

본 연구결과는 이주 노동자 대한 한국인의 인식: 일터를 중심으로
에 대한 한국여성정책개발원의 학술연구용역사업에 의한 것임

이주 노동자 대한 한국인의 인식: 일터를 중심으로

2007. 11.

연구기관: 한국노동연구원

한국여성정책개발원

목 차

I. 서 론	1
1. 문제제기	1
2. 보고서의 구성	3
II. 이론적 논의 및 연구방법	4
1. 이론적 논의	4
가. 인종적 배제주의(Racial Exclusionism)	4
나. 사회적 거리감	7
2. 선행연구	10
3. 연구방법	12
가. 표본	12
나. 설문 조사 개요	15
III. 외국인근로자 고용관리 실태	18
1. 실태조사 표본의 특징	18
2. 외국인근로자 고용이유 및 향후 채용전망	21
가. 외국인 근로자 고용이유	21
나. 외국인 근로자 고용계획	22
3. 외국인 근로자의 업무와 근로조건	24
가. 외국인 근로자의 업무 및 기능습득	24
나. 외국인 근로자의 임금·근로시간생산성	25
4. 외국인 근로자의 인적자원 관리	29
가. 외국인 근로자의 고충처리 및 지원	29
나. 외국인근로자와의 갈등 여부	34
5. 외국인력 도입의 영향에 대한 의견	39
IV. 외국인근로자와의 적응	43
1. 한국인 근로자의 주요 사회경제학적 특성	43

2. 근로조건	45
가. 근로조건 만족도	45
나. 근로조건의 공정성	46
3. 직장생활	50
가. 직장생활에 대한 만족	50
나. 직장 동료와 상사와의 관계	51
다. 만족과 조직헌신	53
4. 외국인 근로자와의 적응	57
가. 문화적 차이에 대한 지각	57
나. 외국인 근로자에 대한 동등 의식	58
다. 외국인 근로자와의 의사소통	60
라. 외국인 근로자와의 교류	61
마. 외국인 근로자와의 불화	62
바. 외국인 근로자에 대한 평가	63
5. 외국인 근로자 관리방식	64
6. 외국인 근로자를 위한 봉사항목	65
7. 외국인 근로자 고용의 경제적 효과	66
 V. 외국인 근로자에 대한 인식분석	70
1. 사회적 거리감	70
2. 소결	79
3. 외국인 및 외국인 근로자에 대한 태도	80
4. 소결	96
 VI. 정책적 함의 및 결론	98
 참고문헌	101
 첨부 1. 외국인 근로자 고용업체 한국인 사원 조사 설문지	105
첨부 2. 외국인 근로자 고용업체 특성 조사 설문지	115

<표 차례>

<표 II-1>	전국의 고용허가제에 의한 외국인 고용 업체 현황	12
<표 II-2>	경기 및 인천 지역의 고용허가제에 의한 외국인 고용 업체 현황	13
<표 II-3>	표본의 분포	15
<표 III-1>	근로자수	18
<표 III-2>	외국인 근로자와 함께 일하는 한국인 직원	19
<표 III-3>	외국인 근로자 고용기간	19
<표 III-4>	국적별 외국인 노동자 현황	20
<표 III-5>	외국인 근무형태	20
<표 III-6>	노조 유무	21
<표 III-7>	외국인 근로자 고용 이유	22
<표 III-8>	외국인 근로자 채용계획	23
<표 III-9>	향후 외국인 근로자 활용계획	23
<표 III-10>	업무별 외국인 근로자 현황	24
<표 III-11>	외국인 근로자 기술 및 기능 습득 기간	25
<표 III-12>	외국인 근로자와 한국인 근로자의 비교	26
<표 III-13>	외국인 근로자와 한국인 근로자의 비교	26
<표 III-14>	외국인근로자와 동일업무수행 국내 근로자 간의 시간당 임금 및 생산성 비교	27
<표 III-15>	외국인근로자와 동일업무수행 국내 근로자 간의 임금 및 생산성 비교	27
<표 III-16>	외국인 근로자 적용 보험	28
<표 III-17>	외국인근로자들의 인사관리 적용여부	29
<표 III-18>	외국인근로자 전담직원 유무	30
<표 III-19>	외국인근로자의 고충상담 정기실시 여부	31
<표 III-20>	한국어 및 한국문화에 대한 교육실시 여부	31
<표 III-21>	한국어 및 한국문화 적응교육 실시 주기	32
<표 III-22>	내국인근로자에 대한 교육실시 여부	32

