

## 외국인 노동자와 한국사회의 상호작용

설 동훈\*

외국인노동자가 국내에 들어와서 일하기 시작한 지 거의 10년이 흘렀다. 이들은 중국과 동남아시아·남부아시아·아프리카 출신으로, 한국인이 취업을 기피하는 직종에 종사하고 있다. 물론 그 전에도 외국인이 국내로 들어와 취업한 적은 있었으나 이번과는 성격이 완전히 다른 것이었다. 19세기 서세동점(西勢東漸) 이후 1988년 올림픽 무렵까지 한국에 온 외국인은 대부분 외교관·군인·선교사·지주·자본가·전문가·기술자·상인 등 행정관리직 및 전문기술직 종사자였다. 예외적으로 구한말(舊韓末)부터 일제 식민지 시기까지 중국 산둥지방(山東省) 출신의 단순노동자(coolie)가 유입되었지만,<sup>1)</sup> 그들은 주로 일본인에게 고용되었다. 즉 외국인노동자가 국내에서 한국인의 통제와 감독을 받으며 일하는 것은 유사 이래 처음 있는 일이다.

1989년경부터 급증하기 시작한 외국인노동자 수의 증가 추세는 지속되어 1995년 12월에는 13만 명에 이르렀고, 1996년 6월에 17만 명에 달하였으며, 1996년 12월에는 20만 명에 이르렀다. 그들은 1995년에 이미 한국인노동자 수의 1%를 능가하였고, 1996년에는 경제활동인구의 1%에 근접하였다(설동훈, 1996d).

외국인노동자 수가 늘어나면서 우리는 전국의 공단지역이나 각지의 공장·공사장·식당 등에서 그들을 자주 만날 수 있게 되었다. 그들은 먼지와 기름때가 잔뜩 묻은 작업복을 입고 있거나, 싸구려 티가 나는 화사한 원색 의상을 입고 끼리끼리 몰려다닌다. 1980년대 말 한국인들은 외국인노동자를 호기심 가득한 눈으로 바라보았으나, 이제는 그들의 존재를 아주 자연스럽게 여기게 되었다. 그들의 수가 급증하면서 한국인과의 상호작

\* 미래인력연구센터 연구위원, 사회학

1) 1896-1897년 사대주의의 상징이었던 영은문(迎恩門)을 헐어 버린 자리에 독립문(獨立門)을 세우는 공사에 중국인 노동자가 투입되었다는 내용이 『윤치호일기(尹致昊日記)』에 기록되어 있고, 1911년 《매일신문》에 “지나(支那) 노동자 취제(取締: 단속)”라는 기사가 게재될 정도로 그 수가 증가하였다. 그렇지만 조선에서 중국인 인구가 급성장한 것은 1920년 이후이다. 1921년 산둥지방의 대홍수와 기근으로 많은 사람들이 해외로 유랑하게 되었을 때 조선의 취업기회가 이들을 유인하였다.

용 범위가 확대되었기 때문이다.

외국인노동자와 한국사회의 상호작용 범위가 넓다는 사실은 불특정 다수에게 닥칠 수 있는 안전사고의 피해자 명단에서도 확인된다. 1994년 성수대교 상판 붕괴 사고 때 사망자 명단에 한 필리핀인 여성 노동자가 있었고(김승기, 1994), 같은 해 안양에서 발생한 출근길 교통사고 부상자 명단에도 베트남 출신 노동자들이 포함되어 있었다. 바야흐로 외국인노동자가 한국사회의 일부가 된 듯한 느낌이다.

그들의 유입은 동질적 민족문화를 유지해 오던 한국사회가 다른 민족과 어우러져 살 수 있는 지혜를 찾아야 하는 새로운 과제를 부여하였다. 전지구화(globalization)가 거역할 수 없는 하나의 추세라는 점을 고려할 때 외국인노동자와 한국사회의 접촉은 일시적으로 그칠 일이 아니기 때문이다. 따라서 양자간의 적응(adaptation)을 통한 공존의 모색이 필요하다. 그런데 적응은 외국인노동자에게만 해당되는 일방적 과정이 아니라, 그들과 한국사회 사이의 쌍방적 과정이다. 즉 외국인노동자만 한국사회에 적응하는 것이 아니라, 한국사회도 외국인노동자에 적응하여야 하는 것이다.

그렇지만 외국인노동자와 한국사회의 쌍방적 적응 과정은 힘의 불균형으로 말미암아 '평등한' 것이 아니라 '기울어진'(tilted) 형태로 이루어지고 있음을 고려할 필요가 있다. 외국인노동자에 대한 차별대우와 인권침해 등의 사회문제는 외국인노동자가 한국사회에 일방적으로 적응하는 과정에서 파생된 문제이다. 이 글에서는 외국인노동자의 유입 및 취업과정, 고충과 적응을 살펴보고, 외국인노동자와 한국인의 상호 인식을 고찰한 후, 그들이 겪는 사회문제의 양상을 통해 현실을 진단하고, 처방을 모색하여 우리가 꿈꾸는 미래 사회상을 그려보고자 한다.

## I. 외국인 노동자의 기본적 특성

외국인노동자는 수가 많을 뿐 아니라 이질적 성격을 가진 몇 개의 부분집단으로 구성되어 있다. 1996년 6월 현재 외국인노동자 중 60%는 흔히 "불법체류자"로 불리는 '미등록노동자'(undocumented workers)이고,<sup>2)</sup> 34%는 국제 기술 교류와 협력을 명분으로 편법

2) 노동법 상의 "불법취업"이란 강제노동, 14세 이하의 소년노동, 연소자의 야간노동 등 불법고용(不法雇傭)을 의미하는 것으로, 취업 사증을 발급 받지 못하였거나 체류기간을 초과한 외국인이 취업하는 현상과는 구분되는 개념이다. 필자는 외국인의 '자격외 취업' 혹은 '체류기간 초과 취업'은 「출입국관리법」의 위반이지 노동법 상

적으로 도입된 ‘산업기술연수생’이며, 단지 6%만이 취업사증(employment visa)을 발급 받고 입국한 ‘합법취업자’이다. 미등록노동자와 산업기술연수생은 중국과 동남아시아·남부아시아 및 아프리카 출신의 단순 생산기능직 종사자이지만, 합법취업자는 대부분 선진국 출신의 전문기술직 종사자이다. 전문기술직 종사자인 ‘합법취업자’는 단순 생산직 종사자인 산업기술연수생·미등록노동자와는 성격이 완전히 다르므로, 이 글의 분석대상에서 제외하기로 한다.

한편 외국인노동자는 ‘이민족’만이 아니라 해외 동포를 포함하는 개념이다. 즉 외국인노동자는 민족에 따라 두 부류로 구분된다. 법무부의 『출입국관리통계연보』에서는 외국국적을 가진 해외 동포를) ‘한국계 중국인’과 ‘한국계 러시아인’으로 별도로 파악하고 있다. 또한 『출입국관리통계연보』에서 별도 범주로 집계되지는 않지만, 우즈베키스탄·카자흐스탄 출신의 동포들도 외국인노동자로 유입되고 있다. 그러므로 해외동포 외국인노동자와 비한국계 외국인노동자의 구분이 필요하다. 해외동포 외국인노동자 수는 전체 외국인노동자의 3분의 1 정도이다.

체류자격과 민족이라는 두 가지 기준을 교차시키면 한국계 산업기술연수생, 비한국계 산업기술연수생, 한국계 미등록노동자, 비한국계 미등록노동자의 네 집단이 생겨난다. 본 연구는 외국인노동자가 취업하는 전 과정이 이 네 집단별로 뚜렷이 구분된다는 사실에 주목하고자 한다.

다음에는 외국인노동자의 출신국별 현황을 살펴보기로 한다. 이를 위하여, 『출입국관리통계연보』에서 한국보다 1인당 국민총생산액이 낮고, 산업기술연수생과 미등록노동자 수가 많은 순서대로 16개국을 선정하였다. 이렇게 가려 뽑은 외국인노동자의 출신국은 중국·필리핀·방글라데시·베트남·파키스탄·네팔·스리랑카·미얀마·인도네시아·태국·이란·러시아·인도·나이지리아·가나·우즈베키스탄이다.

외국인노동자의 출신국과 체류자격·민족 및 성별을 교차시킨 결과는 <표 1>과 같다. 산업기술연수생의 비율이 높은 나라는 베트남·인도네시아·우즈베키스탄이고, 미등록

의 불법 행위는 아니므로 불법취업자(illegal workers)라는 표현 대신에 ‘미등록노동자’라는 용어를 사용한다. 이는 합법취업자와 산업기술연수생과 같은 ‘등록외국인’이 아니라는 일종의 잔여 개념이다. 미등록노동자는 관광·방문 등 단기자격 사증을 갖고 입국하여 취업한 외국인, 산업연수 사증을 발급 받고 입국하여 지정된 사업체를 이탈한 외국인, 아무런 사증도 없이 밀입국한 외국인으로 구성된다(설동훈, 1996a:17).

- 3) 교포(僑) 혹은 교민(僑民)은 ‘다른 나라에 살고 있는 자국민’을 이르는 말이고, 동포(同) 또는 동족(同族)은 ‘같은 겨레’를 일컫는 말이다. 중국의 조선족이나 구 소련의 고려인은 한국 국적을 가진 사람이 아니라, 각각 중국과 러시아·우즈베키스탄·카자흐스탄의 국적을 가진 외국인이다. 그러므로 그들은 우리의 교포가 아니고 동포로 지칭되어야 한다(설동훈, 1996a:17).

노동자의 비율이 압도적으로 높은 나라는 나이지리아·가나·이란·방글라데시·파키스탄·태국·러시아 등이며, 산업기술연수생과 미등록노동자 둘 다 많은 나라는 중국·필리핀·스리랑카·미얀마이다. 해외동포가 포함되어 있는 나라는 중국과 러시아뿐이다. 남성이 대부분인 나라는 방글라데시·파키스탄·네팔·미얀마·이란·인도·나이지리아·가나 등이며, 여성의 비율이 상대적으로 높은 나라는 중국·필리핀·베트남·스리랑카·인도네시아 등이다.

〈표 1〉 외국인노동자의 체류자격·민족·성·출신국별 구성, 1994년

(단위 : 명)

출신국	전체	산업기술연수생				미등록노동자			
		한국계		비한국계		한국계		비한국계	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
중국	29,594	3,067	1,250	3,471	2,657	8,769	8,324	1,265	791
필리핀	12,458	0	0	3,233	1,611	0	0	5,241	2,373
방글라데시	6,499	0	0	1,220	35	0	0	5,233	11
베트남	2,833	0	0	1,760	852	0	0	162	59
파키스탄	2,651	0	0	375	0	0	0	2,269	7
네팔	2,625	0	0	508	45	0	0	1,988	84
스리랑카	1,970	0	0	623	545	0	0	765	37
미얀마	1,695	0	0	716	0	0	0	949	30
인도네시아	1,604	0	0	1,114	363	0	0	101	26
태국	1,594	0	0	195	94	0	0	1,009	296
이란	845	0	0	96	0	0	0	734	15
러시아	499	0	0	0	0	21	20	259	199
인도	587	0	0	22	0	0	0	544	21
나이지리아	576	0	0	0	0	0	0	559	17
가나	147	0	0	0	0	0	0	136	10
우즈베키스탄	58	0	0	43	2	0	0	9	4
계	66,235	3,067	1,250	13,376	6,204	8,790	8,344	21,223	3,980

자료 : 법무부, 『출입국관리통계연보』, 1994 계산.

