

외국인 노동자의 임금에 대한 공정성인식

이 정 환*

이 연구는 한국내 외국인 노동자들이 자신의 임금에 대해 공정성을 어느 정도 인식하고 있으며 또 이러한 인식에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 한국에서 비슷한 일을 하는 자국인과 한국인 노동자와의 비교를 통해 살펴본다. 이를 위해 이 연구는 서울, 경인지역의 제조업체에 취업하고 있는 조선족, 중국한족, 베트남인, 인도네시아인 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 전반적으로 외국인 노동자들은 자신들의 임금에 대해 불공정성을 느끼고 있으며, 이러한 성향은 특히 같은 일을 하는 다른 자국인 노동자보다도 한국인 노동자와의 비교에서 더 강하게 나타난다. 주요 변수별로도 공정성 인식은 비교대상에 따라 다르게 나타나는데, 먼저 자국인과의 비교에서는 나이가 적을수록, 여자보다는 남자가, 이주전 월평균수입과 취업비용이 적을수록, 근로조건 만족도가 높을수록 공정성 인식도 높게 나타난다. 한국인과의 비교에서는 필리핀인, 인도네시아인, 베트남인, 조선족, 한족의 순으로, 여자가 남자보다, 불법체류자가 합법체류자보다, 근로조건만족도가 높을수록 공정성 인식도가 높게 나타난다.

핵심단어: 이주, 공정성, 노동, 임금, 민족

* 성균관대학교 서베이리서치센터 책임연구원.

I. 머리말

외국인 노동자들이 한국으로 들어오는 주목적은 돈을 벌기 위해서다. 그러므로 이들에게 있어서 얼마나 많이, 오랫동안 일하고, 또 얼마만큼의 임금을 받는가 하는 문제들은 이들이 한국에 온 목적을 달성하는 데 있어서 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 하지만 한국의 외국인 노동자는 외국인, 이방인, 소수집단이라고 하는 신분에 의해 여러 가지 노동조건과 환경, 임금에 있어서 상당히 불평등한 대우를 받는 것으로 알려져 있다(설동훈, 1999; 성미영, 1997; 송병준 외, 1997). 특히, 이들이 저임의 3D업종에서 심하게 차별당하고 있는 사례들은 외국인 노동자와 관련된 가장 민감한 사회문제로 지금까지 계속 대중매체와 사회운동단체들에 의해 부각되어 오고 있다.

한편, 몇몇 연구들은 여러 가지 경험적인 자료를 통해 이들 외국인 노동자들이 같은 일을 하는 한국인 노동자들에 비해 생산성과 숙련도의 측면에서 상대적으로 낮은 점을 지적하고 있다(나영선, 1997; 중소기업협동중앙회, 1996; 한국경영자총협회, 1996). 이러한 사실은 이들 외국인 노동자들이 한국인 노동자들에 비해 낮은 임금을 받는 것, 즉 불평등하게 보상받는 것은 어느 정도 합당하다는 점을 간접적으로나마 뒷받침해주는 것이라 하겠다.

외국인 노동자가 임금이나 대우에 있어서 차별을 받고 있느냐 아니냐 또는 이것들이 적절하냐 아니냐에 관해 이 같이 서로 다른 의견들이 제기되는 근저에는 결국 이들 주장이 외국인 노동자에 대한 보상이나 대우에 관한 공정성¹⁾에 대해 상이한 입장을 지니고 있기 때문이다. 즉, 한편은 외국인 노동자들에 대한 보상이 불공정하게 이루어지고 있다는 의견이고 다른 한편은 공정한 보상이 이루어지고 있다는 의견이다.

외국인 노동자들의 대한 공정성 논의는 외국인 및 노동자라고 하는 두 가지 차원에서 중요한 의미를 지니고 있다. 우선, 외국인 노동자들은 말 그대로 한국에서는 외국인이고 소수집단이기 때문에 이들에 대한 불공정성은 곧바로 인권과 인종차별의 문제와 연계된다. 뿐만 아니라 대상이 외국인인 만큼 이 문제가 심각할 경우, 대외적으로 한국의 국제적인 위상이나 이미지에도 영향을 줄 수 있다. 노동자로서 외국인 노동자

1) 공정(fairness)과 유사한 개념으로 형평(equity) 또는 공평이 있는데 여기서는 서로 중복해서 사용하기로 한다.

의 공정성은 직장생활에도 상당한 영향을 미친다. 여러 경험적 연구들은 임금에 대한 불공정성 인식이 저생산성, 이직, 직무불만, 직장결근, 조직의 비효과성, 상사에 대한 불신 등과 밀접히 연관되어 있음을 밝히고 있다(Lawler, E. E., 1977; Mowday, 1979; Alexander and Ruderman, 1987; Cherrington, 1994).

이와 같이 공정성이 외국인 노동자 문제에 있어서 중요한 비중을 차지하고 있음에도 불구하고 지금까지 이 부분에 대한 연구들이 체계적으로 제대로 이루어져 오고 있지 않다. 비록 사회운동이나 시민단체들이 이 문제를 다루고는 있으나 이들의 초점은 인권적인 측면에 두어져 있어 과학적인 객관성이 결여되어 있다고 할 수 있다. 학문적으로도 외국인 노동자의 공정성에 대해 다룬 측면이 있지만, 대부분의 연구들은 기술적인 언급이나 외국인 노동자에 대한 전체 주제의 일 부분으로서 비교적 단순하게 취급해 온 경향이 있다.

한편, 공정성은 사실적인 지표에 의해 또는 제 3자에 의해 평가될 수 있으며, 실제적으로 지금까지 이루어진 외국인 노동자의 보상이나 공정성에 관련된 대부분의 연구들은 이 같은 방식에 근거하고 있다. 하지만, 무엇이 공정하냐 아니냐는 옳고그름에 대한 가치와 믿음의 문제인 만큼 절대적인 기준에 의해 결정되는 것이 아니라 근본적으로는 개인의 주관적인 판단에 의해 상대적으로 결정된다. 그렇기 때문에 전통적으로 공정성에 관한 학문적인 연구들은 특정한 분배가 옳으냐(just) 또는 공정하냐(fair)를 인식의 차원에서, 그리고 이 같은 인식이 일어나는 조건들을 다루어 왔다(Cook and Hegtvedt, 1983; Hegtvedt, 1993).

이상의 문제점들에 대한 논의에 근거해서 이 연구는 한국내 외국인 노동자의 임금에 대한 공정성에 관해 당사자인 외국인 노동자들이 어떻게 인식하고 있으며 또 이러한 인식에 어떤 요인들이 영향을 주는지를 살펴보기로 한다.

II. 공정성에 관한 이론적 논의

임금을 포함한 최소한 사회적 자원과 기회의 분배와 관련해서 평등과 공정이라고 하는 두 가지 개념이 중요한 주제로서 다루어져 오고 있다. 이들 두 개념은 서로 밀접하게 연관되어 있으며 경우에 따라 같은 의미를 지닌 용어로 혼용되어 사용되기도 한다. 하지만, 평등과 공정은 본질적으로 서로 다른 의미를 지니고 있는 것들로서 구분

될 필요가 있다. 평등은 사회적 자원이 결과적으로 똑같이 분배되는 현상을 일컫는 개념으로 사실적인 차원에서 확인될 수 있다. 그런데, 평등한 분배가 옳은 분배 또는 공정한 분배임을 그대로 이야기 해주지는 않는다. 만약 빈둥빈둥 노는 사람이나 열심히 일하는 사람이나 똑같은 보상을 받는다면 이것을 옳다고 판단할 사람은 그리 많지 않을 것이다. 이러한 측면에서 평등한 분배와 공정한 분배는 별개라고 할 수 있다.

공정은 정의(justice)라고 하는 가치가 개입되어 있는 개념으로 옳고그름의 문제와 연관되어 있다. 따라서 공정성은 개인의 주관적인 평가에 따른 인식의 차원에서 결정된다. 그런데, 뭐가 공정하거나 불공정하다고 했을 경우 이러한 판단을 가능하게 해주는 기준이 있어야 한다. 그러나 애석하게도 절대적이고 보편적인 기준은 존재하지 않는다. 대신에 사람들은 주로 상대적인 차원에서 다른 사람들과 비교를 하거나 또는 주어진 조건과 상황에 맞추는 등의 방법을 통해 공정성을 확인하거나 결정해왔다.

공정성에 관한 이러한 사람들의 인식과정과 행위를 이해하기 위해 많은 학자들은 여러 분야에서 오래 전부터 나름대로 되도록이면 보다 널리 적용될 수 있는 원칙이나 이론을 설정하거나 발견하기 위해 노력해왔다.²⁾ 공정성에 관한 초기의 연구는 주로 공정성에 대한 정의나 규정을 탐구하고 실천하는 방법 등에 주안점을 두면서 이루어졌다. 이는 아리스토텔레스시대 때부터 이어져 내려온 전통으로 지금에도 철학과 정치학을 중심으로 활발하게 논의되어지고 있다. 하지만 이러한 접근은 추상적일 뿐만 아니라 도덕적이고 규범적인 측면이 강해 과학적인 차원에서 객관적으로 일반화하는 데에는 근본적인 한계를 가지고 있었다.

