

外國勞働者 雇用の 經濟的 效果： 國內 雇用과 賃金を 中心으로

朴 浩 煥

—〈目 次〉—

- | | |
|---|----------------------|
| I. 머리말 | III. 우리나라에서 외국노동자 |
| II. 이론적 고찰：“대체(replacement)가설”과
“分斷(segmentation)가설” | 고용의 원인과 효과
IV. 결론 |

I. 머리말

외국노동자의 고용은 그 동안 산업계, 노동계, 정계 등에서 찬반에 관한 많은 논란이 있어 온 바와 같이 아주 중요하면서도 민감한 문제이다. 흔히 외국노동자의 고용은 우리나라 노동자의 일자리를 빼앗고 임금을 낮추는 결과를 가져오며, 나아가 여러 사회문화적 문제도 야기한다고 하여 반대한다. 그러나, 산업계 일각에서는 부족한 일손을 메우려는 마지막 수단으로 외국인을 고용하길 원하고 있고, 또한 이미 많은 수의 외국인들을 합법 내지는 불법으로 고용하고 있는 실정이다. 그런데, 의외로 학계에서는 이 문제에 대한 논의가 활발히 이뤄지지 않고 있는 것 같다.¹⁾

본 논문은 외국노동자 고용에 대한 학문적 논의를 촉진시키려는 것에 일차적인 목적을 두고, 외국노동자 고용이 갖는 경제적 효과를 분석해 보고자 한다. 이 분석을 위한 접근법으로는 노동의 수요와 공급면에서 그것의 부정적인 효과를 지적하는 전통적인 접근법과, 노동시장의 分斷(segmentation)이론에 따라 그것의 긍정적인 효과를 지적하는 새로운 접근법이 있는 바, 아래에서는 이 둘을 소개하고 우리나라의 경우 어떤 것

* 서울대학교, 誠信女子대학교, 亞州대학교 講師

1) 설동훈(1992)의 논문은 외국노동자의 문제를 다루고 있으나, 학문적 분석보다는 현상에 대한 기술과 문제점 지적에 치중한 것으로 보인다.

이 적용될 수 있는지를 제시해 보고자 한다.

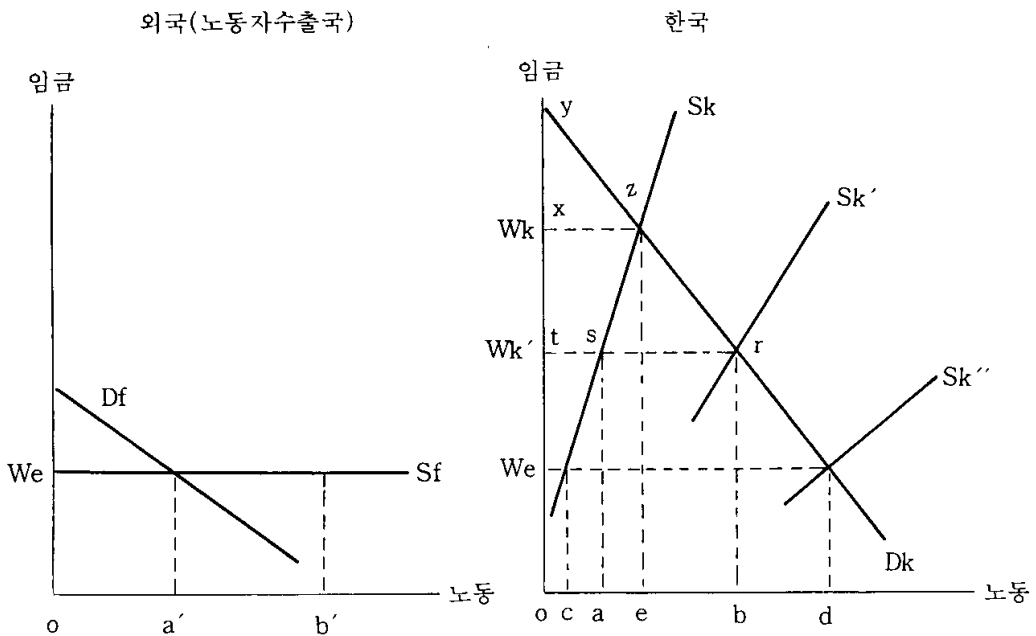
이 논문은 외국노동자 고용의 경제적 효과만을 분석대상으로 하였기 때문에 그것이 갖는 사회적, 문화적, 고용정책적 문제들은 논의하지 않았다. 그러나, 이들 문제점은 경제적 효과에 못지 않게 아주 중요한 것들로서 향후 많은 논의가 있기를 기대한다.

II. 이론적 고찰 : “대체(replacement)가설”과 “分斷(segmentation)가설”

외국노동자를 고용함으로써 발생하는 경제적 문제점은 그것이 자국노동자의 고용과 임금에 부정적인 효과를 준다는 점이다. 이것을 노동시장에서 노동의 수요와 공급 측면에서 설명하면 다음 <그림 1>과 같다.

