



Global Inspiration
세계 속의 경기도

경기도 외국인 및 다문화 업무담당 공무원 인권 의식 조사

2013. 12.



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

경기도 외국인 및 다문화 업무담당 공무원 인권 의식 조사

2013. 12.



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

경기도 외국인 및 다문화 업무담당 공무원 인권 의식 조사

펴낸날_ 2013. 12.

적은날_ 2013. 12.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

425-866 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 425-866 Korea

전화. 031_492_9347

팩스. 031_492_9349

누리집. www.gmhr.or.kr

꾸미고 짚음_윤기희 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2013.



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

※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

경기도외국인인권지원센터

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

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

경기도외국인인권지원센터는 외국인주민의 인권향상을 위한 ‘연구-정책 개발-실행’을 종합적으로 실시하는 정책연구기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는 외국인주민을 위한 국제인권 규범에 부합하는 다양하고 실질적인 프로그램 개발 및 연구 활동을 통해 성숙한 다문화사회 정착과 외국인 인권 친화적인 지역사회를 만드는데 목적을 두고 있습니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

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

연구진

연구책임자_ 오 경 석

공동연구원_ 홍 규 호

현 은 희

박 선 희

이 경 숙

경기도 외국인 및 다문화 업무담당
공무원 인권 의식 조사

조사 요약

- 다문화 사회로의 성공적인 이행은 이주민 인권 친화적인 행정 패러다임 구축을 요청함. 이주민 인권 친화적인 행정 패러다임 구축에서 가장 중요한 당사자는 바로 공공부문 인터페이스 종사자, 곧 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원임. “인권주체와 직접 대면하는 국가의 기관”이라는 점에서 공무원은 이주민 인권침해와 보호의 최전선에서 활동하는 책임 있는 당사자임.
- 담당 공무원의 다문화 및 인권의식의 중요성은 서구사회 인종분규의 대부분이 공공부문 종사자의 자의적인 법 해석과 과도한 재량권 행사, 문화적 무지와 관련된 제도적 인종주의 등으로 촉발되었다는 사실에 의해 확인됨. 인권 친화적인 이주행정 패러다임 구축을 위해 담당 공무원의 인식제고와 역량 강화가 중요하다는 점은 국제사회도 강조하는 바임.
- 유엔은 2004년 총회 결의(59/113)에 근거하여 「세계인권 교육프로그램(World Programme for Human Rights Education)」을 수립, 「제2차 세계인권 교육프로그램(2010-2015)」의 주요 교육훈련대상으로 공무원을 포함함. 유엔은 “인권 교육이 지속해서 이루어질 수 있도록 관련 법령이나 내부규칙 등에 인권 교육실시를 의무화하거나 교육훈련기관에 인권 과정이나 인권 과목을 개설하는 인권 교육 제도화”를 권고함.
- 본 조사의 목적은 담당 공무원의 인권 의식 조사를 통해 다문화 인권 친화적인 행정체계 구축과 업무역량 제고를 위해 요청되는 제도적, 개인적 개선방안 및 효율적인 업무 프로세스 구축방안 그리고 공무원의 인식개선에 이바지할 수 있는 실질적인 교육프로그램 수립방안의 모색임.
- 지금까지 다문화 및 이주민정책 개선방안에 대한 논의는 정책이나 추진체계에 초점이 맞추어졌을 뿐 실질적인 정책 집행자인 공공부문 종사자 자신을 주목하지는 않았음. 이 조사는 이런 문제의식으로 외국인주민에게 서비스를 제공하고 있는 경기도내 31개 시·군 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원의 인권의식 조사에 대한 체계적인 분석을 시도함.
- 그것을 위해 본 조사는 ‘한국사회 전반의 인권 상황에 대한 인식수준, 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 인식수준, 결혼이주여성의 인권 상황에 대한 인식수준, 이주민의 사회·경제적 실태에 대한 인식수준, 인권 교육 경험 및 인권 교육에 대한 의견, 업무체계와 방식에 관한 의견’ 등의 여섯 가지 항목에 대한 조사를 실시함.

조사 대상자의 일반적 특징

- 전체 응답자 수는 110명으로 남성이 30.9%(34명), 여성이 69.1%(76명)로 여성의 비율이 높게 나타남.
- 응답자의 담당 업무는 다문화·결혼이주여성 관련이 38.2%(42명), 외국인 업무가 21.8%(24명), 총괄 업무는 35.5%(39명)로 다문화·결혼이주여성 관련 업무를 담당하고 있는 응답자의 비율이 높게 나타남.
- 응답자의 연령대는 30대와 40대가 각각 37.6%(41명)로 가장 높은 비율을 보였으며, 20대는 8.3%(9명), 50대는 15.6%(18명)로 나타남. 평균연령은 40.5세였음.
- 응답자의 근속연수는 0~12개월이 51.0%(56명)로 가장 높게 나타났고, 13~24개월이 29.1%(32명), 25~36개월이 10.0%(11명)로 나타나 2년 미만의 업무경험을 가진 응답자의 비율이 80.1%(88명)로 나타남. 평균근속연수는 15.4개월로 나타났음.
- 응답자의 고용형태는 정규직이 92.7%(102명), 계약직이 7.3%(8명)로 나타남. 경기도 전체 공무원 평균보다 계약직의 비율이 높게 나타남.
- 응답자의 직급 분포는 경기도의 경우 5급이 20%(2명), 6급이 20.0%(2명), 7급이 40.0%(4명), 계약직이 20.0%(2명)로 나타나 7급 응답자의 비율이 가장 높았음. 시군 응답자의 직급 분포는 5급이 6.0%(6명), 6급이 28.0%(28명), 7급이 29.0%(29명), 8급이 22.0%(22명), 9급이 7.0%(7명), 계약직이 5.0%(5명)로 나타남.

한국사회 전반적 인권

- 한국사회 인권 상황에 대해 응답자 대부분이 보통 이상으로 인지하고 있는 것으로 확인됨. 응답자의 4.5%(5명)는 ‘매우 잘 알고 있다’, 34.5%(38명)는 ‘어느 정도 알고 있다’, 40.0%(44명)는 ‘보통이다’고 답함. 반면 ‘잘 모른다’는 20.0%(22명), ‘전혀 모른다’는 0.9%(1명)에 그침.
- 한국사회 ‘인권 존중’ 정도에 대해서는 응답자의 50%(55명)는 ‘보통이다’를 선택함. 응답자의 1.8%(2명)는 ‘매우 존중된다’, 30.9%(34명)는 ‘존중된다’를 선택함. 반면 16.4%(18명)는 ‘별로 존중되지 않는다’, 0.9%(1명)는 ‘전혀 존중되지 않는다’를 선택함으로써 호의적인 평가가 부정적인 평가를 압도함.
- 전년 대비 인권 수준 향상 정도에 대해 응답자의 59.1%(65명)는 ‘보통이다’를 선택해 유보하는 태도를 밝힘. ‘보통이다’를 제외한 경우 우호적인 평가가 부정적인 평가를 압도함. 0.9%(1명)는 ‘매우 높아졌다’, 36.4%(40명)는 ‘높아졌다’로 응답함. 이에 반해 부정적인 평가는 ‘낮아졌다’ 1.8%(2명), ‘매우 낮아졌다’ 0.9%(1명)에 불과함.
- 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야로는 ‘생명·자유·신체적 안전의 권리’ 21.2%(24명), ‘자유권’ 20.4%(23명), ‘사법적 권리’ 19.5%(22명), ‘사회적 권리’ 17.7%(20명), ‘경제적 권리’ 16.8%(19명)의 순으로 나타남.
- 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해야 할 집단을 순위별로 살펴보면, 1순위에 ‘아동·청소년’이라고 응답한 비율이 34.5%(38명)로 가장 높게 나타났고, 2순위에 23.6%(26명)는 ‘노인’을 꼽았으며, 3순위에도 19.1%(21명)가 ‘노인’이 우리 사회에서 우선하여 인권을 보호해야 할 집단이라고 응답함.
- 한국사회에서 우선하여 보호해야 할 인권 취약집단을 종합했을 때 ‘아동·청소년’이라고 응답한 비율이 23.5%(76명)로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로는 ‘장애인’ 17.0%(55명), ‘노인’ 16.4%(53명), ‘여성’ 16.1%(52명), ‘외국인’ 9.6%(31명), ‘비정규직 노동자’ 7.7%(25명), ‘수급자 및 차상위 계층’ 6.8%(22명), ‘성 소수자’ 0.6%(2명)의 순으로 나타남.
- 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해 할 이주민집단을 순위별로 살펴보면, 1순위에 ‘결혼이주여성’이라고 응답한 비율이 50.0%(55명)로 가장 높았고, 2순위에도 ‘결혼이주여성’이라고 응답한 비율이 30.0%(33명), 3순위에 ‘이주 아동’이라고 응답한 비율이 23.6%(26명)로 나타남.
- 현재 국내에서 거주하고 있는 이주민 중 우선하여 보호해야 할 집단을 종합했을 때, ‘결혼이주여성’이라고 응답한 비율이 29.2%(94명)로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 ‘외국인 근로자’ 28.0%(90명), ‘이주 아동’ 24.8%(80명), ‘비정규체류자(불법체류자)’ 7.5%(24명), ‘난민’ 5.0%(16명), ‘조선족·고려인’ 3.4%(11명)의 순으로 나타남.

외국인 근로자 인권

- 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황에 대해 응답자의 다수는 좋지 않은 것으로 판단함. 7.3%(8명)는 ‘매우 그렇지 않다’, 36.4%(40명)는 ‘별로 그렇지 않다’고 응답함. 반면 인권 상황이 긍정적이라고 응답한 비율은 6.4%(7명), ‘매우 그렇다’고 응답한 비율은 0.9%(1명)에 그침.
- 체류자격(등록, 미등록)에 관계없이 외국인 근로자의 인권은 보장되어야 하는지에 대해 응답자의 49.1%(54명)는 ‘그렇다’고 응답했고 ‘매우 그렇다’도 8.2%(9명)에 달함. ‘별로 그렇지 않다’는 17.3%(19명), ‘매우 그렇지 않다’는 6.3%(7명)로 나타나 응답자의 다수가 체류자격과 상관없이 외국인 근로자의 인권이 보장되어야 한다고 인식하는 것으로 나타남.
- 응답자 대부분은 외국인 근로자를 사회통합의 대상으로 인식해야 하는 것으로 판단함. 외국인 근로자를 사회통합의 대상으로 인식해야 하는지에 대해 ‘매우 그렇다’ 7.3%(8명), ‘그렇다’ 55.5%(61명), ‘보통이다’ 28.2%(31명), ‘별로 그렇지 않다’ 8.2%(9명), ‘매우 그렇지 않다’ 0.9%(1명)로 나타남.
- 현행 고용허가제가 3회로 제한하고 있는 외국인 근로자의 사업장 이동과 관련, 자유로운 사업장 이동을 허용해야 한다는 의견이 허용하지 말아야 한다는 의견을 압도함. 자유로운 사업장 이동에 동의를 묻는 말에 응답자의 35.5%(39명)는 ‘그렇다’, 5.5%(6명)는 ‘매우 그렇다’라고 답함. 이에 반해 ‘별로 그렇지 않다’ 13.6%(15명), ‘매우 그렇지 않다’ 1.8%(2명)로 나타남. 41.8%(46명)는 ‘보통이다’를 선택함.
- 외국인 근로자의 영주권 허용 동의 여부에 대해 응답자의 대부분은 유보하는 태도를 밝힘. ‘보통이다’ 44.5%(49명)를 제외하면 부정적인 응답이 긍정적인 응답을 조금 압도함. ‘매우 그렇지 않다’ 8.2%(9명), ‘별로 그렇지 않다’ 20.0%(22명)인데 반해, ‘그렇다’ 24.5%(27명), ‘매우 그렇다’는 1.8%(2명)로 나타남.
- 외국인 근로자가 내국인 근로자와 동일한 임금을 받는 것에 대해 응답자는 대체로 우호적인 태도를 보임. 38.2%(42명)는 ‘그렇다’, 1.8%(2명)는 ‘매우 그렇다’라고 응답함. 반면에 ‘별로 그렇지 않다’ 16.4%(18명), ‘매우 그렇지 않다’ 2.7%(3명)로 나타남. 40.9%(45명)는 ‘보통이다’를 선택함.
- 현행 고용허가제 외국인 근로자의 ‘가족결합권’ 금지에 대한 동의 여부를 묻는 문항에서 응답자는 대체로 가족결합권을 허용해야 한다는 긍정적인 태도를 밝힘. 가족결합권 금지 동의에 대해 응답자의 24.6%(27명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 10.9%(12명)는 ‘매우 그렇지 않다’를 선택, 가족결합권 금지 찬성 견해인 ‘그렇다’ 7.3%(8명), ‘매우 그렇다’의 3.6%(4명)를 압도함.

- 외국인 근로자의 노동조합 가입활동 동의 여부에 대해서 응답자의 긍정적인 견해가 부정적인 견해를 압도함. 응답자의 29.1%(32명)는 ‘그렇다’, 2.7%(3명)는 ‘매우 그렇다’를 선택하여 찬성 견해를 밝힘. 반면 ‘매우 그렇지 않다’ 7.3%(8명), ‘별로 그렇지 않다’는 10.9%(12명)로 나타남.
- 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움에 대한 순위별 빈도는 1순위에 ‘임금체불’이 43.6%(48명)로 가장 높게 나타났고, 2순위에 ‘폭행·폭언·비하 발언’ 37.3%(41명), 3순위에 ‘공공기관 접근의 어려움’ 24.5%(27명)로 나타남.
- 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움 순위를 종합했을 때 ‘임금체불(퇴직금 포함)’이라고 응답한 비율이 26.7%(87명)로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 ‘폭행·폭언·비하 발언’ 24.5%(80명), ‘언어 문제’ 13.2%(43명), ‘사회적 차별’ 12.9%(42명), ‘공공기관 접근의 어려움’ 10.1%(33명), ‘의료접근성’ 4.9%(16명), ‘사업장 이동’ 4.3%(14명), ‘주거환경’ 3.1%(10명)의 순으로 나타남.

결혼이주여성 인권

- 결혼이주여성의 인권 상황에 대해 응답자 대부분은 유보하는 태도를 밝힘. 53.6%(59명)는 ‘보통이다’를 선택함. 유보하는 태도를 제외하면 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 거의 비슷함. ‘매우 좋다’ 2.7%(3명), ‘좋다’ 20.9%(23명), ‘별로 좋지 않다’ 20.9%(23명), ‘매우 좋지 않다’는 1.8%(2명)로 나타남.
- 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 주장에 대해 응답자의 31.8%(35명)는 ‘매우 그렇다’, 58.2%(64명)는 ‘그렇다’고 응답해 응답자 대부분이 긍정적인 태도를 밝힘.
- 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 주장에 반대하는 이유로 응답자의 0.9%(1명)는 ‘경제적 빈곤탈피를 위한 국제결혼으로 인한 국부유출’이라는 의견을 밝혔음.
- 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움 목록을 종합하면 ‘언어 문제’ 22.9%(74명), ‘사회적 편견(차별과 무시)’ 21.1%(68명), ‘자녀 교육(양육)’ 17.0%(55명), ‘가정 폭력’ 11.8%(38명), ‘경제적 어려움’ 10.2%(33명), ‘권위적인 가족문화’ 9.6%(31명), ‘신분(체류자격)에 대한 불안’ 5.3%(17명), ‘약한 사회적 네트워크’ 2.2%(7명)의 순으로 나타남.
- 결혼이주여성의 인권 상황 개선을 위해 필요한 조치 목록을 종합하면 ‘입국 전 결혼과정의 투명성 확보’ 18.8%(61명), ‘한국사회 초기 적응지원’ 18.8%(61명), ‘다양한 인종·문화를 인정하는 사회문화조성’ 18.5%(60명), ‘가정 폭력 피해자 적극 보호’ 10.7%(35명), ‘인종·문화 등 차별에 대한 법·제도적 대응방안 마련’ 8.9%(29명), ‘저소득 결혼이주여성 경제적 지원’ 6.8%(22명), ‘사회참여 확대’ 6.8%(22명), ‘대상별 다문화 이해교육 실시’ 5.2%(17명)의 순으로 나타남.

이주민의 사회·경제적 위상

- 내국인과 이주민 간 차별이 발생하는 것은 불가피하다는 주장에 대해 응답자 다수는 차별의 불가피성을 승인하는 견해를 밝힘. 37.3%(41명)는 ‘보통이다’, 39.1%(43명)는 ‘그렇다’, 1.8%(2명)는 ‘매우 그렇다’고 응답함. 반면에 ‘매우 그렇지 않다’ 1.8%(2명), ‘별로 그렇지 않다’는 20.0%(22명)에 그침.
- 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소한다는 주장에 대해 응답자의 49.1%(54명)는 ‘별로 그렇지 않다’고 응답해 가장 높은 비율을 보였으며, ‘매우 그렇지 않다’ 9.1%(10명), ‘보통이다’ 28.2%(31명), ‘그렇다’ 12.7%(14명), ‘매우 그렇다’는 2.7%(3명)로 나타남.
- 이주민 지원정책이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대해 응답자의 3.6%(4명)는 ‘매우 그렇지 않다’, 33.7%(37명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 47.3%(52명)는 ‘보통이다’, 12.7%(14명)는 ‘그렇다’, 2.7%(3명)는 ‘매우 그렇다’로 나타나 다수가 유보하는 태도를 밝혔으며 이를 제외하면 역차별을 인정하지 않는 입장이 인정하는 입장을 압도했음.
- 외국인 근로자에게 결혼이주여성에 준하는 지원이 필요하다는 주장에 대해 응답자 대부분은 중립적인 견해를 밝힘. ‘보통이다’를 선택한 응답자는 44.6%(49명)로 가장 많았음. ‘보통이다’를 제외하면 근소한 차이이기는 하지만 긍정적인 견해가 부정적인 견해를 압도했음. ‘그렇다’ 27.3%(30명), ‘매우 그렇다’ 1.8%(2명)인데 반해 ‘매우 그렇지 않다’ 4.5%(5명), ‘별로 그렇지 않다’ 21.8%(24명)로 나타남.
- 이주민 규모의 증가가 외국인 범죄의 증가로 이어질 것이라는 주장에 대해 응답자 다수가 동의함. 40.9%(45명)는 ‘그렇다’, 9.1%(10명)는 ‘매우 그렇다’를 선택함. ‘매우 그렇지 않다’ 2.7%(3명), ‘별로 그렇지 않다’는 16.4%(18명)에 그침. 30.9%(34명)는 ‘보통이다’를 선택함.
- 외국인 범죄가 주로 동(서)남아시아 등의 개발도상국 출신에 의해 발생한다는 주장에 대해 응답자의 다수는 동의하지 않는 것으로 나타남. 2.7%(3명)는 ‘매우 그렇지 않다’, 40.9%(45명)는 ‘별로 그렇지 않다’를 선택함. 반면에 19.1%(21명)는 ‘그렇다’, 1.8%(2명)는 ‘매우 그렇다’를 선택함. ‘보통이다’를 선택한 응답자는 35.5%(39명)로 나타남.

인권 교육

- 응답자 절반 이상은 외국인(다문화) 관련 인권 교육을 받은 경험이 없는 것으로 나타남. 인권 교육 경험이 있는 응답자는 48.2%(53명)였으며 51.8%(57명)는 경험이 없는 것으로 나타남.
- 2012년 이수한 외국인(다문화) 관련 인권 교육 시간과 관련, 응답자의 42.3%(22명)는 1~5시간을 받았다고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, 6~10시간 28.8%(15명), 10~15시간 13.5%(7명), 15시간 이상은 15.4%(8명)로 나타남.
- 2012년 이수한 외국인(다문화) 관련 인권 교육 횟수에 대해 1~2회를 받았다는 비율이 66.0%(35명)로 가장 높게 나타났고, 3~4회는 18.9%(10명), 4~5회는 5.7%(3명), 5~6회는 1.9%(1명), 7회 이상은 7.5%(4명)로 나타남.
- 지금까지 이수한 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 인권의식 향상에 도움을 주었는지의 질문에 ‘그렇다’는 43.3%(23명), ‘매우 그렇다’는 17.0%(9명)로 응답자 다수는 외국인(다문화) 관련 인권 교육의 효과를 긍정적으로 평가함. 소수의 부정적인 평가도 나타남. 1.9%(1명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 5.7%(3명)는 ‘매우 그렇지 않다’를 선택함.
- 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 인권의식을 향상하는 데 도움이 되지 않았던 이유에 대해 응답자의 37.5%(3명)는 ‘재미없는 강의구성’이라고 응답했고, 62.5%(5명)는 ‘강사의 자질부족’을 지적함.

업무 체계와 방식

- 외국인(다문화) 관련 업무의 '만족도'에 대해 응답자는 대체로 유보하는 태도를 밝힘. 51.8%(57명)는 '보통이다'를 선택함. 유보하는 태도를 제외하면 만족하는 입장이 그렇지 않은 입장보다 다수를 차지하는 것으로 나타남. 3.6%(4명)는 '매우 그렇다', 35.5%(39명)는 '그렇다'를 선택함. 반면에 7.3%(8명)는 '별로 그렇지 않다', 0.9%(1명)는 '매우 그렇지 않다'를 선택함.
- 외국인(다문화) 업무를 배정할 때 담당자의 전문성이 고려되어야 한다는 주장에 대해 응답자의 22.7%(25명)는 '매우 그렇다', 50.0%(55명)는 '그렇다', 20.0%(22명)는 '보통이다', 6.4%(7명)는 '별로 그렇지 않다', '매우 그렇지 않다'는 0.0%(0명)로 나타나 관련 공무원 다수가 업무수행에 있어서 전문성을 중요한 요소로 평가함.
- 외국인(다문화) 업무수행에 가장 큰 어려움에 대한 순위별 빈도에서 1순위에 '전문성 부족'이라고 응답한 비율이 30.0%(33명)로 나타났고, 2순위도 23.7%(26명)는 '전문성 부족'을 꼽았고, 3순위에 16.4%(18명)는 '충분하지 못한 법·제도'가 업무를 수행하는 데 있어서 어려움이라고 응답함.
- 외국인(다문화) 업무수행의 어려움 목록 순위를 종합했을 때 가장 많은 응답자가 '전문성 부족'을 선택함 23.9%(75명). 다음으로 '충분하지 못한 법·제도' 20.7%(65명), '부족한 인력' 13.4%(42명), '과도한 업무' 13.4%(42명), '부처 간 협조 미비' 10.5%(33명), '시민단체와의 갈등' 8.6%(27명), '주말(휴일) 및 야간근무' 6.1%(19명), '근무평가에서의 불이익' 3.2%(10명)의 순으로 나타남.
- 외국인(다문화) 업무의 효율적인 수행을 위해 경기도에서 실시하고 있는 '전문관제' 도입에 대해 응답자 대부분이 동의하는 것으로 나타남. 18.2%(20명)는 '매우 동의한다', 45.5%(50명)는 '동의한다', 30.0%(33명)는 '보통이다', 6.4%(7명)는 '별로 동의하지 않는다', '매우 동의하지 않는다'는 0.0%(0명)로 나타남.
- 외국인(다문화) 업무의 효율적인 수행을 위해 귀화자의 공무원 영입확대에 대해 응답자의 다수가 동의를 표명함. 11.8%(13명)는 '매우 동의한다', 41.8%(46명)는 '동의한다'를 선택함. 6.4%(7명)는 '별로 동의하지 않는다', 1.8%(2명)는 '매우 동의하지 않는다'를 선택함. '보통이다'는 응답자는 38.2%(42명)로 나타남.

- 외국인(다문화) 업무를 효율적으로 수행하기 위해 가장 필요한 교육에 대해 응답자의 35.0% (41명)는 ‘이주민 현실’을 이해하는 교육을 선택함. 다음으로 ‘다문화 이해교육(이론과 역사)’ 27.4%(32명), ‘법교육(노동법, 출입국관리법)’ 26.5%(31명), ‘외국어’ 교육 4.3%(5명), ‘상담 기법’ 5.1%(6명)의 순으로 나타남.
- 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 필요한 요소로 응답자 62.3%(71명)는 ‘통합적인 업무 추진체계’를 선택함. 그 밖에 ‘인력증원’ 14.9%(17명), ‘시민단체와의 협력’ 9.6%(11명), ‘업무체계의 간소화’ 8.8%(10명), ‘예산 증대’ 4.4%(5명)의 순으로 나타남.

