

2014.
경기도 외국인 근로자 구직과정
모니터링 보고서

2014. 12



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

2014. 경기도 외국인 근로자 구직과정 모니터링 보고서

연구책임자_ 박선희

경기도외국인인권지원센터

경기도외국인인권지원센터는

「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 입각해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민 및 이주민의 보편적이며 평등한 기본권을 제도화하고 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인인권지원센터입니다.

경기도외국인인권지원센터는

외국인 주민의 인권향상을 위한 ‘연구-정책개발-실행’을 종합적으로 시행하는 정책연구기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는

외국인 주민을 위한 국제인권 규범에 부합하는 다양하고 실질적인 프로그램 개발 및 연구 활동을 통해 성숙한 다문화사회 정착과 외국인 인권친화적인 지역사회를 만드는데 목적을 두고 있습니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 실태 파악 및 사업장 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 내·외국인 인권교육, 외국인 시책홍보 등 인권 침해 예방
- 인권상담(출입국, 노무, 생활문제) 등 권리구제 방안 연구



차 례



1. 모니터링 개요	
1. 목적과 필요성	6
2. 기대효과와 활용방안	8
2. 모니터링 대상 및 내용	
1. 모니터링 대상	10
2. 모니터링 내용	12
1) 모니터링 체크리스트 내용	12
2) 모니터링 내용	14
3. 모니터링 추진일정 및 방법	
1. 모니터링 추진 일정	18
2. 모니터링 방법	19
3. 모니터링 요원	20
4. 모니터링 결과	
1. 모니터링 대상자 인적사항	23
2. 구직등록 및 알선·면접과정	26
3. 구직기간의 생활, 불편사항 및 개선사항	44
5. 시사점과 정책 제언	
1. 시사점	52
2. 정책 제언	55
참고문헌	57
이주노동자 구직과정 모니터링 체크리스트	59

<표 차례>

<표 2-1> 모니터링 대상자 분포	10
<표 2-2> 모니터링 체크리스트 내용	13
<표 3-1> 모니터링 추진 일정	18
<표 3-2> 모니터링 요원 인적사항(가명)	20
<표 4-1> 응답자의 인적 구성	23
<표 4-2> 응답자의 국적별 분포	23
<표 4-3> 응답자의 연령별 분포	24
<표 4-4> 한국에 입국 시 근로계약 기간	24
<표 4-5> 최초 입국 시부터 현재까지 총 사업장 변경횟수	25
<표 4-6> 최근 사업장 변경 사유	26
<표 4-7> 고용센터에 사업장 변경신고 시 변경사유 일치 여부	28
<표 4-8> 변경사유가 일치하지 않은 경우 대처방법	29
<표 4-9> 사업장 변경 소요기간	30
<표 4-10> 변경사유별 사업장 변경 소요기간	31
<표 4-11> 변경횟수별 사업장 변경 소요기간	31
<표 4-12> 장기간(일주일 이상) 소요 사유	32
<표 4-13> 사업장 변경을 조건으로 사업주가 금품을 요구한 경우	33
<표 4-14> 사업장 변경시 임금(퇴직금) 포기를 요구받은 경험 여부	34
<표 4-15> 구직신청 후 재취업에 소요된 기간	35
<표 4-16> 구직기간 중 고용센터 방문 횟수	36
<표 4-17> 구직기간 중 사업장 알선문자 수신 횟수	36
<표 4-18> 고용센터 방문시 불편사항	37
<표 4-19> 알선문자 수신 후 사업장에 연락할 때 불편사항	38
<표 4-20> 사업장 연락 시 거절사유	39
<표 4-21> 사업장 면접 시 불편사항	40
<표 4-22> 사업장 면접 시 취업 거절사유	41
<표 4-23> 구직 중 도움을 받은 경험	42
<표 4-24> 구직 중 조력자	42
<표 4-25> 구직 알선시 금품을 요구받은 경험 여부	43

<표 4-26> 구직기간 중 숙식 해결 방법	44
<표 4-27> 구직기간 중 한달 평균 생활비	45
<표 4-28> 구직기간 적절 여부	46
<표 4-29> 구직 제한사유 발생 여부	46
<표 4-30> 구직 제한사유 발생시 구직기간 연장여부	46
<표 4-31> 구직 제한사유 발생시 구직기간 미연장 사유	47
<표 4-32> 구직활동시 불편사항	47
<표 4-33> 구직 알선제도 개선의견	49

Chapter

1

모니터링 개요

1. 목적과 필요성
2. 기대효과와 활용방안

- 본 모니터링은 외국인근로자가 직접 참여하여 자신들의 인권침해 상황을 조사하기 위한 목적으로 2013년부터 경기도외국인인권지원센터에 의해 수행됨. 2013년 모니터링은 사업장 내외에서 발생하는 외국인 근로자의 전반적인 인권 침해 및 차별 현황을 조사함(경기도 외국인근로자 인권침해예방 모니터링 보고서).
- 2013년 모니터링 실시 결과 근로계약서의 중요 근로조건과 실제 근로조건이 불일치한다고 응답한 비율이 28%였으며, 임금 외 근로조건 등으로 사업장 이동을 고민(요구)한 적이 있다고 51%가 응답함. 또한 사업장내에서 사업주나 관리자에게 차별받는다고 느낀 적이 있다고 응답한 고용허가제 근로자는 42%로 나타남.
- 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률(이하 고용허가제법)」은 근로계약기간동안 외국인근로자의 사업장 이동사유를 엄격하게 제한함. 그럼에도 불구하고 근로조건 위반 및 차별, 3년 근로계약 체결 등으로 인하여 근로계약기간 중 외국인근로자의 사업장 이동은 계속하여 이루어지고 있음.
- 2012년 8월부터 고용노동부는 외국인근로자 취업알선 브로커를 근절 한다는 이유로 구직알선제도를 변경하여 사업주에게만 알선장을 배부하고, 고용센터의 알선을 통해서만 구직할 수 있도록 함. 사업장 변경과정에서 어려움을 호소하는 외국인근로자의 목소리는 계속되어 왔으나 이에 대한 당사자 조사는 전혀 이루어진 적이 없음.
- 이런 상황을 반영하여 2014년 모니터링은 다음과 목적으로 기획되어 수행됨. 첫째 외국인근로자의 근로조건이나 생활상의 고충에 대한 조사는 계속적으로 이루어지고 있으나 구직기간 동안의 고충이나 문제에 대하여는 제대로 된 조사가 없어 기존 조사에 대한 한계를 극복하고자 구직과정에 초점에 둔 본 모니터링을 실시하게 됨.

- 둘째 고용허가제 근로자의 '구직 과정' 을 중심으로 조사 범위를 구체화시킴으로서, 외국인근로자의 사업장 변경사유에서부터 구직등록, 취업과정에서의 알선, 면접과정에서 나타나는 인권침해 상황 및 고충을 면밀히 조사하고자 함.
- 셋째 고용센터를 통한 구직알선 시스템이 제대로 작동하고 있는지의 여부를 당사자를 통하여 확인하고, 구직과정 중에서 제도적 미비로 발생할 수 있는 인권침해 상황에 대한 제도개선 및 보완점을 찾고자 함.
- 마지막으로 외국인근로자는 국내 연고가 없으므로 그로 인한 숙식문제, 의사소통의 제한 등으로 내국인에 비하여 구직과정에서 많은 어려움을 겪고 있지만 관할 부서가 없다는 이유로 방치되고 있음. 본 모니터링은 이러한 문제에 주목, 거주민으로서 외국인근로자의 생활문제에 대하여 지방자치단체가 지원할 수 있는 방안을 모색하고자 함.

- 본 모니터링의 기대 효과는 몇 가지로 압축됨. 첫째 사업장 변경에 대한 고용노동부의 엄격한 제한이 외국인근로자에게 미치는 직접적인 영향 및 그로 인해 발생하는 인권침해 상황에 대해 당사자의 관점에서 실제적인 양상을 제시함으로써, 실현가능한 개선 방안에 대한 구체적인 모색이 가능해짐.
- 둘째 2013 모니터링과 동일한 방법으로 출신국 근로자의 모국어를 통한 개별적인 면담을 통하여 조사를 실시함으로써 객관식 문항에서 단답형으로 답변하기 어려운 것에 대한 서술형 답변을 가능하도록 하여 기존 단답형 조사의 한계를 극복하여, 신뢰도 높은 준거 자료를 확보함.
- 셋째 외국인근로자 전담 상담활동가들과 함께 당사자의 의견이 최대한 반영되도록 문항을 설계하고 외국인근로자와 동등한 지위에 있거나, 같은 경험을 한 본국 출신의 근로자가 직접 모니터링을 수행함으로써 조사의 타당성과 수행성을 제고시켜 향후 개선 방안 토론을 위한 양질의 자료를 생성할 뿐만 아니라, 참여자들의 역량 제고에도 기여함.
- 외국인근로자의 구직과정 중에 발생하는 고충과 인권침해 상황에 대하여 포괄적이며, 당사자 친화적으로 접근한 본 모니터링 보고서는 다음과 같은 기회를 확장시키는 데에 활용될 수 있을 것으로 기대됨. 첫째 외국인근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 위한 법과 제도의 개선방안과 사회적 지원방안에 대한 논의를 공론화함. 둘째 한국인의 관점에서 나온 조사들과 당사자 관점의 비교를 통해 균형잡힌 인식을 제고함. 셋째 모니터링 과정을 통하여 모니터링 요원 및 대상자인 당사자들의 역량강화 기회가 확대됨.