<그림 1>

외국노동자유입의 영향



외국으로부터 $a'b'$ 만큼의 노동력이 유입되어 들어 오면 우리나라 노동시장에서는 공급곡선이 Sk 에서 Sk' 로 이동한다($ab=a'b'$). 이에 따라 국내노동자의 고용은 기존의 oe 에서 oa 로 줄어 들고, 임금도 기존의 균형가격 Wk 에서 Wk' 로 하락한다. 전체노동자의 소득은 $oxze$ 에서 $otrb$ 로 변하는데, 이때 국내노동자의 소득은 $otsa$ 가 되어 감소하고, 외국노동자는 $asrb$ 만큼의 소득을 올린다. 이 노동시장에 자본과 노동만이 생산요소로 사용되었다면, 기업가(자본)의 소득은 xyz 에서 tyr 로 증가한다. 또한 국가전체 입장에서는 생산이 $oyze$ 에서 $oyrb$ 로 증가함을 보게 된다. 이 결과, 외국노동자의 고용으로 이익을 얻는 것은 기업가, 국가 그리고 외국노동자밖에 없다. 만약 노동력유입에 아무런 제약을 가하지 않을 경우에는 외국에서의 임금수준까지 국내임금수준이 내려가는 점(od)에서 고용이 이뤄지는데, cd 만큼의 외국노동자가 고용되고 국내노동자는 oc 정도의 고용에 그친다. 이 분석은 외국노동자의 유입은 반드시 국내노동자의 고용 및 임금의 하락을 초래한다 하여 “대체가설(replacement hypothesis)”이라고 불린다(Greenwood and McDowell, 1986).

한편, 이 가설은 기본적으로 외국노동자들은 국내에 들어 오면 국내노동자들의 어떤 작업이든 완벽하게 수행해낼 수 있다는 국가간 노동의 균질성(homogeneity)과 기업가의 소득증대로 인한 재투자의 증가와 그 결과 노동수요곡선의 우측이동은 고려하지 않는 단기간의 시장상황을 가정하고 있다. 이 두 가정 중 특히 첫번째의 노동균질성의 가정은 외국노동자의 경제적 효과를 분석하는데 있어서 결정적으로 중요하다. 만약 국가간 노동이 균질하지 못하다면, 즉 외국노동자들이 지극히 저급의 기능과 숙련도를 지니고 있고 또한 언어상의 장벽이 있어 국내노동자의 작업을 완벽하게 해낼 수 없다면, 그들은 국내 유입 후 실업상태로 있거나, 국내노동자들이 하지 않는(또는 하지 않으려고 하는) 작업만 맡게 될 것이다. 이 경우에는 외국인력이 국내노동자의 일자리를 빼앗는 것이 아니라, 오히려 산업의空洞현상을 해소하는 역할을 하게 된다. 이러한 논지는 노동시장의 分斷(segmentation)이론을 주장한 Michael Piore 등의 연구에서 전개되어 왔다 (Piore, 1979 ; Abrams and Abrams, 1975).

Piore는 선진산업사회에는 노동자들이 지극히 하기 싫어 하는 일이 있는데, 그 일은 대개 “숙련이 필요 없고, 급료가 대부분 낮은 수준이고, 사회적 신분이 낮다는 것을 표시하며, 흔히 힘들고 따분한 작업환경하에 상당한 위험이 뒤따르며, 높은 임금을 받는 좀더 나은 직장으로 옮길 수 있는 기회는 거의 바랄 수 없는 (1975, p. 17)” 것들이라고

주장하였다. 이런 일에 필요한 노동자의 수요는 있으나 국내노동자의 공급이 없으므로 외국노동자시장이 발전하게 된다는 것이다. 이처럼 한 나라의 노동시장은 모두가 기피하는 작업영역과 그렇지 않은 영역으로 구분되어 있고, 외국노동자는 전자에 고용되어 국내노동자의 고용과 임금에 하등 영향을 미치지 않는다는 주장이 바로 “分斷(segmentation)假說”이다.²⁾

아래에서는 이 두 가설 중 한국의 현실에는 어떤 것이 적용가능한지 살펴 보고자 한다.

Ⅲ. 우리나라에서 외국노동자 고용의 원인과 효과

우리나라에는 1992년말 현재 약 6,500명의 외국노동자가 당국의 허가를 받아 여러 제조업체에 취업해 있다. 당국의 허가는 두 경로를 통하여 얻을 수가 있는데, 1991년 11월 법무부장관의 훈령으로 제정된 「외국인 산업기술연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침」에 따라 외국인 기술연수의 명목으로 연수사증을 발급받아 취업하는 경우가 첫번째 경로로서, 1992년말 현재 전자, 전기, 봉제, 완구, 섬유, 화학업종 등의 약 30개 업체에서 약 3,300명이 고용되어 있다. 이것은 해외진출업체에만 연수허용대상을 한정함으로써 실제로 생산직인력난이 심각한 대부분의 중소기업의 경우는 이 기술연수제도를 활용할 수가 없는 문제가 있다. 정부는 이런 애로사항을 해소키 위하여 92년 5월부터 연간 1만명 이내에서 염색, 도금, 열처리, 주단조, 기계류, 신발, 유리, 피혁, 전기전자 등 9개 업종에 대하여 상공부장관이 추천하는 업체에 한하여 외국인 기술연수를 허용하고 있다. 이에 따른 외국인취업수는 1992년말 현재 약 400여개 업체에서 3,200여명에 달하고 있다. 이외에 약 3만명의 중국교포와 약 4만명의 동남아시아인 등 총 70,000여명의 외국인이 불법으로 취업하고 있는 것으로 추정되고 있다.

2) <그림 1>에서도 외국노동력의 유입이 국내노동자의 고용이나 임금을 하락시키지 않는 경우를 찾아 볼 수 있다. 그것은 국내임금 W_k 의 수준에서 노동수요가 완전히 탄력적일 때이다. 만약 국내노동의 공급이 완전비탄력적이면, 임금은 외국인력유입 때문에 하락 하지만 국내인의 고용은 영향을 받지 않는다. 또한, 국내노동의 공급이 W_k 에서 완전탄력적이면, 국내인의 고용은 감소하지만 임금은 변하지 않는다.

