

# 여성 이주노동자 노동환경 안정성 실태와 개선방안에 대한 고찰

황희아, 김세음, 김아름, 유미나, 이선주, 이예지  
[개발협력분야 젠더와 다양성 연구회]

## 1. 서론

### 1) 연구배경 및 필요성

2022년 기준 한국의 출생률은 0.78로 '초고속 고령화' 국가로 접어들어 2025년에는 인구의 20%가 65세 이상 고령인구가 될 전망이다. 이러한 인구구조의 변화로 인해 제조업, 조선업, 농·축산업 등 다양한 산업 분야에서 심각한 구인난이 발생하고 있으며, 이주노동자 없이는 산업 운영이 어려운 상황에 직면해 있다. 이에 따라 2024년 한국은 고용허가제 도입 이래 최대 규모인 16만 5,000명의 이주노동자 유입을 허용하고, 송출국과의 협력 강화 및 운영 체계화를 추진하고 있다.

이처럼 이주노동자 수용 규모가 확대되는 것은 세계적 추세와도 맥을 같이한다. 국제사회는 이주-개발 넥서스(the migration-development nexus) 프로그램을 통해 인력 교류를 확대하며 수용국과 송출국 모두의 발전을 도모하고 있다. 특히 주목할 점은 전체 이주노동자 중 여성의 비율이 꾸준히 증가하고 있다는 것이다. 한국 역시 제조업과 서비스업을 중심으로 여성 이주노동자의 수요가 증가하고 있다. 그러나 여성 이주노동자들은 '외국인'이자 '노동자'라는 이중적 취약성으로 인해 성별 차별, 노동착취, 성범죄에 더욱 쉽게 노출되며, 이를 예방하고 보호하기 위한 제도적 장치도 미비한 실정이다. 더욱 심각한 것은 노동시장에서 여성 이주노동자들이 겪는 구조적 차별이다. 성 역할에 대한 고정관념으로 인해 이들을 돌봄 노동자로만 한정하여 저임금 직종에 배치하거나, '이주여성'을 '결혼이주여성'으로 단순화함으로써 노동이주여성을 비롯한 다양한 이주여성들의 존재와 권리를 비가시화하는 문제가 지속되고 있다.

이런 가운데 2024년 2월 필리핀이 한국으로의 계절근로자 송출을 잠정 중단한 사건은 한국의 이주노동자 보호 체계의 취약성을 여실히 보여준다. 전남 지역에서 브로커와 일부 지자체가 이주노동자들의 여권을 압류하고, 브로커들의 임금 착취가 이루어졌으며, 고용주들은 불법 파견을 일삼는 등 이주노동자들의 기본적 인권이 심각하게 침해되었다. 이는 이주노동자의 기본적 권리와 인권을 보장하기 위한 현행 보호 체계가 제대로 작동하지 않고 있음을 보여준다. 이주노동자들이 이처럼 기본적 권리조차 보장받지 못하는 상황에서, '외국인'과 '여성'이라는 이중적 차별에 직면한 여성 이주노동자들의 노동환경을 재조명할 필요가 있다. 동일 가치 노동에서 동일 임금을 받지 못하는 성별 차별이 지속되고, 근로자로서 마땅히 받아야 할 노동법의 보호조치 제대로 받지 못하는 불안정한 구조는 이들의 취약성을 더욱 심화시킨다. 이처럼 이주노동자에 대한 기본적 보호 체계도 제대로 작동하지 않는 상황에서 여성 이주노동자들을 위한 보호 장치는 더욱 기대하기 어려운 실정이다.

이러한 문제들이 지속되고 심화된다면, 한국은 국제사회에서 이주노동자 권리를 보장하지 못하는 국가라는 오명을 얻게 될 것이며, 이는 장기적으로 노동력 확보에도 심각한 차질을 빚을 수 있다. 특히 증가하는 여성 이주노동자 수요에 대응하고 양질의 노동력을 확보하기 위해서는, 이들을 위한 안전하고 공정한 노동환경 조성이 시급하다. 그러나 기존 연구들은 대부분 '결혼이주여성'이나 '돌봄 노동'이라는 제한된 영역에 초점을 맞추고 있어, 다양한 산업 분야에서 활동하는 여성 이주노동자들의 노동환경과 잠재력을 포괄적으로 다루지 못하고 있다.

따라서 본 연구는 돌봄노동 영역을 넘어 제조업, 서비스업 등 다양한 산업 분야에서 활동하는 여성 이주노동자들의 노동환경을 종합적으로 분석하고자 한다. 이는 한국이 이주노동 정책의 새로운 방향을 모색하는 데 기여할 뿐만 아니라, 여성 이주노동자들의 다양한 역량이 존중되고 발휘되는 포용적인 노동시장을 만드는 데에도 의미 있는 시사점을 제공할 것이다.

## 2) 연구방법론

이번 연구의 목적은 여성 이주노동자의 노동환경 조사를 통한 취약성 및 이와 관련한 정책적 대응 현황 분석 및 매뉴얼 조사, 국제사회의 여성 이주노동자 노동 보호와 정책 비교 분석, 강의와 인터뷰 결과를 바탕으로 노동환경 개선 방안 및 정책 방향성 제시이다. 이를 고려하여 여성 이주노동자에 대한 배경 및 이론 조사를 기반으로 이론 연구, 전문가 강의, 현장 방문을 진행하였다.

이론연구는 각종 논문 및 주요 기관의 발행물, 회색 문헌 등을 포괄하는 문헌조사를 중심으로 각 회차별로 6인이 돌아가면서 지정 발제를 진행하였다. 여성 이주노동자가 경험하는 다층의 억압과 위치성을 이해하기 위하여 ‘교차성 이론’과 한국의 이주 노동시장에 대한 이해를 수립하도록 하였으며 “이주여성에 대한 시론적 연구”(송형주, 2014 a)에서 제시한 이주여성들의 활동 공간과 제도화 정도에 따른 유형 구분(국제결혼, 일반노동, 가사노동, 서비스노동)을 참고하여, 이 중 국제결혼, 주요 산업군 별 일반노동, 가사노동으로 분류하여 하나씩 살펴봄과 각 유형별 노동환경과 한국의 관련 대응 정책을 조사하였다. 이를 바탕으로 이주여성이 놓이는 노동환경의 취약성을 분석하고, 거시적인 차원과 이주-노동 Nexus 맥락에서 이러한 이주여성의 노동 취약성이 갖는 의미와 개선 방안을 모색하였다. 또한, 연구의 정확성을 도모하고 구성원들의 지식을 확장하기 위해 활동가 및 연구자 등 외부 전문가를 적극 활용하기 위해 현장 방문 및 온/오프라인 강의도 병행하였다.

한국의 특수성을 고려하여 여성 이주노동자를 설명하기 위해 결혼이주여성에 대한 심도 깊은 조사와 연구를 병행하였으며 여성, 외국인, 개발도상국, 송출국, 노동자 등 여성 이주노동자이기 때문에 가지는 억압의 교차성에 대한 현황과 시사점에 대해 살펴보았다. 동시에 연구원들의 배경이 젠더와 국제개발협력이라는 점에서 착안하여 국제개발협력과 이주의 접점을 찾아 상생하며 발전할 수 있는 발판을 마련하고, 이주가 전 세계적인 현상이자 역사의 일부분이라는 점에 착안하여 국내 여성 이주노동자의 현황을 파악하여 앞으로의 역할에 대한 시사점을 도출하는 방향으로 연구를 진행하였다.

## 2. 본론

### 1) 연구 방법

본 연구는 여성 이주노동자의 각각 다른 노동 상황을 유형화하여 이들의 노동환경 취약성을 분석하고, 이에 대응하는 한국 정부의 정책을 분석하였다. 이는 이주여성을 한국의 인구소멸에 따른 가족 재생산의 역할을 대리하는 ‘결혼이주여성’에 대해 주로 다루었던 기존의 연구 지형을 확장시키는 데 기여할 것으로 기대되며, ‘외국인’ ‘여성’ ‘노동자’라는 삼중의 조건이 이주여성의 노동환경에 미치는 영향에 대해 살펴볼 수 있을 것이다. 또한 이러한 국내 맥락을 이주-노동 Nexus라는 국제 사회의 논의와 연계함으로써 이민 정책이 이주여성의 노동 취약성을 감소시킬 수 있는 방향을 제시하였다.

### 2) 배경 연구: 억압의 교차성 및 여성 이주노동자 현황 이해

#### (1) 억압의 교차성 이해

##### ① 교차성(Intersectionality) 개념

교차성(Intersectionality)은 개인이 경험하는 차별과 억압이 성별, 인종, 종교, 연령, 성적지향, 계급 등 여러 사회적 범주가 복합적으로 교차하면서 발생하는 현상임을 설명하는 개념이다(Crenshaw, 1989). 흑인 여성이 경험하는 차별과 억압의 경험을 이해하기 위해 제시된 개념으로, 예를 들어 성차별과 인종차별을 각각 분리해 더하는 것이 아니라, 이러한 서로 다른 차별이 결합하여 어떻게 작동하게 되는지를 이해하고자 한다. 다만, 교차성 개념을 다룰 때, 해당 개념은 각각의 차별과 억압을 더해 어떠한 차별을 상대적으로 더 심각한 차별로 이해하는 것, 즉 차별의 위계화를 경계해야 한다. 교차성 개념은 차별들이 어떻게 상호작용하는지, 즉 복합적인 권력의 관계를 이해하고 분석하는 렌즈로서 기능함에 의의가 있다(김보명, 2018).

② 한국의 여성 이주노동자 연구에서 교차성 개념의 적용

국내 이주연구에서 교차성 개념은 거의 소개된 바가 없으나, 정현주(2015)는 이주여성의 위치성을 이해하고자 하는 시론적 연구를 통해 경계 지대와 메스티자 주체론, 변위와 유목적 주체론과 함께 억압의 교차성 이론을 인식론적 통찰로 제시한 바 있다. 해당 연구에 따르면 해외에서 출판된 두 건의 한국 사례연구가 서로 다른 맥락에서 교차성 개념을 의미 있게 활용했다. 신지원(2009)은 고용허가제 실시 이후 한국 이주노동시장의 젠더화/인종화된 양상을 고찰하며, 요식업 등 서비스업 종사 조선족 여성노동자들의 이중적 취약성을 분석하였다. 정현주(2012)는 한국 농촌 결혼이주여성들이 주류사회의 차별적 담론에 대응하여 자신의 다양한 정체성을 재구성하는 과정을 연구하였다.

이처럼 국내 이주연구에서 교차성 개념이 충분히 다뤄지지 않은 상황에서 위의 두 연구는 교차성 이론이 한국의 맥락에서 어떻게 적용될 수 있는지를 보여준다. 특히 신지원의 연구가 보여준 것처럼, 이 이론은 우리가 여성 이주노동자의 노동환경을 분석할 때 중요한 통찰을 제공할 수 있다. 예컨대 동일한 작업장 내에서도 성별과 국적에 따라 다르게 나타나는 임금 격차나 업무 배치, 산업재해 대응 등의 문제를 단순한 차별의 중첩이 아닌 상호 연결된 권력 관계의 결과로 이해할 수 있게 해준다. 또한 정현주의 연구가 제시한 것처럼, 이주여성들이 이러한 구조적 차별에 대응하여 자신의 정체성을 어떻게 재구성하고 협상해 나가는지를 분석하는 데도 유용한 렌즈가 될 것이다.

(2) 체류자격별 이주노동자 현황

이주노동자는 국내법상 체류 목적에 따라 다른 체류자격을 신청할 수 있다. 이주노동자의 체류자격은 ‘전문기술 이주노동자’, ‘기타 취업가능 이주노동자’, ‘단순기능 이주노동자’로 크게 분류할 수 있다(윤자호, 2021; 김성률·이원식 2017에서 재인용). 제조업에 종사하는 이주노동자의 경우 전문기술이나 기타취업 가능 이주노동자보다는 ‘단순기능 이주노동자’로 분류되어 E-9 비전문취업으로 체류자격을 신청할 수 있다. E-9 비전문취업 체류자격은 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’에 따라 국내 취업요건을 갖추면서, ‘일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하려는 자는 제외’라는 자격요건을 가진다(윤자호, 2021; 출입국관리법 시행령 제23조에서 재인용).

[표 1] 체류자격 종류

계열	세부자격 구분
A	A-1(외교), A-2(공무), A-3(협정)
B	B-1(사증면제), B-2(관광통과)
C	C-1(일시취재), C-3(단기방문), C-4(단기취업)
D	D-1(문화예술), D-2(유학), D-3(기술연수), D-4(일반연수), D-5(취재), D-6(종교), D-7(주재), D-8(기업투자), D-9(무역경영), D-10(구직)
E	E-1(교수), E-2(회화지도), E-3(연구), E-4(기술지도), E-5(전문직업), E-6(예술행행), E-7(특정활동), E-8(계절근로), E-9(비전문취업), E-10(선원취업)
F	F-1(방문동거), F-2(거주), F-3(동반), F-4(재외동포), F-5(영주), F-6(결혼이민)
G	G-1(기타)
H	H-1(관광취업), H-2(방문취업)

출처: 통계청, 「이민자 체류 실태 및 고용조사」, 2023

2023년 통계청 자료에 따르면 90일 이하 단기 방문 외국인을 제외하고 한국에 체류한 외국인은 약 923,000명으로 집계되었다 (통계청, 2023). 이중 약 60%가 남성, 30%가 여성이었으며, 산업별로는 광업, 제조업이 전체 외국인 중 약 절반을 차지할 만큼 제조업 종사 이주노동자의 비율이 높다. 그러나 제조업 취업자 중 약 80%의 이주노동자가 남성인 것으로 보아 제조업 내에서의 성별 불균형이 심각한 상황인 것을 확인할 수 있다.

[표 2] 산업별 이주노동자 현황

	합계	농림어업	광업·제조업	제조업	건설업	도소매·음식·숙박	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스
계	923	61	412	411	112	170	25	143
남자	625	45	331	330	104	63	16	67
여자	298	16	81	81	8	107	9	77

출처: 통계청·법무부, 「이민자 체류 실태 및 고용조사」, 2023

전체 체류자격 중 비전문취업 자격인 E-9을 획득한 외국인이 가장 많았으며, 결혼이민 비자인 F-2-1과 F-6을 제외하고는 모든 체류자격에서 남성의 비율이 여성의 비율보다 약 2배 이상 높았다 (통계청, 2023). 본 글에서 논의하고자 하는 제조업 이주노동자의 경우 비전문취업 비자인 E-9 비자를 신청해야 한다. E-9 비자의 경우 다른 산업에 비하여 남성의 비율이 여성의 비율보다 약 10배 이상 높은 것을 확인할 수 있다.

[표 3] 체류자격별 이주노동자 현황

	합계 (천명)	비전문취업(E-9)	방문취업(H-2)	전문연력(E-1~E-7)	유학생(D-2, D-4-1, D-4-7)	재외동포(F-4)	영주(F-5)	결혼이민(F-2-1, F-6)	기타
계	923	269	63	46	33	250	98	70	94
남자	625	245	40	29	15	152	54	20	70
여자	298	24	23	17	19	98	44	50	24

출처: 통계청·법무부, 「이민자 체류 실태 및 고용조사」, 2023

농업 분야의 경우 제조업, 서비스업 등의 타 업종보다 다양한 방문 제도와 비자를 마련하여 이주노동자의 농촌 유입을 유도하고 있다. 이는 농촌 인구 감소와 고령화로 인해 농

업에 종사하는 인구는 다른 선진국에 비해 빠르게 줄어들고 있고 주거 여건이 열악하고 농업은 힘들다는 인식 등으로 인해 농업 분야로의 국내 유입이 적은 상황을 반영한 것이다. 농업 분야에서 외국인용 고용허가제, 계절근로자 제도, 공공형 계절근로자 제도가 있으며<sup>1)</sup> 외국인력 도입은 2022년 대비 2023년에 73% 확대(‘22년 2.2만 명→’23년 3.8만 명/도입 인원)되었으며 역대 최대로 약 3만 8천 명의 외국인 근로자가 농업 분야에 배정된 상황이다<sup>2)</sup>.

