓은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ 54-1)                      ② 아니오

54-1. 업무중 부상이나 질병을 앓은 적이 있다면 가장 직접적인 이유는 무엇입니까?

지난 1년 동안 가장 심각했던 부상이나 질병을 기준으로 말씀해주십시오.

- ① 필요한 안전장비나 안전설비 없이 작업을 해서  
② 작업에 사용되는 기계나 기구가 낡았거나 고장이 나서  
③ 안전교육을 제대로 받지 못하거나 업무내용을 제대로 설명해주지 않아서  
④ 한국말을 잘 몰라서(대화 미숙으로)  
⑤ 근무시간이 너무 길거나 휴식시간이 부족해서  
⑥ 일을 빨리 하려고 하다가  
⑦ 일이 너무 힘들어서  
⑧ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

54-2. 일하다가 다치거나 아팠을 때 산재보험급여를 신청했습니까?

- ① 예                                      ② 아니오 (☞ 54-2-1)                      ③ 잘 모르겠음

54-2-1. (산재보험급여를 신청하지 않은 응답자만) 산재보험을 신청하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 신청할 수 있다는 걸 몰라서  
② 신청을 어떻게 해야 하는지 몰라서  
③ 회사에서 신청을 못하게 하거나 해주지 않아서  
④ 오래 치료받을 정도로 아프거나 다치지 않아서  
⑤ 사업주로부터 해고 등 불이익이 걱정되어서  
⑥ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

54-3. 치료비는 누가 부담했습니까?

- ① 산재보험 처리                      ② 본인이 모두 부담                      ③ 사업주가 모두 부담  
④ 회사와 본인이 나눠 부담                      ⑤ 가입한 건강보험으로 처리

55. 지난 1년 동안 한국에서 일하면서 직장에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

항목	예	아니오
1) 욕설이나 폭언 등 인격적 무시	①	②
2) 폭행	①	②
3) 성희롱 또는 성폭력	①	②
4) 부당해고	①	②
5) 여권 또는 외국인등록증 회사 수거	①	②
6) 급여 통장 회사 수거	①	②
7) 임금, 수당 등 한국인과 차별	①	②
8) 사적인 일 지시	①	②

56. 직장에서 차별적 대우나 불이익을 해결하기 위해 어떻게 행동하십니까? 2가지만 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 특별히 대응하지 않고 참는다
- ② 한국인 동료/상사와 상의한다
- ③ 본국인 동료/상사와 상의한다
- ④ 한국인 사회종교단체와 상의한다
- ⑤ 본국인 사회종교단체와 상의한다
- ⑥ 본국 대사관과 상의한다
- ⑦ 노동조합과 상의한다
- ⑧ SNS 게시, 언론 등에 제보한다
- ⑨ 한국 정부기관과 상의한다(고용노동부, 한국산업인력공단, 고용지원센터)
- ⑩ 서울시 외국인지원기관과 상의한다(외국인노동자센터, 글로벌센터)
- ⑪ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

57. 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 (☞ 57-1)
- ③ 잘 모르겠음
- ④ 노조 없음

57-1 노동조합에 가입하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 회사로부터 불이익을 받을까봐
- ② 한국정부로부터 불이익을 받을까봐
- ③ 노조에 별로 관심이 없어서
- ④ 노조에 대해 잘 몰라서
- ⑤ 노조로부터 도움을 받을 거 같지 않아서
- ⑥ 노조 가입 자격이 없어서
- ⑦ 가입하려해도 노조가 가입신청을 거부해서
- ⑧ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

58. 한국에서 일하면서 아래와 같은 사람들에 대해 얼마나 신뢰하십니까?

항목	전혀 신뢰하지 않음	별로 신뢰하지 않음	보통	약간 신뢰함	매우 신뢰함	해당 없음
1) 한국인 직장 동료	①	②	③	④	⑤	⑤
2) 본국 국적 직장 동료	①	②	③	④	⑤	⑤
3) 한국인 고용주	①	②	③	④	⑤	⑤
4) 기타 외국국적 동료	①	②	③	④	⑤	⑤

### G. 지원서비스

59. 한국에서 이주노동자로 일하면서 가장 힘든 점은 무엇입니까? 우선순위 2가지만 선택해 주십시오. 1순위( ) 2순위( )

- ① 취업, 구직의 어려움      ② 충분하지 않은 소득      ③ 장시간 노동
- ④ 해고·실직                  ⑤ 불안정한 고용                  ⑥ 안전하지 않은 작업환경
- ⑦ 인격적 무시(폭언, 폭행)    ⑧ 한국인과 차별                  ⑨ 언어소통
- ⑩ 기타 ( )

60. 서울시는 이주노동자 및 이주민 지원을 위해 다양한 기관을 운영하고 있습니다. 아래 기관을 알고 있습니까? 알고 있다면 이용해 본 경험이 있습니까?

