

석사학위논문

외국인 이주노동자의 사회문화적
적응에 관한 연구



이 논문을 제출함

2004년 2월

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

박정선

박정선의 경제학석사 학위논문을 인준함

2003년 12월 31일

주 심 경제학박사 류 장 수



위 원 사회학박사 이 중 희



위 원 경영학박사 윤 영 삼



- 차 례 -

국문초록

Abstract

제1장 머리말	1
제1절 문제제기와 연구목적	1
제2절 연구방법과 연구체계	3
제2장 외국인 이주노동자의 적응에 관한 선행연구 검토	4
제1절 이론적 배경	4
제2절 우리나라의 일반적인 연구동향	6
제3절 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구동향	9
제4절 외국인 이주노동자의 적응에 관한 적응실태 조사방법	10
제3장 외국인 이주노동자의 동향	14
제1절 외국인 이주노동자의 현황	14
1. 외국인 이주노동자 추이	14
2. 취업비자 체류자 현황	15
3. 국가별 미등록노동자 현황	16
4. 부산 경남지역 산업연수생 현황	17
제2절 정부·기업·사회단체의 적응관련 역할	18
1. 정부의 역할	18
2. 기업의 역할	19
3. 사회단체의 역할	20

제4장 외국인 이주노동자의 한국사회 적응 실태:미등록노동자의 경우 . . .	22
제1절 설문조사 분석	22
1. 설문조사의 개요	22
2. 설문응답자의 개요	23
제2절 한국사회 적응 실태	31
1. 전반적인 적응 실태	31
2. 의사소통상의 적응 실태	34
3. 직장생활 적응 실태	37
4. 사회생활 적응 실태	42
5. 외국인 이주노동자의 적응관련 종합정리	47
제5장 외국인 이주노동자의 적응 향상방안	49
제1절 적응관련 주체들의 문제점과 과제	49
1. 정부의 문제점과 과제	49
2. 기업의 문제점과 과제	50
3. 사회단체의 문제점과 과제	51
제2절 외국인 이주노동자의 적응 향상을 위한 주체들의 역할	52
제6장 맺음말	54
제1절 연구결과의 요약과 시사점	54
제2절 연구의 한계와 향후 연구방향	55

참고문헌

[부록] 설문지

- 표 차 례 -

<표 1> 외국인 이주노동자의 일반적 동향에 관한 선행연구	7
<표 2> 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 대한 선행연구	10
<표 3> 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 - 산업연수생의 경우	12
<표 4> 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 - 미등록 노동자의 경우	13
<표 5> 사회문화적 적응의 구성요소	13
<표 6> 외국인 이주노동자 추이	14
<표 7> 취업비자 체류자 현황	16
<표 8> 국가별 미등록노동자 현황	17
<표 9> 부산 경남지역 산업연수생 현황	17
<표 10> 국내적응 교육내용	19
<표 11> 부산 외국인 이주노동자 인권을 위한 모임 활동사항	21
<표 12> 변수와 설문분항	23
<표 13> 출신국가별 성별 구성	24
<표 14> 교육정도	24
<표 15> 교육정도(비교사례)	24
<표 16> 출신국가별 한국 입국시기	25
<표 17> 외국인 이주노동자의 송출국에서의 직업유무	25
<표 18> 외국인 이주노동자의 송출국에서의 직업유무(비교사례)	26
<표 19> 송출국에서의 취업상황-직업배경	27
<표 20> 송출국에서의 취업상황-직업배경(비교사례)	27
<표 21> 송출국에서의 총 취업기간	28
<표 22> 송출국에서의 총 취업기간(비교사례)	28
<표 23> 주기적으로 참석하는 모임/단체활동 참여정도	29

<표 24> 주기적으로 참석하는 모임/단체활동 참여정도(비교사례)	29
<표 25> 한국어 학습노력	30
<표 26> 부적응의 현상과 원인	32
<표 27> 부적응의 현상과 원인(비교사례)	32
<표 28> 한국사회 적응에 도움을 준 기관 및 사람	33
<표 29> 한국사회 적응에 도움을 준 기관 및 사람(비교사례)	33
<표 30> 식음지원단체에 대한 만족도	34
<표 31> 한국어를 알고 있는 정도	36
<표 32> 한국취업 전 한국어 이해능력(비교사례)	36
<표 33> 현재 한국어 능력(비교사례)	36
<표 34> 노동법을 알고 있는 정도	37
<표 35> 한국의 노동환경을 알고 있는 정도	39
<표 36> 한국의 노동환경을 알고 있는 정도(비교사례)	40
<표 37> 한국식 인간관계를 알고 있는 정도	41
<표 38> 한국식 생활관습을 알고 있는 정도	43
<표 39> 한국식 생활관습을 알고 있는 정도(비교사례)	43
<표 40> 한국생활경제를 알고 있는 정도	45
<표 41> 한국생활경제를 알고 있는 정도(비교사례)	45
<표 42> 한국의료를 알고 있는 정도	46

- 그림 차례 -

<그림 1> 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 (출국 ~ 회사의 교육종료시점)	11
<그림 2> 정부(중기협)·기업·사회단체의 역할(현재)	21

외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구

박 정 선

부경대학교 경영대학원
경제학과 노동관계전공

국 문 초 록

본 논문의 목적은 부산지역권의 외국인 이주노동자들이 한국사회내 사회문화적으로 적응하는 실태를 파악하여 개선방향을 제시하는 것이다. 구체적으로는 부산지역 외국인 이주노동자들이 한국사회내 적응하는 방법과 행태를 비교 분석하고, 외국인 이주노동자들이 사회문화적 적응도를 높이기 위해서 각 주체인 정부·기업·사회단체의 문제점, 과제 및 역할을 제시하고자 하였다. 연구방법으로는 문헌조사와 집계자료조사, 표본조사의 세 가지 방법을 사용하였다.

연구내용을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 부산지역 외국인 이주노동자들은 부적응으로 인한 현상을 ‘종종’ 겪고 있으며 어려움의 원인으로는 ‘사고방식의 차이’나 ‘한국의 생활방식을 몰라서’가 ‘한국어를 몰라서’보다 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 한국사회에 적응하는데 부산지역의 외국인 이주노동자들이 도움을 받은 기관 및 사람으로는 한국인이나 모국인의 종교·사회단체가 가장 높았으며 부산지역 외국인 이주노동자들의 적응관련 주체들에 대한 만족도의 경우 전반적으로 낮았다.

셋째, 의사소통, 직장생활, 사회생활의 적응실태는 대체로 낮은 것으로 나타났다. 노동환경과 생활관습에 대해서는 다소 알고 있다는 정도이었다.

넷째, 시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 한국의 노동법, 노동환경, 인

간관계, 생활관습, 생활경제를 알고 있는 정도는, 시간의 흐름에 따라 전체적으로 당연하게도 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 더 알게 하는데 도움이 되지는 않았다고 보여진다. 그러나 한국어를 잘 아는 정도의 경우 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 되었고, 외국인지단체의 도움이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 된 것으로 나타났다.

다섯째, 외국인 이주노동자의 적응향상을 위한 각 주체의 역할은 다음과 같다. 정부는 첫째, 고용허가제를 엄격히 실시해야 한다. 둘째, 현재 한국사회내에 있는 외국인 이주노동자들이 한국어를 배울 수 있도록 한국어 교육인프라를 구축해야 할 것이다. 기업은 첫째, 회사의 적응교육을 충실히 해야 할 것이다. 둘째, 안정된 직장 생활과 한국인과의 상호작용을 많이 할 수 있도록 기업내 분위기를 조성해야 할 것이다. 사회단체는 첫째, 외국인 이주노동자에게 만족할 수 있는 서비스(노동상담, 법률서비스, 의료서비스, 한글공부 등)를 줄 수 있도록 서비스의 내실화를 추구해야 할 것이다. 둘째, 사회단체의 독자적인 활동뿐만 아니라 서비스의 질 향상을 위해 지역사회 특히 노동계의 인적자원·물적자원 등을 동원하는 등 지역사회와 연계한 활동을 해야 할 것이다.

A Study on the Socio-cultural Adaptation of Foreign Workers

Jeong-sun Park

Major in labor Relations
Department of Economics
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this report is to present a way of improving foreign workers adaptability to Korean culture and society.

This report will analyze the way in which foreigners adapt to Korean culture and how to improve their transition into Korean society. It will present such problems as social duty and positioning of government, enterprises and social groups.

The three methods used for this report include; various documents and research, a data totalization survey and a sample survey.

A summarization of the survey's results revealed five major points:

First that foreign workers usually experience difficulties adapting because to three things; "difference of idea", "ignorance of Korean life style" and "ignorance of Korea".

Second to adapt to Korea, foreigners received help from various people or social groups within their native religious or social groups as well as Korean groups. In addition, certain areas such as government, enterprises and social groups didn't offer adequate assistance which makes adapting for foreigners into the workforce an easier

process.

Third, communication through Korean and working and socializing results showed low standards.

Fourth, when taken into account the passage of time and the organization in which supports the adaptation of foreign employees the amount of knowledge relating to Korean labor law, labor environment, human relationships, economy and social relationships increased. Although, support for a foreign worker with training and the established supporting organizations provide little or no help in the transition between cultures. People who already had spoken Korean will find that working and supporting organizations for foreign workers were helpful in becoming more fluent in the language.

Fifth, important changes should be made in the following areas; Government, Enterprises and Social Groups for improving the adaptability of foreign workers in the Korean workforce.

Government improvements are as follows:

First, employment license systems should be enforced.

Second, the Korean language education system should require that Korean be taught to none native speakers.

Improvements for enterprises are as follows:

First, they should give more training to employees regarding adaptation strategies.

Second, they should create an atmosphere that promotes a stable working environment and easy interaction using Korean.

Improvements within social groups are as follows:

First, social groups should inquire into adaptation service systems such as labor consulting, law service, medical supporting and language school.

Second, not only their own independent view should be considered, but also activities connecting with local organizations, human and material resources should be utilized to enhance service quality.

제1장 머리말

제1절 문제제기와 연구목적

2003년 가을 우리는 일상생활 및 사회생활을 하면서 도심의 거리에서나 버스·전철에서 그 동안 우리가 정형화해왔던 서구적 ‘외국인’의 모습과는 사뭇 다른 자그마한 키에 가무잡잡한 피부를 가진 동남아시아인들을 종종 마주치게 된다. 또한 TV나 신문지상에서 ‘외국인 이주노동자¹⁾’를 다룬 보도나 기사는 우리에게 더 이상 낯설지 않다.

2002년 말 현재 법무부 출국관리과 발표에 따르면, 국내 외국인 이주노동자(foreign worker)가 379,189명, 이중 미등록노동자만도 289,239명으로 전체 외국인 이주노동자의 약 76%를 차지하고 있다. 이러한 외국인 이주노동자들은 국내 노동자 21,696,000명의 1.5%명에 해당된다.

1988년 올림픽을 전후하여 외국인 노동자가 한국으로 유입되기 시작하였고, 그 후 급속히 증가해서 한국사회에서 저변계급(underclass)으로 자리 잡았다(설동훈, 1996). 지금도 동남아시아의 여러 나라들을 중심으로 한국보다 전반적인 생활수준이 떨어지는 나라 출신의 외국인 이주노동자들이 자신들의 출신국에 비해 상대적으로 높은 임금과 더 나은 취업기회 때문에 대거 몰려들고 있고 앞으로도 계속 몰려 올 것으로 예상된다.

그간 외국인 이주노동자들의 국내 유입과 관련한 제도적 문제나 이들의 법적 지위 문제, 이들 노동력이 국내 노동시장에 미치는 영향, 불법체류 노동자들의 증가와 이들에 대한 노동착취 및 산업재해와 보상문제 등에 대한 다각적인 연구들이 행해

1) 외국인 노동자란 국내 산업현장에서 일하는 외국인 정도의 느낌의 용어, 한국인과는 다르다는 차별성을 갖게 하는 용어이다. 근래에는 이주노동자라고 용어를 고쳐 쓰는 운동이 벌어지고 있다. 이주노동자란 짧은 기간이지만 국내에 와서 살면서 노동하는 우리와 똑같은 노동자로서 국적이 단지 다를 뿐 한 인간으로서 인격을 나타내는 용어이다. 중국동포, 제3국 노동자까지를 포괄하는 용어이다. 본 논문에서는 외국인 이주노동자란 용어로 통일하여 사용하겠다.

졌었다(석현호 외, 1998). 이와 같은 외국인 이주노동자를 둘러싼 법과 제도 및 경제적 효과에 대한 논의와 더불어 꾸준히 학자들의 관심을 끈 것이 이질적인 문화가 충돌하면서 생겨나는 사회문화적 적응문제이다.

외국인 이주노동자가 사회문화적으로 어떻게 한국사회에 적응하는가는 한국에서 이들의 의식주 및 여가생활 실태를 분석하거나, 작업장 내에서의 상하관계와 동료관계, 그 중에서도 특히 외국인에 대한 차별 대응, 한국식 작업방식에 대한 적응 등을 통하여 주로 연구되어 왔다(석현호 외, 2003; 설동훈, 1999; 석현호·정기선·장준오, 1998; 서울시정개발연구원, 1995). 좀 더 사회심리학적 분석으로는 외국인 이주노동자들이 느끼는 사회적 거리감, 한국인에 대한 인상, 한국생활만족도 등에 대한 연구들이 있다(석현호 외, 2003; 김석호, 1999; 설동훈, 1999; 석현호·정기선·장준오, 1998).

지금까지 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응을 다룬 기존연구들은 주로 외국인 이주노동자들이 지각하는 적응의 단면을 밝혀내는 데 초점이 모아져 있었다. 따라서 이들 연구결과를 통하여 적응양상을 총체적으로 파악하고 일반화하는 데는 아직 한계가 있다.

한편 지금까지의 연구들은 주로 수도권외의 외국인 이주노동자를 대상으로 이루어졌다.²⁾ 정부의 정책실행과 지원단체의 활동, 산업의 차이 등 제반 조건이 다른 지역에서의 연구도 요구되고 있는 상황이다.³⁾

이와 같은 문제의식을 바탕으로 본 논문은 부산지역 외국인 이주노동자들의 사회문화적 적응을 살펴보는 것이 목적인데 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

- 첫째, 부산지역권에 거주하는 외국인 이주노동자들의 적응실태는 어느 정도인가?
- 둘째, 외국인 이주노동자들이 사회문화적으로 적응하는 방법과 행태는 무엇인가?
- 셋째, 부산지역권내 거주하는 외국인 이주노동자들은 정부·기업·사회단체에서 어떠한 도움을 받고 있는가?
- 넷째, 외국인 이주노동자들이 한국사회에의 사회문화적 적응도를 높이기 위해서

2) 외국인 이주노동자의 분포도를 보면 수도권지역(서울, 경기, 인천)에 49.9%, 동남권지역(부산, 대구, 경북, 경남, 울산)에 35%, 서남권지역(전남, 광주, 전북, 제주)에 4.5%, 중부권지역(대전, 충남, 충북, 강원)에 10.6%이다(김식, 2000).

3) 부산지역을 조사대상으로 한 연구는 극소수(김식, 2000)에 불과하다.

정부·기업·사회단체가 해야 할 일들은 무엇인가?

본 연구는 한국사회에서 외국인 이주노동자들이 사회문화적으로 보다 적응을 잘 할 수 있도록 관련주체들이 수행해야 할 방안을 제시하는데 의의가 있다.

제2절 연구방법과 연구체계

외국인 이주노동자의 사회문화적 적응을 다룬 기존연구는 방법론적으로 크게 문화인류학적 연구(이옥정, 1994; 박충환, 1995; 유명기, 1997; 함한희, 1997)에서 참여 관찰과 심층면접을 사용한 것과 설문지를 통한 표본조사연구 두 유형으로 구분된다.

본 논문에서는 문헌조사와 집계자료조사, 표본조사의 세 가지 방법을 사용하였다. 문헌조사에서는 외국인 이주노동자의 도입에 관한 일반적인 이론과 연구들을 살펴보고, 집계자료조사는 지금까지 연구, 보고된 각종 자료들을 바탕으로 외국인 이주노동자의 적응행태 및 적응방법을 분석·재구성하였다. 표본조사에서는 부산·경남 지역에 거주하는 외국인 이주노동자들을 대상으로 사회문화적 적응실태를 파악하고자 설문조사를 실시하였다. 설문지는 한국어와 영어, 두 언어로 실시하였다.

연구체계로서는 2장에서 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 이론적 배경인 사회적 거리감 연구이론과 우리나라의 사회문화적 적응에 관한 연구동향을 살펴보고자 한다. 3장에서는 외국인 이주노동자의 전반적인 동향과 정부·기업·사회단체의 적응관련 역할을 살펴보고자 한다. 4장에서는 부산·경남지역에 거주하는 외국인 이주노동자를 중심으로 실시한 적응실태를 분석하여 타지역 또는 전국을 중심으로 실시한 적응실태를 비교하여 차이점을 비교분석해 보고자 한다. 5장에서는 외국인 이주노동자가 한국사회에서 사회문화적 적응도를 높이기 위하여 각 주체들의 적응향상방안을 짚어보고자 한다. 6장은 결론 부분으로 앞서 살펴본 내용을 요약정리하고 시사점, 연구의 한계 및 향후 연구에의 제언을 제시한다.

