

# 국내 외국인 취업실태 현황과 요구도 및 정책적 지원 방안

정지윤\* · 황대성\* · 양광모\* · 강경식\*

## 1. 서론

### 1.1 문제제기

근래 외국인 근로자들이 우리나라에서 사회적응을 하지 못하고 범죄의 대상이 되거나 각종 사회문제의 표상, 인권문제 등을 고려해 보면 외국인근로자의 문제는 더 이상 한국사회의 이방인이 아닌 일시적으로나마 한국경제의 일부를 담당하는 근로자로서 생각하고 사회통합차원에서 선결해야할 중요한 문제 중 하나라 할 수 있다.

1988년 서울 올림픽은 한국의 눈부신 경제성장을 세계에 알리는 중요한 기회가 되었으며, 이 후 1990년부터는 많은 수의 외국인 근로자가 본격적으로 들어오게 되었다.

우리나라의 인구 변화는 2010년을 정점으로 줄어들기 시작하여, 본격적인 고령화 사회로 접어들면서 생산가능 인구(15세-60세)가 현격히 줄어들고 있으며, 2007년 지식경제부가 발표한 '2007년 기준 산업기술인력 수급동향 실태조사'에 따르면 3만5천여명의 산업기술 인력이 부족한 것으로 나타났다. 위에서 살펴보았듯이 줄어드는 산업기술 인력을 대신하게 될 외국인 근로자의 증가는 불가피한 현실이 되었다.

생산인력 구조의 변화는 여성의 취업률을 증가시키게 되었으나, 3D(더럽고 힘들고 위험한) 업종으로 구분되는 노동시장이 극심한 인력난을 맞게 되었고, 그래도 채워지지 않는 노동력의 해결을 위해 결국 외국인 근로자를 고용하게 되었다.

외국인 근로자들의 노동력은 국내 영세 제조업체들에게는 심각한 구인난의 숨통을 틔워주고 있으나, 외국인 근로자들은 산업연수생제도의 요건을 충족시키지 못하게 되면 불법 체류자로서 코리안 드림을 실현하겠다는 욕망에 고용 불안과 상습 임금체불 및 인권침해는 감수할 수밖에 없는 마음 아픈 일들이 종종 발생한다.

우리나라에 거주하는 외국인의 수도 이미 130만 명을 넘어섰고 경기도에는 28만여 명의 거주외국인 중 17만여 명의 외국인 근로자가 44,043업체의 공장 등에서 일하고 있는 것으로 나타났다.

\* 명지대학교 산업경영공학과

그러므로 본 연구에서 현재 우리나라에 체류하고 있는 약 130만 명의 외국인 근로자 취업 실태를 알아보고, 이들을 위한 합리적 관리를 위해 당면한 문제가 무엇이고, 그에 대한 대책은 어떠한 것이 있는지 정책적인 측면에서 아래와 같이 구체적으로 검토해보고자 한다.

첫째는 문제제기로 우리나라 현실에서 외국인근로자들이 왜 중요한지, 근로자의 개념, 외국인근로자 유입배경에 대하여 살펴본다.

둘째는 국내 체류 중인 외국인근로자의 취업 현황 및 유형에 대하여 살펴본다.

셋째는 국내 체류 외국인근로자의 취업요구도(만족도, 애로점)에 대하여 살펴본다.

넷째는 정책적인 지원 방안이 무엇인지 살펴보고 결론을 제시 한다.

## 1.2 외국인근로자의 정의

외국인주민 근로자라 함은 대한민국의 국적을 가지지 않은 즉 국제법 제2조에 의한 대한민국 국민의 자격을 갖지 않은 근로자를 말한다. 본 연구에서 사용하는 외국인 근로자는 두 가지 요소가 결합된 것으로 하나는 외국인이라는 요소이고 다른 하나는 근로자라는 요소이다. 즉 외국인이란 내국인과의 구별로서, 이것은 국제법에 의하여 결정되는 것이고, 근로자란 외국인 중에서 근로자인가의 여부는 입국이나 취업절차에서의 합법성여부와는 상관이 없다. 다만 입국이나 취업의 합법성 여부에 따라 합법적 외국인 근로자와 불법적 외국인 근로자로 나누어질 뿐이다. 여기서 말하는 외국인에는 외국국적을 가진 자만이 아니라 전혀 국적을 가지지 않는자 즉 이른바 무국적자도 포함된다.

