

새로운 경기

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

2018년 11월 27일(화) 14:00~16:30

안산글로벌다문화센터 대강의실



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

펴낸이_ 오경석

역은이_ 이경숙

펴낸날_ 2018. 11.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화_031_492_9347

전송_031_492_9349

누리집_www.gmhr.or.kr

꾸미고 찍음_윤기희 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2018.



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

경기도외국인인권지원센터는 「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 근거해 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민과 이주민의 보편적이며 평등한 기본권의 제도화 및 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인 인권 정책 전담개발기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워킹을 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을 위한 '연구-정책개발-실행'을 종합적으로 시행합니다. 또한, 정책개발 과정에서 외국인 주민과 시민의 적극적인 참여를 모색합니다.

경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책 개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화 인권친화적인 지역사회형성에 이바지할 수 있게 되는 것입니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권 향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 실태조사 및 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 인권 침해 예방과 인권 문화 확산을 위한 내·외국인 인권 교육
- 인권 상담과 차별 금지 및 권리구제 방안 연구

인사말

안녕하십니까. 경기도외국인인권지원센터 오경석입니다.

바쁘신 가운데도 ‘이주여성 노동실태와 지역사회’ 심포지엄에 참석해주신 여러분들에게 감사와 환영의 인사를 드립니다.

무엇보다도 촉박한 일정에도 불구하고 흔쾌히 함께해 주신 인권재단 사람의 최현모 사무처장님(전), 한국노동연구원의 이규용 박사님, 성동외국인근로자센터 석원정 센터장님, (사)한국이주여성인권센터 허오영숙 대표님, 국가인권위원회 임선영 이주인권팀장님, 수원이주민센터 킨메이타 대표님, 우삼열 아산이주노동자센터 소장님께 마음으로 감사의 인사를 올립니다.

오늘의 심포지엄은 경기도외국인인권지원센터가 매년 시행하는 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 사업의 하나로 2018년 진행한 ‘경기도 이주여성 노동 실태 모니터링’ 결과에 근거해서 기획되었습니다. 우리 모니터링의 특징은 이주민 당사자가 직접 조사 요원으로 참여한다는 데에 있습니다.

이번 모니터링에는 몽골, DR콩고, 라이베리아, 중국, 베트남, 캄보디아 등에서 오신 온드라흐 바야르, 도카스, 크리스티나 등 열 분의 이주 여성들께서 모니터링 조사 요원으로 참여해주셨습니다. 이분들이 안 계셨더라면 이번 모니터링은 불가능했을 것입니다.

그와 관련 오늘 직접 사례 발표를 해주시기 위해 이 자리에 함께 해주신 한국학중앙연구원의 온드라흐 바야르, 한국이주민복지회의 이경숙 두 분에게는 다시 한번 함께 해주시고 발표까지 응해주신 것에 대해 특별한 감사의 인사를 드리고 싶습니다.

이번 모니터링을 통해 우리는 경기도에 거주하는 이주여성 노동자 108분의 사례를 수집할 수 있었습니다. 사례를 분류하고 분석하는 과정은 사례를 수집하는 과정만큼이나 쉽지 않았습니다. 한국에서 이주여성 노동자로 살아가는 과정이 얼마나 녹록지 않은 일

인가를, 하나하나의 사례들이 명증하게 보여주고 있었기 때문입니다.

108분의 이주여성 노동자들의 출신국은 무려 31개 국가에 달했습니다. 아시아 지역은 15개 국가에 불과했습니다. 그분들의 비자 유형 역시 18개나 관측되었습니다. 이것은 한국에서 살아가는 이주여성 거의 전부가 ‘노동자’임을 뜻합니다.

제조업종을 비롯하여 식당, 외국어 및 한국어 강사, 청소, 다문화 강사, 은행 및 사무직, 미용, 판매, 건설, 이삿짐, 다문화센터, 병원, 보육교사, 농장, 보모(가정부) 등 그들의 직종은 다양했습니다. 그들 대부분은 이들 여러 직종을 주기적으로 옮겨 다니는 불안정한 고용상태에 있었으나, 구직 경로는 공적이지 못한 경우가 대부분이었습니다.

‘이주민이자 여성이자 (이번 우리 조사에서는 대부분 비정규) 노동자’로서 이주여성 노동자들의 다중적으로 취약한 위상과 그와 연계된 전방위적인 노동권 및 인권 침해는 이번 우리 모니터링 조사를 통해서도 여지없이 확인되었습니다.

그저 외국인이라는 이유만으로 임금, 상여금, 퇴직금, 휴가 등 기본적인 노동권 침해를 당하는 경우는 비일비재했습니다. 때론 초과 노동에 시달리기도 하고, 산재 후 적절한 조치를 받지 못하는 때도 있습니다. 부당해고를 당하기도 하며, 심지어 무고를 당하기도 합니다.

성희롱과 성차별에서 벗어날 수 있는 이주여성 노동자들은 거의 없었습니다. 성폭력과 착취는 사업장에서는 물론이요, 인력사무소 심지어 일상적인 생활공간에서도 이루어지고 있는 것으로 확인되었습니다.

폭언과 폭행, 인종차별과 출신 지역 차별 역시 무시 못 할 빈도로 관측되었습니다. 차별의 사유는 한국어가 익숙하지 못하다는 것, 피부색, 외모, 특정 지역 출신이라는 것 등이 포함됩니다.

이주여성 노동자들이 구직 과정에서 가장 많이 이용하는 인력사무소의 문제 역시 심각한 것으로 드러났습니다. 과도한 알선료, 알선 없는 수수료 징수, 불법 파견, 그릇된 정보 고지와 책임의 회피, 알선료 징수를 위한 고의적이고 잦은 노동자 교체, 정확한 계약관계 비고지 등의 문제들이 확인되었기 때문입니다. 이주여성 노동자들의 관점에서 공정하고 책임 있는 구직 알선을 해주는 중개업소는 소수에 불과했습니다.

108가지의 사례로 한국에서 생활하시는 모든 이주여성 노동자들의 상황을 일반화할 수는 없을 것입니다. 그러나 분명한 것은 그것을 복기하고 범주화하는 보고서 작업을 힘겹게 했을 만큼, 그 하나하나의 사례는 허구가 아닌 실제이며, 실제로 우리 곁에서 벌어지고 있는 일들이며, 아무런 조치가 없는 한, 앞으로도 계속 진행되거나 어쩌면 더욱 심각해질지도 모를 일들이라는 점입니다.

오늘 심포지엄에 함께 해주신 패널분들께서 이주여성 노동권 보장과 개선을 위한 희망적이며 지혜로운 의견들을 많이 나눠주셨으면 좋겠습니다. 오늘의 토론을 바탕으로 앞으로 이주여성 노동자들의 침해 예방과 권리구제를 위한 구체적인 방안과 대안들이 더욱 적극적으로 논의되는 공론의 장이 활성화될 수 있기를 기대해봅니다.

매년 그랬던 것처럼 올해에도 역시 모니터링의 처음과 끝을 모두 책임지고, 훌륭하게 작업을 마무리해준 우리 센터의 이경숙 팀장님께 특별한 감사와 우정을 전합니다.

2018. 11. 27.

오경석 | 경기도외국인인권지원센터 소장

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

사회: **최현모** _인권재단 사람 사무처장(전)

1부

경기도 이주여성 노동실태 결과보고

결과보고 2018 경기도 이주여성 노동실태 모니터링
이경숙·오경석 (경기도외국인인권지원센터)

14:00~
14:45

사례발표 - 온드라흐 바야르 (한국학중앙연구원 박사과정)
- 이경숙 (한국이주민복지회 실장)

14:45~14:55 휴식

2부

이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안

통계로 본 이주여성 노동 실태와 쟁점

이규용 _한국노동연구원 선임연구위원

14:55~
16:05

이주여성 노동권 보장과 지역사회의 역할

석원정 _성동외국인근로자센터 센터장

토론 허오영숙 _ (사)한국이주여성인권센터 대표

임선영 _국가인권위원회 이주인권팀 팀장

킨메이타 _수원이주민센터 대표

우삼열 _아산이주노동자센터 소장

16:05~16:30 종합 토론

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 경기도 이주여성 노동실태 결과보고 -

2018 경기도 이주여성 노동실태 모니터링

이경숙 · 오경석
경기도외국인인권지원센터

1. 목적과 필요성

- 결혼이주여성과 여성이주노동자의 이분법 지양
- 도내에 거주하는 다양한 이주여성의 노동 실태에 대한 종합적 접근
- 체류자격, 고용형태, 업종의 다양성 파악
- 이주여성의 실질적인 노동권 보장을 위한 정책 과제 도출

2. 모니터링 개요(1)- 대상과 조사원

- 모니터링 기간 : 2018. 5. 1. ~ 2018. 9. 30.(5개월)
- 모니터링 대상 : 경기도에 거주하는 노동하고 있는 모든 이주여성 108사례
 - 노동의 개념 : 임금노동 및 상행위, 아르바이트 등 업종 및 고용 형태에 제한을 두지 않는 경제적 보상을 목적으로 하는 모든 행위
- 모니터링 조사원 : 외국인주민(귀화자 포함) 10명

2. 모니터링 개요(1)- 대상과 조사원

○ 모니터링 조사원 : 외국인주민(귀화자 포함) 10명

연번	이름	출신국	현 체류자격	직업	비고
1	온드라흐 바야르	몽골	유학생	대학원생	16~17
2	도카스	DR콩고	난민	주부	17
3	크리스티나	라이베리아	결혼이민	영어강사	16~17
4	윤성아	중국	귀화	사무직	15~17
5	현지영	베트남	귀화	사무직	16
6	고은정	베트남	귀화	주부	신규
7	이경숙	중국	귀화	이중언어강사	신규
8	한정원	캄보디아	귀화	통번역사	신규
9	왕아나	중국	귀화	통번역사	신규
10	박주은	베트남	귀화	통번역사	신규

2. 모니터링 개요(2)- 방법과 내용

○ 방법

- 주 1회, 월 6건의 모니터지 제출
- 월 1회 정기회의 참석
- 모니터링요원이 제시된 모니터지에 내용을 기입하여 서면으로 제출
(한국어 또는 자국어, 자국어 서술시 번역하여 결과물 활용)
- 활동비 : 제출한 모니터건에 대해 건당 22,000원 지급

2. 모니터링 개요(2)- 방법과 내용

○ 내용

범주	항목
(가) 기본정보	◦ 거주시군, 나이, 국적, 현 체류자격, 한국 체류기간
(나) 작업환경 및 인권침해	◦ 구직과정(현재 일 선택이유, 구직 경로) ◦ 작업 내용, 일 작업시간, 휴게시간, 월 휴일, 임금 ◦ 사업장내 갈등이나 인권침해 경험 (예) 임금체불, 여권 압류, 폭행, 외출 통제, 부당해고 등 ◦ 현재 일하고 있지 않다면 가장 최근의 경험(일하지 않고 있는 이유)
(다) 산업재해	◦ 작업으로 인한 부상 또는 질병과 처리 과정 (예) 결근, 조퇴, 병원 진료, 동료/상사/고용주의 반응 등
(라) 성폭력피해경험	◦ 일 관련 성희롱, 성폭력 피해 경험, 사후처리(피해신고 등 구제)
(마) 모성보호	◦ 임신, 출산 과정에서의 노동권 보호

3. 추진일정

- 당사자 사전인터뷰(3월) : 난민, 미등록노동자 / 동포노동자 / 유학생, 노동비자, 미등록 노동자의 노동실태
- 모니터지 개발(4월) : 모니터링 내용, 질문지, 조사원 가이드라인 개발
- 모니터링 요원 선발(4월~5월) : 기존 모니터링 요원 5명, 신규 5명 선발
- 모니터링 실시 및 정례회의(5월~9월) : 월 1회 정기회의
- 평가회의(8월~9월) : 모니터링 종료 후 모니터링 결과 공유, 사업 평가

4. 인터뷰 조사 내용(1)- 출신국가/지역별 상이한 업종

“아프리카계 이주민의 도내 주 거주지는 동두천 보산동, 평택 송탄과 같은 미군 기지 주변.. 헤어 샵, 눈썹 문신, 자국 식료품점 등 소규모 가게나 공장에서 일을 하고, 농장에서 일을 하는 경우” (J)

“몽골이주여성들은.. 주로 알바형태로 입주 청소, 건설현장 쓰레기 치우기, 모텔 청소 등을 많이 하고, 드물게 공장에서 일하는 경우 방학이나 야간에 일을 함” (노명)

“동포들의 노동형태는 일반적으로 알려진 제조업, 간병, 식당 서빙 등 이외에도 사무직(무역회사), 자영업(마사지 가게, 피부샵 등) 등 다양함.. 특히 보험설계사와 학습지 강사(영업)일은 진입장벽이 낮고, 중국출신인 것이 장점으로 작용하는 업종으로 많은 동포 여성들이 종사함. 그밖에 중국인이라는 사회적 자본을 바탕으로 하는 직업에 의료통역사, 중국어 강사, 여행 가이드 등이 있음” (서유진)



4. 인터뷰 조사 내용(2)- 체류 형태와 구직 경로

“미등록 체류 상태나 관광 비자 상태로 일을 하는 경우가 많은 이들은 주로 자국민커뮤니티를 통해 생활에 필요한 정보를 공유.. 대부분 인력사무소를 통해 구직활동” (J)

“E-9(고용허가제)비자로 입국하기를 선호하지만 여성이 E-9비자를 취득하는 것은 현실적으로 어렵다고 봄. 성별이나 나이에 따른 제약이 없는 관광비자 선호.. 관광비자와 함께 주된 체류 형태는 유학생, 미등록임.. 구직경로는 구직자의 한국어 능력에 따라 달라짐. 구인구직광고를 보고 직접 구하기도 하고, 자국민, 인력사무소 등을 통해 구직함” (노명)

“온라인 커뮤니티, 인력사무소, 벼룩시장, 이미 한국에 정착한 친인척을 통해 구직 정보를 얻음” (서유진)



4. 인터뷰 조사 내용(3)- 침해 유형

“일하다 다치거나 병에 걸렸을 때(산재) 건강보험 미가입자인 노동자들은 대부분 참거나 약국에서 진통제를 복용함” (J)

“일을 하다 다치거나 아파도 아프다는 소리를 못하고, 한 번 나가면 다른데 일하기 힘드니까 그냥 참고 일하며, 산재라는 공적 제도 자체를 모름” (노명)

“여성 노동자의 성희롱성폭력 문제에 대해서는 그 의의와 중요성에 대해 공감하고, 조금이라도 권력을 더 가진 사람이 있는 곳이라면 어디서든 발생할 수 있다고 봄” (J)

“일과 관련한 성희롱, 성폭력 실태는 당하지 않은 사람이 별로 없을 것이라고 예상함” (노명)

“일거리 알선 과정에서 사기를 당하는 경우도 있음” (서유진)



5. 모니터링 조사 결과(1)- 국적분포

- 총 31개 국
 - 아시아 지역 15개 국가, 아프리카 및 아메리카 지역 16개 국가
 - 몽골 > 중국, 콩고 > 베트남 > 우간다 순

베트남, 캄보디아, 대만, 중국, 러시아, 방글라데시, 필리핀, 일본, 몽골, 라이베리아, 케냐, 콩고, 우간다, 카메룬, 요르단, 아이보리코스트, 나이지리아, 기니, 요르단, 호주, 가나, 우즈베키스탄, 앙골라, 에티오피아, 부룬디, 모로코, 태국, 수단, 미국, 이란, 파키스탄



5. 모니터링 조사 결과(2)- 비자유형

- 총 18개 유형
 - C, D, E, F, G, H + 미등록 + 귀화 + 기타
 - G1 > 미등록, 귀화 > F6 > F2, D2 순

C3, D2, D4, D10, E2, E9, F1, F2, F3, F4, F5, F6, G1, G6, H2, 미등록, 귀화, 기타

5. 모니터링 조사 결과(3)- 지역 분포

- 총 20개 지역
 - 북부 지역 10, 중남부 지역 10
 - 안산 > 평택 > 부천 > 수원 > 동두천 순

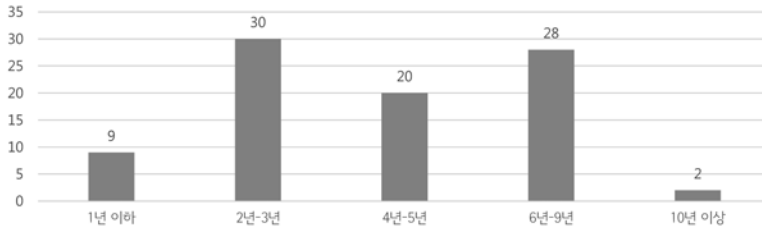
화성, 남양주, 수원, 용인, 평택, 시흥, 오산, 안산, 김포, 군포, 부천, 의왕, 동두천, 파주, 포천, 고양, 이천, 의정부, 하남

5. 모니터링 조사 결과(4)- 한국 체류 기간

○ 108명

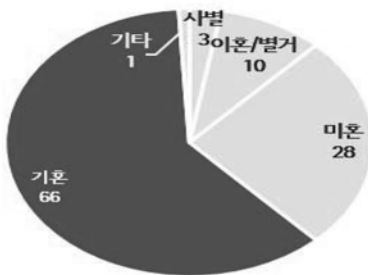
- 3년 이하 비교적 단기 체류 39 < 4년 이상 69

- 5년 이하 59 > 5년 이상 49



5. 모니터링 조사 결과(5)- 혼인 및 자녀 여부

○ 혼인 여부

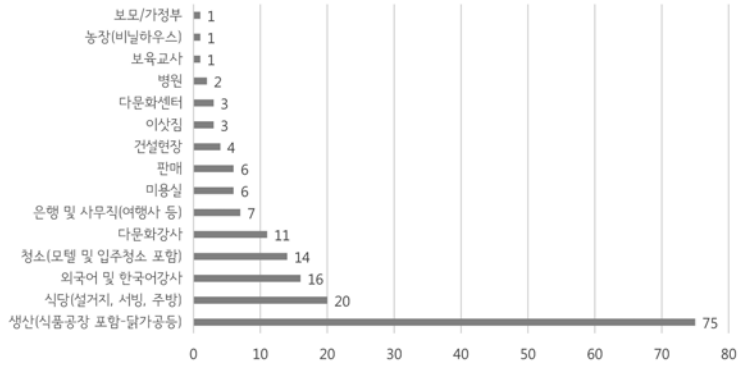


○ 자녀 여부 및 자녀와의 동거 여부

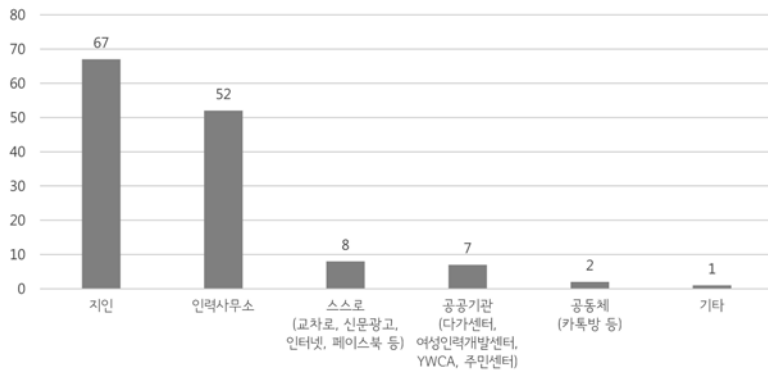
구분	유	무	미확인	자녀와 따로
계	45	63	24	17
사별, 이혼, 별거(13)	8	5	23	5
기혼(66)	37	6		12
미혼(28)		28	1	
기타(1)				