[표 4] 이주노동자 대상 농업분야 입국제도 및 비자 현황 내역 정리

	고용허가제	계절근로자제도	공공형 계절근로자 제도
정의	내국인을 구하지 못해 인력난을 겪고 있는 사업장이 일정 요건 하에 외국인을 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도 <sup>3)</sup> (상시고용 계약을 전제로 함)	농번기 고질적인 일손 부족 문제를 해소하기 위해 단기간 동안 외국인근로자를 고용할 수 있도록 지원하는 제도로 농업 분야에서만 운용되는 제도	지자체에서 선정한 농협 등의 기관이 외국인근로자를 직접 고용하여 인력이 필요한 농가에 농작업 대행 방식으로 노동력을 제공하는 제도
체류기간	4년 10개월 (동일 사업장 근무를 조건으로 재입국 시 1회에 한하여 4년 10개월 추가 근무가 가능, 총 9년 8개월간 체류가 가능)	5개월에서 최대 8개월 (단기취업(C-4) 자격에 해당되어 국내 체류기간이 90일을 초과할 수 없었으나 2019년에 계절근로(E-8) 체류자격을 신설)	유동적 (운영 주체에서 계약을 체결하고 인력을 농가에 제공하기 때문에 농가의 단기적 인력 수요, 3개월 미만 등에 대응 가능)
특징	-	지자체에서 인력 도입 후 농가에 인력 배정, 농가에서 직접 외국인근로자와 계약을 체결, 3개월 이상의 고용기간을 농가에서 보장 필요	운영 주체에서 계약을 체결하고 인력을 농가에 제공하기 때문에 농가의 단기적 인력 수요에 대응이 가능
비자	E-9(비전문취업) <sup>4)</sup> E-7-4(숙련기능인력) <sup>5)</sup>	C-4(단기취업), E-8(계절근로)	E-8(계절근로)

(3) 이주여성을 둘러싼 담론의 이해

① 결혼이민자의 정의

“결혼이민자란 대한민국 국민과 혼인한 적이 있거나 혼인 관계에 있는 제한외국인”이라고 정의하고 있으며 제한외국인은 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자”이다(제한외국인 처우 기본법 제2조). “2009년 이전에는 F-2-1 및 F-1-3(국민의 배우자), 2010년 이후 F-2-1 및 F-5-2(국민의 배우자), F-6(결혼이민비자, 2011년 12월 15일 신설) 비자를 가진 자로(이남철, 2023: 408) 비자 신청 시 필요한 서류를 제출해야 하며 2023년 4월 13일부터 비자 발급 신청인의 국적과 관계없이 혼인당사자의 건강진단서 및 범죄경력증명서 제출이 필요하다<sup>6)</sup>.

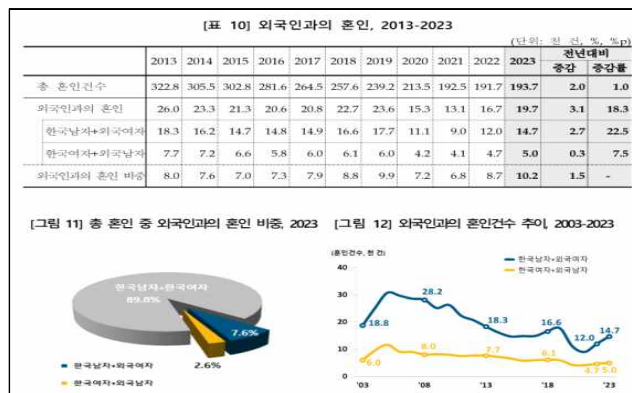
1) “2024년도 예산안 주요 사업 분석 (1) 농업인력 수급 안정 사업 분석”, 국회예산정책처, 2023년 10월 31일  
 2) “농번기 대비 공공부문 국내 인력공급 전년 대비 20% 확대” 농업정책관실 농업경영정책과 보도자료, 2023년 3월 28일  
 3) 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」에 근거함  
 4) 제조업, 농축어업, 건설업 등 일부 업종에서 근무할 외국인용 고용노동부 고용허가제를 통하여 외국인을 고용할 때 외국인에게 부여하는 체류자격  
 5) 가족 초청이 가능하며 최장 허가 기간은 2년으로 2년 이후에는 다시 연장 신청이 가능. 특별한 사유가 없는 이상 계속 연장 허가를 받으며 국내에 체류할 수 있는 비자로 E-9에서 일정 심사를 거친 뒤 전환이 가능  
 6) 개정된 규정 전에는 중국, 베트남, 캄보디아, 필리핀, 태국, 몽골, 우즈베키스탄 등 7개 국가만 혼인당사자의 건강진단서

② 결혼이민자의 국내 유입

한국 내 국제결혼이 증가한 계기는 1992년 한·중 수교 조약 체결 이후 중국 국적자에게 한국 가족 방문 및 문화교류가 허용되면서부터라고 할 수 있으며, 이후 종교단체의 영향으로 일본인 여성과 한국인 남성의 결혼 비율이 증가하였고, 2000년대 초반부터 정부 및 지자체 차원에서의 지원 정책이 도입되었다. ‘농촌총각 국제결혼 지원 사업’<sup>7)</sup>으로 농어촌이나 도시 저소득층 출신의 한국인 남성과 아시아권 국가 출신 여성과의 국제결혼이 증가하였고, 이들은 한국 사회의 구성원으로 유입되었다. 이로 인해 결혼이주여성 정책 관심의 초점은 법무부가 주도하는 외국인 정책에서 여성가족부 주도의 가족 정책으로 이동하였으며, 여성들이 저출생 및 고령화의 사회변화 앞에서 도구적으로 인식되는 것에 문제 제기가 있었지만, 결혼이민자들이 노동하는 자녀 양육, 노인 돌봄, 가사노동에 대한 보상 측면은 간과되어 왔다(송형주, 2014b). 이런 특징으로 한국에서는 ‘이주여성’에 대한 담론이 결혼이주여성을 중심으로 형성되었고, 다문화 관련 정책은 한국인 남성과 결혼이주여성을 위한 제도라는 인식이 자리 잡았다.

③ 한국에서 외국인과의 혼인 및 이혼 통계

[표 5] 한국인과 외국인의 혼인 통계



출처: 통계청, 2023년 혼인·이혼 통계, 2024, 13쪽

한국인 남성과 외국인 여성의 혼인 비율은 한국인 여성과 외국인 남성의 약 3배이며, 혼인 건수는 2013년 이후 지속적으로 감소하였고, 2023년 기준 외국인과의 혼인 비율은 혼인 전체의 약 10%를 차지한다.

및 범죄경력증명서를 제출하여야 했으나 개정되었고, 일부 면제 사유들도 존재한다.  
 7) “시대착오 지적에도 ‘농촌총각’ 국제결혼 지원... ‘필요한 사람 있다’ [생각나눔]”, 서울신문, 2024년 4월 20일, ‘농촌총각 지원에 관한 조례’가 있는 지자체는 2024년 4월 기준 18곳이며 해당 조례를 폐지하겠다고 밝혔다.

[표 6] 한국인과 결혼한 외국인의 국적

**나. 외국인의 국적**

**외국인 아내 국적은 베트남(33.5%), 중국(18.1%), 태국(13.7%) 순임**  
**외국인 남편 국적은 미국(27.7%), 중국(18.4%), 베트남(15.8%) 순임**

○ 한국 남자와 혼인한 외국 여자의 국적은 베트남(33.5%), 중국(18.1%), 태국(13.7%) 순임.  
 - 전년 대비 외국 여자와의 혼인건수는 베트남(8.3%), 중국(16.9%), 태국(4.4%) 모두 증가함.

○ 한국 여자와 혼인한 외국 남자의 국적은 미국(27.7%), 중국(18.4%), 베트남(15.8%) 순임.  
 - 전년 대비 외국 남자와의 혼인건수는 미국(0.4%), 중국(22.8%), 베트남(35.2%) 모두 증가함.

**[표 11] 국적별 외국인과의 혼인, 2013-2023** (단위: 건, %)

	연도											전년대비	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	구상비	증감률
한국남(외국여)	18,307	16,152	14,677	14,822	14,869	16,608	17,687	11,100	8,985	12,007	14,710	100.0	2,703
베트남	5,770	4,743	4,651	5,377	5,364	6,338	6,712	3,136	1,319	3,319	4,923	33.5	1,604
중국	6,058	5,485	4,545	4,198	3,880	3,671	3,649	2,524	2,426	2,282	2,668	18.1	386
태국	291	439	543	720	1,017	1,560	2,050	1,735	1,389	1,932	2,017	13.7	85
일본	1,218	1,345	1,030	838	843	987	903	758	723	599	840	5.7	241
필리핀	1,692	1,130	1,006	864	842	852	816	367	260	509	629	4.3	120
미국	637	636	577	570	541	567	597	432	457	600	558	3.8	-42
캐나다	735	564	524	466	489	455	432	275	137	422	388	2.6	-34
기타	1,906	1,810	1,801	1,789	1,902	2,178	2,528	1,873	2,074	2,344	2,687	18.3	343
한국여(외국남)	7,656	7,164	6,597	5,769	5,966	6,090	5,956	4,241	4,117	4,659	5,007	100.0	348
미국	1,755	1,748	1,612	1,377	1,392	1,439	1,468	1,101	1,276	1,386	1,386	27.7	6
중국	1,227	1,579	1,434	1,463	1,523	1,489	1,407	942	777	798	921	18.4	171
베트남	229	283	432	565	586	587	639	501	440	586	792	15.8	206
캐나다	475	481	465	398	436	402	363	257	223	310	281	5.6	-29
호주	308	249	254	197	203	189	178	82	77	151	158	3.2	7
영국	197	207	186	186	185	184	180	146	112	166	156	3.1	-10

출처: 통계청, 『2023년 혼인·이혼 통계』, 2024, 14쪽.

2024년 7월 기준 한국에 거주 중인 결혼이주여성은 총 140,369명으로, 전체 결혼이민자의 80.3%를 차지하며, 이들의 출신 국적은 중국-베트남-필리핀-일본 순으로 조사되었다<sup>8)</sup>. 한국인 여성과 외국인 남성 비율은 미국-중국-베트남-캐나다 순이다. 한국인 남성과 외국인 여성의 이혼 건수는 2013년 1만 건에서 감소하고 있으며 2022년 5천8백 건에서 2023년 6천1백 건으로 집계되었다. 한국인 남성과 이혼한 외국인 여성의 국적은 중국(35.9%), 베트남(26.9%), 태국(8.9%) 순으로, 중국 국적의 이주여성은 다른 이주여성들보다 귀화율이 높고 한국에서의 적응도 비교적 빠르지만, 한국 사회 안에서 언어적, 문화적으로 동질성이 큰 만큼 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다(홍세영·이혜영, 2018).

④ 한국 결혼이주여성의 특징

국제결혼 부부 남편의 초혼 나이는 한국인 남편의 초혼 나이보다 많고, 아내는 한국인 아내의 초혼 나이보다 적다(김은정, 2022; 12). 부부간의 연령 차이가 많이 날수록 결혼이주여성의 생활적응도가 낮으며(김한곤, 2009; 김은정, 2022; 24), 교육 수준이 높고 대화가 많을수록 이주 문화 습득의 어려움이 낮아지는 것으로 나타났다(Berry 외, 2006; 김은정, 2022; 24). 한국의 학자 및 활동가들이 연구 분석한 결혼이주여성의 특징들을 정리하면 다음과 같다.

- 자발적인 결혼 결심: 결혼이주여성이 외국인 남성과 결혼을 결심하게 되는 사례로는 가정불화 및 현실의 어려움을 벗어나고 싶거나, 본가에 보탬이 되고자, 배우자가 한국에서 공부를 지속할 수 있도록 도와준다고 하여서, 연애 후에 결혼을 결심하거나, 아이가 생겨서 등 자발적 선택 비율이 높았다.
- 자신의 여가가 아닌 가족 여가 중심: 결혼이주여성의 여가 활동은 대개 음악 감상, 음식 만들기, 노래 부르기, 놀이터 가기 등 한국인 중년 여성과 유사하며 ‘가족 여가가 끝난 여가’로 포괄되고 있었다(김영순, 2023; 41).
- 스마트폰의 높은 활용도: 결혼이주여성이 한국 생활의 가장 큰 어려움으로 꼽은 것은 언어 문제(22.9%)·경제적 어려움(21.0%)·외로움(19.6%)<sup>9)</sup>이며, 이들은 어려움을 극복하기 위하여 스마트폰 기능의 사전과 번역기를 적극 활용하는 것으로 나타났다. 또한 입

8) 국적별 결혼이민자 체류현황(성별), 한국여성정책연구원 통계DB조회, [https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT\\_5CA0510N](https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_5CA0510N), 2024년 7월 8일

9) “2021년 전국 다문화가족 실태조사”, 여성가족부, 2022년 6월 27일

신과 육아 정보에 대하여 검색하고 같은 국가 출신 여성들과 연락하여 네트워크를 확장하며 스마트폰으로 정서적인 측면을 해결하였다. 디지털 기기 활용이 증가할수록 한국 사회에 잘 적응하고, 이주여성들의 목소리를 높여주는 역할과 동시에 문제 제기, 공론화, 연대 등의 역할에도 큰 영향을 미친 것으로 추측한다. 특히 2019년 익산시장의 이주여성 자녀에 대한 차별적 발언으로 인권위에 진정을 넣고 규탄하는 활동은 이주여성 당사자 조직에서 대표적인 연대 사례로 뽑으며 페이스북 등에서 큰 이슈가 되었다. 한국이주여성인권센터는 카카오톡 오픈채(이어인터 소식)를 운영하며 정보를 제공하고 다양한 단체들이 인스타그램, 페이스북, X(전 트위터), 뉴스레터 발행 등으로 소식을 공유하고 있다.

- 자조모임 활동: 과거에는 같은 국적을 갖고 있거나 비슷한 환경에 있는 이주여성들이 모였지만, 현재는 한국 사회에서 편견과 차별에 대한 문제를 노출시켜 자신들의 권리를 찾는 모임, 포럼 등이 활발하다. 지영임(2024)은 이런 공동체 모임을 여성들에게 ‘생존의 장이자 사회적 안전망’(김정선, 2012; 지영임, 2024; 57)으로 작용하며, 한국 사회로의 안정적인 정착을 모색하는 통로가 된다고 하였다.
- 봉사활동 운영: 결혼이주여성들은 초국적 정체성을 바탕으로 도움만 받는 것이 아니라 한국 사회에 기여할 수 있다는 것을 보여주며 ‘필요한 사람’이 되려는 의지를 봉사활동을 통해 한국 사회와 연결시켰다. 봉사활동은 주로 이주민 통역, 학부모 및 지역 주민을 위한 봉사 등이 있었다(옥천군결혼이주여성협의회 사례).
- 주식(晝食)의 역할: 한국에 거주하면서 한국 음식에 대한 거부감이 없을수록 한국 문화와 가정생활에 적응력이 높았으며 가족 구성원이 결혼이주여성의 본국에 대한 음식 섭취에 관대할수록 대화가 더 잘 통하는 것으로 나타났다(김은정, 2022; 118).
- 노후 준비 대비: 이주민들은 노후를 대비하려는 준비도가 높은 수준으로 이들의 이주 배경이 미래 불안과 연결된 결과로 짐작할 수 있다(김영순, 2023: 132).

2024년 9월 5일 서울특별시에서 주최하고 서울시 가족센터에서 주관한 ‘결혼이민자 취업박람회’의 채용관은 한국 여성의 측면으로 구조화되어 ‘돌봄’ 및 ‘서비스’ 채용으로 한정되었으며, 결혼이민자라는 특수성은 ‘외국어 가능’으로만 일자리를 제한하는 한계가 있었다. 결혼이주여성이 취업하는 이유로는 한국의 중년 여성과 비슷한 상황으로, 한국인 사회구성원으로 정체성을 함양하고 경제적 이유 및 자녀 사교육비 마련을 위하여 취업을 희망하였다(김영순, 2023; 86-89). 또한 결혼이주여성들의 취업이 결혼생활과 함께 사회 적응에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 있다(박능후·선남이, 2010). 결혼이주여성들은 취업 이후 사업장에서 마련한 숙소에서 지내는 것이 아니라 본가에서 출퇴근하는 특징을 보이며 결혼으로 노동이주를 경험하고 가족 초청 및 모국과의 소통으로 한국 문화를 전파하며 계절근로자 정보 제공 등으로 한국 고용주에게 모국 노동자를 연결하는 역할을 동반한다.

#### ⑤ 한국 결혼이주여성의 인권 침해 실태

설동훈 외(2017) 연구보고서에 의하면 국제결혼 광고로 실제 만남에서 결혼까지 단기 속성으로 진행되며 결혼중개업체의 부정확한 정보를 바로잡고 한국인 회원이 제출한 서류의 진위 여부를 확인하는 등의 역할이 필요하다고 말한다. 이는 결혼이민자에게 제공되는 정보가 대

칭하지 않아 이해관계가 다르거나 사기를 당했다고 생각할 수도 있다.

한국이주여성인권센터가 발표한 2023년 이주여성 상담 및 보호 통계를 보면, 가정폭력 상담 건수는 5,343건으로 전년(4,416건)보다 21.0%로 증가하였고, 성폭력 상담 건수는 733건으로 전년(522건)에 비해 40.4%로 늘어났다. 여성가족부 산하 한국건강가정진흥원이 운영하는 다누리콜센터에서는 2023년 가정폭력 상담건수 1,207건으로 전년(870건)에 비해 38.7%로 증가하였다<sup>10</sup>). 폭력 피해 상담 건수는 2020년 9,613건, 2021년 24,691건, 2022년 33,515건으로 28% 이상 증가하였다<sup>11</sup>). 결혼이주여성들은 결혼 전부터 혹은 결혼 직후 출산을 중용받거나 반대로 이혼을 위한 임신중절을 강요받는 경우가 있었으며 자녀가 생긴 경우 육아를 혼자 전담하거나 배우자의 부모를 모시게 되어 가정에만 머물게 되었다. 또한 이주민<sup>12</sup>) 가정의 자녀는 학교생활 중에서 차별, 따돌림 등의 비율이 비이주민 가정의 학생에 비해 상대적으로 높은 편이지만, 차별 경험은 감소하는 추세로 고민 상담의 상대는 부모에서 친구 혹은 선배 등 동년배의 비율이 증가하였다.