제2장 외국인 이주노동자의 적응에 관한 선행연구 검토

제1절 이론적 배경

적응의 사전적 의미는 개체가 환경에 대하여 적합한 행동이나 태도를 취하는 것이다. 개체가 환경적 조건에 점차 익숙해져 가는 것을 순응(adaptation)이라고 하여 구별하는 것이 보통인데 적응과 순응을 동의어로 쓰기도 한다.

이러한 적응에 있어서 인간은 환경과의 사이에 바람직한 관계를 수립하면서 생활해 나가기 위해 환경조건에 수동적으로 대응해 나가는 데 그치지 않고 거기에 적극적으로 부딪쳐서 변혁해 나가기도 한다.

사회적 적응이란 사회생활을 영위해 나가는 데 있어서, 단지 자연환경에 적응할 뿐만 아니라, 집단·사회 시스템·인간관계 등의 사회적 환경, 나아가서는 그 산물로서의 문화 환경에도 적응해 나가는 것을 말한다.

외국인 이주노동자의 경우 문화 환경에 적응해 나가는 것이 중요한데 문화적 적응이란 개인행위자가 가지고 있는 문화적 배경이 다르므로 인하여 겪게 되는 여러 가지 적응상의 문제로서, 가장 기본적으로는 언어소통의 문제로부터 가치관, 사고방식 및 생활방식의 차이로 인하여 겪게 되는 문제, 그리고 더 나아가서는 다른 문화적 배경을 가진 사람을 비하하는 차별적 행위까지를 포괄하는 개념이다(석현호 외, 1998).

이러한 사회적 적응에 관한 이론으로는 사회적 거리감 이론을 들 수 있다.

인종이나 민족집단 간의 편견과 갈등을 이해하기 위하여 사회심리학자들은 사회적 거리감이라는 개념을 널리 활용해 왔다. 사회적 거리감이란 한 집단의 성원(들)이 다른 집단에 대해서 느끼는 친밀감의 정도(또는 주관적 거리감)를 말하며, 해당 집단과 어느 선까지의 접촉을 허용할 것인가, 즉 '수용 가능한 사회적 접촉의 범위'

로 측정된다(정기선, 2003, p.307). 보가더스(Bogardus)의 연구를 시작으로 수십 년간 진행되어 온 사회적 거리감에 대한 경험적 연구들은 주로 다민족·다인종으로 구성된 사회에서 다수(또는 지배)집단(주로 백인)과 소수집단(주로 흑인이거나 유색인종의 이주민집단)사이에 상대 민족이나 인종에 대한 태도 및 그와 연관된 행위유형을 분석하는데 초점이 모아졌었다. 그런데 최근까지 많은 연구들은 다수집단의 입장에서 다수 집단이 소수집단에 대해 어느 정도의 거리감을 느끼는지, 그리고 다수집단의 소수집단에 대해 사회적 거리감 태도를 결정짓는 데 영향을 주는 요인들이 무엇인지를 밝히는데 주력하였다(석현호, 1998, p.33).

최근 사회적 거리감 연구에서 새롭게 제기된 문제는 지금까지의 다수의 입장에서 분석결과는 소수집단이 다수집단에 대해 가지는 사회적 거리감을 이해하는데 전혀 도움이 되지 않는다는 것이며, 이러한 비판과 함께 소수집단의 입장에서 이 문제를 다시 파악하려는 시도들이 이루어지고 있다(석현호, 1998, p.33). 사회적 거리감 연구들을 살펴보면, 소수집단의 입장에서 사회적 거리감보다는 다수집단의 입장에서 소수집단에 대해 가지는 사회적 거리감 연구가 훨씬 많다. 이러한 불균형의 이유는 지배집단인 다수집단이 자신들의 태도를 행위로 전환할 수 있는 지배적인 위치에 있기 때문이라는 것으로 설명될 수 있기도 하고, 소수집단 태도에 대한 경험적 연구의 결핍은 대부분 대학교 교정에서건 일반인에서건 소수집단의 샘플을 구하기가 상대적으로 더 어렵다는 점에 기인한다고도 할 수 있다(김석호, 1998, p.14).

사회적 거리감에 영향을 미치는 요인들은, 사회 인구학적, 사회경제적, 지리적, 역사적, 문화적 요인 등으로 복합적인 결정요인들이 있다. 인종간 민족집단간 사회적 거리감은 수많은 요인들에 기반하는 복합적인 사회심리학적 현상이라는 것이다. 만일 사회적 거리감이 단지 지리적 거리의 반영이나 또는 어떤 단일한 기준의 문제라면, 우리가 사회적 거리감의 결정요인에 대하여 말할 수 있는 것은 그리 많지 않을 것이다. 그것은 집단 구성원의 사회 인구학적 특성들 때문일 수도 있고, 그 사회의 정치·경제·문화·역사적 환경에 영향을 받을 수도 있다. 이러한 다양한 요인들은 특정한 민족집단에 대한 어떤 상(image)을 만들어 내는 결과에 이르게 되는 것이다. 따라서 민족집단간 인지된 사회적 거리감의 정도는 특정한 시간 특정한 사안에

대하여 경험적으로 결정되어야 하는 문제이기도 하다(김석호, 1998, p.27).

제2절 우리나라의 일반적인 연구동향

최근에는 1990년대 이후 외국인 이주 노동자 문제에 직면하게 된 우리 사회에서도 외국인 이주노동자에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 우리 사회는 1960년대 이후 미국·서유럽·중동 등으로 우리 노동자를 파견했거나 또는 이민을 갔던 경험에서 벗어나, 1990년 이후 외국인력이 유입되는 새로운 문제에 직면하자, 1990년대 초에는 외국인력 유입 자체에 대한 '시기상조론'과 '불가피론'에 대한 논쟁이 있었다(김시평, 1990; 박래영, 1993; 박영범, 1990; 서울여성노동자회 외, 1992; 설동훈, 1992; 어수봉, 1992; Park, 1991). 1992년 국내에서 단순노동을 하는 미등록 노동자의 규모가 6만 명 이상에 이르게 되자, 이들에 대한 취업실태조사(박래영, 1993; 이혜경, 1994; 한국천주교주교회, 1993)가 시작되었다. 그리고 1993년 말부터 외국인 산업기술연수생제도가 더욱 확대, 실시됨에 따라 외국인 산업연수생들이 대량으로 입국하고, 이들이 배정된 작업장을 이탈하여 미등록노동자가 되었고, 국내 외국인 단순노동자의 규모가 1995년 12만 명, 1996년 20만 명, 1997년 22만 명에 이르게 되자, 이들에 대한 취업·생활실태는 물론 관리실태에 대한 조사(강수돌, 1996; 김종일 외, 1995; 노동부, 1995, 1996; 노동정책연구소, 1995; 서울시정개발연구원, 1995; 설동훈, 1996a; 중소기업협동조합중앙회, 1996b; 한국경영자총협회, 1996)가 활발히 진행되었다.

<표 1> 외국인 이주노동자의 일반적 동향에 관한 선행연구

조사자/기관	조사시점	조사지역	조사대상	사례수
한국천주교주교회(1993)	1992. 10.	서울, 경기	필리핀인	1,051명
이민원(1993)	1992. 10.	서울, 경기	필리핀인	1,079명
이혜경(1994)	1993. 02.	서울, 경기	필리핀인	260명
박래영(1993)	1993. 06.	서울, 경기	중국교포	205명
이옥정(1994)	1993. 08.	서울, 경기	방글라데시인	52명
송병준(산업연구원)(1993)	1993. 09.			
아벨라, 박영범(1994)	1993. 10.	경인지역	중소제조업체	240업체 14업종
박중환(1995)	1994. 02.~03.	대구, 경북	필리핀, 스리랑카, 중국 조선족	37명
김종일 외(1995)	1994. 11.~1995. 02.	서울, 경기	중국교포, 아시아인	393명
설동훈(1996a)	1994. 11.~1995. 02.			
노동정책연구소(1995)	1994. 11.~1995. 02.			
노동부	1994. 11.~1995. 02.	전국	연수생고용업체 실태조사	3,138업체 17업체
한국경영자총협회(1996)	1995.09		연수생고용업체	127업체
서울시정개발연구원 (1995)	1995. 08.~10.	서울	3개 제조업체 외국인노동자	200업체 400명
한국노동연구원 /장수돌(1996)	1995. 10.~11. 1995. 10.~12.	전국 서울, 경기	연수생고용업체 외국인근로자	1,161업체 50명
중소기업협동조합중앙회 (1996a)	1996. 01.	전국	연수생고용업체	1,683업체
석현호 외(1995)	1996. 03.~06.	반월공단	연수생, 불법체류 자	420명
나영선(1997)	1996. 08.	전국	연수생고용업체 면담조사	176업체 13업체
노동부(1996)	1996. 09.	전국	연수생고용업체	
중소기업연구원/중소기업 협동조합중앙회(1996b)	1996. 10. 1996. 11.	전국	연수생고용업체	737업체
재경원, 노동부등 (4부처)	1997. 05.	경인지역	연수생고용업체	12업체
정주연(1998)	1998. 01.	경인지역	연수생고용업체	13업체
설동훈 외(1999)	1998. 07.~08.	경인지역	필리핀인	133명
김식(2000)	2000. 03.~04.	부산	연수생고용업체	50업체

자료 : 이혜경, 1998, 재구성

국내에 있는 외국인 이주노동자에 대한 연구는 1994년까지는 경제학, 사회학, 인류학 등 일부 학계와 인권단체 등이 간헐적으로 주도하였던 것에 비하여, 1995년 이후에는 이들 외에도 경영학, 사회복지학, 법학 등 거의 모든 사회과학분야에서, 그리고 정부관련기관 및 관련단체에서도 외국인 이주노동자에 대한 연구가 쏟아지게 되었다. 1995년 이후의 연구들은 그 양적인 증가와 함께 그 주제도 다양해지고 있으나, 가장 많이 연구되는 분야는 역시 외국인력에 대한 정책과 관련된 분야이다 (강수돌, 1996; 김소영, 1995; 김수곤, 1996; 남성일 외, 1996; 노동정책연구소, 1995; 문화춘, 1996; 박성준, 1996; 박영범 외, 1994, 1996; 송병준, 1993, 1997; 신진, 1996; 어수봉 외, 1995; 이해경, 1997; 한국경영자총협회, 1996). 이는 1995년 이후 외국인 산업연수생제도의 문제점들이 노출되면서, 고용허가제와 취업연수제에 대한 정책적 논란이 계속되어 외국인력에 대한 정책수립을 위한 연구가 많을 수밖에 없었기 때문이다.

외국인 이주노동자에 대한 실태조사와 정책적 연구 외에도 다양한 주제의 연구가 축적되어 있다. 즉 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구(권주안 외, 1996; 노동부, 1992; 박호환, 1992; 이해경, 1994; 서울시정개발연구원, 1995 등), 사회·문화적 적응에 대한 연구(김현주, 전광희, 이해경, 1997; 박충환, 1995; 유명기, 1995a, 1995b, 1997; 정기선, 1996; 함한희, 1995, 1997), 외국인 이주노동자의 산재보험 등 법적 지위에 대한 연구(강주원, 1994; 고준기, 1994; 유각근, 1997; 최홍엽, 1997), 그리고 외국인 이주노동자에 대한 사회복지서비스에 대한 연구(박종삼, 1996; 홍주일, 1995) 등도 진행되었다. 최근에는 여성 이주노동자문제(김희경, 1995)나 외국인 이주노동자와 한국인 여성과의 결혼에 따른 문제도 연구되고 있는 등 주제가 더욱 다양해지고 있다.

그러나 외국인 이주노동자의 사회경제적 적응에 대한 연구는 아직 실태조사 수준의 연구에 불과하지만, 많은 학자들이 연구하려고 노력하는 중이다. 기존 연구가 저조한 이유는 외국인 이주노동자의 유입이 10년도 채 되지 않은 최근의 현상이며, 그 규모가 아직은 국내노동력의 1.5% 정도에 불과하며 더욱이 이들 외국인 이주노동자들의 대부분이 신분이 불안정한 미등록노동자이거나 일시적인 노동자이므로, 이들에 대한 자료수집이 최근까지도 불충분하거나 비체계적이었기 때문이다.

현재 외국인 이주노동자에 대한 자료수집은 개별 학자들에 의하여 산발적으로 snow-balling식으로 수집되고 있으며, 노동부나 중소기업협동조합중앙회 등 정부 관련기관과 연구소의 자료수집은 자료수집이 비교적 용이한 연수생 고용업체에 국한되어 있었다. 최근 석현호외(1998)의 연구는 snow-balling방식이 아니라, 대표성이 있는 무작위 표집에 의하여 외국인 이주노동자에 대한 자료를 수집했으나, 시간적·경제적인 제약으로 그 연구지역을 경기도 반월공단에 한정했다는 아쉬움이 있다. 그러므로 외국인 이주노동자와 이들을 고용하고 있는 업체에 대한 대표성 있는 무작위표집에 의한 자료수집이 아직은 매우 불충분한 실정이다(이해경, 1998).

제3절 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구동향

외국인 이주노동자가 사회문화적으로 어떻게 한국사회에 적응하는가에 대해서는 한국에서 이들의 의식주 및 여가생활 실태를 분석하거나, 작업장 내에서의 상하관계와 동료관계, 그 중에서도 특히 외국인에 대한 차별 대응, 한국식 작업방식에 대한 적응 등을 통하여 주로 연구되어 왔다(석현호 외, 2003; 설동훈, 1999; 석현호·정기선·장준오, 1998; 서울시정개발연구원, 1995). 좀 더 사회심리학적 분석으로는 외국인 노동자들이 느끼는 사회적 거리감, 한국인에 대한 인상, 한국생활만족도 등에 대한 연구들이 있다(석현호 외, 2003; 김석호, 1999; 설동훈, 1999; 석현호·정기선·장준오, 1998).

<표 2> 외국인 이주노동자의 사회문화적 적응에 대한 선행연구

조사자/기관	조사시점	조사지역	조사대상	사례수
이옥정(1994)	1993. 08.	서울, 경기	방글라데시인	52명
박중환(1995)	1994. 02.~03.	대구, 경북	필리핀, 스리랑카,	37명
서울시경제발전연구원(1995)b	1995. 08.~10.	서울	3개 제조업체	200업체
설동훈(1996a)a	1994. 11.~1995. 02.		아시아인	
석현호 외(1998)	1996. 03.~06.	반월공단	연수생, 불법체류자	420명
설동훈 외(1999)	1998. 07.~08.	경인지역	필리핀인	133명
김석호(1999)	1996. 03.~06.	반월공단	연수생, 불법체류자	420명
김식(2000)	2000. 03.~04.	부산	연수생 고용업체	50업체

지역적으로는 볼 때, 부산지역에 거주하는 외국인 이주노동자들의 사회문화적 적응에 관한 실태조사는 극소수(김식, 2000)에 불과하다.

제4절 외국인 이주노동자의 적응에 관한 적응실태 조사 방법

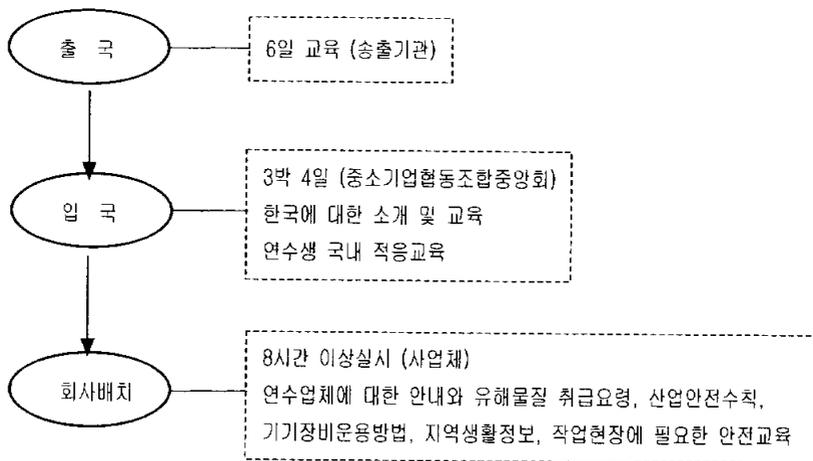
외국인 이주노동자들이 한국에서의 사회생활에 얼마나 잘 적응하는가는 의식주 및 여가생활에서의 적응이나, 언어생활적응이나 사회적 연결망 형성, 또는 이들이 한국생활에서 경험하는 부정적인 생활사건(들) 등을 통하여서도 평가해볼 수 있다. 이와 같은 방법이 외국인 이주노동자의 한국생활 적응을 알기 위한 객관적인 접근이라면, 주관적인 접근으로는 실제 외국인 이주노동자들이 느끼는 한국에서의 생활 만족도를 물어보는 방법이 있다(정기선, 2003, p.302).