시사점과 정책 제언

- 조사 결과에 근거해 우리 연구진이 제안하는 경기도 외국인 및 다문화 담당 공무원의 역량 강화 및 근무 여건 개선 방안으로는 대상자별 균형 잡힌 정책 입안, 업무 역량 제고를 위한 인사 제도 개편, 고용 안정성 제고, 공무원 사회 내부의 차별 금지 가이드 라인 제정, 공무원의 양가적이며 모순된 인권 지향성과 태도를 개선하기 위해 ‘개념-과정-행동’의 세 단계가 통합된 인권 교육 프로그램 기획과 실행 등이 포함됨.
- 조사 대상자의 일반적 특징과 관련 종사자 성비의 균형을 위해서는 외국인 근로자 지원 업무와 결혼 이민자 지원 업무 사이의 균형 잡힌 업무 분담이 요청됨. 탁월한 업무 역량을 가진 우수한 공무원의 발탁과 업무의 연속성을 위해 전담관제와 공모제를 병행하는 일도 적극적으로 추진될 수 있어야 함. 당사자 채용을 늘리되 고용 안정성을 제고시키는 방안(계약직의 정규직 전환, 장기 계약 등)을 모색할 수 있어야 함. 동시에 공무원 사회 내부의 인종 및 출신국, 고용 형태, 성에 따른 차별 관행을 최소화하고, 제재를 강화할 수 있는 지침이나 가이드 라인을 마련할 수 있어야 함.
- 한국사회와 이주민 인권 상황에 대한 응답자의 주관적인 인식과 객관적인 현실이 항목 대부분에서 일치하지 않았음. 따라서 관련 공무원의 주객관적인 ‘인식의 간극’을 최소화할 수 있는 조처들이 필요함. 무엇보다도 기본적인 인권 개념에 대한 교육과 더불어 국내외 다양한 집단의 인권실태 및 그에 대한 국제사회의 평가와 관련된 ‘구체적인 인권 팩트’에 대한 교육이 필요함.
- 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 인식의 간극을 최소화하고 외국인 근로자에 대한 진취적인 업무역량을 최대화하기 위해서는 무엇보다도 영주권 부여 및 ‘비정규(불법) 이주노동자 정규화(합법화)’ 프로그램 등을 포함한 외국인 근로자의 처우와 관련된 해외사례를 공유하는 교육이 필요함. 외국인 근로자에게 내국인 노동자와 동일한 처우를 제공하는 해외 사례들의 논거를 이해할 기회 제공이 필요함. 더불어 외국인 근로자의 ‘현실’을 직접 경험할 수 있는 프로그램의 도입도 필요함. 당사자의 욕구(수요)를 정확히 파악하는 것이 정책 효율성 제고를 위해 가장 기본적인 선행 과제이기 때문임.
- 결혼이주여성의 대부분은 국민이거나 준국민의 지위를 갖고 있음에도 불구하고 공무원 사회 내부에서 그들에 대한 미미한 수준이지만 반감이 존재한다는 사실은 매우 충격적인 사실임. 외국 출신 국민에 대한 공공 부문 종사자의 이러한 반감은 자칫 잘못하면 ‘제도적 인종주의’로 비화할 수 있으며, 내부자 차별로 발현될 수 있다는 점에서, 공무원 사회 내부의 인종차별 금지 가이드 라인 등의 제정이 시급히 요청됨.

○ 이주민의 사회·경제적 위상 관련해서도 공무원은 양가적이며 모순적인 태도를 밝힘. 이주민과 내국인의 차별 불가피성을 옹호하는 응답이 다수라는 사실은 앞선 문항에서 응답자가 보여주었던 진취적인 태도와 모순됨. 외국인 범죄에 대해서는 보수적인 태도를 가지고 있는 데 반해 특정 국가에 대한 편견으로부터는 상대적으로 자유로운 입장을 견지함. 이러한 양가적이며 모순적인 태도를 인권 친화적이며 현실 적합한 일관된 태도로 개선하기 위해서는 인권 일반에 대한 개념적 이해 더불어 이주민의 삶에 대한 현실적 이해 교육이 요청됨.

○ 인권 교육은 앞선 조사 항목들에서 나타난 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원의 한국사회와 이주민 인권 상황에 대한 양가적이고 모순된 태도를 수정하고 일관된 인권 의식 및 감수성을 높이는 방향으로 기획될 수 있어야 함. 그를 위해서는 무엇보다도 인권 교육 프로그램 자체가 증가할 수 있어야 하며, 교육 시간과 회차도 늘어날 수 있어야 함.

더불어 응답자가 지적한 바와 같이 흥미를 유발할 수 있는 교육 콘텐츠 개발이 이루어져야 하며, 역량 있고 수강생과 교감할 수 있는 강사의 발굴도 필요함. ‘개념-과정-행동’의 세 단계를 아우르는 통합적인 구성으로 기획되어 수행될 수 있을 때 인권 교육의 효과는 배가될 수 있을 것임.

○ 외국인 및 다문화 분야 공무원은 매우 의욕적이고 개인적으로 탁월한 업무 역량을 가지고 있음에도 불구하고 효율적이며 인권 친화적인 업무 수행에는 매우 취약한 업무 환경에 노출되어 있음. 이주민 인구 규모보다 담당 공무원의 규모는 턱없이 부족하며 조직적인 위상도 매우 취약함. 업무 강도는 세고 개혁적인 아이디어가 필요하나 그에 대한 역량 강화 기회나 인센티브 부여는 취약함. 인사 규정에서의 특례 대상도 아님.

중앙 정부 중심의 일방적 하달 사업을 단순히 이행하는 전형적인 ‘탑 다운’ 식의 행정이 반복되고 있으며, 단체장과 정책의사결정권자들은 외국인 및 다문화 분야를 여전히 핵심 업무 분야로 인식하지 않고 있음. 이런 상황은 외국인 및 다문화 분야 공무원의 업무 효율성 제고를 위해 단순히 종사자 개개인의 업무 역량 향상만을 요청할 수 없으며, 근무 여건 및 인사 제도 개선, 관련 부처에 독립된 위상 부여, 나아가 자치단체장의 인식 개선 등이 동시에 추진될 수 있어야 함을 시사함.

차례

	I. 조사의 개요
027	1. 조사의 목적과 필요성
030	2. 조사 대상과 내용
030	1) 조사 대상
032	2) 조사 내용
036	3. 조사 방법
038	4. 조사 추진 일정
039	5. 조사 결과 활용 방안
041	II. 공무원 인권의식 관련 선행연구
047	III. 경기도 지자체 외국인 현황 및 다문화 관련 업무
	IV. 조사 결과
061	1. 조사 대상자의 일반적 특징
066	2. 한국사회 전반적 인권
075	3. 외국인 근로자 인권
088	4. 결혼이주여성 인권
094	5. 이주민의 사회·경제적 위상
100	6. 인권 교육
105	7. 업무 체계와 방식
117	V. 시사점과 정책 제언
127	참고 문헌
131	설문지

표 차례

028	< I -1> 다문화 인권 친화적인 지역 이주민 정책수립의 장애물과 과제
030	< I -2> 지역 분포
031	< I -3> 직급 분포
034	< I -4> 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원 인권의식 조사 설문지 구성
035	< I -5> 설문지 구성을 위한 워크숍 및 전문가 자문
036	< I -6> 설문지 배부 및 회수 현황
037	< I -7> 설문조사 진행 내역
038	< I -8> 조사 추진 일정
049	< III -1> 경기도 외국인주민 현황
051	< III -2> 외국인주민 1만 명 이상 지자체
052	< III -3> 경기도내 주민등록인구 대비 외국인주민 규모 5% 이상 지자체
054	< III -4> 다문화 및 외국인주민 지원 담당부서(담당) 현황
061	< IV -1> 성별 분포
062	< IV -2> 담당 업무
063	< IV -3> 나이 분포
064	< IV -4> 고용 형태
064	< IV -5> 외국인 및 다문화 관련 분야 근속연수
066	< IV -6> 한국사회 인권 상황에 대한 인지 정도
067	< IV -7> 한국사회 인권 존중 정도
068	< IV -8> 2012년 대비 인권 인식 수준 향상 정도
069	< IV -9> 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야
070	< IV -10> 한국사회에서 인권 보호 우선 집단(순위별)
071	< IV -11> 한국사회에서 인권 보호 우선 집단(종합)
072	< IV -12> 국내 거주 이주민 중 인권 보호 우선 집단(순위별)
073	< IV -13> 국내 거주 이주민 중 인권 보호 우선 집단(종합)
074	< IV -14> 유엔 인권조약감시기구의 대한민국에 대한 권고 중 이주자 범주별 정리
075	< IV -15> 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황이 좋다는 주장 동의 여부
076	< IV -16> 체류자격과 무관한 외국인 근로자의 인권 보장 동의 여부
077	< IV -17> 외국인 근로자 사회통합의 대상 인정 정도
079	< IV -18> 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 동의 여부
080	< IV -19> 외국인 근로자 영주권 허용 동의 여부
081	< IV -20> 국가별 외국인 인구와 영주권자 비율
082	< IV -21> 외국인 근로자가 내국인과 동일한 임금을 받는 것에 대한 동의 여부
083	< III -22> 외국인 근로자 가족결합권 금지에 대한 동의 여부
084	< IV -23> 외국인 근로자의 노동조합 가입활동에 대한 동의 여부

085	<IV-24> 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움 (순위별)
086	<IV-25> 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움 (종합)
087	<IV-26> 2012년 전국 7개 외국인력지원센터 상담 통계 현황
088	<IV-27> 결혼이주여성 인권 상황 정도
089	<IV-28> 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 데 동의 여부
090	<IV-29> 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움 (순위별)
091	<IV-30> 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움 (종합)
092	<IV-31> 결혼이주여성의 인권 상황 개선에 필요한 것 (순위별)
093	<IV-32> 결혼이주여성의 인권 상황 개선에 필요한 것 (종합)
094	<IV-33> 내국인과 이주민 간 차별 발생의 불가피성에 대한 동의 여부
095	<IV-34> 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소한다는 주장에 대한 동의 여부
096	<IV-35> 이주민 지원정책이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대한 동의 여부
097	<IV-36> 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요하다는 의견에 대한 동의 여부
098	<IV-37> 이주민 수 증가로 외국인 범죄가 늘어날 것이라는 주장에 대한 동의 여부
099	<IV-38> 외국인 범죄가 동(서)남아시아 등의 개도국 출신에 의해 발생한다는 주장에 대한 동의 여부
100	<IV-39> 외국인(다문화) 관련 인권교육 이수 경험 여부
101	<IV-40> 중앙 공무원 교육원 2013년도 교육 계획
103	<IV-41> 2012년 이수 외국인(다문화) 관련 인권 교육 시간
103	<IV-42> 2012년 이수 외국인(다문화) 관련 인권 교육 횟수
104	<IV-43> 외국인(다문화) 인권 교육 이수와 인권의식 향상의 상관 여부
104	<IV-44> 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 도움되지 않았던 이유
105	<IV-45> 외국인(다문화) 관련 업무 만족도
107	<IV-46> 외국인(다문화) 업무 배정 시 전문성 고려 동의 여부
108	<IV-47> 2013 전문직위 지정 및 직무수행 요건 현황
110	<IV-48> 외국인(다문화) 업무 수행의 가장 큰 어려움 (순위별)
111	<IV-49> 외국인(다문화) 업무 수행의 가장 큰 어려움 (종합)
112	<IV-50> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위한 전문관계 도입 동의 여부
113	<IV-51> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위한 귀화자의 공무원 영입 확대 동의 여부
114	<IV-52> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 교육
115	<IV-53> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 것

그림 차례

061	<IV-1> 성별 분포
062	<IV-2> 담당 업무
063	<IV-3> 나이 분포
066	<IV-4> 한국사회 인권 상황에 대한 인지 정도
075	<IV-5> 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황이 좋다는 주장 동의 여부
077	<IV-6> 외국인 근로자 사회통합의 대상 인정 정도
079	<IV-7> 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 동의 여부
083	<IV-8> 외국인 근로자 가족결합권 금지에 대한 동의 여부
088	<IV-9> 결혼이주여성 인권 상황 정도
094	<IV-10> 내국인과 이주민 간 차별 발생의 불가피성에 대한 동의 여부
097	<IV-11> 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요하다는 의견에 대한 동의 여부
105	<IV-12> 외국인(다문화) 관련 업무 만족도
107	<IV-13> 외국인(다문화) 업무 배정시 전문성 고려 동의 여부
112	<IV-14> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위한 전문관제 도입 동의 여부
115	<IV-15> 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 것

조사의 개요

1. 조사 목적과 필요성

- 다문화 사회로의 이행 과정에서 제기되는 가장 어려운 과제 가운데 하나는 전통적인 ‘주권’과 ‘시민권’ 개념을 ‘인권’의 지평에서 확장적으로 재규정하는 것. 인권의 주체가 ‘국민’으로 제한되는 경우 이주민과 사회적 소수자는 다문화 사회의 주체임에도 불구하고 국가의 법적 보호로부터 배제되는 모순된 상황이 불가피해짐 (오경석 2012).
- 다문화 사회가 요청하는 인권의 보편성과 국가 주권의 제한성 사이의 충돌을 조정하고, 국가 주권의 주체를 국민으로부터 이주민과 사회적 소수자를 포용하는 인간으로 확장하는 과제의 핵심은 국민 중심의 전통적인 행정 패러다임을 인간 중심의 인권 친화적인 행정 패러다임으로 전환하는 과제로 귀결 (오경석 2012).
- 이주민 인권 친화적인 행정 패러다임 구축에서 가장 중요한 당사자는 바로 공공부문 인터페이스 종사자, 곧 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원임. 담당 공무원의 다문화 및 인권의식의 중요성은 서구사회 인종분류의 대부분이 공공부문 종사자의 자의적인 법 해석과 과도한 재량권 행사, 문화적 무지와 관련된 제도적 인종주의 등으로 촉발되었다는 사실에 의해 확인됨.
- 한국의 경우도 관련 업무 수행에서 공공 부분의 신뢰성은 긍정적인 평가를 받지 못하고 있음. 2010년 안산 지역 이주민을 대상으로 실시한 ‘이주민 인권 실태 조사’ 결과, ‘가장 심각한 인권침해 행위자’로 ‘공공기관’을 선택한 응답자는 5.6%에 달함. 반면에 인권침해를 당했을 때 ‘공공기관에 가장 먼저 알렸다’고 답한 응답자는 5.1%에 그침 (한양대다문화연구소 2010).
- “인권주체와 직접 대면하는 국가의 기관”이라는 점에서 공무원은 이주민 인권 침해와 보호의 최전선에서 활동하는 책임 있는 당사자임. 담당 공무원의 인권 및 다문화의식 미비로 인한 이주민 인권침해는 다음과 같이 몇 가지로 유형화됨. 문화적 무지에 의한 인권침해, 편견과 고정관념으로 인해 초래되는 인권침해, 초국적 관점의 빈곤으로 인한 인권침해 등(오경석 2012). 이주민 인권침해와 관련된 내부 관리시스템을 구축하고, 엄격한 윤리기준을 요구하는 일도 요청됨, 공무원에 의한 인권침해 사건규모가 급증하고 있으나 해당 공무원의 기소율은 2%에도 미치지 못하는 것이 현실임.
- 인권 친화적인 이주행정 패러다임 구축을 위해 담당 공무원의 인식제고와 역량 강화가 중요하다는 점은 국제사회도 강조하는 바임. 유엔은 2004년 총회 결의(59/113)에 근거하여 「세계 인권 교육 프로그램(World Programme for Human Rights Education)」을 수립, 「제2차 세계 인권 교육프로그램(2010-2015)」의 주요 교육훈련 대상으로 공무원을 포함함. 유엔은 인권 교육 훈련 대상 공무원에 “정부부처나 국 혹은 과 등에서의 관료 및 정책입안자, 지방정부 및 지자체뿐 아니라 재정, 경제부처 등의 피고용인, 교사, 공공의료전문가와 사회복지사” 등이

포함되어야 한다고 명시함. 나아가 “인권 교육이 지속해서 이루어질 수 있도록 관련 법령이나 내부규칙 등에 인권 교육 실시를 의무화하거나 교육훈련기관에 인권 과정이나 인권 과목을 개설하는 인권 교육 제도화”를 권고함.

- 또 하나의 중요한 과제는 이주민 인권 친화적인 업무환경 조성임. 공무원 당사자들은 효율적이며 인권 친화적인 업무 수행을 위한 환경조성이 매우 취약하다고 확인해줌. 2013년 경기도 외국인인권지원센터가 도내 지자체를 방문하여 담당자들과 면담한 결과 확인된 다문화 인권 친화적인 지역 이주민 정책수립의 장애물과 필요사항은 다음과 같이 정리됨. (표 I -1)

〈표 I -1〉 다문화 인권 친화적인 지역 이주민 정책수립의 장애물과 과제

범주	내용	효과	과제
추진 체계	중앙정부 중심의 일방적 사업 하달	행정 낭비와 업무과다	보조금 직접 지원
	단체장과 의사결정자들 인식	정치적인 수사	예산과 조직 지원
사업 내용	천편일률적인 프로그램	낮은 참여율과 만족도	지역 친화적, 단계별, 통합 프로그램
	새로운 시설 설립 중심	예산 낭비, 효과 미검증	사업 지속성 관리와 사후 지원
	단기적 미봉책		실태조사의 필요성, 중장기적인 비전
	정책대상의 편향성	중복 수혜와 누락	정책 포괄성 제고 필요성: 외국인 근로자, 미등록체류자와 그 자녀
	분리주의	사회적 고립	시민의 다문화 인식 개선
종사자	일방적 순환근무제	업무의 비밀관성	전담관제 혹은 전보제한
	격무 부처	종사자 금지 저하	근무평가와 인센티브 개선, 역량 강화 기회 제공
	고위직의 마인드	다문화 업무의 독자성 불인정	독립적인 업무 영역 인정

- 이주민 인구 규모보다 담당 공무원의 규모는 턱없이 부족함. 업무 강도는 세고 개혁적인 아이디어가 필요하나 그에 대한 역량 강화 기회나 성과보수는 취약함. 인사규정에서의 특례 대상도 아님.
- 지금까지 다문화 및 이주민정책 개선방안에 대한 논의는 정책이나 추진체계에 초점이 맞추어졌을 뿐 실질적인 정책 집행자인 공공부문 종사자 자신을 주목하지는 않았었음. 이 조사는 이런 문제의식으로 외국인주민에게 서비스를 제공하고 있는 경기도내 31개 시·군 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원의 인권의식 조사에 대한 체계적인 분석을 시도함.

- 본 조사의 목적은 담당 공무원의 인권의식 조사를 통해 다문화 인권 친화적인 행정체계 구축과 업무역량 제고를 위해 요청되는 제도적, 개인적 개선방안 및 효율적인 업무 프로세스 구축방안 그리고 공무원의 인식개선에 이바지할 수 있는 실질적인 교육프로그램 수립방안의 모색임.
- 이를 위해 본 조사는 ‘한국사회 전반의 인권 상황에 대한 인식수준, 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 인식수준, 결혼이주여성의 인권 상황에 대한 인식수준, 이주민의 사회·경제적 실태에 대한 인식수준, 인권 교육 경험 및 인권 교육에 대한 의견, 업무체계와 방식에 관한 의견’ 등 여섯 가지 항목에 대한 조사를 실시함.

2. 조사대상과 내용

1) 조사 대상

○ 본 조사의 조사대상은 경기도 및 도내 31개 지자체(시군)로, 총 32개 지자체의 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원 110명임. 설문지를 배포한 32개 지자체 가운데 의왕시와 이천시를 제외한 30개 지자체가 참여했음. (표 I-2)

〈표 I-2〉 지역 분포

연번	지역	빈도 (명)	백분율 (%)	연번	지역	빈도 (명)	백분율 (%)
1	경기도	10	9.1	17	안성시	3	2.7
2	가평군	2	1.8	18	안양시	3	2.7
3	고양시	4	3.6	19	양주시	3	2.7
4	과천시	2	1.8	20	양평군	2	1.8
5	광명시	3	2.7	21	여주시	1	0.9
6	광주시	3	2.7	22	연천군	3	2.7
7	구리시	2	1.8	23	오산시	2	1.8
8	군포시	3	2.7	24	용인시	3	2.7
9	김포시	3	2.7	25	의정부시	4	3.6
10	남양주시	3	2.7	26	파주시	2	1.8
11	동두천시	3	2.7	27	포천시	3	2.7
12	부천시	1	0.9	28	하남시	3	2.7
13	성남시	6	5.5	29	화성시	4	3.6
14	수원시	4	3.6	30	평택시	3	2.7
15	시흥시	3	2.7	31	결측	1	0.9
16	안산시	18	16.4	합계		110	100

- 본 조사의 목적이 실무 담당 공공부문 종사자의 인권의식을 파악하여 업무역량 강화 방안 및 인권 친화적인 근무여건 조성의 준거 자료를 마련하는 일이므로 조사대상은 5급 이하 공무원으로 제한했음.

응답자의 직급 분포를 살펴보면 경기도청 근무 공무원의 경우 5급이 20.0%(2명), 6급이 20.0%(2명), 7급이 40.0%(4명), 계약직이 20.0%(2명)로 나타나 7급 응답자의 비율이 가장 높았음. 도내 기초 자치단체(시·군) 응답자의 직급 분포는 5급이 6.0%(6명), 6급이 28.0%(28명), 7급이 29.0%(29명), 8급이 22.0%(22명), 9급이 7.0%(7명), 계약직이 5.0%(5명)로 나타나 7급 이하가 전체의 66%(76명)에 달했음. 시군에서는 외국인 및 다문화 업무를 주로 6급, 7급, 8급의 실무자가 담당하는 것으로 나타남. (표 I -3)

〈표 I -3〉 직급 분포

경기도			시·군		
급수	인원	백분율 (%)	급수	인원	백분율 (%)
5급	2	20.0	5급	6	6.0
6급	2	20.0	6급	28	28.0
7급	4	40.0	7급	29	29.0
8급	-	-	8급	22	22.0
9급	-	-	9급	7	7.0
계약직	2	20.0	계약직	5	5.0
무응답	-	-	무응답	3	3.0
계	10	100.0	계	100	100.0

2) 조사 내용

- 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원의 인권의식 조사를 위해 ‘한국사회 전반의 인권 상황에 대한 인식 수준, 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 인식 수준, 결혼이주여성의 인권 상황에 대한 인식 수준, 이주민의 사회·경제적 위상, 인권 교육, 업무체계와 방식’ 등 여섯 가지 조사 범주를 채택함.
- 대한민국의 공식적인 인권 전담 국가기구인 국가인권위원회에 발표되는 인권의 영역은 크게 세 가지로 구분됨. 자유권과 사회권 그리고 사회적 약자나 소수자의 영역임(www.humanrights.go.kr). 자유권에는 주로 형사사법 제도, 정치 및 사회생활 영역이 포함되고, 사회권에는 사회보장권, 노동권, 교육권 등이 포함됨. 사회적 약자 및 소수자 영역에는 아동과 청소년, 여성, 비정규직, 이주노동자와 난민이 포함됨(심영희 외 2010).
- 본 조사의 조사 항목은 일반적으로 통용되는 이 같은 인권의 세 가지 영역과 각 영역에 조응하는 구체적인 인권목록을 염두에 두고 설정되었음. 한국사회 전반의 인권 상황에 대한 인식은 외국인의 인권 상황에 대한 인식수준과의 비교를 위해 포함했으며, 인권 교육 및 업무체계와 방식이라는 두 범주는 담당 공무원의 인권 의식에 영향을 줄 수 있는 영역이라는 가정하에 포함했음.
- 한국사회 전반적 인권 상황에 대한 공무원의 인식을 파악하기 위해 한국사회 인권 상황에 대한 인지 정도, 인권 존중 정도, 2012년 대비 인권 수준 향상 정도, 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야, 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해야 할 집단, 국내 거주 이주민 중 우선하여 인권을 보호해야 할 집단을 조사함.
- 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 인식을 파악하기 위해 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황 정도, 체류자격(등록, 미등록) 불문 인권보장 동의 여부, 외국인 근로자를 사회통합의 대상으로 생각하는지 여부, 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 동의 여부, 외국인 근로자 영주권 허용에 대한 동의 여부, 외국인 근로자가 내국인과 동일 임금을 받는 것에 대한 동의 여부, 현행 외국인 근로자 가족결합권 금지에 대한 동의 여부, 외국인 근로자의 노동조합 가입 및 활동에 대한 동의 여부, 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움에 대한 견해 등을 조사함.
- 결혼이주여성의 인권 상황에 대한 인식을 파악하기 위해 국내 거주 결혼이주여성의 인권 상황 정도, 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 갖는 것에 대한 동의 여부, 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 가장 큰 어려움에 대한 의견, 결혼이주여성의 인권 상황 개선에 필요한 조치에 대한 의견을 조사함.