이들 합법 또는 불법 외국인취업자는 가정부나 식당주방보조일을 하는 중국교포들을 제외하면 거의 대부분 소위 3D(더럽고, 어렵고, 위험한 작업)업체라고 분류되는 중소기업체에 고용되어 있는 것이 특징이다. 따라서, 이들 3D업체의 성격을 규명하면 우리나라 외국인노동시장이 균질적인지 (따라서 대체가설이 성립하는지), 아니면 내국인의 노동공급이 거의 없는 분야가 존재하며 여기에 외국노동자가 취업하는지 (따라서 분단가설이 성립하는지) 확인할 수 있을 것이다.

이 확인작업은 본 논문에서는 두 단계로 거쳐 하였다. 먼저, 이들 업체가 소속된 산업 또는 업종이 어느 정도 인력난을 겪고 있는지 조사하였고, 국내노동자가 그런 곳에 취업을 기피하는 원인을 찾기 위하여 타 부문에 비하여 열악한 임금 및 근로조건이 주어졌는지를 조사하였다. 이 조사의 대상으로 삼은 업종은 제조업중에서 특히 법무부와 상공부에서 취업허가를 내주는 업종을 주로 하였다. 두번째 단계로, 외국노동자를 고용하고 있는 기업경영자와 취업하고 있는 외국인과의 면담을 통하여 국내근로자의 취업기피성향, 외국노동자가 하고 있는 직무, 국내노동자와의 대체가능성 등을 조사하였다.

1. 국내 인력부족 현황

1) 산업별 인력부족 현황

노동부의 조사에 의하면 1992년 3월말 현재 근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자 수는 4,615,000명, 전체 부족인력은 197,000명(부족률 4.3%)에 달한다 (<표 1> 참조). 과열경기 진정 등으로 인력부족 현상이 다소 완화되고 있기는 하지만, 제조업의 생산직 부족인원이 15만7천명(부족률 6.8%)으로 여전히 높은 부족률을 나타내고 있다.

<표 1> 연도별 인력부족 현황

(단위 : 천명, %)

구 분	1980	1985	1988	1989	1990	1991	1992
부족인원 (부족률)	60 (2.4)	55 (1.8)	153 (3.5)	141 (3.2)	192 (4.3)	250 (5.5)	197 (4.3)
생산직부족인원 (부족률)	56 (3.2)	43 (2.4)	133 (5.2)	120 (4.9)	166 (6.9)	222 (9.1)	157 (6.8)

출처 : 노동부, 「'92 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

〈표 2〉

산업별 인력부족 현황

(단위 : 천명, %)

구 분	'90	'91	'92
	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)
전 산 업	192 (4.3)	250 (5.5)	197 (4.3)
광 업	4 (7.1)	4 (8.9)	3 (6.8)
제 조 업	150 (5.6)	197 (7.0)	133 (4.9)
전기가스 수도사업	- (0.6)	- (1.0)	1 (1.6)
건 설 업	7 (5.1)	4 (3.2)	5 (3.2)
도소매, 음식숙박업	4 (1.3)	5 (1.9)	5 (1.8)
운수, 창고, 통신업	19 (4.2)	27 (6.0)	37 (8.3)
금융, 사업서비스업	5 (1.2)	7 (1.7)	7 (1.4)
사회, 개인서비스업	4 (1.2)	5 (1.3)	6 (1.4)

출처 : 노동부 「'92년 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

〈표 2〉에서 산업별로 보면, 제조업에서의 부족인력은 133,000명(부족률4.9%)으로 지난해 보다 64,000명이 감소하여 제조업에서 인력수요가 급격히 감소했음을 보여 주고 있다. 반면 운수, 창고, 통신업에서의 부족인원은 지난해보다 10,000명 증가한 37,000명(부족률8.3%)으로 크게 증가했다. 건설업은 지난해와 같은 수준의 부족률을 보이고 있다.

한편 〈표 3〉에서 생산직 부족인원을 보면, 제조업이 114,000명(부족률6.4%)으로 전체 생산직 부족인원의 73%를 차지하여 여전히 제조업 인력난이 심각함을 보여 주고 있으나, 일부 한계기업의 휴, 폐업과 자동화 등의 진전으로 부족률은 낮아졌다. 육상운수업의 인력부족이 심화됨에 따라 운수, 창고 및 통신업의 생산직 부족인원이 35,000명(부족률 10.6%)으로 급증하여 전산업 중 최고의 인력부족률을 보이고 있다.

2) 직종별 인력부족 현황

직종 대분류에 따라 인력부족 현황을 보면 생산 및 그 관련직이 157,000명(부족률6.8%) 부족하여 전체 부족인원의 80%를 차지하며, 그외 직종은 2%대 이하의 낮은 부족률을 보이고 있다.

<표 3>

주요산업 생산직 인력부족 현황

(단위 : 천명, %)

구 분	'90	'91	'92
	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)
전 산 업	166 (6.9)	222 (9.1)	157 (6.8)
광 업	3 (7.1)	4 (8.9)	3 (7.3)
제 조 업	139 (7.4)	183 (9.6)	114 (6.4)
건 설 업	3 (9.0)	1 (4.1)	2 (5.3)
운 수 창 고 통 신 업	14 (4.7)	26 (8.0)	35 (10.6)

출처 : 노동부, 「'92 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

직종 중분류에 따른 부족인원의 상위직종을 보면 수송장비운전사 등이 10,000명 이상 부족하며 다음 <표 4>에 나타나 있듯이 6대직종의 부족인원이 112,000명으로 전체 생산직 부족인원의 71%를 차지한다. 먼저, 근로조건이 열악한 수송장비운전사의 부족인원이 35,000명으로 전년보다 9천명이나 증가하여 생산직 전체 부족인원의 22%나 차지하였으나, 반면 의류업계의 불황에 따라 의복제조, 재봉공, 가구내장공 및 관련종사자의 부족인원은 18,000명으로 전년의 39,000명에 비해 21,000명이 감소하였다.

