

전략연구 2017-12

# 충남도 여성결혼이민자 취업실태와 취업지원방안

김용현

충남연구원 책임연구원  
kyhyun363@cni.re.kr

김흥주

한국행정연구원 초빙책임위원  
myutos78@hanmail.net



# 연구 요약

## 1. 연구의 배경과 목적

1990년대 중반부터 한국남성과 여성간의 국제결혼의 증가로 여성결혼이민자가 지속적으로 증가하였다. 충남의 외국인 주민비율은 2015년 11월1일 기준 8만 8,189명으로 전체도민 210만 7802명의 약 4.2%를 차지한다. 이는 전국에서 두 번째로 높은 수치이다. 2025년엔 외국인주민이 15명으로 이상으로 늘어날 전망이다. 충남도내 여성결혼이민자 역시 2009년 8,614명에서 2015년 기준 14,019명으로 6년 사이 2배 정도 증가하였다.

한국에서 생활하는 여성결혼이민자들의 애로사항은 언어문제와 더불어 경제적 어려움으로 나타났다(김송권 외, 2010). 경제적 동기로 여성결혼이민자의 취업에 대한 욕구는 강하나 한국사회에서 여성결혼이민자들의 일자리는 매우 제한적인 것이 현실이다.

본 연구의 목적은 충남도 여성결혼이민자들의 취업현황과 요구를 분석하여 현실에 부합하는 취업지원방안을 제시하는 것이다. 연구의 방법론으로는 2012년 전국다문화가족실태조사의 충남도 원자료 분석을 통해 여성결혼이민자의 취업실태를 파악하였다. 양적조사와 병행하여 여성결혼이민자 당사자와 관련기관의 실무자를 대상으로는 희망직종과 취업개선방안 위주로 면접조사를 진행하였다.

## 2. 충남도 여성결혼이민자의 취업 실태

### 1) 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성

본 연구는 「2012년 전국다문화가족 실태조사」를 통하여 충청남도에 거주하는 여성결혼이민자의 취업현황을 살펴보고자 한다.<sup>1)</sup> 본 조사는 전국의 다문화가족 15,341가구 표본, 결혼이민자·귀화자 15,001명(여성 12,531명, 남성 2,470명), 배우자 총 13,859명, 만 9-24세의

---

1) 「전국다문화가족 실태조사」는 3년 주기로 실시되어 왔으나 2015년에 조사된 최근 자료에서는 지역별 현황을 공개하고 있지 않아서 본 연구를 위하여 접근 가능한 2012년 조사를 활용하였다.

자녀 총 4,775명(여성 2,271명, 남성 2,504명)을 대상으로 하고 있다.

충남도 여성결혼이민자의 취업현황과 실태, 그리고 욕구를 보다 심층적으로 분석하기 위하여 다음과 같이 784명의 여성결혼이민자를 대상으로 빈도분석을 실시하였다. 다음 <표 1>은 본 연구의 분석을 위하여 설문에 참여한 충남의 여성결혼이민자에 대한 인구·사회학적 특징을 보여주고 있다. 그리고 인구·사회학적 특징을 위하여 연령별, 학력별, 그리고 국적별로 나누어 살펴보았다. 먼저, 연령별로 살펴보면 20대의 경우가 296명(37.8%)로 가장 높은 비중으로 나타나고 있으며 20대가 250명(31.9%)로 그 다음의 높은 비중을 보이고 있다. 둘째, 학력별로 살펴보면 고졸이 324명(41.3%)로 가장 높은 비중을 보이며 그 뒤로 중졸이 164명(20.9%), 대학졸(4년제 미만)이 92명(11.7%)로 높은 비중을 보이고 있다. 마지막으로, 국적별로 살펴보면 베트남인이 160명(20.4%)로 가장 높은 비중을 보이고 있으며 그 뒤를 이어 중국인이 132명(16.8%), 필리핀인이 131(16.7%), 한국계 중국인이 128명(16.3%)로 높은 비중을 보이고 있음. 이에 반해 남부아시아인이 3명(.4%), 서유럽/대양주 출신이 2(0.3%)로 매우 낮은 비중을 보이고 있다.

[표 1] 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성

(단위 : 명, %)

연령	10대	5(0.6)	국적	중국	132(16.8)
	20대	296(37.8)		중국(한국계)	128(16.3)
	30대	250(31.9)		대만, 홍콩	7(.9)
	40대	160(20.4)		일본	56(7.1)
	50대	53(6.8)		몽골	17(2.2)
	60대	17(2.2)		베트남	160(20.4)
	70대	3(0.4)		필리핀	131(16.7)
	합계	784(100.0)		태국	31(4.0)
학력	무학	16(2.0)		캄보디아	65(8.3)
	초졸이하	72(9.2)		우즈베키스탄	23(2.9)
	중졸	164(20.9)		미국, 캐나다	12(1.5)
	고졸	324(41.3)		동남아기타	8(1.0)
	대학졸(4년제 미만)	101(12.9)		남부아시아	3(.4)
	대학교졸(4년제 이상)	92(11.7)		서유럽/대양주	2(.3)
	대학원이상	15(1.9)		기타	9(1.1)
	합계	784(100.0)		합계	784(100.0)



## 2) 충남도 여성결혼이민자 취업현황 결론 및 시사점

첫째, 충남 여성결혼이민자의 경제활동 참여(“일하였다”)율이 50.1%로 절반이 조금 넘는 수준을 보이는데, 이는 전국수준 49.1%에 비하여 조금 높게 나타났다. 한편 배우자의 경제활동 참여율(“일하였다”) 역시 90.4%로 전국 89.1%에 비하여 높게 나타났다.

[표 2] 여성결혼이민자 경제활동 여부

(단위 : 명, %)

경제활동	전국	충남
일하였다	6153(49.1)	399(50.9)
일하지 않았다	6378(50.9)	385(49.1)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

둘째, 충남 여성결혼이민자의 직업은 무직(가사포함)이 48.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 직업별 분류를 통해서 살펴보면, 단순노무자(14.4%)가 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사자(7.0%), 농림어업 숙련종사자(6.5%)의 순으로 나타나고 있다. 한편 전국 기준으로 살펴보면 무직(가사포함)이 50.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 직업유형에 따라 단순노무자(14.2%), 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사자(7.5%), 장치기계 조작 및 조립종사자(6.6%)와 차이를 보이고 있다.

[표 3] 여성결혼이민자 직업별 현황

(단위 : 명, %)

직업	전국	충남
무직	6291(50.2)	383(48.9)
관리자	15(0.1)	—
전문가 및 관련종사자	936(7.5)	55(7.0)
사무종사자	290(2.3)	14(1.8)
서비스종사자	1179(9.4)	74(9.4)
판매종사자	380(3.0)	29(3.7)
농림어업 숙련종사자	428(3.4)	51(6.5)
기능원 및 관련기능종사자	407(3.2)	18(2.3)
장치기계 조작 및 조립종사자	831(6.6)	47(6.0)
단순노무자	1774(14.2)	113(14.4)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

충남 여성결혼이민자의 배우자 직업은 농림어업 숙련종사자가 21.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 장치기계 조작 및 조립종사자 (20.6%), 단순노무자(16.8%), 기능원 및 관련기능 종사자가(13.3%)의 비율을 보이고 있다. 한편 전국기준으로 살펴보면 장치기계 조작 및 조립종사자 22.8%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 기능원 및 관련기능 종사자(15.6%), 단순노무자(15.2%), 농림어업 숙련종사자가(10.6%)의 높은 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국에 비하여 농림어업 숙련종사자의 비율이 여성결혼 이민자 및 배우자에게 있어서 다소 높게 나타나는 것으로 조사되었다.

[표 4] 배우자 직업별 현황

(단위 : 명, %)

직업	전국	충남
무직	1126(9.7)	64(8.4)
관리자	251(2.2)	10(1.3)
전문가 및 관련종사자	886(7.7)	28(3.7)
사무종사자	825(7.1)	47(6.2)
서비스종사자	422(3.6)	21(2.8)
판매종사자	625(5.4)	37(4.9)
농림어업 숙련종사자	1232(10.6)	166(21.8)
기능원 및 관련기능 종사자	1801(15.6)	101(13.3)
장치기계 조작 및 조립종사자	2641(22.8)	157(20.6)
단순노무자	1763(15.2)	128(16.8)
군인	9(0.1)	2(0.3)
합계	11581(100.0)	761(100.0)

충남 여성결혼이민자의 상용직 비율은 무직을 포함하여 산정하였을 때, 14.3%, 남성 배우자는 36.3%로 나타나고 있으며 이는 전국 기준의 여성결혼이민자 상용직(15.3%), 남성배우자 상용직(43.7%)에 비하여 상당히 낮은 수치를 보이고 있다. 따라서 충남지역의 여성결혼이민자는 임시 및 일용직 근무자의 비율이 높고, 상용직 비율이 상대적으로 낮아 고용형태가 열악한 것으로 파악되며 남성 배우자 역시 상용직 비율이 현저하게 낮아 고용의 질이 나쁜 것으로 파악된다.

[표 5] 여성결혼이민자 고용형태

(단위 : 명, %)

고용형태	전국	충남
무직	6291(50.2)	383(48.9)
상용근로자	1916(15.3)	112(14.3)
임시근로자	2166(17.3)	131(16.7)
일용근로자	1019(8.1)	54(6.9)
고용원이 있는 자영업자	89(0.7)	6(0.8)
고용원이 없는 자영업자	331(2.6)	27(3.4)
무급가족종사자	719(5.7)	71(9.1)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

넷째, 지난 3개월 동안의 충남여성결혼이민자 등의 월평균 임금에서 무급(48.9%)을 제외한 30.8%가 100만원 미만, 18.5%가 100-200만원 미만, 1.4%가 200만-300만원 미만 임금을 받는 것으로 보이며 이중 무급을 포함하여 98.2%가 200만원 미만의 임금을 받고 있다고 볼 수 있다. 이는 200만원 미만 임금을 받는 전국 여성결혼이민자의 비율이 97%에 비해 높은 것이다. 이와 더불어 지난 3개월 동안의 충남의 남성 배우자 월평균 임금은 경우 150-200만원 미만이 58.4%로 전국기준 58.3%와 비슷한 수준을 보이고 있다.

충남의 여성결혼이민자의 경우 무급포함 50만원 미만의 최소 급여를 받는 결혼이민자가 62.4%로 전국 60.4%에 비하여 높은 것으로 나타났다.

[표 6] 여성결혼이민자의 3개월간 평균임금

(단위 : 명, %)

3개월 간 평균임금	전국	충남
무급	6291(50.2)	383(48.9)
50만원 미만	1283(10.2)	106(13.5)
50-100만원 미만	2003(16.0)	136(17.3)
100-150만원 미만	1959(15.6)	117(14.9)
150-200만원 미만	622(5.0)	28(3.6)
200-250만원 미만	160(1.3)	8(1.0)
250-300만원 미만	76(0.6)	3(0.4)
300-350만원 미만	55(0.4)	-
350-400만원 미만	28(0.2)	1(0.1)
400-450만원 미만	16(0.1)	1(0.1)
450-500만원 미만	10(0.1)	1(0.1)

3개월 간 평균임금	전국	충남
500-550만원 미만	9(0.1)	-
550-600만원 미만	5(0.0)	-
600-650만원 미만	1(0.0)	-
700만원 이상	13(0.1)	-
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다섯째, 충남의 여성 결혼이민자가 느끼는 직장 내에서 어려운 점은 ‘별로 어려움이 없음’이 26.2%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어 ‘한국말로 대화하기 어려움’이 19.7%, ‘일하는 시간이 너무 길다’가 12.0%, ‘돈을 조금 받음’이 11.2%의 비율을 보이고 있다. 이는 대체로 전국과 유사한 분포를 보이나 전국에 비해 충남에서 일과 가정 양립의 문제를 더 크게 인식하고 있는 것으로 파악되며 이중 충남 여성 결혼이민자 등에게 언어문제와 일하는 시간이 길다는 등 일과 가정 양립문제가 취업의 어려움으로 부각되고 있음을 알 수 있다.

[표 7] 일하면서 느낀 어려운 점

(단위 : 명, %)

일하면서 느낀 어려운 점	전국	충남
별로 어려움이 없음	1826(29.3)	105(26.2)
한국말로 대화하기 어려움	1287(20.6)	79(19.7)
힘들고 위험한 일	291(4.7)	24(6.0)
일하는 시간이 너무 길다	679(10.9)	48(12.0)
돈을 조금 받음	632(10.1)	45(11.2)
직장 상사나 동료와의 문제	159(2.5)	10(2.5)
외국 사람에 대한 차별	338(5.4)	15(3.7)
자녀양육	393(6.3)	23(5.7)
집안일과 병행하기 어려움	555(8.9)	48(12.0)
기타	80(1.3)	4(1.0)
합계	6240(100.0)	401(100.0)

여섯째, 충남의 여성결혼이민자의 경우 89.0%로 전국 83.9% 비교해서 상대적으로 높은 비율을 보이며 취업의사에 있어서 상대적으로 적극적인 의사표현임을 파악할 수 있다.

[표 8]향후 취업의사

(단위 : 명, %)

향후 취업의사	전국	충남
예	5280(83.9)	340(89.0)
아니오	1011(16.1)	43(11.3)
합계	6291(100.0)	383(100.0)

일급제, 여성결혼이민자들이 일하지 않은 이유는 충남의 경우 ‘자녀양육 때문에’가 54.6%로 매우 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어, ‘임신 중이어서’가 9.7%, ‘한국말이 서툴러서’가 8.1%의 비율을 보이고 있다. 이에 비해 전국을 대상으로 분석한 경우 일하지 않은 이유는 ‘자녀양육 때문에’가 50.9%를 차지하고 있다. 이를 통해서 볼 때, 충남 여성결혼이민자의 미취업 사유는 자녀양육과 임신 등이 중요하게 나타난 것으로 파악된다.

[표 9] 일하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

일하지 않은 이유	전국	충남
현재 일(취업)하고 싶지 않아서	376(6.0)	17(4.4)
적성에 맞는 일자리를 찾지 못해서	339(5.4)	15(3.9)
원하는 임금수준, 근로조건의 일자리가 없어서	216(3.4)	10(2.6)
집안일을 돌볼 사람이 없어서	257(4.1)	23(6.0)
자녀양육 때문에	3199(50.9)	209(54.6)
한국말이 서툴러서	436(6.9)	31(8.1)
배우자나 가족의 반대	152(2.4)	9(2.3)
교육, 기술, 경험이 부족해	71(1.1)	3(0.8)
건강이 안 좋아서	482(7.7)	16(4.2)
임신 중이어서	446(7.1)	37(9.7)
기타	317(5.0)	13(3.4)
합계	6291(100.0)	383(100.0)

여덟째, 여성결혼이민자가 구직에 있어서 어려움을 느끼는 가장 큰 이유로 ‘서툰 한국어실력’이 36.2%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 뒤를 이어 ‘일자리 부족’이 26.4%, ‘경력부족’이 18.5%, ‘외국인에 대한 차별’ 12.5% 순으로 높은 비중을 보이고 있다. 한편 전국 기준으로 살펴보면 ‘서툰 한국어실력’이 31.3%, ‘일자리 부족’이 21.5%를 차지하였음. 이를 통해서 볼 때, 충남의 경우 언어와 일자리 부족이 취업에 있어서 주요 장애요인으로 나타난 것으로 사료된다.

### 3. 결혼이민자 및 관련기관 실무자 면접조사

충남도 결혼이민자의 취업요구와 정책제언을 위하여 결혼이민여성 10명과 관련기관 실무자 9명을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 조사내용은 <표10>과 같다.

[표 10] 결혼이민자관련기관실무자 면접조사 내용

대상	내용
결혼이민자	희망직종, 본국에서의 취업 경험, 취업관련서비스 경험, 한국에서의 취업 경험, 취업동기, 자격증유무, 구직경로, 애로사항 등
관련기관 실무자	결혼이민자 취업의 특성, 취업지원프로그램 현황 및 효과성, 관련기관에서 의뢰받는 직종, 결혼이민자 취업의 개선방안 등

#### 1) 결혼이민자 면접조사

##### (1) 면접조사자의 특성

결혼이민자에 대한 면접조사는 2017년 5월, 천안에 소재하는 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 10명의 이주여성을 대상으로 진행되었다. 면접조사대상의 기준은 충남에서 현재 취업중인 이주여성으로 한국어 구사 능력과 면접 가능 여부가 고려되었다.

면접에 참여한 결혼이민자의 사회 인구학적 특성을 살펴보면, 출신국적은 몽골출신이 2명으로 가장 많았고 중국, 태국, 인도네시아, 베트남, 필리핀, 일본, 네팔, 우즈베키스탄 출신이 각각 1명으로 고루 분포되었다. 연령은 일본출신 결혼이민자 1명을 제외하고, 30~40대가 주를 이루고 있었다. 면접대상자의 거주기간은 최소 5년 이상으로 한국에서의 체류기간은 비교적 짧지 않은 편이었다. 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 상근직으로 근무하는 여성도 있었지만 콜센터 근무 이외에도 면접조사자들의 현재 직업은 다문화강사, 언어강사, 통번역사, 상담업무가 대부분이었다. 면접에 응한 결혼이민자는 1명을 제외하고 학력도 대졸이상이고 한국에서의 취업경험도 비교적 풍부하였으며 한국어 구사도 유창한 수준이었다.

[표 11] 여성결혼이민자 면접 대상자 일람

사례	국적	나이	본국에서의 취업경험	학력	한국에서의 취업경험	희망직업
1	중국	38	임시직, 아르바이트	대졸	천안고용센터	외국인대상 상담
2	태국	46	일본회사에서 근무	대졸	다문화가족 지원센터	태국어강사
3	몽골	45	교사	대학원 졸	외국인인력 지원센터	한국어교사, 통번역
4	인도 네시아	49	수출회사 비서	대졸	아산경찰서	통번역
5	베트남	33	아르바이트	고졸	천안고용센터 베트남 통역 (1주에 2일)	통역 등 정규직 취업
6	필리핀	45	유아원 교사	대졸	유치원, 방과후 교실 강사(영어)	교사, 재단사업
7	몽골	45	여행사임시직	대졸	무	창업
8	일본	50	보육교사	대졸	보험일 조금	통번역사(정규직)
9	네팔	44	아르바이트	대중퇴	콜센터, 천안외국인력 센터	사업, 통번역사
10	우즈베 키스탄	35	아르바이트, 여행사 가이드	대졸	강사, 통역	통번역사, 강사

## (2) 한국에서의 희망직종

면접조사에 응한 결혼이민자들은 학교를 대상으로 한 모국어 강사, 한국어강사, 자국문화 강사 등의 가르치는 일을 가장 희망직종으로 꼽았다. 그 이유로는 강사일이 즐겁게 일할 수 있고, 자신들의 역량을 최대한 발휘할 수 있기 때문이다. 가르치는 일 다음으로 결혼이민자의

희망직종은 통번역업무였다. 통번역업무는 결혼이민자의 모국어를 활용할 수 있는 분야이자 다수의 면접대상자들이 충남외국인주민통합지원 콜센터 업무 이전에도 어느 정도경험이 있는 직종이었다. 다음으로는 외국인대상 상담, 음식점 등의 창업을 희망하고 있었다.

지속적으로 일을 할 수 있다는 점에서 드물게 생산직을 희망하기도 하고 개인사업, 이주여성 관련 재단을 설립 하고 싶어 하는 이주여성도 있었지만 거의 대부분의 여성은 자기들의 언어 능력(모국어 활용)을 활용한 일을 원하고 있었다. 따라서 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 결혼이주여성은 희망직종과 현재 근무하는 일이 비교적 일치하는 것으로 나타났다. 이는 이들이 학력이 대부분 대졸로, 평균보다 높고 우수한 한국어 실력에 기인된 것으로 사료 된다.

### (3) 취업동기

결혼이주여성들은 본국에 송금을 해야 하고 남편과의 나이 차도 많으므로 구조적으로도 남편의 은퇴를 감안하면 가장으로서 일을 할 수 밖에 없다. 결혼이민자의 취업동기는 경제적 동기가 주된 이유이다. 본국에서 여성도 남성과 더불어 일을 하는 점을 체득하여 자연스럽게 경제활동에 참여하는 여성도 있었다. 그러나 경제적 동기 이외에도 면접에 응한 결혼이민자들은 일을 통하여 본인들의 자아실현뿐만 아니라 진정한 한국사회의 일원으로 거듭나기를 희망하였다.

### (4) 자격증 유무

결혼이주여성이 가장 많이 보유하고 있는 자격증은 한국어 자격증이고 다음으로는 운전면허, 바리스타 자격증을 보유하고 있었고 경우에 따라 사회복지사 자격증도 있었다.

### (5) 구직 경로

결혼이주여성들은 대부분이 관련기관의 알선보다는 지인을 통해서 구직을 하는 경우가 많았다.



#### (6) 본국에서의 취업 경험

대부분의 조사자가 대졸이므로, 어느 정도의 취업 경험(학교선생님, 사무직, 비서, 아르바이트)이 있으나 본국에서의 취업 경험과 현재 한국에서 하고 있는 일은 무관한 것으로 나타났다.

#### (7) 한국에서의 취업관련 서비스 이수 경험

결혼이민자들이 한국에서 받은 취업관련 간접적인 교육은 대부분 한국어 교육과 컴퓨터 교육 등으로 나타났다. 결혼이민자들이 관련기관에서 받은 직접적인 취업관련 교육으로는 요리교육, 취업면접 방법, 바리스타교육 등이 있다. 이런 교육이 직접 취업까지 연결되는 경우는 많지 않았다. 결혼이민자들은 취업을 위해 한국어 구사능력, 컴퓨터 능력 등, 장기적인 취업 준비가 요구되나 취업을 위해 자격을 갖추는 것 보다는 당장의 돈벌이를 위해 취업현장에 뛰어들고 있는 것이 현실이다.

#### (8) 한국에서의 취업경험

충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 결혼이민자는 모국어, 자문화 강사 영역은 이미 한국에서 경험한 바가 있고 외국인 대상 상담사로도 많이 활동한 여성들이다. 그밖에 공공기관경험과 통역업무도 대상 집단이 한국에서 많이 경험한 직종이다. 즉 이들은 대부분 외국인 관련 상담 업무나 행정 업무의 경험이 있었다.

#### (9) 애로사항

한국 생활 초기에는 한국어 구사 능력이 가장 손꼽히는 애로사항이다. 결혼이민자들은 일을 하고 있더라도 대부분 계약직이므로 정규직을 선호하고 있었고 일을 지속적으로만 할 수 있다면 공장 생산직이라도 계약직 사무직보다 더 선호되기도 하였다. 원자료분석 결과와 일치된 결과로 결혼이민자들에게 육아문제는 공통의 애로사항이었다. 결혼이민자들은 고학력 다중언어를 구사하고 업무 능력이 우수함에도 불구하고 단지 이주여성이라는 사실만으로 색안경을

끼고 보는 차별도 애로사항으로 지적하였다. 지금보다 취업의 기회만 많이 주어진다면 업무를 잘할 수 있는 결혼이민자들도 많다고 피력하였다.

#### (10) 취업을 위한 희망사항

결혼이민자는 현재의 취업경로가 지인을 통한, 개인적인 소개인만큼 결혼이민자들에게 취업관련정보를 한 곳에 모아 알려주는 공공기관이 필요하다고 지적하였다. 조사자중 일부는 음식점 등 창업의사를 피력하는 결혼이민자도 있었으므로 창업절차나 창업노하우를 알려주는 기관의 필요성을 역설하였다. 결혼이민자들은 이주여성에게 더 많은 일자리가 제공되고 더 나아가 적성에 맞는 일자리가 제공되기를 희망했다. 면접에 응한 결혼이민자들은 선입견으로 인하여 일단 거절부터 하지 말고 먼저 일을 시켜본 후에 자신들의 고용여부를 판단하라고 주문했다.

### 2) 결혼이민자 면접조사 결론 및 시사점

(1) 결혼이민자들은 구조적으로 일을 할 수 밖에 없는 상황이기도 하지만 본인 스스로도 자아실현을 위해 경제활동을 희망하고 있었다. 희망직종은 모국어강사, 한국어강사, 자국문화 강사, 통번역업무, 상담업무 등 자기들의 이중언어능력을 활용하는 분야를 선호하고 있었다. 원자료분석에서 나타났듯이, 결혼이민자들의 일자리 자체가 희소함을 고려하면 향후 결혼이민자의 언어능력을 최대한 발휘할 수 있는 일자리가 개발되어야 함을 시사하고 있다.

(2) 결혼이민자들은 구직경로에 있어서 지인의 소개가 대부분이었고 관련기관을 통하여 일자리를 얻는 경우는 드물었다. 이같은 사실은 현재 결혼이민자의 취업만을 전문으로 다루는 공공기관이 전무하다는 사실을 입증한다. 구직경로뿐만 아니라 대부분의 면접대상자가 취업 관련 서비스를 받은 경험한 바 있지만 이런 프로그램이 취업까지 연결된 경우는 드문 사실도 다문화가족지원센터의 결혼이민자 취업관련 서비스의 전문성을 제고하거나 결혼이민자의 취업관련 서비스를 전문적으로 제공하는 공공기관의 설립이 필요하다.

(3) 결혼이민자가 취업을 위해서는 한국어 등의 장기적인 준비가 필요함에도 불구하고 당장의 돈벌이를 위해 취업현장에 뛰어들어야 하는 현실을 감안하면 한국어 교육이 입국직후부터 한국생활 전반에 걸쳐 체계적으로 이루어져야 함을 알 수 있다.

(4) 면접대상자들은 보육문제를 가장 큰 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 특히 결혼이민자들은 시부모의 도움 없이는 일을 할 수 없는 여건이지만 시부모의 도움을 기대할 수 없는 상황이 많다. 따라서 보육문제의 개선이 결혼이민자 취업의 관건임을 알 수 있다.

(5) 결혼이민자들은 학력수준이 높고 다중언어를 구사할 뿐만 아니라 업무능력이 우수함에도 불구하고 단지 결혼이민자라는 사실만으로 색안경을 끼고 보는 현실도 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 결혼이민자의 취업과 다문화인식개선은 맞물려 있음을 알 수 있다. 지금까지 결혼이민자의 다수가 생산직에 종사하는 것이 아니라 전문직종까지 진출한다면 자연스럽게 이주 여성에 대한 인식개선이 이루어질 수 있다. 반대로 다문화가족에 대한 인식개선이 이루어진다면 능력 있는 결혼이민자가 취업에 불이익을 받는 현실도 사라질 수 있다.

### 3) 관련기관 실무자 면접조사

관련기관 실무자 조사는 2017년 5월~7월 중에 이루어졌으며 한 곳의 여성새로일하기센터와 세 곳의 다문화가족지원센터에서 면접조사가 이루어졌다.

[표 12] 면접조사 대상 관련 실무자 일람

사례	관련기관명	담당업무 및 관계(직위)
A	H 다문화가족지원센터	센터장
B	H 다문화가족지원센터	팀장
C	H 다문화가족지원센터	어울림사업 및 취업관련 서비스 담당
D	G 다문화가족지원센터	센터장
E	K 다문화가족지원센터	대리
F	K 새일센터	사무국장
G	L 다문화가족지원센터	센터장
H	L 다문화가족지원센터	사무국장
I	L 다문화가족지원센터	팀장

### (1) 결혼이민자 취업의 어려움

결혼이민자의 취업에서 가장 문제시 되는 것은 한국어 구사능력이다. 여성결혼이민자를 담당하는 실무자들에 의하면 한국어에 능숙하지 않으면 취업 교육 자체가 쉽지 않았다.

취업에 대한 체계적인 준비 없이 바로 취업전선에 뛰어들어야 하는 현실도 여성결혼이민자 취업활동에 걸림돌이다. 취업 준비없이 생계를 위하여 바로 일을 하는 여성결혼이민자가 다수이기 때문이다. 결혼이민자들은 초기에는 사무직을 선호하지만 생산직이라도 취업준비과정 없이 빨리 들어가고 싶어 한다. 결혼이민자의 경제활동을 반대하는 남편 혹은 시부모의 몰이해 역시 취업의 장애요인으로 작용한다. 한국 기업체에 결혼이민자에 대한 선입견도 취업의 장애물이다.

### (2) 취업지원 프로그램의 효과성

결혼이민자들을 대상으로 한 취업관련 프로그램은 취업면접교육, 바리스타 교육 등, 직접적인 것도 있지만 한국어 교육, 컴퓨터 교육처럼 간접적인 것도 있었다. 그러나 결혼이민자가가 취업관련 프로그램을 이수한다고 해도 취업이 되는 경우는 매우 드물었다. 가령, 바리스타 양성프로그램을 결혼여성이민자가 이수한다고 해도 실제로 이수자의 1%도 바리스타카페에 취업 하지 못하는 것이 현실이다. 다문화가족지원센터는 직접적인 취업관련 프로그램을 꺼리기도 하는데 가장 큰 이유는 만약 취업이주여성이 문제 발생하면 다문화가족지원센터가 책임을 져야 하기 때문이다. 여성새로일하기센터에서도 이주여성도 참여 가능한 취약계층 대상 취업 프로그램(가령, 한식요리)이 과거 존재하였으나 실기는 능숙 하더라도 그러나 필기시험을 통과할 수 있는 결혼이민자는 거의 없다. 예를 들어, 결혼이민자도 요양보호사 자격시험 준비를 많이 하지만 실제로 되는 사람은 한국계 중국인밖에 없는 것이 현실이다.

### (3) 취업관련기관에서 가장 빈번이 의뢰받는 직종

관련기관에서는 결혼이민자 대상, 방과 후 강사 추천의뢰가 가장 빈번하다. 즉 자기나라의 언어를 활용한 다문화 강사가 결혼이민자에게는 가장 역량을 최대한 발휘할 수 있는 분야이고 유치원, 어린이집, 아동센터 등에서도 수요도 있다, 다문화강사 분야에서는 결혼이주여성이 연찬회 등을 통하여 스스로의 역량을 배양해 나가기도 한다.

#### (4) 결혼이민자 취업의 문제점

결혼이민자 취업의 문제점은 한국어 교육, 준비없는 무조건 취업, 취업의 지속성, 남편의 반대, 보수, 등 여러 가지가 있는 것으로 조사되었다. 먼저, 결혼이민자가 한국어에 능숙하지 않으면 취업은 고사하고 취업 교육 자체가 쉽지 않다. 결혼이민자들의 취업욕구는 강하나 언어구사의 문제로 취업에 어려움이 있다. 따라서 한국어 교육은 필수이고 결혼이민자 대상, 취업 교육도 필요하다. 결혼이민자의 취업은 전문직종 종사자가 없는 것은 아니지만 단순 생계유지형이 많고 취업을 해도 3~4개월 이내에 그만 두는 경우가 60~70% 정도이다.

결혼이민자들이 취업을 한다고 하여도 보수는 내국인의 절반도 되지 않고 취업하는 업종은 대부분 생산직이다. 고용하는 업체에서는 내국인을 선호한다. 생산직 자체가 육체적 노동이라 어려워서 몇개월 정도면 그만 두어서 현장에서는 철새라 하고 색안경을 끼고 보는 경우도 있다. 이외에도 남편의 반대, 양육문제, 교통편(접근성) 등도 취업의 걸림돌로 작용하고 있다. 언어 자본, 학력 등 좋은 인재를 데려 왔으나 다문화라는 이름으로 활용하지 못 하는 경우도 많다. 비슷한 예로 몽골의사가 막노동하는 사례도 있다. 결혼이민자에 대한 수요도 많지 않지만 수준에 맞는 사람도 많지 않아 취업이 쉽지 않다.

#### (5) 개선방안

한국사회에서 결혼이민자 대한 인식개선이 이루어지고 있지 않은 것 역시 결혼이민자 취업에 걸림돌로 작용한다. 결혼이민자를 담당하는 실무자들에 의하면 장기적으로 취업을 준비 많이 하면 기회가 찾아오므로 결혼이민자 스스로 취업을 위해 능력을 키우는 것이 가장 중요하다. 취업에 대한 제반 준비와 함께 결혼이민자들의 스스로의 취업에 대한 의지가 중요하다. 어느 정도의 준비와 함께 취업에 대한 굳은 의지만 있다면 세일센터에서도 내국인과 마찬가지로 취업이 가능할 수 있지만 수동적인 결혼이민자는 취업이 힘들다. 따라서 직접적인 취업지원서비스와 함께 결혼이민자의 취업의지를 강하게 하는 프로그램 개발도 필요하다. 실태조사 분석에서도 보듯, 결혼이민자에게는 자녀양육이 취업을 하는데 있어 가장 큰 걸림돌 중의 하나이고 취약계층에 한정하여 현행 아이돌봄서비스의 자부담을 경감시켜주는 방안도 검토 되어 한다.

결혼이민자가 지금은 대부분 생산직에 종사하지만 공장으로 가는 것만이 전부가 아니고 역량 강화를 통하여 취창업이 가능하게 해야 하고 여성결혼이민자는 해당국가의 언어가 장점이므로 그 특기를 살리도록 해야 한다. 같은 맥락에서 결혼이민자 욕구에 맞는 일자리 개발은 공공일자리가 가장 바람직하다. 가령, 도청 등 공공기관에서 계약직이라도 이주 여성 채용을 의무화 하는 것이 필요하다. 남편이나 가족들의 인식개선도 병행되어야 한다. 한국에 입국하자마자 취업준비도 없이 생업에 뛰어드는 현실을 감안하면 내 남편, 내 시부모의 이해과정 없이는 이주여성들의 가정이 파괴될 수도 있다. 한편 고용주가 의무적으로 한국어교육과 문화교육을 제공하고 이런 기업체에 인센티브 제공한다면 기업에도 이익이 될 수 있다. 다문화강사 자격 조건도 대학을 졸업하지 않더라도 충분히 잘하는 사람 있기 때문에, 강사 자격 조건의 완화도 요구된다. 결혼이주 대상 취업지원 정책은 농촌형과 도시형으로 구분될 필요가 있다. 도시는 기업이나 공장이 있어 이주여성들이 취업이 가능하지만 농촌은 사회적 경제조직을 이용한 창업이 더 현실적이다.

## 2) 실무자 면접조사 결론 및 시사점

(1) 관련기관 실무자들에 따르면 결혼이민자의 취업시 가장 문제시 되는 것은 한국어 구사 능력이다. 결혼이민자가 직면하는 현실은 자신의 한국어를 돌봄 겨를도 없이 취업전선에 뛰어들어야 한다. 한국어 교육을 고용자에게 체계적으로 제공하는 기업체에게 인센티브를 부여 하자는 방안도 제시되었다.

(2) 원자료 분석결과와 결혼이민자 대상 면접 조사결과와도 같이, 실무자들도 자녀 양육이 취업을 하는데 있어 가장 큰 장애물이라고 지적하였다. 현재 시행중인 아이돌봄서비스의 자부담도 못하는 취약계층이 있는 것을 고려하면 취약계층 결혼이민자에 한정하여 아이돌봄 서비스를 경감해 주는 방안을 고려해야 한다.

(3) 현재 시행되고 있는 취업관련 프로그램의 실효성이 낮은 점을 감안하면 관련기관의 취업관련 전문성을 제고하는 방안이 검토되어야 한다.

(4) 남편 등의 경제활동 반대, 시부모의 몰이해 등도 결혼이민자 취업의 문제점으로 지적된다. 결혼이민자 취업에 대한 편견을 시정할 수 있는 남편이나 가족대상 프로그램 개발이 필요하다.

(5) 결혼이민자들의 취업역량 못지않게 취업에 대한 태도나 의지 또한 중요하나 지금까지는 이런 분야가 고려된 프로그램이 전무하였다. 향후에는 취업관련 프로그램과 더불어 결혼이민자의 자신감이나 의지를 향상시키는 프로그램 개발이 필요하다.

#### **4. 충남 여성결혼이민자 취업지원 방안**

##### **1) 여성결혼이민자 취업지원의 기본방향**

결혼이민자에 대한 취업지원은 보다 적극적으로 이루어질 필요성이 제기되며 무엇보다 저소득계층에 속할 가능성이 크기에 노동시장의 공급을 통한 노력이 선행되어야 한다. 이러한 노력이 제대로 이루어지지 않으면 향후 사회복지비용의 증가가 우려되고, 이는 결과적으로 차후 자녀세대의 안정적 정착기반이 저하될 수 될 수 있기 때문에 세대를 거친 사회통합의 문제로 이어질 가능성이 존재한다. 결혼이민자에 대한 취업지원정책이 최근 논의되고 있으나 이러한 정책은 현재까지 초기단계에 있다고 판단되며 노동시장의 진입을 위한 체계적인 정책이 미흡하다. 따라서 몇 가지 측면에서 노동시장에서 결혼이민자의 취업을 지원하는 방향의 정책이 이루어져야 함의 필요성이 제기된다.

첫째, 여성결혼이민자의 취업지원과 관련해서는 경제적인 부분에 대한 혜택도 중요하지만 사회통합의 전제가 함께 이루어져야 한다. 즉, 이들로 하여금 꾸준한 교육훈련 등의 지원을 통하여 경제적인 역량강화와 함께 우리사회의 구성원으로 살 수 있는 노력이 이루어져야 한다.

둘째, 취업지원을 통한 혜택을 지역사회로 환원할 수 있는 방향이 되어야 한다. 현재 여성결혼이민자를 위한 한국어 교육 및 취업교육 등이 무료로 이루어지고 있지만 지역사회를 위한 환원차원에서 미흡한 실정이다. 따라서 이들 이민자들이 가진 장점을 최대한 살려 지역사회에 기여하고 서로 주고받는 지원이 되어야 사회통합의 의미에 가까워질 수 있다고 여겨진다.

셋째, 인적자본의 질 제고를 위한 지원이 요구된다. 현재 취업지원 정책은 당장에 직업을 가질 수 없을 지라도 이들이 가진 인적자본의 질을 제고하여 상시적으로 언제라도 직업을 가질 능력의 배양이 필요하다.

마지막으로, 여성결혼이민자를 위한 지원정책은 이들의 출신국, 연령, 교육수준 등 출신국과 개인적 특성을 고려한 지원이 되어야 한다. 즉, 분석결과에서 보듯이 여성결혼이민자의 취업 욕구는 연령, 교육수준, 그리고 국적별로 그 상이성이 나타나기에 각기의 강점으로 부각하여 취업하는 지원 정책을 수립하는 것이 필요하다.

## 2) 정책제언

### (1) 체계적 취업지원 시스템의 구축

- 충남지역과 전국을 비교하면 일자리가 상대적으로 열악한 것을 알 수 있다. 아울러 일하면서 느끼는 부정적 측면의 인식, 자녀 양육으로 인한 부담, 서툰 언어로 인한 구직의 어려움을 호소하고 있으며 이는 전국과 비교해서도 높은 수치를 보인다. 이를 통해서 보았을 때, 보다 체계적인 취업지원 시스템을 구축할 필요성이 제기된다. 즉, 결혼이민자 적합 직종을 중심으로 보다 체계적인 취업지원 다음과 같이 이루어져야 한다는 것이다.
- 먼저, 취업상담단계에 있어서는 결혼 이민자 인력 DB화를 통해 특화된 취업지원을 가능하게 하고 그에 따른 결혼이민자 대상의 취업상담의 실시가 필요하다. 이때 같은 국적 출신의 상담보조원을 투입하는 것에 장점이 많다고 판단된다. 상담보조원은 결혼이민자의 적합 직종으로 선정된 경우가 있기 때문에 취업상담 지원과 결혼이민자의 일자리 창출의 두 가지 목적을 다 이룰 수 있다.
- 둘째, 직업교육단계에 있어서 사전적인 직업교육을 강화할 필요성이 있다. 여성결혼이민자의 경우 적합 직종에 대한 직업교육을 실시할 경우 우선적으로 고려해야하는 것이 직업교육보다 사전적인 교육이라고 할 수 있다. 분석결과에서도 보듯이, 여성결혼이민자의



경우 한국어실력 등이 취업의 장애에 큰 요인으로 작용하였듯이, 후술하겠지만 한국어교육, 정보화 교육을 병행해야 할 것이다.

- 셋째, 취업의 연계 단계 측면에서 구직자와 구인처의 합의를점을 찾을 필요가 있다. 이를 위해 구직을 원하는 여성결혼이민자의 적성검사, 직업훈련교육, 이수현황을 통해 개인별 취업 알선을 하도록 한다.
- 넷째, 다문화가족지원센터의 취업지원 관련 인력과 프로그램의 전문성을 제고하거나 결혼이주여성의 취업과 창업을 위한 서비스를 전문적으로 제공하는 전담조직 등을 고려해볼 수 있을 것이다.
- 마지막으로, 철저한 사후관리 체계의 마련을 통해서 결혼이민자에게 직업생활의 안정감을 제공할 수 있게 한다.

## (2) 여성결혼이민자를 위한 단계별 취업능력 제고

- 본 연구의 실태조사와 면접조사 모두 결혼이민자 취업의 가장 큰 장애물로는 한국어능력이 꼽혔었다. 아울러 충청남도의 여성결혼 이민자가 취업에 종사하는 직종은 단순노무자가 가장 높은 비율을 보이고 있으며 그 다음으로 서비스종사자, 서비스종사자, 전문직 관련, 그리고 농업어업 숙련자 등을 중심으로 나타나고 있다. 그리고 국가별 특성을 살펴보면 베트남, 중국, 캄보디아 등의 이주비율이 높은 추세를 보이고 있으며 특히 이들 지역에서 온 여성결혼이민자의 경우 충남지역에서 취업하는 데 상대적으로 어려움을 겪고 있는 것으로 파악된다.

1단계: 한글초급과정, 한국요리과정, 소양교육과정 2단계: 한글중급과정, 한글고급과정 3단계: 운전면허취득과정, 검정고시과정 4단계: 다문화강사과정, 통번역사과정, 다문화가족전문상담사과정
---

- 이를 해소하기 위하여 단계별로 학습능력을 고양시켜 보다 빠른 시일 안에 적응 할 수 있는 체계를 마련하는 것으로 단계별 과정을 통해 역량강화에 주력할 필요가 있다. 즉, 한국어 교육을 중심으로 한국에서 생활하는 시점부터 지자체와 이주여성 관련 유관기관은 한국어 교육을 체계적으로 제도화하는 방안을 검토해야 한다. 그리고 아울러 과정별로 이수하게 하여 한국어능력시험 등을 볼 수 있도록 정책적으로 지원하고 합격자에 한하여 인센티브를 부여(고용기업의 경우 한국어 교육을 실시하면 조세경감 등)하는 정책이 함께 이루어져야 할 것이다(이창익, 2009).
- 그리고 한국어교육을 통하여 자격증 취득 등 보다 전문성을 높이기 위한 노력도 함께 병행해야 할 것이다.

