

人事管理의 世界化 : 外國人 勤勞者 問題를 中心으로

姜 守 賢*

《目 次》

I. 들어가는 말	1. 외국인력의 고용과정에 관한 문제
II. 외국인력 문제의 등장 배경	2. 외국인력의 개발과정에 관한 문제
III. 외국인 취업 현황	3. 외국인력의 보상과정에 관한 문제
IV. 외국인력에 대한 인적자원관리의 실태	4. 외국인력의 유지과정에 관한 문제
1. 고용 및 개발과정	VI. 외국인력 문제의 해결방향: '인적자원관리의 세계화' (Globalization of HRM)
2. 외국인 근로자의 근로조건	
3. 외국인 근로자의 생활상태	
4. 외국인 근로자와 노사관계	
V. 외국인력에 대한 인적자원관리상의 문제점	1. 하드웨어적 측면 ('3단계론')
	2. 소프트웨어적 측면
	3. 휴먼웨어적 측면

I. 序 言

1980년대 중반까지만 해도 한국은 노동력을 해외로 수출하는 나라였다. 그러나 이제는 한국도 노동력을 수입하는 나라로 바뀌고 있다. 노동부 발표에 따르면 1995년 7월 31일 현재, 우리나라에 들어 온 외국인 근로자는 모두 10만 2천여 명에 이른다. 이것은 국내 근로자 1천 2백 80만여 명의 0.8%에 해당하는 것으로, 이제 외국인 근로자도 국내 근로자 수의 1% 수준에 달하고 있음을 뜻한다. 현재 특히 중소기업에서의 인력난을 고려해 볼 때 이러한 증가추세는 당분간 수그러들지 않을 전망이다. 게다가 외국인 근로자의 국내 유입은 단순한 노동력만의 이동이 아니라 살아 움직이는 사람의 이동이므로 단순히 경제적 차원의 문제만이 아니라, 그 문화적, 사회적 차원의 문제도 같이 제기하고 있다. 그런데 현재 우리나라의 외국인력 관리 체계는 대단히 미흡하고 그 자체로 모순적인 측면도 갖고 있다. 간간히 언론에 보도되는 외국인력에 관한 여러 문제들은 사실상 복합적인 현

* 한국노동연구원 부연구위원

실 문제의 몇몇 단편만을 노정시킬 뿐, 보다 체계적이고 종합적인 대책은 나오지 않고 있다. 이에 본 연구는 외국인력과 관련된 인적자원관리(Human Resources Management)상의 실상과 문제를 정확히 분석, 파악하여 외국인력의 확보와 관리에 관한 합리적이고 장기적인 정책대안을 모색하고자 한다.

아래에서는 우선 외국인력 문제가 등장하게 된 배경을 살펴 보고, 외국인 근로자가 국내 기업에 얼마나, 어떻게 들어와 일하고 있는가를 살펴 본다. 그리고 그 다음에는 여러 가지 실태조사를 통해 드러난 외국인력에 대한 인적자원관리상의 실상과 문제들을 구체적으로 찾아 본다. 끝으로 이러한 외국인력에 대한 합리적이고 장기적인 대응책에 관하여 고찰해 본다.

Ⅱ. 외국인력 문제의 등장 배경

우리나라는 1970년대 이후로 독일, 중동 등 각국으로 인력을 수출하는 나라였으나, 1980년대 중반 이후로는 외국인력을 수입하는 나라로 전환되고 있다. 그렇다면 어떻게 해서 이러한 노동력의 국제이동에 있어 전환이 도래하게 되었는가? 우리는 이와 관련하여 아래와 같은 몇 가지 중요한 사실을 지적할 수 있다.

첫째, 1987년 여름의 폭발적 노사분규들이 말해 주듯이 이제 기존의 경제발전 모델이 어느정도 한계에 다다랐음을 들 수 있다. 즉 장시간 노동과 저임금, 그리고 열악한 작업 환경, 노동권의 취약성 등을 기초로 한 '선성장 후분배' 모델은 근로자의 각성과 민주노조의 출현, 집단적 노사관계의 변동 등으로 말미암아 더 이상 지탱되기가 어렵게 된 것이다. 이처럼 현장 노사관계의 변화로 인해 기존 작업장의 안정성이 심각하게 동요되었다는 점이 외국인력 문제의 등장 배경을 이해하는 데 중요하다.

둘째, 근로자의 가치관 변화를 들 수 있다. 이제 오늘날의 근로자들은 시간이 갈수록 이른바 절대빈곤의 경계선을 대체로 넘어 섰다고 볼 수 있다. 이들은 임금상승 뿐 아니라, 안정된 고용, 승진의 기회, 자기계발의 기회, 건강한 사회생활, 여가시간 등 삶의 질에 대한 관심을 높여 나가고 있고, 일 속의 보람을 추구하는 등 욕구수준의 고도화가 사회 전반적으로 진행되고 있다. 바로 이러한 욕구수준의 고도화는 그동안 정부가 정책적으로 추구해 온 고학력화 현상과 무관하지 않다. 즉 근로자의 교육수준이 전반적으로 향상되고 근로자의 일자리 선택 폭이 대체로 확대되면서 이들은 선배 근로자처럼 더 이상 열악한 근로조건 아래서 '희생'을 감수하지는 않을려고 하는 것이다. 바로 이러한 배경에서

이른바 '3D노동' 기피 현상이 심화되고 있다.

셋째, 그 결과 국내에서 지난 5년간 실업률은 2.5%를 넘지 못할 정도로 거의 완전고용 수준에 있고, 그나마 고학력 실업이 큰 비중을 차지한다. 결국 국내 노동시장 상황이 대단히 악화된 것이다. 특히 인력난이 심한 곳은 상대적으로 저학력 근로자들을 찾는 중소기업에서이다. 노동부 조사에 따르면, 1995년 3월말 현재 한국의 전산업 노동력 부족 인원은 총 18만 3천명에 이른다. 이것은 이직자로 인한 대체충원 요구 수인 59,000명과 새로운 인력수요 124,000명을 더한 것이다(10인 이상 3,400개 표본사업체, '95 노동력 수요동향조사'). 결국 우리나라의 노동력 총부족률은 3.71%에 달하고 있다. 앞에서 보았듯이 이러한 인력난 문제가 경기변동에 따른 일시적 현상이 아니라 구조적 현상이라는 것이 심각하다. 동시에 인력난의 양극화 현상이 심화되는 것도 그 특징 중의 하나이다. 즉 중소기업, 생산직, 고졸 이하 저급인력의 부족이 심화되어, 이른바 2차 노동시장이라 할 수 있는 '3D부문'의 인력난이 심화되는 것이다. 이것은 중소기업의 구조적 취약성에 기반하는 것으로 볼 수 있다. 대기업은 상대적으로 고학력 근로자를 고용할 뿐 아니라, 여러 가지 구조조정을 할 재정적 여유가 있기 때문이다. 또한 오늘날 교육체계와 내용이 현실문제의 해결이나 산업현장에서의 요구 등과 잘 연계되지 않고 사회적 지위를 높이기 위한 '학력증명서'를 취득하는 장으로서의 의미를 강하게 띠고 있기 때문이기도 하다. 이러한 점은 '취직하고자 하는 사람은 많은데, 막상 기업에서는 요긴하게 쓸 사람을 제대로 찾기가 어렵다'는 이야기에서도 잘 드러난다.

네째, 이제 취약한 조건 속에서도 묵묵히 열심히 일하는 근로자들을 더 이상 구하기가 어렵다면 기업의 입장으로는 대체로 두 가지의 전략적 선택이 있을 수 있다. 그 하나는 국내에서 더 이상 경영을 하기 어려운 경우에 공장 문을 닫고 업종전환을 하거나 해외로 나가는 것이다. 그러나 해외로 나가서 '세계경영' (global management)을 하는 경우에는 여러 부분의 투자재원이 필요하므로 중소기업 입장에서는 상당히 어려움이 많은 전략일 수밖에 없다. 다른 한 전략은 예전과 비슷한 근로조건에서도 열심히 일할 의사가 있는 값싼 해외 노동력을 수입하는 방식이다. 이것이 중소기업 입장에서는 전자보다도 위험부담이 작을 것이다. 바로 이러한 여러 정황들이 우리나라 중소기업의 외국인력에 대한 수요를 촉진시키고 있는 것이다.

Ⅲ. 외국인 취업 현황

1995년 8월 현재 우리나라에는 공식통계상 외국인력이 주로 인력확보가 어려운 업종 및 중소기업체 등에 약 8만9천여 명 종사하고 있다. 그러나 외국인 근로자의 실제 숫자는 이보다 훨씬 많은 것으로 추정된다. 즉 1995년 10월 현재, 국내에 실제로 취업중인 외국인 근로자는 모두 약 15만명에 이르는 것으로 추정되고 있다. 여기서 문제는 파악되지 않은 인원까지 포함하면 한국에 실제로 취업하고 있는 불법취업자는 전체 외국인 근로자의 2/3 수준을 넘고 있다는 사실이다(〈표1〉 참조).

외국인 근로자를 몇 가지 범주별로 구분할 수 있다. 대체로 외국인 근로자는 합법취업자, 기술연수자, 불법취업자로 나눌 수 있다. 먼저 합법취업자란, 국내 출입국관리법상 내국인으로 대체할 수 없는 전문인력으로서 취업한 외국인 근로자를 말하고 이들은 주로 학원강사, 대학교수, 전문 엔지니어 등의 신분으로 일하고 있다(〈표 2〉 참조). 이들은 거의 미국이나 유럽 등 선진국 출신의 전문인력들이며, 국내 노동자들에 비해 상당한 고임금과 좋은 근로조건 속에서 일한다. 우리나라의 출입국관리법은 외국인들에 대해 오직 전문기술직종에 한해 국내취업을 허용하고 있으며, 단순 기능인력의 국내취업은 원칙적으로 금지하고 있다. 최근 이들 전문인력에 대한 법이 개정되어 이 범주의 근로자들은 최고 18년까지 국내에 체류할 수 있다.