Chapter

2

모니터링 대상 및 내용

1. 모니터링 대상

2. 모니터링 내용

1) 모니터링 체크리스트 내용

2) 모니터링 내용

- 본 모니터링 대상자는 경기도 12개 지자체에 거주하는 10개 국가 출신의 외국 인근로자 120명임.(표 2-1)

<표 2-1> 모니터링 대상자 분포

		사례수 (명)	비율 (%)	
전 체		120	100	
성 별	남성	100	83	
	여성	14	10	
	응답없음	6	9	
국 적	네팔	10	8.3	
	미얀마	10	8.3	
	방글라데시	9	7.5	
	베트남	15	12.5	
	스리랑카	10	8.3	
	우즈베키스탄	11	9.1	
	인도네시아	10	8.3	
	캄보디아	15	12.5	
	태국	15	12.5	
	필리핀	15	12.5	
	거 주 지 역	파주	26	21.7
		포천	18	15
		수원	1	0.8
양주		12	10	
안산		25	20.8	
시흥		6	5	
화성		18	15	
평택		1	0.8	
부천		4	3.3	
김포		5	4.2	
의정부		1	0.8	
광주		1	0.8	
응답없음		2	1.7	

연 령 대	21세~30세	70	58.3
	31세~40세	47	39.2
	41세~50세	1	0.8
	응답없음	2	1.7

- 고용허가제로 입국하는 외국인근로자 수 상위 10개국(네팔, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 캄보디아, 태국, 필리핀)을 모니터링 대상 국가로 선정함.
- 조사원은 2013년 모니터링 사업과 같은 방법으로 모니터링 대상의 체류자격, 국적 및 지역 배분을 미리 정한 후 해당 지역에 위치한 외국인지원센터에 해당 조건에 부합하는 모니터링 요원 추천을 의뢰하여 선발하였으며, 작년 모니터링 요원 중에서 성실한 조사를 행해준 2명은 재선발 하였음.
- 최초의 계획은 작년과 동일하게 모니터링 요원 10명이 각 10명씩의 외국인근로자를 모니터링하는 것이었으나, 모니터링 요원의 역량과 거주 외국인 체류율을 감안하여 베트남, 인도네시아, 필리핀, 태국은 조사 대상을 확대하여 15명의 외국인 근로자를 모니터링 하는 것으로 계획을 수정, 최종적으로 총 120부의 모니터링 체크리스트를 수거함.
- 조사 대상과 관련 경기도 내에서 근로하다 타 지역으로 이동한 근로자를 대상으로 삼을 것인가에 대한 토론이 있었으나 현재 시점으로 경기도 내 지역에서 거주하거나 재직 중인 근로자만을 대상으로 조사를 실시하는 것으로 한정함.

1) 모니터링 체크리스트 내용

- 외국인근로자 상담 활동가들과의 토론을 통하여, 고용허가제로 입국하는 근로자의 구직 과정을 세분화하여 '구직등록, 알선과정, 면접과정, 구직과정의 생활, 불편사항 및 개선사항' 으로 나누어 문항을 설계함.
- 구직등록에 관련된 문항으로는 '사업장 변경사유, 사업주가 신고한 사업장 변경 사유와 실제 변경사유의 일치여부 및 불일치시 대응여부, 사업장 변경신고가 되기까지의 기간 및 장기간 소요시 그 사유, 사업장 변경을 조건으로 한 사업주의 금전요구 및 임금(퇴직금) 포기요구' 에 대한 문항이 포함됨.
- 알선과정과 관련된 문항으로는 '재취업에 걸린 기간, 고용센터 방문 횟수, 알선문자 수신 횟수, 고용센터 방문시 불편사항에 대한 문항이 포함됨.
- 면접과정과 관련된 문항으로는 '사업장 연락시 불편사항, 전화로 취업을 거절당한 사유, 사업장 면접시 불편사항, 면접시 취업거절 사유, 구직과정에서 도움을 준 사람 및 금전요구 여부' 에 대한 문항이 포함됨.
- 구직과정과 관련된 문항으로는 '구직과정 중의 숙식 및 생활비, 구직기간 적절 여부, 개인사유로 구직활동 못한 적이 있는지 여부 및 구직기간 연장 여부' 에 대한 문항이 포함됨.(표2-2)

<표 2-2> 모니터링 체크리스트 내용

구분	문항
기본사항	거주지역, 연령, 성별, 근로계약 기간, 사업장변경 총 횟수
구직등록	사업장 변경사유, 사업주가 신고한 사업장 변경사유와 실제 사유의 일치여부 및 불일치시 대응여부, 사업장변경을 신고가 되기까지의 기간 및 장기간 소요시 사유, 사업장 변경을 조건으로 한 사업주의 금품요구 및 임금(퇴직금)포기 요구 여부
알선과정	재취업에 걸린 기간, 고용센터 방문 횟수, 알선문자 수신 횟수, 고용센터 방문시 불편사항
면접과정	사업장 연락시 불편사항, 전화로 취업을 거절당한 사유, 사업장 면접시 불편사항, 면접시 취업거절 사유, 구직과정에서 도움을 준 사람 및 금전요구 여부
구직과정의 생활	구직과정 중의 숙식 및 생활비, 구직기간 적절 여부, 개인 사유로 구직활동 못한 적이 있는지 여부 및 구직기간 연장 여부
불편사항 및 개선사항	구직활동에서 가장 불편한 점 및 개선사항

2) 모니터링 내용

- 고용허가제가 근로계약기간 동안 사업장변경 금지를 기조로 하고 외국인근로자의 사업장 이동에 대한 법적 제한을 행하고 있음에도 불구하고, 외국인근로자의 사업장 변경은 현실적으로 계속 이루어지고 있어 사업장 변경사유 및 사업장 변경 사유와 근로계약기간과의 상관관계를 알아보고자 함.
- 응답자의 76.7%가 근로계약기간이 3년이라고 답하였으며, 가장 최근 사업장을 변경한 이유에 대해서는 임금체불이 27.8%로 가장 높게 나타남. 개인질병 및 상해가 15.2%, 사업장 폐업의 경우가 8.6%의 순으로 나타남. 장기간의 근로계약기간은 외국인근로자가 입국시부터 사업장 이동을 할 기회를 기본적으로 제한 당함을 의미하며, 임금 체불 등의 사업장 변경사유도 개인의 자의적인 사유보다는 사업장에서 더 이상 근로를 하기 어려운 경우에만 가능하다는 것을 보여줌.
- 사업장 변경시 구직등록과정에서 사업주가 돈을 요구한 경우나 임금(퇴직금)을 포기한 경우가 있는지의 여부를 물음으로써 외국인근로자의 불리한 지위를 이용하여 이익을 얻는 사업주가 있는지의 여부를 알아보고자 함.
- 사업장 변경을 대가로 돈을 지불했다고 응답한 비율은 4%로 평균 600,000원을 돈을 지불하였으며, 임금(퇴직금)을 포기하도록 요구받은 경험이 있는 응답자는 9.1%로 평균 1,330,000원의 임금(퇴직금)을 포기하였다고 응답함. 적지 않은 외국인근로자가 사업장 변경시 금전적인 손실을 감내하고 있음이 확인됨.
- 고용센터의 알선과정의 원활함을 알아보기 위하여 고용센터에 구직신청을 한 날로부터 재취업에 소요된 시간, 고용센터 방문횟수, 문자수신 횟수에 대하여 물어보고, 고용센터 방문시 불편했던 점에 대하여 질문함.
- 재취업에 소요된 시간은 평균 41일로 나타났으며, 구직기간동안 고용센터를 방문한 횟수는 평균 6.7회, 문자수신횟수는 평균 8.9회로 나타남. 즉 외국인근로자는 구직기간동안 6일에 한번 꼴로 고용센터를 방문하며, 4.6일에 한 번씩 알선문자를 수신한 것으로 나타남. 고용센터 방문시 불편했던 점으로는 의사소통

의 제한 47.1%, 대기시간이 길어서 불편함 23.9%, 방문해도 알선해 주지 않았다는 응답이 12.9%로 나타남.

- 고용센터의 알선문자가 알선사업장이 위치한 지역과 전화번호만 기재되어 있어 정보가 불충분하고, 알선사업장 중 이미 다른 근로자를 채용한 곳이 많다고 근로자들이 고충을 호소한 바, 알선문자 수신 후 사업장 연락 및 면접과정에서 어려운 점에 대하여 알아보고자 함.
- 전체 응답자의 46%가 사업장 연락시 의사소통의 어려움으로 어려움을 겪었다고 응답하였으며, 응답자의 38%가 전화연락시 이미 다른 사람이 채용되었다는 답변을 사업장으로부터 받았다고 함. 면접과정에서도 36%가 의사소통의 어려움을 호소하였고 32.8%가 사업장을 찾아가는 것이 어렵다고 응답함. 사업장에 면접을 본 후 취업을 거절당한 사유로 응답자의 29.7%가 이미 다른 사람을 채용했다는 답변을 들었다고 함.
- 외국인근로자들의 사업장 알선을 고용센터가 전담하고 있는바 실제 사업장 연락, 면담과정에서 조력자가 있는지 여부, 금품요구 여부 등을 통하여 고용센터 등의 공공기관의 지원이 충분히 이루어지고 있는지 여부를 알아보고자 함.
- 구직 중 사업장에 연락, 면접을 도와준 사람 또는 단체가 있는지에 대해 응답자의 56.7%가 있었다고 응답하였고, 도움을 준 사람이나 단체는 60.4%가 같은 국적의 친구라고 응답함으로써 대부분 사적인 통로로 도움을 받음. 구직알선에 도움을 주면서 금품을 요구받은 경우는 응답자의 1.5%였으나 실제 지급하지 않았다고 답함.
- 국내 연고지가 없는 근로자들이 구직과정에서 숙식을 어떻게 해결하는 지에 대하여 묻고, 현 고용알선제도에서 가장 불편한 점과 개선방안에 대하여 당사자들의 의견을 알아보고자 함.
- 구직기간동안 38.4%가 친구의 기숙사, 21.2%가 유료숙박시설, 20.5%가 친구의 임대주택에 머물렀다고 답하여 대부분 근로자들의 사적네트워크나 자비로 해

결하였다고 응답하였음. 구직기간동안 가장 불편했던 점은 의사소통과 알선문자의 부족, 개선사항으로는 사적알선의 허용과 근로자에게도 알선장 배부 등 2012년 8월 이전의 구직알선제도로 변경하자는 답변이 주를 이룸.

