

최종보고서(안)

제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

2019. 12. 20(금)



제 목

제1장 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 필요성	3
2. 연구의 목적	4
3. 연구의 방법 및 내용	5
4. 연구의 추진체계	8

제2장 제주지역 외국인근로자 현황 및 지원정책

1. 외국인 인구변화 및 현황	12
2. 제주지역 외국인 근로자 현황	17
3. 정부 및 제주지역 외국인 근로자 지원정책	25

제3장 제주지역 외국인근로자 실태조사 및 결과분석

1. 조사의 개요	51
2. 설문조사 결과	54
3. 심층면접조사 결과	165
4. 소결 및 시사점	203

제4장 제주지역 외국인근로자 삶의 질 개선방안

1. 노동 및 근로환경 개선방안	208
2. 생활 및 거주환경 개선방안	212
3. 인권 보호 및 증진 방안	216

제5장 결론 및 정책제언

참고문헌_224

부록_227

표 목차

〈표 1-1〉 설문조사 계획	6
〈표 1-2〉 설문조사 내용	7
〈표 2-1〉 등록외국인 국적별 현황	13
〈표 2-2〉 제주지역 등록외국인 인구변화 추이(2011-2018)	15
〈표 2-3〉 제주지역 체류자격별 외국인근로자 현황	16
〈표 2-4〉 제주지역 국적별 등록외국인 현황	18
〈표 2-5〉 제주지역 업종별 외국인 근로자 현황	20
〈표 2-6〉 제주지역 성별, 연령별 외국인 근로자 현황	21
〈표 2-7〉 제주지역 업종별 주요국적 외국인근로자 현황	22
〈표 2-8〉 산업연수생 정원확대 추이	27
〈표 2-9〉 산업연수생제도와 고용허가제도의 비교	33
〈표 2-10〉 기능시험 시범실시(2010년) 유형	35
〈표 2-11〉 선발포인트제 평가 체계 변경 사항	36
〈표 2-12〉 연도별 외국인력 도입인원 결정 내역	42
〈표 2-13〉 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 비교	43
〈표 2-14〉 취업활동 기간의 변화	44
〈표 2-15〉 송출국가의 확대	45
〈표 2-16〉 취업허용 업종의 변화	45
〈표 3-1〉 설문조사 계획	52
〈표 3-2〉 조사 방법	52
〈표 3-3〉 설문조사 내용	53
〈표 3-4〉 국적별 외국인분포	55
〈표 3-5〉 성별 외국인 분포	56
〈표 3-6〉 연령별 외국인 분포	57
〈표 3-7〉 체류자격별 외국인 분포	58
〈표 3-8〉 현재 외국인근로자 일하는 곳	59
〈표 3-9〉 최초 입국년도(체류기간)	60
〈표 3-10〉 재입국여부 및 연도(체류기간)	62

〈표 3-11〉 제주도 거주기간	64
〈표 3-12〉 최종학력	65
〈표 3-13〉 혼인상태	67
〈표 3-14〉 종교	68
〈표 3-15〉 현재 직장의 근무 기간	70
〈표 3-16〉 한국에서 거주하는 동안 현재의 직업 경력	72
〈표 3-17〉 근로기간 지정 여부	74
〈표 3-18〉 고용계약기간	75
〈표 3-19〉 현재 직장(사업장) 종사자 수	76
〈표 3-20〉 평균 근무시간(휴게시간 제외)_주된 일	77
〈표 3-21〉 평균 근무시간(휴게시간 제외)_다른 일	78
〈표 3-22〉 조업일수(어업)	79
〈표 3-23〉 배에서 일할 때 하루 평균 휴식시간(어업)	79
〈표 3-24〉 지난 한 달 동안 휴일 수(어업)	80
〈표 3-25〉 현재 직장의 월평균 임금	81
〈표 3-26〉 사회보험 가입 여부	82
〈표 3-27〉 1년 내 이직 경험	83
〈표 3-28〉 이직 횟수	84
〈표 3-29〉 이직 이유	87
〈표 3-30〉 이직 희망 여부	88
〈표 3-31〉 이직 희망 이유	90
〈표 3-32〉 현재 근무하는 직장에 대한 만족도	91
〈표 3-33〉 업무로 인한 사고나 재해	93
〈표 3-34〉 사고나 재해 발생의 이유	94
〈표 3-35〉 사고나 재해에 따른 치료비	96
〈표 3-36〉 제주 생활에 대한 만족도(전체)	98
〈표 3-37〉 전반적인 제주 생활 만족도	99
〈표 3-38〉 주변 사람들과의 관계 만족도	100
〈표 3-39〉 본인 직업(일)에 대한 만족도	101
〈표 3-40〉 본인 소득에 대한 만족도	101
〈표 3-41〉 지역주거 환경에 대한 만족도(대중교통, 치안, 의료시스템 등)	102

〈표 3-42〉 제주 생활의 어려운 점(1순위)	104
〈표 3-43〉 월평균 생활비	106
〈표 3-44〉 송금여부	108
〈표 3-45〉 송금 회수(지난 1년)	109
〈표 3-46〉 송금 금액(지난 1년 총 금액)	111
〈표 3-47〉 숙소 유형	112
〈표 3-48〉 숙소 시설(시설이 있는 비율)	114
〈표 3-49〉 사업장에서 숙소 무료 제공 여부	115
〈표 3-50〉 한 달 숙박비	117
〈표 3-51〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 만족여부(어업)	118
〈표 3-52〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 만족여부(어업)	119
〈표 3-53〉 식사방법	121
〈표 3-54〉 고용주가 제공하는 식사(식재료)만족도	122
〈표 3-55〉 만족하지 못하는 이유(고용주가 제공하는 식사의 불만족)	124
〈표 3-56〉 현재 주관적 건강 상태	125
〈표 3-57〉 지난 1년간 몸이 아파서 병원에 가고 싶었지만 못 가는 경우(유무)	127
〈표 3-58〉 아파도 병원에 가지 못한 가장 주된 이유	128
〈표 3-59〉 평소 여가생활(1순위)	130
〈표 3-60〉 제주 생활 시 가장 필요한 도움(1순위)	132
〈표 3-61〉 임금 체불 여부	134
〈표 3-62〉 임금 체불 기간	136
〈표 3-63〉 임금 체불 금액	137
〈표 3-64〉 임금 체불 이유	139
〈표 3-65〉 최저 임금보다 적은 시급을 받음	141
〈표 3-66〉 약속한 근무시간 보다 아주 일찍 근무하라고 요구함	142
〈표 3-67〉 일하기로 약속한 날이 아닌 시간에 초과근무를 요구 받음	143
〈표 3-68〉 초과근무를 하여도 일한 시간만큼 돈을 받지 못함	144
〈표 3-69〉 일을 하다가 말이나 문자로 갑자기 해고를 당함	145
〈표 3-70〉 부당한 업무지시 및 위법한 요구를 받음	146
〈표 3-71〉 부당한 대우 경험에 대한 대처 방법	148
〈표 3-72〉 신체적 폭력(구타)	151

〈표 3-73〉 언어폭력(모욕적 언사)	152
〈표 3-74〉 언어적 조롱(비꼬거나 무시하기)	153
〈표 3-75〉 성폭행(강간)	154
〈표 3-76〉 성희롱(성적모욕) 및 성추행(신체 접촉 성적 농담 등)	155
〈표 3-77〉 각종 차별 행위(회식 대화, 모임 등 배제)	156
〈표 3-78〉 인권 침해에 대한 대처 방법	158
〈표 3-79〉 외국인 근로자에 대한 전반적 인권 상황	160
〈표 3-80〉 인권 침해가 발생한 후 조치에 대한 만족도	162
〈표 3-81〉 제주특별자치도청(도지사)에 요청사항(1순위)	164
〈표 3-82〉 조사 대상자 목록	166
〈표 3-83〉 조사 대상자 특성(외국인근로자)	168
〈표 3-84〉 조사 대상자 특성(내국인)	169
〈표 3-85〉 심층면접 조사내용	171

그림 목차

〈그림 1-1〉 연구의 추진체계	8
〈그림 2-1〉 등록외국인 인구추이 및 연령별 분포	12
〈그림 2-2〉 전국 시도별 외국인 비중 현황	13
〈그림 2-3〉 전국 주요 지자체 국가별 외국인 분포 현황	14
〈그림 2-4〉 주요 국적별 등록외국인근로자 인원현황	17
〈그림 2-5〉 제주지역 외국인근로자 현황	19
〈그림 2-6〉 업종별 국적별 외국인근로자 분포(1차 산업)	23
〈그림 2-7〉 업종별 국적별 외국인근로자 분포(2·3차 산업)	24
〈그림 3-1〉 국적별 분포	54
〈그림 3-2〉 최초 입국년도 (체류기간)	60
〈그림 3-3〉 재입국 여부	61
〈그림 3-4〉 재입국 년도 (체류기간)	62
〈그림 3-5〉 제주도 거주기간	63
〈그림 3-6〉 최종학력	65

<그림 3-7> 혼인상태	66
<그림 3-8> 종교	68
<그림 3-9> 현재 직장의 근무 기간	70
<그림 3-10> 한국에서 거주하는 동안 현재의 직업 경력	72
<그림 3-11> 근로기간 지정 여부	73
<그림 3-12> 현재 직장(사업장) 종사자 수	76
<그림 3-13> 현재 직장의 월평균 임금	80
<그림 3-14> 사회보험 가입 여부	82
<그림 3-15> 처음 취업 시 이직 경험	84
<그림 3-16> 재입국 후 이직 경험	84
<그림 3-17> 이직 이유	86
<그림 3-18> 이직 희망 이유	89
<그림 3-19> 현재 근무하는 직장에 대한 만족도	91
<그림 3-20> 사고나 재해의 직접적 이유	95
<그림 3-21> 사고나 재해에 따른 치료비	96
<그림 3-22> 제주 생활의 어려운 점 (1순위)	104
<그림 3-23> 월평균 생활비	106
<그림 3-24> 송금여부	107
<그림 3-25> 송금 횟수 (지난 1년)	109
<그림 3-26> 송금 금액 (지난 1년 총 금액)	110
<그림 3-27> 숙소 유형	112
<그림 3-28> 숙소 시설 (시설이 있는 비율)	113
<그림 3-29> 사업장에서 숙소 무료 제공 여부	115
<그림 3-30> 한 달 숙박비	116
<그림 3-31> 배에서 일할 때 자는곳(선상) 만족여부(어업)	118
<그림 3-32> 배에서 일할 때 자는곳(선상) 불만족 이유(어업)	119
<그림 3-33> 식사방법	120
<그림 3-34> 고용주가 제공하는 식사(식재료)만족도	122
<그림 3-35> 만족하지 못하는 이유(고용주가 제공하는 식사의 불만족)	123
<그림 3-36> 현재 주관적 건강 상태	125
<그림 3-37> 지난 1년간 몸이 아파서 병원에 가고 싶었지만 가지 못한 경우(유무)	126

〈그림 3-38〉 아파도 병원에 가지 못한 가장 주된 이유	128
〈그림 3-39〉 평소 여가생활(1순위)	130
〈그림 3-40〉 제주 생활 시 가장 필요한 도움(1순위)	132
〈그림 3-41〉 임금 체불 기간	135
〈그림 3-42〉 임금 체불 금액	137
〈그림 3-43〉 임금 체불 이유	138
〈그림 3-44〉 외국인근로자의 근로시 부당 대우 경험	141
〈그림 3-45〉 부당한 대우 경험에 대한 대처 방법	147
〈그림 3-46〉 외국인근로자의 인권침해 경험	149
〈그림 3-47〉 인권 침해에 대한 대처 방법	157
〈그림 3-48〉 외국인 근로자에 대한 전반적 인권 상황	159
〈그림 3-49〉 인권 침해가 발생한 후 조치에 대한 만족도	161
〈그림 3-50〉 제주특별자치도청(도지사)에 요청사항(1순위)	163
〈그림 3-51〉 외국인근로자 거주생활공간 사례(어선원)	175
〈그림 3-52〉 1차 산업 생활공간 특징(사례)	176
〈그림 3-53〉 외국인근로자의 숙식 및 생활공간 사례(음식점판매업)	179

제 1 장

연구의 개요

1. 연구의 배경 및 필요성
2. 연구의 목적
3. 연구의 방법 및 내용
4. 연구의 추진체계

제1장 연구의 개요

1. 연구 배경 및 필요성

- 최근 우리나라의 노동시장은 기업의 구인·구직 미스매치 현상이 심화되고, 고령화 및 저출산에 따른 생산가능인구의 감소, 청년층 실업난의 지속 등 많은 변화와 어려움에 직면에 있음. 또한 농업 및 어업, 제조업 등 소위 3D업종에 대해 내국인 고용이 어려워지면서 외국인 고용이 지속적으로 증가하는 추세에 있음
- 외국인 고용 및 노동관련 이슈는 비숙련노동에 대한 노동수급의 불일치로 내국인 비숙련공이 고용복지가 보장되지 못하면서 상대적으로 저임금 외국인노동자로 대체하는 현상으로 나타나고 있음
- 우리나라의 외국인근로자에 대한 관심은 1990년대 초 산업연수생제도가 도입되면서 시작되었으며 이후 외국인 결혼이주여성의 증가 등으로 정부의 외국인 지원정책이 본격화 되었음.
- 전국 광역 및 시도 지방자치단체는 외국인근로자 유입이 지속적으로 증가하고 있음에 따라 외국인 고용, 관리 및 지원에 관한 조례를 제정하고 외국인 근로자 지원정책을 펴려하고 있음.
- 또한 외국인근로자상담센터, 외국인배움터, 다문화가족지원센터 등 인프라 구축을 통해 이주노동자와 주민의 인권, 노동환경 개선을 위한 노력을 모색하고 있는 상황임.
- 문재인 정부 출범이후 더불어 잘사는 경제를 국정목표로 제시하고, 최근 포용 및 공정을 강조하는 정책기조를 내세우면서 일자리의 공정성 및 차별대우를 방지하는 노력이 강화되어 급속히 늘어나고 있는 외국인 인력에 대한 권익보호가 강조될 것으로 예상됨
- 제주특별자치도는 정부의 고용·노동정책 변화에 부응하여 증가하고 있는 외국인고용 및 노동실태(고용불안, 저임금, 임금채불, 노동현장의 안전 등)를 파

악하고 근로자들의 권익보호 및 증진을 위한 정책마련이 필요할 것임

- 제주지역의 산업구조는 농업, 어업, 관광숙박업, 음식점업 등 서비스업에 편중되어 있어 열악한 근로환경에서 외국인들의 고용이 늘어나는 추세에 있음
- 그동안 제주지역의 외국인근로자 실태에 대한 조사가 이루어지지 못하였으며 근로환경 개선 문제를 위한 체계적인 정책적 방향 및 전략이 마련되지 못한 실정임
- 제주지역은 외국인 유입인구가 매년 증가함에 따라(2019년 6월말 기준 25,374명, 통계청) 사업장에서 외국인근로자의 산업재해, 임금 및 근로환경 등 노동환경, 건강 및 생활, 인권문제 등에 대한 실태조사를 통해 외국인근로자들이 경험하고 있는 애로사항 및 문제점들을 개선할 필요가 있음
- 최근 경기하락, 최저임금 인상 등으로 제주지역은 내국인 고용이 감소하고 외국인 고용허가제에 따른 증가추세가 지속되고 있음. 영세사업장을 중심으로 단순노무직종에 열악한 환경에서 근로하고 있는 외국인들이 늘어나고 있어 산업별 외국인근로자들의 생활 및 노동, 인권실태를 파악할 필요가 있음
- 따라서 본 연구는 제주 도내 1차 산업(농업, 어업), 2차 산업(제조업, 건설업), 3차 산업(면세점, 음식점업) 업종별로 구분하여 비중이 높은 국적별 인력의 노동실태를 파악하고, 그들의 생활을 면밀히 조사하여 인권문제가 있는지 혹은 삶의 질 개선을 위한 구체적 대안은 무엇인지 등 전반적인 정책대안 및 대응전략을 모색하고자 함

2. 연구의 목적

- 제주지역 외국인근로자의 노동환경, 생활 및 인권실태를 조사하여 도내 외국인근로자들의 근로조건, 노동현황, 인권침해, 부당노동, 차별대우 등을 개선하고자 함
- 제주지역 외국인근로자들의 애로사항 및 문제점 등을 조사하여 분석하고 해결방안을 모색함

- 향후 제주지역 외국인근로자의 노동환경 개선, 인권보호 및 증진을 위한 정책 방향과 전략 및 대응과제를 강구함

3. 연구 방법 및 내용

1) 시간 및 공간적 범위

- 2019년 현재, 제주특별자치도 전체 지역

2) 내용적 범위

- 외국인근로자 생활실태(경제, 사회, 건강, 근린, 여가, 문화생활 등) 조사
- 외국인근로자 노동실태 조사
 - 주당근로시간, 임금수준, 연장근로, 사회보험가입, 교육훈련, 근로환경, 업무상 산업재해 등
- 외국인근로자 인권실태 조사
 - 사업장내 차별적 처우 및 부당대우 등
- 외국인근로자 실태조사 분석결과에 따른 정책적 시사점 도출
- 외국인근로자 노동환경 및 생활개선, 인권보호 및 증진을 위한 정책 방향과 전략 및 정책 대응과제 모색

3) 연구 수행 방법

- 제주지역 권역별, 국가별 외국인근로자 설문조사
 - 산업별(1차(농업, 어업), 2차(제조업, 건설업), 3차(면세점, 음식점업 등)), 국가별 외국인근로자 노동, 생활 및 인권실태 설문조사
 - 등록외국인근로자(2019년 6월말 기준) 중에서 층화비례할당추출을 통한 표본을 선정하였으며, 제주지역을 6개 권역으로 분할하고 외국인들의 분포가 높은 지역을 중심으로 표본을 배분하여 조사함

- 제주지역에 외국인근로자 분포가 높은 국가를 고려하여 국가별 단위 추출 후 단위별 조사를 수행
- 중국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 네팔, 필리핀 등 제주지역 외국인근로자 비중이 높은 국가를 중심으로 비례표본을 구성하여 조사

○ 설문조사 표본 및 기간, 조사방법

- 조사 표본은 등록 외국인근로자 10,873명(2019년 6월말기준) 중에서 권역별, 국가별 표본구성을 반영하여 총 550명 표본을 조사
- 2019년 8월말 ~ 2019년 11월 초 약 2개월 반 동안 직접 면접원에 의한 설문 조사 수행
- 면접원을 통한 1:1 직접면접조사 실시하였으며, 직접사업장을 찾아가서 조사 하거나 일과 후 적당한 시간을 조율하여 면접조사 수행
- 제주지역 외국인근로자 유관기관(외국인근로자지원센터, 이주민센터, 선주협회 등)의 도움을 요청하여 외국인근로자의 섭외 및 통역을 원활하게 수행

<표 1-1> 설문조사 계획

구 분	내 용
조사대상	제주지역 거주 외국인근로자
조사방법	(외국인근로자)1:1 개별 면접 조사
표본추출	층화비례할당추출 - 제주를 6개의 권역으로 분할하여 적절한 표본수를 배정하고, 권역 내에서 산업별, 국가별 단위 추출 후 추출 단위별 조사
유효표본	약 550명
조사기간	약 2.5개월

<표 1-2> 설문조사 내용

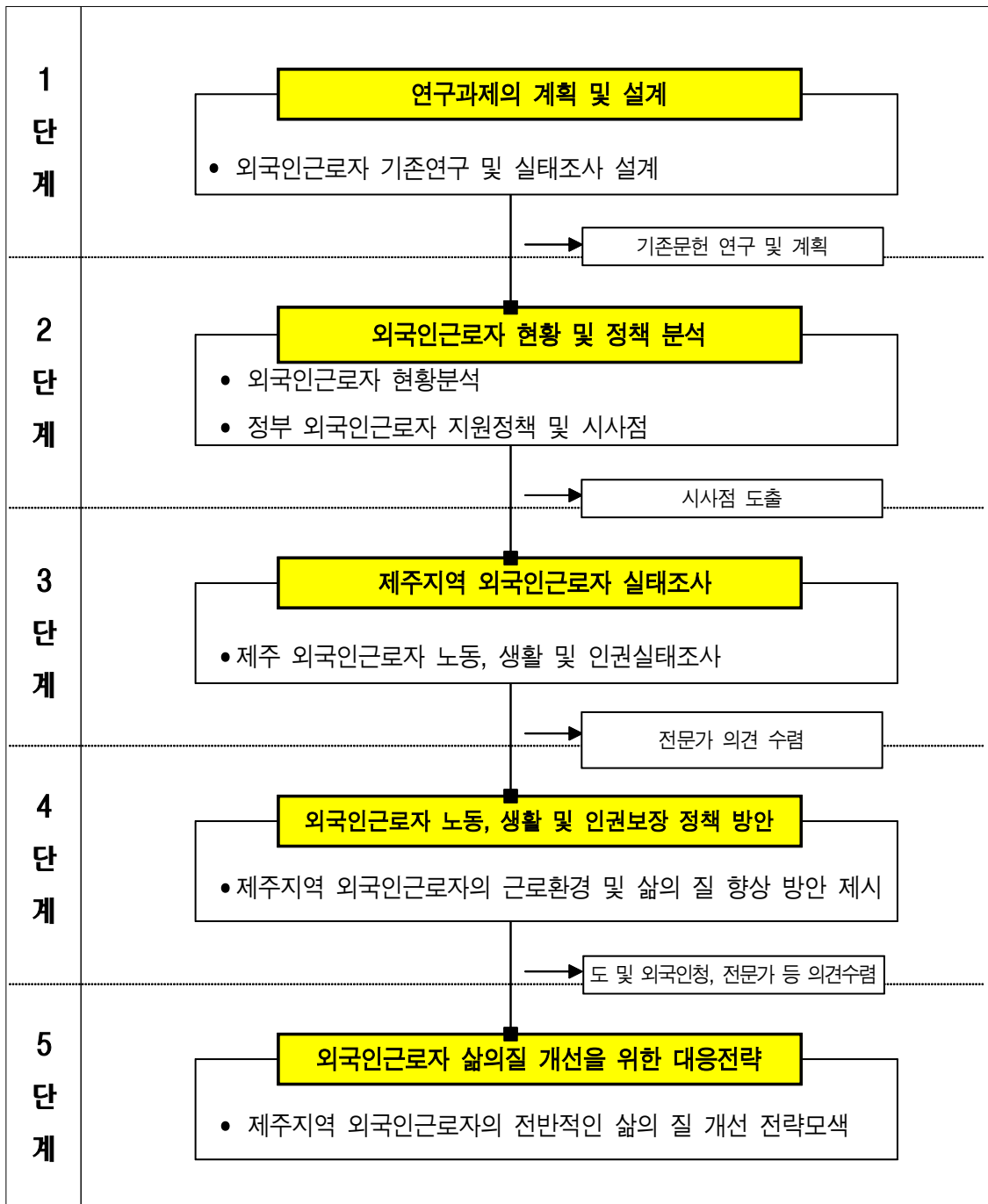
조사항목	설문문항
외국인근로자 기본사항	근무지, 성별, 출생년도, 입국년도, 소유비자, 제주 거주기간, 최종 학력, 혼인유무, 국적, 종교
외국인근로자 노동실태	근로시작 시점 및 근무기간 - 고용계약기간 - 사업장의 종사자 수 - 평균 근로 시간 및 월평균 임금 - 사업장 보험 가입 현황 - 이직경험 및 횟수, 이직 이유 - 이직 희망 여부 및 사유 - 현재 직장(일 또는 사업장)에 대한 만족도 - 근무 중 사고 및 재해 경험, 이유, 사고 후 처리
외국인근로자 생활실태	- 제주 생활에 대한 만족도 - 제주 생활에 어려운 점 - 한 달 평균 생활비 및 본국 송금 금액 - 생활하고 있는 숙소 유형 및 숙소 시설 - 숙소비 지불 여부 - 회사의 식사 제공여부 및 식사에 대한 만족도 - 건강상태 및 치료를 위한 병원방문 현황 - 여가생활 - 제주 생활에 가장 필요한 도움
외국인근로자 인권실태	- 부당한 대우에 경험 여부 (임금 체불, 초과근무, 초과근무에 대한 대가, 위법한 요구, 최저임금 보다 낮은 급여 등) - 인권 침해를 받은 대상 및 인권침해에 대한 상세 사항 - 부당한 대우에 대한 대처와 사업장 태도 - 외국인 근로자에 대한 전반적인 인권 상황 - 인권침해 후 조치에 대한 만족도 - 제주도에 요청하고 싶은 사항

○ 심층면접 및 FGI 조사

- 농업(굴 농장, 축산농장), 어업(양식장, 연근해어업 사업장), 제조업 및 건설업, 서비스업(음식점업, 호텔 및 면세점 등) 업종별 사업주, 중관관리자(내국 인동료), 외국인근로자를 연구자에 의한 직접 심층면접조사
- 외국인유관기관, 제주지역 외국인지원 업무기관(관광협회, 수협 등) 협조를 얻어 대상자를 선별한 후 심층 인터뷰 진행
- 통역이 어려운 외국인근로자는 통역사의 도움으로 심층면접조사

4. 연구의 추진 체계

〈그림 1-1〉 연구의 추진 체계



제2장

제주지역 외국인근로자 현황 및 지원정책

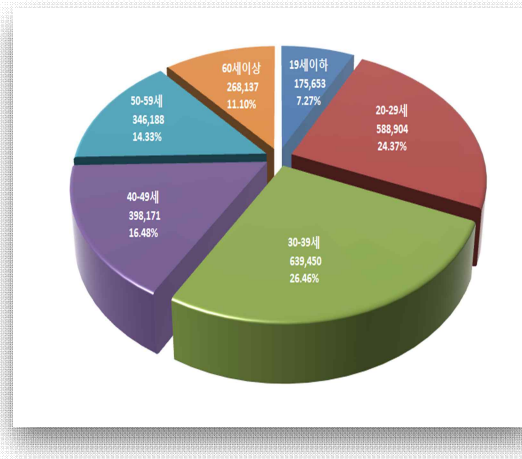
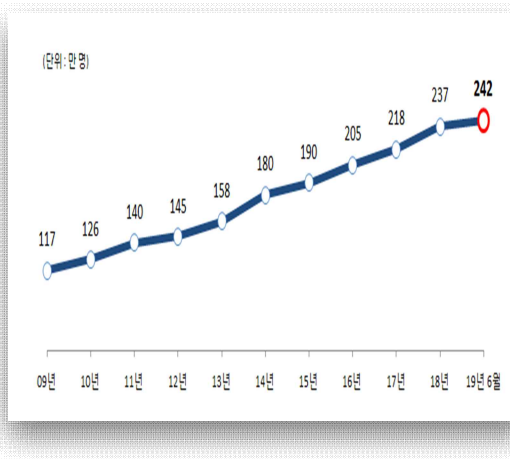
1. 외국인 인구변화 및 현황
2. 제주지역 외국인근로자 현황
3. 정부 및 제주지역 외국인근로자
지원정책
4. 외국인근로자 정책변화 및 시사점

제2장 제주지역 외국인근로자 현황 및 지원정책

1. 외국인 인구변화 및 현황

- 우리나라 외국인 유입현황을 살펴보면 2019년 6월 기준으로 242만 명을 기록하고 있으며 해마다 증가하는 추세를 보이고 있어 10년 전 보다 125만 명 증가한 것을 나타내고 있음
- 연령별로 30대가 가장 많아 26.5%를 기록하고 그 다음으로 20대(34.4%), 40대(16.5%) 순으로 나타나고 있어 비교적 젊은 층 유입이 큰 것으로 확인됨
- 2016년 외국인 인구가 200만 명을 넘어섰으며 전국 지방자치단체에서는 외국인 인구유입의 중요성을 인지하고, 외국인 고용관리를 위한 조례제정과 지원정책대안을 만드는데 노력 중에 있음

〈그림 2-1〉 등록외국인 인구추이 및 연령별 분포



자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

- 전국 시도별 외국인인구의 가장 큰 분포를 차지하는 지역은 경기도로 32.8%(411,798명)를 차지하고, 그 다음으로 서울특별시(22.6%), 경상남도(5.9%) 순으로 기록됨

- 제주특별자치도는 전체 인원의 2%(25,374명) 비중을 차지하고 있으며, 16개 지방자치단체 중에서 12번째로 낮은 비중을 보이고 있으나 매년 증가하는 추세임
- 우리나라 외국인비중은 전국의 절반이상이 수도권에 집중되어 있으며, 한국계 중국인의 분포가 가장 높은 것으로 파악됨
- 국적별로 가장 높은 비중을 차지하는 국가는 중국으로 43.9%를 차지하며, 그 다음으로 베트남(14.2%), 우즈베키스탄(4.3%) 순으로 나타남

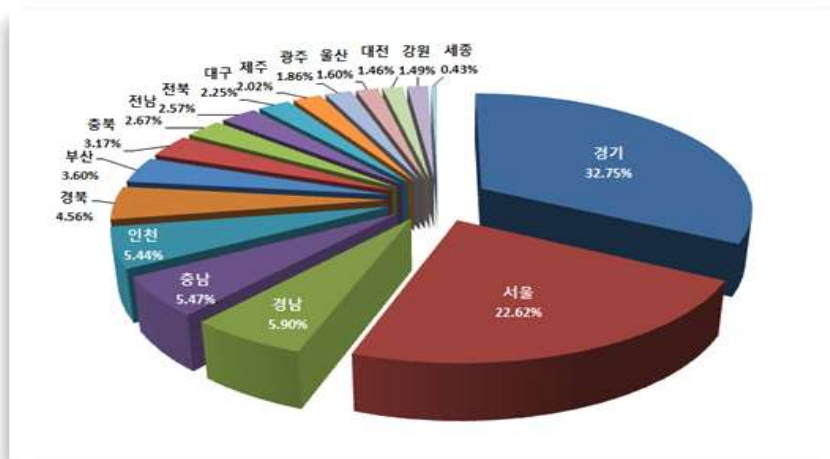
<표 2-1> 등록외국인 국적별 현황

(단위 : 명)

국적별	계	중국	베트남	우즈베키스탄	필리핀	캄보디아	네팔	인도네시아	스리랑카	기타
인원	1,257,366	552,376	178,738	53,628	44,414	44,163	39,308	36,142	23,410	285,187
비율	100%	43.9%	14.2%	4.3%	3.5%	3.5%	3.1%	2.9%	1.9%	22.7%

자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

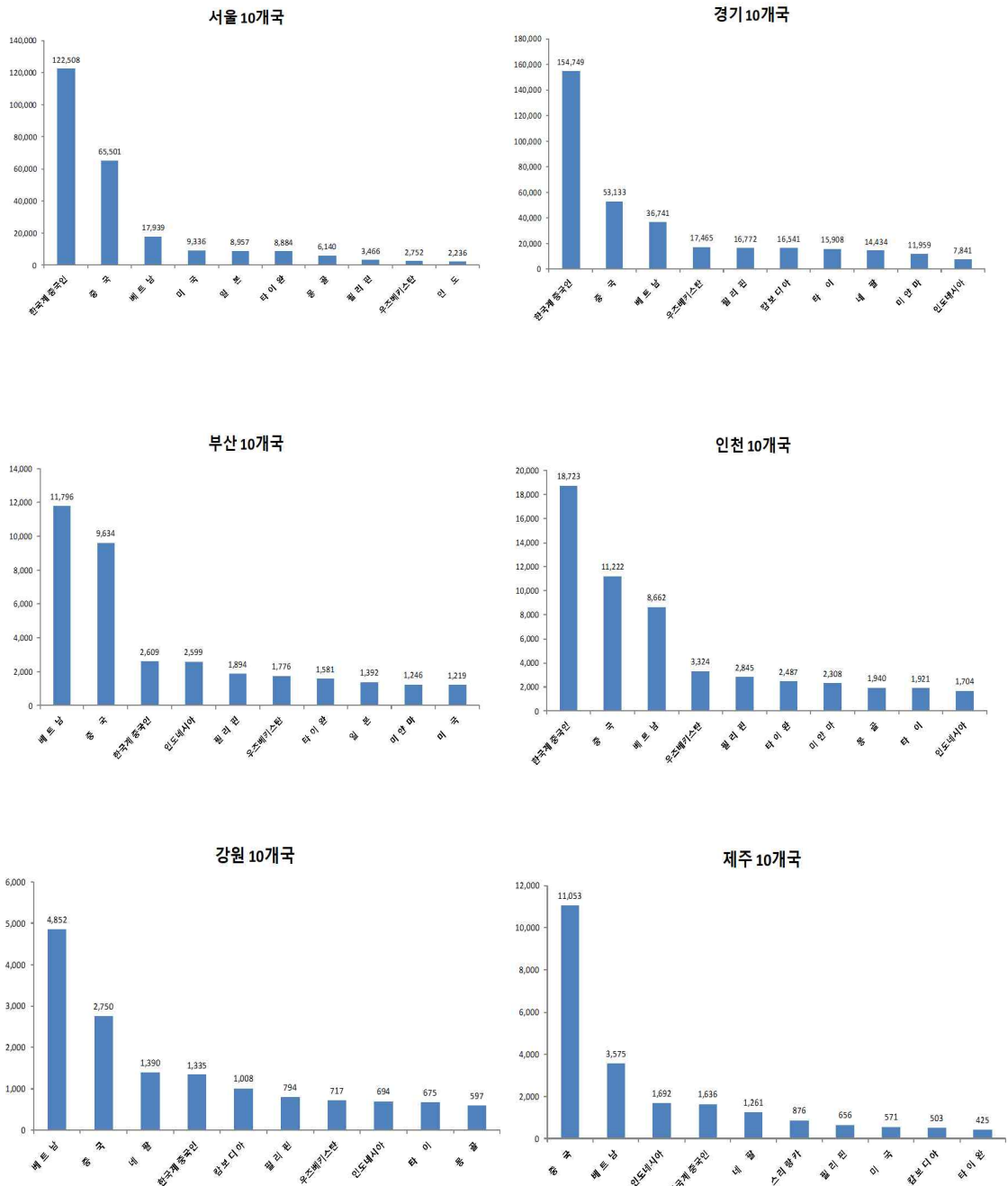
<그림 2-2> 전국 시도별 외국인 비중 현황



자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

<그림 2-3> 전국 주요 지자체 국가별 외국인 분포현황

(단위: 명)



자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

- <표 2-2>은 제주지역의 외국인 인구변화 추이를 나타내고 있음
- 최근 8년간 전년대비 인구증가율이 가장 높은 시기는 2011~2014년으로 확인되며, 가장 높은 증가율을 보이는 시기는 2014년이며 2017년 가장 낮은 증가율을 보임
- 2018년 제주지역의 외국인 인구는 24,841명으로 2011년 7,128명 보다 17,713명이 증가한 것으로 기록되어 약 2.5배가 증가한 것으로 나타남
- 제주지역 외국인의 성별비중은 여성보다 남성의 비중이 약간 높은데, 2018년 기준으로 남성 56%, 여성 44%를 기록하고 있음
- 2018년 제주시의 외국인 인구는 15,845명, 서귀포시는 8,996명으로 제주시의 41% 수준으로 확인되어 제주시 외국인 인구가 높은 비중을 차지하고 있음

<표 2-2> 제주지역 등록외국인 인구변화 추이(2011-2018)

(단위 : 명, %)

구 분	도			제주시			서귀포시			전년 대비 증가율
	계	남	여	계	남	여	계	남	여	
2011	7,128	4,161	2,967	4,803	2,630	2,173	2,325	1,531	794	20.1
2012	8,736	5,131	3,605	5,757	3,145	2,612	2,979	1,986	993	22.5
2013	10,864	6,311	4,553	7,292	3,924	3,368	3,572	2,387	1,185	24.3
2014	14,204	8,045	6,159	9,491	5,106	4,385	4,713	2,939	1,774	30.7
2015	16,960	9,526	7,434	10,902	5,845	5,057	6,058	3,681	2,377	19.4
2016	19,593	10,795	8,798	12,660	6,697	5,963	6,933	4,098	2,835	15.5
2017	21,689	11,918	9,771	13,701	7,349	6,352	7,988	4,569	3,419	10.6
2018	24,841	13,907	10,934	15,845	8,723	7,122	8,996	5,184	3,812	14.5

자료: 제주특별자치도 「제주인구통계」 각 연도.

- 제주도 내에서 서비스업 종사 체류자격인 E-7, E-9 비자가 약 30%를 차지하며, 특히 E-7비자의 경우 전국 대비로 보아도 높은 수치를 보임

- 거주(F-1)비자를 제외하고 비중이 높은 체류자격은 비전문취업(E-9)으로 15.59%를 차지하며 대부분 남성이고, 그 다음으로 특정 활동(F-7) 14.08%, 선원취업(E-10) 7.48% 순으로 나타남

〈표2-3〉 제주지역 체류자격별 외국인근로자 현황

(단위: 명, %)

구분	전국	제주특별자치도			비중 (%)	전국대 비비중 (%)
		합계	남	여		
총계	1,257,366	25,374	14,215	11,159		2.02%
문화예술(D-1)	71	2	1	1	0.01%	2.82%
구직(D-10)	5,592	120	45	75	0.47%	2.15%
유학(D-2)	107,945	1,692	952	740	6.67%	1.57%
기술연수(D-3)	1,515	0	0	0	0.00%	0.00%
일반연수(D-4)	59,148	758	455	303	2.99%	1.28%
취재(D-5)	93	0	0	0	0.00%	0.00%
종교(D-6)	1,548	29	15	14	0.11%	1.87%
주재(D-7)	1,372	57	52	5	0.22%	4.15%
기업투자(D-8)	5,962	98	68	30	0.39%	1.64%
무역경영(D-9)	2,253	2	1	1	0.01%	0.09%
교수(E-1)	2,231	12	7	5	0.05%	0.54%
선원취업(E-10)	16,372	1,899	1,899	0	7.48%	11.60%
회화(E-2)	13,774	266	123	143	1.05%	1.93%
연구(E-3)	3,072	22	21	1	0.09%	0.72%
기술지도(E-4)	227	0	0	0	0.00%	0.00%
전문직업(E-5)	599	1	1	0	0.00%	0.17%
예술홍행(E-6)	3,298	272	175	97	1.07%	8.25%
특정활동(E-7)	21,377	3,572	1,322	2,250	14.08%	16.71%
비전문취업(E-9)	269,032	3,957	3,844	113	15.59%	1.47%
방문동거(F-1)	117,888	1,626	596	1,030	6.41%	1.38%
거주(F-2)	41,434	4,670	2,269	2,401	18.40%	11.27%
동반(F-3)	21,751	465	209	256	1.83%	2.14%
영주(F-5)	146,802	2,252	962	1,290	8.88%	1.53%
결혼이민(F-6)	125,754	2,090	292	1,798	8.24%	1.66%
기타(G-1)	31,961	563	383	180	2.22%	1.76%
관광취업(H-1)	2,996	87	15	72	0.34%	2.90%
방문취업(H-2)	242,456	785	478	307	3.09%	0.32%
기타	10,843	77	30	47	0.30%	0.71%

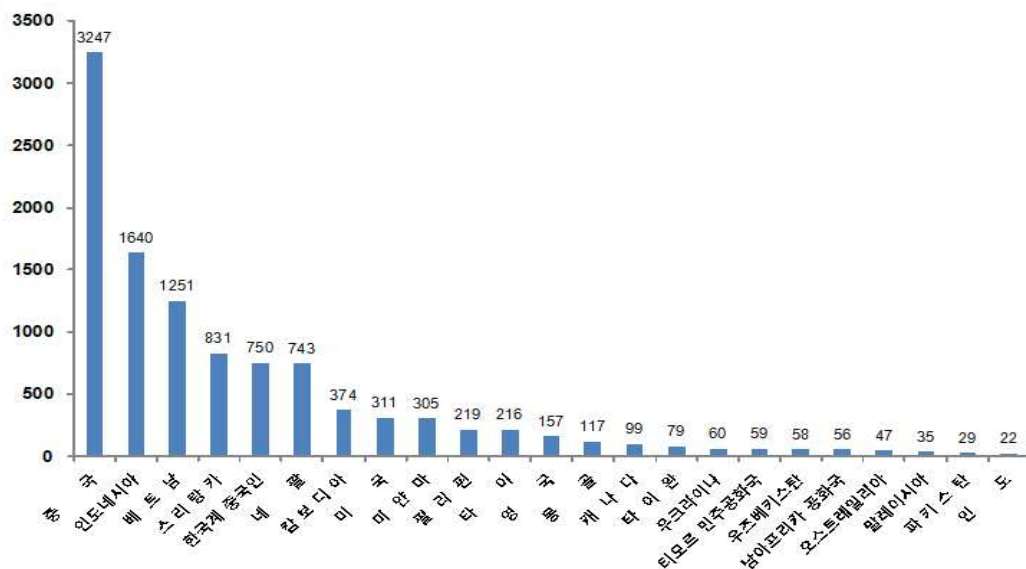
자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

2. 제주지역 외국인근로자 현황

- 국적별로 제주지역 등록외국인근로자 현황을 살펴보면 <그림 2-4> 와 같음. 제주지역 등록외국인은 총 10,873명(2019년 6월말 기준)으로 남성 7,885명, 여성 2,988명으로 확인됨.
- 제주지역에 생활하고 있는 외국인근로자는 대부분 남성으로 73%에 해당되며, 농업 및 어업에 집중되어 있는 것으로 파악됨. 제주지역 취업 등록 외국인은 중국, 인도네시아, 베트남 등 상위 3개국이 56.45%로 과반 이상을 차지하고 있으며 그 중 중국인 근로자의 수가 3,247명으로 가장 높은 것으로 파악됨
- 중국인은 약 30%에 이르러 가장 높은 비중을 차지하며, 그 다음으로 인도네시아(15.1%), 베트남(11.5%) 순으로 나타나고 있음. 전국 동일국가 대비 제주지역에 가장 높은 비중을 차지하는 국가는 인도네시아로 4.54%를 기록하고 있으며, 다음으로 영국, 스리랑카 순으로 나타남

<그림 2-4> 주요 국적별 등록외국인근로자 인원현황

(단위: 명)



자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

〈표 2-4〉 제주지역 국적별 등록외국인 현황

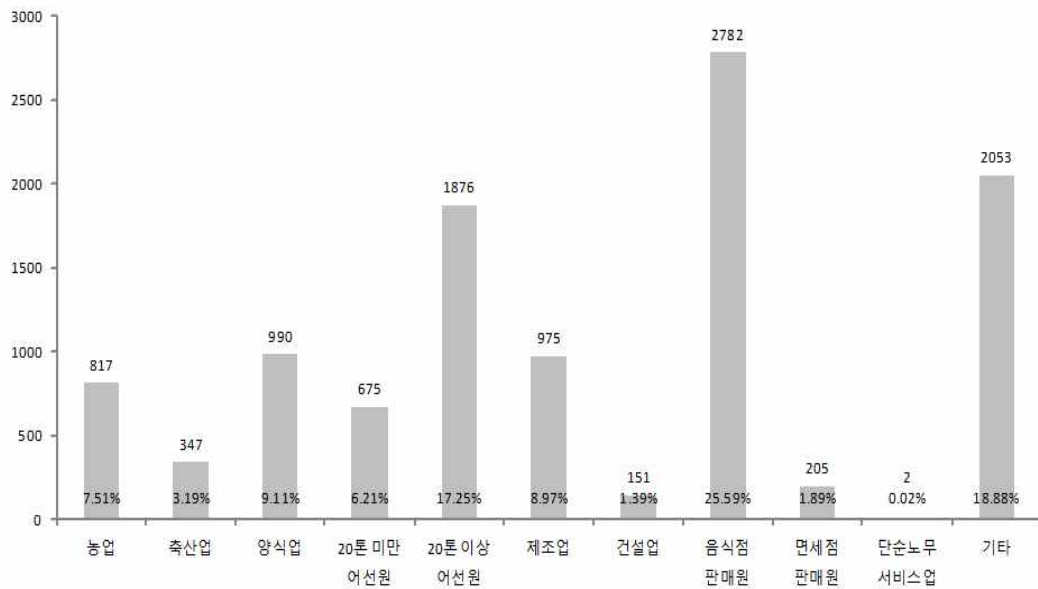
(단위: 명, %)

구분	전국	제주특별자치도			서귀포시	제주시	비중(%)	동일국가대비
		합계	남	여				
총합계	1,257,366	10,873	7,885	2,988	4,392	6,481	100	
중 국	206,604	3,247	1,231	2,016	1,146	2,101	29.86%	1.57%
인도네시아	36,142	1,640	1,636	4	503	1,137	15.08%	4.54%
베 트 남	178,738	1,251	1,234	17	661	590	11.51%	0.70%
스 리 랑 카	23,410	831	831		454	377	7.64%	3.55%
한국계 중국인	345,772	750	460	290	207	543	6.90%	0.22%
네 팔	39,308	743	720	23	311	432	6.83%	1.89%
캄 보 디 아	44,163	374	318	56	100	274	3.44%	0.85%
미 국	24,819	311	147	164	212	99	2.86%	1.25%
미 얀 마	26,982	305	305		107	198	2.81%	1.13%
필 리 핀	44,414	219	186	33	32	187	2.01%	0.49%
타 이	32,197	216	195	21	57	159	1.99%	0.67%
영 국	4,230	157	96	61	139	18	1.44%	3.71%
몽 골	24,495	117	102	15	17	100	1.08%	0.48%
캐 나 다	4,350	99	55	44	74	25	0.91%	2.28%
타 이 완	20,270	79	10	69	65	14	0.73%	0.39%
우크라이나	3,269	60	26	34	44	16	0.55%	1.84%
티모르 민주공화국	2,086	59	59		18	41	0.54%	2.83%
우즈베키스탄	53,628	58	48	10	22	36	0.53%	0.11%
남아프리카 공화국	2,495	56	23	33	31	25	0.52%	2.24%
오스트레일리아	1,663	47	23	24	39	8	0.43%	2.83%
말레이시아	3,638	35	22	13	26	9	0.32%	0.96%
파 키 스 탄	11,227	29	28	1	18	11	0.27%	0.26%
인 도	9,777	22	19	3	4	18	0.20%	0.23%
뉴 질 란 드	741	19	9	10	17	2	0.17%	2.56%
라 오 스	903	18	17	1	18		0.17%	1.99%
카자흐스탄	15,322	15	9	6	4	11	0.14%	0.10%
홍 콩	1,914	15	13	2	10	5	0.14%	0.78%
키 르 기 즈	4,770	13	12	1	2	11	0.12%	0.27%

자료 : 법무부, 등록외국인 통계자료 (2019. 06. 30)

- 제주지역에서 산업별로 살펴보면, 어업이 가장 높은 비중을 차지하고 있는데, 전체 3,564명(32.8%)로 기록되며, 그 다음으로 서비스업 2,989명(27.5%), 농축산업 1,164명(10.7%) 순으로 나타남
- 업종별 종사자 비중을 살펴보면, 음식점판매원이 25.59%으로 가장 많은 비중을 차지하고, 그 다음으로 20톤 이상 어선원으로 17.25%, 양식어업 9.11% 순으로 나타남
- 등록 외국인근로자 체류자격별로 살펴보면, 1차 산업(농업, 축산업)은 E-9 비자, 어업의 경우 20톤 미만은 E-9, 20톤 이상은 E-10 비자에 해당되고 서비스업 면세점, 음식점업종은 E-7 비자를 갖고 있는 것으로 파악됨

〈그림 2-5〉 제주지역 외국인근로자 현황(단위: 명, %)



주) 기타는 회화강사 및 교사, 국제학교교사, 연구원 및 교수, 공연예술 종사자 등으로 본 연구에서는 제외됨

자료: 제주출입국외국인청 내부자료(2019. 06. 30)

〈표 2-5〉 제주지역 산업별 외국인근로자 현황

(단위: 명, %)

업종	세부구분	채류자격	인원수(명)	합계	비중(%)
농업		E9 03	817	1164	10.7
축산업		E9 03	347		
어업	양식업	E9 04	990	3564	32.8
	20톤 미만 어선원	E9 04, 95, 98	675		
	20톤 이상 어선원	E10 02	1876		
	내항여객선원	E10 01	23		
제조업		E9 01, 05, 95	975	975	9.0
건설업		E9 02	151	151	1.4
서비스업	단순노무 서비스업	E9 05	2	2989	27.5
	면세점 판매원	E7 01	205		
	음식점 판매원	E7 01, 02	2782		

자료: 제주출입국외국인청 내부자료(2019. 06. 30)

- 1차 산업의 경우, 산업특성상 여성은 거의 없으며 남성이 대부분을 차지 30대가 가장 높은 비중을 차지하고, 그 다음은 20대로 나타남
- 특히, 1차 산업 중 양식업과 연근해 어업을 포함한 어업은 여성 노동자는 전무한 상태이며, 2차 산업 제조업은 여성이 52명으로 0.05% 극소수에 불과하고 건설업은 1명으로 기록됨
- 반면, 3차 산업의 경우 남성 노동자보다 여성 노동자의 수가 월등히 많고, 대부분 중국인 여성으로 면세점과 음식점업종에 종사하고 있음
- 3차 서비스업의 경우 나이가 많은 50대 연령층에서도 고용이 이루어지고 있으나 1, 2차 산업은 산업 특성상 거의 대부분 20-30대 젊은 층 분포에 치중됨

<표 2-6> 제주지역 성별, 연령별 외국인근로자 현황(단위: 명)

		29세 이하			30대			40대			50대 이상		
		합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성
1차	농업	328	297	3	411	92	19	75	73	2	3	3	
	축산업	135	126	9	178	177	1	32	32		2	2	
	양식업	433	433		436	436		115	115		6	6	
	연근해 어업	932	932		1,131	1,131		470	470		18	18	
2차	제조업	653	609	44	290	285	5	30	29	1	2	2	
	건설업	66	66		75	74	1	10	10				
3차	음식점 판매업	540	316	224	1,396	491	905	813	128	685	33	21	12
	면세점 판매업	51	19	32	106	34	72	39	14	25	9	8	1
	단순노무서비스업				2	2							

자료: 제주출입국외국인청 내부자료(2019. 06. 30)

- 1차 산업 농업과 축산업의 경우 네팔 국적자가 각각 49.6%와 45.2%로 다른 국적 근로자에 비해 많고, 양식업은 스리랑카, 인도네시아, 연근해 어업은 인도네시아, 베트남 국적소지자가 많은 것으로 파악됨
- 2차 산업의 경우 동남아시아 국가 근로자가 고르게 분포되어 있는데, 제조업은 네팔, 캄보디아, 필리핀 순으로 나타나며, 건설업은 베트남, 캄보디아, 미얀마 근로자가 많은 것으로 확인됨
- 3차 산업의 경우 면세점, 음식점업종은 중국, 타이 사람만 있으며, 대부분 중국인으로 분포가 월등하게 높은 것으로 나타남

〈표 2-7〉 제주지역 업종별 주요국적 외국인근로자 현황

(단위: 명, %)

		국적	인원	비중
1차	농업	네팔	405	49.6%
		미얀마	143	17.5%
		캄보디아	116	14.2%
		타이	107	13.1%
	축산업	네팔	157	45.2%
		캄보디아	71	20.5%
		베트남	44	12.7%
		타이	39	11.2%
	양식업	스리랑카	584	59.0%
		인도네시아	308	31.1%
	연근해어업 -20톤 미만	인도네시아	408	60.4%
		베트남	164	24.3%
		스리랑카	88	13.0%
2차	연근해어업 -20톤 이상	베트남	862	45.9%
		인도네시아	822	43.8%
		중국	173	9.2%
	제조업	네팔	163	16.7%
		캄보디아	150	15.4%
		필리핀	142	14.6%
		스리랑카	110	11.3%
		인도네시아	98	10.1%
	건축업	베트남	51	33.8%
		캄보디아	32	21.2%
		미얀마	30	19.9%
		스리랑카	26	17.2%
3차	면세점	중국	157	76.6%
	판매업	타이	15	7.3%
	음식점	중국	2734	98.3%
	판매업			

자료: 제주출입국외국인청 내부자료(2019. 06. 30)

- 1차 산업의 국적별 외국인근로자 분포를 살펴보면 <그림 2-6>과 같음
- 농업부문은 네팔과 미얀마, 캄보디아 근로자들이 높은 비중을 차지, 축산업은 네팔, 캄보디아, 베트남 근로자 순으로 나타남
- 어업의 경우 양식어업은 스리랑카, 연근해 어업 20톤 미만은 인도네시아, 20톤 이상은 베트남 국적을 가장 선호하는 것으로 나타남

<그림 2-6> 업종별 국적별 외국인근로자 분포(1차 산업)

농업	축산업
<p>타이 107 베트남 42 기타 4</p> <p>네팔 405</p> <p>캄보디아 116</p> <p>미얀마 143</p>	<p>미얀마 31 기타 5</p> <p>타이 39</p> <p>네팔 157</p> <p>베트남 44</p> <p>캄보디아 71</p>
양식어업	연근해어업(20톤미만)
<p>파키스탄 21 중국 13</p> <p>베트남 21 기타 11</p> <p>티모르 민주공화국 32</p> <p>인도네시아 308</p> <p>스리랑카 584</p>	<p>스리랑카 88 기타 15</p> <p>베트남 164</p> <p>인도네시아 408</p>
연근해어업(20톤이상)	
<p>중국 173 스리랑카 19</p> <p>베트남 862</p> <p>인도네시아 822</p>	

- 제주지역 제조업의 경우 네팔, 캄보디아, 스리랑카 등 다양한 국적의 외국인 근로자들이 분포하고 있는 것으로 파악됨
- 건설업의 경우 베트남, 캄보디아, 미얀마가 가장 많은 국적으로 나타나며, 서비스업 음식점매점은 대부분 중국인을 선호하고, 면세점의 경우 중국인이외에 타이, 말레이시아, 홍콩 국적소유자가 있는 것으로 확인됨
- 따라서 제주지역에 각 업종별로 외국인근로자의 국적이 다양한 것은 고용주들이 경험상 혹은 산업구조 특성상 선호하는 국적의 근로자가 존재하고 있음을 알 수 있음

<그림 2-7> 업종별 국적별 외국인근로자 분포(2·3차 산업)

제조업	건설업
<p>베트남 61 미얀마 78 인도네시아 98 기타 173 네팔 163 캄보디아 150 스리랑카 110 필리핀 142</p>	<p>스리랑카 26 기타 12 베트남 51 미얀마 30 캄보디아 32</p>
면세점	음식점판매업
<p>말레이시아 15 타이 15 홍콩 5 기타 21 중국 157</p>	<p>네팔 10 기타 48 중국 2734</p>

3. 정부 및 제주지역 외국인근로자 지원정책

- 정책의 관점에서 보면 외국인근로자 정책은 크게 전문 인력 정책과 비전문인력 정책으로 구분되며 이는 숙련을 기준으로 분류한 비자체계에 의해 규정됨
- 출입국제도에 따르면 체류 뿐 만 아니라 취업활동까지 가능한 취업사증으로는 단기 취업자에게 발급되는 단기취업사증(C-4)과 전문 인력에게 발급되는 전문 인력 사증, 비전문 인력에게 발급되는 사증이 있음
 - 외국인 전문 인력에게 발급되는 사증은 전문 인력 유형에 따라 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문 직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정 활동(E-7)등으로 세분화 됨
 - 비전문 인력에 발급되는 사증은 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) 그리고 관광취업사증(H-1)임
- 외국인근로자 정책은 이러한 비자체계를 통해 입국한 외국 인력의 도입 및 체류에 관련한 모든 정책을 포괄함¹⁾
- 이하에서는 우리나라 외국인근로자 정책의 역사적 전개과정을 비전문인력(저숙련 인력)을 중심으로 살펴봄으로써 향후 정책방향에 대한 시사점을 도출하고자 함

3-1. 고용허가제 도입 이전의 외국인근로자 정책

1) 해외투자 기업 산업기술 연수생제도의 도입

- 한국 경제의 고도성장에 따라 1980년대 후반부터 중소제조업, 건설업 등 이른바 3D 업종을 중심으로 단순기능인력 부족현상이 심화되면서 외국인 근로자의 도입 필요성

1) 비자체계가 아닌 경제활동상태로 구분할 경우 외국인력이란 국내에서 경제활동에 종사하는 체류 외국인을 모두 지칭할 수 있다. 여기에는 취업비자 입국자 외에 비취업비자로 입국하여 경제활동에 종사하는 불법체류자, 연론훈인(D-5), 종교인(D-6), 상사주재원(D-7), 기업투자자(D-8), 무역경영자(D-9), 유학생(D-2), 구직연수자(D-10), 국민의 배우자(F-2)·재외동포(F-4)·영주권자(F-5)·등록외국인의 배우자(F-3)도 취업자 범주에 포함하고 있다.

이 제기됨

- 1991년 10월 청와대에서 열린 중소기업인과의 오찬간담회에서 노태우 대통령은 “현재 허용되고 있는 산업기술연수 명목의 외국 기능인력 제도를 활용하여 그 인원 및 연수기간을 늘림으로써 중소기업의 인력부족을 해결” 하는 방안을 제시함²⁾
- 이에 정부는 1991년 10월 법무부 훈령으로 「외국인 산업기술연수 사증발급 등에 관한 업무처리 지침」과 그 시행세칙을 제정하여 같은 해 11월부터 실시³⁾.
- 이 제도는 해외 직접·합작 투자기업, 해외 기술제공기업, 산업설비 수출기업, 상공부장관의 추천을 받은 기업이 ‘현지에서 고용한 인력의 기능 향상’을 위해 국내 연수를 실시할 수 있도록 허용
- 1992년 9월부터 외국인 연수가 불가피하다고 판단한 10개의 3D 업종에 대하여 상공부장관의 추천 및 법무부 장관의 사증발급을 거쳐 1만명의 산업기술연수생이 도입됨⁴⁾

2) 산업연수생제도의 도입

- 기존의 산업기술연수생제도의 혜택이 중견기업 이상인 해외투자기업에만 집중되었기 때문에 극심한 생산직 인력난을 겪고 있는 중소기업의 경우 외국인력을 합법적으로 활용할 수 있는 방안이 되지 못함
- 불법취업자의 국내 유입이 증가하고 중소영세기업의 계속되는 인력난이 심화되자, 김영삼 정부는 1993년 12월에 산업연수생제도를 도입하여 기존의 산업기술연수생제도의 미비점을 보완함과 아울러 외국인 산업연수생 도입 업종과 규모를 확대
- 외국인 산업연수생제도에 대한 실무는 민간경제단체 중의 하나인 중소기업협동조합중앙회에 위임됨

2) 설동훈(1999), pp423~424.

3) 이 제도의 취지 및 목적은 외국진출 한국 기업의 현지공장 근로자를 한국의 모기업에서 연수시켜 현지공장 투입으로 경영효율성을 제고하고, 개발도상국에 대한 기술이전 등 경제협력을 도모하는 것으로 되어 있다. 연수기간은 6개월을 원칙으로 6개월 범위 내에서 연장이 가능토록 하였으며 연수인원은 생산직 근로자 10% 범위 내에서 50명 한도로 설정하였으나, 그 후 1994년부터 100명 한도 내에서 종전 최장 1년에서 최장 2년(1년 기본, 1년 연장)으로 연장되었다.

4) 외국인 산업기술연수제도는 중소기업들의 요구를 주무부처인 상공부가 받아들인 것으로 이해할 수 있다. 이에 따라 상공부가 주무부처로 자리잡게 되었다.

- 중소기업협동조합중앙회가 산업연수생의 모집·알선·연수 및 사후관리를 담당하게 되었으며, 1994년 1월에 「외국인 산업기술 연수협력 사업운용요령」을 제정하여 이를 토대로 연수생 도입과 관련한 업무를 시작하였으며 중기협 주관에 의해 1994년 5월부터 산업기술연수생이 본격적으로 도입됨

- 정부는 산업기술연수생 도입 업종과 규모 및 연수기간 등 핵심적 내용은 ‘외국인 산업기술연수 조정협의회’에서 직접 심의·결정함
- 외국인 산업기술조정협의회는 1994년 제1차 연수생으로 21개 제조업에 20,000명⁵⁾, 1994년 제2차 연수생으로 섬유·신발제조업에 10,000명, 1995년 제3차 연수생으로 21개 제조업에 20,000명, 1996년 제4차 연수생으로 22개 제조업에 19,000명, 제5차 연수생으로 10,000명을 도입키로 하였으며, 1998년에는 중국 조선족 사기피해자 1,000명을 한시적으로 도입토록 하여 2001년 국내 체류 외국인력 허용인원은 83,800명이며, 2001년 12월 「외국인산업인력정책심의위원회」의 결정에 따라 2002년부터 85,500명으로 증원

〈표 2-8〉 산업연수생 정원확대 추이

(단위 : 천명)

	1993	1994	1995	1996	1997	2000	2002
증원	20	10	20	30	2.8	1.7	총정원제 도입
증원분야	제조업	제조업	제조업	제조업, 연근해 어선	제조업, 내항선, 건설업	연근해 어선	
누계	20	30	50	80	82.8	84.5	

자료: 노동부 연간자료

- 외국인 산업연수생은 법적으로는 근로자가 아니라 ‘연수생’이라는 신분 때문에 노동관계법의 보호를 받지 못하여 저임금과 장시간노동, 인권유린 등의 문제가 빈

5) 1993년 11월 산업기술연수생을 20,000명 도입하기로 결정하였으며, 이에 따라 1994년 5월부터 산업연수생이 입국하기 시작하였다.

발하자, 정부는 외국인 산업기술연수생제도의 개선책을 모색

- 1995년 2월 노동부차관 주재로 8개 부처 국장이 모여 산업기술연수제도의 개선책에 합의하였고 합의내용은 1995년 2월 14일 ‘외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’으로 제정⁶⁾
- 이에 따라 1995년 3월 1일부터 산업연수생도 산업재해보상보험, 의료보험의 적용과 근로기준법상의 강제근로금지, 폭행금지, 금품청산, 근로시간 준수 등 일부 규정의 법적 보호를 받을 수 있게 되었고, 산업안전보건법상의 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등의 혜택을 받을 수 있게 되었고, 1995년 7월 1일부터 국내 최저임금법의 적용을 받게 되어 최저임금이 연수수당의 기준이 되도록 함

○ 이러한 산업연수생제도에 대한 개선책에도 불구하고 근본적인 문제점이 해소되지 않자, 노동부는 1995년에 연수제도가 아닌 외국인 근로자의 합법적 국내 취업을 허용하는 고용허가제의 도입 계획을 발표하였으며 1996년 7월 31일 대통령자문기구인 세계화추진위원회는 노동부의 고용허가제도와 산업기술연수제도의 대안을 놓고 논의한 결과 ‘연수취업제도’를 도입하기로 잠정 결정하였다.⁷⁾

○ 1997년 말에 발생한 외환위기로 인하여 국내 노동시장 상황이 악화되자, 정부는 내국인 실업대책의 일환으로 외국인 불법체류자의 출국조치 및 내국인의 대체고용 유도라는 정책기조를 설정

- 경기침체를 맞은 1998년 2월에 집권한 김대중 정부는 국내 노동시장 조건을 우선적으로 고려한 외국인근로자 정책을 수립해, 내국인 실업대책의 일환으로 외국인 불법체류자를 내국인으로 대체하는 것을 기본 방침으로 정하였으며, 외국인력의 유입은 최소화하되 그 방법은 연수취업제도를 채택하는 정책기조를 정함⁸⁾

6) 설동훈(1999), p.447

7) 설동훈(1999), p.457

8) 설동훈(1999), p.462

3) 연수취업제 및 취업관리제의 도입

- 산업연수생은 연수생이라는 형식에도 불구하고 사실상 근로에 종사하면서도 법적인 보호가 미흡하여 연수생의 업체 이탈, 송출 비리 등의 문제점이 발생할 뿐만 아니라, 외국인 근로자에 대한 수요를 연수생제도에 의해 모두 공급할 수도 없어 불법취업 외국인을 양산한다는 비판이 지속되자 산업연수생제도의 개선 및 보완이 추진됨
- 정부는 1997년 9월 경제장관간담회에서 외국인력 관리제도 개선방안으로 연수취업 제도를 도입하기로 결정하고 「출입국관리법」 개정안을 국회에 제출하여 통과되었다. 이의 후속 조치로 법무부는 1998년 4월 1일 「출입국관리법 시행령」을 공포하였으며, 이에 따라 ‘외국인 산업기술연수’ 제도는 법무부 훈령이 아닌 법률에 의해 규정되었고, ‘연수취업제도’ 즉, 2년간의 연수 후 일정 자격을 갖춘 연수생이 ‘근로자’로 체류자격을 변경하는 ‘체류자격 변경허가제도’의 법률적 근거가 마련됨
- 2001년에도 노동부 등 정부부처는 외국인 근로자제도 개편방안을 지속적으로 모색하여 왔으며, 국무조정실은 12월 20일 「외국인산업인력정책심의위원회」를 개최하여 외국인 산업연수제도 및 연수취업제 전반에 걸친 개선대책을 마련
 - 2001년 12월에 확정 발표된 외국인 산업연수제도 및 연수취업제도의 개선 내용 중 가장 중요한 변화는 기존의 ‘연수 2년+취업 1년’을 ‘연수 1년+취업 2년’으로 변경함으로써 연수생의 쿼터를 종전과 동일하게 유지하더라도 실제 동 제도를 통해 입국할 수 있는 단순기능 외국인력의 숫자가 최고 2배까지 증가하는 효과를 가져옴
 - 즉, 단순기능 외국인력의 합법적인 공급량이 증가하게 되어 외국인력의 쿼터가 실질적으로 증가하는 효과를 가져왔으며, 연수기간의 단축과 합법적 근로자 신분으로의 고용기간을 연장하여 사실상 고용허가제도로의 전환을 위한 계기를 마련

3-2. 고용허가제의 도입 및 실시

1) 도입 배경

- 그동안 수 차례에 걸쳐 외국인력제도의 개편이 이루어져 왔으나 이러한 노력들은 외국인력제도 활용에 따른 문제점을 근본적으로 개선하는 데는 미흡하였으며, 특히 2002년에 대대적인 외국인력정책의 개편이 이루어졌지만 그동안 문제점으로 지적되어 온 산업연수생제도가 유지·존속되는 등 본질적인 제도 개혁이 이루어지지 못하였다는 한계를 지님
- 외국인근로자 정책의 문제점을 근본적으로 개선하기 위하여 외국인 고용허가제를 도입하게 된 배경은 다음과 같음
 - 첫째, 외국인력제도의 근간인 산업연수생제도는 인력부족을 충족하기 위하여 외국인력을 산업연수생이라는 이름으로 편법적으로 활용한다는 비난을 받아 왔다. 산업연수생제도하에서는 외국인력의 체류자격이 취업자가 아닌 연수생 신분이기 때문에 한국의 노동관계법의 보호를 제대로 받지 못함에 따라 외국인력의 관리 및 보호라는 차원에서도 한계를 안고 있다. 이러한 산업연수생제도의 근본적인 한계 때문에 외국인력에 대한 수요가 급증하여 왔지만 산업연수생을 확대하지 못하였고 결과적으로 불법취업자가 증가하게 되었다.⁹⁾ 그동안 수 차례에 걸쳐 외국인력제도의 개편이 이루어졌으나 산업연수생제도의 기본 틀을 유지한 채 부분적으로 제도를 보완하는 데 그쳐, 결과적으로 외국인력제도의 기본 틀을 바꾸지 않는 한 문제를 해결하기 곤란한 상황에 놓임
 - 둘째, 사업주가 연수생을 선발하는 것이 아니라 민간단체인 연수추천단체에서 연수생을 선발하여 공급해 주는 방식은, 외국인 연수생과 고용주와의 업종 및 기술·기능의 불일치를 초래하여 사업주에게는 필요로 하는 외국인력을 활용하기가 어려운

9) 외국인 산업연수생제도에 대한 문제점에 대해서는 유길상·이규용(2000), 임현진·설동훈(2000), 강수돌(1996) 등을 참조.

문제를 안고 있다. 또한 사업주와 외국인 연수생 간의 직접 협의에 의한 임금 등 근로조건 결정기능을 배제시킴으로써 시장임금이 아닌 저임금을 구조적으로 초래하게 되고, 그 결과 보다 높은 임금을 찾아 사업장을 이탈함으로써 불법체류자로 전락하는 결과를 초래

- 셋째, 산업연수생제도 운영의 실무를 제조업, 건설업, 연근해어업, 농·축산업의 사용자단체인 업종별 단체가 수행하도록 되어 있어 인력정책 차원에서 통일된 정책수행을 곤란하게 하고 업무의 중복에 따른 비효율성을 내재하고 있다. 또한 업종별 단체의 외국인력 관리도 이탈방지만을 목적으로 한 통제 위주의 관리체계를 구축해 인권침해 논란을 야기하여 왔다. 게다가 외국인력제도 도입에 관한 주관 부처가 불명확하여 한국의 노동시장에 부합하는 탄력성 있는 인력정책 수립에 차질을 빚어 왔다. 또한 산업정책적 측면에서도 저임금의 단순 외국인력에 의존한 한계기업에 외국인력이 공급됨으로써 기업구조조정과 경영합리화를 지연시키고 있다는 비판을 받음
- 넷째, 외국인력에 대한 수요조절 장치가 마련되어 있지 않아 외국인력에 대한 수요가 급증할 가능성을 내재하고 있고, 이에 따라 불법취업자 증가, 내국인 근로자의 일자리 잠식 등 노동시장이 교란될 여지가 많다는 문제를 안고 있다(유길상·이규용, 2002). 특히 총량 관리와 불법체류자 단속만으로는 외국인력을 적정 수준으로 유지하고 불법취업 문제를 해결하기가 쉽지 않으므로 수요를 적절하게 조절할 수 있는 제도적 장치가 요청됨
- 다섯째, 위와 같은 문제점들로 인해 불법체류 및 외국인 불법취업이 급증한 현실을 더 이상 방치하는 것이 한계에 달하였고, 따라서 불법취업 문제를 해소하고 한국 기업의 인력부족을 완화하기 위한 합법적인 외국인력 공급정책의 틀을 재정립할 필요성이 강하게 제기됨
- 여섯째, 출생률 저하, 고령화의 진전에 따라 한국의 외국인력 수요는 점증할 전망이므로 중장기적으로도 통용될 수 있는 외국인력제도의 마련이 절실히 요청됨

- 일급제, 고용허가제를 도입하고 출입국관리행정을 강화하여 산업연수생제도와 고용허가제도를 둘러싼 사회적 갈등을 종결지어 사회 통합을 유도하고, 산업계에서 필요로 하는 외국인력을 안정적으로 도입하여 중소기업 인력난을 해소하기 위한 제도적 틀이 필요하였다. 또한 한국에 취업하는 외국인 근로자는 정당하게 대우하고, 과감한 불법체류 외국인 고용 사업주 단속을 통한 출입국관리 질서 확립 및 정규화 방지 노력이 요청됨

2) 제도 도입과정

- 고용허가제는 내국인 인력을 구하지 못한 기업이 적정 규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도
 - 고용허가제는 2003년 8월 16일 외국인 고용허가제 도입, 불법체류자 합법화 조치 등을 내용으로 하는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」이 제정되었고, 이를 기반으로 2004년 8월 17일부터 시행
 - 이에 따라 지난 10년간 외국인 고용허가제 도입을 둘러싼 사회적인 논란이 마무리됨
- 고용허가제의 도입으로 2002년부터 국적 동포를 대상으로 서비스업에 한정하여 실시하여 온 취업관리제는 고용허가제로 흡수되었으며 고용허가제 시행초기에는 고용허가제와 산업연수생제도가 병행되어 운영되어 오다¹⁰⁾ 2007년 1월 1일부터 산업연수생제도를 폐지하여 고용허가제로 통합
- 산업연수생제도와 새로 도입된 고용허가제도와와의 주요 차이점
 - 산업연수생제도는 외국인력을 연수생 신분으로 도입하는 반면에, 고용허가제도는 근로자 신분으로 도입하는 것으로서, 산업연수생제도는 기존의 운영방식을 그대로 유지하지만 고용허가제는 산업연수생제도의 문제점으로 제기되어 온 도입 및 관

10) 고용허가제 도입초기에 산업연수생제도가 폐지되지 않은 것은 산업연수생제도를 활용하여 온 중소기업 등 경영계의 어려운 사정을 감안한데다 이들의 반발을 무시하고 고용허가제만을 도입하는 것이 현실 여건상 가능하지 않았기 때문이다.

리 주체의 공공성을 강조하고, 내국인 고용 기회를 보장하며, 사업주가 원하는 적격의 기능인력을 선발하도록 하는 제도적 장치를 갖추

〈표 2-9〉 산업연수생제도와 고용허가제도의 비교

구 분	산업연수생제도	고용허가제도
외국인 근로자의 자격	근로자가 아닌 연수생 자격	근로자 자격
도입 및 관리 주체	민간 사업주 단체	국가 또는 공공기관
외국인력 배정시스템	사업주, 외국인 근로자 모두 선택의 여지가 없는 강제 배정 시스템	사업주가 외국인 근로자 선정 및 자율적인 근로계약 체결
내국인 우선 고용장치 여부	없 음	내국인 우선 고용 의무화

- 고용허가제는 다음과 같은 원칙을 지속적으로 견지함
 - . 첫째, 내국인을 고용하지 못한 사업장에 외국인 고용을 허용(보충성)하다. 이에 따라 외국인력 도입규모, 도입업종, 사업장별 외국인 고용한도 및 신규도입 외국인력 고용한도 등을 제한하며, 외국인 고용사업주에게 내국인 구인노력의무(7일~14일)을 부과하고 외국인근로자의 사업장 변경을 제한
 - . 둘째, 외국인력 도입 관련 비리, 브로커 차단을 위해 공공부문이 직접 관리한다(투명성). 즉, 정부 간 양해각서(MOU)를 체결하고, 공공부문이 외국인 근로자 선정·도입·알선을 담당
 - . 셋째, 시장 수요에 맞는 외국인력 선발·도입을 지향한다(시장수요 존중). 이를 위해 기능수준평가, 한국어능력시험, 외국인 알선 시 3배수 추천제 등을 시행
 - . 넷째, 외국인근로자들이 국내 정주화하지 않도록 제도를 설계하였다(단기순환). 외국인근로자의 취업기간은 3년이며 재고용 시 1년 10개월 연장(총 4년 10월) 후 그 기간이 끝나면 본국으로 귀국토록 설계하고 있다. 다만, 2012년 7월 2일부터 성실 근로자 재입국제도 도입하여 1회에 걸쳐 재입국이 가능
 - . 다섯째, 노동관계법 등 내국인 근로자와 동일하게 대우한다(차별금지). 합리적인

이유 없는 부당한 차별 금지, 근로기준법·최저임금법·산업안전보건법 등 노동관계법을 내국인과 동등하게 적용

3) 외국인근로자 선발 제도

□ 한국어능력시험

- 외교법 제 7조 제2항에 의거 실시하고 있는 한국어능력시험은 외국인구직자 선발기준 등으로 활용하기 위하여 실시
 - 한국어능력시험은 외국인근로자의 한국생활 적응에 필요한 대한민국의 문화에 대한 이해, 산업안전 등 근무에 필요한 사항 등 내용을 평가

<< 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제7조제2항 >>

②고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 명부를 작성할 때에는 외국인구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 “한국어능력시험”이라 한다)을 실시하여야 하며, 한국어능력시험의 실시기관 선정 및 선정취소, 평가의 방법, 그 밖의 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 한국어능력시험 시행기관은 행정적·재정적 능력 등을 고려하여 선정
 - 2005년에 ‘한국어 세계화 재단’과 ‘한글학회’를 선정하고, 2006년에 ‘한국산업인력공단’을 선정하여 2007년까지 3개 기관이 한국어능력시험을 담당해 오다가, ‘한국어 세계화 재단’과 ‘한글학회’에 대한 행정력 미흡, 시험관리 부실 문제가 수차례 지적됨에 따라 2008년부터 한국산업인력공단(이하 ‘공단’)으로 시험기관을 일원화 함
- 한국어능력시험 응시자격은
 - ①만18세 이상 만 39세 이하인자, ②금고형 이상의 범죄 경력이 없는 자, ③과거

대한민국에서 강제퇴거·출국된 경력이 없는 자, ④출국에 제한 결격사유가 없는 자, ⑤대한민국에 E-9, E-10 체류자격으로 합산하여 5년 이상 체류한 적이 없는 자 임

□ 기능시험

○ 외교법 제7조제4항에 의거 실시하고 있는 기능시험은 외국인구직자 선발기준으로 활용하기 위하여 기능수준 등 인력 수요에 부합하는 자격요건을 평가

<< 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제7조제4항 >>

④고용노동부장관은 제1항에 따른 외국인구직자 선발기준 등으로 활용하기 위하여 필요한 경우 기능 수준 등 인력 수요에 부합되는 자격요건을 평가할 수 있다.