<표 4>

주요산업 생산직 인력부족 현황

(단위 : 천명, %)

구 분	'90	'91	'92
	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)
수송장비운전사	15 (4.0)	26 (6.8)	35 (9.1)
의복제조공, 재봉공, 가구 내장공및관련종사자	31 (15.7)	39 (19.3)	18 (10.9)
전기설비공및관련전기전 자공	15 (4.9)	22 (7.7)	17 (5.8)
방적공, 제작공, 편직공, 염 색공및관련종사자	18 (7.2)	23 (10.6)	16 (8.7)
대장공, 공구제작공및 기 계공구조작공	20 (8.9)	22 (10.5)	14 (7.1)
제화공및가죽제품제조공	11 (8.3)	14 (10.1)	12 (7.9)

출처 : 노동부 「'92년 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

3) 업종별 생산직 부족현황

업종별로는 대표적 노동집약업종인 섬유, 의복 및 가죽산업, 조립금속, 기계장비, 제조업과 육상운수업등 3대업종의 생산직 부족인원이 121,000명으로 전체 생산직 부족인원(157,000명)의 77%를 차지하였고, 육상운수업 부족인원은 34,000명으로 전년보다는 9,000명이나 증가한 반면, 섬유·의복 및 가죽산업과 조립금속, 기계장비제조업의 부족인원은 큰폭으로 감소하였다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 생산직 부족인원 상위 업종

(단위 : 천명, %)

구 분	'90	'91	'92
	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)
섬유·의복및가죽산업	61 (10.0)	76 (12.5)	47 (8.8)
조립금속, 기계장비	44 (6.2)	65 (8.7)	39 (5.6)
육 상 운 수 업	14 (5.2)	25 (9.0)	34 (11.9)
화 학 물 제 조 업	11 (6.9)	13 (7.8)	8 (5.3)
비 금속 광물 제조업	4 (5.7)	4 (5.6)	6 (8.0)

출처 : 노동부, 「'92 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

4) 사업체 규모별 생산직 인력부족실태

사업체 규모가 영세할수록 인력부족률이 높았던 예년의 경우와 달리 100-299인 사이의 중견 중소기업 인력부족률이 10.4%로 가장 높고, 100인미만 영세중소기업의 인력부족률은 크게 떨어졌다.(〈표 6〉 참조)

이것은 과열경기 진정의 영향으로 일부업종의 영세 중소기업의 폐업증가와 이들 기업들의 외국인력 불법 활용 증가 등에 기인한 것으로 추정된다. 92년도 상반기중 중소기업 138개가 폐업하여 전년동기 대비 2.5배가 증가하였다. 92년 7월 31일까지 실시한 불법체류자진신고자 중 제조업분야 취업자는 42,480명으로 나타났다.

한편 300인미만 중소기업의 생산직 부족인원이 125,000명(부족률8.6%)으로 전체 생산직 부족인원의 80%를 차지하여 중소기업이 대기업(부족률3.7%)보다 인력난이 심각함을 반영하고 있다.

5) 기능정도별 생산직 부족인원

아래 <표 7>에서 보는 바와 같이 미숙련 및 반숙련 기능공의 부족률이 항상 높았음을 알 수 있다. 최근 경기진정, 자동화의 추진등으로 이들 인력에 대한 수요의 감소로 부족률이 다소 줄고 있긴 하지만 여전히 이들에 대한 초과수요는 존재하고 있다.

<표 6> 사업체 규모별 생산직 부족현황

(단위 : 천명, %)

구 분	'90	'91	'92
	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)	부족인원 (부족률)
진 체	166 (6.9)	222 (9.1)	157 (6.8)
중 소 기 업	138 (9.5)	181 (12.3)	125 (8.6)
10- 29인	45 (15.2)	50 (15.3)	27 (7.9)
30- 99인	53 (8.9)	74 (12.6)	45 (7.4)
100-299인	39 (7.1)	57 (10.3)	53 (10.4)
대 기 업	28 (2.9)	41 (4.2)	32 (3.7)
300-499인	11 (5.2)	15 (7.9)	10 (5.7)
500인 이상	17 (2.3)	26 (2.3)	22 (3.2)

출처 : 노동부, 「'92 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

<표 7> 기능정도별 생산직 인력 부족 추세

(단위 : 천명, %)

	'90	'91	'92
생산직 부족인원 (부족률)	166 (6.9)	222 (9.1)	157 (6.8)
숙련공(부족률)	88 (5.2)	123 (7.2)	101 (6.3)
반숙련(부족률)	41 (7.9)	52 (10.4)	32 (6.7)
미숙련(부족률)	37 (16.2)	47 (20.1)	24 (10.9)

출처 : 노동부, 「'92 상반기 고용전망조사 결과분석」 1992. 8.