- 구직 과정의 컨트롤 타워라고 할 수 있는 고용센터에서 가장 기본적인 '의사 소통' 의 문제가 해결되고 있지 않으며, 구직 과정에 있는 외국인근로자들 대부분은 새로운 사업장을 찾는 데에 있어, 공적인 지원이 아니라 사적인 연결망에 의존하고 있음이 드러남.

Chapter

3

모니터링 추진일정 및 방법

1. 모니터링 추진 일정
2. 모니터링 방법
3. 모니터링 요원

1

모니터링 추진 일정

● 본 모니터링은 2014년 4월부터 10월까지 진행됨.(표3-1)

<표 3-1> 모니터링 추진 일정

일 시	내 용
4월 1일 ~ 4월 30일	- 모니터링 체크리스트 작성
5월 1일 ~ 5월 30일	- 모니터링 체크리스트 전문가 자문 • 의정부외국인력지원센터 류지호 상담팀장 • 외국인력상담센터 김재근 상담팀장
5월 15일 ~ 5월 30일	- 모니터링 요원 선발(국적/지역 등 배분)
6월 1일 ~ 6월 30일	- 모니터링 요원 교육(센터 방문 개별 면담교육)
6월 1일 ~ 9월 30일	- 모니터링 실시
10월 1일 ~ 10월 30일	- 모니터링 체크리스트 수집 및 추가 보완조사

- 2013 모니터링과 기본적으로 동일한 방식으로 이루어졌으며, 교육을 받은 모니터링 요원이 출신국 근로자를 직접 면담하여 체크리스트를 작성하는 방법으로 행해짐. 답변의 누락 등이 발생한 경우 등은 전화를 통하여 체크리스트를 보완하는 방식으로 보완 조사가 진행됨.
- 체크리스트를 번역할 경우 면담하지 않고 배포할 가능성이 있어 국가별 번역본을 별도로 마련하지 않음. 모니터링 요원에게는 한국어로 된 모니터링 체크리스트 내용을 숙지하도록 안내하였으며, 한글이 능숙하지 않는 모니터링 요원에게는 자신이 설명할 체크리스트는 번역하는 것도 상관없으나 배포용으로는 제작하지 말 것을 안내함.
- 2013 체크리스트의 경우 ‘예’ , ‘아니오’ 로 답하고 추가로 사유를 기재할 수 있도록 하였으나, 2014 체크리스트는 질문과 객관식 선택지를 활용한 답변의 예시를 통해 근로자들이 답변하기 쉽도록 하였으며 객관식 문항에 답변이 없을 것을 대비하여 매 문항마다 기타항목을 마련하여 추가적으로 기술할 수 있도록 함.

- 국내 체류하면서 근로자로 생활한 경험이 있는 10개국 출신의 이주민 14명을 이주민지원단체의 추천을 받아 선발함. 고용허가제(E-9)로 근로하고 있는 근로자 5명, 과거 고용허가제 대상 근로자로 일한 경험이 있는 미등록 체류자 3명, 귀화자 3명, 거주(F-2) 1명, 영주(F-5) 1명, 결혼이민(F-6) 1명으로 구성됨. (표3-2)

<표 3-2> 모니터링 요원 인적사항(가명)

연번	이름	출신국적	체류자격	성별	추천기관
1	주라	네팔	E-9	남	의정부외국인력지원센터
2	라뚜	미얀마	F-2	남	아시아인권문화연대(부천)
3	이성주	방글라데시	한국	남	화성시외국인복지센터
4	한성인	방글라데시	한국	남	서울외국인노동자센터
5	당이하	베트남	미등록	남	휴센터(안산)
6	산로니	스리랑카	E-9	남	파주 살롬의집
7	딘르바하	우즈베키스탄	E-9	남	화성시외국인복지센터
8	아니시티	인도네시아	한국	여	의정부외국인력지원센터
9	디반수	인도네시아	F-6	남	의정부외국인력지원센터
10	이지	캄보디아	E-9	남	다함께 이주민 센터(김포)
11	말리소반	캄보디아	E-9	남	의정부외국인력지원센터
12	홍운채	태국	F-5	여	의정부외국인력지원센터
13	랏카몬	태국	미등록	여	의정부외국인력지원센터
14	델압	필리핀	미등록	남	휴센터(안산)

- 교육이 한국어로 이루어지고, 체크리스트가 한국어인 점을 감안하여 한국어로 진행되는 교육을 이해하고 한국어 체크리스트에 부담을 갖지 않을 수 있는 정도의 한국어 능력을 갖춘 사람으로 추천받아 선발하였으며, 한국어 능력 이외에 모니터링 대상자를 직접 면담할 수 있는 사회적 관계와 역량에 대해서는 본인의 확인을 받음.
- 2013년 모니터링과 동일한 규모(10명의 모니터링 요원이 각 10명의 대상자 면담)을 계획하였으나 모니터링 대상자의 제한(2012년 8월 이후 사업장 변경을 한 근로자)으로 일부 국가의 모니터링 요원이 대상자의 면담에 어려움을 호소하여 그들을 대체할 수 있는 모니터링 요원을 추가 선발함.
- 중간점검을 실시하여, 계속적인 모니터링 수행이 어렵다고 판단되거나 본인이 포기할 경우에는 중간에 신규 모니터링 요원을 추천받아 조사를 계속 실시함.
- 외국인근로자 체류율 및 모니터링 요원의 역량 등을 감안하여 베트남, 필리핀, 캄보디아, 태국은 모니터링 요원이 추가로 조사하거나 모니터링 요원을 충원하여 조사를 확대함.

Chapter

4

모니터링 결과

1

모니터링 대상자 인적사항

- 응답자의 83%(100명)은 남성이며, 10%(14명)은 여성, 무응답이 9%(6명)임. (표4-1)

<표 4-1> 응답자의 인적 구성

		사례수 (명)	비율 (%)
전 체		120	100
성 별	남성	100	83
	여성	14	10
	응답없음	6	9

- 응답자의 국적별 분포는 베트남, 캄보디아, 태국, 필리핀 각 12.5%(15명), 우즈베키스탄 9.1%(11명), 네팔, 미얀마, 스리랑카, 인도네시아 각 8.3%(10명), 방글라데시 8.3%(9명) 순임.(표4-2)

<표 4-2> 응답자의 국적별 분포

		사례수 (명)	비율 (%)
전 체		120	100
국 적	네팔	10	8.3
	미얀마	10	8.3
	방글라데시	9	7.5
	베트남	15	12.5
	스리랑카	10	8.3
	우즈베키스탄	11	9.1
	인도네시아	10	8.3
	캄보디아	15	12.5
	태국	15	12.5
	필리핀	15	12.5

- 응답자의 연령별 분포는 21세~30세가 58.3%(70명), 31세~40세가 39.2%(47명), 40세~50세가 0.8%(1명)으로 나타남.(표4-3)

<표 4-3> 응답자의 연령별 분포

		사례수 (명)	비율 (%)
연령대	21세~30세	70	58.3
	31세~40세	47	39.2
	41세~50세	1	0.8
	응답없음	2	1.7

- 응답한 외국인근로자가 한국에 입국 시 근로계약 기간은 1년인 경우가 전체 응답자의 17.5%(21명), 2년인 경우가 5.8%(7명), 3년인 경우가 76.7%(92명)로 전체 응답자의 대부분을 차지함.(표 4-4)

<표 4-4> 한국에 입국 시 근로계약 기간

	1년	2년	3년	응답없음	합계
응답수	21	7	92	0	120
비율	17.5	5.8	76.7	0	100

- 최초 입국시부터 현재까지 총 사업장 변경 회수는 1회가 67.5%(81명)로 가장 많았고, 2회가 24.2%(29명)로 나타났으며, 세 번 이상 사업장을 옮긴 비율도 5.8%(7명)로 나타남.(표4-5)

<표 4-5> 최초 입국 시부터 현재까지 총 사업장 변경횟수

	1회	2회	3회 이상	응답없음	합계
응답 수	81	29	7	3	120
비율	67.5	24.2	5.8	2.5	100

- 2013년 체류외국인실태조사에서는 응답자의 53%가 사업장을 변경한 적이 있었으며, 1회가 30.5%, 2회가 14.6%, 3회가 5.7%로 나타남.(정기선 2013) 고용허가제 현황 조사에 따르면 응답자의 48.8%가 사업장을 변경한 적이 있으며, 1회가 23.4%, 2회가 14.1%, 3회 이상 9.9%로 나타남.(이규용 2014) 전체 응답자 중 사업장 변경을 한 근로자의 비율은 거의 유사한 비율을 보이는데 반해 이동 횟수는 각 조사마다 조금씩 상이하나 유의미한 부분으로 해석되지는 않음.
- 경기북부 외국인근로자 실태조사에서는 응답자의 75%가 1회 사업장 변경, 16%가 2회 변경, 7%가 3회 변경한 것으로 나타났으며,(류지호 2014) 본 모니터링 결과보다 1회 사업장 변경자의 비율이 높고, 2회 사업장 변경자의 비율은 더 낮은 것으로 나타남.
- 1회 변경 이후 사업장 변경자가 대폭 줄어든 것에 대하여 처음 사업장을 변경한 이후부터는 구직과정의 어려움으로 근로자들이 적극적으로 사업장 변경을 시도하지 않는 것으로 해석함(류지호 2014). 이외에도 신규입국 근로자는 별도의 면접과정없이 서류상 근로계약을 체결하여 입국하는데 반하여, 국내에서 사업장을 변경하는 근로자는 제한적이거나 사업장에서의 면접 및 근로조건을 확인하는 과정을 거치면서 최소한의 선택을 한 결과로도 해석할 수 있음.