<표 III-23> 외국인근로자의 사기진작을 위한 방안	33
<표 III-24> 외국인 근로자 고용반대 경험	34
<표 III-25> 외국인 근로자의 집단 항의 유무	35
<표 III-26> 지난 1년 동안 외국인 근로자의 고용에 따른 문제 발생여부	36
<표 III-27> 외국인 근로자 고용기간별 갈등 정도	36
<표 III-28> 변수에 대한 설명	37
<표 III-29> 유형별 외국인근로자와의 갈등 결정요인분석	38
<표 III-30> 외국인근로자 고용에 따른 갈등이 존재하는 경우 대처방법	39
<표 III-31> 외국인력 수입정책이 회사에 미치는 영향	40
<표 III-32> 내국인근로자의 일자리에 미치는 영향	41
<표 III-33> 내국인근로자의 임금 및 근로조건에 미치는 영향	41
<표 III-34> 외국인근로자의 고용이 경제 및 근로자에게 미치는 영향	42
<표 IV-1> 한국인 근로자의 사회경제적 특성	43
<표 IV-2> 근로조건 만족도	45
<표 IV-3> 한국인 근로자와 비교한 응답자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 공정성	46
<표 IV-4> 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 공정성	47
<표 IV-5> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 근로시간 에 대한 공정성	47
<표 IV-6> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 임금에 대한 공정성	48
<표 IV-7> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 작업량에 대한 공정성	49
<표 IV-8> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 생산성에 대한 공정성	49
<표 IV-9> 직장생활에 대한 만족	50
<표 IV-10> 주요 직장 변수별 직장생활에 대한 만족도	51
<표 IV-11> 직장 동료와 상사와의 관계	52
<표 IV-12> 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자와의 관계	52

<표 IV-13> 직무만족	53
<표 IV-14> 주요 직장 변수별 직무만족	54
<표 IV-15> 조직헌신	55
<표 IV-16> 주요 직장 변수별 조직헌신	56
<표 IV-17> 외국인 근로자의 문화에 대한 한국인 근로자의 지각	57
<표 IV-18> 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자의 문화에 대한 한국인 근로자의 지각	58
<표 IV-19> 외국인 근로자의 승진에 대한 의견	59
<표 IV-20> 상급자인 외국인 근로자의 작업지시에 대한 순응 용의	59
<표 IV-21> 외국인 근로자와의 의사소통 방식	60
<표 IV-22> 외국인 근로자와의 한국어 의사소통 정도	60
<표 IV-23> 외국인 근로자 친구	61
<표 IV-24> 외국인 근로자 친구와 직장 밖에서 만나는 시간	61
<표 IV-25> 지난 1년간 외국인 근로자와의 불화 경험	62
<표 IV-26> 외국인 근로자와의 불화 유발자	62
<표 IV-27> 외국인 근로자와의 불화 원인	63
<표 IV-28> 외국인 근로자에 대한 인상변화	63
<표 IV-29> 외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 관리방식 평가	65
<표 IV-30> 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 관리방식 평가	65
<표 IV-31> 외국인 근로자를 위한 봉사항목	66
<표 IV-32> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가	67
<표 IV-33> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-한국인 근로자에게	67
<표 IV-34> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-한국 경제에	68
<표 IV-35> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-외국인 근로자에게	68
<표 IV-36> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-외국인 근로자의 모국 경제에 ..	69
<표 V-1> 한국인 근로자의 사회적 거리감: 중국 조선족, 중국 한족, 동남아인, 일본인, 미국인 비교 (2007년 : 1997년)	72
<표 V-2> 한국인 근로자의 중국 조선족에 대한 사회적 거리감	73
<표 V-3> 한국인 근로자의 중국 한족에 대한 사회적 거리감	75

<표 V-4> 한국인 근로자의 동남아인에 대한 사회적 거리감	76
<표 V-5> 한국인 근로자의 일본인에 대한 사회적 거리감	77
<표 V-6> 한국인 근로자의 미국인에 대한 사회적 거리감	78
<표 V-7> 외국인과 외국인 근로자에 대한 태도	83
<표 V-8> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	84
<표 V-9> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	85
<표 V-10> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	86
<표 V-11> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	87
<표 V-12> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	88
<표 V-13> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	89
<표 V-14> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	90
<표 V-15> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	91
<표 V-16> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	92
<표 V-17> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	93
<표 V-18> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	94
<표 V-19> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	95
<표 V-20> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도	96

I. 서 론

1. 문제제기

세계화라는 대명제는 우리의 일상생활에도 많은 영향을 미치고 있다. 이제 우리 사회에서 서로 다른 인종적 배경을 가진 성원으로 구성된 가족들이 함께 어울려 거리를 지나가는 모습이나 놀이터에서 국적이 다른 어린이들이 함께 뛰어노는 모습은 우리에게 더 이상 그렇게 낯선 풍경이 아니다. 다른 피부색을 가지고, 다른 언어를 사용하는 외국인 노동자들이 같은 작업장에서 한국인 노동자들과 함께 일하는 모습 또한 쉽게 접할 수 있는 풍경이 되었다.

