

# 외국인 근로자의 취업생활 만족도 제고를 통한 기업 내 정착지원방안

정 재 훈\* · 오 주 연\*

\*인하대학교 경영학부

## Establishing Employee Support Program for Foreign Laborers at Company Level by Improving Working Life Condition

Jae-Hoon Jeong\* · Ju-Yeon Oh\*

\*Dept. of Business Administration, Inha University

### Abstract

The purpose of this study is to draw employee support program at the company level through field survey of foreign laborers' satisfaction level of working life.

To analyze the factors that determine working life satisfaction, regression analysis was conducted. Satisfaction level of working hours(t=2.469), living environment(t=2.140), post offices/banks (t=3.024) showed a statistically significant.

Also these variables, working hours, living environment, post office/banks are verified to be very important for improving the level of their working life.

Through these findings we can understand that employee support activities, providing user-guide of bank and post office, compliance with standards for working hours, improvement of the living conditions (accommodation, meals, etc.), the leisure time program support, the children care support and active utilization of foreign workers and strengthen the educational program, are necessary to improve the satisfaction level of foreign laborers' working life in Korea.

It is recommended that managers need to recognize that careful consideration of living and working condition could contribute to stable settlement and increase working life satisfaction for the foreign workers at company level.

**Keywords :** employee support program, foreign laborer, satisfaction level of working life, working life condition

### 1. 서 론

외국인 근로자는 경제적 수입을 목적으로 국내에서 근로활동을 하는 외국 국적의 근로자를 뜻하며 세계화 및 국내 인적자원의 구조조정이 이루어지면서 점차 그 수가 증가하고 있다[13]. 현재 외국인 근로자에 대한 고용정책은 고용허가제에 기초하고 있다. 2004년 8월부터 시행되고 있는 고용허가제는 외국인 근로자에게 합

법적인 근로자 신분을 부여하고 외국인 근로자의 도입 및 관리를 체계적으로 하기 위하여 도입되었다. 고용허가제 시행은 실제 불법체류자의 감소로 이어지는 긍정적인 결과를 나타냈다.

1990년대 들어 3D 업종을 중심으로 단순기능인력 부족현상이 한층 심화되기 시작하자, 이를 타개하기 위한 방안의 하나로 산업연수생제도가 도입되었다.

† 이 연구는 인하대학교 연구비지원에 의해 이루어졌음.

† 교신저자: 오주연, 인하대학교 경영대학 경영학부

M · P: 010-3052-5689, E-mail: drojy@inha.ac.kr

2012년 3월 31일 접수; 2012년 6월 13일 수정본 접수; 2012년 6월 13일 게재확정

노동시장에서 단순기능인력에 대한 수요에 비하여 공급이 크게 부족하자, 국내에서는 외국인의 불법취업이 급증하였고, 중소기업을 중심으로 산업계에서는 외국인의 합법적인 취업의 필요성을 요구하기 시작하였다. 이와 같은 여건에서 정부가 택한 제도가 산업연수생 제도였다.

연수생으로 들어온 외국인들 가운데 상당수가 연수를 받는 사업체를 이탈하여 불법으로 취업하고 체류하는 일이 많이 발생하자 고용허가제가 도입되기 전 과도기적인 조치라고 할 수 있는 연수취업제도와 취업관리제도가 실시되었다. 연수취업제도는 외국인 산업연수생이 일정 기간 연수를 마친 후 근로자로 취업을 할 수 있도록 허용한 제도이고 취업관리제도는 서비스 분야에 한정하여 외국국적을 가진 동포들이 취업할 수 있도록 하는 제도였다.

이러한 일련의 조치들에도 불구하고 생산직 인력난이 노동현장에서 지속되자, 2003년 8월 16일 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률을 제정하고 2004년 8월 17일 고용허가제가 실시되기에 이르렀다. 2007년 1월 1일부터는 고용허가제와 함께 병행되어온 기존의 산업연수생제도를 폐지하여, 고용허가제로 일원화되었다. 아울러 국적동포를 위한 방문취업제도 2007년부터 실시되었다.

고용허가제는 인력이 부족한 분야에 일정 규모의 외국 인력의 공급, 내국인 우선 채용을 위한 노력 부과, 외국인 근로자에 대하여 내국인 근로자와 동일한 수준의 법적 보호, 외국인 근로자에 대한 기업의 선택권 보장 등을 주요 내용으로 하고 있다. 그리고 외국 인력의 무분별한 도입을 방지하기 위해서 내국인 근로자의 채용에 실패한 기업에 한정하여 외국 인력을 허용하도록 하는 일종의 수요조절장치를 두고 있다.

이러한 조치에도 불구하고 국내의 외국인노동자 가운데 불법체류자만도 16만 명을 웃도는 실정이라서 이들의 집단행동이 다반사로 이어질 경우 심각한 사회문제로 변질 수도 있다. 또한 외국인들이 상당 부분을 담당하고 있는 중소기업 노동시장에서 그 비중이 점점 높아지면서 3D업종에서 최저임금과 비인간적인 모욕을 겪으며 장시간 노동을 하는 이들의 권익보호를 외면할 수 없게 되고 있다.

한국의 외국인근로자의 구성은 아시아 국가로부터의 유입이 대부분이고, 이 중에 언어 면에서 어려움이 없는 중국 교포와 동남아 근로자들이 많다. 고용허가제가 도입되기 전까지 한국에 체류하고 있는 많은 외국인근

로자가 불법으로 취업한 상태였고, 외국인 연수생도 근로자로 인정받지 못해 노동 관련법의 보호를 받지 못하고 있었다. 일부 외국인근로자에 대한 착취와 인권침해문제가 제기되고 있었기 때문에 이에 대한 개선이 시급한 문제였다.

이러한 상황 하에서 고용허가제도의 도입은 우리나라 외국인력 정책의 획기적인 전환점이 됐고, 고용허가제도가 기업의 외국인력 활용을 합법화하는 한편, 외국인근로자의 권익신장, 인력도입과정의 공공성·투명성 강화 등을 이루는데 성과가 있었다. 그러나 외국인력 도입절차 간소화, 불법체류자 감축, 송출비리 근절 문제 등에 대해서는 좀 더 개선이 필요한 부분으로 지적되고 있다. 이와 함께 고용지원센터, 한국산업인력공단, 외국인근로자 지원센터, 민간 대행기관 등을 통한 네트워크를 효율화해 외국인근로자 고충상담, 통역서비스 제공 등 고용 및 체류지원을 내실화할 필요성도 제기되고 있다.

이런 상황 속에서 제도상의 문제점을 정부 차원에서만 접근하는 거시적인 접근 방법뿐만 아니라 기업 차원에서의 미시적인 접근 방법이 병행된다면 외국인 근로자들의 성공적인 정착을 높이는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

그러므로 외국인 근로자들이 느끼는 사회인식상의 문제, 기본적인 주거 생활 문제, 문화적 차이 문제 등 국가적 제도 차원에서 해결해줄 수 없는 부분에 대해 기업, 지역 내에서 지원할 수 있는 방안을 모색해볼 필요가 있다고 생각된다.

이런 점을 고려하여 본 연구에서는 수도권 지역 내 중소기업에 소속된 외국인 근로자의 고용실태와 취업환경을 분석, 검토하여 외국인들의 안정적인 정착을 위한 기업 내 지원 방안을 마련하는데 일조하고자 한다.