- 이주민의 사회·경제적 위상에 대한 인식을 파악하기 위해 내국인과 이주민 간 ‘차별’이 존재하는 것은 불가피한 측면이 있다는 주장에 대한 동의 여부, 외국인 근로자의 유입으로 내국인 일자리가 줄어들었다는 주장에 대한 동의 여부, 이주민에 대한 현재 지원수준이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대한 동의 여부, 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요한지에 대한 의견, 이주민 규모 증가와 외국인 범죄 규모 증가 사이의 상관관계에 대한 의견, 국내 외국인 범죄와 특정 출신국(주로 아시아) 이주민 사이의 상관관계에 대한 의견 등을 조사함.
- 인권 교육 경험 및 인권 교육에 대한 인식을 파악하기 위해 외국인(다문화) 관련 인권 교육을 받은 경험, 2012년 외국인(다문화) 관련 인권 교육 이수 시간, 횟수, 외국인(다문화) 관련 교육과 인권의식 향상 사이의 상관관계에 대한 의견을 조사함.
- 업무체계와 방식을 파악하기 위해 외국인(다문화) 업무에 대한 만족도, 외국인(다문화) 업무 관련 담당자 배정 시 업무 경험이나 전문성이 고려되어야 한다는 주장에 대한 동의 여부, 외국인 업무 수행의 어려움, 외국인 업무 담당 부서에 ‘전문관제(의무 순환 보직 예외제도)’라는 인사제도 도입에 대한 동의 여부, 업무 효율성을 높이기 위해 외국 출신 귀화자의 공무원 영입확대에 대한 동의 여부, 효율적인 외국인 업무를 수행을 위해 가장 필요한 교육 분야, 외국인 업무의 효율적 수행을 위해 요청되는 요소를 조사함. (표 I -4)

〈표 I -4〉 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원 인권의식 조사 설문지 구성

구분	문항 내용
일반적 배경	성별, 담당 업무, 나이, 고용 형태, 근속 연수, 현재 직급
한국사회 인권 상황	인권 상황 인지 정도, 인권 존중 정도, 전년 대비 인권 수준 향상 정도, 가장 취약한 인권 분야, 우선하여 보호해야 할 집단, 우선하여 보호해야 할 이주민 집단
외국인 근로자 인권 상황	외국인 근로자 인권 상황 정도, 체류자격불문 인권보장에 대한 의견, 외국인 근로자 사회통합 대상 동의 여부, 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 의견, 영주권 허용에 대한 의견, 내국인과의 동일임금 제공에 대한 의견, 가족결합권 금지 동의 여부, 노동조합 활동에 대한 동의 여부
결혼이주여성 인권 상황	결혼이주여성 인권 상황 정도, 내국인과의 동등한 권리부여 동의 여부, 한국사회에서 겪는 가장 큰 어려움, 결혼이주여성의 인권 상황 개선을 위한 필요 조치
이주민의 사회·경제적 위상	내국인과 이주민 간 ‘차별’의 불가피성, 내국인 근로자의 일자리 감소, 이주민 지원 정책이 내국인에 대한 역차별이라는 데 대한 동의 여부, 결혼이민자에 준하는 외국인 근로자 지원에 대한 의견, 이주민 수 증가에 따른 외국인 범죄 증가 동의 여부, 외국인 범죄가 동(서)남아시아 출신자들에 의해 발생한다는 의견에 대한 동의 여부
인권 교육	외국인(다문화) 관련 인권 교육을 받은 경험, 인권 교육 시간, 교육 횟수, 이수교육이 인권의식 향상에 도움이 되었는지에 대한 의견, 도움이 되지 않았던 이유
업무 체계와 방식	외국인(다문화) 관련 업무만족도, 관련 업무 담당자 배정 시 전문성 고려에 대한 의견, 외국인 업무 수행의 가장 큰 어려움, 전문관제 도입에 대한 의견, 외국 출신 귀화자의 공무원 영입확대에 대한 의견, 외국인 업무의 효율적 수행에 필요한 교육 분야, 외국인 업무의 효율적 진행에 필요한 요소

- 외국인 및 다문화 업무 담당 공무원의 인권의식 조사를 위해 가능한 한 쉽고 간명한 내용으로 설문을 구성했고, 설문 내용의 타당도를 높이기 위해 연구진 전체가 참여하는 3차례의 내부 워크숍과 외부 전문가 자문과정을 거침.

자문내용의 객관성과 균형 확보를 위해 학계, 현장 활동가, 공공부문 종사자와 함께 3차례의 자문 회의를 진행함. (표 I -5)

〈표 I -5〉 설문지 구성을 위한 워크숍 및 전문가 자문

내부 워크숍	1차 (3월 28일)	① 연구목적 및 내용 공유 및 논의 ② 문헌 조사 결과 공유 ③ 설문지 초안 내용 공유 및 설문항목과 내용 검토
	2차 (4월 9일)	① 1차 수정 설문지 작성 항목 및 내용 검토 ② 설문 2차 수정안 ③ 관련 분야 현장 활동가와 교수 자문방식 논의
	3차 (5월 20일)	① 3차 설문지 작성 ② 설문항목과 내용 최종 검토
전문가 자문	1차 (6월 12일) (성공회대학교, 박경태 교수)	① 내부 워크숍을 거쳐 정리된 설문내용에 대한 타당도 검증작업 진행 ② 사회조사방법론 및 사회통계 전문가 교수 자문을 통해 설문지 형식, 문항, 문항 배치 수정 ③ 자문 후 1차 설문지 수정본 완성
	2차 (6월 13일) (안산위스타트글로벌 아동센터_강은이 센터장)	① 1차 전문가 자문내용 반영 수정본에 대한 2차 현장 활동가 자문 진행 ② 결혼이주여성의 인권 상황 개선을 위해 가장 필요한 것에대한 질문에서 가정 폭력 피해자 적극 보호 항목 추가 ③ 자문 후 2차 설문지 수정본 완성
	3차 (6월 14일) (안산시외국인주민센터_계장)	① 2차 설문 수정본에 대해 조사 당사자인 공공부문 종사자의 자문 ② 이주민(다문화) 교육 관련 질문항목에서 시간 및 횟수에 대한 자문 및 인권 교육이 도움이 안 된 이유를 묻는 문항에서 교육장소의 불편함 항목 추가

3. 조사 방법

- 설문지 배포와 수거는 7월 10일부터 29일까지 진행함.
- 경기도 및 시군에 배포한 설문지는 총 134부로 설문지 가운데 110부를 회수함으로써 회수율은 82.1%에 달함.
- 경기도 다문화가족과와 협의를 통해 경기도 및 31개 시군에 설문지 전달 방식과 회수 방식을 확정함. 설문지는 경기도 다문화가족과에서 경기도청에 설치된 시군 우편함을 통해 시군에 일괄 전달하고, 회수는 3가지 방식으로 진행함. 경기도 다문화가족과, 센터 이메일, 센터 팩스로 회수함. (표 I-6, 표 I-7)

〈표 I-6〉 설문지 배부 및 회수 현황

연번	시·군 명	배포	회수	연번	시·군 명	배포	회수
0	경기도	14	10	16	오산시	3	2
1	수원시	4	4	17	하남시	3	3
2	성남시	6	6	18	의왕시	3	-
3	부천시	3	1	19	여주시	3	1
4	용인시	4	3	20	양평군	3	2
5	안산시	21	18	21	과천시	3	2
6	안양시	3	3	22	고양시	4	4
7	평택시	3	3	23	남양주시	4	3
8	시흥시	3	3	24	의정부시	4	4
9	화성시	4	4	25	파주시	3	2
10	광명시	3	3	26	구리시	4	2
11	군포시	3	3	27	양주시	3	3
12	광주시	3	3	28	포천시	3	3
13	김포시	3	3	29	동두천시	3	3
14	이천시	2	-	30	가평군	3	2
15	안성시	3	3	31	연천군	3	3
						134	110

〈표 I -7〉 설문조사 진행 내역

연번	날짜	내역	비고
1	6월 19일	설문지 회수 방식 논의 (경기도 다문화가족과 전달, 센터 이메일, 센터, 팩스)	경기도 다문화가족과
2	7월 8일	경기도 및 도내 31개 시·군 설문지 전달	경기도 다문화가족과
3	7월 10~29일	설문조사 진행	경기도 및 도내 31개 시군

4. 조사 추진 일정

○ 본 조사의 조사 기간은 2013년 3월부터 12월까지 9개월임. 추진일정은 다음과 같음. (표 I -8)

〈표 I -8〉 조사 추진 일정

(조사기간: 2013. 03.~2013. 12.)

내용	월	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
조사계획 수립 및 조사 설계, 추진 일정 확정											
설문지작성 위한 내부 워크숍 및 전문가 자문											
조사 진행 방식 논의 및 조사 방식 확정											
설문지 확정, 본조사 실시											
중간보고서 작성											
본보고서 작성											
최종보고서 발간											

5. 조사 결과 활용 방안

- 본 조사는 외국인 및 다문화 분야 전담 공무원을 대상으로 하는 최초의 인권 의식 조사로서 다문화 사회로의 성공적인 이행을 위해서는 효율적인 정책수립, 추진체계 구축, 시민사회의 인식개선, 당사자의 참여뿐만 아니라 담당 공무원의 역량 강화 및 근무여건 개선도 필요하다는 문제의식의 공론화와 확산에 이바지할 수 있음.
- 본 조사는 경기도내 각급 지자체 실무 공무원의 인식, 역량, 근무여건 등에 대한 실증적인 자료를 제공함으로써 지자체 수준에서 다문화 인권 친화적인 이주행정 패러다임 구축을 위해 요청되는 구체적이며 실제적인 전략 및 과제 수립의 준거로 활용될 수 있음.
- 본 조사는 경기도내 외국인 및 다문화 분야 전담 공무원의 인식수준에 조응하되 그를 한 차원 끌어올릴 수 있는 실효성 있는 교육 프로그램을 개발하고, 근무여건 및 인사제도를 개선하여, 궁극적으로 담당 공무원이 긍지를 느끼며 전문성을 축적하는 방식으로 업무 효율성을 극대화할 수 있는 구체적인 방안을 제안함으로써 한국정부의 다문화정책 초점이 중앙 단위의 추상적 담론 수준을 벗어나 지자체 중심의 지역사회 개발로 전환될 수 있는 계기 마련에 공헌할 수 있음.

경기도 외국인 및 다문화 업무담당 공무원 인권 의식 조사 _ II

공무원 인권의식 관련 선행연구

- 본 조사와 같이 외국인 및 다문화 업무를 담당하는 특정분야 공무원의 전반적인 인권의식에 관해 종합적으로 접근한 선행연구나 조사는 찾아보기 어려움.
- 전체 공무원의 일반적인 인권의식과 관련된 조사로 국가인권위 광주사무소에서 광주광역시 공무원 331명을 대상으로 수행한 ‘공무원 인권의식 실태조사’(국가인권위원회 광주인권사무소 2011)와 안전행정부에서 기초 지자체 공무원 198명을 대상으로 수행한 ‘이주민의 지역사회 정착과 사회통합 정책연구’(정기선 외 2012)가 이루어진 바 있음.
- ‘공무원 인권의식 실태조사’(국가인권위원회 광주인권사무소 2011)는 한국사회 인권 현황, 광주광역시의 인권 상황, 광주광역시청 인권 현황, 인권의식, 인권 교육 경험과 의견, 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식 등 여섯 개 항목에 대해 조사를 수행함. 각 항목에서 조사 대상자의 성별, 근무기간, 학력, 직급에 따른 응답 결과의 차이를 분석함.
- 여섯 가지 조사 주제 가운데 본 조사와 연관성이 있는 한국사회 인권 현황, 인권의식, 광주광역시의 인권 현황, 인권 교육 경험과 의견 그리고 그들 항목에 대한 조사 대상자의 성별, 근무기간, 학력, 직급에 따른 분석 결과의 차이점을 소개하면 다음과 같음.
- 한국사회 인권 상황에 대하여 응답자가 얼마나 잘 알고 있는지에 대한 질문에 응답자 330명 중 절반 이상인 58%는 ‘어느 정도 알고 있다’고 응답했고, 6%는 ‘매우 잘 알고 있다’고 응답함. ‘잘 모르고 있다’고 응답한 비율은 34%, ‘전혀 모르고 있다’고 응답한 비율은 2%로 나타남. 이 결과는 본 조사 결과와 흥미 있는 차이점을 보여줌. 본 조사의 경우 한국사회 인권 상황에 대해 ‘어느 정도 잘 알고 있다’는 비율이 34.5%로 나타났고, ‘매우 잘 안다’ 4.5%, ‘잘 모른다’ 20.0%. ‘전혀 모른다’ 0.9%로 나타남 바 있음. 광주시 공무원보다 경기도 외국인 담당 공무원의 한국사회 인권 상황에 대한 인지 수준은 ‘덜 긍정적이되 동시에 덜 부정적인 것’으로 평가될 수 있음.
- 한국사회에서 인권이 존중되는 정도에 대해 응답자의 51%는 ‘보통이다’고 응답했고, ‘존중된다’ 20%, ‘매우 존중된다’ 3%라고 나타남. 부정적 반응인 ‘별로 존중되지 않는다’고 응답한 비율은 25%, ‘전혀 존중되지 않는다’고 응답한 비율은 1%로 나타남. 본 조사 결과와 비교해 보았을 때 ‘보통이다’고 응답한 비율은 50%로 같지만, 인권이 ‘존중된다’를 선택한 응답자가 30.9%에 달해 광주광역시 공무원과 비교해서 경기도 외국인 담당 공무원의 한국사회 인권 존중에 대한 평가는 상대적으로 우호적인 것으로 나타남.
- 성별, 학력, 직급, 근무기간 등에 따른 응답의 차이가 발생했음. 인권 현황에 대한 인지도 및 인권 존중 정도에 대해서는 남성 응답자가 여성 응답자보다 상대적으로 긍정적인 것으로 나타남. 이를테면 남성 응답자의 69.1%는 인권 현황에 대해 ‘잘 알고 있다’고 응답했는데 반해 여성 응답자는 50.5%에 그침. 인권 존중 정도 역시 남성들의 4.8%는 한국에서 인권이 ‘매우

존중된다’, 23.3%는 ‘존중된다’고 응답함. 반면에 ‘매우 존중된다’고 응답한 여성 공무원은 한 명도 없었고, 13% 만이 ‘존중된다’고 응답했음.

- 인권 현황 및 현안에 대한 인지도는 대학원 이상 집단에서, 인권의 존중 정도는 대졸 집단이 가장 긍정적으로 평가했음. 5급 직원의 인권 현황 인지도가 가장 높았으며, 인권 존중 정도에 대해서는 직급이 낮은 응답자의 반응이 가장 부정적이었음. 근무기간이 짧은 집단에서 인권 현황에 대해 모르고 있다는 응답이 많았음.
- 인권 교육과 관련해서는 응답자의 88%는 교육이 필요하다고 응답해 현장에 있는 공무원은 인권 교육의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타남. 근무기간이 짧은 집단(10개월 이상에서 2년 이하)이 필요하다는 응답이 가장 높았고(93.3%), 가장 긴 집단(30년 이상)에서 가장 낮았음(79.3%).
- 인권 교육 경험과 의견에 대한 문항에서 우선 3년간 받은 인권 교육의 시간은 1~4시간이 43%, 0시간이 28%, 5~8시간이 18%로 나타났음. 인권 교육을 전혀 안 받았다고 응답한 비율도 28%로 상당히 높게 나타남.
- 희망하는 인권 교육 내용으로는 인권침해나 차별을 당했을 경우 상담 및 권리구제 절차와 사회적 약자의 인권에 대한 이해가 1순위에, 사회적 약자의 인권에 대한 이해와 인권 존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천 방법이 2순위로 높은 비율을 차지함.
- 안전행정부에서 실시한 ‘이주민의 지역사회 정착과 사회통합 정책연구(정기선 외 2012)’에서는 이주민의 지역사회 정착 및 사회통합정책 추진현황에 대한 기초 지방자치단체의 공무원 198명에 대한 설문조사가 이루어졌음.
- 시군구의 주요 정책 대상자로서의 외국인주민에 대한 인식, 외국인주민 지원 사업 예산의 배분과 적절성, 외국인주민 사회통합지원 업무에 대한 인식과 사업추진 방식, 외국인주민 유형별 시군구 단위의 사회통합지원 서비스의 접근성 평가, 마지막으로 시·군·구 차원에서 외국인주민 관련 사업추진체계에 대한 인식에 대한 문항으로 설문지가 구성됨.
- 조사에 참여한 공무원은 시군구의 주요 정책대상 이주민의 우선순위를 결혼 이민자, 다문화 자녀, 외국인 근로자의 순으로 인식하고 있었음. 사업예산 부족으로 지원받지 못하고 있는 외국인 집단으로는 외국인 근로자를 선택함.
- 공무원은 자신이 근무하고 있는 지역의 외국인주민의 많고 적음을 떠나 ‘사회통합’ 지원 프로그램이 중요하다고 응답함.

- 인력과 예산의 부족, 담당 공무원의 전문성 부족이 지역 특성에 맞는 외국인 관련 사업 기획·개발의 걸림돌로 선택됨. 중앙·광역지자체 차원의 위탁 업무 등이 조정되지 못하고 개별적으로 내려옴에 따라 행정력 소모가 크다는 지적이 많이 나왔음.
- 조사 대상 시·군·구 194개 가운데 외국인 업무 담당자 배정 시 관련 경험 또는 전문성을 고려하는지의 질문에 대해 응답자의 56.2%는 ‘전혀 고려하지 않는다’, 40.7%(79개)는 ‘약간 고려한다’고 응답함.
- 지역사회 특성을 반영한 외국인주민 지원 사업 기획·개발 시 애로사항으로는 ‘기본적인 정보 부족’, ‘사업 아이디어를 내기에 부족한 전문 지식’ 등이 선택됨. 업무 효율성 저하를 일으키는 중요한 요소로 ‘전문성 부족’이 선택된 것은 본 조사의 결과와도 일치함.

경기도 지자체 외국인 현황 및 다문화 관련 업무

- 경기도는 전국 최고의 외국인주민 밀집 거주지역임. 2013년 1월 현재 전국의 외국인주민 규모는 144만 6천 631명으로 주민등록 인구 대비 2.8%에 해당함. 경기도의 외국인주민 규모는 440,735명으로 주민등록 인구 대비 3.6%에 이르러 전국 평균을 웃돌음 (안전행정부 2013) (표 III-1)

〈표 III-1〉 경기도 외국인주민 현황 (2013. 1. 1. 현재)

구분	주민등록 인구 ('13.1.1)	인구 대비 (%)	외국인 주민수	한국 국적을 가지지 않는 자					한국 국적 취득자				외국계 주민 자녀			
				소계	외국인 근로자	결혼 이민자	유학생	외국 국적 동포	기타	소계	혼인 귀화	기타 사유	소계	외국인 부모	외·한국인 부모	한국인 부모
전국	50,948,272	2.8	1,445,631	1,120,599	520,906	147,591	83,484	187,616	181,002	133,704	83,929	49,775	191,328	12,301	166,333	12,694
경기도	12,093,299	3.6	440,735	351,074	187,392	40,208	10,601	62,823	50,050	41,523	24,196	17,327	48,138	4,375	40,356	3,407
수원시	1,120,258	3.7	41,351	33,208	14,552	3,661	2,162	5,511	7,322	4,464	2,622	1,842	3,679	427	2,958	294
성남시	978,615	2.8	27,687	21,962	8,377	2,616	907	6,306	3,756	2,827	1,615	1,212	2,898	282	2,435	181
고양시	969,916	2.0	19,763	15,235	6,168	2,319	308	3,931	2,509	1,934	1,126	808	2,594	185	2,191	218
부천시	869,944	3.1	27,168	19,405	8,478	2,957	480	3,400	4,090	4,082	2,241	1,841	3,681	431	3,086	164
안양시	611,412	1.9	11,608	8,706	3,597	1,276	438	1,888	1,507	1,455	836	619	1,447	119	1,258	70
안산시	715,108	9.0	64,709	52,887	28,453	5,140	720	9,422	9,152	6,792	3,079	3,713	5,030	745	3,953	332
용인시	915,959	2.4	22,302	18,715	8,571	1,817	1,788	4,616	1,923	1,431	857	574	2,156	122	1,807	227
의정부	429,147	1.6	6,962	4,622	1,424	1,120	78	1,009	991	953	657	296	1,387	91	1,158	138
남양주	599,539	1.6	9,535	6,494	2,995	1,510	53	1,169	767	937	695	242	2,104	175	1,787	142
평택시	434,305	4.4	19,032	15,381	9,071	1,702	211	2,349	2,048	1,569	998	571	2,082	171	1,717	194
광명시	355,560	2.3	8,084	5,669	2,227	1,010	43	1,225	1,164	1,224	662	562	1,191	153	983	55
시흥시	399,485	7.8	31,254	25,574	14,769	2,423	362	4,614	3,406	2,904	1,607	1,297	2,776	407	2,147	222
군포시	286,841	2.9	8,432	6,551	3,034	865	316	1,191	1,145	973	521	452	908	108	760	40
화성시	525,490	6.3	33,162	29,068	20,614	1,917	844	3,909	1,784	1,538	1,046	492	2,556	232	2,158	166
파주시	394,201	3.1	12,121	9,423	5,667	1,278	32	1,498	948	1,032	764	268	1,666	101	1,458	107
이천시	204,917	3.2	6,455	4,967	3,297	693	16	545	416	433	357	76	1,055	21	975	59
구리시	192,341	1.4	2,688	1,751	589	474	21	347	320	344	208	136	593	19	510	64

구분	주민등록 인구 ('13.1.1)	인구 대비 (%)	외국인 주민수	한국 국적을 가지지 않는 자					한국 국적 취득자				외국계 주민 자녀			
				소계	외국인 근로자	결혼 이민자	유학생	외국 국적 동포	기타	소계	혼인 귀화	기타 사유	소계	외국인 부모	외·한국인 부모	한국인 부모
김포시	287,432	5.5	15,767	13,542	9,504	924	228	1,855	1,031	995	522	473	1,230	115	1,027	88
포천시	157,559	8.6	13,478	11,706	8,713	815	355	1,120	703	694	582	112	1,078	56	967	55
광주시	275,656	4.6	12,724	10,387	7,160	933	44	1,281	969	974	641	333	1,363	100	1,177	86
안성시	181,608	5.5	10,037	8,495	5,246	684	765	1,184	616	572	382	190	970	45	858	67
하남시	146,269	1.9	2,829	1,993	982	392	18	372	229	306	202	104	530	21	457	52
의왕시	154,757	1.4	2,194	1,577	691	334	45	331	176	216	120	96	401	20	351	30
양주시	200,310	4.8	9,578	8,039	5,499	766	16	1,028	730	491	431	60	1,048	34	921	93
오산시	200,291	4.2	8,397	6,099	2,919	864	105	1,145	1,066	1,218	515	703	1,080	127	878	75
여주군	109,550	3.2	3,499	2,676	1,776	323	100	297	180	270	223	47	553	2	509	42
양평군	102,193	2.0	2,083	1,433	645	303	39	295	151	203	164	39	447	10	393	44
동두천	97,175	3.9	3,750	2,863	1,506	456	23	372	506	326	252	74	561	30	476	55
과천시	71,068	1.1	791	634	141	79	2	324	88	62	30	32	95	1	90	4
가평군	60,794	3.4	2,051	1,152	262	403	77	158	252	187	139	48	712	16	673	23
연천군	45,599	2.7	1,244	860	465	154	5	131	105	117	102	15	267	9	238	20

○ 경기도내 528개 읍·면·동 중 외국인주민 비율이 30%가 넘는 곳은 3개소, 20%가 넘는 곳은 8개소, 15% 이상인 곳은 18개소, 10% 이상인 곳은 32개소, 5% 이상인 곳은 92개소에 달함. 안산시 단원구 원곡1동의 외국인주민 비율은 무려 39.6%에 달함(안전행정부 2013, 정기선 외 2012).

○ 외국인 집주 지역으로 분류되는 외국인주민이 1만 명 이상인 지자체만도 경기도내에는 15곳에 이룸.

안산시 64,709명(14.7%), 수원시 41,351명(9.4%), 화성시 33,162명(7.5%), 시흥시 31,254명(7.1%), 성남시 27,687명(6.3%), 부천시 27,168명(6.2%), 용인시 22,302명(5.1%) 등이 이에 해당함. 2012년 기준으로 전국 42개의 외국인 집주 지역 가운데 30%에 해당하는 14개가 경기도에 위치함(안전행정부 2013). (표Ⅲ-2)

〈표Ⅲ-2〉 외국인주민 1만 명 이상 지자체

광역(명)	기초(명)
서울(18)	영등포(57,180) · 구로(43,239) · 관악(28,493) · 금천(27,940) · 광진(20,159) · 용산(18,334) · 동대문(17,389) · 동작(17,061) · 강남(14,093) · 송파(14,091) · 마포(13,244) · 서대문(12,786) · 성북(12,746) · 종로(12,563) · 성동(11,758) · 강서(11,389) · 중구(11,327) · 서초(10,695)
경기(14)	안산(60,583) · 수원(40,537) · 화성(32,950) · 시흥(27,715) · 성남(27,457) · 부천(26,148) · 용인(22,340) · 고양(19,627) · 평택(18,032) · 김포(15,106) · 포천(13,431) · 광주(12,452) · 파주(11,875) · 안양(11,760)
인천(4)	남동(16,380) · 서구(14,021) · 부평(13,253) · 남구(10,081)
경남(3)	창원(20,790) · 김해(19,647) · 거제(10,646)
충남(2)	천안(19,028) · 아산(13,962)
대구(1)	달서구(10,164)

(자료: 안전행정부)

- 2012년 말 기준으로 주민등록 인구 대비 외국인주민의 인구규모가 5%를 웃도는 지자체는 전국적으로 22곳에 달함. 경기도는 6곳으로 서울(8곳)에 이어 외국인주민 초집주 지역이 전국에서 두 번째로 많이 분포된 지역임(안전행정부 2013). (표Ⅲ-3)

〈표 Ⅲ-3〉 경기도내 주민등록인구 대비 외국인주민 규모 5% 이상 지자체

구분	안산시	포천시	시흥시	화성시	김포시	안성시
주민등록인구(명)	715,108	157,559	399,485	525,490	287,432	181,608
외국인주민(명)	64,709	13,478	31,254	33,162	15,767	10,037
외국인비율(%)	9.0	8.6	7.8	6.3	5.5	5.5

(자료: 안전행정부)

- 전국 최대의 외국인 집주 지역답게 경기도는 중앙정부가 본격적으로 외국인 및 다문화가족 정책을 수립하기 이전인 2003년부터 외국인의 생활실태와 정착지원에 관심을 표명했으며, 2006년 실시된 ‘외국인 근로자 정주실태 및 정책수요 조사’(경기개발원 2006)를 토대로 ‘거주 외국인 정주환경개선사업(2006)’, ‘거주 외국인 정주지원사업(2007)’을 계획, 2008년 ‘거주 외국인 종합지원’ 계획을 수립한 바 있음.

- 안산시외국인주민센터를 비롯해서 남양주, 화성, 시흥, 수원, 김포, 성남 등 7곳의 지자체에서 외국인주민 종합 서비스 센터가 운영되는 유일한 광역 지자체이기도 함.

‘안산시 외국인주민 인권증진에 관한 조례’(2009), ‘경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례’(2011) 등 비정규(미등록) 체류자를 배제하지 않는 외국인 지원 조례가 제정되어 있으며, 전국에서 최초로 외국인 인권정책 전담 개발기관인 ‘경기도외국인인권지원센터’가 설립되어 운영되는 곳이기도 함.