항목	인지여부		이용경험	
	알고 있음	모름	이용한 적 있음	이용한 적 없음
1) 서울글로벌센터(종로)	①	②	① (☞60-1)	②
2) 서남권글로벌센터	①	②	① (☞60-1)	②
3) 글로벌빌리지센터 (금천, 서래, 성북, 강남, 연남, 이촌, 이태원)	①	②	① (☞60-1)	②
4) 서울외국인노동자센터 (강동, 금천, 성동, 성북, 양천, 은평)	①	②	① (☞60-1)	②
5) 서울이주여성상담센터	①	②	① (☞60-1)	②
6) 서울시글로벌청소년교육센터	①	②	① (☞60-1)	②



63. 한국에 거주하는 이주민들의 한국 사회 적응을 위해 정부 및 서울시는 다양한 프로그램을 진행하고 있습니다. 아래의 프로그램은 이주노동자에게 어느 정도 필요한 프로그램이라고 생각하십니까? 해당하는 항목에 체크해주시시오.

항목	전혀 필요하지 않음	필요하지 않은 편	보통	필요한 편	매우 필요함
1) 사회통합프로그램(법무부)	①	②	③	④	⑤
2) 이민자 조기적응 프로그램(법무부)	①	②	③	④	⑤
3) 이주노동자 교육프로그램(고용노동부)	①	②	③	④	⑤
4) 노동법 교육	①	②	③	④	⑤
5) 성희롱성폭력 예방교육	①	②	③	④	⑤
6) 산업안전보건 교육	①	②	③	④	⑤
7) 체류관리 지원	①	②	③	④	⑤
8) 가족관련 지원	①	②	③	④	⑤
9) 자녀돌봄 지원	①	②	③	④	⑤
10) 행정절차 지원	①	②	③	④	⑤
11) 통번역 지원	①	②	③	④	⑤

## H. 생활

64. 귀하가 참여하는 단체나 모임은 무엇입니까? 어느 정도 참여하고 있는지 해당되는 부분에 체크해 주십시오.

항목	전혀 없음	1년에 한번	1년에 2-3회	한달에 1-2회	1주일에 한번	1주일에 두 번 이상
1) 한국인 동료와 모임	①	②	③	④	⑤	⑤
2) 본국민 친구모임	①	②	③	④	⑤	⑤
3) 한국인 사회종교단체	①	②	③	④	⑤	⑤
4) 본국민 사회종교단체	①	②	③	④	⑤	⑤
5) 외국인노동자센터 모임	①	②	③	④	⑤	⑤
6) 종교모임	①	②	③	④	⑤	⑤

65. 모임이나 단체 활동에 참여하는 이유는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 인맥을 쌓기 위해
- ② 여가생활을 풍부하게 하기 위해
- ③ 생활정보 취득에 도움이 되어서
- ④ 이주노동자 정책을 쉽게 접할 수 있어서
- ⑤ 고충을 나눌 수 있어서
- ⑥ 본국의 정보를 얻기 위해서
- ⑦ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

66. 현재 살고 있는 집의 점유형태는 무엇입니까?

- ① 자기 집
- ② 전세
- ③ 보증금 있는 월세
- ④ 보증금 없는 월세
- ⑤ 무상
- ⑥ 잘 모르겠음

67. 현재 거주하는 집의 종류는 무엇입니까?

- ① 반지하(빌라, 단독주택 등)
- ② 빌라 지상
- ③ 아파트
- ⑤ 오피스텔
- ⑥ 일하는 가게
- ⑦ 단독주택
- ⑧ 고시원(원룸텔)
- ⑨ 여관
- ⑩ 찜질방
- ⑪ 기타( \_\_\_\_\_ )

68. 주거비는 누가 부담하고 있습니까?

- ① 모두 본인(가족) 부담 (☞ 68-1)
- ② 본인과 회사가 공동 부담(☞ 68-1)
- ③ 모두 회사 부담

68-1 최근 1년간 주거비 지출이 경제적으로 부담이 되었습니까?