### (3) 결혼이주여성의 농어업 전문역량 강화

- 충남의 경우 농업 종사자 비율이 다른 지역에 비하여 높게 나타났으며 이를 통해 보았을 때, 충남지역이 농어촌에 거주하는 잠재적 농업인이 상당수 있을 것으로 사료된다.
- 따라서 농어촌에 거주하고 농업에 관심을 가진 젊은 연령층의 결혼이주여성들이 지역의 농업발전의 동량으로 성장할 수 있는 역량강화 지원 등 정책적 시도가 필요하다(우복남·배지연, 2016)
- 무엇보다도 현재 충청남도가 보다 역점을 두고 추진하고 있는 6차 산업에 결혼이주여성이 적극적으로 참여할 수 있는 적극적 조치가 필요해 보인다.

- 아울러 여성결혼이민자의 취업을 활성화하기 위해서는 가족과 남편의 이해와 도움이 절실히 보이며, 남편 및 가족의 가사노동 분담, 생활방식 및 문화적 차이의 이해, 이들이 취업교육에 참여하는데 협조 하는 등이 노력이 함께 병행되어야 한다. 따라서 취업을 반대하는 남편이나 시부모를 위한 상담이나 의식교육 프로그램이 개발되어야 한다.

#### (4) 보육제도의 개선

- 충남지역에 보육지원의 확대가 필요하다. 본 연구의 결과에서도 여성결혼이민자의 취업의 장애요인 중 하나로 자녀양육이 큰 비중을 차지하고 있다는 점을 미루어볼 때, 현재 보육 시설의 기능강화가 이루어져야 할 것이다.
- 이를 위하여 지역 내 국공립 보육시설의 확충이 고려되며, 지역아동수가 적은 농촌의 경우 그 시효성이 부족하기 때문에 소수 아동을 가정 등 일정한 장소에서 보육하는 가정 보육도우미제도 시행을 검토해야 한다.
- 결혼이민자 취업의 가장 큰 걸림돌은 보육문제이기 때문에 저소득층에 한정하여 현재 시행되고 있는 아이돌봄서비스의 본인부담을 경감시키는 방안도 검토할 필요가 있다.
- 아울러 취업 여성결혼이민자의 아이돌보미 서비스 사업을 강화할 필요가 있는데 보건 복지부의 저소득층자녀지원 제도를 농촌의 다문화 자녀 지원으로 확대하는 방안 검토와 맞벌이 부모를 위한 방과 후 교육바우처 프로그램 등을 도 혹은 시군 차원에서 벤치마킹 할 필요성이 있다(이규용 외, 2011).

#### (5) 결혼이민자를 위한 농촌형 취업지원 정책

- 충남지역의 여성결혼이민자 취업지원 정책은 농촌형과 도시형을 분리하는 것이 필요하다. 도시지역과 농촌지역은 일자리의 형태가 다르듯, 모든 지역은 고유의 특성을 갖고 있다.

- 특히, 상대적으로 일자리 여건이 더 열악한 농촌지역에 여성결혼이민자를 위하여 일과 가정의 양립이 가능하도록 새로운 직업군을 개발해 양질의 일자리에 접근할 기회를 제공해야한다. 그 예로 마을 노인 돌봄 도우미, 농촌관광 및 문화행사도우미, 다문화강사, 어린이 집 강사, 영어강사, 공부방 교사 등이 있다(이규용,2012).
- 아울러 영농기술을 이주여성에게 익혀 취업과 창업을 연계할 수 있는 영농사업으로 이끌어갈 수 있는 취업정책이 필요하며 또한 지역 특성에 맞는 정책이 요구된다. 그러한 예로는 서천군의 유명한 한산모시(모시 짜기 기술 익히기, 모시냉면, 모시 떡)를 이용하여 취업과 창업을 위한 교육 등에 해당한다.

#### (6) 여성결혼 이민자의 개인적 특성 및 출신국별 인적자본의 고려

- 여성결혼이민자의 경우 각기 개인적 특성과 출신국별 인적자본의 특성이 상이할 수 있다. 그 예로 필리핀 여성의 경우 일정수준 이상의 영어능력 보유가 있으며 이는 이들의 취업을 결정하는데 매우 중요한 요인으로 작용한다. 베트남, 태국여성들은 상대적으로 손기술이 뛰어나며 전통음식 시장에서 보다 경쟁력이 있기에 이에 대한 고용 및 창업을 고려할 수 있다.
- 따라서 이들에 고용 및 창업지원을 위해서 먼저 출신국별로 갖는 인적자본의 특성을 고려한 맞춤형 교육 등을 개발할 필요성이 제기된다.

# 목 차

<b>제1장 서론</b>	<b>1</b>
1. 연구배경, 필요성 및 목적	1
1) 연구배경	1
2) 연구의 필요성	
3) 연구의 목적	3
2. 연구내용	4
3. 연구방법	4
4. 연구의 기대효과	6
5. 연구의 체계	7
<b>제2장 선행연구 검토</b>	<b>8</b>
1. 선행연구 검토	8
1) 여성결혼이민자의 취업에 대한 선행연구 동향	8
2) 선행연구결과에 나타난 정형화된 사실들	13
3) 선행연구와의 차이점	14
<b>제3장 여성결혼이민자 취업관련정책</b>	<b>15</b>
1. 중앙정부	15
1) 다문화가족지원법	15
2) 다문화가족 기본계획	16
3) 전국다문화가족사업지원단	18
4) 여성새로일하기센터(새일센터)	19
5) 다문화가족지원센터	21
2. 충청남도	23
1) 충청남도 여성가족정책관실	23
2) 충남외국인주민통합지원 콜센터	24
3) 충남다문화가족지원거점 센터	25
4) 다문화가족지원센터 14개소	27
5) 여성새로일하기센터(새일센터)	30
6) 다문화이주민+(플러스) 센터	30
3. 중앙정부 및 충청남도 여성결혼이민자 취업지원정책 분석	31

<b>제4장 여성결혼이민자의 일자리 창출방안</b>	<b>32</b>
1. 사회적 경제를 이용한 일자리 창출	32
1) 태안군 취·창업 사례	33
2) 태안군 결혼이민자 대상 사회적경제 활용의 주요성과	36
2. 언어·문화자본을 활용한 전문 직업 개발	38
<b>제5장 충남도 여성결혼이민자 취업실태분석</b>	<b>41</b>
1. 충남도 여성결혼이민자 현황	41
1) 충남의 외국인 주민 현황	41
2) 충남도 여성결혼이민자 현황	42
2. 충남도 여성결혼이민자의 취업 현황	45
1) 전국 시도별 여성결혼이민자 설문참여 분포	45
2) 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성	46
3) 충남도 여성결혼이민자의 취업 현황	47
3. 충남도 결혼이민자 관련기관 실무자 면접조사	67
1) 결혼이민자의 면접조사	67
2) 결혼이민자 면접조사 결론 및 시사점	71
3) 관련기관 실무자 면접조사	74
4) 실무자 면접조사 결론 및 시사점	77
<b>제6장 정책 과제</b>	<b>78</b>
1. 여성결혼이민자 취업지원의 기본방향	78
2. 정책제언	79
<b>제7장 결론 및 향후과제</b>	<b>83</b>
1. 요약 및 결론	83
2. 향후 과제	6
[참고문헌]	87
[부    록]	88

## 표 목 차

[표 1] 결혼이민자·관련기관실무자 면접조사 내용 .....	6
[표 2] 여성새로일하기센터 사업내용 .....	21
[표 3] 다문화가족지원센터 세부사업 .....	22
[표 4] 언어 및 문화자원을 활용한 취업사례 .....	40
[표 5] 충남도 결혼이민자 증가 추이 .....	43
[표 6] 시군별 결혼이민자 현황 .....	43
[표 7] 국적별 결혼이민자 현황 .....	44
[표 8] 시도별 여성결혼이민자 설문 참여자 분포현황 .....	46
[표 9] 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성 .....	47
[표 10] 여성결혼이민자 경제활동 여부 .....	47
[표 11] 배우자 경제활동 여부 .....	48
[표 12] 여성결혼이민자 직업별 현황 .....	49
[표 13] 배우자 직업별 현황 .....	50
[표 14] 여성결혼이민자 고용형태 .....	51
[표 15] 배우자의 고용형태 .....	52
[표 16] 여성결혼이민자의 3개월간 평균임금 .....	53
[표 17] 배우자의 3개월간 평균임금 .....	54
[표 18] 일하면서 느낀 어려운 점 .....	55
[표 19] 향후 취업의사 .....	56
[표 20] 일하지 않은 이유 .....	57
[표 21] 서툰 한국어 실력 .....	59
[표 22] 경력부족 .....	60
[표 23] 일자리부족 .....	61
[표 24] 자격증 불인정 .....	62
[표 25] 경력 불인정 .....	63
[표 26] 가족 및 친구의 부재 .....	64

[표 27] 외국인에 대한 차별 .....	65
[표 28] 기타 .....	66
[표 29] 결혼이민자·실무자 사례조사내용 .....	67
[표 30] 여성결혼이민자 면접 대상자 일람 .....	68
[표 31] 면접조사 대상 관련 실무자 일람 .....	74
[표 32] 연령별 일자리 교육 .....	91
[표 33] 연령별 경제활동 .....	92
[표 34] 연령별 직업 .....	93
[표 35] 연령별 고용형태 .....	94
[표 36] 연령별 평균임금 .....	95
[표 37] 연령별 직장 내 어려운 점 .....	96
[표 38] 연령별 취업의사 .....	97
[표 39] 연령별 일(취업)하지 않은 이유 .....	98
[표 40] 연령별 서툰 한국어 인식 .....	99
[표 41] 연령별 경력부족 인식 .....	100
[표 42] 연령별 일자리부족 인식 .....	101
[표 43] 연령별 자격증 불인정 인식 .....	102
[표 44] 연령별 경력 불인정 인식 .....	103
[표 45] 연령별 가족 및 친구의 부재 인식 .....	103
[표 46] 연령별 외국인 차별 인식 .....	104
[표 47] 교육수준별 일자리교육 .....	105
[표 48] 교육수준별 경제활동 .....	105
[표 49] 교육수준별 직업 .....	106
[표 50] 교육수준별 고용형태 .....	107
[표 51] 교육수준별 평균임금 .....	108
[표 52] 교육수준별 직장 내 느낀 어려움 .....	109
[표 53] 교육수준별 향후 취업의사 .....	110
[표 54] 교육수준별 일(취업)하지 않은 이유 .....	111
[표 55] 교육수준별 서툰 한국어 실력 인식 .....	112
[표 56] 교육수준별 경력부족 인식 .....	113



[표 57] 교육수준별 일자리부족 인식 .....	113
[표 58] 교육수준별 자격증 불인정 인식 .....	114
[표 59] 교육수준별 경력 불인정 인식 .....	115
[표 60] 교육수준별 가족 및 친구의 부재 인식 .....	115
[표 61] 교육수준별 외국인차별 인식 .....	116
[표 62] 국적별 일자리 교육 .....	117
[표 63] 국적별 경제활동 .....	118
[표 64] 국적별 직업 .....	119
[표 65] 국적별 고용형태 .....	120
[표 66] 국적별 평균임금 .....	121
[표 67] 국적별 직장 내 느낀 어려움 .....	123
[표 68] 국적별 취업의사 .....	125
[표 69] 교육수준별 일(취업)하지 않은 이유 .....	127
[표 70] 국적별 서툰 한국어 인식 .....	129
[표 71] 국적별 경력부족 인식 .....	130
[표 72] 국적별 일자리부족 인식 .....	131
[표 73] 연령별 자격증 불인정 인식 .....	132
[표 74] 국적별 경력 불인정 인식 .....	133
[표 75] 연령별 가족 및 친구의 부재 인식 .....	134
[표 76] 국적별 외국인차별 인식 .....	135

## 그림 목 차

[그림 1] 연구체계 .....	7
[그림 2] 제2차 다문화가족 기본계획 .....	17
[그림 3] 다문화가족지원센터의 추진체계 .....	23
[그림 4] 여성 여성친화적 사회적경제 조직 모형 .....	33
[그림 5] 충남외국인 증가 추이 .....	41
[그림 6] 충남외국인 주민 유형과 시군별 현황 .....	42
[그림 7] 충남도 결혼이민자 증가 추이 .....	43
[그림 8] 결혼이민자 시군별·출신국별 현황 .....	44
[그림 9] 여성결혼이민자 경제활동 참여 비율 .....	48
[그림 10] 배우자 경제활동 참여 비율 .....	49
[그림 11] 일하면서 느낀 어려운 점 .....	55
[그림 12] 향후 취업의사 비율 .....	56
[그림 13] 일하지 않은 이유 .....	58
[그림 14] 서툰 한국어 실력 .....	59
[그림 15] 경력부족 .....	60
[그림 16] 일자리부족 .....	61
[그림 17] 자격증 불인정 .....	62
[그림 18] 경력 불인정 .....	63
[그림 19] 가족 및 친구의 부재 .....	64
[그림 20] 외국인에 대한 차별 .....	65
[그림 21] 기타 .....	66

# 제 1 장 서론

## 1. 연구배경, 필요성 및 목적

### 1) 연구배경

1990년대 중반부터 한국남성과 여성간의 국제결혼의 증가로 여성결혼이민자<sup>2)</sup>가 지속적으로 증가하였다. 충남의 외국인 주민비율은 2015년 11월1일 기준 8만 8189명으로 전체도민 210만 7802명의 약 4.2%를 차지한다. 이는 전국에서 두 번째로 높은 수치이다. 2025년엔 외국인 주민이 15명으로 이상으로 늘어날 전망이다. 충남도내 여성결혼이민자 역시 2009년 8,614명에서 2015년 기준 14,019명으로 6년 사이 2배 정도 증가하였다.

여성결혼이민자의 한국생활에서 언어문제(21.2%)와 더불어 가장 시급한 문제는 경제적 어려움(19.8%)으로 나타났다(김승권 외, 2010). 특히 여성결혼이민자의 한국에서의 거주기간이 길어질수록 이들의 적응에 있어 경제적인 문제와 관련된 욕구가 증대하고 있는 것으로 보고

2) 한국사회가 다문화사회로 진화됨에 따라 '다문화가족'에 대한 관심이 고조되고 있다. '다문화가족'이라 함은 외국인 노동자, 국제결혼이주여성, 북한이주민 등 우리 사회에 새롭게 이주한 가족을 수용하고 낙인찍지 않고 부르고자 사용하였으나, 2008년 3월 제정된 「다문화가족지원법」(2016년 일부 개정)에도 다문화가족을 주로 결혼이민자 가족으로 한정하고 있다. 「다문화가족지원법」에 나타난 결혼이민자의 정의는 아래 표와 같다.

#### 제2조(정의)

1. '다문화가족'이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 가족을 말한다.

가. 「재한외국인 처우기본법」 제2조 제3호의 결혼이민자와 「국적법」 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로서 이루어진 가족

나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자와 같은 법 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족

2. '결혼이민자 등'이란 다문화가족의 구성원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「재한외국인 처우기본법」 제2조 제3호의 결혼이민자(대한민국 국민과 혼인한 적이 있거나 혼인관계에 있는 제한의 국민)

나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자

따라서, 다문화가족지원법에 의하면, '결혼이민자'는 국제결혼을 목적으로 이주해 온 외국인을 말하며, 주로 결혼 중개를 통해 베트남, 중국, 필리핀, 일본, 대만 등 아시아 국가에서 유입된 이주여성에 대한 호칭이다.

되었다.(김승권 외, 2010).

결혼이민자는 결혼하는 한국남성의 사회·경제적 지위가 낮기 때문에 여성결혼이민자가구는 빈곤문제에 직면할 가능성이 높고 부부간 연령차이가(평균 12.1세) 커서 여성의 경제활동 참여가 향후 매우 중요한 정책과제로 대두될 것으로 예상된다.(이규용 외, 2011) 여성결혼이민자 가정의 총 가구소득은 소득분위별로 보았을 때 하위 2~3분위에 속한다. 이러한 소득수준의 취약성은 현재보다는 미래에 더 심각한 요소로 대두될 전망이다(이규용 외, 2011).

여성결혼이민자 가정의 연령별 구성을 볼 때 향후 10~20년 후에 남편이 노동시장에서 은퇴하거나 고용이 불안정해지는 상황이 발생하면 가계 내 경제 책임은 여성결혼이민자의 몫으로 돌아갈 가능성이 크다(이규용 외, 2011).

## 2) 연구의 필요성

여성결혼이민자들이 일하는 가장 큰 동기는 경제적인 것일 수 있지만 단순한 경제적 이득이 이들이 일하고자 하는 이유를 모두 설명하지는 못 한다. 선행연구는 결혼이민자에게 일자리란 이주사회에서의 온전한 적응과 사회통합과 맞물려 있음을 보여준다(김영혜, 2011). 여성결혼이민자들은 일을 통하여 한국사회에서 활동하는 것만이 진정으로 한국사회의 일원으로 정체성을 확보하는 길임을 인식하고 있다(김영혜, 2011). 현재 여성결혼이민자의 취업지원 정책은 중앙정부나 지방자치단체의 역할이기 보다는 다문화가족지원센터가 사업을 수행하고 있다. 실제로 충남도 차원의 결혼이민자 취업지원정책은 충남 다문화가족지원거점센터에서, 시군에서는 다문화가족지원센터가 그 역할을 수행하고 있다. 그러나 현재 다문화가족지원센터의 사업 중 결혼이민자 취업에 관계된 프로그램이 전혀 없는 것은 아니지만 다문화가족지원센터 사업목적은 기본적으로 다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 가족 및 자녀교육·상담, 통·번역 및 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국 사회 초기 적응 및 사회·경제적 자립지원을 도모 하는 것이다(여성가족부, 2016). 즉, 현재까지는 결혼이민자 취업을 지원하는 전담 조직이 전무하다. 따라서 여성결혼이민자 취업과 관련하여 지방자치단체의 역할이 강화되거나 결혼이민자의 취업 서비스를 전문적으로 제공하는 조직이 필요하다(고혜원, 2008).

2012년 전국다문화가족실태조사 분석결과에 의하면 취업관련 전담조직이 없는 현실에서

여성결혼이민자들은 자녀양육문제, 한국어 구사능력, 배우자나 가족의 반대 등으로 일자리를 구하는데 어려움이 있는 것으로 조사되었다.

여러 가지 이유로 인하여 여성결혼이민자의 취업욕구는 강하나 한국사회에서 여성결혼이민자들의 일자리는 매우 제한적인 것이 현실이다. 2012년 전국다문화가족실태조사 원자료 분석 결과에 의하면 충남도 여성결혼이민자의 89.0%가 취업을 희망하고 있었다. 충남도 여성이민 결혼자의 경제활동 현황을 살펴보면 무직(가사포함)이 48.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 직업별 분류를 통해서 살펴보면, 단순노무자(14.4%)가 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사(7.0%), 농림어업 숙련종사(6.5%)의 순으로 나타나고 있다. 취업의사를 표명한 결혼이민자가 89.0%임을 고려하면 결혼이민자의 절반정도만 취업을 하고 있으며 직종은 단순노무자(14.4%)가 가장 높은 비중을 보이고 있는 것이 현실이다. 따라서 결혼이민자의 취업의사와 실제취업과의 괴리(gap)를 규명할 필요가 있다. 원인 규명과 더불어 결혼이민자의 취업의사에 부합하도록 충남도 차원의 취업지원 정책을 강구할 필요가 있다.

### 3) 연구의 목적

본 연구의 일차적 목적은 충남도 여성결혼이민자들의 취업실태와 일자리요구를 분석하고 현행 취업지원 정책을 검토하는 것이다. 본 연구를 수행하는 궁극적 목적은 기존의 정책을 개선하거나 신규 사업의 발굴을 통하여 현실에 적용 가능한 충남도 차원의 결혼이민자 취업 지원 방안을 제시하는 것이다. 본 연구의 목적은 크게 다음의 네 가지 질문에 대한 답변으로 요약될 수 있다. 왜 결혼이민자들은 취업의사와 달리 현실에서 취업이 어려운가? 결혼이민자들의 구직에 있어 어떤 어려움이 있는가?

현행 중앙정부나 지자체의 결혼이민자 대상 취업지원 정책은 어떤 것이 있고 어떤 문제점이 있는가? 어떻게 하면 결혼이민자들이 의사에 부합하도록 취업 지원 정책을 강구할 수 있을 것인가? 즉, 충남도 여성결혼이민자들의 취업실태 및 일자리요구 분석을 통하여 충남도 여성결혼이민자 취업정책을 보완하거나 새로운 사업을 발굴하는 것이다.

## 2. 연구내용

첫째, 충남도 여성결혼이민자 취업현황 분석

- 「2012년 전국다문화가족실태조사」 자료를 활용하여 충남도 여성결혼이민자의 일반적 현황, 경제활동 여부, 직업별현황, 고용형태, 평균임금, 본국에서의 학력수준, 자격증 보유현황, 직장에서의 애로사항, 취업의사, 일하지 않은 이유 등을 인구사회학적 특성별로 분석하는 것이다.

둘째, 충남도 여성결혼이민자의 취업요구 분석

- 충남도 여성결혼이민자를 대상으로 희망직종, 본국에서의 취업경험, 한국에서의 취업경험, 구직경로, 취업동기, 취업관련서비스 이수경험 등을 심층적으로 분석하는 것이다.

셋째, 충남도 여성결혼이민자의 취업지원 방안 모색

- 실태조사결과를 토대로 현행 여성결혼이민자의 취업실태와 일자리를 구하는데 애로사항을 분석하여 충남도 여성결혼이민자의 요구에 부합하는 취업지원 방안을 제시한다.

## 3. 연구방법

첫째, 기초통계 수집 및 문헌연구

- 충남도 여성결혼이민자 관련 기초통계 수집 및 분석한다.
- 여성결혼이민자 취업 관련 연구논문 및 정책연구보고서 수집 및 검토한다.
- 중앙정부 및 충남도 14개 다문화가족지원센터, 취업관련 민간기관 등 행정자료 수집 및 분석한다.

둘째, 전국 다문화가족 실태조사<sup>3)</sup>의 원자료 충남도 분석

- 충남도 여성결혼이민자의 취업현황을 파악하기 위해 2012년 전국 다문화가족 실태조사의 원자료 충남도부문을 분석한다.

셋째, 여성결혼이민자 당사자와 관련기관 실무자 면접조사

- 여성결혼이민자의 취업현황과 지원방안을 더욱 구체적으로 분석하기 위해 면접조사를 실시한다.
- 먼저, 여성결혼이민자의 희망직종, 본국에서의 취업경험, 취업지원서비스 경험, 자격증 유무, 구직경로, 한국에서의 취업경험, 취업동기 등을 실태조사를 보완하는 취지에서 충남도에서 현재 취업 중인 여성결혼이민자를 대상으로 면접조사를 실시한다.
- 다음으로 현장에서 느끼는 결혼이민자 취업의 특성, 취업지원 프로그램현황 및 효과성, 관련기관에서 의뢰받는 직종, 결혼이민자 취업의 개선방안을 수렴하기 위해 관련 기관 실무자를 대상으로 면접조사를 실시한다.

---

3) 「전국다문화가족실태조사」는 국가승인통계 제1179호로 법적근거는 다문화가족지원법 제4조이다. 「전국다문화가족실태조사」는 3년 마다 실시되고 있다. 조사대상은 전국 다문화가족으로 결혼이민자, 귀화자, 배우자, 만9세~24세 자녀이다. 2012년 「전국다문화가족실태조사」는 전국의 다문화가족 15,341가구 표본, 그리고 결혼이민자·귀화자 15,001명(여성 12,531, 남성 2,470), 배우자 총 13,859, 만9~24세의 자녀 총 4,775명(여성 2,271명, 남성 2,504명)을 대상으로 하고 있다. 조사내용을 살펴보면 먼저, 가구구성표에 있어서 가구 구성원, 자녀보살핌, 월평균소득 등 10개의 조사항목으로 이루어져 있으며 둘째 결혼이민자·귀화자의 경우 혼인상태, 가족관계, 경제활동 등 총 112개의 항목으로, 셋째, 배우자의 경우 역시 혼인상태, 가족관계, 경제활동 등 총 53개의 항목으로, 마지막으로 자녀의 경우 한국어사용, 학교폭력경험, 취업지원 및 교육과 관련된 항목 총 71개의 항목으로 구성되어있다. 조사방법은 통계청 전문조사원을 통하여 대상가구를 방문한 면접조사를 통하여 이루어졌으며 가구별 소요시간은 약 1시간에서 1시간 30분 가량 실시되었다. 조사기간은 '12. 7. 6~7.31(조사준비기간 포함) 동안 이다.

[표 1] 결혼이민자관련기관실무자 면접조사 내용

대상	내용
결혼이민자	희망직종, 본국에서의 취업 경험, 취업관련서비스 경험, 한국에서의 취업 경험, 취업동기, 자격증유무, 구직경로, 애로사항 등
관련기관 실무자	결혼이민자 취업의 특성, 취업지원 프로그램 현황 및 효과성, 관련기관에서 의뢰받는 직종, 결혼이민자 취업의 개선방안 등

넷째, 전문가 워크숍 개최

- 조사결과를 바탕으로 여성결혼이민자의 취업지원과 관련된 연구자를 중심으로 전문가 자문회의를 진행한다. 자문회의에서는 취업지원의 방향과 내용, 정책적 시사점에 대하여 심도 있게 논의한다.

#### 4. 연구의 기대효과

본 연구를 통하여 충남도 결혼이민자의 취업현황을 파악할 수 있다. 아울러, 결혼이민자의 희망직종 등 일자리 요구와 구직에서의 애로사항을 분석할 수 있다.

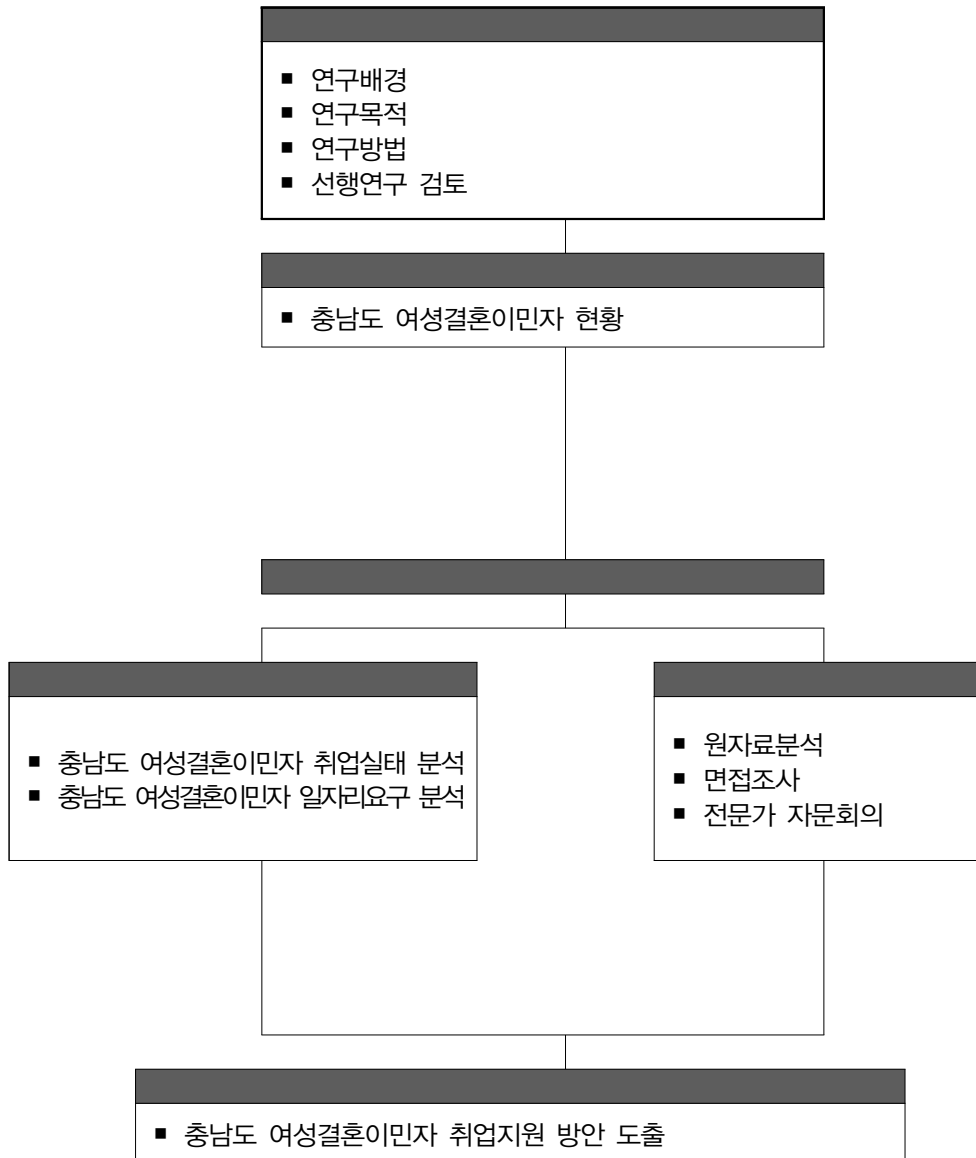
충남도 여성결혼자의 취업현황과 일자리 요구, 애로사항, 현행 취업지원 정책의 검토 등을 토대로 가장 현실에 부합하는 충남도 차원의 취업 지원방안을 모색할 수 있다. 세부적으로 본 연구를 통하여 기존의 정책을 보완하거나 강화하고 (한국어 교육 등의 사전적 교육 강화, 여성결혼이민자 개인적 특징 및 출신국별 인적자본의 고려, 보육제도의 개선 등) 신규정책을 발굴(고용주에 대한 결혼이민자 정책지원, 지역사회를 통한 협의체 구성, 여성결혼이민자 대상 지역단위 DB 구축 등)할 수 있다.

뿐만 아니라, 결혼이민자에 대한 인식 개선 사업과 취업 지원은 맞물려 있다. 현재는 여성결혼이민자들이 주로 단순노무직에 종사하므로 편견이 심하지만 여성결혼이민자가 통번역사 등 전문 업종에 종사하게 된다면 결혼이주여성에 대한 인식개선도 자연스럽게 되는 효과가 있을 것이다.



## 5. 연구의 체계

[그림 1] 연구체계



## 제2장 선행연구 검토

### 1. 선행연구 검토

#### 1) 여성결혼이민자의 취업에 대한 선행연구 동향

(1) 이규용 · 박성재 · 강혜정(2011) : 결혼이민자의 가정과 노동시장 통합  
(한국노동연구원 연구보고서)

본 연구의 조사에 의하면 다문화가정의 대부분은 소득분위상 2~3분위의 저소득계층이어서 결혼이민자의 취업지원 필요성이 제기된다. 그러나 결혼이민자는 자녀양육이나 가족 돌봄의 필요성, 취업에 대한 남편의 부정적 시각의 존재, 그리고 노동시장 진입의 한계, 직업훈련의 낮은 성과 등, 취업지원의 현실적 장벽이 만만치 않다(이규용 외, 2011).

같은 맥락에서 직업훈련에 참여한 결혼이민자의 중도탈락이 낮은 편이었고 훈련에의 참여 의지도 높았지만 결혼이민자의 취업률은 2010년 22.3%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 이는 결혼이민자가 취업한 일자리의 고용의 질이 높지 않으며 직업훈련에 대한 높은 기대와 달리 실제 취업으로 연결되는 비율은 낮아서 결혼이주여성들의 노동시장 진입에 높은 장벽이 있음을 알 수 있다(이규용 외, 2011).

저자들은 결혼이민자라는 특화된 계층에 대한 종합적인 시각에서 결혼이민자를 대상으로 적극적 노동시장정책의 필요성을 제기하고 있다. 구체적인 대안으로는 여성결혼이민자의 취업 장벽을 낮추고 고용안정을 위해 한국어 교육뿐만 아니라 취업교육을 통해 직업능력을 개발하는 방안을 마련할 필요가 있음. 즉 여성결혼이민자에게 능력개발을 위한 취업 교육의 기회를 제공하고 계속적으로 변화하는 환경에 적응할 수 있는 재교육과 재훈련의 기회가 제공되어야 할 것 등을 정책제안으로 제시하고 있다(이규용 외, 2011).

(2) 김영혜 (2009) : 여성결혼이민자 취업지원 방안 연구 (경기여성연구원 연구보고서)

본 연구는 경기도 여성결혼이민자의 한국어 및 취업교육 현황과 인적자본 실태를 파악하고 나아가 취업욕구 및 취업실태를 분석한 연구이다. 저자에 따르면 여성결혼이민자를 대상으로 하는 한국어 교육 및 취업교육이 대체로 무료로 진행됨에 따라 몇 가지 문제점이 대두된다. 즉, 수업에 대한 동기부여 수준이 낮아져서 출석률이 떨어지고 중도탈락자 발생이 비일비재하며 이로 인해 수업의 질이 저하되는 문제점이 발생하고 있다(김영혜, 2009).

개선방안으로는 취업교육을 비롯한 각종 프로그램 진행시 강사 이외에 강의 진행을 보조하고 수강생들의 고충이나 어려움을 대변하는 역할을 하는 다국적 교육보조강사가 필요함을 저자는 역설한다. 뿐만 아니라, 저자에 따르면 경기도내 여성교육훈련기관에는 직업상담사가 경력단절 여성을 대상으로 취업상담 등 각종 취업지원을 실시하고 있으나 여성결혼이민자는 보다 특수한 집단이므로 여성결혼이민자들을 위한 직업코치가 필요하다(김영혜, 2009).

저자는 직업코치는 여성결혼이민자들을 위한 직업 상담과 함께 이들의 특성과 환경에 대한 이해를 바탕으로, 취업 전 개별직업상담 및 집단상담 프로그램을 진행하면서 깊이 있는 상담과 코치가 이루어지도록 해야 한다고 주장한다(김영혜, 2009).

(3) 성향숙(2012) : 일하는 결혼이민여성의 일 지향에 관한 연구(사회복지정책학회 게재논문)

본 연구는 결혼이민여성이 갖는 일 지향성의 내용과 의미를 밝히고 유형화함으로서, 일하는 결혼이민여성의 삶에 대한 이해를 심화시키는데 목적이 있다. 저자는 2012.1월~2012.6월에 걸쳐 베트남 5명, 필리핀 2명, 일본 3명, 페루 1명, 태국 1명, 중국 1명, 조선족 1명, 인도네시아 1명, 총 15명의 결혼이민여성을 조사대상으로 하여, 결혼이민여성을 생계유지형, 열망대체형, 가족 행복추구형, 자아확장형으로 분류한다(성향숙, 2012).

- ① 생계유지형은 일의 목적과 의미가 가족의 생계유지에 있음 : 평균 월수입은 80-90만원이고 남편은 무직이거나 일용직이다.
- ② 열망대체형은 자녀교육의 성공을 통하여 자신의 열망을 추구하고자 함 : 생계유지형과 유사한 경제적 조건(평균 가족원 수 5명)이지만 자신의 헌신적 노동을 통하여 한국

사회에서 자녀의 직업적 성취를 이루고자 하는 유형이다.

- ③ 가족행복추구형은 자녀와 자신을 중심으로 가족의 행복추구를 위한 노력의 일환으로 일을 하고 있음: 개인의 인적자본 수준이 높고 남편의 직업적 안정성 특징이 있다.
- ④ 자아확장형은 가족행복을 넘어 자아실현을 목적으로 일하는 유형 : 인적자본이 상대적으로 높음. 가령, 공공기관에서 통·번역사가 이 유형에 속한다(성향숙, 2012).

저자는 유형에 따른 실질적 취업지원정책과 서비스를 갖출 것을 제안하고 있다. 가령, 자아확장형 결혼이민여성은 다문화 사회에 대비한 고급인력으로 전환시키는 전략 구사할 것을 제안한다(성향숙, 2012).

#### (4) 김복태·이승현(2015) : 결혼이민자 취업 역량 강화를 위한 실행방안 (한국여성정책연구원 연구보고서)

우리나라 결혼이민자의 85.3%는 여성이며 이들과 배우자와의 평균 나이 차이는 12.1세로 한국인 남편의 정년 후 생계유지는 여성결혼이민자에게 크게 의존할 수밖에 없다. 생계부양자로서 여성결혼이민자들이 취업역량이 부족한 상태에서 노동시장에 진입할 경우, 저임금, 단순노동에 종사할 수밖에 없음. 따라서 이들이 노동시장 진입 이전은 물론 진입 이후에도 지속적으로 취업역량을 축적할 수 있도록 정부가 제도적으로 지원해야 한다(김복태 외, 2015)

위와 같은 문제의식에서 본 연구에서는 결혼이민자의 경제활동 특성과 현황을 살펴보고, 주요 취업지원기관의 사업을 분석하여 결혼이민자 취업지원기관의 효과적인 운영방안을 제시하고 있다.

중앙부처, 지자체는 결혼이민자 취업지원정책을 직접적으로 수행하지 않으며 전국 다문화가족사업지원단, 거점센터, 다문화가족지원센터가 사업을 직접 수행하고 있다. 전국 211개 다문화가족지원센터에서 제공하는 취업연계 및 교육지원 프로그램 현황을 도시지역, 도농복합지역, 농어촌지역으로 구분하여 살펴 본 결과, 지역에 관계없이 비슷한 구성을 보이고 있어 지역에 특화된 취업교육이 이루어지는 것으로 평가하기에는 어려움이 있다(김복태 외, 2015).

저자들은 개선안으로 취업 전후 과정에 대한 포괄적이고 지속적인 서비스 체계 구축이 필요

하다고 제안한다. 즉, 취업소양교육이 이루어지고 있지만 취업이후에 발생할 수 있는 고용주와의 문제나 이주여성과 다른 근로자들 사이의 갈등, 임금체불, 일과 가정사이의 양립문제, 퇴사이후의 재취업 교육 및 알선 등 구체적인 사후관리까지 지속적인 서비스의 필요성을 역설하고 있다(김복태 외, 2015). 또한 저자들은 여성결혼이민자 취업지원 정책이 사회적, 경제적 통합의 증진 차원에서 추진되어야 한다고 제안한다(김복태 외, 2015). 즉, 결혼이민자들이 취업역량 강화 사업에 참여하는 과정 및 취업 후 경제활동을 하는 과정에서 지역사회의 여러 구성원들에게 접촉 및 소통하고 교류하면서 자신들이 가진 문화적 차이를 지역사회에 수용시킬 수 있어야 하다. 또한 결혼이주여성은 출신국가, 계층, 교육 여부 등 다양한 배경과 자원을 갖고 있고, 가족의 지지나 가족의 계층 등에 따라 사회적응도 달라질 수 있기 때문에 내부의 다양성, 즉 개인적인 배경이나 경제적 수준 등에 따라 차별성 있는 지원 정책이 필요성이 제기된다고 저자들은 주장한다(김복태 외, 2015).

마지막으로 저자들에 따르면 정부에서 제공하고 있는 결혼이민여성 취업지원사업이 결혼이민여성이 기업에서 원하는 인력이 될 수 있도록, 여성 결혼이민자에 특화된 교육프로그램 개발 및 운영되어야 하며 이들에게 적합한 일자리를 발굴하고 지속적인 수요를 갖고 있는 구인업체(정부부문, 민간부문, 사회적 경제 부문)에 연결해 주는 협업시스템이 필요하다(김복태 외, 2015).

#### (5) 고혜원(2008) : 여성 결혼 이민자의 취업지원 체계화 방안(한국직업능력개발원 연구보고서)

저자에 따르면 취업지원 서비스에 대한 결혼이민자의 요구는 매우 높은 수준이나 여타의 서비스에 비하면 아직까지는 취업관련 교육이나 일자리 알선을 담당하는 기관도 많지 않기 때문에 결혼 이민자의 접근이 제한되어 있고 교육훈련이나 일자리 알선의 성과 수준도 높지 않다(고혜원,2008). 또한 결혼이민자의 취업욕구는 매우 높으나 육아문제가 취업을 어렵게 하고 취업할만한 마땅한 일자리가 없는 등 취업여건이 매우 어려우며 결혼 이민자의 한국의 노동시장 현실에 대한 이해도 부족한 편으로 나타나고 있다(고혜원,2008).

저자는 결혼이민자에 대한 주무부서인 여성가족부를 중심으로 결혼이민자의 경제활동 제고를 위한 단계별 지원체계 마련 절실하다고 역설한다. 현재 다문화가족지원센터를 중심으로 결혼이민자의 사회통합이 추진되고 있는데 경제활동에 관해서도 다문화가족지원센터를 중심으로 한

지원체계가 강화되어야 함을 역설한다(고혜원,2008).

결혼이민자의 경제 활동 제고는 단순히 교육훈련이 이후 취업알선이라는 수단으로만 이루어지는 것이 아니기 때문에 다문화가족지원센터에서 일정 수준의 한국어 실력이나 한국문화 적응이 이루어지게 하고 이후 전문교육훈련교육기관에서의 교육훈련 실시, 가족에 대한 상담 및 양육과 육아 지원 등을 동반하면서 취업이나 창업이 체계적으로 이루어지도록 해야 한다고 저자는 제안한다(고혜원,2008).

또한 일자리개발과 관련하여 지방자치단체의 역할이 더욱 강화될 필요가 있다. 결혼이민자의 양육이나 가족을 돕는 사회서비스 일자리나 결혼이민자 관련 업무를 담당하는 공공부분 일자리는 지방자치단체에서 창출되어야 하기 때문이다. 일부 외국인들이 많이 거주하는 지방자치단체의 경우 다문화부서를 설치하도록 하고 이 부서를 통하여 일자리를 확보할 필요가 있을 것이라고 저자는 제안한다(고혜원,2008).

#### (6) 김영혜(2011) : 결혼 이주여성의 일의 세계와 일자리 창출의 방향(경기여성재단 연구보고서)

본 연구는 현재 결혼이주여성의 취업현황을 살펴보고, 이주민이자 기혼여성이라는 이들의 특수한 상황에서 이들에게 일이란 어떤 의미인지를 생각해 보고자 하며, 이를 바탕으로 향후 일자리 창출정책의 방향을 제시하고 있다. 결혼이주여성의 취업률은 40%에도 미치지 못하는 낮은 수준이고 현재 미취업상태인 여성들이 일하지 않는 가장 큰 이유는 자녀양육 때문이며 서툰 한국어도 중요한 이유 중 하나로 나타난다(김영혜, 2011).

선행연구의 결과는 결혼이주여성이 일하는 가장 큰 목적은 경제적인 부분일 수 있다. 국제결혼을 선택하는 남성들의 다수가 농촌남성이거나 도시 주변부에 위치한 남성들이라는 점을 감안하면 많은 국제결혼 가정이 경제적으로 빈곤한 위치에 있을 것으로 예상되므로 결혼이주 여성의 취업은 이들 가정에 당면한 문제일 가능성이 있다(김영혜, 2011).