사회과학에서 공정성에 관해 윤리적이거나 규정적이 아니라 경험적이고 체계적인 차원에서 시행된 연구는 매우 최근의 일이다. 이러한 연구경향은 사회학과 심리학분야에서 주로 이루어져 왔으며 1960년대 초 호만스에 의해 본격적으로 시도되었다. 호만스(Homans, 1961)는 사람들이 시장에서 물건을 사고파는 경제적 교환과정을

2) 오늘날, 공정성에 관한 이론은 크게 분배공정성이론과 절차공정성이론으로 구분되기도 한다. 이때, 절차공정성이론은 의사결정을 내리는 데 사용된 정책이나 분배가 이루어지기까지 거처온 과정, 절차에 대하여 지각된 공정성 문제에 주목한다. 하지만 분배 그 자체보다는 분배과정과 절차를 다룬 절차공정성 이론은 분배과정에 대한 정보의 접근과 참여에 상당히 배제되어 있고 또 결과적인 보상 그 자체에 관심이 많은 외국인 노동자의 현재 상황에는 당장에 유의미하게 관련되어 있다고 보기 어렵다. 따라서, 이 연구에서는 외국인 노동자의 이주 목적과 연관되어 실제적으로 중요하게 언급되고 있는 임금에 밀접히 관련된 산출-지향의 분배공정성이론을 중심으로 다룬다.

보는 것과 마찬가지로 방식으로 그들의 사회적 관계를 평가한다고 가정하였다. 이럴 경우, 사회적 관계는 사람들이 투자하고 기여한 대가로 어떤 보상을 기대하게 되는 교환과정이다. 호만스는 이러한 상황에서 분배공정성은 교환관계에 있는 사람들 각각의 이익이 그들의 투자에 정비례할 때 성립되며, 이 비율이 교환관계에 있는 모든 사람들에게 똑 같은 수준으로 나타날 때 '분배적 정의(distributive justice)'가 달성된다고 주장하였다.

애덤스(Adams, 1965)는 공정성에 관한 이러한 호만스의 기본원칙에 스타우퍼 등(Sotuffer et al., 1949)이 제시한 상대적 박탈(relative deprivation) 개념, 그리고 페스틴저(Festinger, 1957)의 인지부조화(cognitive dissonance)이론 등을 결합시켜 공정성에 관한 사회심리학의 대표적인 모델인 '공정성이론(equity theory)'을 발전시켰다. 공정성이론은 개인들이 갖는 느낌과 지각 그리고 다른 사람들과 비교했을 때 자신이 공정하게 대우받았는가에 대한 개인의 생각에 중점을 두고 있다. 일반적으로 사람들은 어떤 일로부터 얻은 산출(output)이 적절한가를 일에 들인 투입(input)과 연관지어 평가한다. 하지만, 이러한 평가는 고정된 기준에 의한 비교가 아니라 다른 사람과의 상대적인 비교에 근거한다. 그러므로, 공정성 이론에 따르면 임금의 공정성에 대한 사람들의 태도는 그들의 일에 대한 임금 비율이 다른 사람의 일에 대한 임금 비율과 비교를 했을 때 어느 정도로 유사하다고 느끼는 정도에 의해 결정된다.

이상과 같은 공정성 이론의 기본원칙은 개인의 투입과 산출 비율과 타인의 투입과 산출 비율을 비교하는 아래의 세 가지 공식으로 표현될 수 있다.

$$1) O_p/I_p > O_o/I_o \quad \text{또는} \quad 2) O_p/I_p = O_o/I_o \quad \text{또는} \quad 3) O_p/I_p < O_o/I_o$$

여기서 'O'는 산출을, 'I'는 투입을, 'p'는 공정성 또는 불공정을 느끼는 개인을, 'o'는 비교가 되는 타인을 의미한다. 투입과 산출의 교환과정에서 투입은 개인이 교환에 가져오는 모든 관계있는 요인들을 포함한다. 일반적으로 고려될 수 있는 투입의 종류에는 노력, 시간, 교육, 훈련, 기술, 기회비용, 성과 등이 있겠다. 그런데, 투입물에 부여되는 가치는 객관적인 것이 아니라 그 투입물에 대해 개인이 지각하는 가치에 근거한다. 산출은 투입과 산출의 교환으로부터 받는 모든 보상을 포함한다. 임금이 가장 대표적인 산출이며, 이밖에 작업조건, 사회적 상호작용, 스트레스, 긴장 등도 긍정적인 또는 부정적인 산출로 간주된다. 투입과 마찬가지로 산출물의 가치도 객관적인

평가보다는 개인의 주관적인 지각에 의해 결정된다.

공정성의 상태는 어느 한 개인의 투입에 대한 산출비율(O_p/I_p)이 비교가 되는 타인의 투입에 대한 산출비율(O_o/I_o)과 같을 때 존재하며, 앞의 공식 중 2)의 경우에 해당한다. 그러나 투입과 산출에 대해 어느 한 개인과 비교가 되는 타인의 비율이 다른 1)이나 3)과 같은 형태에서는 불공정의 상태가 나타나게 된다.

애덤스가 발전시킨 공정성이론은 공정성 또는 불공정성의 원인뿐만 아니라 그 결과에 대한 명제들까지 제공해 주었다는 점에서 공정성을 이해하는 보다 종합적인 이론이라고 할 수 있다. 또한 이 이론은 모든 상황의 모든 사람들에게 적용될 수 있다고 주장되어진다는 점에서 보편적인 이론으로 여겨질 수도 있다. 하지만 애덤스가 이 이론을 제시한 이후 이루어진 공정성에 관한 수많은 경험적인 연구들은 이 이론이 모든 상황의 모든 사람들에게 적용되지 않을 뿐만 아니라 몇 가지 측면에서 문제점이 있음을 제기한다. 첫째, 공정에 관한 규범의 중요성은 모두에게 똑같은 수준으로 받아들여지지 않는다. 비록 공정성은 모든 개인이 고려하는 사항이지만 결국에는 이것이 개인의 지각에 의해 결정된다는 점에서 각 개인의 주관에 따라 그리고 개인의 지각에 영향을 줄 수 있는 집단에 따라 어떤 개인이나 집단의 성원은 공정의 규칙을 중요하게, 또 어떤 개인이나 집단의 성원은 공정의 규칙을 별로 중요하지 않게 생각할 수 있다. 예를 들어, 남성들이 여성들 보다 산출을 투입에 따라 배분하는 성향이 있으며 또한 전반적인 분배에 있어서도 남성은 공정의 규범을, 여성은 투입에 상관없이 산출을 똑같이 나누어주는 평등의 규범을 보다 채택하는 경향이 있기도 하다(Brockner and Adsit, 1986). 또한, 분배적 정의와 관련하여, 경쟁이나 생산성을 강조하는 상황에서는 공정성의 논리가 우세한 가치규범으로 작용하지만, 집단의 조화나 단결을 강조하는 조직 구조에서는 평등의 규범이 보다 설득력이 있기도 한다(Leung and Park, 1986).

두 번째, 공정성 이론에 따르면 공정성에 대한 개인의 인식은 타인과의 비교에 의해 결정되는데, 여기서 비교대상이 되는 타인으로서 준거인이나 준거집단이 구체적으로 누구인가에 대한 명확한 설명이 없다. 타인의 경우, 준거집단이 특정한 개인일 수도 있지만 특정 집단이나 조직일 수도 있다. 또한 자기자신의 과거나 기대되는 미래의 상태도 비교대상이 될 수도 있다(Cook and Hegtvedt, 1983).

세 번째, 공정성 이론은 개인들간의 '국지적인 비교(local comparison)' 만을 강조할 뿐, 개인들의 투입과 산출의 가치를 평가하는데 영향을 주는 사회적 요인들을 포함한 준거적 비교(referential comparison)를 별로 고려하고 있지 않다(Berger et al.,

1972). 서로 다른 물질적인 자원들에 대해 얼마만큼의 가치를 부여하느냐, 어떤 직업과 일에 대해 어느 정도의 보상을 해주어야 하는 기준은 한 사회의 구조적이고 제도적인 요인에 의해 영향을 받기 때문에 나라마다 문화마다 차이가 있게 마련이다.

이상의 논의를 바탕으로 이 연구에서는 외국인 노동자의 임금에 대한 공정성 인식에 관해 다음과 같은 몇 가지 방식들에 초점을 맞추면서 살펴보기로 한다. 첫째, 공정성을 평가하기 위한 기준으로서 개인들간의 국지적인 비교뿐만 아니라 사회간 준거적인 비교의 중요성을 파악하기 위해 외국인 노동자의 공정성에 대한 인식을 국적별로 살펴본다. 국적은 국가간의 문화적 차이뿐만 아니라 물질적, 역사적, 사회적 차이 및 맥락까지 포함하고 있는 중요한 변수이고 또한 국적이 개인의 공정성 인식에 영향을 주는 것은 어느 정도 알려진 사실이다(Leung and Park, 1986; Leung and Iwawaki, 1988; Forgas et al., 1989). 하지만 이것이 구체적으로 어떤 나라의 사람들에게 어떤 차이를 가져오는지는 아직 일반화되어 있지 않으며, 더욱이 다른 나라에 가서 일하는 외국인 노동자에게 어떻게 나타나는지는 더 알려져 있지 않다. 따라서 이 연구에서 공정성 인식에 대한 국적별 차이 및 효과를 보다 세밀하게 탐구해보기 위해 이 연구에서 사용되고 있는 주요 변수들은 국적별로 나누어 분석한다.

