

인천광역시 외국인 근로자 실태조사 및 지원방안



연구진

박현욱 | 한국지방행정연구원 부연구위원

주희진 | 한국지방행정연구원 부연구위원

연구 요약

1. 연구의 배경 및 목적

- 국가·지방자치단체 차원에서 외국인 근로자의 인권, 복지, 생활, 의료에 대한 지원이 늘어나고 있지만, 여전히 상당수의 외국인 근로자는 내국인에 비해 어려운 상황에 놓여 있음
- 증가하는 외국인 근로자를 위한 지방자치단체 차원의 제도적·정책적 지원 노력이 필요함
- 외국인 근로자 실태조사 및 면접조사를 통해 정책수요자인 외국인 근로자가 겪고 있는 상황을 면밀히 분석하고, 외국인 근로자의 인식을 바탕으로 정책 수요를 파악하여 외국인 근로자에게 실질적으로 도움이 되는 정책 및 사업을 실시하는 것이 필요함
- 실태조사를 통해 인천광역시의 외국인 근로자를 위한 정책 및 사업 수립의 기초자료로 활용하고자 함

2. 연구의 주요 내용

□ 한국 체류 목적

- 한국에 온 이유로 가장 큰 비중을 차지하는 것은 취업(38.1%)으로 나타났고, 그 뒤로 결혼(18.1%)과 가족 지인의 초청(8.8%) 등의 순으로 나타남
- 한편 체류유형에 따라서도 한국에 온 이유가 상이한데, 주목할 점은 거주 비자임에도 불구하고 한국에 온 이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘취업’이라는 점임
 - 여러 가지 이유로 한국(인천)에 거주하고 있지만, 근본적으로는 경제적인 이유가 한국 체류에 크게 작용한다고 볼 수 있음

- 그럼에도 불구하고 이들 중에는 현재 취업상태에 있지 않은 사람의 비중이 큰 것으로 보이며, 이들의 목적을 달성시켜주기 위한 향후 일자리 창출 정책이 적극적으로 추진될 필요가 있음

□ 한국 및 인천 거주기간

- 응답자 전체의 평균 한국 거주기간은 7.2년으로 나타나고 있음
- 남성의 경우 5년에서 10년 사이가 42.3%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 여성의 경우는 5년 미만이 38.0%로 나타남. 하지만 평균 거주기간을 보면 여성이 남성보다 조금 더 길게 체류하는 것으로 나타남

□ 한국어 능력 수준 및 학습 의향

- 자가 진단에 따른 한국어 수준을 보면 평균적으로 보통 이상의 수준을 보이고 있음
- 한국어 교육에 대한 수준 및 대상의 차별화 전략을 마련할 필요가 있음
 - 예컨대, 응답자의 절반 정도가 한국어 능력 수준을 보통 이상으로 진단한 것으로 보아 한국어에 대한 초급반과 중급반, 고급반 등으로 수준별 교육 프로그램을 세분화하여 마련할 필요가 있음
 - 또한, 교육프로그램의 제공 기회를 거주 외국인들에게 보다 넓게 부여하여 교육대상자에 대한 선택과 집중의 전략을 마련할 필요가 있음
- 전체 응답자 중 42.4%가 한국어 학습 의향이 있다고 응답하였음

□ 한국 생활에서의 불편한 사항

- 한국에서의 어려운 점에 대하여 ‘언어 문제’가 가장 큰 것으로 나타나 한국어 교육의 중요성이 다시 한번 강조되고 있음
 - 두 번째로 어려운 점으로 ‘자녀 양육이 및 교육’의 문제가 지적되어 특히 외국인의 거주 및 정착이 증대되고 있는 현시점에서 온전한 사회의 구성원으로 포함되기 위한 다문화 정책적 관점의 접근이 필요할 것으로 사료됨

- 이 외에도 경제적인 측면에서의 지원(경제적 어려움)과 이와 더불어 정서적 측면의 지원(외로움)도 매우 중요하게 다루어야 할 정책분야인 것으로 나타남

□ 가족

- 취학아동임에도 불구하고 학교에 다니지 않는 주된 이유를 설문한 결과 자녀가 한국어에 서툴러서가 36.2%로 가장 높은 비중을 차지하였음
 - 외국인 근로자 및 거주민 뿐만 아니라 외국인 자녀에 대한 보다 체계적인 교육이 필요할 것으로 보임
 - 특히 외국인 자녀에 대한 교육은 추후 외국인 거주민의 한국(인천) 정책에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 자녀의 교육권과 자녀의 정착에도 매우 큰 영향을 미치기 때문임
- “자녀가 학교에서 차별을 받을 수 있어서”가 두 번째로 높은 비중으로 나타나 외국인에 대한 근본적 인식 교육도 병행될 필요가 있음
 - 다문화가족에 대한 인식 확대를 위한 제도적인 방안 마련이 시급한 것으로 볼 수 있음

□ 건강

- 아파도 병원에 가지 못한 이유를 살펴보면 “한국어를 잘하지 못해서”가 가장 큰 부담인 것으로 나타났고, 그 뒤로 “치료비가 부담돼서(13.6%)”가 두 번째로 높은 비중으로 나타남
 - 이 결과를 토대로 앞서 자가진단에 의한 한국어 능력 수준을 높게 인식하고 있음에도 불구하고 병원 진료와 같은 높은 수준의 한국어 능력은 여전히 부족하다는 것을 간접적으로 확인할 수 있음
 - 또한 한국어 학습 의향으로 대변되는 한국어 교육에 대한 수요가 만약 낮게 나타난다고 하여도 여전히 한국어 교육에 대한 필요성은 높다는 것을 다시 한번 확인할 수 있음

□ 노동

○ 근로 여건 인식

- 응답 결과를 살펴보면 직장동료 및 직장에서의 차별 경험에 대해서는 약 60% 이상에서 부정적인 측면, 즉 갈등 및 마찰이 있었으며 차별을 받은 경험이 있다고 응답함
- 직장동료와의 갈등 및 마찰이 있었는지에 대하여 전체의 36.3%가 갈등 및 마찰을 겪은 적이 있다고 응답하였으며, 보통 수준이라는 응답은 26.9%를 차지함,
- 직장에서 외국인으로서 차별을 받은 적이 있는지에 대하여는 전체의 64.3%가 직장 내 차별을 경험하거나 보통 정도로 경험이 있다고 응답함

□ 주관적 만족도

- 영역에 따른 주관적 만족도를 가족관계, 인간관계, 주거 및 전국적인 한국 생활에 대한 만족도는 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 하지만 소득 만족도와 직업 만족도는 상대적으로 낮게 나타남

□ 외국인 정책 인식

- 외국인(외국인 근로자)에 대한 인천광역시의 제도 및 정책에 대한 만족 정도에 대하여 약 80%는 보통 이상의 수준으로 인식하는 것으로 나타남
- 다만 체류유형에 따라서는 인천시 외국인 정책 등에 대한 불만족 비율의 차이가 크게 나타났기 때문에 이에 대한 보다 깊이 있는 논의가 필요할 것임

3. 정책 방안

- 실태조사 및 심층 면담 결과에 따른 정책 방안은 다음 표에 제시되어 있음

정책 방안	추진과제	세부 내용
외국인 근로자 지원 기관 및 부서 설치	<p>외국인 근로자 지원센터 설립</p> <p>법률지원센터 설립</p> <p>외국인 근로자 지원 부서 설치</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 실태조사 실시 • 외국인 근로자 역량 강화 프로그램 실시 • 찾아가는 상담 지원 서비스 제공 • 외국인 근로자 센터 운영 • 외국인 근로자를 위한 취업 정보 제공 • 부당 노동행위 관련 법률 상담 • 소송·고발 절차 • 근로기준법, 노동자로서의 권리, 이주민 인권교육 • 인권침해 모니터링 • 산업재해 예방 교육 • 외국인 근로자 지원팀 신설 • 관련 부서 명칭 변경
지역사회 안정적 정착	<p>고려인 동포 근로자를 위한 제도 마련</p> <p>포용적 사회를 위한 프로그램 개발 및 캠페인</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 고려인 동포 자녀 맞춤형 교육 및 보육 서비스 • 취업 및 진로 프로그램 제공 • 고려인 지원센터 설립 • 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성 • 동포 정착지원 프로그램 운영 확대 • 지역 주민과 외국인 주민(근로자)이 어울리는 축제 개최 • 외국인 주민(근로자) 와 지역 주민이 공동으로 참여하는 커뮤니티 활성화 • 초중고에서 다문화 관련 교육 제공
	<p>지역사회 참여 확대</p> <p>공공기관의 외국인 민원인에 대한 태도 변화</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인턴 외국인 SNS 기사단 운영 • 지역사회 정착을 주도하는 외국인 근로자 리더 발원 • 외국인 근로자 자원봉사단 운영 지원 • 외국인 관련 협의회 외국인 근로자 참여 제고 • 공공기관에서 외국인 근로자를 차별하거나 인권을 침해하는 행위를 지양하는 캠페인 실시

정책 방안	추진과제	세부 내용
외국인 근로자 생활 안정	외국인 근로자 자녀 교육을 위한 정책 방안	<ul style="list-style-type: none"> • 이중언어교육 시범 실시 • 외국인 근로자 언어 교육 서비스 • 보육비 지원 • 중도입국자녀 한국 사회 적응 지원 서비스 • 외국인 근로자 자녀 진로상담 서비스
	의료·보건 서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 의료 관련 통역 서비스 확대 • 응급 상황 시, 외국어 통역 인원 파견 • 외국인 근로자 중 소외계층 의료 서비스 지원
	여가·문화 활동 비우체 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 인천시 내에서 사용할 수 있는 여가·문화 활동 비우체 제공
	외국인 근로자 주거 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 주거환경 가이드라인 개발 • 주거환경 개선 고용주에게 인센티브 제공 • 숙식 정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침 지도·점검
지속 가능한 발전을 위한 산업·노동 정책	모범 외국인 고용주에게 인센티브 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 모범 외국인 고용주에게 세계 혜택 및 포상 실시 • 모범 외국인 고용업체 인증제 실시
	외국인 근로자 근로 인권을 위한 관리·감독 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 근로 인권에 대한 정기적 조사·감독 실시 • 적발 업체에 페널티 부여
	외국인 근로자 고용 플랫폼 개발	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 고용 플랫폼을 통해 외국인 근로자 고용정보 공유 • 잠재적 외국인 근로자에게 일자리 소개
	외국인 근로자 교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 인권, 노동자로서의 권리, 한국 생활 적응에 대한 교육 실시 • 역량 강화 교육 주기적 실시
	잠재적 외국인 근로자에 대한 교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 결혼 이민자 및 외국인 유학생을 대상으로 전문적인 교육 (통계, 빅데이터 등) 실시 • 지역 내 대학과 기업 간 산학협력 인턴십 프로그램 실시

정책 방안	추진과제	세부 내용
지속 가능한 발전을 위한 산업·노동 정책	외국인 근로자 근로환경 표준화 및 가이드라인 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 다국어 표준근로계약서, 급여명세서, 산재 처리 매뉴얼, 사업장 안전 관련 사항에 대한 가이드라인 제작 및 배포
	장기체류자격으로 변경 가능한 외국인 근로자 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 체류자격 변경을 위한 역량 및 한국어 능력 증진 교육 실시
협력적 거버넌스 구축	외국인 근로자 조기 정착 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 인천광역시 생활 정보 제공 • 웰컴 키트 제공(인천광역시 정보, 권리 및 의무, 한국어 교육, 취업, 교육, 주거, 의료, 금융 및 소비, 교통, 통신, 이주민 커뮤니티, 체류자격 변경 등의 정보 포함)
	민관협력 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 지원 서비스 일부를 시민단체 및 민간에 위탁 • 시민단체에 예산지원을 통해 시민단체가 가진 경험과 노하우 활용
협력적 거버넌스 구축	산업·노동 정책과 외국인 근로자 정책 간 조화	<ul style="list-style-type: none"> • 인천광역시 4차 산업혁명 대응 기본계획(2019~2023), 인천광역시 노동정책 기본계획 등과 연계한 외국인노동자 정책 모색
	외국인 근로자 유관기관 간 협력적 거버넌스 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 유관기관 간 협력적 거버넌스 구축

Contents

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성과 목적	3
1. 연구의 배경 및 필요성	3
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구범위	5
2. 연구 방법	7
3. 연구의 체계도	8

제2장 | 외국인 근로자 현황, 법령, 정책

제1절 외국인 근로자의 유입 배경	11
1. 외국인과 외국인 근로자의 국내 유입 배경	11
2. 외국인과 외국인 근로자의 인천시 유입 배경	16
제2절 외국인 근로자 현황	18
1. 외국인 주민과 근로자 현황	18
2. 인천시의 외국인 주민과 근로자 현황	30
제3절 외국인 근로자 관련 법령 및 조례	34
1. 외국인 및 외국인 근로자 관련 법령과 제도	34
2. 외국인 및 외국인 근로자 관련 지방자치단체 조례와 인천시 사례	39
제4절 외국인 근로자 정책	42
1. 중앙정부와 지방자치단체의 외국인 정책 현황	42
2. 인천시의 외국인 정책과 외국인 근로자 지원정책 현황	48

제3장 | 외국인 근로자 실태조사

제1절 조사설계	53
1. 조사 개요	53
2. 응답자 특성	58

제2절 설문조사 결과	62
1. 일반적 사항	62
2. 생활실태	69
3. 외국인 정책 인식	79
제3절 심층 면접 결과	80
1. 외국인 근로자 인권	80
2. 한국 생활의 어려움	81
3. 자녀 지원 및 교육	82
4. 노동 정책·역량 강화	84
5. 지역사회 정착	85

제4장 | 분석 결과 종합 및 정책 방안

제1절 분석 결과 종합	89
1. 설문조사의 개요	89
2. 심층 면접	90
3. 설문조사 분석 주요 내용	91
4. 심층 면담 주요 내용	95
제2절 정책 방안	99
1. 외국인 근로자 지원 기관 및 부서 설치	99
2. 지역사회 안정적 정착	103
3. 외국인 근로자 생활 안정	108
4. 지속 가능한 발전을 위한 산업·노동 정책	114
5. 협력적 거버넌스 구축	119

【참고문헌】	125
---------------------	------------

표목차

〈표 2-1〉 외국인 주민현황 변화(2008-2020년)	12
〈표 2-2〉 체류자격별 외국인 근로자 현황 변화(2010-2020년)	15
〈표 2-3〉 외국인 주민현황 변화(2008-2022년)	17
〈표 2-4〉 2020년 지방자치단체별 외국인 주민 현황	18
〈표 2-5〉 2020년 국적별 외국인 주민현황	20
〈표 2-6〉 2021년 국내 거주 외국인의 체류자격별 및 거주지역별 주요 고용지표 ..	23
〈표 2-7〉 2021년 국내 거주 외국인의 인적 특성별 주요 고용지표	24
〈표 2-8〉 2021년 국내 거주 취업 외국인의 업무 특성	26
〈표 2-9〉 2021년 국내 거주 외국인 임금 근로자의 월평균 소득	28
〈표 2-10〉 2021년 국내 거주 외국인 임금 근로자의 보험 가입 여부	29
〈표 2-11〉 2020년 인천시 체류자격별 외국인 주민현황	30
〈표 2-12〉 2020년 인천시 외국인 주민의 국적 현황	31
〈표 2-13〉 2020년 인천시 취업 자격 유형별 외국인 근로자 현황	33
〈표 2-14〉 외국인 관련 법률상 용어	35
〈표 2-15〉 외국인 관련 법률과 소관 부처	36
〈표 2-16〉 외국인 장기 및 영구 체류자격	37
〈표 2-17〉 광역지자체 조례 현황	39
〈표 2-18〉 외국인 주민 정책 관련 위원회 구조	42
〈표 2-19〉 2008-2017년 외국인 정책 기본계획 추진과제와 예산	44
〈표 2-20〉 22년 외국인 정책 시행계획 과제 및 예산 규모	45
〈표 2-21〉 외국인 주민 정책 관련 위원회 구조	46
〈표 3-1〉 조사 내용	55
〈표 3-2〉 응답자 특성: 사회적 인구 분포	59

〈표 3-3〉 체류비자 유형에 따른 분포	60
〈표 3-4〉 출신 국적에 따른 분포	61
〈표 3-5〉 체류 목적에 따른 분포	63
〈표 3-6〉 한국 거주기간에 따른 분포	65
〈표 3-7〉 인천 거주기간에 따른 분포	65
〈표 3-8〉 한국어 능력 수준에 따른 분포	66
〈표 3-9〉 한국어 학습에 대한 의향	67
〈표 3-10〉 한국에 살면서 어려운 점	69
〈표 3-11〉 가족 실태: 자녀 여부	69
〈표 3-12〉 가족 실태: 취학연령 자녀의 재학 여부	70
〈표 3-13〉 학교에 보내지 못하는 이유	71
〈표 3-14〉 건강실태: 주관적 건강 평가	71
〈표 3-15〉 아파도 병원에 가지 못한 경험 분포	72
〈표 3-16〉 아파도 병원에 가지 못한 이유 분포	73
〈표 3-17〉 주거 종류에 대한 분포	74
〈표 3-18〉 주거 형태에 대한 분포	75
〈표 3-19〉 노동실태: 고용보험 가입 여부	76
〈표 3-20〉 노동실태: 근로 여건 인식	77
〈표 3-21〉 영역별 주관적 만족도	78
〈표 3-22〉 외국인 정책에 대한 인식	79

그림목차

〈그림 1-1〉 연구의 구성체계	8
〈그림 2-1〉 외국인 정책의 추진체계	43

제 1 장

서 론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 연구의 범위와 방법

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

1. 연구의 배경 및 필요성

- 인천광역시에 거주하는 외국인 근로자는 지속적으로 증가하고 있음
 - 저출산·고령화 문제와 국내 근로자의 3D 업종 기피 현상으로 인해 외국인 근로자의 수는 급속하게 증가하고 있음
 - 특히, 인천광역시는 산업도시라는 특성으로 인해 다수의 외국인 근로자가 거주하고 있음
 - 또한, 항구와 공항이 위치하고 있어 타국으로부터 접근성이 좋은 것이 외국인 근로자가 많은 이유로 지적되고 있음
- 국가·지방자치단체 차원에서 외국인 근로자의 인권, 복지, 생활, 의료에 대한 지원이 늘어나고 있지만, 여전히 상당수의 외국인 근로자는 내국인에 비해 어려운 상황에 놓여 있음
 - 외국인 근로자의 상당수가 개발도상국 출신임. 이에 따른 차별이 여전히 존재하고 있음
 - 직장 내 임금 체불, 산업재해에 대한 보상 미비, 부당 노동행위, 인권침해가 일어나고 있음
 - 상당수의 외국인 근로자는 의료·보건·복지와 관련된 지원을 제대로 받기 어려운 상황임
- 인천광역시는 최근 「인천시 외국인 근로자지원센터 설치 및 운영 등에 관한 조례」를 제정하였지만, 여전히 외국인 근로자들의 실질적인 인권 보호, 권익 신장, 복지 증진을 위한 정책 및 제도가 미흡한 상황임

- 증가하는 외국인 근로자를 위한 지방자치단체 차원의 제도적·정책적 지원 노력이 필요함
 - 외국인 근로자의 지역사회 적응, 권익 증진, 생활 안정, 복지 증진, 인권 보호를 위한 제도적 마련이 필요한 상황임
 - 이에 따라, 외국인 근로자 실태조사가 필요함
- 외국인 근로자 실태조사 및 면접조사를 통해 정책수요자인 외국인 근로자가 겪고 있는 상황을 면밀히 분석하고, 외국인 근로자의 인식을 바탕으로 정책 수요를 파악하여 외국인 근로자에게 실질적으로 도움이 되는 정책 및 사업을 실시하는 것이 필요함
- 실태조사를 통해 인천광역시의 외국인 근로자를 위한 정책 및 사업 수립의 기초자료로 활용하고자 함
 - 외국인 근로자 생활 안정 지원정책 및 사업
 - 외국인 근로자 역량 강화 지원정책 및 사업
 - 외국인 근로자 자녀 지원정책 및 사업
 - 외국인 근로자와 내국인 근로자의 상생 정책 및 사업
- 외국인 근로자에 대한 지원을 통해 포용적 사회 구현에 이바지
 - 외국인 근로자의 실태를 파악하고, 적절한 지원을 통해 지역사회의 일원으로 정착시키는 것이 필요함

제2절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

□ 대상적 범위

- 인천광역시에 거주 중인 외국인 근로자

□ 내용적 범위

- 외국인과 외국인 근로자의 국내 유입 배경
 - 외국인 유입의 시대적 변화
 - 산업연수생 제도
 - 고용허가제
 - 방문취업제
 - 외국인 근로자의 인천광역시 유입 배경
- 우리나라 외국인 주민 및 외국인 근로자 현황
 - 국적별 외국인 현황 및 분포 특성
 - 체류자격별 외국인 현황 및 분포 특성
 - 외국인 근로자 경제활동 주요 지표 특성 분석
 - 외국인 근로자의 취업 특성 분석
- 인천광역시 외국인 주민 및 외국인 근로자 현황
 - 체류자격별 외국인 현황
 - 국적별 외국인 현황
 - 취업 자격별 외국인 근로자 현황
- 외국인 근로자 관련 법령 및 조례
 - 외국인 및 외국인 근로자의 개념
 - 외국인 및 외국인 근로자 관련 법률(국적법, 난민법, 출입국관리법, 외국인

- 근로자의 고용 등에 관한 법률, 다문화가족 지원법, 결혼중개업의 관리에 관한 법률 등) 검토
- 외국인 체류자격과 활동 범위
 - 외국인 근로자 채용제도
 - 인천광역시의 외국인 근로자 지원조례
- 중앙부처 및 지방자치단체 외국인 정책
- 외국인 정책의 추진체계
 - 외국인 정책 기본계획
 - 중앙부처 및 지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책
 - 인천광역시의 외국인 및 외국인 근로자 지원정책
- 외국인 근로자 실태조사
- 외국인 근로자를 대상으로 설문조사 실시
 - 외국인 근로자를 대상으로 IDI(individual in-depth interview: 개별 심층 면접), FGI(focus group interview: 집단 심층 면접) 실시
- 외국인 근로자 활동가 및 연구자 심층 인터뷰
- 외국인 근로자 활동가 및 연구자와의 심층 인터뷰를 통해 외국인 근로자 지원 제도 및 정책의 현황, 문제점, 개선방안 도출
- 외국인 근로자 지원을 위한 정책 제언
- 외국인 근로자의 인권 보호와 권익 신장을 위한 정책적 시사점 제공
 - 외국인 근로자를 대상으로 하는 제도 및 정책 방안 모색
 - 외국인 근로자의 지역사회 정책을 위한 제언
 - 포용적 사회 구현을 위한 제언

2. 연구 방법

○ 문헌 고찰

- 외국인 근로자의 생활, 현황, 제도, 실태 관련 국내외 논문, 보고서, 정책 자료, 통계자료, 법령 분석

○ 설문조사

- 외국인 근로자 대상으로 설문조사 실시
- 설문지를 7개 언어로 번역하여 설문조사 실시
- Back translation(역 번역) 기법을 활용하여 번역 실시
- 온라인 설문 실시

○ 면접조사

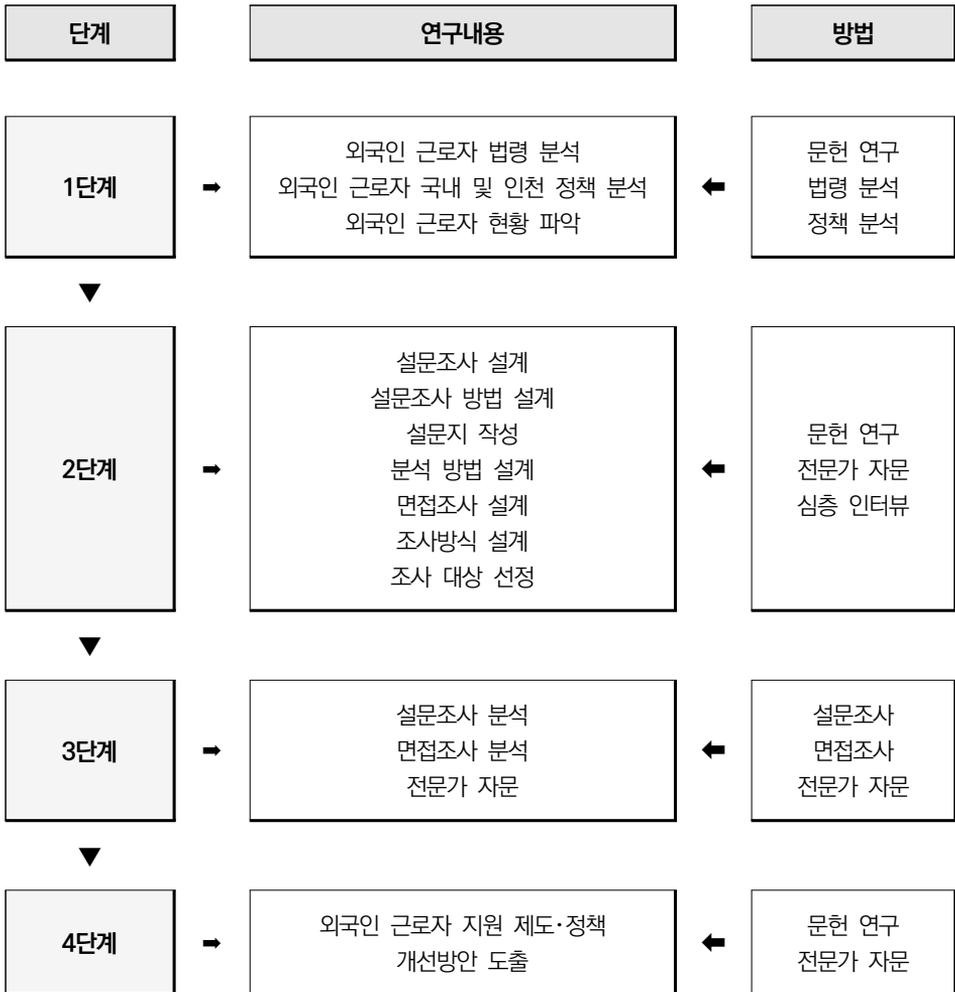
- 외국인 근로자 및 내국인 근로자를 대상으로 집단면접·심층 면접 실시

○ 전문가 자문

- 외국인 근로자 활동가 및 연구자를 대상으로 외국인 근로자 지원 제도 및 정책의 현황, 문제점, 개선방안 관련 자문 실시
- 설문문항 구성, 온라인 설문 구성 및 실시와 관련 전문가 자문 실시

3. 연구의 체계도

〈그림 1-1〉 연구의 구성체계



제 2 장

외국인 근로자 현황, 법령, 정책

제1절 외국인 근로자의 유입 배경

제2절 외국인 근로자 현황

제3절 외국인 근로자 관련 법령 및 조례

제4절 외국인 근로자 정책

제2장 외국인 근로자 현황, 법령, 정책

제1절 외국인 근로자의 유입 배경

1. 외국인과 외국인 근로자의 국내 유입 배경

1) 외국인 유입의 시대적 변화

□ 1990년대 한국 거주 외국인의 본격적 증가

- 1980년대 이전: 일정 기간 거주하는 임시 체류자 위주
 - 해외기업 및 정부의 한국 주재원과 주한미군 등이 대다수를 이룸
 - 한국 거주 외국인의 한국 사회와의 접촉 제한적(이소영, 2013)
- 외국인 근로자의 등장(노재철, 2010)
 - 1990년대 초, 내국인 근로자들이 서비스업 등에 비해 근로조건이 열악한 노동집약적 제조업 부문을 기피하면서 극심한 인력난이 발생하였고, 저성장 국가 노동자의 유입이 발생함
 - 1993년 외국인 산업기술연수제가 도입되어, 외국인 단순 기능 인력에 대한 합법적인 도입이 가능해졌지만, 연수를 받고 귀국하지 않는 불법체류 외국인이 증가함에 따라 2000년 20만 명을 초과함
- 결혼이주 여성의 증가
 - 상대적으로 취약한 저소득층과 농촌의 남성들이 한국보다 저소득 국가의 여성과 결혼하는 현상이 발생하였고(박기관, 2011), 한국인 남편과 외국인 아내의 결혼 건수는 1990년 619건에서 2001년 1만여 건으로 증가함(설동훈 외, 2005)
 - 결혼이주 여성은 중국 동포와 한족이 가장 큰 비율을 차지하였으나, 90년대 중반 이후 필리핀, 태국, 몽골, 90년대 말 베트남, 구소련 등 출신 국가가 다양화됨(설동훈 외, 2005)

- 외국인 유학생의 증가(안영진·최병두, 2008)
 - 정부의 외국인 유학생 유치정책과 아시아 각국의 관심 증대에 따라 1990년 외국인 유학생 2,000명 진입
 - 1990년대 중반까지 2,000명 수준을 유지하다가 2001년까지 1만 명 선으로 성장

□ 2000년대 이후 외국인 정책과 외국인 주민현황 변화

- 외국인 정책의 제도화
 - 외국인 근로자와 결혼이주 여성 등의 지역사회 정착이 확대되고, 불법체류 문제와 사회통합 등의 이슈가 등장함. 정부는 외국인 관련 법과 정책을 체계적으로 계획하고 수립할 필요성을 느낌(노재철, 2010)
 - 정부는 경제적 수요 외에도, 국제협력 관계와 재외동포와의 교류, 인구 변화와 외국인 가족 간 분리 등의 사회적 이슈를 고려하여, 외국인의 유형과 수급 규모에 대한 출입국 정책을 결정함(이혜경, 2020)
- 외국인 주민현황 변화

