

전라북도 외국인 근로자 실태조사 및 지원방안 연구

| 연구진 | 박신규 · 조아영

Jeonbuk Development Institute

Jthink 2014-BR-01

전라북도 외국인 근로자 실태조사 및 지원방안 연구



국립중앙도서관 출판시도서목록(CIP)

전라북도 외국인 근로자 실태조사 및 지원방안 연구 / [박신규, 조아영 지음]. -- 전주 : 전북발전연구원, 2014
p. ; cm. -- (Jthink ; 2014-BR-01)

권말부록 수록

참고문헌 수록

ISBN 978-89-6612-099-4 93330 : 비매품

외국인 근로자[外國人勤勞者]

외국인 노동자 정책[外國人勞動者政策]

전라북도[全羅北道]

321.544-KDC5

331.544-DDC21

CIP2014023889

연구진

연구책임 박신규 • 전북발전연구원 부연구위원
연구진 조아영 • 전북발전연구원 연구원

자문위원 설동훈 • 전북대학교 사회학과
김해성 • 지구촌 사랑나눔 대표
오경석 • 경기도 외국인 인권지원센터
김호철 • 익산 노동자의 집 사무국장
김홍기 • 전라북도 다문화교류과

연구관리 코드 : 14GI01

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

I. 연구개요

1. 연구 필요성 및 목적

□ 연구 필요성

- 체류 외국인 증가(전체 주민등록인구 대비 2.8%)에서 2013년 기준 체류외국인의 36%로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 외국인 근로자는 다문화사회를 규정하기 위해 수적으로만 동원되어지고 있으며 외국인근로자에 대한 정책적 개입은 고용허가제 등을 통해 관리체계의 대상이 되고 있음
- 전라북도의 외국인 주민수는 2013년 1월 현재 37,788명으로 도내 주민등록인구의 2%에 해당됨. 외국인 주민 자녀가 9,989명으로 26.4%를 차지하고 외국인 근로자는 9,364명으로 전체 외국인 주민의 25%, 결혼이민자가 5,795명으로 15.3%, 유학생이 3,629명으로 9.6%, 외국국적동포는 1,938명으로 5.1% 등의 순이었음.
- 전라북도 외국인주민 자녀를 제외하고 외국인 주민 중 가장 많은 수를 차지하는 외국인 근로자는 지역사회 중소기업과 농어업의 주요노동력으로 일익을 담당함. 현재 전라북도에서는 지역사회의 외국인 주민에 대한 사회통합지원 정책의 일환으로 외국인 근로자 지원대책의 필요성을 인식하고 실행대안을 마련 중이지만 외국인 근로자의 도내 근로 및 생활실태에 대한 기초 자료가 취약하여 단기 대응 시책 발굴에 머무름.
- 본 연구는 전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 대한 기초조사에 입각한 정책 수요 발굴 작업을 수행하여 지방정부 차원 정책 방향과 실천대안을 제시하고자 함.
- 이와 같은 과정은 구체적으로 다문화사회를 구성하는 주요 소수자인 외국인 근로자의 국내 거주와 취업활동 등에 관한 규제와 제한이 국가안전보장, 질서유지,

공공복리를 위해 최소한에 그쳐야할 뿐만 아니라, 내국인과 동등한 수준의 기본권 보장이야말로 다문화사회의 성립과 유지에 대단히 중요하다는 것을 의미함.

□ 연구목적

- 본 연구의 목적은 전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 대한 기초조사를 실시하여 정책 수요 발굴 작업을 수행하고 이 과정에서 지방정부 차원 정책 방안과 실천대안을 제시하고자 함. 연구목적을 위한 구체적인 연구의 목표는 다음과 같음.
 - 외국인 근로자 취업 현황 및 지원정책 분석
 - 외국인 근로자의 근로 및 생활실태 조사 분석
 - 전라북도 외국인 근로자 지원 정책방안과 세부 시책 제안

2. 연구방법

- 문헌연구 및 통계자료 분석
 - 외국인 근로자 논문 및 자료집, 단행본, 정책연구보고서 검토
 - 외국인 근로자 관련 통계 자료 분석
 - 중앙정부 및 전라북도의 외국인 근로자 지원 관련 행정 자료 수집 및 검토
- 설문 조사
 - 조사대상 : 고용허가제를 통해 들어온 E-9 비자의 도내 외국인 근로자
 - 조사방법
- ① 조사도구 : 문헌 연구와 초점집단인터뷰를 토대로 연구진에 의해 개발된 구조화된 질문지 사용.
 - 설문지는 관련 현장전문가와 연구자를 통해 초안을 만들고 제조업과 농축산업 사업장의 외국인근로자를 통해 예비조사 실시, 의견 수렴하여 제작, 12개 국어로

번역 (중국어, 베트남, 캄보디아, 타갈로그어, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 영어, 방글라데시, 미얀마, 우즈베키스탄)

② 자료수집방법

- 전라북도 14개 시군에 근무하고 있는 E-9 비자의 외국인 근로자 6,008명중에서 지역별, 업종별 분포를 고려한 층화추출법을 통해 모집단의 10%인 600명 조사 대상으로 삼음. 600부를 배포하고 421부를 최종 유효데이터로 사용함.
- 자기기입법과 대면면접을 병행 함. 한국산업인력공단의 외국인 근로자 교육시간과 각 지역별 고용센터의 기관 이용 근로자, 사업장의 허가를 받은 지역별 사업장을 통한 외국인 근로자, 민간단체의 서비스를 이용하는 외국인 근로자 등을 발굴하여 조사함.

③ 조사원 : 기업체 조사 경험이 있는 유급조사원을 활용, 외국인 근로자 조사에 대한 조사원 교육을 실시함

〈표 1〉 조사개요

구분	내용
조사대상	고용허가제(E-9)를 통해 들어온 전라북도 내 외국인 근로자
조사규모	전라북도 내에서 외국인 근로자의 지역별 분포와 업종별 고용된 수를 고려한 600명
조사방법	① 전라북도 14개 시군에 근무하고 있는 외국인 근로자 중에서 지역별, 업종별 분포를 고려한 층화추출법을 통해 조사원을 통한 직접 자기기입 방식 ② 조사지역은 전주, 군산, 익산 3개의 고용안정센터와 4개의 사업장, 그리고 외국인 근로자 지원기관을 통해 조사를 실시함 ③ 설문지는 관련 현장전문가와 연구자를 통해 초안을 만들고 제조업과 농축산업 사업장의 외국인근로자를 통해 예비조사 실시, 의견 수렴하여 제작, 12개 국어로 번역 (중국어, 베트남, 캄보디아, 타갈로그어, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 영어, 방글라데시, 미얀마, 우즈베키스탄)
조사기간	2013.11~2014.2
분석도구	SPSS 18.0 Version을 이용한 빈도 및 교차분석

• 조사내용

구분	조사항목	조사내용
기본 인적사항	일반적 특성	성별, 국적, 출생일, 입국일, 학력, 혼인상태
이주과정과 취업	입국 전/입국과정	비자형태, 지위, 사전교육여부
근로조건 및 환경	입국 후 직장생활 및 근무환경	업종, 노동자수, 근무기간, 사업장 변경, 근로시간, 휴일, 평균 임금, 직장생활 만족도 등
의료지원 및 안전교육	산업재해 및 의료지원 / 안전교육	재해경험, 건강검진, 외국인 고용에 관한 법 인지
생활 조건 및 지원서비스 이용	생활환경 / 도내지원서비스 인지, 이용	생활비 및 송금 여부, 주거 및 여가 생활, 교육 및 행정적 지원서비스 이용

○ 초점그룹 면접조사

- 조사대상: 고용허가제로 들어온 업종별 외국인 근로자
- 조사내용: 외국인 근로자의 근로환경 및 생활상의 고충문제

대상	사례	출 신국	연령	입국일	비자	기타
제조업	1	필리핀	38	2010.1	E-9	기혼
	2	필리핀	38	2010.10	E-9	기혼
	3	필리핀	29	2012.12	E-9	미혼
	4	필리핀	39	2006. 2	E-9	기혼 (불법체류)
농축산업	5	스리랑카	42	2011.4	E-9-3	기혼
	6	필리핀	37	2013.6	E-9-3	미혼 (재입국)
	7	필리핀	34	2013.6	E-9-3	미혼 (재입국)

대상	항목	주요내용
외국인 근로자	일반적 특성	- 성명, 나이, 성별, 입국일, 체류상태, 가족관계 (자녀, 현재 동거하는 사람 등)
	근로조건 및 환경	- 현 근무지 / 입국 후 근로계약 체결 과정/ 임금 및 노동 조건 - 사업장 변경 경험과 이유
	생활환경	- 숙소 형태, 숙소의 생활환경, 만족도 - 여가시간, 교육, 어려운 점

○ 전문가 자문회의

- 연구의 진행을 위해 외국인 근로자와 관련된 현장 전문가와 연구자들을 중심으로 전문가 자문회의를 진행함. 1차 자문회의에서는 전문가에게 개별적으로 연구의 방향과 내용, 그리고 연구 참여자 선정에 의뢰함. 2차 자문회의에서는 연구결과 분석을 토대로 정책적 지원방향과 지원사업에 대한 의견을 수렴.

○ 연구의 진행과정 및 분석내용



II. 연구결과

1. 전북 외국인 근로자 현황 및 지원정책 분석

□ 전국 국내 체류 외국인 근로자 현황

- 취업자격별 체류 외국인 현황을 살펴보면 2012년 말 기준 총 529,690명의 외국 국적을 가진 근로자 중 합법체류자는 87.4%인 462,707명, 불법체류자는 12.6%인 66,983명으로 나타남. 숙련 수준별로 살펴보면 전체 취업자격 체류 외국인 중 전문인력은 50,264명, 단순기능인력은 479,426명으로 각각 총 체류자 대비 9.5%, 90.5%의 비율을 차지하고 있음.
- 최초 체류지가 수도권이었던 외국인 근로자는 현재의 체류지도 수도권(57.9%)인 경우가 많았고, 상대적으로 제조업의 비율이 높은 영남권(24.0%)으로 이주하기도 하였음. 수도권이외의 충청권이 최초 체류지였던 외국인 근로자는 가장 많이 수도권(33.9%)으로 이동함. 호남권은 영남권과 수도권으로 분산되어 이주하였는데 영남권이 34.1%, 수도권 28.6%, 호남권이 23.5%로 나타남.
- 외국인 근로자 총 520,906명 가운데 한국계를 포함한 중국 국적의 외국인 근로자가 250,387명으로 48.1%를 차지하고 있고, 다음으로 베트남 11.8%(61,453명), 남부아시아 9.7%(50,651명), 인도네시아 5.4%(27,988명), 중앙아시아 5.1%(26,351명), 필리핀 3.8%(19,918명)의 순으로 동북아시아(50.2%)와 동남아시아(29.6%) 국적자가 대다수인 것으로 나타남.

□ 전북 외국인 근로자 현황

- 2013년 지방자치단체 외국인주민 현황 통계에 의하면 전라북도에 거주하는 외국인 근로자 현황은 전체 9,364명이고 이 가운데 남성은 7,752명, 여성은 1,612명으로 나타남. 각 시군별로는 군산시가 2,606명으로 가장 많으며, 익산시 1,661명, 김제시 1,129명, 전주시 1,062명 순으로 나타남.

- 전라북도 국적별 외국인 근로자 현황을 보면 총 9,364명 가운데 한국계를 포함한 중국 국적의 외국인 근로자가 2,218명으로 전체의 23.7%를 차지하는 것으로 나타남. 다음으로 베트남 18.0%(1,686명), 남부아시아 15.0%(1,403명), 중앙아시아 8.1%(755명), 캄보디아 6.7%(626명)의 순이었음. 전북은 전국과 달리 베트남, 캄보디아 등 동남아시아 국적의 외국인 근로자가 43.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었음.
- 전라북도 외국인 근로자의 체류자격별 현황을 살펴보면 전문인력은 1,099명, 비전문인력의 단순기능인력이 8,735명으로 단순기능인력이 대부분을 차지함. 단순기능인력은 비전문취업(6,642명)과 방문취업(1,757명)이 다수를 차지하는 것으로 나타남.

□ 외국인력정책으로서 고용허가제도

구분	일반고용허가제(E-9)	방문취업제(H-2)
체류(취업기간)	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 1회 1년10개월 범위 내 연장 가능 ※ 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 최장 3년간 취업(사업주 요청시 재고용 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업 (사업주 요청시 재고용 가능)
대상요건	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자 	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 친족호적이 있는 동포(국민 1인당 3인 이내 초청) • 국내 연고 없는 동포(쿼터 제한)
취업허용업종	<ul style="list-style-type: none"> • 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
취업절차	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어능력시험 실시 → 외국인구직자명부 작성 및 송부 → 표준근로계약 체결 → 사전취업교육 → 입국 및 취업교육실시 → 외국인 근로자사업장배치 ※ 사업장 변동 제한 	<ul style="list-style-type: none"> • 방문취업(H-2)입국 → 취업교육수료 → 구직신청 및 알선 → 표준근로계약체결 → 근로개시신고 ※ 사업장 변동 무제한
사용자의 고용절차	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력 → 외국인고용허가서 신청 → 고용허가서 발급 → 근로계약 체결 → 사증발급, 인정서 발급 → 외국인 근로자 입국 및 취업교육 → 사업장 배치, 고용 및 체류지원 ※ 근로개시 신고의무 미부과 	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력 → 고용지원센터에 특례고용가능확인서 발급 → 근로계약 후 고용 ※ 근로개시 신고의무 부과
사업장별 고용허용인원	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반외국인 근로자 고용허용인원만큼 외국국적동포 추가 고용가능(건설업, 서비스업 제외)

- 고용허가제는 정부가 국내 인력을 구하지 못한 기업에 적정규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 고용허가서를 발급하고 이들의 도입과 관리를 관장하는 제도임.

- 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력부족 현상을 동시에 해결하고 외국인 근로자에 대한 효율적인 관리체계를 구축하고자 2003년 8월 16일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하여 2004년 8월 17일부터 고용허가제가 시행됨.

□ 외국인정책기본계획 하의 외국인 근로자 지원정책

- 제2차 외국인정책기본계획과 연동하여 중앙행정기관에서 시행되는 사업 중에서 예산이 투입되는 외국인 근로자와 관련된 사업은 고용노동부의 고용허가제라는 제도적 지원을 위한 사업들로 외국인 근로자의 관리 및 지원 사업이 주축을 이룸. 외국인 근로자에게 직접적인 지원이 될 수 있는 사업은 보건복지부 사업의 인도적 외국인 의료서비스 제공 사업으로 복권기금을 통해 외국인 근로자 및 소외계층 무료 진료사업을 지원해 주는 것임.
- 전라북도에서 시행되고 있는 외국인정책과 관련된 16개의 공통 추진과제 중에서 외국인 근로자 관련 과제는 차별방지와 문화다양성 존중영역에서 인도적 외국인 의료서비스 제공 사업으로 예산이 8천3백만원이 책정되어 있음.
- 한편 전라북도 내에서 시행되고 있는 외국인정책의 자체과제 36개중 외국인 근로자 관련 사업은 단 하나도 존재하지 않고 다문화가족 관련 사업이 주요사업으로 자리매김하고 있음.
- 중앙정부 차원의 고용부와 법무부를 통한 고용절차와 인력수급 문제를 보완하기 위한 지원사업이 주로 진행되고 있으며 전라북도 자체 내에서는 의료서비스 지원 사업과 민간단체의 한글교육지원 사업이 비 예산 사업으로 운영되어 지방정부 차원의 외국인 근로자 지원 정책은 미비한 것으로 평가할 수 있음.

2. 실태분석

□ 전북 지역 외국인 근로자의 근로 환경 특성

○ 사회인구학적 특성 : 20-30대 고졸 학력 미혼 남성 중심

- E-9 비자로 들어온 외국인 근로자 총 14개국 421명이 응답하였음. 남성이 86.9%, 여성이 13.1%로 나타났고 연령별로는 20-30대가 93.9%로 대부분을 차지함. 학력별로는 고졸이 34.2%, 2년제 대학 이상 대학졸업 학력자는 28.2%로, 고졸이상의 학력이 62.4%를 차지하고 있음.
- 혼인상태를 보면 미혼이 51.5%로 기혼 42.5%보다 많았고, 성별로는 남녀의 미혼비율이 각각 52.6%와 50.9%로 나타남.

○ 입국과정 : E-9 비자형태로 체류기간 3년 미만 외국인 근로자 70%

- 외국인 근로자의 체류 기간을 보면 1년 이하가 188명으로 44.7%를 차지하여 최근 들어온 외국인 근로자가 다수를 차지. 현재 전라북도의 외국인 근로자의 체류기간은 3년 미만이 약 70%에 해당됨.
- 비자형태를 보면 총 405명중 365명(90.1%)이 비전문취업 E-9의 형태이며 비자형태를 성별과 업종별로 구분하였을 때 남성은 비전문취업이 90.4%, 여성은 88.5%로 나타나고 업종별로는 농축산업이 비전문취업의 95.5%로 가장 높았고 어업은 77.8%의 비전문취업 비율과 단기종합 비율이 18.5%로 나타남.

○ 근무직종, 근로자수, 근무기간

- 본 조사의 외국인 근로자들이 종사하고 있는 업종을 보면 제조업이 64.5%로 가장 많았고 다음은 농축산업이 10.9%, 기타 9.2%, 어업 6.6%, 건설업 5.8%의 순이었음. 업종별 성별분포를 보면 남성은 제조업에 65.9%, 여성은 제조업에 54.7%, 농축산업이 30.2%, 기타가 7.5%의 순으로 제조업 다음으로 농축산업에 많이 분포되어 있었음.
- 사업장의 근로자수를 살펴보면 11-30명 이하의 사업장에 근무하는 외국인 근로자가 122명으로 전체의 29.9%를 차지, 100명이상이 17.6%, 31-50명이 15.7%의 순으로 나타남.

- 본 조사의 외국인 근로자들의 사업장 근무기간은 1년 이상-3년 미만이 179명으로 44.3%를 차지, 1년 미만은 163명으로 40.3%로 나타남.

○ 근무시간 및 임금

- 휴식시간을 제외하고 본 조사의 외국인 근로자들이 평균적으로 일하는 시간을 보면 8시간-10시간 미만이 231명으로 55.7%를 차지했고 10시간- 12시간 미만이 24.1%, 8시간 미만은 46명으로 11.1%로 나타남.
- 업종별로는 어업에 종사하는 외국인 근로자의 근무시간이 가장 길었으며(14시간 이상 64%), 농축산업은 8시간-10시간 미만이 77.8%로 상대적으로 짧은 근무시간(조사시기가 농한기에 해당)을 나타냈으며 제조업은 8시간-10시간 미만이 53.2%, 10시간-12시간미만이 28.3%로 나타남.
- 한 달 평균 임금을 조사한 결과를 보면 120-140만원 미만이 25.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 120만원 미만이 22.1%, 140-160만원이 19%로 나타남.

○ 근무계약 변동사항 및 차별의 경험

- 본국에서의 근로계약 체결과 한국에 들어와서의 근로계약에 변동 내용을 살펴 본 결과 차이가 없다는 응답이 226명으로 37.9%로 나타났으며, 차이를 보인 분야로는 월급과 노동시간, 휴게시간 및 휴일, 작업 내용의 순으로 답하였음.
- 외국인 근로자가 사업장내에서 받은 차별 경험에 대하여 24.6%가 차별을 받은 경험이 있음을 답하였고, 차별의 내용에 있어서는 문화적 차이로 인한 차별 (43.5%), 욕설(35.3%), 종교적 차별, 폭행의 순이었음.
- 사업장 내에서 외국인 근로자가 차별을 경험하였을 때 상담하는 기관과 대상은 45.5%가 같은 외국인 근로자나 친구에게 상담을 구하고 상담을 하지 않는다는 비율도 22.7%로 일상에서 생겨나는 차별이나 비인격적인 대우는 해결하지 않은 채 생활하고 있는 것으로 나타남.

○ 의료지원 및 안전교육 현황

- 사고나 질병에 걸린 경험 유무는 404명의 유효표본에서 110명이 경험이 있다고 응답하였으며 전체에서 27.2%에 해당되었음. 치료 방법에 있어서는 건강보험 처리가 25.2%로, 사업주가 전액 치료비를 부담한 비율이 21.4%, 본인이 전액 치료비를 부담한 비율이 20.4%의 순으로 나타남.

- 산업안전교육과 관련하여 본 연구대상인 외국인 근로자의 경우 최근 1년 이내에 안전교육을 받은 사례는 전체 사례 중 53.1%로 나타남. 업종에 있어서는 제조업의 비율이 58%로 가장 많은 비율이 산업안전교육을 받았고 농축산업이 어업보다 산업 안전교육을 받은 비율이 조금 더 낮았음(27.9:29.6).

□ 전북 지역 외국인 근로자의 생활 환경 특성

- 생활비 지출 및 본국 송금 : 32.4%가 30-40만원 미만 생활비 지출, 77.1% 본국 송금
 - 본 연구의 사례자들 중 32.4%가 30-40만원 미만으로 생활비를 지출하고 있었고 19.5%가 40-50만원 미만의 생활 자금을 사용하고 있었음. 한편 30만원 미만의 비율도 29.1%를 차지하여 최소의 비용으로 한 달의 생활을 이어나가고 있었음.
 - 본국으로의 송금과 관련하여서는 매달 송금하고 있다는 비율이 77.1%로 나타났고 송금 규모는 50-100만원이 50.5%, 100-150만원미만도 39.3%를 차지함.
- 주거형태 : 비거주용 건물내 공간 36%, 원룸주택 13.5% 단독주택 11% 등의 순
 - 본 연구대상의 근로자들이 가장 많이 거주하고 있는 주거형태는 비거주용 건물내 공간으로 전체의 36%를 차지하였고, 원룸주택(13.5%), 단독주택(11%). 아파트(9.3%), 임시가 건물(8.3%) 등의 순으로 나타남.
 - 성별과 업종별 차이를 비교해 보았을 때 여성이 비거주용 건물내 공간의 비율이 47.1%로 남성보다 높았고, 업종별로는 농축산업에 종사하는 외국인 근로자가 비거주용 건물내 공간에 거주하는 비율이 86.4%를 차지함.
- 여가시간 활용
 - 외국인 근로자의 경우 휴일에 어떻게 생활하고 있는 지를 알아보기 위해 여가 시간 활용에 대하여 질문해 보았는데 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광 (13.5%) 등의 순이었음.
 - 외국인 근로자들은 체류기간에 상관없이 평균적으로 친구만나기, 집안일, TV 시청의 순으로 단조로운 여가시간을 보내고 있었음.

○ 한국생활의 어려움

- 외국인 근로자가 한국에서 생활하는 동안 가장 힘든 점이 무엇인지를 조사한 결과 언어문제가 53.2%로 가장 많았고 모국에 있는 가족과 멀어짐 11.8%, 기후 차이 8.9%, 외로움 8.1%, 한국의 직장생활 적응 6.7%의 순으로 나타남.
- 한국 생활의 어려움은 성별보다는 업종에서 차이를 보이고 있었는데 농축산업의 언어문제에 대한 어려움의 비율이 높은 것으로 보였고 어업의 경우는 언어문제와 함께 기후차이로 인한 어려움을 호소하였음. 이는 어업으로 들어오는 외국인 근로자의 출신국에서 오는 차이로 해석되어짐.

○ 비영리단체 및 관련 지원 서비스 이용 현황

- 외국인 근로자를 지원하는 프로그램을 운영하고 있는 민간단체의 이용현황을 알아보았는데 이용 경험 비율은 31.2%로 나타남
- 이용 경험이 있는 외국인 근로자의 경우 이용서비스의 내용은 구직/직장이동과 임금/퇴직금 관련 비율이 각각 23%와 20.5%로 나타나 주로 직장 관련 상담지원 서비스를 받고 있는 것으로 나타났고, 다음으로 한글 및 컴퓨터 교육, 산업재해/의료 관련의 순으로 나타남.

○ 공공기관 및 관련 지원 서비스 이용 현황

- 외국인 근로자들이 본인들과 유관한 공공기관을 이용하는 현황과 관련 지원 서비스 이용경험을 보면 이용경험이 있다라는 응답이 37%로 나타남.
- 이용경험이 있는 외국인 근로자의 경우 관련 지원 서비스 이용 내용은 구직/직장이동 35.8%, 임금/퇴직금 관련 20%, 출입국/비자/국적문제 11.6%로 외국인 근로자의 직장 문제와 신분 자격과 관련된 지원 서비스를 이용하고 있었음.
- 업종과 관련해서 제조업은 77%가 구직과 직장이동 및 임금 관련, 농축산업은 80%가 구직/직장이동 관련 지원 서비스를 이용, 어업은 구직 직장이동과 산업재해/의료관련 상담을 받았음.

○ 전반적 만족도 : 근무환경과 생활조건에 대한 만족도는 5점 만점에 평균 2.55점

- 전반적으로 근무환경 및 생활조건에 대한 만족도가 평균적으로 2.55점으로 나타나 만족도가 낮은 것으로 나타남.

- 근무환경과 관련하여 만족도의 수준을 보면 만족도가 가장 낮은 항목이 휴일부여 일수이고 다음으로 노동시간의 적절성, 작업장 안전도의 순이었고 만족도가 상대적으로 높은 항목은 고충처리, 임금 수준, 작업량의 순으로 나타남.
- 생활조건과 관련된 문항에서는 숙소시설에 대한 만족도가 가장 낮았고 다음으로 의료혜택, 외출가능, 휴게시설 등으로 나타남.

3. 실태분석을 통한 정책적 시사점

□ 외국인 근로자의 근로 환경에 나타난 고용허가제의 제도적 문제점 노출

- 업종별 근무시간과 임금 조건의 차이 : 농축산·어업의 근로기준법 63조 조항 적용
 - 근로기준법 제63조에서 근로의 대상이 자연물이고 어부가 기상이나 계절 등 자연적 조건에 강하게 좌우되는 원시적 사업이기 때문에 근로시간, 휴게, 휴일을 특정 할 수 없다는 것임. 1953년 법 제정 이후 변화되지 않은 내용으로 농축산업 종 내용 변경에 따른 적용 문제 도출, 표준계약서(안) 필요.
- 건강보험의 모든 사업장 당연 적용이 이루지고 있지 않음.
 - 고용허가제로 들어오는 외국인 근로자의 경우 4대 보험 적용 중에서 건강보험의 경우 모든 사업장에 당연 적용됨.
 - 사업주는 국민건강보험법 제7조에 따라 외국인 근로자를 고용한 때부터 14일 이내에 사업장 신고를 해야함. 그러나 사업주는 보험료를 이유로 사업장 신고를 하지 않고 건강보험은 보험료를 사업주와 근로자가 절반씩 분담하다 보니 외국인 근로자 역시 이를 묵인하는 형태임. 본 연구의 사례에서는 질병 및 사고시 건강 보험으로 처리한 비율을 25.2%에 머무르고 있음.
- 외국인 근로자들의 근로 조건과 인권침해 시안을 점검하는 근로 감독 문제.
 - 외국인 근로자가 본국에서 근로계약 체결시 근로계약의 변동 내용을 살펴본 결과 근로계약에 변동이 없었다는 비율이 37.9%에 머무름. 사업장 내의 차별 경험에 대하여 전체 외국인 근로자의 사례 중에서 24.5%로 차별경험을 하고 있다는 내용 등은 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도, 점검에 대한 실효성의 문제임.

- 현재 근로감독관과 고용센터가 매년 1회 이상 외국인 근로자의 근로조건, 산업 안전보건 조치 등의 이행 실태, 그 밖의 관계법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 합동점검을 하지만 사업주의 거부감을 최소화한다는 명목으로 방문대상 사업장에 대하여 사전에 점검계획 실시 안내문을 송부하는 등 사업주 위주의 근로감독임.

□ 외국인 근로자의 주거환경 개선과 한국어 교육 및 여가생활 지원 모색

○ 비거주용 건물 내 공간에 거주 비율이 36%로 열악한 주거환경

- 비거주용 건물 내 공간에 거주하는 비율이 36%였고 다음이 원룸주택 13.5%, 단독 주택 등이 11%로 나타나 열악한 주거환경에 있음이 나타남. 특히 농업에 종사하는 근로자의 경우 86.4%가 비거주용 건물 내 공간에서 거주하고 있었음.
- 2013년 체류외국인 전국 실태조사에서도 호남권이 비거주용 건물 내 공간 거주자 37.7%로 나타나 가장 많은 비율을 차지한 결과와 유사한 결과를 보임.

○ 한국생활의 어려움은 언어문제의 어려움이 53.2%로 한국어 교육지원 필요

- 한국생활의 어려움과 관련해서는 언어문제의 어려움이 53.2%로 가장 많은 비율을 차지하였고 가족과의 멀어짐 11.8%, 기후차이가 8.9%의 순으로 나타남. 기후차이의 문제는 최근 어업이나 농축산업으로 들어온 베트남, 동티모르, 캄보디아 등 동남아시아 출신들의 비율이 높아지면서 한국생활의 어려움이 기후 문제로 부각됨.

○ 여가활동 및 외국인 근로자 지원의 민간단체 활동 지원 필요

- 여가시간의 활용에 있어서 본 지역에 사는 외국인 근로자들은 일반적으로 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광 (13.5%) 등의 순으로 근로시간 이후 단순한 일과를 보냄.
- 민간단체의 이용율은 31.2%, 공공기관은 37%로 나타남. 민간단체의 이용이 낮은 것은 지역의 외국인 근로자를 위한 지원 단체의 활동 저조하다는 측면과 지원 시스템이 부족하다는 것과는 연관될 수 있음.

Ⅲ. 전라북도 외국인 근로자를 위한 지원 정책 방안

1. 제도적 개선방안

1) 근로기준법 제63조 개정과 표준근로계약서(안) 필요: 고용노동부

- 고용허가제로 들어온 전북 지역의 외국인 근로자를 중심으로 조사한 결과에 있어서 근로환경과 연결되어 나타난 문제점은 업종간의 임금과 근로 시간의 차이임. 고용허가제로 들어온 외국인 근로자의 경우 내국인 근로자와 동일하게 근로 조건을 보호하는 원칙이 견지되고 있지만 업종 간 근로시간과 임금에서 차이가 나타나고 있다는 것임. 특히 어업의 장시간과 저임금의 문제, 농축산업의 저임금 문제가 두드러졌음.
- 근본적으로 농업관련 외국인 근로자 근로기준법 제63조 적용관련으로 특히 농림사업과 축산, 양삼, 수산 사업의 경우 근로의 대상이 자연물이고 업무가 기상이나 계절 등 자연적 조건에 강하게 좌우되는 원시적 사업이기 때문에 근로시간, 휴게, 휴일 등을 특정 할 수 없다는 것임. 1953. 5. 10 근로기준법이 제정된 이래 63조의 내용은 그대로 유지되고 있음. 특히 농축산업이 영리를 목적으로 하는 전문 경영 산업으로 자리를 잡고 다각화, 기계화의 길을 걷고 있는 한편에서 전통적인 농축산업만을 가정하여 적용되는 제63조 적용은 문제시 되는 것임.
- 농축산업과 어업 내 개별 업종에 대한 직무 분석을 통해 실제 자연적 조건 등의 영향으로 인하여 근로시간이나, 휴게, 휴일을 고정하기 어려운 경우와 그렇지 않은 경우를 나누고 후자의 경우에 한해 적용 제외되도록 근로기준법 제 63조를 개정하는 것이 가장 근본적 해결임.
- 제조업, 건설업 기타 업종과 구분과는 농축산업, 어업 분야의 표준근로계약서 안이 필요. 외국의 경우 농축산업에 관한 별도의 법령이나 단체협약 등을 통해 농축산업 관련 외국인 근로자의 근로조건을 보호하는 것이 매우 어려워 표준근로계약서의 작성이 매우 중요한 역할을 하고 있음.

2) 외국인 주민 인권보장 및 증진조례 제정 : 전라북도

- 본 실태 조사에서 외국인 근로자 근무환경과 생활조건에 대한 만족도가 상당히 낮게 나타났고(5점 만점에 2.55점) 특히 사업장 내의 차별 경험에 대하여 전체 외국인 근로자의 사례 중에서 24.5%가 차별을 경험하였고 그 내용으로 문화적 차이로 인한 차별과 욕설을 지적함.
- 차별적 대우를 받았을 때 상담하는 기관과 대상을 보면 외국인 근로자의 친구라고 답한 비율이 45.5%였고 상담하지 않는다는 비율도 22.7%를 보여 외국인 주민으로서 인권침해와 구제 기능이 제대로 작동되지 않음을 보여주고 있음.
- 현재 제한외국인처우기본법에 기반하여 전라북도 외국인 주민지원 조례가 제정되었지만 외국인 근로자의 사업장과 생활 내에서 인권침해 사례 개선을 위한 환경 조성을 위하여 외국인 주민 인권보장 및 증진 조례를 제정하는 안을 마련하는 것도 필요함.
- 안산시와 제주도의 경우 외국인주민의 인권을 보장하기 위하여 시, 기업, 시민사회단체 및 주민이 해야 할 사항을 정하고 외국인주민인권 증진 시책에 관한 기본적인 사항을 조례의 내용에 담고 있으며 외국인 근로자를 채용한 기업에서의 부당 행위와 인권침해를 방지하는 내용을 담아 외국인근로자를 위한 지원방안을 제시해 주는 측면도 담고 있음. 특히 제주도의 경우 담당변호사 제도를 두어 외국인 주민에게 필요한 법률지원 등의 서비스 제공과 인권교육과 다문화 이해교육을 실시하는 안을 제시하여 적극적으로 외국인 주민 인권 증진을 위한 사업을 제시하고 있음.

2. 운영적 개선방안

1) 건강보험의 의무가입 적시 및 독려 : 고용센터와 한국산업인력공단

- 건강보험의 경우 근로자수와 상관없이 모든 사업장에 당연 적용되고 사업주는 국민건강보험법 제7조에 따라 당해 외국인근로자를 고용한 때부터 14일 이내에 사업장 신고를 해야 함.

- 그러나 실제로 본 조사에서 사고나 질병시 치료를 경험한 사례가 전체의 27.2%밖에 되지 않았고, 이들이 치료방법을 선택하는데 있어서 건강보험 처리는 25.2%밖에 되지 않은 상황임. 이와 같은 상황은 상시근로자 수가 적은 사업장에 있어서 사업주가 보험료를 이유로 사업장 신고를 하지 않고 산재보험과 달리 건강보험은 그 보험료를 사업주와 근로자가 절반씩 분담하다보니 외국인 근로자도 건강보험료에 대한 부담으로 이를 묵인하고 있는 실정임.
- 이와 같은 문제의 해결은 건강보험 적용 사업장 신고여부와 보험료 납부여부를 점수제 외국인력 배정 방식에 반영하고 고용허가 사업장에 대해서는 사후에도 건강보험 사업장 신고 서류를 제출 받아서 당해 서류를 제출하지 않았을 때에는 고용허가를 취소해야 함.
- 지역에서 가장 효과적인 방안은 각 고용센터와 위탁기관인 한국산업인력공단에서 근로계약을 체결한 외국인 근로자가 입국하는 즉시 사업주로 하여금 건강보험 적용 사업장 신고를 하도록 하고, 입국 후 외국인근로자의 취업 교육 종료시 외국인 근로자를 인계하는 과정에서 보험 가입 여부를 확인하는 방식을 채택하도록 함. 또한 현재 가입하지 않은 사업장을 찾아내어 가입을 독려하고 외국인 근로자에게 건강보험 가입에 대한 안내를 철저히 시행하도록 함. 특히 현재 사업장의 근로자 수가 적은 농축산업과 어업 등의 사업주와 근로자들에게 직장가입 당연 적용에 대한 고시와 안내가 필요함.

2) 외국인 근로자의 고용업체 근로 감독 강화 필요: 고용노동부와 고용센터

- 외국인 고용법에 따르면 고용노동부 장관이 매년 1년 이상 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도방문 계획을 수립하여, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인 근로자의 실제 신고된 사업장에서의 근무여부, 근로조건 및 산업안전보건 조치 등의 이행실태 그 밖에 관계법령 준수 여부 등을 파악하는 지도점검을 실시함.
- 그러나 본 조사에서 외국인 근로자의 근로계약 변동 비율이 62.1%을 차지하고 있고 임금에서의 업종별 차이, 특히 최저임금액 미만의 임금 문제, 사업장내에

서의 폭언, 그리고 보험 가입 부분 등의 문제가 나타나고 있기에 외국인 근로자를 고용한 사업장에 대한 근로 감독에 대한 강화가 요구됨.

- 현재 외국인 근로자를 고용한 사업장의 경우 근로감독관과 고용센터가 합동점검의 형태로 운영되고 있는데 사업장 지도 점검시 고용허가를 받지 않은 외국인 근로자의 여부 확인과 사업주와의 면담을 통해 고용허가제 시행 관련 애로 및 건의 사항을 청취하도록 업무 편람에 명시되어 있기에 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에서 이루어지는 형식적인 지도점검에 머무를 가능성을 보여주고 있음. 형식적인 근로감독인 아닌 외국인 근로자의 근로환경과 고충상담을 해결할 수 있는 근로감독이 이루어져야 할 것임.

3) 민간단체를 활용한 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터 :전라북도

- 외국인 근로자를 고용한 사업체에 대한 근로감독은 고용노동부의 근로감독관만 수행할 수 있음. 그러나 앞서 본바와 같이 근로감독의 내용이 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에 머무를 수 있는 한계가 보이고 있기에 외국인 근로자에 대한 인권침해나 차별 실태를 점검하는 방안이 모색되어야 함.
- 외국인 주민으로서의 외국인 근로자에 대한 지원 방식이기에 전라북도의 경우 민간단체를 활용하여 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터링단 사업을 전개해 봄.
- 본 사업은 외국인 근로자를 교육하여 모니터링 요원으로 발굴하여 외국인 근로자 대상 사업장을 모니터 해 보는 것임. 모니터의 내용은 근로계약서, 근로조건, 사회보험, 부당처우, 사업장 이동 사유, 언어폭력, 최저임금 등의 내용을 알아보는 것으로 모니터 사업의 궁극적 목적은 외국인 근로자가 사업장내에서 경험하는 인권침해 및 차별실태를 조사하여 고용허가제의 개선과 외국인 근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 정책 대안을 제시하고자 하는 것임. 현재 이와 같은 사업을 추진하는 기관은 경기도 외국인 인권지원센터로 2013년에 본 사업을 진행하여 2014년 경기도 차원의 인권 침해 예방 교육을 사업장을 중심으로 전개할 예정임.

- 전라북도는 외국인 근로자를 지원하는 단체의 활동이 활발한 편이 아니라 외국인 근로자들의 경우에도 민간단체 이용율(30%)이 공공기관(37%)보다 낮게 나타나고 있는 상황이기에 2014년에 외국인력지원센터로 지정되어 지원을 받게 된 익산노동자의 집이 주축이 되어 외국인 근로자를 위한 인권침해 예방 사업을 전개하는 것은 단체활동 활성화와 외국인 근로자를 위한 인권 보호와 생활개선 사업으로 의의가 있을 것임.

4) EPS(고용허가제) 외국인 근로자를 위한 핸드북 사업 : 한국산업인력공단·전라북도

- 전라북도에 거주하는 외국인 근로자를 위한 정보지가 필요한 것으로 보임. 현재 외국인 근로자의 경우 고용허가제 하에서 취업 전 45시간 교육과 취업 후 1박2일 교육을 통하여 한국 생활과 한국어 교육, 사업장 환경과 근로 업무에 대한 교육을 받고 사업장으로 바로 투입되고 있음. 본인이 거주하게 되는 지역과 생활에 대한 정보와 고용허가제에 대한 정확한 이해 없이 근로생활을 하고 있음.
- 외국인 근로자가 많이 거주하고 있는 경기도의 경우 고용허가제로 들어온 외국인 근로자를 위해 고용허가제에 대한 이해와 생활에 도움이 되는 연락처를 다국어판 핸드북으로 만들어 제작, 배부할 예정임. 현재 경기도의 한국외국인력지원센터가 고용허가제로 들어온 외국인 근로자의 국적에 비례하여 6개 국어로 핸드북 내용을 정리, 번역하고 하반기에 고용센터와 한국산업인력공단을 통하여 배부할 계획을 가지고 있음.
- 전라북도는 현재 제조업과 농축산업 분야에 외국인 근로자가 분포되어 있기에 특히 소규모 사업장에 종사하는 외국인 근로자에 고용허가제와 생활에 대한 정보를 알려주는 핸드북 사업은 필요한 것으로 보임.
- 핸드북 내용에 있어서 제도에 대한 정보는 간략하게 소개하고 지역 생활에 대한 정보, 의료 및 복지 지원에 대한 정보도 동시에 기재하는 방식이 필요한 것으로 보임. 제조업을 제외한 농축산업과 어업에 종사하는 외국인 근로자의 경우 소규모 사업장에 분산되어 생활하고 있기에 지역사회에 대한 정보가 더욱 필요할 것으로 여겨짐. 따라서 외국인 생활편리수첩의 형태로 외국인 근로자의 근로

와 생활에 대한 제도와 정보에 대한 알리미 역할을 할 수 있는 정보지 형태로 진행되어야 할 것임.

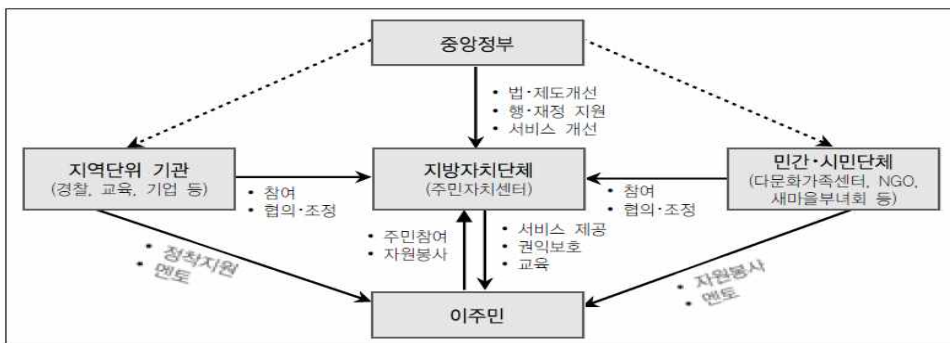
- 이와 같은 사업은 한국산업인력공단 전북지부, 고용센터, 전라북도가 협력체계를 구비하여 진행될 수 있는 사업으로 여겨짐.

3. 환경적 지원방안 : 전라북도

1) 전북 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영

- 현재 외국인 주민을 위해 지역단위에서 추진할 수 있는 사업은 진행되고 있는 서비스의 효과적인 전달체계 구축으로 여겨짐. 외국인 주민의 한 부류인 외국인 근로자를 위한 지원서비스는 고용노동부에서 한국산업인력공단을 통해 위탁 운영되는 사업과 외국인력지원센터의 외국인 근로자 지원 사업으로 한정되어 있음. 또한 이 체계는 지원서비스 전달체계보다는 외국인 근로자에 대한 관리차원의 지원 성격을 지니고 있음.
- 지역단위의 외국인 주민을 위해 추진하는 서비스의 효과적인 전달체계 구축을 통해 지방자치단체 및 민간 간의 역할 분담, 민간단체의 다양한 경험을 활용하도록 하는 방안이 모색되어야 할 것임.

(표 2) 외국인 주민 지원서비스 전달체계(안)



자료 : 다문화사회정착을 위한 지방자치단체의 이주민정책 개선방안 연구(조석주외) p143, 한국지방행정연구원.

- 구체적 방안의 단초를 볼 수 있는 것이 부산시의 사례로 부산시는 2013년부터 부산시 외국인 주민 지원 기관 네트워크를 상설화하여 운영하고 있으며 사업을 확대해 가는 중임. 전라북도의 경우 현재 외국인 주민 관련 다문화가족지원센터 협의회와 다문화가족지원 자문위원회, 외국인 주민 시책 자문위원회의 형태로 각각 운영되고 있기에 자문위원회의 성격보다는 지원 관련 기관 실무자의 네트워크로 추진되도록 함.
- 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영은 사업에 대한 정보 교환과 업무 협조 등을 중심 내용으로 추진주체는 전라북도를 중심으로 전북다문화가족지원센터, 외국인 근로자 지원단체, 한국산업인력공단 전북지사, 고용센터 등이 참여하는 방안이 모색되도록 함.

2) 외국인 근로자를 위한 한국어 교육 지원

- 외국인 근로자가 지역사회에서 원활하게 살아가기 위해서는 한국어 습득이 필수 요소임. 본 조사에서도 외국인 근로자가 한국 생활에서 가장 어려운 요소로 언어적 어려움(53.2%)을 꼽고 있음. 그러나 외국인 근로자가 한국어를 배울 수 있는 기관은 현재 군산의 외국인 복지센터와 익산노동자의 집 정도이고 이곳도 위치적으로 접근성에 있어 문제가 제기되고 있음.
- 현재 외국인 근로자를 위한 한국어 교육지원 방법은 전라북도의 정보화 마을을 활용하는 방안과 14개 시군의 다문화가족지원센터에서 도, 시군비로 운영되는 다문화마을 학당을 활용하는 방안임.
- 정보화마을 사업은 안전행정부의 사업으로 농어촌의 정보소외지역 정보격차 해소 및 IT를 통한 상거래 지원으로 농가 소득 향상, 지역공동체 형성을 촉진하는 사업으로 전국 362개 중 전북에는 39개의 마을에서 사업을 진행하고 있음. 본 사업의 내용 중에서 결혼이주여성 등 외국인 주민을 위한 지역주민 정보화 교육 사업과 다문화가족 화상상봉 상시화라는 사업도 한 영역으로 자리 잡고 있음. 따라서 지역주민으로 외국인 근로자에 대한 온라인 교육을 통한 한국어 교육지원 사업을 전개할 수 있을 것임. 특히 외국인 근로자가 많이 거주하고 있는 군산(2개),

익산(3개), 김제(4개) 정보화 마을은 마을정보센터를 중심으로 외국인 근로자에 대한 한국어 온라인 교육 지원 사업을 전개하는 안도 고안해 볼 필요가 있음.

- 지역사회의 한국어 교육 지원 대상자를 발굴하여 한국어 교육의 사각지대를 완화하려고 하는 전라북도 다문화마을 학당 대상자를 외국인 근로자로 확대하는 방안도 모색해 봄. 2014년부터 한국어교육지원 사업이 다문화가족지원센터의 기본사업으로 선정되지 않고 한국어 교육 사업을 위탁할 기관을 공모하는 방식으로 변화되고 있기에 도 자체 사업인 다문화마을 학당 사업의 대상자를 외국인 근로자를 확대하는 방안으로 진행되어 한국어 교육 대상자를 확보하는 안도 바람직한 것으로 여겨짐.

3) 여가 및 문화 활동의 지원

- 외국인 주민으로서 외국인 근로자들도 근로시간 이후에 여가나 문화활동이 필요한 것으로 보임. 본 조사에서 이들이 근로시간 이후에 보내는 여가시간을 분석해 본 결과 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광(13.5%) 등의 순으로 여가를 보내고 있었음.
- 경기도와 경상북도 등 타 지역에서 외국인 근로자들을 위한 정기적 체육행사를 개최 지원하는 안과 일부 지역 도서관(작은도서관 사업)을 활용하여 외국인 근로자를 위한 자국 도서를 배치하고 이들을 위한 프로그램을 운영하는 방안 등 여가와 문화활동에 대한 지원이 필요한 것으로 여겨짐.

4) 외국인 근로자에 대한 인식개선 사업 전개

- 전라북도는 현재 체류외국인이 3만 7천명 정도 전체 인구의 약 2%대 비율로 나타나고 있음. 그 중 외국인 근로자는 25%를 차지하여 외국인 주민 중 가장 많은 비율을 나타내고 있음. 그러나 외국인 근로자는 고용허가제라는 외국인력정책 중에서 단기순환정책으로 지역사회에서는 거주하지 않고 본국으로 돌아갈 인력으로 간주하고 이에 따른 지원 정책이나 사업이 거의 존재하지 않고 있음.

- 실제로 외국인 근로자는 단기순환정책의 대상자이지만 고용허가제를 통하여 장기 4년 10개월 머무를 수 있으며 성실재입국 기회가 부여되면 최장기 9년 8개월을 지역사회에 거주할 수 있음. 이들은 지역사회에서 주민으로서 생활할 수 있는 조건을 가지고 있는 것임.
- 그러나 아직도 지역사회 내부에서는 외국인 근로자에 대한 편견과 차별의식이 존재하고 있음. 본 조사에서도 외국인 근로자의 경우 사업장 내에서의 차별경험이 27%로 나타났고 차별의 내용은 문화적 차이와 언어적 폭력을 꼽고 있음.
- 따라서 사업장내에서 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 사업이 필요하고 한편으로 지역사회에서도 다문화사회에 대한 이해와 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 교육과 사업이 요구되어짐. 우선적으로 지역의 공공기관에서 선도적으로 외국인 근로자의 인식개선과 인권보호를 위한 캠페인 사업을 전개하는 작은 사업을 펼치는 방안도 모색해 봄. 예를 들어 외국인 근로자 비하 등 차별적 언어 및 행위 근절을 위해 일정기간 동안 공문서에 “살색과 같은 차별적 언어를 쓰지 말자”라는 문구를 실어서 실천적 작업을 시행하는 모습도 필요한 것으로 보임.

