

# 한국기업의 외국인근로자 고용 결정요인에 관한 실태분석

The actual condition analysis on the determining factors of foreign workers employment in  
Korean companies

유승균(Seung-Gyun Yoo)

(사)국제지식컨설팅연구원 수석연구원

## 목 차

- |                  |          |
|------------------|----------|
| I. 서 론           | V. 결 론   |
| II. 외국인근로자 유형    | 참고문헌     |
| III. 선행연구에 대한 검토 | Abstract |
| IV. 분석결과         |          |

## Abstract

This study focused on the determining factors of foreign workers employment in Korean companies. To improve our national enterprise's work outcome, it is necessary to establish a rational employment management policy plan so that the Korea can promote influx of foreign workers who have appropriate job skills and are hard-working and well suited for cultural environment.

Accordingly, the companies need to develop the program by considering following. First, the duty of skilled foreign workers for employment is an important determinant factor and thus the targeting for foreign workers is necessary to proceed with pre-paced training. Second, reflecting the cultural characteristics of migrant workers, a cultural adjustment program needs to be developed. In this regard, the national program of screening foreign workers at the government level and the adaptation program needs to be launched suitable for local environment.

Key Words : Foreign Workers, Employment Determining factor, Human Resource Management, Cross-Cultural Adaptation, Companies Performance

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 목적

세계화를 향해 발전하고 있는 대한민국의 가장 두드러진 변화 중 하나는 외국인근로자의 유입으로 촉발된 다민족 사회로의 전환을 꼽을 수 있다. 정부통계에 의하면 2009년 현재 약 70만 명의 외국인근로자가 산업 현장에서 일하고 있다. 이 수치는 현재 국내 체류 중인 전체 외국인 120만 명의 약 60%에 해당하며, 근로 목적으로 들어온 외국인의 비중이 높다는 것을 보여 준다.<sup>1)</sup> 더욱이 우리 경제에서 300인 이하 중소기업 부문에서 시작된 인력부족은 그 정도가 더욱 심화되고 있다. 2004년 2.9%의 국내의 산업인력 부족률은 2007년 3.7%, 2010년 5.2%까지 증가하였다.<sup>2)</sup>

국내 유입된 외국인근로자는 낯선 국내 환경의 국내 기업에서 함께 일하는 내국인 동료들과의 협력과 마찰 등 문화적 특성으로 인한 다양한 상황을 야기하고 있으며, 이것은 기업의 인력 고용에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 기업의 성과제고를 위해서는 근로자에 대한 고용과 관리에 집중할 수밖에 없다. 이를 위해 국내 유입된 외국인근로자의 특성에 따른 고용요인을 살펴보고, 그에 따른 개별적인 관리와 활용방안 및 지속적인 고용을 위한 개별적 특성에 대한 연구가 진행되어야 한다.

우리나라의 매년 절대 수출액 규모는 성장을 하고 있지만, 2001년에 중소기업의 수출비중이 전체 수출규모에서 43%대를 기록한 이후 2003년까지는 비슷한 수준을 유지하다가 2004년부터는 수출비중이 점차 감소하여 30~32%대로 하락되고 있다. 이는 중소기업의 수출역량이 부족하다는 것을 의미하는 것으로, 이를 극복할 수 있는 방안 마련이 시급하다.<sup>3)</sup>

중소기업의 수출역량 강화를 위한 직접적인 방안으로 활용되고 있는 것은 필요인력의 고용을 적기에 진행하고, 임금을 낮출 수 있는 외국인근로자를 고용하는 것이다. 국내 유입된 대부분의 외국인근로자는 주로 단순노무 분야, 대체인력 및 단기보조 인력으로써 활용되고 있다.<sup>4)</sup> 주목할 점은 우리나라와 근로자 인력송출·입에 대한 MOU를 체결하고 있는 국가 대

1) 노동부·법무부·보건복지가족부·국가경쟁력강화위원회, “비전문 외국인력 정책 개선방안”, 국가경쟁력강화위원회 7차 회의자료, 2008, p.3.

2) 노동부·법무부·보건복지가족부·국가경쟁력강화위원회, 전계서, 2008, p.1 및 [www.asiae.co.kr/](http://www.asiae.co.kr/) 2010년 12월 1일 최종 방문.

3) 오동윤, 「중소기업의 수출역량 연구」, 중소기업연구원, 2007, pp.7-8.

4) 설동훈·이해춘, “외국국적동포 고용이 국내 노동시장에 미치는 사회·경제적 효과분석”, 노동부, 2005, p.18에서 살펴보면, 2005년 현재 합법체류자 165,119명 중 전문기술인력이 23,609명이고 나머지 인력인 141,501명은 비전문취업자, 연수취업자, 산업연수생 등으로 구성되어 단순인력과 보조 인력으로써 활용되고 있다.

부분이 개발도상국으로, 이들 국가에서 들어온 외국인근로자는 대부분 국내 근로자에 비해 직무에 대한 숙련도가 낮은 것이 일반적이다.

따라서 외국인근로자에게 의존해야 하는 많은 중소기업들은 새로운 기업환경에서 그들을 고용하고 관리하는 기업전략을 위해 새로운 방향을 설정하고 이전 방안들을 수정·보완해야 할 필요가 있다. 이를 위해 국내 기업 중에서도 저임금의 노동자원인 외국인근로자를 고용할 수밖에 없는 중소·영세 기업들은 그들이 고용하고 있는, 또는 고용하려고 하는 외국인근로자에 대한 고용 및 관리방안에 필요한 결정요인을 살펴볼 필요가 있다.

## 2. 연구의 방법 및 범위

본 연구는 문헌연구와 실태조사를 병행하여 진행하였다. 첫째, 문헌연구를 위해 국내·외의 인사관리, 조직행위, 이문화적응 및 외국인근로자에 대한 연구 단행본, 학술논문 및 학위논문 등에 대한 선행연구를 검토하였다.

둘째, 외국인근로자 특성 파악 및 고용 결정요인 실태조사를 위해 외국인근로자를 고용하고 있는 중소기업의 관리자를 대상으로 대인면접 설문지 조사를 진행하였다. 이를 위해 그들의 종사업체를 방문하여 연구내용과 취지를 설명하고 응답자와의 일문일답을 통해 자료를 수집하였다. 한국인 관리자의 외국인근로자 고용인식에 대한 실태조사 설문지는 총 3부로 구성되어 있다. 1부는 외국인근로자 고용에 대한 일반적 내용, 2부는 외국인근로자에 대한 인식, 3부는 외국인근로자 고용과 관련한 결정요인으로 구성되었다.

조사대상은 국내 기업에서 일하고 있는 외국인근로자를 고용·관리하고 있는 한국인 관리자이다. 외국인근로자를 고용하고 있는 기업은 300인 이하 제조업의 중소·영세기업을 중심으로 하였다. 이들 기업은 국내 근로인력을 구하지 못해 외국인근로자를 필요로 하고 있으며, 실제로 가장 많은 외국인근로자를 고용하고 있기 때문이다.

조사지역은 서울과 수도권권을 중심으로 하였다. 이는 외국인근로자를 고용하고 있는 기업체 등이 수도권에 집중되어 있으며, 수도권에 전체 외국인근로자의 약 70% 정도가 집중되어 있어 외국인근로자 고용을 위한 결정요인 분석에 적합하기 때문이다.