#### ⑥ 노동 환경에서의 결혼이주여성

2020년 「이민자 체류실태 및 고용조사(2020)」를 분석한 자료에 의하면, 여성 이민자 중 취업자 체류자격은 재외동포(29.4%)-결혼이민자(14.8%)-방문취업(13.3%)-영주자(12.8%)-한국국적 취득(7.6%)-비전문취업(7.1%) 순이며 결혼이민(F-6 비자)인 경우가 약 29.1%로, 한국에서 일하고 있는 여성 이주민 중 결혼이민자의 비중이 높은 편이다. 또한 결혼이주여성의 경제활동 상태는 비경제활동인구가 52%, 취업자(44.2%), 실업자(3.8%) 등 경제활동인구는 약 48%이며 한국 체류 기간이 길수록 취업자 비율이 높은 편으로 결혼이주여성이 가장 많이 거주하는 지역은 수도권인 경기도에 밀집되어 있다. 직업은 단순노무종사자(40.3%)-서비스 및 판매종사자(22.8%)-기능·기계조작·조립종사자(22.7%)-관리자·전문가 및 관련종사자(7.7%)-사무종사자(3.6%) -농림어업숙련종사자(2.9%) 순이며 결혼이주여성 고용보험 미가입률은 39%이고, 산재보험 미가입률은 33.7%이다. 5인 미만 농업사업장은 산재보험 가입 대상이 아니라는 점을 감안해도, 5-9인 사업장 산재보험 미가입률(42.2%) 및 고용보험 미가입률(40.9%) 역시 높은 편이다<sup>13</sup>). 고용보험과 산재보험에 가입되어 있지 않으면 유급 육아휴직, 산재보험 등의 지원을 받지 못하는 환경에 처한다.

김기태(2021; 10)의 분석 자료에 의하면, 2020년 남성 이주노동자의 월 임금은 220만 원에 육박하는 반면, 여성 이주노동자들의 월 임금은 192만 원으로 훨씬 낮았다. 여성가족부 위·수탁 기관을 통해 고용된 이주여성 노동자 100명 중 82명꼴로 호봉 기준표보다 낮은 임금을 받는 것으로 조사되었으며 응답자의 17.6%는 경력에 비해 수당을 적게 받거나 전혀 받지 못하였고, 52.8%는 예산이 부족하다는 이유로 가족수당을 제대로 받지 못하였다. 57.1%는 시간외 근무 수당을 적게 받거나 전혀 받지 못하였으며 명절휴가비를 제대로 받지 못했다는 응답률도 19.3%로 나타났다<sup>14</sup>). 이주 통·번역사는 매년 최저임금 수준을 받으며 임신 초기 단축근무를 사용하지 못하였고, 2021년부터 노조와 결혼이주여성 노동자의 싸움으로 임금과 수당이 지급되었지만, 근본 문제는 여전히 개선되지 않았다<sup>15</sup>). 노동 환경에서 한국의 가부장 면모가 그대로 답습되어 결혼이주여성은 성별에 이어 정주민과 이주민의 경계에서 차별을 겪고

10) “이주여성 ‘성폭력 상담’ 40% 늘었는데...왜인지도 모른다”, 한겨레, 2024년 3월 12일  
 11) “폭력피해 이주여성 보호시설 현장방문”, 여성가족부 보도자료, 2023년 11월 15일  
 12) 한국은 다수의 문화들이 융합된 상태로 단일문화가 아니며 ‘다문화’라는 용어에 대한 낮은 인식 수준을 비판하여 ‘이주 배경 주민(이하 이주민)’ 용어 사용을 지향하고 있다.  
 13) “[이슈페이퍼 2022-05] 결혼이주여성 노동실태와 현황 - 결혼이민자(F-6)를 중심으로 -”, 한국노동사회연구소, [http://klsi.org/bbs/board.php?bo\\_table=B03&wr\\_id=2583](http://klsi.org/bbs/board.php?bo_table=B03&wr_id=2583), 2022년 3월 29일  
 14) “이주여성 노동자들 ‘여성의날도 차별, 여가부 뒤흔다’”, 노컷뉴스, 2024년 3월 8일  
 15) “통·번역해도 결혼이주여성이라 최저임금?...‘여가부, 차별 없어야’”, 경향신문, 2024년 2월 16일

있었다.

「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」상 근로조건 등에서는 차별이 금지되어 있다. 출산 전후휴가 및 육아휴직 등이 보장되어야 하고 「고용보험법」의 강제 가입 대상에 포함되며 「산업재해보상보험법」의 적용 범위도 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용하는 것으로 규정한다. 이주노동자가 투입되는 곳은 국내 노동자들이 기피하는 곳으로, 이주노동자는 ‘본인의 실수(부주의)로’, ‘과도하게 무거운 짐이나 기계’, ‘사용법을 몰라서’, ‘한국어 소통 미숙’, ‘안전장치 설치 미비’ 등으로 작업 중 부상이 발생하여(김기태, 2021; 15) 질병을 호소하였으며, 재해보다 업무상 질병에 많이 노출되는 여성 이주노동자들은 보호 및 지원을 받지 못하는 환경에서 방치되기도 한다. 그리고 직장인 건강보험료를 납부하고 검진 및 병의원을 이용, 노동법률 지원 등에서 모든 언어의 통·번역 서비스가 제공되지 않아 이주민들의 이용이 제한적이다.

사업장 내 성희롱에 관한 규제는 「남녀고용평등법」 외에도 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에 의해 이루어지며 각각의 법령은 성희롱에 대한 정의 규정을 두고 있어 근로 상황에서의 성 이슈는 성희롱으로 규정한다. 하지만 이주노동자들이 종사하는 사업 또는 사업장은 주로 규모가 상대적으로 영세하고 소규모라는 점에서 성희롱 예방 교육, 성희롱 금지, 사후 대응 등 법적 기준들이 제대로 작용될 수 있을지 우려되며 비자발적 실업에 놓일 위험이 있다.

### 3) 이론 및 환경 연구: 이주여성 노동환경 분석

#### (1) 제조업 분야 여성 이주노동자

##### ① 제조업 분야 여성 이주노동자 현황

2016년 발간된 ‘제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사’에 따르면 제조업 분야에 종사하는 여성 이주노동자들의 다양한 현황을 살펴볼 수 있다. 이 실태조사는 이미 10년 전에 수집한 자료를 기반으로 하기에 코로나 이후의 제조업 실태를 반영하지 못한다는 한계점을 가지고 있다. 하지만 최근에 산발적으로 보도되는 제조업 분야의 문제점들과 맥을 같이 하는 다양한 현황들을 담고 있다는 점과 해당 실태조사 이후에 대규모 실태조사가 이루어진 적이 없었다는 점에서 주목할 만하다. 따라서 본 장에서는 2016년 실태조사와 더불어 제조업 분야의 노동 및 주거 실태를 다룬 학술논문을 중심으로 제조업 분야 여성 이주노동자의 현황을 분석하고자 한다. 다음 현황분석에서는 이주노동자 전체의 현황이 주를 이룬다. 2023년 기준 전체 이주노동자 수에서 제조업 분야 종사자가 월등하게 높다는 점과 제조업의 경우 농업이나 숙박 등과 달리 미등록이주민이 종사하기 어렵다는 지점을 고려하여 전체 임금수준과 제조업과의 상관관계가 높을 것으로 판단된다.

##### ■ 성별 임금 격차

임금수준을 비교할 때에는 최저임금법에 적용 여부 근속연수, 연장근로, 근로 시간 등을 모두 고려해야 한다. 그러나 장명선의 2016년 실태조사 자료에 따르면 여성 이주노동자의 약 19%가 200만 원 이상의 임금을 받는 것에 비하여 남성 이주노동자 경우 같은 임금을 받는 비율이 절반이 넘는다. 또한 100만 원 이하의 임금을 받는 여성은 남성보다 5배 더 높은 것으로 집계되었다. 이러한 자료는 전술한 것과 같이 여러 가지 사항을 종합하여 판단하지 못했다는 한계를 가지고 있으나, 대략 남성과 여성 이주노동자의 소득 구조가 불평등하게 차이가 난다는 점을 살펴볼 수 있다.

[표 7] 임금근로자의 월평균 임금 수준별 외국인 취업자

(단위: 천명, %)

구분	외국인 임금근로자	100만원 미만	100만원~ 200만원 미만	200만원~ 300만원 미만	300만원 이상
외국인 합계 (임금수준별 구성비)	899 (100.0)	44 (4.9)	477 (53.1)	308 (34.3)	70 (7.8)
남자 (임금수준별 구성비)	609 (100.0)	12 (2.0)	276 (45.4)	261 (42.8)	60 (9.9)
(성별 구성비)	(67.8)	(27.4)	(57.9)	(84.6)	(85.8)
여자 (임금수준별 구성비)	290 (100.0)	32 (10.9)	201 (69.3)	47 (16.3)	10 (3.4)
(성별 구성비)	(32.2)	(72.6)	(42.1)	(15.4)	(14.2)

출처: 제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사, 2016

이뿐만 아니라 제조업 분야에 종사하는 이주노동자의 법정근로시간 준수 여부와 연장근로 실태에서도 성별 격차를 확인할 수 있다. 아래 표의 성별 구성비를 살펴보면, 남성일수록 장시간 노동하는 비율이 높고, 여성일수록 단시간 노동하는 비율이 높았다. 이는 50시간 이상 근로에서 더욱 뚜렷하다. 50시간 이상 근로하는 남성 이주노동자의 구성비는 60~70%지만 여성 이주노동자는 20~30%에 불과하다. 이는 남성 이주노동자가 더 많은 시간 노동을 한다는 것과 동시에 남성 이주노동자의 급여가 평균적으로 더 높은 이유를 뒷받침한다.

[표 8] 취업 시간대별 이주노동자

(단위: 천명, %)

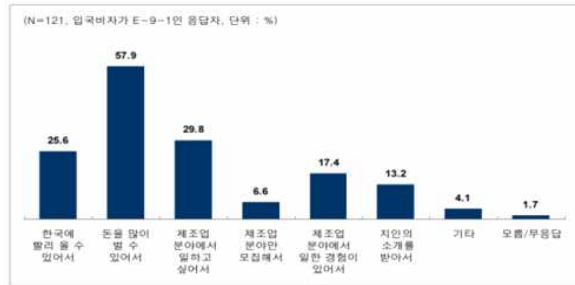
구분	외국인 취업자	일시 휴직	20시간 미만	20시간~ 30시간 미만	30시간~ 40시간 미만	40시간~ 50시간 미만	50시간~ 60시간 미만	60시간 이상
외국인 합계 (취업시간대별 구성비)	938 (100.0)	14 (1.5)	21 (2.2)	25 (2.7)	42 (4.5)	352 (37.6)	234 (25.0)	249 (26.6)
남자 (취업시간대별 구성비)	626 (100.0)	9 (1.5)	7 (1.1)	10 (1.6)	20 (3.2)	242 (38.6)	182 (29.1)	155 (24.8)
(성별 구성비)	(66.8)	(66.1)	(34.3)	(40.5)	(47.3)	(68.7)	(77.9)	(62.3)
여자 (취업시간대별 구성비)	312 (100.0)	5 (1.5)	14 (4.4)	15 (4.8)	22 (7.1)	110 (35.4)	52 (16.6)	94 (30.1)
(성별 구성비)	(33.2)	(33.9)	(65.7)	(59.5)	(52.7)	(31.3)	(22.1)	(37.7)

출처: 제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사, 2016

■ 여성 이주노동자의 제조업 선택 배경

중복 응답이 가능한 자료에 따르면 약 60%의 여성 이주노동자가 급여가 높다는 이유로 제조업을 선택했다. 이어서 약 30%의 여성 이주노동자는 제조업 분야에서 일하고 싶다는 선호도를 나타냈다. 전체의 약 17%만 이전에 제조업 분야에서 근무했던 경험이 있었고, 대부분의 여성 이주노동자는 경제적인 이유나, 비자(한국에 빨리 올 수 있어서 25.6%, 제조업 분야 유경험 17.4%) 등 외적인 상황에 의해서 제조업을 선택하는 것으로 나타났다.

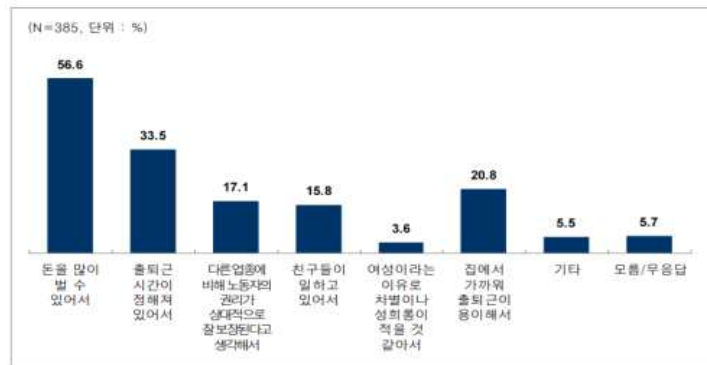
[표 9] 입국 당시 제조업 선택 이유



출처: 제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황, 2016

또한 현재 제조업 분야에 종사하는 이유도 같은 조사에서 경제적인 이유가 56.6%로 가장 높았다. 특이한 점은 출퇴근 시간이 정해져 있거나 집에서 가까워 출퇴근이 용이하여 제조업에 종사한다고 응답한 응답자 수가 각각 전체의 33%와 20%로 높은 점을 지적할 수 있다. 이는 제조업 종사자 중 E-9 비자뿐만 아니라 F-6 비자인 결혼이민자인 경우도 있기에 나타난 결과로 볼 수 있다. 결혼이주여성의 경우 이미 주거지가 고정되어 있기에 출퇴근 시간과 거리가 직업 선택에 큰 영향을 미치지 않지만, 미혼의 남성 이주노동자의 경우 이러한 조건이 크게 직업 선택에 영향을 미치지 않을 가능성이 있다. 따라서 이 점을 미루어 보아 제조업 종사자도 성별과 체류자격에 따라 제조업에 종사하는 이유가 다른 배경에 기인했을 가능성도 있다는 것을 알 수 있다.

[표 10] 현재 제조업에 종사하는 이유

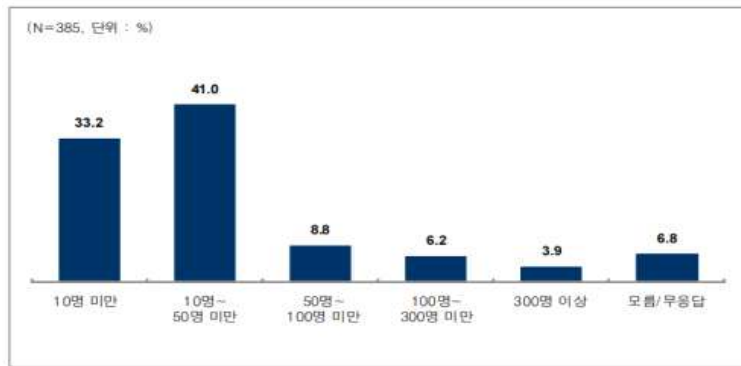


출처: 제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사, 2016

■ 사업장 환경 및 주거

[표 10]에서 확인할 수 있는 것과 같이 전체 응답자 중에서 50명 미만 사업장에서 일하는 여성 이주노동자는 약 74%이며 이들 중 약 81%가 30대 이하로 모성권의 적용 대상이 된다. 이주노동자 전체의 성별을 분석해 보았을 때, 여성 이주노동자가 남성 이주노동자보다 소규모 사업장에서 근로계약과 사회보험 없이 저임금으로 노동하는 경향이 있다(김이선 외, 2020).

[표 11] 현재 일하는 사업장의 종사자 수



출처: 제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사. 2016

국내에 거주하는 이주노동자의 주거환경은 품질과 안정성이 낮아 주거지로서 취약한 특징을 가지고 있으나 이에 대한 정부의 노력은 미비한 것으로 나타난다 (남수연, 2023; 이 건희·김규찬 2022에서 재인용). 그러나 남수연(2023)에서 지적한 바와 같이, 현재 한국에서 진행된 이주노동자의 주거환경과 관련한 실태조사와 연구는 주로 농업에 집중되어 있다. 따라서 제조업 분야에 종사하는 이주노동자의 주거지에 대한 실태조사는 미비한 상황이다. 하지만 상대적으로 농업에 종사하는 이주노동자보다 제조업에 종사하는 이주노동자 수가 훨씬 높은 것으로 보았을 때 제조업 분야의 이주노동자 주거 현황에 관한 관심과 연구가 높아질 필요가 있다.

농업과 어업 지역 이주노동자를 살펴보고 제조업 이주노동자의 주거 현황을 살펴보면, 농업과 어업에 종사하는 이주노동자에게 거주지는 근로의 공간인 동시에 휴식을 취하는 공간이 되기에 주거의 문제가 해결되지 않으면 삶의 문제도 심각해진다(최영미, 2021). 일반적으로 농어촌에서 고용주가 이주노동자에게 거주비를 받고 유상으로 제공하는 거주지는 비닐하우스, 샌드위치 패널, 컨테이너 등과 같이 임시 건물인 경우가 많다(최영미, 2021). 이 같은 경우 임시 건물의 특성상 바깥과의 분리가 잘 되어 있지 않아 소음과 안전의 문제가 제기된다. 또한 샤워 시설과 화장실도 임시 건물로 만들었기 때문에 최소한의 사생활 보호도 불가능하다. 이 경우 기본적인 세면 기능만이 충족될 뿐 고용주의 통제와 간섭이 언제나 가능하다는 점과 외부환경과의 차단 미흡으로 불안감과 위협에 그대로 노출된다(최영미, 2021).

