

새로운 경기

경기도
이주여성 노동실태
모니터링 보고서

2018. 12.



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



경기도
이주여성 노동실태

모니터링 보고서

2018. 12.

이경숙 · 오경석

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

2018. 12.

펴낸이_ 오경석

역은이_ 이경숙

펴낸날_ 2018. 12.

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

• • • • • 차례

I. 모니터링 개요	9
1. 목적과 필요성	10
2. 관련 조사와 본 모니터링의 의의	13
3. 기대효과와 활용방안	17
II. 이주여성노동자 현황과 관련 법규	19
1. 이주여성노동자 현황	20
2. 관련 법규	28
III. 모니터링 대상과 방법	31
1. 모니터링 대상	32
2. 모니터링 방법	33
IV. 모니터링 결과	35
1. 모니터링 조사 결과	36
1) 국적 분포	40
2) 비자 유형	40
3) 지역 분포	41
4) 한국 체류 기간	42
5) 혼인 및 자녀 여부	43
6) 직종	44
7) 구직 경로	45

8) 차별 형태	47
(a) 외국인 차별	47
(b) 인력 사무소와 불법 파견	48
(c) 출신 국가에 따른 차별	51
(d) 성희롱	52
(e) 인종 차별	53
(f) 부당한 업무 지시 및 강요, 부당공제	55
(g) 폭언과 폭행	56
(h) 기타	56
9) 좋은 사례	56
2. 인터뷰 조사 결과	59
V. 요약 및 시사점과 정책 제언	63
1. 요약	64
2. 시사점과 정책 제언	68
1) 시사점	68
2) 정책 제언	70
참고문헌	75
부록 - 모니터링 양식지	79

• • • • • 표 차례

<표Ⅱ-1> 외국인주민 유형별 현황	20
<표Ⅱ-2> 최근 3년간 성별·유형별 현황	20
<표Ⅱ-3> 체류자격별 취업자	21
<표Ⅱ-4> 산업별 취업자	23
<표Ⅱ-5> 국적별 취업자	24
<표Ⅱ-6> 경기도 체류자격별 이주여성 체류 현황	25
<표Ⅱ-7> 경기도 시군·체류자격별 이주여성 체류 현황	25
<표Ⅱ-8> 여성 이주노동자 관련 법률	28
<표Ⅱ-9> 이주노동자 대상 4대 사회보험 적용범위	30
<표Ⅲ-1> 모니터링 조사원	33
<표Ⅲ-2> 모니터링 조사지 구성	34
<표Ⅳ-1> 전체 사례표	36
<표Ⅳ-2> 자녀 유무 및 동거 여부	44

• • • • • 그림 차례

<그림 II-1> 최근 3년간 성별·유형별 현황	21
<그림 II-2> 체류자격별 취업자	22
<그림 II-3> 산업별 취업자	23
<그림 II-4> 국적별 취업자	24
<그림 IV-1> 체류기간	42
<그림 IV-2> 혼인 여부	43
<그림 IV-3> 직종 분포(중복 응답)	45
<그림 IV-4> 구직 경로(중복 응답)	46
<그림 IV-5> 차별 형태(중복 응답)	47



I. 모니터링 개요

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

1. 목적과 필요성

- 국내 체류 이주민 가운데 여성의 비중은 지속적으로 증가하는 추세임. 그에 따라 여성 이주민 특히 여성 이주노동자의 인권 상황 및 그 개선방안에 대한 문제의식이 확산되고 있음.
 - 2017년 행정안전부 외국인주민 현황에 따르면 전체 1,861,084명의 외국인 주민 가운데 여성은 871,798명으로 47%에 달함.(행정안전부 2018)
 - 통계청의 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사에 따르면 국내에 상주하고 있는 15세 이상 외국인 중 68.0%인 88만 4천 명이 취업중임. 이 중 외국인 여성 취업자는 29만 4천 명으로 고용률은 52.7%임.(통계청·법무부 2018)
 - 여성 이주노동자는 ‘이주민’이자, ‘노동자’이면서, ‘여성’이라는 삼중의 취약한 위상으로 인하여 복합적인 인권 침해 및 차별의 타겟이 되는 경우가 빈번함. 그럼에도 불구하고 여성 이주노동자에 대한 개별법은 부재한 상태임.(임선영 2018) 특히 고용허가제라는 제도 바깥에서 활동하는 대다수의 여성 이주노동자들은 법과 제도적 보호망으로부터 거의 전적으로 배제되어 있는 형편임.
- 여성 이주노동자들이 다중적인 취약성으로 인해 경험하는 인권 침해를 최소화하고 권리 구제를 제도화하기 위한 다양한 방안들이 제안된 바 있으나, 실질적인 효과는 미지수임.

- 국가인권위원회는 2012년 이주 인권가이드라인을 제정, 여성 이주노동자 인권 보호를 위한 과제로 “성폭력 및 성희롱 방지를 위한 관리·감독, 성별에 따른 분리된 공간 사용 보장”, “성폭력 및 성희롱 피해 이주여성 쉼터 이용, 심리적 치유 프로그램 참여, 안정적 체류 보장”, “모든 이주 여성노동자들의 실질적 모성보호 보장” 등을 제안함.
 - 그러나 사업장 감독은 여전히 형식적이며 피해 여성노동자 구제를 위한 부처간 연계도 취약한 것으로 평가됨. 임신, 출산 등을 사유로 퇴사를 강요당하는 사례도 줄어들지 않고 있음.(이한숙 외 2017)
- 여성 이주노동자들이 제도 안팎에서 실질적으로 급증하고 있고, 그들의 인권 및 노동권, 모성권 침해가 심각하게 진행되고 있음에도 불구하고, 그들의 전반적인 인권 및 노동권 실태에 관해서는 조사되거나 보고된 바가 거의 없음. 기존의 실태조사들은 ‘결혼이주자’와 취업비자를 가진 ‘여성 이주노동자’라는 이분법으로 접근됨.
- 결혼이주여성의 취업은 정부의 주요한 정책 과제 중 하나로 ‘결혼이주자’의 노동은 장려되고 있으며, 노동시장 접근을 지원하기 위한 한국어 교육 및 직업교육, 취업 알선 등의 정책이 시행되고 있음.(여성가족부 2018)
 - 취업비자를 가진 ‘여성 이주노동자’의 노동은 그 취약성에 초점을 맞추어 노동조건 등에 대한 조사가 이루어지기는 하나 주로 제조업, 서비스업 등 종사업종의 특성에 따른 노동실태에 맞추어져 있음.(장명선 외 2016)

- 이러한 기존의 접근은 현재 한국에서 실제로 이루어지고 있는 이주여성 노동의 다양성과 비가시성의 실체를 제대로 드러내는 데에는 한계를 보임. 이주여성 노동의 많은 경우가 일용직이나 아르바이트 등 임시적 고용 형태로 이루어짐에도 불구하고 그에 대해서는 알려진 바가 거의 없는 형편임.
 - 이러한 문제의식으로 이번 모니터링은 ‘체류자격, 고용형태, 업종’의 다양성에 초점을 맞추어 경기도 내에 거주하는 이주여성의 노동실태를 다각적이며 입체적으로 파악하고, 개선방안을 모색하고자 함.
 - 그를 위해 본 모니터링은 결혼이주여성과 여성 이주노동자라는 이분법적 접근을 지양하고 도내에 거주하는 다양한 이주여성의 노동 실태에 대한 종합적 접근을 시도해보고자 함.

2. 관련 조사와 본 모니터링의 의의

- 국내 체류 외국인 전체를 모집단으로 하는 일반적인 실태조사의 하위 영역에 이주여성이 포함되는 경우에는 “체류외국인 실태조사”가 있음.(IOM 이민정책연구원 2010, 2013)
 - 이 연구는 국내 거주 고용허가제 노동자와 방문취업제 노동자의 전반적 취업실태(임금, 근로조건, 사업장이동, 사회보험 등)와 사회생활실태(의사소통, 주거환경, 송금, 저축, 지출, 사회적 관계, 차별경험, 건강)에 대해 파악함.
 - 조사 대상을 경기도로 제한한 “경기도 외국인근로자 사회생활 및 취업 실태 분석”은 “체류외국인 실태조사” 원자료 중 경기도 거주 노동자 실태만을 분리하여 재분석함.(정형옥 외 2015)
- 결혼이주여성의 노동 실태에 대한 일반적인 지표는 여성가족부가 3년마다 실시하는 전국 다문화가족 실태조사를 통해 확인가능함.(정해숙 외 2016)
 - 2015년 전국 다문화가족 실태조사에 의하면 “결혼이민자 및 귀화자 가운데 취업자는 63.9%로, 2015년 우리나라 전체 고용률에 비해 3.6% 더 높고, 2012년 실태조사(58.5%)에 비해 5.4%p 증가”한 것으로 나타남. “여성 취업자의 증가폭이 남성보다” 크다는 것도 확인됨.
 - “직종별로는 단순노무종사자가 29.0%로 가장 많고, 서비스종사자(18.7%), 장치·기계조작 및 조립종사자(14.6%), 전문가 및 관련종사자(12.2%)의 순”으로, “결혼이민자 및 귀화자 취업자들이 우리나라 전체 취업자들에 비해 직업 지위가 낮은 직종에 편포되어 있음”을 보여줌.

- 주당 “36시간 미만 단시간 근로자”의 비율은 25.0%로 “여성(27.0%)의 단시간 근로비율이 남성(18.6%)보다 높은 것”으로 나타남. “우리나라 전체 취업자 중 단시간 근로자 비율(15.4%)보다 결혼이민자 및 귀화자의 단시간 근로비율이 10%p 가량 높을 뿐 아니라, 2012년 실태조사에 비해서도 5%p 가량 증가”한 비율임.
- 업종별 이주 여성노동자의 근로 조건 등에 초점을 맞춘 조사 연구들도 최근 출간된 바 있음.
- “제조업 분야 여성 노동자 인권실태조사”는 노동조건, 생활환경, 산재, 의료상황과 더불어 가족 및 모성보호, 인권침해나 성차별 등을 조사항목에 추가하여 젠더적 시각에서의 분석을 시도함.(장명선 외 2016)
 - “이주가사노동자 노동인권 실태와 정책방안”은 가사노동에 종사하고 있는 조선족 노동자의 노동실태와 차별 경험, 고충 상황 등을 파악함.(최영미 외 2017)
- 결혼이주여성 노동자와 이주여성 노동자를 대상으로 하는 경험적인 사례 연구가 진행된 바도 있음.
- 2014년 한국이주여성인권센터는 결혼이주여성 100명을 인터뷰한 조사를 토대로 “결혼이주여성 노동경험분석: 노동의 경합 양상을 중심으로”라는 보고서를 출간함.(한국이주여성인권센터 2016) 보고서는 한국의 정책 기조와는 달리 실제 현장에서는 결혼과 임금노동이 혼합되어 있음을 확인시켜줌.
 - 2015년 아산이주노동자센터는 “아산시 이주여성노동자의 노동인권 실태조사”를 진행한 바 있음. 총 72명의 여성이주노동자를 대상으로 한 조

사 결과 대부분의 이주여성 노동자들이 ‘장시간 노동’과 ‘빠른 작업속도’, ‘조름과 욕설’, ‘외국인 차별’, ‘성희롱’ 피해 등을 당한 경험이 있는 것으로 확인됨.(아산이주노동자센터 2015)

- 이주여성 노동자의 성폭력 실태와 관련해서도 주목할 만한 몇 가지 조사가 진행된 바 있음.
 - 2015년 경기도외국인인권지원센터가 수행한 “경기도 이주여성 직장내 성희롱성폭력 모니터링”은 경기도 거주 이주여성을 대상으로 직장내 성희롱성폭력 실태를 파악하고 이를 근거로 예방 및 구제방안 등을 제안함.(박선희 외 2015)
 - 2016년 발간된 “이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사”는 농업에 종사하는 베트남, 캄보디아 출신 고용허가제 여성 노동자의 성폭력 실태를 조사함.(소라미 외 2016)
- 이주여성 노동자의 인권 침해 개선을 위한 가장 최근의 정책 연구로는 2017년 국가인권위원회에서 발간된 “이주 인권가이드라인 재구축을 위한 연구”를 들 수 있음.(이한숙 외 2017)
 - 위 보고서는 이주여성 노동자의 인권 상황 개선을 위한 핵심 과제 네 가지로 “이주여성 가사·간병 노동자의 노동권 보호, 비취업비자 소지 이주여성 노동자에 대한 교육과 지원, 성희롱·성폭력 그 밖의 성에 기반을 둔 폭력으로부터의 보호, 모성보호” 등을 제안함.
- 이주여성 노동자의 인권 및 노동권 실태에 관한 기존의 조사들과 본 모니터링의 가장 큰 차별성은 다른 조사와 달리 본 모니터링에서는 외국인주민 당사자가 조사원으로 직접 조사에 참여한다는 점에 있음. 이주여성 노

동 개념과 범주를 “임금노동 및 상행위, 아르바이트 등 업종 및 고용 형태에 제한을 두지 않는 경제적 보상을 목적으로 하는 모든 행위”로 확장하였다는 점도 본 모니터링만의 구분되는 특징임.

- 확장된 노동 개념과 당사자 조사원을 통해 조사자와 조사 대상 사이의 사회문화적 거리를 좁힘으로써, 이주여성 노동실태에 관한 총체적이며 편기(bias)가 최소화된 정보들을 확보하고자 함.