- 그러나 경기도 역시 여러 전문가와 활동가들이 기존의 외국인 및 다문화 정책의 취약점으로 지적해 온 ‘협소한 정책 대상, 통합적인 추진체계의 부재, 정책의 중복과 누락’ 등의 문제에서 벗어날 수 없는 것으로 평가됨. 무엇보다도 경기도의 지역 특성 및 외국인주민의 특화된 욕구에 기반을 둔 독자적인 사업을 추진하는 데에서 한계를 드러내는 것으로 평가됨.

“경기도내 대부분 외국인 관련 지원 시설들이 외국인 밀집지역을 중심으로 설립·운영되고 있지만, 지역의 공간적 특성, 지역 주민의 사회인구적 특성 및 지역 산업 특성 등 각 외국인 밀집지역의 독특한 특성을 고려한 사업계획이나 운영은 부재함”, “외국인 밀집지역을 특화하여 수립한 사업계획이나 운영은 보이지 않음”(정기선 외. 2012).

- 경기도외국인인권지원센터가 2013년 도내 각급 지자체 외국인 정책 모니터링을 수행하면서 만나본 담당 공무원은 업무수행에서 예산, 조직, 인력의 부족과 담당 부처의 취약한 위상(통합적인 추진체계의 부재)의 문제를 공통으로 토로한 바 있음.

그들은 저예산, 자원의 불균등한 배분, 담당자 일인이 수십 개의 사업을 관리해야 하는 격무, 독자적인 업무영역 자체를 인정받지 못하는 취약한 조직위상, 새로운 프로그램 개발에 대한 압박 등으로 인해 “이것저것 닥치는 대로 주어진 일을 하기에 늘 정신적 공황에 가까운 상황”을 경험해야 한다고 전언함. 경기도내 지자체의 다문화 및 외국인주민 담당 부처와 담당 업무는 다음과 같이 정리됨. (표Ⅲ-4)

〈표Ⅲ-4〉 다문화 및 외국인주민 지원 담당부서(담당) 현황 (2013.09.02. 현재)

시·군	국·실·원	과	담당	담당 업무
수원시	복지 여성국	여성 정책과	다문화팀	외국인 지원 일반
				다문화가족지원센터 일반
				결혼 이민자 지원, 외국인주민 현황조사
성남시	보건 복지국	가족 여성과	다문화팀	외국인주민 및 다문화정책 종합계획 수립, 다문화 인식개선을 위한 특수시책 수립 및 운영, 지역사회 민관협의체 및 외국인(다문화가족) 자문위원회 구성·운영
				결혼중개업 관리, 다문화인식개선, 외국인 및 다문화가족 실태조사, 결혼 이민자 한국어교육, 다문화가정 친정방문사업, 다문화가정자녀 방문학습지
				다문화가족지원센터 운영, 결혼 이민자 생활정보 제공 및 지역사회 적응 지원, 다문화가족 부모지도방문 교육, 결혼 이민자 취업교육, 중도입국자녀 한국사회 적응, 무료진료 및 청소년 축구단 운영
				자조모임 회원관리 및 운영지원, 다문화가정 서포터즈 운영지원
부천시	보건 복지국	가족 여성과	다문화팀	다문화 일반, 외국인 지원 일반
용인시	문화 복지국	여성 가족과	다문화 지원팀	다문화가족지원센터 일반
				외국인 지원, 결혼중개업 일반
안산시	행정국	외국인 주민 센터	외국인 정책팀	전국다문화도시협의회, 다문화마을특구, 민관협의체 운영
				다문화 국제 심포지엄 추진
				예산, 회계, 서무 및 보안, 외국인주민 실태조사
				시설물관리, 원곡특별순찰대 운영
				대외 홍보 및 다문화 소개, 시책개발
			다문화 교류팀	지구촌합창단운영, 다문화축제운영
				외국인 지원단체 문화체육활동 보조금 지원
				세계 태권도 아카데미 운영, 다문화태권도 시범단운영
			다문화 교육팀	내국인 다문화이해교육추진, 다문화교육 시책사업 기획
				사회통합프로그램 기획운영, 한국어교육기관 운영관리,
				외국인주민센터 홈페이지 운영, 각종 언론보도자료 스크랩, 맞춤형 취업지원, 직업능력개발교육 운영

시·군	국·실·원	과	담당	담당 업무
			외국인 인권팀	다문화가족지원센터 운영지원, 다문화신문 구독지원, 결혼 이민자 한국어교실지원
				결혼 이민자보호시설 운영지원, 외국인주민 통역상담지원센터 운영, 인권증진위원회 운영
			다문화 아동팀	글로벌아동센터 운영지원, 중도입국청소년 예비적응 프로그램, 다문화아동 사례관리사업
				다문화아동 언어발달, 이중언어교실 운영, 외국인근로자 보육시설 지정관리, 다문화아동 학습지 지원
	주민 복지국	여성 가족과	출산 지원팀	결혼중개업관리
안양시	복지 문화국	가족 여성과	다문화 지원팀	다문화가족 및 외국인주민 지원
평택시	사회 복지국	여성가족 청소년과	여성가족	다문화가족 일반
			다문화팀	외국인 지원 일반
시흥시	주민생활 서비스국	가족 여성과	여성 다문화팀	다문화가족지원, 결혼중개업 등록 및 관리, 외국인 일반
				다문화 시비 사업 운영 및 맞춤형프로그램 운영
화성시	복지 환경국	희망 복지과	다문화 가족팀	다문화 일반, 외국인 지원 일반
광명시	복지 환경국	여성 가족과	다문화팀	다문화 가족 지원, 외국인 관리 및 실태조사, 건강가정지원센터 지원
				저소득층 한부모가정 보호 및 지원, 결혼중개업관리, 성폭력·가정 폭력업무 추진
군포시	문화 복지국	여성 가족과	다문화팀	다문화가족 및 외국인주민 지원
광주시	주민 지원국	여성 가족과	다문화 지원팀	다문화가족지원센터 운영 지원, 다문화가족지원 일반, 결혼중개업 관리
				결혼 이민자 보호시설 운영 지원, 외국인 지원 일반
김포시	문화 복지국	여성 가족과	다문화 지원팀	외국인주민지원센터, 외국인 지원 일반
				다문화가족지원센터, 다문화지원 일반
이천시	복지 정책국	여성 가족과	여성 정책팀	다문화 및 외국인 지원 일반, 다문화가족지원센터 지원

시·군	국·실·원	과	담당	담당 업무
안성시	행정 복지국	교육 협력과	외국인 다문화팀	다문화가족지원센터, 다문화 일반, 외국인 지원
오산시	복지 교육국	가족 여성과	건강 가정팀	다문화가족 및 외국인주민 지원, 결혼중개업소 관리
하남시	주민 지원국	사회 복지과	여성 가족팀	다문화, 외국인업무 전반
의왕시	시민 서비스국	사회 복지과	여성 가족팀	다문화 일반, 다문화가족지원센터 일반
			복지 정책팀	외국인 지원 일반
여주시	복지 정책실	-	가족 여성팀	다문화, 외국인업무 전반
양평군	주민 복지실	-	여성 보육팀	다문화 일반
		총무과	자치 행정팀	외국인 지원 일반
과천시	-	사회 복지과	여성 복지팀	다문화가정 지원업무
		총무과	시정팀	외국인 지원업무
고양시	시민 복지국	여성 가족과	다문화 가정팀	다문화가족 및 다문화센터 일반
				결혼중개업 및 외국인 지원 일반
남양주시	평생 교육원	여성 보육과	다문화팀	다문화 일반, 외국인 지원 일반
의정부시	주민생활 지원국	여성 가족과	가족 정책팀	다문화가족지원센터 일반
파주시	경제 복지국	가족 여성과	다문화 가족팀	다문화 일반, 다문화가족지원센터, 외국인 지원
구리시	주민 생활국	사회 복지과	여성 가족팀	다문화 일반, 외국인 지원 일반
양주시	교육문화 복지국	여성 보육과	여성 가족팀	다문화가족지원센터 일반, 외국인 지원 일반
				다문화 일반

시·군	국·실·원	과	담당	담당 업무
포천시	경제생활 지원국	복지 여성과	다문화 지원팀	다문화 일반
				외국인 지원 일반
동두 천시	-	총무과	주민 자치팀	외국인 지원 업무
		사회 복지과	여성 가족팀	다문화가족지원 업무
가평군	주민 지원실	-	가족 여성팀	다문화 일반
		총무과	총무팀	외국인 지원 일반
연천군	-	복지 지원과	여성다문 화지원팀	다문화, 외국인 지원 일반

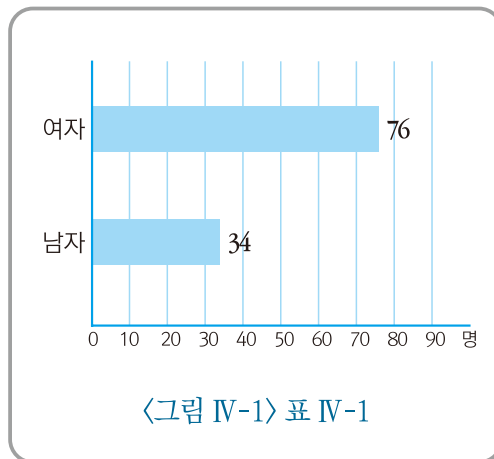
조사 결과

1. 조사 대상자의 일반적 특징

○ 본 조사의 전체 응답자 수는 110명으로, 남성이 30.9%(34명), 여성이 69.1%(76명)로 여성 응답자의 비율이 매우 높게 나타남. 2012년 기준 지방자치단체에서 근무하는 전체 공무원 284,355명 가운데 여성 공무원은 87,239명으로 30.7%에 불과했다는 점(2013년 안전행정 통계 연보)에서 도내 외국인 및 다문화 관련 공무원의 여성 비율은 지방자치단체 전체 공무원 여성 비율의 2배 이상을 웃돌고 있어 이례적으로 매우 높은 것으로 평가할 수 있음. (표Ⅳ-1)

〈표Ⅳ-1〉 성별 분포

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
남	34	30.9
여	76	69.1
합계	110	100.0

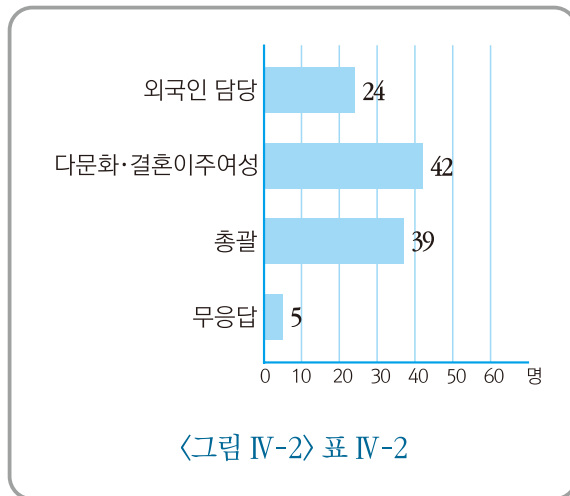


○ 응답자의 담당 업무는 다문화·결혼이주여성 관련 업무가 38.2%(42명), 외국인 업무 담당이 21.8%(24명), 두 업무를 아우르는 총괄 업무가 35.5%(39명)로 다문화·결혼이주여성 관련 업무 담당자의 비율이 높았으나 전체적으로 균형 잡힌 업무 분포를 보여주었음.

그러나 외국인 지원 예산이 편성되어 있는 지자체가 거의 없다는 점에서 총괄 업무는 실제로는 다문화·결혼이주여성 관련 업무일 개연성이 아주 높음. 그럴 경우 무려 74%에 육박하는 공무원이 다문화·결혼이주여성 지원 분야에 편중된 것이 됨. (표Ⅳ-2)

〈표Ⅳ-2〉 담당 업무

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인 담당	24	21.8
다문화·결혼이주여성	42	38.2
총괄	39	35.5
무응답	5	4.5
합계	110	100.0



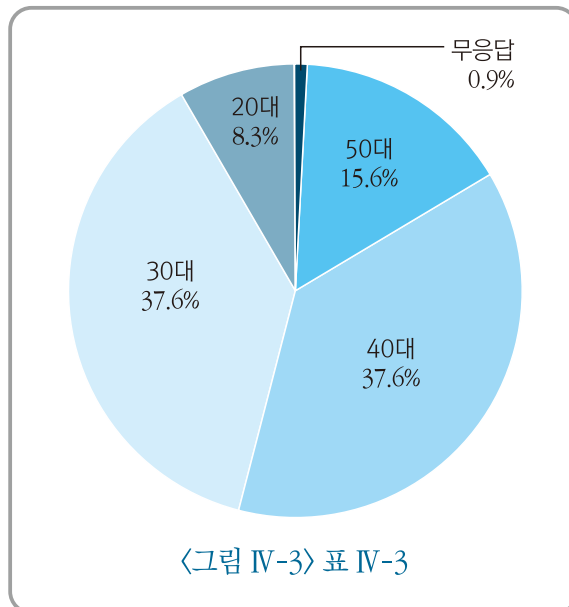
○ 이러한 인력 분포의 비대칭성은 자원(예산)의 불균등성과 조응함. 경기도 및 도내 지자체의 다문화 관련 예산의 대부분은 결혼이주여성 지원예산임. 예를 들어 모 지자체의 경우 2013년 다문화 관련 예산은 총 6억 8천만 원인데 그 가운데 결혼이주여성 지원 예산이 6억 5천만 원

이고 외국인 근로자 지원 예산은 3천만 원에 불과함. 경기도의 경우에도 다문화 관련 전체 예산 중 93%는 결혼 이민자 및 다문화 가족 지원 예산으로 쓰이며, 나머지 7%만이 외국인 근로자 지원 등에 쓰이고 있음.

- 응답자의 나이 분포는, 20대는 8.3%(9명), 30대는 37.6%(41명), 40대는 37.6%(41명), 50대는 15.6%(18명)로 나타나 주로 30대와 40대의 비교적 젊은 공무원이 외국인 및 다문화 관련 업무를 수행하는 것으로 나타남. 조사 대상자의 평균연령은 40.5세로 나타남. (표Ⅳ-3)

〈표Ⅳ-3〉 나이 분포

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
20대	9	8.3
30대	41	37.6
40대	41	37.6
50대	18	15.6
무응답	1	0.9
합계	110	100.0



○ 응답자의 고용 형태는 정규직이 92.7%(102명), 계약직이 7.3%(8명)로 나타남. 경기도 전체 공무원 44,237명 중 계약직은 528명으로 1.2%에 해당한다는 점에서 외국인 및 다문화 관련 분야 공무원의 계약직 비중은 매우 높은 것으로 확인됨. 계약직 직원 가운데는 귀화 공무원이 다수 포함됨. 그들의 주 업무는 다문화정책 현장 확인 및 의견 수렴, 결혼 이민자 자조 모임 지원 및 모니터링, 통·번역 상담서비스 제공, 다문화 소식지 제작 등으로 현장 친화적이며 수요자 중심적인 공공부문 정책실행과 서비스 제공을 위해서는 반드시 필요한 업무에 해당함. 업무 중요성보다 고용 안정성이 매우 떨어지는 것으로 평가됨. (표Ⅳ-4)

〈표Ⅳ-4〉 고용 형태

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
정규직	102	92.7
계약직	8	7.3
합계	110	100.0

○ 응답자의 외국인 및 다문화 관련 분야 근속연수는 0~12개월이 51.0%(56명)로 가장 높게 나타났고, 13~24개월 29.1%(32명), 25~36개월 10.0%(11명)로 나타남. 2년 미만의 근속 경향을 가진 응답자가 80.1%(88명)로 압도적인 규모를 차지함. 조사 대상자의 평균 근속기간은 15.4개월로 드러남. (표Ⅳ-5)

〈표Ⅳ-5〉 외국인 및 다문화 관련 분야 근속연수

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
0~12개월	56	51.0
13~24개월	32	29.1
25~36개월	11	10.0
37~48개월	4	3.6
48개월 이상	3	2.7
결측	4	3.6
합계	110	100.0

- 짧은 근속기간과 잦은 직원교체는 부패 및 매너리즘을 예방하고 여러 업무에 능통한 전방위적 공무원 양성에는 유리할 수 있으나 외국인, 다문화 영역같이 전문성 축적에 시간이 필요한 분야에서는 재고되어야 할 인사원칙임.

담당 직원의 잦은 교체에 대해서는 시민단체뿐만 아니라 공무원사회 내부에서도 개선책이 필요하다는 입장이 개진됨. 외국인, 다문화 분야 “공무원은 언제나 초짜다”라는 냉소적인 평가가 내려지기도 함.

업무역량 축적과 함양, 지역사회 및 이주민 당사자 집단과의 관계 형성(rapport), 이주민 지원에서의 다자간 협력체제 구축을 위한 신뢰관계 형성 등에 있어서 기계적인 순환 보직 인사제도는 취약점을 드러낼 수밖에 없기 때문임.

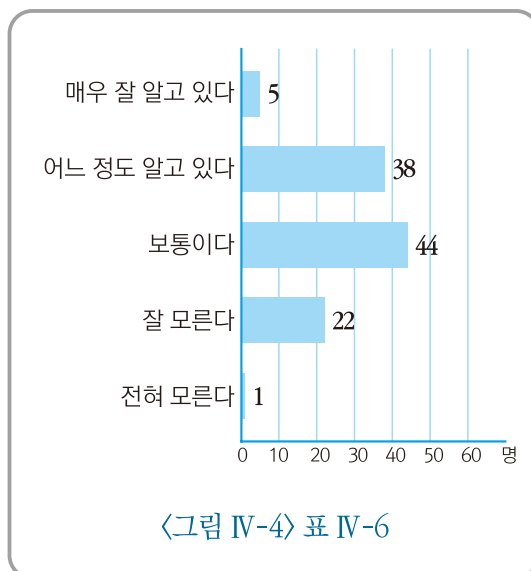
2. 한국사회 전반적 인권

○ 경기도 외국인 및 다문화 관련 분야 공무원의 한국사회 인권 상황에 대한 주관적인 인지 수준은 ‘보통 이상’인 것으로 나타남.

한국사회 전반적 인권 상황에 대해 응답자의 4.5%(5명)는 ‘매우 잘 알고 있다’, 34.5%(38명)는 ‘어느 정도 잘 알고 있다’고 응답함. 그에 반해 ‘잘 모른다’는 20.0%(22명), ‘전혀 모른다’는 0.9%(1명)가 선택함. ‘보통이다’는 40.0%(44명)로 가장 많은 비중을 차지함. (표Ⅳ-6, 그림Ⅳ-4)

〈표Ⅳ-6〉 한국사회 인권 상황에 대한 인지 정도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 잘 알고 있다	5	4.6
어느 정도 잘 알고 있다	38	34.5
보통이다	44	40.0
잘 모른다	22	20.0
전혀 모른다	1	0.9
합계	110	100.0



- 한국사회 ‘인권 존중’ 정도에 대한 응답자의 반응은 중립적인 입장이 가장 다수였으나 그를 제외하면 긍정적인 평가가 부정적인 평가를 압도하는 것으로 나타남.

응답자의 50.0% (55명)는 한국사회 인권 존중 정도를 ‘보통’으로 평가함. 1.8%(2명)는 한국사회 인권이 ‘매우 존중된다’, 30.9%(34명)는 ‘존중된다’고 답함.

이에 반해 ‘별로 존중되지 않는다’는 선택지는 16.4%(18명), ‘전혀 존중되지 않는다’고 답한 응답자는 0.9%(1명)에 불과함. (표Ⅳ-7)

〈표Ⅳ-7〉 한국사회 인권 존중 정도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 존중된다	2	1.8
존중된다	34	30.9
보통이다	55	50.0
별로 존중되지 않는다	18	16.4
전혀 존중되지 않는다	1	0.9
합계	110	100.0

- 한국사회 인권 존중 정도에 대해 경기도 외국인 및 다문화 관련 분야 공무원은 비교적 긍정적인 평가를 하는 데 반해 국제사회의 평가는 매우 부정적임.

인권과 관련해서 한국은 유엔의 집중적인 감시를 받는 인권 취약국가 중의 한 곳임. 이주 인권 분야의 경우는 특히 취약함. 1990년대 이후 유엔 인권 기구들이 한국의 이주 인권 상황에 대해 제출한 권고의 80% 이상은 부정적인 내용임 (한양대글로벌다문화연구원 2011).

1995년과 2010년에는 유엔 인권이사회 의사표현의 자유 특별보고관이, 2006년에는 이주민 인권 특별보고관이 그리고 2013년에는 인권옹호자 특별보고관이 한국을 방문한 바 있음.

- 국경 없는 기자회견(Reporters Without Borders)가 집계하여 매년 발표하는 각국의 정치 자유의 척도로 사용되는 세계언론자유지수(Worldwide press freedom index)에서 2013년 대한민국은 50위에 그쳤음. 이는 전년에 비해 6단계 하락한 것으로 아이티나 사모아보다도 뒷순위에 해당함(www.rsf.org). 세계경제포럼(World Economic Forum: WEF)이 매년 발표하는 세계 성 격차 보고서(Global Gender Gap Report)에서 2013년 대한민국은 전 세계 136개국

가운데 111위를 기록함. 이 역시 지난해보다 3계단 하락 순위임(www.wefourm.org). ‘세계 가치관 조사’(World Values Survey)가 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 작성된 ‘인종 차별 지도’에서도 한국은 7단계 가운데 6단계에 해당하는 매우 부정적인 평가를 받은 바 있음. 이는 한국인 3명 중 1명은 “다른 인종과 이웃으로 살기 싫어한다”는 것을 의미하는데 한국과 동일한 등급의 국가군에는 이집트, 나이지리아, 이란 등이 포함됨 (한겨레신문 2013.05.17.).

- 국제사회 인권지수 보고에서 한국이 낮은 평가를 받고 있을 뿐만 아니라 인권 수준이 악화하고 있는 것으로 평가받고 있음에도 불구하고 본 조사의 경우 한국의 인권 상황에 대한 인식 수준이 전년(2012년)보다 개선되었다고 판단하는 응답 비율이 악화하였다고 판단하는 비율을 압도했음. 인권 상황에 대한 인식 수준 개선 정도에 대해 응답자의 59.1%(65명)는 ‘보통이다’를 선택함. ‘보통이다’를 제외하면 개선되었다고 판단하는 응답률이 악화하였다고 판단하는 응답률을 매우 압도했음. 응답자의 0.9%(1명)는 ‘매우 높아졌다’, 36.4%(40명)는 ‘높아졌다’를 선택함. 반면에 ‘낮아졌다’ 1.8%(2명), ‘매우 낮아졌다’ 0.9%(1명)에 불과함. (표Ⅳ-8)

〈표Ⅳ-8〉 2012년 대비 인권 수준 향상 정도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 높아졌다	1	0.9
높아졌다	40	36.4
보통이다	65	59.1
낮아졌다	2	1.8
매우 낮아졌다	1	0.9
무응답	1	0.9
합계	110	100.0

○ 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야에 대해서는 ‘생명·자유·신체적 안전의 권리’가 21.2% (24명), ‘자유권’ 20.4%(23명), ‘사법적 권리’ 19.5%(22명), ‘사회적 권리’ 17.7%(20명), ‘경제적 권리’ 16.8%(19명), ‘문화적 권리’ 3.5%(4명) 순으로 나타남. 문화적 권리가 압도적으로 적은 비중을 차지한 것은 문화 향유와 생산의 권리가 잘 보장된다기보다는 문화영역이 한국사회에서 여전히 주변부적인 위치를 차지하고 있는 현실을 반영한 선택지로 추론됨.

생명, 자유, 신체적 안전 등 인간의 가장 기본권 영역을 가장 취약한 인권 분야로 선택했다는 것은 응답자가 기본권의 보장에서 위협을 느낄 정도로 한국사회 인권 상황에 대해 우려하고 있다는 의미로도 해석할 수 있음. (표Ⅳ-9)

〈표Ⅳ-9〉 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
생명·자유 신체적 안전의 권리	24	21.2
사법적 권리	22	19.5
자유권	23	20.4
경제적 권리	19	16.8
사회적 권리	20	17.7
문화적 권리	4	3.5
기타	1	0.9
합계	113	100.0

※ 응답자가 복수 응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리(113명), 합계는 전체 응답자 수 110명보다 큼

○ 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해야 할 집단의 순위별 빈도는 1순위에 ‘아동·청소년’이라고 응답한 비율이 34.5%(38명)로 가장 높게 나타났고, 2순위에 23.6%(26명)는 ‘노인’을, 3순위에 19.1%(21명)는 ‘노인’이 우리 사회에서 인권을 보호해야 할 집단으로 나타남. 반면 외국인과 성 소수자 등의 우선순위는 낮게 나타남. (표Ⅳ-10)

〈표Ⅳ-10〉 한국사회에서 인권 보호 우선 집단(순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
여성	15	13.6	20	18.2	17	15.5
노인	6	5.5	26	23.6	21	19.1
아동·청소년	38	34.5	19	17.3	19	17.3
장애인	33	30.0	14	12.7	8	7.3
외국인	5	4.6	9	8.2	17	15.4
비정규직 노동자	8	7.3	8	7.3	9	8.2
군인	2	1.8	1	0.9	1	0.9
재소자	0	0	0	0	0	0
수급자 및 차상위 계층	2	1.8	7	6.4	13	11.8
성 소수자	0	0	2	1.8	0	0
기타	0	0	1	0.9	2	1.8
무응답	1	0.9	3	2.7	3	2.7
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

- 한국사회에서 우선하여 보호해야 할 집단에 대한 순위별 빈도를 종합했을 때 응답자의 23.5%(76명)는 ‘아동·청소년’이라고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, ‘장애인’ 17.0%(55명), 그다음으로는 ‘노인’ 16.4%(53명)의 순으로 나타남. 외국인 및 다문화 관련 분야 종사자임에도 불구하고 외국인을 우선하여 보호해야 할 집단이라고 응답한 비율은 9.6%(31명)에 그침. (표Ⅳ-11)

〈표Ⅳ-11〉 한국사회에서 인권 보호 우선 집단(종합)

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
여성	52	16.1
노인	53	16.4
아동·청소년	76	23.5
장애인	55	17.0
외국인	31	9.6
비정규직 노동자	25	7.8
군인	4	1.3
재소자	0	0
수급자 및 차상위 계층	22	6.8
성 소수자	2	0.6
기타	3	0.9
합계	323	100

※ 우선 보호해야 할 집단을 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 질문했는데, 이 표는 순위 총합의 빈도를 나타내고 있음.