○ 한국어능력시험 외에 다양한 선발기준을 도입함으로써 근로자 역량개발을 유도하고 사업주의 수요에 부응하는 구직자 풀을 마련하기 위해 도입

- 당초 소수업종에 대해서만 시행하였으나, 2011년부터 제조업에도 점진적으로 확대하여 2012년부터 본격적으로 전 업종에 실시

. 2010년 : 농축산업, 건설업, 어업 등 소수업종 대상 시범실시

. 2011년~ : 제조업을 포함하여 전업종(서비스업 제외) 확대 실시

<표 2-10> 기능시험 시범실시(2010년) 유형

구 분	베트남(2010.7)	태국(2010.7)	캄보디아(2010.12)
2010년 실시	건설업(목공, 철근, 용접) 농축산업(작물재배, 축산) 어업(연근해, 양식)	건설업(목공, 철근, 용접) 농축산업(작물재배, 축산)	농축산업 (작물재배, 축산)
	1개국(1,428명)	1개국(123명)	1개국(1,993)

□ 선발포인트제

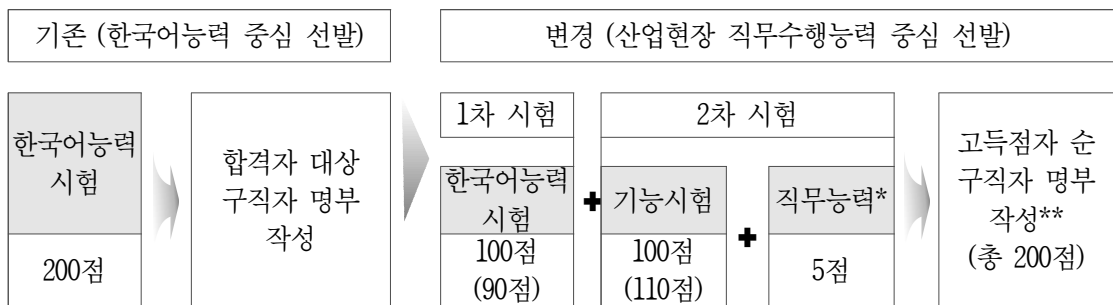
○ 선발포인트제 시행도 근로자 능력개발을 적극 유도하는 정책

- 2015년 미얀마를 통해 처음 시범 실시된 이 제도는 한국어능력시험, 기능시험, 업무경험 등을 다양한 요소를 고려하여 인력을 선발하는 것을 목적으로 개발

○ 선발포인트제는 기존 제도에서 한국어능력만을 고려하여 선발하던 방식에서 실제 직무역량을 반영하여, 다양한 능력개발 향상을 유도

- 해당 업종의 근무경력자, 직업훈련 이수자, 국가자격 소지자에게 가점을 부여하고 있어, 대한민국 취업을 원하는 외국인구직자의 다양한 직무능력개발에 동기를 부여

〈표 2-11〉 선발포인트제 평가 체계 변경 사항



* 직무능력(5) = 근무경력(3)+직업훈련(1)+자격증(1) ** 구체적인 점수내역 공개를 통해 사업주 선택권 강화

○ 최종합격자 선발 방법은 한국어능력시험(1차 시험), 기능시험 및 직무능력평가(2차 시험) 결과를 합산하여 고득점 순으로 선발

4) 체류지원사업

○ 체류 지원 사업은 크게 입국초기 취업적응 지원, 사업장내 애로해소 등 체류 지원 서비스, 사업주와 외국인근로자의 직무역량강화 교육, 불법체류 없

이 안정적으로 귀국 지원하는 사업으로 구분

- 첫째, 사업장내 체류 지원 서비스는 입국초기 취업적응 지원과 사업장 내 애로해소로 구분
 - 입국초기 취업적응 지원은 외국인근로자가 국내 사업장에 취업 후 타국 생활의 적응에 대한 어려움, 사업주와의 원활한 언어소통 곤란, 본국 가족과의 단절에 따른 향수병, 우울증 등 심리상태가 불안할 수 있다. 이에, 외국인근로자 입국 후 3개월 이내 외국인을 고용하고 있는 사업장 대상으로 사업주 및 근로자에 대한 취업적응 지원하는 사업.
 - 주요내용은 입국 후 3개월 이내 사업장 방문(또는 유선)하여 표준근로계약서 준수 여부, 숙소환경 점검, 취업생활 적응 모니터링, 행정신고 안내 등 외국인근로자의 취업적응을 지원
 - 입국초기 취업적응 모니터링 결과 근로조건 등 중요사항을 위반한 문제 소지 사업장(숙소환경 미흡, 근로계약 미 준수)에 대하여 6개월* 동안 지속적으로 관리하여 개선 유도
- 둘째, 직무역량강화 교육은 사업장 변경 외국인근로자 취업적응교육, 재직자 직업능력개발 훈련, 사업주 외국인 고용관리교육으로 구분
 - 사업장 변경 외국인근로자 취업적응교육은 외국인근로자 중 사업장 적응력이 부족하여 사업장 변경을 신청한 외국인근로자를 대상으로 취업적응 교육을 실시하여 사업장이동에 따른 각종 경제적 비용을 경감
 - 재직자 직업능력개발 훈련은 고용허가제로 국내에 취업한 외국인근로자(E-9) 대상으로 직업훈련을 지원하여 직무능력 및 사업장 적응력을 제고
 - 사업주 외국인 고용관리교육은 외국인근로자 고용 사업주를 대상으로 고용허가제 관련 제도, 노무관리방법, 문화적 차이의 이해 등 외국인 고용에 필요한 교육을 실시하여 사업장 내 원활한 고용관계를 유도하는 사업
- 셋째, 귀국지원은 자발적 귀환 프로그램, 귀국지원 취업알선, 귀국예정자 재정착지원 교육훈련으로 구분

- 자발적 귀환 프로그램은 취업활동기간 만료자의 자발적 귀국 유도, 성공적인 귀국 및 본국 재정착을 지원함으로써 불법체류를 예방하고 사회적 비용을 최소화
- 귀국지원 취업알선은 취업기간 만료예정자를 해외에 진출한 한국기업에 취업알선 함으로써 외국인근로자의 성공적 귀환 및 재정착을 유도하고 현지 한국기업 구인난을 해소
- 귀국예정자 재정착지원 교육훈련은 송출국가에 귀국 후 안정적 재정착을 위해 국내 체류 중인 외국인근로자를 대상으로 직업훈련을 지원하여 자진 출국을 유도하고 불법체류를 방지

5) 고용허가제 도입과 불법체류자 문제 대처

- 한국의 불법체류 외국인은 1994년 이후 급증하는 추세를 보여 2002년 12월 말에는 단순기능 외국인력 363천 명 중 불법체류 외국인이 79.8%에 달함
- 불법체류가 이와 같이 급증한 배경은 다음과 같음
 - 단순기능 외국인력에 대한 수요는 내국인이 취업을 기피하는 업종을 중심으로 계속 증가하고 있으나 외국인력을 합법적으로 도입할 수 있는 제도적 장치가 마련되지 않음에 따라 관광, 친지방문 등으로 입국한 후 취업하는 불법취업이 급증
- 1992년 이후 매년 불법체류자에 대한 유예조치를 반복함으로써 불법체류 분위기를 조장하고, 결국 또 다른 유예조치를 기대하고 불법체류를 목적으로 입국한 외국인이 급증한데다 입국 후에는 출국을 기피함에 따라 불법체류가 급증
- 불법체류자가 급증함에 따라 신분상의 약점을 기화로 임금체불, 폭행, 감금 등 인권 침해 사례가 발생하여 대외적인 국가 이미지 훼손 문제가 제기되고, 또한 장기 불법체류자 증가에 따른 정주화, 결혼, 자녀교육, 범죄 등의 사회 문제의 발생 가능성이 높아짐에 따라 불법체류자 문제를 해결하는 것이 최대의 당면과제로 대두

- 이에 따라 고용허가제의 도입을 통해 불법체류자 문제를 해결할 수 있는 길을 마련

3-3. 동포의 국내취업과 방문취업제 도입

1) 방문취업제 도입 이전

- 재외동포의 국내 노동시장 접근은 1990년대부터 본격화
 - 1994년 산업연수생제도의 도입으로 국내 취업을 희망하는 중국동포가 증가하였으나 실질적인 체류자격을 부여받기가 쉽지 않아 브로커를 통한 불법취업을 하는 동포들이 증가
 - 이 과정에서 취업사기사건이 종종 발생하여 사회문제로 대두되었다. 사기피해현황을 보면 1996년에 사기건수가 1,274건이고 피해자수는 16,997명이며, 피해금액은 558억원에 달했다.¹¹⁾ 이에 따라 1996년 12월 4일 총리실 직속 재외동포정책위원회는 재외동포 사기피해 수습을 위해 중국정부에 수사 협조를 요청하는 한편, 한·중 양국의 공조수사 및 재중동포의 국내 방문요건을 완화하고 일정 기간 취업을 허용하는 방안을 검토
- 동포의 국내취업 문호개방에 대한 본격적인 논의는 재외동포법 제정에서 출발
 - 김대중 정부는 1999년 “재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률(재외동포법)”을 제정함으로써 재외동포들의 국내에서의 편익과 권리를 보장하는 전초를 마련
 - 동 법은 재미, 재일동포 등 선진국 거주 동포에 한해 국민에 준하는 자유로운 출입국 및 경제활동 보장하였는데 재외동포 자격 소지자는 단순노무 및 사행행위를 제외한 분야에서 자유로운 취업이 가능한데 주로 구주·미주지역의 동포들이 이러한 자격을 부여 받음
 - 재외동포법의 시행은 우리나라 동포포용 정책의 시발점이라고 할 수 있다. 재외동포는 5년 기한의 재외동포(F-4) 비자를 받아 자유롭게 출입국할 수 있고, 그 이후

11) 우리민족서로돕기 운동·재중국동포문제시민대책위원회의 조사(1997년)로 파악된 자료이다. 설동훈(1999), p.385

에도 체류기간 연장을 통해 국내에 계속 체류할 수 있도록 함

- 2002년 도입된 취업관리제는 국적동포에게 방문동거(F-1-4) 체류자격을 부여해 국내 입국을 허용하고, 3개월 내 국내에서 고용노동부 고용안정센터의 취업알선을 통해 표준근로(고용)계약을 체결한 자에게 체류자격외활동(취업활동)을 허가하는 제도
- 또한 방문동거 사증발급 연령을 30세 이상으로 완화하고, 제한적이거나 서비스업분야에서의 단순노무를 제도적으로 허용
- 취업관리제의 도입은 동포들에게 2년간(2004년 8월 17일 이전에 추천서 발급 받은 자, 이후 취업한 자는 최장 3년까지 체류가능) 취업할 수 있는 기회를 제공하였지만 외국인력으로 관리되는 계기가 되었다. 즉 노동시장 유연성 내지는 보충성의 원칙에 따라 엄격한 업종별 쿼터와 사업장 규모별 허용인원을 적용받기 시작함
- 2004년, 취업관리제가 특례고용허가제로 명칭이 바뀌면서 기존의 취업관리제하에서는 법무부차관이 위원장인 외국인산업인력정책심의위원회에서 허용업종과 업종별 정원 등을 최종 조정하였으나 고용허가제가 도입되면서 중국동포를 포함, 비전문분야 외국인력과 관련하여 국무총리 소속의 외국인력 정책위원회에서 정한 규모, 업종 등에 따라 해당 사업장의 사용자가 중국 동포를 고용할 수 있도록 허용
- 고용허가제법에 의거해 방문동거(F-1-4) 자격으로 입국한 동포들 중 취업희망자는 외국인 등록과 취업교육 이수 후 비전문취업자격으로 변경 가능
- 취업허용 업종도 건설업에 이어 2006년 제조업, 농축산업 및 연근해어업 등으로 추가 확대

2) 방문취업제의 도입

- 특례고용허가제가 국내에 호적 또는 친족이 있는 동포에게만 취업을 허용함에 따라 국내에 호적·친척이 없는 동포는 혜택을 받을 수 없게 되자, 많은 동포들이 편법을 이용해 입국하는 부작용이 발생하고 불법체류자가 증가하는 등 많은 문제점 발생

- 정부는 2007년 3월 국적동포에 대한 문호를 대폭 확대하고 국내 취업조건과 환경을 자유화하는 방문취업제(2007. 3. 4 시행)를 전격적으로 도입
 - 이는 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적동포에게 3년간 취업을 허용하던 특례 고용허가제를 만 25세 이상의 중국 및 구 소련 거주동포에 대해 5년 체류기한의 방문취업복수비자(H-2)를 발급하고 비자 유효기간 내에서 자유로운 출입국을 허용한 제도
 - 국내에 호적 또는 친족이 있는 연고동포는 초청을 받으면 입국이 가능토록 하였고, 무연고동포는 중국 현지에서 한국어능력시험을 거쳐 합격한 경우 외국인력정책위원회가 정하는 연간 쿼터범위 내에서 추첨을 통해 입국하도록 함
- 방문취업제도는 그동안 국내출입국 및 취업 등에서 상대적으로 소외받았던 중국 및 CIS 국가의 외국국적동포에 대해 자유로운 왕래 및 취업기회를 확대한 동포포용정책으로서 의미가 큼
- 방문취업제 도입으로 입국자가 급증하자 정부는 이후 지속적인 제도개선을 통해 노동시장에 미치는 영향을 최소화하려 노력
 - 인력부족 업종으로의 동포인력 유인을 위해 방문취업동포가 농축산수산업, 제조업 2년 이상 근무시 친척초청권 부여, 4년 6개월 이상 근무시 영주권 및 초청권을 부여하는 정책을 도입
 - 중국동포를 건설업에서 제조업, 농축산수산업 인력으로 유인키 위하여 2009년 5월 건설업종 취업등록제를 실시(2009년 3월 이전 취업교육을 받은 자 대상)하였고, 방문취업 3년 체류가 만료되어 출국자가 늘어나 산업체 숙련인력 공백 현상이 발생하자 2009년 12월 9일~2010년 1월 31일까지 시행하던 방문취업 예약자 고용지원프로그램을 2010년 2월 28일까지 1개월 연장
 - 또한 단순노무업종 취업이 금지되는 재외동포 자격자 중 일부가 단순노무직에 종사하는 것으로 나타나자 2010년 4월 재외동포 취업활동 제한을 고시
- 2008년 출발한 이명박 정부는 외국인력정책을 국내 노동시장을 보완하면서 산업현

장의 인력수요에 적합하게 외국인력을 활용하는 방향으로 변화

- 이는 방문취업제 도입으로 동포규모가 큰 폭으로 증가하고 동포에 의한 내국인 대체 위험성이 제기되었고, 많은 동포들이 취업신고를 부실하게 함에 따라 건설업 등 내국인 대체 가능성이 있는 업종 취업동포에 대한 관리를 강화할 필요성이 대두되었기 때문
- 여기에 글로벌 금융위기로 국내경기가 빠르게 침체될 가능성이 커지자 정부는 재외동포 인재 풀(pool)은 전략적으로 유치하되 방문취업제는 국내 경제상황에 부합하도록 변경

<표 2-12> 연도별 외국인력 도입인원 결정 내역

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
전체	109,600	132,000	34,000	34,000	48,000	57,000
일반(E-9)	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000
동포(H-2)	60,000	60,000	17,000	0	0	0

자료: 고용노동부, 외국인력 공급계획 보도자료(각년도)

- 정부가 동포들의 잦은 직장이동과 내국인 대체 가능성 문제를 이유로 도입규모를 축소함에 따라 동포사회의 불만 고조
- 외국인근로자와 달리 방문취업동포가 체류기한 만료로 출국하거나 재외동포(F-4) 자격으로 전환하여 발생하는 감소 인원만큼만 신규입국을 허용한 관계로 한국 입국기회가 크게 줄었기 때문이다. 이처럼 사증발급총량제 도입에 따른 입국 제한으로 동포사회의 불만이 커지자 정부는 재외동포(F-4) 자격과 영주(F-5) 자격 부여를 적극 활용하기 시작함

<표 2-13> 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 비교

방문취업(H-2)	재외동포(F-4)
취업기간 제한(3+2년), 취업기간 만료되면 귀국	3년마다 체류기간을 연장하여 계속 체류 가능
단순노무직 취업 (제조, 건설, 농축산, 어업, 서비스업 일부)	단순노무직 외에 모든 업종 취업 가능 (단순노무직 금지)
총체류규모 제한(12년 303천 명)	체류규모 제한 없음

4. 외국인근로자 정책변화 및 시사점

1) 주요 제도 변화

(1) 제도 추진체계

- 고용허가제는 정부가 국내인력을 구하지 못한 기업에 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가하고 이들의 도입과 관리를 관장하는 제도
- 고용허가제로 입국한 외국인근로자는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업(E-9)사증을 부여 받으며 상시근로자(고용보험 기준) 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 중소기업, 농축산업, 연근해어업에 취업이 가능
- 매년 고용허가제를 통한 외국 인력의 도입규모, 업종 및 송출국가 선정등 주요 정책은 국무총리실에 설치된 외국인력정책위원회(위원장: 국무조정실장)에서 심의되고 결정
 - 외국인력정책위원회의 위원은 기재부·외교부·법무부·산업부·고용부·안행부·문화부·농림부·복지부·국토부·해수부 차관 및 중기청장 등으로 위원장을 포함 20명 이내로 구성되며 정책위원회에 상정되는 안건 등을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회(위원장 : 고용노동부 차관)를 고용노동부에 설치(노·사·정·공)

(2) 체류기간의 변화

- 외국인력 제도의 변화의 핵심 내용 중의 하나는 외국인력의 체류기간의 변화
 - 체류기간이 이와 같이 변화하게 된 기본 배경은 체류기간 만료 후 불법체류율의 증가(외국인근로자의 수요), 숙련인력에 대한 사업주의 요구 등이 맞물려 이루어진 결과
 - 특히 가장 최근의 변화는 성실근로자 재입국제도로, 2010년 하반기부터 재고용 만료자가 발생하여 2011년 34천명, 2012년 67천명으로 급증하는 가운데, 기업에서는 숙련단절의 어려움을 계속 호소하고, 일부 외국인근로자는 불법체류자로 남는 문제

를 줄이기 위해 도입됨

- 이러한 과정은 외형적으로 보면 정착화과정의 일부로 볼 수 있는데 단순인력의 체류 기간 연장의 확대가 갖는 사회경제적 파급효과를 고려할 때 매우 논쟁적인 이슈임

〈표 2-14〉 취업활동 기간의 변화

'04.8월	'05.5월	'09.12월	'12.7월
3년	3년+3년 [중간에 1개월 출국]	4년 10개월 [3년+1년 10 개월]	4년 10개월 + 요건 충족 시 4년 10개월 추가 [중간에 3개월 출국] * 요건: 사업장변경 없이 농축산업, 어업, 50 인 이하 제조업 종사
-	재고용을 통한 숙련 인력 활용 지원	출국부담 완화 및 인력공백 해소	숙련인력 활용 지원 불법체류 및 사업장변경 감소에 기여

(3) 송출국가, 외국인고용 업종, 도입규모의 변화

- 고용허가제의 송출국가는 송출과정의 투명성 담보, 원활한 구직자명부 확보, 사업주 선호도, 취업기간 만료자 귀국담보 가능성, 외교적·경제적 영향력 등은 물론 송출국 확대에 따른 관리비용 증가 등을 종합 고려하여 결정됨
 - 현재 인도네시아, 태국 등 15개 송출국가를 지정하고, 고용노동부장관은 송출국 정부와 구직자 선발기준, 한국어능력시험 등에 대해 MOU를 체결하여 운영
 - MOU의 주요 내용으로는 한국어시험 응시연령(18-39세) 및 금고 이상 전과자 배제 등 구직자 선발기준, 건강검진 실시·인력송출·송출에 관한 근로자의 전산관리시스템 구축, 한국어시험 합격자에 대한 사전교육의무(산업안전, 한국문화, 노동관계법 등), 기타 무단이탈방지, 근로자의 귀국담보, 송출과정에서 투명성 확보 등으로 구성됨

<표 2-15> 송출국가의 확대 ('04년 6개국 → '19년 현재 15개국)

'04년 송출국가 (6개국)	'06년 추가 국가 (3개국)	'07년 추가 국가 (5개국)	'08년 추가 국가 (1개국)
필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태 국, 인도네시아	우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아	중국, 방글라데시, 네 팔, 키르기스스탄, 미 얀마	동티모르

주: 방문취업제(H-2): 중국, 구소련 지역 11개국(러시아, 우즈베키스탄 등)

- 고용허가제 허용 업종은 일반 외국인력의 경우 '04년 제조업, 건설업, 농축산업으로 시작하여 '13년 현재 어업, 일부 서비스업(냉장냉동 창고 등) 등으로 확대
- 방문취업 동포의 취업허용업종은 '04년 건설업, 일부 서비스업(6개)으로 시작하여 '13년 현재 제조업, 농축산업, 어업 및 29개 서비스업(음식업, 가사간병, 도소매업 등)으로 확대

<표 2-16> 취업허용 업종의 변화

	'04년	변 화	'11년
일반(E-9)	제조업 건설업 농축산업	'05년 '06년 '11년 일부 서비스업 추가 '06년 어업 추가	제조업, 건설업 농축산업, 어업 일부 서비스업(5개)
특례(H-2)	건설업 일부 서비스업(6개)	'05년 '06년 '07년 '11년 서비스업 추가 '06년 제조업, 농축산업 어업 추가	제조업, 건설업 농축산업, 어업 다수 서비스업(29개)

- 외국인력의 도입규모 결정은 매년 말 외국인력정책위원회에서 국내 경제상황, 노동 시장 동향, 불법체류 추이 등을 종합적으로 고려하여 결정

2) 외국인근로자 정책쟁점 및 시사점

- 외국인근로자의 유입은 유입국가의 개인이나 지역사회 또는 국가전체적으로 경제, 사회, 정치, 문화 및 기타 분야에 다양한 영향을 미치기 때문에 외국인력정책은 다차원적인 측면을 고려
- 외국인력이 장기 거주하는 경우, 이들은 생산활동에 기여하는 노동자로서 뿐만 아니라 소비자로서의 역할도 커지므로, 이민자들이 그들 수입의 일부분을 소비한다면 노동에 대한 파생효과가 발생
 - 또한 외국인력의 공급확대에 따른 낮은 노동비용으로 인해 제품 공급이 증가하고, 그로 인해 제품의 가격이 하락하면, 내국인들은 저렴한 비용으로 제품의 소비를 촉진할 수 있으며 국민경제에 기여
 - 그러나 단기체류 외국인력의 경우에는 소득의 대부분을 송금에 지출하기 때문에 소비촉진 효과가 크지 않음
 - 한편, 외국인력이 낮은 임금과 통제하기 쉬운 노동력을 이점으로 노동시장에서 우위를 점하게 된다면, 편익보다는 비용이 더 커지므로, 기존 노동시장의 상황과 이민자의 직업 배치가 어떻게 어울리는가에 따라 이민자 수용의 편익과 비용의 크기가 달라짐
- 이런 점에서 현재의 한국의 외국인력정책이 초래하는 사회경제적 영향에 대한 검토는 이민정책의 방향성 모색에 중요한 과제를 제기함
 - 직관적으로 볼 때 한국의 외국인력 활용정책은 이민정책의 다양한 이해관계자 중 일차수요자인 기업의 입장이 주로 고려되어 온 것으로 평가됨
 - 즉, 인력부족에 근거한 외국인력 도입확대 논의가 중심이 되어 왔고 부족한 인력을 활용하여 기업의 경제활동을 촉진하였다는 긍정적 편익만 강조되어 온 측면이 강함
- 외국인력의 유입 효과에 대한 대부분의 논의가 노동시장 및 경제적 효과에 주로 초점을 맞추고 있지만, 사회·문화·복지 효과도 중요한 정책이슈이기 때문에 이에 대한 논의도 향후 보다 활발히 이루어질 필요가 있음

- 이러한 관점에서 현행 고용허가제의 과제를 언급하면 다음과 같음
 - 고용허가제로 운영되는 현행 외국인력 제도는 공공기관을 통한 외국인력의 공급체계방식으로 수요국가의 요구에 부합하는 적격자의 선정 및 송출비리의 근절, 외국인력 고용관리 체계와 외국인력 송출규모와의 연계를 통해 국가별 쿼터 조절 및 송출국의 외국인력 관리 유도 등의 장점을 가짐
 - 또한 외국인근로자의 권리가 최저임금법이나 노동관계법의 적용을 통해 내국인 근로자와 차별이 거의 없다는 점에서 노동권이 신장되어, 이러한 장점은 대만이나 싱가포르 등 우리나라와 유사한 외국인력 제도를 갖고 있는 국가들에 비해 우수한 것으로 평가되며 이는 2011년 UN의 공공부문 대상을 수상한 것에서 알 수 있듯이 국제적으로도 긍정적으로 평가 받음

- 그러나 이와 같은 평가는 주로 고용허가제라는 제도적 틀이라는 관점에서 평가를 받고 있지만 노동시장관점이나 외국인력 활용의 비용-편익이라는 경제적 측면에서 바라 볼 때 과연 현재와 같은 제도 운영이 바람직한가에 대해서는 검토가 필요
 - 특히 저출산-고령화가 노동시장에 직접적으로 영향을 미치는 상황이 도래되면서 한편에서는 외국인력의 수요증대를 이야기하지만 또 한편으로는 저숙련 외국인력 공급증대에 따른 내국인 노동시장의 부정적 영향이 주로 국내 취약계층에 집중되고 있으며, 외국인력의 유입확대에 따른 사회적 비용의 증대, 그리고 현행과 같은 외국인력 공급체계의 지속은 결과적으로 저임금 저숙련 의존형 산업구조의 유지라는 문제가 지적됨

- 또한 동포인력에 대해서는 여전히 동포정책과 노동시장 정책이 혼재되어 있어 노동시장 규제라는 측면과 동포인력의 활용이라는 양면성이 동포인력정책에 대한 적극적인 대처방향을 설정하지 못하고 있는 실정
 - 아울러 고용허가제로 입국한 외국인력을 단순히 경제적 차원의 노동시장 접근 뿐만 아니라 우리의 국제 인적네트워크로 활용하려는 노력에 대한 문제인식도 필요

- 이런 점에서 고용허가제가 갖는 제도적 의의를 점검하고 향후 환경변화에 대응하여 제도를 어떻게 가져가야 할 것인가는 매우 중요한 정책과제

- 현재의 여건 하에서 안정적 제도 운용도 중요하지만 중장기적 관점에서 제도의 틀을 점검하고 제도 개선방안을 모색할 필요성이 제기됨
- 이는 외국인력 문제뿐 만 아니라 외국인력 유입과 연관된 노동시장, 산업구조, 인구변동과 같은 환경적 요소와 동포문제, 불법체류와 정주화 문제 등 사회정치적 문제를 함께 고려하여야 함을 의미

제3장

제주지역 외국인근로자 실태조사 및 결과분석

1. 조사의 개요
2. 설문조사 결과
3. 심층면접조사 결과
4. 소결 및 시사점

1. 조사의 개요

가. 조사목적

- 본 조사는 제주지역에 거주하여 노동하고 있는 등록 외국인근로자의 노동상황 및 생활실태를 파악하고, 외국인근로자에 대한 부당대우 및 인권침해 상황을 조사하여 외국인근로자들의 근로환경개선, 인권보호 및 증진을 위한 정책방안을 모색하는데 목적이 있음
- 제주지역은 매년 지속적으로 외국인근로자가 증가하고 있음에도 불구하고 그동안 실질적인 외국인근로자의 실태조사가 이루어지지 못하였으나 본 조사를 통해서 등록 외국인근로자를 대상으로 산업별, 국적별 조사한 것은 큰 의미가 있음

나. 조사방법 및 내용

○ 제주지역 권역별, 국가별 외국인근로자 설문조사

- 산업별(1차(농업, 어업), 2차(제조업, 건설업), 3차(면세점, 음식점업 등)), 국가별 외국인근로자 노동, 생활 및 인권실태 설문조사
- 등록외국인근로자(2019년 6월말 기준) 중에서 층화비례할당추출을 통한 표본을 선정하였으며, 제주지역을 6개 권역으로 분할하고 외국인들의 분포가 높은 지역을 중심으로 표본을 배분하여 조사함
- 제주지역에 외국인근로자 분포가 높은 국가를 고려하여 국가별 단위 추출 후 단위별 조사를 수행
- 중국, 인도네시아, 베트남, 스리랑카, 네팔, 필리핀 등 제주지역 외국인근로자 비중이 높은 국가를 중심으로 비례표본을 구성하여 조사
- 한국어능력이 부족하여 직접 설문조사하기 어려운 근로자는 통역사의 도움을 얻어 설문조사를 실시

○ 설문조사 표본 및 기간, 조사방법

- 조사 표본은 등록 외국인근로자 10,873명(2019년 6월말기준) 중에서 권역별, 국가별 표본구성을 반영하여 총 550명 표본을 조사
- 2019년 8월 27일 ~ 2019년 11월 15일 약 2.5개월 동안 직접 면접원에 의한 설문조사 수행
- 면접원을 통한 1:1 직접면접조사 실시하였으며, 직접사업장을 찾아가서 조사하거나 일과 후 적당한 시간을 조율하여 면접조사 수행
- 제주지역 외국인근로자 유관기관(외국인근로자지원센터, 이주민센터, 선주협회 등)의 도움을 요청하여 외국인근로자의 섭외 및 통역을 원활하게 수행

<표 3-1> 조사개요

구 분	내 용
조사대상	제주지역 거주 외국인근로자
조사방법	외국인근로자 1:1 개별 면접 조사
표본추출	층화비례할당추출 - 제주를 6개의 권역으로 분할하여 적절한 표본수를 배정하고, 권역 내에서 산업별, 국가별 단위 추출 후 추출 단위별 조사
유효표본	약 550명
조사기간	2019년 8월 27일 ~ 2019년 11월 15일(약 2.5개월)

<표 3-2> 조사방법

연구항목	연구방법
조사대상자 확정	- 국적별 근로자 비례할당
설문지 확정	- 기존 자료를 활용하여 설문지 도출 - 제주 외국인근로자 업무 담당자, 전문가 회의를 통하여 설문지 내용을 구성하여 확정
설문지 회수	- 국가별 통역을 통해 설문에 전체 내용에 대한 설명 후 각 국가별 설문지 번역본 배포 및 작성 회수
응답결과 정리 및 분석	- 수집한 자료는 통계 패키지인 SPSS 20.0 프로그램을 활용 - 응답결과를 통계 처리하고, 동 프로그램의 빈도분석(Frequency Analysis) 및 교차분석(Cross Tabulation) 기법으로 분석

〈표 3-3〉 설문조사 내용

조사항목	설문문항
외국인근로자 기본사항	근무지, 성별, 출생년도, 입국년도, 소유비자, 제주 거주기간, 최종 학력, 혼인유무, 국적, 종교
외국인근로자 노동실태	근로시작 시점 및 근무기간 - 고용계약기간 - 사업장의 종사자 수 - 평균 근로 시간 및 월평균 임금 - 사업장 보험 가입 현황 - 이직경험 및 횟수, 이직 이유 - 이직 희망 여부 및 사유 - 현재 직장(일 또는 사업장)에 대한 만족도 - 근무 중 사고 및 재해 경험, 이유, 사고 후 처리
외국인근로자 생활실태	- 제주 생활에 대한 만족도 - 제주 생활에 어려운 점 - 한 달 평균 생활비 및 본국 송금 금액 - 생활하고 있는 숙소 유형 및 숙소 시설 - 숙소비 지불 여부 - 회사의 식사 제공여부 및 식사에 대한 만족도 - 건강상태 및 치료를 위한 병원방문 현황 - 여가생활 - 제주 생활에 가장 필요한 도움
외국인근로자 인권실태	- 부당한 대우에 경험 여부 (임금 체불, 초과근무, 초과근무에 대한 대가, 위법한 요구, 최저임금 보다 낮은 급여 등) - 인권 침해 받은 대상 및 인권침해에 대한 상세 사항 - 부당한 대우에 대한 대처와 사업장 태도 - 외국인 근로자에 대한 전반적인 인권 상황 - 인권침해 후 조치에 대한 만족도 - 제주도에 요청하고 싶은 사항

○ 심층면접 및 FGI 조사

- 농업(굴 농장, 축산농장), 어업(양식장, 연근해어업 사업장), 제조업 및 건설업, 서비스업(음식점업, 호텔 및 면세점 등) 업종별 사업주, 중관관리자(내국 인동료), 외국인근로자를 연구자에 의한 직접 심층면접조사
- 외국인유관기관, 제주지역 외국인지원 업무기관(관광협회, 수협 등) 협조를 얻어 대상자를 선별한 후 심층 인터뷰 진행
- 통역이 어려운 외국인근로자는 통역사의 도움으로 심층면접조사

2. 설문조사 결과

2-1. 외국인근로자 기본 사항

- 조사대상자 국적별 외국인근로자를 살펴보면, 중국(22.2%), 네팔(20.2%), 베트남(19.8%), 스리랑카(14.5%) 순으로 나타남
- 조사대상자 국적별 외국인근로자를 살펴보면, 중국(22.2%), 네팔(20.2%), 베트남(19.8%), 스리랑카(14.5%) 순으로 나타남
- 응답자는 중국 여성비중이 높고 나머지는 대부분 남성근로자로, 서귀포시는 중국인과 스리랑카, 베트남 분포가 높고, 제주시는 네팔과 베트남 근로자의 비중이 높음
- 제조업은 네팔, 건설업은 중국, 농축산업은 네팔, 20톤이하 어업은 스리랑카, 베트남이 가장 높고, E10 선원은 베트남 68.6% 가장 높은 분포를 보임

<그림 3-1> 국적별 분포

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-4〉 국적별 외국인분포

(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	중국 빈도 (%)	인도네시아 빈도 (%)	베트남 빈도 (%)	스리랑카 빈도 (%)	네팔 빈도 (%)	캄보디아 빈도 (%)	필리핀 빈도 (%)	기타 빈도 (%)	통계량
전 체		550	122 (22.2)	39 (7.1)	109 (19.8)	80 (14.5)	111 (20.2)	13 (2.4)	54 (9.8)	22 (4.0)	-
성별	남자	407	42 (10.3)	35 (8.6)	80 (19.7)	80 (19.7)	98 (24.1)	9 (2.2)	47 (11.5)	16 (3.9)	$x^2=157.315$, $p<0.001$
	여자	143	80 (55.9)	4 (2.8)	29 (20.3)	0 (0.0)	13 (9.1)	4 (2.8)	7 (4.9)	1 (4.2)	
연령	29세 이하	263	49 (18.6)	24 (9.1)	33 (12.5)	47 (17.9)	62 (23.6)	11 (4.2)	26 (9.9)	6 (4.2)	$x^2=70.201$, $p<0.001$
	30대	228	46 (20.2)	15 (6.6)	65 (28.5)	28 (12.3)	45 (19.7)	2 (0.9)	18 (7.9)	6 (3.9)	
	40대 이상	59	27 (45.8)	0 (0.0)	11 (18.6)	5 (8.5)	4 (6.8)	0 (0.0)	10 (16.9)	1 (3.4)	
지역	제주시	347	59 (17.0)	19 (5.5)	76 (21.9)	47 (13.5)	79 (22.8)	8 (2.3)	37 (10.7)	13 (6.3)	$x^2=34.214$, $p<0.001$
	서귀포시	203	63 (31.0)	20 (9.9)	33 (16.3)	33 (16.3)	32 (15.8)	5 (2.5)	17 (8.4)	0 (0.0)	
체류자격	E9(제조업)	128	1 (.8)	21 (16.4)	14 (10.9)	13 (10.2)	48 (37.5)	7 (5.5)	15 (11.7)	6 (7.0)	$x^2=815.899$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	11 (39.3)	0 (0.0)	5 (17.9)	4 (14.3)	4 (14.3)	0 (0.0)	4 (14.3)	0 (0.0)	
	E9(농축산업)	60	1 (1.7)	0 (0.0)	8 (13.3)	0 (0.0)	46 (76.7)	5 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(어업)	111	12 (10.8)	18 (16.2)	20 (18.0)	61 (55.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E10(선원)	70	17 (24.3)	0 (0.0)	48 (68.6)	0 (0.0)	5 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E7(특정활동)	44	37 (84.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.3)	
	H2(방문취업)	14	13 (92.9)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	95	30 (31.6)	0 (0.0)	13 (13.7)	1 (1.1)	8 (8.4)	1 (1.1)	35 (36.8)	6 (7.4)	

- 응답자 성별로 살펴보면, 남성 74%, 여성 26%로 나타나며, 중국의 경우 여성비중은 65.6%로 가장 크게 기록되고 스리랑카는 전원 남성으로 조사됨
- 체류자격별로 대부분 인도네시아, 베트남 선원으로 구성된 E10(선원)의 경우 남성 비중이 97.1%로 가장 크고 중국인만으로 구성된 E7(특정활동)은 여성 93.2%로 가장 큰 기록을 보임

〈표 3-5〉 성별 외국인 분포

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	남성	여성	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	407(74.0)	143(26.0)	-
연령	29세 이하	263	212(80.6)	51(19.4)	$x^2=18.692$, $p<0.001$
	30대	228	163(71.5)	65(28.5)	
	40대 이상	59	32(54.2)	27(45.8)	
지역	제주시	347	262(75.5)	85(24.5)	$x^2=1.106$, $p>0.05$
	서귀포시	203	145(71.4)	58(28.6)	
국적	중국	122	42(34.4)	80(65.6)	$x^2=149.127$, $p<0.001$
	인도네시아	39	35(89.7)	4(10.3)	
	베트남	109	80(73.4)	29(26.6)	
	스리랑카	80	80(100.0)	0(0.0)	
	네팔	111	98(88.3)	13(11.7)	
	필리핀	54	47(87.0)	7(13.0)	
	기타	35	25(71.4)	10(28.6)	
체류 자격	E9(제조업)	128	107(83.6)	21(16.4)	$x^2=246.716$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	25(89.3)	3(10.7)	
	E9(농축산업)	60	56(93.3)	4(6.7)	
	E9(어업)	111	106(95.5)	5(4.5)	
	E10(선원)	70	68(97.1)	2(2.9)	
	E7(특정활동)	44	3(6.8)	41(93.2)	
	H2(방문취업)	14	2(14.3)	12(85.7)	
	기타	95	40(42.1)	55(57.9)	

- 응답자 평균 연령은 31.1세로 나타나며, 전체 응답자의 47.8%는 30대 미만으로 절반은 청년층에 해당되며 50대 이상은 0.6%로 거의 분포하지 않는 것으로 조사됨
- 국가별로는 중국의 평균연령이 가장 높고, 그 다음으로는 베트남, 필리핀 순으로 나타남. 상대적으로 인도네시아의 경우가 30대 미만이 가장 높게 나타남
- 지역별로 제주시는 30대 미만 서귀포시는 30대가 가장 높고, E9(제조업)은 평균 연령이 29.2세로 가장 낮고, H2(방문취업)은 35.6세 가장 높은 것으로 나타남

〈표 3-6〉 연령별 외국인분포

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	30대 미만	30대	40대	50대	60대 이상	평균 (세)	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체		550	263(47.8)	228(41.5)	56(10.2)	2(0.4)	1(0.2)	31.1	-
성 별	남자	407	212(52.1)	163(40.0)	30(7.4)	2(0.5)	0(0.0)	30.3	$x^2=22.411$, $p<0.001$
	여자	143	51(35.7)	65(45.5)	26(18.2)	0(0.0)	1(0.7)	33.5	
지 역	제주시	347	179(51.6)	133(38.3)	34(9.8)	1(0.3)	0(0.0)	30.5	$x^2=6.998$, $p>0.05$
	서귀포시	203	84(41.4)	95(46.8)	22(10.8)	1(0.5)	1(0.5)	32.2	
국 적	중국	122	49(40.2)	46(37.7)	25(20.5)	1(0.8)	1(0.8)	33.4	$x^2=61.555$, $p<0.001$
	인도네시아	39	24(61.5)	15(38.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	29.3	
	베트남	109	33(30.3)	65(59.6)	11(10.1)	0(0.0)	0(0.0)	32.0	
	스리랑카	80	47(58.8)	28(35.0)	5(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	30.1	
	네팔	111	62(55.9)	45(40.5)	3(2.7)	1(0.9)	0(0.0)	29.1	
	필리핀	54	26(48.1)	18(33.3)	10(18.5)	0(0.0)	0(0.0)	32.0	
	기타	35	22(62.9)	11(31.4)	2(5.7)	0(0.0)	0(0.0)	30.0	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	86(67.2)	38(29.7)	4(3.1)	0(0.0)	0(0.0)	29.2	$x^2=70.611$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	13(46.4)	12(42.9)	2(7.1)	1(3.6)	0(0.0)	30.9	
	E9(농축산업)	60	24(40.0)	31(51.7)	4(6.7)	1(1.7)	0(0.0)	30.3	
	E9(어업)	111	54(48.6)	48(43.2)	8(7.2)	0(0.0)	1(0.9)	31.0	
	E10(선원)	70	27(38.6)	36(51.4)	7(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	31.4	
	E7(특정활동)	44	21(47.7)	13(29.5)	10(22.7)	0(0.0)	0(0.0)	32.7	
	H2(방문취업)	14	3(21.4)	6(42.9)	5(35.7)	0(0.0)	0(0.0)	35.6	
	기타	95	35(36.8)	44(46.3)	16(16.8)	0(0.0)	0(0.0)	32.9	

〈표 3-7〉 체류자격별 외국인분포

(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	E9 (제조업) 빈도 (%)	E9 (건설업) 빈도 (%)	E9 (농축산업) 빈도 (%)	E9 (어업) 빈도 (%)	E10 (선원) 빈도 (%)	E7 (특정활동) 빈도 (%)	H2 (방문취업) 빈도 (%)	기타 빈도 (%)	통계량
전 체		550	128 (23.3)	28 (5.1)	60 (10.9)	111 (20.2)	70 (12.7)	44 (8.0)	14 (2.5)	95 (17.3)	-
성 별	남자	407	107 (26.3)	25 (6.1)	56 (13.8)	106 (26.0)	68 (16.7)	3 (0.7)	2 (0.5)	40 (9.8)	$x^2=246.716$, $p<0.001$
	여자	143	21 (14.7)	3 (2.1)	4 (2.8)	5 (3.5)	2 (1.4)	41 (28.7)	12 (8.4)	55 (38.5)	
연 령	29세 이하	263	86 (32.7)	13 (4.9)	24 (9.1)	54 (20.5)	27 (10.3)	21 (8.0)	3 (1.1)	35 (13.3)	$x^2=51.465$, $p<0.001$
	30대	228	38 (16.7)	12 (5.3)	31 (13.6)	48 (21.1)	36 (15.8)	13 (5.7)	6 (2.6)	44 (19.3)	
	40대 이상	59	4 (6.8)	3 (5.1)	5 (8.5)	9 (15.3)	7 (11.9)	10 (16.9)	5 (8.5)	16 (27.1)	
지 역	제주시	347	102 (29.4)	16 (4.6)	37 (10.7)	60 (17.3)	40 (11.5)	28 (8.1)	8 (2.3)	56 (16.1)	$x^2=21.493$, $p<0.01$
	서귀포시	203	26 (12.8)	12 (5.9)	23 (11.3)	51 (25.1)	30 (14.8)	16 (7.9)	6 (3.0)	39 (19.2)	
국 적	중국	122	1 (0.8)	11 (9.0)	1 (0.8)	12 (9.8)	17 (13.9)	37 (30.3)	13 (10.7)	30 (24.6)	$x^2=764.470$, $p<0.001$
	인도네시아	39	21 (53.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (46.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	109	14 (12.8)	5 (4.6)	8 (7.3)	20 (18.3)	48 (44.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	13 (11.9)	
	스리랑카	80	13 (16.3)	4 (5.0)	0 (0.0)	61 (76.3)	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)	
	네팔	111	48 (43.2)	4 (3.6)	46 (41.4)	0 (0.0)	5 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (7.2)	
	필리핀	54	15 (27.8)	4 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (64.8)	
	기타	35	16 (45.7)	0 (0.0)	5 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (17.1)	0 (0.0)	8 (22.9)	

- 제주지역 외국인근로자들이 현재 일하고 있는 곳은 제주시 63.1%, 서귀포시 36.9%로 나타났으며, 제주시는 네팔, 베트남, 필리핀 근로자 순으로 많고, 서귀포시는 중국, 인도네시아, 스리랑카 근로자들이 많이 분포되어 있음
- 업종별 체류자격을 보면 제주시는 E9(제조업), E7(특정활동) 비중이 크고, 서귀포시는 E9(어업), E9(농축산업) 비중이 큰 것으로 나타남

〈표 3-8〉 현재 외국인근로자 일하는 곳

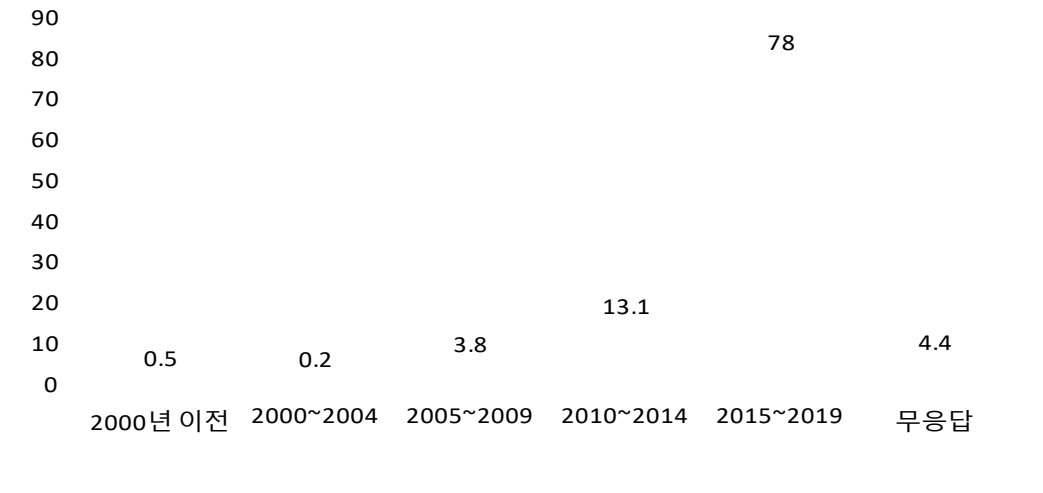
(단위 : 명, %)

구 분		사례수	제주시	서귀포시	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	347(63.1)	203(36.9)	-
성별	남자	407	262(64.4)	145(35.6)	$\chi^2=1.106$, $p>0.05$
	여자	143	85(59.4)	58(40.6)	
연령	29세 이하	263	179(68.1)	84(31.9)	$\chi^2=5.366$, $P>0.05$
	30대	228	133(58.3)	95(41.7)	
	40대 이상	59	35(59.3)	24(40.7)	
지역	제주시	347	347(100.0)	0(0.0)	$\chi^2=550.000$, $p<0.001$
	서귀포시	203	0(0.0)	203(100.0)	
국적	중국	122	59(48.4)	63(51.6)	$\chi^2=0.072$, $p>0.05$
	인도네시아	39	19(48.7)	20(51.3)	
	베트남	109	76(69.7)	33(30.3)	
	스리랑카	80	47(58.8)	33(41.3)	
	네팔	111	79(71.2)	32(28.8)	
	필리핀	54	37(68.5)	17(31.5)	
	기타	35	30(85.7)	5(14.3)	
체류자격	E9(제조업)	128	102(79.7)	26(20.3)	$\chi^2=21.493$, $p<0.01$
	E9(건설업)	28	16(57.1)	12(42.9)	
	E9(농축산업)	60	37(61.7)	23(38.3)	
	E9(어업)	111	60(54.1)	51(45.9)	
	E10(선원취업)	70	40(57.1)	30(42.9)	
	E7(특정활동)	44	28(63.6)	16(36.4)	
	H2(방문취업)	14	8(57.1)	6(42.9)	
	기타	95	56(58.9)	39(41.1)	

○ 최초 입국년도는 2015 ~ 2019년에 78%로 가장 많이 입국한 것으로 나타남

〈그림 3-2〉 최초 입국년도 (체류기간)

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-9〉 최초 입국년도 (체류기간)

(단위 : 명, %)

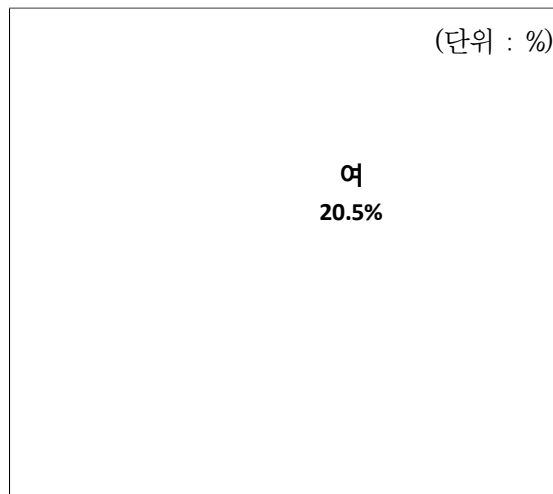
구 분	사례수	2000년 이전	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2019	무응답	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	550	3(0.5)	1(0.2)	21(3.8)	72(13.1)	429(78.0)	24(4.4)	-
성 별	남자	407	2(0.5)	0(0.0)	3(0.7)	39(9.6)	357(87.7)	$\chi^2=105.46$ 2, p<0.001
	여자	143	1(0.7)	1(0.7)	18(12.6)	33(23.1)	72(50.3)	
연 령	29세 이하	263	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	26(9.9)	237(90.1)	$\chi^2=72.680$, P<0.001
	30대	228	2(0.9)	1(0.4)	14(6.1)	38(16.7)	158(69.3)	
	40대 이상	59	1(1.7)	0(0.0)	7(11.9)	8(13.6)	34(57.6)	
지 역	제주시	347	1(0.3)	1(0.3)	12(3.5)	48(13.8)	278(80.1)	$\chi^2=14.841$, p<0.05
	서귀포시	203	2(1.0)	0(0.0)	9(4.4)	24(11.8)	151(74.4)	
국 적	중국	122	2(1.6)	0(0.0)	8(6.6)	21(17.2)	79(64.8)	$\chi^2=49.098$, p<0.05
	인도네시아	39	0(0.0)	0(0.0)	2(5.1)	3(7.7)	33(84.6)	
	베트남	109	0(0.0)	1(0.9)	6(5.5)	17(15.6)	80(73.4)	
	스리랑카	80	0(0.0)	0(0.0)	1(1.3)	9(11.3)	70(87.5)	
	네팔	111	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(7.2)	99(89.2)	
	필리핀	54	0(0.0)	0(0.0)	2(3.7)	7(13.0)	43(79.6)	
	기타	35	1(2.9)	0(0.0)	2(5.7)	7(20.0)	25(71.4)	

체류 자격	E9(제조업)	128	0(0.0)	0(0.0)	4(3.1)	21(16.4)	99(77.3)	4(3.1)
	E9(건설업)	28	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(10.7)	23(82.1)	2(7.1)
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(10.0)	51(85.0)	3(5.0)
	E9(어업)	111	0(0.0)	0(0.0)	4(3.6)	10(9.0)	95(85.6)	2(1.8)
	E10(선원)	70	1(1.4)	0(0.0)	1(1.4)	1(1.4)	66(94.3)	1(1.4)
	E7(특정활동)	44	1(2.3)	0(0.0)	2(4.5)	9(20.5)	28(63.6)	4(9.1)
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	1(7.1)	9(64.3)	2(14.3)
	기타	95	1(1.1)	1(1.1)	8(8.4)	21(22.1)	58(61.1)	6(6.3)

$\chi^2=61.791$,
P<0.01

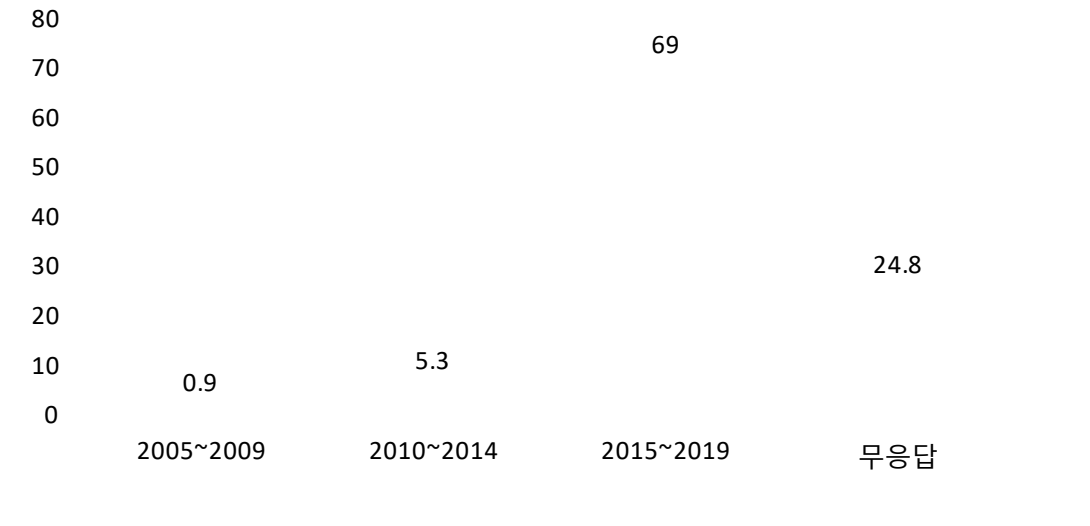
○ 재입국은 20.5%이며, 재입국연도는 2015 ~ 2019년에 가장 많이 입국한 것으로 나타남

〈그림 3-3〉 재입국 여부



〈그림 3-4〉 재입국 년도(체류기간)

(단위 : %)



〈표 3-10〉 재입국여부 및 연도 (체류기간)

(단위 : 명, %)

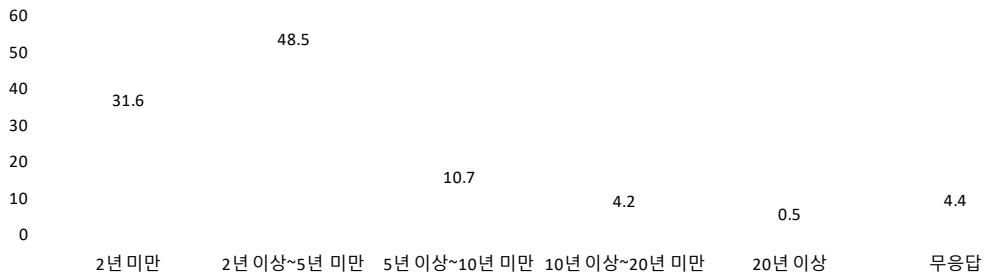
구 분		사례수	예	아니요	2005-2009	2010-2014	2015-2019	무응답	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	113 (20.5)	437 (79.5)	1 (.9)	6 (5.3)	78 (69.0)	28 (24.8)	-
성 별	남자	407	58 (14.3)	349 (85.7)	0 (0.0)	2 (3.4)	36 (62.1)	20 (34.5)	$\chi^2=37.99$ 8, p<0.001
	여자	143	55 (38.5)	88 (61.5)	1 (1.8)	4 (7.3)	42 (76.4)	8 (14.5)	
연 령	29세 이하	263	30 (11.4)	233 (88.6)	0 (0.0)	0 (.0)	20 (66.7)	10 (33.3)	$\chi^2=32.07$ 5, p<0.001
	30대	228	59 (25.9)	169 (74.1)	1 (1.7)	5 (8.5)	42 (71.2)	11 (18.6)	
	40대 이상	59	24 (40.7)	35 (59.3)	0 (0.0)	1 (4.2)	16 (66.7)	7 (29.2)	
지 역	제주시	347	69 (19.9)	278 (80.1)	1 (1.4)	2 (2.9)	45 (65.2)	21 (30.4)	$\chi^2=0.251$, 7 p>0.05
	서귀포시	203	44 (21.7)	159 (78.3)	0 (0.0)	4 (9.1)	33 (75.0)	7 (15.9)	

국 적	중국	122	27 (22.1)	95 (77.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)	0 (0.0)	$\chi^2=10.19$ 4, p>0.05
	인도네시아	39	9 (23.1)	30 (76.9)	0 (0.0)	1 (11.1)	7 (77.8)	1 (11.1)	
	베트남	109	26 (23.9)	83 (76.1)	1 (3.8)	2 (7.7)	19 (73.1)	4 (15.4)	
	스리랑카	80	11 (13.8)	69 (86.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (27.3)	8 (72.7)	
	네팔	111	15 (13.5)	96 (86.5)	0 (0.0)	2 (13.3)	6 (40.0)	7 (46.7)	
	필리핀	54	14 (25.9)	40 (74.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (50.0)	7 (50.0)	
	기타	35	11 (31.4)	24 (68.6)	0 (0.0)	1 (9.1)	9 (81.8)	1 (9.1)	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	30 (23.4)	98 (76.6)	0 (0.0)	2 (6.7)	20 (66.7)	8 (26.7)	$\chi^2=28.08$ 7, p<0.001
	E9(건설업)	28	4 (14.3)	24 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (.0)	
	E9(농축산업)	60	6 (10.0)	54 (90.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	3 (50.0)	
	E9(어업)	111	17 (15.3)	94 (84.7)	1 (5.9)	1 (5.9)	9 (52.9)	6 (35.3)	
	E10(선원)	70	7 (10.0)	63 (90.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (71.4)	2 (28.6)	
	E7(특정활동)	44	13 (29.5)	31 (70.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	0 (0.0)	
	H2(방문취업)	14	2 (14.3)	12 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	
	기타	95	34 (35.8)	61 (64.2)	0 (0.0)	1 (2.9)	24 (70.6)	9 (26.5)	

○ 제주도 거주기간은 평균 41개월로 3년 반 정도 거주한 것으로 나타나며, 중국인이 가장 많은 53.6개월, 스리랑카가 43개월로 오래 거주하는 것으로 나타남

〈그림 3-5〉 제주도 거주기간

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-11〉 제주도 거주기간

(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	2년 미만	2년~5년 미만	5년~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상	무응답	평균 (개월)	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		
전 체		550	174 (31.6)	267 (48.5)	59 (10.7)	23 (4.2)	3 (0.5)	24 (4.4)	41.0	-
성 별	남자	407	147 (36.1)	217 (53.3)	29 (7.1)	7 (1.7)	1 (0.2)	6 (1.5)	33.9	$x^2=91.42$ 9, p<0.001
	여자	143	27 (18.9)	50 (35.0)	30 (21.0)	16 (11.2)	2 (1.4)	18 (12.6)	63.7	
연 령	29세 이하	263	98 (37.3)	148 (56.3)	16 (6.1)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	31.3	$x^2=87.40$ 7, p<0.001
	30대	228	68 (29.8)	94 (41.2)	35 (15.4)	13 (5.7)	3 (1.3)	15 (6.6)	48.2	
	40대 이상	59	8 (13.6)	25 (42.4)	8 (13.6)	9 (15.3)	0 (0.0)	9 (15.3)	60.9	
지 역	제주시	347	117 (33.7)	170 (49.0)	37 (10.7)	15 (4.3)	1 (0.3)	7 (2.0)	39.7	$x^2=14.37$ 6, p<0.05
	서귀포시	203	57 (28.1)	97 (47.8)	22 (10.8)	8 (3.9)	2 (1.0)	17 (8.4)	43.4	
국 적	중국	122	28 (23.0)	56 (45.9)	13 (10.7)	11 (9.0)	2 (1.6)	12 (9.8)	53.6	$x^2=80.89$ 4, P<0.001
	인도네시아	39	13 (33.3)	21 (53.8)	3 (7.7)	1 (2.6)	0 (0.0)	1 (2.6)	37.6	
	베트남	109	53 (48.6)	28 (25.7)	17 (15.6)	5 (4.6)	1 (0.9)	5 (4.6)	39.3	
	스리랑카	80	12 (15.0)	59 (73.8)	7 (8.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	43.4	
	네팔	111	43 (38.7)	56 (50.5)	8 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.6)	29.1	
	필리핀	54	15 (27.8)	29 (53.7)	6 (11.1)	2 (3.7)	0 (0.0)	2 (3.7)	39.1	
	기타	35	10	18	5	2	0	0	43.3	

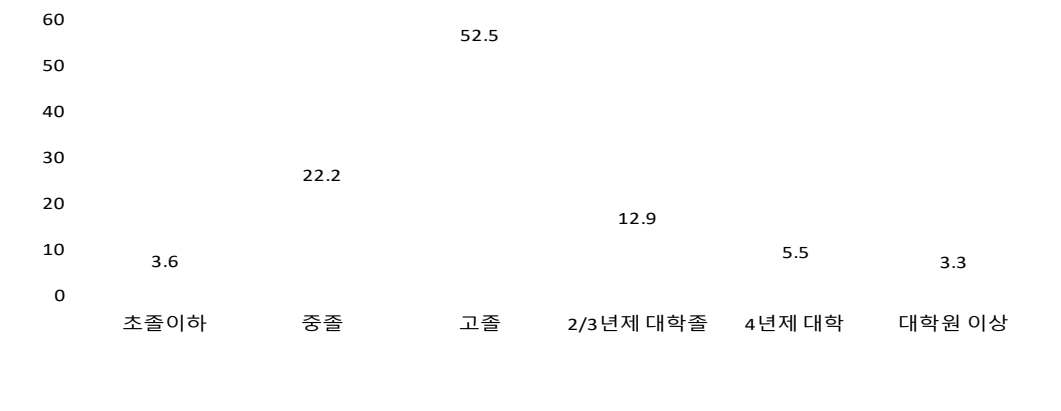
			(28.6)	(51.4)	(14.3)	(5.7)	(0.0)	(0.0)	
체류자 격	E9(제조업)	128	39 (30.5)	65 (50.8)	18 (14.1)	2 (1.6)	0 (0.0)	4 (3.1)	38.7
	E9(건설업)	28	11 (39.3)	12 (42.9)	3 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.1)	27.1
	E9(농축산업)	60	24 (40.0)	27 (45.0)	6 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.0)	31.0
	E9(어업)	111	25 (22.5)	72 (64.9)	7 (6.3)	5 (4.5)	0 (0.0)	2 (1.8)	40.8
	E10(선원)	70	35 (50.0)	31 (44.3)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	30.1
	E7(특정활동)	44	8 (18.2)	24 (54.5)	6 (13.6)	1 (2.3)	1 (2.3)	4 (9.1)	48.5
	H2(방문취업)	14	3 (21.4)	4 (28.6)	1 (7.1)	4 (28.6)	0 (0.0)	2 (14.3)	75.4
	기타	95	29 (30.5)	32 (33.7)	17 (17.9)	10 (10.5)	1 (1.1)	6 (6.3)	55.3

$\chi^2=94.53$
0,
p<0.001

- 제주지역 외국인근로자의 학력수준을 살펴보면, 최종학력은 고졸 비율이 52.5%로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로는 중졸이 높게 나타남. 베트남의 경우 초졸 이하의 비중이 가장 높게 나타나 상대적으로 타 국가대비 학력이 낮은 것으로 나타남

〈그림 3-6〉 최종학력

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-12〉 최종학력

(단위 : 명, %)

구 분	사 례	초졸 이하	중졸	고졸	2/3년제 대학졸	4년제 대학	대학원 이상	통계량
-----	-----	-------	----	----	-----------	--------	--------	-----

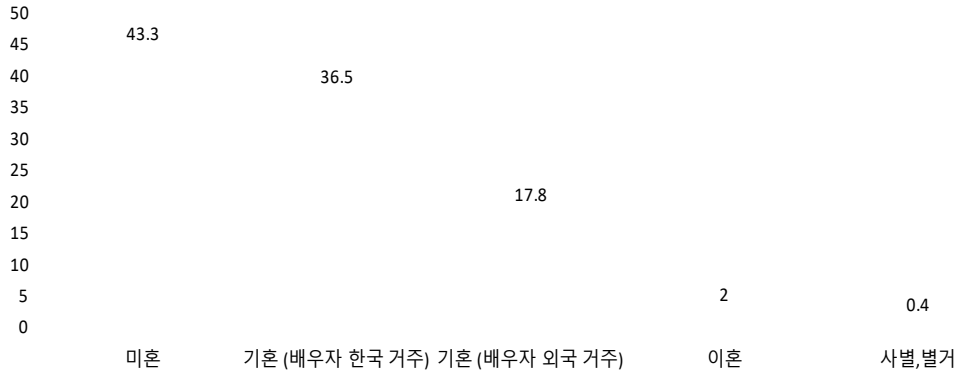
제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

		수	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	20 (3.6)	122 (22.2)	289 (52.5)	71 (12.9)	30 (5.5)	18 (3.3)	-
성 별	남자	407	13 (3.2)	88 (21.6)	223 (54.8)	42 (10.3)	25 (6.1)	16 (3.9)	$x^2=14.1$ 30, p<0.05
	여자	143	7 (4.9)	34 (23.8)	66 (46.2)	29 (20.3)	5 (3.5)	2 (1.4)	
연 령	29세 이하	263	7 (2.7)	45 (17.1)	163 (62.0)	32 (12.2)	11 (4.2)	5 (1.9)	$x^2=25.7$ 18, P<0.01
	30대	228	9 (3.9)	65 (28.5)	101 (44.3)	28 (12.3)	16 (7.0)	9 (3.9)	
	40대 이상	59	4 (6.8)	12 (20.3)	25 (42.4)	11 (18.6)	3 (5.1)	4 (6.8)	
지 역	제주시	347	18 (5.2)	80 (23.1)	173 (49.9)	40 (11.5)	24 (6.9)	12 (3.5)	$x^2=13.0$ 09, p<0.05
	서귀포시	203	2 (1.0)	42 (20.7)	116 (57.1)	31 (15.3)	6 (3.0)	6 (3.0)	
국 적	중국	122	0 (0.0)	27 (22.1)	77 (63.1)	16 (13.1)	0 (0.0)	2 (1.6)	$x^2=161.$ 726, p<0.001
	인도네시아	39	0 (0.0)	8 (20.5)	30 (76.9)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	
	베트남	109	13 (11.9)	49 (45.0)	35 (32.1)	10 (9.2)	1 (0.9)	1 (0.9)	
	스리랑카	80	2 (2.5)	14 (17.5)	52 (65.0)	7 (8.8)	2 (2.5)	3 (3.8)	
	네팔	111	3 (2.7)	18 (16.2)	47 (42.3)	19 (17.1)	16 (14.4)	8 (7.2)	
	필리핀	54	0 (0.0)	1 (1.9)	30 (55.6)	17 (31.5)	4 (7.4)	2 (3.7)	
	기타	35	2 (5.7)	5 (14.3)	18 (51.4)	2 (5.7)	6 (17.1)	2 (5.7)	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	4 (3.1)	15 (11.7)	79 (61.7)	16 (12.5)	10 (7.8)	4 (3.1)	$x^2=135.$ 433, p<0.001
	E9(건설업)	28	1 (3.6)	1 (3.6)	20 (71.4)	5 (17.9)	0 (0.0)	1 (3.6)	
	E9(농축산업)	60	1 (1.7)	15 (25.0)	20 (33.3)	11 (18.3)	9 (15.0)	4 (6.7)	
	E9(어업)	111	1 (0.9)	40 (36.0)	63 (56.8)	4 (3.6)	1 (0.9)	2 (1.8)	
	E10(선원)	70	9 (12.9)	27 (38.6)	28 (40.0)	4 (5.7)	0 (0.0)	2 (2.9)	
	E7(특정활동)	44	0 (0.0)	13 (29.5)	26 (59.1)	5 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	H2(방문취업)	14	0 (0.0)	5 (35.7)	8 (57.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	95	4 (4.2)	6 (6.3)	45 (47.4)	25 (26.3)	10 (10.5)	5 (5.3)	

○ 혼인상태는 미혼이 43.3%이며, 배우자가 한국거주인 경우는 36.5%로 나타남

〈그림 3-7〉 혼인상태

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-13〉 혼인상태

(단위 : 명, %)

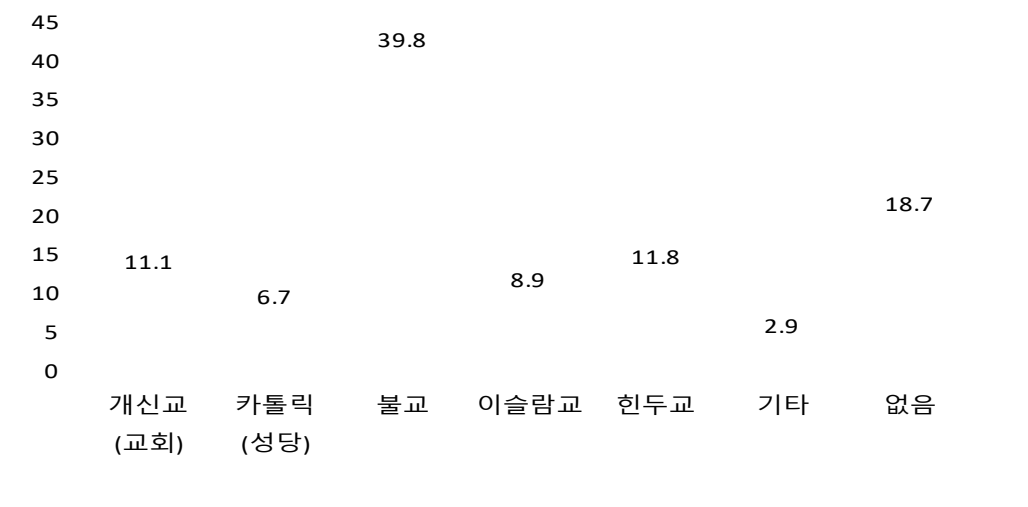
구 분		사례 수	미혼	기혼(배우자 한국 거주)	기혼(배우자 외국 거주)	이혼	사별, 별거	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	238 (43.3)	201 (36.5)	98 (17.8)	11 (2.0)	2 (0.4)	-
성 별	남자	407	204 (50.1)	117 (28.7)	80 (19.7)	5 (1.2)	1 (0.2)	$\chi^2=51.250$, $p<0.001$
	여자	143	34 (23.8)	84 (58.7)	18 (12.6)	6 (4.2)	1 (0.7)	
연 령	29세 이하	263	183 (69.6)	50 (19.0)	28 (10.6)	1 (0.4)	1 (0.4)	$\chi^2=182.715$, $p<0.001$
	30대	228	51 (22.4)	111 (48.7)	62 (27.2)	3 (1.3)	1 (0.4)	
	40대 이상	59	4 (6.8)	40 (67.8)	8 (13.6)	7 (11.9)	0 (0.0)	
지 역	제주시	347	157 (45.2)	124 (35.7)	57 (16.4)	9 (2.6)	0 (0.0)	$\chi^2=7.111$, $p>0.05$
	서귀포시	203	81 (39.9)	77 (37.9)	41 (20.2)	2 (1.0)	2 (1.0)	
국 적	중국	122	48 (39.3)	53 (43.4)	18 (14.8)	3 (2.5)	0 (0.0)	$\chi^2=53.710$, $p<0.001$
	인도네시아	39	25 (64.1)	10 (25.6)	4 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	109	25 (22.9)	61 (56.0)	19 (17.4)	3 (2.8)	1 (0.9)	

	스리랑카	80	43 (53.8)	21 (26.3)	16 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	네팔	111	56 (50.5)	28 (25.2)	22 (19.8)	4 (3.6)	1 (0.9)	
	필리핀	54	22 (40.7)	21 (38.9)	11 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	35	19 (54.3)	7 (20.0)	8 (22.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	
체류 자격	E9(제조업)	128	73 (57.0)	33 (25.8)	21 (16.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	$\chi^2=63.55$ 2, p<0.001
	E9(건설업)	28	12 (42.9)	11 (39.3)	5 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(농축산업)	60	28 (46.7)	17 (28.3)	12 (20.0)	3 (5.0)	0 (0.0)	
	E9(어업)	111	58 (52.3)	34 (30.6)	18 (16.2)	1 (0.9)	0 (0.0)	
	E10(선원)	70	23 (32.9)	29 (41.4)	15 (21.4)	2 (2.9)	1 (1.4)	
	E7(특정활동)	44	20 (45.5)	11 (25.0)	11 (25.0)	2 (4.5)	0 (0.0)	
	H2(방문취업)	14	5 (35.7)	6 (42.9)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	95	19 (20.0)	60 (63.2)	13 (13.7)	2 (2.1)	1 (1.1)	

○ 종교는 불교가 대부분이며, 상대적으로 스리랑카 비중이 높아서 불교 비중이 높게 나타난 것으로 판단됨

<그림 3-8> 종교

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-14〉 종교

(단위 : 명, %)