〈표 2-1〉 외국인 주민현황 변화(2008-2020년)

(단위: 명, %)

구분	총계	한국 국적 미취득자					한국 국적 취득자	국제결혼 가정 자녀
		취업	결혼이민	유학생	재외 동포	기타 외국인		
2008 (구성비)	891,341 (1.8)	437,727 (49.11)	102,713 (11.52)	56,279 (6.31)	- -	171,104 (19.20)	65,511 (7.35)	58,007 (6.51)
2020 (구성비)	2,156,417 (4.2)	455,287 (21.11)	173,756 (8.06)	142,569 (6.61)	345,110 (16)	578,921 (26.85)	199,128 (9.23)	261,646 (12.13)
증감율	141.93	4.01	69.17	153.33	-	238.34	203.96	351.06

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

참고: 기타외국인은 표에 제시된 유형에 해당하지 않는 자로 구성됨

- 2008년부터 2020년까지 외국인 주민의 수는 약 142% 증가하여, 전체 인구에서 차지하는 비율이 4%를 초과하였음
 - 국제결혼 이주자가 정착함에 따라 외국인 주민 중, 한국 국적 취득자와 국제결혼 가정 자녀의 증가가 매우 높게 나타남
 - 기타 외국인의 증가율이 높았으며, 이 중 단기 체류 기간 불법체류자의 규모가 지속적으로 증가하였음(법무부, 2021)
 - 우수 인재 확보를 위한 정부와 대학의 노력과 한류로 인한 관심 증가로 인해 유학생 규모가 증가하고 있음(안영진·최병두, 2008)
 - 전체 외국인 중 근로자의 비율은 크게 감소하였는데, 이는 단순 노무 등을 제외한 취업 활동의 제한을 받지 않는 재외동포의 자격대상이 확대되면서, 단순 노무만을 수행하는 방문취업의 규모가 감소하였기 때문임(윤자호, 2021)
- 미래 외국인 유입에 영향을 미치는 사회적 배경(유민이 외, 2020)
- 지식정보화 사회 전환: 글로벌 우수 인재의 적극적 유치 필요성 강화
 - 세계화와 인권의 확대: 기본권의 주체가 국민에서 사람으로 확대되면서 외국인의 기본권과 평등권 강화
 - 인구변화: 극심한 저출산으로 인해 미래 심각한 인구감소 문제를 겪을 것으로 예측되는 상황에서 외국인 정책이 대안으로서 제기됨
 - 내국인의 반이민정서: 외국인 유입에 따른 국가지원 부담 증가, 일자리 감소, 범죄율 증가 등을 우려하는 내국인의 비율이 증가

2) 외국인 근로자의 유입 배경

□ 비전문 취업 인력의 관리개선을 위한 제도 변화

○ 1993년 산업연수생제도의 도입

- 사업체가 개발도상국 인력에게 기업연수를 제공하는 제도지만, 외국인 연수생이 근로자에 상응하는 대우를 받지 못함에 따라 노동착취가 발생함(이소영, 2013)

- 제도의 편법적 운용 결과 연수생들이 사업체를 이탈하여 미등록외국인 근로자가 되면서 불이익을 경험하는 권리침해 사례 증가함
- 외국인 근로자의 인권 문제와 불법체류자의 관리 문제, 세계화로 인한 노동유연화 등의 이슈로 인해, 제도의 보완이 요구되었고, 이후 고용허가제와 통합됨(윤자호, 2021)

○ 2004년 고용허가제의 도입

- 인력난을 겪고 있는 사업장이 한국과 인력 도입 계약을 맺은 국가의 외국인을 합법적으로 고용할 수 있도록 허가함으로써 외국인 근로자의 유입이 크게 증가함
- 인력의 규모는 국내 경제 상황, 노동시장 동향과 불법체류 추이 등을 종합적으로 고려하여 결정하며, 사업자별 고용 한도가 존재함
- 고용허가제는 국적별 취업업종이 지정되어 있으며, 근로자의 사업장 이동과 체류 기간이 제한되어 있음. 이러한 제약은 사업장 이탈과 단기 비자를 통한 취업 활동 등의 문제를 유발하는 요인으로 지적됨(윤자호, 2021)

○ 2007년 방문취업제의 도입

- 일정 요건을 갖춘 외국 국적 동포를 대상으로 총 체류 인원 한도 내에서 발급되는 동포포용 정책으로써, 고용이 허용된 단순 노무 업종 내에서 취업 활동과 사업장 이동이 가능함. 다만 기본 및 최대 체류 기간에 제한이 있음(이창원 외, 2021)
- 고용허가제의 업종이 제조업에 집중되어 있고 대부분 남성 근로자인 반면, 방문취업의 경우, 건설업과 서비스업의 취업 비중이 높으며, 여성 비율 역시 높음(윤자호, 2021)
- 방문취업은 초기에는 고용허가제보다 규모가 컸지만, 재외동포 자격의 완화에 따라 점차 감소하고 있음(이창원 외, 2021)

〈표 2-2〉 체류자격별 외국인 근로자 현황 변화(2010-2020년)

(단위: 명, %)

외국인 근로자	총계	비전문 취업		전문 취업 (E-1~7, 10)
		고용허가제(E-9)	방문취업(H-2)	
2010 (구성비)	549,175 (100)	217,108 (39.53)	282,801 (51.50)	49,266 (8.97)
2020 (구성비)	443,979 (100)	234,287 (52.77)	152,565 (34.36)	57,127 (12.87)
증감율	-19.16	7.91	-46.05	15.96

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

□ 전문인력 유치 및 지원의 강화

○ 해외 전문인력 유치정책

- 연구 교육형 중심의 인재 유치 활용사업: 과학기술 수준을 제고시키기 위한 사업의 일환으로 해외 우수연구자 초빙 및 연구과제 지원(최석현 외, 2016)
- 인재, 유학생에 대한 행정서비스와 통역 서비스, 생활편의 제공

○ 비자 및 출입국 지원정책

- 대학 및 연구기관 등 연구 분야와 IT 첨단기술 산업의 고용에 대한 출입국 관리상 혜택(최석현 외, 2016)
- 외국인 숙련기능인력 점수제: 고용허가제, 선원취업, 방문취업 비자로 5년 이상 근무 중인 외국인이 자격요건을 충족할 경우 장기 체류할 수 있는 비자로 변경 신청¹⁾

1) 법무부 홈페이지(2022. 08. 16. 검색) 외국인 숙련기능인력 점수제 비자(<https://www.immigration.go.kr/immigration/1521/subview.do>)

2. 외국인과 외국인 근로자의 인천시 유입 배경

1) 수도권 항구도시의 특성

□ 문화적 특성

- 외부 이주민 유입의 역사와 개방성(이영민, 김수정, 2017)
 - 개항기: 일본 조계지 등 각국의 조계지 설정과 근대도시 형성. 중국 항구 노동자들의 유입과 차이나타운 형성
 - 6.25 전쟁: 북한으로부터 피난민 대거 유입
 - 공업화·도시화: 각 지역으로부터 이촌 향도의 대규모 인구 유입
 - 저출산 고령화: 노동력 인구 감소로 인한 외국인 유입

□ 경제적 특성

- 구시가지의 쇠락
 - 도시개발로 인해 기존의 상업 기능을 담당하던 구도심이 낙후되면서, 서비스업 일자리를 구하기 쉽고 주거비용이 저렴한 저소득층 주거지로 변모하여 외국인 이주자 집단 밀집(이영민·김수정, 2017)
- 제조업 비중의 감소와 열악한 노동환경
 - 노동집약적 전통제조업이 고도화되지 못하고, 영세업체가 밀집된 공단 지역이 형성됨
 - 영세업체의 열악한 근로조건으로 인해 내국인 노동력을 구하기 어려워 외국인 근로자 고용 비중 증가(이영민·김수정, 2017)
- 수도권 기반 정주환경과 첨단산업 육성 계획
 - 신시가지가 개발되고, 인천공항과 항만, GTX 등의 인프라가 확충됨에 따라 외국인의 관광 및 투자를 유치하기 위한 정책 방향 모색
 - 의료 및 바이오 등의 산업육성을 위해 원부자재 공급기업 및 벤처·스타트업 인적자본 형성이 요구됨. 외국 교육기관 및 우수 인재 유입을 위한 정책 마련(인천광역시, 2000; 법무부, 2022)

2) 인천시 외국인 주민현황 변화

〈표 2-3〉 외국인 주민현황 변화(2008-2022년)

(단위: 명, %)

구분	총계	한국 국적 미취득자(등록외국인)					한국 국적 취득자 (귀화자)
		전문 취업	비전문 취업	유학생	결혼이민	기타 외국인	
2014 (구성비)	64781 (2.23)	2382 (3.68)	27989 (43.21)	1971 (3.04)	8894 (13.73)	14117 (21.79)	9428 (14.55)
2021 (구성비)	114547 (3.89)	5383 (4.70)	17970 (15.69)	2023 (1.77)	9183 (8.02)	63888 (55.77)	16100 (14.06)
증감율	76.82	125.99	-35.80	2.64	3.25	352.56	70.77

자료: 법무부. (2014, 2022). 외국인 정책 시행계획 지자체. 표 재구성

참고: 기타외국인에 투자자, 영주권자, 재외동포 등 포함

○ 외국인 주민 총수의 변화 경향

- 2014년부터 2021년 사이 외국인 주민이 약 77% 증가하였으며, 2020년 이후 코로나로 인한 감소를 제외하고는 계속하여 외국인 주민 유입이 확대됨(법무부, 2022)
- 한국 국적 취득자는 많이 증가하였지만, 국제결혼 이주자와 유학생은 증가율은 높지 않음

○ 외국인 근로자의 변화 경향

- 외국인 근로자 중 전문인력의 경우, 약 126% 증가함
- 비전문 취업 인력의 경우 크게 감소하였는데, 이는 경제활동을 수행하는 영주권자, 재외동포 등 기타 외국인의 구성비가 크게 증가하였기 때문으로 추정됨

제2절 외국인 근로자 현황

1. 외국인 주민과 근로자 현황

1) 외국인 주민현황

□ 체류자격별 외국인 주민현황

〈표 2-4〉 2020년 지방자치단체별 외국인 주민 현황

(단위: 명, %)

구분	총계 (인구 대비 비율)	한국 국적 미취득자					한국 국적 취득자	국제결혼 가정 자녀
		취업	결혼이민	유학생	재외 동포	기타 외국인		
전국 (구성비)	2,156,417 (4.16)	455,287 (21.11)	173,756 (8.06)	142,569 (6.61)	345,110 (16.00)	578,921 (26.85)	199,128 (9.23)	261,646 (12.13)
서울 (구성비)	444,443 (4.64)	63,526 (14.29)	31,661 (7.12)	46,925 (10.56)	102,828 (23.14)	121,514 (27.34)	43,769 (9.85)	34,220 (7.70)
부산 (구성비)	73,185 (2.19)	12,711 (17.37)	7,365 (10.06)	10,547 (14.41)	4,197 (5.73)	20,094 (27.46)	6,422 (8.78)	11,849 (16.19)
대구 (구성비)	50,900 (2.11)	8,026 (15.77)	5,474 (10.75)	6,128 (12.04)	3,380 (6.64)	14,390 (28.27)	4,669 (9.17)	8,833 (17.35)
인천 (구성비)	131,396 (4.46)	22,450 (17.09)	11,771 (8.96)	5,177 (3.94)	22,213 (16.91)	37,601 (28.62)	16,100 (12.25)	16,084 (12.24)
광주 (구성비)	40,715 (2.76)	6,392 (15.70)	3,723 (9.14)	5,576 (13.70)	3,223 (7.92)	11,659 (28.64)	3,483 (8.55)	6,659 (16.36)
대전 (구성비)	32,302 (2.17)	2,838 (8.79)	3,538 (10.95)	5,807 (17.98)	2,033 (6.29)	8,712 (26.97)	3,228 (9.99)	6,146 (19.03)
울산 (구성비)	35,996 (3.17)	6,997 (19.44)	3,461 (9.61)	1,662 (4.62)	5,282 (14.67)	9,493 (26.37)	3,382 (9.40)	5,719 (15.89)
세종 (구성비)	9,382 (2.65)	2,020 (21.53)	878 (9.36)	1,180 (12.58)	918 (9.78)	2,248 (23.96)	729 (7.77)	1,409 (15.02)
경기도 (구성비)	717,900 (5.31)	176,517 (24.59)	52,907 (7.37)	19,501 (2.72)	145,609 (20.28)	188,928 (26.32)	65,976 (9.19)	68,462 (9.54)

구분	총계 (인구 대비 비율)	한국 국적 미취득자					한국 국적 취득자	국제결혼 가정 자녀
		취업	결혼이민	유학생	재외 동포	기타 외국인		
강원도 (구성비)	36,659 (2.41)	5,830 (15.90)	3,927 (10.71)	3,876 (10.57)	2,123 (5.79)	8,898 (24.27)	4,064 (11.09)	7,941 (21.66)
충북 (구성비)	73,064 (4.48)	18,099 (24.59)	5,670 (7.70)	3,822 (5.19)	10,466 (14.22)	19,037 (25.86)	5,816 (7.90)	10,154 (13.80)
충남 (구성비)	123,430 (5.67)	31,406 (25.44)	9,032 (7.32)	6,816 (5.52)	19,604 (15.88)	32,308 (26.18)	8,946 (7.25)	15,318 (12.41)
전북 (구성비)	61,316 (3.40)	10,475 (17.08)	6,059 (9.88)	8,251 (13.46)	2,413 (3.94)	15,168 (24.74)	5,945 (9.70)	13,005 (21.21)
전남 (구성비)	66,936 (3.74)	17,792 (26.58)	6,755 (10.09)	2,209 (3.30)	2,516 (3.76)	15,964 (23.85)	6,393 (9.55)	15,307 (22.87)
경북 (구성비)	98,566 (3.73)	23,431 (23.77)	7,987 (8.10)	9,626 (9.77)	6,194 (6.28)	27,309 (27.71)	7,769 (7.88)	16,250 (16.49)
경남 (구성비)	126,445 (3.79)	37,628 (29.76)	10,661 (8.43)	3,407 (2.69)	9,889 (7.82)	35,084 (27.75)	10,117 (8.00)	19,659 (15.55)
제주도 (구성비)	33,782 (5.04)	9,149 (27.08)	2,887 (8.55)	2,059 (6.09)	2,222 (6.58)	10,514 (31.12)	2,320 (6.87)	4,631 (13.71)

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

○ 체류자격 구성 특성

- 재외동포와 결혼이민, 한국 국적 취득자, 국제결혼 가정 자녀 등의 비중이 약 36%로 취업 자격 체류 외국인들 비중보다 높음
- 이러한 경향은 한국의 외국인 주민들이 경제적 이유를 목적으로 단기 순환적으로 거주하기보다는 장기적 거주와 경제활동이 가능하게 되었음을 의미함
- 기타 외국인은 영주권자 외에, 단기로 입국하여 불법체류를 하는 인력이 증가한 것도 하나의 원인으로(법무부, 2021), 향후 문제의 소지가 될 수 있음
- 외국인 주민의 지역적 분포 특성

- 절대적 규모와 인구 대비 외국인 비율 모두 서울, 인천, 경기도가 높게 나타나 외국인들이 수도권을 중심으로 밀집해 있음을 알 수 있음
- 취업 자격의 경우, 광역시보다는 도에서 구성비가 높은 반면, 결혼이민의 경우 반대로 광역시에서 높은 경향을 보여줌. 이는 도시를 중심으로 외국인 근로자들이 유입되고, 결혼이민은 농촌총각의 신부 찾기가 많았던 과거의 경향이 변화했음을 보여줌
- 유학생은 수도권과 광역시 등에서 구성비가 높게 나타났고, 재외동포는 서울, 경기도, 인천 등 수도권을 중심으로 구성비가 높았음

□ 국적별 외국인 주민현황

〈표 2-5〉 2020년 국적별 외국인 주민현황

(단위: 명, %)

구분	총계 (구성비)	한국 국적 미취득자(구성비)					한국 국적 취득자 (구성비)
		취업	결혼이민	유학생	재외동포	기타 외국인	
총계	1,894,771 (100)	455,287 (100)	173,756 (100)	142,569 (100)	345,110 (100)	578,921 (100)	199,128 (100)
중국	244,812 (12.92)	12,759 (2.80)	34,097 (19.62)	43,452 (30.48)	11 (0.00)	117,445 (20.29)	37,048 (18.61)
중국 (한국계)	632,729 (33.39)	135,913 (29.85)	30,223 (17.39)	935 (0.66)	271,920 (78.79)	102,346 (17.68)	91,392 (45.90)
대만	18,522 (0.98)	239 (0.05)	2,393 (1.38)	810 (0.57)	27 (0.01)	11,101 (1.92)	3,952 (1.98)
일본	21,370 (1.13)	831 (0.18)	12,941 (7.45)	2,016 (1.41)	315 (0.09)	4,658 (0.80)	609 (0.31)
몽골	38,784 (2.05)	5,636 (1.24)	2,332 (1.34)	8,213 (5.76)	0 (0.00)	20,883 (3.61)	1,720 (0.86)
베트남	242,547 (12.80)	43,567 (9.57)	42,686 (24.57)	55,968 (39.26)	0 (0.00)	57,729 (9.97)	42,597 (21.39)

구분	총계 (구성비)	한국 국적 미취득자(구성비)					한국 국적 취득자 (구성비)
		취업	결혼이민	유학생	재외동포	기타 외국인	
필리핀	52,843 (2.79)	23,951 (5.26)	11,085 (6.38)	461 (0.32)	7 (0.00)	7,951 (1.37)	9,388 (4.71)
태국	166,475 (8.79)	22,731 (4.99)	5,502 (3.17)	525 (0.37)	0 (0.00)	136,751 (23.62)	966 (0.49)
인도네시아	34,840 (1.84)	29,842 (6.55)	875 (0.50)	1,332 (0.93)	33 (0.01)	2,593 (0.45)	165 (0.08)
캄보디아	45,125 (2.38)	33,334 (7.32)	4,494 (2.59)	404 (0.28)	0 (0.00)	2,484 (0.43)	4,409 (2.21)
미얀마	25,720 (1.36)	23,289 (5.12)	219 (0.13)	1,036 (0.73)	0 (0.00)	1,065 (0.18)	111 (0.06)
스리랑카	21,857 (1.15)	19,748 (4.34)	347 (0.20)	377 (0.26)	0 (0.00)	1,331 (0.23)	54 (0.03)
파키스탄	11,212 (0.59)	3,259 (0.72)	926 (0.53)	1,535 (1.08)	0 (0.00)	4,894 (0.85)	598 (0.30)
방글라데시	14,233 (0.75)	9,749 (2.14)	337 (0.19)	1,178 (0.83)	0 (0.00)	2,601 (0.45)	368 (0.18)
네팔	40,018 (2.11)	33,301 (7.31)	813 (0.47)	2,788 (1.96)	0 (0.00)	2,483 (0.43)	633 (0.32)
우즈베키스탄	58,993 (3.11)	25,292 (5.56)	2,285 (1.32)	8,705 (6.11)	9,858 (2.86)	11,860 (2.05)	993 (0.50)
카자흐스탄	27,193 (1.44)	5,404 (1.19)	432 (0.25)	515 (0.36)	4,218 (1.22)	16,466 (2.84)	158 (0.08)
키르기스스탄	5,566 (0.29)	2,030 (0.45)	465 (0.27)	320 (0.22)	831 (0.24)	1,553 (0.27)	367 (0.18)
북미	75,296 (3.97)	10,301 (2.26)	11,203 (6.45)	962 (0.67)	33,312 (9.65)	18,479 (3.19)	1,039 (0.52)
러시아	42,870 (2.26)	374 (0.08)	1,731 (1.00)	826 (0.58)	18,847 (5.46)	19,907 (3.44)	1,185 (0.60)

구분	총계 (구성비)	한국 국적 미취득자(구성비)					한국 국적 취득자 (구성비)
		취업	결혼이민	유학생	재외동포	기타 외국인	
영국	4,521 (0.24)	1,975 (0.43)	1,153 (0.66)	180 (0.13)	454 (0.13)	740 (0.13)	19 (0.01)
유럽	16,300 (0.86)	3,161 (0.69)	2,692 (1.55)	3,408 (2.39)	1,222 (0.35)	5,618 (0.97)	199 (0.10)
오세아니아	6,796 (0.36)	712 (0.16)	1,472 (0.85)	61 (0.04)	3,590 (1.04)	924 (0.16)	37 (0.02)
중남미	3,754 (0.20)	354 (0.08)	781 (0.45)	882 (0.62)	124 (0.04)	1,337 (0.23)	276 (0.14)
아프리카	16,818 (0.89)	2,292 (0.50)	929 (0.53)	2,599 (1.82)	8 (0.00)	10,830 (1.87)	160 (0.08)
기타	25,577 (1.35)	5,243 (1.15)	1,343 (0.77)	3,081 (2.16)	333 (0.10)	14,892 (2.57)	685 (0.34)

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

○ 외국인 주민의 국적별 체류자격별 분포 특성

- 중국 동포의 규모가 가장 컸으며, 중국 국적과 합하면 전체 외국인의 약 45% 수준을 보임. 중국 동포의 경우, 유학생을 제외한 모든 유형에서 높은 비중을 보인 반면, 중국은 유학생의 규모가 크게 나타나 같은 국적이지만 서로 다른 이유로 한국에 거주하고 있음을 보여줌
- 베트남과 필리핀은 중국 다음으로 전체 외국인 중 비중이 높았는데, 예상과 달리 취업 분야에서 큰 차이를 보이지는 않았음. 베트남은 결혼이민과 유학생 자격의 외국인 중 높은 비중을 보였고, 태국은 기타 외국인 자격에서 비중이 높은 것으로 나타남
- 북미지역과 러시아, 우즈베키스탄의 경우도 규모가 큰 편이었는데, 이 지역의 외국인들은 해외동포 자격에서 높은 비중을 보임. 중국 동포를 고려했을 때, 한국 외국인 주민의 상당수가 혈연을 바탕으로 거주하고 있음을 알 수 있음

2) 외국인 근로자 현황

□ 외국인 주민의 경제활동 주요 지표

〈표 2-6〉 2021년 국내 거주 외국인의 체류자격별 및 거주지역별 주요 고용지표

(단위: 천 명, %)

구분		경제활동인구 (구성비)	비경제 활동인구 (구성비)	경제활동 참가율	취업자 (구성비)	고용률	
전체		943(100)	438.4(100)	68.3	886.8(100)	64.2	
체류 자격	국적 미취득	비전문 취업	216.2(22.9)	0.3(0.1)	99.8	216(24.4)	99.7
		방문취업	101.7(10.8)	21.1(4.8)	82.8	93.7(10.6)	76.3
		전문인력	39.5(4.2)	0.6(0.1)	98.8	39.4(4.4)	98.5
		유학생	40(4.2)	103.5(23.6)	27.9	34.1(3.8)	23.8
		재외동포	254.1(26.9)	125.9(28.7)	66.9	236.8(26.7)	62.3
		영주	96.3(10.2)	32.2(7.3)	75	89.4(10.1)	69.6
		결혼이민	69.5(7.4)	57.6(13.1)	54.7	64.3(7.3)	50.6
		기타	92.4(9.8)	81.1(18.5)	53.3	81.7(9.2)	47.1
한국 국적 취득		33.3(3.5)	16.1(3.7)	67.4	31.4(7.2)	63.6	
거주 지역	수도권	서울	187.5(19.9)	121(27.6)	60.8	170.6(19.2)	55.3
		인천	55.9(5.9)	26.9(6.1)	67.5	52(5.9)	62.8
		경기	355.5(37.7)	131.8(30.1)	73.0	337.1(38.0)	69.2
	부산·울산·경남		91.9(9.7)	44.1(10.1)	67.6	87.3(9.8)	64.2
	대전·세종·충남·충북		104.5(11.1)	43.8(10.0)	70.5	100.8(11.4)	68.0
	대구·경북		60.2(6.4)	25.9(5.9)	69.9	56.7(6.4)	65.9
	광주·전남·전북		59.3(6.3)	32.4(7.4)	64.7	55.7(6.3)	60.7
	강원·제주		28.2(3.0)	12.2(2.8)	69.8	26.5(3.0)	65.6

자료: 고용노동부, (2022). 2021년 이민자 체류 실태 및 고용조사 결과 자료 재구성

참고: 거주지를 등록한 외국인과 국적을 취득한 15세 이상을 모집단으로 하여 층화비례추출을 통해 표본을 조사한 후, 결과를 추정한 자료임

○ 경제활동 주요 지표 특성

- 외국인 주민의 약 68%가 경제활동에 참여하고, 64% 정도가 취업하는 것으로 나타남. 비경제활동인구의 사유는 육아 및 가사가 가장 높았고, 그 다음으로 교육 및 진학 준비가 높게 나타났음
- 전문인력과 비전문인력 등 취업을 목적으로 한국에서 거주하는 외국인들의 경제활동 참여율과 고용률이 가장 높았고, 취업 활동에 제약이 있을 것이라 예상되는 기타 외국인의 경우에도 50% 수준의 참여율과 고용률을 보임
- 거주지역으로는 경기지역이 경제활동 참여율과 고용률이 가장 높았고, 서울의 경우 가장 낮은 것으로 나타났지만 고용자의 규모 측면에서는 경기 다음으로 높았음
- 경기도 지역을 제외하면 충청도 지역의 경제활동 참여율과 고용률이 높게 나타남. 전라도 지역의 경우 외국인의 규모도 적었지만, 참여율과 고용률이 낮게 나타남

〈표 2-7〉 2021년 국내 거주 외국인의 인적 특성별 주요 고용지표

(단위: 천 명, %)

구분		경제활동인구 (구성비)	비경제 활동인구 (구성비)	경제활동 참가율	취업자 (구성비)	고용률	
전체		943(100)	438.4(100)	68.3	886.8(100)	64.2	
국적	아시아	중국(동포)	379.6(40.3)	352.1(37.3)	71.7	141.6(15.0)	66.5
		중국	52.6(5.6)	46.9(5.0)	39.9	102.4(10.9)	35.6
		베트남	110.3(11.7)	103.6(11.0)	56.9	122.9(13.0)	53.5
		기타	311.9(33.1)	301.4(32.0)	79.5	148.6(15.8)	76.8
아시아 이외		88.5(9.4)	82.5(8.7)	66.1	116.3(12.3)	61.6	
성별	남자	609.4(64.6)	140.6(32.1)	81.3	580.7(65.5)	77.4	
	여자	333.5(35.4)	297.7(67.9)	52.8	306 (34.5)	48.5	

구분		경제활동인구 (구성비)	비경제 활동인구 (구성비)	경제활동 참가율	취업자 (구성비)	고용률
연령	15~29세	210.7(22.3)	150.8(34.4)	58.3	195.2(22.0)	54.0
	30~39세	313(33.2)	84(19.2)	78.8	297(33.5)	74.8
	40~49세	177.7(18.8)	43.8(10.0)	80.2	168.8(19.0)	76.2
	50~59세	163.6(17.3)	61.8(14.1)	72.6	153.2(17.3)	68.0
	60세 이상	77.8(8.3)	97.9(22.3)	44.3	72.4(8.2)	41.2
교육 수준	초졸 이하	74.8(7.9)	60.7(13.8)	55.2	69(7.8)	50.9
	중졸	177.9(18.9)	81(18.5)	68.7	168.7(19.0)	65.2
	고졸	402.8(42.7)	175.3(40.0)	69.7	380.7(42.9)	65.9
	대졸 이상	287.3(30.5)	121.4(27.7)	70.3	268.3(30.3)	65.6

자료: 고용노동부. (2022). 2021년 이민자 체류 실태 및 고용조사 결과 자료 재구성

참고: 거주지를 등록한 외국인과 국적을 취득한 15세 이상을 모집단으로 하여 층화비례추출을 통해 표본을 조사한 후, 결과를 추정된 자료임

○ 인적 특성에 따른 경제활동 주요 지표 차이

- 중국 동포를 제외한 중국 출신 외국인과 베트남 출신 외국인은 경제활동 참가율과 고용률이 낮게 나타남. 이는 해당 국가의 외국인들이 유학을 목적으로 입국한 비중이 크기 때문으로 여겨짐
- 남성보다 여성이 경제활동 참여율이 낮은 것으로 나타났는데, 이는 육아와 집안일 등으로 인한 것으로 추정됨
- 교육 수준에서는 초졸 이하가 참여율과 고용률이 가장 낮은 한편, 대졸 이상은 참여율은 높은 편이지만, 고용률은 중졸·고졸과 크게 차이 나지 않는 것으로 나타남

□ 한국에서 취업한 외국인 근로자의 취업 특성

〈표 2-8〉 2021년 국내 거주 취업 외국인의 업무 특성

(단위: 천 명, %)