그러나 저자의 연구는 단순히 경제적인 이득만이 결혼이주여성이 일하는 목적은 아님을 보여준다. 결혼이주여성에게 있어 일의 의미는 때로는 당당한 어머니로서 가족관계 형성에 있어 윤택유가 되기도 한다. 가족 내에서 일하는 어머니로서의 모습을 보여줌으로써 피부색이 다른 어머니와 자녀 간에 생길 수 있는 부모-자녀 갈등을 해소할 수 있다(김영혜, 2011).

결혼이주여성에게 일이란 한국사회의 일원이 됨을 상징하는 사회참여의 의미가 되기도 한다. 수입이 적더라도 한국의 시장경제에 참여하는 것, 즉 사회활동에 참여하는 것만으로도 일의 의미를 찾을 수 있다. 아울러 본국의 가족을 부양하거나 같은 처지의 본국출신 결혼이주여성을 돕는 것도 결혼이주여성이 일을 통해 얻을 수 있는 보람일 수 있다(김영혜, 2011).

저자에 따르면 이주민이자 기혼여성이라는 특수성을 지닌 결혼이주여성이 노동시장에서 상대적인 우위를 점할 수 있는 것은 이들의 취약한 점을 강점으로 부각하여 활용하는 것이다. 이들이 가진 언어나 문화 등 다문화 자원을 활용하여 일자리를 창출하는 것은 취약점을 강점으로 승화하는 방법이라고 할 수 있다(김영혜, 2011). 이에 결혼이주 여성이 가진 다문화자원, 즉 본국 언어를 이용하여 일자리를 개발할 필요가 있다. 필리핀이나 중국 출신 결혼이주여성이 영어지도사나 중국어(혹은 한자)지도사로 활동하는 것이 좋은 사례이다(김영혜, 2011).

## 2) 선행연구결과에 나타난 정형화된 사실들

(1) 선행연구에 따르면 여성결혼이민자는 다음과 같은 특징을 보여주고 있다.

- 여성결혼이민자는 부부간 연령차이가 큼(평균 12.1세). 남편의 은퇴 후에는 가계 내 경제 책임은 여성결혼이민자의 몫일 가능성이 크다
- 여성결혼이민자의 대부분은 대부분 저소득계층이다. 이들의 배우자도 다수가 농촌남성이어서 경제적으로 빈곤한 위치에 있다.
- 여성결혼이민자의 취업욕구는 매우 높으나 내부적으로 자녀양육으로 노동시장 진입의 한계가 있고 현실적인 취업률도 낮다.
- 여성결혼이민자는 일을 하더라도 직업지위가 낮은 직종에 편중되어 있다

(2) 다문화가족지원센터를 중심으로 취업지원 정책이 이루어지고 있다.

- 현재 여성결혼이민자의 취업지원 정책은 중앙정부나 지방정부의 역할이기보다는 다문화가족지원센터가 사업을 수행하고 있다.
- 다문화가족지원센터를 중심으로 취업지원 정책이 실효를 거두기 위해서는 취업전후 과정에서 연계 서비스가 필요하다.
- 일자리개발과 관련되어 지방자치단체의 역할이 더욱 강화가 필요가 있다.

(3) 여성결혼이민자에게 일의 의미는 경제적 차원을 뛰어넘고 있다.

- 결혼이주여성에게 일이란 단순한 생계를 넘어 한국사회의 일원이 되는 것을 상징한다.

### 3) 선행연구와의 차이점

기존의 선행연구가 주로 중앙정부 차원의 여성결혼이민자 실태조사나 취업개선방안 이었다면 본 연구는 지자체 수준에서의 취업현황이나 취업지원 방안이 논의되고 있다. 충남도에서도 이제까지 여성결혼이민자에 대한 연구가 많이 축적되어오고 있지만 사안의 중요성에 비하여 결혼이민자 취업에 대한 본격적인 연구는 아직까지 시도되고 있지 않고 있다. 따라서 본 연구는 충남도차원에서 결혼이민자 취업문제에 대한 심도 있는 논의와 정책개발이 이루어지는 계기가 될 수 있다. 내용적으로도 전국다문화조사의 원자료 분석이외에 결혼이민자 당사자 및 관련 기관 실무자를 대상으로 면접조사를 수행하여 양적연구와 질적 연구의 조화를 도모하였다. 원자료 분석이 주로 경제활동 여부, 고용형태, 평균 임금, 본국에서의 학력수준, 미취업사유, 향후 취업의사 등 계량화 할 있는 지표에 할애되었다면 결혼이민자 당사자에 대한 면접조사는 희망직종 위주로, 관련기관 실무자 면접조사는 개선방안 위주로 진행되어 정성적 연구로 정량적 연구를 보완하였다.



## 제3장 여성결혼이민자 취업관련정책

### 1. 중앙정부

정부의 외국인 지원정책은 2005년도부터 시작되었으며, 이 중 결혼이민자 지원정책은 결혼 이민자들의 체류불안을 해소하고 이들의 안정적인 체류를 위한 제반 여건 조성에 역점을 두고 추진되었다(김영혜,2009). 한국어 및 한국문화에 대한 교육과 기초생활보장 및 생활정보에 대한 지원을 중심으로 사업이 추진되었고, 이후 「출입국관리법시행령」을 개정하여 결혼이민자의 영주권 취득요건을 완화하고 취업을 자유롭게 허용하였으며, 결혼이민자가족의 사회지원체계의 강화를 위해 자녀양육을 지원하는 생활안정대책을 발표하기도 하였다. 특히 2008년 3월 21일에 제정되어 9월부터 시행된 ‘다문화가족지원법’은 결혼이민자의 정의를 규정하고 다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립, 다문화가족지원센터의 설립 등의 법적 근거가 되고 있다(김영혜,2009).

#### 1) 다문화가족지원법

아래는 2008년 최초로 제정된 ‘다문화가족지원법’의 주목할 만한 여러 조항들이다. (2016년 개정버전)

제1조(목적) 이 법은 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위하고 사회구성원으로서의 역할과 책임을 다할 수 있도록 함으로써 이들의 삶의 질 향상과 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다

제3조(국가와 지방자치단체의 책무)

① 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위하고 경제·사회·

문화 등 각 분야에서 사회구성원으로서의 역할과 책임을 다할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제3조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립)

① 여성가족부장관은 다문화가족 지원을 위하여 5년마다 다문화가족정책에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립하여야 한다.

제5조(다문화가족에 대한 이해증진)

① 국가와 지방자치단체는 다문화가족에 대한 사회적 차별 및 편견을 예방하고 사회구성원이 문화적 다양성을 인정하고 존중할 수 있도록 다문화 이해교육을 실시하고 홍보 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 교육부장관과 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감은...학교에서 다문화가족에 대한 이해를 돕는 교육을 실시하기 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제6조(생활정보 제공 및 교육 지원) ① 국가와 지방자치단체는 결혼이민자들이 대한민국에서 생활하는데 필요한 기본적 정보(아동·청소년에 대한 학습 및 생활지도 관련 정보를 포함한다)를 제공하고, 사회적응교육과 직업교육·훈련 및 언어소통 능력 향상을 위한 한국어교육 등을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

제10조(아동·청소년 보육·교육) ① 국가와 지방자치단체는 아동·청소년 보육·교육을 실시함에 있어서 다문화가족 구성원인 아동·청소년을 차별하여서는 아니 된다.

제12조(다문화가족지원센터의 설치·운영 등)

④ 지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시

4. 다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계

## 2) 다문화가족 기본계획

중앙정부차원의 다문화가족 정책의 방향은 ‘다문화가족지원법’에 명시된 다문화가족 기본계획에 잘 드러나 있다. 다문화가족 기본계획은 여성결혼이민자의 폭발적인 증가에 대응하고 다문화 가족 관련정책의 체계적 재정비를 위하여 ‘다문화가족지원법’에 따라 5년마다 수립되는 법정 계획이다.

2013년도에는 제2차 다문화가족정책(2013-2017년)을 수립하였다. 제2차 다문화가족지원정책은 1차 기본계획의 결혼이민자 문화 등에 대한 이해제고 미흡, 취약자녀의 지원, 가족 해체 등에 대한 지원 소홀, 결혼이민자의 역량강화 및 취업지원 요구 대응 부족, 다문화가족에 대한 부정적 인식야기, 다문화가족정책위원회의 실질적 권한 약화 등의 한계를 극복하고 정책의 질적 수준을 도모하기 위하고자 활기찬 다문화가족, 함께하는 사회를 위해 사회발전 동력으로서의 다문화가족 역량강화, 다양성이 존중되는 다문화사회구현을 중심으로 6개의 추진전략이 제시 되었으며 이 중 4번째 추진전략은 결혼이민자의 사회경제적 진출 확대이다(김복태 외,2015).

[그림 2] 제2차 다문화가족 기본계획

<b>비전</b>	<b>활기찬 다문화가족, 함께하는 사회</b>	
<b>목표</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회발전 동력으로서의 다문화가족 역량 강화</li> <li>▪ 다양성이 존중되는 다문화사회 구현</li> </ul>	
<b>추진 전략</b>	다양한 문화가 있는 다문화가족 구현	1-1. 상대방 문화·제도에 대한 이해제고 1-2. 쌍방향 문화교류 확대 및 사회적 지지 환경 조성
	다문화가족 자녀의 성장과 발달 지원	2-1. 다문화가족 자녀의 건강한 발달 지원 2-2. 한국어능력 향상 2-3. 학교생활 초기적응 지원 2-4. 기초학력 향상 및 진학지도 강화 2-5. 공교육 등에 대한 접근성 제고
	안정적인 가족생활 기반 구축	3-1. 입국 전 결혼의 진정성 확보 3-2. 한국생활 초기 적응 지원 3-3. 소외계층 지원 강화 3-4. 피해자 보호
	결혼이민자 사회경제적 진출 확대	4-1. 결혼이민자 일자리 확대 4-2. 직업교육훈련 지원 4-3. 결혼이민자 역량 개발 4-4. 사회참여 확대
	다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고	5-1. 인종·문화 차별에 대한 법·제도적 대응 5-2. 다양한 인종·문화를 인정하는 사회문화 조성 5-3. 대상별 다문화 이해교육 실시 5-4. 학교에서의 다문화 이해 제고 5-5. 다문화가족의 입영에 따른 병영환경 조성
	정책추진체계 정비	6-1. 다문화가족 지원대상 확대 및 효과성 제고 6-2. 다문화가족정책 총괄 추진력 강화 6-3. 국가간 협력체계 구축

자료 : 여성가족부, 2012, 제2차 다문화가족정책기본계획(2013~2017)

4번째 추진전략인 결혼이민자의 사회경제적 진출 확대 항목에는 결혼이민자의 일자리확대, 직업교육훈련교육, 결혼이민자 역량강화, 및 다양한 분야의 사회참여 확대 등 4개 과제가 정책목표로서 제시되고 17개 과제가 제안되었다.

첫째 결혼이민자의 일자리확대는 여성결혼이민자들의 모국에서 경력, 다국어 능력 등을 활용한 일자리 확대, 자치단체 일자리사업 지원 시 결혼이민자 참여 확대, 여성결혼이민자를 채용하는 (예비)사회적 기업에 최저임금 수준 인건비 및 보험료 지원, 자녀양육 등으로 전일제 근무가 어려운 결혼이민자에게 적합한 사회서비스 일자리 발굴 및 반듯한 시간제 일자리 적극 알선 등이 제시되었다(제2차 다문화가족정책기본계획, 2012).

둘째 직업교육훈련지원은 결혼이민자 등 취약계층에 적합한 특화훈련과정을 확대·운영하고 참여자에 대한 자비부담(25~45%)을 면제, 결혼이민여성 직업교육훈련 실시, 취업후 직장에 적응할 수 있도록 사전직장체험이 인턴 등 징검다리 일자리 지원, 농촌지역 결혼이민자 대상 기초농업교육 및 전문 영농교육시 결혼이민자 참여 확대 등이 제시되었다(제2차 다문화가족정책기본계획, 2012).

셋째 결혼이민자 역량강화는 결혼이민자 대상 리더쉽, 단체 활동가 교육 실시, 운전면허 학과교육을 통한 면허취득 지원, 다문화가정의 안전한 사회정착 및 법 질서 준수의식 제고, 모국에서의 자격인정 방안마련, 한국방송통신대학교 활용, 결혼이민자 등을 위한 원격 프로그램 마련 등이 제시되었다(제2차 다문화가족정책기본계획, 2012).

넷째 사회참여 확대는 정책결정과정에 결혼이민자 참여 확대, 결혼이민자 참여 민간단체 지원, 자조모임 활성화 등이 제시되었다(제2차 다문화가족정책기본계획, 2012).

### 3) 전국다문화가족사업지원단

전국다문화가족사업지원단은 여성가족부의 다문화가족지원사업과 건강가정지원사업을 수탁하여 수행하는 기관으로 전국의 다문화가족지원센터와 건강가정지원센터를 총괄 지원하고 있다. 전국다문화가족사업지원단은 결혼이민자들이 안정된 정착 생활을 하는데 실질적인 도움을 주고자 보건복지부의 위탁으로 운영되고 있다(장명선, 2015). 전국다문화가족사업지원단의 주요서비스로는 지원단 알림마당, 지역센터알림마당, 정보마당 등이 있다. 지원단

알림마당에서는 전국다문화가족사업지원단의 직원채용 공고문, 본 사업단과 기업과의 업무 협약 등 사업단 관련 소식 등을 알 수 있다. 지역센터알림마당은 전국에 분포된 200여개의 다문화가족지원센터를 연계하는 네트워크 허브로서의 역할을 수행하고 있다. 예를 들어, 각 지역센터의 공지사항, 추진하는 행사 등에 관한 소식을 게재해 정보를 공유하는 역할을 한다. 정보마당에서는 다문화가정 관련 행사와 교육프로그램 소개, 발간자료 레인보우 플러스, 외국인관련 정책자료, 다문화가정 관련 법령자료와 언론보도 내용을 볼 수 있다.

#### 4) 여성새로일하기센터(새일센터)

여성새로일하기센터는 취업을 희망하는 모든 여성들이 취업을 지원하는 종합취업지원기관이다. 여성새로일하기센터는 특히 임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 취업지원상담 인턴십, 직업교육훈련 및 취업후 사후관리등 종합적인 취업지원 서비스를 제공한다(여성가족부, 2017).

2009년 최초로 전국 50개소의 새일센터가 지정되었으며 2015년 기준 전국에 147 개소로 증가하였다. 충남에는 서천군, 금산군, 청양군, 태안군, 계룡시 등 5 개 시군을 제외한 10개 시군에 새일센터가 개소되어있다.

새일센터는 직업상담, 취업연계, 직업교육훈련, 사후관리 등 4종류의 여성취업관련 업무를 보고 있다.

첫째, 직업상담은 1:1취업상담, 취업정보제공, 창업지원, 집단상담, 찾아가는 새일센터 등으로 분류할 수 있다.

- 1:1취업상담은 전문직업상담원이 개별상담을 통해 맞춤형 1:1 직업진로 상담을 제공하는 것이다.
- 취업정보제공은 여성유망직종 자격시험정보, 직업교육훈련 프로그램 정보등을 제공하는 것이다.
- 창업지원은 창업에 관심있는 여성예비창업자들에게 전문적인 창업교육과 개별 컨설팅을 통해 창업인식전환과 성공창업의 방법을 제공하는 것이다.
- 집단상담은 취업에 필요한 기술들을 준비 할 수 있는 프로그램으로 재취업에 대한 디딤돌

제공하는데 프로그램 내용은 MBTI성격유형검사, 직업카드를 이용한 직업선호도검사, 이력서, 자기소개서 작성법, 모의면접 등이다.

- 찾아가는 새일센터는 여성들의 이용이 잦은 장소에 이동 상담을 통해 정보제공과 취업 상담 제공하는 것이다.

둘째, 취업연계는 취업알선, 동행면접, 새일여성인턴 등으로 분류할 수 있다.

- 취업알선은 새일센터에 구직등록을 한 여성에게 구인정보를 제공하고 원하는 조건에 적합한 구인기업을 연결하여 취업을 지원하는 서비스이다.
- 동행면접은 자신감이 부족해서 혼자 면접보기가 어려운 분들을 위해 담당 취업설계사가 회사에 함께 방문하여 면접과정을 지원하는 서비스이다.
- 새일여성인턴(결혼이민여성인턴)은 출산·육아 등으로 장기간 경력이 단절된 여성들과 취업취약계층을 대상으로 취업 후 직장에 적응할수 있도록 지원하기 위한 프로그램으로 인턴기간은 최대 6개월이며 지원기준은 1인 총액 300만원 한도이다.

셋째, 직업교육훈련은 구인수요가 높은 취업 직종에 대하여 체계적인 훈련과정을 구성하여 구직여성의 취업역량을 강화하고 구인기업 요구에 적합한 전문인력을 양성하기 위해 맞춤형 교육과정을 개발하여 운영하고 있으며 2016년 교육 과정으로는 수납관리사 과정, 오피마스터 과정, 단체급식조리사과정, 사회복지실무자 양성과정, 산업경리사무원 과정 등이 있다.

넷째, 사후관리는 취업자구직자 사후관리서비스, 찾아가는 기업 교육 지원서비스 등으로 구성되어 있다.

- 취업자구직자 사후관리서비스는 새일센터에 구직등록을 한 여성 또는 새일센터를 통해 취업한 여성을 대상으로 취/창업 동아리 운영, 경력단절 예방 특강, 워킹맘 자녀 진로 설계프로그램 등을 지원한다.
- 찾아가는 기업 교육 지원서비스는 여성 취업자의 일·가정 양립을 위한 기업인식개선 및 일하기 좋은 기업환경조성을 위해 사업장대표, 중간관리자, 인사담당자 및 근로자를 대상으로 양성평등, 성희롱 예방교육, 개인정보보호교육 등 강의를 지원한다.

- 기업환경개선 지원의 내용은 새일센터를 통해 취업한 여성이 근무하고 기업을 대상으로 여성 친화적 기업환경 조성을 위하여 여성화장실, 여성휴게실, 수유실 등의 개선비용 총 사업비의 70%까지 지원한다.

[표 2] 여성새로일하기센터 사업내용

구분	사업내용
직업상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1:1취업상담</li> <li>- 취업정보제공</li> <li>- 창업지원</li> <li>- 집단상담</li> </ul>
직업교육훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 수납관리사 과정</li> <li>- 오피스마스터 과정</li> <li>- 단체급식 조리사 과정</li> <li>- 사회복지실무자 양성과정</li> <li>- 산업경리 사무원과정</li> </ul>
취업연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업알선</li> <li>- 동행면접</li> <li>- 새일여성인턴</li> </ul>
취업 후 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>-취업자구직자 사후관리서비스</li> <li>- 찾아가는 기업 교육지원 서비스</li> <li>- 기업환경개선지원</li> </ul>

자료 : 여성가족부, 2017

## 5) 다문화가족지원센터

중앙정부는 2006년 처음으로 전국에 ‘결혼이민자가족지원센터’ 21개소를 지정하고 2007년에는 38개소로 확대 지정하여 한국어교육, 상담서비스 등을 제공하며 명칭역시 2008년도에는 ‘다문화가족지원센터’로 변경하였다. 2016년 기준, 전국에 217여개의 다문화가족지원센터가 운영되고 있다(여성가족부, 2016). 충남도는 계룡시를 제외한 14개 시군에 다문화가족지원센터가 설치되어 있다.

다문화가족지원센터의 법적근거는 다문화가족지원법 제12조 (다문화가족지원센터의 설치·운영)로 사업목적은 다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 가족 및 자녀 교육·상담, 통·번역 및 정보제공, 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국사회 조기적응 및 사회·경제적 자립지원 도모 등이다(여성가족부, 2016).

다문화가족지원센터의 사업은 크게 가족, 성평등, 인권, 상담, 홍보 등으로 구성된다. 각 항목별 세부사업은 아래와 같다.

[표 3] 다문화가족지원센터 세부사업

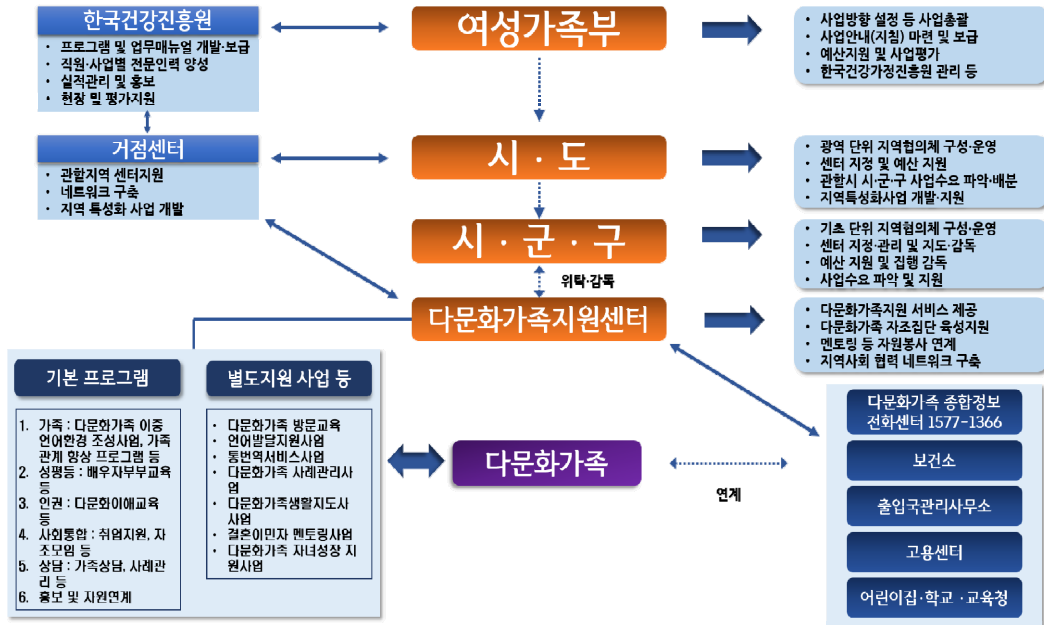
구분	공통필수	예시
가족	다문화가족 이중언어 환경조성 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족의사 소통 프로그램</li> <li>- 가족관계 향상 프로그램</li> <li>- 결혼과 가족의 이해</li> <li>- 가족의 의미와 역할</li> <li>- 아버지 교육</li> <li>- 부모-자녀관계 및 자긍심향상프로그램</li> </ul>
성평등	배우자 부부교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자 이해 프로그램</li> <li>- 예비배우자 교육프로그램</li> <li>- 부부 갈등 해결 프로그램</li> </ul>
인권 (사회통합)	다문화이해교육 인권감수성 향상교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업기초 소양교육</li> <li>- 취업훈련 전문기관 연계</li> <li>- 다문화가족 나눔봉사단 소양교육 및 활용</li> </ul>
상담	가족상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인 및 집단 상담</li> <li>- 사례관리</li> <li>- 위기가족 나눔봉사단 소양교육 및 활용</li> </ul>
홍보 및 자원연계	지역사회 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회홍보</li> <li>- 지역사회 네트워크</li> <li>- 홈페이지 운영</li> </ul>

자료: 2016년 다문화가족지원 사업안내

다문화가족지원센터의 사업추진체계는 중앙부처(여성가족부), 광역자치단체 및 기초자치단체, 전국다문화가족사업지원단, 거점센터, 다문화가족지원센터이다. 그러나 중앙부처, 광역자치단체 그리고 지방자치단체는 다문화가족지원사업을 직접적으로 수행하지 않으며 다문화가족지원사업을 전개해 나가는 곳은 전국 다문화가족사업지원단, 거점센터, 다문화가족지원센터이다.



[그림 3] 다문화가족지원센터의 추진체계



자료: 여성가족부자료, 2015

## 2. 충남도

### 1) 충남도 여성가족정책관실

충남도의 여성결혼이민자 사업은 여성가족정책관실에서 담당하고 있으며 주요 업무는 다문화가족지원이다. 충남의 외국인 주민비율은 전국에서 두 번째로 높다. 2017년도에는 가족다문화정책에 256억원을 책정하고 관련 사업을 역점 추진 중이다. 전국에서 유일하게 중앙정부에서도 내놓지 못한 11개 다문화 핵심 과제를 발표하고 전담팀(T/F)을 구성하여 행정력을 집중하고 있다. 여성정책관실은 2017년 다문화가족 및 외국인거주자를 대상으로 10억 3천 3백의 예산을 투입하여 아래와 같이 11개의 과제를 추진하고 있다 (충청남도 여성가족정책관실 가족다문화팀 자료).

- 1) 외국인주민통합지원센터 설치
- 2) 폭력 피해 이주여성 그룹홈 설치·운영
- 3) 통통 다문화 이해교육
- 4) 올리볼리 그림동화를 활용한 문화다양성 교육
- 5) 외국인 근로자 맞춤형 한국어교육 운영
- 6) 외국인 근로자 생활법률 적응 안내
- 7) 결혼이주여성 맞춤형 직업상담사 배치(충남도거점센터에서 5명의 직업상담사배치)
- 8) 다문화가족 글로벌 인재 양성
- 9) 다문화가족 심리·정서 지원(마음해 프로젝트)
- 10) 충남 외국인주민 대표자 회의 구성 및 운영
- 11) 충남 외국인주민 및 다문화가족지원조례 개정

## 2) 충남외국인주민통합지원 콜센터

충남도에서는 외국인 주민 생활지원 등 애로사항 상담(보험, 운전, 은행 등) 및 자원 연계를 위하여 2017년 5월부터 천안에 외국인주민통합지원 콜센터를 운영하고 있다. 외국인주민통합지원 콜센터의 서비스 내용은 외국인 주민과 통역상담 전문요원간의 1:1 통역 서비스, 충남의 다양한 정보제공 및 안내서비스, 유학생 지원 서비스외국인 근로자와 사업주와의 3차 통역상담서비스 등이다. 예를 들어 몸이 아프지만 한국어가 서툴러 마땅한 병원을 찾기 힘들 경우, 충남외국인주민통합지원콜센터로 전화하면 3자 통화를 이용해 병원 안내와 예약까지 마칠 수 있다. 외국인주민통합지원 콜센터에서는 영어와 중국어, 베트남어, 태국어, 캄보디아어, 인도네시아어, 동티모르어, 필리핀어, 일본어, 네팔어 등 15개 언어로 상담할 수 있다. 2017년 5년 개소이래 외국인 근로자와 결혼이민자, 귀화자, 외국인 주민 자녀, 외국 국적 동포, 외국인 유학생 등이 센터를 이용하고 있다.

외국인주민통합지원 콜센터 이용시간은 평일 오전 9시부터 오후 6시까지 제3자 동시통화를 이용한 즉시 통역 서비스를 이용할 수 있다. 지금까지 상담내용은 법률과 노무, 인권, 노동, 취업정보 등 전문 통·번역을 이용한 전문 상담부터 출·입국 체류서비스와 국적 취득, 체류

자격 변경, 보험 가입 등 거주·안전에 관한 사항까지 매우 다양하다.

다음은 충남도 여성가족정책관실 가족다문화팀이 제공한 외국인주민통합지원 콜센터 이용사례이다.

- ▲ 충남거주 몽골 출신 유학생이 건강보험 문제 상담을 의뢰해 왔다. 콜센터의 전문상담사는 건강보험공단 지역보험은 9만 9500원이지만, 외국인등록증이 있으면 4만 5000원으로 보험 가입 가능하고 한국 입국 후 3개월 경과하면 건강보험 가입 가능하다는 정보를 제공하였다.
- ▲ 전남 강진 거주 태국 출신 외국인근로자는 3년 동안 농축산업에 종사했으나, 어느날 갑자기 사장이 해고를 일방적으로 통보받아 상담을 의뢰하였다. 콜센터의 전문상담사는 상담의뢰자가 짧은 기간 내 출국할 수 있도록 모든 절차를 도와주었다.
- ▲ 예산거주 캄보디아 출신 외국인근로자는 회사에서 일하던 중 미끄러져 양쪽 발목과 복숭아 뼈 근처가 부러져 병원에서 수술을 받았으나 회사에서 건강보험과 산재보험을 가입하지 않고 근로자 본인에게 치료비 등을 부담하라고 해 콜센터에 상담을 요청하였다. 콜센터는 사업자와의 접촉을 통해 근로자 병원비 모두 해결해 주었다.
- ▲ 천안거주 네팔 출신 결혼이민자는 취직 후 1년 가까이 근로했으나 갑자기 해고 통보 받았다. 1년 이상 근무해야 받을 수 있는 퇴직금을 주지 않으려고 한 고의적 행동이라 생각해 콜센터에 문의를 했다. 노동부 확인 결과 한 달 전 해고 통지를 해야 하나 하지 않을 경우 해고 예고 수당을 지급해야 한다고 해 수당을 받을 수 있도록 도와준 것으로 상담이 종결되었다.

### 3) 충남 다문화가족지원거점센터

다문화가족지원거점센터는 광역지자체별로 1개의 시군을 선정하여 광역지자체 소속 다문화가족지원센터를 총괄하는 기능을 수행하고 있다. 충남은 아산시에 거점 센터가 있고 사업내용은 다음과 같다.

- ▲ 다문화 업무 종사자 역량강화교육은 충남도내 14개시군 다문화가족지원센터 종사자들을 대상으로 리더쉽 및 사업계획서 작성법 등 종사자의 특성 및 욕구를 반영한 맞춤형 교육을 실시한다.
- ▲ 인권감수성향상 교육은 충남도내 14개 시군 다문화가족지원센터 종사자들을 대상으로 다문화가족지원센터 종사자집합교육, 충남다문화인권위원단을 운영한다.
- ▲ 다문화업무종사자 워크숍 및 다문화이해 현장체험은 다문화업무 담당공무자 및 센터종사자를 대상으로 다문화가족지원업무 종사자 워크숍과 현장이해체험을 진행한다.
- ▲ 다문화가족지원사업 대표과제 컨설팅 및 성과보고대회는 충남도 15개 시군에 시군별 대표과제의 효율적 운영을 위한 컨설팅 및 성과보고대회를 개최한다.
- ▲ 다문화강사 역량강화교육은 충남도내 다문화강사를 대상으로 다문화강사의 자질 및 교육능력향상 교육을 실시 한다.
- ▲ 제1회 충남 다가족 다문화 어울림 대축제는 충남도내 다문화가족, 외국인주민, 유학생, 일반시민을 대상으로 5월 20일 세계인의 날 기념식 및 가족체험부스를 운영하고 별별가족 요리경진대회를 개최하였다.
- ▲ 다문화신문발간사업은 다문화가족 및 일반국민을 대상으로 도내다문화정책, 다문화정보 및 지역센터 소식등을 게재한 지역신문을 발행한다.
- ▲ 외국인근로자 생활법률 적응안내 사업은 다문화가족, 외국인주민, 외국인유학생을 대상으로 한국생활적응을 위한 생활법률을 국가별 언어로 안내서 제작 및 배부를 하는 것이다.
- ▲ 취·창업 성공지원사업(결혼이민자맞춤형 직업상담사 배치)은 충남도 14개 시군 다문화가족지원센터를 대상으로 결혼이주여성 특성을 고려한 맞춤형취창업설계 서비스를 제공하는 것이다.
- ▲ 다문화포털사이트운영은 다문화가족, 외국인주민 및 일반국민을 대상으로 온라인상 다양한 생활정보 및 소통공간을 제공하는 사업이다.
- ▲ 다문화가족청소년적응지원사업은 다문화자녀 및 중도입국자녀를 대상으로 다문화가족 생애주기별 자녀성장 지원 및 글로벌 인재를 양성하는 것이다.
- ▲ 다문화가족대상별 맞춤형 프로그램은 다문화가족을 대상으로 다문화가족 생애주기별 자녀성장지원 및 글로벌 인재양성 사업이다.

상기의 서비스이외에도 취업관련 서비스로는 아산시 다문화가족지원센터는 다음과 같은 서비스가 존재한다.

- ▲ 취업훈련 전문기관 연계 ‘회사가는 길’ 은 취업을 희망하는 다문화여성에게 종합일자리 센터, 여성새로일하기센터 연계 및 워크넷 등록서비스이다.
- ▲ 취업기초소양 및 역량강화를 위한 ‘컴퓨터교육’은 취업기초소양을 높이기 위한 컴퓨터 기초교육과정이다.
- ▲ 다문화협동조합설립을 위한 ‘글로벌 쿡방’ 은 협동조합 설립을 희망하는 다문화협동조합 설립 및 한식조리사자격과정, 아시아 요리교실 개설과정 이다.
- ▲ 어반포레스트 카페는 바리스타 자격증 소지 다문화여성에게 바리스타 교육을 이수한 후 취업을 위한 인큐베이터 역할을 수행하기 위해 운영하는 카페이다.
- ▲ 취업준비를 위한 이미지메이킹 ‘이미지 UP, 취업 UP’ 과정은 취업을 준비하는 다문화여성을 상대로 취업준비를 위한 이미지메이킹, 이력서, 자기소개서 작성교육 및 실습프로그램이다.
- ▲ 결혼이민자 정착 단계별 지원패키지 ‘취업스케치’ 는 취업을 희망하는 다문화여성을 상대로 취업준비 프로그램 멘토와 함께하는 직업체험, 지역탐방을 통한 취업역량강화 프로그램이다.

#### 4) 다문화가족지원센터 14개소

충남에는 계룡시를 제외한 14개 시군에 다문화가족지원센터가 운영 중이다.

충청남도 천안시 위탁으로 운영되고 있는 천안 다문화가족지원센터의 프로그램은 아래와 같다.

- ▲ 한국어 교실은 결혼이민자·중도입국자녀 및 외국인 근로자가 한국어와 한국문화를 학습하여 한국의 일상생활과 사회생활에 적응하고 한국사회 구성원들과 의사소통을 원활하게 하고자 함이 목표이다. 대상은 결혼이민자, 중도입국자녀, 외국인 유학생, 외국인 근로자 등이고 정규과정, 단계별 한국어교육 과정, 한국어심화과정, 특별반형태의한국어교육과정, 찾아가는 한국어교육과정, 사회통합프로그램 과정 등이 있다.

- ▲ 취업교육 및 연계 프로그램은 다문화가족의 경제활동 참여를 위해 지역특성 및 결혼이민자의 수요등을 고려하여 취업연계준비 프로그램을 운영하고 있다. 한국어 능력시험대비반, 컴퓨터능력향상교육, 서포터즈연계(센터 프로그램, 방문한국어교육, 다문화강사, 육아돌보미, 통번역 등), 취업관련유관기관 및 워크넷 연계, 운전면허 필기시험 대비반 등이 개설되어 있다.
- ▲ 방문교육사업은 크게 한국어교육서비스, 부모교육서비스, 자녀생활서비스가 있다. 한국어 교육서비스의 대상은 입국 5년 이하 결혼이민자, 중도입국자녀(24세 이하) 사업내용은 한국어 교육 1~4단계 어휘, 문법, 활용, 문화 생활언어를 익히고 문화를 이해할 수 있도록 체계적, 단계적으로 한국어 교육서비스가 있다. 부모교육서비스의 대상은 임신 신생아기(임신중~생후 12개월이하), 유아기(12개월 초과~48개월이하), 아동기(48개월 초과~만12세이하)로 서비스의 내용은 자녀양육지원을 위한 부모교육, 가족상담 및 정서지원 서비스, 기타 한국생활에 필요한 정보제공이다. 자녀생활서비스의 대상은 만3세~만12세 이하 초등학교, 중도입국자녀로 서비스의 내용은 인지영역( 독서코치, 숙제지도, 발표토론지도), 자아정서사회영역( 자아 정서 사회성 발달을 위한 지도), 시민교육영역(기본생활습관), 건강 및 안전, 가정생활, 진로지도 등이다.
- ▲ 상담사업은 다문화가족 부부·부모·자녀관계 개선 및 가족갈등 등 관련 상담을 통해 가족구성원들의 스트레스 완화 및 가족의 건강성을 증진하는 사업이다.
- ▲ 다문화가족사례관리사업은 복합적, 장기적, 만성적 문제를 가진 취약 다문화가족이 스스로 삶을 계획하고 자립할 수 있도록 역량강화 지원사업이다.
- ▲ 가족기능강화 심리치료는 가족 구성원간 갈등 및 심리적 어려움을 가지고 있는 다문화가족 대상으로 전문가 및 전문기관 연계, 서비스제공으로 가족관계 및 자존심 향상을 도모함으로써 역량강화 지원하는 사업이다. 대상은 가족 간 갈등 및 우울감을 느끼는 자녀 혹은 가족 또는 낮은 자존감과 심리적 고립감을 느끼는 자녀 혹은 가족, 정서적, 경제적, 심리적 소외감을 느끼는 가족으로 내용은 각 가정에 알맞은 맞춤형 프로그램 진행하고 심리상담, 심리치료, 가족역할극 등이 프로그램이 준비 되어 있다.
- ▲ 가족통합교육은 가족구성원들의 가족 내 역할 및 가족 문화에 대한 이해 향상교육 및 가족배우자부부자녀 등 다양한 가족 구성원들의 관계증진 교육을 제공한다.

- ▲ 결혼이민자 멘토링사업은 초기 정착단계결혼이민자에게 정서적 지지와 돌봄 등 1:1멘토링 서비스를 제공하여 한국사회에서 안정적인 정착 및 사회통합에 기여하는데 그 목적이 있다. 결혼이민자 멘토링사업의 멘토는 국내거주 1년 이상인 결혼이민자(귀화자 포함)로 한국어 구사 가능하며 모범적인 가정 생활을 유지하는 자로 구성되며 멘티는 초기입국 결혼이민자로 한국사회 적응 및 안정적인 정착을 위한 멘토의 도움을 필요로 하는 자로 구성된다.
- ▲ 결혼이민자 통번역서비스 사업은 가족생활 및 국가 간 문화차이 등 입국 초기 상담 통번역, 결혼이민자 정착 지원, 국적·체류 관련 정보 제공 및 사업 안내 통번역교육과정 통번역 지원, 가족 간 의사소통 통역, 행정·사법기관 이용 시 통번역병원, 보건소, 경찰서, 학교 등 공공기관 이용 시 통번역, 위기 상황 시 긴급지원 통번역으로 구성되어 있다. 이밖에도 기타 다문화가족을 위한 직·간접적으로 지원하는 개인 또는 기관에서 의뢰하는 통번역 업무 등이고 이용방법은 내방, 전화, 이메일, 팩스, 외부 출장 등 다양하다.
- ▲ 다문화가족 언어발달 지원사업은 언어평가 및 언어교육이 필요한 다문화가족자녀(만12세 이하)를 대상으로 체계적이고 전문적인 언어발달지원 서비스를 통해 다문화가족 자녀들이 건강한 사회구성원, 나아가 글로벌 인재로 성장할 수 있는 초석을 마련하기 위한 사업이다. 다문화가족 자녀의 언어발달 상태를 평가하여 의사소통에 어려움을 가진 아동에게 적절한 언어교육을 실시하여 원만한 의사소통과 언어발달이 이루어 질 수 있도록 하기 위함이다. 또한 다문화가족 자녀의 언어교육과 더불어 부모에게 상담 및 언어발달에 도움이 되는 교육방법을 제공하여 일상생활에서도 아동의 언어발달을 촉진하기 위함이다.
- ▲ 이중언어환경 조성사업은 가정 내에서 영유아기부터 자연스럽게 이중언어로 소통할 수 있는 환경을 조성하여 다문화가족 자녀의 정체성 확립 및 글로벌 인재로 성장하도록 지원하기 위한 사업이다. 사업의 내용은 이중언어부모코칭, 부모-자녀 상호작용, 이중언어활용, 가족코칭 등을 통하여 체계적이고 전문적인 부모교육과 부모·자녀 상호작용 서비스 제공으로 부모의 역량과 부모와 자녀 간의 의사소통과 정서적 유대감을 강화하기 위함이다.
- ▲ 청소년 우분트스트라 : 청소년 우분트스트라는 아프리카 반투족의 말 '우분투(Ubuntu)'와 오케스트라의 합성어로 '내가 너를 위하면 너는 나 때문에 행복하고 너 때문에 두 배로

행복해 질 수 있다' 라는 뜻을 담아 다문화가정 자녀의 특기나 적성 향상을 위해 바이올린 레슨을 통해 여가활동 기회를 제공하며 예술적 감수성을 향상시켜 예민한 청소년들의 정서적 안정감을 제공하기 위한 사업이다.

- ▲ 1:1 멘토링 학습 지원사업은 국어, 수학, 영어 교과목 등 1:1 멘토링 및 소그룹 학습지를 통하여 전문적이고 체계적인 학습체제로 자긍심을 향상시키기 위한 사업이다.

## 5) 여성새로일하기센터(새일센터)

서천군, 금산군, 청양군, 태안군, 계룡시 등 5 개 시군을 제외한 10개 시군에 개소되어 있는 새일센터는 '결혼이민여성 인턴제'를 시행하고 있다. '결혼이민여성 인턴제'의 자격대상은 미취업 결혼여성으로 사업내용은 결혼이민여성의 경제 자립 지원과 지역사회 내 일자리 연계를 통해 다문화가족의 삶의 질 향상에 기여하고 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 지원하는 것이다. 인턴기간은 입사일로부터 3개월로 근무조건은 전일제 인턴(주당 30시간 이상)과 시간제 인턴(주당 30시간 미만) 두 종류가 있다. 인턴 종료 후 상용직 또는 정규직 전환일로부터 3개월 이상 고용을 유지한 경우 인턴 결혼이민자에게 취업장려금 60만원이 지급된다.

## 6) 다문화이주민+(플러스) 센터

다문화가족은 물론, 외국인근로자·유학생·외국국적동포 등이 한국생활에 필요한 정부 서비스를 한 곳에서 이용할 수 있는 '다문화이주민+(플러스) 센터'가 충남 아산에서 9월8일 개소했다. 2017년도 경기도 안산시와 양주시 등 10개 지역에 시범 설치하고 충남도는 아산이 첫 번째다. 행안부는 부처별·기관별로 각각 제공되는 정부 서비스를 수요자 입장에서 통합적으로 받아볼 수 있도록 협업 조직의 설치·확산을 추진해오고 있다.