〈표 3〉 외국인 근로자를 위한 정책지원 방안

지원방안	정책내용	추진내용	추진기관
제도적 개선	근로기준법 제63조 개정과 표준근로계약서(안) 필요	<ul style="list-style-type: none"> 농어업의 근로기준법 제63조 적용 개정(근로내용분석) 농어업의 표준근로계약서 안 	고용노동부
	외국인 주민 인권보장 및 증진조례 제정	<ul style="list-style-type: none"> 외국인주민의 인권을 보장하기 위하여 시, 기업, 시민사회 단체 및 주민이 해야 할 사항을 정함 외국인 근로자를 채용한 기업에서의 부당 행위와 인권침해를 방지하는 내용 수록(예시:안산과 제주도) 	전라북도 의회
운영적 지원	건강보험의 의무가입 적시 및 독려	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약을 체결한 외국인 근로자 입국하는 즉시 사업주 로 하여금 건강보험 적용 사업장 신고함 입국 후 외국인근로자의 취업 교육 종료시 외국인 근로자를 인계하는 과정에서 보험 가입 여부를 확인하는 방식을 채택하도록 함 현재 사업장의 근로자 수가 적은 농축산업과 어업 등의 사업주와 근로자에게 직장가입 당연 적용에 대한 고시와 안내가 필요함 	고용노동부 전북지역고용센터 한국산업인력공단
	외국인 근로자의 고용업체 근로 감독 강화 필요	<ul style="list-style-type: none"> 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에서 이루어지는 형식적인 지도점검에 머무를 가능성을 보여주고 있음 외국인 근로자의 근로환경과 고충상담을 해결할 수 있는 근로감독이 이루어져야 할 것임 	고용노동부 전북지역고용센터
	민간단체를 활용한 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자를 교육하여 모니터링 요원으로 발굴하여 외국인 근로자 대상 사업장을 모니터함 고용허가제의 개선과 외국인 근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 정책 대안 제시(예시:안산) 	전라북도 익산노동자의 집 등 민간단체
	EPS(고용허가제) 외국인 근로자를 위한 핸드북 사업	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자에 고용허가제와 생활에 대한 정보를 알려주는 생활편리수첩의 형태, 알리미 역할을 할 수 있는 정보지 형태로 진행(예시:안산) 	한국산업인력공단 전북고용센터 전라북도
환경적 지원	전북 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영	<ul style="list-style-type: none"> 지역단위의 외국인 주민을 위해 추진하는 서비스의 효과적인 전달체계 구축을 통해 지방자치단체 및 민간 간의 역할 분담, 민간단체의 다양한 경험을 활용하도록 하는 방안 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영은 사업에 대한 정보 교환과 업무 협조 등을 중심으로 함(사례:부산) 	전라북도 한국산업인력공단 전북고용센터 다문화가족지원센터 외국인근로자 지원기관
	외국인 근로자를 위한 한국어 교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> 전라북도의 정보화 마을을 활용하는 방안 14개 시군의 다문화가족지원센터에서 도시군비로 운영되는 다문화마을 학당을 활용하는 방안 	전라북도
	여가 및 문화 활동의 지원	<ul style="list-style-type: none"> 정기적으로 외국인 근로자들을 위한 정기적 체육행사를 개최 지원(사례:경기도, 경상북도) 일부 지역 도서관(작은도서관 사업)을 활용하여 외국인 근로자를 위한 자국 도서를 배치하고 이들을 위한 프로그램 운영하는 방안(사례:의정부시) 	전라북도
	외국인 근로자에 대한 인식개선 사업 전개	<ul style="list-style-type: none"> 공공기관에서 선도적으로 외국인 근로자의 인식개선과 인권보호를 위한 캠페인 사업을 전개 예시) 외국인 근로자 비하 등 차별적 언어 및 행위 근절을 위해 일정기간 동안 공문서에 “살색과 같은 차별적 언어를 쓰지 말자” 라는 문구를 실어서 실천적 작업 시행 	전라북도

목 차

제 1 장 서 론	3
제 1 절 연구목적 및 내용	3
1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 선행연구 고찰	5
제 2 절 연구방법	9
1. 연구방법	9
2. 연구절차	11
제 2 장 외국인 근로자 취업 현황 및 지원정책	15
제 1 절 외국인력 유입 및 취업현황	15
1. 외국인 근로자 현황	15
2. 전라북도 외국인 근로자 현황	25
제 2 절 외국인력 정책 현황 고찰	28
1. 고용허가제	29
2. 방문취업제	37
제 3 절 중앙정부 및 지자체의 외국인 근로자 관련 시책 추진현황	40
1. 중앙정부 외국인 근로자 관련 시책	40
2. 전라북도 외국인 근로자 관련 시책	45
제 3 장 전라북도 외국인 근로자 실태조사 분석	51
제 1 절 조사 개요	51
1. 설문조사	51
2. 심층 면접	54

제 2 절 외국인 근로자의 근로환경 및 생활 실태	55
1. 조사대상자의 일반적 특성	55
2. 입국 과정	58
3. 입국 후 근로 조건 및 환경	62
4. 외국인 근로자 고용 관련법에 대한 인지도	79
5. 의료지원 및 안전교육 현황	80
6. 생활 및 지원 서비스 이용 현황	85
제 3 절 요약 및 정책적 시사점	104
1. 요약 : 외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태 특성	104
2. 조사결과를 통한 정책적 시사점	114
제 4 장 결론 및 정책적 제언	121
제 1 절 전라북도 외국인 근로자를 위한 지원 정책방안	121
1. 제도적 개선방안	121
2. 운영적 개선방안	126
3. 환경적 지원방안	131
제 2 절 결론: 외국인 '주민'으로서 외국인근로자에 대한 지원정책 수립	137
참고문헌	143
부 록	147

표 목 차

〈표 1-1〉 외국인 근로자 근로 및 생활실태 관련 선행 연구 고찰	7
〈표 1-2〉 설문지의 조사내용	10
〈표 2-1〉 연도별 체류 외국인 증감추이(2004-2013)	15
〈표 2-2〉 지역별 외국인주민 현황(2013)	17
〈표 2-3〉 체류 외국인 국적별 현황(2013)	18
〈표 2-4〉 연도별 등록외국인 증감추이(2003-2013)	19
〈표 2-5〉 지역별 등록외국인 분포(2013)	19
〈표 2-6〉 취업자격 체류 외국인 근로자 현황(2013)	21
〈표 2-7〉 지역별 체류 외국인 근로자 현황(2013)	22
〈표 2-8〉 외국인 근로자(E-9)의 최초 체류지와 현재 체류지	23
〈표 2-9〉 국적별 체류 외국인 근로자 현황(2013)	24
〈표 2-10〉 전라북도 외국인 근로자 현황	25
〈표 2-11〉 전라북도 국적별 외국인 근로자 현황	26
〈표 2-12〉 전라북도 체류자격별 외국인 근로자 현황	27
〈표 2-13〉 전라북도 외국인 근로자 종사 현황	27
〈표 2-14〉 외국인력 지원제도의 변천 과정	29
〈표 2-15〉 고용허가제 송출국가 확대	30
〈표 2-16〉 고용허가제 외국인력 도입허용 업종 변화	30
〈표 2-17〉 고용허가제 근로자의 취업허용기간 변화	31
〈표 2-18〉 고용허가제 내국인 구인노력 변화	31
〈표 2-19〉 고용허가제 근로자의 사업장변경 제도 변화	32
〈표 2-20〉 고용허가제 외국인력 연도별 도입규모(2004-2014)	32
〈표 2-21〉 고용허가제 외국인력 연도별 도입규모(2004-2014)	32
〈표 2-22〉 외국인 근로자의 전용보험	36
〈표 2-23〉 고용허가제와 방문취업제 비교	39
〈표 2-24〉 2013년 중앙행정기관 사업규모 및 예산 현황	42
〈표 2-25〉 외국인 정책 관련 공통과제과 관련 예산 현황	45

〈표 2-26〉 외국인 정책 관련 자체 과제와 관련 예산 현황	46
〈표 2-27〉 전라북도 외국인 근로자 관련 주요사업 추진 실적	47
〈표 2-28〉 전라북도 외국인 근로자 관련 추진 사업	47
〈표 2-29〉 전라북도 외국인 근로자 지원 민간단체	48
〈표 3-1〉 조사 개요	51
〈표 3-2〉 조사 영역 및 조사 내용	53
〈표 3-3〉 심층면접 주요 내용	54
〈표 3-4〉 심층면접 대상자	54
〈표 3-5〉 조사대상자의 일반적 특성	55
〈표 3-6〉 성별·업종별 연령 분포	56
〈표 3-7〉 성별·업종별 혼인상태	57
〈표 3-8〉 성별·업종별 최종 학력	57
〈표 3-9〉 체류기간	59
〈표 3-10〉 성별·업종별 체류기간	59
〈표 3-11〉 성별·업종별 체류자격 상태	60
〈표 3-12〉 체류자격 비합법 이유	60
〈표 3-13〉 본국 취업 사전 교육 (다중응답)	61
〈표 3-14〉 외국인 근로자 종사하는 업종	62
〈표 3-15〉 종사하는 업종 분포	62
〈표 3-16〉 외국인 근로자 근무하는 사업장의 근로자 수	64
〈표 3-17〉 성별·업종별 외국인 근로자 근무 사업장의 근로자 수	64
〈표 3-18〉 외국인 근로자의 사업장 근무기간	66
〈표 3-19〉 성별·업종별 외국인 근로자의 사업장 근무기간	66
〈표 3-20〉 외국인 근로자의 하루 평균 노동시간	66
〈표 3-21〉 업종별 평균 노동시간	67
〈표 3-22〉 외국인 근로자의 야간근로 및 휴일근무 빈도	68
〈표 3-23〉 성별·업종별 야간근로 빈도	69
〈표 3-24〉 성별·업종별 휴일근무(한 달) 빈도	69
〈표 3-25〉 외국인 근로자 한 달 평균 임금	70
〈표 3-26〉 성별·업종별 외국인 근로자의 한 달 평균 임금	70
〈표 3-27〉 본국과의 근로계약 변동 사항 (다중응답)	71
〈표 3-28〉 성별·업종별 근로계약 변동사항	71

〈표 3-29〉	사업장 변경 횟수	72
〈표 3-30〉	성별·업종별 사업장 이동계획 유무	72
〈표 3-31〉	사업장 이동 사유	73
〈표 3-32〉	신분증 관리	73
〈표 3-33〉	성별·업종별 신분증 관리	74
〈표 3-34〉	차별의 내용	74
〈표 3-35〉	성별·업종별 차별의 내용	75
〈표 3-36〉	차별 구제에 대한 상담 대상	75
〈표 3-37〉	근무환경 및 생활조건의 만족도	76
〈표 3-38〉	성별·업종별 노동시간의 적절성 만족도	78
〈표 3-39〉	성별·업종별 작업장 안전에 대한 만족도	78
〈표 3-40〉	외국인 근로자 고용에 관한 법 지식 인지	79
〈표 3-41〉	업종별 재고용 신청 절차 및 기간 인지율	80
〈표 3-42〉	업종별 최저 임금 매년 변동 인지율	80
〈표 3-43〉	건강검진 수혜 여부	81
〈표 3-44〉	성별·업종별 건강검진 수혜 여부	81
〈표 3-45〉	성별·업종별 건강검진 통보 여부	81
〈표 3-46〉	치료방법	82
〈표 3-47〉	업종별 치료 방법	82
〈표 3-48〉	산재보험 처리 시 어려움 (다중응답)	83
〈표 3-49〉	성별·업종별 산업안전교육 유무	84
〈표 3-50〉	업종별 산업안전교육 수행기관	84
〈표 3-51〉	업종별 외국인 근로자 모국어 작업안전 수칙 부착 유무	84
〈표 3-52〉	외국인 근로자의 월평균 생활비	85
〈표 3-53〉	성별, 업종별 외국인 근로자 월평균 생활비	86
〈표 3-54〉	국적·체류기간별 외국인 근로자 월평균 생활비	86
〈표 3-55〉	성별·업종별 외국인 근로자 월평균 송금액	87
〈표 3-56〉	국적·체류기간별 외국인 근로자 월평균 송금액	88
〈표 3-57〉	외국인 근로자의 주거형태	89
〈표 3-58〉	외국인 근로자의 여가시간 활용 (다중응답)	91
〈표 3-59〉	외국인 근로자의 여가시간 활용	92
〈표 3-60〉	한국에서 받은 교육(다중응답)	93
〈표 3-61〉	국적별 및 체류기간별 외국인 근로자가 한국에서 받은 교육	95

〈표 3-62〉 한국생활에서 가장 힘든 점	95
〈표 3-63〉 국적·연령별 한국생활에서 가장 힘든 점	97
〈표 3-64〉 비영리단체 이용 현황	98
〈표 3-65〉 성별·업종별 비영리단체 이용 현황	98
〈표 3-66〉 국적별·체류기간별 비영리단체 이용 현황	99
〈표 3-67〉 비영리단체 이용 서비스 현황	99
〈표 3-68〉 성별·업종별 비영리단체 이용 서비스 현황	100
〈표 3-69〉 국적별·체류기간별 비영리단체 이용 서비스 현황	100
〈표 3-70〉 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황	101
〈표 3-71〉 성별·업종별 공공기관 이용 현황	102
〈표 3-72〉 성별·업종별 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황	103
〈표 3-73〉 국적별·체류기간별 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황	103
〈표 4-1〉 외국인 근로자 사업장 주요 지도점검 사항	127
〈표 4-2〉 외국인 주민 지원서비스 전달체계(안)	132
〈표 4-3〉 외국인 근로자를 위한 정책지원 방안	136

그림 목차

〈그림 1-1〉 연구수행 절차	11
〈그림 2-1〉 연도별 체류 외국인 증감추이(2004-2013)	16
〈그림 2-2〉 지역별 외국인주민 현황(2013)	17
〈그림 2-3〉 지역별 등록외국인 분포(2013)	20
〈그림 2-4〉 취업자격 체류 외국인 현황(2013)	21
〈그림 2-5〉 일반 외국인 근로자(E-9) 선정도입 절차	35
〈그림 2-6〉 특례 외국인 근로자(H-2) 선정도입 절차	38
〈그림 2-7〉 「제2차 외국인 정책 기본계획」 비전 및 정책목표	41
〈그림 3-1〉 성별·업종별 체류기간	59
〈그림 3-2〉 종사하는 업종	63
〈그림 3-3〉 업종별 외국인 근로자 근무하는 사업장의 근로자 수	65
〈그림 3-4〉 업종별 평균 노동시간	67
〈그림 3-5〉 직장의 근무환경 및 생활조건에 대한 만족도	77
〈그림 3-6〉 외국인 근로자의 성별 거주형태	89
〈그림 3-7〉 외국인 근로자의 업종별 주거형태	90
〈그림 3-8〉 성별 외국인 근로자의 한국 교육 내용	94
〈그림 3-9〉 업종별 외국인 근로자의 한국 교육 내용	94
〈그림 3-10〉 업종별 한국생활에서 가장 힘든 점	96
〈그림 4-1〉 경기도의 한국외국인력지원센터 핸드북 사업	131

제 1 장

서 론

- 제 1 절 연구목적 및 내용
- 제 2 절 연구방법

제 1 장 서 론

제 1 절 연구목적 및 내용

1. 연구 배경 및 목적

한국사회는 국가 경계를 넘어 이동하는 정보, 자본 그리고 사람들의 이주에 따라 각 지역이 하나의 시스템으로 통합되는 과정인 세계화에 따라 이주민 증가가 가속화되면서 2013년 1월말 기준 체류외국인 수는 144만 5,631명으로 나타났다. 이는 우리나라 전체 주민등록인구 5천 94만 8,272명의 2.8%에 해당된다.

체류외국인의 증가는 한국사회로 하여금 다문화사회로의 이행과 진단에 대한 정책적 대응을 요구하게 하고, 특히 최근 몇 년간 결혼이민자 중심의 담론과 정책이 집중적으로 진행되었다. 이와 같은 상황에서 2013년 기준 체류외국인의 36%로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 외국인 근로자는 다문화사회를 규정하기 위해 수적으로만 동원되어지고 있으며 외국인 근로자에 대한 정책적 개입은 고용허가제 등을 통해 관리체계의 대상이 되고 있다.

그러나 저출산 고령화에 따른 노동인구감소와 국내인력의 3D업종 기피로 인력 부족 현상이 증가하면서 80년대 말부터 유입되어온 외국인 근로자는 노동시장의 일정부문을 전담하게 되었고, 특히 제조업 및 소규모 사업장, 농축산업 및 어업을 중심으로 외국인 근로자에 대한 의존도가 심해지고 있다. 한편 현재 정주화 방지를 위한 단기순환원칙을 정하고 있지만 산업장내 숙련인력 활용 요구에 따라 채용이 가능해지면서 장기체류가 허용되고 있는 실정이다.

한국정부는 외국인 근로자의 고용 및 체류과정의 효율적 관리를 위해 2004년 외국인 근로자의 고용에 관한 법률을 제정하고 고용허가제를 시행하면서 외국인 근로자에 대한 인식과 인권보호, 고용주의 법규준수 등 제도적으로 보호를 해주는 측면이 진전되었지만 아직도 외국인 근로자의 근로조건 및 임금체불, 인권침해, 높은 산재 발생률로 외국인 근로자에 대한 처우는 국제사회로부터 지속적인 시정 권고를 받고 있다.

따라서 다문화사회에 대한 담론의 형성과 정책적 개입이 활발해짐에 따라 정부는 외국인 근로자에 대해 국내 경제와 노동시장의 상황에 따라 그 유입을 규제하거나 혹은 경제성과 생산성의 관점에서 수입노동력을 관리하는데 집중하는 정책적 방향과 함께 부당한 차별을 방지하고 인권을 보호하는 소수자 정책 접근이 필요한 시기이다. 특히 지역사회의 다문화사회로의 변화에 있어서 주요 구성원으로 자리잡고 있는 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 대한 점검은 다문화정책의 기본 방향을 정립하는데 주요한 요인이 될 것으로 보인다.

전라북도의 경우 외국인 주민수는 2013년 1월 현재 37,788명으로 도내 주민등록 인구의 2%에 해당되고 있으며 외국인 근로자가 9,364명으로 전체 외국인 주민의 25%, 결혼이민자가 5,795명(15.3%), 유학생 3,629명(9.6%), 외국국적동포 1,938명(5.1%) 등의 순이었다. 특히 전라북도 외국인 주민 중 외국인 자녀를 제외하고 가장 많은 수를 차지하는 외국인 근로자는 지역사회 중소기업과 농어업의 주요노동력으로 일익을 담당하고 있다. 그러므로 현재 전라북도에서는 지역다문화정책의 사회통합지원 및 소수자 정책의 일환으로 외국인 근로자 지원대책의 필요성을 인식하고 실행대안을 마련 중이지만 외국인 근로자의 도내 근로 및 생활실태에 대한 기초자료가 취약하여 단기 대응 성격의 시책 발굴에 머무르고 있다.

따라서 본 연구는 전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 대한 기초조사를 진행하여 다문화사회로의 변화에서 주요한 구성원인 외국인 근로자에 대한 정책 수요 발굴 작업을 수행하여 지방정부 차원의 외국인 근로자 지원정책 방향과 실천대안을 제시하고자 한다. 이와 같은 과정은 구체적으로 다문화사회를 구성하는 주요 소수자인 외국인 근로자의 국내 거주와 취업활동 등에 관한 규제와 제한은 국가안전보장, 질서유지, 공공복리를 위해 최소한에 그쳐야할 뿐만 아니라, 내국인과 동등한 수준의 기본권 보장이야말로 다문화사회의 성립과 유지에 대단히 중요하다는 것을 의미한다. 이와 같은 연구목적에 위한 구체적인 연구의 목표는 다음과 같다.

첫째, 외국인 근로자 취업 현황 및 지원정책 분석

둘째, 외국인 근로자의 근로 및 생활실태 조사 분석

셋째, 전라북도 외국인 근로자 지원 정책방향과 세부 시책 제안

2. 연구내용

본 연구는 전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태를 분석하고 현재 외국인 근로자를 위한 지원정책 문제점을 진단하면서 이후 지역사회 차원에서 외국인 근로자를 위한 지원정책 방향과 세부 시책을 제안하고자 한다.

구체적인 연구내용을 보면 제1장에서는 연구의 배경과 목적을 제시하고 외국인 근로자에 대한 개념 및 선행연구를 고찰하고 본 연구를 진행하기 위한 연구방법 및 연구절차를 제시하였다.

제2장에서는 외국인 근로자의 현황을 살펴보고자 외국인 주민 및 근로자 현황을 점검하고 취업 현황을 분석하였다. 또한 중앙정부와 전라북도의 외국인 근로자를 위한 지원 정책을 살펴보기 위하여 중앙정부의 외국인 지원정책과 예산, 그리고 전라북도의 지원 정책 및 예산 분석과 지원사업 등을 제시하였다.

제3장에서는 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 대한 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하여 지원정책 방향을 수립하기 위한 기초 자료로 정리하였다. 외국인 근로자의 입국과정, 입국 후 근로조건 및 환경, 외국인 근로자 고용관련 법에 대한 인지도, 의료지원 및 안전교육 현황, 생활조건 등을 중심으로 분석하고 정리하였다.

제4장에서는 전북지역의 외국인 근로자를 위한 지원정책 방향과 세부적인 정책 제언을 제시하였다.

3. 선행연구 고찰

1) 외국인 근로자 개념

외국인 근로자에 대한 개념은 국제적 개념과 국내적 개념으로 구분되어지고 있다. 국제적 개념으로는 외국인 노동자, 이주노동자, 이민노동자, 초청노동자, 단기노동자, 계약노동자, 이방인 노동자 등으로 다양하게 일컬어지며, 국제노동기구에서는 ‘이주노동자’를 주로 사용한다. 1975년 채택되어진 제143호 협약 이주노동자(보충규정)인 ‘불법이주 및 이주노동자의 기회 및 처우 균등의 촉진에 관한 조약’ 11조에서 ‘이주노동자라 함은 자기 이외의 자를 위하여 고용될 목적으로 일국

으로부터 타국으로 이주하는 자를 말하며, 이주노동자로서 정상적으로 입국이 인정되는 자를 칭한다'라고 정의하고 있다. UN 및 유럽연합 등의 법률에서도 외국인 근로자를 '이주노동자'로 칭하며 타국에서 취업활동을 하는 포괄적 개념으로 사용되고 있음을 알 수 있다.

국내적 개념으로는 일반적으로 이주노동자와 외국인 노동자가 혼재되어 있으나 외국으로 이주하여 일하는 사람을 총칭하는 뜻으로 다소 차별적 요소를 배제한 측면으로 이주노동자라는 개념이 일반적으로 활용되고 있다. 한편 정부문서와 법률에서는 '외국인력' 또는 '외국인 근로자'란 말을 주로 사용한다. 국내에서 공식적인 이주노동자에 대한 정의는 찾아보기 어렵지만 이주노동자의 고용 및 관리를 위해 마련된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 「외국인고용법」)에 '외국인 근로자'의 정의가 처음 등장한다. '외국인력'은 정부문서상에 주로 등장하는데 '외국인력정책' 등 정책 명으로 주로 사용되면서 그에 따른 기구나 부서명 '외국인력정책위원회', 고용노동부 '외국인력정책과' 등으로 사용하고 있다.

「외국인고용법」 제2조에 의하면 '외국인 근로자란 대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 대한민국에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 자'를 의미한다.

한편 정부 정책에 있어 '외국인력' 통계에 동원되는 외국인력의 범주는 「외국인고용법」과는 달리 취업 목적의 체류자격 비자를 소지하는 외국인이 포함한다. 즉, 「외국인고용법」상 적용이 제외된 취업활동을 할 수 있는 체류자격(취업사증)은 단기취업자에게 발급되는 단기취업사증(C-4)과 전문기술인력과 비전문 인력에게 발급되는 전문기술인력/비전문인력사증(E-1~E-10)과 산업연수(D-3), 기업투자연수(D-8)를 모두 '외국인력'에 포함¹⁾한다.

따라서 본 연구는 소수자 지원 정책이라는 틀에서 진행되기에 법률적 개념에 따른 정부 용어로서의 외국인 근로자 개념을 사용하고자 한다.

1) 미등록체류자의 경우 취업비자로 입국하였으나 사업장 이탈이나 체류기간을 넘겨 불법체류자가 된 경우와 비취업비자로 입국하여 취업하고 있는 경우가 해당되며, 이들 대부분은 취업을 목적으로 체류하고 있는 것으로 추정함에 따라 외국인력의 범주에 포함한다.

2) 외국인 근로자 생활 실태 연구 고찰

외국인 근로자 관련 선행연구들은 외국인력 노동시장 현상 및 실태분석, 외국인 근로자에 관한 제도와 정책 분석, 외국인 근로자의 생활실태에 관한 연구, 외국인 근로자의 산재 및 보건의료, 전용 보험 등 사회보장 실태 분석으로 정리되고 있다.

본 연구와 관련된 외국인 근로자의 근로 및 생활실태에 관한 연구는 근로와 생활실태를 중심으로 이들의 건강권, 근로권, 주거권 등의 기본권에 대한 논의와 대책을 제안하고 있다

〈표 1-1〉 외국인 근로자 근로 및 생활실태 관련 선행 연구 고찰

제목	연구요약	연구방법
외국인 근로자 정주실태 및 정책수요조사 (신기동 외, 2006)	경기개발연구원에서 외국인 근로자 근로 및 생활조사를 근거로 지역적 정책방안 모색	설문조사
외국인 근로자의 체류 및 귀국지원에 관한 연구(박능후, 2007)	체류기간 만료 외국인 근로자의 귀환 후 생활 실태 사례 연구 정책대안 제시	문헌/설문/심층면접
경남지역 외국인 노동자의 생활실태와 정책과제(이정석, 2007)	경남발전연구원에서 전국 4위로 외국인 근로자 체류 현황 하에 근로와 생활문제 분석 하드 및 소프트웨어 지원 제안	설문조사
저숙련 외국인 근로자의 사회적 배제와 정책적 대응(김순양 외, 2008)	대구경북 지역 거주 외국인 노동자 대상 생활실태 파악 사회적 인식 전환과 제도적 보완 제시	설문조사
고용허가제 시행 5주년 이주노동자 노동권 실태조사 (외국인 이주노동운동 협의회, 2009)	고용허가제의 문제점과 정책개선 과제를 노동현장 실태 파악을 통해 제시	설문조사
체류외국인실태조사(정기선 외, 2010)	단순 기능인력의 국내 취업과 취업 현황고찰/ 고용허가제 운영, 정책적 시사점 제시	설문지, 통계분석
어업이주노동자 인권상황 실태조사 (오경석 외, 2012)	어업이주노동자의 근로 상황 및 인권 침해 실태 파악, 제도적 보완과 권리보장 논의	문헌/설문/심층면접
부산지역 외국인 거주실태보고서 (오재환, 2012)	부산발전연구원에서 부산거주 외국인 생활 실태 전체적 고찰/ 지원방안 논의	설문조사
농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사 (사단법인, 이주민과 함께, 2013)	농축산업 이주노동자의 실태 분석을 통한 제도적 문제점과 인권 침해 상황 고찰	문헌/설문/심층면접
외국인 근로자 주거환경 및 성희롱, 성폭력 실태조사 및 제도개선 연구보고서(이주민방송MNTV 외, 2013)	시민단체를 중심으로 외국인 근로자의 주거 문제 집중적 분석/ 정책지원 논의	설문조사
체류외국인 실태조사(정기선 외, 2013)	2010년 조사를 비교하기 위한 2013년 재조사/ 고용허가제에 대한 제도적 보완 논의	설문지, 통계분석

3) 본 연구의 제한점

외국인 근로자에 대한 기존 연구들이 앞서 본 바와 같이 외국인력 정책 하에서의 외국인력 노동시장 분석과 제도와 정책, 외국인 근로자의 근로 및 생활실태, 그리고 사회보장 실태 연구로 정리되고 있다. 그러나 경기, 경남을 제외한 모든 연구들이 전국 단위의 외국인 근로자를 연구 대상으로 하고 있기에 지역 거주하는 외국인 근로자에 대한 기초적인 근로 및 생활 실태에 대한 연구는 거의 진행되고 있지 않았다.

따라서 본 연구는 전북지역 외국인 근로자들의 근로 및 생활 실태를 고찰하면서 이들의 근로 환경, 생활 행태 및 삶의 만족도 등을 분석하면서 다문화사회를 구성하는 주요 소수자인 외국인 근로자의 국내 거주와 취업활동 등에 관한 규제와 제한은 국가안전보장, 질서유지, 공공복리를 위해 최소한에 그쳐야할 뿐만 아니라, 내국인과 동등한 수준의 기본권보장이야말로 다문화사회의 성립과 유지에 대단히 중요하다는 것을 기본 전제로 하면서 이들에 대한 지원정책 방향과 과제를 제안하고자 한다.

2014년 현재 외국인 근로자의 관리체계인 고용허가제가 도입된 지 10년이 되는 해에 지역사회에 거주하는 외국인 근로자에 대한 근로와 생활에 대한 기본연구는 이들을 위한 관리와 지원 서비스 등 지원 체계가 어떻게 작동되는지를 고찰하여 실제적인 지원 대안과 사업을 제시하는데 연구의 의의를 두고 있다.

그러나 전북지역에 거주하는 외국인 근로자에 대한 전수 조사가 아니라 고용허가제로 들어온 E-9 비자 형태의 외국인 근로자에 관한 제한적 실태 조사라는 것이 본 연구의 제한점이다.

따라서 기존 외국인 근로자에 대한 문헌연구와 안전행정부와 법무부 통계를 통하여 외국인 근로자에 대한 특징을 분석하여 일반적인 외국인 근로자의 성향과 특징을 파악하고자 하였다.

제 2 절 연구방법

1. 연구방법

본 연구의 방법은 전라북도 외국인 근로자 현황을 통계자료로 분석하였고, 외국인 근로자의 근로 및 생활실태를 알아보고자 설문조사를 진행하였다.

1) 문헌연구 및 통계자료 분석

- 외국인 근로자 논문 및 자료집, 단행본, 정책연구보고서 검토
- 외국인 근로자 관련 통계 자료 분석
- 중앙정부 및 전라북도의 외국인 근로자 지원 관련 행정 자료 수집 및 검토

2) 설문 조사

- 조사대상 : 고용허가제를 통해 들어온 E-9 비자의 도내 외국인 근로자
 - 조사방법
- ① 조사도구 : 문헌 연구와 초점집단인터뷰를 토대로 연구진에 의해 개발된 구조화된 질문지 사용.
- 설문지는 관련 현장전문가와 연구자를 통해 초안을 만들고 제조업과 농축산업 사업장의 외국인근로자를 통해 예비조사 실시, 의견 수렴하여 제작, 12개 국어로 번역 (중국어, 베트남, 캄보디아, 타갈로그어, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 영어, 방글라데시, 미얀마, 우즈베키스탄)
- ② 자료수집방법
- 전라북도 14개 시군에 근무하고 있는 E-9 비자의 외국인 근로자 6,008명중에서 지역별, 업종별 분포를 고려한 층화추출법을 통해 모집단의 10%인 600명 조사 대상으로 삼음. 600부를 배포하고 421부를 최종 유효데이터로 사용함.
 - 자기기입법과 대면면접을 병행 함. 한국산업인력공단의 외국인 근로자 교육시

간과 각 지역별 고용센터의 기관 이용 근로자, 사업장의 허가를 받은 지역별 사업장을 통한 외국인 근로자, 민간단체의 서비스를 이용하는 외국인 근로자 등을 발굴하여 조사함.

③ 조사원 : 기업체 조사 경험이 있는 유급조사원을 활용, 외국인 근로자 조사에 대한 조사원 교육을 실시함

• 조사내용

〈표 1-2〉 설문지의 조사내용

구분	조사항목	조사내용
기본 인적사항	일반적 특성	성별, 국적, 출생일, 입국일, 학력, 혼인상태
이주과정과 취업	입국 전/입국과정	비자형태, 지위, 사전교육여부
근로조건 및 환경	입국 후 직장생활 및 근무환경	업종, 노동자수, 근무기간, 사업장 변경, 근로시간, 휴일, 평균 임금, 직장생활 만족도 등
의료지원 및 안전교육	산업재해 및 의료지원/ 안전교육	재해경험, 건강검진, 외국인 고용에 관한 법 인지
생활 조건 및 지원서비스 이용	생활환경/ 도내지원서비스 인지, 이용	생활비 및 송금 여부, 주거 및 여가 생활, 교육 및 행정적 지원서비스 이용

3) 초점그룹 면접조사

- 조사대상: 고용허가제 들어온 E-9 비자의 업종별 외국인 근로자
- 조사내용: 외국인 근로자의 근로환경 및 생활상의 고충문제

4) 전문가 자문회의

- 연구의 진행을 위해 외국인 근로자와 관련된 현장 전문가와 연구자들을 중심으로 전문가 자문회의를 진행함. 1차 자문회의에서는 전문가에게 개별적으로 연구의 방향과 내용, 그리고 연구 참여자 선정을 의뢰하였고, 2차 자문회의에서는 연구결과 분석을 토대로 정책적 지원방향과 지원사업에 대한 의견을 수렴. 이외에 연구의 전반적인 방향과 내용에 대해서는 2차 자문회의를 실시하여 전문가 의견을 수렴하였음.

2. 연구절차

이상과 같은 연구방법에 따라 연구절차를 도식하면 아래 <그림 1-1>과 같다. 전체연구를 보다 효율적으로 진행하기 위하여 연구의 과정을 단계별로 구분하여 정리하였다.

<그림 1-1> 연구수행 절차



제 2 장

외국인 근로자 취업 현황 및 지원정책

제 1 절 외국인력 유입 및 취업현황

제 2 절 외국인력 정책 현황 고찰

제 3 절 중앙정부 및 지자체의 외국인 근로자 관련 시책 추진현황

제 2 장 외국인 근로자 취업 현황 및 지원정책

제 1 절 외국인력 유입 및 취업현황

1. 외국인 근로자 현황

1) 국내 체류 외국인 현황

□ 체류 외국인 증감추이

우리나라 외국인의 국내 체류는 1980년대 후반부터 3D업종을 중심으로 꾸준히 증가해 왔으며, 2012년 말 기준 국내 체류 외국인은 1,145,103명으로 2011년 대비 3.6%(50,026명) 증가하였다.

연도별 체류 외국인 증감추이를 보면, 2004년 750,873명에서 꾸준히 증가하여 2007년에는 100만명을 돌파하였으며 2013년 157만여명에 이르고 있다. 이는 꾸준히 증가한 외국국적 동포의 유입과 고용허가제에 의한 외국인 근로자 입국이 증가하였기 때문이며, 1990년 당시 인구대비 0.1%에 불과하였던 국내 체류외국인의 비중도 2004년 1.55%로 10배 이상 증가하더니 2013년 말 기준 3.08%의 비율을 보이고 있다.

〈표 2-1〉 연도별 체류 외국인 증감추이(2004~2013)

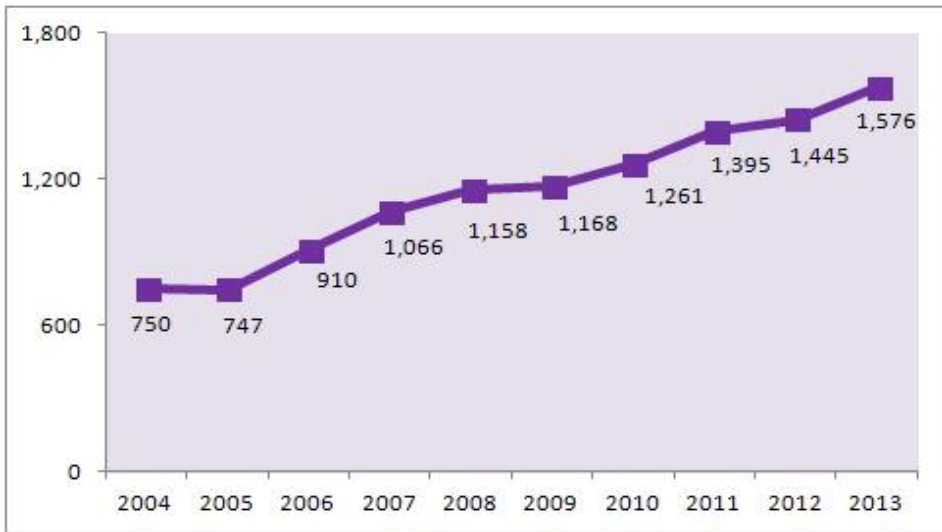
(단위 : 명, %)

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
체류 외국인	750,873	747,467	910,149	1,066,273	1,158,866	1,168,477	1,261,415	1,395,077	1,445,103	1,576,034
인구	48,583,805	48,782,274	48,991,779	49,268,928	49,540,367	49,773,145	50,515,666	50,734,284	50,948,272	51,141,463
인구대비	1.55	1.53	1.86	2.16	2.34	2.35	2.50	2.75	2.84	3.08

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계연보; 출입국·외국인정책 통계월보 2013년 12월호; 통계청, 주민등록인구통계, 각 년도.

〈그림 2-1〉 연도별 체류 외국인 증감추이(2004-2013)

(단위 : 천명)



□ 지역별 외국인주민 현황

안전행정부의 2013년 지방자치단체 외국인주민 현황 조사결과에 의하면 국내에 거주하는 외국인이 144만5000명에 달하며, 외국인 1만명 이상 거주지역도 44곳에 이르는 것으로 나타났다. 외국인 주민은 국내에 90일 이상 장기체류하는 등록 외국인과 근로자, 유학생, 한국 국적 귀화자, 외국인 주민 자녀 등을 포함하는데, 이들은 주로 서울과 경기, 인천 등 수도권 지역에 63.1%가 거주하고 있는 것으로 나타났다. 이를 지역별로 보면 경기가 440,735명(30.5%)으로 가장 많고 서울 395,640명(27.4%), 경남 89,986명(6.2%), 인천 75,552명(5.2%)의 순이었다.

2013년 1월 기준 국내에 거주하는 외국인은 1,445,631명으로 작년보다 2.6%(3,6054명) 증가하였으며, 이는 전체 주민등록인구의 2.8%에 해당된다. 지역별 등록인구 대비 외국인주민 현황을 보면, 서울이 3.9%로 가장 높고 경기 3.6%, 충남 3.4%, 세종 3.2%의 순으로 4개 시도가 인구대비 외국인 비중이 평균 이상인 것으로 나타났다.

〈표 2-2〉 지역별 외국인주민 현황(2013)

(단위 : 명, %)

구분	주민등록인구	인구대비	외국인주민	구성비
전국	50,948,272	2.8	1,445,631	100.0
서울	10,195,318	3.9	395,640	27.4
부산	3,538,484	1.5	51,617	3.6
대구	2,505,644	1.3	32,522	2.2
인천	2,843,981	2.7	75,552	5.2
광주	1,469,216	1.5	22,291	1.5
대전	1,524,583	1.5	22,907	1.6
울산	1,147,256	2.4	28,045	1.9
세종	113,117	3.2	3,668	0.3
경기	12,093,299	3.6	440,735	30.5
강원	1,538,630	1.5	23,738	1.6
충북	1,565,628	2.5	39,177	2.7
충남	2,028,777	3.4	68,639	4.7
전북	1,873,341	2.0	37,788	2.6
전남	1,909,618	2.2	41,340	2.9
경북	2,698,353	2.2	59,330	4.1
경남	3,319,314	2.7	89,986	6.2
제주	583,713	2.2	12,656	0.9

자료 : 안전행정부, 2013 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준).

〈그림 2-2〉 지역별 외국인주민 현황(2013)

(단위 : %)



□ 국적별 체류 외국인 현황

2013년 말 기준 우리나라에 체류하고 있는 외국인은 총 1,576,034명으로 전년 대비 130,931명 증가하였다. 국적별로 살펴보면 한국계를 포함한 중국인이 778,113명으로

가장 많고, 전체 외국인의 49.4%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 미국(8.5%), 베트남(7.6%), 일본(3.6%), 타이(3.5%), 필리핀(3.0%)의 순으로 나타났다. 특히 중국 출신의 한국계 조선족은 497,989명으로 총 체류자의 31.6%라는 높은 비율을 차지하고 있었다. 이렇게 체류 외국인 중 중국 국적자가 많은 이유는 방문취업제 도입 이후 동포들의 국내 유입이 늘어난 데 기인한 것으로 보인다.

국적별 불법체류자 현황을 보면 불법체류자는 중국이 69,243명으로 가장 많았고, 베트남(27,240명), 타이(20,665명), 필리핀(13,029명)의 순으로 많았다. 한편 불법체류율로 보면 타이가 37.5%로 가장 높았고, 방글라데시 33.3%, 몽골 32.0%, 파키스탄 30.5%, 필리핀 27.4%의 순으로 나타남으로써 이들 국가 출신의 체류 외국인에 대한 국가적인 특별 조치가 필요한 것으로 여겨진다.

〈표 2-3〉 체류 외국인 국적별 현황(2013)

(단위 : 명, %)

구분	2012년 총체류자	2013년				구성비
		총체류자	합법체류자	불법체류자	불법체류율	
합계	1,445,103	1,576,034	1,392,928	183,106	11.6	100.0
중국 ¹⁾	698,444	778,113	708,870	69,243	8.9	49.4
한국계	447,877	497,989	478,875	19,114	3.8	(31.6)
미국	130,562	134,711	131,569	3,142	2.3	8.5
베트남	120,254	120,069	92,829	27,240	22.7	7.6
일본	57,174	56,081	55,139	942	1.7	3.6
필리핀	42,219	47,514	34,485	13,029	27.4	3.0
타이	45,945	55,110	34,445	20,665	37.5	3.5
인도네시아	38,018	41,599	34,876	6,723	16.2	2.6
우즈베키스탄	34,688	38,515	33,545	4,970	12.9	2.4
몽골	26,461	24,175	16,428	7,747	32.0	1.5
타이완	30,413	27,698	26,760	938	3.4	1.8
캐나다	23,051	23,655	23,013	642	2.7	1.5
스리랑카	22,354	23,383	19,047	4,336	18.5	1.5
캄보디아	24,610	31,986	29,656	2,330	7.3	2.0
방글라데시	13,584	13,600	9,075	4,525	33.3	0.9
네팔	18,908	22,015	19,857	2,158	9.8	1.4
러시아	11,361	12,804	11,787	1,017	7.9	0.8
파키스탄	10,027	10,423	7,243	3,180	30.5	0.7
오스트레일리아	10,093	12,203	11,853	350	2.9	0.8
인도	8,317	9,174	8,204	970	10.6	0.6
미얀마	9,218	12,678	11,393	1,285	10.1	0.8
영국	6,814	7,998	7,893	105	1.3	0.5
홍콩	5,958	7,144	6,938	206	2.9	0.5
뉴질랜드	4,240	4,310	4,186	124	2.9	0.3
기타	52,390	61,076	53,837	7,239	11.9	3.9

주 : 1) 한국계 중국인 포함

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계월보 2013년 12월호.

□ 등록외국인 연도별 증감추이

국내 등록외국인의 연도별 증감추이를 살펴보면 2003년 437,954명에서 꾸준히 증가하여 2006년에는 60만명을 넘어섰고 2013년 말 985,923명에 이르고 있다. 2012년 932,983명과 비교하면 5.7% 상승한 것으로 나타났다. 이에 따라 합법체류자와 불법체류자의 전년대비 증감률도 각각 5.9%, 3.3%의 비율을 보이고 있다.

〈표 2-4〉 연도별 등록외국인 증감추이(2003-2013)

(단위 : 명, %)

구분	등록외국인	합법체류자	불법체류자
2003년	437,954	365,454	72,500
2004년	468,875	379,018	89,857
2005년	485,144	378,095	107,049
2006년	631,219	524,562	106,657
2007년	765,746	658,468	107,278
2008년	854,007	760,546	93,461
2009년	870,636	786,907	83,729
2010년	918,917	840,372	78,545
2011년	982,461	899,613	82,848
2012년 12월	932,983	840,421	92,562
2013년 12월	985,923	890,286	95,637
전년대비 증감률	5.7 ↑	5.9 ↑	3.3 ↑

자료 : 통계청, 주민등록인구통계 및 체류외국인통계, 각 년도.

□ 등록외국인 거주지역별 분포현황

등록외국인의 거주지역별 분포현황을 보면 경기도 내 등록외국인이 314,715명(31.9%)으로 가장 많았고, 서울(24.8%), 경남(7.0%), 충남(5.3%), 인천(5.1%)의 순으로 나타났다.

〈표 2-5〉 지역별 등록외국인 분포(2013)

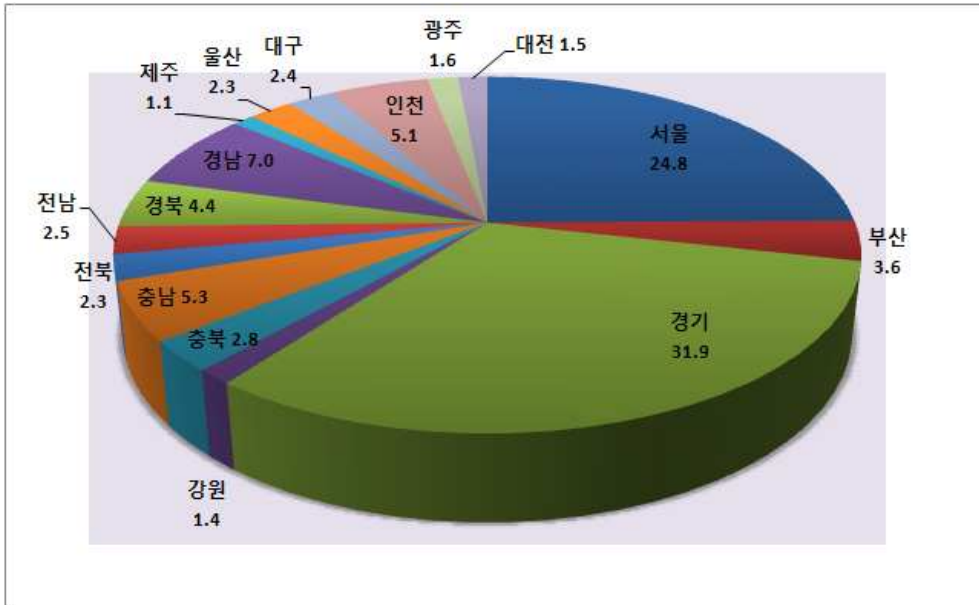
(단위 : 명, %)

구분	전국	서울	부산	경기	강원	충북	충남 ²⁾	전북
등록외국인	985,923	244,410	35,943	314,715	13,409	27,481	52,399	23,067
비율	100.0	24.8	3.6	31.9	1.4	2.8	5.3	2.3
전남	경북	경남	제주	울산	대구	인천	광주	대전
24,544	43,499	69,126	10,864	22,427	23,302	50,382	15,557	14,798
2.5	4.4	7.0	1.1	2.3	2.4	5.1	1.6	1.5

2) 충남은 세종특별자치시 2,462명 포함 인구

〈그림 2-3〉 지역별 등록외국인 분포(2013)

(단위 : %)



2) 국내 체류 외국인 근로자 현황

□ 취업자격별 체류 외국인 근로자 현황

취업자격별 체류 외국인 현황을 살펴보면 2013년 말 기준 총 549,202명의 외국 국적을 가진 근로자가 국내 노동시장에서 일하고 있으며, 이들 중 합법체류자는 87.1%인 478,616명, 불법체류자는 12.9%인 70,586명으로 나타났다.

숙련 수준별로 살펴보면 전체 취업자격 체류 외국인 중 전문인력은 50,166명, 단순기능인력은 499,036명으로 각각 총 체류자 대비 9.1%, 90.9%의 비율을 차지하고 있다. 글로벌 우수인재 유치정책의 지속적인 시행에 따라 특정활동(E-7) 자격 소지자 등 전문인력이 전년도 17,451명에 비해 18,213명으로 소폭 증가하였고, 예술 흥행(E-6) 전문인력도 전년도 4,528명에서 4,940명으로 증가하는 등의 경향을 보이고는 있으나 아직도 여전히 외국인력 유입의 주된 대상은 비전문취업(E-9) 및 방문 취업(H-2) 자격 소지자 등 단순기능인력 부분에 집중되어 있음을 알 수 있다.

특히 단순기능인력 가운데에서도 비전문취업과 방문취업 근로자가 각각 44.9%, 43.7%로 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 취업자격 체류 외국인 근로자 현황(2013)

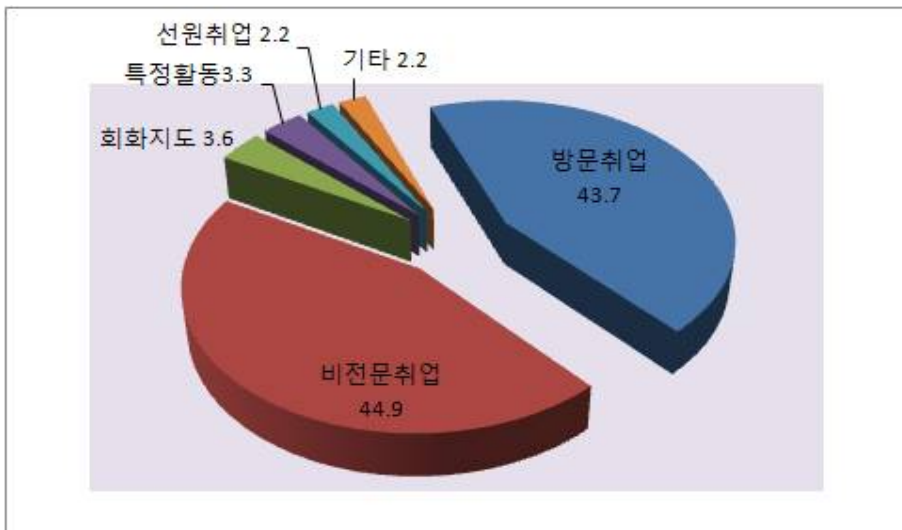
(단위 : 명, %)

구분		총 체류자		합법체류자	불법체류자
합계		549,202	100.0	478,616	70,586
전문 인력	소계	50,166	9.1	45,379	4,787
	단기취업(C-4)	460	0.1	299	161
	교수(E-1)	2,637	0.5	2,620	17
	회화지도(E-2)	20,030	3.6	19,948	82
	연구(E-3)	2,997	0.5	2,987	10
	기술지도(E-4)	222	0.0	220	2
	전문직업(E-5)	667	0.1	643	24
	예술흥행(E-6)	4,940	0.9	3,436	1,504
	특정활동(E-7)	18,213	3.3	15,226	2,987
단순 기능 인력	소계	499,036	90.9	433,237	65,799
	비전문취업(E-9)	246,695	44.9	191,637	55,058
	선원취업(E-10)	12,163	2.2	7,685	4,478
	방문취업(H-2)	240,178	43.7	233,915	6,263

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계월보 2013년 12월호.