3. 기대효과와 활용방안

- 기존의 이주여성 노동에 대한 조사는 취업자격을 가진 고용허가제 및 방문취업제 노동자와 결혼이주자라는 두 가지 범주에 국한됨. 이번 모니터링에서는 광의의 노동 개념을 적용함으로써 이주여성 노동실태의 다양성과 복합성의 '실태'를 있는 그대로 드러내 보이고자 함.
 - 유학생과 같이 제한된 취업자격을 갖거나, 관광비자 혹은 미등록 노동자와 같이 취업 자격이 없는 경우, 체류에 있어 상대적으로 자유로운 동포 노동자, 난민 신청자 등 노동자로 살아가는 다양한 이주여성이 모두 본 모니터링 조사의 대상에 포함됨.

- 당사자 조사원이 조사 대상자를 직접 만나 면대 면 인터뷰의 방식으로 모니터링을 수행함으로써, 조사 주체와 대상자 사이의 사회문화적, 권력적 비대칭 관계를 최소화함으로써 기존의 조사에 포착되지 않았던 이주여성 노동자의 노동 공간과 조건을 파악하고자 함.
 - 모텔 청소, 입주 청소, 부업, 공장 노동 등 기존 조사를 통해 접근되지 않은 이주여성의 다양한 노동 공간과 노동 조건에 대한 파악과 분석을 통해 정규직 위주의 현 노동법 체계 속에서 이주여성의 노동권을 보장하기 위한 실질적 방안을 모색하고자 함.

- 기존 조사를 통해 이주여성노동자에게 특히 취약한 부분으로 파악된 산업재해 보상, 성폭력 피해와 구제, 모성보호 실태를 점검하고, 제도적 접근성을 확대하며 이주여성의 권리보장을 촉진할 수 있는 구체적인 방안을 토론하는 계기와 근거 자료를 마련해보고자 함.

- 모니터지를 기본양식으로 공통된 정보를 수집함과 동시에 관련된 구체적인 사례 등을 함께 수집하여 정량화된 통계만으로는 파악이 어려운 이주여성의 실질적인 노동실태의 일단에 접근할 수 있는 단초를 마련하고, 수요자 친화적인 정책 개선 방안들을 모색하는 근거 자료를 마련해 보고자 함.

II. 이주여성노동자 현황과 관련 법규

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

1. 이주여성노동자 현황

○ 국내 체류 외국인 주민 1,861,084명 중 여성은 871,798명(47%)으로 외국인 인구의 증가와 더불어 다양한 형태로 국내에 체류하는 이주여성의 규모도 점증하고 있는 것으로 확인됨.(표 II-1), (표 II-2), (그림 II-1)

<표 II-1> 외국인주민 유형별 현황

(단위: 명)

구분	외국인 주민 합계			국적미취득자						국적 취득자	외국인주민자녀(출생)
	계	남	여	계	외국인 근로자	결혼 이민자	유학생	외국국적 동포	기타 외국인		
17년	1,861,084	989,286	871,798	1,479,247	495,792	160,653	117,127	276,750	428,925	169,535	212,302
	(100%)	(53.2%)	(46.8%)	(79.5%)						(9.1%)	(11.4%)
16년	1,764,664	946,561	818,103	1,413,758	541,673	159,501	95,963	235,926	380,695	159,447	191,459
	(100%)	(53.6%)	(46.4%)	(80.1%)						(9.0%)	(10.8%)
증감	96,420	42,725	53,695	65,489	△45,881	1,152	21,164	40,824	48,230	10,088	20,843
	(5.5%)	(4.5%)	(6.6%)	(4.6%)	(△8.5%)	(0.7%)	(22.1%)	(17.3%)	(12.7%)	(6.3%)	(10.9%)

출처: 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황

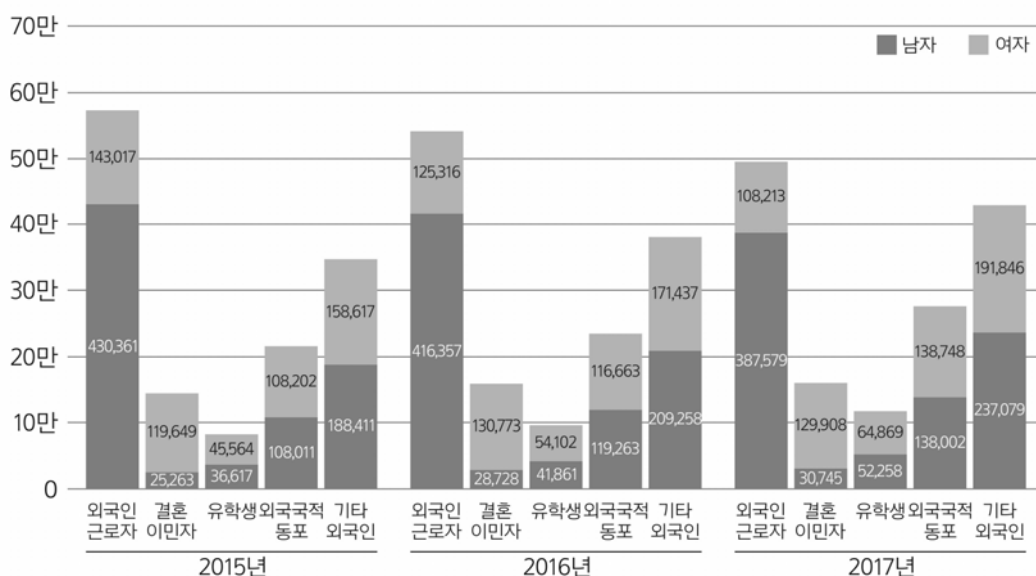
<표 II-2> 최근 3년간 성별·유형별 현황

(단위: 명)

유형	2015년			2016년			2017년		
	소계	남	녀	소계	남	녀	소계	남	녀
□ 전체	1,363,712	788,663	575,049	1,413,758	815,467	598,291	1,479,247	845,663	633,584
외국인근로자	573,378	430,361	143,017	541,673	416,357	125,316	495,792	387,579	108,213
결혼이민자	144,912	25,263	119,649	159,501	28,728	130,773	160,653	30,745	129,908
유학생	82,181	36,617	45,564	95,963	41,861	54,102	117,127	52,258	64,869
외국국적동포	216,213	108,011	108,202	235,926	119,263	116,663	276,750	138,002	138,748
기타 외국인	347,028	188,411	158,617	380,695	209,258	171,437	428,925	237,079	191,846

출처: 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황

<그림 II-1> 최근 3년간 성별·유형별 현황



출처: 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황

- 통계청·법무부 자료에 따르면 2018년 여성 외국인취업자 수는 29만 3천 9백여 명으로, 그중 재외동포가 8만 3천 1백여 명으로 가장 많고, 방문취업 6만 4백여 명, 결혼이민 4만 4천 4백여 명 순임.(표 II-3), (그림 II-2)

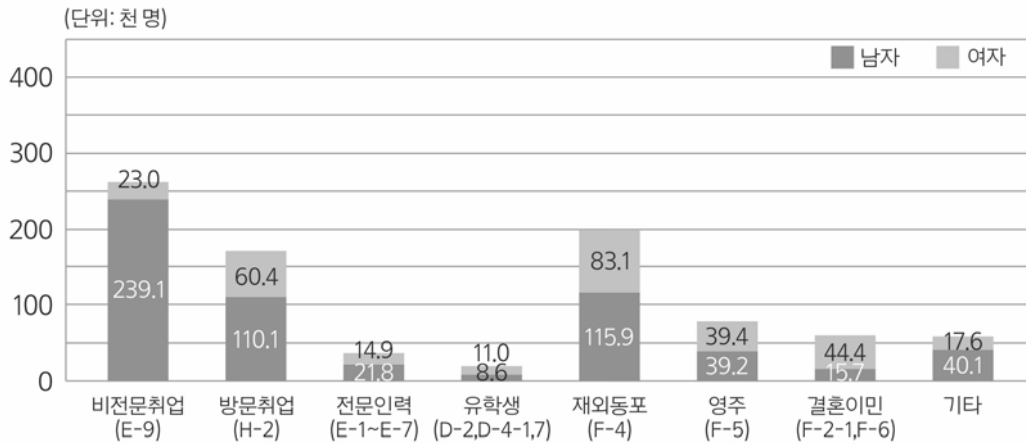
<표 II-3> 체류자격별 취업자

(단위: 천명, %)

	취업자 전체	비전문취업 (E-9)	방문취업 (H-2)	전문인력 (E-1~E-7)	유학생 (D-2, D-4-1, 7)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-2-1, F-6)	기타
외국인 (구성비)	884.3 (100.0)	262.1 (29.6)	170.5 (19.3)	36.6 (4.1)	19.6 (2.2)	199.2 (22.5)	78.6 (8.9)	60.1 (6.8)	57.7 (6.5)
남자	590.3	239.2	110.2	21.8	8.6	115.9	39.2	15.7	40.1
여자	293.9	23.0	60.4	14.9	11.0	83.1	39.4	44.4	17.6

출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

<그림 II -2> 체류자격별 취업자



출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

- 위 자료는 만 15세 이상인 이민자(외국인과 귀화허가자) 중 한국에 91일 이상 계속 거주한 상주인구를 기준으로 하고 있으며, 단기체류자격으로 입국하여 노동하고 있는 미등록 체류자들은 조사가 불가능하여 통계 작성에서 제외됨. 따라서 전체 여성 외국인취업자 규모는 이보다 상회할 것으로 추정됨.

○ 여성 외국인취업자가 가장 많이 일하는 업종은 도소매 음식·숙박업으로 10만 7천 7백여 명, 다음으로 제조업에 8만 7천 8백여 명이 종사하고 있음. 남성 이주노동자의 과반수(53.7%)가 제조업에서 일하는 것과는 다른 양상을 보임.(표 II-4), (그림 II-3)

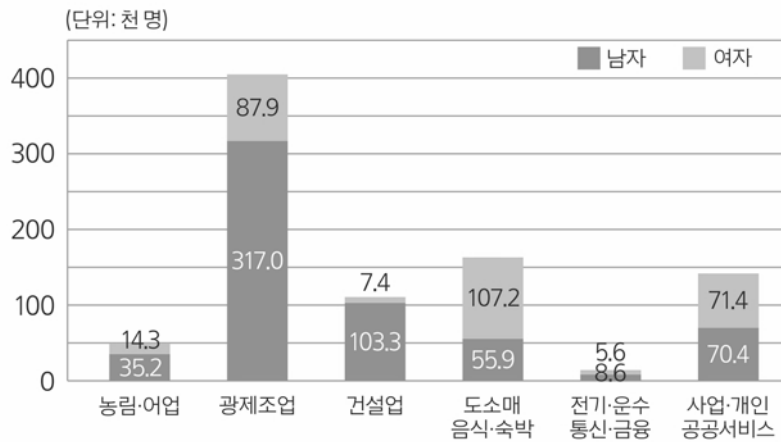
<표 II-4> 산업별 취업자

(단위: 천 명, %)

	취업자 전체	농림어업	광제조업	제조업	건설업	도소매 음식·숙박	전기·운수 통신·금융	사업·개인· 공공서비스
이민자	918.8	50.6	417.7	416.2	113.4	173.6	15.0	148.4
외국인 (구성비)	884.3 (100.0)	49.5 (5.6)	404.9 (45.8)	403.3 (45.6)	110.7 (12.5)	163.2 (18.5)	14.2 (1.6)	141.8 (16.0)
남자	590.3	35.2	317.0	315.5	103.3	55.9	8.6	70.4
여자	293.9	14.3	87.9	87.8	7.4	107.2	5.6	71.4
귀화허가자 (구성비)	34.6 (100.0)	1.2 (3.2)	12.8 (37.0)	12.8 (37.0)	2.8 (8.1)	10.5 (30.3)	0.8 (2.3)	6.6 (19.1)

출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

<그림 II-3> 산업별 취업자



출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

- 여성 외국인취업자의 국적을 살펴보면 한국계 중국(15만 9백여 명, 51.3%), 비한국계 중국(3만 1백여 명, 10.2%), 베트남(2만 9천 7백여 명, 10.1%)등의 순임.(표 II-5), (그림 II-4)

<표 II -5> 국적별 취업자

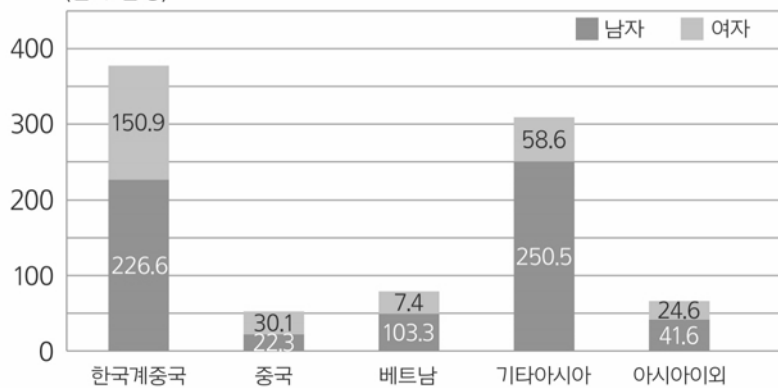
(단위: 천 명, %)