### 3. 중앙정부 및 충청남도 여성결혼이민자 취업지원정책 분석

2008년 제정된 다문화가족지원법은 다문화가족지원센터의 설치·운영 등을 명시하고 있어 현재 결혼이민자 취업 지원 정책의 근간이 되고 있다. 그러나 다문화가족지원법은 다문화가족지원센터의 기능을 ‘다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시’와 ‘다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계’로 제한하고 있어 다문화가족지원센터의 취업관련 전문성을 제고하는 데 한계를 노정하고 있다. 역시 다문화가족지원법에 토대를 두고 있는 여성가족부의 제2차 다문화가족 기본계획은 결혼이민자의 일자리확대, 직업교육훈련 지원, 결혼이민자 역량 개발, 사회참여 확대 등의 추진전략을 제시하고 있다. 그러나 결혼이민자 취업과 관련한 추진전략의 방향성은 바르게 설정되었지만 추진주체를 명확하게 제시하지 않고 있다. 따라서 사업주체 없는 추진전략은 현장에서 구체화된 정책으로 변모하는데 어려움이 있다. 전국다문화가족사업지원단은 전국에 분포된 200여개의 다문화가족지원센터를 연계하는 허브 기관으로서의 역할을 수행하고 있다. 따라서 본격적인 여성결혼이민자 취업 지원 기관은 아니다. 전국에 분포된 여성새로일하기센터(새일센터)는 취업을 희망하는 모든 여성들이 종합지원기관이다. 결혼이주여성 인턴제는 온전히 결혼이민자들이 사업 대상인 새일센터의 사업이다. 그리고 결혼이민자 역시 내국인과 마찬가지로 새일 센터를 이용할 수 있다. 그러나 실제로 새일 센터를 이용하는 결혼이민자는 매우 드문 것이 현실이다.

관련기관 중 가장 결혼이민자에게 취업지원 프로그램을 많이 제공하는 기관은 다문화가족지원센터이다. 그러나 다문화가족지원센터는 다문화가족의 조기 정착을 위한 포괄적인 사업을 주로 제공하기 때문에 전문적인 여성결혼이민자 취업 지원 정책을 전담하지 못하고 있다.

충남도 차원의 여성결혼이민자 취업지원 실태 역시 전국적인 현황과 별반 다르지 않다.

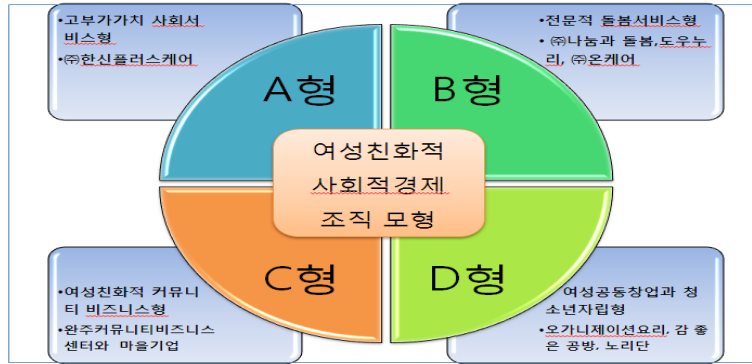
다만 충청남도는 전국에서 유일하게 대표과제를 선정하고 전담팀(T/F)을 구성하여 결혼이주여성 취·창업 지원과 자녀 지원 사업을 실시하고 있다. 또한 충청남도 여성가족정책관실은 충청남도 거점다문화가족지원센터를 통하여 결혼이민자의 취업 지원을 하고 있다. 대표적인 사업내용으로는 충청남도 다문화가족지원거점센터에 결혼이민자의 취·창업 지원을 위하여 5명의 직업상담사를 배치하고 있다. 지역사회에서의 결혼이민자 취업 지원은 주로 14개 시군의 다문화가족지원센터에서 수행하고 있다. 전국적인 현황과 마찬가지로 다문화가족지원센터는 다문화가족 대상으로 여러 가지 사업을 수행하기 때문에 현재의 취업관련 프로그램에 대하여 전문성을 제고할 필요성이 있다.

## 제4장 충남도 여성결혼이민자의 일자리 창출방안

### 1. 사회적 경제를 이용한 일자리 창출

선진국과 마찬가지로 최근 한국사회에서도 자본주의 경제체제의 대안으로 협동조합, 사회적기업, 마을기업 등을 활용한 사회적 경제가 활발히 논의되고 있다. 결혼이민자는 한국사회에서 취약계층의 한 부류로 노동시장 진입자체가 어려움이 많다. 게다가 도시지역처럼 공장이나 기업이 없는 농촌지역은 결혼이민자에게는 취업의 기회가 거의 없다. 따라서 사회적 경제는 결혼이민자 취업에 하나의 대안이 될 수도 있다(이인재 외, 2013). 여성친화적 사회적 경제조직모형을 유형화한 한 연구는 여성친화적 사회적 경제조직모형 아래 그림과 같이 4개 유형으로 제시하고 있다(이인재 외, 2013). A형은 고부가가치 사회서비스형으로 경력단절 여성을 포함하여 고학력 여성들에게 전업 혹은 시간 선택제 일자리로 적합한 유형이다. B형은 전문적 돌봄서비스형으로 전통적인 저부가가치 돌봄영역으로서 사회적경제조직 창업과 신규 고용장려 정책이 고려될 필요가 있다. C형은 여성친화적 커뮤니티 비즈니스형으로 지역중심, 사회적경제 거버넌스 구축, 사회적 자본 형성 등의 특성을 가지고 있다(이인재 외, 2013). D형은 여성공동창업과 청소년 자립형으로 여성가족부의 주요 정책대상인 경력단절여성, 다문화여성, 청소년, 성매매여성 등 사회적 취약계층이 고려할 수 있는 유형이다(이인재 외, 2013).

[그림 4] 여성 여성친화적 사회적경제 조직 모형



자료 : 여성친화적 협동조합 및 사회적기업 활성화를 통한 여성일자리 창출방안 연구(2013)

충남도에서도 최근 사회적 경제를 활용한 결혼이민자의 창업이 시도되고 있다. 창업 업종은 대부분 음식점이고 그 밖에 마사지 샵이나 피부관리 샵 등이 있다. 현재, 충남의 여성결혼이민자들이 추축이 된 협동조합은 천안시 ‘이맛이야 협동조합’(음식점), 아산시 ‘글로벌 쿡방’(음식점), 태안군 ‘다문화피부관리샵’, 배우자 자조모임 ‘다가위협동조합’ 등이 있다. 예비사회적 기업으로 인증된 곳은 태안군 다국식당 ‘보물섬’이 있고 서산시 ‘아시안 쿡’도 인증예정이다. 아래는 태안군에서 실제로 진행된 사회적 경제를 활용한 일자리 창출 사례이다.

## 1) 태안군 취·창업 사례4)

### (1) 결혼이주여성 “다문화피부관리샵”협동조합

2012년에 11월에 개업하여 현재까지 진행되고 있으며, 천연화장품 판매와 피부마사지, 경락마사지, 네일아트를 주업으로 하고 있다. 현재는 협동조합으로 전환하여 운영 중에 있다. 다문화피부관리샵의 참여인원은 7명이다.

4) 태안군 사례는 태안군 다문화가족지원센터자료를 토대로 작성되었음

## (2) 배우자 자조모임 “다가위” 협동조합

협동조합 ‘다가위’는 다문화가정은 누구 나를 모두 기쁘게 해주자는 뜻으로 태안군 다문화가족지원센터의 배우자 자조모임으로 2014년 9월부터 시작되었다. 구성원은 태안군 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 배우자 자조모임이고 사업내용은 농수산물 주업인 태안군의 특성을 살려 다문화가정에서 수확하고 있는 농수산물을 직거래 장터로 운영하여 중간 유통단계를 거치지 않고 소비자에게 싱싱하고 저렴한 가격으로 공급하는 것과 매실농장운영이다. 주로 판매되는 농수산물은 간장게장, 양념게장, 방풍장아찌 등의 젓갈류와 호박고구마, 단호박, 고춧가루, 건고추, 주꾸미, 대하새우 등이다. 이밖에도 매실따기 체험농장도 운영중에 있다. 다가위에 소속되어 있는 다문화 가정은 대부분 부모님을 봉양하면서 소농으로 형편이 어려워 다문화가족지원센터에서 개입하여, 5만평의 매실농장을 소개 받아, 매실은 물론 찹과 고사리를 채취 하고 있다. 협동조합 ‘다가위의 참여인원은 다문화 결혼이민자 남편 10명이다.

## (3) 다국식당 보물섬 예비사회적기업<sup>5)</sup>

2015년 7월 17일에 문을 연 다국식당 보물섬은 충남도의 다문화 음식점 중 예비사회적기업 인증을 받았다. 다국식당 보물섬은 정부 3.0 국민디자인단 전국 10대 과제 중 최우수상 ‘국민행복상’을 수상하기도 했다. 창업이유로는 농어촌지역인 태안군은 결혼이민자가 취업할 곳이 마땅히 없기 때문에 이런 시도를 하게 되었고 태안군 다문화가족지원센터에서는 결혼이민자 관리와 행정적인 업무보조 및 홍보지원을 담당하였다. 보물섬은 다른 다국식당과는 다르게 주식회사로 운영되었고 따라서 시작할 때부터 이주여성들이 주인의식을 가질 수 있도록 작더라도 지분을 가질 수 있으면 좋겠다는 생각에서 시작하여 이주여성에게 호응도 좋았다.

주주 4명으로 2000주 법인으로 설립하여 지금은 직원은 일반인 1명, 결혼이주여성(베트남

---

5) 사회적기업 인증제가 도입되면서 처음에는 사회적 기업으로 직접 인증 받는 과정에서 “예비사회적기업”에서 사회적 기업으로 전환하는 방식으로 변경되는 추세에 있다. 따라서 후발적으로 활동하는 사람들은 예비사회적기업 지정 → 사회적기업 인증의 과정을 거친다. 예비사회적 기업은 정식 사회적기업으로 등록하기전에 인큐베이팅 단계의 조직형태이로서 “예비사회적기업”이란 제1호의 사회적기업으로 인증받지는 않았으나 사회서비스의 제공, 취약계층에의 일자리 제공 등 사회적기업으로서의 실체를 갖추고 장차 사회적기업으로의 전환을 준비하는 기업이다(서울특별시 종로구 사회적기업 육성 및 지원 조례, 2013). 예비사회적기업은 지정서 발급일로부터 1년이며 재심사를 통해 1년씩 연장 가능하며 최대 지정기간은 3년이다. 예비사회적기업의 형태는 지역형과 중앙부처형이 있다(여성친화적 협동조합 및 사회적기업 활성화를 통한 여성일자리 창출방안 연구, p66).

출신2명, 중국 출신 1명), 아르바이트 2명으로 식당운영 경험이 많은 한국인을 사업장으로 하여 결혼이민자 5명을 채용하고 있다. 다문화를 상징하는 무지개 보물섬에 오면 7색깔 나라의 7나라 음식을 맛 볼 수 있다는 장점과 맛이 좋고 저렴하다. 사업내용은 여러 나라의 음식 (3~5나라)을 요일별로 구분하여 판매하고 현재까지 진행 하였었던 것갈, 밀반찬도 제조 유통 할 계획으로 위생시설이 완비되어 있는 회사와 협력 중이다.

앞으로는 태안군 다문화가족지원센터의 도움을 받아 지역 특성인 해수욕장과 관광지가 많은 것을 이용하기 위하여 푸드 카로 움직이는 다국식당을 계획 중이고 출장부페나 도시락판매도 계획하고 있어 그 만큼 일자리가 많아질 것이라는 기대를 하고 있다.

		
<p>피부관리샵 운영</p>	<p>매실따기체험(다가위)</p>	<p>매실 친환경인증서</p>

## 결혼이주여성 “다문화피부관리샵” 협동조합

태안서 결혼이주여성 일자리창출 1호점 탄생 | 태안이야기



**태안서 결혼이주여성 일자리창출 1호점 탄생**  
-태안군 태안을 조석시장 내 ‘다문화 피부관리샵’ 개점-

태안군에 거주하는 결혼이주여성 출신 10명의 여성들이 지난 19일 태안을 조석시장내에 ‘다문화 피부관리샵’을 열어 태안군 결혼 이주여성 중 창업자 1호가 됐다.

‘다문화 피부관리샵’은 아시아 출신 이주여성들이 자국 문화의 특징을 살린 경락마사지와 피부마사지, 좌훈스파, 전통차 시음 등 다양한 체험과 함께 소통과 만남의 다문화 체험공간으로 운영할 방침이다. 피부숍을 오픈한 이주여성 10명은 중국, 일본, 몽골, 베트남, 필리핀 등 5개국 출신으로, 지난 2010년부터 군 다문화가족센터의 지원으로 피부 기능사반을 수료해 자격증을 취득했다.

특히 이들은 언어가 서툴러 필기에서 어려움이 많았지만 군 다문화가족지원센터의 관심과 피부기능사반 강사들의 아낌없는 지원으로 경락마사지 및 네일아트 등의 능력을 기르게 됐다. 이들은 또 태안군에서 실시하고 있는 한국어교육을 비롯해 다양한 교육에 적극적으로 참여해왔으며, 관내 결혼이주여성들의 어려운 문제점들을 해결해 주는 데도 앞장서 왔다.

김연화(중국)씨는 “한국 사람으로 살기위해 그동안 정말 많은 노력들을 해왔다”며 “꿈을 잃지 않고 열심히 공부한 결실을 맺은 것 같아 무척 기쁘다”고 말했다.

군 관계자는 “정말 많은 노력으로 피부숍이 문을 열었는데 현재는 작은 사무실에서 출발했지만 사업을 확장해 2호점, 3호점이 나올 정도로 번창했으면 좋겠다.”고 말했다.

자료 : 태안이야기, 2013

## 2) 태안군 결혼이민자 대상 사회적경제 활용의 주요성과

### (1) 소득창출

태안군에서 결혼이민자를 대상으로 사회적경제를 활용한 성과를 살펴보면 먼저 경제적인 소득창출의 효과를 꼽을 수 있다. 예를 들어, 협동조합 다가위는 2016년 9월기준 매출 1500백만 원(고구마)과 매실농장에서 찹과 고사리를 채취하여 200만 원 이상의 수입을 창출하였다.

현재 다가위에 활동하는 인원은 10명으로 매출을 배분하면 큰 금액은 아니지만 부수적으로 창출된 수입도 존재한다. 수익금의 일부를 재투자하여 매실 체험, 고구마,감자 체험 농장을 운영할 계획으로 수입금의 일부는 태안군의 어린이 그룹 홈에 정기적인 후원을 계획하고 있다.

## (2) 부부관계 형성에 도움

경제적인 소득창출이외에도 협동조합 다가위의 운영은 부부관계 형성에도 도움이 되는 것으로 나타났다. 많은 다문화가정의 가족과 남편들은 결혼이민여성이 다문화가족센터이용을 핑계 삼아 외출을 자주하게 되어 가정불화의 원인이 된 것도 사실이다.

그러나 결혼이민자의 남편들로 구성된 다가위 협동조합이 만들어지면서 다문화가족지원센터와의 관계형성이 잘 이루어지면서 한국인 남편과 결혼이민자간 관심사가 같아지고 의사소통이 되지 않을 경우에도 대처 할 수 있는 방법을 터득할 수 있었다. 협동조합 다가위는 초기 입국하여 어려움을 겪고 있는 부부에게도 멘토로서의 역할을 하고 있으며 어려운 부부들에게는 다문화가족지원센터에 상담을 의뢰 하여 다문화가족뿐만 아니라 부부관계 형성에도 크게 기여를 하고 있다.

## (3) 가족관계 개선에도 기여

다문화가정의 배우자와 결혼이주여성이 예비사회적 기업으로 창업 시 순번제를 정하여 가정에 소홀함이 없이 운영할 수 있어 자녀들의 양육 (20%이상)문제가 해결 되고, 수익 부분 외에는 센터가 협조하여 배우자와 결혼이주여성 다수가 함께 경영하게 되므로 센터에 대한 신뢰감으로 인해 외국 며느리들의 경제 활동을 원하지 않는 농촌 어르신들의 염려 대폭 축소 되는 성과를 거두기도 했다.

## (4) 농어촌 지역의 일자리 창출

태안군처럼 농어촌 지역은 도시지역과 달리 결혼이민자에게 경제적으로 도움이 될 마땅한 일자리가 없어 많은 경제활동에 많은 어려움이 있다. 이를 극복하기 위해 협동조합은 서로 함께 할 수 있는 일자리 창출 효과를 기대 할 수 있다. 추후 사회적 기업으로 진행이 되면 수입금의

일부는 사회에 환원해야 하는 점을 이용하여 지속적인 인력 투입이 가능하며 그만큼 사업도 함께 확대 운영 가능하다는 이점이 있다.

따라서 결혼이민자를 대상으로 한 협동조합이나 사회적기업은 일자리 창출과, 사회 환원 효과라는 일석이조의 효과를 거둘 수 있다.

## 2. 언어·문화자본을 활용한 전문 직업 개발

최근 정부는 이민자의 취업지원에 관심을 가지기 시작하면서 이들의 다양한 언어 및 문화적 자질을 경제적으로도 발휘 할 수 있도록 정책 방향을 설정 하고 있다(박상우, 2011). 결혼이민자들도 자국의 언어와 문화를 활용한 분야에서 일하기를 희망하고 있었다. 자국의 언어를 활용한 분야로는 공공기관 취업을 우선적으로 생각해 볼 수 있다. 아직은 소수이지만 지방자치단체나 공공기관에서 계약직 공무원으로 결혼이민자를 고용하고 있다. 일례로 경기도는 효과적인 다문화정책 수립과 시행을 위해 결혼이민자를 다문화정책 담당 공무원으로 채용했다(경기도 뉴스포털, 2009, 8.4). 경기도는 2009년 6월 공개특별 채용을 통해 아리옹(몽고, 여 36세)을 경기도 계약직 공무원으로 채용하고 가족여성정책과에서 다문화가정 업무를 수행하게 하였다. 경기도는 아리옹씨가 2002년 한국인 남편과 결혼하여 8년차 결혼이민자로 몽고에서 석사과정을 졸업했고 국내에서는 여성부 이주여성 긴급전화에서 1년 6개월 동안 상담하며 결혼이민자의 어려움과 생활상을 비교적 소상히 파악하고 있다고 설명했다(경기도 뉴스포털, 2009, 8.4). 안산시 파출소에서도 외국인 대상 경찰로 공채시험을 거쳐 여성결혼이민자를 선발하기도 하였다(경기도 뉴스포털, 2009, 8.4). 경기도에 이어 부산시에서도 결혼이주여성 공무원 제1호가 탄생했다(영남매일·YN뉴스, 2011.4.22). 2011년 부산시는 최근 다문화가족이 급증하고 있음에 따라 결혼이민자들을 위한 보다 적극적이고 세심한 정책의 일환으로 결혼이주여성을 계약직 공무원으로 채용하게 되었다. 이에 따라 2011년 4월 공개채용을 통해 4월 20일자로 합격한 누엔티녹헌(베트남출신, 당시 만 24세)씨가 여성정책담당관실에서 다문화가정을 위한 통·번역 및 상담업무를 수행하고 있다(영남매일·YN뉴스, 2011.4.22).

도청 등 공공기관뿐만 아니라 병원에서도 결혼이민자를 통번역사로 채용할 수 있다. 가령, 종합병원에서 시리아 말을 할 줄 아는 사람을 통번역사로 채용하는 것이다. 의료관광 분야는



2009년 1월 청와대가 발표한 신성장동력산업 중 하나로 중국, 일본 및 러시아 출신 결혼이민자들을 대상으로 의료관광 코디네이터를 집중적으로 양성하는 방안이 발표되기도 하였다(박상우, 2011). 실제로 서울시는 ‘결혼이민여성 맞춤형 취·창업 사업’을 2010년도 운영하고 있으며 이 사업안에는 국제의료관광 코디네이터 양성과정이 포함되어있다. 이외에도 서울시는 ‘관광통역안내사 양성과정’을 운영하여 결혼이민자가 자신의 강점을 살려 취업 전망이 유망한 전문직종인 관광통역안내사가 될 수 있도록 교육하고 있다(2015년 서울시 결혼이민여성 취·창업 지원 현황).

영어, 중국어, 일본어 등에 한정되기는 하나 민간학원의 외국인 강사로 여성결혼이민자를 고용할 수 있다. 일선 학교의 이중 언어 강사도 언어자원을 활용한 결혼여성이민자 취업 개선 방안이다. 2009년 교육부가 도입한 이중 언어강사 제도는 4년제 대졸 이상의 결혼이민자에게 다문화 가정 청소년에게 한국어와 모국어를 가르치는 강사로 양성해 일선 학교에서 근무하도록 하였다(연합뉴스, 2015.8.28) 전국 다문화가족지원센터에서 통번역 업무를 하고 있는 결혼이민자들도 언어자원을 활용한 대표적인 사례이다. 충남 소재 다문화가족지원센터에서도 통번역 업무를 하는 결혼이민자를 만날 수 있다. 2009년 3월부터 안산시 교육청은 다문화강사 양성교육의 결과로 이번에 사단법인 ‘국경없는마을’과 2009년5월4일 다문화강사 제공에 관한 업무협약을 안산시 교육청에서 맺었다. 이 협약은 그동안 개별적인 다문화 강사 파견사업에서 직접적인 민·관협력사업으로 발전하게 된 계기가 되었다. 이 협약으로 안산시는 관내 초·중·등교육기관에 양질의 전문 다문화 체험강사를 파견하여 다문화교육지원을 체계적으로 할 수 있게 되었다. 다문화요리를 활용한 창업도 결혼이민자를 대상으로 많이 행하고 지고 있는 사업들이다. 최근에는 사회적 기업을 활용한 창업도 시도되고 있다. 서울시 출입국 관리 사무소에서는 필리핀, 중국, 몽골, 베트남, 우즈베키스탄, 키르기스스탄 결혼이민자들이 요일마다 돌아가며 결혼이민자 대상 멘토링이나 민원 안내 자원봉사를 하고 있다. 같은 맥락에서 후배 결혼이민자들을 위하여 통역을 해주며 한국생활에 필요한 정보 교류와 멘토링 업무를 담당하는 자원봉사제도 역시 시도 되고 있다.

[표 4] 언어 및 문화자원을 활용한 취업사례

분 야	사례	내용
언 어 자 원 활 용 분 야	지방자치 단체 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 여성정책과 다문화정책 사업 담당</li> <li>- 안산시 파출소 외국인 대상 경찰로 여성결혼이민자 공채시험을 거쳐 취업</li> <li>- 행정안전부에서 주관하는 행정인턴</li> </ul>
	민간 기업 및 병원의 외국인 대상 상담원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간기업(예 : 삼성화재의 외국인 대상 상담원)</li> <li>- 병원 외국인 의료 코디네이터(의료관광 분야는 2009년1월 청와대가 발표한 신성장동력산업 중 하나로 중국, 일본 및 러시아 출신 결혼이민자들을 의료관광 코디네이터로 집중적으로 양성)</li> </ul>
	민간 학원의 외국인 강사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영어와 중국어, 일본어 등에 국한되는 실정</li> </ul>
	학교의 이중언어강사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울시 교육청 및 경기도 교육청에서 실시하고 있는데, 주당 40시간 근무하는 전일제(월150만원, 2010년 기준), 주당 22시간 근무하는 반일제(월90만원, 2010년 기준)로 구분</li> </ul>
	다문화가족지원 센터의 통번역사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 충남 15개 시군 다문화가족지원센터의 사례</li> </ul>
문 화 자 원 활 용 분 야	다문화강사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 김천시, 안산시의 사례 : 다양한 나라의 위치, 역사, 음식, 의복 및 기타생활 규범 등을 각종 시청각자료나 소품을 이용해 강의 하며 다문화에 대한 공감대를 형성하는 일을 담당</li> </ul>
	다문화요리를 활용한 창업 및 사회적기업에 소속	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다문화요리를 활용한 창업에는 출신국의 상품(식료품, 문화상품) 등을 온오프라인을 통해서 판매하는 형태도 있음</li> <li>- 아산시 사례</li> </ul>
공 공 기 관 자 원 봉 사 분 야	결혼이민자대상 멘토링이나 민원안내 담당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울출입국관리사무소에서 필리핀, 중국, 몽골, 베트남,우즈베키스탄, 키르기스스탄 결혼이민자들이 요일마다 돌아가며 자원봉사 실시</li> </ul>
	I with U 사랑방	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 후배 결혼이민자들을 위한 통역을 하며 한국생활에 필요한 정보 교류와 멘토링 등 업무를 담당</li> </ul>

출처 : 경상북도 여성결혼이민자들의 일자리 창출방안(박상우), 2011을 수정 변경함

## 제 5 장 충남도 여성결혼이민자 취업현황

### 1. 충남도 여성결혼이민자 현황

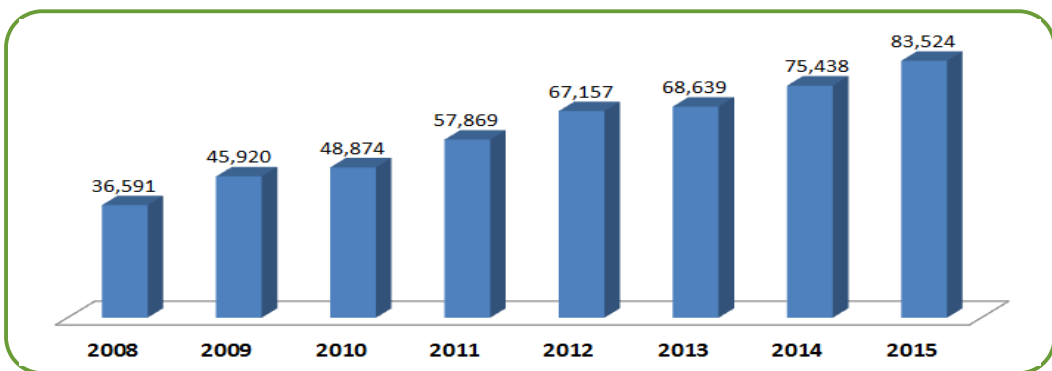
#### 1) 충남의 외국인 주민 현황

충남의 외국인 주민비율은 전국에서 두 번째로 높다. 도에 따르면 2015년 11월1일 기준, 8만 8189명으로 전체도민 210만 7802명의 약 4.2%를 차지한다. 한 개 사·군민 전체와 맞먹는 인구이다. 2025년엔 외국인주민이 15만명으로 이상으로 늘어날 전망이다.

다른 광역지자체와 비교하면 외국인주민 수는 88,198명인 충남도는 주민등록인구대비 외국인주민 비율로는 경기도에 이어 전국 2위, 인원수로는 경기, 서울, 경남, 인천에 이어 전국 5위이다.

[그림 5] 충남외국인 증가 추이

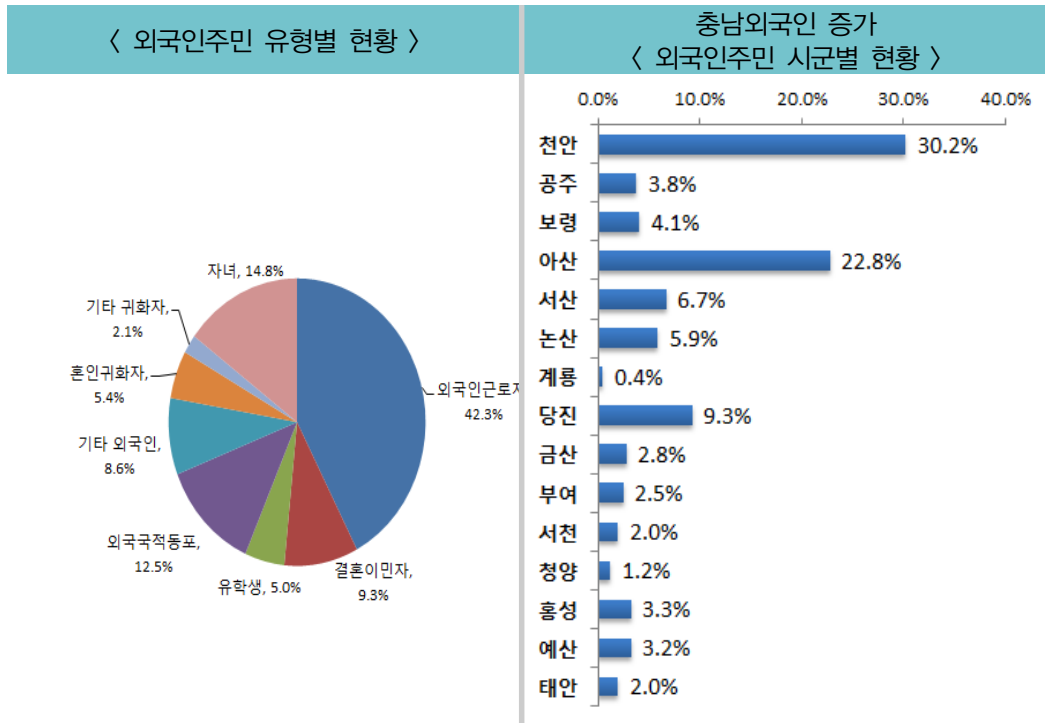
(단위 : 명)



출처 : 충남도청 내부자료

2015년 충남에 거주하는 외국인주민 88,198명의 유형과 시군별 현황은 아래와 같다.

[그림 6] 충남외국인 주민 유형과 시군별 현황



출처 : 충남도청 내부자료

## 2) 충남도 여성결혼이민자 현황

2015년 기준, 충남의 결혼이민자 및 인지·귀화자수는 14,019명으로 전년 대비 4.2% 증가하였으며, 최근 7년간 2.3배 증가하였다. 2015년(1월 기준) 충남도 내 여성결혼이민자는 14,035명 (도민의 0.67%)이고 2008년 5,970명에서 2015년 14,035명으로 2.4배 정도로 증가하였다. 충남의 주민등록인구 대비 결혼이민자 등 비율은 0.68%로 서울, 경기도에 이어 전국 3위, 인원수로는 경기, 서울, 인천, 경남에 이어 5번째이다.

[표 5] 충남도 결혼이민자 증가 추이

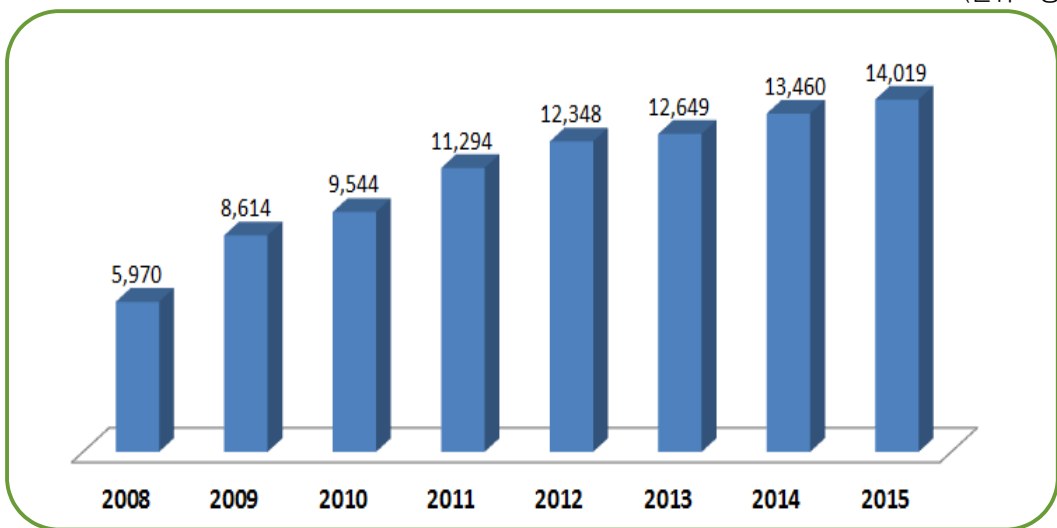
(단위 : 명)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015.1.1.	2015.11.1.
5,970	8,614	9,544	11,294	12,348	12,649	13,460	14,019	14,035

출처 : 충남도청 내부자료

[그림 7] 충남도 결혼이민자 증가 추이

(단위 : 명)



출처 : 충남도청 내부자료

2008년도부터 2015년 까지 최근 7년간 연도별 결혼이민자 및 인지·귀화자가 2.4배 증가하였다. 지역별로는 천안(3,670명, 26%), 아산(2,453명, 17%), 당진(1,259명, 9%)로 전체의 52.6%를 차지하고 있다.

[표 6] 시군별 결혼이민자 현황

(단위 : 명)

계	천안	공주	보령	아산	서산	논산	계룡	당진	금산	부여	서천	청양	홍성	예산	태안
14,035	3,670	794	624	2,453	1,033	892	99	1,259	532	544	388	270	542	590	345

출처 : 충남도청 내부자료

총인구 대비 결혼이민자등 비율은 금산 0.95%, 청양 0.85%, 부여 0.79%순이다. 국적별로는 한국계중국(28.5%), 베트남(15.3%), 중국(14.0%)이 압도적이다.

[표 7] 국적별 결혼이민자 현황

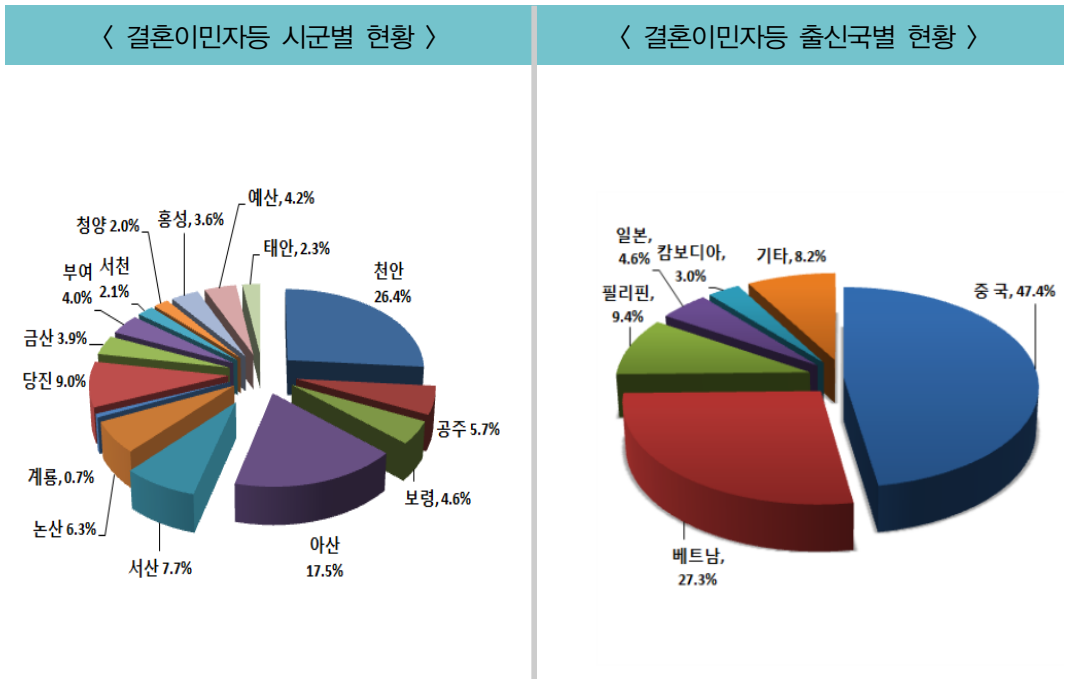
(단위 : 명)

계	중 국 (한국 계 중국)	베트 남	중국	태국	남부 아시 아	필리 핀	캄보 디아	중앙 아시 아	인도 네시 아	일본	미국	몽골	미얀 마	기타
88,189	25,094	13,519	12,345	6,969	5,286	4,799	4,715	3,912	3,015	1,503	1,445	1,224	1,019	3,344
(100%)	(28.5)	(15.3)	(14.0)	(7.9)	(6.0)	(5.4)	(5.4)	(4.4)	(3.4)	(1.7)	(1.6)	(1.4)	(1.2)	(3.8)

출처 : 충남도청 내부자료

2015년 충남에 거주하는 결혼이민자 유형과 시군별 현황은 아래와 같다.

[그림 8] 결혼이민자 시군별·출신국별 현황



출처 : 충남도청 내부자료

## 2. 충청남도 여성결혼이민자의 취업 현황

본 연구는 「2012년 전국다문화가족 실태조사」를 통하여 충청남도에 거주하는 여성결혼이민자의 취업현황을 살펴보고자 한다.<sup>6)</sup> 본 조사는 전국의 다문화가족 15,341가구 표본, 그리고 결혼이민자·귀화자 15,001명(여성 12,531명, 남성 2,470명), 배우자 총 13,859명, 만 9-24세의 자녀 총 4,775명(여성 2,271명, 남성 2,504명)을 대상으로 하고 있다. 조사내용을 살펴보면 먼저, 가구 구성표에 있어서 가구 구성원, 자녀보살핌, 월평균소득 등 10개의 조사항목으로 이루어져 있으며 둘째 결혼이민자·귀화자의 경우 혼인상태, 가족관계, 경제활동 등 총 112개의 항목으로, 셋째, 배우자의 경우 역시 혼인상태, 가족관계, 경제활동 등 총 53개의 항목으로, 마지막으로 자녀의 경우 한국어사용, 학교폭력경험, 취업지원 및 교육과 관련된 항목 총 71개의 항목으로 구성되어있다. 조사방법은 통계청 전문조사원을 통하여 대상가구를 방문한 면접조사를 통하여 이루어졌으며 가구별 소요시간은 약 1시간에서 1시간 30분 가량 실시되었다. 조사기간은 '12.7.6-7.31(조사준비기간 포함) 동안 이다. 본 연구의 대상이 여성결혼이민자이기에 여성결혼이민자와 그 배우자를 중심으로 하여 분석을 실시하고자 한다.

### 1) 전국 시도별 여성결혼이민자 설문참여 분포

「2012년 전국다문화가족 실태조사」에서 보면 실제 설문에 참여한 수치와 각각의 가구, 다문화 대상자, 배우자, 그리고 자녀 등에 응답 가중치를 주기도 하였으나 본 연구에서는 실제 응답치를 중심으로 분석하고자 한다. 따라서 본 연구를 위하여 여성결혼이민자를 12,531명을 중심으로 자료를 재분류하여 분석하였다.

분석결과를 살펴보면 전국의 총 12,531명의 설문참여자 중에서 충청남도의 경우 784명을 대상으로 설문하였으며 6.3%의 비중을 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 8>은 각각 시도별 여성결혼이민자 설문참여 분포현황을 보여주고 있으며 다음과 같이 제시되었다.

6) 「전국다문화가족 실태조사」는 3년 주기로 실시되어 왔으나 2015년에 조사된 최근 자료에서는 지역별 현황을 공개하고 있지 않아서 본 연구를 위하여 접근 가능한 2012년 조사를 활용하였다.

[표 8] 시도별 여성결혼이민자 설문 참여자 분포현황

시도구분	빈도(명)	퍼센트(%)
서울	2055	16.4
부산	491	3.9
대구	312	2.5
인천	642	5.1
광주	222	1.8
대전	232	1.9
울산	247	2.0
경기도	3423	27.3
강원도	543	4.3
충청북도	483	3.9
충청남도	784	6.3
전라북도	694	5.5
전라남도	678	5.4
경상북도	746	6.0
경상남도	836	6.7
제주도	143	1.1
합계	12531	100.0

## 2) 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성

충청남도 여성결혼이민자의 취업현황과 실태, 그리고 욕구를 보다 심층적으로 분석하기 위하여 다음과 같이 754명의 여성결혼이민자를 대상으로 빈도분석을 실시하였다.

다음 <표 9>는 본 연구의 분석을 위하여 설문에 참여한 충남의 여성결혼이민자에 대한 인구·사회학적 특징을 보여주고 있다. 그리고 인구·사회학적 특성을 위하여 연령별, 학력별, 그리고 국적별로 나누어 살펴보았다. 먼저, 연령별로 살펴보면 20대의 경우가 296명(37.8%)로 가장 높은 비중으로 나타나고 있으며 20대가 250명(31.9%)로 그 다음의 높은 비중을 보이고 있다.

둘째, 학력별로 살펴보면 고졸이 324명(41.3%)로 가장 높은 비중을 보이며 그 뒤로 중졸이 164명(20.9%), 대학졸(4년제 미만)이 92명(11.7%)로 높은 비중을 보이고 있다.

마지막으로, 국적별로 살펴보면 베트남인이 160명(20.4%)로 가장 높은 비중을 보이고 있으며 그 뒤를 이어 중국인이 132명(16.8), 필리핀인이 131명(16.7%), 한국계 중국인이 128명(16.3%)로 높은 비중을 보이고 있음. 이에 반해 남부아시아인이 3명(.4%), 서유럽/대양주 출신이 2명(.3%)로 매우 낮은 비중을 보이고 있다.



[표 9] 충남 여성결혼이민자 인구·사회학적 특성

(단위 : 명, %)

연령	10대	5(0.6)	국적	중국	132(16.8)
	20대	296(37.8)		중국(한국계)	128(16.3)
	30대	250(31.9)		대만, 홍콩	7(0.9)
	40대	160(20.4)		일본	56(7.1)
	50대	53(6.8)		몽골	17(2.2)
	60대	17(2.2)		베트남	160(20.4)
	70대	3(0.4)		필리핀	131(16.7)
	합계	784(100.0)		태국	31(4.0)
학력	무학	16(2.0)		캄보디아	65(8.3)
	초졸이하	72(9.2)		우즈베키스탄	23(2.9)
	중졸	164(20.9)		미국, 캐나다	12(1.5)
	고졸	324(41.3)		동남아기타	8(1.0)
	대학졸(4년제 미만)	101(12.9)		남부아시아	3(0.4)
	대학교졸(4년제 이상)	92(11.7)		서유럽/대양주	2(0.3)
	대학원이상	15(1.9)		기타	9(1.1)
	합계	784(100.0)		합계	784(100.0)

### 3) 충남도 여성결혼이민자의 취업 현황

#### (1) 여성결혼이민자 및 배우자 경제활동 여부

다음 <표 10> 에서 보듯이 여성결혼이민자의 경제활동여부에 관한 현황을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 경우 ‘일한 경험’이 있는 여성결혼이민자가 49.1%로 충남 50.1%에 비하여 그 비율이 다소 낮게 나타나고 있음 충남의 여성결혼이민자의 경제활동 비율이 전국에 비하여 약간 높은 비율을 보이고 있다.