비록 불법 외국인 근로자들의 존재로 인해 정확한 수치를 파악하기에는 한계가 있지만 행정통계로 살펴보다도 우리나라에서 거주하고 있는 외국인의 규모가 100만 명에 육박하거나 이미 넘어서고 있는 것으로 추산되고 있다. 특히, 우리나라에서 일하고 있는 외국인 근로자 인력은 2006년 6월 현재 약 40만명 정도로 추정되고 있으며, 이들 중 약 절반이라고 할 수 있는 19만명 정도가 불법체류자로 추정되고 있다. 또한 국내체류 외국인력 중 소수에 불과한 약 26,000여명의 근로자들(전체 외국인 근로자의 약 6.5%)만이 전문기술 인력이고 나머지는 저숙련 인력으로, 대부분 동남아시아를 대표로 하는 후진국 혹은 제 3 세계 국가 출신으로 알려져 있다.

비록 양적으로는 많은 성장을 하였지만, 우리나라 외국인 근로자 인력이 대부분 저숙련 노동 분야에 치우쳐 있고, 선진국 보다는 저개발국 출신이라는 점, 그리고 이들 국가에 대한 정보나 문화적인 이해가 부족하고, 인종적 편견이 존재한다는 점 등이 이들 외국인 근로자들에 대한 인식 제고에 걸림돌로 작용하고 있어, 외국인 노동자(외국인)에 대한 한국인들의 인식 변화는 그다지 눈에 띄지 않은 것 같다. 사람들의 인식 변화 속도가 사회적 변화 속도에 미치지 못한다는 사실은 인정하더라도, 한국인들의 외국인 노동자(외국인)에 대한 인식과 현실과는 아직도 많은 격차가 존재하는 것으로 보인다.

외국인이나 다른 인종에 대한 인식과 관련하여 진행된 연구로는, 다양한 상황 속에서 연

출되는 사람들의 외국인에 대한 심리적 변화를 연구한 사회 심리학자들의 연구 (Clark & Legge, 1997; Hainmueller & Hiscox, 2007; Hoskin, 1985; Ruefle, Ross, & Mandell, 1992) 와 국적과 시민권이라는 개념을 중심으로 (Heath & Tilley, 2005; Medrano, 2005; Medrano & Koenig, 2005) 그리고, 외국인 혐오증 (Lewin-Epstein & Levanon, 2005)이라는 개념을 중심으로 접근한 사회학자와 정치학자들의 연구, 또한 경제학 (Heath & Tilly, 2005)과 조직학 (Ang, Dyne, Begley, 2003)의 입장을 빌려온 연구들이 있다. 비록 이러한 연구들이 다양한 측면에서 외국인 혹은 다른 인종에 대한 인식과 관련한 현상들에 대해 나름대로의 해석과 설명을 시도하고는 있지만 외국 국적의 근로자들이 대부분의 활동을 하는 무대인 작업장 수준에서의 인식의 문제는 심각하게 다루어지지 않고 있는 것이 현실이다. 따라서, 이들 외국인 근로자 집단에 대해 한국의 근로자들은 어떤 시각을 가지고 있고, 이들을 어떻게 바라보고 있는가를 연구를 통해 파악할 필요가 있을 것이다.

이러한 취지에서 본 연구는 외국인 노동자(외국인)에 대한 한국인의 인식을 작업장이라는 특수한 사회적 맥락에서 살펴보고자 한다. 우리나라에서 일하고 있는 대부분의 저숙련 외국인(근로자)들은 이주를 통해 외국으로 이민을 하는 경우에 비해 상대적으로 단기간(저숙련 외국인력의 경우 최대 3년까지 합법적으로 일할 수 있음)동안 우리나라에서 취업함으로써 경제적인 이익을 추구하기 위해 한국에 한시적으로 체류하는 경우가 많은 만큼 작업장에서의 생활이 이들에게 주는 중요성이 매우 크다고 할 수 있으며, 작업장에서 자신들이 어떤 식으로 인식되고 또 대우 받는가가 이들의 우리나라에서의 직장생활, 경제활동, 문화적 적응 등의 영역에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 또한, 이들 외국인 근로자들이 우리나라를 어떻게 바라보고, 귀국 후 우리나라에 대해 어떻게 평가하느냐에 영향을 미쳐 국제사회에서의 우리나라의 이미지 형성에도 어느 정도 영향력을 가질 것으로 생각된다.