따라서 국내에 취업하고 있는 외국인 근로자는 출입국 관리법상의 체류자격 유·무에 따라 크게 ‘합법체류자와 불법체류자로 분류할 수 있고 합법체류자는 다시 전문·기술인력, 해외투자기업연수생, 산업기술연수생, 연수취업자, 비전문 취업자 등으로 불법체류자는 자격외 취업자, 불법체류취업자, 불법입국자 등으로 세분화할 수 있다.

본 연구에서는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조의 외국인근로자의 정의에 입각하여 ‘외국인노동자’, ‘이주노동자’를 법적 용어인 ‘외국인근로자’로 사용하기로 한다. 그리고 합법취업 외국인근로자를 ‘등록외국인근로자’로 표기하고, 출입국관리법상 초과체류를 했다고는 하나 범죄나 불법이 아니고 단지 취업이 허가되지 않은 근로자란 의미에서 이들 외국인근로자를 ‘불법체류외국인근로자’라고 표기하지 않고 ‘미등록외국인근로자’로 통일해 기술하기로 한다.

### 1.3 외국인근로자들의 유입배경

외국인근로자 유입의 구조적 배경을 살펴보면 1920년대 자본주의적 생산관계가 제조업 중심으로 재편되면서 노동집약적 산업이 저 임금구조와 노동력을 갖춘 저개발국가로 이전되면서 자본주의가 확장되어 나가기 시작했다. 자본주의적 생산의 전 지구화는 자본유출국과 투자대상국의 '물질적·문화적·이념적 연결구조'를 만들어 저개발국가의 근로자를 해외로 대량 유출시키는 계기가 되었다.

우리나라 역시 생산의 전 지구화와 세계노동시장의 성립이라는 근본적인 구조변화에서 예외일 수 없었다. 외국자본의 국내유입, 우리나라 자본과 노동인력의 해외진출과 더불어 외국인근로자들의 국내 유입이 자연스럽게 발생하게 되었다. 이와 같이 외국인근로자가 우리나라에 유입된 배경으로 '전 지구적 자본주의의 전개'와 '우리나라의 경제성장', '국제 분업구조에서의 위치변화' 및 '우리나라에서의 생산직 인력난' 등을 들 수 있다.

우리나라에 외국인노동인력 유입이 본격화 된 시기는 1986년 아시안게임과 1988년의 88올림픽 같은 대형 국제행사를 계기로 시작되었다. 특히 이시기에는 경제성장과 더불어 근로자들의 의식화가 진행되면서 노동조합설립과 함께 강력한 노동운동으로 인한 임금상승이 이루어졌으며, 1987년 이후노동시장의 변화로 인해 국내대기업의 생산직근로자들의 임금이 급속히 상승했다. 이와 같은 근로자들의 의식화와 경제성장으로 인해 소득수준이 높아짐에 따라 편안한 삶을 추구하는 내국인근로자중 특히 젊은 근로자들이, 근로조건이 열악하고 임금수준이 낮은 이른바 영세기업의 '3D 업종을 기피하는 현상'이 빚어지게 됨으로써 대부분 제조업분야의 중소기업이 노동력부족이라는 어려움을 겪게 되었다.

이런 생산직인력난이 만성화된 국내노동시장에 교통, 통신 등의 발달로 인해 국가간 노동인력의 이동이 쉬워짐에 따라 자연스럽게 외국인근로자들로 채워지기 시작했다. 이 무렵 추진된 우리나라 정부의 북방정책에 의해 재중동포는 우리나라 방문사증을 매우 쉽게 발급받게 되었고 필리핀·방글라데시·네팔·파키스탄·스리랑카 출신의 외국인근로자들도 우리나라 정부의 규제완화로 별 어려움 없이 입국할 수 있게 되었다. 이때부터 방문, 관광 등 단기사증을 발급받고 입국한 외국인들이 국내에 취업하는 현상이 일어나기 시작했다.

1980년 이후 국내기업은 극심한 생산직 인력난을 겪게 되자 동남아시아의 저임금군의 외국인력 도입에 눈을 돌리기 시작했다.