	취업자 전체	아시아	아시아				기타 아시아	아시아 이외
			한국계 중국	중국	베트남			
이민자	918.8	852.4	390.7	56.6	91.0	314.1	66.4	
외국인 (구성비)	884.3 (100.0)	818.1 (92.5)	377.6 (42.7)	52.4 (5.9)	79.0 (8.9)	309.1 (35.0)	66.2 (7.5)	
남자	590.3	548.7	226.6	22.3	49.3	250.5	41.6	
여자	293.9	269.4	150.9	30.1	29.7	58.6	24.6	
귀화허가자 (구성비)	34.6 (100.0)	34.3 (99.1)	13.2 (38.2)	4.2 (12.1)	12.0 (34.7)	5.0 (14.5)	0.3 (0.9)	

출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

<그림 II -4> 국적별 취업자

(단위: 천명)



출처: 통계청·법무부(2018), 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과

- 경기도는 외국인이 가장 많이 거주하는 곳으로 행정안전부에 따르면 2017년 경기도 전체의 이주여성은 241,530명으로 경기도 전체 외국인 주민의 40.0%에 해당함.(표 II -6)

<표 II -6> 경기도 체류자격별 이주여성 체류 현황

(단위: 명)

구분		한국국적을 가지지 않은 자						국적취득자
		계	외국인근로자	결혼이민자	유학생	외국국적동포	기타외국인	
전국	남	845,663	387,579	30,745	52,258	138,002	237,079	34,762
	여	633,584	108,213	129,908	64,869	138,748	191,846	134,773
경기도	남	295,967	144,869	10,416	7,516	53,938	79,228	12,950
	여	201,122	44,159	36,745	7,093	52,889	60,236	40,418

출처: 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황

- 체류자격별 분포를 보면, 기타외국인, 외국국적동포, 외국인근로자, 결혼이민자의 순임. 이것은 기존의 결혼이민자에 초점을 맞춘 정책 기조에는, 다수의 이주여성이 본원적으로 배제될 수 밖에 없음을 뜻함.
- 경기도의 시군별 이주여성의 규모를 보면, 안산시(34,813명, 14.4%), 수원시(26,863명, 11.1%), 시흥시(20,027명, 8.3%), 부천시(17,700명, 7.3%), 화성시(15,291명, 6.3%), 성남시(14,127명, 5.8%) 등의 순임.(표 II -7)

<표 II -7> 경기도 시군·체류자격별 이주여성 체류 현황

	한국국적을 가지지 않은 자							국적취득자
	계	소계	외국인근로자	결혼이민자	유학생	외국국적동포	기타외국인	
경기도	241,540	201,122	44,159	36,745	7,093	52,889	60,236	40,418
수원시	26,863	22,784	4,619	3,229	1,440	6,733	6,763	4,079
성남시	14,127	11,925	2,306	2,004	616	3,986	3,013	2,202
의정부시	3,676	2,770	307	906	221	504	832	906
안양시	6,276	5,009	788	1,038	202	1,614	1,367	1,267
부천시	17,700	13,885	2,265	2,681	312	4,828	3,799	3,815

광명시	5,332	4,282	719	833	17	1,602	1,111	1,050
평택시	12,646	10,794	2,365	1,903	237	2,518	3,771	1,852
동두천시	2,049	1,668	457	347	18	207	639	381
안산시	34,813	29,643	7,551	3,999	353	9,140	8,600	5,170
고양시	9,775	7,950	1,394	2,006	229	2,047	2,274	1,825
과천시	239	200	27	53	*	81	35	39
구리시	1,272	950	105	371	12	197	265	322
남양주시	4,486	3,345	451	1,309	79	539	967	1,141
오산시	6,839	5,684	1,202	936	80	1,976	1,490	1,155
시흥시	20,027	17,027	3,918	2,666	204	5,279	4,960	3,000
군포시	5,371	4,411	839	693	84	1,504	1,291	960
의왕시	972	766	143	222	26	151	224	206
하남시	1,507	1,109	171	391	13	243	291	398
용인시	11,218	9,692	1,911	1,748	1,409	2,228	2,396	1,526
파주시	5,413	4,246	920	1,139	30	615	1,542	1,167
이천시	4,067	3,529	1,452	631	9	365	1,072	538
안성시	5,748	5,053	1,351	723	281	1,151	1,547	695
김포시	6,745	5,439	1,137	1,105	187	1,128	1,882	1,306
화성시	15,291	13,287	3,720	2,332	327	2,254	4,654	2,004
광주시	6,236	5,093	1,341	1,055	253	795	1,649	1,143
양주시	3,206	2,538	449	656	50	334	1,049	668
포천시	4,799	4,108	1,219	695	201	410	1,583	691
여주시	1,993	1,673	522	328	136	161	526	320
연천군	484	355	67	112	*	33	143	129
가평군	953	724	60	334	39	98	193	229
양평군	1,417	1,183	383	300	24	168	308	234

출처: 행정안전부(2018), 2017년 지방자치단체 외국인주민 현황 재구성

- 행안부의 외국인 주민 통계에는 90일 미만의 단기체류자는 제외됨으로써, 그들을 포함하는 경우, 경기도의 이주여성 규모는 훨씬 늘어날 것으로 추정됨. 경기도의 이주여성 가운데 가장 많은 규모로 확인된 ‘기타 외국인’ 범주는, “기업투자, 취재 등 체류자격이 외국인근로자·결혼이민자·유학생·외국국적동포에 해당하지 않는 자 및 단기체류기간 초과 불법체류자”가 포함됨.

2. 관련 법규

○ 이주여성노동자를 대상으로 하는 관련 법규는 부재함.(이하의 내용은 ‘임선영 2018’에서 발췌함). 이주노동자, 여성노동자 관련 법률은 마련되어 있으나 여성 이주노동자에 대한 개별법은 없음.

- 현행법상 이주노동자의 고용 및 처우 등에 관하여 규율하는 법률은 「출입국관리법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「재한외국인 처우 기본법」임.
- 여성노동자에 대한 특별한 보호 규정을 두고 있는 법률은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함), 「양성평등기본법」이 있음.(표Ⅱ-8)

<표Ⅱ-8> 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 권익보호협의회), 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)을 규정하고 있음 • 제22조(차별 금지)를 위반한 사용자에 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 일·가정 양립 지 원에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> • 「헌법」상의 평등 이념에 따라 채용에서부터 해고 및 퇴직 등 전 고용 부문에 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

○ 「출입국관리법 시행령」 제23조는 취업을 목적으로 입국하는 체류자격의 이주민과 국내에서 취업활동을 하는 것에 제한을 받지 않는 이주민(거주 F-2, 재외동포 F-4, 영주 F-5, 결혼이민 F-6 등의 체류자격을 가진 이주민이 이에 해당함), 그리고 취업을 할 수 없는 체류자격의 이주민 등을 구분하고 있음.

- “「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.”

- 이들 중 취업을 목적으로 입국하는 체류자격인 비전문취업자(E-9)와 방문취업자(H-2)는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 이주노동자로, 고용허가제도라는 틀 속에서 취업활동에 제한을 받음.
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받지 않고 취업활동을 하는 재외동포(F-4), 영주권자(F-5), 결혼이민자(F-6) 등에 대해서는 「근로기준법」 등 노동관계법이 적용됨.

○ 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 당연 적용되는 4대 사회보험이 국내체류 외국인에 대해서는 개별법에서 적용범위를 규정하고 있음.(표 II-9)

<표 II-9> 이주노동자 대상 4대 사회보험 적용범위

구 분	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	산업재해 보상보험법 (제1조, 제5조)	고용보험법 시행령 (제3조)	국민건강보험법 (제109조)	국민연금법 (제126조, 제127조)



III. 모니터링 대상과 방법

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

1. 모니터링 대상

- 본 모니터링의 대상은 경기도에 거주하는 노동하고 있는 모든 이주여성임.
 - 본 모니터링은 노동의 개념을 “임금노동 및 상행위, 아르바이트 등 업종 및 고용 형태에 제한을 두지 않는 경제적 보상을 목적으로 하는 모든 행위”로 광의로 규정함으로써, 실제 노동에 종사하는 모든 이주여성 노동자를 조사 대상에 포괄하고자 함.
 - 조사 결과 112개의 모니터링 조사지를 수거함. 그 가운데 유효한 108개 사례를 분석에 사용함.
 - 도내 19개 시군에 거주하는 31개 국가 출신의, 제조업, 식당, 청소업, 교육, 미용, 판매, 농장, 건설, 가사도우미 등 20여 가지 직종에 근무하는, 18가지 비자 유형을 가진 108명의 이주여성이 조사에 참여함.

2. 모니터링 방법

○ 모니터링은 다음과 같은 방법으로 진행됨.

- 당사자 사전인터뷰(2018년 3월): 난민, 미등록노동자 / 동포노동자 / 유학생, 노동비자, 미등록 노동자를 대상으로 노동 및 기본권 실태에 대한 사전 인터뷰를 실시함.
- 모니터지 개발(2018년 4월): 사전 인터뷰 및 선행 조사 결과를 바탕으로 모니터링 내용을 확정하고 질문지를 구성함.
- 모니터링 요원 선발과 조사원 교육(2018년 4~5월): 경기도외국인인권지원센터의 기존 모니터링 조사에 참여했던 5명과 신규 조사원 5명을 추가로 선발, 총 10명으로 조사단을 구성함. 조사단을 대상으로 모니터링 가이드라인을 공유함. 주 1회, 월 6건의 모니터지 제출, 월 1회 정기회의 참석을 권유함.(표Ⅲ-1)

〈표Ⅲ-1〉 모니터링 조사원

연번	이름	출신국	현 체류자격	직업	비고
1	온드라흐 바야르	몽골	유학생	대학원생	16~17
2	도카스	DR공고	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

- 모니터링 실시 및 정례회의(2018년 5~7월): 모니터링을 실시하며 월 1회 정기회의를 진행함. 모니터링 내용은 조사원이 제시된 모니터지에 내용을 기입하여 서면으로 제출하는 것을 기본으로 함.(제출한 모니터건에 대해 건당 22,000원의 조사 사례비를 지급함)
- 모니터링 조사원 추천 및 조사에 있어서 수원이주민센터, 평택외국인복지센터, 한국이주민복지회 등 현장 기관들의 적극적인 협조가 큰 도움이 되었음.

○ 모니터링 조사지는 다음과 같이 구성됨.(표Ⅲ-2)

<표Ⅲ-2> 모니터링 조사지 구성

범 주	항 목
(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
(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



IV. 모니터링 결과

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

1. 모니터링 조사 결과

- 조사를 통해 수거된 총 112개의 사례 가운데 유효한 사례는 108개였음.
 - 108개 사례 전체를 지역(시군), 국적, 연령, 체류자격, 체류기간, 혼인여부, 자녀유무 등에 따라 분류해보면 다음과 같음.(표IV-1)

<표IV-1> 전체 사례표

연번	국적	나이	비자	체류기간	혼인여부	자녀유무	체류지역
1	베트남	35	귀화	7	여	여	화성
2	캄보디아	29	귀화	8	여	여	남양주
3	베트남	36	F6	11	사별	여	수원
4	베트남	30	귀화	9	여	여	용인
5	베트남	30	귀화	6	여	여	남양주
6	베트남	40	E9	10	여	미확인	시흥
7	베트남	31	F6	11	여	여	평택
8	대만	42	F5	9	여	여	오산
9	중국	45	H2	10	이혼	여	수원
10	중국	32	F6	7	여	여	오산
11	캄보디아	31	귀화	11	여	여	평택
12	캄보디아	31	귀화	11	여	여	평택
13	베트남	33	귀화	12	여	여	수원
14	베트남	26	E9	2	여	여	수원
15	베트남	30	귀화	8	여	여	안산
16	러시아	30	F5	18	이혼	여	안산
17	중국	42	F2	8	여	여	안산
18	중국	31	F6	6	여	부	김포
19	중국	43	F6	6	여	부	군포
20	중국	43	F4	8	여	여	군포
21	베트남	34	F6	8	여	여	김포
22	방글라데시	30	귀화	5	여	미확인	김포
23	필리핀	28	F6	4	여	부	부천
24	일본	52	F5	20	여	여	시흥

연번	국적	나이	비자	체류기간	혼인여부	자녀유무	체류지역
25	몽골	46	귀화	19	여	여	안산
26	중국	42	F4	9	여	여	안산
27	러시아	38	귀화	13	여	여	김포
28	중국	48	F4	9	여	미확인	의왕
29	중국	39	귀화	10	여	여	화성
30	라이베리아	35	F6	8	이혼	여	안산
31	케냐	45	G1	4	부	미확인	수원
32	콩고	29	G1	2	여	여	평택
33	우간다	38	D4	6	부	미확인	안산
34	콩고	48	G1	4	미확인	미확인	동두천
35	라이베리아	25	G1	1	부	미확인	동두천
36	카메룬	30	G6	2	부	미확인	평택
37	요르단	32	G1	1	부	미확인	평택
38	아리보리코스트	27	F4(*)	3	여	미확인	평택
39	케냐	36	D4	3	이혼	미확인	동두천
40	나이지리아	42	F4(*)	5	여	여	안산
41	기니아	22	G1	3	부	미확인	평택
42	요르단	30	G1	3	부	미확인	오산
43	호주	29	E2	3	여	미확인	안산
44	가나	28	D2	3	부	미확인	군포
45	몽골	38	F3	3	여	여	부천
46	몽골	47	미등록	4	사별	여	부천
47	몽골	35	미등록	1	여	여	부천
48	몽골	48	미등록	8	이혼	여	부천
49	몽골	37	미등록	4	여	여	부천
50	몽골	42	C1	4	이혼	여	파주
51	몽골	44	C1	0.3	이혼	미확인	포천
52	몽골	35	미등록	15	여	여	고양
53	몽골	45	미등록	8	여	여	부천
54	몽골	39	C1	2	여	여	이천
55	몽골	35	미등록	0.6	여	여	부천
56	몽골	38	미등록	8	여	여	의정부
57	몽골	51	C1	3	이혼	여	포천
58	몽골	34	F4	10	여	미확인	오산