〈그림 2-4〉 취업자격 체류 외국인 현황(2013)

(단위 : %)



□ 지역별 체류 외국인 근로자 현황

2013년 1월말 기준 우리나라 외국인 근로자 520,906명 가운데 서울, 경기, 인천 등 수도권에 63.3%가 집중되어 있다. 지역별 분포를 보면 경기 187,392명(36.0%)으로 가장 많고, 서울 116,113명(22.3%), 경남 44,142명(8.5%), 충남 28,510명(5.5%)의 순으로 나타났다.

〈표 2-7〉 지역별 체류 외국인 근로자 현황(2013)

(단위 : 명, %)

구분	합계	남자	여자	구성비
전국	520,906	372,671	148,235	100.0
서울	116,113	63,115	52,998	22.3
부산	15,938	13,354	2,584	3.1
대구	10,639	8,136	2,503	2.0
인천	26,399	20,473	5,926	5.1
광주	6,345	4,989	1,356	1.2
대전	3,641	2,469	1,172	0.7
울산	10,829	8,638	2,191	2.1
세종	1,650	1,375	275	0.3
경기	187,392	131,610	55,782	36.0
강원	5,031	3,817	1,214	1.0
충북	14,602	11,582	3,020	2.8
충남	28,510	22,367	6,143	5.5
전북	9,364	7,752	1,612	1.8
전남	12,375	10,473	1,902	2.4
경북	23,475	19,425	4,050	4.5
경남	44,142	39,295	4,847	8.5
제주	4,461	3,801	660	0.9

자료 : 안전행정부, 2013 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준).

지역별 체류 외국인 근로자 현황과 함께 외국인의 이주 경향을 최초 체류지에서 현재 체류지의 변화로 분석해 볼 수 있다. 최초 체류지가 수도권이었던 외국인 근로자는 현재 체류지도 수도권에 많이 분포하고 다음으로 제조업의 비율이 상대적 높은 영남권으로 이주하였고 수도권 이외의 충청권이 최초 체류지였던 외국인 근로자는 가장 많이 수도권으로 이동하였다. 호남권은 영남권과 수도권으로 분산되어 이주하였는데 영남권이 34.1%, 수도권 28.6%, 호남권이 23.5%로 나타났다.

〈표 2-8〉 외국인 근로자(E-9)의 최초 체류지와 현재 체류지

(단위 : 명, %)

최초 체류지	외국인 근로자(E-9) 현재 체류지					전체
	수도권	영남권	충청권	호남권	강원제주	
수도권 (48.6%) ¹⁾	26,792	11,097	6,192	1,781	393	46,255
	57.9	24.0	13.4	3.9	0.8	100.0
영남권 (28.0%)	5,657	17,304	2,240	1,172	235	26,608
	21.3	65.0	8.4	4.4	0.9	100.0
충청권 (11.6%)	3,731	3,067	3,402	675	128	11,003
	33.9	27.9	30.9	6.1	1.2	100.0
호남권 (8.5%)	2,321	2,762	1,003	1,906	115	8,107
	28.6	34.1	12.4	23.5	1.4	100.0
강원제주 (3.3%)	1,033	926	531	341	334	3,165
	32.6	29.3	16.8	10.8	10.6	100.0
전체 (100.0%)	39,534	35,156	13,368	5,875	1,205	95,138
	41.6	37.0	14.1	6.2	1.3	100.0

자료 : IOM이민정책연구원, 한국의 이주동향 2013

주 : 국내에서 전입신고 경험이 1회 이상 있는 사람만 대상으로 하며, 체류지 결측값은 제외되었음.

1) 괄호는 최초체류지의 권역별 분포를 나타냄.

□ 국적별 체류 외국인 근로자 현황

안정행정부가 발표한 2013년 1월말 기준 외국인주민 현황 통계에 의하면 외국인 근로자 총 520,906명 가운데 한국계를 포함한 중국 국적의 외국인 근로자가 250,387명으로 48.1%를 차지하고 있고, 다음으로 베트남 11.8%(61,453명), 남부아시아 9.7%(50,651명), 인도네시아 5.4%(27,988명), 중앙아시아 5.1%(26,351명), 필리핀 3.8%(19,918명)의 순으로 동북아시아(50.2%)와 동남아시아(29.6%) 국적자가 대다수인 것으로 나타났다.

〈표 2-9〉 국적별 체류 외국인 근로자 현황(2013)

(단위 : 명, %)

구분	합계	중국	중국 (한국계)	일본	몽골	베트남	필리핀	태국	인도 네시아	캄보 디아	남부 아시아	중앙 아시아	미국	러시아	기타
전국	520,906	21,702	228,685	1,732	9,245	61,453	19,918	17,862	27,988	17,826	50,651	26,351	13,690	1,550	22,253
	100	4.2	43.9	0.3	1.8	11.8	3.8	3.4	5.4	3.4	9.7	5.1	2.6	0.3	4.3
서울	116,113	4,003	96,438	631	650	1,146	1,523	475	241	70	1,409	885	3,881	262	4,499
부산	15,938	1,426	2,021	133	153	3,655	898	359	1,606	436	1,558	1,137	860	183	1,513
대구	10,639	455	1,434	43	110	1,880	1,016	209	1,430	260	1,692	578	680	20	832
인천	26,399	1,128	9,238	27	681	3,887	1,374	1,303	1,783	647	2,991	1,210	559	76	1,495
광주	6,345	361	1,127	22	56	944	421	243	517	463	780	527	418	15	451
대전	3,641	489	953	68	67	202	111	64	107	53	311	131	575	31	479
울산	10,829	358	4,342	16	333	1,458	475	150	534	306	1,502	594	221	7	533
세종	1,650	62	343	2	31	394	57	109	130	98	194	111	38	3	78
경기	187,392	5,174	86,177	527	4,609	18,766	8,554	9,508	7,089	7,859	20,675	8,755	3,028	718	5,953
강원	5,031	394	1,080	17	80	729	199	183	665	361	435	169	334	27	358
충북	14,602	375	4,120	16	484	2,183	645	818	816	624	2,238	1,324	343	37	579
충남	28,510	1,082	9,014	69	475	4,004	719	1,516	2,291	1,980	3,296	2,276	565	75	1,148
전북	9,364	571	1,647	13	216	1,686	520	418	620	626	1,403	755	328	4	557
전남	12,375	1,324	2,276	31	340	2,703	359	415	818	918	1,318	915	310	4	644
경북	23,475	1,323	2,957	50	329	4,999	1,360	781	3,428	1,261	3,789	1,365	692	30	1,111
경남	44,142	2,345	5,200	60	512	11,891	1,625	1,217	5,071	1,573	6,796	5,582	611	50	1,609
제주	4,461	832	318	7	119	926	62	94	842	291	264	37	247	8	414

자료 : 안전행정부, 2013 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준).

2. 전라북도 외국인 근로자 현황

2013년 지방자치단체 외국인주민 현황 통계에 의하면 전라북도에 거주하는 외국인 근로자 현황은 전체 9,364명이고 이 가운데 남성은 7,752명, 여성은 1,612명으로 나타났다. 각 시군별로는 군산시가 2,606명으로 가장 많으며, 익산시 1,661명, 김제시 1,129명, 전주시 1,062명 순으로 나타났다.

〈표 2-10〉 전라북도 외국인 근로자 현황

(단위 : 명)

구 분	계	남	여
전 북	9,364	7,752	1,612
전 주	1,062	736	326
군 산	2,606	2,192	414
익 산	1,661	1,340	321
정 읍	1,061	918	143
남 원	317	256	61
김 제	1,129	1,065	64
완 주	693	579	114
진 안	72	55	17
무 주	40	26	14
장 수	126	99	27
임 실	104	85	19
순 창	72	57	15
고 창	256	215	41
부 안	165	129	36

자료 : 안전행정부, 2013 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준).

전라북도 국적별 외국인 근로자 현황을 보면 총 9,364명 가운데 한국계를 포함한 중국 국적의 외국인 근로자가 2,218명으로 전체의 23.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 베트남 18.0%(1,686명), 남부아시아 15.0%(1,403명), 중앙아시아 8.1%(755명), 캄보디아 6.7%(626명)의 순이었다. 전북은 전국과 달리 베트남, 캄보디아 등 동남아시아 국적의 외국인 근로자가 43.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다.

〈표 2-11〉 전라북도 국적별 외국인 근로자 현황

(단위 : 명, %)

구분	합계	중국	중국 (한국계)	일본	몽골	베트남	필리핀	태국	인도네 시아	캄보 디아	남부 아시아	중앙 아시아	미국	러시아	기타
전북	9,364	571	1,647	13	216	1,686	520	418	620	626	1,403	755	328	4	557
	100.0	6.1	17.6	0.1	2.3	18.0	5.6	4.5	6.6	6.7	15.0	8.1	3.5	0.0	5.9
전주	1,062	126	270	8	22	92	19	3	10	75	88	30	177	1	141
군산	2,606	237	557	2	66	446	162	83	135	69	400	279	55	1	114
익산	1,661	102	211	0	38	231	134	55	165	150	329	101	42	2	101
정읍	1,061	22	173	0	10	195	51	145	126	81	156	40	5	0	57
남원	317	4	83	0	3	56	25	27	1	29	40	14	5	0	30
김제	1,129	18	83	0	38	374	65	59	58	79	197	127	3	0	28
완주	693	17	110	3	20	107	45	23	83	69	110	88	2	0	16
진안	72	9	25	0	0	17	1	0	0	0	4	6	4	0	6
무주	40	0	11	0	0	6	1	7	0	0	1	0	5	0	9
장수	126	2	17	0	2	38	6	2	12	18	6	13	3	0	7
임실	104	13	13	0	1	29	1	6	10	4	10	6	7	0	4
순창	72	6	16	0	3	23	0	1	4	0	5	2	8	0	4
고창	256	2	58	0	7	33	8	1	8	45	34	34	8	0	18
부안	165	13	20	0	6	39	2	6	8	7	23	15	4	0	22

자료 : 안전행정부, 2013 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준).

법무부 출입국·외국인정책본부의 등록외국인 지역별 현황(2013.6 기준)에 따른 전라북도 외국인 근로자의 체류자격별 현황을 살펴보면 전문인력은 1,099명, 비전문인력인 단순기능인력이 8,735명으로 단순기능인력이 대부분을 차지하고 있다. 전문인력의 경우 회화지도(620명), 특정활동(198명), 예술홍행(136명)의 순이었고 단순기능인력은 비전문취업(6,642명)과 방문취업(1,757명)이 다수를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 2-12〉 전라북도 체류자격별 외국인 근로자 현황

(단위 : 명)

구분		체류자(명)
전문인력	소계	1,099
	교수	76
	회화지도	620
	연구	68
	기술지도	1
	전문직업	0
	예술흥행	136
	특정활동	198
비전문인력	소계	8,735
	비전문취업	6,642
	산업연수(기술연수)	115
	선원취업	221
	방문취업	1,757

주 : 외국인 근로자의 체류자격 통계는 법무부의 등록외국인 지역별 현황 2013.6월 통계를 토대로 하기에 총 인원수에서 안전행정부 2013.1월의 통계와 차이를 보임

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 등록외국인 지역별 현황(2013.6).

전라북도 외국인 근로자의 종사 현황을 살펴보면 2013년 8월 기준 6,008명이 1,554개의 사업장에서 일하고 있으며 업종별로는 제조업에 67.5%에 종사하고 있으며 다음으로 농축산업 17.7%, 건설업 9.8%, 어업에 4.6%, 서비스업에 0.4% 순으로 나타났고 지역별로는 군산 24.7%, 익산 19.7%, 김제 16%, 정읍 12%의 순으로 분포되어 있었다. 국적별 현황은 베트남 19.7%, 캄보디아 13.5%, 인도네시아 11%, 우즈베키스탄 9.2%, 기타 46.6%(네팔, 태국, 필리핀, 몽골 등)으로 나타났다.

〈표 2-13〉 전라북도 외국인 근로자 종사 현황

(단위 : 명, %)

구분	지역별		업종별		국가별	
합계	6,008(100.0)		6,008(100.0)		6,008(100.0)	
외국인 근로자 종사 현황	군산	1,486 (24.7)	건설업	588 (9.8)	베트남	1,183 (19.7)
	익산	1,182 (19.7)	농축산	1,065 (17.7)	캄보디아	809 (13.5)
	김제	962 (16.0)	서비스	26 (0.4)	인도네시아	659 (11.0)
	정읍	723 (12.0)	어업	275 (4.6)	우즈베크	553 (9.2)
	기타	1,655 (27.6)	제조업	4,054 (67.5)	기타	2,804 (46.6)

주 : 외국인 근로자 종사현황은 방문취업을 제외한 비전문취업 근로자를 중심으로 2013.8월 통계로 정리하였기에 인원수 총계에 차이를 보이고 있음

자료 : 전라북도 내부자료

제 2 절 외국인력 정책 현황 고찰

우리나라에 비전문 외국인력이 유입되기 시작한 것은 1980년대 후반부터로 외국인 근로자 지원제도의 경과를 살펴보면, 1991년 해외진출기업의 현지고용인력 기능향상을 위한 외국인력 산업연수제도를 시행한데서부터 정부차원의 공식적인 외국인 근로자 정책이 시작되었다고 볼 수 있다. 1993년 외국인 산업연수생 제도가 시행되어 기존 정책의 미비한 점을 보완하고 도입업종을 확대하였고, 이후 취업관리제(연수취업제), 고용허가제와 산업연수제도의 병행실시를 거쳐 2007년 고용허가제로의 일원화 및 방문취업제 도입 등을 거치는 동안 꾸준히 개선되어 왔다.

실제로 우리나라에서의 외국인력 정책에 있어서 외국 인력의 선정, 도입, 체류지원의 투명성 원칙과 내국인의 일자리 잠식방지 원칙, 외국인 근로자의 정주화 방지 원칙, 내, 외국인 간 차별 금지 및 균등대우 원칙, 산업구조 조정 저해 방지 원칙이라는 틀 내에서 외국인력을 유입하고 있다.

현재 외국인 근로자 도입 및 운용에 대한 정책은 2004년부터 시행된 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」이 그 근간을 이루고 있으며 이 법률은 외국인 근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 하고 있다. 이 법에서 "외국인 근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말하며, 다만 「출입국관리법」 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외된다. 따라서 외국인 근로자는 단순기능 외국인 근로자에게 부여하는 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 자와 방문취업(H-2)자에 한정된다고 볼 수 있다. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」은 총칙, 외국인 근로자 고용절차, 외국인 근로자의 고용관리, 외국인 근로자의 보호, 보칙, 벌칙의 6장으로 나누어진 전문 32조와 부칙으로 구성되어 있다.

지난 1991년 이후 현재까지 우리나라 외국인력 지원제도의 변천과정을 살펴보면 다음의 <표 2-13>과 같다.

〈표 2-14〉 외국인력 지원제도의 변천 과정

구분	주요내용
1991년	• 해외투자업체 연수제도 실시
1993년	• 외국인 산업연수생 제도 도입
2000년	• 연수취업제(연수2년+ 취업 1년) 도입
2002년	• 연수취업기간 확대(02.4.17 이전 입국자는 2+1년, 이후 입국자는 1+2년) • 연수생, 연수취업자 총정원 관리제를 도입 • 외국국적 동포 취업관리제 시행
2003년	• 산업연수생 제도 폐지, 외국인고용허가제 추진 입장 확정, 발표 • 국회환경노동위원회에서 산업연수생 제도와 고용허가제를 병행실시하는 수정안 법안 심의키로 합의 • 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제정 공포
2004년	• 고용허가제 시행 • 최초 필리핀 근로자 92명이 입국 • 취업관리제는 고용허가제 특례로 운영
2005년	• 4인 이하 사업장의 외국인 고용 허용인원 확대 (2명→5명) • 산업연수제도를 폐지하고 07.1.1부터 외국인 고용허가제로 통합 • 노동부 장관의 외국인 근로자 관련 사업 수행 사항에 출국 만기 보험 등, 귀국비용 보험 등 보증보험, 상해 보험 운영지원 사업 추가
2007년	• 기존의 산업연수생제도 고용허가제로 통합 • 방문취업제 신설
2009년	• 3년의 취업활동 기간이 만료되는 외국인 근로자 중 사용자의 요청이 있는 경우에 출국없이 1회 한정하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간 연장 가능
2010년	• 방문취업 소지자 재외동포 자격부여 확대 • 근로계약기간을 1년 이하로 제한했으나 취업활동기간의 범위에서 당사자간 합의에 따라 3년 이내 계약 가능 • 내국인 구인노력기간 연장 (현행 7일에서 14일로 연장하되, 채용면접 등 적극적인 구인노력을 한 사용자에게 대해서는 7일로 단축) • 재고용신청기간 합리화 (고용기간에 따라 45일전-15일전까지로 차등 적용)
2011년	• 취업교육 20시간 이상에서 16시간 이상 조정 • 국내에서 취업한 후 3년의 취업기간이 만료하는 외국인 근로자에 대하여 사용자의 요청이 있는 경우 외국인 근로자가 출국하지 않아도 1회에 한하여 재취업 기간을 연장 가능한 기간이 종전에는 취업기간 만료일 45일 전까지였으나 이를 7일전까지로 조정 • 퇴직급여제도에 따른 출국만기보험 또는 신탁의 가입대상 사용자 확대

1. 고용허가제

고용허가제는 정부가 국내 인력을 구하지 못한 기업에 적정규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 고용허가서를 발급하고 이들의 도입과 관리를 관장하는 제도이다. 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력부족 현상을 동시에 해결하고 외국인 근로자에 대한 효율적인 관리체계를 구축하고자 2003년 8월 16일 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하여 2004년 8월 17일부터 고용허가제가 시행되었다. 외국국적동포에게 방문동거 체류자격을 부여

하고 국내에서 취업활동을 하도록 한 취업관리제는 고용허가제에 흡수·통합되었으며, 기존의 산업연수제도는 2006년까지 고용허가제와 병행하여 시행되어 오다가 이후 법 개정을 통해 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 일원화되어 운영되고 있다.

1) 고용허가제의 주요제도 변천과정

일반 고용허가제 도입 이후 현재까지 주요제도를 중심으로 변천과정을 살펴보면, 먼저 고용허가제 송출국가는 2004년 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아 6개국에서 출발하여 2006년 3개국, 2007년 5개국, 2008년 1개국이 추가되어 현재 15개 국가로 증가하였다.

〈표 2-15〉 고용허가제 송출국가 확대

2004년 송출국가	2006년 추가국가	2007년 추가국가	2008년 추가국가
6개국	3개국	5개국	1개국
필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아	우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아	중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마	동티모르

외국인력 도입허용 업종도 변화하였다. 일반고용허가제 외국인력은 2004년 제조업, 건설업, 농축산업으로 시작하여 2014년 현재 어업(연근해어업, 양식어업, 소금채취업)과 일부 서비스업(건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업, 냉장·냉동 창고업 등) 등으로 확대되었다. 방문취업제의 경우 2004년 건설업과 일부 서비스업으로 시작하여 2014년 현재 제조업, 농축산업, 어업 및 다수 서비스업(음식, 숙박, 간병 등 25개 업종)으로 확대되었다.

〈표 2-16〉 고용허가제 외국인력 도입허용 업종 변화

구분	2005년	변화	2014년
일반고용허가제 (E-9)	제조업 건설업 농축산업	2005년, 2006년, 2011년 일부 서비스업 추가 2006년 어업추가	제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부서비스업(5개)
방문취업제 (H-2)	건설업 일부 서비스업(6개)	2005년, 2006년, 2007년, 2011년 서비스업 추가 2006년 제조업, 농축산업, 어업 추가	제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 다수 서비스업(25개)

다음으로 취업활동 기간의 변화가 이루어졌다. 2004년 고용허가제 제도 설계 당시 3년의 취업기간에서 2009년 11월부터 사용자가 재고용 허가를 요청한 3년 만기 근로자는 1회에 한해 1년 10개월 취업기간을 연장 받을 수 있게 되었다.

〈표 2-17〉 고용허가제 근로자의 취업허용기간 변화

구분	2004년 8월	2005년 5월	2009년 12월	2012년 7월
취업 허용기간	3년	3년+3년 (중간에 1개월 출국)	4년 10개월 (3년+1년 10개월)	4년 10개월 + 요건 충족 시 4년 10개월 추가(중간에 3개월 출국) * 요건: 사업장 변경 없이 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업 종사
변경사유	-	재고용을 통한 숙련 인력 활용 지원	출국부담 완화 및 인력공백 해소	숙련인력 활용 지원 불법체류 및 사업장변경 감소에 기여

고용허가제는 내국인 노동시장의 보호를 위해 외국인 근로자 고용을 원하는 사용자에게 우선 관할 고용센터에 내국인 구인신청을 하도록 하고 있다. 내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못한 경우에 외국인고용허가 신청을 할 수 있다. 내국인 구인노력 의무도 아래의 <표 2-17>과 같이 몇 차례에 걸쳐 제도적 변화가 이루어져 왔다.

〈표 2-18〉 고용허가제 내국인 구인노력 변화

구분	2004년 8월	2005년 3월	2010년 4월
내국인 구인노력	고용센터를 통해 30일 이상 내국인 구인노력	고용센터를 통해 30일 이상 내국인 구인노력 다만, 고용노동부장관이 고시한 업종은 7일(이 업종에서 신문방송 등에 3일 이상 구인광고 시 3일로 단축)	고용센터를 통해 14일 이상 내국인 구인노력 (다만 신문방송 등에 3일 이상 구인광고 시 7일로 단축)
내국인 채용 거부	정당한 이유없이 2회 이상 고용센터에서 알선한 내국인 채용을 거부하면 인력부족 확인서 발급 거부(고용허가 불가)	(인력부족확인서 발급 방식은 2006년 7월 폐지)	정당한 이유 없이 2회 이상 고용센터에서 알선한 내국인 채용을 거부하면 고용허가서 발급 거부

외국인 근로자는 최초의 근로개시를 한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이지만 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한해 예외적으로 사업장 이동이 가능하다. 고용허가제의 사업장 변경 제도 변화를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-19〉 고용허가제 근로자의 사업장변경 제도 변화

구분	2004년 8월	2009년 12월	2012년 7월
사업장 변경 사유	① 근로계약 해지종료 ② 휴·폐업, 외국인책임X ③ 고용허가 취소, 고용제한 ④ 상해 등	① 근로계약 해지종료 ② 휴·폐업, 외국인책임X ③ 고용허가 취소, 고용제한 ④ 근로조건 위반, 부당처우 등 ⑤ 상해 등	① 근로계약 해지종료 ② 휴·폐업, 외국인책임X (근로조건 위반, 부당처우 포함) ③ 고용허가 취소, 고용제한 등 고용부장관이 고시한 경우 ④ 상해 등
사업장 변경 횟수	- 3년간 3회 - 다만, ②③④사유 만으로 사업장 변경시 1회 추가	-3년간 3회, 1년10개월 2회 (단 사유②는 횟수 불포함) -입국 후 최초 사업장 배치 전 사용 자귀책으로 사업장 변경시 1회 추가	- 3년간 3회, 1년10개월 2회 (단 사유②는 횟수 불포함) -입국 후 최초 사업장 배치 전 사용 자귀책으로 사업장 변경은 고시에 포함
비고	- 근로계약 종료 후 1개월 내 사업장 변경 신청, - 사업장변경 신청 후 2개월 내 근무 처변경 허가를 받지 못하면 출국	- 근로계약 종료 후 1개월 내 사업장 변경 신청, 사업장변경 신청 후 3개월 내 근무처변경 허가를 받지 못하면 출국 (단, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 시 기간계산에서 제외)	좌동

다음으로 연도별 외국인력 도입규모 및 업종별 배분 현황을 보면, 2004년 이후 매년 수만 명의 단순노무직 외국인 근로자(E-9, H-2)들이 한국에 입국하여 취업 활동을 하고 있으며 업종별 배분은 주로 제조업, 농축산업을 중심으로 배정하고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-20〉 고용허가제 외국인력 연도별 도입규모(2004-2014)

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체	41,000	18,000	72,800	109,600	132,000	34,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000
일반고용허가제(E-9)	25,000	14,300	34,750	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000
방문취업제(H-2)	16,000	3,700	38,050	60,000	60,000	17,000	-	-	-	-	-

주 : 방문취업제(H-2)는 2010년부터 사증발급총량제(303천명)로 관리하면서 체류기한 만기로 출국 및 재외동포(F-4)자격으로 전환 등으로 발생하는 감소 인원만큼만 신규 입국 허용

〈표 2-21〉 고용허가제 외국인력 연도별 도입규모(2004-2014)

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체	25,000	14,300	34,750	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000
제조업	17,000	12,000	30,600	42,100	60,800	13,000	28,100	40,000	49,000	52,000	42,250
건설업	6,000	1,000	100	4,400	6,000	2,000	1,600	1,600	1,600	1,600	2,350
서비스업	-	300	250	200	400	100	100	150	150	100	100
농축산업	2,000	1,000	1,500	1,900	4,000	1,000	3,100	4,500	4,500	6,000	6,000
어업	-	-	2,300	1,000	800	900	1,100	1,750	1,750	2,300	2,300

주 : 방문취업제는 2010년부터 사증발급총량제 관리를 하면서 업종별 배정 하지 않음

고용허가제에서는 외국인력 배정 점수제를 시행하고 있는데, 외국인력 고용허가 사업장의 인력난 심한 정도, 모범적인 외국인고용 지표 등을 점수화하여 점수 순에 따라 우선적으로 외국인력을 배정하도록 하고 있다. 사업장에 대한 점수항목은 외국인을 적게 고용하고 있거나, 재고용 만료자가 많은 사업장 등에 가점을 주고, 법 위반 지적 사업장 등에 대해서는 감점을 주는 방식³⁾이다. 이 제도는 2012년 4월 농축산업, 어업, 건설업에 시범 적용되었으며 2012년 10월 점수항목 등 일부 개선하여 제조업으로 확대되었고, 2013년부터 전 업종으로 확대되었다.

또한 우수인력을 선발·공급하고 있는데, 사업주 수요에 맞는 인력 선발을 위해 한국어시험 합격자 중 희망자를 대상으로 기능평가를 실시하고 사업주에게 결과를 제공하고 있다. 한편 외국인 근로자들은 국내 유입 이전에 송출국에서 사전교육을 받아야 하는데, 15개 송출국에서는 사전취업교육기관을 지정하여 45시간 이상 한국어, 한국문화 등의 교육을 실시하고 있다.

이 밖에도 사용자가 일정요건⁴⁾을 충족하는 재고용 만료자에 대해 재입국 후의 고용허가를 신청하면 출국한 날부터 3개월 후에 재입국하여 종전 사업장 근무를 가능하도록 하는 재입국취업제도를 2012년 7월부터 시행하고 있다. 한편 성실근로자재입국제도의 적용을 받지 못하는 외국인 근로자는 귀국자만 응시할 수 있는 특별한국어시험을 통해 출국 6개월 후 재입국 취업이 가능하도록 기회를 제공하는 제도를 운영하고 있다. 재입국을 원하는 근로자를 위한 특별한국어시험제도는 2011년 12월부터 시행되고 있다.

2) 고용허가제의 내용

고용허가제로 입국한 외국인 근로자는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9)을 부여받으며 상시근로자 300명 미만 또는 자본금 80억원 이하인 기업의 사업장, 건설업, 서비스업(건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업,

3) 가점항목은 해당사업장의 외국인 고용한도 대비 적게 고용하고 있을수록, 금년 6-12월에 재고용 만료자가 많을수록, 신규고용을 적게 신청할수록, 내국인 노력기간 중 고용센터 알선자를 많이 고용할수록 가점이 되며 전년도 사업장 지도, 점검 결과 지적 건수가 많을수록, 전용보험 미가입 이주노동자가 많을수록 감점을 받는다.

4) 외국인 근로자는 취업기간 중 사업장변경 없이 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업에 근무하여야 하며 한국어시험, 취업교육면제, 사업주의 경우 내국인 구인노력 면제를 해주고 있다

냉장·냉동 창고업, 서적/잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업), 어업(연근해어업, 양식어업, 소금채취업), 농축산업(작물재배업, 축산업, 작물재배 및 축산관련 서비스업)에 취업이 가능하다.

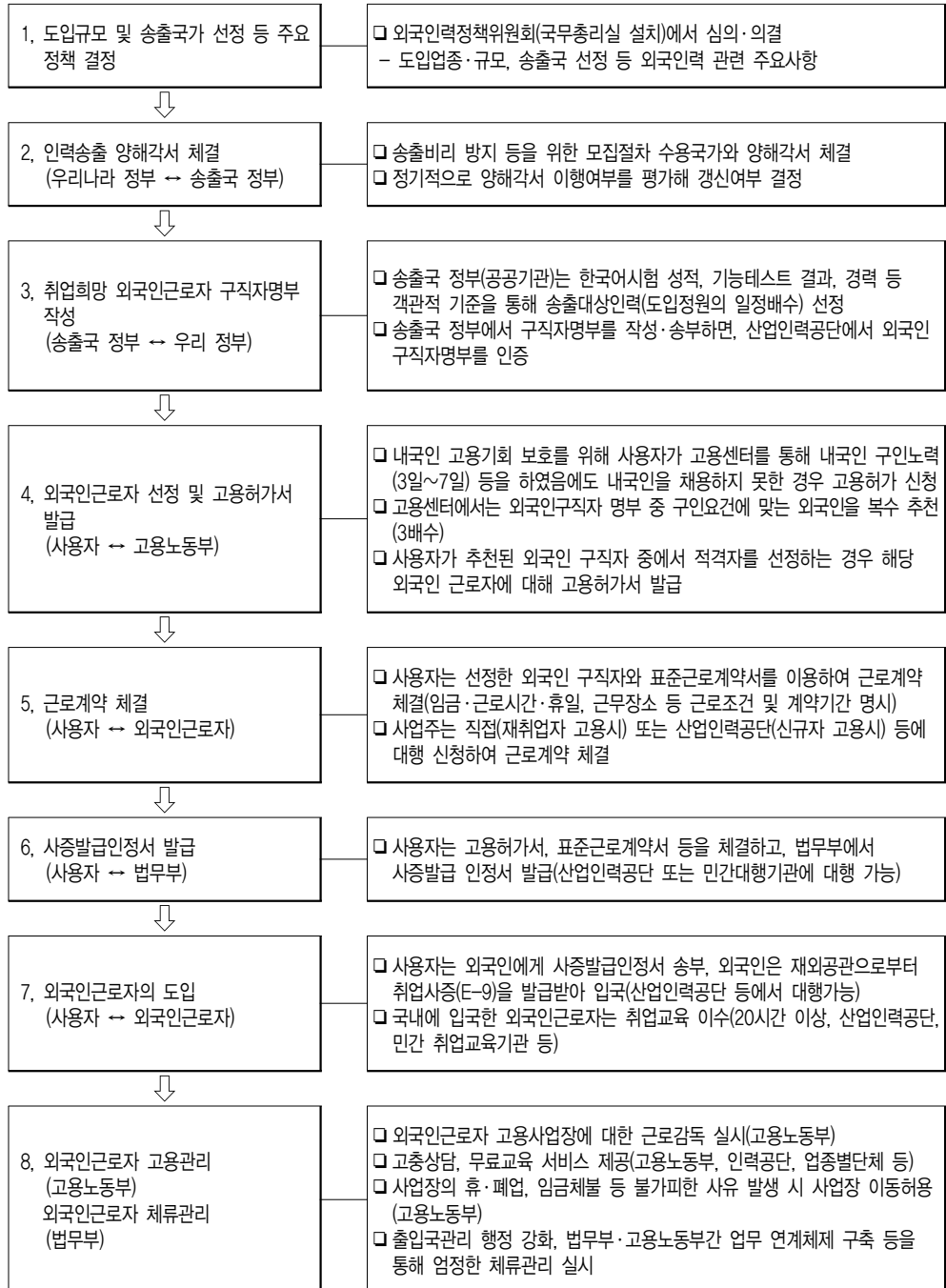
외국인 근로자(E-9) 선정도입 절차를 살펴보면 우선적으로 외국인력정책위원회에서 외국인 근로자 관련 기본계획 수립, 외국인력의 도입업종 및 규모, 송출국가 선정 등 외국인력 관련 주요 정책을 심의하고 결정한다. 외국인력정책위원회는 외국인 근로자의 고용관리 및 보호를 위하여 2003년에 설치된 국무총리실 소속의 심의·의결 위원회로서 기획재정부·외교통상부·법무부·안전행정부·지식경제부·고용노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령이 정하는 관계중앙행정기관의 차관 등 당연직과 위촉직 20명 내외로 구성되어 있다.

도입규모 및 송출국가 선정 등 주요정책이 결정되면 국가 간 양해각서(MOU)를 체결하여 외국인 구직자 선발조건, 방법, 기관, 상호간 권리 의무사항 등을 규정하고, 송출국 정부(공공기관)는 한국어시험 성적, 경력 등 객관적 기준을 통해 외국인 구직자 명부를 작성하여 송부한다. 고용노동부에서 고용허가서를 발급하여 외국인 근로자의 고용을 허용하면, 사업주와 외국인 근로자의 근로계약이 체결된다. 외국인 근로자 고용사업장에 대한 근로감독 등 고용관리는 고용노동부에서 수행하고, 출입국관리 행정강화 등 법무부와 고용노동부 간 업무 연계체제 구축을 통해 엄정하게 체류관리를 실시한다. 그 밖에도 고용노동부, 인력공단, 업종별 단체 등에서 외국인 근로자의 고충상담이나 무료교육 서비스 등을 제공하고 있다. 이상의 외국인 근로자 선정 및 도입절차는 <그림 2-4>와 같다.

고용허가제에서 외국인 근로자가 취업할 수 있는 기간은 최장 3년이며 동 기간 중 가족동반을 허용하지 않는다. 정주화 방지를 위해 입국한 날로부터 1년 단위의 재계약을 통해 최장 3년간의 취업을 허용하므로, 외국인 근로자는 3년 취업 후에는 반드시 송출국으로 귀국하여야 한다. 3년의 취업기간 범위 내에서 사용자와 근로자 간의 합의에 따라 근로계약 체결 및 갱신이 가능하다. 단 외국인고용법에 의하여 취업한 후 3년이 만료되는 외국인 근로자 중 출국 전에 사용자가 재고용 허가를 요청한 근로자에 대해서는 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동기간을 연장 받을 수 있다. 사업체의 휴·폐업, 사업자의 정당한 근로계약 해지 등 불가피한 사유가 있을 경우에는 다른 사업장으로의 변경이 허용되며, 고용지원센터의 제

공업체 구직신청 3년간 최대 3회의 직장이동이 허용된다.

(그림 2-5) 일반 외국인 근로자(E-9) 선정도입 절차



또한 고용허가제를 통해 고용된 외국인 근로자에 대해서는 근로기준법 등 노동관계법상 근로자에 해당되므로 취업기간 동안 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법령과 사회보장법이 내국인과 동일하게 적용된다. 산재보험, 최저임금, 노동3권 등 기본적인 권익 또한 보장받을 수 있다. 다만 국민연금의 경우 상호주의 원칙에 따라 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 국민연금 등을 적용하지 않는 경우 적용이 제외되며, 고용보험은 임의가입이다.

한편 외국인 근로자의 고용 관련 전용보험은 출국만기 보험, 신탁/ 귀국비용 보험, 신탁/ 임금체불 보증보험/ 상해보험으로 구성된다.

〈표 2-22〉 외국인 근로자의 전용보험

구분	출국만기 보험·신탁	귀국비용 보험·신탁	임금체불 보증보험	상해보험
가입대상자	사용자	외국인 근로자	사용자	외국인 근로자
적용 사업장	<ul style="list-style-type: none"> 모든 사업장 사용자 (단, 가사사용인 및 동거 친족만 사용하는 사용자 제외) 1년 이상 취업활동기간이 남은 외국인 근로자를 고용한 사용자 		<ul style="list-style-type: none"> 임금채권보장법이 적용되지 아니하는 사업장 상시 300인미만 근로자 사용 사업장 	
피보험자 또는 수익자	외국인 근로자	외국인 근로자	외국인 근로자	외국인 근로자
가입시기	근로계약 효력발생일 부터 15일 이내	근로계약 효력발생일부터 80일 이내	근로계약 효력발생일 부터 15일 이내	근로계약 효력발생일 부터 15일 이내
보험료 납부방법	매월 적립	<ul style="list-style-type: none"> 일시금 - 중국·필리핀·인도네시아·태국·베트남: 40만원 - 스리랑카: 60만원 - 기타: 50만원 	<ul style="list-style-type: none"> 일시금 - 1년 가입: 15,000원 - 2년 가입: 25,400원 	<ul style="list-style-type: none"> 일시금 - 연령별, 성별, 가입기간 등에 따라 상이
보험금	적립금액 지급	적립금액 지급(30개월 이상시 이자+)	200만원 한도 내에서 체불임금만큼 지급	상해 - 사망: 3천만원 - 장애: 최대 3천만원 질병(사망·장애): 1,500만원
보험금 지급사유	사업장 이탈 없이 1년 이상 근무한 외국인 근로자의 출국(일시출국 제외) 또는 사업장 변경	외국인 근로자 출국(일시출국제외) - 자진출국 또는 강제 퇴거의 경우도 해당	사용자의 임금 체불 발생	외국인 근로자 사망 또는 질병

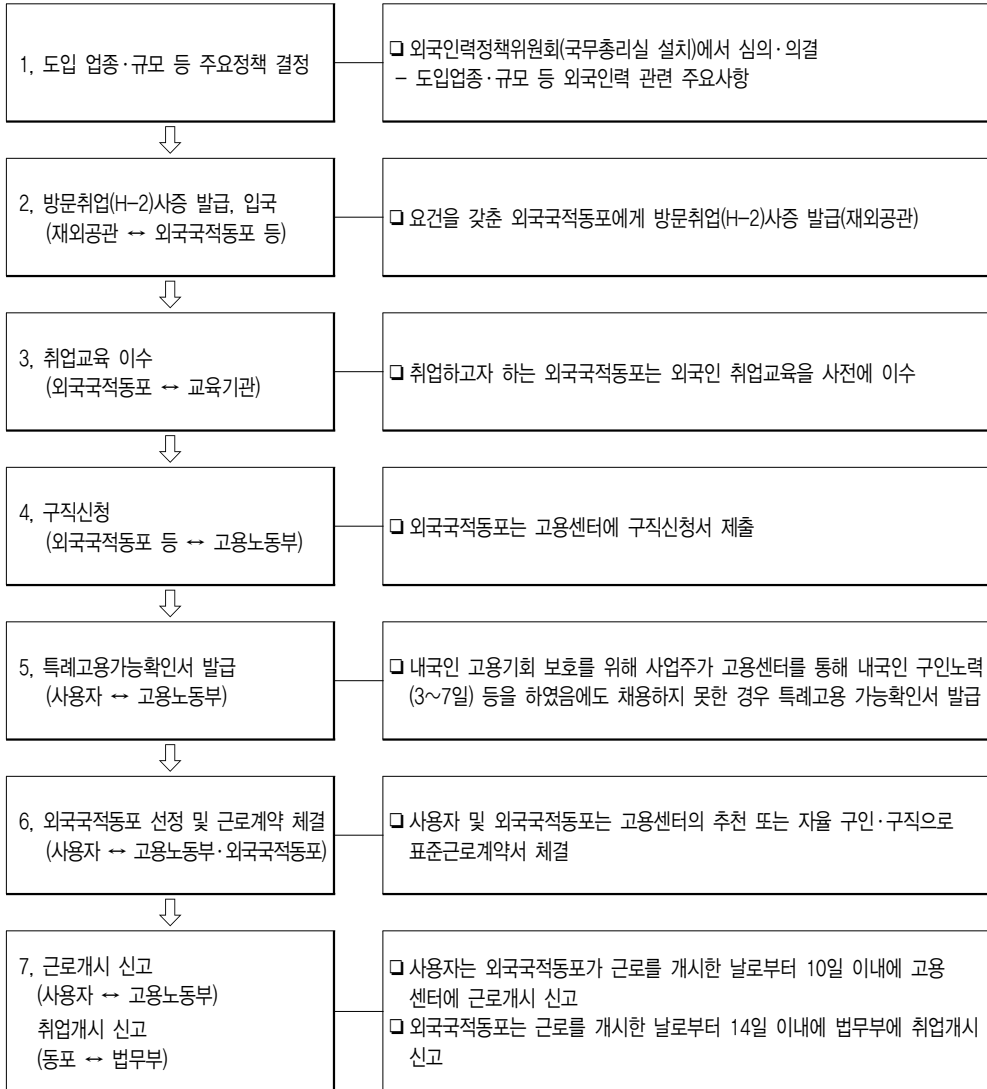
2. 방문취업제

특례 외국인 고용허가제 또는 방문취업제도는 국내 출입국 및 취업 등 혜택에서 그동안 상대적으로 소외받아 온 외국국적동포에 대해 자유로운 왕래 및 취업 기회를 확대하기 위한 동포포용정책으로 외국국적동포에게만 적용하는 제도이다. 이 제도는 2007년 3월부터 시행된 것으로 재외동포 중 국내에 친인척이 초대해야지만 취업이 가능했던 것과 달리 국내에 연고가 없는 동포에 대해서도 비자쿼터를 설정하여 국내에 취업이 가능하도록 한 제도이다.

방문취업제도에 의하면 요건을 갖춘 외국국적동포가 재외공관에서 방문취업(H-2)사증을 발급받아 입국하거나 국내에 친척방문(F-1-4)으로 체류 중인 외국국적동포(만25세 이상)가 출입국사무소에서 방문취업(H-2)으로 체류자격을 변경할 수 있다. 방문취업(H-2)사증은 만25세 이상의 중국 및 CIS 지역 등 거주 동포들에 대해 5년간 유효한 체류기간 1년의 복수사증을 발급하며, 단 고용주의 재고용 요청이 있는 경우에는 입국일로부터 4년 10개월 범위 내에서 체류허가를 발급한다.

<그림 2-5> 특례 외국인 근로자(H-2) 선정도입 절차를 보면, 방문취업(H-2)사증으로 입국한 동포들은 서비스업 등 허용업종에 해당하는 사업 또는 사업장에 취업하고자 하는 경우 구직신청 이전에 외국인 취업교육기관에서 국내 활동에 필요한 취업교육을 이수하고 구직신청서를 제출해야 한다. 특례 외국인 근로자는 고용지원센터의 취업알선을 받거나 특례고용가능확인서를 발급받은 사업체에 자율적으로 취업할 수 있으며, 자유롭게 사업장을 변경할 수 있고 그 사실을 정부에 신고하기만 하면 된다. 일시 출국시 별도 재입국허가 없이 자유로운 출입국이 가능한 사증으로 취업허용 업종도 제조업, 건설업, 어업, 농축산업 등 일반 고용허가제와 같으며 서비스업에서는 일반 고용허가제 보다 허용 업종 폭이 넓은 편이다.

〈그림 2-6〉 특례 외국인 근로자(H-2) 선정도입 절차



이상으로 살펴본 일반고용허가제와 방문취업제도를 비교해보면 다음의 <표 2-22>로 요약해 볼 수 있다. 이는 비전문외국인 근로자의 적용대상 및 지위에 대한 내용을 보여주는 표로서, 적용대상은 단순기능업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9) 및 방문취업사증(H-2)을 발급받아 취업활동 중인 자로 국내법이 정하는 바에 따라 외국인 근로자의 권익을 보호하고 있다.

〈표 2-23〉 고용허가제와 방문취업제 비교

구분	일반고용허가제(E-9)	방문취업제(H-2)
체류(취업기간)	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 1회 1년10개월 범위 내 연장 가능 ※ 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 최장 3년간 취업(사업주 요청시 재고용 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 ※ 방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업 (사업주 요청시 재고용 가능)
대상요건	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자 	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 친족·호적이 있는 동포(국민 1인당 3인 이내 초청) • 국내 연고 없는 동포(쿼터 제한)
취업허용업종	<ul style="list-style-type: none"> • 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
취업절차	<ul style="list-style-type: none"> • 한국어능력시험 실시→외국인구직자명부 작성 및 송부→표준근로계약 체결→사전취업교육→입국 및 취업교육실시→외국인 근로자사업장배치 ※ 사업장 변동 제한 	<ul style="list-style-type: none"> • 방문취업(H-2)입국→취업교육수료→구직신청 및 알선→표준근로계약체결→근로개시신고 ※ 사업장 변동 무제한
사용자의 고용절차	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력→외국인고용허가서 신청→고용허가서 발급→근로계약 체결→사증발급, 인정서발급→외국인 근로자 입국 및 취업교육→사업장배치, 고용 및 체류지원 ※ 근로개시 신고의무 미부과 	<ul style="list-style-type: none"> • 내국인구인노력→고용지원센터에 특례고용가능확인서 발급→근로계약 후 고용 ※ 근로개시 신고의무 부과
사업장별 고용허용인원	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반외국인 근로자 고용허용인원만큼 외국국적 동포 추가 고용가능(건설업, 서비스업 제외)

제 3 절 중앙정부 및 지자체의 외국인 근로자 관련 시책 추진현황

1. 중앙정부 외국인 근로자 관련 시책

중앙정부의 외국인 근로자 관련 정책은 외국인정책 기본계획의 틀에서 수립되어지고 있다. 제1차 기본계획이 2008년에서 2012년으로 마무리 되고, 2013년에서 2017년을 아우르는 제2차 외국인 정책 기본계획이 수립되었다.

제2차 외국인정책 기본계획의 방향성은 제1차 기본계획을 통해 우수인재 유치, 이민자 사회적응 지원 등 새로운 정책분야의 범정부적 추진 기반을 조성하고 인권·다문화·민원편의 제공 등의 가치를 강조하였다면, 제2차 기본계획은 제1차 기본계획 가치의 지속 추진과 함께 외국인정책에 대한 국민의 다양하고 상반된 요구들을 최대한 반영하여 질서와 안전, 이민자의 책임과 기여를 강조하는 균형 잡힌 정책을 추진하고자 한다.

제2차 외국인정책 기본계획의 주요 내용을 보면, “세계인과 더불어 성장하는 활기찬 대한민국”을 비전으로 체류외국인의 증가가 사회갈등 요인이 아닌 우리나라 발전의 원동력이 되도록 하고, 국민과 이민자가 함께 성장하면서 미래의 경쟁력 있는 대한민국을 만들기 위해 노력하려는 것에 두고 있다. 이에 근거하여 [개방], [통합], [인권], [안전], [협력] 등 5대 핵심가치에 따른 정책 목표를 설정하였고, 이를 위한 146개의 세부추진과제를 17개 부처에서 분담하여 추진하는 것을 기본 틀로 삼는다. 이와 같은 제2차 외국인 정책 기본 계획 목표를 달성하기 위해 중앙행정 기관 19개 기관과 17개의 광역자치단체에서는 2013년부터 5년간 매해 외국인정책 시행계획을 수립하게 된다. 여기에서 주요정책 대상은 약 150만명의 체류외국인과 외국인 중 귀화, 국적회복 등의 절차에 의해 한국 국적을 취득한 국민과 일반국민, 그리고 결혼이민자의 자녀 등 이민자 2세가 해당된다.

〈그림 2-7〉 「제2차 외국인 정책 기본계획」 비전 및 정책목표

세계인과 더불어 성장하는 활기찬 대한민국	
정책목표	중점 과제
1. [개방]	1. 내수 활성화 기여 외래관광객 유치 2. 국가와 기업이 필요한 해외 인적자원 확보 3. 미래 성장동력 확충을 위한 유학생 유치 4. 지역 균형발전을 촉진하는 외국인 투자 유치
경제활성화 지원과 인재유치	
2. [통합]	1. 자립과 통합을 고려한 국적 및 영주제도 개선 2. 체계적인 이민자 사회통합프로그램 운영 3. 국제결혼 피해방지 및 결혼이민자 정착 지원 4. 이민배경자녀의 건강한 성장환경 조성 5. 이민자 사회통합을 위한 인프라 구축
대한민국의 공동가치가 존중되는 사회통합	
3. [인권]	1. 이민자 인권존중 및 차별방지 제도화 2. 다양한 문화에 대한 사회적 관용성 확대 3. 국민과 이민자가 소통하는 글로벌 환경조성
차별방지와 문화다양성 존중	
4. [안전]	1. 안전하고 신뢰받는 국경관리 2. 질서 위반 외국인에 대한 실효적 체류관리 3. 불법체류 단속의 패러다임 다변화 4. 외국인에 대한 종합적인 정보관리 역량 제고
국민과 외국인이 안전한 사회 구현	
5. [협력]	1. 이민자 출신국, 국제기구 등과의 국제협력 강화 2. 국가 위상에 부합하는 난민정책 추진 3. 동포사회와의 교류, 협력 확산
국제사회와의 공동발전	

비
전

정
책
목
표
및

중
점
과
제

구체적으로 2013년도 중앙행정기관의 사업 규모 및 예산 현황을 살펴보면 전체 과제수가 194개로 4,983.43억원이 소요되는 것으로 계획되었다.