둘째, 공정성에 대한 평가는 타인과의 비교에 의해 결정되는 만큼, 비교대상을 보다 구체적으로 그리고 상세히 파악하기 위해 외국인 노동자들이 일과 보수의 평가에 있어서 비교대상으로 중요하게 고려할 수 있는 비슷한 일을 하는 같은 민족의 한국내 다른 자국인 노동자와 한국인 노동자를 같이 비교해서 공정성을 평가한 자료를 사용한다.

셋째, 공정성을 평가하기 위한 투입과 산출요인으로서 기존 이론에서 언급되고 있는 개인의 인구사회학적, 경제적, 작업환경적 요인뿐만 아니라 기업환경요인으로서 사업체의 규모도 함께 고려한다. 산업과 조직에 관련된 연구들에 따르면, 기업 규모는 노동자가 임금의 공정성을 평가할 때 준거기준으로 사용할 수 있는 작업과정, 노동형태, 기술, 조직구조와 관리형태, 임금, 복지수준 등과 관련이 있음을 지적하고 있다(Hodson and Sullivan, 1990; Hall, 1995; Scott, 1998).

넷째, 외국인 노동자의 특수적인 상황을 고려하여, 이들의 전반적인 임금보상 과정에서 투입되거나 희생되어 임금에 대한 공정성 평가에 영향을 줄 수 있는 부가적 변수로서 체류자격, 이주전 월평균수입, 취업비용 등을 고려한다.

III. 연구방법

1. 변수

위의 이론적 논의에 근거해서 이 연구는 공정성 인식에 관련된 요인을 크게 사회인구학적 요인, 투입요인, 산출요인, 기업환경요인의 4가지로 나누어 분석하기로 한다. 먼저 개인의 공정성 인식에 영향을 미치는 사회인구학적 요인에는 개인의 국적, 나이, 성, 혼인상태가 있다. 투입요인은 사회인구학적 요인과 경제적 요인이 있는데, 사회인구학적 요인에는 교육년수, 체류자격(합법, 불법), 체류기간이, 경제적 요인에는 이주 전 월수입, 취업비용, 주 근로시간이 포함된다. 산출요인에는 경제적, 작업환경적 요인이 고려된다. 경제적 요인에는 월급이 사용된다. 작업환경적 요인은 근로조건 만족도, 그리고 사회적 상호작용으로서 직장상사와 직장동료의 지원으로 구성된다. 근로조건 만족도는 말은 일, 고용기간, 임금, 노동시간, 작업량, 작업장환경, 작업장규칙, 의료혜택, 숙소시설, 급식, 오락시설, 단체교섭, 노무관리방식, 고충처리의 14개 항목에 대해 5점척도('매우 불만족'의 1점 ~ '매우 만족'의 5점)로 측정된 점수의 평균을 사용하였다. 직장상사의 지원은 '직장상사는 업무와 관련하여 나에게 큰 관심을 보여 준다'와 '직장상사는 나의 생활에 관심을 갖는다'의 2개 문항을 통해 5점척도('전혀 그렇지 않다'의 1점 ~ '매우 그렇다'의 5점)로 측정된 점수의 평균을 사용하였다. 직장동료의 지원은 '직장동료는 업무수행에 있어서 나에게 협조적이다'와 '나는 종종 몇몇 직장동료들과 직장밖에서 잘 어울린다'의 2개 문항을 직장상사의 지원과 같은 방식으로 측정해서 사용하였다. 기업환경요인에는 고용된 기업의 규모(고용된 외국인 및 한국인 노동자의 수)와 업종이 포함된다.

종속변수인 공정성 인식도는 비슷한 일을 하는 한국인 및 자국인 근로자와 비교했을 때 자신의 임금이 얼마나 더 많다고 또는 적다고 생각하느냐의 물음을 통해 각각 5점척도('매우 적다'의 1점 ~ '매우 많다'의 5점)로 측정하였다.

2. 표본과 자료수집

이 연구는 위에서 언급한 변수들을 경험적으로 파악하기 위해 서울·경인지역의 제

조업체에 취업하고 있는 외국인노동자들을 연구대상으로 삼아 1998년 7월에서 8월 까지 2개월간 설문조사를 실시하였다. 조사대상자인 외국인노동자는 조선족, 중국한족, 베트남인, 필리핀인, 인도네시아인의 5개 민족에 한정했다. 조선족은 국적별로는 중국인이지만 문화적으로나 역사적으로 한국에 밀접히 연관되어 있는 만큼 중국한족과는 구분해서 조사분석하였다. 이 연구가 선정한 5개국은 한국에 가장 많은 인력을 송출한 5대 국가이다. 이들 국가로부터 유입된 인력의 규모는 1993년 11월부터 1997년 7월말까지 입국한 전체 외국인노동자의 약 86%, 1997년 7월말 체류산업연수생의 82%(이혜경 외, 1998), 1998년 8월말 전체 불법체류 외국인노동자의 약 70%(법무부 출입국관리소, 1998)를 이루고 있다. 또한 이들 민족은 문화적 연속선상에서 한국과 거의 유사한 민족(중국조선족)에서부터 가장 먼 집단(이슬람문화권의 인도네시아인)까지 고르게 분포되어 있다. 따라서 이 연구의 표본은 한국내 전체 외국인노동자를 어느 정도 잘 대표한다고 볼 수 있겠다.

대표성이 있는 표본의 추출을 위해서는 모집단의 목록이 있어야 한다. 이 연구의 대상자인 외국인노동자에는 상당수의 불법체류노동자가 포함되어 있으나 이들의 소재에 관한 자료는 알려져 있지 않다. 현재, 외국인노동자의 소재에 관한 유일한 자료는 산업연수생을 가지고 있는 제조업체의 목록이다. 그런데, 외국인노동자들이 가장 많이 몰려있는 3D 제조업의 경우 산업연수생과 불법체류노동자가 취업하고 업체들이 구분되어 있다는 자료는 별로 없으며, 기존의 연구(석현호 외, 1998) 또한 이들의 분포가 크게 차이나지 않는다는 사실을 보여주고 있다. 따라서 이 연구는 제조업체에 고용되어 있는 불법체류자의 분포는 산업연수생의 분포와 동일하다는 가정하에 다음과 같은 다단계 표본추출 방법을 사용하여 연구대상자를 선정하였다. 먼저, 산업연수생 분포자료를 이용하여 지역집락을 비율적 확률표집방법으로 추출한 다음, 추출된 집락에 조사원이 직접 방문하여 연구대상 민족의 이주노동자를 고용하고 있는 제조업체들을 일일이 찾아내고, 이렇게 찾아낸 업체에서 이 연구의 대상이 되는 민족의 이주노동자를 모두 표본으로 삼았다. 이와 같은 방법으로, 이 연구는 서울, 인천, 경기도 지역의 225개 집락(동과 면)에서 20개 집락을 추출하였고, 여기서 연구대상이 되는 민족을 고용하고 있는 189개 업체를 찾아내어, 이곳에 취업하고 있는 연구대상 민족의 이주노동자 742명(중국조선족 122명, 중국한족 109명, 베트남인 147명, 필리핀인 141명, 인도네시아인 223명)을 전수조사하였다.

IV. 분석결과

수집된 자료는 먼저 각 변수별로 조사대상자의 일반적인 특성과 분포를 알아보았다. 다음으로 이 연구의 독립변수들이 종속변수들에 대해 개별적으로 어느 정도 관계가 있는지를 파악하기 위해 명목 독립변수인 경우에는 T-검증과 ANOVA-검증을, 등간 독립변수인 경우에는 상관관계를 검토하였다. 마지막으로 이론적 논의와 연구내용에서 제기되었던 각 요인과 변수들이 종속변수에 어느 정도의 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 단계별 다중회귀분석을 실시하였다.

〈표 1〉은 이 연구에서 사용되고 있는 독립변수와 종속변수의 평균과 표준편차 및 비율을 담고 있는 것으로 각 변수에 대한 조사대상자의 특성과 분포를 나타낸다. 먼저, 사회인구학적 요인에 있어서 조사대상자의 평균나이는 30대초반인 조선족을 제외하고 대부분의 민족이 비교적 젊은 20대후반을 나타내고 있다. 이는 이주역사의 초기 단계에는 기존의 사회적 관계에서 비교적 자유스러운 젊은이들이 주로 많이 이주하는 경향이 있다는 이전의 연구결과(Castles and Miller, 1998)와 합치되기도 하지만 동시에 젊은 노동자를 선호하는 제조업 위주의 산업연수생제도 때문에 나온 결과라고 해석되기도 한다. 성별로는 남자가 다수를 이루고 있다. 혼인의 경우, 전체적으로는 큰 차이가 없으나 국적별로 조선족과 한족은 미혼자보다 기혼자가 많은 반면 베트남인, 필리핀인, 인도네시아인은 미혼자가 기혼자보다 많다.

