

외국인근로자 고용만료에 따른 귀국지원사업 분석

유재섭* · 이승은** · 강경식***

*명지대학교 산업경영공학과 · **대전보건대학교

***명지대학교 산업경영공학과 교수

An analysis on homecoming support project by employment expiration of foreign workers

Yu, Jae-sub* · Lee, Seung-eun** · Kyung-Sik Kang***

*Doctoral course in department of industrial business, graduate school of Myongji University

**A professor of Daejeon Health Sciences College

***Department of Industrial Management Engineering, Myongji University

Abstract

To solve the serious problem of insufficient manpower in medium and small scaled companies, our country allows introduction of foreign manpower for 5 business types such as manufacture industry, service industry, etc. and there are 226,825 people who entered by employment license system(E-9) in Sep. 2013.

However, according to the results of investigation 「actual status and difficulties of foreign manpower's employment of medium and small scaled manufacturing companies」 of KFTA in 2013, 36.4% of respondents responded that current scale of introducing foreign manpower is insufficient to solve difficulties of insufficient manpower in industrial world and 37.7% of them responded that the quarter of new employment is insufficient. So, they hope that current quarter system of foreign manpower can be abolished.

Meanwhile, introduction scale of foreign manpower was decided by 53,000 people so as to solve enterprise difficulties in manpower and vitalize economics this year, but illegal aliens are 39,623, more than 17.5%, in Sep. 2013 after employment expiration. Therefore, it becomes serious social problem. Government displays various support businesses so that foreign workers after employment expiration can return to their homeland legally.

This thesis intends to find measures to maintain royalty for our country and support their smooth resettlement through the analysis on homecoming support business of foreign workers.

Keywords : Foreign Manpower, Homecoming Support Business, Illegal Aliens, Foreign Workers, Resettlement

†Corresponding Author : Seung-Eun Lee, Marketing Management, Daejeon Health Sciences College, 21, Chungjeong-ro, Dong-gu, Daejeon, M-P : 010-6425-4007,
E-mail:eunslee@hit.ac.kr

Received October 20, 2014; Revision Received November 10, 2014; Accepted November 30, 2014.

1. 서론

우리나라는 중소기업의 노동 인력 부족문제를 해결하기 위하여 2004년부터 고용허가제를 실시, 주요 송출국(15개 국가)을 대상으로 외국인근로자의 국내 취업을 허가하고 있다.

고용허가제는 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문외국인력을 고용할 수 있는 제도로 1994년 도입된 산업연수생제도의 근로자 인권침해, 불법체류자 양산, 송출비리 등의 각종 부작용을 개선하고자 도입되었으며 2004년부터 산업연수생제도를 폐지하고 고용허가제로 통합하였으며 올해로 10년이 된다.

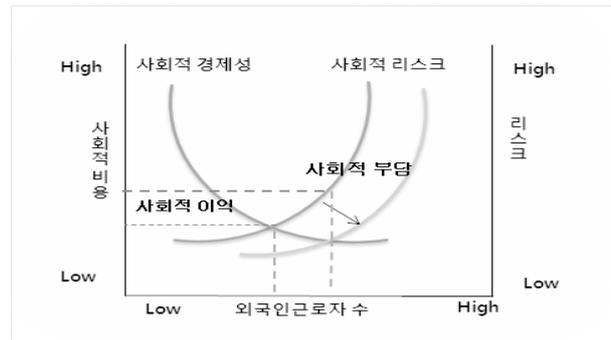
“출입국·외국인 정책통계연보”에 따르면 고용허가제로 입국한 외국인근로자의 불법체류율 증가는 2005년 이후 증가세를 유지하다가 2008년 일시 감소 추세를 보였지만, 이후 재고용만료시점인 2010년 거의 두 배 가까이 폭증했다.

15개국¹⁾의 송출국 데이터를 취합해 보면 2010년 비전문인력 체류자 219,434명중 41,894명으로 19.1%가 미등록되는 사태가 발생했고, 2011년에는 233,590명중 44,400명으로 19.0%, 2012년에는 229,709명중 53,435명으로 21.9%가 불법체류로 전락했다. 2013년 10월 현재 비전문외국인력 체류자는 245,056명중 55,904명인 22.8%가 미등록된 것으로 나타나고 있다.²⁾ 2013년 말 비전문취업(E-9) 외국인근로자 등록인원은 246,695명으로 합법 191,637명, 불법체류자는 55,058명으로 22.3%이나, 전체 불법체류자 183,106명을 기준으로 봤을 때, 비전문인력(E-9)의 불법체류율은 30.1%를 차지하여 매우 높은 수치이다.³⁾

이는 숙련된 기술을 보유하고 있는 불법체류자를 고용하려는 사업주와 본국보다 임금수준이 높은 국내시장에 정착하려는 외국인근로자들의 이해관계와 사회적 온정주의 및 정책적 단속 인프라 부족 때문인 것으로 판단된다.