〈표 2-24〉 2013년 중앙행정기관 사업규모 및 예산 현황

(단위 : 개, 억원)

구분	2012년		2013년	
	과제수	예산	과제수	예산
합계	169	4,296.71	194	4,983.43
기획재정부	0	0	0	0
미래창조과학부	3	5.00	3	5.00
교육부	17	1,284.06	17	1,399.35
외교부	9	1,123.02	9	1,499.30
법무부	63	88.22	81	168.46
안전행정부	5	7.18	5	10.18
문화체육관광부	17	1,106.82	19	1,166.86
농림축산식품부	2	14.76	2	16.26
산업통상자원부	9	41.00	9	42.00
보건복지부	10	91.05	10	108.58
고용노동부	15	242.03	15	246.52
여성가족부	8	167.75	9	192.7
국토교통부	2	0	2	0
해양수산부	1	65.00	2	67.00
방송통신위원회	2	21.50	2	21.50
경찰청	2	1.00	4	3.21
중소기업청	1	34.22	2	32.51
해양경찰청	3	4.00	3	4.00

중앙행정기관에서 시행되는 사업 중에서 외국인 근로자와 관련된 사업을 보면 우선적으로 외국인 정책 수립의 주무부서인 법무부의 비전문인력의 숙련 기능인력으로서의 발전 지원으로 비예산 사업 항목과 사회통합프로그램 운영기관 확대 및 기능 강화로 48.36억원이 투입되고 있으며 지자체 중심의 세계인의 날 운영과 중장기적 활성화 방안 마련에 3.41억원이 책정되어 있다. 더불어 외국인 근로자 불법 직업 소개 근절이 비예산사업 항목으로 구성되어 있고 고용허가제와 방문취업 제로 들어온 외국인 근로자와 외국 국적 동포의 체류실태를 조사하는 예산이 1억원이 수립되어 있다.

문화관광부의 사업에서는 문화다양성 교육 프로그램 확충으로 다문화가족과 외국인 근로자를 위한 도서관 다문화서비스 확대 사업을 조성하여 10억 예산(일반회계 7억과 광역시도비 3억)으로 다문화자료실 조성 및 프로그램 운영이 책정되었다. 한편 보건복지부 사업에서는 인도적 외국인 의료서비스 제공 사업으로 복권기금을 통해 외국인 근로자 및 소외계층 무료 진료사업을 지원해 주고 있다. 2013년 소요예산은 총 40억원으로 국비 28억과 광역 시도비가 12억이 책정되었다.

고용노동부의 사업은 비전문인력의 숙련기능인력으로서의 발전 지원으로 비전문 외국인 근로자 대상으로 직업능력 개발 훈련에 5,000명을 계획하여 14.92억원 고용보험의 기금으로 운영하도록 되었고 외국인력 분류체계 개편 안도 마련하고자 하였다. 외국인 근로자의 인권 보호를 위하여 외국인 근로자 고용 사업장 지도 점검 실시와 외국인력지원센터 및 외국인력상담센터 운영, 외국인 근로자 권익보호 협의회 운영, 인권보호를 위한 교육, 홍보, 산업안전 보건에 대한 순회교육 및 사업주 교육 확대, 외국인 근로자용 안전 보건 미디어 지속 개발 추진 등으로 총 66.26억원 예산으로 주로 외국인력상담센터(15.17억)와 외국인력지원센터(47.55억) 운영 예산과 안전보건 미디어 개발 3.54억원이 소요되고 있다. 한편 고용허가제 근로자에 대한 기초 질서 교육 및 홍보 사업으로 고용노동부가 산업인력공단, 입국 전후⁵⁾ 취업교육기관을 통해 교육 실시하면서 홈페이지, 언론, 고용센터, 외국인력지원센터 등을 통해 외국인 고용 사업장 및 외국인 집중 거주지에 기초 법 질서, 불법 체류 방지 등 홍보를 추진하고자 하였다. 투입 예산은 총 5.67억원으로 책정하였다. 취업기간이 만료된 외국인 근로자의 자진 귀국 유도 사업으로 성실근로자 재입국 취업특례제도⁶⁾ 내실화를 위한 대상 사업장 범위확대 및 특별한국어 시험 실시 국가 확대와 귀국예정자를 대상으로 귀국 설명회(2,500명) 추진, 귀국 후 현지 정착지원을 위한 현지 맞춤훈련(900명)을 운영하는 내용으로 총 4.60억원의 예산을 계획하였다.

5) 입국 전은 15개 송출국 현지 취업교육기관과 입국 후는 제조업은 중기중앙회, 건설업은 건설협회, 농업은 농협이, 어업은 수협이 취업교육을 실시한다.

6) 일정 규모 이하의 영세제조업이나 농축산·어업 등 힘든 근무환경 속에서 사업장 변경 없이 성실히 근무한 외국인 근로자들이 취업기간이 만료되었으나 재취업하기를 원할 경우 출국 후 3개월이 지나면 바로 재입국하여 다시 근무할 수 있게 하는 제도

해양수산부의 경우 외국인 근로자의 인권보호로 연근해 어선 외국인 선원 근로개선 대책을 비예산 사업으로 수립하고 있다. 해양경찰청의 경우에는 외국인 근로자의 인권보호로 일반어선, 원양 어선 등 외국인 근로자와 고용 사업장에 대한 정밀실태 파악 및 자료 구축으로 실태조사를 실시하는 사업을 비예산 항목으로 책정하였다.

종합적으로 중앙행정기관에서 시행되는 사업 중에서 예산이 투입되는 외국인 근로자와 관련된 사업은 고용노동부의 고용허가제라는 제도적 지원을 위한 사업들로 외국인 근로자의 관리 및 지원 사업으로 정리될 수 있으며 외국인 근로자에게 직접적인 지원이 될 수 있는 사업은 보건복지부 사업의 인도적 외국인 의료서비스 제공 사업으로 복권기금을 통해 외국인 근로자 및 소외계층 무료 진료사업을 지원해 주는 것이지만 이 사업도 건강보험의 혜택을 받지 않은 대상과 적용대상의 확대⁷⁾로 외국인 근로자를 위한 지원 사업은 한정적인 것으로 볼 수 있다.

7) 외국인 근로자 및 그 자녀, 국적 취득 전 여성 결혼이민자 및 그 자녀, 노숙인, 난민 및 난민자녀 등으로서 건강보험, 의료급여 등 각종의료보장제도의 혜택을 받을 수 없는 자로 지원 대상이 확대되고 있음

2. 전라북도 외국인 근로자 관련 시책

전라북도는 외국인정책 기본계획을 토대로 공통과제와 자체과제에 대한 시행계획을 수립하게 된다. 2012년과 2013년의 외국인정책 시행계획에 나타난 공통과제를 보면 총 16개 과제에 각각 61.81억원과 70.81억원의 예산을 수립하였다. 추진과제명과 예산을 보면 <표 2-25>와 같다.

<표 2-25> 외국인 정책 관련 공통과제과 관련 예산 현황 (단위 : 개, 억원)

기관명	추진과제명	예산		
		12년	13년	증감(%)
합계	16개	61.81	70.81	22.3
전라북도	1. 경제활성화 지원과 인재유치		2.25	
	- 의료관광객 유치 기반 구축		2.25	100
	2. 대한민국의 공동 가치가 존중되는 사회통합	54.72	60.74	11
	- 국제결혼중개업체에 대한 관리감독 강화			
	- 결혼이민자에 대한 개인별 맞춤 지원 (다문화가족지원센터 내실운영)	20.77	22.77	9.6
	- 결혼이민자에 대한 개인별 맞춤 지원 (다문화가족지원 거점센터 운영)	0.56	0.36	△64.2
	- 결혼이민자에 대한 개인별 맞춤 지원 (결혼이민자 통번역 서비스 제공)	3.03	3.43	13.2
	- 결혼이민자에게 자녀 양육관련 정보 제공 (다문화가족 방문교육사업)	20.49	20.49	
	- 이민배경 자녀를 위한 한국어 교육 (다문화가족 자녀 언어발달 지도사 배치)	5.0	6.61	32.2
	- 다문화 가정 학생을 위한 맞춤형 교육 지원 (다문화교육 거점학교 운영)	1.20	1.80	50
	- 다문화 가정 학생을 위한 맞춤형 교육 지원 (다문화가정 학부모 상담실 운영)	0.67	0.95	42
	- 다문화 가정 학생을 위한 맞춤형 교육 지원 (대학생 활용 다문화가정 자녀 1:1 멘토링 운영)		0.43	100
	- 다문화 가정 학생을 위한 맞춤형 교육 지원 (다문화가정 사랑방학교 운영)	3.00	3.90	30
	3. 차별방지와 문화다양성 존중	7.09	7.82	10.3
	여성이민자의 인권보호(이주여성보호시설 운영)	3.0	3.04	1.3
	인도적 외국인 의료서비스 제공 (외국인 근로자등 소외계층 의료서비스 지원)	0.83	0.83	
	초·중·고 및 대학의 문화 다양성 이해 역량 강화 (다문화 이해교육 경비 지원)	1.95	2.60	33
	초·중·고 및 대학의 문화 다양성 이해 역량 강화 (교원 다문화교육 연수)	0.54	0.58	7.4
	'세계인의 날' 중장기적 활성화 방안 마련 (다문화가족 한마당 생활체육대회)	0.77	0.77	

전라북도에서 시행되고 있는 외국인정책과 관련된 16개의 공통 추진과제 중에서 외국인 근로자 관련 과제는 차별방지와 문화다양성 존중영역에서 인도적 외국인의료서비스 제공 사업으로 예산이 8천3백만원이 책정되어 있다. 한편 전라북도 내에서 외국인 정책의 자체과제로 시행 계획된 과제는 총 36개의 과제로 과제명과 예산은 아래의 <표 2-26>과 같다.

<표 2-26> 외국인 정책 관련 자체 과제와 관련 예산 현황

기관명	단위과제명	예산		
		12년	13년	증감(%)
합계	36개	28.33	39.47	39.3
전라북도	1. 경제활성화 지원과 인재유치 (3)	15.18	18.16	
	- 국제교류 서포터즈단 운영	0.38	0.30	△79
	- 외국인 유학생 유치를 통한 대학교육 강화	0.8	0.86	7.5
	- 전주국제발효식품엑스포	14	17	21.4
	2. 대한민국의 공동 가치가 존중되는 사회통합 (25)	11.21	19.33	
	- 결혼이민자 한국어교육 지원	2.0	2.2	10
	- 다문화가족 행복프로그램 운영	1.4	1.75	25
	- 결혼이민자 직업훈련교육 지원	3.2	2.0	△62.5
	- 전라북도 다문화가족지원센터 협회 운영	0.06	0.06	
	- 다문화가족지원협의체 운영	0.08	0.08	
	- 다문화가족 활용 해외마케팅 지원 사업	0.7	0.9	28
	- 결혼이민자 학력취득지원		1.51	100
	- 다문화마을 학당 운영		5.45	100
	전주시	- 다문화가족 사회적응 지원	0.1	0.1
- 다문화가족 생활정보 강좌 운영		0.05	0.05	
- 불법 국제결혼중개에 대한 단속 강화				
익산시	- 다문화가족 한국어 지도사 파견교육	0.35	0.36	2.8
	- 농촌다문화가정 지원사업	0.2	0.15	△75
김제시	- 한국어교육 거점센터 운영	0.06	0.07	16.7
	- 다문화가족 전통혼례	0.05	0.05	
	- 다문화가족 친정어머니 맺어주기	0.05	0.05	
남원시	- 결혼이주여성 하트-맘 맺어주기		0.05	100
순창군	- 어린이집 결혼이주 원어민 강사 지원	0.50	0.50	
익산시	- 다문화가정 무료수영강습 실시	0.01	0.01	
정읍시외3	- 결혼이주여성 모국방문 지원	1.18	1.44	22
전라북도	- 결혼이민자 대학 학비 지원		0.80	100
고창군	- 결혼이주여성지원	0.3	0.3	
전라북도	- 다문화가족 예비학부모 교육	0.4	0.64	60
순창군	- 저소득층및 다문화가정 자녀 학습활동비 지원	0.43	0.77	79
김제시	- 다문화가족 자녀 학습도우미 “키봇” 운영	0.09	0.04	△44
전라북도	3. 차별방지와 문화다양성 존중 (6)	1.57	1.71	
	5. 국제사회와 공동발전 (2)	0.37	0.27	

전라북도 내에서 시행되고 있는 외국인 정책의 자체과제 36개중 외국인 근로자 관련 사업은 단 하나도 존재하지 않고 다문화가족 관련 사업이 주요사업으로 자리 매김하고 있다.

따라서 전라북도에서 외국인 근로자 관련 주요사업 추진 실적과 현재 추진 중인 사업을 정리해 보면 다음 <표 2-27>, <표 2-28>과 같다.

<표 2-27> 전라북도 외국인 근로자 관련 주요사업 추진 실적

주요사업 추진 실적	
2009년도 외국인 근로자 복지증진 시범사업 실시 및 외국인 근로자, 노숙자 진료비 지원	
- 외국인 근로자 (완주산단내 120여명) 한글 문화교육실기	
- 인터넷 화상통화시설을 갖춘 컴퓨터방 실시	
- 근로자 체력증진을 위한 체력단련실 설치	
2010년도 외국인 근로자 무료 진료 제공, 세계인 축제 한마당 외국인 근로자 참석 등	
2013년도 현재 추진 중인 사업	
- 외국인 근로자 등 소외계층 의료서비스 지원사업 (보건의료과)	
: 지원내용은 입원에서 수술비까지 1회당 5백만 원 범위내의 9개의 진료기관 수행	
- 외국인 근로자 한글교육	
: 군산 외국인 근로자 문화센터와 완주근로자 복지회관	

<표 2-28> 전라북도 외국인 근로자 관련 추진 사업

(단위 : 백만 원)

주관	부처면	사 업 명	사업비
중앙 부처	고은부	외국인 근로자 안전보건교육 활성화	179
		외국인 근로자의 권익보호 강화	비예산
		고용절차 간소화 및 안정적 고용 여건 강화	334
		고충상담 및 법률지원 서비스 강화	6,000
	법무부	단순기능인력 고용절차 간소화	비예산
		외국인 근로자 고용주에 대한 지도점검등 강화	비예산
전라북도	보건의료과	고충상담 및 무료진료, 법률지원 서비스 강화	41
		외국인 근로자등 소외계층 의료서비스 지원사업	25(국58)
	군산·완주	한글교육 및 쉼터(만남) 제공	비예산

종합적으로 외국인 근로자 사업은 중앙정부와 지방비 매칭 사업으로 진행되는 사업이거나 비예산 사업으로 구성되어 있고 추진 사업도 고용허가제라는 제도적 틀 내에서 외국인 근로자 관리, 감독하는 차원의 사업과 인도적 차원 의료서비스 지원 사업에 예산이 투입되고 있었다. 그러나 외국인 근로자의 한글교육이나 쉼터

같은 사업은 비예산 사업으로 사업의 진행과 내용에서 충실하지 못한 점을 예측해 볼 수 있다.

한편 외국인 근로자 지원 주체는 외국인 주민 지원 주체와 동일하게 전라북도, 중앙행정 기관(고용노동부 등 4개 부처 및 산하기관)이며 유관기관으로 산업인력공단 전북지부와 고용지원센터, 전주출입국 관리 사무소가 존재한다.

더불어 전라북도에서 외국인 근로자를 지원하는 민간단체는 6개소로 한글교육, 쉼터, 인권 및 체류 상담을 실시하고 있으나 비예산 사업으로 진행하여 사업의 연속성에 문제가 발생하고 있다. 또한 외국인 근로자에 대한 지원 부족으로 민간단체의 활동이 저조하여 중앙정부 차원에서 한국산업인력 공단을 통해 지원하는 외국인력지원센터가 한 곳도 지정받지 못하고 있는 실정이다.

〈표 2-29〉 전라북도 외국인 근로자 지원 민간단체

기관명	지역	지원 서비스
전주근로자 선교 상담소	전주	상담, 쉼터
아시아노동인권센터	전주	상담, 쉼터, 의료
전북이주목사센터	전주	상담, 쉼터
성요셉 노동자의 집	익산	한글교육, 상담, 쉼터
갈릴리 외국인 노동자의 집	익산	상담, 의료, 쉼터
군산외국인 근로자 문화센터	군산	한글교육, 상담

전라북도의 외국인 근로자에 대한 지원정책은 현재 재한 외국인 처우기본법과 전북외국인주민 지원조례를 통해 수립, 지원되고 있으나 지방정부 차원의 지원 정책이 거의 부재한 것으로 나타나고 있다.

중앙정부 차원의 고용부와 법무부를 통한 고용절차와 인력수급 문제를 보완하기 위한 지원사업이 주로 진행되고 있으며 전라북도 자체 내에서는 의료서비스 지원사업과 민간단체의 한글교육지원 사업이 비예산 사업으로 운영되어 지방정부 차원의 외국인 근로자 지원 정책은 미비한 것으로 평가할 수 있다.

제 3장

전라북도 외국인 근로자 실태조사 분석

제 1 절 조사 개요

제 2 절 외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태

제 3 절 요약 : 외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태 특성

제 3 장 전라북도 외국인 근로자 실태조사 분석

제 1 절 조사 개요

1. 설문조사

본 장에서는 전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태를 알아보기 위하여 설문조사를 실시하고 분석하였다.

〈표 3-1〉 조사 개요

구분	내용
조사대상	고용허가제(E-9)를 통해 들어온 전라북도 내 외국인 근로자
조사규모	전라북도 내에서 외국인 근로자의 지역별 분포와 업종별 고용된 수를 고려한 600명
조사방법	① 전라북도 14개 시군에 근무하고 있는 외국인 근로자 중에서 지역별, 업종별 분포를 고려한 층화추출법을 통해 조사원을 통한 직접 자기기입 방식 ② 조사지역은 전주, 군산, 익산 3개의 고용안정센터와 4개의 사업장, 그리고 외국인 근로자 지원기관을 통해 조사 실시 ③ 설문지는 관련 현장전문가와 연구자를 통해 초안을 만들고 제조업과 농축산업 사업장의 외국인 근로자를 통해 예비조사를 실시, 그들의 의견을 수렴하여 제작, 12개 국어로 번역(중국, 베트남, 캄보디아, 파갈로그, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 우즈베키스탄, 영어)
조사기간	2013년 11월 - 2014년 2월
분석도구	SPSS 18.0 Version을 이용한 빈도 및 교차분석

조사대상인 외국인 근로자는 고용허가제를 통해 들어온 도내 외국인 근로자로서 비자형태가 E-9인 가운데 제조업(E-9-1), 건설업(E-9-2), 농업(E-9-3), 어업(E-9-4), 축산업(E-9-8)의 업종에 주로 종사하는 대상으로 선정하였다. 이와 함께 지역별 분포를 고려하여 외국인 근로자가 많이 분포되어 있는 군산, 익산, 김제, 전주를 중심으로 지역별 조사를 실시하였다.

설문조사는 설문지의 구성과 대상자 선정의 중요도로 우선 설문지 초안은 전문 연구자와 현장 지원 단체 전문가들의 의견에서 수정·보완한 후 제조업과 농축산업에 종사하는 외국인 근로자를 대상으로 사전조사를 실시하였다. 사전 조사의 언어는 우즈베키스탄과 베트남어로 번역하여 사전조사를 실시하였고, 질문 내용과

응답 카테고리, 번역 상태 등을 검토하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 도내 거주하는 외국인 근로자의 국적 등을 고려해 설문지를 12개 국어로 번역하고 감수하였다.

1) 조사 대상 및 표집

현재 전라북도 내에 고용허가제로 들어온 외국인 근로자는 2013년 8월 기준 6,008명으로 1,554개의 사업장에서 일하고 있다.

업종별로는 제조업에 67.5%, 농축산업 17.7%, 건설업 9.8%, 어업에 4.6%, 서비스업에 0.4% 순으로 나타났고 지역별로는 군산 24.7%, 익산 19.7%, 김제 16%, 정읍 12%의 순으로 분포되어 있다. 국적별 현황은 베트남 19.7%, 캄보디아 13.5%, 인도네시아 11%, 우즈베키스탄 9.2%의 순이었다.

본 연구의 목적이 전라북도 외국인 근로자의 근로 환경과 생활 실태에 대한 기초자료를 얻는 것에 있기에 조사대상자의 선정은 외국인 근로자의 근로 지역과 업종의 분포를 고려하여 선정하였다. 결론적으로 현재 E-9 비자로 들어온 외국인 근로자 총 6,008명의 모집단 중에서 설문대상의 표집은 업종과 지역의 분포를 고려하여 600명을 표본 목표로 삼고 조사를 진행하였다. 설문대상자 표집은 특성별로 할당된 각 층에서 조사되는 층화표출방법을 활용하는 것으로 본 연구진 및 조사원이 지역의 고용안정센터와 사업장을 중심으로 외국인 근로자를 조사하고 기존 외국인 근로자 지원단체가 외국인 근로자의 네트워크를 활용하여 조사하였다. 더불어 외국인 근로자의 소개나 외국인 근로자들이 이용하는 상점을 통해 참가대상을 확장시켜가는 눈덩이표집 방식도 이용하였다.

2) 조사 내용

외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태에 대한 설문지의 설계는 외국인 근로자의 일반적 특성(성별, 국적, 학력, 혼인상태 등), 이주과정과 취업현황, 근로조건 및 환경, 의료지원 및 안전교육 등 지원, 생활조건 및 지원 서비스 등 5개 항목으로 구성되었다. 설문조사에 대한 조사 영역과 조사내용 <표 3-2>과 같다.

〈표 3-2〉 조사 영역 및 조사 내용

구분	조사항목	조사내용
기본 인적사항	일반적 특성	성별, 국적, 출생일, 입국일, 학력, 혼인상태
이주과정과 취업	입국 전/ 입국과정	비자형태, 지위, 사전교육여부
근로조건 및 환경	입국 후 직장생활 및 근무환경	업종, 노동자수, 근무기간, 사업장 변경, 근로시간, 휴일, 평균 임금, 직장생활 만족도 등
의료지원 및 안전교육	산업재해 및 의료지원/ 안전교육	재해경험, 건강검진, 외국인 고용에 관한 법 인지
생활 조건 및 지원 서비스 이용	생활환경/ 도내 지원 서비스 인지 및 이용	생활비 및 송금 여부, 주거 및 여가 생활, 교육 및 행정적 지원 서비스 이용

3) 조사방법 및 기간

이상과 같은 조사내용으로 외국인 근로자에 대한 실태조사는 11월 20일 1차 예비조사가 진행되었고, 12개국 번역 작업과 감수를 통해 12월 1일부터 2월 15일 까지 본 조사를 진행하였다. 본 조사는 지역별 분포를 고려하여 군산, 익산, 김제, 전주를 중심으로 고용안정센터와 사업장을 전문 조사원이 방문하고 외국인 근로자가 직접 기입하는 방식으로 조사를 실시하거나 외국인 근로자를 지원하는 민간 지원 단체의 현장가를 통해 외국인 근로자 모임에 참가하는 외국인 근로자를 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 이 과정을 통하여 수집된 설문지에서 총 421부가 최종 유효데이터로 분석하였다.

4) 분석방법

설문조사를 통해 수집된 자료는 확인과정을 거쳐 각 문항별로 유효한 응답만을 부호화하여 입력하였다. 설문조사 결과는 SPSS ver.18을 사용하여 통계분석 하였다. 분석방법은 각 문항별로 빈도분석을 기본으로 실시하였고, 성별과 업종 변수에 따른 상관관계를 보기 위하여 교차분석을 실시하였다.

2. 심층 면접

외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태에 관하여 설문조사를 통해서 접근하기 어려운 부분은 외국인 근로자에 대한 핵심 표적 집단면접법(FGI- Focus Group Interview)을 실시하였다.

핵심 표적 집단 면접법을 실시하는 이유는 참여자의 심리상태를 파악하고 참여자들 간의 상호작용을 통하여 대상자들에 대한 지원방안에 관한 정보를 도출할 수 있기 때문이다. 심층 면접은 소요되는 시간과 라포 형성이라는 관계 형성으로 많은 사례⁸⁾를 얻기가 어렵지만 실제 생활 속에서 느끼는 구체화된 요구와 한계를 파악할 수 있다. 심층면접 기법은 참여자들의 관점과 생활세계, 의식, 주관성, 감정을 이해하기 위한 자연스러운 방법으로 연구자는 연구 참여자들이 자신들을 둘러싼 세계를 어떻게 해석하는지에 대해 통찰해 볼 수 있는 특성을 지니고 있다. 따라서 이와 같은 심층면접의 특성을 살리면서 조사된 내용과 면접 참여자의 일반적 특성은 <표 3-3>과 <표 3-4>와 같다.

<표 3-3> 심층면접 주요 내용

대상	항목	주요내용
외국인 근로자	일반적 특성	- 성명, 나이, 성별, 입국일, 체류상태, 가족관계 (자녀, 현재 동거하는 사람 등)
	이주과정과 취업	- 업종 선택 배경/ 입국 전 근로계약 체결 과정/ 입국 후 교육 만족도
	근로조건 및 환경	- 현 근무지 / 입국 후 근로계약 체결 과정/ 임금 및 노동 조건 - 사업장 변경 경험과 이유
	산업재해 및 의료	- 산업재해 경험과 후속 조치, 안전 장비 지급 여부 - 의료 기관 이용 경험과 건강보험 가입 여부
	생활환경	- 숙소 형태, 숙소의 생활환경, 만족도 - 여가시간, 교육, 어려운 점

<표 3-4> 심층면접 대상자

대상	사례	출 신국	연령	입국일	비자	기타
제조업	1	필리핀	38	2010.1	E-9	기혼
	2	필리핀	38	2010.10	E-9	기혼
	3	필리핀	29	2012.12	E-9	미혼
	4	필리핀	39	2006. 2	E-9	기혼 (불법체류)
농축산업	5	스리랑카	42	2011.4	E-9-3	기혼
	6	필리핀	37	2013.6	E-9-3	미혼 (재입국)
	7	필리핀	34	2013.6	E-9-3	미혼 (재입국)

8) 사례조사와 같은 질적 연구방법에서는 사례수가 제한되고 양적조사를 통한 대표성보다는 적은 사례를 통한 사례자의 욕구와 체험을 중요시 여기고 있다.

제 2 절 외국인 근로자의 근로환경 및 생활 실태

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 조사에 응한 유효표본 총 421명 중 외국인 근로자들의 사회 인구학적 특성을 성별로 보면 남성이 366명(86.9%), 여성이 55명(13.1%)으로 나타났고 연령별 비율은 30대가 197명(49.6%)으로 최다였으며 20대가 176명으로 44.3%로, 20-30대가 93.9%를 차지하고 40대가 4.8%의 순이었다.

한편 혼인상태는 미혼이 217명으로 51.5% 최다였고, 기혼의 비율은 42.5%를 차지하고 있었다. 최종학력은 고졸이 144명으로 34.2%를 차지하였고 중졸이 22.8%, 2·3년제 대학이 19.2%, 4년제 대학이 9%의 순이었다. 국적별 분포를 살펴보면 필리핀 16.2%, 스리랑카 15.2%, 우즈베키스탄 14.3%, 베트남 13.5%, 캄보디아 11.9%, 인도네시아 9.3% 등⁹⁾의 순이었다.

〈표 3-5〉 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율
성별	남자	366	86.9
	여자	55	13.1
연령	20세-24세	55	13.1
	25세-29세	144	34.2
	30세-34세	131	31.1
	35세-39세	67	15.9
	40대	20	4.8
	50대 이상	1	.2
	결측	3	.7
혼인상태	미혼	217	51.5
	기혼	179	42.5
	이혼	7	1.7
	별거	3	.7
	비혼인/동거	8	1.9
	결측	7	1.7

9) 본 연구대상자의 표본의 변수를 지역과 업종에 두었기에 국적 분포가 전라북도에 외국인 근로자의 국적별 분포와는 차이를 보이고 있다. 고용허가제로 들어온 전라북도 외국인 근로자의 국적별 현황은 베트남 19.7%, 캄보디아 13.5%, 인도네시아 11%, 우즈베키스탄 9.2%, 기타 46.6%(네팔, 태국, 필리핀, 몽골 등)으로 나타났다.

〈표 3-5〉 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

	구 분	빈 도	비 율
최종학력	무학	6	1.4
	초등학교	34	8.1
	중학교	96	22.8
	고등학교	144	34.2
	2·3년제 대학	81	19.2
	4년제 대학교	38	9.0
	대학원 이상	5	1.2
	결측	17	4.0
국적	방글라데시	1	.2
	캄보디아	50	11.9
	중국	9	2.1
	인도네시아	39	9.3
	키르기스스탄	1	.2
	몽골	12	2.9
	미얀마	9	2.1
	네팔	4	1.0
	파키스탄	1	.2
	필리핀	68	16.2
	스리랑카	64	15.2
	태국	15	3.6
	통티모르	21	5.0
	우즈베키스탄	60	14.3
	베트남	57	13.5
	결측	10	2.4
전체		421	100.0

이와 같은 일반적 특성과 관련하여 성별과 업종별 변수를 연결시켜 교차분석해 본 결과, 외국인 근로자로 들어온 여성과 남성의 연령별 분포를 보면 남성은 30대가 178명(49%)으로 최다였으며 여성은 20대가 31명(56.4%) 분포하고 있었다.

〈표 3-6〉 성별·업종별 연령 분포

(단위 : 명, %)

구분		20세-24세	25세-29세	30세-34세	35세-39세	40대	50대이상	전체	검증
성별	남자	34(9.4)	134(36.9)	118(32.5)	60(16.5)	17(4.7)	0(0.0)	363(86.8)	43,296*
	여자	21(38.2)	10(18.2)	13(23.6)	7(12.7)	3(5.5)	1(1.8)	55(13.2)	
	전체	55(13.2)	144(34.4)	131(31.3)	67(16.0)	20(4.8)	1(0.2)	418(100.0)	
업종별	제조업	32(12.2)	82(31.3)	90(34.4)	43(16.4)	14(5.3)	1(0.4)	262(78.4)	31,634*
	농축산업	8(17.8)	22(48.9)	10(22.2)	5(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	45(13.5)	
	어업	9(33.3)	16(59.3)	2(7.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	27(8.1)	
	전체	49(14.7)	120(35.9)	102(30.5)	48(14.4)	14(4.2)	1(0.3)	334(100.0)	

주: 〈표 3-6〉이하 *p<.05

업종별로 종사하고 있는 외국인 근로자의 연령대를 보면 제조업은 30대가 50.8%를 차지하고 20대가 43.5%로 다수를 차지하고 있으며 농축산업은 20대가 66.7%, 어업은 20대가 92.6%의 분포를 보여 농축산업과 어업에 종사하는 외국인 근로자의 연령이 제조업보다 낮은 연령 분포를 보이고 있었다. 이와 같은 연령 분포는 혼인 상태에도 영향을 끼쳐 업종별로 제조업의 외국인 근로자의 기혼 비율은 47.3%인 반면 농축산업과 어업의 미혼 비율은 각각 64.4%와 88.9%의 비율을 나타냈다. 한편 성별에 있어서는 남녀의 미혼 비율이 각각 52.6%와 50.9%, 기혼 비율은 43.2%와 43.6%로 나타났다.

〈표 3-7〉 성별·업종별 혼인상태

(단위 : 명, %)

구분		미혼	기혼	이혼	별거	비혼인/동거	전체	검증
성별	남자	189(52.6)	155(43.2)	4(1.1)	3(0.8)	8(2.2)	359(86.7)	7,029
	여자	28(50.9)	24(43.6)	3(5.5)	0(0.0)	0(0.0)	55(13.3)	
	전체	217(52.4)	179(43.2)	7(1.7)	3(0.7)	8(1.9)	414(100.0)	
업종별	제조업	127(48.8)	123(47.3)	1(0.4)	2(0.8)	7(2.7)	260(78.3)	27,102*
	농축산업	29(64.4)	14(31.1)	2(4.4)	0(0.0)	0(0.0)	45(13.6)	
	어업	24(88.9)	3(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	27(8.1)	
	전체	180(54.2)	140(42.2)	3(0.9)	2(0.6)	7(2.1)	332(100.0)	

한편 성별로 그리고 업종별로 들어온 외국인 근로자의 학력 분포를 보면 남성은 고졸이 32.4%, 중학교가 26.1%, 2·3년제 대학이 20.5%로 나타났고 여성은 고졸이 57.7%, 2·3년제 대학이 17.3%, 4년제 대학이 11.5%로 여성이 남성보다 높은 학력을 지니고 있었다.

〈표 3-8〉 성별·업종별 최종 학력

(단위 : 명, %)

구분		무학	초등학교	중학교	고등학교	2·3년제 대학	4년제 대학교	대학원 이상	전체	검증
성별	남자	6(1.7)	33(9.4)	92(26.1)	114(32.4)	72(20.5)	32(9.1)	3(0.9)	352(87.1)	22,296*
	여자	0(0.0)	1(1.9)	4(7.7)	30(57.7)	9(17.3)	6(11.5)	2(3.8)	52(12.9)	
	전체	6(1.5)	34(8.4)	96(23.8)	144(35.6)	81(20.0)	38(9.4)	5(1.2)	404(100.0)	
업종별	제조업	5(1.9)	19(7.4)	67(26.0)	81(31.4)	54(20.9)	31(12.0)	1(0.4)	258(79.4)	31,355*
	농축산업	1(2.5)	1(2.5)	8(20.0)	20(50.0)	10(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	40(12.3)	
	어업	0(0.0)	0(0.0)	3(11.1)	21(77.8)	2(7.4)	1(3.7)	0(0.0)	27(8.3)	
	전체	6(1.8)	20(6.2)	78(24.0)	122(37.5)	66(20.3)	32(9.8)	1(0.3)	325(100.0)	

업종별로는 제조업에 종사하는 근로자들 중 고졸 31.4%, 중졸 26%, 2·3년제 대학이 20.9%의 비율로 나타났고 농축산업에서는 고졸이 50%, 2·3년제 대학이 25%, 중졸 20%의 순, 어업은 고졸 77.8%, 중졸 11.1%의 분포로 나타났다.

한편 국적과 관련된 성별과 업종별 교차분석에서 특징적인 사항은 업종에서 나타났는데 이는 고용노동부가 제조업을 제외한 업종의 경우 소수업종 특화 국가를 운영하고 있는 것과 연관된다. 현재 소수업종 특화국가 운영 현황에서 건설업은 태국, 베트남, 캄보디아, 필리핀, 미얀마이고 농축산업은 베트남, 태국, 캄보디아, 미얀마, 어업은 인도네시아, 베트남, 동티모르, 스리랑카, 필리핀, 그리고 서비스업은 몽골, 우즈베키스탄이다. 고용노동부가 이와 같이 소수업종 특화국가를 운영하고 있는 이유는 도입규모가 적다는 점, 업종 특성상 일부 국가에서의 도입은 곤란한 점, 국가별로 사업주 선호도 차이가 큰 점을 지적하고 있다. 따라서 본 연구에서 조사된 업종별 국적 분포도 농축산업은 캄보디아(12), 미얀마(1), 베트남(30)으로 나타나고 어업은 동티모르(21), 스리랑카(3), 인도네시아(3)로 나타났다.

2. 입국 과정

외국인 근로자가 고용허가제를 통해 한국에 들어오기 위해서는 우선 한국어 시험¹⁰⁾을 쳐서 합격해야 하고 건강검진을 통과해야 한다. 그리고 본국의 송출기관에 구직 신청을 하게 되는데 이 때 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 가운데 업종을 선택할 수 있다. 한국의 산업인력공단과 고용안정센터의 고용허가제 인력풀, 사용자의 고용허가서 발급 등을 거쳐 구직자들은 본국의 송출기관에서 입국 전 취업 교육을 받은 뒤 사증을 받고 한국에 입국하게 된다.

이와 같은 과정을 거쳐 들어온 외국인 근로자의 체류 기간을 보면 1년 이하가 188명으로 44.7%를 차지하여 최근에 들어온 외국인 근로자가 다수를 차지하고 있으며 2년-3년 미만이 25.2%, 3년-5년 미만이 22.3%로 나타났다. 따라서 현재 전라북도의 외국인 근로자의 체류기간은 3년 미만에서 약 70%에 해당하고 있다.

10) 외국인 구직자의 주요 선발기준은 현지에서 실시하는 한국어 능력 시험인데 대부분 한국어능력시험 고득점자 순으로 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 순으로 지원하고 있어 상대적으로 한국어 시험 성적이 낮은 이들이 농축산업 및 어업의 구직자 명부에 등재하고 있다.

〈표 3-9〉 체류기간

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
1년 이하	188	44.7
2년-3년 미만	106	25.2
3년-5년 미만	94	22.3
5년 이상	33	7.8
전체	421	100.0

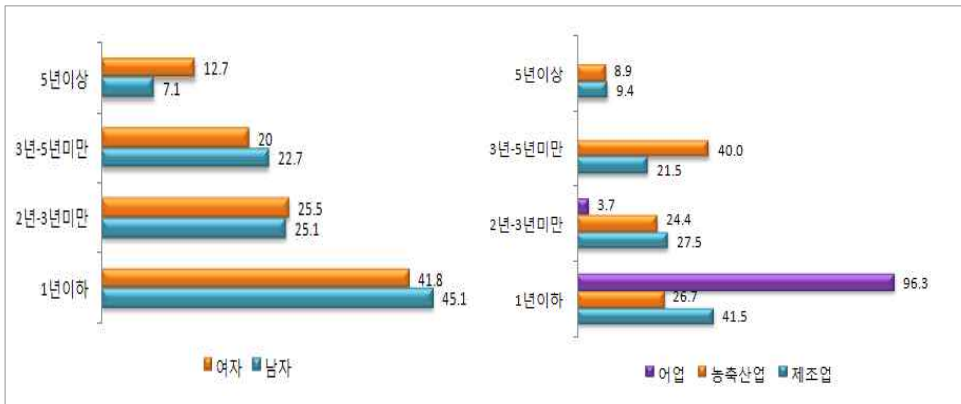
〈표 3-10〉 성별·업종별 체류기간

(단위 : 명, %)

구분	1년 이하	2년-3년 미만	3년-5년 미만	5년 이상	전체	검증
성별	남자	165(45.1)	92(25.1)	83(22.7)	26(7.1)	366(86.9)
	여자	23(41.8)	14(25.5)	11(20.0)	7(12.7)	55(13.1)
	전체	188(44.7)	106(25.2)	94(22.3)	33(7.8)	421(100.0)
업종별	제조업	110(41.5)	73(27.5)	57(21.5)	25(9.4)	265(78.6)
	농축산업	12(26.7)	11(24.4)	18(40.0)	4(8.9)	45(13.4)
	어업	26(96.3)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	27(8.0)
	전체	148(43.9)	85(25.2)	75(22.3)	29(8.6)	337(100.0)

〈그림 3-1〉 성별·업종별 체류기간

(단위 : %)



한편 성별과 업종별로 체류기간을 분석해 보면 남녀 모두 1년 이하가 각각 45.1%, 41.8%로 나타났고 5년 이상은 여성이 12.7%를 차지하여 남성의 7.1% 보다 높게 나타났다. 업종별로는 어업에서 1년 이하가 96.3%를 차지하여 가장 최근에 입국한 사례들이었으며 농축산업에서 3년-5년 미만이 40%를 차지하여 상대적으로 장기 체류에 해당되고 있었다.

본 연구는 고용허가제로 들어온 외국인 근로자를 대상으로 하기에 체류 자격을 나타내는 이들의 비자형태를 보면 총 405명중 365명(90.1%)이 비전문취업 E-9의 형태이며 기타 3.2%, 단기종합(C-3) 2.5%, 산업연수(D-3) 2%의 순으로 나타났다. 비자형태를 성별과 업종별로 구분하였을 때 남성은 비전문취업이 90.4%, 여성은 88.5%로 나타나고 업종별로는 농축산업이 비전문취업이 95.5%로 가장 높았고 어업은 77.8%의 비전문취업 비율과 단기종합 비율이 18.5%로 나타나고 있었다. 이와 같은 체류 자격과 함께 이들의 합법과 비합법 상태를 보면 94.6%가 합법의 형태였고 성별과 업종별 합법과 비합법 상태를 보면 여성의 합법 상태가 조금 높았고 업종에서는 어업의 비합법 상태가 조금 높은 비율을 보였다.

한편 체류 자격이 비합법 상태로 된 사례가 전체 사례 중 22개 사례로 적은 사례이지만 체류 자격이 비합법으로 된 이유는 대부분 체류기간 만료였으며 사업장이탈 등으로 나타났다.

〈표 3-11〉 성별·업종별 체류자격 상태

(단위 : 명, %)

구분		합법	비합법	전체	검증
성별	남자	335(94.4)	20(5.6)	355(87.0)	.313
	여자	51(96.2)	2(3.8)	53(13.0)	
	전체	386(94.6)	22(5.4)	408(100.0)	
업종별	제조업	242(93.4)	17(6.6)	259(79.0)	2.994
	농축산업	42(100.0)	0(0.0)	42(12.8)	
	어업	25(92.6)	2(7.4)	27(8.2)	
	전체	309(94.2)	19(5.8)	328(100.0)	

〈표 3-12〉 체류자격 비합법 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
체류기간 만료	16	72.7
사업장 변경횟수 초과	1	4.5
사업장 이탈	3	13.6
개인건강상	1	4.5
부당해고	1	4.5
전체	22	100.0

앞서 본 입국과정에서 근로계약을 체결하여 국내 취업이 확정된 외국인 근로자는 입국 전에 한국어 38시간, 한국문화 7시간의 총 45시간 이상, 현지 송출기관이 권장하는 취업 교육을 받아야 한다. 따라서 입국 전에 본국에서 외국인 근로자들이 받은 사전 교육에 대한 내용을 알아보았다.

〈표 3-13〉 본국 취업 사전 교육 (다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
시간당 최저임금과 퇴직금제도	166	19.8
근무처 변경	85	10.2
외국인 전용보험과 4대보험 안내	119	14.2
정부 민간 지원단체 안내	84	10.0
한국에서 근무할 업종에 대한 이해	145	17.3
산업안전교육	147	17.6
사전교육을 받았으나 위 내용은 없음	53	6.3
사전교육 없었음	38	4.5
전체	837	100.0

취업 관련 받은 사전 교육의 내용은 시간당 최저임금과 퇴직금제도, 산업안전 교육, 근무업종에 대한 이해, 외국인 전용 보험과 4대 보험 안내 순이었다. 이와 같은 내용을 성별과 업종별로 교차하였을 때 차이를 보이는 내용을 보면 우선 성별에 있어서 남성은 시간당 최저 임금과 퇴직금 제도에 대한 교육이 우선순위를 차지했고 여성은 외국인 전용보험과 4대 보험 안내로 나타났다. 업종별로는 제조업은 시간당 최저임금과 퇴직금 제도였고 농축산업은 산업안전교육이 주요 교육 내용이었으며 어업은 업종에 대한 이해가 주요 사전 교육으로 나타났다. 이것은 입국 전에 수행되는 교육의 내용이 업종별로 차이를 보이는 면과 함께 현지 송출기관이 권장하는 교육의 내용과 질에서의 차이를 보이는 것으로도 해석할 수 있다. 다시 말해 외국인 근로자를 위해 현지에서 진행되는 45시간의 교육에 대한 일정한 매뉴얼과 업종별 특성을 반영한 교육의 내용과 질에 문제가 있음을 간접적으로 시사해 주고 있다.

3. 입국 후 근로 조건 및 환경

1) 근무 직종

고용허가제로 들어오는 외국인 근로자들은 입국 사전에 업종을 선택해 들어온다. 현재 고용허가제는 입국 후 외국인 근로자들의 업종 변경을 엄격히 제한하고 있는데 제조업 분야에 종사하던 외국인 근로자는 사업장 변경 신청 시 제조업 외에도 농축산업, 어업 및 건설업으로 업종변경이 가능하며, 타업종에서 근무하다가 이후 다시 제조업으로 변경하는 것도 가능하다. 어업에 종사하는 외국인 근로자가 피부병 진단을 받아 병이 악화될 수 있다는 소견서가 있는 경우는 농축산업으로 변경할 수 있지만 농축산업으로 입국한 외국인 근로자들은 타업종으로의 변경이 원칙적으로 금지되어 있다. 이와 같은 과정에서 본 조사의 외국인 근로자들이 종사하고 있는 업종을 보면 제조업이 64.5%로 가장 많았고 다음은 농축산업이 10.9%, 기타 9.2%, 어업 6.6%, 건설업 5.8%의 순이었다.

〈표 3-14〉 외국인 근로자 종사하는 업종

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
제조업	265	64.5
건설업	24	5.8
농축산업	45	10.9
어업	27	6.6
냉장/냉동 창고업	4	1.0
재생용 재료수집 및 판매업	1	.2
전문직	7	1.7
기타	38	9.2
전체	411	100.0

〈표 3-15〉 종사하는 업종 분포

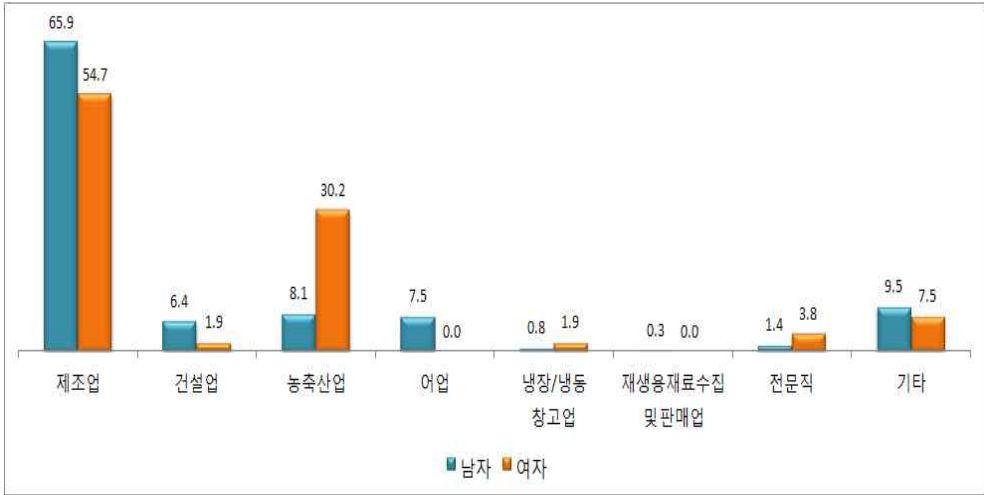
(단위 : 명, %)

구분	제조업	건설업	농축산업	어업	냉장/냉동 창고업	재생용 재료수집 및 판매업	전문직	기타	전체	검증
성별	남자	236(65.9)	23(6.4)	29(8.1)	27(7.5)	3(0.8)	1(0.3)	5(1.4)	34(9.5)	358(87.1)
	여자	29(54.7)	1(1.9)	16(30.2)	0(0.0)	1(1.9)	0(0.0)	2(3.8)	4(7.5)	53(12.9)
	전체	265(64.5)	24(5.8)	45(10.9)	27(6.6)	4(1.0)	1(0.2)	7(1.7)	38(9.2)	411(100.0)

한편 업종별 성별분포를 보면 남성은 제조업에 65.9%, 기타 9.5%, 농축산업 8.1%, 어업 7.5%의 순이었고 여성은 제조업이 54.7%, 농축산업 30.2%, 기타 7.5%의 순으로 제조업 다음으로 농축산업에 많이 분포되어 있었다.

〈그림 3-2〉 종사하는 업종

(단위 : %)



2) 근로자 수

본 조사의 외국인 근로자들이 근무하고 있는 사업장의 근로자수를 살펴보면 11-30명이하의 사업장에 근무하는 외국인 근로자가 122명으로 전체의 29.9%를 차지하고 있으며 다음으로 100명이상 17.6%, 31-50명이 15.7%의 순으로 나타났다.

이와 같은 내용을 성별과 업종으로 교차분석해보면 남성은 11-30명이하의 사업장에 28.6%, 100명이상 18.7%, 51-100명 이하 15.3%에 분포되어 있었고 여성은 11-30명에 38.2%, 31-50명에 27.3%의 순으로 배치되어 있었는데 이것은 성별로 근무하는 업종과도 연관되어 있다.