산출요인에서 교육년수는 평균 10년 내외이며 국적별로는 필리핀인이 한국의 고등학교졸업 수준으로 제일 높고, 베트남인이 중학교 졸업수준으로 제일 낮다. 체류자격에 있어서는 전체적으로 합법체류자와 불법체류자의 비율이 서로 비슷하게 나타나고 있다. 한편, 필리핀인은 예외적으로 불법체류자가 월등히 높은 비율을 차지하고 있다. 평균체류기간은 필리핀인을 제외하고 대부분의 민족이 15개월에서 20개월 사이에 분포되어 있다. 필리핀인의 평균체류기간은 조사 당시 산업연수생자격으로 최대한 머물 수 있는 기간인 2년보다 5개월 정도가 긴데, 이는 앞에서 필리핀인의 불법체류자 비율이 왜 높은지를 잘 설명해준다. 이주전 월평균 수입은 전체적으로 110\$정도이나 국가간의 편차는 심해, 가장 많은 필리핀인은 가장 적은 베트남인에 비해 약 4배정도 많다. 취업비용에 있어서도 전체적으로는 약 3,000\$정도이나 국가간에 차이가 커, 가장 많은 조선족은 가장 적은 인도네시아인에 비해 약 4배정도 많다. 조선족과 같은 국적

인 한족 또한 다른 민족에 비해 취업비용이 많아 국가간의 취업과정에 차이가 있음을 알려준다. 주평균 근로시간은 전체적으로 60시간내외이며 국적별로 차이가 없다. 하지만, 이러한 시간은 기존의 연구에서 나온 주평균 근로시간인 70시간내외보다는 적은 편이다.

산출요인로서 월급은 전체평균 412\$로 조사당시의 환율(1\$=1,380원)로 계산하면 약 57만원이다. 이 액수 또한 기존에 조사된 월급인 65만원(이혜경 외, 1998: 59; 석현호 외, 1998: 74)보다는 다소 적은 편이다. 이와 같이 주평균 근로시간과 월급이 기존의 연구결과에 비해 적게 나타난 이유는 외환위기로 인해 침체를 겪던 조사당시의 경제적 상황에 따른 것으로 여겨진다. 한편, 월급의 경우 국적별로 차이가 있어 필리핀인이 제일 많고 베트남인이 제일 적으며 이들간의 차이는 100\$이나 된다. 근로조건 만족도는 대부분의 민족들이 '보통'인 중간수준을 나타내고 있다. 직장상사의 사회적 지원은 전체적으로 중간 수준인 '그저 그렇다' 보다 약간 높은 편이며, 민족별로는 필리핀인, 인도네시아인, 조선족, 베트남인, 중국한족의 순으로 높다. 직장동료의 사회적 지원 평균은 중간 수준인 '그저 그렇다' 로 직장상사의 사회적 지원보다는 약간 낮은 편이며, 민족별로 인도네시아인, 필리핀인, 조선족은 약간 높게, 한족과 베트남인은 약간 낮게 나타나고 있다.

기업환경요인과 관련해서, 일반적으로 외국인 노동자들이 일하고 있는 기업의 평균 고용인수는 111명 정도이다. 하지만 민족별로 이러한 기업규모의 차이가 커, 한족이 고용되어 있는 기업의 평균고용인수는 필리핀인이 고용되어 있는 기업의 평균고용인수보다 4배이상 많다. 이런 현상은 주로 비공식적인 소규모 회사에 취업하는 경향이 있는 불법체류자의 비율이 필리핀인한테서 가장 높게 나타난 것과 관련있는 것으로 여겨진다. 한편, 외국인 노동자들이 가장 많이 일하고 있는 업종은 섬유봉제이며, 다음으로 많이 일하고 있는 업종은 석유화학, 금속기계, 기타산업, 전기전자의 순이다. 민족별로도 조선족을 제외하고는 대부분의 민족이 섬유업종에 제일 많이 취업하고 있다.

공정성 인식도의 경우, 자국인과 비교에서는 전체적으로나 민족별로 대부분 '다소 적다' 와 '보통' 의 중간보다는 약간 높은 수준을 보여주고 있다. 한국인과의 비교에서 공정성 인식도는 전체적으로 자국인과 비교한 경우보다 낮은 '다소 적다' 의 수준을 나타내, 자국인보다는 한국인에 대해 불공정성을 더 느끼고 있음을 보여주고 있다. 민족별로도 자국인과 비교한 경우와 달리 서로 차이가 크게 나타나, 공정성 인식도가 가

〈표 1〉 국적별 독립변수와 종속변수의 평균과 표준편차 및 비율

		전체	조선족	한족	베트남인	필리핀인	인도네시아인	차이검증 ¹⁾
나이		28.2(5.35)	31.6(5.40)	27.2(4.89)	27.9(5.28)	29.2(5.62)	25.9(3.83)	***
성 (%)	남	76.1	85.1	64.2	72.7	73.7	80.6	***
	여	23.9	14.9	35.8	27.3	26.3	19.4	
혼인 (%)	미혼	56.0	25.2	38.3	56.2	65.7	75.3	***
	기혼	44.0	74.8	61.7	43.8	34.3	24.7	
교육년수		10.5(3.20)	10.12(2.36)	9.94(2.30)	8.75(4.38)	12.08(2.57)	11.17(2.37)	***
체류자격 (%)	합법	47.1	57.4	54.2	49.0	15.6	56.8	***
	불법	52.9	42.6	45.8	51.0	84.4	43.2	
체류기간		19.4(14.54)	16.5(8.61)	15.5(12.89)	19.0(9.10)	29.0(21.98)	17.2(12.29)	***
이주전 월평균 수입(\$)		113.1 (191.45)	82.9 (90.44)	83.8 (68.44)	59.4 (76.22)	233.1 (354.57)	96.0 (122.70)	***
취업비용(\$)		2938.5 (2326.36)	5385.9 (3229.13)	4238.6 (2367.36)	2640.4 (1156.67)	2302.2 (746.75)	1394.5 (778.63)	***
근로시간 (주평균)		61.3(12.82)	59.1(12.50)	58.8(13.94)	61.2(12.43)	62.3(10.88)	63.0(13.45)	*
월급(\$)		412.1 (107.44)	446.1 (113.99)	389.9 (112.60)	379.5 (79.32)	473.9 (121.62)	385.0 (83.09)	***
근로조건만족도		2.97(.68)	3.04(.76)	2.77(.80)	3.16(.47)	3.14(.68)	2.83(.61)	***
직장상사지원		3.60(1.00)	3.44(1.03)	3.41(1.04)	3.34(.89)	3.90(.86)	3.75(1.05)	***
직장동료지원		2.96(1.02)	3.11(.94)	2.66(1.04)	2.43(.70)	3.11(.88)	3.23(1.13)	***
기업규모(명)		111.6 (199.25)	102.1 (193.94)	272.7 (408.73)	87.5 (73.59)	63.35 (113.19)	84.3 (59.94)	***
업종 (%)	섬유봉제	34.8	25.4	36.7	26.5	49.6	35.0	***
	석유화학	20.2	27.0	15.6	20.4	19.1	19.3	
	금속기계	18.6	14.8	21.1	13.6	17.7	23.3	
	전기전자	8.4	.8	14.7	15.0	4.3	7.6	
	기타산업	18.1	32.0	11.9	24.5	9.2	14.8	
공정성 인식도	자국인과 비교	2.68(1.03)	2.78(1.04)	2.52(0.91)	2.65(.93)	2.76(1.00)	2.68(1.03)	n.s. ³⁾
	한국인과 비교	2.09(1.23)	1.66(.81)	1.56(.67)	2.15(1.18)	2.60(1.47)	2.23(1.34)	***

주: 1) 성, 혼인, 체류자격, 업종은 χ^2 -검증, 나머지 변수는 ANOVA-검증을 실시하였음.

2) () 안의 숫자는 표준편차임.

3) n.s. 는 유의미하지 않음을 의미함: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

장 높은 민족과 가장 낮은 민족의 차이는 자국민과의 비교에서는 0.26인데 비해 한국인과의 비교에서는 1이상이다. 한편, 한국인과의 비교에서, 한국과 지리적으로 문화적으로 가까운 조선족과 한족이 공정성을 덜 느끼는 반면에 지리적으로 문화적으로 먼 필리핀인, 인도네시아인, 베트남인이 공정성을 더 느끼고 있다. 그런데 앞의 월급에 있어서는 조선족과 한족이 필리핀인 다음으로 많은 집단이다. 이와 같이 상반되게 나타난 결과는 공정성이 주관적인 판단에 의해 결정되며 또한 이러한 판단에 의한 상대적 박탈감은 문화적으로 지리적으로 준거집단으로부터 가까이 있는 민족에게 더 민감하게 일어난다는 점을 시사해준다.