‘14년도 외국인력(E-9) 도입규모는 5만3천명으로서 이는 체류기간 만료로 귀국예정인 근로자(1만7,400명)와 출국 조치할 불법체류자(1만 명)를 대체할 인력 2만7,400명 외에 중소기업 추가 인력소요 2만 5,600명을 합산한 수치이다.

외국인근로자 수 증가 자체가 사회적인 리스크를 증가시키는 것은 아니지만, 내국인 고용 저해, 불법체류율의 증가로 인한 준법자들의 피해의식 증가, 관리되지 않는 범죄가능성 등의 사회불안 요소는 잠재적인 사회적 리스크를 증가시킨다. [그림 1]에서와 같이 외국인근로자의 수의 증가는 당분간 피할 수 없는 우리 사회적 현상(기피업종의 고용문제 등)이 되겠지만, 고용허가제의 선순환제도를 유지하면서 안정된 통합 사회(사회적 리스크 감소)로 가기 위해서는 붉은 그래프 축의 오른쪽 방향으로 이동하기 위한 다양한 사회적 제도가 필요하며, 그중의 하나가 고용만료자의 자발적인 귀국 및 본국에서의 재정착을 지원하기 위한 우리 정부의 귀국지원사업이 있다.



[Figure 1] social risk according to increasing illegal stay

그러나 ‘귀국 외국인근로자 재정착과정 및 실태조사’ (청주대학교산학협력단, 2012. 4)에 따르면 현재 산업인력공단에서 수행중인 귀국지원 사업에 대해서 조사대상 35명중 5명(14%)만이 인지하고 있는 것으로 조사된 바 있다. 본 연구에서는 외국인근로자에게 불법체류를 예방하고 고용허가제의 선순환을 지원하기 위한 귀국지원사업에 대한 접근성 및 효과성, 효율성을 분석하여 실효성 있는 귀국지원 사업의 추진방안 마련에 제언 하고자 한다.

2. 선행연구

본 연구를 수행하기 위하여 ‘귀국 외국인근로자 재정착 과정 및 실태조사’ (2012, 청주대산학협력단), ‘외국인력 활용에 있어 애로 및 개선방안’ (2012, 한

1) 필리핀, 베트남, 몽골, 타이, 스리랑카, 인도네시아, 중국, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르

2) ‘출입국 외국인 정책 통계월보’에서 15개 송출국의 비전문인력(E-9) 데이터를 재정리

3) ‘출입국 외국인 정책 통계연보’ 2013, <Table 2> 연도별 체류자격별 불법체류자 현황

국무역협회), '외국인근로자의 근로실태와 개선을 위한 시사점' (2011, 현대경제연구원), '외국인 고용허가제의 현황과 개선방안' (2011, 삼성경제연구소), '외국인근로자의 자발적 귀환 프로그램에 관한 연구' (2008, 한기대), '고용허가제 시행3년에 대한 평가 및 발전방향' (2007, 유길상, 노동부), '외국인근로자의 체류 및 귀국지원에 관한 연구' (2007, 경기대 산학협력단) 등의 선행 연구를 고찰하였다.

위 연구들은 우리나라 고용허가제하에서의 자발적 귀환을 촉진하는 요소와 저해하는 요소를 찾아내어 자발적 귀환프로그램의 발전방안을 도출하기 위해 이루어졌으며, 자발적인 귀국을 촉진하는 요소로는 창업이나 정착자금마련(저축), 기술의 습득, 한국어능력, 본국에서의 일자리보장, 본국의 가족·친구와의 지속적인 교류 및 현지 정보습득, 한국으로의 재입국 보장 등이며, 저해하는 요소로는 한국입국과정에서의 브로커를 통한 과다한 입국비용, 목적하는 돈을 모으지 못함, 기술이나 직업생활을 위한 능력의 부재, 본국관련 정보의 부재로 인한 불확실성, 불법체류자 단속의 실효성 미약 등이다.

자발적 귀환프로그램(AVR: Assisted Voluntary Return Program)은 불법체류자의 강제 송환 시 발생하는 정치적, 경제적 비용 등을 고려하여 그 필요성이 두드러지며 특히 유럽에서 그 중요성이 강조된 바 있다. 4)

'외국인근로자의 체류 및 귀국지원에 관한 연구'에서 외국인근로자들의 생활실태 및 귀국지원 관련 실태조사를 통해 다음과 같은 귀국지원을 위한 실천적 전략 구상에 대해 몇 가지 함의를 도출하고 있다.

첫째, 고향의 가족들과 관계를 지속적으로 확인하고 유지시켜주는 프로그램이 필요하다. 본국에 가족이 거주하는 경우 한국에서의 정착보다는 귀국하고자 하는 의지가 더 강한 것으로 나타났다.

둘째, 이주기간 동안 한국에서 생활비를 비롯하여 금전관리 욕구에 대응할 수 있는 지원이 필요하다. 생활비 비율이 높은 사람은 높지 않은 사람보다 귀국의 의지가 낮은 것으로 나타났다. 한국 생활 및 소비에 적응함으로써 생활비 비율이 높아지는 경우 귀국 의지는 낮아진다는 것이다.