## 2. 외국인 근로자 관련 이론적 고찰

### 2.1 외국인 근로자의 개념과 현황

외국인 근로자를 일컫는 말은 학자들과 시민운동가들에 의해 다양하게 제시되고 있으며, 주로 외국인노동자(foreign worker), 이주노동자(migrant worker), 미등록노동자(nonregistered worker) 등의 단어로 사용한다.

<표 2.1> 연도별 등록 외국인 현황 (단위: 명)

	1992	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전국	65,673	123,881	244,172	437,014	469,183	485,477	632,490	765,429	854,007	870,636	918,917
서울	34,632	45,072	61,920	102,882	114,685	129,660	175,036	229,072	255,207	255,749	262,902
부산	4,889	9,092	15,886	19,823	17,808	19,547	23,397	27,662	31,499	31,310	32,471
대구	2,114	7,388	13,959	15,267	15,026	14,530	17,104	19,409	19,877	19,406	20,401
인천	4,750	9,059	16,552	31,084	31,898	31,683	39,463	45,464	48,521	47,852	49,992
광주	994	1,501	3,303	4,921	5,743	6,361	8,155	10,016	11,923	12,188	13,360
대전	1,778	3,351	4,904	6,482	7,279	7,897	9,803	12,177	14,056	14,485	14,876
울산			3,936	6,059	6,505	7,457	10,494	12,804	14,472	14,961	16,043
경기도	6,535	22,044	60,670	154,787	165,922	155,942	200,798	234,030	256,827	266,808	285,262
강원도	976	1,512	4,354	6,297	7,265	7,989	10,252	11,994	12,892	12,672	13,737
충청북도	1,134	2,845	7,209	10,923	11,665	12,871	17,326	20,731	22,700	22,648	24,453
충청남도	1,372	2,985	8,630	17,329	19,147	19,849	26,411	30,553	35,254	37,667	42,753
전라북도	1,502	3,049	7,245	8,437	8,932	10,165	13,475	16,151	18,749	19,919	20,152
전라남도	750	1,244	4,015	6,692	7,819	9,260	11,903	15,126	19,690	21,149	21,970
경상북도	1,166	5,544	16,373	21,291	22,696	23,409	29,721	33,721	35,731	35,350	36,895
경상남도	2,643	8,637	14,261	23,173	24,920	26,679	35,953	42,389	51,707	53,222	57,718
제주도	438	558	955	1,567	1,873	2,178	3,199	4,130	4,902	5,250	5,932

자료: 통계청(KOSIS)(각년도), 외국인 등록 인구

<표 2.2> 연도별 불법체류 외국인 현황(단위: 명)

연도	총체류자	불법체류외국인				불법 체류율
		합계	등록 외국인	단기체류외국인	거소 신고자	
1999	381,116	151,986	31,317	120,669	0	39.9
2000	491,324	205,205	42,048	163,157	0	41.8
2001	566,835	272,626	67,064	205,562	0	48.1
2002	629,006	308,165	83,779	224,386	0	49.0
2003	678,687	154,342	72,500	81,842	0	22.7
2004	750,873	209,841	89,857	119,216	768	27.9
2005	747,467	204,254	107,049	96,373	832	27.3
2006	910,149	211,988	106,657	103,835	1,496	23.3
2007	1,066,273	223,464	107,278	114,295	1,891	21.0
2008	1,158,866	200,489	93,461	106,486	542	17.3
2009	1,168,477	177,955	83,729	93,613	613	15.2
2010	1,261,415	168,515	78,545	89,238	732	13.4
2011.05	1,353,967	165,450	80,115	87,213	1,122	12.2

자료: 출입국·외국인정책본부(2011), 출입국·외국인정책 통계월보, 5월호.

이주노동자권리보호협약(1990)에 따르면, 외국인 근로자를 “그 사람이 국적이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나 이에 종사하고 있거나 또는 종사해온 사람을 말한다”라고 정의하고 있다. ‘외국인근로자의고용등에관한 법률(<http://likms.assembly.go.k>)’은 ‘대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 정의하고 있다.

이러한 외국인 등록현황을 살펴보면, 1992년 66,673명에서 2010년 말 기준 918,917명으로 1992년 대비 1,400% 급증하였다. 2010년 기준 전국에 등록된 전체 외국인 수를 지역별로 살펴보면, 경기도 31.1%(285,262

명), 서울 28.6%(262,902명), 경상남도 6.28%(57,718명), 인천 5.44%(49,992명) 순이다. 다른 지역에 비해 경기, 서울, 경상남도, 인천 4개 시도의 외국인 비율이 높게 나타났다. 이는 외국인들이 기업체, 공단, 대학 등이 많은 수도권에 선호도가 높은 것으로 분석된다.

## 2.2 외국인 근로자의 정책변천 과정

한국의 외국인근로자 정책은 1991년 해외투자기업 산업기술연수생제도를 시작으로, 1994년 중소기업을 대상으로 한 외국인 산업기술연수생제도를 거쳐, 2004년 고용허가제를 도입함으로써 큰 골격이 완성되었다.

특히 2004년 8월부터 도입된 고용허가제는 외국인력 정책에 커다란 전환점을 이루는 것이었다. 한국의 심각한 인력난을 해소하기 위하여 외국인 노동력을 도입하였지만, 고용허가제를 도입하기 이전의 외국인 산업기술연수생 제도 등은 외국인 근로자의 인권 침해 및 수많은 불법체류자 양산이라는 점에서 비판을 받아왔다. 그리하여 2004년 8월부터 사용자에게 외국인근로자를 일정기간 고용하는 것을 허가하고 당해 사용주에게 고용되는 것을 조건으로 입국사증을 발급하는 고용허가제가 시행되었다. 과거의 산업연수생제도는 2007년 1월에 폐지되어 고용허가제로 일원화되었다. 국적동포를 위한 방문취업제가 동시에 실시됨으로써 외국인력정책은 고용허가제와 방문취업제의 두 가지로 제도적 보완이 이루어졌다.[5]

외국인 근로자와 관련된 주요 정책 변천과정은 다음과 같다.

<표 2.3> 외국인 근로자 주요 정책 변천과정

시 기	외국인 근로자 정책 변천 내용
1991 .11	해외투자기업연수생 제도 도입
1993 .11	산업연수생 제도 도입
2000 .04	연수취업제 시행 연수 2년+취업 1년 산업연수생이 일정기간 연수생으로 근무한 후 근로자 신분으로 전환하여 취업할 수 있도록 허용
2002 .11	연수취업제 수정 시행 연수 1년+ 취업 2년 취업관리제 도입(국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적 동포 대상 일부 서비스업 3년 취업 허용제도)
2003 .08	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제정
2004 .08	고용허가제 시행 취업관리제에 건설업 분야 추가 허용, 고용허가제 시행과 동시에 고용허가제의 특례제도로써 고용허가제에 흡수 통합
2006	취업관리제 허용 업종 확대 제조업, 농축산업, 연근해어업으로 확대
2007 .01	산업연수제도 고용허가제로 통합 해외투자연수생제도 유지
2007 .03	방문취업제 도입 특례고용허가제 방문취업제도 전환 연간 쿼터제를 설정해 국내에 연고가 없는 외국국적동포에게도 적용

자료: 이정원(2007), 한국 이주노동자 현황과 정책, 그리고 대안

### 2.3 외국인 근로자에 대한 선행 연구

종효명(2004)은 한국 내 중국인 노동자와 중국 현재 노동자의 조직몰입에 관한 비교연구에서 조선족 근로자와 한족 근로자가 한국문화를 접하게 될 때 그들의 반응과 태도를 다룰 수 있다고 가정하고 연구를 진행하였다. 그 결과 같은 문화적 환경을 지나고 있는 조선족 근로자가 중국인 근로자보다 조직몰입의 정도가 더 높다는 것을 발견하였다.