〈표 2〉는 한국내 자국민 노동자와 비교한 공정성 인식이 주요 명목 독립변수별로 어떻게 차이 나는지를 보여주고 있다. 전체적으로 외국인 노동자들이 비슷한 일을 하는 한국내 자국민 노동자와 비교했을 때 자신의 임금에 대해 느끼는 정도는 성, 혼인, 체류자격별로 별다른 차이가 나지 않는다. 이러한 현상은 민족별 비교에서도 유사하게 나타난다. 하지만, 자국민과 비교한 외국인 노동자의 임금공정성 인식은 업종에서는 차이가 난다. 전체적으로 외국인 노동자들이 많이 고용되어 있는 섬유봉제업, 석유화학업이 그렇지 않은 다른 산업분야에 비해 공정성 인식도가 약간 높게 나타난다. 민족별로 공정성 인식도가 높은 산업분야는 조선족, 한족, 베트남인의 경우 섬유봉제업이며, 필리핀인과 인도네시아인은 전기전자업이다. 공정도 인식도가 낮은 산업분야는 조선족, 한족, 베트남인의 경우 전기전자업이며, 필리핀인과 인도네시아인은 금속기계업으로 나타나, 민족별 공정도 인식도에 있어서 조선족, 한족, 베트남이 유사성을, 필리핀인과 인도네시아인이 유사성을 서로 보여준다. 한편, 통계학적 유의미성에 있어서 인도네시아인과 한족은 공정성 인식도에 있어서 업종별로 차이를 보여주지만, 조선족, 베트남인, 필리핀인은 그렇지 않다.

〈표 3〉은 한국인 노동자와 비교한 외국인 노동자의 공정성 인식도를 주요 명목 독립변수별로 나누어 제시하고 있다. 우선 전체적인 수준에서, 비슷한 일을 하는 한국인 노동자의 임금과 비교했을 때 외국인 노동자가 자신의 임금에 대해 느끼는 정도는 모든 독립변수들에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 자국민과 비교했을 때 업종에서만 유의미한 차이가 드러났던 〈표 2〉의 결과와는 상당히 다른 모습이다. 성에 있어서는 전체적으로 남자보다 여자가 더 공정성을 느끼며, 이러한 현상은 모든 민족들에게 유사하게 나타난다. 특히 회교국인 인도네시아 출신의 노동자는 공정성 인식에 있어서 남녀간의 차이가 다른 어느 국가의 노동자들보다 크게 나타난

〈표 2〉 주요 명목 독립변수별 자국인과 비교한 공정성 인식도

		전체	조선족	한족	베트남인	필리핀인	인도네시아인
성	남	2.69(1.01)	2.78(1.04)	2.58(.86)	2.64(.99)	2.83(1.07)	2.64(1.02)
	여	2.65(1.00)	2.82(1.07)	2.45(1.01)	2.59(.96)	2.62(.82)	2.83(1.12)
	차이검증	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
혼인	미혼	2.66(.99)	2.86(1.15)	2.45(.90)	2.68(.87)	2.78(1.01)	2.62(1.02)
	기혼	2.71(1.00)	2.79(1.00)	2.53(.92)	2.64(1.05)	2.80(.95)	2.83(1.05)
	차이검증	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
체류 자격	합법	2.65(.96)	2.76(.96)	2.64(.85)	2.58(.99)	2.56(.86)	2.65(1.01)
	불법	2.72(1.03)	2.81(1.15)	2.42(.96)	2.75(.97)	2.80(1.02)	2.74(1.05)
	차이검증	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
업종	섬유봉제	2.85(.94)	2.93(.96)	2.78(.86)	2.89(.87)	2.78(.96)	2.91(1.01)
	석유화학	2.81(.93)	2.91(.69)	2.59(.71)	2.69(1.00)	2.76(1.09)	2.93(1.02)
	금속기계	2.39(1.02)	2.47(1.23)	2.22(.90)	2.70(1.13)	2.60(.88)	2.25(.99)
	전기전자	2.49(1.09)	1.00(-) ⁴⁾	2.07(1.03)	2.27(.83)	3.33(1.03)	2.94(1.20)
	기타산업	2.60(1.05)	2.75(1.23)	2.69(.95)	2.59(1.05)	2.69(1.18)	2.39(.83)
	차이검증	***	n.s.	*	n.s.	n.s.	***

주: 1) () 안의 숫자는 표준편차.
 2) 성, 혼인, 체류자격은 T-검증, 업종은 ANOVA-검증을 실시하였음.
 3) n.s. 는 유의미하지 않음을 의미함.
 4) '-' 는 사례수가 1개임; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

다. 혼인의 경우, 전체적으로 미혼자가 기혼자보다 공정성을 약간 더 인식하는 측면이 있으나, 이러한 차이는 민족별로 일관되게 나타나지 않는다. 한족은 오히려 미혼자에 비해 기혼자의 공정성 인식도가 통계적으로 유의미할 정도로 높다. 체류자격에 있어서는 전체적으로 합법체류자보다 불법체류자의 공정성 인식도가 더 높으며, 민족별로도 인도네시아인을 제외하고 모두 비슷한 경향을 보인다. 업종의 경우, 전체적으로 공정성 인식도가 높은 순서는 섬유봉제, 석유화학, 전기전자, 기타산업, 금속기계로 나타나 〈표 2〉의 업종간 공정성 인식도에서 나타난 순서와 어느 정도 유사한 모습을 보여준다. 하지만, 민족별 업종간의 공정성 인식 차이는 앞의 전체적 순서와 다르며, 민족간에도 별다른 유사성이 나타나지 않는다. 통계적 유의미성에 있어서 업종간 공정성 인식의 차이는 인도네시아인에게만 나타난다.

〈표 4〉는 이 연구에 포함되어 있는 독립변수들이 종속변수들에 대해 갖는 단순상관

〈표 3〉 주요 명목 독립변수별 한국인과 비교한 공정성 인식도

		전체	조선족	한족	베트남인	필리핀인	인도네시아인
성	남	2.00(1.19)	1.62(.77)	1.51(.64)	2.08(1.15)	2.52(1.43)	2.08(1.31)
	여	2.35(1.30)	1.89(1.02)	1.66(.75)	2.24(1.28)	2.97(1.56)	2.80(1.27)
차이검증		***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	***
혼인	미혼	2.17(1.31)	1.67(.66)	1.37(.54)	2.21(1.21)	2.65(1.56)	2.20(1.33)
	기혼	1.97(1.11)	1.67(.87)	1.68(.73)	2.00(1.14)	2.60(1.31)	2.28(1.38)
차이검증		*	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.
체류 자격	합법	1.94(1.18)	1.56(.71)	1.53(.73)	1.91(1.13)	2.50(1.67)	2.28(1.36)
	불법	2.21(1.26)	1.80(.92)	1.59(.61)	2.35(1.21)	2.62(1.44)	2.17(1.31)
차이검증		**	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.
업종	섬유봉제	2.25(1.28)	1.81(.95)	1.67(.70)	2.03(1.08)	2.73(1.49)	2.43(1.33)
	석유화학	2.14(1.19)	1.76(.71)	1.47(.51)	2.34(1.11)	2.46(1.42)	2.36(1.43)
	금속기계	1.80(1.11)	1.67(.69)	1.65(.78)	1.75(.97)	2.60(1.50)	1.62(1.12)
	전기전자	2.05(1.27)	1.00(-)	1.13(.34)	2.05(1.13)	2.67(1.86)	2.76(1.30)
	기타산업	2.02(1.24)	1.47(.83)	1.69(.75)	2.42(1.42)	2.23(1.36)	2.28(1.33)
차이검증		*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**

주: 〈표 2〉의 주 참조.

관계를 나타내고 있다. 먼저 나이는 전체적으로나 민족별로 공정도 인식에 대해 유의미한 상관관계를 보여주고 있지 못하다. 투입요인인 교육년수는 전체적으로 자국민 비교에는 강한, 한국인 비교에는 약한 정(+)의 상관관계를 갖고 있다. 민족별로 교육년수는 자국민 비교에서 통계적인 유의미성이 나타나지 않지만 모든 민족은 일관되게 정의 상관관계를 보인다. 한국인 비교에서도 교육년수는 통계적인 유의미성이 조선족을 제외한 나머지 민족들에서는 나타나지 않지만 관계의 방향성에 있어서 조선족, 한족, 인도네시아인은 부(-)의 방향을, 베트남인과 필리핀인은 정의 방향을 보여준다. 체류기간도 자국민 비교와 한국인 비교 모두에서 전체적으로 약한 정의 상관관계가 나타나며, 각 민족별로도 대개 비슷한 관계의 유형을 보여준다. 이주전 월평균수입은 전체적으로나 민족별로 종속변수들에 대해 유의미한 상관관계를 보여주고 있지 못하다. 취업비용은 두 종속변수에 대해 모두 강한 부의 상관관계를 갖고 있으며, 이러한 방향성은 모든 민족에 일관되게 나타난다. 근로시간은 전체적으로 두 종속변수에 대해 약한 정의 상관관계를 지니고 있으나, 민족별로는 관계의 방향성이 서로 다르게 나

타난다. 이론적으로 공정성 인식은 투입요인에 반비례하는 측면이 있는데, 앞에서 언급한 5개의 투입변수들 중에 취업비용만이 전체적으로 이론이 예측하는 방향성을 보여준다.