구분		총합(구성비)	남성(구성비)	여성(구성비)	
전체		886.7 100	580.6 100	306 100	
산업	농림어업	62 (7.0)	47.3 (8.1)	14.7 (2.5)	
	광·제조업	382.9 (43.2)	289.6 (49.9)	93.3 (16.1)	
	건설업	104.6 (11.8)	99.2 (17.1)	5.4 (0.9)	
	도소매·음식·숙박	170.1 (19.2)	62 (10.7)	108.2 (18.6)	
	전기·운수·통신·금융	22 (2.5)	14.7 (2.5)	7.4 (1.3)	
	사업·개인·공공서비스	145.1 (16.4)	68 (11.7)	76.9 (13.2)	
사업체 종사자 규모	4명 이하	212 (23.9)	106.5 (18.3)	105.5 (34.5)	
	5~9명	164.7 (18.6)	111.7 (19.2)	52.8 (17.2)	
	10~29명	236.9 (26.7)	175.3 (30.2)	61.6 (20.1)	
	30~49명	89.2 (10.1)	62.4 (10.7)	26.9 (8.8)	
	50~299명	157.1 (17.7)	108.3 (18.7)	48.8 (15.9)	
동일 직장 근속 기간	300명 이상	26.8 (3.0)	16.4 (2.8)	10.5 (3.4)	
	6개월 미만	140.8 (15.9)	79.2 (13.6)	61.7 (20.2)	
	6개월~1년 미만	95.1 (10.7)	57.7 (9.9)	37.3 (12.2)	
	1년~2년 미만	186.8 (21.1)	117.3 (20.2)	69.5 (22.7)	
	2년~3년 미만	144.5 (16.3)	104.6 (18.0)	39.9 (13.0)	
종사상 지위	임금 근로자	3년 이상	319.4 (36.0)	221.8 (38.2)	97.5 (31.9)
		상용근로자	510.8 (57.6)	371.3 (63.9)	139.5 (45.6)
	비임금 근로자	임시·일용 근로자	327.2 (36.9)	185.2 (31.9)	142 (46.4)
		고용원 있는 자영업자	13.6 (1.5)	8.5 (1.5)	5.2 (1.7)
		고용원 없는 자영업자	27.1 (3.1)	14.1 (2.4)	13 (4.2)
무급가족종사자	7.9 (0.9)	1.6 (0.3)	6.3 (2.1)		

자료: 고용노동부, (2022), 2021년 이민자 체류 실태 및 고용조사 결과 자료 재구성

참고: 거주지를 등록한 외국인과 국적을 취득한 15세 이상을 모집단으로 하여 층화비례추출을 통해 표본을 조사한 후, 결과를 추정한 자료임

○ 외국인 근로자의 업무 특성

- 외국인의 취업 규모 순위는 전체적으로 광업·제조업과 도소매·음식·숙박업, 건설업의 순서로 나타났으며, 남자의 경우, 광업·제조업과 건설업에 종사하는 비중이 컸고, 여성의 경우 도소매·음식·숙박업과 광업·제조업의 비중이 컸음
- 사업체의 규모는 10~29명 수준의 중소기업 규모 인력 사업체에 고용되는 비중이 가장 컸으나, 그 다음으로 4명 이하의 영세업체에 고용되는 비중이 컸음. 특히 여성의 경우, 종사자 규모가 적은 사업장에 취업하는 비중이 큼
- 근속기간의 경우 두 집단 모두 3년 이상의 근속이 가장 높은 비중을 보였으며, 남성이 여성보다 장기로 근무하는 비중이 높게 나타남
- 종사상 지위에서는 남녀 모두 임금 근로자가 많았으며, 여성이 남성보다 임시·일용 근로자로 취업하는 비중이 높았음

○ 외국인 임금 근로자의 월평균 소득

- 월급 수준은 남자와 여자 모두 200~300만 원 수준이 가장 높은 비율을 보였지만, 남성이 여성에 비해 300만 원 이상을 받는 비율이 높아 보다 고소득인 경향을 보임
- 영주권자, 전문인력, 재외동포, 방문 인력, 비전문 취업의 순으로 300만 원 이상을 받는 비율이 높았으며, 한국 국적 취득자와 결혼 이민자들이 200만 원 미만을 버는 비중이 가장 높았음

〈표 2-9〉 2021년 국내 거주 외국인 임금 근로자의 월평균 소득

(단위: 천 명, %)

구분		전체 임금 근로자	100만 원 미만	100~200 만 원 미만	200~300 만 원 미만	300만 원 이상	
전체(구성비)		838 (100.0)	38.6 (4.6)	185.2 (22.1)	432.6 (51.6)	181.6 (21.7)	
남자(구성비)		556.4 (100.0)	13.4 (2.4)	76.6 (13.8)	304.8 (54.8)	161.7 (29.1)	
여자(구성비)		281.6 (100.0)	25.2 (8.9)	108.6 (38.6)	127.8 (45.4)	19.9 (7.1)	
체류 자격	국적 미취득	비전문 취업	216.0 (100.0)	0 (0.0)	32.4 (15.0)	148.7 (68.8)	35 (16.2)
		방문취업	92.8 (100.0)	1.9 (2.0)	19.8 (21.3)	52.2 (56.3)	18.9 (20.4)
		전문인력	39.1 (100.0)	0.2 (0.5)	3.3 (8.4)	23.1 (59.1)	12.4 (31.7)
		유학생	33.3 (100.0)	15.2 (45.6)	16.9 (50.8)	1.1 (3.3)	0.1 (0.3)
		재외동포	221.9 (100.0)	6.9 (3.1)	44.2 (19.9)	113 (50.9)	57.7 (26.0)
		영주	77.5 (100.0)	3.4 (4.4)	15.4 (19.9)	33.7 (43.5)	25 (32.3)
		결혼이민	55.1 (100.0)	4.3 (7.8)	20.7 (37.6)	19.3 (35.0)	10.7 (19.4)
		기타	75.8 (100.0)	4 (5.3)	21.5 (28.4)	32.6 (43.0)	17.6 (23.2)
	한국 국적 취득	26.7 (100.0)	2.7 (10.1)	11.0 (41.2)	8.8 (33.0)	4.2 (15.7)	

자료: 고용노동부. (2022). 2021년 이민자 체류 실태 및 고용조사 결과 자료 재구성

참고: 거주지를 등록한 외국인과 국적을 취득한 15세 이상을 모집단으로 하여 층화비례추출을 통해 표본을 조사한 후, 결과를 추정된 자료임

○ 외국인 임금 근로자의 보험가입 여부

- 산재보험의 경우, 전체 70% 수준의 가입 비율을 보였으나, 여자의 경우, 미가입한 비율이 남자보다 매우 높았음
- 고용보험의 경우 남자의 경우 여자보다 가입 비율이 높았으나 모두 50% 수준의 가입 비율을 보였음

〈표 2-10〉 2021년 국내 거주 외국인 임금 근로자의 보험 가입 여부

(단위: 천 명, %)

구분	전체 임금 근로자	고용보험			산재보험				
		가입	미가입	모르겠음	가입	미가입	모르겠음		
전체(구성비)	838(100.0)	(56.3)	(37.4)	(6.3)	(67.9)	(25.3)	(6.8)		
남자(구성비)	556.4(100.0)	(59.5)	(34.3)	(6.2)	(74.9)	(19.1)	(6.1)		
여자(구성비)	281.6(100.0)	(49.8)	(43.7)	(6.5)	(54.1)	(37.6)	(8.3)		
체류 자격	국적 미취득	비전문취업	216.0(100.0)	(66.1)	(31.3)	(2.6)	(91.3)	(6.6)	(2.1)
		방문취업	92.8(100.0)	(48.8)	(43.8)	(7.4)	(57.4)	(35.0)	(7.5)
		전문인력	39.1(100.0)	(64.5)	(18.9)	(16.6)	(76.5)	(8.7)	(14.8)
		유학생	33.3(100.0)	(0.6)	(75.7)	(24.0)	(10.2)	(63.4)	(26.4)
		재외동포	221.9(100.0)	(53.8)	(41.1)	(5.1)	(60.7)	(32.5)	(6.7)
		영주	77.5(100.0)	(67.0)	(29.8)	(3.4)	(67.7)	(27.5)	(4.8)
		결혼이민	55.1(100.0)	(60.8)	(33.6)	(5.4)	(63.0)	(29.9)	(7.1)
		기타	75.8(100.0)	(46.0)	(43.3)	(10.7)	(59.6)	(30.2)	(10.2)
	한국 국적 취득	26.7(100.0)	(69.3)	(28.5)	(2.6)	(67.8)	(28.1)	(4.1)	

자료: 고용노동부. (2022). 2021년 이민자 체류 실태 및 고용조사 결과 자료 재구성

참고: 거주지를 등록한 외국인과 국적을 취득한 15세 이상을 모집단으로 하여 층화비례추출을 통해 표본을 조사한 후, 결과를 추정한 자료임

2. 인천시의 외국인 주민과 근로자 현황

1) 인천시의 외국인 주민현황

□ 인천시의 지역별 외국인 주민 분포 현황

○ 전체 인구 대비 외국인 거주 인구

- 인천시의 인구 대비 외국인 거주 인구 비율은 부평구가 가장 높은 비율을 보였으며, 외국인 거주 인구 역시 가장 많았음. 다음으로 연수구와 중구가 높은 비율을 보임

〈표 2-11〉 2020년 인천시 체류자격별 외국인 주민현황

(단위: 명, %)

구분	총계 (인구 대비 비율)	한국 국적 미취득자(구성비)					한국 국적 취득자 (구성비)
		취업	결혼이민	유학생	재외 동포	기타 외국인	
인천시	131,396 (4.5)	22,450 (100)	11,771 (100)	5,177 (100)	22,213 (100)	37,601 (100)	16,100 (100)
중구	6,925 (5.0)	994 (4.4)	760 (6.5)	44 (0.8)	1,090 (4.9)	2,361 (6.3)	820 (5.1)
동구	1,839 (3.0)	327 (1.5)	201 (1.7)	0 (0.0)	229 (1.0)	437 (1.2)	287 (1.8)
연수구	21,296 (5.5)	3,035 (13.5)	1,305 (11.1)	1,901 (36.7)	4,430 (19.9)	7,921 (21.1)	1,049 (6.5)
남동구	22,262 (4.2)	5,742 (25.6)	1,996 (17.0)	456 (8.8)	2,879 (13.0)	5,761 (15.3)	2,570 (16.0)
부평구	30,005 (6.0)	3,182 (14.2)	2,550 (21.7)	399 (7.7)	7,252 (32.6)	8,431 (22.4)	5,176 (32.1)
계양구	7,212 (2.5)	746 (3.3)	943 (8.0)	384 (7.4)	832 (3.7)	1,732 (4.6)	1,098 (6.8)
서구	22,633 (4.2)	6,080 (27.1)	2,110 (17.9)	148 (2.9)	2,683 (12.1)	5,918 (15.7)	2,512 (15.6)
미추홀구	17,081 (4.2)	1,656 (7.4)	1,702 (14.5)	1,836 (35.5)	2,671 (12.0)	4,632 (12.3)	2,357 (14.6)
강화군	1,723 (2.6)	517 (2.3)	168 (1.4)	8 (0.2)	117 (0.5)	344 (0.9)	182 (1.1)
옹진군	420 (2.2)	171 (0.8)	36 (0.3)	0 (0.0)	30 (0.1)	64 (0.2)	49 (0.3)

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

○ 체류자격별 외국인 주민의 지역적 분포

- 취업을 위해 입국한 외국인 비율은 서구와 남동구에서 가장 높았음
- 결혼이민과 국적 취득자, 재외동포 등은 부평구와 남동구, 서구의 순으로 높은 경향을 보임
- 유학생은 연수구와 미추홀구에서 높은 비율을 보임

〈표 2-12〉 2020년 인천시 외국인 주민의 국적 현황

(단위: 명, %)

구분 (구성비)	총계	중국	중국 (한국계)	베트남	태국	동북아 시아	동남 아시아	서남아 시아	기타
인천시	99,212 (100)	11,983 (100)	33,580 (100)	9,795 (100)	7,822 (100)	5,404 (100)	7,778 (100)	4,351 (100)	18,499 (100)
중구	5,249 (5.3)	1,226 (10.2)	1,639 (4.9)	352 (3.6)	286 (3.7)	785 (14.5)	258 (3.3)	77 (1.8)	626 (3.4)
동구	1,195 (1.2)	166 (1.4)	430 (1.3)	124 (1.3)	122 (1.6)	87 (1.6)	144 (1.9)	57 (1.3)	60 (0.3)
연수구	18,592 (18.7)	1,111 (9.3)	1,980 (5.9)	1,840 (18.8)	685 (8.8)	743 (13.7)	445 (5.7)	461 (10.6)	11,324 (61.2)
남동구	16,834 (17.0)	1,754 (14.6)	4,815 (14.3)	2,249 (23.0)	1,951 (24.9)	687 (12.7)	2,391 (30.7)	1,256 (28.9)	1,731 (9.4)
부평구	21,814 (22.0)	3,236 (27.0)	14,304 (42.6)	1,029 (10.5)	874 (11.2)	732 (13.5)	715 (9.2)	264 (6.1)	656 (3.5)
계양구	4,637 (4.7)	579 (4.8)	1,446 (4.3)	769 (7.9)	515 (6.6)	529 (9.8)	319 (4.1)	135 (3.1)	343 (1.9)
서구	16,939 (17.1)	1,404 (11.7)	4,149 (12.4)	1,800 (18.4)	2,459 (31.4)	758 (14.0)	2,626 (33.8)	1,584 (36.4)	2,157 (11.7)
미추홀구	12,497 (12.6)	2,438 (20.3)	4,649 (13.8)	1,372 (14.0)	713 (9.1)	1,027 (19.0)	511 (6.6)	379 (8.7)	1,404 (7.6)
강화군	1,154 (1.2)	51 (0.4)	137 (0.4)	198 (2.0)	183 (2.3)	52 (1.0)	284 (3.7)	105 (2.4)	143 (0.8)
옹진군	301 (0.3)	18 (0.2)	31 (0.1)	62 (0.6)	34 (0.4)	4 (0.1)	85 (1.1)	33 (0.8)	23 (0.1)

자료: 행정안전부. (2021). 지방자치단체 외국인 주민현황 통계표 재구성

참고: 기타: 미국, 러시아, 우즈베키스탄 등 포함

○ 인천시 국적별 외국인 주민 분포

- 한국계 중국 국적과 중국 국적은 모두 부평구에서 많은 비중이 거주하고 있으며, 동북아시아 지역 출신과 중국 국적은 또한 미추홀구에서 높은 비율을 보임
- 베트남과 태국 국적의 거주 외국인들은 남동구와 서구에서 거주하는 비중이 높았음. 이러한 경향은 동남아시아와 서남아시아에서도 유사하게 나타남
- 북미, 러시아, 우즈베키스탄 등이 포함된 기타 지역 출신 외국인들은 연수구에 밀집하여 거주하는 경향을 보였고, 이는 3국이 모두 유사한 경향을 보였음

2) 인천시의 외국인 근로자 현황

□ 인천시의 취업 자격 유형별 외국인 근로자 현황

○ 성별에 따른 취업 자격 유형 분포

- 전체 외국인 중, 전문 취업 자격으로 인천에 거주하는 외국인 비율은 10% 이하이며, 특정 활동 취업유형과 회화 강사 유형이 큰 비중을 차지했음
- 전문 취업 유형과 비전문 취업유형 대부분에서 남자의 비율이 여자의 비율보다 높았으나, 회화 강사에서는 여자의 비율이 높았고, 방문취업에서는 비슷한 수준을 보임

○ 거주지역에 따른 취업 자격 유형 분포

- 전문 취업 자격의 외국인들은 연수구에서 거주하는 비율이 가장 높았으며, 서구와 남동구에서도 높은 경향을 보임
- 비전문 취업 자격 중 고용허가제의 적용을 받는 근로자들은 서구와 남동구에서 큰 비율이 거주하였고, 방문취업 근로자들은 연수구와 부평구에서 많이 거주함

〈표 2-13〉 2020년 인천시 취업 자격 유형별 외국인 근로자 현황

(단위: 명, %)

구분 (구성비)	전문 취업					비전문 취업			기타
	전문 취업 계	회화 강사	특정 활동	전문 취업 기타	비전문 취업 계	고용 허가제	방문 취업		
총계	22,064 (100)	1,930 (100)	436 (100)	1,039 (100)	455 (100)	19,830 (100)	11,668 (100)	8,162 (100)	304 (100)
남자	17,602 (79.8)	1,300 (67.4)	172 (39.4)	785 (75.6)	343 (75.4)	16,011 (80.7)	11,196 (96.0)	4,815 (59.0)	291 (95.7)
여자	4,462 (20.2)	630 (32.6)	264 (60.6)	254 (24.4)	112 (24.6)	3,819 (19.3)	472 (4.0)	3,347 (41.0)	13 (4.3)
강화군	502 (2.3)	16 (0.8)	7 (1.6)	9 (0.9)	0 (0.0)	486 (2.5)	446 (3.8)	40 (0.5)	0 (0.0)
계양구	731 (3.3)	64 (3.3)	29 (6.7)	35 (3.4)	0 (0.0)	665 (3.4)	380 (3.3)	285 (3.5)	2 (0.7)
남동구	5,638 (25.6)	198 (10.3)	50 (11.5)	139 (13.4)	9 (2.0)	5,377 (27.1)	4,305 (36.9)	1,072 (13.1)	63 (20.7)
동구	308 (1.4)	12 (0.6)	2 (0.5)	10 (1.0)	0 (0.0)	287 (1.4)	198 (1.7)	89 (1.1)	9 (3.0)
미추홀구	1,640 (7.4)	155 (8.0)	26 (6.0)	74 (7.1)	55 (12.1)	1,382 (7.0)	539 (4.6)	843 (10.3)	103 (33.9)
부평구	2,994 (13.6)	121 (6.3)	50 (11.5)	61 (5.9)	10 (2.2)	2,863 (14.4)	527 (4.5)	2,336 (28.6)	10 (3.3)
서구	5,905 (26.8)	297 (15.4)	86 (19.7)	159 (15.3)	52 (11.4)	5,605 (28.3)	4,623 (39.6)	982 (12.0)	3 (1.0)
연수구	3,096 (14.0)	692 (35.9)	156 (35.8)	348 (33.5)	188 (41.3)	2,380 (12.0)	260 (2.2)	2,120 (26.0)	24 (7.9)

자료: 법무부. (2021). 2020 출입국·외국인 정책 통계 연보

참고: 기타: 선원취업과 관광취업 포함. 전문 취업 기타: 교수, 연구, 기술지도 등 포함

제3절 외국인 근로자 관련 법령 및 조례

1. 외국인 및 외국인 근로자 관련 법령과 제도

1) 외국인 및 근로자의 개념과 법령

□ 외국인 및 외국인 근로자의 개념

○ 외국인(권오철·금창호, 2020)

- 외국인은 대한민국의 국적을 가지지 아니하는 사람을 의미하지만, 정책 목적과 규정에 따라 적용의 대상이 달라짐
- 등록외국인: 90일을 초과하여 대한민국에 체류하기 위해 관련 부처에 등록한 외국인으로서 정부의 정책이 수행되는 기본이 됨
- 외국인 주민: 한국에서 거주하며 생계 활동에 종사하고 있는 외국인을 비롯하여, 한국문화와 생활에 익숙하지 않은 한국 국적 취득자 등을 포함하는 개념으로서 법적 용어는 아니지만²⁾, 정부의 정책대상을 규정하는 용어로 활용됨

○ 외국인 근로자

- 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내 소재의 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하려는 사람을 의미함(권오철·금창호, 2020)
- 외국인 근로자의 고용에 관한 사항을 규율하는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」은 시행령에 의해, 비전문 취업 체류자만을 대상으로 적용함
- 비전문 취업 체류자가 점차 감소하고, 결혼 이민자와 해외동포 등 정주 기간과 취업 활동의 제한이 약한 외국인이 증가하고 있는 상황을 고려할 때, 정책대상으로서 외국인 근로자는 법의 적용을 받는 대상보다 포괄적으로 접근할 필요가 있음

2) 「지방자치법」은 지방자치단체의 구역 안에 주소를 가진 자를 주민으로 규정하여, 외국인도 주민이 포함됨을 유권해석할 수 있음. 하지만 외국인의 주민으로서의 지위에 대한 명확한 규정은 존재하지 않음(권오철, 금창호, 2020)

〈표 2-14〉 외국인 관련 법률상 용어

용어	관련법률	규정 내용
외국인	출입국관리법	• 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람
등록외국인		• 대한민국에 90일을 초과하여 체류하기 위해 외국인등록을 한 외국인
전문 외국인력		• 전문기술을 보유하고 있는 근로자로서 거주 및 고용에 대한 제한이 약함
외국국적동포	재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률	• 부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국 국적을 취득하여, 현재 대한민국 국적을 가지고 있지 않은 외국인
다문화가족	다문화가족 지원법	• 한국 국적을 가진 자와 결혼한 이민자와 국적 취득자의 가족으로서 한국인 배우자 및 자녀도 포함
재한외국인	재한외국인 처우 기본법	• 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자
결혼 이민자		• 대한민국 국민과 혼인한 적이 있거나 혼인 관계에 있는 재한 외국인
외국인 근로자	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률	• 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람

출처: 권오철·김창호. (2020), 10-11p 표 <2-1> 재구성
윤석진·문재철. (2021), 4p 표 <2-1> 재구성

□ 외국인 및 외국인 근로자 관련 법률

○ 일반적 현황

- 한국은 외국인 주민을 ‘다문화가족’으로 인식하여, 가족 중심의 지원정책을 전개하는 경향이 강함(김도형·박승규, 2019)
- 외국인 근로자와 유학생 등에 관한 포괄적인 정책은 「재한외국인 처우 기본법」에 근거한 외국인 정책 기본계획을 통해 수립되고 시행됨
- 외국인 주민 정책과 관련 법령은 복수의 부처들이 고유 업무를 담당하며, 지방자치단체 및 민간단체와 연계하여 수행하게 됨

○ 외국인 근로자 지원 법률

- 외국인 근로자 고용법: 차별금지, 기숙사, 보증보험 등의 보호 규정과 함께 상담, 교육, 의료 등의 사업을 수행하는 외국인 근로자 지원센터의 운영 근거를 마련함(이소영, 2013, 윤석진·문제석, 2021)
- 다문화가족 지원법: 다문화가족 지원센터를 통해 외국인 근로자들이 제공 받을 수 있는 다양한 지원사업 실시됨
- 행정안전부 외국인 표준 조례안: 지방자치단체가 거주 외국인의 지역사회 생활 정착을 지원하는 조례를 제정하도록 제시함
- 이러한 지원들에도 불구하고, 정부의 법률과 정책이 다문화가족 지원에 초점을 맞추어 따라 외국인 근로자들의 한국 사회에 대한 정착과 통합이 미흡하다는 비판 존재(이혜경, 2020)

〈표 2-15〉 외국인 관련 법률과 소관 부처

소관 부처	법률	내용
법무부	국적법	• 대한민국 국민이 되는 출생 및 귀화의 요건을 규정
	난민법	• 난민의 지위와 처우 등에 관한 사항을 규정
	출입국관리법	• 국민과 외국인 출입국 및 외국인 체류 관리 • 외국인의 체류자격과 활동 범위 등을 규정
	재한외국인 처우 기본법	• 재한외국인에 대한 처우 등에 관한 기본적인 사항 규정 • 외국인 정책의 수립 및 추진체계, 국민과 재한외국인이 더불어 살아가는 환경조성 등에 대한 내용을 규정
	그 외 재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률과 법교육지원법 등 있음	
고용노동부	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률	• 외국인 근로자의 체계적 도입과 관리, 보호 등에 관한 내용을 규정
여성가족부	다문화가족 지원법	• 다문화가족 구성원의 안정을 위한 지원과 사회통합에 필요한 서비스 지원 체계 등을 규정
	그 외 결혼중개업의 관리에 관한 법률 등 있음	
문화체육관광부	국어기본법, 도서관법, 문화예술진흥법 등	• 외국인의 사회 적응 및 참여와 교류 등을 지원하는 사항에 관한 규정

출처: 김도형·박승규. (2019), 19-25p 표로 정리

2) 외국인의 체류자격과 외국인 노동 관련 제도

□ 외국인의 체류자격과 활동 범위

○ 외국인 장기체류자격

- 외국인은 「출입국관리법」 과 시행령에 규정된 체류자격에 의해 활동 범위와 정주 가능 기간 등이 제약을 받음

〈표 2-16〉 외국인 장기 및 영구 체류자격

체류자격	해당하는 사람과 활동 범위
A-1~A-3	• 정부가 승인한 업무를 수행하거나 협정을 맺은 사람과 그 가족으로서 외국인 등록이 면제되거나 특권을 가짐
D-1~D-10	• 유학, 연수 등의 교육과, 취재, 종교 등의 업무수행을 목적으로 한국에 거주하는 사람으로서 취업이 제한되어 있음. 다만 구직(D-10)의 경우, 전문인력으로서 구직활동을 하는 것이 인정된 사람임
E-1~E-7	• 교수, 연구자, 강사 및 기술지도, 변호사 등의 전문직업, 예술활동가 등 전문성을 인정받는 업무에 종사하기 위해 취업한 사람 또는 정부가 지정하는 활동에 종사하려는 사람으로서 비전문 취업에 비해 근무처의 이동과 정주 기간에 대해 혜택을 받음
E-8, H-1	• 계절 근로와 관광취업 등 제한된 업종 내에서 단기간 취업 활동을 하는 것이 승인됨
E-9, H-2	• 정부가 규정한 단순 노무 업무의 취업 활동을 위해 입국한 인력으로서 취업 업종과 정주 기간이 제한됨
F-2, F-4~F-6	• 거주, 재외동포, 영주, 결혼이민 등 정주의 기회 및 권리를 가진 사람으로서 취업 활동의 제한을 받지 않음. 다만 재외동포의 경우, 공익과 국내 노동시장의 보호 등의 사유로 인한 취업의 제한이 가능함.
F-1, F-3	• 국내 체류하고 있는 거주자 또는 전문가들의 친족 또는 업무 동반인

출처: 윤자호. (2021), 2-4p 표로 정리

법무부. (2021), 2021년 이민자체류실태및고용조사결과, 76p 표. 장기체류자격 재구성

□ 외국인 근로자 채용제도

○ 고용허가제도

- 시장 존중의 원칙: 인력난을 겪고 있는 사업장에 이주노동자를 합법적으로 고용할 수 있게 하는 제도로써 업종과 규모는 외국인력정책위원회가

국내 경제·노동시장 등의 상황을 종합적으로 고려하여 결정함(윤석진·문재철, 2021)

- 보충성의 원칙: 사업자는 외국인 근로자를 고용하기 전에 내국인을 고용하기 위한 노력을 하여야 하며, 사업장별 채용 한도가 정해져 있음(윤자호, 2021)
- 투명성의 원칙: 정부의 관리를 통해 동남아 지역을 위주로 하는 16개국과 협약을 맺고, 국가별로 특화업종을 지정하여 사업장에 배치함(윤자호, 2021)
- 단기순환의 원칙: 입국일로부터 3년간 근무하며 1회 연장 시 추가 1년 10개월 근무 및 최대 9년 9개월 근무 가능함. 최근에는 숙련기능 점수 제도를 통해 동일 사업장에서 장기근무 시, 전문 취업 자격(E-7)으로 변경하는 것이 가능하게 됨³⁾
- 차별금지의 원칙: 고용허가제의 인력은 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법에 의해, 노동 관계법령의 적용에 대해 내국인과 동등한 대우

○ 특례 고용허가제도(방문취업)

- 중국 및 구소련 국적의 동포를 대상으로 입국 후, 구직활동을 통해 사업자와 근로계약을 체결할 수 있도록 함(윤석진·문재철, 2021)
- 방문취업 근로자의 규모와 채용할 수 있는 업종, 체류 기간 등이 제한되어 있지만, 근로자가 업종과 사업장을 선택화하고, 추후 이동할 수 있다는 점에서 고용허가제보다 활동이 자유로움(윤자호, 2021)
- 재외동포의 자격이 완화되면서, 연령과 학력 수준, 근속기간 등에 따라 체류자격을 변경할 수 있는 기회가 많아지면서 방문취업 근로자의 수는 점차 감소하고 있음(법무부, 2021)

3) 법무부 홈페이지, (2022. 8. 16.)