## II. 외국인근로자 유형

### 1. 외국인근로자의 체류유형

일반적으로 다른 국가에서 근로활동을 하고자 취업하는 외국인근로자의 취업성격을 살펴 보면 다음과 같다.<sup>5)</sup> 첫째, 외국인근로자의 취업은 일시적인 이주이다. 정부는 원칙적으로 외국인근로자에게 고용계약에 근거하여 계약기간 동안만 이주를 허락한다. 둘째, 외국인근로자 자신의 자발적 동기에 의해 행해진 이주이다. 이들의 대부분은 자신의 경제적 욕구를 충족하기 위하여 스스로 국내에 들어왔다. 셋째, 가족 동반을 허용하지 않아 개인단위로 이동하고 있다. 넷째, 해외취업의 가장 근본적인 동기가 금전적 소득을 얻는 데 있다. 다섯째, 언어와 생활관습이 전혀 다른 문화권으로의 이주이다. 이상 다섯 가지에서 언급한 외국인근로자의 국내 취업의 특성을 살펴보면 일시적이며, 자발적으로 국내에 취업해 금전적 소득을 얻기를 원하며, 자신의 본국 환경과는 다른 문화권으로 이동한다는 것이다. 이런 특성은 국내의 기업들이 외국인근로자의 여러 적응행태를 이해하고 설명하는 데 중요한 단서가 된다.

2009년 3월 현재 한국에 들어와 있는 외국인 현황을 살펴보면, 총 203개국에서 들어온 외국인들 중 합법체류자는 854,007명, 불법체류자는 185,550명으로 추산된다(<표 1> 참조).

<표 1> 외국인근로자의 총괄 체류현황(2009. 3 현재)

(단위 : 명)

구분	계 (203개국)	산업연수	교수및 연구	회화지도	예술 흥행	특정직업	연수 취업	비전문 취업
총 체류	1,039,557							
합법체류	854,007	15,463	3,609	18,977	125	8,087	16,826	24,206
불법체류	185,550							

자료 : 법무부, 「출입국통계연보」, 각 년도, 2009.

또한, 2006년 현재, 국내에서 활동하고 있는 외국인근로자의 국적별 현황을 살펴보면 중국, 베트남, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 방글라데시, 우즈베키스탄의 순으로 국내에 들어와

5) D. M. Andolsek and J. Stebe., "Multinational Perspectives on Work Values and Commitment," *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4(2), 2004, pp.34-38.

있다(<표 2> 참조). 이중 중국인근로자는 동포를 포함하여 약 32만 명으로 추산되고 있으며, 이 숫자는 지속적으로 증가하고 있다.

<표 2> 외국인근로자의 국적별 체류현황(2006. 3 현재)

(단위 : 명)

국적 구분	계	중 국 (동 포)	태 국	필리핀	방글라데시	인도 네시아	베트남	몽골	우즈베키 스탄	기 타
총체류	804,547	321,406 (193,637)	33,972	42,325	14,831	23,751	43,320	24,926	13,965	286,051
불법체류	185,550	80,394 (36,562)	11,259	13,661	13,224	5,884	11,893	10,374	6,355	32,506

자료: 노동부(2006. 3), 외국인력통계.

국내 고용된 외국인근로자의 성별 분포를 보면 고용허가제-일반<sup>6)</sup>의 경우 남성 비율이 87.2%에 이르지만 고용허가제-특례자는 반대로 여성의 비율이 85.8%를 차지하고 있다. 고용허가제-특례자의 경우 국적 동포에게 서비스업에 취업할 수 있도록 한 취업관리제가 고용허가제로 통합된 것으로 서비스산업의 여성인력 수요 때문으로 판단된다. 연령분포를 보면 고용허가제-일반은 평균연령이 27.8세에 불과한데 이는 내국인을 구하기 어려운 중소기업에서 상대적으로 젊은 연령층을 위주로 고용하기 때문으로 사료된다. 반면 고용허가제-특례자와 고용허가제-합법화된 자는 평균연령이 각각 43.8세와 41.3세로 일반에 비해 상대적으로 고령층이 많다(<표 3> 참조). 이는 국내에서 외국인근로자를 고용하는 주요 요인으로 연령과 상관없이 직무에 대한 숙련이 중요하며, 근면성과 일에 대한 성과를 중요하게 생각하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

6) 고용허가제-일반은 고용허가제가 실시된 이후 들어온 외국인근로자를 지칭하는 표현이고, 고용허가제-특례자는 국내에서 취업하여 활동하고 있는 국적동포를 지칭하는 표현이다.

〈표 3〉 고용허가제 외국인근로자의 인적 특성별 분포

		고용허가제-일반		고용허가제-특례		고용허가제-합법화	
		명	%	명	%	명	%
성	여	1,164	12.8	3,360	85.8	36,259	35.2
	남	7,897	87.2	558	14.2	66,743	64.8
혼인 여부	미혼	5,504	60.7	92	2.3		
	기혼	3,557	39.3	3,826	97.7		
연령	20세미만	227	2.5	3	2.5	30	0.0
	20-24세	2,754	30.4	30	32.9	2,016	2.0
	25-29세	2,497	27.6	85	2.2	11,656	11.3
	30-34세	2,451	27.0	403	10.3	17,861	17.3
	35-39세	1,057	11.7	601	15.3	19,204	18.6
	40-44세	72	0.8	917	23.4	17,503	17.0
	45-49세	2	0.0	1,015	25.9	11,254	10.9
	50-54세	1	0.0	686	17.5	7,406	7.2
	55세이상			211	5.4	16,072	15.6
평균연령(세)		27.8		43.8		41.3	

주 : E-9 비자취득자로 2005년 6월 현재 불법체류중인 자 포함.

자료 : 중앙고용정보원, 고용허가제 원자료.

## 2. 외국인근로자의 취업유형

현재 우리나라의 산업 각 분야에서 비숙련 직업은 저개발·저임금 국가들로 이동해갔으며, 그렇지 않은 다른 직업은 완전히 자동화되어 지속적으로 복잡하게 발전하고 있다. 이들 직종은 더 높은 숙련 기술을 필요로 하기 때문에 고용된 종업원의 보다 높은 수준의 교육과 훈련이 요구되고 있다.<sup>7)</sup>

국내로 유입되는 외국인근로자의 수가 증가하고 있는 이유는 첫째, 국내 유입된 외국인근로자의 주된 국가들인 태국, 필리핀, 방글라데시, 인도네시아, 베트남 등 동남아 국가들의 경제위기가 진행되어 적절한 일자리를 제공할 수 있는 형편에 있지 않다. 둘째, 국내의 임금수준이 아직도 외국인근로자의 모국 임금수준보다 훨씬 높다. 셋째, 국내 근로자들은 아직도

7) George Strauss, "Major World Force Affecting Work and Jobs : Some Questions as to How These Will Impact Korea," 미 래인력연구센터, 1998, p.212.