〈표 2〉에는 외국인노동자의 사회인구학적 특성이 나타나 있다. 연령 면에서는 전체 평균 32.0세로 젊은 편이다. 다만 한국계 미등록노동자만 43.2세로 중년층이 다수를 차지하고 있고, 나머지 집단은 20대 후반의 청년층이 주류를 이룬다. 한국계 산업기술연수생의 연령이 한국계 미등록노동자보다 현저히 낮은 까닭은 산업기술연수생을 모집할 때 연령 제한을 하고 있기 때문이다.

〈표 2〉 외국인노동자의 사회인구학적 특성, 1995년

구 분	전체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
평균 연령 (세)	32.0	27.2	26.6	43.2	29.9
기혼자 (%)	47.9	56.7	25.8	80.8	42.0
평균 식구 수 (명)	6.2	3.9	6.8	4.4	7.2
평균 교육년수 (년)	10.8	9.7	11.7	10.5	10.6
가족의 상대적 소득수준 (평균점수)	46.9	55.0	45.3	48.0	46.0
사회계층 (평균점수)	45.6	49.2	43.5	44.2	47.1

주 : 가족의 상대적 소득수준은 "평균보다 한참 아래"에 0점, "평균 이하"에 25점, "평균 정도"에 50점, "평균 이상"에 75점, "평균보다 한참 위"에 100점의 값을 주었고, 계층소속감은 "하층계급"에 0점, "노동계급"에 25점, "중간계급"(中間階級)에 50점, "중상계급"(中上階級)에 75점, "상층계급"에 100점의 값을 부여하였다.  
 자료 : 설동훈(1996a:116).

혼인 상태는 연령과 밀접한 관련을 가지는데, 전체의 48%가 기혼자이다. 한국계 미등록노동자는 81%가 기혼자이지만, 나머지 집단의 기혼자 비율은 약 25-57%에 불과하다.

외국인노동자의 평균 식구 수는 6.2명으로 매우 많다. 식구 수는 비한국계 미등록노동자가 7.2명으로 가장 많고, 한국계 외국인노동자 즉 중국동포는 4명 내외로 가장 적다. 이는 중국정부가 가족계획 정책을 강도 높게 추진한 결과로 해석할 수 있다.

외국인노동자의 평균 교육연수는 10.8년으로 대략 고등학교 정도 학력을 갖고 있다. 비한국계 산업기술연수생의 교육수준이 비교적 높고, 한국계 산업기술연수생의 교육수준이 가장 낮다. 교육수준이 차이가 난다는 것은 본국에서 종사하였던 직업 구성도 상이함을 말해 준다. 한국계 미등록노동자와 한국계 산업기술연수생의 경우 농업노동자와 농민의 비율이 단연 높고 육체노동자의 비율도 꽤 높지만, 비한국계 산업기술연수생은 학생·사무직·육체노동자가 상대적으로 많고, 비한국계 미등록노동자의 경우 전문직·사무직·학생의 비율이 비교적 높은 편이다. 본국에서 가족의 상대적 소득수준은 "평균 정도 수준" 이고, 주관적 계층의식도 "중간층"에 가깝다. 즉 외국인노동자는 본국에서 사회적으로 최하층이 아니라 해외취업에 필요한 지식과 자원을 동원할 수 있는 중간층이 대부분이다.

## II. 외국인 노동자의 유입과정 및 취업실태

### 1. 유입과정

외국인노동자는 해외취업알선업자를 활용하거나 혹은 비공식적인 연결망(network)을 동원하여 한국으로 입국한다. 산업기술연수생의 약 3분의 2는 중소기업협동조합중앙회 산하 산업기술연수협력단과 계약을 체결한 현지의 인력송출기관을 통하여 국내로 유입되고, 나머지 3분의 1은 해외현지법인에 직접 채용되어 국내로 들어오며, 미등록노동자는 불법 해외취업알선업자를 활용하거나 비공식적인 연결망을 이용하여 입국하고 있다.

외국인노동자가 해외 취업에 나선 이유를 보면 경제적 이익 확보가 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 다음으로는 새로운 경험을 쌓거나, 지식·기술의 습득이 가능한 기회를 추구하려는 것이 동기로 되어 있다. 그들이 한국에 온 이유를 보면 “높은 임금 수준”보다는 “취업과 입국 기회의 용이성”이나 “친척·친지의 소개”와 같은 사회적 연결망의 존재가 중요한 것으로 나타나고 있다. 외국인노동자가 해외취업 대상국으로 한국을 선택한 이유는 집단별로 뚜렷한 차이가 있다. 한국계 산업기술연수생은 같은 민족이라서 ‘한국에 친근감이 간다’고 응답하고, 비한국계 산업기술연수생은 ‘한국에 취업하기 쉽다’는 점을 강조한다. 한국계 미등록노동자는 ‘한국인 친척의 초청’을 지적하고, 비한국계 미등록노동자는 ‘한국에서 취업하기 쉽다’는 점이 결정적 영향을 미쳤다고 말한다. 그러나 한국 취업에 대한 구체적 정보는 집단별 차이 없이 주로 친척·친구, 직장동료, 이웃 등과 같은 비공식적 경로를 통해 입수했던 것으로 나타나고 있다.

〈표 3〉은 외국인노동자가 입국 및 취업에 사용한 비용과 그 내역을 보여준다. 이들은

〈표 3〉 외국인노동자의 입국 및 취업 비용, 1995년

(단위 : 달러)

구 분	전체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
전 체	2,333	3,534	2,011	2,743	2,165
교통비	700	375	666	358	882
취업알선업자 수수료	595	799	914	529	475
여권·사증·기타 비용	1,037	2,360	431	1,856	808

자료 : 설동훈(1996a:135).

평균 2,333달러를 들여 한국에 오는데, 그 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 “여권·사증을 발급 받는 데 소요되는 비용과 기타 지방정부에 예치하여야 하는 공탁금 등”으로 평균 1,037달러에 달하고, 다음은 교통비로 평균 700달러, 취업알선업자의 수수료(commission)도 595달러에 이른다.

그런데 소요 비용 내역은 집단별로 차이가 있다. 중국 출신의 한국계 외국인노동자의 경우 거리가 가까울 뿐 아니라 교통편도 선박을 이용하는 경우가 많아 교통비는 360달러에 불과하지만, 취업알선업자의 수수료와 여권·사증 및 기타 비용이 많이 소요되어 가장 높은 입국·취업 비용을 지불하고 있다. 그것은 중국의 지방정부가 과다한 귀국보증금을 징수하고 있을 뿐 아니라 취업알선업자의 수수료도 적은 금액이 아니기 때문이다.

비한국계 산업기술연수생은 평균 914달러에 이르는 가장 높은 취업알선업자 수수료를 부담하고 있는 점이 두드러진다. 한편 비한국계 미등록노동자의 경우 교통비로 평균 882달러, 여권·사증·기타 비용으로 808달러, 취업알선업자 수수료로 475달러를 부담하였는데, 취업알선업자 수수료가 가장 적게 들었다는 점이 인상적이다.

여기서 한 가지 주목할 사실은 산업기술연수생이 미등록노동자보다 더 많은 비용을 부담한다는 점이다. 한국 정부의 외국인노동자 유입 규제가 강화되면서 입국이 어렵게 되었지만, 취업희망자는 더욱 쇄도하였다. 그 결과 한국으로 올 수 있는 유일한 합법적 통로로서 산업기술연수생의 인기는 치솟았고, 사적 브로커들이 개입하면서 입국·취업 비용이 급상승하였다. 산업기술연수생의 경우 해외취업 경비의 과다 지출은 한국에서 사업체 이탈의 직접적 원인이 되고 있다.

입국 및 취업 비용이 이처럼 많이 드는 상황에서 외국인노동자는 그 자금을 어떻게 마련하였을까? 전체 외국인노동자의 56%는 빚을 내었고, 34%는 저축액을 사용하였으며, 11%는 가족·친족의 돈을 사용하는 등 여러 방법을 동원하였고, 3%는 퇴직금을 이용하였다. 이러한 순서는 네 집단 모두 공통적이다. 여기서 문제는 “빚을 얻었다”는 사실이 아니라 그것이 엄청난 액수이며 고리(高利)를 동반한다는 점에 있다. 한국에 가게 되었다는 사실이 알려지면 큰돈을 구하는 것은 어렵지 않지만, 매우 높은 이자를 물어야 한다. 그러므로 국내의 모든 외국인노동자에게 부채는 그들의 생활을 압박하는 핵심적 요인이 되고 있다.<sup>4)</sup> 즉 그것은 산업기술연수생의 경우 사업체 이탈의 직접적 배경이고, 미

4) 이자율은 각국의 정치·경제 상황을 반영하므로 나라마다 다르다. 중국동포들은 급전(急錢)의 경우 월 5-30%에 이르는 이자를 동반한 빚을 내고(유강문, 1996:43; 설동훈, 1996a:136), 네팔인들도 연 이자율이 180%에 달하는 빚을 얻는다. 그러나 모슬렘국가인 방글라데시에서는 빚에 이자가 없다. 그러나 이자 없는 빚을 얻은 방

등록노동자의 경우 임금이 조금만 높아도 쉽사리 직장을 옮기는 기본 원인으로 작용하고 있다.

## 2. 취업실태

외국인노동자는 미등록노동자들이 처음 유입된 1980년대 후반에는 서울을 중심으로 한 수도권 지역으로 한정되어 취업하였으나, 이내 전국으로 확산되었다. 먼저, 외국인 산업기술연수생이 가장 많은 지역은 경기도이고, 대구·경상북도·서울·부산·인천·경상남도·충청남도의 순이다. 경기·인천·서울의 수도권 지역에 전국의 과반수에 근접하는 12,874명(49%)이 배치되었다. 대구·경상북도와 부산·경상남도에 산업기술연수생 수가 비교적 많은 것은 섬유와 신발 제조업이 이 지역의 주력 업종이기 때문이다.