- ① 전혀 부담되지 않았음
- ② 별로 부담되지 않았음
- ③ 약간 부담되었음
- ④ 매우 부담되었음

69. 서울지역에 거주 또는 근무하는 이유는 무엇입니까? 2가지만 선택해 주십시오.(복수응답)

- ① 일자리를 구하기 수월해서
- ② 같은 국적의 이민자들이 많아서
- ③ 교통이 편리해서
- ④ 가족이 먼저 살고 있어서
- ⑤ 친구가 먼저 살고 있어서
- ⑥ 주거환경이 좋아서
- ⑦ 안전해서
- ⑧ 문화시설 이용이 편리해서
- ⑨ 직장이 가까워서
- ⑩ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

70. 서울에서 생활하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까? 가장 어려운 점 2가지를 선택해 주십시오.(복수응답)

- |                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| ① 외로움             | ② 가족 간의 갈등         |
| ③ 자녀양육 및 교육       | ④ 은행, 시군구청 등 기관 이용 |
| ⑤ 경제적 어려움         | ⑥ 언어 문제            |
| ⑦ 생활방식, 음식 등 문화차이 | ⑧ 편견과 차별대우         |
| ⑨ 의료기관 이용         | ⑩ 체류관련 행정절차        |
| ⑪ 기타 ( _____ )    | ⑫ 어려움 없음           |

◆ 긴 시간 동안 설문에 응답해주셔서 진심으로 감사합니다. ◆

설문조사 외에 심층적인 내용을 확인하기 위해 면접조사를 진행하고자 합니다. 면접조사에 참여하신 경우, 사례비가 지급되며, 참여하고자 하시는 분들께는 개별적으로 연락드리겠습니다. 향후 진행될 면접조사에 참석의향이 있으시면 체 체크(V)해주시기 바랍니다.

면접조사 참여가능 여부	① 참여 가능      ② 참여하기 어려움
전화통화 가능 시간	오전/오후 ( _____ )시 ( _____ )분 경
응답자 이름	
응답자 연락처	
조사원 이름	
조사 장소	
조사원 기입(쿼터)-체류자격	
조사원 기입(쿼터)-국적	



## Khảo sát về tình trạng của lao động nhập cư ở khu vực Seoul(베트남어)

Xin chào.

Trung tâm Quyền và Quyền Lao động Seoul là một cơ quan tư nhân do Chính quyền Thủ đô Seoul thành lập nhằm cải thiện các quyền và phúc lợi xã hội và kinh tế của các công dân Seoul đang làm việc. Trung tâm Quyền và Quyền Lao động Seoul tiến hành một cuộc khảo sát về các điều kiện lao động và nhu cầu chính sách của người lao động nhập cư ở Seoul. Chúng tôi mong muốn nắm bắt một cách khách quan ý kiến của người lao động nhập cư làm việc tại khu vực Seoul về môi trường làm việc và các nhu cầu chính sách, đồng thời sử dụng chúng làm dữ liệu cơ bản để tìm ra các biện pháp chính sách nhằm cải thiện đời sống của người lao động nhập cư. Kết quả của cuộc khảo sát sẽ được sử dụng để xây dựng các chính sách bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động nhập cư tại khu vực Seoul. Chúng tôi yêu cầu bạn hợp tác trong cuộc khảo sát để phản ánh ý kiến của bạn về các chính sách của Seoul. Mọi thắc mắc về nội dung khảo sát, vui lòng liên hệ với chúng tôi theo thông tin liên hệ bên dưới.

Theo Điều 33 và 34 của Đạo luật Thống kê, tất cả tính bảo mật của nội dung bảng câu hỏi và người trả lời được đảm bảo nghiêm ngặt và bảng câu hỏi đã thu thập không bao giờ được sử dụng cho bất kỳ mục đích nào khác ngoài mục đích thống kê. Ngoài ra, thông tin cá nhân của người trả lời được bảo vệ kỹ lưỡng. Chúng tôi yêu cầu sự hợp tác tích cực của bạn trong cuộc khảo sát và cảm ơn bạn đã tham gia.