셋째, 한국으로 입국하기 이전부터 철저한 교육이 선행되어야 한다. 송출국에서 입국 전에 교육을 받은 사람일수록 귀국의지가 더 높은 것으로 나타났다. 입국 전 교육 경험이 귀국 의지에 강한 영향을 미친 점을 감안하여, 입국 전 교육 내용에 대하여 좀 더 구체적인 고민이 필요하다.

넷째, 귀국 준비에 대한 구체적이고 철저한 계획이

세워질 수 있도록 지원되어야 한다. 귀국 준비계획이 있는 사람일수록 귀국 의지가 높았으며, 귀국 의지가 높은 사람일수록 고국에서 전문적 일을 할 수 있는 기술교육을 희망하는 경우이다. 고국에 돌아가 일을 할 수 있도록 기술습득을 희망하고 있는 것이다.

다섯째, 직장에서 외국인에 대한 차별을 경험하지 않고, 이동하지 않는 사람이 귀국의지가 더 높은 것으로 나타나 외국인근로자에 대한 작업장 내의 권리가 보장되고 현 작업장에서 만족하며 일할 수 있는 분위기 조성이 필요하다.

'외국인근로자의 자발적 귀환 프로그램에 관한 연구'에서는 유럽 3개국(독일, 영국, 프랑스)의 귀환 프로그램을 소개하고 있는데, 그 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 귀환 프로그램의 성공을 위해서는 정부간 협력이 중요하다. 예를 들어, 유럽에서는 귀환대상자의 체류국 정부와 송출국 정부 사이에서 귀환자의 자발적 귀환에 대한 재입국을 허가하는 등의 협정이 체결될 때, 본국으로의 자발적 귀환이 용이하고 AVR이 성공할 수 있었다.

둘째, 그동안의 귀환 프로그램을 검토할 때 다음과 같은 두 수준에서의 협력 및 조율이 필수적임이 파악되었다. 첫 번째는 정부부서간의 관계이며, 두 번째 단계는 정부기구와 NGO간의 협력이다. 우리나라의 외국인력정책은 정부의 12개 부처가 관여하고 있다. 이와 관련하여 유길상[4]은 다양한 부처가 관여하기 때문에 관련부처 및 기관간의 협력체계가 비효율적일 수 있음을 지적하고 있다.

셋째, 현지 NGO와 이주민 공동체와의 협력이 필요하다. 유럽의 성공적인 AVR의 경우, 프로그램 계획 및 실행단계에서 이주자들의 직접 참여가 강조되었다. 또한, 현지 지급분 보조금 등에 대하여 현재 상황을 잘 알고 있는 지역 NGO를 통해 지불하고 모니터링 할 수 있도록 하거나, 재통합 프로그램을 본국 지역 사회 프로그램으로 진행하여 귀환지원이 귀환자에 국한되는 것이 아니라 지역사회 전체에 파급효과를 가지도록 할 때 AVR이 성공할 수 있었다.

넷째, 귀환 프로그램 수혜자의 귀환 후 지속적인 모니터링을 실시하는 것은 귀환의 영속성을 유지하는 데 중요한 역할을 하는 것으로 밝혀졌다. 귀환 뒤에도 일정기간 모니터링을 함으로써, 지원 프로그램이 얼마만큼 효과를 거두고 있는가에 대한 데이터를 수집할 수 있었고 그 수집된 자료를 통해 더 효과적이고 성공적으로 귀환자들을 지원할 수 있도록 하였다. 또한, 현지

4) 귀국 외국인근로자 재정착 과정 및 실태조사, (2012, 청주대산학협력단)

에서 진행되는 직업교육과 정기적인 카운슬링은 귀환자들이 보다 잘 정착하는데 일조하였다.

다섯 번째로는 귀환 프로그램의 성공을 결정하는 중요한 요소의 하나로 귀환 대상자가 가진 선택의 폭이 이슈가 된다. 네덜란드의 GTAA 프로그램의 경우 귀환대상인 난민신청 거부자들이 실제로 귀환 프로그램에 참여하지 않더라도 강제 퇴거가 가능하지 않다는 것을 인지한 이후 프로그램 참여율이 급속도로 떨어진 사례가 있다. 이와 관련 대부분의 국가들은 이원제도 정책(dual track policy)을 통해 자발적 귀환 프로그램에 참여하지 않는 불법체류자의 경우 비자발적 이주 대상이 된다는 점을 명확히 하고 있다. 이 밖에도 많은 유럽국가, 특히 영국, 독일 등의 AVR 프로그램이 재통합 부문의 중요성을 강조하는 것과 관련하여, 단기적인 비용에도 불구하고 불법체류의 근원적 원인을 제거하여 지속가능한 귀환을 이루는 것과 함께, 귀환자를 통한 송출국 경제사회발전 지원을 통하여 한국과의 네트워크를 통한 통상, 경제, 사회적 협력의 강화 등 중장기적인 효과 또한 거둘 수 있을 것으로 판단된다. 이 같은 측면에서 AVR 프로그램이 점차적으로 경제개발 지원(ODA)와의 연계성이 강화되어 가는 점은 우리나라에 대하여도 시사점이 큰 것으로 판단된다.