다음, 미등록노동자의 취업 지역 분포는 아직까지 구체적으로 밝혀진 바가 없다. 그렇지만 생산직 인력난이 심한 지역에는 어디에서나 외국인 미등록노동자가 발견된다는 점을 고려하면, 산업기술연수생보다 훨씬 폭넓은 지역에 분포하고 있음을 미루어 짐작할 수 있다. 산업기술연수생은 거의 대부분이 제조업에 종사하고 있기 때문에<sup>5)</sup> 도시와 도시근교의 공단지역에 주로 분포하는 데 반해, 미등록노동자는 그뿐 아니라 각지의 건설공사현장, 농촌의 양계장·양돈장, 연근해 어장·양식장, 광산지역의 갱도(坑道)에서도 일하고 있다.

외국인노동자는 생산직 인력난이 심한 노동집약적 업종에 주로 종사한다. 산업기술연수생은 생산직 인력난이 심한 중소 제조업체에 골고루 배치되었으므로, 이들이 취업한 업종의 분포는 생산직 인력난 정도와 거의 일치한다. 산업기술연수생과 미등록노동자는 공통적으로 섬유·봉제, 조립금속·기계장비, 화학·플라스틱 등 노동집약적 제조업에 종사하고 있고, 미등록노동자는 이 이외에도 건설업, 음식·숙박업, 농림수산업, 개인·가사서비스업, 광업 등 노동력 부족에 시달리는 업종에 거의 빠짐없이 취업하고 있다. 건설업을 제외한 이 업종들은 주로 실내에서 작업이 이루어지므로 이들의 취업 사실이 쉽게 드러나지 않는 특성을 가진다.<sup>6)</sup> 미등록노동자와 업주 모두 정부의 단속을 피해야 하

글라데서 노동자도 부채 상환의 부담은 매우 크다. 내팔인의 경우 입국 비용이 2,000달러 정도이지만, 방글라데시인들은 3,500-4,000달러에 이르기 때문이다(오귀환, 1994:26).

5) 1995년까지는 산업기술연수생의 100%가 제조업체에 취업하였으나, 1996년에 신규 도입된 산업기술연수생 중 1,000명은 연근해 어업에 종사하는 선원(船員)으로 배치되었다.

6) 미등록노동자가 운수업에 취업하지 못하는 것은 업종의 성격상 노동이 공개적으로 행해지기 때문이다. 전국버

기 때문에 이러한 ‘업종의 선택성’이 발생하였다.

미등록노동자들이 주로 취업하는 업종은 중국동포와 기타 외국인에 따라 뚜렷이 구분된다. 중국동포들은 외모의 면에서 내국인과 전혀 구분되지 않을 뿐 아니라, 거의 대부분은 한국어로 자유롭게 의사소통할 수 있다. 이러한 인적 자본 덕분에, 그들은 상대적으로 임금수준이 높은 업종에 주로 종사한다. 남자들은 건설 노무자로, 여자들은 식당 종업원이나 건설 노무자 및 가정부로 일하는 비율이 단연 높다. 중국동포 미등록노동자의 경우 건설업 취업자가 40%, 음식·숙박업 취업자가 18%에 이른다. 그런데 건설업은 겨울에는 공사가 진행되지 않는 계절적 업종이므로, 이들은 겨울 동안에 제조업이나 각종 서비스업에 종사한다. 한편 비제조업종에 취업한 기타 외국인 미등록노동자의 경우 농림수산업에 종사하는 비율이 5%이고, 도소매·음식·숙박업 3%, 가사서비스업 2%, 광업과 건설업 각각 1% 등이다.

외국인노동자가 취업한 업체의 규모는 어느 정도일까? 산업기술연수생은 상용근로자 10명 이상 소기업·중기업에 주로 취업하는 반면,<sup>7)</sup> 미등록노동자는 영세기업·소기업에 주로 취업하고 있다. 이는 <표 4>의 업체당 평균 종업원 수로 확인할 수 있다. 미등록노동자가 취업한 업체의 평균 종업원 수는 24-44명인 데 반해, 산업기술연수생의 경우는 142-184명에 이른다.

<표 4> 외국인노동자가 취업한 업체의 평균 종업원 수, 1995년

(단위 : 명)

종업원 수	전체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
외국인 노동자 수	9.69	6.91	17.52	6.09	6.46
전체 종업원 수	71.94	184.41	141.63	44.38	24.36

자료 : 설동훈(1996a:57).

<표 4>에서 전체 종업원 수 중 외국인노동자 수의 비율을 계산하면 미등록노동자가 취업한 업체는 14-27%로 산업기술연수생이 취업한 업체의 4-12%보다 훨씬 높다.<sup>8)</sup> 미등록

스운송사업조합연합회는 운전사 부족을 해결하기 위하여 중국동포 인력의 수입을 허용해 줄 것을 정부에 여러 차례 건의하였으나, 그 건의는 기각되었다.

7) 1995년까지 산업기술연수생을 받을 수 있는 사업체 규모는 생산직 상용근로자 수 10명 이상이었으나, 1996년부터는 5명 이상으로 범위가 확대되었다(설동훈, 1996a:213). 그런데 필자가 면접한 몇몇 산업기술연수생은 자신들이 삼성전자나 LG전자 또는 현대자동차와 같은, 자기 나라에도 잘 알려진 대기업에서 “산업기술 연수”를 받을 것으로 생각하고 한국에 왔다가 그렇지 않음을 안 후 느꼈던 심정을 토로하기도 하였다.

노동자를 고용하는 업체들은 영세·소규모인 경우가 많으므로, 기업규모가 작을수록 외국인노동자 고용 비율이 높다고 말할 수 있다. 영세기업은 내국인노동자를 유인할 만한 임금·고용안정성·노동조건·복지혜택을 갖추고 있지 못하여 생산직 인력난이 가장 심각한 상태에 있으므로, 미등록노동자 고용이 사실상 유일한 대안인 것으로 볼 수 있다.

외국인노동자는 구체적으로 어떤 직무를 담당할까? 그들은 본국에서 받은 자신의 교육수준이나 직업훈련과는 거의 관계없는 단순·미숙련 생산직에 종사한다. 외국인노동자가 본국에서 종사하였던 직업은 다양하지만 한국에서 이들은 모두 단순생산직에 종사하고 있다. 한국에서 현재 하고 있는 일과 본국에서의 직업의 유사성 정도를 질문한 결과, 81%가 다른 종류의 일이라고 응답하였다. 이들은 본국에서 종사하였던 일보다 훨씬 고되고 위험하며 지저분한 작업에 종사하고 있다.

산업기술연수생이나 미등록노동자의 구체적 직종은 그들이 취업한 업종과 밀접한 관련을 가진다. 예컨대 봉제공장에 다니면 의복공, 금속산업에 종사하면 금속공, 건축공사장에서 일하면 건설노무자가 된다. 이처럼 업종에 따라 작업과정이 세분되므로 여러 가지 명칭을 가진 직종으로 세분되지만, 이들이 담당하는 일은 특정한 숙련을 요하지 않는 단순·반복적인 작업으로 획일화되어 있다. 즉 이들의 직종은, 산업기술연수생과 미등록노동자, 중국동포와 기타 외국인의 차이없이, 작업보조자(helper), 단순기계조작공·단순조립공, 잡역부 등 미숙련 부문에 집중되어 있다.<sup>8)</sup>

그런데 '외국인노동자에게 부여되는 직무'에서 차별 대우가 발생한다. 외국인노동자가 직장에서 한국인노동자와 같은 일을 하는 경우는 거의 없다. 외국인노동자는 어떤 직종에서 일하든 주변적인 역할을 담당한다. 외국인노동자의 직무는 누군가가 반드시 하기는 해야 되지만 생산과정에서 핵심적이 아닌 허드렛일이 많다. 한국인은 이들에게 "같은 직종에서도 힘든 일만을 골라 시킨다"는 이야기다.

한 번은 어떤 일이 있었나 하면, 1993년도 가을인데요, 노가다 일을 끝마치고, 다른 사람 친구 소개로 큰 원단을 감아서 도매 장사하는 곳에서 천 감는 일을 한 적이 있어요. 천을 감으면서 흠집 있는 것을 골라내고 80만 원을 받기로 했어요. 시작을 했는데……. 앓다. 거 오래 못있겠더라고요. 원래 있던 사람 대하던 것을 보니, 마치 개처럼 대하더라고요(중국동포 미등록노동자, 남자, 41세).

8) 한국계 외국인 산업기술연수생이 고용된 업체의 기업당 외국인노동자 비율이 현저히 낮은 것은 '높은 이탈율' 때문이다.

9) 외국인노동자도 한국에서의 직업 경력이 축적되면 숙련 수준이 상승한다. 그들의 국내 체류기간으로 측정할 수 있는 경력은 외국인노동자의 임금 수준에 영향을 미치는 유일한 인적 자본 변수이다(설동훈, 1996c). 경력이 많을수록 한국어 구사에 능통하고 작업 숙련도도 향상되기 때문이다.

그들은 사용자뿐 아니라 동료 노동자로부터도 명령을 받는 위치에 있다. “영원한 신참”으로서 외국인노동자는 누구에게나 명령을 받는 위치에 있다는 점이 차별받고 있다는 느낌을 증폭시킨 기본 요인으로 볼 수 있다(유명기, 1995:80).

외국인노동자가 취업하는 직종은 일이 고달프고 노동시간이 긴 것이 대부분이다. <표 5>에는 외국인노동자의 노동시간과 임금수준이 제시되어 있다. 외국인노동자는 하루 평균 10.8시간 정도 일하는데, 이는 국내 제조업 노동자의 하루 평균 노동시간 8.4시간을 훨씬 초과하는 것이다. 그들이 취업한 사업체에서 장시간 노동이 일반화되어 있는 데다

<표 5> 외국인노동자의 노동시간과 임금수준, 1995년

구 분	전 체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
노동시간 (시간)	10.8	10.5	10.6	10.9	11.0
임금수준 (만원)	549	599	330	829	570

자료 : 설동훈(1996a:150).

가, 그들이 “돈을 더 많이 벌기 위하여” 잔업(殘業)을 기꺼이 떠맡아 하기 때문이다. 집단별로는 미등록노동자의 노동시간이 산업기술연수생보다 약간 더 길다.

1995년 외국인노동자의 월 평균임금은 54.9만원인데, 한국계 미등록노동자가 82.9만원으로 가장 높고, 다음은 한국계 산업기술연수생 59.9만원, 비한국계 미등록노동자 57.0만원, 비한국계 산업기술연수생 33.0만원의 순이다. 미등록노동자는 산업기술연수생보다 약간 더 많이 일하고 훨씬 높은 임금을 받는다. 여기서 중국동포 산업기술연수생의 임금수준이 비교적 높은 것은 각 업체에서 그들의 이탈을 방지하기 위하여 잔업수당·야근수당·휴일근무수당 등을 지불하여 총액임금수준이 높아졌기 때문이다.