- 인권보호 우선 대상자에 대한 응답자의 선택은 한국사회에서 차별받는 집단의 실제적인 순위와는 매우 다름.

2009년 한국미혼모지원네트워크와 한국여성정책연구원이 실시한 차별 집단 순위조사에 따르면 한국에서 차별받는 집단을 묻는 항목에서 동성애자가 3.48점(4점 척도)으로 가장 높았으며, 미혼모가 3.18점으로 그 뒤를 이었음. 외국인 노동자(3.17점)가 3위, 장애인(3.09점)이 4위로 선택됨.

성 소수자에 대한 평가에서 본 조사와 2009년의 조사결과는 매우 다른 결과를 나타냄 (한겨레신문 2009.08.14.)

- 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해 할 이주민 집단의 순위별 빈도는 1순위에 ‘결혼이주여성’이라고 응답한 비율이 50.0%(55명)로 가장 높았고, 2순위에 ‘결혼이주여성’이라고 응답한 비율이 30.0%(33명), 3순위에 ‘이주 아동’이라고 응답한 비율이 23.6%(26명)의 순으로 높게 나타남. 반면 비정규 체류자, 고려인·조선족, 무국적자, 난민에 대해서는 우선순위가 낮게 나타남. (표Ⅳ-12)

〈표Ⅳ-12〉 국내 거주 이주민 중 인권 보호 우선 집단 (순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인 근로자	15	13.7	27	24.6	48	43.6
결혼이주여성	55	50.0	33	30.0	6	5.5
이주 아동	24	21.8	30	27.3	26	23.6
비정규(불법) 체류자	8	7.3	6	5.5	10	9.1
무국적자	1	0.9	4	3.6	1	0.9
조선족·고려인	2	1.8	4	3.6	5	4.5
난민	3	2.7	4	3.6	9	8.2
기타	1	0.9	0	0	0	0
무응답	1	0.9	2	1.8	5	4.6
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

- 현재 국내 체류 중인 다양한 이주민 가운데 가장 우선하여 인권을 보장하여야 하는 집단의 우선순위를 종합했을 때 ‘결혼이주여성’이 29.2%(94명)로 가장 높은 비율을 보였고, 그다음으로 ‘외국인 근로자’ 28.0%(90명), ‘이주 아동’ 24.8%(80명), ‘비정규(불법)체류자’ 7.5%(24명), ‘난민’ 5.0%(16명), ‘조선족, 고려인’ 3.4%(11명), ‘무국적자’ 1.9%(6명)의 순으로 나타남. (표 IV-13)

〈표 IV-13〉 국내 거주 이주민 중 인권 보호 우선 집단(종합)

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
외국인 근로자	90	28.0
결혼이주여성	94	29.2
이주 아동	80	24.8
비정규(불법) 체류자	24	7.5
무국적자	6	1.9
조선족·고려인	11	3.4
난민	16	4.9
기타	1	0.3
합계	322	100.0

※ 우선 보호해야 할 이주민 집단을 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 질문했는데, 이 표는 순위 총합의 빈도를 나타내고 있음.

- 인권보장 우선순위 집단과 관련 ‘결혼이주여성’ (29.2%), ‘외국인 근로자’ (28.0%), ‘이주 아동’ (24.8%)에 대해 비교적 균형 잡힌 선택이 이루어졌는데 반해 ‘비정규(불법) 체류자’ (7.5%), ‘난민’ (5.0%), ‘조선족과 고려인’ (3.4%), ‘무국적자’ (1.9%) 집단이 선택된 비율이 현저하게 낮다는 점에 대해서 주목해야 함.

비정규 외국인 근로자는 국제사회가 한국의 이주민 인권을 평가할 때 가장 주목하는 집단임. (한양대글로벌다문화연구원 2011). (표Ⅳ-14)

〈표Ⅳ-14〉 유엔 인권조약감시기구의 대한민국에 대한 권고 중 이주자 범주별 정리

국제규약	이주노동자	결혼이주민(여성)	이주 아동	난민	기타
사회권	6	2	-	5	7
자유권	2	-	-	-	-
인종차별	14	2	9	3	17
여성차별	2	5	-	-	2
아동권	1	-	3	-	-
합계	25	9	12	8	26

(자료: 한양대글로벌다문화연구원 2011.)

- 인권보장의 법적 보루가 국가라는 점에서 사실 국제사회에서 인권과 관련해 가장 주목하는 대상은 난민과 무국적자임. 두 집단은 국적국, 나아가 국가의 외부에 존재하는 만큼 인권 담론의 현실적 준거가 여전히 국가인 현 상황에서 인권 취약성이 심각해질 개연성이 가장 높은 집단이기 때문임.

조선족과 고려인 등 재외동포의 인권보장 역시 뒷순위로 선택되었다는 점도 특이함. 조선족과 고려인은 소위 ‘민족’과 ‘외국인’ 사이에서 동요하는 애매한 위상으로 인해 이중의 차별을 받는 것으로 평가되기 때문임. 이와 관련 한국사회에서 ‘외국계 한국인’(동포)이 체감하는 주관적인 차별도는 매우 심각한 것으로 보고된 바 있음 (한양대글로벌다문화연구원 2011).

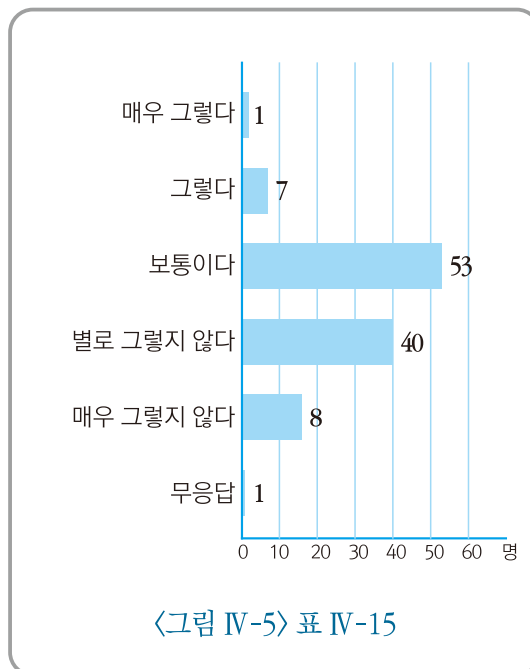
3. 외국인 근로자 인권

○ 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황이 좋다는 주장에 응답자의 7.3%(8명)는 ‘매우 그렇지 않다’고 응답했고, 36.4%(40명)는 ‘별로 그렇지 않다’고 응답했음.

반면, 인권 상황이 좋다는 주장에 ‘그렇다’고 응답한 비율은 6.3%(7명), ‘매우 그렇다’고 응답한 비율은 0.9%(1명)에 그쳐, 응답자는 대체로 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황이 좋지 않다고 인식하는 것으로 나타남. (표Ⅳ-15, 그림Ⅳ-5)

〈표Ⅳ-15〉 국내 거주 외국인 근로자의 인권 상황이 좋다는 주장 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	1	0.9
그렇다	7	6.3
보통이다	53	48.2
별로 그렇지 않다	40	36.4
매우 그렇지 않다	8	7.3
무응답	1	0.9
합계	110	100.0



○ 도내 지자체 담당 공무원 대부분은 이처럼 외국인 근로자의 인권 상황이 열악하다는 것을 인지하지만, 그들을 지원할 수 있는 공식적인 방법이 없다는 점에 대해 안타까워하고 있음. 우리 센터의 정책 모니터링 과정에서 만난 담당 공무원의 문제의식을 소개하면 다음과 같다.

“외국인 노동자에 대한 실태 파악조차 하지 못하고 있다…. 외국인 노동자가 어려움을 겪을 때 시 차원에서 지원해줄 방법이 있어야 하는데 현재까지는 시 자체적으로 지원할 방법이 없다…. 2013년 올해 처음 외국인 노동자를 지원하기 위한 팀이 만들어졌지만, 예산도 없고, 어떤 방식으로 외국인 노동자 문제에 접근해야 할지 고민 중이다.”

“외국인 근로자가 배제되고 다문화가족에 초점이 맞추어져 있는 현행 사업구조는 문제가 있다. 현행 서비스는 다문화가정 중심인데 정책대상을 확장해서 사각지대에 있는 외국인들을 포용할 수 있어야 한다. 아쉽게도 법무부의 제2차 외국인 기본계획은 외국인 전체에 대한 계획이라기 보다는 다문화가정 지원 계획에 가까워 보인다.”

○ 체류자격(등록, 미등록)에 관계없이 외국인 근로자의 인권이 보장되어야 하는지에 대한 물음에 응답자의 49.1%(54명)는 ‘그렇다’, 8.2%(9명)는 ‘매우 그렇다’고 응답함. 17.3%(19명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 6.4%(7명)는 ‘매우 그렇지 않다’를 선택함.

결과적으로 비정규(불법) 체류자의 인권이 보장되어야 한다는 긍정적인 답변이 57.3%(63명)에 달해, 부정적인 태도를 압도함. 이것은 매우 주목할 만한 결과로 외국인 관련한 모든 현행 법령은 공식적인 법 및 정책의 대상을 ‘90일 이상 체류한 합법적인 체류자’로 제한하고 있기 때문임. 이 결과로부터 두 가지 추론이 가능함.

정책대상을 제한하는 현행 관련 법제는 담당 공무원에게도 적극적인 지지를 받지 못하고 있음. 지자체 담당 공무원이 상대적으로 진취적인 인권관을 지니고 있음. (표Ⅳ-16)

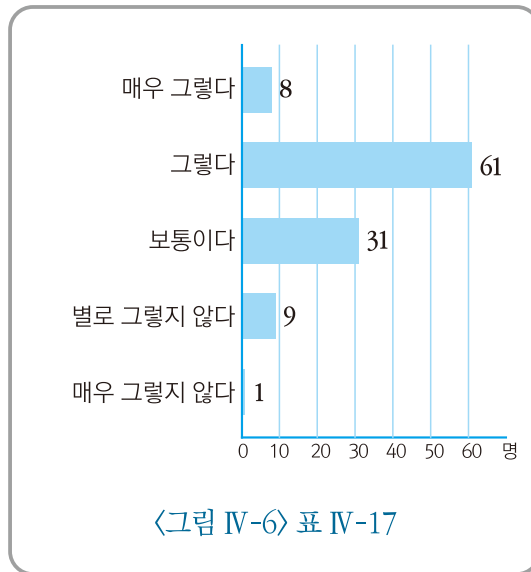
〈표Ⅳ-16〉 체류자격과 무관한 외국인 근로자 인권 보장 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	9	8.2
그렇다	54	49.1
보통이다	21	19.0
별로 그렇지 않다	19	17.3
매우 그렇지 않다	7	6.4
합계	110	100.1

- 외국인 근로자를 사회통합의 대상으로 인식하는지에 대한 질문에 응답자의 55.5%(61명)는 ‘그렇다’고 응답해 가장 높은 비율로 나타났음. ‘매우 그렇다’도 7.3%(8명)로 나타나 응답자는 대체로 외국인 근로자도 사회통합의 대상으로 인식하고 있는 것으로 나타남. (표 IV-17, 그림 IV-6)

〈표 IV-17〉 외국인 근로자 사회통합의 대상 인정 정도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	8	7.3
그렇다	61	55.5
보통이다	31	28.2
별로 그렇지 않다	9	8.1
매우 그렇지 않다	1	0.9
합계	110	100.0



○ 외국인 근로자는 현행 사회통합정책의 대상 집단이 아님. ‘고용허가제’로 압축되는 외국 인력 제도의 근간은 ‘정주화 방지’ 및 ‘가족 동반 불허’에 주어져 있기 때문임.

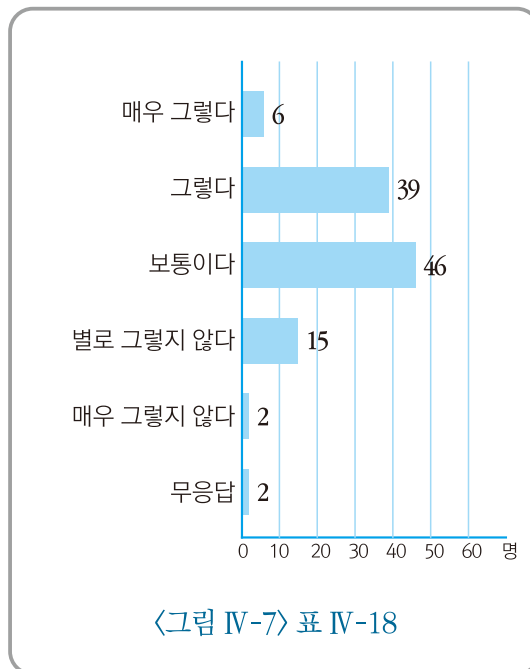
그러나 외국인 근로자의 주관적인 사회통합 정도는 매우 높은 것으로 보고된 바 있음(정명주 2012). 2013년 경기도외국인인권지원센터가 수행한 ‘경기도 외국인 근로자 가족 인권 상황 실태조사’를 통해서도 외국인 근로자 가족의 지역사회 소속감은 30%에 육박하는 것으로 확인된 바 있음(경기도외국인인권지원센터 2013).

본 조사에 참여한 공무원이 외국인 근로자의 사회통합 필요성에 대해 60% 이상의 지지를 표명한 것은 추상적인 (외국인 근로자의 사회통합을 원천적으로 차단하고 있는) 정책공간이 아니라 지역이라는 구체적인 삶의 현장에서 당사자 집단과 빈번히 접촉함으로써 그들의 실제적인 욕구를 잘 파악하고 있기 때문으로 추론됨.

○ 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 동의 여부에 대해 응답자의 35.5%(39명)는 ‘그렇다’고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, ‘매우 그렇다’고 응답한 비율도 5.5%(6명)로 나타나 전반적으로 지자체 담당 공무원은 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동이 보장되어야 한다고 인식하는 것으로 나타남. 이 역시 주목할 만한 지표임. 현행 고용허가제하에서 외국인 근로자는 근로계약 기간에 사업주의 동의 없이 사업장을 이동할 수 없으며 이동횟수도 3회로 제한되기 때문임. 이 결과를 문자 그대로 수용하는 경우 고용허가제는 관련 공무원에게도 타당성과 설득력을 잃어가고 있는 것으로 평가될 수 있음. (표Ⅳ-18, 그림Ⅳ-7)

〈표Ⅳ-18〉 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	6	5.5
그렇다	39	35.5
보통이다	46	41.8
별로 그렇지 않다	15	13.6
매우 그렇지 않다	2	1.8
무응답	2	1.8
합계	110	100.0



○ 외국인 근로자 영주권 허용 동의 여부 질문에 ‘보통이다’는 44.5%(49명)로 가장 많았고, ‘매우 그렇지 않다’고 응답한 비율이 8.2%(9명), ‘별로 그렇지 않다’고 응답한 비율이 20.0%(22명)로 나타났지만 ‘그렇다’고 응답한 비율이 24.6%(27명), ‘매우 그렇다’는 1.8%(2명)로 나타남.

외국인 근로자 영주권 허용에 대해 응답자의 다수는 중립적인 입장을 선택했고, 긍정적인 견해보다는 부정적인 견해가 다소 많았음. (표Ⅳ-19)

〈표Ⅳ-19〉 외국인 근로자 영주권 허용 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	2	1.8
그렇다	27	24.6
보통이다	49	44.5
별로 그렇지 않다	22	20.0
매우 그렇지 않다	9	8.2
무응답	1	0.9
합계	110	100.0

○ 영주권 부여에 있어서 부정적인 견해가 긍정적인 견해를 다소 압도하는 것은, 사회통합에서 긍정적인 견해가 부정적인 견해를 무려 7배 이상 압도하는 결과와 연동되기 어려움.

그것은 아마 사회통합이 실질적인 영주권의 부여를 의미하지 않는 정치 문화적 수사로 통용되는 독특한 상황을 반영하는 결과로 추론됨. 바우벡은 이주민의 사회통합에 요청되는 기본권의 내용으로 ‘체류권, 교육권, 정치적 성원권’을 제시한 바 있음(Bauböck 2006).

교육권과 정치적 성원권이 어떤 사회 공통의 가치와 목표에 공정하게 참여할 수 있는 권리와 자유를 뜻한다면, 체류권은 사회적 삶의 지속가능성과 직결된다는 점에서 더 우선적인 권리에 해당함. 한국 이주민정책의 독특성은 사회통합이 정책의 당위적인 목표임에도 불구하고, 체류권 부여에는 매우 소극적이라는 점에 있음.

한국의 영주권자 비율은 전체 외국인 인구의 5.8%에 그쳐 이주민 유입 국가 가운데 거의 최하위 수준임. (표Ⅳ-20)

〈표 IV-20〉 국가별 외국인 인구나 영주권자 비율

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
프랑스	3,500,000	66
일본	2,100,000	47
독일	7,300,000	40
싱가포르	1,900,000	27
한국	1,440,000	5.8

(자료: 양기호. 2013. “지자체 외국인 근로자 가족 지역사회 통합정책의 과제”)

○ 외국인 근로자가 내국인 근로자와 동일한 임금을 받는 것에 대한 동의 여부의 질문에 ‘그렇다’고 응답한 비율이 38.2%(42명)로 가장 높게 나타났고, ‘매우 그렇다’고 응답한 비율은 1.8%(2명)로 나타남.

‘별로 그렇지 않다’는 16.4%(18명), ‘매우 그렇지 않다’는 2.7%(3명)로 긍정적인 답변의 절반에도 미치지 못함. (표Ⅳ-21)

〈표Ⅳ-21〉 외국인 근로자가 내국인과 동일한 임금을 받는 것에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	2	1.8
그렇다	42	38.2
보통이다	45	40.9
별로 그렇지 않다	18	16.4
매우 그렇지 않다	3	2.7
합계	110	100.0

○ 외국인 근로자에 대한 ‘균등처우’에 대해서도 경기도 외국인 및 다문화 관련 공무원은 상당히 진취적인 의식을 보여준다고 할 수 있음.

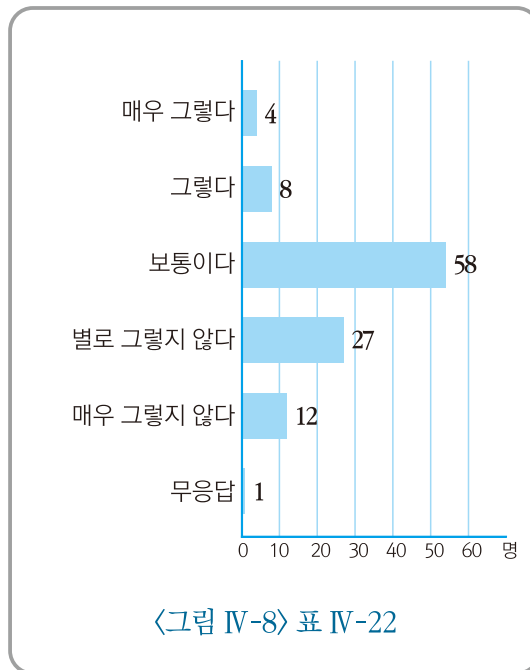
근로기준법 제6조는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별대우하지 못하고, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 명시함. 그럼에도 불구하고 현실에서 외국인 근로자는 내국인 근로자 임금의 60%에서 70% 수준을 받는 것으로 보고된 바 있음.

2013년 경기도외국인인권지원센터의 ‘경기도 외국인 근로자 가족 인권 상황 실태조사’에서도 이 점은 확인됨. 외국인 근로자 가족의 평균 소득은 260여만 원으로 한국 가구 평균 소득의 65% 수준이었음 (경기도외국인인권지원센터 2013).

- 외국인 근로자의 가족결합권 허용에 대해서도 공무원은 비교적 긍정적인 자세를 표명함. 현행 고용허가제와 같이 가족결합권을 금지해야 한다는 데 동의한 응답자는 10.9%(12명)에 그쳤고, 동의하지 않은 응답자가 35.5%(39명)에 이르렀음. (표Ⅳ-22)

〈표 Ⅳ-22〉 외국인 근로자 가족결합권 금지에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	4	3.6
그렇다	8	7.3
보통이다	58	52.7
별로 그렇지 않다	27	24.6
매우 그렇지 않다	12	10.9
무응답	1	0.9
합계	110	100.0



- 2013년 경기도외국인인권지원센터가 수행 ‘경기도 외국인 근로자 가족 인권 상황 실태조사’는 외국인 근로자의 가족형성 경로와 방식이 다변화되고 있으며 그에 따라 가족형성 경향이 강화되고 있음을 확인한 바 있음. (가족결합을 금지하는 고용허가제에도 불구하고 제도 내부에서 가족이 형성되고 있음을 최초로 확인했다는 점에서 주목할 만한 조사였음.)

가족결합권 허용에 대한 공무원의 긍정적인 태도 역시 그들이 추상적인 정책공간이 아니라 외국인 근로자 가족 형성을 가까이서 관측하고 경험할 수 있는 구체적인 삶의 공간인 지역에서 근무하고 있기 때문으로 추론됨.

- 외국인 근로자의 노동조합 가입활동에 대해서도 응답자는 전반적으로 긍정적으로 평가함. ‘그렇다’고 응답한 비율이 29.1%(32명), ‘매우 그렇다’는 2.7%(3명)로 ‘매우 그렇지 않다’ 7.3%(8명), ‘별로 그렇지 않다’ 10.9%(12명)고 응답한 비율보다 높게 나타남. (표Ⅳ-23)

〈표Ⅳ-23〉 외국인 근로자의 노동조합 가입활동에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	3	2.7
그렇다	32	29.1
보통이다	54	49.1
별로 그렇지 않다	12	10.9
매우 그렇지 않다	8	7.3
무응답	1	0.9
합계	110	100.0

- 이 역시 매우 주목할 만한 결과임. 현재 비정규(불법) 외국인 근로자 노조 허용 여부는 대법원의 최종 판단을 기다리는 중임. 2005년 창립된 ‘이주노조’의 합법성 여부는 여전히 논쟁의 주제임. 서울행정법원은 “구성원의 일부가 불법 체류자이므로 노조설립 자격이 있는 근로자라 볼 수 없다”고 판결한 바 있음. 그러나 2007년 서울고법은 “불법체류 외국인도 노동조합 결성, 가입이 허용되는 근로자에 해당한다”며 1심 판결을 뒤집은 바 있음. 최종 판단은 대법원으로 넘어갔으나 대법원은 2007년 2월 이후 6년 10개월이 지난 현재까지 선고를 유예하고 있음. 국제 앰네스티(Amnesty International)와 국제 노총, ILO 등의 국제기구와 국가인권위원회는 한국 정부에 이주노조의 인정을 권고한 상태임. 그러나 정부와 고용노동부는 현재까지 이주

노조를 불법단체로 규정하는 견해를 고수함. 이런 상황에서 정부의 공식입장과 달리 지방자치단체의 관련 공무원이 외국인 근로자의 노동조합 가입활동에 대해 긍정적인 견해를 밝혔다는 것은 주목할 만한 결과임.

- 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움에 대한 순위별 빈도는 ‘임금체불’이 43.6%(48명)로 가장 높게 나타났고, 2순위로 ‘폭행·폭언·비하 발언’이 37.3%(41명), 3순위로 ‘공공기관 접근’이 24.5%(27명)로 나타남.

반면 외국인 근로자의 사업장 이동과 주거환경 부문의 우선순위가 낮게 나타나 고용허가제의 문제점으로 지적받고 있는 사업장 이동 및 주거환경문제에 대해 응답자는 심각하게 생각하고 있지 않은 것으로 나타남. <표Ⅳ-24>

<표Ⅳ-24> 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움 (순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
임금체불(퇴직금)	48	43.6	29	26.4	10	9.1
폭행·폭언·비하 발언	27	24.5	41	37.3	12	10.9
공공기관 접근	5	4.6	1	0.9	27	24.5
사업장 이동	0	0	6	5.4	8	7.3
언어 문제	19	17.3	12	10.9	12	10.9
주거 환경	0	0	6	5.5	4	3.7
사회적 차별	9	8.2	12	10.9	21	19.1
의료 접근성	1	0.9	1	0.9	14	12.7
기타	0	0	1	0.9	0	0
무응답	1	0.9	1	0.9	2	1.8
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

○ 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움의 우선순위 빈도를 종합했을 때 ‘임금체불’이라고 응답한 비율이 26.7%(87명)로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 ‘폭행·폭언·비하 발언’ 24.5%(80명), ‘언어 문제’ 13.2%(43명)의 순으로 나타남. (표Ⅳ-25)

〈표Ⅳ-25〉 외국인 근로자가 한국사회에서 겪는 어려움 (종합)

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
임금체불(퇴직금)	87	26.7
폭행·폭언·비하 발언	80	24.5
공공기관 접근의 어려움	33	10.1
사업장 이동	14	4.3
언어 문제(한국어)	43	13.2
주거 환경	10	3.1
사회적 차별	42	12.9
의료 접근성	16	4.9
기타	1	0.3
합계	326	100.0

※ 우선 보호해야 할 이주민 집단을 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 질문했는데, 이 표는 순위 총합의 빈도를 나타내고 있음.

