

# 저숙련 외국인노동자의 사회적 배제와 정책적 대응

김순양 · 이지영 · 남경선

영남대학교 교수

영남대학교 박사과정 · 영남대학교 석사과정

## < 목 차 >

- I. 서 론
  - II. 이론적 논의 및 조사 설계
    - 1. 사회적 배제(Social Exclusion)
    - 2. 외국인노동자
    - 3. 조사 설계
  - III. 외국인노동자의 사회적 배제 현황 분석
    - 1. 외국인노동자 현황 및 관련 선행연구
    - 2. 외국인노동자의 직장생활에서의 사회적 배제
    - 3. 외국인노동자의 일상생활에서의 사회적 배제
  - IV. 결론 및 정책적 대응방안
- 참고문헌

Key words(중심용어): 외국인노동자(migrant workers), 사회적 배제(social exclusion), 고용허가제(employment permission)

## 국 문 요 약

본 연구는 저숙련 외국인노동자들이 직장 및 사회생활에서 직면하는 문제점들을 사회적 배제의 관점에서 실증적으로 분석하고, 이를 토대로 적절한 정책적 대응방안을 모색하려는 것이다. 구체적으로 본 연구는 우선 외국인노동자의 사회적 배제를 직장 내에서의 사회적 배제와 직장바깥의 사회생활에서의 배제의 측면으로 구분하여 분석하였다. 이 과정에서 경제, 사회, 문화, 교육, 언어 등의 측면에서의 사회적 배제를 두 범주 내에서 적절하게 다루었다. 다음에는 이러한 실증적인 분석을 토대로 외국인노동자들의 사회적 배제에 대처하기 위한 정책적 대응방안을 제안하였다. 실증분석을 위한 연구방법으로는 설문조사와 면접조사를 병행하였다.

## I. 서 론

1980년대 중후반이후의 경제 활성화 및 국민소득의 증대와 더불어 이른바 ‘3D업종’ 기피가 심화되고 있으며, 이에 따라서 이러한 업종을 중심으로 외국인노동자들이 급증하고 있다. 이들은

초기에는 대부분이 중국거주동포들이었으나, 1990년대 들어서는 동남아시아는 물론, 서남아시아 및 아프리카 등지로부터도 유입되고 있다(이태정, 2005: 140). 이러한 외국인노동자들은 이미 한국 노동시장의 상당부분을 점유하고 있으며, 저출산 및 고령화 사회의 진전과 더불어 향후 이들의 비중은 더욱 커질 것이다. 특히, 2007년 현재 가구당 출산이 1.15명에 불과한 세계 최저수준에 있음을 감안하면, 가까운 장래에 외국인노동자들이 한국 노동시장의 주요 구성부분이 될 것으로 예측된다.

그러나 다른 한편으로는 이들의 열악한 노동 및 생활실태가 사회적 문제로 대두하고 있다. 노동현장에서는 신분불안, 과다업무, 노동착취, 임금체불, 인권침해 등으로 시달리고 있으며, 일상생활에서는 열악한 주거환경, 이질적인 문화, 비위생, 사회적 냉대와 차별 등 다양한 어려움에 직면하고 있다. 더구나 외국인노동자들의 언어소통 상의 문제는 이들이 한국사회에 적응하는 데서 어려움을 가중시키고 있다. 언어소통의 문제로 인하여 직장 내에서는 언어폭력과 인격무시 등이 빈발하고 있으며, 사회 및 가정생활에서는 문화적 소외, 가정불화, 자녀교육문제 등 많은 어려움이 파생되고 있다(윤성호, 2005). 최근에는 외국인노동자들에 의한 범죄도 증가하고 있는데, 여기에는 외국인노동자들의 사회적·문화적 소외감과 이로 인한 한국사회에 대한 반감이 크게 작용하고 있다.

물론 외국인노동자들의 이러한 열악한 실태에 대해서 각종 사회단체는 물론, 정부차원에서도 많은 관심을 경주하고 있다. 외국인노동자의 인권침해 문제 등이 사회적으로 이슈화되면서 이에 대한 국민들의 관심도 증가하고 있다. 이에 따라서 현재 각 지역단위별로 외국인노동자센터 등이 설립되어 외국인노동자들의 직장 내·외에서의 애로사항에 대해서 상담 내지는 후원을 행하고 있다. 2005년 이후에는 한국외국인근로자지원센터와 외국인근로자통역지원센터를 설립하기도 하였다. 그리고 2007년부터는 1993년 이래 적용하여 오던 산업연수생제도를 고용허가제로 단일화하였는데, 이는 외국인노동자를 연수생이 아닌 합법적인 노동자 신분으로 전환시킴으로써 이들의 고용안정과 인권보호를 도모하기 위함이다.

그러나 정부 및 민간단체의 이러한 노력에도 불구하고, 여전히 외국인노동자들이 내국인에 비해서 훨씬 열악한 노동 및 생활환경에 시달리고 있다. 외국인노동자들의 대부분이 비숙련 육체노동자들로서 작업과정의 위험, 저임금, 신분불안을 경험하고 있으며, 가정 및 사회생활에서도 경제, 문화, 교육, 종교 등 거의 대부분의 분야에서 심각한 어려움에 직면해 있다. 따라서 2007.8월 개최된 유엔인종차별위원회(Committee on the Elimination of Racial Discrimination) 회의에서도 외국인노동자들이 고용허가제도 하에서 직업이동의 자유가 제약되고 있으며, 장시간 노동, 저임금, 유해한 작업환경 등 차별적인 노동환경에 노출되어 있음을 지적하고 있다. 산업채해를 당한 경우에 법적인 보호가 미흡한 점도 지적된다(www.ohchr.org).

이러한 배경 하에서, 본 연구는 대표적인 거주외국인인 저숙련 외국인노동자들의 직장 및 사회생활에서의 문제점을 사회적 배제(social exclusion)의 관점에서 분석하고, 이를 토대로 적절한 정책적 대응방안을 모색하려는 것이다. 여기서 사회적 배제의 관점에 입각하여 논의를 전개하려는 것은, 현재 외국인노동자들이 단일민족국가인 한국에서 직면하는 다양한 형태의 어려움을 단일요인으로는 설명하기가 어렵기 때문이다. 이를 설명하기 위해서는 경제적 차원뿐만 아니라, 사

회, 문화, 교육, 언어 등 복합적인 원인들을 어우를 수 있는 개념이 필요하며, 이를 위하여 사회적 배제의 개념이 유익한 것이다.

연구범위와 관련해서는 한정된 지면에서 외국인노동자의 사회적 배제의 모든 측면을 분석하는 것이 한계가 있으며, 특히 단기거주 외국인의 정치참여를 배제하는 것은 선진국에서도 보편적인 것으로서, 논의를 하는 데 시기상조의 측면이 있다. 따라서 본 연구에서는 외국인노동자의 사회적 배제의 측면을 개별영역별로 분류하기 보다는, 직장 내에서의 사회적 배제와 직장바깥의 사회생활에서의 배제의 측면으로 단순화하여 분석하고자 한다. 따라서 정치적 배제를 제외한 경제, 사회, 문화, 교육, 언어 등의 측면에서의 사회적 배제를 두 범주 내에서 적절하게 다룰 것이다. 그리고 대상 외국인노동자와 관련해서도 현재 선진국으로부터 입국한 전문직종의 외국인노동자는 아직 사회적 배제가 크게 문제시 되지 않고 있어, 본 연구에서는 주로 개발도상국 내지는 저개발국가로부터의 지속된 외국인노동자를 분석대상으로 하고자 한다.

연구방법과 관련해서는 문헌조사, 설문조사, 면접조사를 병행하여 실시하고자 한다. 문헌조사는 노동부, 법무부 등 관련 부처의 문헌자료를 통해서 외국인노동자들의 현황을 분석하는 데 활용된다. 설문조사는 대구·경북 지역에 거주하는 외국인노동자를 대상으로 이들의 직장생활 및 사회생활에서의 사회적 배제의 현황을 분석하기 위해서 행해진다.<sup>1)</sup> 마지막으로 면접조사는 설문조사를 보완하고 보다 심층적인 자료를 수집하기 위한 용도로 행해진다.

## II. 이론적 논의 및 조사 설계

### 1. 사회적 배제(Social Exclusion)

#### 1) 사회적 배제의 의미

사회적 배제의 개념에 대한 일관된 정의는 찾아보기 어렵다. 이는 개념이 나라와 학자들마다 상이하게 사용되기 때문이다. 대체로 유럽에서는 사회적 배제를 광의로 이해하고 있다. 가령, 프랑스에서는 사회적 배제를 사회적 유대의 붕괴로 이해하고 있다. EU는 공식적으로 사회적 배제를 “개인이나 집단이 소속된 사회에 부분적으로나 전체적으로 온전한 참여가 배제되는 과정”으로 정의하고 있다(서병수, 2005: 725). 반면에 영국의 Social Exclusion Unit(1997)는 사회적 배제를 “특정 지역이나 사람들이 실업, 낮은 수준의 기술, 가정파탄, 빈곤, 열악한 건강상태, 열악한 주거, 높은 범죄율과 같은 상호 연계된 문제들에 직면해 있을 때 발생할 수 있는 것들을 표현하

1) 본 연구에서 설문조사 지역을 대구·경북지역으로 한정된 것은 본 연구의 결과를 일반화하는데 제약요인으로 작용할 수 있다. 그러나 현실적으로는 외국인노동자들의 사회적 배제의 현황이 전국적으로 어디에서나 대동소이할 것으로 보인다. 따라서 대구·경북지역으로 설문조사 지역으로 한정하더라도 외국인노동자들의 사회적 배제의 전반적인 실태를 파악하는 데는 큰 무리가 없을 것으로 판단된다. 그리고 본 연구에서는 이러한 설문조사의 한계점을 보완하기 위하여 다수의 외국인노동자를 심층적으로 면접하였다.

기 위한 용어”로 보다 구체적으로 정의하고 있다(www.crimereduction.gov.uk).

이러한 사회적 배제 개념은 Max Weber가 사회적 폐쇄(social closure)의 한 형태로서 “한 집단이 자신의 우월한 지위와 특권을 유지할 목적으로 다른 집단을 희생시키려는 시도”의 개념으로 처음 논의하였다(문진영, 2004: 257). 그러나 현재와 같이 사회적 배제의 개념이 보편화되는 것은 1970년대 중반부터 빈곤(poverty)을 대체하는 개념으로 사용되기 시작하면서 부터이다. 당시 사회적 배제 개념은 노동시장에서 일자리를 구하지 못할 뿐만 아니라, 사회보장제도로부터도 제외되어 있는 사회복지의 사각지대에 존재하는 ‘사회적으로 배제된 자’들에 대한 새로운 접근방법으로 등장하였다. 이는 경제성장에도 불구하고 많은 사람들이 경제적 빈곤과 사회적 소외에 직면해 있는 현실을 보다 다차원적이고 동태적인 관점에서 이해하려는 시도이었다(심창학, 2001: 179-81). 즉, 사회적 배제의 개념은 경제적 관점에 초점을 두는 빈곤이나 소득불평등의 개념으로는 다양한 형태의 사회적 배제집단들을 제대로 이해할 수 없었던 현실에 대응하기 위하여 등장한 것이다.