<https://www.immigration.go.kr/immigration/1521/subview.do>

2. 외국인 및 외국인 근로자 관련 지방자치단체 조례와 인천시 사례

1) 외국인 및 외국인 근로자 관련 지방자치단체의 조례

□ 외국인 주민 및 다문화가족 지원조례

○ 행정안전부 외국인 주민 관련 통합표준안

- 행정안전부는 2005년 거주 외국인지원 표준 조례안을 마련하였고, 2011년에는 다문화가족 지원법에 근거한 다문화가족 지원 표준 조례안을 발표함. 2012년 양 조례의 중복을 정비한 통합표준안 발표
- 통합표준안은 외국인 주민 지원계획의 수립 및 시행, 평가 등을 수행하도록 하고, 민간과의 교류 및 외국인 주민의 참여를 촉진하는 협의회, 자문회의 등을 규정함(권오철·김창호, 2020)

○ 광역자치단체의 외국인 주민 관련 조례 현황

- 모든 광역자치단체가 거주 외국인과 다문화가족의 지원을 위한 개별 조례안 또는 통합 조례안을 마련하였음
- 지역 특성에 적합한 정책 근거로 활용: 고려인 등의 특정 대상을 지원하기 위한 조례나 외국인의 참여 촉진을 목적으로 하는 조례, 행정안전부의 표준안에서 명시되지 않았던 추가적인 지원을 위한 조례 등이 추가되는 사례가 나타나고 있음(유민이 외, 2019)

〈표 2-17〉 광역지자체 조례 현황

조례	광역지자체
외국인 주민 및 다문화가족 지원 조례(통합)	서울, 인천, 광주, 대구, 강원도, 충북, 충남, 경북, 전북
외국인 주민 지원 조례(개별) 다문화가족 지원 조례(개별)	대전, 부산, 울산, 경기도, 경남, 전남, 제주
고려인 등 특정 대상 지원조례	광주, 경기도, 충남
시정 참여, 건강지원, 인권 보호 등 특정 목적을 위한 조례	대전, 광주, 경기도, 제주도

출처: 유민이 외. (2019), 38-40p 재구성

○ 외국인 근로자와 관련된 광역지자체의 조례 현황

- 인천시를 제외하고 외국인 근로자에 관한 별도의 조례를 갖춘 광역지방자치단체 부재함(윤석진·문재철, 2021)
- 대부분의 외국인 주민 및 다문화가족 지원조례 등의 경우, 외국인 근로자에 대한 보호를 직접적으로 규정하지는 않지만 「지방자치법」상 지자체 내에 90일을 초과하여 거주하며, 생계 활동에 종사할 경우 주민으로 해석이 가능하기 때문에 조례에 근거한 지원이 가능함
- 서울특별시는 조례의 외국인 주민에 대한 지원 범위를 규정함에 있어서 외국인 노동자 권익 및 인권 보호를 명시하였으며, 경기도의 외국인 인권 지원에 관한 조례 역시 외국인 근로자의 보호를 직접적으로 규정하였음

2) 인천시의 외국인 근로자 지원 관련 조례

□ 「인천광역시 외국인 주민 및 다문화가족지원」 조례

- 외국인 주민, 다문화가족, 결혼 이민자의 지원방안 규정함(윤석진·문재철, 2021)
 - 차별 방지를 위한 교육·홍보와 권익 및 인권 보호를 위한 상담 및 지원
 - 전문외국인력의 법적 지위 및 처우개선에 필요한 제도와 시책
 - 사업상 필요한 행정서비스 제공과 생활편의, 보건의료 등의 서비스를 제공함

□ 「인천광역시 외국인 근로자 지원센터 설치 및 운영 등에 관한 조례」

- 외국인 근로자 지원센터의 설립
 - 2022년 외국인 근로자 지원에 특화된 정책 수단으로 센터 설립 및 운영에 필요한 사항을 규정함으로써, 외국인 근로자 인권 보호와 권익 신장을 위하여 필요하다고 인정하는 사업의 수행 근거 마련(윤석진·문재철, 2021)
 - 외국인 근로자의 범위: 지원대상을 외국인 근로자 고용에 관한 법률의 적용대상뿐만 아니라, 인천시에 거주하거나 인천 소재 사업장에서 근로를

제공하려는 자로서 포괄적으로 규정함(윤석진·문재철, 2021)

○ 조례에 규정된 외국인 근로자 지원센터의 업무

- 외국인 근로자에 대한 실태조사
- 외국인 근로자에 대한 상담과 고용제도 홍보 등 국내 생활 적응 지원
- 외국인 근로자의 한국문화 이해증진 관련 사업

제4절 외국인 근로자 정책

1. 중앙정부와 지방자치단체의 외국인 정책 현황

1) 외국인 정책의 추진체계

□ 외국인 정책의 개념과 의의

○ 외국인 정책의 개념

- 국경 및 출입국 관리, 국적 부여 정책과 이민자 사회통합 정책 등을 포괄하는 개념(법무부, 2018)

○ 외국인 정책의 의의

- 대한민국에서 거주하고 있는 외국인의 사회구성원 자격 부여 및 생활환경 조성에 관한 사항을 종합적인 관점에서 다룸(법무부, 2018)

□ 외국인 정책의 추진체계

○ 총리실 위원회의 총괄 조정기능

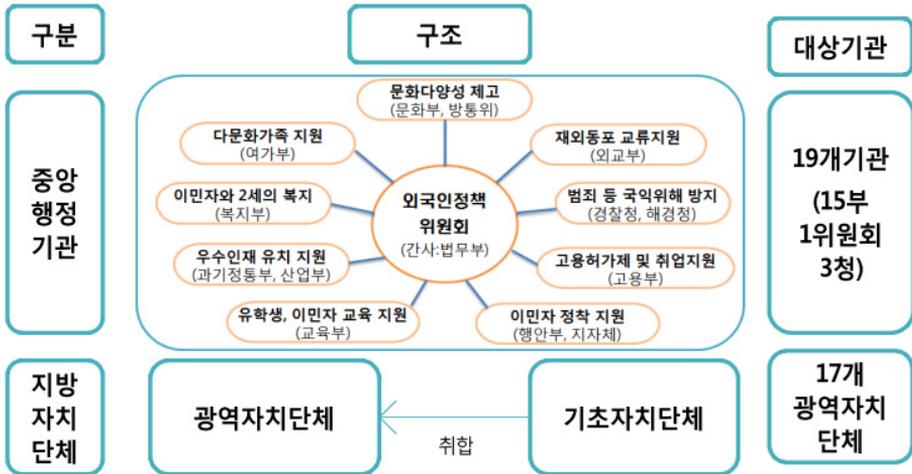
〈표 2-18〉 외국인 주민 정책 관련 위원회 구조

구분	외국인정책위원회	다문화가족정책위원회	외국인력정책위원회
구성	국무총리를 위원장으로 하여, 간사부처 및 관련 부처 장관과 민간위원		
근거 법률	재한외국인처우기본법	다문화가족지원법	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률
주요 기능	외국인 정책 기본계획 수립과 관련된 심의 및 조정	다문화가족정책기본계획의 수립과 관련된 심의 및 조정	외국인 근로자 도입업종 및 규모 등의 주요 사항을 심의 및 조정
간사부처	법무부	여성가족부	고용노동부

출처: 이현우 외. (2020), 31p 〈표 2-5〉 재구성

- 외국인 정책 기본계획의 수립: 복수의 관련 부처들이 외국인정책위원회에 참여하여 5년간의 장기계획을 수립함. 기본계획에 맞춰 각 부처와 지방자치단체는 매년 시행계획의 수립과 평가를 수행하고, 법무부와 광역자치단체가 취합함(조영희·박민정, 2018)

〈그림 2-1〉 외국인 정책의 추진체계



출처: 조영희·박민정. (2018), 20p 그림 〈III-1〉 인용

- 중앙부처의 역할
 - 각 부처가 지방자치단체와 민간단체 등과의 연계를 통해 서비스를 공급
- 지방자치단체와 민간의 역할
 - 지방자치단체의 역할: 중앙부처의 정책을 공유하여 수행하는 공동과제와 지역 내 외국인 주민 대상 자체 과제를 수행함. 경기도, 서울특별시 등의 경우, 자체 장기 기본계획을 수립함(유민이 외, 2019)
 - 민간의 역할: NGO, 기업 등이 자율적으로 서비스 공급하거나, 정부예산의 지원을 받아 업무를 위탁 수행함(이현우 외, 2020)

2) 제3차 외국인 정책 기본계획

□ 2008-2017년 1차, 2차 외국인 정책 기본계획의 추진 결과

○ 추진과제 수와 예산

〈표 2-19〉 2008-2017년 외국인 정책 기본계획 추진과제와 예산

구분	과제 수	투입예산
1차 2008-2012	중앙행정기관: 677개 지방자치단체: 2,984개	중앙행정기관: 6,406억 지방자치단체: 6,958억 총 계: 13,364억
2차 2013-2017	중앙행정기관: 800개 지방자치단체: 4,003개	중앙행정기관: 21,770억 지방자치단체: 11,337억 총 계: 33,107억
총합	중앙행정기관: 1,477개 지방자치단체: 6,987개	중앙행정기관: 28,176억 지방자치단체: 18,295억 총 계: 46,471억

출처: 법무부 2018. (2020), 12p 표로 재구성

○ 성과

- 외국인 관광객 수와 투자유지 증가
- 외국인의 한국 사회 이해를 위한 사회통합프로그램 운영
- 차별 방지와 의료 서비스 지원을 통해 외국인 인권 증진

○ 한계

- 우수 외국 인재의 유치 미흡 및 비전문인력의 장기거주 진행
- 외국인 증가에 대한 사회적 불안감과 부정적 인식 강화
- 결혼 이민자 위주의 정책에 대하여, 그 외의 재한외국인 지원과의 형평성 문제 제기됨(법무부, 2018)

□ 3차 외국인 정책 기본계획

○ 3차 외국인 정책 기본계획의 과제 및 예산 규모

- 3차 외국인 정책 기본계획은 2018년부터 2022년까지로 2023년부터는 4차 외국인 정책 기본계획을 수립하여 시행하게 됨
- 2022년 외국인 정책 시행계획의 과제 수는 1,241개이며, 예산은 약 6043.5억 원임

〈표 2-20〉 22년 외국인 정책 시행계획 과제 및 예산 규모

(단위: 개, 백만 원)

구분	합계		중앙부처		지자체	
	과제 수	예산	과제 수	예산	과제 수	예산
합계	1,241	604,347	168	323,353	1,073	280,994
1. 개방	114	244,822	39	194,630	74	50,192
2. 통합	719	187,936	37	31,830	682	156,106
3. 안전	42	480	25	13,052	17	467
4. 인권	292	55,003	44	18,705	248	36,298
5. 협력	75	103,094	23	65,163	52	37,931

출처: 법무부. (2022), 9p 과제 및 예산 규모 현황표 인용

○ 계획의 수행에서 업무 소관 중앙부처와 지방자치단체의 역할

- 외국인 정책 기본계획의 수행은 5개의 정책목표 아래 선정된 중점과제와 연관성이 높은 중앙부처가 세부 추진과제를 기획·수립하는 방식으로 이루어짐(조영희·박민정, 2020)
- 제3차 기본계획에서 거버넌스의 중요성이 강조되고 중앙부처-지방자치단체-시민사회 간의 협력 강화가 별도의 중점과제로 포함되면서, 지방자치단체의 역할이 강조되고 있음(이현우 외, 2020)

〈표 2-21〉 외국인 주민 정책 관련 위원회 구조

정책목표	중점과제	소관 부처	지방자치단체 역할
국민이 공감하는 질서있는 개방	우수인재 유치 및 성장지원 강화	법무부, 산업부, 교육부, 고용부, 문체부, 해수부, 국토부, 외교부, 벤처부	<ul style="list-style-type: none"> 지역산업 및 특성화 학문 연계한 유학생 유치 지원 구인난이 심한 낙후지역 소재 사업장에 대한 외국인 고용 비율 확대를 통해 지역 간 불균형 해소
	성장동력 확보를 위한 취업이민자 유치 활용		
	관광객 및 투자자 등 유치를 통한 경제 활성화		
	이민자 유입 체계 고도화 및 체류 국적 제도 개선		
이민자의 자립과 참여로 통합되는 사회	이민단계별 정착지원 및 사회통합 촉진	법무부, 고용부, 여가부, 농식품부, 복지부, 행안부	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 집중 거주지역 개선을 위한 실태조사 실시 집중 거주유형별 표준 사업 모델 개발 및 법적 근거 마련 적극적 참여 활성화 정책 유관기관 네트워크 구축, 지역 특화형 서비스 모델 개발
	이민자의 자립 지원		
	이민자의 지역사회 참여 확대		
국민과 이민자가 함께 만들어 가는 안전한 사회	안전하고 신속한 국경관리 체계 구축	법무부, 경찰청, 국토부, 해수부, 해양청	
	체류 외국인 관리체계 선진화		
인권과 다양성이 존중되는 정의로운 사회	이민자 인권 보호 체계 강화	해수부, 경찰청, 고용부, 여가부, 법무부, 교육부, 문체부, 복지부, 외교부	<ul style="list-style-type: none"> 세계인주간 및 세계인의 날 행사에 지역 주민과 이민자의 참여 활성화
	문화 다양성 증진 및 수용성 확대		
	동포와 함께 공존 발전하는 환경조성		
	국제사회가 공감하는 난민 정책 추진		
협력에 바탕한 미래 지향적 거버넌스	이민 관련 국제협력 증진	법무부, 행안부, 통계청, 외교부, 여가부	<ul style="list-style-type: none"> 중앙-지자체 간 협의체 구성 지자체 역할 및 인프라 확대 추진 (이민전담부서 도입 및 기본계획 수립 시 지자체 참여를 위한 법적 기반 마련)
	중앙부처 지자체 시민사회 협력 강화		
	이민정책 및 연구기반 구축		

출처: 조영희·박민정. (2020), 20-21p 표로 재구성
이현우 외. (2020), 28p 표로 재구성

3) 중앙부처와 지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책

□ 중앙부처

- 외국인 노동자 지원센터 운영
 - 고용노동부와 한국산업인력공단은 외국인노동자 지원센터를 지정·위탁하여 운영하고 있음(고용노동부, 2019)
 - 외국인노동자 지원센터는 외국인 근로자에 대한 고충 상담과, 한국어, 법률 등의 교육프로그램, 국내 생활 적응 서비스 등을 제공함
- 외국인력상담센터 운영
 - 외국인 근로자와 외국인고용사업주가 시간과 장소에 구애 없이 전화상담을 받을 수 있도록 고충 해결을 지원하는 콜센터 운영
 - 외국인 근로자가 3자 동시통역을 통해 자국어로 상담을 받는 것이 가능하며, 업무와 관련된 서류 등의 번역 서비스 지원함

□ 지방자치단체

- 기초 지방자치단체의 외국인 근로자 지원조례 제정
 - 지방자치단체 중 법규에서 명확하게 규정되지 않은 서비스의 제공을 위해, 조례를 제정하여 근거를 마련하는 경우 존재(ex: 성동구 외국인 근로자센터 설치 및 운영 조례)(윤석진·문재철, 2021)
 - 법제처는 조례의 제정이 외국인 근로자의 고용이나 관리를 위한 것이기 보다는 지역 주민으로서 적응을 지원하기 위한 것일 때, 「재한외국인 처우 기본법」에 근거한 자치사무에 관한 규정으로서 상위법을 위반하지 않는다고 밝힘⁴⁾
 - 정희옥·박명아(2018)가 지방자치단체의 외국인지원 조례를 비교 분석한 연구 결과, 지자체의 자체 규정이 상위법인 「재한외국인 처우 기본법」과

4) 법제처 홈페이지(2022. 08. 16). 전자정부 부리집 의견제시 사례
<https://www.moleg.go.kr/lawinfo/reglAnalysis/reglAnalysisInfo.mo?mid=a10107020000&caseSeq=2021000357¤tPage=1&keyField=&keyWord=&fmDt=&toDt=>

공통점도 많았으나, 지역의 외국인 유형과 규모에 따라 차이가 발생하는 것으로 나타나, 지방자치단체의 조례를 통해 보다 지역에 적합한 외국인 지원이 가능할 수 있음을 보여줌

○ 지방자치단체의 외국인 근로자 지원시설 운영

- 지방자치단체는 「재한외국인 처우 기본법」을 근거로 하여 외국인 근로자를 포함하여 종합적으로 외국인을 지원하는 시설을 운영하거나, 조례의 근거를 마련하여 외국인 근로자를 집중적으로 지원하는 시설을 운영할 수 있음(윤석진·문재철, 2021)
- 2017년 기준 전국 58개의 외국인 주민 지원센터가 지방비를 통해 운영되고 있음.⁵⁾ 하지만 지방자치단체 예산의 한계로 인해 전문가이기보다는 공무원과 자원봉사자 등으로 구성된 평균 6명 수준의 인력이 서비스를 지원함.
- 많은 지방자치단체가 외국인지원시설을 자체적으로 마련하여 운영할 경우, 유사한 서비스가 중복되어 비효율이 발생할 것이며, 열악한 예산으로 형식적으로 운영될 것이라는 우려가 존재함(윤석진·문재철, 2021)

2. 인천시의 외국인 정책과 외국인 근로자 지원정책 현황

1) 2022년 인천시 외국인 정책 시행계획

□ 과제 현황(법무부, 2022)

○ 주요 사업

- 사업 규모: 2022년 26개 사업, 144.7억 원 예산 계획
- 주요 사업: 외국교육기관 유치 지원사업, 외국인 환자 유치 활성화, 결혼 이민자 조기 적응 강화 사업에 예산의 약 90% 사용
- 의료 서비스 지원: 국비와 시비의 매칭 예산을 통해 외국인 근로자 및 자녀에게 의료혜택 지원

5) 2017년도 지방비 운영 외국인 주민 지원센터 현황. 행정안전부 내부자료

2) 인천시의 외국인 근로자 지원정책

□ 인천시 외국인 근로자 지원 기관(윤석진·문재철, 2021)

- 인천 외국인노동자 지원센터
 - 고용노동부가 지정한 외국인노동자 지원 지역거점센터 중 하나로서 13명의 인력이 외국인 근로자를 위한 상담, 교육, 기타 생활 지원사업을 수행하고 있음
- 미추홀 외국인 근로자 지원센터
 - 인천시 미추홀구의 부설기관으로 3명의 인력이 근무하며, 주요 지원활동은 상담사업임
 - 특화사업으로 한국어 교육과 의료, 문화, 체육 사업 등을 수행함
- 인천 외국인 종합지원 센터
 - 인천시에서 직영으로 운영하는 외국인 주민 지원 기관으로 2명의 인력과 자원봉사자를 활용하여 상담 데스크와 교육사업 등을 수행함

제 3 장

외국인 근로자 실태조사

제1절 조사설계

제2절 설문조사 결과

제3절 심층 면접 결과

제3장 외국인 근로자 실태조사

제1절 조사설계

1. 조사 개요

1) 설문조사

□ 설문의 내용적 범위

- 인천광역시에 거주하고 있는 외국인 근로자의 실태를 파악하기 위해 자기 기입식에 의한 설문조사 실시
- 설문은 응답자의 일반사항, 가족 환경, 생활실태(건강, 소득 및 주거, 노동, 주관적 만족도), 외국인 정책 인식 등의 내용으로 구성되었음
- 일반사항
 - 성, 연령, 최종학력, 출신 국적
 - 한국 국적 취득 여부, 국적 및 영주권 취득 의향
 - 한국 거주기간, 인천 거주기간, 한국 온 이유, 희망 체류 기간
 - 한국어 수준, 한국어 학습 의향
 - 한국 생활에서의 불편 사항
- 가족에는 다음과 같은 내용이 포함되었음
 - 혼인 여부
 - 자녀 여부
 - 취학연령 자녀의 학교 재학 여부
 - 취학연령 자녀의 학교 미재학 이유

○ 건강

- 주관적 건강 상태
- 아파도 병원에 가지 못한 경험
- 아파도 병원에 가지 못한 이유

○ 소득 및 주거

- 평균 소득(평균 임금)
- 주거 유형
- 주거 보유 형태

○ 노동

- 고용보험 가입 여부
- 산재보험 가입 여부
- 직종
- 직장동료와의 관계
- 상사와의 관계
- 직업에 대한 애착
- 이직 의도

○ 주관적 만족도

- 가족관계 만족도
- 사회관계 만족도
- 직업 만족도
- 소득 만족도
- 주거환경 만족도
- 전반적 한국 생활 만족도

○ 외국인 정책 인식

- 인천광역시의 외국인 제도 및 정책에 대한 만족도
- 외국인을 위한 제도 및 정책 수요

〈표 3-1〉 조사 내용

분야	설문 항목	
일반사항	<ul style="list-style-type: none"> • 성, 연령, 최종학력, 출신 국적 • 한국 국적 취득 여부, 국적 및 영주권 취득 의향 • 한국 거주기간, 인천 거주기간, 한국 온 이유, 희망 체류 기간 • 한국어 수준, 한국어 학습 의향 • 한국 생활에서의 불편 사항 	
생활실태	가족	<ul style="list-style-type: none"> • 혼인 여부, 자녀 여부 • 취학연령 자녀의 학교 재학 여부 및 미재학 이유(해당자만)
	건강	<ul style="list-style-type: none"> • 주관적 건강 • 아파도 병원에 가지 못한 경험 • 아파도 병원에 가지 못한 이유
	소득 및 주거	<ul style="list-style-type: none"> • 평균 소득(평균 임금) • 주거 유형 • 주거 보유 형태
	노동	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 가입 여부, 산재보험 가입 여부 • 직종 • 근로 여건 인식: 관계 인식(직장동료, 상사), 직장에 대한 애착, 이직 의향
	주관적 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • 가족관계 만족도 • 사회관계 만족도 • 직업 만족도 • 소득 만족도 • 주거환경 만족도 • 전반적 한국 생활 만족도
외국인 정책 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 인천광역시의 외국인 제도/정책에 대한 만족도 • 보완이 필요한 인천광역시의 외국인 제도/정책 	

□ 설문조사의 방법

○ 설문지 작성

- 출신 국적의 언어를 고려해 한국어와 더불어 영어, 중국어, 러시아어, 베트남어, 우즈베크어, 태국어 등 7개 외국어로 번역하여 설문 실시
- 외국어 설문조사의 특성을 고려하여 back translation(역 번역) 기법을 사용함

- 역 번역은 다음과 단계로 진행되었음
 - (1단계) 한국어로 작성된 설문지(A)를 목표 외국어로 번역함
 - (2단계) 번역문(B)을 다시 한국어(C)로 번역함
 - (3단계) A와 C를 비교함
 - 또한, 같은 외국어라도 다수의 외국어 전문가로부터 번역을 맡겨 설문지 번역의 신뢰성과 타당성을 확보하고자 함
- 외국인 근로자의 특성상 대면조사의 어려움으로 인해 온라인 설문을 실시하였음
- 온라인 조사 플랫폼 서베이 몽키(Survey Monkey)를 이용하여 설문을 실시하였음
 - 온라인 설문의 장점은 다음과 같음
 - 첫째, 응답자들의 지역적 한계성을 극복할 수 있음
 - 둘째, 전통적인 설문조사 방식에 비해 비교적 시간과 비용이 적게 소요될 수 있음
 - 셋째, 응답자가 가능한 장소와 시간에 응답할 수 있음
 - 넷째, 다양한 멀티미디어 활용이 가능함
 - 다섯째, 설문조사가 완료되거나 조사가 진행 중인 상황에서도 설문조사의 결과를 분석할 수 있음(황보연·김승인, 2019)
 - 마지막으로, 설문조사 플랫폼을 통한 구조화된 형식의 설문을 통해 자료의 정확성을 확보할 수 있음(황보연·김승인, 2019)
- 설문조사를 본격적으로 실시하기 전, 파일럿 테스트(pilot test)와 프리 테스트(pre-test)를 실시하여 측정도구의 타당성과 신뢰도를 확보하고자 함
- 파일럿 테스트와 프리 테스트를 통해 다음과 같은 내용을 확인하였음
- 응답시간, 응답자의 분위기 등을 파악
 - 응답자의 질문내용에 대한 이해도 정도를 파악
 - 응답이 어느 한쪽으로 치우치는 경향이 있는지를 파악
 - 응답이 일관성을 보이는지 확인

- 이해하기 어렵거나 다중으로 해석되는 문장이 있는지 확인
- 파일럿 테스트와 프리 테스트에서 나온 피드백을 바탕으로 설문지를 수정하여 본 설문에 사용하였음
- 2022년 7월 27일부터 10월 6일까지 72일 동안 조사를 진행한 결과, 총 515부의 설문지 회수함
 - 인천광역시 가족다문화과, 인천외국인종합지원센터, 미추홀구외국인 근로자지원센터, 인천중구가족센터, 고려인지원단체 너머, 천주교인천교구 등 외국인 근로자와 관련한 기관 및 단체의 협조를 받아 설문조사를 실시함

2) 심층 면접

□ 질적연구 방법으로서의 심층 면접

- 외국인 근로자로부터 자료를 생산하는 방법으로 양적연구 방법과 질적연구 방법이 있음
- 본 연구에서는 양적연구 방법으로 설문조사를 사용하였음
- 설문조사를 통해 외국인 근로자의 인식이나 지각에 대한 자료를 생성할 수 있음
- 설문조사를 통해 광범위한 정보는 얻을 수 있지만, 깊이 있는 정보를 얻을 수 없다는 한계가 존재함
- 설문조사의 한계를 보완하고 연구의 질을 높이기 위해 본 연구에서는 심층 면접을 실시하고자 함
- 양적연구 방법과 질적연구 방법 모두 각각의 한계를 보이고 있음
- 따라서, 양적연구 방법과 질적연구 방법을 동시에 진행하는 혼합연구 방법을 택하는 연구가 증가하고 있음
- 본 연구에서는 비구조화된 질문을 통한 심층 면접을 실시하여 외국인 근로자가 가지고 있는 문제의식, 태도, 의도, 필요로 하는 정책 등에 대해 깊이 있는 자료를 생성하고자 함

□ 심층 면접의 방식 및 대상

- 개별 심층 면접(individual in-depth interview: IDI)과 집단 심층 면접(focus group interview: FGI)가 사용됨
- 개별 심층 면접: 외국인 근로자
 - 인천광역시에 거주하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 실시
 - 1회당 1~2시간이 소요됨
 - 외국인 근로자로서 한국에서의 겪는 문제점(인종 차별, 인권침해, 생활고, 자녀 교육 문제, 건강 문제, 동료와의 관계, 일과 삶의 균형, 외로움, 한국 생활 적응 등)에 대한 질문에 대해 구체적인 내용을 진술하게 함
 - 이러한 질문을 통해 외국인 근로자가 겪는 문제점에 대해 통찰하고, 이러한 문제점들을 해결하기 위한 정책 대안을 마련하고자 함
 - 인천광역시 외국인 근로자와 타 지역 외국인 근로자와의 차이를 보기 위해 타 지역 외국인 근로자와의 개별 심층 면접도 진행함
- 개별 및 집단 심층 면접: 외국인 지원 활동가 및 연구자
 - 외국인 주민 및 근로자를 지원하는 단체(외국인 지원센터, 시민단체, 종교 단체) 활동가와 외국인 주민 및 근로자에 대한 연구를 진행하는 교수 및 전문가를 대상으로 실시
 - 외국인 근로자가 현재 겪고 있는 문제점에 대한 심도 있는 대화를 통해 정책 대안을 마련하고자 함
 - 전문적 의견을 교환하고, 이에 대한 종합을 통해 정책적·제도적 대안을 개발하고자 함

2. 응답자 특성

□ 사회적 인구 분포

- 응답자의 성별 분포는 남성이 39.5%, 여성이 60.5%로 여성의 응답률이 높게 나타남

- 연령은 30대가 57.8%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 뒤로 40대(23.7%), 20대(12.7%), 50대(3.5%), 10대와 60대 이상이 각각 1.2와 1.0%의 순으로 나타남
- 최종학력은 대학교 4년제가 전체의 29.9%를 차지하여 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며 그 뒤로 고졸(24.6%), 전문대(23.0%), 초졸(8.5%) 등의 순으로 나타남
 - 여기서 주목할 점은 본 설문지의 응답자 중 약 60%가 전문대 이상의 학력으로 나타나 교육 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타남

〈표 3-2〉 응답자 특성: 사회적 인구 분포

(단위: 명, %)

구 분	세부 항목별 빈도		
성별	• 남성: 194(39.5)	• 여성: 297(60.5)	
연령	• 10대: 6(1.2)	• 20대: 61(12.7)	• 30대: 278(57.8)
	• 40대: 114(23.7)	• 50대: 17(3.5)	• 60대 이상: 5(1.0)
혼인 상태	• 미혼: 97(19.8)	• 기혼: 362(73.6)	•
	• 이혼: 23(4.7)	• 사별: 7(1.4)	•
최종학력	• 무학: 3(0.6)	• 초등학교: 42(8.5)	• 중학교: 36(7.3)
	• 고등학교: 121(24.6)	• 전문대: 113(23.0)	
	• 대학교(4년제): 147(29.9)	• 대학원 이상: 26(5.3)	

□ 체류비자

- 응답자의 전체 중 15.1%는 국적을 취득하였으며, 그 외에는 국적을 취득하지 못한 사람으로 설문을 응답하였음
- 국적 미취득자(A)의 분포를 살펴보면 취업(35.4%)이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 재외동포(22.9%), 결혼이민(11.5%) 등의 순으로 나타남
- 성별에 따른 체류비자 유형의 분포를 살펴보면 남성은 취업의 비중이, 여성은 재외동포 및 결혼이민의 비중이 상대적으로 더 높은 비중을 차지함

- 국적 미취득자 중 남성의 체류유형 별 분포를 살펴보면 취업(78.4%), 재외동포(7.2%), 결혼이민(5%)의 순으로 나타남
- 여성은 재외동포(32.7%), 결혼이민(15.7%), 취업(8.2%)의 순으로 나타남

〈표 3-3〉 체류비자 유형에 따른 분포

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B)	국적 미취득자(A)									국적 취득자 (B)	
		장기 체류 (D)	취업 (E,H)	거주(F)						기타 (G)		
				방문 동거 (F1)	거주 (F2)	동반 가족 (F3)	재외 동포 (F4)	영주 (F5)	결혼 이민 (F6)			
전체	515	6	181	28	14	2	118	26	59	3	78	
성 별	남	197	2	155	5	6		14	2	9	1	3
	여	318	4	26	23	8	2	104	24	50	2	75