제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사(2016)에 따르면, 제조업 분야 여성 이주노동자의 거주지는 대다수가 산업단지 인근의 단독주택 빌라(45.7%), 아파트 오피스텔 (23.9%) 등으로 농업 등 다른 산업에 비하여 비교적 심각하지 않다고 진단한다. 그러나 여전히 제조업 분야 종사 이주노동자들도 컨테이너와 같은 임시 주거 시설에서의 거주 경험을 토로한다. 남수연(2023)의 인터뷰에 따르면 컨테이너가 주거 시설이 되어 여러 명의 이주노동자가 공동으로 사용하거나, 작은 공간을 쪼개고 쪼개어 20명 남짓한 이주노동자가 공동 화장실 1개와 주방 1개를 나누어 사용한 사례가 있다고 지적한다.

또한 제조업이 농어업보다는 기숙사 등 대규모 시설에서 일하는 경우가 많지만, [표 10]에서 살펴본 바와 같이 소규모 사업장에 근무하는 여성 이주노동자 비율이 높은 것과 같이, 아직도 열악한 주거환경에서 근로하는 여성 이주노동자가 높다고 진단할 수 있다. 최영미(2021)가 지적한 바와 같이 주거환경, 특히 화장실 사용은 단순한 용변과 세면을 해결하는 기능적 측면으로만 사용되는 공간이 아니라, 삶을 재정비하고 쉼을 보장할 수 있는 포괄적 공간이기에 주거 공간의 취약점은 하루빨리 개선되어야 한다.

■ 근로계약 및 산업재해

통계청 2020년 자료를 바탕으로 정연·이나경(2022)이 분석한 자료에 따르면, 업무상 사고재해율이 모든 직종의 모든 연령대에서 이주노동자의 경우 전체 취업자의 사고재해율보다 높게 나타났다. 산업재해가 가장 많이 일어나는 업종은 건설업이었고, 제조업이 두 번째로 높은 산업재해를 입는 직종으로 분석된다(정연·이나경, 2022). 이 점으로 미루어 봤을 때 이주노동자는 성별과 무관하게 높은 사고 위험성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

여성 이주노동자의 경우, 특히 제조업에 종사하는 결혼이민비자를 받은 여성은 근로계약을 작성하지 않는 경향이 있다(장명선, 2016). 위와 같이 산업재해로 인정을 받는 경우는 고용허가제로 입국한 후 근로계약서를 정상적으로 작성했을 경우(장명선, 2016)로 한정된다. 근로계약을 작성하지 않고 결혼이민비자로 근무하는 도중 산업재해를 입게 된다면, 적절한 보상을 받지 못할 뿐만 아니라 통계에도 집계되지 않는다. 따라서 제조업에 종사하는 여성 이주노동자의 특수성은 통계에 제대로 반영되지 못하고 있다는 한계점이 있다. 또한 같은 실태조사에서 근로계약을 체결했으나, 계약과 다른 업무환경을 경험했다고 답한 응답자의 비율도 높다(장명선, 2016).

미등록 여성 이주노동자의 많은 수는 이미 한국에서 노동을 경험했기 때문에 숙련공이라는 장점으로 일반적인 여성 이주노동자보다 임금이 높은 경향이 있다(장명선, 2016). 미등록 여성 이주노동자는 고용허가제에 적용받지 않기 때문에, 상대적으로 근로조건이 양호하다고 평가받기도 한다. 그러나 이들이 사업장에서 성희롱이나 성폭행, 그리고 산업재해가 발생했을 때 문제는 심각해진다. 그들은 계약서와 보험 가입이 되어 있지 않기 때문에 적절한 제도적 보호를 받을 수 없으며, 단속과 임금 체불 문제까지 더해질 경우, 스스로를 보호하기는 더 어려운 상황에 놓이게 된다 (장명선, 2016).

근로계약서를 작성했지만 고용허가제 적용을 받을 수 있는 경우에도 보험처리를 받지 못한 경우도 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 중복 응답이 가능한 실태조사 자료에 따르면, ‘회사가 원치 않았다’라고 대답한 수가 86%로 가장 높았고, ‘회사에서 산재 보험처리 이후 불이익을 받을까 봐 두렵다’라는 이유가 66%였다(장명선, 2016). 이렇게 법에 테두리 안에 있던지, 그 밖에 있던지에 관계없이 여성 이주노동자들은 산업재해로부터 취약한 위치에 놓여있다는 것을 알 수 있다.

■ 가족 동반

한국에 거주 중인 여성 이주노동자의 2016년 실태조사에 따르면, 원가족 동반 문제가 심각하다는 것을 알 수 있다. 전체 응답자 중 30%가 한국에 이주한 이후로 본국의 자녀를 만나지 못했다고 응답했다. 오랜 시간 자녀를 만나지 못한 이유로는 한국에 자녀와 동반 입국할 경우 자녀의 양육이 어렵다고 답한 비율이 46%로 가장 높았으며, 자녀와 동반 입국할 수 있는 비자를 발급받지 못했다고 답한 비율이 약 13%, 자녀와 동반 입국을 했더라도 돌볼 사람이 없어서 본국으로 자녀를 돌려보낸 경우가 35%이다(장명선, 2016). 또한 앞서 살펴본 것과 같이 제조업 분야에 종사하는 여성 중 30대 이하의 연령층 비율이 가장 높기에 여성 이주노동자의 결혼, 출산, 양육과 관련된 제도적 지원책 마련이 필요하다.

■ 성차별 경험

성차별 경험에 대한 여성 이주노동자 당사자와 인권 단체 업무 담당자들의 인식이 확연하게 다르다. 실태조사에 따르면 사업장에서의 성희롱과 성폭력 경험에 대해서 업무 담당

자들은 74%가 매우 심각하다고 답변했지만, 약 88%의 이주노동 당사자는 해당 경험이 없다고 답했다(장명선, 2016). 업무 담당자의 경우 성폭행 행위 자체를 제외한 대부분 상황에서 인권침해의 정도가 심각하다고 지적했다는 점에서, 내국인과 외국인이 성희롱과 성폭행을 인식하는 차이가 다르기에 집계되지 못한 사례들은 무수히 많을 것으로 짐작할 수 있다. 또한 다수의 한국인 인권 업무 담당 응답자는 현재 여성 이주노동자에게 나타나는 다양한 차별의 형태가 한국인 여성 노동자에게 존재하는 전형적인 차별의 모습이 외국인 여성에게 이전된 모습일 수 있다는 점을 지적한다(장명선, 2016).

제조업 분야 여성 이주노동자의 실태조사 자료가 최신화되지 못했고, 다양한 통계자료를 다루지 못했다는 한계점이 있었으나, 여성 이주노동자가 한국에서 겪는 다양한 차별의 상황을 임금, 사업장, 주거, 산업재해라는 큰 측면에서 정리했다는 점에 의의를 둔다. 이주노동자의 수가 앞으로 증가할 것이라는 학술적 예측에 따라 현재 발생하고 있는 이주노동자 관련 차별에 대한 정부 차원의 제도 마련 및 개선의 의지와 민간 차원의 적극적 관심이 필요하다. 특히 공식적인 통계에 잡히기 어려운 상황에 놓여있는 제조업 종사 여성 이주노동자에 대한 전국적 실태조사와 제도개선이 시급하다.

(2) 농·축산업 분야 여성 이주노동자

① 현황

■ 농촌 내 국제결혼 현황

우리나라 결혼이민자는 2007년 87,964명에서 2020년 173,756명으로 지난 10여 년간 2배 가까이 유입되었고 결혼이민자 중 여자 비중은 같은 기간 동안 79.5%에서 85.8%로 증가하였으며 결혼이민자 등 이주여성은 농촌지역 소멸 대응 방지를 위한 중요한 인력으로 육성할 필요성이 증가하였다. 우리나라 농촌 인구는 2010년 876만 명에서 2050년 무렵에는 약 845만 명까지 감소할 것으로 예상되고 있는데, 이러한 인구감소는 비수도권 군 지역에서는 인구 감소가 두드러질 것으로 전망되어 결혼이주여성을 농촌의 새 원동력으로 보고 있으며(한국농촌경제연구원, 2024) 실제로 결혼 이민을 한 여성의 대부분은 농촌에 거주하며 공식/비공식적인 방법으로 농업 활동에 참여하고 있다.

1980년대 말부터 농촌총각의 결혼문제에 대한 이슈가 수면 위로 떠올랐으며 이는 계층의 양극화와 농촌을 비롯한 지역사회의 주변화와 깊은 관련이 있다. 이에 대한 해결책을 중국 동포 등 해외여성과의 국제결혼에서 찾기 시작하며 농촌 지역에서는 ‘농촌 총각’의 국제결혼이 급증하였으며 국가(특히 지방자치단체), 종교(통일교), 시장(결혼중개업체) 등 다양한 주체들의 개입과 정상가족 이데올로기 등 사회문화적 장치가 동시에 작동하면서 급증한 사회 현상으로 설명 가능할 수 있다<sup>16)</sup>. 결혼 시장에서 취약한 농촌 남성들은 한국보다 경제 수준이 낮은 국가의 외국인 신부를 맞이하는 국제결혼을 통해 가족 재생산을 도모하였으며 한국인과 결혼하기 위해 국내로 이주한 결혼이민자 대부분은 주로 개발도상국 국가 출신의 여성으로 보다 잘사는 국가로 결혼 이주하는 경향이 높다.

- 농림어업 종사자와 외국인 아내의 혼인 현황<sup>17)</sup>

[표 12] 농림어업종사자와 외국인 아내 혼인비율

[표 13] 농림어업종사자와 외국인 아내 혼인비율

16) “국제결혼, 한국민족문화대백과사전”, <https://encykorea.aks.ac.kr/Article/E0068865>, 2024년 6월 1일

17) 「인구동향조사」 농림어업종사자와 외국인 아내와의 혼인 <전년 대비 증감, 증감률>, 통계청, 2024년 6월 2일



출처: 통계청, 농림어업종사자와 외국인 아내와의 혼인비율, 2024



출처: 통계청, 농림어업종사자와 외국인 아내와의 혼인 건 수, 2023

■ 농촌지역 여성 이주노동자 노동환경

농업 분야는 여성 이주노동자의 비율이 높은 편이며 2020년 12월 기준, 고용허가제 이주노동자는 총 236,950명으로 여성 비중은 8.46%(20,047명)로 나타났다. 동 여성들 중 31.8%(6,585명)가 농업 분야에서 종사하였으며, 특히 깻잎 등 채소와 딸기 등 과수를 키우는 작물재배업의 경우는 50.5%(6,037명)로 나타나 전체 평균을 상회하고 있다<sup>18)</sup>. 농업 분야에서 일하는 여성 이주노동자의 경우 열악한 주거환경, 거주지/작업장의 미분리, 고용주의 지배적 위치, 작업장 내 성희롱, 성폭력 피해 등의 문제를 겪고 있는 상황이다. 한국의 농업 부문 여성 이주노동자는 일본의 기능실습생, 홍콩의 입주 가사도우미와 함께 동아시아 국가의 저숙련 여성 이주노동자의 취약한 위치를 확인시켜주는 대표적인 예시이다.<sup>19)</sup>

[표 14] 농·축산업 분야 이주노동자 근로 현황

구분	작물재배업	축산업	작물재배 및 축산관련 서비스업	합계
남성	7,429	8,563	163	16,155 (67.3%)
여성	7,250	498	123	7,871 (32.7%)
합계	14,679	9,061	286	24,026 (100%)

출처: 농림축산식품부, 농·축산업 분야 이주노동자 근로 현황, 2019

또한 농업 특성상 도심에서 떨어져 고립된 지역에 흩어져서 일을 하고 있어,<sup>20)</sup> 이주노동자들은 정보에 취약하고, 공적 자원에 접근하는 데 한계가 있음. 인권 침해 문제가 발생해도 고용 센터나 노동부 등 관리 감독 기관의 기능이 부실하여 권리구제가 쉽지 않은 상황이다. 인권 침해에 대응할 수 있는 현실적인 방법은 사업장을 변경하는 것이지만, 고용허가제로 입국한 농업 이주노동자는 다른 업종으로 변경할 수 없으며 농장을 자유롭게 옮길 수도 없는 상황이다. 또한, 고용허가제를 통한 입국에서 한국어 점수별 업종 배치 및 선발 방식으로 농업 분야 이주노동자들이 다른 산업 종사자에 비하여 한국어 능력이 상대적으로 낮은 경우가 많은 것도 문제를 심화하는 요인 중 하나로 꼽힌다<sup>21)</sup>.

18) 김이선 외, 2019, 이주여성의 다양성과 정책 재구성 방향, 한국여성정책연구원

19) 상동

20) 농업이주여성의 지역 분포는 경기도가 40.8%로 가장 많고, 그 다음이 충청남북도도 21.1%이며 뒤이어 경상남북도 19.5%, 전라남북도 15.3%, 강원도 3.0%, 제주도 0.3% 순이다. 서울과 6개 광역시, 1개 특별자치시는 모두 합하여도 2.2% 수준에 그친다. (2016.3.31. 기준, 출입국·외국인정책본부, “등록외국인 지역별, 자격(세부분류)별 현황”)

외국인 농업노동자 중에서도 여성의 경우는 가장 취약한 계층으로, 한국어와 한국 사회를 잘 알지 못하는 외국인이며 노동시장에서 남성에 비해 상대적으로 취약할 수밖에 없는 여성이자, 노동 강도가 높고 노동조건이 열악한 농업 부문에서 주로 일한다는 중층적인 어려움의 구조를 지니고있는 집단이다. 이들이 한국 사회에서 최소한의 권리를 누리고 살아가는 것은 외국인노동자 개인뿐만 아니라 경제·사회적으로도 매우 중요하다<sup>22)</sup>.

또한 농업 분야에 종사할 경우 업무나 일상생활에서 만나는 사람의 수가 제한적이고 상시 언급한 것처럼 지역적으로도 고립된 곳에 거주하는 경우가 많아 상대적으로 농·축산업에 종사하는 여성 이주노동자들은 성희롱 피해에 취약한 상황이다<sup>23)</sup>. 한 연구에 따르면 여성 응답자의 30.8%가 성희롱, 성폭행 경험이 있었고, 50.0%는 같은 농장이나 지인의 경험을 들은 적이 있다고 답하였는데, 이 연구에서는 성폭력 피해 경험이 알려지는 것을 꺼리는 태도가 있음을 고려할 때 실제 피해 경험은 30.8%보다 더 높을 것으로 추정된다<sup>24)</sup>.

## ② 정부 정책 분석

### ■ 주거 및 생활 지원

농업 분야는 노동 강도는 높고 노동 조건은 열악한 특성이 있다. 특히 근로기준법 제63조 미적용에 따라 장시간 노동에도 수당 등을 적용할 수 없어 제조업과 임금 차이가 크고, 근로기준법상 휴게, 휴일도 보장받지 못하고 있는 상황이다. 또 열악한 숙소 시설과 안전하지 않은 주거환경, 고립된 환경에서 성폭력 위험 노출 등도 농업 분야에 종사하는 여성 이주노동자들이 겪고 있는 중층의 취약성을 보여준다.

특히, 2020년 12월 경기도 포천의 한 비닐하우스 내 가건물 숙소에서 여성 이주노동자가 사망한 사건은 농업 이주노동자의 건강 문제와 주거 문제에 대한 사회적 환기와 정책적 변화를 이끌어내었다<sup>25)</sup>. 뿐만 아니라, 열악한 근로·주거 여건으로 인해 여성 이주노동자 대상 성희롱·성폭력 문제가 지속적으로 발생하고 있어 주거 지원과 근로·법률 관련 및 생활 전반 상담 지원을 통해 지속적 관리 병행이 꾸준히 필요했던 상황이었다<sup>26)</sup>.

상기 언급한 여성 이주노동자 사망 사건 이후, 2021년 고용노동부는 농림축산식품부, 해양수산부와 공동으로 「이주노동자 주거환경 실태조사」를 수행하였으며 동 보고서에 따르면 근무 장소(농장 안/농지 위)에 숙소가 있다는 응답이 대다수(사용자 75.1%, 노동자 88.1%)로, 숙소 형태도 주택, 오피스텔, 숙박시설(모텔 등)의 주거형 숙소보다는 여전히 비주거형 숙소가 70% 이상(사용주 77.6%, 노동자 71.4%)인 것으로 확인되었다. 또한 이주노동자 3,850명 가운데 절반이 넘는 69.6%가 ‘가설건축물’에 산다고 응답하였다<sup>27)</sup>.