외국인 근로자(외국인)에 대한 한국인 근로자들의 인식을 파악하기 위하여 이 연구에서는 사회적 거리감과 인종적 배제주의라는 두 개의 개념을 중심으로 사용하고자 한다. 이러한 연구 도구들을 통해 우리나라 근로자들의 인식의 현주소를 파악하고, 어떠한 요인들이 이러한 인식 형성에 영향을 미치고 있는지를 이해함으로써 우리나라의 외국인에 대한 심리적 태도에 대한 정보를 축적하고 외국인 근로자(외국인)에 대한 인식을 제고하기 위한 노력에 있어 그 밑거름으로 삼고자 한다.

2. 보고서의 구성

본 연구는 총 6개의 장으로 구성되어 있다. 제1장에서는 이 연구의 문제의식을 제시하고 우리나라의 외국인력 제도의 변천과 외국인력 현황을 정리한다. 제2장에서는 외국인 혹은 외국인 근로자에 대한 인식에 관한 이론들을 살펴보고, 선행연구들의 연구결과를 정리한다. 또한, 연구의 방법, 즉 모집단 및 표본의 구성, 설문지의 구성, 설문조사 과정 등을 정리한다. 제3장은 사업체 실태 조사에서 조사된 내용에 대해 기초통계 분석을 제공하고 기존의 다른 조사에서 나타난 외국인근로자 고용관리 실태조사 결과와 비교 분석한다. 제4장은 한국 근로자들이 어떻게 직장 생활을 하고 있고 외국인 근로자와는 어떻게 의사소통을 하며 서로 접촉을 영위하고 있는가를 살펴본다. 제5장에서는 한국인 근로자가 외국인 근로자에 대하여 느끼는 인식을 분석한다. 마지막으로 제6장에서는 연구결과를 요약한 후 정책적 함의를 제시한다.

II. 이론적 논의 및 연구방법

1. 이론적 논의

한 나라 국민들의 다른 인종 혹은 민족에 대한 심리적인 태도를 파악하고 이해하는 방법에는 여러 가지가 있을 수 있으나, 기존의 연구들, 특히 심리학적 혹은 사회심리학적 연구들은 이러한 태도들을 측정할 수 있는 심리적 척도와 같은 도구들의 발달을 통해 이러한 목적을 달성하고자 노력하고 있다. 이 연구에서는 이러한 노력들 중에서 중요한 두 개의 흐름(사회적 거리감과 인종적 배제주의)에 기초해 그 논의를 진행시키고자 한다.

사회적 거리감은 서구, 특히 미국에서 사회(인종) 집단들간의 심리적 메카니즘을 파악하기 위하여 많이 사용되어 왔으며, 인종적 배타주의는 유럽 국가에서 Eurobarometer Survey와 European Social Survey와 같은 조사에서 사용되어 외국 출신의 이민자에 대한 유럽인들의 심리적 태도를 분석하기 위해 많이 사용(Coenders, Lubbers, & Scheepers, 2003)되고 있기 때문에 우리나라 근로자들의 외국인 근로자들에 대한 인식을 파악하기에 매우 적합한 연구 도구라고 생각된다. 먼저, 인종적 배제주의와 연관된 논의들부터 살펴보기로 하자.

가. 인종적 배제주의(Racial Exclusionism)

우리나라보다 이민의 역사가 더 오래되고 더 복잡하게 진행되고 있는 유럽의 국가들을 대상으로 인종적 편견을 연구하고 있는 EUMC(EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia; 유럽 인종주의와 외국인 혐오 모니터링 센터)에서는 2003년 『Majority populations' attitudes towards migrants and minorities』라는 보고서를 발표하였다. 이 보고서는 Eurobarometer Survey와 European Social Survey 같은 사회조사의 결과를 분석하여 유럽 국가들에서의 다수 집단 구성원들의 이민자와 소수집단에

대한 인식을 파악하고자 하였다. 이들 연구자들은 인종적 배제주의라는 개념을 사용하여 이러한 인식을 평가하였다. 이들은 유럽 국가들간의 그리고 개인들간의 인종적 배제주의 인식 혹은 태도에 있어서의 차이를 설명하기 위한 이론들로 현실갈등 이론과 사회정체성 이론을 사용하였으며, 이들은 이 두 이론들간의 관계를 보완적인 것으로 규정하며, 이를 토대로 인종 경쟁 이론을 발전시킨다. 현실갈등 이론과 사회정체성 이론의 주요 개념과 논리를 살펴보고, 이 두 이론이 인종 경쟁 이론으로 진화하는 과정을 따라가 보도록 하자.