- 기혼 66명 > 미혼이나 이혼 등 일인 가구 42명

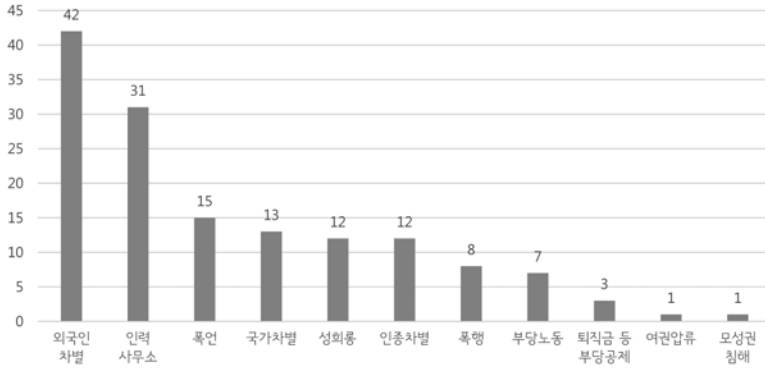
5. 모니터링 조사 결과(6)- 직종



5. 모니터링 조사 결과(7)- 구직 경로



5. 모니터링 조사 결과(8)- 차별 형태



5. 모니터링 조사 결과(9)- 외국인 차별

○ 연차, 상여금, 출장수당, 임금차별, 간식, 출산휴가, 무고, 차별 가해자가 다른 외국인인 경우도 포함

“공장에서 일을 하는데 구정이 되니깐 사장님이 기계를 세워 놓을 수 없으니 외국인들은 모두 갈 곳도 없으니 출근을 해서 돈이나 벌라고 했습니다.” (사례 26)

“일을 하다가 다치거나 아프면 병원 갈 수 없습니다. 의료보험이 없고, 또한 미등록자니까 혼자서 돌아다니지 못 합니다. 사장님이 병원에 보내주지 않습니다. 병원 가면 회사 결근해야 합니다. 한번이라도 결근하면 사장님이 그만 두라고 합니다.” (사례 55)

“The boss said holidays are only for Korean not for foreigners.” (사례 78)



5. 모니터링 조사 결과(10)- 인력사무소, 불법파견

○ 과도한 알선료, 알선없는 수수료 징수, 불법 파견, 인종 차별, 그릇된 정보, 알선료 징수를 위한 고의적인 노동자 교체, 일방적인 고용주 대변, 정확한 계약관계 비교지, 성희롱

“Work agency exploits foreigners specially African people. You have to change job many time and it affect your payment, you cannot know really how much you can get every month. If I asked to boss why you did not pay my salary, he kept saying to ask agencies. I can't figure out it. Sometime they said the company call that you don't have to go, but it is not true, they replace another person instead of me, so it is too bad.” (사례 79)

“My problem was with the agency, the manager kept paying me the same salary. In case I told to my boss I had to stop my works and pay me my tejikom(퇴직금). But the boss told me he can't because I was hired by agency and not by company, and everything I have to discuss with agency manager and no with my boss. It seems too crazy for me because my job was in company not in agency. Finally he kicked me out of the job.” (사례 80)



5. 모니터링 조사 결과(11)- 국가차별

○ 무슬림 및 아프리카 지역 차별

“.....misbehave because she is from Muslim country.” (사례 37)

“Over time pay is lower than other Asian.” (사례 96)

“After working 3 months, they replaced me with a Chinese lady saying Africans don't work fast.” (사례 101)



5. 모니터링 조사 결과(12)- 성희롱

“요즘 회사사장님 때문에 많이 힘들고 있습니다. 개인적으로 연락을 많이 하고 잠자리 계속 요구 하기 때문입니다... 사장님이 남편이 없는 것은 알고 자꾸 이상한 성적으로 요구해왔습니다. '남편이 없으니까 한번 만나해!'” (사례 3)

“Few months ago the job agent try to touch me inappropriate and told me if I slept with him he will give me job.” (사례 39)

“같이 일을 하던 한국 남자들이 외국인인 것을 알게 되고 그 후로 한 동안 야한 사진을 보여주면서 신체 접촉한 적이 있습니다. 미등록자가 경찰에 신고 할 수 없어서 그냥 참았습니다.” (사례 47)

5. 모니터링 조사 결과(13)- 인종차별

“너의 남편이 너를 필리핀에서 돈 주고 사왔으니 열심히 비닐하우스에서 상추 따고 모종내면서 돈을 벌어야 한다고 했습니다.” (사례 23)

“같이 일을 하는 직원 한명은 독도가 자기네 땅이라고 하는 쪽발이들은 월급을 똑 같이 주면 안 된다고 해요” (사례 24)

“주방 아주머니는 넌 몽골 사람이어서 고기를 많이 먹는 같아 그러니 남들 보다 일도 2배로 해야 된다고 합니다.” (사례 25)

“Once I had that situation and was dismissal because the owner came and saw black working and said we couldn't work there cause black people are lazy and smelling.” (사례 67)

5. 모니터링 조사 결과(14)- 부당노동, 부당공제

“어린이집의 업무 외에도 계속 주셨습니다. 주방설거지, 스테기 분리, 무거운 짐정리, 보재는 아이 저만 돌보라고 하기도 합니다.” (사례 5)

“피부색이 다르다는 이유로 한국인들보다 아침에 30분을 일찍 와서 라인 마다 포장 박스, 비닐, 테이프 정리하고 화장실 청소 까지 하라고 했습니다.” (사례 22)

“이제 근로 계약기간은 얼마 남지 않아서 퇴직금 알아보니 회사에서 내야한 돈을 제가 내고 있으니 그 사실을 알게 되었습니다. 바로 회사에게 문의 했지만 ‘네의 퇴직금이니 네가 모으면 되지 뭐가 불만이야?’ 라는 답만 받았습니다.” (사례 6)

“월급을 받을 때 부가세로 돈 빼서 줍니다.” (사례 61)



5. 모니터링 조사 결과(15)- 여권 압류, 기타

“They took my passport and the hagwon refused to give it back because I wanted to leave the job. They did not give my passport and said it got lost, had to contact my embassy to get a new one.” (사례 43)

“임신 중 회사에서 수월한 일로 바꿔주지 않습니다. 못 하면 그만두라고 강요합니다. 출산 전에 그만두었습니다. 임신 중 정기적으로 산부인과 검사를 자주 못 받았습니다.” (사례 52)



5. 좋은 사례(16)- 차별, 그런 거 없어요

“둘째를 가질 때 공장에서 일을 했습니다. 공장에서 임신 중 수월한 일로 바꿔주었습니다. 임신 중 정기적으로 병원에서 검사를 받았고, 출산 전에 공장 일을 그만두었습니다. 더 이상 공장에 피해를 주기 싫었습니다. 너무나 고마운 사람들이었습니다.” (사례 53)

“I am satisfied with my job because now I find a good job, the boss and colleague are fine, pay us well, no discrimination.” (사례 79)

6. 시사점

- 다양한 국가, 다양한 비자 유형
- 체류의 장기화, 기혼 대 비혼 6:4
- 기혼자 가운데 자녀 있는 경우(미확인 제외) 86%, 자녀와 따로 사는 경우 32%
혼자 사는 이주여성 가운데 자녀 있는 경우 62%, 자녀와 따로 사는 경우 63%
- 다양한 직종, 불안정 고용
- 구직경로의 비공공성(지인과 인력사무소)과 그로 인한 폐해
- 전방위적인 차별, 특히 인력사무소의 불법파견 문제에 주목할 필요

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 경기도 이주여성 노동실태 결과보고 -

사례 발표

온드라흐 바야르
한국학중앙연구원 박사과정

안녕하세요?

저는 한국학중앙연구원 교육학 박사과정 수료생 몽골에서 온 온드라라고 합니다.
제가 이주여성 노동실태 2개를 준비해 왔습니다.

첫 번째 사례는 몽골인 39살 여성분 이야기입니다.

그 분이 몽골에서 관광비자로 한국에 왔다 갔다 하면서 2년 동안 3개월씩 일을 했습니다. 애가 셋이고 큰 딸이 대학교 입학하고, 둘째는 고등학교 1학년, 그리고 막내는 초등학교 2학년입니다. 한국에서 일을 해서 애들 학비를 벌기 위해서 왔습니다. 그동안 한국에서 건설현장에서 청소를 했습니다. 이 일이 힘들지만 선택한 이유는 첫째 몽골에서 친한 친구가 한국에 먼저 와서 건설현장에서 일을 하고 있었습니다. 둘째 한국어도 모르고, 어떻게 일자리를 찾는 방법도 모릅니다. 그래서 그 친구 덕분에 쉽게 그 건설현장에서 일을 하게 됐습니다.

그 여성분이 하는 일이 새벽 6시부터 오후 5시까지입니다. 일하는 중 쉬는 시간은 따로 있습니다. 점심 먹고, 오전하고 오후에 간식을 먹으면서 10분씩 쉬니다. 한 달 내내 안 쉬고 일을 계속합니다. 왜냐하면 관광비자로 들어와서 잠깐 일을 하니 쉬지도 않고 계속 일을 해야 합니다. 휴가는 없습니다. 아르바이트로 하는 일이라 하루에 8만원씩을 받습니다. 건설현장에서 나오는 모든 쓰레기를 치우는 일을 합니다.

일을 하다가 다치거나 아픈 적도 있었습니다. 그렇지만 불법적으로 일을 하는 것을 알기 때문에 조심스럽게 일을 합니다. 다치거나 아프면 병원 가지 않고 집에서 해결합니다. 현장에서 한번 다쳤는데 공장장님이 그만 두라고 했습니다. 그래서 아프거나 다치면 공장장님에게 말도 못 합니다.

많은 남자들처럼 일을 하다 보니까 이런 저런 일이 한두 번 아닙니다. 야한 농담 하거나 사진을 보여주는 것도 아무것도 아닙니다. 지나갈 때 엉덩이를 만지거나 장난으로 안거나 이상한 소리도 나는 것이 일상생활이 됐습니다.

한국에 혼자 와서 일을 하고, 아이들을 몽골에 있는 친정엄마아빠가 돌봐줍니다.

두 번째는 경기도 고양에서 사는 35살 몽골여성입니다.

한국에 온지 15년 됐습니다. 결혼을 했고 5살 아들하고 3살 딸이 있습니다.

그동안 한국에서 공장, 입주청소, 식당, 이삿짐 등등 여러 일을 했었습니다. 일자리를 인터넷이나 신문, 그리고 친구들 도움으로 구해 왔습니다. 인력사무실을 이용했지만 과도한 수수료나 고용주 입장만 주장한 것들이 어려웠습니다.

지금 하는 일이 새벽 6시쯤 출근하고 저녁에는 일찍 끝난 날도 있고, 늦게 끝난 날도 있습니다. 일요일에 애들을 돌봐줄 사람이 없어서 쉽니다. 일하는 중 쉬는 시간은 따로 없습니다. 점심 먹을 때만 좀 쉽니다. 휴가는 없습니다. 알바식으로 돈을 매일매일 받습니다. 하루에 8만원에서 10만원입니다. 같은 일을 하는 한국인 또는 남성 노동자보다 적게 받습니다. 지금 하는 일이 이사하고 있는 집 주방집을 싸고 입주하는 집에 제자리에 놓는 일입니다. 지금 하는 일에 너무 만족스럽습니다. 그 이유는 아이들의 한 달에 백 만원 정도 드는 보육료를 빠짐없이 잘 내고 있습니다.

일을 하다가 아픈 적이 있었습니다. 회사에서 일하다 병원에 가고 싶을 때 회사 결근을 해야 합니다. 회사에서 병원에 보내지 않습니다. 일주일이나 결근하면 그만두라고 합니다. 그래서 아파도 회사에 출근해야 합니다.

같이 일을 하는 한국 아저씨들이 야한 사진을 보여주면서 신체 접촉한 적이 있습니다. 미등록자가 경찰에 신고 할 수 없어서 그냥 참았습니다.

임신했을 때 회사에서 수월한 일로 바꿔주지 않습니다. 못 하면 그만두라고 강요합니다. 출산 전에 그만두었습니다. 임신 중 정기적으로 산부인과 검사를 자주 못 받았습니다. 회사 결근하면 안 됩니다. 출산 후 몸을 돌보고 아이를 봐줄 사람이 없습니다. 일을 하면서 아이를 기르는 것이 매우 어려웠습니다. 아침 일찍 출근하면 아이를 돌봐줄 사람이 없어서 아이들이 혼자서 하루 종일 집에 있는 경우가 많습니다.
감사합니다.

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 경기도 이주여성 노동실태 결과보고 -

사례 발표

이 경 숙
한국이주민복지회 실장

사례 1 러시아 여자들은 성을 밝히지 않아요.

김포시에 사는 러시아 이주여성 A씨는 러시아로 연수 간 한국 남자랑 결혼을 해서 2005년도 한국으로 입국을 했습니다. 주부로 지내던 A씨는 2016년에 남편이 갑작스러운 사고로 부득이하게 일용직으로 공사 현장에서 일하게 되었습니다. 친구 소개로 구한 일은 일용직으로 하루 급여 8만 원이나 10만 원을 받는 일로, 정해진 휴무일 없이 하는 일입니다. 점심 식사 때면 일용직 남자들이 커피 한잔 할래 하면서 러시아 여자들은 가슴도 크고 성기도 큰 것을 좋아한다는데 한번 관계를 해보자고 했습니다. 당신의 아내와 딸이 이런 성희롱을 받는다면 어떨까? 하는 생각을 한 번이라도 했다면 그런 모욕적인 말은 안 했을 겁니다.

사례 2 사장님, 친절과 음식 맛으로 손님을 단골 만들어야 합니다.

양 꼬치 집에서 알바로 일하는 중국 출신 31세 A씨는 한국분이랑 결혼을 한 지 6년차이고 현재 자녀는 없습니다. 그는 아직 한국어가 서툴러서 스스로 일자리 찾을 수가 없습니다. 파출(인력사무소)을 통해서 집 근처에서 부부가 운영하는 양 꼬치 집에서 알바로 일을 하게 되었습니다. 사장님은 한국 분 사모님은 같은 중국분입니다. 오후 3시에 출근을 해서 양 꼬치를 끼고 홀 테이블 정리하고 6시부터 손님 오면 서빙을 합니다. 손님들이 어느 정도 빠지면 남자 손님들이랑 같이 술을 마시면서 매상 올리라고 해서 속을 다 버리면서도 매일 11시에서 새벽 1시까지 술을 마시고 가끔은 모텔도 가라고 권유도 했습니다. 비나 눈이 와서 현장근로자들이 일을 못 하면 A씨더러 남자들한테 전화해서 술 마시러 오라고 시킵니다. 알바비는 시급으로 계산해서 주지 않고 겨우 3만 원을 주면서 너가 느려서 일을 빨리 못하지만 내가 같은 중국 사람이니깐 자르지 않고 계속 나오라고 하니 감사하게 생각하라면서 생색을 냅니다. 맛으로 매상을 올리고 친절로 손님들을 단골로 만들어야지 알바 생을 이용해서 매상 올리지 마세요.

이주여성들은 언어 소통이 잘 안 되다 보니 환경이 안 좋은 곳에서 일을 할 수밖에 없습니다. 이렇다 보니 노동권 생활의 인권침해와 성폭력 문제 성매매를 당할 수밖에 없

는 것 같습니다, 정부에서나 기업에서 조금 신경을 써주시면서 더 나은 환경에서 안심하고 일을 할 수 있지 않을까 하는 제 개인적 바람입니다.

이주여성들은 한국의 문화와 언어 소통이 잘 안되지만 대한민국이란 나라를 지킬 수 있는 훌륭한 아이들을 키우는 위대한 어머니들입니다.

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

통계로 본 이주여성 노동 실태와 쟁점

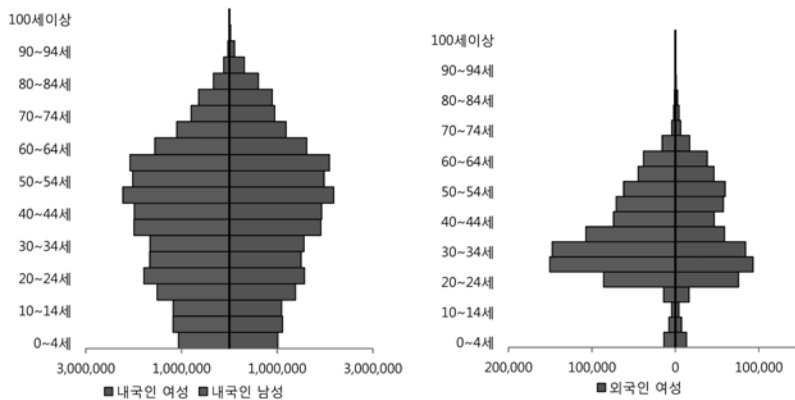
이규용
한국노동연구원 선임연구위원

목 차

- 1 이민자 인구구조
- 2 이민자의 성별 고용성과 비교
- 3 주거
- 4 송금
- 5 소비지출
- 6 논의 사항

1. 이민자 인구구조

● 내외국인 인구 구조



자료 : 통계청, 인구총조사, 이규용(2018, 발간예정)에서 인용

1. 이민자 인구구조



● 연령별 인구구조

	외국인			내국인		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
합계	1,479,247	845,663	633,584	49,943,260	24,922,392	25,020,868
비중	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~4세	1.8	1.6	2.1	4.1	4.2	4.0
5~9세	1.0	0.9	1.2	4.5	4.6	4.4
10~14세	0.6	0.5	0.7	4.4	4.6	4.3
15~19세	2.1	1.7	2.6	5.7	5.9	5.5
20~24세	10.9	10.2	11.9	6.8	7.3	6.4
25~29세	16.5	17.8	14.7	6.6	7.0	6.2
30~34세	15.7	17.4	13.3	6.7	7.0	6.4
35~39세	11.2	12.7	9.3	7.9	8.2	7.7
40~44세	8.2	8.8	7.4	7.9	8.0	7.7
45~49세	8.7	8.4	9.1	8.8	8.9	8.7
50~54세	8.2	7.3	9.4	8.0	8.1	8.0
55~59세	6.1	5.3	7.3	8.3	8.2	8.3
60~64세	5.2	4.5	6.0	6.3	6.2	6.5
65~69세	2.2	1.9	2.7	4.5	4.3	4.7
70~74세	0.7	0.5	1.0	3.4	3.1	3.7
75~79세	0.4	0.2	0.7	3.0	2.5	3.5
80~84세	0.2	0.1	0.4	1.8	1.3	2.4
85~89세	0.1	0.0	0.2	0.8	0.5	1.2
90~94세	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1	0.4
95~99세	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
100세이상	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