산출요인로서 월급은 전체적인 수준에서 종속변수들에 대해 강한 정의 관계를 지니고 있다. 민족별로도 모든 민족이 이와 비슷한 방향성을 보여주고 있는데, 통계적인 유의미성은 인도네시아인에게만 나타난다. 근로조건은 이 연구가 사용하고 있는 동안

〈표 4〉 주요 등간 독립변수와 종속변수의 상관관계

변수		전체	조선족	한족	베트남인	필리핀인	인도네시아인
나이	자국민비교	.035	.039	-.054	.082	-.038	.043
	한국인비교	-.015	.013	.168	.009	.004	-.084
교육년수	자국민비교	.103**	.049	.046	.166	.161	.037
	한국인비교	.076	-.223*	-.041	.092	.015	-.023
체류기간	자국민비교	.089*	.162	.193*	-.066	.116	.046
	한국인비교	.073	.116	.137	.007	.012	-.081
이주전 월평균수입	자국민비교	-.038	-.009	.138	-.044	-.134	-.029
	한국인비교	.047	.072	-.111	-.100	-.054	.024
취업비용	자국민비교	-.085*	-.181	-.177	-.088	-.066	-.069
	한국인비교	-.205***	-.016	-.116	-.212*	-.114	-.216**
근로시간 (주평균)	자국민비교	.075	.068	-.142	.062	-.055	.231***
	한국인비교	.072	.189	-.238*	-.077	-.022	.169*
월급	자국민비교	.166***	.092	-.073	.199*	.037	.407***
	한국인비교	.121***	.046	.095	.056	-.038	.291***
근로조건 만족도	자국민비교	.273***	.339***	.394***	.188	.177	.238***
	한국인비교	.209***	.474***	.301**	.247*	.065	.183*
직장상사지원	자국민비교	.062	.075	.224**	.039	-.112	.143*
	한국인비교	.155***	.288**	.094	.081	.081	.122
직장동료지원	자국민비교	.016	-.007	.055	-.017	.129	-.035
	한국인비교	.100**	.307***	.022	.084	.106	.052
기업규모	자국민비교	-.095*	-.186*	-.198*	.062	.138	-.056
	한국인비교	-.066	.003	.033	.124	.009	-.080
자국민비교×한국인비교		.312***	.355***	.242*	.244**	.302***	.375***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

독립변수들 가운데 가장 높은 정의 상관관계 계수를 보여줄 뿐만 아니라, 민족별로도 상관관계에 대한 통계적 유의미성이 가장 많이 나타난다. 직장내 사회적 지원으로서 직장상사와 직장동료의 지원은 전체적으로 종속변수들에 대해 정의 상관관계를 지니고 있다. 하지만, 대체적으로 이 두 독립변수들은 자국인보다는 한국인 노동자와의 비교에 훨씬 많은 영향을 주고 있어, 한국인 직원과의 관계가 한국인 노동자와의 공정성 비교에 더 민감하게 작용하고 있음을 보여준다. 민족별로 직장상사와 직장동료의 지원은 한국인 비교에서는 모두 정의 관계를 보이지만, 자국인 비교에서 몇몇 민족들은 부의 관계를 보여준다. 이론적으로 산출요인은 투입요인과는 반대로 공정성에 대해 정비례하게 되어 있는데, 이 연구의 4개 산출변수들은 앞의 투입요인에서 나타난 결과와 달리 이론이 예측하는 대로 모두 정의 상관관계를 보여주고 있다.

기업환경요인으로서 기업규모는 전체적으로 두 종속변수에 대해 부의 관계를 갖고 있다. 하지만 민족별로는 조선족과 한족만이 자국인과의 비교에서 통계적인 유의미성을 갖고 전체적인 경향과 같은 모습을 보여준다.

이 연구의 두 종속변수인 모국인 비교와 한국인 비교는 전체적으로나 민족별로 강한 정의 상관관계를 지니고 있는 것으로 나타난다. 이는 공정성에 대한 자국인과 한국인과의 비교가 방향성에 있어서 상당히 일치하는 측면이 있음을 의미한다. 아울러 이러한 사실은 앞에서 살펴본 대로 대부분의 변수들이 전체적인 수준에서 두 종속변수에 대해 같은 방향의 관계를 보여주고 있는 결과에 의해 뒷받침되고 있다.

〈표 5〉는 이 연구에서 사용되고 있는 독립변수들이 종속변수인 자국인 비교에 미치는 영향을 검증하기 위해 단계별로 회귀분석한 결과를 제시하고 있다. 먼저, 민족을 포함한 사회인구학적 변수들을 한 범주에 넣어 회귀한 모형1에서 필리핀인을 제외한 나머지 민족들은 조선족에 비해 공정성을 덜 느끼는 측면이 있다. 하지만 이러한 차이는 한족을 제외하곤 통계적 유의미성을 갖고 있지 못하다. 나이, 성, 혼인도 종속변수에 별다른 영향을 미치고 있지 않다. 이런 결과는 〈표 2〉의 차이검증과 〈표 4〉의 단순 상관관계 분석에서 이들 변수들이 종속변수에 대해 별다른 통계적 유의미성을 갖지 못한 것과 일치한다. 이에 따라 이들 변수들이 종속변수의 변이에 대해 설명하는 양도 1.5%밖에 지나지 않는다.

사회인구학적 요인에 투입요인이 부가된 모형2에서는 4개 민족이 모두 부의 방향성을 띠면서 동시에 통계적인 유의미성도 증가한다. 나이, 성, 혼인도 약간의 변화가 있어 종속변수에 대한 영향의 방향이 바뀌지만, 통계적 유의미성은 여전히 나타나지

〈표 5〉 자국인과 비교한 공정성 인식도에 대한 독립변수의 단계별 다중회귀분석¹⁾

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
민족					
한족 ²⁾	-.103*	-.128*	-.071	-.099+	-.101
베트남인	-.071	-.126*	-.010	-.060	-.079
필리핀인	.010	-.055	.035	-.013	-.023
인도네시아인	-.048	-.203*	.052	-.053	-.061
나이	.024	-.057	-.031	.000	-.135+
성 ³⁾	-.030	-.051	-.069	-.055	-.115+
혼인 ⁴⁾	-.016	.034	.023	-.019	.114
교육년수		.056			.011
체류자격 ⁵⁾		-.008			.086
체류기간		.092			.027
이주전 월평균 수입		-.077			-.099+
취업비용		-.193**			-.125+
근로시간(주평균)		.064			.020
월급			.123*		.067
근로조건 만족도			.334***		.305***
직장상사 지원			-.037		.034
직장동료 지원			-.081		-.109
기업규모				-.008	.012
업종 ⁶⁾					
석유화학				-.063	-.039
금속기계				-.193***	-.218**
전기전자				-.142**	-.051
기타산업				-.128**	-.112
상수	2.802	3.040	3.648	3.242	4.541
R ²	.015	.062	.125	.053	.200

주: 1) 회귀계수는 표준화된 회귀계수(Beta)임.
 2) 조선족 기준. 3) 남자 기준.
 4) 미혼 기준. 5) 합법 기준. 6) 섬유봉제 기준.
 + $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

않는다. 투입요인에 있어서 교육년수, 체류기간, 근로시간은 정의 방향성을, 체류자격, 이주전 월평균수입, 취업비용은 부의 방향성을 보여준다. 하지만 이들 변수들은

취업비용을 제외하곤 전반적으로 종속변수에 대해 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있지 못하다.

모형3에서 사회인구학적 변수들은 모두 자국인과 비교한 공정성 인식에 대해 통계학적 유의미성을 지니고 있지 않게 나타난다. 산출요인에서 외국인 노동자는 월급이 많을수록, 근로조건만족도가 높을수록, 직장상사와 직장동료의 지원은 적을수록 공정성 인식도가 높게 나타나는데, 통계적 유의미성은 월급과 근로조건만족도에만 나타난다. 이러한 모습은 영향의 방향성이나 통계적 유의미성에 있어서 <표 4>에 나타난 결과와 일치한다.

모형4에서 기업환경요인인 기업규모는 공정성 인식에 거의 영향을 미치고 있지 않다. 이와는 달리, 업종에 있어서는 섬유봉제업을 제외한 모든 업종의 외국인 노동자들이 섬유봉제업보다는 낮은 공정성 인식을 갖고 있으며, 이러한 차이는 통계적으로 상당히 유의미하게 나타난다.

사회인구학적 요인을 통제했을 때 이 연구가 포함하고 있는 주요 요인들이 종속변수에 대해 각자 부가적으로 설명하는 양은 투입요인이 4.7%, 산출요인이 11.0%, 기업환경요인이 3.8%로 나타나, 산출요인이 다른 요인들에 비해 자국인과 비교한 공정성 인식에 가장 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나왔다.