21) 김기돈 외, 2013, 「고용허가제 농축산업 이주노동자 인권백서: 노비가 된 노동자들」, 이주인권연대

22) 김영혜 외, 2019, 「이주여성-농업노동자의-한국생활-연구」, 경기도가족여성연구원

23) 소라미 외, 2016, 「이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사」, 공익인권법재단 공감

24) 최영미, 2021, 경기도여성가족재단 「이슈분석」 제210호(21-24), <이주여성노동자 주거 실태와 과제>, 경기도여성가족재단

25) 이경숙 외, 2021, 「경기도 이주민 농업 노동자 노동 실태 모니터링 보고서」, 경기도외국인인권지원센터

26) “잠금장치 없는 숙소, 성폭력 위험 노출된 외국인 여성 농부”, 연합뉴스, 2019년 4월 25일

27) 최영미, 2021, 경기도여성가족재단 「이슈분석」 제210호(21-24), <이주여성노동자 주거 실태와 과제>, 경기도여성가족재단

[표 15] 산업 별 이주노동자 숙소 유형



출처: 이주와인권연구소, 이주노동자의 노동조건과 주거환경 실태조사, 2018

고용노동부는 2021년 1월 1일부터 고용허가제 외국인근로자(E-9, H-2)에게 조립식 패널 등 가설건축물을 숙소로 제공하는 사업주에 신규 고용허가를 불허하고<sup>28)</sup>, 불법 가설건축물에 거주 중인 외국인근로자가 희망할 경우, 자유롭게 사업장을 변경할 수 있도록 허용하고 있다<sup>29)</sup>. 고용노동부는 매년 외국인 고용 사업장에 대해 근로기준, 산업안전, 주거 시설 등에 대한 현장 지도·점검을 실시하고 있는 상황이다. 올해는 전년도에 조사에 응하지 않은 사업장에 대해서도 조사가 진행되었고 지난해(5,500개소) 보다 45.5% 많은 8천 개 사업장을 대상으로 지도·점검을 4월까지 실시하였으며<sup>30)</sup> 또한 농림축산식품부는 2026년까지 농업 분야 외국인 근로자 기숙사 20곳에 건립하겠다는 계획을 가지고 있다<sup>31)</sup>.

■ 이주노동자 대상 적응 및 정착 지원

현재 국가 부처 차원에서 진행되는 체계적인 교육은 2024년, 올해 처음 법무부 주관으로 본격적으로 시행이 되었다.<sup>32)</sup> 법무부 교육은 계절근로자의 인권 침해, “무단이탈” 등을 예방하기 위한 목적이 크며, 현장에 직접 전문가가 방문하여 한국 생활에 필요한 법질서와 인권 교육, 긴급상황 대응법 및 교통, 의료 등 생활정보 공유, 농작물 안전 수칙 및 지역사회 정보 등을 교육한다. 2022년부터는 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률개정(‘21.10.14. 시행)과 관련하여 고용노동부 주체로 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 대한 사용자 교육이 의무화되어 2024년 6월 기준 11회 이상 진행되었다.

세종학당재단에서는 농업 분야 이주노동자를 위한 한국어 가이드를 발간하였으며, 한국 농어촌공사에서는 ‘외국인 계절근로자 적응 지원 단기 한국어 교육(3일)’가 몇 해 전부터 일부 진행하고 있으나<sup>33)</sup> 다수의 기관에서 분절적으로 한국어 교육이 진행되고 있는 상황이다. 한국산업인력공단에서는 생산/기술직 중심의 ‘외국인근로자 교육프로그램’을 운영하고 있으며 고용노동부에서 진행하는 ‘외국인 근로자 안전보건교육’은 제조업을 중심으로 진행되어 농업 분야와는 맞지 않는 부분이 많은 실정이다.

2021년 법 개정 이후로 농업 분야 이주노동자에 대한 다양한 교육프로그램이 국가 차원에서 개설 및 기획되고 있지만, 대부분 남성 이주노동자 위주로 참여가 진행되며 농업 분야에서 근무하는 여성에게 특화된 별도의 교육은 없는 상황이다.

28) 지방자치단체로부터 가설건축물 축조신고필증(임시숙소)을 받은 경우에는 허가  
 29) “주거 실태조사 결과 등을 토대로 외국인근로자 주거환경 개선을 위해 더욱 노력하겠습니다”, 고용노동부 보도설명자료, 2024년 1월 8일  
 30) “4월까지 농업 분야 외국인근로자 주거실태 조사 완료” 고용노동부 보도자료, 2024년 2월 5일  
 31) “2026년까지 외국인 근로자 기숙사 20개소 건립”, 농업정보신문, 2024년 5월 3일  
 32) 2023년에는 9개 기초지방자치단체에서 초청한 계절근로자 488명을 대상으로 조기 적응프로그램을 시범 운영  
 33) “농어촌공사, 외국인 계절근로자 적응 지원 ‘한국어 교육’”, 한국농정, 2024년 4월 23일

■ 결혼이주여성 대상 적응 및 정착 지원

결혼이주여성 대상 적응 및 정착 지원에 관한 교육은 타 목적으로 입국하는 이주민 대상으로 진행되는 다른 교육보다 우선적으로 시행되기 시작하였으며 부처, 공공기관 차원에서 교육 체계를 구성하여 지금까지도 진행되고 있다. 결혼이주여성의 대부분이 농촌에 산다는 점을 고려할 때 상기에서 언급한 농업 분야 근무 여성을 대상으로 하는 농업교육의 일부분을 상쇄하는 역할도 하고 있다고 사료된다.

다만, 주요 목적이 농촌 내 결혼이민자의 증가에 따라 체계적 농업교육 지원을 통한 후계농업인력 육성 및 안정적 농촌 정착 지원, 교육평가 워크숍, 간담회 등을 통해 교육생 간 네트워크 형성 지원, 전통음식 교육·봉사활동 등 지역주민과의 교류를 통한 지역화합 유도 등을 고려할 때 ‘다문화’라는 이름 하에 농촌 사회의 재생산을 위한 목적으로 교육 프로그램이 구성되어 있기에 결혼이주여성의 정체성 및 선호도에 대한 부분은 고려되지 않는 편이다. 또한, 2021년을 기준으로 감소하는 추세를 보이고 있는데, 이는 상기 언급한 농촌 이주노동자 대상 주거 지원 사업 등에 농식품부 예산이 배정되며 일부 감소한 것으로 추측한다.

[표 16] 결혼이주여성 대상 적응 및 정착 지원 예산

(단위 : 백만원)

연도	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
금액	1,666	1,666	1,666	1,666	1,333	1,333	1,333

출처: 농림축산식품부, 결혼이민여성 대상 적응 및 정착지원 예산안, 2023

농촌 인구 감소와 고령화에 따라 외국인 근로자를 농촌 발전 및 지방 인구소멸의 돌파구로 여기며 지역 별로 배정하고 있으나 고용허가제 비자를 통한 안정적인 인력 수급과 외국인 근로자의 정착 지원보다는 일시적인 농번기 일손 보충을 위해 3~4개월 단기 비자를 통해 입국 후 일이 끝나면 귀국하도록 만드는 임시방편에 그치는 경향이 있다. 또한, 90년대 후반 제조업 일손 부족으로 이주노동자들의 유입이 활발하게 시작된 연유로 현재까지도 다수의 교육, 제도가 남성과 제조업 중심으로 운영되고 있으며 농업 분야 이주노동자를 위한 국가차원의 교육은 2020년대부터 시행되기 시작하는 등 비교적 최근에 시작되었다.

특히, 여성의 경우 농촌에서 이주노동자로 일할 경우 노동착취, 임금 체불, 성희롱 및 성폭력 등 남성보다 취약한 환경에 노출되기 쉬우나 농촌 여성 이주노동자를 고려하여 만들어진 교육은 현재 없는 상황이며 다수의 교육은 농촌 결혼이주여성 적응 위주로 운영되며 이는 농촌에서의 여성이 ‘이주노동자’의 지위보다 재생산을 위한 ‘결혼이주여성’으로 여겨지는 경우가 많다는 사실을 유추 가능하다.

2021년 비닐하우스 숙소에서 한파로 숨진 캄보디아 여성 이주노동자 ‘속행’씨 사건 이후로 관련 법령이 개정되어 이주노동자의 주거 및 생활 지원, 외국인 근로자 고용주 사전 교육 등이 법제화되었지만 외국인 근로자의 유입 증가 폭과 비교했을 때 수혜 대상과 범위는 넓지 않으며 관련 예산 또한 비례하여 증가하지 않는 상황으로 이를 고려할 때 앞으로의 정책 방향성과 이행 여부를 지속적으로 모니터링할 필요성이 있다.

(3) 서비스업 및 가사노동 분야 여성 이주노동자

① 서비스업 분야 여성 이주노동자

서비스업에 종사하는 여성 이주노동자들은 주로 경제적 이유, 본국의 취업 기회 부족, 가

족 부양 등을 이유로 많은 경우 이들은 더 나은 생활 조건을 찾아 이주하며, 주로 가사노동, 음식업, 호텔업 등에 종사한다. 통계청·법무부가 발표한 ‘2023년 이민자체류실태및고용조사 결과’에 의하면 2023년 5월 기준 경제활동인구에 해당하는 15세 이상 외국인 여성은 32만 3,000명이다. 산업별 취업자는 도소매·음식·숙박업 10만 7,000명, 광·제조업 8만 1,000명, 사업·공공서비스 7만 7,000명으로 근무 산업 중 도소매·음식·숙박업과 같은 서비스업에 가장 집중되어있는 것을 알 수 있다. 또한, 이민정책연구원이 발표한 여성이민자 노동시장 참여 특성 분석(2020)에 따르면 여성 이주노동자의 출신 국가 비율은 한국계 중국(60.7%)과 기타 아시아(53.4%)로, 한국계 중국이 가장 높은 비율을 보인다. 특히나 한국계 중국 여성 이주노동자들은 이들의 한국어 구사 능력 덕분에 서비스업에 종사하는 비율이 가장 높은 것으로 보인다.

[표 17] 여성 이주노동자 서비스업 종사비율

		외국인			
		2022. 5.	2023. 5.	남자	여자
산업	농림어업	46	61	45	16
	광·제조업	370	412	331	81
	건설업	103	112	104	8
	도소매·음식·숙박	157	170	63	107
	전기·운수·통신·금융	26	25	16	9
	사업·개인·공공서비스	141	143	67	77

출처: 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과, 2023

특히, 이주여성들이 많이 종사하고 있는 돌봄서비스를 중심으로 국내 돌봄서비스 제공 기관별 외국인 종사자 현황을 살펴보면 장기요양기관에서 여성의 비율이 97.7%로 여성 노동자가 대부분을 차지하는 것을 확인할 수 있으며 연령대는 전체 85.7% 이상이 50대 이상으로 나타났다. 전반적으로 제도권 돌봄 영역 이주노동자의 성별, 연령은 내국인 종사자와 유사하게 중·고령의 여성인 것으로 나타났다. 돌봄서비스업 이주노동자들의 체류자격은 주로 영주권자, 결혼이주자이기 때문에 상대적으로 한국 체류 기간이 길고, 한국어 실력이 기초 이상일 가능성이 클 것으로 보인다. 제도화된 영역에서는 종사자 처우를 동일하게 적용받아 이주노동자이기에 드러나는 표면적인 차이는 적은 것으로 해석되나 시설과 재가영역 별로 근로조건에는 차이를 보인다.

영역과는 무관하게 돌봄서비스업 이주노동자들은 현장에서 외국인에 대한 차별, 무시 등을 경험하고 있으며 과도한 업무 요구나 성희롱 등의 사례 또한 보고되고 있다. 이러한 문제들에 대해 이주노동자들은 참고 견디거나, 해당 일을 그만두는 등으로 대응하고 있는 것으로 보이며 외국인이라는 취약한 위치 등으로 인해 이와 같은 상황에서 적극적으로 대응하거나 개선을 시도하기가 어려울 것으로 예상된다<sup>34)</sup>.

34) 김유휘·이정은, 2022, 한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석

[표 18] 돌봄서비스 제공 기관별 외국인 종사자 현황

(단위: 개월, 시간, %)

구분	장기요양기관		시설		재가		장애인활동지원기관		
	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	
출신국	중국(동부)	165	64.0	52	71.2	113	61.1	102	78.5
	중국	39	15.1	16	21.9	23	12.4	13	10.0
	베트남	9	3.5	-	-	9	4.9	3	2.3
	일본	30	11.6	3	4.1	27	14.6	3	2.3
	필리핀	4	1.6	1	1.4	3	1.6	-	-
	미국	4	1.6	1	1.4	3	1.6	5	3.8
	캐나다	1	0.4	-	-	1	0.5	4	3.1
	기타 <sup>1)</sup>	6	2.3	-	-	6	3.2	-	-
계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0	
성별	남성	6	2.3	2	2.7	4	2.2	17	13.1
	여성	252	97.7	71	97.3	181	97.8	113	86.9
	계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0
연령	20대	1	0.4	-	-	1	0.5	1	0.8
	30대	12	4.7	-	-	12	6.5	6	4.6
	40대	22	8.5	6	8.2	16	8.6	4	3.1
	50대	118	45.7	47	64.4	71	38.4	69	53.1
	60대 이상	105	40.7	20	27.4	85	45.9	50	38.5
계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0	
고용 형태	정규직(무기계약직 포함)	132	51.2	54	74.0	78	42.2	47	36.2
	계약직	111	43.0	18	24.7	93	50.3	82	63.1
	기타(일시직 등)	15	5.8	1	1.4	14	7.6	1	0.8
	계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0
근무 형태	전일제	40	15.5	25	34.2	15	8.1	14	10.8
	시간제	162	62.8	1	1.4	161	87.0	115	88.5
	교대제	56	21.7	47	64.4	9	4.9	1	0.8
계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0	
4대 보험 가입 여부	가입되어 있음	245	95.0	73	100.0	172	93.0	124	95.4
	가입되어 있지 않음	13	5.0	-	-	13	7.0	6	4.6
	계	258	100.0	73	100.0	185	100.0	130	100.0
근속기간(평균, SD)		20.1 (20.50)		27.3 (24.30)		17.3 (18.09)		21.4 (21.37)	
전월 총 근무시간(평균, SD)		106.8 (55.37)		144.3 (47.02)		92.0 (51.35)		134.0 (50.36)	

주: 1) 기타 - 뉴질랜드, 러시아, 우즈베키스탄, 캄보디아, 태국  
 2) 초·사대인 기관이 종사자의 4대보험 가입 여부에 대해 응답한 수치를 각 보험별 적용 제외 대상이 미반영된 것으로 추정됨.  
 자료: 김유휘, 이정은, 안수란, 박고은, 전지혜, 손연서, (2021), 돌봄서비스의 외국인 종사자에 관한 기초연구, (표 4-11).

출처: 김유휘·이정은, 한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석, 2022

② 가사노동 정의 및 연구 배경

최근 맞벌이 부부의 증가 및 여성의 경제적·사회적 지위 변화로 전통적으로 가족 내 여성의 역할로 전가되었던 비공식 영역의 돌봄이 약화되면서, 그 책임과 비용을 국가와 사회가 분담(공공서비스, 사회적 돌봄)하도록 요구되었다<sup>35)</sup>. 즉, 가정 내 돌봄의 기능을 대체하거나 보완하기 위해, 공공 돌봄서비스 내지는 공식부문을 통한 돌봄서비스의 중요성이 대두되고, 수요 또한 빠르게 증가하고 있다. 그리고 공공 돌봄 공백과 출생률 저하 문제를 해결하기 위한 정책적 움직임으로 “가사노동자 확대” 논의가 활발하게 이루어지고 있다.

그러나 정책결정자들은 가사노동자의 근로환경 및 노동 실태에 대한 개선 대신, 가사노동자 노동 수요 부족을 메우기 위해 외국인 인력 공급을 통해 문제를 해결하려는 시장주의적 접근을 취하고 있다. 가사노동은 업무 특성상 여성 비중이 매우 높은 분야인데, 이 시장을 외국인에게 개방하면 개발도상국 출신의 이주여성들이 다수 유입될 것으로 보이며, 이들은 여성, 외국인, 개발도상국 출신, 저임금/저숙련 노동이라는 다면적이고 다층적인 취약성에 놓이게 될 것으로 예측된다.

■ 정의(가사근로자법 제2조)

가사노동은 오랜 기간 비공식 영역에서 가정주부, 파출부, 가정부 등의 인력이 가정의 유지관리를 위해 수반되는 청소, 빨래, 장보기, 요리, 설거지, 분리수거 등을 하는 일이라고 사회 통념적으로 이해된다. 해당 업무를 공적 영역에서 수행하는 “가사근로자” 직무 정의를 가사근로자법 제2조(정의)에서 찾아보면 아래와 같다.<sup>36)</sup>

35) 박세경, 2010, 돌봄서비스 제공 인력의 근로실태, 보건복지 Issue & Focus, 41, 1-8.

36) “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률”, <https://law.go.kr/lInfoP.do?lsiSeq=232959#0000>, (2024년 9월 19일)

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “가사서비스”란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말한다.
2. “가사서비스 제공기관”이란 제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말한다.
3. “가사서비스 이용자”(이하 “이용자”라 한다)란 가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람을 말한다.
4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자)를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.
5. “입주가사근로자”란 가사근로자 중 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

가사근로자법에서 가사근로자는 “이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람”이라고 정의하고 있으며, 가사서비스는 “가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것”이라고 설명하고 있다.