저임금의 제조업 직종을 기피하고 있다는 것도 매우 중요한 이유이다. 이러한 여러 가지 요인들 때문에 국내의 경기침체가 계속되더라도 상당수의 외국인근로자가 그대로 남아 있을 것이며, 경기가 회복되면 그 수가 더욱 증가할 것도 쉽게 예상할 수 있다.<sup>8)</sup>

외국인근로자는 일시적 거처로서의 한국에 최소한의 노력과 비용으로 적응하려 할 것이며, 적응하기가 어렵고 힘들더라도 어차피 한시적인 것이기 때문에 그것을 극복하려 하기보다는 가능한 한 참아보려는 소극적·수동적 적응전략을 택할 가능성이 높다. 그러나 이런 소극적·수동적 행동은 부정적으로 작용할 수도 있다. 즉 국내 생활이 어려우면 어려울수록 단기간에 목적인 바를 달성하기 위하여 가능한 모든 수단을 다 동원하려고 하기 때문에, 이들에게는 ‘불법취업’도 목적달성을 위하여 매우 합리적인 선택대안이 될 수 있다는 것이다.<sup>9)</sup>

외국인근로자의 거주형태 역시 그들의 국내 체류자격과 종사하는 산업에 따라 다르게 나타나는데, 제조업체의 산업연수생으로 국내에 들어온 외국인근로자는 대부분 회사로부터 숙박시설을 제공받는다. 이는 국내 업체가 산업연수생으로 외국인근로자를 받기 위해서는 일정 수준의 숙박시설을 갖추어야 하기 때문이며 이런 숙박시설을 통해 외국인근로자의 관리가 이루어지기도 하기 때문이다. 회사 기숙사를 갖추고 있지 못한 회사들은 회사 부근에 방을 얻어서 외국인근로자의 합숙소로 사용하기도 한다.<sup>10)</sup>

고용노동부에 따르면 1980년대 후반부터 저임금 제조업을 중심으로 입국하기 시작한 외국인근로자는 2008년 현재, 전문직종 근로자가 약 3만 5천 명, 비전문직종 근로자가 약 45만 명, 불법체류자가 약 22만 명, 단기취업근로자가 약 1만 5천 명으로 추산된다(<표 4> 참조).

<표 4> 외국인근로자 직종유형

(단위 : 명)

전문직종	비전문직종	불법체류자	단기취업	합계
35,291	446,981	223,229	14,709	720,210

자료 : 국가경쟁력강화위원회 7차 회의자료, “비전문 외국인력 정책 개선방안”, 노동부·법무부·보건복지가족부·국가경쟁력강화위원회, 2008, p. 3.

8) 석현호, “외국인 노동자의 관리제도와 법적 지위”, 미래인력센터, 1998, p.4.

9) 정기선, “외국인 노동자의 사회문화적 적응”, 미래인력연구센터, 1998, pp.2-3.

10) 상계서, p.6.

### Ⅲ. 선행연구에 대한 검토

#### 1. 외국인근로자의 정의

국내 출·입국관리법 제2조 2항을 보면 ‘외국인은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자’로 규정하고 있다. 또한 동법 18조 1항에 ‘외국인이 대한민국에서 취업하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다’고 명시되어 있다. 이 법에 따르면 ‘외국인근로자는 대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 대통령령에 의해 국내 취업의 자격을 부여받은 자’로 정의할 수 있다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제2조에서는 ‘외국인근로자라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자’로 정의하고 있다.

따라서 본 연구에서는 출·입국관리법 및 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 개념을 차용하여, ‘외국인근로자는 대한민국 국적을 가지지 아니한 자로서, 취업을 목적으로 합법적인 방법을 통해 국내에 들어와 법에서 인정하고 있는 체류기간 내에 취업활동을 하고 있는 외국인’으로 정의한다.

#### 2. 외국인근로자에 대한 선행연구

석현호 외(2003)의 연구는 기업의 외국인근로자 활용은 국내 근로자 활용에 요구되는 일반적인 조건들 외에 외국의 문화를 이해하고 적응해야 하는 문제를 부가적으로 지니고 있음을 지적하였다. 하지만 오랫동안 단일민족과 단일 문화로 형성되어 타민족과의 접촉이 별로 없었고 외국인근로자의 고용 경험이 많지 않은 사회문화적 배경에서 외국인근로자를 상대하게 되는 국내 기업은 외국인근로자의 문화를 이해하려는 관심과 노력의 부족, 그리고 미숙한 적응으로 많은 문제를 겪고 있음을 밝혔다. 예를 들면 국내 기업은 중국인 근로자와의 관계에서 한국과 중국 현지에서 잦은 인권침해, 노사분규, 이직 등의 문제에 노출되어 있으며, 이로 인해 해당 기업은 노무관리와 제품의 생산 및 판매에 어려움을 겪고 있음을 말하고 있다.<sup>11)</sup> 따라서 외국인근로자의 활용에 따른 문화적 차이에서 발생하는 문제들을 해결하기 위해서는

11) V. Pothukuchi, F. Damanpour, J. Choi, C. C. Chen and S. H. Park, "National and Organizational Culture Differences and International Joint Venture Performance," *Journal of International Business Studies*, Vol. 33(2), 2002, pp.30-39.



해당국의 사회체제와 문화 그리고 외국인근로자의 근로의식을 이해하고 이에 바탕을 둔 효율적인 인적 관리방안이 수립될 필요가 있음을 주장하였다.<sup>12)</sup>

종효명·이정환(2005)의 연구에서는 문화차이가 기업에서의 조직몰입에 어떠한 영향을 주는가를 알아보기 위해서는 사용자와 피사용자의 문화차이뿐만 아니라 기업의 문화 환경, 즉 소재지의 문화차이도 고려해 볼 필요가 있다고 주장하였다. 기업의 소재지가 사용자의 문화권인가 피사용자의 문화권인가에 따라 조직몰입의 요인이 다를 수 있으며, 전자의 경우 적용해야 할 사람은 외국인근로자이나 후자의 경우는 이들을 고용한 고용주이기 때문이다. 예를 들면, 중국 내 한국인이 주로 고용하고 있는 중국인 근로자는 조선족과 한족으로 구성되어 있다. 그런데 조선족은 한족에 비해 그의 모체 문화였던 한국문화와 어느 정도의 유사성과 친화성을 지니고 있기 때문에 한족과 조선족은 같은 중국인이지만 부분적으로 서로 다른 문화적 속성을 지니고 있다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 조선족 근로자와 한족 근로자가 한국 문화와 만날 때 그들의 반응과 태도가 다를 수 있고 그들에게 느껴지는 문화적 거리감도 다를 수 있음을 지적하며, 같은 문화적 환경을 지니고 있는 조선족 근로자가 중국인 근로자보다 조직몰입의 정도가 더 높다는 것을 밝혔다.<sup>13)</sup>

홍윤철, 하은희(1996)의 연구에 따르면, 한국에 대한 인상의 변화에 영향을 준 요인으로 체류기간, 기업주에 대한 인식과 더불어 문화적 차이에 대한 차별대우 경험을 들고 있다. 이러한 한국에 대한 인상의 변화는 그들이 국내 기업에 몰입하는 정도와 종사하고 있는 직무의 만족 정도에 영향을 끼치고 있음을 밝혔다.<sup>14)</sup>

이혜경(1997)은 외국인근로자의 사회경제적 적응에 대한 연구들을 경험적 연구와 이론적 연구로 나누어 살펴본 후, 그동안 축적된 국내 연구들을 중심으로 우리나라에 있는 외국인근로자의 현황을 소개하고, 이들이 처해 있는 근로조건과 노사관계의 현주소를 살펴보고 있다. 우선 외국인근로자의 종사산업, 근로시간, 임금 등을 통하여 이들의 근로조건을 검토하며, 이러한 노동조건이 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하고 있는지를 살펴보고 있다. 이 연구에서 그는 국내 기업이 외국인근로자를 고용하게 된 이유는 인력난과 저임금 외에도 용이한 노사관리 때문임을 밝히고 있다.<sup>15)</sup> 즉, 국내 고용주들은 외국인근로자의 장점에 관하여 그들의 생산성보다는 다루기 쉽고 고분고분하다는 점을 강조하며, 이들의 고용에 대한 만족도가 비교적 높음을 보여주었다. 그러나 상대적으로 외국인근로자를 고용할 때의 애로사항은 직무수

12) 석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌 공저, 「외국인 노동자의 일터와 삶」, 지식마당, 2003, pp.13-20.