이런 필요성에 따라 1991년부터 산업연수생제도를 도입하여 연수생자격으로 입국한 외국인들을 국내노동력이 부족한 사업장에 투입시켜 실질적 노동행위를 하도록 하였지만, 근로자로서 대우를 외면하는 부당한 처우가 지속됨으로 해서 연수생들의 집단 사업장 이탈 사태가 발생하는 등 각종 부작용으로 외국인근로자들의 불법체류만 늘어나는 결과를 초래했다. 1996년부터 본격적으로 불법체류에 의한 취업이 사회문제화가 되면서 미등록외국인근로자에 대한 관심을 갖기 시작했다. 1990년대 초까지만 하더라도 우리나라로 유입되어 노동현장에서 취업활동을 하고 있었던 외국인근로자들은 거의 「출입국관리법」을 위반한 불법체류 신분이었으며 그나마 등록취업자로는 전문기술직 종사자들이었다.

## 2. 외국인 근로자들의 취업 현황 및 유형

### 2.1 외국인 근로자 취업 현황

지난 1997년 경제위기를 맞이하기 전까지 우리나라 경제발전은 초고속성장을 거듭했고, 1995년 기준으로 경제규모 세계 12위로 보고가 되었으며, 국민총생산 증가율이 연 9%를 상회한다는 통계가 나왔다. 이후 국제통화기금(IMF) 경제위기 속에서도 ‘금모으기 운동’을 통한 위기극복 시나리오는 전 세계를 깜짝 놀라게 했다. 그야말로 각본 없는 드라마가 온 국민들의 힘으로 만들어진 것이다. 이러한 성장 동력을 보임으로써 우리나라는 국제적 생산국가의 반열에 올라 세계노동시장의 성립이라는 근본적 구조변화 과정 속에서 자본유입국가에서 수출국가로, 노동력수출국가에서 유입국가로 그 지위가 상승하게 되었다. 2004년 고용허가제 시행초기에는 우리나라에 인력을 송출하는 나라가 필리핀 등 6개국이었지만 2007년도에는 15개국으로 늘어났다. 현황은 다음 <표 2.1>과 같다.

<표 2.1> 송출국가와 노동인력현황 (2009)

국가명	인원(명)	비고
네팔	3,139	
동티모르	0	08년 신규 등록으로 미입국
몽골	1,915	
미얀마	514	
방글라데시	2,067	
베트남	53,608	
스리랑카	16,940	
우즈베키스탄	5,552	
인도네시아	24,327	
중국	3,880	
캄보디아	4,324	
키르기스스탄	497	
태국	33,786	
파키스탄	3,571	
필리핀	32,698	

### 2.2 외국인 근로자 취업 유형

#### 2.2.1 외국인근로자 현황

법무부 출입국외국인정책본부의 2009년 9월말 기준<표 2.2-1> 통계자료에 의하면 총 체류외국인수는 1,149,493명이고, 국내 등록된 외국인수는 867,404명, 단기체류외국인수는 234,444명, 거소신고 수는 47,645명으로 나타났다. 이중에서 <표 2.2-2>를 살펴

보면 미등록외국인수는 182,804명으로 집계되어 총 체류외국인수는 10년 전에 566,835명에 비해 약 3배 가까이 증가했으며 전체 주민등록인구의 2.2%를 차지하고 있다.

<표 2.2-1> 체류외국인 총괄현황

구분	총계	등록	단기체류	거소신고
2006년 9월	1,175,429	854,701	281,439	39,289
2009년 9월	1,149,493	867,404	234,444	47,645
증감률	-2.2	1.5	-16.7	21.3
구성비	100	75.5	20.4	

<표 2.2-2> 불법체류외국인 총괄현황

구분		총계	등록	단기체류	거소신고
2009년 9월	전체	216,006	103,231	112,190	585
	16~60세	197,509	97,555	99,579	365
2009년 9월	전체	182,804	86,443	95,769	592
	16~60세	162,821	81,661	84,821	339
증감률(전체)		-15.4	-16.3	-14.6	1.2

우리나라에서 불법체류하고 있는 외국인들은 소수의 밀입국자를 제외 하고는 관광·유학·고용허가제 등 대부분 합법적으로 입국했던 자들로서 출입국기록이 남아 있다. 이것을 토대로 낸 통계이기 때문에 약간의 차이는 있을 수 있겠지만 그 차이가 크지는 않다. 2009년 9월 말 취업자격별 체류외국인 총괄현황과 취업자격 체류외국인 자격별 현황은 표<표 2.2-3,4>와 같다.