〈표 3-16〉 외국인 근로자 근무하는 사업장의 근로자 수

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
1-5명	36	8.8
6-10명	54	13.2
11-30명	122	29.9
31-50명	64	15.7
51-100명	60	14.7
100명 이상	72	17.6
전체	408	100.0

〈표 3-17〉 성별·업종별 외국인 근로자 근무 사업장의 근로자 수

(단위 : 명, %)

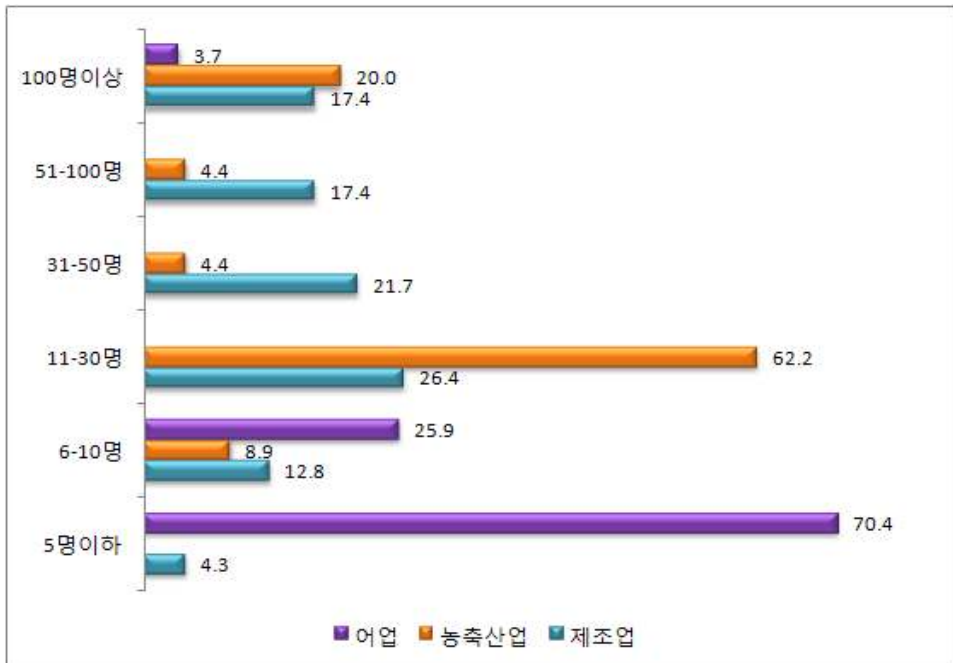
구분	1-5명	6-10명	11-30명	31-50명	51-100명	100명 이상	전체	검증	
성별	남자	32(9.1)	51(14.4)	101(28.6)	49(13.9)	54(15.3)	66(18.7)	12,237*	
	여자	4(7.3)	3(5.5)	21(38.2)	15(27.3)	6(10.9)	6(10.9)		55(13.5)
	전체	36(8.8)	54(13.2)	122(29.9)	64(15.7)	60(14.7)	72(17.6)		408(100.0)
업종별	제조업	11(4.3)	33(12.8)	68(26.4)	56(21.7)	45(17.4)	45(17.4)	175,177*	
	농축산업	0(0.0)	4(8.9)	28(62.2)	2(4.4)	2(4.4)	9(20.0)		45(13.6)
	어업	19(70.4)	7(25.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.7)		27(8.2)
	전체	30(9.1)	44(13.3)	96(29.1)	58(17.6)	47(14.2)	55(16.7)		330(100.0)

한편 업종별로 사업장의 근로자수를 보면 제조업은 11-30명 규모가 68명(26.4%)이었고 31-50명이하가 56명(21.7%), 다음으로는 100명이하와 100명이상의 규모도 각각 17.4%를 차지하여 사업장의 근로자 수가 다양하게 분포되어 있는 특징을 보였다. 농축산업은 11-30명이하가 62.2%를 차지하였고 100명이상의 규모도 20%를 차지¹¹⁾하였다. 반면 어업은 5명이하의 사업장이 70%로 나타나 소규모 연근해 어업에 소수의 근로자가 근무하고 있음이 나타났다.

11) 본 연구 시기에 AI 발병으로 축산업에 대한 사업장 조사를 진행 할 수 없어 사업장 조사는 대규모의 시설농업을 위주로 하였기에 이와 같은 분포를 보이고 있음은 한계로 지적할 수 있다.

〈그림 3-3〉 업종별 외국인 근로자 근무하는 사업장의 근로자 수

(단위 : %)



3) 노동조건

외국인 근로자의 노동조건을 알아보기 위하여 우선적으로 현재 사업장에 근무한 기간과, 평균 노동시간, 야간근로 및 휴일 근무를 알아보려고 하였다. 더불어 한 달 평균 임금과 근로계약의 내용을 알아보았다.

우선 본 조사의 외국인 근로자들의 사업장 근무기간은 1년 이상 3년 미만이 179명으로 44.3%를 차지했고 1년 미만은 163명으로 40.3%로 나타났다. 한편 성별과 업종별 교차로 분석해 보았을 때 성별에서 특징적인 여성이 3년 이상 5년 미만이 남성보다 좀 높고 1년 미만은 남성보다 낮은 비율을 보여 여성의 사업장 근무기간이 남성보다 상대적으로 장기적임을 보여주고 있다.

〈표 3-18〉 외국인 근로자의 사업장 근무기간

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
1년미만	163	40.3
1년이상 3년미만	179	44.3
3년이상 5년미만	44	10.9
5년이상	18	4.5
전체	404	100.0

〈표 3-19〉 성별·업종별 외국인 근로자의 사업장 근무기간

(단위 : 명, %)

구분	1년미만	1년이상 3년미만	3년이상 5년미만	5년이상	전체	검증
성별	남자	147(41.4)	156(43.9)	38(10.7)	14(3.9)	2,720
	여자	16(32.7)	23(46.9)	6(12.2)	4(8.2)	
	전체	163(40.3)	179(44.3)	44(10.9)	18(4.5)	
업종별	제조업	101(39.6)	113(44.3)	29(11.4)	12(4.7)	36,243*
	농축산업	10(22.2)	24(53.3)	9(20.0)	2(4.4)	
	어업	24(92.3)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	
	전체	135(41.4)	139(42.6)	38(11.7)	14(4.3)	

업종별로 특징적인 것은 어업의 근무기간이 1년 미만이 92.3%를 차지하고 농축산업의 근무기간에서 3년 이상 5년 미만이 20%로 다른 업종(제조업 11.4%, 어업 0%)과 비교하여 상대적으로 높게 나타났다.

다음으로 외국인 근로자의 하루 평균 노동시간을 알아보았다. 휴식시간을 제외하고 본 조사의 외국인 근로자들이 평균적으로 일하는 시간을 보면 8시간에서 10시간 미만이 231명으로 55.7%를 차지했고 다음으로 10시간에서 12시간 미만이 24.1%로 나타났고 다음은 8시간 미만이 46명으로 11.1%를 차지했다.

〈표 3-20〉 외국인 근로자의 하루 평균 노동시간

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
8시간미만	46	11.1
8시간-10시간미만	231	55.7
10시간-12시간미만	100	24.1
12시간-14시간미만	20	4.8
14시간이상	18	4.3
전체	415	100.0

한편 외국인 노동자의 하루의 평균 시간을 보면 남녀 모두 8시간-10시간 미만에 가장 많이 분포되어 있으며 남성이 10시간-12시간 미만에 여성보다 약 3%정도 높게 나타났다. 업종별로는 어업에 종사하는 외국인 근로자의 근무시간이 14시간이상이 64%로 가장 길었으며, 농축산업은 8시간-10시간 미만이 77.8%로 상대적으로 짧은 근무시간을 나타냈으며 제조업은 8시간-10시간 미만이 53.2%, 10시간-12시간미만이 28.3%의 순으로 나타났다.

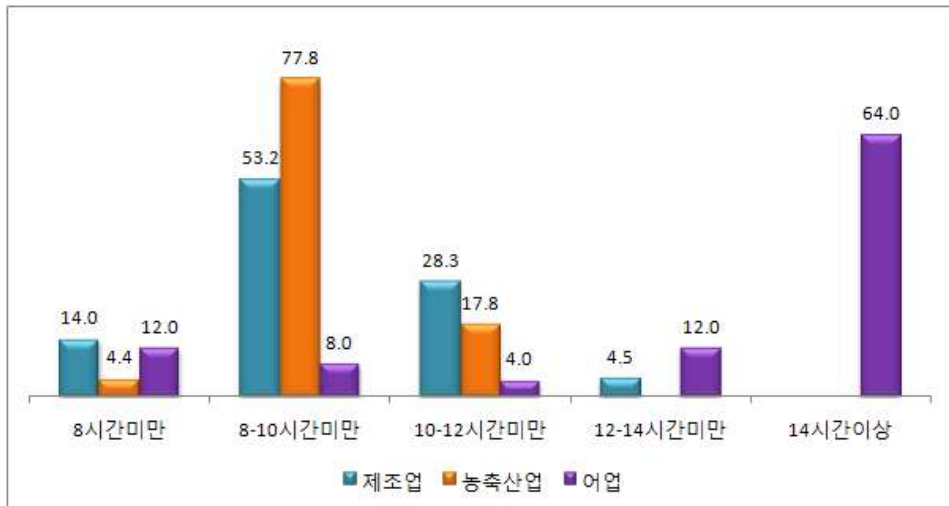
〈표 3-21〉 업종별 평균 노동시간

(단위 : 명, %)

구분	8시간미만	8-10시간미만	10-12시간미만	12-14시간미만	14시간이상	전체	검증
제조업	37(14.0)	141(53.2)	75(28.3)	12(4.5)	0(0.0)	265(79.1)	227,574*
농축산업	2(4.4)	35(77.8)	8(17.8)	0(0.0)	0(0.0)	45(13.4)	
어업	3(12.0)	2(8.0)	1(4.0)	3(12.0)	16(64.0)	25(7.5)	
전체	42(12.5)	178(53.1)	84(25.1)	15(4.5)	16(4.8)	335(100.0)	

〈그림 3-4〉 업종별 평균 노동시간

(단위 : %)



외국인 근로자의 하루 평균 근로시간과 더불어 야간근로에 대한 조사를 실시한 결과, 야간근로를 전혀 하지 않는다는 외국인 근로자가 270명으로 66.7%를 차지했고 격주로 1주일 내내 한다는 응답인 45명으로 11.1%를 차지했고 다음으로는 1주에 1-2번 정도가 6.7%로 나타났다. 이와 함께 휴일 근무에 대한 질문에서는 전혀하지 않는다는 응답이 116명으로 28.5%를 차지했고 한 달에 2번 정도가 111명으로 27.3%로 나타났고 다음으로는 한 달에 1번 정도 72명으로 17.7%의 순으로 응답하였다.

〈표 3-22〉 외국인 근로자의 야간근로 및 휴일근무 빈도

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율
야간근로	전혀 하지 않음	270	66.7
	격주로 1주일 내내	45	11.1
	매일함	24	5.9
	1주에 1-2번 정도	27	6.7
	1주에 3번 이상	18	4.4
	한 달에 1-2번 정도	14	3.5
	한 달에 3번 이상	7	1.7
	전체	405	100.0
휴일근무 (한 달)	전혀 하지 않음	116	28.5
	한 달에 1번 정도	72	17.7
	한 달에 2번 정도	111	27.3
	한 달에 3번 정도	69	17.0
	휴일에도 거의 쉬지 않고 일함	39	9.6
	전체	407	100.0

한편 성별과 업종별로 야간근로 현황을 보면 남녀 모두 전혀 하지 않음이 가장 높게 나타났으며 특히 여성의 72.2%가 야간근로를 하지 않고 있었다. 야간근로를 할 경우 남성은 격주로 1주일 내내가 많았고 여성은 격주로 1주일 내내 이거나 1주에 1-2번 정도가 동수의 비율로 나타났다. 업종의 경우 농축산업은 거의 야간근로를 하지 않았으며 제조업은 야간근로를 할 경우 격주로 1주일 내내의 비율이 14.4%로 나타났으며 어업은 전혀 하지 않음이 23.8%이고 나머지의 비율은 다양한 형태로 야간근로를 수행하고 있었다.

〈표 3-23〉 성별·업종별 야간근로 빈도

(단위 : 명, %)

구분		전혀하지 않음	격주로 1주일내내	매일함	1주에 1-2번정도	1주에 3번이상	한 달에 1-2번정도	한 달에 3번이상	전체	검증
성별	남자	231(65.8)	40(11.4)	21(6.0)	22(6.3)	17(4.8)	13(3.7)	7(2.0)	351(86.7)	3,607
	여자	39(72.2)	5(9.3)	3(5.6)	5(9.3)	1(1.9)	1(1.9)	0(0.0)	54(13.3)	
	전체	270	45(11.1)	24(5.9)	27(6.7)	18(4.4)	14(3.5)	7(1.7)	405(100.0)	
업종별	제조업	177(67.0)	38(14.4)	15(5.7)	14(5.3)	5(1.9)	12(4.5)	3(1.1)	264(80.5)	66,725*
	농축산업	40(93.0)	1(2.3)	1(2.3)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	43(13.1)	
	어업	5(23.8)	4(19.0)	4(19.0)	1(4.8)	4(19.0)	0(0.0)	3(14.3)	21(6.4)	
	전체	222(67.7)	43(13.1)	20(6.1)	16(4.9)	9(2.7)	12(3.7)	6(1.8)	328(100.0)	

더불어 성별과 업종별로 한 달 내의 휴일근무 현황을 보면 남녀 모두 전혀 하지 않음이 각각 28%와 31.5%로 나타났고 다음으로는 한 달에 2번 정도가 27.5%, 25.9%의 순으로 나타났고 남성은 휴일에도 거의 쉬지 않고 일함이 10.5%에 이르렀다. 업종별로는 어업이 휴일에도 쉬지 않고 일함이 65.4%로 가장 높게 나타났고, 전혀 하지 않음도 23.1%로 나타나 같은 직종이라도 휴일 근무에 차이를 보이고 있었다. 농축산업이 상대적으로 다른 직종에 비하여 휴일근무를 하지 않는 것에 높은 비율을 보이고 있지만 한 달에 2번-3번 휴일 근무를 하고 있었다. 제조업은 휴일근무를 한 달 2번 정도 하는 것이 가장 높은 비율로 나타났다.

〈표 3-24〉 성별·업종별 휴일근무(한 달) 빈도

(단위 : 명, %)

구분		전혀하지 않음	한 달에 1번정도	한 달에 2번정도	한 달에 3번정도	휴일에도 거의 쉬지 않고 일함	전체	검증
성별	남자	99(28.0)	61(17.3)	97(27.5)	59(16.7)	37(10.5)	353(86.7)	2,824
	여자	17(31.5)	11(20.4)	14(25.9)	10(18.5)	2(3.7)	54(13.3)	
	전체	116(28.5)	72(17.7)	111(27.3)	69(17.0)	39(9.6)	407(100.0)	
업종별	제조업	65(25.1)	52(20.1)	82(31.7)	47(18.1)	13(5.0)	259(79.0)	100,510*
	농축산업	15(34.9)	4(9.3)	10(23.3)	10(23.3)	4(9.3)	43(13.1)	
	어업	6(23.1)	1(3.8)	1(3.8)	1(3.8)	17(65.4)	26(7.9)	
	전체	86(26.2)	57(17.4)	93(28.4)	58(17.7)	34(10.4)	328(100.0)	

한편 외국인 근로자 한 달 평균 임금을 조사한 결과를 보면 120-140만원 미만 이 25.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 다음으로는 120만원 미만 22.1%, 140-160만원이 19%로 나타났다. 최저임금 미만은 10.7%의 비율을 보이고 있다.

〈표 3-25〉 외국인 근로자 한 달 평균 임금

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
1,015,740원(최저임금)미만	44	10.7
1,015,740원-1,200,000원미만	91	22.1
1,200,000원-1,400,000원미만	104	25.3
1,400,000원-1,600,000원미만	82	20.0
1,600,000원이상	78	19.0
기타	12	2.9
전체	411	100.0

성별과 업종별로 외국인 근로자의 한 달 평균임금을 보면 남성은 구간별로 크게 분포되어 있으며 여성은 120-140만원 미만과 101-120만원 미만에 동수의 비율로 나타나고 있으며 업종별로는 제조업의 한 달 평균 임금은 120-140만원 미만이 가장 높은 비율을 보이지만 다른 구간들도 비슷한 비율로 나타나며 상대적으로 다른 직종보다 높은 평균임금을 받고 있다. 농축산업은 120-140만원 미만의 비율이 47.7%로 가장 높고 다음으로 101-120만원 미만이 34.1%로 나타나 두 구간에 집중되어 있다. 그러나 어업은 101-120만원 미만에 57.7%를 나타내고 최저임금 미만에도 30.8%의 비율로 나타나 다른 업종에 비해 낮은 임금을 받고 있는 상태인 것으로 나타났다.

〈표 3-26〉 성별·업종별 외국인 근로자의 한 달 평균 임금

(단위 : 명, %)

구분		1,015,740원 미만	1,015,740원-120만원미만	120-140만원미만	140-160만원미만	160만원 이상	기타	전체	검증
성별	남자	40(11.2)	70(19.7)	83(23.3)	76(21.3)	75(21.1)	12(3.4)	356(86.6)	22,815*
	여자	4(7.3)	21(38.2)	21(38.2)	6(10.9)	3(5.5)	0(0.0)	55(13.4)	
	전체	44(10.7)	91(22.1)	104(25.3)	82(20.0)	78(19.0)	12(2.9)	411(100.0)	
업종별	제조업	19(7.3)	47(17.9)	70(26.7)	60(22.9)	58(22.1)	8(3.1)	262(78.9)	67,204*
	농축산업	2(4.5)	15(34.1)	21(47.7)	5(11.4)	0(0.0)	1(2.3)	44(13.3)	
	어업	8(30.8)	15(57.7)	2(7.7)	0(0.0)	1(3.8)	0(0.0)	26(7.8)	
	전체	29(8.7)	77(23.2)	93(28.0)	65(19.6)	59(17.8)	9(2.7)	332(100.0)	

주 : 2013년 기준 최저임금 1,015,740원(주40시간제)

이와 같은 노동조건과 관련하여 외국인 근로자가 본국에 맺은 근로계약과의 변동 사항을 살펴보았다. 근로계약의 차이를 보인 부분에 대한 외국인 근로자의 응답을 보면 차이가 없다는 답이 226명으로 37.9%로 나타났고 차이를 보인 분야로 응답한 내용은 월급과 노동시간, 휴게시간 및 휴일, 작업 내용의 순으로 답하였다.

〈표 3-27〉 본국과의 근로계약 변동 사항 (다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
없음	226	37.9
월급	80	13.4
노동시간	77	12.9
작업내용	57	9.5
기숙사제공	50	8.4
식사제공	48	8.0
휴게시간 및 휴일	59	9.9
전체	597	100.0

〈표 3-28〉 성별·업종별 근로계약 변동사항

(단위 : 명, %)

구분	없음	월급	노동시간	작업내용	기숙사 제공	식사제공	휴게시간 및 휴일	전체	
성별	남자	202(57.5)	70(19.9)	67(19.1)	51(14.5)	41(11.7)	38(10.8)	49(14.0)	351(86.9)
	여자	24(45.3)	10(18.9)	10(18.9)	6(11.3)	9(17.0)	10(18.9)	10(18.9)	53(13.1)
	전체	226(55.9)	80(19.8)	77(19.1)	57(14.1)	50(12.4)	48(11.9)	59(14.6)	404(100.0)
업종별	제조업	157(61.1)	43(16.7)	34(13.2)	32(12.5)	28(10.9)	26(10.1)	27(10.5)	257(79.1)
	농축산업	31(73.8)	8(19.0)	2(4.8)	2(4.8)	3(7.1)	3(7.1)	4(9.5)	42(12.9)
	어업	1(3.8)	1(3.8)	15(57.7)	5(19.2)	2(7.7)	1(3.8)	10(38.5)	26(8.0)
	전체	189(58.2)	52(16.0)	51(15.7)	39(12.0)	33(10.2)	30(9.2)	41(12.6)	325(100.0)

성별로 근로계약의 변동사항을 보면 남녀 모두 없다는 비율이 높았지만 상대적으로 남성은 월급과 노동시간을 지적하였고 여성은 월급, 노동시간, 식사제공, 휴게시간 및 휴일 등을 같은 비율로 답하였다. 한편 업종별로 보면 제조업과 농축산업은 변동사항이 없다는 내용이 높은 비율로 답하였고 다음으로 월급의 순이었고 어업의 경우 노동시간이 가장 변하였다는 것을 지적하였고 다음으로 휴게시간과 휴일의 비율이 높았다.

4) 사업장 변경 및 변경 계획

고용허가제에서 외국인 근로자의 고용은 정주화를 방지하기 위해 입국한 날로부터 1년 단위의 재계약을 통해 최장 3년간의 취업을 허용한다. 따라서 외국인 근로자는 3년 취업 후에는 반드시 송출국으로 귀국하여야 하며, 직장이동은 고용지원센터의 제공업체 구직신청 3년간 최대 3회의 직장이동이 허용된다.

본 연구의 외국인 근로자들은 사업장을 변경한 사례를 보면 옮긴 적 없음이 201명으로 51.2%가 가장 높게 나타났으며 다음으로 1회가 113명으로 27.6%로 나타났다.

〈표 3-29〉 사업장 변경 횟수

(단위 : 명, %)

구분	옮긴 적 없음	1회	2회	3회	4회 이상	전체
빈도	210	113	49	24	14	410
퍼센트	51.2	27.6	12.0	5.9	3.4	100.0

이것은 근본적으로 본 조사의 외국인 근로자들의 체류기간이 1년 미만은 163명으로 40.3%로 나타났고 1년 이상-3년 미만이 179명으로 44.3%를 차지한 비율과도 연관되는 것으로 보인다.

한편 사업장의 이동계획에 대한 질문에 대하여 35.2%가 이동의 의사가 있음을 표시하였고 성별과 업종별로 이동할 계획에 대한 질문에 대하여 각각 응답을 보면 남성의 이동할 계획이 여성보다 높았고 어업의 경우는 92.6%의 다수가 업종을 이동하고 싶어 했다.

〈표 3-30〉 성별·업종별 사업장 이동계획 유무

(단위 : 명, %)

구분		있다	없다	전체	검증
성별	남자	118(36.2)	208(63.8)	326(86.2)	1.062
	여자	15(28.8)	37(71.2)	52(13.8)	
	전체	133(35.2)	245(64.8)	378(100.0)	
업종별	제조업	79(30.4)	181(69.6)	260(83.1)	43.340*
	농축산업	6(23.1)	20(76.9)	26(8.3)	
	어업	25(92.6)	2(7.4)	27(8.6)	
	전체	110(35.1)	203(64.9)	313(100.0)	

이동하고 싶은 사유는 임금체불이 31.7%, 일이 너무 힘들어서 25.4%, 시설이 불편해서 13.5%의 순으로 응답하였다. 이 내용은 성별과 업종에도 유사한 수치를 보이고 있었다.

〈표 3-31〉 사업장 이동 사유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
임금체불	40	31.7
정당한 수당을 지급하지 않아서	11	8.7
일이 너무 힘들어서	32	25.4
회사의 비인간적인 대우 때문	5	4.0
건강상의 이유	15	11.9
기숙사, 식사, 작업장 시설 등이 불편하기 때문	17	13.5
산업재해의 위험 때문	6	4.8
전체	126	100.0

5) 신분증 관리 및 차별의 경험

외국인 근로자의 근로자로서의 권리와 자신의 신분을 보장하는 신분증 관리에 대한 질문에 대하여 본 연구의 사례 외국인들의 83%는 본인이 신분증 관리를 하고 있었고 14%정도는 회사가 관리를 하고 있었다. 더불어 성별과 업종별 신분증 관리를 교차 비교하였을 때 두드러진 특징은 어업에 있어서 회사 관리가 26.9%로 가장 높아 어업에서의 외국인 근로자에 권리가 제한적임을 시사해 주고 있다.

〈표 3-32〉 신분증 관리

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
본인	341	83.0
회사	58	14.1
회사가 원본, 본인이 사본	5	1.2
관리업체	7	1.7
전체	411	100.0

〈표 3-33〉 성별·업종별 신분증 관리

(단위 : 명, %)

구분		본인	회사	회사가원본, 본인이사본	관리업체	전체	검증
성별	남자	288(80.9)	56(15.7)	5(1.4)	7(2.0)	356(86.6)	8,165*
	여자	53(96.4)	2(3.6)	0(0.0)	0(0.0)	55(13.4)	
	전체	341(83.0)	58(14.1)	5(1.2)	7(1.7)	411(100.0)	
업종별	제조업	214(81.7)	42(16.0)	1(0.4)	5(1.9)	262(79.2)	36,091*
	농축산업	42(97.7)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	43(13.0)	
	어업	16(61.5)	7(26.9)	3(11.5)	0(0.0)	26(7.9)	
	전체	272(82.2)	50(15.1)	4(1.2)	5(1.5)	331(100.0)	

한편 외국인 근로자가 사업장내에서 받은 차별 경험에 대하여 24.6%가 차별을 받은 경험이 있음을 답하여 차별의 내용에 있어서는 문화적 차이로 인한 차별적 내용과 욕설이 대부분을 차지하였고 종교적 차별, 폭행의 순이었다.

〈표 3-34〉 차별의 내용

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
문화(식사,예절등)	37	43.5
종교	8	9.4
욕설	30	35.3
성희롱	3	3.5
폭행	7	8.2
전체	85	100.0

성별과 업종별 변수로 외국인 근로자가 사업장 내에서 받은 차별 경험을 분석해 보았을 때 성별에서는 여성은 문화적 내용에서 차별 경험을 이야기하고 있고 남성은 상대적으로 욕설의 경험이 더 높게 나타났다. 업종에서는 제조업과 농축산업은 문화적 차이가 대다수를 차지하였으나 어업에서는 욕설과 종교적 문제, 폭행의 순으로 다른 업종들과의 차이를 보였다.

〈표 3-35〉 성별·업종별 차별의 내용

(단위 : 명, %)

구분		문화	종교	육설	성희롱	폭행	전체	검증
성별	남자	31(41.3)	6(8.0)	28(37.3)	3(4.0)	7(9.3)	75(88.2)	4,141
	여자	6(60.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(11.8)	
	전체	37(43.5)	8(9.4)	30(35.3)	3(3.5)	7(8.2)	85(100.0)	
업종별	제조업	26(50.0)	2(3.8)	18(34.6)	3(5.8)	3(5.8)	52(71.2)	24,732*
	농축산업	4(66.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(8.2)	
	어업	0(0.0)	4(26.7)	8(53.3)	0(0.0)	3(20.0)	15(20.5)	
	전체	30(41.1)	8(11.0)	26(35.6)	3(4.1)	6(8.2)	73(100.0)	

이와 같은 사업장내에서 외국인 근로자가 차별을 경험하였을 때 상담하는 기관과 대상을 보면 45.5%가 같은 외국인 근로자나 친구에게 상담을 구하고 상담을 하지 않는다는 비율도 22.7%로 일상에서 생겨나는 차별이나 비인격적인 대우는 해결하지 않은 채 생활하고 있음을 보여주고 있다.

〈표 3-36〉 차별 구제에 대한 상담 대상

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
외국인력 관리기관	10	15.2
민간 이주민 지원단체	4	6.1
사장 또는 직장관리자	7	10.6
직장동료 또는 친구	30	45.5
상담하지 않음	15	22.7
전체	66	100.0

상담기관으로 이용되는 기관으로는 외국인력 관리기관이 15.2%로 나타나 외국인력 관리 기관의 외국인 근로자 고충 상담에 대한 방안들도 모색되어야 할 것으로 보인다. 한편 전라북도의 경우 외국인 근로자들이 사업장내의 차별 문제 등 생활의 어려움이 처할 때 민간 이주민 지원단체를 이용하는 사례가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

6) 근무환경 및 생활조건의 만족도

외국인 근로자들의 사업장의 근무환경과 생활조건에 대한 만족도를 알아보았다. 전반적으로 고충처리 만족도가 평균적으로 가장 높고 휴일 부여 일수의 만족도가 가장 낮았다. 만족도가 낮은 분야는 노동시간의 적절성, 작업장 안전도, 숙소시설이었고 만족도가 상대적으로 높은 분야는 임금수준이었다.

근무환경과 관련하여 만족도의 수준을 보면 불만족이 높은 수준이 휴일부여 일수, 노동시간의 적절성, 작업장 안전도의 순이었고 만족도가 상대적으로 높은 항목은 임금 수준, 작업량의 순으로 나타났다.

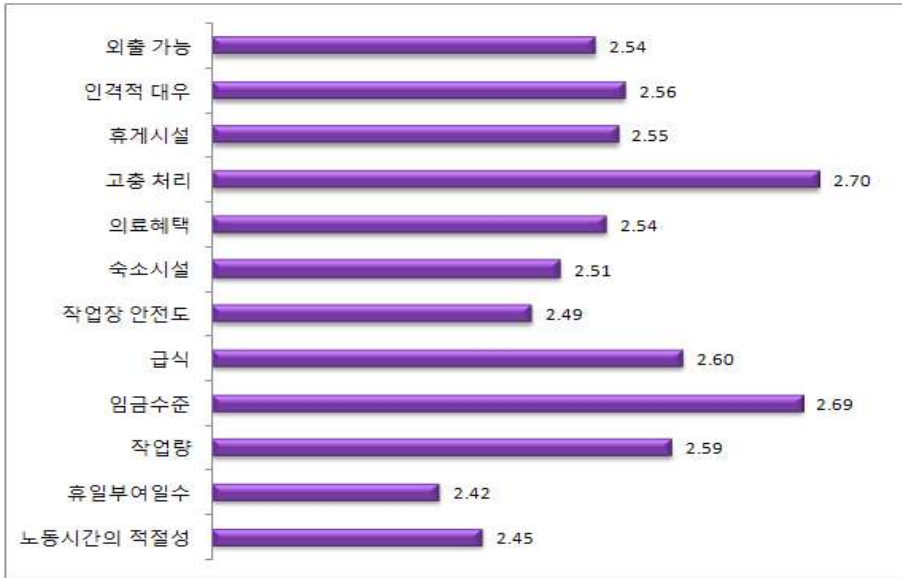
〈표 3-37〉 근무환경 및 생활조건의 만족도

(단위 : 명, %)

구분	매우만족	만족	그저 그렇다	불만	매우불만	전체	평균	표준편차
노동시간의 적절성	13(3.4)	27(7.0)	152(39.2)	126(32.5)	70(18.0)	388(100.0)	2.45	.975
휴일 부여일수	16(4.1)	24(6.2)	137(35.2)	142(36.5)	70(18.0)	389(100.0)	2.42	.988
작업량	16(4.2)	32(8.4)	160(42.1)	125(32.9)	47(12.4)	380(100.0)	2.59	.955
임금수준	11(2.9)	56(14.9)	154(40.8)	117(31.0)	39(10.3)	377(100.0)	2.69	.946
급식	13(3.4)	36(9.4)	166(43.3)	121(31.6)	47(12.3)	383(100.0)	2.60	.938
작업장 안전도	14(3.7)	21(5.5)	154(40.6)	137(36.1)	53(14.0)	379(100.0)	2.49	.930
숙소 시설	16(4.1)	34(8.8)	137(35.4)	144(37.2)	56(14.5)	387(100.0)	2.51	.983
의료혜택	10(2.6)	39(10.2)	155(40.7)	121(31.8)	56(14.7)	381(100.0)	2.54	.952
고충 처리	14(3.7)	47(12.4)	168(44.3)	112(29.6)	38(10.0)	379(100.0)	2.70	.939
휴게시설	19(5.0)	36(9.4)	136(35.6)	137(35.9)	54(14.1)	382(100.0)	2.55	1.010
인격적 대우	15(3.9)	25(6.5)	174(45.3)	115(29.9)	55(14.3)	384(100.0)	2.56	.949
외출 가능	14(3.7)	28(7.3)	164(43.0)	117(30.7)	58(15.2)	381(100.0)	2.54	.961

〈그림 3-5〉 직장의 근무환경 및 생활조건에 대한 만족도

(단위 : %)



근무환경과 관련하여 각 항목별 구체적 내용을 성별과 업종별 변수를 고려하였을 때 특징적인 내용을 보면 단순 빈도로 가장 불만족스러운 근로환경으로 선택된 휴일부여 일수에 있어서 성별로는 남성들의 불만도(불만+매우불만)가 55.8%로 여성의 46.3%보다 높았고 업종별로는 어업 종사 근로자의 불만도가 77%를 차지하였다.

다음으로 불만족스러운 근로환경인 노동시간의 적절성은 성별로는 남성들의 불만도(불만+매우불만)가 51.3%로 여성의 42.3%보다 높았고 업종별로는 어업 종사 근로자의 불만도가 84.6%를 차지하였다. 특히 어업종사자의 노동시간의 불만도가 타 업종보다 높다는 것은 향후 어업에 대한 근로기준법 적용 배제에 대한 논의와 비인권적인 근로환경에 대한 고찰이 이루어져야 하는 것으로 여겨진다.

〈표 3-38〉 성별·업종별 노동시간의 적절성 만족도

(단위 : 명, %)

구분		매우만족	만족	그저그렇다	불만	매우불만	전체	검증
성별	남자	11(3.3)	25(7.4)	126(37.5)	109(32.4)	65(19.3)	336(86.6)	5,040
	여자	2(3.8)	2(3.8)	26(50.0)	17(32.7)	5(9.6)	52(13.4)	
	전체	13(3.4)	27(7.0)	152(39.2)	126(32.5)	70(18.0)	388(100.0)	
업종별	제조업	4(1.6)	12(4.9)	98(39.8)	81(32.9)	51(20.7)	246(78.1)	152,980*
	농축산업	2(4.7)	21(48.8)	20(46.5)	0(0.0)	0(0.0)	43(13.7)	
	어업	1(3.8)	0(0.0)	3(11.5)	14(53.8)	8(30.8)	26(8.3)	
	전체	7(2.2)	33(10.5)	121(38.4)	95(30.2)	59(18.7)	315(100.0)	

작업장 안전도와 관련하여서는 성별과 연관하여 남성의 불만도가 높았고 업종별로는 제조업의 불만도가 53.5%로 가장 높게 나타났다. 성별에서는 여성이 제조업 다음으로 농축산업에 종사하기에 작업장의 위험도를 적게 느끼는 것으로 해석할 수 있으며 제조업 분야의 작업장 안전도가 다른 업종에 비해 떨어지는 것으로도 볼 수 있다.

〈표 3-39〉 성별·업종별 작업장 안전에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

구분		매우만족	만족	그저그렇다	불만	매우불만	전체	검증
성별	남자	12(3.7)	21(6.5)	126(38.8)	118(36.3)	48(14.8)	325(85.8)	6,461
	여자	2(3.7)	0(0.0)	28(51.9)	19(35.2)	5(9.3)	54(14.2)	
	전체	14(3.7)	21(5.5)	154(40.6)	137(36.1)	53(14.0)	379(100.0)	
업종별	제조업	6(2.5)	13(5.3)	94(38.7)	89(36.6)	41(16.9)	243(78.6)	47,605*
	농축산업	2(4.8)	17(40.5)	22(52.4)	1(2.4)	0(0.0)	42(13.6)	
	어업	0(0.0)	2(8.3)	14(58.3)	2(8.3)	6(25.0)	24(7.8)	
	전체	8(2.6)	32(10.4)	130(42.1)	92(29.8)	47(15.2)	309(100.0)	

생활조건과 관련된 문항에서는 숙소시설에 대한 만족도가 가장 낮았고 다음으로 의료혜택, 외출가능, 휴게시설 등으로 나타났다. 특히 숙소시설은 생활조건에서 가장 불만도를 표시하였는데 성별과 업종별 변수를 고려하여 분석하면 여성보다는 남성의 불만도가 52.8%, 여성은 44.3%로 나타났고 업종에 있어서는 제조업의 불만도가 52.5%로 가장 높았고 다음 어업이 45.2%의 순으로 불만을 표시하였다.

전체적으로 본 연구 대상자의 외국인 근로자들은 전반적으로 근로환경 및 생활조건에서 각 문항별로 불만족인 5점 만점에 평균적으로 3.44점을 나타나

만족보다는 불만족스러운 상황에 놓여 있는 것으로 나타나 작업환경과 생활조건 등을 개선하기 위한 노력이 필요한 것으로 보인다.

4. 외국인 근로자 고용 관련법에 대한 인지도

외국인 근로자들의 근로 환경과 생활조건에 대한 만족도와 더불어 이들이 본인들의 고용 관련법에 대한 지식을 갖추고 있는지를 알아보았다.

사실 고용허가제의 과정에서 외국인 근로자들은 근로계약 체결 및 입국의 과정에서 입국 전과 입국 후 취업교육 및 근로기준법, 출입국관리법 등 관계 법령 및 고충상담 절차, 산업안전보건 및 기초기능 등을 받게 되어 있다.

따라서 외국인 근로자들이 교육과정에서 고용 절차에 관련된 법에 대한 지식을 습득하였는가를 알아보아서 교육의 실질적 효과도를 예측해 보고자 한다.

우선적으로 외국인 근로자 고용에 관한 법의 내용을 크게 재고용신청 절차 및 기간, 사업장 변경 횟수 제한, 사업장 변경 시 사업장 동의 필요, 최저 임금 매년 변동 등 4가지 분야로 분류하였을 때 본 연구의 사례자들은 평균적으로 80%이상 알고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-40〉 외국인 근로자 고용에 관한 법 지식 인지

(단위 : 명, %)

구분	안다	모른다	전체
재고용신청 절차 및 기간	287(76.1)	90(23.9)	377(100.0)
사업장 변경 횟수 제한	298(80.1)	74(19.9)	372(100.0)
사업장 변경 시 사업장 동의 필요	322(85.0)	57(15.0)	379(100.0)
최저 임금 매년 변동	287(76.5)	88(23.5)	375(100.0)

그러나 본 연구 사례자인 외국인 근로자들 대부분이 고용 관련법을 인지하고 있는 것으로 나타나지만 업종별 분리해서 고용 관련법 내용에 대한 인지도를 알아보면 업종별로 차이를 보였다.

〈표 3-41〉 업종별 재고용 신청 절차 및 기간 인지를

(단위 : 명, %)

구분		안다	모른다	전체	검증
업종별	제조업	191(77.3)	56(22.7)	247(81.8)	32,416*
	농축산업	37(92.5)	3(7.5)	40(13.2)	
	어업	3(20.0)	12(80.0)	15(5.0)	
	전체	231(76.5)	71(23.5)	302(100.0)	

〈표 3-42〉 업종별 최저 임금 매년 변동 인지를

(단위 : 명, %)

구분		안다	모른다	전체	검증
업종별	제조업	193(79.4)	50(20.6)	243(81.5)	29,930*
	농축산업	34(85.0)	6(15.0)	40(13.4)	
	어업	3(20.0)	12(80.0)	15(5.0)	
	전체	230(77.2)	68(22.8)	298(100.0)	

특히 어업 종사 근로자의 경우 재고용 신청 절차 및 기간과 최저임금 매년 변동에 대하여서는 80%가 알고 있지 못하였다. 상대적으로 농축산업의 경우 관련법에 대한 인지도가 가장 높은 것으로 나타났다.

5. 의료지원 및 안전교육 현황

1) 건강검진 및 결과 통보

고용허가제로 들어온 외국인 근로자의 경우는 4대 보험 적용에 있어서 건강보험만이 모든 사업장의 의무가입 대상에 해당된다. 산재보험과 고용보험은 농림어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 상시근로자 수 5인 미만 사업장만 의무가입에 제외되고 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 국가에 따라 적용되고 있다. 이와 같은 4대 보험 적용이 업종과 사업장의 고용 근로자 수, 국가 상호주의 원칙에 따라 차이를 보이고 있기에 일괄 적용되기는 어려운 측면들이 있다. 그러나 건강보험의 경우 모든 사업장이 의무 가입의 내용을 지니고 있다.

본 연구의 사례자들이 한국에 입국한 이후 최근 1년 이내에 직장에서 실시하는 정규 건강검진 수혜 여부를 알아보니 건강검진을 받은 비율이 64.8%로 나타났으며 결과를 통보 받은 비율은 78.1%로 나타났다.

〈표 3-43〉 건강검진 수혜 여부

(단위 : 명, %)

구분	있다	없다	전체
빈도	265	144	409
퍼센트	64.8	35.2	100.0

이 내용을 업종과 성별로 교차하여 분석해 보았을 때 업종별로 건강검진을 받은 비율에 차이를 보였다. 건강검진 비율은 제조업 71.3%, 농축산업 55.8%, 어업 15.4%로 나타났으며 성별은 남녀 모두 64.8%가 건강검진을 받았고 결과를 통보 받은 비율은 제조업 84.5%, 농축산업 40.0%, 어업 40%의 순이었다.

〈표 3-44〉 성별·업종별 건강검진 수혜 여부

(단위 : 명, %)

구분		있다	없다	전체	검증
성별	남자	230(64.8)	125(35.2)	355(86.8)	.000
	여자	35(64.8)	19(35.2)	54(13.2)	
	전체	265(64.8)	144(35.2)	409(100.0)	
업종별	제조업	184(71.3)	74(28.7)	258(78.9)	34.176*
	농축산업	24(55.8)	19(44.2)	43(13.1)	
	어업	4(15.4)	22(84.6)	26(8.0)	
	전체	212(64.8)	115(35.2)	327(100.0)	

〈표 3-45〉 성별·업종별 건강검진 통보 여부

(단위 : 명, %)

구분		통보받았다	통보받으적없다	전체	검증
성별	남자	170(79.4)	44(20.6)	214(86.6)	1.589
	여자	23(69.7)	10(30.3)	33(13.4)	
	전체	193(78.1)	54(21.9)	247(100.0)	
업종별	제조업	147(84.5)	27(15.5)	174(86.6)	26.596*
	농축산업	9(40.9)	13(59.1)	22(10.9)	
	어업	2(40.0)	3(60.0)	5(2.5)	
	전체	158(78.6)	43(21.4)	201(100.0)	

건강검진 수혜 여부는 남녀 차이보다는 업종별 차이에서 나타나 현재 근로기준법의 적용 제외가 되고 있는 농축산업과 어업의 상황과 4대 보험에 있어서도 업종과 고용된 상시근로자 수에 따라 의무가입 대상 적용이 달라지는 조건 등과도 연관되는 것으로 해석할 수 있다.

2) 사고 및 질병 유무 및 치료방법

본 연구의 외국인 근로자들 중에서 한국에 입국한 이후 일과 관련하여 사고를 당하거나 질병에 걸린 경험에 대하여 알아보았다. 우선적으로 사고나 질병에 걸린 경험 유무는 404명의 유효표본에서 110명이 경험이 있다고 응답하였으며 전체에서 27.2%에 해당되었다. 한편 치료 방법에 있어서는 건강보험 처리가 25.2%로, 사업주가 전액 치료비를 부담한 비율이 21.4%, 내가 전액 치료비를 부담한 비율이 20.4%의 순으로 나타났다.

〈표 3-46〉 치료방법

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
산재보험처리	18	17.5
사업주가 전액 치료비 부담	22	21.4
사업주와 내가 치료비 공동 부담	15	14.6
내가 전액 치료비 부담	21	20.4
건강보험 처리	26	25.2
민간 이주민 지원단체 해결	1	1.0
전체	103	100.0

건강보험 처리가 가장 높은 비율로 나타났지만 본인이 치료비를 부담한 비율도 20.4%로 상대적으로 높은 것으로 나타나 의료보험과 산재보험의 적용을 받지 못하는 외국인 근로자가 상당수를 차지하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-47〉 업종별 치료 방법

(단위 : 명, %)

구분	산재보험 처리	사업주가 전액 치료비부담	사업주와 내가 치료비 공동 부담	내가 전액 치료비 부담	건강보험 처리	민간 이주민 지원단체 해결	전체	검증
제조업	13(21.3)	11(18.0)	10(16.4)	8(13.1)	18(29.5)	1(1.6)	61(74.4)	16,357
농축산업	2(15.4)	1(7.7)	0(0.0)	4(30.8)	6(46.2)	0(0.0)	13(15.9)	
어업	0(0.0)	4(50.0)	1(12.5)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(9.8)	
전체	15(18.3)	16(19.5)	11(13.4)	15(18.3)	24(29.3)	1(1.2)	82(100.0)	

특히 업종별 분석을 하였을 경우 어업의 경우 건강보험 처리는 전혀 없었고 사업주가 전액 치료비를 부담하거나 자비로 전액 치료비를 부담하는 것으로 나타났다. 한편 사업장 내에서 사고로 산재보험으로 처리한 경우 겪었던 어려움에 대한 질문에서 산재보험 인정기간이 길고 처리과정이 복잡하다는 응답이 과반수를 차지하였다. 업종 변수를 고려해 보면 어업의 경우 회사가 산재보험으로 처리하지 않으려는 사례가 대부분인 것으로 나타났다.

〈표 3-48〉 산재보험 처리 시 어려움 (다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	퍼센트
산재보험 인정기간이 너무 길었다	17	34.0
산재보험 처리과정이 너무 복잡했다	13	26.0
회사가 산재보험으로 처리하지 않으려고 했다	11	22.0
산재문제로 해고될까봐 두려웠다	9	18.0
전체	50	100.0

3) 산업안전교육 현황

산업안전교육과 관련하여 본 연구대상인 외국인 근로자의 경우 최근 1년 이내에 안전교육을 받은 사례는 전체 407사례 중 216명이 안전교육을 받아 그 비율은 53.1%로 나타났다. 한편 안전교육과 관련하여 업종과 성별로 분리하여 분석해 보면 특징적인 내용이 남성이 여성보다 조금 더 높은 비율(54.1:46.2)로 산업안전교육을 받았고 업종에 있어서는 제조업의 비율이 58%로 가장 많은 비율이 산업안전교육을 받은 것으로 나타났다. 농축산업은 어업보다 산업안전교육을 받은 비율이 조금 더 낮았다(27.9:29.6).

〈표 3-49〉 성별·업종별 산업안전교육 유무

(단위 : 명, %)

구분		있다	없다	전체	검증
성별	남자	192(54.1)	163(45.9)	355(87.2)	1,145
	여자	24(46.2)	28(53.8)	52(12.8)	
	전체	216(53.1)	191(46.9)	407(100.0)	
업종별	제조업	149(58.0)	108(42.0)	257(78.6)	19,069*
	농축산업	12(27.9)	31(72.1)	43(13.1)	
	어업	8(29.6)	19(70.4)	27(8.3)	
	전체	169(51.7)	158(48.3)	327(100.0)	

한편 산업안전교육을 실시한 기관으로는 회사가 71.3%로 가장 많았고 다음으로는 한국 정부기관(21.3%)의 순이었고 업종별로 분석해 보면 제조업은 73.3%가 회사에서 안전교육을 수행한 반면 어업은 62.5%로 한국 정부기관에서 안전교육을 수행한 것으로 나타났다.

〈표 3-50〉 업종별 산업안전교육 수행기관

(단위 : 명, %)

구분		한국정부기관	민간이주단지임단체	회사	전체	검증
업종별	제조업	29(21.5)	7(5.2)	99(73.3)	135(87.7)	16,131*
	농축산업	3(27.3)	3(27.3)	5(45.5)	11(7.1)	
	어업	5(62.5)	1(12.5)	2(25.0)	8(5.2)	
	전체	37(24.0)	11(7.1)	106(68.8)	154(100.0)	

또한 안전교육과 관련하여 작업안전 수칙이 외국인 근로자들의 모국어로 부착되어 있는가를 알아보았을 때 모국어 작업안전 수칙이 부착되어 있다는 비율이 43.5%로 나타났으며 업종별로는 제조업의 비율이 42.6%로 가장 많았고 어업이 22.2%로 가장 작은 비율로 설치되어 있었다.

〈표 3-51〉 업종별 외국인 근로자 모국어 작업안전 수칙 부착 유무

(단위 : 명, %)

구분	있다	없다	전체	검증
제조업	110(42.6)	148(57.4)	258(78.4)	8,262*
농축산업	11(25.0)	33(75.0)	44(13.4)	
어업	6(22.2)	21(77.8)	27(8.2)	
전체	127(38.6)	202(61.4)	329(100.0)	

6. 생활 및 지원 서비스 이용 현황

1) 생활비 지출 및 본국 송금(국적과 체류기간)

외국인 근로자가 한국에서 쓰는 돈의 지출을 통해 이들의 생활을 알아보고자 하였다. 우선 이들의 한 달 생활비를 알아보고 본국 송금 규모를 알아보았다.

외국인 근로자의 한 달 생활비를 알아본 결과 본 연구의 사례자들은 32.4%가 30-40만원미만으로 생활비를 지출하고 있었고 다음으로 19.5%가 40-50만원 미만으로 생활 자금을 사용하고 있었다. 한편 30만원 미만의 비율도 29.1%를 차지하여 아주 최소한 비용으로 한 달의 생활을 이어나가고 있었다.

〈표 3-52〉 외국인 근로자의 월평균 생활비

구분	빈도	퍼센트
10만원 미만	13	3.6
10만원 - 20만원 미만	30	8.2
20만원 - 30만원 미만	63	17.3
30만원 - 40만원 미만	118	32.4
40만원 - 50만원 미만	71	19.5
50만원 - 100만원 미만	64	17.6
100만원 이상	5	1.4
전체	364	100.0

한편 성별과 업종별로 월평균 생활비 지출을 비교해 보았을 때 성별 차이는 두드러지지 않은 반면 업종별에서 차이를 보이고 있었다. 농축산업의 경우 40-50만원 미만이 34.1%로 가장 많은 수를 차지하였고, 어업은 20만원 미만이 77.8%를 차지하여 가장 적은 생활비를 지출하고 있었다. 전북에 거주하는 외국인 근로자는 2013년 이민정책연구원에서 조사한 전국 외국인 근로자의 월평균 생활비 지출이 약 36만원으로 나타난 것과 비교하여 제조업은 전국 조사와 유사한 생활비를 지출하고 있었고 농축산업은 평균보다는 좀 더 많은 생활비를 지출하였고 어업에 종사하는 외국인 근로자는 가장 적은 생활비를 지출하고 있었다.

〈표 3-53〉 성별, 업종별 외국인 근로자 월평균 생활비

(단위 : 명, %)

구분	10만원 미만	10-20만원 미만	20-30만원 미만	30-40만원 미만	40-50만원 미만	50-100만원 미만	100만원 이상	전체	검증	
성별	남자	9(2.8)	24(7.5)	58(18.1)	107(33.4)	62(19.4)	55(17.2)	5(1.6)	320(87.9)	8,853
	여자	4(9.1)	6(13.6)	5(11.4)	11(25.0)	9(20.5)	9(20.5)	0(0.0)	44(12.1)	
	전체	13(3.6)	30(8.2)	63(17.3)	118(32.4)	71(19.5)	64(17.6)	5(1.4)	364(100.0)	
업종	제조업	0(0.0)	18(7.9)	39(17.2)	79(34.8)	41(18.1)	45(19.8)	5(2.2)	227(79.4)	130,976*
	농축산업	3(7.3)	2(4.9)	6(14.6)	8(19.5)	14(34.1)	8(19.5)	0(0.0)	41(14.3)	
	어업	9(50.0)	5(27.8)	4(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	18(6.3)	
	전체	12(4.2)	25(8.7)	49(17.1)	87(30.4)	55(19.2)	53(18.5)	5(1.7)	286(100.0)	

외국인 근로자가 많은 대표적인 국적별 월평균 생활비 지출을 비교해 보았을 때 평균적으로 30-40만원 미만에서 비율이 높았고 체류기간에서는 체류기간이 길어질수록 생활비의 지출이 많아지는 것으로 나타났다. 국적별에서 인도네시아 출신 외국인 근로자들의 생활비 지출이 50-100만원 미만에서 43.2%로 가장 높게 나타났고 필리핀의 경우 20-30만원미만에 30%로 나타나 타 국가들보다 적은 생활비를 지출하고 있었다. 체류기간에 있어서는 5년 이상이 되는 외국인 근로자의 경우가 50-100만원 미만의 생활비 지출이 41.4%로 나타나 가장 높은 비율을 보이고 있었다.