외국인노동자는 “돈 벌러” 한국에 왔으므로 다른 무엇보다도 임금수준에 관심이 많다. 중소기업협동조합중앙회를 통한 산업기술연수생은 연수업체와 “월 기본급 200-260달러에<sup>10)</sup> 초과노동시간에 대해서는 별도 수당을 지급 받는 것”으로 일괄 계약을 체결하였다. 이는 1994년 국내 상시근로자 300명 이하 중소제조업 생산직 노동자 통상임금 522,060원의 평균 35%에 불과하고, 최저임금 330달러를 적용하더라도 51%밖에 되지 않는 수준

10) 1994년 제1차 산업기술연수생 도입 당시 중소기업협동조합중앙회는 산업기술연수생의 “기본 연수수당”을 각국의 1인당 GNP를 고려하여 중국·필리핀 260달러, 인도네시아 250달러, 미얀마·파키스탄·베트남 230달러, 스리랑카·네팔 210달러, 방글라데시 200달러로 정하였다.

이다.<sup>11)</sup>

이 정도 수준의 임금도 노동력 송출국의 임금수준에 비하면 꽤 높은 편이기 때문에, 그들은 막대한 이동·취업 비용을 지출해 가면서 한국으로 들어오고 있다. 그러나 산업기술연수생은 한국에 도착한 지 얼마 되지 않아 자신의 임금수준이 한국인노동자 뿐 아니라 자기 나라 출신 미등록노동자의 임금에도 훨씬 못 미친다는 사실을 깨닫게 되었다. 산업기술연수생에 대한 극단적 저임금은 그들의 사업체 이탈을 조장하는 기본 요인이 되었다.

미등록노동자의 임금수준은 상시적인 인력난에 시달리고 있는 업종의 성격을 반영하여 시장 메커니즘에 의하여 결정된다. 이들이 취업하고 있는 노동시장은 직무경쟁시장이라기보다는 임금경쟁시장의 성격을 지니므로(Thurow, 1975), 이직률이 매우 높다. 더욱이 미등록노동자의 임금수준은 물가 인상률을 반영하여 꾸준히 상승하여 왔다. 미등록노동자의 임금이 시장 메커니즘에 의하여 결정되는 이유는 그들에게는 산업기술연수생과는 달리 '직장 선택의 자유'가 있기 때문이다. 그 결과 영세기업에 취업한 미등록노동자의 임금수준은 같은 직장의 한국인 미숙련 생산직 신입노동자와 거의 차이가 없다(설동훈, 1992b).

요컨대 미등록노동자는 직장선택을 자유를 누리면서 산업기술연수생보다 훨씬 높은 임금을 받고 있고, 산업기술연수생은 최초의 연수 사업체를 벗어나지 못하면서 임금 수준은 상대적으로 매우 낮다. 이러한 임금격차는 산업기술연수생의 연수업체 이탈 및 불법체류의 유인(incentive)으로 작용하고 있다.

### Ⅲ. 외국인 노동자의 고충과 적응

외국인노동자가 직장에서 겪고 있는 문제점으로는 장시간 노동(61%), 저임금(47%), 폭행·괴롭힘(23%), 임금 체불(21%), 열악한 작업조건(20%), 한국인과의 차별(19%), 폭언·모욕(18%), 산업재해·직업병(15%), 한국인노동자와의 갈등(15%) 등이다. <표 6>에서 보듯이, 집단별 차이는 그다지 크지 않으나, 한국계 외국인노동자의 경우 “한국인과의 차별”과 “한국인노동자와의 갈등”을 호소하는 비율이 다른 집단에 비하여 상대적으로 높다.

11) 1995년 네팔인 산업기술연수생의 명동성당 농성 사건 이후 산업기술연수생도 「최저임금법」의 적용을 받을 수 있게 되었다.

그런데 이러한 외국인노동자의 고충은 사전에 예상된 것일 수 있다. 저임금과 장시간 노동, 열악한 작업조건은 "외국인노동자의 직종"을 특징짓는 말이고, 문화차이도 당연히

〈표 6〉 외국인노동자가 직장에서 겪는 고충, 1995년

(단위 : %)

구 분	전체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
장시간 노동	61.0	57.1	53.6	39.2	72.4
저임금	46.7	42.9	76.8	19.6	36.9
폭행·괴롭힘	22.8	9.5	28.6	7.8	25.1
임금 체불	20.6		12.5	29.4	25.1
열악한 작업조건	20.1	4.8	19.6	7.8	25.6
한국인과의 차별	18.9	38.1	12.5	47.1	12.3
폭언·모욕	17.9	14.3	12.5	17.6	21.7
산업폐해·직업병	15.3		21.4	11.8	14.3
한국인노동자와의 갈등	14.9	23.8	12.5	13.7	15.8
감독자·상사와의 갈등	7.8	4.8	5.4	3.9	10.8
사장과의 갈등	6.1		8.9	7.8	4.4
노동조합 미가입	3.2		1.8	7.8	3.0
임금에서의 각종 공제	2.9	23.8		5.9	1.5
기 타	6.1	4.8	5.4	3.9	7.4

주 : 세 가지 복수응답이고, 무응답 비율은 제외하였음.

자료 : 설동훈(1996a:163).

존재하는 것이기 때문이다. 인도네시아의 인력송출업체인 비나완(Binawan)이 한국의 연수업체에 보낸 협조문에는 다음과 같은 내용이 담겨 있다.

연수생에게 구타나 욕설·모독행위를 삼가 주십시오. 한국인끼리는 머리·어깨 등을 가볍게 치는 등의 장난에 익숙하여 있겠지만, 인도네시아인들은 그것을 단순한 장난으로 생각하지 않습니다. 비록 본인이 잘못을 저질렀다 하더라도 타인 앞에서 구증을 심하게 듣거나 신체의 일부(특히 머리)를 맞는 것은 모욕으로 생각하므로 주의하기 바랍니다. [……] 기후변화가 심하여 감기·두통이 많으나 미안해서 말을 못하고 잠다가 병을 키우는 경우가 많습니다. [……] 생활필수품을 지급해 주시고 특히 여자 연수생의 경우 생리대를 정기적으로 지급해 주시기 바랍니다(김효진, 1995:25 재인용).

그러나 대부분의 사업체에서 외국인노동자에 대한 문화적 배려는 거의 이루어지지 않고 있다. 일부 한국인 감독이나 관리자는 외국인노동자를 노예나 노비 부리듯 하대(下待)하면서 기본적인 인권을 유린하였다. 비인간적인 차별대우는 미등록노동자뿐 아니라 산업

기술연수생에게도 공공연히 자행되었으며, 해외동포 노동자도 예외일 수 없었다(설동훈, 1996f). 이러한 상황은 단순 생산기능직에 종사하는 거의 모든 외국인노동자에게 결코 낮설지 않게 되었다.

미등록노동자는 언제라도 강제 출국 당할 수 있는 취약한 지위에 있기 때문에 부당하고 불리한 처분을 견딜 수밖에 없고, 산업기술연수생은 실질적인 의미에서는 연수업체의 '근로자'인데도 연수생이라는 이유로 노동법 상 '근로자'로서의 보호를 전혀 받지 못하고 있다. 즉 외국인노동자의 차별대우와 인권 침해는 정부의 편법적 해외 인력 정책에 의하여 어느 정도 뒷받침된 것이다.

한국정부는 「출입국관리법」에 근거하여 국내 인력으로 충원될 수 없는 전문기술기능을 가진 외국인에게만 취업 사증을 발급하고, 특별한 숙련을 갖지 않은 외국인에 대해서는 노동시장의 문호를 개방하지 않는 것을 기본원칙으로 삼고 있다. 그러나 이 원칙은 1989년 단순 생산기능직 외국인노동자가 대량 유입되기 시작한 이후 사실상 붕괴되었다. 표리부동(表裏不同)한 편법이 그 자리를 차지하게 되었다. 한국정부는 미등록노동자에 대하여 단속을 강화하여 강제 출국시키겠다는 원칙을 여러 차례 천명하였으나 실재는 거의 단속하지 않고 있다. 외국인노동자가 '중소기업 인력난의 해소'에 기여하고 있는 현실을 고려하여 "단속과 묵인의 병존"을 기본방침으로 삼고 있는 것이다(설동훈, 1996b).

편법의 극치는 외국인 산업기술연수제도에서 발견된다. 1991년 11월부터 실시된 이 제도는 "국내 인력난 완화를 위하여" 단순 생산기능직 외국인노동자를 산업기술연수생이란 명목으로 도입할 수 있도록 한 것이다. 이는 저임금을 제공하면서도 통제하기 쉬운 '연수생'의 형태로 해외인력을 수입하여 국내 인력난에 대처한다는 발상으로, 한국인과 외국인노동자 사이의 차별을 제도적으로 정당화한 것이다. 즉 현재의 외국인노동자 고용 정책은 미등록노동자를 양산하고 차별대우를 배양할 소지를 안고 있다.

외국인노동자의 인권 침해 사례는 임금체불, 산업재해, 폭행 피해 등 노동기본권에 관련된 것이 주류를 이루고, 의료 및 벌금 문제도 있다. <표 7>에 나타난 네 개 민간 외국인노동자 지원 단체의 상담 내역에서도 이 점을 확인할 수 있다.

임금체불, 즉 외국인노동자가 일을 하고도 임금을 받지 못하는 경우는 회사의 경영 악화 혹은 부도 때문에 발생하기도 하지만, 기업주가 악의적으로 "이 사람들은 한국인이 아니다"라는 민족과 국경의 장벽을 내세우고 "불법체류자"라는 이유로 법을 내세우기 때문에 발생하기도 한다.

〈표 7〉 외국인노동자 지원 단체의 상담 내역

(단위 : 건)

상담 내용		가톨릭 외국인 노동자 상담소 (’93~’94)	회년선교회 (’93~’94)	성남 외국인 노동자의 집 (’95. 1~10)	부천 외국인 노동자의 집 (’95. 3~’96. 2)
노동기본권	임금 체불	1,997	188	5,040	280
	산업재해	204	35	105	80
	법률 상담	246	23	-	-
	폭행	161	12	36	28
	소계	2,608	258	5,181	388
출입국 관련	출국관계(별금 포함)	1,032	54	-	95
	항공권 환불	80	12	-	-
	소계	1,112	66	-	95
보건의료	의료	296	130	-	120
기타	일반 상담	766	17	-	219
	숙식(쉼터) 제공	150	34	-	400
	사망사고 처리	15	5	52	8
	다른 상담소 이관	263	8	-	-
	기타	-	-	-	50
계		5,210	518	5,233	1,280

자료 : 설동훈(1996a:200); 강명옥(1996:46); 강수필(1996:57,59).

산업재해는 그들이 워낙 위험한 직종에 종사하는 데다가 한국어에 서투르기 때문에 빈발한다.<sup>12)</sup> 외국인노동자들은 “우리들의 잘린 손가락을 다 모으면 한 가마니가 넘을 것이다”라고 비탄조로 말한다(외국인노동자대책협의회, 1996b). 1995년 3월부터는 산업기술연수생은 물론이고 미등록노동자도 산업재해보상보험 혜택을 받을 수 있으나, 회사가 영세규모라서 산업재해보상보험에 가입하지 않았다는 이유로 치료와 피해 보상을 받지 못하는 경우도 속출하고 있다.