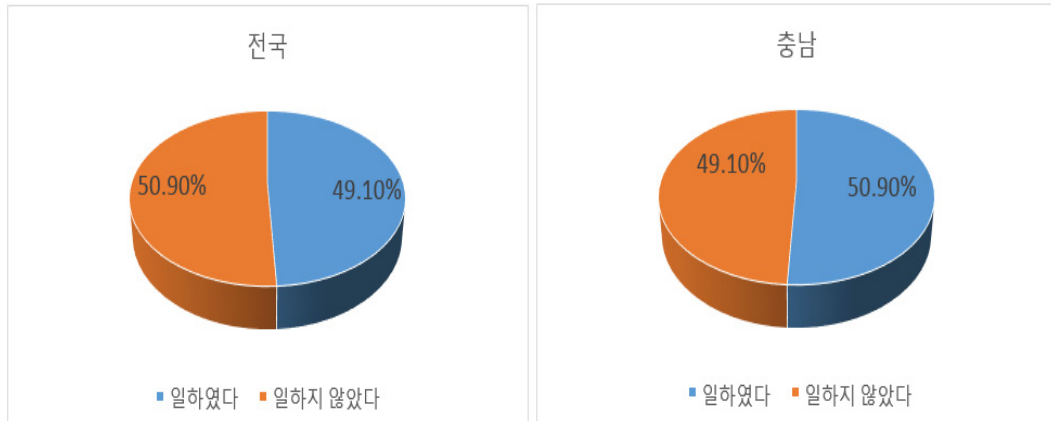
[표 10] 여성결혼이민자 경제활동 여부

(단위 : 명, %)

경제활동	전국	충남
일하였다	6153(49.1)	399(50.9)
일하지 않았다	6378(50.9)	385(49.1)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 9>은 여성결혼이민자의 경제활동 참여 비율을 보여주고 있다.

[그림 9] 여성결혼이민자 경제활동 참여 비율



다음 <표 11>에서 보듯이 배우자의 경제활동여부에 관한 현황을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 경우 일한 경험이 있는 배우자가 89.1%로 충남 90.4%에 비하여 역시 그 비율이 다소 낮게 나타나고 있다. 즉, 충남에서 여성결혼이민자의 배우자 경제활동 비율이 전국에 비하여 약간 높은 비율을 보이고 있다.

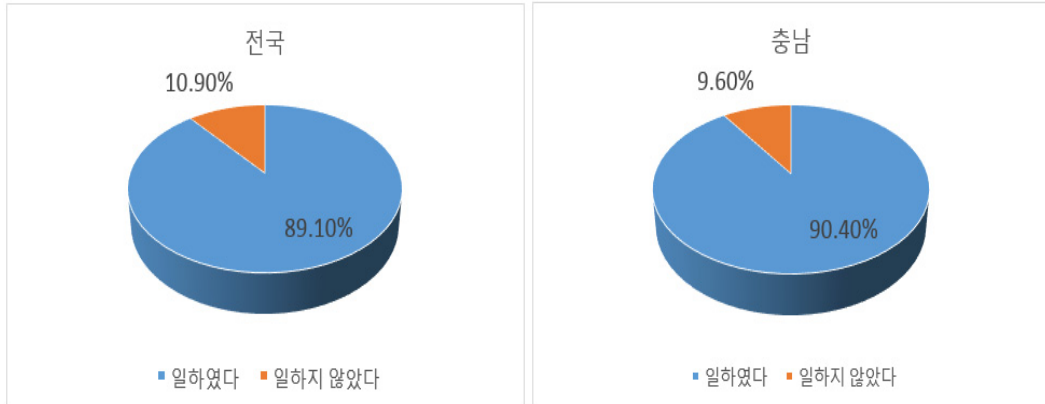
[표 11] 배우자 경제활동 여부

(단위 : 명, %)

경제활동	전국	충남
일하였다	10313(89.1)	688(90.4)
일하지 않았다	1268(10.9)	73(9.6)
합계	11581(100.0)	761(100.0)

다음 <그림 10>는 여성결혼이민자의 배우자 경제활동 참여 비율을 보여주고 있다.

[그림 10] 배우자 경제활동 참여 비율



## (2) 여성결혼이민자 및 배우자의 직업

다음 <표 12>는 여성결혼이민자의 직업별 현황을 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 결과, 무직(가사포함)이 50.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있다. 그리고 직업유형에 따라 살펴보면 단순노무자가 14.2%로 가장 높은 비중을 보이고 있으며 그 뒤를 이어 서비스종사자 9.4%, 전문가 및 관련 종사자 7.5%, 장치기계 조작 및 조립종사자 6.6%의 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 충남의 경우 무직(가사포함)이 48.8%로 가장 높은 비중을 보이고 있음. 그리고 직업별 분류를 통해서 살펴보면, 단순노무자가 14.4%로 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 서비스종사자 9.4%, 전문가 및 관련종사자 7.0%, 농림어업 숙련종사자가 6.5%의 비율을 보이고 있다. 충남의 경우 전국에 비하여 농림어업 숙련종사자의 비율이 다소 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

[표 12] 여성결혼이민자 직업별 현황

직업	(단위 : 명, %)	
	전국	충남
무직	6291(50.2)	383(48.9)
관리자	15(0.1)	-

직업	전국	충남
전문가 및 관련종사자	936(7.5)	55(7.0)
사무종사자	290(2.3)	14(1.8)
서비스종사자	1179(9.4)	74(9.4)
판매종사자	380(3.0)	29(3.7)
농림어업 숙련종사자	428(3.4)	51(6.5)
기능원 및 관련기능종사자	407(3.2)	18(2.3)
장치기계 조작 및 조립종사자	831(6.6)	47(6.0)
단순노무자	1774(14.2)	113(14.4)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <표 13>은 배우자의 직업별 현황을 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 결과, 장치기계 조작 및 조립종사자 22.8%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 기능원 및 관련기능 종사자 15.6%, 단순노무자 15.2%, 농림어업 숙련종사자가 10.6%의 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 충남의 경우 농림어업 숙련종사자가 21.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 장치기계 조작 및 조립종사자 20.6%, 단순노무자 16.8%, 기능원 및 관련기능 종사자가 13.3%의 비율을 보이고 있다. 충남의 경우 전국에 비하여 농림어업 숙련종사자의 비율이 다소 높게 나타나는 것으로 보다.

[표 13] 배우자 직업별 현황

(단위 : 명, %)

직업	전국	충남
무직	1126(9.7)	64(8.4)
관리자	251(2.2)	10(1.3)
전문가 및 관련종사자	886(7.7)	28(3.7)
사무종사자	825(7.1)	47(6.2)
서비스종사자	422(3.6)	21(2.8)
판매종사자	625(5.4)	37(4.9)
농림어업 숙련종사자	1232(10.6)	166(21.8)
기능원 및 관련기능 종사자	1801(15.6)	101(13.3)
장치기계 조작 및 조립종사자	2641(22.8)	157(20.6)
단순노무자	1763(15.2)	128(16.8)
군인	9(0.1)	2(0.3)
합계	11581(100.0)	761(100.0)

### (3) 여성결혼이민자 및 배우자 고용형태

다음 <표 14>는 여성결혼이민자의 고용형태를 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 결과, 무직을 제외한 임시근로자가 17.3%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 상용근로자 15.3%, 일용근로자 8.61%의 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 충남의 경우 임시근로자가 16.7%로 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 상용근로자 14.3%, 무급가족종사자 9.1%, 일용근로자 6.9%의 비율을 보이고 있다. 충남지역의 임시 및 일용직 근무자의 비율이 상대적으로 높아 고용형태가 열악한 것으로 파악된다.

[표 14] 여성결혼이민자 고용형태

(단위 : 명, %)

고용형태	전국	충남
무직	6291(50.2)	383(48.9)
상용근로자	1916(15.3)	112(14.3)
임시근로자	2166(17.3)	131(16.7)
일용근로자	1019(8.1)	54(6.9)
고용원이 있는 자영업자	89(.7)	6(.8)
고용원이 없는 자영업자	331(2.6)	27(3.4)
무급가족종사자	719(5.7)	71(9.1)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <표 15>는 배우자의 고용형태를 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 결과, 상용근로자가 43.7%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 고용원이 없는 자영업자 21.8%, 일용근로자 10.3%의 높은 비율을 보이고 있다. 이와 유사하게 충남의 경우 상용근로자가 36.3%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 고용원이 없는 자영업자 31.4%, 일용근로자 10.6%의 높은 비율을 보이고 있다. 배우자를 대상으로 하였을 때 전국에 비하여 충남지역의 상용근로자 비율이 낮게 나타나 고용의 질이 나쁜 것으로 파악된다.

[표 15] 배우자의 고용형태

(단위 : 명, %)

고용형태	전국	충남
무직	1126(9.7)	64(8.4)
상용근로자	5061(43.7)	276(36.3)
임시근로자	977(8.4)	62(8.1)
일용근로자	1197(10.3)	81(10.6)
고용원이 있는 자영업자	636(5.5)	33(4.3)
고용원이 없는 자영업자	2529(21.8)	239(31.4)
무급가족종사자	55(.5)	6(.8)
합계	11581(100.0)	761(100.0)

#### (4) 여성결혼이민자 및 배우자 3개월 간 평균임금

다음 <표 16>는 배우자의 3개월 간 평균임금 현황을 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같이 제시된다.

전국을 대상으로 분석한 결과, 무급을 제외하고 50-100만원 미만인 16.0%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 100-150만원 미만 15.6%, 50만원 미만인 10.2%의 높은 비율을 보이고 있다.

이와 유사하게 충남의 경우 무급을 제외하고 50-100만원 미만이 17.3%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 100-150만원 미만 14.9%, 50만원 미만인 13.5%의 높은 비율을 보이고 있다. 충남의 경우 50만원 미만의 급여를 받는 결혼이민자가 전국에 비하여 그 비율이 상대적으로 높은 것으로 파악된다.

[표 16] 여성결혼이민자의 3개월간 평균임금

(단위 : 명, %)

3개월 간 평균임금	전국	충남
무급	6291(50.2)	383(48.9)
50만원 미만	1283(10.2)	106(13.5)
50-100만원 미만	2003(16.0)	136(17.3)
100-150만원 미만	1959(15.6)	117(14.9)
150-200만원 미만	622(5.0)	28(3.6)
200-250만원 미만	160(1.3)	8(1.0)
250-300만원 미만	76(.6)	3(.4)
300-350만원 미만	55(.4)	-
350-400만원 미만	28(.2)	1(.1)
400-450만원 미만	16(.1)	1(.1)
450-500만원 미만	10(.1)	1(.1)
500-550만원 미만	9(.1)	-
550-600만원 미만	5(.0)	-
600-650만원 미만	1(.0)	-
700만원 이상	13(.1)	-
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <표 17>은 배우자의 3개월 간 평균임금 현황을 보여주고 있으며 이 역시 전국과 충남을 비교해서 보여주고 있으며 다음과 같다. 전국을 대상으로 분석한 결과, 150-200만원 미만이 22.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 200-250만원 미만이 17.1%, 100-150만원 미만이 16.6%의 높은 비율을 보이고 있다. 이와 유사하게 충남의 경우 150-200만원 미만이 21.0%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 200-250만원 미만이 17.5%, 100-150만원 미만이 15.2%의 높은 비율을 보이고 있다. 충남의 경우 전국에 비하여 배우자의 3개월간 평균 소득이 상대적으로 적은 것으로 파악되고 있다.

[표 17] 배우자의 3개월간 평균임금

(단위 : 명, %)

3개월 간 평균임금	전국	충남
무급	1126(9.7)	64(8.4)
50만원 미만	336(2.9)	34(4.5)
50-100만원 미만	802(6.9)	71(9.3)
100-150만원 미만	1921(16.6)	116(15.2)
150-200만원 미만	2568(22.2)	160(21.0)
200-250만원 미만	1975(17.1)	133(17.5)
250-300만원 미만	1208(10.4)	92(12.1)
300-350만원 미만	619(5.3)	34(4.5)
350-400만원 미만	362(3.1)	19(2.5)
350-400만원 미만	173(1.5)	11(1.4)
400-450만원 미만	105(.9)	7(.9)
450-500만원 미만	108(.9)	8(1.1)
500-550만원 미만	59(.5)	2(.3)
550-600만원 미만	28(.2)	-
600-650만원 미만	38(.3)	1(.1)
700만원 이상	153(1.3)	9(1.2)
합계	11581(100.0)	761(100.0)

#### (5) 일하면서 느낀 어려움 점

다음 <표 18>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘일하면서 느낀 어려운 점’에 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 일하면서 느낀 어려운 점은 ‘별로 어려움이 없음’이 29.3%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어 ‘한국말로 대화하기 어려움’이 20.6%, ‘일하는 시간이 너무 길다’가 10.9%, ‘돈을 조금 받음’이 10.1%의 비율을 보이고 있다.

이와 유사하게 충남의 경우 역시 ‘별로 어려움이 없음’이 26.2%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어 ‘한국말로 대화하기 어려움’이 19.7%, ‘일하는 시간이 너무 길다’가 12.0%, ‘돈을 조금 받음’이 11.2%의 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국과 비교해서 볼 때, 일하면서 느끼는 어려움에 있어서 보다 부정적 측면의 인식이 높다는 것을 알 수 있다.



[표 18] 일하면서 느낀 어려운 점

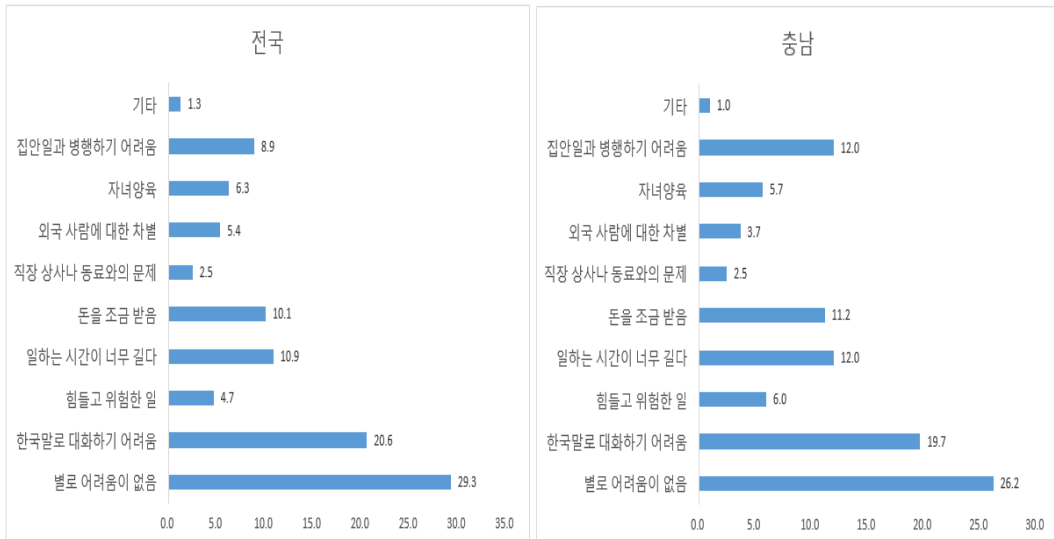
(단위 : 명, %)

일하면서 느낀 어려운 점	전국	충남
별로 어려움이 없음	1826(29.3)	105(26.2)
한국말로 대화하기 어려움	1287(20.6)	79(19.7)
힘들고 위험한 일	291(4.7)	24(6)
일하는 시간이 너무 길다	679(10.9)	48(12)
돈을 조금 받음	632(10.1)	45(11.2)
직장 상사나 동료와의 문제	159(2.5)	10(2.5)
외국 사람에 대한 차별	338(5.4)	15(3.7)
자녀양육	393(6.3)	23(5.7)
집안일과 병행하기 어려움	555(8.9)	48(12)
기타	80(1.3)	4(1)
합계	6240(100)	401(100)

다음 <그림 11>은 여성결혼이민자의 일하면서 느낀 어려운 점의 비율을 보여주고 있다.

[그림 11] 일하면서 느낀 어려운 점

(단위 : %)



## (6) 향후 취업의사

다음 <표 19>에서 보듯이 여성결혼이민자의 향후 취업의사 관한 현황을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘향후 취업의사’가 있는 경우가 83.9%로 나타나고 있으며 이에 반해 충남의 경우 89.0%로 전국과 비교해서 상대적으로 높은 비율을 보이고 있다.

즉, 충남의 여성결혼이민자의 취업의사에 있어서 전국에 비하여 상대적으로 적극적인 상황임을 파악할 수 있다.

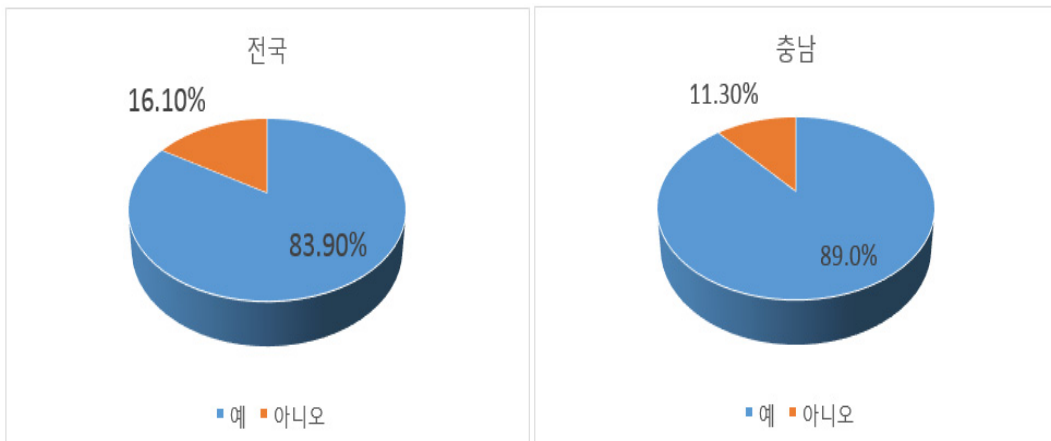
[표 19] 향후 취업의사

(단위 : 명, %)

향후 취업의사	전국	충남
예	5280(83.9)	340(89.0)
아니오	1011(16.1)	43(11.3)
합계	6291(100.0)	383(100.0)

다음 <그림 12>는 여성결혼이민자의 향후 취업의사 비율을 보여주고 있다.

[그림 12] 향후 취업의사 비율



(7) 현재 일하지 않은 이유

다음 <표 20>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘현재 일하지 않은 이유’에 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 일하지 않은 이유는 ‘자녀양육 때문에’가 50.9%로 매우 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어 ‘건강이 안 좋아서’가 7.7%, ‘임신 중이어서’가 7.1%의 비율을 보이고 있다.

이에 반해 충남의 경우 ‘자녀양육 때문에’가 54.6%로 매우 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어, ‘임신 중이어서’가 9.7%, ‘한국말이 서툴러서’가 8.1%의 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국과 비교해서 볼 때, 일하지 않은 이유에 있어서 보다 자녀 양육으로 인한 부담이 더 큰 것으로 파악된다.

[표 20] 일하지 않은 이유

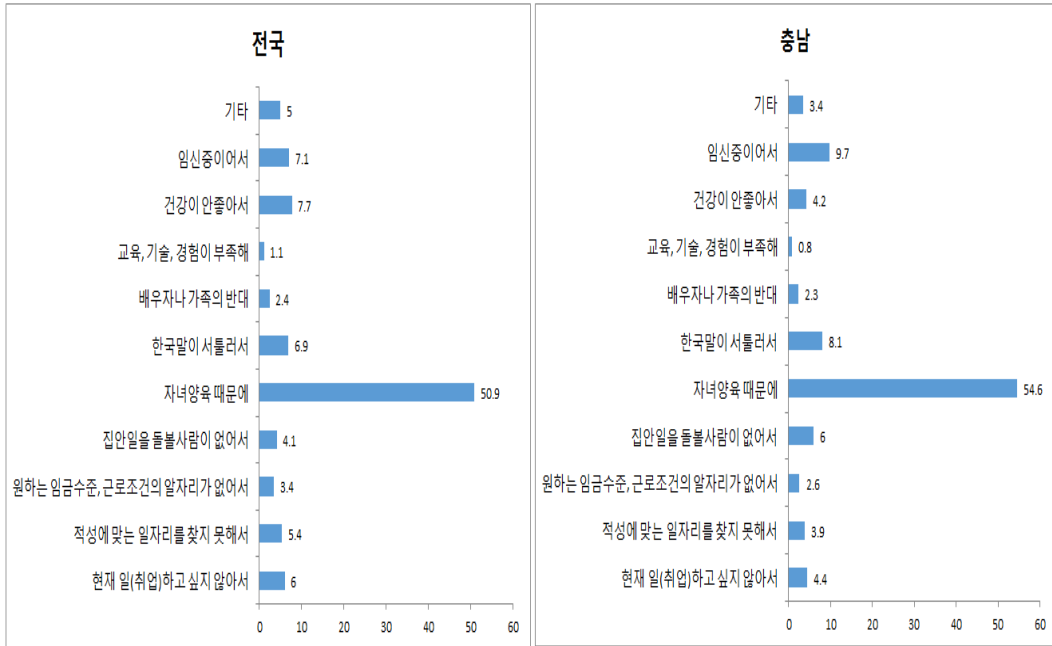
(단위 : 명, %)

일하지 않은 이유	전국	충남
현재 일(취업)하고 싶지 않아서	376(6)	17(4.4)
적성에 맞는 일자리를 찾지 못해서	339(5.4)	15(3.9)
원하는 임금수준, 근로조건의 일자리가 없어서	216(3.4)	10(2.6)
집안일을 돌볼 사람이 없어서	257(4.1)	23(6)
자녀양육 때문에	3199(50.9)	209(54.6)
한국말이 서툴러서	436(6.9)	31(8.1)
배우자나 가족의 반대	152(2.4)	9(2.3)
교육, 기술, 경험이 부족해	71(1.1)	3(0.8)
건강이 안 좋아서	482(7.7)	16(4.2)
임신 중이어서	446(7.1)	37(9.7)
기타	317(5)	13(3.4)
합계	6291(100)	383(100)

다음 <그림 13>는 여성결혼이민자의 일하지 않은 이유의 비율을 보여주고 있다.

[그림 13] 일하지 않은 이유

(단위 : %)



## (8) 구직의 어려움

### ① 서툰 한국어 실력

다음 <표 21>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘서툰 한국어 실력’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘서툰 한국어실력’으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 31.3%로 나타나며 충남의 36.2%로 전국과 비교해서 높은 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국과 비교해서 볼 때, 서툰 언어로 인하여 구직의 어려움이 전국과 비교해 크다고 느끼는 상황임을 파악할 수 있다.

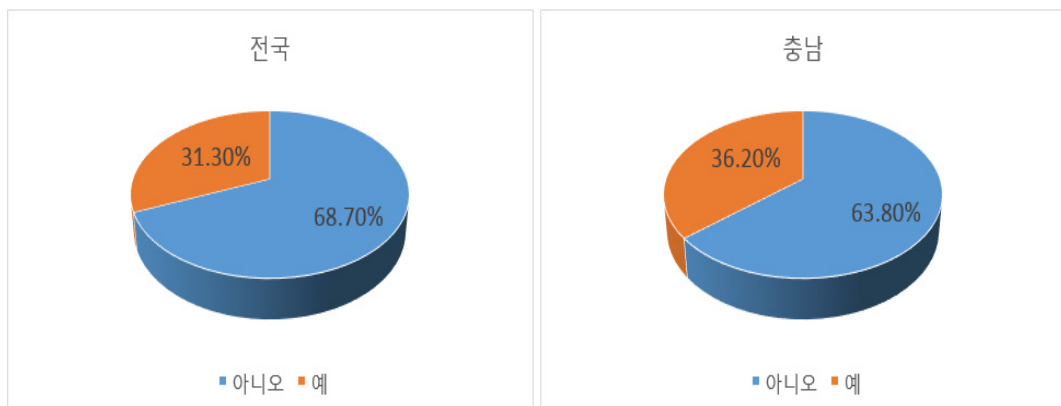
[표 21] 서툰 한국어 실력

(단위 : 명, %)

서툰 한국어	전국	충남
아니오	8609(68.7)	500(63.8)
예	3922(31.3)	284(36.2)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 14>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 서툰 한국어실력이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 14] 서툰 한국어 실력



## ② 경력부족

다음 <표 22>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘경력부족’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘경력부족’으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 18.6%로 충남의 18.5%와 비슷한 비율을 보이고 있다.

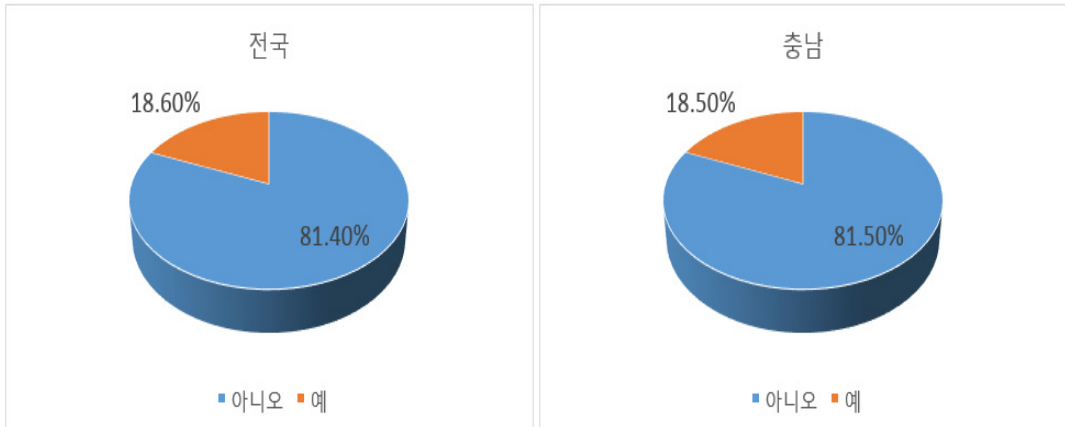
[표 22] 경력부족

(단위 : 명, %)

경력부족	전국	충남
아니오	10196(81.4)	639(81.5)
예	2335(18.6)	145(18.5)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 15>는 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 경력부족이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 15] 경력부족



### ③ 일자리부족

다음 <표 23>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘일자리부족’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘일자리부족’으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 21.5%로 나타나며 이에 반해 충남의 26.4%로 전국보다 높은 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국과 비교해서 볼 때, 충남의 경우 일자리가 자체가 전국과 비교해 열악하다는 인식이 높다.

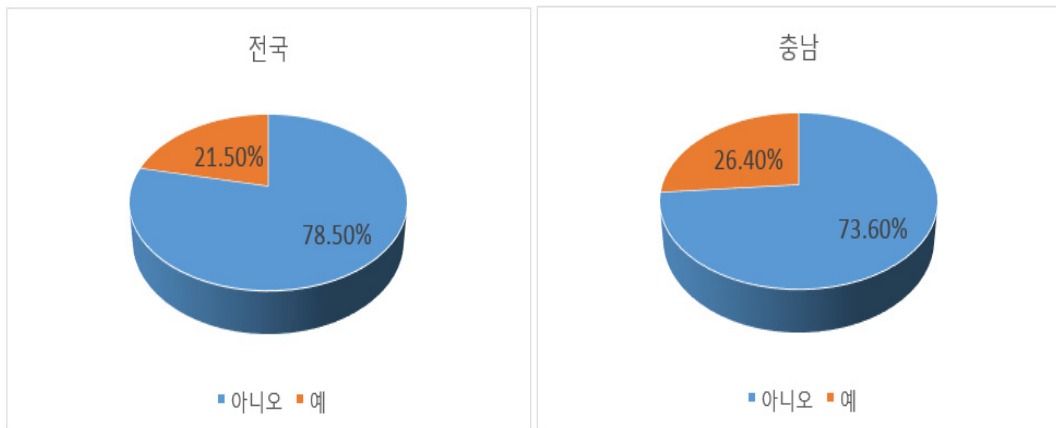
[표 23] 일자리부족

(단위 : 명, %)

일자리부족	전국	충남
아니오	9831(78.5)	577(73.6)
예	2700(21.5)	207(26.4)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 16>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 일자리부족이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 16] 일자리부족



#### ④ 자격증 불인정

다음 <표 24>에서 보듯이 여성결혼이민자가 '구직의 어려움'의 원인에 있어서 '자격증 불인정' 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 '자격증 불인정'으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 5.5%로 나타나며 이에 반해 충남의 5.0%로 전국보다 낮은 비율을 보이고 있다.

분석결과를 통해서 볼 때, 자격증의 불인정이 구직과 연관성이 크게 나타나고 있지 않은 것으로 파악된다.

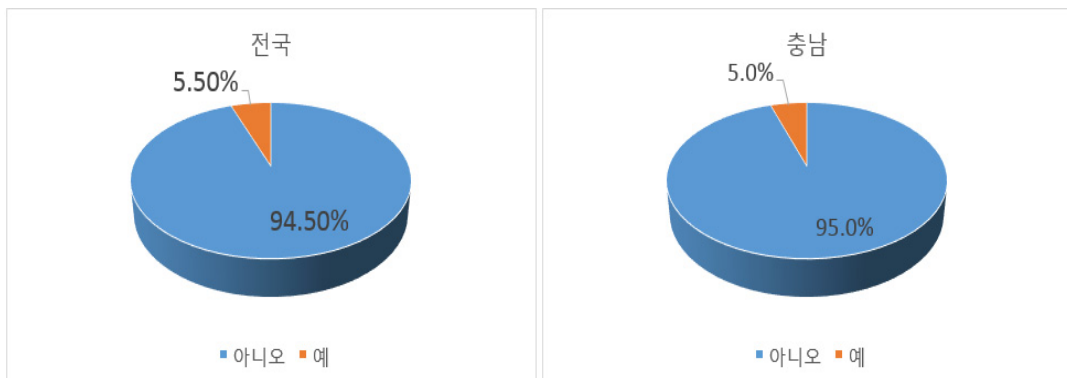
[표 24] 자격증 불인정

(단위 : 명, %)

자격증 불인정	전국	충남
아니오	11840(94.5)	745(95.0)
예	691(5.5)	39(5.0)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 17>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 자격증 불인정이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 17] 자격증 불인정



##### ⑤ 경력 불인정

다음 <표 25>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘경력 불인정’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘경력 불인정’으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 4.8%로 나타나며 이에 반해 충남의 5.5%로 전국과 비교해 높은 비율을 보이고 있다.

분석결과를 통해서 볼 때, 경력 불인정 역시 구직과 연관성이 크게 나타나고 있지 않은 것으로 파악된다.



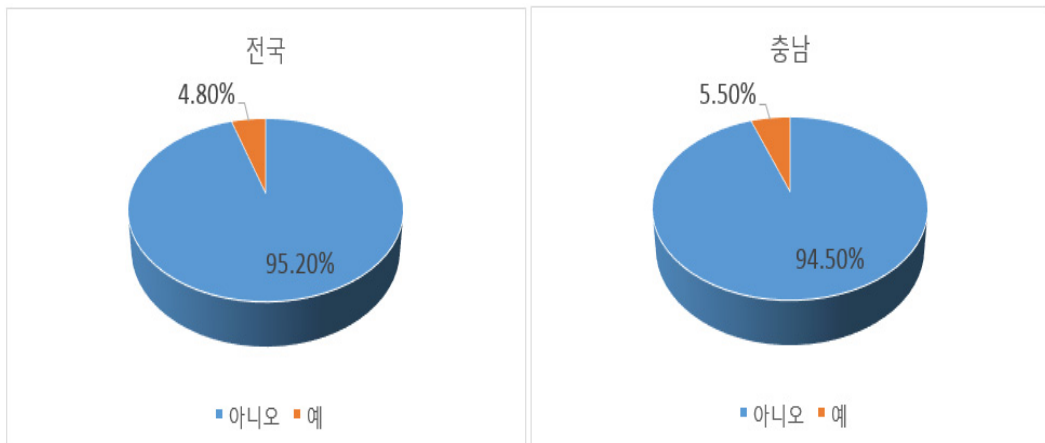
[표 25] 경력 불인정

(단위 : 명, %)

경력 불인정	전국	충남
아니오	11928(95.2)	741(94.5)
예	603(4.8)	43(5.5)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 18>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 경력 불인정이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 18] 경력 불인정



## ⑥ 가족 및 친구의 부재

다음 <표 26>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘가족 및 친구의 부재’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘가족 및 친구의 부재’로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 5.6%로 나타나며 이에 반해 충남의 5.2%로 전국과 비교해 낮은 비율을 보이고 있다.

분석결과를 통해서 볼 때, 가족 및 친구의 부재 역시 구직과 연관성이 크게 나타나고 있지 않은 것으로 파악된다.

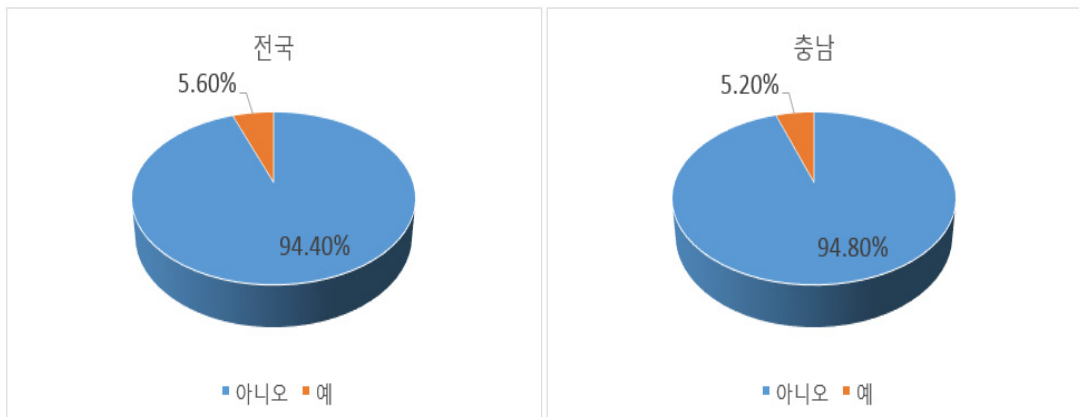
[표 26] 가족 및 친구의 부재

(단위 : 명, %)

가족 및 친구 부재	전국	충남
아니오	11833(94.4)	743(94.8)
예	698(5.6)	41(5.2)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 19>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 가족 및 친구의 부재라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 19] 가족 및 친구의 부재



## ⑦ 외국인에 대한 차별

다음 <표 27>에서 보듯이 여성결혼이민자가 ‘구직의 어려움’의 원인에 있어서 ‘외국인에 대한 차별’ 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 ‘외국인에 대한 차별’로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 12.4%로 나타나며 이에 반해 충남의 12.5%로 전국과 비교해 다소 높은 비율을 보이고 있다.

분석결과를 통해서 볼 때, 외국인에 대한 차별은 경력 불인정, 자격증 불인정, 가족 및 친구의 부재에 비하여 상대적으로 높은 비율을 보이는 것으로 파악된다.

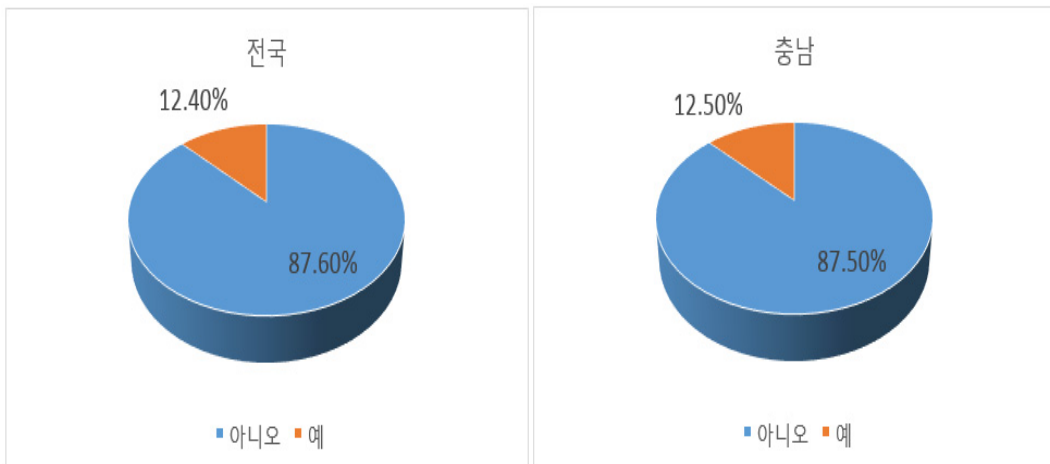
[표 27] 외국인에 대한 차별

(단위 : 명, %)

외국인에 대한 차별	전국	충남
아니오	10976(87.6)	686(87.5)
예	1555(12.4)	98(12.5)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 20>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 외국인에 대한 차별이라는 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 20] 외국인에 대한 차별



## ⑧ 기타

다음 <표 28>에서 보듯이 여성결혼이민자가 '구직의 어려움'의 원인에 있어서 '기타' 항목 관한 사항을 전국과 충남을 비교해서 살펴보면 다음과 같다.

전국을 대상으로 분석한 경우 '기타' 항목으로 인하여 구직이 어렵다고 응답한 비율이 3.1%로 나타나며 이에 반해 충남의 0.9%로 전국과 비교해 낮은 비율을 보이고 있다.

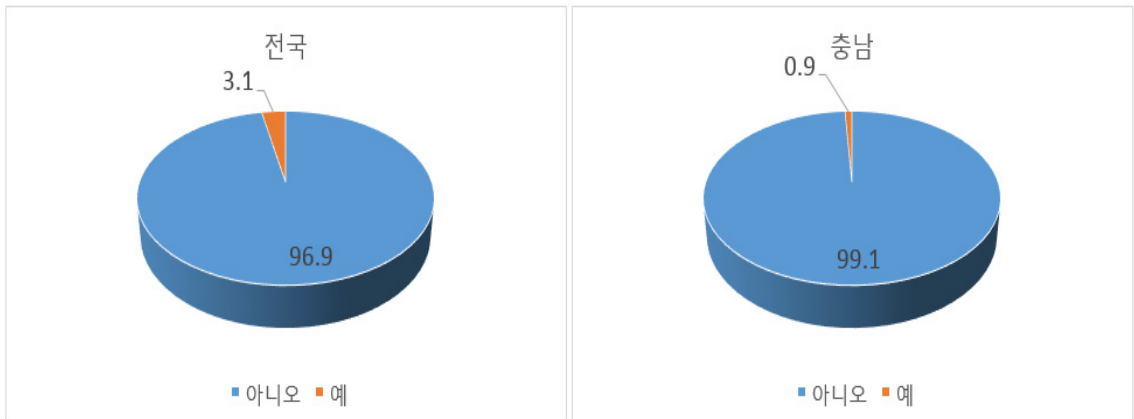
[표 28] 기타

(단위 : 명, %)

기타	전국	충남
아니오	12139(96.9)	777(99.1)
예	392(3.1)	7(0.9)
합계	12531(100.0)	784(100.0)

다음 <그림 21>은 여성결혼이민자가 구직의 어려움의 원인으로 기타 의견에 대한 비율을 보여주고 있다.

[그림 21] 기타



#### ⑨ 종합

종합적으로 보면 여성결혼이민자가 구직에 있어서 어려움을 느끼는 가장 큰 이유로 ‘서툰 한국어실력’이 36.2%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 뒤를 이어 ‘일자리 부족’이 26.4%, ‘경력부족’이 18.5%, ‘외국인에 대한 차별’ 12.5% 순으로 높은 비중을 보이고 있다.

이러한 분석결과는 구직에 있어서 언어문제와 일자리 자체가 부족하다는 측면에서 결혼여성이민자의 일자리 문제에 큰 시사점을 주고 있다고 사료된다.

### 3. 충남도 결혼이민자·관련기관 실무자 면접조사

#### 1) 결혼이민자의 면접조사

충남도 결혼이민자의 취업요구와 정책제언을 위하여 결혼이민여성 10명과 관련기관 실무자 10명을 대상으로 반구조화된 설문지를 통한 심층면접을 실시하였다. 조사내용은 아래 표와 같다.

[표 29] 결혼이민자·실무자 사례조사내용

대상	내용
결혼 이민자	희망직종, 본국에서의 취업 경험, 취업관련서비스 경험, 한국에서의 취업경험, 취업동기, 자격증유무, 구직경로, 애로사항 등
실무자	결혼이민자 취업의 특성, 취업지원프로그램현황 및 효과성, 관련기관에서 의뢰받는 직종, 결혼이민자 취업의 개선방안 등

### (1) 면접조사 내용

결혼이민자에 대한 면접조사는 2017년 5월, 천안에 소재하는 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 10명의 이주여성을 대상으로 진행되었다. 면접조사대상의 기준은 충남에서 현재 취업중인 이주여성으로 한국어 구사 능력과 면접 가능 여부가 고려되었다.

면접에 참여한 결혼이민자의 사회 인구학적 특성을 살펴보면, 출신국적은 몽골출신이 2명으로 가장 많았고 중국, 태국, 인도네시아, 베트남, 필리핀, 일본, 네팔, 우즈베크스탄 출신이 각각 1명으로 고루 분포되었다. 연령은 일본출신 결혼이민자 1명을 제외하고, 30~40대가 주를 이루고 있었다. 면접대상자의 거주기간은 최소 5년 이상으로 한국에서의 체류기간은 비교적 짧지 않은 편이었다. 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 상근 직으로 근무하는 여성도 있었지만 콜센터 근무 이외에도 면접조사자들의 현재 직업은 다문화강사, 언어강사, 통번역사, 상담업무가 대부분이었다. 면접에 응한 결혼이민자는 1명을 제외하고 학력도 대졸이상이고 한국에서의 취업경험도 비교적 풍부할뿐더러 한국어도 유창한 수준이었다.

[표 30] 여성결혼이민자 면접 대상자 일람

순번	국적	나이	본국에서의 취업경험	학력	한국에서의 취업경험	희망직업
1	중국	38	임시직, 아르바이트	대졸	천안고용센터	외국인대상 상담
2	태국	46	일본회사에서 근무	대졸	다문화가족 지원센터	태국어강사
3	몽골	45	교사	대학원졸	외국인인력 지원센터	한국어교사, 통번역
4	인도 네시아	49	수출회사 비서	대졸	아산경찰서	통번역
5	베트남	33	아르바이트	고졸	천안고용센터 베트남 통역 (1주에 2일)	통역 등 정규직 취업
6	필리핀	45	유아원 교사	대졸	유치원, 방과후 교실 강사(영어)	교사, 재단사업
7	몽골	45	여행사임시직	대졸	무	창업
8	일본	50	보육교사	대졸	보험일 조금	통번역사(정규직)
9	네팔	44	아르바이트	대중퇴	콜센터, 천안외국인인력센터	사업, 통번역사
10	우즈베크 키스탄	35	아르바이트, 여행사 가이드	대졸	강사, 통역	통번역사, 강사

## (2) 한국에서의 희망직종

면접조사에 응한 결혼이민자들은 학교를 대상으로 한 모국어 강사, 한국어강사, 자국문화 강사 등의 가르치는 일과 통번역업무를 가장 희망직종으로 꼽았다. 그 이유로는 강사일이 즐겁게 일할 수 있을뿐더러 자신들의 역량을 최대한 발휘할 수 있기 때문이다. 가르치는 일과 함께 결혼이민자의 희망직종은 통번역업무 이었다. 통번역업무는 결혼이민자의 모국어를 활용할 수 있는 분야이자 다수의 면접대상자들이 충남외국인주민통합지원 콜센터 업무 이전에도 어느 정도 경험이 있는 직종이었다. 다음으로는 외국인대상 상담, 음식점 등의 창업을 희망하고 있었다.