〈표 3-54〉 국적·체류기간별 외국인 근로자 월평균 생활비

(단위 : 명, %)

구분	10만원 미만	10-20만원 미만	20-30만원 미만	30-40만원 미만	40-50만원 미만	50-100만원 미만	100만원 이상	전체	검증	
국적	캄보디아	4(9.1)	1(2.3)	7(15.9)	19(43.2)	12(27.3)	1(2.3)	0(0.0)	44(12.4)	116,437*
	인도네시아	2(5.4)	0(0.0)	1(2.7)	13(35.1)	5(13.5)	16(43.2)	0(0.0)	37(10.5)	
	필리핀	0(0.0)	9(15.0)	18(30.0)	16(26.7)	2(3.3)	11(18.3)	4(6.7)	60(16.9)	
	스리랑카	0(0.0)	5(10.2)	8(16.3)	22(44.9)	8(16.3)	6(12.2)	0(0.0)	49(13.8)	
	우즈베키스탄	0(0.0)	3(5.6)	12(22.2)	19(35.2)	15(27.8)	5(9.3)	0(0.0)	54(15.3)	
	베트남	0(0.0)	2(3.6)	7(12.5)	17(30.4)	18(32.1)	12(21.4)	0(0.0)	56(100.0)	
	기타	7(13.0)	9(16.7)	9(16.7)	10(18.5)	7(13.0)	11(20.4)	1(1.9)	54(15.3)	
	전체	13(3.7)	29(8.2)	62(17.5)	116(32.8)	67(18.9)	62(17.5)	5(1.4)	354(100.0)	
체류기간	1년이하	12(8.1)	16(10.8)	29(19.6)	52(35.1)	23(15.5)	15(10.1)	1(0.7)	148(40.7)	46,305*
	2년-3년미만	1(1.0)	7(7.0)	17(17.0)	38(38.0)	18(18.0)	18(18.0)	1(1.0)	100(27.5)	
	3년-5년미만	0(0.0)	4(4.6)	13(14.9)	23(26.4)	26(29.9)	19(21.8)	2(2.3)	87(23.9)	
	5년이상	0(0.0)	3(10.3)	4(13.8)	5(17.2)	4(13.8)	12(41.4)	1(3.4)	29(8.0)	
	전체	13(3.6)	30(8.2)	63(17.3)	118(32.4)	71(19.5)	64(17.6)	5(1.4)	364(100.0)	

본국으로의 송금과 관련하여서는 매달 송금하고 있다는 비율이 77.1%로 나타났다는데, 송금 규모를 보면 50-100만원이 50.5%를 차지하였고 100-150만원미만도 39.3%를 차지하고 있었다. 성별과 업종별로 송금하는 비율은 남성의 송금 비율이 더 높았고(78.9:64.7)업종에 있어서는 제조업의 비율이 가장 높았다. 송금 규모도 남성의 경우 50-100만원 미만이 48.5%, 100-150만원 미만이 40.7%로 나타났고 여성은 50-100만원 미만이 66.7%로 나타나 남성의 송금 규모가 더 많았다. 업종별로는 송금비율이 높은 제조업에서 송금 규모도 100-150만원미만이 45.6%를 차지하여 다른 업종에 비하여 좀 더 많은 송금을 본국으로 하고 있었다.

〈표 3-55〉 성별업종별 외국인 근로자 월평균 송금액

(단위 : 명, %)

구분		50만원미만	50-100만원 미만	100-150만원 미만	기타	전체	검증
성별	남자	13(4.8)	131(48.5)	110(40.7)	16(5.9)	270(89.1)	5,324
	여자	2(6.1)	22(66.7)	9(27.3)	0(0.0)	33(10.9)	
	전체	15(5.0)	153(50.5)	119(39.3)	16(5.3)	303(100.0)	
업종별	제조업	11(5.6)	88(45.1)	89(45.6)	7(3.6)	195(83.0)	17,357*
	농축산업	0(0.0)	24(85.7)	4(14.3)	0(0.0)	28(11.9)	
	어업	1(8.3)	7(58.3)	4(33.3)	0(0.0)	12(5.1)	
	전체	12(5.1)	119(50.6)	97(41.3)	7(3.0)	235(100.0)	

한편 국적별로 본국으로 송금하는 금액 규모를 분석해 보았을 때 본 연구의 사례자들 중에서는 우즈베키스탄 외국인 근로자의 63.6%가 100-150만원 미만의 규모로 송금하고 있었고, 대부분의 타 국적 외국인 근로자는 50-100만원 미만으로 본국에 송금하고 있었다. 체류기간별로 보면 대체적으로 체류기간과 상관없이 50-100만원 미만의 송금 규모가 50.5%로 나타났고 다음으로는 100-150만원 미만의 송금 규모가 39.3%로 나타나 외국인 근로자들은 체류기간과 상관없이 일정 규모로 본국에 송금하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-56〉 국적·체류기간별 외국인 근로자 월평균 송금액

(단위 : 명, %)

구분		50만원미만	50-100만원 미만	100-150만원 미만	기타	전체	검증
국적	캄보디아	4(9.8)	21(51.2)	14(34.1)	2(4.9)	41(13.9)	35,834*
	인도네시아	0(0.0)	12(70.6)	5(29.4)	0(0.0)	17(5.8)	
	필리핀	5(8.6)	30(51.7)	21(36.2)	2(3.4)	58(19.7)	
	스리랑카	3(6.3)	18(37.5)	24(50.0)	3(6.3)	48(16.3)	
	우즈베키스탄	0(0.0)	11(25.0)	28(63.6)	5(11.4)	44(14.9)	
	베트남	0(0.0)	26(66.7)	11(28.2)	2(5.1)	39(13.2)	
	기타	2(4.2)	29(60.4)	15(31.3)	2(4.2)	48(16.3)	
	전체	14(4.7)	147(49.8)	118(40.0)	16(5.4)	295(100.0)	
체류 기간	1년이하	10(7.6)	62(47.0)	57(43.2)	3(2.3)	132(43.6)	10,678
	2년-3년미만	3(3.6)	42(50.6)	33(39.8)	5(6.0)	83(27.4)	
	3년-5년미만	1(1.6)	36(56.3)	21(32.8)	6(9.4)	64(21.1)	
	5년이상	1(4.2)	13(54.2)	8(33.3)	2(8.3)	24(7.9)	
	전체	15(5.0)	153(50.5)	119(39.3)	16(5.3)	303(100.0)	

2) 주거형태

외국인 근로자가 거주하고 있는 주거 형태 가운데 가장 많은 분포를 보이는 주거형태는 비거주용 건물 내¹²⁾ 공간으로 전체의 36%를 차지하였다. 다음으로 원룸주택(13.5%), 단독주택(11%), 아파트(9.3%), 임시가 건물(8.3%)의 순이었다.

12) 2013년 이민정책연구원에서 실시한 전국 체류외국인 실태조사에서 외국인 근로자의 경우 호남 지역의 경우 다른 지역에 비해 비거주용 건물 내 공간에 거주하는 비중이 높은 것으로 나타났는데 본 조사에서도 외국인 근로자의 주거형태에서 비거주용 건물 내 공간이 다수를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표〉 지역별 외국인 근로자의 주거형태(2013년 체류외국인 실태조사:이민정책연구원)

구분	서울/경기	인천	영남	호남	강원/충청	전체
비거주용 건물 내 공간(기숙사)	14.9	29.2	19.9	37.7	24.9	20.3
임시가 건물	5.4	1.1	6.5	1.3	1.4	4.5
무허가 불량주택	3.7		3.9	1.3	1.0	2.9
지하/반지하방	5.0	16.9	2.1	5.2	2.4	4.6
옥탑방	5.9	10.1	5.9	7.8	8.1	6.7
단독주택	7.4	6.7	7.1	7.8	4.3	6.8
연립다세대 가구주택	10.3	10.1	8.0	6.5	10.5	9.5
오피스텔	8.3	4.5	8.0	5.2	3.8	7.0
아파트	11.3	7.9	15.1	14.3	14.4	12.8
기타	27.9	13.5	23.4	13.0	29.2	25.0
전체	100	100	100	100	100	100
사례수	542	89	337	77	209	1,254

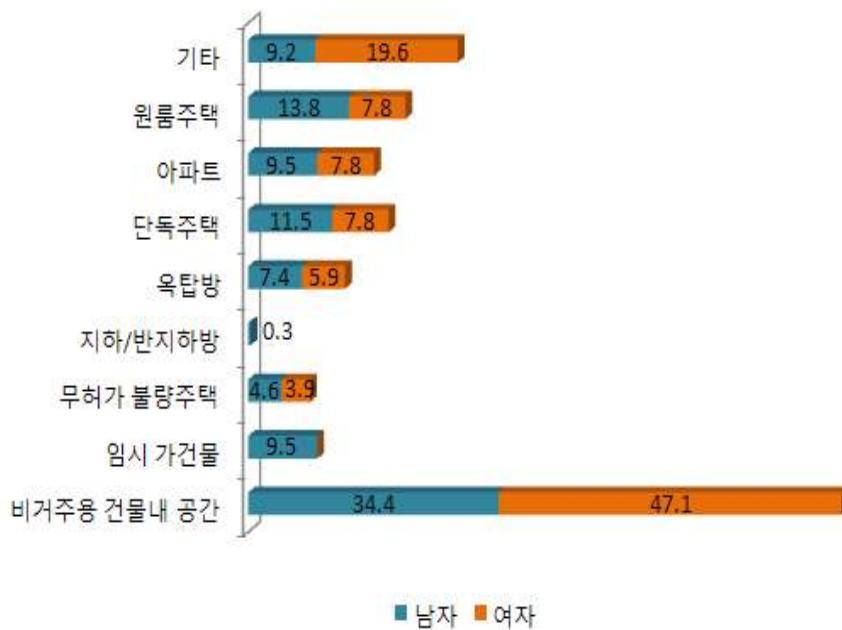
〈표 3-57〉 외국인 근로자의 주거형태

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
비거주용 건물 내 공간(기숙사)	144	36.0
임시가 건물	33	8.3
무허가 불량주택	18	4.5
지하/반지하방	1	.3
옥탑방	29	7.3
단독주택	44	11.0
아파트	37	9.3
원룸주택	52	13.0
기타	42	10.5
전체	400	100.0

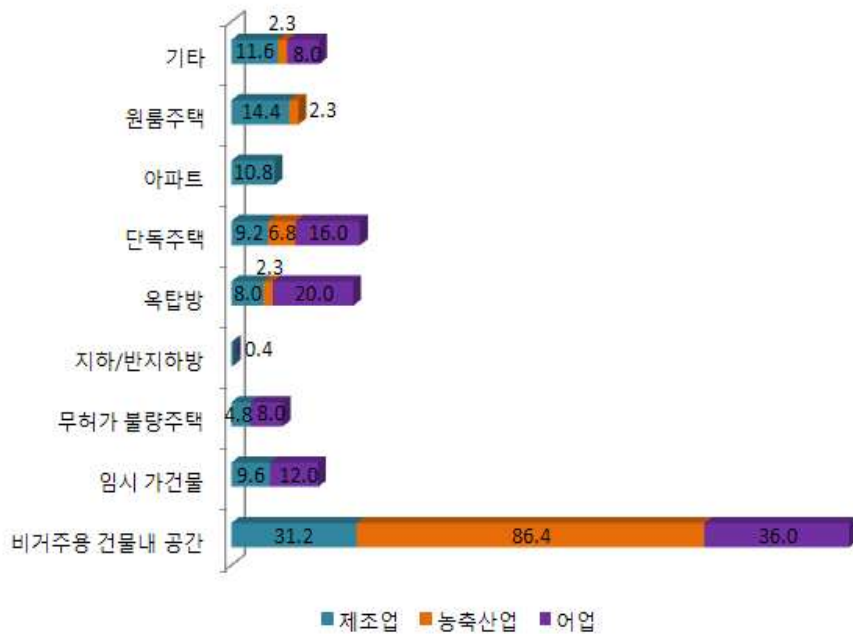
주거형태에 있어서 성별과 업종별 차이를 비교해 보았을 때 남녀 모두 비거주용 건물 내 공간이 다수를 차지하였는데 여성이 특히 비거주용 건물 내 공간의 비율이 높았고 남성은 원룸과 단독주택의 순이었다.

〈그림 3-6〉 외국인 근로자의 성별 거주형태



업종별로는 농축산업에 종사하는 외국인 근로자가 비거주용 건물 내 공간에 거주하는 비율이 86.4%를 차지하였고 다음으로 어업 종사자가 36%, 제조업 종사자가 31.2%로 나타났다. 한편 제조업 종사자의 경우 비 거주용 건물내 공간 다음으로 원룸주택 14.4% 아파트 비율이 10.8%로 나타난 다른 업종보다 주거환경이 좋은 것으로 평가 받을 수 있다. 그러나 전반적으로 전북 지역의 외국인 근로자의 주거형태는 다른 지역보다도 열악한 환경에 처해 있는 것으로 보이며 특히 농축산업 종사자의 주거 환경이 다른 업종보다 안 좋은 것으로 평가될 수 있으며 농축산업에 종사하는 외국인 근로자의 경우 타 업종보다 여성의 비율이 높기에 여성의 주거환경은 더욱 열악한 것으로 평가할 수 있다.

〈그림 3-7〉 외국인 근로자의 업종별 주거형태



3) 여가시간 활용

전북지역에 거주하고 있는 외국인 근로자의 경우 휴일에 어떻게 생활하고 있는지를 알아보기 위해 여가시간 활용에 대하여 질문해 보았다.

일반적으로 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV시청(14.2%), 쇼핑 및 관광(13.5%) 등의 순이었다. 친구를 만나는 비율이 가장 높은 것은 타국에서 모국 친구들과 관계가 사회적 지지와 연관되는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-58〉 외국인 근로자의 여가시간 활용 (다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
종교활동	103	11.1
쇼핑 및 관광	125	13.5
집안 일	151	16.3
친구만나기	197	21.3
TV시청	131	14.2
게임방, 노래방 등 유흥업소 출입	43	4.7
기술습득 및 한국어 공부	95	10.3
기타	79	8.5
전체	924	100.0

성별로 여가시간 활용을 보면 여성은 대부분 집안 일(60%)을 하였고 남성은 친구를 만나거나(49.7%), 집안일(33.6%)의 순으로 여가를 활용하였고 여성에 비해 기술 습득 및 한국어 공부로 휴일을 보내는 비율(24.3%)도 높았다.

업종별로 차이가 나타나는 항목은 어업 종사자들이 다른 업종에 비하여 종교 활동을 하는 비율이 높았고, 기술습득 및 한국어 공부는 농축산업 종사자들의 비율이 타 업종보다 약간 높은 비율로 나타났다.

한편 국적별로 여가시간 활용에 있어서 가장 높게 나타난 항목을 보면, 인도네시아는 친구만나기가 81.6%로 가장 높게 나타났고 필리핀의 경우 종교 생활이 73.1%, 우즈베키스탄은 집안 일 60%, 베트남 친구만나기 61.8%로 나타났고 스리랑카의 경우도 친구만나기 34.4%가 가장 높지만 다른 국가의 외국인 근로자 보다 항목별 고른 분포를 보였다.

체류기간별로 여가시간 활용에 있어서도 체류기간에 상관없이 평균적으로 친구 만나기, 집안일, TV 시청의 순으로 단조로운 여가시간을 보내고 있었다. 특이한 점은 체류기간이 5년 이상인 외국인 근로자의 경우 종교생활을 하는 비율이 높아졌으며 더불어 TV 시청의 시간도 많아지고 있었다. 기술습득 및 한국어 교육시간은 체류기간과 상관없이 전체적으로 20%의 수준으로 나타났지만 5년 이상의 경우가 가장 높은 27%의 비율을 보였다.

〈표 3-59〉 외국인 근로자의 여가시간 활용

(단위 : 명, %)

구분		종교 활동	쇼핑 및 관광	집안일	친구 만나기	TV시청	게임/ 노래방등 유흥업소	기술습득/ 한국어 공부	기타	전체
성별	남자	89(25.1)	102(28.8)	119(33.6)	176(49.7)	117(33.1)	40(11.3)	86(24.3)	70(19.8)	354(87.0)
	여자	14(26.4)	23(43.4)	32(60.4)	21(39.6)	14(26.4)	3(5.7)	9(17.0)	9(17.0)	53(13.0)
	전체	103(25.3)	125(30.7)	151(37.1)	197(48.4)	131(32.2)	43(10.6)	95(23.3)	79(19.4)	407(100.0)
업종별	제조업	71(27.8)	78(30.6)	98(38.4)	132(51.8)	84(32.9)	28(11.0)	60(23.5)	46(18.0)	255(78.5)
	농축산업	3(6.8)	13(29.5)	22(50.0)	23(52.3)	15(34.1)	4(9.1)	12(27.3)	11(25.0)	44(13.5)
	어업	11(42.3)	11(42.3)	2(7.7)	11(42.3)	10(38.5)	1(3.8)	3(11.5)	0(0.0)	26(8.0)
	전체	85(26.2)	102(31.4)	122(37.5)	166(51.1)	109(33.5)	33(10.2)	75(23.1)	57(17.5)	325(100.0)
국적	캄보디아	1(2.0)	13(26.5)	12(24.5)	11(22.4)	2(4.1)	1(2.0)	12(24.5)	16(32.7)	49(12.3)
	인도네시아	19(50.0)	17(44.7)	12(31.6)	31(81.6)	18(47.4)	0(0.0)	4(10.5)	5(13.2)	38(9.6)
	필리핀	49(73.1)	18(26.9)	32(47.8)	30(44.8)	20(29.9)	14(20.9)	13(19.4)	5(7.5)	67(16.9)
	스리랑카	13(21.3)	14(23.0)	19(31.1)	21(34.4)	16(26.2)	7(11.5)	14(23.0)	15(24.6)	61(15.4)
	우즈베키스탄	2(3.6)	17(30.4)	34(60.7)	33(58.9)	20(35.7)	5(8.9)	14(25.0)	15(26.8)	56(14.1)
	베트남	0(0.0)	11(20.0)	28(50.9)	34(61.8)	25(45.5)	8(14.5)	20(36.4)	13(23.6)	55(13.9)
	기타	19(26.8)	34(47.9)	10(14.1)	34(47.9)	27(38.0)	6(8.5)	16(22.5)	8(11.3)	71(17.9)
	전체	103(25.9)	124(31.2)	147(37.0)	194(48.9)	128(32.2)	41(10.3)	93(23.4)	77(19.4)	397(100.0)
체류 기간	1년이하	51(28.3)	57(31.7)	59(32.8)	84(46.7)	53(29.4)	19(10.6)	39(21.7)	39(21.7)	180(44.2)
	2년-3년미만	19(18.6)	34(33.3)	40(39.2)	54(52.9)	32(31.4)	10(9.8)	26(25.5)	21(20.6)	102(25.1)
	3년-5년미만	15(16.3)	28(30.4)	40(43.5)	41(44.6)	31(33.7)	13(14.1)	21(22.8)	15(16.3)	92(22.6)
	5년이상	18(54.5)	6(18.2)	12(36.4)	18(54.5)	15(45.5)	1(3.0)	9(27.3)	4(12.1)	33(8.1)
	전체	103(25.3)	125(30.7)	151(37.1)	197(48.4)	131(32.2)	43(10.6)	95(23.3)	79(19.4)	407(100.0)

4) 한국에서 받은 교육

외국인 근로자가 한국에 입국하여 받은 교육의 내용에 대하여 알아보았다. 우선적으로 한국어교육(33.3%)이 가장 많았고 다음으로 사회생활교육(18%), 한국문화교육(17.2%), 직업기술교육(16.7%)의 순¹³⁾이었다.

〈표 3-60〉 한국에서 받은 교육(다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
한국어교육	201	33.3
컴퓨터교육	24	4.0
직업기술교육	101	16.7
사회생활교육	109	18.0
한국문화교육	104	17.2
기타	65	10.8
전체	604	100.0

한편 성별로는 남녀 모두 한국어교육이 가장 많았고 여성은 한국문화교육이 한국어교육과 동등한 비율로 나왔고 남성은 사회생활교육, 직업기술교육의 순이었다. 특이한 것은 남성보다 여성이 직업기술교육을 더 많은 것으로 나타났는데 여성의 비율이 상대적으로 높은 농축산업 종사자에서 직업기술교육의 비율이 높은 것과는 연관되고 있다.

업종별로는 제조업과 어업의 한국어교육 비율이 높았고 농축산업은 한국어교육 비율이 14.6% 정도로 나타났다. 반면 농축산업은 직업기술교육이 타 업종보다 높아서(제조업25.8:농축산업34.1:어업32.0) 업종 관련 교육에 치중한 교육을 받고 있는 것으로 나타났다.

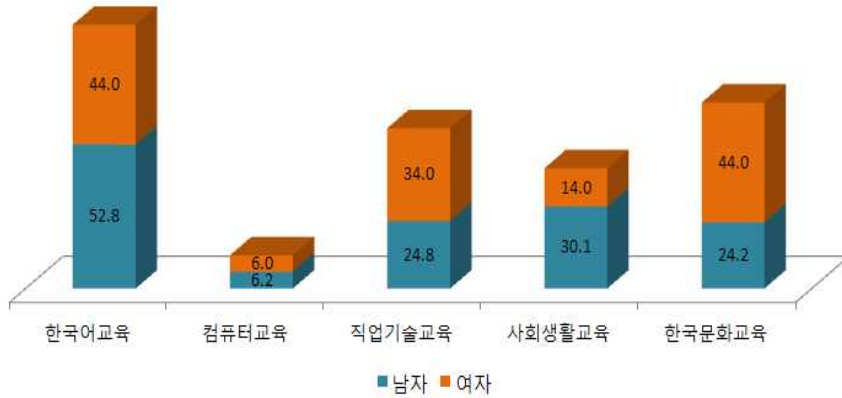
13) 외국인 근로자의 입국 후 16시간 이상의 취업교육을 받아야 한다, 교육내용 및 교육시간의 예시를 보면 다음과 같다. 교육비용은 고용주가 외국인 근로자 1인당 204,000원을 부담

과목	주요 교육 내용	교육시간
한국어 회화	취업현장 중심 기초회화 및 한국어 수준 테스트	2시간
한국의 직장문화	직장생활, 직장예절, 기숙사 생활 등	2시간
관계 법령 및 고충상담 절차	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률, 근로기준법, 출입국 관리법	4시간
	고충처리 및 상담절차(기관안내), 성희롱 예방교육	2시간
산업안전보건 및 기초기능	〈산업안전보건〉 안전표지, 안전일반, 농작업 안전, 해외약성 가족전염병 유입방지 대책 포함	6시간
	〈기초 기능〉 농업 기초기능	

자료 : 국가인권위원회, 2013

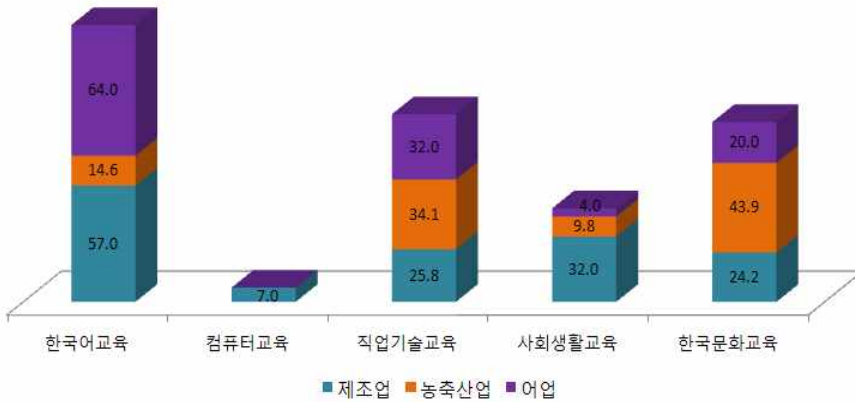
〈그림 3-8〉 성별 외국인 근로자의 한국 교육 내용

(단위 : %)



〈그림 3-9〉 업종별 외국인 근로자의 한국 교육 내용

(단위 : %)



또한 국적별로 외국인 근로자가 받은 교육의 내용을 항목별 가장 높은 비율을 보면 필리핀, 스리랑카 한국어교육 비율이 인도네시아는 사회생활교육, 베트남은 한국문화교육 등으로 나타났다. 캄보디아의 경우 한국어교육이 60.9%로 가장 높은 비율을 보였지만 컴퓨터교육 분야가 다른 나라보다 높은 비율로 나타났다. 직업기술교육에서는 베트남 국적의 외국인 근로자가 가장 많은 비율로 교육을 받았지만 한국어교육의 가장 낮은 비율인 24.1%로 나타났다.

〈표 3-61〉 국적별 및 체류기간별 외국인 근로자가 한국에서 받은 교육

(단위 : 명, %)

구분	한국어 교육	컴퓨터 교육	직업기술 교육	사회생활 교육	한국문화 교육	기타	전체	
국적	캄보디아	28(60.9)	6(13.0)	12(26.1)	10(21.7)	18(39.1)	17(37.0)	46(12.1)
	인도네시아	13(36.1)	1(2.8)	9(25.0)	22(61.1)	5(13.9)	3(8.3)	36(9.5)
	필리핀	40(63.5)	4(6.3)	4(6.3)	20(31.7)	18(28.6)	7(11.1)	63(16.6)
	스리랑카	42(72.4)	4(6.9)	21(36.2)	6(10.3)	19(32.8)	13(22.4)	58(15.3)
	우즈베키스탄	23(43.4)	4(7.5)	6(11.3)	23(43.4)	7(13.2)	3(5.7)	53(14.0)
	베트남	13(24.1)	2(3.7)	23(42.6)	10(18.5)	25(46.3)	12(22.2)	54(14.2)
	기타	39(56.5)	2(2.9)	19(27.5)	14(20.3)	8(11.6)	10(14.5)	69(18.2)
	전체	198(52.2)	23(6.1)	94(24.8)	105(27.7)	100(26.4)	65(17.2)	379(100.0)
체류기간	1년이하	86(51.5)	8(4.8)	48(28.7)	45(26.9)	39(23.4)	24(14.4)	167(42.9)
	2년-3년미만	54(54.0)	6(6.0)	27(27.0)	28(28.0)	27(27.0)	24(24.0)	100(25.7)
	3년-5년미만	43(47.3)	9(9.9)	22(24.2)	28(30.8)	29(31.9)	13(14.3)	91(23.4)
	5년이상	18(58.1)	1(3.2)	4(12.9)	8(25.8)	9(29.0)	4(12.9)	31(8.0)
	전체	201(51.7)	24(6.2)	101(26.0)	109(28.0)	104(26.7)	65(16.7)	389(100.0)

체류기간별로도 외국인 근로자가 받은 교육의 내용을 보면 체류기간과 상관없이 한국어교육이 51.7%로 나타났고 직업기술교육은 1년 이하가 상대적으로 조금 더 높은 비율로 나타났지만 5년 이상이 되면 12.9%만이 직업기술교육에 참여하고 있었다. 1년 이하의 직업기술교육이 높다는 것은 초기 업종에 대한 교육의 비중이 높다는 것과 한편으로 외국인 근로자가 종사하는 업종들이 단순 숙련노동에 종사하고 있다는 것으로도 해석될 수 있다.

5) 한국생활의 어려움

외국인 근로자의 한국생활에 대한 전반적인 평가와 관련 한국생활의 어려움을 살펴보았다. 외국인 근로자가 한국에서 생활하는 동안 가장 힘든 점이 무엇인지를 조사한 결과 언어문제가 53.2%로 가장 많았고 모국에 있는 가족과 멀어짐 11.8%, 기후차이 8.9%, 외로움 8.1%, 한국의 직장생활 적응 6.7%의 순¹⁴⁾으로 나타났다.

〈표 3-62〉 한국생활에서 가장 힘든 점

14) 2013년 체류외국인실태조사에서는 외국인 근로자의 힘든 점은 언어문제 36.7%, 외로움 13.4%, 기후차이 9.9%. 모국 가족문제 9.2%, 편견과 차별 대우 7.0% 등의 순으로 나타났고 지역별 변수를 넣었을 때 호남의 경우 언어문제가 다른 지역(36%의 비율)보다 약간 높은 45.1%로 나타났고 기후차이와 직장생활 적응이 힘들다는 지적을 뽑았다. 본 조사에서도 약간의 비율적 차이는 존재했지만 언어문제를 제외한 기후차이와 직장생활 적응의 어려움도 유사하게 호소하고 있었다.

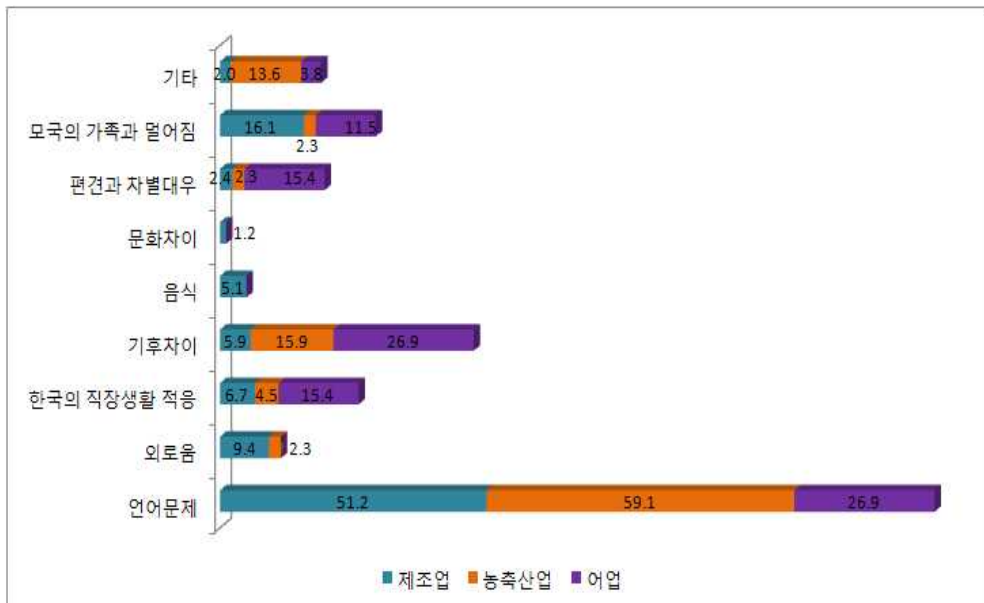
(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
언어문제	216	53.2
외로움	33	8.1
한국의 직장생활 적응	27	6.7
기후차이	36	8.9
음식	13	3.2
문화차이	5	1.2
편견과 차별대우	12	3.0
모국에 있는 가족과 멀어짐	48	11.8
기타	16	3.9
전체	406	100.0

한국생활의 어려움은 성별보다는 업종에서 차이를 보이고 있었는데 공통적으로 언어문제가 가장 많은 비율을 차지하고 있지만 농축산업의 언어문제에 대한 어려움의 비율이 높은 것으로 보였고 어업의 경우는 언어문제와 함께 기후차이로 인한 어려움을 호소하고 있다. 이것은 어업으로 들어오는 외국인 근로자의 출신국에서 오는 차이로 해석되어진다.

〈그림 3-10〉 업종별 한국생활에서 가장 힘든 점

(단위 : %)



〈표 3-63〉 국적·연령별 한국생활에서 가장 힘든 점

(단위 : 명, %)

구분	언어문제	외로움	한국의 직장생활 적응	기후차이	음식	문화차이	편견과차별대우	모국의 가족과 멀어짐	기타	전체	검증
연령	20-24세	31(57.4)	2(3.7)	4(7.4)	6(11.1)	3(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	5(9.3)	3(5.6)	54(13.4)
	25-29세	74(52.5)	10(7.1)	6(4.3)	17(12.1)	4(2.8)	3(2.1)	6(4.3)	12(8.5)	9(6.4)	141(34.9)
	30-34세	64(51.2)	15(12.0)	10(8.0)	6(4.8)	4(3.2)	1(0.8)	3(2.4)	19(15.2)	3(2.4)	125(30.9)
	35-39세	37(57.8)	3(4.7)	7(10.9)	5(7.8)	1(1.6)	0(0.0)	3(4.7)	7(10.9)	1(1.6)	64(15.8)
	40대	9(47.4)	3(15.8)	0(0.0)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)	4(21.1)	0(0.0)	19(4.7)
	50대이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.2)
	전체	215(53.2)	33(8.2)	27(6.7)	36(8.9)	13(3.2)	5(1.2)	12(3.0)	47(11.6)	16(4.0)	404(100.0)
국적	캄보디아	38(77.6)	0(0.0)	2(4.1)	5(10.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.1)	2(4.1)	49(12.4)
	인도네시아	26(68.4)	1(2.6)	3(7.9)	2(5.3)	1(2.6)	1(2.6)	2(5.3)	2(5.3)	0(0.0)	38(9.6)
	필리핀	42(62.7)	7(10.4)	3(4.5)	5(7.5)	1(1.5)	0(0.0)	0(0.0)	9(13.4)	0(0.0)	67(16.9)
	스리랑카	36(60.0)	8(13.3)	3(5.0)	5(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.7)	7(11.7)	0(0.0)	60(15.2)
	우즈베키스탄	16(27.6)	12(20.7)	2(3.4)	1(1.7)	7(12.1)	3(5.2)	2(3.4)	14(24.1)	1(1.7)	58(14.6)
	베트남	25(46.3)	3(5.6)	4(7.4)	8(14.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(3.7)	4(7.4)	8(14.8)	54(13.6)
	기타	25(35.7)	2(2.9)	9(12.9)	10(14.3)	3(4.3)	1(1.4)	5(7.1)	10(14.3)	5(7.1)	70(17.7)
전체	208(52.5)	33(8.3)	26(6.6)	36(9.1)	12(3.0)	5(1.3)	12(3.0)	48(12.1)	16(4.0)	396(100.0)	

65.870*

134.298*

국적별로 한국생활의 어려움을 보면 우선 국적과 상관없이 언어문제를 공통적으로 가장 힘든 점으로 꼽았지만 다른 항목에 있어서는 국적별로 약간의 차이를 나타냈다. 베트남과 캄보디아는 기후차이를 두 번째 어려움으로 뽑았고 필리핀과 우즈베키스탄은 본국 가족과의 멀어짐으로, 그리고 스리랑카는 외로움을 언어문제 이외의 어려움으로 지적하였다.

연령별 차이에서도 한국생활의 어려움에서 유의미한 차이를 보였다. 공통적으로 언어문제였지만 40대의 경우 기혼자의 비율이 높기에 본국과의 멀어짐이 두 번째 항목으로 힘든 점이었고 20대는 기후 차이를 힘든 점으로, 30대는 모국 가족과의 멀어짐과 직장생활에의 적응을 두 번째로 힘든 항목으로 나타났다.

6) 비영리단체/공공기관 이용과 관련 서비스 이용 현황

(1) 비영리단체 및 관련 지원 서비스 이용 현황

외국인 근로자가 한국 생활을 하면서 외국인 근로자를 지원하는 민간단체나 공공기관을 이용한 현황과 관련 지원 서비스의 혜택을 알아보았다. 우선적으로 외

국민 근로자를 지원하는 프로그램을 운영하고 있는 민간단체의 이용현황을 알아보았는데 이용 경험 비율은 31.2%로 나타났다.

〈표 3-64〉 비영리단체 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
있다	125	31.2
없다	276	68.8
전체	401	100.0

외국인 근로자들의 비영리단체 이용 비율에 있어 여성보다는 남성의 비율이 조금 높았고(남성32.4:여성23.1), 업종별로는 어업의 이용 비율이 타 업종에 비하여 높았다(제조업32.9:농축산업14.3:어업38.5).

〈표 3-65〉 성별·업종별 비영리단체 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분	있다	없다	전체	검증
성별	남자	113(32.4)	236(67.6)	1,825
	여자	12(23.1)	40(76.9)	
	전체	125(31.2)	276(68.8)	
업종별	제조업	83(32.9)	169(67.1)	6,611*
	농축산업	6(14.3)	36(85.7)	
	어업	10(38.5)	16(61.5)	
	전체	99(30.9)	221(69.1)	

한편 국적별로 외국인 근로자들의 비영리단체 이용 비율을 보면 필리핀, 스리랑카, 기타, 캄보디아, 우즈베키스탄의 순으로 나타났다. 필리핀의 비율이 높은 이유는 전라북도의 외국인 근로자를 지원하는 단체와 기관이 천주교 소속이기에 가톨릭 신자가 다수를 차지하는 필리핀 출신의 외국인 근로자의 이용도가 높은 것으로 해석되어진다. 반면 민간단체 이용률이 낮은 국가는 인도네시아, 베트남, 캄보디아의 순으로 나타났다. 또한 체류기간별로 살펴보았을 때 민간단체 이용률에서 차이를 보였는데 체류기간이 길수록 단체 이용률이 높았다. 외국인 근로자 중 체류기간이 1년 이하인 경우 민간단체 이용률이 22.7%인 반면 5년 이상이 되는 경우에는 이용률이 51.5%로 나타났다.

〈표 3-66〉 국적별·체류기간별 비영리단체 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분		있다	없다	전체	검증
국적	캄보디아	13(27.1)	35(72.9)	48(12.3)	26,721*
	인도네시아	3(8.1)	34(91.9)	37(9.5)	
	필리핀	31(47.0)	35(53.0)	66(16.9)	
	스리랑카	28(46.7)	32(53.3)	60(15.3)	
	우즈베키스탄	15(26.3)	42(73.7)	57(14.6)	
	베트남	12(22.2)	42(77.8)	54(13.8)	
	기타	20(29.0)	49(71.0)	69(17.6)	
	전체	122(31.2)	269(68.8)	391(100.0)	
체류기간	1년이하	40(22.7)	136(77.3)	176(43.9)	13,829*
	2년~3년미만	36(35.3)	66(64.7)	102(25.4)	
	3년~5년미만	32(35.6)	58(64.4)	90(22.4)	
	5년이상	17(51.5)	16(48.5)	33(8.2)	
	전체	125(31.2)	276(68.8)	401(100.0)	

이용 경험이 있는 외국인 근로자의 경우 어떤 종류의 서비스를 이용하였는지를 보았을 때 구직/직장이동과 임금/퇴직금 관련 비율이 각각 23%와 20.5%로 나타나 직장 관련 상담지원 서비스를 받고 있었으며 다음으로는 한글 및 컴퓨터 교육, 산업재해/의료 관련의 순으로 나타났다.

〈표 3-67〉 비영리단체 이용 서비스 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
임금/퇴직금 관련	33	20.5
구직/직장 이동	37	23.0
산업재해/의료관련	18	11.2
출입국/비자/국적문제	9	5.6
한글 및 컴퓨터 교육	21	13.0
인권침해 상담	6	3.7
문화 및 종교 서비스	17	10.6
공동체 모임	12	7.5
기타	8	5.0
전체	161	100.0

한편 관련 지원 서비스 이용현황을 성별과 업종으로 분석해 보았을 때 남성은 구직과 임금 관련이 62%로 나타났고 여성은 문화 및 종교서비스 33.3%, 한글 및 컴퓨터 교육 25%, 임금/퇴직금 관련 25%의 순으로 나타났다. 더불어 업종과 관련해서는 농축산업과 어업은 구직과 직장이동 관련이 50%로, 제조업은 임금퇴직금 관련 30.4%이 가장 많은 비율을 차지했고 특징적인 것은 어업이 산업재해/의료관련 상담을 받았고 농축산업은 문화 및 종교 관련 서비스의 이용률도 높았다.

〈표 3-68〉 성별·업종별 비영리단체 이용 서비스 현황

(단위 : 명, %)

구분		임금/퇴 직금 관련	구직/ 직장 이동	산업재해 /의료 관련	출입국/ 비자/국 적문제	한글 및 컴퓨터 교육	인권침해 상담	문화 및 종교 서비스	공동체 모임	기타	전체
성별	남자	30(28.6)	35(33.3)	17(16.2)	9(8.6)	18(17.1)	6(5.7)	13(12.4)	10(9.5)	6(5.7)	105(89.7)
	여자	3(25.0)	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	4(33.3)	2(16.7)	2(16.7)	12(10.3)
	전체	33(28.2)	37(31.6)	18(15.4)	9(7.7)	21(17.9)	6(5.1)	17(14.5)	12(10.3)	8(6.8)	117(100.0)
업종별	제조업	24(30.4)	19(24.1)	12(15.2)	8(10.1)	17(21.5)	5(6.3)	11(13.9)	11(13.9)	6(7.6)	79(84.9)
	농축산업	1(16.7)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	1(16.7)	6(6.5)
	어업	0(0.0)	4(50.0)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(8.6)
	전체	25(26.9)	26(28.0)	15(16.1)	8(8.6)	17(18.3)	6(6.5)	14(15.1)	11(11.8)	7(7.5)	93(100.0)

〈표 3-69〉 국적별·체류기간별 비영리단체 이용 서비스 현황

(단위 : 명, %)

구분		임금/ 퇴직금 관련	구직/ 직장 이동	산업재해 /의료 관련	출입국/ 비자/ 국적문제	한글 및 컴퓨터 교육	인권 침해 상담	문화 및 종교 서비스	공동체 모임	기타	전체
국적	캄보디아	6(50.0)	8(66.7)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	12(10.5)
	인도네시아	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	3(2.6)
	필리핀	7(22.6)	5(16.1)	6(19.4)	3(9.7)	7(22.6)	1(3.2)	9(29.0)	10(32.3)	1(3.2)	31(27.2)
	스리랑카	7(25.0)	3(10.7)	6(21.4)	2(7.1)	7(25.0)	3(10.7)	5(17.9)	0(0.0)	2(7.1)	28(24.6)
	우즈베키스탄	2(16.7)	6(50.0)	2(16.7)	3(25.0)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	12(10.5)
	베트남	7(58.3)	5(41.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	1(8.3)	12(10.5)
	기타	3(18.8)	6(37.5)	2(12.5)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)	0(0.0)	1(6.3)	16(14.0)
	전체	32(28.1)	34(29.8)	17(14.9)	9(7.9)	21(18.4)	6(5.3)	17(14.9)	12(10.5)	8(7.0)	114(100.0)
체류 기간	1년이하	4(11.1)	14(38.9)	5(13.9)	2(5.6)	6(16.7)	2(5.6)	8(22.2)	3(8.3)	3(8.3)	36(30.8)
	2년-3년미만	12(34.3)	13(37.1)	6(17.1)	1(2.9)	8(22.9)	1(2.9)	0(0.0)	2(5.7)	2(5.7)	35(29.9)
	3년-5년미만	10(31.3)	7(21.9)	4(12.5)	3(9.4)	6(18.8)	2(6.3)	5(15.6)	4(12.5)	3(9.4)	32(27.4)
	5년이상	7(50.0)	3(21.4)	3(21.4)	3(21.4)	1(7.1)	1(7.1)	4(28.6)	3(21.4)	0(0.0)	14(12.0)
	전체	33(28.2)	37(31.6)	18(15.4)	9(7.7)	21(17.9)	6(5.1)	17(14.5)	12(10.3)	8(6.8)	117(100.0)

국적과 체류기간별 비영리단체의 지원 서비스 이용 현황을 분석해 보면 국적 차이가 나타나는데 필리핀은 공동체 모임, 문화 및 종교서비스, 임금 및 퇴직금 관련, 한글 및 컴퓨터교육의 순이었고 캄보디아와 베트남은 구직 및 직장이동, 임금 및 퇴직금 관련에 집중되었고 우즈베키스탄은 구직 및 직장이동, 한글 및 컴퓨터교육의 순, 스리랑카는 임금 및 퇴직금, 한글교육, 산업재해 및 의료관련의 순으로 나타났다.

체류기간에 있어서는 3년 미만은 구직과 직장이동 상담에 집중되어 있었고 5년 이상은 임금과 퇴직금 관련, 그리고 문화 및 종교서비스 등의 지원 서비스를 이용하고 있었다.

(2) 공공기관 및 관련 지원 서비스 이용 현황

외국인 근로자들이 본인들과 관련한 공공기관을 이용하는 현황과 관련 지원 서비스를 알아보았을 때 공공기관 이용경험을 보면 ‘있다’라는 응답이 37%로 나타났다.

이용경험이 있는 외국인 근로자의 경우 관련 지원 서비스 이용 내용은 대부분 임금/퇴직금 관련, 구직/직장이동, 출입국/비자/국적문제 등이며, 공공기관은 외국인 근로자의 직장 문제와 신분 자격과 관련된 지원 서비스를 이용하고 있었다.

〈표 3-70〉 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
임금/퇴직금 관련	43	20.0
구직/직장 이동	77	35.8
산업재해/의료관련	16	7.4
출입국/비자/국적문제	25	11.6
한글 및 컴퓨터 교육	15	7.0
인권침해 상담	7	3.3
문화 및 종교 서비스	14	6.5
공동체 모임	9	4.2
기타	9	4.2
전체	215	100.0

외국인 근로자들의 공공기관 이용 비율에 있어 남성보다는 여성의 비율이 조금 높았고(남성36.6:여성40.0), 업종별로는 제조업의 이용 비율이 타 업종에 비하여 높았다(제조업40.0:농축산업12.8:어업23.1).

〈표 3-71〉 성별·업종별 공공기관 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분		있다	없다	전체	검증
성별	남자	127(36.6)	220(63.4)	347(87.4)	.217
	여자	20(40.0)	30(60.0)	50(12.6)	
	전체	147(37.0)	250(63.0)	397(100.0)	
업종별	제조업	104(40.8)	151(59.2)	255(79.7)	13.522*
	농축산업	5(12.8)	34(87.2)	39(12.2)	
	어업	6(23.1)	20(76.9)	26(8.1)	
	전체	115(35.9)	205(64.1)	320(100.0)	

더불어 외국인 근로자들의 공공기관 이용 비율을 국적별과 체류기간별로 분석해 보면 공공기관 이용 비율은 스리랑카가 제일 높았고 다음으로 캄보디아, 우즈베키스탄, 필리핀, 베트남의 순이었고 인도네시아가 이용 비율이 가장 낮았다. 체류기간별로는 2-3년 미만 사이에서 공공기관 이용비율이 가장 높았고 5년 이상에서 이용 비율이 가장 낮았다. 이는 아래의 공공기관의 관련 지원 서비스가 구직과 직장 이동, 임금 관련이기에 초기 보다는 적응기에 접어든 2-3년 미만의 이용율이 높고 5년 이상은 기간 연장이나 재입국 형태일 것으로 추측되어 구직과 임금 관련 같은 직장 생활의 문제는 스스로 해결 할 수 있다는 의미도 내포할 수 있다.

한편 관련 지원 서비스 이용 현황을 성별과 업종으로 분석해 보았을 때 남성은 구직과 임금 관련이 90.8%로 나타났고 여성은 구직과 임금, 출입국 비자 문제, 문화 및 종교 서비스 등 다양한 내용의 지원 서비스를 이용하고 있었다.

업종과 관련해서는 제조업은 77%가 구직과 직장이동 및 임금 관련, 농축산업은 80%가 구직과 직장이동 관련 지원 서비스를 이용하였고 어업은 구직 직장이동과 산업재해/의료관련 상담을 받았다.