폭행 피해는 같은 직장이나 주위의 한국인들이 정당한 이유없이 외국인노동자를 “못사는 나라 출신으로 우리나라에 와서 막노동이나 하는 사람들”로 깔보는 데서 비롯된 경우가 많다. 일부 한국인들에게 외국인노동자는 “마음대로 두들겨 패도 좋다”는 근거없는 우월의식이 발동하기도 한다. 미등록노동자를 수용하기 위한 시설인 외국인근로자 보호소에서조차 폭행이 공공연히 자행되어 문제가 된 적도 있다.

12) 산업재해는 외국인노동자가 작업장에 배치된 초기에 주로 발생한다. 이는 전쟁에서 신병의 전사(戰死) 또는 부상(負傷)이 많은 것과 일맥 상통한다. 그러므로 회사의 경영자들도 실제 근무한지 몇 시간에 불과한 외국인노동자가 산업재해를 당하는 것에 대하여 매우 곤혹스러워한다.

의료 문제로는 외국인노동자가 비싼 진료비와 언어 소통의 어려움 등을 이유로 조기에 발견하면 쉽게 치료할 수 있는 병을 크게 키운 사례가 적지 않다. 미등록노동자는 자진 출국할 경우 벌금을 물어야 하는데, 그 막대한 액수 때문에 중국동포 노동자가 자살한 사건도 있었다.

〈표 8〉 외국인노동자의 직장생활 고충과 대응방식, 1995년

(단위 : %)

구분	전체	산업기술연수생		미등록노동자	
		한국계	비한국계	한국계	비한국계
사장에게 이야기한다	31.7	51.7	42.3	10.7	29.7
직장을 옮긴다	26.8	3.4	15.4	30.4	35.9
참고 견딘다	24.1	34.5	19.2	51.8	15.6
노동조합에 도움을 청한다	12.0	10.3	13.5	7.1	13.0
기타	5.5		9.6		5.7

자료 : 설동훈(1996a:163).

외국인노동자는 직장생활에서의 고충에 대하여, 〈표 8〉에 나타나 있듯이, “사장에게 해결을 호소(appeal)하고”(32%), “직장을 옮기거나”(27%), “그냥 참고 견디겠다”(24%)고 반응한다. 이처럼 외국인노동자의 문제 해결방식은 주로 개인적 수준에 머무르고 있고, “노동조합에 도움을 요청”(12%)하는 등의 집합적 해결 노력은 거의 이루어지지 않고 있다.

고충처리 방식은 산업기술연수생과 미등록노동자 사이에서 뚜렷이 구분된다. 산업기술연수생은 이직이 불가능하다는 점 때문에 “사장에게 이야기한다”와 “참고 견딘다”는 응답이 거의 대부분이지만, 미등록노동자는 “직장을 옮긴다”와 “참고 견딘다” 및 “사장에게 이야기한다”로 의견이 분산되고 있다.

여기서 주목할 사항은 “직장을 옮긴다”는 태도이다. 외국인노동자는 사용자에게 노동력 손실이라는 충격을 가하면서, 자신의 임금을 인상시키는 무기로 이직을 활용하고 있다.<sup>13)</sup> “직업선택의 자유” 혹은 “직장이동의 자유”는 노동자의 기본권으로서뿐 아니라, 인권으로서 당연히 부여되어야 하는 것이다. 그러나 산업기술연수생에게 “이직”은 “미등록노동자로 됨”을 의미하고, 이것은 궁극적으로 “강제출국”으로 직결된다. 그 때문에 산

13) 이직이 외국인노동자의 무기(武器)로 사용될 수 있는 이유는 그들의 노동시장이 “임금경쟁시장”(Thurow, 1975)이기 때문이다. 업체에서는 미등록노동자의 이직을 방지하기 위하여 그들의 여권·항공권을 맡아 두거나 고의로 임금을 체불하기도 한다. 그럼에도 불구하고 미등록노동자는 자주 직장을 바꾼다.

업기술연수생은 고충처리 방식을 사장에게 호소하는 것에 주로 의존하고 있다.

한편 여러 차례에 걸친 외국인노동자의 농성 사건이 사회의 주목을 끌었고, 이에 국내 사회운동이 가세하면서 조금씩이나마 제도 개선이 이루어졌다. 1994년 1월에는 산업재해를 당하고도 치료와 피해보상을 제대로 받지 못한 미등록노동자들이 경제정의실천시민연합 강당에서 농성을 하였는데, 이는 사회적 파장을 불러 일으켰다. 그 결과 미등록노동자도 내국인노동자와 마찬가지로 산업재해 보상, 퇴직금·휴업급여 수령, 남녀 고용 평등, 최저임금 보장 등의 보호를 받을 수 있게 되었고, “불법취업 외국인 보호대책”이 공포되어 최소한의 제도적 보호장치가 마련되었다.

또 1995년 1월 명동성당에서 네팔인 산업기술연수생 13명이 한국인 관리자와 인력송출업체 직원들에 의하여 자행된 각종 인권 침해에 항의해 농성을 벌인 일이 있었다. 그들은 학대와 착취를 더 이상 견디지 못해 회사에서 도망친 후 인권 침해의 실상을 고발하였다. 이러한 외국인노동자의 저항 운동에 그들의 인권 침해 사례를 밝혀 내고 문제 해결을 추구하는 국내 사회운동 세력이 가세하였다. 외국인노동자 지원 및 상담 단체 뿐 아니라 시민운동·노동운동을 포괄하는 38개 단체가 ‘외국인 산업기술연수생 인권보장을 위한 공동대책위원회’를 결성하여, 산업기술연수생 문제의 해결을 정부에 촉구하였다.

이러한 도전에 놀란 정부는 1995년 2월 외국인 산업기술연수제도의 개선책을 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」으로 법제화하였다. 그 후 산업기술연수생도 산업재해보상보험·의료보험을 적용받을 수 있게 되었고, 강제근로금지·폭행금지·임금지불·금품청산·노동시간준수 등 법적 보호를 받을 수 있게 되었으며, 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등을 받을 수 있게 되었다. 산업기술연수생 본인이 직접 연수수당을 받고,<sup>14)</sup> 여권도 직접 소지하도록 제도화되었으며, 인력송출기관의 횡포를 줄일 수 있도록 하는 제도 개선방안이 모색되었다. 그리고 「최저임금법」이 적용되어 기본 연수수당이 종전의 월 200-260달러에서 330달러로 인상되었고, 출신국별 차이도 없어졌다.<sup>15)</sup>

두 차례에 걸친 외국인노동자의 저항운동의 결과 그들의 인권 상황은 전에 비하면 상

14) 산업기술연수생은 ‘근로자’로 인정받지 못하므로, 그들이 노동의 대가로 받는 보수도 임금이 아니라 연수수당으로 호칭된다.

15) 산업기술연수생에게도 「최저임금법」이 적용됨에 따라 그들의 기본급도 인상되었다. 최저임금수준이 변하게 되면 자동적으로 산업기술연수생의 기본급도 변동하게 된 것이다. 이때 처음 적용된 최저임금 수준은 264,420원(330달러)이었고, 1995년 9월 1일부터 1996년 8월 31일에는 최저임금 수준 288,150원이 적용되었다(설동훈, 1996c).

당히 개선되었지만, 정부의 편법적 정책은 그대로 지속되고 있다. 그래서 사회운동 단체들은 「외국인노동자보호법」 제정 운동을 전개하고 있다. 노동부에서도 ‘근로자’ 신분을 부여하여 해외 인력을 수입하려는 고용허가제도를 핵심 내용으로 하는 제도 개선 방안을 마련하였다. 그러나 이러한 법제화 시도는 고용비용 상승을 우려한 중소기업협동조합중앙회와 관련 부처인 통상산업부·중소기업청의 강력한 반대에 부딪쳐 계속 지연되고 있다.

## IV. 외국인 노동자와 한국인의 상호 인식

### 1. 외국인 노동자의 주위 한국인에 대한 평가

외국인노동자 중 “개인적으로 차별 받고 있다”고 호소하는 사람은 47%이다. 집단별로는 중국동포 미등록노동자의 경우 “차별 받는다”고 느끼는 비율이 61%로 가장 높다. 그런데 중국동포 미등록노동자의 평균임금 수준은 내국인과 거의 차이가 없다는 점을 중시할 필요가 있다. 중국동포는 자신을 외국인노동자로 취급하는 것 자체가 차별이라고 느낀다.<sup>16)</sup> 그들은 한국인이 자신들을 동포로서 동등하게 대우하지 않고 그저 값싼 인력으로만 여기는 것에 반발하고 있다. 이는 중국동포의 준거집단은 외국인노동자가 아니라 내국인노동자이기 때문이다.<sup>17)</sup>

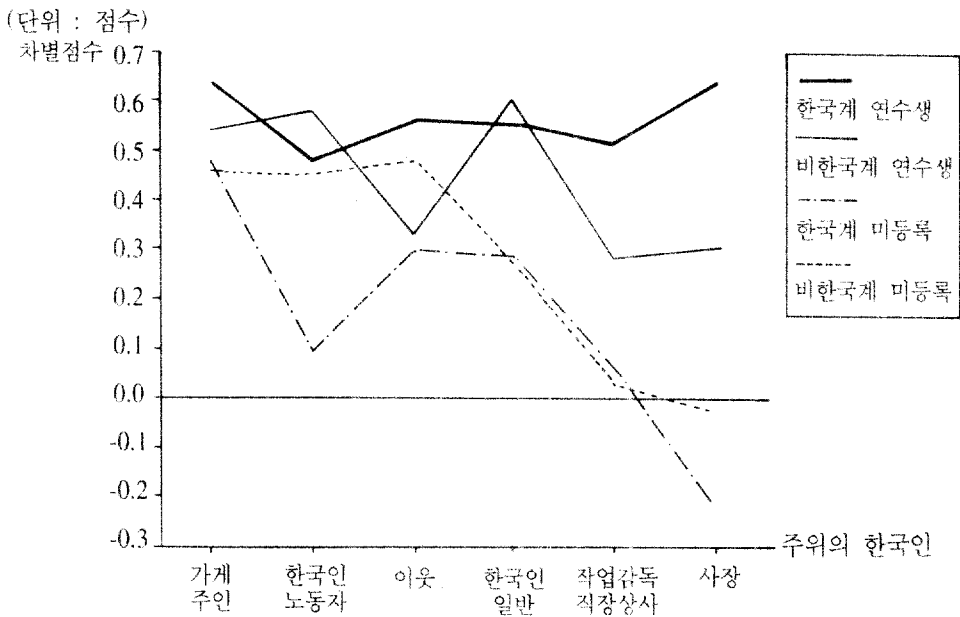
어떤 사람이 외국인노동자를 가장 많이 차별하는가를 알아보기 위하여, “한국 사람 중 누가 외국인노동자를 차별하고, 누가 차별하지 않는가”를 물어 보았다. <그림 1>은 외

16) 중국동포는 ‘조선족 중국인’으로서의 이중정체성(dual identity)을 갖고 있다. 그들에게는 민족은 조선족이지만 국적은 중국인이며, 할아버지 나라(祖國)는 한국이지만 어머니 나라(母國)는 중국이라는 의식이 지배적이다(설동훈, 1996a). 류원무(1997)는 중국동포는 한반도를 뜻하는 ‘민족 조국’과 중국을 가리키는 ‘사회주의 조국’이라는 “두 개의 조국”을 갖고 있다고 평가한다. 그들은 한국어로 의사소통을 할 수 있지만, 그들의 사고체계는 중국인의 것에 더 가깝다.