물론 사회적 배제와 빈곤을 유사한 개념으로 사용하는 경향이 여전히 남아 있지만, 양자는 다음과 같은 점들에서 근본적인 차이가 있다. 첫째, 사회적 배제는 다차원의 개념이다. 빈곤은 경제적 자원의 빈곤이라는 단일차원에서 논의되는 것인데 비해서, 사회적 배제는 소득뿐만 아니라, 정치, 문화, 주택, 교육, 건강, 사회보장 등으로부터의 배제를 포함한다. 따라서 사회적 배제는 보다 포괄적인 개념이다(Silver, 1994: 553). 둘째, 사회적 배제는 보다 동태적인 개념이다. 빈곤은 주로 빈곤의 현황 및 결과에 관심을 둔다. 반면에 사회적 배제는 이외에도, 사회적 배제의 원인 및 발생과정에도 많은 관심을 둔다.<sup>2)</sup> 셋째, 사회적 배제는 관계적(relational) 특성을 강조한다. 물론 빈곤 개념도 경제적 빈곤 그 자체만이 아니라, 인간과 경제적 자원 간의 관계에도 관심을 둔다. 그러나 기본적으로 빈곤은 개인이나 집단이 직면한 빈곤의 현실과 결과에 관심이 크다. 반면에 사회적 배제는 이를 개인 간, 개인과 집단, 집단과 집단, 개인과 사회일반 간 등 다양한 사회적 관계 속에서 보고자 한다. 넷째, 사회적 배제는 상대적 속성을 가진다. 빈곤은 절대적 빈곤 등과 같이 절대적 기준을 적용할 수 있지만, 사회적 배제는 상황적 맥락 속에서 상대적으로 발생한다. 사회적 배제는 보다 넓은 사회적 현상의 한 부분으로서, 국가마다 상이한 형태와 정도로 나타난다. 다섯째, 사회적 배제를 촉발시키는 기관(agents)이 있다. 사회적으로 배제된다는 것은 어떤 개인들로부터 배제되는 것이 아니라, 이러한 개인들로 이루어진 집단이나 지역사회로부터 체계적으로 배제된다는 것을 의미한다(문진영, 2004: 259). 따라서 사회적 배제는 개인이 통제하기 어려운 사회구조적 요인에 주목한다. 즉, 사회적 배제 개념은 그 원인을 개인의 탓으로 돌리기보다는, 사회적 조건이나 기회로부터의 배제에 주목함으로써 사회적 포용(social inclusion)을 지향하고자 한다. 여섯째, 사회적 배제는 배제를 당하는 사람들이 통제하기 어려운 원인들로부터 발생한다. 따라서 자발적으로 사회로부터 이탈하는 경우는 사회적 배제로 보기 어렵다. <표 1>의 Berghman(1995)의 유형화는 사회적 배제와 유사개념을 비교하여 이해하는 데 유용하다.

2) 특정인이나 특정집단이 사회적으로 배제되었다는 것은 단지 현재 실업이나 빈곤상태에 있다는 것을 의미하는 것이 아니라, 현재의 실업상태나 빈곤상태를 벗어날 수 있는 전망이 희박하다는 것이다. 그리고 이러한 전망의 부재는 사회적 배제의 세대 간 전승을 의미하기도 한다(문진영, 2004: 260).

<표 1> 사회적 배제와 관련 개념의 비교

	정태적 결과	동태적 과정
단일차원(소득)	빈곤(Poverty)	궁핍화(Impoverishment)
다차원	박탈(Deprivation)	사회적 배제(Social exclusion)

## 2) 사회적 배제의 차원

사회적 배제의 차원으로서 가장 간단한 것은 이를 경제적, 사회적, 정치적 차원으로 구분하는 것이다. 여기서 경제적 차원은 소득 및 생산과 관련이 되며, 사회적 차원은 사회적 서비스와 노동시장에의 제한된 접근과 사회적 참여와 관련된다. 그리고 정치적 차원은 특정 집단에 대한 인권유린 및 정치적 불인정 등과 관련된다(Bhalla and Lapeyre, 1997: 415-20). 반면에 EU의 Eurostat는 사회적 배제 측정을 위한 비화폐적 영역의 다섯 가지 차원을 구분하고 있다. 첫째는 사회적 연결로서, 이는 가족 및 근접환경(이웃 등)과의 접촉정도를 통해서 측정된다. 둘째는 경제적 차원으로서 자원의 산출(소득, 자산, 대출에 대한 접근)과 저축을 통해서 측정한다. 셋째는 제도적 차원이다. 이는 사회보장, 보건, 교육, 정치적 권리 등의 측면을 분석한다. 넷째는 지리적 차원으로서 인구구성, 지역GDP, 고용/실업, 빈곤, 교육과 훈련, 교통 및 통신, 주거환경, 의료시설, 범죄 등을 분석한다. 다섯째는 상징적 측면으로서, 동일성, 중대한 상실, 인지적 행동능력, 정신건강 등을 측정한다. 이 밖에도 EU의 사회보호위원회(Social Protection Committee)는 사회적 배제를 측정하기 위한 변수로서 18가지를 제시하고 있는데, 이는 구체성을 있지만 너무 복잡할 뿐만 아니라 변수들 간의 배타성이 부족한 경우도 있어 현실에 적용하기에는 어려움이 있다.

영국의 Social Exclusion Unit는 실업, 낮은 수준의 기술, 가정파탄, 빈곤, 열악한 건강, 열악한 주거, 높은 범죄율이라는 일곱 개의 사회적 배제를 일으키는 문제영역을 제시하고 있으며, Robinson and Oppenheim(1998)은 이러한 일곱 개 영역이 어떻게 연결되는지를 논리적으로 설명하고, 이를 기초로 소득, 고용, 교육, 보건의 네 가지 영역을 중심으로 사회적 배제의 지표를 개발하였다. 반면에 Berman and Phillips(2000)는 사회적 배제를 사회적 경제적 안전(security)/불안전(insecurity), 사회적 포용(inclusion)/배제, 사회적 통합(cohesion)/아노미(anomie), 권한부여(empowerment)/권한박탈(dis-empowerment)의 네 가지 차원으로 구분하고 있다. Burchardt et al.(1999)은 사회적 배제를 소비, 저축, 생산, 정치, 사회생활의 다섯 가지 영역으로 구분하고 영국 가구들의 사회적 배제를 측정하고 있으며, Bradshaw et al.(2000)은 사회적 배제를 소득/자원, 노동시장, 서비스, 사회적 관계의 네 가지 영역으로 구분하고, 각 영역에서의 사회적 배제 정도를 측정하기 위한 지표를 개발하고 있다.

여기서 보면, 사회적 배제의 개념이 아직 모호한 부분이 많이 있듯이, 이를 분석하기 위한 차원이나 변수의 경우도 논자들 간에 일관성을 찾기가 어려움을 알 수 있다. 따라서 특정 개인이나 집단, 혹은 특정지역의 사회적 배제의 문제를 분석하기 위해서는 상기한 다양한 사회적 배제의 차원이나 변수를 참조하되, 연구목적 및 연구대상 등을 고려하여 적절하게 취사선택을 할 수 밖에 없을 것으로 보인다.

## 2. 외국인노동자

### 1) 외국인노동자의 의의 및 유형

외국인노동자는 기본적으로 자신의 생활근거지를 벗어나 언어·문화·사회적 관습 등이 상이한 생활근거지나 지역으로 이주하여 취업한 노동자를 의미한다.<sup>3)</sup> 본 연구에서는 외국인노동자를 “대한민국의 국적을 가지지 않은 상태에서 한국 내에서 노동의 대가인 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입을 목적으로 노동을 제공하는 사람”이라는 보편적인 정의를 따르고자 한다. 현재 이러한 외국인노동자는 크게 다음의 세 가지 유형으로 구분할 수 있다(김재원, 2006). 첫째 유형은 출입국관리법에 의거하여 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술홍행 등을 목적으로 체류자격을 부여받아 국내에 취업하고 있는 사람들이다. 이들은 주로 전문기술직에 종사하고 있는 합법적 취업자들로서, 이들에게는 E-1~E-7 사증(査證)이 주어진다. 둘째 유형은 고용허가제 하에서 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9)을 발급받아 합법적으로 일하는 외국인노동자들이다. 현재 고용허가제에 의하여 등록된 외국인노동자는 비전문취업사증을 발급받아 취업활동 중인 자로서, 국내입국 전에 근로계약을 체결하고 E-9를 발급받아 제조업, 농축산업, 연근해어업 등에 종사하는 일반고용(비전문취업 고용허가)과 방문동거사증(F-1~F-4)으로 입국한 후, 비전문취업사증으로 전환하여 건설업, 서비스업에 종사하는 고용특례자로 구분된다. 세 번째 유형은 방문, 관광 등의 목적으로 입국하였다가 기간이 만료된 후 불법으로 체류하면서 취업을 하고 있는 외국인노동자, 산업연수생으로 있다가 사업장을 이탈한 외국인노동자, 밀입국 외국인노동자 등으로서, 출입국관리법에서 요구하는 요건을 충족시키지 못하는 불법체류자 내지는 미등록노동자들이다.

현재 첫째 유형인 전문기술직에 종사하는 외국인노동자는 대부분 영어권 선진국 출신들로서, 내국인과 대등하거나 오히려 내국인 보다 양호한 노동조건하에서 일하는 경우가 많다. 그리고 이들이 한국인들로부터 무시를 당하거나 배제를 당하는 경우는 별로 없다. 따라서 본 연구가 분석대상으로 하는 외국인노동자는 첫째 유형을 제외한 고용허가제도 하에서 입국한 비전문취업사증 노동자와 불법체류중인 미등록노동자들이며, 이들의 공통적인 특징은 다음과 같다. i) 대부분이 중소기업체에서 일하고 있다. ii) 대부분 3D업종의 육체적 근로에 종사하고 있다. iii) 이들의 대부분이 업무와 관련한 특별한 전문지식이나 기술을 보유하지 못하는 저숙련 노동자들이다. iv) 작업장에서 저임금, 장시간 노동, 차별, 열악한 작업환경, 빈번한 산업재해 등에 시달리는 경우가 많다. v) 직장생활 및 사회생활에서 많은 편견과 차별을 당하고 있다. vi) 대부분이 동남아시아나 중앙아시아 등 저발전국가 출신들이다.

### 2) 외국인노동자 관련 제도

한국에서 외국인노동자들이 대량으로 유입되기 시작하는 것은 1990년대 이후부터이다. 그 이

3) 우리의 경우 법제적으로는 외국인근로자라고 부르고 있다. 그러나 학문적으로나 현실적으로는 외국인노동자라는 용어를 일상적으로 사용되고 있다. 따라서 본 연구에서도 외국인노동자라는 용어를 사용하였다.

유는 다양하지만, 기본적으로는 1980년대 후반이래의 급속한 경제성장과 이로 인한 노동자들의 의식구조 변화 및 3D업종 기피현상으로 인한 인력난 때문이다. 이외에도 한국 노동자들의 급격한 임금인상도 중요한 요인이다(오계택 외, 2007: 34). 즉, 민주화와 더불어 노동운동이 활성화되면서 한국 노동자들의 임금이 크게 인상되었으며, 이에 따라서 단순노무의 비중이 큰 중소기업을 중심으로 저임금노동자에 대한 수요가 증가하게 된 것이다. 따라서 외국인노동자의 대량유입은 이들에 대한 수요가 증가하였기 때문에 나타난 자연스러운 현상이었다. 이들은 초기에는 법적근거가 없이 혹은 불법체류 등의 방식으로 유입되었으나, 1993년부터는 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 산업연수생제도를 도입함으로써 합법적으로 입국할 수 있게 되었다(Amnesty International, 2006).<sup>4)</sup>

그러나 이러한 산업연수생제도는 표명된 목적(저개발국가에 대한 기술이전)과 실질적인 목적(저임금 외국인노동자의 활용)이 괴리되는 제도였다. 따라서 초과 외국인노동자의 양산, 저임금, 인권침해, 인력시장의 왜곡 등 많은 문제점을 파생하였다. 이에 따라서 정부는 2007년부터 산업연수생제도를 폐지하고 이를 고용허가제로 일원화하게 되었다. 고용허가제는 외국인노동자를 연수생신분이 아닌 합법적인 노동자 신분으로 전환하는 것으로서, 외국인노동자에 대해서 합법적인 취업통로를 제공하고 대체 외국 인력의 공급을 통해서 불법고용 및 취업유인을 최소화하고, 불법체류·취업에 대한 엄정한 범집행의 근거를 확보하기 위한 것이다(김재원, 2006; 노동부, 2006). 고용허가제의 구체적 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 외국인노동자 고용허가제의 내용

기업의 자율적인 노동자 선택권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용 허용인원 범위 내에서 필요한 인원만큼 고용신청 가능</li> <li>- 사전에 구직자의 경력 등 인적사항 확인 가능</li> <li>- 사업주가 제시하는 근로조건을 수락하는 구직자 중 적격자를 상대로 근로계약을 체결한 뒤 취업하게 함</li> </ul>
외국인노동자의 정주화 방지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인노동자들의 경제적 목적을 달성할 수 있는 충분한 기간을 취업기간으로 설정하되, 장기체류로 인한 정주화 문제가 발생하지 않도록 취업기간을 3년으로 설정함</li> <li>- 근로계약기간을 1년으로 하고 근로계약기간 만료 전에 재계약을 체결할 수 있도록 함(이 경우 법무부 출입국관리국을 통해 체류기간 갱신)</li> <li>- 외국인노동자의 사업장 변경은 원칙적으로 금지함</li> </ul>

4) 산업연수생제도는 개발도상국과 경제협력을 도모하고 기업연수를 통하여 선진기술을 이전하기 위해서 1993.11월 도입한 제도이지만, 실제로는 국내 중소기업의 인력난을 해소하는 창구 역할을 하여 왔다. 연수생에 대해서는 기본적으로 내국인 노동자와 동일하게 노동 관련법이 적용되지만, 이후 다수의 연수생들이 근무지를 이탈하여 불법체류자의 신분으로 열악한 환경에서 근무하면서 인권유린, 관련기관 비리 등의 사회문제를 일으키기도 하였다. 이러한 폐단을 막기 위해서 2004년부터 고용허가제가 함께 실시되어 오다가, 2007년부터는 산업연수생제도를 폐지하고 고용허가제로 단일화했다(한진수·설동훈, 2007: 29-31).