둘째로는 기술연수자가 있는데 이들도 두 부류가 있다. 그 한 부류는 해외투자에 나선 한국기업이 현지 근로자들을 국내 공장으로 보내어 현장직무교육(OJT)의 차원에서 언어

〈표 1〉 국내 취업 외국인 근로자의 분포

합 법 취 업 자	약 6천 5백명	4.4%
기 술 연 수 자	약 4만명	27.3%
불 법 취 업 자	약 7만명	47.8%
파 악 안 된 인 원	약 3만여명	20.5%
계	약 15만여명	100%

〈표 2〉 전문직 합법취업자의 직업별 분포(노동부 발표, 1995년 7월 15일)

직업별	회화지도	예술홍행	교 수	기술지도	연 구	전문직업	기 타	합 계
인원수	3,044	629	597	454	207	182	1,362	6,475

와 기능을 향상시키고자 도입하는 연수생이다. 이들은 대개 대기업에서 일하고 있으며, 1995년 2월 13일 현재 노동부장관의 기자회견 때 9,512명에 이르는 것으로 알려졌다. 이들은 대개 집단적으로 기숙사나 회사에서 제공하는 건물에서 거주하며, 외부와 차단된 생활을 하고 있는 편이다. 이들의 임금은 연수비라는 형태로 지급되며, 약 월 100달러 정도이다.

대우자동차에 근무하는 현지법인 고용 외국인 노동자는 현재 600명으로 이들의 임금은 최저임금액의 1/3도 안되는 100달러를 받고 고용되어 있으며, 수원의 한일전장과 대우전자 부품공장에도 각각 50명, 100명이 월 100달러의 월급을 받고 고용되어 있다(김해성, 1995).

또 다른 한 부류는 오늘날 사회적으로 문제되고 있는 산업기술연수생인데, 이들은 중소기업 협동조합 중앙회(이하 중기협)의 추천에 의하여 인력송출회사를 통해 들어와, 인력난을 겪고 있는 중소 제조업체에서 일하는 연수생을 말한다. 1995년 4월 법무부의 자료에 따르면 이들 범주의 산업기술 연수생은 24,552명에 이르렀고, 그 이후 추가도입이 이루어지면서 1995년 9월 15일 현재, 약 3만5천 명에 이르는 것으로 집계되고 있다. 연말까지 중기협은 또다시 2만여 명의 연수생을 추가로 도입할 것이라 한다. 그렇게 되면 1995년 12월까지 약 6만명에 육박하는 연수생이 들어올 것이고 중소, 영세 제조업체의 인력난을 감안할 때, 이러한 추세가 계속된다면 연수생은 십사리 10만 명 수준으로 될 것으로 예상되고 있다.

셋째로는 이른바 불법취업자인데, 이들은 관광비자나 방문비자 등을 받아 입국하여 단순인력으로 취업하거나, 산업기술 연수생 신분으로 들어와 일정기간 중소기업체에서 일하다가 임금 등 근로조건에 불만족이 매우 높아 사업장을 무단이탈한 자들을 말한다. 1995년 5월 10일 현재 이들 무단이탈자들은 제 1차 연수생 입국자 19,702명 중 6,111명에 이르렀다. 최근 들어서는 합법 유입 연수생의 약 1/3이 현장을 이탈하여 불법체류자화하는 것으로 나타났다.

이러한 불법취업자는 그동안 법무부의 강력한 단속과 관계부처의 행정지도에도 불구하고 줄어들지 않은 것으로 나타났다. 1995년 8월말 현재 신고된 불법체류 외국인은 중국

〈표 3〉 외국인 불법취업자의 국적별 현황(1995년 7월 현재 신고된 숫자)

국 가	중국(교포)	필리핀	방글라데시	파키스탄	네 팔	태 국	기 타	계
인원수	25,970(20,722)	8,476	5,533	2,217	2,222	1,653	15,201	61,472

교포를 포함한 중국인 28,900명, 방글라데시인 5,600명 등 모두 7만여 명에 이르러, 3년 전(92년 말 현재 3만 8백명)에 비해 무려 두 배 이상 증가한 것으로 나타났다. 신고되지 않은 불법체류 외국인을 감안한다면 불법체류자 및 불법취업자는 이보다 훨씬 더 많은 것으로 추정된다.

여기서 우리는 이 문제를 보다 정확히 이해하기 위해서 최근까지의 공식적 외국인력 도입 약사를 산업기술 연수생을 중심으로 간단히 살펴 볼 필요가 있을 것이다.

중소기업이나 영세기업의 인력난이 해를 거듭할수록 심각해지자, 공식적으로 1993년 하반기부터 외국인 산업기술 연수생을 도입하기 시작했다. 처음에는 모두 1만명까지 예정으로 들어오기 시작했다. 이들은 원래 최대한 1년간 체류가능하도록 허가된 상태였다. 그러다가 1993년 12월에는 연수생의 최대 도입 인원을 2만명으로 늘렸고 동시에 최대 체류기간도 2년으로 연장시켰다. 이어 1994년 7월에는 추가로 1만 명의 연수생 도입을 허가함으로써 모두 3만 명의 연수생을 도입하기로 되었다. 이들은 섬유(6천명), 신발(4천명)업계에 배정된 것이었다. 나아가 신발업체에서는 대기업도 연수생을 도입할 수 있게 하여, 이른바 '3D업종'에서의 인력난이 심각함을 드러내기도 했다. 이렇게하여 1995년 8월 현재 1차도입 예정인원 3만명 중 2만8천명이 입국한 상태이다.

1995년 8월 10일, 통산부는 외국인 연수생을 추가 도입하기로 했다고 밝혔다. 또 유통업, 건설업, 서비스업종의 영세업체를 연수업체 대상에 포함시키고 연수업체 규모도 상시고용 10인 이하로 완화하는 방안을 강구 중이라 발표하였다. 특히 서비스 업체의 경우, 기업규모가 영세한 점을 감안하여 외국인 연수생 채용비율을 10% 이상으로 확대하는 방안도 검토 중이라고 하였다. 나아가 중기협 이외에 중소기업진흥공단 등 제3의 기관에 추가연수생 도입업무를 맡길 것도 검토 중이라고 하였다. 한편 중기협에서는 1995

〈표 4〉 외국인 산업기술 연수생 도입 약사

시 기	내 용
1991년 - 1993년	상공(통산)부 장관 추천업체에서 단순 산업연수 허용
1993년 하반기부터	1만명, 최대 체류 1년 제한
1993년 12월	1만명 추가 도입 발표, 최대 체류 2년으로
1994년 7월	1만명 추가 도입 발표, 신발업체는 대기업도 도입 가능
1995년 5월	1994년 입국 연수생 체류기간 1년 재연장 발표
1995년 8월	제1차 도입 예정 3만명 중 2만 8천명 유입
1995년 9월 - 1996년 6월까지	제2차 연수생 2만명 도입 예정

년 9월부터 1996년 6월까지 제 2차 2만명의 연수생을 추가 도입 예정이며, 이미 95년 5월 중기협을 통한 산업기술연수생 도입숫자를 5만명 수준으로 확대한다고 결정한 바 있다.

이제 이렇게 도입된 외국인 연수생들이 어떤 업체에 얼마나 들어가고 있는지를 간략히 살펴 보자. 1995년 6월 14일 현재, 중기협에 의한 <제 1-3차 외국인 산업연수생 배정상황>을 살펴보면, 다음 <표 5>와 같다. 이들 연수생들은 1995년 5월에 신청한 5,210개 업체 중 94%인 4,944개사에 2만 2천 1명이 배정되었다.

한편, 이들 연수생들이 지역별로 어떠한 분포를 보이고 있는가를 살펴보면 대체로 서울, 경기, 인천 지역에 약 절반 이상이 집중되고 있으나, 그 외는 공단지역을 중심으로 전국에 걸쳐 두루 분포하고 있음을 알 수 있다(<표 6> 참조). 이것은 무엇을 말하는가?

<표 5> 제 1-3차 외국인 산업연수생의 업종별 배분상황(단위: 명)

업 종	인 원 수
조립금속 업종	2,510
자동차/트레일러	2,390
고무/플라스틱 제품	2,195
섬 유	2,143
영상/음향/통신장비	1,775
제1차 금속산업	1,428
비금속 광물제품	1,361
화학물 및 화학제품	1,010
기 타 (의복 및 모피, 가죽, 가방, 신발업종 등)	7,189
계	22,001명

<표 6> 제 1-3차 외국인 산업연수생의 지역별 배분상황

지 역	인 원 수	지 역	인 원 수
경 기	7,379	서 울	1,062
대구/경북	3,321	충 북	828
경 남	2,411	광주/전남	540
인 천	2,985	전 북	461
부 산	1,383	강 원	235
대전/충남	1,371	제 주	25
		계	22,001명

우리가 보건대 이러한 사실은 이제 한국 사회도 외국인을 단순히 관광객으로서만이 아니라 근로자로서 혹은 같이 살아야 하는 이웃으로 대해야 하는 날이 머지 않았음을 의미하고 있다.

원래 외국인 산업기술연수생 제도는 1990년대 이후 해외에 진출한 한국기업에 고용된 현지 근로자들의 기능향상을 위해 이들을 국내 기업에 일시적으로 취업케 한 제도였다. 즉 1991년부터 1993년까지 단순산업연수생들을 상공부(통상산업부) 장관이 추천하는 산업체에서 연수를 시켰던 것이다. 그러나 이러한 제도가 실제로는 인력난을 해소하기 위해 편법으로 이용되어 오다가 1993년 이후 이제는 거의 정식으로 인력난 해소를 위한 제도로 활용되는 형편이다.