- 가장 최근 사업장을 변경한 이유에 대해서는 임금체불이 27.8%(42명)로 가장 높게 나타났으며, 개인질병 및 상해가 15.2%(23명), 사업장 폐업의 경우가 8.6%(13명), 열악한 기숙사로 인한 변경이 8.6%(13명), 폭행의 경우가 8%(12명), 해고당한 경우 5.3%(8명), 산재로 인한 변경이 2.6%(4명) 순으로 나타남. 복수 응답의 유효한 응답지들을 모두 합산함으로써 응답지의 합계가 모집단보다 크게 나타남.(표4-6)

<표 4-6> 최근 사업장 변경 사유

구분	임금체불	폐업	폭행	열악한 기숙사	개인 질병 및 상해	산재	해고	기타	합계
응답수	42	13	12	13	23	4	8	36	151
비율	27.8	8.6	8	8.6	15.2	2.6	5.3	23.9	100

- 기타로 분류된 답변 중 주요 사유는 일이 없어서 10.6%(16명), 일이 힘들어서 4%(6명), 일이 위험해서 3.3%(5명) 등으로 나타남. 이는 고용허가제법 상 사업장 변경사유가 아니더라도 근로가 어렵다고 판단할 경우 일부 외국인근로자들이 적극적으로 사업장 변경을 요구하는 사례가 있음을 시사함.
- 중복 사유는 임금체불에 항의하다 폭행사건이 발생하거나 사업장 폐업으로 인해 사업장 변경을 한 경우, 사업장내 폭행으로 산재가 발생하여 사업장 이동이 불가피한 경우 등을 포함함.

- 2013년 체류외국인실태조사에서 나타난 이직사유는 임금이 낮아서 24.6%, 회사에 일이 없어서가 10.9%, 회사가 파산을 해서 9.7%, 일이 힘들어서 8.8%, 입사 시 근로계약 내용과 달라서 7.8% 등임.(정기선 2013) 고용허가제 현황 조사결과에서는 사업장 변경을 한 주된 이유는 임금을 더 받기 위해서라는 응답이 39.9%, 기숙사 등 주거환경 22.8%, 회사의 부도 17.7%로 나타남.(이규용 2014)
- 경기북부 외국인근로자 실태조사에서는 응답자의 사업장변경사유는 해고 36%, 임금체불 18%, 열악한 기숙사환경 6%, 질병 및 상해가 5% 순으로 나타남.(류지호 2014) 또한 여성근로자의 경우만을 별도로 분류한 결과 열악한 기숙사로 사업장 변경을 한 비율(26%)이 높게 조사되었으나 본 모니터링에서는 여성근로자 중 1명만 기숙사 환경으로 사업장을 변경함.
- 2013년 체류외국인실태조사와 고용허가제 현황 조사결과에서 외국인 근로자의 이직사유 중 가장 높은 응답률은 '임금이 낮아서' 와 '임금을 더 받기 위해서' 인데 반하여 본 모니터링의 주요 이직사유는 '임금체불' 로 나타남. 이는 기본적으로 객관식 문항 설계의 차이에서 기인한 것으로도 판단됨. 고용허가제 실태 조사의 답변문항이 5개로 제일 간략한데 임금체불, 폭행, 산재, 개인질병에 대한 예시가 전혀 없으며, 2013년 체류외국인 실태조사에서는 폭행과 해고에 대한 문항이 없고, 본 모니터링에서는 임금 상승에 대한 답변문항이 없었음.
- 본 모니터링에서 가장 높은 응답률을 보인 임금체불이 27.8%인데 반하여 2013년 체류외국인 실태조사에서는 응답자의 4%, 경기북부 외국인근로자 실태조사에서는 18%만이 임금체불로 사업장을 변경함.
- 또한 기숙사 문제로 사업장을 변경한 경우의 응답자는 본 모니터링에서는 8.6%, 경기북부 외국인근로자 실태조사에서는 6%, 2013년 체류외국인실태조사에서는 4%에 불과하나 고용허가제 10주년 성과 및 향후 정책과제의 조사결과에서는 22.8%에 달함.

- 동일 문항에 대한 응답률의 현저한 차이가 발생하는 합리적 이유는 각 기관 조사대상의 지역별, 업종별, 국적별 차이에 대한 세밀한 분석이 이루어져야 추론될 수 있을 것으로 판단됨.
- 본 모니터링에서는 사업장 이동사유에 대한 답변문항을 고용노동부의 지침에 따른 고용허가제 사업장 변경사유를 참조하고 근로자들이 가장 애로사항을 나타내는 기숙사 문제를 추가하여 설계함. 그러나 16명의 응답자가 제시된 문항과 관계없이 기타 답변으로 사업장 변경의 사유로 '일이 없어서' 를 선택한 것은 예상하지 못한 부분으로 추후 같은 조사를 실시할 경우, 문항 설계에 반드시 참조하여야 할 부분임.
- 고용센터에 사업장 변경신고를 할 때 실제 사업장 변경 사유와 사업주가 신고한 변경사유가 일치했는지를 묻는 질문에 일치한 경우는 65.8%(79명), 일치하지 않은 경우가 28.4%(34명)로 나타남.(표 4-7)

<표 4-7> 고용센터에 사업장 변경신고 시 변경사유 일치 여부

	일치	미일치	응답 없음	합계
응답 수	79	34	7	120
비율	65.8	28.4	5.8	100

- 고용노동부는 점수제에 의하여 사업장에 신규 근로자를 배정하며, 사업주의 귀책사유로 근로자가 사업장을 변경할 경우 해당사업장에서 추후 신규 근로자 신청시 감점을 주는 제도를 시행하고 있음. 따라서 사업주의 귀책사유로 근로자가 사업장을 변경하는 경우에도 사실대로 신고하지 않는 경우가 30%에 달하고 있는 것으로 보임.
- 고용노동부는 사업장 변경 횟수 산정관련 분쟁 방지를 위해 '외국인 근로자 고용변동 등 신고서' 의 사업장 변경사유에 대하여 사업주와 근로자 모두에게 확

인을 받고 근로자의 귀책사유가 없는 경우 사업장 변경횟수에 미산입하고 있음.(고용허가제 업무편람 2010) 고용센터에서는 '외국인근로자 고용변동 등 신고서' 를 국가별로 번역하여 사업장 변경사유에 대하여 근로자에게 자국어로 안내하고 사인을 받고 있음.

- 무응답자 중 6명은 미얀마 근로자로 고용센터에서 별다른 설명 없이 한국어로 된 서류에 사인을 요청하여 정확한 변동사유를 알 수 없었다고 응답함. 고용노동부의 업무지침이 일부 국가의 근로자에 대하여는 사업장 변경사유 확인절차가 제대로 이루어지고 있지 않음을 보여주고 있어, 이에 대한 조사와 개선이 이루어져야 할 것으로 보임.
- 고용센터에 사업장 변경신고를 할 때 실제 사업장 변경 사유와 사업주가 신고한 변경사유가 일치하지 않은 경우, 응답자의 44.1%(15명)가 고용센터에 입증할 서류를 제출하라고 해서 변경사유를 고쳤다고 응답했으며, 응답자의 29.4%(10명)는 고용센터에서 제출하라는 서류를 제출하지 못해 수정하지 못했다고 응답함. 나머지 8.9%(3명)는 사업장문제로 변경을 하는 것이지만 사업주가 합의해지를 요청해 수정해 달라고 하지 않았다고 밝힘.(표 4-8)

<표 4-8> 변경사유가 일치하지 않은 경우 대처방법

구분	응답수	비율
고용센터에서 입증할 서류를 제출하라고 해서 제출하고 변경사유를 고쳤다	15	44.1
고용센터에서 제출하라는 서류를 제출하지 못해 수정하지 못했다	10	29.4
사업장문제로 변경하는 것이었지만 사업주가 합의해지를 요청해서 수정해 달라고 하지 않았다	3	8.9
기타의견	6	17.6
합계	34	100

- 고용허가제는 근로자의 사업장 변경횟수를 제한하고, 4년 10개월 동안 사업장변경이 없는 근로자에 한하여 체류기간 만료 후 출국한 근로자에게 재입국할 수 있는 성실근로자 재입국 제도를 운영하고 있음. 따라서 사업장 변경사유의 확인 및 일치여부는 근로자에게 민감한 사항이나 사유 불일치시 사유를 제대로 수정한 근로자는 44%에 불과함.
- 사업주가 신고한 사업장 변경사유에 대하여 이의가 있을 경우 근로자는 1개월 이내 증명서류를 첨부하여 이의신청을 하라고 고용센터는 안내하고 있으며, 증명서류는 임금체불의 경우 '임금체불확인원' , 폭행이나 성희롱 등의 경우 고소장 등을 말함. 외국인근로자는 사업주가 사업장 변경에 동의할 경우 법적 절차를 취하지 않거나, 구직기간의 제한 등으로 급하게 새로운 사업장에 취업할 경우 법적 절차를 거처기가 힘들어 포기하는 경우 등으로 증명서류 제출하지 못하는 사례로 추정됨.
- 사업주에게 사업장 변경을 요구한 날부터 실제 사업장 변경이 된 날까지 걸린 기간은 10일 이내가 응답자의 50.8%(61명)를 차지했으며, 21일~30일이 16.7%(20명)로 두 번째를 차지하였고, 31일~60일이 9.1%(11명)로 응답함. 이로써 응답자의 76.6%가 한 달 이내에 사업장을 변경한 것으로 나타남.(표 4-9)

<표 4-9> 사업장 변경 소요기간

구분	1일~10일	11일~20일	21일~30일	31일~60일	61일~90일	91일 이상	응답 없음	합계
응답수	61	11	20	16	7	2	3	120
비율	50.8	9.1	16.7	13.3	5.8	1.6	2.5	100

● 사업장 변경 사유별로 사업장 변경 소요기간을 분석하여 보면 폭행 62.4일로 가장 길었으며, 임금체불 41.1일, 산재 34일로 나타났으며, 열악한 기숙사, 개인 질병 및 상해 등의 순으로 소요기간이 짧아지는 것으로 나타남.