외국인노동자의 권익 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내국인과 동등한 노동관계법을 적용하여 산재보험·최저임금·노동3권 등 기본적인 권익을 보장함</li> <li>- 산재보험·임금채권보장제도는 당연 적용되며 건강보험 역시 당연가입 대상이 되도록 특례 규정함</li> <li>- 임금·근로시간 등 구체적 근로조건은 사업주와 근로자 간의 계약에 따라 자율적으로 결정함</li> </ul>
------------------	--

자료: 노동부(2006).

### 3. 조사 설계

본 논문은 한국에 거주하는 저숙련 외국인노동자의 사회적 배제 실태를 분석하기 위한 것이다. 이를 위한 기본적인 연구방법으로서 대구·경북지역에 거주하는 외국인노동자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 설문조사를 보완하기 위하여 비구조화된(unstructured) 면접조사를 실시하였다. 설문조사는 ‘대구외국인노동자선교센터’와 ‘경산이주노동자센터’를 방문하여 이를 이용하는 외국인노동자 126명을 대상으로 통역을 사용하여 직접 실시하였다. 설문문항은 <표 3>에서 보듯이, 일반적 특성 관련 9문항, 직장생활에서의 배제 관련 10문항, 사회생활에서의 배제 관련 9문항, 그리고 종합적 견해와 관련되는 5문항 등 총 33문항으로 구성하였다.

조사대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 국적, 학력, 체류기간, 종교, 결혼여부, 현재 신분으로 구분하였는데, 연령대는 20-30대가 대부분이며, 국적별로는 중국 및 동남아 출신이 대부분이다. 학력은 대부분 고졸이하의 저학력자들이지만, 일부 전문대 및 대졸자도 있다. 종교는 다양한 종교가 있지만, 특히 기독교가 많은 것은 본 설문조사의 일부를 기독교계통의 선교센터에 참여하는 인원을 대상으로 행하였기 때문일 것이다. 결혼여부와 관련하여 기혼자는 대부분 배우자를 본국에 두고 홀로 한국에 거주하고 있다. 현재의 신분과 관련해서는 응답자의 대부분이 불법체류자들인데, 이는 합법적취업자의 경우는 수도권에 많이 분포되어 있으며, 지방에는 불법체류자들이 많기 때문이 아닌가 보여 진다. <표 4>는 조사대상자의 특성을 구체적으로 나타낸 것이다.

<표 3> 본 연구에서의 설문내용 구성

	설문문항 내용	문항 수
일반적 특성	성별, 연령, 국적, 학력, 결혼여부, 체류기간, 종교, 현재 신분	9
직장생활	월수입, 근로시간, 동료, 이직경험 및 이직사유, 임금채불 경험 및 상담, 폭언·폭행 경험 및 대처방안	10
사회·문화생활	정기적 모임, 여가시간 활용, 한국어학습 기간 및 장소, 한국어사용능력, 주거장소 및 동거 인원	9
종합적 견해	한국인에 대한 인상, 스트레스, 한국생활의 어려움	5



면접조사는 전술한 ‘대구외국인노동자선교센터’와 ‘경산이주노동자센터’를 이용하는 외국인노동자 15명을 대상으로, 이들의 한국에서의 적응과정, 직장생활, 사회생활 등의 다양한 측면들을 심층적으로 질문하였다. 면접대상자들은 체류기간이 6년이 된 경우부터 아직 6개월 밖에 되지 않은 사람에 이르기까지 다양하였다. 면접대상자의 일반적인 특성은 <부록 1>에 첨부되어 있다.

<표 4> 조사대상자의 일반적 특성 (명, %)

구분	내용	표본수	구분	내용	표본수
성별	남	81 (64.3)	체류기간	1년 미만	39 (31.0)
	여	45 (35.7)		1-2년 미만	60 (47.6)
연령	20대	66 (52.4)		2-3년 미만	12 (9.5)
	30대	51 (40.5)		3년 이상	15 (11.9)
	40대	9 (7.1)			
국적	중국	52 (41.3)	종교	가톨릭	8 (6.3)
	베트남	15 (11.9)		기독교	70 (55.6)
	스리랑카	27 (21.4)		불교	13 (10.3)
	네팔	9 (7.1)		이슬람교	15 (11.9)
	인도네시아	15 (11.9)		없음	20 (15.9)
	기타	8 (6.3)			
학력	초졸	15 (11.9)	결혼여부	기혼	60 (47.6)
	중졸	60 (47.6)		미혼	66 (52.4)
	고졸	42 (33.3)	현재 신분	산업연수생	6 (40.5)
	전문대졸	3 (2.4)		불법체류자	117 (92.9)
	대졸이상	6 (4.8)		취업비자 외국인	3 (2.4)

### III. 외국인노동자의 사회적 배제 현황 분석

#### 1. 외국인노동자 현황 및 관련 선행연구

현재 저숙련 외국인노동자는 고용허가제에 의한 합법적 취업자, 산업기술연수생 불법체류자가 뒤섞여 있다. <표 5>에서 보면, 1990년대 이후 외국인노동자는 지속적으로 증가하여 2006년 현재 외국인노동자 수는 384,511명에 이르고 있어 1995년의 123,906명에 비하여 218%나 증가하였다. 이 가운데 취업비자를 가지고 있는 사람이 42.2%, 연수비자로 입국한 사람이 9.8%이며, 약 절반에 가까운 48%가 체류기간이 지난 불법체류자들이다.<sup>5)</sup> 그리고 2003년 이후부터 불법체류자

가 크게 줄어들고 대신에 취업비자소지자가 급증하고 있는 것은 당시 불법체류 외국인노동자의 합법화조치로 이들에게 취업비자를 발급하였기 때문이다. 한편, 이들의 국적별을 보면, 중국(중국 동포 포함)이 대다수를 차지하며, 다음으로 베트남, 필리핀, 태국, 인도네시아 등의 순이다.

<표 5> 연도별 체류자격별 외국인노동자 추이 (명, %)

연 도	총 계	취업비자	연 수 비 자		불법체류자
			해외투자연수생	산업연수생	
1995	123,906	8,228 (6.4)	15,238 (11.8)	23,574 (18.3)	81,866 (63.5)
1996	210,494	13,420 (6.4)	29,724 (14.1)	38,296 (18.2)	129,054 (61.3)
1997	245,399	15,900 (6.5)	32,656 (13.3)	48,795 (19.5)	148,048 (60.3)
1998	157,689	11,143 (7.1)	15,936 (10.1)	31,073 (19.7)	99,537 (63.1)
1999	217,384	12,592 (5.3)	20,017 (9.2)	49,437 (22.7)	135,338 (62.3)
2000	285,506	19,063 (6.7)	18,504 (6.5)	58,944 (20.6)	188,995 (66.2)
2001	329,555	27,614 (3.4)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	266,206 (77.4)
2002	362,597	33,697 (9.8)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)
2003	388,316	200,039 (51.5)	11,326 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
2004	421,641	196,603 (46.6)	8,403 (2.0)	28,125 (6.7)	188,483 (42.7)
2005	345,579	136,497 (36.6)	6,142 (1.8)	32,148 (9.3)	180,792 (52.3)
2006	394,511	166,599 (42.2)	6,806 (1.7)	31,886 (8.1)	189,220 (48.0)

자료: 법무부 내부자료(2006).

그리고 외국인노동자의 취업분야를 현재 통계가 집계되고 고용허가제 하의 외국인노동자의 경우를 보면, 일반고용허가제 하의 외국인노동자는 절대다수가 중소 제조업 분야에 종사하고 있으며, 소수가 건설업, 농축산업, 서비스업에 종사하고 있다. 이러한 추세는 불법체류자의 경우도 마찬가지일 것이다. 반면에 외국국적을 가진 동포에 대하여 고용허가를 해주는 특례고용허가제로 입국한 사람들은 대부분이 건설업과 서비스업에 종사하고 있다. 근로여건 면에서는 외국인노동자의 주당 평균근로시간은 55.3시간으로 내국인 정규직노동자들의 46.4시간 보다 평균 8.9시간이 많다. 급여는 기본급 및 기타수당을 포함한 임금총액이 월평균 1,351천원으로서, 내국인 정규직노동자의 월평균 2,232 천원의 60.5% 정도에 불과하다(노동부, 2006).

그러나 외국인노동자의 이러한 열악한 노동조건은 이들이 직면한 문제의 극히 일부분에 불과하며, 이들은 불법체류로 인한 자기방어기재의 부재, 의사소통능력의 부족 등으로 인하여 직장이나 일상생활 전반에서 다양한 형태로 불이익을 당하고 있다. 현재 이들은 한국사회의 어느 집단

5) 법무부가 밝힌 외국인노동자 현황 중에서 불법체류자에는 비경제활동인구(15살 이하 및 61세 이상) 21,638명은 포함되지 않은 수치이다.

보다도 생활의 거의 모든 영역에서 사회적 배제의 정도가 큰 집단이다. 이들은 저임금 등으로 경제적으로 열악한 계층이며, 정치적으로도 참정권 등이 배제되며, 사회적으로도 한국사회의 보편적인 사회적 가치를 공유하지 못하며 공동체 성원으로서 수용되지 못하고 있다. 문화적으로도 한국사회의 주류적 문화를 이해하지 못하며, 문화생활을 향유할 수 있는 경제적·시간적 여유도 결여되어 있다. 이 밖에도 교육과 언어생활 등에서도 적정한 수준의 혜택을 보지 못하고 있다.

이에 따라서 1990년대 후반 이래 외국인노동자를 대상으로 한 선행연구들이 많이 생산되기 시작하였다. 이들은 크게 외국인노동자들의 유입이 한국의 사회·경제에 미치는 영향에 대한 연구와 외국인노동자들이 한국사회에서 겪는 문제점에 대한 연구들로 구분할 수 있다. 전자에 관해서는 주로 초기의 연구들이 관심을 경주하여 왔는데, 이들은 외국인노동자의 유입이 한국의 경제 및 노동시장에 어떠한 영향을 미치며(박경태, 1995; 강수돌, 1997; 백석현, 1997; 송병준, 1997; 이번송·권주안, 1997 등), 한국기업에는 어떠한 영향을 미치는 지를 연구하였다(석현호, 1998; 이해경 외, 2002 등). 그러나 근래 들어서는 주로 후자의 측면 즉, 외국인노동자들의 애로사항 등 외국인노동자 자체에 초점을 맞추고 있다. 외국인노동자들의 법적 지위(허창수, 1998; 설동훈, 2005 등), 외국인노동자들의 한국사회 적응문제(유명기, 1995, 1997; 정기선, 2002; 함한희, 1997 등), 외국인노동자들이 한국사회나 한국인에 대해 가지는 태도(박수미·정기선, 2006; 한건수·설동훈, 2007 등), 외국인노동자의 유입배경 및 목적(설동훈, 1997), 외국인노동자들에 대한 차별과 내국인과의 갈등(강현아, 1996; 임현진·설동훈, 2000 등) 등 다양한 주제들이 다루어지고 있다.

## 2. 외국인노동자의 직장생활에서의 사회적 배제

전술한 선행연구들에서도 보았듯이 아직 우리의 경우 외국인노동자의 현황과 문제점을 사회적 배제의 관점에서 논의하는 경우는 거의 없다. 그러나 현재 서구에서 사회적 배제의 상당부분이 난민, 이민자 등 인종적 요소에 근거하여 발생하고 있다는 점에서, 한국에서 외국인노동자들이 당면하고 있는 애로사항을 사회적 배제의 관점에서 바라보는 것은 유용성이 있을 것으로 판단된다. 특히, 한국의 경우는 단일민족국가로서 문화적·인종적 동질성이 강하다 보니 외국인 특히, 저개발국가로부터의 외국인에 대해서는 편견과 차별이 심하다(김이선 외, 2007: 164). 따라서 저숙련 외국인노동자들의 경우 경제, 사회, 문화, 정치, 교육, 언어 등 거의 모든 생활영역에서 차별과 배제를 당하고 있는 실정이다. 그 결과 현재 외국인노동자들은 다양한 형태의 사회적 배제를 경험하고 있는데, 본 연구에서는 외국인노동자들의 이러한 사회적 배제를 공적인 업무공간인 직장생활에서의 사회적 배제와 사적인 활동공간인 직장 바깥에서의 일상생활에서의 사회적 배제로 단순화하여 논의하고자 한다.