3. 외국인근로자 귀국지원사업 현황

외국인근로자의 도입은 1980년대 말 국내 소득수준이 향상되면서 기피직종에 대한 인력부족 문제가 본격적으로 부각되어 1993년부터 산업연수생제도가 시행되었으나, 근로자 인권침해, 불법체류자 양산, 송출비리 등의 각종 부작용 발생으로 2004년부터 합법적인 근로자로 등록관리하는 현행 고용허가제가 도입되었다.

2010년 7월부터 도래되는 고용허가제(E-9)로 입국한 외국인근로자들의 체류자격 만료를 앞두고 2009년 산업인력공단을 중심으로 외국인근로자의 자발적인 귀국을 지원하기 위한 사업이 시작되었으나, 2010년 말 기준으로 미등록 외국인근로자(E-9)는 220,319명의 42,773명(19.4%) 이었다. 2009년까지는 고용허가제 비전문취업(E-9) 자격으로 전환한 산업연수생 출신중 재고용허가를 받지 못한 근로자들이 불법체류자의 대부분을 점유하였으나, 2010년 7월 이후부터는 체류 3년 연장이 허용됐던 재고용허가자들의 체류만기가 도래하면서 고용허가제 불법체류율이 급상승하게 되었다.

<Table 1> the status of non-professional employment (E-9)

<단위 : 천명>

| 구 분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 일반(E-9) 체류자 | 188 | 220 | 234 | 230 | 246 |
| 불법체류자 | 30 | 42 | 45 | 53 | 55 |
| 불법체류율 | 16.0 % | 19.4 % | 19.2 % | 23.4 % | 22.3 % |

2011년 2만 6,000명, 2012년 6만 3,000명 등 약 9만 명의 재고용허가자의 체류만기 도래로 인해 2011년 19.2%, 2012년 23.4%, 2013년 22.3%의 고용만료 외국인근로자가 미등록 상태로 있다.

2011년 말부터 불법체류 방지대책으로 고용부-법무부-경찰청이 불체자 및 불법고용 사업장 정보를 공유하면서 합동단속 및 제재 등 유기적 협조체제가 마련하는 한편 산업인력공단을 중심으로 하는 귀국지원사업이 보다 활성화되기 시작했다.

외국인근로자 귀국지원 사업은 비전문인력(E-9) 외국인근로자의 고용계약 만료 후 본국으로의 자발적인 귀환을 지원하기 위하여 귀국 전후로 구분하여 펼치고 있는 10대 사업이 있다. 이러한 사업은 세가지로 나누어 보면 출국지원사업, 본국재정착 지원사업, 현지취업 훈련 지원 사업으로 볼 수 있다.

2010년부터 공단에서 추진한 귀국지원사업의 내용은 귀국성공근로자 초청강연 8회, 자발적 귀국지원설명회 212회, 매월 출국예정자 사전안내 및 귀국준비 모니터링 등을 실시했으며 리턴잡 사이트를 운영하고 있으며 현지 한국기업에 귀국자를 취업시키기 위해 EPS센터를 통해 귀국자 네트워크를 구축하고 기업주 간담회, 구인구직 만남의 장을 개설해 왔다. 다음 <Table 2>에 귀국지원사업의 추진실적을 보면 체류 외국인근로자에 비해 부족한 수치를 나타내고 있다.

<Table 2> the result of homecoming support project

| 목적 | 사업명 | 추진실적 | | | 목표 |
|-----------------|------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| | | 2010 | 2011 | 2012 | |
| 귀국 의식 교육 | 귀국성공근로자 초청강연 | - | - | 4회 | 4회 |
| | 자발적귀국지원 설명회 | 61회 (3,333명) | 74회 (4,943명) | 77회 (5,122명) | 3,000명 |
| 자발적귀국 유도 | 출국예정자 사전안내 | 12회 (140,751명) | 12회 (192,466명) | 12회 (175,004명) | 12회 |
| | 귀국준비 모니터링 | 4,400명 | 54,167명 | 42,991명 | 전수 |
| 불법 예방을 위한 취업 지원 | 송출국한국기업 설명회 | - | 15회 | 20회 | 12회 |
| | 구인구직 만남의장 | 18회 | 32회 | 44회 | 24회 |
| | 귀국자 네트워크구축 | 1,092명 | 1,423명 | 5,503명 | 2,000명 |
| | 현지진출한 한국기업 맞춤형훈련 | - | - | 823명 | 900명 |
| 홍보 강화 | 리턴잡사이트 운영(취업알선) | 1,216명 | 1,955명 | 1,926명 | 1,000명 |
| | 귀국지원사업 홍보 | - | - | TV, 라디오 등 | - |