손창백(2005)은 국내 건설현장에서 종사하는 외국인 근로자의 고용실태를 분석하고 이를 통하여 고용상의 문제점 및 애로사항을 도출함으로써, 향후 건설업에 있어 외국인근로자의 효율적 활용을 위한 개선방안 수립의 기초를 제시하였다. 태국, 중국, 필리핀, 베트남 등 총 347명을 대상으로 설문을 진행하였으며, 국내생활시 애로사항에 대해 산업연수생의 경우 ‘민간송출기관에 의해 중간착취가 심한 것’이 25.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘외국인이라는 이유로 한국인들로부터 무시당하는 것’, ‘질병에 대해 의료보험혜택을 받거나 의료시설을 이용하기 어려운 것’ 순으로 응답하였다. 그러나 손창백(2005)의 연구는 2003년도인 고용허가제 실시전의 실태 분석으로 현 상황의 분석과 개선방안으로는 제약점이 있다.

심재명(2009)은 외국인 근로자들에 대한 여가와 여가 제약 요인을 규명하였다. 총 50명을 대상으로 여가현황을 조사한 결과, TV시청, 친구와 함께, 인터넷, 독서, 교회, 농구, 게임, 음식 만들기, 쇼핑 순으로 나타났다. 또한 여가계약으로는 시간의 부족, 의사소통의 어려움, 자금의 부족, 육체적 컨디션, 고된 일, 피곤함, 일, 긴근로시간, 교통수단, 기후 등의 순으로 나타났다. 심재명(2009)의 연구는 고용허가제 이후 연구되었다는 점에서 의의를 갖고 있으나, 건설업체 의 외국인 근로자에 대한 여가 생활 부분만을 다루었다는 제한이 있다.

유승균(2010)의 연구에서 외국인근로자의 이문화적응의 정도에 따라 기업의 성과가 다르게 나타날 수 있음을 지적하였다. 외국인근로자의 국내 문화 적응하는 정도가 높을수록 기업의 성과가 높아지고 있음을 밝혔다. 즉, 기업의 성과제고를 위해서는 그들이 고용하고 있는 외국인근로자의 국내문화 적응의 정도를 높일 필요가 있다는 것이다.

이병운·고준기(2010)는 외국인근로자의 보건의료 현황과 문제점을 토대로 보건의료서비스 정책 개선을 위한 제언은 하였고, 그 주요 내용은 다음과 같다.

다양한 형태의 외국인근로자의 보건의료정책 마련, 건강보험 미가입자대책과 가입 대상자에 대한 보험료

와 부담금 등 현실화 방안 마련, 예방차원의 건강검진 등 서비스품질의 고급화 등을 제시하였다.

박종돈(2011)은 외국인근로자 고용기업의 성과제고를 위한 효율적 관리방안을 위하여 직무숙련을 위한 사전 맞춤형 교육, 문화적응 프로그램, 외국인근로자의 특성에 맞는 맞춤형 관리방안 마련 등을 제시하였다. 그러나 본 연구는 단순 제조 기업에 근무하는 외국인 근로자 70명을 대상으로 진행하였기 때문에 일반화를 위한 표본의 한계점을 보여주고 있다.

조석주(2011)는 지방자치단체 차원에서의 외국인근로자를 위한 지원정책방안을 연구하였으며 군포시를 사례로 분석하였다. 주요 연구내용은 외국인근로자 현황과 지원정책, 외국인근로자의 의식분석이며, 연구과정에서 나타난 문제점을 중심으로 군포시를 사례로 한 지방자치단체의 외국인근로자 지원정책을 제시하였다.

표명환(2011)은 외국인근로자 고용제도에 관한 법적 고찰에서 외국인근로자의 고용의 원칙으로서 규정하고 있는 고용허가제는 그 자체가 가지고 있는 순기능적 차원과 국내의 노동시장 및 내국인의 우선적 근로 기회의 보장 등을 고려하여 헌법 적합한 선택으로 보았고, 그와 달리 취업기간의 제한 및 사업 및 사업장 변경의 기회제한 등에 대해서는 새로운 방향을 제시하였다.

외국인 근로자에 대한 선행연구를 살펴보면, 2004년 고용허가제 도입, 2007년 산업연수제도 고용허가제로 통합, 방문취업제 도입, 특례고용허가제 방문취업제도 전환 이후의 연구는 매우 부족한 실정이며, 주로 정부, 지방자치단체 차원의 고용허가제도의 개선방안으로 연구가 이루어지고 있으며, 현황에 대한 연구도 여가와 보건현황 등 일부분만을 단편적으로 다루고 있는 한계점을 가지고 있다.

그러므로 본 연구에서는 2007년 고용허가제, 방문취업제, 특례고용허가제의 방문취업제도 전환 이후 외국인근로자의 한국취업생활의 만족도, 직장 내 어려움, 일상생활 어려움, 공공기관 서비스의 도움 정도 등의 종합적인 현황을 살펴보고 취업생활만족도에 영향을 미치는 요인을 제시하고자 한다. 본 연구결과를 통하여 기업 내 외국인 근로자의 고용 정착과 근속을 유인하는 요인을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

이상과 같은 외국인 근로자의 대한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 연구문제를 제기하고자 한다.

RQ 1: 외국인 근로자의 주거환경, 여가환경, 취업생활만족도 등의 현황은 어떠한가?

RQ 2: 한국취업생활만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

### 3. 조사설계 및 결과

#### 3.1 조사설계

본 연구는 연구 목적을 달성하기 위하여 전국의 중소기업 종사자 중에서 외국인 근로자들을 연구의 모집단으로 설정하였다.

연구대상의 표본 선정은 수도권 지역의 제조 기업에 근무하는 외국인 근로자들을 대상으로 선정하였다. 유길상·이정혜·이규용(2000)은 외국인 근로자가 우리나라에 오게 된 것이 제조업부문의 인력부족이라는 '우리의 필요성'에서 비롯되었고 이들이 현재 우리나라 생산인력의 큰 부분을 차지하고 있다고 지적하였다. 또한, 한국고용정보원(EPS: 외국인고용관리시스템)의 업종별 외국인 고용동향을 살펴보면, 2009년 4월 일반고용허가제로 인한 외국인 총 고용수는 3,076명으로 그 중 제조업기업에 근무하고 있는 외국인근로자 수는 2,791명(90.7%)으로 나타났다. 이러한 인식에서 제조 기업에 근무하는 외국인 근로자로 설문 대상을 한정하였다.

설문조사는 총 200부를 배포하여 187부가 회수되었다. 수집된 설문지 중에서 불성실한 응답을 한 경우를 제외하고 총 177부를 실증분석에 활용하였다. 조사는 2011년 6월 1일부터 29일까지(4주) 실시되었다.