### 1) 직장생활 전반

전반적으로 저숙련 외국인노동자는 대부분 직장생활을 통해서 급여를 저축하거나 본국으로 송금하기 위한 경제적 동기에서 취업을 하게 되었으며, 단기간 취업 후에 본국으로 돌아갈 것을

예정하고 있다. 따라서 이들은 한국에서의 대부분의 시간을 직장에서 보내게 되며, 직장생활에서의 사회적 배제는 이들이 당면하는 가장 심각한 문제라고 볼 수 있다. 물론, 외국인노동자들의 직장생활에서의 사회적 배제가 고용허가제의 도입으로 많이 완화되기는 하였지만, 여전히 이들과 관련하여 발생하는 사회적 문제의 대부분은 직장생활과 연관되는 것들이다. 즉, 저임금, 임금체불, 장시간근로, 재해사고 등 외국인노동자를 둘러싼 대부분의 사회적 문제들이 이들의 직장생활과 관련하여 발생하는 것들이다(김환철·강창민, 2000: 140). 구체적으로 외국인노동자들이 직장생활에서 겪게 되는 사회적 배제의 실태를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장시간 노동과 열악한 작업환경에 시달리고 있다. 현재 외국인노동자들은 대부분 중소기업체나 음식·숙박업소 등의 개인 사업장에서 일하고 있는데, 이들의 상당수는 작업환경이 열악하고 장시간의 노동을 강요하고 있다. 물론 이러한 열악한 작업조건은 외국인노동자로 하여금 사고위험에 직면하게 하고 있다.<sup>6)</sup> 그러나 외국인노동자는 노동권이 보장되지 않고, 언어소통의 문제, 신분불안 등으로 불만이 있어도 쉽게 토로하지 못한다(이범진, 2005).

둘째, 경제적으로 심각한 배제에 직면하고 있다. 외국인노동자들은 같은 일을 하더라도 임금수준이 내국인보다 크게 낮은데다가, 잔업수당, 야간수당, 휴일수당 등 각종 수당도 제대로 받지 못하는 경우가 많다. 특히, 불법체류자의 임금수준은 고용허가를 받은 외국인노동자보다 낮다. 임금지급과정에서도 중간착취나 사기가 발생하기도 하며, 임금을 사업장 이탈방지의 수단으로 악용하기도 한다. 특히 불법체류자의 경우는 신분상으로 매우 불리하기 때문에 저임금에 대해서 불만을 표출하기가 어려우며, 위협과 협박으로 임금을 갈취당하는 경우도 적지 않다.

셋째, 산업재해를 당한 경우에 제대로 치료를 받지 못하고 의료복지로부터 배제되고 있다. 외국인노동자들은 작업환경의 열악함과 장시간 노동은 물론, 의사소통 상의 장애로 인한 안전교육의 부족, 미숙한 작업경험 등으로 인하여 산업재해를 당할 확률이 내국인노동자들보다 높다. 그러나 이들은 산업재해에 대해서 제대로 보상과 치료를 받지 못하는 경우가 많으며, 근로손실을 우려하여 산재사고를 신고하지 않는 경우도 있다(한건수·설동훈, 2007: 58). 외국인노동자 스스로도 언어 불소통, 과다한 치료비, 신분노출 등으로 치료받는 것을 꺼리는 경우도 있다.

넷째, 사업장 내에서의 상급자 및 동료들과의 적절한 인간관계를 형성하는데 애로를 겪고 있다. 우선, 상급자와의 관계에서는 언어소통 상의 문제로 인한 업무명령의 이해부족, 업무수행 상의 미숙함 등으로 인하여 제대로 인정을 받지 못하고 차별을 받는 경우가 많다. 직장동료와의 관계에서는 외국인노동자들에 대한 선입견과 의사소통 상의 문제로 인하여 갈등이 발생하는 경우가 많은데, 이 경우에는 외국인노동자가 일방적으로 불리하게 당하는 경우가 대부분이다(오계택 외, 2007: 65-79). 따라서 사업장에서의 구타행위 등이 발생하기도 한다.

외국인노동자들이 직장생활에서 당면하게 되는 이러한 사회적 배제와 관련한 설문결과를 보면, 외국인노동자들은 직장생활에서 겪게 되는 여러 문제들 중에서, 장시간 노동 56.6%, 낮은 임금수준 43.5%, 빠른 작업속도 42.1%, 임금체불 38.7% 등의 순으로 심각하게 생각하고 있다. 그리고 외국인노동자들의 직장생활에서의 사회적 배제는 다양한 형태를 띠고 있다. 가령, 임금문제

6) 예로서 최근 외국인노동자들이 유독성 물질에 의한 중독으로 이른바 ‘얇은뱀이병’에 집단 이환된 사건이 충격을 던져준바 있다.

등과 관련한 것은 경제적 배제에 해당하는 것이며, 동료관계 등은 한국의 직장문화와 관련한 사회적, 문화적 배제와 관련되는 것이다. 여기서는 외국인노동자들의 직장생활에서의 사회적 배제를 임금문제, 이직문제, 동료관계 등을 중심으로 분석해보고자 한다.

## 2) 임금관련 문제

외국인노동자들의 대부분은 현재 같은 업무를 수행하더라도 내국인노동자들에 비해서 적은 임금을 받고 있다. 물론, 한국에서의 임금수준이 외국인노동자의 본국 임금수준과는 비교할 수 없을 정도로 높은 수준이겠지만, 이들이 한국 노동시장으로 진입하기 위해서 소요된 비용 등을 감안하면, 이들이 한국에 체류할 수 있는 기간인 2-3년 내에 자신들이 설정한 경제적 목표치를 달성하기는 어려울 것으로 보인다.

설문결과에 따르면, <표 6>에서 보듯이 전체적으로는 38.1%가 제반 수당을 포함하여 120만원 이상의 급여를 받고 있다. 그리고 이들을 포함한 66.7%가 90만원이상의 급여를 받고 있다. 따라서 얼핏 보면 이들의 급여수준이 크게 낮지 않은 것으로 판단할 수도 있지만, 이들이 일평균 15시간 이상 노동을 하는 것을 감안하면 이들의 급여가 적정한 수준이라고 보기는 어렵다.

<표 6> 외국인노동자들의 월평균 임금수준 (명, %)

	30 만원 미만	30-60 만원 미만	60-90 만원 미만	90-120 만원 미만	120 만원 이상	전체
남자	3 (3.7)	0 (0)	12 (14.8)	24 (29.6)	42 (51.9)	81 (100.0)
여자	3 (6.7)	3 (6.7)	21 (46.7)	12 (26.7)	6 (13.3)	45 (100.0)
전체	6 (4.8)	3 (2.4)	33 (26.2)	36 (28.6)	48 (38.1)	126 (100.0)

특히, 성별로 보면 여성들의 급여수준이 훨씬 낮아서 성별차이가 매우 크다. 남성의 경우는 절반 이상인 51.9%가 120만원이상의 급여를 받는데 비해서, 여성은 13.3%만이 이에 해당한다. 46.7%에 해당하는 여성노동자들이 60-90만원 사이의 저임금 상태에 있다. 물론, 여성의 경우 소규모 식당 등에서 일을 하는 경우에 높은 급여를 받기가 어렵기 때문에 이러한 현상이 발생하겠지만, 외국인노동자들의 성별 임금격차는 그 차이가 매우 커서 시급히 시정되어야 할 사안이다. 그리고 월급여가 30미만인 경우도 전체적으로 4.8%나 되는 데, 이는 이들이 아직 기술을 배우는 단계에 있기 때문으로 보여 지지만, 이 역시 최저생활은 보장해 줄 수 있는 수준의 인상은 필요하다고 보여 진다. 면접조사에서도 외국인노동자들은 낮은 임금수준에 대해서 불만이 컸다.

잠자는 시간, 밥 먹는 시간 빼고는 계속 일만해서 한 달에 120만원 정도 벌어요. 120만원을 받으면 대부분은 빚 갚는데 쓰고, 고향에 있는 부모님과 동생들한테 줘 보내고, 나머지는 방값이나 밥값으로 쓰면 정말 남는 게 없어요. 한국에서 돈을 많이 벌어서 고향으로 돌아가고 싶은데, 빚을 다 갚으려면 월급 한 푼도 안 쓰고 꼬박 1년 넘게 모아야 해요. 그래서 주위 친구들 중에서 결국 돈 한 푼 없이 그냥 고향으로 돌아간 친구들이 많이 있어요.(20대 베트남 여성)

그리고 임금수준이 낮은 것도 문제이지만, 더욱 심각한 것은 낮은 임금체불이다. 설문결과에 의하면 응답자의 78.6%가 임금을 체불한 경험이 있다고 응답하고 있으며, 그렇지 않은 응답자는 21.4%에 불과하였다. 물론 이러한 현상은 외국인노동자들이 대부분 경기변동에 민감한 영세 사업장에 고용되어 있기 때문에 나타나는 현상이기는 하지만, 일부 고용주의 경우는 외국인노동자들의 불안한 신분을 악용하여 의도적으로 임금을 체불하는 경우도 적지 않다(Amnesty International, 2006). 따라서 같은 사업장이라고 하더라도 내국인에 비해서 외국인노동자에 대한 임금체불 정도가 훨씬 높다. 그리고 이러한 임금체불 현상은 외국인노동자들의 경우는 노동권이 제대로 보장되지 않기 때문에 더욱 빈발하고 있다. 이와 관련하여 스리랑카 출신의 한 20대 남성은 다음과 같이 증언하고 있다.

처음 공장에 취직했을 때는 사장님이 한 달에 120만원 준다고 해서 열심히 일했어요. 첫 달은 사장님이 월급 120만원에 일 잘한다고 보너스도 줬어요. 그런데 그 다음 달부터 돈을 안주기 시작했어요. 공장 사정이 안 좋아서 다음 달에 한꺼번에 준다고 해서 알겠다고 했어요. 월급이 3개월이나 밀려서 사장님한테 돈 달라고 하니깐 일을 너무 못해서 돈을 다 못주겠다고면서 80만원만 주고 공장에서 나가라고 했어요. 그래서 친구 2명이랑 같이 회사에서 쫓겨났어요.

이러한 임금체불 상황에 직면하여, 외국인노동자들은 이를 적절하게 상담하고 문제의 해결책을 찾아야 한다. 그러나 <표 7>에서 보듯이, 41.2%는 상담을 한 경우가 없다고 응답하고 있어 임금체불이 발생해도 그냥 체념을 하고 있는 실정이다. 그리고 상담을 한 경험이 있는 58.8%의 응답자들 중에서도 26.5%는 본국출신 동료와 상담을 하였다고 응답하고 있는데, 같은 처지에 있는 사람들이 상담을 한다고 해서 제대로 된 해결책을 찾기는 어려웠을 것이다. 반면에 문제해결의 실마리를 찾는 데 실효성이 클 것으로 보이는 내국인과의 상담경험은 32.3%인데, 이 중에서 인권센터와의 상담 8.8%, 종교인(종교단체)과의 상담 20.6%, 한국인 동료와의 상담 2.9%로 나타나서, 주로 종교단체와 상담을 많이 하고 있다. 반면에 한국인 동료와의 상담은 극히 미미하여 이들이 한국인 동료에 대한 신뢰가 높지 않음을 알 수 있다.