- 공무원이 생각하는 외국인 근로자가 경험하는 어려움의 우선순위 목록은 실제 상담현장에서 수집된 어려움의 우선순위와는 차이를 보임.

고용노동부가 외국인 근로자의 사후 관리기관으로 전국 7곳에서 운영하는 외국인력지원센터의 상담현황에 따르면 외국인 근로자가 호소하는 가장 심각한 애로사항은 ‘사업장 변경’임. 일상생활의 고충, 사업장 내 애로갈등, 언어소통 문제 등이 그 뒤를 이음. (표Ⅳ-26)

〈표 Ⅳ-26〉 2012년 전국 7개 외국인력지원센터 상담 통계 현황

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
사업장 내 애로갈등	58,942	16.9
사업장 변경 관련 애로	85,993	24.7
일상생활 고충	66,526	19.1
질병/부상/사망	11,017	3.2
귀국 관련 고충	17,778	5.1
언어소통 문제	57,138	16.4
행정신고 업무지원	51,154	14.7
합계	348,548	100.0

(자료: 류지호. 2013. “이주노동자 인권 침해 및 대안”)

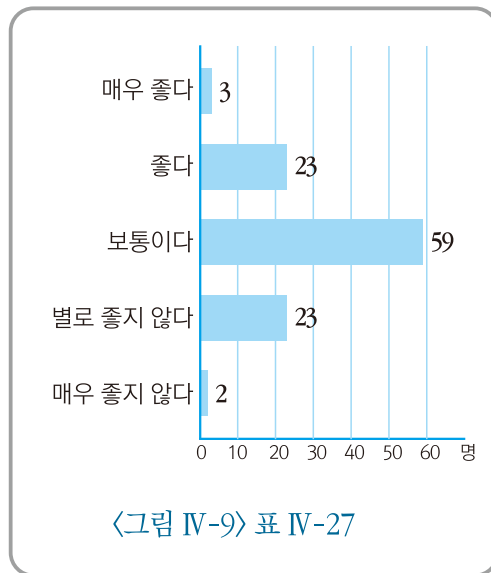
4. 결혼이주여성 인권

○ 결혼이주여성의 인권 상황 정도에 대한 질문에 응답자의 20.9%(23명)는 ‘좋다’라고 응답했고, ‘매우 좋다’는 2.7%(3명), ‘별로 좋지 않다’는 20.9%(23명), ‘매우 좋지 않다’는 1.8%(2명)로 응답해 근소한 차이로 응답자는 결혼이주여성의 인권 상황을 긍정적으로 평가함.

이는 외국인 근로자의 인권 상황에 대한 평가와 상반되는 결과임. (표Ⅳ-27, 그림Ⅳ-9)

〈표Ⅳ-27〉 결혼이주여성 인권 상황 정도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 좋다	3	2.7
좋다	23	20.9
보통이다	59	53.7
별로 좋지 않다	23	20.9
매우 좋지 않다	2	1.8
합계	110	100.0



- 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 주장에 대한 동의 여부에 대해 ‘매우 그렇다’는 31.8%(35명), ‘그렇다’는 58.2%(64명)로 응답자의 대부분이 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다고 생각하는 것으로 확인됨. 결혼이주여성은 다문화가족지원법이 규정하는 바와 같이 법적인 그리고 사실상의 ‘대한민국 국민’이라는 점에서 여기서 주목해야 할 점은 적극적으로 동의하지 않은 10%의 응답자임. (표Ⅳ-28)

〈표Ⅳ-28〉 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 데 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	35	31.8
그렇다	64	58.2
보통이다	10	9.1
별로 그렇지 않다	0	0.0
매우 그렇지 않다	1	0.9
합계	110	100.0

- 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 주장에 적극적으로 동의하지 않은 10%의 응답자의 존재는 지역사회 차원에서 자행되는 결혼이주여성에 대한 유무형의 차별과 연관되는 것으로 추론됨.

결혼이주여성들은 법적인 한국인임에도 불구하고 공공기관 사용, 구직 활동, 지역사회문화 활동 등에서 다양한 차별을 경험하는 것으로 보고된 바 있음(한양대다문화연구소 2010). 문제는 이러한 차별이 공무원 사회 안에서도 나타날 수 있다는 점임.

이러한 차별이 비공무원 주민을 대상으로 향해 발현될 때 ‘제도적 인종주의(institutional racism)’라는 비판을 모면하기 어려울 것임. 공무원 사회 내부에서 동일한 공무원(귀화 여성 공무원)을 대상으로 이루어지는 경우 제재하기가 더욱 어려울 수 있다는 점에서 이 결과는 좀 더 경계심을 가지고 모니터링을 해야 할 수치임.

- 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다는 주장에 반대하는 이유에 대해 주관식으로 물었음. 응답자 중 0.9%(1명)는 ‘경제적 빈곤 탈피를 위한 국제결혼으로 국부유출’이 되기 때문에 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 갖는 것에 반대한다고 응답함.

○ 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움에 대한 순위별 빈도 1순위로 응답자의 36.4% (40명)는 ‘사회적 편견’, 2순위로 ‘자녀 교육’ 30.0%(33명), 3순위로 ‘경제적 어려움’ 18.2% (20명)을 선택함. (표Ⅳ-29)

〈표Ⅳ-29〉 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움 (순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
권위적인 가족문화	10	9.1	7	6.4	14	12.7
가정 폭력	10	9.1	14	12.7	14	12.7
신분(체류 자격) 불안	1	0.9	5	4.6	11	10.0
사회적 편견	40	36.4	14	12.7	14	12.7
언어 문제	37	33.7	25	22.7	12	10.9
약한 사회적 네트워크	1	0.9	2	1.8	4	3.7
자녀 교육(양육)	3	2.7	33	30.0	19	17.3
경제적 어려움	5	4.5	8	7.3	20	18.2
무응답	3	2.7	2	1.8	2	1.8
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

- 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움의 우선순위 빈도를 종합했을 때 ‘언어 문제’가 22.9%(74명)로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 ‘사회적 편견’ 21.1%(68명), ‘자녀 교육(양육)’ 17.0%(55명), ‘가정 폭력’ 11.7%(38명), ‘경제적 어려움’ 10.2%(33명), ‘권위적인 가족 문화’ 9.6%(31명), ‘신분 불안’ 5.3%(17명), ‘약한 사회적 네트워크’ 2.2%(7명)로 나타남. (표 IV-30)

〈표 IV-30〉 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움 (종합)

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
권위적인 가족문화	31	9.6
가정 폭력	38	11.7
신분(체류자격) 불안	17	5.3
사회적 편견	68	21.1
언어 문제	74	22.9
약한 사회적 네트워크	7	2.2
자녀 교육(양육)	55	17.0
경제적 어려움	33	10.2
합계	323	100.0

※ 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움을 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 질문했는데, 이 표는 순위 총합의 빈도를 나타내고 있음.

- 2012년 ‘전국 다문화 가족 실태조사 보고서’를 보면 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움(복수응답)으로 언어 문제 39.8%, 경제적 어려움 34.9%, 외로움 34.9%, 생활방식, 관습 등 문화차이 26.8%, 자녀 양육 및 교육 24.0%, 편견과 차별 19.1%, 음식 11.4%, 가족 간의 갈등 11.3%, 은행·병원 등 기관 이용 7.8%, 기후 3.7%로 나타나 실제 결혼이주여성들이 겪는 문제와 응답자가 생각하는 문제 사이에 간격이 있었음 (전기택 외 2013).

○ 결혼이주여성의 인권 상황 개선을 위해 필요한 것에 대한 순위별 빈도 1순위에 응답자의 34.6%(38명)는 ‘입국 전 결혼과정의 투명’이라고 응답했고, 2순위에 ‘한국사회 초기지원’ 28.1%(31명), 3순위에 ‘한국사회 초기지원’ 15.5%(17명)라고 응답함. 반면 저소득 이주여성 지원과, 대상별 다문화 이해교육은 우선순위에서 낮게 나타남. (표Ⅳ-31)

〈표Ⅳ-31〉 결혼이주여성의 인권 상황 개선에 필요한 것 (순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
입국 전 결혼과정 투명성	38	34.6	15	13.6	8	7.3
한국사회 초기 적응 지원	13	11.8	31	28.1	17	15.5
저소득 결혼이주여성 경제적 지원	2	1.8	9	8.2	11	10.0
가정 폭력 피해자 적극 보호	10	9.1	9	8.2	16	14.5
일자리 확대	2	1.8	4	3.6	10	9.1
사회참여 확대	3	2.7	6	5.5	13	11.8
인종·문화 등 차별에 법·제도적 대응방안 마련	9	8.2	10	9.1	10	9.1
인종·문화를 인정하는 사회문화 조성	27	24.6	18	16.4	15	13.6
대상별 다문화 이해교육 실시	3	2.7	6	5.5	8	7.3
기타	2	1.8	0	0	0	0
무응답	1	0.9	2	1.8	2	1.8
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

- 결혼이주여성의 인권 상황을 개선하는 데 필요한 것의 우선순위 빈도를 종합했을 때 ‘입국 전 결혼과정의 투명성 확보 및 한국사회 초기적응 지원’이라고 응답한 비율이 각각 18.8%(61명)로 가장 높았고, 그다음으로 ‘다양한 인종·문화를 인정하는 분위기 조성’ 18.5%(60명), ‘가정 폭력 피해자 적극 보호’ 10.7%(35명), ‘인종·문화 차별에 대한 법적·제도적 대응방안 마련’ 8.9%(29명), ‘사회참여 확대’ 6.8%(22명), ‘저소득 결혼이주여성에 대한 경제적 지원’ 6.8%(22명), ‘대상별 다문화 이해교육 실시’ 5.2%(17명), ‘일자리 확대’ 4.9%(16명)의 순으로 나타남. (IV-32)

〈표 IV-32〉 결혼이주여성의 인권 상황 개선에 필요한 것 (종합)

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
입국 전 결혼과정 투명성 확보	61	18.8
한국사회 초기 적응 지원	61	18.8
저소득 결혼이주여성 경제적 지원	60	18.5
가정 폭력 피해자 적극 보호	35	10.7
일자리 확대	29	8.9
사회참여 확대	22	6.8
인종·문화 등 차별에 법·제도적 대응방안 마련	22	6.8
인종·문화를 인정하는 사회문화 조성	17	5.2
대상별 다문화 이해교육 실시	16	4.9
기타	2	0.6
합계	325	100.1

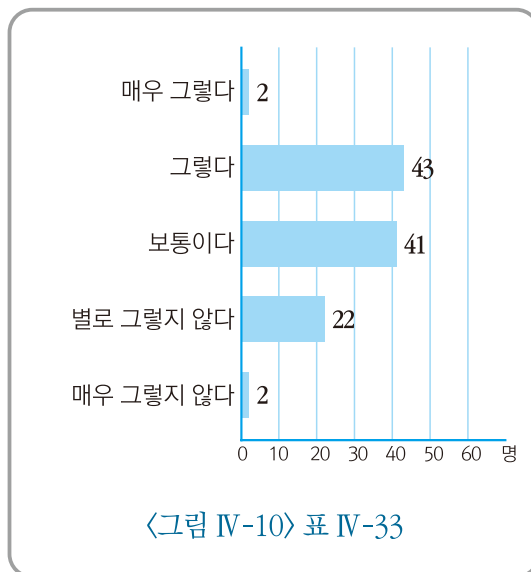
※ 결혼이주여성이 한국사회에서 겪는 어려움을 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 질문했는데, 이 표는 순위 총합의 빈도를 나타내고 있음.

5. 이주민의 사회·경제적 위상

○ 내국인과 이주민 간 차별 발생은 불가피하다는 주장에 대한 동의 여부에 응답자의 39.1% (43명)는 ‘그렇다’고 응답했고, 1.8%(2명)는 ‘매우 그렇다’고 응답해 내국인과 이주민 간의 차별이 발생하는 것은 불가피하다고 인식하는 응답자가 그렇지 않다고 생각하는 응답자보다 다수인 것으로 나타남. (표Ⅳ-33, 그림Ⅳ-10)

〈표Ⅳ-33〉 내국인과 이주민 간 차별 발생의 불가피성에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	2	1.8
그렇다	43	39.1
보통이다	41	37.3
별로 그렇지 않다	22	20.0
매우 그렇지 않다	2	1.8
합계	110	100.0



- 차별의 불가피성을 옹호하는 응답이 다수라는 사실은 앞선 문항에서 응답자가 보여주었던 진취적인 태도(‘체류자격과 상관없이 외국인 근로자의 인권은 보장되어야 한다’, ‘결혼이주여성 이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다’는 등)와 다소 모순됨.
- 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소한다는 주장에 대해 응답자의 49.1%(54명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 9.1%(10명)는 ‘매우 그렇지 않다’고 응답해 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소할 것이라는 주장에 대해 응답자의 상당수는 동의하지 않는 것으로 나타남. (표Ⅳ-34)

〈표Ⅳ-34〉 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소한다는 주장에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	1	0.9
그렇다	14	12.7
보통이다	31	28.2
별로 그렇지 않다	54	49.1
매우 그렇지 않다	10	9.1
합계	110	100.0

- 외국인 근로자가 국내 노동시장을 ‘대체’할 것인가, ‘보완’할 것인가를 둘러싼 논쟁은 외국인 근로자 유입 초기부터 진행됨. 최근에는 건설업, 요식업 등 몇몇 업종을 제외하고는 대체효과가 미약한 것으로 일단락됨.

2008년 전국의 만 20세 이상의 성인남녀 1,200명을 대상으로 진행된 ‘한국인의 국민 정체성에 대한 인식과 다문화 수용성’에 관한 보고서를 보면 합법체류 이주노동자가 한국인의 일자리를 빼앗아 간다는 주장에 대한 동의 여부에 40.0%는 부정했고, 28.6%만이 동의함(윤인진 외 2008). 이런 점에서 외국인 근로자의 국내노동시장 효과에 관해 본 설문에 참여한 공무원은 상대적으로 진취적인 태도를 가지고 있다고 판단됨.

○ 이주민에 대한 지원정책이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대해 응답자의 33.7%(37명)는 ‘별로 그렇지 않다’, 3.6%(4명)는 ‘매우 그렇지 않다’고 응답했고, ‘그렇다’고 응답한 비율은 12.7%(14명), ‘매우 그렇다’는 2.7%(3명)로 나타남.

대체로 응답자는 현재 수준의 이주민 지원이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대해 동의하지 않는 것으로 나타남. (IV-35)

〈표 IV-35〉 이주민 지원정책이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대한 동의 여부

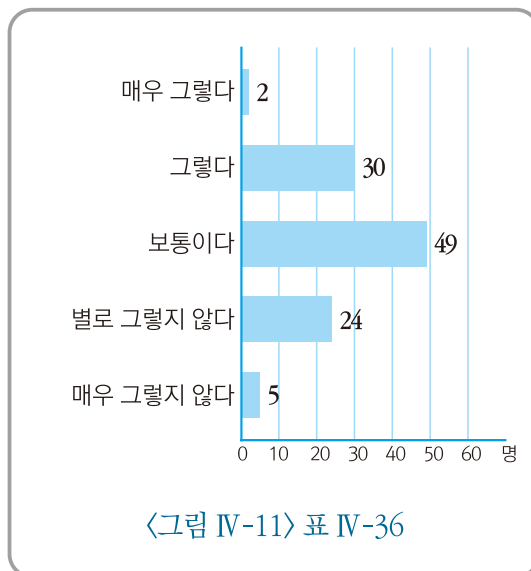
변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	3	2.7
그렇다	14	12.7
보통이다	52	47.3
별로 그렇지 않다	37	33.7
매우 그렇지 않다	4	3.6
합계	110	100.0

- 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요하다는 주장에 대해 응답자의 27.3% (30명)는 ‘그렇다’, 1.8%(2명)는 ‘매우 그렇다’고 답했으며, ‘별로 그렇지 않다’ 21.8%(24명), ‘매우 그렇지 않다’ 4.5%(5명)로, 찬성하는 입장이 반대하는 입장을 근소하게 압도함.

현행 정부정책이 결혼 이민자 지원에 일방적으로 편향되어 있다는 점에서 담당 공무원의 이러한 입장은 주목할 만한 결과임. (표Ⅳ-36, 그림Ⅳ-12)

〈표Ⅳ-36〉 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요하다는 의견에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	2	1.8
그렇다	30	27.3
보통이다	49	44.6
별로 그렇지 않다	24	21.8
매우 그렇지 않다	5	4.5
합계	110	100.0



- 이주민 수 증가로 외국인 범죄가 늘어날 것이라는 주장에 대한 동의 여부에 대해 응답자의 40.9%(45명)는 ‘그렇다’고 응답했고, ‘매우 그렇다’는 9.1%(10명)로 나타나 응답자의 50%는 이주민 수 증가로 외국인 범죄가 늘어날 것으로 생각하는 것으로 나타남. (표Ⅳ-37)

〈표 Ⅳ-37〉 이주민 수 증가로 외국인 범죄가 늘어날 것이라는 주장에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	10	9.1
그렇다	45	40.9
보통이다	34	30.9
별로 그렇지 않다	18	16.4
매우 그렇지 않다	3	2.7
합계	110	100.0

- 이는 외국인 범죄에 대해 응답자가 일반 국민에 비해서도 상대적으로 보수적인 편견을 가지고 있다는 점을 시사함.

2008년 전국의 만 20세 이상의 성인남녀 1,200명을 대상으로 진행한 ‘한국인의 국민 정체성에 대한 인식과 다문화 수용성’에 관한 보고서를 보면 합법체류 이주노동자들이 늘어나면 범죄율이 올라가 것이라는 주장에 대한 동의 여부에 응답자의 35.2%는 동의, 28.7%는 동의하지 않는 것으로 나타남 (윤인진 외 2008).

- 외국인 범죄가 주로 동(서)남아시아 등의 개발도상국 출신자에 의해 발생한다는 주장에 대해 ‘별로 그렇지 않다’는 40.9%(45명), ‘매우 그렇지 않다’는 2.7%(3명)로 응답해 응답자는 특정 국가 출신자가 범죄를 저지를 거라는 주장에 대해 대체로 동의하지 않는 것으로 나타남. (표 IV-38)

〈표 IV-38〉 외국인 범죄가 동(서)남아시아 등의 개도국 출신에 의해 발생한다는 주장에 대한 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	2	1.8
그렇다	21	19.1
보통이다	39	35.5
별로 그렇지 않다	45	40.9
매우 그렇지 않다	3	2.7
합계	110	100.0

- 외국인 범죄와 특정 국가의 연관성에 대해 다수의 응답자가 부정적인 태도를 보여주었다는 점에서 본 조사에 참여한 공무원은 외국인 범죄에 대해서는 보수적인 태도를 가지고 있는 데 반해 특정 국가에 대한 편견에서는 상대적으로 정확한 입장을 견지하고 있는 것으로 판단됨. 외국인 범죄에 대한 조사를 따르면 “미국, 독일, 캐나다, 프랑스, 일본과 같이 선진국 국적의 외국인에 비하여 중국, 방글라데시, 타이, 필리핀, 인도네시아, 네팔 등 개발도상국 국적의 외국인들은 체류자 10만 명당 범죄자 수가 낮게” 나타남(최영신 2007).

“지역의 선진국 외국인의 비율이 높을수록 외국인 범죄의 발생률이 높아”지며, “아시아계 외국인의 비율이 높을수록 내국인 5대 범죄의 발생률이 낮아”져 “아시아계 외국인의 거주가 지역사회 해체나 범죄발생요인으로 작용하지 않는다는 점”이 확인됨 (최영신·강석진 2012).

6. 인권 교육

- 외국인(다문화) 관련 인권 교육을 이수한 경험이 있는지에 대해 응답자의 51.8%(57명)는 ‘없다’고 응답했고, 48.2%(53명)는 경험이 ‘있다’고 응답함. 교육 경험이 없는 경우가 교육 경험이 있는 경우를 압도함. (표Ⅳ-39)

〈표Ⅳ-39〉 외국인(다문화) 관련 인권 교육 이수 경험 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	53	48.2
없다	57	51.8
합계	110	100.0

- 본 조사에 참여한 공무원 절반 이상이 인권 교육을 받아 본 경험이 없다는 사실은 ‘중앙 공무원 교육원’이 제공하는 공무원 대상 교육 프로그램 과정을 살펴보면 이해할 수 있는 부분임. 교육과정은 국정 시책 교육, 창조교육, 직무교육, 글로벌 역량 강화 교육, 특별교육, 정보화 교육, 외국 공무원 교육 등 광범위한 교육 프로그램을 제공하고 있으나 인권의식을 향상할 수 있는 인권 교육은 제공되지 않고 있음. (표Ⅳ-40)

〈표 IV-40〉 중앙 공무원 교육원 2013년도 교육 계획

구분	과정명		교육대상	교육기간
전문 교육	국정시책 교육	경제민주화 실천 과정	7급 이상	3일
		공무원 자긍심 함양 과정	5급 이상	3일
		국가안보정책 과정	전 직급	3일
		FTA 실무활용 과정	5급 이상	3일
	창조교육	긍정심리교실	5급 이상	3일
		창조사고 과정	7급 이상	3일
		창조문제해결 과정	6급 이상	3일
		상상융합 과정	5급 이상	3일
		예감창조 과정	5급 이상	3일
		창조융합행정 과정	5급 이상	3일
		자율최면교실 과정	5급 이상	3일
	직무교육	그린아카데미 과정	5급 이상	3일
		실전! 달인교실	5급 이상	3일
		미래예측과 신성장산업 과정	7급 이상	3일
		갈등관리와 협상·조정스킬 현장 과정	7급 이상	3일
		리더십 역량향상 과정	5급 이상	3일
		꼭 알아야 할 예산·기획실무 과정	5급 이상	3일
		전문가와 함께 하는 입법실무 과정	7급 이상	3일
		메가트랜드 중국 과정	6급 이상	3일
		한류문화 바로알기 과정	5급 이상	3일
		국민 행복현장 서비스 과정	5급 이상	3일
		강의스킬향상 과정	각급 교육훈련기관 교수 요원	5일
		교육운영자 과정	교육과정운영 및 기획 담당자	3일

구분	과정명	교육대상	교육기간	
전문 교육	글로벌 역량 강화 교육	국외훈련자 영어심화 과정	영어권 장기 국외 파견 공무원	3.4주
		국외훈련자 일본어심화 과정	일본지역 장기 국외 파견 공무원	3주
		국외훈련자 중국어 심화 과정	중국어권 장기 국외 파견공무원	3주
		국제협상 과정	국제업무 담당 공무원	2주
		글로벌 프레젠테이션 과정	국제 업무 담당 공무원	1주
	외국 공무원 과정	베트남 차세대리더 과정 1	베트남 공무원	2주
		제66기 말레이시아 공무원 과정	말레이시아 공무원	2주
		파라과이 행정발전 과정	파라과이	2주
		국제교육훈련 과정(라오스, 베트남 등 9개)	아시아·남미 등 9개국 공무원	2주
		제67기 말레이시아 공무원 과정	말레이시아 공무원	2주
		미얀마 공무원 역량 강화 과정	미얀마 공무원	2주
		베트남 차세대리더 과정 2	베트남 공무원	2주
		일본공무원행정연수 과정	일본 공무원	4일
		비ODA국 고위공무원 과정	약 10개국 공무원	2주
		제68기 말레이시아 고급공무원 과정	말레이시아 공무원	2주
		남아프리카공화국 공무원 현지교육	남아프리카 공화국 공무원	9일
		ASEAN 공무원인적자원 개발 과정	ASEN 회원국 10개국 공무원	2주
	특별 교육	국가전략 세미나	중앙부처 고위 공무원·과장급	-
		현장공직자CS워크숍	국가직 6급 이하	1박2일
	정보화 교육	정보화 정책 과정(5개)	정보화 기획 업무 담당자	2~3일
		정보기술전문 과정(23개)	정보화 업무 담당자	2~5일
		스마트 활용 과정(15개)	전직급	2~5일
		특별주문교육 과정	특별교육 및 주문기관 대상자	-

(자료: 안전행정부 중앙 공무원 교육원(www.coti.go.kr))

- 외국인(다문화) 관련 인권 교육을 받은 경험이 있는 응답자만을 대상으로 교육 시간을 물었을 때, 42.3%(22명)는 1~5시간을 받았다고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, 6~10시간이 28.8%(15명), 10~15시간을 받았다고 응답한 비율이 13.5%(7명), 15시간 이상 받았다고 응답한 비율은 15.4%(8명)로 나타남. 교육 시간이 대체로 5시간 이내로 매우 짧은 것으로 확인됨. (표Ⅳ-41)

〈표Ⅳ-41〉 2012년 이수 외국인(다문화) 관련 인권 교육 시간

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
1~5시간	22	42.3
6~10시간	15	28.8
10~15시간	7	13.5
15시간 이상	8	15.4
합계	52	100.0

- 외국인(다문화) 관련 인권 교육 횟수 질문에 1~2회를 받았다는 응답자가 66.0% (35명)로 가장 높게 나타났고, 3~4회 18.9%(10명), 4~5회 5.7%(3명), 5~6회 1.9%(1명), 7회 이상 7.5%(4명)로 나타남. 교육 횟수 역시 매우 적은 것으로 확인됨. (표Ⅳ-42)