<표 2.2-3> 취업자격 체류외국 총괄현황(2009,9월)

구분		총계	전문인력	단순기능인력
총체류자		549,282	40,846	508,436
합법체류		499,635	38,635	461,000
불법체류	(16세~60세)	47,260	2,182	45,078
	(전체)	49,647	2,211	47,436

<표 2.2-4> 취업자격치류외국인 자격별 현황

구분	총체류자	합법체류자	불법체류자(16~60세)	불법체류자전체 (전체)	
총계	549,282	499,635	47,260	49,647	
전문인력	소계	40,846	38,635	2,182	2,211
	교수(E-1)	2,096	2,077	14	19
	회화지도(E-2)	22,723	22,588	130	135
	연구(E-3)	2,025	2,009	15	16
	기술지도(E-4)	186	181	5	5
	전문직업(E-5)	532	515	12	17
	예술홍행(E-6)	4,562	3,203	1,356	1,359
	특정활동(E-7)	8,722	8,062	650	660

구분	총체류자	합법체류자	불법체류자	불법체류자 전체	
총계	508,436	461,000	45,078	47,436	
단순기능 인력	비전문인력 소계	183,997	152,833	29,488	31,164
	합법화(E-9-1)	19,153	12	17,512	19,141
	고용허가E-2-9~7	164,109	152,818	11,291	11,291
	고용특채(E-9-A-K)	735	3	685	732
	연수취업(E-8)	12,393	175	12,218	12,218
	선원취업(E-10)	4,717	3,650	1,067	1,067
	방문취업(H-2)	307,329	304,342	2,305	2,987
단기취업(C-4)	800	487	304	313	
산업연수(D-3)	14,280	1,460	12,799	12,820	

출처: 출입국.외국인정책본부. 체류자격 C-4, D-3, F-1-4는 제외됨

<표 2.2-3>를 보면 국내체류중인 전체 취업자격 체류외국인수는 549,282명으로 그 중에 등록외국인근로자(합법체류)수가 499,635명, 미등록외국인근로자(불법체류)수가 49,647명으로 나타나고 있으며, <표 2.2-4>에서는 단순기능 인력이 508,436명으로 전체 취업자격 체류외국인수의 93%에 해당되며, 단순기능인력 중에 고용허가로 취업한 외국인 근로자수는 164,109명으로 전체 단순기능 인력의 32%이고, 방문취업제에 의한 외국인 근로자수는 307,329명으로 61%로 나타나고 있어 전체단순기능 인력의 대부분을 고용허가제와 방문취업제로 입국한 외국인 근로자들이 차지하고 있음을 알 수 있다.

취업분야별 외국인근로자를 보면, 방문취업자로 들어와 종사하는 경우가 전체 취업자격 외국인근로자수와 비교해 56%로 가장 많이 차지하는데 이유는 방문취업제도의 시행으로 재중 동포들의 국내 취업률이 높아진 결과로 보인다. 그 뒤를 이어 비전문취업 외국인근로자가 34%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

국적별 외국인근로자 현황은 다음 <표 2.2-5>과 같다.

&lt;표 2.2-5&gt;국적별 외국인 근로자 현황

구분	총체류자	합법체류자	불법체류자
총계	549,282	499,635	49,647
필리핀	29,556	23,545	6,011
몽골	12,418	8,557	3,861
한국계 중국인	308,265	299,698	8,567
중국	18,983	11,930	7,053
스리랑카	13,631	12,656	975
베트남	49,789	42,095	7,694
타이	25,800	21,987	3,813
인도네시아	23,116	19,669	3,447
우즈베키스탄	11,143	9,401	1,742
파키스탄	5,357	4,288	1,069
캄보디아	5,044	4,445	599
방글라데시	4,654	2,591	1,763
키르기스스탄	614	517	97
네팔	4,923	3,858	1,065
미얀마	2,295	1,855	440
동티모르			
일본	1,385	1,385	
미국	13,613	13,548	65
캐나다	5,402	5,365	37
영국	2,346	2,336	10
러시아	743	560	183
한국계러시아	1,957	1,945	12
호주	777	773	4
뉴질랜드	713	712	1
기타	6,698	5,619	1,079

\*외국인 근로자 C-4, D-3, F1-4를 제외한 숫자임

### 3. 외국인 근로자 취업 요구도

(취업욕구도에 대한 자료들은 최근 선행연구 논문들을 참조하였다.)

#### 3.1 만족도

##### 3.1.1 외국인근로자의 만족도조사 분석

외국인근로자가 한국에서 2년 이상 취업생활 동안에 대한 만족도를 <표 3.1-1>에서 나타내고 있다.