13) 종효명·이정환, "중국인 노동자의 조직몰입:국내와 중국 내 한국기업 취업자를 중심으로", 「국제지역학회」, 2005, p.3.

14) 홍윤철·하은희, "외국인근로자의 근로실태조사", 「대한산업의학회지」, 제8권 제1호, 1996, pp.5-6.

15) J. J. Sosik and D. I. Jung, "Work-group characteristics and performance in collectivistic and individualistic cultures," *Journal of Social Psychology*, Vol. 142(1), 2002, pp.12-30.

행이나 임금보다는 이들과의 사회문화적인 차이로 인한 상호간의 이해부족이 더 컸다. 따라서 외국인근로자의 작업장 이탈을 줄이고 생산성을 높이기 위해서는 작업장 내에서의 문화에 따른 외국인근로자의 개별적인 특성을 이해하고 새로운 적응을 이끌어 주는 관심이 주요한 방안이 된다.<sup>16)</sup>

Stalker(1994)는 유럽권, 미주권, 아시아권 등의 외국인근로자에 대한 다양한 경험적 연구들을 정리하였다. 그는 연구에서 외국인근로자는 낯선 유입국의 환경에서 사회경제적으로 어려움과 차별을 겪고 있음을 지적하였다. 즉 외국인근로자는 낯선 유입국으로의 이주와 취업을 위하여 상당한 경비를 지출하며, 일단 유입국에서 취업을 하더라도 그들이 맡게 되는 업무, 임금, 승진 및 실업 등에서 많은 어려움과 차별을 겪는다는 것이다.<sup>17)</sup> 이를 구체적으로 살펴보면 우선 외국인근로자는 거의 모든 유입국에서 내국인 근로자들이 기피하고, 기술이 거의 필요 없는 단순 저숙련 직무에 집중되어 있다. 예를 들면 1987년 독일에서는 외국인근로자의 85%가 단순 근로자로 일하고 있으며, 그 중 60%는 비숙련 또는 반숙련 근로자이다. 프랑스에서도 전체 프랑스인 근로자의 30%가 육체 근로자임에 비하여 외국인근로자는 70% 가까이 육체노동에 종사하고 있다. 둘째, 대부분의 유입국에서 외국인근로자 간에 국적 또는 인종에 따라 종사하는 직업 또는 산업의 서열이 나타난다. 셋째, 외국인근로자의 대부분이 유입국의 밑바닥 직업에 집중되어 있으므로 이들의 소득이 내국인보다 낮은 것은 당연하다. 그러나 외국인근로자가 내국인과 같은 직업에 종사할 경우에도 내국인보다는 임금이 낮은 편이다.

넷째, 유럽이나 미국에서는 내국인이나 외국인이나에 따라 채용에서 차별을 두지 못하도록 법으로 규정되어 있다. 그러나 이들 대부분의 선진 국가에서도 비슷한 자질을 가진 내·외국인근로자가 동시에 직장을 구하려 할 때에는 고용주들이 내국인을 선호하는 경향이 있다. 물론 직접적인 차별은 법에 어긋나므로 해당국의 언어 사용을 요구하는 등 간접적인 방법으로 차별을 한다. 영국에서 일을 수행할 때 영어를 거의 사용하지 않는 단순노무직 일자리를 구할 때에도 영어시험을 치러야 하는 것이나, 미국에서 작업장 내에서 같은 국적의 외국인들끼리 이야기할 때에도 영어만을 사용하도록 요구하는 것 등은 간접차별의 좋은 예이다.<sup>18)</sup>

다섯째, 외국인근로자가 일단 채용되어도 차별은 여기서 끝나지 않는다. 즉 외국인근로자는 내국인에 비하여 기술훈련의 기회가 적고, 따라서 내국인에 비해 승진의 기회도 역시 적을 수밖에 없다. 마지막으로 외국인근로자는 유입국에서 가장 나중에 고용되고 가장 먼저 해

16) 이해경, "아시아 태평양 지역의 외국인 노동자 고용에 관한 연구", 『한국사회학』 제31집(가울), 1997, pp.519-523.

17) Michele J. Gelfand, Miriam Erez and Zeynep Aycan, "Cross-Cultural Organizational Behavior," *Annual Review of Psychology*, Vol. 58, 2007, pp.479-514.

18) P. Stalker, "The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration," Geneva, ILO, 1994, p.99.

고되는(last-in, first-out) 경향이 있다.<sup>19)</sup> 그의 연구를 통해 낯선 문화 환경에 노출이 되는 외국인근로자는 동일 환경에 놓여있는 내국인들과는 다른 직무과정을 겪고 있으며 이들을 고용하는 고용주는 이런 환경을 이해하고 통제하는 방법으로 외국인근로자를 관리해야 함을 알 수 있다.

김종일 외(1995)의 연구에 따르면, 외국인근로자와 한국인 상사 및 동료노동자 사이의 갈등은 주로 우리의 권위주의적인 노사관계 관행, 한국인들이 가지고 있는 배타적 의식과 다른 국가의 관습·종교·문화 등에 대한 무지와 편견, 그리고 언어소통의 어려움 때문에 빈번하게 야기된다. 외국인근로자가 직장생활에서 겪는 어려움은 장시간 노동과 저임금에 대한 불만이 가장 높고, 그 밖에도 체불임금, 열악한 작업조건, 욕설이나 모욕적인 언사, 한국인과의 차별, 한국인 근로자와의 갈등, 한국인 직장상사와의 갈등, 산업재해의 순으로 나타나고 있다. 외국인 이주노동자들이 이러한 고충을 해결하는 방식은 직장을 옮기거나, 사장에게 해결을 호소하거나, 그냥 참는 것으로 나타났다.<sup>20)</sup>

석현호(1998)는 임금, 작업량 등 9가지 근무조건에 대한 만족도를 조사하였는데, 임금과 작업량 등 주요 노동조건에 대해서는 불법체류자, 중기협 연수생, 현지법인 연수생의 순으로 만족도가 낮아지고 있었다. 그리고 국적에 따라서는 다른 아시아인 노동자에 비하여 중국교포의 직무성고가 낮았고, 한족의 만족도가 가장 낮았다. 중국교포가 다른 아시아인 근로자보다 만족도가 낮은 것은 표본으로 선택한 준거집단이 다른 비교 집단들과 다르기 때문이며, 한족의 경우에는 이들의 대부분이 임금이 가장 낮은 현지법인 연수생이므로 만족도가 가장 낮을 수밖에 없다고 설명하고 있다.<sup>21)</sup>