주: 무응답 등 결측치 비포함

□ 출신 국적

- 응답자의 출신 국적 분포는 베트남이 30.4%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 우즈베키스탄(15.9%), 중국(14.5%), 러시아(7.5%)의 순으로 나타남
 - 남성은 베트남이 49.5%로 타 국가에 비하여 상대적으로 높은 비중으로 나타나고 있으며 그 뒤로 필리핀(23.7%), 중국(9.8%) 등의 순으로 나타남
 - 여성은 우즈베키스탄의 비중이 가장 높은 것(24.6%)으로 나타났으며, 그 뒤로 베트남(18.2%), 중국(17.6%)의 순으로 나타났으며, 남성에 비해서 출신국가의 분포가 보다 고른 것으로 나타남

〈표 3-4〉 출신 국적에 따른 분포

(단위: 명, %)

구분	소계	출신 국적									
		우즈베키스탄	중국	베트남	카자흐스탄	러시아	태국	필리핀	기타	무응답 등	
성별	전체	491	78	71	150	38	37	23	52	40	2
	남	194	5	19	96	6	4	10	46	7	1
	여	297	73	52	54	32	33	13	6	33	1
체류 유형	전체	507	86	68	161	39	39	24	53	19	18
	국적취득	78	2	15	30	3	2	8	5	0	13
	취업	182	12	9	99	2	1	11	46	1	1
	거주	247	72	44	32	34	36	5	2	18	4

주: 기타 유형은 제외함

- 한편 국가별로 체류유형의 비중을 살펴보면, 우즈베키스탄과 중국 등은 거주를 위한 비중이 높은 반면, 베트남과 필리핀의 경우 취업을 위한 비중이 더 높은 것으로 나타남

제2절 설문조사 결과

1. 일반적 사항

□ 한국 체류 목적

- 한국에 온 이유로 가장 큰 비중을 차지하는 것은 취업(38.1%)으로 나타났고, 그 뒤로 결혼(18.1%)과 가족 지인의 초청(8.8%) 등의 순으로 나타남
- 이는 앞서 체류유형의 결과와 비교하였을 때 상이한 점으로 나타나는데, 본 설문에 따르면 한국에 온 이유로 “취업”이 가장 높은 비중을 차지함에도 불구하고 실제 체류 현황은 취업보다는 “거주”에 더 많은 비중이 나타나는 것으로 볼 수 있다
 - 이러한 결과는 현재는 거주(결혼, 자녀 양육이 등)의 형태를 가지고 있으나, 장기적으로 볼 때는 잠재적인 취업자 혹은 취업희망자로 분류할 수 있어 취업에 대한 수요가 증가할 수 있다고 해석할 수 있음
- 성별에 따라 한국 체류의 원인이 상이하게 나타나는데, 이는 성별에 따른 외국인 지원정책의 방향과 내용에 차별이 있어야 함을 의미함
 - 남성의 한국 체류의 가장 큰 원인은 취업이 51.0%로 압도적인 비중을 차지하고 있는 반면, 여성은 취업과 결혼이 각각 29.6%와 29.0%로 비슷한 비중을 보이는 것으로 나타남
- 한편 체류유형에 따라서도 한국에 온 이유가 상이한데, 주목할 점은 거주 비자임에도 불구하고 한국에 온 이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 “취업”이라는 점임
 - 이는 앞서 해석한 바와 같이 여러 가지 이유로 한국(인천)에 거주하고 있지만, 근본적으로는 경제적인 이유가 한국 체류에 크게 작용한다고 볼 수 있음
 - 그럼에도 불구하고 이들 중에는 현재 취업상태에 있지 않은 사람의 비중이 큰 것으로 보이며, 이들의 목적을 달성시켜주기 위한 향후 일자리 창출 정책이 적극적으로 추진될 필요가 있음

〈표 3-5〉 체류 목적에 따른 분포

(단위: 명, %)

구분	계	체류 목적						
		취업	교육 목적	결혼	정치·사회·종교 목적	가족·지인의 초청	기타	
성별	전체	388	187 (38.1)	20 (4.1)	89 (18.1)	8 (1.6)	43 (8.8)	41 (8.4)
	남	118	99 (51.0)	7 (3.6)	3 (1.5)	1 (0.1)	4 (2.1)	4 (2.1)
	여	270	88 (29.6)	13 (4.4)	86 (29.0)	7 (2.4)	39 (13.1)	37 (12.5)
체류 유형	전체	401	190	17	103	8	44	45
	국적취득	62	9 (11.5)	3 (3.8)	46 (59.0)	0 (0.0)	5 (2.6)	5 (2.6)
	취업	104	94 (51.6)	2 (1.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	2 (1.1)	5 (2.7)
	거주	235	87 (35.2)	12 (4.9)	56 (22.7)	8 (3.2)	37 (15.0)	35 (14.2)

□ 한국 및 인천 거주기간

- 응답자 전체의 평균 한국 거주기간은 7.2년으로 나타나고 있음
- 기간별 분포를 살펴보면 5년 미만이 37.9%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났지만, 전체적으로 볼 때 10년 미만이 전체의 74.7%를 차지하고 있음
- 남성의 경우 5년에서 10년 사이가 42.3%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 여성의 경우는 5년 미만이 38.0%로 나타남. 하지만 평균 거주기간을 보면 여성이 남성보다 조금 더 길게 체류하는 것으로 나타남
- 체류유형에 따른 평균 한국 거주기간은 매우 상이하게 나타남
 - 국적 취득자는 평균 11.1년 체류하는 것으로 나타나 타 유형에 비하여

- 가장 오래 한국에 머무는 것으로 나타났으며, 기간별로 세분화하여 살펴보면 11년 이상 체류하는 비중이 전체의 55.1%를 차지하여 타 유형에 비하여 장기체류 비율이 높은 것으로 나타남
- 취업유형과 거주유형은 국적자에 비하여 상대적으로 10년 이하의 기간 동안 머무는 비중이 더 높은 것으로 나타났으며, 거주유형이 평균 6.8년 머무는 것으로 나타나 취업유형(6.3년)보다 평균적으로 더 오래 머무는 것으로 나타남
- 한편 인천의 평균 거주기간을 살펴보면 5.9년으로 한국 거주기간(7.2년)에 비하여 짧은 것으로 나타남
- 이는 타 지역에서 처음 체류를 시작한 이후 인천에 유입된 것으로 볼 수 있으며, 추후 타 지역에서 인천으로의 유입이유에 대하여 보다 심층적으로 분석할 필요가 있음
 - 유입이유에 대한 심층분석은 추후 인천에 대한 외국인 거주민 등에 대한 유인책으로 활용할 수 있을 것으로 사료됨
- 성별에 따른 인천에의 평균 거주기간은 여성이 6.3년으로 남성 5.3년에 비해 더 길게 머무는 것으로 나타남
- 여성의 경우 취업보다는 결혼 등의 이유로 한국에 오는 비중이 상대적으로 높아 최초 체류 장소가 타 지역보다는 인천인 경우가 높기 때문으로 해석할 수 있음
- 체류유형에 따른 평균 인천 거주기간을 살펴보면, 한국 거주기간과 달리 취업유형이 가장 길게 인천에 체류하는 것으로 나타남
- 취업유형의 경우 평균 10.4년으로 가장 길게 나타났으며, 그 뒤로 국적 취득(9.3년), 거주유형(5.7년)의 순으로 나타남

〈표 3-6〉 한국 거주기간에 따른 분포

(단위: 명, %, 년)

구분	계	한국 거주기간				무응답 등	평균 거주기간	
		5년 미만	5-10년	11-15년	15년 이상			
성별	전체	491	186	181	70	41	13	7.2
	남	194	73	82	23	12	4	6.9
	여	297	113	99	47	29	9	7.4
체류 유형	전체	507	192	189	74	47	11	9.4
	국적취득	78	13	20	23	20	5	11.1
	취업	182	74	84	15	7	2	10.4
	거주	247	105	85	36	20	4	6.8

〈표 3-7〉 인천 거주기간에 따른 분포

(단위: 명, %, 년)

구분	계	인천 거주기간				무응답 등	평균 거주기간	
		5년 미만	5-10년	11-15년	15년 이상			
성별	전체	491	234	84	57	22	10	5.9
	남	194	97	74	12	7	4	5.3
	여	297	137	94	45	15	6	6.3
체류 유형	전체	507	237	185	74	30	10	7.1
	국적취득	78	15	33	24	12	6	9.3
	취업	182	98	71	3	7	2	6.3
	거주	247	124	81	47	11	2	5.7

□ 한국어 능력 수준 및 학습 의향

- 자가진단에 따른 한국어 수준을 보면 평균적으로 보통 이하의 수준을 보이고 있음
 - 전체 대상의 한국어 수준은 절반 정도가 보통 이상의 수준을 가진다고 응답함(54.2%)
 - 여성은 61.3%가 보통 이상의 한국어 수준을 가진다고 응답하여 여성(53.1%)에 비하여 더 높은 비중으로 나타남

- 체류유형에 따라 한국어 능력에 대한 진단 수준은 매우 큰 차이가 있는 것으로 나타남
- 국적 취득자와 취업유형의 경우 80% 이상의 응답자가 한국어 수준이 보통 이상이라고 응답한 반면, 거주유형의 경우 50% 수준에서만 한국어 수준이 보통 이상이라고 응답하였음
 - 또한 취업유형은 62.4%가 미흡한 수준이라고 응답함
 - 이러한 결과는 체류유형에 따라 차별적인 교육프로그램이 마련될 필요성이 있음을 의미하며, 또한 교육대상자에 있어서도 차별적인 접근이 필요함을 의미함
- 이러한 결과를 토대로 한국어 교육에 대한 수준 및 대상의 차별화 전략을 마련할 필요가 있음

〈표 3-8〉 한국어 능력 수준에 따른 분포

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B+C)	한국어 능력 수준							
		능숙함 (A)			보통 (B)	서투름 (C)			
			매우	조금			조금	매우	
성별	전체	415	75 (18.1)	24 (4.9)	51 (10.4)	150 (30.5)	190 (45.8)	137 (27.9)	53 (10.8)
	남	160	22 (13.8)	7 (3.6)	15 (7.7)	63 (32.5)	75 (46.9)	60 (30.9)	15 (7.7)
	여	297	53 (17.8)	17 (5.7)	36 (12.1)	87 (29.3)	115 (38.7)	77 (25.9)	38 (12.8)
체류 유형	전체	429	78 (18.2)	24 (5.5)	54 (12.6)	158 (36.8)	194 (42.2)	141 (32.9)	53 (12.4)
	국적취득	62	24 (38.7)	4 (5.1)	20 (25.6)	29 (37.2)	9 (14.5)	8 (10.3)	1 (1.3)
	취업	147	12 (5.2)	1 (0.5)	11 (6.0)	59 (32.4)	77 (62.4)	65 (35.7)	12 (6.6)
	거주	220	42 (19.1)	19 (7.7)	23 (9.3)	70 (28.3)	108 (49.1)	68 (27.5)	40 (16.2)

- 예컨대, 응답자의 절반 정도가 한국어 능력 수준을 보통 이상으로 진단한 것으로 보아 한국어에 대한 초급반과 중급반, 고급반 등으로 수준별 교육 프로그램을 세분화하여 마련할 필요가 있음
 - 또한 교육프로그램의 제공 기회를 거주 외국인들에게 보다 넓게 부여하여 교육대상자에 대한 선택과 집중의 전략을 마련할 필요가 있음
- 전체 415명 중 42.4%가 한국어 학습 의향이 있다고 응답하였음
- 성별에 따라 응답 비중의 차이를 살펴보면 남성의 경우는 50.0%가 한국어를 학습할 의향이 있다고 응답한 반면, 여성은 37.4%만이 학습할 의향이 있다고 응답함
 - 다만, 본 결과는 여성과 남성의 응답 비율의 차이에 기인한 것이 아닌지에 대한 심도 깊은 판단이 필요할 것으로 보임
- 한편 학습 수준을 높게 인식하는 국적 취득자는 한국어 학습 의향 역시 가장 높은 것으로 나타났지만, 거주유형의 경우 타 유형에 비하여서도 상대적으로 낮게 의향이 있는 것으로 나타남

〈표 3-9〉 한국어 학습에 대한 의향

(단위: 명, %)

구분	계	한국어 학습 의향		
		있음	없음	
성별	전체	415	208 (42.4)	207(42.2)
	남	160	97 (50.0)	63 (32.5)
	여	255	111 (37.4)	144 (48.5)
체류 유형	전체	430	221 (51.4)	209 (48.6)
	국적취득	62	52 (66.7)	10 (12.8)
	취업	148	89 (48.9)	59 (32.4)
	거주	220	80 (32.4)	140 (56.7)

주: 자가진단에 의한 한국의 수준을 “미흡”(서투름, 매우 서투름)으로 응답한 사람만을 대상으로 분석함

- 이러한 결과를 토대로 살펴볼 때, 앞서 한국어 능력에 따른 차별적인 교육 프로그램 전략 마련이 필요함에도 불구하고 대상자의 수요가 미흡할 경우 그 프로그램은 실효성을 얻기 힘들다는 점을 도출할 수 있음
 - 한국어 학습 의향의 저조는 결국 한국어 교육 프로그램에 대한 실제 참여율에 영향을 미치기 때문임
 - 따라서 근본적으로 한국어 학습에 대한 자발적인 동기를 마련하는 방안을 모색할 필요가 있음

□ 한국 생활에서의 어려운 점

- 한국에서의 어려운 점에 대하여 ‘언어 문제’가 가장 큰 것으로 나타나 한국어 교육의 중요성이 다시 한번 강조되고 있음
 - 두 번째로 어려운 점으로 ‘자녀 양육 및 교육’의 문제가 지적되어 특히 외국인 인의 거주 및 정착이 증대되고 있는 현시점에서 온전한 사회의 구성원으로 포함되기 위한 다문화 정책적 관점의 접근이 필요할 것으로 사료됨
 - 이 외에도 경제적인 측면에서의 지원(경제적 어려움)과 이와 더불어 정서적 측면의 지원(외로움)도 매우 중요하게 다루어야 할 정책분야인 것으로 나타남
- 성별에 따라 한국 생활의 어려움에는 차이가 있는 것으로 나타남
 - 남성은 언어 문제가 가장 큰 문제로 인식하고 있으며 그 뒤로 은행·공공기관의 이용 → 가족 간의 갈등 → 생활방식 및 문화차이의 순으로 나타남
 - 여성은 자녀 양육 및 교육이 가장 큰 어려움이라고 지적하고 있으며, 그 뒤로 경제적 어려움 → 가족 간의 갈등 → 은행·공공기관의 이용 순으로 나타남
- 체류유형에 따라서도 한국 생활의 어려움은 크게 차이가 있는 것으로 나타남
 - 특히 국적 취득자와 취업유형의 경우 가장 큰 어려움으로 ‘외로움’을 지적하고 있는 만큼 정서적 측면의 지원이 적극적으로 도입될 필요가 있음
 - 또한 모든 유형에서 자녀 양육 및 교육이 중요한 사항으로 지적되고 있는

- 만큼 다문화자녀에 대한 종합적이고 다각적인 지원이 필요할 것으로 보임
- 한편 국적 취득자의 경우 한국인으로서 한국 사회에 뿌리를 내려야 함에도 불구하고 외로움과 외국인 차별에 대한 인식은 한국 생활을 더욱 어렵게 하는 주요한 원인으로 인식하고 있음

〈표 3-10〉 한국에 살면서 어려운 점

(단위: 점)

구분	응답자 수	한국에 살면서 어려운 점				
		1순위	2순위	3순위	4순위	
성별	전체	415	언어 문제	자녀 양육 및 교육	경제적 어려움	외로움
	남	160	언어 문제	은행·공공기관 이용	가족 간의 갈등	생활방식 및 문화차이
	여	255	자녀 양육 및 교육	경제적 어려움	가족 간의 갈등	은행·공공기관 이용
체류 유형	전체	430	외로움	언어 문제	자녀 양육 및 교육	경제적 어려움
	국적 취득	62	외로움	자녀 양육 및 교육	가족 간의 갈등	외국인에 대한 무시 및 차별
	취업	148	외로움	언어 문제	노동환경	자녀 양육 및 교육
	거주	220	언어 문제	자녀 양육 및 교육	경제적 어려움	외로움

주: 우선순위 부여에 따라 가중치 부여(1순위=0.5, 2순위=0.3, 3순위=0.2)

2. 생활실태

□ 가족

- 응답자를 대상으로 가족 구성원 중 자녀의 여부를 설문한 결과 77.4%가 자녀가 있다고 응답함

〈표 3-11〉 가족 실태: 자녀 여부

(단위: 명, %)

구분	계	자녀 여부					
		없음	1명	2명	3명	4명	기타
전체	491	111 (22.6)	139 (28.3)	161 (32.8)	63 (12.8)	9 (1.8)	8 (1.6)

- 취학연령의 자녀가 있음에도 학교에 다니지 않는지 여부에 대한 설문에는 8.6%의 응답에서 자녀를 학교에 보내지 않는다고 응답함

〈표 3-12〉 가족 실태: 취학연령 자녀의 재학 여부

(단위: 명, %)

구분	계	취학연령 자녀 재학 여부	
		다니지 않음	다님
전체	415	42 (8.6)	373 (76.0)

- 취학아동임에도 불구하고 학교에 다니지 않는 주된 이유를 설문한 결과 자녀가 한국어에 서툴러서가 36.2%로 가장 높은 비중을 차지하였음
 - 외국인 근로자 및 거주민뿐만 아니라 외국인 자녀에 대한 보다 체계적인 교육이 필요할 것으로 보임
 - 특히 외국인 자녀에 대한 교육은 추후 외국인 거주민의 한국(인천) 정책에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 자녀의 교육권과 자녀의 정착에도 매우 큰 영향을 미치기 때문임
- 한편 학비 등 교육비 내기 어려워서도 두 번째로 높은 비중으로 나타남 (22.9%)
 - 앞선 설문에서도 일관되게 나오는 바로써 외국인 거주민 등에 대한 경제적인 문제는 결국 세대 간에도 관통하는 문제로 지적될 수 있음
 - 이와 더불어 학교에 보내지 못하는 이유로 “자녀가 돈을 벌어야 해서”도 4.8%의 비중을 차지하는 것으로 나타나 외국인에 대한 경제적인 지원 정책은 타 영역에 비하여 매우 중요하고 또한 시급하게 다뤄져야 할 것으로 보임
- “자녀가 학교에서 차별을 받을 수 있어서”가 두 번째로 높은 비중으로 나타나 외국인에 대한 근본적 인식 교육도 병행될 필요가 있음
 - 다문화가족에 대한 인식 확대를 위한 제도적인 방안 마련이 시급한 것으로 볼 수 있음

〈표 3-13〉 학교에 보내지 못하는 이유

(단위: 명, %)

구분	계	자녀를 학교에 보내지 못하는 이유					
		학비 등 교육비를 내기 어려워서	한국 학교에 들어가는 절차 몰라서	자녀가 한국어에 서툴러서	가고 싶은 학교가 주변에 없어서	자녀가 학교에서 차별을 받을 수 있어서	자녀가 돈을 벌어야 해서
전체	105	24 (22.9)	11 (10.5)	38 (36.2)	3 (2.9)	24 (22.9)	5 (4.8)

□ 건강

- 응답자는 대체로 주관적인 건강 상태에 대하여 보통 이상으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남

〈표 3-14〉 건강실태: 주관적 건강 평가

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B+C)	주관적 건강 평가							무응답 등
		좋은편 (A)			보통 (B)	나쁜편 (C)	①		
			매우 좋음	좋음			나쁨	매우 나쁨	
성별	전체	155 (31.6)	29 (5.9)	126 (25.7)	237 (48.3)	23 (4.6)	22 (4.5)	1 (0.2)	76
	남	53 (27.3)	12 (6.2)	41 (21.1)	101 (52.1)	6 (3.1)	6 (3.1)	0 (0.0)	34
	여	102 (34.3)	17 (5.7)	85 (28.6)	136 (45.8)	17 (5.7)	16 (5.4)	1 (0.3)	42
체류 유형	전체	161 (31.8)	30 (5.9)	131 (25.8)	249 (49.1)	20 (3.9)	19 (3.7)	1 (0.2)	77
	국적 취득	78 (21.8)	5 (6.4)	12 (15.4)	40 (51.3)	5 (6.4)	5 (6.4)	0 (0.0)	16
	취업	50 (27.5)	12 (6.6)	38 (20.9)	89 (48.9)	9 (4.9)	9 (4.9)	0 (0.0)	34
	거주	94 (37.8)	13 (5.3)	81 (32.8)	120 (48.6)	6 (2.4)	5 (2.0)	1 (0.4)	27

- 그럼에도 불구하고 아파도 병원에 가지 못한 경험이 있는지 여부에 대한 설문에서 응답자의 약 20%가 그러한 경험이 있다고 응답함
 - 성별에 따라 아파도 병원에 가지 못한 경험이 있는지 여부에서 큰 차이가 나타났는데, 여성에 비하여 남성이 더 많은 경험을 가지고 있는 것으로 나타남
 - 또한 체류 유형별로는 큰 차이가 없으나, 전반적으로 약 20% 내외에서 병원에 가지 못한 경험이 있다고 응답함
- 특히 병원에 가지 못한다는 것은 기본권으로서의 건강할 수 있는 권리와 연계되기 때문에 그 원인에 대한 진단과 해결책이 모색되어야 할 것임

〈표 3-15〉 아파도 병원에 가지 못한 경험 분포

(단위: 명, %)

구분	계	병원에 가지 못한 경험		무응답 등	
		있음	없음		
성별	전체	491	100 (20.4)	311 (63.3)	80
	남	194	42 (21.6)	114 (58.8)	38
	여	297	58 (19.5)	197 (66.3)	42
체류 유형	전체	471	101 (25.9)	289 (74.1)	81
	국적취득	78	12 (15.4)	48 (61.5)	18
	취업	182	40 (22.0)	106 (58.2)	36
	거주	247	49 (19.8)	171 (69.2)	27

- 아파도 병원에 가지 못한 이유를 살펴보면 “한국어를 잘하지 못해서”가 가장 큰 부담인 것으로 나타났고, 그 뒤로 “치료비가 부담돼서(13.6%)”가 두 번째로 높은 비중으로 나타남
 - 이 결과를 토대로 앞서 자가진단에 의한 한국어 능력 수준을 높게 인식하고 있음에도 불구하고 병원 진료와 같은 높은 수준의 한국어 능력은 여전히 부족하다는 것을 간접적으로 확인할 수 있음

- 또한 한국어 학습 의향으로 대변되는 한국어 교육에 대한 수요가 만약 낮게 나타난다고 하여도 여전히 한국어 교육에 대한 필요성은 높다는 것을 다시 한번 확인할 수 있음
- 남성과 여성 모두 치료비 부담과 한국어에 대한 부담은 병원에 가지 못하게 하는 가장 큰 요인으로 나타남
- 한편 체류유형에 따라 보면 국적 취득자에서 “시간이 없어서”로 응답한 비율이 타 유형에 비하여 높게 나타났기 때문에 국적 취득자가 한국(인천)에서 정착하기 위한 생활 적응 프로그램의 마련 등이 필요한 것으로 보임

〈표 3-16〉 아파도 병원에 가지 못한 이유 분포

(단위: 명, %)

구분	계	병원에 가지 못한 이유						
		한국어를 잘하지 못해서	주변에 병원이 없거나 위치를 몰라서	치료비가 부담돼서	시간이 없어서	이용 절차 어려워서	기타	
성별	전체	348	88 (17.9)	6 (1.2)	67 (13.6)	48 (9.8)	9 (1.8)	130 (26.5)
	남	108	37 (19.1)	2 (1.0)	22 (11.3)	16 (8.2)	4 (2.1)	27 (13.9)
	여	240	51 (17.2)	4 (1.3)	45 (15.2)	32 (10.8)	5 (1.7)	103 (34.7)
체류 유형	전체	390	94 (24.1)	5 (1.3)	68 (17.4)	49 (12.6)	9 (2.3)	135 (34.6)
	국적 취득	52	8 (10.3)	3 (3.8)	6 (7.7)	10 (12.8)	0 (0.0)	25 (32.1)
	취업	93	34 (18.7)	0 (0.0)	18 (9.9)	14 (7.7)	4 (2.2)	23 (12.6)
	거주	215	52 (21.1)	2 (0.8)	44 (17.8)	25 (10.1)	5 (2.0)	87 (35.2)

주: 아파도 병원에 가지 못한 경험이 있는 응답자만 대상으로 분석

□ 소득 및 주거

○ 주거 종류

- “어떤 종류의 집에서 살고 있는지?”에 대한 설문 결과, ‘일반주택’이 32.8%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 아파트가 그 뒤를 이어서 나타나고 있음

〈표 3-17〉 주거 종류에 대한 분포

(단위: 명, %)

구분	계	주거 종류						무응답 등	
		고시원	사택 ·기숙사	아파트	오피스텔	일반주택	기타		
성별	전체	491	16 (3.3)	86 (17.5)	111 (22.6)	19 (3.9)	161 (32.8)	20 (4.1)	78
	남	194	7 (3.6)	78 (40.2)	23 (11.9)	10 (5.2)	28 (14.4)	12 (6.2)	36
	여	297	9 (3.0)	8 (2.7)	88 (29.6)	9 (3.0)	133 (44.8)	8 (2.7)	42
체류 유형	전체	390	14 (3.6)	85 (21.8)	119 (30.5)	20 (5.1)	169 (43.3)	21 (5.4)	79
	국적 취득	78	1 (1.3)	1 (1.3)	29 (37.2)	4 (5.1)	25 (32.1)	2 (2.6)	16
	취업	182	2 (1.1)	81 (44.5)	11 (6.0)	10 (5.5)	27 (14.8)	15 (8.2)	36
	거주	247	11 (4.5)	3 (1.2)	79 (32.0)	6 (2.4)	117 (47.4)	4 (1.6)	27

○ 주거 형태

- “현재 사는 집이 어떤 형태인지?”에 대해 설문한 결과, ‘보증금 있는 월세’가 42.8%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 자가(14.3%)가 뒤를 이어 나타나고 있음

〈표 3-18〉 주거 형태에 대한 분포

(단위: 명, %)

구분	계	주거 형태						무응답 등	
		자가	전세	보증금 있는 월세	보증금 없는 월세 (사글세)	무상	기타		
성별	전체	491	70 (14.3)	34 (6.9)	210 (42.8)	38 (7.7)	48 (9.8)	15 (3.1)	76
	남	194	8 (4.1)	11 (5.7)	56 (28.9)	30 (15.5)	48 (24.7)	7 (3.6)	34
	여	297	62 (20.9)	23 (7.7)	154 (51.9)	0 (0.0)	8 (2.7)	8 (2.7)	42
체류 유형	전체	390	82 (21.0)	33 (8.5)	212 (54.4)	38 (9.7)	48 (12.3)	16 (4.1)	77
	국적취득	78	38 (48.7)	7 (10.3)	13 (16.7)	1 (1.3)	0 (0.0)	2 (2.6)	16
	취업	182	5 (2.7)	5 (2.7)	51 (28.0)	32 (17.6)	46 (25.3)	9 (4.9)	34
	거주	247	39 (15.8)	21 (8.5)	148 (59.9)	5 (2.0)	2 (0.8)	5 (2.0)	27

□ 노동

- 외국인 근로자를 대상으로 고용상태에 대하여 설문한 결과 약 300여 명이 본 설문에 응답하였음
- 이 중 고용보험에 가입되어 있다는 응답은 31.0%, 산재보험은 29.5%에 불과하여 두 보험 모두 30%의 수준에 머무는 것으로 나타남
 - 반면 고용보험 및 산재보험의 가입 여부 자체를 모르는 경우도 각각 12.8%와 14.7%로 나타남

〈표 3-19〉 노동실태: 고용보험 가입 여부

(단위: 명, %)

구분	계	고용보험 가입 여부		
		가입되어 있음	가입되어 있지 않음	모르겠음
고용보험 가입 여부	325	152 (31.0)	110 (22.4)	63 (12.8)
산재보험 가입 여부	310	145 (29.5)	93 (18.9)	72 (14.7)

○ 근로 여건 인식

- 응답 결과를 살펴보면 직장동료 및 직장에서의 차별 경험에 대해서는 약 60% 이상에서 부정적인 측면, 즉 갈등 및 마찰이 있었으며 차별을 받은 경험이 있다고 응답함
- 직장동료와의 갈등 및 마찰이 있었는지 여부에 대하여 전체의 36.3%가 갈등 및 마찰을 겪은 적이 있다고 응답하였으며, 보통 수준이라는 응답은 26.9%를 차지함,
- 직장에서 외국인으로서 차별을 받은 적이 있는지에 대하여는 전체의 64.3%가 직장 내 차별을 경험하거나 보통 정도로 경험이 있다고 응답함
- 직장에 대한 인식에 대해서는 전반적으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남
- 현재 직장에 대하여 애착이 있는지 여부에 대해서는 64.2%가 보통 이상으로 애착을 두고 있는 것으로 나타남
- 전반적으로 현재 하는 업무에 대한 만족도는 84.6%가 보통 이상으로 응답하여 상당히 높은 수준으로 만족하는 것으로 나타남
- 현재 직장의 상사가 근로자가 겪고 있는 문제에 대해 귀를 기울여주는지 여부에 대해서는 약 80%가 보통 이상의 수준이라고 응답함
- 현재의 직장이 적절한 교육훈련 혹은 능력발전의 기회를 제공하는지 여부에 대해서는 약 70%가 보통 이상으로 응답하였음