■ 유사직무 비교

가사노동과 돌봄노동은 불가분의 관계에 있다. 앞서 살펴본 가사노동/가사서비스 정의에 따르면, 청소, 세탁, 주방일 등 협의의 가사 업무와 가족의 보호와 돌봄 업무가 포함되어 있음을 확인하였다. 그리고 돌봄노동 또는 돌봄서비스는 독립적인 일상생활의 수행이 어려운 영유아, 장애인, 노인, 만성질환자 등을 대상으로 정서적 유대관계를 바탕으로 정신적, 육체적 돌봄노동을 제공하는 과정에서 구체화되는 서비스로 정의된다<sup>37)</sup>. 돌봄노동자는 요양보호사, 간병인, 장애인 활동보조원, 재활치료보조원 등의 직업도 포함하지만, 가사관리사가 주로 다루는 영유아 돌봄의 경우에도 산모·신생아 건강관리사(산후관리사/산모·신생아도우미), 아이돌보미(베이비시터)와 같은 유사 직업들도 존재한다. 한편, 매칭 플랫폼을 살펴보면 등·하원도우미, 청소도우미, 음식도우미, 놀이시터 등과 같은 직업도 발견할 수 있다.

[표 19] 가사관리사 유사 직무 비교

	가사관리사	산후관리사	아이돌보미
개념	가사서비스를 제공하는 사람	출산 가정 산모의 산후 회복과 신생아 양육을 지원하는 사람	영유아 보육 및 교육을 담당하는 사람
관련 법/사업	가사근로자법	산모·신생아 건강관리 지원사업	-
주요 업무	청소, 세탁, 빨래 개기, 다림질, 요리, 설거지, 쓰레기 처리, 분리수거 + 아동 보육·양육	산모 식사, 부종관리, 모유수유 지도, 공용공간 청소, 세탁 지원, 아기 목욕, 아기용품 세척 - 제외: 주 생활공간 이외 장소 청소, 산모/신생아 의류 이외 세탁, 산모/신생아 이외 가족 식사, 반	수유, 이유식 만들기, 이유식/간식 먹이기, 아이 목욕, 아이 옷 빨래, 등하원, 아이 방 청소, 월령별 간단한 교육

37) 박세경, 2010, 돌봄서비스 제공 인력의 근로실태, 보건복지 Issue & Focus, 41, 1-8.

		려동물 돌보기, 무거운 물건 옮기기, 김장, 대청소	
--	--	------------------------------	--

가사관리사는 앞서 설명했듯이, 청소, 세탁, 주방일과 더불어 자녀의 돌봄도 수행하는 직무이다. 필리핀 가사관리사의 경우, 가사 업무는 제한적으로 가능하고 육아 및 육아 관련 가사만 가능하다. 구체적으로는 아이 옷 입히기, 목욕시키기, 화장실 이용 돕기 또는 기저귀 갈기, 음식 먹이기, 처방약 제공, 아동 관찰, 이동 및 외부 동행(어린이집 등·하원, 놀이터 등), 아이와 놀이 또는 수면 후 정리/청소(물건 제자리 놓기 등 단순 정리, 청소기 및 밀대걸레를 사용한 바닥 청소), 아동 식사 준비(준비된 음식 데워주기), 아동 식기 설거지, 아동 의류 등 세탁이 있다. 그리고 동거 가족 관련 가사는 아동과 관련된 가사 업무 위주로 일부 가능하다<sup>38)</sup>.

산모·신생아 건강관리사는 산후관리사로 통칭되던 직무로, 산모·신생아 건강관리 지원사업은 출산 가정에 산모·신생아 건강관리사의 가정방문 서비스를 지원함으로써 산모·신생아의 건강관리와 출산가정의 경제적 부담을 완화하기 위한 목적으로 수행된다<sup>39)</sup>.

아이돌보미는 베이비시터라는 명칭으로 널리 알려져 있으며, 아이 돌봄을 위주로 한다. 정부의 아이돌봄 서비스를 중심으로는 시간제서비스 기본형과 종합형이 있는데, 기본형의 경우 가사 활동을 제외한 일반적인 아이돌봄 활동을 수행하며, 종합형은 아이돌봄 아동과 관련된 가사서비스까지 제공한다<sup>40)</sup>.

#### ④ 서울시 필리핀 가사관리사 시범 사업 사례

##### ■ 사업 추진 배경

한국은 세계에서 가장 낮은 출생률(0.6명대)을 기록하였다<sup>41)</sup>. 출생률 지표는 지속적으로 하락하고 있으나, 기록이 반등할 요인이 보이지 않고 있다. 정부에서는 출생률 제고를 위해 늘봄학교, 유연근무제, 근로시간 단축제 등 다양한 제도를 만들거나 갖추고 있다. 그러나 여성의 경제활동 참여율이 높아진 것에 반해, 이를 뒷받침할 공공서비스 또는 기업의 지원이 부족한 실정이다. 전문가들은 저출생의 원인으로 한국의 장시간 노동과 남성생계부양자 모델을 근본 원인으로 제시하고 있다. 이를 보편적 생계부양자 및 돌봄자 모델로 개편해야 하며, 일과 돌봄의 병행을 위해서는 노동시간 단축이 선결되어야 한다. 한국보건사회연구원의 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사 결과에 따르면, 일하는 시간 보장보다 자녀를 직접 돌보는 시간을 보장할 필요가 있다는 응답이 성, 연령, 학력, 소득수준과 무관하게 일관되게 높은 것으로 나타났다. 그러나 정부가 주장하는 “내국인 종사 인력 감소 및 고령화”로 인한 외국인력 활용 요구의 증가에 대한 수요조사 내지 통계 근거는 미약하다<sup>42)</sup>.

이러한 배경 하에서 2022년 9월, 오세훈 서울시장의 국무회의에서 외국인 가사노동자를 도입하겠다고 제안하며 상황이 변하기 시작하였다. 이후 2023년 3월, 조정훈 의원이 발의한 “가사근로자법”의 개정안에는 “외국인 가사노동자의 최저임금 적용을 배제”하는 내용이 추가하여 논란이 일어났다. 이는 “맞벌이 부부의 비용 부담을 경감”시켜 저출생 문제를 해결

38) “서울시 외국인 가사관리사 시범사업 이용가정 상시모집”, <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/564957>, (2024년 10월 23일)

39) “산모신생아 건강관리 지원사업”, [https://www.socialservice.or.kr:444/user/htmlEditor/view2.do?p\\_sn=7](https://www.socialservice.or.kr:444/user/htmlEditor/view2.do?p_sn=7), (2024년 10월 23일)

40) “아이돌봄 서비스 유형 소개”, <https://idolbom.go.kr/front/biz/srvGuide>, (2024년 10월 23일)

41) “출산율 첫 ‘0.6명대’ 추락...역대·세계 최저 '셀프 경신'”, 연합뉴스, 2024년 2월 28일

42) 상동

하자는 신자유주의 경제학자들의 문제 접근방식에 기인한다. 이에 2023년 5월, 고용노동부에서는 이주노동자 최저임금의 차등 적용에 대해 고려하고 있지 않다고 답하였으나, 이어 7월에는 서울시와 함께 고용허가제(E-9)를 통해 동남아 지역에서 이주가사노동자 약 100여 명을 모집하여 시범사업을 추진하기로 하였음을 밝혔다.

2024년 3월, 한국은행에서 돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안을 분석한 보고서를 발표하면서, 돌봄비용의 문제를 지적하고, 이에 대한 해결책으로 저임금 외국인 돌봄노동자의 도입 필요성을 다시 제기하였다. 외국인 노동자 도입은 개별 가구의 사적 계약을 통한 직접고용 방식과 고용허가제 대상 업종에 돌봄서비스업을 포함하고, 최저임금을 상대적으로 낮게 설정하는 방식으로 제안하였기도 하였다<sup>43)</sup>. 외국인 돌봄인력의 도입은 가사 및 돌봄노동, 고용허가제, 이주와 이민자 도입, 최저임금의 차등 적용 등 장기간에 걸쳐 사회적 논의와 합의가 필요한 사항들이 얽혀있으나, 전문가들의 우려와 사회 구성원들의 낮은 준비도, 그리고 줄속 행정이라는 비판 속에서 2024년 하반기에 필리핀 가사관리사 시범사업이 시작되었다.

■ 사업 개요

필리핀 가사관리사 100명이 선발되어 2024년 8월 6일 입국하였다. 레빈슨 알칸타라 필리핀 이주노동부 차관보에 따르면, 이들은 가사도우미(domestic helper)가 아닌 정부 인증 자격증을 취득한 돌봄제공자(care giver)이며, “집안일은 아이 관련 일일 때만 수행 가능하다”고 하였다.<sup>44)</sup> 선발된 가사관리사의 나이대는 24-38세(평균 33세)이며, 영어가 유창하고 한국어를 일정 수준 이상 구사할 수 있고 마약 및 범죄 이력 등 신원 검증을 거친 인원이자<sup>45)</sup>. 선발된 가사관리사 중 44%는 대졸자이고, 56%는 고졸자이다<sup>46)</sup>. 이번엔 입국한 가사근로자들은 4주간 160시간의 직무교육, 한국어 교육 등 특화 교육을 이수하였다. 교육은 성희롱 예방 및 산업안전교육 16시간, 가사 및 아이돌봄 직무교육 92시간, 한국어 및 한국문화 52시간씩 이뤄졌으며, 직무교육으로 실제 가정 내 현장실습을 통한 주택구조 이해와 가전제품 사용 방법 등을 실습하였다<sup>47)</sup>.

시범사업은 서울시를 대상으로 우선 시행하며, 20~40대 맞벌이 부부, 한부모가정, 다자녀 가정 등을 우선 선발한다. 최종적으로 731건이 신청(중복 및 관외 신청자 제외)되었으며, 경쟁률은 5대1이었다<sup>48)</sup>. 선발된 157가구 중 강남 22곳, 서초 16곳, 송파 15곳으로, 강남 3구가 총 53곳으로 전체의 33.8%를 차지하였고 강동까지 포함한 강남 4구(동남권)는 59곳으로 전체의 37.6%를 차지하였다. 이어 도심권(종로, 중구, 용산, 성동, 광진, 서대문, 동대문) 50가정(31.8%), 서북권(은평, 마포, 양천, 강서) 21가정(13.4%), 서남권(구로, 영등포, 동작, 관악) 19가정(12.1%), 동북권(중랑, 성북, 노원, 강북) 8가정(5.1%) 순이었다<sup>49)</sup>. 한편 신청자 기준으로는 751가구 중 318곳(43%)이 강남 3구의 가구였다<sup>50)</sup>.

43) 채민석, 이수민, 이하민, 2024, “돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안. BOK 이슈노트, 2024-6”, 1-49  
 44) “[단독] '아이 돌봄' 필리핀 가사관리사, 집안일은 어디까지 시키나”, 조선일보, 2024년 8월 6일  
 45) “한국어·영어 되는 '필리핀 가사관리사' 온다”, 한국경제, 2024년 7월 16일  
 46) “필리핀 가사관리사 첫 출근 날...15가구는 '취소할래요'”, 머니투데이, 2024년 9월 3일  
 47) “필리핀 가사관리사 서비스 시작... 서울시 '이용자 수시 접수합니다'”, 공생공사, 2024년 9월 3일  
 48) “‘필리핀 가사관리사’ 157가정 최종 선정...동남권 최다”, 이투데이, 2024년 8월 14일  
 49) 상동  
 50) “‘필리핀 가사관리사’ 이용 10가구 중 4가구는 강남권 4구(종합)”, 연합뉴스, 2024년 8월 14일

[표 20] 필리핀 가사관리사 시범 사업 통계 내역



신청 유형별로는 맞벌이 다자녀 97가정(61.8%), 맞벌이 한자녀 39가정(24.8%), 임신부 14가정(8.9%), 한부모 7가정(4.5%) 순이다. 자녀의 수는 2자녀 이상이 104가정(66.3%), 1자녀 50가정(31.8%), 무자녀 임신부 3가정(1.9%) 순이었으며, 자녀의 연령대는 7세 이하가 145가정(92.4%)이었다<sup>51)</sup>.

이용 시간은 4시간이 89가정(56.7%), 8시간이 60가정(38.2%), 6시간이 8가정(5.1%)이었으며, 이용 기간은 6개월이 143가정(91.1%), 3~5개월이 12가정(7.6%), 1~2개월이 2가정(1.3%)이었다. 주당 이용 일수는 5회 이상이 125가정(79.6%), 1~2회 17가정(10.8%), 3~4회 15가정(9.6%) 순이었다<sup>52)</sup>.

급여 수준은 주 5일 8시간 근무 기준으로 월급은 238만원 수준이며, 시급으로 환산하면 13,700원 정도로 최저임금인 9,860원을 상회한다. 이는 최저임금, 4대보험, 주휴수당 등을 적용하여 급여를 산정했기 때문이다. 통계청 가계동향조사상 을 1분기 가구당 월평균 소득은 512만 2,000원인데, 이 금액의 절반 정도 수준이다.<sup>53)</sup> 가사관리사와 신청자와의 매칭에서 157가정 중 15가정(10%)는 신청을 변경하거나 취소하여, 총 142가정이 가사관리사와 매칭되었다. 최종 신청 유형별로는 맞벌이가 115가정(81%), 임신부 12가정(8.5%), 다자녀 11가정(7.7%), 한부모 4가정(2.8%)로 나타났다<sup>54)</sup>. 취소 사유에 대해서는 별도로 데이터를 수집하지 않았으나, 높은 이용료와 영어 의사소통 문제 외에도, 다른 도우미를 구했거나, 오후 파트타임으로 단기 이용을 원하거나, 취소/변경에 있어서 서비스가 유연하지 않거나, 도우미

51) “‘필리핀 가사관리사’ 157가정 최종 선정…동남권 최다”, 이투데이, 2024년 8월 14일  
 52) 상동  
 53) “필리핀 가사관리사 9월 투입…월급 238만원 비용부담 논란”, 중앙일보, 2024년 7월 17일=  
 54) “필리핀 가사관리사 오늘 첫출근…”취소 많아 상시신청 가능”, 연합뉴스, 2024년 9월 3일

와 맞지 않을 경우 환불이나 취소에 대한 불안감이나, 정보 부족 등으로 추정된다.

■ 사업 추진 과정에서의 문제점

• 업무 범위의 모호성

의사소통 문제와 시범사업의 특수성 등을 고려하여 업무 범위는 계약서 상에 명시하도록 되어 있으며 업무 범위의 조정은 임의로 하지 않고 매칭 기관을 통해서 진행하고, 고용노동부와 서울시 핫라인을 통해 고충 상담이 가능하게 하였다. 그러나 가정 내 근무이므로 고용주와 일대일로 폐쇄된 공간에서 지내야 한다는 점, 육아와 가사 업무를 정확하게 구분하기 어렵고 고용주의 재량이 크게 작용한다는 점에 비출 때, 업무 범위의 모호성은 고용주와 가사관리사 간 분쟁의 여지가 크다.

• 임금 지급 지연

필리핀 가사관리사들은 8월에 160시간의 특화 교육을 받았으나, 이에 대한 교육 수당 약 96만원을 8월 말에 받지 못한 것으로 나타났다. 해당 수당은 초기 정착금 형태로 국내 거주에 필요한 비용에 사용되어야 하는데, 업체의 유동성 부족 및 정부 사업비/정산금 지급 시기 차이로 가사관리사들에게 비용이 지급되지 못한 것이다<sup>55)</sup>. 9월 2일 서울시와 고용노동부에 따르면, 업체 2개소는 8월 30일에 교육 수당 중 일부인 50만원씩 지급하였다고 밝혔다. 중소기업은 근로계약을 맺은 근로자들에게 교육 수당을 지급하면 정부로부터 사후 정산(고용보험기금)을 받을 수 있는데, 가사서비스 개시 이전이었기 때문에 각 가정으로부터 이용료를 받지 못해 수당을 지급하지 못한 것으로 파악되었다<sup>56)</sup>.

• 좁은 공동숙소 면적

가사관리사들의 공동숙소 면적이 고시원 수준으로 좁아 인권 침해 논란이 일고 있다. 공동숙소는 1인실(4.8㎡) 또는 2인실(6.5㎡)로, 평수로 환산 때 각각 1.45, 1.96평에 해당한다. 근로기준법상 기숙사 면적의 최소 기준(1인당 2.5㎡)보다는 넓지만, 국토교통부가 정한 1인 가구 최저주거기준(14㎡)의 절반이 되지 않는 수준이다<sup>57)</sup>. 이 공동숙소는 고시원이던 건물을 리모델링한 곳으로 알려졌으며, 서울시에서도 숙소 면적이 좁다는 데 동의하였으나, 강남 지역 특성상 월세 대비 면적이 좁을 수 밖에 없다고 설명하였다<sup>58)</sup>. 숙소의 위치는 역삼동으로 선정 근거에 대해서는 고용부에서는 업체가 결정한 것이라 언급하였으며, 업계 관계자들은 돌봄서비스 수요 가정이 주로 강남 인근에 거주할 것이라는 판단이 작용하였다고 설명하였다.