지속적으로 일을 할 수 있다는 점에서 드물게 생산직을 희망하기도 하고 개인사업, 이주여성 관련 재단을 설립 하고 싶어 하는 이주여성도 있었지만 거의 대부분의 여성은 자기들의 언어 능력(모국어 활용)을 활용한 일을 원하고 있었다. 따라서 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 결혼이주여성은 희망직종과 현재 근무하는 일이 비교적 일치하는 것으로 나타났다. 이는 이들이 학력이 대부분 대졸로, 평균보다 높고 우수한 한국어 실력에 기인된 것으로 사료된다.

## (3) 취업동기

결혼이주여성들은 본국에 송금을 해야 하고 남편과의 나이 차도 많으므로 남편의 은퇴를 감안하면 구조적으로도 가장으로서 일을 할 수 밖에 없다. 결혼이민자의 취업동기는 경제적 동기가 주된 이유이다. 본국에서 여성도 남성과 더불어 일을 하는 점을 체득하여 자연스럽게 경제활동에 참여하는 여성도 있었다. 그러나 경제적 동기 이외에도 면접에 응한 결혼이민자들은 일을 통하여 본인들의 자아실현뿐만 아니라 진정한 한국사회의 일원으로 거듭나기를 희망하였다.

## (4) 자격증 유무

결혼이주여성이 가장 많이 보유하고 있는 자격증은 한국어 자격증이고 다음으로는 운전면허, 바리스타 자격증을 보유하고 있었고 경우에 따라 사회복지사 자격증도 있었다.

#### (5) 구직 경로

결혼이주여성들은 대부분이 관련기관의 알선보다는 지인을 통해서 구직을 하는 경우가 많았다.

#### (6) 본국에서의 취업 경험

대부분의 조사자가 대졸이므로, 어느 정도의 취업 경험(학교선생님, 사무직, 비서, 아르바이트)이 있으나 본국에서의 취업 경험과 현재 한국에서 하고 있는 일은 무관한 것으로 나타났다.

#### (7) 한국에서의 취업관련 서비스 이수 경험

결혼이민자들이 한국에서 받은 취업 관련 간접적인 교육은 대부분 한국어 교육과 컴퓨터 교육 등으로 나타났다. 결혼이민자들이 관련기관에서 받은 직접적인 취업관련 교육으로는 요리교육, 취업면접 방법, 바리스타교육 등이 있다. 이런 교육이 직접 취업까지 연결되는 경우는 많지 않았다. 결혼이민자들은 취업을 위해 한국어 구사능력, 컴퓨터 능력 등, 장기적인 취업 준비가 요구되나 취업을 위해 자격을 갖추는 것 보다는 당장의 돈벌이를 위해 취업현장에 뛰어들고 있는 것이 현실이다.

#### (8) 한국에서의 취업경험

충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 결혼이민자는 모국어, 자문화 강사 영역은 이미 한국에서 경험한 바가 있고 외국인 대상 상담사로도 많이 활동한 여성들이다. 그밖에 공공기관경험과 통역업무도 대상집단이 한국에서 많이 경험한 직종이다. 즉 이들은 대부분 외국인 관련 상담 업무나 행정 업무의 경험이 있었다.



## (9) 애로사항

한국 생활 초기에는 한국어 구사 능력이 가장 손꼽히는 애로사항이다. 결혼이민자들은 일을 하고 있더라도 대부분 계약직이므로 정규직을 선호하고 있었고 일을 지속적으로만 할 수 있다면 공장 생산직이라도 계약직 사무직보다 더 선호되기도 하였다. 원자료분석과 결과와 일치된 결과로 력 다중언어를 구사하고 업무 능력이 우수함에도 불구하고 단지 이주여성이라는 사실만으로 결혼이민자들에게 육아문제는 공통의 애로사항이었다. 결혼이민자들은 고학색안경을 끼고 보는 차별도 애로사항으로 지적하였다. 지금보다 취업의 기회만 많이 주어진다면업무를 잘 할 수 있는 결혼이민자들도 많다고 피력하였다.

## (10) 취업을 위한 희망사항

결혼이민자는 현재의 취업경로가 지인을 통한, 개인적인 소개인만큼 결혼이민자들에게 취업관련정보를 한 곳에 모아 알려주는 공공기관이 필요하다고 지적하였다. 조사자중 일부는 음식점 등 창업의사를 피력하는 결혼이민자도 있었으므로 창업절차나 창업노하우를 알려주는 기관의 필요성을 역설하였다. 결혼이민자들은 이주여성에게 더 많은 일자리가 제공되고 더 나아가 적성에 맞는 일자리가 제공되기를 희망했다. 면접에 응한 결혼이민자들은 선입견으로 인하여 일단 거절부터 하지 말고 먼저 일을 시켜본 후에 자신들의 고용여부를 판단하라고 주문했다.

## 2) 결혼이민자 면접조사 결론 및 시사점

첫째, 결혼이민자들은 경제적으로 일을 할 수 밖에 없는 상황이기도 하지만 본인 스스로도 자아실현을 위해 경제활동을 희망하고 있었다. 희망직종은 모국어강사, 한국어강사, 자국문화 강사, 통번역업무, 상담업무 등 자기들의 이중언어능력을 활용하는 분야를 선호하고 있었다. 원자료분석에서 나타났듯, 결혼이민자들의 일자리 자체가 희소함을 고려하면 향후 결혼이민자의 언어능력을 최대한 발휘할 수 있는 일자리가 개발되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 결혼이민자들은 구직경로에 있어서 지인의 소개가 대부분이었고 관련기관을 통하여 일자리를 얻는 경우는 드물었다. 이 같은 사실은 현재 결혼이민자의 취업만을 전문으로 다루는 공공기관이 전무하다는 사실을 입증한다. 구직경로뿐만 아니라 대부분의 면접대상자가 취업관련 서비스를 받은 경험한 바 있지만 이런 프로그램이 취업까지 연결된 경우는 드문 사실이다. 따라서 다문화가족지원센터의 결혼이민자 취업관련 서비스의 전문성을 제고하거나 결혼이민자의 취·창업관련 서비스를 전문적으로 제공하는 공공기관의 설립이 필요하다.

셋째, 결혼이민자가 취업을 위해서는 한국어 등의 장기적인 준비가 필요함에도 불구하고 당장의 돈벌이를 위해 취업현장에 뛰어들어야 하는 현실을 감안하면 한국어 교육이 입국직후부터 한국생활 전반에 걸쳐 체계적으로 이루어져야 함을 알 수 있다.

넷째, 면접대상자들은 보육문제를 가장 큰 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 특히 결혼이민자들은 시부모의 도움없이 일을 할 수 없는 여건이지만 시부모의 도움을 기대할 수 없는 상황이 많다. 따라서 보육문제의 개선이 결혼이민자 취업의 관건임을 알 수 있다.

다섯째, 결혼이민자들은 학력수준이 높고 다중언어를 구사할 뿐만 아니라 업무능력이 우수함에도 불구하고 단지 결혼이민자라는 사실만으로 색안경을 끼고 보는 현실도 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 결혼이민자의 취업과 다문화인식개선은 맞물려 있음을 알 수 있다. 지금처럼 결혼이민자의 다수가 생산직에 종사하는 것이 아니라 전문직종까지 진출한다면 자연스럽게 이주여성에 대한 인식개선이 이루어질 수 있다. 반대로 다문화가족에 대한 인식개선이 이루어진다면 능력있는 결혼이민자가 취업에 불이익을 받는 현실도 사라질 수 있다.

### 〈 우수사례분석 〉

우수사례로 소개하는 결혼이민자는 한국어 구사 능력이 우수하고 출신국가의 언어 및 문화를 활용하여 자신의 역량을 최대한 발휘하고 있는 이주여성이다.

#### □ 일반적 특성

- 나이 : 83년생
- 국적 : 우즈베키스탄
- 한국 거주기간 : 6년
- 자녀유무 : 딸 하나 있음

#### □ 직업내용

- 직업명 및 하는 일: 이중언어강사로 초등학교에서 우즈베키스탄 문화 및 언어를 가르치고(교육청 소속) 중도입국 자녀를 대상으로 한국어 학습(시간제)강사 및 천안콜센터 상담사로 일함, 출입국사무소에서 통번역 업무 등 왕성한 다문화강사와 통번역 업무에 전념하고 있음
- 경력 : 통번역(3년정도), 이중언어강사(2010년 4월부터 현재까지), 상담(2017년부터)
- 고용형태 : 계약직
- 수상경력 : 충남도지사 표창 등 수상 경력 다수
- 월수입 : 프리랜서이기 때문에 월수입이 일정하지 않지만 월에 따라 400백만원을 넘기도 함, 일반적인 결혼이민자보다는 높은 수입을 기록하고 있음

#### □ 취업과정

- 우즈베키스탄 본국에서 한국어 전공
- 한국어 구사 실력이 우수하고 교육 분야에 관심이 많아 학교 등에서 강사 의뢰가 많이 들어 옴. 강사업무와 더불어 통번역일, 상담업무를 병행하고 있음

#### □ 어려운 점

- 가장 큰 경제활동의 걸림돌은 보육문제로 육아 때문에 일하지 못 한 경험이 있음

#### □ 원하는 지원 정책

- 보육에 대한 지원이 체계적으로 이루어지기를 원함

#### □ 향후 계획

- 지금은 계약직 프리랜서이지만 향후에는 40대 후반부터는 학교 등에서 정규직으로 일하기를 희망함

### 3) 관련기관 실무자 면접조사

관련기관 실무자 조사는 2017년 5월~7월중에 이루어졌으며 한 곳의 여성새로일하기센터와 세 곳의 다문화가족지원센터에서 면접조사가 이루어졌다.

[표 31] 면접조사 대상 관련 실무자 일람

사례	관련기관명	담당업무 및 관계(직위)
A	H 다문화가족지원센터	센터장
B	H 다문화가족지원센터	팀장
C	H 다문화가족지원센터	어울림사업 및 취업관련 서비스 담당
D	G 다문화가족지원센터	센터장
E	K 다문화가족지원센터	대리
F	K 새일센터	사무국장
G	L 다문화가족지원센터	센터장
H	L 다문화가족지원센터	사무국장
I	L 다문화가족지원센터	팀장

#### (1) 결혼이민자 취업의 어려움

결혼이민자의 취업에서 가장 문제시 되는 것은 한국어 구사능력이다. 여성결혼이민자를 담당하는 실무자들에 의하면 한국어에 능숙하지 않으면 취업 교육 자체가 쉽지 않았다.

취업에 대한 체계적인 준비 없이 바로 취업전선에 뛰어들어야 하는 현실도 여성결혼이민자 취업활동에 걸림돌이다. 취업 준비없이 생계를 위하여 바로 일을 하는 여성결혼이민자가 다수이기 때문이다. 결혼이민자들은 초기에는 사무직을 선호하지만 생산직이라도 취업준비 과정 없이 빨리 들어가고 싶어 한다. 결혼이민자의 경제활동을 반대하는 남편 혹은 시부모의 몰이해 역시 취업의 장애요인으로 작용한다. 한국 기업체에 결혼이민자에 대한 선입견도 취업의 장애물이다.

## (2) 취업지원 프로그램의 효과성

결혼이민자들을 대상으로한 취업관련 프로그램은 취업면접교육, 바리스타 교육 등, 직접적인 것도 있지만 한국어 교육, 컴퓨터 교육처럼 간접적인 것도 있었다. 그러나 결혼이민자가 취업관련 프로그램을 이수한다고 해도 취업이 되는 경우는 매우 드물었다. 가령, 바리스타 양성프로그램을 결혼여성이민자가 이수한다고 해도 실제로 이수자의 1%도 바리스타카페에 취업 하지 못하는 것이 현실이다. 다문화가족지원센터는 직접적인 취업관련 프로그램을 꺼리기도 하는데 가장 큰 이유는 만약 취업이주여성이 문제 발생하면 다문화가족지원센터가 책임을 져야 하기 때문이다. 여성새로일하기센터에서도 이주여성도 참여 가능한 취약계층 대상 취업 프로그램(가령, 한식요리)이 과거 존재하였으나 실기는 능숙 하더라도 그러나 필기시험을 통과할 수 있는 결혼이민자는 거의 없다. 예를 들어, 결혼이민자도 요양보호사 자격시험 준비를 많이 하지만 실제로 되는 사람은 한국계 중국인밖에 없는 것이 현실이다.

## (3) 취업관련기관에서 가장 빈번히 의뢰받는 직종

관련기관에서는 결혼이민자 대상, 방과 후 강사 추천의뢰가 가장 빈번하다. 즉 자기나라의 언어를 활용한 다문화 강사가 결혼이민자에게는 가장 역량을 최대한 발휘할 수 있는 분야이고 유치원, 어린이집, 아동센터 등에서도 수요도 있다, 다문화강사 분야에서는 결혼이주여성이 연찬회 등을 통하여 스스로의 역량을 배양해 나가기도 한다.

## (4) 결혼이민자 취업의 문제점

결혼이민자 취업의 문제점은 한국어 교육, 준비없는 무조건 취업, 취업의 지속성, 남편의 반대, 보수 등 여러 가지가 있는 것으로 조사되었다. 먼저, 결혼이민자가 한국어에 능숙하지 않으면 취업은 고사하고 취업 교육 자체가 쉽지 않다. 결혼이민자들의 취업욕구는 강하나 언어구사의 문제로 취업에 어려움이 있다. 따라서 한국어 교육은 필수이고 결혼이민자 대상, 취업 교육도 필요하다. 결혼이민자의 취업은 전문직종 종사자가 없는 것은 아니지만 단순

생계유지형이 많고 취업을 해도 3~4개월 이내에 그만 두는 경우가 60~70% 정도이다.

결혼이민자들이 취업을 한다고 하여도 보수는 내국인의 절반도 되지 않고 취업하는 업종은 대부분 생산직이다. 결혼이주여성을 고용하는 한국업체에서는 내국인을 선호한다. 생산직 자체가 육체적 노동이라 어려워서 몇개월 정도면 그만 두어서 현장에서는 철새라 하고 색안경을 끼고 보는 경우도 있다. 이외에도 남편의 반대, 양육문제, 교통편(접근성) 등도 취업의 걸림돌로 작용하고 있다. 언어자본, 학력 등 좋은 인재를 데려 왔으나 다문화라는 이름으로 활용하지 못 하는 경우도 많다. 비슷한 예로 몽골의사가 막노동하는 사례도 있다. 결혼이민자에 대한 수요도 많지 않지만 수준에 맞는 사람도 많지 않아 취업이 쉽지 않다.

#### (5) 개선방안

한국사회에서 결혼이민자 대한 인식개선이 이루어지고 있지 않은 것 역시 결혼이민자 취업에 걸림돌로 작용한다. 결혼이민자를 담당하는 실무자들에 의하면 장기적으로 취업을 준비 많이 하면 기회가 찾아오므로 결혼이민자 스스로 취업을 위해 능력을 키우는 것이 가장 중요하다. 취업에 대한 제반 준비와 함께 결혼이민자들의 스스로의 취업에 대한 의지가 중요하다. 어느 정도의 준비와 함께 취업에 대한 굳은 의지만 있다면 새일센터에서도 내국인과 마찬가지로 취업이 가능할 수 있지만 수동적인 결혼이민자는 취업이 힘들다. 따라서 직접적인 취업지원서비스와 함께 결혼이민자의 취업의지를 강하게 하는 프로그램 개발도 필요하다. 실태조사 분석에서도 보듯, 결혼이민자에게는 자녀양육이 취업을 하는데 있어 가장 큰 걸림돌 중의 하나이고 취약계층에 한정하여 현행 아이돌봄서비스의 자부담을 경감시켜주는 방안도 검토되어야 한다. 결혼이민자가 지금은 대부분 생산직에 종사하지만 공장으로 가는 것만이 전부가 아니고 역량강화를 통하여 취·창업이 가능하게 해야 하고 여성결혼이민자는 해당국가의 언어가 강점이므로 그 특기를 살리도록 해야 한다. 같은 맥락에서 결혼이민자 욕구에 맞는 일자리 개발은 공공일자리가 가장 바람직하다. 가령, 도청 등 공공기관에서 계약직이라도 이주 여성 채용을 의무화 하는 것이 필요하다. 남편이나 가족들의 인식개선도 병행되어야 한다. 한국에 입국하자마자 취업준비도 없이 생업에 뛰어드는 현실을 감안하면 내 남편, 내 시부모의 이해과정 없이는 이주여성들의 가정이 파괴될 수도 있다. 한편 고용주가 의무적으로 한국어교육과

문화교육을 제공하고 이런 기업체에 인센티브 제공한다면 기업에도 이익이 될 수 있다. 다문화강사 자격조건도 대학을 졸업하지 않더라도 충분히 잘하는 사람 있기 때문에, 강사 자격 조건의 완화도 요구된다. 결혼이주 대상 취업지원 정책은 농촌형과 도시형으로 구분될 필요가 있다. 도시는 기업이나 공장이 있어 이주여성들이 취업이 가능하지만 농촌은 사회적 경제조직을 이용한 창업이 더 현실적이다.

#### 4) 실무자 면접조사 결론 및 시사점

첫째, 관련기관 실무자들에 따르면 결혼이민자의 취업시 가장 문제시 되는 것은 한국어 구사 능력이다. 결혼이민자가 직면하는 현실은 자신의 한국어를 돌봄 거를도 없이 취업전선에 뛰어들어야 한다. 한국어 교육을 고용자에게 체계적으로 제공하는 기업체에게 인센티브를 부여하자는 방안도 제시되었다.

둘째, 원자료분석과 결혼이민자 대상 면접조사와 일치하게, 실무자들도 자녀 양육이 취업을 하는데 있어 가장 큰 장애물이라고 지적하였다. 현재 시행중인 아이돌봄서비스의 자부담도 못하는 취약계층이 있는 것을 고려하면 취약계층 결혼이민자에 한정하여 아이돌봄서비스를 경감해 주는 방안을 고려해야 한다.

셋째, 현재 시행되고 있는 취업관련 프로그램의 실효성이 낮은 점을 감안하면 관련기관의 취업관련 전문성을 제고하는 방안이 검토되어야 한다.

넷째, 남편 등의 경제활동 반대, 시부모의 몰이해 등도 결혼이민자 취업의 문제점으로 지적된다. 결혼이민자 취업에 대한 편견을 시정할 수 있는 남편이나 가족대상 프로그램 개발이 필요하다.

다섯째, 결혼이민자들의 취업역량 못지않게 취업에 대한 태도나 의지 또한 중요하나 지금까지는 이런 분야가 고려된 프로그램이 전무하였다. 향후에는 취업관련 프로그램과 더불어 결혼이민자의 자신감이나 의지를 향상시키는 프로그램 개발이 필요하다.

## 제 6 장 정 책 과 제

### 1. 여성결혼이민자 취업지원의 기본방향

여성결혼이민자에 대한 취업지원은 보다 적극적으로 이루어질 필요성이 제기되며 무엇보다 저소득계층에 속할 가능성이 크기에 노동시장의 공급을 통한 노력이 선행되어야 한다.

이러한 노력이 제대로 이루어지지 않으면 향후 사회복지비용의 증가가 우려되고, 이는 결과적으로 차후 자녀세대의 안정적 정착기반이 저하될 수 될 수 있기 때문에 세대를 거친 사회통합의 문제로 이어질 가능성이 존재한다. 여성결혼이민자에 대한 취업지원정책이 최근 논의되고 있으나 이러한 정책은 현재까지 초기단계에 있다고 판단되며 노동시장의 진입을 위한 체계적인 정책이 미흡하다. 따라서 몇 가지 측면에서 노동시장에서 여성결혼이민자의 취업을 지원하는 방향의 정책이 이루어져야 함의 필요성이 제기된다.

첫째, 여성결혼이민자의 취업지원과 관련해서는 경제적인 부분에 대한 혜택도 중요하지만 사회통합의 전제가 함께 이루어져야 한다. 즉, 이들로 하여금 꾸준한 교육훈련 등의 지원을 통하여 경제적인 역량강화와 함께 우리사회의 구성원으로 살 수 있는 노력이 이루어져야 한다.

둘째, 취업지원을 통한 혜택을 지역사회로 환원할 수 있는 방향이 되어야 한다. 현재 여성결혼이민자를 위한 한국어 교육 및 취업교육 등이 무료로 이루어지고 있지만 지역사회를 위한 환원차원에서 미흡한 실정이다. 따라서 이들 이민자들이 가진 장점을 최대한 살려 지역사회에 기여하고 서로 주고받는 지원이 되어야 사회통합의 의미에 가까워질 수 있다고 여겨진다.

셋째, 인적자본의 질 제고를 위한 지원이 요구된다. 현재 취업지원 정책은 당장에 직업을 가질 수 없을 지라도 이들이 가진 인적자본의 질을 제고하여 상시적으로 언제라도 직업을 가질 능력의 배양이 필요하다.

마지막으로, 여성결혼이민자를 위한 지원정책은 이들의 출신국, 연령, 교육수준 등 출신국과 개인적 특성을 고려한 지원이 되어야 한다. 즉, 원자료 분석결과에서 보듯이 여성결혼이민자의 취업욕구는 연령, 교육수준, 그리고 국적별로 그 상이성이 나타나기에 각기의 강점으로 부각하여 취업하는 지원 정책을 수립하는 것이 필요하다.



## 2. 정책제언

### (1) 체계적 취업지원 시스템의 구축

- 충남지역과 전국을 비교하면 일자리가 상대적으로 열악한 것을 알 수 있다. 아울러 일하면서 느끼는 부정적 측면의 인식, 자녀 양육으로 인한 부담, 서툰 언어로 인한 구직의 어려움을 호소하고 있으며 이는 전국과 비교해서도 높은 수치를 보인다. 이를 통해서 보았을 때, 보다 체계적인 취업지원 시스템을 구축할 필요성이 제기된다. 즉, 결혼이민자 적합 직종을 중심으로 보다 체계적인 취업지원 다음과 같이 이루어져야 한다는 것이다.
- 먼저, 취업상담단계에 있어서는 결혼 이민자 인력 DB화를 통해 특화된 취업지원을 가능하게 하고 그에 따른 결혼이민자 대상의 취업상담의 실시가 필요하다. 이때 같은 국적 출신의 상담보조원을 투입하는 것에 장점이 많다고 판단된다. 상담보조원은 결혼이민자의 적합 직종으로 선정된 경우가 있기 때문에 취업상담 지원과 결혼이민자의 일자리 창출의 두 가지 목적을 다 이룰 수 있다.
- 둘째, 직업교육단계에 있어서 사전적인 직업교육을 강화할 필요성이 있다. 여성결혼이민자의 경우 적합 직종에 대한 직업교육을 실시할 경우 우선적으로 고려해야하는 것이 직업교육보다 사전적인 교육이라고 할 수 있다. 분석결과에서도 보듯이, 여성결혼이민자의 경우 한국어실력 등이 취업의 장애에 큰 요인으로 작용하였듯이, 후술하겠지만 한국어교육, 정보화 교육을 병행해야 할 것이다.
- 셋째, 취업의 연계 단계 측면에서 구직자와 구인처의 합의점을 찾을 필요가 있다. 이를 위해 구직을 원하는 여성결혼이민자의 적성검사, 직업훈련교육, 이수현황을 통해 개인별 취업 알선을 하도록 한다.
- 넷째, 다문화가족지원센터의 취업지원 관련 인력과 프로그램의 전문성을 제고하거나 결혼이주여성의 취업과 창업을 위한 서비스를 전문적으로 제공하는 전담조직 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.
- 마지막으로, 철저한 사후관리 체계의 마련을 통해서 결혼이민자에게 직업생활의 안정감을 제공할 수 있게 한다.

## (2) 여성결혼이민자를 위한 단계별 취업능력 제고

- 본 연구의 실태조사와 면접조사 모두 결혼이민자 취업의 가장 큰 장애물로는 한국어능력이 꼽혔다. 아울러 충청남도의 여성결혼 이민자가 취업에 종사하는 직종은 단순노무자가 가장 높은 비율을 보이고 있으며 그 다음으로 서비스종사자, 서비스종사자, 전문직 관련, 그리고 농림어업 숙련자 등을 중심으로 나타나고 있다. 그리고 국가별 특성을 살펴보면 베트남, 중국, 캄보디아 등의 이주비용이 높은 추세를 보이고 있으며 특히 이들 지역에서 온 여성결혼이민자의 경우 충남지역에서 취업하는 데 상대적으로 어려움을 겪고 있는 것으로 파악된다.

1단계: 한글초급과정, 한국요리과정, 소양교육과정

2단계: 한글중급과정, 한글고급과정

3단계: 운전면허취득과정, 검정고시과정

4단계: 다문화강사과정, 통번역사과정, 다문화가족전문상담사과정

- 이를 해소하기 위하여 단계별로 학습능력을 고양시켜 보다 빠른 시일 안에 적응 할 수 있는 체계를 마련하는 것으로 단계별 과정을 통해 역량강화에 주력할 필요가 있다. 즉, 한국어 교육을 중심으로 한국에서 생활하는 시점부터 지자체와 이주여성 관련 유관기관은 한국어 교육을 체계적으로 제도화하는 방안을 검토해야 한다. 그리고 아울러 과정별로 이수하게 하여 한국어능력시험 등을 볼 수 있도록 정책적으로 지원하고 합격자에 한하여 인센티브를 부여(고용기업의 경우 한국어 교육을 실시하면 조세경감 등)하는 정책이 함께 이루어져야 할 것이다(이창익, 2009).
- 그리고 한국어교육을 통하여 자격증 취득 등 보다 전문성을 높이기 위한 노력도 함께 병행해야 할 것이다.

### (3) 결혼이주여성의 농어업 전문역량 강화

- 충남의 경우 농업 종사자 비율이 다른 지역에 비하여 높게 나타났으며 이를 통해 보았을 때, 충남지역이 농어촌에 거주하는 잠재적 농업인이 상당수 있을 것으로 사료된다.
- 따라서 농어촌에 거주하고 농업에 관심을 가진 젊은 연령층의 결혼이주여성들이 지역의 농업발전의 동량으로 성장할 수 있는 역량강화 지원 등 정책적 시도가 필요하다(우복남·배지연, 2016)
- 무엇보다도 현재 충청남도가 보다 역점을 두고 추진하고 있는 6차 산업에 결혼이주여성이 적극적으로 참여할 수 있는 적극적 조치가 필요해 보인다.
- 아울러 여성결혼이민자의 취업을 활성화하기 위해서는 가족과 남편의 이해와 도움이 절실히 보이며, 남편 및 가족의 가사노동 분담, 생활방식 및 문화적 차이의 이해, 이들이 취업교육에 참여하는데 협조 하는 등이 노력이 함께 병행되어야 한다. 따라서 취업을 반대하는 남편이나 시부모를 위한 상담이나 의식교육 프로그램이 개발되어야 한다.

### (4) 보육제도의 개선

- 충남지역에 보육지원의 확대가 필요하다. 본 연구의 결과에서도 여성결혼이민자의 취업의 장애요인 중 하나로 자녀양육이 큰 비중을 차지하고 있다는 점을 미루어볼 때, 현재 보육시설의 기능강화가 이루어져야 할 것이다.
- 이를 위하여 지역 내 국공립 보육시설의 확충이 고려되며, 지역아동수가 적은 농촌의 경우 그 시효성이 부족하기 때문에 소수 아동을 가정 등 일정한 장소에서 보육하는 가정보육도우미제도 시행을 검토해야 한다.
- 결혼이민자 취업의 가장 큰 걸림돌은 보육문제이기 때문에 저소득층에 한정하여 현재 시행되고 있는 아이돌봄서비스의 본인부담을 경감시키는 방안도 검토할 필요가 있다.
- 아울러 취업 여성결혼이민자의 아이돌보미 서비스 사업을 강화할 필요가 있는데 보건복지부의 저소득층자녀지원 제도를 농촌의 다문화 자녀 지원으로 확대하는 방안 검토와 맞벌이 부모를 위한 방과 후 교육바우처 프로그램 등을 도 혹은 시군 차원에서 벤치마킹할 필요성이 있다(이규용 외, 2011).

#### (5) 결혼이민자를 위한 농촌형 취업지원 정책

- 충남지역의 여성결혼이민자 취업지원 정책은 농촌형과 도시형을 분리하는 것이 필요하다. 도시지역과 농촌지역은 일자리의 형태가 다르듯, 모든 지역은 고유의 특성을 갖고 있다.
- 특히, 상대적으로 일자리 여건이 더 열악한 농촌지역에 여성결혼이민자를 위하여 일과 가정의 양립이 가능하도록 새로운 직업군을 개발해 양질의 일자리에 접근할 기회를 제공해야한다. 그 예로 마을 노인 돌봄 도우미, 농촌관광 및 문화행사도우미, 다문화강사, 어린이 집 강사, 영어강사, 공부방 교사 등이 있다(이규용,2012).
- 아울러 영농기술을 이주여성에게 익혀 취업과 창업을 연계할 수 있는 영농사업으로 이끌어 갈 수 있는 취업정책이 필요하며 또한 지역 특성에 맞는 정책이 요구된다. 그러한 예로는 서천군의 유명한 한산모시(모시 짜기 기술 익히기, 모시냉면, 모시 떡)를 이용하여 취업과 창업을 위한 교육 등에 해당한다.

#### (6) 여성결혼 이민자의 개인적 특성 및 출신국별 인적자본의 고려

- 여성결혼이민자의 경우 각기 개인적 특성과 출신국별 인적자본의 특성이 상이할 수 있다. 그 예로 필리핀 여성의 경우 일정수준 이상의 영어능력 보유가 있으며 이는 이들의 취업을 결정하는데 매우 중요한 요인으로 작용한다. 베트남, 태국여성들은 상대적으로 손기술이 뛰어나며 전통음식 시장에서 보다 경쟁력이 있기에 이에 대한 고용 및 창업을 고려할 수 있다.
- 따라서 이들에 고용 및 창업지원을 위해서 먼저 출신국별로 갖는 인적자본의 특성을 고려한 맞춤형 교육 등을 개발할 필요성이 제기된다.

## 제7장 결론 및 향후과제

### 1. 요약 및 결론

1990년대 중반부터 한국남성과 여성간의 증가로 국제결혼의 증가로 여성결혼이민자가 지속적으로 증가하였다. 충남의 외국인 주민비율은 2015년 11월1일 기준 8만 8189명으로 전체도민 210만 7802명의 약 4.2%를 차지한다. 이는 전국에서 두 번째로 높은 수치이다. 2025년엔 외국인주민이 15명으로 이상으로 늘어날 전망이다. 충남도내 여성결혼이민자 역시 2009년 8,614명에서 2015년 기준 14,019명으로 6년 사이 2배 정도 증가하였다.

한국에서 생활하는 여성결혼이민자들의 애로사항은 언어문제와 더불어 경제적 어려움으로 나타났다(김승권 외, 2010). 경제적 동기로 여성결혼이민자의 취업에 대한 욕구는 강하나 한국사회에서 여성결혼이민자들의 일자리는 매우 제한적인 것이 현실이다.

본 연구의 목적은 충남도 여성결혼이민자들의 취업현황과 요구를 분석하여 현실에 부합하는 취업지원방안을 제시하는 것이다. 연구의 방법론으로는 2012년 전국 다문화가족실태조사의 충남도 원자료 분석을 통해 여성결혼이민자의 취업실태를 파악하였다. 양적조사와 병행하여 여성결혼이민자 당사자와 관련기관의 실무자를 대상으로는 희망직종과 취업개선방안 위주로 면접조사를 진행하였다.

실태조사의 주요항목은 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 충남 여성결혼이민자의 경제활동 참여(“일하였다”)율이 50.1%로 절반이 조금 넘는 수준을 보이고 있었다. 둘째, 충남 여성결혼이민자의 직업은 무직(가사포함)이 48.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 직업별 분류를 통해서 살펴보면, 단순노무자(14.4%)가 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사자(7.0%), 농림어업 숙련종사자(6.5%)의 순으로 나타나고 있다. 셋째, 충남의 여성결혼이민자의 경우 89.0%로 전국 83.9% 비교해서 상대적으로 높은 비율을 보이며 취업의사에 있어서 상대적으로 적극적인 의사표현임을 파악할 수 있다. 그러나 충남의

경우 미취업사유는 ‘자녀양육 때문에’가 54.6%로 매우 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어, ‘임신 중이어서’가 9.7%, ‘한국말이 서툴러서’가 8.1%의 비율을 보이고 있다. 이를 통해서 볼 때, 충남 여성결혼이민자의 미취업 사유는 자녀양육과 임신 등 가임과 자녀양육시기가 미취업 사유로 중요하게 나타난 것으로 파악된다. 마지막으로, 구직의 어려움에 있어서 여성 결혼이민자가 구직에 있어서 어려움을 느끼는 가장 큰 이유로 ‘서툰 한국어실력’이 36.2%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 뒤를 이어 ‘일자리 부족’이 26.4%, ‘경력부족’이 18.5%, ‘외국인에 대한 차별’ 12.5% 순으로 높은 비중을 보이고 있다. 충남의 경우 언어와 일자리 부족이 취업에 있어서 주요 장애요인으로 나타난 것으로 사료된다.

양적조사의 보완으로 진행된 면접조사에서는 자국의 언어와 문화를 기반으로 하는 직업분야를 선호하고 있었다. 첫째, 결혼이민자들은 구조적으로 일을 할 수 밖에 없는 상황이기도 하지만 본인 스스로도 자아실현을 위해 경제활동을 희망하고 있었다. 희망직종은 모국어강사, 한국어강사, 자국문화강사, 통번역업무, 상담업무 등 자기들의 이중 언어능력을 활용하는 분야를 선호하고 있었다. 원자료 분석에서 나나났듯, 결혼이민자들의 일자리 자체가 희소함을 고려하면 향후 결혼이민자의 언어능력을 최대한 발휘할 수 있는 일자리가 개발되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 결혼이민자들은 구직경로에 있어서 지인의 소개가 대부분이었고 관련기관을 통하여 일자리를 얻는 경우는 드물었다. 이 같은 사실은 현재 결혼이민자의 취업만을 전문으로 다루는 공공기관이 전무하다는 사실을 입증한다. 구직경로뿐만 아니라 대부분의 면접대상자가 취업관련 서비스를 받은 경험한 바 있지만 이런 프로그램이 취업까지 연결된 경우는 드문 사실도 다문화가족지원센터의 결혼이민자 취업관련 서비스의 전문성을 제고하거나 결혼이민자의 취·창업관련 서비스를 전문적으로 제공하는 공공기관의 설립이 필요하다.

셋째, 결혼이민자가 취업을 위해서는 한국어 등의 장기적인 준비가 필요함에도 불구하고 당장의 돈벌이를 위해 취업현장에 뛰어들어야 하는 현실을 감안하면 한국어 교육이 입국직후부터 한국생활 전반에 걸쳐 체계적으로 이루어져야 함을 알 수 있다.

넷째, 면접대상자들은 보육문제를 가장 큰 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 특히 결혼이민자들은 시부모의 도움 없이는 일을 할 수 없는 여건이지만 시부모의 도움을 기대할 수 없는 상황이 많다. 따라서 보육문제의 개선이 결혼이민자 취업의 관건임을 알 수 있다.

다섯째, 결혼이민자들은 학력수준이 높고 다중언어를 구사할 뿐만 아니라 업무능력이 우수함에도 불구하고 단지 결혼이민자라는 사실만으로 색안경을 끼고 보는 현실도 취업의 걸림돌로 지적하고 있다. 결혼이민자의 취업과 다문화인식개선은 맞물려 있음을 알 수 있다. 지금처럼 결혼이민자의 다수가 생산직에 종사하는 것이 아니라 전문직종까지 진출한다면 자연스럽게 이주여성에 대한 인식개선이 이루어질 수 있다. 반대로 다문화가족에 대한 인식개선이 이루어진다면 능력 있는 결혼이민자가 취업에 불이익을 받는 현실도 사라질 수 있다.

결론적으로 결혼이민자를 위한 일자리 개발과 현실적인 취업 지원 방안을 통한 일자리를 통한 사회통합 방안이 모색되어야 한다. 상기의 연구결과를 토대로 다음과 같은 결혼이민자 취업지원이 필요하다.

첫째, 결혼이민자를 대상으로 한 체계적인 취업지원 시스템의 구축 과 한국어 교육의 강화가 필요하다.

둘째, 취업지원에 있어, 여성결혼 이민자의 개인적 특성 및 출신국별 인적자본의 고려가 필요하다.

셋째, 한국어와 더불어 이주여성의 취업의 가장 큰 걸림돌은 보육문제이므로 결혼이민자에 대한 보육제도의 개선이 필요하다.

넷째, 고용주에 대한 결혼이민자 정책지원이 필요하다.

다섯째, 지역사회를 통한 협의체 구성과 지방자치단체를 포함한 공공기관 등 노력이 요구된다.

여섯째, 농촌 결혼이주 여성 영농 교육 및 자립지원 마련 및 가족의 도움을 이끌어 내는 것이 절실하다.

마지막으로 결혼이민자 취업지원 정책에 있어 농촌형과 도시형의 분리가 요구된다.

## 2. 향후 과제

본 연구는 충남도 결혼이민자의 취업현황을 분석하고 현실에 부합하는 지원정책방안을 제시하였다. 연구방법으로는 2012년도 전국다문화가족조사 충남도 원자료분석과 결혼이민자 당사자와 관련기관 실무자를 면접조사 수행하였다. 전국다문화가족 실태조사는 3년 주기로 실시되어 왔으나 2015년에 조사된 최근 자료에서는 지역별 현황을 공개하고 있지 않아 본 연구를 위하여 부득이하게 접근 가능한 2012년 조사를 활용한 한계가 있다. 천안 소재 충남외국인주민통합지원 콜센터에서 근무하는 10명의 이주여성을 대상으로 진행되었던 면접조사 역시 조사자 선정기준으로 한국어 구사 능력과 면접 가능 여부가 고려되었다. 따라서 결혼이민자 직종의 절대 다수를 점하는 생산직 종사자는 면접조사를 수행하지 못했다. 따라서 충남도 결혼이민자 다수를 포괄하는 연구가 향후에 기다리고 있다.

뿐만 아니라 지역적인 측면에서도 피조사자의 거주지가 도시지역이 대부분이기 때문에 후속연구에서는 도시지역과 농촌지역의 특징을 파악할 수 있는 연구가 수행되어야 한다.



## 참 고 문 헌

- 고혜원(2008), 여성 결혼 이민자의 취업지원 체계화 방안, 한국직업능력개발원 연구보고서
- 김복태 · 이승현(2015), 결혼이민자 취업 역량 강화를 위한 실행방안 연구, 한국여성정책연구원 연구보고서
- 김승권 · 김유경 · 조애저(2010), 2009년 전국다문화가족실태조사, 보건복지부 · 한국보건사회연구원 연구보고서
- 김영혜(2011), 결혼 이주여성의 일의 세계와 일자리 창출의 방향, 경기여성재단 연구보고서
- 김영혜 · 손기영 · 박상희(2009), 여성결혼이민자 취업지원 방안 연구, 경기여성연구재단 연구보고서
- 성향숙(2012), 일하는 결혼이민여성의 일 지향에 관한 연구, 사회복지정책연구, vol. 39, No.4, 2012. 12. pp.331-355
- 심인선(2014), 여성결혼이민자의 적성과 능력에 맞는 취업 · 창업방안에 관한 연구, 경남발전연구원 현안 연구
- 박상우(2012), 경상북도 여성결혼이민자들의 일자리 창출방안, 대구경북연구원 연구보고서
- 우복남 배지연(2016). 충남 결혼 이주여성 생활실태와 정책방향, 충청남도 여성정책개발원 연구보고서
- 이규용 · 박성재 · 강혜정(2011), 결혼이민자의 가정과 노동시장 통합, 한국노동연구원 연구보고서
- 이규용(2012), 결혼이민자 취업지원 정책방향, 한국노동연구원, 월간 노동리뷰, 2012년 9월호 pp.74-90
- 이인재(외) 2013 여성친화적 협동조합 및 사회적기업 활성화를 통한 여성일자리 창출방안 연구
- 이창익(2009). 충남 결혼이민자를 위한 효과적인 일자리 연계방안, 충청남도 여성정책개발원 연구보고서.
- 장명선( 2015), 다문화한부모 가족의 사회통합을 위한 지원방안 연구, 공공정책연구, 5권 4호 pp. 72-106.
- 정해숙 외(2015), 2015년 전국다문화가족실태조사, 여성가족부 · 한국여성정책연구원 연구보고서
- 충청남도 여성가족정책관실 내부자료(2017)
- 서울시(2015), 2015년 서울시 결혼이민여성 취 · 창업 지원 현황
- 경기도 뉴스포털, 2009. 8.4 : 경기도 결혼이주여성 계약직 공무원 채용
- 영남매일 · YN뉴스, 2011.4.22 : 부산시 결혼이주여성 계약직 공무원 채용
- 연합뉴스, 2015.8.28 : 안산시교육청 다문화강사관련 협약 체결

# 부 록

부록 1 여성결혼이민자 면접조사 설문지

부록 2 관련기관 실무자 면접조사 설문지

부록 3 여성결혼이민자 현황 교차분석

## <부록 1> 여성결혼이민자 대상 면접조사지

1. 귀하는 현재 어떤 직종의 일을 하고 계시나요?
2. 귀하는 한국에 오시기 전에 본국에서 일을 하신 적이 있습니까?
3. 귀하가 일을 하게 된 동기는 무엇입니까?
4. 귀하는 지금의 일을 어떻게 구하셨나요?
5. 귀하의 취업기간은?
6. 귀하가 일을 하면서 겪는 애로사항은 무엇입니까 ?
7. 귀하는 한국에서 취업교육이나 취업지원서비스를 받으신 적이 있습니까?
8. 귀하가 희망하는 취업 직종(또는 창업 직종) 은 무엇입니까?
9. 귀하가 소속한 다문화가족지원센터나 지역은 어디입니까?
10. 귀하의 국적은 어디입니까?
11. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?
12. 귀하의 본국에서의 최종 학력은? (한국어능력, 자격증 보유 유무)

## 〈부록 2〉 실무자 대상 면접조사지

1. 취(창)업관련 기관 서비스 현황
  - 취업관련 서비스의 효과
2. 서비스 전달 시 애로사항 (취업지원 서비스 애로점/문제점)
3. 서비스 보완사항
4. 실무자들이 바라 본 여성결혼이민자 취업의 특성
5. 여성결혼이민자의 취업 요구와 현실과의 불일치
6. 성공사례 본보기
7. 요구에 맞는 일자리 개발 가능성(언어와 문화자본 활용)
8. 취업희망직종

## 〈부록 3〉 여성결혼이민자의 취업현황 교차분석

### 1. 여성결혼이민자의 취업현황 교차분석

#### 1) 여성결혼이민자의 연령별 취업현황

##### (1) 연령별 일자리 교육

다음은 각 연령에 따라 일자리교육에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 32>에서 보듯이 여성결혼이민자의 연령집단 별 ‘일자리 교육’ 경험이 있다고 응답 한 비율이 가장 높은 집단은 30대로 10.5%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 40대가 10.6%, 50대가 5.7%의 높은 비율을 보이고 있다.