본 연구의 조사내용은 외국인 근로자의 인적사항(국적, 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 체류기간 등)과 주거환경(주택), 쇼핑 및 여가환경, 한국생활 만족도, 한국취업생활만족도, 직장 내 어려움, 일상생활 어려움, 공공기관 서비스 도움정도 등으로 구성되었다(<표 3.1> 참조). 한국생활 만족도는 외국인 근로자의 한국 내 전반적 생활 만족도로 정의하고, 한국취업생활 만족도는 심재명(2009), 유승균(2010)의 연구에 따라 급여수준, 근로시간, 작업 내용, 생활환경, 한국동료와의 관계, 의료서비스, 보육 및 탁아시설 등의 이용으로 측정하였다.

한국생활의 어려움은 직장 내 어려움과 일상생활 어려움으로 각각 구분하였고, 언어소통, 근로조건, 폭행 등으로 직장 내 어려움을 측정하였으며, 언어소통 문제, 문화차이, 편견과 차별 등으로 일상생활의 어려움을 측정하였다. 공공기관 서비스 도움 정도는 한국 내 생활에서 공공기관에서 제공하는 서비스를 통하여 얼마나 많은 도움이 되었는지를 측정하였다.

설문조사는 영어, 중국어, 베트남어, 한국어 등 네 가지 언어, 5점 척도로 된 설문지를 사용하여 조사 대상자들의 해독률을 높이고자 하였다. 분석도구는 통계프로그램인 SPSS V.17.0을 사용하여 빈도분석, 회귀분석을 실시하였다.

<표 3.1> 측정 항목 구성

구분	항목	연구자
인적사항	국적, 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 체류기간	연구자
주거환경	거주 주택 현황, 동거인 별 동거인 수	연구자
쇼핑 및 여가환경	쇼핑 시 문제점, 여가 활동, 여가 시 불편한 점,	심재명(2009)
한국취업생활만족도	급여수준, 근로시간, 작업 내용, 작업 환경, 생활환경, 한국동료와의 관계, 의료 시설 및 의료 서비스, 보육 및 탁아시설, 은행, 우체국, 동사무소 등의 이용	심재명(2009), 유승균(2010), 연구자
직장 내 어려움	언어소통문제, 다른 근로조건, 폭행 및 인격모독, 관련 보험, 종교 및 문화 차이	유승균(2010)
일상생활 어려움	언어소통 문제, 의식주 및 한국문화이해, 은행 우체국 등 이용, 의료기간 이용 문제, 쉼터 부족, 사업장 변경, 출입국 관련 행정처리, 보험 등의 해지, 편견과 차별, 가족에 대한 그리움, 고물가로 인한 생활 어려움	손창백(2005)
공공기관 서비스 도움정도	한국 생활 안내, 한국문화체험, 한글교실, 법률 상담 및 지원, 의료 상담 및 지원, 컴퓨터/정보화 교육, 전기/용접 등의 기술교육	연구자

3.2 조사결과

총 177부의 설문자료를 토대로 분석을 실시하였다. 표본 상의 일반적인 인구통계학적 특성 <표 3.2>와 같다.

국적은 필리핀 32명(18.1%), 태국 25명(14.1%), 인도네시아 12명(6.8%), 베트남 19명(10.7%), 몽골 1명(0.6%), 중국 37명(20.9%), 캄보디아 13명(7.3%), 파키스탄 7명(4.0%), 우즈베키스탄 24명(13.6%), 기타 7명(4.0%)으로 나타났으며, 성별을 살펴보면 남성 151명(85.3%), 여성은 26명(14.7%)으로 나타났다.

<표 3.2> 표본의 인구통계학적 특성

	변수	빈도(n=177)	비율(%)
국적	필리핀	32	18.1
	태국	25	14.1
	인도네시아	12	6.8
	베트남	19	10.7
	몽골	1	0.6
	중국	37	20.9
	캄보디아	13	7.3
	파키스탄	7	4.0
	우즈베키스탄	24	13.6
	기타	7	4.0
성별	남	151	85.3
	여	26	14.7
결혼 여부	기혼	76	42.9
	미혼	98	55.4
	사별/이혼	3	1.7
연령	20세미만	1	0.6
	20세-29세	90	50.9
	30세-39세	50	28.2
	40세-49세	31	17.5
	50세 이상	5	2.8
학력	초등학교 졸업 이하	5	2.8
	중학교 졸업	22	12.4
	고등학교 졸업	57	32.2
	2-3년제 대학 졸업	74	41.8
	4년제 대학 졸업	17	9.6
	대학원 졸업	2	1.1

<표 3.3> 한국 내 거주주택 현황

	변수	빈도	비율(%)
거주 주택	비주거용(상가, 식당 등)	22	11.9
	가건물(컨테이너, 비닐하우스 등)	12	6.8
	단독주택	12	6.8
	아파트	7	4.0
	연립, 다세대 주택	14	7.9
	기숙사	110	62.1
	기타(여관, 찜질방)	1	0.6
합계	177	100	

동거인 별 구체적인 동거인 수 조사결과에 따르면 같은 나라 사람(1명-3명)이 104명(58.7%), 같은 나라 사람(4명-6명)이 33명(18.6%), 가족(1명-3명)이 14명(7.9%), 다른 나라 사람(1명-3명)이 13명(7.0%), 가족(4명-6명)이 11명(6.2%), 한국인(1명-3명)이 7명(2.0%)으로 나타났다.

외국인 근로자의 한국 체류기간을 살펴보면, 3년-5년 11개월이 107명(60.5%), 0년-2년 11개월이 67명(37.9%), 6년-9년 11개월이 2명(1.2%), 10년 이상이 1명(0.6%)으로 나타났다. 근무기간을 살펴보면, 0년-2년 11개월이 98명(55.4%), 3년-5년 11개월이 78명(44.1%), 6년-9년 11개월이 1명(0.6%), 10년 이상이 0명(0.0%)으로 나타났다.

쇼핑 시 문제점으로 가장 많이 지적된 것은 자국민 운영 상점 부재(42.9%), 상품에 대한 정보 부족(41.2%), 상인과의 의사소통 어려움(35.6%)이다.

전체적으로 외국인근로자들은 여가시간을 TV 시청(69.5%)과 친구만나기(62.7%)로 보내며, 기술습득이나 한국어 공부 등 건설적인 활동으로 시간을 보내는 비율은 응답자의 18.1%로 상대적으로 낮게 나타났다. 반면, 쇼핑과 관광(40.1%)과 집안 일(37.9%)이 상대적으로 높게 나타났다. 여가 시간 보낼 때 불편한 점에 대한 높은 응답비율을 살펴보면, 불편한 언어소통(44.6%), 적절한 문화 시설 부재(42.4%), 시간과 돈 부족(29.4%)으로 나타났다.

한국 취업생활에 대한 전체만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 14.1%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 58.8%이며, “불만족”이하의 대답은 27.1%로 만족이상의 대답보다 높은 비율로 나타났다.