〈표 8〉

산업별 매월 평균 임금 및 근로조건

구 분	1989년			1991년		
	임금총액	근로일수	총근로시간 (하루시간)	임금총액	근로일수	총근로시간 (하루시간)
전산업평균	540,611	24.7	213.7 (8.7)	754,673	24.7	208.2 (8.4)
제조업평균	491,632	24.8	220.0 (8.9)	690,310	24.7	214.0 (8.7)
섬유제조	389,310	25.8	224.9 (8.7)	560,942	25.7	220.7 (8.6)
의복제조	318,346	24.5	221.4 (9.0)	447,522	24.6	215.6 (8.8)
가죽모피	412,093	24.7	232.7 (9.4)	611,438	24.4	218.4 (9.0)
신발	339,632	24.4	229.7 (9.4)	462,296	24.1	222.2 (9.2)
전기기계	476,814	24.1	209.9 (8.7)	637,834	24.4	203.7 (8.3)
광업	530,013	23.5	164.6 (7.0)	710,574	23.7	171.4 (7.2)
전기가스수도	815,994	24.9	209.2 (8.4)	1,123,142	25.3	210.9 (8.3)
건설업	593,717	24.8	202.3 (8.2)	884,932	25.0	198.1 (7.9)
운수창고통신	522,270	24.4	218.4 (9.0)	699,480	24.3	211.7 (8.7)
금융보험	737,546	24.6	193.2 (7.8)	929,874	24.8	191.9 (7.7)

출처: 노동부, 「노동통계연감」 1992.

2. 임금 및 근로조건 현황

위 <표 8>에서 보이듯이 제조업의 평균임금총액은 전산업의 평균에도 못미치는 낮은 수준이다. 전기가스수도업에 비하면 월 약 30만원이나 낮다. 금융보험서비스업에 비하면 약 24만원, 건설업에 비하면 약 10만원의 차이가 난다. 특히 제조업중 외국인 노동자가 많이 취업하고 있는 섬유, 의복, 가죽, 모피, 신발, 기계제작업 등의 임금이 상대적으로 매우 낮게 나타났다.

제조업, 그중 특히 문제가 되고 있는 섬유, 의복 등의 제조업종은 근로일수와 근로시간 면에서도 타 산업 및 업종에 비하여 긴 것으로 조사되었다. 따라서, 우리나라의 몇몇 제조업종은 낮은 임금에 열악한 근로조건하에서 운영되고 있으며, 이에 따라 이들은 소위 3D업종으로 분류되어 국내노동자들이 취업을 기피하고 있다.

3. 외국인노동자고용의 동기와 효과

지금까지 위에서는 외국인이 고용되어 있는 산업 및 업종은 심각한 노동의 공급부족 현상을 빚고 있는 부문이며, 그 이유는 이들 업종이 제시하는 낮은 임금과 오랜 작업시간을 국내근로자들이 기피하기 때문임을 보이려고 시도하였다. 그러나, 그 작업만으로 외국노동력고용 효과의 分斷假說을 증명하는데 충분치 않음을 알 수 있다. 무엇보다도, 이들 업종에서 나타나는 고용감소와 임금의 하락이 외국노동자의 고용 때문에 발생하였다고 반론이 일어날 수 있기 때문이다. 따라서, 본 연구에서는 외국노동자를 고용하고 있는 기업현장을 직접 찾아가서 그들을 고용하게 된 동기와 그 효과를 경영자와 외국노동자 본인으로부터 듣기로 하였다.

현재 외국인 노동자가 우리나라 기업체에 고용되는 경로는 앞에서 지적한 바와 같이 세가지이다. 첫째는 법무부로부터 기술연수사증을 발급받아 입국 후 채용되는 경우이고, 둘째는 수출업체가 아니므로 위의 기술연수사증 발급의 범주에는 들지 않지만 소위 3D기피 업종인 사업체에 상공부가 추천하여 해외로부터 기술연수 명목으로 입국·채용되는 경우이고, 셋째는 관광 또는 방문과 같은 비취업비자로 입국 후 불법취업하고 있다가 1992.6.10-7.31까지의 불법체류외국인 자진신고기간에 자진신고하고 법무부장관으로부터 출국유예 허가를 받은 경우 등이다. 아래에서는 기술연수 명목으로 외국인을 수

입고용하고 있는 기업과 불법취업자 출국유예조치에 따라 외국인을 고용하고 있는 기업의 대표적인 사례 하나씩을 들어 분석하였다.³⁾

1) 기술연수의 사례

7명의 인도네시아 여성근로자를 고용하고 있는 한 피혁회사의 경우를 보면, 인도네시아 현지법인에 고용되어 있던 근로자에게 미싱기술을 배우게 해 준다는 명목으로 92년 4월에 기술연수사증을 발급 받게 하여 입국시켜 현재 고용하고 있다.

(1) 외국인 고용동기

이 회사가 외국인 근로자를 고용하는 원인은 두 가지로 보조일을 맡을 내국인을 구할 수 없는 점과 외국인연수생의 인건비가 매우 싸다는 점이다.

먼저, 피혁의류업에서 보조는 미싱일을 배울 수 있는 견습공의 위치에 있는데, 피혁공장 내부의 작업환경은 그리 좋지 않은 상황이므로 젊은 여성근로자가 보조로 들어와서 계속 근무하면서 재단기술과 미싱기술을 배우는 과정을 견디어 내기에는 거의 무리인 것 같다. 공장에 들어서면 매콤한 가죽 냄새와 화학약품 냄새가 나고, 보조나 재단일은 거의 하루종일 서서 일을 해야 한다. 이런 일에 비하면 산뜻한 유니폼을 입고 시간조정도 가능해 보이는 서비스직종이 훨씬 매력적인 것으로 간주된다. 따라서, 많은 신입여공들이 입사 후 1주 내지는 한 달 사이에 직장을 떠나는 경우가 허다하며, 이 추세는 갈수록 심해지고 있다. 이 회사 총무부에서 파악하고 있는 여공 이직의 원인으로서는 낮은 급여와 진학, 서비스업 등 타직업으로의 전직 등이다.