[표 32] 연령별 일자리 교육

(단위 : 명, %)

연령구분	일자리교육		전체
	아니오	예	
10대	5(100.0)	0(0.0)	5(100.0)
20대	280(94.6)	16(5.4)	296(100.0)
30대	223(89.2)	27(10.8)	250(100.0)
40대	143(89.4)	17(10.6)	160(100.0)
50대	50(94.3)	3(5.7)	53(100.0)
60대	17(100.0)	0(0.0)	17(100.0)
70대	3(100.0)	0(0.0)	3(100.0)
합계	721(92.0)	63(8.0)	784(100.0)

##### (2) 연령별 경제활동

다음은 각 연령에 따라 경제활동에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 33>에서 보듯이 여성결혼이민자의 연령집단 별 ‘경제활동’ 경험이 있다고 응답 한 비율이 가장 높은 집단은 60대로 76.5%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 50대가 73.6%, 40대가 70.0%의 비율로 높은 비율을 보이고 있다.

[표 33] 연령별 경제활동

(단위 : 명, %)

연령구분	경제활동여부		전체
	일하였다	일하지 않았다	
10대	1(20)	4(80)	5(100)
20대	106(35.8)	190(64.2)	296(100)
30대	127(50.8)	123(49.2)	250(100)
40대	112(70)	48(30)	160(100)
50대	39(73.6)	14(26.4)	53(100)
60대	13(76.5)	4(23.5)	17(100)
70대	1(33.3)	2(66.7)	3(100)
합계	399(50.9)	385(49.1)	784(100)

### (3) 연령별 직업현황

다음은 각 연령에 따라 직업분포에 대한 현황을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 34>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직업현황’ 있어서 각 직업별로 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 40대 및 50대에서 전문가 및 관련종사자 비중이 각각 9.4%로 가장 높은 비중을 보이며, 사무종사자에 있어서는 60대가 11.8%, 서비스종사자는 50대가 20.8%, 판매종사자의 경우 50대가 5.7%, 농림어업숙련종사자의 경우 60대가 23.5%, 장치기계 조작 및 조립종사자자의 경우 40대가 6.9%, 단순노무자의 경우 60대에서 35.3%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

특히, 무직의 비율이 가장 높는데 그 중에서 20대의 64.2%가 직업을 갖지 못한 것으로 나타나 다른 연령집단에 비하여 상당히 높은 비율을 보이고 있다.

[표 34] 연령별 직업

(단위 : 명, %)

연령 구분	직업									전체
	무직	전문 가 및 관련 종사 자	사무 종사 자	서비 스종 사자	판매 종사 자	농림 어업 숙련 종사 자	기능 원 및 관련 기능 종사 자	장치 기계 조작 및 조립 종사 자	단순 노무 자	
10대	4(80)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(20)	5 (100)
20대	190 (64.2)	10 (3.4)	2(0.7)	11 (3.7)	7 (2.4)	14 (4.7)	6(2)	19 (6.4)	37 (12.5)	296 (100)
30대	123 (49.2)	25 (10)	7(2.8)	26 (10.4)	12 (4.8)	7(2.8)	7(2.8)	16 (6.4)	27 (10.8)	250 (100)
40대	47 (29.4)	15 (9.4)	3(1.9)	25 (15.6)	7(4.4)	19 (11.9)	5(3.1)	11 (6.9)	28 (17.5)	160 (100)
50대	13 (24.5)	5(9.4)	0(0)	11 (20.8)	3(5.7)	7 (13.2)	0(0)	0(0)	14 (26.4)	53 (100)
60대	4 (23.5)	0(0)	2 (11.8)	0(0)	0(0)	4 (23.5)	0(0)	1(5.9)	6 (35.3)	17 (100)
70대	2 (66.7)	0(0)	0(0)	1 (33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3 (100)
합계	383 (48.9)	55(7)	14 (1.8)	74 (9.4)	29 (3.7)	51 (6.5)	18 (2.3)	47(6)	113 (14.4)	784 (100)

#### (4) 연령별 고용형태

다음은 각 연령에 따른 고용형태를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 35>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘고용형태’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 40대의 경우 상용근로자의 비율이 가장 높으며 21.3%로 가장 높은 비중을 보이며, 임시근로자의 경우 50대가 34.0%, 일용근로자의 경우 60대가 17.6%, 무급가족종사자의 경우 60대가 17.6%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

분석결과를 통해 보았을 때, 충남의 경우 여성결혼이민자가 고령일수록 고용형태가 보다 열악한 것으로 나타나고 있다.

[표 35] 연령별 고용형태

(단위 : 명, %)

연령 구분	고용형태							전체
	무직	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 지영업자	고용원이 없는 자영 업자	무급 가족 종사자	
10대	4 (80)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(20)	5(100)
20대	190 (64.2)	27(9.1)	33(11.1)	21(7.1)	0(0)	5(1.7)	20(6.8)	296 (100)
30대	123 (49.2)	40(16)	43(17.2)	15(6)	3(1.2)	9(3.6)	17(6.8)	250 (100)
40대	47 (29.4)	34 (21.3)	33 (20.6)	10(6.3)	3(1.9)	10(6.3)	23 (14.4)	160 (100)
50대	13 (24.5)	8(15.1)	18(34)	5(9.4)	0(0)	2(3.8)	7(13.2)	53(100)
60대	4(23.5)	3(17.6)	3(17.6)	3(17.6)	0(0)	1(5.9)	3(17.6)	17(100)
70대	2(66.7)	0(0)	1(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(100)
합계	383 (48.9)	112 (14.3)	131 (16.7)	54(6.9)	6(0.8)	27(3.4)	71(9.1)	784 (100)

#### (5) 연령별 평균임금

다음은 각 연령에 따른 지난 3개월 간 평균임금을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 36>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘3개월 간 평균임금’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 50대의 경우 50만원 미만의 임금을 받는 비율이 33.3%로 가장 높은 비중을 보이며, 50-100만원 미만의 경우 60대가 29.4%, 100-150만원 미만의 경우 50대가 24.5%, 150-200만원 미만 경우 40대가 8.1%, 200-250만원 미만의 경우 60대가 5.9%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.



[표 36] 연령별 평균임금

(단위 : 명, %)

연령 구분	평균임금										전체
	무급	50 만원 미만	50- 100 만원 미만	100- 150 만원 미만	150- 200 만원 미만	200- 250 만원 미만	250- 300 만원 미만	350- 400 만원 미만	400- 450 만원 미만	450- 500 만원 미만	
10대	4(80)	1 (20)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	5 (100)
20대	190 (64.2)	33 (11.1)	38 (12.8)	28 (9.5)	3(1)	3(1)	1(0.3)	0(0)	0(0)	0(0)	296 (100)
30대	123 (49.2)	28 (11.2)	49 (19.6)	39 (15.6)	8(3.2)	1(0.4)	1(0.4)	1(0.4)	0(0)	0(0)	250 (100)
40대	47 (29.4)	27 (16.9)	33 (20.6)	36 (22.5)	13 (8.1)	2(1.3)	1(0.6)	0(0)	1(0.6)	0(0)	160 (100)
50대	13 (24.5)	12 (22.6)	11 (20.8)	13 (24.5)	3(5.7)	1(1.9)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	53 (100)
60대	4 (23.5)	4 (23.5)	5 (29.4)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	0(0)	0(0)	0(0)	1(5.9)	17 (100)
70대	2 (66.7)	1 (33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3 (100)
합계	383 (48.9)	106 (13.5)	136 (17.3)	117 (14.9)	28 (3.6)	8(1)	3 (0.4)	1(0.1)	1(0.1)	1(0.1)	784 (100)

#### (6) 연령별 직장 내 어려운 점 인식

다음은 각 연령에 따른 직장 내 어려운 점에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 37>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직장 내 어려운 점 인식’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 60대의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 61.5%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘한국말로 대화하기 어려움’은 10대를 제외하고 20대에서 24.5%, ‘힘들고 위험한 일’은 50대에서 10%, ‘일하는 시간이 너무 길다’는 50대에서 22.5%, ‘돈을 조금 받음’은 30대가 14.2%, ‘직장상사나 동료와의 문제’는 50대에서 5.0%, ‘외국사람에 대한 차별’은 60대에서 15.4%, ‘자녀양육’은 30대에서 7.1%, ‘집안일과 병행하기 어려움’은 20대가 14.2%, 마지막으로 기타는 60대에서 7.7%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.

[표 37] 연령별 직장 내 어려운 점

(단위 : 명, %)

연령 구분	직장에서의 어려움										전체
	별로 어려 움이 없음	한국 말로 대화 하기 어려 움	힘들 고 위험 한 일	일하 는 시간 이 너무 길다	돈을 조금 받음	직장 상사 나 동료 와의 문제	외국 사람 에 대한 차별	자녀 양육	집안 일과 병행 하기 어려 움	기타	
10대	0(0)	1 (100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (100)
20대	21 (19.8)	26 (24.5)	6 (5.7)	13 (12.3)	11 (10.4)	2 (1.9)	4 (3.8)	7 (6.6)	15 (14.2)	1 (0.9)	106 (100)
30대	38 (29.9)	25 (19.7)	5 (3.9)	13 (10.2)	18 (14.2)	3 (2.4)	1 (0.8)	9 (7.1)	15 (11.8)	0(0)	127 (100)
40대	29 (25.7)	20 (17.7)	9(8)	11 (9.7)	13 (11.5)	3 (2.7)	6 (5.3)	7 (6.2)	15 (13.3)	0(0)	113 (100)
50대	8 (20)	7 (17.5)	4(10)	9 (22.5)	3 (7.5)	2(5)	2(5)	0(0)	3 (7.5)	2(5)	40 (100)
60대	8 (61.5)	0(0)	0(0)	2 (15.4)	0(0)	0(0)	2 (15.4)	0(0)	0(0)	1 (7.7)	13 (100)
70대	1 (100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (100)
전체	105 (26.2)	79 (19.7)	24 (6)	48 (12)	45 (11.2)	10 (2.5)	15 (3.7)	23 (5.7)	48 (12)	4(1)	401 (100)

#### (7) 연령별 취업의사

다음은 각 연령에 따른 향후 취업의사를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다.. 다음 <표 38>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘향후 취업의사’에 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 20대의 경우 92.1%가 향후 취업의사가 있는 것으로 나타났으며 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어 40대가 91.5%, 30대가 89.4%로 높은 비중을 보임. 이에 반해 50대, 60대, 70대의 경우 향후 취업의사가 높지 않은 것으로 나타났다.

[표 38] 연령별 취업의사

(단위 : 명, %)

연령구분	향후취업의사		전체
	예	아니오	
10대	3(75)	1(25)	4(100)
20대	175(92.1)	15(7.9)	190(100)
30대	110(89.4)	13(10.6)	123(100)
40대	43(91.5)	4(8.5)	47(100)
50대	9(69.2)	4(30.8)	13(100)
60대	0(0)	4(100)	4(100)
70대	0(0)	2(100)	2(100)
합계	340(88.8)	43(11.2)	383(100)

#### (8) 연령별 일(취업)하지 않은 이유

다음은 각 연령에 따른 일(취업)하지 않은 이유에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 39>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘일(취업하지) 않은 이유’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 60대의 경우 ‘현재 일하고 싶지 않아서’는 응답이 11.8%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘적성에 맞는 일자리를 찾지 못해서’는 20대에서 2.4%, ‘원하는 임금수준, 근로조건 of 일자리가 없어서’는 40대에서 3.1%, ‘집안일을 돌볼 사람이 없어서’는 40대에서 5.0%, ‘자녀 양육 때문에’는 20대가 41.2%, ‘한국말이 서툴러서’는 10대를 제외하고 20대에서 5.1%, ‘배우자나 가족의 반대’는 50대에서 1.9%, ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’ 그 비율이 극히 낮지만 30대에서 0.8%, ‘건강이 안 좋아서’는 70대가 66.2%, ‘임신 중이어서’는 20대가 8.8%, 마지막으로 기타는 10대를 제외하고 60대에서 5.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.

[표 39] 연령별 일(취업)하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

연령 구분	일하지 않는 이유											전체
	현재 일 (취 업) 하고 싶지 않아 서	적성 에 맞는 일자 리를 찾지 못해 서	원하 는 임금 수준 , 근로 조건 의 알자 리가 없어 서	집안 일을 돌볼 사람 이 없어 서	자녀 양육 때문 에	한국 말이 서툴 러서	배우 자나 가족 의 반대	교육 ,기 술 경험 이 부족 해	건강 이 안좋 아서	임신 중이 어서	기타	
10대	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(40)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(40)	5 (100)
20대	8 (2.7)	7 (2.4)	0(0)	2 (0.7)	122 (41.2)	15 (5.1)	4 (1.4)	1 (0.3)	2 (0.7)	26 (8.8)	3(1)	236 (100)
30대	4 (1.6)	4 (1.6)	4 (1.6)	11 (4.4)	69 (27.6)	10(4)	2 (0.8)	2 (0.8)	2 (0.8)	11 (4.4)	4 (1.6)	250 (100)
40대	2 (1.3)	3 (1.9)	5 (3.1)	8(5)	18 (11.3)	4 (2.5)	2 (1.3)	0(0)	3 (1.9)	0(0)	2 (1.3)	160 (100)
50대	1(1.9)	1(1.9)	1(1.9)	2 (3.8)	0(0)	0(0)	1(1.9)	0(0)	6 (11.3)	0(0)	1(1.9)	53 (100)
60대	2 (11.8)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (5.9)	0(0)	1 (5.9)	17 (100)
70대	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (66.7)	0(0)	0(0)	3 (100)
합계	17 (2.2)	15 (1.9)	10 (1.3)	23 (2.9)	209 (26.7)	31(4)	9(1.1)	3 (0.4)	16(2)	37 (4.7)	13 (1.7)	784 (100)

## (9) 연령별 구직의 어려움 인식

### ① 연령별 서툰 한국어 실력

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘서툰 한국어 실력’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 40>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘서툰 한국어실력’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 20대가 43.6%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 한국어 실력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 30대가 34.5%, 40대가 32.5%, 50대가 24.5%의 비율을 보이고 있음. 이에 반해 50대, 60대, 70대의 경우 한국어실력이 취업의 장애로 답한 비율은 높지 않다.

[표 40] 연령별 서툰 한국어 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	서툰 한국어		전체
	아니오	예	
10대	2(40)	3(60)	5(100)
20대	167(56.4)	129(43.6)	296(100)
30대	164(65.6)	86(34.4)	250(100)
40대	108(67.5)	52(32.5)	160(100)
50대	40(75.5)	13(24.5)	53(100)
60대	16(94.1)	1(5.9)	17(100)
70대	3(100)	0(0)	3(100)
합계	500(63.8)	284(36.2)	784(100)

### ② 연령별 경력부족

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력부족’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 41>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 40대가 22.5%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 경력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 30대가 19.6%, 40대가 32.5%, 20대가 17.6%의 비율을 보이고 있다.

[표 41] 연령별 경력부족 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	경력부족		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	244(82.4)	52(17.6)	296(100)
30대	201(80.4)	49(19.6)	250(100)
40대	124(77.5)	36(22.5)	160(100)
50대	46(86.8)	7(13.2)	53(100)
60대	16(94.1)	1(5.9)	17(100)
70대	3(100)	0(0)	3(100)
합계	639(81.5)	145(18.5)	784(100)

### ③ 연령별 일자리부족

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘일자리 부족’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 42>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘일자리 부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 70대를 제외하고 40대, 30대가 각각 29.4%, 23.4%의 비율로 구직에서의 어려움의 이유를 일자리부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 20대가 25.0%, 60대가 17.6%의 비율로 응답하고 있다.

[표 42] 연령별 일자리부족 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	일자리부족		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	222(75)	74(25)	296(100)
30대	179(71.6)	71(28.4)	250(100)
40대	113(70.6)	47(29.4)	160(100)
50대	42(79.2)	11(20.8)	53(100)
60대	14(82.4)	3(17.6)	17(100)
70대	2(66.7)	1(33.3)	3(100)
합계	577(73.6)	207(26.4)	784(100)

#### ④ 연령별 자격증 불인정

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘자격증 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 43>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘자격증 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

자격증 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식은 높지 않으나 그 중에서 40대, 60대가 각각 6.3%, 5.9%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 43] 연령별 자격증 불인정 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	자격증 불인정		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	282(95.3)	14(4.7)	296(100)
30대	237(94.8)	13(5.2)	250(100)
40대	150(93.8)	10(6.3)	160(100)
50대	52(98.1)	1(1.9)	53(100)
60대	16(94.1)	1(5.9)	17(100)
70대	3(100)	0(0)	3(100)
합계	745(95)	39(5)	784(100)

##### ⑤ 연령별 경력 불인정

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 44>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

경력 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식 역시 높지 않으나 그 중에서 40대, 30대가 각각 9.4%, 7.6%의 비율로 높게 나타나고 있다.



[표 44] 연령별 경력 불인정 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	경력 불인정		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	290(98)	6(2)	296(100)
30대	231(92.4)	19(7.6)	250(100)
40대	145(90.6)	15(9.4)	160(100)
50대	50(94.3)	3(5.7)	53(100)
60대	17(100)	0(0)	17(100)
70대	3(100)	0(0)	3(100)
합계	741(94.5)	43(5.5)	784(100)

#### ⑥ 연령별 가족 및 친구의 부재이유

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘가족 및 친구의 부재’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 45>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘가족 및 친구의 부재’를 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

연령별 가족 및 친구의 부재로 인하여 취업이 어렵다는 인식 역시도 높지 않으나 그 중에서 30대, 20대가 각각 6.4%, 5.4%의 비율로 높게 나타났다.

[표 45] 연령별 가족 및 친구의 부재 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	가족 및 친구 부재		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	280(94.6)	16(5.4)	296(100)
30대	234(93.6)	16(6.4)	250(100)
40대	153(95.6)	7(4.4)	160(100)
50대	51(96.2)	2(3.8)	53(100)
60대	17(100)	0(0)	17(100)
70대	3(100)	0(0)	3(100)
합계	743(94.8)	41(5.2)	784(100)

## ⑦ 연령별 외국인 차별

다음은 각 연령에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘외국인 차별’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 46>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘외국인 차별’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 70대를 제외하고 50대, 40대가 각각 17.0%, 15.0%의 비율로 구직에서의 어려움의 이유를 외국인차별로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 20대가 10.8%의 비율을 보이고 있다.

[표 46] 연령별 외국인 차별 인식

(단위 : 명, %)

연령구분	외국인차별		전체
	아니오	예	
10대	5(100)	0(0)	5(100)
20대	264(89.2)	32(10.8)	296(100)
30대	218(87.2)	32(12.8)	250(100)
40대	136(85)	24(15)	160(100)
50대	44(83)	9(17)	53(100)
60대	17(100)	0(0)	17(100)
70대	2(66.7)	1(33.3)	3(100)
합계	686(87.5)	98(12.5)	784(100)

## 2) 여성결혼이민자의 교육수준별 취업실태

### (1) 교육수준별 일자리 교육

다음은 교육수준에 따라 일자리교육에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 47>에서 보듯이 여성결혼이민자의 교육수준 별 ‘일자리 교육’ 경험이 있다고 응답한 비율이 가장 높은 집단은 대학졸(4년제 이상)이 12.0%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 대학졸(4년제 미만)이 8.9%, 고졸이 8.6%로 높은 비율을 보이고 있다.

[표 47] 교육수준별 일자리교육

(단위 : 명, %)

교육수준	일자리교육		전체
	아니오	예	
무학	16(100)	0(0)	16(100)
초졸이하	68(94.4)	4(5.6)	72(100)
중졸	154(93.9)	10(6.1)	164(100)
고졸	296(91.4)	28(8.6)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	92(91.1)	9(8.9)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	81(88)	11(12)	92(100)
대학원이상	14(93.3)	1(6.7)	15(100)
합계	721(92)	63(8)	784(100)

## (2) 교육수준별 경제활동

다음은 교육수준에 따라 경제활동에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 48>에서 보듯이 여성결혼이민자의 교육수준 별 ‘경제활동’ 경험이 있다고 응답 한 비율이 가장 높은 집단은 대학원이상의 교육을 받은 집단이 73.3%의 비율을 보이고 있다. 그 뒤를 이어 대학교졸(4년제 이상)이 56.5%, 중졸이 54.9%의 비율로 높은 비율을 보이고 있다.

[표 48] 교육수준별 경제활동

(단위 : 명, %)

교육수준	경제활동여부		전체
	예	아니오	
무학	3(18.8)	13(81.3)	16(100)
초졸이하	38(52.8)	34(47.2)	72(100)
중졸	90(54.9)	74(45.1)	164(100)
고졸	161(49.7)	163(50.3)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	44(43.6)	57(56.4)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	52(56.5)	40(43.5)	92(100)
대학원이상	11(73.3)	4(26.7)	15(100)
합계	399(50.9)	385(49.1)	784(100)

### (3) 교육수준별 직업

다음은 교육수준별 직업분포에 대한 현황을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 49>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직업현황’ 있어서 각 직업별로 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 전문가 및 관련종사자의 경우 대학원생 이상의 비중이 60.0%로 가장 높으며, 사무종사자에 있어서도 역시 대학원생 이상이 13.3%, 서비스종사자는 고졸집단이 10.8%, 판매종사자의 경우 역시도 고졸집단이 5.2%, 농림어업숙련종사자의 경우 초졸 이하가 12.5%, 장치기계 조작 및 조립 종사자의 경우 역시 초졸 이하가 9.7%, 단순노무자의 경우도 초졸 이하가 19.4%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

[표 49] 교육수준별 직업

(단위 : 명, %)

교육수준	직업									전체
	무직	전문가 및 관련 종사 자	사무 종사 자	서비 스종 사자	판매 종사 자	농림 어업 숙련 종사 자	기능 및 관련 기능 종사 자	장치 기계 조작 및 조립 종사 자	단순 노무 자	
무학	13 (81.3)	0(0)	0(0)	1(6.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (12.5)	16 (100)
초졸 이하	34 (47.2)	0(0)	0(0)	5(6.9)	2(2.8)	9(12.5)	1(1.4)	7(9.7)	14 (19.4)	72 (100)
중졸	74 (45.1)	1(0.6)	0(0)	23(14)	5(3)	12(7.3)	5(3)	13(7.9)	31 (18.9)	164 (100)
고졸	162 (50)	7(2.2)	7(2.2)	35 (10.8)	17(5.2)	21(6.5)	9(2.8)	21(6.5)	45 (13.9)	324 (100)
대학졸 (4년제 미만)	57 (56.4)	13 (12.9)	2(2)	4(4)	1(1)	5(5)	2(2)	5(5)	12 (11.9)	101 (100)
대학교 졸(4년 제 이상)	40 (43.5)	25 (27.2)	3(3.3)	6(6.5)	4(4.3)	3(3.3)	1(1.1)	1(1.1)	9(9.8)	92 (100)
대학원 이상	3(20)	9(60)	2(13.3)	0(0)	0(0)	1(6.7)	0(0)	0(0)	0(0)	15 (100)
합계	383 (48.9)	55(7)	14(1.8)	74(9.4)	29(3.7)	51(6.5)	18(2.3)	47(6)	113 (14.4)	784 (100)

#### (4) 교육수준별 고용형태

다음은 교육수준에 따른 고용형태를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 50>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘고용형태’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대학원이상의 집단에서 상용근로자의 비율이 33.3%로 가장 높은 비중을 보이며, 임시근로자의 경우 역시도 대학원 이상이 33.3%, 일용근로자의 경우 초졸 이하가 19.4%, 고용원이 있는 자영업자에 있어서는 중졸이 1.2%로, 고용원이 없는 자영업자는 고졸이 3.4%, 무급가족종사자의 경우 초졸이하 13.9%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

분석결과를 통해 보았을 때, 학력이 높을수록 고용형태가 더 나은 것으로 나타난다.

[표 50] 교육수준별 고용형태

(단위 : 명, %)

교육 수준	고용형태							전체
	무직	상용근 로자	임시근 로자	일용근 로자	고용원 이 있는 자영업 자	고용원 이 없는 자영업 자	무급가 족종사 자	
무학	13(81.3)	1(6.3)	0(0)	2(12.5)	0(0)	0(0)	0(0)	16(100)
초졸 이하	34(47.2)	8(11.1)	5(6.9)	14(19.4)	0(0)	1(1.4)	10(13.9)	72(100)
중졸	74(45.1)	25(15.2)	27(16.5)	18(11)	2(1.2)	3(1.8)	15(9.1)	164(100)
고졸	162(50)	47(14.5)	51(15.7)	16(4.9)	2(0.6)	11(3.4)	35(10.8)	324(100)
대학졸 (4년제 미만)	57(56.4)	12(11.9)	17(16.8)	2(2)	2(2)	6(5.9)	5(5)	101(100)
대학교 졸 (4년제 이상)	40(43.5)	14(15.2)	26(28.3)	2(2.2)	0(0)	5(5.4)	5(5.4)	92(100)
대학원 이상	3(20)	5(33.3)	5(33.3)	0(0)	0(0)	1(6.7)	1(6.7)	15(100)
합계	383 (48.9)	112(14.3)	131(16.7)	54(6.9)	6(0.8)	27(3.4)	71(9.1)	784(100)

### (5) 교육수준별 평균임금

다음은 교육수준에 따라 지난 3개월 간 평균임금을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 51>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘3개월 간 평균임금’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 초졸 이하의 경우 50만원 미만의 임금을 받는 비율이 22.2%로 가장 높은 비중을 보이며, 50-100만원 미만의 경우 대학교졸(4년제 이상)이 21.7%, 100-150만원 미만의 경우 대학원 이상이 26.7%, 150-200만원 미만 경우 대학교졸(4년제 이상)이 6.51%, 200만원 이상의 경우 대학원 이상이 가장 높은 비율을 보이고 있다.

[표 51] 교육수준별 평균임금

(단위 : 명, %)

교육 수준	평균임금										전체
	무급	50만 원 미만	50- 100 만원 미만	100 - 150 만원 미만	150 -20 0만 원 미만	200 - 250 만원 미만	250 - 300 만원 미만	350 - 400 만원 미만	400 - 450 만원 미만	450 - 500 만원 미만	
무학	13 (81.3)	0(0)	2 (12.5)	1(6.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	16 (100)
초졸 이하	34 (47.2)	16 (22.2)	12 (16.7)	9 (12.5)	0(0)	0(0)	1(1.4)	0(0)	0(0)	0(0)	72 (100)
중졸	74 (45.1)	23(14)	29 (17.7)	29 (17.7)	6(3.7)	1(0.6)	1(0.6)	1(0.6)	0(0)	0(0)	164 (100)
고졸	162 (50)	46 (14.2)	53 (16.4)	45 (13.9)	14 (4.3)	4(1.2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	324 (100)
대학교졸 (4년제 미만)	57 (56.4)	9(8.9)	17 (16.8)	14 (13.9)	2(2)	2(2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	101 (100)
대학교졸 (4년제 이상)	40 (43.5)	10 (10.9)	20 (21.7)	15 (16.3)	6 (6.5)	1(1.1)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	92 (100)
대학원 이상	3(20)	2 (13.3)	3(20)	4 (26.7)	0(0)	0(0)	1(6.7)	0(0)	1(6.7)	1(6.7)	15 (100)
합계	383 (48.9)	106 (13.5)	136 (17.3)	117 (14.9)	28 (3.6)	8(1)	3 (0.4)	1(0.1)	1(0.1)	1(0.1)	784 (100)

(6) 교육수준별 직장 내 어려운 점 인식

다음은 교육수준에 따른 직장 내 어려운 점에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 52>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직장 내 어려운 점 인식’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대학교졸(4년제 이상)의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 40.4%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘한국말로 대화하기 어려움’은 무학에서 33.3%, ‘힘들고 위험한 일’은 중졸에서 11.1%, ‘일하는 시간이 너무 길다’는 중졸에서 20.0%, ‘돈을 조금 받음’은 무학에서 33.3%, ‘직장상사나 동료와의 문제’, ‘외국사람에 대한 차별’은 대학원이상에서 각각 8.3%, ‘자녀양육’은 대학졸(4년제 미만)에서 11.4%, ‘집안일과 병행하기 어려움’은 대학원 이상이 16.7%, 마지막으로 기타는 초졸이하에서 2.6%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.

[표 52] 교육수준별 직장 내 느낀 어려움

(단위 : 명, %)

교육 수준	직장 내 느낀 어려움										
	별로 어려움이 없음	한국 말로 대화 하기 어려움	힘들 고 위험 한 일	일하 는 시간 이 너무 길다	돈을 조금 받음	직장 상사 나 동료 와의 문제	외국 사람 에 대한 차별	자녀 양육	집안 일과 병행 하기 어려움	기타	전체
무학	0(0)	1 (33.3)	0(0)	0(0)	1 (33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (33.3)	0(0)	3(100)
초졸 이하	10 (26.3)	9 (23.7)	4 (10.5)	4 (10.5)	1(2.6)	0(0)	3(7.9)	1(2.6)	5 (13.2)	1(2.6)	38 (100)
중졸	19 (21.1)	14 (15.6)	10 (11.1)	18(20)	8(8.9)	2(2.2)	2(2.2)	6(6.7)	10 (11.1)	1(1.1)	90 (100)
고졸	40 (24.7)	34(21)	6(3.7)	21(13)	21(13)	3(1.9)	8(4.9)	9(5.6)	18 (11.1)	2(1.2)	162 (100)
대학 졸 (4년제 미만)	12 (27.3)	5(11.4)	3(6.8)	5(11.4)	5(11.4)	2(4.5)	1(2.3)	5(11.4)	6 (13.6)	0(0)	44 (100)
대학 교졸 (4년제 이상)	21 (40.4)	15 (28.8)	1(1.9)	0(0)	6(11.5)	2(3.8)	0(0)	1(1.9)	6(11.5)	0(0)	52 (100)
대학 원이 상	3(25)	1(8.3)	0(0)	0(0)	3(25)	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	2(16.7)	0(0)	12 (100)
합계	105 (26.2)	79 (19.7)	24(6)	48(12)	45 (11.2)	10 (2.5)	15(3.7)	23 (5.7)	48(12)	4(1)	401 (100)

### (7) 교육수준별 취업의사

다음은 교육수준에 따른 향후 취업의사를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 53>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘향후 취업의사’에 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대학원 이상의 100.0%가 향후 취업의사가 있는 것으로 나타났으며 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어 무학이 92.3%, 중졸의 경우 90.5%로 높은 비중을 보이고 있다.

[표 53] 교육수준별 향후 취업의사

(단위 : 명, %)

교육수준	향후 취업의사		전체
	예	아니오	
무학	12(92.3)	1(7.7)	13(100)
초졸이하	29(85.3)	5(14.7)	34(100)
중졸	67(90.5)	7(9.5)	74(100)
고졸	145(89.5)	17(10.5)	162(100)
대학졸(4년제 미만)	51(89.5)	6(10.5)	57(100)
대학교졸(4년제 이상)	33(82.5)	7(17.5)	40(100)
대학원이상	3(100)	0(0)	3(100)
합계	340(88.8)	43(11.2)	383(100)

### (8) 교육수준별 일(취업)하지 않은 이유

다음은 교육수준에 따른 일(취업)하지 않은 이유에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 54>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘일(취업하지) 않은 이유’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 중졸의 경우 ‘현재 일하고 싶지 않아서’는 응답이 3.0%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘적성에 맞는 일자리를 찾지 못해서’는 중졸에서 3.0%, ‘원하는 임금수준, 근로조건 of 일자리가 없어서’는 대학원이상에서 6.7%, ‘집안일을 돌볼 사람이 없어서’는 고졸에서 4.6%, ‘자녀 양육 때문에’는 무학이 43.8%, ‘한국말이 서툴러서’ 역시 무학에서 12.5%, ‘배우자나 가족의 반대’는 초졸 이하에서 2.8%, ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’ 그 비율이 극히 낮지만 대학교졸(4년제 이상)에서 1.1%, ‘건강이 안 좋아서’는 무학에서 12.5%, ‘임신 중이어서’ 역시 무학에서 12.5%, 마지막으로 기타는 대학교졸(4년제 이상)에서 4.3%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.



[표 54] 교육수준별 일(취업)하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

교육 수준	일하지 않는 이유											전체
	현재 일 (취 업) 하고 싶지 않아 서	적성 에 맞는 일자 리를 찾지 못해 서	원하 는 임금 수준 , 근로 조건 의 알자 리가 없어 서	집안 일을 돌볼 사람 이 없어 서	자녀 양육 때문 에	한국 말이 서툴 러서	배우 자나 가족 의 반대	교육 , 기술 , 경험 이 부족 해	건강 이 안좋 아서	임신 중이 어서	기타	
무학	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	7 (43.8)	2 (12.5)	0(0)	0(0)	2 (12.5)	2 (12.5)	0(0)	16 (100)
초졸 이하	2 (2.8)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	17 (23.6)	2 (2.8)	2 (2.8)	0(0)	4 (5.6)	4 (5.6)	0(0)	72 (100)
중졸	5 (3)	5(3)	1 (0.6)	2 (1.2)	40 (24.4)	7 (4.3)	2 (1.2)	1 (0.6)	1 (0.6)	4 (2.4)	6 (3.7)	164 (100)
고졸	7 (2.2)	7 (2.2)	3 (0.9)	15 (4.6)	87 (26.9)	14 (4.3)	3 (0.9)	1 (0.3)	6 (1.9)	16 (4.9)	3 (0.9)	324 (100)
대학 졸(4 년제 미만)	1(1)	2(2)	2(2)	3(3)	34 (33.7)	5(5)	1(1)	0(0)	2(2)	7 (6.9)	0(0)	101 (100)
대학 교졸 (4년 제 이상)	2 (2.2)	0(0)	2 (2.2)	2 (2.2)	22 (23.9)	1 (1.1)	1 (1.1)	1 (1.1)	1 (1.1)	4 (4.3)	4 (4.3)	92 (100)
대학 원 이상	0(0)	0(0)	1 (6.7)	0(0)	2 (13.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	15 (100)
합계	17 (2.2)	15 (1.9)	10 (1.3)	23 (2.9)	209 (26.7)	31 (4)	9 (1.1)	3 (0.4)	16 (2)	37 (4.7)	13 (1.7)	784 (100)

## (9) 교육수준별 구직의 어려움 인식

### ① 교육수준별 서툰 한국어 실력

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘서툰 한국어 실력’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 55>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘서툰 한국어실력’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 중졸집단의 경우 40.2%가 구직에서의 어려움의 이유를 한국어 실력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 대학졸(4년제 미만)이 38.6%, 무학이 37.5%의 비율을 보이고 있다.

[표 55] 교육수준별 서툰 한국어 실력 인식

(단위 : 명, %)

교육수준	서툰한국어		전체
	아니오	예	
무학	10(62.5)	6(37.5)	16(100)
초졸이하	48(66.7)	24(33.3)	72(100)
중졸	98(59.8)	66(40.2)	164(100)
고졸	208(64.2)	116(35.8)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	62(61.4)	39(38.6)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	62(67.4)	30(32.6)	92(100)
대학원이상	12(80)	3(20)	15(100)
합계	500(63.8)	284(36.2)	784(100)

### ② 교육수준별 경력부족

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력부족’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 56>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 고졸의 경우 21.9%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 경력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 대학졸(4년제 미만)이 19.6%, 대학교졸(4년제 이상)이 17.4%의 비율을 보이고 있다.

[표 56] 교육수준별 경력부족 인식

(단위 : 명, %)

교육수준	경력부족		전체
	아니오	예	
무학	14(87.5)	2(12.5)	16(100)
초졸이하	61(84.7)	11(15.3)	72(100)
중졸	140(85.4)	24(14.6)	164(100)
고졸	253(78.1)	71(21.9)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	82(81.2)	19(18.8)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	76(82.6)	16(17.4)	92(100)
대학원이상	13(86.7)	2(13.3)	15(100)
합계	639(81.5)	145(18.5)	784(100)

### ③ 교육수준별 일자리부족

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘일자리 부족’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 57>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘일자리 부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 고졸 29.6%가 구직의 어려움에서 일자리부족을 답하고 있으며 그 뒤를 이어 대학교졸(4년제 이상)이 27.2%, 초졸 이하가 26.4%의 비율로 응답하고 있다.

[표 57] 교육수준별 일자리부족 인식

(단위 : 명, %)

교육수준	일자리부족		전체
	아니오	예	
무학	14(87.5)	2(12.5)	16(100)
초졸이하	53(73.6)	19(26.4)	72(100)
중졸	123(75)	41(25)	164(100)
고졸	228(70.4)	96(29.6)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	80(79.2)	21(20.8)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	67(72.8)	25(27.2)	92(100)
대학원이상	12(80)	3(20)	15(100)
합계	577(73.6)	207(26.4)	784(100)

#### ④ 교육수준별 자격증 불인정

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘자격증 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 58>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘자격증 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

자격증 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식은 높지 않으나 그 중에서 대학교졸(4년제 미만), 대학교졸(4년제 이상)이 각각 8.9%, 7.6%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 58] 교육수준별 자격증 불인정 인식

(단위 : 명, %)

불인정	자격증불인정		전체
	아니오	예	
무학	16(100)	0(0)	16(100)
초졸이하	71(98.6)	1(1.4)	72(100)
중졸	158(96.3)	6(3.7)	164(100)
고졸	308(95.1)	16(4.9)	324(100)
대학교졸(4년제 미만)	92(91.1)	9(8.9)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	85(92.4)	7(7.6)	92(100)
대학원이상	15(100)	0(0)	15(100)
합계	745(95)	39(5)	784(100)

#### ⑤ 교육수준별 경력 불인정

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 59>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

경력 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식의 경우 대학원 이상이 20.0%로 가장 높게 나타나며, 그 뒤를 이어 대학교졸(4년제 미만)이 10.9%, 대학교졸(4년제 이상)이 7.6%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 59] 교육수준별 경력 불인정 인식

(단위 : 명, %)

합계	경력불인정		전체
	아니오	예	
무학	15(93.8)	1(6.3)	16(100)
초졸이하	72(100)	0(0)	72(100)
중졸	162(98.8)	2(1.2)	164(100)
고졸	305(94.1)	19(5.9)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	90(89.1)	11(10.9)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	85(92.4)	7(7.6)	92(100)
대학원이상	12(80)	3(20)	15(100)
합계	741(94.5)	43(5.5)	784(100)

## ⑥ 교육수준별 가족 및 친구의 부재이유

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘가족 및 친구의 부재’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 60>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘가족 및 친구의 부재’를 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

교육수준별로 볼 때, 가족 및 친구의 부재로 인하여 취업이 어렵다는 인식 역시도 높지 않으나 그 중에서 대학원생 이상이 13.3%로 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어, 고졸이 5.6%, 중졸이 5.5%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 60] 교육수준별 가족 및 친구의 부재 인식

(단위 : 명, %)

교육수준	가족 및 친구의 부재		전체
	아니오	예	
무학	16(100)	0(0)	16(100)
초졸이하	69(95.8)	3(4.2)	72(100)
중졸	155(94.5)	9(5.5)	164(100)
고졸	306(94.4)	18(5.6)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	96(95)	5(5)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	88(95.7)	4(4.3)	92(100)
대학원이상	13(86.7)	2(13.3)	15(100)
합계	743(94.8)	41(5.2)	784(100)

### ⑦ 교육수준별 외국인 차별

다음은 교육수준에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘외국인 차별’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 61>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘외국인 차별’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대학졸(4년제 미만)의 17.8%가 구직에 있어서 외국인차별로 어려움이 있다고 응답하였으며, 그 뒤를 이어 대학원생이상 13.3%, 대학교졸(4년제 이상)이 13%의 비율을 보이고 있다.

[표 61] 교육수준별 외국인차별 인식

(단위 : 명, %)

교육수준	외국인차별		전체
	아니오	예	
무학	16(100)	0(0)	16(100)
초졸이하	67(93.1)	5(6.9)	72(100)
중졸	143(87.2)	21(12.8)	164(100)
고졸	284(87.7)	40(12.3)	324(100)
대학졸(4년제 미만)	83(82.2)	18(17.8)	101(100)
대학교졸(4년제 이상)	80(87)	12(13)	92(100)
대학원이상	13(86.7)	2(13.3)	15(100)
합계	686(87.5)	98(12.5)	784(100)

## 3) 여성결혼이민자의 국적별 취업실태

### (1) 국적별 일자리 교육

다음은 국적에 따라 일자리교육에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 62>에서 보듯이 여성결혼이민자의 국적별 ‘일자리 교육’ 경험이 있다고 응답 한 비율이 가장 높은 집단은 기타를 제외하고 일본이 17.59%의 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어 우즈베키스탄이 17.4%, 동남아시아기타가 12.5%의 비율을 보이고 있다.

[표 62] 국적별 일자리 교육

(단위 : 명, %)

국적	일자리교육		전체
	아니오	예	
중국	119(90.2)	13(9.8)	132(100)
중국(한국계)	119(93)	9(7)	128(100)
대만, 홍콩	7(100)	0(0)	7(100)
일본	46(82.1)	10(17.9)	56(100)
몽골	17(100)	0(0)	17(100)
베트남	150(93.8)	10(6.3)	160(100)
필리핀	120(91.6)	11(8.4)	131(100)
태국	31(100)	0(0)	31(100)
캄보디아	62(95.4)	3(4.6)	65(100)
우즈베키스탄	19(82.6)	4(17.4)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	7(87.5)	1(12.5)	8(100)
남부아시아	3(100)	0(0)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	7(100)	2(28.6)	9(128.6)
합계	721(92)	63(8)	784(100)

## (2) 국적별 경제활동

다음은 국적에 따라 경제활동에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 63>에서 보듯이 여성결혼이민자의 국적별 ‘경제활동’ 경험이 있다고 응답 한 비율이 가장 높은 집단은 몽골이 76.5%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 중국(한국계)가 64.8%, 일본이 58.9%의 비율로 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 대만·홍콩(28.6%), 남부아시아 (33.3%), 우즈베키스탄(34.8%)은 낮은 경제활동 비율을 보이고 있다.