● 경제활동참가율, 고용률과 실업률

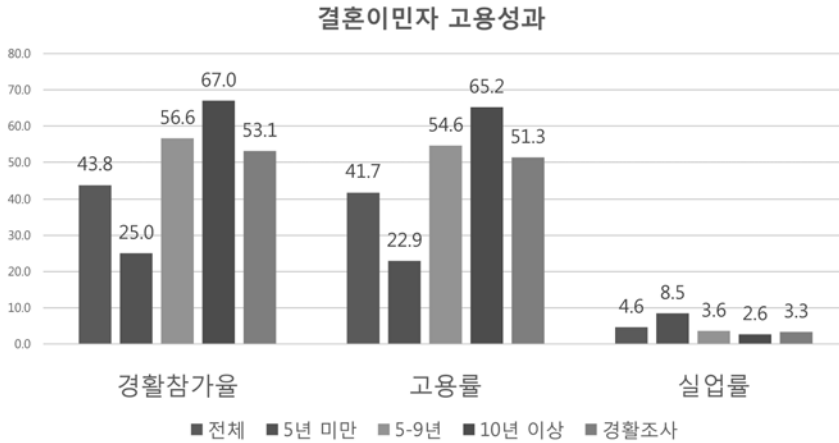
	남자			여자		
	경활참가율	고용률	실업률	경활참가율	고용률	실업률
전체	82.8	80.5	2.7	56.0	52.5	6.4
비전문취업	100.0	99.9	0.1	99.5	99.5	0.0
방문취업	92.0	88.1	4.2	78.6	74.9	4.7
전문인력	99.2	99.2	0.0	98.9	98.9	0.0
유학생	13.7	11.1	18.7	17.2	13.7	20.1
재외동포	80.1	76.7	4.2	59.7	54.2	9.3
영주자	85.6	82.8	3.4	68.4	64.9	5.2
결혼이민자	81.1	80.6	0.6	43.8	41.7	4.6
기타	53.7	48.7	9.3	28.2	24.8	12.0
한국국적 취득	78.0	75.3	3.4	65.4	61.8	5.6
직전:결혼이민자	95.8	91.0	5.0	70.0	65.5	6.4
직전:그 외	77.2	74.7	3.3	63.3	60.0	5.1
경제활동인구조사	74.2	71.4	3.8	53.1	51.3	3.3

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규용(2018, 발간예정)에서 인용

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



● 여성 결혼이민자의 체류기간별 고용성과



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규용(2018, 발간예정)에서 인용

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



● 고용의 질

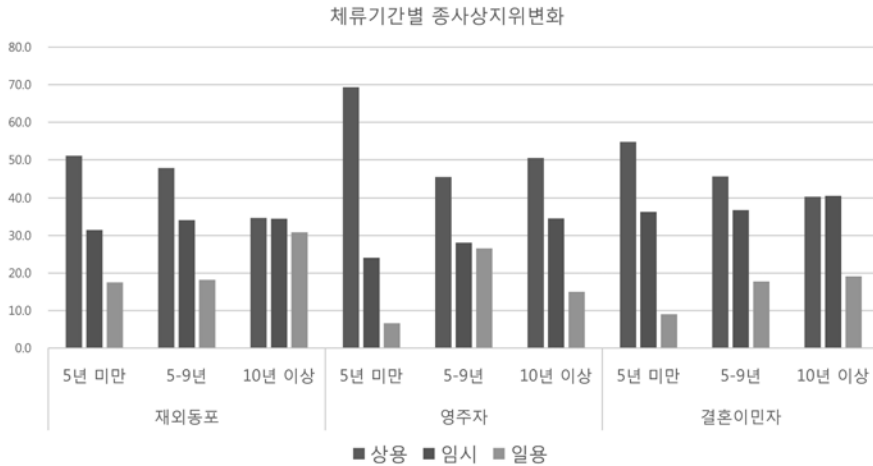
	남성			여성		
	상용근로자 비율	임시근로자 비율	일용근로자 자비율	상용근로자 비율	임시근로자 자비율	일용근로자 자비율
전체	67.1	15.2	17.7	50.1	31.3	18.6
비전문취업	93.5	4.6	1.9	90.2	7.3	2.5
방문취업	35.3	22.8	41.9	37.5	37.6	24.9
전문인력	90.3	9.7	0.0	84.2	15.8	0.0
유학생	13.8	65.6	20.6	6.3	55.6	38.0
재외동포	50.6	23.0	26.4	46.6	33.0	20.4
영주자	49.4	20.3	30.3	49.8	30.9	19.3
결혼이민자	49.3	29.0	21.8	46.6	37.5	15.9
기타	50.8	28.0	21.1	44.8	27.2	28.0
한국국적 취득	51.6	19.6	28.7	55.4	29.0	15.7
직전:결혼이민자	36.4	16.3	47.3	56.2	29.1	14.7
직전:그외	52.5	19.8	27.7	54.9	28.9	16.2
경제활동인구조사	74.3	17.5	8.2	59.1	35.0	5.9

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규용(2018, 발간예정)에서 인용

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



● 주요 여성 이민자의 고용의 질 : 체류기간의 변화



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규용(2018, 발간예정)에서 인용

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



● 가구소득

	남성					여성						
	전체	없음	100만원 미만	100만원 ~ 200만원 미만	200만원 ~ 300만원 미만	300만원 이상	전체	없음	100만원 미만	100만원 ~ 200만원 미만	200만원 ~ 300만원 미만	300만원 이상
전체	100.0	12.3	4.2	27.7	43.4	12.4	전체	37.8	10.3	33.0	16.7	2.1
비전문취업	100.0	0.0	0.0	39.0	57.9	3.0	비전문취업	0.0	0.5	74.0	25.5	0.0
방문취업	100.0	5.3	0.7	24.6	50.3	19.0	방문취업	19.4	3.3	47.4	29.4	0.5
전문인력	100.0	0.0	1.2	19.0	47.9	31.8	전문인력	0.0	0.0	37.3	49.1	13.6
유학생	100.0	33.3	38.2	24.3	3.0	1.2	유학생	35.2	36.1	26.3	2.3	0.1
재외동포	100.0	16.3	3.0	23.8	41.4	15.5	재외동포	37.6	7.2	30.0	21.5	3.7
영주자	100.0	12.1	2.9	12.6	45.9	26.4	영주자	30.0	9.3	38.0	20.7	1.9
결혼이민자	100.0	15.5	2.2	16.6	29.7	35.9	결혼이민자	55.9	10.7	25.4	6.4	1.7
기타	100.0	45.4	6.8	22.1	15.5	10.2	기타	68.0	8.5	14.6	7.6	1.3
한국국적 취득	100.0	15.3	7.5	14.9	37.4	24.9	한국국적 취득	34.6	13.1	39.5	10.3	2.4
직전:결혼이민자	100.0	0.0	13.4	8.2	51.6	26.9	직전:결혼이민자	34.2	13.6	41.8	8.1	2.2
직전:그외	100.0	16.0	7.2	15.2	36.8	24.9	직전:그외	34.7	12.9	38.4	11.4	2.5

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규용(2018, 발간예정)에서 인용

2. 이민자의 성별 고용성과 비교



• 임금

	임금근로 자 전체	남성				임금근로 자 전체	여성			
		100만원 미만	100만원 ~200만 원 미만	200만원 ~300만 원 미만	300만원 이상		100만원 미만	100만원 ~200만 원 미만	200만원 ~300만 원 미만	300만원 이상
전체	100.0	1.4	30.9	53.7	14.1	100.0	10.1	56.2	31.0	2.6
비전문취업	100.0	0.0	38.6	58.2	3.2	100.0	0.0	74.4	25.6	0.0
방문취업	100.0	0.3	23.7	54.7	21.3	100.0	2.5	57.6	39.6	0.3
전문인력	100.0	1.2	19.2	49.7	29.8	100.0	0.0	37.7	48.5	13.8
유학생	100.0	63.4	31.7	4.9	0.0	100.0	75.0	20.0	5.0	0.0
재외동포	100.0	1.4	27.8	53.2	17.6	100.0	7.5	49.4	38.6	4.5
영주자	100.0	0.8	14.0	55.6	29.7	100.0	11.0	57.3	29.8	2.0
결혼이민자	100.0	0.0	20.0	37.8	42.3	100.0	18.7	64.3	15.8	1.2
기타	100.0	7.6	42.4	31.6	18.4	100.0	18.2	55.1	22.9	3.8
한국국적 취득 직전:결혼이민 자	100.0	1.6	18.6	51.4	28.4	100.0	15.5	67.3	16.1	1.2
직전:그외	100.0	4.7	9.0	51.6	34.6	100.0	18.0	69.8	11.5	0.7
경제활동인구 조사	100.0	1.4	19.2	51.4	28.0	100.0	14.1	65.9	18.5	1.5
경제활동인구 조사	100.0	5.8	20.7	31.9	41.6	100.0	19.0	45.1	22.5	13.4

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017 이규용(2018, 발간예정)에서 인용

3. 주거



• 성별 주거시설 비교

	전체	남성				기타	여성			
		일반주택	아파트	기숙사	기타		일반주택	아파트	기숙사	기타
전체	100.0	50.3	12.4	30.6	6.8	66.4	21.4	7.0	5.2	
비전문취업	100.0	11.1	3.4	73.7	11.8	18.1	1.8	55.6	24.5	
방문취업	100.0	82.4	5.9	7.7	4.0	88.5	5.5	2.1	3.9	
전문인력	100.0	34.6	22.7	25.3	17.4	49.3	9.2	21.1	20.5	
유학생	100.0	58.1	4.6	32.8	4.5	58.5	2.7	30.6	8.2	
재외동포	100.0	73.7	17.2	6.1	3.0	74.5	18.8	2.5	4.3	
영주자	100.0	70.3	26.9	1.2	1.6	69.3	28.2	1.3	1.2	
결혼이민자	100.0	59.0	37.3	1.4	2.3	56.7	40.2	0.0	3.1	
기타	100.0	61.4	26.9	5.8	5.8	63.1	29.7	2.3	4.9	
한국국적 취득 직전:결혼이민자	100.0	70.2	26.4	1.0	2.4	61.1	36.6	0.3	2.0	
직전:결혼이민자	100.0	64.4	33.0	0.0	2.6	55.4	42.7	0.5	1.4	
직전:그외	100.0	70.4	26.1	1.1	2.4	63.9	33.7	0.2	2.3	

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017 이규용(2018, 발간예정)에서 인용

4. 송금 1.



		송금규모							2000만원 이상	전체
		100만원 미만	100만원 이상~200만원 미만	200만원 이상~300만원 미만	300만원 이상~500만원 미만	500만원 이상~1000만원 미만	1000만원 이상~1500만원 미만	1500만원 이상~2000만원 미만		
남성	전체	1.2	3.5	2.2	3.2	8.4	14.7	11.6	8.4	100.0
	비전문취업	0.7	5.3	1.5	1.7	8.7	29.7	30.6	20.0	100.0
	방문취업	3.5	3.9	3.6	6.5	13.3	10.8	2.6	3.9	100.0
	전문인력	1.1	3.6	3.1	1.8	9.6	21.6	4.1	9.7	100.0
	유학생	0.0	1.1	0.0	0.2	0.5	0.2	0.0	0.0	100.0
	재외동포	0.4	2.7	2.4	4.0	9.2	6.8	1.7	1.5	100.0
	영주자	0.7	1.2	1.3	4.9	7.2	4.1	2.6	0.7	100.0
	결혼이민자	0.6	3.3	8.0	2.0	6.0	3.7	0.0	0.4	100.0
	기타	1.7	1.7	2.0	3.0	4.7	5.4	3.2	4.1	100.0
	한국국적 취득	0.4	2.0	2.1	1.3	2.1	1.9	0.2	0.1	100.0
	직전:결혼이민자	0.0	17.5	0.0	4.8	2.6	0.0	0.0	0.0	100.0
직전:그외	0.4	1.4	2.2	1.1	2.0	2.0	0.2	0.1	100.0	
여성	전체	2.3	3.9	2.8	3.4	5.4	3.6	1.2	0.4	100.0
	비전문취업	2.0	2.9	1.3	7.3	18.2	43.0	17.5	4.6	100.0
	방문취업	2.5	5.7	4.6	3.9	12.3	5.5	1.2	0.6	100.0
	전문인력	0.6	7.3	6.4	8.7	11.2	8.3	0.4	0.9	100.0
	유학생	0.8	0.6	0.3	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	100.0
	재외동포	1.7	1.8	2.5	3.1	5.5	1.9	1.0	0.2	100.0
	영주자	1.9	4.8	4.1	4.0	4.5	1.9	0.3	0.0	100.0
	결혼이민자	3.5	6.8	3.2	4.9	3.0	0.9	0.1	0.0	100.0
	기타	1.4	1.1	0.4	1.0	1.1	0.9	0.4	0.0	100.0
	한국국적 취득	6.2	7.6	3.9	3.0	2.7	0.7	0.1	0.1	100.0
	직전:결혼이민자	8.2	10.2	5.1	2.8	3.1	0.9	0.1	0.1	100.0
직전:그외	5.2	6.3	3.3	3.0	2.5	0.6	0.0	0.1	100.0	

4. 송금 2. 여성 결혼이민자의 체류기간별 송금

비자유 형별	체류기간별	송금규모							2000만원 이상	계
		100만원 미만	100만원 이상~200만원 미만	200만원 이상~300만원 미만	300만원 이상~500만원 미만	500만원 이상~1000만원 미만	1000만원 이상~1500만원 미만	1500만원 이상~2000만원 미만		
결혼이민자	전체	13.3	27.4	17.3	19.7	15.5	6.1	0.4	0.3	100.0
	6개월 미만	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6개월~1년 미만	0.0	0.0	36.6	37.7	25.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	1년~3년 미만	5.5	18.7	14.6	30.6	24.1	6.5	0.0	0.0	100.0
	3년~5년 미만	9.6	24.6	27.4	21.9	13.2	3.4	0.0	0.0	100.0
	5년~10년 미만	17.1	32.8	13.6	15.6	14.1	5.8	0.9	0.0	100.0
	10년 이상	12.6	20.1	13.3	23.1	19.4	10.2	0.0	1.1	100.0
직전:결혼이민자(국적 취득)	전체	26.3	34.1	16.3	9.5	10.3	2.8	0.4	0.3	100.0
	6개월 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	6개월~1년 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년~3년 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	3년~5년 미만	32.6	22.0	29.8	6.8	8.8	0.0	0.0	0.0	100.0
	5년~10년 미만	29.9	33.1	15.9	6.6	10.8	2.6	0.6	0.5	100.0
10년 이상	10.0	41.5	14.1	21.8	8.4	4.2	0.0	0.0	100.0	

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규욱(2018. 발간예정)에서 인용

5. 소비지출 : 소비지출 항목별 비중



	남성						여성				
	월평균 총소득 생활비 비중	월평균 총 소득_주거 비_비중	월평균 총 소득_송금 비중	월평균 총 소득_저축 비중	월평균 총 소득_기타 금액_비중		월평균 총 소득 생활비 비중	월평균 총 소득_주거 비_비중	월평균 총 소득_송금 비중	월평균 총 소득_저축 비중	월평균 총 소득_기타 금액_비중
전체	0.35	0.10	0.31	0.15	0.07	전체	0.44	0.16	0.11	0.17	0.07
비전문취업	0.21	0.01	0.62	0.09	0.06	비전문취업	0.22	0.03	0.56	0.13	0.06
방문취업	0.42	0.14	0.16	0.19	0.06	방문취업	0.42	0.18	0.12	0.18	0.07
전문인력	0.34	0.09	0.25	0.24	0.08	전문인력	0.38	0.10	0.15	0.28	0.09
유학생	0.51	0.29	0.01	0.03	0.03	유학생	0.51	0.32	0.00	0.03	0.03
재외동포	0.44	0.15	0.11	0.21	0.08	재외동포	0.44	0.16	0.07	0.21	0.07
영주자	0.50	0.12	0.06	0.20	0.09	영주자	0.46	0.15	0.06	0.19	0.08
결혼이민자	0.52	0.13	0.06	0.15	0.12	결혼이민자	0.45	0.10	0.10	0.17	0.07
기타	0.36	0.13	0.22	0.14	0.06	기타	0.45	0.15	0.06	0.16	0.06
한국국적 취득	0.51	0.13	0.03	0.21	0.10	한국국적 취득	0.49	0.12	0.05	0.18	0.08
직전:결혼이민자	0.63	0.10	0.02	0.14	0.08	직전:결혼이민자	0.50	0.12	0.07	0.18	0.07
직전:그외	0.51	0.13	0.03	0.21	0.10	직전:그외	0.48	0.12	0.05	0.19	0.08

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 2017
이규육(2018. 발간예정)에서 인용

6. 논의 : 여성 이민자(노동시장)을 바라보는 쟁점



- 고용허가제
 - 노동시장 진입 : 남성 제조업 중심 - 송출과정
 - 노동환경 및 법적 보호
- 동포 : 방문취업 및 재외동포
 - 노동공급과 고령화
 - 서비스업 노동시장의 특성
- 결혼이민자
 - 국적에 따른 차별 가능성
 - # PSM을 통한 분석결과 국적취득자가 취업확률 높고, 임금도 더 많음
 - 취업지원서비스 수요와 서비스 공급간 제약
 - 특화된 서비스보다는 노동시장 사각지대 해소 : 취업지원정책 방향수정
 - # 평균적으로 학력이나 경력에 따른 노동시장 성과가 내국인보다 낮음

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

이주여성 노동권 보장과 지역사회의 역할

석 원 정

성동외국인근로자센터 센터장

1. 몇 몇 장면

1.

A씨는 몇 년째 계속 무언가를 배우고 있다. 그녀는 본국에서 초등학교만 졸업하였다. 그녀의 남편은 여러 가지 정보를 열심히 찾으면서 그녀에게 한 가지 한 가지씩 제안(? 사실상 결정)하였다. A씨는 중학교-고등학교를 검정고시로 졸업하고, 방송통신대학교에 입학하였다. 한국어강좌를 설치한 이주민지원기관에 오랫동안 다니면서 TOPIK도 중급을 취득하였다. 센터와는 상호간에 신뢰를 쌓았고, 기관의 추천으로 지자체가 운영하는 이주민 역량강화프로그램에 신청하였고, 이수하였다. 그리고 또 역시 기관의 추천으로 지자체가 시범적으로 시행하는 이주여성 계약직프로그램에도 선정되어서 비록 수개월에 그치긴 했지만 통역과 사무직무를 수행하는 기회를 갖게 되었다. A씨의 남편은 A씨가 안정적인 직업을 갖기를 희망하면서 이런저런 프로그램들을 A씨에게 소개하였는데 A씨가 제대로 따라가지 못하면 중지시켰다. 어찌어찌하다가 A씨는 한국인들에게 간헐적이긴 하지만 모국어를 가르치는 기회도 잡을 수 있었다. 도저히 따라갈 수 없을 것이라고 생각했던 방송통신대학교도 어쨌든 한 학기를 마칠 수 있었다.

처음 A씨는 힘들어보였다. 끊임없이 무언가를 배우기를 요구하는 남편으로 인해 힘들다는 하소연이 끊임이 없었다. 남편의 기대를 충족시키지 못하는 자신에 대해서도 힘들어했다. 그러기를 1년, 2년, 3년이 지났고, 센터가 A씨에게 뭔가 새로운 제안을 하려고 하면 A씨의 남편의 전화가 왔다. 남편에게 어떤 일인지를 설명해야 했고 결정은 남편이 하였다. 어쨌든 A씨는 점점 유능해졌고, 요즘 A씨는 하소연을 하지 않는다.

2.