- 반면 기회가 된다면 이직할 의향이 있는지 여부에 대한 설문에서는 약 50%가 이직 의향이 있다고 하여 직업 자체에는 만족하지만 더 좋은 기회가 있다면 옮길 수 있는 의향을 가지고 있는 것으로 나타남

〈표 3-20〉 노동실태: 근로 여건 인식

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B+C)	근로 여건 인식						
		긍정적 (A)			보통 (B)	부정적 (C)	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
			매우 그렇다	그렇다				
동료 마찰 (역)	325	118 (36.3)	48 (9.8)	70 (14.3)	132 (26.9)	75 (23.1)	60 (12.2)	15 (3.1)
차별대우 (역)	325	105 (32.3)	37 (7.5)	68 (13.8)	104 (21.2)	116 (35.7)	97 (19.8)	19 (3.9)
한국인과 동등 대우	325	105 (32.3)	26 (5.3)	79 (16.1)	129 (26.3)	91 (28.0)	61 (12.4)	30 (6.1)
직장 애착	325	123 (32.8)	22 (4.5)	101 (20.6)	152 (31.0)	50 (15.4)	32 (6.5)	18 (3.7)
전반적 업무 만족	325	135 (41.5)	32 (6.5)	103 (21.0)	155 (31.6)	35 (10.7)	20 (4.1)	15 (3.1)
상사의 관심	325	113 (34.8)	23 (4.7)	90 (18.3)	146 (29.7)	66 (20.3)	47 (9.6)	19 (3.9)
능력개발 기회 제공	325	76 (23.4)	17 (3.5)	59 (12.0)	143 (29.1)	106 (32.6)	72 (14.7)	34 (6.9)
이직 의향 (역)	325	55 (16.8)	17 (3.5)	38 (7.7)	111 (22.6)	159 (48.9)	119 (24.2)	40 (8.1)

주 1: 동료 마찰과 차별대우는 역순의 질문으로 긍정적일수록 차별과 마찰을 겪은 적이 없으며, 부정적일수록, 차별과 마찰을 겪은 적이 있다는 것임

주 2: 이직 의향은 역순의 질문으로 긍정적일수록 이직 의향이 높다는 것이고, 부정적일수록 이직 의향이 낮다는 것을 의미함

□ 주관적 만족도

- 영역에 따른 주관적 만족도를 가족관계, 인간관계, 주거 및 전국적인 한국 생활에 대한 만족도는 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 하지만 소득 만족도와 직업 만족도는 상대적으로 낮게 나타남
 - 소득 만족도의 불만족도는 18.8%로 가장 불만족 정도가 높은 것으로 나타났고, 직업 만족도 역시 17.8%로 상대적으로 불만족 정도가 높은 것으로 나타남
 - 특히 직업 만족도는 위의 근로 여건에 대한 인식에 대한 설문과 상이한 결과가 나온 것으로 조사되었는데, 이는 근로 여건에 대한 인식에서 어떠한 영역에 대한 가중치가 높은지에 따라 전반적인 직업 만족 정도가 결정되기 때문으로 사료됨
 - 이에 따라 직업생활의 만족도를 높이기 위해서는 먼저 직업환경에서 불만족을 유발하는 요인이 무엇인지에 관한 확인이 선행되어야 할 것임

〈표 3-21〉 영역별 주관적 만족도

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B+C)	영역별 주관적 만족도						
		만족 (A)			보통 (B)	불만족 (C)	①	
			매우 만족	약간 만족			약간 만족	매우 불만족
가족관계 만족도	407	213 (52.3)	81 (16.5)	132 (26.9)	180 (36.7)	14 (3.4)	8 (1.6)	6 (1.2)
인간관계 만족도	413	173 (41.9)	33 (6.7)	140 (28.5)	213 (43.4)	27 (6.5)	24 (4.9)	3 (0.6)
직업 만족도	415	158 (38.1)	35 (7.1)	123 (25.1)	183 (37.3)	74 (17.8)	49 (10.0)	25 (5.1)
소득 만족도	415	135 (32.5)	32 (6.5)	103 (21.0)	202 (41.1)	78 (18.8)	56 (11.4)	22 (4.5)
주거환경 만족도	415	289 (69.6)	107 (21.8)	182 (37.1)	101 (20.6)	25 (6.0)	19 (3.9)	6 (1.2)
전반적 한국 생활 만족도	415	282 (68.0)	80 (16.3)	202 (41.1)	122 (24.8)	11 (2.7)	8 (1.6)	3 (0.6)

3. 외국인 정책 인식

- 외국인(외국인 근로자)에 대한 인천광역시의 제도 및 정책에 대한 만족 정도에 대하여 약 80%는 보통 이상의 수준으로 인식하는 것으로 나타남
- 다만 체류유형에 따라서는 인천시 외국인 정책 등에 대한 불만족 비율의 차이가 크게 나타났기 때문에 이에 대한 보다 심도 깊은 논의가 필요할 것임
 - 취업유형에서는 인천시 외국인 정책 등에 대한 불만족 정도가 상대적으로 낮게 나와 상대적으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남
 - 하지만 평균 거주기간이 보다 긴 국적취득자와 거주유형의 불만 비율이 높다는 것은 장기적으로 외국인 거주민의 원활한 정책을 위한 개선이 시급하게 필요하다는 것을 의미함

〈표 3-22〉 외국인 정책에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	계 (A+B+C)	외국인 정책에 대한 인식							①
		만족 (A)	보통 (B)		불만족 (C)	약간 만족	매우 불만족		
			매우 만족	약간 만족					
성별	전체	210	78 (37.1)	16 (3.3)	62 (12.6)	92 (18.7)	40 (19.0)	31 (6.3)	9 (1.8)
	남	32	17 (53.1)	3 (1.5)	14 (7.2)	10 (5.2)	5 (15.6)	4 (2.1)	1 (0.5)
	여	178	51 (34.3)	13 (4.4)	48 (16.2)	82 (27.6)	35 (19.7)	27 (9.1)	8 (2.7)
체류 유형	전체	390	78 (20.0)	16 (4.1)	62 (15.9)	102 (26.2)	40 (10.2)	31 (7.9)	29 (7.4)
	국적 취득	40	9 (22.5)	2 (2.6)	7 (9.0)	26 (33.3)	5 (12.5)	4 (5.1)	1 (1.3)
	취업	20	11 (55.0)	6 (3.3)	5 (2.7)	7 (3.8)	2 (10.0)	1 (0.5)	1 (0.5)
	거주	160	58 (36.3)	8 (3.2)	50 (20.2)	69 (27.9)	33 (20.6)	26 (10.5)	7 (2.8)

제3절 심층 면접 결과

1. 외국인 근로자 인권

- 외국인 근로자가 과거보다 증가함에 따라 외국인 근로자에 대한 이해도가 높아지고, 이들에 대한 내국인의 시선도 달라지고 있음
- 여전히 외국인 근로자에 대한 차별적인 시각과 편견이 존재하고 있음
- 또한, 외국인 근로자는 여전히 임금 체불, 퇴직금 미지급, 부당노동행위, 부당 해고, 인권침해 등 부당한 처우를 받고 있음
- 부당한 처우를 받더라도 법적 지식이 부족해 개인적으로 해결하기 어려운 상황임. 외국인 지원센터, 시민단체, 외국인 커뮤니티를 통해 도움을 받을 수 있지만, 한계가 존재하고 있음
- 심층 면접을 통해 외국인 근로자의 인권을 증진하기 위해 외국인 근로자 지원센터, 법률지원센터의 설립이 필요하다는 것을 확인할 수 있었음

“회사에서 사장님이나 직장동료들이 잘 대해주세요. 일 끝나고 고기도 사주고, 명절 때 용돈도 챙겨주세요.”

(외국인 근로자)

“한국 사람들 친절하고 좋아요. 그런데 가끔 제 외모나 피부 갖고 뭐라 하는 이상한 사람들 있어요.”

(외국인 근로자)

“제가 한국어가 서툴러서 가끔 일 처리가 늦은 경우가 있는데, 그럴 때 가끔 공장장님이 욕을 해요. 욕먹으면 기분 나빠요.”

(외국인 근로자)

“지금 사장님은 엄청 착하고 월급도 바로 주는데, 전에 사장님은 나쁜 사람이에요. 월급 맨날 늦어요.”

(외국인 근로자)

“일하다가 기계에 크게 다쳤어요. 회사에서 치료비만 조금 줬어요. 베트남 친구들한테 물어봐서 외국인 도와주는 신부님 소개받았어요. 지금 산재 처리하려고 싸우고 있는데, 해결이 잘 안 돼요.”

(외국인 근로자)

“외국인 근로자가 퇴직금 미지급 사례로 상담하러 저에게 찾아왔습니다. 요새는 사업주들이 이런 불법행위를 잘 하지 않는데... 이 사장님한테 퇴직금 받아주느라 고생 좀 했네요..”

(외국인 근로자 지원센터 직원)

“제가 외국인 근로자의 법률적 문제를 해결해주고 있어요. 하지만, 저도 시간적, 비용적 문제가 있어서 도와주는 데 한계가 있거든요. 인천시 차원에서 외국인 근로자를 지원하는 센터를 설립해야 한다고 봐요”

(외국인 근로자 지원 활동가)

“요새 대부분 사업주들은 외국인 근로자에게 잘 대해주세요. 그런데 여전히 일부 악덕 사업주가 있긴 하죠. 이런 사람들을 감시·감독하는 시스템이 만들어질 필요가 있죠.”

(외국인 근로자 지원 활동가)

2. 한국 생활의 어려움

- 심층 면담 결과, 외국인 근로자의 상당수가 한국에서 거주하면서 겪는 어려움 중 가장 큰 부분은 언어 문제로 나타났음. 이것은 실태조사 결과와 유사함
- 언어 문제 다음으로 자녀 양육 및 교육에 대한 어려움을 호소하고 있음. 특히, 기혼자나 결혼 이주민의 경우, 자녀 양육 및 교육에 대한 어려움이 크게 나타나는 것으로 확인됨
- 면담대상자 중 미혼자의 경우, 타국에서 혼자 지내는 외로움이 어렵다고 응답하였음. 언어적, 시간적 제약으로 인해 여가를 제대로 보내지 못하는 것이 외로움을 가중하는 것으로 나타남
- 상당수의 면담대상자는 언어적인 문제로 공공기관, 은행, 병원 이용이 어렵다고 응답하였음
- 외국인 근로자가 한국에서 거주하는 데 있어 어려움을 느끼는 것으로는 언어, 외로움, 자녀 양육 및 교육, 공공기관·은행·병원 이용 등으로 나타남

“하고 싶은 말은 많은데, 한국말 조금 밖에 몰라 답답한 경우가 많아요.”
(외국인 근로자)

“아파서 병원을 가야 했는데, 통역해줄 친구가 바빠서 못 갔어요.”
(외국인 근로자)

“음식 문제 있어요. 저는 무슬림이라 먹지 말아야 할 음식이 많은데, 한국에는 할랄 식당이 몇 개 없어서 힘들어요.”
(외국인 근로자)

“주민센터 가는 게 어려워요. 제가 한국말 못하니까 거기 직원들도 답답해하고, 저도 답답하고요”
(외국인 근로자)

“혼자서 한국에 사니까 외롭고 심심해요. 일하고 기숙사 돌아오면 피곤해서 술 한잔하고 자는 그거밖에 없어요.”
(외국인 근로자)

“최신 영화 보고 싶은데, 태국어로 상영해주는 곳이 없어서 속상해요.”
(외국인 근로자)

“한국인 아이들 학부모랑 친하게 지내면서 교육정보를 얻고 싶은데, 그러기가 쉽지 않아요. 인천시 차원에서 외국인 학부모를 위한 정보 제공이 있으면 좋겠어요.”
(결혼 이주민)

3. 자녀 지원 및 교육

- 자녀가 있는 외국인 근로자나 결혼 이민자의 경우, 자녀 보육 및 교육에 대한 문제의식이 높게 나타남
- 외국인 근로자의 경우, 생계 곤란, 안정적인 체류와 정착을 위해 장시간의 근무와 맞벌이를 하는 경우가 많고, 우리나라의 높은 보육료 및 교육비로 인해 필수적인 보육이나 교육에 어려움을 겪고 있기 때문으로 확인됨
- 일부 면담대상자는 외국인 근로자 자녀를 위한 보육비·교육비 지원이 필요하다고 응답함
- 외국인 지원 활동가 및 전문가들은 외국인 근로자 자녀를 위한 교육 정책 및 프로그램이 필요하다고 주장하고 있음

- 특히, 외국인 동포 자녀를 위한 제도가 필요하다고 보고 있음
- 지방자치단체 및 지역 대학 차원에서 외국인 유학생을 활용하는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 지적하고 있음
 - 저출산·고령화로 인해 생산가능인구가 줄어들고 있는 현 상황에서 고등교육을 받은 외국인 노동력이 필요하기 때문임

“남편이랑 저랑 맞벌이라 아기 돌보기가 힘들어요. 그렇다고 도우미를 쓸 수도 없는 상황이고요”

(결혼 이민자/외국인 근로자)

“아들이 중도 입국해서 지금 초등학교 다닙니다. 그런데 애가 아직 한국말이 서투르니 학교생활에 적응을 못 하는 것 같아서 아빠로서 고민이 많네요.”

(외국인 근로자)

“한국인 아이들 학부모랑 친하게 지내면서 교육정보를 얻고 싶은데, 그러기가 쉽지 않아요. 인천시 차원에서 외국인 학부모를 위한 정보 제공이 있으면 좋겠어요.”

(결혼 이민자)

“F-4 비자가 있는 사람들은 가족들이랑 같이 들어오거나 나중에 데리고 들어와요. 자녀들은 나중에 한국 국적을 갖게 될 거예요. 국가나 지방자치단체 차원에서 이 아이들을 위한 교육 정책이 필요하다고 봐요”

(외국인 지원 활동가)

“저출산·고령화로 인해 동포들의 유입이 필요합니다. 이에 따라 동포 이민자 2세나 3세를 위한 교육이 중요할 거예요. 또한 동포들이 우리와 같은 한국인이라는 것을 많은 사람이 알 수 있게 하는 것도 중요합니다”

(외국인 지원 활동가)

“외국인 유학생의 대부분은 학업을 마치고 본국으로 복귀합니다. 물론, 졸업 후 한국에서 회사에 다니는 학생들도 있지만, 비자 문제로 취업에 한계가 있습니다. 지방자치단체와 지역 내 대학에서 협력 체계를 구축해 외국인 유학생을 활용할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요합니다”

(연구자)

4. 노동 정책·역량 강화

- 상당수의 외국인 근로자는 계약에 관한 내용, 노동자로서의 권리에 대한 교육을 받지 못하는 것으로 확인됨
- 고용허가제에 따라 사업장 이동, 직업 변경이 어려운 상황임
- 면담대상자들은 외국인 근로자를 위한 역량 강화 프로그램의 혜택을 받지 않고 있다고 응답함
- 외국인 근로자를 장시간 안정적으로 활용할 수 있는 제도적 기반에 대한 모색이 필요하다고 판단됨
- 외국인 근로자의 역량 강화 프로그램을 실시하여 지역경제 인재를 육성하는 방안이 필요함
- 결혼 이민자 및 외국인 유학생 등 잠재적 외국인 근로자를 활용하는 방안을 강구할 필요가 있음

“계약서를 쓰긴 썼는데, 한국어랑 영어로 되어 있어서 여기에 무슨 내용이 있는지 몰라요.”

(외국인 근로자)

“저는 필리핀에서 대학원까지 나왔어요. 그런데 여기서도 공장에서 단순한 작업만 하고 있어요. 저의 능력을 발휘할 수 있는 회사로 가고 싶어요.”

(외국인 근로자)

“한국에서 오래 일하고 싶어요. 한국 생활도 좋고, 돈도 많이 벌 수 있으니까요. 그런데 몇 년 있으면 내 나라로 돌아가야 해요.”

(외국인 근로자)

“회사에서 노동자로서 권리를 알려주려 하지 않습니다. 알려주면 회사에 좋은 것이 없기 때문이죠.”

(외국인 지원 활동가)

“현재는 최대 4년 10개월을 일하면 본국으로 돌아가야 해요. 우수한 능력을 갖추고 있는 외국인 근로자는 더 오래 머무는 방안을 모색해야 합니다. 예를 들면, 노동 이민 같은 거 말이죠.”

(외국인 지원 활동가)

“외국인 근로자 고용 플랫폼을 통해 고용주와 외국인 근로자 간의 일자리 매칭을 하는 것이 필요합니다.”

(연구자)

“저출산·고령화로 인해 노동력이 점점 부족해지고 있습니다. 이제는 외국인 노동력을 활용하지 않으면 안 되는 상황인 거죠. 외국인 근로자를 임시적으로 사용하는 것이 아니라, 안정적으로 오래 활용할 수 있는 제도적 기반을 마련할 때입니다.”

(연구자)

“결혼 이민자나 외국인 유학생을 잠재적 외국인 근로자로 보고 통계나 빅데이터와 같은 전문적인 교육을 실시하는 것을 고려해야 합니다.”

(연구자)

“외국인 유학생의 대부분은 학업을 마치고 본국으로 복귀합니다. 물론, 졸업 후 한국에서 회사에 다니는 학생들도 있지만, 비자 문제로 취업에 한계가 있습니다. 지방자치단체와 지역 내 대학에서 협력 체계를 구축해 외국인 유학생을 활용할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요합니다”

(연구자)

5. 지역사회 정착

- 상당수의 외국인 근로자는 한국 사회에 적응하고, 지역사회에 정착하기를 원하는 것으로 나타남
- 특히, 거주기간이 긴 외국인 근로자나 외국국적동포의 경우, 이러한 욕구가 더욱 강한 것으로 응답함
- 이들은 한국어 교육이나 영주권 획득을 위한 노력을 지속적으로 하고 있음. 이에 따라, 인천시 차원에서 한국어 교육 및 영주권 획득을 위한 지원이 필요하다고 판단됨
- 외국인 근로자의 지역사회 정착을 위해서는 외국인 근로자와 지역 주민이 상호소통하고 교류할 기회를 확대하는 것이 필요함
- 인천시에는 다수의 고려인 동포가 거주 중임. 이들이 지역사회에 정착할 수 있도록 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성이 필요하다는 것을 확인할 수 있음

“우리도 한국 사람들처럼 세금 다 내는데, 인천시로부터 아무런 혜택을 못 받고 있어요. 외국인 근로자를 위한 지원이 필요해요.”

(외국인 근로자)

“저는 한국 좋아하고, 인천에서 오래오래 살고 싶어요. 한국 사람들이랑 어울릴 수 있는 자리가 있었으면 좋겠어요.”

(외국인 근로자)

“쉬는 날 한국 사람들이랑 같이 어울리면서 한국문화에 대해 더 알고 싶어요. 한국 사람이랑 같이 만나는 행사가 있으면 좋겠어요.”

(외국인 근로자)

“영주권 따서 한국에서 살고 싶어요. 그러기 위해서는 한국어 교육이 필요한데, 한국어 교육 프로그램이 다양했으면 좋겠어요.”

(외국인 근로자)

“우리도 똑같은 사람이니까 이상한 시선으로 보지 말고, 친하게 지내고 싶어요.”

(외국인 근로자)

“고려인은 한국 동포인데, 사람들이 모르는 것 같아요. 고려인이 같은 동포라는 것을 많은 사람이 알기를 원해요.”

(외국인 근로자)

“8천 명 이상의 고려인이 인천시에 거주 중입니다. 이들은 지역사회에 빨리 정착할 수 있도록 인천시 차원의 지원이 필요합니다.”

(외국인 지원 활동가)

“인천시 차원에서 외국인 주민과 지역 주민이 소통할 수 있는 행사 및 커뮤니티를 활성화하는 것이 필요합니다.”

(연구자)

제 4 장

분석 결과 종합 및 정책 방안

제1절 분석 결과 종합

제2절 정책 방안

제4장 분석 결과 종합 및 정책 방안

제1절 분석 결과 종합

1. 설문조사의 개요

□ 설문의 내용적 범위

- 인천광역시에 거주하고 있는 외국인 근로자의 실태를 파악하기 위해 자기 기입식에 의한 설문조사 실시
- 설문은 응답자의 일반사항, 가족 환경, 생활실태(건강, 소득 및 주거, 노동, 주관적 만족도), 외국인 정책 인식 등의 내용으로 구성되었음
- 설문지 작성
 - 출신 국적의 언어를 고려해 한국어와 더불어 영어, 중국어, 러시아어, 베트남어, 우즈베크어, 태국어 등 7개 외국어로 번역하여 설문 실시
 - 외국어 설문조사의 특성을 고려하여 back translation(역 번역) 기법을 사용함
- 외국인 근로자의 특성상 대면조사의 어려움으로 인해 온라인 설문을 실시 하였음
- 설문조사를 본격적으로 실시하기 전, 파일럿 테스트(pilot test)와 프리 테스트(pre-test)를 실시하여 측정도구의 타당성과 신뢰도를 확보하고자 함
- 2022년 7월 27일부터 10월 6일까지 72일 동안 조사를 진행한 결과, 총 515부의 설문지 회수함

2. 심층 면접

□ 심층 면접의 방식 및 대상

- 개별 심층 면접(individual in-depth interview: IDI)과 집단 심층 면접(focus group interview: FGI)가 사용됨
- 개별 심층 면접: 외국인 근로자
 - 인천광역시에 거주하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 실시
 - 1회당 1~2시간이 소요됨
 - 외국인 근로자로서 한국에서의 겪는 문제점(인종 차별, 인권침해, 생활고, 자녀 교육 문제, 건강 문제, 동료와의 관계, 일과 삶의 균형, 외로움, 한국 생활 적응 등)에 대한 질문에 대해 구체적인 내용을 진술하게 함
 - 이러한 질문을 통해 외국인 근로자가 겪는 문제점에 대해 통찰하고, 이러한 문제점들을 해결하기 위한 정책 대안을 마련하고자 함
 - 인천광역시 외국인 근로자와 타 지역 외국인 근로자와의 차이를 보기 위해 타 지역 외국인 근로자와의 개별 심층 면접도 진행함
- 개별 및 집단 심층 면접: 외국인 지원 활동가 및 연구자
 - 외국인 주민 및 근로자를 지원하는 단체(외국인 지원센터, 시민단체, 종교 단체) 활동가와 외국인 주민 및 근로자에 대한 연구를 진행하는 교수 및 전문가를 대상으로 실시
 - 외국인 근로자가 현재 겪고 있는 문제점에 대한 심도 있는 대화를 통해 정책 대안을 마련하고자 함
 - 전문적 의견을 교환하고, 이에 대한 종합을 통해 정책적·제도적 대안을 개발하고자 함

3. 설문조사 분석 주요 내용

□ 한국 체류 목적

- 한국에 온 이유로 가장 큰 비중을 차지하는 것은 취업(38.1%)으로 나타났고, 그 뒤로 결혼(18.1%)과 가족지인의 초청(8.8%) 등의 순으로 나타남
- 성별에 따라 한국 체류의 원인이 상이하게 나타나는데, 이는 성별에 따른 외국인 지원정책의 방향과 내용에 차별이 있어야 함을 의미함
- 한편 체류유형에 따라서도 한국에 온 이유가 상이한데, 주목할 점은 거주 비자임에도 불구하고 한국에 온 이유 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘취업’이라는 점임
 - 이는 앞서 해석한 바와 같이 여러 가지 이유로 한국(인천)에 거주하고 있지만, 근본적으로는 경제적인 이유가 한국 체류에 크게 작용한다고 볼 수 있음
 - 그럼에도 불구하고 이들 중에는 현재 취업상태에 있지 않은 사람의 비중이 큰 것으로 보이며, 이들의 목적을 달성시켜주기 위한 향후 일자리 창출 정책이 적극적으로 추진될 필요가 있음

□ 한국 및 인천 거주기간

- 응답자 전체의 평균 한국 거주기간은 7.2년으로 나타나고 있음
- 기간별 분포를 살펴보면 5년 미만이 37.9%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났지만, 전체적으로 볼 때 10년 미만이 전체의 74.7%를 차지하고 있음
- 남성의 경우 5년에서 10년 사이가 42.3%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 여성의 경우는 5년 미만이 38.0%로 나타남. 하지만 평균 거주 기간을 보면 여성이 남성보다 조금 더 길게 체류하는 것으로 나타남
- 체류유형에 따른 평균 한국 거주기간은 매우 상이하게 나타남

□ 한국어 능력 수준 및 학습 의향

- 자가 진단에 따른 한국어 수준을 보면 평균적으로 보통 이상의 수준을 보이고 있음
- 한국어 교육에 대한 수준 및 대상의 차별화 전략을 마련할 필요가 있음
 - 예컨대, 응답자의 절반 정도가 한국어 능력 수준을 보통 이상으로 진단한 것으로 보아 한국어에 대한 초급반과 중급반, 고급반 등으로 수준별 교육 프로그램을 세분화하여 마련할 필요가 있음
 - 또한, 교육프로그램의 제공 기회를 거주 외국인들에게 보다 넓게 부여하여 교육대상자에 대한 선택과 집중의 전략을 마련할 필요가 있음
- 전체 응답자 중 42.4%가 한국어 학습 의향이 있다고 응답하였음
- 한편 학습 수준을 높게 인식하는 국적 취득자는 한국어 학습 의향 역시 가장 높은 것으로 나타났지만, 거주유형의 경우 타 유형에 비하여서도 상대적으로 낮게 의향이 있는 것으로 나타남
- 이러한 결과를 토대로 살펴볼 때, 앞서 한국어 능력에 따른 차별적인 교육 프로그램 전략 마련이 필요함에도 불구하고 대상자의 수요가 미흡할 경우 그 프로그램은 실효성을 얻기 힘들다는 점을 도출할 수 있음
 - 한국어 학습 의향의 저조는 결국 한국어 교육 프로그램에 대한 실제 참여율에 영향을 미치기 때문임
 - 따라서 근본적으로 한국어 학습에 대한 자발적인 동기를 마련하는 방안을 모색할 필요가 있음

□ 한국 생활에서의 불편한 사항

- 한국에서의 어려운 점에 대하여 '언어 문제'가 가장 큰 것으로 나타나 한국어 교육의 중요성이 다시 한번 강조되고 있음
 - 두 번째로 어려운 점으로 '자녀 양육 및 교육'의 문제가 지적되어 특히 외국인의 거주 및 정착이 증대되고 있는 현시점에서 온전한 사회의 구성원

- 으로 포함되기 위한 다문화 정책적 관점의 접근이 필요할 것으로 사료됨
- 이 외에도 경제적인 측면에서의 지원(경제적 어려움)과 이와 더불어 정서적 측면의 지원(외로움)도 매우 중요하게 다루어야 할 정책분야인 것으로 나타남

□ 가족

- 취학아동임에도 불구하고 학교에 다니지 않는 주된 이유를 설문한 결과 자녀가 한국어에 서툴러서가 36.2%로 가장 높은 비중을 차지하였음
 - 외국인 근로자 및 거주민 뿐만 아니라 외국인 자녀에 대한 보다 체계적인 교육이 필요할 것으로 보임
 - 특히 외국인 자녀에 대한 교육은 추후 외국인 거주민의 한국(인천) 정책에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 자녀의 교육권과 자녀의 정착에도 매우 큰 영향을 미치기 때문임
- 한편 학비 등 교육비 내기 어려워서도 두 번째로 높은 비중으로 나타남 (22.9%)
 - 앞선 설문에서도 일관되게 나오는 바로써 외국인 거주민 등에 대한 경제적인 문제는 결국 세대 간에도 관통하는 문제로 지적될 수 있음
 - 이와 더불어 학교에 보내지 못하는 이유로 “자녀가 돈을 벌어야 해서”도 4.8%의 비중을 차지하는 것으로 나타나 외국인에 대한 경제적인 지원 정책은 타 영역에 비하여 매우 중요하고 또한 시급하게 다뤄져야 할 것으로 보임
- “자녀가 학교에서 차별을 받을 수 있어서”가 두 번째로 높은 비중으로 나타나 외국인에 대한 근본적 인식 교육도 병행될 필요가 있음
 - 다문화가족에 대한 인식 확대를 위한 제도적인 방안 마련이 시급한 것으로 볼 수 있음

□ 건강

- 아파도 병원에 가지 못한 이유를 살펴보면 “한국어를 잘하지 못해서”가 가장 큰 부담인 것으로 나타났고, 그 뒤로 “치료비가 부담돼서(13.6%)”가 두 번째로 높은 비중으로 나타남
 - 이 결과를 토대로 앞서 자가진단에 의한 한국어 능력 수준을 높게 인식하고 있음에도 불구하고 병원 진료와 같은 높은 수준의 한국어 능력은 여전히 부족하다는 것을 간접적으로 확인할 수 있음
 - 또한 한국어 학습 의향으로 대변되는 한국어 교육에 대한 수요가 만약 낮게 나타난다고 하여도 여전히 한국어 교육에 대한 필요성은 높다는 것을 다시 한번 확인할 수 있음