<표 7> 임금체불에 대한 상담경험 및 상담자 (명, %)

상담경험 여부 및 상담자		빈도
상담한 적이 없다		42 (41.2)
상담한 적이 있다	인권센터	9 (8.8)
	종교단체	21 (20.6)
	한국인 동료	3 (2.9)
	자국 동료	27 (26.5)
계		102 (100.0)

### 3) 직장생활 중의 인격무시 및 언어적 학대

외국인노동자의 직장생활 중 애로사항은 여러 가지가 있지만, 그 중에서도 가장 심각한 것 중의 하나가 이들이 인격무시를 당하거나 언어적 폭력에 시달리고 있다는 점이다. 심지어는 물리

적인 폭력을 당하는 경우도 적지 않다. 물론 여기에는 여러 가지 원인이 있을 수 있다. 무엇보다도 언어소통이 자유스럽지 못하여 상급자의 지시나 동료의 요구사항을 잘 못 알아듣기 때문에 이러한 일들이 발생한다(오계택 외, 2007: 72-79). 그리고 외국인노동자 본인의 문제로는 이들이 업무에 숙달되어 있지 못한 경우가 많기 때문에, 내국인 입장에서는 이들과 같이 일하는 데서 상당히 짜증이 날 수 있다. 물론 이러한 것이 지나치면 폭언·폭행으로 연결된다.

그러나 외국인노동자들이 직장생활 중에 경험하게 되는 인격무시나 언어적 학대는 상기한 기술적 문제에만 기인하는 것은 아니며, 보다 근본적으로는 한국사회가 가지고 있는 권위주의적 사회문화의 발로라고 볼 수 있다(백완기, 1982). 즉, 권위주의 문화는 매사를 계층제적 사고 하에서 인식하는데, 인종적 편견도 이러한 권위주의적 사고의 일부분이다. 구미 선진국 출신의 외국인에 대해서는 우대하고 친절하지만, 우리보다 경제적으로 열등하다고 생각하는 개발도상국 출신의 외국인에 대해서는 편견을 가지고 무시하려는 습성이 강하게 남아 있는 것이다.

설문결과에 따르면, 해당항목에 대한 응답자 가운데, 82.5%가 폭언이나 폭행을 당한 경험이 있다고 답하고 있으며, 그렇지 않다는 응답자는 17.5%에 불과하였다. 그리고 <표 8>에서 보듯이, 이러한 폭언이나 폭행에 대한 대응방법은 응답자의 56.3%가 대응을 하지 않고 참는다고 언급하고 있다. 그리고 31.3%는 폭언과 폭행을 견디지 못해 회사를 그만둔 적이 있다. 이처럼 외국인노동자들의 대부분은 직장 내의 폭언이나 폭행에 대해서 소극적으로 대응하고 있으며, 이로 인해 이직까지 할 정도로 직장 내에서의 폭언과 폭행은 심각한 수준에 있다. 가해자에게 사과를 요구하거나 상담소에 도움을 요청하는 등의 적극적인 대응을 하는 경우는 별로 많지 않다.

<표 8> 직장 내에서의 폭언이나 폭행에 대한 외국인노동자들의 대응방법 (명, %)

대응방법	빈도
참고 넘어감	54 (56.3)
가해자에게 사과 요구	3 (3.1)
상담소에 도움 요청	3 (3.1)
동료에게 도움 요청	6 (6.3)
회사를 그만 둠	30 (31.3)
계	96 (100.0)

다음의 20대 파키스탄 남성의 증언은 외국인노동자들이 직장생활 도중에 얼마나 심각한 인격 무시를 당하고 언어폭력을 경험하고 있는 지를 생생하게 보여주고 있다.

한국 사람들 욕 참 많이 해요. 멀리서 부를 때도 이름을 부르는 게 아니라 ‘이 XX 이리 와봐’ 하면서 명령해요. 먹기 싫은데 자꾸 먹으라 하고, 하기 싫은 것도 자꾸 하라고 하고 한국 사람들 너무 귀찮게 해요. 참 나빠요. 그리고 일할 때 쓰는 칼 같은 걸로 팔을 쿡쿡 찌르기도 해요. 저는 무섭고 아픈데 그 사람들은 그렇게 하면서 자기들끼리 웃으면서 재미있다고 해요. 하지 말라고 해도 계속 해요. 그래서 한 번은 팀장님한테 알려줬는데 팀장님은 그 사람을 크게 나무라지도 않고 그냥 그러지 말라는 말만 해요. 그 사람들하고 같이 일하는 것이 괴로워요.

#### 4) 사회적 배제와 이직

외국인노동자들은 직장생활에서 임금 및 인간관계 양면에서 차별을 받고 있으며, 이는 이들의 이직을 촉진시키는 요인이 되고 있다. 설문결과, 응답자 126명 중에서 이직경험이 없다는 사람은 14.2%에 불과하며, 1번이 23.8%, 2번이 16.7%, 3번이상인 45.3%였다. 체류신분별로는 합법적인 체류자의 경우는 법률적 제약이 있기 때문에 이직이 많지 않지만, 불법체류자일수록 이직이 용이하고 이직률도 높다. 특히, 이들이 한국에 거주하는 짧은 기간 동안에 3번이나 이직한 사람들이 절반 가까이 된다는 것은 이들이 처우나 인간관계 등에서 직장생활에서 불만이 매우 크다는 것을 의미하는 것으로서, 외국인노동자들이 한국에서 처한 어려움을 단적으로 나타내 준다. 이들의 잦은 이직은 이들을 고용한 사업주 차원에서도 문제를 야기하게 된다. 왜냐하면 외국인노동자들이 업무에 어느 정도 숙달되려면 이직을 하기 때문에 생산성이 저하되기 때문이다.

이직경험 및 이직의도가 있는 사람들의 이직사유를 보면, <표 9>에서 보듯이, 저임금 35.7%, 임금체불 19.0%로서 절반이상인 54.7%가 임금과 관련된 경제적 사유로 이직을 하였거나 의도하고 있다. 부당한 인격대우(16.7%), 신체적 학대(7.1%), 상사 및 동료와의 관계(4.8%), 내외국인 차별(4.8%) 등 넓은 의미의 인간관계요인이 전체의 33.4%를 차지하고 있다. 장시간 노동(7.1%)이나 열악한 작업환경(2.4%) 등의 경우도 이직사유가 되고 있다.

<표 9> 외국인노동자들의 주요 이직사유 (명, %)

이직사유	빈도
저임금	45 (35.7)
임금체불	24 (19.0)
부당한 인격대우	21 (16.7)
신체적 학대	9 (7.1)
장시간 노동	9 (7.1)
내외국인 차별	6 (4.8)
상사 및 동료와의 관계	6 (4.8)
열악한 작업환경	3 (2.4)
기타	3 (2.4)
계	126 (100.0)

이직사유를 성별로 비교해 보면(<표 10> 참조), 전반적으로 남성이 여성보다는 임금관련 요인에 상대적으로 더 민감하며, 여성은 신체적 학대나 장시간 노동 등에 민감하다. 이는 남성의 경우 가족부양 책임감이 크기 때문에 경제적 문제에 보다 민감한 것으로 보이며, 여성의 경우는 아무래도 체력 등으로 인하여 육체적인 측면에 보다 민감하기 때문에 나타나는 현상이 아닌가 생각된다. 그리고 부당한 인격대우나 동료관계 등은 남성이 보다 심각한 것으로 나타나고 있다.



<표 10> 이직사유의 성별 차이 (명, %)

	임금 체불	신체적 학대	저임금	장시간 노동	인격 무시	열악한 환경	차별 대우	동료 관계	기타	전체
남성	18 (22.2)	3 (3.7)	30 (37.0)	3 (3.7)	15 (18.5)	0 (0.0)	3 (3.7)	6 (7.4)	3 (3.7)	81 (100.0)
여성	6 (13.3)	6 (13.3)	15 (33.3)	6 (13.3)	6 (13.3)	3 (6.7)	3 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (100.0)
전체	24 (19.0)	9 (7.1)	45 (35.7)	9 (7.1)	21 (16.7)	3 (2.4)	6 (4.8)	6 (4.8)	3 (2.4)	126 (100.0)

이직 사유와 관련한 다음과 같은 20대의 카자흐스탄 남성과의 면접내용은 외국인노동자들이 직장 내에서 얼마나 인격적으로 무시를 당하고 신분불안에 노출되어 있는 지를 잘 나타내고 있다.

한국에 와서 1년 동안 2번이나 회사를 옮겼어요. 처음 한국에 왔을 때는 부산에서 플라스틱 만드는 일을 했었는데 한국 사람들이 계속 한국말 못 알아듣는다고 무시하고 욕하고 그랬어요. 그래서 기분이 안 좋아서 그냥 회사를 그만 뒀어요. 다음에는 고향친구의 소개로 마산에 가서 박스 만드는 일을 했었는데 그 때는 계약기간이 아직 많이 남았는데도 사장님이 그냥 나가라고 해서 할 수 없이 그만뒀어요. 일 못한다고 무조건 나가라고 했어요. 그래서 두 번이나 옮기고 지금은 그냥 벽돌 나르는 일을 하고 있어요. 힘들기는 하지만 그래도 이전에 다녔던 데 보다 욕도 덜하고 해서 그냥 다녀요.

### 3. 외국인노동자의 일상생활에서의 사회적 배제

외국인노동자들은 직장생활과 더불어 한국사회 내에서의 일상적 사회생활을 동시에 영위하게 된다. 그러나 한국사회가 이질적인 것에 대하여 배타적인 성향이 강하며, 특히 모든 것을 서열화하여 바라보는 권위주의적 성향으로 인하여 저개발국가로부터의 외국인노동자에 대해서는 무시와 차별을 하는 경우가 허다하다. 언어, 종교, 교육, 의식주, 가정생활 등에서도 제대로 적응하지 못하고 배제를 당하는 경우가 많음은 물론이다(김환철·강창민, 2000).

현재 외국인노동자들이 일상 사회생활과 관련하여 경험하고 있는 사회적 배제를 보면 첫째, 언어소통 상의 문제로 인하여 사회적, 문화적 배제를 겪고 있다. 사회는 성원들 간의 의사소통을 통한 상호작용을 통해서 유지되는 것인데, 외국인노동자들은 한국어에 숙달되지 못한 관계로 정상적인 사회생활을 영위하지 못하고 있다(오계택 외, 2007: 83-84). 언어소통이 불완전하면 한국인들과의 인간관계를 제대로 형성하기가 어려우며, 한국문화를 이해하고 향유하기도 어렵다. 따라서 외국인노동자들은 언제나 국외자(outsiders)로 남게 되며, 한국사회의 사회적 네트워크 속에 포함되지 못하게 되어 약간의 실수만 해도 비난과 공격의 대상이 된다.

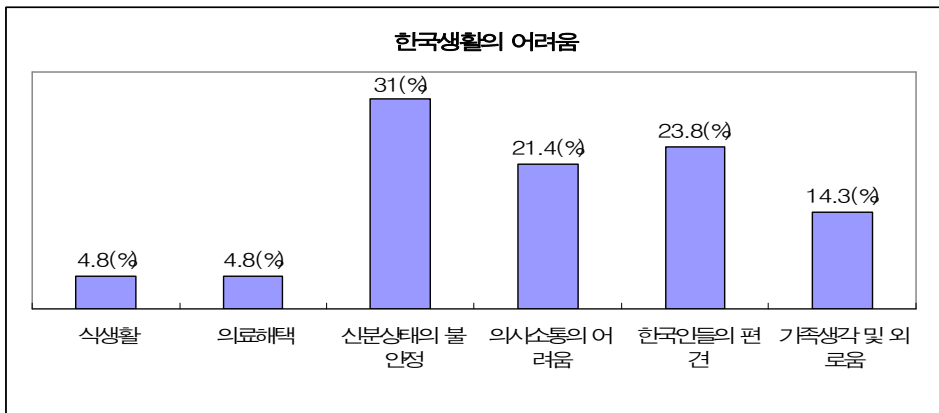
둘째, 의식주생활, 종교, 가치관 차이 등이 외국인노동자들로 하여금 한국사회에서 문화적

갈등을 경험하게 하며, 궁극적으로는 이들이 사회생활에 적응하는 데 장애가 되고 있다(한건수 · 설동훈, 2007: 57-62). 예로서, 외국인노동자들이 손으로 음식을 먹는 것에 대해서 불결하게 생각한다거나, 종교적 이유로 특정 음식을 먹지 못하는 것을 비난하거나, 술을 억지로 마시게 하거나, 특정 종교를 강요하는 등의 행위는 문화적 차이를 제대로 이해하지 못한데서 오는 결과이다. 그리고 주거생활면에서 외국인노동자들은 경제적인 이유로 좁은 공간에 집단거주하거나 냉·난방시설, 세탁시설 등을 제대로 갖추지 못한 채 열악한 주거생활을 하고 있다.