● 평균 사업장 변경 소요 기간은 25.78일로 나타남.(표4-10)

<표 4-10> 변경사유별 사업장 변경 소요기간

(단위 : 일)

구분	임금체불	폐업	폭행	열악한 기숙사	개인 질병 및 상해	산재	해고	기타	평균
소요기간	41.1	14.2	62.4	28.5	22.9	34	18	15.1	25.78

● 경기북부 외국인근로자 실태조사에서는 근로자가 사업장변경을 요구하여 실제 변경된 기간은 34.7일로 조사되었으며, 변경사유별 평균기간은 임금체불이 73일로 가장 길게 나타났고, 산재 43일, 질병 및 상해 42일, 폭행 37일 순으로 나타남. 본 모니터링과 상이한 결과를 나타냄.(류지호 2014)

● 변경 횟수별로 사업장 변경 소요시간을 분석한 결과 1회 변경자의 경우 30.5일, 2회 변경자의 경우 13.6일, 3회 이상 변경자의 경우 14.2일이 소요되는 것으로 나타남.(표4-11)

<표 4-11> 변경횟수별 사업장 변경 소요기간

구분	1회 변경자	2회 변경자	3회 이상 변경자	평균
소요기간	30.5일	13.6일	14.2일	25.78일

- 경기북부 외국인근로자 실태조사에서도 유사한 결과를 보이며 1회 변경자의 소요기간이 2,3회 변경자의 소요기간보다 2배 이상 긴 것으로 나타남.(류지호 2014) 해당 보고서에서는 신규입국자에 대하여 사업주들이 소유권을 가진 것처럼 집착을 보이지만 재취업자의 경우 쉽게 고용해지를 하는 것 때문으로 추론함.
- 사업주에게 사업장 변경을 요구한 날부터 실제 사업장이 변경된 날까지 일주일 이상 소유된 경우 그 이유에 대해, 응답자의 50.7%(38명)가 사업주가 계속 일하라고 하며 사업장 변경을 해주지 않았기 때문이라고 밝혔으며, 그 다음으로 사업주가 사업장 변경에는 동의를 했지만 바쁘다며 변경신고를 늦게 한 경우(21.3%), 정당한 이유로 변경요청을 했지만 여러 가지 서류를 많이 요구하여 장기간 걸렸다고 답한 경우(2.7%) 순으로 나타남.(표 4-12)

<표 4-12> 장기간(일주일 이상) 소요 사유

구분	응답수	비율
사업주가 계속 일하라고 하며 사업장 변경을 해주지 않았다	38	50.7
사업주가 사업장 변경에 동의했지만 바쁘다며 변경신고를 늦게 했다	16	21.3
정당한 이유로 고용센터 변경요청을 했지만 여러 가지 서류를 많이 요구하였다	2	2.7
기타	12	16
응답 없음	7	9.3
합계	75	100

- 사업장 변경을 조건으로 사업주가 돈을 요구한 경우가 있다고 3.3%(4명)가 응답함.(표 4-13)

<표 4-13> 사업장 변경을 조건으로 사업주가 금품을 요구한 경우

	요구	미요구	응답없음	합계
응답수	4	116	0	120
비율	3.3	96.7	0	100

- 변경 대가로 돈을 지불한 경우 평균 금액은 800,000원으로, 최고금액은 1,050,000원이었으며 최저금액은 600,000원이었음. 금전을 요구받은 근로자는 모두 사업주에게 돈을 지급하고 사업장을 변경함.
- 경기북부 외국인근로자 실태조사에 따르면 사업장 변경으로 돈을 요구받은 근로자는 11.5%였으나 실제 돈을 지불한 근로자는 2.4%였으며, 평균금액도 670,000원으로 나타나 본 모니터링보다는 요구받은 근로자의 비율은 높으나 실제 지불한 비율과 금액은 낮게 나타남.(류지호 2014)
- 양쪽 조사에서 사업장 변경을 조건으로 사업주가 돈을 요구한 경우는 모두 신규 입국자(1회 사업장 변경자)에 대해서만 발생하였으며, 이는 신규 근로자들을 고용할 때 취업교육비 등 소요된 비용을 보상받기 위한 것으로 추정됨. 그러나 취업교육 비용 등을 총 합해도 300,000원이 넘지 않는 것을 감안하면 사업주가 과도한 금액을 요구하는 것으로 보임.
- 사업장 변경을 조건으로 사업주가 임금(퇴직금)을 포기하도록 요구를 받은 경험이 있다고 9.1%(11명)가 응답함.(표 4-14)

<표 4-14> 사업장 변경시 임금(퇴직금) 포기 요구 경험 여부

	요구	미요구	응답없음	합계
응답수	11	107	2	120
비율	9.1	89.2	1.7	100

- 사업장 변경에 따른 평균 임금 포기 금액은 1,330,000원으로, 최고금액은 2,000,000원이었으며, 최저금액은 500,000원이었음. 일부 근로자는 명시적으로 사업주가 임금을 포기하도록 요구한 것은 아니었으나 사업장변경 후 임금을 전부 혹은 일부 주지 않은 것을 묵시적인 요구로 받아들이고 임금지급을 요청하거나 법적 절차를 취하지 않았다고 답함. 고용허가제 사업장 이동 제한이 근로자에게 자신의 불리한 위치를 각인시키고 권리를 포기하는 기제로 작용하는 것으로 보임.
- 경기북부 외국인근로자 실태조사에 따르면 사업장 변경을 조건으로 사업주가 임금(퇴직금)을 포기하도록 요구를 받은 경험이 있는 응답자는 11.5%였으나 실제 돈을 지불한 근로자는 5.8%였으며, 평균금액도 1,370,833원으로 나타남.(류지호 2014)
- 임금(퇴직금) 포기를 요청받은 근로자 중 신규입국자 비율이 높기는 하나 재취업자(2회 이상 사업장 변경자)도 있었음. 재취업자의 비율은 36.4%(4명)으로 나타남. 재취업자 임금 포기 강요의 경우 직접적으로 금전을 요구한 것보다 액수도 높으며 신규 입국자와 달리 사업주가 비용을 지출한 것이 없다는 점을 감안하면 죄질이 상당히 나쁜 행태이므로 해당 사업주에 대한 고용노동부의 조사 및 근로자로부터 신고 등을 통해 엄격한 처벌이 이루어져야 할 것으로 사료됨.
- 고용센터에 구직신청을 한 날로부터 재취업하는데 걸린 기간은 1일~30일이 54%(45명)로 가장 많았고, 31일~60일이 37.5%(45명)로 두 번째를 차지했으며, 61일~90일이 17.5%(21명)로 나타남.(표 4-15)

- 응답자의 82.5%(99명)가 두 달 이내에 재취업한 것으로 나타났으며, 평균 소요기간은 41일로 응답함.

<표 4-15> 구직신청 후 재취업에 소요된 기간

구 분	1일 ~ 30일	31일 ~ 60일	61일 ~ 90일	합계
응답수	54	45	21	120
비율	45	37.5	17.5	100

- 취업을 목적으로 입국하였는데 절반이 넘는 응답자들이 재취업하기 위해 1개월 이상이 걸린 것은 근로자들의 노력에 비하여 재취업이 쉽지 않다는 것을 보여주고 있으며, 구직기간의 장기화는 근로자들에게 경제적 부담이 되고 있음.
- 또한 응답자 중 17.5%(21명)가 61일 이후부터 구직만료기간인 3개월에 임박하여 취업한 것으로 나타났으며, 이 근로자들의 경우 근로조건 등의 확인 없이 급하게 취업함으로써 추후 사업장에서 분쟁발생의 가능성이 높다고 보여짐.
- 구직기간 중 사업장을 알선받기 위해 고용센터를 방문한 횟수는 1회~5회가 60.8%(73명)로 응답했으며, 평균 6.7회 방문한 것으로 나타남.(표 4-16)

<표 4-16> 구직기간 중 고용센터 방문 횟수

구 분	1회~5회	6회~10회	11회~20회	21회~40회	합계
응답수	73	28	14	5	120
비율	60.8	23.3	11.6	4.5	100

- 구직신청 후 재취업에 소요된 기간과 비교시 근로자는 6.1일에 한 번씩 고용센터를 방문한 것으로 나타남. 사업장 알선방법이 문자로 변경되면서 제도적으로는 근로자들이 고용센터를 방문할 필요성이 없어졌으나, 일부 근로자의 경우 의사소통의 어려움과 조금 더 빨리 알선을 받아 취업하고자 하는 마음에서 고용센터를 계속적으로 방문했다고 답함.
- 구직기간 중 사업장을 알선 받은 횟수는 1회~5회가 44.9%(54명)로 응답했으며, 평균 8.9회 수신 한 것으로 나타남.(표 4-17)

<표 4-17> 구직기간 중 사업장 알선문자 수신 횟수

구 분	1회~5회	6회~10회	11회~15회	16회~20회	21회~30회	31회 이상	합계
응답수	54	31	17	11	3	4	120
비율	44.9	25.8	14.2	9.2	2.5	3.3	100

- 구직신청 후 재취업에 소요된 기간과 비교시 근로자는 4.6일에 한 번씩 고용센터로부터 알선문자를 수신한 것으로 나타남. 취업기간이 길수록, 고용센터 방문 횟수가 높을수록 알선문자를 받는 횟수는 대체로 높았으며, 일부 근로자는 알선

문자를 받았으나 취업이 안된 경우 바로 고용센터를 방문하여 다시 알선문자를 받은 경우도 있었음.