서울시정개발연구원(1995)의 산업연수생을 대상으로 진행한 연구에 의하면 종사하고 있는 업체의 규모가 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 즉 외국인근로자는 상시종업원이 100인 이상인 중기업에서 일하는 것이 100인 미만의 영세·소기업에서 일하는 것보다는 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 그러나 외국인근로자의 주된 관심이 '보다 많은 돈을 벌어서 본국으로 돌아가려는 것'이라는 일반적인 상식과는 달리 직무만족에 대한 임금의 영향력은 유의하지 않았다. 다만, 기업의 규모를 통제할 경우에만 직무만족에 대한 임금의 영향력이 유의미하였다. 즉, 기업규모를 조절하였을 때에는 임금이 높을수록 직무만족이 유의미하게 높으나, 기업규모를 조절하지 않았을 경우에는 직무만족에 대한 임금의 영향력은 유의미하지 않았다. 따라서 외국인근로자가 종사하고 있는 기업의 규모가 직무만족에 영향을

19) *ibid.*, p.101.

20) 김종일·이상철·이종구·실동훈, "국제 노동력의 이동과 외국인의 국내취업: 국내 체류 외국인 노동자의 실태", 『경제와 사회』 제26호, 1995, p.186.

21) 석현호, 전계서, 1998, pp.679-701.

끼치는 요인임을 보여주고 있다.<sup>22)</sup>

정훈(2008)은 한국 관리자들이 집단이익에 대한 관심이 여전히 높아 상당한 집단적 성향을 보이고 있으며, 타협보다는 지배에 의존하는 수준이 높다고 주장하였다. 또한 조직을 관리할 때 갈등관리규범이 가장 큰 영향력을 행사한다고 주장하였다.<sup>23)</sup>

Hofstede(1997)는 아시아의 기업조직에서도 가부장적 권위주의, 수직적 계층구조, 지휘체계와 규율을 중시하는 특징이 있음을 주장했다.<sup>24)</sup> 이러한 국내 기업의 수직적, 집단적, 권위주의적 및 지배적인 조직의 구조적인 특성은 국내기업의 관리방식이 강압적인 노동통제의 성격이 강하다는 점을 지적하는 것이다.<sup>25)</sup>

종효명·이정환(2005)의 연구에서도 국내기업에 종사하는 중국인 근로자에 대한 연구에서 국내기업의 가부장적이고 수직적인 조직문화와 집단주의적 이데올로기를 그대로 적용할 때 중국인 근로자들과 마찰이 일어났음을 지적하고, 특히 상명하복식의 강압적인 노무관리방식은 조직몰입에 부정적인 영향이 있음을 강조했다.<sup>26)</sup>

유승관(2010)의 연구에서는 외국인근로자의 이문화적응의 정도에 따라 기업의 성과가 다양하게 나타나고 있음을 지적하였다. 그는 외국인근로자의 국가별 특성과 함께 개별적인 개개인의 특성에 따라 기업의 성과에 서로 다른 영향을 주고 있음을 실증하였으며, 국내 문화에 적응하는 정도가 높을수록 기업의 성과가 높아지고 있음을 밝혔다. 즉, 기업의 성과제고를 위해서는 그들이 고용하고 있는 외국인근로자의 국내문화 적응의 정도를 높일 필요가 있다는 것이다.<sup>27)</sup>

22) 서울시정개발연구원, 「서울의 외국인근로자 실태조사연구」, 서울시정개발연구원, 1995, p.308.

23) 정훈, "조직내 갈등관리에 대한 한·가 비교연구", 동국대학교 무역학과 박사학위논문, 2008, p.120.

24) G. Hofstede, "Cultures and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival," New York, 1997, p.97.

25) 국민호, "동아시아 신흥공업국 산업발전에서의 국가와 노동", 「우리사회연구」제5호, 1998, pp.29-56.

26) 종효명·이정환, 전계서, 2005, p.130.

27) 유승관, "외국인근로자의 이문화적응에 관한 연구", 동국대학교 무역학과 박사학위논문, 2010, pp.146-150.

## IV. 분석결과

### 1. 분석방법 및 자료수집

본 연구의 분석은 SPSS 12.0 통계프로그램을 이용하여 변수의 일반적 특성을 파악하였다. 즉, 수집된 설문자료의 분석방법으로 기초자료에 대하여 빈도분석을 통해 표본의 특성을 파악하였다.

본 연구는 서울과 경기도의 제조업을 중심으로, 현재 근로활동 중인 외국인근로자를 관리하는 한국인 관리자를 대상으로 외국인근로자의 고용 결정요인에 대한 실태조사를 진행하였다. 자료 수집은 관리자와의 일대일 대인면접 및 집단면접 등 설문조사를 통해 이루어졌으며, 설문지 작성을 위해 관련문헌과 선행연구를 검토하였다. 연구기간은 2010년 10월 1일부터 10월 30일까지 30일 동안 실태조사를 진행하였다.

### 2. 분석결과

설문에 응답한 관리자는 모두 70명이었으며 세부적으로 살펴보면, 중국근로자에 대한 관리자 19명, 필리핀근로자에 대한 관리자 11명, 몽골근로자에 대한 관리자 12명, 우즈베키스탄근로자에 대한 관리자 7명, 기타 국가근로자 관리자 21명이었다. 설문응답 관리자가 종사하고 있는 기업에서는 외국인근로자의 출신국가 수에 따라 1개국 38개 기업, 2개국 9개 기업, 3개국 12개 기업, 4개국 5개 기업, 6개국 이상이 6개 기업으로 조사되었다. 고용하고 있는 외국인근로자 수가 2명 이하인 기업은 22개, 5명 이하인 기업은 9개, 10명 이하인 기업은 24개, 20명 이하인 기업은 14개, 20명 이상인 기업은 1개로 조사되었다. 관리자들의 외국인근로자 관리 경력은 1년 이하가 8명, 2년 이하가 12명, 3년 이하가 14명, 4년 이하가 9명으로 4년 이하 경력자가 총 43명으로 60%가 넘으며, 10년 이상 관리 경험이 있는 관리자는 8명으로 조사되었다.

#### 1) 외국인근로자 고용 이유

기업에서 외국인근로자를 고용하는 이유에 대해서는 ‘한국인의 고용이 어렵다’는 응답이 46명(65.7%), ‘임금이 낮기 때문에’라는 응답이 39명(55.7%)으로 나타나, 소위 ‘저임금 고노동’ 제조업에 대한 내국인 근로자의 취업기피 때문에 외국인근로자를 고용할 수밖에 없는 현실

적인 모습을 보여주었다. 그러나 '외국인근로자들의 이직률이 낮기 때문에 고용한다'는 질문에 30명(42.9%)의 관리자가 '그렇다'고 답해 외국인근로자의 이직현상이 존재하고 있음에도 어쩔 수 없이 기업의 성과를 위해 고용하고 있음을 보여주고 있다. 또한 '장시간 일을 키실 수 있어서' 고용한다고 응답한 관리자는 43명(61.4%), '시키는 대로 일을 잘해서'고용한다고 응답한 관리자는 34명(48.6%)으로 관리자가 원하는 시간만큼, 원하는 방식으로 일을 하기 때문에 고용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 '생산성이 높아서' 고용한다고 응답한 관리자는 25명(35.7%)으로 외국인근로자의 생산성은 그다지 높게 평가되고 있지 않은 것으로 조사되었다(<표 5> 참조).