연번	국적	나이	비자	체류기간	혼인여부	자녀유무	체류지역
59	몽골	44	F1	18	여	여	부천
60	우즈벡	25	F4	1	부	미확인	부천
61	몽골	40	C1	0.3	여	미확인	하남
62	몽골	37	D2	2	여	여	부천
63	몽골	22	D2	4	부	미확인	부천
64	몽골	23	D2	0.6	부	미확인	부천
65	필리핀	27	F6	4	여	미확인	안산
66	기니	23	G1	2	부	미확인	평택
67	라이베리아	32	D2	1	부	미확인	동두천
68	우즈벡	38	F5	12	여	여	안산
69	우간다	28	G1	3	부	미확인	수원
70	콩고	44	G6	18	별거	미확인	안산
71	우간다	34	F2	4	부	미확인	안산
72	콩고	30초	미등록	5	부	미확인	안산
73	콩고	41	F2	14	여	여	시흥
74	앙골라	40대	G1	2	싱글맘	여	안산
75	콩고	40대	F2	14	여	여	평택
76	콩고	30대	G1	3	여	미확인	안산
77	카메룬	30대	G1	4	여	여	안산
78	콩고	28	G1	3	여	미확인	안산
79	카메룬	30대	G1	5	부	미확인	수원
80	에티오피아	30대	F2	4	여	미확인	안산
81	에티오피아	30대	G1	5	부	미확인	안산
82	아리보리코스트	28	미등록	7	부	미확인	안산
83	카메룬	34	F3	6	여	미확인	안산
84	콩고	42	F2	7	여	미확인	안산
85	브룬디	33	G1	5	여	미확인	안산
86	모로코	미확인	G1	6	여	미확인	안산
87	태국	25	미등록	2	부	미확인	용인
88	나이지리아	28	D2	4	부	미확인	수원
89	나이지리아	26	G1	2	부	미확인	안산
90	콩고	39	미등록	15	여	미확인	시흥
91	콩고	32	F1	6	여	미확인	평택
92	수단	32	F2	2	여	미확인	안산

연번	국적	나이	비자	체류기간	혼인여부	자녀유무	체류지역
93	라이베리아	30	G6	6	여	부	동두천
94	기니	23	G1	2	부	부	평택
95	우즈벡	38	F5	12	여	미확인	안산
96	우간다	28	G1	3	부	부	수원
97	라이베리아	36	G1	2	부	미확인	평택
98	미국	52	E2	8	이혼	미확인	안산
99	나이지리아	39	F4(*)	3	부	부	평택
100	우간다	30	G1	5	여	여	안산
101	콩고	35	G6	4	부	미확인	수원
102	아이보리코스트	32	G6	2	여	부	동두천
103	이란	34	F1	6	여	부	수원
104	파키스탄	48	D10	3	사별	미확인	안산
105	우간다	28	G1	3	부	미확인	수원
106	중국	56	F4	8	여	미확인	화성
107	몽골	40	귀화	8	여	미확인	화성
108	중국	36	H4	4	여	미확인	시흥

(사례38, 사례 40, 사례 99 등은 아프리카권 출신의 이주여성노동자들인데 비자 유형을 F4로 기재함. 오기로 판단됨.)

- 모니터링 내용을 국적, 비자, 지역, 체류기간, 결혼 및 자녀 여부, 직종, 구직 경로, 차별 형태 등으로 세분하여 살펴볼 수 있음.

1) 국적 분포

- 조사에 참여한 도내 이주여성노동자들의 출신 국가는 무려 31개 국가에 달했음.
 - 아시아 지역 15개 국가이며 아프리카 및 아메리카 지역이 16개 국가였음. 한국에 유입된 이주노동의 출신지역을 아시아로 제한하는 통념을 깨뜨리는 조사 결과였음.
 - 31개 국가는 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 등이었음.
 - 인구 규모별로는 몽골, 중국, 콩고, 베트남, 우간다 순이었음.

2) 비자 유형

- 조사에 참여한 도내 이주여성 노동자들의 비자 유형도 총 18가지로 매우 다양한 것으로 확인됨.
 - 18가지 비자 유형에는 C1, D2, D4, D10, E2, E9, F1, F2, F3, F4, F5, F6, G1, G6, H2, H4, 미등록, 귀화 등이 포함됨.
 - 이들 18가지 비자는 비자 범주 C, D, E, F, G, H에 미등록 체류자와 귀화한국인을 포괄하는 것으로서, 한국에 체류하는 거의 모든 유형의

이주여성들이 실제 삶의 현장에서는 이주여성 노동자로 생존하고 있음을 시사함.

- 규모별로는 G1, 미등록과 귀화, F6, F2, D2의 순이었음. 이 가운데 G, D 등 취업을 목적으로 입국하는 체류 자격이 아니거나, 미등록 등 체류의 안전성 자체가 매우 취약한 경우가 다수 포함되어 있음을 주목할 수 있어야 함.

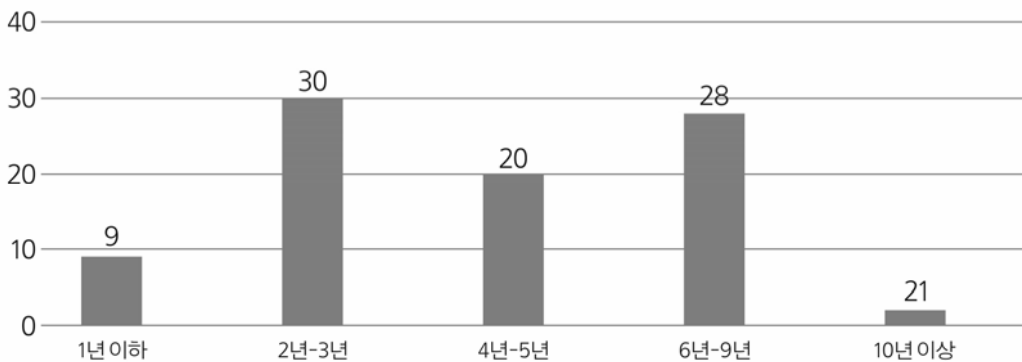
3) 지역 분포

- 조사에 참여한 도내 이주여성 노동자들의 거주 지역은 경기도 전체 31개 시군 가운데 19개 지역이었음.
 - 19개 지역은 화성, 남양주, 수원, 용인, 평택, 시흥, 오산, 안산, 김포, 군포, 부천, 의왕, 동두천, 파주, 포천, 고양, 이천, 의정부, 하남 등으로 안산, 시흥, 수원, 화성 등 도내 주요한 이주여성 집중 거주 지역은 모두 포함됨.
 - 북부 지역 6곳, 중남부 지역 13곳이었으며, 규모별로는 안산, 평택, 부천, 수원, 동두천 순이었음.

4) 한국 체류 기간

- 조사에 참여한 도내 이주여성 노동자들의 한국 체류 기간은 3년 이하의 비교적 단기 체류가 39명, 4년 이상의 비교적 장기 체류가 69명이었음.
 - 장단기 체류 기간의 기준을 5년으로 높이는 경우 5년 이하가 59명, 5년 이상이 49명이었음.
 - 체류 기간 5년 이하가 다수인 결과는 결혼이주여성 이외의 비자를 가진 다양한 이주여성 노동자들이 조사에 참여했기 때문인 것으로 추론됨. 2016 전국다문화가족실태조사에 따르면, 결혼이주여성의 경우 10년 이상 장기정착 비율이 증가('12년 34%→'15년 48%)하고, 5년 미만 단기 정착비율은 감소하는 추세임.(정해숙 외 2016)
 - 본 조사에 참여한 이주여성 노동자들의 체류 기간을 세분화해보면 1년 이하 9명, 2년~3년 30명, 4년~5년 20명, 6년~9년 28명, 10년 이상 21명 등임.(그림IV-1)

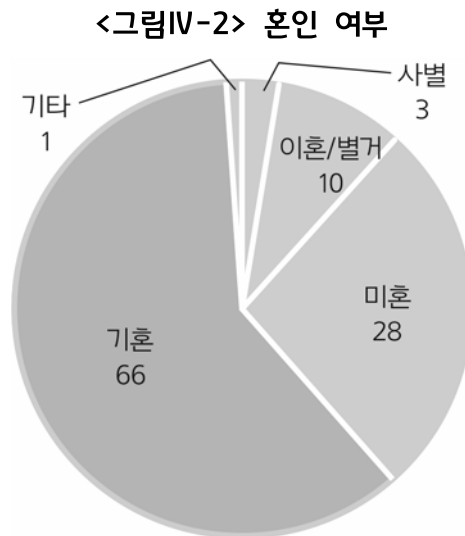
<그림IV-1> 체류기간



5) 혼인 및 자녀 여부

○ 조사에 참여한 도내 이주여성 노동자 108명 가운데 혼인상태를 유지하고 있는 경우는 66건으로 미혼이나 이혼, 사별 등 일인 가구 42건보다 다수였음.

- 구체적으로 기혼 66명, 미혼 28명, 이혼 및 별거 10명, 사별 3명, 기타 1명이었음. 1인 가구의 비율이 비교적 다수로, 이것은 이주여성 노동자의 가구 구성 역시, ‘결혼이주여성’이 연상시키는 것에 비해 매우 다양함을 시사함.(그림Ⅳ-2)



- 기혼자 66명 가운데 자녀가 있는 경우는 37명이었고, 그 가운데 자녀와 따로 사는 경우는 12명이었음.
 - 자녀와 따로 사는 사유는 “돈 때문에”(사례9), 교육문제(사례45), 돌봐줄 사람이 없어서(사례50) 등임.(표IV-2)

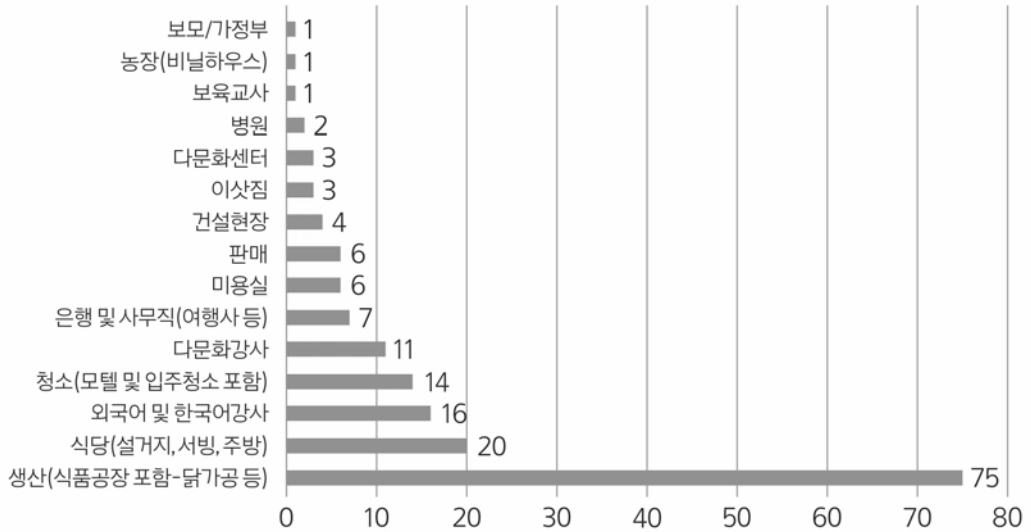
<표IV-2> 자녀 유무 및 동거 여부

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	-	-
기타(1)	-	-	1	-

6) 직종

- 조사에 참여한 이주여성노동자들의 직종은 매우 다양한 것으로 드러남.
 - 이주여성노동자들이 종사하는 다양한 직종에는 다문화센터 통번역사, 다문화강사, 보육교사, 생산(식품공장 포함-닭가공 등), 식당(설거지, 서빙, 주방), 외국어 및 한국어강사, 은행 및 사무직(통역 업무), 미용실, 판매직, 병원 및 치과(통번역), 비닐하우스 농장, 청소(모텔 및 입주청소), 건설현장(청소포함), 이삿짐센터, 보모 및 가사도우미 등이 포함됨.
 - 생산직이 75명으로 압도적이었으며, 식당, 외국어 및 한국어 강사, 청소, 다문화 강사 등이 뒤를 이었음.(그림IV-3)

<그림Ⅳ-3> 직종 분포(중복 응답)

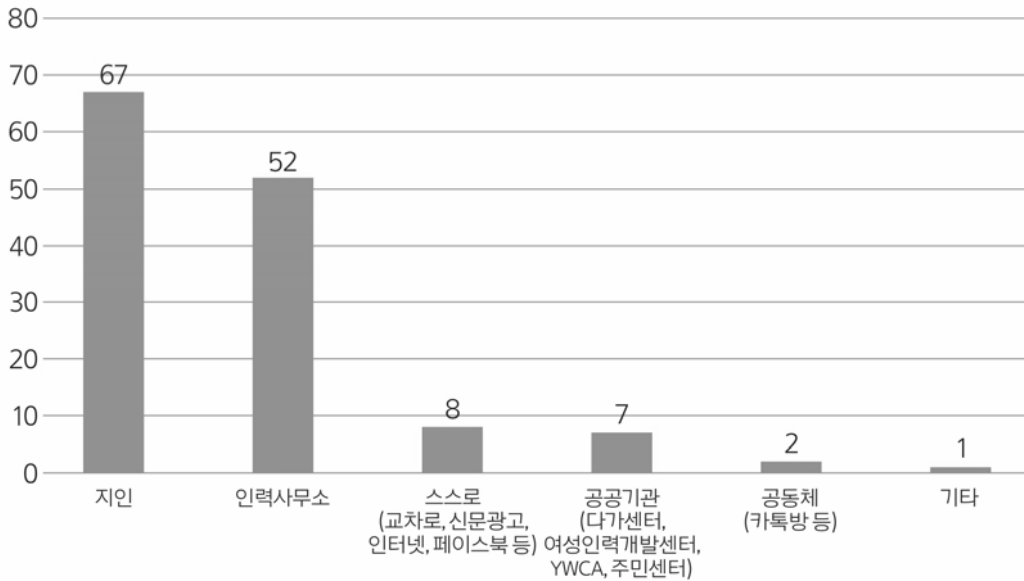


- 출신국별로 집중되는 업종 차이를 확인할 수 있었음. 예컨대 베트남 출신자들은 생산직에, 몽골 출신자들의 경우는 청소업에, 중국 출신자들은 식당 및 건설업, 아프리카계 이주여성들은 제조업 외에도 언어 강사 및 미용업에 집중적으로 분포되어 있었음.