Ⅳ. 외국인력에 대한 인적자원관리의 실태

인적자원관리(HRM)의 관점이란 원래 인력 내지 노동력을 비용(cost)의 관점에서 보지 않고 자산(asset)과 투자(investment)의 관점에서 보는 것을 말한다. 따라서 인력을 무제한으로 최소화시켜야 하는 비용합리화의 관점보다는, 인력의 창조적 잠재력과 내적인 동기를 최대한으로 개발하고 육성하여 개인과 조직의 유효성을 최적화하는 관점이 중시된다. 이하에서는 외국인 근로자들이 국내에 들어오는 과정, 일자리를 구하는 과정, 직장 내에서 겪는 여러 인사관리의 측면들을 고용 및 선발과정, 개발과정, 보상과정, 유지과정(일상생활), 노사관계의 측면 등으로 나누어서 살펴 보고자 한다.

1. 고용 및 개발과정

우리나라 기업체들이 단순기능의 외국인 근로자를 확보하는 과정은 크게 보아 이원화되어 있다. 즉 중기협을 통하여 합법적으로 산업기술 연수생을 배정받는 방식과 불법체류자를 불법적으로 고용하는 방식이 그것이다.

우선 '외국인 산업기술연수 제도'를 통해 고용하는 경우를 보자. 이 제도는 앞서 살폈거니와, 원래 외국에 진출한 한국기업의 현지공장에 고용된 근로자를 한국의 모기업으로 보내어 한국내에서 연수시켜 현지공장에 재투입함으로써 경영의 효율성을 제고시키고자 하는 것이었다. 내용이야 어떠하든 이 제도는 명분상으로는 개발도상국에 대한 기술이전을 통한 경제협력 도모도 꾀하고 있었다. 또한 이 제도를 통해 인력난을 겪고 있는 국내

중소제조업체에서 외국인 근로자를 일정 기간 연수토록 하여 인력 부족을 간접적으로 지원할 계획이었다. 물론 처음에는 일정한 기간 동안 이러한 제도를 시행하다가 인력난이 해결되면 그 시행을 축소하거나 철회할 가능성도 있었다. 그러나 국내 인력난이 일시적인 현상이라기 보다는 구조적인 현상이 드러나면서 이러한 연수생제도가 인력난 해소의 한 방편으로 편법 운용되고 있는 것이다.

이 제도는 원래 1991년 10월, 법무부의 훈령인 '외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침'(법무부훈령 제255호)에 의거하여 1991년 11월 1일, 산업기술연수생 제도라는 이름으로 시행에 들어갔다. 1994년 1월 4일을 기해서는 상공부가 중기협을 이 제도의 주관을 담당하는 공공단체로 지정하여 현 제도를 유지하고 있다. 원래 연수 대상은 해외투자 등으로 해외에 진출한 한국 기업의 현지고용인력이었다. 이들의 기능향상을 위한 외국인 노동력 기술 연수가 원래 취지였던 것이다.

그런데 이 법무부 훈령인 '외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리 지침'이 편법적으로 운영되어 단순인력을 인력난이 심한 국내 업체에 배치시키고 있는 실정이다. 이처럼 명목상으로는 산업기술 연수생이지만 연수내용과 전혀 관계없는 분야에서 부족한 일손을 메우기 위해 일하는 경우가 빈번하기 때문에 인적자원관리의 측면에서도 여러 가지 문제를 노정시키고 있다. 이들은 대부분 국내 제조업체에서 단순기능 근로자로 취업하는데, 이들 연수생의 법적 지위는 '산업기술연수생' 즉 '기업체에서 산업상의 기술·기능을 연수받는 자'로서 일단은 합법적으로 체류하지만 '편법적으로' 취업하고 있기 때문에 '합법적 근로자'의 신분은 갖고 있지 못하다. 바로 이러한 불안정한 법적인 지위로 인하여 이들은 국내 근로자들처럼 노동관계법이나 기타 사회복지제도의 적용을 받는 상태에서 근로를 제공하는 것이 아니라 거의 무권리 상태로 기업의 시혜나 배려 등에만 의존하여 근로하고 있다. 그나마 이들에게 지급되는 '연수수당'은 불법취업자의 임금보다 훨씬 낮은 수준이므로 이들이 연수업체에 성실하게 남아서 일을 할 수 있는 여건은 미비한 실정이다. 이런 조건 속에서도 중소기업협동중앙회는 95년 5월 산업기술연수생 도입숫자를 5만명 수준으로 확대하기로 결정하였다. 그것은 중소기업협동중앙회가 축산업계 및 원양어업계에도 인력난이 심화되자 제조업 뿐 아니라 여타 업종에도 산업기술연수생을 도입하기로 하면서 앞으로 6만명의 산업기술연수생을 추가로 도입할 필요가 있다는 계산에서 나온 것이어서 이 연수제도는 당분간 지속될 전망이다.

외국인력을 고용하는 두번째 방식으로는 불법체류자를 불법으로 고용하는 경우인데, 여기서 우리는 불법체류자가 어떻게 발생하는지를 살펴 볼 필요가 있다. 그것은 크게 세 가

지로 나뉘는데, a. 친지방문이나 관광 등 단기체류 사증을 갖고 입국하여 허가된 기간을 초과하여 취업하는 경우, b. 산업기술연수생으로서 연수사증을 발급받고 입국하여 직장을 이탈한 경우, c. 아무런 사증 없이 밀입국한 경우 등으로 나뉜다. 이 불법체류 외국인 근로자들은 해마다 빠른 속도로 급증하고 있다. (<표7> 참조).

이들 불법체류 노동자들은 산업기술연수생(매년 8-9천여명 입국) 외에 관광비자나 방문비자로 입국하여 취업하는 경우가 대부분이라 할 수 있다. 이들은 주로 수도권 중심에 있는 근로자수 5명 미만 내지 10명 정도의 영세 중소기업에 취업하고 있다. 이러한 영세 사업장에서 일하는 경우 인권침해 문제나 근로기준법 등 노동법의 미준수는 거의 통상적 문제로 드러나고 있다. 이러한 작업장의 상황은 결국 집단농성이나 파업 등 극한 사태를 불러 일으키기도 한다.

그럼에도 불구하고 이러한 중소 영세기업주들 입장에서는 내국인 노동자들이 기피하고 있는 일자리에 대한 인력난을 지속적으로 호소하고 급기야는 외국인 노동력 채용을 합법화할 수 있도록 건의하기에 이르렀다. 결국 정부에서는 1992년 6-7월에 걸쳐 외국인 노동자를 채용하고 있는 기업에 대한 신고기간을 설정하여, 신고자와 업주에 대해 불법취업 외국인 노동자 및 사용자에 대한 처벌을 면제하고, 신고한 사업주의 책임 하에 1992년 12월말까지 출국기한을 연장하여 한시적으로 국내체류를 허용하기도 했다.

그러나 이러한 단속과 회유에도 불구하고 영세 중소기업가들의 필요에 의해 불법체류자들이 줄기는커녕 갈수록 증가하자, 정부는 이들에 대해 출국기한을 연장하는 조치를 취하게 된다. 그리하여 1993년 6월말에는 2차 연장이 이뤄지고, 1993년 12월에는 3차로 출국 연장을 허용한다. 이어 1994년 상반기에는 4차 연장이 이뤄지면서 외국인 근로자들도 정부의 조치나 법적 규정을 무시해도 좋다는 이상한 태도를 갖기 시작한다. 이것은 정부가 국내 영세중소기업의 저임금노동력의 부족상황을 고려해서 이들을 반복적으로 '시한부 합법화'를 해 줌으로써 이들 불법체류자들이 "어떻게 해서든지 단속기간만 잘 피하면 한국에서 일해서 큰 돈을 벌 수 있다"는 생각을 갖게 되기 때문이다.

<표 7> 불법체류 외국인 근로자의 증가 추세

시 점	불법체류 외국인 근로자의 수	증가율
1992년 12월 말	3만 8백여 명	
1994년 12월 말	4만 8천 2백 31명	약 56%
1995년 8월 말	7만여 명	약 45%

그 뒤 이러한 문제가 상존하는 상태에서 인력난을 호소하는 중소기업주들의 요구에 정부는 1994년 외국인 산업기술연수제도를 편법적으로 활용하는 것을 사실상 전면화시키게 된다. 즉 1993년 11월에 '외국인 산업기술연수 조정협의회'를 설치하고, 외국인 산업기술연수생 도입기준을 완화함과 동시에 2만명의 산업기술연수생을 추가로 도입하기로 결정한 것이다. 그 뒤 현재까지 산업기술 연수생의 도입과정은 이미 앞에서 살핀 바와 같다 (<표 4> 참조).

그러면 이제 중기협을 통한 외국인 산업기술 연수생을 선발하여 도입하는 과정을 간단히 살펴 보면 다음과 같이 정리된다.

- ① 연수업체(외국인 근로자 사용을 희망하는 국내 업체) 추천 신청 접수
- ② 송출업체 선정 및 계약체결, 연수업체 명단 통보
- ③ 연수업체 선정, 연수업체 연수 허용인원 결정, 대상국가별 인원조정, 연수업체와 계약체결
- ④ 연수자 선발, 신상명세서 접수
- ⑤ 연수업체 추천서 발급, 사증발급, 인정서 발급 신청서류 접수 및 인정서 발급신청, 수령, 송부
- ⑥ 연수자 입국, 연수자 및 연수업체 교육, 상해보험 가입, 연수업체에 연수자 인도
- ⑦ 연수실시, 연수자 건강진단 실시

여기서 연수업체를 선정하는 기준은 다음과 같다. 즉 대상업종은 원칙적으로 제조업 중 인력부족률이 5% 이상인 업종(음식료품, 담배, 출판, 기록매체복제업 제외)이며, 연수업체의 요건은 사업개시 3년 이상된 업체로, 상시종업원 10-300인 업체이어야 할 것, 그리고 공장등록을 필한 업체로서, 숙박시설을 갖춘 업체일 것 등이다. 이러한 업체들은 대개 중소 및 영세기업체들이며, 따라서 적정수준의 근로복지는 물론 산업안전, 산재보상이나

<표 8> 국내 근로자와 외국인 근로자의 고용비율(사업장 규모별)
(단위 : %)

규 모	외국인 근로자의 비율
30인 미만	22.6
30-99인	9.0
100-199인	7.2
200-299인	4.3

노동기본권 등의 문제는 거의 보장되지 않고 있다(〈표 8〉 참조).