<표 5> 외국인근로자 고용 이유

(단위 :빈도, %)

항목	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 한국인근로자를 구할 수 없어서	6(8.6)	11(15.7)	7(10.0)	31(44.3)	15(21.4)
2) 임금이 낮아서	6(8.6)	15(21.4)	10(14.3)	24(34.3)	15(21.4)
3) 장시간 일을 시킬 수가 있어서	7(10.0)	13(18.6)	7(10.0)	32(45.7)	11(15.7)
4) 노사분규의 염려가 없어서	10(14.3)	17(24.3)	8(11.4)	26(37.1)	9(12.9)
5) 시키는 대로 일을 잘 해서	3(4.3)	14(20.0)	19(27.1)	28(40.0)	6(8.6)
6) 이직률이 낮아서	7(10.0)	15(21.4)	18(25.7)	27(38.6)	3(4.3)
7) 생산성이 높아서	5(7.1)	19(27.1)	21(30.0)	22(31.4)	3(4.3)

## 2) 외국인근로자 숙소

외국인근로자의 숙소로는 회사기숙사가 42명(60%)으로 가장 많았으며, 회사내 비주거용 간이시설을 숙소로 사용하고 있는 근로자는 4명(5.7%)으로 가장 적게 조사되었다. 이는 국내에 연고가 없는 외국인근로자들을 위해 그들을 고용하고 있는 기업에서 숙소를 제공하고 있기 때문이며, 그들 역시 회사 기숙사에서 생활하는 것을 선호하는 것으로 조사되었다(<표 6> 참조).

〈표 6〉 외국인근로자 숙소

(단위 :빈도, %)

항목	외국인근로자 숙소
회사 기숙사	42(60.0)
회사내 비주거용 간이시설	4(5.7)
일반주택	24(34.3)

3) 외국인근로자 업무적응력

외국인근로자의 업무적응력에 대해서는 응답자 중 32명(45.7%)이 양호한 것으로 판단하였으며, 전체적으로 업무적응력에는 큰 문제가 없는 것으로 조사되었다(<표 7> 참조).

〈표 7〉 외국인근로자 업무적응력

(단위 :빈도, %)

항목	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
업무적응력이 뛰어나다	4(5.7)	6(8.6)	28(40.0)	31(44.3)	1(1.4)

4) 외국인근로자 업무적응기간

외국인근로자의 업무적응기간에 대해서는 응답자 중 63명(90%)이 6개월 이내에 적응한다고 답해, 그들의 업무적응에 필요한 시간은 최소 6개월 정도면 되는 것으로 조사되었다(<표 8>참조).

〈표 8〉 외국인근로자 업무적응기간

(단위 :빈도, %)

항목	1개월	3개월	6개월	1년	1년 이상
업무적응기간	21(30.0)	18(25.7)	24(34.3)	4(5.7)	3(4.3)

### 5) 외국인근로자에 대한 만족도

외국인근로자에 대한 만족도를 묻는 질문에서는 ‘한국어 능력에 만족한다’는 응답이 57명(81.5%)으로 나타나 외국인근로자들이 업무와 관련한 한국어 사용에는 큰 문제가 없는 것으로 나타났다. ‘외국인근로자들은 대체로 성실하다’라는 응답은 61명(87.2%)으로 나타나, 관리자들이 바라보는 그들의 직무태도가 긍정적임을 확인하였다. 외국인근로자와 동료의 관계 및 상사의 관계에 대한 만족도를 묻는 질문에서는 모두 ‘보통이상 만족한다’는 응답이 63명(90%)으로 나타나 외국인근로자가 회사에서 잘 적응하고 있음을 보여주었다. 또한 국내 적응력에 대한 만족도에서는 ‘보통이상’에 응답한 관리자가 67명(95.7%)으로 외국인근로자가 국내에서 적응하는 문제에 대해서는 큰 고민을 하지 않는 것으로 조사되었다(<표 9> 참조).

〈표 9〉 외국인근로자에 대한 만족도

(단위 :빈도, %)

	매우 불만족	불만족	보통이다	만족	매우 만족
1) 성실성	0(0.0)	5(7.1)	34(48.6)	27(38.6)	4(5.7)
2) 한국어능력	2(2.9)	11(15.7)	37(52.9)	20(28.6)	0(0.0)
3) 동료 및 상사와의 관계	1(1.4)	6(8.6)	44(62.9)	18(25.7)	1(1.4)
4) 국내적응력	0(0.0)	3(4.3)	49(70.0)	15(21.4)	3(4.3)

### 6) 외국인근로자 고용 애로사항

외국인근로자의 관리상 고용 결정요인에 대해서는 ‘생활관습상의 차이가 있다’는 질문에 ‘그렇다’라고 응답한 관리자가 59명(84.3%)으로, 외국인근로자의 본국문화와 우리나라와의 생활관습의 차이가 있음을 나타내고 있다. 즉, 외국인근로자의 본국과 다른 국내 환경에서 문화적인 차이로 인해 관리자들이 겪고 있는 애로사항을 보여주고 있다.

직무숙련도에 대한 질문에서는 ‘문제가 있다고 생각한다’가 53명(75.7%)으로 나타나 외국인근로자들의 낮은 직무숙련도가 문제가 되고 있음을 보여주고 있다. 관리자들은 본국에서의 사전교육을 받은 외국인근로자와 그렇지 못한 외국인근로자의 직무성과에 차이가 있음을 지적하고 있다.

외국인근로자의 생산성향상을 위한 고용 결정요인에 대한 질문에서 ‘그렇지 않다’에 대한 응답이 21명(30%), ‘보통이다’에 대한 응답이 44명(62.9%)로 나타나 대체로 생산성에 대한 큰



불만은 없는 것으로 나타났다. 이는 국내 근로자들이 기피하고 있는 취업현장을 외국인근로자로 대체한다고 해서 생산성에는 큰 문제가 없음을 보여주고 있다. 따라서 지속적으로 외국인근로자를 유입하여 필요인력을 마련하는 정책적 대안을 마련할 필요가 있다. 또한 ‘외국인근로자의 업무 적응에 애로사항이 있는가’에 대한 질문에서 ‘그렇지 않다’가 17명(24.3%), ‘그렇다’가 6명(8.6%)으로 응답해 상대적으로 긍정적인 응답이 더 많았다. 이는 비록 일시적으로 필요한 인력을 외국인근로자로 대체한다고 해도 직무에 대한 적응을 빠르게 한다면 근로인력으로써의 가치가 충분하다는 것을 보여주고 있다(<표 10> 참조).