1) 현실갈등 이론 (Realistic Conflict Theory)

현실갈등 이론은 희소 자원에 대한 사회 집단들간의 경쟁은 적대적 집단간 태도 형성에 촉매제로 작용할 수 있다는 명제로부터 출발한다. 이러한 사상은 상당히 다른 두 개의 전통으로부터 출발하였는데 그 뿌리는 1950년대로까지 거슬러 올라갈 수 있다.

하나의 뿌리는 사회 심리학에서 찾을 수 있다. 사회 심리학자들은 심리학적 실험을 통해 집단들간의 경쟁이 특정 집단내의 결속감은 강화시키나 집단들간의 적대성을 증대시킨다는 것을 보여왔다(Sherif & Sherif, 1969, 1979). 또 다른 뿌리는 사회학에서 찾을 수 있는데, 사회학자들은 집단 갈등의 사회적 원인 뿐만 아니라 이러한 갈등이 발생할 수 있는 사회적 환경에도 관심을 기울여 왔다. Coser(1956)는 각 사회 체계는 희소 자원들(물적 자원, 권력, 사회적 지위 등)에 대한 집단들(예를 들어, 인종집단)간의 경쟁으로 특징지워 진다고 주장하였다. 이러한 전통하에서, Blalock(1967)은 실질적 경쟁(actual competition)과 인지된 경쟁(perceived competition)을 분석적으로 구분하여 사용할 것을 제안하였다. 그는 ‘실질적 경쟁’을 희소 자원에 대한 접근 가능성과 이러한 희소 자원들의 분배를 규제하는 시장 메카니즘과 같은 거시 혹은 중시(meso) 수준의 사회 경제적 환경을 의미하는 것으로 사용하였다. 그는 또한 실질적 경쟁이 개인적 수준(예를 들어, 비슷한 사회적 지위를 차지하고 있는 민족 집단에 속한 개인들간의 경쟁)에서도 사용될 수 있음을 제안하였다. 이러한 실질적 경쟁 환경은 다수자의 경쟁에 대한 인식(즉, 인종적 외집단에 대한 주관적으로 인지된 사회 경제적 위협)에 영향을 미칠 수 있으며, 이는 다시 이러한 외집단들에 대한 적대적이고 비우호적인 관점을 불러올 수 있다. Bobo(1988)도, Blumer(1958)에 기초해, 인종 정책에 대한 반대를 설명하기 위하여 ‘외부 위협(external threat)’과 ‘인지된 위협(perceived threat)’을 구분하여 사용하였다.

2) 사회정체성 이론 (Social Identity Theory)

사회 정체성 이론(Tajfel & Turner, 1979; Tajfel, 1981, 1982; Turner 1982; Brown, 1995)은 외집단(outgroup)에 대해 적대적이고 비우호적인 태도들이 내집단(ingroup)에 대한 우호주의와 강한 연관성을 갖는 현상들을 설명하는데 사용되고 있다(e.g. Adorno et al., 1950; Levine & Campbell, 1972; Brewer, 1986; Scheepers et al., 1990). 이 이론에 따르면, 개인들은 자신들의 내집단을 인종적 외집단에 비해 우월하다고 여기는 근본적인 욕구를 가진다는 것이다. 따라서, 사회적 동일시화라는 정신적 과정을 통해 내집단으로 인식하는 사람들에게 좀 더 우호적인 특징들을 부여하게 되고, 사회적 반동일시화(contra-identification)라는 과정을 통해 외집단은 부정적으로 평가하게 된다. 이러한 메카니즘은 실질적인 인종 외집단이 존재하지 않는 상황에서도 효과를 가질 수 있으며, 따라서 유대인들이 주위에 있지 않는 상황에서도 반유대주위가 퍼지는 현상을 설명할 수 있다(Tajfel, 1981).

EUMC에서 연구를 수행한 Coenders 연구팀은 사회정체성 이론이 현실갈등 이론과 상호 보완적일 수 있음을 지적하며 이를 인종 경쟁 이론(Ethnic Competition Theory)라고 명명하였다. 이 이론의 핵심은 개인적이고 사회적인 수준에서의 경쟁이 사회 동일시화와 반동일시화 과정을 강화하게 되고, 이것이 인종 배제주의라는 결과로 나타나게 된다는 것이다. 좀 더 정교한 이론적 모형에서는 개인적 수준에서의 경쟁, 즉 다수자 집단의 구성원들의 사회적 환경으로부터 파생되는 인지된 경쟁의 위협이, 사회적 환경이 인종 배타주의에 미치는 영향을 매개할 수도 있을 것이다.