<표 3.4> 여가 시간에 하는 일(3가지 복수 응답)

변수		빈도	비율(%)
여가 시간에 하는 일	종교 활동	45	25.4
	쇼핑과 관광	71	40.1
	집안 일	67	37.9
	친구 만나기	111	62.7
	TV 시청	123	69.5
	게임방, 노래방 등 유흥업소 출입	24	13.6
	기술 습득 및 한국어 공부	32	18.1
기타	11	6.2	
여가 시간 불편한 점	적절한 문화 시설 부재	75	42.4
	불편한 언어소통	79	44.6
	여가 시설에 대한 안내정보 부족	41	23.2
	비싼 이용요금	47	26.6
	한국인의 인종차별적인 편견	27	15.3
	시간과 돈 부족	52	29.4
기타	23	13.0	

<표 3.5> 한국 생활에 대한 전체 만족도

변수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
전체적 만족도	3 (1.7%)	45 (25.4%)	104 (58.8%)	17 (9.6%)	8 (4.5%)
합계	177(100%)				

급여수준에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 31.7%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 53.1%이며, “불만족”이하의 대답은 14.7%로 나타나 급여수준에 대해서는 불만족보다 만족하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 근로시간에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 26.5%, “보통”이라는 응답은 전체의 58.2%로 나타났다. 작업내용에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 23.7%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 68.4%, 작업환경의 만족도는 “만족” 이상이 40.6%, “보통”이라는 응답은 전체의 48.6%로 나타났다.

생활환경(숙소, 식사 등)에 대하여 “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 39.6%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 39.0%이다. 한국동료와의 관계에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 33.3%로 나타났으며, “보통”이라는 응답

은 전체의 42.9%이다.

의료시설 및 의료서비스에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 33.9%로 나타났으며, 휴일을 보내기 위한 시설(영화관 등)에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 30.5%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 44.6%이다.

보육 및 탁아시설에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 27.7%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 33.9%이며, 은행, 우체국, 동사무소 등의 이용에 대하여 “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 44.7%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 38.4%이다.

“만족” 이상에 대한 항목별 높은 순위별로 살펴보면, 은행, 우체국, 동사무소 등의 이용(44.7%), 작업환경(40.6%), 숙소, 식사 등의 생활환경(39.6%), 의료시설 및 의료서비스(33.9%), 한국동료와의 관계(33.3%)로 나타났다.

“불만족” 이상에 대한 항목별 높은 순위별로 살펴보면, 보육 및 탁아시설(38.4%), 휴일을 보내기 위한 시설(24.8%), 한국동료와의 관계(23.7%), 의료시설 및 의료서비스(22.6%)로 나타났다.

<표 3.6> 근로 및 생활환경에 대한 만족도

변수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
급여수준	7 (4.0%)	19 (10.7%)	94 (53.1%)	41 (23.2%)	15 (8.5%)
근로시간	4 (2.3%)	23 (13.0%)	103 (58.2%)	4 (2.3%)	5 (2.8%)
작업내용	3 (1.7%)	11 (6.2%)	121 (68.4%)	34 (19.2%)	8 (4.5%)
작업환경	2 (1.1%)	17 (9.6%)	86 (48.6%)	56 (31.6%)	16 (9.0%)
생활환경	6 (3.4%)	32 (18.1%)	69 (39.0%)	52 (29.4%)	18 (10.2%)
한국동료와의 관계	19 (10.7%)	23 (13.0%)	76 (42.9%)	43 (24.3%)	16 (9.0%)
의료시설 및 서비스	6 (3.4%)	34 (19.2%)	77 (43.5%)	43 (24.3%)	17 (9.6%)
여가시설	19 (10.7%)	25 (14.1%)	79 (44.6%)	43 (24.3%)	11 (6.2%)
보육 및 탁아시설	30 (16.9%)	38 (21.5%)	60 (33.9%)	43 (24.3%)	6 (3.4%)
은행, 우체국 등의 이용	11 (6.2%)	19 (10.7%)	68 (38.4%)	47 (26.6%)	32 (18.1%)
합계	177(100%)				

한국취업생활 만족도 결정요인을 분석하기 위해 한국취업생활 만족도를 종속변수로 설정하고, 근로조건 및 근로환경, 생활환경 만족도를 독립변수로 구성하여 회귀분석을 실시하였다.

한국취업생활만족도에 대한 회귀분석을 실시한 결과, 유의한 변수들로는 근로시간만족도(t=2.469), 생활환경만족도(t=2.140), 은행우체국 등의 서비스만족도(t=3.024)로 나타났다.

표준회귀계수, 즉 베타 값은 상대적 중요도를 나타낸 대[6]. 베타 값을 살펴보면, 근로시간만족도(.223), 생활환경만족도(.171), 은행우체국 등의 서비스만족도(.250)로 나타나 은행우체국 등의 서비스 만족도가 가장 높은 중요변수로 나타났다. 선형모형의 적합도를 측정하는데 이용되는 R 제곱 값은 .169로 종속변수에 대한 전체 설명력은 16.9%로 나타났다.

<표 3.7> 한국취업생활 만족도 결정요인

구분	비표준	표준화	t-값	유의
	화 계수	계수		
	B	베타		
급여수준만족도	-.050	-.057	-.633	.528
근로시간만족도	-.229	.223	2.469	.015*
작업내용만족도	-.035	-.031	-.356	.722
작업환경만족도	-.095	-.101	-1.093	.276
생활환경만족도	-.134	.171	2.140	.034*
한국동료와의 관계	.021	.029	.328	.744
의료시설 및 서비스만족도	.105	.131	1.354	.178
휴일시설만족도	-.014	-.018	-.194	.846
보육 및 탁아시설만족도	-.022	-.032	-.342	.733
은행우체국 등의 서비스만족도	.176	.250	3.024	.003**
Constant	3.749	-	10.641	.000
모형 설명력	R 제곱 = .169, F=3.372, 유의확률=.000			

\* p<0.05, \*\*p<0.01

직장 내 어려움에 대한 1순위 응답을 살펴보면, 한국인 사용자 및 동료와의 언어소통문제(40.1%), 표준근로계약서 작성 시 근로조건과의 다른 대우(20.3%)가 높은 비율로 나타났다.

2순위에 대한 응답을 살펴보면, 표준근로계약서 작성 시 근로조건과의 다른 대우(30.5%), 사업장 내 폭행 및 인격적으로 부당한 대우(20.3%)로 나타났고, 3순위에 대한 응답을 살펴보면, 고용허가제 관련 보험 및 4대 사회보험(19.2%), 업무상 상해, 장애, 사망 등 재해사고(30.5%)로 나타났다.