현재 총 직원수는 사무직 포함 60명으로 그 중 생산직은 45명이다. 이것은 작년의 총 직원수 80명에 생산직 60명에 비하면 엄청난 감소인 것이다. 이 회사는 적정 생산직 여공수를 100명 정도로 보고 있다. 인력이 없어 생산에 차질을 빚고 있는 것이다. 작년 매출액 100억원은 금년에 와서는 90억원으로 줄어들었다. 이 감소의 상당부분이 생산인력의 부족에서 기인하고 있다. 이 회사에서는 몇 해 전까지 여공을 모집하는 방법으로 강릉에 있는 모여자중학교와 자매결연을 맺고 졸업생 중 희망자를 채용하는 방식을 택해

3) 본 연구를 위해 외국인을 고용하고 있는 15개 업체를 방문하였다. 그들의 업종은 피혁, 의류, 플라스틱 용기, 도금, 일반 주물, 파워 프레스 등이었으며, 지역은 서울, 안양, 안산, 부천 등지에 분산되어 있었다. 본문에서는 이들 업체 중 대표적인 것 두개만 골라 소개하였다.

왔다. 그러나 최근 이 방법은 대부분의 졸업생이 고등학교로 진학하는 바람에 더 이상 의존할 수 없게 되었다. 이전에는 한 반에서 약 10명씩의 미진학 학생이 있었으나 최근에 들어서는 한 반에 두어 명 정도 밖에 나오지 않으며, 게다가 이들도 서비스업(주로 미장원 등)에 취업하려 하기 때문에 더 이상 의존할 수 없게 되었다. 이 회사 총무부 인력담당 간부의 진술에 의하면 현재로서는 신규직공의 모집이 거의 불가능한 상태라고 한다. 모집방법으로 현 직원의 친구나 친척 등 연고자를 찾아 권유해 보거나 광고지를 작성, 인근 지역에 살포해 보기는 하지만 지원자는 거의 없다고 한다.

둘째, 인건비면에서 외국근로자를 고용하는 이유를 살펴보면 다음과 같다. 이 회사는 외국연수생에게 월 4만원의 연수비를 지급하고 있고 그 외에 식사, 의복, 기숙사, 생활용품 등을 제공하고 있다(기숙사는 회사 건물 4층에 있는데 10개의 방 중 1개를 이들 인도네시아 연수생에게 할당하고 있으며, 5층 식당에서 이들은 자기들이 원하는 음식을 손수 해 먹을 수 있다). 연수비 외에 이들은 한국에 오는 비행기 왕복요금을 받았으며 인도네시아 본국 공장에서 받던 월급 10만루피아(약 4만 5천원)를 계속 받고 있다. 이것을 보면 이들 인도네시아 연수생들은 본국에서의 월급의 배를 더 받으며 한국에서 일하고 있는 셈이 된다. 그러나 내국인 월급과 비교해 보면 엄청난 차이가 남을 알 수 있다. 이들이 하고 있는 보조일을 내국인(여공)이 맡을 경우 회사는 월 35만원과 보너스 400%를 지급하여야 한다. 게다가 잔업수당도 내국인은 받지만 연수외국인들은 받지 못하고 있다. 따라서 내국인을 고용할 경우와 외국연수생을 쓸 경우 간에는 월 50만원과 월 20만원의 차이, 즉 30만원의 인건비 절감효과가 있다. 1년동안 7명의 외국연수노동자로부터 2,520만원의 인건비가 절감된다. 작년도 이 회사의 순이익이 2억 7천만원, 금년도에는 생산감소로 약 2억원을 기대하고 있는데, 위의 인건비절감은 순이익의 12.6%를 차지한다.

위의 두가지 장점(인력난해소와 인건비절감) 때문에 이 회사는 계속 인도네시아 현지공장으로부터 연수근로자를 받아들일길 원하고 있다. 내년 1993. 4월에 현재 연수근로자들의 계약이 끝나면 규정에 따라 이들은 본국으로 돌아가야 되기 때문에 회사는 현재 인도네시아 현지공장에서 제 2기 연수근로자를 모집 중에 있다. 회사측에서는 정부에서 연수생 허용인원의 상한선을 올려주길 원하며 가능한 한 많은 연수근로자를 수입하길 원하고 있다. 만약 내국인 고용이 현재와 같이 계속 어렵고 외국인고용이 제도적으로 보호받지 못하면 이 회사는 결국 생산을 전량 인도네시아의 현지공장에 의존할 수

밖에 없다. 이것은 역으로 기취업중에 있는 60여명의 내국인이 실직한다는 결과를 낳게 된다.

(2) 우리나라 종업원의 고용과 임금에 미치는 영향

이들 외국연수생들은 보조일만 맡게 되므로 재단이나 재봉일을 하는 우리나라 종업원의 고용이나 임금에는 아무런 영향을 주지 않고 있다. 만약 이들 외국인이 없다면 매우 비싼 임금의 내국인에게 보조일을 맡겨야 하는데 그럴 경우 채산성이 맞지 않는다. 문제는 이 회사 제품도 동남아시아 국가에서 만들어진 값싼 제품으로부터 위협을 심하게 받고 있으므로 제품원가를 올릴 수가 없다. 따라서, 이들 외국노동자들의 고용은 우리나라종업원의 고용을 오히려 보장해 주고 있는 실정이다.