EUMC의 보고서는 실질적 그리고 인지된 경쟁간의 구분은 단순히 이론적인 수준에서만 인식되어져 왔다고 지적한다. 조작화의 수준에서는 이러한 구분이 제대로 이루어지지 못하고 무시되어져 왔다고 지적하면서 인종적 집합 행위물을 설명하고자 한 Olzak(1992)의 연구를 소개한다. 그녀의 인종 경쟁 이론은 거시 사회적 변화이건 중시 사회적 변화이건 인종적 위협이 생길 때마다 다수자 집단은 배제적 수단으로 반응할 것이라는 것이다. 이러한 현상은 비록 그녀가 측정하지는 못했지만 매개 변수로 상정한 위협에 대한 인지 때문일 것이다. Quillian(1995, 1996)은 인종적 편견을 인지된 집단 위협에 대한 반응으로 상정하고 인지된 집단 위협을 다수자 집단에 비교한 소수자 집단의 상대적 크기나 불확실한 경제 상황과 같은 실질적인 경쟁과 관련된 변수들로 측정하였다.

나. 사회적 거리감

사회심리학자들은 인종이나 민족 집단 간의 편견과 갈등을 이해하기 위하여 ‘사회적 거리감’이라는 개념을 사용하고 있다. 사회적 거리감이라는 개념은 한 집단의 성원이 다른 집단에 대해서 느끼는 친밀감의 정도 (또는 주관적 거리감)를 일컫는 것으로, 보가더스(Borgardus, 1928, 1933)는 이를 해당 집단과 어느 선까지의 접촉을 허용할 것인가, 즉 ‘수용 가능한 사회적 접촉의 범위’를 통해 측정하였다. 사회적 거리감은 다른 문화에 대한 경험의 정도에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있으며, 이러한 내용은 사회적 접촉 이론이라는 이름으로 정리되고 있다. 사회적 접촉 이론이 친밀한 사회적 접촉이 편견을 감소시키는 현상을 어떻게 설명하는지를 살펴보고, 사회적 거리감에 대한 주요 이론들과 연구들을 살펴보기로 하자.

1) 사회적 접촉

접촉 이론은 친밀한 접촉이 (인종) 집단간의 편견을 감소시킬 수 있다는 가설을 제시한다. 사회심리학자들의 편견에 대한 정의는 조금씩 차이가 있지만, 편견이 상대방을 부정적으로 평가하려는 경향을 의미한다는 기본적인 방향에는 어느 정도 동의하고 있다. 한 개인이 어떤 사회집단이나 또는 사회범주에 대해 편견을 가지고 있으면 그는 그 집단의 구성원을 그 집단에 속해 있다는 사실만으로 인해 부정적으로 평가할 수 있다는 것이다(이훈구, 1995).

Allport는 인종들간의 편견을 감소시킬 수 있는 조건으로 사람들간의 물리적 공간 내에서의 접촉 뿐만 아니라 상호작용을 통한 친밀한 접촉과 목표가 같은 두 집단 구성원들의 협동적 상호 의존, 그리고 동등한 지위에서 상호 접촉이 이루어져야만 한다는 점을 제안하고 있다(Allport, 1993; 한규석, 2002). Jackman과 Crane의 연구에서 백인들은 자기보다 더 높은 사회경제적 지위를 가진 흑인들과 상대하는 경우에 편견이 더 적은 것으로 나타났다.

Bogardus는 사람들이 다른 인종 집단들의 구성원들에 대한 새로운 정보를 획득함에 따라 그들과 호의적인 관계를 가지게 되며, 이러한 호의적 감정과 느낌은 계속적으로 재사회화 과정을 통해 지속적으로 유지될 수 있을 것으로 보았다(Owen et al., 1981). Berry나 Amir 연구팀, 그리고 미국의 다른 경험적 연구들은 이러한 가설에

대한 강한 지지를 하고 있다(Ray, 1983).