<표 3.8> 일상생활 어려움

	변수	빈도	비율(%)
1 순위	언어소통문제	56	31.6
	의식주 및 한국문화 이해	27	15.3
	은행, 우체국 등 이용	10	5.6
	의료기관 이용 문제(약국 및 병원이용 등)	7	4.0
	쉼터 부족	3	1.7
	사업장변경, 출입국 관련 행정처리	3	1.7
	출국만기보험 및 4대 사회보험 등 해지	4	2.3
	외국인에 대한 편견과 차별	10	5.6
	고국 가족에 대한 그리움	45	25.4
2 순위	고물가로 인한 생활의 어려움	12	6.8
	언어소통문제	21	11.9
	의식주 및 한국문화 이해	30	16.9
	은행, 우체국 등 이용	17	9.6
	의료기관 이용 문제(약국 및 병원이용 등)	15	8.5
	쉼터 부족	13	7.3
	사업장변경, 출입국 관련 행정처리	6	3.4
	출국만기보험 및 4대 사회보험 등 해지	9	5.1
	외국인에 대한 편견과 차별	19	10.7
3 순위	고국 가족에 대한 그리움	26	14.7
	고물가로 인한 생활의 어려움	21	11.9
	언어소통문제	26	14.7
	의식주 및 한국문화 이해	19	10.7
	은행, 우체국 등 이용	18	10.2
	의료기관 이용 문제(약국 및 병원이용 등)	18	10.2
	쉼터 부족	15	8.5
	사업장변경, 출입국 관련 행정처리	9	5.1
	출국만기보험 및 4대 사회보험 등 해지	6	3.4
외국인에 대한 편견과 차별	15	8.5	
고국 가족에 대한 그리움	24	13.6	
고물가로 인한 생활의 어려움	27	15.3	
합 계		177	100.0

일상생활에 대한 어려움에 대한 1순위 응답을 살펴보면, 언어소통문제(31.6%), 고국 가족에 대한 그리움(25.4%)이 높은 비율로 나타났다.

공공기관/사회단체 서비스의 도움 정도에 대한 응답을 살펴보면 다음과 같다.

한국생활안내 서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 20.9%로 나타났으며, 한국문화 체험 및 교육 서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 22.6%로 나타났다.

한글교실 서비스 도움서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 31.6%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 33.3%이다. 법률 상담 및 지원 서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 25.4%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 35.6%이다.

의료 상담 및 지원 서비스 도움서비스에 대하여 “도



움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 32.8%로 나타났으며, 컴퓨터/정보화 교육 서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 31.1%로 나타났다.

전기/용접 등의 기술 서비스에 대하여 “도움” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 45.0%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 29.9%이다.

<표 3.9> 서비스 도움 정도

변수	이용 한적 없음	전혀 도움 되지 않음	도움 되지 않음	보통	도움	매우 도움
한국 생활 안내	27 (15.3 %)	9 (5.1%)	18 (10.2%)	86 (48.6 %)	22 (12.4 %)	15 (8.5%)
한국문화 체험 및 교육	28 (15.8 %)	11 (6.2%)	21 (11.9 %)	77 (43.5 %)	23 (13.0 %)	17 (9.6%)
한글교실	28 (15.8 %)	9 (5.1%)	25 (14.1 %)	59 (33.3 %)	26 (14.7 %)	30 (16.9 %)
법률 상담 및 지원	29 (16.4 %)	13 (7.3%)	27 (15.3 %)	63 (35.6 %)	23 (13.0 %)	22 (12.4 %)
의료 상담 및 지원	24 (13.6 %)	8 (4.5%)	25 (14.1 %)	62 (35.0 %)	27 (15.3 %)	31 (17.5 %)
컴퓨터/ 정 보 화 교 육	38 (21.5 %)	7 (4.0%)	26 (14.7 %)	51 (28.8 %)	26 (14.7 %)	29 (16.4 %)
전기/용접 등의 기술교육	26 (14.7 %)	6 (3.4%)	29 (16.4 %)	53 (29.9 %)	22 (12.4 %)	41 (23.6 %)
합계	177(100%)					

성공적인 한국취업 생활 및 귀국 후 자국 내에서의 안정적인 정착을 위한 서비스의 교육필요 정도에 대한 응답을 살펴보면 다음과 같다.

한국생활안내에 대한 교육필요 정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 51.4%로 나타났으며, 한국문화 체험 및 교육에 대해서는 “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 48.1%로 나타났다.

한글교실에 대한 교육필요 정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 59.2%로 나타났으며, 법률 상담 및 지원에 대한 교육필요정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 45.2%로 나타났다.

의료 상담 및 지원에 대한 교육필요 정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 47.5%로 나타났으며, 컴퓨터/정보화 교육에 대한 교육 필요 정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 30.7%로 나타났다.

전기/용접 등의 기술 교육에 대한 교육필요 정도를 살펴보면, “필요하다” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 71.6%로 나타났다.

항목별 높은 순위를 살펴보면, 전기/용접 등의 기술 교육(71.6%), 한글교실(59.9%), 한국생활안내(51.4%), 한글문화 체험 및 교육(48.1%)으로 나타났다.

<표 3.10> 서비스 교육 필요성

변수	전혀 필요하 지 않음	필요하 지 않음	보통	필요	매우 필요
한국 생활 안내	4 (2.3%)	18 (10.2%)	64 (36.2%)	66 (37.3%)	25 (14.1%)
한국문화 체험 및 교육	3 (1.7%)	17 (9.6%)	72 (40.7%)	61 (34.5%)	24 (13.6%)
한글교실	5 (2.9%)	14 (7.9%)	52 (29.4%)	67 (37.9%)	39 (22.0%)
법률 상담 및 지원	11 (6.2%)	31 (17.5%)	55 (31.1%)	56 (31.6%)	24 (13.6%)
의료 상담 및 지원	1 (0.6%)	21 (11.9%)	71 (40.1%)	60 (33.9%)	24 (13.6%)
컴퓨터/ 정 보 화 교 육	9 (5.1%)	33 (18.6%)	63 (35.6%)	40 (22.6%)	32 (18.1%)
전기/용접 등의 기술교육	6 (3.4%)	15 (8.5%)	47 (26.6%)	64 (36.2%)	45 (25.4%)
합계	177(100%)				

#### 4. 기업 내 정착지원방안

본 연구의 목적은 수도권지역에 근무하는 외국인 근로자의 만족도 조사를 통하여 기업 내 정착지원방안을 도출하는 것이다.

한국취업생활 만족도 결정요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 유의한 변수들로는 근로시간만족도(t=2.469), 생활환경만족도(t=2.140), 은행우체국 등의 서비스만족도(t=3.024)로 나타났다. 근로시간만족도, 생활환경만족도, 은행우체국 등의 이용만족도의 베타값이 각각 .223, .171, .250으로 나타나 은행우체국 등의 서비스 만족도가 가장 높은 중요요인으로 나타났다. 위의 결과를 토대로 다음과 같은 기업 내 정착지원방안을 제시할 수 있다.

첫째, 은행, 우체국 등 시설 이용 가이드를 제공한다. 외국인 근로자의 국내 기업의 안정적인 고용 정착화를 위하여 은행, 우체국, 동사무소 등의 이용 만족도가 가장 중요한 요인으로 나타났다. 이러한 부대시설 이용 안내는 관련기관이나 단체에서 제공하는 것보다 각 기업의 주소지에 맞는 자세한 시설 이용 안내 가이드를 제시하는 것이 필요하다.

외국인 근로자들은 월급을 받는 통장 개설과 한국

생활비 사용, 본국으로의 송금 등의 이유로 은행 등의 서비스를 자주 이용하게 되며, 한국의 은행은 인터넷 뱅킹, 자동화기기 등의 만족도 높은 서비스를 제공하고 있다. 이러한 이유로 외국인근로자는 은행, 우체국, 동사무소 등의 이용에 대한 만족도 평가에서 “만족”이상의 평가를 내린 응답자가 전체 44.7%로 나타났으며, 가장 높은 만족도의 결과를 나타내는 항목이었다.