7) 구직 경로

- 경기도 내 이주여성 노동자들은 구직시 지인 등 사적 경로에 의존하는 비율이 매우 높은 것으로 확인됨. 지인 이외에 이주여성 노동자들이 주로 활용하는 구직 경로는 ‘인력사무소’였음.
 - 지인, 인력사무소 이외에 인터넷 매체나 전단지, 공공 기관 등이 구직 경로에 포함됨.(그림Ⅳ-4)

<그림IV-4> 구직 경로(중복 응답)



- 조사에 참여한 이주여성 노동자들의 구직 경로 가운데 지인의 비중이 62%에 달하는데 이는 다문화가족의 구직 경로 가운데 모국인 친구나 아는 사람(27.6%), 한국인 친구나 이웃 소개(15.9%)가 차지하는 비중을 훨씬 압도하는 수치임.(정해숙 외 2016)
- 다문화가족지원센터 등 공공기관의 소개는 6.5%에 불과했는데, 이는 다문화가족의 구직 경로에서 공공기관이 차지하는 비중(7.0%)과 거의 비슷한 수준임.(정해숙 외 2016)
- 공공 센터를 통한 구직의 어려움은 한국어 미숙 및 부족한 경력 등으로 배가되는 것으로 나타남.

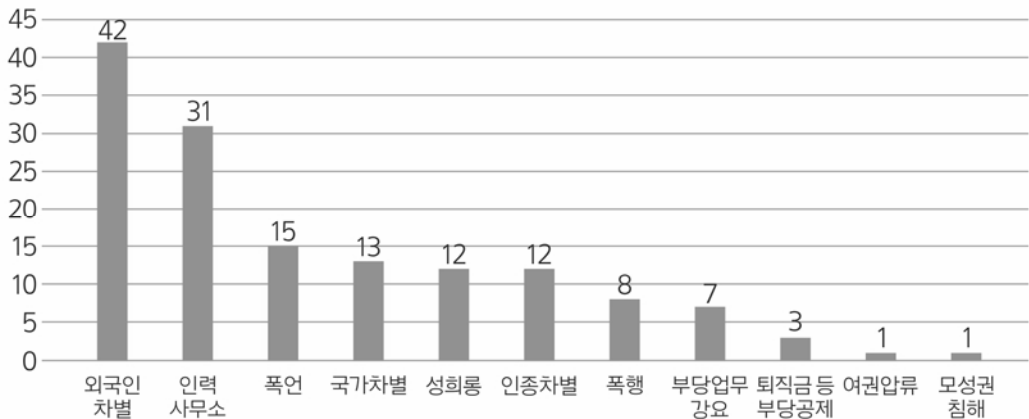
“고용센터, 여성인력개발센터, 일자리센터 등에 구직등록했지만 한국어를 잘 못 하기 때문에 취업이 쉽지 않았습니다. 게다가 생산직 경험이 없어서 일자리 더 찾기가 어려웠습니다.”(사례15)

8) 차별 형태

○ 조사에 참여한 이주여성 노동자들은 다양한 형태의 차별을 경험하고 있는 것으로 확인됨.

- 이주여성 노동자들이 경험하는 차별의 형태에는 외국인 차별, 인력사무소(중개업소)의 부당중개행위로 인한 피해, 폭언 및 폭행, 출신국가 차별, 성희롱, 인종차별, 부당한 업무 강요, 퇴직금 등 부당공제, 여권 압류, 모성권 침해 등이 포함됨.(그림IV-5)

<그림IV-5> 차별 형태(중복 응답)



(a) 외국인 차별

○ 조사에 참여한 이주여성노동자들 가운데 무려 40%는 단지 외국인이라는 이유만으로 사업장 내에서 연차, 상여금, 출장수당, 임금, 간식 등에 있어 다양한 차별을 경험하는 것으로 확인됨.

- 때로는 피해자인 이주여성노동자가 가해자로 둔갑되어 부당 해고되는

경우도 발생함(사례82). 차별 당사자가 외국인인 경우도 확인됨(사례 84) 공공 기관 내에서도 때때로 외국인 차별이 발생함(사례82).

- 원치 않는 휴일 근무를 하는 경우(사례26, 사례 78), 아프거나 심지어 다쳤을 때조차도 해고의 위협을 받거나 참고 일해야만 하는 경우(사례 54, 사례 62)도 보고됨.

“공장에서 일을 하는데 구정이 되니깐 사장님이 기계를 세워 놓을 수 없으니 외국인들은 모두 갈 곳도 없으니 출근을 해서 돈이나 벌라고 했답니다.”(사례26)

“The boss said holidays are only for Korean not for foreigners.”
(사례78)

“현장에서 한 번 다쳤는데 건설현장 상사가 그만 두라고 했습니다. 치료비를 주지 않았습니다. 참고 계속 일합니다.”(사례54)

“일을 하다가 아픈 적이 있었습니다. 회사에서 일하다 병원에 가고 싶을 때 회사 결근을 합니다. 회사에서 병원에 보내지 않습니다. 하루 이틀 결근하면 공장장님이 다시 불러주지 않습니다. 그래서 아파도 회사에 출근해야 합니다.”(사례62)

(b) 인력 사무소와 불법 파견

- 조사에 참여한 도내 이주여성노동자들의 절반가량(48%)은 구직 경로로 인력사무소를 이용한 적이 있다고 응답함. 지인을 통해 일자리를 구했다고 응답한 경우에 ‘지인이 인력사무소를 소개’한 경우도 포함된다는 점에서 실제로 인력사무소를 이용하는 비율은 더욱 클 것으로 추정됨.

- 이번 조사를 통해 인력 사무소를 통한 구직 알선의 매우 다양한 문제들이 확인됨. 폐업 및 업주의 도주(사례79), 적절하지 못한 구직 알선 후 수수료 환불 거부(사례31), 임금 등에 대한 허위 정보 제공(사례34), 알선 없는 수수료 수수(사례36), 과도한 수수료 및 일방적인 고용주 입장 대변(사례52, 사례 60), 잦은 불법 파견(사례76, 사례 85), 매달 수수료 수수(사례78), 불법 파견으로 인한 퇴직금 미지급(사례80, 사례 81), 국가 차별(사례88, 사례 91) 등이 그에 해당함.

“나는 지금껏 여러 인력사무소와 계약을 했습니다. 한 사무소 사장은 내 돈을 가진 채, 도주해버렸습니다.”(사례79)

“너무나 위험한 일을 소개해줘서, 제가 거부했더니, 돈을 돌려주지 않고, 더 많은 돈을 요구했습니다.”(사례31)

“인력사무소가 임금을 속이기 때문에, 인력사무소를 통해 일을 얻어 본 적이 없습니다.”(사례34)

“인력사무소가 몇 번인가 돈만 받고 일자리 알선은 해주지 않았습니다.”(사례36)

“인력사무소들이 과도한 수수료를 받거나, 고용주 입장만 주장한 것들이 어 려웠습니다.”(사례52, 사례 60)

“인력사무소들은 외국인 노동자들을 착취합니다. 외국인 노동자들은 몇 번 이나 사업장을 옮겨야만 합니다. 외국인 노동자들은 급여가 정확히 얼마인 지 알 수 없습니다. 사장에게 왜 급여를 주지 않냐고 물어보면, 인력사무소 에 가서 말하라고 합니다.”(사례76)

“좋은 일자리를 발견하면 인력사무소는 나를 그 곳으로 보냅니다. 그렇지만 며칠뿐입니다. 그들은 나를 다른 노동자로 대체합니다.”(사례85)

“인력사무소는 매우 나쁜 일을 알선해 준 후 매달 내 월급에서 수수료를 떼어 갔습니다.”(사례78)

“사장에게 일을 그만둘 테니 퇴직금을 달라고 했습니다. 사장은 내가 인력사무소에 고용된 것이지 회사에 고용된 것이 아니어서 퇴직금을 줄 수 없다고 했습니다. 그리고 모든 일은 인력사무소랑 이야기하라고 했습니다. 나는 회사에서 일을 했지 인력사무소에서 일을 하지 않았는데 말입니다. 사장은 결국 나를 해고했습니다.”(사례80)

“인력사무소에서 내가 회사에서 돈을 받는 것이 아니라 인력사무소에서 돈을 받는 것이라고 말해주었습니다. 동료들에게 그 이야기를 하자 동료들은 동의하지 않았습니다. 그들은 내가 회사에서 급여를 받아야만 한다고 했습니다. 회사에 퇴직금을 요청했을 때, 회사는 지급을 거부하고 인력사무소랑 이야기하라고 했습니다. 인력사무소에 퇴직금을 요청하자, ‘일당직’이라 퇴직금은 없다고 말했습니다.”(사례81)

“인력사무소들은 아시아인들을 아프리카인들보다 선호합니다.”(사례88)

“인력사무소들은 아프리카 출신은 받아주질 않습니다. 회사들이 아프리카 출신 노동자들을 고용하려 하지 않는다는 이유입니다.”(사례91)

- 이번 모니터링 조사를 통해 확인된 인력사무소를 구직 경로로 이용한 여성이주노동자들이 다양한 형태의 차별을 체계적으로 경험하고 있다는 점은 불법 파견과 관련한 기존의 조사 결과와도 일치함.
 - 2013년 안산시비정규직노동자지원센터의 실태조사에 따르면, 불법파견 노동자의 90%가 이주노동자였음. “정식 취업이 어려운 이주노동자와 노동력을 값싸게 이용하려는 사업주의 이해가 맞물려 불법파견이 만연해진 것”으로 분석된 바 있음.(안산시비정규직노동자지원센터 2013)

- 특히 50인 미만의 영세 제조업체가 대다수(92.3%)이므로 파견 근로자의 의존성이 절대적인 안산·시흥지역은 불법 파견 업체(인력사무소)의 문제도 가장 심각한 것으로 알려져 있음.
- 2016년 고용노동부가 실시한 파견사업체 및 사용사업체 근로감독 결과 역시 그를 입증함. 대상 업체 1,346개사 중 89.2%인 1,200개사에서 총 4,119건의 위법사항 적발이 보고됨. 적발된 불법 파견 유형에는, 일시·간헐적 사유 없는 파견근로자 상시 사용, 형식은 도급계약이나 실질은 파견인 위장도급, 파견대상업무 위반 등이 포함됨.(안산시다문화지원본부 2017)

(c) 출신 국가에 따른 차별

- 여성 이주노동자들은 외국인으로서의(한국인 노동자에 비해 열악한 처우 및 사회문화적 배제로 특징지어지는) 차별과 더불어 같은 외국인 사이에서도 출신 국가 혹은 출신 지역에 따른 차별을 경험하고 있는 것으로 확인됨.
 - 이슬람권 지역 출신이라는 데에 기인하는 차별(사례37), 비아시아 지역 출신자로서의 불이익(사례69, 사례 96), 아프리카 지역 출신이라는 데 기인한 차별(사례101) 등이 이에 해당함.

*“이슬람권 나라에서 왔다는 이유로 무례한 대접을 받아야 했습니다.”
(사례37)*

“아시아 지역 출신의 다른 이주여성노동자들에 비해 초과 근무 수당을 적게 받았습니다.”(사례69)

“3달 만에, 아프리카 사람은 빨리 일하지 못한다고 말하면서, 그들은 나를 해고하고, 중국인 여성노동자를 고용했습니다.”(사례101)

(d) 성희롱

○ 이번 조사에 참여한 이주여성노동자들 대부분은 이주여성노동자들 대부분이 사업장과 생활 세계 공간에서 일상적인 성희롱을 경험하고 있다고 확인해 줌.

- 이주여성노동자들이 경험하는 성희롱 유형에는 잠자리 요구(사례3, 사례27, 사례 39, 사례 14), 야한 사진 등 보여주며 신체 접촉(사례45, 사례 47 등), 야한 농담(사례54)등이 포함됨.