한편 외국인 근로자가 산업기술 연수생의 신분으로 국내에 유입되고 취업하는 과정을 보면, 중소기업협동조합중앙회 산업기술연수협력단과 계약한 각국의 송출업체를 통해 또는 현지로 진출한 국내 기업을 통해 유입되는 것이 통상적이다. 이때 각국의 송출업체는 연수생을 모집하여 한국으로 송출하는 역할을 한다. 한편 한국에서 산업기술연수생으로 취업하고자하는 외국인은 인력 송출업체에 수수료를 부담하게 되는데 이들은 대개 한 사람당 1,300 내지 2,000 달러의 수수료를 내고 온다(1995년 10월, 한 네팔 연수생 및 한 중국교포와의 면담). 물론 처음부터 불법체류자로 들어오거나 하는 이들은 최고 5,000 달러까지 브로커에게 지불해야 한다. 이 산업기술연수생들은 단체로 입국하여 '몇 일간'(1995년 4월 이전에는 6일 이상 입국전 교육, 2일 이내 입국 후 교육, 그 이후는 10일 이상 입국전 교육, 6일 이내의 입국 후 교육) 한국에 대한 소개 및 교육을 받은후 각 사업체로 배치되어 연수, 즉 노동을 하게 된다(중기형, 1995 6: 노동부, 1994). 따라서 이들에게는 잠재 능력을 계발하고 자아실현 욕구를 충족시킬 수 있는 '인적자원의 개발과 자아실현'이라는 관점은 거의 적용되지 않고 있다고 볼 수 있다. 다음 사례는 이러한 언어교육 및 안전교육의 부재로 인한 사회적 비용의 증대를 잘 보여준다.

파키스탄에서 온 나지르씨는 한국에 입국하자마자 시화공단에 위치한 보성금속으로 배치되었다. 영어로도 원만한 소통을 할 수 없으며, 더욱이 한국말은 전혀 알아들을 수 없는 그는 연수는커녕, 안전교육도 제대로 받지 못한 채 금속 프레스 앞에서 일을 해야만 했다. 기계작동법이나 기계의 위험성에 대한 인식도가 없는 그는 프레스기계에 덜컥 손을 넣어 쇠와 함께 그의 오른손가락 엄지와 손등 일부가, 왼손가락은 엄지를 비롯한 3마디와 손등일부가 완전히 절단되었다. 한국에 입국한지 3일만의 일이다. 결국 나지르씨는 800만원이 손에 쥐어진 채 강제출국을 당하게 되었다. 그도 더 이상 한국에 체류하고 싶지 않았지만, 앞으로 그 손으로는 도저히 일을 시킬 수 없는 상황이기 때문이었다(김해성, 1995).

2. 외국인 근로자의 근로조건

이렇게 고용된 외국인 근로자들의 노동조건은 어떠한가? 우선 급여 측면을 살펴 보자. 전체적으로 보면 외국인 근로자들의 급여 수준은 국내 생산직 근로자 급여수준의 절반 내지 1/3 정도에 이르고 있다. 특히 산업기술 연수생들은 월 20만원에서 30만원 정도의 저임금을 받고 있는 반면, 불법취업 노동자들의 임금수준은 오히려 시장임금에 근접(그래도 30% 정도의 차이는 존재)하고 있는 것이 특징적이다.

〈표 9〉 외국인 노동자 임금수준 추이(중국교포 제외)

연 도	'92	'93.2	'93.11	'94.10	'95.4
월임금	31-33만원	34-35만원	40-41만원	48-50만원	57-65만원

자료출처: 박석운(1995: 44)

〈표 10〉 외국인 근로자 비율, 외국인 근로자와 국내근로자 사이의 임금차이(기업규모별)

(단위: %, 원)

기업규모	외국인근로자의 비율	외국인근로자의 임금(A)	국내근로자의 임금(B)	비율(A)/(B)
30인 미만	22.8	327,800	686,170	47.8
30-99인	9.0	373,000	635,100	58.7
100인-199인	7.2	390,430	606,740	64.3
200인 이상	4.3	368,000	584,790	62.9

자료출처: 박영범 외(1994: 52)

한편 중소기업체의 외국인 근로자 비율과 외국인 근로자와 국내근로자 사이의 임금격차를 기업규모별로 살펴보면 다음과 같다.

아래 〈표 11〉에서는 이러한 국내 근로자와 외국인 근로자 사이에 존재하는 임금 차이 뿐 아니라, 근로시간이나 고용계약 기간 등 다른 근로조건에서도 격차가 엄연히 존재함을 보이고 있다. 또한 이러한 격차는 다시 성별로 여성과 남성 사이에도 있어, 연수생 신분의 여성 외국인 근로자가 가장 열악한 상태에 있고, 그 다음이 연수생 남자, 그 위로 불법체류 여성근로자, 불법체류 남성 근로자, 내국인 여성근로자, 내국인 남성근로자 순으로 하나의 '근로조건상 사다리(위계)'를 이루고 있는 것이 주목할 만하다.

문제는 바로 이러한 '근로조건상의 사다리(위계)질서'가 합법적으로 취업한 산업기술연수생들로 하여금 온갖 위험을 무릅쓰고라도 사업장을 이탈하여 불법취업자화하는 원인을 제공하고 있다는 점이다. 즉 낮은 연수수당, 부당한 대우 등 연수생 관리에 있어 인적자원의 관리라는 관점에 있어서조차 심대한 문제를 노정시키고 있는 것이다. 25%에서 35% 정도의 연수생이 연수사업장을 이탈하여 불법취업자로 변하고, 바로 이것으로 인하여 기업의 관리비용(감시와 감독의 강화, 규제강화와 동시에 갖가지 유인책의 실시)이 오히려 증대한다는 점(1995년 10월-11월에 걸친 실태조사에서 한 중소기업가와의 면담)도 지적할 만한 사항이다. 사실상 지난 (95년) 4월말까지 19,702명의 연수생 중 6,111명(31%)이 이탈하였고, 4개월 뒤인 8월 말까지는 국내에 들어 온 총 27,981명의 산업기

〈표 11〉 국내 및 외국인 근로자의 임금, 근로시간, 고용계약기간

(단위: 원, 시간, 개월)

	월평균임금	추가노동비용	주당 근로시간	고용계약기간
내국인근로자				
남 자	646,127		55.3	
여 자	513,556		54.1	
외국인근로자				
남 자	371,520	126,550	56.6	10.0
여 자	336,875	148,750	55.0	9.4
불법체류자				
남 자	420,470	125,940	58.1	13.8
여 자	406,660	74,830	56.4	25.5

출처: 박영범(1994)

술연수생 중 33.4%에 해당하는 9,371명의 연수생이 각종 근로조건에 불만족을 품고 사업장을 이탈함으로써 이 연수생 제도 자체가 사회적으로 큰 관심사로 등장하고 있는 실정이다.

바로 이러한 조건 속에서 1995년 2월, 연초(1월 9일 이후 약 10일간)의 13명의 네팔 연수생들이 명동성당에서 농성을 하면서 '제발 때리지 마세요, 월급주세요, 여권 돌려주세요, 우리는 인간입니다, 우리는 동물이 아닙니다, 우리는 노예가 아닙니다' 등의 구호를 외치게 된다. 이들 통해 이들의 근로조건이 사회적으로 널리 알려지고 여러 사회적 관심을 불러일으키게 된다. 이에 정부에서는 '외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'을 제정하여, 1995년 3월부터는 ① 외국인 산업기술연수생에 산재보험 및 의료보험 혜택 부여, ② 근로기준법상의 강제근로 금지, 폭행금지, 금품청산, 근로시간 준수 등 법적 보호 부여, ③ 산업안전보건법상의 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등 실시, ④ 최저임금법 적용 - 국내 최저임금인 월 264,000 이상의 임금 지급 등을 약속한다. 그러나 이러한 외국인력 고용 및 관리체제가 근본적으로 문제가 많다는 사회적 비판이 거세게 일자 노동부에서는 '고용허가제'를 추진하겠다고 발표하였다. 즉 노동부 한 관계자는 "현행 산업 연수생 제도는 불법취업, 인권침해 등 고질적인 문제점의 해결을 기대하기 어려워 노동허가제 입법을 추진키로 했다"고 밝혔던 것이다(동아일보 1995. 9.14). 진념 노동부장관도 지난 10월 13일 국회의 국정감사에서 "불법체류자에 대한 단속만으로 외국인

노동자 문제를 근본적으로 해결할 수 없으므로 고용허가제의 도입을 골자로 한 가칭 '외국인근로자 고용 및 관리에 관한 법률' 제정을 적극 검토하고 있다"고 답변한 바 있다. 그러나 현재의 연수제도를 옹호하고 있는 통상산업부, 법무부, 중소기업협동중앙회는 이에 대해 반대하는 입장을 밝히고 있어 정부 부처간에도 의견차가 크다. 예컨대 중기협에서는 95년 9월에 중소기업 300개업체를 대상으로 연수생제도와 고용허가제와 관련된 실태조사에서 만일 고용허가제가 실시되면 86.6%의 기업이 부담을 가지게 될 것이라 답하고 있다고 발표하였다. 그리고 65.7%의 업체는 노골적으로 고용허가제를 반대한다고 대답하였음을 밝히고 있다(중기협, 1995a).

이러한 연수생들이나 불법체류 외국인 근로자의 구체적 취업 및 근로조건에 관한 실태연구는 그렇게 많지는 않은 편인데, 그 중 한 연구결과를 보면 다음과 같다(<표 12> 참조).