B씨는 한국에서 오랫동안 일을 하였다. 처음에는 미등록노동자로서 몇 년 일을 하다가 한국인 남편을 만나 결혼하여 아이를 한 명 두었다. 남편이 직장생활을 쉽 없이 하여 B씨가 생계를 책임질 필요까지는 없었지만 아이가 조금 성장했을 때부터 끊임 없이 일을 하였다. 작은 기관에서 일을 하면서 틈틈이 통역, 번역도 하면서 본국의 가

족들을 위해 간간이 송금도 해야 했다. B씨는 외국인이라는 점 때문에 B씨의 시집식구들, 주변 동네지인들, 심지어는 교사에 이르기까지 끊임없는 조언과 어이없는 말들을 들어야 했다. ‘엄마가 외국인이니까 아이에게 사교육을 시켜야 한다’ ‘엄마가 외국인이니까 남들의 시선이 다를 수 있다. 아이의 운동화를 좀 괜찮은 걸로 사주는 게 좋지 않겠나’ ‘한국인은 그렇게 옷을 입지 않는다’ ‘엄마가 외국인이라더니 다문화가 왜 우리 아이를 때려?’ ‘아이가 다문화인데 학급 아이들에게 밝히고 잘해주라고 하고 싶은데 어떻게 생각하세요?’ 등등.

B씨는 그럴 때마다 자존심에 상처를 받았고, 시집식구들에게 항변해야 했고, 학교로 달려가 교사에게 항의해야 했다. 어느 날 B씨는 소속된 기관에서 가까운 나라로 해외출장을 가게 되었다. 짧은 일정인지라 공적 업무를 마친 후 이삼일 정도 시간을 더 내어서 아이와 개인여행을 하였다. 그 며칠 후 지역에서 친하게 지내는 한국인 여성들과 만나 수다를 떨면서 즐거운 시간을 보내는데, 친구들이 ‘00엄마, 해외로 출장도 가고, 아이도 데리고 가서 여행도 하는 것을 보고 우리들이 00엄마를 다시 봐야겠다고 생각했어’라고 말하는 것이었다. 그제서야 친구들이 평소보다 자신이 하는 말을 경청하고 있다는 것을 깨달았다. B씨는 ‘이들은 그 동안 나를 어떻게 생각했다는 것인가?’라는 생각에 불쾌해졌다. 자존심 강한 B씨임에도 이들과의 친분관계를 깨뜨릴 수는 없었다. 외국인으로서 지역사회에서 네트워크는 꼭 필요했다. 잠시 아이를 맡길 수도 있고, 모르는 여러 가지 한국생활의 정보들을 얻을 수 있는 중요한 네트워크이기 때문이었다.

B씨의 직장은 작은 이주민센터인데 B씨의 집 인근에는 큰 규모의 이주민센터가 있다. B씨는 서울로 출퇴근하면서도 지역센터의 프로그램과 행사에 참여한다. 쉬지 못해서 힘들기는 하지만, 이주민센터들은 자신들의 센터에 등록된 회원이어야 필요한 서비스며 정보들을 제공해주기 때문이다. 모처럼의 연휴에도 B씨는 지역 이주민단체가 하는 지역 자원봉사를 가기 위해 집을 나섰다.

3.

C씨는 스펙이 많다. 표준이력서 경력난의 1쪽을 다 채울 수 있을 정도로 스펙이 많다. 다문화이해강사 양성교육 이수, 의료코디네이터 양성교육 이수, 이주여성상담원양

성교육 이수 0000, 자격증도 많다. 사회복지사 자격증, 보육교사 자격증... 많은 스펙을 갖췄지만 C씨는 취직이 어려웠다. 취직한다 해도 계약직이고, 짧은 기간이었다.

4.

D씨는 허리가 아프다. 한국에서 3개월 정도 꼭 참고 일하면 500~600만원을 벌 수 있고 숙식도 해결할 수 있다는 말에 귀가 솔깃해서 병원에서 먹고 자고 하는 간병인으로 일을 시작했다. D씨는 한국에 있는 자국민들로부터 부장이라는 사람을 소개받았고, 부장은 모 간병인 파견회사에 소속되어 있으면서 본인도 간병인으로 일을 하는 사람이었다. 부장은 하도 그만두는 사람들이 잦아서 골치 아프니 일단 병원에서 하루 이틀 일을 해보고서 결정하라면서 자신이 일하는 병원으로 이끌었다. D씨는 병원에서 부장의 인솔 하에 간병일을 하였다. 간병에 대한 지시는 병원 간호사들로부터 직접 들었다. 한 달 남짓 되었을 때 D씨는 환자를 들어 올리다가 허리를 다쳤다. 너무나 심한 통증이어서 간호사에게 얘기했더니 간호사가 약을 가져다주었다. 약을 먹었더니 좀 나은 듯했으나 다음날이 되자 더 심하게 아팠고 도저히 일을 할 수 없었다. D씨는 인근의 다른 병원을 갔고 촬영한 결과 척추골절로 진단받고 병원에 입원하였다. D씨가 입원하자 부장이 문병을 왔고, 부장은 D씨가 일한 날수만큼의 일당에서 회비를 공제한 금액을 주었다. 그리고 일할 때 입는 가운도 주었다. 그러나 이후 D씨는 간병인 일을 할 수 없었다. 골절된 척추는 이후 접합이 되긴 했으나 제대로 되지 않았고 마침 가을로 접어들자 통증이 점점 심해지며 걷기도 힘들 정도였다. 그럼에도 D씨는 부상을 산재로 인정받지 못했다. 다행히 어떤 병원의 도움으로 무상으로 재활치료를 받으면서 걸을 수 있을 정도로까지는 회복되었다. 그리고 상태가 좋은 때에는 가끔씩 식당에서 일을 하기도 했다. 벌지 않으면 안 되었기 때문이다. D씨는 산재 불인정에 대해 도저히 인정이 되지 않아 소송까지 진행하기로 하여 공익소송으로 도움을 줄 수 있는 변호사를 찾았고 사건을 위임한 후 본국으로 귀국하였다. 귀국한다고 해서 뵈족한 수는 없지만 일도 제대로 할 수 없게 된 상태에서 한국에 계속 있을 수는 없었기 때문이다. D씨가 귀국하고 수개월 후, 소송은 패소하였다.

5.

E씨, F씨는 총명한 여성들이었다. 결혼 전 두 사람은 각자의 위치에서 활발하게 활동을 하였다. 비자 없이 체류하면서 미상사였던 E씨는, 그의 총명함을 눈여겨 본 어떤 단체로부터 스태프로서 일해 볼 것을 권유받고 수년간 단체 스태프로서 일을 하였다. 이후 비자의 문제를 해결하고자 귀국하였다가 남성을 사귀었고, 그 사이에서 아이를 낳았다. 아이 아빠와 헤어진 후 친정의 도움으로 아이를 양육하던 중, 한국인 남성을 만나 결혼하였고 두 번째 아이를 임신한 상태에서 다시 한국으로 와서 먼 시골에 있는 시댁에서 생활을 하게 되었다. E씨의 시집은 E씨가 일하는 것을 싫어했고, E씨의 가족친지들이 집에 오는 것을 싫어했다. 지역의 외국인센터에 가고자 하는 것도 싫어했고, 지역에 있는 다른 결혼이주여성들과 만나는 것도 싫어했다. 그리고 여전히 낯선 한국인의 가족생활이 서툰 E씨를 따뜻하게 대해주지도 않았고, 아이를 돌봐주지도 않았다. 심지어 둘째 아이의 출산 후 E씨는 아빠가 다른 첫 아이를 데리고 산후조리원에 가야 했다. E씨의 남편은 1년에 2/3는 해외에서 생활하는 직업을 갖고 있어 E씨는 많은 시간을 외롭게 보내야 했다. 둘째 아이가 성장하여 학교에 입학하자 다시 자신의 능력을 발휘할 일을 찾자 하던 참에 세 번째 아이를 가졌고 E씨는 세 아이의 양육으로 바빴다. 일이년만 지나면 셋째 아이가 초등학교에 입학하게 된다. E씨는 다시 일을 하고 싶어서 전에 일했던 단체와 접촉해서 슬쩍 흘려보았다. ‘일하게 해 줄 수 있는지?’ 단체측 답변은 신통치 않았다.

F씨의 결혼 전 한국생활은 아주 아주 바쁜 생활이었다. 유능한 통번역인이었던 F씨는 통역하는 틈틈이 단체의 활동들도 적극적으로 수행했다. 그러나 한국인 남성을 만나 결혼했고 얼마 안 있어 임신을 했다. 남달리 임신기간이 힘들어서 가정생활 외의 활동은 엄두를 내기 힘들었다. 아이를 낳고 열심히 최선을 다해 양육을 했고, 아이가 유치원을 가게 되면서부터 다시 사회활동을 하고자 하는 마음을 먹게 되었다. 그런데 생각지 못하게 둘째 아이가 생겼다. 역시 이번에도 임신기간이 수월하지 않았다. 둘째 아이를 출산하고 아이가 어느 덧 자라 어린이집에 보내도 될 만큼 되었다. F씨의 능력이 가정에서만 소진되고 있는 것을 안타깝게 여긴 어떤 이주민단체에서 둘째가 어느 정도 성장했으니 다시 시작해보자고 제안했고 F씨도 흔쾌히 승낙하고 준비하기로 했다. 그러다가 갑자기 남편이 지방으로 발령을 받고 급히 내려갈 수밖에 없었다.

6.

G씨는 한국인 남편과의 사이에서 딸 하나를 낳고 이혼을 했다. 귀화해서 체류는 문제될 게 없었지만 생활이 문제였다. 아이를 남편이 양육하고 있으니 양육비는 들지 않지만 딱히 본인이 소지한 재산이 있는 것이 없었다. 한국어도 상당히 잘하지만 G씨의 선택의 폭은 좁았다. 간간이 이주민단체에서 00양성프로그램들을 이수하고 그 일을 해보기도 했지만 단체에 채용되는 것도 아닌 상태에서 이수한 그 일들로 생계를 해결하기에는 어렵도 없었다. 그리고 그 일조차 끊임없이 학습이 필요한데 스스로 해결하기는 어려웠다. G씨와 비슷한 상황에 처한 어떤 여성은 아주 많은 단체들과 관계를 맺으면서 단체로부터 교육기회를 제공받는 것으로 생활비를 벌었다. 그 사람은 너무 바빴다. 먼 거리, 적은 강사료를 가릴 수 없었고, 시간만 된다면 해내곤 하였다. 그럼에도 안정적인 생활비를 벌지는 못했다. G씨는 식당에서 일을 했다. 여러 식당에서 일을 했고, 그러다가 임금을 못 받기도 했다. 그럴 때면 이주민센터를 찾아가 도움을 요청하였다.

7.

H씨는 동네 인근에 있는 작은 봉제공장에서 일을 하고 있다. 그곳은 H씨와 같은 국적의 여성 서너 명이 함께 일하고 있다. 이들 여성들은 모두 한국인과 결혼하였고, 한 사람만 빼놓고 모두 자녀도 있었다. 작은 공장이니 사업주도 함께 일을 하는데, 문제는 그 사업주가 출산경험이 없는 여성에게 자꾸만 성추행을 하곤 하는 것이었다. 다들 사업주의 그런 행동이 문제라고 생각하지만 함께 일하는 한국인 여성들조차 가끔 농담처럼 한 마디 하는 정도이고 같은 국적의 여성들은 감히 지적을 하지는 못하는 상태이다. 성추행당하는 여성도 싫지만 강하게 거절하기 힘들어 참는 정도이고 사업주는 그 여성에게 월급 이외에 조금 더 급여를 주면서 무마하고 있다.

2. 노동자로서 이주여성이 갖는 특징

일요일에 문을 여는 이주민센터는 이용하는 이주민들도 자원봉사하는 이주민들도 모두 다 노동자들이다. 평일에는 일하느라 한국어도 컴퓨터도 배우기 어려웠던 이주민들이 찾아온다. 이들 중 아동을 양육하고 있는 여성들 거의 대부분이 자녀를 데리고 온다. (본인이 학습하는 시간 동안 아동을 돌봐주는 돌봄서비스를 제공하는 기관이다) 어떤 여성은 세 명의 아이를 데리고 와서 자원봉사자에게 맡긴다. 어떤 가정은 (한국인)남편이 차에 처와 자녀 둘을 데리고 오고 자신은 차를 갖고 어딘가로 간다. 많은 경우 ‘왜 아빠들은 아내가 공부하는 일요일 단 두 시간동안 아이들을 돌봐주지 않는 걸까?’ 라는 의문이 든다. 어떤 아이는 너무 어린데 강제로 2시간 동안 엄마와 떨어지니 센터가 떠나가도록 울어댄다. 달래도 그치지 않을 때면 어쩔 수 없이 공부중인 엄마를 불러와서 아이를 달랠 수밖에 없다. 그럴 때면 ‘아빠는 이 시간에 뭘 하고 있는 걸까?’ 라는 의문이 든다. 모든 아빠가 일요일에도 출근해야 하는 직종에 취업중인 걸까?

기혼여성만이 아니다. 센터에서 보아온 수많은 이주여성들은 ‘모두’ ‘일을 하고 있거나 일을 찾고 있거나 일을 하기 위해 뭔가를 준비’하는 여성들이다. 한국어를 잘하든 못하든 말이다. 발제자가 보아온 여성들의 직종도 참으로 다양하다. 단순 미숙련노동자로 제조업(미싱, 시다로 봉제공장, 전자부품 공장)에서 일하거나 간병인, 가사도우미 등 사회서비스업, 화장품이나 보험판매영업직, 금융회사나 통신회사 등에서 상담역 혹은 사무직, 통번역과 같은 전문직, 네일아트와 같은 서비스업이나 자영업, 아직 많지는 않지만 이주민기관의 직원, 다문화이해강사, 이중언어강사와 같은 신종 직업종사자.... 어느덧 우리 사회의 어엿한 노동자집단으로 형성되었다.

이들의 직업, 직종이 다양하고 직장 내 대우도 다양하지만 이들과 대화를 하다보면 어느 정도 공통적인 특징들을 발견하게 된다.

- 새로운 문화, 새로운 환경, 새로운 언어, 새로운 정보, 새로운 직업, 새로운 가족과 친지들 속에서의 악전고투
- 강인한 사회적응력

- 다양한 체류자격
- 안정적이지 않은 체류조건으로 인한 사적, 공적 장벽의 존재
- 취업하고 있되 드러나지 않은 여성노동자들이 다수 존재
- 이중언어 구사자에 대한 사회적 기대
- 새로운 직업 창출의 가능성, 시도, 그러나 많은 실패의 경험
- 이주여성의 취업을 위한 수많은 프로그램들, 그러나 직업은 되지 않는 수많은 스펙들
- 기존 직업으로의 진입은 만만치 않고, 새로운 직업 창출도 쉽지 않은...

위에서 사례로 든 이주여성들의 경우만 봐도 이들은 모두 다양한 제약을 갖고 있는 여성들이다. 타국에서 (아무리 오래 살았다 해도) 사회적 네트워크가 취약하고 체류도 안정적이지 않으며, 인권침해 등 부당한 대우를 겪어도 한국인들보다 더 반발하기 어려운 조건을 갖고 있다. 이미 우리 사회의 어엿한 구성원으로서 당당히 집단을 형성하기까지에 이르렀음에도 여전히 이 땅의 이주여성들은 자리 잡기 힘들고, 역량을 펼치기 힘들다.

3. 이주여성의 노동권 보장과 지역사회

이주여성들이 제대로 자신들의 역량을 갖추고 발휘하고, 사회 구성원으로서 당당히 자리 잡고 우리 사회의 미래를 함께 만들어간다는 자부심을 갖기 위해서 지역사회는 무엇을 할 수 있으며 무엇을 해야 할까? 이하에서는 간략하게나마 제언을 해본다.

첫째, 여성을 둘러싼 사적·공적 네트워크의 형성 및 지원이 무엇보다 필요하다.

사회적 네트워크가 한 사람의 인생에 미치는 중요성에 대해서야 두말할 나위가 없다. 그런데 이주의 속성상, 이주민은 성장환경에서 형성된 사적·공적 네트워크의 뿌리가 없는 곳에서 생활한다. 사회적 관계를 하나하나 맺어가야 하는 것이다. 이 네트워크들의 새로운 형성을 개인 혹은 사적 영역인 가족에게만 일임해두지 말고 지역에서 다양한 사회적 네트워크들이 형성되도록 지역사회는 적극적으로 지원할 필요가 있다. 일상 생활 전반적으로 긍정적으로 작용할 수 있도록 형성되는 사회적 네트워크들은, 이주여성에게 취업의 정보제공, 안정적 취업의 유지, 부당한 대우에 대항할 수 있는 지지망 등의 역할을 할 수 있다.

둘째, 공적 공간에서 크든 작든 활동의 계기를 다양하게 제공할 필요가 있다.

서울시는 해마다 시가 인건비를 지원하면서 이주여성들에게 일정기간 취업할 수 있는 프로그램을 시행하고 있다. 이 프로그램을 통해서 이주여성들이 기관의 일과 사무, 행정을 배우는 기회를 갖게 된다. 반드시 취업프로그램만이 아니라 이주여성들이 한국사회의 다양한 네트워크들과 접촉하는 계기를 제공하면서 필요한 직업능력을 갖추고 취업의 경력을 쌓게 하는 프로그램들이 많을수록 좋을 것이다.

셋째, 이주민에 대한 차별해소를 위해 사회 전반적인 인식과 문화의 개선이 필요하다. 한 사회의 가장 취약한 계층인 이주민은 노동현장에서 부당한 대우를 당해도 시정을 요구하기 힘들다. 이주여성은 여성이라는 측면에서 더욱 취약하다. 어쩌다 이주민센터를 알고 있어서 도움을 받을 수 있는 이주여성은 아주 소수이다. 노동법을 위반하는 사업주 한 명 한 명을 처벌하고 계도하는 정도가 아니라 우리 사회 전반적인 인식과 문화의 개선이 필요하다.

넷째, 이주여성들의 적응의 단계에 따라 필요한 내용을 제공하는 맞춤형 지원정책이 필요하다.

이주여성들이 한국에서 체류하면서 한국생활에 적응해가는 과정에서 (가족을 포함한) 우리 사회는 이들 여성들에게 직간접적으로 모종의 역할을 요구한다. 그 역할을 수행해 내기 위해서 이주여성들은 많은 것을 갖추어야 한다. 예를 들면, 한국 정착 초기 적응기에는 한국어·한국문화를 습득해야 하고, 생존과 생활에 필요한 정보도 습득해야 하며, 사적·공적 네트워크의 토대도 형성해야 한다. 적응의 단계가 지나 뿌리내릴 준비가 된 이주여성들에게는 사회적 위치에 필요한 역량을 갖추어야 하고, 습득·구사해야 할 한국어·한국문화·한국정보는 훨씬 많아진다. 또한 사적·공적 네트워크를 확산해 나가고 새로운 모색도 도모해야 한다.

참 힘들다. 그런데 많은 이주여성 관련 프로그램들이 초기 적응기 여성에게 맞춰져 있어 초기 적응기를 넘긴 이주여성들을 위한 프로그램들은 거의 없다시피 한다. 특히 본국에서 전문직종에 종사하였던 여성들이 자신의 전문성을 살릴 수 있도록 지원할 필요도 있다.

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

토론

여성 이주노동자의 노동인권 실태와 과제

우삼열

아산이주노동자센터 소장

국내에서 생활하는 이주노동자의 수가 100만 명에 이른다는 보도는 더 이상 새삼스러운 것이 아니다. 고용허가제 노동자 50만 명, 동포비자 노동자 40만 명, 미등록 노동자 30만 명을 감안할 때, 기능직 노동자와 단기체류 노동자 등을 포함하면 전체 230만 이주민 가운데 최소 150만 명 이상이 노동자로 살아가고 있다고 생각된다. 유학생들도 방학 때가 되면 노동자로 바뀌고 있고, 결혼 이주여성들도 발제자의 언급과 같이 43.8%가 경제활동에 참가하고 있다.