17) 이문열(1994:30)의 소설 『아우와의 만남』에 기술된, 한국에서 취업한 적이 있는 한 중국동포의 발언이 이를 적나라하게 드러낸다. “(막노동판에서 남한 노동자들과 임금수준이) 비슷하지는 않았습니까? 필리핀이나 방글라데시에서 온 사람들은 남한 노동자 절반도 못 받는다던데요.” [……] “그것들하고 우리하고 어떻게 대요? 그래도 명색이 한핏줄 한겨레인데, 아무리 오래 떨어져 살았다지만…….” [……] “공장에 가서 일하려니, 세상에 필리핀 애들하고 같이 주겠다고 하지 않겠어요? 우리가 말을 못 알아듣나, 개들같이 게으름을 피우나, 세상에 같은 동포끼리…….”

국인노동자가 인식하는 차별 정도를 보여준다. "특정 개인이 자기들을 차별하는 정도에 대하여 말해 달라"라는 요청에 대하여 외국인노동자는 비교적 긍정적 점수를 부여하고 있다. 이는 '직장내 차별 대우'를 토로한 내용과 종합하여 이해하여야 한다. 어떤 개인이 자신을 특히 차별하는 것은 아니지만, 직장생활 전반에서는 심한 차별감을 느끼고 있다는 말이다. 이러한 결과는 외국인노동자의 가치관과 한국의 "직업장 문화"가 충돌한 데서 비롯된 현상으로 해석할 수 있다.<sup>18)</sup> 한국인 관리자나 노동자가 특별한 악의(惡意)없이 직무 수행상 한 요구가 외국인노동자에게는 자신을 차별하는 것으로 받아들여진 것이다.

〈그림 1〉 외국인노동자의 차별대우 인식 정도, 1995년



주: 차별점수는 "귀하가 직장이나 직장주변에서 접촉하는 사람들은 외국인노동자에 대하여 어떤 태도를 갖고 있습니까?"라는 질문에 대한 응답으로 "차별한다"에 -1점, "친절하지는 않으나 차별하지 않는다"에 0점, "친절하고 차별하지 않는다"에 1점의 값을 부여하여, 평균을 계산한 것이다.

자료: 설동훈(1996a:175).

18) 한국의 직업장 문화는 '신참·고참간의 엄격한 위계적 분리'를 '인격적 위계'에도 적용하고 있다. 이러한 직업장 문화는 한국사회에 보편적인 "위계의식"(유명기, 1995)의 반영일 수도 있다. 이러한 문화적 차이는 원활한 의사소통을 통해서만 극복될 수 있으나, 언어가 다르다는 점이 커다란 장애물로 존재한다.

외국인노동자는, 한국인 일반을 기준으로 할 때, 가게주인·한국인노동자·이웃을 개인적으로 차별대우를 하지 않는 사람으로, 직장상사와 사장을 차별 대우를 하는 사람으로 평가한다. 이는 관리자·사용자의 경우 외국인노동자를 다그칠 수밖에 없는 위치에 있기 때문에 나타난 필연적 결과이다. 집단별로는 미등록노동자가 산업기술연수생보다 훨씬 심한 차별을 경험하고 있다. 그러나 한국계와 비한국계 간에는 일관된 차이가 발견되지 않는다. 한국계 산업기술연수생은 가장 긍정적 태도를 가진 반면,<sup>19)</sup> 한국계 미등록노동자는 가장 부정적 태도를 갖고 있다.

한편 한국계 외국인노동자는 공히 '작업감독·직장상사'보다 "한국인 동료 노동자"로부터 차별을 상대적으로 더 많이 받는다고 보고하고 있다. 이는 한국인노동자가 중국동포를 "동포"로 여기기보다는 "외국인노동자"로 간주하고 있는 현상의 반영으로 이해된다. 한편 "사장"에 대한 평가는 극단적으로 대비된다. 산업기술연수생은 긍정적 평가를, 미등록노동자는 부정적 평가를 하고 있다. 그것은 산업기술연수생은 비교적 규모가 큰 업체에 취업하므로 사장과 직접 대면하는 경우가 적은 반면, 미등록노동자는 영세업체에 집중되어 있으므로 사장으로부터 자신의 노동을 직접 통제받는 경우가 많기 때문이다. 의사소통이 거의 단절된 상황에서 이루어지는, 불평등한 문화접촉은 상호간의 이해를 증진시키기보다는 오히려 대립과 갈등을 부각시킨다.

## 2. 한국인의 외국인 노동자에 대한 이미지

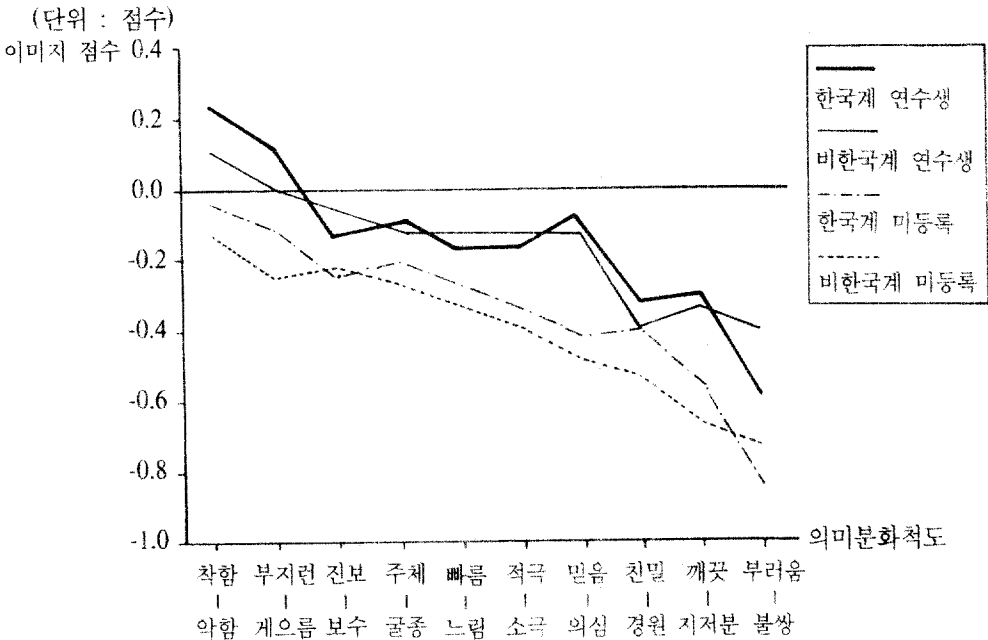
외국인노동자는 한국사회가 그들을 받아들일 준비도 하기 전에 유입되었다. 한국인은 전근대적 위계의식(位階意識)을 평등의식으로 전환할 겨를을 전혀 갖지 못한 채 그들을 맞이 하여야 했다. 위계의식은 "자신이 아닌 다른 사람을 대할 때, 상대방을 나와 동등한 입장에 두지 않고, 서로 차별하여 서열을 매기는 성향"을 일컫는다. 전통사회에서는 '직업에 따른 위계서열'(士農工商)이 매우 엄격하였고, 이는 현대에도 일부 계승되어 육체노동자에 대한 천시 풍조로 잔존하고 있다.<sup>20)</sup> 이러한 위계의식의 발로로 한국인이 기피하는 일을 마다 않는 외국인노동자에 대한 천대 분위기가 확산되었다.

19) 1996년 8월 31일 현재 한국계 산업기술연수생은 입국자 12,610명 중 6,160명이 사업체를 이탈하여, 이탈율이 50.7%에 달한다. 이처럼 이탈율이 높은 데도 연수업체에 잔류한 사람들이 한국인과 연수업체에 대하여 매우 긍정적 태도를 갖는 것은 당연하다 할 수 있다.

20) 우리나라에서 위계서열은 직업 이외에도 재산(富)·나이·집안·출신지역·출신학교 등 다양한 기준에 의하여 설정되어 진다.

〈그림 2〉는 산업기술연수생-미등록노동자, 한국계-비한국계를 교차한 네 집단에 대하여 내국인노동자가 갖고 있는 이미지를 10가지의 의미분화척도를 통하여 측정하였다. 내국인노동자는 산업기술연수생에 대해서만 “착하고, 부지런하다”는 이미지를 갖고 있고, 미등록노동자에 대해서는 그 반대의 이미지를 갖고 있다. 나머지 이미지는 산업기술연수생과 미등록노동자 모두 부정적이다. “보수적이고, 노예처럼 굴종적이며, 느리고, 소극적이며, 의심스럽고, 멀게 느껴지며, 지저분하고, 불쌍하다”는 데 의견이 일치된다.

〈그림 2〉 한국인이 가진 외국인 노동자의 이미지, 1995년



주: 다섯 단계의 의미분화척도(semantic differential scale)로써 측정하였다. 위쪽에 표시한 의미에 매우 가까우면 2점, 다소 가까우면 1점, 중간에 해당되면 0점, 아래쪽에 표시한 의미에 다소 가까우면 -1점, 매우 가까우면 -2점의 값을 부여하였다.

자료: 설동훈(1996a:193).

집단별 이미지 차이를 살펴보면, 한국계 산업기술연수생이 가장 긍정적인 이미지를 갖고 있고, 다음은 비한국계 산업기술연수생, 한국계 미등록노동자, 비한국계 미등록노동자의 순이다. 이로써, 내국인노동자들이 외국인의 법적 체류자격을 우선적으로 고려하고, 그 바탕 위에서 민족적 배려를 하고 있음을 알 수 있다. 한국계 미등록노동자는 비한국

계 산업기술연수생보다 전혀 긍정적 이미지를 갖고 있지 않다. 즉 한국인은 중국과 구 소련 여러 공화국 등 가난한 나라 출신의 해외동포 노동자에 대하여 다른 외국인노동자와 엇비슷한 이미지를 갖고 있는 것이다.<sup>21)</sup>

〈표 9〉 외국인노동자의 노동조건에 대한 내국인노동자의 평가, 1994년

(단위 : %)

구 분	산업기술연수생		미등록노동자		산업기술 연수생	미등록 노동자	한국계	비한국계
	한국계	비한국계	한국계	비한국계				
적정 임금수준	69.04	64.99	62.85	60.26	67.01	61.57	65.91	62.61
내국인과 동일임금	10.58	8.37	6.89	5.84	7.98	5.80	5.68	4.79

주 : 1) 외국인노동자의 적정 임금수준은 "동일노동을 담당하는 내국인 신입자의 임금수준과 비교할 때 몇 % 정도가 가장 좋을 것으로 생각하십니까? 여기서 외국인노동자의 임금은 실수령액이 아니라, 회사에서 그들에게 제공한 주거비·식비 등을 포함한 것으로 간주하고, 절반(50%)에서 동일 수준(100%) 사이의 적당한 수치를 기재하여 주십시오"라는 문항을 통하여 측정하였다.