4. 귀국지원사업 효과 분석

4.1 개요

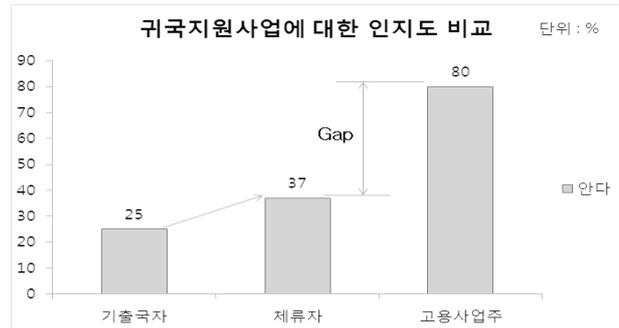
귀국지원사업의 추진에 대한 효과를 분석하기 위하여 국내 체류중인 외국인근로자, 고용만료 후 귀국한 기출국자, 외국인근로자의 고용 사업주를 대상으로 2013년도에 실시한 “외국인근로자의 성공적인 귀국 및 본국의 정책을 지원하기 위한 귀국지원사업에 대한 실태조사” 설문 결과를 분석하였다.⁵⁾

설문조사는 체류 중인 외국인근로자, 기출국자, 외국인고용 사업주를 대상으로 유관기관(외국인지원센터)을 통해 실시하였으며, 응답자수는 체류 외국인근로자 967명, 기출국 근로자 118명, 고용 사업주 339명이 참여하였다. 불법체류율이 높아 인력송출이 일시 중지되어 있는 베트남에 대해서는 현지를 방문하여 귀국근로자들과 간담회를 통하여 귀국지원사업에 대한 인지도와 효과성에 대해 살펴보았다.

4.2 분석

4.2.1 귀국 지원사업 인지도 분석

귀국지원사업은 자발적 출국을 지원하기 위한 <귀국 전 지원사업>과 본국재정착 및 현지취업을 지원하기 위한 <귀국후 지원사업>으로 구분된다. 이러한 귀국지원사업의 인지도를 분석해 본 결과 [Figure 2]에서와 같이 고용 사업주는 80%가 알고 있는데 비해 외국인근로자 체류자는 37%, 기출국자는 25%만이 알고 있었다.



[Figure 2] awareness of homecoming support project

귀국지원사업에 대해 고용 사업주가 알소 있으면서도 외국인근로자에게 인식시키고 참여할 수 있도록 정보를 제공하지 않았다는 것이다. 귀국지원사업에 소속 외국인근로자의 참여를 의무화하는 방안 마련이 필요하다.

귀국지원사업의 인지경로에 대해서는 체류자, 기출국자, 고용사업주 모두 정부의 지원사업 보다는 외국인력지원센터를 통해 정보를 수취하는 것으로 나타났다.

<Table 3>과 같이 기출국자와 체류자 응답자중 40% 이상이 외국인력지원센터를 통해 귀국에 대한 정보를 얻는다고 답했는데, 이는 귀국지원설명회나 초청강연 등이 센터를 통해서 추진되고 외국인근로자들이 센터의 공동체 활동을 통해 한국생활을 익혀나가기 때문인 것으로 풀이된다. 향후 귀국지원사업 자체를 민간에서 시행하고 정부는 지원하는 역할을 수행하는 것이 바람직해 보인다.

고용 사업주의 경우도 우편물과 인쇄물에 의해 귀국지원사업을 인지한다는 응답이 43%로 많지만, 외국인력지원센터를 통해서 인지한다는 응답자도 34%로 나타나 센터를 통한 외국인근로자 관련 활동이 활발함을 알 수 있다. TV 나 라디오 방송을 통한 인지는 4.6% 정도로 비용대비 효과는 크지 않게 보인다.

외국인근로자에게 우편물이나 인쇄물을 배포할 때는 쉽게 이해하고 도움 될 수 있도록 해당되는 외국어로

5) 불법체류 예방을 위한 귀국지원사업 개선방안연구, 2013, GMI연구소

제작된 자료를 발송한다면 인지도를 높이는데 도움 될 수 있을 것이다.

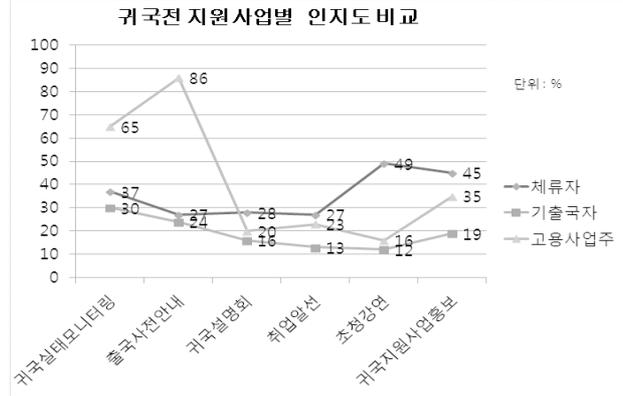
<Table 3> awareness route of homecoming support project

| 구분 | 외국인력지원센터 | 친구 | 체류종교교육 | 이메일 | 우편물 | 인쇄물 | TV, 라디오 | 기타 |
|-------|----------|-----|--------|-----|-----|-----|---------|----|
| 고용사업주 | 34% | 1% | 7% | 7% | 24% | 19% | 4% | 3% |
| 체류자 | 42% | 23% | 8% | 7% | 5% | 4% | 4% | 6% |