<표 12>에서도 알 수 있듯이 이들은 건설업계의 공사장이나 열악한 중소기업에서 상대적 저임금에 장시간노동을 하고 있음을 알 수 있다. 물론 수원의 한 공사장에서 하루종일 막일(이른바 '노가다')을 하는 어느 불법노동자의 경우, 하루 일당이 최소 5만원에서 최고 8만원까지 받는 경우도 있으나(1995년 11월, 네팔출신 한 근로자와의 면담). 이런 힘든 노동을 한 달 내내 지속적으로 할 수 없음을 감안한다면 결코 이것이 좋은 조건이라고는 할 수 없을 것이다.

이는 그동안 한국에서 특히 87년 이후 노조운동이 활발해지고 임금이 상승함과 동시에 열악한 작업조건에서 일을 하지 않겠다는 근로자들의 의식변화 등이 맞물리면서 이른바 '2차노동시장'에 공백이 생기면서 이 공백을 외국인근로자들이 메우고 있는데서 나타나는 현상이라 할 수 있다. 그런데 문제는 이 '2차노동시장' 조차도 내국인과 동일한 대우가 아니라 이보다 저열한 수준의 조건에서 노동시장이 형성되고 있으므로 이를 '3차노동시장'의 형성이라 해도 지나치지 않을 듯하다. 이와 같은 맥락에서 외국인 근로자들의 월평균 노동비용과 근로시간을 개관하면 다음과 같다(<표 13> 참조).

이와 같이 산업기술연수생은 '3차노동시장'에, 불법취업자는 '3차노동시장'과 '2차노동시장'의 중간에 위치하면서 상대적으로 열악한 근로조건을 감수하면서도 일하고 있다. 이것은 물론 출신국의 생산력 발전이나 경제의 수준, 생활양식이 현재 한국의 그것과 현격한 차이가 있기 때문에, 여기서 열악한 조건 속에서도 몇 년간 열심히 모으면 귀국 후에 조그만 가게를 내거나 식당, 호텔 내지 공장을 차릴 수 있다는 계산에서 나온 것으로 보인다. 일례로 방글라데시에서는 하루 일당이 1루피인데 이것은 한국 돈으로 약 15원에 해당한다. 다시 말해 방글라데시 사람들은 한국의 '검 한 알 값'으로 하루를 먹고 산다는

〈표 12〉 중국교포 및 필리핀 근로자의 근로조건

	중국교포	필리핀인
월평균급여	592천원	339천원
성별 평균급여		
남자	665천원	354천원
여자	482천원	312천원
월평균 근무일수	27.1일	26.1일
일평균 근무시간	10.7시간	10.8시간
입국전 취업경험	95.6%	59.6%
질병 상해치료비(본인부담)	76.0%	60.1%
작업중 질병 상해	20.3%	43.7%
취업업체 규모(100인미만)	68.6%	87.9%
취업업체 외국인수(10인미만)	64.6%	79.2%
현 취업업체 근속기간	10.2개월	8.7개월
취업처 이동유무(최초직장)	72.8%	40.4%
취업처 이동이유		
저임금	75.5%	41.8%
장시간근로	20.4%	24.5%
위험·기타	4.1%	33.7%
취업업체 노조유무(유)	72.8%	40.4%
취업직종		
섬유·봉제	9.9%	43.6%
그외 제조업	17.8%	38.7%
건설업	61.4%	1.3%
서비스업, 기타	11.4%	16.4%

자료출처: 박래영(1993:9)

것이다(1995년 10월 한 방글라데시 근로자와의 인터뷰).

이들이 한국의 일터에서 겪는 직장생활상의 여러 문제들을 일목요연하게 살펴보면 다음과 같다(〈표 14〉 참조).

위 표에서도 나타나듯이 외국인 근로자들은 저임금 그 자체보다도 휴식이 없이 주어지

〈표 13〉 외국인 근로자의 월평균 노동비용과 근로시간

(단위: 명, 개월, 원, 시간)

구 분		현인원	평균활동기간	추가소요인원	월평균임금	추가 평균노동비용	주당 평균시간
연수자	남자	4.44(93)	10.00(73)	3.79(73)	371,520(75)	126,550(74)	56.6(76)
	여자	0.52(93)	9.42(7)	3.57(7)	336,875(8)	148,750(8)	55.5(8)
불 법	남자	2.10(93)	13.84(33)	3.45(33)	420,470(34)	125,940(32)	58.1(33)
	여자	0.23(03)	25.50(6)	4.14(7)	406,660(9)	74,830(6)	56.4(7)

자료출처: 박영범 외(1994: 75)

〈표 14〉 외국인 근로자들이 겪는 직장생활상의 문제

구 분	불법취업자		산업연수생	전 체
	중국교포	외국인		
장시간 노동	19.6	55.5	43.9	47.4
저임금	2.0	8.5	35.1	12.3
체불임금	25.5	8.5	5.3	10.7
한국인과의 차별	21.6	1.5	1.8	4.9
욕설이나 모욕	7.8	4.5	1.8	4.5
열악한 작업 조건	2.0	6.0	1.8	4.5
한국인노동자와의 갈등	3.9	5.5		4.2
직업병		4.0	1.8	2.9
산업 재해	7.8	1.0		1.9
한국인 직장상사와 갈등	3.9	2.0		1.9
기타	2.0	1.0	3.5	1.6
사장과의 갈등		0.5	3.5	1.0
육체적 폭력: 성폭력		1.0		0.6
육체적 폭력: 괴롭히기	2.0			0.3
육체적 폭력: 구타		0.5		0.3
여러가지 임금공제	2.0			0.3
육체적 폭력: 뺨때리기			1.8	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수(N)	51	200	57	308

자료출처: 설동훈(1995)

는 장시간의 노동이 가장 큰 애로라고 대답하고 있고, 저임금이라도 임금을 주지 않거나 한국인과 차별을 하는 것, 또한 욕설을 하면서 인간대접을 제대로 해주지 않는 것 등이

참기 어려운 것이라 말하고 있다. 그런데 여기서 유의할 것은 중국교포들이 이러한 한국 인과의 차별대우에 가장 심한 불만을 갖고 있는 것으로 나타났다. 필자가 보건대 이것은 교포들이 한국에 올 때는 한국인들이 자신과 같은 핏줄이라는 '핏줄의식'을 갖고 아주 반갑게 반기면서 별다른 차별없이 일자리 기회와 적절한 대접을 해 줄 것으로 여기고 들어왔기 때문에 이러한 높은 기대가 차가운 현실 속에서 하루 아침에 좌절되고 마는 데서 유래하는 것으로 보인다.

한편 산재보상(참고로, 작업중 부상으로 4일 이상 일할 수 없는 경우를 '산재'라 하고, 작업불가일수가 3일 미만일 경우는 '공상'이라 한다)의 경우, 불법체류 근로자들은 이미 1994년 1월의 산재노동자 경실련 농성을 계기로 불법취업 외국인근로자도 '사실상의 근로관계'에 있기 때문에 호프만 방식(다친 시점에서의 수입을 노동가능기간으로 곱하여 전체 가능소득을 산출하여 지급하는 방식)에 따라 산재보상을 받게 되고 있으나, 연수생의 경우에는 1995년 1월 농성 이후 95년 3월부터 산재를 당한 경우에만, 그것도 최고 1,500만원까지만 상해보상을 해 주고 있기 때문에 그 이전에 다친 사람들은 하나도 보상을 받지 못하고 그 이후에 다친 사람도 불법취업자의 산재보상에 비하면 아주 미미한 수준에서만 보상을 받고 있다. 한 예로 한 중국교포는 합법적인 연수생의 신분으로 왔으면서도 바로 '연수생'이기 때문에 크게 다치고도 억울하게 보상을 받지 못하고 있다. 그는 1994년 10월에 기계에 머리가 끼여 뇌를 다치는 바람에 뇌수술을 하고도 회사로부터나 노동부로부터 아무런 보상을 받지 못하고 있다. 그는 이 뇌수술과 병고로 인하여 실제 나이는 30대 중반인데, 겉으로 보기에는 50대로 보인다. 가끔 중국에 있는 부인과 아이들로부터 연락이 오지만, 돈 많이 벌어서 오겠다는 약속을 하고도 아무런 돈을 벌지 못하고 있는 자신이 너무도 한심하여 아무런 말도 나누지 못한다고 한다(1995년 11월 한 중국교포와의 대담). 바로 이러한 현실 속에서 '귀향한 외국인 노동자 체불임금 산재보상금 찾아주기 시민모임'은 지난 10월 5일 오후 서울 구로구 '외국인 노동자 피난처'에서 기자회견을 열어, 산업재해를 당한 채 추방되는 외국인 노동자가 해마다 3,000여 명에 이른다고 정부가 이들에 대한 보상문제에 적극 나서줄 것을 촉구하기도 했던 것이다(한겨레신문, 1995. 10. 6).

3. 외국인 근로자들의 생활상태

외국인 근로자들도 구체적인 생활을 하면서 일을 해야하는 사람인 이상 외국인력을 도

입하는 경우에 '노동력' 그 자체만 들어오는 것이 아니다. 이들은 자신의 고유한 문화, 습관, 언어, 경험, 감정, 느낌, 인간관계, 생활방식, 사고방식 등등을 갖고 있으므로 나름대로 한국 사회에 적응해야 하면서도 구체적인 측면에 가서는 긴장, 갈등, 충돌을 일으킬 수도 있다. 특히 일정한 생산목표와 적정한 품질목표를 달성해야 하는 기업에서는 특유의 사회적 관계가 필요하기 때문에 상사와 부하, 또는 한국인 근로자와 외국인 근로자와의 관계 등에서 여러 측면의 문제가 생길 수 있다. 이러한 관점에서 그 실태와 문제를 보면 다음과 같다.