□ 노동

- 근로 여건 인식
 - 응답 결과를 살펴보면 직장동료 및 직장에서의 차별 경험에 대해서는 약 60% 이상에서 부정적인 측면, 즉 갈등 및 마찰이 있었으며 차별을 받은 경험이 있다고 응답함
 - 직장동료와의 갈등 및 마찰이 있었는지에 대하여 전체의 36.3%가 갈등 및 마찰을 겪은 적이 있다고 응답하였으며, 보통 수준이라는 응답은 26.9%를 차지함,
 - 직장에서 외국인으로서 차별을 받은 적이 있는지에 대하여는 전체의 64.3%가 직장 내 차별을 경험하거나 보통 정도로 경험이 있다고 응답함

□ 주관적 만족도

- 영역에 따른 주관적 만족도를 가족관계, 인간관계, 주거 및 전국적인 한국 생활에 대한 만족도는 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 하지만 소득 만족도와 직업 만족도는 상대적으로 낮게 나타남

□ 외국인 정책 인식

- 외국인(외국인 근로자)에 대한 인천광역시의 제도 및 정책에 대한 만족 정도에 대하여 약 80%는 보통 이상의 수준으로 인식하는 것으로 나타남
- 다만 체류유형에 따라서는 인천시 외국인 정책 등에 대한 불만족 비율의 차이가 크게 나타났기 때문에 이에 대한 보다 심도 깊은 논의가 필요할 것임
 - 취업유형에서는 인천시 외국인 정책 등에 대한 불만족 정도가 상대적으로 낮게 나와 상대적으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남
 - 하지만 평균 거주기간이 보다 긴 국적 취득자와 거주유형의 불만 비율이 높다는 것은 장기적으로 외국인 거주민의 원활한 정책을 위한 개선이 시급하게 필요하다는 것을 의미함

4. 심층 면담 주요 내용

□ 외국인 근로자 인권

- 외국인 근로자가 과거보다 증가함에 따라 외국인 근로자에 대한 이해도가 높아지고, 이들에 대한 내국인의 시선도 달라지고 있음
- 여전히 외국인 근로자에 대한 차별적인 시각과 편견이 존재하고 있음
- 또한, 외국인 근로자는 여전히 임금 체불, 퇴직금 미지급, 부당노동행위, 부당 해고, 인권침해 등 부당한 처우를 받고 있음
- 부당한 처우를 받더라도 법적 지식이 부족해 개인적으로 해결하기 어려운 상황임. 외국인 지원센터, 시민단체, 외국인 커뮤니티를 통해 도움을 받을 수 있지만, 한계가 존재하고 있음
- 심층 면담을 통해 외국인 근로자의 인권을 증진하기 위해 외국인 근로자 지원센터, 법률지원센터의 설립이 필요하다는 것을 확인할 수 있었음

□ 한국 생활의 어려움

- 심층 면담 결과, 외국인 근로자의 상당수가 한국에서 거주하면서 겪는 어려움 중 가장 큰 부분은 언어 문제로 나타났음. 이것은 실태조사 결과와 유사함
- 언어 문제 다음으로 자녀 양육 및 교육에 대한 어려움을 호소하고 있음. 특히, 기혼자나 결혼 이주민의 경우, 자녀 양육 및 교육에 대한 어려움이 크게 나타나는 것으로 확인됨
- 면담대상자 중 미혼자의 경우, 타국에서 혼자 지내는 외로움이 어렵다고 응답하였음. 언어적, 시간적 제약으로 인해 여가를 제대로 보내지 못하는 것이 외로움을 가중하는 것으로 나타남
- 상당수의 면담대상자는 언어적인 문제로 공공기관, 은행, 병원 이용이 어렵다고 응답하였음
- 외국인 근로자가 한국에서 거주하는 데 있어 어려움을 느끼는 것으로는 언어, 외로움, 자녀 양육 및 교육, 공공기관·은행·병원 이용 등으로 나타남

□ 자녀 보육 및 교육

- 자녀가 있는 외국인 근로자나 결혼 이민자의 경우, 자녀 보육 및 교육에 대한 문제의식이 높게 나타남
- 외국인 근로자의 경우, 생계 곤란, 안정적인 체류와 정착을 위해 장시간의 근무와 맞벌이를 하는 경우가 많고, 우리나라의 높은 보육료 및 교육비로 인해 필수적인 보육이나 교육에 어려움을 겪고 있기 때문으로 확인됨
- 일부 면담대상자는 외국인 근로자 자녀를 위한 보육비·교육비 지원이 필요하다고 응답함
- 외국인 지원 활동가 및 전문가들은 외국인 근로자 자녀를 위한 교육 정책 및 프로그램이 필요하다고 주장하고 있음

- 특히, 외국인 동포 자녀를 위한 제도가 필요하다고 보고 있음
- 지방자치단체 및 지역 대학 차원에서 외국인 유학생을 활용하는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 지적하고 있음

□ 노동 정책·역량 강화

- 상당수의 외국인 근로자는 계약에 대한 내용, 근로자로서의 권리에 대한 교육을 받지 못하는 것으로 확인됨
- 고용허가제에 따라 사업장 이동, 직업 변경이 어려운 상황임
- 면담대상자들은 외국인 근로자를 위한 역량 강화 프로그램의 혜택을 받지 않고 있다고 응답함
- 외국인 근로자를 장시간 안정적으로 활용할 수 있는 제도적 기반에 대한 모색이 필요하다고 판단됨
- 외국인 근로자의 역량 강화 프로그램을 실시하여 지역경제 인재를 육성하는 방안이 필요함
- 결혼 이민자 및 외국인 유학생 등 잠재적 외국인 근로자를 활용하는 방안을 강구할 필요가 있음

□ 지역사회 정착

- 상당수의 외국인 근로자는 한국 사회에 적응하고, 지역사회에 정착하기를 원하는 것으로 나타남
- 특히, 거주기간이 긴 외국인 근로자나 외국국적동포의 경우, 이러한 욕구가 더욱 강한 것으로 응답함
- 이들은 한국어 교육이나 영주권 획득을 위한 노력을 지속적으로 하고 있음. 이에 따라, 인천시 차원에서 한국어 교육 및 영주권 획득을 위한 지원이 필요하다고 판단됨

- 외국인 근로자의 지역사회 정착을 위해서는 외국인 근로자와 지역 주민이 상호소통하고 교류할 기회를 확대하는 것이 필요함
- 인천시에는 다수의 고려인 동포가 거주 중임. 이들이 지역사회에 정착할 수 있도록 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성이 필요하다는 것을 확인할 수 있음

제2절 정책 방안

1. 외국인 근로자 지원 기관 및 부서 설치

1) 기본 방향

- 인천광역시는 산업도시라는 특성, 항구·공항이 위치하고 있는 지리적 특성으로 인해 타 광역시에 비해 외국인 근로자의 수가 상대적으로 많음
- 또한, 외국인 근로자의 수는 지속적으로 증가할 것이라 예상됨
- 이에 따라, 인천광역시는 지방자치단체 차원에서 외국인 근로자를 적극적으로 관리하고 지원하는 정책 및 제도를 수립하고 시행하는 방안이 필요함
- 외국인 근로자 지원을 위한 전담 부서 및 기관의 설치가 필요한 상황임

2) 추진과제

□ 외국인 근로자 지원센터 설립

- 「인천광역시 외국인 근로자 지원센터 설치 및 운영 등에 관한 조례」는 인천시의회 제266회 임시회에서 한 차례 보류된 후에 2021년 6월 본회의에서 통과되어 제정됨(윤석진·문재철, 2021)
- 당시 조례 제정을 주도한 의원의 낙선으로 인해 현재 외국인 근로자 지원센터 설립이 난항을 겪고 있음
- 현재 인천광역시에는 외국인 근로자를 위한 기관으로 인천외국인노동자 지원센터, 미추홀외국인 근로자지원센터, 인천외국인종합지원센터가 있음
 - 인천외국인노동자지원센터는 고용노동부의 지원으로 안정적인 운영이 가능함
 - 반면에, 인천외국인종합지원센터와 미추홀외국인 근로자지원센터는 상대적으로 인력이 적고, 충분한 재원이 투입되지 못하는 상황임

- 인천광역시는 외국인 근로자 및 주민의 수에 비해 지원시설에 대한 재정 지원이 부족하여 충분한 서비스를 제공하기 어려운 상황임
 - 외국인 1인당 지원시설 예산은 외국인 근로자 및 주민이 인천보다 적은 부산의 절반 이하임
- 인천광역시는 예산과 인력을 투입하여 외국인 근로자지원센터를 설립하는 것을 고려할 필요가 있음
- 다만, 방식은 현재 인천외국인종합지원센터를 확장하여 외국인 근로자지원 센터의 기능을 수행하는 방향이 합리적이라고 판단됨
 - 인천외국인종합센터가 있는 상황에서 외국인 근로자지원센터를 추가로 설립하는 경우, 업무의 중복으로 재정이 낭비될 가능성이 있음
 - 또한, 현재 인천광역시는 외국인 주민도 잠재적인 외국인 근로자로 보고 있음. 따라서 인천외국인종합센터에서 외국인 근로자지원센터의 기능 수용을 통해 외국인 주민과 외국인 근로자 지원 서비스 간 연계가 가능할 것으로 판단됨
- 외국인 근로자지원센터의 활성화 방안은 다음과 같음
 - 외국인 근로자에 대한 경험이 풍부한 상근직 직원의 채용
 - 외국인 근로자에 대한 상시적인 실태조사를 실시
 - 외국인 근로자의 노동과 관련된 법적 지식이 풍부한 직원의 채용
 - 외국인 근로자를 위한 쉼터 운영
 - 외국인 근로자 역량 강화를 위한 교육프로그램 실시(예, 한국어 교육, 컴퓨터 교육 등)
 - 찾아가는 상담 지원 서비스 제공. 외국인 근로자의 대다수는 평일 낮시간에 센터를 방문하기 어려운 상황임
 - 잠재적 외국인 근로자를 위한 취업 정보 제공 및 취업 박람회 개최
 - 보다 넓은 공간으로 이전하는 것이 필요함
 - 인천광역시의 재정지원 확대가 무엇보다 중요함

□ 법률지원센터 설립

- 비전문 취업(E-9)·방문취업(H-2)으로 들어온 외국인 근로자와 다른 체류 자격의 외국인 근로자와의 지원방식이 달라질 필요가 있음
- E-9과 H-2 비자 소지 외국인 근로자는 현재 인천광역시 외국인 근로자의 90%를 차지함
- E-9과 H-2 비자 소지 외국인 근로자는 통상적으로 4년 10개월(입국일로부터 3년 + 사업주 요청 시 1년 10개월 연장) 후 본국으로 복귀해야 하지만, 일부는 복귀하지 않고 우리나라에 미등록외국인으로 남아 있음
- 미등록외국인의 양산은 다양한 사회적 문제를 야기하기에 미등록외국인 양산을 줄이는 방안이 필요함
- E-9·H-2 비자 소지 외국인 근로자의 상당수가 법률적 지원이 부족하다는 것을 지적하고 있음
 - E-9·H-2 비자 소지 외국인 근로자는 임금 체불, 퇴직금 미지급, 부당 해고, 산재 처리 불가와 같은 다양한 문제를 겪고 있음
 - 현재 외국인을 위한 ‘법률지원센터’가 없음
 - 외국인 고용 업체에서는 외국인 근로자의 권리에 대해 알려주려 하지 않음
 - 노동과 관련된 법적 문제 발생 시, 외국인 근로자를 도와줄 수 있는 제대로 된 창구가 미비한 상황임
 - 변호사를 찾아가도 언어의 문제로 도움을 제대로 받기 어려움. 영어 이외의 언어에 관한 법률 서비스가 어렵기 때문임
 - 외국인 커뮤니티의 경우, 법률 지식 부족으로 도와주는 데 한계가 있음
 - 종교단체, 시민단체가 법적 문제를 도와주는 경우, 제도적으로 도와주는 것 어려움
- 외국인 근로자 및 외국인 주민을 위해 ‘법률지원센터’를 설립할 필요가 있음
- 법률지원센터에서는 다음과 같은 지원을 할 수 있음

- 임금 체불, 퇴직금 미지급, 부당 해고, 산재 처리 불가, 인권침해, 직장 내 괴롭힘과 같은 문제 발생 시, 법률 상담을 제공함
- 필요시, 소송·고발과 관련된 절차를 도와줄 수 있음
- 근로기준법에 대한 교육 실시
- 근로자로서의 권리에 대한 교육 실시

○ 법률지원센터 설립을 위한 조례 제정, 예산 마련, 전문가 양성이 필요함

□ 외국인 근로자 지원 부서 설치

- 현재 인천광역시 조직도에서 외국인 근로자를 담당하는 부서는 여성가족국 가족다문화과임
- 가족다문화과는 가족지원팀, 다문화가족팀, 외국인생활지원팀으로 구성되어 있음
- 이 중에서 다문화가족팀과 외국인생활지원팀이 외국인 근로자와 관련된 실질적인 업무를 하고 있음
- 조직도에 나와 있는 부서 업무를 보면, 외국인 근로자에 대한 내용은 단 한 문장(외국인 주민(근로자 포함) 지원에 관한 사항)만 표시되어 있음
- 현재의 부서 명칭이나 부서 업무를 보았을 때, 외국인 근로자에 대한 관심이 높다는 것을 파악하기 어려움. 다문화가족에 초점이 맞춰져 있다는 인식을 주고 있음
- 현재 인천광역시는 외국인 근로자의 중요성을 인식하고, 외국인 근로자에 대한 제도 및 정책을 추진하고 있음
- 이러한 의지를 표명하기 위해서는 외국인 근로자 지원팀의 신설이나 관련 부서의 명칭 변경을 고려할 필요가 있음
- 가족다문화과의 이름을 '가족외국인과'로 변경하는 것도 고려할 필요가 있음

2. 지역사회 안정적 정착

1) 기본 방향

- 외국인 주민 및 근로자가 늘어나고 있는 상황에서 외국인 주민 및 근로자에 대한 정책 및 제도의 주체로서 지방자치단체의 역할이 중요해짐
- 특히, 지역사회에 거주하는 외국인 근로자의 생활환경을 개선하고, 정착을 위한 제도 및 프로그램 제공하여 외국인 근로자를 지역의 일원으로 정착시키는 것이 중요함
- 외국인 근로자의 지역사회 안정적 정착을 통해 지방자치단체의 지속가능한 발전과 사회통합에 기여할 수 있음

2) 추진과제

□ 고려인 동포 근로자를 위한 제도 마련

- 현재 인천광역시에 거주하고 있는 고려인 동포는 9천~1만 명으로 추산됨
- 고려인 동포 중 7천 명 정도가 인천광역시 연수구 함박마을에 거주하고 있음
- 고려인은 소련 붕괴 후의 구소련 지역에 거주하는 한민족을 지칭함. 현재 구소련 지역에 거주하고 있는 고려인은 50여만 명으로 추정되고 있음(김병혁, 2018)
- 2007년 시행한 방문취업제도 이후, 고려인 동포의 한국 이주가 빠르게 증가함. 특히, 고려인에게 F-4 비자(재외동포 자격 비자)를 부여하면서 다수의 고려인 동포가 한국으로 이주하게 됨
- 고려인 동포 근로자는 타 외국인 근로자와는 다른 모습을 보이고 있음
 - 상당수의 고려인 동포들은 2대, 또는 3대가 한국에서 같이 살고 있다는 점에서 타 외국인 근로자와는 다름
 - 한국인과 유사한 외모를 갖고 있으며, 한국인이라는 인식을 갖고 한국식 관혼상제를 지내고 있음

- 한국 이주 고려인 동포 2~3세의 성공을 위해 자녀 교육에 대한 욕구가 높음
 - 타 외국인 근로자와 달리, 대부분의 고려인 동포는 직업 선택의 자유가 있음
 - 지역 주민들과 어울리려는 모습을 보임
- 이에 따라, 고려인 동포 근로자는 타 외국인 근로자와는 다른 시각에서 지원이 필요하다고 판단됨
- 인천광역시에서는 고려인 동포를 위해 다음과 같은 제도 및 정책이 필요함
- 고려인 동포를 위한 한국어 교육 프로그램 실시가 필요함
- 상당수의 고려인 동포는 한국어에 서툴러 어쩔 수 없이 언어 사용이 크게 필요하지 않은 제조업이나 건설업에 종사하고 있음
 - 한국어 능력이 향상되면, 다양한 직종에서 일할 수 있을 것으로 판단됨
- 고려인 동포 자녀를 위한 교육 및 보육 프로그램
- 고려인 동포 자녀의 경우, 부모님을 따라 한국으로 중도 입국하는 비율이 높음
 - 상당수의 고려인 동포는 안정적인 정착을 위해 맞벌이와 장시간의 근무를 하고 있어 자녀 보육 및 교육에 어려움을 겪고 있음
 - 고려인 동포 자녀들을 위한 보육비 지원 및 맞춤형 보육 서비스 제공이 필요함
 - 중도 입국에 따른 언어, 문화적 차이로 인한 학업 부적응, 중도 이탈, 일탈 등의 문제를 겪고 있음
 - 고려인 동포 자녀를 위한 특화된 교육 서비스가 필요함
 - 특화된 교과 제공 및 이중언어교육 강화 정책이 필요함
- 취업 및 진로 프로그램 제공
- 고려인 동포 학생들은 외국인 전형으로 비교적 수월하게 대학을 진학할 수 있으나, 상당수가 어문학과에 진학하는 경향이 있음

- 그러나 졸업 후 어문 강사, 무역업, 통·번역 외 종사할 수 있는 일자리는 한정적임
- 저출산·고령화로 인해 이주민 노동력이 강조되고 있는 현시점에서 고려인 동포를 고급인력에서 활용할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음
- 인천광역시 차원에서 고려인 동포 학생들에게 취업 및 진로 프로그램을 제공하여 이들이 다양한 분야에서 고급인력으로 활약할 수 있도록 유도할 필요가 있음

○ 고려인 지원센터 설립

- 현재 인천광역시에 고려인 동포의 수는 급속하게 늘어나고 있지만, 고려인 동포를 지원하는 기관이 없는 상황임
- 고려인 동포를 지원하는 단체는 시민단체 ‘너머’가 있음
- 고려인 동포는 타 외국인 근로자와는 다른 모습을 보이고 있기 때문에 고려인 동포를 위해 특화된 지원 제도 및 프로그램이 필요함
- 이에 따라, 인천광역시는 고려인 동포의 교육, 역량 강화, 자녀 교육, 생활 안정, 취업, 지역사회 편입을 돕는 고려인 지원센터를 설립하는 것을 고려할 필요가 있음

○ 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성

- 대부분의 고려인 동포들은 고려인의 이주 배경에 대해 알고 있음
- 역사와 한국어를 바탕으로 고려인과 한국인 간 동질성 부여를 통해 한국인의 정체성을 가지고 있음
- 하지만, 여전히 한국인 중 고려인이 동포라는 사실을 모르는 사람들이 상당수 존재하고 있음(남부현·김지나, 2017)
- 고려인 동포들이 지역사회에 빠르게 편입될 수 있도록 고려인이 우리나라 동포라는 사실을 알리는 것이 중요함
- 인천광역시는 고려인 동포가 집단으로 거주하고 있는 함박마을에 대한 홍보를 통해 고려인이 동포라는 인식을 지역 주민들에게 일깨워주는 것이 필요함. 동시에, 다수의 내국인이 함박마을 방문을 통해 문화를 교류하고 소통할 기회를 얻을 수 있을 것으로 판단됨

- 이러한 지원을 통해 고려인 동포들이 지역사회로 편입되고, 더 많은 고려인 동포들이 인천광역시로 이주를 함으로써 인구소멸의 위기를 해소할 수 있을 것이라 예상됨

□ 포용적 사회를 위한 프로그램 개발 및 캠페인 실시

- 외국인 근로자를 단순히 부족한 노동력을 해결하기 위한 도구로 보는 시선을 지양해야 함
- 또한, 외국인 근로자에 대한 차별이나 편견을 줄이는 것이 필요함
- 외국인 근로자를 지역사회의 구성원으로 인정할 수 있는 사회적 인식의 제고가 필요함
- 지방자치단체 차원에서 외국인 근로자에 대한 차별과 편견을 줄이고, 지역 주민들이 외국인 근로자를 지역사회의 구성원으로 인정할 수 있도록 다양한 프로그램 및 캠페인을 실시하는 것이 필요함
 - 고용주 및 내국인 근로자에게 외국인 근로자에 대한 이해를 높일 수 있는 교육이 필요함
 - 초·중·고등학교에서 다문화를 이해하고, 존중할 수 있는 교육이 제공될 필요가 있음
 - 외국인 근로자 및 외국인 주민과 내국인이 어울리는 축제(인천광역시 내·외국인 한마음 축제(가칭)) 개최를 통해 지역 주민과 외국인 주민 간 소통의 기회를 확대하는 것을 고려할 필요가 있음
 - 외국인 근로자 및 주민과 지역 주민이 공동으로 참여하는 커뮤니티를 활성화하는 방안을 고려할 필요가 있음
 - 외국인 근로자 및 주민과 지역 주민의 참여를 통해 지역 주민의 정서와 문화를 이해할 기회를 제공하는 것은 지역사회 적응 및 지역사회의 일원이라는 인식을 고취하는 방안임

□ 지역사회 참여 확대

- 외국인 근로자 및 주민이 늘어나면서 국적별 커뮤니티가 만들어지고 있음
- 상당수의 외국인 근로자가 지역사회 문화보다는 출신국 커뮤니티에 활동하고 있어, 지역사회 내 상이한 문화가 혼재되고 있는 문제가 발생하고 있음
- 지역사회의 발전을 위해서는 내국인과 외국인 간의 상호교류가 필요함
- 외국인 근로자의 지역사회 참여 확대를 위해 다음과 같은 방안이 모색될 필요가 있음
 - 인천 외국인 SNS 기자단 운영
 - 외국인 근로자의 지역사회 정착을 주도하는 리더 발굴
 - 내국인과 외국인이 공동으로 운영하는 동호회에 지원금 지급

□ 공공기관의 민원인에 대한 태도 변화

- 실태조사 및 면담 결과에 따르면, 상당수의 외국인 근로자들이 공공기관 이용을 꺼리는 이유로 불필요하게 본인의 체류자격, 신분, 출신 국적 등에 관해 물어보거나 외국인이라 무시하는 태도를 보이는 것을 들었음
- 이것은 외국인 근로자가 병원이나 은행 방문에 어려움을 겪는 이유에서도 나타나고 있음
- 공공기관에서 외국인 근로자를 차별하거나 인권을 침해하는 행위를 지양하는 것을 앞장서야 함
- 따라서, 공공기관에서는 외국인 근로자 민원인에게 불필요한 체류자격, 신분, 출신 국적 등에 대해 질문을 하지 않는 캠페인을 실시하는 것이 필요함. 이러한 캠페인은 공공부문에서 민간 부문으로 확산해나가는 것이 중요함

3. 외국인 근로자 생활 안정

1) 기본 방향

- 실태조사 및 심층 면담 결과에 따르면, 상당수의 외국인 근로자들은 한국 생활에서 다양한 불편(자녀 교육, 건강, 주거, 여가 등)을 호소하고 있음
- 장시간의 근무, 맞벌이, 보육료 및 교육비 부담으로 인해 양육 및 교육에 어려움을 겪고 있음
- 언어 및 비용의 문제로 인해 의료시설을 제대로 이용할 수 없는 경우도 발생하고 있음
- 상당수의 외국인 근로자는 열악한 주거환경에서 거주하고 있음
- 외국인 근로자가 안정적으로 근로에 종사하고, 지역사회에 기여하기 위해서는 지방자치단체 차원에서 외국인 근로자가 안정적인 생활을 영유할 수 있는 정책 및 제도를 제공해주는 것이 필요함

2) 추진과제

□ 외국인 근로자 자녀 교육을 위한 정책 방안

- 외국인 근로자의 경우, 생계 곤란, 안정적인 체류와 정착을 위해 장시간의 근무와 맞벌이를 하는 경우가 많음
 - 이에 따라, 자녀의 교육에 대한 관심 및 지지가 떨어지는 경우가 발생함
- 우리나라의 높은 보육료 및 교육비로 인해 필수적인 보육이나 교육이 부족한 경우가 있음
- 아동 보육에 대한 지원이 있더라도 언어적인 차이로 제대로 된 보육 서비스를 받기 어려운 상황임
- 중도 입국 자녀의 경우, 언어 문제, 문화적 차이에 따른 부적응으로 인해 학업 성취도가 부진한 경우가 발생함

- 일선 학교에서도 외국인 근로자 자녀에 대한 학생 지도의 어려움을 겪고 있음
- 이에 따라, 외국인 근로자 자녀 중 일부는 학업의 중도 이탈, 일탈 등의 문제를 겪고 있음
- 이러한 문제가 지속된다면 장기적으로는 높은 사회적 비용을 초래할 가능성이 존재함
- 지방자치단체 차원에서 외국인 근로자 자녀에 대한 보육 서비스 지원 강화, 맞춤형 보육 서비스 제공(예, 외국인 근로자 국적 언어를 통한 보육 서비스)이 필요함
- 이중언어교육 정책을 실시할 필요가 있음
 - 다문화 사회에서는 다중언어에 대한 교육이 필요함
 - 다중언어교육의 대표적인 예로 이중언어교육이 있음
 - 이중언어교육은 다문화 사회에서 다른 문화 간 갈등을 해소하고, 소통과 이해를 촉진해 사회통합에 기여할 수 있음(권순희, 2009)
 - 이중언어교육을 통해 학업성취 능력의 향상을 도모할 수 있음
 - 이중언어교육을 통해 자아 정체성을 확립할 수 있음
 - 이중언어교육은 타인과 타문화에 대한 포용력을 증가시킴
 - 또한, 이중언어교육을 통해 한국어 교육의 발전을 가져올 수 있음
- 이중언어교육의 배경
 - 이중언어교육은 1968년 미국에서 처음 실시됨
 - 이중언어교육은 학생들의 중도 탈락을 막고, 학업 부진아에 대한 교육, 모어가 영어가 아닌 어린이들의 교육을 위해 실시됨
 - 이 제도의 목적은 미국에 사는 모든 어린이가 최대한 그들의 꿈을 실현하고 재능을 발휘할 수 있도록 좀 더 나은 여건을 만들어 주는 데 있음(권순희, 2009)
- 미국의 이중언어교육 방법
 - 전환성 이중언어교육(transitional bilingual education): 소수 언어계

아동들을 위해 고안된 방법. 학습자가 이미 알고 있는 언어를 도구로 영어를 가르치지만, 영어를 습득한 후 학습자의 기존 언어는 버리는 방식임(이애희, 2002: 168)

- 유지성 이중언어교육(maintenance bilingual education): 소수 언어계 아동들을 위해 고안된 교육 방법임. 전환성 이중언어교육과 차이점은 학습자가 모국어를 유지하면서 영어를 습득하는 데 목적을 둔다는 점임(이애희, 2002: 169)
- 캐나다식 영어, 불어 이중언어교육(the French Canadian immersion mode): 다수 언어계 아동들이 제 2 언어를 습득하기 위해 고안된 방법. 제 2 언어를 통해 모든 언어학습이 이루어지며, 영어와 불어의 구사 능력을 같은 수준으로 향상하고자 함(이애희, 2002: 169)
- 병행성 이중언어교육: 다수 언어계 아동과 소수 언어계 아동이 같은 공간에서 양 언어를 함께 사용하는 방식. 아동들이 상호 관계를 통해 이중언어를 구사하도록 목적을 둠(이애희, 2002: 169)

○ 이중언어교육 실시 방안

- KSL(Korean as a second language) 프로그램을 통해 일정 기간동안 한국 학교생활에 필요한 한국어를 습득하는 것이 필요함
- 체육, 미술, 음악 등 활동 위주의 수업에는 일반 학생과 함께 수업을 듣고, 국어, 사회, 수학, 과학 등 언어 활동이 비중을 차지하는 과목은 수준에 맞게 KCL 과정을 수업을 듣게 하는 것이 필요함. 점차적으로 KCL 시간을 줄인 후, 일반학생 반으로 편입함(권순희, 2009: 91)
- 인천광역시 일부 학교(예, 인천광역시 연수구 함박 초등학교)에서 시범 실시를 통해 효과를 분석하고, 점차적으로 늘려가는 것을 고려할 필요가 있음
- 이중언어를 구사할 수 있는 선생님을 해당 학교에 배치함
- 다문화가족지원센터에서 진행 중인 이중언어 교실 및 지도교사의 수를 늘리는 것도 고려할 필요가 있음
- 또한, 현재 일부 언어(중국어, 베트남어)로만 진행되고 있는 이중언어교육을 점차 다양한 외국어로 교육을 실시하는 것이 필요함