귀국전 지원사업별 인지도 조사에서는 [Figure 3]과 같이 고용 사업주는 출국사전안내 86%, 귀국 준비실태모니터링 65%, 로 높은 인지도를 보이고 있고, 초청강연 16%, 귀국 설명회 20%, 취업알선(리턴잡사이트 운영) 23%로 상대적으로 낮은 인지도를 보이고 있다. 외국인근로자의 경우는 센터를 통한 초청강연이나 설명회 시 보도되는 동영상을 통한 귀국지원사업 홍보에 대해서는 비교적 많이 알고 있었다. 초청강연 49%, 귀국지원사업홍보 45%의 인지도가 나타났으나 출국사전안내와 귀국준비실태모니터링에 대해서는 각 27%로 낮은 인지도를 보이고 있어, 고용사업주와 체류 외국인근로자간에 정보의 비대칭 구조를 보이고 있다.

고용 사업주에게 전달되는 출국사전안내처럼 외국인근로자에게는 귀국실태모니터링에 대한 인지도를 높이기 위해서는 전달방법의 개선이 필요하며, 초청강연에 비해 비교적 낮은 인지도를 보이고 있는 귀국설명회와 귀국지원사업 홍보는 통합하여 외국인근로자들이 흥미를 가지게 하는 콘텐츠로 구성, 실시하는 방안이 필요하다.

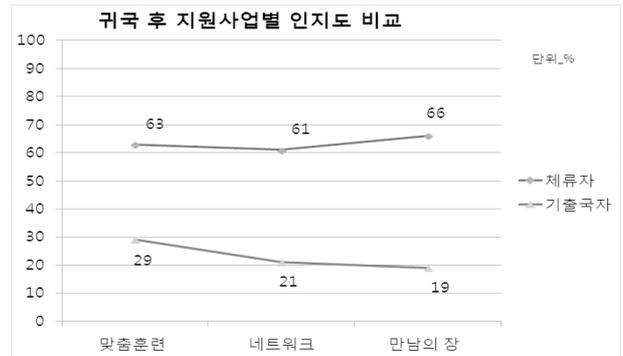
취업알선은 외국인근로자들이 중요하다고 생각하고 있지만, 잘 알고 있지 못하다고 응답한 이유는 접근성의 문제인 것 같다. 온라인으로 운영되고 있어 인터넷에 접하기 어렵거나 컴퓨터를 잘 다루지 못하는 외국인근로자에게는 오프라인에서도 접수 받을 수 있는 방안이 강구되어야 할 것으로 생각된다.



[Figure 3] awareness of each support project before homecoming

귀국후 지원사업에 대해서는 [Figure 4]와 같이 취업알선(리턴잡사이트운영)의 경우 고용 사업주나 체류 외국인근로자 모두 중요하다고 생각하고 있지만, 실제로 잘 알고 있지 못하는 것으로 나타났다.

귀국 후 지원사업을 인지하도록 하기 위해서는 체류중 초청강연이나 귀국실태 모니터링시 구인구직 만남의 장이나 귀국자 네트워크에 참여할 수 있도록 홍보가 필요하고 사전에 맞춤형훈련에 대한 참여 방법 등을 알려주어 자발적인 귀국을 유도하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