〈표 3-72〉 성별·업종별 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분	임금/퇴직금 관련	구직/직장 이동	산업재해/의료 관련	출입국/비자/국적문제	한글 및 컴퓨터 교육	인권침해 상담	문화 및 종교 서비스	공동체 모임	기타	전체	
성별	남자	37(31.1)	71(59.7)	15(12.6)	19(16.0)	13(10.9)	7(5.9)	11(9.2)	7(5.9)	8(6.7)	119(85.0)
	여자	6(28.6)	6(28.6)	1(4.8)	6(28.6)	2(9.5)	0(0.0)	3(14.3)	2(9.5)	1(4.8)	21(15.0)
	전체	43(30.7)	77(55.0)	16(11.4)	25(17.9)	15(10.7)	7(5.0)	14(10.0)	9(6.4)	9(6.4)	140(100.0)
업종별	제조업	27(27.0)	50(50.0)	9(9.0)	15(15.0)	10(10.0)	3(3.0)	10(10.0)	7(7.0)	7(7.0)	100(92.6)
	농축산업	1(20.0)	4(80.0)	0	0	0	0	0	0	0	5(4.6)
	어업	0	2(66.7)	1(33.3)	0	0	0	0	0	0	3(2.8)
	전체	28(25.9)	56(51.9)	10(9.3)	15(13.9)	10(9.3)	3(2.8)	10(9.3)	7(6.5)	7(6.5)	108(100.0)

〈표 3-73〉 국적별·체류기간별 공공기관 관련 지원 서비스 이용 현황

(단위 : 명, %)

구분	임금/퇴직금 관련	구직/직장 이동	산업재해/의료 관련	출입국/비자/국적문제	한글 및 컴퓨터 교육	인권침해 상담	문화 및 종교 서비스	공동체 모임	기타	전체	
국적	캄보디아	10(43.5)	18(78.3)	5(21.7)	7(30.4)	4(17.4)	3(13.0)	3(13.0)	2(8.7)	3(13.0)	23(16.9)
	인도네시아	2(25.0)	7(87.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	8(5.9)
	필리핀	6(27.3)	8(36.4)	4(18.2)	4(18.2)	5(22.7)	2(9.1)	5(22.7)	3(13.6)	2(9.1)	22(16.2)
	스리랑카	5(16.7)	12(40.0)	2(6.7)	8(26.7)	0(0.0)	1(3.3)	4(13.3)	1(3.3)	1(3.3)	30(22.1)
	우즈베키스탄	5(26.3)	12(63.2)	3(15.8)	1(5.3)	6(31.6)	1(5.3)	1(5.3)	2(10.5)	1(5.3)	19(14.0)
	베트남	7(43.8)	10(62.5)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	16(11.8)
	기타	6(33.3)	7(38.9)	1(5.6)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)	1(5.6)	0(0.0)	18(13.2)
	전체	41(30.1)	74(54.4)	15(11.0)	24(17.6)	15(11.0)	7(5.1)	14(10.3)	9(6.6)	9(6.6)	136(100.0)
체류기간	1년이하	16(32.0)	26(52.0)	8(16.0)	14(28.0)	4(8.0)	3(6.0)	5(10.0)	3(6.0)	5(10.0)	50(35.7)
	2년-3년미만	11(24.4)	25(55.6)	5(11.1)	7(15.6)	6(13.3)	2(4.4)	4(8.9)	2(4.4)	3(6.7)	45(32.1)
	3년-5년미만	11(29.7)	22(59.5)	2(5.4)	3(8.1)	4(10.8)	2(5.4)	4(10.8)	4(10.8)	1(2.7)	37(26.4)
	5년이상	5(62.5)	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(5.7)
	전체	43(30.7)	77(55.0)	16(11.4)	25(17.9)	15(10.7)	7(5.0)	14(10.0)	9(6.4)	9(6.4)	140(100.0)

종합적으로 비영리단체와 공공기관 이용 현황을 보면 공통적으로 외국인 근로자들이 사업장내에서 임금 문제와 사업장 이동 관련 상담과 지원 서비스를 이용하는 것으로 나타났고 공공기관 이용은 특히 이와 같은 문제로 기관을 방문하고 지원 서비스를 활용하는 것으로 나타났다. 그러나 외국인 근로자를 지원하는 비영리단체도 이와 유사한 이유로 방문하는 것으로 나타났고 일부 한글 및 컴퓨터 교육을 받고 있었다. 이와 같은 내용은 지역의 비영리민간단체가 공공기관과의 차별성 있는 지원 서비스가 부족하다는 것을 의미하며 활동이 활발하지 않다는 것도 일부분 반영되고 있는 것으로 해석 할 수 있다.

제 3 절 요약 및 정책적 시사점

1. 외국인 근로자의 근로환경 및 생활환경 특성

1) 사회인구학적 특성 : 20-30대 고졸 학력 미혼 남성 중심

본 조사에서는 E-9 비자로 들어온 외국인 근로자 총 14개국 421명이 응답하였다. 남성이 86.9%, 여성이 13.1%로 나타났고 연령별로는 20-30대가 93.9%로 대부분을 차지하였다. 학력별로는 고졸 34.2%, 2년제 대학 이상 대학졸업 학력자 28.2%, 고졸이상 62.4%로 학력 수준이 높은 편¹⁵⁾이었다. 혼인상태를 보면 미혼이 51.5%로 기혼 42.5%보다 많았고, 성별로는 남녀의 미혼비율이 각각 52.6%와 50.9%로 나타났다. 업종별로 보면 제조업 외국인 근로자의 기혼 비율이 47.3%인 반면 농축산업과 어업의 미혼 비율이 각각 64.4%와 89.9%로 나타났는데 이것은 업종별로 들어오는 연령대의 차이와 연관되었다. 제조업은 30대가 50.8%를 차지한 반면 농축산업은 20대가 66.7%, 어업은 20대가 92.6%의 분포를 보였다. 업종별 국적 분포도 농축산업은 캄보디아(12), 미얀마(1), 베트남(30)으로 나타나고, 어업은 동티모르(21), 스리랑카(3), 인도네시아(3)로 나타나는데 이것은 고용노동부가 제조업을 제외한 업종의 경우 소수업종 특화 국가¹⁶⁾를 운영하고 있는 것과 연관된다.

2) 입국과정 : E-9 비자형태로 체류기간 3년 미만 외국인근로자 70%

한국의 산업인력공단과 고용안정센터의 고용허가제 인력풀, 사용자의 고용허가서 발급 등을 거쳐 구직자들은 본국의 송출기관에서 입국 전 취업 교육을 받은 뒤 사증을 받고 한국에 입국¹⁷⁾하게 된다. 이와 같은 과정을 거쳐 들어온 외국인

15) 2013년 체류외국인 실태조사에서 전국 단위의 고용허가제 외국인 근로자 총 14개국 1,370명의 학력 수준이 고졸이 48%, 2년제 이상 대졸 학력이 32%로 나타난 것과 비교해서는 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

16) 현재 소수업종 특화국가 운영 현황에서 건설업은 태국, 베트남, 캄보디아, 필리핀, 미얀마이로 농축산업은 베트남, 태국, 캄보디아, 미얀마이로 어업은 인도네시아, 베트남, 동티모르, 스리랑카, 필리핀, 서비스업은 몽골, 우즈베키스탄이다.

17) 외국인 근로자가 고용허가제를 통해 한국에 들어오기 위해서는 우선 한국어 시험을 쳐서 합격해야

근로자의 체류 기간을 보면 1년 이하가 188명으로 44.7%를 차지하여 최근에 들어 온 외국인 근로자가 다수를 차지하고 있으며 2-3년 미만이 25.2%, 2년-5년 미만이 22.3%로 나타났다. 따라서 현재 전라북도의 외국인 근로자의 체류기간은 3년 미만이 약 70%에 해당하고 있다.

이들의 비자형태를 보면 총 405명중 365명(90.1%)이 비전문취업 E-9의 형태이며 비자형태를 성별과 업종별로 구분하였을 때 남성은 비전문취업이 90.4%, 여성은 88.5%로 나타나고 업종별로는 농축산업이 비전문취업 95.5%로 가장 높았고 어업은 77.8%의 비전문취업 비율과 단기종합 비율이 18.5%로 나타나고 있었다. 한편 체류 자격과 함께 이들의 합법과 비합법 상태를 보면 94.6%가 합법의 형태였고 비합법 상태로 된 사례가 전체 사례 중 22개 사례로 적은 사례이지만 체류 자격이 비합법으로 된 이유는 대부분 체류기간 만료였으며 사업장 이탈 등으로 나타났다.

취업 관련 사전 교육의 내용은 시간당 최저임금과 퇴직금제도, 산업안전 교육, 근무업종에 대한 이해, 외국인 전용 보험과 4대 보험 안내 순 이었다. 성별에 있어서 남성은 시간당 최저 임금과 퇴직금 제도에 대한 교육이 우선순위를 차지했고 여성은 외국인 전용보험과 4대 보험 안내로 나타났다. 업종별로는 제조업은 시간당 최저임금과 퇴직금 제도였고 농축산업은 산업안전교육이 주요 교육 내용이었으며 어업은 업종에 대한 이해가 주요 사전 교육으로 나타났다. 이것은 입국 전에 수행되는 교육의 내용이 업종별로 차이를 보이는 면과 함께 현지 송출기관이 관장하는 교육의 내용과 질에서의 차이를 보이는 것으로도 해석할 수 있다.

3) 근무 직종 및 근로자 수

본 조사의 외국인 근로자들이 종사하고 있는 업종을 보면 제조업이 64.5%로 가장 많았고 다음은 농축산업 10.9%, 기타 9.2%, 어업 6.6%, 건설업 5.8%의 순이었다. 업종별 성별분포를 보면 남성은 제조업에 65.9%, 기타 9.5%, 농축산업 8.1%, 어업 7.5%의 순이었고 여성은 제조업 54.7%, 농축산업 30.2%, 기타 7.5%의

하고 건강검진을 통과해야 한다. 그리고 본국의 송출기관에 구직 신청을 하게 되는데 이 때 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 가운데 업종을 선택할 수 있다.

순으로 제조업 다음으로 농축산업에 많이 분포되어 있었다.

사업장의 근로자수를 살펴보면 11-30명이하의 사업장에 근무하는 외국인 근로자가 122명으로 전체의 29.9%를 차지하고 있으며 다음으로 100명 이상이 17.6%, 31-50명이 15.7%의 순으로 나타났다. 업종별로는 제조업은 11-30명 규모가 68명(26.4%)이었고 31-50명이하가 56명(21.7%), 다음으로는 100명이하와 100명이상의 규모도 각각 17.4%를 차지하여 사업장의 근로자 수가 다양하게 분포되어 있는 반면 농축산업은 11-30명이하가 62.2%를 차지하였고 100명이상의 규모도 20%를 차지¹⁸⁾하였다. 반면 어업은 5명이하의 사업장이 70%로 나타나 소규모 연근해 어업에 소수의 근로자가 근무하고 있음이 나타났다.

4) 근무기간 및 사업장 변경계획

본 조사의 외국인 근로자들의 사업장 근무기간은 1년이상-3년미만이 179명으로 44.3%를 차지했고 1년 미만은 163명으로 40.3%로 나타났다. 한편 성별과 업종별 교차분석 결과 성별에서 특징적인 것은 여성이 3년이상 5년 미만의 근무기간이 남성보다 높고 1년 미만의 기간은 남성보다 낮은 비율을 보여 여성의 사업장 근무기간이 남성보다 상대적으로 장기적임을 보여주고 있었다. 업종별로 특징적인 것은 어업의 근무기간에서 1년 미만이 92.3%를 차지하고 농축산업의 근무기간에서 3년 이상 5년 미만이 20%로 다른 업종(제조업 11.4%, 어업0%)과 비교하여 상대적으로 높게 나타나고 있었다.

사업장을 변경한 사례를 보면 옮긴 적 없음이 201명으로 51.2%가 가장 높게 나타났으며 다음으로 1회가 113명으로 27.6%로 나타났다. 사업장의 이동계획에 대한 질문에 대하여 35.2%가 이동의 의사가 있음을 표시하였고 성별과 업종별로 이동할 계획을 보면 남성의 이동할 계획이 여성보다 높았고 어업이 이동할 의사가 92.6%로 다수가 이동하고 싶어했다. 이동하고 싶은 사유는 임금체불이 31.7%. 일이 너무 힘들어서가 25.4%, 시설이 불편해서가 13.5%의 순으로 응답하였다.

18) 본 연구 조사시기에 AI 발병으로 축산업에 대한 사업장 조사를 진행 할 수 없어 사업장 조사는 대규모의 시설농업을 위주로 하였기에 이와 같은 분포를 보이고 있음을 한계로 지적할 수 있다.

5) 근무시간 및 임금

휴식시간을 제외하고 본 조사의 외국인 근로자들이 평균적으로 일하는 시간을 보면 8시간-10시간 미만이 231명으로 55.7%를 차지했고 10시간-12시간 미만이 24.1%로, 다음은 8시간 미만이 46명으로 11.1%를 차지했다. 업종별로는 어업에 종사하는 외국인 근로자의 근무시간이 14시간 이상 64%로 가장 길었고 농축산업은 8시간-10시간 미만 77.8%로 상대적으로 짧은 근무시간을 나타냈으며 제조업은 8시간-10시간 미만이 53.2%, 10시간-12시간미만이 28.3%로 나타났다.

한 달 평균 임금을 조사한 결과를 보면 120만원에서 140만원 미만이 25.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 다음으로 120만원 미만이 22.1%, 140-160만원이 19%로 나타났다. 업종별로는 제조업의 한달 평균 임금은 120-140만원 미만이 가장 높은 비율을 보이지만 140-160만원 미만 22.9%, 160만원이상 22.1%로 나타나 다른 직종보다 높은 평균임금을 받고 있었다. 농축산업은 120-140만원 미만의 비율이 47.7%로 가장 높고 다음으로 101-120만원 미만이 34.1%로 나타나 두 구간에 집중되어 있다. 그러나 어업은 101-120만원 미만에 57.7%로 가장 많은 비율을 차지했고 최저 임금 미만에도 30.8%의 비율로 나타나 다른 업종에 비해 낮은 임금을 받고 있는 상태이다.

6) 근로계약 변동사항 및 차별의 경험

근로계약의 차이를 보인 부분에 대한 외국인 근로자의 응답을 보면 차이가 없다는 응답이 226명으로 37.9%로 나타났고 차이를 보인 분야로는 월급과 노동시간, 휴게시간 및 휴일, 작업 내용의 순으로 답하였다.

외국인 근로자의 근로자로서의 권리와 자신의 신분을 보장하는 신분증 관리에 대한 질문에 대하여 본 연구의 사례 외국인들의 83%는 본인이 신분증 관리를 하고 있었고 14%정도는 회사가 관리를 하고 있었다. 어업에 있어서 회사 관리가 26.9%로 가장 높아 어업에서의 외국인 근로자에 권리가 제한적인 것으로 나타났다. 외국인 근로자가 사업장 내에서 받은 차별 경험에 대하여 24.6%가 차별을 받은 경험이 있음을 답하여 차별의 내용에 있어서는 문화적 차이로 인한 차별적 내용 43.5%과 욕설이 35.3%로 나타났고 종교적 차별, 폭행의 순이었다.

사업장 내에서 외국인 근로자가 차별을 경험하였을 때 상담하는 기관과 대상을 보면 45.5%가 같은 외국인 근로자나 친구에게 상담을 구하고 상담을 하지 않는다는 비율도 22.7%로 일상에서 생겨나는 차별이나 비인격적인 대우는 해결하지 않은 채 생활하고 있음을 보여주고 있다.

7) 의료지원 및 안전교육 현황

○ 건강검진 및 결과 통보

본 연구의 사례자들에게서 한국에 입국한 이후 최근 1년 이내에 직장에서 실시하는 정규 건강검진 수혜 여부를 알아보니 건강검진을 받은 비율이 64.8%로 나타났으며 결과를 통보 받은 비율은 78.1%로 나타났다. 이 내용을 업종과 성별로 교차하여 분석해 보았을 때 업종별로 건강검진을 받은 비율에 차이를 보였다. 건강검진 비율은 제조업 71.3%, 농축산업 55.8%, 어업 15.4%로 나타났으며 통보 받은 비율은 제조업 84.5%, 농축산업 40.0%, 어업 40%의 순이었다.

○ 사고 및 질병 유무 및 치료방법

본 연구의 외국인 근로자들 중에서 한국에 입국한 이후 일과 관련하여 사고를 당하거나 질병에 걸린 경험에 대하여 알아보았다. 우선적으로 사고나 질병에 걸린 경험 유무는 404명의 유효 표본에서 110명이 경험이 있다고 응답하였으며 이는 전체의 27.2%에 해당되었다. 한편 치료 방법에 있어서는 건강보험 처리가 25.2%로, 사업주가 전액 치료비를 부담한 비율이 21.4%, 내가 전액 치료비를 부담한 비율이 20.4%의 순으로 나타났다.

건강보험 처리가 가장 높은 비율로 나타났지만 본인 치료비를 부담한 비율도 20.4%로 상대적으로 높은 것으로 나타나 의료보험과 산재보험의 적용을 받지 못하는 외국인 근로자가 상당수를 차지하는 것으로 해석할 수 있다.

○ 산업안전 교육 현황

산업안전교육과 관련하여 본 연구대상인 외국인 근로자의 경우 최근 1년 이내에 안전교육을 받은 사례는 전체 407사례중 216명(53.1%)이 안전 교육을 받은 것으로 나타났다. 업종에 있어서는 제조업의 비율이 58%로 가장 많은 비율이 산업안전교육을 받았고 농축산업이 어업보다 산업 안전교육을 받은 비율이 조금 더 낮았다(27.9:29.6). 한편 산업안전교육을 실시한 기관으로는 회사가 71.3%로 가장 많았고 다음으로는 한국 정부 기관(21.3%)의 순이었고 안전교육과 관련하여 작업안전 수칙이 외국인근로자들의 모국어로 부착되어 있는가를 알아보았을 때 모국어 작업안전 수칙이 부착되어 있다는 비율이 43.5%로 나타났으며 업종별로는 제조업의 비율이 42.6%로 가장 많았고 어업이 22.2%로 가장 낮은 비율로 설치되어 있었다.

8) 생활비 지출 및 본국 송금

본 연구의 사례자들은 32.4%가 30-40만원미만으로 생활비를 지출하고 있었고 다음으로 19.5%가 40-50만원 미만으로 생활 자금을 사용하고 있었다. 한편 30만원 미만의 비율도 29.1%를 차지하여 아주 최소한의 비용으로 한 달의 생활을 이어나가고 있었다. 생활비 지출에서 업종 차이가 나타나 농축산업의 경우 40-50만원 미만이 34.1%로 가장 많은 수를 차지하였고, 어업은 20만원 미만이 77.8%를 차지하여 가장 적은 생활비를 지출하고 있었다. 국적별로는 인도네시아 출신 외국인 근로자들의 생활비 지출이 50-100만원 미만에서 43.2%로 가장 높게 나타났고 필리핀의 경우 20-30만원미만에 30%로 나타나 상대적으로 적은 생활비를 지출하고 있었다. 체류기간에 있어서는 5년 이상의 외국인 근로자의 경우 50-100만원 미만의 생활비 지출이 41.4%로 나타나 가장 높은 비율을 보이고 있었다.

본국으로의 송금과 관련하여서는 매달 송금하고 있다는 비율이 77.1%로 나타났고 송금 규모는 50-100만원이 50.5%, 100-150만원미만도 39.3%를 차지하고 있었다. 성별과 업종별로는 남성과 제조업에서 송금액의 규모가 큰 것으로 나타났다. 한편 국적별로는 우즈베키스탄 외국인 근로자의 63.6%가 100-150만원 미만의 규모로 송금하고 있었고 대부분의 타 국적 외국인 근로자는 50-100만원 미만으로

본국에 송금하고 있었다. 체류기간별로 송금규모를 보면 대체적으로 체류기간과 상관없이 50-100만원 미만의 송금 규모가 50.5%로, 다음으로는 100-150만원 미만의 송금 규모가 39.3%로 나타나 체류기간과 상관없이 일정 규모로 본국에 송금하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

9) 주거형태

가장 많은 분포를 보이는 주거형태는 비거주용 건물 내 공간으로 전체의 36%를 차지하였다. 다음으로는 원룸 주택(13.5%), 단독주택(11%), 아파트(9.3%), 임시가 건물(8.3%) 등의 순이었다. 주거형태에 있어서 성별과 업종별 차이를 비교해 보았을 때 남녀 모두 비거주용 건물 내 공간이 다수를 차지하였는데 여성이 특히 비거주용 건물 내 공간의 비율이 높았고 남성은 원룸과 단독주택의 순이었다.

업종별로는 농축산업에 종사하는 외국인 근로자가 비거주용 건물 내 공간에 거주하는 비율이 86.4%를 차지하였고 다음으로 어업 종사자가 36%, 제조업 종사자가 31.2%로 나타났다. 한편 제조업 종사자의 경우 비거주용 건물 내 공간 다음으로 원룸주택 14.4% 아파트 비율이 10.8%로 나타난 다른 업종보다 주거환경이 좋은 것으로 평가 받을 수 있다.

10) 여가시간 활용

외국인 근로자들의 여가시간 활용은 일반적으로 친구를 만나거나(21.3%), 집안 일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광 (13.5%) 등의 순이었다.

업종별로 어업 종사자들이 다른 업종에 비하여 종교활동을 하는 비율이 높았고, 기술습득 및 한국어 공부는 농축산업 종사자들의 비율이 타 업종보다 약간 높은 비율로 나타났다.

국적별로 여가시간 활용에 있어서 가장 높게 나타난 항목을 보면, 인도네시아는 친구만나기가 81.6%로 가장 높게 나타났고 필리핀의 경우 종교 생활(73.1%), 우즈베키스탄은 집안 일(60%), 베트남은 친구만나기(61.8%)로 나타났고 스리랑카의 경우도 친구만나기(34.4%)가 가장 높지만 다른 국가의 외국인 근로자 보다 항목별로 고른 분포를 보였다.

체류기간에 상관없이 평균적으로 친구만나기, 집안일, TV 시청의 순으로 단조로운 여가시간을 보내고 있었다. 특이한 점은 체류기간이 5년 이상인 외국인 근로자의 경우 종교생활을 하는 비율이 높아졌으며 더불어 TV 시청의 시간도 많아지고 있었다. 기술습득 및 한국어 교육시간은 체류기간과 상관없이 전체적으로 20%의 수준으로 나타났지만 5년 이상의 경우가 가장 높은 27%의 비율을 보였다.

11) 한국에서 받은 교육

외국인 근로자들이 한국에서 받은 교육은 한국어 교육(33.3%)이 가장 많았고 다음으로 사회생활교육(18%), 한국문화교육(17.2%), 직업기술교육(16.7%)의 순이었다.

업종별로는 제조업과 어업의 한국어 교육 비율이 높았고 농축산업은 한국어 비율이 14.6% 정도로 나타났다. 반면 농축산업은 직업기술 교육이 타 업종보다 높아서(제조업 25.8%, 농축산업 34.1%, 어업 32%) 업종 관련 교육에 치중된 교육을 받고 있는 것으로 나타났다. 또한 국적별로는 필리핀, 스리랑카 한국어 교육 비율이 인도네시아는 사회생활교육, 베트남은 한국문화교육 등으로 나타났다. 캄보디아의 경우 한국어 교육이 60.9%로 가장 높은 비율을 보였지만 컴퓨터 교육 분야가 다른 나라보다 높은 비율로 나타났다. 직업기술교육에서는 베트남 국적의 외국인 근로자가 가장 많은 비율로 교육을 받았지만 한국어 교육에서는 가장 낮은 비율인 24.1%로 나타났다.

체류기간별로 한국에서 받은 교육을 분석해 본 결과, 체류기간과 상관없이 51.7%로 한국어 교육을 가장 많이 받고 있는 것으로 나타났고 직업기술교육은 1년 이하가 상대적으로 조금 더 높은 비율(28.7%)로 나타났지만 5년 이상이 되면 12.9%만이 직업기술교육에 참여하고 있었다.

12) 한국생활의 어려움

외국인 근로자가 한국에서 생활하는 동안 가장 힘든 점이 무엇인지를 조사한 결과 언어문제가 53.2%로 가장 많았고 모국에 있는 가족과 멀어짐 11.8%, 기후차이 8.9%, 외로움 8.1%, 한국의 직장생활 적응 6.7%의 순으로 나타났다.

업종에서 공통적으로 언어문제가 가장 많은 비율을 차지하고 있지만 농축산업의 언어문제에 대한 어려움의 비율이 높은 것으로 보였고 어업의 경우는 언어문제와 함께 기후차이로 인한 어려움을 호소하고 있다.

국적별로 한국생활의 어려움을 보면 우선 국적과 상관없이 언어문제를 공통적으로 가장 힘든 점으로 꼽았지만 다른 항목에 있어서는 국적별로 약간의 차이를 나타냈다. 베트남과 캄보디아는 기후차이를 두 번째 어려움으로 뽑았고 필리핀과 우즈베키스탄은 본국 가족과의 멀어짐으로, 그리고 스리랑카는 외로움을 언어문제 이외의 어려움으로 지적하였다. 연령별 차이에서도 한국생활의 어려움에서 유의미한 차이를 보였다. 공통적으로 언어문제였지만 40대의 경우 기혼자의 비율이 높기에 본국과의 멀어짐이 두 번째 항목으로 힘든 점이었고 20대는 기후 차이를 힘든 점으로, 30대는 모국 가족과의 멀어짐과 직장생활에의 적응을 두 번째로 힘든 항목으로 나타났다.

13) 비영리단체/공공기관 이용과 관련 서비스 이용 현황

외국인 근로자를 지원하는 프로그램을 운영하고 있는 민간단체의 이용현황을 알아보았는데 이용 경험 비율은 31.2%로 나타났다. 외국인 근로자들의 비영리단체 이용 비율에 있어 여성보다는 남성의 비율이 조금 높았고(남성32.4:여성 23.1), 업종별로는 어업의 이용 비율이 타 업종에 비하여 높았다(제조업32.9:농축산업 14.3:어업38.5). 한편 국적별로 필리핀, 스리랑카, 기타, 캄보디아, 우즈베키스탄의 순으로 나타났다. 반면 민간단체 이용률이 낮은 국가는 인도네시아, 베트남, 캄보디아의 순으로 나타났다. 또한 체류기간별로 살펴보았을 때 민간단체 이용률에서 차이를 보였는데 체류기간이 길수록 단체 이용률이 높았다.

이용 경험이 있는 외국인 근로자의 경우 어떤 종류의 서비스를 이용하였는지를 보았을 때 구직/직장이동과 임금/퇴직금 관련 비율이 각각 23%와 20.5%로 나타나 직장 관련 상담지원 서비스를 받고 있었으며 다음으로는 한글 및 컴퓨터 교육, 산업재해/의료 관련의 순으로 나타났다.

국적과 체류기간별 비영리단체의 지원 서비스 이용 현황을 분석해 보면 국적 차이가 나타나는데 필리핀은 공동체 모임, 문화 및 종교서비스, 임금 및 퇴직금

관련, 한글교육의 순이었고 캄보디아와 베트남은 구직 및 직장이동, 임금 및 퇴직금 관련에 집중되었고 우즈베키스탄은 구직 및 직장이동, 한글 및 컴퓨터 교육의 순, 스리랑카는 임금 및 퇴직금, 한글교육, 산업재해 및 의료관련의 순으로 나타났다.

체류기간에 있어서는 3년 미만은 구직과 직장이동 상담에 집중되어 있었고 5년 이상은 임금과 퇴직금 관련, 그리고 문화 및 종교서비스 등의 지원서비스를 이용하고 있었다.

공공기관을 이용하는 현황과 관련 지원 서비스를 알아보았을 때 공공기관 이용경험을 보면 있다는 응답이 37%로 나타났다. 이용경험이 있는 외국인 근로자의 경우 관련 지원 서비스 이용 내용은 대부분 임금/퇴직금 관련, 구직/직장이동, 출입국/비자/국적문제 등이며, 공공기관은 외국인 근로자의 직장 문제와 신분 자격과 관련된 지원 서비스를 이용하고 있었다.

외국인 근로자들의 공공기관 이용 비율에 있어 남성보다는 여성의 비율이 조금 높았고(남성 36.6% : 여성 40%), 업종별로는 제조업의 이용 비율이 타 업종에 비하여 높았다(제조업 40%, 농축산업 12.8%, 어업 23.1%).

국적별과 체류기간별로 분석해 보면 공공기관 이용 비율은 스리랑카가 제일 높았고 다음으로 캄보디아, 우즈베키스탄, 필리핀, 베트남의 순이었고 인도네시아가 이용 비율이 가장 적었다. 체류기간별로는 2-3년 미만 사이에서 공공기관 이용비율이 가장 높았고 5년 이상에서 이용 비율이 가장 적었다. 이는 아래의 공공기관의 관련 지원 서비스가 구직과 직장이동, 임금 관련 이기에 초기 보다는 적응기에 접어든 2-3년 미만 사이의 이용율이 높고 5년 이상은 기간 연장이나 재입국 형태일 것으로 추측되어 구직과 임금 관련 같은 직장 생활의 문제는 스스로 해결할 수 있다는 의미도 내포할 수 있다.

한편 관련 지원 서비스 이용 현황을 성별과 업종으로 분석해 보았을 때 남성은 구직과 임금 관련이 90.8%로 나타났고 여성은 구직과 임금, 출입국 비자 문제, 문화 및 종교 서비스 등 다양한 내용의 지원 서비스를 이용하고 있었다.

업종과 관련해서는 제조업은 77%과 구직과 직장이동 및 임금 관련, 농축산업은 80%가 구직/직장이동 관련 지원 서비스를 이용하였고 어업은 구직 직장이동과 산업재해/의료관련 상담을 받았다.

14) 전반적 만족도

외국인 근로자들의 사업장의 근무환경과 생활조건에 대한 만족도를 알아보았다. 전반적으로 근무환경 및 생활조건의 만족도가 평균적으로 2.55점으로 나타나 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

근무환경과 관련하여 만족도의 수준을 보면 불만족이 높은 수준이 휴일부여 일수, 노동시간의 적절성, 작업장 안전도의 순이었고 만족도가 상대적으로 높은 항목은 고충처리, 임금 수준, 작업량의 순으로 나타났다.

생활조건과 관련된 문항에서는 숙소시설에 대한 만족도가 가장 낮았고 다음으로 의료혜택, 외출가능, 휴게시설 등으로 나타났다. 특히 숙소시설은 생활조건에서 가장 높은 불만도를 표시하였는데 성별과 업종별 변수를 고려하여 분석하면 여성보다는 남성의 불만도가 52.8%, 여성은 44.3%로 나타났고 업종에 있어서는 제조업의 불만도가 52.5%로 가장 높았고 다음 어업이 45.2%의 순으로 불만을 표시하였다.

2. 조사 결과를 통한 정책적 시사점

전라북도 외국인 근로자의 근로 및 생활실태조사에서 나타난 주요결과를 종합적으로 정리해 보면 다음과 같다.

우선 근로환경과 관련된 주요 결과는 첫 번째로 업종별 근무시간과 임금 조건에서 차이가 나타나고 있는 것이다. 특히 어업의 경우 14시간 근무시간이 64%로 가장 길었고 임金的 경우에도 101-120만원 미만에 57.7%로 가장 많은 비율을 차지했고 최저임금 미만에도 30.8%의 비율로 나타나 다른 업종에 비해 낮은 임금을 받고 있는 상태이다. 농축산업의 경우에도 임금에 있어서 120-140만원 미만의 비율이 47.7%로 가장 높고 다음으로 101-120만원 미만이 34.1%로 나타나 두 구간에 집중되어 있었다. 이것은 2013년 6월 중소기업에서 조사한 전국 외국인근로자가 주 44시간에 평균임금 162만원이라는 결과에 비하여 지역 외국인 근로자의 근무시간과 임금조건이 열악함을 보여주고 있다.

두 번째는 고용허가제로 들어온 외국인 근로자의 경우 4대 보험 적용에 있어서

건강보험의 경우 사업장의 조건과 상관없이 모든 사업장이 의무가입으로 되어 있다. 그러나 본 조사의 외국인 근로자가 사고나 질병 시 건강보험으로 처리하는 비율은 25.2%에 머무르고 있었다.

세 번째는 외국인 근로자가 본국에서 근로계약 체결 시 근로계약의 변동 내용을 살펴본 결과가 근로계약에 변동이 없었다는 비율이 37.9%였고 월급과 노동시간, 휴게시간 및 휴일 등이 변동 사항으로 지적하였다.

네 번째로 사업장 내의 차별 경험에 대하여 전체 외국인 근로자의 사례 중에서 24.5%로 차별경험을 하였고 그 내용은 문화적 차이로 인한 차별과 욕설을 지적하였다. 이와 같은 차별적 대우를 받았을 때 상담하는 기관과 대상을 보면 외국인 근로자 친구라고 답한 비율이 45.5%였고 상담하지 않는다는 비율도 22.7%에 이르렀다.

이와 같이 전북 지역의 외국인 근로자에 대한 근로환경에 대한 실태는 전반적으로 외국인력 관리 제도인 고용허가제에 대한 제도적 문제점의 노출과 개선이 요구되어진다. 우선 근무시간과 임금 조건에 있어서 업종별 차이가 나타나는 현상은 현재 고용허가제의 제도적 조건에 있어서 농축산업과 어업은 근로기준법 63조와 연결되어 있다. 근로기준법 제63조에서 근로의 대상이 자연물이고 어부가 기상이나 계절 등 자연적 조건에 강하게 좌우되는 원시적 사업이기 때문에 근로시간, 휴게, 휴일을 특정 할 수 없다는 것이다. 1953년 법 제정 이후 변화되지 않은 내용을 가진 근로기준법 제63조는 특히 농축산업이 영리를 목적으로 하는 전문 경영 산업으로 자리를 잡고 점점 더 다각화, 기계화의 길을 걷는데도 불구하고 법 적용과 해석을 사용자들에게 유리하게 하는 측면들과 연관되어 지고 있다.

또한 고용허가제로 들어오는 외국인 근로자의 경우 4대 보험 적용 중에서 건강보험의 경우 모든 사업장에 당연 적용이 되어야 한다. 특히 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제14조 ‘사용자 및 사용자에게 고용된 외국인 근로자에게 국민건강보험법을 적용하는 경우 사용자는 같은 법 제 3조에 따른 사용자로, 사용자에게 고용된 외국인 근로자는 같은 법 제6조 제1항에 따른 직장가입자로 본다’ 고 명시되어 있다. 따라서 사업주는 국민건강보험법 제7조에 따라 외국인근로자를 고용할 때부터 14일 이내에 사업장 신고를 해야 한다. 그러나 사업주는 보험료를 이유로 사업장 신고를 하지 않고 건강보험은 보험료를 사업주와 근로자가 절반씩 분담하

다 보니 외국인 근로자 역시 이를 묵인하는 형태이다. 본 연구의 사례에서는 질병 및 사고 시 건강보험으로 처리한 비율이 25.2%에 머무르고 있다. 이것은 현재 국민건강보험법에서는 그 신고를 강제하고 있지만 신고를 하지 않더라도 단속이 제대로 이루어지지 않고 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률에서도 미신고를 방지하기 위한 절차를 마련하지 않고 있음을 보여주고 있다.

다음으로 외국인 근로자들의 근로 조건과 인권침해 시안을 점검하는 근로 감독에 대한 문제이다. 외국인 근로자가 본국에서 근로계약 체결 시 근로계약의 변동 내용을 살펴본 결과 근로계약에 변동이 없었다는 비율이 37.9%였고 월급과 노동시간, 휴게시간 및 휴일 등이 변동 사항으로 지적한 것, 그리고 사업장 내의 차별 경험에 대하여 전체 외국인 근로자의 사례 중에서 24.5%로 차별경험을 하고 있다는 내용 등은 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도, 점거에 대한 실효성의 문제를 지적해 볼 수 있다. 현재 근로감독관과 고용센터가 매년 1회 이상 외국인 근로자의 근로조건, 산업안전보건 조치 등의 이행 실태, 그 밖의 관계법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도점검을 해야 함에 따라 근로감독관과 고용센터가 합동점검을 하고 있지만 사업주의 거부감을 최소화한다는 명목으로 방문대상 사업장에 대하여 사전에 점검계획 실시 안내문 송부를 하고 당해 사업장 지도점검이 고용허가제 제도 및 외국인 근로자 고용관리 차원임을 설명임을 하도록 하고 있기에 사업장 근로감독으로서 실효성은 의문시 되고 있는 실정이다.

따라서 외국인 근로자의 근로환경 실태 결과에 나타난 이와 같은 문제점은 근본적으로 고용허가제가 지닌 제도적 문제점을 노출시키고 있으며 이에 대한 근본적 대책에 대한 논의가 필요한 것으로 보인다.

한편 외국인 근로자의 생활실태에 나타난 주요 내용에서 가장 먼저 살펴볼 내용은 주거형태였다. 현재 업종을 종합적으로 살펴보았을 때 비거주용 건물 내 공간에 거주하는 비율이 36%였고 다음이 원룸주택 13.5%, 단독주택 등 11%로 나타나 열악한 거주환경에 있음이 나타났다. 이것은 2013년 체류외국인 전국 실태조사에서도 호남권이 비거주용 건물 내 공간 거주가 37.7%로 나타나 가장 많은 비율을 차지한 결과와 유사한 결과를 보이고 있다. 특히 농업의 경우 86.4%가 비거주용 건물 내 공간에서 거주하고 있었다.

또한 한국생활의 어려움과 관련하여서는 언어문제의 어려움이 53.2%로 가장 많은 비율을 차지하였고 가족과의 멀어짐 11.8%로, 기후차이가 8.9%의 순으로 나타났다. 기후차이의 문제는 최근 어업이나 농축산업으로 들어온 베트남, 동티모르, 캄보디아 등 동남아시아 출신들의 비율이 높아지면서 한국생활의 어려움이 기후 문제로 부각되고 있는 것으로 보인다. 더불어 여가시간의 활용에 있어서 본 지역에 사는 외국인 근로자들은 일반적으로 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광 (13.5%) 등 순으로 근로시간 이후 단순한 일과를 보내고 있었다. 체류기간에 상관없이 평균적으로 친구만나기, 집안일, TV 시청의 순으로 단조로운 여가시간을 보내고 있었다. 특이한 점은 체류기간이 5년 이상인 외국인 근로자의 경우 종교생활을 하는 비율이 높아졌으며 더불어 TV 시청의 시간도 많아지고 있었다.

외국인 근로자를 지원하는 비영리단체와 공공기관의 이용현황을 살펴본 결과는 민간단체의 이용현황은 31.2% ,공공기관은 37%로 나타났다. 민간단체보다는 공공기관의 이용 경험이 높았고 주로 대부분 임금/퇴직금 관련, 구직/직장이동, 출입국/비자/국적문제 등의 지원 서비스를 이용하고 있었다. 민간단체의 이용이 낮은 것은 한편으로 지역의 외국인 근로자를 위한 지원 단체의 활동이 저조하다는 측면과 지원시스템이 부족하다는 것과도 연관될 수 있다.

그러므로 외국인 근로자에 대한 생활지원에 있어서 가장 필요한 내용은 주거 환경 개선과 한국어 교육 및 여가생활 지원 그리고 외국인 근로자를 지원할 수 있는 민간단체 활동 강화 등으로 정리 할 수 있을 것이다.

종합적으로 보면 외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태 조사를 바탕으로 전북지역 외국인 근로자에 대한 지원 방안을 지방자치단체 수준에서 고려해보면 외국인 근로자에 대한 지원방안이 근본적으로는 외국인 근로자가 외국인력활용제도인 고용허가제의 틀 내에서 지역 인력 공급이라는 경제적 관점을 지니면서 한편으로는 이들이 거주하는 기간 동안 외국인 주민으로서의 삶을 누릴 수 있는 조건을 형성해 주는 인권적 관점에서 수립되어야 할 것이다.

제 4장

결론 및 정책적 제언

제 1 절 전라북도 외국인 근로자를 위한 지원정책 방안

제 2 절 결론: ‘외국인 주민’으로서 외국인 근로자 지원정책 수립

제 4 장 결론 및 정책적 제언

제 1 절 전라북도 외국인 근로자를 위한 지원 정책방안

전라북도에 거주하는 외국인 근로자는 ‘외국인 근로자의 고용 및 체류과정의 효율적 관리’와 함께 외국인 근로자에 대한 인식과 인권보호, 고용주의 법규준수 등의 내용을 지닌 고용허가제라는 제도적 틀 내에서 살아가고 있다. 그러나 본 실태 조사를 통해 살펴 본 결과 외국인 근로자의 근로조건 및 인권침해, 건강보험 미가입, 산업안전교육 미실시, 열악한 주거환경, 한국 생활의 어려움 등의 문제가 있는 것으로 나타났다.

현재 다문화가족을 중심으로 다문화사회에 대한 담론의 형성과 정책적 개입이 활발해지고 있는 가운데 지방정부 차원의 외국인 근로자에 대한 지원 방안은 중앙정부가 국내 경제와 노동시장의 상황에 따라 그 유입을 규제하거나 혹은 경제성과 생산성의 관점에서 수입노동력을 관리하는데 집중하는 정책적 방향이 필요할 것으로 보여진다. 이와 함께 지역의 외국인 주민으로서의 삶에 있어 부당한 차별을 방지하고 인권을 보호하는 소수자 정책 접근이 필요하다. 구체적으로 외국인 근로자를 다문화사회의 진입과정에서 외국인 주민으로 설정하고 외국인근로자에 대한 경제적 관점과 인권적 관점을 균형적으로 지니면서 제도와 운영, 그리고 환경적 측면이 고려된 지원방안의 수립이 요구된다.

1. 제도적 개선방안

1) 근로기준법 제63조 개정과 표준근로계약서(안) 필요 : 중앙정부

중앙정부의 고용허가제는 국내 인력이 부족한 업종에 대해 적정 규모의 외국인 근로자를 도입하여 활용하되, 내국인 고용기회가 침해되지 않도록 함과 동시에 외국인 근로자의 투명한 도입 절차를 마련하여 송출비리를 방지하며, 국내 취업 외국인 근로자에 대해서는 내국인 근로자와 동일하게 근로조건을 보호하는 원칙을 견지하고 있다. 현재 고용허가제로 입국한 외국인 근로자는 단순 기능 업무에 종사할

수 있는 비전문취업(E-9) 사증을 부여 받으며 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 30억원 이하 중소기업, 농축산업, 연근해어업에 취업이 가능하다.

이와 같은 고용허가제로 들어온 전북 지역의 외국인 근로자를 중심으로 조사한 결과에 있어서 근로환경과 연결되어 나타난 문제점은 업종간의 임금과 근로시간의 차이이다. 고용허가제로 들어온 외국인 근로자의 경우 내국인 근로자와 동일하게 근로조건을 보호하는 원칙이 견지되고 있지만 업종 간 근로시간과 임금에서 차이가 나타나고 있다는 것이다. 특히 농축산업과 어업을 중심으로 장시간과 저임금의 문제가 두드러졌다. 이것은 근본적으로 농업관련 외국인 근로자 근로기준법 제63조 적용관련으로 이 조항에서는 특정한 사업이나 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 성격상 근로시간 규율을 다른 근로자들과 같이 규제하기 곤란하기 때문에 이에 관한 근로기준법 관련 규정을 적용하지 말아야 한다고 보고 있다. 특히 농림사업과 축산, 양삼, 수산 사업의 경우 근로의 대상이 자연물이고 업무가 기상이나 계절 등 자연적 조건에 강하게 좌우되는 원시적 사업이기 때문에 근로시간, 휴게, 휴일 등을 특정할 수 없다는 것이다. 1953.5.10 근로기준법이 제정된 이래 63조의 내용은 그대로 유지되고 있다. 특히 농축산업이 영리를 목적으로 하는 전문 경영 산업으로 자리를 잡고 다각화, 기계화의 길을 걷고 있는 한편에서 전통적인 농축산업만을 가정하여 적용되는 제63조 적용은 문제가 되는 것이다.

따라서 농축산업과 어업 내 개별 업종에 대한 직무 분석을 통해 실제 자연적 조건 등의 영향으로 인하여 근로시간이나, 휴게, 휴일을 고정하기 어려운 경우와 그렇지 않은 경우를 나누고 후자의 경우에 한해 적용 제외되도록 근로기준법 제 63조를 개정하는 것이 가장 근본적 해결이고, 똑같은 표준근로계약서가 아닌 제조업, 건설업 기타 업종과 구분되는 농축산업, 어업 분야의 표준근로계약서 안이 필요한 것으로 보인다. 외국의 경우 농축산업에 관한 별도의 법령이나 단체협약 등을 통해 농축산업 관련 외국인 근로자의 근로조건을 보호하는 것이 매우 어려워 표준근로계약서의 작성이 매우 중요한 역할을 하고 있다.

2) 외국인 주민 인권보장 및 증진조례 제정 : 전라북도

본 실태 조사에서 외국인 주민으로서의 외국인 근로자 근무환경과 생활조건에 대한 만족도가 상당히 낮고(5점 만점에 2.55점) 근무환경과 관련하여 휴일부여 일수, 노동시간의 적절성, 작업장 안전도에 대한 불만족이 높으며 생활조건에 있어서는 숙소시설과 의료혜택, 외출가능, 휴게시설 등으로 나타난 점들은 외국인 근로자에 대한 근로복지와 인권 문제가 제기될 수 있다는 것을 시사해주고 있다.

특히 사업장 내의 차별 경험에 대하여 조사대상인 외국인 근로자 가운데 24.5%가 차별을 경험하였고 그 차별의 내용은 문화적 차이로 인한 차별과 욕설이었다. 차별적 대우를 받았을 때 상담하는 대상이 외국인 근로자 친구라고 답한 비율은 45.5%였고 상담하지 않는다는 비율도 22.7%를 차지한 것은 외국인 주민으로서 인권침해와 구제 기능이 제대로 작동되지 않음을 보여주고 있다.

현재 제한외국인처우기본법에 기반하여 전라북도 외국인 주민지원 조례가 제정되었지만 외국인 근로자의 사업장과 생활 내에서 인권침해 사례 개선을 위한 환경 조성을 위하여 외국인 주민 인권보장 및 증진 조례를 제정하는 안을 마련하는 것이 필요하다. 이와 같은 지원 조례를 제정한 시도는 안산과 제주도가 제정되어 있으며 여기에 담은 내용은 다음과 같다.

제주특별자치도 외국인주민 인권 보장 및 증진 조례(제정) 2011-06-29 조례 제 753호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 제주특별자치도에 거주하는 외국인주민의 인권 보장 및 증진에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) 이 조례는 모든 주민이 상호 협력하여 외국인주민의 인권을 보장하고, 외국인주민이 국적과 피부색, 인종과 민족, 언어와 문화 등이 다르다는 이유로 차별받지 아니하고, 서로의 차이를 존중하며 성숙한 다문화 사회로 나아감으로써 제주특별자치도를 국제자유도시·평화의 섬으로 만들어 나가는 것을 기본이념으로 한다.

제3조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「국가인권위원회법」 제2조제1호에서 정하고 있는 사항을 말한다.
2. “외국인주민”이란 제주특별자치도에 거주하는 사람으로서 대한민국의 국적을 갖고 있지 않은 사람을 말한다.
3. “**담당변호사 제도**”란 변호사가 일정한 단위의 외국인주민을 담당하면서 해당 외국인주민에게 필요한 법률지원 등의 서비스를 제공하는 것을 말한다.

제4조(외국인주민 등의 권리와 책무) ① 외국인주민은 체류자격 등 자신의 법적인 지위와 상관없이 인권을 향유할 권리를 가진다.

- ② 외국인주민은 기초질서 준수 등 주민으로서의 의무를 지며, 지역사회 발전에 노력하여야 한다.
- ③ 모든 주민은 외국인주민의 인권을 존중하고, 지역사회의 인권 증진을 위하여 노력하여야 한다.

- (중간생략) -

제2장 인권 보장 등의 시책수립 및 추진

- (중간생략) -

제8조(인권 보장 등의 추진) ① 도지사는 외국인주민에 대한 차별행위와 인권침해를 예방하기 위하여 공공기관, 기업, 시민사회단체, 주민, 다문화 가족 등을 대상으로 인권교육, 다문화 이해교육 및 홍보를 실시하여야 한다.

- ② 도지사는 외국인주민에 대한 인권침해 발생 시 권리구제절차에 필요한 법률상담지원, 언어지원, 정보제공 등 편의를 제공하여야 한다.
- ③ 도지사는 외국인주민이 의료, 교육을 받거나 경제활동, 여가활동을 하는 데에 합리적인 이유 없이 차별받지 않도록 하여야 한다.
- ④ 도지사는 외국인주민 인권관련 시책수립 및 시행을 위하여 각종 현황 조사를 실시한다.

제3장 제주특별자치도 외국인주민 인권 보장 및 증진 위원회

안산시 외국인주민 인권 증진에 관한 조례(제정) 2009.03.27 조례 제1463호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 조례는 안산시에 거주하는 외국인주민의 인권을 보장하기 위하여 시, 기업, 시민사회단체 및 주민이 해야 할 사항을 정하고 외국인주민 인권 증진 시책에 관한 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) ① 모든 주민이 상호 협력하여 외국인주민의 인권을 보장하고 국적과 피부색, 인종과 민족, 언어와 문화가 다르다는 이유로 차별받지 아니하며, 서로의 차이를 존중하고 성숙한 다문화 사회로 나아가감으로써 지역사회 구성원 모두가 조화롭게 번영하는 안산을 만들어 나가는 것을 이 조례의 기본이념으로 한다.

② 외국인주민을 위한 모든 시책은 인권 증진을 기조로 하여 수립되고 시행되어야 한다.

제3조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. “인권”이란 「국가인권위원회법」 제2조제1호에서 정하고 있는 사항을 말한다.
2. “외국인주민”이란 안산시에 거주하는 자로서 대한민국의 국적을 갖고 있지 않거나 혼인·귀화 등으로 대한민국 국적을 취득한 자를 말한다.

- (중간생략) -

제5조(외국인주민 등의 권리 및 책무) ① 외국인주민은 자신의 법적인 지위에도 불구하고 인권을 향유할 권리를 가진다.

② 모든 주민은 외국인주민의 인권을 존중하고 지역사회 인권 증진을 위하여 노력하여야 한다.

③ 외국인주민은 기초질서 준수 등 주민으로서 의무를 다하고 지역사회 발전을 위하여 노력하여야 한다.

제6조(기업 및 시민사회단체의 책무) ① 기업은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등 관련 법규정을 준수하며 사업장에서의 부당행위와 인권침해를 방지하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시민사회단체는 외국인주민을 위한 인권모니터링, 인권문화 확산, 지역주민 인권의식 고양 등 지역사회 인권 증진 활동을 위해 노력하여야 한다.

제2장 외국인주민 인권 증진 시책의 수립 및 추진

제3장 안산시 외국인주민인권증진위원회

안산시와 제주도의 경우 외국인주민의 인권을 보장하기 위하여 시, 기업, 시민사회단체, 주민이 해야 할 사항을 정하고 외국인주민인권 증진 시책에 관한 기본적인 사항을 조례의 내용에 담고 있으며 외국인 근로자를 채용한 기업에서의 부당행위와 인권침해 방지 내용을 담아 외국인 주민으로서 외국인근로자를 위한 지원 방안을 제시해 주는 측면을 담고 있다. 특히 제주도의 경우 담당변호사 제도를 두어 외국인 주민에게 필요한 법률지원 등의 서비스 제공과 인권교육, 다문화이해교육을 실시하는 안을 제시하여 적극적으로 외국인 주민 인권 증진을 위한 사업을 제시하고 있다.