(3) 언어소통문제

이 회사는 소속된 인도네시아 연수근로자들의 언어소통을 위한 통역을 인도네시아 현지공장에서 근무하면서 인디어를 능숙히 구사하게 된 한 직원이 맡아 하고 있다. 다른 회사의 경우에서도 마찬가지로이지만 보조일과 같은 단순직을 수행하는 데는 사실 언어가 큰 장애요인이 되지 않는다. 기수와 보조간에 몸짓이나 눈짓만으로도 대부분의 의사소통은 가능하기 때문이다. 그러나, 연수생의 기능이 올라갈수록 기법과 기술을 구두로 설명해줘야 하는 경우가 늘어나게 되는데 이 때는 언어문제가 큰 장애요인이 될 것으로 보인다. 따라서, 언어소통의 문제도 외국노동자가 맡을 수 있는 직부가 기업내부 노동시장에서 국내인이 기피하는 보조직에 한정시키는 역할을 함을 알 수 있다.

(4) 연수근로자의 장기체류가능성

연수근로자의 면접에서 그들은 먼저 급여와 기술습득 기회 면에서 불만을 표시하였다. 처음 올 때는 계약상 연수비 4만원이 본국에서는 큰 돈이므로 불만이 없었으나, 와서 몇 달이 지나 한국근로자의 월급수준을 알게 되면서 턱없이 낮은 급여에 불만을 갖게 된 것이다. 이들은 또한 수시로 잔업을 하면서도 한국종업원과는 달리 잔업수당을 받지 못하는 것에 불만을 표시하였다.

또 하나 큰 불만사항은 처음 올 때 기술을 배워 돌아가리라는 기대와는 달리 계속 보조일만 시키고 있는 점이었다. 회사측에서는 명목상으로는 기술연수이지만 사실은 보조

일을 시키기 위해 이들을 데리고 왔기 때문에 보조 이상의 일을 시킬 수 없는 형편이다. 다만 이들에게 기술을 가르치기 위하여 일과 후 또는 휴일에 폐기된 원단으로 실습할 수 있는 기회를 주고는 있다. 그러나 이들에게 “계속 보조일만 시킨다면 내년에도 한국에 머물 작정인가?”라는 질문을 했을 때 대부분 인도네시아로 돌아가길 희망하였다.

2) 출국유예외국인의 고용사례

정부의 불법취업자 자진신고를 통한 출국 유예조치에 따라 계속 취업이 허용된 외국 근로자의 경우는 앞의 기술연수근로자의 경우와는 상당히 다른 대우와 근무태도를 보이고 있다. 이들은 거의 대부분이 돈을 벌려는 목적으로 관광이나 방문 비자를 얻어 입국 후 불법체류하면서 불법취업하고 있으며, 자신의 경험이나 능력과는 상관없는 일을 가리지 않고 하고 있고, 본국에 돌아 갈 이유도 없어(예컨대, 현지법인공장이 있으면 돌아가서 여기서 배운 기술, 기능으로 승진할 수도 있다) 가능한 한 한국에 남아 있으려는 욕구가 강하다. 그 결과 출국유예기간이 끝나고 본국으로 송환되어야 할 경우는 당국의 눈을 가능한 한 피해 불법재취업의 기회를 탐색할 가능성이 아주 짙다.

조사대상업체 중 이런 출국유예된 외국근로자를 고용하고 있는 한 중소기업의 사례를 제시하면 다음과 같다. 이 회사는 직원 25명(생산직 21명)으로 플라스틱 용구부품을 생산하여 대기업에 납품하는 회사로서 4명의 방글라데시인(남자)과 1명의 중국교포(여자)를 고용하고 있다.

(1) 불법외국인 고용동기

이 회사는 급년도 매출액을 연간 6억원 정도로 잡고 있는데 순이익을 볼 수 없을 것으로 예상하고 있다. 매출액은 원재료비로 30%인 1억 8천만원이 나가고 인건비로 1억 6천만원정도 나가는 것으로 보고 있다. 이 회사도 보조일을 할 사람을 구하지 못하여 외국인을 쓰게 되었다. 모집원은 그 동안 친구와 친척을 통한 연고자 중심으로 모집을 해왔으나, 대부분의 신입직원들은 며칠 못 가서 회사를 나가버리는 경우가 비일비재하였다. 그 원인으로는 이 회사 역시 영세기업으로 작업환경과 장래성이 나쁘다는 점과 젊은 층의 3D직종 기피현상을 들었다.

(2) 불법외국인 고용경로

방글라데시인은 본국에서 브로커를 통해 이 회사 사장에게 소개되어 관광비자를 갖고 김포에 입국, 공항에서 이 회사 사장이 바로 공장으로 인도하여 취업되었다. 이들 중에는 이전에 입국을 시도하려다 거부되었고 재입국 시도 후 허가를 받은 자도 있었다.

(3) 우리나라 종업원의 고용과 임금에 미치는 영향

이 회사는 아주 소규모의 영세업체이므로 인건비는 회사수익성에 절대적인 영향을 미친다. 보조일을 맡고 있는 이들 외국노동자들은 우리나라종업원의 고용과 임금에 아무런 영향을 주지 않으며, 낮은 인건비로 회사의 재무상태에 보탬이 됨으로써 역으로 우리나라종업원의 고용과 임금을 보장해 주는 역할을 한다.