Crull과 Bruton(1979)은 미국의 11개 인종집단에 대한 사회적 거리감을 측정하여 분석한 결과 인종집단과 접촉이 있었던 학생들은 그러한 접촉이 결여된 통제집단의 학생들보다 이 인종집단에 대한 사회적 거리감이 더 낮게 나타나는 것을 발견하였다. Albert와 Alan(1989)도 다양한 형태의 사회적 접촉이 사회적 거리감을 줄이는데 기여한다는 것을 보고하고 있으며, Cover(1995)의 연구도 접촉을 경험하지 못한 집단보다는 접촉의 경험을 가졌던 집단에 대한 사회적 거리감이 더 낮게 나타난다는 것을 발견하였다. Neprash(1953)는 다수집단과 소수집단 사이의 적절한 접촉의 부재가 인종 집단간의 비우호적인 혹은 적대적인 태도의 발전을 초래한다고 가정하였다. 하지만, Ray(1983)는 영국의 이민정책 연구에서 그 반대의 결과를 발견하였다고 보고하였다. 접촉이 빈번하게 일어날수록 소수 집단에 대한 편견적인 태도가 더 강화된다는 것이다.

접촉과 편견간의 관계에 대한 상반적인 연구결과에 대해 Ford(1986)는 접촉이 어떠한 상황에서 이루어졌는가를 강조한다. 1960년에서 1984년까지 발표되었던 접촉가설 관련 연구들을 검토한 결과에 의하면, 우호적인 환경에서의 접촉은 사회적 거리감을 감소시키지만, 비우호적인 환경에서의 접촉은 오히려 사회적 거리감을 증가시키는 경향이 있는 것으로 나타났다. 긍정적인 접촉도 항상 편견이나 사회적 거리감을 감소시키는 것이 아니라 접촉이 이루어지는 사회적 상황과 접촉의 내용, 문화적, 사회구조적 맥락 등에 따라 접촉의 효과가 달라질 수 있다는 것이다.

2) 사회적 거리감 개념과 차원

사회적 거리의 개념은 독일의 사회학자 짐멜의 상호작용론으로부터 기원한다고 할 수 있다. 그는 사회적 거리를 집단 성원들간의 인간관계에 있어 각 구성원들이 직면하게 되는 전형적인 어려움으로 규정하고 이방인(the stranger)이라는 역할 모형을 구체화하고 있다. 짐멜의 영향을 받아, Park는 사회적 거리감을 사회적 관계나 개인적인 관계를 특징짓는 침밀감과 이해의 정도를 측정 가능하게 하기 위한 하나의 메카니즘으로 개념화하고 있다. 그는 사회적 거리감을 네 가지 차원으로 분류하였다. 첫째, 두 개의 지위나 역할들 사이에 규범적으로 규정되어 있는 상호작용의 방식과 정도를 의미하는 규범적 차원이 존재한다는 것이다. 그 사회에 통용되는 사회적 규

범이 이러한 차원에 속할 수 있을 것이다. 둘째, 규범과 관계없이 실제로 일어나고 있는 상호작용의 정도인 상호작용적 차원이 있을 수 있다. 이 차원은 사회 연결망 분석의 대상이 되는 차원이라고도 할 수 있을 것이다. 셋째, 두 개의 지위나 사람들 사이에 존재하는 가치의 공통성 정도인 문화적-가치적 차원이다. 이는 개인적 수준에서의 상호주관성에 기초한 가치의 공유라는 측면에서 접근할 수 있을 것이다. 넷째, 양자간에 발생하는 상호 이해와 비언어적 의사소통의 정도를 의미하는 인격적 차원을 들 수 있을 것이다. 이 차원은 심리학적 연구를 통해 접근이 가능한 영역이라고 할 수 있다.

미국에서 인종 문제가 심각한 사회 문제의 하나로 대두되자 많은 사회학자 및 심리학자들이 이 문제에 관심을 갖고 연구를 시행하였다. Bogardus(1925)는 특히 사회적 거리감이라는 개념을 가지고 이 문제에 실증적으로 접근한 이 분야의 선구적 연구자라고 할 수 있다. 그는 사회적 거리감을 집단 구성원들이 서로에 대해 경험한 이해와 느낌의 정도, 혹은 두 사람간 또는 사람과 집단간에 존재하는 공감적인 이해의 정도라고 정의하고 이 개념이 집단 구성원들의 상호작용의 본질을 잘 설명해 줄 수 있을 것이라고 보았다.