• 가사관리사 2명 무단이탈

9월 15일 일요일, 2명의 가사관리사가 공동숙소를 이탈한 후 연락이 두절된 사건이 발생하였다. 근무를 시작한 지 2주 만에 무단이탈자가 발생한 것이다. 전문가들은 가사관리사들이 숙소를 무단이탈하여 불법체류자가 된 이유로 크게 낮은 임금, 고용불안, 그리고 적대적 사회 분위기를 들었다<sup>59)</sup>. 무단이탈 사건 후, 9월 24일에 열린 긴급 간담회에 참여한 가사관리사 2명의 임금은 충분하다는 입장을 밝혔으나, 농업/제조업과 같은 여타 E-9

55) "필리핀 가사관리사 '임금체불 논란'...사업주, 교육수당 일부 지급", 헤럴드경제, 2024년 9월 2일  
 56) 상동  
 57) "'필리핀 가사관리사 숙소, 고시원 크기'... 인권침해 논란에 서울시 "좁지만 쾌적"", 한국일보, 2024년 8월 27일  
 58) "[필리핀 가사관리사] 역삼동 숙소 '고비용' 논란...강남 한복판에 등지 튼 이유", 뉴스핌, 2024년 8월 8일, (2024년 9월 19일); "'필리핀 가사관리사 숙소, 고시원 크기'... 인권침해 논란에 서울시 "좁지만 쾌적"", 한국일보, 2024년 8월 27일  
 59) "필리핀 가사관리사 실수령액 160만원대...불법취업 유혹에 노출", 뉴스핌, 2024년 10월 14일

직종과 비교하면, 이들은 전일제 고용이 이루어지지 않는다는 점과 해당 분야에 비해 낮은 임금 수준으로 인해 불법채류 유혹을 받게 된다<sup>60</sup>). 실제로 미등록 이주노동자들 사이에서는 신분 위험과 강제송환 위험을 감수하더라도 단기간에 많은 돈을 벌어 본국으로 귀국하자는 인식이 팽배해있는 상황이다<sup>61</sup>).

- 공동숙소 통금 문제

필리핀 가사관리사 무단이탈 사태와 간담회를 통해, 이들이 머무는 공동숙소에서 매일 밤 10시마다 ‘자율’ 인원 점검(귀가 확인)이 이루어졌던 것으로 드러났다. 가사서비스 제공업체는 가사관리사 안전 확보를 이유로 밤 10시 귀가 조항을 두고, 10명 단위의 소그룹을 구성하여 각 그룹장을 통해 매일 관리사들의 숙소 복귀 여부를 확인했다<sup>62</sup>). 그리고 이 과정에서 방마다 문을 두드려 인원을 확인하여, 인권 침해 논란이 일었다<sup>63</sup>). 또한 필리핀 이주노동부에 따르면, 가사노동자 무단이탈의 원인 중 하나로 한국 정부의 과도한 감시가 언급되었는데, 이는 공동숙소 통금을 의미하는 것으로 추정된다<sup>64</sup>). 간담회 중 가사관리사들의 의견 및 통금 비판을 수용하여 10시 귀가 확인은 폐지하였으며, 그룹장이 외박 인원만 메신저로 점검하는 것으로 변경하였다<sup>65</sup>).

- 인력 매칭 제약으로 인한 급여 문제

가사관리사 공급 인원은 100명으로 고정되어 있으나, 인력 수요는 탄력적이라는 점에서 매칭에 어려움이 있으며, 매칭 실패로 파트타임으로만 근무 시에는 전일제 최저임금액보다 적은 수입만을 얻을 수 있다는 문제가 있다. 신청자 통계 결과, 오후 4시 하원 후 4시간 돌봄에 대한 수요가 큰 것을 알 수 있었다. 가사관리사 중 전일제 근무가 확정된 인원을 제외한 인력풀에서 오후 4시간 파트타임 근무 수요만 있으면, 정부에서 언급한 주 30시간 이상 근무 보장을 준수하기 어렵게 된다. 이 경우, 이들의 월 소득액은 119만원 수준으로 동남권 지역 서울 거주에 필요한 최소 생계비(2020년 통계 기준, 279만원)에 못 미친다. 계약서 상 보장된 최소 근무시간인 30시간 근무 기준으로는 실수령액 120만원대, 실질임금 6~70만원대에 그칠 것으로 예상된다<sup>66</sup>).

- 인력 매칭 제약으로 인한 통근 거리 및 시간 문제

이미 정해진 서비스 가정과 가사관리사 인력 내에서 사업을 운용해야 하기 때문에, 근무지 간 거리 및 이동시간 문제가 발생하는 경우가 있다. 가사관리사 무단이탈 사건 이후 9월 24일에 진행된 간담회에서도 긴 이동시간에 대한 문제가 제기된 바 있다<sup>67</sup>). 10월 15일 국회 행정안전위원회 소속 한병도 더불어민주당 의원이 서울시로부터 받은 국정감사 자료에 따르면, 필리핀 가사관리사 98명 중 절반 수준인 47명이 하루 2개의 가정에서 근무하고 있다고 드러났으며, 이중 절반 이상인 28명이 1시간 내외를 근무지 이동에 쓰

60) “주말 외박·통금 연장 됐지만...필리핀 가사관리사' 급여 논란 여전”, 중앙일보, 2024년 10월 2일; “월급 충분” 필리핀 가사관리사의 반전...“우린 성인, 통금 풀어달라”, 서울신문, 2024년 9월 24일; “이탈하는 필리핀 이모·비싸서 못 쓰는 부모...어떻게 생각하세요?[노컷투표]”, 노컷뉴스, 2024년 10월 8일  
 61) “필리핀 가사관리사 실수령액 160만원대...불법채류 유혹에 노출”, 뉴스핌, 2024년 10월 14일  
 62) “필리핀 가사관리사 통금 없애고 월·주급 선택...채류연장 추진(종합)”, 연합뉴스, 2024년 10월 6일; “월급 충분” 필리핀 가사관리사의 반전...“우린 성인, 통금 풀어달라”, 서울신문, 2024년 9월 24일  
 63) ““매일 밤 10시 방문 두드렸다”...필리핀 가사관리사 인권침해 논란”, 이데일리, 2024년 9월 26일  
 64) “필리핀 정부 “가사관리사 2명 무단이탈 사유는 과로””, 한겨레, 2024년 10월 11일; ““청소가 더 쉬웠어요”...‘무단이탈’ 필리핀 이모들, 재취업한 곳이”, 한국경제, 2024년 10월 13일  
 65) “통금 폐지 ‘당근책’에도... 필리핀 가사관리사 딜레마 여전”, 국민일보, 2024년 10월 7일  
 66) “필리핀 가사관리사 실수령액 160만원대...불법채류 유혹에 노출”, 뉴스핌, 2024년 10월 14일  
 67) “월급 충분” 필리핀 가사관리사의 반전...“우린 성인, 통금 풀어달라”, 서울신문, 2024년 9월 24일

고 있다. 일례로 송파구 거여동-은평구 수색동 이동에 95분, 강서구 내발산동-강동구 고덕동 88분, 양천구 신월동-강남구 삼성동 81분 이동시간이 평균보다 긴 것으로 나타났다<sup>68)</sup>. 하루에 이동시간으로만 3시간 이상 소비해야 한다는 점에서 가사관리사들의 삶의 질이 크게 하락한다.

- 쉼터의 부재

가사관리사들은 9월 24일 긴급 간담회에서 긴 이동시간 문제와 더불어, 근무 중 대기 시간에 머물 수 있는 쉼터의 부족을 언급했다. 하루에 여러 가정에서 일하는 가사관리사의 경우, 근무 가정에 들어가기 전 대기할 수 있는 공간이 마땅치 않아 어려움을 호소했다. 이에 서울시에서는 대기 시간에 이용 가능한 쉼터 정보를 제공하기로 하였다. 그러나 한병도 의원이 확보한 ‘외국인 가사관리사 이용 가능 시설현황’에 따르면, 이 쉼터 정보는 25개 자치구에 있는 도서관, 문화센터, 박물관, 미술관 등 누구나 이용할 수 있는 공공시설 총 329곳에 대한 정보를 모아둔 자료였다. 한 의원 측은 이를 지적하며 ”이번 시범 사업의 세부 운영을 맡고 있는 서울시가 책임있는 역할을 해야 한다“고 언급하였다<sup>69)</sup>.

- 내국인 가사관리사 대비 낮은 이점

영아의 경우에는 영어를 구사하는 필리핀 가사관리사를 사용할 이점이 없고, 육아에 수반된 단순 가사노동을 해줄 사람이 필요하므로, 내국인 산후도우미 또는 아이돌보미에 비해 비싼 외국인 가사관리사를 고용할 이유가 전혀 없다. 그리고 사용자가 영어를 원활하게 구사하기 어려운 경우, 의사소통의 한계 때문에 업무지시가 어렵다는 문제가 있다. 또한 돌봄은 애착 관계 형성이 중요하므로, 6개월 단기고용이 아닌 장기로 고용할 수 있는 자를 선호할 수 있다.

■ 쟁점 및 이슈

- 최저임금 차등 적용 이슈

필리핀 가사관리사를 시작으로, 올해 5월에 구성된 최저임금위원회에서도 36년 만에 최저임금 차등 적용을 논의하고, 업종별 차등 적용 도입 방안을 가시화하고 있다. 우선 필리핀 가사관리사의 최저임금 별도 적용 건에 대해서는 ILO 외국인 차별 대우 금지 협약(111호)과 충돌한다는 문제가 있으며, 평등권 위배 및 외국인 노동 약자에 대한 보호 미비로 이어질 가능성이 있다.

오계택 한국노동연구원 선임연구위원은 최저임금보다 높게 주는 방식이 바람직하다고 하였으며 "노동계가 돌봄 업종 최저임금 차등 적용에 반대하는 이유도 이를 풀어주는 순간 다른 업종까지 영향을 미칠 수 있다는 신뢰의 부족에서 생겨난 문제"라고 지적했다<sup>70)</sup>. 또한 돌봄 업종에 대해 최저임금을 차등 적용한다고 하더라도, 인력 송출국과 임금 수준 문제로 외교적 마찰을 빚거나, 입국 후 해당 인력이 타 업종으로 이동하거나, 불법 체류 등의 문제로 이어질 수 있어 심도 있는 논의가 필요하다.

68) “[2024 국감] 필리핀 가사관리사 이동에만 90분… 쉼터는 ‘도서관?’”, 아시아경제, 2024년 10월 15일

69) “필리핀 가사 관리사 쉼터, 전쟁기념관·허준박물관 등 문화시설”, 파이낸셜뉴스, 2024년 10월 14일; “[2024 국감] 필리핀 가사관리사 이동에만 90분… 쉼터는 ‘도서관?’”, 아시아경제, 2024년 10월 15일; “월급 충분” 필리핀 가사관리사의 반전…“우린 성인, 통금 풀어달라”, 서울신문, 2024년 9월 24일; “필리핀 가사관리사 이탈에… 통금 폐지-체류 연장 추진”, 동아일보, 2024년 10월 7일

70) “새롭게 구성된 최저임금위, 36년 만에 차등적용 '초읽기'…19개국 이미 도입”, 뉴스핌, 2024년 5월 14일

- 돌봄노동의 외주화와 글로벌 돌봄 사슬(global care chain)의 악순환  
한국은 필리핀 가사관리사 시범사업 도입을 통해 글로벌 돌봄사슬에 공식적으로 편입하였다. 글로벌 돌봄 사슬이란 사회학자 앨리 러셀 혹실드(Arlie Russel Hochschild)가 제안한 개념으로, 유급 또는 무급의 돌봄노동이 저개발국 출신의 이주여성들에 의해 연쇄적으로 이루어지는 현상을 말한다<sup>71)</sup>. 혹실드는 이를 '감정제국주의'라고도 설명하였는데, 경제 부국은 자국민의 복지를 위해 개발도상국 이주민이 보유한 감정, 돌봄, 간호, 노동, 지식을 착취하고 저렴하게 사용하지만, 정작 이주노동자의 돌봄 요구를 외면하거나 무시하기 때문이다<sup>72)</sup>.

한국보건사회연구원의 '한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석' 보고서에 의하면, 전체 요양보호사 중 외국인인 0.6%뿐이었으나, 제도 밖 비공식 개인 간병인의 경우에는 약 46%에 달하는 16,080명이 외국인이었다(김유휘·이정은, 2022)<sup>73)</sup>. 이러한 비공식 일자리는 사적 계약의 영역으로 근로기준법 등과 같은 법적 보장을 받을 수 없다. 이에 저임금, 장시간 노동, 비인격적인 처우가 만연한 비공식 돌봄 영역에 이주노동자가 자리하게 된 것이다<sup>74)</sup>.

- 중산층 고소득 가구를 위한 정책  
강남 3구를 포함한 동남권 및 도심권의 필리핀 가사관리사 신청 비중이 높다는 점과 공동숙소를 역삼역 근방으로 선정할 때, 해당 정책은 고소득 맞벌이 부모를 위한 정책이라는 것으로 해석 가능하다. 또한 필리핀 가사관리사와 여성가족부의 아이돌보미 사업을 비교하면, 필리핀 가사관리사는 영어 구사자라는 점을 제외하고는 큰 차이가 없다. 이 점에서 해당 서비스를 신청한 부모는 영어로 의사소통이 가능한 학력과 직업을 가진 사람일 가능성이 높으며, 결과적으로 이 정책은 소득에 따른 돌봄 및 교육 격차와 불평등을 심화시킬 수 있다.

중산층 고소득 부부가 내국인 아이돌보미보다 필리핀 가사관리사를 선호하는 이유로는 유일한 차별점인 '영어' 때문으로 추정 가능하다. 이는 유치원 또는 영어 유치원(영어학원 유치부) 하원 후에 영어 접촉 및 사용 빈도를 늘리는 동시에, 돌봄, 교육 및 가사를 모두 1명에게 일임할 수 있다는 점에서 비용 및 시간적으로 효율적이기 때문이다.

### ③ 소결 및 시사점

한국은 초저출생, 여성의 경력 단절, 일·가정 양립의 어려움 등 복합적인 사회 문제를 겪고 있다. 정부에서는 이에 대한 해결책 중 하나로 외국인 가사관리사를 도입하기로 하여, 글로벌 돌봄체인에 공식적으로 편입하게 되었다. 외국인 가사관리사를 도입하는 가장 큰 명분은 '맞벌이 부부의 경제적 부담 경감'이었다. 그러나, 정책결정자들이 간과한 사실은 외국인, 그중에서도 개발도상국 출신이자, 가사노동과 돌봄을 주로 담당하는 여성이라는 다면적 취약성을 가진 '가사노동 이주여성'이라는 존재에게 돌봄을 외주화한다고 해서, 저출생 문제를 해결할 수는 없다는 것이다.

서비스 공급자인 필리핀 가사관리사들이 처한 상황은 더욱 열악했다. 의사소통의 어려움, 좁은 공동숙소 공간과 '통금'으로 대변되는 감시와 통제, 임금 지급 지연, 인식 대비 낮은 실수령액, 타 고용허가제 직종 대비 현저히 낮은 급여 수준, 강남권을 제외한 지역으로의 긴 통

71) "외국인 가사도우미 도입보다 먼저 해야 할 일", 소셜 코리아, 2024년 8월 20일  
 72) "글로벌 '하인 계급' 된 저임금 외국인 가정부들", 한겨레21 1378호, 2021년 9월 2일  
 73) 김유휘, 이정은, 2022, "한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석", 보건복지포럼 (2022.02.), 66-80; "이주여성의 '돌봄 돌려막기'가 한국의 절반을 지탱하고 있다", 경향신문, 2022년 4월 8일  
 74) "외국인 가사도우미 도입보다 먼저 해야 할 일", 소셜 코리아, 2024년 8월 20일

근거리 및 시간, 쉼터의 부재, 낮은 고용 안정성 등의 문제들이 확인되었다. 이들에 대한 열악한 처우를 보여주는 일례로, 사업 시작 2주 만에 가사관리사 2명이 근무지를 이탈하였고, 미등록 이주노동자 신분으로 부산의 한 모텔에서 청소부로 취업한 사실이 밝혀졌다. 이는 곧 공식적으로 가사관리사로 일하는 것보다, 미등록외국인이 되고 법적 보호를 받지 못하더라도 청소 업무를 하는 것이 안정적으로 돈을 더 많이 벌 수 있는 방법이라는 것을 반증한다.

다수의 전문가들은 돌봄의 외주화보다는 더 근본적인 해결책이 필요하다고 지적한다. 공공 돌봄 체계의 확대, 돌봄 노동자에 대한 인식 및 처우 개선, 장시간 근로 관행 개선, 가족 친화적 환경 조성, 휴가/휴직의 보장 및 탄력근무제 확대와 같은 문제들이 선제적으로 해결되어야 한다. 그러나 위에서 언급된 문제들의 대다수를 해결하려면 기업이 움직여야 하는데, 정부에서는 기업들에게 정책 신호(signal)를 보내고 있지 않다는 점이 문제이다. 대신 가임기 청년들을 대상으로 '당신들은 회사에 나와서 일을 해야 하므로 아이를 돌볼 시간이 없으니, 저렴한 비용에 이 문제를 해결해 주겠다'는 신호를 지속적으로 보내고 있다. 여기에는 아이를 낳고 키우는 것은 회사에서 일하는 것보다 중요하지 않고, 비용과 시간, 그리고 노력까지 많이 드는 일이라는 의미를 내포하고 있어, 청년들의 출산과 육아에 대한 부정적인 인식을 더욱 강화하는 정책 신호를 보내는 셈이다<sup>75)</sup>.