[표 63] 국적별 경제활동

(단위 : 명, %)

국적	경제활동여부		전체
	예	아니오	
중국	71(53.8)	61(46.2)	132(100)
중국(한국계)	83(64.8)	45(35.2)	128(100)
대만, 홍콩	2(28.6)	5(71.4)	7(100)
일본	33(58.9)	23(41.1)	56(100)
몽골	13(76.5)	4(23.5)	17(100)
베트남	70(43.8)	90(56.3)	160(100)
필리핀	59(45)	72(55)	131(100)
태국	18(58.1)	13(41.9)	31(100)
캄보디아	26(40)	39(60)	65(100)
우즈베키스탄	8(34.8)	15(65.2)	23(100)
미국, 캐나다	5(41.7)	7(58.3)	12(100)
동남아기타	4(50)	4(50)	8(100)
남부아시아	1(33.3)	2(66.7)	3(100)
서유럽/대양주	1(50)	1(50)	2(100)
기타	5(55.6)	4(44.4)	9(100)
합계	399(50.9)	385(49.1)	784(100)

### (3) 국적별 직업현황

다음은 국적에 따라 직업분포에 대한 현황을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 64>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직업현황’ 있어서 각 국적별로 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 전문가 및 관련종사자는 대만·홍콩이 28.6%로 가장 높은 비중을 보이며, 사무종사자에 있어서는 미국·캐나다가 16.7%, 서비스종사자는 중국(한국계)이 22.7%, 판매종사자의 경우 중국이 6.8%, 농림어업숙련종사자의 경우 일본이 21.4%, 기능원 및 관련기능종사자의 경우 우즈베키스탄이 4.3%, 장치기계 조작 및 조립종사자가의 경우 동남아기타가 37.5%, 단순노무자의 경우 남아시아 33.3%, 몽골이 29.4%으로 가장 높은 비중을 보이고 있다.



[표 64] 국적별 직업

(단위 : 명, %)

국적	직업									전체
	무직	전문가 및 관련종 사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련종 사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치 기계 조작및 조립 종사자	단순노 무자	
중국	60 (45.5)	11(8.3)	1(0.8)	16 (12.1)	9(6.8)	4(3)	5(3.8)	10 (7.6)	16 (12.1)	132 (100)
중국 (한국 계)	45 (35.2)	5(3.9)	5(3.9)	29 (22.7)	9(7)	11(8.6)	0(0)	4(3.1)	20 (15.6)	128 (100)
대만 홍콩	5(71.4)	2 (28.6)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	7(100)
일본	23 (41.1)	9(16.1)	2(3.6)	5(8.9)	0(0)	12(21.4)	0(0)	0(0)	5(8.9)	56 (100)
몽골	4 (23.5)	1(5.9)	2(11.8)	2(11.8)	1(5.9)	1(5.9)	0(0)	1(5.9)	5 (29.4)	17 (100)
베트 남	90 (56.3)	2(1.3)	1(0.6)	9(5.6)	4(2.5)	7(4.4)	6(3.8)	15 (9.4)	26 (16.3)	160 (100)
필리 핀	72(55)	16 (12.2)	0(0)	0(0)	3(2.3)	8(6.1)	4(3.1)	7(5.3)	21(16)	131 (100)
태국	13 (41.9)	2(6.5)	0(0)	5(16.1)	1(3.2)	2(6.5)	1(3.2)	1(3.2)	6 (19.4)	31 (100)
캄보 디아	39(60)	0(0)	0(0)	3(4.6)	2(3.1)	5(7.7)	0(0)	5(7.7)	11 (16.9)	65 (100)
우즈 베키 스탄	15 (65.2)	0(0)	0(0)	4(17.4)	0(0)	1(4.3)	1(4.3)	1(4.3)	1(4.3)	23 (100)
미국, 캐나 다	7 (58.3)	3(25)	2(16.7)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	12 (100)
동남 아기 타	4(50)	1(12.5)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3 (37.5)	0(0)	8(100)
남부 아시 아	2 (66.7)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (33.3)	3(100)
서유 럽/대 양주	0(0)	2(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(100)
기타	4 (44.4)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	0(0)	0(0)	1(11.1)	0(0)	1(11.1)	9(100)
합계	383 (48.9)	55(7)	14(1.8)	74 (9.4)	29 (3.7)	51 (6.5)	18 (2.3)	47(6)	113 (14.4)	784 (100)

#### (4) 국적별 고용형태

다음은 국적에 따른 고용형태를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 65>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘고용형태’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 상용근로자의 경우 동남아기타 비율이 37.5%로 가장 높은 비중을 보이며, 임시근로자의 경우 서유럽/대양주를 제외한 몽골이 23.05%, 일용근로자의 경우 역시 몽골이 17.6%, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자는 모두 중국(한국계)이 각각 3.9%, 마지막으로 무급가족종사자의 경우 일본이 19.6%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

[표 65] 국적별 고용형태

(단위 : 명, %)

국적	고용형태							전체
	무직	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원 이 있는 자영업 자	고용원 이 없는 자영업 자	무급가 족종사 자	
중국	60(45.5)	25(18.9)	21(15.9)	7(5.3)	0(0)	8(6.1)	11(8.3)	132(100)
중국 (한국계)	45(35.2)	13(10.2)	30(23.4)	14(10.9)	5(3.9)	5(3.9)	16(12.5)	128(100)
대만, 홍콩	5(71.4)	0(0)	1(14.3)	0(0)	0(0)	1(14.3)	0(0)	7(100)
일본	23(41.1)	6(10.7)	10(17.9)	1(1.8)	0(0)	5(8.9)	11(19.6)	56(100)
몽골	4(23.5)	4(23.5)	4(23.5)	3(17.6)	1(5.9)	1(5.9)	0(0)	17(100)
베트남	90(56.3)	25(15.6)	21(13.1)	14(8.8)	0(0)	1(0.6)	9(5.6)	160(100)
필리핀	72(55)	20(15.3)	24(18.3)	2(1.5)	0(0)	4(3.1)	9(6.9)	131(100)
태국	13(41.9)	5(16.1)	6(19.4)	2(6.5)	0(0)	0(0)	5(16.1)	31(100)
캄보 디아	39(60)	3(4.6)	6(9.2)	10(15.4)	0(0)	0(0)	7(10.8)	65(100)
우즈베 키스탄	15(65.2)	2(8.7)	3(13)	1(4.3)	0(0)	0(0)	2(8.7)	23(100)

미국,캐나다	7(58.3)	3(25)	1(8.3)	0(0)	0(0)	1(8.3)	0(0)	12(100)
동남아 기타	4(50)	3(37.5)	0(0)	0(0)	0(0)	1(12.5)	0(0)	8(100)
남부아 시아	2(66.7)	1(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(100)
서유럽/ 대양주	0(0)	1(50)	1(50)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(100)
기타	4(44.4)	1(11.1)	3(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	1(11.1)	9(100)
합계	383 (48.9)	112(14.3)	131(16.7)	54(6.9)	6(0.8)	27(3.4)	71(9.1)	784(100)

#### (5) 국적별 평균임금

다음은 국적에 따른 지난 3개월 간 평균임금을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 66>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘3개월 간 평균임금’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 일본의 경우 50만원 미만의 임금을 받는 비율이 33.3%로 가장 높은 비중을 보이며, 50-100만원 미만의 경우 몽골이 29.4%, 100-150만원 미만의 경우 역시 몽골이 24.5%, 150-200만원 미만 경우 중국이 9.1%, 200-250만원 미만의 경우 미국캐나다가 8.3%로 가장 높은 비중을 보이고 있다.

[표 66] 국적별 평균임금

(단위 : 명, %)

국적	평균임금										전체
	무급	50 만원 미만	50- 100 만원 미만	100- 150 만원 미만	150- 200 만원 미만	200 - 250 만원 미만	250 - 300 만원 미만	350 - 400 만원 미만	400 - 450 만원 미만	450 - 500 만원 미만	
중국	60 (45.5)	16 (12.1)	17 (12.9)	24 (18.2)	12 (9.1)	3 (2.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	132 (100)

중국 (한국 계)	45 (35.2)	19 (14.8)	25 (19.5)	27 (21.1)	8 (6.3)	2 (1.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	0(0)	0(0)	128 (100)
대만, 홍콩	5 (71.4)	0(0)	2 (28.6)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	7 (100)
일본	23 (41.1)	15 (26.8)	12 (21.4)	4 (7.1)	1 (1.8)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (1.8)	0(0)	56 (100)
몽골	4 (23.5)	2 (11.8)	5 (29.4)	5 (29.4)	1 (5.9)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	17 (100)
베트남	90 (56.3)	18 (11.3)	27 (16.9)	23 (14.4)	2 (1.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	160 (100)
필리핀	72 (55)	16 (12.2)	22 (16.8)	18 (13.7)	1 (0.8)	2 (1.5)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	131 (100)
태국	13 (41.9)	6 (19.4)	6 (19.4)	5 (16.1)	1 (3.2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	31 (100)
캄보 디아	39 (60)	9 (13.8)	13 (20)	3 (4.6)	0(0)	0(0)	1(1.5)	0(0)	0(0)	0(0)	65 (100)
우즈베 키스탄	15 (65.2)	2 (8.7)	3(13)	3 (13)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	23 (100)
미국, 캐나다	7 (58.3)	1 (8.3)	0(0)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (8.3)	12 (100)
동남아 기타	4 (50)	1 (12.5)	1 (12.5)	2(25)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	8 (100)
남부아 시아	2 (66.7)	0(0)	0(0)	1 (33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3 (100)
서유럽 /대양주	0(0)	0(0)	0(0)	1(50)	1(50)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (100)
기타	4 (44.4)	1 (11.1)	3 (33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (11.1)	0(0)	0(0)	0(0)	9 (100)
합계	383 (48.9)	106 (13.5)	136 (17.3)	117 (14.9)	28 (3.6)	8(1)	3 (0.4)	1 (0.1)	1 (0.1)	1 (0.1)	784 (100)

## (6) 국적별 직장 내 어려운 점 인식

다음은 국적에 따른 직장 내 어려운 점에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 67>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘직장 내 어려운 점 인식’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 미국·캐나다, 동남아기타의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 100.0%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘한국말로 대화하기 어려움’은 우즈베키스탄에서 62.5%, ‘힘들고 위험한 일’은 캄보디아에서 11.5%, ‘일하는 시간이 너무 길다’는 일본에서 18.2%, ‘돈을 조금 받음’은 태국에서 16.7%, ‘직장상사나 동료와의 문제’는 몽골에서 7.7%, ‘외국사람에 대한 차별’은 서유럽/대양주를 제외하고 중국(한국계)가 6.0%, ‘자녀양육’ 역시 중국(한국계)가 13.3%, ‘집안일과 병행하기 어려움’은 캄보디아에서 19.2%, 마지막으로 기타는 중국(한국계)가 2.4%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.

[표 67] 국적별 직장 내 느낀 어려움

(단위 : 명, %)

국적	직장 생활에서 느낀 어려움										전체
	별로 어려움이 없음	한국말로 대화하기 어려움	힘들고 위험한 일	일하는 시간이 너무 길다	돈을 조금 받음	직장상사나 동료와의 문제	외국사람에 대한 차별	자녀양육	집안일과 병행하기 어려움	기타	
중국	19 (26.4)	14 (19.4)	4 (5.6)	11 (15.3)	7 (9.7)	2 (2.8)	4 (5.6)	3 (4.2)	7 (9.7)	1(1.4)	72 (100)
중국 (한국계)	27 (32.5)	1(1.2)	5(6)	14 (16.9)	9 (10.8)	2 (2.4)	5(6)	11 (13.3)	7 (8.4)	2 (2.4)	83 (100)
대만, 홍콩	2 (100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (100)
일본	9 (27.3)	4 (12.1)	2 (6.1)	6 (18.2)	5 (15.2)	1(3)	0(0)	0(0)	6 (18.2)	0(0)	33 (100)
몽골	4 (30.8)	3 (23.1)	1 (7.7)	0(0)	2 (15.4)	1 (7.7)	0(0)	0(0)	2 (15.4)	0(0)	13 (100)

베트남	12 (17.1)	18 (25.7)	5 (7.1)	9 (12.9)	8 (11.4)	1(1.4)	3 (4.3)	5 (7.1)	9 (12.9)	0(0)	70 (100)
필리핀	11 (18.6)	20 (33.9)	3 (5.1)	6 (10.2)	6 (10.2)	1(1.7)	1(1.7)	2 (3.4)	8 (13.6)	1(1.7)	59 (100)
태국	4 (22.2)	5 (27.8)	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	1 (5.6)	0(0)	1 (5.6)	1 (5.6)	0(0)	18 (100)
캄보디아	4 (15.4)	8 (30.8)	3 (11.5)	0(0)	4 (15.4)	0(0)	1 (3.8)	1 (3.8)	5 (19.2)	0(0)	26 (100)
우즈베키스탄	1 (12.5)	5 (62.5)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(25)	0(0)	8 (100)
미국, 캐나다	5(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	5 (100)
동남아시아	4(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4 (100)
남부아시아	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100)	0(0)	1 (100)
서유럽/대양주	1(50)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(50)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (100)
기타	2 (40)	1(20)	0(0)	0(0)	1(20)	1(20)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	5 (100)
합계	105 (26.2)	79 (19.7)	24(6)	48 (12)	45 (11.2)	10 (2.5)	15 (3.7)	23 (5.7)	48 (12)	4(1)	401 (100)

#### (7) 국적별 취업의사

다음은 국적에 따른 향후 취업의사를 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 68>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘향후 취업의사’에 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 우즈베키스탄, 동남아기타, 남부아시아 등 경우 100.0%가 향후 취업의사가 있는 것으로 나타났으며 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어 태국, 캄보디아가 92.3% 높은 비중을 보임. 이에 반해 몽골이 50.0%로 상대적으로 낮은 취업의사 응답을 보이고 있다.

[표 68] 국적별 취업의사

(단위 : 명, %)

국적	향후취업의사		전체
	예	아니오	
중국	52(86.7)	8(13.3)	60(100)
중국(한국계)	37(82.2)	8(17.8)	45(100)
대만, 홍콩	4(80)	1(20)	5(100)
일본	20(87)	3(13)	23(100)
몽골	2(50)	2(50)	4(100)
베트남	81(90)	9(10)	90(100)
필리핀	66(91.7)	6(8.3)	72(100)
태국	12(92.3)	1(7.7)	13(100)
캄보디아	36(92.3)	3(7.7)	39(100)
우즈베키스탄	15(100)	0(0)	15(100)
미국, 캐나다	5(71.4)	2(28.6)	7(100)
동남아기타	4(100)	0(0)	4(100)
남부아시아	2(100)	0(0)	2(100)
서유럽/대양주	—	—	—
기타	4(100)	0(0)	4(100)
합계	340(88.8)	43(11.2)	383(100)

#### (8) 국적별 일(취업)하지 않은 이유

다음은 국적별 일(취업)하지 않은 이유에 대한 인식을 살펴보기 위하여 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 69>에서 보듯이 여성결혼이민자의 ‘일(취업하지) 않은 이유’ 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대만·홍콩의 경우 ‘현재 일하고 싶지 않아서’는 응답이 20.0%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘적성에 맞는 일자리를 찾지 못해서’는 중국이 10.0%, ‘원하는 임금수준, 근로조건의 일자리가 없어서’는 대만·홍콩이 20.0%, ‘집안일을 돌볼 사람이 없어서’는 중국(한국계)가 17.8%, ‘자녀 양육 때문에’는 우즈베키스탄이 73.3%, ‘한국말이 서툴러서’ 역시 대만·홍콩이 20.0%, ‘배우자나 가족의 반대’는 캄보디아가 5.1%, ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’ 일본이 4.3%, ‘건강이 안 좋아서’는 중국, 대만·홍콩이 각각 20.0%, ‘임신 중이어서’ 태국이 15.4%, 마지막으로 기타는 미국·캐나다가 28.6%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.



[표 69] 교육수준별 일(취업)하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

국적	일하지않는이유											
	현재 일 (취 업) 하고 싶지 않아 서	적성 에 맞는 일자 리를 찾지 못해 서	원하 는 임금 수준 , 근로 조건 의 알자 리가 없어 서	집안 일을 돌볼 사람 이 없어 서	자녀 양육 때문 에	한국 말이 서툴 러서	배우 자나 가족 의 반대	교육 , 기술 , 경험 이 부족 해	건강 이 안좋 아서	임신 중이 어서	기타	전체
중국	5 (8.3)	6 (10)	2 (3.3)	0(0)	25 (41.7)	4 (6.7)	2 (3.3)	0(0)	3(5)	9 (15)	4 (6.7)	60 (100)
중국 (한국 계)	1 (2.2)	1 (2.2)	1 (2.2)	8 (17.8)	20 (44.4)	0(0)	1 (2.2)	0(0)	9 (20)	3 (6.7)	1 (2.2)	45 (100)
대만 홍콩	1 (20)	0(0)	1 (20)	0(0)	1 (20)	1 (20)	0(0)	0(0)	1 (20)	0(0)	0(0)	5 (100)
일본	1 (4.3)	1 (4.3)	4 (17.4)	3 (13)	8 (34.8)	3 (13)	0(0)	1 (4.3)	1 (4.3)	0(0)	1 (4.3)	23 (100)
몽골	0(0)	0(0)	0(0)	2 (15.4)	9 (69.2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (100)
베트 남	6 (6.7)	3 (3.3)	0(0)	3 (3.3)	53 (58.9)	11 (12.2)	2 (2.2)	1 (1.1)	1 (1.1)	9 (10)	1 (1.1)	90 (100)
필리 핀	1 (1.4)	2 (2.8)	2 (2.8)	4 (5.6)	48 (66.7)	4 (5.6)	2 (2.8)	1 (1.4)	0(0)	7 (9.7)	1 (1.4)	72 (100)

태국	0(0)	1 (7.7)	0(0)	2 (15.4)	6 (46.2)	2 (15.4)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (15.4)	0(0)	13 (100)
캄보 디아	1 (2.6)	1 (2.6)	0(0)	0(0)	28 (71.8)	2 (5.1)	2 (5.1)	0(0)	1 (2.6)	3 (7.7)	1 (2.6)	39 (100)
우즈 베키 스탄	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	11 (73.3)	2 (13.3)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (13.3)	0(0)	15 (100)
미국 , 캐나 다	1 (14.3)	0(0)	0(0)	1 (14.3)	3 (42.9)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (28.6)	7 (100)
동남 아기 타	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3 (75)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (25)	4 (100)
남부 아시 아	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (50)	1 (50)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (100)
서유 럽/ 대양 주	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
기타	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2 (50)	1 (25)	0(0)	0(0)	0(0)	1 (25)	0(0)	4 (100)
합계	17 (4.3)	15 (3.8)	10 (2.6)	23 (5.9)	218 (55.6)	31 (7.9)	9 (2.3)	3 (0.8)	16 (4.1)	37 (9.4)	13 (3.3)	392 (100)

## (9) 국적별 구직의 어려움 인식

### ① 국적별 서툰 한국어 실력

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘서툰 한국어 실력’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 70>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘서툰 한국어실력’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 태국이 58.1%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 한국어 실력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 베트남이 50.6%, 필리핀이 48.9%, 우즈베키스탄이 43.6% 비율을 보이고 있다. 이에 반해 미국·캐나다, 남부아시아의 경우 한국어실력이 취업의 장애로 답하지 않았다.

[표 70] 국적별 서툰 한국어 인식

(단위 : 명, %)

국적	서툰한국어		전체
	아니오	예	
중국	88(66.7)	44(33.3)	132(100)
중국(한국계)	122(95.3)	6(4.7)	128(100)
대만, 홍콩	6(85.7)	1(14.3)	7(100)
일본	33(58.9)	23(41.1)	56(100)
몽골	12(70.6)	5(29.4)	17(100)
베트남	79(49.4)	81(50.6)	160(100)
필리핀	67(51.1)	64(48.9)	131(100)
태국	13(41.9)	18(58.1)	31(100)
캄보디아	39(60)	26(40)	65(100)
우즈베키스탄	13(56.5)	10(43.5)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	6(75)	2(25)	8(100)
남부아시아	3(100)	0(0)	3(100)
서유럽/대양주	1(50)	1(50)	2(100)
기타	6(66.7)	3(33.3)	9(100)
합계	500(63.8)	284(36.2)	784(100)

## ② 국적별 경력부족

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력부족’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 71>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 동남아시아기타가 37.5%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 경력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 일본이 28.6%, 태국이 25.8%, 중국이 22.0%의 비율을 보이고 있음. 이에 반해 대만·홍콩, 미국·캐나다, 서유럽/대양주, 남부아시아 등은 경력부족이 취업에 장애가 된다는데 응답하지 않았다.

[표 71] 국적별 경력부족 인식

(단위 : 명, %)

국적	경력부족		전체
	아니오	예	
중국	103(78)	29(22)	132(100)
중국(한국계)	104(81.3)	24(18.8)	128(100)
대만, 홍콩	7(100)	0(0)	7(100)
일본	40(71.4)	16(28.6)	56(100)
몽골	16(94.1)	1(5.9)	17(100)
베트남	133(83.1)	27(16.9)	160(100)
필리핀	106(80.9)	25(19.1)	131(100)
태국	23(74.2)	8(25.8)	31(100)
캄보디아	58(89.2)	7(10.8)	65(100)
우즈베키스탄	19(82.6)	4(17.4)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아시아기타	5(62.5)	3(37.5)	8(100)
남부아시아	3(100)	0(0)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	8(88.9)	1(11.1)	9(100)
합계	639(81.5)	145(18.5)	784(100)

### ③ 국적별 일자리부족

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘일자리 부족’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 72>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘일자리 부족’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 태국이 35.5%의 비율로 구직에서의 어려움의 이유를 일자리부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 남부아시아가 33.3%, 캄보디아가 30.8%의 비율로 응답하고 있다.

[표 72] 국적별 일자리부족 인식

(단위 : 명, %)

국적	일자리부족		전체
	아니오	예	
중국	101(76.5)	31(23.5)	132(100)
중국(한국계)	89(69.5)	39(30.5)	128(100)
대만, 홍콩	6(85.7)	1(14.3)	7(100)
일본	39(69.6)	17(30.4)	56(100)
몽골	13(76.5)	4(23.5)	17(100)
베트남	120(75)	40(25)	160(100)
필리핀	99(75.6)	32(24.4)	131(100)
태국	20(64.5)	11(35.5)	31(100)
캄보디아	45(69.2)	20(30.8)	65(100)
우즈베키스탄	16(69.6)	7(30.4)	23(100)
미국, 캐나다	11(91.7)	1(8.3)	12(100)
동남아기타	6(75)	2(25)	8(100)
남부아시아	2(66.7)	1(33.3)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	8(88.9)	1(11.1)	9(100)
합계	577(73.6)	207(26.4)	784(100)

#### ④ 국적별 자격증 불인정

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘자격증 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 73>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘자격증 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

자격증 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식은 높지 않으나 그 중에서 태국이 9.7%로 취업에 있어서 자격증이 불인정 되는게 중요한 원인이 됨을 응답하고 있으며 그 뒤를 이어, 일본이 7.1%, 필리핀이 6.1%로 높은 비율을 보이고 있다.

[표 73] 연령별 자격증 불인정 인식

(단위 : 명, %)

국적	자격증불인정		전체
	아니오	예	
중국	125(94.7)	7(5.3)	132(100)
중국(한국계)	119(93)	9(7)	128(100)
대만, 홍콩	7(100)	0(0)	7(100)
일본	52(92.9)	4(7.1)	56(100)
몽골	16(94.1)	1(5.9)	17(100)
베트남	154(96.3)	6(3.8)	160(100)
필리핀	123(93.9)	8(6.1)	131(100)
태국	28(90.3)	3(9.7)	31(100)
캄보디아	64(98.5)	1(1.5)	65(100)
우즈베키스탄	23(100)	0(0)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	8(100)	0(0)	8(100)
남부아시아	3(100)	0(0)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	9(100)	0(0)	9(100)
합계	745(95)	39(5)	784(100)

### ⑤ 국적별 경력 불인정

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘경력 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였음. 다음 <표 74>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘경력 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 일본의 경우 17.9%로 경력 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식 가장 높게 나타났으며, 그 뒤를 이어 대만·홍콩이 14.3%, 우즈베키스탄이 8.7%, 필리핀이 8.4%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 74] 국적별 경력 불인정 인식

(단위 : 명, %)

국적	경력인정불인정		전체
	아니오	예	
중국	126(95.5)	6(4.5)	132(100)
중국(한국계)	119(93)	9(7)	128(100)
대만, 홍콩	6(85.7)	1(14.3)	7(100)
일본	46(82.1)	10(17.9)	56(100)
몽골	17(100)	0(0)	17(100)
베트남	157(98.1)	3(1.9)	160(100)
필리핀	120(91.6)	11(8.4)	131(100)
태국	30(96.8)	1(3.2)	31(100)
캄보디아	65(100)	0(0)	65(100)
우즈베키스탄	21(91.3)	2(8.7)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	8(100)	0(0)	8(100)
남부아시아	3(100)	0(0)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	9(100)	0(0)	9(100)
합계	741(94.5)	43(5.5)	784(100)

## ⑥ 국적별 가족 및 친구의 부재이유

다음은 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘가족 및 친구의 부재’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 75>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘가족 및 친구의 부재’를 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

남부아시아의 경우 국적별 가족 및 친구의 부재로 인하여 취업이 어렵다는 인식이 33.3%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 뒤를 이어 태국이 16.1%, 캄보디아가 6.2%의 비율로 높게 나타나고 있다.

[표 75] 연령별 가족 및 친구의 부재 인식

(단위 : 명, %)

국적	가족 및 친구의 부재		전체
	아니오	예	
중국	125(94.7)	7(5.3)	132(100)
중국(한국계)	123(96.1)	5(3.9)	128(100)
대만, 홍콩	7(100)	0(0)	7(100)
일본	53(94.6)	3(5.4)	56(100)
몽골	17(100)	0(0)	17(100)
베트남	152(95)	8(5)	160(100)
필리핀	124(94.7)	7(5.3)	131(100)
태국	26(83.9)	5(16.1)	31(100)
캄보디아	61(93.8)	4(6.2)	65(100)
우즈베키스탄	23(100)	0(0)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	8(100)	0(0)	8(100)
남부아시아	2(66.7)	1(33.3)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	8(88.9)	1(11.1)	9(100)
합계	743(94.8)	41(5.2)	784(100)



⑦ 국적별 외국인 차별

다음은 각 국적에 따른 ‘구직의 어려움 인식’에서 ‘자격증 불인정’에 대한 교차분석을 실시하였다. 다음 <표 76>에서 보듯이 여성결혼이민자의 구직 어려움에서 ‘자격증 불인정’을 이유로 답한 가장 높은 비율을 보이고 있는 집단을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 남아시아의 경우 33.3% 구직에서의 어려움의 이유를 외국인차별로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 몽골이 23.5%, 태국이 19.4%의 비율을 보이고 있다.

[표 76] 국적별 외국인차별 인식

(단위 : 명, %)

국적	외국인차별		전체
	아니오	예	
중국	113(85.6)	19(14.4)	132(100)
중국(한국계)	111(86.7)	17(13.3)	128(100)
대만, 홍콩	6(85.7)	1(14.3)	7(100)
일본	49(87.5)	7(12.5)	56(100)
몽골	13(76.5)	4(23.5)	17(100)
베트남	145(90.6)	15(9.4)	160(100)
필리핀	113(86.3)	18(13.7)	131(100)
태국	25(80.6)	6(19.4)	31(100)
캄보디아	59(90.8)	6(9.2)	65(100)
우즈베키스탄	20(87)	3(13)	23(100)
미국, 캐나다	12(100)	0(0)	12(100)
동남아기타	7(87.5)	1(12.5)	8(100)
남부아시아	2(66.7)	1(33.3)	3(100)
서유럽/대양주	2(100)	0(0)	2(100)
기타	9(100)	0(0)	9(100)
합계	686(87.5)	98(12.5)	784(100)

#### 4) 분석결과의 결론 및 시사점

##### (1) 빈도분석 결과 종합 및 시사점

첫째, 충남 여성결혼이민자의 경제활동 참여(“일하였다”)율이 50.1%로 절반이 조금 넘는 수준을 보이는데, 이는 전국수준 49.1%에 비하여 조금 높게 나타났다. 한편 배우자의 경제활동 참여(“일하였다”)율 역시 90.4%로 전국 89.1%에 비하여 높게 나타났다.

둘째, 충남 여성결혼이민자의 직업은 무직(가사포함)이 48.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 직업별 분류를 통해서 살펴보면, 단순노무자(14.4%)가 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사자(7.0%), 농림어업 숙련종사자(6.5%)의 순으로 나타나고 있다. 한편 전국 기준으로 살펴보면 무직(가사포함)이 50.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 직업유형에 따라 단순노무자(14.2%), 서비스종사자(9.4%), 전문가 및 관련종사자(7.5%), 장치기계 조작 및 조립종사자(6.6%)과 차이를 보이고 있다.

충남 여성결혼이민자의 배우자 직업은 농림어업 숙련종사자가 21.8%로 가장 높은 비중을 보이며, 그 뒤를 이어 장치기계 조작 및 조립종사자 (20.6%), 단순노무자(16.8%), 기능원 및 관련기능 종사자가(13.3%)의 비율을 보이고 있다. 한편 전국기준으로 살펴보면 장치기계 조작 및 조립종사자 22.8%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 뒤를 이어 기능원 및 관련기능 종사자(15.6%), 단순노무자(15.2%), 농림어업 숙련종사자가(10.6%)의 높은 비율을 보이고 있다.

충남의 경우 전국에 비하여 농림어업 숙련종사자의 비율이 여성결혼 이민자 및 배우자에게 있어서 다소 높게 나타나는 것으로 조사되었다.

셋째, 충남 여성결혼이민자의 상용직 비율은 무직을 포함하여 산정하였을 때, 14.3%, 남성 배우자는 36.3%로 나타나고 있으며 이는 전국 기준의 여성결혼이민자 상용직(15.3%), 남성 배우자 상용직(43.7%)에 비하여 상당히 낮은 수치를 보이고 있다. 따라서 충남지역의 여성결혼이민자는 임시 및 일용직 근무자의 비율이 높고, 상용직 비율이 상대적으로 낮아 고용형태가 열악한 것으로 파악 되며 남성 배우자 역시 상용직 비율이 현저하게 낮아 고용의 질이 나쁜 것으로 파악된다.

넷째, 지난 3개월 동안의 충남여성결혼이민자 등의 월평균 임금에서 무급(48.9%)을 제외한 30.8%가 100만원 미만, 18.5%가 100-200만원 미만, 1.4%가 200만-300만원 미만 임금을 받는 것으로 보이며 이중 무급을 포함하여 98.2%가 200만원 미만의 임금을 받고 있다고 볼 수 있다. 이는 200만원 미만 임금을 받는 전국 여성결혼이민자의 비율이 97%에 비해 높은 것이다. 이와 더불어 지난 3개월 동안의 충남의 남성 배우자 월평균 임금은 경우 150-200만원 미만이 58.4%로 전국기준 58.3%와 비슷한 수준을 보이고 있다.

충남의 여성결혼이민자의 경우 무급포함 50만원 미만의 최소 급여를 받는 결혼이민자가 62.4%로 전국 60.4%에 비하여 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 충남의 여성 결혼이민자가 느끼는 직장 내에서 어려운 점은 ‘별로 어려움이 없음’이 26.2%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어 ‘한국말로 대화하기 어려움’이 19.7%, ‘일하는 시간이 너무 길다’가 12.0%, ‘돈을 조금 받음’이 11.2%의 비율을 보이고 있다. 이는 대체로 전국과 유사한 분포를 보이나 전국에 비해 충남에서 일과 가정 양립의 문제를 더 크게 인식하고 있는 것으로 파악되며 이중 충남 여성 결혼이민자 등에게 언어문제와 일하는 시간이 길다는 등 일과 가정 양립문제가 취업의 어려움으로 부각되고 있음을 알 수 있다.

여섯째, 충남의 여성결혼이민자의 경우 89.0%로 전국 83.9% 비교해서 상대적으로 높은 비율을 보이며 취업의사에 있어서 상대적으로 적극적인 의사표현임을 파악할 수 있다.

일곱째, 충남의 경우 ‘자녀양육 때문에’가 54.6%로 매우 높은 비중을 나타내고 있으며 그 뒤를 이어, ‘임신 중이어서’가 9.7%, ‘한국말이 서툴러서’가 8.1%의 비율을 보이고 있다. 이에 비해 전국을 대상으로 분석한 경우 일하지 않은 이유는 ‘자녀양육 때문에’가 50.9%를 차지하고 있다. 이를 통해서 볼 때, 충남 여성결혼이민자의 미취업 사유는 자녀양육과 임신 등 가임과 자녀양육시기가 미취업 사유로 중요하게 나타난 것으로 파악된다.

마지막으로, 구직의 어려움에 있어서 여성결혼이민자가 구직에 있어서 어려움을 느끼는 가장 큰 이유로 ‘서툰 한국어실력’이 36.2%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 뒤를 이어 ‘일자리 부족’이 26.4%, ‘경력부족’이 18.5%, ‘외국인에 대한 차별’ 12.5% 순으로 높은 비중을 보이고 있다. 한편 전국 기준으로 살펴보면 ‘서툰 한국어실력’이 31.3%, ‘일자리 부족’이 21.5%를 차지하였음. 이를 통해서 볼 때, 충남의 경우 언어와 일자리 부족이 취업에 있어서 주요 장애 요인으로 나타난 것으로 사료된다.

## 5) 교차분석 결과 결론 및 시사점

### (1) 연령별 교차분석

첫째, 연령에 따라 경제활동은 집단은 60대가 76.5%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 50대가 73.6%, 40대가 70.0%의 비율로 높은 비율을 보이고 있다. 이에 반해 20대의 경우 35.8%로 낮은 참여율을 보이고 있다. 둘째, 직업유형은 20대에 있어서 무직의 비율이 64.2%로 매우 높는데, 낮은 경제활동 참여율과 높은 무직비율은 가사 및 육아로 인한 것으로 판단됨. 셋째, 고용형태를 살펴보면 임시근로자의 경우 50대가 34.0%, 일용근로자의 경우 60대가 17.6%로 고령자일수록 고용형태가 열악한 것으로 나타났다. 넷째, 연령별 평균임금은 50대의 경우 33.3%가 50만원 미만의 급여를 받는 것으로 나타나며 60대의 경우 50만원-100만 원 이하가 29.4%로 급여수준이 낮은 것으로 나타났다. 다섯째, 직장 내 어려운 점을 인식하는데 있어서 60대의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 61.5%로 가장 높게 나타나며 ‘한국말로 대화의 어려움’, ‘일하는 시간이 너무길다’, ‘돈을 조금 받음’ 등이 각각 20대(24.5%), 50대(22.5%), 30대(14.2%)로 가장 높은 비율을 보이고 있음. 여섯째, 취업하지 않는 이유로 20대가 한국말이 서툴러서가 41.2%, 임신 중이어서가 8.8%를 차지하고 있음. 이를 통해서 볼 때, 20대의 취업의사가 92.1%로 가장 높은 점을 통해서 볼 때, 젊은 여성인력의 활용을 위한 제도적 장치가 마련되어야 함을 시사한다.

연령별 구직의 어려움에 있어서 20대(46.6%), 30대(34.5%), 40대(32.5%), 50대(24.5%)의 순으로 서툰 한국어를 그 이유를 들고 있으며, 경력부족은 40대가 22.5%, 30대가 19.6%, 40대가 32.5%, 20대가 17.6%를 보이는 것으로 볼 때, 젊은 여성인력의 경우 경력과 구직이 중요한 연관성이 있는 것으로 유추된다. 그리고 연령별 외국인 차별을 살펴보면 40대, 50대에서 각각 17.0%, 15.0%의 비율로 응답하고 있다.

### (2) 교육수준별 교차분석

첫째, 교육수준에 따라 경제활동은 집단은 대학원 이상이 73.3%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 대학교졸(4년제 이상)이 56.5%로 높은 비율을 보이고 있다. 둘째, 교육수준별 직업을

살펴보면 대학원 이상의 고학력인 경우 전문직 종사의 비율이 60.0%로 높게 나타나며 단순노무와 같은 육체적 노동의 경우 학력이 낮은 초등학교 이하가 19.4%로 높게 나타나고 있다. 셋째, 고용형태를 살펴보면 역시 고학력(대학원 이상)일수록 상용근로자의 비율이 33.3%로 높고, 일용직 등 근로상태가 열악한 경우는 초등학교 졸업 이하가 19.4%로 높은 비율을 보이고 있다. 이를 통해서 볼 때, 교육수준이 근로의 질과 깊은 연관성이 있는 것으로 사료된다. 넷째, 교육수준별 평균임금 역시도 초졸 이하의 경우 50만원 미만의 임금을 받는 비율이 22.2%로 가장 높은 비중을 보이며, 대학교졸 및 대학원 이상의 경우 상대적으로 높은 임금을 받는 것으로 보이고 있다. 다섯째, 직장 내 어려운 점을 인식하는데 있어서 대학교졸(4년제 이상)의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 40.4%로 가장 높게 나타나며 ‘한국말로 대화의 어려움’, ‘일하는 시간이 너무 길다’, ‘돈을 조금 받음’ 등이 각각 무학(33.3%), 중졸(20.0%), 무학(33.3%)로 가장 높은 비율을 보이고 있음을 볼 때 학력수준이 직업에 긍정적인 영향을 미치는 것을 시사함. 여섯째, 취업하지 않는 이유로 무학(43.8%)의 경우 자녀양육이 큰 이유로 나타난 것을 알 수 있으며 취업의사(92.3%) 역시 대학원 이상의 학력집단에 이어 높은 것으로 파악된다.

교육수준별 구직의 어려움에 있어서 중졸(40.2%), 대학교졸(38.6%), 무학(37.5%)의 순으로 서툰 한국어를 그 이유를 들고 있으며, 경력부족은 고졸(21.9%), 대학졸(19.6%), 대학교졸(17.54%)의 순서로 높은 비율을 보이며, 일자리부족은 고졸(29.6%), 대학교졸(27.2%), 초졸 이하(26.4%)의 순서로 높은 응답비율을 보이고 있다.

### (3) 국적별 교차분석

첫째, 국적에 따라 경제활동은 집단은 몽골이 76.5%의 비율을 보이며 그 뒤를 이어 중국(한국계)가 64.8%, 일본이 58.9%의 비율로 높은 다른 국적에 비해 높은 경제활동 수준을 보인다. 둘째, 전문가 및 관련종사자는 대만·홍콩이 28.6%로 가장 높은 비중을 보이며, 사무종사자에 있어서는 미국·캐나다가 16.7%로 나타나며, 장치기계 조작 및 조립종사자의 경우 동남아기타가 37.5%, 단순노무자의 경우 몽골이 29.4%, 남아시아가 33.3%로 높은 비율을 보이고 있다. 셋째, 상용근로자의 경우 동남아기타 비율이 37.5%로 가장 높은 비중을 보이며,

임시근로자의 경우 서유럽/대양주를 제외한 몽골이 23.05%의 비율을 보이고 있다. 넷째, 일본의 경우 50만원 미만의 임금을 받는 비율이 33.3%로 가장 높은 비중을 보이며, 50-100만원 미만의 경우 몽골이 29.4%, 100-150만원 미만의 경우 역시 몽골이 24.5%, 150-200만원 미만 경우 중국이 9.1%, 200-250만원 미만의 경우 미국캐나다가 8.3%로 가장 높은 비중을 보이고 있다. 다섯째, 구직의 어려움에 있어서 먼저, 미국·캐나다, 동남아기타의 경우 ‘별로 어려움이 없다’는 응답이 100.0%로 가장 높은 비중을 보이며, ‘한국말로 대화하기 어려움’은 우즈베키스탄에서 62.5%, ‘힘들고 위험한 일’은 캄보디아에서 11.5%, ‘돈을 조금 받음’은 태국에서 16.7% 등으로 나타남. 여섯째, 교육수준별 구직의 어려움에 있어서 중국(한국계)가 17.8%로 ‘집안일을 돌볼 사람이 없어서’ 우즈베키스탄이 73.3%로 ‘자녀 양육 때문에’로 나타남. 마지막으로 취업의사에 있어서 우즈베키스탄, 동남아기타, 남부아시아 등 경우 100.0%가 향후 취업의사가 있는 것으로 나타났으며 가장 높은 비율을 보이며 그 뒤를 이어 태국, 캄보디아가 92.3% 높은 비중을 보임. 이에 반해 몽골이 50.0%로 상대적으로 낮은 취업의사 응답을 보이고 있다.

국적별 구직의 어려움 인식에 있어서는 태국이 58.1%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 한국어 실력부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 베트남이 50.6%, 필리핀이 48.9%, 우즈베키스탄이 43.6% 비율을 보이며 이에 반해 미국·캐나다, 남부아시아의 경우 한국어실력이 취업의 장애로 답하지 않았다. 그리고 동남아시아기타가 37.5%비율로 구직에서의 어려움의 이유를 경력부족으로 답하고 있으며 이에 반해 대만·홍콩, 미국·캐나다는 응답이 없음. 태국이 35.5%의 비율로 구직에서의 어려움의 이유를 일자리부족으로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 남부아시아가 33.3%, 캄보디아가 30.8%의 비율로 응답하고 있다. 경력불인정과 관련해서는 일본의 경우 17.9%로 경력 불인정으로 인하여 취업이 어렵다는 인식 가장 높게 나타났으며, 그 뒤를 이어 대만·홍콩이 14.3%로 높은 비율을 보임. 마지막으로 외국인 차별과 관련해서는 남아시아의 경우 33.3% 구직에서의 어려움의 이유를 외국인차별로 답하고 있으며 그 뒤를 이어 몽골이 23.5%, 태국이 19.4%의 비율을 보이고 있다. 이를 통해서 볼 때 동남아, 중국계의 경우 취업에 있어서 다른 국적에 비하여 더욱 어려움을 겪고 있는 것을 시사한다.

■ 집 필 자 ■

연구책임 · 김용현 충남연구원 책임연구원

공동연구 · 김흥주 한국행정연구원 초빙책임위원

전략연구 2017-12 · 충청남도 여성결혼이민자 취업실태와 취업지원방안

글쓴이 · 김용현, 김흥주

발행자 · 강현수 / 발행처 · 충남연구원

인쇄 · 2017년 12월 31일 / 발행 · 2017년 12월 31일

주소 · 충청남도 공주시 연수원길 73-26 (314-140)

전화 · 041-840-1236(행정복지연구부) 041-840-1114(대표) / 팩스 · 041-840-1129

ISBN · 978-89-6124-408-4 03350

<http://www.cni.re.kr>

© 2017. 충남연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.  
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다