<표 3.1-1> 한국취업생활 만족도

(단위: %, 명, 점)

구 분	외국인근로자						
	필리핀	태국	인니	스리랑카	베트남	몽골	전체
매우만족	15.7	21.7	12.1	23.9	21.8	13.3	18.0
만족	52.3	42.1	34.7	40.4	40.5	55.1	44.2
보통	25.4	27.6	46.8	29.4	32.5	25.3	31.4
불만족	5.1	2.6	5.8	2.8	2.8	3.8	3.8
매우불만족	0.5	1.3	0.6	3.7	-	0.6	0.9
무응답	1.0	4.6	-	-	2.4	1.9	1.7
전체	197	152	173	109	252	158	1,041
Mean	3.78	3.84	3.52	3.78	3.83	3.78	3.76

주) Mean은 각 항목에 매우 불만족(1점)~매우만족(5점)의 5점 척도로 측정.

위 <표 3.1-1>에서 보면 외국인근로자가 한국에서의 직장생활에 대한 만족도는 매우만족이 18.0%, 만족이 44.2%로서 합계 62.2%가 만족하는 것으로 응답하였으며, 보통이라고 응답한 근로자가 31.4%로 만족에 긍정적이라고 본다면 93.6%의 근로자가 대체적으로 한국생활에 긍정적으로 적응해 가고 있다고 볼 수 있다. 국적별로 보면 몽골 68.4%, 필리핀 68%, 스리랑카 64.3% 순으로 만족도가 높은 편이나 5점 척도의 측정치로 보면 태국이 3.84점으로 제일 만족도가 높으며, 다음이 필리핀, 몽골, 스리랑카 순으로 나타났다.

### 3.1.2 근로조건 및 근로환경에 대한 만족도

<표 3.1-2>에서는 사업장내 근로조건 및 근로환경에 있어서의 만족도를 조사한 결과를 나타내고 있다.

<표 3.1-2> 근로조건 및 근로환경에 대한 만족도

(단위: 점)

구 분	외국인근로자						
	필리핀	태국	인니	스리랑카	베트남	몽골	전체
1) 급여수준	3.65	3.36	3.61	3.77	3.51	3.57	3.57
2) 근로시간	3.49	3.36	3.45	3.90	3.58	3.73	3.57
3) 작업내용	3.52	3.44	3.53	3.79	3.51	3.79	3.58
4) 작업환경	3.47	3.34	3.51	3.68	3.48	3.61	3.50
5) 생활환경	3.52	3.29	3.51	3.60	3.48	3.78	3.52
6) 동료관계	3.60	3.61	3.54	3.65	3.64	3.69	3.62

주) 만족도는 각 항목에 매우불만족(1점)~매우만족(5점)의 5점 척도로 측정하였음.

위 <표 3.1-2>에서 보면 근로조건 및 근로환경에 대한 만족도는 항목별로 3.5~3.6점으로 대체적으로 만족하는 것으로 나타나고 있다. 그 중 한국동료와의 관계가 3.62점으로 가장 높은 것으로 볼 때 한국인 근로자와의 관계는 아주 돈독함을 말해주고 있



다. 그러나 작업환경이 3.52점으로 가장 낮게 나타난 것으로 보면 외국인근로자가 대체적으로 환경이 열악한 중소기업에서 근무하고 있음을 나타내고 있다.

### 3.1.3 한국취업생활 만족도 결정요인

한국취업생활 만족도 결정요인을 분석하기 위해 한국취업생활 만족도를 종속변수로 하고, 근로조건 및 근로환경에 대한 만족도를 결정요인으로 구성해 본 결과는 아래와 같다.

<표 3.1-3> 한국취업생활만족도결정요인

독립변수	종속변수	한국취업생활만족도			
		B	Beta	t	유의수준
근로 조건 및 근로 환경	급여수준	0.139	0.155	4.365	0.000
	근로시간	0.041	0.048	1.247	0.213
	작업내용	0.170	0.187	4.635	0.000
	작업환경	-0.054	-0.061	-1.539	0.124
	생활환경	0.084	0.103	2.894	0.004
	동료관계	0.169	0.197	5.611	0.000
Constant		1.791	-	16.269	0.000
모형 설명력		R <sup>2</sup> =0.504 F=58.582 유의확률=0.000			

위 <표 3.1-3>에서 한국취업생활만족도에 대한 회귀분석을 실시한 결과, 외국인근로자의 한국취업생활만족도의 결정요인은 한국인 동료와의 관계가 만족도에 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 직무와 급여수준 그리고 생활환경이 좋을수록 만족도가 높아지는 것으로 나타나고 있다.