<표 10> 외국인근로자 고용 애로사항

(단위 :빈도, %)

항목	매우 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 생활관습상 차이	4(5.7)	7(10.0)	35(50.0)	20(28.6)	4(5.7)
2) 근면성	1(1.4)	26(37.1)	33(47.1)	9(12.9)	1(1.4)
3) 직무숙련도	1(1.4)	16(22.9)	42(60.)	11(15.7)	0(0.0)
4) 생산성	1(1.4)	20(28.6)	44(62.9)	3(4.3)	2(2.9)
5) 일에 대한 적응력	2(2.9)	15(21.4)	47(67.1)	4(5.7)	2(2.9)

### 3. 시사점 및 정책적 제언

#### 1) 시사점

기업이 효율적으로 외국인근로자를 고용·관리하고 그에 따른 성과를 제고시키기 위해서는 다음과 같은 고용 결정요인을 반영한 방안이 마련되고 실천되어야 한다. 첫째, 외국인근로자의 직무숙련에 따른 보다 적극적인 대처가 필요하다. 외국인근로자 본국에서의 사전교육이 최소 3주 이상 잡혀있기 때문에 한국에서 직접 교육 관리인을 파견하여 우리 환경에 맞는 맞춤형 사전교육을 진행할 필요가 있다. 여기에는 한국어 교육, 한국문화 교육, 한국 노동법규 등 관련 정책 교육 등이 포함될 수 있을 것이다. 또한 한국 내 기업들이 현재 진행하고 있는 사내교육을 보다 체계적으로 확립하여 진행할 필요가 있다. 외국인근로자들에 대한 종합적인 만족도가 대체적으로 높기 때문에 기업차원에서 적극적으로 외국인근로자를 대상으로 하는 집중 관리형 사내교육을 진행해야 할 것이다.

둘째, 한국 관리자는 그들이 고용하고 있는 외국인근로자들의 국내 적응력에 대체로 만족하고 있음을 보여주었듯이, 문화적응 프로그램을 통해 더욱 높은 성과를 유도할 수 있을 것이다. 문화적응 프로그램은 기업문화에 대한 이해, 생활방식에 대한 적응, 종사하는 업무에 대한 학습 등을 포함하여 본국에서 진행하는 사전 프로그램과 입국 후 프로그램으로 구분하여 진행하는 것이 보다 효율적일 것이다. 입국 후 프로그램을 운영을 위해서는 정부의 관계 부처와 기업이 함께 공동 프로그램을 운영하는 것이 좋을 것으로 사료된다. 외국인근로자를 고용하는 기업은 대부분 영세하기 때문에 필요한 문화적응 프로그램을 운영할 수 있는 자체 인력이 부족하다. 그렇기 때문에 정부차원에서 근로목적으로 입국한 근로자를 대상으로 하는 문화적응 프로그램을 마련할 필요가 있다.

셋째, 기업의 성과를 제고하기 위해서는 기업이 고용하고 있는 근로자의 특성에 맞는 맞춤형 관리방안을 마련해야 한다. 70만 외국인근로자를 하나의 대상으로 인식하고 관리방안을 마련하는 것이 아니라 그들의 개별 특성을 고려한 관리 프로그램을 마련해야 한다. 기초 프로그램으로 기업의 성과를 향상시킬 수 있도록 현실적이고 실용적인 외국인근로자 관리 프로그램을 국가별로 갖춰야 할 것이다.

## 2) 정책적 제언

이젠 기업들이 필요한 인력을 국내에서 찾지 못하기 때문에 어쩔 수 없이 외국에서 근로자를 들여와야 하는 상황이다. 그러나 국내 유입된 외국인근로자들의 적응과 생산성에 대부분의 관리자들이 만족해하고 있기 때문에 국내 고용시장을 위한다는 구실보다는 국내 기업들의 경쟁력을 제고하기 위한 명분으로 정책적 방향을 삼아야 할 것이다. 특히 외국인근로자의 고용에서 기업들의 만족감이 대체로 만족하고 있다는 것은 고무적인 현상이다.

이를 위해 첫째, 외국인근로자를 관리·교육할 수 있는 인력 규모를 증가해야 한다. 이는 다문화 사회를 준비하기 위해서도 필요한 일이라 사료된다. 기업에게 필요한 인력을 적시에 공급하기 위해서는 각 국가별 근로자 특성에 맞는 맞춤형 프로그램을 운영할 인력이 있어야 한다. 새로운 인력의 충원이 어렵다면 해당 국가 출신의 근로자 중 학력과 언어능력이 탁월한 근로자를 선발하여 보조인력으로써 활용할 수 있을 것이다.

둘째, 기업에 필요한 근로인력의 지속적인 충원을 위해 인력송·출입 MOU 체결 국가수를 늘리는 것도 필요하겠지만, 특정 국가의 근로자들이 한국에서 높은 성과를 가져온다면 그들에 대한 근로 체류기간을 연장하고, 해당 국가의 근로자들을 더 많이 유입하여 현장에 공급하는 등의 특별관리가 필요할 것이다.

한국노동연구원(2008)의 조사에 따르면, 유사업무를 하고 있는 국내근로자와 대비하였을 때 외국인근로자의 생산성은 약 89%, 임금은 약 87%로 나타났으며, 총고용비용은 약 97% 정도였다. 이는 기업에서 필요인력으로써 고용되었으나, 국내근로자보다 언어소통, 업무태도 등 열악한 직무능력을 가진 외국인근로자에게 높은 고용비용을 지불하고 있는 것을 보여주고 있다(<표 11> 참조).

<표 11> 유사업무 국내근로자 대비 생산성 수준

생산성	임금	총 고용비용
89%	87%	97%

자료 : 한국노동연구원, 2008.

셋째, 외국인근로자에 대한 전문가 집단을 육성해야 한다. 지금은 단순 복지, 단순 노무 차원에서 외국인근로자를 바라볼 것이 아니라, 함께 사회를 구성하는 구성원으로서 외국인근로자를 바라봐야 한다. 즉, 그들에 대한 다각적인 접근을 할 수 있는 전문가 집단을 육성할 필요가 있다.

넷째, 장기화되고 있는 청년실업 문제와 고용약화 등의 문제를 극복하는 방안으로 외국인근로자 사전 교육팀을 구성해야 한다. 사전 교육팀의 주요 역할은 외국인근로자의 파견국에서 한국기업에 맞는 인재를 육성하는 업무를 진행하는 것이다. 이를 위해 현재 정부에서 적극 권장하고 있는 해외 인턴쉽 프로그램처럼 기업이 필요한 고용인력을 확인하고, 업체의 특성에 맞는 국가를 선별하여 장·단기 교육프로그램을 진행하는 전문 교육팀 구성을 꾀해야 한다. 인력의 유입을 통해 부족해진 일자리를 인력수출국에서 다시 찾음으로써 국가 간 상생도 가능할 것으로 사료된다.

## V. 결 론

우리나라에 입국하여 근로활동을 하고 있는 외국인근로자의 수는 2009년 현재 70만을 넘어서고 있다. 인력송·출입 MOU를 체결한 국가수도 16개국에 달하고 있으며, 이들 국가 이외에도 더욱 많은 국가와 MOU 체결을 준비하고 있다. 국내 고용시장이 얼어붙고 실업자 수

가 2백만을 넘어가고 있는 현실임에도 여전히 외국인근로자의 고용은 증가하고 있다. 이미 우리 제조업에서는 외국인근로자가 주된 노동력으로 자리매김 하였다. 이미 외국인근로자에 대한 관리가 기업의 생산성과 밀접한 관련을 맺는 시대가 도래한 것이다.