- 고용센터 방문횟수와 알선문자 수신횟수 비례를 단순히 근로자의 불안감으로 해석하기보다는 ‘우는 아이 젖주기’ 식의 고용센터 알선 시스템에 대한 근로자의 불신을 확인시켜주는 결과로 보여짐.
- 사업장을 알선받기 위해 고용센터 방문 시 불편했던 점에 대해서, 전체 응답자의 47.1%(73명)가 의사소통이 잘 되지 않았다고 응답했고, 23.9%(37명)가 대기시간이 너무 길어서 불편했다고 응답했으며, 방문해도 알선해 주지 않았다는 응답이 12.9%(20명), 직원의 불친절한 응대를 7.7%(12명)로 응답함. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표 4-18)

<표 4-18> 고용센터 방문시 불편사항

구분	응답수	비율
의사소통이 잘 되지 않았다	73	47.1
직원이 불친절했다	12	7.7
방문해도 알선을 해주지 않았다	20	12.9
기다리는 시간이 너무 길었다	37	23.9
기타	13	8.4
합계	155	100

- 고용센터 중에서 통역이 아예 없거나 임시직으로 일부 요일에만 통역 직원이 근무하는 현실을 고려하면 외국인근로자들이 사업장 알선을 위해 고용센터를 방문하였을 때 의사소통의 어려움을 겪는 것은 예상가능하며 당연한 결과로 보임. 전국에 8개의 상담 및 통역지원센터를 한국산업인력공단이 위탁하여 운영하고 있으나 고용센터와의 장소적 분리로 고용센터에서 의사소통이 안 될 경우 외국인 근로자는 다시 상담 및 통역센터를 찾아 상담을 해야 하는 어려움을 겪고 있음.
- 또한 2012년 8월부터 사적알선을 금지하고, 근로자에게 알선장을 배부하지 않음으로써 근로자들이 이전보다 더 고용센터를 방문하도록 제도를 변경하였으나 여기에 맞게 충분한 직원 및 통역을 충원하지 않아 대기시간이 길고 불친절 하는 등 근로자들이 체감하는 고용센터의 서비스 질이 낮은 것으로 응답함.
- 알선문자를 받고 사업장에 연락할 때 어렵거나 불편했던 점에 대해서 전체 응답자의 46%(69명)가 의사소통이 잘 되지 않았다고 응답했고, 36.7%(55명)가 근로조건을 확인하고 싶었는데 무조건 면접을 보러오라고 한 점을 꼽았으며, 전화 받는 사람의 불친절한 응대를 8%(12명)로 응답함. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표 4-19)

<표 4-19> 알선문자 수신 후 사업장에 연락할 때 불편사항

구분	응답수	비율
의사소통이 잘 되지 않았다	69	46
전화 받는 사람이 불친절했다	12	8
근로조건을 확인하고 싶었는데 무조건 면접을 보러 오라고 했다	55	36.7
기타	14	9.3
합계	150	100

- 고용센터의 알선문자에는 사업장이 위치한 지역과 연락처만 기재되어 있고, 근로자들은 사업장에 직접 전화하여 근로자 채용의사, 주소, 근로조건 등을 확인해야 함. 그러나 의사소통의 제한 등으로 이에 대한 확인이 어렵고, 사업장에서도 제대로 안내가 안 되는 상황을 감안하면 고용센터의 알선문자에 근로조건과 사업장 위치 등의 내용이 포함하면 이런 상황을 방지할 수 있을 것임.
- 사업장에 전화로 연락을 했을 때 취업 거절의 의사를 전달 받았을 때, 그 사유에 대하여 전체 응답자의 38%(52명)는 사업장에 이미 다른 사람이 채용되었다고 들었으며, 응답자의 5.8%(8명)는 사업장에 외국인 채용의사가 없다고 전해 들었으며, 의사소통이 어려워 무슨 말인지 이해할 수 없었다는 응답도 전체의 28.5%(39명)를 차지하였음. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표 4-20)

<표 4-20> 사업장 연락 시 거절 사유

구분	응답수	비율
이미 다른 사람을 채용했다고 했다	52	38
의사소통이 안 돼 무슨 말인지 이해할 수 없었다	39	28.5
외국인 채용의사가 없다고 했다	8	5.8
기타	38	27.7
합계	137	100

- 2014년 고용허가제에 대한 외국인근로자 만족도 조사 결과 ‘고용센터가 제공하는 외국인 구직자에 대한 정보와 내용’에 대한 만족도는 2.9점(5점 척도)으로 12개의 항목 중 3번째로 낮은 점수를 받음(이규용 2014).

- 이는 위에서 기술한 고용센터 방문시 불편사항, 알선문자 부족 외에도 이 응답에서처럼 이미 근로자를 채용한 업체나 채용의사가 없는 업체까지 알선하는 등 알선 사업장에 대한 부정확한 정보에 기인하는 것으로 추정됨.
- 사업장에 면접을 보러갈 때 또는 면접시 불편사항에 대해 전체 응답자의 36.8%(64명)가 의사소통의 어려움을 답했고, 32.8%(57명)는 사업장을 찾아가는 것에 대한 어려움을, 24.7%(43명)는 교통비가 많이 든 것을 불편사항으로 응답하였음. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표 4-21)

<표 4-21> 사업장 면접 시 불편사항

구분	응답수	비율
의사소통이 어려웠다	64	36.8
사업장을 찾아가는 것이 어려웠다	57	32.8
교통비가 많이 들었다	43	24.7
기타	10	5.7
합계	174	100

- 사업장을 찾아가는 것의 어려움은 사업장이 통상적으로 교통이 편하지 않는 외곽지역에 위치하여 있으므로 전화상으로 사업장의 설명만으로 대중교통으로 찾아가는 것은 쉽지 않은 상황임. 따라서 대부분 외국인근로자들이 면접시 택시를 주로 이용하여 교통비가 부담되었다고 응답함.

- 외국인근로자들의 스마트폰 사용률은 94.9%로(정기선 2013) 고용센터에서 사업장에 알선문자 내용에 사업장 위치에 대한 정보나 지도를 포함한다면 근로자들의 고충을 상당부분 해소할 것으로 사료됨.
- 사업장에 찾아가서 면접을 보고 취업을 거절당했다면 그 사유에 대해 전체 응답자의 29.7%(41명)가 전화를 받고 찾아가는 사이 이미 다른 사람이 채용되었다고 들었으며, 사업주가 원하는 사람이 아니라고 거절당한 비율이 26.1%(36명)이고, 이유를 설명해 주지 않고 그냥 가라고 했다는 응답도 전체의 21%(29명)을 차지했음. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표 4-22)

<표 4-22> 사업장 면접 시 취업 거절사유

구분	응답수	비율
전화를 받고 찾아가는 사이 다른 사람을 채용했다고 했다	41	29.7
사업주가 본인이 원하는 사람이 아니라고 했다(국적, 체격, 나이)	36	26.1
이유를 설명해 주지 않고 그냥 가라고 했다	29	21
기타	32	23.2
합계	138	100

- 고용센터에서 사업주에서 채용인원의 3배수를 알선하는 것을 고려하면 전화를 받고 사업장을 찾아가는 사이에 다른 근로자를 채용하는 것은 충분히 예견 가능한 상황임. 이러한 상황을 미연에 방지하기 위해서는 알선 사업장이 사람을 채용하였을 경우 다른 알선자에게 이를 알려주는 시스템을 정비하여야 할 것임.

- 기타 응답자 중 일부 근로자는 사업주가 자신이 이미 내정한 근로자가 있는데 그 근로자에 대한 알선문자가 오기를 기다리고 있다고 답했다고 함. 이는 고용센터의 알선제도가 사업주와 근로자 모두에게 불필요한 절차와 비용을 감수하도록 하고 있는 것을 보여줌.
- 구직 중에 사업장에 연락해주거나 면접을 도와준 사람 또는 단체가 있는지에 대해 56.7%(68명)이 있었다고 응답하였으며, 42.5%(51명)이 없었다고 응답함. (표4-23)

<표 4-23> 구직 중 도움을 받은 경험

	있었음	없었음	응답 없음	합계
응답 수	68	51	1	120
비율	56.7	42.5	0.8	100

- 구직 중 도움을 준 사람 또는 단체가 있다고 응답한 사람 중 60.4%(41명)가 친구라고 응답했으며, 상담소가 27.9%(19명), 아는 한국 사람이 4.4%(3명)로 나타남.(표 4-24)

<표 4-24> 구직 중 조력자

구분	상담소	친구	아는 한국사람	기타	응답없음	합계
응답수	19	41	3	3	2	68
비율	27.9	60.4	4.4	4.4	2.9	100

- 구직 알선에 도움을 주면서 금품을 요구받은 경우가 있었는지 여부에 대해서는 1.5%(1명)만이 경험이 있다고 응답했으나 실제로 지급하지는 않았다고 응답함. (표 4-25)

<표 4-25> 구직 알선시 금품을 요구받은 경험 여부

	요구	미요구	응답없음	합계
응답 수	1	59	8	68
비율	1.5	86.7	11.8	100

- 구직기간 중 숙식해결에 대해 전체 응답자의 38.4%(58명)가 친구의 기숙사에서 해결한다고 답했고, 21.2%(32명)가 유료 숙박시설에서 해결한다고 답했으며, 20.5%(31명)는 친구의 임대주택, 14.6%(22명)가 민간단체나 종교시설 쉼터에서 해결한다고 응답함. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼(표4-26)

<표 4-26> 구직기간 중 숙식 해결 방법

구 분	친구의 임대주택	친구의 기숙사	유료 숙박시설	민간단체나 종교시설 쉼터	기타	합계
응답수	31	58	32	22	8	151
비율	20.5	38.4	21.2	14.6	5.3	100

- 복수응답이 된 이유는 친구의 기숙사에 있다가 쉼터로 옮기거나 유료숙박시설을 이용하다 친구의 임대주택으로 옮기는 경우 등은 중복 체크하였기 때문임. 쉼터의 경우 민간단체가 운영하는 곳 보다는 대부분 종교시설(사원)에 머물렀으며, 구직활동 지역에 사원이 있는 경우 종교시설의 이용이 활발한 것으로 나타남.
- 가장 높은 응답률을 보인 친구의 기숙사의 경우 소유와 관리가 회사이므로 갈 곳이 없는 근로자들이 회사관리자의 눈을 피해 임시적으로 거주하는 경우가 많았으며, 구직기간이 길어질 경우 유료숙박시설로 옮긴다고 응답하는 경우가 많았음.
- 한국산업인력공단에서 쉼터를 운영하는 전국 14개(2013년 1월 기준) 단체를 지원하고 있지만, 성별 제한 등의 제약이 있는 곳을 제외하면 근로자들이 자유롭게

게 이용할 수 있는 곳은 많지 않으며 이용도도 높지 않음. 결국 구직기간의 속
 식은 전적으로 근로자들의 정보나 사적 네트워크 역량에 따라 결정되거나 근로
 자들의 비용부담이 되는 것을 알 수 있음.