〈표Ⅳ-42〉 2012년 이수 외국인(다문화) 관련 인권 교육 횟수

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
1~2회	35	66.0
3~4회	10	18.9
4~5회	3	5.7
5~6회	1	1.9
7회 이상	4	7.5
합계	53	100.0

○ 지금까지 받은 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 인권의식 향상에 도움을 주었는지 질문에 응답자의 43.3%(23명)는 ‘그렇다’, 17.0%(9명)는 ‘매우 그렇다’고 답해, 교육 경험도 제한적이고, 시간과 횟수도 적지만, 응답자의 대다수가 교육으로부터 긍정적인 영향을 받은 것으로 나타남. 부정적인 응답자는 ‘별로 그렇지 않다’ 1.9%(1명), ‘매우 그렇지 않다’ 5.7%(3명)로 매우 낮았음. (표Ⅳ-43)

〈표Ⅳ-43〉 외국인(다문화) 인권 교육 이수와 인권의식 향상의 상관 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	9	17.0
그렇다	23	43.3
보통이다	17	32.1
별로 그렇지 않다	1	1.9
매우 그렇지 않다	3	5.7
합계	53	100.0

○ 지금까지 받은 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 인권의식 향상에 도움이 되지 않는 이유로 응답자의 37.5%(3명)는 ‘재미없는 강의 구성’이라고 응답했고, 62.5%(5명)는 ‘강사의 자질부족’이라고 응답함. (표Ⅳ-44)

〈표Ⅳ-44〉 외국인(다문화) 관련 인권 교육이 도움되지 않았던 이유

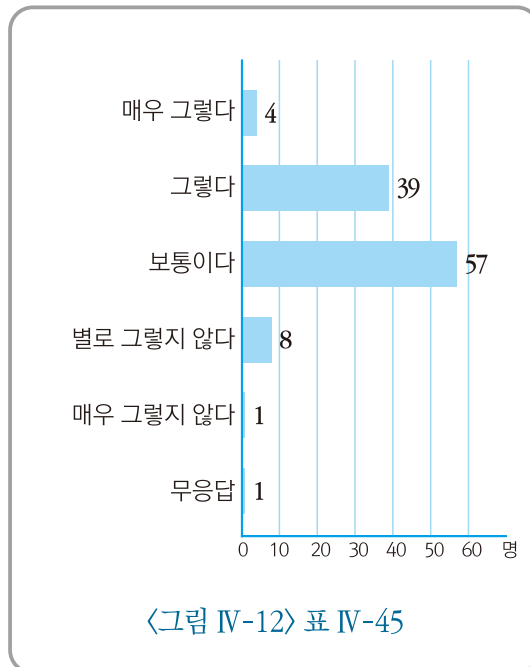
변인	빈도 (명)	백분율 (%)
재미없는 강의 구성	3	37.5
강사의 자질 부족	5	62.5
합계	8	100.0

7. 업무 체계와 방식

- 외국인(다문화) 관련 업무에 대한 ‘만족도’에 대해 응답자의 35.5%(39명)는 ‘그렇다’, 3.6% (4명)는 ‘매우 그렇다’고 응답해 대체로 자신들이 담당하고 있는 업무에 대해 만족하고 있는 것으로 나타남. 만족하지 않는 응답자는 8.2%(9명)에 그침. (표Ⅳ-45, 그림Ⅳ-11)

〈표Ⅳ-45〉 외국인(다문화) 관련 업무 만족도

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	4	3.6
그렇다	39	35.5
보통이다	57	51.8
별로 그렇지 않다	8	7.3
매우 그렇지 않다	1	0.9
무응답	1	0.9
합계	110	100.0



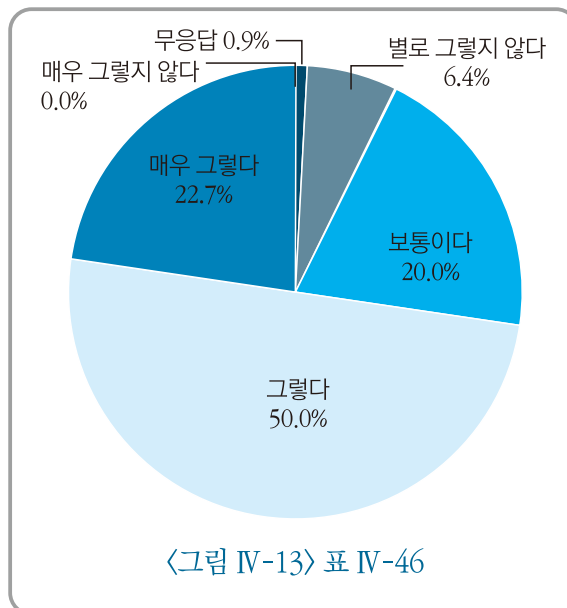
○ 응답자 다수가 자신의 업무에 만족하고 있는 것으로 응답했으나 2013년 경기도외국인 지원 센터가 도내 지자체를 방문하여 담당 공무원을 면담했을 때 ‘격무’ 및 ‘인사제도(기계적인 순환 보직)’에 대해 공무원 대부분이 비슷한 고충을 토로한 바 있음.

이런 문제로 인해 인재들은 관련 부처 지원을 꺼리고 있으며, 업무 만족도와 업무 역량이 뛰어난 담당관들은 자신의 의사와 관계없이 타부서로 인사발령을 받아 업무의 연속성과 전문성에 마이너스 효과가 발생함.

- 외국인(다문화) 업무 배정 시 담당자의 전문성 고려 필요에 대한 동의 여부에 대해 응답자의 50.0%(55명)는 ‘그렇다’, 22.7%(25명)는 ‘매우 그렇다’로 답해 전체적으로 72.7% (80명)의 응답자가 업무 배치 시 전문성 고려에 찬성함. (표Ⅳ-46)

〈표Ⅳ-46〉 외국인(다문화) 업무 배정 시 전문성 고려 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	25	22.7
그렇다	55	50.0
보통이다	22	20.0
별로 그렇지 않다	7	6.4
매우 그렇지 않다	0	0.0
무응답	1	0.9
합계	110	100.0



- 현재 경기도가 운영하고 있는 ‘전문관제’ 대상 분야에 외국인 및 다문화 분야를 포함하는 것이 외국인 및 다문화 분야 공무원의 전문성 고려와 함양을 위한 한 방안이 될 수 있음. 전문관제는 업무의 계속성과 전문성이 특히 요구되는 직위를 대상으로 해당 전문직위에 임용된 날부터 3년간 전보 제한을 두는 것이 특징임. 현재 경기도는 42개 직위를 지정해 ‘전문관제’ 제도를 운영하고 있으나 외국인(다문화) 업무는 제외된 상태임. (표Ⅳ-47)

〈표Ⅳ-47〉 2013 전문직위 지정 및 직무수행 요건 현황

전 번	전문 직위		직무 수행 요건		기타
	실·과명	직위명	필수 요건	우대 조건	
1	감사 담당관	인사감사(행정6급)	(경력) 인사 또는 인사감사 관련 업무	-	신규
2	기획 담당관	조직관리(행정6급)	(경력) 조직관련 업무	-	
3	예산담당관	재정보전금(행정6급)	(경력) 예산부서 업무	(자격증) 컴퓨터 활용능력 2급 이상	신규
4	법무담당관	법제(행정5급)	(경력) 법제심사 업무	(학력) 법학 관련 전공자	신규
5	"	행정심판(행정6급)	(경력) 행정심판 업무	(학력) 법학 관련 전공자	신규
6	정보화운영 담당관	정보보호(전산6급)	(경력) 보안 관련 업무	(자격증) 보안, 네트워크 보안 분야	
7	지역 정책과	토지수용(행정6급)	(경력) 토지관련 업무	(자격증) 토지, 부동산 분야	
8	도시 정책과	도시계획(시설5급)	(경력) 도시계획 관련 업무	(자격증) 도시계획,토목,교통,측량 분야	
9	도시 주택과	도시(시설6급)	(경력) 도시계획 관련 업무	(자격증) 도시계획,토목,교통,측량 분야	
10	도시계획 상임기획단	도시계획지원(시설5급)	(경력) 도시계획 관련 업무	(자격증) 도시계획,토목,교통,측량 분야	
11	주택 정책과	주택정책(시설6급)	(경력) 주택 관련 업무	-	신규
12	토지 정보과	토지행정(시설6급)	(경력) 토지 관련 업무	(자격증) 토지, 부동산 분야	
13	회계과	복식부기(행+세6급)	(경력) 복식부기 관련 업무	(학력) 회계학 관련 전공자 (자격증) 공인회계사, 세무사	신규
14	"	공사계약(행정6급)	(경력) 계약 관련 업무	(학력) 법학 또는 회계학 관련 전공자	신규
15	특별사법경찰단	식품·공중·위생 분야 수사(행+보건5급)	(경력) 감사·조사·법무 관련(행정), 식품·공중·의약 관련(보건) 업무	(학력) 행정학 또는 법학 석사학위	신규
16	"	식품·공중·위생 분야 수사(행+보건6급)	(경력) 특사경 업무 또는 감사·조사·법무 관련(행정), 식품·공중·의약 관련(보건) 업무	"	신규
17	"	환경 분야 수사(행+공+환5급)	(경력) 감사·조사·법무 관련(행정), 환경 관련(환경) 업무	"	신규
18	"	환경 분야 수사(행+환6급)	(경력) 특사경 업무 또는 감사·조사·법무 관련(행정), 환경 관련(환경) 업무	"	신규

연번	전문 직위		직무 수행 요건		기타
	실·과명	직위명	필수 요건	우대 조건	
19	"	축산·의약 분야 수사 (수의5급)	(경력) 농업 또는 원산지, 축산, 의약 관련 업무	"	신규
20	"	축산·의약 분야 수사 (수의6급)	"	"	신규
21	투자 진흥과	해외투자유치 (행정6급)	(외국어) '다'등급 이상 (행안부 예규)	(경력) 투자, 통상, 국제교류 분야	
22	"	투자정책 (행정6급)	(외국어) '다'등급 이상 (행안부 예규)	(경력) 국제행사, 해외홍보 분야	
23	교류 통상과	아시아교류 (행정6급)	(외국어) '다'등급 이상 (행안부 예규)	(경력) 국제행사, 해외홍보 분야	
24	"	구미교류 (행정6급)	(외국어) '다'등급 이상 (행안부 예규)	"	
25	농업 정책과	농지관리 (농업6급)	(경력) 농지 관련 업무	(자격증) 토지, 부동산 분야	
26	"	농지관리 (농업6급)	(경력) 농지 관련 업무	(자격증) 토지, 부동산 분야	
27	기후대기과	대기오염총량 (환경5급)	(경력) 대기분야 환경업무 관련	(학력) 환경 전공 학사이상 (자격증) 환경 분야 산업기사 이상	신규
28	기후대기과	대기오염총량 (환경6급)	(경력) 대기분야 환경업무 관련	(학력) 환경 전공 학사이상 (자격증) 환경 분야 산업기사 이상	신규
29	GTX과	GTX시설 (시설6급)	(경력) 철도, 교통, 토목, 도시 관련 업무	(자격증) 철도, 교통, 토목, 도시분야	
30	철도 과	철도건설 (행정+공업+시설5급)	(경력) 철도, 교통, 토목, 도시 관련 업무	(자격증) 철도, 교통, 토목, 도시분야	
31	"	도시철도 (공업+시설+행정6급)	(경력) 철도, 교통, 토목, 도시 관련 업무	(자격증) 철도, 교통, 토목, 도시분야	
32	"	광역철도 (공업6급)	(경력) 철도, 교통, 토목, 도시 관련 업무	(자격증) 철도, 교통, 토목, 도시분야	
33	재난대책 담당관	방재대책 (시설5급)	(경력) 재난, 토목, 건축 관련 업무	-	
34	특화 산업과	섬유산업 (공업6급)	(경력) 기업지원 관련 업무	(자격증) 섬유 분야	
35	산림과	산림정책 (녹지6급)	(경력) 산림 관련 업무	(자격증) 산림 분야	
36	대중 교통과	광역버스 (공업6급)	(경력) 교통 관련 업무	(자격증) 교통 분야	
37	교통 도로과	광역교통 (시설6급)	(경력) 교통·도로 관련 업무	(자격증) 교통 분야	
38	축산위생 연구소	유용미생물 (수의6급)	(경력) 축산위생연구소 근무	(학력) 수의학, 미생물학 관련 학사이상 (자격증) 수의사면허증	신규
39	팔당분부 상하수과	공공하수도 (시설6급)	(경력) 하수도 관련 업무	(학력) 토목·수질분야 관련 전공자 (자격증) 관련 업무 산업기사 이상	신규
40	수질총량과	수질오염총량 (환경5급)	(경력) 환경 관련 업무	(자격증) 환경 분야	
41	"	수질오염총량 (환경6급)	(경력) 환경 관련 업무	(자격증) 환경 분야	
42	산림환경 연구소	산림토목 (녹지6급)	(경력) 산림 관련 업무	(자격증) 산림, 토목 분야	

○ 외국인(다문화) 업무 수행에 가장 큰 어려움으로 1순위에 '전문성 부족'이라고 응답한 비율이 30.0%(33명)로 나타났고, 2순위로 23.7%(26명)는 '전문성 부족'을 꼽았고, 3순위로 16.4%(18명)는 '충분하지 못한 법·제도'가 업무 수행의 어려움이라고 응답함. (IV-48)

〈표 IV-48〉 외국인(다문화) 업무 수행의 가장 큰 어려움 (순위별)

변인	1순위		2순위		3순위	
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)
과도한 업무	19	17.3	12	10.9	11	10.0
전문성 부족	33	30.0	26	23.7	16	14.5
충분하지 못한 법·제도	22	20.0	25	22.8	18	16.4
시민단체와의 갈등	8	7.3	5	4.5	14	12.7
부족한 인력	14	12.7	14	12.7	14	12.7
주말(휴일), 야간 근무	3	2.7	8	7.3	8	7.3
부처 간 협조 미비	8	7.3	11	10.0	14	12.8
근무평가 불이익	1	0.9	4	3.6	5	4.5
기타	0	0	0	0	1	0.9
무응답	2	1.8	5	4.5	9	8.2
합계	110	100.0	110	100.0	110	100.0

- 외국인(다문화) 업무 수행의 어려움을 종합했을 때 ‘전문성 부족’이 23.9%(75명)로 가장 높았고, 다음으로는 ‘충분하지 못한 법·제도’ 20.7%(65명), ‘과도한 업무’ 13.3%(42명), ‘부족한 인력’ 13.4%(42명), ‘부처 간 협조 미비’ 10.5%(33명), ‘시민단체와의 갈등’ 8.6%(27명), ‘주말(휴일) 야간 근무’ 6.1%(19명), ‘근무평가에서의 불이익’ 3.2%(10명)로 나타남. (IV-49)

〈표 IV-49〉 외국인(다문화) 업무 수행의 가장 큰 어려움 (종합)

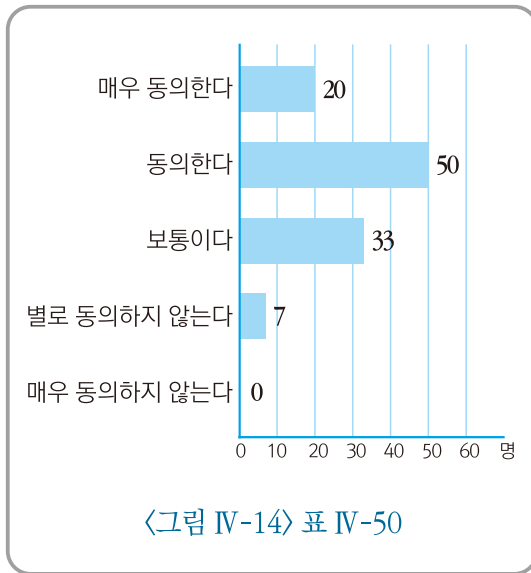
변인	빈도 (명)	백분율 (%)
과도한 업무	42	13.4
전문성 부족	75	23.9
충분하지 못한 법·제도	65	20.7
시민단체와의 갈등	27	8.6
부족한 인력	42	13.3
주말(휴일), 야간 근무	19	6.1
부처 간 협조미비	33	10.5
근무평가 불이익	10	3.2
기타	1	0.3
합계	314	100.1

※ 응답자가 복수로 응답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리(314명), 합계는 전체 응답자 수 110명보다 큼.

○ 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 경기도에서 실시하고 있는 전문관제 도입에 대해 응답자의 45.5%(50명)는 ‘동의한다’, ‘매우 동의한다’는 18.2%(20명)로 나타나 63.7%(70명)의 응답자는 전문관제 도입에 동의하는 것으로 나타남. (표Ⅳ-50, 그림-14)

〈표Ⅳ-50〉 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위한 전문관제 도입 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 동의한다	20	18.2
동의한다	50	45.5
보통이다	33	30.0
별로 동의하지 않는다	7	6.3
매우 동의하지 않는다	0	0.0
합계	110	100.0



- 현장의 실무 공무원은 외국인 및 다문화 분야가 전문관제가 아니라 기계적인 순환 보직 인사 대상 분야이므로 “업무 불연속, 역량 약화, 시민사회와의 공조 취약” 등의 문제가 연쇄적으로 발생한다고 평가함. 순환 보직 예외는 기관장의 의지만 있으면 가능한 과제라고 판단함.

현장의 공무원은 전문관제의 현실적인 운영 방식으로 전보제한과 공모제를 결합하는 방식을 제안함. 각급 지자체가 전담 부서 조직 및 전문관제 도입을 수용하지 않는 경우 페널티를 부여하는 방식도 적극적으로 고려될 수 있어야 함.

- 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 귀화자의 공무원 영입 확대에 대해 응답자의 41.8%(46명)는 ‘동의한다’, 11.8%(13명)는 ‘매우 동의한다’고 응답해 효율적인 업무 수행을 위해 귀화자의 공무원 영입을 대체로 동의하는 것으로 나타남. (IV-51)

〈표 IV-51〉 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위한 귀화자의 공무원 영입 확대 동의 여부

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 동의한다	13	11.8
동의한다	46	41.8
보통이다	42	38.2
별로 동의하지 않는다	7	6.4
매우 동의하지 않는다	2	1.8
합계	110	100.0

- 현재 정부부처와 지자체에 근무하는 이주민 출신 공무원의 규모는 총 13개국 출신으로 56명이 근무하는 것으로 나타남.

지자체별로는 서울시 15명, 경찰청 9명, 법무부 5명, 경기도 5명, 해양경찰청 4명, 경상북도 4명 등임. 출신국으로는 중국 31명, 베트남 7명, 몽골과 일본이 3명, 미국과 필리핀 2명으로 나타남(연합뉴스 2013.11.03.).

이주민 출신 공무원의 규모는 2012년 12월 말 현재 한국사회 전체 공무원 994,291명(안정행정 통계연보 2013)의 0.0056%에 불과함. 외국인주민이 전체 인구의 2.5%에 달하는 상황을 고려한다면 이는 매우 낮은 비중임.

○ 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 교육에 대해 응답자의 35.0%(41명)는 ‘이주민 현실’을 이해하는 교육이 필요하다고 답함. 그다음으로 ‘다문화 이해교육(이론과 역사)’ 27.4%(32명), ‘법교육’ 26.5%(31명)로 그 뒤를 이음. (표Ⅳ-52)

〈표Ⅳ-52〉 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 교육

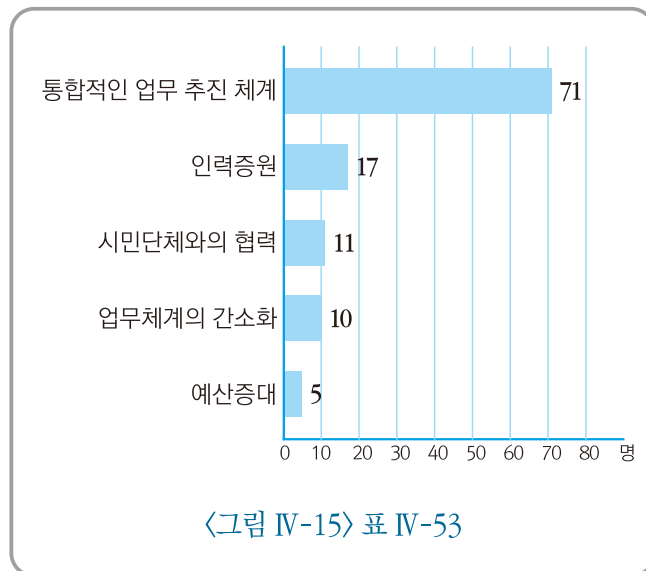
변인	빈도 (명)	백분율 (%)
다문화 이해교육(이론과 역사)	32	27.4
이주민의 현실	41	35.0
법교육(노동법, 출입국 관리법)	31	26.5
상담기법	6	5.1
외국어	5	4.3
기타	2	1.7
합계	117	100.0

※ 응답자가 복수 응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리(117명), 합계는 전체 응답자 수 110명보다 큼

- 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 필요한 것으로 응답자의 62.3% (71명)는 ‘통합적인 업무 추진체계’라고 응답함. 그다음으로는 ‘인력증원’이 14.9%(17명)로 나타나 거주 외국인 대비 담당 공무원 수가 적은 현실 개선의 필요성을 적극적으로 인식하는 것으로 나타남. (표Ⅳ-53, 그림Ⅳ-15)

〈표Ⅳ-53〉 외국인(다문화) 업무의 효율적 수행을 위해 가장 필요한 것

변인	빈도 (명)	백분율 (%)
통합적인 업무 추진체계	71	62.3
업무체계의 간소화	10	8.8
인력증원	17	14.9
예산증대	5	4.4
시민단체와의 협력	11	9.6
합계	114	100.0



※ 응답자가 복수 응답으로 답해 모든 개별 응답들을 각각 유효처리(114명), 합계는 전체 응답자 수 110명보다 큼

시사점과 정책 제언

- 본 조사는 외국인 및 다문화 분야 전담 공무원을 대상으로 하는 최초의 인권 의식 조사로서 다문화 사회로의 성공적인 이행을 위해서는 효율적인 정책 수립, 추진 체계 구축, 시민사회의 인식 개선, 당사자의 참여뿐만 아니라 담당 공무원의 역량 강화 및 근무 여건 개선도 필요하다는 문제의식으로 기획되었음.
- 조사 결과에 근거해 우리 연구진이 제안하는 경기도 외국인 및 다문화 담당 공무원의 역량 강화 및 근무 여건 개선 방안으로는 대상자별로 균형 잡힌 정책 입안, 업무 역량 제고를 위한 인사제도 개편, 고용 안정성 제고, 공무원 사회 내부의 차별 금지 가이드 라인 제정, 공무원의 양가적이며 모순된 인권 지향성과 태도를 개선하기 위해 ‘개념-과정-행동’의 세 단계가 통합된 인권 교육 프로그램 기획과 실행 등이 포함됨.

〈조사 대상자의 일반적 특징〉

- 본 조사에 참여한 도내 외국인 및 다문화 관련 공무원의 특징으로는 첫째 여성 비율이 높다는 것, 둘째 비교적 젊다는 것, 셋째 평균 근속 경향이 15개월 남짓으로 짧다는 것, 넷째 계약직의 비중이 다른 분야에 비해 상대적으로 높다는 것, 마지막으로 실질적인 업무 분야는 외국인 분야에 비해 다문화 분야에 편중되어 있다는 점 등으로 나타남.
- 여성 비율이 높다는 것에 대한 확대 해석은 조심스러움. 응답자 가운데 6급 이상이 38명 나머지가 7급 이하 종사자인데 신규 채용되는 7급 이하 공무원의 70%가량이 여성인력이기 때문임. 그러나 업무의 실제 성격이 결혼이주여성 서비스에 편중되어 있음을 시사하는 지표일 수도 있음. 외국인 근로자의 경우 남성의 비율이 절대적이므로 외국인 근로자 지원 업무와 결혼 이민자 지원 업무 사이의 균형 잡힌 업무 분담이 이루어진다면 남성 종사자의 비중이 좀 더 올라가야 할 것으로 추론됨.
- 짧은 근속 경험은 잦은 인력 교체와 짝을 이루어 업무 미숙, 업무의 불연속성, 지역사회와의 공조 체제 약화, 당사자 집단과의 미진한 관계 형성 등 업무 비효율성의 여러 원인이 되는 것으로 평가될 수 있음. 공무원의 전형적인 순환보직제의 장점과 취지를 견지하면서 이러한 문제를 최소화하기 위해서는 전담관제 적용 업무 분야에 외국인 업무를 포함할 수 있어야 함. 탁월한 업무 역량을 가진 우수한 공무원의 발탁을 위해 공모제를 병행하는 일도 적극적으로 추진될 수 있어야 함.

- 계약직 비중이 상대적으로 높다는 것은 관련 공무원 가운데 귀화 공무원이 다수 포함되어 있다는 사실과 무관하지 않으리라고 판단됨. 귀화 공무원은 외국인 업무에서 가장 중요한 ‘언어 소통’이 가능하다는 점에서 외국인 지원에서 가장 핵심적인 업무를 담당하게 마련임.

이를테면 현장 확인 및 의견 수렴, 결혼 이민자 자조모임 지원 및 모니터링, 통·번역 상담 서비스 제공, 다문화 소식지 제작 등이 이에 해당함. 이들 업무는 현장 친화적이며 수요자 중심적인 공공 부문 정책 실행과 서비스 제공을 위해서는 반드시 필요한 업무임. 이렇게 중요한 업무를 수행하는 담당자들이 고용불안정성을 경험하고 있다는 것은 문제로 판단됨.