“요즘 회사사장님 때문에 많이 힘들고 있습니다. 개인적으로 연락을 많이 하고 잠자리 계속 요구하기 때문입니다. 3년 전에 남편이 심장마비 때문에 갑자기 돌아가셨습니다. 그때부터 혼자 아이를 키우면서 2모자만 같이 살았습니다. 사장님이 남편이 없는 것은 알고 자꾸 이상한 성적으로 요구해 왔습니다. ‘남편이 없으니까 한번 만나해!’”(사례3)

“남자들이 커피 한잔 할래 하면서 러시아 여자들은 가슴도 크고 성기도 큰 것을 좋아한다는데 한 번 관계를 해보자고 했습니다.”(사례27)

“몇 달 후 인력사무소 직원이 부당한 신체 접촉을 시도하면서 자기와 잠자리를 같이 하면 좋은 일을 알선해주겠다고 했습니다.”(사례39)

“갑자기 기사님이 손을 잡고 만지면서 ‘오빠랑 모텔 가 돈 많이 줄게’ 제가 못 알아들어서 몇 번 반복 말했습니다. 하지만 모텔, 돈 소리는 알아들었습니다. 깜짝 놀란 마음과 무서워서 ‘안돼요’ 말했습니다.”(사례14)

“한국아저씨들이 야한 사진을 보여주면서 신체 접촉한 적이 있었습니다. 의사소통이 안 돼서 어디에 누구한테 말을 해야 할지 몰라서 그냥 참았습니다.”(사례45)

“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.”(사례47)

“많은 남자들이랑 일을 하니깐 그런 일이 한두 번 아닙니다. 야한 농담 하거나 사진을 보여주는 것도 아무것도 아닙니다. 지나갈 때 엉덩이를 만지거나 장난으로 안거나 이상한 소리도 나는 것이 일상생활이 됐습니다.”(사례54)

- 성희롱을 당하는 이주여성노동자들은 적절히 대응하기 보다는 의사소통의 어려움이나 정보의 부족, 체류 자격의 불안감 등의 이유로 ‘그냥 참거나’ (사례45 사례 47, 사례 48, 사례 49, 사례 52, 사례 55, 사례 56), ‘무대응’으로 반응함(사례62)

“같이 일을 하던 남자들이 장난으로 뭐라고 해도 못 알아들으니까 야한 사진을 보여주는 경우가 있지만 제가 바보 같이 그만이 쳐다보고 있어서 그냥 가는 적이 있습니다. 그 이후로 그런 일이 없었습니다.”(사례62)

(e) 인종 차별

- 이번 조사에 참여한 이주여성노동자들이 경험한 인종차별의 유형에는 피부색(사례67, 사례 98), 출신지역(사례24, 사례 25), 외국인 지위(사례13, 사례 23), 모욕(사례29), 부당해고(사례24) 등이 포함됨.

“흑인들은 게으르고 냄새나기 때문에 사장이 우리랑 함께 일할 수 없다며 해고시켰습니다.”(사례67)

“내가 흑인이어서 백인 강사를 좋아하는 학생들이 학원을 떠난다는 이유로 학원에서 내 월급을 깎았습니다.”(사례98)

“같이 일을 하는 직원 한명은 독도가 자기네 땅이라고 하는 쪽발이들은 월급을 똑 같이 주면 안 된다고 해요”(사례24)

“주방 아주머니는 넌 몽골 사람이여서 고기를 많이 먹는 것 같아. 그러니 남들 보다 일도 2배로 해야 된다고 합니다.”(사례25)

“순간 직원 태도 바뀌었습니다. 비자연장 안된다면서 한 머리 긴 여직원 불러 와 저한테 ‘이혼했기 때문에 연장 안돼요’, 무시한 태도로 말했습니다... 그랬더니 여직원이 ‘한국여자들도 다 야기 넣고 다 혼자 키운다. 자꾸 말하면 영주권자격도 빼서 버려야지’.. 그때 정말 기가 막혔습니다.”(사례13)

“너의 남편이 너를 필리핀에서 돈 주고 사왔으니 열심히 비닐하우스에서 상추 따고 모종내면서 돈을 벌어야 한다고 했습니다.”(사례23)

“직원 한명이 남편이 장애인 것을 알게 되어서 남편이 다리가 불편한데 아이를 어떻게 낳았냐고 질문을 하면서 B씨 마음에 큰 상처를 주었습니다.”(사례29)

“그들은 모든 아프리카 출신 노동자들을 한 번에 해고했습니다. 해고 사유에 대한 어떤 설명도 없었습니다.”(사례24)

(f) 부당한 업무 지시 및 강요, 부당공제

- 이번 조사를 통해 확인된 부당 노동 및 부당 공제 사례는 총 10건이었음.
추가 업무 강요(사례5), 조기 출근(사례22), 세금 및 불량 사유 부당공제(사례15, 사례 61), 퇴직금 부당공제(사례6) 등이 그에 해당함.

“어린이집의 업무 외에도 계속 주셨습니다. 주방설거지, 쓰레기 분리, 무거운 짐정리, 보채는 아이 저만 돌보라고 하기도 합니다.”(사례5)

“피부색이 다르다는 이유로 한국인들보다 아침에 30분을 일찍 와서 라인마다 포장박스, 비닐, 테이프 정리하고 화장실 청소까지 하라고 했습니다.”(사례22)

“월급이 매월 들어오지만 세금을 너무 많이 빠지는 것 같았습니다. 그리고 심한 것은 불량품이 나면 사장님한테 욕을 먹고 혼났습니다. 특히 2018년 4월달에 급여를 받았는데 급여명세서에 세금 빼고, 4대보험등 빠진후에 또 18만원을 뺐습니다. 사장님한테 18만원을 왜 빠져 나갔는지, 무슨 돈인지 물었다고 했습니다. 사장님은 불량품이 많이 나서 돈을 뺐다고 했습니다.. 너무 화가 나고 억울했습니다. 불량품이 얼마나 났는데 돈을 뺐더니 어이가 없다고 했습니다. 무슨 기준으로 뺐는지도 몰랐습니다.”(사례15)

“월급을 받을 때 부가세로 돈 빼서 줍니다.”(사례61)

“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 받았습니니다.”(사례6)

(g) 폭언과 폭행

- 이번 조사는 폭언 사례 15건과 폭행 사례 8건을 확인시켜 줌. 폭행의 경우 가해자가 한국인인 경우와 외국인인 경우 모두가 존재함.

“그녀가 내 머리에 고춧가루를 쏟아 부었다. 나는 매우 고통스러웠고, 코와 눈이 아팠다.”(사례82)

“매니저가 내 등을 때렸다. 나는 아팠지만 아무 말도 할 수 없었다. 그랬다가는 이 일을 잃을 수도 있기 때문이다.”(사례94)

(h) 기타

- 여권 압류를 당한 경우와 모성권 침해가 이에 해당함.

“학원 관계자가 내 여권을 가져가서 돌려주기를 거부했다. 내가 직장을 그만두지 못하게 하려는 것이 이유였다. 그들은 내 여권을 잃어버렸다고 했다. 나는 대사관에서 새 여권을 발급받아야만 했다.”(사례43)

“임신 중 회사에서 수월한 일로 바꿔주지 않습니다. 못 하면 그만두라고 강요합니다. 출산 전에 그만두었습니다. 임신 중 정기적으로 산부인과 검사를 자주 못 받았습니다.”(사례52)

9) 좋은 사례

- 본 조사를 통해 이주여성노동자들이 한국인 노동자들과 임금이나 노동 조건 등에서 차별 없이 동등 대우를 받는 좋은 사례들도 적지 않게 존재한다는 사실을 확인함.

- 한국인과 임금에서의 동등 대우(사례64), 모성권 보호(사례53, 사례 77, 사례 95), 건강권 보장(사례60), 유익한 인력사무소(사례104), 노동 조건 전반에 대한 만족(사례71, 사례 79) 등이 이에 해당함.

“같은 일을 하는 한국인과 같은 돈을 받습니다.”(사례64)

“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.”(사례53)

“아이가 있으면 일을 할 수 없습니다. 출산을 하게 되면 직장을 잃게 되지요. 그렇지만 나의 사장은 내게 출산 후 재취업을 약속했습니다. 토요일에는 아이와 함께 있을 수 있도록 허락해주었습니다.”(사례77)

“나는 외국인 고객 통역 담당으로 은행에서 일할 때 유급 출산 휴가를 다녀왔습니다.”(사례95)

“일을 하다가 다친 적이 있었습니다. 사다리에서 떨어졌습니다. 다행히 많이 다치지 않았습니다. 일하다 병원에 가고 싶을 때 병원에 갈 수 있습니다.”(사례60)

“내가 찾아간 모든 인력사무소는 훌륭했고, 내게 유용한 일을 소개해주었습니다.”(사례104)

“어떤 차별, 어떤 갈등도 없습니다. 나는 내 일에 만족합니다. 노동 환경은 좋고, 안전합니다. 동료 노동자들은 친절합니다.”(사례71)

“지금 내 일에 만족합니다. 사장님과 동료들은 훌륭합니다. 급여는 제 때에 지급되고 어떤 차별도 없습니다.”(사례79)

- 좋은 사례에는 주한 미군 가정에 보모 겸 가사도우미로 고용된 이주여성 노동자의 사례도 포함됨.

“나는 지금 일에 매우 만족합니다. 고용주는 매우 친절하고 나를 존중해줍니다. 다른 일에 비해 급여는 높습니다.”(사례91)

2. 인터뷰 조사 결과

- 세 사람의 이주여성을 대상으로 한 사전인터뷰 조사를 통해 이주여성노동자들의 출신 국가 및 출신 지역별 상이한 직종 분포, 체류 형태별 선호하는 구직 경로의 차이, 다양한 인권 침해 유형 등을 확인함.
- 아프리카 지역 출신과 아시아 지역 출신 이주여성노동자들의 직종 분포는 상이한 것으로 확인됨.
 - 아프리카계 이주여성들이 헤어샵이나 눈썹 문신, 식료품점 등에 고용되거나 직접 운영한다면, 몽골이주여성들은 주로 청소업에 종사하며, 동포 여성 노동자들의 직종은 일반적인 이주여성노동자들에 비해 매우 광범위한 것으로 나타남.

“다 미군 기지가 근처에 있어요. 부산(동두천), 송탄(평택) 둘 다 흑인들이 많아요. 가게도 많이 해요. 자기 나라 사람들 음식 이런 것도 팔고, 헤어샵도 하고. 헤어샵이 장사가 잘 되요. 눈썹 문신 뭐 이런 것도 많이 하고”(J)

“주로 공장에서 일해요. 바쁜 시즌에 농장 일 같은 거 소개받기도 해요.”(J)

“요새 우리나라(몽골) 여성분들이 많이 와서 모텔.. 청소.. 건설현장 그런데서 좀 다른 데보다 많이 받아요....(유학생들은) 알바죠. 거의 다 공장, 식당 그런데 가죠. 식당에서도 일하는 사람 많이 있어야해요. ... 요즘(유학생들은) 입주청소, 건설현장에서 쓰레기 같은 거 치우는 일 같은 거 많이 해요. 공장에서 일하면 밤에 일해요.”(노밍)

“제 친구 피부샵하고 있거든요. 개도 뿔 그만두고 학습지 이런 걸 했었어요. 교포들이 보험설계사, 학습지 얼마나 많이 하는데요.(보험설계사) 그거 하기 얼마나 쉬운데요. 문턱이 별로 없잖아요.”(서유진)

“학습지 또한, 저희가 뭐 잘하게요, 중국어 잘하잖아요. 학습지도 중국어나 한자 있잖아요. 사실은 한자 저도 잘 몰라요. 이런 식으로 안 배우니까. 근데 거긴(회사는) 그렇게 안 봐요. 저희는(교포는) 말을 잘 하겠죠, 쓰는 것도 잘하고. 갔더니 스펙이고 뭐고 말을 안했어요. 필요도 없더라고요. 안 물어요. ... 중국사람이라 그랬더니, 그럼 선생님은 영업을 짱일거래요, 일단 원어민인데, 모든 가정에서 원어민 찾지 동일한 가격이면 하고 ... 학습지 많이 해요. 진짜 많이해요.”(서유진)

“거기 학원은 대학교 4년제 졸업장 있으면 돼요, 어디서 교육 잠깐 들으면 된다 그랬고, 4년제가 없으면 뭘가를 봐야해요, 문턱은 있기는 하더라도, 제가 아는 분 어학원에서 하세요. 중학교 졸업이신가 그런데도 하더라도. 근데 가르치는 건 열정적으로 잘 하시는 분이긴 해요.”(서유진)

“제 친구는 서울 ** 본사에서 일하는 친구도 있고, 제 친구들은 여기 온 친구들 그래도 괜찮아요. 그리고 가이드도 할 수 있죠. 요즘엔 좀(시장이) 죽었는데. 예전엔 자격증 없어도 됐었거든요. 한 명은 여기저기 다 프리랜서로 했어요.”(서유진)

○ 합법적인 취업이 가능한 고용허가제로 입국하는 것이 상대적으로 어려운 여성이주노동자들의 경우 다양한 체류 형태를 가질 수밖에 없으며, 체류 형태에 따라 선호하는 구직 경로가 달라짐.

- 고용센터를 통한 공적 알선만이 허용되는 E-9 비자 외국인 노동자들과 달리, 기타 비자를 소지한 이주여성노동자들은 취업 경로로 자국민 커뮤니티, 인력사무소 등 사적 알선에 의존하는 경우가 대다수임.