### 3.2 취업 외국인근로자 요구도(애로점)

<표 3.2>는 외국인근로자의 사업장내 애로사항에 대한 조사결과를 보여주고 있다. 사업장내에서 제일 불편한 것이 무엇인지를 우선순위대로 3가지를 고르도록 조사하여 앞으로 사업장내 체류지원의 방향을 알아보려고 조사 하였다.

<표 3.2> 한국직장생활(사업장내)의 애로사항

구	분	외국인근로자	
		순 위	점 수
	한국인 사용자 및 동료와의 언어소통문제	1	2,362
	표준근로계약서 작성시 근로조건과 다른 대우	2	797
	종교적 차이 및 문화적 이질감	3	747
	고용허가제 관련 보험 및 4대 사회보험	4	618
	사업장내 폭행 및 인격적으로 부당한 대우	5	604
	업무상 상해, 장애, 사망 등 재해사고	6	514

주) 점수는 1순위 300%, 2순위 200%, 3순위 100%의 가중치를 부여, 각 순위 응답빈도수에 순위 가중치를 곱하여 합산한 값임.

위 <표 3-2>에서 보면 외국인근로자가 한국직장생활에서의 애로사항으로는 사용자 및 동료와의 언어소통이 제일 애로가 있음을 나타내고 있으며, 두 번째는 입국 전 근로계약과 다른 대우로 인하여 사용자와의 갈등이 심한 것으로 보인다. 세 번째는 종교적 차이 및 문화적 이질감으로 인한 애로가 있음을 나타내고 있으며, 일부 사업장내 폭행이나 인격적으로 부당한 대우를 받는 근로자도 있음을 나타내고 있다.

## 4. 취업 외국인근로자들의 정책적인 지원방안

### 4.1 인권보장 제도화

외국인 근로자의 임금체불, 퇴직금 미 정산, 산업재해보상보험 등에 관련하여 미등록 외국인근로자의 임금 및 퇴직금 미 정산, 산업재해보상보험 등과 관련하여 문제가 발생할 경우 해당 관청에 진정 및 신고를 한 후 법적 보호를 받아야 하지만 그럴 경우 담당공무원은 즉시 관할 출입국관리사무소에 의무 통보하여야 하는 규정이 있어 미등록 외국인근로자가 인권침해 및 경제적 불이익을 당하더라도 진정을 하여 구제받기를 꺼려하고 있는 실정이다. 해당 고용주 또한 미등록 외국인근로자의 불법 고용에 따른 처벌을 두려워하기 때문에 산업재해 등이 발생하여도 요양신청을 꺼리는 경우가 많으며, 임금체불 및 퇴직금 등 미 지급 사례가 빈번하다. 이러한 사안은 현실적으로 미등록 외국인근로자 인권문제의 심각성을 우리사회에 알리는 대표적 사례라 할 수 있다. 인권침해에 대한 사회적 문제제기에 대하여 미등록 외국인근로자의 발생원인 및 감소의 근본적 대책마련이 절실하다.

### 4.2 의료서비스 제고

우리가 기피하고 있는 3D업종에 대부분의 외국인 근로자가 종사하고 있고 우리경제에 일부를 담당하고 있는 것이 현실이다. 이들의 직장은 유해환경에 노출되어 재해발생율도 높은 편이나 건강보험카드를 소지한 외국인근로자는 35.1%인데 비해, 소지하지 않은 외국인근로자는 64.9%로 나타났다. 이를 위해 외국인복지지원센터나 보건소를 통한 무료 건강검진 프로그램을 활성화하여 외국인근로자에게 어느 정도의 의료서비스를 무료 또는 저렴한 가격으로 받을 수 있도록 행정기관에 적극적인 지원이 있어야 한다.

### 4.3 외국인근로자를 한국의 인적자원화 방안

출산·고령화 사회에 대한 위기감이 서서히 부각되고 있는 현재, 적절한 자질을 갖춘 외국인 근로자들을 한국의 부족한 인적자원화 하는 방안도 검토할 필요가 있다. 또한 국제결혼 가정의 외국인배우자들의 한국적응을 지원함과 동시에 이들을 한국의 인적 자원화 할 수 있는 방안을 모색하는 것도 당연하다.