그러나 체류자격과 관계없이 외국인이자 여성이자 노동자인 사람의 경우 매우 많은 차별과 착취, 성적 폭력을 포함한 각종 폭력에 노출되어 있다. 아산지역에서도 이러한 문제를 다양한 상담을 통해 확인하고 있다. 아쉽게도 전국적인 실태조사가 많지 않고, 체계적인 분석을 통해 제도적 개선방안이 제시되는 경우도 적은 편이다.

아산지역에서는 2015년에 노사민정협의회 지원을 통해 아산이주노동자센터가 ‘아산시 여성 이주노동자 인권실태 조사사업’을 진행한 바 있고, 이를 통해 토론회를 거쳐 지역 내에서의 문제 해결방안을 논의하기도 했다. 이 조사에 참여한 여성 이주노동자는 총 72명이었고 생산직이 61명, 농업직이 6명, 판매서비스직이 3명, 건설노동자 1명, 기타 직종이 1명이었다. 조사결과 이들의 노동조건은 1일 10시간(39.4%)에서 12시간(39.4%)씩 시급 5,580원(73.2%)을 받고 일하고 있었는데 ‘장시간 노동’과 ‘빠른 작업속도’가 심각한 수준이라고 답했다. 또한 인권문제에 대해서는 ‘조롱과 욕설’, ‘외국인 차별’이 다른 항목 보다 높게 나왔다.

- 숙소의 형태와 위치 등을 살펴본 결과 회사 내 컨테이너(15.3%)와 비닐하우스(8.3%)를 기숙사로 쓰고 있어 성범죄로부터 안전하지 않은 주거환경에 23.6%가 살고 있었고, 기숙사 화장실도 성별로 분리되지 않은 경우가 7.1%나 되었다.
- 성희롱에 대한 조사에서 ‘동료 노동자의 성희롱 피해에 대해 들어본 경험’에 대한 질문에 생산직은 15.8%가 ‘있다’고 답한 반면, 농업직은 50%가 ‘있다’고 답해 농업직의 경우 성희롱 발생이 50% 이상임을 알 수 있었다. 직장내 성희롱예방교육을 받아본 적이 있는지에 대해서는 생산직만 25.9%가 받아 보았다고 답했고, 판매서비스직, 건설종사자, 농업직은 전부 교육을 받아본 적이 없다고 답했다.
- 성희롱 예방 방안에 대한 의견을 묻자 필요한 조치로서 ‘가해자 처벌 강화 법 마련’

이 32.3%, ‘성희롱 예방교육 실시’가 27.4%, ‘CCTV 가로등 설치’가 27.4%의 순서로 답했다. 이는 성희롱이 발생해도 가해자 처벌이 제대로 이루어지지 않는 것과 성희롱 예방교육이 실시되고 있지 않은 것에 대해 문제제기를 한 것이며 주로 한적한 곳에 위치한 회사와 기숙사에서 성희롱이 발생하지 않도록 하기 위해서는 CCTV나 가로등 설치가 필요하다는 인식을 나타낸 것으로 보인다.

조사에 참여한 여성 이주노동자들의 경우 성희롱이 한국에서 금지되는 것을 모르고 있는 경우가 많았고, 한국남성들은 이점을 악용해 한국에서는 성희롱이 허용되는 것처럼 정당화 하여 피해를 더욱 가중시키고 있었다. 따라서 이주여성 노동자들이 일하는 업체에 대한 성희롱 예방교육 실시여부가 점검되어야 하지만, 설문조사 결과에서는 77.6%가 교육을 받은 적이 없다고 응답했고 면접조사에서도 12명 중에 11명이 교육을 받지 못했다고 답하여 고용노동부의 개입이 거의 이루어지고 있지 않음을 알 수 있었다. 더욱이 열악한 지위에 있는 여성 이주노동자들이 회사에 대해 부정적인 면을 드러낼 경우 자신이 불이익을 당할지 모른다는 두려움 때문에 성희롱이나 인권침해 사실에 대해서 제대로 드러내지 못하는 것으로 보인다.

한 여성 이주노동자는 자신의 경험을 이렇게 진술했다. 그는 회사 내에서 성희롱 피해를 당해 이 사실을 동료한테 알렸고, 이 동료 여성 이주노동자가 회사 경리인 한국여성에게 알려 사장에게까지 보고를 했다. 그러나 회사 측은 이 사건에 대해 가해자에게 성희롱을 하지 말라는 경고만 하고 별다른 조치를 취하지 않았다. 가해자가 계속 회사에 출근을 하자 피해자는 회사 다니는 게 두렵고 불안하다고 호소했다. 피해 여성은 가해자를 피하기 위해 사업장을 변경해달라고 요구했지만 회사 측은 사업장 변경을 승인해주지 않았다. 결국 성희롱 피해자가 불안한 가운데 직장을 다닐 수밖에 없게 된 것이다. 이러한 사례를 볼 때 성희롱 피해가 발생했을 경우 신고와 상담을 공정하게 처리할 수 있는 고충처리기구가 설치되어야 할 것으로 보인다.

지난 10월 22일, 고용노동부는 <외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유 전부개정안 행정예고>를 통해 ‘외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우’에 대해

해당 노동자의 사업장 변경을 직권으로 처리하겠다고 발표했다. 또한 여성가족부에서는 이주여성 인권보호를 위한 전문 상담소를 전국적으로 5개소를 신설하겠다고 발표했다. 이러한 조치가 반가운 것은 분명하지만, 원천적으로 직장 이동의 자유가 심각하게 제한되고 있는 상황에서 위에 언급한 조사결과와 사례에서 보듯이 여성 이주노동자의 고통이 쉽게 사라질 것으로 보이지 않는다. 앞으로도 여성 이주노동자의 권리 보호와 사회적인 차별 금지의 과제를 해결하기 위해 많은 노력이 필요하다.

여성 이주노동자들의 인권 보호를 위해서는 무엇보다 다음의 두 가지가 반드시 필요하다고 생각된다.

첫째, 체계적이고 정기적인 실태조사가 필요하다. 한국의 가부장적 사회문화에서 외국인으로서, 여성으로서, 그리고 노동자로서 삼중적인 차별에 시달리고 있음을 인식하여 이들에 대한 입체적인 조사가 이루어져야 한다. 체계적이고 정기적인 실태조사를 통해 노동과 삶의 현장에서 이들이 겪는 실제적인 문제에 접근하여 문제를 파악하고, 이를 통해 실질적인 제도 개선방안을 마련해야 한다.

둘째, 외국인력 활용정책의 한계를 극복하기 위한 인권적 기준과 정책당국의 의지가 필요하다. 중소기업중앙회는 지난 11월 15일 중소기업중앙회 회의실에서 '고용노동부 장관 초청 중소기업인 간담회'를 개최하여 외국인에 대한 수습기간을 늘려달라는 강력한 입장을 밝힌 바 있다. 초저임금으로 외국인 노동력을 활용하려는 고용주들의 요구에 고용노동부는 강력한 의지를 가지고 '동일노동, 동일임금'의 원칙을 지켜내야 할 것이다. 또한 과거 '현대판 노예제도'라는 지탄을 받았던 산업연수생제도의 행태가 반복되지 않도록 사회적 인식의 틀을 확장해야 한다. 여성 이주노동자들의 경우 인권에 대한 인식과 부당한 처우에 대한 저항이 상대적으로 약하다는 관념에 따라 손쉽게 차별과 착취의 대상으로 취급되고 있으므로, 이들의 노동권과 인권 보장을 위한 정부의 강력한 보호대책이 마련되어야 할 것이다.

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

토론

임선영

국가인권위원회 이주인권팀 팀장

I. 여성 이주노동자 관련 제도 및 현황

1. 개요

- 가. 여성 노동자는 사회적 평가가 낮은 업종에서 저임금으로 근무하거나, 동일업무를 수행함에도 남성노동자에 비해 임금을 적게 받는 경우가 있고, 임신, 출산을 이유로 불이익한 대우를 받는 등 고용관계에서 성차별을 경험하거나 모성보호가 외면되는 측면이 있으며, 성희롱·성폭력에 취약함
- 나. 특히 여성 이주노동자는 외국인으로서의 의사소통의 어려움 등으로 성희롱·성폭력 피해에 적절하게 대응하지 못하는 등 ‘여성’, ‘이주민’, ‘노동자’라는 복합차별의 피해를 받는 경우가 빈번함

2. 여성 이주노동자 관련 법령

- 가. 여성 이주노동자는 국내체류 ‘이주민’이면서 ‘노동자’이고 ‘여성’으로서의 지위를 가지고 있음. 이주노동자, 여성노동자 관련 법률은 마련되어 있으나 여성 이주노동자에 대한 개별법은 없음
 - 1) 현행법상 이주노동자의 고용 및 처우 등에 관하여 규율하는 법률은 「출입국관리법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 「외국인고용법」이라 함), 「재한외국인 처우 기본법」임
 - 2) 여성노동자에 대한 특별한 보호 규정을 두고 있는 법률은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함), 「양성평등기본법」이 있음

[표 1] 여성 이주노동자 관련 법률

구 분	고용 및 처우 관련 규정
출입국관리법	<ul style="list-style-type: none"> 제18조에서 체류자격에 따라 외국인의 취업활동을 제한함
외국인근로자의 고용 등에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> 제2조에서 외국인근로자를 외국인이 국내에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 정의하고, 시행령에 적용 제외 외국인근로자의 체류자격을 명시함 제4장(외국인근로자의 보호)에서 제22조(차별 금지), 제23조(보증보험 등의 가입), 제24조(외국인근로자 관련 단체 등에 대한 지원), 제24조의2(외국인근로자 권익보호 협의회), 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)을 규정하고 있음 제22조(차별 금지)를 위반한 사용자에게 대한 처벌규정은 없음
재한외국인 처우 기본법	<ul style="list-style-type: none"> 재한외국인은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자임 제10조는 재한외국인 등에 대한 불합리한 차별 방지 및 인권옹호를 위한 교육, 홍보, 그 밖에 필요한 조치에 대한 국가와 지방자치단체의 책임을 명시하고 있음
근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> 임금을 목적으로 노동을 제공한 경우에는 노동자로 보아 그 체류자격과 관계없이 이주노동자도 「근로기준법」 제6조 균등처우의 대상이 됨 제5장(여성과 소년)의 제65조, 제70조, 제71조, 제73조, 제74조, 제75조에서 여성에 대한 특별한 보호를 규정함 제11조, 제63조에 의해 5인 미만 사업장과 농축산업 사업장 등은 「근로기준법」 제5장의 일부 규정이 적용 제외됨
남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> 「헌법」상의 평등 이념에 따라 채용에서부터 해고 및 퇴직 등 전 고용부문에 걸쳐 남녀고용평등과 모성보호에 대해 규정함 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고 있음
양성평등기본법	<ul style="list-style-type: none"> 제33조에서 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 결혼이민자 등 취약계층 여성에 대한 복지 증진을 위하여 필요한 조치를 할 것을 규정함

나. 「출입국관리법 시행령」 제23조는 취업을 목적으로 입국하는 체류자격의 이주민¹⁾과 국내에서 취업활동을 하는 것에 제한을 받지 않는 이주민²⁾, 그리고 취업을 할 수 없는 체류자격의 이주민 등을 구분하고 있음

1) 「출입국관리법 시행령」

- 제23조 (외국인의 취업과 체류자격) ① 법 제18조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격은 별표 1 중 9. 단기취업(C-4), 19. 교수(E-1)부터 25. 특정활동(E-7)까지, 25의3. 비전문취업(E-9), 25의4. 선원취업(E-10) 및 31. 방문취업(H-2) 체류자격으로 한다. 이 경우 “취업활동”은 해당 체류자격의 범위에 속하는 활동으로 한다.

2) 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6) 등의 체류자격을 가진 이주민이 이에 해당함

- 1) 이들 중 취업을 목적으로 입국하는 체류자격인 비전문취업자(E-9)와 방문취업자(H-2)는 「외국인고용법」의 적용을 받는 이주노동자로, 고용허가제도라는 틀 속에서 취업활동에 제한을 받음
 - 2) 「외국인고용법」의 적용을 받지 않고 취업활동을 하는 재외동포(F-4), 영주권자(F-5), 결혼이민자(F-6) 등에 대해서는 「근로기준법」 등 노동관계법이 적용됨
- 다. 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 당연 적용되는 4대 사회보험이 국내체류 외국인에 대해서는 [표 2]와 같이 개별법에서 적용범위를 규정하고 있음

[표 2] 이주노동자 대상 4대 사회보험 적용범위

구분	산재보험	고용보험	건강보험	국민연금
적용 범위	근로자 (미등록 이주민 포함)	적용 제외 단, 체류자격에 따라 적용 가능	사업장 가입·지역 가입 가능	사업장 가입·지역 가입 가능
근거 법령	산업재해보상보험법 (제1조, 제5조)	고용보험법 시행령 (제3조)	국민건강보험법 (제109조)	국민연금법 (제126조, 127조)

3. 여성 이주노동자 현황

가. 통계청 ‘2016 외국인고용조사’에 의하면, 2016년 5월 현재 국내체류 이주노동자는 96만 2천명임

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

나. 여성 이주노동자는 32만 4천명으로 전체 외국인 취업자 중 33.7%에 해당하며, 지속적으로 증가³⁾하는 추세임

- 1) 산업분포별로 보면, 숙박·음식점 및 도소매업(12만 8천명, 39.5%), 사업·개인·공공서비스업(8만 9천명, 27.4%), 제조업(8만 6천명, 26.5%) 순으로 비중이 높아,

3) 2013년 25만 5천명, 2014년 28만 4천명, 2015년 31만 2천명, 2016년 32만 4천명

- 남성 이주노동자의 과반수(54.9%)가 제조업에서 일하는 것과 다른 양상을 보임
- 2) 체류자격별로 보면, 방문취업(8만 7천명, 26.9%), 재외동포(8만 3천명, 25.6%), 결혼이민(4만 6천명, 14.1%), 영주(4만 4천명, 13.5%), 비전문취업(2만 3천명, 7.0%) 순으로 나타남

II. 여성 이주노동자 실태조사

1. 개요

가. 우리 위원회가 2016년 실시한 「제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사」(이하 “위원회 실태조사”라 함)에 따르면, 31.4%가 제조업 취업 비자(E-9-1)로 입국하였고, 47.5%는 결혼이민·영주·거주 비자(F-6, F-5, F-2)로 입국한 후 국내에서 제조업에 취업을 한 것으로 나타남

- 1) 여성 이주노동자의 68.1%(385명 중 262명)가 기혼(동거 포함)이며, 58.7%인 226명이 자녀가 ‘있다’고 응답하였으며, 226명 중 60.2%인 136명이 자녀와 함께 한국에서 살고 있다고 응답함
- 2) 여성 이주노동자는 주로 조립(가전제품, 휴대폰, 자동차 등), 제품 포장, 플라스틱 가공, 의류 재봉 등의 업무를 담당하고, 50명 미만의 중소 규모 사업장에서 주로 근무하는 것(74.2%)으로 조사됨
- 3) 출신국가별로 베트남(117명, 30.4%), 필리핀(90명, 23.4%), 중국(71명, 18.4%), 인도네시아(41명, 10.6%) 등의 순임

2. 제조업 분야 성희롱·성폭력 실태

- 1) 위원회 실태조사에 따르면, 국내 제조업 사업장에서 일하는 여성 이주노동자의 성희롱·성폭력 피해 경험은 11.7%(385명 중 45명)이며, 피해 경험도 1회에 그치지 않고 2회 이상 반복되는 경우가 많다고 응답함

- 2) 구체적 내용(복수응답)은, ‘성적인 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위’(55.6%, 25건), ‘회식 자리에서 억지로 술을 권유하거나 술을 따르도록 강요하는 행위’(48.9%, 22건), ‘손잡기, 포옹, 입맞춤 등 원치 않는 신체 접촉 행위’(40.0%, 18건) 등임
- 3) 성희롱·성폭력 가해자는 ‘고용주나 관리자’(15.6%), ‘같이 일하던 한국인 노동자’(15.6%), ‘같이 일하던 이주노동자’(11.1%)로 나타나, 동료에 의한 성희롱·성폭력도 많이 발생하고 있다는 점을 알 수 있음
- 4) 심층면접 결과, 사귀자고 치근덕거리거나, 여성 이주노동자 앞에서 야동을 보거나, 느끼한 눈빛으로 쳐다보거나, 몸을 부딪치는 경우⁴⁾ 등 성적 언동을 통한 성희롱 피해 경험이 많았음
- 5) 외국인 지원기관 업무담당자를 대상으로 실시한 설문조사에서 ‘제조업 분야 여성 이주노동자에 대한 성희롱·성폭력 정도’에 대하여, ‘성적 언동을 동반한 성희롱 행위’가 74.0%로 가장 심각(심각+매우 심각)하며, ‘성폭행(강간) 행위’에 대해서도 48.0%로 심각하다고 응답함

3. 농·축산업 분야 성희롱·성폭력 실태

- 1) 2016년 공익인권법재단 공감에서 실시한 「이주 여성 농업노동자 성폭력 실태조사」⁵⁾에서는 농업에 종사하는 여성 이주노동자들의 12.4% (202명 중 25명)가 성희롱·성폭력 피해를 경험한 것으로 나타남

4) 국가인권위원회(2016), 「제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사」, p. 365.

- 한국 남자들이 애인하자, 사귀자고 치근덕거리기도 하고, 심한 경우에는 몸을 툭툭 치거나 만지기도 해요. 외국 사람은 함부로 해도 되는 줄 알아요. 특히 혼자 생활하고 있으니까 함부로 보고 ‘외로우니까 사귀자’고 치근덕거리는 경우도 있어요.(면접자 8)
- 휴게 시간에 내 앞에서 야동을 보고 히히덕거리며 음탕한 눈길로 쳐다봐 기분이 나쁜 적도 있었고, 옷 단추를 열고 ‘아가씨’하고 불러 느끼하고 민망스러운 적도 있었어요.(면접자 6)
- 성폭력을 당한 경우라면 신고 방법과 도움을 청하는 방법을 알고 있지만, 사소한 성희롱은 그랬다간 더 문제가 커지게 될 것 같아서요. 내가 나를 스스로 챙기는 수밖에 없다고 믿어요.(면접자 1)

5) 공익인권법재단 공감(2016) 「이주 여성 농업노동자 성폭력 실태조사」

- 설문조사 대상 : 캄보디아(152명), 베트남(50명) 출신의 여성 이주노동자 202명

- 2) 가해자는 고용주·관리자(64.0%), 동료 이주노동자(20.0%), 동료 한국인 노동자(8.0%), 고용주의 가족·친척 및 한국인 이웃(8.0%) 순임
- 3) 피해 발생 장소와 시간을 살펴보면, 대부분 농장이나 그 주변(80.0%, 근로 및 휴식시간 등)이었고, 나머지는 본인 숙소(8.0%, 휴식시간), 가해자의 숙소(4.0%, 퇴근 후), 유흥업소(4.0%, 회식) 등임. 성폭력 피해가 본인 숙소에서 발생한 사례 모두 고용주가 제공한 컨테이너에서 살던 경우로, 숙소에 다른 사람이 마음대로 드나들 수 있는 상태였음

4. 주거안전 취약

- 1) 위원회 실태조사에 따르면, 고용허가제로 입국하는 여성 이주노동자의 주거 안전과 사생활 보장 관련하여 ‘숙소가 한적한 곳에 있어서 무섭다’가 40.5%, 남녀화장실이 구분되어 있지 않다’가 33.3%, ‘남자와 여자의 숙소가 분리되어 있지 않다’가 24.3%, ‘숙소에 다른 사람들이 마음대로 드나들 수 있다’가 20.7%, ‘화장실, 욕실 등에 안전한 잠금장치가 없다’가 9.9% 등으로 조사됨
 - 2) 2016년 「이주 여성 농업노동자 성폭력 실태조사」에 따르면, 고용주가 제공하는 숙소에서 생활하는 여성 이주노동자의 55.8%가 컨테이너·비닐하우스 등 가건물에서 살고 있어서 불안을 느끼는 경우가 가장 많았으며, 다음으로 ‘남성 이주노동자와 같은 집에 산다.’가 30.6%로 나타남
- 특히 16명(10.1%)의 여성 이주노동자는 ‘침실이 남녀 분리되어 있지 않다.’고 응답함. 남녀 침실이 분리되지 않는 경우는 우리 위원회 「이주 인권가이드라인 재구축을 위한 연구용역」에서도 확인됨⁶⁾

6) 국가인권위원회(2017), 「이주 인권가이드라인 재구축을 위한 연구용역」 p. 229.