“친구나 아는 사람이 내가 일하는데서 사람이 필요하다, 이쪽에 와서 일해라 이렇게 소개하기도 하는데, 대부분은 인력사무소 통해서 일하러 가요.”(J)

“옛날에는 선호하는 비자가 E-9(고용허가제)이었어요. 요새는 관광비자. 물론 E-9이 좋지요. 근데 나이가. 여성분들은 뽑히기 어려워요. 관광비자로 들어와서 그리고 어떨 때는 관광비자로 들어와서 불법체류 되는 경우 많아요. 일하는 데서도 오래 일하면 좋다. 그렇게 하니깐 한 번 월급 받으면 우리나라보다 몇 배 많지, 이거 좋다, 돈 욕심이 한 번 생기면 여기서 불법체류라도 하면서 하자 하게 되는 거죠.”(노밍)

“한국어 할 줄 아는 사람들은 신문이나 벼룩시장 거기에서 알아보고, 모르는 사람들은 아는 몽골 사람들 통해서 아니면 사무실, 인력사무실 있잖아요, 그거 얼마 돈 주고.. 유학생들이 신문 보고 일 구하는 거, 그거는 별일이 아니겠지요 공부하는 사람들인데.”(노밍)

“취직을 신문(벼룩시장)이나 인력사무실 통해서 해요, 아는 언니가 인력사무실에서 일하는데 여자들도 소일거리 찾으러 많이 온대요. ... 사촌동생인가 육촌인가.. 첨에(한국에) 와서. 모든 친척들이(한국에) 오면(저한테) 자기 지식들 일자리 좀 해 달래요. 제가 오래됐으니까.”(서유진)

- 이주자요, 여성이요, 노동자라는 삼중의 취약성에, 체류 자격의 불안전성까지 추가되는 상황은, 이주여성노동자들에게 침해의 심각성이라는 문제뿐만 아니라 침해 대응의 취약성이라는 문제를 강요함.
 - 산재, 성희롱, 건강권, 구직 알선 등과 관련, 대다수의 이주여성노동자들은 ‘그냥 참는’ 수준으로 소극적 대응하거나, 알선 사기 등 보다 심각한 침해를 경험하기도 함.

“건강보험 없어요. 그냥 참고 일하다가 너무 아프면 약국가서 허리 아파요 하면 진통제 주는 거 사서 먹어요.”(J)

“산재처리 못해요. 근데 유학생이나 우리 같은 사람은 그 자체를 몰라요. 예를 들면 알바하다 다치거나 그러면 아무것도 못해줘요. 자기 돈으로 고쳐야 해요. 아프다는 소리도 못해요. 한 번 나가면 다른데 일하기 힘들니까 그냥 참고 일하는 거예요. 그 자체를 모르니까.”(노밍)

“(일관련 성희롱·성폭력은) 중요한 이슈예요. 엄청 많을 거예요. 꼭 사장님 아니더라도 많아요. 중간 보스나 일하는데서 조금만 권력을 가진 사람은 다 그래요. 한국인 외국인 다 그래요. 그리고 인력사무소도 있어요. 물어보면 다들 경험 있을 거예요.”(J)

“(일관련 성희롱·성폭력은) 당하지 않은 사람 별로 없을 거예요.”(노밍)

“직업 알선해 준다 하고, 선수금을 받아요, 그리고 엄마들 일하고 싶잖아요. 조금이라도 벌려고. 큐빅으로 만드는 거였어요. 만드는 재료값을 선불로 내야 한다고. 일단 돈을 보내면 물건 보내준다. 사람들이 많이 사기 당했대요.”(서유진)



V. 요약 및 시사점과 정책 제언

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

1. 요약

○ 경기도 19개 시군에 거주하는 108명의 이주여성노동자에 대한 모니터링 조사 결과는 다음과 같이 요약됨.

- 예상을 뛰어넘는 다양한 출신 국가: 이주여성노동자들의 출신 국가는 무려 31개 국가에 달했음. 비아시아지역이 16개국으로 한국에서 활동하는 이주노동자의 출신지역을 아시아로 제한하는 통념을 깨뜨리는 결과였음.
- 망라적인 비자 유형: 이주여성노동자들의 비자 유형은 18가지로 거의 모든 비자가 망라적으로 포함됨. 한국에 체류하는 거의 모든 유형의 이주여성들이 실질적인 삶의 영역에서 이주여성 '노동자'로 생활하고 있음이 확인됨.
- 결혼이주여성보다는 짧은 한국 체류 기간: 조사에 참여한 도내 이주여성노동자들의 한국 체류기간은 5년 이하가 59명, 5년 이상이 49명이었음. 이는 10년 이상의 장기정착비율이 50%에 육박하는 결혼이주여성에 비해서는 상대적으로 짧은 기간임.(정해숙 외 2016)
- 자녀가 있는 여성 1/3이 자녀와 따로 떨어져 생활: 조사에 참여한 108명의 이주여성 노동자 가운데 혼인상태를 유지하는 경우는 66명이었음. 그 가운데 자녀가 있는 경우는 37명이었고, 자녀와 따로 사는 경우는 12명이었음. 자녀와 따로 사는 이유는 자녀가 이미 성인이 된 경우 이외에 경제적인 이유, 교육 문제, 일과 자녀 양육 병행의 어려움(돌봐줄 사람 없음)이었음.

- 다양한 직종과 출신국별 쏠림 현상: 이주여성노동자들은 제조업 이외에도 청소업, 건설업, 농업, 서비스업, 통번역, 교육, 사무직, 가사도우미 등 다양한 업종에 종사하고 있었음. 베트남(제조업), 몽골(청소업), 중국(서비스 및 건설), 아프리카지역(미용업) 등 출신국별로 집중되는 업종의 차이가 확인됨.
- 사적 네트워크가 압도적인 구직 경로: 이주여성노동자들은 구직시 지인과 인력사무소 등 사적 경로에 의존하는 비율이 매우 높은 것으로 확인됨. 다문화가족지원센터 등 공공기관을 통한 구직은 사적 알선(지인을 통한 구직)의 1/10 정도로 매우 낮은 것으로 확인됨.
- 전방위적이며 일상적인 차별: 이주여성노동자들은 이주민(외국인)이자, 여성이자, 노동자로서의 다중적인 차별을 구직 과정에서부터 고용 단계(사업장), 퇴직 단계 등 고용의 전 단계에서 경험하고 있었음.
- 외국인 및 인종 차별: 이주여성노동자들은 피부색, 출신지역, 종교 등의 이유로 폭언, 폭행, 모욕, 부당 해고, 여권 압류 및 연차, 상여금, 출장수당, 임금, 간식차별 등 사업장 내에서 다양한 차별을 경험하는 것으로 확인됨.
- 여성 차별: 조사에 참여한 이주여성노동자들 대부분은 사업장과 생활세계 공간에서 성희롱과 성폭력이 일상화되어 있음을 확인해줌. 성희롱을 당하는 이주여성노동자들은 의사소통의 어려움이나 정보의 부족, 체류 자격의 불안감 등의 이유로 참거나 무대응으로 반응하는 것으로 확인됨.

- 종합적인 침해와 차별의 진앙지로서 불법 파견업체: 이주여성노동자들의 절반 가량이 구직 과정에서 이용하는 인력사무소 가운데 일부 불법 파견업체의 횡포가 매우 심각한 것으로 확인됨. 알선 업체의 폐업 및 업주의 도주, 적절하지 못한 구직 알선 후 수수료 환불 거부, 임금 등에 대한 허위 정보 제공, 알선 없는 수수료 수수, 과도한 수수료 및 일방적인 고용주 입장 대변, 잦은 불법 파견, 퇴직금 미지급, 출신국가 차별 등이 그에 해당함.
 - 부당한 업무 강요와 부당 공제: 이주여성노동자들 가운데 일부는 추가 업무 및 조기 출근 강요, 세금 및 불량 사유 부당공제, 퇴직금 부당공제 등 사업장 내에서 부당한 처우를 강요받고 있는 것으로 확인됨.
 - 동일 노동 동일 임금 등의 좋은 사례: 드물지만 본 조사를 통해 이주여성노동자들이 한국인 노동자들과 임금이나 노동 조건 등에서 차별 없이 동등 대우를 받는 좋은 사례들도 존재한다는 사실도 확인됨.
- 인터뷰 조사 결과 역시 모니터링 조사 결과와 크게 다르지 않았음.
- 인터뷰 조사를 통해 이주여성노동자들의 출신 국가 및 출신 지역 별 상이한 직종 분포, 체류 형태별 선호하는 구직 경로의 차이, 다양한 인권 침해 유형 등이 확인됨.
 - 특히 아프리카 지역 출신과 아시아 지역 출신 이주여성노동자들의 직종 분포는 상이한 것으로 확인됨.
 - 고용센터를 통한 공적 알선만이 허용되는 E-9 비자 이주노동자들과 달리, 다양한 체류 자격을 갖고 있는 이주여성노동자들은 취업 경로로 자국민 커뮤니티, 인력사무소 등 사적 알선에 의존하는 경우가 대다수임.

- 이주자요, 여성이요, 노동자라는 삼중의 취약성에, 체류 자격의 불안정성까지 추가되는 상황은, 이주여성노동자들에게 침해의 심각성이라는 문제뿐만 아니라 침해 대응의 취약성이라는 문제를 강요함.

2. 시사점과 정책 제언

1) 시사점

- 이주노동자는 아시아 출신이라는 통념이 깨짐: 이주여성노동자들의 출신 지역은 아시아와 비아시아 지역이 망라되어 있었음. 이것은 한국 사회에서의 이주노동이 아시아 권역으로 제한되는 지역적 현상이 아니라 '전지구적인 이주'와 연동되어 있음을 시사함. 그에 따라 한국인노동자와 이주여성노동자 사이의 차별뿐만 아니라 이주여성노동자들 사이의 출신지역별 차별도 증가함.
- 이주노동이라는 현상과 '고용허가제'라는 제도(정책) 사이의 간극이 확장됨: 이주여성노동자들의 비자 분포가 망라적이라는 점은 고용허가제로 규율되는 이주노동이 모든 이주노동을 포괄할 수 없음을 뜻함. 고용허가제라는 제도 바깥에서 매우 다양한 형태의 이주노동이 이루어지고 있음.
- 정책 포커스 변화 혹은 추가의 필요성: 이주여성노동자들의 체류 기간은 결혼이주여성보다 짧은 것으로 나타남. 이는 이주여성에 대한 정책 포커스에 가족이나 정착지원과 더불어 노동시장(진입, 비차별)이 추가될 필요가 있음을 뜻함.
- 차별에 대한 관점의 전환 및 추가의 필요성: 이주여성노동자들 대다수는 매우 다양한 직종에서 '알바나 파트타임' 형태를 포함한 비정규 노동에 종사하고 있음. 이것은 이주여성노동자들 다수가 고용허가제로 규율되는 '외국인력'에 비해 상대적으로 심각한 불안정 고용상태에 있음을 뜻함. 사업

장 내 차별만큼이나 노동시장 진입, 고용의 비정규 및 불안정성 등에 대한 문제의식이 확산될 수 있어야 함.

- 구직 경로의 비공공성(사적 알선)과 그로 인한 피해: 이주여성노동자들의 이주민(외국인)이자, 여성이자, 노동자로서의 취약한 위상은 구직 경로의 비공공성으로 인하여 더욱 심각해짐. 특히 일부 불법파견업체(인력사무소)를 통해 전방위적이며 체계적인 차별이 자행됨.
- 이주여성 ‘노동권’은 이주아동의 ‘기본권’과 분리될 수 없는 주제임: 이주여성노동자들이 자녀와 함께 생활하는 비율은 매우 낮았음. 단신 이주여성노동자의 경우는 무려 63%가 자녀와 떨어져 생활하고 있는 것으로 확인됨. 이는 이주여성노동자의 문제가 ‘주양육자(엄마인 이주여성노동자)’와 비자발적으로 분리되어야만 하는 그들의 자녀의 문제와 분리될 수 없는 주제임을 뜻함.
- 일상화된 성폭력과 취약한 대응체계: 모니터링에 참가한 대다수의 이주여성노동자들은 자신이 직접 경험했거나, 피해를 목격했거나 사업장 및 일상 공간에서 이주여성노동자들 대부분이 성폭력을 경험하고 있음을 증언해줌. 그러나 적절히 대응하거나 가해자에게 정당한 제재가 주어지는 경우는 거의 없었음.