#### 4.4 피해자 지원시스템 강화

외국인근로자들이 애로 및 고충을 그들의 입장에서 충분히 이해하고, 들어주며, 애환을 무료로 해결해 줄 수 있는 역할 증대와 기능 확대가 필요하다. 어려울 때 도움을 주는 지원 시스템이 필요한 것이다. 이를 위해 외국인 근로자들의 고민과 문제점들을 상담해 주고 파악된 문제점들을 직접 해결할 수 있는 전문 상담사와 언어 소통을 원활하게 하기위한 언어별 통역자원봉사자의 연계시스템과 법률, 의료 등의 전문가와 네트워크가 형성되어 상시 도움을 받을 수 있어야 한다.

#### 4.5 지원 단체의 역할 확대

정부에서는 '03년 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률 과 07.7월부터 시행 중인 제한 외국인 처우 기본법 제정 등 외국인 근로자의 권익증진 및 인권보호를 위하여 법제화 하였다. 뿐만 아니라 종교단체 등을 포함한 많은 민간단체가 외국인 근로자 지원센터를 운영하여 인권보호, 상담활동, 의료지원 등을 지속적으로 지원해 오고 있으나 아직도 도움이 필요한 외국인 근로자가 많고 미흡한 실정이므로 공공기관 및 민간단체들의 지속적인 개선과 노력이 있어야 한다.

#### 4.6 자국문화 향유의 기회 증대

한국 땅에서 자신들의 문화를 향유할 기회를 갖는다는 것은 외국인근로자들의 한국 생활을 건강하게 유지하게 하는 중요한 요인이 된다. 이런 점을 감안한다면, 외국인근로자들 출신국의 문화를 한국 땅에서 재현한다든가 향유하게 하는 프로그램만이 아니라 자국에 대한 풍부한 정보습득, 다양한 감수성과 정서발산의 기회제공이 필요한 것이다. 이 부분에서 중요한 점은 외국인근로자들에게 자국 문화를 향유할 수 있는 기회를 제공하는 것이 결과적으로 한국문화를 다양하고 풍부하게 한다는 점이다.

#### 4.7 질 높은 여가 문화서비스 지원

외국인 근로자들도 주 5일제 근무와 함께 여가생활이 중요하게 되었다. 그동안 공공기관과 민간단체에서 이들을 위한 문화공간을 마련해주었으며, 다양한 프로그램의 운영으로 한국 문화도 알리고 체험하게 함으로써 친근한 이미지를 갖게 하는데 노력이 많았다. 그러나 좀 더 질적인 부분에서 외국인 근로자를 위한 지원이 필요하다. 지방자치단체가 운영하고 있는 박물관, 미술관, 문화예술 공연장, 문화유적지 등을 입장할 때 무료 또는 저렴한 가격으로 문화를 공유할 수 있는 방안 등이 그 예라할 수 있다.

## 5. 결 론

외국인근로자와 함께 어울려 살뿐 만 아니라 이들을 한국사회에 필요한 구성원으로 그리고 한국사회의 미래를 위해 적절한 구성원으로 인식하고 대우하기 위해서는 우리 사회 각 부분에서 많은 변화가 필요할 것이다.

첫째, 외국인근로자도 한국인 근로자와 같이 동등하지는 않지만 그렇다고 너무 차이가 나지도 않도록 노동관련 법규를 준수하고 사업장 내 부당행위, 인권침해, 임금체불 등 기본권 보장을 위한 제도적 장치가 이뤄져야 한다.

둘째, 우리가 기피하는 3D업종에 대부분의 외국인근로자가 종사하고 있고 우리경제의 일부분을 담당하고 있는 것이 현실이고, 이들의 직장은 유해 환경에 노출되어 재해발생율도 높은 편이나 의료보험카드를 미 소지한외국인근로자가 대부분으로 이들이 아플 때 의료기관을 이용하지 못하는 사유가 진료비와 언어소통의 문제이므로, 자치단체에서 운영 중인 보건진료소에서 무료진료 내지 저렴한 가격으로 이용할 수 있도록 지원이 필요하다.

셋째, 저 출산 · 고령화로 인한 부족한 인적자원 확보를 위해 이미 충분히 한국인화 되어 있는 숙련된 우수한 자질을 갖춘 장기체류근로자들을 한국의 인적자원화 하는 방안의 검토가 필요하다.

넷째, 외국인근로자들이 애로 및 고충을 그들의 입장에서 충분히 이해하고, 들어주며, 애환을 해결해 주고, 어려울 때 도움을 주는 지원시스템이 필요하며, 근로자의 피해 사안별로 행동조치 요령 등 근로자들이 쉽게 도움을 받을 수 있도록 홍보물을 각국의 언어로 제작하여 배포해야 한다.