한편 산업연수생의 경우 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체를 출국하는 시점부터 회사의 교육종료시점까지의 과정을 고려하여 살펴보면 다음과 같다.

한국 정부가 외국인 산업기술연수조정협의회에서 도입 인원수를 결정하면, 중소기업협동조합중앙회가 연수 희망업체⁴⁾로부터 신청을 받아, 각국의 인력송출업체와

계약을 체결하여 산업기술연수생을 도입하여 업체에 배치함으로써 유입된다. 각국의 송출업체는 산업기술연수생을 모집하여 한국으로 송출하고, 중소기업협동조합중앙회를 대신하여 산업기술연수생의 관리까지 맡기도 한다. 산업기술연수생의 입장에서 말하면, 한국의 중소기업협동조합중앙회와 계약을 맺은 현지의 인력송출업체의 모집 광고를 보고, 응모하여 합격되면, 수수료를 지불하고, 현지에서 6일 동안 교육을 받은 후,⁵⁾ 단체로 입국하여 입국한 날을 포함하여 3박 4일 동안 한국에 대한 소개 및 교육을 받고,⁶⁾ 각 사업체로 배치되어 일하는 것이다.(설동훈, 1996)

<그림 1> 외국인 이주노동자의 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 (출국 ~ 회사의 교육종료시점)



- 4) 연수업체 신청서 접수후 선발된 업체는 연수업체 관리자교육을 이수하여야 연수생을 배정 받을 수 있다. 사이버교육으로 교육내용은 송출국의 생활관습, 연수생활용 성공사례, 출입국관리법상의 준수사항, 외국인산업연수제도, 연수생 인권문제, ILO관련 규약, 한국의 산업환경 및 경제전망 등 연수사업과 인권보호에 관한 내용이다.
- 5) 1994년 10월 방영된 한국방송공사의 『세계는 지금』은 인도네시아에서 한국으로 산업기술연수를 오게 된 사람들의 교육 모습을 다루었다. 그 내용은 군사 훈련을 방불케 하는 것이었고, 상호 뺨 때리기 등도 실습하여 교육을 건디는 연습까지 포함하고 있었다. 이 혹독한 “지옥훈련”때문인지, 인도네시아 산업연수생의 이탈률은 매우 낮은 편이다. 그러나, 나머지 나라의 경우 산업기술연수생들에 따르면 입국전 교육은 “있으나 없으나 마찬가지로인 상태”라고 말한다.
- 6) 1995년 1월 평동성당 농성 사건 이후, 산업기술연수생의 입국 전·후 교육이 “입국 전 2주 및 입국 후 1주”로 강화되었다(노동부 1995c:381).

각 사업체는 산업연수생 인수시 연수업체에 대한 안내와 유해물질 취급요령, 산업안전수칙, 기기장비운용방법, 지역생활정보 등 작업현장에서 필요한 안전교육을 8시간 이상 반드시 실시하도록 규정되어 있다(중소기업협동조합중앙회-외국인산업연수제도-연수생 취업관리자 관리 유의사항).

<표 3> 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 - 산업연수생의 경우

	출국하는 시점	직업교육이 끝난 시점	회사의 교육종료 시점	단체의 도움을 받을 시점	단체의 도움을 받은 10번 이후
송출기관	○	-	-	-	-
정부	-	○	-	-	-
기업	-	-	○	○	-
사회단체	-	-	-	-	○

또한 미등록노동자의 경우 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체를 출국하는 시점부터 회사의 교육종료시점까지의 과정을 고려하여 살펴보면 다음과 같다.

미등록 노동자가 한국에 입국하여 취업하는 통로는 외국인 취업의 '사회적 연결망'이 형성되는 방식으로 볼 수 있다. 한국 정부의 외국인 이주노동자에 대한 유입 규제가 그다지 강하지 않았던 1992년 상반기까지는, 인력송출업자를 활용하지 않고 직접 입국하는 경우가 드물지 않았다. 중국동포의 경우 국내 친척의 초청장만 있으면 쉽게 입국할 수 있었고, 비한국계 외국인 이주노동자도 관광이나 단기사용 사증을 받아 입국하는 것이 별로 어렵지 않았기 때문이다. 이들은 국내 친척을 통하거나, 한국인 친구나 먼저 들어와 취업 중인 친구의 소개로 일자리를 쉽게 구할 수 있었다. 여기서 주목할 점은 국제노동력이동의 시초단계에서는 외국인 이주노동자가 개인적 연결망(network)을 활용한다는 사실이다. 이것은 그들에게 국제노동력이동을 가능하게 하는 '사회적 자본'으로 기능하였다. 한 동안 중국동포가 비한국계 외국인 이주노동자보다 훨씬 쉽게 들어올 수 있었던 것은 그들이 '한국에 있는 연구자'라는 '사회적 자본'을 동원할 수 있었기 때문이다.

그런데, 이와 거의 동시에 '한국에 아는 사람이 전혀 없는 외국인'도 점차로 유입되었다. 그들은 본국의 인력송출업자를 이용하였다. 인력송출업자 혹은 해외취업알선업자는 몇몇 한국인과의 개인적 연결망을 자신의 사업 자본으로 동원한 사람들이었다. 이들 중 일부는 한국에서 외국인 이주노동자로 취업하였던 사람도 있다. 인력송출업이 완벽한 체계를 갖추기 위해서는 한국으로의 입국 뿐 아니라 사업체로의 배치까지 이루어져야 하므로, 외국인과 함께 한국인들도 참여하고 있다. 인력송출업자는 자국민 노동자를 한국으로 송출하는 기능을 수행하는데, 해외 취업희망자로부터 일정 금액의 수수료를 받고 여권·사증 등 입국 수속 업무를 대행한다. 그들은 외국인 이주노동자를 한국으로 데리고 온 후, 국내에 직·간접으로 연결되어 있는 조직망을 통하여 사업체에 취업시킨다(설동훈, 1996, p.129).

<표 4> 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체 - 미등록 노동자의 경우

	출국하는 시점	회사의 교육종료시점	단체의 도움을 받은 시점	단체의 도움을 받은 10명이후
자신	○	-	-	-
기업	-	○	○	-
사회단체	-	-	-	○

이러한 점을 고려하면서 사회문화적 적응의 구성요소는 노동에 관련된 상황, 직장관련 일상생활, 직장관련 없는 사회생활로 나누고 각각의 상황에서 한국어에 대해 아는 정도를 각 상황에 비추어 조사를 실시하였으며, 한국인의 가치관·사고방식·생활방식에 대해 아는 정도를 구성요소에 맞춰, 노동법, 노동환경, 한국식 인간관계, 한국식 생활관습, 한국생활경제, 한국의료체계에 대해 아는 정도를 조사하였다. 각 상황의 압의 정도를 보다 구체적으로 제시한 것은 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 사회문화적 적응의 구성요소

구분	노동	직장생활	사회생활
한국어를 알	의사소통		
한국인의 가치관·사고방식·생활방식을 알	노동법	노동환경 한국식 인간관계	한국식 생활관습, 한국생활경제, 한국의료체계

제3장 외국인 이주노동자의 동향

제1절 외국인 이주노동자의 현황

1. 외국인 이주노동자 추이

2002년 12월 말 현재 우리나라에는 379,189명의 외국인 이주노동자가 체류하고 있는 것으로 추정되고 있으며(<표 6> 참조), 이 규모는 국내 취업자의 1.5%, 임금 근로자의 2.5% 수준이다. 전체 취업자 대비 외국인 근로자수는 일본 1.2%, 대만 3.4%, 싱가포르 20.0%, 독일 7.7% 등인 바(노동부, 2000a. 9), 우리나라의 외국인 이주노동자 비중은 아직은 상대적으로 낮은 수준이다.

<표 6> 외국인 이주노동자 추이

(단위 : 명, %)

연도	전체	취업비율	연수비율		비등록외국인
			특수연수생	일반연수생	
1998.12	157,689 (100.0)	11,143 (7.1)	15,936 (10.1)	31,073 (19.7)	99,537 (63.1)
1999.12	217,384 (100.0)	12,592 (5.8)	20,017 (9.2)	49,437 (22.7)	135,338 (62.3)
2000.12	285,506 (100.0)	19,063 (6.7)	18,504 (6.5)	58,944 (20.6)	188,995 (66.2)
2001.12	329,555 (100.0)	27,614 (8.4)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	255,206 (77.4)
2002.12	379,189 (100.0)	33,697 (8.8)	16,592 (4.3)	39,661 (10.4)	289,239 (76.2)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

자료 : 법무부, 「출입국관리통계연보」 각년호

<표 6>에서 보는 바와 같이 국내체류 외국인 이주노동자 중 76.2%인 289,239명이

미등록노동자(불법체류자)로서 불법체류자 문제가 매우 심각한 수준에 있다. 또한 국내체류 외국인 이주노동자의 5.9%인 19,500명만 전문·기술 인력이고 나머지는 단순기능인력이다.

2002년 12월말 현재 산업연수생은 전체 외국인 이주노동자의 10.1%인 33,441명, 해외투자기업 연수생은 전체 외국인 이주노동자의 4.1%인 16,592명이며 이들을 모두 합한 외국인 연수생은 전체 외국인 이주노동자의 19.6%인 50,033명이다. 최근 우리나라의 외국인 이주노동자 추이에서 두드러진 특징은 미등록노동자(불법체류자)가 급격히 늘어나고 있다는 점이다. 1998년의 경우 미등록노동자(불법체류자)가 10만 명 수준이었으나 2002년 12월에 289,239명으로 급격히 증가함에 따라 전체 외국인 이주노동자도 1998년 157,689명 수준에서 2002년 12월에는 거의 두 배에 달하는 379,189명으로 증가하였다.

2. 취업비자 체류자 현황

취업비자를 받은 합법취업자 현황으로 2002년 12월 말 현재 총 137,342명이 체류하고 있다. 연수취업자와 산업연수자를 제외하고는 이들은 모두 전문기술인력으로서 이를 분야별로 보면 회화지도가 10,864명으로 가장 많고, 그 다음으로 예술홍행 5,285명 순으로 나타나고 있다. 한편, 연수취업자⁷⁾란 산업연수생 자격을 가지고 1년(2002.4.27일 이전 입국 연수생은 2년)동안 연수장소를 이탈하지 아니하고 연수한 연수생으로 연수업체의 장이 추천하고, 기술자격검정 등 연수취업 요건을 갖추고, 법무부로부터 연수취업자격 허가를 받은 경우 2년간 연수업체에 취업할 수 있는 자로써 2002년 12월 현재 연수취업자는 18,609명이고, 산업연수생은 96,857명이다.

7) 2002년 4월 27일 이전 입국 연수생은 「연수2년 + 연수취업1년」이었음.

<표 7> 취업비자 체류자 현황

(단위 : 명, %)

연도 Year	전체	교수 및 연구 Teaching Research	회화 지도 Conversation Instructor	기술 지도 Technical Adviser	전문 및 특정직업 Specific Occupations (Physicians, etc)	예술 종행 Entertainment	연수 취업 Employed Persons after Training	산업 연수 Industrial Training
1993	11,815	526	1,136	320	1,367	418	-	8,048
1994	29,315	636	2,241	396	1,429	563	-	24,050
1995	50,944	937	4,230	599	1,864	598	-	42,716
1996	81,440	1,332	7,473	918	2,680	1,017	-	68,020
1997	105,024	1,519	7,607	997	3,088	1,444	-	90,369
1998	75,357	1,381	4,927	471	3,231	1,133	-	64,214
1999	91,537	1,343	5,009	347	3,628	2,265	-	78,945
2000	122,549	1,450	6,414	338	3,516	3,916	2,068	104,847
2001	128,539	1,614	8,388	206	3,211	5,092	9,684	100,344
2002	137,342	1,952	10,864	195	3,580	5,285	18,609	96,857

자료 : 법무부, 「출입국관리통계연보」 각년도

3. 국가별 미등록노동자 현황

2002년 12월 말 현재 미등록노동자는 모두 289,239명으로 이들의 국적별 현황을 보면 중국이 149,346명(51.6%)으로 가장 많은데, 중국 국적 외국인 중 53.3%(79,737명)가 중국 동포이다. 중국 다음으로는 태국 6.9%(19,934명), 필리핀 6.3%(18,128명), 방글라데시 5.6%(16,170명), 몽골 4.7%(13,638명) 순으로 나타나고 있다(유길상·이규용, 2001).

<표 8> 국가별 미등록노동자 현황

(단위 : 명, %)

	정체	중국		방글라 데사	몽골	필리핀	태국	베트남	북기 스탄	우즈베 키스탄	인도네 시아	기타
		총계	고포									
2000.12.	188,995 (100.0)	95,648 (50.6)	57,348 (30.3)	14,400 (7.6)	13,000 (6.9)	12,800 (6.8)	12,400 (6.6)	7,780 (4.1)	6,050 (3.2)	4,900 (2.6)	1,740 (0.9)	20,277 (10.7)
2001.12.	255,203 (100.0)	131,176 (50.9)	72,492 (28.1)	15,637 (6.1)	15,486 (6.0)	17,221 (6.7)	17,572 (6.8)	12,913 (5.0)	6,661 (2.6)	7,015 (2.7)	10,286 (4.0)	23,988 (9.3)
2002.12.	289,239 (100.0)	149,346 (51.6)	79,737 (27.5)	16,170 (5.6)	13,638 (4.7)	18,128 (6.3)	19,934 (6.9)	14,445 (5.0)	6,369 (2.2)	7,540 (2.6)	4,626 (1.6)	39,043 (13.5)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

자료 : 법무부 「출입국관리통계연보」 각년도

4. 부산 경남지역 산업연수생 현황

2003년 11월 현재 부산 경남지역에 1,683개 연수업체, 산업연수생은 7,596명으로 부산지역은 녹산공단, 신평공단, 장림공단, 다대공단에 70%의 연수업체가 그리고 경남지역은 김해지역에 50%의 연수업체가 소재하고 있다.

<표 9> 부산 경남지역 산업연수생 현황

(단위 : 업체수, 명, %)

지 역	연수업체	산업연수생
부 산	531(31.6)	2,362(31.0)
양 산	152(9.0)	717(9.5)
경 남	1,000(59.4)	4,517(59.5)
합 계	1,683(100.0)	7,596(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 내부자료(2003.11월 현재.)

제2절 정부·기업·사회단체의 적응관련 역할

1. 정부의 역할

중소기업협동조합중앙회(이하 중기협)는 송출기관에서 신문, 방송 등 언론매체를 통해 송출비용과 연수조건을 명시한 중소기업협동조합중앙회의 표준공고문안을 사용하여 공개 모집한 후 자격요건에 해당하는 적격자를 연수생으로 선발한다.

중기협은 외국인 산업연수생이 한국사회에 적응을 잘 할 수 있도록 돕기 위한 일환으로 크게 3가지의 역할을 한다고 볼 수 있다.

첫째, 연수업체 관리자 교육이다. 이 교육은 연수업체가 신규로 외국인 산업연수생을 배정받는 경우에 연수업체 계약체결이전에 사이버교육으로 실시한다. 교육내용은 송출국의 생활관습, 연수생 활용 성공사례, 출입국관리법상의 준수사항, 외국인산업연수제도, 연수생 인권문제, ILO관련규약, 한국의 산업환경 및 경제전망 등 연수사업과 인권보호에 관한 교육을 실시한다.

둘째, 외국인 산업연수생의 입국후 국내적응교육이다. 중기협에서 입국한 연수생을 대상으로 3박 4일간의 교육을 실시하며 교육 기간중 건강검진과 외국인등록업무(지문채취)를 실시한다. 이때 건강검진 이상자는 출국조치를 당한다.

셋째, 연수생 사후관리이다. 위탁관리회사가 연수업체를 수시·정기 방문하여 분쟁발생의 사전예방 지도 및 애로사항 조치를 한다. 위탁관리회사에서 해결이 불가능한 분쟁 및 애로사항에 대하여 중기협에서 연수업체를 방문하여 분쟁조정 및 애로사항에 대한 조치를 하게 된다.

<표 10> 국내 적응 교육내용

국내 적응 교육내용				
1 일차		2 일차		3 일차
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연수원입소 ▶ 오리엔테이션 ▶ 신상명세서 점검 ▶ 예절교육 ▶ 레크리에이션 	→	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 건강검진 ▶ 연수생의 권리와 의무 ▶ 연수생 권익 침해시 구제방법 ▶ 산업안전 ▶ 한국의 문화, 기후, 교통, 금융, 경제활동 등 실생활정보 ▶ 한국어 교육 	→	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 출입국 관리법 ▶ 연수 성공사례 ▶ 한국의 경제환경 ▶ 연수생 인도

2. 기업의 역할

외국인 이주노동자들은 국내에 취업하는 이유가 돈을 벌기 위하여 입국하였다. 단기적으로 많은 돈을 벌기 위해서 외국인 이주노동자들은 많은 노력을 한다.

기업은 외국인 이주노동자들을 국내 근로자와는 동료들 간의 적응 및 갈등 등은 직장 내에서 발생하고 해결된다는 것을 인지하고 있어야 한다. 기업의 역할은 첫째, 사업체 산업연수생 인수시 연수업체에 대한 안내와 유해물질 취급요령, 산업안전수칙, 기기장비운용방법, 지역생활정보 등 작업현장에서 필요한 안전교육을 8시간 이상 반드시 실시하도록 규정되어 있다.