2) 정책 제언

- 모니터링 조사 결과에 근거해 추출한 시사점들과 그에 대응하는 정책 범주들을 요약해보면 다음과 같음.(표 V-1)

<표 V-1> 시사점과 정책 제언

시사점	정책제언
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성노동자의 출신지역은 아시아 지역과 비아시아 지역을 망라함 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 근로감독시 이주민 차별 및 출신지역에 따른 차별에 대한 감독 조항 강화
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성노동은 '고용허가제'로만 제한될 수 없는 다양한 형태를 취함 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 장기적이고 지속적인 이주여성 노동실태 모니터링을 통해 현실과 간극을 보이고 있는 제도(고용허가제) 개선을 위한 실질적인 방안 제언
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성의 이주동기가 '가족구성' 및 '정착'이 '노동' 자체일 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성을 '결혼이민자'로 간주하는 「다문화가족지원법」, 이주여성노동자를 '외국인력'으로 간주하는 고용허가제를 통합할 수 있는 신규 법제나 자치법규의 제정
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성노동자들의 다수는 '비정규', '불안정고용' 상태에 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공적 영역에서의 취업 준비 및 취업 계기 제공, 적응 단계에 따른 맞춤형 지원정책 입안 ◦ 취업 교육과 고용 연계 프로그램
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성노동자들의 다수는 구직에 있어서 사적 알선에 의존함 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주민 대상 공공서비스를 제공하는 기관에서의 이주민 고용 장려 ◦ 직업소개기관의 등록제한 및 허가 취소요건의 강화 ◦ 불법파견업체의 근절을 위한 조치들
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성의 노동권과 이주아동의 기본권은 분리불가능함 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 가족지원, 모성보호, 돌봄지원 등을 위한 시책 개발과 시행
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 이주여성노동자들 다수는 일상적인 성폭력을 경험함 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 성희롱·성폭력 발생시 신고처 및 신고방안에 대한 다각적이고 적극적인 홍보 필요 ◦ 예방적 차원의 다국적 정보제공 ◦ 사업장 성희롱 예방 교육 등

- 근로감독시 이주민 차별 및 출신지역에 따른 차별에 대한 감독 조항 강화:
현재의 근로감독은 근로기준법상의 임금, 연차휴가 등을 제대로 지급하고 있는지에 초점이 맞춰짐. 외국인 및 출신지역 차별에 대한 감독은 형식적임. 이주여성노동자의 출신지역이 전지구화됨에 따라 사업장 내 인종차별 및 출신지역 차별에 대한 실질적인 감독과 규제가 강화될 수 있어야 함.
- 장기적이고 지속적인 이주여성 노동실태 모니터링을 통해 현실과 간극을 보이고 있는 제도(고용허가제) 개선을 위한 실질적인 방안 제안: 다양한 직종에서 비정규, 불안정 고용 상태에 있는 다수의 이주여성노동자들의 존재는, 고용허가제가 한국에서 이루어지는 모든 형태의 이주노동을 더 이상 포괄할 수 없는 시점에 왔음을 뜻함. 제도와 현실의 간극을 좁히기 위한 개선 방안 마련이 시급한 과제이므로, 제도 개선의 근거가 될 수 있는 종합적이고 정기적인 실태 모니터링이 필수적으로 요청됨.
- 이주여성을 ‘결혼이민자’로 간주하는 「다문화가족지원법」, 이주여성노동자를 ‘외국인력’으로 간주하는 고용허가제를 통합할 수 있는 신규 법제나 자치법규의 제정: 결혼이주여성의 50% 이상은 한국에서의 체류 기간이 10년 이상된 장기체류자들임. 고용허가제 외국인 노동자들은 제한적인 기간에 여러 제약이 있음에도 ‘공적 관리’의 대상임. 이주여성노동자들은 결혼이주여성에 비해 상대적으로 체류기간이 짧고, 비정규 노동에 종사한다는 점에서 이들과 구분됨. 결혼이나 정착이 목적이 아닌 비정규노동에 종사하는 이주여성노동자들을 정책에 포용할 수 있는 법제의 개정이나 신설이 요청됨.

- 공적 영역에서의 취업 준비 및 취업 계기 제공, 적응 단계에 따른 맞춤형 지원정책 입안, 취업 교육과 고용 연계 프로그램: 많은 이주여성들이 노동 시장 진입을 위해 다양한 직업 경험을 쌓고 자격 취득을 위해 노력하고 있음. 그러나 실제 취업으로 이루어지는 경우는 많지 않은 게 현실임.(석원정 2018) 이주여성노동자들의 역량과 욕구에 기반한 취업 교육과 고용 연계 프로그램이 도입될 수 있어야 함.
- 이주민 대상 공공서비스를 제공하는 기관에서의 이주민 고용 장려: 직업소개기관의 등록제한 및 허가 취소요건을 강화하고 불법파견업체의 근절을 위한 조치들이 시행될 수 있어야 함. 임금체불이나 법 위반사항이 있는 업체의 경우 지방자치단체에서 등록을 제한하거나 허가를 취소하는 방안이 검토될 수 있어야 함. 직업소개를 명목으로 한 최저임금 이하의 임금지급, 근로계약서 미작성, 퇴직금 미지급에 대해서는 일반 업체보다 더 가혹하게 책임을 묻고, 누적발생시 노동자에게 정보제공 및 영업활동 제한이 이루어져야 함. 공적인 직업소개기관(고용센터 등)의 직업소개 활성화를 위해 고용센터에 E-9 업무 통역자 외에 이주여성노동자 다수 출신지역 통역 담당자를 추가로 배치하여, 직업 소개를 다양화하는 방안을 모색해야 함.
- 가족지원, 모성보호, 돌봄지원 등을 위한 시책 개발과 시행: 이주여성 노동자는 주로 비정규직이거나 영세사업장에 종사하여 출산휴가, 육아휴직과 같은 모성보호제도를 이용하기 어려움. 또 외국인의 고용보험 가입은 임의 가입으로 고용보험 가입이 되어 있지 않은 경우 모성보호제도를 이용하는데 근본적인 한계가 있음. 이주여성 노동자의 모성보호제도 이용을 지원하기 위해 도차원에서 소규모사업장의 모성급여 지원 및 이주여성노동자 고용보험 가입확대를 위한 지원 방안 마련이 필요함.

- 이주여성 ‘노동권’은 이주아동의 ‘기본권’과 분리될 수 없는 주제임: 이주여성노동자들이 자녀와 함께 생활하는 비율은 매우 낮았음. 단신 이주여성노동자의 경우는 무려 63%가 자녀와 떨어져 생활하고 있는 것으로 확인됨. 이는 이주여성노동자의 문제가 ‘주양육자(엄마인 이주여성노동자)’와 비자발적으로 분리되어야만 하는 그들의 자녀 문제와 분리될 수 없는 주제임을 뜻함.
- 성희롱·성폭력 발생시 신고처 및 신고방안에 대한 다각적이고 적극적인 홍보 필요, 예방적 차원의 다국적 정보제공: 보다 적극적인 홍보와 교육이 필요함. 성희롱 및 성폭력 발생 사업장에 대한 감점제도, 성희롱 예방교육 감독 및 이수 사업장에 대한 가점제도 도입이 현실화될 수 있어야 함. 이주여성노동자들이 익숙한 언어로 제작된 성희롱 예방과 대응 방안에 대한 교육 및 홍보 리플렛이 적극적으로 배포되어 공유될 수 있어야 함. 외국인 민간지원단체에 성희롱 및 성폭력 이주여성노동자 피해자 지원을 위한 항상적인 전담팀이 운영될 수 있어야 함.

참고문헌

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

- 박선희·김민정·류지호·오경석. 2015. 『경기도 이주여성 직장내 성희롱·성폭력 모니터링 보고서』. 경기도외국인인권지원센터.
- 석원정. 2018. “이주여성 노동권 보장과 지역사회의 역할”. 『이주여성 노동실태와 지역사회 2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄 자료집』. 경기도외국인인권지원센터.
- 소라미·김정혜·김지혜·류경혜·허오영숙. 2016. 『이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사』. 공익인권법재단 공감.
- 아산이주노동자센터. 2015. 『아산시 이주여성노동자 노동인권 실태조사』. 아산이주노동자센터.
- 여성가족부. 2018. 「제3차 다문화가족정책 기본계획(2018-2022)」.
- 이병렬·김기돈·김사강·김소령·김이찬·윤지영·이한숙. 2013. 『농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 이한숙·김사강·강혜숙·오경석·우삼열. 2017. 『이주 인권가이드라인 재구축을 위한 연구』. 국가인권위원회.
- 안산시다문화지원본부. 2017. 『2017년 안산시외국인주민상담지원센터 상담사례집』. 안산시다문화지원본부.
- 안산시비정규직노동자지원센터. 2013. 『안산시흥지역 파견노동 실태조사』. 안산시비정규직노동자지원센터.

- 임선영. 2018. “이주여성 노동권 보장을 위한 정책 방안 토론편”. 『이주여성 노동실태와 지역사회 2018 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄 자료집』. 경기도외국인인권지원센터.
- 장명선·오경석·우삼열·이수연·이인경·최홍엽. 2016. 『제조업 분야 여성이주노동자 인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
- 정기선·강동관·김석호·설동훈·이규용. 2010. 『2010년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활』. 법무부 출입국외국인정책본부.
- 정기선·김석호·고지영·이규용·이혜경·이창원·최서리. 2013. 『2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활』. 법무부 출입국외국인정책본부.
- 정형옥·최영미·정은지. 2015. 『경기도 외국인근로자 사회생활 및 취업실태 분석』. 경기도가족여성연구원.
- 정혜원·정수경. 2015. 『경기도 여성근로자의 모성보호제도 활성화 방안』. 경기도가족여성연구원.
- 정해숙·김이선·이택면·마경희·최윤정·박건표·동제연·황정미·이은아. 2016. 『2015년 전국다문화가족실태조사 분석』. 여성가족부.
- 최영미·윤지영·표대중. 2017. 『이주 가사노동자 노동인권 실태조사』. 서울노동권익센터.

통계청·법무부. 2018. “2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과”(2018. 12. 18. 보도자료).

한국이주여성인권센터. 2014. 『결혼이주여성 노동경험분석: 노동의 경합 양상을 중심으로』. 한국이주여성인권센터.

행정안전부. 2018. 「2017년 지방자치단체 외국인주민 현황」.

부록

경기도 이주여성 노동실태 모니터링 보고서

2018 경기도 이주여성 노동실태 모니터링 조사지

1. 인터뷰하는 분에 대해 말씀해 주세요.

- 직접 사업을 하시거나 가게를 운영하시는 분(자영업자)은 인터뷰 대상에 해당하지 않습니다.
- 지금 일을 하고 있지 않는 분은 인터뷰 대상에 해당하지 않습니다.
- 결혼이민, 귀화자, 방문비자, 동거비자, 고용허가비자, 관광비자, 기타, 미등록 등 어떤 체류자격이든 상관없습니다.

1) 국적	
2) 나이	
3) 결혼상태	① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼/사별
4) 한국에서 체류한 총 기간	
5) 현재 살고 있는 도시	경기도 ()시
6) 현재 체류자격	

2. 지금 하고 있는 일을 구한 과정

- 그동안 한국에서 어떤 일을 했었나요?
- 지금 하고 있는 일을 선택한 이유는 무엇인가요?
- 어떻게(누구의 도움으로) 일을 구했나요? 일을 구하며 겪은 어려움은 무엇인가요?
- 인력사무소를 이용했다면, 인력사무소 때문에 겪은 어려움은 없나요?
(과도한 수수료, 고용주 입장만 주장, 돈이나 물품 요구 등)

3. 지금 하고 있는 일에 대해서 말씀해 주세요.

- 일은 몇 시에 시작해서 몇 시에 끝나나요, 야근이나 주말 근무를 하나요.
야근이나 주말근무를 하고 싶지 않으면 거절할 수 있나요
- 일하는 중 쉬는 시간은 언제인가요,
- 한 달에 며칠 쉬나요, 휴가는 일 년에 며칠인가요.
- 월급은 얼마인가요, 같은 일을 하는 한국인 또는 남성 노동자와 같은 월급을 받나요
- 직장에서 경험한 사장님/관리자/동료와 갈등상황이나 인권침해 상황에 대해 말씀해 주세요.
- 월급을 못 받거나, 약속한 금액보다 적게 받거나, 퇴직금을 못 받은 적이 있나요.
- 회사에서 외국인등록증이나 여권, 통장 등을 맡기라고 하고 회사가 보관한 적이 있나요
- 회사에서 심한 욕설을 듣거나 폭행을 당한 적이 있나요
- 갑자기 회사에 그만 나오라고 하거나, 억울한 일, 차별을 당한 적이 있나요
- 지금 하는 일에 만족 또는 불만족 하시나요, 그 이유는 무엇인가요

4. 일하다 다치거나 아팠던 경험에 대해서 말씀해 주세요.

- 혹시 작업(일) 때문에 다치거나 아픈 적이 있나요
- 산재보험 신청을 해 본 적이 있나요, 하지 않았다면 이유는 무엇인가요
- 회사에서 일하다 병원에 가고 싶을 때 어떻게 했나요
(회사 결근, 조퇴, 병원 진료 유무, 동료/상사/고용주의 반응)

5. 구직 과정이나 일터에서 성폭력 피해 경험이 있으시다면, 말씀해 주실 수 있나요.

- (야한 농담이나 문자, 사진을 보여줌, 성생활에 대해 질문, 신체 접촉 등)
- 가능하시다면 어떻게 그 일을 처리하셨는지도 말씀해 주세요.
(경찰에 신고, 그냥 참음, 다른 사람에게 도움을 요청함 등)

6. 한국에서 일하던 중 임신이나 출산한 경험이 있으신가요. 또는 한국에서 일하면서 아이를 기르고 있으신가요.

- 임신 중 회사에서 수월한 일로 바꿔주었나요, 그만두라고 강요했나요.
- 출산 후 며칠 만에 일을 시작했나요, 어려운 일로 바꾸거나 그만두라고 강요했나요.
- 임신 중 정기적으로 산부인과에서 검사를 받았나요, 출산 후 몸을 돌보고 아이 봐주는 것은 누가 도와주었나요.
- 아이 때문에 조퇴나 결근을 해야 할 때 회사에서 눈치를 주거나 그만두라고 강요했나요.
- 일을 하면서 아이를 기르는 어려움은 무엇인가요, 일을 하는 동안 아이는 어디에서 누구와 시간을 보내나요..



경기도외국인인권지원센터

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

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