모형5는 이 연구에서 사용되고 있는 모든 요인들을 포함하여 종속변수에 대해 회귀한 결과이다. 사회인구학적 요인에서 민족변수는 앞의 모형2를 제외한 나머지 모형에서와 마찬가지로 종속변수에 대해 통계적으로 유의미한 영향력을 가져다주지 못한다. 이는 대체적으로 자국인과 비교한 외국인 노동자들의 공정성 인식이 민족별로 차이가 없음을 의미한다. 하지만 지금까지의 모형들에서 영향력이 없었던 나이와 성은 오히려 부의 방향으로 영향력이 증가한다. 투입요인의 변수들은 대체적으로 모형2에서의 방향성을 유지하고 있다. 이들 변수 중 경제적 요인과 관련된 이주전 월평균수입과 취업비용은 산출요인이 통제된 상황에서 부의 방향으로 종속변수에 대해 통계적으로 유의미하게 영향을 주어 투입요인로서의 특성을 어느 정도 보여주고 있다. 산출요인에서는 직장동료지원을 제외한 세 변수들이 종속변수에 대해 정의 방향으로 영향을 주면서 모형3보다는 많은 변수들이 산출요인의 특성을 나타내고 있다. 한편, 근로조건만족도는 모형3에서와 마찬가지로 이 연구의 변수들 중에서 종속변수를 예측하는 가장 중요한 변수로 나타나, 공정성 인식에서 작업조건에 대한 외국인 노동자의 태도가 큰 비중을 차지함을 보여준다. 하지만, 월급의 영향력은 모형3에 비해 상당히 줄어들

어, 앞의 투입요인에서 이주전 월평균수입 및 취업비용과 같은 경제적 요인이 영향력을 지닌 것과는 대조를 이룬다. 기업환경요인에서 기업규모는 여전히 공정성 인식에 대해 별다른 영향을 주고 있지 못하다. 업종의 경우, 모형4에서 나타난 부의 방향성은 유지되나 통계적 유의미성은 금속기계업에만 나타나고 있다. 종속변수에 대한 모형5의 설명력은 모형1보다 18.5% 증가한 20.0%를 보여준다.

〈표 6〉은 한국인과 비교한 공정성 인식에 대해 이 연구의 독립변수들을 단계별로 회귀한 결과인데 〈표 5〉의 결과와는 여러 면에서 차이가 난다. 먼저, 민족의 경우, 〈표 5〉와는 달리 한족을 제외한 나머지 민족들이 조선족보다는 공정성 인식을 더 높게 하고 있으며 아울러 이러한 차이는 다른 요인의 통제와 상관없이 모든 모형에 걸쳐 상당히 유의미하게 나타난다. 성에서도 자국민 비교 때와 달리 여성이 남성보다 공정성을 훨씬 더 느끼고 있다. 이 같은 사회인구학적 요인의 강한 효과로 인해 모형1은 종속변수에 대해 11.7%의 설명력을 지니며, 이는 자국민 비교 때보다 10.2%나 많은 것이다.

투입요인의 경우, 체류자격은 자국민 비교에서는 별다른 차이를 보여주지 않았지만 한국인 비교에서는 불법체류자가 합법체류자보다 높은 공정성 인식을 가지고 있다. 하지만 자국민 비교에서 비교적 유의미했던 이주전 월평균수입과 취업비용의 영향력은 나타나지 않아, 전반적으로 한국인 비교에서는 투입요인의 특성이 거의 나타나지 않는다.

산출요인에서는 근로조건만족도가 종속변수에 대해 정의 방향으로 영향을 미치고, 또한 사회인구학적 요인을 통제했을 때 이 요인의 설명력이 투입요인나 기업환경요인의 것보다 크게 나타난다. 이는 자국민 비교 때 나타난 결과와 유사한 모습이다.

기업환경요인의 두 변수도 자국민 비교의 경우와 비슷한 방향으로 한국인과 비교한 공정성 인식에 대해 영향을 미친다. 하지만 영향력의 유의미성은 상당히 줄어, 사회인구학적 요인에 대한 기업환경요인의 추가 설명력은 1.1%에 지나지 않는다.

전체적으로 이 연구의 독립변수들은 자국민보다는 한국인과 비교한 공정성 인식의 변이를 약간 더 많이 설명하고 있다. 덧붙여, 자국민 비교의 경우 통제변수의 사용에 따라 변수가 지니는 영향력의 방향성이나 유의미성이 바뀌는 등 변수간 상호작용의 효과가 많이 나타나는 데 비해 한국인 비교에서는 상대적으로 그런 경향은 덜 나타나는 측면이 있다.

〈표 6〉 한국인과 비교한 공정성 인식도에 대한 독립변수의 단계별 다중회귀분석

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
민족					
한족	-.053	-.060	-.037	-.051	-.020
베트남인	.130*	.114+	.149*	.137**	.155+
필리핀인	.310***	.242***	.300***	.310***	.275**
인도네시아인	.167**	.141+	.185**	.174**	.190+
나이	.033	.048	.002	.029	.016
성	.143***	.188***	.131**	.134**	.154*
혼인	-.013	.018	-.006	-.019	.000
교육년수		-.012			.025
채류자격		.089+			.118*
채류기간		.031			-.003
이주전 월평균 수입		-.018			.005
취업비용		-.090			-.040
근로시간(주평균)		-.006			.021
월급			.072		.080
근로조건 만족도			.153**		.137+
직장상사 지원			.008		.021
직장동료 지원			.059		.053
기업규모				.025	.079
업종					
석유화학				.018	.041
금속기계				-.101*	-.047
전기전자				-.050	-.004
기타산업				-.036	-.013
상수	1.046	.737	1.908	1.177	1.184
R ²	.117	.148	.167	.128	.214

주: 〈표 5〉의 주 참조.

V. 맺음말

지금까지 한국에 있는 외국인 노동자가 자신의 임금에 대해 어느 정도로 공정성 또는 불공정성을 느끼는가를 한국에 있는 비슷한 일을 하는 자국인과 한국인 노동자와의 비교를 통해 살펴보았다. 자료분석에서 나온 주요 결과와 이러한 결과가 지니는 의미를 요약해서 제시하면 다음과 같다.

전반적으로 외국인 노동자들은 자신들의 임금에 대해 불공정성을 느끼고 있으며, 이러한 성향은 특히 같은 일을 하는 같은 민족의 다른 자국인 노동자와의 비교보다도 한국인 노동자와의 비교에서 더 강하게 나타난다. 일반적으로 인간은 낮은 보상보다는 높은 보상을 지향한다는 점에서 기대수준이나 비교대상은 대개 높은 보상에 주어지는 경향이 있다(Akerlof and Yellen, 1990). 이는 공정성의 인식에서 일반적으로 사람들이 자기 받는 보상에 대해 왜 과다보상보다는 과소보상으로 평가하는가, 다시 말해 '내 떡보다 남의 떡이 커보인다' 식의 생각을 하고 있는가를 알려준다. 이런 측면에서 외국인 노동자들이 한국에서 비슷한 일을 하는 자국인의 임금과 비교했을 때 자신의 임금이 왜 더 적다고 느끼는지에 대한 현상을 이해할 수 있다. 덧붙여, 외국인 노동자가 한국인 노동자와의 비교에서 차별감을 훨씬 더 느끼는 현상은 실제로 이들의 임금수준이 한국인 노동자 임금수준의 75%정도(이해경 외, 1999)라는 사실적인 차이를 고려하면 보다 쉽게 이해할 수 있다. 여기에 외국인 노동자들이 자신의 임금을 판단할 때 자국인보다는 한국인을 주 비교대상으로 삼는 것도 한국인과의 비교에서 오는 외국인 노동자의 심한 불공정성 인식에 대한 이유가 될 수 있다. 대개, 외국인 노동자들이 한국에 올 때 기대하는 것은 한국의 임금, 노동조건, 생활수준이다. 그러므로 이들은 일의 종류나 생산성에 관계없이 한국인과의 비교에서 결과적으로 나타나는 실제 임금 차이나 그 이상으로 자신의 임금에 대해 과소보상이라고 평가할 수 있다.

외국인 노동자들의 임금에 대한 공정성 인식은 자국인 비교와 한국인 비교에서 전체적으로 차이가 날 뿐만 아니라 각 요인과 변수에 대한 관계의 정도와 내용에 있어서도 다른 모습을 지닌다. 먼저 민족의 경우, 자국인과 비교한 공정성 인식에서는 민족간에 통계적으로 유의미한 차이가 별로 나타나지 않지만, 한국인과의 비교에서는 필리핀인, 인도네시아인, 베트남인, 조선족, 한족의 순으로 공정성 인식을 높게 하고 있으며, 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하다. 이는 한국과 비교적 멀리 떨어진 나라

의 사람이 한국과 가까이 있는 나라의 사람보다 공정성을 더 느끼는 경향이 있음을 보여준다. 한편, 자국인과 비교할 경우와 한국인과 비교할 경우를 서로 대조할 때, 필리핀인은 공정성 인식에 그다지 큰 차이를 보이지 않지만 한족은 약 1점, 조선족은 1점이 넘는 공정성 인식도의 차이를 보여준다. 이와 같이 조선족과 한족이 다른 민족에 비해 불공정성을 더 느끼는 이유는 이들이 문화가 비슷하고 지리적으로 가까운 한국에 대해 다른 민족들보다 유사성을 더 느끼는 반면 현실적인 임금수준은 한국인의 것과 큰 차이가 나면서 동시에 다른 민족과 별다른 차이가 나지 않기 때문에, 즉 기대수준과 현실 사이에 괴리가 상대적으로 크기 때문에 발생한 것으로 여겨진다.