- 구직기간 중 한 달 평균 생활비는 숙박비용으로 299,181원, 식비로 318,350
 원, 교통비로 207,130원, 기타 생활비로 195,682원 드는 것으로 응답함.(표
 4-27)

<표 4-27> 구직기간 중 한달 평균 생활비

(단위 : 원)

구 분	구직기간 숙박비용	구직기간 식비	구직기간 교통비	구직기간 기타생활비
평균 비용	299,181	318,350	207,130	195,682

- 2013년 체류외국인실태조사에서 외국인근로자의 월평균 생활비는 36만원으로
 나타남(정기선 2013). 즉 구직기간동안 평소 생활비의 3배에 가까운 비용을 지
 불하여야 하며, 사업장 변경사유의 1순위가 27.8%가 임금체불임을 감안하면
 외국인 근로자들의 생활고는 충분히 예견할 수 있는 상황임.
- 외국인근로자들의 구직기간동안 생활고와 노숙을 방지하기 위한 공공기관의 쉼
 터 운영의 확대와 홍보, 면접을 위하여 사업장을 찾아가는데 소요되는 교통비
 부담을 줄이기 위한 교통안내 지도나 모바일 웹 개발 등이 필요함.
- 구직기간이 적절했는지에 대하여 응답자의 54.2%(65명)가 적절했다고 응답했으
 며, 38.3%(46명)가 부족했다고 응답했고, 5%(6명)만이 길었다고 응답함.(표
 4-28)

<표 4-28> 구직기간 적절 여부

	부족	적절	길다	응답없음	합계
응답수	46	65	6	3	120
비율	38.3	54.2	5	2.5	100

- 구직기간 중 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못한 적이 있는지에 대하여 응답자의 18.3%(22명)이 그렇다고 응답함.(표 4-29)

<표 4-29> 구직 제한사유 발생 여부

	발생	미발생	응답없음	합계
응답수	22	91	7	120
비율	18.3	75.8	5.9	100

- 구직기간 중 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못하게 된 경우 고용센터를 통해 구직기간을 연장 받았는지에 대해서는 72.7%(16명)가 연장을 받지 못했다고 응답함.(표 4-30)

<표 4-30> 구직 제한사유 발생시 구직기간 연장 여부

	연장	미연장	응답없음	합계
응답수	5	16	1	22
비율	22.7	72.7	4.5	100

- 구직기간 중 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못하게 된 경우 고용센터를 통해 구직기간을 연장 받지 못했거나 거부당한 사유에 대해서는 50%(8명)가 연장 받을 수 있는 것을 몰라서 연장 신청을 하지 않았다고 응답함.(표 4-31)

<표 4-31> 구직 제한사유 발생시 구직기간 미연장 사유

구분	응답수	비율
입원 등 입증할 서류를 제출하라고 했는데, 서류를 준비할 수 없었다	1	6.3
연장 받을 수 있는 것을 몰라서 연장 신청을 하지 않았다	8	50
구직활동을 못한 기간이 있었지만 남은 기간 중에 취업할 수 있어 신청하지 않았다	2	12.5
무응답	5	31.2
합계	16	100

- 구직활동을 하면서 가장 어렵거나 불편했던 점에 대해 전체 응답자의 23.5%(43명)가 의사소통의 어려움, 16.9%(31명)이 알선문자의 부족(알선문자 기다리기), 14.8%(27명)가 사업장 찾아가는 것의 불편함으로 답했으며, 이외에는 숙식해결의 어려움 11.5%(21명), 생활비 부담 9.3%(17명) 순으로 나타남. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼.(표4-32)

<표 4-32> 구직활동 시 불편 사항

구분	응답수	비율
구직시 사업장에 대한 설명부족	3	1.6
사업장을 찾아가기 어려움	27	14.8
생활비 부담	17	9.3
숙식해결 어려움	21	11.5
알선문자 부족(알선문자 기다리기)	31	16.9
없음	13	7.1
의사소통제한	43	23.5
이미 채용한 회사 소개	10	4.9
교통비 부담	6	3.3
기타	12	6.5
합계	183	100

- 응답자는 알선문자가 4.6일에 한번 오는 것으로 답하였으나 실제 유효한 문자는 통계보다 훨씬 못 미치는 수준이므로 알선문자의 부족에 16.9%가 응답함. 위에서 나타난 결과로 보면 알선 문자를 받은 후 실제 사업장과 통화시 43.8%가 이미 다른 사람을 채용했거나 채용의사가 없다고 했으며, 전화를 받고 찾아가는 사이 다른 사람을 채용했다는 답변을 들은 응답자는 29.7%에 달함.
- 범주를 크게 하였을 경우 구직기간동안의 숙식해결과 생활비, 사업장 찾아가기의 불편함과 교통비 부담은 한 범주로 연계하여 해석될 수 있음. 즉 안정된 거주지가 없고, 사업장이 수도권 외곽지역에 위치하여 찾아가기 어려워 택시이용 등으로 많은 교통비를 부담함으로써 생활비 부담을 함께 겪음.

- 2013년 체류외국인실태조사에서는 사업장 변경시 고충에 대하여 '이전 직장에서 동의해 주지 않아서' 가 26.9%, '구직기간 중 숙식문제' 가 26.7%, '새로운 직장을 찾을 때 한국말을 몰라서' 가 23.4%로 나타남(정기선 2013).
- 본 모니터링에서는 구직과정에서의 어려움으로만 질문을 한정하였으므로 이전 직장에서의 동의문제가 제외된 것을 감안하면 의사소통의 어려움은 비슷한 응답률을 보이거나 숙식문제에 대하여는 차이를 보임. 또한 본 모니터링에서 높은 응답률을 보인 알선문자와 사업장을 찾아가는 것의 어려움에 대한 답변이 2013년 체류외국인실태조사의 해당문항의 답변이 아예 빠져있어 정확한 비교는 불가능함.
- 현재의 구직 알선제도가 어떻게 변경되면 좋을지의 의견에 대해, 전체 응답자의 18.6%(26명)가 사적 알선 허용, 15%(21명)가 근로자에도 알선장 배부, 12.8%(18명)가 충분한 알선문자, 10.7%(15명)가 2012년 8월 이전 구직제도로 변경으로 응답함. 응답자가 복수응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리, 합계는 전체 모집단 수 120명보다 큼. (표4-33)

<표 4-33> 구직 알선제도 개선의견

구분	응답수	비율
구인구직의 날 시행	9	6.4
근로자에게도 알선장 배부	21	15
사적 알선 허용	26	18.6
쉼터지원	6	4.28
충분한 알선문자	18	12.8
없음	12	8.6

2012년 8월 이전 구직제도로 변경	15	10.7
채용계획 있는 곳만 알선	7	5
통역지원	8	5.7
기타	18	12.9
합계	140	100

- 응답자의 답변에 따라 별개로 나누었지만 2012년 8월 이전의 구직제도가 근로자에게도 알선장을 배부하였고, 사적알선도 허용하였던 것을 감안하면 세 답변을 합하였을 경우 총 44.3%(62명)이 기존 제도로의 변경을 희망하는 것으로 분석할 수 있음.
- 특히 베트남 근로자 가운데 무려 86.6%(13명)가 사적알선 허용을 개선책으로 답하였는데, 이는 베트남 출신 근로자들의 국내 체류율이 높아 다른 국가에 비해 사적 알선 경로가 풍부하기 때문인 것으로 추론됨.

Chapter

5

시사점과 정책 제언

1. 시사점
2. 정책제언

- 고용허가제가 사업장 이동 횟수를 제한하며, 성실근로자 재입국 제도와 연동되어 있다는 점에서 사업장 이동사유는 외국인근로자에게 중요한 문제이나 본 모니터링은 사업주가 근로자들의 정당한 사업장 이동 사유를 제대로 신고하고 있지 않음을 보여줌.
- 사업장을 변경한 외국인근로자의 28.4%가 실제 사업장 변경사유와 사업주가 신고한 변경사유가 일치하지 않았다고 응답하였으며, 신고사유가 일치하지 않는 경우 응답자의 44.1%만이 고용센터에 입증서류를 제출하고 변경사유를 수정하였다고 응답함. 사업주의 귀책사유로 근로자가 사업장을 변경할시 사업주는 신규 외국인 근로자 배정에 감점을 받으므로 사업장 변경사유를 제대로 신고하지 않을 가능성을 제도적으로 내포하고 있음. 허위신고의 사례는 고용허가제가 점수제에 의해 사업장에 신규근로자를 배정하는 한 계속될 것으로 보이며 이에 대한 대책이 마련되어야 함.
- 본 모니터링을 통해 사업주가 사업장 변경을 조건으로 금품을 요구하거나 임금을 포기하게 하는 등 외국인근로자의 불리한 법적 지위를 악용하는 사례가 발생하고 있음이 확인됨.
- 사업장 변경을 조건으로 사업주에게 금전을 요구받은 응답자는 4%였으며 지급한 평균금액은 600,000원이었음. 임금(퇴직금)의 포기를 요구받은 응답자는 9.1%로 평균 1,330,000원을 포기하였다고 함.
- 정부는 2012년 8월부터 외국인근로자의 알선을 전적으로 고용센터를 통해 이루어지도록 변경하였으나, 고용센터의 시스템은 근로자들이 만족할 만한 모습을 보여주지 못하고 있는 것으로 나타남.