Tháng 9 năm 2022

Trung tâm Quyền và Quyền Lao động Seoul

Cơ quan  
chủ quản

  
서울노동권익센터  
SEOUL LABOR CENTER

Cơ quan  
điều tra

Daon Survey

### A. đối tượng điều tra

1. Bạn đã làm việc ở Hàn Quốc bây giờ hay trong năm qua?

- ① hiện đang làm việc
- ② Tôi đã có kinh nghiệm làm việc tại Hàn Quốc trong năm qua.
- ③ Tôi đã không làm việc ở Hàn Quốc cho hiện tại hoặc một năm qua (☞ Cuộc điều tra bị đình chỉ)

2. Bạn sống và làm việc ở đâu?

- 1) Nơi cư trú : ① Thành phố Seoul (\_\_\_\_\_)gu  
② Bên ngoài Seoul : (\_\_\_\_\_)thành phố khác
- 2) Nơi làm việc : ① Thành phố Seoul (\_\_\_\_\_)gu  
② Bên ngoài Seoul : (\_\_\_\_\_)thành phố khác

\* Đình chỉ điều tra bên ngoài Seoul đối với cả nơi cư trú và nơi làm việc

3. Nếu bạn hiện đang làm việc (nếu không phải hiện tại, trong công việc gần đây nhất của bạn), bạn có loại công việc nào?

- ① Toàn thời gian                      ② Lao động tạm thời (lao động hợp đồng, lao động có thời hạn)
- ③ Bán thời gian (Công việc bán thời gian)
- ④ Công việc ban ngày                ⑤ Việc làm đặc biệt · Nghề tự do · Nền tảng
- ⑥ Tự kinh doanh (☞ Cuộc điều tra bị đình chỉ)
- ⑦ Nhân viên gia đình không được trả lương (☞ Cuộc điều tra bị đình chỉ)

## Survey on Labor Status of Migrant Workers in Seoul(영어)

Greetings.

Seoul Labor Center is a private entrusted organization established by Seoul City to improve the social and economic rights and welfare of working Seoul Citizens. Seoul Labor center is conducting a survey on the labor conditions and policy demands of migrant workers in Seoul. By objectively understanding the opinions of migrant workers working in the Seoul area on the working environment and policy demands, we intend to prepare them as basic data for seeking policy measures to improve the treatment of migrant worker. The results of the survey will be used to develop policies to protect the rights and interests of migrant workers in Seoul. We ask for your cooperation in the survey to reflect your opinions in Seoul's policies. If you have any questions about the contents of the survey, please contact us using the contact information below.

According to Articles 33 and 34 of the Statistical Act, all confidentiality of the questionnaire content and respondents is strictly guaranteed, and the collected questionnaire is never used for any other purpose than for statistical purposes. In addition, respondents' personal information is thoroughly protected. We ask for your active cooperation in the survey, and thank you for participating.

2022. 9.

Seoul Labor Center

Host  
Institution



Survey  
Agency

Daon Survey

### A. Subject of Survey

1. Have you worked in Korea now or in the past year?

- ① I am currently working
- ② I have experience working in Korea for the past year.
- ③ I haven't worked in Korea in the current or last year.(☞ stop survey)

2. Where do you live and work?

- 1) Residence : ① Seoul (\_\_\_\_)Gu      ② Other than Seoul: (\_\_\_\_)city/province
- 2) Location of work : ① Seoul (\_\_\_\_)Gu    ② Other than Seoul: (\_\_\_\_)city/province

\* Stop survey outside of Seoul for both residence and work locations.

3. If you are currently working, what is your employment type (if you are not currently working, in your most recent job)?

- ① Full-time      ② Temporary worker(contract workers, fixed-term workers)
- ③ Part-time      ④ Daily worker
- ⑤ Self-employed worker(☞ stop survey)    ⑥ Unpaid family worker(☞ stop survey)

◎ 집필진

- 신태중 (서울노동권익센터 정책연구위원)
- 이태정 (성공회대 노동사연구소 연구위원)
- 채황석 (중앙대 사회복지학 석사)

서울지역 이주노동자 노동실태와 정책과제

- 발행연월일      2022년 12월 31일
- 발행인            이남신
- 발행처            서울노동권익센터  
서울시 종로구 청계천로 105 전태일기념관 5층  
02)6925-4349, [www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr)

연구보고서 2022-04

발행일 2022. 12. 31.

발행인 이남신

발행처 서울노동권익센터

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층

대표전화 02) 6935-4359 상담전화 1661-2020 Fax. 070-8250-4349

[www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr)

비매품/무료



9 791187 917489

ISBN 979-11-87917-48-9