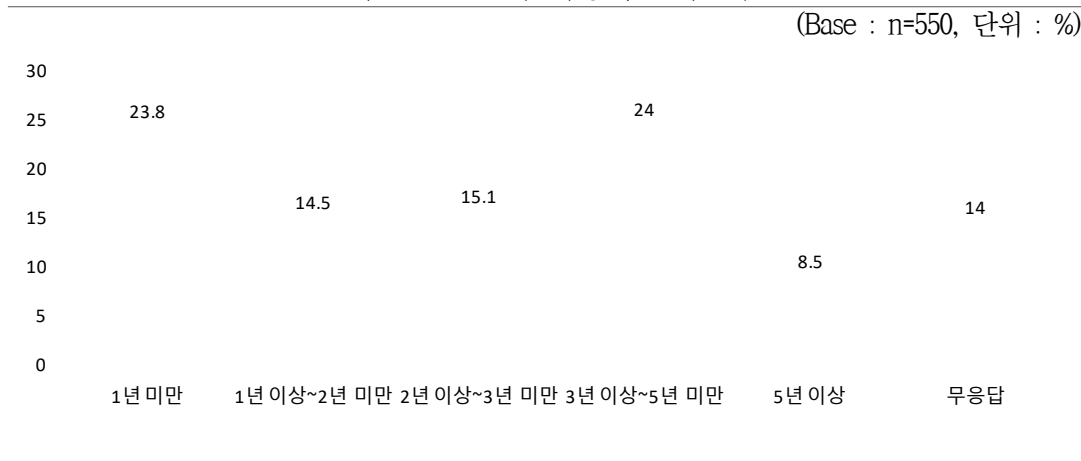
구 분		사 례 수	개신교 (교회) 빈도 (%)	카톨릭 (성당) 빈도 (%)	불교 빈도 (%)	이슬람교 빈도 (%)	힌두교 빈도 (%)	기타 빈도 (%)	없음 빈도 (%)	통계량
전 체		550	61 (11.1)	37 (6.7)	219 (39.8)	49 (8.9)	65 (11.8)	16 (2.9)	103 (18.7)	-
성 별	남자	407	33 (8.1)	32 (7.9)	158 (38.8)	45 (11.1)	58 (14.3)	15 (3.7)	66 (16.2)	$x^2=40.40$ 1, $p<0.001$
	여자	143	28 (19.6)	5 (3.5)	61 (42.7)	4 (2.8)	7 (4.9)	1 (0.7)	37 (25.9)	
연 령	29세 이하	263	28 (10.6)	19 (7.2)	110 (41.8)	30 (11.4)	37 (14.1)	3 (1.1)	36 (13.7)	$x^2=44.85$ 8, $p<0.001$
	30대	228	22 (9.6)	13 (5.7)	91 (39.9)	19 (8.3)	26 (11.4)	13 (5.7)	44 (19.3)	
	40대 이상	59	11 (18.6)	5 (8.5)	18 (30.5)	0 (0.0)	2 (3.4)	0 (0.0)	23 (39.0)	
지 역	제주시	347	30 (8.6)	27 (7.8)	146 (42.1)	29 (8.4)	44 (12.7)	12 (3.5)	59 (17.0)	$x^2=11.20$ 3, $p>0.05$
	서귀포시	203	31 (15.3)	10 (4.9)	73 (36.0)	20 (9.9)	21 (10.3)	4 (2.0)	44 (21.7)	
국 적	중국	122	37 (30.3)	0 (0.0)	47 (38.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	38 (31.1)	$x^2=1305.118$, $p<0.001$
	인도네시아	39	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	39 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	109	2 (1.8)	3 (2.8)	39 (35.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (11.9)	52 (47.7)	
	스리랑카	80	0 (0.0)	1 (1.3)	79 (98.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	네팔	111	2 (1.8)	0 (0.0)	31 (27.9)	0 (0.0)	65 (58.6)	3 (2.7)	10 (9.0)	
	필리핀	54	20 (37.0)	33 (61.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.9)	
	기타	35	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (65.7)	10 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.7)	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	6 (4.7)	10 (7.8)	49 (38.3)	27 (21.1)	24 (18.8)	2 (1.6)	10 (7.8)	$x^2=334.977$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	6 (21.4)	4 (14.3)	14 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (14.3)	
	E9(농축산업)	60	0 (0.0)	1 (1.7)	19 (31.7)	0 (0.0)	29 (48.3)	2 (3.3)	9 (15.0)	
	E9(어업)	111	7 (6.3)	1 (0.9)	71 (64.0)	18 (16.2)	0 (0.0)	7 (6.3)	7 (6.3)	
	E10(선원)	70	5 (7.1)	2 (2.9)	18 (25.7)	0 (0.0)	5 (7.1)	4 (5.7)	36 (51.4)	
	E7(특정활동)	44	12 (27.3)	0 (0.0)	21 (47.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (25.0)	
	H2(방문취업)	14	3 (21.4)	0 (0.0)	8 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)	
	기타	95	22 (23.2)	19 (20.0)	19 (20.0)	4 (4.2)	7 (7.4)	1 (1.1)	23 (24.2)	

2-2. 외국인 근로자 노동실태

- 현재 직장의 근무기간은 32.1개월 약 2년 반 정도 근무하는 것으로 나타나며, 1년 이하의 비중이 23.8%, 3 ~ 5년 미만인 24%로 양극화 된 것으로 나타남. 국가별로는 스리랑카인의 현재 직장 근무기간이 39.3개월로 가장 많은 것으로 나타나며, 그 다음으로는 필리핀, 중국 순임

〈그림 3-9〉 현재 직장의 근무 기간

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-15〉 현재 직장의 근무 기간

(단위 : 명, %)

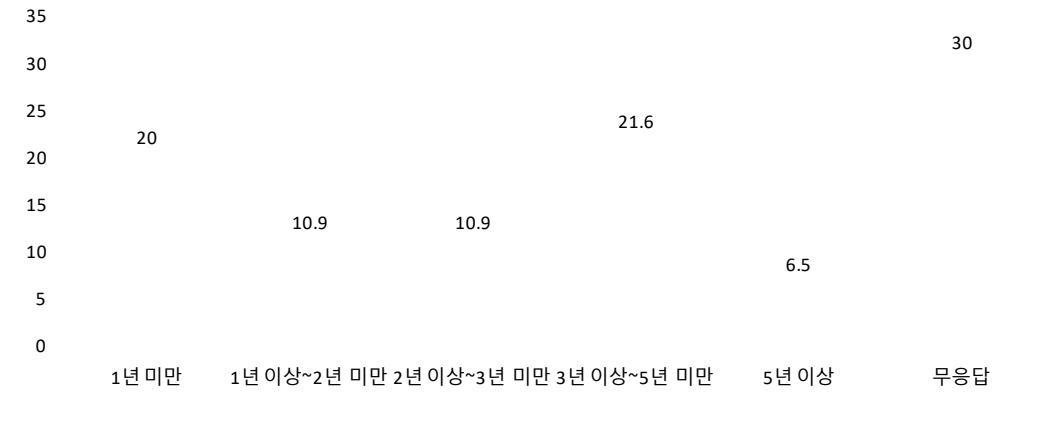
구 분		사 례 수	1년미만	1년-2년 미만	2년-3년 미만	3-5년 미만	5년이상	무응답	평균 (개월)	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)		
전 체		550	131 (23.8)	80 (14.5)	83 (15.1)	132 (24.0)	47 (8.5)	77 (14.0)	32.1	-
성별	남자	407	96 (23.6)	59 (14.5)	69 (17.0)	102 (25.1)	24 (5.9)	57 (14.0)	30.3	$\chi^2=17.2$ 21, $p<0.01$
	여자	143	35 (24.5)	21 (14.7)	14 (9.8)	30 (21.0)	23 (16.1)	20 (14.0)	37.3	
연령	29세 이하	263	71 (27.0)	37 (14.1)	40 (15.2)	69 (26.2)	9 (3.4)	37 (14.1)	26.4	$\chi^2=44.6$ 49, $p<0.001$
	30대	228	49 (21.5)	36 (15.8)	39 (17.1)	49 (21.5)	21 (9.2)	34 (14.9)	34.2	

	40대 이상	59	11 (18.6)	7 (11.9)	4 (6.8)	14 (23.7)	17 (28.8)	6 (10.2)	48.8	
지역	제주시	347	87 (25.1)	46 (13.3)	46 (13.3)	78 (22.5)	32 (9.2)	58 (16.7)	30.8	$x^2=10.1$ 50, $p>0.05$
	서귀포시	203	44 (21.7)	34 (16.7)	37 (18.2)	54 (26.6)	15 (7.4)	19 (9.4)	34.1	
국적	중국	122	31 (25.4)	22 (18.0)	12 (9.8)	19 (15.6)	19 (15.6)	19 (15.6)	37.0	$x^2=119.987$, $p<0.001$
	인도네시아	39	4 (10.3)	11 (28.2)	9 (23.1)	12 (30.8)	1 (2.6)	2 (5.1)	33.8	
	베트남	109	39 (35.8)	12 (11.0)	14 (12.8)	12 (11.0)	5 (4.6)	27 (24.8)	22.0	
	스리랑카	80	13 (16.3)	5 (6.3)	9 (11.3)	43 (53.8)	6 (7.5)	4 (5.0)	39.3	
	네팔	111	26 (23.4)	22 (19.8)	27 (24.3)	22 (19.8)	4 (3.6)	10 (9.0)	25.8	
	필리핀	54	9 (16.7)	4 (7.4)	9 (16.7)	17 (31.5)	6 (11.1)	9 (16.7)	37.1	
	기타	35	9 (25.7)	4 (11.4)	3 (8.6)	7 (20.0)	6 (17.1)	6 (17.1)	36.3	
체류 자격	E9(제조업)	128	23 (18.0)	20 (15.6)	20 (15.6)	40 (31.3)	12 (9.4)	13 (10.2)	34.3	$x^2=71.961$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	11 (39.3)	4 (14.3)	4 (14.3)	6 (21.4)	0 (0.0)	3 (10.7)	19.6	
	E9(농축산업)	60	14 (23.3)	10 (16.7)	13 (21.7)	9 (15.0)	3 (5.0)	11 (18.3)	26.3	
	E9(어업)	111	20 (18.0)	14 (12.6)	18 (16.2)	41 (36.9)	5 (4.5)	13 (11.7)	34.1	
	E10(선원)	70	20 (28.6)	8 (11.4)	13 (18.6)	7 (10.0)	3 (4.3)	19 (27.1)	25.7	
	E7(특정활동)	44	11 (25.0)	7 (15.9)	4 (9.1)	6 (13.6)	10 (22.7)	6 (13.6)	43.1	
	H2(방문취업)	14	6 (42.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	3 (21.4)	3 (21.4)	1 (7.1)	40.2	
	기타	95	26 (27.4)	16 (16.8)	11 (11.6)	20 (21.1)	11 (11.6)	11 (11.6)	31.4	

- 한국에서 거주하는 동안 현재 직업 경력은 2년 미만이 30.9%로 전체 조사 대상 기업의 1/3수준이며, 3~5년 미만은 21.6%로 현재 직장 경력기간과 유사한 패턴을 보이고 있는 것으로 나타남

〈그림 3-10〉 한국에서 거주하는 동안 현재의 직업 경력

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-16〉 한국에서 거주하는 동안 현재의 직업 경력

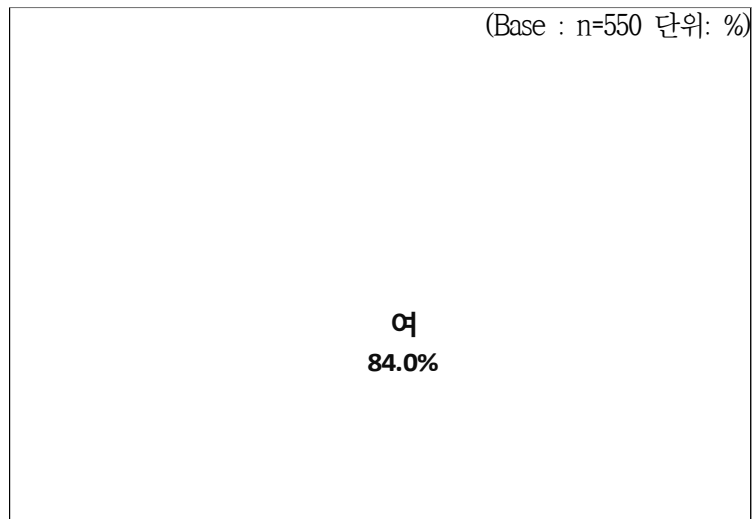
(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	1년 미만 빈도(%)	1년~2년 미만 빈도(%)	2년~3년 미만 빈도(%)	3~5년 미만 빈도(%)	5년 이상 빈도(%)	무응답 빈도(%)	통계량
전 체		550	110 (20.0)	60 (10.9)	60 (10.9)	119 (21.6)	36 (6.5)	165 (30.0)	-
성별	남자	407	76 (18.7)	40 (9.8)	50 (12.3)	88 (21.6)	20 (4.9)	133 (32.7)	$\chi^2=15.88$ 0, p<0.01
	여자	143	34 (23.8)	20 (14.0)	10 (7.0)	31 (21.7)	16 (11.2)	32 (22.4)	
연령	29세 이하	263	62 (23.6)	26 (9.9)	27 (10.3)	62 (23.6)	5 (1.9)	81 (30.8)	$\chi^2=52.30$ 2, p<0.001
	30대	228	39 (17.1)	28 (12.3)	31 (13.6)	43 (18.9)	16 (7.0)	71 (31.1)	
	40대 이상	59	9 (15.3)	6 (10.2)	2 (3.4)	14 (23.7)	15 (25.4)	13 (22.0)	
지역	제주시	347	74 (21.3)	35 (10.1)	28 (8.1)	72 (20.7)	23 (6.6)	115 (33.1)	$\chi^2=11.80$ 4, p<0.05
	서귀포시	203	36 (17.7)	25 (12.3)	32 (15.8)	47 (23.2)	13 (6.4)	50 (24.6)	
국적	중국	122	32 (26.2)	21 (17.2)	10 (8.2)	24 (19.7)	13 (10.7)	22 (18.0)	$\chi^2=101.5$ 81, p<0.001
	인도네시아	39	2 (5.1)	7 (17.9)	6 (15.4)	12 (30.8)	1 (2.6)	11 (28.2)	
	베트남	109	29 (26.6)	7 (6.4)	6 (5.5)	9 (8.3)	3 (2.8)	55 (50.5)	
	스리랑카	80	8 (10.0)	4 (5.0)	9 (11.3)	31 (38.8)	6 (7.5)	22 (27.5)	

	네팔	111	24 (21.6)	15 (13.5)	17 (15.3)	21 (18.9)	2 (1.8)	32 (28.8)	
	필리핀	54	6 (11.1)	2 (3.7)	9 (16.7)	16 (29.6)	5 (9.3)	16 (29.6)	
	기타	35	9 (25.7)	4 (11.4)	3 (8.6)	6 (17.1)	6 (17.1)	7 (20.0)	
체류 자격	E9(제조업)	128	16 (12.5)	13 (10.2)	15 (11.7)	38 (29.7)	10 (7.8)	36 (28.1)	$\chi^2=70.98$ 5, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	12 (42.9)	3 (10.7)	3 (10.7)	6 (21.4)	0 (0.0)	4 (14.3)	
	E9(농축산업)	60	13 (21.7)	8 (13.3)	8 (13.3)	9 (15.0)	3 (5.0)	19 (31.7)	
	E9(어업)	111	15 (13.5)	11 (9.9)	14 (12.6)	30 (27.0)	4 (3.6)	37 (33.3)	
	E10(선원)	70	15 (21.4)	5 (7.1)	8 (11.4)	6 (8.6)	2 (2.9)	34 (48.6)	
	E7(특정활동)	44	11 (25.0)	6 (13.6)	4 (9.1)	8 (18.2)	8 (18.2)	7 (15.9)	
	H2(방문취업)	14	7 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	2 (14.3)	3 (21.4)	
	기타	95	21 (22.1)	14 (14.7)	8 (8.4)	20 (21.1)	7 (7.4)	25 (26.3)	

- 근로기간 지정은 84%로 높게 나타나며, 일부 농축산업 분야에서는 근로기간을 정하지 않고 일을 하는 경우가 20%로 가장 높음
- 중국인과 네팔인, 베트남인의 경우 근로기간을 정하지 않는 경우가 많고, 인도네시아, 스리랑카의 경우는 약 93%가 근로기간을 정한 것으로 파악됨

〈그림 3-11〉 근로기간 지정 여부



〈표 3-17〉 근로기간 지정 여부

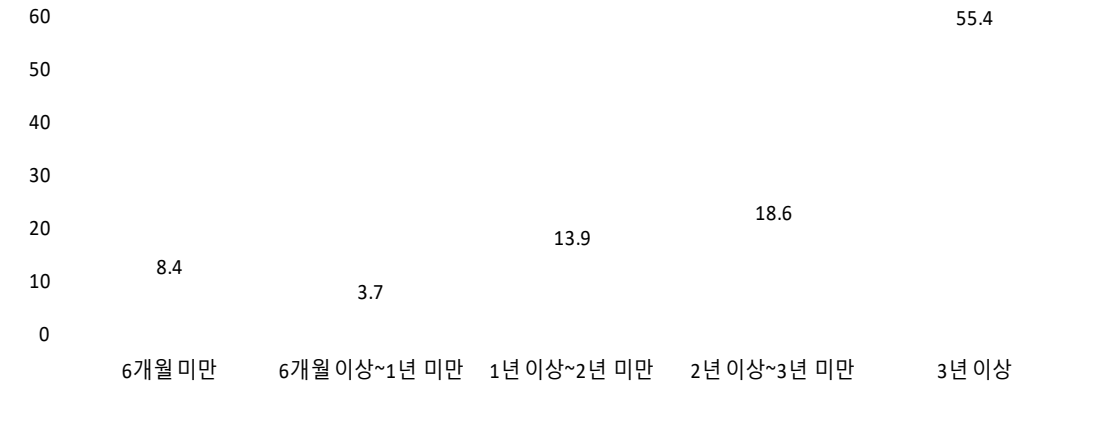
(단위 : 명, %)

구 분		사례수	정하였음	정하지 않았음	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	462(84.0)	88(16.0)	-
성별	남자	407	358(88.0)	49(12.0)	$x^2=18.271$, p<0.001
	여자	143	104(72.7)	39(27.3)	
연령	29세 이하	263	238(90.5)	25(9.5)	$x^2=15.817$, p<0.001
	30대	228	178(78.1)	50(21.9)	
	40대 이상	59	46(78.0)	13(22.0)	
지역	제주시	347	297(85.6)	50(14.4)	$x^2=1.770$, p>0.05
	서귀포시	203	165(81.3)	38(18.7)	
국적	중국	122	94(77.0)	28(23.0)	$x^2=15.189$, p<0.05
	인도네시아	39	37(94.9)	2(5.1)	
	베트남	109	88(80.7)	21(19.3)	
	스리랑카	80	74(92.5)	6(7.5)	
	네팔	111	90(81.1)	21(18.9)	
	필리핀	54	48(88.9)	6(11.1)	
	기타	35	31(88.6)	4(11.4)	
체류 자격	E9(제조업)	128	115(89.8)	13(10.2)	$x^2=41.823$, p<0.001
	E9(건설업)	28	26(92.9)	2(7.1)	
	E9(농축산업)	60	48(80.0)	12(20.0)	
	E9(어업)	111	97(87.4)	14(12.6)	
	E10(선원취업)	70	61(87.1)	9(12.9)	
	E7(특정활동)	44	42(95.5)	2(4.5)	
	H2(방문취업)	14	6(42.9)	8(57.1)	
	기타	95	67(70.5)	28(29.5)	

- 고용계약기간은 절반이상이 3년 이상으로 55.4%이며, 인도네시아, 베트남 어업을 주로 하는 국적자들의 고용계약기간이 긴 것으로 나타남
- 남성과 여성 모두 3년 이상 체류자가 가장 많은 것으로 나타나며, 장기체류자는 남성이 훨씬 높고 30대가 61.2%로 가장 높음

〈그림 3-12〉 고용계약기간

(Base : n=462, 단위 : %)



〈표 3-18〉 고용계약기간

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	6개월 미만	6개월 이상 ~1년 미만	1년 이상 ~2년 미만	2년 이상 ~3년 미만	3년 이상	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	462	39(8.4)	17(3.7)	64(13.9)	86(18.6)	256(55.4)	-
성 별	남자	358	19(5.3)	9(2.5)	50(14.0)	62(17.3)	$\chi^2=34.458$, $p<0.001$
	여자	104	20(19.2)	8(7.7)	14(13.5)	24(23.1)	
연 령	29세 이하	238	14(5.9)	5(2.1)	28(11.8)	57(23.9)	$\chi^2=60.575$, $p<0.001$
	30대	178	21(11.8)	7(3.9)	16(9.0)	25(14.0)	
	40대 이상	46	4(8.7)	5(10.9)	20(43.5)	4(8.7)	
지 역	제주시	297	23(7.7)	11(3.7)	44(14.8)	60(20.2)	$\chi^2=2.690$, $p>0.05$
	서귀포시	165	16(9.7)	6(3.6)	20(12.1)	26(15.8)	
국 적	중국	94	18(19.1)	0(0.0)	13(13.8)	24(25.5)	$\chi^2=95.126$, $p<0.001$
	인도네시아	37	2(5.4)	0(0.0)	2(5.4)	31(83.8)	
	베트남	88	4(4.5)	7(8.0)	14(15.9)	1(1.1)	
	스리랑카	74	9(12.2)	3(4.1)	15(20.3)	15(20.3)	
	네팔	90	2(2.2)	4(4.4)	10(11.1)	27(30.0)	
	필리핀	48	3(6.3)	3(6.3)	2(4.2)	6(12.5)	
	기타	31	1(3.2)	0(0.0)	8(25.8)	11(35.5)	

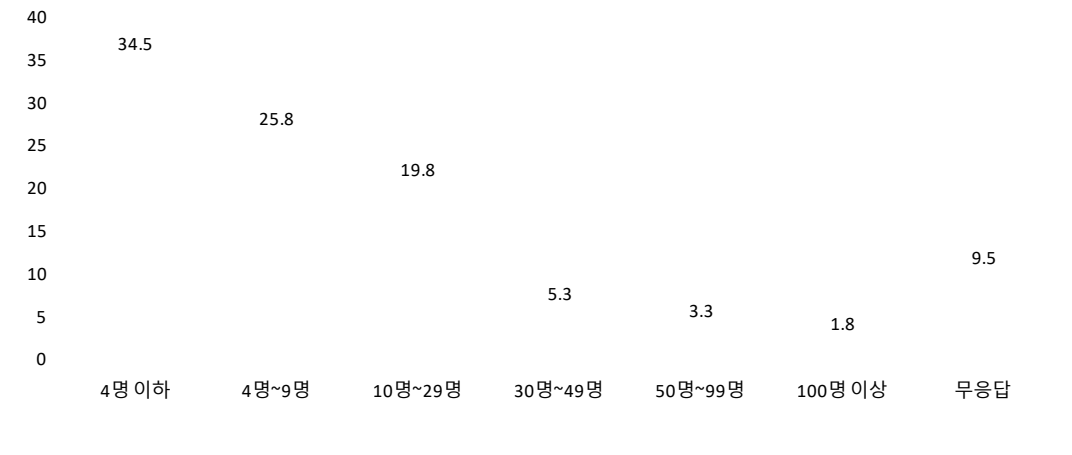
체류자격	E9(제조업)	115	10(8.7)	5(4.3)	10(8.7)	25(21.7)	65(56.5)
	E9(건설업)	26	4(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	10(38.5)	12(46.2)
	E9(농축산업)	48	0(0.0)	6(12.5)	5(10.4)	15(31.3)	22(45.8)
	E9(어업)	97	7(7.2)	0(0.0)	17(17.5)	11(11.3)	62(63.9)
	E10(선원)	61	2(3.3)	0(0.0)	14(23.0)	3(4.9)	42(68.9)
	E7(특정활동)	42	10(23.8)	1(2.4)	5(11.9)	16(38.1)	10(23.8)
	H2(방문취업)	6	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	3(50.0)
	기타	67	5(7.5)	4(6.0)	13(19.4)	5(7.5)	40(59.7)

$\chi^2=98.632$,
p<0.001

- 현재 직장 종사자 수는 4명 이하로 영세소규모기업이 34.5%로 가장 높고, 국가별로는 스리랑카의 경우는 51.3%로 절반이상을 넘고 있는 것으로 파악됨

〈그림 3-13〉 현재 직장(사업장) 종사자 수

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-19〉 현재 직장(사업장) 종사자 수

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	4명 이하	5~9명	10~29명	30~49명	50~99명	100명 이상	무응답	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	550	190 (34.5)	142 (25.8)	109 (19.8)	29 (5.3)	18 (3.3)	10 (1.8)	52 (9.5)	-
성 남자	407	148	97	77	28	10	7	40	$\chi^2=15.6$

별			(36.4)	(23.8)	(18.9)	(6.9)	(2.5)	(1.7)	(9.8)	89, p<0.05
	여자	143	42 (29.4)	45 (31.5)	32 (22.4)	1 (0.7)	8 (5.6)	3 (2.1)	12 (8.4)	
연령	29세 이하	263	71 (27.0)	74 (28.1)	58 (22.1)	16 (6.1)	14 (5.3)	5 (1.9)	25 (9.5)	$x^2=26.6$ 69, p<0.01
	30대	228	96 (42.1)	56 (24.6)	36 (15.8)	12 (5.3)	3 (1.3)	2 (0.9)	23 (10.1)	
	40대 이상	59	23 (39.0)	12 (20.3)	15 (25.4)	1 (1.7)	1 (1.7)	3 (5.1)	4 (6.8)	
지역	제주시	347	114 (32.9)	80 (23.1)	70 (20.2)	21 (6.1)	16 (4.6)	6 (1.7)	40 (11.5)	$x^2=14.1$ 60, p<0.05
	서귀포시	203	76 (37.4)	62 (30.5)	39 (19.2)	8 (3.9)	2 (1.0)	4 (2.0)	12 (5.9)	
국적	중국	122	44 (36.1)	37 (30.3)	24 (19.7)	2 (1.6)	0 (0.0)	3 (2.5)	12 (9.8)	$x^2=91.2$ 67, p<0.001
	인도네시아	39	10 (25.6)	16 (41.0)	7 (17.9)	4 (10.3)	2 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	109	15 (13.8)	27 (24.8)	30 (27.5)	12 (11.0)	1 (0.9)	6 (5.5)	18 (16.5)	
	스리랑카	80	41 (51.3)	16 (20.0)	13 (16.3)	1 (1.3)	5 (6.3)	0 (0.0)	4 (5.0)	
	네팔	111	46 (41.4)	26 (23.4)	14 (12.6)	6 (5.4)	6 (5.4)	1 (0.9)	12 (10.8)	
	필리핀	54	24 (44.4)	13 (24.1)	10 (18.5)	3 (5.6)	2 (3.7)	0 (0.0)	2 (3.7)	
	기타	35	10 (28.6)	7 (20.0)	11 (31.4)	1 (2.9)	2 (5.7)	0 (0.0)	4 (11.4)	
체류자격	E9(제조업)	128	29 (22.7)	33 (25.8)	37 (28.9)	11 (8.6)	9 (7.0)	1 (0.8)	8 (6.3)	$x^2=124.$ 092, p<0.001
	E9(건설업)	28	12 (42.9)	5 (17.9)	4 (14.3)	1 (3.6)	4 (14.3)	0 (0.0)	2 (7.1)	
	E9(농축산업)	60	32 (53.3)	12 (20.0)	5 (8.3)	1 (1.7)	1 (1.7)	0 (0.0)	9 (15.0)	
	E9(어업)	111	50 (45.0)	26 (23.4)	18 (16.2)	8 (7.2)	1 (0.9)	0 (0.0)	8 (7.2)	
	E10(선원)	70	7 (10.0)	17 (24.3)	19 (27.1)	6 (8.6)	1 (1.4)	6 (8.6)	14 (20.0)	
	E7(특정활동)	44	13 (29.5)	15 (34.1)	13 (29.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (6.8)	
	H2(방문취업)	14	7 (50.0)	3 (21.4)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	
	기타	95	40 (42.1)	31 (32.6)	11 (11.6)	2 (2.1)	2 (2.1)	2 (2.1)	7 (7.4)	

- 근무시간을 주된 일과 다른 일로 나누었을 때 주된 일은 하루 평균 8시간, 주당 평균 49시간으로 나타나며, 젊은층 일수록 높고 스리랑카와 네팔, 필리핀 사람들이 평균시간이 높음

- 방문취업과 기타 근로자들이 상대적으로 평균근로시간이 낮고, 어업 분야에 종사하고 있는 근로자들의 노동시간이 높은 것으로 조사됨

〈표 3-20〉 평균 근무시간(휴게시간 제외)_주된 일

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	하루 평균(시간)	일주일 평균(시간)
전 체		550	8.4	49.0
성별	남자	407	8.4	50.2
	여자	143	8.0	44.6
연령	29세 이하	263	8.5	49.8
	30대	228	8.3	48.5
	40대 이상	59	7.8	46.6
지역	제주시	347	8.3	48.3
	서귀포시	203	8.4	50.1
국적	중국	122	8.4	47.9
	인도네시아	39	8.4	44.1
	베트남	109	7.8	44.2
	스리랑카	80	8.6	56.7
	네팔	111	8.4	49.3
	필리핀	54	8.3	49.0
	기타	35	8.3	46.2
체류 자격	E9(제조업)	128	8.4	47.1
	E9(건설업)	28	8.3	49.0
	E9(농축산업)	60	8.3	49.4
	E9(어업)	111	8.5	54.1
	E10(선원)	70	8.7	50.7
	E7(특정활동)	44	8.5	47.3
	H2(방문취업)	14	8.1	45.0
	기타	95	8.0	45.2

- 다른 일은 평균 4.3시간, 주당 13.2시간으로 나타나며 낮은 빈도를 보이고 있어 실질적으로 외국인근로자들의 부업은 거의 못하는 것을 파악됨

〈표 3-21〉 평균 근무시간(휴게시간 제외)_다른 일

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	하루 평균(시간)	일주일 평균(시간)
전 체		25	4.3	13.2
성별	남자	15	3.1	13.5
	여자	10	6.1	12.7
연령	29세 이하	15	4.3	11.0
	30대	6	4.5	21.2
	40대 이상	4	4.0	9.5
지역	제주시	18	4.8	13.9
	서귀포시	7	3.0	11.4
국적	중국	8	6.6	9.4
	베트남	9	3.3	19.0
	네팔	8	3.1	10.5
체류 자격	E9(제조업)	4	4.0	11.5
	E9(농축산업)	4	2.3	9.5
	E9(어업)	3	6.7	25.0
	E10(선원)	6	2.7	13.0
	E7(특정활동)	5	6.0	8.8
	H2(방문취업)	1	9.0	9.0
	기타	2	4.0	20.0

- 어업의 경우 조업일수는 최단 7일부터 최장 10일까지 주로 어업을 나가는 것으로 나타나며, 조사 기간 특성상 장기로 나가는 선원을 조사하기 어려웠기 때문에 이런 결과가 나온 것임. 따라서 장기기간 일하는 선원까지 포함될 경우 조업일수는 더 많이 증가할 것으로 판단됨

〈표 3-22〉 조업일수 (어업)

(단위 : 명, %)

구 분	사례수 (명)	최단 (일)	최장 (일)
전체	87	6.9	9.8
인도네시아	18	6.6	10.1
베트남	69	7.0	9.8

- 배에서 하루 평균 휴식시간은 1시간 미만이 43.7%이며, 휴식시간이 없다는 비중은 23%로 매우 고단한 현실을 반영된 것으로 나타남

〈표 3-23〉 배에서 일할 때 하루 평균 휴식시간 (어업)

(단위 : 명, %)

구 분	사례수 (명)	휴식시간 이 없다	1시간 미만	1시간 이상 ~2시간 미만	2시간 이상 ~3시간 미만	3시간 이상 ~4시간 미만	무응답	통계량
전체	87	23.0	43.7	18.4	4.6	1.1	9.2	-
인도네시아	18	11.1	55.6	16.7	-	-	16.7	$x^2=4.845$,
베트남	69	26.1	40.6	18.8	5.8	1.4	7.2	$p>0.05$

- 지난 한달 동안 휴일 수는 3일까지 쉬는 경우가 57.5%로 매우 높게 나타나 휴일이 많지 않는 것으로 나타남

〈표 3-24〉 지난 한달 동안 휴일 수 (어업)

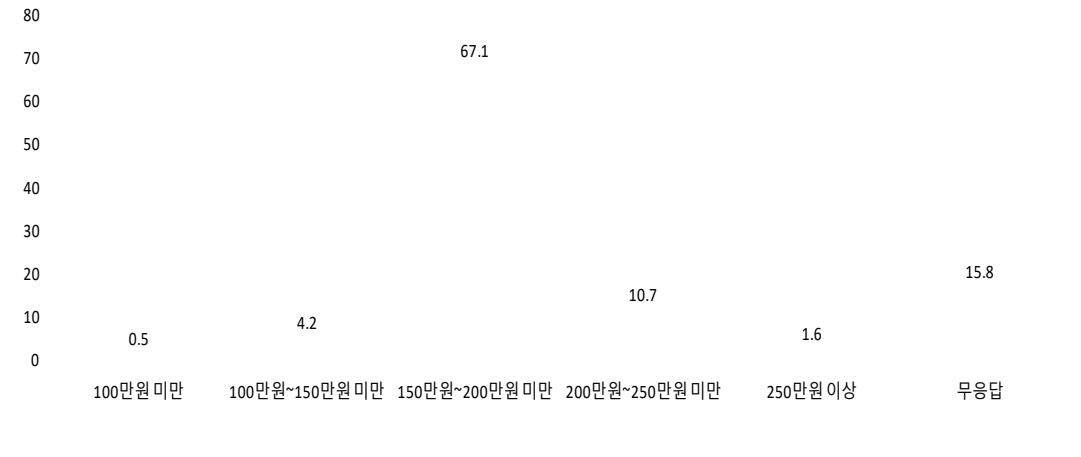
(단위 : 명, %)

구 분	사례수 (명)	0일	1일	2일	3일	4일 이상	무응답	통계량
전체	87	2.3	8.0	12.6	34.5	33.3	9.2	-
인도네시아	18	-	-	-	16.7	66.7	16.7	$x^2=16.249$,
베트남	69	2.9	10.1	15.9	39.1	24.6	7.2	$p<0.01$

- 현재의 월평균 임금은 173.6만원으로 나타나며, 150-200만원 미만 67.1%로 가장 높고 남성의 경우 여성보다 평균 13만원 정도 높은 것으로 파악됨
- 국적별로 인도네시아인이 182.2 만원으로 가장 높은 임금을 받으며, 업종별로 제조업이 180.8 만원으로 가장 높음

〈그림 3-14〉 현재 직장의 월평균 임금

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-25〉 현재 직장의 월평균 임금

(단위 : 명, %)

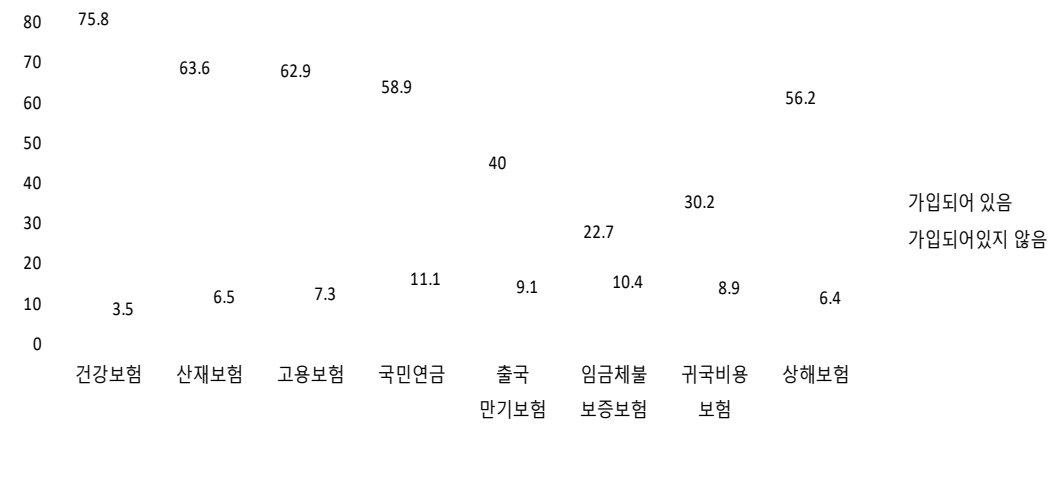
구 분	사례 수	100만원 미만	100-150만원 미만	150-200만원 미만	200-250만원 미만	250만원 이상	무응답	평균 (만원)	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체	550	3(0.5)	23(4.2)	369(67.1)	59(10.7)	9(1.6)	87(15.8)	173.6	-
성별	남자	407	1(0.2)	7(1.7)	287(70.5)	50(12.3)	7(1.7)	55(13.5)	176.6
	여자	143	2(1.4)	16(11.2)	82(57.3)	9(6.3)	2(1.4)	32(22.4)	163.9
연령	29세 이하	263	0(0.0)	11(4.2)	186(70.7)	27(10.3)	3(1.1)	36(13.7)	173.0
	30대	228	2(0.9)	9(3.9)	154(67.5)	25(11.0)	2(0.9)	36(15.8)	173.0
	40대 이상	59	1(1.7)	3(5.1)	29(49.2)	7(11.9)	4(6.8)	15(25.4)	179.3
지역	제주시	347	1(0.3)	14(4.0)	228(65.7)	39(11.2)	7(2.0)	58(16.7)	175.3
	서귀포시	203	2(1.0)	9(4.4)	141(69.5)	20(9.9)	2(1.0)	29(14.3)	170.7
국적	중국	122	0(0.0)	4(3.3)	67(54.9)	10(8.2)	2(1.6)	39(32.0)	171.1
	인도네시아	39	0(0.0)	0(0.0)	28(71.8)	7(17.9)	1(2.6)	3(7.7)	182.2
	베트남	109	2(1.8)	11(10.1)	64(58.7)	10(9.2)	2(1.8)	20(18.3)	165.8
	스리랑카	80	0(0.0)	1(1.3)	67(83.8)	8(10.0)	1(1.3)	3(3.8)	175.9
	네팔	111	1(0.9)	4(3.6)	87(78.4)	19(17.1)	0(0.0)	0(0.0)	177.0
	필리핀	54	0(0.0)	2(3.7)	34(63.0)	3(5.6)	2(3.7)	13(24.1)	170.1

	기타	35	0(0.0)	1(2.9)	22(62.9)	2(5.7)	1(2.9)	9(25.7)	179.9	
체류자격	E9(제조업)	128	1(0.8)	5(3.9)	85(66.4)	24(18.8)	4(3.1)	9(7.0)	180.8	$\chi^2=21.889$, p<0.05
	E9(건설업)	28	0(0.0)	0(0.0)	20(71.4)	3(10.7)	1(3.6)	4(14.3)	177.9	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	3(5.0)	45(75.0)	8(13.3)	0(0.0)	4(6.7)	174.8	
	E9(어업)	111	0(0.0)	2(1.8)	91(82.0)	10(9.0)	0(0.0)	8(7.2)	172.8	
	E10(선원)	70	0(0.0)	1(1.4)	37(52.9)	6(8.6)	2(2.9)	24(34.3)	175.0	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	2(4.5)	29(65.9)	3(6.8)	0(0.0)	10(22.7)	167.1	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	2(14.3)	7(50.0)	1(7.1)	0(0.0)	4(28.6)	163.9	
	기타	95	2(2.1)	8(8.4)	55(57.9)	4(4.2)	2(2.1)	24(25.3)	163.8	

- 사회보험에 대해서는 건강보험이 75.8%, 산재보험, 63.6%, 고용보험 62.9%로 나타나 약 2/3정도는 사회보험에 가입되고 있는 것으로 나타남. 그러나 상대적으로 사회보험에 대한 이해도가 높지 않아서 모르겠음의 비율 역시 높게 나타남

<그림 3-15> 사회보험 가입 여부

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-26〉 사회보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

구 분	가입되어 있음		가입되어 있지 않음		모르겠음	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%
건강보험	417	75.8	19	3.5	114	20.7
산재보험	350	63.6	36	6.5	164	29.8
고용보험	346	62.9	40	7.3	164	29.8
국민연금	324	58.9	61	11.1	165	30.0
출국만기보험	220	40.0	50	9.1	280	50.9
임금채불보증보험	125	22.7	57	10.4	368	66.9
귀국비용보험	166	30.2	49	8.9	335	60.9
상해보험	309	56.2	35	6.4	206	37.5

○ 1년 내 이직 경험이 있는 경우는 전체 22.7%이며, 국적별로 스리랑카와 중국의 이직경험이 높고, 필리핀과 네팔, 인도네시아 근로자들이 낮은 비율을 보임

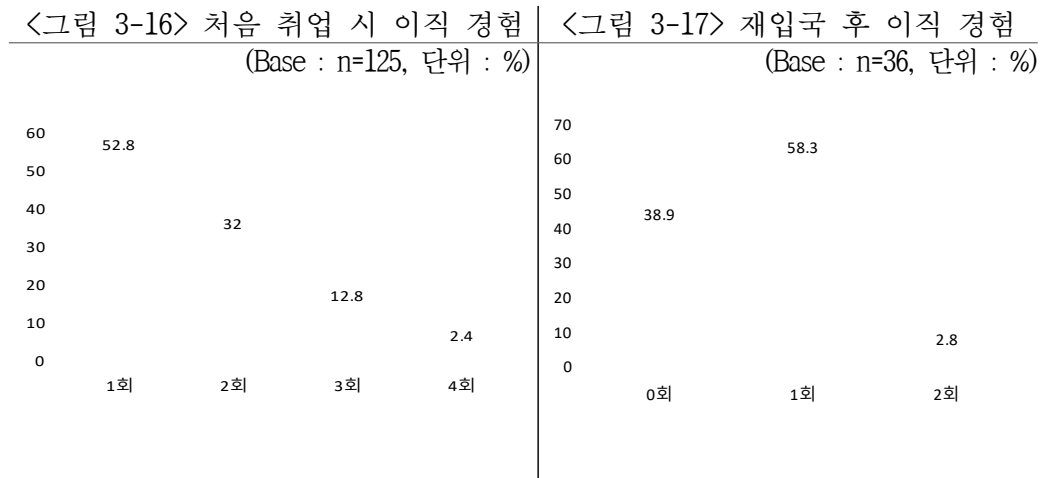
〈표 3-27〉 1년 내 이직 경험

(단위 : 명, %)

		사 례 수	있었음	없었음	통 계 량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	125(22.7)	425(77.3)	-
성별	남자	407	84(20.6)	323(79.4)	$x^2=3.888$, p<0.05
	여자	143	41(28.7)	102(71.3)	
연령	29세 이하	263	49(18.6)	214(81.4)	$x^2=6.200$, p<0.05
	30대	228	57(25.0)	171(75.0)	
	40대 이상	59	19(32.2)	40(67.8)	
지역	제주시	347	82(23.6)	265(76.4)	$x^2=0.437$, p>0.05
	서귀포시	203	43(21.2)	160(78.8)	
국적	중국	122	29(23.8)	93(76.2)	$x^2=11.009$, p>0.05
	인도네시아	39	9(23.1)	30(76.9)	
	베트남	109	31(28.4)	78(71.6)	
	스리랑카	80	24(30.0)	56(70.0)	
	네팔	111	15(13.5)	96(86.5)	
	필리핀	54	9(16.7)	45(83.3)	
	기타	35	8(22.9)	27(77.1)	
채류 자격	E9(제조업)	128	19(14.8)	109(85.2)	$x^2=9.921$, p>0.05
	E9(건설업)	28	6(21.4)	22(78.6)	

E9(농축산업)	60	11(18.3)	49(81.7)
E9(어업)	111	32(28.8)	79(71.2)
E10(선원)	70	15(21.4)	55(78.6)
E7(특정활동)	44	12(27.3)	32(72.7)
H2(방문취업)	14	3(21.4)	11(78.6)
기타	95	27(28.4)	68(71.6)

- 이직 횟수는 첫 취업 후 이직하는 경우 많아 평균 1.6회이며, 한번 이직이 52.8%로 가장 높고, 재입국 후에는 이직하는 횟수는 평균 0.6회로 낮음



- 이직이유로는 일이 힘들(23.2%)이 가장 높고, 더 좋은 일자리가 생김(13.6%), 실질적 임금이 낮음(12.8%) 순으로 나타나, 외국인근로자들의 높은 노동강도와 임금문제 때문에 이직하는 것을 확인할 수 있음
- 남성과 여성 모두 노동강도 문제 때문에 이직을 결심하는 경우가 높으며, 또한 젊은층은 일이 힘들어서, 40대 이상 고령층은 임금체불과 위험성, 더 좋은 일자리 등 일자리 때문에 이직하는 경우가 많음
- 체류자격별로 방문취업(H2)과 농축산업(E9)은 노동강도 문제, 어업(E9) 및 선원(E10)은 임금과 열악한 작업환경 때문에 이직하는 것으로 확인됨

〈표 3-28〉 이직 횟수

(단위 : 명, %)

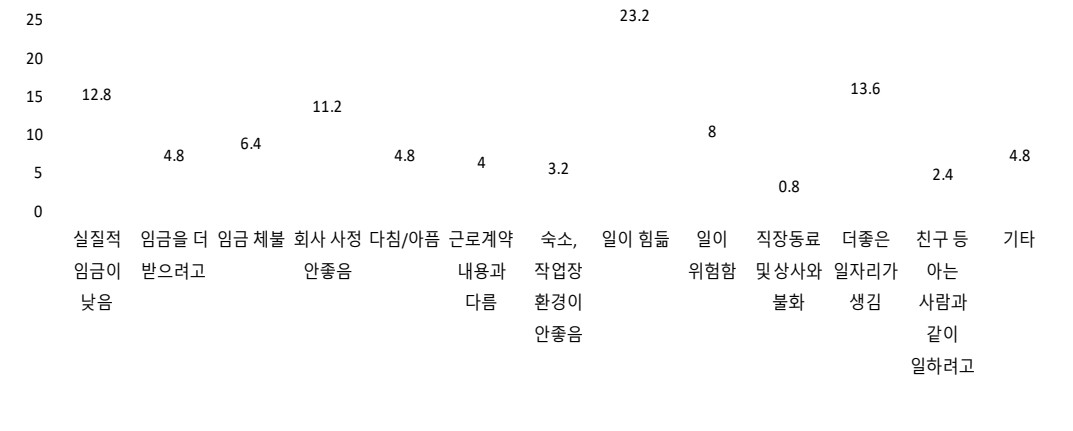
구 분		처음 취업 시 이직 경험						재입국 후 이직 경험				
		사 례 수	1회	2회	3회	4회	평 균 (회)	사 례 수	0회	1회	2회	평 균 (회)
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		125	66 (52.8)	40 (32.0)	16 (12.8)	3 (2.4)	1.6	36	14 (38.9)	21 (58.3)	1 (2.8)	0.6
성 별	남자	84	50 (59.5)	24 (28.6)	9 (10.7)	1 (1.2)	1.5	9	5 (55.6)	3 (33.3)	1 (11.1)	0.6
	여자	41	16 (39.0)	16 (39.0)	7 (17.1)	2 (4.9)	1.9	27	9 (33.3)	18 (66.7)	0 (0.0)	0.7
연 령	29세 이하	49	28 (57.1)	16 (32.7)	4 (8.2)	1 (2.0)	1.6	8	2 (25.0)	6 (75.0)	0 (0.0)	0.8
	30대	57	26 (45.6)	18 (31.6)	11 (19.3)	2 (3.5)	1.8	22	10 (45.5)	12 (54.5)	0 (0.0)	0.5
	40대 이상	19	12 (63.2)	6 (31.6)	1 (5.3)	0 (0.0)	1.4	6	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	0.8
지 역	제주시	82	49 (59.8)	25 (30.5)	7 (8.5)	1 (1.2)	1.5	21	8 (38.1)	12 (57.1)	1 (4.8)	0.7
	서귀포시	43	17 (39.5)	15 (34.9)	9 (20.9)	2 (4.7)	1.9	15	6 (40.0)	9 (60.0)	0 (0.0)	0.6
국 적	중국	29	14 (48.3)	11 (37.9)	4 (13.8)	0 (0.0)	1.7	13	7 (53.8)	6 (46.2)	0 (0.0)	0.5
	인도네시아	9	7 (77.8)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1.2	1	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1.0
	베트남	31	16 (51.6)	8 (25.8)	5 (16.1)	2 (6.5)	1.8	11	3 (27.3)	8 (72.7)	0 (0.0)	0.7
	스리랑카	24	11 (45.8)	8 (33.3)	4 (16.7)	1 (4.2)	1.8	1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	2.0
	네팔	15	10 (66.7)	3 (20.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	1.5	4	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0.5
	필리핀	9	4 (44.4)	5 (55.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1.6	4	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0.8
	기타	8	4 (50.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	1.6	2	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0.5
체 류 자 격	E9(제조업)	19	9 (47.4)	9 (47.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1.6	8	3 (37.5)	5 (62.5)	0 (0.0)	0.6
	E9(건설업)	6	2 (33.3)	0 (0.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	2.3	2	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	1.0
	E9(농축산업)	11	5 (45.5)	4 (36.4)	2 (18.2)	0 (0.0)	1.7	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	E9(어업)	32	18 (56.3)	10 (31.3)	4 (12.5)	0 (0.0)	1.6	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1.0
	E10(선원)	15	10 (66.7)	5 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1.3	0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	E7(특정활동)	12	4 (33.3)	4 (33.3)	3 (25.0)	1 (8.3)	2.1	6	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0.3
	H2(방문취업)	3	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	2.0	0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0

제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

	기타	27	16 (59.3)	8 (29.6)	2 (7.4)	1 (3.7)	1.6	17	5 (29.4)	12 (70.6)	0 (0.0)	0.7
--	----	----	--------------	-------------	------------	------------	-----	----	-------------	--------------	------------	-----

<그림 3-18> 이직 이유

(Base : n=125, 단위 : %)



〈표 3-29〉 이직 이유

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	125	16(12.8)	6(4.8)	8(6.4)	14(11.2)	6(4.8)	5(4.0)	4(3.2)	29(23.2)	10(8.0)	1(0.8)	17(13.6)	3(2.4)	6(4.8)	-
성 별	남자	84	13(15.5)	5(6.0)	5(6.0)	10(11.9)	5(6.0)	5(6.0)	4(4.8)	15(17.9)	9(10.7)	1(1.2)	8(9.5)	3(3.6)	$x^2=24.979$, $p<0.05$
	여자	41	3(7.3)	1(2.4)	3(7.3)	4(9.8)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	14(34.1)	1(2.4)	0(0.0)	9(22.0)	0(0.0)	
연 령	29세 이하	49	6(12.2)	3(6.1)	2(4.1)	6(12.2)	2(4.1)	2(4.1)	3(6.1)	16(32.7)	4(8.2)	0(0.0)	4(8.2)	0(0.0)	$x^2=36.584$, $p<0.05$
	30대	57	10(17.5)	3(5.3)	3(5.3)	8(14.0)	3(5.3)	2(3.5)	1(1.8)	12(21.1)	2(3.5)	1(1.8)	6(10.5)	2(3.5)	
	40대 이상	19	0(0.0)	0(0.0)	3(15.8)	0(0.0)	1(5.3)	1(5.3)	0(0.0)	1(5.3)	4(21.1)	0(0.0)	7(36.8)	1(5.3)	
지 역	제주시	82	15(18.3)	5(6.1)	4(4.9)	8(9.8)	3(3.7)	4(4.9)	1(1.2)	17(20.7)	7(8.5)	0(0.0)	12(14.6)	3(3.7)	$x^2=16.816$, $p>0.05$
	서귀포시	43	1(2.3)	1(2.3)	4(9.3)	6(14.0)	3(7.0)	1(2.3)	3(7.0)	12(27.9)	3(7.0)	1(2.3)	5(11.6)	0(0.0)	
국 적	중국	29	2(6.9)	0(0.0)	3(10.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(41.4)	3(10.3)	0(0.0)	6(20.7)	1(3.4)	$x^2=104.602$, $p<0.01$
	인도네시아	9	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	31	8(25.8)	1(3.2)	2(6.5)	5(16.1)	2(6.5)	0(0.0)	3(9.7)	2(6.5)	0(0.0)	1(3.2)	5(16.1)	1(3.2)	
	스리랑카	24	0(0.0)	0(0.0)	3(12.5)	3(12.5)	0(0.0)	3(12.5)	0(0.0)	4(16.7)	5(20.8)	0(0.0)	4(16.7)	1(4.2)	
	네팔	15	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)	4(26.7)	1(6.7)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	
	필리핀	9	1(11.1)	2(22.2)	0(0.0)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	8	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(25.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	
체류 자격	E9(제조업)	19	3(15.8)	4(21.1)	1(5.3)	3(15.8)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	5(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	$x^2=116.446$, $p<0.05$
	E9(건설업)	6	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)	1(9.1)	4(36.4)	1(9.1)	0(0.0)	2(18.2)	0(0.0)	
	E9(어업)	32	4(12.5)	0(0.0)	4(12.5)	5(15.6)	0(0.0)	3(9.4)	0(0.0)	3(9.4)	6(18.8)	0(0.0)	5(15.6)	1(3.1)	
	E10(선원)	15	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	2(13.3)	0(0.0)	3(20.0)	2(13.3)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	
	E7(특정활동)	12	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(41.7)	1(8.3)	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	
	기타	27	2(7.4)	1(3.7)	3(11.1)	4(14.8)	1(3.7)	0(0.0)	0(0.0)	7(25.9)	1(3.7)	0(0.0)	4(14.8)	0(0.0)	

① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서

② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서

③ 임금이 체불되어서

④ 회사의 사정이 안좋아서

⑤ 다치거나 아파서

⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서

⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서

⑧ 일이 힘들어서

⑨ 일이 위험해서

⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서

⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서

⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서

⑬ 기타

- 이직 희망 이유로는 실질적 임금이 낮음(33.7%), 임금을 더 받으려고(25.2%)로 임금에 대한 부분 때문에 이직을 희망하는 경우가 많은 것으로 나타남

〈표 3-30〉 이직 희망 여부

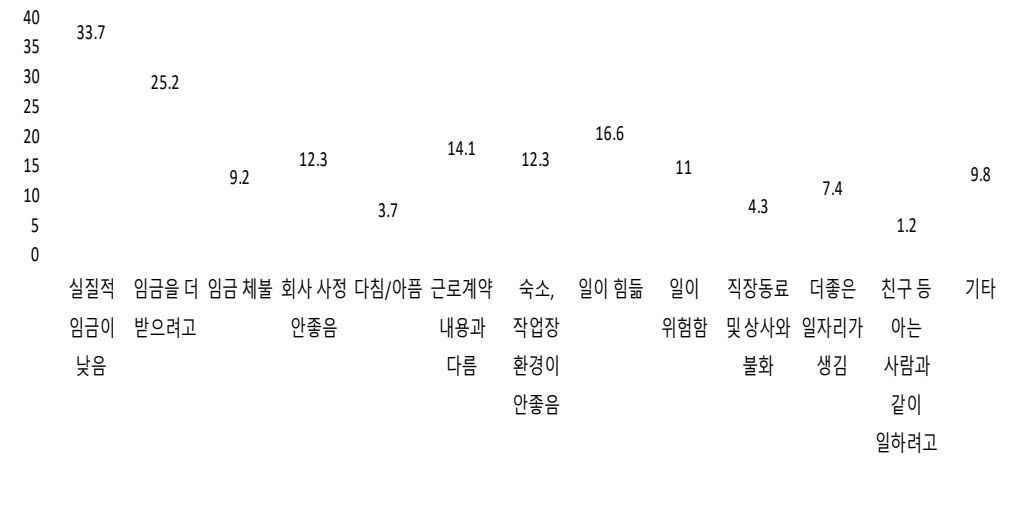
(단위 : 명, %)

구 분		사례수	그렇다	아니다	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	163(29.6)	387(70.4)	-
성별	남자	407	116(28.5)	291(71.5)	$x^2=0.967$, $p>0.05$
	여자	143	47(32.9)	96(67.1)	
연령	29세 이하	263	75(28.5)	188(71.5)	$x^2=0.304$, $p>0.05$
	30대	228	70(30.7)	158(69.3)	
	40대 이상	59	18(30.5)	41(69.5)	
지역	제주시	347	118(34.0)	229(66.0)	$x^2=0.967$, $p>0.05$
	서귀포시	203	45(22.2)	158(77.8)	
국적	중국	122	47(38.5)	75(61.5)	$x^2=11.349$, $p>0.05$
	인도네시아	39	12(30.8)	27(69.2)	
	베트남	109	33(30.3)	76(69.7)	
	스리랑카	80	18(22.5)	62(77.5)	
	네팔	111	27(24.3)	84(75.7)	
	필리핀	54	12(22.2)	42(77.8)	
	기타	35	14(40.0)	21(60.0)	
채류 자격	E9(제조업)	128	40(31.3)	88(68.8)	$x^2=28.277$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	19(67.9)	9(32.1)	
	E9(농축산업)	60	13(21.7)	47(78.3)	
	E9(어업)	111	22(19.8)	89(80.2)	
	E10(선원)	70	22(31.4)	48(68.6)	
	E7(특정활동)	44	16(36.4)	28(63.6)	
	H2(방문취업)	14	5(35.7)	9(64.3)	
	기타	95	26(27.4)	69(72.6)	

- 이직 희망 이유로는 실질적 임금이 낮음(33.7%), 임금을 더 받으려고(25.2%)로 임금에 대한 부분 때문에 이직을 희망하는 경우가 많은 것으로 나타남

〈그림 3-19〉 이직 희망 이유

(Base : n=163, 단위 : %)



〈표 3-31〉 이직 희망 이유

(단위 : 명, %)

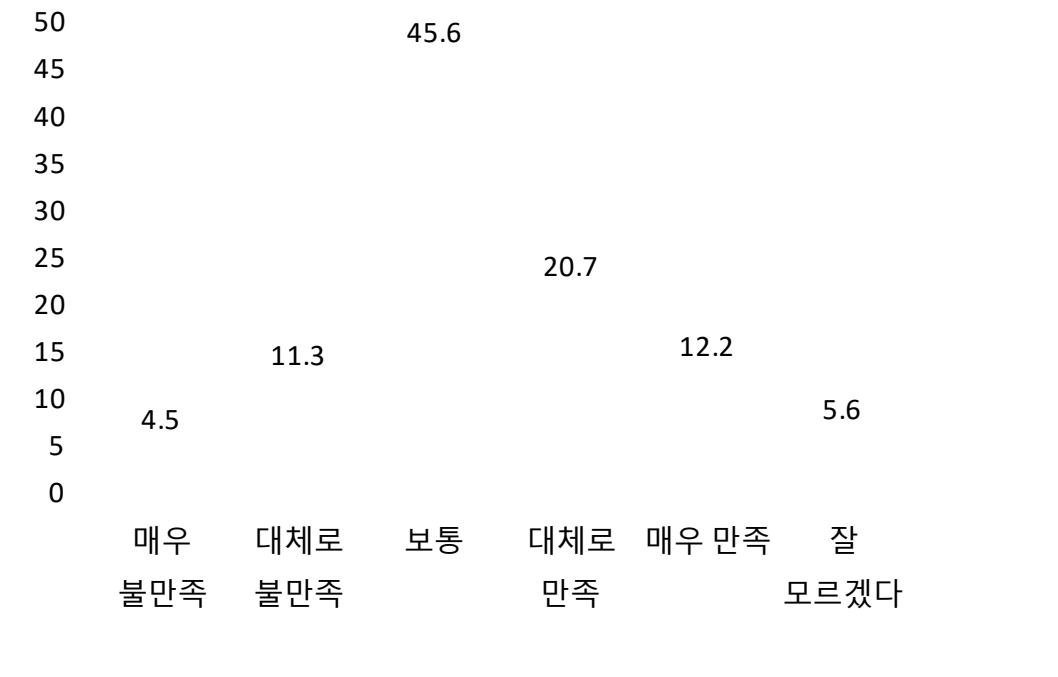
구 분	사 례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	163	55(33.7)	41(25.2)	15(9.2)	20(12.3)	6(3.7)	23(14.1)	20(12.3)	27(16.6)	18(11.0)	7(4.3)	
성 별	남자	116	44(37.9)	38(32.8)	5(4.3)	19(16.4)	5(4.3)	19(16.4)	16(13.8)	12(10.3)	14(12.1)	6(5.2)
	여자	47	11(23.4)	3(6.4)	10(21.3)	1(2.1)	1(2.1)	4(8.5)	4(8.5)	15(31.9)	4(8.5)	1(2.1)
연 령	29세 이하	75	30(40.0)	29(38.7)	5(6.7)	10(13.3)	5(6.7)	12(16.0)	16(21.3)	14(18.7)	10(13.3)	4(5.3)
	30대	70	22(31.4)	12(17.1)	7(10.0)	10(14.3)	1(1.4)	8(11.4)	4(5.7)	12(17.1)	5(7.1)	3(4.3)
	40대 이상	18	3(16.7)	0(0.0)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(16.7)	0(0.0)	1(5.6)	3(16.7)	0(0.0)
지 역	제주시	118	47(39.8)	33(28.0)	9(7.6)	14(11.9)	6(5.1)	17(14.4)	18(15.3)	19(16.1)	14(11.9)	4(3.4)
	서귀포시	45	8(17.8)	8(17.8)	6(13.3)	6(13.3)	0(0.0)	6(13.3)	2(4.4)	8(17.8)	4(8.9)	3(6.7)
국 적	중국	47	14(29.8)	7(14.9)	6(12.8)	2(4.3)	0(0.0)	7(14.9)	4(8.5)	12(25.5)	6(12.8)	2(4.3)
	인도네시아	12	8(66.7)	7(58.3)	0(0.0)	6(50.0)	0(0.0)	1(8.3)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)
	베트남	33	10(30.3)	7(21.2)	4(12.1)	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	5(15.2)	0(0.0)	0(0.0)
	스리랑카	18	3(16.7)	4(22.2)	3(16.7)	2(11.1)	2(11.1)	7(38.9)	4(22.2)	4(22.2)	8(44.4)	1(5.6)
	네팔	27	11(40.7)	8(29.6)	0(0.0)	6(22.2)	1(3.7)	3(11.1)	6(22.2)	1(3.7)	2(7.4)	1(3.7)
	필리핀	12	5(41.7)	7(58.3)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	1(8.3)
	기타	14	4(28.6)	1(7.1)	2(14.3)	2(14.3)	1(7.1)	3(21.4)	3(21.4)	3(21.4)	2(14.3)	0(0.0)
체 류 자 격	E9(제조업)	40	19(47.5)	16(40.0)	2(5.0)	7(17.5)	3(7.5)	5(12.5)	8(20.0)	4(10.0)	3(7.5)	3(7.5)
	E9(건설업)	19	6(31.6)	9(47.4)	4(21.1)	3(15.8)	1(5.3)	5(26.3)	6(31.6)	8(42.1)	5(26.3)	1(5.3)
	E9(농축산업)	13	3(23.1)	2(15.4)	0(0.0)	2(15.4)	0(0.0)	3(23.1)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)
	E9(어업)	22	7(31.8)	5(22.7)	2(9.1)	5(22.7)	0(0.0)	4(18.2)	1(4.5)	1(4.5)	5(22.7)	1(4.5)
	E10(선원)	22	9(40.9)	4(18.2)	1(4.5)	2(9.1)	1(4.5)	2(9.1)	1(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.5)
	E7(특정활동)	16	4(25.0)	3(18.8)	2(12.5)	0(0.0)	1(6.3)	3(18.8)	2(12.5)	5(31.3)	2(12.5)	1(6.3)
	H2(방문취업)	5	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	0(0.0)
	기타	26	6(23.1)	2(7.7)	4(15.4)	1(3.8)	0(0.0)	1(3.8)	2(7.7)	6(23.1)	2(7.7)	0(0.0)

- ① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서 ② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서 ③ 임금이 체불되어서
 ④ 회사의 사정이 안좋아서 ⑤ 다치거나 아파서 ⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서 ⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서
 ⑧ 일이 힘들어서 ⑨ 일이 위험해서 ⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서
 ⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서 ⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서 ⑬ 기타

- 현재 근무하는 직장에 대한 만족수준은 56.6점으로 보통 수준이며, 상대적으로 베트남과 중국의 직장에 대한 만족수준이 높게 나타남

〈그림 3-20〉 현재 근무하는 직장에 대한 만족도

(Base : n=550, 단위 : 점)



〈표 3-32〉 현재 근무하는 직장에 대한 만족도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사 례 수	매우 불만족하다	대체로 불만족하다	보통이다	대체로 만족하다	매우 만족하다	잘 모르겠다	100점 환산 평균	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	평균 (점)	
전 체	550	25(4.5)	62(11.3)	251(45.6)	114(20.7)	67(12.2)	31(5.6)	56.6	-
성 별	남자	407	23(5.7)	42(10.3)	184(45.2)	91(22.4)	47(11.5)	56.3	$\chi^2=9.510$, $p>0.05$
	여자	143	2(1.4)	20(14.0)	67(46.9)	23(16.1)	20(14.0)	57.4	
연 령	29세 이하	263	11(4.2)	33(12.5)	124(47.1)	51(19.4)	25(9.5)	54.7	$\chi^2=12.664$,

제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

령	30대	228	13(5.7)	25(11.0)	102(44.7)	50(21.9)	29(12.7)	9(3.9)	56.5	p>0.05
	40대 이상	59	1(1.7)	4(6.8)	25(42.4)	13(22.0)	13(22.0)	3(5.1)	64.7	
지역	제주시	347	17(4.9)	47(13.5)	142(40.9)	73(21.0)	47(13.5)	21(6.1)	56.6	$x^2=10.907$, p>0.05
	서귀포시	203	8(3.9)	15(7.4)	109(53.7)	41(20.2)	20(9.9)	10(4.9)	56.5	
국적	중국	122	5(4.1)	9(7.4)	58(47.5)	29(23.8)	16(13.1)	5(4.1)	59.0	$x^2=143.47$ 7, p<0.001
	인도네시아	39	2(5.1)	2(5.1)	30(76.9)	4(10.3)	1(2.6)	0(0.0)	50.0	
	베트남	109	4(3.7)	9(8.3)	34(31.2)	36(33.0)	11(10.1)	15(13.8)	60.9	
	스리랑카	80	2(2.5)	2(2.5)	55(68.8)	8(10.0)	12(15.0)	1(1.3)	58.2	
	네팔	111	8(7.2)	11(9.9)	49(44.1)	25(22.5)	13(11.7)	5(4.5)	55.7	
	필리핀	54	3(5.6)	24(44.4)	9(16.7)	7(13.0)	10(18.5)	1(1.9)	48.6	
	기타	35	1(2.9)	5(14.3)	16(45.7)	5(14.3)	4(11.4)	4(11.4)	54.8	
체류자격	E9(제조업)	128	9(7.0)	18(14.1)	65(50.8)	19(14.8)	10(7.8)	7(5.5)	50.6	$x^2=85.260$, p<0.001
	E9(건설업)	28	3(10.7)	3(10.7)	13(46.4)	6(21.4)	3(10.7)	0(0.0)	52.7	
	E9(농축산업)	60	1(1.7)	6(10.0)	26(43.3)	17(28.3)	8(13.3)	2(3.3)	60.8	
	E9(어업)	111	2(1.8)	2(1.8)	66(59.5)	23(20.7)	13(11.7)	5(4.5)	60.1	
	E10(선원)	70	3(4.3)	4(5.7)	22(31.4)	23(32.9)	8(11.4)	10(14.3)	62.1	
	E7(특정활동)	44	1(2.3)	3(6.8)	22(50.0)	11(25.0)	5(11.4)	2(4.5)	59.5	
	H2(방문취업)	14	2(14.3)	1(7.1)	4(28.6)	2(14.3)	4(28.6)	1(7.1)	59.6	
	기타	95	4(4.2)	25(26.3)	33(34.7)	13(13.7)	16(16.8)	4(4.2)	53.3	

- 직업으로 인한 사고나 재해의 경험율은 28.9%로 높게 나타남. 2019년 6월 산업재해통계 0.28%을 고려할 경우 매우 높은 수준이며, 남성일수록 나이가 많을수록 사고비중이 높은 것으로 확인됨
- 국적별로 베트남이 46.8%로 가장 높은 비중을 차지하고, 중국과 네팔인의 사고 또한 높은 것으로 확인되며, 특히 E10 선원 사고나 재해 비중이 52.9%로 가장 높게 나타남

〈표 3-33〉 업무로 인한 사고나 재해

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	예	아니요	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	159(28.9)	391(71.1)	-
성별	남자	407	120(29.5)	287(70.5)	$x^2=0.252$, $p>0.05$
	여자	143	39(27.3)	104(72.7)	
연령	29세 이하	263	63(24.0)	200(76.0)	$x^2=6.028$, $p<0.05$
	30대	228	76(33.3)	152(66.7)	
	40대 이상	59	20(33.9)	39(66.1)	
지역	제주시	347	121(34.9)	226(65.1)	$x^2=16.256$, $p<0.001$
	서귀포시	203	38(18.7)	165(81.3)	
국적	중국	122	39(32.0)	83(68.0)	$x^2=35.559$, $p<0.001$
	인도네시아	39	10(25.6)	29(74.4)	
	베트남	109	51(46.8)	58(53.2)	
	스리랑카	80	10(12.5)	70(87.5)	
	네팔	111	30(27.0)	81(73.0)	
	필리핀	54	7(13.0)	47(87.0)	
	기타	35	12(34.3)	23(65.7)	
체류 자격	E9(제조업)	128	44(34.4)	84(65.6)	$x^2=38.967$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	11(39.3)	17(60.7)	
	E9(농축산업)	60	14(23.3)	46(76.7)	
	E9(어업)	111	16(14.4)	95(85.6)	
	E10(선원)	70	37(52.9)	33(47.1)	
	E7(특정활동)	44	14(31.8)	30(68.2)	
	H2(방문취업)	14	4(28.6)	10(71.4)	
	기타	95	19(20.0)	76(80.0)	

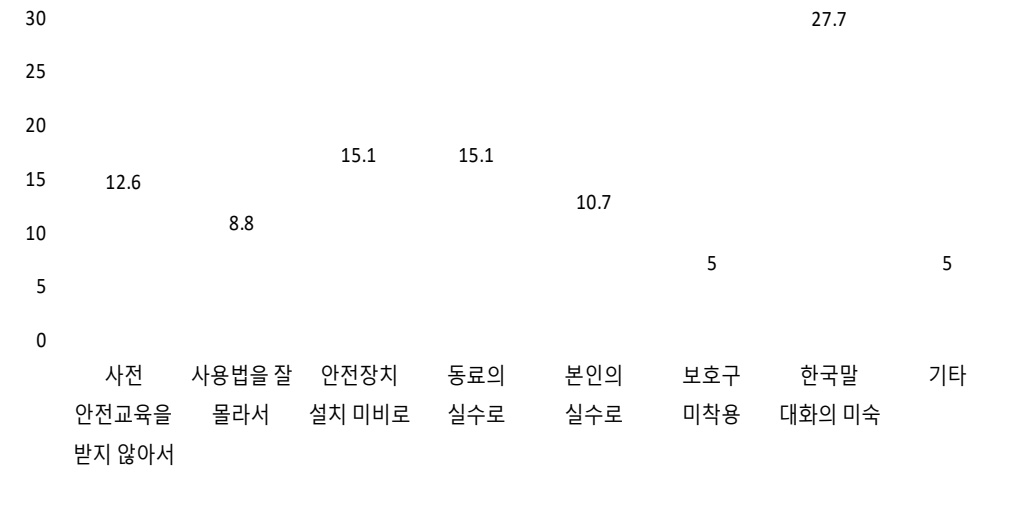
- 사고나 재해의 직접적인 이유로는 ‘한국말 대화의 미숙’이 27.7%로 매우 높게 나타나며, 그 다음으로는 안전장치 설치 미비와 동료의 실수(15.1%), 안전교육을 받지 않아서(12.6%) 순으로 나타남. 이주민센터에서 한국어 교육을 실시하지만, 외국인 근로자에 대한 사고나 재해를 줄이기 위해서 한국어 교육의 체계적 지원이 필요함

〈표 3-34〉 사고나 재해발생의 이유

구 분		사 례 수	사전 안전교육을 받지 않아서	사용법(다루는 법)을 잘 몰라서	안전장 치 설치 미비로	동료의 실수로	본인의 실수(부 주의)로	보호구 미착용 으로	한국말의 숙으로	기타	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		159	20 (12.6)	14 (8.8)	24 (15.1)	24 (15.1)	17 (10.7)	8 (5.0)	44 (27.7)	8 (5.0)	-
성별	남자	120	16 (13.3)	6 (5.0)	17 (14.2)	22 (18.3)	14 (11.7)	6 (5.0)	36 (30.0)	3 (2.5)	$x^2=19.5$ 69, $p<0.01$
	여자	39	4 (10.3)	8 (20.5)	7 (17.9)	2 (5.1)	3 (7.7)	2 (5.1)	8 (20.5)	5 (12.8)	
연령	29세 이하	63	10 (15.9)	4 (6.3)	12 (19.0)	12 (19.0)	5 (7.9)	5 (7.9)	13 (20.6)	2 (3.2)	$x^2=20.2$ 07, $p>0.05$
	30대	76	8 (10.5)	9 (11.8)	10 (13.2)	10 (13.2)	9 (11.8)	2 (2.6)	26 (34.2)	2 (2.6)	
	40대 이상	20	2 (10.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	4 (20.0)	
지역	제주시	121	20 (16.5)	7 (5.8)	16 (13.2)	21 (17.4)	11 (9.1)	6 (5.0)	32 (26.4)	8 (6.6)	$x^2=18.4$ 21, $p<0.05$
	서귀포시	38	0 (0.0)	7 (18.4)	8 (21.1)	3 (7.9)	6 (15.8)	2 (5.3)	12 (31.6)	0 (0.0)	
국적	중국	39	3 (7.7)	5 (12.8)	6 (15.4)	2 (5.1)	6 (15.4)	1 (2.6)	13 (33.3)	3 (7.7)	$x^2=80.4$ 77, $p<0.001$
	인도네시아	10	0 (0.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	
	베트남	51	4 (7.8)	2 (3.9)	9 (17.6)	6 (11.8)	0 (0.0)	3 (5.9)	26 (51.0)	1 (2.0)	
	스리랑카	10	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	5 (50.0)	3 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	네팔	30	6 (20.0)	3 (10.0)	4 (13.3)	6 (20.0)	3 (10.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	3 (10.0)	
	필리핀	7	3 (42.9)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	
	기타	12	3 (25.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	4 (33.3)	0 (0.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	
체류자격	E9(제조업)	44	9 (20.5)	2 (4.5)	6 (13.6)	13 (29.5)	5 (11.4)	4 (9.1)	4 (9.1)	1 (2.3)	$x^2=103.$ 294, $p<0.001$
	E9(건설업)	11	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (27.3)	1 (9.1)	4 (36.4)	2 (18.2)	0 (0.0)	1 (9.1)	
	E9(농축산업)	14	1 (7.1)	2 (14.3)	2 (14.3)	1 (7.1)	2 (14.3)	1 (7.1)	5 (35.7)	0 (0.0)	
	E9(어업)	16	2 (12.5)	2 (12.5)	4 (25.0)	4 (25.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	3 (18.8)	0 (0.0)	
	E10(선원)	37	2 (5.4)	0 (0.0)	5 (13.5)	4 (10.8)	2 (5.4)	1 (2.7)	23 (62.2)	0 (0.0)	
	E7(특정활동)	14	3 (21.4)	1 (7.1)	2 (14.3)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	4 (28.6)	2 (14.3)	
	H2(방문취업)	4	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	19	2 (10.5)	6 (31.6)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	5 (26.3)	4 (21.1)	