셋째, 가정생활, 자녀교육 등의 면에서도 여러 가지 애로사항에 직면하고 있다. 본래 외국인 노동자들은 단기간 취업을 위해서 입국하였으나, 1990년대 후반부터는 남성 외국인노동자들이 한국여성과 결혼하는 경우도 빈발하고 있다. 이 경우 이들은 다문화가정을 형성하게 되며, 이른바 코시안(Kosian)이라고 불리는 자녀를 출산하게 된다. 물론 한국인과 결혼한 외국인노동자들 중 상당수는 행복한 가정생활을 영위하고 있지만, 상당수는 의사소통 및 문화적 차이 등으로 인하여 어려움을 겪고 있다. 특히 자녀들은 학교에서의 따돌림과 이로 인한 학습부진 등으로 적절한 교육혜택으로부터 배제되는 경우가 많다(김이선 외, 2007: 77-92). 특히, 불법체류 외국인노동자들의 자녀들은 기본적인 교육조차 제대로 받지 못하고 있는 실정이다. 그리고 외국인노동자 본인과 관련해서도 사업장 내에서의 원활한 의사소통 및 한국사회에서의 적응을 위하여 언어교육이 필수적이지만, 적절한 교육시설의 부족과 장시간 노동으로 인한 교육시간의 부족으로 언어습득에 장애가 크다.

구체적으로 외국인노동자들이 한국에서 생활을 하는 데서 가장 큰 어려움이 무엇인지를 설문조사한 결과, 응답자들의 31.0%는 신분불안정을 들고 있는데, 이는 응답자들의 상당수가 불법체류자이기 때문에 나타나는 현상으로 이해된다. 다음으로는 한국인들의 편견(23.8%) 및 의사소통의 어려움(21.4%)을 들고 있다. 다음으로는 가족생각 및 외로움(14.3%)로 나타나고 있다. <그림 1>은 외국인노동자들이 한국생활에서 직면하는 어려움을 나타내는 것이다.

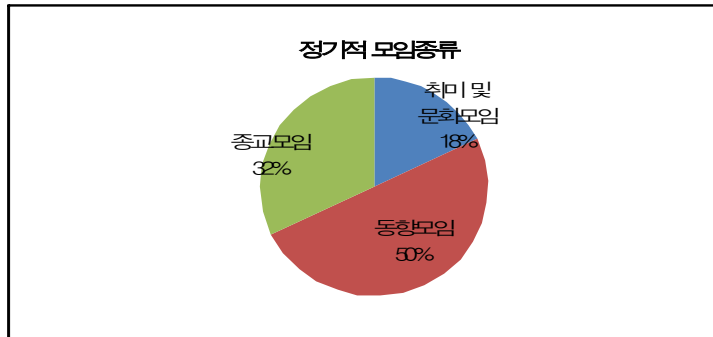
<그림 1> 외국인노동자들이 한국생활에서 당면하는 어려움



### 1) 정기모임

외국인노동자들은 한국사회의 편견과 차별로 인하여 소외감을 느끼는 정도가 강하며, 가족에 대한 그리움 등으로 상당히 외로운 상태에 있다. 따라서 이러한 사회생활 중의 배제를 극복하기 위한 방안의 하나로 외국인노동자들 간에 특히, 동일 국가 출신들 간에 자주 모임을 갖게 된다. 설문결과에 의하면, 123명의 응답자들 중에서 61.0%가 정기적인 모임을 갖고 있다고 응답하고 있으며, 39.0%는 정기모임을 갖지 않은 것으로 응답하고 있다. 모임의 종류별로 보면(<그림 2> 참조), 정기적으로 모임을 갖는 외국인노동자들의 절반인 50.0%가 동향모임을 갖고 있어, 이들이 언어소통 등의 문제로 인하여 대부분이 같은 국가 출신들끼리 어울리고 있음을 알 수 있다. 다음으로는 종교모임이 32.2%로서 외국인노동자들의 상당수가 종교를 매개로 만나게 되는데, 이는 이들이 한국 생활에서 겪게 되는 차별이나 어려움을 교회 등의 종교시설에서 상담을 하게 되고, 그 과정에서 자연스럽게 정기적인 모임으로 진행되기 때문인 것으로 보인다. 반면에 취미 및 문화모임은 17.8%에 불과하여, 이들이 언어미숙, 문화적 이질성 등으로 인하여 문화생활에서의 사회적 배제의 정도가 높음을 짐작해 볼 수 있다.

<그림 2> 정기적으로 갖는 모임의 종류



<표 11> 외국인노동자의 국적별 참여모임의 종류 (명, %)

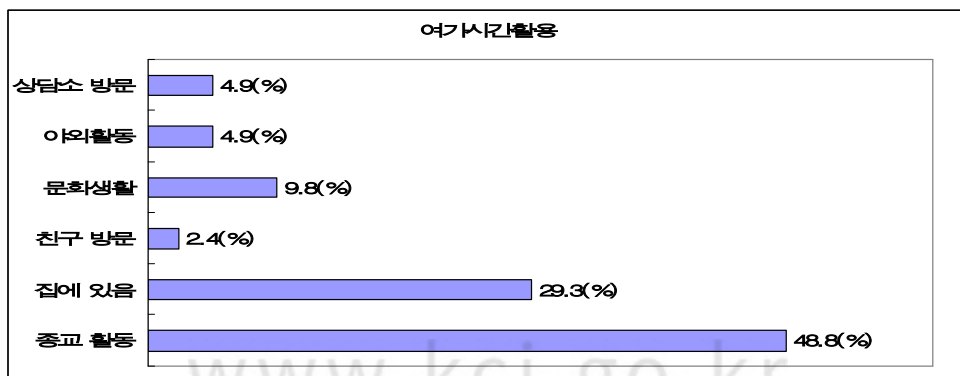
구 분	모임의 종류			전체
	취미문화모임	동향모임	종교모임	
중국	11 (35.5)	10 (32.3)	10 (32.3)	31 (100.0)
베트남	0 (0.0)	3 (33.3)	6 (66.7)	9 (100.0)
스리랑카	0 (0.0)	18 (85.7)	3 (14.3)	21 (100.0)
네팔	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	3 (100.0)
인도네시아	0 (0.0)	9 (75.0)	3 (25.0)	12 (100.0)
기타	4 (50.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	8 (100.0)
전체	15 (17.8)	42 (50.0)	27 (32.1)	84 (100.0)

## 2) 여가시간 활용

외국인노동자들의 휴일을 보면, 108명의 유효 응답자들 중에 월 4회 휴일을 갖는다는 사람은 58.3%이며, 월 3회는 16.7%, 월 2회는 16.7%, 월 1회는 2.8%이다. 응답자의 5.6%는 휴일을 갖지 않는다고 대답하고 있다. 따라서 대부분의 외국인노동자들이 주5일 근무와는 관련이 없는 업종에 종사하고 있음을 알 수 있다. 그나마도 응답자의 약 40% 정도는 월 3회이하의 휴일을 갖고 있을 뿐이어서 외국인노동자들이 여가시간이 절대적으로 부족하다고 볼 수 있다.

이들이 이러한 짧은 여가시간을 활용하는 방식을 보면, <그림 3>에서 보듯이 절반에 가까운 48.8%가 여가시간을 종교 활동에 사용하고 있어 이들이 종교생활을 열심히 하고 있음을 알 수 있다. 그러나 주의할 점은 이들의 종교 활동이 대부분 교회를 중심으로 행해지고 있다는 점인데, 이는 현재 외국인노동자에 대한 선교 및 상담활동의 대부분이 교회를 중심으로 전개 되는 것과 관련이 있다. 즉, 설문응답자들이 대부분 중국이나 베트남, 회교국가인 인도네시아, 그리고 불교국가인 네팔이나 스리랑카 출신들인데, 이들이 한국에서 갑자기 개종을 하였다기 보다는, 상담 등을 위하여 교회활동에 소극적으로 참가한다고 보는 것이 현실적일 것이다.

<그림 3> 외국인노동자들의 여가시간 활용



다음에 외국인노동자의 29.3%는 여가시간을 그냥 집에서 보내고 있어, 이들이 여가시간을 보람 있게 보낼 수 있는 시설이 매우 부족함을 알 수 있다. 이는 여가시간이 생기면 문화생활을 한다는 응답자가 9.8%에 불과한 사실과 일맥상통하는 것이다. 그리고 여가시간이 생기면 운동을 하거나 여행을 하는 등의 야외생활을 한다는 응답자도 4.9%에 불과하여, 이들이 한국 사회를 제대로 체험할 수 있는 여유가 거의 없음을 알 수 있다.

결혼여부별로 여가시간 활용의 차이를 보면, <표 12>에서 보듯이 기혼자의 경우가 미혼자에 비해서 문화생활을 하는 정도가 비교적 높으며, 미혼자의 경우는 혼자 집에서 여가시간을 보내는 정도가 상대적으로 높다.

<표 12> 결혼여부에 따른 여가시간활용 비교 (명, %)

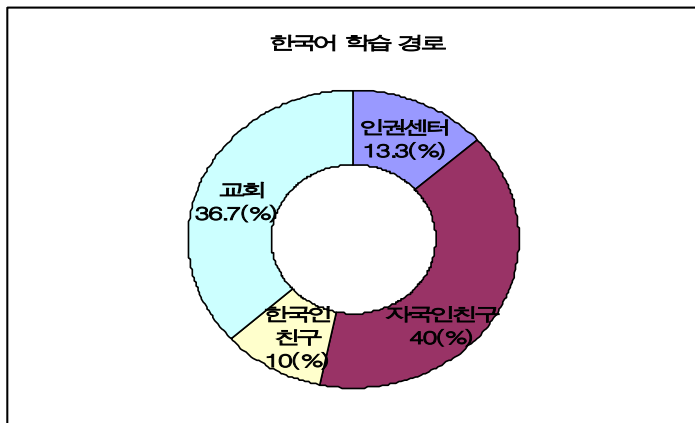
구분	종교 활동	집	친구방문	문화생활	야외활동	상당소 방문	전체
기혼	27 (47.4)	12 (21.1)	3 (5.3)	12 (21.1)	0 (0.0)	3 (5.3)	57 (100.0)
미혼	33 (50.0)	24 (36.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (9.1)	3 (4.5)	66 (100.0)
전체	60 (48.8)	36 (29.3)	3 (2.4)	12 (9.8)	6 (4.9)	6 (4.9)	123 (100.0)

### 3) 언어소통 및 학습

외국인노동자들의 원만한 사회생활을 저해하는 중요한 요인 중의 하나는 이들이 한국어에 숙달되지 못하고 있다는 점이다. 즉, 의사소통이 원활하지 못한 것은 한국문화를 이해하는데 애로 사항이 됨은 물론, 한국인들과의 인간관계 형성에도 큰 장애가 되고 있다(오계택 외, 2007: 83). 따라서 외국인노동자들의 언어소통 문제는 사회생활에서의 사회적 배제를 초래하는 중요한 요인이 된다.

설문결과에 따르면, 응답자 126명 중에서 73.8%가 의사소통이 불가능하거나 어려움이 있다고 답하고 있다. 어느 정도 의사소통이 가능하다는 응답은 26.2%로서 이들은 대부분 중국국적의 외국인노동자들이다. 그리고 한국어교육과 관련해서는 절반이 한국어를 배운 적이 없다고 응답하고 있으며, 한국어를 배우고 있다는 사람들도 45.3%가 1년 미만에 불과하며, 1년 이상 한국어를 배우고 있다는 사람은 4.8%에 그치고 있다. 한국어를 배운 경로 및 장소와 관련해서는 <그림 4>에서 보듯이 대부분 교회나 자국인 친구로부터 배우고 있다. 즉, 한국어를 배웠거나 배우고 있다는 응답자들의 한국어를 배운 경로를 보면, 자국인 친구 40%, 교회 36.7%, 인권센터 13.3%, 한국인 친구 10.0%의 순으로 나타나고 있다. 특히 응답자의 40%가 자국인 친구로부터 한국어를 배우고 있어 이들이 체계적으로 한국어를 습득하기가 어려운 상황에 있음을 알 수 있다.

<그림 4> 한국어 학습경로



30대의 한 인도네시아 국적 외국인노동자의 다음과 같은 하소연은 외국인노동자들이 한국생활을 하는 데서 언어문제로 얼마나 험겨운 생활을 하고 있는 지를 잘 증언하는 것이다.