- 캄보디아에서 온 농업노동자 6명은 고용주로부터 방 두 개짜리 숙소를 제공 받음. 방 하나는 남성 노동자 1명이 쓰고, 나머지 하나를 여성 노동자 5명이 함께 써야 해서, 고용주에게 방이 너무 좁다고 했더니 2명은 남성 노동자와 같은 방을 쓰라고 함. 어떻게 그럴 수 있냐고 따져 물으니 같은 나라 사람인데 무슨 문제냐고 하였음

5. 성희롱 예방교육 미흡

- 1) 2015년 경기도외국인인권지원센터에서 실시한 「경기도 이주여성 노동자 직장 내 성희롱 실태 모니터링 보고서」⁷⁾에서는 ‘성희롱 예방교육을 받지 못했다’가 74.6%이고, 고용허가제 이주노동자는 취업교육 과정에 성희롱 예방교육이 있음에도 불구하고 85.2%가 교육을 받은 적이 없다고 응답함

교육기관	캄보디아 본국	베트남 본국	성당, 시민단체 등	한국 정부 (고용센터 등)	현재 사업장	무응답
응답인원	25명	1명	8명	3명	1명	7명

- 2) 2016년 「이주 여성 농업노동자 성폭력 실태조사」에 따르면, 성폭력 대처 방법 관련 한국이나 본국에서 교육을 받은 경험이 있는지에 대해 76.2%가 ‘교육 경험이 없다’고 답함. 관련 교육을 어디서 받았는가에 대한 응답을 살펴보면, 한국 정부 및 사업장에서의 성희롱 예방교육은 미흡한 것으로 조사됨
- 3) 「남녀고용평등법」 제39조는 직장 내 성희롱 방지 및 예방을 위해 과태료를 부과⁸⁾하고 있고, 고용노동부는 매년 여성다수고용사업장에 대한 사업장 지도점검을 실시하고 있음

7) 경기도외국인인권지원센터(2015), 「경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태 모니터링 보고서」, p. 62.

- 취업의 목적으로 입국한 E-9 이주여성보다 결혼이주여성(F-6)이 성희롱 예방교육을 받은 비율이 3배 가까이 높다는 점은 고용노동부의 이주노동자 고용 사업장에 대한 관리 공백을 보여줌

8) 「남녀고용평등법」

- 제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2.]]

1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자[2017. 11. 28. 개정을 통해 300만원에서 500만원으로 상향됨. 시행일은 2018. 5. 29.임]

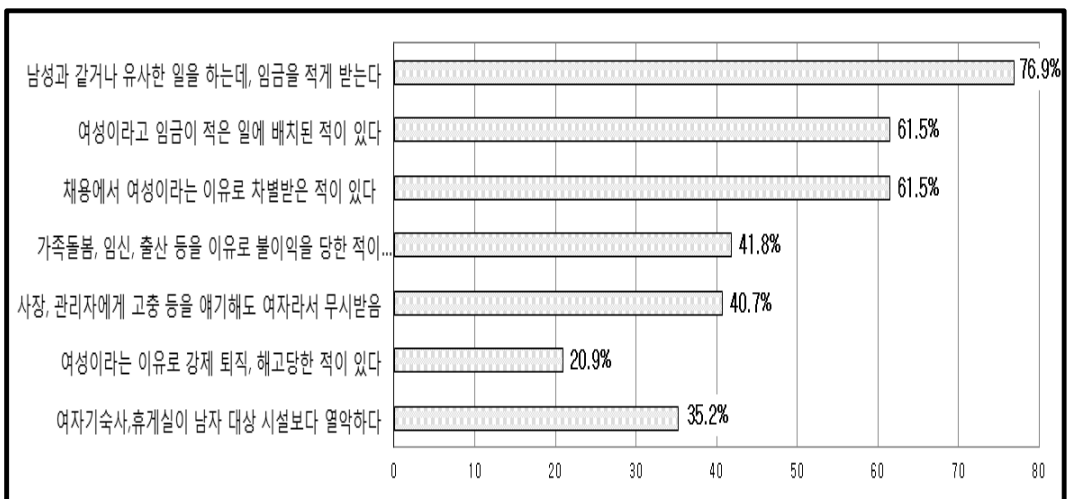
○ 그러나 직장 내 성희롱 관련하여 적발된 여성다수고용사업장에 대해 대부분 시정조치에 그치고 있음

(단위: 개소, 건)

구 분	실시 사업장	적발 건수	시정조치	과태료 부과
2014년	652	201	181	20
2015년	455	142	135	7
2016. 10.	118	53	51	2

6. 근로환경에서 여성을 이유로 한 차별경험

가. 위원회 실태조사에 따르면, 사업장에서 여성이라는 이유로 차별당한 경험으로 성별 임금격차 경험(76.9%)이 가장 높았고, 채용과 배치에 있어서 차별(각 61.5%), 가족 돌봄이나 임신·출산 등에 의한 불이익(41.8%) 등의 순으로 나타남



나. 여성 이주노동자 심층면접에서도 성별 임금격차, 임신·출산과 관련된 발언, 여성에 대한 고정관념에 기초한 처우 및 여성을 더 함부로 대하는 것 등⁹⁾ 사업장에서 여

9) 제조업 분야 여성 이주노동자 실태조사 심층면접

- 남성의 임금수준이 여성보다 높게 책정되어 있어요.

성이라는 이유로 차별받은 경험이 있다고 응답함

- 다. 외국인 지원기관 업무담당자를 대상으로 한 설문조사에 따르면, 제조업에서 여성보다 남성을 더 선호하며, 임신·출산 또는 가족이 있다는 이유로 불이익을 당하는 등 성차별 정도를 높게 파악하고 있음

7. 모성보호 실태

- 가. 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에서 임신, 출산 및 육아에 따른 보호와 휴가·휴직을 보장하도록 하고 있으며, 「고용보험법」, 「국민건강보험법」 등에서는 이들에 대한 지원을 할 수 있는 근거를 마련하고 있음

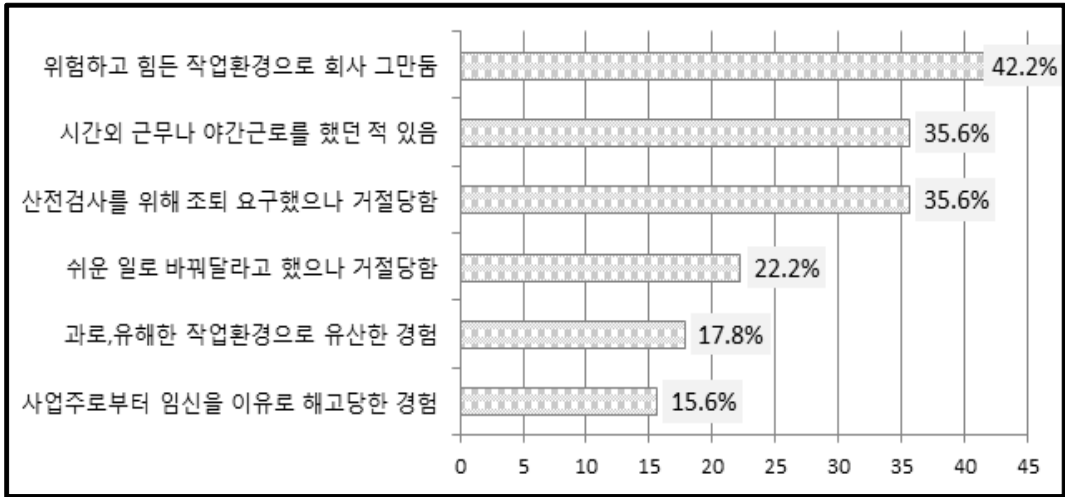
- 나. 2012년 위원회의 「이주 인권가이드라인」 권고에서 ‘모든 여성 이주노동자들의 실질적 모성 보호 보장’을 제시함. 고용노동부는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등을 이주노동자에게도 적용하고 있어, 출산 전후휴가, 육아휴직제도 등의 사용이 가능하다고 이행실적을 통보¹⁰⁾함

- 다. 그러나 위원회 실태조사에서, 「근로기준법」 제65조(사용금지), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한), 제74조(임산부의 보호), 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)와 「남녀고용평등법」 제18조(출산전후휴가에 대한 지원), 제19조(육아휴직) 등 임신, 출산 및 육아와 관련된 기본권이 여성 이주노동자들에게 사실상 적용되지 못하는 사례들을 확인함

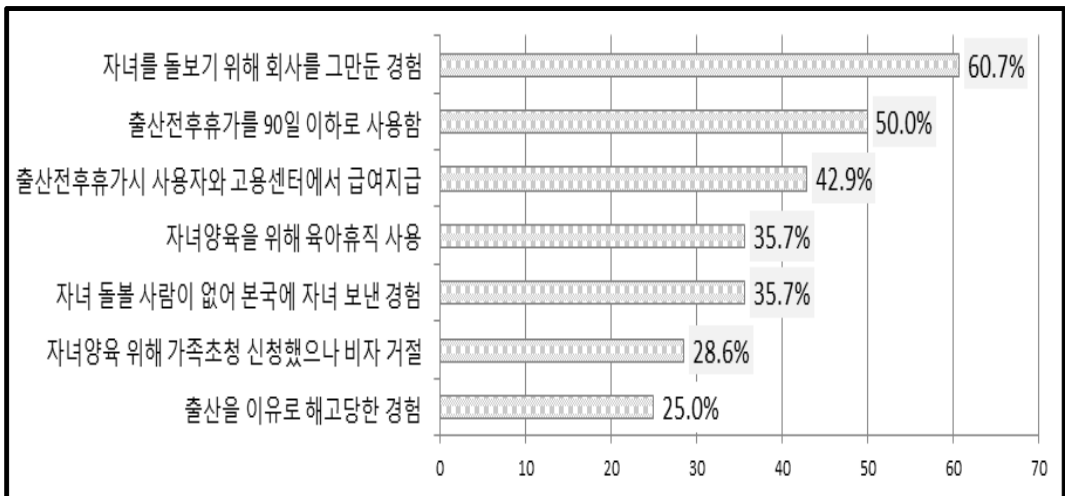
- 1) 국내 사업장에서 근무하는 동안 임신을 경험한 비율은 11.7%(385명 중 45명)이며, 임신 후 근로조건과 관련하여, ‘위험하고 힘든 작업환경 때문에 스스로 회사를 그만 둔 경험이 있다’가 42.2%, ‘시간외 근무나 야간근로를 했던 적이 있다’와 ‘산전검사를 위해 조퇴를 요구했으나 거절당한 적이 있다’가 각각 35.6% 등임

- 여성에게 임신을 하면 안 된다고 해요. 특히 우리나라(몽골)에서는 입국 전 의무교육 시간에 강사가 ‘한국에서는 임신하면 해고되니 일 하는 동안 절대로 임신하면 안 된다’는 교육을 실시했어요.
- 어떤 때는 한국인 여자들도 불쌍해요. 남자들이 함부로 대하고 악쓰고 그래도 그냥 일하더라구요. 그래서 나도 그냥 일해요.

10) 2016년 「이주 인권가이드라인」 모니터링 결과[정부부처 이행]



2) 출산을 경험한 비율은 7.3%(385명 중 28명)이며, 출산 전후 및 육아와 관련하여, ‘자녀를 돌보기 위해 회사를 그만 둔 경험이 있다’가 60.7%, ‘출산전후휴가를 90일 이하로 사용하였다’가 50.0%, ‘출산전후휴가기간 동안 사용자와 고용센터에서 급여를 지급했다’가 42.9% 등임



3) 출산전후휴가를 법정일수(90일) 이하로 사용한 이유로는 ‘고용보험 수급대상이 아니어서’와 ‘이런 제도가 있다는 것을 몰라서’가 각각 27.3%, ‘회사에 일이 너무 많아 휴가를 다 사용할 수 없어서’가 9.1%로 나타남

- 라. 한편 이주노동자의 고용보험 가입은 임의가입 형태이고, 실제 이주노동자를 고용한 사업장의 고용보험 가입률은 낮은 편임¹¹⁾. 위원회 실태조사에서 고용보험 가입률은 44.7%(385명 중 172명)이고, 본인이 고용보험에 가입되어 있는지 여부를 모른다는 응답도 28.3%로 고용보험제도에 대한 인지도가 낮음을 알 수 있음
- 마. 임신·출산 및 육아를 하는 여성 이주노동자의 경우, 고용보험의 가입률이 낮다는 것은 고용보험에서 제공하는 모성보호 혜택에서 실질적으로 배제되어 건강권 확보 및 생존권 보장에서 더 불리하게 작용될 수 있음¹²⁾

Ⅲ. 권고 및 이행 모니터링

1. 숙소 지도·감독 강화 및 사업장 변경사유 고시 개정

- 가. 매년 3,000개 외국인 고용사업장에 대해 연간 2회 지도·점검을 실시하며, 점검 시 숙소기준 이행여부 확인함

< 외국인노동자 숙소 기준 >

- ❖ 침 실: 침실은 성별에 따라 구분하여 배정, 개인당 3.6㎡ 이상 면적 제공
- ❖ 난방시설: 보일러(기름, 가스, 전기 등)를 이용한 바닥 난방시설 설치
- ❖ 화장실·샤워실: 화장실 및 샤워실 설치
- ❖ 잠금장치: 침실, 화장실·샤워실 별 잠금장치
- ❖ 소화시설: 방 별 화재감지기(단독 경보형) 설치, 소화기 비치

- 나. 사업주가 숙소 기준에 미달하는 숙소를 제공하는 경우 횡수와 관계없이 사업장 변경이 가능하도록 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경사유(고시)」 개정 추진 (2018년 下)

11) 법무부의 “2010년 체류외국인실태조사”에 의하면, 합법체류 이주노동자의 고용보험 가입률은 47.7%, 산재보험 가입률은 58.0%, 건강보험 가입률은 74.0%, 국민연금 가입률은 46.2%임

12) 이수연(2014) 「외국인 여성근로자의 노동인권 실태」, 젠더법학, 한국젠더법학회, p. 77.

2. 성희롱·성폭력 예방교육 실태 점검, 성희롱 예방교육 지원 확대 등

- 가. 사업장 근로감독(수시, 정기), 외국인 고용사업장 지도·점검(연2회) 시 성희롱·성폭력 예방교육 점검(매년)
- 나. 취업교육 과목에 성희롱 예방 및 노동관계법, 고충처리 과정 확대(2018년 下)
- 다. 송출국가 언어로 성폭력 예방 및 대처요령을 담은 교육 및 홍보자료 제작·배포(2018년 下)

3. 성희롱·성폭력 피해 상담에 대한 인식과 전문성 강화

- 가. 성폭력 피해 외국인노동자의 보호시설(해바라기센터 등) 입소, 다누리콜센터와 연계하여 전문 상담 제공 등
- 나. 거점 외국인노동자지원센터(舊 외국인력지원센터) 9곳에 성폭력 상담 전담자 지정
- 다. 성희롱예방 전문교육기관을 통해 외국인노동자지원센터, 상담센터 등의 상담직원 직무교육 시행(2018년 下)

4. ‘동료에 의한 성희롱·성폭력 피해’ 시 사업장 변경 가능 등

- 가. 성폭력 피해로 인한 사업장 변경 시 가해자의 범위를 사용자 이외의 상급자, 동료 등으로 확대하는 고시 개정 추진(2018년 下)
- 나. 여성 외국인노동자에 대한 성폭행 등 발생 시 피해자에 대한 신속한 분리 조치(2018년 下)
- 다. 사용자의 성폭행으로 외국인노동자가 사업장 변경을 요청하는 경우 즉시 허용하는 ‘긴급 사업장 변경제도’ 도입 추진(2018년 下)

5. 남녀고용평등과 모성보호 준수 실태 점검 및 위반 사업주에 대한

교육 의무화

- 가. 매년 사업장 근로감독(수시, 정기), 외국인 고용사업장 지도·점검(연2회) 시 남녀고용평등 및 모성보호 준수 실태 점검

6. 종합 전문상담소 설치, 상담과 지원서비스의 연계 방안 마련

- 가. 2019년에 전문 상담소 5개소 신설 및 폭력피해 이주여성 쉼터, 그룹홈, 자활지원센터 등과 연계 상담 및 법률·보호·자활지원 등 서비스 제공

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

토론

킨메이타
수원이주민센터 대표

발제를 통해 이주여성들의 실제 한국생활에서 겪은 경험들을 들었다. 외국인 엄마라는 이유로 또래 아이 학부모들의 외면을 당했다가 해외출장도 가고 직장도 잘 다닌다고 하니 다시 보게 된다는 사례, 한국어와 여러 가지 교육을 받은 후 자신감이 형성되고 유능하게 잘 생활하고 있는 사례들은 인상적이다. 반면 몸을 무리하게 사용하는 간병인 일을 하는데 임금체불을 당하고 마지막으로 귀국을 선택해야만 했던 안타까운 사례, 그리고 성추행을 당해도 신고도 못 한 채 참고 일을 해야 하는 사례는 화가 나기도 한다. 왜 그렇게 까지 해야 하나 싶다.

대한민국의 이주여성

이주여성을 3가지로 나누자면 결혼이민자, 이주노동자, 그리고 유학생인데 결혼 이민자 중에서도 한국인과 결혼한 이주여성, 외국인 (같은 국적 또 다른 국적) 과 결혼한 여성, 그리고 유학을 와서 일정한 일들을 하고 있는 여성으로 한국의 여러 분야에서 일하고 있는 이주여성들이 있다.

결혼 이주여성들의 고민 중 하나는 배우자와의 나이 차이로 인한 미래에 대한 불안감이다. 그래서 이주여성들은 많이 배워야 하고 일을 해야 한다. 그렇지만 안정적인 일자리를 찾기가 어렵다. 대부분이 계약직 직장을 다닌다. 언어를 먼저 배우려고 하지만 경제적인 어려움 때문에 공부를 포기해 쉽게 들어갈 수 있는 공장이나 식당으로 취직한다. 그들 언어문제 때문에 직장 내에서 문제가 생기거나 가정 내의 소통이나 육아양육에서도 어려움이 있다. 그들의 더 나은 생활을 위해 본인의 꾸준한 인내심과 노력도 필요하지만 사회의 따뜻한 대우와 폭 넓은 이해가 필요하다.