성의 경우, 자국인 비교에서는 여자보다 남자의 공정성 인식도가 약간 더 높은 반면, 한국인 비교에서는 여자가 남자보다 공정성을 월등히 높게 인식하고 있다. 이는 비교대상이 다름으로 인해 생겨난 결과로 여겨진다. 이 연구에서 남녀간의 월급을 비교하면 남자가 여자보다 그렇게 크지는 않지만 13\$정도가 많다. 이로 인해 자국인끼리의 비교에서는 여성이 자국인 남자에 비해 임금이 적다고 생각할 수 있다. 하지만 한국인과의 비교에서는 이들의 임금격차가 미미하게 되며, 아울러 여자의 경우 남자에 비해 상대적으로 모국에 비해 한국에서 돈을 벌 수 있다고 생각할 가능성을 더 가질 수 있다. 예로서 <표 3>에서 볼 수 있듯이 전통적으로 남녀간의 구별을 강조하는 회교국인 인도네시아 출신의 노동자는 여자가 남자보다 공정성 인식도가 훨씬 높게 나타난다.

이론적으로 공정성 인식에 있어서 대비가 되는 중요한 두 요인은 투입요인과 산출요인으로 전자는 분모, 후자는 분자의 위치에 있다고 할 수 있다. 이 연구에서 투입요소의 경우 자국인 비교에서는 이주전 월평균수입, 취업비용과 같은 경제적 변수만이 예측된 방향으로 유의미하게 작동하며, 한국인 비교에서는 오히려 체류자격만이 예측된 방향과 반대의 방향으로 유의미하게 작동한다. 이와 같이 투입요인에서 비교대상에 따라 차이가 나는 이유는 자국인 비교의 경우, 외국인 노동자들이 한국에서는 서로가 조건이 비슷하기 때문에 대신 개인적으로 이주에 투입된 비용을 고려해서 서로를 비교하기 때문에 나온 결과로 여겨진다. 한국인 비교에서 합법체류자보다 불법체류자의 공정성 인식이 높은 이유는 합법체류자와 불법체류자가 일하는 기업의 특성이 다르기 때문이라고 할 수 있다. 일반적으로 합법체류자가 일하는 직장은 비교적 안정되고 복지나 임금수준이 높다. 하지만 이곳에서 일하는 합법체류자는 산업연수생신분으로 임금을 적게 받기 때문에 한국인 직원과의 임금차이는 크게 난다. 이와는 달리 불

법체류자가 일하는 직장은 영세하기 때문에 이곳에서는 한국인 직원과 외국인 노동자와의 임금차이는 합법체류자가 일하는 직장에 비해 상대적으로 작으며, 그래서 합법체류자보다 불법체류자의 공정성 인식도가 높게 나타날 수 있다. 덧붙여, 외국인 노동자는 불법체류를 보상을 얻기 위한 희생이라기보다는 합법체류에 비해 불리한 신분으로 생각할 수 있으며, 따라서 동일한 임금일 경우 불법체류자가 합법체류자보다 공정성을 더 느낄 수가 있다. 한편, 산출요인의 경우 비교적 예측된 방향으로 종속변수에 대해 영향을 미치는 변수들이 많으며, 특히 근로조건만족도의 영향력이 매우 크다. 이로 인해, 이 연구에서 양 종속변수에 대한 설명력은 산출요인이 투입요인보다 높게 나타난다.

기업환경요인에서 기업규모가 공정성 인식에 별다른 영향을 주지 않는 이유는 외국인 노동자의 보상이나 대우가 기업규모에 상관없이 비슷하기 때문인 것으로 여겨진다. 하지만 업종별로 공정성 인식은 약간 차이가 있게 나타나는데, 이는 비록 외국인 노동자들이 각 업종의 3D부문에 취업하고 있지만, 그럼에도 불구하고 이들 업종간에도 임금을 비롯한 일의 종류, 작업량, 노동시간 등의 작업조건이 서로 차이가 있기 때문에 나타나는 결과로 보여진다.

참고문헌

- 갈릴래아(천주교 수원교구 외국인노동자 사목센터) (여러 해), "함께 내딛는 걸음."
- 강수돌 (1996), 《외국인 노동자 고용 및 관리실태와 정책대안-기업적 합리성과 사회적 합리성의 비교적 관점에서》, 한국노동연구원.
- 국내 일간신문(국민일보, 동아일보, 조선일보, 중앙일보, 한겨레신문, 한국일보), 여러 해.
- 나영선 (1997), 《외국인근로자 국내 도입제도의 효율적 운영방안》, 한국기술교육대학교.
- 부천외국인노동자의 집(여러 해), "함께 가자 우리 이 길을", "원미동 사람들".
- 서울시정개발연구원 (1995), 《서울의 외국인 근로자 실태조사 연구》.
- 석현호 외 (1998), 《외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응》, 서울 집문당.
- 석현호 편 (1997), 《한국사회의 불평등과 공정성》, 나남.
- 설동훈 (1999), 《외국인노동자와 한국사회》, 서울대학교출판부.
- 성미영 (1997), "외국인노동자 권익보호단체의 현황 및 역할," 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 송병준 외 (1997), 《외국인노동자의 현실과 미래》, 서울: 미래인력연구센터.
- 유해근 (1997), "국내거주 외국인 근로자의 복지를 위한 교회의 역할," 숭실대학교 통일정책대학원 석사학위논문.
- 이혜경 외 (1998), 《한국사회와 외국인 노동자-그 종합적 이해를 위하여》, 서울: 미래인력연구센터.
- 중소기업협동조합중앙회 (1996), 《외국인산업기술연수백서》.
- 한국경영자총협회 (1996), 《단순기능 외국인력정책 개선방안 연구》.
- 황일청 편 (1992), 《한국사회의 불평등과 형평》, 나남.
- Adams, J. Stacy (1965), "Inequity in Social Exchange," Leonard Berkowitz (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, New York: Academic Press.
- Akerlof, George A. and Janet L. Yellen (1990), "The Fair Wage-Effect Hypothesis and Unemployment," *Quarterly Journal of Economics* 105, 255-83.
- Alexander, Sheldon and Marian Ruderman (1987), "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organization Behavior," *Social Justice Research* 1, 177-98.
- Berger, Joseph, Morris Zelditch, Bo Anderson, and Bernard P. Cohen (1972), "Structural Aspects of Distributive Justice: A Status Value Formation."

- Joseph Berger, Morris Zelditch, and Bo Anderson (eds.), *Sociological Theories in Progress*, Boston: Houghton Mifflin.
- Brockner, Joel and Laury Adsit (1986), "The Moderating Impact of Sex on the Equity-Satisfaction Relationship," *Journal of Applied Psychology* 71, 585-590.
- Castle, Stephen and Mark J. Miller (1998), *The Age of Migration*. London: Macmillan Press Ltd.
- Cherrington, David J. (1994), *Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cook, Karen S. and Karen A. Hegtvedt (1983), "Distributive Justice, Equity, and Equality," *Annual Review of Sociology* 9, 217-41.
- Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, Il: Row, Peterson.
- Forgas, Joseph P., Adrian Furham and Dieter Frey (1989), "Cross-National Differences in Attributions of Wealth and Economic Success," *The Journal of Social Psychology* 129, 643-57.
- Hall, Richard (1995), *Organizations: Structure and Process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hirschman, A. O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hegtvedt, Karen A. (1993), "Approaching Distributive and Procedural Justice: Are Separate Routes Necessary?" *Advances in Group Process* 10, 195-221.
- Homans, George C. (1961), *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace, and World.
- Hosdon, Randy and Teresa Sullivan (1990), *The Social Organization of Work*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Lawler, E. E. (1977), "Reward System," J. R. Hackman and J. L. Suttle. Santa Monica (eds.), *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*, CA: Goodyear Publishing Co.
- Leung, K. and Saburo Iwawaki (1988), "Cultural Collectivism and Distributive Behavior," *Journal of Cross Cultural Psychology* 19, 35-49.
- Leung, K. and H. Park (1986), "Effects of Interactional Goal on Choice of Allocation Rule: A Cross-National Study," *Organizational Behavior and Human Decision Process* 37, 111-120.

- Massey, Douglas S., et al. (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. New York: Oxford University Press.
- Mowday, R. T. (1979). "Equity Theory Predictions of Behavior in Organizations," Richard M. Steers and Lyman W. Porter (eds.) *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Portes, Alejandro(ed.) (1995). *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.
- Scott, W. Richard (1998), *Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Stouffer, S. A., et al.(1949), *The American Soldier: Adjustment during Army Life*. Princeton: Princeton University Press.

(2001. 9. 19. 접수; 2001. 11. 19. 채택)

Perceived Wage-Fairness of Migrant Workers in Korea

Jungwhan Lee

This study examines degree of fairness migrant workers in Korea feel with their wages in comparison to those of their homeland and Korean workers who do the same job in Korea as theirs, and what factors affect the feelings. For the study, 742 migrant workers from China, Vietnam, Philippines, and Indonesia employed by manufacturing firms in Seoul and Gyeonggi areas were surveyed. The results show that most migrant workers in Korea feel unfair about their wages, and the feeling of unfairness appears more strongly when comparing with the Korean workers than with their homeland workers. The effectiveness of variables affecting fairness also varies according to the object of comparison: in comparison to homeland workers, age, sex, monthly income before migration, money spent for employment, and satisfaction with working conditions are significant; in comparison to Korean workers, ethnicity, sex, legal status, satisfaction with working conditions are significant.

Key Words: migration, fairness, labor, wage, ethnicity