다섯째, 지방자치단체에서 운영 중인 문화 복지시설 등을 개방하여 적극 활용할 수 있도록 하고, 종교 및 민간단체에서 운영해 오고 있는 각종 근로자 지원센터에 대한 정부지원의 검토가 필요하다.

여섯째, 한국 땅에서 자신들의 문화를 향유할 기회를 만들어 줌으로써 한국생활을 건강하게 유지하는 것이 무엇보다 중요하므로 자국문화의 향유기회를 증대해 줘야 한다.

일곱째, 지방자치단체에서 운영 중인 박물관, 미술관, 문화예술 공연장 등을 입장할 때 무료나 저렴한 가격으로 수준 높은 문화를 접할 수 있도록 해 줌으로써 선진국을 목전에 둔 우리나라의 이미지 제고함은 물론 외국인노동자의 근로의욕도 향상시킴으로써 국가의 이익을 극대화 하는 노력이 필요하다. 그리고 향후 연구과제로 기존에 검증된 외국인 근로자들을 수용할 수 있는 한국의 적법한 이민정책 제도 연구가 요망된다.

## 6. 참 고 문 헌

- [1] 권순중(2003), 『외국인 근로자들의 실태조사와 복지대책에 관한 연구』, 계명대학교 여성대학원 석사학위논문.
- [2] (2002), 국내 거주 외국인 노동자 인권실태조사, 국가인권위원회.
- [3] 김미정(1995), 『외국인 노동자의 복지대책에 관한 연구』, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- [4] 홍승권(2007), 외국인 이주노동자들의 보건 복지 현황, 서울대병원 교수.
- [5] 장창호(2006), 『비정규직 근로자 및 외국인 근로자의 노동기본권의 개선방안』, 창원대학교 대학원
- [6] (2006), 국내 거주 외국인 근로자의 건강수준 평가와 체계적 관리방안, 서울대학교병원 건강증진사업단.
- [7] 김홍재(2006), 『외국인 고용허가제 도입에 따른 효율적 노동인력 수급에 관한 연구』, 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- [8] 이승엽(2004), 『국내 외국인 근로자관리의 문제점과 개선방안』, 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- [9] (2007), 외국인근로자의 여가활용실태와 다문화 축제에 관한 연구, 어울림.
- [10] 김부현(2006), 『제조업체의 외국인근로자 활용방안에 관한 연구』, 한경대학교 대학원 석사학위논문.
- [11] 석원정(2006), 이주노동자의 문화 실태와 개선방향, 외국인이주노동자인권을위한 모임 소장.
- [12] 김선미외(2006), 내·외국인 공존의 도시에서, 공생의 도시안산으로.
- [13] 설동훈(2003), 외국인 근로자의 산업재해 실태와 예방을 위한 정책제언, 전북대학교 교수.
- [14] (1997), 외국인 노동자와 사회적 자본, 미래인력연구센터 & 한국학술진흥재단.
- [15] 법무부(2005), 국내 불법체류 외국인의 적정규모 추정』
- [16] 안산시(2009), 『안산시 외국인주민 인권증진에 관한 조례』
- [17] 선동수(2008), 상당사례를 통해 본 이주노동자의 의료 실태, 성동외국인근로자 센터 상담팀장.
- [18] 신호철(2008), 외국인력정책의 변천과정과 향후 추진방향, 노동부 외국인력 고용팀.
- [19] 이애란(2008), 민간단체의 이주노동자 의료지원활동, 한국이주노동자건강협회 의료팀장.
- [20] 이왕준(2008), 국내 이주민의 보건복지 향상을 위한 제언, 한국이주노동자건강협회 운영위원장.
- [21] 이영찬(2006), 『외국인 노동자들의 문화적 갈등에 관한 연구』, 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- [22] (2008), 외국인 이주노동협의회. 2008 고용허가제 실태보고.
- [23] 구은경(2003), 『외국인노동자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- [24] 행정안전부(2008), 2008년 지방자치단체 외국인주민 실태조사 결과.
- [25] 김선수(2004), 외국인 노동자 인권보호 대책 변호사.
- [26] 신기동(2003), 경기도 외국인 노동자의 노동환경 개선방안, 경발연,
- [27] 서광석(2008), 『이주노동자의 복지대책에 관한 연구』, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- [28] 이태숙(2008), 『일본의 외국인노동자 문제에 따른 사회통합 연구』, 부경대학교 대학원 석사학위 논문.