〈그림 3-21〉 사고나 재해의 직접적 이유

(Base : n=159, 단위 : %)



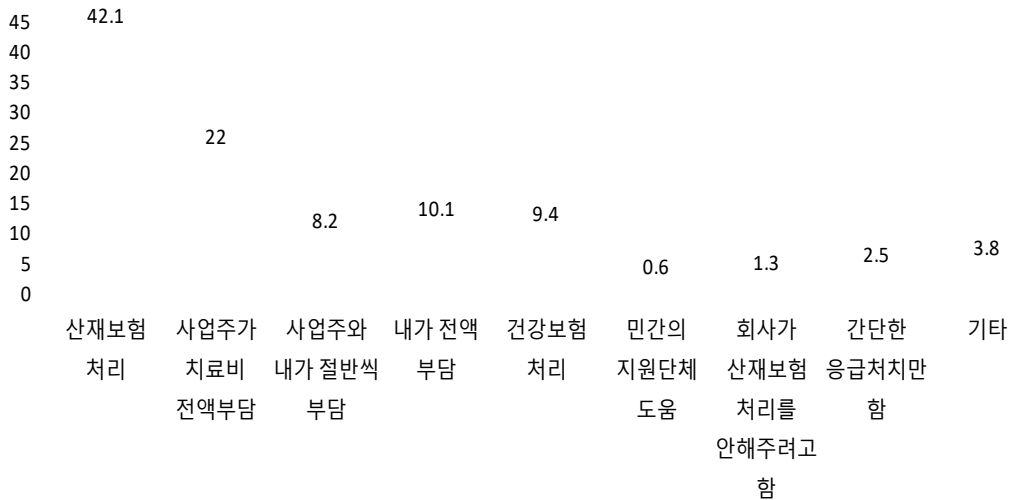
〈표 3-32〉 사고나 재해의 직접적 이유

(단위 : 명, %)

- 사고나 재해에 따른 치료비의 경우는 산재보험 처리가 42.1%로 매우 높게 나타나며, 그 다음으로는 사업주가 치료비 전액부담 22.0%순으로 나타남

〈그림 3-22〉 사고나 재해에 따른 치료비

(Base : n=159, 단위 : %)



〈표 3-35〉 사고나 재해에 따른 치료비

(단위 : 명, %)

구분	사 례 수	산재보 험 처리	사업주 가 치료비 전액 부담	사업주 와 내가 절반씩 부담	내가 전액 부담	건강보 험 처리	민간의 외국인 /이주 민 지원 단체의 도움	회사가 산재보 험처리 를 안해 주려고 함	간단한 응급처 치만 함	기타	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전체	159	67 (42.1)	35 (22.0)	13 (8.2)	16 (10.1)	15 (9.4)	1 (0.6)	2 (1.3)	4 (2.5)	6 (3.8)	-
성별	남자	120	51 (42.5)	32 (26.7)	10 (8.3)	10 (8.3)	8 (6.7)	1 (0.8)	2 (1.7)	3 (2.5)	$x^2=13.348$, $p>0.05$
	여자	39	16 (41.0)	3 (7.7)	3 (7.7)	6 (15.4)	7 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	
연령	29세 이하	63	24 (38.1)	13 (20.6)	7 (11.1)	9 (14.3)	6 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.8)	$x^2=14.132$, $p>0.05$
	30대	76	31 (40.8)	19 (25.0)	4 (5.3)	7 (9.2)	7 (9.2)	1 (1.3)	2 (2.6)	1 (1.3)	
	40대 이상	20	12 (60.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
지역	제주시	121	52 (43.0)	28 (23.1)	10 (8.3)	10 (8.3)	11 (9.1)	1 (0.8)	2 (1.7)	3 (2.5)	$x^2=3.310$, $p>0.05$

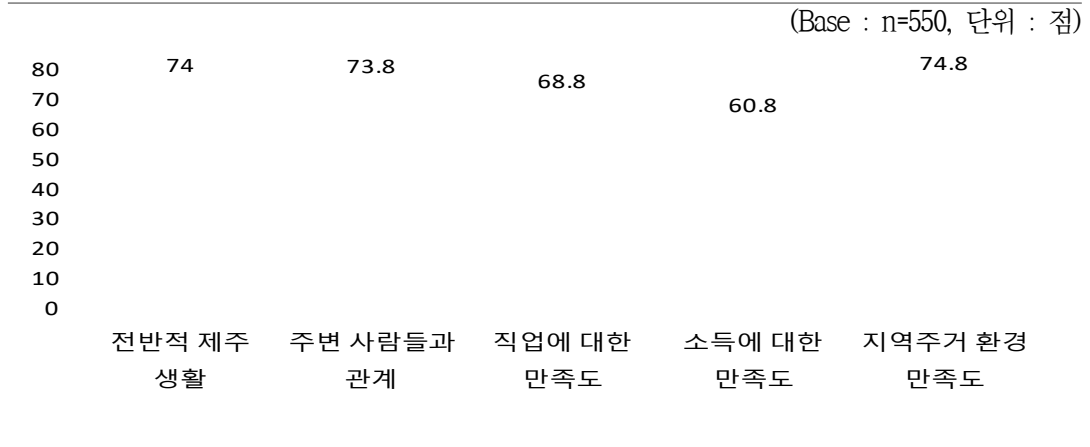
제3장 제주지역 외국인근로자 실태조사 및 결과분석

국 적	서귀포시	38	15 (39.5)	7 (18.4)	3 (7.9)	6 (15.8)	4 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	2 (5.3)	$x^2=67.800$, $p<0.05$
	중국	39	14 (35.9)	4 (10.3)	5 (12.8)	9 (23.1)	5 (12.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	
	인도네시아	10	6 (60.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	51	32 (62.7)	10 (19.6)	3 (5.9)	1 (2.0)	3 (5.9)	0 (0.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	
	스리랑카	10	0 (0.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	
	네팔	30	8 (26.7)	11 (36.7)	0 (0.0)	2 (6.7)	4 (13.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	2 (6.7)	1 (3.3)	
	필리핀	7	3 (42.9)	0 (0.0)	2 (28.6)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	
	기타	12	4 (33.3)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	
체 류 자 격	E9(제조업)	44	19 (43.2)	18 (40.9)	1 (2.3)	1 (2.3)	4 (9.1)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	$x^2=83.471$, $p<0.05$
	E9(건설업)	11	3 (27.3)	1 (9.1)	2 (18.2)	3 (27.3)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(농축산업)	14	3 (21.4)	5 (35.7)	1 (7.1)	3 (21.4)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(어업)	16	7 (43.8)	2 (12.5)	1 (6.3)	3 (18.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.3)	1 (6.3)	
	E10(선원)	37	22 (59.5)	6 (16.2)	4 (10.8)	1 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.7)	1 (2.7)	2 (5.4)	
	E7(특정활동)	14	5 (35.7)	2 (14.3)	3 (21.4)	2 (14.3)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	H2(방문취업)	4	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	
	기타	19	8 (42.1)	1 (5.3)	1 (5.3)	2 (10.5)	3 (15.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	

2-3. 외국인 근로자 생활실태

- 제주 생활에 대한 만족수준은 약 70점 수준임. 특히 지역주거환경에 만족수준이 약 75점으로 높게 나타나며, 소득에 대한 만족수준이 가장 낮은 것으로 나타남

〈그림 3-23〉 제주 생활에 대한 만족도(전체)



〈표 3-36〉 제주 생활에 대한 만족도(전체)

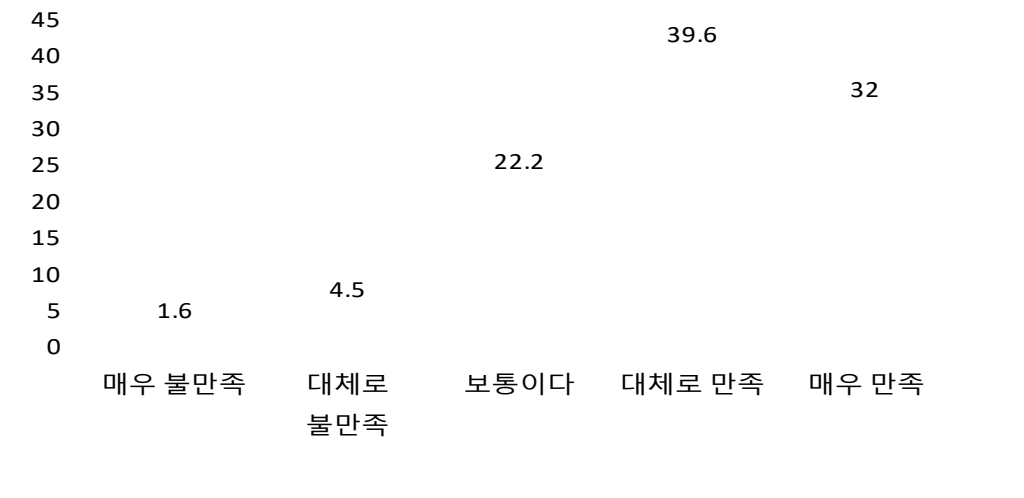
(단위 : 명, %)

구 분	사례수 (명)	전반적 제주 생활	주변 사람들과의 관계	본인 직업(일)에 대한 만족도	본인 소득에 대한 만족도	지역주거 환경(대중교 통, 치안, 의료시스템)
전체	(550)	74.0	73.8	68.8	60.8	74.8
중국	(122)	70.7	69.7	66.2	59.8	73.2
인도네시아	(39)	57.1	53.8	55.1	53.2	70.5
베트남	(109)	79.4	76.4	70.9	67.7	75.9
스리랑카	(80)	84.1	85.0	75.0	71.3	87.5
네팔	(111)	75.9	78.2	67.1	56.5	73.6
필리핀	(54)	64.4	69.4	72.2	48.6	58.3
기타	(35)	72.9	69.3	72.1	60.0	81.4

- 전반적인 제주 생활에 대한 만족수준은 74점수준이며, 스리랑카인이 제주 생활에 대한 만족수준이 가장 높게 나타나며, 그 다음으로는 베트남, 네팔 순임

〈그림 3-24〉 전반적인 제주 생활 만족도

(Base : n=550, 단위 : 점)



〈표 3-37〉 전반적인 제주 생활 만족도

(단위 : 명, %)

구 분	사 례 수	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	1 0 0 점 환산 평균	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	평균 (점)	
전 체	550	9(1.6)	25(4.5)	122(22.2)	218(39.6)	176(32.0)	74.0	-
성 별	남자	407	9(2.2)	17(4.2)	94(23.1)	146(35.9)	141(34.6)	74.1
	여자	143	0(0.0)	8(5.6)	28(19.6)	72(50.3)	35(24.5)	73.4
연 령	29세 이하	263	7(2.7)	8(3.0)	70(26.6)	96(36.5)	82(31.2)	72.6
	30대	228	2(0.9)	16(7.0)	48(21.1)	88(38.6)	74(32.5)	73.7
	40대 이상	59	0(0.0)	1(1.7)	4(6.8)	34(57.6)	20(33.9)	80.9
지 역	제주시	347	4(1.2)	15(4.3)	68(19.6)	141(40.6)	119(34.3)	75.6
	서귀포시	203	5(2.5)	10(4.9)	54(26.6)	77(37.9)	57(28.1)	71.1
국 적	중국	122	2(1.6)	5(4.1)	31(25.4)	58(47.5)	26(21.3)	70.7
	인도네시아	39	0(0.0)	0(0.0)	31(79.5)	5(12.8)	3(7.7)	57.1
	베트남	109	0(0.0)	2(1.8)	7(6.4)	70(64.2)	30(27.5)	79.4

체류 자격	스리랑카	80	4(5.0)	1(1.3)	7(8.8)	18(22.5)	50(62.5)	84.1	$\chi^2=77.369,$ $p<0.001$
	네팔	111	1(0.9)	2(1.8)	35(31.5)	27(24.3)	46(41.4)	75.9	
	필리핀	54	2(3.7)	12(22.2)	3(5.6)	27(50.0)	10(18.5)	64.4	
	기타	35	0(0.0)	3(8.6)	8(22.9)	13(37.1)	11(31.4)	72.9	
	E9(제조업)	128	3(2.3)	2(1.6)	35(27.3)	48(37.5)	40(31.3)	73.4	
	E9(건설업)	28	0(0.0)	0(0.0)	12(42.9)	8(28.6)	8(28.6)	71.4	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	3(5.0)	13(21.7)	20(33.3)	24(40.0)	77.1	
	E9(어업)	111	2(1.8)	3(2.7)	23(20.7)	32(28.8)	51(45.9)	78.6	
	E10(선원)	70	2(2.9)	0(0.0)	11(15.7)	42(60.0)	15(21.4)	74.3	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	2(4.5)	11(25.0)	21(47.7)	10(22.7)	72.2	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	0(0.0)	3(21.4)	5(35.7)	6(42.9)	80.4	
	기타	95	2(2.1)	15(15.8)	14(14.7)	42(44.2)	22(23.2)	67.6	

- 주변 사람들과의 관계 만족도는 전체 73.8점으로 비교적 높은 편임. 제주에 대한 만족수준이 높은 스리랑카 근로자들이 관계에 대한 만족수준이 높고, 인도네시아인들은 가장 낮은 것으로 파악됨

〈표 3-38〉 주변 사람들과의 관계 만족도

(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	100점 환산 평균	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	평균 (점)	
전 체		550	15(2.7)	25(4.5)	130(23.6)	182(33.1)	198(36.0)	73.8	-
성 별	남자	407	13(3.2)	20(4.9)	99(24.3)	115(28.3)	160(39.3)	73.9	$\chi^2=17.8$ 62, $p<0.01$
	여자	143	2(1.4)	5(3.5)	31(21.7)	67(46.9)	38(26.6)	73.4	
연 령	29세 이하	263	6(2.3)	9(3.4)	70(26.6)	82(31.2)	96(36.5)	74.0	$\chi^2=26.8$ 46, $p<0.01$
	30대	228	6(2.6)	16(7.0)	56(24.6)	67(29.4)	83(36.4)	72.5	
	40대 이상	59	3(5.1)	0(0.0)	4(6.8)	33(55.9)	19(32.2)	77.5	
지 역	제주시	347	7(2.0)	16(4.6)	77(22.2)	111(32.0)	136(39.2)	75.4	$\chi^2=5.58$ 6, $p>0.05$
	서귀포시	203	8(3.9)	9(4.4)	53(26.1)	71(35.0)	62(30.5)	70.9	
국 적	중국	122	4(3.3)	2(1.6)	38(31.1)	50(41.0)	28(23.0)	69.7	$\chi^2=245.$ 607, $p<0.001$
	인도네시아	39	1(2.6)	0(0.0)	33(84.6)	2(5.1)	3(7.7)	53.8	
	베트남	109	0(0.0)	2(1.8)	21(19.3)	55(50.5)	31(28.4)	76.4	

체류자격	스리랑카	80	6(7.5)	3(3.8)	5(6.3)	5(6.3)	61(76.3)	85.0	
	네팔	111	3(2.7)	3(2.7)	24(21.6)	28(25.2)	53(47.7)	78.2	
	필리핀	54	1(1.9)	8(14.8)	3(5.6)	32(59.3)	10(18.5)	69.4	
	기타	35	0(0.0)	7(20.0)	6(17.1)	10(28.6)	12(34.3)	69.3	
	E9(제조업)	128	4(3.1)	5(3.9)	30(23.4)	39(30.5)	50(39.1)	74.6	$x^2=86.4$ 84, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	0(0.0)	0(0.0)	12(42.9)	8(28.6)	8(28.6)	71.4	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	0(0.0)	18(30.0)	18(30.0)	24(40.0)	77.5	
	E9(어업)	111	7(6.3)	4(3.6)	25(22.5)	15(13.5)	60(54.1)	76.4	
	E10(선원)	70	2(2.9)	1(1.4)	17(24.3)	33(47.1)	17(24.3)	72.1	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	2(4.5)	13(29.5)	20(45.5)	9(20.5)	70.5	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	1(7.1)	2(14.3)	4(28.6)	7(50.0)	80.4	
	기타	95	2(2.1)	12(12.6)	13(13.7)	45(47.4)	23(24.2)	69.7	

○ 본인 직업(일)에 대한 만족수준은 약 69%로 관계에 대한 수준보다 낮게 나타나며, 특히 인도네시아인의 경우 낮은 수준임

〈표 3-39〉 본인 직업(일)에 대한 만족도

(단위 : 명, %, 점)

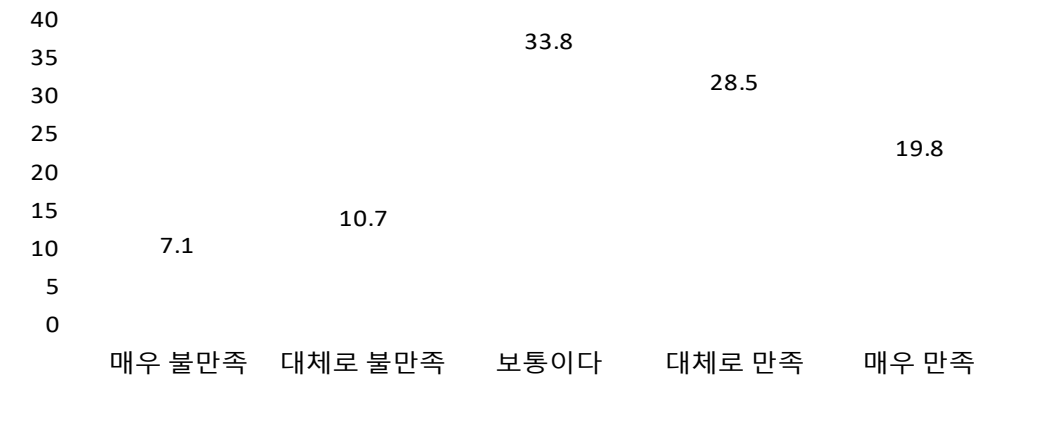
구 분		사 례 수	매우 불만족 빈도(%)	약간 불만족 빈도(%)	보통 빈도(%)	약간 만족 빈도(%)	매우 만족 빈도(%)	100점 환산 평균 평균(점)	통계량
전 체		550	8(1.5)	35(6.4)	171(31.1)	208(37.8)	128(23.3)	68.8	-
성 별	남자	407	8(2.0)	25(6.1)	136(33.4)	133(32.7)	105(25.8)	68.6	$x^2=20.8$ 78, $p<0.001$
	여자	143	0(0.0)	10(7.0)	35(24.5)	75(52.4)	23(16.1)	69.4	
연 령	29세 이하	263	6(2.3)	10(3.8)	81(30.8)	108(41.1)	58(22.1)	69.2	$x^2=18.5$ 73, $p<0.05$
	30대	228	1(0.4)	22(9.6)	79(34.6)	72(31.6)	54(23.7)	67.1	
	40대 이상	59	1(1.7)	3(5.1)	11(18.6)	28(47.5)	16(27.1)	73.3	
지 역	제주시	347	3(0.9)	24(6.9)	101(29.1)	136(39.2)	83(23.9)	69.6	$x^2=4.53$ 1, $p>0.05$
	서귀포시	203	5(2.5)	11(5.4)	70(34.5)	72(35.5)	45(22.2)	67.4	
국 적	중국	122	2(1.6)	9(7.4)	37(30.3)	56(45.9)	18(14.8)	66.2	$x^2=111.$ 854, $p<0.001$
	인도네시아	39	0(0.0)	2(5.1)	30(76.9)	4(10.3)	3(7.7)	55.1	
	베트남	109	0(0.0)	3(2.8)	36(33.0)	46(42.2)	24(22.0)	70.9	
	스리랑카	80	2(2.5)	6(7.5)	19(23.8)	16(20.0)	37(46.3)	75.0	
	네팔	111	4(3.6)	9(8.1)	36(32.4)	31(27.9)	31(27.9)	67.1	
	필리핀	54	0(0.0)	5(9.3)	5(9.3)	35(64.8)	9(16.7)	72.2	
	기타	35	0(0.0)	1(2.9)	8(22.9)	20(57.1)	6(17.1)	72.1	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	2(1.6)	9(7.0)	44(34.4)	47(36.7)	26(20.3)	66.8	$x^2=89.4$ 97, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	2(7.1)	2(7.1)	11(39.3)	8(28.6)	5(17.9)	60.7	
	E9(농축산업)	60	1(1.7)	2(3.3)	24(40.0)	15(25.0)	18(30.0)	69.6	

E9(어업)	111	1(0.9)	9(8.1)	34(30.6)	22(19.8)	45(40.5)	72.7
E10(선원)	70	2(2.9)	0(0.0)	29(41.4)	26(37.1)	13(18.6)	67.1
E7(특정활동)	44	0(0.0)	2(4.5)	13(29.5)	23(52.3)	6(13.6)	68.8
H2(방문취업)	14	0(0.0)	2(14.3)	3(21.4)	6(42.9)	3(21.4)	67.9
기타	95	0(0.0)	9(9.5)	13(13.7)	61(64.2)	12(12.6)	70.0

- 본인 소득에 대한 만족수준은 타 속성대비 낮은 편이며, 필리핀의 경우 만족수준이 48.6점으로 매우 낮은 것으로 나타남. 스리랑카는 71.3점으로 가장 높게 조사되어 국적별 소득만족에 대한 차이를 보이고 있음

<그림 3-25> 본인 소득에 대한 만족도

(Base : n=550, 단위 : %)



<표 3-40> 본인 소득에 대한 만족도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사 례 수	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	100점 환산 평균	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	평균 (점)	
전 체	550	39(7.1)	59(10.7)	186(33.8)	157(28.5)	109(19.8)	60.8	-
성 별	남자	407	27(6.6)	49(12.0)	139(34.2)	102(25.1)	61.0	$\chi^2=13.8$ 41, $p<0.01$
	여자	143	12(8.4)	10(7.0)	47(32.9)	55(38.5)	60.3	
연 령	29세 이하	263	21(8.0)	29(11.0)	75(28.5)	90(34.2)	60.9	$\chi^2=15.7$ 40, $p<0.05$
	30대	228	15(6.6)	27(11.8)	91(39.9)	49(21.5)	59.2	
	40대 이상	59	3(5.1)	3(5.1)	20(33.9)	18(30.5)	66.5	

지역	제주시	347	31(8.9)	36(10.4)	111(32.0)	99(28.5)	70(20.2)	60.2	$\chi^2=5.60$ 2, p>0.05
	서귀포시	203	8(3.9)	23(11.3)	75(36.9)	58(28.6)	39(19.2)	61.9	
국적	중국	122	9(7.4)	8(6.6)	49(40.2)	38(31.1)	18(14.8)	59.8	$\chi^2=141.907$, p<0.001
	인도네시아	39	1(2.6)	4(10.3)	27(69.2)	3(7.7)	4(10.3)	53.2	
	베트남	109	0(0.0)	6(5.5)	38(34.9)	47(43.1)	18(16.5)	67.7	
	스리랑카	80	5(6.3)	8(10.0)	19(23.8)	10(12.5)	38(47.5)	71.3	
	네팔	111	6(5.4)	20(18.0)	41(36.9)	27(24.3)	17(15.3)	56.5	
	필리핀	54	13(24.1)	11(20.4)	4(7.4)	18(33.3)	8(14.8)	48.6	
	기타	35	5(14.3)	2(5.7)	8(22.9)	14(40.0)	6(17.1)	60.0	
채류자격	E9(제조업)	128	8(6.3)	15(11.7)	43(33.6)	38(29.7)	24(18.8)	60.7	$\chi^2=15.740$, p<0.05
	E9(건설업)	28	4(14.3)	5(17.9)	10(35.7)	5(17.9)	4(14.3)	50.0	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	11(18.3)	23(38.3)	17(28.3)	9(15.0)	60.0	
	E9(어업)	111	3(2.7)	11(9.9)	37(33.3)	18(16.2)	42(37.8)	69.1	
	E10(선원)	70	0(0.0)	3(4.3)	29(41.4)	27(38.6)	11(15.7)	66.4	
	E7(특정활동)	44	2(4.5)	0(0.0)	15(34.1)	21(47.7)	6(13.6)	66.5	
	H2(방문취업)	14	2(14.3)	2(14.3)	6(42.9)	1(7.1)	3(21.4)	51.8	
	기타	95	20(21.1)	12(12.6)	23(24.2)	30(31.6)	10(10.5)	49.5	

○ 지역주거 환경에 대한 만족도는 74.8점으로 타 속성대비 높은 편이며, 스리랑카인의 경우 87.5점으로 매우 높은 수준임

<표 3-41> 지역주거 환경에 대한 만족도(대중교통, 치안, 의료시스템 등)

(단위 : 명, %, 점)

구 분		사 례 수	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	100점 환 평균	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	평균 (점)	
전 체		550	28(5.1)	20(3.6)	96(17.5)	191(34.7)	215(39.1)	74.8	-
성 별	남자	407	26(6.4)	15(3.7)	74(18.2)	118(29.0)	174(42.8)	74.5	$\chi^2=25.851$, p<0.001
	여자	143	2(1.4)	5(3.5)	22(15.4)	73(51.0)	41(28.7)	75.5	
연 령	29세 이하	263	19(7.2)	6(2.3)	49(18.6)	78(29.7)	111(42.2)	74.3	$\chi^2=22.043$, p<
	30대	228	6(2.6)	14(6.1)	42(18.4)	85(37.3)	81(35.5)	74.2	
	40대 이상	59	3(5.1)	0(0.0)	5(8.5)	28(47.5)	23(39.0)	78.8	

지역	제주시	347	15(4.3)	10(2.9)	61(17.6)	109(31.4)	152(43.8)	76.9	$\chi^2=10.8$ 88, p<0.05
	서귀포시	203	13(6.4)	10(4.9)	35(17.2)	82(40.4)	63(31.0)	71.2	
국적	중국	122	4(3.3)	1(0.8)	26(21.3)	60(49.2)	31(25.4)	73.2	$\chi^2=163.$ 931, p<0.001
	인도네시아	39	2(5.1)	1(2.6)	10(25.6)	15(38.5)	11(28.2)	70.5	
	베트남	109	1(0.9)	3(2.8)	20(18.3)	52(47.7)	33(30.3)	75.9	
	스리랑카	80	7(8.8)	2(2.5)	1(1.3)	4(5.0)	66(82.5)	87.5	
	네팔	111	3(2.7)	4(3.6)	31(27.9)	31(27.9)	42(37.8)	73.6	
	필리핀	54	10(18.5)	8(14.8)	3(5.6)	20(37.0)	13(24.1)	58.3	
	기타	35	1(2.9)	1(2.9)	5(14.3)	9(25.7)	19(54.3)	81.4	
체류자격	E9(제조업)	128	3(2.3)	3(2.3)	22(17.2)	39(30.5)	61(47.7)	79.7	$\chi^2=97.4$ 94, p<0.001
	E9(건설업)	28	2(7.1)	0(0.0)	5(17.9)	9(32.1)	12(42.9)	75.9	
	E9(농축산업)	60	1(1.7)	2(3.3)	20(33.3)	20(33.3)	17(28.3)	70.8	
	E9(어업)	111	8(7.2)	4(3.6)	15(13.5)	19(17.1)	65(58.6)	79.1	
	E10(선원)	70	2(2.9)	0(0.0)	16(22.9)	37(52.9)	15(21.4)	72.5	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	1(2.3)	9(20.5)	22(50.0)	12(27.3)	75.6	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	1(7.1)	2(14.3)	4(28.6)	7(50.0)	80.4	
	기타	95	12(12.6)	9(9.5)	7(7.4)	41(43.2)	26(27.4)	65.8	

○ 제주 생활의 어려운 점은 외로움(28.7%), 언어문제(24.2%), 외국인에 대한 오해/무시(20.7%)로 나타남¹²⁾.

○ 남성과 여성 모두 외로움과 언어적 문제에 대한 어려움을 호소하고 있으며, 그 다음으로 남성은 외국인에 대한 오해 또는 무시가 여성의 경우는 경제적 어려움에서 생활의 어려움을 겪고 있는 것으로 파악됨

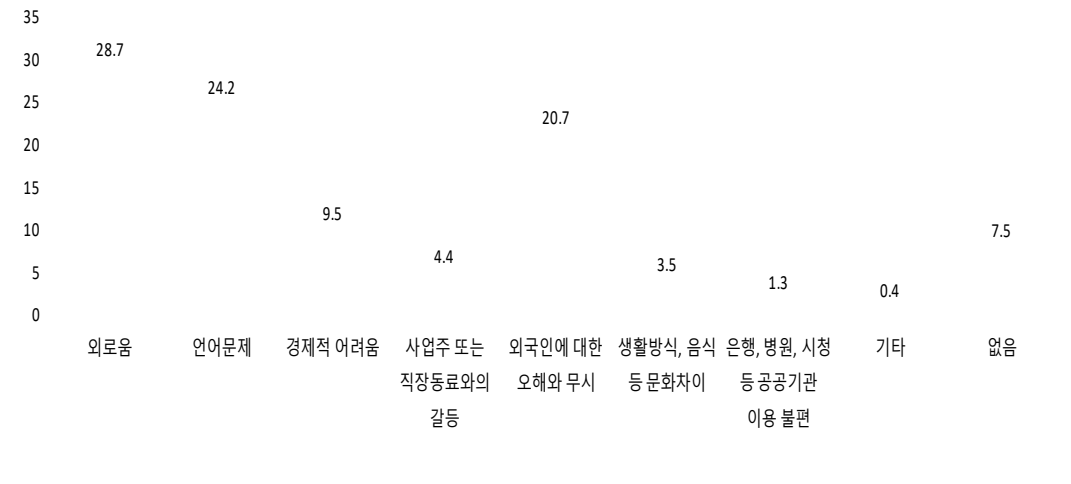
○ 외로움은 30대가 가장 높고, 20대 이하는 외국인에 대한 오해 또는 무시, 40대는 언어적인 문제가 가장 큰 어려움으로 생각하고 있음

12) 2018년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과에 따르면, 한국생활에서 가장 큰 어려움은 어려움 없음(29.2%), 언어문제(25.4%), 외로움(17.6%) 순으로 나타났으며, 전라북도 외국인 근로자 실태조사(2014) 결과는 언어문제(53.2%), 모국에 있는 가족과 멀어짐(11.8%), 기후차이(8.9%) 순으로 조사되었으며, 농축산업은 언어문제, 어업은 언어문제와 기후차이로 인한 어려움을 호소하고 있는 것으로 파악됨.

- 지역별로 제주시보다 서귀포시에 거주하고 있는 외국인의 외로움 정도가 34.5%로 높고, 언어문제(24.6%)도 높은 비중을 차지하고 있음
- 국적별로 인도네시아, 베트남, 중국은 언어문제, 스리랑카의 경우는 외국인에 대한 오해/무시에서, 네팔과 필리핀은 외로움에서 어려움을 토로함
- E9(농축산업)은 외로움, E10(선원)은 언어문제, E9(20톤이하 어업)은 외국인에 대한 오해/무시가 가장 어려운 문제로 인식하고 있으며, 농축산업의 경우 근무지가 시내와 떨어져 지리적인 접근성 약화에 기인한 것으로 판단됨

〈그림 3-26〉 제주 생활의 어려운 점 (1순위)

(Base : n=550, 단위 : %)



① 외로움 ② 언어문제 ③ 경제적 어려움 ④ 사업주 또는 직장동료와의 갈등 ⑤ 외국인에 대한 오해와 무시
⑥ 생활방식, 음식 등 문화차이 ⑦ 은행, 병원, 시청 등 공공기관 이용불편 ⑧ 기타 ⑨ 없음

〈표 3-42〉 제주 생활의 어려운 점 (1순위)

(단위 : 명, %)

구 분	사 례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	통 계 량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	550	158 (28.7)	133 (24.2)	52 (9.5)	24 (4.4)	114 (20.7)	19 (3.5)	7 (1.3)	2 (0.4)	41 (7.5)	-
성별 남자	407	119 (29.2)	94 (23.1)	28 (6.9)	19 (4.7)	94 (23.1)	9 (2.2)	5 (1.2)	1 (0.2)	38 (9.3)	$\chi^2=31.518$

제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

	여자	143	39 (27.3)	39 (27.3)	24 (16.8)	5 (3.5)	20 (14.0)	10 (7.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	3 (2.1)	$p<0.001$
연령	29세 이하	263	63 (24.0)	53 (20.2)	29 (11.0)	11 (4.2)	70 (26.6)	9 (3.4)	3 (1.1)	2 (0.8)	23 (8.7)	$x^2=31.623$, $p>0.05$
	30대	228	81 (35.5)	62 (27.2)	16 (7.0)	13 (5.7)	34 (14.9)	8 (3.5)	2 (0.9)	0 (0.0)	12 (5.3)	
	40대 이상	59	14 (23.7)	18 (30.5)	7 (11.9)	0 (0.0)	10 (16.9)	2 (3.4)	2 (3.4)	0 (0.0)	6 (10.2)	
지역	제주시	347	88 (25.4)	83 (23.9)	36 (10.4)	15 (4.3)	73 (21.0)	15 (4.3)	4 (1.2)	2 (0.6)	31 (8.9)	$x^2=10.713$, $p>0.05$
	서귀포시	203	70 (34.5)	50 (24.6)	16 (7.9)	9 (4.4)	41 (20.2)	4 (2.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	10 (4.9)	
국적	중국	122	23 (18.9)	36 (29.5)	20 (16.4)	6 (4.9)	22 (18.0)	7 (5.7)	2 (1.6)	1 (0.8)	5 (4.1)	$x^2=35.529$, $p<0.001$
	인도네시아	39	11 (28.2)	17 (43.6)	1 (2.6)	5 (12.8)	1 (2.6)	2 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	
	베트남	109	32 (29.4)	43 (39.4)	7 (6.4)	5 (4.6)	12 (11.0)	4 (3.7)	3 (2.8)	0 (0.0)	3 (2.8)	
	스리랑카	80	14 (17.5)	6 (7.5)	1 (1.3)	2 (2.5)	54 (67.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.8)	
	네팔	111	35 (31.5)	20 (18.0)	14 (12.6)	5 (4.5)	9 (8.1)	3 (2.7)	2 (1.8)	1 (0.9)	22 (19.8)	
	필리핀	54	34 (63.0)	3 (5.6)	1 (1.9)	1 (1.9)	9 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (11.1)	
	기타	35	9 (25.7)	8 (22.9)	8 (22.9)	0 (0.0)	7 (20.0)	3 (8.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
체류자격	E9(제조업)	128	30 (23.4)	23 (18.0)	16 (12.5)	5 (3.9)	21 (16.4)	7 (5.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	24 (18.8)	$x^2=31.623$, $p<0.05$
	E9(건설업)	28	5 (17.9)	4 (14.3)	4 (14.3)	3 (10.7)	10 (35.7)	0 (0.0)	1 (3.6)	0 (0.0)	1 (3.6)	
	E9(농축산업)	60	22 (36.7)	15 (25.0)	6 (10.0)	3 (5.0)	5 (8.3)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (13.3)	
	E9(어업)	111	25 (22.5)	26 (23.4)	4 (3.6)	4 (3.6)	51 (45.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	
	E10(선원)	70	22 (31.4)	27 (38.6)	2 (2.9)	4 (5.7)	8 (11.4)	2 (2.9)	3 (4.3)	0 (0.0)	2 (2.9)	
	E7(특정활동)	44	4 (9.1)	12 (27.3)	8 (18.2)	0 (0.0)	11 (25.0)	5 (11.4)	0 (0.0)	1 (2.3)	3 (6.8)	
	H2(방문취업)	14	5 (35.7)	5 (35.7)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	95	45 (47.4)	21 (22.1)	10 (10.5)	5 (5.3)	7 (7.4)	4 (4.2)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (2.1)	

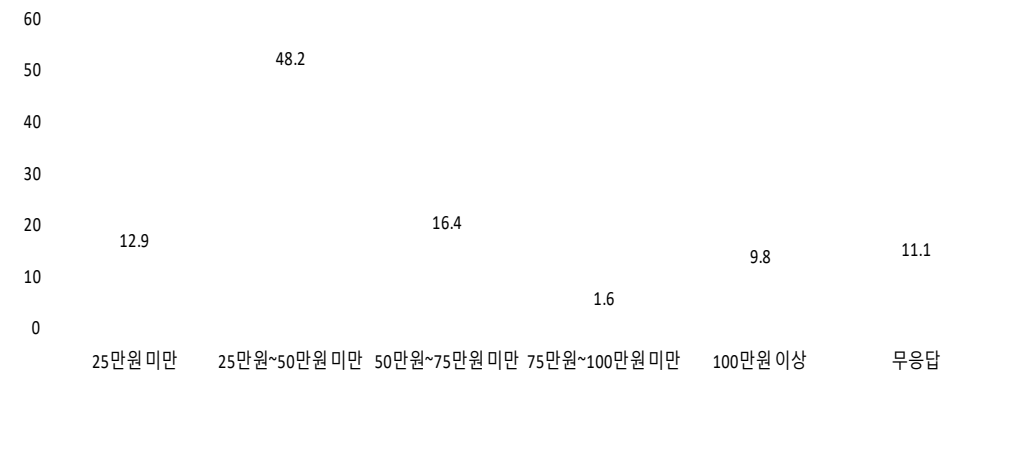
○ 월평균 생활비는 47만 원 정도 되며, 25 ~ 50만 원을 가장 많이 지불하고 있는 것으로 나타남. 국가별로는 중국, 베트남의 경우가 50만 원 정도를 많이 지불하고 있는 것으로 나타남

○ 국적별로 중국과 베트남 근로자들의 비중이 높고, 제조업과 건설업 분야에 종사하는 외국인들의 소비액수가 비교적 큰 것으로 파악됨

- 25만원 미만 소액지출 비중은 서귀포시가 높으며, 농축산업과 어업의 경우는 50만원 미만의 소액 소비지출에 집중되어 있어 주로 서귀포시에 집중되어 있는 산업분야는 지출수준이 낮은 것으로 파악됨
- 외국인근로자들의 제주지역에서 먹을거리, 각 나라별 문화적 교류 및 행사 등 소비활성화를 위한 도차원의 정책적 지원이 필요함

〈그림 3-27〉 월평균 생활비

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-43〉 월평균 생활비

(단위 : 명, %)

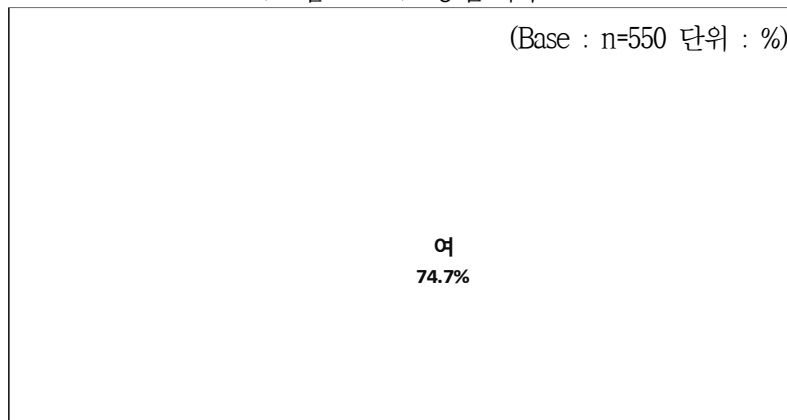
구 분	사례 수	25만원 미만	25만원~50만원 미만	50만원~75만원 미만	75만원~100만원 미만	100만원 이상	무응답	평균 (원)	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체	550	71(12.9)	265(48.2)	90(16.4)	9(1.6)	54(9.8)	61(11.1)	475,583	-
성 별	남자	407	65(16.0)	210(51.6)	65(16.0)	4(1.0)	25(6.1)	38(9.3)	412,602
	여자	143	6(4.2)	55(38.5)	25(17.5)	5(3.5)	29(20.3)	23(16.1)	669,250
연 령	29세 이하	263	40(15.2)	132(50.2)	55(20.9)	1(0.4)	9(3.4)	26(9.9)	393,418
	30대	228	29(12.7)	108(47.4)	31(13.6)	2(0.9)	33(14.5)	25(11.0)	521,281

제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

	40대 이상	59	2(3.4)	25(42.4)	4(6.8)	6(10.2)	12(20.3)	10(16.9)	683,673	p<0.001
지역	제주시	347	32(9.2)	171(49.3)	60(17.3)	4(1.2)	34(9.8)	46(13.3)	480,864	$x^2=15.95$
	서귀포시	203	39(19.2)	94(46.3)	30(14.8)	5(2.5)	20(9.9)	15(7.4)	467,128	0, p<0.01
국적	중국	122	11(9.0)	48(39.3)	20(16.4)	4(3.3)	17(13.9)	22(18.0)	592,400	
	인도네시아	39	1(2.6)	18(46.2)	17(43.6)	0(0.0)	2(5.1)	1(2.6)	460,789	
	베트남	109	8(7.3)	49(45.0)	12(11.0)	3(2.8)	17(15.6)	20(18.3)	543,034	$x^2=157.4$
	스리랑카	80	30(37.5)	38(47.5)	8(10.0)	0(0.0)	4(5.0)	0(0.0)	346,625	63, p<0.001
	네팔	111	14(12.6)	70(63.1)	22(19.8)	2(1.8)	3(2.7)	0(0.0)	401,351	
	필리핀	54	5(9.3)	30(55.6)	6(11.1)	0(0.0)	1(1.9)	12(22.2)	372,619	
	기타	35	2(5.7)	12(34.3)	5(14.3)	0(0.0)	10(28.6)	6(17.1)	674,138	
체류자격	E9(제조업)	128	6(4.7)	71(55.5)	37(28.9)	3(2.3)	3(2.3)	8(6.3)	439,750	
	E9(건설업)	28	2(7.1)	18(64.3)	3(10.7)	0(0.0)	4(14.3)	1(3.6)	535,556	
	E9(농축산업)	60	12(20.0)	26(43.3)	14(23.3)	0(0.0)	4(6.7)	4(6.7)	431,071	
	E9(어업)	111	31(27.9)	63(56.8)	9(8.1)	0(0.0)	6(5.4)	2(1.8)	348,532	$x^2=223.2$
	E10(선원)	70	12(17.1)	23(32.9)	8(11.4)	0(0.0)	6(8.6)	21(30.0)	438,980	31, p<0.001
	E7(특정활동)	44	4(9.1)	23(52.3)	6(13.6)	0(0.0)	4(9.1)	7(15.9)	490,270	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	3(21.4)	0(0.0)	4(28.6)	6(42.9)	1(7.1)	907,692	
	기타	95	4(4.2)	38(40.0)	13(13.7)	2(2.1)	21(22.1)	17(17.9)	663,462	

○ 본국의 송금은 약 75%정도 하고 있으며, 스리랑카, 인도네시아의 경우는 약 93%정도 하고 있는 것으로 나타남

〈그림 3-28〉 송금여부



〈표 3-44〉 송금여부

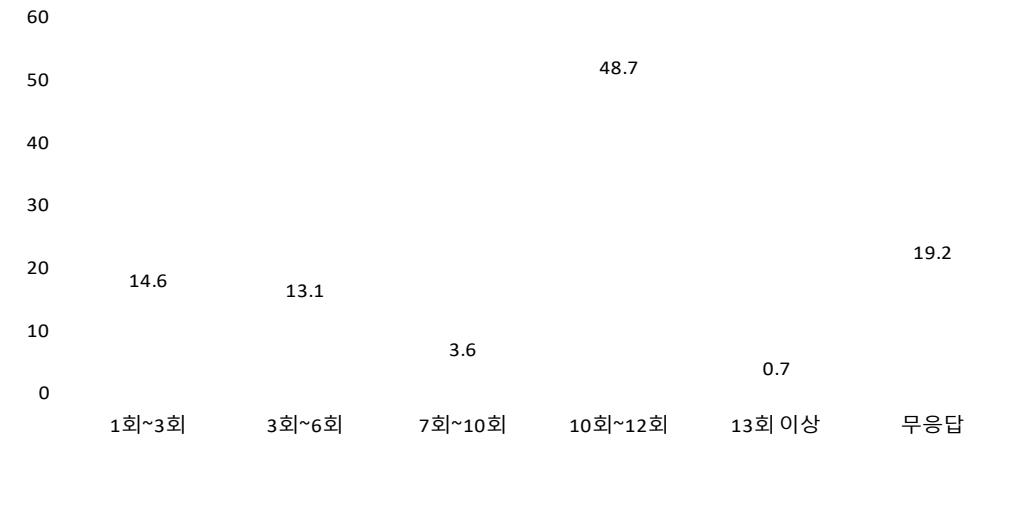
(단위 : 명, %)

구 분		사례수	송금한 적 있음 빈도(%)	송금한 적 없음 빈도(%)	통계량
전 체		550	411(74.7)	139(25.3)	-
성별	남자	407	322(79.1)	85(20.9)	$x^2=15.961$, $p<0.001$
	여자	143	89(62.2)	54(37.8)	
연령	29세 이하	263	218(82.9)	45(17.1)	$x^2=22.816$, $p<0.001$
	30대	228	160(70.2)	68(29.8)	
	40대 이상	59	33(55.9)	26(44.1)	
지역	제주시	347	262(75.5)	85(24.5)	$x^2=0.301$, $p>0.05$
	서귀포시	203	149(73.4)	54(26.6)	
국적	중국	122	78(63.9)	44(36.1)	$x^2=79.996$, $p<0.001$
	인도네시아	39	36(92.3)	3(7.7)	
	베트남	109	54(49.5)	55(50.5)	
	스리랑카	80	75(93.8)	5(6.3)	
	네팔	111	93(83.8)	18(16.2)	
	필리핀	54	50(92.6)	4(7.4)	
	기타	35	25(71.4)	10(28.6)	
체류 자격	E9(제조업)	128	102(79.7)	26(20.3)	$x^2=35.957$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	20(71.4)	8(28.6)	
	E9(농축산업)	60	50(83.3)	10(16.7)	
	E9(어업)	111	97(87.4)	14(12.6)	
	E10(선원)	70	40(57.1)	30(42.9)	
	E7(특정활동)	44	28(63.6)	16(36.4)	
	H2(방문취업)	14	6(42.9)	8(57.1)	
	기타	95	68(71.6)	27(28.4)	

- 송금횟수는 약 8.8회로 일 년에 약 9회 정도를 보내고 있는 것으로 나타나며, 송금을 많이 보내는 인도네시아와 스리랑카의 경우 횟수 역시 타 국가 대비 높게 나타남

〈그림 3-29〉 송금 횟수(지난1년)

(Base : n=411, 단위 : %)



〈표 3-45〉 송금 횟수 (지난 1년)

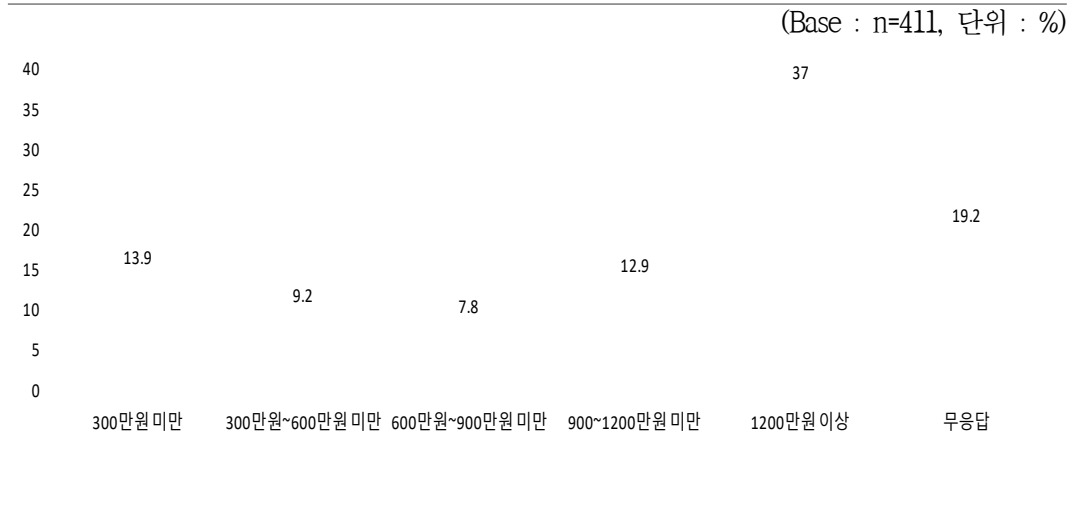
(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	1-3회	3-6회	7-9회	10-12회	13회 이상	무응답	평균 (회)	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체	411	60(14.6)	54(13.1)	15(3.6)	200(48.7)	3(0.7)	79(19.2)	8.8	-
성 별	남자	322	35(10.9)	46(14.3)	13(4.0)	172(53.4)	3(0.9)	53(16.5)	$\chi^2=29.902$, $p<0.001$
	여자	89	25(28.1)	8(9.0)	2(2.2)	28(31.5)	0(0.0)	26(29.2)	
연 령	29세 이하	218	24(11.0)	37(17.0)	12(5.5)	102(46.8)	1(0.5)	42(19.3)	$\chi^2=16.529$, $p>0.05$
	30대	160	28(17.5)	15(9.4)	3(1.9)	82(51.3)	2(1.3)	30(18.8)	
	40대 이상	33	8(24.2)	2(6.1)	0(0.0)	16(48.5)	0(0.0)	7(21.2)	
지 역	제주시	262	41(15.6)	35(13.4)	6(2.3)	117(44.7)	2(0.8)	61(23.3)	$\chi^2=12.827$, $p<0.05$
	서귀포시	149	19(12.8)	19(12.8)	9(6.0)	83(55.7)	1(0.7)	18(12.1)	
국 적	중국	78	21(26.9)	7(9.0)	2(2.6)	26(33.3)	0(0.0)	22(28.2)	$\chi^2=129.271$, $p<0.001$
	인도네시아	36	1(2.8)	6(16.7)	2(5.6)	24(66.7)	0(0.0)	3(8.3)	

체류 자격	베트남	54	6(11.1)	14(25.9)	2(3.7)	5(9.3)	0(0.0)	27(50.0)	5.6	$\chi^2=90.234$, p<0.001
	스리랑카	75	5(6.7)	5(6.7)	5(6.7)	57(76.0)	1(1.3)	2(2.7)	10.5	
	네팔	93	9(9.7)	15(16.1)	2(2.2)	47(50.5)	2(2.2)	18(19.4)	9.1	
	필리핀	50	12(24.0)	3(6.0)	2(4.0)	31(62.0)	0(0.0)	2(4.0)	8.7	
	기타	25	6(24.0)	4(16.0)	0(0.0)	10(40.0)	0(0.0)	5(20.0)	7.8	
	E9(제조업)	102	15(14.7)	16(15.7)	5(4.9)	53(52.0)	0(0.0)	13(12.7)	8.6	
	E9(건설업)	20	8(40.0)	4(20.0)	0(0.0)	5(25.0)	1(5.0)	2(10.0)	6.1	
	E9(농축산업)	50	3(6.0)	6(12.0)	2(4.0)	29(58.0)	1(2.0)	9(18.0)	9.9	
	E9(어업)	97	2(2.1)	13(13.4)	5(5.2)	64(66.0)	1(1.0)	12(12.4)	10.4	
	E10(선원)	40	7(17.5)	6(15.0)	0(0.0)	8(20.0)	0(0.0)	19(47.5)	6.6	
	E7(특정활동)	28	5(17.9)	2(7.1)	1(3.6)	10(35.7)	0(0.0)	10(35.7)	8.4	
	H2(방문취업)	6	2(33.3)	1(16.7)	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	7.3	
	기타	68	18(26.5)	6(8.8)	2(2.9)	28(41.2)	0(0.0)	14(20.6)	7.6	

- 송금 금액은 지난 일 년 간 천 만 원 정도 보내는 것으로 나타나며, 월평균 소득 173만원 고려 시 약 50% 정도 송금하는 것으로 나타남. 국가별로는 스리랑카, 네팔, 인도네시아 송금액이 가장 높게 나타남

〈그림 3-30〉 송금 금액(지난1년 총 금액)



<표 3-46> 송금 금액 (지난 1년 총 금액)

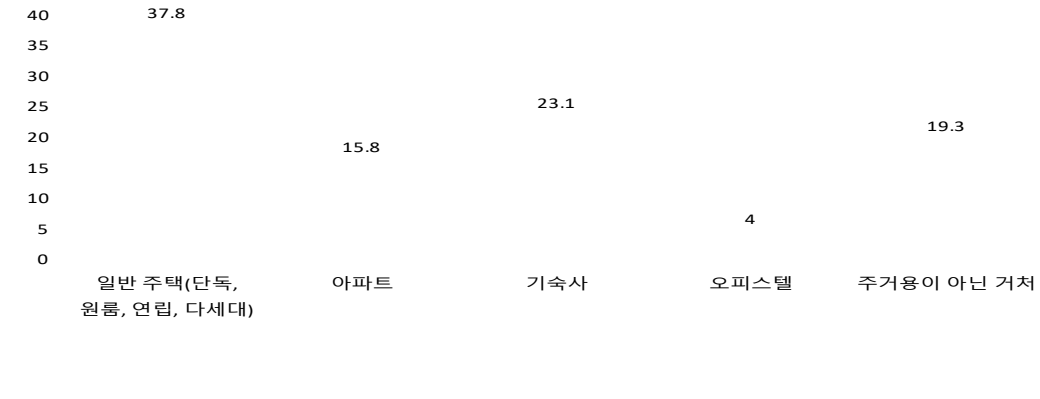
(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	300만원 미만	300-600만원 미만	600-900만원 미만	900-1,200만원 미만	1,200만원 이상	무응답	평균(원)	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체		411	57(13.9)	38(9.2)	32(7.8)	53(12.9)	152(37.0)	79(19.2)	10,174,759	-
성별	남자	322	41(12.7)	26(8.1)	31(9.6)	41(12.7)	130(40.4)	53(16.5)	10,680,000	$x^2=20.61$ 6, p<0.01
	여자	89	16(18.0)	12(13.5)	1(1.1)	12(13.5)	22(24.7)	26(29.2)	8,017,460	
연령	29세 이하	218	32(14.7)	26(11.9)	17(7.8)	27(12.4)	74(33.9)	42(19.3)	9,457,500	$x^2=11.35$ 3, p>0.05
	30대	160	21(13.1)	12(7.5)	15(9.4)	21(13.1)	61(38.1)	30(18.8)	10,533,077	
	40대 이상	33	4(12.1)	0(0.0)	0(0.0)	5(15.2)	17(51.5)	7(21.2)	13,238,462	
지역	제주시	262	40(15.3)	29(11.1)	17(6.5)	24(9.2)	91(34.7)	61(23.3)	9,961,692	$x^2=20.18$ 8, p<0.01
	서귀포시	149	17(11.4)	9(6.0)	15(10.1)	29(19.5)	61(40.9)	18(12.1)	10,501,679	
국적	중국	78	12(15.4)	8(10.3)	0(0.0)	16(20.5)	20(25.6)	22(28.2)	8,836,786	$x^2=41.54$ 6, p<0.001
	인도네시아	36	4(11.1)	1(2.8)	2(5.6)	10(27.8)	16(44.4)	3(8.3)	10,442,424	
	베트남	54	2(3.7)	11(20.4)	3(5.6)	8(14.8)	3(5.6)	27(50.0)	7,103,704	
	스리랑카	75	14(18.7)	5(6.7)	2(2.7)	4(5.3)	48(64.0)	2(2.7)	12,281,644	
	네팔	93	9(9.7)	4(4.3)	2(2.2)	11(11.8)	49(52.7)	18(19.4)	12,473,333	
	필리핀	50	12(24.0)	4(8.0)	20(40.0)	2(4.0)	10(20.0)	2(4.0)	7,445,833	
	기타	25	4(16.0)	5(20.0)	3(12.0)	2(8.0)	6(24.0)	5(20.0)	7,865,000	
체류자격	E9(제조업)	102	17(16.7)	3(2.9)	7(6.9)	17(16.7)	45(44.1)	13(12.7)	11,067,416	$x^2=178.8$ 25, p<0.001
	E9(건설업)	20	4(20.0)	8(40.0)	0(0.0)	2(10.0)	4(20.0)	2(10.0)	6,750,000	
	E9(농축산업)	50	2(4.0)	3(6.0)	2(4.0)	6(12.0)	28(56.0)	9(18.0)	12,585,366	
	E9(어업)	97	13(13.4)	6(6.2)	1(1.0)	10(10.3)	55(56.7)	12(12.4)	12,121,882	
	E10(선원)	40	2(5.0)	3(7.5)	2(5.0)	11(27.5)	3(7.5)	19(47.5)	8,883,810	
	E7(특정활동)	28	1(3.6)	4(14.3)	1(3.6)	5(17.9)	7(25.0)	10(35.7)	10,916,667	
	H2(방문취업)	6	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	0(0.0)	6,566,667	
	기타	68	15(22.1)	11(16.2)	19(27.9)	2(2.9)	7(10.3)	14(20.6)	5,605,556	

- 숙소생활을 살펴보면, 일반 주택 37.8%, 기숙사 23.1%로 나타남. 국가별로는 스리랑카, 중국이 일반주택 비중이 높게 나타나며, 인도네시아는 84.6%가 기숙사를 숙소로 많이 이용하고 있는 것으로 나타남

〈그림 3-31〉 숙소 유형

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-47〉 숙소 유형

(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	일반주택(단독주택, 원룸, 연립, 다세대 등)	아파트	기숙사	오피스텔	주거용이 아닌 거처*	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	208(37.8)	87(15.8)	127(23.1)	22(4.0)	106(19.3)	-
성 별	남자	407	137(33.7)	55(13.5)	103(25.3)	13(3.2)	99(24.3)	$\chi^2=39.008$, $p<0.001$
	여자	143	71(49.7)	32(22.4)	24(16.8)	9(6.3)	7(4.9)	
연 령	29세 이하	263	84(31.9)	31(11.8)	78(29.7)	13(4.9)	57(21.7)	$\chi^2=34.147$, $p<0.001$
	30대	228	89(39.0)	43(18.9)	46(20.2)	9(3.9)	41(18.0)	
	40대 이상	59	35(59.3)	13(22.0)	3(5.1)	0(0.0)	8(13.6)	
지 역	제주시	347	117(33.7)	57(16.4)	77(22.2)	15(4.3)	81(23.3)	$\chi^2=13.057$, $p<0.05$
	서귀포시	203	91(44.8)	30(14.8)	50(24.6)	7(3.4)	25(12.3)	
국 적	중국	122	63(51.6)	21(17.2)	23(18.9)	7(5.7)	8(6.6)	$\chi^2=188.292$, $p<0.001$
	인도네시아	39	3(7.7)	2(5.1)	33(84.6)	0(0.0)	1(2.6)	

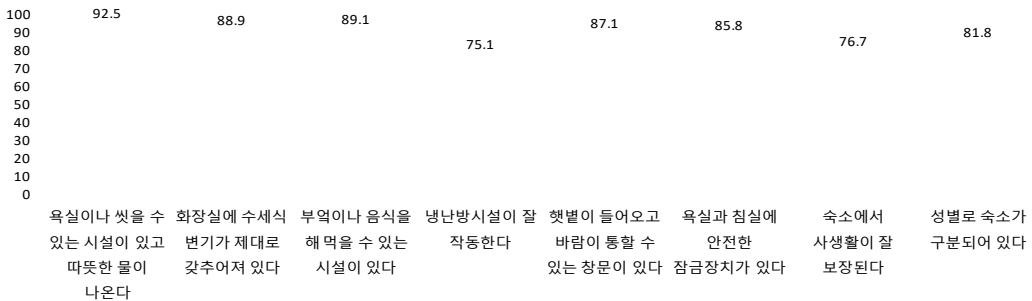
체류 자격	베트남	109	25(22.9)	23(21.1)	19(17.4)	5(4.6)	37(33.9)	$\chi^2=130.351$ $p<0.001$
	스리랑카	80	47(58.8)	2(2.5)	8(10.0)	0(0.0)	23(28.8)	
	네팔	111	49(44.1)	12(10.8)	26(23.4)	7(6.3)	17(15.3)	
	필리핀	54	12(22.2)	16(29.6)	9(16.7)	0(0.0)	17(31.5)	
	기타	35	9(25.7)	11(31.4)	9(25.7)	3(8.6)	3(8.6)	
	E9(제조업)	128	27(21.1)	21(16.4)	47(36.7)	7(5.5)	26(20.3)	
	E9(건설업)	28	9(32.1)	5(17.9)	3(10.7)	3(10.7)	8(28.6)	
	E9(농축산업)	60	33(55.0)	1(1.7)	14(23.3)	1(1.7)	11(18.3)	
	E9(어업)	111	56(50.5)	7(6.3)	30(27.0)	0(0.0)	18(16.2)	
	E10(선원)	70	7(10.0)	15(21.4)	15(21.4)	4(5.7)	29(41.4)	
	E7(특정활동)	44	27(61.4)	7(15.9)	5(11.4)	2(4.5)	3(6.8)	
	H2(방문취업)	14	9(64.3)	3(21.4)	1(7.1)	1(7.1)	0(0.0)	
	기타	95	40(42.1)	28(29.5)	12(12.6)	4(4.2)	11(11.6)	

* 주거용이 아닌 거쳐 : ㉠비거주용 건물(상가, 공장, 회사건물 등) 내 주택 ㉡외국인 쉼터 등 사회복지시설 ㉢호텔, 여관 등 숙박업소의 객실 ㉣판잣집, 비닐하우스, 컨테이너 ㉤고시원, 찜질방 등

○ 숙소 시설은 따뜻한 물이 나오고 수세식 변기, 부엌이나 음식을 해먹을 시설이 있는 등 시설이 좋은 것으로 나타남

<그림 3-32> 숙소 시설(시설이 있는 비율)

(Base : n=550, 단위 : %)



- ① 씻을 수 있는 시설이 있고 따뜻한 물이 나온다
- ② 수세식 변기가 제대로 갖추어져 있다.
- ③ 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다.
- ④ 냉난방시설이 잘 작동한다.
- ⑤ 햇볕이 들어오고 바람이 통할 창문이 있다.
- ⑥ 욕실과 침실에 안전한 잠금장치가 있다.
- ⑦ 숙소에서 사생활이 잘 보장된다.
- ⑧ 성별로 숙소가 구분되어 있다

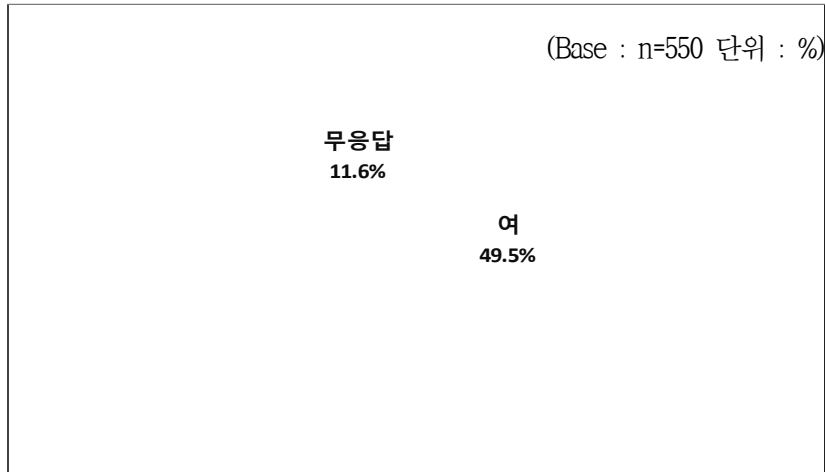
〈표 3-48〉 숙소 시설 (시설이 있는 비율)

(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)
전 체		550	509 (92.5)	489 (88.9)	490 (89.1)	413 (75.1)	479 (87.1)	472 (85.8)	422 (76.7)	450 (81.8)
성 별	남자	407	381 (93.6)	363 (89.2)	370 (90.9)	293 (72.0)	359 (88.2)	347 (85.3)	308 (75.7)	331 (81.3)
	여자	143	128 (89.5)	126 (88.1)	120 (83.9)	120 (83.9)	120 (83.9)	125 (87.4)	114 (79.7)	119 (83.2)
연 령	29세 이하	263	242 (92.0)	237 (90.1)	231 (87.8)	190 (72.2)	230 (87.5)	225 (85.6)	191 (72.6)	203 (77.2)
	30대	228	209 (91.7)	196 (86.0)	201 (88.2)	178 (78.1)	192 (84.2)	188 (82.5)	175 (76.8)	192 (84.2)
	40대 이상	59	58 (98.3)	56 (94.9)	58 (98.3)	45 (76.3)	57 (96.6)	59 (100.0)	56 (94.9)	55 (93.2)
지 역	제주시	347	320 (92.2)	304 (87.6)	313 (90.2)	257 (74.1)	301 (86.7)	297 (85.6)	259 (74.6)	277 (79.8)
	서귀포시	203	189 (93.1)	185 (91.1)	177 (87.2)	156 (76.8)	178 (87.7)	175 (86.2)	163 (80.3)	173 (85.2)
국 적	중국	122	109 (89.3)	110 (90.2)	102 (83.6)	100 (82.0)	102 (83.6)	104 (85.2)	95 (77.9)	104 (85.2)
	인도네시아	39	38 (97.4)	38 (97.4)	39 (100.0)	34 (87.2)	39 (100.0)	35 (89.7)	32 (82.1)	33 (84.6)
	베트남	109	103 (94.5)	87 (79.8)	100 (91.7)	78 (71.6)	83 (76.1)	86 (78.9)	91 (83.5)	96 (88.1)
	스리랑카	80	74 (92.5)	73 (91.3)	72 (90.0)	50 (62.5)	73 (91.3)	72 (90.0)	50 (62.5)	52 (65.0)
	네팔	111	104 (93.7)	100 (90.1)	98 (88.3)	95 (85.6)	100 (90.1)	92 (82.9)	86 (77.5)	93 (83.8)
	필리핀	54	51 (94.4)	51 (94.4)	53 (98.1)	29 (53.7)	52 (96.3)	52 (96.3)	42 (77.8)	43 (79.6)
	기타	35	30 (85.7)	30 (85.7)	26 (74.3)	27 (77.1)	30 (85.7)	31 (88.6)	26 (74.3)	29 (82.9)
체 류 자 격	E9(제조업)	128	117 (91.4)	114 (89.1)	111 (86.7)	91 (71.1)	116 (90.6)	109 (85.2)	86 (67.2)	92 (71.9)
	E9(건설업)	28	20 (71.4)	20 (71.4)	19 (67.9)	17 (60.7)	21 (75.0)	19 (67.9)	15 (53.6)	17 (60.7)
	E9(농축산업)	60	56 (93.3)	52 (86.7)	54 (90.0)	47 (78.3)	54 (90.0)	49 (81.7)	50 (83.3)	52 (86.7)
	E9(어업)	111	108 (97.3)	104 (93.7)	109 (98.2)	82 (73.9)	100 (90.1)	101 (91.0)	88 (79.3)	94 (84.7)
	E10(선원취업)	70	65 (92.9)	56 (80.0)	62 (88.6)	50 (71.4)	55 (78.6)	55 (78.6)	58 (82.9)	62 (88.6)
	E7(특정활동)	44	40 (90.9)	40 (90.9)	33 (75.0)	37 (84.1)	36 (81.8)	39 (88.6)	33 (75.0)	39 (88.6)
	H2(방문취업)	14	13 (92.9)	13 (92.9)	12 (85.7)	13 (92.9)	10 (71.4)	13 (92.9)	10 (71.4)	11 (78.6)
	기타	95	90 (94.7)	90 (94.7)	90 (94.7)	76 (80.0)	87 (91.6)	87 (91.6)	82 (86.3)	83 (87.4)

- 사업장에서 숙소 무료 제공은 약 49.5%가 제공받고 있는 것으로 나타나며, 스리랑카의 경우 81.3%로 매우 높게 나타남

〈그림 3-33〉 사업장에서 숙소 무료 제공 여부



〈표 3-49〉 사업장에서 숙소 무료 제공 여부

(단위 : 명, %)

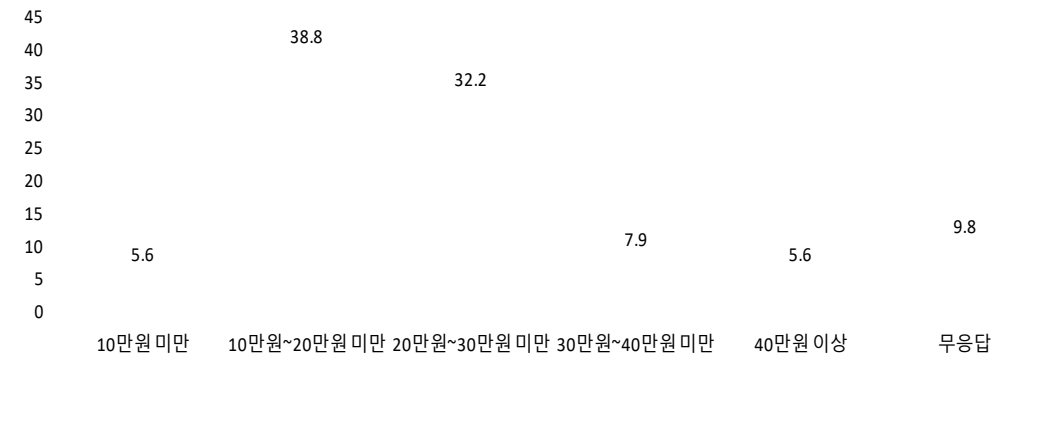
구 분		사 례 수	예	아니요	무응답	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	272(49.5)	214(38.9)	64(11.6)	-
성별	남자	407	222(54.5)	148(36.4)	37(9.1)	$x^2=19.527$, $p<0.001$
	여자	143	50(35.0)	66(46.2)	27(18.9)	
연령	29세 이하	263	134(51.0)	96(36.5)	33(12.5)	$x^2=1.400$, $p>0.05$
	30대	228	110(48.2)	93(40.8)	25(11.0)	
	40대 이상	59	28(47.5)	25(42.4)	6(10.2)	
지역	제주시	347	158(45.5)	146(42.1)	43(12.4)	$x^2=5.806$, $p>0.05$
	서귀포시	203	114(56.2)	68(33.5)	21(10.3)	
국적	중국	122	48(39.3)	57(46.7)	17(13.9)	$x^2=49.048$, $p<0.001$
	인도네시아	39	21(53.8)	12(30.8)	6(15.4)	
	베트남	109	49(45.0)	46(42.2)	14(12.8)	
	스리랑카	80	65(81.3)	14(17.5)	1(1.3)	
	네팔	111	47(42.3)	46(41.4)	18(16.2)	
	필리핀	54	30(55.6)	21(38.9)	3(5.6)	

	기타	35	12(34.3)	18(51.4)	5(14.3)	
체류 자격	E9(제조업)	128	58(45.3)	51(39.8)	19(14.8)	$\chi^2=46.549,$ $p<0.001$
	E9(건설업)	28	10(35.7)	16(57.1)	2(7.1)	
	E9(농축산업)	60	34(56.7)	19(31.7)	7(11.7)	
	E9(어업)	111	79(71.2)	24(21.6)	8(7.2)	
	E10(선원)	70	35(50.0)	29(41.4)	6(8.6)	
	E7(특정활동)	44	18(40.9)	22(50.0)	4(9.1)	
	H2(방문취업)	14	4(28.6)	10(71.4)	0(0.0)	
	기타	95	34(35.8)	43(45.3)	18(18.9)	

- 한 달 숙박비의 경우는 약 19만 원 정도 되며, 10 ~ 20만 원, 20~30만 원을 지불하는 경우가 많은 것으로 나타남

〈그림 3-34〉 한 달 숙박비

(Base : n=214, 단위 : %)



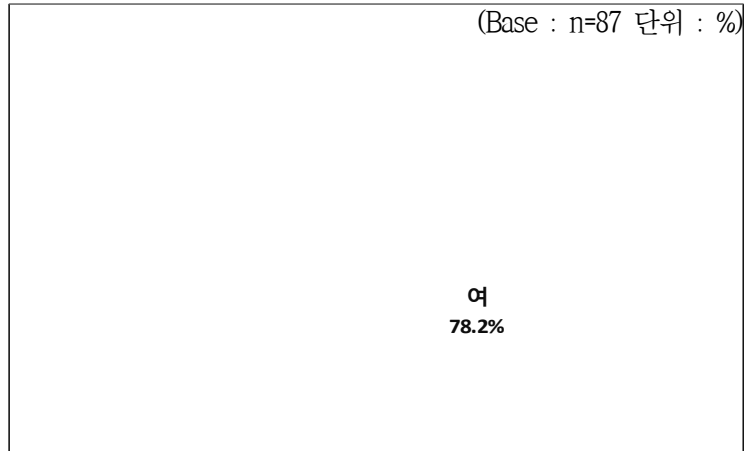
〈표 3-50〉 한 달 숙박비

(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	10만원 미만	10-20만원 미만	20-30만원 미만	30-40만원 미만	40만원 이상	무응답	평균 (원)	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체		214	12(5.6)	83(38.8)	69(32.2)	17(7.9)	12(5.6)	21(9.8)	195,451	
성별	남자	148	11(7.4)	64(43.2)	46(31.1)	9(6.1)	1(0.7)	17(11.5)	162,992	$x^2=29.791$, p<0.001
	여자	66	1(1.5)	19(28.8)	23(34.8)	8(12.1)	11(16.7)	4(6.1)	264,032	
연령	29세 이하	96	8(8.3)	43(44.8)	29(30.2)	9(9.4)	0(0.0)	7(7.3)	163,843	$x^2=36.601$, p<0.001
	30대	93	4(4.3)	35(37.6)	32(34.4)	7(7.5)	5(5.4)	10(10.8)	185,663	
	40대 이상	25	0(0.0)	5(20.0)	8(32.0)	1(4.0)	7(28.0)	4(16.0)	368,095	
지역	제주시	146	10(6.8)	56(38.4)	42(28.8)	11(7.5)	8(5.5)	19(13.0)	198,189	$x^2=7.914$, p>0.05
	서귀포시	68	2(2.9)	27(39.7)	27(39.7)	6(8.8)	4(5.9)	2(2.9)	190,182	
국적	중국	57	3(5.3)	16(28.1)	16(28.1)	7(12.3)	11(19.3)	4(7.0)	272,642	$x^2=136.9$ 91, p<0.001
	인도네시아	12	0(0.0)	1(8.3)	7(58.3)	3(25.0)	0(0.0)	1(8.3)	218,182	
	베트남	46	0(0.0)	20(43.5)	10(21.7)	3(6.5)	1(2.2)	12(26.1)	175,735	
	스리랑카	14	6(42.9)	6(42.9)	2(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	104,071	
	네팔	46	3(6.5)	31(67.4)	12(26.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	136,739	
	필리핀	21	0(0.0)	7(33.3)	8(38.1)	4(19.0)	0(0.0)	2(9.5)	196,316	
	기타	18	0(0.0)	2(11.1)	14(77.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(11.1)	213,750	
체류자격	E9(제조업)	51	2(3.9)	28(54.9)	19(37.3)	2(3.9)	0(0.0)	0(0.0)	156,961	$x^2=101.0$ 22, p<0.001
	E9(건설업)	16	3(18.8)	6(37.5)	5(31.3)	1(6.3)	1(6.3)	0(0.0)	177,500	
	E9(농축산업)	19	1(5.3)	10(52.6)	5(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(15.8)	138,750	
	E9(어업)	24	3(12.5)	11(45.8)	7(29.2)	2(8.3)	0(0.0)	1(4.2)	157,391	
	E10(선원취업)	29	1(3.4)	13(44.8)	2(6.9)	1(3.4)	0(0.0)	12(41.4)	137,353	
	E7(특정활동)	22	0(0.0)	7(31.8)	8(36.4)	2(9.1)	2(9.1)	3(13.6)	271,053	
	H2(방문취업)	10	1(10.0)	0(0.0)	5(50.0)	2(20.0)	2(20.0)	0(0.0)	270,000	
	기타	43	1(2.3)	8(18.6)	18(41.9)	7(16.3)	7(16.3)	2(4.7)	264,683	