결혼 이민자들의 일자리 직종을 보면 언어 상담원이 가장 많다. 대부분 금융 상담 도우미로 일하는데 모두가 계약직이라 안정된 미래를 보기는 어렵다. 그리고 능력 있는 이주여성들도 있지만 어떤 기관에서는 유학생들만 채용해서 대한민국의 아이를 키우고 있는 엄마들의 능력도 인정해 달라는 목소리도 나오고 있다.

그 다음으로 많은 직종은 다문화강사로 모국의 문화를 알리는 활동도 한다. 하지만 지속가능한 일자리가 아니라서 보험 보장도 없다.

요즘 이주여성 일자리창출을 위해 지원 사업들을 많이 하고 있다. 일하는 이주여성들도 많아지고 있다. 바리스타, 제과 제빵사, 미용사, 네일 아트 자격증과정 등 공부를 통해 일 하는 여성들도 많아졌다. 바라는 것은 결혼이민자들의 직업교육, 양성교육, 능력개발교육 등 교육을 받은 후에 실질적으로 직업적인 지점까지 이어져 취업할 수 있는 기회들을 제공해야한다.

요즘은 가족의 생계를 부부가 같이 분담해야 하는 상황이 많은데 국제결혼 가정에서도 그런 경우가 많다. 남편이 건강에 문제가 있거나 사업문제로 인해 결혼이주여성 혼자 벌어야 하는 경우도 간혹 있다.

외국 국적 남편과 결혼한 이주여성의 경우 일을 하면서 육아도 한다. 중국동포 가정은 언어 문제가 없기 때문에 결혼이민자 여성과 별 다른 것이 없이 보인다. 그렇다고 해도 이주노동자들이 겪는 임금체불문제, 산재문제는 마찬가지다. 한국어가 능통하지 않은 다른 나라 국적의 여성들 같은 경우 정보부족과 육아문제로 일자리도 구하기가 어렵다.

여성 이주노동자

여성 이주노동자들에게 가장 중요한 것은 안전한 주거지다. 사업장 내 여성 노동자를 위해 안전한 시설이 부족하다.(예: 화장실 사용, 침실 안전 등)

노동부는 지난 3월 20일부터 4월 26일까지 외국인노동자 고용사업장 합동 점검을 통해 농축산업·건설업 등 취약 업종에 대한 고용관리 실태에 대한 종합 점검과 함께 불법 체류자 등 외국인 고용관련 법령 준수 여부 및 임금체불, 최저임금 위반 등 기초 근로 관계 준수 등을 점검을 한 결과에 따라 사업장 445곳에서 근로기준법을 위반한 경우가 762건, 남녀고용평등법을 위반한 경우가 296건에 달했다.

(CBS 노컷뉴스, 유수인 기자suin92710@kukinews.com)

이 뉴스에 따르면 사업장 445곳에서 남녀고용 평등법을 위반한 곳이 66.51%라고 한다. 이 같은 통계에 따르면 3곳 중 2곳이 여성 노동 관련 문제가 있다라고 보인다.

한국에서 일하는 여성 이주노동자는 1만7천여 명 (2018년 7월 기준)이다. 법무부가 파악한 미등록 이주노동자까지 합치면 그 수는 2만4천여 명에 이른다. 국가인권위원회의 여성 이주노동자 인권상황 실태조사에서 성희롱·성폭행을 겪었다고 응답한 45명 가운데 ‘고용부 신고’로 대응한 이는 단 1명이었다.

([매일노동뉴스] 여성 이주노동자 성폭력 신고 3년7개월 동안 단 19건작성자 kook4616)

그들이 신고를 안 하는 이유의 대부분은 신고방법을 몰라서, 신고전화를 한다 해도 한국말이 능통하지 않아서이다. 제조업 노동자들의 경우 휴일에 같은 나라 친구들을 만나거나 무엇을 배우기 위해 외국인 지원 관련 센터에 다니기 때문에 경험과 정보를 나눌 수 있다.

농축산업 노동자들은 휴일이 월 2회뿐이라 외부 접촉도 어렵고 배울 기회도 없다. 게다가 아까 말했듯이 열악한 숙소에서 안전이 보장되지 않은 환경에서 일 하다 보니 사업주부터 직장 동료, 외부남성들에 의해 성희롱·성폭행을 당한다.

또 하나의 이유는 만약 그 부득한 일을 자국에 알리면 여성으로서 큰 불행을 얻을 것이기 때문이다.

그래서 이주여성 노동자들이 그런 일들을 당하면 쉽게 신고할 수 있는 연락처와 방법을 눈에 보이게 부착해야 한다.

이주여성의 노동권보장과 지역사회역의 역할의 제안에서 조금 보태고 싶다.

이주여성의 사적·공적 네트워크의 형성 및 지원이 필요하다는 제안에 동의한다. 현재로는 교민회나 이주여성동아리들이 많은 지원을 해주고 있다. 같은 출신 이주민들이 모여 정보를 공유하고, 고향에 대한 향수를 달래는 요리하기, 기념행사하기, 고향지역사회 돕기뿐만 아니라 한국에서도 필요한 자원봉사를 통해 지역 활성화를 이어가고 있다. 아쉬운 것 하나는 대다수의 이주민 동아리들이 존재하기는 하지만 소수의 이주여성들이 모일만 한 동아리가 없어 사각지대에 있다는 것이다.

공적공간에서 크고 작은 활동의 계기를 제공을 해서 그 분야의 업무를 배울 수 있고

그 기간 동안 행정의 업무도 이해할 수 있다. 또한 이주민들이 필요한 일은 이주민들 서로가 더 잘 알기 때문에 업무 수행에도 아이디어 제안이나 진행보조도 잘 할 수 있다. 자치센터, 시, 구청에서 계약을 맺고 이주민들을 채용하기는 하지만. 아직 많지 않아서 앞으로 더 많이 채용해야 한다. 그들의 역량도 넓혀야 한다. 이주민들의 필요성을 프로그램 개발과 진행에 역할을 맡기고 협력 지원 해줘야 한다.

다문화인식 개선에 대해서도 많이 노력해왔다.

인식개선의 방식도 다양해지고 있다. 다문화인식개선교육부터 민주시민, 세계시민 교육 등등으로 여러 방법으로 진행해왔다. 그런데 다양한 문화소개일 뿐 그 다양한 문화를 공감하고 그 다양한 문화를 가진 이주민을 향한 환대의 인식은 아직 부족한 편이다. 노동법위반대책을 위해 사업주 차별보다 이 사회의 전반적인 인식과 문화 개선제안도 공감한다. 2017년에 한 농촌 지역축제에 이주민이 단체로 참가하고 문화공연, 다문화 체험 그리고 작은 대화방을 열었다. 이 축제를 방문한 분들은 이주민뿐만 아니라 사업주, 동료, 지역주민들이 많다. 이주민들한테는 정보제공과 생활상담의 장이 되었고 사업주, 동료와 지역주민들한테는 다양한 문화경험, 그리고 정보제공을 해서 좋은 경험과 보람 있는 시간이었다. 아쉬운 것 한 가지는 그들에게 전문적인 상담을 제공하지 못 하는 것이었다. 더 넉넉한 예산이었다면 더 효과적인 서비스 제공을 할 수 있을 것이다.

네 번째로 이주여성 적응의 단계에 따라 맞춤형 지원정책이 필요하다. 3년 미만의 이주 여성들이 필요로 하는 문화적 적응, 사회적응과 언어에 대한 지원인데 그 단계까지는 다문화 관련기관에서 많이 하고 있다. 그리고 이주여성 일자리 창출을 위한 맞춤형 교육으로 미용, 네일아트, 제빵제과, 바리스타, 요리사교육을 하고 취업 준비를 해주고 있다. 언어강사, 상담원, 통. 번역사, 보육교사 과정들도 있다.

교육이 끝난 후 연결을 해주어 취업을 하는데 단순한 미용실, 네일아트나 일반 상담 센터 취업은 쉽게 가능하나 보육시설이나 교육기관에 취직하기에는 서류심사에 많은 어려움이 있다고 한다.(예: 범죄사실 증명서는 한국 거주기간까지는 한국에서 발급되지만 그 전에 본국에서부터 조회가 필요해서 어렵다고 한다. 또 졸업증명서도 두 나라의 학급이 다르기 때문에 학력인정이 안 되어서 취직이나 학교 재학이 어렵다.

마무리한다면 대한민국의 미래를 책임질 아이를 낳고 키우는 이주여성들의 **안정된 미래를 위해 일자리들이 많이 생겨야 한다.**

이주여성 노동자들을 위해서는 **위급한 상황이 생길 때 쉽게 신고하거나 도움을 요청할 수 있게 해야 한다.**

유학생 여성들도 마찬가지로 직장 내 안전이 중요하다. 일정한 노동시간이 지켜진다면 한국에 경제적인 도움이 될 것이고 그들도 한국에서 얻은 경험과 학업의 경험으로 **본국에서 좋은 인재가 될 것이다.**

2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동실태와 지역사회

- 이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 -

토론

허오영숙
(사)한국이주여성인권센터 대표

○ 국내 체류 이주민은 1,861,084명 중 여성은 47%로 871,798명 외국인 인구의 증가와 더불어 이주여성은 다양한 형태로 국내에 체류하고 있다.

< 외국인주민 현황 >

구분	외국인 주민	외국인 근로자	결혼 이민자	귀화자	외국국적 동포	유학
계	1,861,084	495,792	160,653	169,535	276,750	117,127
남	989,286	387,579	30,745	34,762	138,002	25,258
여	871,798	108,213	129,908	134,773	138,748	64,869

출처: 2017 행정안전부 지방자치단체 외국인주민 현황

○ 이주여성의 범주의 다양성에도 이주여성 관련 정책은 한국인과 결혼할 경우에 한하여 자녀양육자이자 돌봄노동 제공을 전제로 정주 기회를 주는 가족 정책(다문화가족지원)에 국한되고 있다. 고용허가제, 방문취업제, 전문직(E7) 등 취업 비자에서부터 임금 노동이 제한적으로 가능한 유학생, G1 비자까지 다양한 형태로 이주여성들은 노동을 하고 있다. 다만 사회적으로 보이지 않는다. 결혼이주민을 제외하면 이주여성의 노동조건을 가시화하여 보기도 어렵다.

< 고용허가제 업종별 성별 현황 >

1) 비전문 취업 업종별 성별 현황

단위: 명

업종	계	남	여
제조업 (E-9-1)	211,941	199,992	11,949
건설업 (E-9-2)	12,631	12,625	6
농업 (E-9-3)	30,582	20,255	10,327
어업 (E-9-4)	10,931	10,918	18
서비스업 (E-9-5)	152	151	1
관광호텔 (E-9-6)	5	5	0

출처: 출입국외국인정책본부, “등록외국인 지역별 세부체류자격별 현황 (2017.12.31 현재)”

2) 비전문 취업 국가별 성별 현황 (2018년 2월 28일 기준)

단위: 명

여성노동력 유입 많은 국가			남성 노동력 유입 많은 국가		
송출국가	여	남	송출국가	남	여
캄보디아	8,391	29,904	베트남	34,950	3,472
타이	3,864	20,014	캄보디아	29,904	8,391
베트남	3,472	34,950	인도네시아	27,543	1,226
필리핀	2,796	23,653	스리랑카	23,689	262
네팔	1,848	2,825	필리핀	23,653	2,796

출처: '출입국의국인정책 2018년 2월 통계월보'에서 재구성

- 고용허가제 중 여성 비중이 높은 농업의 경우 근로기준법 63조 미적용으로 장시간 노동, 통상 월 2회 휴일의 근거가 되고 있다. 2016년 농업분야 이주여성노동자 성폭력 실태 조사에서 절반 이상이 하루 평균 10시간 이상 일하고, 월 2회 이내로 휴일을 가지며, 월 소득은 130만원 이하였다. 특히 비닐하우스로 상징되는 안전하지 않은 기숙사는 여러 차례 문제 제기가 되었으나 구체적인 변화가 없는 상태이다.
- 동포 대상의 방문취업 비자는 취업할 수 있는 직종이 다양하고, 고용허가제처럼 사업장 이동 제한이 없다. 식당, 간병, 가사, 청소 등 전통적으로 여성 일자리로 상상되는 돌봄 관련 영역에 중국 동포 여성들이 상당수 일하고 있다. 일자리의 특성상 중장년 동포여성이 많은 것도 특징이다. 소규모 서비스업종이거나 사적 공간에서 이루어지는 노동이 많아 4대 보험을 가입하지 않거나 노동관계법의 적용되지 않는 경우가 많다. 국내 여성운동은 주변화된 여성 노동자들을 조직하기 위한 노력을 벌여 왔다. 특히 가정관리사협회 등을 중심으로 가사노동자법 제정 운동을 벌이고 있는데, 그 분야에서 일정 부분을 차지하는 동포여성들의 노동도 영향을 받을지 주목할 필요가 있다. 2011년 ILO 100차 총회에서 가사노동자 협약이 채택되었다.
- E-6-2비자 역시 연예 활동을 통한 취업 목적의 비자이다. 사증면제로 들어오는 태국 마사지 업소의 여성들 역시 경제적인 이유로 취업을 목적으로 입국한다. 가족 초청으로 입국하는 결혼이주여성의 친정 가족들 역시 알게 모르게 취업현장에 있다. 지자체 소관인 계절 근로자 까지 다양한 체류 지위의 이주여성들이 다양한 형태로

임금노동시장에 존재한다.

- 2014년 한국이주여성인권센터는 결혼이주여성 100명을 인터뷰한 조사를 토대로 ‘결혼이주여성 노동경험분석 : 노동의 경합 양상을 중심으로’ 라는 토론회를 개최한 바 있다. 오늘 발제문의 사례 역시 D씨를 제외하면, 한국인 남성과 결혼한 사례들이다. 4년 전 조사 결과를 정리했던 내용과 크게 다르지 않아 당시의 문제의식을 다시 정리해 보았다¹⁾.
- 한국의 다문화가족 정책은 가족 정책으로서 외국인 여성이 출산, 양육, 가족 돌봄의 담지자로 상징되지만, 실제 여성 이주에서 결혼과 임금노동은 혼합되어 있다. 이주여성의 생애 과정에서 임금노동과 결혼은 얽혀 있으며, 결혼과 양육 과정에서 가족을 유지·부양하기 위해 임금노동을 한다. 이주여성은 빈곤을 벗어나기 위해 자국보다 경제가 발전한 나라로 결혼이주를 선택하지만, 상대방인 국제결혼 남성은 유입국 사회에서 경제적 상층인 경우는 많지 않다. 따라서 국가간 위계로는 상향혼이지만, 개인적 차원에서 보면 또 다른 하층 계급으로 편입되는 하향혼의 성격을 가지게 된다.
- 가족내에서 이루어지는 가사노동이나 자녀 양육, 약자 부양 등의 돌봄 노동은 경제적 가치로 지불되지 않는 노동이다. 주로 ‘결혼한 여성의 노동’으로 상상되는 이 노동에 한국 가족 문화와 노동에 익숙하지 않은 이주여성이라고 해서 예외가 있는 것은 아니다. 발표문의 사례들에서도 보듯이 이주여성들은 가족내 노동을 전담할 ‘엄마이자 아내’로 먼저 상상되었다.
- 가사노동과 돌봄노동에 더하여 임금시장 노동은 자신과 가족의 생존을 위해 필요한 노동이다. 2015년 다문화가족실태조사 보고서에 의하면 결혼이민자·귀화자 중 취업자 비율은 63.9%이며, 이 중에서 이주여성은 59.5%, 이주남성은 83.4%였다. 2015년 한국의 전체 고용율과 비교하면 여성은 49.9%, 남성은 71.1%로 이주민이 모두 10% 이상 더 높다. 결혼이주여성들은 취업을 해도 임금을 적게 받는 것으로 나타나고 있다. 제조업 분야로 한정된 조사이긴 했지만 결혼이주여성을 포함한 비취업비자 소지 이주여성 노동자의 노동환경이 취업비자노동자에 비해서 훨씬 열악한 것으로 나타났다. 제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사에 따르면, 비취업비자 소지 이주여성 노동자는 취업비자 소지 이주여성 노동자²⁾에 비해 5인 미만 사업장에서 일하는

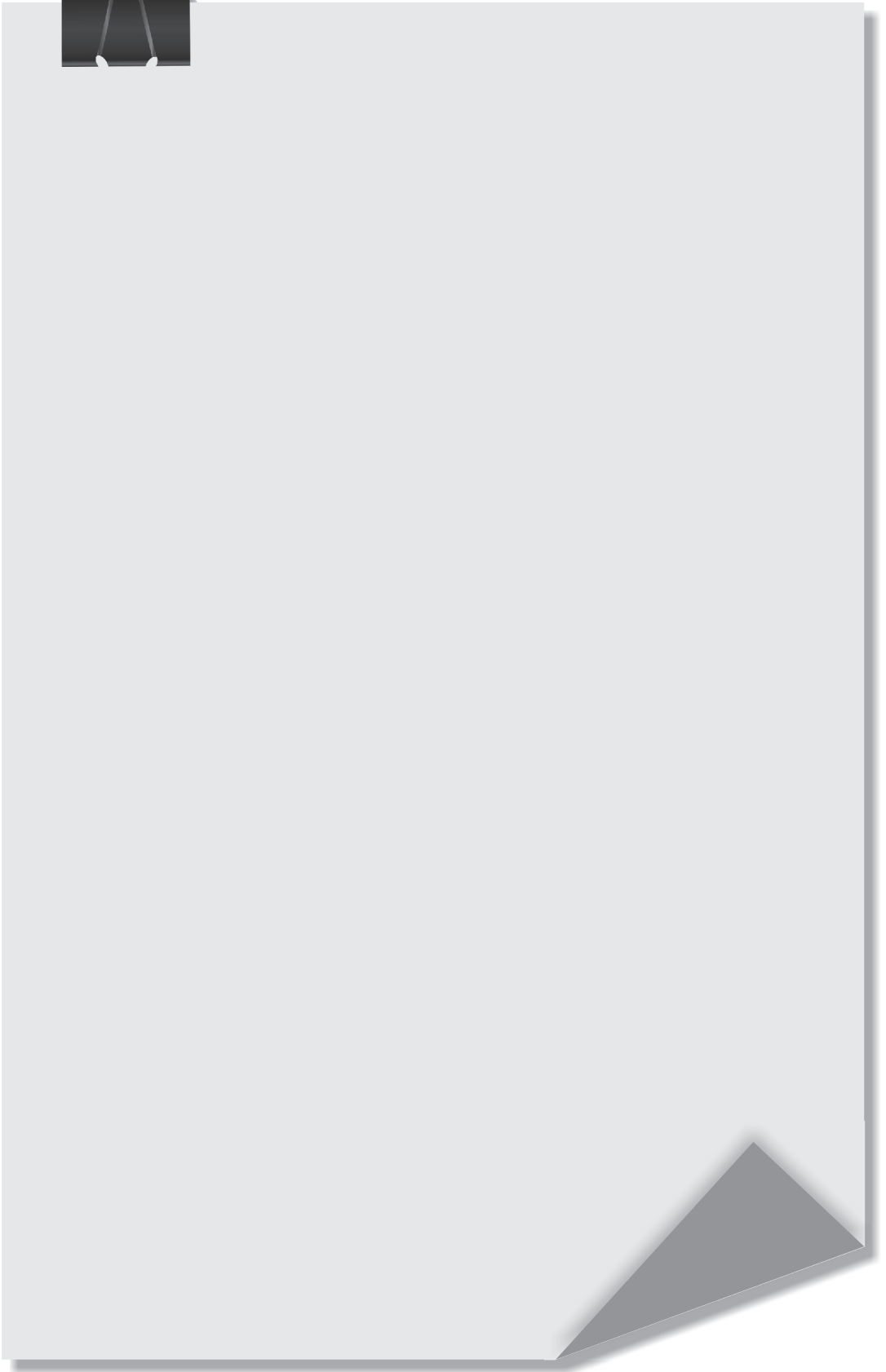
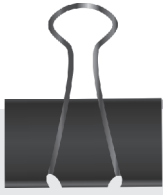
1) 이하의 내용 일부는 한국이주여성인권센터. 2014. 결혼이주여성 노동경험 분석에서 발췌함