한국에 와서 한국말 제대로 못 배웠어요. 그냥 친구들끼리 얘기하면서 그리고 교회에서 목사님하고 얘기하면서 조금씩 배웠어요. 처음에 한국말 못 했을 때는 한국 사람들이 저한테 얘기할 때는 무조건 소리 지르고 그랬어요. 지금은 조금씩 알아듣기는 하는데 그래도 한국 사람들 하고 말하는 것이 어려워요. 한국말 진짜 어려워요. 또 나보다 높은 사람들한테 존댓말 안 하고 반말로 얘기하면 막 뭐라고 해요. 한국말 그리고 높임말 너무너무 어려워요. 예전에 일하기 전에는 교회에서 목사님하고 한국어 공부 했었는데 일을 시작하면서는 너무 바빠서 교회에 잘 가지도 못 했고, 옛날에 배운 것도 생각 하나도 안 나요.

#### 4) 주거상황

현재 한국에 거주하는 외국인노동자들은 대부분이 중소기업에서 일을 하고 있으며, 이들이 받는 급여도 매우 적다. 그리고 그나마도 급여의 상당부분을 본국으로 송금하고 있다. 따라서 이들의 주거상태는 열악할 수밖에 없는 실정이다. 설문결과에 의하면, <표 13>에서 보듯이 응답자의 절반 이상인 52.4%가 회사 내의 숙소에서 거주하고 있는데, 현재 외국인노동자들이 거주하는 사내숙소의 상당수는 가건물 형태로 지어져 있는 등 주거환경이 매우 열악한 상태이다. 그리고 31.0%는 별도로 자취를 하고 있는데, 대부분이 공장지대인 회사 인근의 작은 방을 월세로 생활하고 있는 실정이다. 따라서 한방에 거주하는 인원도 33.3%가 4명이상, 28.2%가 3명이상이 거주하고 있어 주거시설에서 개인적인 생활을 영위하기는 어렵다고 보여지며, 단순하게 잠을 자는 정도에 불과한 것으로 판단된다.

<표 13> 외국인노동자들의 기거장소 및 동거 인원 (명, %)

기거하는 장소	회사 내 숙소	66 (52.4)	한방에 사는 인원	1	18 (15.4)
	자취방	39 (31.0)		2	27 (23.1)
	친구, 친척집	3 (2.4)		3	33 (28.2)
	숙박업소	6 (4.8)		4명 이상	39 (33.3)
	기타	12 (9.5)		합계	117 (100.0)
	합계	126 (100.0)			

외국인노동자들의 이러한 불량한 주거상황에 대해서는 네팔 출신의 30대 남성 노동자가 다음과 같이 생생하게 증언하고 있다.

회사 안에 숙소가 있는데, 나랑 베트남친구 1명, 스리랑카친구 2명이 함께 있어요. 너무 좁아서 불편해요. 방에 들어가면 2층 침대 2개 밖에 없는데, 방에서 놀 때는 그냥 침대 위에서 놀아요. 다른 데 앉을 데가 없어요. 아니면 밖에 나가서 운동장에서 모여 놀거나 그래요. 그리고 요즘은 너무 더워서 힘들어요. 옛날에는 선풍기가 있었는데, 지금은 고장이 나서 안 나와요. 그래서 밤에 잘 때는 창문 다 열고 자요. 바람이 들어와서 좋지만, 벌레 너무 많아요. 그리고 2층 침대에 올라 갈 때 마다 삐걱삐걱 소리 나고 그래서 무너질까봐 겁도 나요. 잠도 자주 깨요.

#### IV. 결론 및 정책적 대응방안

지금까지의 실증조사의 결과, 한국에 거주하고 있는 외국인노동자들은 우선 직장생활 측면에서, 상당수가 불법체류자의 신분을 가지고 있기 때문에 직장이동이 어렵고, 근로조건 개선을 적극적으로 요구하기도 어렵다. 설문조사에 응한 외국인노동자들의 월수입은 일부 최저생계비 미만의 급여를 받는 경우도 있었으나, 대부분은 100만원 전후의 급여를 받고 있다. 그러나 일일 근무시간이 15시간 이상인 사람이 과반수이상을 차지하고 있어, 이들의 시간당 노임단가는 내국인에 비해서 크게 낮다. 그리고 응답자의 절대다수인 85.8%가 저임금, 장시간노동, 부당한 인격대우 등의 이유로 작장을 옮긴 경험이 있다. 또한 응답자의 78.6%가 임금체불 경험이 있어 이들이 대부분 자금사정이 열악한 영세 중소기업에서 근무하고 있음을 알 수 있다. 응답자의 82.5%가 직장 내에서의 폭언이나 폭행을 경험한 바 있다. 그리고 외국인노동자들은 직장 내에서의 상사나 동료로부터의 부당한 대우에 대해서 대부분이 그냥 참거나 회사를 그만두는 등의 소극적인 방식으로 대응하고 있다. 따라서 본 연구의 조사결과, 현재 외국인노동자들은 직장생활과 관련하여 다양한 측면에서 심각한 사회적 배제에 직면해 있다. 이러한 사실은 면접조사를 통해서도 충분히 확인되었다. 따라서 이러한 직장생활과 관련한 사회적 배제에 대처하기 위한 정책적 대응방안의 마련이 시급하다.

다음에 직장 바깥에서의 외국인노동자들의 사회적 배제의 현황을 보면, 이들은 대부분 월 3-4회 정도의 휴일만 갖고 있어 토·일요일 연휴를 즐기는 경우는 거의 없는 것으로 보인다. 그리고 휴일에는 상당수가 종교활동을 하고 있으며, 특별히 취미나 여가활동을 하는 경우는 많지 않

다. 모임은 대부분이 동향모임이다. 따라서 교회 등의 종교모임을 제외하고는 한국인과 직장생활 외에서 접촉할 기회는 많지 않다. 그리고 언어와 관련해서도 외국인노동자들은 대부분 한국어구사능력이 낮으며, 체계적으로 한국어교육을 받는 경우는 많지 않다. 대부분이 독학이나 자국민 동료들 통해서 비체계적으로 습득하고 있다. 물론 이러한 언어구사능력 상의 한계는 한국의 사회·문화는 물론, 직장에서의 의사소통에도 많은 지장을 초래하고 있다. 주거와 관련해서는 외국인노동자들의 과반수이상 이 직장 내의 기숙사에서 생활하고 있다. 그 결과 한국의 사회·문화생활을 경험하거나 한국인과 접촉할 기회가 적다.

결국, 현재 한국에 거주하고 있는 외국인노동자들은 직장생활 중에는 물론, 직장 바깥에서의 일상생활 중에서도 다양한 형태의 사회적 배제에 직면하고 있으며, 이러한 사회적 배제에 대처하기 위한 정책적 대응방안의 모색이 절실함을 알 수 있다. 이하에서는 이러한 정책적 대응방안을 외국인노동자에 대한 시각 전환, 제도적 인프라 구축, 시설 및 프로그램 지원이라는 세 가지 측면으로 구분하여 결론에 갈음하여 제안하고자 한다.

우선 무엇보다도 외국인노동자 문제를 바라보는 시각의 전환이 긴급하다. 고용허가제를 근간으로 하는 현행의 외국인노동자 관련 정책은 기본적으로 정부와 사용자 측면에서 고용문제를 해결하고자 하는 관점에 입각해 있다(김이선 외, 2007: 169-79). 그러다 보니 저임금, 임금체불, 장시간 노동 등이 만연하는 경향이 있다. 그러나 전술하였듯이 이러한 관점으로는 국제적인 비난을 면하기 어렵다. 따라서 향후로는 고용정책의 차원에서만 외국인노동자 문제를 접근할 것이 아니라, 이와 더불어 정책 고객으로서의 외국인노동자의 관점도 동시에 고려되어야 한다. 외국인노동자를 경제적 소득을 위하여 '3D업종' 근무를 마다하지 않는 저개발국가의 노동자로 인식하고, 효율성 위주로 접근해서는 현재의 문제를 해결하기가 어렵다. 그리고 이러한 관점은 자칫 외국인노동자의 인권탄압 등으로 인한 국가 간 갈등으로 이어질 소지도 있으며, 한국의 대외적 이미지를 추락시킬 수 있다. 이제 외국인노동자들을 하나의 인격체로 대우하고, 이들의 생계수준 유지, 직업능력 향상, 문화생활 향유 등을 적극적으로 지원할 수 있는 정책방향이 정립되어야 한다. 그리고 문제를 단기적, 물질적 관점에서만 볼 것이 아니라, 장기적인 국가이미지 제고의 차원에서 접근하는 것이 필요하다.

다음에는 외국인노동자의 사회적 배제에 대처하기 위한 제도적 인프라의 구축이 중요하다. 이와 관련해서는 첫째, 외국인노동자를 지원하고 보호하기 위한 행정시스템의 정비가 필요하다. 정부는 국제적 규범에 부합하는 외국인노동자 지원체계를 구축하겠다고 공언하고 있지만, 아직 이를 제대로 실행하지 못하고 있다. 일선 지방노동사무소에 외국인노동자를 담당하는 직원이 없이는 물론, 이들과 적절하게 의사소통을 할 수 있는 사람도 거의 없다. 따라서 점증하고 있는 외국인노동자를 제대로 지원하기 위해서는 노동부와 산하의 지방노동관서에 외국인노동자의 권익을 제대로 보호하기 위한 인적, 물적 인프라를 구축하는 것이 필요하다. 이 경우 부족한 인력문제의 해결을 위해서는 자원봉사자를 적절하게 활용하는 것이 필요한바, 이들은 소지하고 있는 능력별로 한국어교육, 상담, 의료지원, 생활적응지원 등 다양한 역할을 수행할 수 있다. 그리고 자원봉사인력의 관리를 위해서는 지방노동사무소와 자원봉사센터 간의 유기적 연계가 필요하다.

둘째, 현행 고용허가제 대행기관의 선정기준과 역할에 대한 점검이 필요하다. 정부는 그동안



산업연수생제도와 고용허가제를 병행하여 오던 것을 2007년부터 고용허가제로 일원화하였으며, 이때 기존의 산업연수생 추천단체를 고용허가제 대행기관으로 지정하였다. 이에 따라서 외국인 노동자의 송출, 교육, 사후관리를 담당할 대행기관에는 노동부 산하 산업인력공단, 중소기업중앙회, 수협, 농협, 대한건설협회 등이 선정되었다. 이에 대해서 시민단체들은 각종 이익집단을 대행기관으로 지정함으로써 송출비리의 근절과 외국인노동자의 권익보호가 어렵게 되었다고 비판하면서 산업인력공단으로 일원화를 주장하고 있다(한겨레신문, 2006.10.11일자). 물론, 대행기관으로 지정된 단체들이 해당분야의 대표적인 사회단체들로서 공신력이 없는 것은 아니지만, 여전히 송출비리가 근절되지 않고 있는 현실 등을 감안해 볼 때, 이러한 민간 대행기관들에 대해서 보다 엄격한 관리 감독이 필요하며, 향후 대행기관 선정과정을 보다 투명하게 관리할 필요가 있다.

셋째, 외국인노동자의 인권침해 방지를 위한 제도적 접근이 필요하다. 현재 외국인노동자들의 직장 내에서의 인권침해를 감시하는 데서는 민간부문의 역할이 크다. 천주교정의평화위원회, 한국교회이주노동자선교협의회, 한국노동정책연구소 등이 예이다. 그러나 외국인노동자의 인권보호는 민간부문의 역할 만으로는 한계가 있다. 제도적 차원의 고려와 민·관 협력이 활성화되지 않으면 효과를 보기가 어렵다. 특히, 외국인노동자들의 상당수는 불법체류자 신분으로서 인권의 사각지대에 놓여있으며, 이는 국제적으로도 문제가 되고 있다(Amnesty International, 2006). 따라서 근본적으로는 고용허가제 등 외국인노동자의 신분과 지위에 관한 법규 자체를 현실에 맞게 고치고, '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 인권침해방지 조항을 추가하며, 인권침해 시의 벌칙을 강화하는 것이 필요하다. 물론 인권침해 현황 및 원인을 정확하게 파악하고 이에 입각하여 인권침해 방지를 위한 장·단기적 대응방안을 마련하며, 이를 주기적으로 백서 형태로 발행함으로써 관련 당사자들 및 국민들의 주의를 환기하는 것도 필요하다.