○ 배에서 일할 때 선상의 만족여부는 만족한다는 경우가 78.2%로 약간 높은 수준임

〈그림 3-35〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 만족여부 (어업)



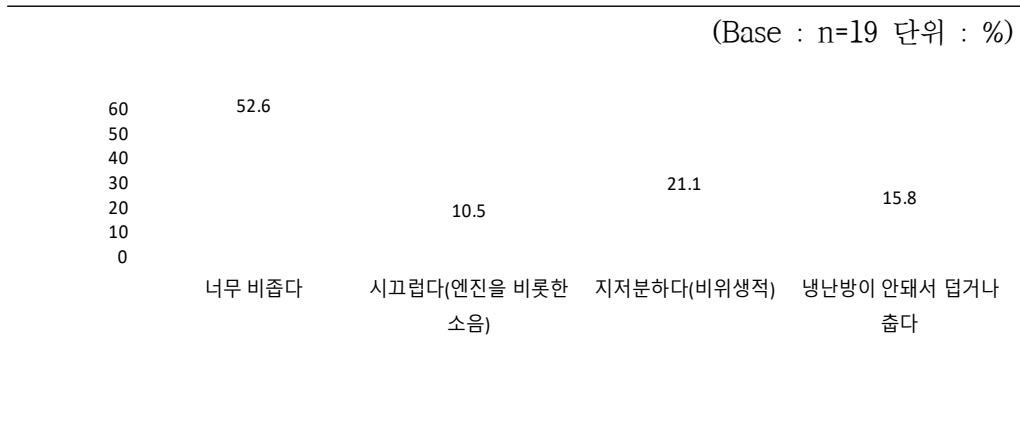
〈표 3-51〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 만족여부 (어업)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	예 빈도(%)	아니요 빈도(%)	통계량
전 체		87	68(78.2)	19(21.8)	-
성별	남자	84	65(77.4)	19(22.6)	$\chi^2=0.868$, $p>0.05$
	여자	3	3(100.0)	0(0.0)	
연령	29세 이하	31	21(67.7)	10(32.3)	$\chi^2=4.080$, $p>0.05$
	30대	50	41(82.0)	9(18.0)	
	40대 이상	6	6(100.0)	0(0.0)	
지역	제주시	56	45(80.4)	11(19.6)	$\chi^2=0.444$, $p>0.05$
	서귀포시	31	23(74.2)	8(25.8)	
국적	인도네시아	18	14(77.8)	4(22.2)	$\chi^2=0.002$, $p>0.05$
	베트남	69	54(78.3)	15(21.7)	
채류 자격	E9(농축산업)	1	1(100.0)	0(0.0)	$\chi^2=0.820$, $p>0.05$
	E9(어업)	38	31(81.6)	7(18.4)	
	E10(선원취업)	48	36(75.0)	12(25.0)	

○ 배에서 일할 때 자는 곳의 불만족이유로는 비좁다, 지저분하다는 의견이 있음

〈그림 3-36〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 불만족 이유 (어업)



〈표 3-52〉 배에서 일할 때 자는 곳(선상) 불만족 이유 (어업)

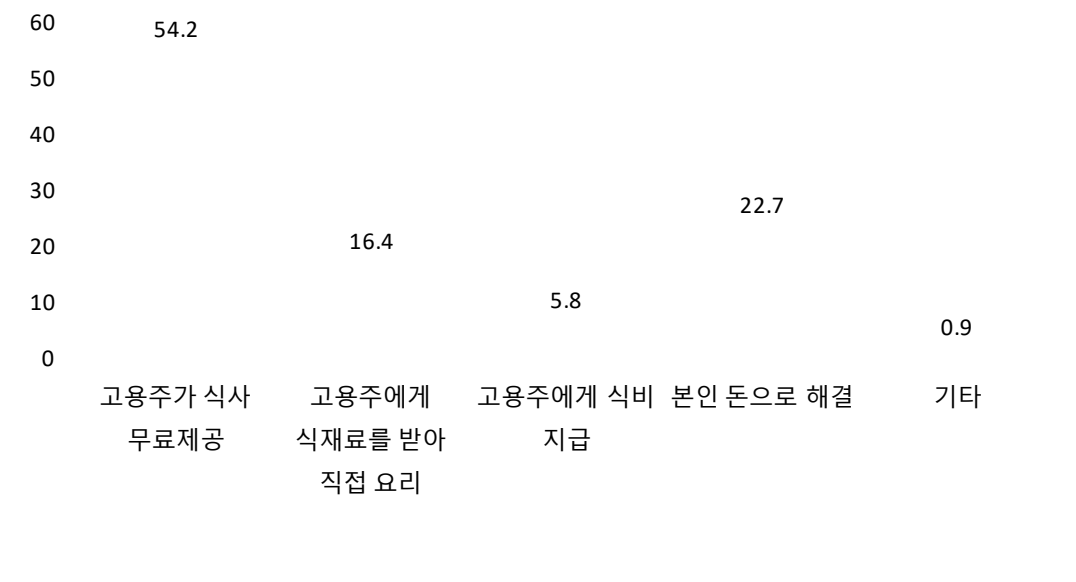
(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	너무 비좁다	시끄럽다(엔진 소음을 비롯한 소음)	지저분하 다 (비위생적)	냉난방이 안 되어서 덥거나 춥다	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체		19	10(52.6)	2(10.5)	4(21.1)	3(15.8)	-
성별	남자	19	10(52.6)	2(10.5)	4(21.1)	3(15.8)	-
연령	29세 이하	10	4(40.0)	1(10.0)	3(30.0)	2(20.0)	$\chi^2=1.685$, $p>0.05$
	30대	9	6(66.7)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	
지역	제주시	11	6(54.5)	1(9.1)	3(27.3)	1(9.1)	$\chi^2=1.292$, $p>0.05$
	서귀포시	8	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	
국적	인도네시아	4	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	$\chi^2=1.853$, $p>0.05$
	베트남	15	8(53.3)	1(6.7)	3(20.0)	3(20.0)	
체류 자격	E9(어업)	7	4(57.1)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	$\chi^2=0.449$, $p>0.05$
	E10(선원)	12	6(50.0)	1(8.3)	3(25.0)	2(16.7)	

- 식사 방법으로는 절반이상이 고용주가 식사 무료제공(54.2%) 하고 있으나, 본인 돈으로 해결(22.7%)하는 경우도 높은 비중을 보여 숙식제공을 위한 사업주의 의무가 지켜지지 않는 사업장이 있음
- 본인이 직접 돈으로 해결하는 경우는 여성보다 남성이 높고, 필리핀(50.0%), 인도네시아 근로자가 높은 비중을 차지하며, 스리랑카의 경우 고용주가 식사 무료제공 비율이 83.8%로 가장 높게 나타남.
- 체류자격별로 어업분야는 대부분이 고용주에 의해서 해결되고 있는데 반해서, 농축산업 분야에서 개인적인 지출에 의한 식사해결이 33.9%로 가장 높으며, 그 다음으로 방문취업(H2), E9(건설업) 순으로 확인되어 1차 산업 농장지역의 외국인근로자들의 숙식제공에 대한 점검이 필요할 것으로 보임

〈그림 3-37〉 식사방법

(Base : n=463, 단위 : %)



〈표 3-53〉 식사방법

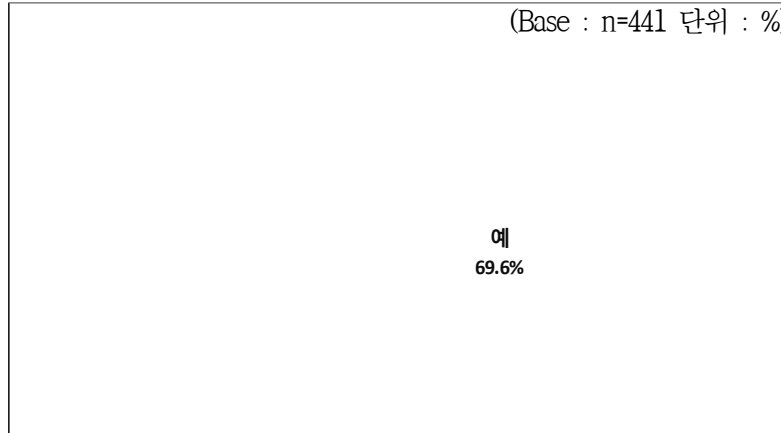
(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	고용주가 식사를 무료로 제공	고용주에게 식재료를 제공받아 직접 요리	고용주에게 식비를 지급	본인 돈으로 해결	기타	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	463	251(54.2)	76(16.4)	27(5.8)	105(22.7)	4(0.9)	-
성별	남자	323	179(55.4)	40(12.4)	23(7.1)	79(24.5)	$x^2=16.137$, $p<0.01$
	여자	140	72(51.4)	36(25.7)	4(2.9)	26(18.6)	
연령	29세 이하	232	131(56.5)	32(13.8)	12(5.2)	55(23.7)	$x^2=6.352$, $p>0.05$
	30대	178	90(50.6)	34(19.1)	14(7.9)	38(21.3)	
	40대 이상	53	30(56.6)	10(18.9)	1(1.9)	12(22.6)	
지역	제주시	291	152(52.2)	41(14.1)	16(5.5)	78(26.8)	$x^2=11.539$, $p<0.05$
	서귀포시	172	99(57.6)	35(20.3)	11(6.4)	27(15.7)	
국적	중국	122	62(50.8)	35(28.7)	4(3.3)	19(15.6)	$x^2=104.474$, $p<0.001$
	인도네시아	21	10(47.6)	5(23.8)	0(0.0)	6(28.6)	
	베트남	40	27(67.5)	3(7.5)	1(2.5)	9(22.5)	
	스리랑카	80	67(83.8)	6(7.5)	0(0.0)	7(8.8)	
	네팔	111	56(50.5)	13(11.7)	16(14.4)	25(22.5)	
	필리핀	54	20(37.0)	4(7.4)	3(5.6)	27(50.0)	
	기타	35	9(25.7)	10(28.6)	3(8.6)	12(34.3)	
채류자격	E9(제조업)	128	69(53.9)	18(14.1)	11(8.6)	29(22.7)	$x^2=122.121$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	11(39.3)	4(14.3)	4(14.3)	8(28.6)	
	E9(농축산업)	59	24(40.7)	7(11.9)	8(13.6)	20(33.9)	
	E9(어업)	73	67(91.8)	6(8.2)	0(0.0)	0(0.0)	
	E10(선원)	22	20(90.9)	2(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	
	E7(특정활동)	44	19(43.2)	15(34.1)	3(6.8)	7(15.9)	
	H2(방문취업)	14	8(57.1)	1(7.1)	0(0.0)	4(28.6)	
	기타	95	33(34.7)	23(24.2)	1(1.1)	37(38.9)	

- 고용주가 제공하는 식사(식재료) 만족도를 살펴보면, 고용주가 제공하는 식사에 대한 만족수준은 약 69.6%로 약간 만족하고 있는 것으로 파악됨
- 특히, 국가별로 베트남 근로자의 만족수준이 낮은 것으로 파악되어 20톤이상 E10(선원) 비자 소유자들의 식사만족도가 낮은 것으로 파악됨

〈그림 3-38〉 고용주가 제공하는 식사(식재료)만족도

(Base : n=441 단위 : %)



〈표 3-54〉 고용주가 제공하는 식사(식재료)만족도

(단위 : 명, %)

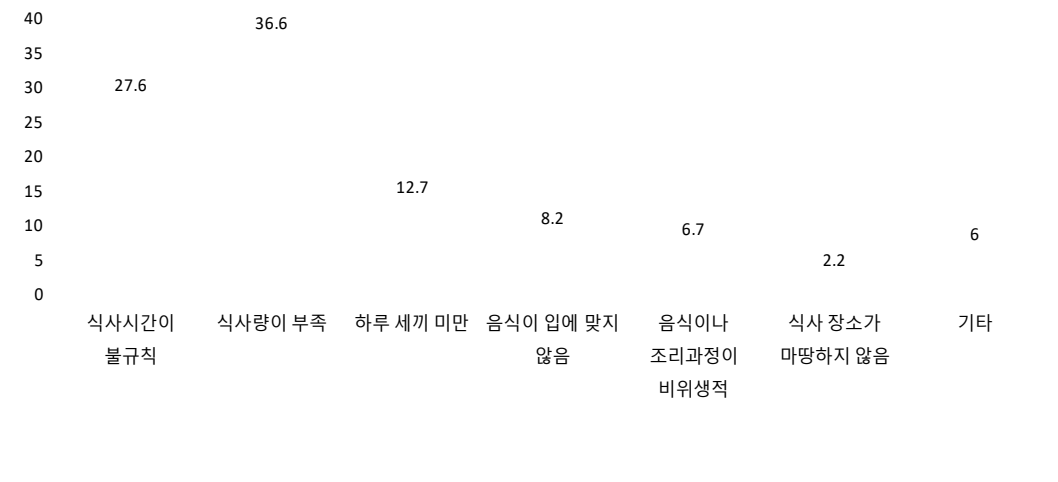
구 분		사례수	예	아니요	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		441	307(69.6)	134(30.4)	-
성 별	남자	326	223(68.4)	103(31.6)	$x^2=0.865$, p>0.05
	여자	115	84(73.0)	31(27.0)	
연 령	29세 이하	206	158(76.7)	48(23.3)	$x^2=11.391$, p<0.01
	30대	188	115(61.2)	73(38.8)	
	40대 이상	47	34(72.3)	13(27.7)	
지 역	제주시	265	172(64.9)	93(35.1)	$x^2=6.960$, p<0.01
	서귀포시	176	135(76.7)	41(23.3)	
국 적	중국	101	75(74.3)	26(25.7)	$x^2=58.836$, p<0.01
	인도네시아	33	28(84.8)	5(15.2)	
	베트남	100	40(40.0)	60(60.0)	
	스리랑카	73	61(83.6)	12(16.4)	
	네팔	85	62(72.9)	23(27.1)	
	필리핀	27	21(77.8)	6(22.2)	

	기타	22	20(90.9)	2(9.1)	
체류 자격	E9(제조업)	98	81(82.7)	17(17.3)	$\chi^2=57.719$, $p<0.001$
	E9(건설업)	19	16(84.2)	3(15.8)	
	E9(농축산업)	40	27(67.5)	13(32.5)	
	E9(어업)	111	81(73.0)	30(27.0)	
	E10(선원)	70	23(32.9)	47(67.1)	
	E7(특정활동)	37	29(78.4)	8(21.6)	
	H2(방문취업)	9	7(77.8)	2(22.2)	
	기타	57	43(75.4)	14(24.6)	

- 만족하지 못하는 이유로는 식사량 부족이 36.6%로 가장 높고, 그 다음으로 식사 시간 불규칙 수준(27.6%), 하루세끼 미만(12.7%) 순으로 조사됨.
- 국적별로 살펴보면 불규칙한 식사시간에 대한 불만은 베트남, 식사량 부족은 베트남, 네팔이 높게 나타남
- 특히, 필리핀, 인도네시아 사람들은 입맛에 맞지 않는다고 인식하는 비중이 높고, 스리랑카인은 음식이나 조리과정이 비위생적이라고 응답한 경우가 높음

〈그림 3-39〉 고용주가 제공하는 식사의 불만족 이유

(Base : n=134, 단위 : %)



〈표 3-55〉 만족하지 못하는 이유(고용주가 제공하는 식사의 불만족)

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	식사시간이 불규칙하다	식사량이 부족하다	하루에 세 끼 미만으로 먹는다	음식이 입맛에 맞지 않는다	음식이 나 조리와정이 비위생적이다	식사를 할 수 있는 마땅한 장소가 없다	기타	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	134	37(27.6)	49(36.6)	17(12.7)	11(8.2)	9(6.7)	3(2.2)	8(6.0)	-
성 별	남자	103	31(30.1)	35(34.0)	9(8.7)	9(8.7)	8(7.8)	3(2.9)	$x^2=8.95$ 5, $p>0.05$
	여자	31	6(19.4)	14(45.2)	8(25.8)	2(6.5)	1(3.2)	0(0.0)	
연 령	29세 이하	48	13(27.1)	17(35.4)	6(12.5)	5(10.4)	2(4.2)	1(2.1)	$x^2=14.4$ 73, $p<0.05$
	30대	73	23(31.5)	26(35.6)	8(11.0)	4(5.5)	6(8.2)	2(2.7)	
	40대 이상	13	1(7.7)	6(46.2)	3(23.1)	2(15.4)	1(7.7)	0(0.0)	
지 역	제주시	93	25(26.9)	36(38.7)	12(12.9)	6(6.5)	7(7.5)	3(3.2)	$x^2=8.58$ 6, $p>0.05$
	서귀포시	41	12(29.3)	13(31.7)	5(12.2)	5(12.2)	2(4.9)	0(0.0)	
국 적	중국	26	6(23.1)	5(19.2)	10(38.5)	2(7.7)	2(7.7)	0(0.0)	$x^2=82.4$ 17, $p<0.001$
	인도네시아	5	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	60	21(35.0)	25(41.7)	5(8.3)	1(1.7)	0(0.0)	1(1.7)	
	스리랑카	12	3(25.0)	4(33.3)	0(0.0)	1(8.3)	4(33.3)	0(0.0)	
	네팔	23	4(17.4)	12(52.2)	2(8.7)	1(4.3)	2(8.7)	2(8.7)	
	필리핀	6	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	4(66.7)	1(16.7)	0(0.0)	
	기타	2	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
체 류 자 격	E9(제조업)	17	7(41.2)	7(41.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(11.8)	1(5.9)	$x^2=63.9$ 78, $p<0.05$
	E9(건설업)	3	0(0.0)	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	13	4(30.8)	6(46.2)	3(23.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(어업)	30	6(20.0)	14(46.7)	1(3.3)	4(13.3)	5(16.7)	0(0.0)	
	E10(선원)	47	17(36.2)	14(29.8)	4(8.5)	2(4.3)	0(0.0)	2(4.3)	
	E7(특정활동)	8	2(25.0)	1(12.5)	4(50.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	2	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	14	1(7.1)	5(35.7)	2(14.3)	5(35.7)	1(7.1)	0(0.0)	

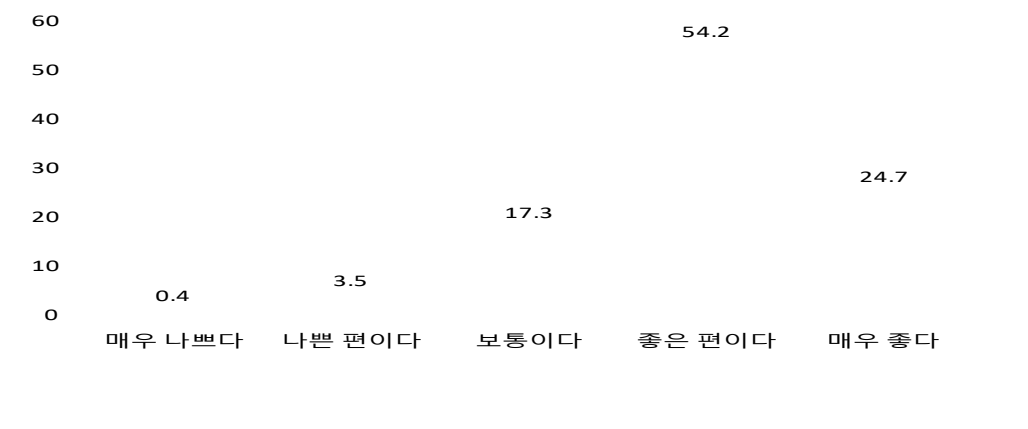
- 현재 건강 상태로는 74.9점으로 좋은 편임. 국가별로는 큰 차이는 없으나, 상대적으로 베트남인의 건강상태가 좋다고 느끼고, 스리랑카, 필리핀 근로자들은

건강상태가 좋지 않다고 인식하고 있는 것으로 조사됨

- 남성보다 여성들의 평균 주관적 건강상태 점수가 높으며, 농축산업과 어업분야에 종사하는 근로자들의 건강상태가 낮다고 느끼는 것으로 확인됨

〈그림 3-40〉 현재 주관적 건강상태

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-56〉 현재 주관적 건강상태

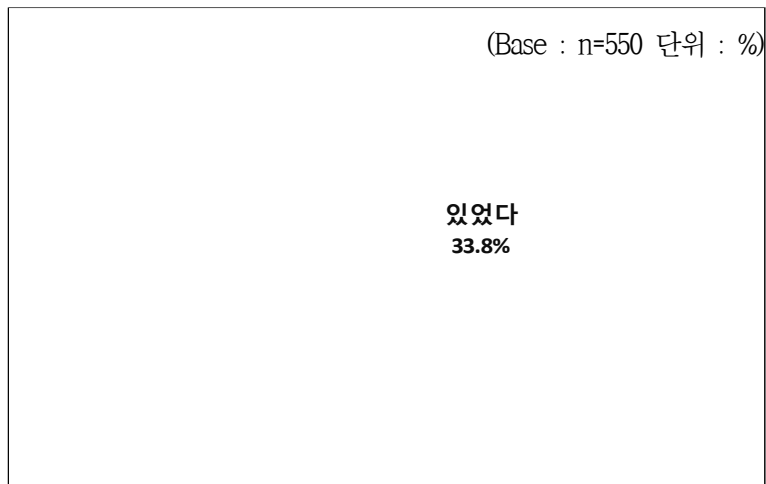
(단위 : 명, %)

구 분	사 례 수	매우 나쁜 편이다	나쁜 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	100점 환산 평균	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	평균 (점)	
전 체	550	2(0.4)	19(3.5)	95(17.3)	298(54.2)	136(24.7)	74.86	-
성 별	남자	407	2(0.5)	14(3.4)	73(17.9)	232(57.0)	86(21.1)	73.71
	여자	143	0(0.0)	5(3.5)	22(15.4)	66(46.2)	50(35.0)	78.15
연 령	29세 이하	263	1(0.4)	13(4.9)	38(14.4)	154(58.6)	57(21.7)	74.05
	30대	228	1(0.4)	1(0.4)	37(16.2)	125(54.8)	64(28.1)	77.41
	40대 이상	59	0(0.0)	5(8.5)	20(33.9)	19(32.2)	15(25.4)	68.64
지 역	제주시	347	0(0.0)	18(5.2)	55(15.9)	190(54.8)	84(24.2)	74.50
	서귀포시	203	2(1.0)	1(0.5)	40(19.7)	108(53.2)	52(25.6)	75.49
국 적	중국	122	0(0.0)	3(2.5)	26(21.3)	56(45.9)	37(30.3)	76.02
	인도네시아	39	0(0.0)	0(0.0)	6(15.4)	27(69.2)	6(15.4)	75.00
	베트남	109	1(0.9)	2(1.8)	6(5.5)	68(62.4)	32(29.4)	79.36

체류 자격	스리랑카	80	0(0.0)	2(2.5)	19(23.8)	48(60.0)	11(13.8)	71.25	
	네팔	111	1(0.9)	5(4.5)	26(23.4)	44(39.6)	35(31.5)	74.10	
	필리핀	54	0(0.0)	3(5.6)	6(11.1)	40(74.1)	5(9.3)	71.76	
	기타	35	0(0.0)	4(11.4)	6(17.1)	15(42.9)	10(28.6)	72.14	
	E9(제조업)	128	0(0.0)	9(7.0)	14(10.9)	69(53.9)	36(28.1)	75.78	$\chi^2=64.982,$ $p<0.001$
	E9(건설업)	28	0(0.0)	0(0.0)	8(28.6)	13(46.4)	7(25.0)	74.11	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	1(1.7)	18(30.0)	27(45.0)	14(23.3)	72.50	
	E9(어업)	111	0(0.0)	2(1.8)	22(19.8)	73(65.8)	14(12.6)	72.30	
	E10(선원)	70	2(2.9)	1(1.4)	7(10.0)	41(58.6)	19(27.1)	76.43	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	5(11.4)	7(15.9)	24(54.5)	8(18.2)	69.89	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	5(35.7)	7(50.0)	83.93	
	기타	95	0(0.0)	1(1.1)	17(17.9)	46(48.4)	31(32.6)	78.16	

- 지난 1년간 몸이 아파서 병원에 가고 싶었지만 못가는 경우는 약 33.8%임. 국가별로는 베트남은 58.7%로 가장 높게 나타나며, 스리랑카는 10%로 가장 낮게 나타남
- 남성보다 여성의 경우가 약간 높고, 40대 이상 고령자의 경우 가장 높은 것으로 확인되며, 제주시 거주자의 경우가 높음
- 특히, E10(선원) 비자 소유자의 경우가 60%로 가장 높아 어업의 경우는 의료서비스 혜택으로부터 취약한 것으로 파악됨에 따라 어업 분야에 종사하는 외국인들을 위한 의료지원체계가 별도로 마련될 필요가 있음

<그림 3-41> 지난 1년간 몸이 아파서 병원에 가고 싶어도 가지 못한 경우(유무)



<표 3-57> 지난 1년 간 몸이 아파서 병원에 가고 싶었지만 못 가는 경우(유무)

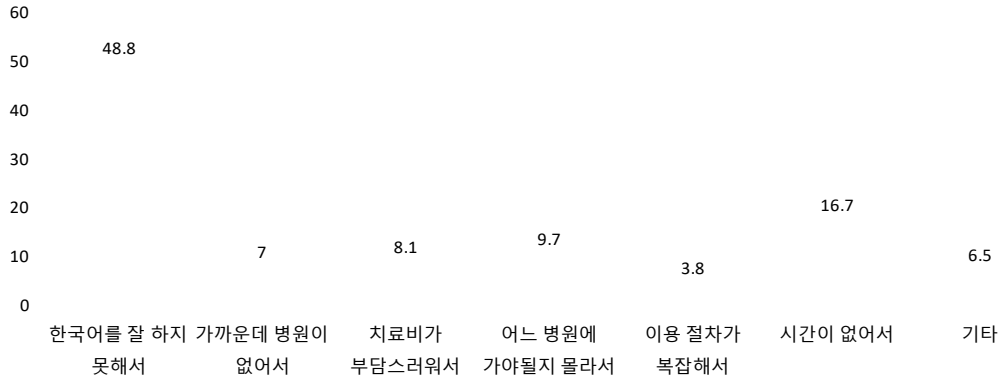
(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있었다	없었다	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	186(33.8)	364(66.2)	-
성별	남자	407	130(31.9)	277(68.1)	$\chi^2=31.099$, $p<0.001$
	여자	143	56(39.2)	87(60.8)	
연령	29세 이하	263	73(27.8)	190(72.2)	$\chi^2=9.005$, $p<0.05$
	30대	228	87(38.2)	141(61.8)	
	40대 이상	59	26(44.1)	33(55.9)	
지역	제주시	347	136(39.2)	211(60.8)	$\chi^2=12.135$, $p<0.001$
	서귀포시	203	50(24.6)	153(75.4)	
국적	중국	122	44(36.1)	78(63.9)	$\chi^2=69.038$, $p<0.001$
	인도네시아	39	7(17.9)	32(82.1)	
	베트남	109	64(58.7)	45(41.3)	
	스리랑카	80	8(10.0)	72(90.0)	
	네팔	111	35(31.5)	76(68.5)	
	필리핀	54	9(16.7)	45(83.3)	
	기타	35	19(54.3)	16(45.7)	
체류 자격	E9(제조업)	128	39(30.5)	89(69.5)	$\chi^2=31.597$, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	10(35.7)	18(64.3)	
	E9(농축산업)	60	22(36.7)	38(63.3)	
	E9(어업)	111	24(21.6)	87(78.4)	
	E10(선원)	70	42(60.0)	28(40.0)	
	E7(특정활동)	44	17(38.6)	27(61.4)	
	H2(방문취업)	14	3(21.4)	11(78.6)	
	기타	95	29(30.5)	66(69.5)	

- 병원을 못가는 가장 주된 이유로는 한국어를 잘 하지 못해서(48.4%)로 가장 높게 나타나며, 시간이 없어서(16.7%) 순임
- 남성의 경우는 언어문제, 시간문제, 정보문제가 있으나 여성의 경우 언어문제, 경제적 비용부담에 높은 비중을 차지하는 것으로 확인됨
- 언어문제는 베트남, 중국인의 경우가 높고, 정보문제는 인도네시아, 필리핀 사람들이 높으며, 시간문제는 필리핀, 스리랑카 근로자들이 큰 어려움을 호소함
- 외국인근로자들의 의료서비스 이용에 도움을 주기 위해서는 언어적 문제를 해결과 병행하여야 하며, 이동 무료진료소 운영과 한국어 강사의 파견을 통한 해결을 모색하여야 함

〈그림 3-42〉 아파도 병원에 가지 못한 가장 주된 이유

(Base : n=186, 단위 : %)



〈표 3-58〉 아파도 병원에 가지 못한 가장 주된 이유

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	한국어를 잘 하지 못해서	가까운데 병원이 없어서	치료비가 부담스러워서	어느 병원을 가야될지 몰라서	이용절차가 복잡해서	시간이 없어서	기타	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	186	90(48.4)	13(7.0)	15(8.1)	18(9.7)	7(3.8)	31(16.7)	12(6.5)	-
성별	남자	130	65(50.0)	11(8.5)	5(3.8)	17(13.1)	6(4.6)	24(18.5)	$\chi^2=34.078$, $p<0.001$
	여자	56	25(44.6)	2(3.6)	10(17.9)	1(1.8)	7(12.5)	10(17.9)	
연령	29세 이하	73	35(47.9)	4(5.5)	6(8.2)	9(12.3)	3(4.1)	13(17.8)	$\chi^2=27.193$, $p<0.01$
	30대	87	46(52.9)	9(10.3)	7(8.0)	9(10.3)	4(4.6)	7(8.0)	
	40대 이상	26	9(34.6)	0(0.0)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	11(42.3)	
지역	제주시	136	62(45.6)	8(5.9)	9(6.6)	15(11.0)	7(5.1)	25(18.4)	$\chi^2=8.079$, $p>0.05$
	서귀포시	50	28(56.0)	5(10.0)	6(12.0)	3(6.0)	0(0.0)	6(12.0)	
국적	중국	44	27(61.4)	1(2.3)	1(2.3)	1(2.3)	1(2.3)	7(15.9)	$\chi^2=95.938$, $p<0.001$
	인도네시아	7	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	1(14.3)	
	베트남	64	43(67.2)	3(4.7)	6(9.4)	2(3.1)	1(1.6)	7(10.9)	
	스리랑카	8	2(25.0)	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	3(37.5)	
	네팔	35	9(25.7)	7(20.0)	2(5.7)	4(11.4)	5(14.3)	8(22.9)	
	필리핀	9	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	4(44.4)	

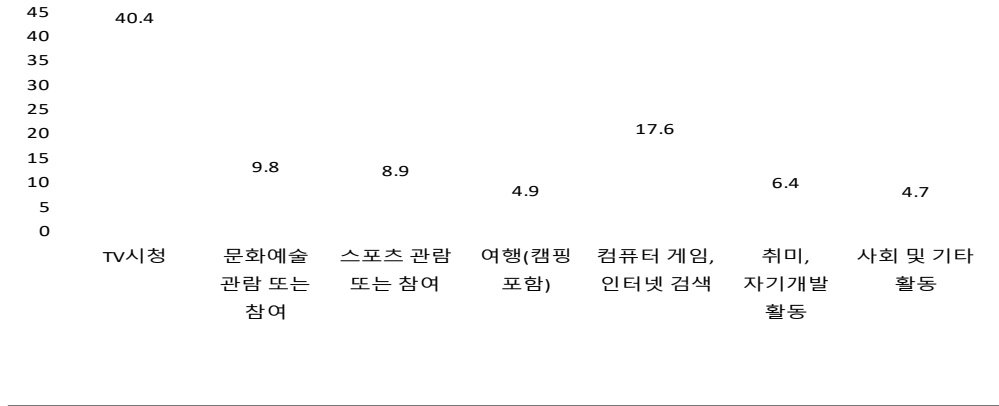
	기타	19	4(21.1)	1(5.3)	6(31.6)	5(26.3)	0(0.0)	1(5.3)	2(10.5)	
체류비자	E9(제조업)	39	8(20.5)	1(2.6)	3(7.7)	10(25.6)	4(10.3)	11(28.2)	2(5.1)	$\chi^2=89.045$, $p<0.001$
	E9(건설업)	10	5(50.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(10.0)	0(0.0)	2(20.0)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	22	12(54.5)	6(27.3)	0(0.0)	1(4.5)	1(4.5)	2(9.1)	0(0.0)	
	E9(어업)	24	13(54.2)	3(12.5)	2(8.3)	2(8.3)	0(0.0)	3(12.5)	1(4.2)	
	E10(선원)	42	31(73.8)	1(2.4)	0(0.0)	3(7.1)	1(2.4)	5(11.9)	1(2.4)	
	E7(특정활동)	17	9(52.9)	0(0.0)	3(17.6)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	2(11.8)	
	H2(방문취업)	3	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	
	기타	29	11(37.9)	1(3.4)	5(17.2)	0(0.0)	0(0.0)	6(20.7)	6(20.7)	

- 제주지역 외국인근로자들이 가장 즐기는 여가생활을 살펴보면, TV 시청(40.4%), 컴퓨터 게임 및 인터넷 검색(17.6%), 문화예술 관람 및 참여(9.8%) 순으로 파악됨
- 남성과 여성 모두 TV 시청, 컴퓨터게임 및 인터넷에 많은 시간을 보내는 것으로 확인되며, 취미 및 자기개발, 사회활동에 대한 시간투자는 거의 없는 것으로 조사됨
- 국적별로 살펴보면 중국, 인도네시아는 TV 시청으로 주로 많이 시간을 보내며, 문화예술 관람 및 참여는 베트남, 스포츠 관람 및 참여, 여행은 네팔, 컴퓨터 게임 및 인터넷 검색은 필리핀인들이 많이 하는 것으로 나타남¹³⁾

13) 이민자 체류실태 및 고용조사(2018)에 따르면 한국에서 여가활용으로 TV시청(47.8%)로 가장 높고, 휴식 활동(13.8%), 취미, 자기개발활동(8.2%) 순으로 나타나며, 전북 외국인근로자 실태조사(2014)에서는 친구 만나기(21.3%), 집안일(16.3%), TV시청 순으로 확인됨. 따라서 한국에서 생활하는 외국인들이 단조로운 휴식시간을 보내고 있는 것을 알 수 있음.

〈그림 3-43〉 평소 여가생활(1순위)

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-59〉 평소 여가생활 (1순위)

(단위 : 명, %)

구 분	사 례 수	TV 시 청	문 화 예 술 관 람	스 포 츠 관 람	여 행 (캠 핑 포 함)	컴 퓨 터 게 임, 인 터 넷 검 색	취 미, 자 기 개 발 활 동	휴 식 활 동	사 회 및 기 타 활 동	커 뮤 니 티 활 동	기 타	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	550	222 (40.4)	54 (9.8)	49 (8.9)	27 (4.9)	97 (17.6)	35 (6.4)	26 (4.7)	11 (2.0)	23 (4.2)	6 (1.1)	-
성 별	남자	144 (35.4)	41 (10.1)	44 (10.8)	20 (4.9)	83 (20.4)	24 (5.9)	23 (5.7)	9 (2.2)	18 (4.4)	1 (0.2)	$x^2=37.013$, $p<0.001$
	여자	78 (54.5)	13 (9.1)	5 (3.5)	7 (4.9)	14 (9.8)	11 (7.7)	3 (2.1)	2 (1.4)	5 (3.5)	5 (3.5)	
연 령	29세 이하	84 (31.9)	27 (10.3)	32 (12.2)	9 (3.4)	61 (23.2)	22 (8.4)	12 (4.6)	4 (1.5)	12 (4.6)	0 (0.0)	$x^2=43.024$, $p<0.01$
	30대	107 (46.9)	24 (10.5)	14 (6.1)	13 (5.7)	31 (13.6)	9 (3.9)	11 (4.8)	7 (3.1)	8 (3.5)	4 (1.8)	
	40대 이상	31 (52.5)	3 (5.1)	3 (5.1)	5 (8.5)	5 (8.5)	4 (6.8)	3 (5.1)	0 (0.0)	3 (5.1)	2 (3.4)	
지 역	제주시	122 (35.2)	44 (12.7)	31 (8.9)	21 (6.1)	62 (17.9)	27 (7.8)	13 (3.7)	8 (2.3)	13 (3.7)	6 (1.7)	$x^2=25.940$, $p<0.01$
	서귀포시	100 (49.3)	10 (4.9)	18 (8.9)	6 (3.0)	35 (17.2)	8 (3.9)	13 (6.4)	3 (1.5)	10 (4.9)	0 (0.0)	
국 적	중국	65 (53.3)	4 (3.3)	3 (2.5)	5 (4.1)	18 (14.8)	9 (7.4)	6 (4.9)	1 (0.8)	8 (6.6)	3 (2.5)	$x^2=175.308$, $p<0.001$
	인도네시아	19 (48.7)	1 (2.6)	3 (7.7)	1 (2.6)	9 (23.1)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (12.8)	0 (0.0)	
	베트남	35 (32.1)	29 (26.6)	6 (5.5)	1 (0.9)	14 (12.8)	6 (5.5)	10 (9.2)	2 (1.8)	5 (4.6)	1 (0.9)	
	스리랑카	80	25	9	5	23	4	4	4	3	1	

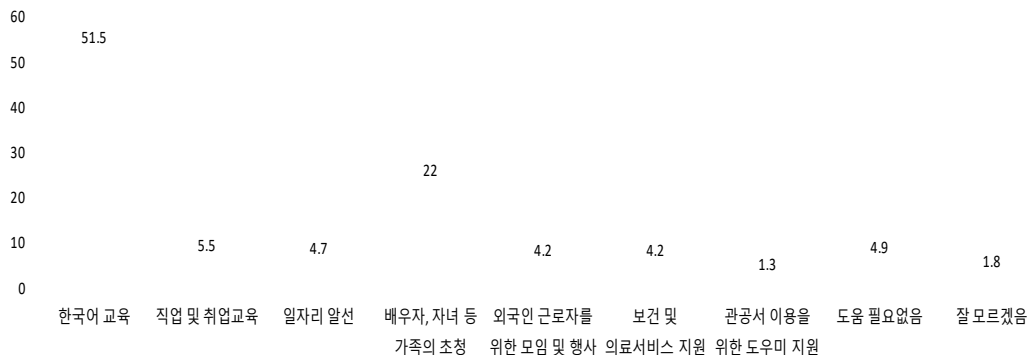
제주지역 외국인근로자의 경제·사회분야 실태조사 및 대응전략

			(31.3)	(2.5)	(11.3)	(6.3)	(28.8)	(5.0)	(5.0)	(5.0)	(3.8)	(1.3)	
	네팔	111	40 (36.0)	14 (12.6)	25 (22.5)	12 (10.8)	7 (6.3)	7 (6.3)	4 (3.6)	2 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	필리핀	54	23 (42.6)	1 (1.9)	2 (3.7)	1 (1.9)	21 (38.9)	2 (3.7)	1 (1.9)	1 (1.9)	1 (1.9)	1 (1.9)	
	기타	35	15 (42.9)	3 (8.6)	1 (2.9)	2 (5.7)	5 (14.3)	6 (17.1)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	
체류 자격	E9(제조업)	128	43 (33.6)	16 (12.5)	19 (14.8)	8 (6.3)	24 (18.8)	8 (6.3)	3 (2.3)	3 (2.3)	4 (3.1)	0 (0.0)	$\chi^2=13$ 6.352, p<0.001
	E9(건설업)	28	13 (46.4)	0 (0.0)	2 (7.1)	0 (0.0)	6 (21.4)	2 (7.1)	1 (3.6)	1 (3.6)	3 (10.7)	0 (0.0)	
	E9(농축산업)	60	25 (41.7)	6 (10.0)	9 (15.0)	6 (10.0)	5 (8.3)	5 (8.3)	3 (5.0)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(어업)	111	40 (36.0)	6 (5.4)	10 (9.0)	6 (5.4)	28 (25.2)	8 (7.2)	3 (2.7)	2 (1.8)	7 (6.3)	1 (0.9)	
	E10(선원)	70	24 (34.3)	17 (24.3)	3 (4.3)	0 (0.0)	5 (7.1)	3 (4.3)	13 (18.6)	3 (4.3)	2 (2.9)	0 (0.0)	
	E7(특정활동)	44	23 (52.3)	1 (2.3)	0 (0.0)	2 (4.5)	7 (15.9)	5 (11.4)	2 (4.5)	1 (2.3)	2 (4.5)	1 (2.3)	
	H2(방문취업)	14	10 (71.4)	1 (7.1)	0 (0.0)	2 (14.3)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	95	44 (46.3)	7 (7.4)	6 (6.3)	3 (3.2)	21 (22.1)	4 (4.2)	1 (1.1)	0 (0.0)	5 (5.3)	4 (4.2)	

- 제주 생활 시 가장 필요한 도움은 한국어 교육(51.5%), 배우자, 자녀 등 가족의 초청(22.0%), 직업 및 취업교육(5.5%) 순으로 확인됨
- 한국어 교육에 대한 필요성은 남성보다 여성, 30대, 서귀포시 지역에서 높은 비중을 차지하고 있는데. 필리핀, 인도네시아 사람들의 비중이 가장 높은 것으로 확인됨. 가족의 초청은 스리랑카(62.5%), E9 (어업) 이 43.2%로 가장 높게 도움을 원하고 있는 것으로 파악됨
- 특히, 29세 이하 청년층에서 가족초청의 요청이 26.2%로 가장 높아 ‘외국인 가족 만남의 날’을 제정, 또는 가족초청제도의 마련 등 제주지역 외국인근로자들의 외로움을 해소하고, 인적교류를 확대할 수 있는 정책적 지원이 필요함
- 또한 각 국가별 외국인근로자들의 음식나눔, 가족모임, 전통행사, 영화감상, 어버이날 행사, 각종 축제모임 등 공동체 자조모임을 활성화할 필요가 있음¹⁴⁾

〈그림 3-44〉 제주 생활 시 가장 필요한 도움(1순위)

(Base : n=550, 단위 : %)



- ① 한국어 교육 ② 직업 및 취업교육 ③ 일자리 알선 ④ 배우자, 자녀 등 가족의 초청
 ⑤ 외국인근로자들 위한 모임 및 행사 ⑥ 보건 및 의료서비스 지원 ⑦ 관공서 이용을 위한 도우미 지원
 ⑧ 도움필요없음 ⑨ 잘모르겠음

14) 김포시외국인지원센터에서는 공동체자조모임 행사로 중국가족모임, 방글라데시 후원행사, 미얀마음식나눔, 인도네시아 밴드모임, 태국어어버이날 행사, 네팔전통영화감상, 국경없는 마을배 월드컵 등 외국인들을 위한 행사 및 모임들이 활성화되고 있음.

<표 3-60> 제주 생활 시 가장 필요한 도움 (1순위)

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체	550	283 (51.5)	30 (5.5)	26 (4.7)	121 (22.0)	23 (4.2)	23 (4.2)	7 (1.3)	27 (4.9)	10 (1.8)	-
성별	남자	204 (50.1)	23 (5.7)	16 (3.9)	103 (25.3)	18 (4.4)	13 (3.2)	4 (1.0)	19 (4.7)	7 (1.7)	$x^2=15.702$, $p<0.05$
	여자	79 (55.2)	7 (4.9)	10 (7.0)	18 (12.6)	5 (3.5)	10 (7.0)	3 (2.1)	8 (5.6)	3 (2.1)	
연령	29세 이하	128 (48.7)	15 (5.7)	14 (5.3)	69 (26.2)	10 (3.8)	5 (1.9)	5 (1.9)	11 (4.2)	6 (2.3)	$x^2=40.166$, $p<0.001$
	30대	133 (58.3)	11 (4.8)	9 (3.9)	43 (18.9)	9 (3.9)	11 (4.8)	2 (0.9)	7 (3.1)	3 (1.3)	
	40대 이상	22 (37.3)	4 (6.8)	3 (5.1)	9 (15.3)	4 (6.8)	7 (11.9)	0 (0.0)	9 (15.3)	1 (1.7)	
지역	제주시	169 (48.7)	15 (4.3)	17 (4.9)	86 (24.8)	13 (3.7)	17 (4.9)	4 (1.2)	19 (5.5)	7 (2.0)	$x^2=9.470$, $p>0.05$
	서귀포시	114 (56.2)	15 (7.4)	9 (4.4)	35 (17.2)	10 (4.9)	6 (3.0)	3 (1.5)	8 (3.9)	3 (1.5)	
국적	중국	65 (53.3)	6 (4.9)	10 (8.2)	14 (11.5)	8 (6.6)	5 (4.1)	2 (1.6)	7 (5.7)	5 (4.1)	$x^2=169.977$, $p<0.001$
	인도네시아	28 (71.8)	6 (15.4)	2 (5.1)	3 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	47 (43.1)	6 (5.5)	5 (4.6)	23 (21.1)	5 (4.6)	12 (11.0)	2 (1.8)	9 (8.3)	0 (0.0)	
	스리랑카	27 (33.8)	1 (1.3)	0 (0.0)	50 (62.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	
	네팔	58 (52.3)	9 (8.1)	8 (7.2)	13 (11.7)	6 (5.4)	5 (4.5)	3 (2.7)	6 (5.4)	3 (2.7)	
	필리핀	40 (74.1)	2 (3.7)	0 (0.0)	8 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.6)	1 (1.9)	
	기타	18 (51.4)	0 (0.0)	1 (2.9)	10 (28.6)	4 (11.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	
체류자격	E9(제조업)	69 (53.9)	8 (6.3)	6 (4.7)	28 (21.9)	6 (4.7)	6 (4.7)	1 (0.8)	1 (0.8)	3 (2.3)	$x^2=151.174$, $p<0.001$
	E9(건설업)	12 (42.9)	0 (0.0)	1 (3.6)	8 (28.6)	3 (10.7)	1 (3.6)	0 (0.0)	2 (7.1)	1 (3.6)	
	E9(농축산업)	38 (63.3)	2 (3.3)	3 (5.0)	6 (10.0)	1 (1.7)	4 (6.7)	3 (5.0)	2 (3.3)	1 (1.7)	
	E9(어업)	45 (40.5)	10 (9.0)	3 (2.7)	48 (43.2)	3 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.8)	0 (0.0)	
	E10(선원)	27 (38.6)	4 (5.7)	3 (4.3)	13 (18.6)	5 (7.1)	6 (8.6)	1 (1.4)	10 (14.3)	1 (1.4)	
	E7(특정활동)	24 (54.5)	0 (0.0)	2 (4.5)	8 (18.2)	4 (9.1)	3 (6.8)	1 (2.3)	0 (0.0)	2 (4.5)	
	H2(방문취업)	4 (28.6)	2 (14.3)	5 (35.7)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	
	기타	64 (67.4)	4 (4.2)	3 (3.2)	9 (9.5)	1 (1.1)	3 (3.2)	1 (1.1)	8 (8.4)	2 (2.1)	

2-4. 외국인 근로자 인권실태

- 본 조사는 제주지역 외국인근로자들이 근로하는 도중에 발생하는 노동조건에 대한 부당한 대우를 경험하거나 폭력, 성희롱 등 인권침해 사실에 대한 조사를 실시하였음
- 제주지역 외국인근로자의 근로 시 부당대우 및 인권실태 현황을 살펴보면 다음과 같음.

1) 부당대우 경험

- 일반적으로 근로자들이 일과 관련하여 발생할 수 있는 부당대우는 임금체불 및 지연, 부당근로 및 초과근로 요구, 연장 또는 휴일 근로 시 수당미지급, 해고, 업무상 부당한 지시 및 요구 등이 있음
- 우선, 임금체불 경험은 전체 19.1%(105명)로 매우 높은 편임. 남성 비중이 높고 국적별로 베트남은 41.3%로 매우 높은 수준이며, 그 다음으로는 필리핀, 중국 순으로 나타나며, 특히 E10(선원) 비자 소유자가 가장 높은 비중을 차지함

〈표 3-61〉 임금 체불 여부

(단위 : 명, %)

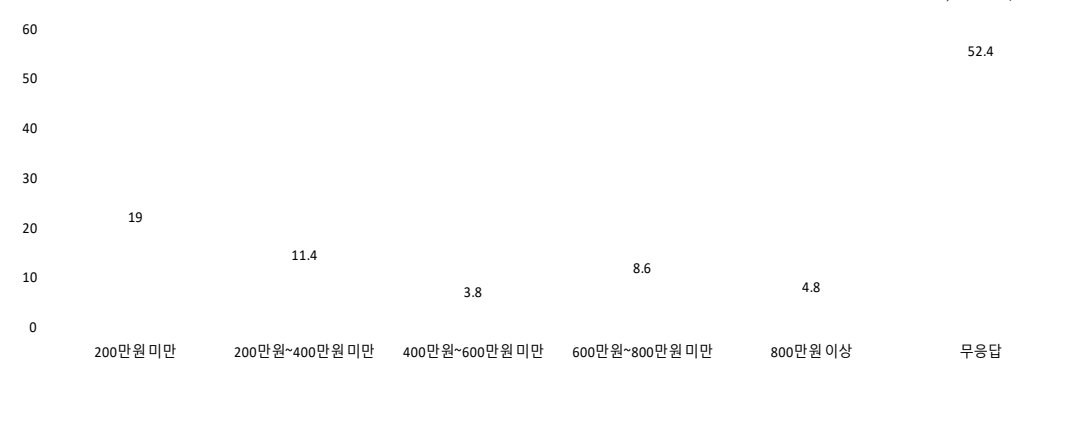
구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	105(19.1)	445(80.9)	-
성별	남자	407	82(20.1)	325(79.9)	$x^2=1.131$, p>0.05
	여자	143	23(16.1)	120(83.9)	
연령	29세 이하	263	47(17.9)	216(82.1)	$x^2=5.332$, p>0.05
	30대	228	52(22.8)	176(77.2)	
	40대 이상	59	6(10.2)	53(89.8)	
지역	제주시	347	74(21.3)	273(78.7)	$x^2=3.040$, p>0.05
	서귀포시	203	31(15.3)	172(84.7)	
국적	중국	122	19(15.6)	103(84.4)	$x^2=54.137$, p<0.001
	인도네시아	39	3(7.7)	36(92.3)	
	베트남	109	45(41.3)	64(58.7)	
	스리랑카	80	3(3.8)	77(96.3)	

	네팔	111	20(18.0)	91(82.0)	
	필리핀	54	12(22.2)	42(77.8)	
	기타	35	3(8.6)	32(91.4)	
체류 자격	E9(제조업)	128	16(12.5)	112(87.5)	$\chi^2=31.106,$ $p<0.001$
	E9(건설업)	28	7(25.0)	21(75.0)	
	E9(농축산업)	60	12(20.0)	48(80.0)	
	E9(어업)	111	14(12.6)	97(87.4)	
	E10(선원)	70	28(40.0)	42(60.0)	
	E7(특정활동)	44	5(11.4)	39(88.6)	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	13(92.9)	
	기타	95	22(23.2)	73(76.8)	

- 임금체불기간은 1개월이하가 21.0%로 가장 높으며, 남성보다 여성의 경우 2개월 이상 비교적 장기간에 걸쳐 임금을 받지 못하는 사례가 있는 것으로 분석됨
- 서귀포시의 경우 단기간(1개월이하) 비중이 32.3%로 가장 높아 서귀포시의 외국인들에 대한 노동교육 및 체불방지를 위한 사업주교육이 병행된다면 감소할 것으로 기대됨
- 국적별로 베트남, 네팔, 중국 근로자들의 빈도가 높고 주로 단기간에 체불현상이 나타나고 있으며, E10(선원)의 경우 빈도가 높고, 건설업, 20톤이하 어업 분야에서 단기간(1개월이하) 동안 이루어지고 있음

<그림 3-45> 임금 체불 기간

(Base : n=105, 단위 : %)



〈표 3-62〉 임금 체불 기간

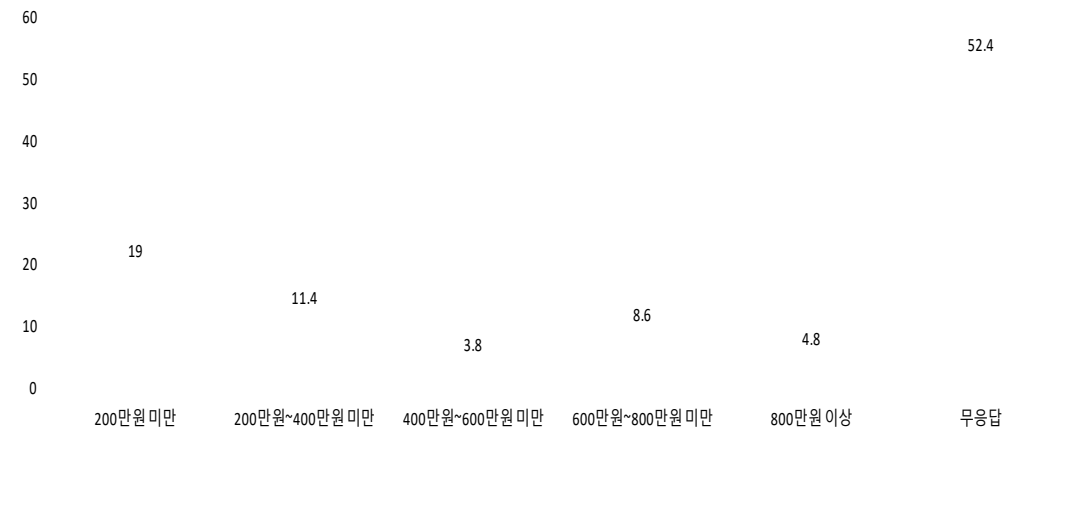
(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월 이상	무응답	평균 (개월)	통계량
전 체		105	22(21.0)	10(9.5)	4(3.8)	9(8.6)	5(4.8)	55(52.4)	2.5	-
성별	남자	82	18(22.0)	6(7.3)	4(4.9)	4(4.9)	5(6.1)	45(54.9)	2.5	$x^2=11.020$, p>0.05
	여자	23	4(17.4)	4(17.4)	0(0.0)	5(21.7)	0(0.0)	10(43.5)	2.5	
연령	29세 이하	47	10(21.3)	5(10.6)	2(4.3)	3(6.4)	2(4.3)	25(53.2)	2.3	$x^2=10.718$, p>0.05
	30대	52	9(17.3)	3(5.8)	2(3.9)	6(11.5)	3(5.8)	29(55.8)	2.9	
	40대 이상	6	3(50.0)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	1.4	
지역	제주시	74	12(16.2)	9(12.2)	3(4.1)	8(10.8)	4(5.4)	38(51.4)	2.8	$x^2=6.290$, p>0.05
	서귀포시	31	10(32.3)	1(3.2)	1(3.2)	1(3.2)	1(3.2)	17(54.8)	1.8	
국적	중국	19	7(36.8)	2(10.5)	1(5.3)	3(15.8)	1(5.3)	5(26.3)	2.3	$x^2=68.585$, p<0.001
	인도네시아	3	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	4.3	
	베트남	45	9(20.0)	6(13.3)	3(6.7)	1(2.2)	0(0.0)	26(57.8)	1.8	
	스리랑카	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	7.0	
	네팔	20	4(20.0)	2(10.0)	0(0.0)	2(10.0)	0(0.0)	12(60.0)	2.0	
	필리핀	12	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	10(83.3)	3.5	
	기타	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	4.0	
체류자격	E9(제조업)	16	4(25.0)	2(12.5)	0(0.0)	2(12.5)	1(6.3)	7(43.8)	2.4	$x^2=46.964$, p>0.05
	E9(건설업)	7	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	2.0	
	E9(농축산업)	12	2(16.7)	3(25.0)	0(0.0)	3(25.0)	0(0.0)	4(33.3)	2.5	
	E9(어업)	14	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	2(14.3)	4(28.6)	3.0	
	E10(선원)	28	3(10.7)	2(7.1)	3(10.7)	0(0.0)	1(3.6)	19(67.9)	2.4	
	E7(특정활동)	5	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	1.7	
	H2(방문취업)	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100)	-	
	기타	22	3(13.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(13.6)	0(0.0)	16(72.7)	2.5	

- 임금체불금액은 평균 4,128,640원이며, 200만원 미만이 가장 많은 것으로 나타나며, 여성보다 남성의 비중이 높은 것으로 파악됨
- 건설업, 어업분야는 200만원미만 적은 금액에서 임금체불이 발생되나 제조업, 농축산업 분야는 비교적 큰 금액의 임금체불이 발생된 것으로 파악됨

〈그림 3-46〉 임금 체불 금액

(Base : n=105, 단위 : %)



〈표 3-63〉 임금 체불 금액

(단위 : 명, %)

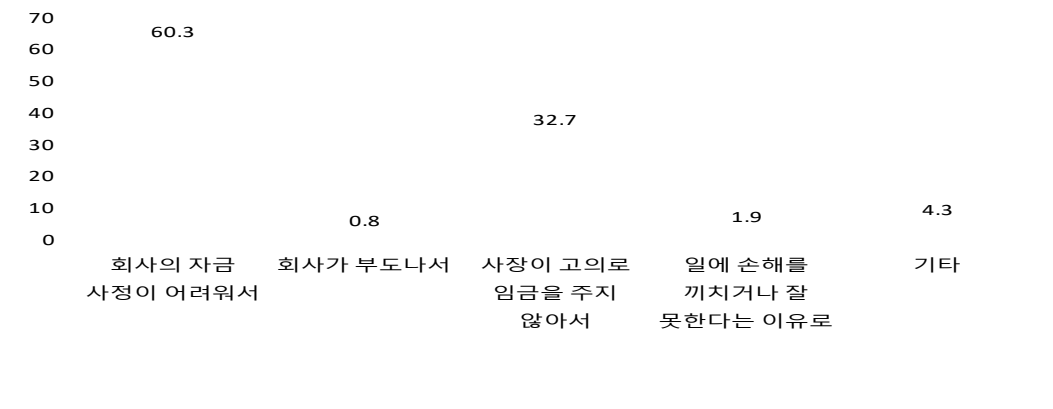
구 분	사례 수	200만원 미만	200~400만원 미만	400~600만원 미만	600~800만원 미만	800만원 이상	무응답	평균(원)	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)		
전 체	105	20(19.0)	12(11.4)	4(3.8)	9(8.6)	5(4.8)	55(52.4)	4,128,640	-
성 별	남자	82	16(19.5)	9(11.0)	3(3.7)	4(4.9)	5(6.1)	45(54.9)	$x^2=7.938$, $p>0.05$
	여자	23	4(17.4)	3(13.0)	1(4.3)	5(21.7)	0(0.0)	10(43.5)	
연 령	29세 이하	47	8(17.0)	7(14.9)	1(2.1)	4(8.5)	2(4.3)	25(53.2)	$x^2=11.357$, $p>0.05$
	30대	52	9(17.3)	3(5.8)	3(5.8)	5(9.6)	3(5.8)	29(55.8)	
	40대 이상	6	3(50.0)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	
지 역	제주시	74	11(14.9)	10(13.5)	3(4.1)	8(10.8)	4(5.4)	38(51.4)	$x^2=5.030$, $p>0.05$
	서귀포시	31	9(29.0)	2(6.5)	1(3.2)	1(3.2)	1(3.2)	17(54.8)	
국 적	중국	19	7(36.8)	1(5.3)	1(5.3)	4(21.1)	1(5.3)	5(26.3)	$x^2=72.744$, $p<0.001$
	인도네시아	3	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	
	베트남	45	9(20.0)	7(15.6)	2(4.4)	1(2.2)	0(0.0)	26(57.8)	
	스리랑카	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	
	네팔	20	3(15.0)	3(15.0)	1(5.0)	1(5.0)	0(0.0)	12(60.0)	

체류자격	필리핀	12	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	10(83.3)	6,150,000	$\chi^2=40.893$, $p>0.05$
	기타	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	6,220,000	
	E9(제조업)	16	2(12.5)	4(25.0)	0(0.0)	2(12.5)	1(6.3)	7(43.8)	4,248,889	
	E9(건설업)	7	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	2(28.6)	3,386,000	
	E9(농축산업)	12	2(16.7)	3(25.0)	1(8.3)	2(16.7)	0(0.0)	4(33.3)	4,050,250	
	E9(어업)	14	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	2(14.3)	4(28.6)	5,035,000	
	E10(선원)	28	3(10.7)	3(10.7)	1(3.6)	1(3.6)	1(3.6)	19(67.9)	4,046,667	
	E7(특정활동)	5	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	3,096,667	
	H2(방문취업)	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	-	
	기타	22	3(13.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(13.6)	0(0.0)	16(72.7)	3,800,000	

- 임금체불이유로는 회사의 자금사정이 어려워서(60.3%), 사장이 고의로 임금을 주지 않아서(32.7%)로 나타나 자금사정과 고의성이 대부분인 것으로 나타남
- 국적별로 스리랑카 근로자의 사장의 고의로 임금을 주지 않는 경우가 높으며 (43.6%), 그 다음으로 네팔(39.2%) 순으로 나타나며, 20톤이하 연근해 어업, 건설업 분야에 높은 것으로 확인됨

〈그림 3-47〉 임금 체불 이유

(Base : n=257, 단위 : %)



〈표 3-64〉 임금 체불 이유

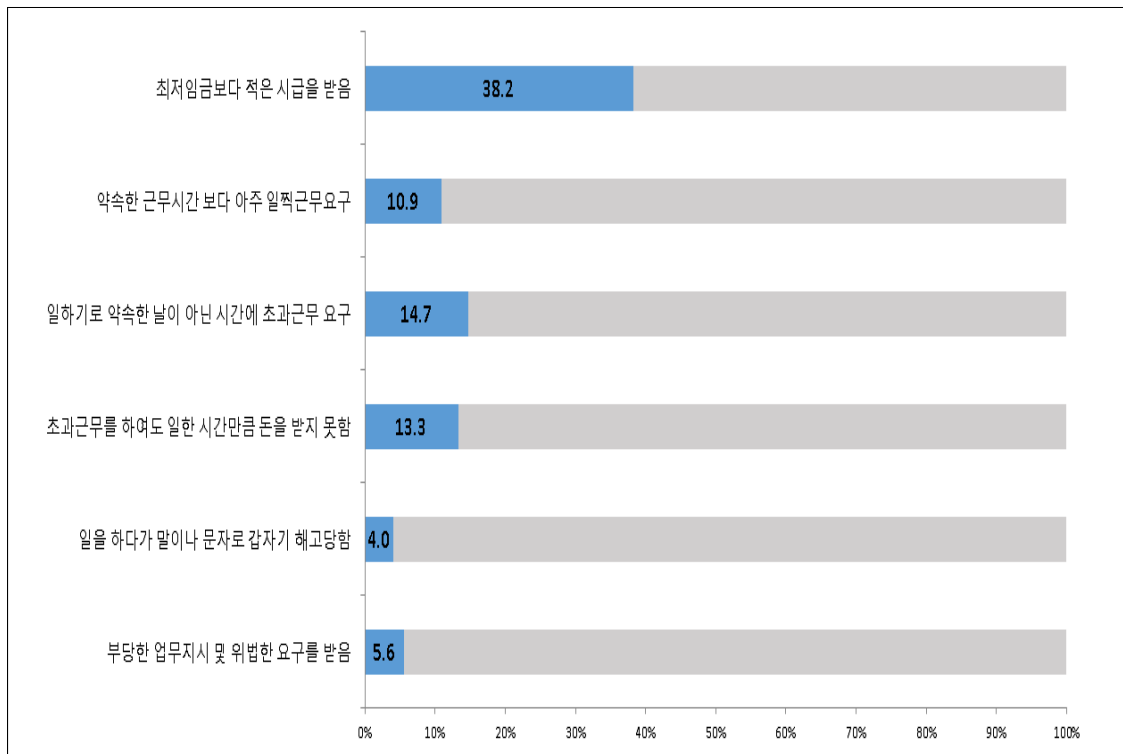
(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	회사의 자금사정이 어려워서	회사가 부도나서	사장이 고의로 임금을 주지 않아서	일에 손해를 끼치거나 잘 못한다는 이유로	기타	통계량
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	257	155(60.3)	2(0.8)	84(32.7)	5(1.9)	11(4.3)	-
성별	남자	203	125(61.6)	2(1.0)	68(33.5)	5(2.5)	$x^2=20.040$, $p<0.001$
	여자	54	30(55.6)	0(0.0)	16(29.6)	0(0.0)	
연령	29세 이하	123	73(59.3)	0(0.0)	44(35.8)	2(1.6)	$x^2=9.679$, $p>0.05$
	30대	113	69(61.1)	2(1.8)	35(31.0)	3(2.7)	
	40대 이상	21	13(61.9)	0(0.0)	5(23.8)	0(0.0)	
지역	제주시	155	98(63.2)	2(1.3)	45(29.0)	3(1.9)	$x^2=3.511$, $p>0.05$
	서귀포시	102	57(55.9)	0(0.0)	39(38.2)	2(2.0)	
국적	중국	44	25(56.8)	0(0.0)	13(29.5)	0(0.0)	$x^2=35.348$, $p>0.05$
	인도네시아	6	4(66.7)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	
	베트남	66	42(63.6)	1(1.5)	18(27.3)	3(4.5)	
	스리랑카	55	30(54.5)	0(0.0)	24(43.6)	0(0.0)	
	네팔	51	28(54.9)	1(2.0)	20(39.2)	2(3.9)	
	필리핀	25	20(80.0)	0(0.0)	5(20.0)	0(0.0)	
	기타	10	6(60.0)	0(0.0)	2(20.0)	0(0.0)	
체류자격	E9(제조업)	39	22(56.4)	1(2.6)	13(33.3)	0(0.0)	$x^2=40.597$, $p>0.05$
	E9(건설업)	14	6(42.9)	1(7.1)	5(35.7)	1(7.1)	
	E9(농축산업)	32	20(62.5)	0(0.0)	11(34.4)	1(3.1)	
	E9(어업)	67	37(55.2)	0(0.0)	29(43.3)	0(0.0)	
	E10(선원)	42	28(66.7)	0(0.0)	11(26.2)	3(7.1)	
	E7(특정활동)	17	10(58.8)	0(0.0)	5(29.4)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	4	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	42	28(66.7)	0(0.0)	10(23.8)	0(0.0)	

○ 본 조사의 근로시 부당대우 관련하여 경험하는 경우는 크게 임금문제, 근로시간문제, 부당업무지시로 나타내었으며, 임금문제는 앞서 언급된 임금체불이외의 근로계약보다 적은 급여를 지급하는 경우가 있음

- 대부분 외국인근로자들이 입국초기에 최저임금수준을 받는다고 할 때 제주지역 외국인근로자들은 최저임금보다 적은 시급을 받는 경우가 전체 38.2%(210명)로 부당대우 경험 중 가장 높은 수치를 보임
- 그 다음으로 ‘일하기로 약속한 날이 아닌 시간에 초과근무요구’, 부당근로 요구로 14.7%, ‘초과근무를 하여도 일한 시간만큼 돈을 받지 못함’ 연장수당 미지급으로 13.3%, ‘약속한 근무시간보다 아주 일찍 근무 요구’ 또는 ‘부당업무지시 및 위법한 요구받음’은 부당한 업무지시로 각각 10.9%, 5.6%를 나타냄
- ‘일하다가 말이나 문자로 갑자기 해고당함’ 이는 30일전에 해고 예고를 하지 않은 것으로 근로기준법 위반(제26조 해고의 예고)에 해당되는데, 제주지역 외국인근로자는 4.0% 비중을 차지함

〈그림 3-48〉 외국인근로자의 근로시 부당대우 경험(단위: %)



<표 3-65> 최저 임금보다 적은 시급을 받음(최저임금이하 지급)¹⁵⁾

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	210(38.2)	340(61.8)	-
성별	남자	407	165(40.5)	242(59.5)	$x^2=3.690$, p>0.05
	여자	143	45(31.5)	98(68.5)	
연령	29세 이하	263	105(39.9)	158(60.1)	$x^2=1.252$, p>0.05
	30대	228	86(37.7)	142(62.3)	
	40대 이상	59	19(32.2)	40(67.8)	
지역	제주시	347	117(33.7)	230(66.3)	$x^2=7.938$, p<0.01
	서귀포시	203	93(45.8)	110(54.2)	
국적	중국	122	39(32.0)	83(68.0)	$x^2=45.531$, p<0.001
	인도네시아	39	4(10.3)	35(89.7)	
	베트남	109	4(37.6)	68(62.4)	
	스리랑카	80	53(66.3)	27(33.8)	
	네팔	111	42(37.8)	69(62.2)	
	필리핀	54	23(42.6)	31(57.4)	
	기타	35	8(22.9)	27(77.1)	
체류 자격	E9(제조업)	128	26(20.3)	102(79.7)	$x^2=37.129$, p<0.001
	E9(건설업)	28	11(39.3)	17(60.7)	
	E9(농축산업)	60	29(48.3)	31(51.7)	
	E9(어업)	111	62(55.9)	49(44.1)	
	E10(선원)	70	25(35.7)	45(64.3)	
	E7(특정활동)	44	15(34.1)	29(65.9)	
	H2(방문취업)	14	3(21.4)	11(78.6)	
	기타	95	39(41.1)	56(58.9)	

15) 고용노동부는 「외국인 근로자 숙식정보 제공 및 비용 징수 관련 업무 지침」(2017년 2월 10일)을 시행 하였음. 외국인 근로자 고용업체의 경영부담 완화와 숙식비의 공정한 징수를 위해서 숙식비 상한 기준을 설정하였으며, 근로계약서 체결시 숙소제공형태, 근로자 부담액 등 숙식정보를 상세히 기재하도록 하고 근로자의 이해도모를 위해 자국어로 된 별도의 서면동의서를 작성하도록 함.

구분	아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 시설	그 밖의 임시 주거시설
숙소·식사 제공	월 통상임금의 20%	월 통상임금의 13%
숙소 제공	월 통상임금의 15%	월 통상임금의 8%

실제로 이러한 고용노동부 업무지침을 잘 알지 못하는 사업주 및 외국인근로자가 있으며, 이러한 과정에서 숙식비를 공제한 최저임금이하 임금수준을 제시할 경우 외국인근로자는 자칫 부당대우로 오해할 소지가 있을 수 있음.