2. 운영적 개선방안

1) 건강보험의 의무가입 적시 및 독려: 고용노동부와 한국산업인력공단

고용허가제로 들어온 외국인 근로자에게 적용되는 4대보험 중 모든 사업장에 당연 적용되는 사회보험은 건강보험이다. 국민건강보험법과 산업재해보상보험법은 원칙적으로 고용 인원수를 불문하고 모든 사업장의 사용자에게 보험 가입을 의무하고 있다. 그러나 산재보험은 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업은 적용대상에서 제외하였다. 따라서 본 실태조사에서도 어업의 경우 5인미만 사업장에 근로하는 외국인 근로자가 70%에 이르기 때문에 이들이 산재보험의 혜택을 받을 수 없는 상황에 놓여 있게 된다.

건강보험의 경우 근로자수와 상관없이 모든 사업장에 당연 적용되고 사업주는 국민건강보험법 제7조에 따라 당해 외국인근로자를 고용한 때부터 14일 이내에 사업장 신고를 해야 한다. 그러나 실제로 본 조사에서 사고나 질병시 치료를 경험한 사례가 전체에서 27.2%였고 이들이 치료방법을 선택하는데 있어서 건강보험 처리는 25.2%밖에 되지 않은 상황이었다. 이와 같은 상황은 상시근로자 수가 적은 사업장에 있어서 사업주가 보험료를 이유로 사업장 신고를 하지 않고 산재보험과 달리 건강보험은 그 보험료를 사업주와 근로자가 절반씩 분담하다보니 외국인 근로자도 건강보험료에 대한 부담으로 이를 묵인하고 있는 실정이다.

이것은 국민건강보험법에서는 신고를 강제하지만 신고를 하지 않더라도 단속이 제대로 이루어지지 않아 미신고 사실이 드러나지 않고 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에서도 미신고를 방지하기 위한 절차를 마련하지 않고 있는 제도 운영에 대한 문제로 여겨진다.

따라서 이와 같은 문제의 해결은 건강보험 적용 사업장 신고여부와 보험료 납부여부를 점수제 외국인력 배정 방식에 반영하고 고용허가 사업장에 대해서는 사후에도 건강보험 사업장 신고 서류를 제출 받아서 당해 서류를 제출하지 않았을 때에는 고용허가를 취소해야 한다. 그러나 지역에서 가장 효과적인 방안은 고용노동부와 위탁기관인 한국산업인력공단에서 근로계약을 체결한 외국인 근로자 입국하는 즉시 사업주로 하여금 건강보험 적용 사업장 신고를 하도록 하고, 입국 후 외국인근로자의 취업 교육 종료시 외국인 근로자를 인계하는 과정에서 보험 가입

여부를 확인하는 방식을 채택하도록 한다. 또한 현재 가입하지 않은 사업장을 찾아내어 가입을 독려하고 외국인 근로자에게 건강보험 가입에 대한 안내를 철저히 시행하도록 한다. 실제로 외국인 근로자의 가입현황은 직장가입수를 통해 살펴볼 수 있는데 2007년 외국인력 중 37%에 불과하던 직장가입자가 2011년에는 55%를 증가하여 직장가입 당연적용에 따른 결과로 나타나고 있다. 따라서 현재 사업장의 근로자 수가 적은 농축산업과 어업 등의 사업주와 근로자들에게 직장가입 당연적용에 대한 고시와 안내가 필요한 것으로 보인다.

2) 외국인 근로자의 고용업체 근로 감독 강화 필요: 고용노동부

외국인 고용법에 따르면 고용노동부 장관이 매년 1년 이상 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도방문 계획을 수립하여, 그 계획에 따라 선정된 사업·사업장에 대하여 외국인 근로자의 실제 신고된 사업장에서의 근무여부, 근로조건 및 산업안전보건 조치 등의 이행실태 그 밖에 관계법령 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도점검을 실시할 것을 명시함에 따라 이를 매년 수행하고 있다.

〈표 4-1〉 외국인 근로자 사업장 주요 지도점검 사항

주요 지도점검 사항
<ul style="list-style-type: none"> □ 고용허가제 및 출입국 관리법 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 고용허가 받은 사업 또는 사업장에서의 실제 근로 여부 - 법무부에서 부여한 체류기간 범위 내인지 여부 - 사업주의 고용변동 신고 등 의무 준수 여부 - 사업주 및 근로자의 고용허가제 관련 보험 가입 여부 □ 근로기준법 및 최저임금법 등 근로조건 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 임금체불 여부 - 최저임금액 이상의 임금지급 여부 - 업무상 폭행, 직장내 성희롱 여부 □ 기타 사업주 및 외국인 근로자의 고충 상담 및 제도 설명 등

자료 : 고용노동부, 2012 외국인 고용허가제 업무편람

그러나 실제로 고용노동부가 수행하는 지도점검 내용과 본 조사에 나타난 외국인 근로자의 근로환경과는 많은 차이를 보이고 있어서 지도점검에 대한 효과성에 대한 의문이 제기된다. 일단 본 조사에서 외국인 근로자의 근로계약 변동이 많은 비율을 차지하고 있고 임금에서의 업종별 차이, 특히 최저임금액 미만의 임금 문제, 사업장내의 폭언, 그리고 보험 가입 부분 등의 문제가 나타나고 있기에 외국인 근로자를 고용한 사업장에 대한 근로 감독에 대한 강화가 요구된다.

현재 외국인 근로자를 고용한 사업장의 경우 근로감독관과 고용센터가 합동점검의 형태로 운영되고 있는데 사업장 지도 점검 시 고용허가를 받지 않은 외국인 근로자의 여부 확인과 사업주와의 면담을 통해 고용허가제 시행 관련 애로 및 건의 사항을 청취하도록 업무 편람에 명시되어 있기에 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에서 이루어지는 형식적인 지도점검에 머무를 가능성을 보여주고 있다. 따라서 형식적인 근로감독인 아닌 외국인 근로자의 근로환경과 고충상담을 해결할 수 있는 근로감독이 이루어져야 할 것이다.

3) 민간단체를 활용한 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터 : 전라북도

외국인 근로자를 고용한 사업체에 대한 근로감독은 고용노동부의 근로감독관만 수행할 수 있다. 그러나 앞서 본바와 같이 근로감독의 내용이 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에 머무를 수 있는 한계가 보이고 있기에 외국인 근로자에 대한 인권침해나 차별 실태를 점검하는 방안이 모색되어야 한다. 따라서 외국인 주민으로서의 외국인 근로자에 대한 지원 방식으로 민간단체를 활용하여 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터링단 사업을 전개해 보는 것이다.

본 사업은 외국인 근로자를 교육하여 모니터링 요원으로 발굴하고 외국인 근로자 대상 사업장을 모니터하는 것이다. 모니터의 내용은 근로계약서, 근로조건, 사회보험, 부당처우, 사업장 이동 사유, 언어폭력, 최저임금 등의 내용을 알아보는 것이며, 이 사업의 궁극적 목적은 외국인 근로자가 사업장내에서 경험하는 인권침해 및 차별실태를 조사하여 고용허가제의 개선과 외국인 근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 정책 대안을 제시함에 있다. 현재 이와 같은 사업을 추진하는 기관은 경기도 외국인 인권지원센터로 2013년에 본 사업을 진행하여 2014년 경기도 차원의 인권 침해 예방 교육을 사업장을 중심으로 전개할 예정이다.

〈사례〉 경기도 외국인 인권지원센터 “외국인 근로자 채용 사업장에 관한 인권침해 예방 모니터 사업”

- 목적 :

- ① 외국인 근로자가 사업장 내외에서 경험하는 인권침해 및 차별실태에 대하여 당사자의 관점에서 조사
- ② 고용허가제도 개선 및 지방자치단체의 조례 제,개정
- ③ 시책개발을 위한 근거자료 제공

- 모니터링 대상 :

- ① 경기도 12개 지자체에 거주하는 11개 국가 출신의 외국인 근로자 107명임
- ② 국내체류 외국인 근로자의 국적별, 지역별 분포를 고려하여 모니터링 대상의 체류자격, 국적 및 지역배분을 미리 정한 후 해당 지역에 위치한 외국인지원센터 해당 조건에 부합하는 모니터링 요원 추천을 의뢰 선발

- 모니터링 요원

- ① 경기도 3년 이상 체류하고 한국의 법과 제도에 대한 이해 가능한 자

- 모니터링 내용

구분	문항
근로계약서	근로계약서 내용의 이해여부 및 이해하지 못한 이유
근로조건	근로계약서상 중요 근로조건과 실제 근로조건의 일치 여부 및 불일치 시 대처방안, 임금외의 근로조건으로 사업장 이동 고민 경험 및 대처방안
사회보험	사업주의 사회보험 당연 가입의무 인지 여부, 건강보험 카드 소지 여부, 사회보험료 납부 확인 여부 및 미가입시 대처 방안
부당처우	재취업을 위하여 사업주의 부당처우 수용경험 및 부당처우 유형
사업장 이동 사유	고용센터에 기재된 사업장 이동사유에 대한 확인 여부 및 잘못 기재된 이동 사유 용인 경험
언어폭력	사업장외에서 언어폭력이나 자국 비하 발언을 들은 경험 및 가장 싫어하는 말
최저임금	최저임금제도 인지 여부 및 매년 즉각 적용 여부

- 추진체계 : 경기도 외국인인권지원센터, 경기도

- 소요 예산 : 2013년 예산 규모는 600만원 예산 투입으로 사업 실시

전라북도의 경우 익산노동자의 집이 2014년에 외국인력지원센터의 소지점으로 지정되었기에 민간단체로서 이와 같은 모니터 사업을 수행할 수 있는 기관으로 여겨진다. 실제로 전라북도는 외국인 근로자를 지원하는 단체의 활동이 활발한 편이 아니며 외국인근로자들의 경우에도 민간단체 이용율(30%)이 공공기관(37%)보다 낮게 나타나고 있는 상황이기에 2014년에 외국인력지원센터로 지정되어 지원을 받게 된 익산노동자의 집이 주축이 되어 외국인 근로자를 위한 인권침해 예방 사업을 전개하는 것은 단체활동 활성화와 외국인 근로자를 위한 인권 보호와 생활개선 사업으로 의의가 있을 것이다.

4) EPS(고용허가제) 외국인 근로자를 위한 핸드북 사업 : 한국산업인력공단 · 전라북도


전라북도에 거주하는 외국인 근로자를 위한 정보지가 필요하다. 현재 외국인 근로자의 경우 고용허가제 하에서 취업 전 45시간 교육과 취업 후 1박2일 교육을 통해 한국 생활과 한국어 교육, 사업장 환경과 근로 업무에 대한 교육을 받고 사업장으로 바로 투입되고 있다. 따라서 본인이 거주하게 되는 지역과 생활에 대한 정보 없이, 그리고 고용허가제에 대한 정확한 이해 없이 근로생활을 하고 있다.

따라서 외국인 근로자가 많이 거주하고 있는 경기도의 경우에는 고용허가제로 들어온 외국인 근로자를 위해 고용허가제에 대한 이해와 생활에 도움이 되는 연락처를 다국어판 핸드북으로 만들어 제작·배부할 예정이다. 현재 경기도의 한국 외국인력지원센터가 고용허가제로 들어온 외국인근로자의 국적에 비례하여 6개 국어로 핸드북 내용을 정리, 번역하고 하반기에 고용센터와 한국산업인력공단을 통하여 배부할 계획을 가지고 있다.

전라북도는 현재 제조업과 농축산업 분야에 외국인 근로자가 분포되어 있기에 특히 소규모 사업장에 종사하는 외국인 근로자에 고용허가제와 생활에 대한 정보를 알려주는 핸드북 사업이 필요한 것으로 보인다. 경기도가 제작하고 있는 핸드북은 주로 고용허가제를 중심으로 한 제도적 정보지인데 전라북도의 경우는 제도에 대한 정보는 간략하게 소개하고 지역 생활에 대한 정보, 의료 및 복지 지원에 대한 정보도 동시에 기재하는 방식이 필요할 것으로 보인다. 제조업을 제외한 농축산업과 어업에 종사하는 외국인 근로자의 경우 소규모 사업장에 분산되어 생활하고 있기에 지역사회에 대한 정보가 더욱 필요할 것으로 여겨진다. 따라서 외국인 생활편리수첩의 형태로 외국인 근로자의 근로와 생활에 대한 제도와 정보에 대한 알리미 역할을 할 수 있는 정보지 형태로 진행되어야 할 것이다.

이와 같은 사업은 한국산업인력공단 전북지부, 고용센터, 전라북도가 협력체계를 구비하여 진행될 수 있는 사업으로 여겨진다.

〈그림 4-1〉 경기도의 한국외국인력지원센터 핸드북 사업

<p>EPS 외국인근로자를 위한 핸드북</p>  <p>한국산업인력공단 KOREA SUPPORT CENTER FOR FOREIGN WORKERS 한국외국인력지원센터</p> <p>·801 서울시 구로구 남부순환로 1303 T. 02)6900-8000 F. 02)6900-8001</p>	<p>목 차</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용허가제 2. 사업장변경 3. 재고용제도 4. 근로기준법 5. 보험제도 6. 도움되는 연락처
<p>외국인근로자의 따뜻한 이웃이 되겠습니다.</p> <p>고용허가제 개요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로자를 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건 하에 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하며, '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 의하여 2004년부터 고용노동부에서 시행하고 있음 - 도입국가: 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스, 미얀마, 동티모르 (15개국, MOU 체결 순) - 업종: 중소 제조업, 건설업, 농축산업, 여업, 일부 서비스업 - 규모: 매년 외국인력정책위원회에서 결정 <p>◆ 외국인근로자 취업 절차</p>	<p>আমরাই অভিবাসীদের সময় ও সহানুভূতিশীল বন্ধু।</p> <p>কর্মসংস্থান পারমিট সিস্টেম</p> <ul style="list-style-type: none"> - কর্মসংস্থান শ্রমিকদের সংকটের সম্মুখীন হলে নির্দিষ্ট শর্তের অধীনে আইনত অনুমতি দেয়া বিদেশী শ্রমিক ব্যবহার করার বা 'বিদেশী শ্রমিক কর্মসংস্থান আইন' দ্বারা ২০০৪ সালে কর্মসংস্থান ও শ্রম মন্ত্রণালয় থেকে বাস্তবায়িত হয়। - অর্ন্তুক্ত দেশ: মিলিপাল্টাইন, মালেশিয়া, শ্রীলঙ্কা, তিব্বতনাম, থাইল্যান্ড, ইন্দোনেশিয়া, উজবেকিস্তান, পাকিস্তান, কম্বোডিয়া, চীন, বাংলাদেশ, নেপাল, কির্গিজিস্তান, মিয়ানমার, পূর্ব তিমুর। (১৫টি দেশ, MOU এর মাধ্যমে স্বাক্ষর করেন) - শিল্প: ক্ষুদ্র ম্যানুফ্যাকচারিং, নির্মাণ, কৃষি, মৎস্য, এবং কিছু সার্ভিস - আকার: বার্ষিক বিদেশী শ্রমিক নীতি কমিটির সিদ্ধান্ত

3. 환경적 지원방안 : 전라북도

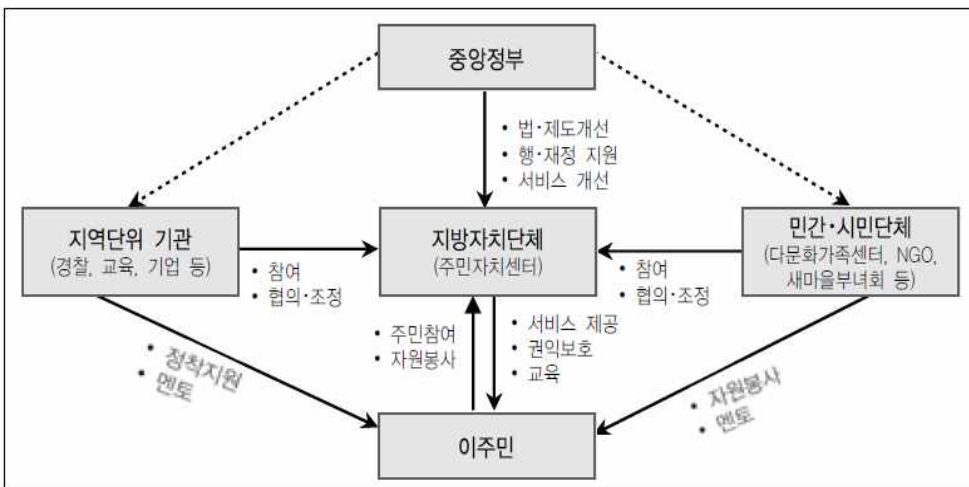
고용허가제를 통하여 전라북도에 들어오는 외국인 근로자에 대한 지방자치단체의 역할은 외국인 주민으로서 삶을 살아가는 환경을 조성하는 것이다. 따라서 외국인 주민에서 가장 높은 비율을 차지하고 있는 외국인 근로자를 ‘주민’으로 생각하여 자치단체 차원에서 생활에 대한 종합적인 지원 방안이 모색되어야 한다. 이는 외국인 근로자가 중소기업체 및 농어업에서 생산활동에 종사하고, 거주하면서 생활경제면에서 동시에 소비자로서 존재하기에 이들을 외국인 인력이 아닌 지

역경제에 기여하는 거주자로 여겨 이들에 대한 지원방식도 고려되어야 함을 의미하는 것이다.

1) 전북 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영

현재 외국인 주민을 위해 지역단위에서 추진할 수 있는 사업은 진행되고 있는 서비스의 효과적인 전달체계 구축으로 여겨진다. 사실 전라북도 지역사회에서 결혼이민자와 가족을 위한 지원서비스는 14개 시군의 다문화가족지원센터라고 하는 종합서비스 전달체계를 통하여 지원되고 있지만 외국인 주민의 한 부류인 외국인 근로자를 위한 지원서비스는 고용노동부에서 한국산업인력공단을 통해 위탁 운영되는 사업과 외국인력지원센터의 외국인 근로자 지원 사업으로 한정되어 있다. 또한 이 체계는 지원서비스 전달체계보다는 외국인 근로자에 대한 관리차원의 지원 성격을 지니고 있다. 따라서 지역단위의 외국인 주민을 위해 추진하는 서비스의 효과적인 전달체계 구축을 통해 지방자치단체 및 민간 간의 역할 분담, 민간단체의 다양한 경험을 활용하도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

〈표 4-2〉 외국인 주민 지원서비스 전달체계(안)



자료 : 다문화사회정착을 위한 지방자치단체의 이주민정책 개선방안 연구(조석주외), p143, 한국지방행정연구원

따라서 구체적인 방안의 단초를 볼 수 있는 것이 부산시의 사례로 부산시는 2013년부터 부산시 외국인 주민 지원 기관 네트워크를 상설화하여 운영하고 있으며 사업을 확대해 가는 중이다.

〈사례〉 부산시 외국인주민 지원기관 네트워크 운영

- 사업개요
 - 명 칭 : 부산외국인주민지원기관 네트워크
 - 구성대상 : 외국인주민지원 관련기관 실무자
- 부산광역시청, 다문화가족지원센터, 부산문화재단, 부산국제교류재단, 부산외국인근로자지원센터
 - 주요기능 : 추진사업의 정보교환, 필요시 업무협조, 사업홍보 등
 - 운 영 : 격월 회의 개최 ▶ 2013년 3회 개최(6, 8, 11월)
- 2014년 추진상황 및 계획
 - 2014. 1. 8. 회의 개최, 기관별 사업추진현황 공유 및 협조요청
 - 격월 회의 개최 및 협업사업 진행
 - 온라인공간(지식행정 동아리) 추진사업 현황 게시 및 공유

전라북도의 경우 현재 외국인 주민 관련에서 다문화가족지원센터 협의회와 다문화가족지원 자문위원회, 외국인 주민 시책 자문위원회의 형태로 각각 운영되고 있기에 자문위원회의 성격보다는 지원 관련 기관 실무자의 네트워크로 추진되고 있는 사업에 대한 정보 교환과 업무 협조 등을 중심 내용으로 삼은 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영이 필요한 것으로 보인다. 추진주체는 전라북도를 중심으로 전북다문화가족지원센터, 외국인근로자 지원단체, 한국산업인력공단 전북지사, 고용센터 등이 참여하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

2) 외국인 근로자를 위한 한국어 교육 지원

외국인 근로자가 지역사회에서 원활하게 살아가기 위해서는 한국어 습득이 필수 요소이다. 본 조사에서도 외국인 근로자가 한국 생활에서 가장 어려운 요소로 언어적 어려움(53.2%)을 꼽고 있다. 그러나 외국인 근로자가 한국어를 배울 수 있는 기관은 현재 군산의 외국인 복지센터와 익산노동자의 집 정도이고 이곳도 위치적으로 접근성에 있어 문제가 제기되고 있다.

따라서 현재 외국인 근로자를 위한 한국어 교육지원 방법은 전라북도의 정보

화 마을을 활용하는 방안과 14개 시군의 다문화가족지원센터에서 도, 시군비로 운영되는 다문화마을 학당을 활용하는 방안이다.

정보화마을 사업은 안전행정부의 사업으로 농어촌의 정보소외지역 정보격차 해소 및 IT를 통한 상거래 지원으로 농가 소득 향상, 지역공동체 형성을 촉진하는 사업으로 전국 362개 중 전북에는 39개의 마을에서 사업을 진행하고 있다. 본 사업의 내용 중에서 결혼이주여성 등 외국인 주민을 위한 지역주민 정보화 교육 사업과 다문화가족 화상상봉 상시화라는 사업도 한 영역으로 자리 잡고 있다. 따라서 지역주민으로 외국인 근로자에 대한 온라인 교육을 통한 한국어 교육지원 사업을 전개할 수 있을 것이다. 특히 외국인 근로자가 많이 거주하고 있는 군산(2개), 익산(3개), 김제(4개) 정보화 마을은 마을정보센터를 중심으로 외국인 근로자에 대한 한국어 온라인 교육 지원 사업을 전개하는 안도 고안해 볼 필요가 있다.

다음으로는 현재 지역사회의 한국어 교육 지원 대상자를 발굴하여 한국어 교육의 사각지대를 완화하려고 하는 전라북도 다문화마을 학당 대상자를 외국인 근로자로 확대하는 방안도 모색해 보는 것이다. 2014년부터 한국어교육지원 사업이 다문화가족지원센터의 기본사업으로 선정되지 않고 한국어 교육 사업을 위탁할 기관을 공모하는 방식으로 변화되고 있기에 도 자체 사업인 다문화마을 학당 사업의 대상자를 외국인 근로자를 확대하는 방안으로 진행되어 한국어 교육 대상자를 확보하는 안도 바람직한 것으로 여겨진다. 또한 다문화마을 학당 사업이 찾아가는 한국어 교실의 역할도 하고 있기에 사업장을 벗어나기 어려운 농축산업 종사 외국인 근로자들에게 한국어 교육을 지원하는 방안도 마련할 수 있을 것이다. 이 사업은 도와 고용노동부의 협조 하에 사업주의 허락을 받는 작업이 선제되어야 할 것이다.

3) 여가 및 문화 활동의 지원

외국인 주민으로서 외국인 근로자들이 근로시간 이후에 즐길 수 있는 여가나 문화활동의 지원이 필요하다. 본 조사에서 이들이 근로시간 이후에 보내는 여가시간을 분석해 본 결과 일반적으로 친구를 만나거나(21.3%), 집안일을 하거나(16.3%), TV 시청(14.2%), 쇼핑 및 관광(13.5%) 등으로 여가를 보내고 있었다.

이들은 체류기간에 상관없이 평균적으로 친구만나기, 집안일, TV 시청의 순으로 단조로운 여가시간을 보내고 있었다. 특이한 점은 체류기간이 5년 이상인 외국인 근로자의 경우 종교생활을 하는 비율이 높아졌으며 더불어 TV 시청의 시간도 많아지고 있었다. 따라서 타 지역에서 정기적으로 외국인 근로자들을 위한 정기적 체육행사를 개최 지원하는 안과 일부 지역 도서관(작은도서관 사업)을 활용하여 외국인 근로자를 위한 자국 도서를 배치하고 이들을 위한 프로그램 운영하는 방안 등 여가와 문화활동에 대한 지원이 필요한 것으로 여겨진다.

4) 외국인 근로자에 대한 인식개선 사업 전개

전라북도는 현재 체류외국인이 3만 7천명 정도로 전체 인구의 약 2%의 비율로 나타나고 있다. 그 중에서도 외국인 근로자는 25%를 차지하여 외국인 주민중 가장 많은 비율을 나타나고 있다. 그러나 외국인 근로자는 고용허가제라는 외국인력정책 중에서 단기순환정책으로 지역사회에서는 거주하지 않고 본국으로 돌아갈 인력으로 간주하여 이에 따른 지원 정책이나 사업이 거의 존재하지 않고 있다.

실제로 외국인 근로자는 단기순환정책의 대상자이지만 고용허가제를 통하여 장기 4년 10개월 머무를 수 있으며 성실재입국 기회가 부여되면 최장기 9년 8개월을 지역사회에 거주할 수 있다. 이들은 지역사회에서 주민으로서 생활할 수 있는 조건을 가지고 있는 것이다. 그러나 아직도 지역사회 내부에서는 외국인 근로자에 대한 편견과 차별의식이 존재하고 있다. 본 조사에서도 외국인 근로자의 경우 사업장 내에서의 차별경험이 27%로 나타났고 차별의 내용은 문화적 차이와 언어적 폭력을 꼽고 있었다.

따라서 사업장 내에서 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 사업이 필요하고 한편으로 지역사회에서도 다문화사회에 대한 이해와 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 교육과 사업이 요구되어진다. 우선적으로 지역사회의 공공기관에서 선도적으로 외국인 근로자의 인식개선과 인권보호를 위한 캠페인 사업을 전개하는 작은 사업을 펼치는 방안도 모색해 봄직하다. 예를 들어 외국인 근로자 비하 등 차별적 언어 및 행위 근절을 위해 일정기간 동안 공문서에 “살색과 같은 차별적 언어를 쓰지 말자”라는 문구를 실어서 실천적 작업을 시행하는 모습도 필요하다. 위에서 살펴본 외국인 근로자 정책지원 방안을 표로 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-3〉 외국인 근로자를 위한 정책지원 방안

지원방안	정책내용	추진내용	추진기관
제도적 개선	근로기준법 제63조 개정과 표준근로계약서(안) 필요	<ul style="list-style-type: none"> 농어업의 근로기준법 제63조 적용 개정(근로내용분석) 농어업의 표준근로계약서 안 	고용노동부
	외국인 주민 인권보장 및 증진조례 제정	<ul style="list-style-type: none"> 외국인주민의 인권을 보장하기 위하여 시, 기업, 시민사회단체 및 주민이 해야 할 사항을 정함 외국인 근로자를 채용한 기업에서의 부당 행위와 인권침해를 방지하는 내용 수록(예시:안산과 제주도) 	전라북도 의회
운영적 지원	건강보험의 의무가입 적시 및 독려	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약을 체결한 외국인 근로자 입국하는 즉시 사업주로 하여금 건강보험 적용 사업장 신고함 입국 후 외국인근로자의 취업 교육 종료시 외국인 근로자를 인계하는 과정에서 보험 가입 여부를 확인하는 방식을 채택하도록 함 현재 사업장의 근로자 수가 적은 농축산업과 어업 등의 사업주와 근로자들에게 직장가입 당연 적용에 대한 고시와 안내가 필요함 	고용노동부 전북지역고용센터 한국산업인력공단
	외국인 근로자의 고용업체 근로 감독 강화 필요	<ul style="list-style-type: none"> 사업주의 편의와 외국인 근로자의 단속 차원에서 이루어지는 형식적인 지도점검에 머무를 가능성을 보여주고 있음 외국인 근로자의 근로환경과 고충상담을 해결할 수 있는 근로감독이 이루어져야 할 것임 	고용노동부 전북지역고용센터
	민간단체를 활용한 외국인 근로자 채용사업장 인권침해 예방 모니터	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자를 교육하여 모니터링 요원으로 발굴하여 외국인 근로자 대상 사업장을 모니터링 고용허가제의 개선과 외국인 근로자에 대한 차별 관행을 해소하기 정책 대안 제시(예시:안산) 	전라북도 익산노동자의 집 등 민간단체
	EPS(고용허가제) 외국인 근로자를 위한 핸드북 사업	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자에 고용허가제와 생활에 대한 정보를 알려주는 생활편리수첩의 형태, 알리미 역할을 할 수 있는 정보지 형태로 진행(예시:안산) 	한국산업인력공단 전북고용센터 전라북도
환경적 지원	전북 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영	<ul style="list-style-type: none"> 지역단위의 외국인 주민을 위해 추진하는 서비스의 효과적인 전달체계 구축을 통해 지방자치단체 및 민간 간의 역할 분담, 민간단체의 다양한 경험을 활용하도록 하는 방안 외국인 주민 지원기관 네트워크 운영은 사업에 대한 정보 교환과 업무 협조 등을 중심으로 함(사례:부산) 	전라북도 한국산업인력공단 전북고용센터 다문화가족지원센터 외국인근로자 지원기관
	외국인 근로자를 위한 한국어 교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> 전라북도의 정보화 마을을 활용하는 방안 14개 시군의 다문화가족지원센터에서 도시군비로 운영되는 다문화마을 학당을 활용하는 방안 	전라북도
	여가 및 문화 활동의 지원	<ul style="list-style-type: none"> 정기적으로 외국인 근로자들을 위한 정기적 체육행사를 개최 지원(사례:경기도, 경상북도) 일부 지역 도서관(작은도서관 사업)을 활용하여 외국인 근로자를 위한 자국 도서를 배치하고 이들을 위한 프로그램 운영하는 방안(사례:의정부시) 	전라북도
	외국인 근로자에 대한 인식개선 사업 전개	<ul style="list-style-type: none"> 공공기관에서 선도적으로 외국인 근로자의 인식개선과 인권보호를 위한 캠페인 사업을 전개하는 작은 사업을 펼치는 방안도 모색 예시) 외국인 근로자 비하 등 차별적 언어 및 행위 근절을 위해 일정기간 동안 공문서에 "살색과 같은 차별적 언어를 쓰지 말자" 라는 문구를 실어서 실천적 작업 시행 	전라북도

제 2 절 결론 : 외국인 ‘주민’ 으로서 외국인근로자에 대한 지원정책수립

한국사회는 세계화라는 과정을 통하여 외국인 주민이 증감 추세에 있고 지역사회에서도 주민으로서 다양한 형태의 외국인 주민을 접하게 된다. 특히 전라북도는 결혼을 통해 이주해 온 결혼이민자의 증가를 통해 ‘다문화가족’이라는 새로운 유형의 가족이 형성되었고 이들에 대한 지원정책을 수립하여 지원하고 있다.

그러나 전라북도 외국인 주민 유형별 형태 중에서 외국인 주민 자녀(26.4%) 다음으로 가장 많은 수를 차지하고 있는 전라북도 외국인 근로자에 대한 실태와 지원 방안은 중앙정부의 고용허가제라는 틀 속에서 지원되고 있는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 전북 지역에 거주하고 있는 외국인 근로자의 근로환경과 생활에 대한 실태조사를 실시하여 이들의 근로조건과 일상생활의 삶을 분석해 보았다.

실태조사를 통해 나타난 결과, 전북 지역 외국인 근로자는 ‘외국인 근로자의 고용 및 체류과정의 효율적 관리’와 함께 외국인 근로자에 대한 인식과 인권보호, 고용주의 법규준수 등의 내용을 지닌 고용허가제라는 제도적 틀 내에서 살아가고 있으나 외국인 근로자의 근로조건 업종별 차이 및 인권침해, 건강보험 미 가입, 산업안전 교육 미실시, 열악한 주거환경, 한국 생활의 어려움 등의 문제가 나타났다.

따라서 현재 지방정부 차원의 외국인 근로자에 대한 지원 정책은 중앙정부가 국내 경제와 노동시장의 상황에 따라 그 유입을 규제하거나 혹은 경제성과 생산성의 관점에서 수입노동력을 관리하는데 집중하는 정책적 방향을 따르면서 지역의 외국인 주민으로서의 권익보호와 삶의 질 향상을 위한 방안을 마련하는 것이 무엇보다도 요구되어진다.

이에 따라 본 연구에서는 구체적인 방안을 제도와 운영 그리고 환경적 측면에서 개선과 지원 방안을 수립하여 제안하였다.

제도적인 개선방안은 외국인 근로자를 지원하는 고용허가제의 제도적 개선이 가장 중요하며 이 내용은 고용노동부가 주축이 되어 진행되어야 할 것이다. 그 내용은 업종별 차이에 따른 근로기준법 적용으로, 특히 농어업의 근로업무 내용을 분석으로 하여 업무에 따른 근로기준법의 개선이 요구되며 동일하게 적용되는 표준근로계약서를 업종별로 차별화 시키는 제도적 절차와 변화가 요구되고 있다.

한편 지방정부 차원에서는 외국인 주민 인권 보호를 위한 조례 제정과 같은 법제도를 통하여 외국인 근로자에 대한 인권 보호와 증진이 요구되어진다.

더불어 운영적 개선도 사실 고용허가제 틀에서 지원되는 제도에 대한 모니터와 외국인근로자를 지원하는 민간단체를 활용한 인권보호 방안의 측면에서 이루어질 수 있다.

그러나 전라북도가 지방자치 단체 수준에서 가장 중요하게 실행할 수 있는 외국인 근로자 지원정책은 외국인 주민으로서 살아갈 수 있는 환경을 조성하는 것이다. 즉 외국인 주민에서 외국인 주민 자녀 다음으로 가장 높은 비율을 차지하고 있는 외국인 근로자를 ‘주민’으로 생각하여 자치단체 차원에서 생활에 대한 종합적인 지원 방안이 모색되어야 한다. 이는 외국인 근로자가 중소기업체 및 농어업에서 생산 활동에 종사하고, 거주하면서 생활경제면에서 동시에 소비자로서 존재하기에 이들을 외국인 인력이 아닌 지역경제에 기여하는 거주자로 여겨 이들에 대한 지원방식이 고려되어야 함을 의미하는 것이다.

구체적으로 외국인 주민인 외국인 근로자를 위해 지역단위에서 추진할 수 있는 사업은 진행되고 있는 서비스의 효과적인 전달체계 구축과 외국인 근로자가 지역 사회에서 원활하게 살아가기 위한 한국어 교육 사업 확대, 여가생활을 위한 지원 모색 등이 제안 될 수 있다. 그러나 한편 지역에서 지방자치 단체가 제도적으로 외국인 근로자에 대한 정책을 강화하고 서비스를 향상시킨다고 해도 이들이 거주하고 있는 지역사회 주민들이 이들에 대한 편견과 차별의식이 변화되지 않는다면 외국인 근로자가 주민으로서 생활을 영위해 나가는데 어려움에 직면할 것이다. 그러므로 사업장 내에서 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 사업이 필요하고 지역사회에서도 다문화사회에 대한 이해와 외국인 근로자에 대한 인식을 개선하는 교육과 사업이 요구되어진다.

결론적으로 본 연구는 전수조사는 아니지만, 고용허가제도가 정착한지 10년이 되는 2014년에 지방자치단체 차원에서 업종별로 외국인 근로자에 대한 실태조사¹⁹⁾를 진행하였다는 것에 의의가 있다.

19) 외국인 근로자에 대한 실태조사는 IOM이민정책연구원에서 전국단위의 체류외국인 실태조사 와 국가인권위원회에서 인권차원에서 이루어지는 조사이외에 지방자치단체 차원에서 2009년의 경남발전연구원에서 실시된 조사이외에는 거의 전무한 상태이다.

고용허가제 10년의 과정에서 제도적 보완을 통하여 외국인 근로자가 한국사회에서 중소기업과 농업에 주요한 인력으로 활동할 수 있었으나 단기순환 정책이라는 제도적 문제점으로 이들이 거주하고 있는 지역사회에서 외국인 “주민”으로서 위치를 자리매김 할 수 없었다. 그러나 외국인 근로자는 단기순환정책의 대상자이지만 고용허가제를 통하여 장기 4년 10개월 머무를 수 있으며 성실재입국 기회가 부여되면 최장기 9년 8개월을 지역사회에 거주할 수 있기에 사실상 지역사회에서는 주민으로서 생활할 수 있는 조건을 가지고 있다.

따라서 본 연구를 통하여 나타난 외국인 근로자의 근로환경 및 생활실태의 문제점을 살피면서 이들에 대한 지원정책을 수립하여 외국인 근로자가 전라북도의 ‘주민’으로서 살아갈 수 있는 여건을 조성하여 지역주민과 이주민인 외국인 근로자가 공생하는 지역사회가 실현될 수 있도록 하여야 할 것이다.

참고문헌

참 고 문 헌

- 강동관 외(2013), 한국의 이주동향 2013, IOM 이민정책연구원
- 곽태열(2009), 경남의 외국인 근로자 고용실태 및 인식분석을 통한 노동시장 활력화방안, 경남발전연구원
- 박영범 외(2010), 외국인력 정책의 중장기 발전방향 연구, 고용노동부
- 박진경(2012), 다문화사회에 대비한 규제정비방안 -이주노동자 처우를 중심으로, 한국행정연구원
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2012), 2012 출입국·외국인정책 통계연보
- 신기동 외(2006), 외국인 근로자 정주실태 및 정책수요 조사, 경기개발연구원
- 이규용(2011), 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원
- 이동기(2010), 전라북도 외국인 근로자지원센터 설립방안, 전북발전연구원
- 이병렬 외(2013), 농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회
- 이수경 외(2008), 외국인 근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구, 한국직업능력개발원
- 오경석 외(2012), 어업 이주노동자 인권상황 실태조사, 국가인원위원회
- 오재환 외(2012), 부산지역 외국인주민 생활환경 실태조사 및 정책발전 방안, 부산광역시
- 유길상·이규용(2002), 외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제, 한국노동연구원
- 유길상 외(2011), 고용허가제 시행평가 및 제도 개선방안, 고용노동부
- 안전행정부(2013), 지방자치단체 외국인주민 현황 통계(2013.1.1 기준)
- 전혜영(2011), 외국인 근로자의 근로 실태와 개선을 위한 시사점, 현대경제연구원
- 정기선 외 (2010), 2010 체류외국인 실태조사 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활, IOM 이민정책연구원

정기선 외 (2012), 이주민의 지역사회 정착과 사회통합 정책 연구, IOM 이민정책 연구원

조석주(2011), 지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책 강화방안: 군포시 사례를 중심으로 , 지방행정연구 제 25권 제2호

중소기업중앙회(2013), 외국인 근로자 취업실태조사

최서리 외(2013), 농업분야 외국인력 활용실태 및 정책제언 : 경기도를 중심으로

최혜지 외(2012), 국내체류 이주민의 사회복지지원체계 개선을 위한 실태조사, 국가인권위원회

국가통계포털 홈페이지(<http://kosis.kr>)

통계청 홈페이지(<http://kostat.go.kr>)

안전행정부 홈페이지(<http://www.mospa.go.kr>)

출입국·외국인정책본부 홈페이지(<http://www.immigration.go.kr>)

부 록

전북 외국인 근로자 지원 방안 수립을 위한 실태조사 설문지

전북 외국인 근로자 지원 방안 수립을 위한 실태조사

안녕하십니까?

전북발전연구원에서는 전라북도 내 거주하고 있는 외국인근로자들의 근로 및 생활 실태를 파악하여 외국인 근로자들이 편안하게 거주할 수 있는 전라북도를 만들기 위한 정책 자료로 활용하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

귀하가 작성하신 설문지는 전라북도 외국인 근로자 지원정책 수립을 위한 귀중한 자료가 될 것이므로, 성실하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

본 조사의 모든 내용은 절대로 비밀이 보장되며, 여러분의 응답내용은 통계자료 작성의 목적 외에는 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드리오니, 설문에 적극 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2013년 12월

- 조사기관 : 전북발전연구원
- 담당자 : 박신규 (전북발전연구원 부연구위원)
조아영 (전북발전연구원 연구원)
- 연락처 : TEL: 063-280-7193, 7197/ FAX: 063-286-9206
- E-mail : ko892ws@jthink.kr, joa@jthink.kr



□ 각 문항을 읽고 해당되는 번호를 골라 √ 표시하거나 구체적인 답을 써 주십시오.

A. 기본 인적사항에 관한 질문입니다.

1. 당신의 성별은 무엇입니까? ① 남자 ② 여자
2. 당신은 몇 년도에 태어났습니까? ()년 / 현재나이 ()세
3. 당신의 현재 혼인상태는 어디에 해당됩니까?
① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 별거 ⑤ 비혼인·동거 ⑥ 사별
4. 당신의 국적은 어디입니까? (국가의 순서는 영어 알파벳 순입니다)
① 방글라데시(Bangladesh) ② 캄보디아(Cambodia) ③ 중국(China)
④ 인도네시아 (Indonesia) ⑤ 키르기스스탄(Kyrgyzstan) ⑥ 몽골 (Mongolia)
⑦ 미얀마(Myanmar) ⑧ 네팔 (Nepal) ⑨ 파키스탄(Pakistan)
⑩ 필리핀 (Philippine) ⑪ 스리랑카(SriLanka) ⑫ 태국(Thailand)
⑬ 동티모르(Timor-Leste) ⑭ 우즈베키스탄 (Uzbekistan) ⑮ 베트남(Vietnam)
5. 최종 학력은 무엇입니까?
① 무학 ② 초등학교 ③ 중학교 ④ 고등학교 ⑤ 2·3년제 대학 ⑥ 4년제 대학교 ⑦ 대학원 이상

B. 한국에 입국하기 전, 입국과정에 관한 질문입니다.

6. 당신은 한국에 온 지 얼마나 되었습니까? ()년 ()개월
7. 처음 한국에 왔을 때 비자는 무엇이었습니까?
① 산업연수(D-3) ② 외국어지도(E-2) ③ 전문직업(E-5) ④ 예술흥행(E-6)
⑤ 동반(F-3) ⑥ 유학(D-2) ⑦ 일반연수(D-4) ⑧ 방문동거(F-1) ⑨ 결혼(F-6)
⑩ 단기 종합(C-3) ⑪ 비전문취업(E-9) ⑫ 특정직업 (E-7) ⑬ 기타()
8. 현재 체류자격은 어떻습니까?
① 합법 ② 비합법 →

8-1. 귀하의 체류자격이 비합법으로 된 이유는 무엇입니까?

- ① 체류기한 만료
- ② 사업장 변경횟수 초과
- ③ 구직변경기간 초과
- ④ 사업장 이탈
- ⑤ 개인건강상(출산/임신, 질병 등)
- ⑥ 부당해고

18. 한 달 평균 임금(상여금·수당 포함, 세금 공제 전 총 임금)은 얼마입니까?

- ① 1,015,740원(최저 임금) 미만 ② 1,015,740원 - 1,200,000원 미만
 ③ 1,200,000원 - 1,400,000원 미만 ④ 1,400,000원 - 1,600,000원 미만
 ⑤ 1,600,000원 이상 ⑥ 기타

19. 한국에서 일을 해보니 본국에서 맺은 근로계약과 달라진 점이 있습니까? 모두 √ 표시해주세요.

- ① 없음 ② 월급 ③ 노동시간 ④ 작업내용 ⑤ 기숙사 제공 ⑥ 식사제공 ⑦ 휴게시간, 휴일

20. 현재 직장의 근무환경 및 생활조건에 대해 얼마나 만족합니까? 모두 √ 표시해주세요.

문항	매우만족	만족	그저 그렇다	불만	매우 불만
1) 노동시간의 적절성	①	②	③	④	⑤
2) 휴일 부여일수	①	②	③	④	⑤
3) 작업량	①	②	③	④	⑤
4) 임금수준	①	②	③	④	⑤
5) 급식	①	②	③	④	⑤
6) 작업장 안전도	①	②	③	④	⑤
7) 숙소 시설	①	②	③	④	⑤
8) 의료 혜택	①	②	③	④	⑤
9) 고충 처리	①	②	③	④	⑤
10) 휴게시설	①	②	③	④	⑤
11) 인격적 대우	①	②	③	④	⑤
12) 외출 가능	①	②	③	④	⑤

21. 직장 내에서 차별을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



21-1. 차별의 내용은 무엇이었습니다?

- ① 문화(식사, 예절 등) ② 종교 ③ 욕설 ④ 성희롱 ⑤ 폭행

21-2. 차별을 당한 후 주로 누구에게 상담했습니다?

- ① 외국인력 관리기관 ② 민간 이주민 지원단체 ③ 사장 또는 직장관리자
 ④ 직장동료 또는 친구 ⑤ 상담하지 않음

22. 현재 다른 사업장으로 이동할 계획이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



22-1. 사업장 이동을 원하는 이유 중 가장 큰 이유를 한 가지만 선택해 주십시오.

- ① 임금체불 ② 정당한 수당을 지급하지 않아서 ③ 일이 너무 힘들어서
④ 회사의 비인간적인 대우 때문에 ⑤ 건강상의 이유
⑥ 기숙사, 식사, 작업장 시설 등이 불편하기 때문에
⑦ 산업재해(일하는 중에 당하는 사고)의 위험 때문에

D. 의료지원 및 안전교육과 관련된 질문입니다.

23. 한국에 입국한 이후 최근 1년 이내에 직장에서 실시하는 정규 건강검진을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



21-1. 건강검진을 받은 후 건강검진 결과에 대한 통보를 받았습니까?

- ① 통보 받았다 ② 통보 받은 적 없다

24. 한국에 입국한 이후 최근 1년 이내에 산업안전교육(작업장 유해환경과 건강을 보호하기 위한 교육)을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



22-1. 산업안전교육을 실시한 기관은 어디였습니까?

- ① 한국정부기관 ② 민간 이주민 지원단체(NGO) ③ 회사

25. 현재 다니고 있는 직장에 모국어로 된 작업안전수칙이 부착되어 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

26. 한국에 입국한 이후 일과 관련하여 사고를 당하거나 질병에 걸린 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



26-1. 치료를 어떻게 하였습니다?

- ① 산재보험 처리(26-2 문항으로) ② 사업주가 전액 치료비 부담
 ③ 사업주와 내가 공동으로 치료비 부담 ④ 내가 전액 치료비 부담
 ⑤ 건강보험 처리 ⑥ 민간 이주민 지원 단체 해결

26-2. 산재보험으로 처리한 경우, 어떤 어려움이 있었습니까? 모두 V 표시해주세요.

- ① 산재보험 인정기간이 너무 길었다 ② 산재보험 처리과정이 너무 복잡했다
 ③ 회사가 산재보험으로 처리하지 않으려 했다 ④ 산재문제로 해고될까봐 두려웠다

27. 외국인노동자 고용에 관한 법의 내용을 알고 있습니까?

문항	안다	모른다
1) 재고용신청 절차 및 기간	①	②
2) 사업장 변경 횟수 제한	①	②
3) 사업장 변경 시 사업장 동의 필요	①	②
4) 최저 임금 매년 변동	①	②

E. 생활 및 지원 서비스 이용 현황과 관련된 질문입니다.

28. 생활비는 한 달에 얼마 정도 쓰십니까? ()만원

29. 본국으로 매달 송금하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오



29-1. 본국으로 매달 보내는 돈은 얼마입니까?

- ① 50만원 미만 ② 50-100만원 미만 ③ 100-150만원 미만 ④ 기타

30. 지금 살고 있는 집의 형태는 어떤 곳입니까?

- ① 비거주용 거물내 공간(기숙사) ② 임시가 건물 ③ 무허가 불량주택
 ④ 지하/반 지하방 ⑤ 옥탑방 ⑥ 단독주택 ⑦ 아파트 ⑧ 원룸 주택 ⑨ 기타

31. 당신은 여가시간에 주로 무엇을 하십니까? 세 가지를 골라주십시오

- ① 종교활동 ② 쇼핑 및 관광 ③ 집안 일 ④ 친구만나기 ⑤ TV 시청
⑥ 게임방, 노래방 등 유흥업소 출입 ⑦ 기술습득 및 한국어 공부 ⑧ 기타

32. 다음 중 한국에서 받은 교육에 모두 V 표시해주세요.

- ① 한국어교육 ② 컴퓨터교육 ③ 직업기술교육 ④ 사회생활교육
⑤ 한국문화교육 ⑥ 기타

33. 당신이 한국생활에서 가장 힘든 점은 무엇입니까?

- ① 언어문제 ② 외로움 ③ 한국의 직장생활 적응 ④ 기후차이 ⑤ 음식
⑥ 문화차이 ⑦ 편견과 차별대우 ⑧ 모국에 있는 가족과 멀어짐 ⑨ 기타

34. 당신은 외국인 근로자를 도와주는 비영리 단체(센터)를 이용한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



34-1. 어떤 종류의 서비스를 이용했습니까? 이용한 것에 모두 V 표시해주세요.

- ① 임금/퇴직금 관련 ② 구직/직장이동 ③ 산업재해/의료관련
④ 출입국/비자/국적문제 ⑤ 한글 및 컴퓨터 교육 ⑥ 인권침해 상담
⑦ 문화 및 종교서비스 ⑧ 공동체 모임 ⑨ 기타

35. 당신은 공공기관(고용센터, 도청, 시청 등)을 이용한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다



35-1. 어떤 종류의 서비스를 이용했습니까? 이용한 것에 모두 V 표시해주세요.

- ① 임금/퇴직금 관련 ② 구직/직장이동 ③ 산업재해/의료관련
④ 출입국/비자/국적문제 ⑤ 한글 및 컴퓨터 교육 ⑥ 인권침해 상담
⑦ 문화 및 종교서비스 ⑧ 공동체 모임 ⑨ 기타

*** 조사에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다. 소중한 자료로 쓰겠습니다 ***

Jthink 2014-BR-01

전라북도 외국인 근로자 실태조사 및 지원방안 연구

발행인 | 김 경 섭

발행일 | 2014년 04월 30일

발행처 | 전북발전연구원

560-860 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696
(효자동3가 1052-1)

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-92471-099-4 93320

본 출판물의 판권은 전북발전연구원에 속합니다.