2) '내국인과 동일한 임금수준이 가장 좋다'는 태도는 위의 문항에서 100%라고 응답한 비율이다.

자료 : 설동훈(1996a:190).

한국인의 외국인노동자에 대한 부정적 이미지는 그들에 대한 차별 대우와 직결된다. 내국인노동자가 생각하는 외국인노동자의 적절한 임금 수준을 알아보기 위하여, "외국인 노동자의 임금을 실수령액에 회사에서 그들에게 제공한 주거비·식비를 가산한 것으로 간주하여, 그 수준을 내국인 신입자의 임금 수준과 비교할 때 몇 % 정도가 가장 좋은가"라고 질문을 던졌다. 〈표 9〉에는 내국인노동자들이 평가한 집단별 외국인노동자의 적정 평균 임금수준이 제시되어 있다. 한국계 산업기술연수생은 내국인 신입자의 69%, 비한국계 산업기술연수생은 65%, 한국계 미등록노동자는 63%, 비한국계 미등록노동자는 60%이다.

이러한 반응은 몇 가지 중요한 사실을 함축하고 있다. 첫째, 내국인노동자들은 합법적 체류자격을 갖춘 산업기술연수생이 미등록노동자보다 낮은 임금을 받는 현실을 개혁할 것을 바라고 있다. 둘째, 내국인노동자들은 비한국계 외국인노동자보다는 한국계 외국인 노동자가 더 높은 임금을 받아야 한다고 생각하지만, 그것이 법적 체류자격을 무시해서

21) 심지어 중국동포 미등록노동자는 간첩 누명까지 쓰고 있다. 1996년 중국동포들의 친목단체인 중국노동자협회 간부들이 간첩활동 혐의를 받아 체포된 적이 있으나 사실이 아님이 밝혀진 후 강제출국당했음에도 불구하고, 신한국당의 강성재 의원은 국회 내무위원회 국정감사장에서 "불법 체류중인 중국 교포(?)가 2만 명에 이르고 이 중 북한의 지령을 받고 간첩 활동을 벌이는 사람이 수백 명에 이를 것으로 정부당국이 추정하고 있다"는 발언을 하였다(《중앙일보》 1996·10·10. p. 2).

는 안된다고 판단하고 있다. 한국계 미등록노동자의 임금수준은 비한국계 산업기술연수생의 임금수준보다 낮게 평가받고 있다. 셋째, 내국인노동자들은 국적에 의한 임금 차별을 너무나 당연한 것으로 여긴다는 사실이다.<sup>22)</sup> 그것은 같은 민족으로서 합법적 체류자격을 갖춘 '한국계 산업기술연수생'의 임금수준조차 내국인 신입자의 69%에 불과하게 평가한다는 점에서 확연히 드러난다. 즉 한국인들은 해외동포까지 차별하고 있는 것이다.<sup>23)</sup>

'국적에 관계없이 동등임금을 지급하여야 한다'고 반응을 보이는 사람들은 어느 정도 인가를 살펴보기 위하여, 내국인 신입노동자와 같은 임금수준인 100%를 기입한 사람의 비율을 집계하였다. <표 9>에는 '외국인노동자에게 내국인 신입노동자와 동일한 수준의 임금을 지급하여야 한다'고 응답한 비율이 제시되어 있다. 여러 외국인노동자 집단 중에서는 '한국계 산업기술연수생'에 대해 가장 긍정적이지만 그 비율은 11%에 불과하다.

이러한 한국인의 외국인노동자에 대한 편견과 차별의식은 외국인과 한 데 어울려 산적도 없고, 같이 일한 적도 없는 단일민족사회를 유지해 온 데서 비롯된 것일 수 있다. 그러나 전지구화로 인하여 세계시민사회가 실질적 의미를 가지게 된 현 시점에서, 과거의 고립된 상황에서 형성된 사고를 간직하고 있다는 점은 문제가 아닐 수 없다. 이러한 점에서, 외국인노동자에 대한 한국인의 의식은 한국사회의 세계화 수준을 나타내는 시금석으로 간주될 수 있을 것이다.

22) 함한희(1995:208-213)는 '한국인들은 외국인노동자가 피부색같이 검고 가난한 나라 출신이라는 점 때문에 그들을 열등한 인종으로 대하는 인종주의(racism)적 태도를 갖고 있다'고 지적한다. 그러나 필자는 한국인의 외국인노동자에 대한 편견·차별이 중국동포에 대해서도 예외가 아니라는 점에 주목하여, 이러한 태도를 "피부색에 근거한 인종주의"로 해석하기보다는 "전근대적 노사관계 관념"에서 비롯된 것으로 본다. 한국인은 같은 흑인이라도 미군병사와 나이지리아인 노동자를 달리 평가한다. 그러므로 나이지리아 노동자들은 한국인을 대할 때 미군병사를 종종 사칭하곤 한다. 신분적 위계제에 바탕을 둔 전근대적 노사관계 관념에서 노동자는 고용주와 결코 평등하지 않다. 한국인들에게 그들은 노비(奴婢) 혹은 머슴(雇工)·식모(食母)와 같은 존재인 것이다. 말하자면 많은 한국인은—비록 그가 노동자라 할 지라도—외국인노동자에 대하여 자신이 마치 고용주인 것처럼 생각하고 행동한다.

23) 이와 관련하여 1996년 8월 '바다에서 고기 잡는 배'라는 뜻을 가진 페스카마(Pescamar) 15호에서 중국동포 선원들이 "고기가 아니라 한국인 선원을 잡은" 선상반란 사건을 기억할 수 있다. 그 사건의 범인들이 이민족 외국인 선원이 아니라 중국동포였다는 점에서 더욱 충격적이었다. 그들의 행위는 어떤 식으로도 동정을 얻을 수 없겠지만, 사건 발생 원인에 이들이 받았던 차별대우가 있었다는 점에 주목할 필요는 있다(설동훈, 1996d; 전재천, 1996:60-61; 송우해, 1996:118-127).

## V. 현실 진단과 처방 및 우리가 꿈꾸는 미래

### 1. 현실 진단

한국에서 비인간적 차별 대우를 경험한 외국인노동자는 한국에 대하여 부정적 시각을 갖고 있고, 국제 교류가 빈번한 상황에서 이러한 인식은 쉽게 반한감정(反韓感情)으로 전화(轉化)되고 있다. 한국에 대한 부정적 인식은 산업기술훈수생과 미등록노동자, 중국 동포 노동자와 이민족 노동자를 가리지 않고 확산되어 있다.<sup>24)</sup> 더욱이 그들 중 상당수는 본국에서 험벗고 굶주린 하류층이라기보다는 중간층에 속하는 여론주도층(opinion leader)이므로 본국사회의 파급효과도 매우 큰 실정이다. 이러한 인식이 확산되면 한국의 국가 이미지도 실추될 수밖에 없고, 여러 가지 면에서 큰 손해를 초래할 것이다.

그렇지만 한국사회에서는 눈앞에 보이는 경제적 이익에 집착하는 경향이 여전히 지배적이다. 노동부의 '고용허가제도' 방안은 외국인노동자의 권익을 보호할 수 있는 대안인 하나지만, 고용비용 상승을 우려한 중소기업협동조합중앙회와 통상산업부·중소기업청의 강력한 반대에 직면하여 있다. 단기적 이익을 앞세우는 애국주의가 한국사회를 지배

24) 중국동포의 반한감정은 1996년 11월 국내 언론의 집중적인 관심 대상이 되었던 "중국동포 취업 사기 사건" 과도 관련이 있다(황유복, 1996; 이흥환, 1996). 아무리 동포끼리라 할지라도 서로 이해(理解)를 도모하지 않고 단기적 이익 추구에만 몰두하면 필연적으로 집단간 갈등이 생기게 마련이다. 이는 지금뿐 아니라 과거의 사례도 있다. 박지원(1968[1780]:263,594-595)의 『열하일기(熱河日記)』에는 병자호란 무렵 청(淸)에 포로로 잡혀가 중국에 정착한 조선인의 마을인 고려보(高麗堡)에 대한 이야기가 실려 있다. 그 전문(全文)은 다음과 같다. "고려보에 이르니, 집들이 모두 띠 이엉을 이어서 몹시 쓸쓸하고 검소해 보인다. 이는 묻지 않아도 고려 보임을 알겠다. 앞서 정축년(丁丑年: 1637년, 병자호란의 다음 해)에 잡혀 온 사람들이 저절로 한 마을을 이루어 산다. 관동 천리에 논(水田)이라고는 없지만 이 곳만은 벼를 심고 그 떡이나 엇같은 물건이 본국(本國)의 풍속을 많이 지녔다. 옛날에는 본국의 사신이 오면 하인들이 사 먹는 밥과 술(酒食) 값을 받지 않는 일도 없지 않았고, 그 여인들도 내외하지 아니하며, 말이 고국 이야기에 미칠 때에는 눈물짓는 이도 많았다. 그러나 하인들이 이를 기화로 여겨서 마구잡이로 밥과 술을 토색질해먹는 일이 많을 뿐더러, 따로 그릇(器)과 의복(服)을 요구하는 일까지 있으며, 또 주인이 본국의 옛 정의(舊誼)를 생각하여 심하게 지키지 않으면 그 틈을 타서 도적질하므로, 그들은 더욱 우리나라 사람들을 꺼려 사행(使行)이 지날 때마다 주식(酒食)을 감추고 즐겨 팔지 않으며, 간곡히 청하면 그제야 팔되 비싼 값을 달라 하고 혹은 값을 먼저 받기도 한다. 그럴수록 하인들은 백방으로 속여서 그 분풀이를 한다. 그리하여 서로 상국이 되어 마치 원수 보듯하며 이곳을 지날 때면 반드시 큰 목소리로 '너희 놈들 조선사람의 자손이 아니냐. 너희 할아버지가 지나시는데 어찌 나와서 절하지 않느냐.'하고 욕지거리를 하면, 이곳 사람들도 역시 욕지거리를 퍼붓는다. 그러므로 우리나라 사람들은 도리어 이곳 풍속이 극히 나쁘다 하니 참으로 한심한 일이었다."