둘째, 의식주를 해결할 수 있도록 배려해야 한다. 기숙사를 지급하거나 회사의 가까운 곳에 거취를 마련해 주어야 하며, 가능한 식사도 점심식사와 저녁식사(연장근로가 있을시)를 제공해야 한다.

셋째, 지역생활정보제공을 해야 한다. 한국사회에 익숙하지 않은 외국인 이주노동자가 일상생활을 영위할 수 있도록 정보를 제공해 주어야 한다. 예를 들면, 생필품을 구입할 수 있는 시장을 가르쳐 주는 것과 대중 교통수단을 이용할 수 있도록 노선 또는 대중 교통수단 이용시 요금체계정도는 가르쳐 주어야 한다.

3. 사회단체의 역할

한국에서의 외국인 이주노동자 관련 NGO들은 1990년부터 외국인 이주노동자들이 많이 몰려 있는 경인 지역의 공단주변을 중심으로 하나둘씩 생겨나기 시작하였다. 초기의 단체들은 주로 카톨릭과 개신교 기관들이었다. 이들은 1980년대 말 외국인 이주노동자들이 한국에 본격적으로 들어오기 이전부터 노동자문제에 깊이 관여해 왔었고, 또한 노동현장에 가까이 있으면서 외국인 이주노동자들의 문제를 일찍부터 접할 수 있었기 때문이다. 뿐만 아니라 초기 외국인 이주노동자들 중에 조선족을 제외하고 제일 많은 비중을 차지한 필리핀인들 대부분이 가톨릭신자였기 때문에 종교적인 차원에서도 이들의 문제가 쉽게 한국의 가톨릭단체에 연결될 수 있었다. 한편, 전반적으로 한국의 외국인 이주노동자 관련 NGO 설립은 자생적으로 이루어져 나갔지만 부분적으로는 이주 노동자에 대한 관심이 증가하는 국제적인 분위기와 외국인 인권 및 종교단체의 한국 내 외국인 이주노동자 문제에 대한 개입도 영향을 주었다고 할 수 있겠다(이정환, 2003, p.393).

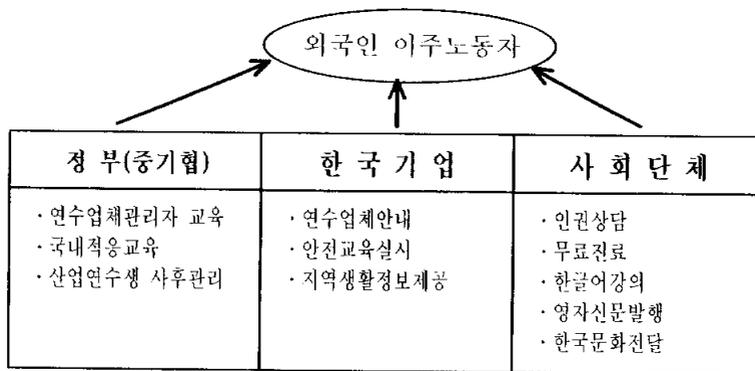
부산·경남지역의 외국인 이주노동자 관련 NGO로 부산 외국인 이주노동자 인권을 위한 모임을 들 수 있다. 외국인 이주노동자 인권을 위한 모임은 인권사각지대에 처해 있는 부산·경남지역 외국인 이주노동자들에 대한 최소한의 인권보호활동과 이 활동에 함께 하고자 하는 한국인들과 외국인 이주노동자간의 신뢰를 만들어가는 것을 통하여 한국사회가 보다 인간적인 사회로의 성숙해 나가고 더불어 살아가는 지구촌 사회를 만들기 위해 노력하는 단체이다. 1996년 10월 28일 발족하여, 인권상담을 시작하면서 인권모임이 출발하여 1997년부터 한글교실과 한국문화 익히기, 무료진료활동을 이주노동자와 더불어 사는 삶을 살아가고 있다.

앞에서 살펴본 현재의 정부·기업·사회단체의 역할은 <그림 3>과 같이 표현할 수 있다.

<표 11>부산 외국인 이주노동자 인권을 위한 모임 활동사항

활동사항	내용	활동시기
외국인 이주노동자 인권상담	• 인권문제와 생활문제 상담	1996. 10. ~ 2001. 12.
무료진료소	• 치과진료 • 일반진료	1997. 5. ~ 현재
한글교실	• 한국어강의	1997. 3. ~ 현재
아시아 워커스 뉴스 (Asian Workers' News)발행	• 영자신문	1997. 3. ~ 현재
한국문화 알리기	• 문화기행 • 한국가정 초대	1997. 8. ~ 현재
연구 · 교육사업	<ul style="list-style-type: none"> • 부산 · 경남지역 외국인노동자 생활실태조사 (1998.1.~3.) • 부산 · 경남지역 외국인노동자 상담단체 상담교육 • “이주노동자 가이드북”발간 (1999. 10.) • 월간 “더불어 사는 삶” 발행 (1997. 1.~현재) • “외국인 산업기술연수생 인권백서”발행 (2000. 3.) • “부산지역 러시아여성 실태조사 보고서” (2000. 10.) • “한국내 이주여성 및 국제결혼 가정의 문제와 대책” (2001년 3월 이주여성인권연대발족 기념 토론회 자료집) • 『해외투자기업 외국인산업연수생 인권백서』 발간 (2002. 7.) 	
인권교육사업	<ul style="list-style-type: none"> • “인권강좌” 개최 (2001년, 2002년) • “아시아의 창” 개최 (2001. 4.~6.; 2002.5.) • “인권세미나” (2001. 7.~9.) • “자원활동가 인권캠프”(1999년부터 매년 1회) 	

<그림 2> 정부(중기협) · 기업 · 사회단체의 역할(현재)



제4장 외국인 이주노동자의 한국사회

적응 실태:미등록노동자의 경우

제1절 설문조사 분석

1. 설문조사의 개요

외국인 이주노동자들의 사회문화적 적응실태를 알아보고자 설문조사를 실시하였다.

설문지는 한국어와 영어로 작성하였는데 설문문항은 5점척도를 이용하여 작성하였다.⁸⁾ 시간흐름에 따라 한국사회 적응시 영향을 미치는 주체와의 관련성을 기준으로 각 시기별로 적응 정도를 응답하도록 작성하였다.

설문지는 의사소통상의 적응실태에 관한 5문항, 직장생활의 적응실태에 관한 15문항(노동법 지식보유 관련 5문항, 한국의 노동환경에 대한 지식보유 관련 6문항, 한국식 인간관계에 대한 지식보유 관련 4문항), 사회생활의 적응실태에 관한 7문항(한국식 생활관습에 관련된 3문항, 한국생활경제에 관련 2문항, 한국의료체계에 관련된 2문항)으로 구성하였다. 설문지의 변수와 문항은 <표 12>와 같다.

설문대상은 부산지역에 거주하는 외국인 이주노동자들이었다. 조사에 응하는 외국인 이주노동자 특히 산업연수생이 적었는데 일부 수집한 산업연수생의 설문결과는 분석과 해석상의 단순화를 위해 제외하고 미등록노동자의 설문결과로서 77부를 수집하였다.⁹⁾

수집된 설문지에 대해서는 사회문화적 적응의 측면에 대해 기술통계분석을 실시

8) 척도는 보통 '전혀 그렇지 않음' 1점, '거의 그렇지 않음' 2점, '다소 그러함' 3점, '그러함' 4점, '매우 그러함' 5점을 부여하여 분석하였다. 뒷부분에서 별도로 지적하지 않은 경우에는 이 척도를 사용했다.

9) 이 중에는 외국인 이주노동자를 지원하는 사회단체인 '외국인 이주노동자 인권을 위한 모임(FWR)'을 방문하여 설문에 응한 노동자 33명이 포함되어 있다.

하고 비교사례와 비교분석하였다.

<표 12> 변수와 설문문항

적용영역	자료	세부지표	문항번호
의사소통	한국어를 읽	TV시청	11
		한국어 청취	18
		한국어 구사	26
		한글신문 독해	33
직장생활	한국의 노동법을 읽	법정노동시간	17
		기본급	28
		초과근로수당지급	24
		산재보상체제	15
		퇴직금	22
	한국의 노동환경을 읽	한국노동자 임금수준	8
		한국식 작업방식	9
		사용자가 바라는 노동	19
		한국노동자 근면성	30
		기숙사 주거형태	31
	한국식 인간관계를 읽	근무시간	34
		사장님 호칭	14
		~씨라는 호칭	21
		술자리 문화	29
사회생활	한국식 생활관습을 읽	부조급	16
		밥과 국의 위치	12
		손가락과 젓가락 사용법	20
	한국생활경제를 읽	한국생활관습	32
		생필품가격	23
	한국의료체계를 읽	은행이용방법	10
		의료보험제도	25
		의약분업	13

2. 설문응답자의 개요

설문응답자의 출신국에 있어서는 베트남(32.5%), 중국(29.9%), 인도네시아(23.3%)가 비슷한 가운데 이들이 전체의 85.7%를 차지하고 있다.

성별로는 여자가 27.2%이었는데 베트남과 중국에서 많은 편이었다.

<표 13> 출신국가별 성별 구성

(단위 : 명, %)

출신국 구분	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
여자	4(22.2)	9(36.0)	-	8(34.8)	-	21(27.2)
남자	14(77.8)	16(64.0)	2(100.0)	15(65.2)	9(100.0)	56(72.8)
전체	18(100.0)	25(100.0)	2(100.0)	23(100.0)	9(100.0)	77(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

교육정도를 보면, 중졸과정에 해당하는 9년 이하가 49.3%로 가장 많았으며, 대졸 이상과정도 22.1%로 나타났다. 비교사례에서는 고졸과정이 41.4%로 가장 많았으며, 중졸과정은 39.3%이었고 대졸이상과정은 13.9%이었다. 따라서 부산지역의 외국인 이주노동자들은 교육 정도가 비교사례와 비슷하다고 보여진다.

<표 14> 교육정도

(단위 : 명, %)

구분	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
9년이하	8(44.4)	6(24.0)	-	18(78.3)	6(66.7)	38(49.3)
10-12년	4(22.2)	13(52.0)	2(100.0)	-	3(33.3)	22(28.6)
13년이상	6(33.3)	6(24.0)	-	5(21.7)	-	17(22.1)
전체	18(100.0)	25(100.0)	2(100.0)	23(100.0)	9(100.0)	77(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

<표 15> 교육정도(비교사례)

(단위 : %)

중학교과정	고등학교과정	대학교정 이상	기타	합계
39.3%	41.4%	13.9%	5.4%	100.0%

자료 : 유길상·이규용, 『외국인근로자 실태조사 결과』, 2002

한국 입국시기는 2002년 27.3%로 가장 입국하였으며, 그 다음으로 2001년 22.0%, 2000년 14.3%로 입국하였다. 중국의 경우 2003년에 입국한 비율이 26.1%나 되었다. 대체로 부산지역의 외국인 이주노동자들은 입국한 지 얼마되지 않았다고 할 수 있다.

<표 16> 출신국가별 한국 입국시기 (단위 : 명, %)

구분	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
1997년이전	2(11.1)	-	2(100.0)	2(8.7)	-	6(7.8)
1998년	2(11.1)	2(4.0)	-	-	-	4(5.2)
1999년	2(11.1)	8(32.0)	-	-	-	10(13.0)
2000년	-	9(36.0)	-	2(8.7)	-	11(14.3)
2001년	6(33.3)	4(16.0)	-	-	7(77.8)	17(22.0)
2002년	6(33.3)	2(8.0)	-	13(56.5)	-	21(27.3)
2003년	-	-	-	6(26.1)	2(22.2)	8(10.4)
전체	18(100.0)	25(100.0)	2(100.0)	23(100.0)	9(100.0)	77(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

송출국에서 직업이 있었던 사람이 85.7%이었다. 비교사례의 경우 외국인 이주노동자들의 송출국에서의 직업유무를 보면 직업이 있었던 사람은 76.0%이었다. 따라서 부산지역의 외국인 이주노동자들은 비교사례보다 송출국에서의 직업을 가지고 있었던 비율이 높다고 보여진다.

<표 17> 외국인 이주노동자의 송출국에서의 직업유부 (단위 : 명, %)

구분	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
없었다	4(22.2)	4(16.0)	-	3(23.0)	-	11(14.3)
있었다	14(77.8)	21(84.0)	2(100.0)	20(87.0)	9(100.0)	66(85.7)
전체	18(100.0)	25(100.0)	2(100.0)	23(100.0)	9(100.0)	77(100.0)

<표 18> 외국인 이주노동자의 송출국에서의 직업유무(비교사례)

있었다	없었다
76.0%	24.0%

자료 : 유길상·이규용, 『외국인근로자 실태조사 결과』, 2002

송출국에서의 직업¹⁰⁾을 조사한 결과, 숙련노동자였던 외국인 이주노동자가 50.0%를 차지하고, 미숙련노동자가 16.6%로 나타났다. 비교사례의 경우 숙련노동자가 33.3%로 가장 많고, 그 다음으로 미숙련노동자 10.9%, 농어민 10.0%의 순으로 나타났다. 따라서 부산지역의 외국인 이주노동자들은 비교사례보다 생산직노동자의 비율이 높은 것으로 나타났다.

국가별로는 중국의 경우 숙련노동자의 비율이 높았으나 인도네시아와 베트남의 경우 미숙련노동자의 비율이 높았다.

- 10) 직업 분류 ① 미숙련노동자 (단순노무자, 청소원, 행상, 집꾼 등)
 ② 숙련노동자 (용접공, 전기기술공, 기계조작원, 조립공, 목공등)
 ③ 사무직원 (타자원, 부기사무원, 기록원, 금전출납원 등)
 ④ 전문가 (변호사, 공학기술자, 교사 등)
 ⑤ 관리·경영직 (고위공무원, 경영관리직 등)
 ⑥ 판매 및 서비스 노동자 (판매원, 조리사, 미용사, 경찰 등)
 ⑦ 농부, 어부, 가축사육자, 수렵원, 발목원 등
 ⑧ 기타

<표 19> 송출국에서의 취업상황-직업배경

(단위 : 명, %)

구분 \ 송출국	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
미숙련노동자	6(42.9)	9(42.9)	-	-	-	15(22.8)
숙련노동자	4(28.6)	4(19.0)	-	18(90.0)	7(77.8)	33(50.0)
사무직원	2(14.3)	-	-	-	-	2(3.0)
전문가	-	-	-	-	2(22.2)	2(3.0)
관리·경영직	-	-	-	2(10.0)	-	2(3.0)
판매서비스직	2(14.3)	-	2(100.0)	-	-	4(6.0)
기타	-	8(38.1)	-	-	-	8(12.2)
전체	14(100.0)	21(100.0)	2(100.0)	20(100.0)	9(100.0)	66(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

<표 20> 송출국에서의 취업상황-직업배경(비교사례)

(단위 : %)

구분 \ 송출국	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	전체
미숙련노동자	7.6	9.7	8.6	11.6	14.2	10.9
숙련노동자	25.4	38.8	43.6	39.1	24.7	33.3
사무직원	9.3	6.8	6.4	10.9	6.4	7.8
전문가	5.1	1.9	2.9	5.8	4.1	4.0
관리·경영직	7.6	6.8	0.7	1.4	-	2.6
판매서비스직	4.2	5.8	12.1	9.4	12.8	9.6
농어민	19.2	6.8	7.1	6.5	10.5	10.0
기타	5.9	15.5	0.7	5.8	2.3	5.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 식현호·이혜경, 「외국인 노동자의 특성과 이주과정」, 2003

송출국에서의 총 취업기간을 조사해 본 결과 1년 이상~2년 미만이 30.3%로 가장 많았고, 6년 이상도 18.2%나 되었다. 평균적으로는 4년 2개월 정도이었다. 비교사례의 경우 평균적으로 5년 4개월이었다. 결론적으로 부산지역의 외국인 이주노동자들

은 송출국에서의 취업기간이 비교사례보다 약간 적은 것으로 나타났다.

<표 21> 송출국에서의 총 취업기간

(단위 : 명, %)

구분 \ 송출국	인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	전체
1년 미만	-	-	2(100.0)	-	-	2(3.0)
1년 ~ 2년	8(57.1)	2(9.5)	-	8(40.0)	2(22.2)	20(30.3)
2년 ~ 3년	2(14.3)	7(28.6)	-	3(15.0)	-	12(18.2)
3년 ~ 4년	2(14.3)	-	-	-	4(44.4)	6(9.1)
4년 ~ 5년	-	6(28.6)	-	3(15.0)	3(33.3)	12(18.2)
5년 ~ 6년	-	-	-	2(10.0)	-	2(3.0)
6년 이상	2(14.3)	6(28.6)	-	4(20.0)	-	12(18.2)
전체	14(100.0)	21(100.0)	2(100.0)	20(100.0)	9(100.0)	66(100.0)

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

<표 22> 송출국에서의 총 취업기간(비교사례)

(단위 : 월)

구분 \ 비교사례	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	전체
이주전 총 취업기간	104.1	82.9	59.2	45.6	47.4	64.8

자료 : 석현호·이혜경, 『외국인 노동자의 특성과 이주과정』, 2003

지속적으로 참석하는 모임 또는 단체활동의 참여정도를 조사한 결과 주기적으로 참석하는 단체 또는 모임이 있는 사람은 45.5%로 나타났다. 비교사례의 실태조사에서는 25.4%가 주기적으로 각종 모임에 참석하는 것으로 나타났다. 국가별로는 중국의 경우 참석하는 모임이 없는 경우가 100%이었는데 비교사례에서는 20% 내외가 모국인 친구모임에 참석하고 있는 것으로 나타났다.