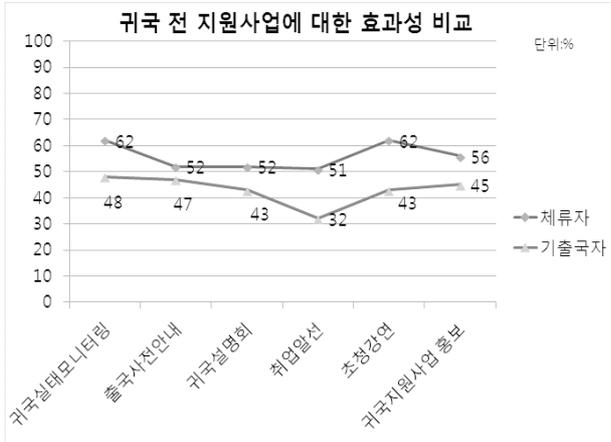


[Figure 4] awareness of each support project after homecoming

4.2.2 귀국 지원사업 효과성 분석

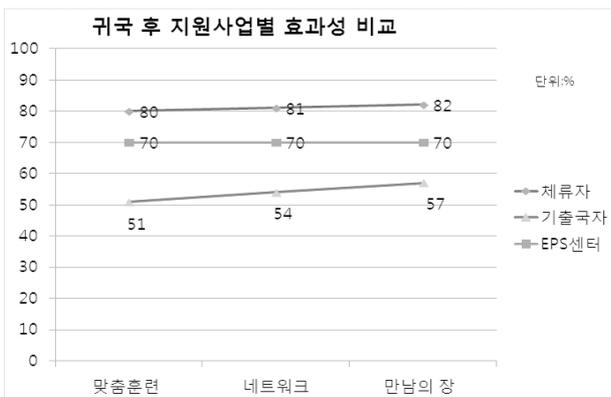
체류중의 지원사업으로 귀국실태 모니터링이나 출국사전안내, 초청강연 등이 자발적 귀국에 어느 정도 도움이 될 것인지에 대해서는 [Figure 5]와 같이 기출국자와 체류자 사이에 큰 차이를 보이고 있다. 체류자의 경우 응답자 62%가 귀국실태모니터링과 초청강연이 자발적 귀국에 도움 될 것이라고 답하였고, 귀국지원설명회와 귀국지원사업 홍보에는 그보다 낮은 52%, 56%만이 도움 될 것 같다고 응답하였다. 기출국자의 경우는 응답자 32%가 취업알선이 자발적 귀국에 도움

되었다고 응답하였는데, 이는 귀국실태모니터링 48%, 초청강연 43%, 귀국지원사업홍보 45%에 비하면 현저히 낮은 수준이다.



[Figure 5] effectiveness of each support project before homecoming

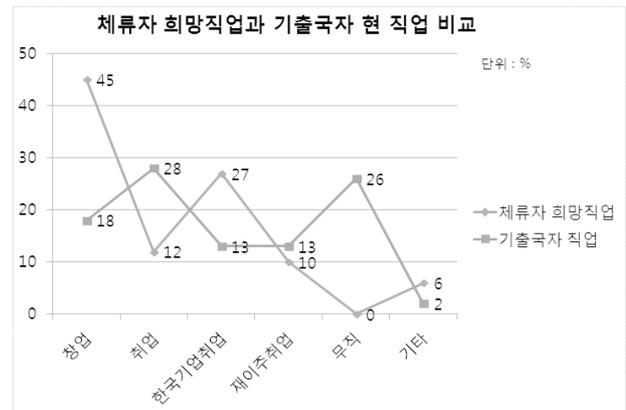
귀국 후 지원사업에 있어서는 [Figure 6]에서와 같이 체류자의 큰 기대에 비해 기출국자들의 큰 실망이 함께 표현되고 있다. 체류자의 경우 응답자 80% 이상이 각 사업에 대한 기대감을 나타냈는데 비해 기출국자들의 경우는 응답자 50% 정도가 도움 될 것이라고 응답하였고, 사업을 수행하고 있는 EPS 센터의 경우도 체류자의 기대감보다 낮은 수준인 70% 정도가 맞춤형 훈련과 귀국자 네트워크 및 구직구인 만남의 장에 대하여 도움 될 것 같다고 응답하였다.



[Figure 6] effectiveness of each support project after homecoming

고용만료 후 본국에서의 재정착에 대해 체류자의 희망과 기출국자의 현황을 분석해 보았다. [Figure 7]에서 보는바와 같이 기대와 현황은 매우 엇갈리는 현상을 보이고 있다.

귀국 후 외국인근로자들의 재정착 과정은 매우 어려운 것으로 풀이되는데, 체류자의 희망은 창업이 45%, 한국기업 취업 27%, 자국기업의 취업이 12% 순으로 나타났다. 실제 기출국자의 현재 직업은 자국기업 취업이 28%, 무직 26%로 나타났고 창업은 18%에 불과했으며 한국기업 취업도 13%에 그치고 있다.



[Figure 7] comparison desired job with current job to foreign workers

4.3 불법체류자의 의식구조분석

불법체류자의 현황을 파악하기 위해 남양주 마석지역에 거주하고 있는 방글라데시인 28명, 필리핀인 20명에 대해 설문 조사를 실시하였다. 합법 외국인근로자의 응답자 43%가 계획적으로 귀국을 준비하고 있고 부족하지만 준비하고 있다는 응답이 33%인 반면, 불법 체류자의 경우는 이제 준비를 시작해야 한다는 응답이 방글라데시 64.2%, 필리핀 60%로 귀국에 대한 준비가 안 되어 있기 때문에 불법체류를 하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

| | 계획적으로 추진 | 부족하지만 준비 | 지금부터 준비 | 아직 준비 못함 | 계 |
|-------|-----------|----------|------------|----------|-----------|
| 방글라데시 | 8 (28.6%) | 1 (3.6%) | 18 (64.2%) | 1 (3.6%) | 28 (100%) |
| 필리핀 | 1 (5%) | 5 (25%) | 12 (60%) | 2 (10%) | 20 (100%) |

<Table 4> illegal foreign worker's homecoming preparation

불법체류의 이유에 대해서는 불법체류 기간 동안 계획된 돈을 벌지 못했거나 본국에서의 재정착에 대한 어려움 점이 가장 큰 원인이 되고 있다. 불법체류자의

경우에 있어 공단의 귀국지원사업의 참여 대상이 아닌 관계로 이를 접하지를 못했다는 우려와는 달리 예상외로 직·간접적으로 많은 사업에 관심이 높았다. 향후 귀국지원사업에 참여할 수 있다면 앞으로 참여하겠다는 의향을 내비쳤다.