〈표 3-66〉 약속한 근무시간 보다 아주 일찍 근무하라고 요구 함(부당근로요구)

(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	있 음	없 음	통 계 량
			빈 도 (%)	빈 도 (%)	
전 체		550	60(10.9)	490(89.1)	-
성 별	남 자	407	42(10.3)	365(89.7)	$x^2=0.560$, p>0.05
	여 자	143	18(12.6)	125(87.4)	
연 령	29세 이 하	263	33(12.5)	230(87.5)	$x^2=1.920$, p>0.05
	30대	228	23(10.1)	205(89.9)	
	40대 이 상	59	4(6.8)	55(93.2)	
지 역	제 주 시	347	45(13.0)	302(87.0)	$x^2=4.102$, p<0.05
	서 귀 포 시	203	15(7.4)	188(92.6)	
국 적	중 국	122	15(12.3)	107(87.7)	$x^2=12.606$, p=0.05
	인 도 네 시 아	39	7(17.9)	32(82.1)	
	베 트 남	109	4(3.7)	105(96.3)	
	스 리 랑 카	80	6(7.5)	74(92.5)	
	네팔	111	14(12.6)	97(87.4)	
	필 리 핀	54	7(13.0)	47(87.0)	
	기 타	35	7(20.0)	28(80.0)	
체 류 자 격	E9(제 조 업)	128	19(14.8)	109(85.2)	$x^2=26.931$, p<0.001
	E9(건 설 업)	28	9(32.1)	19(67.9)	
	E9(농 축 산 업)	60	10(16.7)	50(83.3)	
	E9(어 업)	111	5(4.5)	106(95.5)	
	E10(선 원)	70	3(4.3)	67(95.7)	
	E7(특 정 활 동)	44	2(4.5)	42(95.5)	
	H2(방 문 취 업)	14	2(14.3)	12(85.7)	
	기 타	95	10(10.5)	85(89.5)	

<표 3-67> 일하기로 약속한 날이 아닌 시간에 초과근무를 요구 받음(부당근로요구)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	81(14.7)	469(85.3)	-
성별	남자	407	58(14.3)	349(85.7)	$x^2=0.283$, $p>0.05$
	여자	143	23(16.1)	120(83.9)	
연령	29세 이하	263	47(17.9)	216(82.1)	$x^2=6.670$, $p<0.05$
	30대	228	31(13.6)	197(86.4)	
	40대 이상	59	3(5.1)	56(94.9)	
지역	제주시	347	49(14.1)	298(85.9)	$x^2=0.275$, $p>0.05$
	서귀포시	203	32(15.8)	171(84.2)	
국적	중국	122	19(15.6)	103(84.4)	$x^2=45.899$, $p<0.001$
	인도네시아	39	16(41.0)	23(59.0)	
	베트남	109	6(5.5)	103(94.5)	
	스리랑카	80	3(3.8)	77(96.3)	
	네팔	111	20(18.0)	91(82.0)	
	필리핀	54	6(11.1)	48(88.9)	
	기타	35	11(31.4)	24(68.6)	
체류 자격	E9(제조업)	128	26(20.3)	102(79.7)	$x^2=6.458$, $p>0.05$
	E9(건설업)	28	3(10.7)	25(89.3)	
	E9(농축산업)	60	10(16.7)	50(83.3)	
	E9(어업)	111	13(11.7)	98(88.3)	
	E10(선원)	70	7(10.0)	63(90.0)	
	E7(특정활동)	44	7(15.9)	37(84.1)	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	13(92.9)	
	기타	95	14(14.7)	81(85.3)	

〈표 3-68〉 초과근무를 하여도 일한 시간만큼 돈을 받지 못함(초과근무수당 미지급)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	73(13.3)	477(86.7)	-
성별	남자	407	56(13.8)	351(86.2)	$\chi^2=0.322$, $p>0.05$
	여자	143	17(11.9)	126(88.1)	
연령	29세 이하	263	41(15.6)	222(84.4)	$\chi^2=3.582$, $p>0.05$
	30대	228	28(12.3)	200(87.7)	
	40대 이상	59	4(6.8)	55(93.2)	
지역	제주시	347	46(13.3)	301(86.7)	$\chi^2=0.000$, $p>0.05$
	서귀포시	203	27(13.3)	176(86.7)	
국적	중국	122	14(11.5)	108(88.5)	$\chi^2=23.397$, $p<0.01$
	인도네시아	39	7(17.9)	32(82.1)	
	베트남	109	6(5.5)	103(94.5)	
	스리랑카	80	5(6.3)	75(93.8)	
	네팔	111	27(24.3)	84(75.7)	
	필리핀	54	10(18.5)	44(81.5)	
	기타	35	4(11.4)	31(88.6)	
체류 자격	E9(제조업)	128	21(16.4)	107(83.6)	$\chi^2=3.582$, $p>0.05$
	E9(건설업)	28	10(35.7)	18(64.3)	
	E9(농축산업)	60	15(25.0)	45(75.0)	
	E9(어업)	111	4(3.6)	107(96.4)	
	E10(선원)	70	5(7.1)	65(92.9)	
	E7(특정활동)	44	6(13.6)	38(86.4)	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	13(92.9)	
	기타	95	11(11.6)	84(88.4)	

〈표 3-69〉 일을 하다가 말이나 문자로 갑자기 해고를 당함(부당해고)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	22(4.0)	528(96.0)	-
성별	남자	407	12(2.9)	395(97.1)	$\chi^2=4.508$, $p<0.05$
	여자	143	10(7.0)	133(93.0)	
연령	29세 이하	263	10(3.8)	253(96.2)	$\chi^2=0.172$, $p>0.05$
	30대	228	10(4.4)	218(95.6)	
	40대 이상	59	2(3.4)	57(96.6)	
지역	제주시	347	18(5.2)	329(94.8)	$\chi^2=3.451$, $p>0.05$
	서귀포시	203	4(2.0)	199(98.0)	
국적	중국	122	6(4.9)	116(95.1)	$\chi^2=16.957$, $p<0.01$
	인도네시아	39	0(0.0)	39(100.0)	
	베트남	109	2(1.8)	107(98.2)	
	스리랑카	80	1(1.3)	79(98.8)	
	네팔	111	9(8.1)	102(91.9)	
	필리핀	54	0(0.0)	54(100.0)	
	기타	35	4(11.4)	31(88.6)	
체류 자격	E9(제조업)	128	3(2.3)	125(97.7)	$\chi^2=16.903$, $p<0.05$
	E9(건설업)	28	0(0.0)	28(100.0)	
	E9(농축산업)	60	5(8.3)	55(91.7)	
	E9(어업)	111	2(1.8)	109(98.2)	
	E10(선원)	70	0(0.0)	70(100.0)	
	E7(특정활동)	44	3(6.8)	41(93.2)	
	H2(방문취업)	14	2(14.3)	12(85.7)	
	기타	95	7(7.4)	88(92.6)	

〈표 3-70〉 부당한 업무지시 및 위법한 요구를 받음(부당업무지시)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	있음	없음	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	31(5.6)	519(94.4)	-
성별	남자	407	26(6.4)	381(93.6)	$x^2=1.664$, p>0.05
	여자	143	5(3.5)	138(96.5)	
연령	29세 이하	263	19(7.2)	244(92.8)	$x^2=3.253$, p>0.05
	30대	228	11(4.8)	217(95.2)	
	40대 이상	59	1(1.7)	58(98.3)	
지역	제주시	347	23(6.6)	324(93.4)	$x^2=1.739$, p>0.05
	서귀포시	203	8(3.9)	195(96.1)	
국적	중국	122	8(6.6)	114(93.4)	$x^2=8.427$, p>0.05
	인도네시아	39	1(2.6)	38(97.4)	
	베트남	109	3(2.8)	106(97.2)	
	스리랑카	80	6(7.5)	74(92.5)	
	네팔	111	6(5.4)	105(94.6)	
	필리핀	54	2(3.7)	52(96.3)	
	기타	35	5(14.3)	30(85.7)	
체류 자격	E9(제조업)	128	3(2.3)	125(97.7)	$x^2=34.879$, p<0.001
	E9(건설업)	28	7(25.0)	21(75.0)	
	E9(농축산업)	60	8(13.3)	52(86.7)	
	E9(어업)	111	3(2.7)	108(97.3)	
	E10(선원)	70	4(5.7)	66(94.3)	
	E7(특정활동)	44	4(9.1)	40(90.9)	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)	14(100.0)	
	기타	95	2(2.1)	93(97.9)	

2) 부당한 대우 경험에 대한 대처 방법

- 외국인근로자들이 근로시 부당한 대우를 경험한 이후 대처방법은 ‘아무 말 못하고 그냥 참음’ 경우가 36.0%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘외국인 지원센터 혹은 시민단체와 상담(20.5%)’ 으로 확인됨
- 남성은 여성보다 센터를 통한 상담, 가족 또는 지인에게 도움을 요청하는 경우가 높고, 여성의 경우 그냥 참는 경우도 높지만, 일부 가해자에게 직접항의하거나 시정요구를 요청하는 경우가 남성보다 높음
- 지역별로 제주시는 외국인지원센터 및 시민단체에 상담을 하는 경우가 23.1%로 서귀포시 16.2% 보다 높은 것으로 파악되어 서귀포시에 거주하고 있는 외국인 근로자를 위한 상담을 위한 지원조직이 필요한 것으로 분석됨
- 국가별로는 그냥 참는 경우가 스리랑카(48.3%), 필리핀(47.1%), 중국(45.6%) 순으로 나타났으며, E9(농축산업, 어업)의 경우가 높은 반면, 베트남 사람, 특히 선원(E10)의 경우 외국인지원센터 및 시민단체와 상담하는 비율이 높게 나타남

〈그림 3-49〉 부당한 대우 경험에 대한 대처 방법

(단위 : %)



- ① 아무말 못하고 그냥 참음 ② 가해자에게 직접항의하고 사과요청 ③ 사업주에게 알리고 시정을 요구
 ④ 팀장 및 관리자에게 도움 요청 ⑤ 가족 또는 지인에게 도움 요청
 ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구 ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고
 ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담 ⑨ 기타

〈표 3-71〉 부당한 대우 경험에 대한 대처 방법

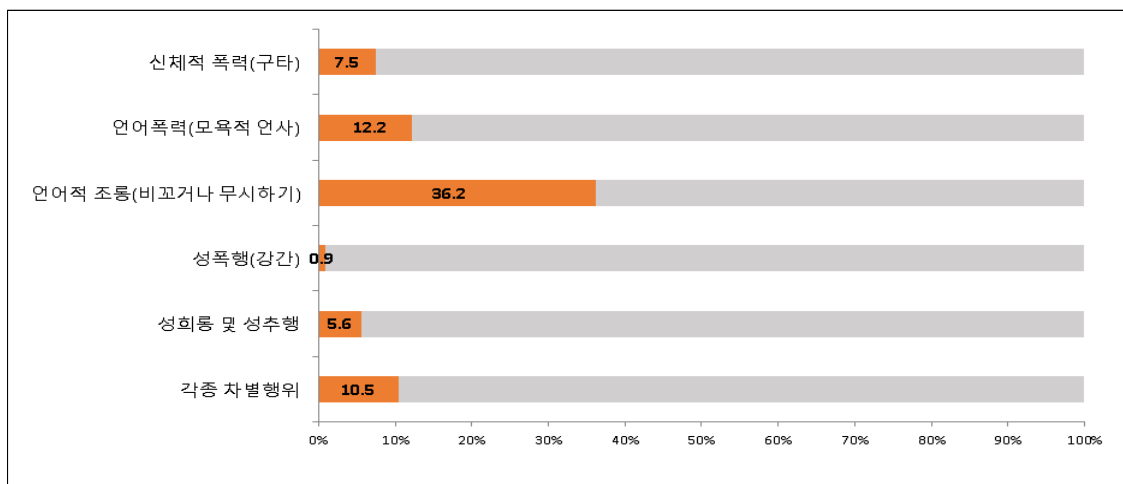
(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	통계량
			빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		342	123 (36.0)	18 (5.3)	55 (16.1)	27 (7.9)	36 (10.5)	1 (0.3)	7 (2.0)	70 (20.5)	5 (1.5)	-
성별	남자	264	93 (35.2)	8 (3.0)	41 (15.5)	18 (6.8)	33 (12.5)	1 (0.4)	6 (2.3)	61 (23.1)	3 (1.1)	$x^2=22.702$, $p<0.01$
	여자	78	30 (38.5)	10 (12.8)	14 (17.9)	9 (11.5)	3 (3.8)	0 (0.0)	1 (1.3)	9 (11.5)	2 (2.6)	
연령	29세 이하	169	62 (36.7)	11 (6.5)	29 (17.2)	15 (8.9)	18 (10.7)	0 (0.0)	4 (2.4)	28 (16.6)	2 (1.2)	$x^2=28.233$, $p<0.05$
	30대	145	50 (34.5)	6 (4.1)	25 (17.2)	11 (7.6)	15 (10.3)	1 (0.7)	2 (1.4)	35 (24.1)	0 (0.0)	
	40대 이상	28	11 (39.3)	1 (3.6)	1 (3.6)	1 (3.6)	3 (10.7)	0 (0.0)	1 (3.6)	7 (25.0)	3 (10.7)	
지역	제주시	212	78 (36.8)	14 (6.6)	24 (11.3)	14 (6.6)	25 (11.8)	1 (0.5)	5 (2.4)	49 (23.1)	2 (0.9)	$x^2=15.710$, $p<0.05$
	서귀포시	130	45 (34.6)	4 (3.1)	31 (23.8)	13 (10.0)	11 (8.5)	0 (0.0)	2 (1.5)	21 (16.2)	3 (2.3)	
국적	중국	68	31 (45.6)	10 (14.7)	11 (16.2)	6 (8.8)	4 (5.9)	0 (0.0)	3 (4.4)	0 (0.0)	3 (4.4)	$x^2=168.547$, $p<0.001$
	인도네시아	21	6 (28.6)	0 (0.0)	11 (52.4)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	1 (4.8)	0 (0.0)	
	베트남	76	16 (21.1)	0 (0.0)	6 (7.9)	9 (11.8)	5 (6.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (52.6)	0 (0.0)	
	스리랑카	58	28 (48.3)	1 (1.7)	11 (19.0)	1 (1.7)	8 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (15.5)	0 (0.0)	
	네팔	64	18 (28.1)	2 (3.1)	10 (15.6)	8 (12.5)	11 (17.2)	1 (1.6)	1 (1.6)	11 (17.2)	2 (3.1)	
	필리핀	34	16 (47.1)	0 (0.0)	5 (14.7)	2 (5.9)	3 (8.8)	0 (0.0)	1 (2.9)	7 (20.6)	0 (0.0)	
	기타	21	8 (38.1)	5 (23.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	5 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	
채류자격	E9(제조업)	62	20 (32.3)	3 (4.8)	12 (19.4)	8 (12.9)	8 (12.9)	1 (1.6)	2 (3.2)	8 (12.9)	0 (0.0)	$x^2=101.575$, $p<0.001$
	E9(건설업)	19	7 (36.8)	0 (0.0)	4 (21.1)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	1 (5.3)	
	E9(농축산업)	43	16 (37.2)	4 (9.3)	6 (14.0)	2 (4.7)	6 (14.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (16.3)	2 (4.7)	
	E9(어업)	79	31 (39.2)	3 (3.8)	18 (22.8)	3 (3.8)	10 (12.7)	0 (0.0)	1 (1.3)	13 (16.5)	0 (0.0)	
	E10(선원)	50	13 (26.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	4 (8.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	27 (54.0)	0 (0.0)	
	E7(특정활동)	25	7 (28.0)	4 (16.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	
	H2(방문취업)	6	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	
	기타	58	26 (44.8)	4 (6.9)	5 (8.6)	6 (10.3)	6 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (19.0)	0 (0.0)	

3) 인권침해 여부 및 침해 주체

- 본 조사의 인권침해에 대한 문항은 신체적 폭력(구타), 언어폭력(모욕적 언사), 언어적 조롱(비꼬거나 무시하기), 성폭행(강간), 성희롱 및 성추행, 각종 차별행위로 구분하였음
- 외국인근로자의 가장 많은 비중을 차지하는 인권침해는 언어적 조롱(36.2%)이며, 다음으로 언어폭력, 각종차별행위 순으로 확인됨. 인권침해 주체는 신체적 또는 언어적 폭력은 한국인 동료 및 선임, 성폭력, 각종차별행위는 중간관리자, 언어적 조롱, 성희롱 및 성추행은 사장을 통해서 주로 경험하고 있음
- 신체적 폭력 경험자는 전체 7.5%(41명)로 확인되며, 주체는 한국인동료 및 선임이 63.4%로 가장 높은 비중을 차지함. 언어폭력은 12.2%(67명), 주체는 한국인 동료 및 선임 40.3%로 가장 높음
- 언어적 조롱은 36.2%(199명)로 주체는 사장 47.2%, 성폭행은 0.9%(5명)로 주체는 중간관리자, 성희롱과 성추행은 5.6%(31명)으로 사장 64.5%로 가장 높게 나타남
- 각종 차별행위는 10.5%(58명)로 대부분 한국인동료 및 선임자에 의해 발생되어 (72.4%), 고용주 뿐만아니라 한국인 관리자에 대한 인권교육의 중요성이 부각됨

〈그림 3-50〉 외국인근로자의 인권침해 경험(단위: %)



- 신체적 폭력은 30대가 가장 많고, 베트남 사람이 25.7%로 가장 많은 경험을 갖고 있고 다음으로 인도네시아 7.7% 순으로 나타남. 그 주체는 한국인동료 및 선임에 의해서 발생됨
- 특히, 20톤 이상 E10 베트남 비자 소유자가 가장 높은 것으로 동료 또는 선임자에 의해서 항해 중 발생하는 것으로 파악되며, 건설업은 10.7%로 주로 사장(66.7%)에 의해서 발생됨
- 언어폭력은 여성의 경우 사장을 통해서, 남성의 경우 한국인 동료 및 선임을 통해서 경험하는 것으로 확인되며, 대부분의 중국인이 사장을 통해서 언어폭력을 당하는 것으로 파악됨
- 특히, 어업의 경우 베트남 국적자가 가장 높은 언어폭력을 경험하고 주로 한국인동료 및 선임자로부터 당하고(66.7%), 인도네시아 국적자는 중간관리자, 한국인동료 및 선임자로부터 경험하는 것으로 확인됨
- 언어적 조롱은 주로 사장(고용주)에 의해서 베트남, 인도네시아 사람들이 크게 경험하는 것으로 파악됨
- 체류자격별로는 E10 50%, E9(건설업) 50%, E9(농축산업) 40%로 나타나고, 주로 사장(고용주)에 의해서 발생하는 것으로 조사됨
- 성폭력은 중간관리자에 의해서 발생하는 경우가 높으며, 베트남, 네팔 근로자들이 경험하였으며 제조업과 어업 분야에서 확인됨
- 성희롱과 성추행은 남성보다 여성, 40대 이상에서 큰 비중을 차지하고 대부분 사장(고용주)를 통해서 발생되며, 베트남, 중국 국적자가 높은 것으로 E10, E7(특정활동)에서 높게 나타남
- 따라서 특히 E7 비자를 소유하고 있는 음식점업 중국인 여성들에게 사장의 성희롱과 성추행 행위, 중간관리자 및 내국인에 대한 인권침해 교육이 선행될 필요가 있음
- 각종 차별행위는 남성의 경우가 높는데, 특히 E10(선원), E9(건설업) 소유자의 중간관리자들에 의한 차별행위가 심한 것으로 확인됨

〈표 3-72〉 신체적 폭력 (구타)

(단위 : 명, %)

구 분	경험 여부			침해 주체(침해 경험 있음 해당)					
	사례수	있음	통계량	사례수	사장 (고용주)	중간 관리자	한국인 동료 및 선임	외국인 동료 및 선임	통계량
		빈도(%)			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	550	41 (7.5)	-	41	6 (14.6)	8 (19.5)	26 (63.4)	1 (2.4)	-
성별	남자	36 (8.8)	$x^2=4.38$ 8, $p<0.05$	36	6 (16.7)	7 (19.4)	22 (61.1)	1 (2.8)	$x^2=1.22$ 0, $p>0.05$
	여자	5 (3.5)		5	0 (0.0)	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	
연령	29세 이하	12 (4.6)	$x^2=7.29$ 9, $p<0.05$	12	4 (33.3)	2 (16.7)	6 (50.0)	0 (0.0)	$x^2=7.11$ 9, $p>0.05$
	30대	25 (11.0)		25	2 (8.0)	6 (24.0)	16 (64.0)	1 (4.0)	
	40대 이상	4 (6.8)		4	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	
지역	제주시	37 (10.7)	$x^2=14.0$ 27, $p<0.001$	37	5 (13.5)	6 (16.2)	25 (67.6)	1 (2.7)	$x^2=3.57$ 6, $p>0.05$
	서귀포시	4 (2.0)		4	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	
국적	중국	3 (2.5)	$x^2=67.3$ 24, $p<0.001$	3	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	$x^2=50.2$ 75, $p<0.001$
	인도네시아	3 (7.7)		3	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	베트남	28 (25.7)		28	0 (0.0)	7 (25.0)	21 (75.0)	0 (0.0)	
	스리랑카	1 (1.3)		1	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	네팔	4 (3.6)		4	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	
	필리핀	1 (1.9)		1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기타	1 (2.9)		1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
채류 자격	E9(제조업)	6 (4.7)	$x^2=43.4$ 35, $p<0.001$	6	2 (33.3)	0 (0.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	$x^2=24.5$ 15, $p>0.05$
	E9(건설업)	3 (10.7)		3	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	E9(농축산업)	4 (6.7)		4	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	
	E9(어업)	7 (6.3)		7	1 (14.3)	3 (42.9)	3 (42.9)	0 (0.0)	
	E10(선원)	18 (25.7)		18	1 (5.6)	3 (16.7)	14 (77.8)	0 (0.0)	
	E7(특정활동)	0 (0.0)		0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	H2(방문취업)	1 (7.1)		1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
	기타	2 (2.1)		2	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	

〈표 3-73〉 언어폭력(모욕적 언사)

(단위 : 명, %)

구 분		경험 여부		침해 주체(침해 경험 있음 해당)				
		사례수	있음	통계량	사례수	사장 (고용주)	중간 관리자	한국인 동료 및 선입
			빈도(%)			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전 체		550	67(12.2)	-	67	23(34.3)	17(25.4)	27(40.3)
성별	남자	407	55(13.5)	$x^2=2.595$, $p>0.05$	55	17(30.9)	16(29.1)	22(40.0)
	여자	143	12(8.4)		12	6(50.0)	1(8.3)	5(41.7)
연령	29세 이하	263	26(9.9)	$x^2=6.395$, $p<0.05$	26	13(50.0)	9(34.6)	4(15.4)
	30대	228	37(16.2)		37	7(18.9)	8(21.6)	22(59.5)
	40대 이상	59	4(6.8)		4	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)
지역	제주시	347	46(13.3)	$x^2=1.015$, $p>0.05$	46	13(28.3)	14(30.4)	19(41.3)
	서귀포시	203	21(10.3)		21	10(47.6)	3(14.3)	8(38.1)
국적	중국	122	12(9.8)	$x^2=20.59$ 1, $p<0.01$	12	9(75.0)	1(8.3)	2(16.7)
	인도네시아	39	8(20.5)		8	2(25.0)	3(37.5)	3(37.5)
	베트남	109	24(22.0)		24	2(8.3)	6(25.0)	16(66.7)
	스리랑카	80	3(3.8)		3	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)
	네팔	111	13(11.7)		13	5(38.5)	7(53.8)	1(7.7)
	필리핀	54	3(5.6)		3	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)
	기타	35	4(11.4)		4	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)
체류자격	E9(제조업)	128	15(11.7)	$x^2=26.68$ 6, $p<0.001$	15	4(26.7)	6(40.0)	5(33.3)
	E9(건설업)	28	6(21.4)		6	1(16.7)	1(16.7)	4(66.7)
	E9(농축산업)	60	7(11.7)		7	4(57.1)	2(28.6)	1(14.3)
	E9(어업)	111	10(9.0)		10	3(30.0)	2(20.0)	5(50.0)
	E10(선원)	70	20(28.6)		20	5(25.0)	5(25.0)	10(50.0)
	E7(특정활동)	44	2(4.5)		2	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	H2(방문취업)	14	1(7.1)		1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	기타	95	6(6.3)		6	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)

〈표 3-74〉 언어적 조롱 (비꼬거나 무시하기)

(단위 : 명, %)

구 분	경험 여부			침해 주체(침해 경험 있음 해당)				
	사례수	있음	통계량	사례수	사장 (고용주)	중간 관리자	한국인 동료 및 선임	통계량
		빈도(%)			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	550	199(36.2)	-	199	94(47.2)	39(19.6)	66(33.2)	-
성별	남자	407	$x^2=0.572$, $p>0.05$	151	72(47.7)	27(17.9)	52(34.4)	$x^2=1.273$, $p>0.05$
	여자	143		48	22(45.8)	12(25.0)	14(29.2)	
연령	29세 이하	263	$x^2=2.351$, $p>0.05$	88	45(51.1)	15(17.0)	28(31.8)	$x^2=1.846$, $p>0.05$
	30대	228		91	39(42.9)	21(23.1)	31(34.1)	
	40대 이상	59		20	10(50.0)	3(15.0)	7(35.0)	
지역	제주시	347	$x^2=0.010$, $p>0.05$	125	55(44.0)	24(19.2)	46(36.8)	$x^2=2.111$, $p>0.05$
	서귀포시	203		74	39(52.7)	15(20.3)	20(27.0)	
국적	중국	122	$x^2=24.52$ 1, $p<0.001$	41	19(46.3)	6(14.6)	16(39.0)	$x^2=35.52$ 5, $p<0.001$
	인도네시아	39		17	9(52.9)	3(17.6)	5(29.4)	
	베트남	109		57	23(40.4)	14(24.6)	20(35.1)	
	스리랑카	80		15	6(40.0)	0(0.0)	9(60.0)	
	네팔	111		37	11(29.7)	15(40.5)	11(29.7)	
	필리핀	54		20	16(80.0)	0(0.0)	4(20.0)	
	기타	35		12	10(83.3)	1(8.3)	1(8.3)	
채류자격	E9(제조업)	128	$x^2=2.351$, $p>0.05$	39	23(59.0)	11(28.2)	5(12.8)	$x^2=25.50$ 2, $p<0.05$
	E9(건설업)	28		14	5(35.7)	1(7.1)	8(57.1)	
	E9(농축산업)	60		24	8(33.3)	8(33.3)	8(33.3)	
	E9(어업)	111		36	14(38.9)	3(8.3)	19(52.8)	
	E10(선원)	70		35	17(48.6)	7(20.0)	11(31.4)	
	E7(특정활동)	44		11	5(45.5)	1(9.1)	5(45.5)	
	H2(방문취업)	14		4	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	
	기타	95		36	19(52.8)	7(19.4)	10(27.8)	

〈표 3-75〉 성폭행(강간)

(단위 : 명, %)

구 분		경험 여부			침해 주체(침해 경험 있음 해당)			
		사례수	있음	통계량	사례수	중간관리자	한국인 동료 및 선입	통계량
			빈도 (%)			빈도 (%)	빈도 (%)	
전 체		550	5(0.9)	-	5	3(60.0)	2(40.0)	-
성별	남자	407	3(0.7)	$x^2=0.514$, p>0.05	3	1(33.3)	2(66.7)	$x^2=2.222$, p>0.05
	여자	143	2(1.4)		2	2(100.0)	0(0.0)	
연령	29세 이하	263	0(0.0)	$x^2=7.126$, p<0.05				-
	30대	228	5(2.2)		5	3(60.0)	2(40.0)	
	40대 이상	59	0(0.0)					
지역	제주시	347	4(1.2)	$x^2=0.620$, p>0.05	4	2(50.0)	2(50.0)	$x^2=0.833$, p>0.05
	서귀포시	203	1(0.5)		1	1(100.0)	0(0.0)	
국적	중국	122	0(0.0)	$x^2=8.292$, p>0.05				$x^2=2.222$, p>0.05
	인도네시아	39	0(0.0)					
	베트남	109	3(2.8)		3	2(66.7)	1(33.3)	
	스리랑카	80	0(0.0)					
	네팔	111	1(0.9)		1	0(0.0)	1(100.0)	
	필리핀	54	0(0.0)					
	기타	35	1(2.9)		1	1(100.0)	0(0.0)	
체류자격	E9(제조업)	128	1(0.8)	$x^2=3.081$, p>0.05	1	0(0.0)	1(100.0)	$x^2=5.000$, p>0.05
	E9(건설업)	28	0(0.0)					
	E9(농축산업)	60	0(0.0)					
	E9(어업)	111	1(0.9)		1	0(0.0)	1(100.0)	
	E10(선원)	70	1(1.4)		1	1(100.0)	0(0.0)	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)					
	H2(방문취업)	14	0(0.0)					
	기타	95	2(2.1)		2	2(100.0)	0(0.0)	

〈표 3-76〉 성희롱(성적모욕) 및 성추행(신체 접촉, 성적 농담 등)

(단위 : 명, %)

구 분	경험 여부			침해 주체(침해 경험 있음 해당)					
	사례수	있음	통계량	사례수	사장(고용주)	중간관리자	한국인 동료 및 선임	외국인 동료 및 선임	통계량
		빈도(%)			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체	550	31(5.6)	-	31	20(64.5)	1(3.2)	8(25.8)	2(6.5)	-
성별	남자	407	15(3.7)	15	6(40.0)	1(6.7)	7(46.7)	1(6.7)	$x^2=8.677$, $p<0.05$
	여자	143	16(11.2)	16	14(87.5)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	
연령	29세 이하	263	13(4.9)	13	12(92.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	$x^2=13.187$, $p<0.05$
	30대	228	13(5.7)	13	4(30.8)	1(7.7)	7(53.8)	1(7.7)	
	40대 이상	59	5(8.5)	5	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	
지역	제주시	347	26(7.5)	26	16(61.5)	1(3.8)	7(26.9)	2(7.7)	$x^2=0.876$, $p>0.05$
	서귀포시	203	5(2.5)	5	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	
국적	중국	122	11(9.0)	11	11(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	$x^2=36.968$, $p<0.01$
	인도네시아	39	1(2.6)	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	109	10(9.2)	10	1(10.0)	1(10.0)	7(70.0)	1(10.0)	
	스리랑카	80	0(0.0)	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	네팔	111	7(6.3)	7	6(85.7)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	
	필리핀	54	1(1.9)	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	35	1(2.9)	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	
채류자격	E9(제조업)	128	3(2.3)	3	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	$x^2=22.966$, $p>0.05$
	E9(건설업)	28	1(3.6)	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	60	0(0.0)	0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(어업)	111	3(2.7)	3	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	
	E10(선원)	70	8(11.4)	8	0(0.0)	1(12.5)	6(75.0)	1(12.5)	
	E7(특정활동)	44	5(11.4)	5	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	95	10(10.5)	10	8(80.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	

〈표 3-77〉 각종 차별 행위(회식, 대화, 모임 등 배제)

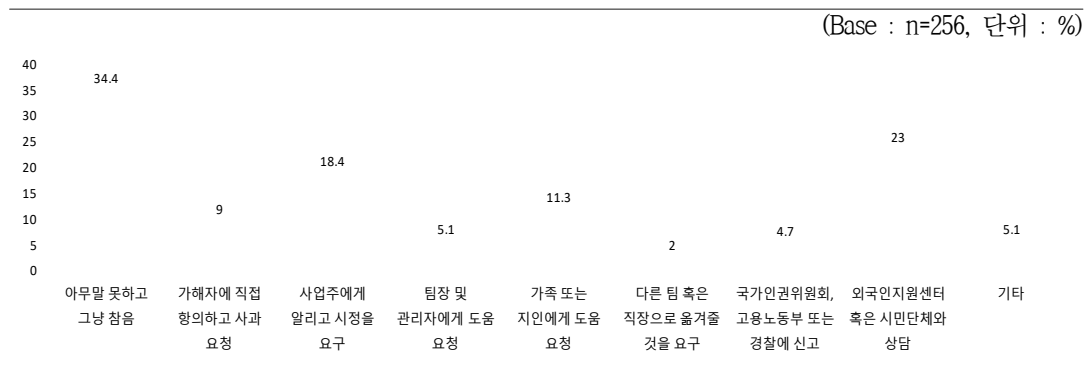
(단위 : 명, %)

구 분		경험 여부			침해 주체(침해 경험 있음 해당)				
		사례수	있음	통계량	사례수	사장(고용주)	한국인 동료 및 선입	외국인 동료 및 선입	통계량
			빈도(%)			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
전 체		550	58(10.5)	-	58	6(10.3)	42(72.4)	10(17.2)	-
성별	남자	407	51(12.5)	$x^2=6.540$, p<0.05	51	5(9.8)	39(76.5)	7(13.7)	$x^2=4.110$, p>0.05
	여자	143	7(4.9)		7	1(14.3)	3(42.9)	3(42.9)	
연령	29세 이하	263	19(7.2)	$x^2=7.952$, p<0.05	19	3(15.8)	14(73.7)	2(10.5)	$x^2=1.937$, p>0.05
	30대	228	34(14.9)		34	3(8.8)	24(70.6)	7(20.6)	
	40대 이상	59	5(8.5)		5	0(0.0)	4(80.0)	1(20.0)	
지역	제주시	347	50(14.4)	$x^2=14.878$, p<0.001	50	4(8.0)	37(74.0)	9(18.0)	$x^2=2.174$, p>0.05
	서귀포시	203	8(3.9)		8	2(25.0)	5(62.5)	1(12.5)	
국적	중국	122	3(2.5)	$x^2=83.617$, p<0.001	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	$x^2=32.105$, p<0.01
	인도네시아	39	4(10.3)		4	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	
	베트남	109	37(33.9)		37	0(0.0)	33(89.2)	4(10.8)	
	스리랑카	80	1(1.3)		1	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	
	네팔	111	6(5.4)		6	0(0.0)	4(66.7)	2(33.3)	
	필리핀	54	3(5.6)		3	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	
	기타	35	4(11.4)		4	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	
체류자격	E9(제조업)	128	12(9.4)	$x^2=14.878$, p<0.001	12	2(16.7)	6(50.0)	4(33.3)	$x^2=13.240$, p>0.05
	E9(건설업)	28	4(14.3)		4	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	60	5(8.3)		5	1(20.0)	4(80.0)	0(0.0)	
	E9(어업)	111	9(8.1)		9	1(11.1)	7(77.8)	1(11.1)	
	E10(선원)	70	25(35.7)		25	1(4.0)	21(84.0)	3(12.0)	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)		0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	14	0(0.0)		0	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	95	3(3.2)		3	0(0.0)	1(33.3)	2(66.7)	

4) 인권 침해 시 대처방법

- 인권 침해 시 대처방법으로는 아무 말 못하고 참는 경우가 34.4%로 매우 높게 나타나며, 그 다음으로는 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담(23%) 하는 것으로 나타남
- 국적별로 스리랑카, 중국, 네팔 근로자들이 주로 그냥 참고 일하는 것으로 확인되며, 베트남 사람들은 센터에 상담하여 도움을 요청하는 것으로 파악됨. 이는 베트남 국적자들은 해양수산부 선원복지고용센터를 통해 비교적 다른 국적자에 비해서 상담을 통한 문제해결을 하고 있는 것으로 판단됨
- 특히, 지역별로 제주시는 외국인지원센터에 상담하여 해결하고자 하는 경향이 높으나 서귀포 지역은 낮은 것으로 확인되어 서귀포지역의 외국인근로자를 위한 상담센터가 마련될 필요가 있음
- 제조업과 건설업 2차 산업에 종사하는 근로자들은 인권침해시 주로 그냥 참는 비율이 높고, 선원들의 경우는 센터를 통한 상담비중이 49.1%로 높은 비중을 차지함

<그림 3-51> 인권 침해에 대한 대처 방법



- ① 아무말 못하고 그냥 참음 ② 가해자에게 직접항의하고 사과요청 ③ 사업주에게 알리고 시정을 요구
 ④ 팀장 및 관리자에게 도움 요청 ⑤ 가족 또는 지인에게 도움 요청
 ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구 ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고
 ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담 ⑨ 기타

〈표 3-78〉 인권 침해에 대한 대처 방법

(단위 : 명, %)

구 분		사 례 수	① 빈도 (%)	② 빈도 (%)	③ 빈도 (%)	④ 빈도 (%)	⑤ 빈도 (%)	⑥ 빈도 (%)	⑦ 빈도 (%)	⑧ 빈도 (%)	⑨ 빈도 (%)
전 체		256	88 (34.4)	23 (9.0)	47 (18.4)	13 (5.1)	29 (11.3)	5 (2.0)	12 (4.7)	59 (23.0)	13 (5.1)
성 별	남자	186	56 (30.1)	14 (7.5)	38 (20.4)	9 (4.8)	20 (10.8)	3 (1.6)	9 (4.8)	53 (28.5)	8 (4.3)
	여자	70	32 (45.7)	9 (12.9)	9 (12.9)	4 (5.7)	9 (12.9)	2 (2.9)	3 (4.3)	6 (8.6)	5 (7.1)
연 령	29세 이하	115	34 (29.6)	13 (11.3)	30 (26.1)	6 (5.2)	14 (12.2)	3 (2.6)	8 (7.0)	20 (17.4)	4 (3.5)
	30대	116	47 (40.5)	9 (7.8)	12 (10.3)	4 (3.4)	12 (10.3)	2 (1.7)	3 (2.6)	33 (28.4)	9 (7.8)
	40대 이상	25	7 (28.0)	1 (4.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	6 (24.0)	0 (0.0)
지 역	제주시	173	58 (33.5)	17 (9.8)	24 (13.9)	11 (6.4)	21 (12.1)	3 (1.7)	8 (4.6)	51 (29.5)	5 (2.9)
	서귀포시	83	30 (36.1)	6 (7.2)	23 (27.7)	2 (2.4)	8 (9.6)	2 (2.4)	4 (4.8)	8 (9.6)	8 (9.6)
국 적	중국	57	22 (38.6)	10 (17.5)	14 (24.6)	4 (7.0)	6 (10.5)	1 (1.8)	5 (8.8)	5 (8.8)	2 (3.5)
	인도네시아	20	4 (20.0)	1 (5.0)	8 (40.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	4 (20.0)	4 (20.0)	0 (0.0)
	베트남	79	25 (31.6)	3 (3.8)	8 (10.1)	2 (2.5)	6 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (44.3)	6 (7.6)
	스리랑카	16	7 (43.8)	2 (12.5)	4 (25.0)	0 (0.0)	3 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	네팔	46	16 (34.8)	4 (8.7)	7 (15.2)	3 (6.5)	9 (19.6)	2 (4.3)	1 (2.2)	6 (13.0)	2 (4.3)
	필리핀	24	8 (33.3)	0 (0.0)	3 (12.5)	1 (4.2)	3 (12.5)	0 (0.0)	1 (4.2)	8 (33.3)	2 (8.3)
	기타	14	6 (42.9)	3 (21.4)	3 (21.4)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)
체 류 자 격	E9(제조업)	51	21 (41.2)	5 (9.8)	6 (11.8)	5 (9.8)	4 (7.8)	2 (3.9)	3 (5.9)	13 (25.5)	1 (2.0)
	E9(건설업)	17	7 (41.2)	2 (11.8)	3 (17.6)	2 (11.8)	2 (11.8)	0 (0.0)	2 (11.8)	3 (17.6)	0 (0.0)
	E9(농축산업)	27	9 (33.3)	2 (7.4)	7 (25.9)	0 (0.0)	5 (18.5)	1 (3.7)	1 (3.7)	3 (11.1)	2 (7.4)
	E9(어업)	40	12 (30.0)	3 (7.5)	11 (27.5)	1 (2.5)	7 (17.5)	1 (2.5)	2 (5.0)	7 (17.5)	0 (0.0)
	E10(선원)	53	12 (22.6)	3 (5.7)	8 (15.1)	2 (3.8)	1 (1.9)	0 (0.0)	2 (3.8)	26 (49.1)	5 (9.4)
	E7(특정활동)	17	5 (29.4)	3 (17.6)	5 (29.4)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	H2(방문취업)	6	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
	기타	45	20 (44.4)	4 (8.9)	5 (11.1)	1 (2.2)	9 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (15.6)	4 (8.9)

5) 외국인 근로자에 대한 전반적 인권 상황

- 제주지역 외국인근로자들의 근로시 사업장의 인권상황에 대한 생각을 묻는 질문에서는 비교적 긍정적인 반응을 보이고 있는 것으로 나타남
- 전반적인 인권상황이 남성보다 여성이 비교적 긍정적인 응답이 높으며, 29세이하 젊은층은 부정적으로 생각하는 비중이 높음
- 국적별로 베트남 사람들은 매우 긍정적인 반응을 보이는데 반해서 인도네시아 사람들은 제주지역의 인권상황이 부정적이라고 생각하는 비율이 높음
- 체류자격별로 E10(선원)은 매우 긍정적으로 생각하는 비중이 42.9%로 가장 높으며, E9(제조업과 건설업)은 비교적 인권수준이 좋다고 인식하는 비중이 높는데 반해 E7(특정활동)은 대체로 좋지 않다고 응답한 비중이 13.6%로 가장 높아 음식점업 중국인들의 인권문제를 확인해 볼 필요가 있음

〈그림 3-52〉 외국인 근로자에 대한 전반적 인권 상황

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-79〉 외국인 근로자에 대한 전반적 인권 상황

(단위 : 명, %)

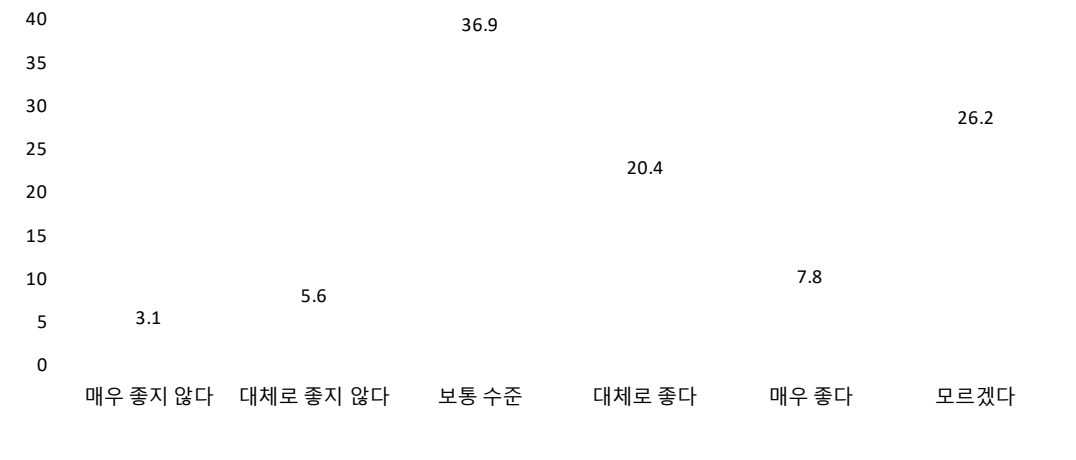
구 분	사례수	매우 좋지 않다	대체로 좋지 않다	보통 수준이 다	대체로 좋다	매우 좋다	모르겠 다	100점 환산 평균	통계량
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	평균 (점)	
전 체	550	11 (2.0)	49 (8.9)	164 (29.8)	174 (31.6)	129 (23.5)	23 (4.2)	67.1	-
성별	남자	9 (2.2)	33 (8.1)	131 (32.2)	127 (31.2)	93 (22.9)	14 (3.4)	66.7	$x^2=6.81$ 9, $p>0.05$
	여자	2 (1.4)	16 (11.2)	33 (23.1)	47 (32.9)	36 (25.2)	9 (6.3)	68.5	
연령	29세 이하	6 (2.3)	31 (11.8)	87 (33.1)	94 (35.7)	38 (14.4)	7 (2.7)	62.4	$x^2=41.5$ 14, $p<0.001$
	30대	5 (2.2)	18 (7.9)	59 (25.9)	56 (24.6)	75 (32.9)	15 (6.6)	70.9	
	40대 이상	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (30.5)	24 (40.7)	16 (27.1)	1 (1.7)	74.1	
지역	제주시	7 (2.0)	42 (12.1)	75 (21.6)	127 (36.6)	82 (23.6)	14 (4.0)	67.6	$x^2=39.3$ 75, $p<0.001$
	서귀포시	4 (2.0)	7 (3.4)	89 (43.8)	47 (23.2)	47 (23.2)	9 (4.4)	66.2	
국적	중국	4 (3.3)	13 (10.7)	35 (28.7)	35 (28.7)	31 (25.4)	4 (3.3)	66.1	$x^2=111.$ 358, $p<0.001$
	인도네시아	2 (5.1)	2 (5.1)	25 (64.1)	8 (20.5)	2 (5.1)	0 (0.0)	53.8	
	베트남	0 (0.0)	10 (9.2)	14 (12.8)	29 (26.6)	44 (40.4)	12 (11.0)	77.6	
	스리랑카	0 (0.0)	4 (5.0)	26 (32.5)	36 (45.0)	10 (12.5)	4 (5.0)	67.1	
	네팔	2 (1.8)	10 (9.0)	42 (37.8)	35 (31.5)	21 (18.9)	1 (0.9)	64.3	
	필리핀	1 (1.9)	1 (1.9)	16 (29.6)	24 (44.4)	12 (22.2)	0 (0.0)	70.8	
	기타	2 (5.7)	9 (25.7)	6 (17.1)	7 (20.0)	9 (25.7)	2 (5.7)	59.1	
체류자격	E9(제조업)	2 (1.6)	12 (9.4)	40 (31.3)	53 (41.4)	21 (16.4)	0 (0.0)	65.4	$x^2=81.2$ 21, $p<0.001$
	E9(건설업)	1 (3.6)	3 (10.7)	9 (32.1)	12 (42.9)	3 (10.7)	0 (0.0)	61.6	
	E9(농축산업)	4 (6.7)	5 (8.3)	21 (35.0)	10 (16.7)	19 (31.7)	1 (1.7)	64.8	
	E9(어업)	1 (0.9)	9 (8.1)	43 (38.7)	35 (31.5)	17 (15.3)	6 (5.4)	63.8	
	E10(선원)	1 (1.4)	3 (4.3)	11 (15.7)	16 (22.9)	30 (42.9)	9 (12.9)	79.1	
	E7(특정활동)	1 (2.3)	6 (13.6)	7 (15.9)	18 (40.9)	10 (22.7)	2 (4.5)	67.9	
	H2(방문취업)	0 (0.0)	1 (7.1)	6 (42.9)	1 (7.1)	5 (35.7)	1 (7.1)	69.2	
	기타	1 (1.1)	10 (10.5)	27 (28.4)	29 (30.5)	24 (25.3)	4 (4.2)	67.9	

6) 인권 침해가 발생한 후 조치에 대한 만족도

- 인권침해 후 조치에 대한 만족수준은 비교적 부정적으로 인식하고 있거나 잘 모르겠다고 응답한 외국인근로자들이 많은 것으로 확인됨
- 국적별로 인도네시아 근로자들은 불만족 수준이 상대적으로 높는데 반해, 베트남, 필리핀 근로자들의 인권침해 시 조치에 대한 만족수준은 높은 것으로 조사되는데, 이는 외국인지원센터 등 상담을 통한 빈도가 높은 근로자들의 적극적인 해결조치에 따른 것으로 판단됨
- 체류자격별로 인권침해 조치에 대한 가장 만족수준이 떨어지는 분야는 농축산업인 것으로 확인되어(52.7점), 전반적인 인권상황도 좋지 않고 그에 따른 조치도 부정적인 수준으로 인식되고 있음.

〈그림 3-53〉 인권 침해가 발생한 후 조치에 대한 만족도

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-80〉 인권 침해가 발생한 후 조치에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

구 분		사례 수	매우 불만족하다 빈도 (%)	대체로 불만족하다 빈도 (%)	보통이다 빈도 (%)	대체로 만족하다 빈도 (%)	만족하다 빈도 (%)	잘 모르겠다 빈도 (%)	100점 환산 평균 평균 (점)	통계량
전 체		550	17(3.1)	31(5.6)	203(36.9)	112(20.4)	43(7.8)	144(26.2)	58.2	-
성 별	남자	407	11(2.7)	25(6.1)	162(39.8)	74(18.2)	36(8.8)	99(24.3)	58.0	$x^2=12.86$ 2, p<0.05
	여자	143	6(4.2)	6(4.2)	41(28.7)	38(26.6)	7(4.9)	45(31.5)	58.7	
연 령	29세 이하	263	7(2.7)	19(7.2)	105(39.9)	52(19.8)	13(4.9)	67(25.5)	55.7	$x^2=25.26$ 9, p<0.01
	30대	228	9(3.9)	12(5.3)	83(36.4)	38(16.7)	22(9.6)	64(28.1)	57.9	
	40대 이상	59	1(1.7)	0(0.0)	15(25.4)	22(37.3)	8(13.6)	13(22.0)	69.6	
지 역	제주시	347	14(4.0)	25(7.2)	104(30.0)	70(20.2)	26(7.5)	108(31.1)	57.2	$x^2=27.98$ 6, p<0.001
	서귀포시	203	3(1.5)	6(3.0)	99(48.8)	42(20.7)	17(8.4)	36(17.7)	59.6	
국 적	중국	122	6(4.9)	9(7.4)	40(32.8)	32(26.2)	7(5.7)	28(23.0)	56.6	$x^2=125.4$ 16, p<0.001
	인도네시아	39	3(7.7)	1(2.6)	29(74.4)	3(7.7)	0(0.0)	3(7.7)	47.2	
	베트남	109	1(0.9)	3(2.8)	29(26.6)	17(15.6)	26(23.9)	33(30.3)	71.1	
	스리랑카	80	1(1.3)	4(5.0)	35(43.8)	12(15.0)	3(3.8)	25(31.3)	55.5	
	네팔	111	3(2.7)	9(8.1)	46(41.4)	17(15.3)	4(3.6)	32(28.8)	53.2	
	필리핀	54	1(1.9)	0(0.0)	16(29.6)	25(46.3)	2(3.7)	10(18.5)	65.3	
	기타	35	2(5.7)	5(14.3)	8(22.9)	6(17.1)	1(2.9)	13(37.1)	48.9	
체류 자격	E9(제조업)	128	4(3.1)	7(5.5)	48(37.5)	24(18.8)	5(3.9)	40(31.3)	55.4	$x^2=138.9$ 72, p<0.001
	E9(건설업)	28	1(3.6)	1(3.6)	16(57.1)	7(25.0)	0(0.0)	3(10.7)	54.0	
	E9(농축산업)	60	1(1.7)	8(13.3)	26(43.3)	9(15.0)	3(5.0)	13(21.7)	52.7	
	E9(어업)	111	3(2.7)	5(4.5)	56(50.5)	19(17.1)	2(1.8)	26(23.4)	53.5	
	E10(선원)	70	2(2.9)	3(4.3)	18(25.7)	7(10.0)	25(35.7)	15(21.4)	72.7	
	E7(특정활동)	44	0(0.0)	5(11.4)	8(18.2)	14(31.8)	4(9.1)	13(29.5)	63.7	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	0(0.0)	2(14.3)	6(42.9)	0(0.0)	5(35.7)	61.1	
	기타	95	5(5.3)	2(2.1)	29(30.5)	26(27.4)	4(4.2)	29(30.5)	58.3	

2-5. 기타사항

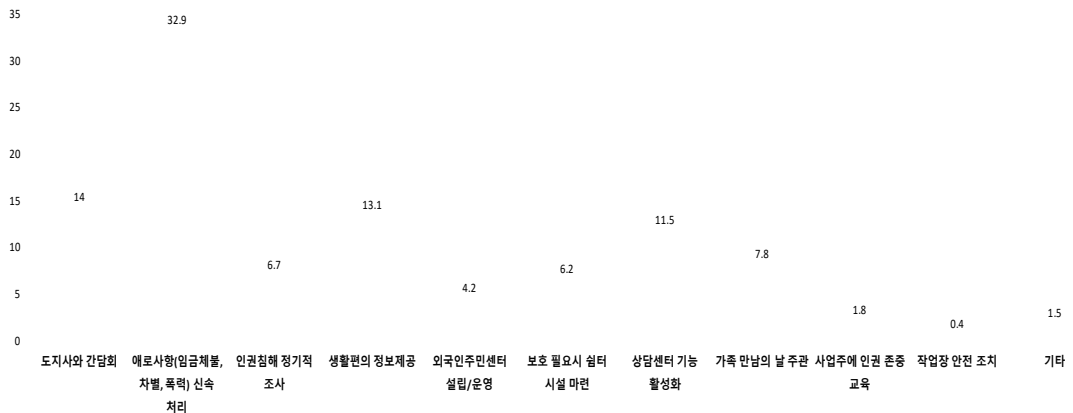
- 제주지역에 거주하고 있는 외국인근로자들이 제주특별자치도청에 가장 해결해 줄 것을 요청하는 문제는 임금체불, 차별 및 인권침해에 대한 애로사항이

32.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 도지사와의 간담회(14.0%), 생활편의 정보제공(13.1%), 상담센터 기능 활성화(11.5%) 순으로 나타남

- 특히, 남성보다 여성이 애로사항(36.1%), 생활편의 정보제공(16.1%)이 높고, 남성은 애로사항(31.7%), 도지사와의 간담회(15.7%), 상담센터 기능활성화(12.3%) 비율이 상대적으로 높아 남성근로자들의 생활에 대한 어려움을 해소할 수 있는 교육 및 상담센터의 정책지원이 보충될 필요가 있음
- 국적별로 인도네시아, 중국, 베트남 근로자는 애로사항 해결에 대한 요청, 스리랑카 사람들은 상담센터 기능 활성화에 중점을 두고 있는 것으로 파악됨
- 특히, 체류자격별로 E9 농축산업, 20톤 이하 어업 분야 근로자들의 가족과의 만남, 상담센터의 활성화 등에 높은 관심을 갖고 있는 것으로 파악됨
- 이는 농축산업, 어업 분야에 외국인근로자들의 제주지역 생활에서 ‘외로움’을 가장 높게 느끼고 있는 사실(<표 3-40 참조>)과 무관하지 않은 것으로 제주지역이 섬이라는 특성상 고립되어 내외국인과의 교류가 활발하지 못하여 언어소통의 어려움까지 겪고 있어 나타나는 것으로 판단됨

<그림 3-54> 제주특별자치도청(도지사)에 요청사항 (1순위)

(Base : n=550, 단위 : %)



〈표 3-81〉 제주특별자치도청(도지사)에 요청사항 (1순위)

(단위 : 명, %)

구 분		사례수	① 빈도(%)	② 빈도(%)	③ 빈도(%)	④ 빈도(%)	⑤ 빈도(%)	⑥ 빈도(%)	⑦ 빈도(%)	⑧ 빈도(%)	⑨ 빈도(%)	⑩ 빈도(%)	⑪ 빈도(%)	통계량
전 체		550	77(14.0)	181(32.9)	37(6.7)	72(13.1)	23(4.2)	34(6.2)	63(11.5)	43(7.8)	10(1.8)	2(0.4)	8(1.5)	-
성 별	남자	407	64(15.7)	129(31.7)	27(6.6)	49(12.0)	18(4.4)	25(6.1)	50(12.3)	32(7.9)	7(1.7)	2(0.5)	4(1.0)	$x^2=9.718$, $p>0.05$
	여자	143	13(9.1)	52(36.4)	10(7.0)	23(16.1)	5(3.5)	9(6.3)	13(9.1)	11(7.7)	3(2.1)	0(0.0)	4(2.8)	
연 령	29세 이하	263	35(13.3)	89(33.8)	14(5.3)	22(8.4)	15(5.7)	15(5.7)	42(16.0)	21(8.0)	5(1.9)	1(0.4)	4(1.5)	$x^2=39.921$, $p<0.01$
	30대	228	39(17.1)	73(32.0)	14(6.1)	39(17.1)	7(3.1)	15(6.6)	13(5.7)	20(8.8)	3(1.3)	1(0.4)	4(1.8)	
	40대 이상	59	3(5.1)	19(32.2)	9(15.3)	11(18.6)	1(1.7)	4(6.8)	8(13.6)	2(3.4)	2(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	
지 역	제주시	347	40(11.5)	125(36.0)	24(6.9)	39(11.2)	17(4.9)	27(7.8)	39(11.2)	26(7.5)	6(1.7)	1(0.3)	3(0.9)	$x^2=17.038$, $p>0.05$
	서귀포시	203	37(18.2)	56(27.6)	13(6.4)	33(16.3)	6(3.0)	7(3.4)	24(11.8)	17(8.4)	4(2.0)	1(0.5)	5(2.5)	
국 적	중국	122	10(8.2)	54(44.3)	5(4.1)	21(17.2)	4(3.3)	9(7.4)	14(11.5)	5(4.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	$x^2=211.89$ 2, $p<0.001$
	인도네시아	39	8(20.5)	19(48.7)	3(7.7)	6(15.4)	1(2.6)	2(5.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	베트남	109	6(5.5)	47(43.1)	9(8.3)	22(20.2)	5(4.6)	1(0.9)	3(2.8)	6(5.5)	4(3.7)	1(0.9)	5(4.6)	
	스리랑카	80	21(26.3)	9(11.3)	0(0.0)	3(3.8)	2(2.5)	6(7.5)	28(35.0)	11(13.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	네팔	111	24(21.6)	34(30.6)	14(12.6)	7(6.3)	6(5.4)	3(2.7)	5(4.5)	15(13.5)	1(0.9)	0(0.0)	2(1.8)	
	필리핀	54	3(5.6)	10(18.5)	6(11.1)	6(11.1)	2(3.7)	9(16.7)	8(14.8)	4(7.4)	4(7.4)	1(1.9)	1(1.9)	
	기타	35	5(14.3)	8(22.9)	0(0.0)	7(20.0)	3(8.6)	4(11.4)	5(14.3)	2(5.7)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	
체 류 자 격	E9(제조업)	128	26(20.3)	49(38.3)	11(8.6)	8(6.3)	6(4.7)	8(6.3)	8(6.3)	9(7.0)	3(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	$x^2=150.77$ 5, $p<0.001$
	E9(건설업)	28	8(28.6)	12(42.9)	0(0.0)	5(17.9)	0(0.0)	1(3.6)	1(3.6)	1(3.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(농축산업)	60	16(26.7)	14(23.3)	4(6.7)	7(11.7)	4(6.7)	0(0.0)	4(6.7)	9(15.0)	2(3.3)	0(0.0)	0(0.0)	
	E9(어업)	111	13(11.7)	33(29.7)	5(4.5)	8(7.2)	3(2.7)	8(7.2)	26(23.4)	13(11.7)	1(0.9)	1(0.9)	0(0.0)	
	E10(선원)	70	4(5.7)	30(42.9)	5(7.1)	20(28.6)	3(4.3)	0(0.0)	4(5.7)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	3(4.3)	
	E7(특정활동)	44	4(9.1)	17(38.6)	1(2.3)	9(20.5)	3(6.8)	3(6.8)	5(11.4)	2(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	H2(방문취업)	14	1(7.1)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	0(0.0)	1(7.1)	4(28.6)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	95	5(5.3)	21(22.1)	10(10.5)	14(14.7)	4(4.2)	13(13.7)	11(11.6)	8(8.4)	3(3.2)	1(1.1)	5(5.3)	

① 외국인근로자들과 도지사와 간담회 ② 외국인근로자 애로사항(임금체불, 차별, 폭력 등) 신속 처리 ③ 외국인근로자의 인권침해 현황 정기적 조사 실시

④ 외국인근로자 생활편의(병원, 은행, 우체국, 경찰서 등 이용) 정보 제공

⑤ 외국인 주민센터 설립 및 운영

⑥ 외국인근로자 긴급 보호 필요시 쉼터 시설 마련

⑦ 외국인근로자 상담센터 기능의 활성화

⑧ 외국인근로자의 가족 만남의 날 주관

⑨ 사장(사업주)에게 외국인근로자 인권 존중 교육을 시켜주는 것 ⑩ 지도점검을 강화해서 외국인근로자 작업장 안전 조치 ⑪ 기타

3. 심층면접조사 결과

3-1. 조사개요

○ 조사목적

- 제주지역의 외국인근로자는 지속적으로 증가추세에 있으며, 최근 내국인의 인력난으로 인해 노동자로서 외국인의 역할이 상당히 중요한 위치를 차지하고 있음
- 따라서 외국인이 제주지역에서 노동하고 있는 실태를 파악하고, 외국인근로자들의 생활, 한국인과의 생활에서 문제점 및 갈등관계(언어, 문화차이 등), 인권 문제(폭력, 희롱 및 무시 등)에 대하여 설문조사 이외의 드러나지 않는 경험 및 사례의 연구 필요
- 제주지역의 외국인 근로자 고용형태를 보면 산업군별로 조금씩 차이가 있음. 본 조사는 1차, 2차, 3차 산업을 중심으로 비전문 외국인 근로자를 중심으로 채용한 사업주, 외국인 근로자, 내국인 근로자, 중간관리자 등을 심층면접조사 하여 실태를 파악함

○ 조사기간

- 2019년 9월 16일 ~ 2019년 12월 18일(약 3개월)

○ 조사방법

- 방문조사를 통한 심층면접조사
- 개별적인 연락을 통하여 시간적 조율을 통해 대상자가 방문, 또는 사업장을 직접 방문하여 면접조사
- 외국인근로자의 경우 각 나라별 통역사를 동반하여 외국인근로자의 거처 혹은 사업장인근에서 따로 면접조사를 시행

○ 조사대상자

- 산업별(1차(농업 및 축산업,어업), 2차(제조업, 건설업), 3차산업(면세점, 음식점업, 금

영업) 고용주, 중간관리자 및 내국인 동료, 외국인근로자로 나누어, 각각 개별면접 또는 FGI(Focus Group Interview, 이하 초점집단면접)을 실시

- 대상자 초점집단면접은 외국인근로자를 대상으로 설문지 조사의 미비점을 보완하여, 외국인근로자들이 직접 제주생활, 사업체 내의 노동환경, 그리고 외국인근로자에 대한 차별과 인권침해 등을 보다 상세히 조사

〈표 3-82〉 조사대상자 목록

(단위: 명)

산업	세부구분	고용주	중간관리자 내국인동료	외국인근로자	합계
1차산업	감귤농장	1		5	6
	키위농장	1			1
	녹차농장	1			1
	양식어업	1		1	2
	어업(20톤미만)	2	2	4	8
	어업(20톤이상)		1		1
2차산업	제조업	2		4	6
	건설업		1	2	3
3차산업	음식점	8	6	3	17
	면세점		1		1
	금융업			1	1
합계		16	11	20	47

○ 조사대상자 특징

- 제주지역의 농업은 감귤 및 녹차농장, 어업은 옥돔, 갈치, 조기 등 어종을 중심으로 한 연근해어업, 광어 등 양식어업이 집중되어 고용허가제를 통해 유입된 외국인근로자들(주로 인도네시아, 베트남국적 ; E9, E10 비자)이 일하고 있음
- 서비스업은 주로 면세점, 음식점업에 중국인(E7 비자)으로 서빙 등 단순노무 직종에 종사하고 있으며, 결속력이 강한 편임
- 외국인근로자의 숙식은 대부분 고용주가 제공하고 사업장내 혹은 주변에 임대를 통해 생활하고 있으며, 식사는 일정기간 고용주가 재료를 사다가 주거나 함께 해결함

○ 주요 내용

- 사업체의 고용주(사장) : 외국인근로자 고용 어려움, 외국인근로자 숙식 제공, 외국인근로자 건강문제, 제주생활적응, 차별대우, 언어 및 신체 폭력(폭언 등), 외국인근로자 정책, 인구학적 특성
- 중간관리자 및 내국인동료: 외국인근로자와 직접적으로 일을 같이 하는 사람들로 외국인근로자의 어려움, 노동 및 생활실태, 인권침해 사례 등을 고용주보다 잘 알 수 있는 특징이 있음
- 외국인근로자 : 사업장 근로환경, 숙식, 여가, 제주생활 어려움, 차별대우 및 인권침해 경험, 건강문제, 사회활동, 체류연장 의향, 고국 방문, 외국인근로자지원 단체 도움, 외국인근로자 지원, 인구학적 특성

○ 조사대상자의 일반적인 특징을 정리하면 <표 3-80>, <표 3-81>과 같음.

○ 제주지역에서 1차-3차 산업에 종사하고 있는 고용주, 중간관리자 및 내국인동료, 외국인근로자를 특성별로 선별하여 정리함

○ 각 산업별 외국인근로자의 노동 및 거주환경 등에 대한 차이가 있을 것이므로 특징적인 차이를 구분하고 상황을 파악하여 문제점을 발견, 개선방안을 도출함

〈표 3-83〉 조사 대상자 특성(외국인근로자) : 총 21명

순 번	대상자	산 업	업종(세부)	성 별	연 령	국 적	거주 기간	거주지역
1	사례1	1차	농업(감귤)	남성	30대	네팔	2년	남원
2	사례2		농업(감귤)	남성	30대	네팔	3년	남원
3	사례3		농업(감귤)	남성	40대	네팔	7년	남원
4	사례4		농업(감귤)	남성	30대	네팔	6개월	남원
5	사례5		농업(감귤)	남성	20대	네팔	1년	남원
6	사례6		어업(양식)	남성	30대	스리랑카	2년 7개월	태흥
7	사례7		어업(선원)	남성	40대	베트남	1년6개월	한림
8	사례8		어업(선원)	남성	40대	스리랑카	4년8개월	제주
9	사례9		어업(선원)	남성	40대	스리랑카	4년5개월	제주
10	사례10		어업(선원)	남성	20대	스리랑카	3년	제주
11	사례11		어업(선원)	남성	20대	스리랑카	3년	제주
12	사례12	2차	제조업	남성	30대	캄보디아	6년	서귀포시
13	사례13		제조업	남성	30대	베트남	9년	서귀포시
14	사례14		제조업	남성	20대	방글라데시	2년	제주시
15	사례15		제조업	남성	20대	필리핀	4년	한림
16	사례16		건설업	남성	30대	네팔	2년	제주시
17	사례17		건설업	남성	20대	예멘	1년	제주시
18	사례18	3차	음식점	여성	20대	중국	1년6개월	제주시
19	사례19		음식점	여성	30대	중국	1년6개월	제주시
20	사례20		음식점	남성	38	네팔	10년	제주시
21	사례21		금융업	여성	31	중국		

〈표 3-84〉 조사 대상자 특성(내국인: 고용주, 중간관리자·내국인동료): 총 26명

순 번	대상자	산업	업종(세부)	성별	연령	직위 (직책)	사업 (경력) 기간	지역	외국 인수 (명)
1	사례A	1차	농업(감귤)	남성	47	고용주	10년	남원	1
2	사례B		농업(녹차)	남성	55	고용주	15년	남원	3
3	사례C		농업(축산)	남성	45	고용주	14년	구좌	3
4	사례D		어업(20톤)	남성	61	고용주	30년	한림	4
5	사례E		어업(20톤)	남성	52	고용주	25년	제주시	3
6	사례F		어업(50톤)	남성	48	중간관리(선장)	30년	한림	3
7	사례G		어업(양식)	남성	49	중간관리(상무)	7년	남원	3
8	사례H		어업(양식)	남성	40	고용주	10년	성산	2
9	사례I	2차	제조업	남성	50	고용주	20년	대정	2
10	사례J		제조업	남성	58	고용주	21년	제주시	-
11	사례K		건설업	남성	39	중간관리자	4년	제주시	2
12	사례L	3차	음식점업	남성	46	고용주	40년	대정	3
13	사례M		음식점업	남성	59	고용주	16년	하귀	2
14	사례N		음식점업	여성	60	고용주	20년	제주시	2
15	사례O		음식점업	남성	50	고용주	13년	제주시	1
16	사례P		음식점업	남성	68	고용주	22년	제주시	3
17	사례Q		음식점업	여성	52	고용주	25년	제주시	3
18	사례R		음식점업	여성	57	고용주	13년	제주시	1
19	사례S		음식점업	여성	60	고용주	29개월	제주시	2
20	사례T		관광숙박업	남성	49	중간관리자	20년	한림	4
21	사례U		음식점	여성	53	고용주	15년	제주시	3
22	사례V		음식점	여성	50	고용주	4년	제주시	3
23	사례W		음식점	여성	70	내국인동료	4년	제주시	2
24	사례X		음식점	여성	50	내국인동료	3년	제주시	-
25	사례Y		면세점	여성	40	중간관리(매니저)	2년	제주시	-
26	사례Z		음식점	남성	50	중간관리(부장)	10년	제주시	-

3-2. 조사내용

- 심층면접조사는 비구조화된 설문지를 기반으로 사전에 면접대상자와 연락하여 대상자별(고용주, 중간관리자 및 외국인동료, 외국인근로자) 따로 시간을 조율하여 실시함
- 고용주는 임금 및 고용조건, 외국인근로자 관리 및 방법, 근로자와의 갈등, 불화경험, 외국인근로자 건강문제 발생시 대처, 외국인근로자 교육 및 방법, 부당대우 및 인권문제발생, 제주특별자치도에 개선요구 등 조사

〈표 3-85〉 심층면접 조사내용

구 분	고용주	중간관리자/내국인동료	외국인근로자
노동 실태	<ul style="list-style-type: none"> 고용 및 관리의 어려움 외국인근로자 고용이유 및 계획 외국인근로자의 업무상 도움정도 근로조건 및 준수여부 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자와 함께 일하는지 외국인근로자 고용 및 생활의 어려움 외국인근로자의 업무상 도움정도 특별한 관리 및 조정방법 	<ul style="list-style-type: none"> 노동상황의 어려움 근로조건이 적절한지, 계약대로 이행하는지 하루일과 및 노동시간 교육훈련경험 및 정도 이직경험, 희망 및 이유
생활 실태	<ul style="list-style-type: none"> 특별한 관리방법 숙식제공방법 건강상문제시 지원 외국인생활의 도움 및 지원 외국인근로자와 업무외 교감(함께시간보내기) 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자를 잘 지원하고 도와주고 있는지 숙식지원 도움 및 함께 식사하는지 건강상의 문제시 지원 어려워하는 외국인근로자 지원 경험 업무외 함께보내는 시간 및 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 일과 후에 보내는시간 및 방법 제주생활의 어려움 커뮤니티 활동 및 방법 한국인과 교류하는 시간 및 방법 가족, 친구와의 소통방법
인권 실태	<ul style="list-style-type: none"> 외국인과의 갈등,다툼,불화경험 폭언 및 폭행, 무시 및 차별을 해본 경험 근로상 부당한 대우를 해본 경험 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자와 갈등, 불화, 다툼 및 조정 경험 부당근로 및 차별대우 경험 폭언 및 폭행경험 	<ul style="list-style-type: none"> 부당근로 및 차별대우 경험 폭언 및 폭행 당한 경험 고용주, 내국인동료와의 갈등, 다툼, 불화 등으로 억울했던 경험 및 대처 인권침해 시 해결경험
개선 요구 사항	<ul style="list-style-type: none"> 외국인근로자에 요구사항 정부 및 도청에 외국인근로자 정책개선 요구사항 	<ul style="list-style-type: none"> 정부 및 도에 개선 요구사항 외국인정책의 문제점 및 개선책 	<ul style="list-style-type: none"> 고용주,동료에게 요구사항 외국인단체, 종교단체 등으로부터 도움경험 한국정부 또는 도청에 요구사항

- 중간관리자 및 내국인동료는 외국인근로자와의 생활, 갈등경험, 고용주의 대우, 외국인근로자에 대한 도움 등 조사
- 외국인근로자는 제주생활의 어려움, 노동환경과 문제점, 갈등관계, 휴일근로 및 부당근로 경험, 여가생활, 건강문제, 부당처우 경험 및 인권문제 발생 경험 등 조사

3-3 조사결과

가. 산업별 일반적인 특징

1) 1차 산업: 농축산업, 연근해어업, 양식어업

가) 일반적 노동특징

- 감귤농장의 외국인근로자들은 대부분 네팔사람들로 아침 8시부터 저녁 7시까지 일하고 있고 노동 강도가 높은 편임
- 감귤농장에서 외국인근로자들이 하는 일은 껍 따기, 거름주기, 약주기, 가지치기 등이며, 녹차농장의 경우는 주로 기계를 통한 약주기 거름주기, 녹차 따기 등을 수행하고 있으며, 비가 오는 날에는 쉬는 시간을 가질 수 있음
- 대부분 고용주와 함께 일하고 일을 하면서 배우고 있으며, 고용주가 식재료를 제공(채소, 돼지고기, 닭고기 등)하거나 일할 때는 함께 식사하는 경우가 많음
- 연근해어업의 경우는 상선을 통해 며칠씩 조업을 위해 투입되고 주로 줄 및 그물당기기, 물건 나르기, 고기배따기, 생선조업 및 저장 등을 하며, 선원들은 인도네시아인, 베트남인이 대부분임
 - 베트남 근로자는 비교적 어업에 익숙하여 일을 잘하는 편이나 인도네시아 근로자는 음주를 하지 않고 종교의식에 문제가 입국초기에 있으나 대체로 적응을 하고 있음
 - 인도네시아 근로자는 어업 일에 미숙하지만 대체로 순종적이며 선주 및 선장 지시에 잘 따르는 편으로 평가받고 있음
- 연근해어업은 방어, 갈치, 옥돔, 문어잡이 등에서 스리랑카, 인도네시아, 베트남

국적 근로자들이 4년 10개월간 성실하게 일을 한다면 재입국을 통해 다시 4년 10개월을 일할 수 있음

- 어업의 선원들은 상대적으로 열악한 환경에서 일을 하고 있는데, 내국인선원보다 일을 더 많이 하게 되어 한달에 20일 정도 고강도 일을 하는 것으로 파악됨
 - 한국인선원은 1주일에 2틀정도 쉴 수 있지만 외국인선원은 월급제로 날씨만 허락한다면(바람부는 날 제외)일하여 계속해서 일을 해야 하는 상황임
- 양식어업의 경우는 주로 물고기 사료 만들기, 폐어선별, 물건 나르기 등 단순노무로 숙식을 양식장내에서 해결하고 식사는 따로 마련된 식당을 이용하며, 한달에 두 번 휴일을 가짐
- 양식장 근로자들은 6시 반에 기상(여름에는 5시)에서 사료 주는 것을 시작으로 오후 6시까지 사료 만들어 주는 것으로 끝남. 외부에 외출할 일이 거의 없고 대부분 시간을 양식장내에서 생활함
- 어선원의 경우는 농장과 양식장 근로자보다 사고의 위험이 높은 것으로 파악되는데, 문어잡이 그물에 걸려서 빠져나오지 못하거나 선주가 바다에 빠진 것으로 모르고 그냥 운행하여 익사한 경우가 종종 있고, 가벼운 찰과상은 많아 약을 바르거나 심하면 병원에 사업주가 데려다 주는 경우가 있음

나) 업종별 생활특징

- 제주지역의 외국인근로자가 거주하는 농장은 감귤, 키위, 녹차농장으로 분류할 수 있음. 이들의 농업 생활은 대부분 시간을 농장과 숙소에서 생활하고 있음
- 농장숙소는 가장 좋은 환경은 조립식 하우스이고, 나쁜 환경은 창고를 개조한 숙소 혹은 컨테이너에서 거주하여 여름에는 덥고 겨울에는 추우며, 세면시설이 따로 분리되어 있는 경우도 있음
- 농장에서 일을 마치고 저녁시간동안은 숙소에 TV가 없는 곳이 있어서 인터넷을 하거나 인근의 편의점에서 모여서 담소를 나누고 가끔 간식을 사먹는 경우가 대부분임

- 운동은 무료 헬스장이나 공터에 농구, 축구를 하는 정도가 전부이며, 특별히 시간을 내서 취미생활을 할 수 있는 여력이 안됨
- 식사는 자신들이 스스로 자기나라 음식을 요리해서 먹는 경우가 많고, 처음 몇 개월 한국음식을 먹기도 하지만 개인적으로 맞으면 먹고 아니면 주로 자기나라 음식을 직접 요리해서 식사하고 있음
 - 고용주가 일주일 혹은 이주일에 한번 마트에서 채소, 닭 또는 흑돼지고기 등을 사다가 주면 스스로 음식을 만들어 먹고 있음
- 제주지역 축산업은 양돈 및 양계 사업으로 외국인들이 축사에 외국인근로자가 각자 방을 하나씩 갖고 있으며, 청소 및 계란선별 등을 하고 기계화로 인해 기계관리 하는 일을 함께 하고 있음
- 초기에는 본사에서 파견된 내국인직원이 적응을 도와주기 위해서 6개월~1년정도 함께 거주하고 돌아가며 같이 있는 동안 한국생활 및 음식을 같이 먹고 알려주고 있음
- 그러나 좋지 않은 냄새와 같이 생활하고 업무 끝나고 공터에서 동일 국적친구들과 축구를 하거나 자전거를 타고 동네를 도는 정도가 전부이며 4년 동안 한국인과 교류를 특별하게 해 본적이 없는 경우가 많음
- 어업의 경우는 거주환경이 열악하여 선주에 의해서 임대한 부두근처의 낙후된 숙소에서 생활하게 되며 입국초기에 열악한 환경을 이기지 못하고 이탈하는 외국인들이 많음
- 스리랑카 외국인선원의 경우 30명 입국하여 4명만 남고 모두 이탈을 하거나 일부 운이 좋은 근로자는 양식업 사업장으로 이직을 함
 - 선원들이 가장 이직을 원하는 사업장은 양식업 사업장으로 근로환경이 좋아 숙소, 식당 등이 모두 갖추어져 있고, 비교적 규칙적인 일과 시간을 보낼 수 있다는 장점이 있음
 - 일부 사업장에서는 4대보험을 적용하여 국민연금을 가입하고 출국시 퇴직금과 함께 찾아갈 수 있다고 함

〈그림 3-51〉 외국인근로자 거주생활공간 사례(어선원)






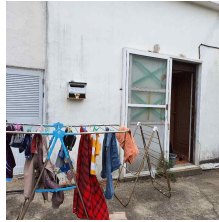

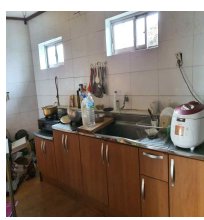
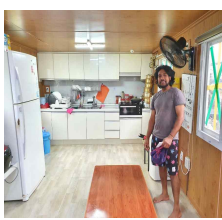


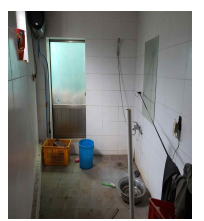
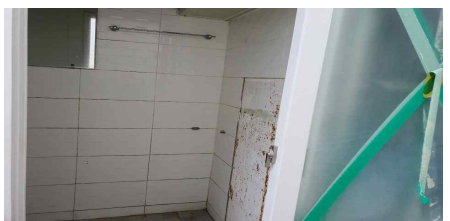

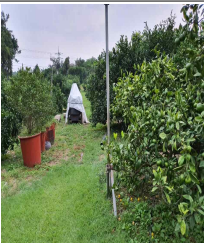
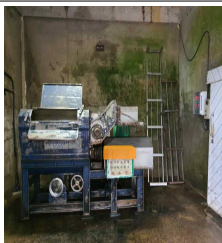
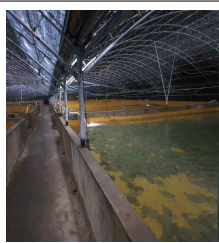
구분	선원 거주 환경	
전경 및 입구		
숙소공간		
주방 및 세면시설		

- 어선원들은 자신이 업종을 선택할 수 없기 때문에 입국초기에 한국어 소통문제, 한국음식이 맞지 않거나 잠자리가 맘에 들지 않아서, 장기간 지속적인 고기잡이로 고단한 일을 견디지 못하여 미등록 체류자로 육지로 가는 경우가 발생함
- 어선원의 경우 20톤미만 배를 타는 경우 1~2일 정도 배에서 잠을 자는 경우 비좁은 숙소공간에서 생활하여야 하고 세면물과 음식은 제한적이어서 어려움이 많음
- 숙소의 경우 냉난방이 잘 되지 않거나 세면시설이 제대로 작동하지 않는 낡은 임대숙소에서 생활하기도 하고 오후 3시경 출항하여 새벽 5시경 들어오게 되

면 낮에는 숙면을 취하여야 하는 상황이 반복됨

- 초기에 한국어교육을 배우고 싶지만 규칙적인 시간에 학원을 가거나 외국인 근로자지원센터, 이주민센터를 방문하기 어려워 포기하는 경우가 많음

〈그림 3-52〉 농장과 양식장 거주생활공간 사례

구분	농장	양식장
전경		
숙소	   	
식사공간	   	
세면장	  	
작업장	   	

다) 인권상황

- 외국인근로자가 초기에 경험할 수 있는 인권문제는 언어적 제약에 의한 소통의 어려움으로 일방적으로 사업주 및 내국인들이 경어를 사용하거나 조롱을 하는 경우가 많음
- 일반적으로 동남아시아 지역 국가에서 고졸이상의 학력수준을 갖고 있다고 하더라도 한국에서 편견을 갖고 보거나 무시 및 차별하는 경우가 종종 있음
- 사업주들은 외국인근로자들에게 존대말을 하지 않고 반말을 하는 경우가 대부분으로 한국어를 잘 모르는 외국인들이 그대로 따라서 말을 배우기 때문에 내국인과 외국인간 언어소통의 잘못으로 다툼이 발생하는 경우가 있음
- 한국어를 세밀하게 모르기 때문에 혹은 외국인근로자들의 20대~30대가 대부분으로 어린나이라고 생각해서 사업주의 경어사용에 익숙해져 있는 근로자들이 많음
- 또한 어선원의 경우 초기에 선상에서 사업주가 큰 소리로 얘기하거나 요구할 때 한국어에 미숙한 외국인은 화를 내는 것으로 오해하여 감정상 마찰이 있는 경우가 있음
- 어선원의 경우 경영이 어려운 사업주들이 간혹 임금체불하는 경우가 발생하며 2개월이 지나도록 지급하지 않으면 외국인근로자들이 고용센터에 신고하여 해결하거나 외국인지원센터 상담사를 통해서 사업주에게 이의를 제기하면 욕을 하거나 미루는 경우가 종종 있음
- 만약 고용센터에서 시정을 요구하였는데도 불구하고 사업주가 지급을 미루면 제주근로개선지도센터에 신고하여 해결을 보도록 하고 있음

3) 2차산업: 제조업, 건설업

가) 일반적 노동특징

- 제조업 외국인근로자들은 비교적 규칙적인 노동시간을 갖고 있으며(아침9시부터

오후6시까지) 내국인과 동일한 정해진 업무시간을 준수하고 있음

- 비교적 휴식시간과 한달에 정기적인 휴일을 갖고 있어 다른 업종에 비해서 규칙적인 시간을 보낼 수 있는 장점이 있음
- 한국어성적이 좋은 외국인근로자들은 제조업분야로 들어올 가능성이 있고 그렇지 않고 성적이 좋지 않으면 어업 선원으로 오게 되어 비교적 한국어를 하는 근로자들이 제조업분야에 유입할 수 있음
- 1차 산업에 있는 외국인근로자 보다 한 달에 4번 일요일에는 휴일을 갖고 있으며, 회사건물을 개조한 숙소, 공장 및 사무실내 숙소가 마련된 경우 많음
- 1차, 3차 산업과 비교하여 특정 국적에 치중되지 않고 비교적 다양한 국적의 외국인들이 근무하고 있음
- 장기적으로 근무할수록 업무에 대한 숙련으로 노동생산성이 높아질 수 있으나 한국어가 미숙하면 산업재해 등 기업손실에 영향을 미칠 수 있음

나) 생활특징

- 제조업, 건설업에 종사하는 외국인근로자들의 생활은 단순하며 공장이나 사무실 개조한 숙소에서 TV시청, 게임, 업무후 근처 편의점에서 모여서 간식을 사 먹거나 잡담을 하는 정도임
- 사장(고용주)가 한달에 한두번 회식을 할 때, 가끔 제주시내를 방문하는 것을 제외하고는 주로 사업장내에서 생활함
- 거의 매일 가족과 SNS 연락을 하고 있으며, 부모님 및 가족과 업무끝나고 대화하고 있으며, 숙소에서 와이파이 지원으로 비용부담은 없음
- 가족을 초청하거나 만나기 위해서 고국으로 가기가 어려우며, 약 10년동안 성실근로자로 일한 경우 고국으로 돌아가야 해서 인력양성으로 인한 손실이 발생할 수 있음

다) 인권상황

- 사업장에 따라 다를 수 있으나 대체로 외국인근로자들이 나이가 어리기 때문에 잘 대해주는 편이나 고용주와 중간관리자들의 습관적인 반말, 경어사용이 보편화되어 있음
- 초기에는 한국문화 및 관습 등에 대해서 익숙하지 않아서 어려웠으나 시간이 지나면서 대부분 적응하고 있는 것으로 확인됨
- 외국인에 대한 차별과 인권침해를 받은 적이 없다고 하는 외국인들이 많음. 이는 실제로 언어상의 제약이 있다고 하더라도 업무를 하는데는 큰 어려움이 없다고 느낌

4) 3차산업: 면세점, 음식점업

가) 일반적 노동특징

- 서비스업종에 종사하는 외국인은 E7비자 소유자로 중국인이 고용되었으며 주로 서빙, 조리, 통역 등을 담당하고 있음
- 음식점업은 9시에 출근하여 8시 반 또는 11시에 출근해서 늦으면 10시까지 근무하는 하계 되며, 주로 일하는 부분만큼 초과수당을 지급하지는 않는 것으로 나타남
- 최저임금인상 등 인건비 상승에 따라 브레이크 타임을 길게 주는 사업체가 많아졌으며, 외국인에게 숙식은 기본적으로 제공되고 있음
- 음식점의 경우 업무상 내국인을 채용하기에 어려우며, 채용된다고 하더라도 단기기간에 근무하고 일이 힘들다고 느끼거나 사소한 마찰이 있으면 출근하지 않는 사례가 빈번하여 사업주들이 외국인근로자에 의존하게 되는 실정임
- 노동강도는 높고 내국인보다 외국인이 일을 많이 하는 것으로 평가받고 있으며, 주변에 원룸을 임대하여 2-3명씩 생활하도록 하고 있고 비교적 다른 업종에 비해서 생활환경은 좋은 편임

나) 생활특징

- 중국인 여성들로 미혼보다 기혼자가 많고 중국인들끼리 커뮤니티가 잘 되어 있어 한달에 두 번 휴일을 갖으면 주로 제주시내 혹은 주변 여행을 즐기는 근로자들이 많음
- 휴식시간은 브레이크 타임에 잠깐 쉴 수 있으며 8시반 업무가 종료되면 일을 더 하지 않고 바로 숙소로 가서 인터넷을 하거나 TV시청, 가족과 대화를 하는 것으로 생활을 하고 있음
- 고용주가 숙식을 제공하고 있으나 급여에서 일부 차감하는 경우가 많고, 가끔 옷을 사주거나 회식을 1~2번씩 하는 정도가 대부분 사업장에서 나타남
- 임금은 생활비 20~30만원을 제외한 모든 금액을 가족에게 송부하며 본인은 생활비를 아끼기 위해서 소비를 줄이는 경우가 발생함

〈그림 3-53〉 외국인근로자의 숙식 및 생활공간 사례(음식점판매업)

구분	음식점판매업	
숙소공간		
주방 및 세면시설		
거실 및 입구		

다) 인권상황

- 음식점의 경우 E7 비자를 소유하고 있는 중국인 여성으로 사업장 고용주에 따라서 숙식제공, 기타 화장품, 옷 등을 사주는 경우도 있음
- 음식점 고용주가 불법체류자를 고용하게 되면 낮은 임금과 숙식제공에 대한 의무를 지지 않아 인건비 절약의 기회가 될 수 있으나 벌칙에 대한 위험성이 존재함
- 건강상 문제가 발생하면 사업주가 비용전액을 부담하거나 의료보험을 통해서 본인부담을 하는 경우가 있음. 몸이 아픈데도 일을 시키는 경우는 본 연구 심층면접대상자 중에서는 없음
- 초기에 언어적인 제약으로 손님이 시킨 주문을 잘 못 알아듣거나 무시하는 경우가 있어서 고용주에게 주의를 받는 경우가 있으며, 내국인과 외국인, 또는 중국인간에 업무의 배분에 있어서 갈등이 있는 경우가 있음
- 중국 외국인근로자들이 나이가 어리다는 이유로 반말하거나 무시하는 경우가 가끔 있으나 큰 어려움을 겪고 있다고 인지하지 않는 것으로 보임

나. 대상자별 조사특징

1) 1차산업(감귤 및 키위, 녹차농장) 고용주

- 외국인근로자 고용 시 어려움
 - 외국인을 위하여 숙식제공, 병원비지원 등 경제적인 부담이 가장 큼
 - 특히, 최저임금인상으로 인한 인건비 부담이 큰 데, 내국인보다 외국인에게 더 챙겨줘야 하는 부담이 큼. 특히, 1년 후 휴가 시 경비, 피복의류 등 모든 경비를 지급해야 한다는 부담감이 큼
 - 일부 외국인들은 타사업장과 비교해서 임금이 낮아서 옮기겠다고 호소, 급여를 더 올려달라고 요구함(1년이 지나면 수당지급요구)

< 외국인애들하고 자꾸 다투게 돼, 시키면 잘 안하고 노려보고 욕하는 경우가 있어 그래서 자꾸 욕하고 싸우게 돼... 옛날에 2000년 초반에는 월 50만원 주면 됐는데, 그래도 엄청 일 잘했어. 요즘에는 돈만

따지고 일하는데 피병을 부리는 경우가 많아. 배에 간혹 잔고장으로 용접좀 해라고 시키면 추가 업무라고 따져서 또 돈을 더 달라고 해...