<표 23> 주기적으로 참석하는 모임/단체활동 참여정도

(단위 : 명, %)

		인도네시아	베트남	파키스탄	중국	기타	합계
참석하는 모임	없다	4(22.2)	8(32.0)	-	23(100.0)	7(77.8)	42(54.5)
	있다	14(77.8)	17(68.0)	2(100.0)	-	2(22.2)	35(45.5)
	합계	18(100.0)	25(100.0)	2(100.0)	23(100.0)	9(100.0)	77(100.0)
모임의 종류	모국인공동체	8(57.1)	-	-	-	2(100.0)	10(28.6)
	모국인친구모임	-	5(29.4)	-	-	-	5(14.3)
	모국인종교단체	2(14.3)	-	-	-	-	2(5.7)
	한국인종교단체	2(14.3)	-	-	-	-	2(5.7)
	한국인사회단체	2(14.3)	12(70.6)	2(100.0)	-	-	16(45.7)
	합계	14(100.0)	17(100.0)	2(100.0)	-	2(100.0)	35(100.0)

<표 24> 주기적으로 참석하는 모임/단체활동 참여정도(비교사례)

(단위: %)

국적	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	합계
각종 모임/단체 가입률	24.8	29.4	22.2	43.7	14.9	25.4
모임/단체유형별 가입률						
모임의 종류						
모국인 공동체	5.4	2.8	16.3	11.3	4.7	31.3
모국인 친구모임	14.4	20.2	6.7	8.9	3.7	37.5
모국인 종교단체	0.9	2.8	4.4	26.6	9.8	36.4
한국인 종교단체	1.8	4.6	5.2	3.2	3.7	14.8
한국인 사회단체	6.3	5.5	2.2	0.8	2.3	12.5
사례명	111	109	135	124	214	693

자료 : 성기선, 『외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인식변화』, 2003

참석하는 모임의 종류로는 한국인 사회단체가 45.7%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 모국인 공동체 모임이 28.6%로 나타났다. 비교사례의 경우 모국인 친구모임이 37.5%로 가장 많았으며 모국인 종교단체도 36.4%로 많았다. 참석 정도와 모임의 종류에서의 차이는 조사방법의 차이로 인한 것이 큰데 부산지역의 경우 한국인 사회단체인 FWR에서 설문조사를 일부 실시(조사자료 42.8%)하였으므로, 외국인 이주 노동자가 주기적으로 참석하는 단체가 한국인 사회단체가 많이 나올 수밖에 없는

상황이기 때문이다.

국가별로는 인도네시아의 경우 참석자중 57.1%가 모국인 공동체에 참석하고 있으나 베트남의 경우 70.6%가 한국인 사회단체에 참석하고 있는 것으로 나타났다.

부산지역의 외국인 이주노동자들의 한국어 학습노력 실태를 보면, 혼자서 공부한 경우가 73.4%로 대다수를 차지했고 한국내 사회단체/종교단체에서 배운 경우는 14.2%이었다. 한국어를 학습한 기간의 평균은 1년 9개월이었다.

<표 25> 한국어 학습노력

(단위 : 명, 년)

구분	응답자수	평균	표준편차
모국인 모임에서 배웠음	2(3.5)	3년	0.00
모국인 친구에게 배웠음	-	-	-
한국내 정부기관에서 배웠음	5(8.9)	1년 4개월	0.32
한국내 사회단체/종교단체에서 배웠음	8(14.2)	1년 6개월	0.21
혼자서 공부	41(73.4)	1년 10개월	0.17
합계	56(100.0)	1년 9개월	0.18

주 : ()안의 숫자는 구성비임.

이상의 설문응답자의 특성을 요약하면, 베트남, 중국, 인도네시아가 비슷한 비율로 전체의 85.7%를 차지하고 있는 가운데 여자가 27.2%이었고, 중졸 정도가 반 정도였으며 대졸이상과정도 22.1%로 나타났다. 한국에 입국한 지 얼마되지 않았으며 송출국에서 직업이 있었던 사람이 대부분이었다. 송출국에서의 직업은 숙련노동자가 50.0%를 차지하고, 미숙련노동자가 16.6%이어서 생산직노동자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 송출국에서의 총 취업기간은 평균적으로는 4년 2개월 정도이었다. 주기적으로 참석하는 단체 또는 모임이 있는 사람은 45.5%이었는데 참석하는 모임의 종류로는 한국인 사회단체가 45.7%이었고 모국인 공동체 모임이 28.6%로 나타났다. 한국어 학습노력 실태를 보면, 혼자서 공부한 경우가 73.4%로 대다수를 차지했고 한국내 사회단체/종교단체에서 배운 경우는 14.2%이었다. 학습기간의 평균은 1년 9개월이었다.

설문응답자의 특성을 비교사례와의 비교를 통해서 살펴본 것을 정리하면 다음과 같다. 부산지역 외국인 이주노동자들은 교육 정도가 비교사례와 비슷하게 고졸이상 이 반 정도를 차지하며 비교사례보다 송출국에서의 직업을 가지고 있었던 비율이 높고 생산직노동자의 비율이 높으나 송출국에서의 취업기간은 약간 적은 것으로 나타났다. 모임 또는 단체활동에 주기적으로 참석하는 정도는 높은 것으로 나타났다.

제2절 한국사회 적응 실태

1. 전반적인 적응 실태

부적응으로 인한 어려움을 살펴보면, <표 26>에서 볼 수 있듯이, 각 문항에 대해 '종종 겪는다'(5점척도상의 3.00점)는 정도이다. 표준편차가 크다는 점에서 외국인 이주노동자들간에도 부적응으로 인한 어려움을 겪는 정도의 차이가 크다고 볼 수 있다.

미세한 차이이지만, 한국의 사회생활방식을 몰라서 한국인과의 갈등으로 인한 어려움이 가장 높게 3.18로 나타났으며, 그 다음은 사고방식의 차이로 의사소통의 어려움을 겪는 정도가 나타났으며(사고방식의 차이로 직장밖 한국인과의 의사소통의 어려움은 3.06, 사고방식의 차이로 한국인근로자와 의사소통의 어려움은 3.04, 한국어를 몰라서 의사소통의 어려움을 겪는 정도가 낮게 나타났다.

<표 26> 부적응의 현상과 원인

구분	평균	표준편차	평균
한국어를 몰라서 한국인근로자와 의사소통의 어려움	3.03	1.29	2.89
한국어를 몰라서 직장밖 한국인과 의사소통의 어려움	2.75	1.22	
사고방식의 차이로 한국인근로자와 의사소통의 어려움	3.04	1.02	3.05
사고방식의 차이로 직장밖 한국인과 의사소통의 어려움	3.06	1.02	
한국의 직장생활방식을 몰라서 한국인과의 갈등으로 인한 어려움	2.88	1.28	3.03
한국의 사회생활방식을 몰라서 한국인과의 갈등으로 인한 어려움	3.18	1.10	

주 : 매우 자주 겪는다 5점, 상당히 자주 겪는다 4점, 종종 겪는다 3점, 가끔 겪는다 2점, 전혀 겪지 않는다 1점

<표 27> 부적응의 현상과 원인(비교사례)

구분	매우 크었다	다소 크었다	중지 크었다	약간 크었다	크지 않았다	없었다	합계
의사소통어려움*	19.5	20.1	28.3	17.9	14.3	2.87	364
의사소통어려움**	20.0	24.6	25.8	18.6	11.1	3.24	695
생활관습 몰이해**	22.2	29.2	23.0	15.5	10.2	3.38	699

주 : 숫자는 구성비임.

자료 : * 석현호, 『작업장 적응을 어렵게 하는 문화적 장애요인』, 1998

** 정기선, 『외국인 노동자의 작업장 내에서 문화차이 지각』, 2003

비교사례와 비교할 때, 부산지역 외국인 이주노동자들의 부적응 정도는 의사소통의 어려움의 경우 비슷한 것으로 보여지며 생활관습의 몰이해로 인한 부적응의 경우 낮은 것으로 보여진다.

<표 28> 한국사회 적응에 도움을 준 기관 및 사람

구분	평균	표준편차
모국인 직장동료 또는 직장상사의 도움이 많았다.	2.44	1.13
직장밖 모국인 친구 또는 친척의 도움이 많았다.	2.60	1.08
모국의 종교단체 또는 사회단체의 도움이 많았다	3.04	1.15
한국인 직장동료 또는 직장상사의 도움이 많았다.	2.99	1.07
직장밖 한국인 친구 및 친지의 도움이 많았다.	2.91	1.05
한국의 종교단체 및 사회단체의 도움이 많았다.	3.26	1.20
회사의 입사교육의 도움이 많았다.	2.92	1.01
회사의 교육(입사교육 제외)의 도움이 많았다.	2.81	0.91

<표 29> 한국사회 적응에 도움을 준 기관 및 사람 (비교사례)

한국사회 적응에 도움을 준 기관/사람	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	세계
모국인 직장동료/직장상사	2.50	3.29	2.87	3.24	2.91	2.96
직장밖 모국인 친구/친척	2.75	2.96	3.22	3.35	2.51	2.90
모국의 종교단체/사회단체	1.67	1.77	1.96	3.14	1.60	1.99
한국인 직장동료/직장상사	2.72	2.74	2.70	2.92	2.27	2.61
직장밖 한국인 친구/친지	2.07	1.66	2.02	2.43	1.81	1.98
한국의 종교단체/사회단체	1.63	1.73	1.74	2.34	1.28	1.68

주 : 전혀 도움을 받지 않았다 1점, 거의 도움을 받지 않았다 2점, 약간 도움을 받았다 3점, 상당히 큰 도움을 받았다 4점, 매우 큰 도움을 받았다 5점

자료 : 정기선, 『외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화』, 2003

부산지역의 외국인 이주노동자들이 적응하는데 있어서 도움을 준 곳으로는, <표 28>에서 보듯이 표준편차가 크다는 점에서 외국인 이주노동자들간에도 차이가 크지만, 한국이나 모국의 종교·사회단체가 가장 높았고, 그 다음이 한국인 직장사원이었다. 그러나 모국인 직장동료나 직장밖 모국인 친구의 도움은 많지 않은 것으로 나타났다.

비교사례의 경우 모국인의 직장동료나 직장상사의 도움을 가장 많이 받는 것으로 나타났고(2.96), 그 다음이 직장밖 모국인 친구 또는 친척인 것으로 나타났다(2.90).

따라서 부산지역의 외국인 이주노동자들은 비교사례에 비해 한국인이나 모국인 종교·사회단체의 도움을 많이 받는 것으로 나타났다.

부산지역 외국인 이주노동자들의 적응지원단체에 대한 만족도를 보면, <표 30>에서 보듯이 표준편차가 크다는 점에서 외국인 이주노동자들간에도 정도의 차이가 크지만, 전체적으로 ‘약간 만족함’에도 못 미치는 정도이다. 미세한 차이이지만, 그 중에서 회사의 교육이 상대적으로 외국인 이주노동자 지원단체보다 만족도가 높았다. 외국인노동자지원 사회단체의 도움은 받았으나 만족도가 낮다는 점에서 외국인 이주노동자 지원단체의 개선이 요구된다고 보여진다.

<표 30> 적응지원단체에 대한 만족도

구 분	평균	표준편차
회사의 입사교육	2.96	1.13
회사의 교육(입사교육 제외)	2.92	1.14
외국인노동자지원 사회단체	2.76	1.18

2. 의사소통상의 적응 실태

의사소통상의 적응 정도를 한국어를 알고 있는 정도로 측정하였는데 세부차원별 정도는 <표 31>과 같다.

부산지역 외국인 이주노동자들의 현재 한국어를 잘 알고 있는 정도를 보면, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 읽’의 경우 2.70으로 ‘다소 그러함(3.00)’보다 낮다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국어를 어느 정도는 알고 있다고 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘한국TV를 잘 볼 수 있음’의 경우 ‘다소 그러함(3.00)’ 이상이나 ‘한국어를 잘 말할 수 있음’의 경우 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’과 ‘다소 그러함(3.00)’의 중간 정도이다. 특히 ‘한국신문을 잘 볼 수 있음’의 경우에는 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’보다 낮다. 따라서 외국인 이주노동자들은 회화 상의 한국어에는 다소 알고 있는 편이나 독해상의 한국어에는 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국어를 잘 알고 있는 정도를 보면, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 1.36으로 ‘전혀 그렇지 않음(1.00)’에 가깝다. 따라서 이 당시 외국인 이주노동자들이 한국어를 거의 모르는 정도이었다고 보여진다. 세부적으로 볼 때 외국인 이주노동자들은 회화상의 한국어나 독해상의 한국어 모두를 거의 모르는 편이었다고 보여진다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점에서 한국어를 잘 알고 있는 정도를 보면, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 1.76으로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’보다 낮다. 따라서 이 당시 외국인 이주노동자들이 한국어를 약간 아는 정도이었다고 보여진다. 세부적으로 볼 때 외국인 이주노동자들은 회화상의 한국어나 독해상의 한국어 모두를 약간 아는 편이었다고 보여진다.

외국인지원단체의 도움을 받기 직전 한국어를 잘 알고 있는 정도를 보면, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 1.90으로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’보다 낮다. 따라서 이 당시 외국인 이주노동자들이 한국어를 약간 아는 정도이었다고 보여진다. 세부적으로 볼 때 외국인 이주노동자들은 회화상의 한국어나 독해상의 한국어에는 약간 알고 있는 편이었다고 보여진다.

외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 한국어를 잘 알고 있는 정도를 보면, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 1.94로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’보다 낮다. 따라서 이 당시 외국인 이주노동자들이 한국어를 약간 아는 정도이었다고 보여진다. 세부적으로 볼 때 외국인 이주노동자들은 회화상의 한국어에는 약간 알고 있는 편이었으나 독해상의 한국어에는 잘 모르는 편이었다고 보여진다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국어를 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 되었고, 외국인지원단체의 도움이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 된 것으로 나타났다.

<표 31> 한국어를 알고 있는 정도

구분	고국에서 출국하기 직전	첫 근무회사의 입사교육중 료사점	외국인지원 단체의 도움을 받기 직전	외국인지원 단체의 도움을 10회이상 받은 후	현재
한국어를 잘 앎	1.36	1.71	1.90	1.94	2.70
한국어를 잘 말할 수 있음	1.58	1.52	1.69	2.05	2.51
한국신문을 잘 볼 수 있음	1.43	1.61	1.71	1.72	1.96
한국TV를 잘 볼 수 있음	1.46	1.64	1.64	2.04	3.12

<표 32> 한국취업 전 한국어 이해능력(비교사례)

구분 \ 한국언어	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	현재
평균	4.03	1.78	2.35	2.01	2.53	2.54

주 : 전혀 몰랐음 1점, 거의 몰랐음 2점, 다소 알았음 3점, 잘 알았음 4점,

매우 잘 알았음 5점을 부여하여 얻은 결과임

자료 : 정기선, 『외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화』, 2003

<표 33> 현재 한국어 능력(비교사례)

구분 \ 한국어 능력	중국 조선족	중국 한족	베트남	필리핀	인도네시아	현재
구사능력 평균	3.98	2.49	2.54	2.54	2.43	2.73
이해능력 평균	4.19	2.67	2.63	2.64	3.05	3.02

주 : 전혀 몰랐음 1점, 거의 몰랐음 2점, 다소 알았음 3점, 잘 알았음 4점,

매우 잘 알았음 5점을 부여하여 얻은 결과임

자료 : 정기선, 『외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화』, 2003

비교사례의 경우 한국취업 전 한국어 이해능력은 평균 2.54로서 부산지역 외국인 이주노동자의 경우보다 높다. 현재 한국어 구사능력은 평균 2.73이고 한국어 이해능

력은 평균 3.02로서 부산지역 외국인 이주노동자보다 높다. 따라서 상대적으로 부산 지역 외국인 이주노동자들이 한국어를 알고 있는 정도가 낮아 의사소통상의 적응이 낮은 것으로 보여진다.

3. 직장생활 적응 실태

가. 노동법 지식보유 정도

직장생활 적응의 척도들의 하나로서 노동법 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 34>와 같다.