(4) 외국인 근로자 고용의 장단점 평가

이 회사가 외국인 근로자를 고용한 이유는 앞의 사례에서와 같이 일손부족해소와 인건비절감에 있다. 그러나 앞의 사례와는 판이하게 다른 부분은 인건비절감부분이다. 이 회사는 5명의 외국인 근로자에게 매월 기본급 32만원, 식비 10만원, 잔업수당으로 평균 8만원정도를 지급하고 있다. 여기에 기숙사와 전기, 가스 등 생활용품을 무료제공하고 있어 외국인 근로자 1인당 월 60만원정도 드는 것으로 계산되었다. 이들의 보조직을 내국인이 맡을 경우 월 70만원의 기본급과 보너스 200%, 그리고 식대와 기숙사시설이 제공된다. 따라서, 일인당 월 100만원정도의 총인건비가 드는 것으로 계산되는데, 외국인 사용으로 인한 인건비절감은 일인당 월 40만원정도로 연간 480만원, 5명 합계 2,400만원의 인건비절감을 보고 있는 것으로 계산되었다. 그런데 일인당 월 40만원의 인건비절감은 이들 외국인근로자가 작업상 끼치는 손실때문에 상당히 희석된다는 총무과장의 지적이 있었다. 즉, 방글라데시인과 중국교포 모두 무경험자이며, 특히 언어가 통하지 않는 방글라데시인들은 기계조작 실수로 기계가 망가지거나 불량품을 만드는 경우가 종종 있으며, 이들은 또한 기술습득에는 거의 관심을 보이지 않으며 작업에 정성을 기울이지 않고 있다고 한다. 따라서 이 회사에서는 외국인 근로자의 고용에 관심을 잃어가고 있는 것으로 보인다. 다만 이들이 없을 경우는 생산에 당장 차질이 생기므로 계속 고용을 원하고 있는 형편이다. 따라서, 이들 불법취업자의 고용에는 기능, 기술면과 비용면에서 모두 문제가 있음을 유의할 필요가 있다.

(5) 중국교포 채용에 대한 평가

언어가 통하는 중국교포의 채용은 생산성의 면에서는 바람직하지만, 인건비 절감효과를 볼 수 없다는 문제점을 갖고 있다. 왜냐 하면, 대부분의 중국교포는 내국인과 비슷한 수준의 임금을 요구하고 있기 때문이다. 이 회사에서는 방글라데시인들을 내 보내고 중국교포로 대체하기 위해 남대문시장의 노동시장에서 중국교포들을 접촉해 본 결과 이들이 월 70만원이상의 기본급을 요구하는 바람에 포기한 적이 있었다.

(6) 외국인근로자의 의견

4명의 방글라데시인 중 1명이 영어를 할 수 있어 4명의 의견은 이 사람을 통하여 회사 사장에게 전해진다. 이 영어를 할 수 있는 근로자에 따르면 이들 방글라데시인들은 모두 한국에 계속 머무르기를 원하고 있으며, 출국유예기간의 연장조치가 끝나는 내년 6월 이후에 대해서 불안감을 갖고 있었다. 이들은 만약 출국유예가 다시 연장되지 않을 경우 이 회사를 무단 이탈하여 불법취업의 길을 선택할 가능성이 아주 농후하다. 또한 이들은 본국의 형제와 친구들을 한국에서 취업의 기회가 있으면 불러들일 생각도 갖고 있었다. 이들 4명의 방글라데시인 중 1명은 지난 8월에 야반도주하여 현재 안산 부근의 공장에서 일하고 있는 것으로 보이며, 지난 달에 새로이 한명이 다른 공장(부도 난 공장)에서 전입되어 왔다고 한다.

IV. 결 론

이 논문은 외국인노동자의 고용이 국내노동자의 고용과 임금에 미치는 영향에 대하여 논의하려고 의도되었다. 외국인노동자 고용효과에 관한 대체가설에 따르면, 외국인노동자의 국내취업은 국내노동자의 고용과 임금을 감소시키는 부정적인 효과가 있다고 한다. 반면에 分斷假說에 따르면, 외국노동자는 국내노동자들이 취업을 기피하는 부문에 고용이 되므로 국내노동자의 고용과 임금을 하락시키지 않는다.

우리나라의 경우, 현재 외국노동자들이 합법적으로든 불법적으로든 고용되어 있는 업종이 거의 대부분 소위 3D 업종이라고 불리는 것들이며, 기업내 직종면에서도 숙련 또는 반숙련직종보다는 보조일과 같은 미숙련직종에 고용되어 있다. 이러한 업종과 직종에는 국내노동의 공급이 절대부족하기 때문에, 외국노동자의 고용이 우리나라종업원의

고용과 임금에 부정적인 영향을 미치지 않을 것으로 보인다. 따라서, 우리나라의 경우, 대체가설보다는 분단가설이 더 적합한 것처럼 보인다.

다만, 외국인노동자집단 중 중국교포들은 그 외모와 언어소통에 있어서 국내 사용자들이 고용하기에 불편함을 거의 느끼지 않으며 임금면에서 국내노동자와 거의 비슷한 수준으로 요구하고 있고 또 그런 수준에서 고용되고 있다는 점에서, 국내노동자의 고용과 임금에 잠재적인 위협이 될 수가 있을 것이다.

參 考 文 獻

- 설동훈 (1992), 한국의 노동시장과 외국인 노동자, 「경제와 사회」 15(가을) : 113-144.
- Greenwood, Michael J. & McDowell, John M.(1986), The factor market consequences of U. S. immigration, *Journal of Economic Literature*, 24, 1738-1772.
- Piore, Michael J.(1979), *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge & NY : Cambridge U. Press.
- Abrams, Elliot and Abrams, Frankline S.(1975), Immigration policy-Who gets in and why?, *The Public Interest*, 38, 3-29.