구체적인 방법으로 외국인근로자의 입사교육 시 직접 주변 시설에 대하여 경험을 하게하고, 안내문 등을 통하여 자세한 이용 가이드를 제시하는 것이 필요하다. 보다 편리하게 은행 서비스를 이용할 수 있도록 생산 현장 내 인터넷 뱅킹을 사용할 수 있는 컴퓨터를 제공하고, 본국으로 편리한 택배 및 편지 발송을 위하여 정기적으로 총무 담당자가 대리 발송 업무를 담당해주는 세심한 배려가 필요하다.

둘째, 근로시간에 대한 명확한 기준을 제시하고, 준수하는 것이 필요하다. 외국인근로자들은 한국취업생활에 대한 만족도의 중요 요인으로 근로시간을 생각하는 것으로 나타났으며, 이를 위해 기업에서는 근로시간에 대한 명확한 원칙과 기준을 세우고, 준수하는 것이 필요하다. <표 3.6>에서 제시한 근로시간에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상은 26.5%, “보통”은 58.2%, “불만족”은 15.3%로 나타났다. 불만족 수치보다는 만족 수치가 11.2% 높게 나타나고 있지만, 좀 더 “만족” 비율을 높일 수 있도록 기업 내에서 근로시간기준을 잘 준수하는 것이 필요하다.

셋째, 외국인 근로자의 생활환경(숙소, 식사 등)에 대한 관심도를 높이고 생활환경 개선을 위하여 지속적인 노력이 필요하다. <표 3.3>의 한국 내 거주주택 조사에 따르면, 기숙사 110명(62.1%), 비주거용(상가, 식당 등) 22명(11.9%), 연립/다세대 주택 14명(7.9%), 가건물(컨테이너, 비닐하우스 등) 12명(6.8%), 단독주택 12명(6.8%), 아파트 7명(4.0%)으로 나타났다. 또한, 생활환경(숙소, 식사 등)에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 39.6%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 39.0%이며, “불만족”이하의 대답은 21.5%로 나타났다(<표 3.6> 참조). 전체적으로 약 40% 정도의 높은 만족도를 보여주고 있고, 가장 많이 주거하는 주거형태는 기숙사 62.1%로 나타났다. 외국인 근로자들은 회사 내에서 숙식과 식사를 편리하게 해결할 수 있고, 경제적 부분에서 생활비를 절약할 수 있는 기숙사 형태의 생활환경 방식을 선호한다고 해석할 수 있다. 그러므로 기업 내에서는 외국인 근로자가 선호하는 기숙사 형태의 생활환경을 제공하고, 이미 제공하고 있다면 관리와 개선에 지속적으로 노력을 기울일 필요가 있다.

넷째, 기업 내 근로시간뿐만 아니라 여가시간을 효율적으로 보낼 수 있는 프로그램을 지원할 필요가 있다.

전체적으로 외국인근로자들은 TV 시청(69.5%)과 친구만나기(62.7%) 등으로 여가 시간을 보내며, 기술습득이나 한국어 공부 등 건설적인 활동으로 시간을 보내는 비율은 응답자의 18.1%로 상대적으로 낮게 나타났다(<표 3.4> 참조). 외국인 근로자들은 여가시간을 효율적으로 보내지 못하고 있는 것으로 파악되고 있어, 외국인 근로자들이 여가시간 내에 한국 문화 이해, 한국어 교육, 기술 교육 등을 받도록 지원할 필요가 있다. 외국인 근로자에게 관련 기관이나 단체에서 제공하는 무료 교육 등을 받을 수 있도록 지원하고, 이를 통해서 외국인 근로자가 한국생활에 보다 잘 적응하게 함으로써 기업에서는 잘 훈련된 근로자를 고용할 수 있는 기회를 갖게 될 것이다. 또한 이러한 한국어 교육을 통해 쇼핑 시 가장 불편함 점, 여가 시 불편한 점, 직장 내 어려움, 일상생활의 어려움에서 높은 수치를 보이고 있는 한국인과의 언어소통 문제를 해소할 수 있게 될 것이다.

다섯째, 외국인 근로자의 자녀 보육 및 탁아시설에 대한 지원이 필요하다. 보육 및 탁아시설에 대한 만족도를 살펴보면, “만족” 이상의 평가를 내린 응답자가 전체 27.7%로 나타났으며, “보통”이라는 응답은 전체의 33.9%이며, “불만족”이하의 대답은 34.8%로 나타났다(<표 3.6> 참조). 근로 및 생활환경 만족도 조사 항목에서 가장 높은 불만족 비율을 나타낸 항목이다. 고용노동부와 보건복지부에서는 사업주에게 근로자의 육아에 필요한 보육시설 설치비용을 최고 7억 원 한도 내에서 연 1.0%(우선지원대상기업)으로 융자하고 있다. 중소기업의 경우 단독 시설 설치가 부담스러운 경우 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집지역에 설치할 수 있다. 이러한 직장 내 보육시설은 외국인 근로자들이 안정되게 일할 수 있는 환경뿐만 아니라 한국인 근로자들의 직장 내 만족도도 함께 높일 수 있는 기회를 제공하게 될 것이다.

여섯째, 국내 기업들의 외국인 근로자 인적자원의 적극적 활용이 필요하다. <표 3.2>에 따르면, 조사대상의 외국인 근로자 최종학력은 초등학교 졸업 이하가 5명(2.8%), 중학교 졸업이 22명(12.4%), 고등학교 졸업이 57명(32.2%), 2-3년제 대학 졸업이 74명(41.8%), 4년제 대학 졸업이 17명(9.6%), 대학원 졸업이 2명(1.1%)으로 나타났으며, 전문대 이상의 고학력자는 51.4%로 높게 나타났다. 현대경제연구소(2011)에 따르면, 사업체가 외국인 근로자에게 요구하는 학력 수준은 고졸이 55%를 차지하는 등 크게 높지 않은 편이다. 하지만 이에 비해 국내 유입되는 외국인 근로자는 고학력자이며, 이는 국

내 기업들이 외국인 인적자원의 잠재역량을 충분히 활용하지 못하고 있을 가능성을 제시하므로, 외국인 근로자 인적자원을 적극적으로 활용할 수 있는 프로그램 개발이 필요하다 하겠다.

일곱째, 사업장 내의 교육 프로그램 강화이다. 쇼팽시 가장 불편함 점, 여가 시 불편한 점, 직장 내 어려움, 일상생활의 어려움에서 높은 수치를 보이고 있는 항목은 한국인과의 언어소통 문제와, 의식주 및 한국문화 이해이다. 현대산업경제연구소(2011)에 따르면, 외국인 근로자는 산업재해율 및 인권피해 침해가 높지만 외국인 근로자에 대한 교육훈련이나 내국인근로자에 대한 타문화이해교육은 부족한 실정이다. 외국인 근로자에게 교육훈련을 실시하는 기업은 50% 정도에 불과했으며, 이마저도 1주 미만의 단기교육이 50%이상을 차지하고 있다. 추가적으로 내국인에 대해 외국인 근로자의 문화 이해를 돕기 위한 교육을 실시하는 기업체는 50%미만이며 그 중 대부분이 부정기적으로 실시한다고 밝혀 내국인 근로자에 대한 교육도 미흡한 것으로 판단된다. 한국에서의 근로자 생활에 적응하기 위해 외국인 근로자에 대한 직접적인 교육도 중요하지만, 외국인 근로자를 고용하는 사업장의 내국인 근로자에 대한 교육도 함께 병행된다면, 보다 안정적인 외국인 근로자의 고용정책이 가능하게 될 것으로 사료된다.