현재 노동법을 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 2.46으로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’과 ‘다소 그러함(3.00)’의 중간 정도로서 낮다. 따라서 외국인 이주노동자들이 노동법을 약간 아는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘연수수당’이나 ‘초과근로수당’의 경우 ‘다소 그러함(3.00)’에 가까운 정도이나 법정노동시간이나 퇴직금제도의 경우 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’ 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 임금문제에 대해서는 다소 알고 있는 편이나 임금외 문제에는 다소 모르는 편이라고 보여진다.

<표 34> 노동법을 알고 있는 정도

	한국에서 평균 임금 직전	한국에서 노동시간 전	외국인지역 평균 임금 직전	외국인지역 다체로 노동시간 10회이상 받은 경우	평균
법정노동시간	1.94	1.94	1.82	1.89	1.88
연수수당	1.93	1.87	1.82	1.93	2.95
초과근로수당	1.87	1.94	1.98	2.02	2.86
산재보상	1.50	1.76	1.67	1.74	2.52
퇴직금제도	1.56	1.72	1.80	1.94	2.08
평 균	1.76	1.85	1.82	1.91	2.46

고국에서 출국하기 직전 노동법을 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.76으로 '거의 그렇지 않음(2.00)'에도 못 미치는 정도로서 낮다. 따라서 당시 외국인 이주노동자들이 노동법을 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '연수수당'이나 '초과근로수당'의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)'에 가까운 정도이나 법정노동시간이나 퇴직금제도의 경우 '전혀 그렇지 않음(1.00)'과 '거의 그렇지 않음(2.00)'의 중간 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 노동법을 별로 모르는 편이었으나 상대적으로 임금문제에 대해 임금외 문제보다는 알고 있는 편이었다고 보여진다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 각각의 시기에 노동법을 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 노동법을 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 노동법을 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

나. 한국의 노동환경에 대한 지식보유 정도

직장생활 적응의 척도들의 하나로서 한국의 노동환경에 대한 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 35>와 같다.

부산지역 외국인 이주노동자들의 현재 한국의 노동환경을 알고 있는 정도를 보면, 평균 2.88로 '다소 그러함(3.00)'에 가까운 정도로 해석할 수 있다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국의 노동환경을 약간 아는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '숙소'와 '한국사용자의 기대', '4시간씩의 작업'의 경우 '다소 그러함(3.00)'을 넘었으나 한국노동자의 임금과 한국식 작업방식, 한국노동자의 근면성의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)' 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 숙소문제에 대해서는 다소 알고 있는 편이나 한국노동자의 임금에 대해서는 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국의 노동환경을 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.77

로 '거의 그렇지 않음(2.00)에도 못 미치는 정도로서 낮다. 따라서 당시 외국인 이주 노동자들이 노동환경을 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '한국사용자의 기대'나 '4시간씩의 작업', '한국노동자의 근면', '숙소'의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)'에 가까운 정도이나 '한국노동자의 임금'이나 '한국식 작업방식'의 경우 '전혀 그렇지 않음(1.00)'과 '거의 그렇지 않음(2.00)'의 중간 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 한국의 노동환경을 별로 모르는 편이었으나 상대적으로 한국사용자의 기대에 대해 한국식 작업방식보다는 알고 있는 편이었다고 보여진다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 각각의 시기에 노동환경을 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

<표 35> 한국의 노동환경을 알고 있는 정도

구분	고국에서 출국하기 직전	첫 근무회사의 입사교육 종료시점	외국인지 원단체의 도움을 받기 직전	외국인지 원단체의 도움을 10회이상 받은 후	현재
한국노동자의 임금	1.53	1.83	1.79	1.70	2.19
한국식 작업방식	1.63	1.82	1.73	1.83	2.58
한국사용자의 기대	1.96	1.94	2.04	1.80	3.21
한국노동자의 근면성	1.81	1.83	1.82	1.89	2.80
숙소	1.81	1.87	2.00	1.98	3.44
4시간씩의 작업	1.90	1.94	1.82	1.89	3.03
평 균	1.77	1.87	1.87	1.85	2.88

<표 36> 현재 한국의 노동환경을 알고 있는 정도(비교사례)

		전체	산업연수생		미등록노동자	
			한국계	비한국계	한국계	비한국계
노동조건	적게	59.7	43.9	65.6	54.7	60.1
	적당하게	28.5	39.6	22.9	36.3	27.5
	많이	11.8	16.5	11.4	9.0	12.4

주 : 숫자는 구성비임.

자료 : 전북대학교 사회과학연구소·외국인노동자대책협의회, 『국내 거주 외국인 노동자 인권실태 조사 결과보고서』, 2002.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국의 노동환경을 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 한국의 노동환경을 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

비교사례의 경우 한국의 노동환경을 알고 있는 정도에서 노동조건은 ‘적게 알고 있는 것’이 59.7%로 나타났다. 따라서 부산지역 외국인 이주노동자들이 비교사례보다 한국의 노동환경에 대해 더 많이 알고 있다고 보여진다.

다. 한국식 인간관계에 대한 지식보유 정도

직장생활 적응의 척도들의 하나로서 한국식 인간관계에 대한 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 37>과 같다.

<표 37> 한국식 인간관계를 알고 있는 정도

구분	고국에서 출국하기 직전	첫 근무회사의 입사교육종 료시점	외국인지원 단체의 도움을 받기 직전	외국인지원 단체의 도움을 10회이상 받은 후	현재
호칭 - 사장	1.61	1.81	1.74	1.74	2.90
- 타인	1.63	1.83	1.76	2.08	2.56
술자리규칙	1.69	1.89	1.80	1.86	2.28
부조	1.80	1.75	1.80	1.93	2.30
평 균	1.68	1.82	1.77	1.90	2.51

부산지역 외국인 이주노동자들은 현재 한국식 인간관계를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 2.51로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’과 ‘다소 그러함(3.00)’의 중간 정도로서 나타났다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국식 인간관계를 약간 아는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘사장님 호칭’과 ‘타인을 부를 때의 호칭’의 경우 ‘다소 그러함(3.00)’에 가까운 정도이나 ‘술자리의 규칙’과 ‘부조금’의 경우 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’ 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 호칭에 대해서는 다소 알고 있는 편이나 술자리의 규칙과 부조금에 대해서는 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국식 인간관계를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.68로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’에도 못 미치는 정도로서 나타났다. 따라서 당시 외국인 이주노동자들이 한국식 인간관계를 알고 있는 정도를 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘부조금’의 경우와 ‘술자리의 규칙’의 경우 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’에 가까운 정도이나 ‘사장님 호칭’과 ‘타인을 부를 때의 호칭’의 경우 ‘전혀 그렇지 않음(1.00)’과 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’의 중간 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 한국식 인간관계를 별로 모르는 편이다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 각각의 시기에 인간관계를 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국의 인

간관계를 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무 생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 한국의 인간관계를 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

4. 사회생활 적응 실태

가. 한국식 생활관습을 알고 있는 정도

조사자가 조사한 자료 결과의 사회생활 적응의 척도들의 하나로서 한국식 생활관습에 대한 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 38>과 같다.

부산지역 외국인 이주노동자들은 현재 한국식 생활관습을 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 3.15로 ‘다소 그러함(3.00)’과 ‘그러함(4.00)’의 중간 정도로서 낮다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국식 생활관습을 어느 정도 알고 있는 것으로 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘국과 밥의 위치’나 ‘수저사용’의 경우 ‘그러함(4.00)’에 가까운 정도이나 생활관습 전반적인 것의 경우 ‘다소 그러함(3.00)’ 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 식사시에 국과 밥의 위치와 수저사용에 대해서는 어느 정도 알고 있는 편이나 생활관습 전반적인 것은 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국식 생활관습을 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.82로 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’에도 못 미치는 정도로서 나타났다. 따라서 당시 외국인 이주노동자들이 한국식 생활관습을 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 ‘수저사용’이나 ‘국과 밥의 위치’, ‘생활관습 전반적인 것’의 경우 ‘거의 그렇지 않음(2.00)’에 가까운 정도이다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 각각의 시기에 한국식 생활관습을 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

<표 38> 한국식 생활관습을 알고 있는 정도

구분	고국에서 출국하기 직전	첫 근무회사의 입사교육중 료사점	외국인지원 단체의 도움을 받기 직전	외국인지원 단체의 도움을 10회이상 받은 후	현재
국과 밥의 위치	1.77	1.87	1.89	1.89	3.34
수저사용	1.89	1.94	1.92	1.93	3.51
생활관습 전반	1.80	2.10	1.80	1.82	2.61
평균	1.82	1.97	1.87	1.88	3.15

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국식 생활관습을 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 생활관습을 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

비교사례의 경우 한국식 생활관습을 잘 알고 있는 정도에서 ‘적게 알고 있는 것’이 61.4%로 나타났다. 따라서 부산지역 외국인 이주노동자들은 비교사례보다 한국식 생활관습에 대해 알고 있는 정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 39> 현재 한국식 생활관습을 알고 있는 정도(비교사례)

		전체	신입이주노동자		미등록이주노동자	
			한국계	비한국계	한국계	비한국계
생활관습	적게	61.4	13.7	68.9	44.5	66.4
	적당하게	29.2	41.4	25.3	36.9	27.3
	많이	9.4	44.9	5.8	18.5	6.3

주 : 숫자는 구성비임.

자료 : 전북대학교 사회과학연구소·외국인노동자대책협의회, 『국내 거주 외국인 노동자 인권실태 조사 결과보고서』, 2002

나. 한국생활경제를 알고 있는 정도

사회생활 적응의 척도들의 하나로서 한국생활경제에 대한 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 40>과 같다.

부산지역 외국인 이주노동자들은 현재 한국생활경제를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 2.85로 '다소 그러함(3.00)'에 가깝게 나타났다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국생활경제를 조금 아는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '생활상품가격'의 경우 '다소 그러함(3.00)'을 넘었고, '은행이용법'의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)' 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 생활상품가격에 대해서는 다소 알고 있는 편이나 은행이용법은 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국생활경제를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.60으로 '거의 그렇지 않음(2.00)'에도 못 미치는 정도로서 나타났다. 따라서 당시 외국인 이주노동자들이 한국생활경제를 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '생활상품가격'은 '거의 그렇지 않음(2.00)'에 가까운 정도이나 '은행이용법'의 경우 '전혀 그렇지 않음(1.00)'과 '거의 그렇지 않음(2.00)'의 중간 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 한국생활경제를 별로 모르는 편이었다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 받은 후 각각의 시기에 한국생활경제를 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

그러나, 외국인지원단체의 도움을 10회이상 받은 후엔 한국생활경제 중 생활상품가격의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)'을 넘지 못했으나, 단체의 도움을 받은 이후엔, '다소 그러함 (3.00)에 가까워진다는 것을 알 수 있다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국생활경제를 알고 있는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 한국생활경제를 알고 있는 정도에 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

<표 40> 한국생활경제를 알고 있는 정도

구분	고국에서 출국하기 직전	것 근무회사의 입사교육중 료시점	외국인지원 단체의 도움을 받기 직전	외국인지원 단체의 도움을 10회이상 받은 후	현재
생활상품가격	1.67	1.68	1.73	2.68	3.46
은행이용법	1.52	1.77	1.59	1.78	2.24
평 균	1.60	1.73	1.66	2.23	2.85

비교사례의 경우 물가에 대해서는 ‘적게 알고 있는 것’이 58.3%이고, 송금하는 방법도 ‘적게 알고 있는 것’이 58.4%로 나타났다. 따라서 부산지역 외국인 이주노동자들은 비교사례보다 한국생활경제를 알고 있는 정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 41> 한국생활경제를 알고 있는 정도(비교사례)

	진계	신인원수생		대부분노동자		
		한국계	비한국계	한국계	비한국계	
물가	적게	58.3	38.0	66.8	43.3	61.3
	적당하게	25.7	26.8	15.7	43.2	22.8
	많이	16.0	35.2	17.4	13.5	15.9
송금방법	적게	58.4	42.7	58.9	58.3	58.8
	적당하게	27.7	29.0	30.1	26.9	27.4
	많이	13.8	28.4	11.1	14.8	13.8

주 : 숫자는 구성비임.

자료 : 전북대학교 사회과학연구소·외국인노동자대책협의회, 『국내 거주 외국인 노동자 인권실태 조사 결과보고서』, 2002

다. 한국의료체계를 알고 있는 정도

사회생활 적응의 척도들의 하나로서 한국의료에 대한 지식보유 정도를 측정하였는데 그 결과가 <표 42>와 같다.

부산지역 외국인 이주노동자들은 현재 한국의료를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 2.27로 '거의 그렇지 않음(2.00)과 '다소 그러함(3.00)'의 중간 정도로서 나타났다. 따라서 외국인 이주노동자들이 한국의료를 약간 아는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '의료서비스체계'와 '의료보험제도'의 경우 '거의 그렇지 않음(2.00)' 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 한국의료에 대해서는 다소 모르는 편이라고 보여진다.

고국에서 출국하기 직전 한국의료를 잘 알고 있는 정도를 보면, 평균 1.75로 '거의 그렇지 않음(2.00)'에도 못 미치는 정도로서 나타났다. 따라서 당시 외국인 이주노동자들이 한국의료를 별로 모르는 정도라고 보여진다. 세부적으로 볼 때 '의료서비스체계'나 '의료보험제도'의 경우 '전혀 그렇지 않음(1.00)'과 '거의 그렇지 않음(2.00)'의 중간 정도이다. 따라서 외국인 이주노동자들은 한국의료를 알고 있는 정도는 별로 모르는 편이었다.

첫 근무회사의 입사교육 종료시점, 외국인지원단체의 도움을 받기 직전, 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후 각각의 시기에 한국의료체계를 알고 있는 정도는 고국에서 출국하기 직전의 정도보다 크게 나아지지 않았다고 보여진다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국의료를 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 한국의료를 더 알게 하는데 도움이 되지 않았다고 보여진다.

<표 42> 한국의료를 알고 있는 정도

		첫 근무회사의 입사교육종료 시점	외국인지 원단체 도움을 받기 직전	외국인지 원단체 도움을 10회 이상 받은 후	현재
의료서비스체계	1.58	1.60	1.74	1.80	2.17
의료보험제도	1.93	1.80	1.71	1.86	2.36
평 균	1.75	1.70	1.73	1.83	2.27

5. 외국인 이주노동자의 적응관련 종합정리

이상의 결과들을 종합정리하면 다음과 같다. 먼저 하나 지적할 것은 응답에 있어서 표준편차가 크다는 것은 외국인 이주노동자들간에도 적응 정도의 차이가 크다는 것을 의미한다.

부산지역 외국인 이주노동자들은 부적응으로 인한 현상을 ‘종종’ 겪고 있으며 의사소통의 어려움 정도나 갈등으로 인한 어려움 정도가 비슷한 가운데 어려움의 원인으로서는 ‘사고방식의 차이’나 ‘한국의 생활방식을 몰라서’가 ‘한국어를 몰라서’보다 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한국사회에 적응하는데 부산지역의 외국인 이주노동자들이 도움을 받은 기관 및 사람으로는 한국이나 모국의 종교·사회단체가 가장 높았고, 그 다음이 한국인 직장사원이었으며 비교사례와 달리 모국인 직장동료나 직장밖 모국인 친구의 도움은 많지 않은 것으로 나타났다.

부산지역 외국인 이주노동자들의 적응관련 주체들에 대한 만족도의 경우 전반적으로 낮은 가운데 부산지역 외국인 이주노동자들은 외국인 이주노동자 지원단체의 도움을 많이 받으나 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

의사소통상의 적응실태로써, 한국어를 알고 있는 정도에 대한 실태로는 부산 외국인 이주노동자들은 현재, TV시청은 가능하지만, 한글신문을 구독할 수 있는 사람은 적은 것으로 조사되었다. 외국인 이주노동자들은 회화상으로는 한국어를 어느 정도 할 수 있는 것으로 파악되나, 독해상으로는 거의 할 수 없는 것으로 볼 수 있다. 비교사례의 경우 한국어 구사능력 및 한국어 이해능력이 다소 알았음에 비중에 높은 것으로 나타나 부산지역 외국인 이주노동자들이 한국어를 알고 있는 정도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

직장생활 적응실태로써, 노동법에 대한 지식은 적다고 볼 수 있다. 연수수당과 초과근무수당에 대해서는 다소 알고 있는 것으로 볼 수 있으나, 그 외 법정노동시간, 산재보상, 퇴직금제도에 대해서는 거의 모르는 것으로 볼 수 있다.

한국의 노동환경에 대한 지식 보유정도는 다소 알고 있는 것으로 볼 수 있다. 기숙사를 이용하는 것과 근무시 한국인 사용자가 외국인 이주노동자 본인에게 기대하

는 업무에 대한 기대는 다소 알고 있는 것으로 볼 수 있으나, 한국노동자들의 임금의 수준과 한국식 작업방식은 잘 모르는 것으로 나타났다.

한국식 인간관계에 대한 지식보유 정도는 거의 알고 있지 않음보다 높은 것으로 조사되었다. 호칭사용(타인지칭)인 경우는 외국인 지원단체를 10회이상 이용하면서 알게 되었다고 조사되었으며, 그 외 호칭사용(사장지칭)과 술자리 규칙(술잔 돌리기)과 부조급에 대해 알게 된 정확한 시기는 알 수 없지만, 처음 고국에서 출국하기 직전보다는 알고 있는 정도가 높은 것으로 나타났다.