최저임금 너무 인상되어 힘들어. 인건비가 자꾸 올라서 남는게 없어 적자야 적자. 임금을 통일 시켜가지고 맞추어주었으면 좋겠어. 어떤 선주들끼리도 돈을 조금 더 주면 외국인근로자들은 그쪽으로 간다고 하는 경우가 대부분이야, 지금 200만원 주고 있는 사람도 250만원 주고 있는 사업장으로 가겠다고 해서 오히려 사장이 머슴이 된 꼴이 되어버렸어.> (사례D)

- 외국인의 경우는 언어적인 소통문제, 1년 후에는 월급을 더 주는 다른 곳으로 가려고 하여 월급을 올려달라고 하는 사례가 많아 고용주가 설득을 하는 상황이 발생함

< 축산이 제주도는 양돈장이 많잖아요. 좀 업무 스타일이 다릅니다. 양돈장은 아침 아주 일찍, 중간에 좀 쉬어요. 그리고 저녁 좀 늦게. 이렇게 하고 있는데 폐이가 양돈장이 조금 더 쉼요. 그들이 공유를 해서 그걸 불만으로 해서. 저희야 인센티브나 뭐 등등으로 하는데, 또 그렇게 해주지 못하는 농장은 그걸로 트러블이 생기고, 그 트러블로 가겠다고 하고.> (사례C)

- 송출업체는 선주들에게 외국인인력을 주선했 주지만 내부적으로 알선거래가 있는 듯하며, 고용주가 외국인의 이탈로 인해 다시 구인을 하기 위해서는 장기간 (보통 1년 내외) 기다려야 하는 어려움이 발생
- 일부 고용주는 구인난, 인건비 부담, 외국인관리의 어려움 등으로 해외로 사업을 이전할 계획을 갖고 있음

< 선원구하기도 어렵고, 인건비 부담이 많이 돼서... 몇 년 후에 대만으로 이민을 가려고 계획하고 있어. 대만에 갈치가 많아 배를 구해서 이민하면 지금 여기보다 더 나을 것 같애.> (사례D)

- 연근해어업의 경우고용주 입장에서 외국인 선원들의 근무시간 태도에 대해서 마음에 들지 않는 경우 가르쳐도 잘 듣지 않는 경우가 많음. 초기부터 교육을 받고 입국시켜주기를 원하고 있음(교육훈련 개선필요)

○ 외국인 고용이유 와 선호

- 양식업 및 연근해어업의 경우 인도네시아, 베트남 국적의 외국인 선호, 감귤농장의 경우는 네팔사람들이 일하고 있는 경우가 많음
- 연근해어업의 경우는 구인난이 심해서 인력채용에 어려움 발생. 내국인은 일하러 오지를 않고 일하러 와도 며칠 일하고 배가 아프다거나 허리, 다리가 아프다는 등 핑계로 그만두는 경우가 많음. 따라서 장기간 근무를 원하지 않는 경우가 많아서 신뢰할 수 없는 상황
- 고용주 입장에서 외국인들의 경우 내국인보다 낮은 임금을 제시할 수 있을 뿐만 아니라 장기간 일을 할 수 있다는 점에서 인력난을 해결할 수 있는 좋은 기회

< 외국인은 양어장 당 TO가 3명이잖아요. 그럼 3명 다 채울 겁니다. 거의 다. 한국 사람은 아주 사소한 거에 빠져서 나가버리거든요. 우리도 몇 년 동안 있었던 사람들이 못하겠다고 가버리고 가버리니까 새로운 거니까. 그러니까 외국인 채용하려고 하는 거죠.

파산 신청해서 온 친구도 있었고. 그거 살리려면 거주지도 분명해야하니까 작성해 준 서류도 있어요. 근데 해주니까 일 안하겠다고 가버리데? > (사례G)

< 아휴 근데 사실은, 제가 아는 농장주 분들도 불법 쓰기도 하는데.. 못 구해요 못 구해. 인력을 못 구해요. (외국인을?) 아뇨 사람 자체를.. 저희가 아버님 때부터 40년을 했어요. 근데 10년 전만 해도 내국인도 좀 구하고, 저희 농장에도 내국인도 있고 했는데 이젠 신문광고 내도 안 들어오고, 연락도 거의 없어요.(중간생략).....

(내국인이 안 들어오는 이유는 뭐 때문인 거 같아요?)

제가 그 마음속에 못 들어가 봐서 잘은 모르겠지만 일단 3D 직종이고 그래서 근무시간에 대한 게 제일 클 겁니다. 가족이 매일 먹고 매일 관리를 해야 하잖아요. 저희도 한달에 이틀정도 쉬어요. 근데 그렇게 하는데도 많지 않을 거예요. 거의 풀로 돌아가죠. 그게 제일 큰 문제인 것 같고.> (사례C)

○ 숙식 제공

- 고용주가 식재료(채소, 돼지 및 닭고기 등)를 제공하고 외국인근로자들이 알아서 식사를 해서 먹을 수 있도록 하거나 일정 금액을 식비로 제공하는 경우가 있음
- 식비를 월급여로 준다고 해도 일부 외국인들은 고용주가 사다주기를 원하는 경우가 있음
- 일부 외국인의 경우 처음에는 한국음식이 맞지 않아서 고생하지만 시간이 지날수록 대부

분 적응하는 것으로 나타남

- 양식어업의 경우, 굴 및 녹차농장과 비교하여 숙식제공 측면에서 나은 것으로 평가됨
식당이 따로 마련되어 있으며, 내부 직원들 식사를 위해 아주머니를 고용한 경우가 있음
- 굴, 녹차농장의 숙소는 조립식구조로 되어 있거나 컨테이너에서 생활하도록 되어 있으며, 숙소 안에서 가스렌즈 혹은 싱크대가 있으나 간식정도만 해먹을 수 있으며 대부분 밖에서 세면, 식사 모두 해결, 화장실 공간도 따로 있는 경우가 있음

< 내가 따로 사다준다. 월 최소 50만원 든다. 월급으로 준다고 했는데 본인들이 나보고 사다달라고 요청했다. >
(사례B)

< (식사는 주로 어떤 거 드세요?)

비빔밥, 제육볶음.. 다 나오는데.. 주방이모가 알아서, 이모가 있어서 해줘요.

(주로 한국음식으로?)

주로 한국음식. 개네들이 먹고 싶을 땐 일요일에 자기들끼리 해먹으라고 하고. 닭 한 마리 사다주면 뭐 어떻게 하더라구요.> (사례G)

○ 업무상 스트레스와 생활의 어려움지원

- 고용주 입장에서는 외국인근로자의 스트레스 해소를 위해 특별히 준비된 것은 없으며, 주로 한달에 1~2번 정도 회식을 통해서 업무상 이외의 교류시간을 갖는 것으로 파악됨
- 어업의 경우는 1년 중 반년은 성수기, 나머지 반년은 비수기로 성수기에 일을 많이 해야 하는 상황으로 한달에 보름정도는 조업에 매진함. 비바람이 많이 불거나 태풍이 오는 날은 쉴 수 있고, 회식, 술자리를 통해 내국인동료와도 교류를 하게 됨
- 취미를 위한 등산, 오락 등 정기적인 레크레이션은 거의 불가능하며, 주로 술과 음식을 먹는 것이 유일한 휴식시간으로 파악됨

○ 건강 상 문제 시 지원

- 연근해어업의 경우 그물이나 물고기 배따기 등 작업을 할 때 상체기가 나는 경우가 많고 심하게 다칠 경우에는 병원에 가서 고용주가 치료비를 지불하기 도 함
- 외국인들이 의료보험에 대한 개념이 없어서 당연히 고용주가 지불해야 된다고 생각하는 사례가 있어서 고용주는 작지 않은 치료비는 모두 지원하고 있는 상황임

- 농장의 경우 또한 건강상 문제가 발생되면 고용주가 대부분 치료비를 지급하고 있음

○ 제주생활 어려움 지원

- 제주생활에 어려움을 겪고 있는 외국인근로자의 경우 고용주가 가끔 한 달에 1~2번 회식을 통해 달래주는 정도가 대부분이며, 특별한 지원을 하고 있는 것은 없는 것으로 나타남
- 외국인이 초기에 들어올 경우 며칠간 상주할 수 있는 공간이 필요한데, 외국인복지센터를 설립해 줄 것을 원하는 고용주도 있음

○ 차별대우 및 언어·신체 폭력 여부

- 고용주는 외국인근로자가 초기에 적응하기 어려울 때 기본적인 언어소통문제로 갈등이 생기는 것으로 확인되며, 주로 고용주의 교육, 훈계 등을 통해서 근로자들은 일을 배우는 것으로 파악됨
- 작업방법, 작업시 안전수칙 준수 등을 일러줄 때 잘 알아듣지 못하거나 다른 행동을 하면 욕설을 듣거나 폭력을 당하는 경우도 종종 있음

< 나 먼저 바다에서 problem.. 바다에서 사장님 때리고. 사장님 아버지 안 좋아. 먼저 와서 한국말 몰라요. 먹어 안 돼. 나중에 힘이 없어요. 한국에 먼저 와서는 한국음식 안 맛있어요. 지금은 괜찮아요. 먼저 안 먹어요. 안 먹으면 바다가요. 바다가면 일 많아요. 손 아파요. 나중에 사장님 이야기해요. 우리 한국말 잘 몰라요. '야, 일로와, 일로와, 이 새끼야.' 나중에 막 욕하고 때려요. 나중에 우리 이야기해서 제주 왔어요. 나중에 사장님은 '괜찮아, 괜찮아.' 근데 바다일 많이 아파요. 여기 괜찮아요. 여기 일 괜찮아, 바다 일 안 좋아요.> (사례6)

○ 외국인근로자 정책의 문제점 및 개선사항

- 고용주들의 대부분은 외국인 고용 시 상당한 기간 기다려야 하는 경우에 불만이 많은 것으로 나타나며, 고용허가 조건(일정부분 내국인을 고용해야 외국인을 채용할 수 있거나, 매출액, 기업규모에 제한을 두는 것 등)을 완화해주기를 원하고 있음
- 일부 내국인과 동일한 최저임금수준을 주는 것에 불만이 있는 고용주도 있으며, 숙식 제공되고 병원치료비, 피복의류비, 식료품비 등 모두 지원하고 있는데 내국인보다 더

좋은 조건에 있다고 생각하는 경우도 있음

2) 1차산업(감귤 및 키위, 녹차농장) 중간관리자·내국인동료

○ 외국인근로자와의 문화적인 차이로 인한 갈등문제

- 문화적인 차이, 생활습관 등으로 중간관리자 또는 같이 일하고 있는 내국인 동료들은 외국인근로자와 사소한 갈등이 생기는 것으로 파악됨

< 업무적인 건 다 모르겠지만, 우리 같이 기본 생활을 해야 하니까, 공동생활 할 때 하는 거는 좀 지켰으면 좋은데.. 그런 것들이 없다니까. 자기가 했던 물건 나중엔 안했다하고. ‘몰라요, 몰라요’ 하면 일은 이미 벌어져 있고. 예를 들면 화장실 들어갈 때 보면 뒷마무리나 뭐 잘 해야 할 것 아닙니까. 종이도 잘.. 그런 것도 모르는 거지. 우리도 계속 교육 시키죠. 항상 끝나면 뒤를 보라. 다른 것도.. 옷 같은 것도, 장갑들도 개인용품으로 지급하는 건데 끝나고 나면 자기 꺼 말고 남의 것도 막 써버리고. 그럼 없는 사람은 황당하죠. 그런 사소한 걸로 애들 싸우죠. 그런 교육이 저쪽에서는 잘 안 되는 거 같아요, 제 생각엔. > (사례G)

○ 생활지원 및 도움

- 어업의 경우 중간관리자는 선장으로 고용주가 있으나, 외국인은 대부분 생활은 선장과 함께 함. 어려운 일이 있거나 일하는 방법, 몸이 좋지 않을 때 등 주로 선장에게 도움을 요청하는 상황임

< 한 달에 1~2번 회식 하는데, 주로 돼지고기, 술을 같이 먹어요. 고기잡이 나갔다가 입항해서 좀 쉴 때 같이 지내고 있어요. 1년에 작업 하는 날이 200~250일 정도 바람이 일하는데 영향이 커요. 게네들은 쉬는 날에는 주로 하루종일 핸드폰을 하거나 같이 넘어온 친구들끼리 만나서 놀러가기도 해요. 원래 숙식 제공은 법적으로 꼭 해줘야 하는 부분은 아니며, 베트남이나 인도네시아 애들이 온순하고 시키는대로 일을 잘해서 더 채용하고 싶어요. 중국 근로자들은 질이 안좋아, 물건을 훔쳐가고 걸렸을 경우 제 자리에 돌려 놓으면 죄가 없다고 생각하고...> (사례F)

- 업무상 알게되는 내국인이외에는 알 고 있는 한국인이 많지 않아 한국의 문화 및 관습에 대한 학습은 쉽지 않을 것으로 보임

3) 1차산업(농장, 어업) 외국인근로자

○ 노동조건에 대한 불만 및 어려움

- 일이 너무 힘들어 고강도 일을 하기가 쉽지 않다고 하며, 농장일은 비가 올 때 만 쉴 뿐 거의 농장에서 일을 해야 함
- 20톤미만 어선원의 경우 한달 20일을 쉬지 않고 일하는 경우가 발생하여 날씨가 좋은 날에는 몸이 아프지 않은 이상 고용주는 말없이 일을 시키고 있는 상황

○ 제주생활 어려움

- 초기에 언어소통이 어렵지만 참고 일을 해야 하고, 음식, 기후 등 차이에 따른 어려움이 있음
- 제주지역 외국인근로자들이 느끼는 가장 큰 감정은 외로움으로 다른 사람과의 인간적인 교류가 없이 일만하는 경우가 많고, 생활에서 한국어 미숙으로 인한 어려움을 크게 느끼고 있는 상황
- 거의 대부분 일하는 시간을 제외하고 쉴 때는 자국민의 동료들과 시간을 보내거나 고국의 가족과 인터넷 대화, 휴대폰 또는 SNS, TV시청으로 시간을 보냄

< 스리랑카에서 한 달 두 달 티칭 스테디 했어요. 스리랑카에서. 테스트 오케이면 한국에 왔어요. 한국말 더 배우고 싶어요. 지금 밤에 나 일 없으면 책 공부해요. 나중에 스리랑카 가면 다시 테스트. (혼자?) 예 혼자. (인터넷으로?) 인터넷 translator 있어요.

티칭 있어, 세화. 세화 클래스 있어요. 우리 시간 없어. 왔다 갔다 안 돼. 여기 없어요. (만약에 남원에 있으면..?) 있으면 다 가요. 사람들. 여기 일 마무리, 다 가요. 있으면 좋아요. 없으면 너무 멀어. 세화 멀어. (제주시에도 있는데) 알아요. 너무 멀어.> (사례6)

4) 2차 산업(제조업, 건설업) 고용주

○ 외국인근로자 고용 시 어려움

- 요즈음에는 근로계약과 근로시간, 그리고 임금 지불 어기면 엄청 벌금이 크기 때문에 결국 회사에 손해를 끼치게 됨. 특히 외국인근로자들이 계약을 하여 일하다가 육지에 있는 회사에서 더 돈을 많이 준다고 하여 가는 경우도 종종 발생함. 어떤 경우는 돈을 많이 주는 대신에 일이 힘들어 다시 내려오겠다는 경우도 있음

요즈음에는 근로계약과 근로시간, 그리고 임금 지불 어기면 큰일 남는다. 어길 시 엄청 벌금이 크기 때문에 결국 회사에 손해입니다. 특히 외국인근로자들이 계약을 하여 일하다가 육지에 있는 회사에서 더 돈을 많이 준다고 하여 가는 경우도 발생합니다. 어떤 경우는 돈을 많이 주는 대신에 일이 힘들어 다시 내려오겠다는 경우도 있었습니다.(사례H)

○ 숙식 제공 및 거주환경

- 외국인근로자들에게 점심은 무료로 제공되고, 월 10만원 정도를 식사비로 지급되는 경우가 있음
- 다른 업종에서 비해서 제조업의 경우 외국인근로자들의 숙소는 사무실 건물을 개조하여 사용하거나 컨테이너를 사용하는 경우가 있음
- 어선원의 경우보다 거주환경은 비교적 낫다고 말할 수 있으나 공장건물 혹은 사무실을 개조하여 만든 숙소는 냉난방이 잘 안되거나 방음 등에서 취약하여 근로환경 개선이 필요함

○ 건강 상 문제 시 지원

- 외국인근로자가 병이 나서 아픈 경우에는 회사가 병원비 일체를 지원하고 있고, 특히 상해인 경우 산재보험에서 지원하고 있는 상황임

○ 제주생활 어려움 지원

- 고용주는 우리 회사에서 근무하는 외국인근로자들은 모두 제주생활에 잘 적응하고 있고 재미있게 회사생활을 하고 있으며 특별히 도와줄 일은 없는 것으로 생각함

○ 업무 시간 이외 함께 지내기

- 외국인근로자들과 근무시간 이외에 함께 보낼 때는 가끔 회식 시간에만 시간을 할애할 뿐 함께 시간을 보내는 경우는 거의 없음. 오히려 특별히 함께 하면 오히려 더 부담이 가게 될 지도 모른다고 생각됨

○ 차별대우 및 언어·신체 폭력(인권문제)

- 인권문제를 일으킨 적이 없으며, 오히려 공장장이 외국인근로자들 눈치를 보고 있고, 외국인 근로자들끼리 서로 정보를 교환하고 잘 알고 있기 때문에 함부로 대하지 못하는 실정임

○ 외국인근로자 정책의 문제점 및 개선사항

- 현재 외국인근로자의 계약기간 종료 후 재계약이 가능했으면 좋고, 현재 외국인근로자가 4년 10개월을 성실히 근무한 경우에 한 번 더 계약기간을 연장할 수 있지만 그 이상은 안되어, 외국인채용을 희망해도 법적으로 연장 안 됨. 다만 뿌리산업의 경우는 예외로 하는 걸로 알고 있음
- 외국인근로자 체류기간연장과 여권만료연장과 관련하여 외국인청에서 사전 홍보 및 지원 서비스를 잘 해주기를 원함. 현장 서비스를 하는 차원에서 찾아가는 노동행정서비스가 필요함

< 현재 외국인근로자의 계약기간 종료 후 재계약이 가능했으면 좋겠습니다. 사실 현재 외국인근로자가 4년 10개월을 성실히 근무한 경우에 한번 더 계약기간을 연장할 수 있지만 그 이상은 안 됩니다. 외국인 근로자와 고용주가 서로 원해도 법적으로 연장할 수 없습니다. 다만 뿌리산업의 경우는 예외로 하는 걸로 알고 있습니다.

외국인근로자 체류기간연장과 여권만료연장과 관련하여 외국인청에서 사전 홍보 및 지원 서비스를 잘 해주셨으면 합니다. 외국인근로자와 제가 서울 노동부에 간 적도 있습니다. 아무튼 현장 서비스를 하는 차원에서 찾아가는 노동행정서비스가 되었으면 합니다.> (사례H)

○ 기타 회사 운영 및 외국인근로자에 대한 사항

- 외국인근로자들이 없으면 회사의 운영이 되지 않을 것으로 생각하는 사업주들이 많음. 다시 자기들 나라로 가버리면 사업장 손실이 크다고 함

< 사업장이 외국인근로자의 도움 없이는 불가능 할 것으로 생각이 됩니다. 외국인근로자를 6명 고용(베트남 3명, 캄보디아 3명)하고 있으며, 한국(제주)사람은 5명, 외국인근로자들이 착해서 특별한 문제가 없지만 다시 그들 나라로 돌아가야 하는 상황이라서 회사의 손해가 큼니다. > (사례H)

- 다른 외국인근로자를 새로 고용하여 기술 교육을 시키려면 시간이 걸림. 사업장운영에 외국인근로자들이 반드시 필요하고 숙련된 기술을 가진 근로자가 절대적으로 필요한 상태임

- 정부가 이러한 점을 고려하여 외국인근로자 고용에 대한 새로운 정책과 제도를 마련해 주기를 기대함

< 우리 회사의 성장은 외국인근로자의 도움없이는 가능하지 않았을 것입니다. 회사는 외국인근로자를 6명 고용(베트남 3명, 캄보디아 3명)하고 있으며, 한국(제주)사람은 5명입니다.

외국인근로자들이 착하고 그래서 회사 일을 하는데 특별한 문제가 없지만 대부분이 우리 회사에 오래 근무하여 체류기간 연장이 필요한데 그들 나라에 돌아가야만 하는 상황입니다.

다른 외국인근로자를 새로 고용하여 기술 교육을 시키려면 시간이 걸리고 그것이 걱정입니다. 앞으로 회사를 유지하고 발전해 나가는데 외국인근로자들이 반드시 필요하고 숙련된 기술을 가진 근로자가 절대 필요합니다. 그런데 이런 점을 정부가 잘 파악하여 외국인근로자 고용에 대한 새로운 정책과 제도를 마련해 주었으면 하는 바램입니다.> (사례H)

5) 2차 산업(제조업, 건설업) 중간관리자·내국인동료

6) 2차 산업(제조업, 건설업) 외국인근로자

7) 3차 산업(음식점업) 고용주

○ 외국인근로자 고용 시 어려움

- 외국인근로자들이 도중에 이직하거나 이탈하는 일이 발생하면 사업장 손실이 크고, 재고용까지 1년 이상 기다려야 하는 상황에 처해 있음
- 초기에 외국인들의 한국어부족으로 인하여 업무에 적응을 못하는 경우가 발생하며, 한국어를 잘 알아듣지 못할 경우 고객들 주문에 응하지 못하여 내국인동료와 마찰발생
- 외국인들의 숙련도가 너무 낮아서 일을 가르쳐서 서빙을 보거나 음식나르는 것, 청소 등 쉬운 일을 시키는데 시간을 보내어 최저임금보다 낮게 주는 경우도 있음

- 외국인근로자들끼리 혹은 브로커와 결탁해서 외국인근로자들의 이탈을 돕는 경우도 있다고 하며, 노무사와 브로커가 근로기준법준수를 이유로 사업장에 해를 끼치는 경우도 발생

< 언어장벽이죠. 언어 때문에 서로 대화가 안 되니까. ‘우리는 만약에 이것 좀 해 줄래? 이것 좀 해 줄래?’ 하고 물어보는 거잖아요. 거면은 그 말이 안 되니까, 물어 보는 건데, ‘아이요!’ 그래버려요. 안 하겠다고. 그러니까 그러면서 성질을 내버리는 거예요. 성질 낼 일이 아닌데도 못 알아들으니까. 그러면서 이제 내가 ‘알았어 알았어 알았어’ 하는데, 그러면서 이제 말, 대화가 안 되니까. 그것이 제일 불편하죠.> (사례N)

< 어떤 때가 놓치냐 하면, 얼굴을 보고 주문을 하면 다 잘 알고 하는데. 막 바쁠 때 지나가면서 ‘이거 하나 주세요.’ 할 때 그런 말들을 놓치는 거죠. 그렇게 했을 때 손님들이 좀 불편해 하는게 있긴 있어요. 한국사람들 같으면 알아들었을 텐데, 스쳐 지나가는 거죠. 불러놓고 ‘상추주세요’하면 알아요. 근데 ‘여기 상추 좀 주세요. 소주하나 주세요.’ 하면 모르잖아요. (그때는 지적을 해줘요?) 그때는 저희가 가서 죄송하다고 하죠. 지적해도 모르니까. 어떻게 해 못 알아들은 건데. 손님들도 그런 부분 때문에 왜 외국인 직원 쓰냐, 하고 불만을 하죠. 근데 저희들도 어쩔 때 못 알아들을 때 있어요. 그냥 직원들도 보면 바쁠 때는 그 동선 따라서 계속 움직이다 보면, ‘테이블이 다 됐구나.’ 해서 그냥 스쳐지나갈 때 있잖아요. 그럴 때 손님에 따라서 좀 섬세한 감도 내비칠 때도 있지만. 그땐 저희들도 가서 양해를 구하거나 사과를 하거나 하죠. 저희 집은 직원이 실수하면 100프로 수거, 재세팅을 원칙으로 하고 있어서. ‘이거 누가 실수해서 얼마 손해 봤다.’ 그러진 않아요. 어차피 그건 실수이고 손님도 기분 좋게 드시고 가야하기 때문에. 웬만한 건 서로 커뮤니케이션이 안돼서 오더가 잘못 내려진 거기 때문에 그거에 대해서 직원들한테 문제 삼진 않아요. 외국인이든 한국인이든.> (사례O)

○ 근로 및 숙식 제공

- 고용주가 모두 지원하고 있으며, 식사는 음식점의 경우 사업장내에서 해결하고 있음
- 사업장 근처에 방2-3개 있는 숙소를 임대하여(주로 50만원이내), 외국인 2-3명씩 함께 생활하도록 함. 일부사업장은 에어컨이 안 되는 경우도 있고, 세면시설이 식당 내에 있는 것을 사용하는 경우도 있음
- 음식점업종의 외국인근로자들은 거의 중국인 기혼여성으로 20-30대가 많으며, 남성의 경우에는 젊은 사람으로 고용하여 궂은일을 시키고 있음. 숙소에 대해서는 만족으로 하고 있는 것으로 파악됨

- 한 달에 두 번 휴일을 갖는데, 대부분 중국인 커뮤니티를 통해 서로 비공식적으로 교류하고 있으며 고용주는 사업장과 관련된 것 외에는 별로 아는게 없음

< 애네들은 그 대신 숙식을 별도잖아요. 그죠? 요즘 애네 보고 방 빌려라 하면 오피스텔 하나에 한 40만원이잖아요. 저희는 저 밑에 방을 다 꾸며줬어요. 숙식 다해주는 거죠. 애네들 그렇게 따지면 거의 210 넘는 거예요. 겨울철에 옷사주지 뭐 사주지. 애네들은 돈 들 거 하나도 없어. 칫솔부터 시작해서 웬만한 생필품 다 사주죠. 저녁때도 밥 여기서 자기 숙소로 가져가서 먹고. 겨울에 추우면 온수기 설치해주지.. 애네한테 돈 들어가는 거 장난 아니예요. > (사례L)

< 중국인 썸뽕 해도 썬건 아니. 집세가 년으로 500만원 들어가볼지예. 삼시세끼 먹이지예. 돈 10원 안써. 화장지부터 치약, 칫솔, 모기약. 자기돈 10원도 안써마시. 한 달에 두세번 강 갈비 사주고예. 약도 사주고. 일은 잘해. 단지 화장품, 자기 생리대 이런 것만 안사주고...> (사례P)

○ 건강 상 문제 시 지원

- 외국인근로자가 가끔 건강상의 문제로(복통, 두통, 관절염 등) 병원을 방문하게 되면 치료비는 의료보험이 보장됨에도 불구하고 대부분 고용주가 부담하는 경우가 있음

<감기 걸리면 감기약 사다 먹여야 되고, 열나면 병원가서 냉겔 맞춰 줘야 되고, 독감주사 다 맞춰줘야 되고. 게니까 실상 재네들만 오면, 자기가 뭐 개인적으로 뭐 중국의 사가지고 보내거나 개인적으로 담배 같은 거 사서 피는 거 외에는, 우리 업주들의 모든 걸 다 부담을 하는 거예요. 돈 쓸 일이 없어요.> (사례N)

○ 제주생활 적응 및 어려움 지원

- 한 달에 1~2번 정도 직원들끼리 회식을 하고 있으며, 고용주가 옷을 사주거나 외출하도록 시간을 내주는 경우가 간혹 있음
- 한 달 중 2번 외국인들이 원하는 시간을 휴식할 수 있도록 하며, 주로 외국인들끼리 제주지역 여행, 오름 등반 등을 하고 있는 것으로 파악됨

< 그럼요 똑같이 해요. 우리는 따로.. 너네 따로 뭐 따로 그렇게 안 해요. 그냥 할 때 같이 하고 저 같은

경우는 많이 벌지는 못하지만은 복지에 좀 신경을 쓰는 편이라. 1년에 한 번씩 고가 패딩 있잖아요. 4,50만원. 손님들이 팁 준거 모았다가. 작년에도 사주고 올해도 200만원 가까이 모아갖고. 널 모래 가서 ‘너네 사고 싶은 거 사서 전화주면 내가 결제하마.’ 그런 식으로. 이걸 작년부터 했어요. 작년엔 내 돈으로 했었고 올해는 조금씩 모아서. 애네한테 각출한건 아니고. 아프면 병원도 데려다주고 똑같이. > (사례L)

○ 업무 시간 이외 함께 지내기

- 고용주는 한 달에 1~2번 회식 또는 외출하는 경우를 제외하고 특별한 공유를 갖지 않는 것으로 확인됨.
- 음식점업종의 경우 대부분 중국국적의 외국인으로 결속력이 강하여 퇴근후 또는 휴일 외국인들끼리 함께 지내는 경우가 많고 커뮤니티가 비교적 잘 구성되어 있어 정보를 교환하고 있음

<(외국인 노동자들 휴일에 뭐하나요?)>

시내 구경해요. 저 친구는 11년 있고 하니까 다 알아요. 한국어 다 알고 하니까 버스타고 돌아다니고. (그럼 셋이 같이 가는 거예요?)

예예 가끔은 나하고도 다니고. 왜냐하면 재네들도 외로울 거니까.

(맛있는 것도 사주고요?) 예. 왜냐하면 제 형제간도 외국에 있기 때문에. 제가 그 심정을 잘 알아요.>

(사례M)

<가끔 한번씩 고기 먹고 회식은 하지만 여가를 같이 보내지 않는다. 다른데 해 보니까 인간적으로 친해지면 좋게 보는 게 아니라 자기네가 머리 위로 올라가려한다. 오너와 직원 간에 철저히 구별을 해 줘야 한다.>

(사례J)

○ 외국인근로자와의 갈등 및 불화경험

- 내국인과 외국인근로자는 초기에 외국인근로자의 한국어 미숙으로 인하여 업무상 갈등 관계가 형성되나 점차적으로 익숙해지면서 해소됨
- 외국인근로자(중국인)들은 내국인보다 일을 더 많이 한다고 생각하며 동일한 일을 하는 와중에도 외국인근로자들이 낯은일을 도맡아 하는 것에 대한 반감이 있음
- 내국인과 외국인간 다툼이 있으면 고용주 입장은 내국인을 퇴사시킬 수밖에 없음

<싸워요. 말이 안 되니까. 한번은 그래가지고 결국은 우리 한국 사람이 그만뒀어요. 왜 이 사람은 허가를 받아서 왔기 때문에 내가, 이 아이가 온지 3개월 밖에 안됐었는데 우리 한국 주방장하고 싸운 거예요. 진짜 무섭게 싸웠어요. 나도 장사도 못하고 코가 깨져불고, 코도 부러져버렸어. 찢어져가지고 병원에서 성형수술 이거 다하고..근데 결국은 우리 한국 사람이 언어 때문에 싸웠어요. ‘이거 빨리 빨리 좀 주라 이거.’ 그러는데 그걸 빨리빨리 못 따라오는 거야. 중국 사람은 들어온 지가 얼마 안 되니까. 그래서 한국 사람은 그냥 내가 한 달 치 봉급이라도 줘서 보낼 수 있는데, 이 사람은 6개월 치, 계약기간이 있기 때문에. 1년 안에 들어와서 1년이 지나면 그게 유효하지가 않아요. 근데 처음으로 들어와서 1년 안에 ‘너 나하고 안 맞다. 너 그냥 너 가’ 그러면 내가 그 아이 6개월 치 봉급을 줘서 보내야 해요. 개도 돈 좀 들고 들어왔을 거 아니예요? 그래서 6개월을 내가 6개월 치를 주느니, 한국사람 한달치를 주고 보내는 게 낫겠다 싶어서, 중국 직원을 택했었죠. 그때 당시는. 근데 중국 같은 나라가 아니고 우리나라하고 중국 사람만 있으면 100%싸워요.> (사례N)

<애들하고는 갈등은 없는데, 저 애들이 뒤에서 얘기해요. ‘우리가 한국 사람들보다 더 일하는데 왜 우리가 임금 더 적게 받냐.’ 우리한테 직접 얘기하는 거죠.

한국인들은 그런 소리 안하죠. 왜냐하면 불만이 없죠, 저희들한테는. 불만이 있을 수 없는 것이 특히나 외국인들이 흔히 하는 얘기로 안 좋은 일을 다 한단 말이에요 식당에서. 그러니까 그 친구들 입장에서는 그게 불만이죠. 일은 더 하는데 월급은 한국 사람들보다 적다는 게 불만인데 우리입장에서는 그게 아니지 않습니까?

어차피 자기 분야의 일이 다 있으니까. 자기 꺼 하는 거죠.> (사례M)

○ 차별, 부당대우 및 언어·신체 폭력(인권문제)

- 고용주 입장에서는 큰 차별대우, 인권침해가 없다는 것을 주장하고 있음
- 그러나 외국인근로자들의 한국어 미숙으로 인해서 업무상 오류가 있거나 잘못된 일을 할 때는 고용주, 내국인동료가 야단을 치거나 무시하는 경우가 종종 있음
- 업무상 중국인들이 굿은일을 내국인보다 더 많이 하는 일로 내국인과 외국인간 업무상 차별이 있음

< 한국 처음에 오니까 주방 언니랑 그렇게 많이 싸우는거예요. 왜그러냐고...중국사람만 일을 많이 시키고 한국사람은 일을 많이 안시킨다고. 한국사람은 앉아서 커피 마시고 노닥거리고...그러는 사이에 중국사람들은 쉬지 않고 일을 해야 하잖아. > (사례J)

○ 외국인근로자 정책의 문제점 및 개선사항

- 외국인고용의 제한을 풀어주기를 원하고 있음. 일정부분 내국인고용의무 시 외국인고용을 허가하면 위장고용 및 불법근로 문제가 발생함
- 추가적인 외국인고용을 선호하는데, 외국인 고용의 합법화가 안 되면 계속해서 외국인 불법고용이 늘어날 것으로 생각하고 있음. 출입국관리법에 대한 요건완화를 요구함

<우리가 알바생을 한 명 더 쓰는 이유가 중국인을 쓰려면 매출이 5억이 넘어야 하고 정직원이 3명이 있어야 한다. 그래서 알바생을 고용보험을 들어서 채용하고 있는 것이다. 올 해 매출이 5억이 넘지 못할 것 같아서 지금 외국인을 한 명 줄여야 하는 실정이다.

(외국인 인원은 더 채용할 용의가 있나?)

그렇다. 조건이 된다면...현재 1억에 한 명, 5억에 두 명, 10억에 세 명이다. 3-4억에 두 명 으로 금액 조건을 낮췄으면...> (사례J)

<저는 그렇게 생각을 해요. 사실은 외국인 근로자가 우리가 조그마한 식당을 가봐도 외국인이 대부분 있어요. 결론은 뭐냐하면 이걸 합법화 시켜줘야 해요. 그렇지 않으면은 계속 불법자가 난무할 수밖에 없는 현실이.. 내국인이 없으므로. 내국인이 식당에서 일할 사람이 없어요.

그건 제가 이해가 빨리 안 됩니다만은, 합법화라는건 이 사람들을, 현재 불법 체류자들을 합법화 시킬 순 없는 거겠죠. 그러니까 결론적으로 출입국 관리법을 조금 완화해서.. 예를 들어서 지금 30평 이하 식당이라든가, 30평 미만은 1억 이상 매출이라든가 이런 게 있거든요? 이런 걸 좀 완화해서.. 운영을 하면, 예를 들어 1억에 한 명인데 1억에 두 명을 쓸 수 있다든가. 30평 미만도 장사 잘 되는 집 많거든요? 이런 사람들 같은 경우도 현재 30평 미만은 아예 대상이 안돼요. 이 사람들까지도.. 10평이라도 매출이 좀 되면은 외국인을 쓸 수 있게끔..해주면 좋을 것 같아요.> (사례M)

<< 3차산업(음식점업) 고용주>>

1. 외국인 근로자 고용 현황

1) 고용현황

- 제주지역에서 외국 음식을 판매하는 음식점은 요리사는 대부분 해당 국가 출신을 채용하고 있음.
- 중국음식점 : 중국 출신 요리사
- 인도음식점 : 인도 및 네팔 출신 요리사

- K음식점에는 외국인 요리사 2명(중국 국적)이 근무하고 있음.
- K음식점은 중국식당이어서 중국 출신의 요리사를 채용하고 있으며 현재 사장 포함 7명이 일하고 있음. K음식점 사장은 25년(1995년 개업)간 음식점을 운영하고 있는데 외국인 요리사를 채용한 것은 10년 정도 되었음.
- 음식점을 개업하고 15년 정도는 한국인 요리사를 채용했는데, 인건비가 상승하고 근무 태도도 불성실해서 영업에 어려움이 생기자 이때부터 중국 현지에 가서 직접 채용하였음.

2) 고용과정

- 2000년 후반부터 사장이 직접 심양(중국)으로 가서 면접을 보고 채용하는 과정을 거쳤음. 이 당시 심양 현지에서 요리사를 추천해 주는 곳이 있었음.
- 현지에서 채용 결정이 나면 사장이 직접 E-7비자 발급에 필요한 서류를 준비해서 제주도 출입국관리사무소에 제출함.
- 비자가 발급되면 중국 현지에서 외국인 근로자를 제주도로 보내주는 절차가 있음. 이때 사장은 제주국제공항에서 가서 인도하는 과정을 거침.
- 음식점 사장이 중국에 가서 채용 면접을 했기 때문에 얼굴을 알고 있어서, 공항에서 맞이하는데 어려움이 없음.
- 외국인 근로자 면접 시 근로조건을 명확하게 제시함. 즉 계약 기간, 숙식 제공, 인건비 내역, 근무조건, 의무보험가입 내역 등.
- E7비자의 특성 상 1년 단위로 계약 연장이 가능하기 때문에 근로자와 사장 간 협의하여 비자를 연장하므로 한 음식점에서 5년 이상 근무가 가능함.
- 이 경우 사장이 외국인 근로자 채용에 일정 부분 책임이 있기 때문에 성실

근로자여야 가능함.

3) 외국인 근로자 고용의 장점

- 사업장에 따라 외국인 근로자를 채용할 때 장점이 있음. 예를 들어 중국음식점인 경우 중국인들이 찾아오면 중국인 직원과 의사소통이 되므로 영업이 원활하게 진행됨.
- 또한 외국인 요리사는 무단결근을 하지 않고, 자신이 맡은 분야는 성실하게 담당하므로 영업을 중단하는 일이 없음.
 - 음식점 정기휴일 이외에는 휴업하는 일이 발생하지 않음.
- K음식점은 월 2회 휴무를 하므로, 외국인 근로자 채용 시 계약서에 명기했음.

4) 고용과정 시 어려움

- 1명이 귀국하지 않을 경우 남아있는 직원들이 일을 하려면 어려움이 있고, 외국인을 채용하려면 최소한 3개월 이상 걸리므로 사장 입장에서는 애로사항이 있음.

2. 외국인 근로자 고용 관리

1) 외국인 근로자 근무 환경

- 외국인 근로자를 채용하면 숙식을 제공해 주어야 하므로 별도의 공간을 마련해 주고 있음. 일터가 음식점인 경우 근로자들은 음식점에서 식사를 해결하고, 근무 시간 이외에는 본인이 해결함.
- 외국인 근로자는 통상적으로 숙식 제공을 기본으로 하고 월 210만원을 지급하고 있음.
- 외국인 근로자는 한 사업장에서 5년 이상 근무하면서 경제 소득이 좋아지면 본국에서 할 일을 준비한 다음 귀국한 경우도 있음.
- 외국인 근로자가 본국으로 휴가를 갈 때는 사장이 국내선과 국제선 왕복 항

공 요금을 부담함.

- 외국인을 음식점 요리사로 채용할 때 하루 12시간 근무로 계약을 했음. 음식점 상황에 따라서 계약 시간보다 일을 더할 경우에는 초과근무 시간 당 금액을 정해서 지급함. 이 경우 근로자가 동의함.
- 음식점인 경우 근무시간 경계가 좀 애매하기도 함. 영업시간이 저녁 8시 30분까지이면 뒷정리하는 시간이 필요한데, 계약 당시 저녁 8시 30분까지라고 하면 외국인 근로자들은 뒷정리까지 하고 자신들의 퇴근시간으로 인식함. 이 경우 청소 등 뒷정리하는데 1시간이 소요되면 그 시간을 초과근무 시간으로 인정해 달라고 함.
- 따라서 음식점인 경우 근로자와 근무 시간을 계약할 때는 영업 종료시간과 업무 종료 시간을 명확하게 구분하여 제시해야 함.

[돈에 대해서 예민하니까 달라고 하고. 지금도 내가 8시 반이나 청소하고 끝내라 하는데, 미리 끝내요. 우리 영업시간 8시 반까지야. 8시 반까지는 정리하지 말아. 그래도 8시 반에 끝내고 나와요. 손을 떼고 나와야 된다는 생각에 미리 다 해 버리는 거예요. 8시 반까지라고 하면, 8시 반에 자기네가 불을 끄고 나오는 걸로 알아요.]

2) 외국인 근로자 고용 및 관리의 어려움

노동환경 및 고용 관리

- E7비자로 입국한 요리사는 휴가차 본국으로 갔다가 계약을 이행하지 않고 귀국하지 않는 경우가 있고, 원래 약속한 휴가 기간보다 더 요구할 경우 연장해 주지 않을 수 없는 상황임.
- 특정 음식점이기 때문에 외국인 요리사가 필요하고 중요하다는 점을 이용하여 사장에게 무리한 요구를 하기도 함.
- 휴가 기간은 대체적으로 15일-1개월 정도

[4년 했어요. 4년 하다가 휴가를 보내 왔는데 가서 안 오켄. 식구들도 있고 애기들도

보고 하니까 나오기가 싫은 거예요. 못 오겠다 안 오겠다.

그래서 출입국관리사무소 가서 마음이 변해서 안 들어온다고 영구 귀국 처리해 달라고, 이제 그렇게 하는 거지.]

- 외국인 근로자들은 자신들의 네트워크를 통해 근무 조건과 근무 환경을 비교하여 조금이라도 좋은 조건을 요구하고 있는 실정임.
- 외국인 근로자들은 주로 인건비 증액을 요구하는데, 최소 1년 단위로 올려주라는 요청이 보편화되어 있음.
 - 사장 입장에서는 매출액, 직원 수, 업무 능력 등을 고려하여 인건비를 증액해야 하는데 요리사는 당당하게 요구하고, 그 목적이 성사되지 않으면 퇴사해 버리는 경향이 있음.
 - 이 경우 사장은 외국인 요리사가 필요하기 때문에 어쩔 수 없이 그의 요구사항을 수용하는 실정임.
- 음식점 사장이 외국인 근로자(요리사)를 성실하게 대접해 줘도 월급이 10만을 더 주겠다고 하면 바로 이적해 버리는 게 현실임.

[아무리 잘해줘도 진짜 애들 옷도 안 사 입어요. 내가 다 사 줘요. 철철이. 여름에 티 두세 개씩 사주고. 가을 되면 추우니까 또 사 줘. 겨울에는 기모 들어간 거. 그런 걸로 다 사주고. 옷을 안 사 입어요. 그렇게 해도 갈 때는 냉정하게 고마웠었다고 그런 말없이 그냥.]

- 합법적으로 입국한 외국인 근로자들이 간혹 근무지를 이탈하여 미등록체류가 다 되기도 함. 이 경우 미등록체류자들이 등록 체류자에게 보수가 좀 더 높은 일터를 알선하면서 이탈이 생김. 그런데 E-7비자 소지자는 현재 사업장을 마음대로 이탈할 수 없음.
 - 사장과 협의하여 사업장을 옮길 수는 있으나 협의가 되지 않은 상태에게 사업장을 이동하게 되면 이민청에 신고할 수 있고, 본국으로 추방됨. 이런 사실을 알고도 현재 사업장을 이탈하여 미등록체류자로 전환되는 경우가 있음.
 - 외국인 근로자가 며칠 간 근무지를 이탈했을 경우 일단 이민청에 신고하고,

기다리다가 처리를 하면 그 순간부터 미등록체류가 신분이 됨.

- 외국인 근로자가 근무지를 이탈할 경우 해당 음식점은 최소 1년 간 외국인 근로자를 채용할 수 없으며, 이 후 채용 기간이 소요되기 때문에 고용주 입장에서는 금전적인 손실이 큰 편임. 이런 상황을 감수하면서라도 외국인 근로자를 채용하지 않을 수 없는 실정임.
- 음식점에서 일을 하려는 내국인이 줄어들고 있어서 외국인 근로자를 채용하지 않을 수 없는 환경임.
 - 외국인 근로자를 채용할 경우 숙련도, 언어, 생활풍속 등에 적응하는데 일정 기간이 필요함.
- 처음에는 내국인보다 외국인 근로자 임금이 좀 낮아서 채용했는데, 일체 경비를 지급하는 상황에서는 내국인 인건비와 같음.
- 2000년대 전후하여 외국인 근로자(요리사)를 채용할 때는 현재와 비교하여 인건비가 낮아서 월급 이외에도 자그마한 경비를 지급하는데 부담이 없었음.
- 그런데 외국인 근로자의 인권과 노동환경을 강화하고 최저 인건비 지급제도가 시행되면서 내국인과 동일하게 지급해야 하는 상황임. 이에 사장의 입장에서 외국인 근로자를 채용해서 사업을 해야 하는 당위성을 상실하고 있음.

언어 및 문화 차이 극복 문제

- 외국인 근로자의 개인적 특성도 있지만 출신 국가에 따라 근무 태도가 달라지기 때문에 고용주의 입장에서는 직원 관리에 어려움이 있음.
 - 일부 외국인 근로자는 직원 간에 업무량을 정확하게 구분하여 자신에게 주어진 일만 하고, 동료와 협업해야 할 경우 문제를 제기하기도 함.
 - 외국인과 원활한 의사소통이 안 되어서 고용주와 고용인 간에 오해가 발생하기도 하고, 협업이 어려워지는 경우도 있음.
- 외국인 근로자를 채용할 경우 고용주와 외국인, 직원 간에 의사소통 문제가 중요함. 내국인은 외국어를 잘 모르고, 외국인도 한국어를 잘 모른 상태에서 손님을 대할 때 소통이 원활하지 않아서 오해가 발생함.

- 음식점 직원이 요리사에게 전달하거나 요청할 일이 있어도 언어장벽 때문에 업무에 장애가 발생할 수 있음.
- 음식점인 경우 손님들이 음식을 만들 때 특별히 요청하거나, 문제를 제기할 경우 사장이 요리사에게 전달하면 사실을 받아들이지 않는 경향이 있음.
- 요리사는 한국어를 잘 모르니까 사장이 하는 말을 오해해서 자신에게 무리한 요구를 한다고 생각하여 갈등이 나타나기도 함. 사장은 요리사와 불편한 관계를 유지하지 않으려고 다른 해결책을 찾는 경우가 있음.
- 외국인 요리사를 채용한 사장은 요리사의 눈치를 보면서 영업을 하는 상황임.

기술적 문제

- K음식점에는 외국인 요리사 2명이 근무하고 있는데, 1명씩 순차적으로 교체가 됨. 신규 인력이 입사하면 음식을 만들고 제주 생활에 적응할 수 있도록 지원을 하고 있는데, 숙련공이 될 때까지 반복해서 지원해 줘야 하는 어려움이 있음.
- 따라서 한 요리사가 한 곳에서 오랫동안 근무할 수 있으면 사장과 직원이 편리한 점이 있으나 현재 여건은 이를 충족해 주지 못하는 편임.

동료 간 이해갈등

- 외국인 근로자(요리사) 간에도 갈등이 발생할 수 있는데 사장의 입장에서는 갈등 요인을 없애기 위해서 내국인과 외국인의 업무를 정확하게 분담하고, 서로 부딪치지 않게 운영함.
- 간혹 내국인과 외국인 요리사가 같이 근무할 경우 갈등이 생기면 어느 한쪽이 퇴사해야 하는 상황이 나타남. 이 경우 내국인과 외국인 중에 근무 기간이나 조건을 협의하여 한쪽이 그만두어야 함.
- 같은 국가 출신끼리 근무할 때는 갈등이 있어도 잘 드러나지 않는데, 국적이 다른 근로자 여러 명이 근무할 때는 갈등이 발생하고, 행동으로 표출되기도 함.
- 내국인은 자신의 고유 업무 이외에도 음식점이 바쁜 상황이면 서로 도와주는

데 외국인 근로자는 다른 사람이 아무리 바빠도 자신의 업무가 아니면 도와주지 않음.

- 이런 상황에서 사장이 외국인 직원에게 일을 거들어달라고 하면 자신의 일이 아니라면서 절대로 협조하지 않음. 이런 점에서 내국인과 외국인의 문화 차이를 알 수 있음.

3. 외국인 근로자 복지

1) 외국인 근로자 식사 및 주거

- 외국인 근로자를 채용하면 숙식을 제공해 주어야 하므로 별도의 공간을 마련해 주고 있음. 일터가 음식점인 경우 근로자들은 음식점에서 식사를 해결하고, 근무 시간 이외에는 본인이 해결함.
- 외국인 근로자는 한 사업장에서 5년 이상 근무하면서 경제 소득이 좋아지면 본국에서 할 일을 준비한 다음 귀국한 경우도 있음.
- 외국인 근로자가 본국으로 휴가를 갈 때는 사장이 국내선과 국제선 왕복 항공 요금을 부담함.

2) 외국인 근로자 의료·생활 지원

- 사장의 입장에서 외국인 근로자에게 투자하는 비용은 병원비, 생활물품 구입비 등 소소한 경비를 부담하고 있음.
- 외국인 근로자가 병원 진료를 받아야 할 경우 언어와 지리적 불편함 때문에 사장이 직접 병원으로 데리고 다니고 진료비도 부담함. 외국인 근로자에 따라서는 병원비와 생필품 구입비를 사장이 부담하는 것을 당연하게 여기고 있음.

[외국에서 와 가지고 아픈데, 아플 때 또 제일 서럽잖아요. 나 같은 경우는 아플 때 제일 서러운데 아프니까 난 그냥 가자 해가지고 내가 데려가거든요. 애들은 1년만 되면 제주도 길 다 알아. 나보다 더 잘 알아.]

3) 외국인 근로자 복지지원의 어려움

- 또한 현재와 같이 외국인 근로자 복지를 부담할 경우 본국을 방문하는 항공권 구입비와 기타 경비 지급을 심각하게 고려하는 중임.
- 사장의 입장에서는 외국인 근로자의 인건비 이외에 병원진료비, 개인적인 생필품 구입비, 휴가 항공권 구입비 등 일체의 비용 부담이 증가하고 있음. 외국인 근로자 인건비가 상승하고, 별도 비용이 증가함에 따라 외국인 근로자 채용에 회의적임.

4. 외국인 근로자의 여가 생활

- 외국인 근로자들은 휴일에 휴식 취하기, 동포끼리 제주도의 명승지 관광하기, 동포 간의 교류기회 확대 등 개인의 성향에 따라 다름.
- 특별한 문화예술 활동에 참여하거나 참여하고 싶은 동기는 부족해 보임.

5. 외국인 근로자 고용개선 방안

- 음식점의 특성상 외국인 근로자를 채용하지 않을 수 없으므로, 외국인 근로자 채용 기간이 지금보다 단축할 수 있는 방안 마련이 필요함.
 - 예를 들어 중국인 요리사를 채용할 경우 자격증 취득 여부, 근무 경력 확인 절차에 시간이 소요되고 있음.
- 음식점에서 외국인 근로자를 채용할 경우 내국인 의무고용 인원수가 정해져 있는데, 완화 방안이 필요함.
 - 내국인 2.5명 당 외국인 1명의 채용 조건이 있는데, 음식점에 따라 외국인 2명을 채용할 경우 내국인 5명이 근무해야 함. 그런데 내국인 5명을 채용하려고 해도 근무를 원하지 않기 때문에 이 조건을 충족하는데 어려움이 있음.
- 내국인의 일자리 확보를 위해서 외국인 채용 비율을 정하고 있는데 현실적으로는 업종에 따라 내국인 직원 채용이 아주 어려운 실정이므로, 업종에 따라 내국인과 외국인 근로자 채용 비율을 조정할 필요가 있음.
 - 음식점 사장 입장에서는 내국인과 외국인 근로자 비율을 1:1로 조정해 주기를

바라고 있음.

- 외국인 근로자의 복지 조건을 보면 고용보험, 산업재해보상보험, 의료보험 등에 가입해야 하는데 의료보험만 본인이 50%를 부담함.
- 외국인 근로자(요리사)들은 1년 단위로 계약하면서 고용 형태를 유지하고 있는데, 3개월이 지나면 월급을 올려달라고 요청하면 거의 수용하는 상황임.
 - 근무기간 1년 이내에 3월 경과 후 월 10만 원 정도 인상하고, 비자를 연장할 때 인상하므로 보통 연 2회 월급을 인상하고 있음.
 - 본국에서 중계업자가 한국에 가서 열심히 일하면 정기적으로 월급을 인상해 줄 것이라고 말하기 때문에 외국인 근로자는 당연히 여기고 월급 인상을 요구하는 경우가 있음.
 - 근로자가 월급 인상을 요구하지 않더라도 계약 기간을 연장하게 되면 월급 인상은 인지상정임. 최소한 5%~10%정도는 인상해 주는 편임.
- 외국인 근로자의 요구 조건을 수용하는 것은 근무 조건이 좋아야 계속해서 근무할 것이라 믿기 때문임. 요리사가 바뀌면 채용 기간과 적응 기간이 있기 때문에 영업에 지장이 있으므로, 여러 상황을 고려하여 가능하면 근로자의 요구 조건을 수용하는 음식점이 많은 편임.
- 사장 입장에서는 외국인 근로자가 일을 하는데 특별한 문제가 발생하지 않으면 사업을 하는 한 외국인 근로자를 채용할 것임. 이는 업종의 특성상 외국인 근로자가 필요하고, 내국인들이 음식점 일을 선호하지 않아서 인력 채용에 어려움이 있기 때문임.