5. 결론 및 제언

본 논문에서는 체류자, 기출국자, 고용사업주에 대해 고용허가 만료자를 위한 귀국지원사업의 인지도와 효과성 분석을 위해 2013년 실시된 ‘외국인근로자의 성공적인 귀국 및 본국 정책을 지원하기 위한 귀국지원사업에 대한 실태조사’를 분석하였다. 조사에서 나타난 것과 같이 귀국지원사업에 대한 기대는 높지만, 인지도와 효과성이 낮았다. 체류 외국인근로자에 비해 너무 적은 활동과 간접적인 활동으로는 실효성을 거두기 어려운 것으로 나타났다.

따라서 귀국지원에 대한 인지도를 향상시키는 동시에 불법체류를 막고 자발적으로 귀국하여 재정착에 성공할 수 있도록 하기 위해서는 귀국지원사업을 선발과정, 입국과정, 체류과정 및 재정착과정으로 분류하여 수행해야 할 사업을 구분하고, 민간에서 수행하여야 할 역할과 정부의 역할을 구분하고, 기존의 귀국지원사업을 통합하여 그 운영의 실효성을 높여야 한다. 실효성을 높이기 위한 방안으로 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 선발과정을 강화하여 전문 민간기관에 이양하고 건전한 의식과 한국어 능력을 갖춘 외국인근로자를 도입할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

둘째, 입국이 결정된 후에는 사전 취업교육 콘텐츠에 합법적인 체류 활동과 자발적인 귀국, 그리고 귀국 후를 대비하는 교육과정으로 강화하고, 필요한 경우 현행 사전 교육을 개편하여 송출국(기관)과 협력하여 외국인근로자의 귀국의식 강화와 귀국지원사업에 대한 명확한 인식을 심어주어야 한다.

셋째, 재고용을 포함하는 체류 전 과정에서는 문화적인 차이에서 오는 어려움을 해소 할 수 있도록 공동체 활동에 적극 참여하도록 지도하면서 귀국의식강화를 다양한 문화콘텐츠를 개발하여 외국인근로자들의 체류를 지원하고 취업 목적이 원활하게 이루어질 수 있도록 하여야 한다. 필요한 경우 전문 민간기관 혹은 현 외국인력지원센터를 통해 실질적인 체류 지원이 수행될 수 있도록 자금 지원, 권한이양 등 제도적인 뒷받침이 필요하다.

넷째, 자발적인 귀국이후 재정착을 지원하는 방안으로는 국가 및 개인의 특성을 고려한 차별화된 지원방안을 강구해야 한다.

고용허가제도가 송출국들과 함께 발전해 가기 위해서는 모든 이해관계자들의 자발적인 참여와 노력이 필요하고 민간과 정부의 역할이 구분되어 실현되며 우리 사회의 요구와 기대가 외국인근로자들의 요구와 기대와 일치해 가는 과정에서 만족이라는 선순환이 달성될 수 있을 것이다.

6. References

- [1] 경기대산학협력단(2007), "외국인근로자의 체류 및 귀국지원에 관한 연구"
- [2] Hee Sook Choi(2008), "A Study on Assisted Voluntary Return Program(AVR)" Department of Business Administration Graduate School Korea University of Technology and Education
- [3] 청주대학교 산학협력단(2012) "귀국 외국인근로자 재정착 과정 및 실태조사"
- [4] Yoo Kil-Sang(2007), "Evaluation on the Three Year Implementation of Korea's Employment Permit System", Korean Social Policy Review 14-2 pp.244-281
- [5] 한국무역협회(2012), "외국인력 활용에 있어 애로 및 개선방안" 제 326호
- [6] 삼성경제연구소(2011), "외국인 고용허가제의 현황과 개선방안"
- [7] 현대경제연구원(2011), "외국인근로자의 근로실태와 개선을 위한 시사점", VIP Report 50 pp.1-27
- [8] 지엠아이연구소(2013), "불법체류예방을 위한 귀국지원사업 개선 방안 연구"

저자 소개

유재섭



현재 명지대학교대학원 산업경영
공학과 박사과정 중.

관심분야 : 노동생산성, 자원생
산성, 해외인력 생산성 등

주소: 서울특별시 관악구 보라매 3길 29 1302호(봉
천동, 해태보라매타워)

강경식



인하대학교 산업공학과에서 학
사석사박사와 연세대학교경희
대학교에서 경영학 석사박사 취
득. North Dakota State Univ.
에서 Post -Doc과 Adjunct
Professor 역임.

현재 명지대학교 산업경영공학과
교수로 재직 중. 주요 관심분야

는 생산관리, 물류관리, 안전경영 등

주소 : 경기도 용인시 처인구 남동 산 38-1 명지대학
교 산업경영공학과

이승은



현재 대전보건대학교 교수
명지대학교 대학원 산업공학과 박사

관심분야 : 물류, SCM, 유통,
품질경영, 생산성, 환경경영,
다문화, 해외인력파견 등

주소: 서울특별시 구로구 가마산로 87, 1203호(구로
동, 한일유엔아이)