사회생활 적응실태 조사결과로써, 한국식 생활관습에 대해 알고 있는 정도는 부산지역 외국인 이주노동자들은 ‘다소 그러함’보다 높게 측정되었다. 수저사용법을 알고 있는 정도가 높았으며, 그 다음은 국과 밥의 위치를 알고 있었고, 생활관습 전반에 대해 알고 있다는 순서로 나타났다. 비교사례의 경우보다 한국식 생활관습에 대해 더 많이 알고 있는 것으로 나타났다.

한국생활경제에 대해 알고 있는 정도는 부산지역 외국인 이주노동자들은 생활상품가격(물가)에 대해서는 그러함에 가깝게 알고 있는 정도가 높았으며, 은행이용법은 다소 그러함에 조금 못 미치는 결과를 가져왔다. 비교사례의 경우보다 부산지역 외국인 이주노동자들이 한국생활경제에 대해 더 많이 알고 있는 것으로 조사되었다.

한국의료에 대해 알고 있는 정도는 의료보험제도에 대해 거의 알고 있지 않은 것으로 조사되었으며, 의료서비스체계에 대해서도 거의 알고 있지 않은 것으로 나타났다.

시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국어를 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 앎’의 경우 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 되었고, 외국인지원단체의 도움이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 된 것으로 나타났다. 그러나 한국의 노동법, 노동환경, 인간관계, 생활관습, 생활경제를 알고 있는 정도는, 시간의 흐름에 따라 전체적으로 당연하게도 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 더 알게 하는데 도움이 되지는 않았다고 보여진다.

제5장 외국인 이주노동자의 적응 향상방안

제1절 적응관련 주체들의 문제점과 과제

1. 정부의 문제점과 과제

한국의 외국인력정책의 기초는 '노동시장 보완성의 원칙'이다. 외국인 이주노동자들의 국내 취업에 대하여 내국인으로 대체할 수 없는 전문·기술직종에 대해서만 전면 허용하고 있으며, 단순기능인력의 경우는 필수 불가결한 최소한의 범위 내에서 선별적으로 허용한다는 것이다. 그러나 경제발전으로 인한 소득수준의 향상은 3D업종의 인력부족 현상으로 나타났다. 이로 인해서 중소기업에서는 인력난을 호소하게 되었고, 외국인 이주노동자의 합법적 고용을 요구하였다. 이에 따라 실시된 제도가 산업연수제도와 고용허가제¹¹⁾이다. 산업연수제도는 지금까지 유지되고 있는 가운데 정부의 역할은 연수업체 관리자 교육, 외국인 산업연수생 입국후 국내적응 교육, 연수생 사후관리 등이다.

이러한 정부의 역할은 한국사회내 외국인 이주노동자중 15%에 불과한 외국인 산업연수생에 한정되어 있고 85%를 차지하는 미등록노동자는 정부의 도움을 받을 수는 없다.

따라서 정부는 미등록 노동자 발생률을 낮출 수 있는 제도적 틀을 마련하고 이러한 틀을 벗어나 발생하는 미등록 노동자문제에 대해서는 단호히 대처함으로써 외국인력의 고용질서를 확립해 나가야 할 것이다.

또한 외국인 이주노동자가 한국사회내 사회문화적으로 적응도를 높이기 위해서는 최선의 방법은 의사소통이 가능하게 하는 것이라는 점을 고려할 때, 정부가 2001년부터 국내외에서 외국인, 재외동포 2·3세를 대상으로 세계한국말인증시험을 실시

11) '외국인근로자의고용등에관한법률'이 2003년 7월 국회에서 최종 의결되어 고용허가제와 산업연수생제도가 2004년 7월부터 병행 실시되게 되었다.

하고 있으나, 현실적으로 대부분 한국어시험 인프라가 구축되어 있지 않은 상황과 외국인 이주노동자가 한국어를 배울 수 있는 교육인프라가 구축되어 있지 않은 상황이 문제이다.

결론적으로 정부의 문제점으로는 첫째, 외국인 이주노동자들중 불법적인 노동자 신분인 미등록 노동자가 85%를 차지하고 있어 관리 자체가 되어 있지 않다는 것이다. 둘째, 대부분의 외국인 이주노동자들이 한국어 이해 능력과 상관없이 한국에 입국한다는 사실이다. 셋째, 한국사회내 사회문화적으로 적응하기 위해서 한국어를 배울 수 있는 정부차원의 교육인프라가 구축되어 있지 않다는 것이다.

앞으로 정부의 과제로써는 첫째, 미등록노동자 발생률을 낮출 수 있는 제도적 틀을 마련하고 이러한 틀을 벗어나 발생하는 불법취업 문제에 대해서는 단호히 대처함으로써 외국인 이주노동자들의 고용질서를 확립해 나가는 것이다. 둘째, 세계한국말인증시험 인프라를 제대로 구축하여 외국인 이주노동자가 한국어 시험을 통과해야만 한국사회내 취업이 가능하도록 해야 할 것이다. 셋째, 기존에 한국사회내에 있는 외국인 이주노동자들이 한국어를 배울 수 있도록 한국어 교육인프라를 구축해야 할 것이다.

2. 기업의 문제점과 과제

외국인 이주노동자는 한국에 돈을 벌 목적으로 입국한 사람들이다. 외국인 이주노동자들은 국내노동자들과는 다른 일상생활보다는 직장생활에 충실히 하여 단기간에 많은 돈을 벌려는 목적으로 한국에 입국한 사람들로 보아야 할 것이다.

본 연구의 결과에 따르면, 외국인 이주노동자들은 송출국에서 대부분 직업을 가지고 있었다. 다시 말해서 외국인 이주노동자들은 한국이라는 환경만 바뀌었지만, 기존에 노동을 하던 사람들이다. 기업은 외국인 이주노동자들에게 내국인 노동자들과 동일한 노동에 대한 동일한 대우를 해야 할 것이다.

또한 한국사회 적응에 있어서 직장밖 모국인 친구 또는 친척의 도움보다는 직장안 한국인 직장동료 또는 직장상사의 도움을 더 많이 받는 것으로 나타난 가운데 적응지원단체에 대한 만족도 조사에서 회사의 입사교육과 회사의 교육(입사교육 제

외)부분의 만족도가 평균이하인 것으로 나타났다. 다시 말해서 회사의 교육은 외국인 이주노동자들이 한국사회내 직장생활에 적응하는데 만족할 만큼 큰 도움을 주지 못하고 있는 것이다.

앞으로 기업의 과제로서는 첫째, 외국인 이주노동자가 회사에 입사시에 실시하는 입사교육내용과 회사의 교육(입사교육 제외)내용을 충실화 하여 외국인 이주노동자들이 교육내용에 만족할 수 있도록 해야 할 것이다. 둘째, 외국인 이주노동자가 한국사회내에 적응하기 위해서는 직장생활이 안정되어야 한다. 기업측에서는 외국인 이주노동자가 한국사회내 적응도를 높이기 위해서, 직장생활에 충실할 수 있도록 분위기를 조성할 필요가 있을 것이다. 예를 들면, 한국인 직장동료 또는 직장상사와 함께 야유회 등을 함께 함으로써 사회적 거리감을 두지 않게 될 것이고, 친밀감을 형성하게 될 것이다.

3. 사회단체의 문제점과 과제

외국인 이주노동자가 도움을 많이 받는 주체중의 하나가 한국내 외국인 이주노동자 지원단체이다. 외국인 이주노동자관련 NGO들은 인권사각지대에 처해 있는 이주노동자들에게 최소한의 인권보호활동과 함께 외국인 이주노동자가 손쉽게 도움을 청할 수 있다는 장점을 가지고 있는 단체이기 때문이다.

적용실태조사결과에 따르면, 외국인 이주노동자들의 14.2%가 한국내 사회단체 또는 종교단체에서 한국어 학습을 했고 한국어 구사 정도와 한국TV를 볼 수 있는 정도가 외국인지원단체의 도움을 10회 이상 받은 후에 더욱 높아지기도 했다.

이와 같이 외국인 이주노동자들이 한국사회내 적응에 사회단체의 도움을 받고 있는 것으로 나타났지만, 사회단체에 대한 만족도는 '그저 그렇다'를 좀 넘는 수준(5점 척도에서 3.26)으로 나타났다. 또한 한국의 노동법, 노동환경, 인간관계, 생활관습, 생활경제를 알고 있는 정도는 별로 도움을 받지 못한 것으로 나타났다.

종합적으로 볼 때, 외국인 이주노동자들은 한국사회에의 적응에 있어서 사회단체의 도움을 별로 받지 못하는 것으로 나타났다.

앞으로 사회단체의 과제로서는 첫째, 외국인 이주노동자가 도움을 청했을 때, 그

에 만족할 수 있는 서비스(노동상담, 법률서비스, 의료서비스, 한글공부 등)의 내실화를 기해야 할 것이다. 둘째, 서비스의 질 향상을 위해 지역사회 특히 지역노동계의 인적자원·물적자원 등을 동원하고, 지역사회와 연계하여 외국인 이주노동자들에게 도움을 줄 수 있는 방향으로 활동해야 할 것이다.

제2절 외국인 이주노동자의 적응 향상을 위한 주체들의 역할

외국인 이주노동자가 한국사회에 취업을 하게 된 것은 개인적으로 보면, 일시적·단기적일 수 있겠지만, 한국사회에서 보면, 일시적·단기적으로 끝날 일이 아니다. 현재, 외국인 이주노동자가 국내 노동자의 1.5%에 해당하는 수치이지만 앞으로 꾸준히 외국인 이주노동자의 수가 늘어가는 것은 당연한 일이라고 본다.

외국인 이주노동자가 한국사회내에 사회문화적으로 적응도를 높이기 위해서는 외국인 이주노동자 본인의 노력도 있어야 하겠지만, 한국사회내 각 주체인 정부·기업·사회단체도 구체적인 역할이 있어야 한다.

각 주체들의 지향해야 할 역할을 제시해 보면 다음과 같다.

정부의 역할로는 첫째, 미등록노동자 발생률을 낮출 수 있는 제도적 틀을 마련하고 이러한 틀을 벗어나 발생하는 불법취업 문제에 대해서는 단호히 대처함으로써 외국인 이주노동자들의 고용질서를 확립해 나가는 것이다. 둘째, 세계한국말인증시험 인프라를 제대로 구축하여 외국인 이주노동자가 한국어 시험을 통과해야만 한국사회내 취업이 가능하도록 해야 할 것이다. 셋째, 현재 한국사회내에 있는 외국인 이주노동자들이 한국어를 배울 수 있도록 한국어 교육인프라를 구축해야 할 것이다.

기업의 역할로는 첫째, 회사의 적응교육을 충실히 해야 할 것이다. 둘째, 안정된 직장생활과 한국인과의 상호작용을 많이 할 수 있도록 기업내 분위기를 조성해야 할 것이다.

사회단체의 역할로는 첫째, 외국인 이주노동자에게 만족할 수 있는 서비스(노동상담, 법률서비스, 의료서비스, 한글공부 등)를 줄 수 있도록 서비스의 내실화를 추구해야 할 것이다. 둘째, 사회단체의 독자적인 활동뿐만 아니라 서비스의 질 향상을 위해 지역사회 특히 노동계의 인적자원·물적자원 등을 동원하는 등 지역사회와 연계한 활동을 해야 할 것이다.

제6장 맺음말

제1절 연구결과의 요약과 시사점

이제까지 본 논문은 부산지역권의 외국인 이주노동자들이 한국사회내 사회문화적으로 적응하는 실태를 조사하여 부산지역 외국인 이주노동자들이 한국사회내 적응하는 방법과 행태를 비교 분석하고, 외국인 이주노동자들이 사회문화적 적응도를 높이기 위해서 각 주체인 정부·기업·사회단체의 문제점, 과제 및 역할을 도출하고자 하였다. 연구방법으로는 문헌조사와 집계자료조사, 표본조사의 세 가지 방법을 사용하였다.

머리말에서 제기했던 문제들과 관련하여 연구내용을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 부산지역 외국인 이주노동자들은 부적응으로 인한 현상을 ‘종종’ 겪고 있으며 어려움의 원인으로는 ‘사고방식의 차이’나 ‘한국의 생활방식을 몰라서’가 ‘한국어를 몰라서’보다 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 한국사회에 적응하는데 부산지역의 외국인 이주노동자들이 도움을 받은 기관 및 사람으로는 한국이나 모국의 종교·사회단체가 가장 높았고, 그 다음이 한국인 직장사원이었으며 부산지역 외국인 이주노동자들의 적응관련 주체들에 대한 만족도의 경우 전반적으로 낮았다.

셋째, 의사소통상의 적응실태로서, 한국어를 알고 있는 정도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 직장생활 적응실태로서, 노동법에 대한 지식은 적고 한국의 노동환경에 대한 지식은 다소 알고 있는 정도이며 한국식 인간관계에 대한 지식은 적었다. 사회생활 적응실태 조사결과로서, 한국식 생활관습에 대해 알고 있는 정도는 ‘다소 그러함’보다 높았으나 한국생활경제에 대해 알고 있는 정도는 ‘그저 그렇다’를 좀 넘는 수준이었고 한국의료에 대해 알고 있는 정도는 거의 알고 있지 않은 것으로 나타났다.

넷째, 시간의 흐름과 적응지원기관을 고려해 볼 때, 전체적으로 당연하게도 한국

어를 잘 아는 정도는 높아져 왔지만, 전체적인 의미를 갖고 있는 ‘한국어를 잘 읽’의 경우 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 되었고, 외국인지원단체의 도움이 한국어를 더 알게 하는데 도움이 된 것으로 나타났다. 그러나 한국의 노동법, 노동환경, 인간관계, 생활관습, 생활경제를 알고 있는 정도는, 시간의 흐름에 따라 전체적으로 당연하게도 높아져 왔지만, 첫 근무회사의 입사교육이나 회사의 근무생활 그리고 외국인지원단체의 도움이 더 알게 하는데 도움이 되지 않는다고 보여진다.

다섯째, 외국인 이주노동자의 적응향상을 위한 역할로서 정부는 첫째, 미등록노동자 발생률을 낮출 수 있는 제도적 틀을 마련하고 이러한 틀을 벗어나 발생하는 불법취업 문제에 대해서는 단호히 대처함으로써 외국인 이주노동자들의 고용질서를 확립해 나가는 것이다. 둘째, 세계한국말인증시험 인프라를 제대로 구축하여 외국인 이주노동자가 한국어 시험을 통과해야만 한국사회내 취업이 가능하도록 해야 할 것이다. 셋째, 현재 한국사회내에 있는 외국인 이주노동자들이 한국어를 배울 수 있도록 한국어 교육인프라를 구축해야 할 것이다. 기업은 첫째, 회사의 적응교육을 충실히 해야 할 것이다. 둘째, 안정된 직장생활과 한국인과의 상호작용을 많이 할 수 있도록 기업내 분위기를 조성해야 할 것이다. 사회단체는 첫째, 외국인 이주노동자에게 만족할 수 있는 서비스(노동상담, 법률서비스, 의료서비스, 한글공부 등)를 줄 수 있도록 서비스의 내실화를 추구해야 할 것이다. 둘째, 사회단체의 독자적인 활동뿐만 아니라 서비스의 질 향상을 위해 지역사회 특히 노동계의 인적자원·물적자원을 동원하는 등 지역사회와 연계한 활동을 해야 할 것이다.

각 주체가 위에서 제시한 역할을 충실히 이행할 때, 외국인 이주노동자들이 한국사회내에 사회문화적으로 잘 적응할 수 있을 것이다.

제2절 연구의 한계와 향후 연구방향

본 연구의 한계는 다음과 같다.

첫째, 산업연수생을 포함하지 못하였으므로 외국인 이주노동자 전체로 일반화 시

키는데는 한계가 있다.

둘째, 설문조사가 갖는 일반적인 문제점을 이 연구도 갖고 있다

셋째, 표본의 수가 적고 조사대상자들이 대부분 최근에 입국한 사람들이어서 적응실태를 포괄적으로 파악하는데는 한계가 있다.