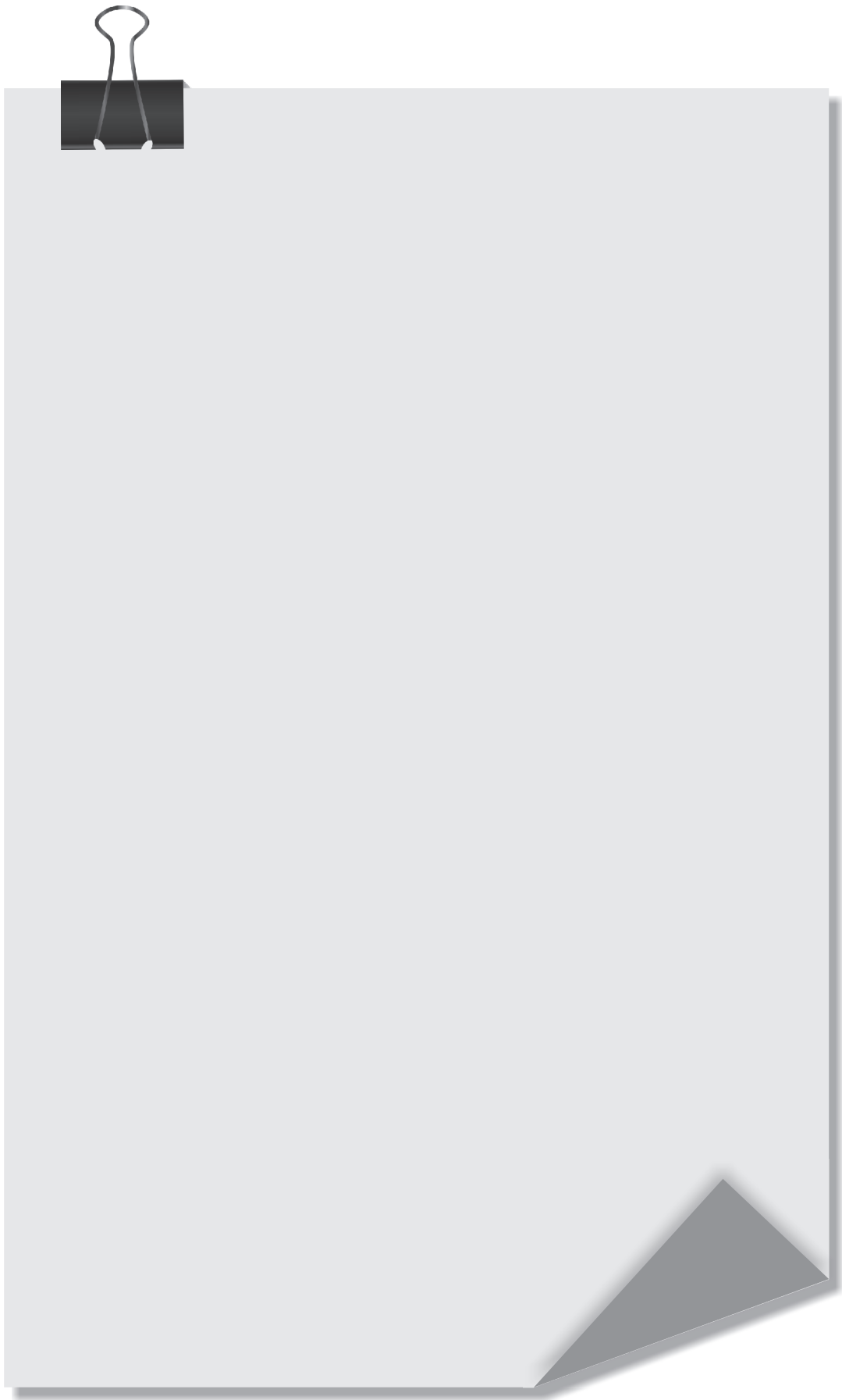
비율이 높고 근로계약서 작성 비율은 낮았으며, 임금이 낮고 시간외 수당은 없으며 임금체불의 경험은 더 많은 등 노동조건이 더 열악한 것으로 나타났다. 고용허가제와 같은 취업 비자로 들어오는 이주여성 노동자보다 결혼이주여성으로서 취업 현장에 있는 외국 출신 여성이 더 열악한 노동조건에 있으므로 풀이할 수 있다.

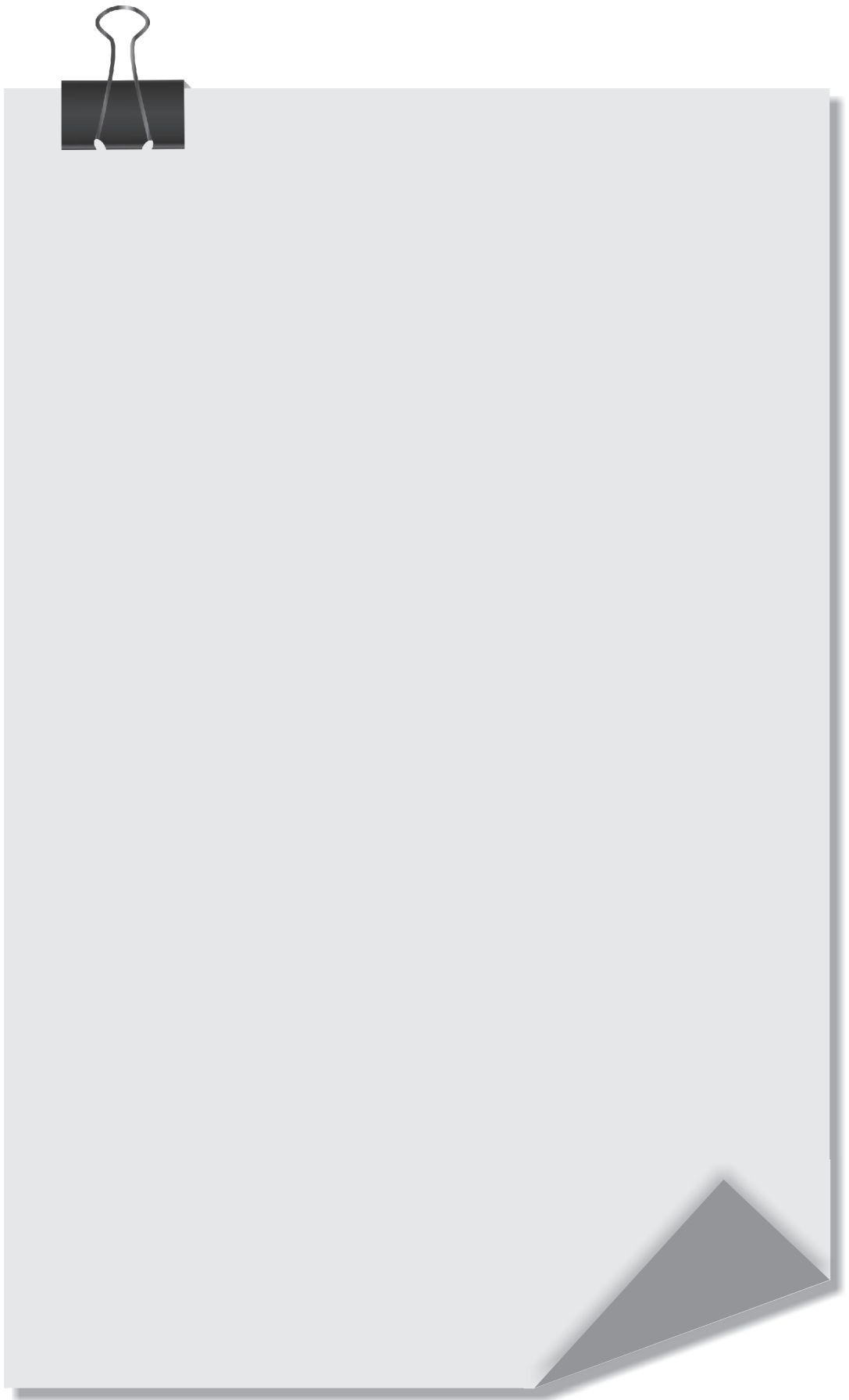
- 한국어 능력은 가사노동과 돌봄노동과 임금 노동 모두에서 필요하다. 한국 사회의 언어적 위계의 상위권에 속하는 언어 사용자로서 관련 직종에서 일하지 않는다면, 한국어 수준에 따라 일할 수 있는 직종과 임금이 달라진다. 가족에 편입되는 결혼이주여성의 특성상 한국 가족 문화와 사회 전반을 이해하는 학습 또한 요구받는다. 여기에는 가족 규범 학습과 (이주여성의 출신국 가족 문화와는 대로 상충되기도 하고, 여성에게 차별적이기도 한) 가족내 성역할에 대한 학습이 포함된다. 돌봄노동과 임금 노동이 무게와 함께 부과되는 가족 규범 학습과 한국어 학습이 이주여성에게 과부하로 작용하기도 한다. 세 가지 노동(가사+돌봄 노동, 임금 노동, 학습 노동)이 결합을 벌이는 과정에서 이주여성이 커리어를 쌓을 만큼의 전문성을 획득하기는 매우 어렵다. 결혼이주여성들이 임금시장에 들고 나는 것이 자녀 출산과 양육 시기에 따라, 한국어 습득에 따라, 임금 노동시장의 열악함에 따라 수시로 변화하는 이유이기도 한다. 한정된 시간과 자원으로 경력을 쌓고, 의미도 찾고 싶은 이주여성들이 정부나 이주민 관련 기관에서 자원봉사로 활동한다. 그러나 직업적 커리어로 보장받기는 요원하다.
- 발제문에서도 언급되었듯이 다문화가족지원센터, 외국인노동자지원센터, 다누리콜센터 등 정부 재원의 이주민 지원 기관에서 다양한 이주여성들이 이중언어 지원, 통역 상담원 등으로 일하고 있다. 이주배경 인구가 증가하면서 사법, 의료 등 공적 영역에서 통번역이 중요하게 대두되고 있다. 현재의 통번역 인력으로는 감당하기 어려워 경찰서, 법원, 병원 등에서 일부 프리랜서 통역단을 운영하기도 한다. 질 좋은 통번역 인력의 사회적 필요와 요구가 크기 때문이다. 그러나 프리랜서 활동으로는 전문성을 보장하기 어렵다. 정부 재원의 이주민 지원 기관의 통번역 인력을 확대하고, 정규직화하며, 공용 통번역지원센터를 만드는 등 정부 지원 일자리를 대폭 확대할 필요가 있다.

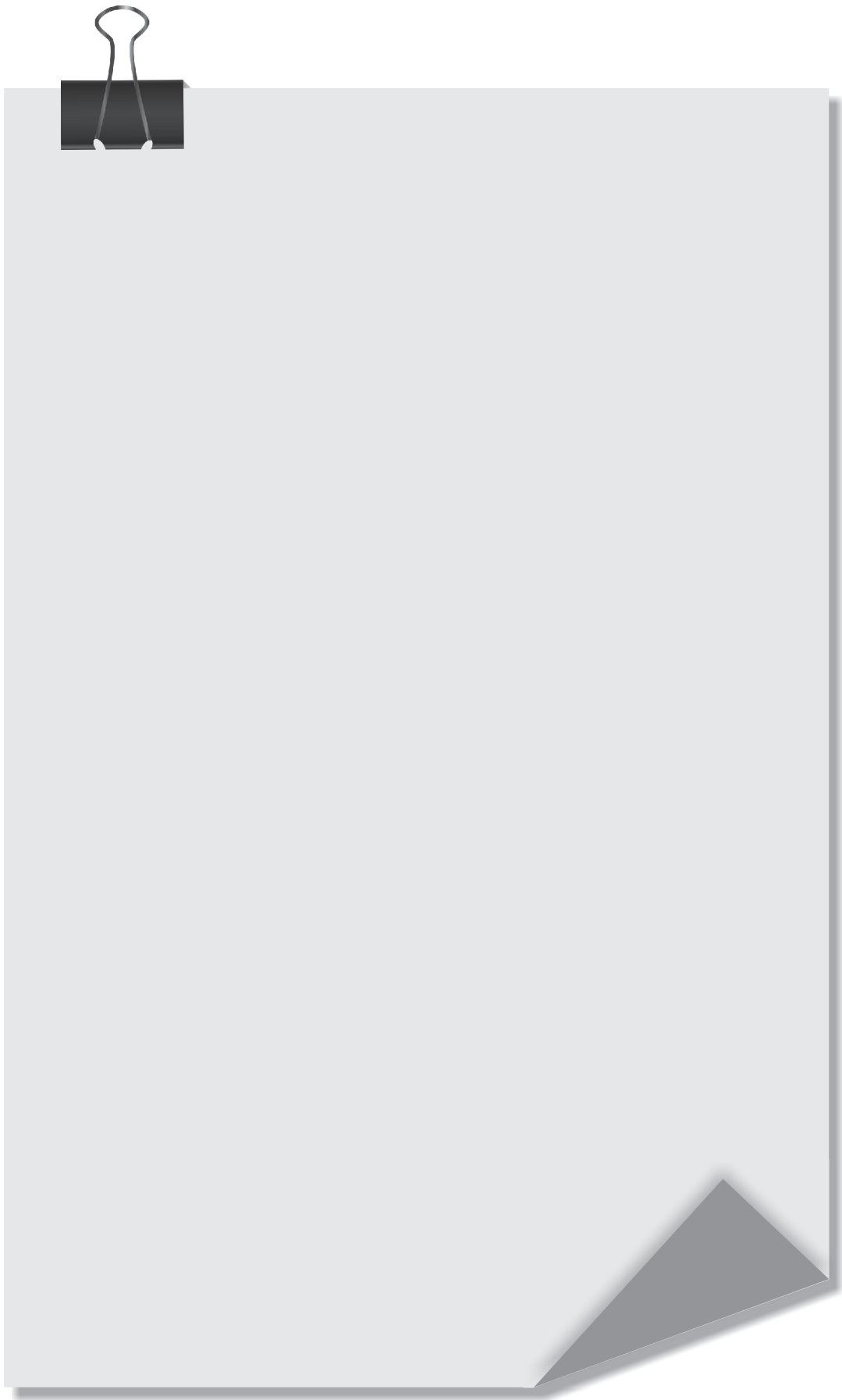
2) 언급된 조사에서 전자는 방문동거(F-1), 거주(F-2), 동반(F-3), 재외동포(F-4), 영주(F-6), 결혼이민(F-6) 비자 소지자, 후자는 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)비자 소지자가 여기에 해당된다.

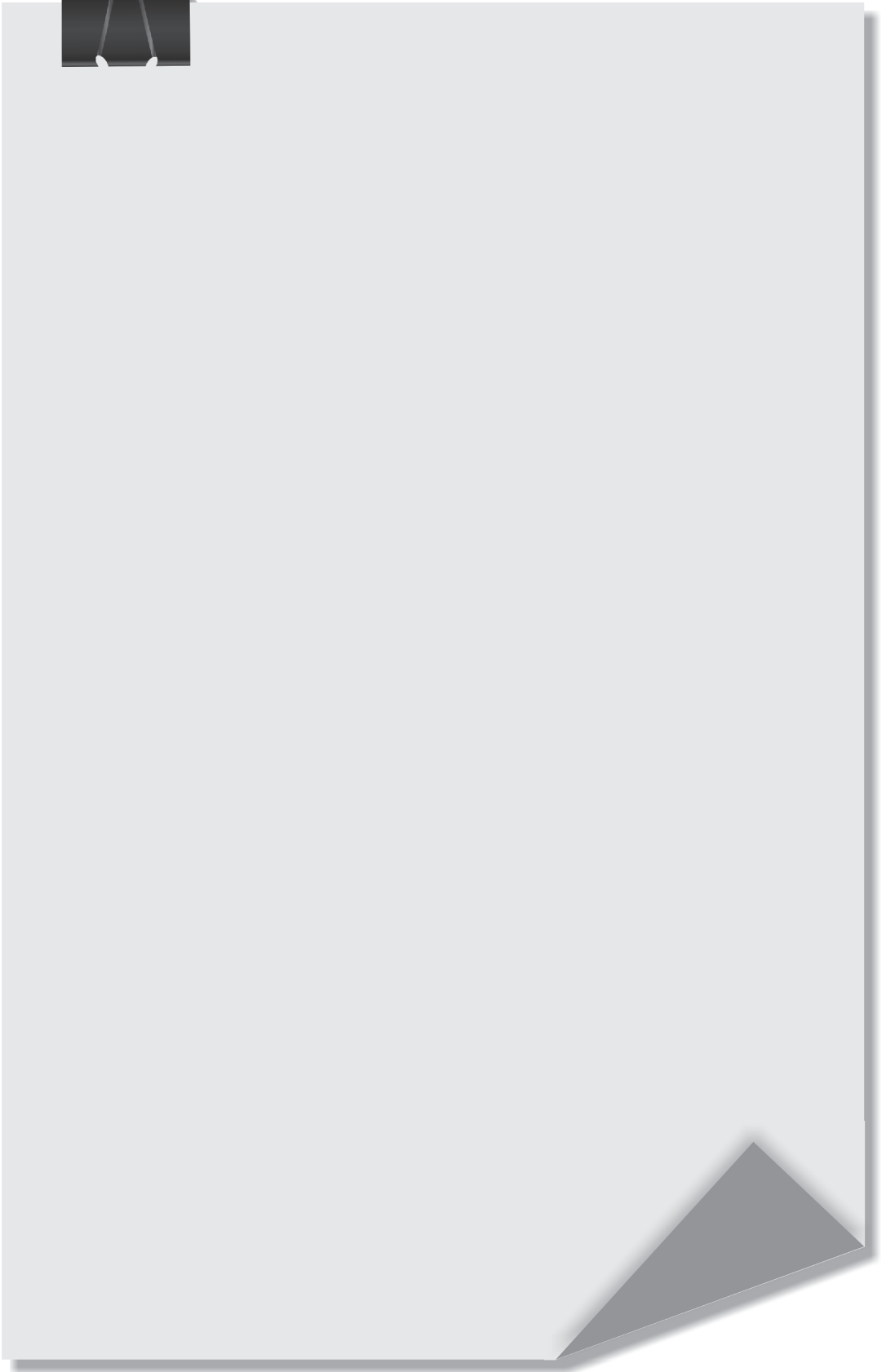
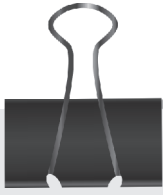
- 무엇보다 필요한 것은 다양한 범주의 외국계 이주여성 노동자의 노동이 가시화되고, 그에 따른 대책을 만드는 것이다. 현재의 결혼이주여성만을 위한 취업 정책은 더 많은 수의 이주여성을 보이지 않게 한다.













15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26 (초지동, 4층)
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
전화. 031 492 9347 전송. 031 492 9349 누리집. www.gmhr.or.kr