정책 결정자들은 돌봄 노동자들이 시장을 이탈하여 인력이 부족하게 된 이유와 더불어, 기업들을 저출생 문제 해결을 위한 주요 행위자로 참여시킬 방법 등에 대해 고민할 필요가 있다. 사회적 준비와 합의가 부재한 상태에서의 가사노동 이주여성 확대는 돌봄노동에 대한 지속적 평가절하, 돌봄노동자 전반에 대한 처우 악화, 장시간 근로에 대한 인센티브 확대, 그리고 글로벌 돌봄 체인의 비극을 되풀이하게 될 것이다. 필리핀 가사관리사 사례를 보더라도, 가사노동을 수행할 저숙련, 저임금 외국인 노동자를 다수 수입한다고 하여 저출생 문제가 해결되기는 어려워 보이므로, 단기적이고 피상적인 해결책이 아닌 근본적인 원인 분석 및 유기적인 해결책을 중장기적 관점에서 도입해야 할 것이다.

75) “외국인 가사노동자 100명 투입, 그림 애를 낳을 거란 환상”, 경향신문, 2023년 9월 6일

4) 현장방문 및 전문가 강의

(1) [현장방문] 옥천군결혼이주여성 및 이주노동 현황

① 개요

방문 날짜	2024년 8월 22일(화) 13:00-16:00
방문 장소	옥천군결혼이주여성협의회 사무실 및 포도농장
강사	부티탄화(VU THI THANH HOA, 옥천군결혼이주여성협의회장)
참석자	김아름, 유미나, 이선주, 이예지, 황희아

② 옥천군결혼이주여성협의회 운영

협의회 신청 방법은 한국으로 온 이주여성만 가능하며 가입신청서에 개인정보를 작성하고 서명한 이후 연 회비를 납부하면 정식 회원이 될 수 있다. 회비는 협의회 운영을 위한 자금으로 쓰이며 연말에 ‘송년의 밤’을 개최하여 이주여성 가족들이 모이는 시간이 가진다. 회원 자격 기준으로 국적, 자녀 유무, 한국 거주기간 등은 고려하지 않으나 현재 90%가 베트남 이주여성들이며 그 외로 일본, 필리핀, 태국, 네팔, 중국에서 온 여성들이 있고 회사를 다니고 있는 직장인이 많은 상황이다.

지자체 및 타 기관의 공모사업에 지원하여 프로그램을 운영(주로 지자체 다문화센터 프로그램과 유사함)하거나 봉사활동을 통하여 지역에 일손이 필요한 곳을 돕고 있으며 옥천군에 있는 ‘이주민 인권연대’와 협력하고 있다. 이주민 인권연대는 이주여성만을 위한 단체가 아니며 이주민 모두에 대한 인권을 옹호하고 있는 곳이다. 2021년에 ‘한 자녀 더 갖기 운동본부 협약’을 맺었는데, 이 협약은 이주민들이 모여 음식을 만들고 교류하는 자조모임이었다.

부티탄화 회장은 전국 이주여성협의회를 만들고 싶다고 하였지만 이주여성은 대부분 자녀가 있고 자유롭게 활동하는 것에 제약이 있으며 지역별로 리더십이 있는 인물을 발굴하고 현실적으로 교류하는 것이 어렵다고 언급하였다.

③ 옥천군에서 바라보는 한국 경험

한국은 베트남과 비교하여 복지가 좋은 국가라는 것을 느꼈지만 학력을 중요시하는 곳으로, 구직 기간과 노동 기간에 학력 차별을 받았으며 이에 부티탄화 회장은 사회복지 공부와 다문화 공부를 목적으로 대학교에 입학하여 수학하였다고 밝혔다. 결혼이주, 계절노동자 유입 등으로 이주민이 증가하고 있지만 통·번역 서비스가 부족하여 병원 이용, 산재보험, 이혼 등의 환경에서 관련 정보를 얻기 매우 어려워 한국어에 능숙한 이주민이나 봉사자들이 나서서 행정 처리를 하고 있는 상황이라고 전했다. 결혼이주여성은 남편과 이혼하거나 사별하는 경우, 이주여성은 본국으로 가지 않고 한국에 남아 자녀들 혹은 한국에서 알게 된 지인들과 생활하는 비율이 높았다.

④ 옥천군 이주노동자 현황 및 포도 농장 방문

옥천군은 이원 묘목과 농업 분야에 계절노동자가 많이 투입되며 이주노동자 중도 이탈률이 매우 낮았다. 이러한 이유로 부티탄화 회장은, 옥천군은 국가와 MOU를 맺어 계절노동자가 대거 입국하지 않는 지역으로 관리가 잘되는 편이라고 제안하였다. MOU를 맺게 되면 인원이 많아져서 관리가 힘들고 노동착취 현장을 감시 및 처벌하기 어려워 이탈한다고 말하였으며 옥천군의 이원 묘목은 중개인이 없고 월급의 3%만 숙박비를 받으며 옥천군에서 주기적으로 환경 조사 및 숙소 점검을 시행한다고 하였다. 다만, 고용주가 여성은 보호해야 하는 대상으로 인식하고 힘이 약하다는 편견으로 계절노동자는 주로 남성을 선호하는 경향이 있다고 언급하였다.

부티탄화 회장의 소개로 지인의 포도 농장을 방문하였다. 연 4~5명의 계절근로자를 고용하고 계절노동자는 8월 17일 기준으로 모두 귀국한 상태였다. 농장주는 계절근로자가 있는 경우, 날씨의 영향으로 새벽에 일을 시작하여 햇빛이 뜨거운 시간대에 쉬고 오후에 다시 일하는 일정으로 근무한다고 하였다.

(2) [전문가 강의] 국제이주와 국제개발

① 개요

강의 날짜	2024년 9월 25일(수) 19:00-21:00
강의 방법	온라인 비대면 ZOOM
강사	이남철(서울사이버대학교 객원교수)
참석자	김세움, 김아름, 이선주, 이예지, 황희아

② 국제이주 환경 변화와 국제협력

지구화, 기술의 발달, 기후 위기 등으로 인해 삶의 무대를 옮기는 국제이주는 지속적으로 증가하는 추세이며, 이에 따라 국제이주에 대한 논의가 활발해지고 있으며, 특히 국제이주 과정 중에 사망하는 난민의 수가 증가함에 따라 난민 이슈에 관한 논의가 활발하게 이루어지고 있다.

- 이주 분야 주요 국제기구: IOM. 이들은 2차대전 이후 유럽지역 대량 피난 사태 대응을 위한 ‘유럽 이주민 이동을 위한 임시 정부 간 위원회(PICMME)’로 출범하여 주로 현장 로지스틱스를 담당함. 그러나 점차 활동 범위를 확대하여 2016년 9월, 유엔 시스템에 관련기구(related organization)로서 편입됨.
- 국제이주 관련 논의 흐름: 2006년, 유엔총회는 이주 및 개발에 관한 고위급 회담을 실시하였으며, 이에 대한 후속 조치로 이주와 개발에 관한 글로벌포럼(이하 GFMD)를 창설하였음. GFMD는 매년 연례 회의를 개최함으로써 정부와 국제기구, 시민사회 및 비정부기구 간의 대화를 촉진하고 효과적인 협력관계를 구축하는 데 기여하고자 함.

③ 국제이주와 개발을 연계한 국제협력 정책

전통적인 국제이주 협력의 주제는 국경관리 및 난민 문제였으나 최근 가장 활발히 논의되고 있는 주제는 이주와 개발을 연계하는 국제협력(Migration-Development Nexus)이다. 이주-개발 연계 정책은 이주를 통해 다층적인 개발(이민 당사자와 그 가족, 송출국 및 유입국)이 이루어질 수 있는 수단과 방법을 모색하는데 초점을 두고 있다. 서구의 주요 이민국가(독일, 영국, 스웨덴, 네덜란드 등)는 이미 이주와 개발을 연계함으로써 국제협력을 촉진하는 정책을 실행해오고 있으며, 주로 공적개발원조(ODA) 재원을 활용하고 있는 실정이다. 그동안 국제이주 분야에서는 국제협력 방안을 논의하기 어려웠으나, 이주가 송출국과 유입국 양쪽 모두에게 공동 번영의 기회를 제공한다는 점에 주목하는 이주-개발 연계로 국제협력을 위한 구체적인 액션플랜이 논의되고 있다.

④ 국제이주를 통한 개발 유형 예시

- 이주자 송금을 통한 개발 효과: 세계은행 등 대표적인 개발금융기구들은 해외송금에 관한 통계를 통해 송금이 개발원조보다 큰 규모로 이민자 송출국으로 유입되고 있음을 밝혔다. 국가 경제 발전에 송금이 직접적인 영향을 주는 것은 아니더라도 송금이 다양한 영역의 개발에 영향을 미치게 되어 궁극적으로는 송출국의 개발에 기여한다는 낙관론은 이에 따라 힘을 받고 있다.

- **디아스포라의 본국 개발:** 디아스포라는 본토를 떠나 항구적으로 다른 나라에 자리잡은 집단을 일컫는다. 디아스포라의 본국 개발은 경제적인 송금 뿐 아니라, 그들의 지식과 기술 및 문화의 전수 등 비경제적 개발 효과까지 포괄한다. 전통적으로 디아스포라는 민족의 흠어짐으로 간주되어 부정적 의미를 내포하였으나, 현대에 이르러 국제이주-개발의 연계와 개발협력 패러다임의 변화로 디아스포라는 ‘본국과 수용국을 오가는 초국적 삶을 영위하는 존재’라는 개념으로 재구성되었다. 이러한 디아스포라를 활용하여 출신국에의 기여를 극대화하는 정책개발에 높은 관심이 기울여지고 있다. 특히 전문인력, 유학생, 기업인 등은 출신국에 경제적, 사회적 자본의 전달자로서 역할을 할 가능성이 높기 때문에, 이들의 성공적인 본국 재통합은 송출국의 국가 정책에서 더욱 중요하게 고려되고 있다.

### 3. 결론

본 연구는 여성 이주노동자의 노동환경을 조사하고 이와 관련한 정책적 대응 현황 분석을 목적으로 한국의 여성 이주노동자들이 직면하고 있는 다양한 취약성과 이로 인해 발생하는 문제들을 다각적으로 조명하였다. 2023년 고용허가제의 확대와 함께, 여성 이주노동자에 대한 수요가 증가하고 있는 가운데, 이들은 ‘외국인’이라는 신분적 특성과 ‘노동자’라는 위치적 차별로 인해 노동 환경에서 심각한 성별 차별과 노동 착취에 노출되고 있다는 사실을 확인하였고 교차성 이론을 적용하여 이들이 경험하는 다층적 억압과 위치성을 이해하였다. 이러한 구조는 여성 이주노동자가 저평가되고, '결혼이주여성'이라는 편협한 범주로 주변화하는 문제를 심화시켜왔다. 한국은 현재 초고속 고령화 사회로 진입하며 인구 감소와 노동력 부족이라는 중대한 도전에 직면해 있다. 이주노동자는 이러한 상황에서 필수적인 존재로 자리 잡고 있으나, 인권 침해와 같은 사건들이 발생할 경우, 장기적으로 한국의 국제적 이미지와 대외협력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 국제사회의 협력을 통해 이주노동자의 권익을 보호하고 개선할 필요성이 더욱 절실하다.

본 연구는 문헌조사, 전문가 강의, 현장 방문을 통해 이주노동자의 취약한 노동환경을 분석하고, 다양한 정책적 대응을 검토하였다. 특히 기존 연구들이 '결혼이주여성'이나 '돌봄노동'이라는 제한된 범주에 초점을 맞추었던 것과 달리, 제조업, 서비스업 등 다양한 산업 분야에서 활동하는 여성 이주노동자들의 노동 실태를 포괄적으로 분석했다는 점에서 의의가 있다. 이를 통해 한국 사회 내 여성 이주노동자의 다양한 존재 양식과 역할을 가시화하고, 이들이 겪는 복합적 차별과 억압의 구조를 보다 체계적으로 이해할 수 있었다. 다만, 이번 연구에 활용된 다수의 연구자료와 참고문헌이 2020년 이전에 작성되었다는 점을 고려할 때 코로나 이후 변화된 여성 이주노동자들의 현황과 실재를 모두 담아내지 못한 점은 이 연구의 한계라고 본다. 이번 연구를 통해 한국의 특수성을 반영한 결혼이주여성에 대한 심층 조사와 함께, 여성, 외국인, 개발도상국, 송출국 등의 복합적 억압 요소를 탐구하였으며 앞으로의 정책 방향은 다음과 같이 제시하고자 한다.

△노동법의 강화 및 적용을 통해 여성 이주노동자의 권리를 보호하기 위해 관련 법률을 강화하고, 실효성 있는 적용 방안을 마련해야 한다. △인권 교육 및 감시 시스템 구축을 통해 이주노동자와 고용주 모두를 대상으로 한 인권 교육을 실시하고, 이들의 권리 침해를 감시할 수 있어야 한다. △정책의 포괄성 강화를 통해 다양한 유형의 여성 이주노동자에 대한 정책을 포괄적으로 마련하여, 그들의 특성과 필요를 반영하는 맞춤형 지원이 필요하다. △국제적 협력 및 교류 강화를 하여 송출국과의 긴밀한 협력을 도모하고 이주노동자의 권익을 보장하여 국제적인 표준에 부합하는 정책을 수립해야 한다.

본 연구가 여성 이주노동자의 권리를 보호하고 노동환경을 개선하기 위한 기초 자료로 활용될 수 있길 바라며, 향후 여성 이주노동자에 대한 지속적인 연구와 정책적 노력이 이루어지기를 기대한다. 이를 통해 한국 사회가 국제 기준에 부합하는 노동 환경을 조성하고, 모든 이주노동자가 존중받는

사회로 나아갈 수 있기를 바란다.

## 참고문헌

- Crenshaw, Kimberle, 1989, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139-167.
- Crenshaw, Kimberle, 1989, "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color." Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991, pp. 1241-1299.
- 경기도가족여성연구원, 2019, "이주여성-농업노동자의 한국생활 연."
- 경기도외국인인권지원센터, 2021, "경기도 이주민 농업 노동자 노동 실태 모니터링 보고서."
- 김기태, 2021, "이주노동자의 노동 여건 및 정책 과제," 보건복지포럼, 295, (본문에 인용 페이지 표기)
- 김영순, 『타자의 경험: 결혼이주여성의 생활세계담』, 출판사 페리다임북, 2023, (본문에 인용 페이지 표기)
- 김은정, 2022, "결혼이주여성의 한국적응 변인에 대한 메타분석", 전주대학교 대학원 교육학과 박사학위논문, (본문에 인용 페이지 표기)
- 김보명, 2018, "공백으로부터, 아래로부터, 용기로부터 시작하는 페미니즘, 교차성, 교차성x페미니즘."
- 김보명, 2018, "교차성 이론과 한국 사회의 차별 구조." 여성학연구, 34(3), 45-78.
- 김유휘·이정은, 2022, "한국 돌봄서비스의 이주노동자 실태 분석."
- 농업정책관실 농업경영정책과, 2023, "2024년도 예산안 주요 사업 분석: 농업인력 수급 안정 사업."
- 법무부, 2023, "이주노동자 조기 적응프로그램 시행."
- 송형주, 2014 a, "이주여성에 대한 시론적 연구: 유형화와 정부대응을 중심으로." 행정논총, 52(4), 206-208.
- 송형주, 2014 b, "이주여성의 사회적 기여와 정책적 접근.", 다문화가족연구.
- 송형주 외, 2022, "한국 내 외국인 노동자의 인권 현황 연구." 노동문제연구, 29(3), 45-67.
- 신지원, 2009, "한국 이주노동시장의 젠더화와 인종화: 조선족 여성노동자 사례 연구." 노동문제연구, 26(2), 67-89.
- 이남철, 『국제이주와 노동정책』, 출판사 마당, 2023, 408.
- 이남철, 2023, "결혼이민자 정책의 변화와 현황." 한국이주여성인권센터 연구보고서.
- 이민정책연구원, 2020, "여성이민자 노동시장 참여 특성 분석."
- 정동재, 류이현, 2023, "외국인 가사노동자 도입 정책의 쟁점 분석 및 제언." 한국행정연구원 이슈페이퍼 135호.
- 지영임, 『이주와 이주공동체』, 출판사 민속원, 2024, 57.
- 정현주, 2012, "결혼이주여성의 정체성 재구성 과정 연구." 한국사회학, 46(4), 90-115.
- 정현주, 2015, "이주여성의 위치성과 억압의 교차성 연구." 이주연구, 12(2), 23-46.
- 통계청·법무부 2023, '2023년 이민자체류실태및고용조사 결과.'
- 한국 농촌경제연구원, 2024, "농촌 내 국제결혼 현황."
- 한국여성정책연구원, 2019, "이주여성의 다양성과 정책 재구성 방향."
- 국제노동기구 (ILO), 2023, "이주노동자의 권리와 노동환경 보호에 관한 보고서."
- 경제협력개발기구 (OECD), 2023, "이주-개발-넥스트 프로그램 보고서."