- 평균 41일의 구직기간동안 외국인 근로자는 평균 6일에 한번 고용센터를 방문하고, 4.6일에 한번 문자를 수신한 것으로 답하였음. 고용센터 방문시 의사소통의 제한, 방문해도 알선해 주지 않음, 장시간 대기시간을 불편한 점으로 답함. 특히 알선문자의 경우 이미 채용한 회사를 알선하거나(38%), 면접을 위해 이동하는 중 다른 사람을 채용했다(29.7%)는 답변이 높게 나와 고용센터의 알선에 부정적인 인식을 갖도록 함.
- 응답자의 절반이상이 구직과정 중 외부의 도움을 얻었으나 별도의 비용은 지불하지 않다고 응답함으로써 직장 알선 브로커에 대한 우려로 구직과정제도를 변경한 것은 과도한 것으로 나타남.
- 구직 전 과정에서 30%가 넘는 응답자의 고충 1순위는 의사소통의 제한으로 응답자의 56.7%가 외부의 도움을 받았으며, 도움을 준 사람의 60.4%가 자국출신의 이주민이라고 응답함. 대부분의 고용센터가 통역지원 없이 구직알선을 함으로써 외국인근로자들이 고충을 겪고 있으며, 근로자들의 사적인 통로를 통해 이러한 문제점을 해결하고 있는 것을 보여줌. 구직과정에 도움을 준 사람이 금전을 요구했느냐는 질문에 1명만이 요구를 받았으나 실제 응하지 않았다고 답변함.
- 구직기간동안의 숙식 등에 대한 지원책이 전무함으로 근로자들이 주거 불안정과 생활고를 겪고 있어 제도적인 지원이 필요함을 보여줌.
- 구직기간 중 숙식을 해결한 곳에 대하여 응답자의 38.4%가 친구의 기숙사에서, 21.2%가 유료숙박시설, 20.5%가 친구의 임대주택에서 해결하였다고 응답함. 가장 높은 응답률을 보인 친구 기숙사의 경우 회사소유의 시설로 갈 곳이 없는 근로자들이 어쩔 수 없이 임시적으로 머물고 있었으며, 본인이 비용을 부담한 유료 숙박시설이나 개인적인 관계에 의존한 친구의 임대주택 순으로 응답함.
- 현재의 구직 알선제도는 고용센터의 일방적인 통보로 사업장을 알선함으로써 외국인근로자의 직장선택권을 광범위하게 제한하고 있어 근로자들의 기본적인 선택권을 보장하는 방향으로 제도개선이 필요한 것으로 나타남

- 구직알선제도의 개선방안으로 전체 응답자의 18.6%(26명)가 사적 알선 허용, 15%(21명)가 근로자에도 알선장 배부, 12.8%(18명)가 충분한 알선문자, 10.7%(15명)가 2012년 8월 이전 구직제도 변경으로 응답함. 2012년 8월 이전의 구직제도가 근로자에게도 알선장을 배부하였고, 사적알선도 허용하였던 것을 감안하면 총 44.3%(62명)이 기존 제도로의 회귀를 정책 개선방안으로 희망하는 것으로 해석할 수 있음.

- 외국인근로자 사업장변경신고와 관련하여 사업주의 허위신고가 명확할 경우 고용허가제에 의거하여 사업주에게 과태료를 부과하고 신규 외국인근로자 배정시 감점을 줌으로써 외국인근로자가 불필요한 비용과 시간을 소요하도록 하는 것을 방지하여야 할 것임.
- 고용노동부와 지방자치단체는 지속적인 사업주 홍보와 교육을 통하여 외국인근로자의 불리한 지위를 이용한 금전요구 사례가 발생하지 않도록 하고, 외국인근로자 신고시 적극적인 수사와 입증책임의 전환, 처벌을 통하여 재발방지를 위해 노력하여야 할 것임.
- 외국인근로자들의 의사소통 문제를 해결하기 위해서는 한국산업인력공단이나 지방자치단체가 위탁운영하고 있는 통역센터 등을 통하여 고용센터 업무를 분담하는 등 외부기관과의 연계성을 통해서라도 통역지원을 하여야 할 것이며, 사업장 알선시 해당 사업장에 대한 정보(근로조건, 업무, 위치)에 대한 상세한 안내가 함께 이루어져야 할 것임.
- 외국인근로자의 구직기간중간의 숙식 등의 문제를 해결하기 위하여 우선적으로 외국인근로자들의 체류율이 높은 지방자치단체의 내국인 쉼터 등과 연계하여 외국인근로자들도 이용할 수 있도록 하고, 이에 대한 홍보를 통하여 구직기간 동안의 안정적인 주거지를 마련하여야 할 것임.
- 지방자치단체와 연계하여 해당 지역과 공단에 대한 안내지도를 배포하거나, 스마트폰 지도 웹 등을 자국어로 번역하여 알선문자를 보낼 때 함께 보냄으로써 외국인근로자가 사업장을 찾아갈 때의 어려움과 교통비 부담에 대한 고충을 해소할 수 있도록 함.

- **현행 구직알선제도는 직장 알선 브로커에 대한 우려로 전체 고용허가제 근로자의 사업장 변경과정을 지나치게 제한함으로써 구직기간을 장기화하는 등 근로자의 경제적 부담을 증가시키는 요인으로 작동하고 있음. 고용허가제 및 직업안정법에 의거하여 브로커에 적발시 처벌을 강화함과 동시에 근로자 비용부담이 없는 사적알선을 허용할 경우 고용센터의 업무가중도 해결되고 근로자들의 고충도 일정부분 해소될 것으로 보임.**

참고 문헌

고용노동부. 고용허가제 업무편람. 2010. 고용노동부.

고용노동부 외국인력담당관실. 2014. 그간의 고용허가제 운영과 향후 정책방향. 고용노동부.

류지호. 2014. 사업장변경 외국인노동자 실태조사 및 제도적 보완방향. 경기북부 성공회 이주민지원단체.

류지호 외. 2014. 외국인주민의 노동현황과 과제. 경기도외국인인권지원센터.

이규용. 2014. 고용허가제 10주년 성과 및 향후 정책과제. 한국노동연구원.

정기선 외. 2013. 2013년 체류외국인 실태조사 : 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활. 법무부 출입국·외국인정책본부.

민주사회를위한변호사모임, '이주노동자 사업장 알선제도 변경에 관한 법률의견서' 발표. 민주사회를 위한 변호사 모임 보도자료. 2014. 7. 19

이주노동자 구직과정 모니터링 체크리스트



9. 구직기간 중 사업장을 알선받기 위해 고용센터를 몇 번 방문하하셨습니까? ()회

10. 구직기간 중 사업장 알선문자를 받은 횟수는 총 몇 번입니까? ()회

11. 사업장을 알선받기 위해 고용센터 방문 시 불편했던 점은 무엇입니까?

- ① 의사소통이 잘 되지 않았다. ② 직원이 불친절하였다.
- ③ 방문해도 알선을 해주지 않았다. ④ 기다리는 기간이 너무 길었다.
- ⑤ 기타 ()

12. 알선문자를 받고 사업장에 연락할 때 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니까?

- ① 의사소통이 잘 되지 않았다.
- ② 전화 받는 사람이 불친절하였다.
- ③ 근로조건을 확인하고 싶었는데 무조건 면접을 보러오라고 했다.
- ④ 기타 ()

13. 사업장에 전화로 연락했을 때 취업을 거절당했다면 그 이유는 무엇이었습니까?

- ① 이미 다른 사람을 채용했다고 했다.
- ② 의사소통이 안 돼 무슨 말인지 이해할 수 없었다.
- ③ 외국인 채용의사가 없다고 했다.
- ④ 기타 ()

14. 사업장에 면접 보러갈 때 또는 면접을 볼 때 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니까?

- ① 의사소통이 어려웠다.
- ② 사업장을 찾아가는 것이 어려웠다.
- ③ 교통비가 많이 들었다.
- ④ 기타 ()

15. 사업장에 찾아가서 면접을 보고 취업을 거절당했다면 그 이유는 무엇이었습니까?

- ① 전화를 받고 찾아가는 사이에 다른 사람을 채용했다고 했다.
- ② 사업주가 본인이 원하는 사람이 아니라고 했다.(국적, 체격, 나이)
- ③ 이유를 설명해주지 않고 그냥 가라고 했다.
- ④ 기타 ()

16. 구직 중에 사업장 연락하거나 면접을 도와준 사람(단체)이 있었습니까?(예 / 아니오)

16-1. (예 대답시) 도움을 받았다면 누구(단체)였습니까?()

16-2. 도움을 주면서 돈을 요구했나요? (예 / 아니오)

16-3. (예 대답시) 요구했다면 얼마를 주었습니까? ()원

17. 구직기간 중에 숙식은 어떻게 해결했습니까?

- ① 친구의 임대주택, ② 친구의 기숙사, ③ 유료 숙박시설, ④ 민간단체나 종교시설의 쉼터
⑤ 기타 ()

18. 구직기간 중에 평균 한 달 생활비는 대략 얼마나 들었습니까?

- ① 숙박비()원 ② 식비()원 ③ 교통비()원 ④ 기타 ()원

19. 본인에게 구직기간이 적절했습니까?(부족했음 / 적절했음/ 길었음)

20. 구직기간 중에 상해나 질병, 임신 등으로 구직활동을 못한 적이 있나요?(예 / 아니오)

20-1. (예 대답시) 그랬다면 고용센터를 통해 구직기간을 연장 받았습니까?(예 / 아니오)

20-2. (아니오 대답시) 구직기간을 연장 받지 못했거나 거부당했다면 이유는 무엇이었습니까?

- ① 입원 등 입증할 서류를 제출하라고 했는데 서류준비를 할 수 없었다.
② 연장 받을 수 있다는 것을 몰라서 연장신청을 하지 않았다.
③ 구직활동을 못한 기간이 있었지만 남은 기간 중에 취업할 수 있어 신청하지 않았다.
④ 기타 ()

21. 구직활동을 하면서 가장 어렵거나 불편했던 점은 무엇이었습니까?

22. 현재의 구직알선제도가 어떻게 변경되면 좋을지 의견이 있다면 말씀해 주세요.

* 전화번호를 적어주세요(보완할 내용이 있을 경우 묻는 용도 외에는 사용하지 않습니다.)