넷째, 저임금, 임금체불, 폭언·폭행 등 직장생활 중에서 발생하는 각종 애로사항을 상담하고 구제 받을 수 있는 제도적 통로를 확충하되, 상담 및 구제기관들 간의 정보교류 및 연계를 강화해야 한다. 현재 외국인근로자들은 직장생활 중에 상당한 불이익이나 인권침해를 경험하고 있지만, 이를 상담하고 구제받을 수 있는 제도적 통로는 매우 부실하다. 물론, 현재 민간단체 중심의 상담소들이 적지 않지만, 아직 이들 기관들은 애로사항을 청취하는 수준에 그칠 뿐, 문제해결을 하는 데는 한계가 있다. 따라서 향후로도 상담기능은 계속 활성화하되, 문제해결 및 구제 중심으로 접근해야 한다. 이를 위하여 우선 공공기관의 상담 및 구제기능을 강화하고, 다음에는 공공부문과 민간부문의 상담기관들 간의 연계성을 제고해야 한다.

그리고 외국인노동자들의 사회적 배제 문제에 대처하기 위한 시설 및 프로그램 지원이 필요하다. 이와 관련해서는 첫째, 외국인노동자들에 대한 주거환경 개선 및 주거시설 지원이 필요하다. 현재 외국인노동자들의 상당수가 기숙사를 이용하고 있는 데, 중소기업체의 기숙사시설은 대부분 주거환경이 매우 열악하다. 노후시설은 물론, 가건물 등을 사용하는 경우도 많다. 그러나 외국인 노동자들은 열악한 경제사정으로 인하여 주거시설 선택폭이 좁고, 적절한 정보도 갖지 못하고 있다. 따라서 외국인노동자들의 주거환경 개선과 관련한 정책방안으로는 우선은 사내의 주거시설 개선이 필요하다. 이를 위하여 정부는 사내 주거시설의 안정성을 주기적으로 점검하여 위험·노후시설에 대해서는 조기에 주의를 환기해야 한다. 그리고 중소기업들이 사내 주거시설을 개

선·확충하는 경우에는 일정한 재정지원을 할 필요가 있다. 다음에 외국인노동자들이 외부에서 적절한 주거시설을 구할 수 있게 하기 위해서는 지방자치단체의 홈페이지나 게시판 등에 외국인을 위한 부동산 소개코너를 마련하는 것도 생각할 수 있다.

둘째, 민간부문의 외국인노동자 수용시설에 대한 재정지원 및 성과감독이 필요하다. 현재 종교단체를 중심으로 민간부문에서도 복지사업의 일환으로 외국인노동자에 대한 수용시설을 제공하고 있다. 그러나 이러한 수용시설들은 대부분 영세하고 환경이 열악하다. 이를 위해서 투입하는 예산 역시 부실하다. 따라서 이 분야에서의 민간부문의 역할을 강화하기 위해서는 민간부문의 관련시설 개·보수 등에 대한 재정지원을 확대하되, 지원만 하는 데 그칠 것이 아니라, 외국인노동자들의 시설만족도 등을 점검하여 지원사업의 성과를 제대로 평가해야 한다.

셋째, 외국인노동자들의 적응을 돕기 위한 공적 프로그램을 활성화해야 한다. 현재 대부분의 외국인노동자들은 일부 종교단체나 사회복지기관에서 운영하는 프로그램을 제외하고는 한국사회와 교류할 수 있는 기회가 별로 없다. 물론 대부분의 외국인노동자들이 단기간 체류하고 본국으로 귀국하지만, 이들이 한국에 체류하는 기간 동안은 물론, 귀국 이후에도 한국에 대해서 긍정적인 인식을 갖게 하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 외국인노동자와 한국사회를 결합시켜 주는 다양한 프로그램을 개발해야 한다. 여기에는 국내생활지원, 문화체험, 한국어강좌, 귀국준비, 직업교육, 노동인권 등과 같은 프로그램들을 포함할 수 있다. 그리고 지역사회 주민들과의 접촉을 장려하는 프로그램을 개발함으로써 상호간에 인식을 개선하고, 외국인노동자들에 대한 편견과 차별의식을 완화하는 것이 필요하다.

마지막으로 외국인노동자에 대한 지원제도를 당사자들에게 적극적으로 홍보하는 것이 필요하다. 예로서, 2006.6월부터 국제노동협력원((구) 한국국제노동재단)은 외국인근로자통역지원센터를 설립하여 외국인노동자와 사업주 간의 의사소통을 지원하고 있다. 여기서는 다양한 언어로 통역 및 상담서비스를 제공하고 있으며, 이를 통하여 노사 간의 문화차이에서 발생하는 갈등을 조정하기 위하여 노력하고 있다. 그러나 이러한 통역서비스를 포함한 많은 프로그램이나 제도들은 실제로는 홍보부족 등으로 이용률이 매우 저조하다. 따라서 우선은 제도의 홍보를 촉진하며, 다음에는 기술적인 측면에서의 불만사항을 지속적으로 수렴하여 개선해야 한다.

## 참 고 문 헌

- 강수돌 (1997). 우리나라 외국인(이주) 노동자 현황과 정책. 『노사관계연구』. 8(1): 149-185.
- 강현아 (1996). 국가의 외국인노동자 관리정책과 관련단체의 대응. 『산업노동연구』. 2(2): 159-196.
- 김이선 외 (2007). 『다민족 다문화사회로의 이행을 위한 정책 패러다임 구축(I): 한국사회

- 의 수용 현실과 정책과제』. 한국여성정책연구원.
- 김재원 (2006). 『한국의 외국인노동자: 각국의 외국인노동자 정책 비교』. 한국민족연구원
- 김환철 · 강창민 (2000). 외국인 노동자 고용 및 관리정책. 『행정문제연구』. 8(1): 133-153.
- 노동부 (2006). 『저숙련 외국인근로자 도입에 따른 고용실태분석 및 고용관리체계연구』.
- 문진영 (2004). 사회적 배제의 국가 간 비교연구: 프랑스, 영국, 스웨덴을 중심으로. 『한국 사회복지학』. 56(3): 253-277.
- 박경태 (1995). 외국인 노동자가 자영업 노동시장에 끼치는 영향. 『성공회대학논총』. 8: 240-272.
- 백석현 (1997). 외국인 노동자의 고용과 노동력 부족대책. 『노동문제논집』. 13(1): 29-68.
- 박수미 · 정기선 (2006). 사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구. 『여성연구』. 70: 5-26.
- 백완기 (1982). 『한국의 행정문화』. 고려대학교출판부.
- 서병수 (2005). 한국의 사회적 배제 측정에 관한 연구. 한국사회복지학회 2005년도 춘계학술대회.
- 석현호 (1998). 외국인 취업자의 직무만족과 조직몰입. 『한국사회학』. 32(4): 679-701.
- 설동훈 (1997). 외국인 노동자와 한국사회의 상호작용. 『노동문제논집』. 13(1): 131-158.
- 설동훈 (2005). 외국인노동자와 인권. 『민주주의와 인권』. 5(2): 39-77.
- 송병준 (1997). 외국인력의 고용현황과 주요국의 외국인력정책. 『노동문제논집』. 13(1): 1-27.
- 심창학 (2001). 사회적 배제 개념의 의미와 정책적 함의. 『한국사회복지학』. 통권 44호. 178-208.
- 오계택 외 (2007). 『이주노동자에 대한 한국인의 인식: 일터를 중심으로』. 한국여성정책연구원.
- 우평균 (2003). 동북아 각국의 외국인노동자 정책. 『평화연구』. 11(1):175-207.
- 유명기 (1995). 재한외국인노동자의 문화적 적응에 관한 연구. 『한국문화인류학』. 27(1): 145-181.
- 유명기 (1997). 외국인 노동자와 한국문화. 『노동문제논집』. 13(1): 69-98.
- 윤성호 (2005). 노동빈민의 사회적 배제가 빈곤경험에 미치는 영향. 『제6회 한국노동패널 학술대회 논문집』.
- 이번송 · 권주안 (1997). 외국인 근로자고용의 경제적 영향과 정책방향. 『노동문제논집』. 13(1): 159-193.
- 이범진 (2005). 국내 이주노동자의 복지향상방안 연구: 조선족노동자와 외국인노동자를 중심으로. 세종대학교 박사학위논문.
- 이종구 외 (2005). 『외국인인력제도 통합에 따른 효율적 사후관리방안연구』. 노동부 연구보고서.
- 이태정 (2005). 외국인 이주노동자의 사회적 배제 연구. 『한국사회조사연구』. 2: 139-178.

- 이혜경 · 정기선 · 이정환 · 설동훈 (2002). 국내외 한국기업의 외국인력 관리에 관한 비교 연구. 『한국사회학』. 36(3): 47-77.
- 임현진 · 설동훈 (2000). 한국의 외국인력 정책. 『한국사회과학』. 22(3): 153-186.
- 장지연 · 양수경 (2007). 사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용. 『노동정책연구』. 7(1): 1-22.
- 정기선 (1999). 국내 외국인근로자의 스트레스와 적응. 『한국심리학회지』. 12(2): 61-78.
- 출입국 · 외국인정책본부 (2008). 『출입국 · 외국인정책 통계월보』. 내부자료.
- 한건수 · 설동훈 (2007). 『이주자가 본 한국의 정책과 제도』. 한국여성정책연구원.
- 함한희 (1997). 외국인 노동자의 갈등과 적응. 『노동문제논집』. 13(1): 99-129.
- Amnesty International (2006). *Migrant Workers Are Also Human Beings*. AI Index: ASA 25/ 007/2006.
- Beall, J. (2002). Globalization and Social Exclusion in Cities: Framing the Debate With Lessons from Africa and Asia. *Environment & Urbanization*. 14(1): 41-51.
- Berghman, J. (1995). Social Exclusion in Europe: Policy Context and Analytical Framework, in Room, G. (ed.), *Beyond the Threshold: the Measurement and Analysis of Social Exclusion*, Bristol: Policy Press.
- Berman, Y. and D. Phillips (2000). Indicators of Social Quality and Social Exclusion at National and Community Level. *Social Indicators Research*, 50.
- Bhalla, A., and F. Lapeyre (1997). Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework. *Development and Change*. 28(3): 413-433.
- Bradshaw, J. (2000). The Relationship between Poverty and Social Exclusion in Britain. A paper presented at the 26th General Conference of the International Association for Research in Income and Wealth, Poland.
- Buchardt, T. J. et al. (1999). Social Exclusion in Britain 1991-1995. *Social Policy and Administration*. 33(3).
- Janie Percy-Smith (2000). *Policy Responses to Social Exclusion*. UK: Open University Press.
- Linard, A. (1998). *Migration and Globalization: The New Slaves*. Brussels: International Confederation of Free Trade Unions.
- Parrenas, R. S. (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Robinson, P. and C. Oppenheim (1998). *Social Exclusion Indicators: A Submission to the Social Exclusion Unit*, London: Institute for Public Policy Research.
- Silver, H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*. 33(5-6).
- Social Exclusion Unit (1997). *Social Exclusion Unit: Purpose, Work Priorities and Working Methods*, London: SEU.

<부록 1> 심층면접 대상자의 일반적 특성(가명)

이름	성별	연령	학력	국적	체류기간
1	M	20대	중졸	네팔	1년
2	F	20대	중졸	네팔	3년
3	M	30대	중졸	네팔	2년
4	F	20대	고졸	베트남	1년
5	F	40대	고졸	베트남	1년
6	M	20대	대졸	스리랑카	4년
7	M	20대	중졸	인도네시아	3년
8	M	30대	고졸	인도네시아	3년
9	M	20대	전문대졸	우즈베키스탄	6개월
10	F	20대	고졸	중국	2년
11	M	20대	고졸	중국	2년
12	F	40대	중졸	중국	1년
13	M	20대	전문대졸	카자흐스탄	2년
14	M	20대	중졸	파키스탄	1년
15	M	20대	고졸	파키스탄	6년

Abstract

## Policy Response to the Social Exclusion of Unskilled Migrant Workers

Soon-yang Kim\* • Ji-young Lee\*\* • Kyung-sun Nam\*\*\*

The purpose of this article is to analyse the problems with which unskilled migrant workers are confronted in their vocational and social lives, from the viewpoint of social exclusion, and to explore the policy responses to tackle their social exclusion. Social exclusion of migrant workers is divided into the two parts of social exclusion – within workplace and outside workplace and each of them is examined in terms of economic, social, cultural, educational, and linguistic aspects.

■ 논문접수일 : 2008 9월 30일, 논문심사일 : 2008년 10월 20일, 게재확정일 : 2008년 11월 20일

---

\* Professor, Yeungnam University

\*\* PhD student, Yeungnam University

\*\*\* MPA, Yeungnam University