하고 있는 셈이다. 외국인 산업기술연수생의 연수수당을 국내 미등록노동자의 임금수준보다도 훨씬 낮게 책정해 놓고, 이를 한국 기업의 국제 경쟁력을 증대시키는 데 기여하는 것이라고 자찬(自讚)하는 견해가 아무 거리낌없이 표출되고 있다. 그들은 외국인노동자를 ‘인격을 가진 사람, 권리를 가진 근로자’로 보기보다는 ‘말 잘 듣는 싸구려 노동력’으로 파악한다. 이러한 분위기 속에서 외국인노동자에 대한 임금체불을 “외화 유출을 막은 애국적 행위”로 강변하는 사용자까지 등장하였다(박무영, 1995). 이처럼 집단화된 탐욕 앞에서는 “사람이 사람답게 산다”는 기본적 가치까지 붕괴되고 만다.

## 2. 처방 및 우리가 꿈꾸는 미래

그러나 단기적 국익에 앞서는 보편적이고 인간적인 가치가 있다는 점을 무시할 수 없다. 모든 면에서 외국인노동자를 내국인노동자와 똑같이 처우하는 나라는 없으나, 그들의 기본적 인권의 보장은 필히 준수되어야 하는 국제사회의 규범이다. 이러한 관점에서 보면, 단기적 이해관계에 충실하여 외국인노동자를 착취하는 것은 결코 경제적이지 못한 행위이다. 따라서 외국인노동자를 단기적 생산요소로만 간주하지 말고 국제적 민간 교류의 담지자로 이해하는 자세가 필요하다.

물론 기존 법 체계에 의하더라도 모든 외국인노동자는 국적에 따른 차별을 받지 않아야 한다. 국제연합의 「세계인권선언」(1948년), 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(1976년), 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」(1976년), 「이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」(1990년, 미발효)과, 국제노동기구의 「고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약」(1960년, ILO 제111호) 등 국제법은 국적에 따른 노동자의 차별을 인정하지 않고 있다. 또한 국내법도 「헌법」에서 “외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다”(제6조 2항)고 규정하고 있고, 「근로기준법」에서 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적 또는 신앙을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”(제5조)고 못박고 있다(설동훈, 1996e).

그러므로 외국인노동자에 대하여 제도적으로 가해지는 차별대우는 부당한 것이며, 당연히 철폐되어야 한다. 한국정부는 모든 외국인노동자에게 합법적 ‘근로자’ 신분을 부여하고, 외국인노동자 관리 업무를 공익기관에 맡겨야 한다. 이렇게 함으로써 차별 없는 사회를 건설할 기초를 마련할 수 있을 것이다.

또한 한국인의 외국인노동자에 대한 편견과 차별대우의 시정도 필요하다. 제도 개선이 하드웨어라면 문화적 수용(受容)은 소프트웨어라 할 수 있다. 물론 외국인노동자들도 직무에

대한 낮은 헌신몰입도(involveement), 높은 이직률·이탈률 등 여러 문제점을 안고 있는 것이 사실이지만, 한국인들이 국내 외국인노동자에게 자행하거나 해외진출기업이 현지 노동자에게 행하는 비인간적 착취와 인권 유린에 비할 바가 아니다(설동훈, 1996d). 이는 “기울어진 문화접변”(김경동, 1993)의 결과이므로, 그 책임 소재는 한국사회와 한국인에게 있다.

문제는 이러한 현실에 대하여 한국인들이 가해자로서 미묘한 쾌감을 느낀다는 것이다. 역사상 천 번 이상의 외적의 침입을 당했고, 식민지 지배까지 당했던 기억을 간직하고 있는 한국인이 이제는 외국인노동자를 착취하고 있다는 사실이 부끄럽기만 한 일이 아니라는 판단이다. 이러한 태도는 민족주의의 탈을 쓴 국수주의(chauvinism)로서 ‘도덕 불감증’을 동반한다는 점에서 심각하며, 극복되어야 할 대상이다.

또 다른 문제는 한국인들이 해외동포 노동자까지 차별할 정도로 외국인노동자에 대한 차별대우를 당연시한다는 것이다. 이는 국적과 빈부 및 직업 등 조건에 따라 사람의 귀천(貴賤)을 가리는 한국인의 ‘위계의식’의 발로로 이해된다. 해외동포조차 포용하지 못하면서 어떻게 한국인의 삶의 지평을 전세계로 확장할 수 있을 것인가? 이제는 모든 한국인이 세계시민사회의 한 성원으로 살아갈 수 있는 훈련을 하여야 한다. 한국인은 이 땅에 좀더 나은 삶을 위해 찾아온 중국동포를 포함한 모든 외국인노동자와 더불어 사는 연습을 하여야 한다. 이들도 우리와 똑같은 인간으로서 인간다운 삶을 누릴 수 있는 권리가 있다는 것을 인정하여야 한다. 이것은 앞으로 다가올 통일 시대에 대비한 한국인의 적응 훈련으로서의 의미를 지니는 것이기도 하다.

외국인노동자의 인권 보호란 그들을 특별히 우대하자는 것이 아니다. 그들의 기능수준과 노동시간 등을 고려하여 적정 수준의 임금을 주면 된다.<sup>25)</sup> 그리고 노사 쌍방이 평등한 인격을 가진 사람이라는 점을 인정하고 실천할 필요가 있다. 임금도 제대로 안주면서 “제발 때리지 마세요”라는 소리까지 나오게 한 풍토가 문제이므로 이를 시정하여야 한다. 즉 제도적 차별을 철폐함과 아울러 문화적 갈등을 상호 이해를 통해 불식시키려는 적극적 노력이 요망된다.

요컨대 우리가 추구해야 할 미래 사회상은 ‘공존(symbiosis)의 가치가 지배하는 세계화된 사회’라 할 수 있다. 우리에게 주어진 과제는 “국경 없는 노동시장” 형성의 결과 필연적으로 도래할 새로운 사회의 내용을 채우는 일이다. 즉 내·외국인 누구나 자신이 일한 만큼 정당하게 보상받고, 일체의 차별 대우를 받지 않으면서, 함께 어우러져 사는 복지 사회 건설이 필요한 것이다.

25) ‘적정 임금수준’이란 노동력의 수요-공급이라는 시장 메커니즘에 의하여 결정되는 것으로 보면 된다. 현재 미등록노동자가 받고 있는 임금수준이 이와 근사(近似)할 것이다.

## 참고문헌

- 강명옥. 1996. “외국인 노동자 보호대책에 관한 연구.” 숭실대학교 노사관계대학원 노동정책학과 석사학위논문.
- 강수돌. 1996. 『외국인 노동자 고용 및 관리실태와 정책대안: 기업적 합리성과 사회적 합리성의 비교관점에서』. 한국노동연구원.
- 김경동. 1993. 『한국사회 변동론』. 나남.
- 김승기. 1994. “성수대교 참사 통곡사연: 필리핀 여성 아델 아이다—아무도 지키는 이 없는 쓸쓸한 빈소의 주인공.” 《여성동아》 '94(11):174-177.
- 김수곤. 1996. 『외국인 근로자 고용실태와 정책과제』. 대한상공회의소 한국경제연구센터.
- 김효선. 1995. “다당의 코리안드림을 찾아서.” 《KBS저널》 83:22-25.
- 류원무. 1997. “두 번 올린 조국.” 《조선일보》 23590:5.
- 박무영. 1995. “외국인 기술 연수, 한국판 ‘뿌리’의 오명을 벗을 수 있나?” 《노동운동》 35:143-147.
- 박지원. 1968(1780). 『국역 열하일기(熱河日記) I』. 민족문화추진회.
- 설동훈. 1992a. “한국의 노동시장과 외국인 노동자.” 《경제와 사회》 15(가을):113-144.
- \_\_\_\_\_. 1992b. “국제노동력이동과 한국내 외국인 노동자.” 『한국의 지역문제와 노동계급』, 한국사회사연구회논문집 제37집. 문학과 지성사. pp. 231-325.
- \_\_\_\_\_. 1996a. “한국사회의 외국인노동자에 대한 사회학적 연구: 외국인노동자의 유입과 적응을 중심으로.” 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.
- \_\_\_\_\_. 1996b. “외국인노동자의 유입과 정부 정책.” 《현장에서 미래를》 15:123-156.
- \_\_\_\_\_. 1996c. “외국인노동자의 임금수준 결정의 역동성, 1992-1996년: 한국의 사례.” 한국사회학회 1996년도 후기사회학대회 발표논문, 아주대학교 다산관, 1996 · 12 · 6.
- \_\_\_\_\_. 1996d. “천대받는 한국의 외국인근로자들.” 《월간 한국인》 15(11):47-50.
- \_\_\_\_\_. 1996e. “외국인노동자에 관한 현행법상의 문제점을 진단한다: 평등법 제정으로 외국인노동자 지위 보장.” 《연세춘추》 1302:2.
- \_\_\_\_\_. 1996f. “외국인노동자의 인권과 한국사회.” 《대학원보》 77:4.
- 송우혜. 1996. “페스카마호의 비극: 그 뿌리를 찾아서.” 《신동아》 39(10):118-127.
- 오귀환. 1994. “히말라야 농부의 잘린 손 잘린 꿈.” 《한겨레21》 23:20-31.
- 외국인노동자대책협의회. 1996a. “국내 불법체류 외국인 노동자 및 현지법인 기술연수생

들의 인권 실태.”

- 외국인노동자대책협의회. 1996b. “외국인 노동자의 인권 및 노동 실태.” 『외국인노동자 인권보장과 보호법제정을 위한 공청회 자료집』. pp. 47-55.
- 유장문. 1996. “동포 사기꾼들을 고소한다.” 《한겨레21》 131:40-49.
- 유명기. 1995. “외국인 노동자 차별의 구조.” 《녹색평론》 21:69-82.
- 이문열. 1994. “아우와의 만남.” 『아우와의 만남: 중단편전집 5』. 도서출판 등지. pp. 9-88.
- 이홍환. 1996. “조선족 사기 파문: 피눈물 돈으로 닦을 수 없다.” 《시사저널》 373:16-17.
- 전재천. 1996. “전재천 탄원서.” 《시사저널》 373:60-61.
- 함한희. 1995. “한국의 외국인노동자 유입에 따른 인종과 계급문제.” 《한국문화인류학》 28:199-221.
- 황유복. 1996. “중국 조선족 사회의 해체 위기: 21세기를 지향하는 중국 조선족의 교육.” 서울대학교 비교문화연구소 집담회 발표 논문.
- Allport, Gordon W. 1954. *The Nature of Prejudice*. Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- Brune, Joachim, Herbert Flörchinger, Antje Helbing, und Annegret Pinther (Hrsg.). 1993. *Deutsch Stunden: Was Jugendliche von der Einheit denken*. Berlin: Argon Verlag.
- Thurow, Lester C. 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.