## 5. 결 론

2004년 8월 시행된 외국인 고용허가제는 합법적으로 저 숙련 외국 인력을 고용할 수 있는 제도로서 그동안 산업연수제로 인한 편법활용과 송출비리, 불법체류 등의 문제점을 해소하고, 국제적으로도 산업연수제도하의 인권침해 논란과 임금착취라는 비난을 면하게 하는 긍정적인 결과를 가져왔다. 그러나 관련 제도 정비의 문제, 외국인력 담당기관의 문제, 외국인 근로자의 불법체류자격 문제들이 여전히 산재해 있다.

중소기업 인력해소와 외국인 근로자의 인권보호에 앞장섰다는 평가를 받고 있는 고용허가제의 역할은 갈수록 중요해지고 있다. 때문에 외국인 근로자와 사업주들은 앞으로의 고용허가제 정책 방향에 신경을 곤두세우고 있다.

고용노동부는 외국인 고용 사업자와 근로자의 의견을 반영해 지속적으로 제도개선을 추진하고 있다. 그러나 근로자의 만족도와 안정적인 정착을 위해서는 제도적차원의 지원도 중요하지만, 외국인 근로자들의 기업 내의 만족도 등을 고려하여 기업 내부에서 고용지원방안을 마련하는 것 또한 중요하다고 할 수 있다.

본 연구 목적은 외국인 근로자의 취업생활만족도와 현황을 살펴보고 이를 통하여 기업 내 정착지원방안을 모색하고자 함이다. 본 연구 목적을 달성하기 위하여 수도권지역의 중소기업 외국인 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 빈도분석, 회귀분석을 통하여 분석하였다. 그 결과 은행, 우체국 등의 시설 이용 가이드 제시, 근로시간에 대한 기준 제시 및 준수, 외국인 근로자의 생활환경(숙소, 식사 등)에 대한 관심 및 개선, 외국인 근로자의 여가시간 프로그램 지원, 외국인 근로자의 자녀 보육 및 탁아시설 지원, 기업들의 외국인 근로자의 잠재역량의 적극적 활용, 사업장 내의 교육 프로그램 강화 등을 제시하였다.

이러한 기업 내 정착지원방안은 외국인 근로자의 임의 사업장 변경을 줄이고, 장기 근무할 수 있는 대안이 될 수도 있다. 기업에서 근로자의 생활환경, 근로환경에 대한 세심한 배려가 외국인 근로자의 한국생활만족도를 높여 기업 내 안정적인 정착 방안이 될 수 있다는 점을 고용주들은 인지해야 할 것이다.

본 연구의 학문적 성과 측면을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 통하여 외국인 근로자의 고용실태를 파악하였다.

둘째, 외국인 근로자들의 한국취업생활 만족도 결정요인을 제시하였다. 한국취업생활 만족도 결정요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 유의한 변수들은 근로시간만족도( $t=2.469$ ), 생활환경만족도( $t=2.140$ ), 은행우체국 등의 서비스만족도( $t=3.024$ )로 나타났다.

셋째, 중요성 높은 만족도 요인을 제시하였다. 베타 값을 살펴보면, 근로시간만족도, 생활환경만족도, 은행우체국 등의 이용만족도가 각각 .223, .171, 250으로 나타나 은행우체국 등의 서비스 만족도가 가장 높은 중요도를 나타냈다.

본 연구의 실무적 성과 측면을 살펴보면 다음과 같다.

중소기업에서 외국인 근로자들의 고용실태를 파악하고, 근로환경, 생활환경에 대한 만족도를 분석하였다. 만족도 분석을 통하여 고용주들은 외국인 근로자의 현황을 파악할 수 있으며, 기업 수준에서 외국인 근로자의 효율적 운영을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점 및 향후과제는 다음과 같다.

첫째, 표본 대상의 한계점이다. 본 연구의 표본은 수도권 지역 중소기업 근로자이므로, 기업의 규모와 지역적인 한계점이 있다. 그러므로 후속 연구에서는 기업 규모와 지역별 구성비를 고려하여 진행하여 일반화될 수 있는지 연구해 볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 측정시점에서의 횡단적(Cross-Sectional) 연구에 국한되어 있어 특정 시점의 상황적 특성에 따른 오염효과를 배제할 수 없기 때문에 인과관계를 강하게

주장하는 데에는 한계가 없지 않다. 그러므로 향후 조사시점을 달리한 종단적(Longitudinal) 연구 방법을 통한 보완이 필요하다고 할 것이다.

## 6. 참고 문헌

- [1] 박종돈, “외국인근로자 고용기업의 성과제고 방안.”, e-비즈니스연구, 12(1) (2011): 3-23.
- [2] 손창백, “국내 건설현장의 외국인 근로자 고용실태 분석.”, 대한건설학회논문집, 21(6) (2005): 105-112.
- [3] 심재명, “국내이주 외국인 근로자들의 여가에 대한 연구.”, 대한관광경영학회, 24(3) (2009): 339-357.
- [4] 유승균(2010), “외국인근로자의 이문화적응에 관한 연구.”, 동국대학교 무역학과 박사학위논문.
- [5] 이정원, 「한국 이주노동자 현황과 정책, 그리고 대안」. 『정세와 노동』 29(2007): 22~36.
- [6] 정충영, 「SPSS WIN을 이용한 통계분석」. 무역경영사, 2009.
- [7] 이병운·고준기, “외국인근로자의 보건의료 현황과 문제점.”, 21(3) (2010): 323-352.
- [8] 이병훈, 「공공부문 단체교섭구조의 개선방안」. 노사정위원회 공공특위 발표원고, 2005.
- [9] 조석주, “지방자치단체의 외국인 근로자 지원정책 강화방안.”, 25(2) (2011): 103-142
- [10] 종효명(2004), “한국 내 중국인 노동자와 중국 현재 노동자의 조직몰입에 관한 비교연구.”, 성균관대학교 대학원 석사학위 논문
- [11] 통계청(OSIS), 「외국인 등록 인구 및 주민등록인구통계」. 객년도.
- [12] 출입국-외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>)
- [13] 현대경제연구소. 「외국인근로자의 근로실태와 개선을 위한 시사점」. 2011.
- [14] 표명환, “외국인근로자 고용제도에 관한 법적 고찰.”, 법학연구, 41 (2011): 45-65.

## 저자 소개

### 정재훈



인하대학교 경영학과 교수로 재직 중, 영남대학교 경영학 과 졸업, 서울대 대학원에서 인사관리 를 전공하여 석사를 취득, 동 대학원에서 박사학위 취득. 캐나다 FSU 교환교수 등  
관심분야: 인사조직, 노사관계

주소: 인천광역시 남구 용현동 253 인하대학교 6-507

### 오주연



인하대학교에서 경영학 박사를 취득. 현재는 인하대학교 경영대학 강의교수로 재직.  
관심분야: 기업이미지, 조직심리학, 변화관리, 경영전략

주소: 인천광역시 남구 용현동 253 인하대학교 9-210