따라서 향후의 연구에 있어서는 산업연수생을 포함시키고 설문조사의 표본을 확대하고 설문조사의 문제점을 보완할 수 있는 면접방법 등을 병행하여 사용해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김식호, “외국인 노동자의 한국사회에 대한 사회적 거리감 결정요인에 대한 연구”,
성균관대학교 석사학위논문, 1998.
- 김 식, “외국인 근로자의 한국사회 적응에 대한 연구: 외국인 산업기술연수생을
중심으로”, 부산대학교 석사학위논문, 2000.
- 박경태 외, “한국 사회 속의 민중: 외국인 이주노동자”, 신학사상, 113호, 한국신학
연구소, 2001, pp.3-25.
- 박충환, “한국인과 외국인 노동자 간 문화접촉에 관한 연구: 작업장내 비형식적
인간관계를 중심으로”, 경북대학교 석사학위논문, 1995.
- 석현호 외, 『외국인 노동자의 일터와 삶』, 지식마당, 2003.
- 석현호 외, 『한국사회와 외국인 노동자: 그 종합적 이해를 위하여』, 미래인력연구
센터, 1998.
- 석현호·정기선·장준오, 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 집문당,
1998.
- 설동훈, “한국의 미등록 외국인 노동자 실태와 대처”, 신학사상, 113호, 한국신학
연구소, 2001, pp.358-374.
- 설동훈, 『외국인 노동자와 한국사회』, 서울대학교 출판부, 1999.
- 설동훈, “외국인 노동자와 한국사회의 상호작용”, 노동문제논집, 13호, 고려대학교
노동문제연구소, 1997, pp.131-158.
- 설동훈, “한국사회의 외국인 노동자에 대한 사회학적 연구 : 외국인 노동자의 유입
과 적응을 중심으로”, 서울대학교 박사학위논문, 1996.
- 송병준 외, 『외국인 노동자의 현실과 미래』, 미래인력연구센터, 1997.
- 유명기, “재한 외국인 노동자의 문화적 적응에 관한 연구”, 한국문화 인류학, 27호,
한국문화인류학회, 1995, pp.145-182.
- 이욱정, “국내 방글라데시 노동자들의 생활실태와 적응전략에 관한 사례연구”, 서울
대학교 석사학위논문, 1994.

- 전북대학교 사회과학연구소·외국인노동자대책협의회, 『국내 거주 외국인 노동자 인권실태조사』, 국가인권위원회, 2002.
- 정기선, “국내 외국인 근로자의 스트레스와 적응”, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 12호, 1999, pp.61-78.
- 정기선, “외국인 노동자 : 국내 외국인 취업자의 사회심리적 적응”, 1996년 후기 사회학대회발표문, 한국사회학회, 1996.
- 정수열, “국내 외국인노동자의 이주 및 적응행태”, 서울대학교 석사학위논문, 1996.

설문서

안녕하십니까?

본 설문은 현재 한국에서 취업하고 있는 외국인 노동자의 한국사회내 사회문화적 적응실태를 조사하기 위한 것입니다.
본 연구자는 설문조사의 결과를 외국인 노동자들이 한국사회에 사회문화적으로 보다 잘 적응하도록 도움을 주는데 사용할 것입니다.

귀하께서 답변해 주신 내용은 연구의 목적으로 결코 사용되지 않을 것이며 비밀이 완전하게 보장됨을 약속드립니다.
이 설문 조급도 없려 마시고 가능한 한 모든 질문에 응답해 주시기 바랍니다.

부경대학교 경영대학원 노동관계전공 박정선

* 이 설문에 응답하실 때 다른 분들과 상의하지 않기를 바랍니다.

「표시방법」

【보기 1】 귀하의 나라/지역의 색깔은? (만일 김정색일 경우)
 ① 검정색 ② 갈색

【보기 2】 귀하는 지난 달에 극장에 몇 번 가셨습니까?
 (만일 2번일 경우)
 ___ 2 ___ 번

「개인적인 사항에 대해 질문하겠습니다.」

[1] 귀하의 국적은?

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 필리핀 | <input type="checkbox"/> ⑤ 파키스탄 |
| <input type="checkbox"/> ② 인도네시아 | <input type="checkbox"/> ⑥ 중국 |
| <input type="checkbox"/> ③ 방글라데시 | <input type="checkbox"/> ⑦ 기타 국가(_____) |
| <input type="checkbox"/> ④ 베트남 | |

[2] 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자

[3] 귀하의 나이는? ___ 세 (19 ___ 년 ___ 월생)

[4] 귀하가 취업하기 위해 한국에 언제 오셨습니까? ___ 년 ___ 월

[5] 귀하는 모국에서 학교를 몇 년 다니셨습니까? ___ 년

[6] 귀하는 한국에 오시기 전에 직업을 갖고 있었습니까? ① 있었다 ② 없었다
 (직업을 갖고 있었다면)

6.1 주로 어떤 일을 하였습니다?

- | |
|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 비숙련노동자 (단순노무자, 청소원, 행사, 집안 등) |
| <input type="checkbox"/> ② 숙련노동자 (용접공, 전기기술공, 기계조작원, 조립공, 목공 등) |
| <input type="checkbox"/> ③ 사무직원 (타자원, 부기사무원, 기록원, 금전출납원 등) |
| <input type="checkbox"/> ④ 전문가 (변호사, 공학기술자, 교사 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 관리직 및 경영직 (교원공무원, 경영관리직 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑥ 판매 및 서비스 노동자 (판매원, 조리사, 미용사, 강산 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 농부, 어부, 가족사육사, 수렵원, 광목원 등 |
| <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 |

6.2 이 직업에 얼마나 오랫동안 종사하셨습니까? ___ 년 ___ 개월

(직업을 갖고 있지 않았다면)

6.3 얼마동안 실업상태에 있었습니까? ___ 년 ___ 개월

「한국사회내 사회문화적 적응 상황에 대해 질문하겠습니다.」

	현 재	고국에서 출국하기전	입국후 직업교육이 끝난 시점	첫 근무처의 입사교육 종료시점	이 국인을 지원하는 사회단체의 도움을 받기 직전	외국인을 지원하는 사회단체의 도움을 받은 후
7	한국어를 잘 안다.					
8	한국노동자들이 받고 있는 임금수준에 대해 잘 안다.					
9	한국의 취업방식을 알고 있다.					
10	한국의 은행이용방법을 알고 있다.					
11	한국 TV를 볼 수 있다.					
12	한국식사에서 밥은 왼쪽, 국은 오른쪽에 놓는다는 것을 알고 있다.					
13	한국에는 의무분업이 되어 있다는 것을 알고 있다.					
14	회사에서 가장 높은 사람을 사장이라고 부른다는 것을 알고 있다.					
15	산업재해보상보험은 회사의 기업여부와 관계없이 지 교와 보상이 가능하다는 것을 알고 있다.					
16	직장상사·석장동료의 집안일(아이의 돌, 결혼식, 장 례식)이 있을 때 부조(돈을 모아서 전해주는 것)를 한다는 것을 알고 있다.					

	현 세	고국에서 중요히 기전	입국후 적응교육이 결한 시험	첫 근무회사의 입사교육 중요시점	외국인을 지원하는 사회단체의 도움을 받기 의견	외국인을 지원하는 사회단체의 도움을 받은 후 10회 이상 받은 후
17						
17						
18						
18						
19						
19						
20						
20						
21						
21						
22						
22						
23						
23						
24						
24						
25						
25						

[35] 귀하는 다음과 같은 어려움을 얼마나 겪고 있습니까?

	매우 자주	상당히 자주	종종	가끔	전혀 없음
(1) 한국어를 몰라서 한국인근로자와 의사소통의 어려움	_____	_____	_____	_____	_____
(2) 한국어를 몰라서 직장밖 한국인과 의사소통의 어려움	_____	_____	_____	_____	_____
(3) 사고방식의 차이로 한국인근로자와 의사소통의 어려움	_____	_____	_____	_____	_____
(4) 사고방식의 차이로 직장밖 한국인과 의사소통의 어려움	_____	_____	_____	_____	_____
(5) 한국의 직장생활방식을 몰라서 한국인과의 갈등으로 인한 어려움	_____	_____	_____	_____	_____
(6) 한국의 사회생활방식을 몰라서 한국인과의 갈등으로 인한 어려움	_____	_____	_____	_____	_____

[36] 귀하는 한국사회에 적응하는데 다른 사람이나 기관들로부터 어느 정도의 도움을 받았습니까?

아래 10개 항목 각각에 대한 귀하의 응답을 체크 표시해 주십시오.

	매우 크리함	크리함	다소 크리함	거의 크리함 않음	전혀 크리함 않음
(1) 모국인 직장동료 또는 직장상사의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(2) 직장밖 모국인 친구 또는 친지의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(3) 모국의 종교단체 또는 사회단체의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(4) 한국인 직장동료 또는 직장상사의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(5) 직장밖 한국인 친구 및 친지의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(6) 한국의 종교단체 및 사회단체의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(7) 회사의 입사교육의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____
(8) 회사의 교육(입사교육 제외)의 도움이 많았다.	_____	_____	_____	_____	_____

[37] 아래의 단체가 귀하에게 한국사회에 적응하는데 필요한 정보를 제공한 것에 대해 만족하십니까?

	매우 만족함	상당히 만족함	약간 만족함	거의 만족하지 않음	전혀 만족하지 않음
(1) 회사의 입사교육	_____	_____	_____	_____	_____
(2) 회사의 교육(입사교육 제외)	_____	_____	_____	_____	_____
(3) 외국인노동자지원 사회단체	_____	_____	_____	_____	_____

[38] 직장내에서나 밖에서 귀하가 주기적으로 참석하는 단체나 모임이 있습니까?

_____ (1) 있다 _____ (2) 없다(문항 39번으로 넘어가시오)

(참석하는 단체나 모임이 있다면)

361. 어떤 종류의 모임입니까? 참석하는 단체에 모두 체크표시해 주십시오.

_____ (1) 모국인 공동체 _____ (2) 모국인 친구모임 _____ (3) 모국인 종교단체 _____ (4) 한국인 종교단체 _____
 _____ (5) 한국인 사회단체

[39] 귀하는 지금까지 한국어를 알기 위해 어떤 노력을 하셨습니까?

- 1) 모국인 토익에 배웠음 (_____년 _____월) 2) 모국인 친구에게 배웠음 (_____년 _____월)
3) 한국내 정부기관에서 배웠음 (_____년 _____월) 4) 한국내 사회단체/종교단체에서 배웠음 (_____년 _____월)
5) 혼자서 공부 (_____년 _____월)

[40] 외국인노동자의 사회적 적응을 위해 외국인노동자지원단체가 해주기를 바라는 사항이 있으면 써주시기 바랍니다.

- 41) _____ 42) _____
43) _____ 44) _____

◆ 끝까지 성실하게 응답해 주셔서 고맙습니다 ◆

Questionnaire

How are you?

The research is to examine the socio-cultural adaptation realities of foreign workers who work in Korea now.

The researcher whom it sees in order of the result of questionnaire investigation the foreign workers the society to know to be adapted to the Korean society culture well, it gives will use.

What you answer the questions is never used the other purpose and you can believe it won't be completely discovered.

Don't worry to much. Answer back to all questions, it wishes.

Park jeong sun

(Major in labor relations, Graduate school of business administration, Pukyong National University)

• When answer back to this question, different minutes and it does not consult it wishes.

「Indication method」

【Example 1】 What kind of your hair color?

(In case of black hair)

 ① black hair ② brown hair

【보기 2】 Did you some time go to the theater at the last month?

(In case of number 2) 2

「Asking a question about private item」

[1] What is your nationality?

 ① the Philippines

 ④ the Vietnam

 ⑦ the India

 ② the Indonesia

 ⑤ the Pakistan

 ⑧ the others country ()

 ③ the Bangladesh

 ⑥ the China

[2] What is your gender?

 ① the male sex ② the female sex

[3] What is your age? years old (19 / /)

[4] When did you to come South Korea to work?(month/year ⇄ /)

[5] How long have you attended school in your country? year

[6] Did you have profession before you come to South Korea

? ① Yes(skip question to 6.1) ② No(skip question to 6.3)

(if you had profession)

6.1 What work did you do?

 ① Unskilled labor (simplicity workman, dumper, peddling, porter etc.)

 ② Skilled labor (welder, electricity artisan, machine operator, assembler, carpenter etc.)

 ③ Clerical staff (type writer, clerk, recording, cashier etc.)

 ④ Specialist (a lawyer, engineering engineer, teacher etc.)

 ⑤ Executive and management (high rank public official, administration executive etc.)

 ⑥ Sell and service laborer (salesperson, licensed cook, beauty artist, the police etc.)

 ⑦ farmer, fishermen, stockkeeper, hunter, etc.

 ⑧ and all the rest of it

6.2 How long have you worked in this professions? years months

(if did not have profession)

6.3 how long have you been unemployed? years months

「I ask you a cultural adaptation question in South Korea society.」

	the present state of things				Before leaving from your country				Joining a company education end point of view of the first company				just before receiving the help of the social organization which supports the foreign worker				after receiving the help of the social organization which supports the foreign worker above 10				
	most likely	nearly	normal	scarce	never	most likely	nearly	normal	scarce	never	most likely	nearly	normal	scarce	never	most likely	nearly	normal	scarce	never	
7 I know the Korean language well.																					
8 I know about the wages level which the Korean workers are receiving well.																					
9 I know a Korean work method.																					
10 I know using Korea's bank.																					
11 I can watch Korean TV program.																					
12 I know main dish(rice) is left and soup is right side.																					
13 I know hospital and pharmacy are independent.																					
14 I know the boss is called "Sajangnim" in Korea.																					
15 I know I can cure and compensate whether the company join or not.																					

	the present state of things	Before leaving from your country	Joining a company education and point of view of the first company	just before receiving the help of the social organization which supports the foreign worker	after receiving the help of the social organization which supports the foreign worker above 10
	most likely; nearly; none; scarce; never	most likely; nearly; none; scarce; never	most likely; nearly; none; scarce; never	most likely; nearly; none; scarce; never	most likely; nearly; none; scarce; never
16	I know I give money to ceremony of the first birthday or wedding or funeral.				
17	I know labor works 8hr/day and 44hr/week in law.				
18	I can listen to Korean				
19	I know Korean employer expects labor have to work hard.				
20	I know Korean uses spoon and chapstick as eating Korea food.				
21	I know as calling the person who younger of the same age, called "Ci" after the name				
22	I know employee can take retirement pay as retiring.				
23	I know the price of Korea goods.				
24	I know employee can get extra-payment as working after the hours.				

	the present state of things	Before leaving from your country	Joining a company education and point of view of the first company	just before receiving the help of the social organization which supports the foreign worker	after receiving the help of the social organization which supports the foreign worker above 10
	most likely : nearly : none : scarce : never	most likely : nearly : none : scarce : never	most likely : nearly : none : scarce : never	most likely : nearly : none : scarce : never	most likely : nearly : none : scarce : never
2f I know health insurance system.					
2f I can speak Korean.					
2f I know employee can get extra-payment as working after the hours.					
2f I know general hour counts in general payment and extra work counts in hour.					
2f I know when I ask alcoholic drinks, pouring into my cup.					
3f I know Korean work diligently.					
3f I know employee live dormitory or rent a house in a company.					
3f I know Korean life style.					
3f I can read Korea newspaper.					
3f I know employee works basically 4 hr per morning and afternoon.					

[35] Do you have following difficulties?

	almost always	most	often	someti- mes	never
(1) Because of unknown Korean, difficult conversation with Korean labor	_____	_____	_____	_____	_____
(2) Because of unknown Korean, difficult conversation with Korean	_____	_____	_____	_____	_____
(3) Because of different culture, difficult conversation with Korean labor	_____	_____	_____	_____	_____
(4) Because of different culture, difficult conversation with Korean	_____	_____	_____	_____	_____
(5) Because of unknown life style of Korean company, difficult trouble with Korean	_____	_____	_____	_____	_____
(6) Because of unknown life style of Korean society, difficult trouble with Korean	_____	_____	_____	_____	_____

[36] How much did you receive assistance or help (from individual or organizations) to adapt to Korean Society?

Please Check following 10 questions.

	most likely	nearly	normal	scarcely	never
(1) aid from the same national people in a company	_____	_____	_____	_____	_____
(2) aid from the same national people	_____	_____	_____	_____	_____
(3) aid from religion or community of the same nation	_____	_____	_____	_____	_____
(4) aid from Korean employee in a company	_____	_____	_____	_____	_____
(5) aid from Korean employee	_____	_____	_____	_____	_____
(6) aid from religion or community of Korean	_____	_____	_____	_____	_____
(7) aid from learning work in a company	_____	_____	_____	_____	_____
(8) aid from learning instruction in a company	_____	_____	_____	_____	_____

[37] Are you satisfied that what you have received from following organization to adapt in Korean Society?

	almost always	most	normal	little	never
(1) learning work in a company	_____	_____	_____	_____	_____
(2) learning instruction in a company	_____	_____	_____	_____	_____
(3) community of foreign labor supporting	_____	_____	_____	_____	_____

[38] Do you have organizations or sessions which you attend periodically outside of work place?

_____ (1) Yes _____ (2) No (Skip questions to 39)

(if there is organization or session which you attend)

36.1. What kind of organization or session is it? Check all organizations that you attend.

- _____ (1) Homeland community _____ (2) Homeland Friendship community
_____ (3) Homeland religious group _____ (4) Korean religious group
_____ (5) Korean social organization which is

[39] What kind of effort did you put to learn Korean?

- (1) From Homeland community (____ years ____ months)
(2) From Homeland friend (____ years ____ months)
(3) From Government agency in Korea (____ years ____ months)
(4) From Social or Religious groups in Korea (____ years ____ months)
(5) By myself (____ years ____ months)

[40] Are there any wishes that might help you to adapt better in Korean society from Migrant Worker Association?

- (1) _____ (2) _____
(3) _____ (4) _____

◆ Thank you for your responses. ◆