우선 아래 <표 15>에서 보듯이 외국인 근로자들은 회사에서 내어 준 간이숙소나 기숙사에서 생활하는 사람들이 대다수이고 따로 월셋방을 얻어 자취를 하는 경우는 아직 드물다. 만일 정부가 불법취업자를 강력히 단속하면 할수록 회사 내 간이숙소나 기숙사에서 사는 사람보다는 따로 월세살이를 하는 외국인은 늘어날 것이다. 이렇게 집단 숙소에 3-5명씩 모여 살다 보니 개인적 사생활은 사실상 찾기가 어렵다. 물론 이것이 외국생활의 어려움과 고된 노동의 고통을 견뎌내거나 모르는 정보를 교환하면서 상부상조하는 데는 도움이 되기도 할 것이다. 작업시간 이후에는 대개 쉬는 경우가 많은데 그것은 워낙 일이 힘들거나 좋지 않은 작업환경에서 장시간 일을 하게 되므로 피로가 누적되기 때문이다. 특히 여기서 중요한 것은 불법체류 취업으로 인하여 겪는 애로가 크다는 사실이다. 이들은 '불법'이라는 멍에로 인하여 임금을 잘 받지 못하거나 위협하거나 장시간 작업을 강요당하기도 일쑤이고, 인간 이하의 대접을 받거나 부당한 조치에도 별다른 항의를 하기가 힘들어진다. 경우에 따라서는 폭행당하는 일이 있어도 참고 견뎌야 한다. 그런데 문제는 이러한 인내가 참는다고 없어지는 것이 아니라, 지연될 뿐이라는 사실이다. 오히려 참을수록 이것이 마음의 한으로 되어 본국에 돌아가서는 한국인 그 자체에 대한 증오심으로 나타난다. 이것은 관광객이나 사업차 여행중인 한국인이 동남아 각국에서 당하는 수모에서 증명이 된다. 그 한 예로 한국 사업가 두 명이 필리핀의 마닐라 공항에서 같이 탔던 승객 6명에게 집단 폭행을 당했다. 이들이 공항에서 경찰을 불러 이유없이 폭행당했다고 도움을 호소하자 경찰이 조사를 한 뒤 이들이 한국인임을 알고는 오히려 경찰도 이들을 폭행하였고, 마침내 이들 한국인 사업가들은 볼 일도 보지 못하고 강제출국 당한 것이다. 중국에서는 여행객이 피살되는 경우도 가끔 사회문제화되기도 한다. 인도에서는 '한국놈개새끼'라는 책이 나와서 아주 잘 팔릴 정도라고 한다(1995년 10월 25일, 외국인 상담소의 한 관계자). 바로 이러한 점들은 국내 기업체에서 외국인 근로자들을 같은 인간으로 정당하게 대접하지 못하는 데에 대한 하나의 '부메랑효과'로서 나타나고 있는 것이다. 이

〈표 15〉 외국인 근로자의 한국내 생활과 애로

(단위: %, 명)

구 분	중국 교포	필리핀인
거처		
기숙사	27.4	41.5
기업내 간이숙소	55.2	52.8
전세, 월세	10.9	3.3
기타	6.5	2.5
방별 동거인 수	3.2	3.9
작업시간 후 하는 일		
집에서 쉬다	92.4	87.3
혼자 외출	1.5	2.2
친구 등과 외출	6.1	8.5
휴일에 하는 일		
집에서 쉬다	65.4	29.8
혼자 외출	3.7	3.7
친구 등과 외출	30.9	54.8
불법체류 취업으로 인한 애로		
급여 불지급	11.4	19.4
장기간 근로 강요	9.9	29.8
위험작업 강요	5.2	24.5
저임금 강요	16.6	37.3
금전 요구	0.6	13.5
구타 등 폭행	3.3	19.3
취업중 여권소지자가 고용주인 경우	62.8	90.6
고용주의 친절정도(불친절)	7.5	14.3
한국근로자의 친절정도(불친절)	2.5	12.8
정부기관 종교단체등의 혜택유무(유)	10.7	55.0
불법으로 계속체류 희망(1년이상)	26.5	82.3
합법일 경우 계속체류 희망(1년이상)	54.6	87.6
귀국후 취업목적 재입국 의향(유)	69.4	59.9

자료출처 : 박래영(1993: 9)

런 식으로 민족간의 감정이 서로 매우 증오하는 형태로 발전한다면 결코 국제사회에서도

〈표 16〉 노동만족도 및 생활만족도

만족도	출신국가별					체류자격별		
	중국교포	필리핀	방글라데시		기타	불법체류자		산업연수생
			/파키스탄			중국교포	기타외국인	
현재의 일	0.69	0.86	0.98	0.78	0.29	0.69	0.89	0.27
생활 전반	0.60	1.13	1.13	1.16	0.42	0.60	1.26	0.59
N	105	84	51	112	37	104	221	68

** 만족도 점수: "매우 만족한다"(3), "만족한다"(2), "다소 만족하는 편이다"(1) "만족도 불만도 아니다"(0), "다소 불만인 편이다"(-1), "불만이다"(-2), "매우 불만이다"(-3)

자료출처: 설동훈(1995)

좋은 결과를 얻을 리 없다.

이와 같이 이들 외국인 근로자들은 한국내 직장생활과 일상생활 모두에서 불만족이 높은데, 구체적으로 어떻게 나타나는지를 〈표 16〉를 통해 간단히 살펴보자.

이 표에서 보듯이 외국인 노동자들은 출신국에는 상관없이 전반적으로 일과 생활에 불만족하는 정도가 높다. 그러나 연수생보다는 불법체류자가, 교포보다는 기타 외국인이 생활과 일에 대해 만족하는 정도가 상대적으로 더 크다. 이것은 연수생의 처우가 합법체류라는 것 이외에는 매우 열악하다는 것을 증명하는 것이다. 또 연수생과 교포집단의 불만이 큰 것은 앞서도 본 바와 같이 각각 불법체류자와 내국인보다 낮은 처우를 받는다는 점에서 비롯된 것으로 보인다.

그러면 이들은 이러한 열악한 삶의 조건을 개선하기 위해 무엇이 가장 필요하다고 느끼고 있는가를 아래 〈표 17〉를 통해 살펴 보자. 중국교포들은 산재보험이 1차적으로 중요하다고 보고 있고 다음에는 의료보험을 포함한 의료서비스의 개선, 그리고 내국인과 같이 노조가입에의 허용이 중요하다고 생각한다. 중국 외 다른 나라에서 온 근로자들도 그렇게 다르지 않다. 이들은 산재보험의 적용을 1차적으로 바라면서도 지방관서가 이들에 관심을 갖고 적극적으로 문제를 해결해 주기를 바라고 있으며, 이들도 노조에 가입하여 활동할 수 있기를 바란다. 산업연수생들도 산재, 의료, 노조활동 순으로 시급한 바램을 들고 있다. 이러한 사실들은 무엇을 말하는가? 인간이 건강하게 인간다운 권리를 누리며 생활하기를 바라는 것은 지극히 당연한 일이다. 바로 이러한 소망이 이 조사에서도 나타난 것이다. 일하다가 다치면 불법체류자이든 산업연수생이든 치료를 해야 하며, 몸이 좋지 않

〈표 17〉 생활상태 개선을 위해 중요한 것(단위 : %, 명)

구 분	불법취업자		산업연수생	전 체
	중국교포	기타외국인		
산업재해보상보험	56.8	62.5	54.0	60.0
의료서비스	20.5	6.8	12.0	10.0
지방관서에 상담	2.3	11.9	10.0	10.0
노조가입 허용	9.1	9.7	4.0	8.5
구직기회에 대한 정보	2.3	3.4	8.0	4.4
공무원의 서비스 개선		2.8	2.0	3.3
한국인 친구와 만남	4.5	2.8		3.0
주거, 주택정보	4.5			0.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	44	176	50	270

자료출처: 설동훈(1995)

으면 빨리 회복되도록 도움을 받아야 할 것이다. 그리고 생활조건 개선을 위해서도 일상적 근로조건이 개선되어야 하고 이를 위해서는 개인적 노력도 중요하나 집단적 노력도 중요하다라는 것이다. 그러한 생각이 바로 외국인 근로자들도 노조활동을 통해 자신의 욕구와 바램을 조직적으로 결집하고 현실화시켜 보고자 하는 것으로 나타나고 있다.

4. 외국인 근로자와 노사관계

현재 우리나라에서는 불법취업자는 물론 연수생들에게는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 이른바 노동3권이 보장되지 않고 있다. 따라서 불만족도가 심한 경우에는 개별적, 집단적으로 사업장을 무단 이탈하거나, 사장에게 고충을 호소하거나 외국인 근로자 인권 보호를 위한 상담소를 찾는 경우가 교착이다.

사업장 밖에서의 여론환기를 위한 집단행위는 크게 1994년초 경실련 농성과 1995년초 명동성당 농성 등 두차례에 걸쳐 있었다. 그리고 사업장 내의 집단행위는 1995년 8월 2일 김해 소재의 신발제조업체(전직원 1,778명)인 태광실업에서 베트남 연수생 387명이 ㉠ 임금 50달러 인상, ㉢ 휴가비 25달러 인상, ㉡ 국내관광실시 등을 요구하며 집단으로 작업을 거부하면서 발생하였다. 이 파업은 시작한지 일 주일만에 회사측이 근로자들의 요

구를 전면 수용하면서 일단락되었다. 그러나 회사측은 파업 주동자 14명을 업무방해 혐의로 경찰에 고소함과 동시에, 베트남 인력송출기관인 JP센타 관계자를 입국시켜 대책을 논의하였다. 베트남 연수생들은 파업 당시까지 고용계약금 1백달러와 생활보조비 150달러 등 월 250달러(19만 5천원)를 받아 왔다.

그러나 이러한 집단적 행위는 외국인 근로자들에게는 사실상 '목숨을 건' 저항이고, 대개는 혼자서 참거나 사업장을 이탈하거나 기껏해야 몇몇 외국인 상담소를 찾아 개인적으로 문제를 해결하고자 한다(아래 <표 18> 참조).