□ 의료·보건 서비스 강화

- 코로나바이러스-19 기간 초기에는 다수의 외국인 근로자들이 방역용품을 제대로 지급받지 못함
- 대다수의 외국인 근로자는 코로나바이러스-19 재난 지원금의 대상에서 제외되었음
 - 인천광역시에 따르면, 세대별 주민등록표에 등재된 재외국민과 국민이 1인 이상 포함된 세대에 등재된 외국인이 내국인과 동일한(후납)건강보험 가입자, 피부양자, 의료급여 수급자인 경우 지급대상에 포함되었음. 단, 외국인만으로 구성된 가구에 해당하더라도 영주권자(F5), 결혼 이민자(F6)가 내국인과 동일한(후납)건강보험 가입자, 피부양자, 의료급여 수급자인 경우 지급대상에 포함되었음(인천광역시, 2021)
 - E-9과 H-2 비자 소지 외국인은 대상에서 제외됨
- 외국인 근로자는 코로나바이러스-19와 같은 팬데믹 발생 시, 내국인에 비해 취약한 상황에 놓이게 됨
- 팬데믹 상황에서 외국인 근로자에게 차별을 주는 경우, 감염률이 높아져 지역사회에 위기를 초래할 수 있음
- 이에 따라, 팬데믹 상황에서 외국인 근로자 지원 체계를 정비하고, 외국인 근로자에게 지방자치단체 차원에서 재난 지원금을 주는 방안에 대한 논의가 필요하다고 판단됨
- 실태조사 및 면담 결과에 따르면, 다수의 외국인 근로자가 의사소통으로 인해 병원 이용에 어려움을 겪고 있음
- 농·어업 분야 및 서비스업 분야에서는 외국인 근로자의 건강보험에 대한 직장가입자 분류가 쉽지 않으므로 이를 통한 건강검진, 의료접근성 등에 한계를 보임
 - 긴급의료권은 보편적 권리로, 차후 건강 문제 발생에 대한 사회적 부담을 감소하고자 인천광역시 내 외국인 근로자 다수 사업장을 대상으로 방문

- 건강검진 확대 등을 통해 사각지대 해소 및 건강 문제 조기 발견할 수 있을 것으로 예상함
- 산업재해 등 건강 문제 발생 시 적시 치료가 어려운 경우, 의료접근성에 대한 보장이 제한되고 있는 현실이므로 공공의료시설 중심 외국인 근로자에 대한 의료접근성을 확충하고, 치료 시 법무부 1345 콜센터 등의 통역 지원 서비스를 적극 활용하여 의료진과의 의사소통 문제 해결할 수 있음
- 또한, 인천광역시는 외국인 근로자가 원활하게 의료 서비스를 받을 수 있는 방안을 모색해야 함
- 외국인종합지원센터에 통역 서비스 인원 확충
 - 현재 제공되고 있는 외국어 외에 더 많은 외국어로 지원
 - 응급 상황 시, 외국어 통역 인원 파견
 - 인천광역시 내 병원에서 외국인 간호보조원 채용 시, 인센티브 제공 및 임금의 일정 부분 시에서 지원

□ 여가·문화 활동을 위한 바우처 제공

- 실태조사 및 면담 결과에 따르면, 상당수의 외국인 근로자들은 충분한 여가·문화 생활을 영유하지 못하고 있음
- 시간의 부족을 드는 경우도 있지만, 많은 외국인 근로자들이 비용의 부담을 여가·문화 생활이 어려운 이유로 들고 있음
- 일과 삶의 균형, 한국 사회에 적응하기 위해서는 적절한 여가·문화 생활을 영유하는 것이 필요함
- 인천광역시 차원에서 외국인 근로자들이 인천광역시 내에서 여가·문화 생활(예: 영화관, 야구장, 축구장, 공연장 등)을 즐길 수 있는 문화 바우처를 제공하는 것을 고려할 필요가 있음

□ 외국인 근로자 주거 여건 개선

- 실태조사에 따르면, 대다수의 외국인 근로자의 주거환경은 열악한 편으로 나타남
- 특히, E-9과 H-2 비자 소지자들은 소득의 상당 부분을 본국에 송금하고 있기 때문에 주거에 큰 비용을 사용하기 어려운 상황임
- 조석주(2011)에 따르면, 회사 내 기숙사와 비주거용 간이시설이 특히 열악한 것으로 나타났음
 - 기숙사의 경우, 사생활 보장이 안 되며 공간이 협소함
 - 비주거용 간이시설의 경우, 추위와 더위로부터 보호가 어렵고, 욕실 및 화장실 사용이 용이하지 않음
- 외국인 근로자의 주거환경에 대한 문제는 지속적으로 제기되고 있으며, 코로나바이러스-19 시기 동안 집단거주의 감염병 취약성 및 안전상의 문제 등이 더욱 드러나고 있음에 따라 이에 대한 인천광역시 차원의 개선이 필요함
- 인천광역시는 주거에 대한 실태조사를 통해 외국인 근로자 주거 여건을 개선하는 것이 필요함
 - 비숙련인력(E-9)의 기숙사형 집단거주 시설과 농·어촌 지역의 거주 시설(비닐하우스 형태 등)에 대한 주기적 실태점검이 필요함
 - 인천광역시 차원에서 거주지 조성의 금지요건 설정(예: 임시캠프, 컨테이너 주택 등)을 통한 규제를 실시하고, 외국인 근로자 집단거주 시설의 기본요건(화장실, 전기, 1인당 최소면적, 수납공간, 난방 등)을 정하는 ‘주거환경 가이드 라인’ 개발 및 가이드 라인 위반 시의 규정 마련이 필요함
 - 고용주에게 인센티브 제공을 통해 기숙사 환경을 개선하는 것을 고려할 필요가 있음
 - 비주거용 간이시설의 경우, 삶의 질을 저하하고, 범죄에 노출될 가능성이 있음. 따라서 비주거용 간이시설의 거주하는 외국인 근로자를 다른 형태의 주거시설로 이동할 필요가 있음

- 주거환경에 드는 비용을 사업주 및 농장주에게 전가하는 것은 현실적으로 어려움이 있으므로 지방자치단체(광역 및 기초)-사업주(농장주)-외국인 근로자가 각각 어떻게 부담할 것인지에 대한 논의가 필요할 것임
- 고용노동부의 '숙식 정보 제공 및 비용징수 관련 업무지침'의 사업장 이행에 대한 지도·점검을 자체적·정기적 수행이 필요함

4. 지속 가능한 발전을 위한 산업·노동 정책

1) 기본 방향

- 저출산·고령화로 인해 경제활동인구의 수가 감소하고 있음
- 또한, 국내 근로자의 3D 업종 기피 현상으로 인해 일부 산업에서는 노동력의 부족을 호소하고 있음
- 외국인 근로자를 지역경제 활성화와 지역의 산업 성장동력으로서 바라보고, 외국인 근로자 역량 강화 및 일자리 미스매칭 완화, 잠재적 외국인 근로자(외국인 유학생, 결혼 이민자 등)의 육성 및 활용방안이 필요함
- 내국인 근로자와 외국인 근로자의 상생협력을 통한 지역경제의 성장을 도모해야 함
- 지속가능한 발전을 위해 노동시장을 유연화할 필요가 있음

2) 추진과제

□ 모범 외국인 고용주에게 인센티브 제공

- 현재 고용허가제하에서는 고용주가 우위에 있는 상황임
- 임금 체불, 폭행, 성희롱, 최저임금 위반과 같은 중대한 문제가 적발되지 않는 한 외국인 근로자가 사업장을 변경하기 어렵기 때문임. 사업장 이동 횟수의 제한이 있음

- 또한, 문제 발생 시 외국인 근로자가 통상적으로 진상을 밝혀야 하는 상황임
- 사업장 이동을 하더라도 일정 기간 내에 구직을 못 하는 경우, 미등록으로 남을 가능성이 있음
- 고용허가제하에서 외국인 근로자가 약자로 남을 수밖에 없는 구조임
 - 이러한 점을 악용하여 외국인 근로자에게 제대로 된 노동환경을 제공하지 않는 고용주는 여전히 존재하는 상황임
- 지방자치단체 차원에서 모범 외국인 고용주에게 인센티브 및 포상 제공을 통해 외국인 근로자가 근무하기 좋은 환경을 만들도록 유도할 필요가 있음
 - 모범 외국인 고용주에게 세제 혜택, 포상을 주는 것을 고려할 필요가 있음
 - 또한, 모범 외국인 고용업체 인증제를 실시하는 것을 고려할 필요가 있음

□ 외국인 근로자 근로 인권을 위한 관리 감독 강화

- 외국인 근로자들은 여전히 내국인에 비해 더 많은 노동을 하지만, 더 적은 임금을 받고 있음
- 외국인 근로자의 임금을 결정하는 것은 숙련 정도가 아닌 노동시간임
- 임금 지급과 관련하여 여전히 다양한 문제가 발생하고 있음
 - 노동시간보다 적은 임금을 제공함
 - 최저임금을 제공하지 않음
 - 야간근무나 초과근무에 대한 수당 미지급
- 인권침해, 산재사고 미처리, 퇴직금 미지급, 적절한 휴게시간 미제공, 부당 해고, 폭행 및 성희롱 등 사업장에서 여전히 외국인 근로자의 인권을 저해하는 행위가 발생하고 있음
- 그럼에도 불구하고, 철저한 사업장 관리·감독과 이에 따른 고용 허가 취소는 드물고, 위법행위를 저지른 고용주에 대한 처벌은 미약한 현실임
- 지방자치단체 차원에서 외국인 근로자의 근로 인권에 대한 정기적인 조사·감독이 필요함

- 현재 외국인 근로자의 근로감독 권한은 고용노동부의 권한이지만, 지역 내 기관의 현실은 지역에서 파악하는 것이 더욱 용이함
 - ‘(광역)지방자치단체 근로감독 권한 공유’에 대한 주장 지속적 피력 필요가 있음
 - 경기도의 ‘근로감독 권한 공유 협력모델’ 벤치마킹을 고려할 필요가 있음
- 조사·감독을 통해 적발되는 업체에는 페널티 부여를 통해 외국인 근로자에 대한 부당한 대우와 인권침해에 대처해야 함

□ 인천광역시만의 독자적인 외국인 근로자 고용 플랫폼 개발

- 고용노동부 주관의 비전문인력(E-9) 외에, 인천광역시에 거주하며 취업을 희망하거나 이미 취업하고 있는 외국인의 노동수요 및 고용주의 일자리 공급 매칭 플랫폼 개발 필요
- 외국인 근로자에 대한 사업주(고용주)의 일자리 공급 및 지역 내 외국인 근로자의 취업수요는 실시간 변동성이 크기 때문에 실태조사만으로는 파악이 어려움
 - 인천광역시 자체 ‘외국인고용 포털’ 또는 ‘외국인고용 플랫폼’ 개발을 통해 관내 기업은 외국인 고용정보(일자리, 외국인 고용 조건 등)를, 지역 고용센터는 외국인의 일자리 수요를 포털을 통해 확인하여 조건에 맞는 외국인의 채용을 매칭할 수 있는 시스템 개발
 - 합법적인 취업 활동이 가능하지만 외국인 일자리 관리의 사각지대에 있는 영주(F-5), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 결혼 이민자(F-6)에 대한 합리적 일자리 소개가 가능하며, 외국인 입장에서는 사업장 정보 및 최소한의 근로계약 정보 등을 습득할 수 있음

□ 외국인 근로자 교육 실시

- E-9과 H-2 비자 소지자들은 한국 입국 시, 법무부에서 인권과 근로자의 권리에 대한 교육을 받음

- 하지만, 교육이 형식적으로 이루어지며, 근로자로서 어떠한 방식으로 권리를 행사할 수 있는지에 대한 내용이 미흡함
- 사업장에서도 근로자의 권리에 대해 자세히 알려주려는 노력이 부족함
- 외국인 근로자가 인천광역시 소재 사업장에 배치되었을 때, 인권, 근로자로서의 권리, 한국 생활 적응에 대한 교육을 실시하는 것이 필요함
- 외국인 근로자 역량 강화를 위한 교육을 주기적으로 실시하는 것이 필요함
 - 역량 강화를 통해 지역경제 인재를 육성할 수 있음
 - 역량 강화 프로그램을 통해 외국인 근로자의 역량을 발휘할 수 있는 일자리 매칭 가능

□ 잠재적 외국인 근로자에 대한 교육 실시

- 현재 인천광역시에 거주 중인 외국인 근로자의 90%는 E-9과 H-2 비자 소지하고 있지만, 다른 체류자격을 가진 외국인도 추후에 외국인 근로자가 될 가능성이 있음
 - 결혼 이주 외국인이나 외국인 유학생 등이 대표적임
- 외국인 관련 활동가 및 전문가에 따르면, 결혼 이주 외국인이나 외국인 유학생 등은 E-9과 H-2 비자 소지 외국인에 비해 한국어 능력이나 학력이 높은 수준을 보이고 있음
- 저출산·고령화로 인해 생산가능인구가 줄어들고 있는 현시점에서 이러한 인력들을 활용할 필요가 있음
- 인천광역시에서는 이들에 대한 전문적인 교육(예, AI, 통계 등)을 실시하여, 양질의 인력을 확보할 필요가 있음
- 유학생의 경우, 인천광역시 차원에서 산학협력 인턴십 프로그램을 발굴하여 한국에서의 일자리 경험을 제공하는 것을 고려할 필요가 있음
- 이러한 교육은 이들에게 지역사회 구성원으로 정체성을 정립하고, 안정적인 한국 생활을 할 수 있는 데 기여할 것으로 예상됨

- 또한, 인구소멸의 위기와 관련하여 우수한 외국인 인력을 확보하고자 하는 정부의 기조에 발맞춰 가는 방안이라고 판단됨

□ 외국인 근로자 근로환경에 대한 표준화 및 가이드라인 마련

- 외국인 근로자를 대상으로 한 다국어 표준근로계약서, 급여명세서, 산재 처리 매뉴얼, 기타 사업장별 안전 관련 사항에 대한 가이드라인 제작 및 배포가 필요함
 - 현재 외국인 근로자를 대상으로 한 근로계약서는 부재한 경우가 많으며, 있다 하더라도 한국어 또는 영어 정도로 한정되어 계약당사자인 외국인 근로자의 이해가 어렵고, 표준화되지 않아 고용주에 유리하게 적용되기 쉬움
 - 인천광역시 내 외국인 취업이 많은 순으로 10개 국어 정도의 표준계약서 모델을 개발하여 배포하고, 직종별 별도의 근로계약서 모델을 만들어 사업장에 배포함으로써 기초적인 노동권이 보장될 수 있을 것이라 예상함
 - 또한, 급여명세서 역시 외국인 근로자에게도 필수적으로 제공하고, 교부에 대한 주기적 실태점검이 필요함
 - 임금 체불이나 산재 관련 교육을 인천광역시 차원에서 계획하고 실시(민간 위탁 등의 방식)함으로써 사업장 내 고용환경 개선이 필요함
 - 기타 사업장별 위해요소가 될 수 있는 기구의 작동수칙, 안전 지킴 매뉴얼 등을 의무적으로 제작하도록 하여 외국인 근로자의 안전을 보장함

□ 단기순환 → 장기체류자격으로 변경 가능한 외국인에 대한 지원

- 비전문인력(E-9)에서 취업이 가능한 장기적 체류자격(E-7, F-2 등)으로 변경 가능성이 있는 외국인에 대한 체류자격 변경 지원
 - 비전문인력의 체류자격 변경은 사증 제도상 제한이 크지만 현재 숙련기능(E-7-4)으로 변경할 수 있는 점수제 체류자격의 제한을 열어놓은 상황에서, 숙련기능 점수획득을 위한 지원프로그램 실시

- 비전문인력의 관내 기업에서의 노동경력 축적 지속적으로 활용하기 위하여 체류자격 변경을 위한 역량(직업기술) 및 한국어 능력에 대한 점수획득을 광역시에서 지원하는 방안 고려

□ 외국인 근로자 조기 정착 프로그램 지원

- 외국인 근로자는 입국 전 교육의 대상이 되지만(E-9 한정), 입국 후 초기 정착에 있어 지원이 필요함
- 초기 정착 실패 시 이들의 적응 및 통합은 사회적 비용과 부담으로 전가되므로 초기에 적은 비용으로 정착지원을 수행하는 것이 경제적임
 - 인천광역시에 등록된 초기 정착 외국인을 대상으로 인천광역시 생활 정보 및 웰컴 키트 제공(인천광역시 정보, 권리 및 의무, 한국어 교육, 취업, 교육, 주거, 의료, 금융 및 소비, 교통, 통신, 이주민 커뮤니티, 체류자격 변경 등의 정보 포함)
 - ※ 캐나다의 Newcomer를 위한 Welcome Package 참고⁶⁾
 - 법무부의 조기 적응 프로그램 및 사회통합 프로그램 적극 연계 및 지역 다문화가족지원센터의 자원을 활용한 외국인 근로자 프로그램 참가 지원이 필요함

5. 협력적 거버넌스 구축

1) 기본 방향

- 외국인 근로자 관련 정책 및 제도는 다양하고 복잡하게 혼재되어 있어 연계가 부족하며, 정책 거버넌스 구축을 위한 주체 간 네트워크 구축이 미흡한 상황임 (이현우 외, 2020)

6) <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/publication-welcome-canada-what-you-should-know.html>

- 협력적 거버넌스를 통해 외국인 근로자 지원 기관 간 유사한 정책 및 사업을 통합하여 집행의 효율성을 추구하는 것이 필요함
- 다양한 주체의 참여와 협력을 바탕으로 외국인 근로자에게 실질적으로 도움이 되는 정책·제도·사업을 추진하는 것이 중요함

2) 추진과제

□ 민관협력 강화

- 사회문제가 다양화되고 복잡해지면서 지방자치단체에서 지역사회의 모든 현안을 직접 해결하기 어려워지고 있음
- 이에 따라, 일부 행정서비스는 민간에 위탁하고, 협력적 거버넌스를 구축하는 것이 필요함
- 인천광역시는 외국인 근로자에 대한 기본적인 정책 방향을 정하고, 시민단체가 수행하는 것이 효율적인 것은 위탁을 하는 것이 필요함
- 실태조사에 따르면, 지방자치단체 및 공공기관 이용을 어렵게 생각하는 외국인 근로자가 여전히 많이 존재하고 있음. 또한, 시간 및 공간의 제약(예, 근무시간 중 외출의 어려움)이나 체류자격의 문제로 인해 공공기관에 방문하기 어려운 경우도 많음
- 다수의 외국인 근로자는 은행과 병원 이용에 어려움을 겪고 있음
- 상당수의 외국인 근로자들은 시민단체를 통해 다양한 문제를 상담하고 해결하는 방식을 취하고 있음
 - 일부 시민단체는 외국인 근로자의 체불 임금, 미지급 퇴직금을 받을 수 있게 도와주고 있음
 - 의료·보건 서비스, 행정업무 대행, 법적 문제 상담 등을 제공하는 시민단체도 다수 존재함
 - 상당수의 시민단체는 외국인 근로자 지원에 대한 경험과 노하우를 가진 활동가가 포진하고 있음

- 지방자치단체에서는 시민단체에 예산지원을 통해 시민단체가 가진 경험과 노하우를 활용하는 방안을 고려할 필요가 있음
- 또한, 외국인 근로자의 생활실태 및 의식조사를 수행할 때, 시민단체와 협력을 하는 것이 필요함

□ 인천광역시의 산업·노동정책과 외국인노동자 정책의 조화

- 외국인 노동시장 수요는 인천광역시의 산업·경제 및 일반 노동정책과 연계성이 높으므로 독립적인 (외국인·다문화 정책) 사업으로 추진이 어려움
 - 인천광역시 4차산업혁명 대응 기본계획(2019~2023), 인천광역시 노동정책 기본계획 등과 연계한 외국인노동자 정책 모색
 - 추상적인 외국인노동자의 수요와 인권 중심 정책뿐 아니라 인천광역시 및 사업주(고용주)의 공급·계획을 함께 고려한 정책 방안 제안 필요
- 인천광역시 외국인·다문화 정책뿐 아니라 산업·경제·인권 등 유관 계획의 사전검토와 분석이 필수적임

□ 인천광역시 외국인 근로자 유관기관 및 거버넌스 구조를 고려한 제안

- 외국인 근로자 유관기관은 광역시 외에도 10개의 자치구·군 및 각 민간기관(지원 기관 및 위탁기관 등)이 있음
 - (광역시) 주무 부처(여성가족국 가족다문화과)를 중심으로 외국인 주민(외국인 근로자 포함)의 지역 내 생활실태에 기반한 전문적 사업기획
 - (기초자치단체) 광역시를 중심으로 한 공동사업 및 자치구·군의 특수성을 반영한 자체 사업의 조화와 수직적 협력적 거버넌스 구축
 - ※ 지역의 특수한 산업·노동수요 반영을 위한 자체 과제 개발 필수
 - (민간단체) 인천외국인노동자지원센터 및 지역별 가족센터 등 외국인 근로자 유관기관의 사업을 파악하고, 외국인 근로자와 밀접 접촉하는 민간기관을 통한 주기적 실태 파악 필요, 민-관 상호 협력할 수 있는 정책 제안

정책 방안	추진과제	세부 내용
외국인 근로자 지원 기관 및 부서 설치	외국인 근로자 지원센터 설립	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 실태조사 실시 • 외국인 근로자 역량 강화 프로그램 실시 • 찾아가는 상담 지원 서비스 제공 • 외국인 근로자 센터 운영 • 외국인 근로자를 위한 취업 정보 제공
	법률지원센터 설립	<ul style="list-style-type: none"> • 부당 노동행위 관련 법률 상담 • 소송·고발 절차 • 근로기준법, 노동자로서의 권리, 이주민 인권교육 • 인권침해 모니터링 • 산업재해 예방 교육
	외국인 근로자 지원 부서 설치	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 지원팀 신설 • 관련 부서 명칭 변경
지역사회 안정적 정착	고려인 동포 근로자를 위한 제도 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 고려인 동포 자녀 맞춤형 교육 및 보육 서비스 • 취업 및 진로 프로그램 제공 • 고려인 지원센터 설립 • 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성 • 동포 정착지원 프로그램 운영 확대
	포용적 사회를 위한 프로그램 개발 및 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 주민과 외국인 주민(근로자)이 어울리는 축제 개최 • 외국인 주민(근로자) 와 지역 주민이 공동으로 참여하는 커뮤니티 활성화 • 초중고에서 다문화 관련 교육 제공
	지역사회 참여 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 인천 외국인 SNS 기사단 운영 • 지역사회 정착을 주도하는 외국인 근로자 리더 발굴 • 외국인 근로자 자원봉사단 운영 지원 • 외국인 관련 협의회 외국인 근로자 참여 제고
	공공기관의 외국인 민원인에 대한 태도 변화	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관에서 외국인 근로자를 차별하거나 인권을 침해하는 행위를 지양하는 캠페인 실시

정책 방안	추진과제	세부 내용
외국인 근로자 지원 기관 및 부서 설치	외국인 근로자 지원센터 설립	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 실태조사 실시 • 외국인 근로자 역량 강화 프로그램 실시 • 찾아가는 상담 지원 서비스 제공 • 외국인 근로자 쉼터 운영 • 외국인 근로자를 위한 취업 정보 제공
	법률지원센터 설립	<ul style="list-style-type: none"> • 부당 노동행위 관련 법률 상담 • 소송·고발 절차 • 근로기준법, 노동자로서의 권리, 이주민 인권교육 • 인권침해 모니터링 • 산업재해 예방 교육
	외국인 근로자 지원 부서 설치	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 지원팀 신설 • 관련 부서 명칭 변경
지역사회 안정적 정착	고려인 동포 근로자를 위한 제도 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 고려인 동포 자녀 맞춤형 교육 및 보육 서비스 • 취업 및 진로 프로그램 제공 • 고려인 지원센터 설립 • 고려인을 동포로 인식하는 분위기 조성 • 동포 정착지원 프로그램 운영 확대
	포용적 사회를 위한 프로그램 개발 및 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 주민과 외국인 주민(근로자)이 어울리는 축제 개최 • 외국인 주민(근로자) 와 지역 주민이 공동으로 참여하는 커뮤니티 활성화 • 초·중고에서 다문화 관련 교육 제공
	지역사회 참여 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 인천 외국인 SNS 기사단 운영 • 지역사회 정착을 주도하는 외국인 근로자 리더 발원 • 외국인 근로자 자원봉사단 운영 지원 • 외국인 관련 협의회 외국인 근로자 참여 제고
	공공기관의 외국인 민원인에 대한 태도 변화	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관에서 외국인 근로자를 차별하거나 인권을 침해하는 행위를 지양하는 캠페인 실시

정책 방안	추진과제	세부 내용
지속 가능한 발전을 위한 산업·노동 정책	외국인 근로자 근로환경 표준화 및 가이드라인 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 다국어 표준근로계약서, 급여명세서, 산재 처리 매뉴얼, 사업장 안전 관련 사항에 대한 가이드라인 제작 및 배포
	장기체류자격으로 변경 가능한 외국인 근로자 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 체류자격 변경을 위한 역량 및 한국어 능력 증진 교육 실시 • 인천광역시 생활 정보 제공 • 웰컴 키트 제공(인천광역시 정보, 권리 및 의무, 한국어 교육, 취업, 교육, 주거, 의료, 금융 및 소비, 교통, 통신, 이주민 커뮤니티, 체류자격 변경 등의 정보 포함)
협력적 거버넌스 구축	외국인 근로자 조기 정착 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 지원 서비스 일부를 시민단체 및 민간에 위탁 • 시민단체에 예산지원을 통해 시민단체가 가진 경험과 노하우 활용
	민관협력 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 지원 서비스 일부를 시민단체 및 민간에 위탁 • 시민단체에 예산지원을 통해 시민단체가 가진 경험과 노하우 활용
	산업·노동 정책과 외국인 근로자 정책 간 조화	<ul style="list-style-type: none"> • 인천광역시 4차 산업혁명 대응 기본계획(2019~2023), 인천광역시 노동정책 기본계획 등과 연계한 외국인노동자 정책 모색
	외국인 근로자 유관기관 간 협력적 거버넌스 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인 근로자 유관기관 간 협력적 거버넌스 구축

참고문헌

- 고용노동부. (2019). 19년 알기쉬운 고용허가제도.
- 고용노동부. (2022). 2021년 이민자체류실태 및 고용조사.
- 권순희. (2009). 이중언어교육의 필요성과 정책 제언. 국어교육학연구, 34: 57-115.
- 권오철·금창호. (2020). 외국인 주민 관계 법령 등 개정에 관한 기초연구. 한국지방행정연구원.
- 김도형·박승규. (2019). 전남 외국인 주민 생활실태 조사 및 분석. 한국지방행정연구원.
- 노재철. (2010). 미등록외국인 근로자의 문제점과 해결방안. 노동법논총, 18: 37-90.
- 박기관. (2011). 다문화시대의 여성결혼이민자 가정에 대한 지방자치단체의 지원방안: 강원도를 중심으로. 한국정책연구, 11(1): 193-213.
- 법무부. (2015). 2015 지방자치단체 외국인정책 시행계획.
- 법무부. (2018). 제3차 외국인정책 기본계획.
- 법무부. (2021). 2020 출입국외국인정책 통계연보.
- 법무부. (2022). 2022 지방자치단체 외국인정책 시행계획.
- 설동훈 외. (2005). 국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건복지지원 정책방안. 서울: 보건복지부.
- 안영진·최병두(2008). 우리나라 외국인 유학생의 이주 현황과 특성: 이론적 논의와 실태 분석. 한국경제지리학회지, 11(3): 476-491.
- 유민이·이혜경. (2019). 분권의 시각에서 본 지방자치단체 이민정책 현황. 이민정책연구원.
- 유민이·최서리·이창원·김도원·최승범. (2020). 인구구조 변화에 따른 지방자치단체 이민 정책 방향: 경기도를 중심으로. 이민정책연구원.
- 윤석진·문재철. (2021). 인천시 외국인 근로자지원센터 설립 방향. 인천연구원.
- 윤자호. (2021). 한국 이주외국인 근로자 실태와 고용허가제의 현황-비전문취업자 (E-9), 방문취업자 (H-2) 를 중심으로. 한국노동사회연구소.

- 이소영. (2013). 외국인 밀집지역의 지역 공동체 활성화 방안. 한국지방행정연구원 기본 연구과제, 2013, 1-185.
- 이애희. (2002). 미국에서의 한국재외국민 교육의 현황과 문제점에 관한 연구. 강원문화 연구, 20: 161-194.
- 이영민·김수정. (2017). 인천시 외국인 이주자의 분포 특성과 다문화 로컬리티에 관한 예비적 연구: 출신 국가와 체류유형을 중심으로. 로컬리티 인문학, (17): 197-238.
- 이창원·최서리·권채리·박미화·조하영. (2021). 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 통합에 대한 연구. 이민정책연구원.
- 이현우 외. (2020). 경기도 외국인 주민 정책 기본계획수립 연구. 경기연구원.
- 이혜경. (2020). 외국인 근로자 사회통합정책 공공가치 요인에 관한 탐색적 연구: 조직 시민행동, 조직몰입, 제도신뢰, 비전공유를 중심으로. 한국이민정책학회보, 3(1): 27-48.
- 인천광역시. (2020). 인천 바이오 뉴딜 추진계획.
- 정회옥·박명아. (2018). 지방자치단체 외국인 관련 자치법규의 비교 분석: 외국인 지원 조례를 중심으로. 현대정치연구, 11(1): 5-43.
- 조영희·박민정. (2018). 지자체 공무원의 이민·다문화정책 교육현황 분석 및 개선방안 연구. 이민정책연구원.
- 최석현 외. (2016). 경기북부지역 외국인력 고용실태 및 지역노동시장 영향 분석. 경기연구원.
- 행정안전부. (2021). 2020 지방자치단체 외국인 주민 현황.