본 연구는 서울과 수도권 지역의 제조업을 대상으로, 외국인근로자를 고용·관리하고 있는 한국인 관리자의 인식을 중심으로 한국기업의 외국인근로자 고용에 대한 결정요인을 살펴보고 있다. 이를 통해 기업차원에서 성과 제고를 위한 합리적 인력 관리 방안을 제시하고, 정부차원에서 기업성격에 맞는 외국인근로자의 국내 환경 적응을 위한 거시적이고 종합적인 정책 수립에 도움이 되는 정책 방안들을 제안하였다.

먼저 기업 차원에서 외국인근로자의 고용 결정요인에서 주요한 요인으로 나타난 직무숙련 정도, 문화적응, 성실성 및 근면성 등을 고려하여 외국인근로자를 고용하고, 이를 통해 기업의 성과제고를 위한 효율적 관리방안을 마련하기 위해서는 다음과 같은 방안이 마련되고 실천되어야 한다.

첫째, 외국인근로자의 직무숙련을 위한 사전 맞춤형 교육을 진행할 필요가 있다. 둘째, 외국인근로자의 문화적응 프로그램을 마련할 필요가 있다. 셋째, 외국인근로자의 특성에 맞는 맞춤형 관리방안을 마련해야 한다.

더불어 정부 차원에서는 기업의 성격에 맞는 외국인근로자의 국가를 선별하기 위한 정책을 마련할 필요가 있다. 정부가 마련할 수 있는 정책적 대안으로 첫째, 외국인근로자를 관리·교육할 수 있는 인력 규모를 증가해야 한다. 둘째, 기업에 필요한 근로인력의 지속적인 충원을 위해 인력송·출입 MOU 체결 국가수를 늘리는 것도 필요하겠지만, 특정 국가의 근로자들이 한국에서 높은 성과를 가져온다면 최대 5년에 불과한 그들에 대한 근로 체류기간을 연장하고, 해당 국가의 근로자들을 더 많이 유입하여 현장에 공급하는 등의 특별관리가 필요할 것이다. 셋째, 외국인근로자에 대한 전문가 집단을 육성해야 한다. 넷째, 장기화되고 있는 청년실업 문제와 고용악화 등의 문제를 극복하는 방안으로 외국인근로자 사전 교육팀을 구성해야 한다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 외국인근로자를 고용하고 있는 기업의 표본 구성과 관련하여, 본 연구의 대상을 서울과 수도권에 소재하고 있는 제조업으로 한정하여 진행하였다. 그러나 국내 유입된 외국인근로자는 전국 각지에 상당수 존재하고 있기 때문에 그들을 포함한 종합적인 연구의 진행이 필요하다. 둘째, 체류기간이 지났음에도 본국으로 돌아가지 않는 불법체류자들에 대해서도 상세한 응답을 듣기가 어려웠다. 2010년 현재 국내 총 체류외국인의 약 20%에 해당할 만큼 큰 규모인 이들 불법체류자를 고용하고 있는 기업에 대한 보

다 세밀한 연구의 진행이 필요하다. 셋째, 외국인근로자의 국가, 언어, 문화, 종교 등의 특성에 대해 산업별 구분 없이 단순히 제조업 종사자들만을 비교함으로써 통계자료를 해석할 때 의미가 한정될 가능성이 있다.

끝으로 본 연구의 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 국내에서 근로 활동을 하고 있는 외국인근로자의 특성에 대해 제조업 종사 외국인근로자뿐만 아니라 서비스 산업 및 전문직 종사자에 대한 연구를 함께 진행하여 국내 산업 전반에 걸친 외국인근로자 고용 결정요인에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 현재 근로활동을 하고 있는 외국인근로자를 중심으로 다문화사회에 접어든 국내 환경을 반영하여 외국인근로자들의 국내 적응 정도에 따른 기업 성과의 제고 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 국민호, "동아시아 신흥공업국 산업발전에서의 국가와 노동", 「우리사회연구」제5호, 1998.
- 김종일·이상철·이종구·설동훈, "국제 노동력의 이동과 외국인의 국내취업: 국내 체류 외국인 노동자의 실태", 「경제와 사회」제26호, 1995.
- 고용노동부·법무부·보건복지가족부·국가경쟁력강화위원회, "비전문 외국인력 정책 개선방안", 국가경쟁력강화위원회 7차 회의자료, 2008.
- 서울시정개발연구원, 「서울의 외국인근로자 실태조사연구」, 서울시정개발연구원, 1995.
- 설동훈·이해춘, "외국국적동포 고용이 국내 노동시장에 미치는 사회·경제적 효과분석", 노동부, 1995.
- 석현호, "외국인 노동자의 관리제도와 법적 지위", 미래인력센터, 1998.
- 석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌 공저, 「외국인 노동자의 일터와 삶」, 지식마당, 2003.
- 오동윤, 「중소기업의 수출역량 연구」. 중소기업연구원. 2007.
- 유승균, "외국인근로자의 이문화적응에 관한 연구". 동국대학교 무역학과 박사학위논문, 2010.
- 이혜경, "아시아 태평양 지역의 외국인 노동자 고용에 관한 연구", 「한국사회학」제31집(가을), 1997.
- 정기선, "외국인 노동자의 사회문화적 적응", 미래인력연구센터, 1998.

- 정훈, "조직내 갈등관리에 대한 한·가 비교연구", 동국대학교 무역학과 박사학위논문, 2008.
- 종효명·이정환, "중국인 노동자의 조직몰입:국내와 중국 내 한국기업 취업자를 중심으로", 「국제지역학회」, 2005.
- 한국경영자총협회, "단순기능 외국 인력정책 개선방안 연구", 한국경영자총협회, 1996.
- 홍윤철·하은희, "외국인근로자의 근로실태조사", 「대한산업의학회지」제8권 제1호, 1996.
- Andolsek, D. M. and Stebe, J., "Multinational Perspectives on Work Values and Commitment," *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 4(2), 2004.
- George Strauss, "Major World Force Affecting Work and Jobs : Some Questions as to How These Will Impact Korea," 미래인력연구센터, 1998.
- Hofstede G., "Cultures and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival," New York, 1997.
- Korean Government, "Facts about Korea," Seoul: Korean Information Service, 2002.
- Michele J. Gelfand, Miriam Erez and Zeynep Aycan, "Cross-Cultural Organizational Behavior," *Annual Review of Psychology*, Vol. 58, 2007.
- Pothukuchi, F., Damanpour, J. Choi, C. C. Chen and S. H. Park, "National and Organizational Culture Differences and International Joint Venture Performance," *Journal of International Business Studies*, Vol. 33(2), 2002.
- Smith, M. D. and Telang, R., "Competing with Free: The Impact of Movie Broadcasts on DVD Sales and Internet Piracy," Carnegie Mellon University, Working Paper Series, 2008.
- Sosik J. J. and D. I. Jung, "Work-group characteristics and performance in collectivistic and individualistic cultures," *Journal of Social Psychology*, Vol. 142(1), 2002.
- Stalker P., "The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration," Geneva, ILO, 1994.