게다가 현장 공무원과 면담해보면, 공무원 사회 내부에서 계약직 귀화 공무원에 대한 유무형의 차별도 존재한다고 함. 이런 문제를 바로잡기 위해서는 먼저, 당사자 채용을 늘리되 고용 안정성을 제고시키는 방안(계약직의 정규직 전환, 장기 계약 등)을 모색할 수 있어야 함. 동시에 공무원 사회 내부의 인종 및 출신국, 고용 형태, 성에 따른 차별 관행을 최소화하고, 제재를 강화할 수 있는 지침이나 가이드 라인을 마련할 수 있어야 함.

〈한국사회의 전반적 인권〉

- 응답자는 한국사회 인권 상황에 대한 ‘주관적인’ 인지 수준을 ‘보통 이상’으로 생각하고 있었으나 한국사회 인권 상황에 대한 ‘객관적인’ 지표나 평가들과는 일치하지 않는 반응이 다수였음. 이를테면 한국사회 인권 존중 수준을 응답자의 다수는 긍정적으로 평가했으나 국제 사회는 매우 부정적으로 평가함.

인권과 관련해서 한국은 유엔의 감시를 받는 인권 취약 국가 중 한 곳임. 인권 취약 계층의 우선순위에서도 아동·청소년, 장애인, 노인 등의 순위를 선택해 동성애자, 미혼모 등 실제로 가장 차별이 심한 집단을 제외함. 이주민 인권 취약 집단의 우선순위에서도 비정규 체류자, 난민, 무국적자 등을 뒷순위로 선택해 현실의 인권 상황과는 괴리된 판단을 보여줌.

- 조사 결과는 한국사회 전반적 인권 상황 및 수준에 대한 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원의 인식이 ‘자기 모순적’인 것임을 시사함. 한국사회와 이주민의 인권 상황에 대한 주관적인 인식과 객관적인 현실이 항목 대부분에서 일치하지 않았음. 따라서 관련 공무원의 주·객관적인 ‘인식의 간극’을 최소화할 수 있는 조치들이 필요함.

무엇보다도 기본적인 인권 개념에 대한 교육과 더불어 국내외 다양한 집단의 인권실태 및 그에 대한 국제사회의 평가와 관련된 ‘구체적인 인권 팩트’에 대한 교육이 필요함.

〈외국인 근로자 인권〉

- 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원의 외국인 근로자 인권 상황에 대한 인식은 상당히 우호적임. 비정규(불법) 체류자의 인권이 보장되어야 한다는 긍정적인 답변이 57.3%(63명)에 달해, 부정적인 태도를 압도함.

외국인 근로자를 사회통합의 대상으로 인식하는 응답자도 다수임. 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동, 내국인 근로자와의 동일임금 지급, 가족결합권, 노조 가입 활동 등에 대해서도 긍정적인 견해가 부정적인 견해를 압도함.

응답자의 부정적인 태도가 긍정적인 태도를 압도한 항목은 영주권 허용이 유일함. 공무원이 생각하는 외국인 근로자가 경험하는 어려움의 우선순위 목록은 실제 상담 현장에서 수집된 어려움의 우선순위와는 차이를 보임. 이를테면 사업장 이동의 문제가 뒷순위로 선택됨.

- 외국인 근로자의 인권 상황을 비교적 정확하게 이해하고 현행 정부정책이 급하거나 제한하고 있는 내용에서도 상당히 진취적인 태도를 밝힘. 그러나 외국인 근로자 당사자가 가장 우선시 하는 고충에 대해 무지함을 드러냄. 가족동반 허용과 영주권 부여 반대라는 모순된 입장도 드러냄.

이러한 인식의 간극을 최소화하고 외국인 근로자에 대한 진취적인 업무역량을 최대화하기 위해서는 무엇보다도 영주권 부여 및 ‘비정규(불법) 이주노동자 정규화(합법화)’ 프로그램 등을 포함한 외국인 근로자의 처우와 관련된 해외사례를 공유하는 교육이 필요함.

외국인 근로자에게 내국인 노동자와 동일한 처우를 제공하는 해외 사례들의 논거를 이해할 기회를 제공하는 것이 필요함. 더불어 외국인 근로자의 ‘현실’을 직접 경험할 수 있는 프로그램의 도입도 필요함. 당사자의 욕구(수요)를 정확히 파악하는 것이 정책 효율성 제고를 위한 가장 기본적인 선행 과제이기 때문임.

<결혼이주여성 인권>

- 근소한 차이지만 응답자는 결혼이주여성의 인권 상황을 대체로 긍정적으로 평가. 응답자 대부분이 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다고 생각함. 그러나 소수이긴 하지만 결혼이주여성이 국민과 동일한 권리를 갖는 것에 적극적으로 동의하지 않는 응답자도 존재함.
- 결혼이주여성 대부분은 국민이거나 준국민의 지위를 갖고 있음에도 불구하고 공무원 사회 내부에서 그들에 대한 반감이 존재한다는 사실은 매우 충격적인 사실임.
외국 출신 국민에 대한 공공 부문 종사자의 이러한 반감은 자칫 잘못하며 ‘제도적 인종주의’로 비화할 수 있으며, 내부자 차별로 발현될 수 있다는 점에서, 공무원 사회 내부의 인종차별 금지 가이드 라인 등의 제정이 시급히 요청됨.

〈이주민의 사회·경제적 위상〉

- 외국인 근로자의 유입으로 내국인의 일자리가 감소할 것이라는 주장에 대해 응답자의 상당수는 동의하지 않았음. 근소한 차이지만 외국인 근로자에게 결혼 이민자에 준하는 지원을 해야 한다는 의견이 다수임.

그러나 응답자의 다수가 이주민 수 증가로 외국인 범죄가 늘어날 것으로 생각하며, 내국인과 이주민 간 차별 발생은 불가피하다고 인식하는 것으로 나타남.

- 이주민의 사회·경제적 위상 관련해서도 공무원은 양가적이며 모순적인 태도를 밝힘. 이주민과 내국인의 차별 불가피성을 옹호하는 응답이 다수라는 사실은 앞선 문항에서 응답자가 보여주었던 진취적인 태도와 모순됨.

외국인 범죄에 대해서는 보수적인 태도를 가지고 있는 데 반해 특정 국가에 대한 편견으로부터는 상대적으로 자유로운 입장을 견지함. 이러한 양가적이며 모순적인 태도를 인권 친화적이며 현실 적합한 일관된 태도로 개선하기 위해서는 인권 일반에 대한 개념적 이해와 더불어 이주민의 삶에 대한 현실적 이해 교육이 요청됨.

<인권 교육>

- 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원의 인권 교육 경험은 매우 제한적이었으며 시간과 횟수도 적었으나 응답자 대다수가 교육으로부터 긍정적인 영향을 받은 것으로 답변함.
- 인권 교육은 앞선 조사 항목에서 나타난 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원의 한국의 인권 상황 및 이주민 인권 상황에 대한 양가적이고 모순된 태도를 수정하고 일관된 인권 의식 및 감수성을 높이는 방향으로 기획될 수 있어야 함.

그를 위해서는 무엇보다도 인권 교육 프로그램 자체가 증가할 수 있어야 하며, 교육 시간과 회차도 늘어날 수 있어야 함.

더불어 응답자가 지적인 바와 같이 흥미를 유발할 수 있는 교육 콘텐츠 개발이 이루어져야 하며, 역량 있고 수강생과 교감할 수 있는 강사의 발굴도 필요함. ‘개념-과정-행동’의 세 단계를 아우르는 통합적인 구성으로 기획되어 수행될 수 있을 때 인권 교육의 효과는 배가될 수 있을 것임.

〈업무체계와 방식〉

- 경기도 외국인 및 다문화 분야 공무원은 대체로 자신들이 담당하고 있는 업무에 대해 만족하고 있으며, 업무배치 시 전문성 고려에도 찬성함. 업무수행의 가장 큰 어려움으로는 전문성 부족을 지적했고 다수의 응답자가 ‘전문관제’ 도입 및 귀화자 공무원 영입에 찬성함.

업무 효율성 제고를 위한 방안으로는 통합적인 업무추진체계가 압도적으로 선택되었으며 인력증원이 그 뒤를 이었음. 가장 필요한 교육 내용으로는 이주민 현실을 이해하는 교육, 다문화 이해교육(이론과 역사), 법교육 등의 순으로 선택됨.

- 외국인 및 다문화 분야 공무원은 매우 의욕적이고 개인적으로 탁월한 업무 역량을 가지고 있음에도 불구하고 효율적이며 인권 친화적인 업무를 수행하는 데에는 매우 취약한 업무 환경에 노출되어 있음.

이주민 인구의 규모에 비해 담당 공무원의 규모는 턱없이 부족하며 조직적인 위상도 매우 취약함. 업무의 강도는 세고 개혁적인 아이디어가 필요하나 그에 대한 역량 강화 기회나 인센티브 부여는 취약함. 인사 규정에서의 특례 대상도 아님.

중앙 정부 중심으로 일방적으로 하달된 사업을 단순히 이행하는 전형적인 ‘탑 다운’ 식의 행정이 반복되고 있으며, 단체장과 정책의사결정권자들은 외국인 및 다문화 분야를 여전히 핵심 업무 분야로 인식하지 않고 있음.

이런 상황은 외국인 및 다문화 분야 공무원의 업무 효율성 제고를 위해 단순히 종사자 개개인의 업무 역량 향상만이 요청될 수 없으며, 근무 여건 및 인사 제도 개선, 관련 부처의 독립된 위상 부여, 나아가 자치단체장의 인식 개선 등이 동시에 추진될 수 있어야 함을 시사함.

참고 문헌

〈참고 문헌〉

- 국가인권위원회광주인권사무소. 2011. 공무원인권의식실태조사-광주광역시를 중심으로. 국가인권위원회광주사무소.
- 경기도. 2013. 2013년 경기도 외국인주민 현황. 경기도.
- 경기도외국인인권지원센터. 2013. 경기도 외국인근로자가족 인권상황실태조사. 경기도외국인인권지원 센터.
- 류지호. 2013. 이주노동자 인권침해 및 대안. 「외국인인권침해예방토론회 자료집」. 경기도외국인인권지원센터.
- 신기동 외. 2006. 외국인근로자 정주실태 및 정책수요 조사. 경기개발연구원.
- 심영희 외 2010. 인권친화적인 대학문화 조성을 위한 조사연구. 국가인권위원회.
- 안전행정부. 2013. 안전행정 통계연보. 안전행정부.
- 양기호. 2013. 지자체 외국인근로자 가족 지역사회 통합정책의 과제. 「2013 경기도외국인인권지원센터 다문화정책심포지움 외국인근로자가족의 지역사회통합을 위한 법제도 개선 방안 자료집」. 경기도외국인인권지원센터.
- 오경석. 2012. 행정과 인권-국민에서 인간으로. 「다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이」. 국가인권위원회.
- 윤인진 외. 2008. 한국인의 국민정체성에 대한 인식과 다문화 수용성. 교육과학기술부.
- 정기선 외. 2012. 이주민의 지역사회 정착과 사회통합 정책연구. 행정안전부.
- 정기선 외. 2012. 경기도내 외국인 밀집지역 현황 분석 및 의제 발굴. IOM 이민정책연구원.
- 정명주. 2012. 한국의 지방자치단체 다문화정책 실태분석: 2012 지방자치단체 외국인 정책 실시계획을 중심으로. 고려대학교 한국학연구소.
- 전기택 외. 2013. 전국다문화가족 실태조사. 여성가족부.
- 최영신·강석진. 2012. 외국인밀집지역이 범죄와 치안상태 실태조사. 한국형사정책연구원.

최영신. 2007. 외국인의 불법체류와 외국인 범죄. 형사정책연구 제18권 제3호(통권 제71호, 2007. 가을호)

한양대다문화연구소. 2010. 안산시외국인주민인권증진기본계획. 안산시.

한양대글로벌다문화연구원. 2011. 이주인권가이드라인 구축을 위한 실태조사. 국가인권위원회.

Bauböck, Rainer. 2006. *Migration and Citizenship*. Amsterdam University Press.

< 관련 사이트 >

국가인권위원회: www.humanrights.go.kr

국경없는 기자회: www.rsf.org

세계경제포럼: www.weforum.org

안전행정부: www.mospa.go.kr

중앙공무원교육원: www.coti.go.kr

< 신문기사 >

연합뉴스 2013. 11. 03. 정부, 이주민 공무원 공직사회 적응 교육

한겨레신문 2013. 05. 17. 한국인 3명 중 1명 “이웃에 다른 인종 살면 싫다”

한겨레신문 2009. 08. 14. ‘차별받는 집단’ 동성애·미혼모순

설문지

인터페이스						
설문유형	고유번호	월	일	일련번호		

외국인 및 다문화 업무 담당 공무원 인권의식조사

안녕하십니까?

먼저, 바쁘신 가운데도 불구하고 시간을 내주셔서 감사합니다.

우리 센터에서는 경기도에서 외국인 및 다문화 업무를 수행하는 공무원의 인권의식 조사를 위한 기초자료의 수집을 목적으로, 설문작업을 진행하고 있습니다. 귀하께서 응답해주시는 내용은 본 연구를 위해 중요한 자료로 활용될 것입니다.

설문의 응답 및 분석 결과는 외국인 및 다문화 업무를 담당하는 공무원의 인권의식 향상과 업무 체계 개선을 위한 정책 자료로만 사용되며, 그 외의 목적으로는 사용되지 않을 것을 약속드리오니, 정확하고 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

다시 한 번 설문에 협조해 주심에 감사드리며,
귀하의 삶에 늘 행복과 건강이 가득하시길 바랍니다.

2013년 7월

경기도외국인인권지원센터

소장 오경석

담당자 홍규호

☎ 031)492-9347

e-mail: gmhr@gmhr.or.kr

I. 한국 사회의 전반적인 인권수준에 대한 질문입니다.
해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

1. 한국사회의 인권상황에 대해 얼마나 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다() ② 어느 정도 잘 알고 있다() ③ 보통이다()
 ④ 잘 모른다() ⑤ 전혀 모른다()

2. 한국사회에서 인권은 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 존중된다() ② 존중된다() ③ 보통이다()
 ④ 별로 존중되지 않는다() ⑤ 전혀 존중되지 않는다()

3. 한국사회의 인권 수준이 2012년과 비교해서 높아졌다고 생각하십니까?

- ① 매우 높아졌다() ② 높아졌다() ③ 보통이다()
 ④ 낮아졌다() ⑤ 매우 낮아졌다()

4. 한국사회에서 가장 취약한 인권 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 생명, 자유, 신체적 안전의 권리()
 ② 사법적 권리()
 ③ 자유권()
 ④ 경제적 권리()
 ⑤ 사회적 권리()
 ⑥ 문화적 권리()
 ⑦ 기타_____

소범주	구성내용 (조항)
생명, 자유, 신체적 안전의 권리	생명권(사형제 폐지), 고문, 비인도적 처우로부터의 자유, 노예제 및 강제노역으로부터의 자유, 개인의 자유와 안전의 권리(임의 체포와 구금으로부터의 자유), 자유가 박탈된 자에 대한 인도적 처우, 계약 불이행으로 인한 구금 금지, 이동과 주거의 자유, 외국인 추방 금지
사법적 권리	재판에서의 평등(공정한 재판의 권리), 소급처벌의 금지, 법 앞에 인정받을 권리
자유권	사생활, 가족, 통신의 자유, 사상, 양심, 종교의 자유, 표현의 자유, 전쟁 및 혐오 선전의 금지, 집회의 자유, 결사의 자유, 가족-결혼권, 아동의 권리, 정치 참여의 권리, 법 앞의 평등 및 차별금지, 소수자의 문화, 종교, 언어 권리
경제적 권리	일할 권리, 일과 여가의 공정한 조건의 권리, 노동조합 결성 및 활동의 권리
사회적 권리	사회보장의 권리, 모성보호 및 아동 보호, 적절한 생활 수준의 권리, 건강권, 교육권, 의무 초등 교육권
문화적 권리	문화, 과학의 권리

5. 한국사회에서 우선하여 인권을 보호해야 할 사람들은 어느 집단이라고 생각하십니까?

(번호를 입력해 주세요)

- 1순위() 2순위() 3순위()
 ① 여성 ② 노인 ③ 아동청소년 ④ 장애인
 ⑤ 외국인 ⑥ 비정규직노동자 ⑦ 군인 ⑧ 재소자
 ⑨ 수급자 및 차상위 ⑩ 성 소수자 ⑪ 기타_____

6. 한국사회에서 거주하는 이주민 중 우선하여 인권을 보호해야 할 사람들은 어느 집단이라고 생각하십니까? (번호를 입력해 주세요)

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 외국인 근로자 ② 결혼이주여성 ③ 이주 아동 ④ 비정규(불법체류자)
 ⑤ 무국적자 ⑥ 조선족·고려인 ⑦ 난민 ⑧ 기타 _____

II. 외국인 근로자 인권수준 및 인식에 관한 질문입니다.
 해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
7. 한국사회의 거주하는 외국인 근로자의 인권상황은 좋다고 생각하십니까?					
8. 귀하께서는 등록, 미등록 체류자격에 상관없이 외국인 근로자의 인권은 보장되어야 한다고 생각하십니까?					
9. 귀하께서는 외국인 근로자를 사회통합의 대상이라고 생각하십니까?					
10. 외국인 근로자의 자유로운 사업장 이동에 대해 동의하십니까?					
※현재 고용허가제에서 외국인 근로자는 근로계약 기간에 사업주의 동의 없이는 사업장을 이동할 수 없습니다. (이동 횟수도 3회로 제한)					
11. 외국인 근로자에게 영주권을 허용하는 것에 대해 동의하십니까?					
12. 외국인 근로자도 내국인과 동일한 임금을 받아야 한다고 생각하십니까?					
13. 외국인 근로자의 가족 결합권이 현행과 같이 금지되어야 한다는 것에 동의하십니까?					
14. 외국인 근로자들이 노동조합에 가입해서 활동하는 것에 동의하십니까?					

15. 외국인 근로자들이 한국사회에서 겪는 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?

(번호를 입력해 주세요)

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 임금체불(퇴직금 포함) ② 폭행·폭언·비하 발언
- ③ 공공기관 접근의 어려움(출입국 관리소, 노동부 등)
- ④ 사업장 이동 ⑤ 언어 문제(한국어) ⑥ 주거환경
- ⑦ 사회적 차별 ⑧ 의료 접근성 ⑨ 기타_____

III. 결혼 이주여성 인권수준 전반에 대한 질문입니다.

해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

16. 한국사회의 거주하는 결혼이주여성의 인권상황은 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다() ② 좋다() ③ 보통이다()
- ④ 별로 좋지 않다() ⑤ 매우 좋지 않다()

17. 귀하께서는 결혼이주여성이 내국인과 동등한 권리를 가져야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다() ② 그렇다() ③ 보통이다()
- ④ 별로 그렇지 않다() ⑤ 매우 그렇지 않다()

17.1. 17번 질문에 ④, ⑤ 에 체크하신 분들은 그 이유에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.
()

18. 외국인 근로자들이 한국사회에서 겪는 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?

(번호를 입력해 주세요)

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 권위적인 가족문화 ② 가정폭력 ③ 신분(체류 자격)에 대한 불안
- ④ 사회적 편견(차별과 무시) ⑤ 언어 문제 ⑥ 약한 사회적 네트워크
- ⑦ 자녀 교육(양육) ⑧ 경제적 어려움 ⑨ 기타_____

19. 귀하께서는 결혼이주여성의 인권 상황 개선을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

(번호를 입력해 주세요)

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 입국 전 결혼과정의 투명성 확보 ② 한국사회 초기 적응 지원
- ③ 저소득 결혼이주여성 경제적 지원 ④ 가정폭력 피해자 적극 보호

- ⑤ 일자리 확대
- ⑥ 사회 참여 확대
- ⑦ 인종·문화 등 차별에 대한 법·제도적 대응 방안 마련
- ⑧ 다양한 인종·문화를 인정하는 사회문화 조성
- ⑨ 대상별(공무원, 다문화시설 종사자, 그 외 종사자) 다문화 이해 교육 실시
- ⑩ 기타 _____

IV. 외국인 및 다문화 업무 공무원의 이주민에 대한 사회·경제적 인식 수준에 관한 질문입니다. 해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
20. 귀하께서는 내국인과 이주민 간의 ‘차별’이 발생하는 것은 불가피한 측면이 있다고 생각하십니까?					
21. 귀하께서는 외국인 근로자들의 유입으로 내국인의 일자리가 줄어들었다고 생각하십니까?					
22. 귀하께서는 이주민에 대한 현재 지원 수준이 내국인에 대한 역차별이라는 주장에 대해 동의하십니까?					
23. 외국인 근로자도 결혼 이민자에 준하는 지원이 필요하다고 생각하십니까?					
24. 귀하께서는 이주민 수의 증가로 인해 외국인들의 범죄가 증가할 것으로 생각하십니까?					
25. 귀하께서는 국내 외국인들의 범죄가 주로 중국이나 동(서)남아시아 등의 후진국 출신 외국인들에 의해 발생한다고 생각하십니까?					

V. 인권교육 경험 및 인권교육 의견에 관한 질문입니다. 해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

26. 귀하께서는 그동안 외국인(다문화) 관련 인권교육을 받으신 경험이 있으십니까?

- ① 있다() ② 없다() (☞ 30번부터 응답)

27. 2012년 귀하께서 받은 외국인(다문화) 관련 인권교육은 모두 몇 시간입니까?

- ① 1~5 시간() ② 6~10시간() ③ 10~15시간() ④ 15시간 이상()

28. 2012년 귀하께서는 외국인(다문화) 관련 교육을 몇 회 받으셨습니까?

- ① 1~2회() ② 3~4회() ③ 4~5회() ④ 5~6회()
⑤ 7회 이상

29. 지금까지 받은 외국인(다문화) 관련 인권교육의 내용이 귀하의 인권의식을 향상하는 데 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다() ② 그렇다() ③ 보통이다()
④ 별로 그렇지 않다() ⑤ 매우 그렇지 않다()

29-1. 29번 질문에 ④, ⑤에 체크하신 분들 응답해 주세요.

외국인(다문화) 관련 인권교육이 인권의식을 향상하는 데 도움이 되지 않았던 이유는 무엇입니까?

- ① 재미없는 강의 구성() ② 강사의 자질 부족() ③ 어려운 강의 내용()
④ 교육 장소의 불편함() ⑤ 기타_____

VI. 업무체계와 방식에 관한 질문입니다.

해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

30. 귀하께서 담당하시는 외국인(다문화) 관련 업무에 대해 만족하십니까?

- ① 매우 그렇다() ② 그렇다() ③ 보통이다()
④ 별로 그렇지 않다() ⑤ 매우 그렇지 않다()

31. 귀하께서 근무하시는 곳에서는 외국인(다문화)업무 관련 담당자를 배정할 때 일에 대한 경험이나 전문성이 고려되어야 할 필요가 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다() ② 그렇다() ③ 보통이다()
④ 별로 그렇지 않다() ⑤ 매우 그렇지 않다()

32. 귀하께서 담당하시는 외국인(다문화) 업무를 수행하는 데 있어 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
(번호를 입력해 주세요)

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 과도한 업무 ② 전문성 부족 ③ 충분하지 못한 법·제도
④ 시민단체와의 갈등 ⑤ 부족한 인력 ⑥ 주말(휴일), 야간근무
⑦ 부처 간 협조 미비 ⑧ 근무평가에서의 불이익 ⑨ 기타_____

33. 귀하께서는 외국인 업무를 담당하는 부서에 '전문관제' 제도를 도입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 동의한다() ② 동의한다() ③ 보통이다()
④ 별로 동의하지 않는다() ⑤ 매우 동의하지 않는다()

34. 외국인(다문화) 업무의 효율성을 높이기 위해 외국 출신 귀화자의 공무원 영입 확대에 대해 동의하십니까?

- ① 매우 동의한다() ② 동의한다() ③ 보통이다()
④ 별로 동의하지 않는다() ⑤ 매우 동의하지 않는다()

35. 외국인(다문화)업무를 효율적으로 수행하는 데 가장 필요한 교육은 무엇입니까?

- ① 다문화 이해교육(이론과 역사)() ② 이주민의 현실()
③ 법교육(노동법, 출입국관리법)() ④ 상담기법()
⑤ 외국어() ⑥ 기타 _____

36. 외국인(다문화)업무를 효율적으로 수행하는 데 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- ① 통합적인 업무 추진체계() ② 업무체계의 간소화()
③ 인력증원() ④ 예산 증대()
⑤ 시민단체와의 협력() ⑥ 기타 _____

※ 일반적 배경에 관한 질문입니다. 해당 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

1. 외국인(다문화)업무를 효율적으로 수행하는 데 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- ① 남자() ② 여자()

2. 귀하가 담당하는 업무는 무엇입니까?

- ① 외국인 담당 업무() ② 다문화, 결혼이주여성 업무()
③ 총괄()

3. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? (만 세)

4. 귀하의 고용형태는 어떠신가요?

- ① 정규직() ② 계약직() ③ 파견직()
④ 비정규직() ⑤ 기타 _____

5. 외국인 및 다문화 관련 분야 근속 년 수는 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월

6. 귀하의 현재 직급이 무엇입니까?

경기도		시·군	
1. 3급()	5. 7급()	51. 3급()	5. 7급()
2. 4급()	6. 8급()	2. 4급()	6. 8급()
3. 5급()	7. 9급()	3. 5급()	7. 9급()
4. 6급()	8. 계약직()	4. 6급()	8. 계약직()

- 설문에 응해주셔서 감사합니다 -



425-866) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 425-866 Korea
전화. 031_492_9347 전송. 031_492_9349 누리집. www.gmhr.or.kr