만일 앞으로도 현재의 외국인력 도입 및 관리 제도, 그리고 기업 내 인사관리의 여러 관행 등이 근본적으로 개선되지 않는 한, 이러한 집단적 노사관계의 문제는 잠재화되어 있다가 결정적 시기에 위 태광실업의 사례와 같이 폭발할 가능성이 내재해 있다.

IV. 외국인력에 대한 인적자원관리상의 문제점

이제 이러한 외국인력에 대한 인적자원관리상의 현실 속에 어떠한 문제들이 있는지를 한 번 정리해 보자.

1. 외국인력의 고용과정에 관한 문제

가장 중요한 것으로 외국인력의 법적 지위 문제이다. '산업기술 연수생'이나 '불법취업

<표 18> 외국인 근로자의 고충해결방식

구 분	불법취업자		산업연수생	전 체
	중국교포	기타외국인		
다른 곳으로 이직	29.8	34.7	21.2	31.4
사장에게 이야기	10.5	31.1	36.5	28.1
참고 견뎌다	52.6	14.2	23.1	23.1
노동조합에 도움 요청	7.0	13.2	13.5	12.0
기타 (상담소 등)		6.8	5.8	5.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	57	190	52	299

자료출처: 설동훈(1995)

자'들은 '연수생'으로서의 지위나 '불법'이라는 지위로 인해 국내 노동자와 같은 정식 근로자로서의 대우를 받지 못하고 있다. 바로 이 부분은 여러 인권적 문제를 노정시킬 뿐 아니라 생산성이나 품질 등 기업의 이해에도 바람직스럽지 못하다. 이들이 불안감에 떨거나 틈만 나면 도망갈 자세를 가지지 않고 자신의 일터를 실로 신바람나는 곳으로 받아들일 수 있게 되지 않는 한 이들이 기업 내의 기술축적이나 생산성, 품질향상 등에 관심을 보일 리 만무하다. 또한 외국인 근로자에 대한 차별대우나 부당대우가 곧바로 국제사회에 널리 알려지면 한국의 국제사회적 위신과 지위는 더욱 떨어질 것이다. 이러한 나라간의 민족감정 싸움이란 실로 무의미하고 소모적이며 해악적이다. 좁아진 지구촌의 모든 이웃들이 인간으로서 하나가 되는 그런 일터와 그런 삶의 공간을 열어 나간다는 자세로 국가적 차원의 발본적 대책이 필요할 것이다.

다음에는 외국인력 송출업체와 도입업체의 관리문제가 있다. 이 기관들에서는 부당한 수수료 징수나 정보의 왜곡이 존재하여 중간착취나 사기 등 국제범죄를 유발시키고 있는 것이다.

그리고 연수생 관리의 비효율성도 지적할 수 있다. 출입국관리, 무단이탈/불법취업 단속 등 업무가 여러 당해 기관에 분산(법무부, 통상산업부, 중기협)되어 있고, 나아가 막상 노동문제를 전담하는 노동부는 이 문제의 의사결정 과정으로부터 사실상 배제되어 있는 것도 중요한 문제점이라 할 수 있다. 게다가 일관성없는 정책변화(수차례에 걸친 불법체류 자진신고, 출국, 체류연장조치)가 외국인근로자들이 "한국은 법이 없는 거나 마찬가지로 지예요", "단속할 때만 잘 피해다니면 또 돈벌러 갈 수 있어요"라고 말할 정도로(1995년 10월, 한 불법체류 노동자와의 면담), 단속과 규제에 관한 국내법을 무시하게 만든 점도 심각히 고려해야 한다.

2. 외국인력의 개발과정에 관한 문제

'산업기술 연수생'은 산업기술 연수를 받아 자신의 잠재능력을 개발하는 것이 아니라 국내의 중소기업체나 '3D업종'에서 부족한 저임금, 장시간 노동력을 메우는 역할을 한다. 이들이 받는 교육이란 직업훈련과 교양교육, 문화 및 언어교육, 권리교육 등과 거리가 멀고 단지 몇 일간의 단순한 정보획득 수준에 그친다. 따라서 해외인력은 국내에 들어와 직업훈련상, 기술이나 지식상, 사회문화상의 다양한 경험을 쌓아 자기개발에 도움이 되고 나아가 크게 보아 지구촌 차원에서 여러가지 기여를 할 수 있는 능력과 의지를 축적

하기 보다는, 입국 직후에 영세 작업장에서 저급한 노동을 수행하기 위한 단편적인 지식이나 정보만 획득하고, 한국사회를 제대로 이해할 수 있는 정보전달과 교육은 체계적으로 받지 못하고 있다.

바로 이러한 현실은 인력의 잠재력과 창의력을 개발시켜 조직 구성원의 만족성과 조직 자체의 효율성을 기하고자 하는 인적자원관리의 측면에서도 근본적 문제점이 내재함을 뜻하고 있다.

3. 외국인력의 보상과정에 관한 문제

앞서도 보았듯이 연수생에 대한 금전적 보상의 절대수준은 내국인 수준의 50% 정도에 불과하다. 또한 연수생에 대한 금전적 보상은 대개 출신국별로 차별화되어 있다. 연수생에 대한 승진기회나 자기발전 기회는 거의 없다. 참고로 노동조건의 차별금지에 관한 국내적, 국제적 규정을 살펴보면 다음과 같다.

헌법(제6조)이나 근로기준법 제5조에서는 '국적 등을 이유로 차별적 대우를 할 수 없다'고 하고, ILO의 이주근로자협약 제97호(6조1항)에서도 "본 협약의 적용을 받는 각 가맹국은 그 지역 내에 합법적으로 거주하는 입이주자에게 국적, 인종, 종교 또는 성별에 다른 차별없이 다음 사항에 관하여 자국민에게 적용하는 것보다 불리하지 아니한 처우를 적용할 것을 약속한다.

a. ...가족수당을 포함한 임금, 노동시간, 초과시간에 대한 조치, 유급휴가, 가족노동에 관한 제한, 고용을 위한 최저연령, 수습 및 훈련, 여성노동 및 연소자노동, b. 노조의 조합원 자격 및 단체교섭의 이익의 향유, c. 주거시설, d. 사회보장(업무상재해, 출산, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업 및 가족부양책임.....)." 등과 같이 규정하고 있다. 그러나 아직도 우리나라 현실은 이러한 국제규정과 거리가 매우 큰 편이다. 그럼에도 불구하고 중장기적으로는 이러한 규정에 수렴할 수 있도록 제반 정책을 가다듬어 가는 것이 바람직하다.

반면 불법취업자들의 임금 수준은 국내 노동자 임금의 70% 정도까지 육박하고 있다. 불법취업자들의 임금도 출신국별로 차별화되어 있다. 결국 전체적으로는 외국인과 내국인, 연수생과 불법취업자, 남성과 여성, 중국교포와 기타 외국인, 나라별 등으로 외국인력에 대한 보상과 대우가 '위계적으로 성층화'되어 있다. 나아가 이들에 대한 임금지불이 지체되거나 아예 사장이 이를 주지 않는 경우도 허다하다. 많은 경우에는 기업이 도산되

어 밀린 임금을 찾지 못하기도 일쑤이다(1995년 10월 22일, 한 네팔 연수생과의 면담).

연수생에 대해서는 95년 3월 이후로 산재보상이 적용되고 있으나, 불법취업자들은 2년 전부터 산재보상이 가능함에도 불구하고 산업재해에 대한 보상을 받는 과정에서도 많은 어려움이 있다. 이들은 사실상 '불법'이라는 법적 지위 때문에 그들의 정당한 요구를 정식으로 내세우고 조직적으로 행위하기가 어려운 것이다.

이러한 보상 측면의 제 문제는 결국 기업내적 기술축적에도 지장을 초래한다. 근로자가 안심하고 건강한 조건 속에서 일을 할 수 있을 때라야 생산성향상과 품질향상, 그리고 삶의 질 향상을 동시에 달성할 수 있다.

4. 외국인력의 유지과정에 관한 문제

외국인력이 기업에서 충실히 일을 할 수 있게 하기 위해서는 가장 우선적으로 '법적인 신분보장'이 필요하다. 한시적 도입의 경우에도 '합법성'을 부여하여 사용주에 의한 부당한 대우를 받지 않도록 하는 것이 중요하다. 어떠한 제도나 단속에도 불구하고 불법체류자는 나올 것이고, 이들을 규제하면서 통제하겠다는 발상은 처음부터 한계가 있다고 본다. 오히려 악용되고 있는 '불법적 지위' 그 자체는 근로자들의 심리적 불안감을 가중시켜, 근로자들이 신바람이 나서 일하기 보다는 이미 '내면적으로 사표'를 쓰고(*innere Kündigung*) 일하는 '노예근성'을 불러일으켜서, 결국에는 생산성이나 품질향상, 기업특유의 기술축적에도 심대한 악영향을 주고 있다. 나아가 산업안전과 건강보호도 이런 관점에서 보아도 실질적으로 중요한 부분이다. 연수생의 경우 지침상 산재보상보험법의 적용을 받으나, 중요한 것은 작업장에서 '사전에' 산업안전과 건강보호를 위한 실질적 조치가 미비하다는 점이다. 그리고 이 외국인력이 오랫동안 몸담고 있게 하기 위해서는 직장 및 생활상의 불만족 요인을 제거할 필요가 있다. 차별대우, 비인간적 대우, 저임금, 장시간 노동, 강제연장근로, 열악한 작업환경, 사회적 통합상의 애로, 거주공간과 거주조건, 열악성, 문화적 이질성의 해소조건 미비 등 문제들이 산적해 있음에도 장기적으로 이것들을 해소해 낼 프로그램이 구체적으로 마련되지 못하고 있는 것이다.