4. 소결 및 시사점

1. 한국어 미숙으로 인한 갈등

- 한국어 미숙으로 인한 업무상 실수 혹은 손해를 끼치는 경우가 발생하며, 이러한 경우는 농장과 제조업에서 생산성과 연계되어 나타남
- 한국어 미숙으로 인해서 사고나 재해가 발생하는 경우가 발생하며, 음식점

업의 경우 내국인과의 업무상 갈등이 나타나기도 함

2. 임금차이에 따른 갈등 및 이직현상 발생

- 어업의 경우 사업장간 임금차이가 크게 나타나면서 일정기간 이후(대체로 1년) 임금을 올려줄 것을 고용주에게 제시하면서 갈등이 발생
- 일정기간 지나면(주로 1년) 외국인 정보공유에 따라 상대적으로 임금높은 사업장으로 이직을 희망하거나 실제로 이탈하는 경우가 종종 발생함
- 또한 고용주의 임금체불 현상이 심화될 경우 고용센터 혹은 제주근로지도 개선센터에 신고하여 임금문제로 확대됨

3. 보건의료서비스의 접근성 문제

- 서귀포 농장, 어선원의 경우 제주시와 비교하여 지리적인 문화적 접근성이 떨어지는 지역으로 외국인근로자들이 건강상 이상이 발생되면 치료하기 어려운 상황임
- 제주시이외에 서귀포지역에 한국어 상담과 보건의료서비스를 위한 지원조직이 필요한 상태임

4. 문화적차이 인정 및 교류 약화

- 외국인근로자들이 한국에서 음식문화, 생활습관과 전통 등을 알기에는 시간적인 한계가 있음. 외국인들이 서로 한국음식과 전통에 대해서 문화적인 교류를 하기 어려운 상황에 처함

제4장

제주지역의 외국인근로자 삶의 질 개선방안

1. 노동 및 근로환경 개선방안
2. 생활 및 거주환경 방안
3. 인권보호 및 증진방안

1. 노동 및 근로환경 개선 방안

1) 거점형 한국어 교육지원 공간 마련

가) 한국어의 미숙으로 인한 낮은 생산성 극복

- 제주지역에 유입되는 외국인근로자들의 한국어능력수준은 상당히 미숙한 것으로 판단되며, 사업장에 얽매어 있어 교육기관에 나올 수 없는 상황임
- 한국어 미숙으로 인해 발생하는 업무상 오류, 생산물 손실(해), 산업재해 등이 발생하고 있는바, 한국어 강사파견과 교육프로그램의 개발을 통한 지원확보 필요
- 본 조사결과에 따르면, 제주생활의 가장 큰 어려움과 업무상 사고나 재해가 발생하는 이유로 가장 큰 제약은 ‘한국말 대화에 따른 미숙’으로 파악됨

나) 한국어 교육의 거점화 형성

- 한국어교육 지원서비스는 제주특별자치도 외국인근로자지원센터를 중심으로 각 지역별(읍면동단위) 거점(한국어학당)을 형성하여 지원하여야 함
- 기존에 사용하고 있는 사회복지관, 읍면동사무소, 각종 지원센터의 커뮤니티 공간을 활용하여 다문화지원센터, 외국인근로자지원센터에서 한국어강사가 파견되고 외국인들을 위한 공간의 거점화가 형성되도록 함
- 심층면접조사에 따르면 고용주 또는 외국인근로자들의 입국초기 한국어 교육에 대하여 절실하게 필요로 하고 있으며, 특히 서귀포시 감귤농장 및 양어장 등 서귀포시 또는 제주시 지역과 접근성이 어려운 지역일수록 교육을 필요로 함

다) 한국어 교육지원체계 개발과 홍보

- 근로자들의 입국초기에 한국어에 대한 의사소통의 어려움이 사업장 내국인 동료와의 인간관계는 물론 업무 생산성에도 영향을 미침에 따라 근로와 한국어 향상은 동시에 이루어져야 함
- 이를 위해서는 한국어 교육지원체계 및 프로그램이 발전해야 하며, 외국인근

로자들에게 홍보가 적절히 이루어져야 함

2) 외국인근로자 노동기본권 및 직업적 소명의식 교육강화

가) 고용주와 외국인근로자의 갈등구조 원인

- 고용주와 외국인근로자의 가장 큰 갈등은 임금조정문제, 근로자의 직업적 소명의식 부족으로 파악되고 있음
- 대부분 외국인이 한국에서 일을 원하는 이유는 상대적으로 높은 임금수준으로 더 많은 임금을 받기위해서 고용주와 갈등이 발생하고 있는 실정임
- 이에 반해서 고용주들은 외국인근로자들이 저숙련노동자로 일에 대한 직업적 소명의식이 낮고, 단순노무에 집중되어 시간이 지날수록 작업속도와 진전에서 부정적으로 인식하고 있음
- 특히, 제조업을 제외한 농업과 어업 분야에서는 지속적인 생산성 향상을 기대하기 어려운 실정지만, 노동과정에서 휴식, 노동 강도, 임금수준, 사회보험 가입여부, 노동환경, 산업재해 및 안전 예방 등에 대하여 노동자로서 권리와 의무교육을 통한 개선이 필요함

나) 외국인관련 유관기관 간 협력과 교육지원

- 제주특별자치도, 제주출입국외국인청, 그리고 광주지방고용노동청 제주근로개선지도센터이 제주지역 사업체(사업장)들과 협력하여 외국인근로자들의 노동기본권교육 및 소명의식에 대한 교육체계 구축이 필요함
- 노동교육 전문 강사들이 외국인근로자들이 근무하는 사업장(사업체)를 방문하여 인근 지역 사업장(사업체)의 외국인근로자들이 함께 정기적으로 참여하는 ‘찾아가는 노동권리 교육’ 프로그램 운영도 가능할 것임

3) 고용계약 연장 관련 제도개선

- 제주지역의 외국인근로자 절반 이상이나 평균 3년 이상 근무하고 있고, 고용계약 연장을 선호하는 것으로 나타남. 외국인근로자가 사업장에서 성실 근무

하여 고용계약 연장을 신청할 경우에 1회에 한해서 연장 가능함

- 특히 외국인근로자들이 숙련공이 될 즈음에 고용계약이 해제되거나 다른 사업장으로 이직(또는 이탈)하는 상황이 발생하면, 사업장 손실이 큰 상황으로 다시 숙련공 외국인을 채용하기 힘든 상황(장기간 기다려야 하는 상황발생)
- 대부분의 사업주(고용주)들은 외국인고용을 위한 조건(사업장규모, 내국인고용, 매출액 등)을 완화해 주기를 원하고 있음
- 따라서 제주특별자치도는 고용노동부와 협의하여 제주지역의 외국인근로자 대상으로 3회 이상 체류 및 고용계약을 연장해주고, 고용조건을 완화할 수 있는 제도적 개선이 필요함
- 최근 경기악화, 최저임금인상 등에 따른 인건비 부담이 고조되고 있어 영세사업주의 외국인관리의 어려움이 큼에 따라 도차원의 정책적 지원이 요청됨

4) 외국인근로자의 업무상 사고예방 교육 및 지도감독 강화

- 제주지역 외국인근로자들이 근무하는 사업장(사업체)의 안전을 확보하여 사고나 재해율이 제로 상태를 유지하는 안전한 사업장을 만들어 가기 위해서는 고용노동부와 협력하여 제주특별자치도는 산업재해 및 사고 예방 교육 및 지도감독을 더욱 철저히 해 나가야 할 것임
- 본 연구의 조사결과에 따르면 외국인근로자들이 사고 및 재해율이 아직도 28.9%로 높은 수준으로 확인되고 있어 근본적으로 산업재해 및 사고 예방을 위한 교육과 지도 감독을 재정립해야 함
- 특히 산업재해 혹은 안전사고가 정보부족으로 인해 발생되며 한국어를 잘 모르고, 안전교육을 받지 않거나 사용법을 몰라서 발생하는 경우가 가장 높게 나타나 외국인근로자의 한국어교육과 함께 업무상 언어, 사전예방 교육에 대한 체계적인 학습프로그램이 개발되어야 함
- 노동현장의 산업재해 및 안전사고에 대한 지도 감독 관리부서는 외국인근로자 고용 사업장(사업체)에 대한 정기적 지도 감독을 해 나가야 할 것임

- 이와 더불어 사업장(사업체) 유형별 그리고 출신국가별로 산업재해 및 사고예방 및 관리 매뉴얼을 개발하여 외국인들이 쉽게 이해하고 학습할 수 있도록 함

4) 임금체불 사업장(사업체)에 대한 신속한 처리 강화

- 외국인근로자들이 받아야 할 임금을 받지 못할 경우에 외국인근로자들은 사업장(사업체)뿐만 아니라 제주도(제주인)와 한국에 대한 부정적 인식을 갖게 됨
- 특히 외국인근로자 대상 임금체불은 외국인근로자의 제주생활뿐만 아니라 고국의 가족들에 까지 영향을 주는 사항이기 때문에 제주특별자치도 고용센터와 고용노동부 광주지방고용노동청 제주근로개선지도센터에서는 철저한 지도·감독을 위한 협력이 요구됨
- 특히, 임금체불을 한 사업장의 사업주와 외국인근로자 간 갈등문제를 제주특별자치도가 직권으로 해결할 수 있도록 권한이양이 명확하게 재정립되어야 하며, 앞으로 지속적으로 고용센터의 기능과 역할이 강화되어야 함
- 제주특별자치도 고용센터는 임금체불이 사업장(사업체)의 자금 사정이 좋지 않아서 발생하는지 혹은 사장(회사 대표)이 고의로 임금을 주지 않고 있는지를 파악하여 신속한 조치를 취할 수 있어야 함

2. 생활 및 거주환경 개선 방안

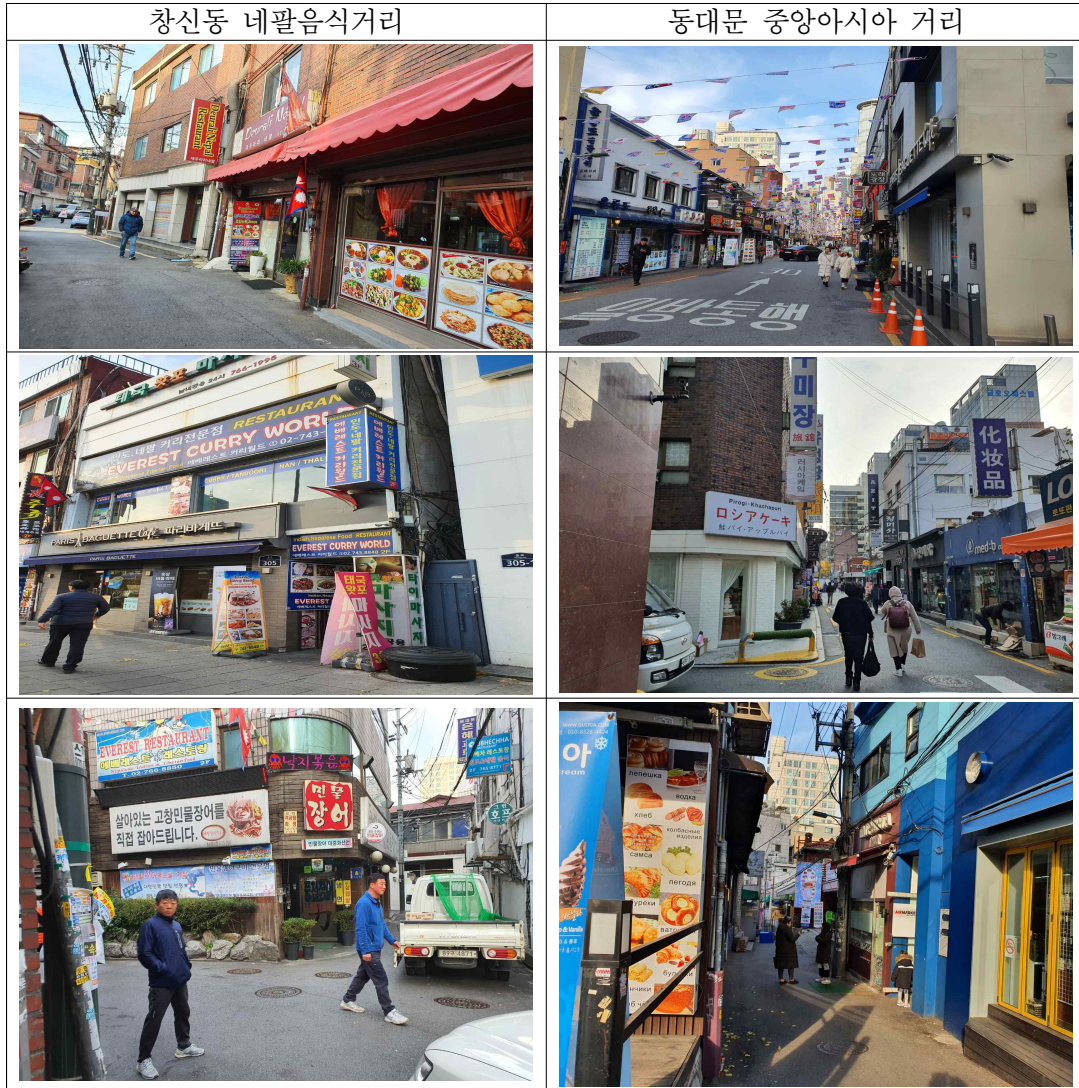
1) 외국인 문화 및 정보교류의 확대

가) 외국인 문화적인 교류 및 접근성 강화: 외국인거리 조성(제주원도심 활성화)

- 본 연구조사에 따르면, 서귀포시가 제주시보다 지리적으로 고립되어 있는 경우가 있어 내국인 및 문화적인 접근성이 약하여 외국인근로자들의 고충을 해결할 수 있는 공간이 필요

- 조사에 따르면 아파서 병원에 가지 못하는 가장 큰 이유는 ‘한국말을 잘 하지 못하여’, ‘가까운데 병원이 없어서’가 서귀포지역 근로자들의 비중이 제주시보다 높음
- 이는 한국말에 대한 미숙과 지리적인 접근성이 떨어져 외국인근로자들의 보건의료, 문화 및 정보 교류 등에서 정책적인 지원이 필요함을 의미함
- 다문화거리로 조성할 경우 지역주민들이 외국인 다문화거리를 기피할 수 있으므로 제주지역 원도심 지역활성화 차원에서 접근할 필요가 있음
- 서울의 경우, 네팔거리, 중앙아시아 거리 등 외국인들이 자주 방문하는 상점을 중심으로 도심권에 형성되어 있어 지역주민 상인협회와 협력하여 지역경제 활성화에 기여하고 있음
- 서울특별시의 네팔음식거리는 몇몇 인도음식 전문점이 인기를 얻으면서 사람들이 모이게 되고 자연스럽게 외국인 및 한국인들이 자주 찾는 명소로 선정되었으며, 가격도 저렴하여 특별한 음식을 체험할 수 있는 기회를 얻음
- 서울특별시 동대문 중앙아시아거리는 주변 밀리오레 등 옷가게 전문매장이 발달하면서 사람들이 모이게 되고 도심활성화와 더불어 외국인들이 자주 찾는 시장 상권을 중심으로 형성됨
- 타지역의 성공적인 외국인거리를 모델로 제주시 지역 원도심을 중심으로 외국인거리를 조성한다면 제주의 대표음식(흑돼지, 고기국수 등)과 함께 제주를 알리고 제주지역에 거주하는 외국인근로자들의 향수를 느낄 수 있는 공간, 소비 활성화 및 인적교류의 증진을 도모할 수 있는 계기를 마련할 것임

〈그림 4-1〉 서울특별시 외국인거리 조성 사례



나) 서귀포시 외국인근로자지원센터(또는 지점) 설치

- 정보 및 보건의료 접근성 확보는 한국어교육과 연계되어야 하는데, 이를 위해서는 조직적인 지원체계가 필요함
- 현재 제주특별자치도의 외국인근로자지원센터의 역할을 확대하여 일부 직원을 파견할 수 있는 센터를 설치 혹은 지점을 설치하여 외국인지원 행정을 확

대할 필요가 있음

- 외국인근로자들의 건강상의 진료를 필요로 할 경우 서귀포지역 의료원(또는 보건소)에 한국어 통역지원과 행정적인 절차를 도와줄 수 있는 담당자가 필요함

2) 고용주의 다문화 교류인식 교육지원

- 본 연구의 외국인근로자 심층면접조사에 의하면 고용주와 외국인근로자의 인간적인 접촉은 대부분 1~2번 회식을 통해서만 이루어지고 있음
- 고용하고 있는 외국인근로자의 국가에 대한 이해 및 문화적인 차이에 대하여 잘 알지 못하는 경우가 많으며, 한국 식습관 혹은 문화에 대한 일방적인 강요가 이루어지는 경우가 발생함
- 특히 정기적인 동남아시아의 문화적인 차이에 대해서 학습하고, 외국인근로자와 업무외에 접할 수 있는 기회를 자주 갖도록 지원할 필요가 있음
- 또한 ‘언어적 조롱(비꼬기나 무시하기)’의 주체는 주로 고용주에 의해서 발생되고 있는바 외국인근로자에 대한 차별과 무시를 하지 않는 태도, 다문화에 대한 인식 등을 교육을 통해 변화하도록 하여야 함

2) 외국인근로자를 위한 보건의료시스템 구축 및 강화

가) 보건의료와 상담기능의 연계강화

- 제주지역 외국인근로자들이 노동활동 과정에서 신체적·정신적 그리고 정서적 문제로 병·의원 치료를 받게 되는 경우가 발생할 수 있음
- 실태조사에서 지난 1년 동안 병·의원을 못한 외국인근로자가 1/3이상 되고 있음을 볼 때, 제주에 와서 일하는 외국인 근로자들을 위한 제주특별자치도 차원에서 외국인근로자들이 질병 예방과 치료를 위한 체계적 지원 시스템 구축이 필요함
- 외국인근로자를 고용한 사업장(사업체)의 대표(사장)이 아픈 외국인근로자에 대해 무관심하지 말고 병·의원 진단과 치료를 받을 수 있도록 적극 개입할

필요가 있음

나) 보건의료서비스 전달기능의 강화

- 제주지역 외국인근로자지원센터와 보건소, 의료원간에 MOU 체결을 통하여 외국인근로자 전용부스 또는 사무실 공간을 확보하여 외국인근로자들의 보건 의료서비스를 신속하게 받을 수 있는 시스템을 갖추어야 함
- 특히 각 지역 보건소(보건지소)가 외국인근로자지원센터, 다문화지원센터 등과 연계하여 아픈데도 불구하고 병원에 신속히 못가는 외국인근로자들의 의료시설 접근성이 용이하도록 국적별 통역, 의료서비스지원 체계 등이 확보되어야 함

3) 외국인근로자들의 여가생활 및 교류확대 지원

가) 외국인근로자들의 문화적인 교류 및 만남의 거리조성

- 제주지역 외국인근로자들은 직업(68.8%), 소득(60.8%), 지역주거환경(74.8%) 그리고 주변 사람들과 관계(73.8%) 등에서 대체로 만족하는 것으로 나타나. 제 주생활에 전반적으로 만족하고 있음을 보여줌
- 그러나 고용주, 중간관리자 등과 외국인근로자들이 소통할 수 있는 것은 주로 한 달에 1~2번 회식을 하는 경우가 대부분으로 업무 외에 함께 시간을 보낼 수 있는 프로그램을 개발할 필요가 있음
- 따라서 외국인근로자들을 대상으로 주말 혹은 퇴근 후 여가생활을 누릴 수 있도록 하고, 외로움을 해소할 수 있도록 외국인들의 문화적 교류를 확대, 협력의 장을 열 수 있는 거리 및 공간을 확보할 필요가 있음

나) 외국인근로자 가족초청제도 확대

- 외국인근로자들은 고국을 떠나 가족들과 만날 수 없는 상태로 사업장(사업체)에서 노동만 하고 임금을 받는 노동 및 근로환경에 처해 있기 때문에 외로움

이 제주생활에 가장 큰 어려움으로 인식되고 있음

- 외국인근로자들이 정기적으로 가족들을 초청하여 함께 생활할 수 있도록 하여 외로움을 해결하고 제주지역에서 내·외국인간 사회적 교감을 확대할 수 있는 기회를 부여하여야 함

4) 한글 및 제주어 교육 프로그램 개발 및 보급

- 제주지역 외국인근로자의 사업장(사업체)의 사고 예방 및 안전관리에도 한글(제주어) 학습이 중요한 요인으로 인식되고 있는 만큼 제주지역 조직생활 적응을 위해서도 언어 문제가 해소되어야 할 과제임
- 외국인근로자 대상의 한글(제주어) 교육은 일정한 기간 동안에 체계적이고 지속적으로 실시해야 하는데, 한글(제주어) 교육시키는 기관(단체, 협의회 등)에 위탁 운영하여야 할 것임
- 그러기 위해서는 먼저 외국인근로자들을 위한 기본적 한글(제주어) 학습 교재를 개발하고 이를 적극 활용할 필요가 있으며, 한글(제주어)를 가르칠 전문 강사 양성과 교재개발 지원이 이루어져야 함

5) 자금관리 컨설팅 제공

- 제주지역 외국인근로자들은 제주에서 최소한의 생활비를 쓰고 나머지는 고국의 가족에서 송금하고 있음. 소중한 노동의 대가로 받은 임금을 고국의 가족에게 보내면 대체로 토지 혹은 집(혹은 건물)을 구입하곤 함
- 외국인근로자들이 돈을 벌고 고국에서 어떻게 사용할지에 대한 전문적 컨설팅도 필요함. 그래서 외국인 근로자를 대상으로 지원 및 상담을 하는 기관(단체)에서 자금관리 컨설팅 프로그램도 운영할 필요가 있음

6) 외국인근로자 여가활동 지원 강화

- 제주지역 외국인근로자들은 평소 TV 시청이나 인터넷 및 컴퓨터 게임 등으로

휴식시간을 보내고 있는 바 제주생활을 즐길 수 있도록 취미활동, 각종 공연 관람, 제주여행 등에 대한 정보 제공(장소, 교통 편의 등)을 할 필요가 있음

- 이를 위해서는 사업장(사업체)가 위치한 마을(동네)의 지역사회에서 자원봉사 차원에서 외국인근로자들이 즐거운 여가생활을 보낼 수 있도록 도움을 주는 배려와 나눔을 실천하는 분위기 조성이 필요함

7) 향후 (가칭) 제주외국인주민센터 개소 및 운영

- 제주지역에 거주하는 외국인 수가 매년 증가 추세에 있고 2019년 현재 3만 여명에 이르고 있는 가운데 특히 외국인근로자들은 제주 지역경제의 유지·성장에 중추적 역할을 담당하고 있음
- 제주특별자치도는 장기적으로 (가칭) 제주외국인주민센터를 제주시와 서귀포시에 각각 1개소씩 설치하여 운영하여 제주지역에 거주하는 다양한 외국인들에 대한 종합적 행정서비스를 제공할 수 있도록 함

3. 인권 보호 및 증진 방안

1) 부당대우 및 인권침해 해결을 위한 상담기능 강화

- 외국인근로자의 사업장내 부당대우 경험과 인권침해에 대한 대처방법으로 ‘아무말 못하고 그냥참음’ 경우가 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 만족 수준이 낮고 잘 모르는 경우가 많음
- 조사결과 외국인지원센터 및 시민단체를 통한 상담비중이 높은 베트남, 필리핀 근로자들은 제주지역 외국인근로자 인권상황을 긍정적으로 보는 비중이 높은 반면, 인도네시아, 네팔 근로자들은 낮은 것으로 파악됨
- 이는 상담기능을 통한 행정적 기능이 외국인근로자들의 인권문제에 대한 해결과 만족수준이 높은 것으로 파악되어 외국인근로자지원을 위한 센터의 상담기능이 활성화되어야 함

2) 고용주 및 중간관리자를 위한 외국인 인권 교육 실시

- 본 연구의 조사에 따르면 언어적 조롱, 성희롱 및 성추행은 사업주(고용주)에 의해서 발생하는 비율이 높고, 신체적 및 언어적 폭력은 중간관리자에 의해서 발생하는 경향이 있음
- 제주특별자치도 비정규직근로자지원센터 또는 외국인근로자지원센터를 활용한 인권침해 교육 프로그램을 강화할 필요가 있음

3) (가칭) 제주특별자치도 외국인근로자 인권 보호 및 증진에 관한 조례 제정

- 제주에서 생활하는 외국인근로자들은 사업장(사업체) 내에서 임금체불, 부당한 대우, 임금 및 근로환경 열악, 인권침해(조롱, 신체적·언어적 폭력, 성희롱, 성추행, 성폭행 등)이 발생하는 경우가 있음
- 사회적약자로서 외국인근로자의 인권 보호 및 증진을 위한 별도의 법적 제도를 마련할 필요가 있음. 그래서 제주특별자치도 차원에서 외국인근로자들이 인간적 존엄성과 생명 존중을 받을 수 있는 조례 제정이 필요함

4) 제주외국인근로자지원센터의 인권보호 및 증진 프로그램 개설 및 활성화

- 제주지역 외국인근로자들을 상담 및 지원해 주는 센터 내에 외국인근로자 인권문제를 담당하는 전문가를 채용하여 체계적 상담과 지원 체계를 갖추어야 할 것임. 이를 위해서 예산 및 인력 충원이 요구됨
- 센터는 외국인근로자 스스로 인권 침해에 적극 예방과 대처할 수 있도록 임파워먼트 프로그램과 치유를 위한 사후관리 프로그램을 적극 개발 및 운영해 나가야 할 것임

5) 외국인근로자 인권침해 고발 SOS 운영

- 제주지역 외국인근로자들이 인권침해를 당하였을 경우 가장 신속하게 신고할

수 있는 온라인 체계를 갖출 필요가 있음.

- 특히 외국인근로자를 고용한 각 사업장(사업체) 내에 신고할 수 있도록 시설을 갖출 것을 의무화 할 필요가 있음.

6) 외국인근로자 인권침해 예방 및 조치 대응 네트워크 구축

- 제주지역 외국인근로자 인권 침해를 사전에 예방하고, 아울러 발생할 시 신속하게 대응할 수 있는 대응 네트워크를 구축하여 평소 작동할 수 있도록 함
- 제주지역의 각종 유관기관 (제주특별자치도, 행정시, 제주지방검찰청, 제주지방경찰청, 제주시 및 서귀포경찰서, 지역사회, 인권 관련 NGO 단체, 외국인 지원단체 등)이 함께 협력하여 인권침해 피해 외국인근로자의 안전한 보호와 치유를 효과적으로 대응할 수 있도록 함
- 외국인근로자 인권침해 예방 및 치유 조치 그리고 가해자의 처벌을 위해서는 각 관련 기관(단체)들의 역할과 기능을 명시하여 평소 작동할 수 있는 매뉴얼 개발이 필요함

7) 외국인근로자 인권침해 백서발간 사업

- 제주특별자치도는 매년 제주지역 외국인근로자 대상으로 인권침해 관련 종합 실태조사 실시를 통해서 인권침해 발생 사례와 조치 등에 대한 보다 상세한 정보 DB를 구축할 필요가 있음
- 외국인근로자 인권침해 백서발간 사업은 외국인근로자를 고용한 사업장(사업체)의 고용주뿐만 아니라 제주도민들에게 외국인(근로자 포함)들에 대한 인권 침해 및 인권존중에 대한 경각심을 불러일으키는 계기가 될 것임

제5장

결론 및 정책제언

- 지금까지 본 연구는 제주지역의 외국인근로자들의 노동, 생활 및 인권실태에 대한 조사분석 결과를 제시하였음
- 제주지역은 타 지방자치단체와 달리 섬이라는 특징을 갖고 있고 비교적 외국인들의 출입이 자유롭다는 장점이 있어 외국인들이 근로하기에 쉽다는 장점이 있음
- 그러나 이러한 장점에도 불구하고 제주지역 산업구조가 농축산업, 어업, 서비스에 집중되어 있으며, 내국인들이 소규모 영세기업체에 근무하기를 꺼림에 따라 외국인들이 일자리를 대신하는 상황임
- 본 조사연구는 제주지역 산업특징을 고려하여 외국인근로자들이 고용되어 생활함에 있어서 고용주를 비롯한 중간관리자, 내국인동료들과 어떻게 생활하고 있는지, 업무상 어려운 점이 없는지 현황을 파악하는데 중점을 두었음
- 조사결과에 따르면 제주지역에 거주하고 노동하고 있는 외국인근로자들은 상대적으로 노동시장에 진입하기 수월할 수 있을지 모르나 1차산업, 특히 농축산업, 어업에서는 평균 8~9시간이상 근무를 하고 높은 노동강도에 접해 있음
- 그러나 감귤농장, 축산농장 등에서 생활하는 노동자들은 정해진 노동시간을 준수하여야 하며, 사업장을 벗어나기 힘들고 적은 휴식시간과 휴일을 보내고 있으나 TV시청, 게임 등 단순한 생활을 지속하고 있음
- 대부분의 월급여는 모국의 가족에게 송금을 하여 1년 평균 8.8회 송금을 하고, 금액은 1천만원이 넘는 것으로 파악됨. 외국인근로자들은 오로지 임금을 벌기 위해서 생활하고 있다고 할 수 있음
- 제주에서 생활하면서 가장 큰 어려움은 외로움과 언어문제로 나타나는데, 타 지자체와 달리 제주지역의 외국인근로자들은 상당한 외로움을 겪고 있는 것으로 파악됨
- 또한 입국초기부터 가장 큰 걸림돌은 언어적 제약으로 한국말을 습득하지 못한 상태에서 무작정 돈을 벌기 위해서 들어온 외국인들은 고용주와 내국인동료들간에 업무상 갈등이 발생하게 됨

- 만약 고용주와 한국인근로자들이 기본적인 근로기준법을 준수하지 않는다면 외국인근로자들은 부당한 근로행위를 요구받을 수 있는 취약성이 있음
- 한국어를 잘 모르는 정보적 제약으로부터 업무상 재해, 실수 및 손해를 끼칠 수가 있으며, 병원 등 의료시설의 혜택을 받지 못하고 그냥 참는 경우가 많음
- 본 연구의 실태조사에 따르면 사고나 재해발생 가장 큰 이유는 한국말 미숙으로 조사되며 안전교육 등 정보부족으로 나타나는 현상도 높음. 이는 언어문제를 해결해야 생산성 향상에 도움이 될 수 있다는 것을 의미함
- 이러한 제약들은 제주지역에 거주하고 노동하는 외국인근로자들의 인간으로서의 권리를 침해당하는 경우가 발생하게 됨. 즉, 고용주와 내국인동료들로부터 언어적 조롱과 폭력은 물론 심하면 신체적 폭력, 성희롱과 성추행 등을 경험하는 사례가 가끔 있음
- 이처럼 외국인근로자들이 제주지역에서 노동자로서 인간다운 삶을 살기 위해서는 노동자로서 기본적 인권과 생활이 보장되어야 함
- 이를 위해서 제주특별자치도, 제주출입국외국인청을 비롯한 외국인근로자 관련 유관기관에서 협력하여 외국인근로자 노동 및 환경을 개선하고, 인권보호 및 증진을 위한 법·제도적인 방안이 마련되어야 함
- 먼저, 한국어 교육을 위한 거점형 교육공간이 마련되어야 함. 이를 위해서는 한국어 강사가 파견되고 서로 연계될 수 있는 외국인근로자지원센터의 역할이 중요함
- 둘째, 외국인근로자의 노동권리와 의무 교육이 필요함. 외국인근로자들이 단순히 임금을 벌기 위해서 입국하는 경우가 많아 실질적인 노동교육이 이루어지 않은 상태로 정기적인 교육이 필요함
- 셋째, 임금체불 등 부당대우 침해에 대한 권리구제 뿐만아니라 생활을 위한 상담을 쉽게 접할 수 있도록 상담기능이 활성화 되어야 함
- 넷째, 보건의료서비스 기능을 강화하여야 함. 외국인근로자들이 아플 때 접근하기 용이한 보건소, 의료시설은 인권보호를 위해서 필요하지만 통역과 의료서비스 체계가 동시에 갖추어져 그냥 참지않고 신속한 서비스를 받을 수 있

도록 함

- 마지막으로 단조로운 한국생활을 극복할 수 있도록 외국인문화교류 및 증진을 위한 노력이 확대되어야 함. 이를 위해서는 원도심 외국인거리, 또는 제주 마을주민과 외국인근로자의 모임행사 등을 통해 내국인과 외국인간의 교류를 높여나가야 할 것임

<참고문헌>

- 강동관·정기선·정기선·정영탁·박성일(2012), 『체류외국인 실태조사 장단기 계획』, IOM이민정책연구원.
- 고용노동부, 『고용허가제 업무편람』, 각년도
- 고용노동부·한국이민학회(2018), 제5차 외국인력정책포럼
- 곽재석, ‘포용과 배제의 동포정책과 발전과제’, 다문화사회연구 제5권 제1호, 2012
- 박영범·설동훈·이규용(2010), 『외국인력 정책의 중장기 발전방향 연구』, 고용노동부
- 박신규·조아영(2014), 『전라북도 외국인근로자 실태조사 및 지원방안 연구』, 전북발전연구원
- 법무부(2018), 『이민자 체류실태 및 고용조사』
- 설동훈(1999), 『외국인 노동자와 한국사회』, 서울대학교 출판부
- 유길상·이규용(2002), 『외국인 근로자의 고용실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 이규용 외(2007), 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방향 연구』, 한국노동연구원
- 이규용(2011), 「외국인 인력정책」, 정기선 엮음 『한국 이민정책의 이해』, 백산서당
- 이규용 외(2011), 『외국인력 노동시장 구조분석』, 한국노동연구원
- 이규용 외(2012), 『글로벌시대의 다문화인력 운용방안』, 기획재정부,
- 이규용 외(2012), 『고용허가제 8주년 평가와 과제』, 고용노동부
- 이규용(2013), 「외국인력과 사회통합」, 전경옥 외 『다문화사회 한국의 사회통합』, 이담출판사,

이혜경 외(2018), 『외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구』, 한국이민학회.

정기선(2013), 『2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활』, 법무부 출입국·외국인정책본부.

조석주(2011), 『지방자치단체의 외국인근로자 지원정책 강화방안: 군포시 사례를 중심으로』, 지방행정연구 제25권(2): 103-142.

최경수(2011), 『외국인력 및 이민 유입의 경제적 영향』, 한국개발연구 34(2): 97-137, 한국개발연구원.

David Cooper(2016.02.), balancing-paychecks-and-public-assistance, EPI Briefing Paper no.148

John Schmitt(2013.02.), why does the minimum wage have no discernible effect on employment, CEPR

Michael Reich, Sylvia Allegretto, Ken Jacobs and Claire Montaloux(2016.03.), The-Effects-Of-a-15-Minimum-Wage-in-New-York-State, CWED

Tim Maloney&Gilbertson.A(2013.09.), a literature review on the effects of living wage policies, Auckland Council

Morelli, Carlo J; Seaman, Paul T(2016.10.), The Living Wage- An Economic Geography Based Explanation for a Policy for Equality__Social Policy and Society-Cambridge Vol. 15, Iss. 4, 589-605.

부 록

1. 외국인근로자 실태조사 설문지
 - 농축산/기타
 - 어업
2. 외국인근로자 실태조사 심층면접조사지
 - 고용주
 - 중간관리자
 - 내국인동료
 - 외국인근로자

1. 외국인근로자 실태조사 설문지

제주지역 외국인근로자 실태조사(농축산/기타)

안녕하십니까?

제주연구원은 ‘제주지역 외국인근로자 경제사회분야 실태조사 및 대응전략’ 연구용역 과제를 실시하고 있습니다. 본 연구는 도내 외국인근로자들의 노동, 생활 및 인권현황에 대한 실태를 파악하고 조사하여 외국인근로자들의 삶의 질 개선 및 인권증진을 도모하는데 목적을 두고 있습니다.

본 조사는 통계법 제25조에 의거하여 실시·관리되고 조사표에 기입되는 모든 응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거 통계목적에만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장됩니다.

귀하의 응답은 제주도의 올바른 정책수립에 귀중한 기초자료로 이용되오니 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2019년 7월

조사기관 : 제주연구원 · 이노베이션리서치

〈문의 및 연락처〉

제주연구원 책임연구원 이순국박사(☎ 064)729-0507, FAX. 064)751-0590. sklee0416@jri.re.kr)

이노베이션리서치(☎ 02)489-3715, FAX. 02)489-3717)

I. 기본적인 인적사항

성별	① 남성	② 여성	출생연도	()년
현재 일하는 곳	제주특별자치도 ()시 ()읍 ()면			
최초입국연도	()년 ()월			
재입국 여부	① 예 ()년 ()월 ② 아니요			
현재 소유 비자	① E-9-1(제조업) ② E-9-2(건설업) ③ E-9-3(농축산업) ④ E-9-4(어업) ⑤ E-10(선원취업) ⑥ E-7(특정활동) ⑦ H-2(방문취업) ⑧ 기타()			

	④ 이혼 ⑤ 사별, 별거
국적	① 중국 ② 인도네시아 ③ 베트남 ④ 스리랑카 ⑤ 한국계 중국인 ⑥ 네팔 ⑦ 캄보디아 ⑧ 미국 ⑨ 미얀마 ⑩ 필리핀 ⑪ 타이 ⑫ 영국 ⑬ 몽골 ⑭ 캐나다 ⑮ 타이완 ⑯ 우크라이나 ⑰ 티모르민주공화국 ⑱ 남아프리카공화국 ⑲ 오스트레일리아 ⑳ 기타()
종교	① 개신교(교회) ② 카톨릭(성당) ③ 불교 ④ 이슬람교 ⑤ 힌두교 ⑥ 기타() ⑦ 없음

II. 현재 근무하는 직장(일)에 관한 사항

1. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)을 언제부터 시작하였습니까?

()년 ()월

2. 귀하는 직장(사업체)를 바꾼것과 상관없이 한국에서 거주하는 동안 현재하고 있는 일(직업)과 같은일(직업)을 한 기간은 총 얼마나 됩니까?

()년 ()개월

3. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)에서 근로기간을 정하였습니까?

- ① 정하였음 ☐ 3-1번으로 ② 정하지 않았음

3-1. 고용계약기간은 얼마입니까?

- ① 6개월 미만
② 6개월 이상~1년미만
③ 1년 이상~2년미만
④ 2년 이상~3년미만
⑤ 3년 이상

4. 귀하는 현재 근무하는 직장(사업장)의 종사자수는 몇 명입니까?

- ① 4명이하 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30명~49명 ⑤ 50~99명 ⑥ 100명이상

5. 귀하는 실제로 평균적으로 일하는 시간은 몇 시간입니까?(휴게시간 제외)

※ 다른일은 현재 근무하는 직장(일)이외에 수입을 목적으로 하는 다른 일을 하는 경우를 말한다.

주된 일: 하루 평균 ()시간, 일주일(주당) 평균 ()시간
 다른 일: 하루 평균 ()시간, 일주일(주당) 평균 ()시간

6. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)의 1개월 평균(월평균)임금 또는 보수는 얼마입니까?

1개월 평균(월평균) ()만원

7. 귀하께서는 현재 근무하는 직장(일)에서 다음 사회보험에 가입하였습니까?

항목	가입되어 있음	가입되어 있지 않음	모르겠음
건강보험			
산재보험			
고용보험			
국민연금			
출국만기보험			
임금채불보증보험			
귀국비용보험			
상해보험			

8. 귀하는 지난 1년 이내에 직장(사업장)을 바꾼 적이 있습니까?

- ① 있었음 ☞ 8-1, 8-2번으로 ② 없었음 ☞ 9번으로

8-1. 귀하는 직장(사업장)을 모두 몇 번 옮겼습니까?

1) 처음 취업 시 이직 경험: ()회

2) 재입국 후 이직 경험: ()회 (재입국 해당자만 기입)

8-2. 귀하는 직장(사업장)을 바꾼 이유는 무엇입니까?

- ① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서
- ② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서
- ③ 임금이 체불되어서
- ④ 회사의 사정이 안좋아서
- ⑤ 다치거나 아파서
- ⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서
- ⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서
- ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 일이 위험해서
- ⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서
- ⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서
- ⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서
- ⑬ 기타 _____ (적어주세요)

9. 당신은 지금 일하고 있는 직장에서 다른 직장으로 옮기고 싶습니까?

- ① 그렇다. ☞ 9-1번으로 ② 아니다.

9-1. 만일 당신이 다른 곳으로 직장을 옮기고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당하는 것에 모두 체크해 주세요)

- ① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서
- ② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서
- ③ 임금이 체불되어서
- ④ 회사의 사정이 안좋아서
- ⑤ 다치거나 아파서
- ⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서

- ⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서
- ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 일이 위험해서
- ⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서
- ⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서
- ⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서
- ⑬ 기타 _____ (적어주세요)

10. 귀하가 현재 근무하고 있는 직장(일 또는 사업장)에 대해서 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 불만족하다
- ② 대체로 불만족하다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 만족하다
- ⑤ 매우 만족하다
- ⑥ 잘 모르겠다

11. 귀하는 현재 하고 있는 일(직업)로 인하여 사고나 재해(부상, 질병, 신체적 장애 등)를 경험한 적이 있습니까?

- ① 예 ☞ 11-1, 11-2번으로
- ② 아니요

11-1. 귀하는 사고나 재해를 당한 경우 직접적인 이유는 무엇이라고 생각하십니까?(가장 큰 사고를 기준으로 대답해 주십시오.)

- ① 사전 안전교육을 받지 않아서
- ② 사용법(다루는 법)을 잘 몰라서
- ③ 안전장치 설치 미비로
- ④ 동료의 실수로
- ⑤ 본인의 실수(부주의)로

- ⑥ 보호구 미착용으로
 ⑦ 한국말 대화의 미숙으로
 ⑧ 기타 _____ (적어주세요)

11-1. 귀하는 사고나 재해를 당한 경우 치료비를 어떻게 하였습니다습니까?

- ① 산재보험 처리
 ② 사업주가 치료비 전액 부담
 ③ 사업주와 내가 절반씩 부담
 ④ 내가 전액 부담
 ⑤ 건강보험 처리
 ⑥ 민간의 외국인/이주민 지원 단체의 도움
 ⑦ 회사가 산재보험처리를 안해 주려고 함
 ⑧ 간단한 응급처치만 함
 ⑨ 기타 _____ (적어주세요)

Ⅲ. 제주생활 관련 사항

12. 귀하는 현재 제주생활을 얼마나 만족하고 계십니까?(모든 해당항목에 체크해 주세요.)

순 번	항목	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
	전반적인 제주생활					
1	주변사람들과의 관계					
2	본인 직업(일)에 대한 만족					
3	본인 소득에 대한 만족					
4	지역주거 환경(대중교통, 치안, 의료시스템 등)					

13. 귀하께서는 제주에서 생활하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① 외로움
- ② 언어문제
- ③ 경제적 어려움
- ④ 사업주 또는 직장동료와의 갈등
- ⑤ 외국인에 대한 오해 또는 무시
- ⑥ 생활방식, 음식 등 문화차이
- ⑦ 은행, 병원, 시청 및 도청 등 공공기관 이용불편
- ⑧ 기타 _____ (적어주세요)
- ⑨ 어려운점 없음

14. 귀하는 한달 동안 평균적으로 사용하는 생활비는 한국 돈으로 얼마 정도 됩니까?

※ 생활비란 식비, 주거관리비, 의류비, 교육비, 보건의료비 등과 같이 생활에 드는 비용을 말합니다.

월평균 () 만원

15. 귀하는 본국의 가족에게 송금을 한적이 있습니까? 있다면 일 년에 몇 차례 송금하였으며, 총액은 얼마입니까?

- ① 송금한 적 있음 ☞ 지난 1년간 ()회, 총 () 만원
- ② 송금한 적 없음

16. 귀하가 현재 살고 있는 숙소의 유형은 어떠한습니까?

- ① 일반주택(단독주택, 원룸, 연립, 다세대 등)
- ② 아파트
- ③ 기숙사
- ④ 오피스텔
- ⑤ 주거용이 아닌 거처

- ㉠ 비거주용 건물(상가, 공장, 회사건물 등) 내 주택
- ㉡ 외국인 쉼터 등 사회복지시설
- ㉢ 호텔, 여관 등 숙박업소의 객실
- ㉣ 판잣집, 비닐하우스, 컨테이너
- ㉤ 고시원, 찜질방 등

17. 귀하께서 머물고 있는 숙소와 관련된 질문입니다. (해당항목에 모두 체크해 주세요.)

순번	항목	예	아니요
1	욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있고 따뜻한 물이 나온다		
2	화장실에 수세식 변기가 제대로 갖추어져 있다.		
3	부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다.		
4	냉난방시설이 잘 작동한다.		
5	햇볕이 들어오고 바람이 통할 수 있는 창문이 있다.		
6	욕실과 침실에 안전한 잠금장치가 있다.		
7	숙소에서 사생활이 잘 보장된다.		
8	성별로 숙소가 구분되어 있다.		

18. 귀하는 현재 일하고 있는 농장 혹은 사업장에서 식사를 어떻게 해결하고 있습니까?

- ① 고용주가 식사를 무료로 제공
- ② 고용주에게 식재료를 제공받아 직접 요리
- ③ 고용주에게 식비를 지급
- ④ 본인 돈으로 해결
- ⑤ 기타 _____ (적어주세요)

19. 고용주에게 식사를 제공받거나 식재료를 제공받는 경우 만족하십니까?

- ① 예
- ② 아니요 ☞ 19-1번으로.

19-1. 먹는 식사에 대해서 만족하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 식사시간이 불규칙하다
- ② 식사량이 부족하다
- ③ 하루에 세 끼 미만으로 먹는다

- ⑤ 이용절차가 복잡해서
- ⑥ 시간이 없어서
- ⑦ 기타 _____ (적어주세요)

23. 귀하는 평소 주로 무엇을 하며 여가생활을 하고 계십니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① TV시청(유선방송, IPTV 등)
- ② 문화예술 관람 또는 참여(축제, 영화, 음악회, 독서토론회 등)
- ③ 스포츠관람 또는 참여(축구, 야구, 당구, 테니스 등)
- ④ 여행(캠핑 포함)
- ⑤ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등
- ⑥ 취미, 자기개발활동(요리, 독서, 자격증 취득공부 등)
- ⑦ 휴식활동
- ⑧ 사회 및 기타활동(봉사, 조교, 사교 등)
- ⑨ 본국인끼리 커뮤니티 활동
- ⑩ 기타 _____ (적어주세요)

24. 당신이 현재 제주에서 생활하면서 가장 필요로 하는 도움은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ① 한국어 교육 | ② 직업 및 취업교육 |
| ③ 일자리 알선 | ④ 배우자, 자녀 등 가족의 초청 |
| ⑤ 외국인근로자를 위한 모임 및 행사 | ⑥ 보건 및 의료서비스 지원 |
| ⑦ 관공서 이용을 위한 도우미 지원 | ⑧ 도움 필요없음 |
| ⑧ 잘 모르겠음 | ⑨ 기타 _____ (적어주세요) |

IV. 부당한 대우경험 및 인권 관련 사항

25. 귀하는 지난 1년간 다음 항목과 같은 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?

순 번	항목	있음	없음
1	임금을 받기로 한 날짜에 받지 못하거나 늦게 받았다	▶25-1, 25-2번으로	
2	최저임금(2018년 7,530원, 2019년 8,350원)보다 적은 시급을 받았다	▶25-1, 25-2번으로	
3	사장(고용주)가 일방적으로 약속한 근무시간보다 아주 일찍 시간에 일하러 오라고 하였다		
4	일하기로 약속한 날이 아닌 시간에 초과근무를 요구받았다		
5	초과근무를 하여도 일한 시간만큼의 돈을 받지 못하였다		
6	일을 하다가 말이나 문자로 갑자기 해고를 당하였다		
7	부당한 업무지시 및 위법한 요구를 받았다		

25-1. (☞ 문 25번에서 ①~②번 응답자) 임금체불기간과 금액은 얼마입니까?

체불기간()개월, 체불금액()만원

25-2. (☞ 문 25번에서 ①~②번 응답자) 임금을 제대로 받지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 회사의 자금사정이 어려워서
- ② 회사가 부도나서
- ③ 사장이 고의로 임금을 주지 않아서
- ④ 일에 손해를 끼치거나 잘 못한다는 이유로
- ⑤ 기타 _____ (적어주세요)

25-3. 현재 직장(일)에서 (문 25번)과 같은 부당한 대우를 경험했을 때, 귀하는 어떻게 대처하십니까? (해당항목이 있으면 모두 체크해 주세요.)

- ① 아무 말 못하고 그냥 참았다.
- ② 가해자에게 직접 항의하고 사과를 요청하였다
- ③ 사장(사업주)에게 알리고 시정을 요구하였다

- ④ 팀장이나 관리자에게 도움을 요청하였다.
- ⑤ 가족 또는 가까운 지인(친구 등)에게 도움을 요청하였다.
- ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구하였다.
- ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고하였다.
- ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담하였다.
- ⑨기타 _____ (적어주세요)

26. 귀하는 사업장(직장)에서 어떤 인권 침해를 누구로부터 당하셨습니까? (해당 사항 모두 √ 골라 주십시오)

순 번	인권침해 항목	경험 여부		침해주체(있음)			
		있 음	없 음	사장 (고용주)	중간 관리자	한국인 동료 및 선임	외국인 동료 및 선임
1	신체적 폭력 (구타)						
2	언어 폭력 (모욕적 언사)						
3	언어적 조롱 (비꼬거나 무시하기)						
4	성폭행 (강간)						
5	성희롱(성적모욕) 및 성추행 (신체 접촉, 성적 농담 등)						
6	각종 차별 행위 (회식, 대화, 모임 등 배제)						
7	기타 _____ (적어주세요)						

26-1. 귀하는 현재 농장 혹은 사업장에서 (문 26번)과 같은 인권침해를 당하였을 때 어떤 태도를 취했습니까?

(해당항목이 있으면 모두 체크해 주세요.)

- ① 아무 말 못하고 그냥 참았다.
- ② 가해자에게 직접 항의하고 사과를 요청하였다
- ③ 사장(사업주)에게 알리고 시정을 요구하였다
- ④ 팀장이나 관리자에게 도움을 요청하였다.
- ⑤ 가족 또는 가까운 지인(친구 등)에게 도움을 요청하였다.
- ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구하였다.

- ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고하였다.
- ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담하였다.
- ⑨ 기타 _____ (적어주세요)

27. 귀하는 현재 농장 혹은 사업장에서 외국인 근로자에 대한 전반적인 인권(혹은 권리) 상황은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋지 않다.
- ② 대체로 좋지 않다
- ③ 보통 수준이다.
- ④ 대체로 좋다
- ⑤ 매우 좋다
- ⑤ 모르겠다

28. 귀하는 현재 농장 혹은 사업장에서 인권 침해가 발생한 후 조치에 대해 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 불만족하다
- ② 대체로 불만족하다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 만족하다
- ⑤ 매우 만족하다
- ⑥ 잘 모르겠다

29. 귀하는 제주특별자치도청(도지사)에게 요청하고 싶은 것은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① 외국인근로자들과 도지사와 간담회
- ② 외국인근로자 애로사항(임금체불, 차별, 폭력 등) 신속 처리
- ③ 외국인근로자의 인권침해 현황 정기적 조사 실시

- ④ 외국인근로자 생활편의(병원, 은행, 우체국, 경찰서 등 이용) 정보 제공
- ⑤ 외국인 주민센터 설립 및 운영
- ⑥ 외국인근로자 긴급 보호 필요시 쉼터 시설 마련
- ⑦ 외국인근로자 상담센터 기능의 활성화
- ⑧ 외국인근로자의 가족 만남의 날 주관
- ⑨ 사장(사업주)에게 외국인근로자 인권 존중 교육을 시켜주는 것
- ⑩ 지도점검을 강화해서 외국인근로자 작업장 안전 조치
- ⑪ 기타 _____ (적어주세요)

♠ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♠

제주지역 외국인근로자 실태조사(어업)

안녕하십니까?

제주연구원은 ‘제주지역 외국인근로자 경제사회분야 실태조사 및 대응전략’ 연구용역 과제를 실시하고 있습니다. 본 연구는 도내 외국인근로자들의 노동, 생활 및 인권현황에 대한 실태를 파악하고 조사하여 외국인근로자들의 삶의 질 개선 및 인권증진을 도모하는데 목적을 두고 있습니다.

본 조사는 통계법 제25조에 의거하여 실시·관리되고 조사표에 기입되는 모든 응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거 통계목적에만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장됩니다.

귀하의 응답은 제주도의 올바른 정책수립에 귀중한 기초자료로 이용되오니 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2019년 7월

조사기관 : 제주연구원 · 이노베이션리서치

〈문의 및 연락처〉

제주연구원 책임연구원 이순국박사(☎ 064)729-0507, FAX. 064)751-0590. sklee0416@jri.re.kr)

이노베이션리서치(☎ 02)489-3715, FAX. 02)489-3717)

I. 기본적인 인적사항

성별	① 남성	② 여성	출생연도	()년
현재 일하는 곳	제주특별자치도 ()시 ()읍 ()면			
최초입국연도	()년 ()월			
재입국 여부	① 예 ()년 ()월 ② 아니요			
현재 소유 비자	① E-9-1(제조업) ② E-9-2(건설업) ③ E-9-3(농축산업) ④ E-9-4(어업) ⑤ E-10(선원취업) ⑥ E-7(특정활동) ⑦ H-2(방문취업) ⑧ 기타()			
제주거주기간	()년 ()월			

	⑦ 캄보디아 ⑧ 미국 ⑨ 미얀마 ⑩ 필리핀 ⑪ 타이 ⑫ 영국 ⑬ 몽골 ⑭ 캐나다 ⑮ 타이완 ⑯ 우크라이나 ⑰ 티모르민주공화국 ⑱ 남아프리카공화국 ⑲ 오스트레일리아 ⑳ 기타()
종교	① 개신교(교회) ② 카톨릭(성당) ③ 불교 ④ 이슬람교 ⑤ 힌두교 ⑥ 기타() ⑦ 없음

Ⅱ. 현재 근무하는 직장(일)에 관한 사항

1. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)을 언제부터 시작하였습니까?

()년 ()월

2. 귀하는 직장(사업체)를 바꾼것과 상관없이 한국에서 거주하는 동안 현재하고 있는 일(직업)과 같은일(직업)을 한 기간은 총 얼마나 됩니까?

()년 ()개월

3. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)에서 근로기간을 정하였습니까?

① 정하였음 ☒ 3-1번으로 ② 정하지 않았음

3-1. 고용계약기간은 얼마입니까?

- ① 6개월 미만
- ② 6개월 이상~1년미만
- ③ 1년 이상~2년미만
- ④ 2년 이상~3년미만
- ⑤ 3년 이상

4. 귀하는 현재 근무하는 직장(사업체)의 종사자수는 몇 명입니까?

① 4명이하 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30명~49명 ⑤ 50~99명 ⑥ 100명이상

5. 귀하는 실제로 평균적으로 일하는 시간은 몇 시간입니까?(휴게시간 제외)

※ 다른일은 현재 근무하는 직장(일)이외에 수입을 목적으로 하는 다른 일을 하는 경우를 말한다.

주된 일: 하루 평균 ()시간, 일주일(주당) 평균 ()시간

다른 일: 하루 평균 ()시간, 일주일(주당) 평균 ()시간

6. 귀하는 배에서 일할 때 귀하의 하루 평균 휴식 시간은 몇 시간입니까? (단 수면시간은 제외하고 식사시간은 포함한 휴식 시간을 계산해서 답해주십시오.)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ① 휴식시간이 없다 | ② 1시간 미만 |
| ③ 1시간 이상 ~ 2시간 미만 | ④ 2시간 이상 ~ 3시간 미만 |
| ⑤ 3시간 이상 ~ 4시간 미만 | ⑥ 4시간 이상 |

7. 귀하는 지난 한 달 동안 며칠을 쉬었습니까?

- ① 0일 ② 1일 ③ 2일 ④ 3일 ⑤ 4일 이상

8. 귀하는 배를 타고 한 번 조업을 나가면 며칠 동안 바다에서 일을 합니까?

최단()일 ~ 최장 ()일

9. 귀하는 현재 근무하는 직장(일)의 한 달(월평균)임금 또는 보수는 얼마입니까?

한 달 평균 ()만원

10. 귀하께서는 현재 근무하는 직장(일)에서 다음 사회보험에 가입하였습니까?

항목	가입되어 있음	가입되어 있지 않음	모르겠음
건강보험			
산재보험			
고용보험			
국민연금			
출국만기보험			
임금체불보증보험			
귀국비용보험			
상해보험			

11. 귀하는 지난 1년 이내에 직장(사업장)을 바꾼 적이 있습니까?

① 있었음 ☞ 11-1, 11-2번으로

② 없었음 ☞ 12번으로

11-1. 귀하는 직장(사업장)을 모두 몇 번 옮겼습니까?

1) 처음 취업 시 이직 경험: ()회

2) 재입국 후 이직 경험: ()회 (재입국 해당자만 기입)

11-2. 귀하는 직장(사업장)을 바꾼 이유는 무엇입니까?

- ① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서
- ② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서
- ③ 임금이 체불되어서
- ④ 회사의 사정이 안좋아서
- ⑤ 다치거나 아파서
- ⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서
- ⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서
- ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 일이 위험해서
- ⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서
- ⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서
- ⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서

⑬ 기타 _____ (적어주세요)

12. 당신은 지금 일하고 있는 직장에서 다른 직장으로 옮기고 싶습니까?

① 그렇다. ☞ 12-1번으로 ② 아니다.

12-1. 만일 당신이 다른 곳으로 직장을 옮기고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당하는 것에 모두 체크해 주세요)

- ① 임금에서 공제하는 금액(식비, 숙박비, 수도광열비 등)이 많아 실질임금이 낮아서
- ② 초과근로 등으로 임금 및 수당을 더 받고 싶어서
- ③ 임금이 체불되어서
- ④ 회사의 사정이 안좋아서
- ⑤ 다치거나 아파서
- ⑥ 입사시 근로계약 내용과 달라서
- ⑦ 숙소 또는 작업장 환경이 안좋아서
- ⑧ 일이 힘들어서
- ⑨ 일이 위험해서
- ⑩ 직장동료 또는 상사와 사이가 안 좋아서
- ⑪ 현재 직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리가 생겨서
- ⑫ 본국출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서
- ⑬ 기타 _____ (적어주세요)

13. 귀하가 현재 근무하고 있는 직장(일 또는 사업장)에 대해서 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 불만족하다
- ② 대체로 불만족하다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 만족하다
- ⑤ 매우 만족하다
- ⑥ 잘 모르겠다

14. 귀하는 현재 하고 있는 일(직업)로 인하여 사고나 재해(부상, 질병, 신체적 장애 등)를 경험한 적이 있습니까?

① 예 ☞ 14-1, 14-2번으로

② 아니요

14-1. 귀하는 사고나 재해를 당한 경우 직접적인 이유는 무엇이라고 생각하십니까?(가장 큰 사고를 기준으로 대답해 주십시오.)

- ① 사전 안전교육을 받지 않아서
- ② 사용법(다루는 법)을 잘 몰라서
- ③ 안전장치 설치 미비로
- ④ 동료의 실수로
- ⑤ 본인의 실수(부주의)로
- ⑥ 보호구 미착용으로
- ⑦ 한국말 대화의 미숙으로
- ⑧ 기타 _____ (적어주세요)

14-2. 귀하는 사고나 재해를 당한 경우 치료비를 어떻게 하였습니까?

- ① 산재보험 처리
- ② 사업주가 치료비 대부분 부담
- ③ 사업주와 내가 절반씩 부담
- ④ 내가 대부분 부담
- ⑤ 건강보험 처리
- ⑥ 민간의 외국인/이주민 지원 단체의 도움
- ⑦ 회사가 산재보험처리를 안해 주려고 함
- ⑧ 간단한 응급처치만 함
- ⑨ 기타 _____ (적어주세요)

Ⅲ. 제주생활 관련 사항

15. 귀하는 현재 제주생활을 얼마나 만족하고 계십니까?(모든 해당항목에 체크해 주세요.)

순 번	항목	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
	전반적인 제주생활					
1	주변사람들과의 관계					
2	본인 직업(일)에 대한 만족					
3	본인 소득에 대한 만족					
4	지역주거 환경(대중교통, 치안, 의료시스템 등)					

16. 귀하께서는 제주에서 생활하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① 외로움
- ② 언어문제
- ③ 경제적 어려움
- ④ 사업주 또는 직장동료와의 갈등
- ⑤ 외국인에 대한 오해 또는 무시
- ⑥ 생활방식, 음식 등 문화차이
- ⑦ 은행, 병원, 시청 및 도청 등 공공기관 이용불편
- ⑧ 기타 _____ (적어주세요)
- ⑨ 어려운점 없음

17. 귀하는 한달 동안 평균적으로 사용하는 생활비는 한국 돈으로 얼마 정도 됩니까?

※ 생활비란 식비, 주거관리비, 의류비, 교육비, 보건의료비 등과 같이 생활에 드는 비용을 말합니다.

월평균 () 만원

18 귀하는 본국의 가족에게 송금을 한적이 있습니까? 있다면 일 년에 몇 차례 송금하였으며, 총액은 얼마입니까?

- ① 송금한 적 있음 ☞ 지난 1년간 ()회, 총 () 만원
 ② 송금한 적 없음

19. 귀하가 현재 살고 있는 숙소의 유형은 어떠한가요?

- ① 일반주택(단독주택, 원룸, 연립, 다세대 등)
 ② 아파트
 ③ 기숙사
 ④ 오피스텔
 ⑤ 주거용이 아닌 거처

- ① 비거주용 건물(상가, 공장, 회사건물 등) 내 주택
 ② 외국인 쉼터 등 사회복지시설
 ③ 호텔, 여관 등 숙박업소의 객실
 ④ 판잣집, 비닐하우스, 컨테이너
 ⑤ 고시원, 찜질방 등

20. 귀하께서 머물고 있는 숙소와 관련된 질문입니다. (해당항목에 모두 체크해 주세요.)

순번	항목	예	아니요
1	욕실이나 씻을 수 있는 시설이 있고 따뜻한 물이 나온다		
2	화장실에 수세식 변기가 제대로 갖추어져 있다.		
3	부엌이나 음식을 해 먹을 수 있는 시설이 있다.		
4	냉난방시설이 잘 작동한다.		
5	햇볕이 들어오고 바람이 통할 수 있는 창문이 있다.		
6	욕실과 침실에 안전한 잠금장치가 있다.		
7	숙소에서 사생활이 잘 보장된다.		
8	성별로 숙소가 구분되어 있다.		

21. 귀하는 현재 머물고 있는 숙소를 무료로 제공받고 있습니까?

- ① 예 ② 아니요 ☞ 21-1번으로

21-1. 귀하는 누구에게 얼마의 숙박비를 지불하고 있습니까? 괄호안에 답을 써주십시오.

숙박비를 지불하는 사람 : ()

한 달 숙박비 금액 : () 원

22. 귀하는 배에서 일할 때 자는 곳(선상 숙소)에 만족하십니까?

- ① 예 ② 아니오 ➞ 22-1번으로

22-1. 배에서 일할 때 자는 곳(선상 숙소)에 만족하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 너무 비좁다 ② 시끄럽다(엔진 소음을 비롯한 소음)
③ 지저분하다(비위생적이다) ④ 악취가 난다
⑤ 햇빛이 안 들어오거나 바람이 통하지 않는다 ⑥ 냉난방이 안 되어서 덥거나 춥다
⑦ 씻을 수 있는 시설이 없거나 있어도 열악하다 ⑧ 기타(구체적으로:
로:)

23. 귀하는 배에서 먹는 식사에 만족하십니까?

- ① 예 ② 아니오 ➞ 23-1번으로.

23-1. 배에서 먹는 식사에 만족하지 못한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 식사시간이 불규칙하다 ② 식사량이 부족하다
③ 하루에 세 끼 미만으로 먹는다 ④ 음식이 입맛에 맞지 않는다
⑤ 음식이나 조리과정이 비위생적이다 ⑥ 식사를 할 수 있는 마땅한 장소가 없다
⑦ 기타(구체적으로: _____)

24. 귀하의 현재 건강상태는 어떠합니까?

- ① 매우 좋다
② 좋은 편이다
③ 보통이다

- ④ 나쁜 편이다
- ⑤ 매우 나쁘다

25. 귀하는 지난 1년 동안 근무하면서 몸이 아파서 병원에 가고 싶었지만 가지 못한 경우가 있었습니까?

- ① 있었다 ☞ 25-1번으로
- ② 없었다

25-1. 아파도 병원에 가지 못한 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 한국어를 잘 하지 못해서(의사소통이 안돼서)
- ② 가까운데 병원이 없어서
- ③ 치료비가 부담스러워서
- ④ 어느 병원을 가야될지 몰라서
- ⑤ 이용절차가 복잡해서
- ⑥ 시간이 없어서
- ⑦ 기타 _____ (적어주세요)

26. 귀하는 평소 주로 무엇을 하며 여가생활을 하고 계십니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① TV시청(유선방송, IPTV 등)
- ② 문화예술 관람 또는 참여(축제, 영화, 음악회, 독서토론회 등)
- ③ 스포츠관람 또는 참여(축구, 야구, 당구, 테니스 등)
- ④ 여행(캠핑 포함)
- ⑤ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등
- ⑥ 취미, 자기개발활동(요리, 독서, 자격증 취득공부 등)
- ⑦ 휴식활동
- ⑧ 사회 및 기타활동(봉사, 조교, 사교 등)
- ⑨ 본국인끼리 커뮤니티 활동
- ⑩ 기타 _____ (적어주세요)

27. 당신이 현재 제주에서 생활하면서 가장 필요로 하는 도움은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ① 한국어 교육 | ② 직업 및 취업교육 |
| ③ 일자리 알선 | ④ 배우자, 자녀 등 가족의 초청 |
| ⑤ 외국인근로자를 위한 모임 및 행사 | ⑥ 보건 및 의료서비스 지원 |
| ⑦ 관공서 이용을 위한 도우미 지원 | ⑧ 도움 필요없음 |
| ⑧ 잘 모르겠음 | ⑨ 기타 _____ (적어주세요) |

IV. 부당한 대우경험 및 인권 관련 사항

28. 귀하는 지난 1년간 다음 항목과 같은 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?

순 번	항목	있음	없음
1	임금을 받기로 한 날짜에 받지 못하거나 늦게 받았다	▶28-1, 28-2번으로	
2	최저임금(2018년 7,530원, 2019년 8,350원)보다 적은 시급을 받았다	▶28-1, 28-2번으로	
3	사장(고용주)가 일방적으로 약속한 근무시간보다 훨씬 일찍(아주 이른 시간) 일하러 오라고 하였다		
4	일하기로 약속한 날이 아닌 시간에 초과근무를 요구받았다		
5	초과근무를 하여도 일한 시간만큼의 돈을 받지 못하였다		
6	일을 하다가 말이나 문자로 갑자기 해고를 당하였다		
7	부당한 업무지시 및 위법한 요구를 받았다		

28-1. (☞ 문 28번에서 ①~②번 응답자) 임금체불기간과 금액은 얼마입니까?

체불기간()개월, 체불금액()만원

28-2. (☞ 문 28번에서 ①~②번 응답자) 임금을 제대로 받지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 회사의 자금사정이 어려워서

- ② 회사가 부도나서
- ③ 사장이 고의로 임금을 주지 않아서
- ④ 일에 손해를 끼치거나 잘 못한다는 이유로
- ⑤ 기타 _____ (적어주세요)

28-3. 현재 직장(일)에서 (문 28번)과 같은 부당한 대우를 경험했을 때, 귀하는 어떻게 대처하였습니까? (해당항목이 있으면 모두 체크해 주세요.)

- ① 아무 말 못하고 그냥 참았다.
- ② 가해자에게 직접 항의하고 사과를 요청하였다
- ③ 사장(사업주)에게 알리고 시정을 요구하였다
- ④ 팀장이나 관리자에게 도움을 요청하였다.
- ⑤ 가족 또는 가까운 지인(친구 등)에게 도움을 요청하였다.
- ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구하였다.
- ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고하였다.
- ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담하였다.
- ⑨ 기타 _____ (적어주세요)

29. 귀하는 선박 또는 사업장에서 어떤 인권 침해를 누구로부터 당하셨습니까? (해당 사항 모두 √ 골라주십시오)

순 번	인권침해 항목	경험 여부		침해주체(있음)			
		있 음	없 음	사장 (고용주)	중간 관리자	한국인 동료 및 선임	외국인 동료 및 선임
1	신체적 폭력 (구타)						
2	언어 폭력 (모욕적 언사)						
3	언어적 조롱 (비꼬거나 무시하기)						
4	성폭행 (강간)						
5	성희롱(성적모욕) 및 성추행 (신체 접촉, 성적 농담 등)						
6	각종 차별 행위 (회식, 대화, 모임 등 배제)						
7	기타 _____ (적어주세요)						

29-1. 귀하는 현재 선박 또는 사업장에서 (문 29번)과 같은 인권침해를 당하였을 때 어떤 태도를 취했습니까?

(해당항목이 있으면 모두 체크해 주세요.)

- ① 아무 말 못하고 그냥 참았다.
- ② 가해자에게 직접 항의하고 사과를 요청하였다
- ③ 사장(사업주)에게 알리고 시정을 요구하였다
- ④ 팀장이나 관리자에게 도움을 요청하였다.
- ⑤ 가족 또는 가까운 지인(친구 등)에게 도움을 요청하였다.
- ⑥ 다른 팀 혹은 직장으로 옮겨줄 것을 요구하였다.
- ⑦ 국가인권위원회, 고용노동부 또는 경찰에 신고하였다.
- ⑧ 외국인지원센터 혹은 시민단체와 상담하였다.
- ⑨ 기타 _____ (적어주세요)

31. 귀하는 현재 선박 또는 사업장에서 외국인 근로자에 대한 전반적인 인권(혹은 권리) 상황은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋지 않다.

- ② 대체로 좋지 않다
- ③ 보통 수준이다.
- ④ 대체로 좋다
- ⑤ 매우 좋다
- ⑤ 모르겠다

32. 귀하는 제주특별자치도청(도지사)에게 요청하고 싶은 것은 무엇입니까?

제1순위 ()번, 제2순위 ()번

- ① 외국인근로자들과 도지사와 간담회
- ② 외국인근로자 애로사항(임금체불, 차별, 폭력 등) 신속 처리
- ③ 외국인근로자의 인권침해 현황 정기적 조사 실시
- ④ 외국인근로자 생활편의(병원, 은행, 우체국, 경찰서 등 이용) 정보 제공
- ⑤ 외국인 주민센터 설립 및 운영
- ⑥ 외국인근로자 긴급 보호 필요시 쉼터 시설 마련
- ⑦ 외국인근로자 상담센터 기능의 활성화
- ⑧ 외국인근로자의 가족 만남의 날 주관
- ⑨ 사장(사업주)에게 외국인근로자 인권 존중 교육을 시켜주는 것
- ⑩ 지도점검을 강화해서 외국인근로자 작업장 안전 조치
- ⑪ 기타 _____ (적어주세요)

♠ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♠

2. 외국인근로자 실태조사 심층면접조사지

「제주지역 외국인근로자 실태조사」 심층면접조사(고용주)

1. 외국인근로자를 채용하면서 어려움은 무엇 입니까?

- 1) 현재 외국인근로자 채용 몇 명? / 어느 나라 국적?
- 2) 신청절차상 어려움 / 단기간 고용허가 등

2. 외국인근로자 고용 및 관리에 따른 어려움은 무엇 입니까?

- 1) 근로계약체결, 근로시간, 급여지급(최저임금?), 초과근무수당지급 여부, 노동강도 등 노동환경
- 2) 언어소통문제
- 3) 작업의 어려움, 교육정도, 숙련도, 업무만족도 등 기술적인 문제
- 4) 중간관리자, 한국인 동료 간 이해관계 갈등

3. 외국인근로자를 실제로 고용해보니 회사(사업체) 운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?

4. 외국인근로자를 위한 식사/주거는 어떻게 해주고 있습니까?

- 1) 점심식사, 저녁식사 직접제공
- 2) 식재료지원, 비용지원 or 급여차감
- 3) 외국인들의 만족도
- 4) 비주거용건물(회사건물, 공장, 컨테이너 등), 기숙사 등 주거환경

5. 외국인근로자 중 건강상에 문제가 있었던 적이 있었습니까? 있다면 어떻게 조치를 취했습니까?

- 1) 업무상 산재처리/ 개인 질병 2) 개인적으로 병원비 지원
- 3) 병원비 월급에서 차감

6. 외국인근로자의 요구사항을 들어주거나 도움을 준 적이 있습니까? 그렇다면 어떤 것들이 있었습니까?

- 1) 어떤 일(구체적으로)
- 2) 어떻게 도움
- 3) 교육훈련 기회를 제공하는지

7. 외국인근로자를 관리하는 특별한 비결이 있습니까?

8. 외국인근로자를 더 채용할 의향이 있습니까? 있다면 어떤 이유 때문이고 향후 언제 계획하고 있습니까?

- 1) 몇 명? 언제?, 왜 채용하려는지

9. 외국인근로자와 업무시간 이후 또는 주말에 함께 시간을 보낸적이 있습니까? 얼마나 자주, 어떤 일 이었습니까?

- 1) 술자리, 노래방, 등산 등 친목도모
- 2) 축구, 배구, 배드민턴 등 운동
- 3) 지역주민과의 대화

10. 외국인이라는 이유로 갈등, 다툼, 불화 등의 일이 있었습니까?

- 1) 어디에서, 어떻게(업무/사회)
- 2) 이유는 무엇(구체적으로)
- 3) 갈등, 다툼, 불화 등에 대한 시정 혹은 대응은 어떻게, 효과는?

11. 외국인근로자를 폭언, 폭행한 경험이 있습니까? 구체적으로 어떤 일 때문이며, 어떤 조치가 이루어졌습니까?

12. 귀하께서는 외국인근로자들에게 요구하고 싶은 사항이 있습니까?(구체적으로)

13. 제주특별자치도 혹은 정부가 외국인근로자 정책에 대해서 문제점은 무엇이고, 어떤 점이 개선되어야 된다고 생각하십니까?

♣ 응답자의 개별 일반적 특성 질문 ♣

- 성별
- 연령
- 제주 거주지 / 거주기간
- 한달 평균 소득(월급액)
- 근로연수
- 업종

「제주지역 외국인근로자 실태조사」 심층면접조사(중간관리자)

(중간관리자와 내국인동료의 차이)

* 중간관리자는 회사운영에 대해서 직접적으로 알고 있으나 내국인동료는 모를 수 있음

1. 현재 사업체에 근무한지 얼마나 되었으며, 어떤 지위에서 어떤 일을 하고 계십니까?
2. 외국인근로자와 함께 일을 하고 계십니까?
 - 1) 현재 외국인근로자 몇 명?
 - 2) 어느 나라 국적?, 무슨 일?
 - 3) 외국인근로자 일을 잘하는지, 한국인과 비교하여 일의 강도는?
3. 외국인근로자를 고용하면서 가장 큰 어려움은 무엇 입니까?
 - 1) 근로계약체결 여부, 근로시간, 노동강도, 급여(최저임금?), 초과근무수당지급 여부
 - 2) 식사/숙식제공 방법
 - 3) 언어소통문제
 - 4) 작업의 어려움, 교육정도, 숙련도, 만족도 등
4. 현재 외국인근로자가 회사운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?
 - 1) 내국인이 못하는 어떤 일들을 하고 있는지
 - 2) 인간적인 관계에 도움
5. 평소 외국인근로자와 잘 지내는 나름대로의 특별한 방법이 있습니까?
6. 회사 사장(대표)은 외국인근로자를 어떻게 관리하고 있습니까? 근로자로서 잘 대우해주고 있다고 생각하십니까?
7. 외국인근로자 중 건강상에 문제가 있었던 적이 있었습니까? 있다면 어떻게 조치를 취

했습니까?

- 1) 업무상 산재처리 2) 개인적으로 병원비 지원, 3) 병원비 월급에서 차감, 4) 병원 연락 및 소개, 5) 직접 간병

8. 제주에서 생활하기 어려워하는 외국인근로자를 면담한 적이 있거나 도움을 준 적이 있습니까?

- 1) 어떤 일(구체적으로)
2) 어떻게 도움

9. 외국인근로자와 업무시간 이후 또는 주말에 함께 시간을 보낸 적이 있습니까? 얼마나 자주, 어떤 일이었습니까?

- 1) 식사, 술자리, 노래방 등 친목도모, 2) 축구, 배드민턴, 등산 등 취미활동, 3) 상담 및 미팅

10. 1) 외국인근로자와 고용주 간에 갈등이 있었던 적이 있었습니까?

그때 어떻게 해결하셨습니다까?(조정자 역할)

- 2) 현재 같이 일하고 있는 외국인근로자들과 다툼, 항의, 불화, 갈등이 발생하였던 적이 있거나, 주위에서 보거나 들은 적이 있습니까?

- 1) 어떤 일(구체적으로) 2) 어떻게 해결?

11. 외국인이라는 이유로 차별대우를 한 적이 있습니까?

- 1) 어디에서 무슨일로, 어떻게 차별(업무/사회), 그 이유는 무엇인지

12. 외국인근로자가 회사발전에 기여하고 있고, 안정적으로 역할을 수행하고 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 ③ 그렇게 생각하는 이유는?

13. 현재 제주에서 생활하고 있는 외국인근로자들이 잘 적응해 살아가고 있다고 생각하

십니까?

① 그렇다 ② 아니다, ③ 그렇게 생각하는 이유는?

14. 외국인근로자가 회사발전에 기여하고 있고, 안정적으로 역할을 수행하고 있다고 생각하십니까?

① 그렇다 ② 아니다, ③ 그렇게 생각하는 이유는?

15. 현재 회사에 외국인을 더 채용해야 된다고 생각하십니까?

1) 몇 명, 2) 어떤 분야 업무, 3) 더 채용해야 하는 이유

16. 현재 제주에서 살고 있는 외국인근로자들을 위해서 정말 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

17. 제주특별자치도가 혹은 정부가 외국인근로자 정책에 대해서 문제점은 무엇이고, 어떤점이 개선되어야 된다고 생각하십니까?

♣ 응답자의 개별 일반적 특성 질문 ♣

성별/연령, 제주 거주지/거주기간

- 한달 평균 소득(월급여)
- 근로연수
- 업종

「제주지역 외국인근로자 실태조사」 심층면접조사(내국인동료)

(중간관리자와 내국인동료의 차이)

* 중간관리자는 회사운영에 대해서 직접적으로 알고 있으나 내국인동료는 모를 수 있음

1. 현재 사업체에 근무한지 얼마나 되었으며, 어떤 지위에서 어떤 일을 하고 계십니까?
2. 외국인근로자와 함께 일을 하고 계십니까?
 - 1) 현재 외국인근로자 몇 명?
 - 2) 어느 나라 국적?, 무슨 일?
 - 3) 외국인근로자 일을 잘하는지, 한국인과 비교하여 일의 강도는?
3. 현재 외국인근로자와 함께 일하는 과정에서 어떤 어려움이 있습니까?
 - 1) 언어소통문제
 - 2) 기술적인 문제: 작업의 어려움, 교육정도, 숙련도, 만족도 등
 - 3) 중간관리자와의 관계
4. 현재 외국인근로자가 회사운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?
 - 1) 내국인이 못하는 어떤 일들을 하고 있는지
 - 2) 인간적인 관계에 도움
5. 평소 외국인근로자와 잘 지내는 나름대로의 특별한 방법이 있습니까?
6. 회사 사장(대표)은 외국인근로자를 어떻게 관리하고 있습니까? 근로자로서 잘 대우해주고 있다고 생각하십니까?
7. 외국인근로자 중 건강상에 문제가 있었을 때 회사는 어떻게 대처합니까?

- 1) 고용주 혹은 중관관리자 직접 도와줌 2) 회사에서 병원비 지원
 - 3) 병원연락 및 소개 4) 직접 간병
8. 현재 제주에서 생활하고 있는 외국인근로자를 개인적으로 도와준 경험이 있었습니까?
- 1) 어떤 일(구체적으로)
 - 2) 어떻게 도움
9. 외국인근로자와 업무시간 이후 또는 주말에 함께 시간을 보낸적이 있습니까? 얼마나 자주, 어떤 일이었습니까?
- 1) 식사, 술자리, 노래방 등 친목도모, 2) 축구, 배드민턴, 등산 등 취미활동, 3) 상담 및 미팅
10. 현재 같이 일하고 있는 외국인근로자들과 다툼, 항의, 불화, 갈등이 발생하였던 적이 있거나, 주위에서 보거나 들은 적이 있습니까?
- 1) 어떤 일(구체적으로) 2) 어떻게 해결?
11. 외국인이라는 이유로 차별대우를 한 적이 있습니까?
- 1) 어디에서 무슨 일로, 2) 어떻게 차별(업무/사회), 3) 그 이유는 무엇인지
12. 현재 제주에서 생활하고 있는 외국인근로자들이 잘 적응해 살아가고 있다고 생각하십니까?
- ① 그렇다 ② 아니다, ③ 그렇게 생각하는 이유는?
13. 외국인근로자가 회사발전에 기여하고 있고, 안정적으로 역할을 수행하고 있다고 생각하십니까?
- ① 그렇다 ② 아니다, ③ 그렇게 생각하는 이유는?
14. 현재 회사에 외국인을 더 채용해야 된다고 생각하십니까?
- 1) 몇 명, 2) 어떤 분야 업무, 3) 더 채용해야 하는 이유

15. 현재 제주에서 살고 있는 외국인근로자들을 위해서 정말 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
16. 제주특별자치도가 혹은 정부가 외국인근로자 정책에 대해서 문제점은 무엇이고, 어떤점이 개선되어야 된다고 생각하십니까?

♣ 응답자의 개별 일반적 특성 질문 ♣

성별/연령, 제주 거주지/거주기간

- 한달 평균 소득(월급액)
- 근로연수
- 업종

「제주지역 외국인근로자 실태조사」 심층면접조사(외국인근로자)

1. 하루의 근로상황은 어떠합니까?.

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1) 근로계약체결 여부, 근로시간 | 4) 작업의 어려움, 교육정도 |
| 2) 휴게시간 | 5) 휴일근무 |
| 3) 노동강도 | 6) 추가근무 |

2. 식사는 어떻게 해결하십니까?

- 1) 점심식사, 저녁식사
- 2) 식사를 고용주가 지원해 주는가(비용, 식사제공): 모두 경제적 부담, 월급차감
- 3) 만족도

3. 일과가 끝난 후 주로 어떻게 여가를 보내고 있습니까?

- 1) TV, 컴퓨터, 인터넷, 술 등
- 2) 인터넷 사용은 고용주가 지원하는가
- 3) 주말에는 시내에 가끔 나가서 친구들과 즐기는가(주로 어떤 것)

4. 제주에서 생활하면서 가장 어려운 것들은 무엇입니까?

- 1) 생활방식, 문화차이
- 2) 언어소통문제(한국말, 제주방언)
- 3) 도움을 받은 친구, 기관 부족
- 4) 공공기관 이용(시청, 은행 등) : 마트이용, 은행송금, 서류발급, 대중교통 이용 등
- 5) 거주생활: 주거환경(취사시설, 화장실 깨끗한지, 뜨거운물은 나오는지)
- 6) 친목도모

5. 외국인이라는 이유로 차별대우를 받은 경험이 있었습니까?

- 1) 어디에서, 어떻게 차별(업무/사회)
 - 2) 차별받은 이유는 무엇(구체적으로)
 - 3) 차별에 대한 시정 혹은 대응은 어떻게, 효과는?
6. 제주에서 생활하면서 건강상 문제가 있었던 적이 있습니까? 있다면 언제, 어디서 무슨 일 때문입니까?, 이후 조치는 어떻게 하셨습니까?
- 1) 사업장/공장에서 일을 하다가
 - 2) 과로로 인하여 몸살감기, 질병
 - 3) 본인, 고용주의 대응(대처)
 - 4) 아플 때 불구하고 업무(부당경험)
7. 커뮤니티 활동은 주로 무엇을 하고 있고, 누구와 얼마나 자주합니까?
- 1) 축구, 자전거 등 동호회
 - 2) 요리, 3) 등산 4) 한국어 학습
8. 한국에서 계속 체류하기를 원하고 있습니까? 원한다면 그 이유는 무엇이고 방법은 어떻게 계획하고 있습니까?
- 1) 돈 때문에 / 제주도가 좋아서
 - 2) 체류기간 연장
 - 3) 체류자격 변경
 - 4) 영주권, 국적취득
9. 고향에 있는 가족이나 친구와 소통 또는 왕래가 있습니까? 있다면 몇 번 있었습니까? 그리고 어떻게 보내셨습니까?
10. 외국인지원단체(제주이주민센터, 종교단체 등)에 도움을 받은 적이 있습니까? 또는 도움을 요청하신 적이 있습니까? 어떤도움을 어떻게 받으셨습니까? 앞으로 어떤 도움을 받고 싶으십니까?

11. 인권침해를 받은 적이 있습니까? 받았으면 누구로부터 어떻게 받았고, 어떤 대응, 조치를 취했습니까?

- 1) 갈등문제(구체적으로)
- 2) 폭언, 폭행
- 3) 성희롱, 성폭력
- 4) 차별적인 모욕적 언행, 행동

12. 제주특별자치도가 혹은 정부가 부당대우경험, 인권침해를 방지하기 위해서 어떤 활동들이 필요하다고 생각하십니까?

13. 제주특별자치도가 혹은 정부가 외국인근로자를 위해서 개선해야 될 점이 무엇이라고 생각하십니까?

♣ 응답자의 개별 일반적 특성 질문 ♣

- 성별/연령대(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 등)
- 출신국가
- 거주지역/거주기간 (제주시 동지역, 제주시 읍면지역, 서귀포시 동지역, 서귀포시 읍면지역)
- 한달 평균 소득(월급여)
- 고국에서 생활형편 정도 (상류층, 중류층, 하류층)
- 업종