또한 집단적 노사관계의 문제에 있어서도 근본적 문제가 많다. 이 외국인력은 단결권이 나 단체교섭권, 단체행동권이 없고 국내 노동조합의 조합원이 될 수도 없다. 따라서 불만이 나 고충이 발생할 때 이를 '합법적인 루트'를 통해 집단적으로 해결할 수 있는 길은 거의 없는 것이다. 이러한 불만이 폭발적으로 나타나거나 민족적 증오감으로 왜곡되는 것을

막기 위해서라도 정당한 협의와 교섭의 권리를 부여하는 것이 장기적으로도 바람직하다.

V. 외국인력 문제의 해결방향: '인적자원관리의 세계화' (Globalization of HRM)

앞에서 살펴 본 제반 문제를 해결하기 위해서는 기본적으로 외국인력을 바라보는 '철학의 전환'이 필요할 것 같다. 이러한 철학의 전환이 이뤄진 뒤에야 비로소 제도적, 법적, 관행상의 여러 조치들이 비로소 올바른 방향 속에서 개선되고 형성될 수 있을 터이기 때문이다. 여기서 말하는 철학의 전환이란 바로 다음과 같은 것을 가리킨다.

첫째, 외국인력도 단기적 '비용'의 관점이 아니라 장기적 '자산'의 관점에서 보아야 한다. 이것은 인적자원관리(Human Resource Management) 관점의 기초이다.

둘째, '경영의 세계화' 관점 뿐만 아니라 '삶의 질 세계화' 관점에서 내국인, 외국인 근로자의 근로조건과 생활조건이 '균등하게 수렴'하면서도 '상향조정'될 수 있게 해야 한다.

셋째, 자본과 기술, 상품과 정보가 국제화, 세계화, 탈규제화, 개방화되는 흐름에도 불구하고 인력은 국제화, 세계화, 탈규제화, 개방화에 역행하고 있는 것이 여러 국제/국내 사회적 문제를 초래하고 있기 때문에 인력의 세계화, 개방화가 필요하다.

넷째, 인력부족 문제의 발본적 해결을 위해서는 이른바 '3D노동'은 그대로 두고 사람만 바꿀 것이 아니라, '3D노동' 그 자체를 '사회-생태적인 노동'으로 바꾸어 냄으로써 내국인이든, 외국인이든 누구나가 보람과 긍지를 느끼면서 일할 수 있도록 만드는 것이 중요하다.

다섯째, 현재와 같은 '편법적'인 연수생의 취업은 노동력의 불법화를 조장할 뿐 아니라, 장기적으로도 은연 중에 근로자들의 의식 속에 국적 및 인종에 따른 차별의식을 조장함으로써 최근의 독일과 같은 '신나찌주의' 및 '인종차별주의'에 의한 사회 혼란을 초래할 수 있다. 따라서 모든 외국인력이 '합법적 근로자의 신분으로' 국내에 들어 와 일을 하고 살 수 있게 해야 한다.

이러한 맥락에서 외국인력 문제를 올바르게 개선하는 방안은 다음과 같이 정리될 수 있을 것이다. 즉 외국인력 문제의 하드웨어적 측면, 소프트웨어적 측면, 휴먼웨어적 측면이 삼위일체로 개선될 필요가 있다.

1. 하드웨어적 측면('3단계론')

법적이고 제도적 측면의 개선으로서, 현재 정부 각 부처간의 갈등을 고려할 때, 우리는 다음과 같은 3단계를 밟아 나가면서 각 단계에서 또는 그 변화과정에서 생기는 문제를 최소화하는 노력이 필요하다고 본다.

① 단계: '산업기술연수생제도'를 원래의 취지대로 해외인력의 국내연수와 능력개발을 위해 시행하되, 연수생의 권리와 의무를 명시하고 철저히 준수해야 할 것이다. 현재의 연수생제도를 통한 인력난 해소 방식은 그 국내외의 '사회적 비용'(social cost)이 너무나 크기 때문에 결코 오래 지속될 수 없다. 따라서 연수생 명목의 해외인력 도입은 경향적으로 탈피해야 할 것이다.

② 단계: 동시에 외국인력의 국내 도입에 관한 한 '고용/노동허가제'(자격을 갖춘 고용자와 근로자에게 일종의 '그린카드'를 발급, '그린카드'를 가진 근로자에게는 내국인과 동등한 대우)를 도입, 확대해야 할 것이다. 이를 위한 '외국인 근로자의 고용과 관리에 관한 특별법'을 검토할 수도 있다. 이때 인력의 이동과 관련해서는 나라간에 공적인 기관이 협약을 맺는 것(독일방식)이, 개별 브로커(송출업체)를 통한 방식에 비해 중간착취를 방지할 수 있다는 점에서 상대적으로 나을 것이다. 동시에 이들의 고용 및 관리를 자문하고 협의하며 실질적으로 의결할 수 있는 '노사공익 특별위원회'를 검토하는 것도 생각해 볼 수 있다.

③ 단계: 궁극적으로는 지구촌 인간들의 '삶의 질 세계화' 차원에서 국제적 인력이동과 국제적 이주의 자유를 위한 여러 제한과 규제를 완화하는 방향으로 가야 할 것(ILO나 UN 조직의 적극적 활용)이다. 참고로 1993년 이후 유럽연합(EU) 내 12개국에서는 거주와 노동을 위한 '이동의 자유'가 최소한 공식상으로는 모든 사람들에게 전면보장되고 있다. 나아가 '근로조건 상의 사다리 질서'(위계)를 경향적으로 탈피하여 지구촌 근로자들이 동등한 권리를 누리면서 살 수 있도록 '법과 제도를 모든 나라가 세계화'할 필요가 있을 것이다.

2. 소프트웨어적 측면

인력관리의 방식과 관행을 개선하는 것이 필요하다는 시각에서 '인적자원관리'(인력에

대해 '비용'의 관점이 아닌 '자산'과 '투자'의 관점)로의 인식전환이 필요하고 나아가 '3D노동' 자체를 보다 인간화된 노동으로 전환시키는 발상의 전환이 필요하다.

앞의 문제점에서 검토한 바, 인력의 고용과 개발, 보상과 유지 등의 제 측면에서 근로 조건상, 생활조건상 중요한 모든 관행과 기업문화 등에 있어 인적자원관리(Human Resource Management)의 관점(인적자원의 만족성, 개발성을 통한 및 조직의 효율성 달성)이 관철될 수 있도록 재편해야 한다. 예컨대 '3D업종'에서 작업은 그대로 두고 사람만 바꿀 것이 아니라, 작업내용과 작업과정 자체를 보다 매력적으로 만들기 위해 독일식의 '노동생활의 인간화'(Humanisierung des Arbeitslebens) 프로젝트를 추진하여 합리적인 대안을 찾는 것도 검토해 볼 수 있다. 만일 '3D업종'을 '제3차 노동시장화'하여 이런 상태로 방치한다면 한국 산업의 고도화된 구조조정은 그만큼 더디게 진행될 것이고 결국에는 생산구조의 질적향상이 저해될 것이다.

3. 휴먼웨어적 측면

기업인을 비롯한 모든 사회구성원 전체가 좁아진 지구촌의 이웃으로서 민주적으로 함께 모여 살 수 있는 '민주적 다문화사회'(democratic multicultural society)를 건설하기 위해, 따라서 '세계시민'(world citizen)으로서 새로이 거듭나기 위해 교육과 문화 프로그램을 만들어 나가는 것이 필요할 것이다.

중소기업인들의 외국인력에 대한 인식론적 전환이 필요하다. 즉 '값이 싸니까 도입한다'는 식의 단편적 시각은 심각한 문제를 초래한다. 즉 좁아진 지구촌에서 지구촌의 이웃 모두가 협동하며 더불어 사는 주체라는 인식론적 전환이 요구되는 것이다. 또한 인종과 국적에 따른 차별의식(racism)을 국내, 해외 근로자 모두가 불식시켜 진정한 '민주적 다문화사회'(democratic multicultural society)를 형성시킬 수 있도록 전사회적 차원에서 교육과 문화 프로그램을 개발시키는 것도 중요하다고 본다.

참 고 문 헌

- 김해성(1995). 한국내 외국인 인력상황의 문제와 그 대책, 외국인 노동자 보호법 제정을 위한 공청회 자료집(외국인 노동자 인권보장을 위한 10월 공동행사위원회).
- 노동교육 편집자(1995). 외국인력 현황과 대책, 한국노동교육원, 노동교육.

- 노동부(1995), 주요국의 외국인력 고용정책, 서울: 노동부.
- 노동부(1994), 단순기능 외국노동력의 국내취업에 관한 정책대안, 서울: 노동부.
- 노동부(1993a), 외국인 노동자문제의 정책적 과제: 주요수입국의 정책실태에 관한 비판적 검토, 서울: 노동부.
- 노동부(1993b), 일본의 외국인 고용에 관한 질의·응답집, 서울: 노동부.
- 박래영(1993), 외국인노동자의 유입에 관한 조사연구, 노동경제논집, 16호.
- 박석운(1995), 한국내의 외국인노동자 상황과 보호대책, 아시아-유럽의 외국인노동자 정책과 보호 대책(국제세미나 자료집).
- 박영범 외(1994), 외국인력의 활용과 정책과제, 서울: 중소기업연구원.
- 박호환(1992), 외국노동자 고용의 경제적 효과: 국내 고용과 임금을 중심으로, 서울대 노사관계연구소 노사관계연구 3호.
- 설동훈(1995), 한국내 외국인노동자의 생활실태 조사연구, 외국인노동자와 노동운동, 산사연 95년 전기학술대회 자료집.
- 중소기업협동조합중앙회(1995a), 외국인력활용에 관한 의견조사 결과(보도자료), 서울: 중기협.
- 중기협(1995b), 외국인 산업기술 연수협력사업 운용요령, 서울: 중기협.
- 한국노총(1994), 외국인노동자 정책에 관한 연구, 서울: 한국노총.
- 후리드리히 에베르트 재단 & 외국인 산업기술연수생 인권보장을 위한 공동대책위원회 (1995), 외국인력 정책과 인권보호대책 마련을 위한 정책토론회.