Bogardus가 선구적인 연구를 수행한 이후 많은 학자들이 사회적 거리감을 통해 여러 집단간에 존재하는 편견이나 심리적 거리감 등을 연구하기 시작하였다. Westie(1959)는 사회적 거리감을 상호작용의 어떤 영역에 대하여 사람들이 접근을 허용하는 정도, 즉 선택적 상호 작용의 정도라고 개념화하고 이를 통해 연구를 진행하였다. 그는 사회적 거리감의 네 가지 하위 차원들을 제시하였다. 거주지 근접성 정도에 의해 측정되는 거리감, 사회내의 위세와 권력의 차등적 지위 정도에 따라 측정되는 거리감, 태도 대상과 신체적인 교섭 허용 정도에 따라서 측정되는 물리적 거리감, 인간관계의 상호작용에 있어서 태도 대상에 대한 인근성 정도에 의해서 측정되는 사회적 거리감 등을 구분하여 사용하였다. 또한, Martin은 사회적 거리감을 어떤 대상에 대한 우호적인 혹은 비우호적인 태도라고 정의하여 사용하였으며, Laumann(1965)은 사회적 거리 대신에 주관적인 사회적 거리라는 용어를 사용하여 일정한 지위 특성을 가진 어떤 사람에 대한 자아의 태도라고 정의하여 심리학적 특성을 더욱 부가시키기도 하였다. 한편, 사회적 거리감을 태도로 간주한 Triandis 연구팀(1965)은 사회적 거리감을 감정적 차원, 인지적 차원, 행동적 차원으로 나누어 살펴보고 있다. 이들은 태도의 행동적 차원을 행동의도로 규정하고 행동의도의 차원

성을 분석하여 사회적 거리감의 차원을 밝혀내기도 하였다.

Bogardus에 의해 본격적으로 시작된 사회적 거리감 연구는 이후 다양한 문화와 사회적 맥락에 적용되었다. 사회계층이나 계급(Westie & Westie, 1957; Martin, 1963; Laumann, 1965), 직업집단(Kadushin, 1962; Triandis et al., 1965), 종교집단(Triandis et al., 1965), 성별(Gentry, 1987), 연령집단(Dyer et al., 1989; Neprash, 1953) 등 다양한 성격의 집단들간의 거리감 연구에 사용되었다. 우리나라에서는 지역 갈등에 관한 연구에서 출신지역 집단간 사회적 거리를 측정하는데 사용되었으며(나간채, 1990), 한국 사회에 일하고 있는 소수인종 집단들의 한국인에 대한 사회적 거리감 연구(정기선, 2003)에도 사용되었다.

2. 선행연구

외국인 근로자들의 양적 증가와 우리 사회에서 차지하는 비중이 높아지고 다문화에 대한 논의가 활발하게 진행되면서 우리나라에서 거주하고 있는 외국인 근로자나 외국인에 대한 연구들도 차츰 증가하는 추세에 있다. 우리나라에서 외국인 근로자들을 도입하였던 초창기(주로 1990년대 초반 및 중반)에는 주로 외국인들의 국내 유입을 위한 제도적 문제나 이들의 법적 지위 문제, 이들 노동력이 국내 노동시장에 미칠 영향, 불법체류 노동자들의 증가와 이들에 대한 노동착취 및 산업재해와 보상문제 등에 대한 다각적인 연구들이 이루어졌다(석현호 외, 1998).

하지만 이에 반해 한국인들이 외국인 근로자들에 대한 느끼는 인식에 대한 연구는 상대적으로 소외되어 왔다. 하지만, 그럼에도 불구하고 몇몇 연구들은 이러한 문제에 관심을 가져 왔다. 이러한 문제의식 중의 하나는 이질적인 문화가 충돌하면서 생겨나는 문화적 갈등문제와 사회문화적 적응문제이다. 외국인 노동자가 사회문화적으로 어떻게 한국사회에 적응하는가는 한국에서 이들의 의식주 및 여가생활 실태를 분석하거나, 작업장내에서의 상하관계와 동료관계, 그 중에서도 특히 외국인에 대한 차별과 대응, 한국식 작업방식에 대한 적응 등을 통하여 주로 연구되어왔다(설동훈, 1999; 석현호·정기선·장준오, 1998). 좀 더 사회심리학적인 분석으로는 외국인 노동자들이 느끼는 사회적 거리감, 한국인에 대한 인상, 한국생활만족도 등에 대한 연구들이 있다(김상학, 2004; 김석호, 1999; 박수미·정기선, 2006; 설동훈, 2006; 석현호·정기선·장준오, 1998; 장태한, 2001).

이러한 연구들을 좀 더 자세하게 살펴보면, 소수자 집단이나 외국인 집단에 대한 다수자 집단의 인식이 여러 가지 상황적 특성 및 개인적 특성에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 우리나라 대학생들의 외국인에 대한 사회적 거리감을 분석한 연구(장태한, 2001)는 여성이 서구화에 더 개방적이었다는 분석을 발표하였다. 편견이나 차별 의식에 대한 한 연구(박수미·정기선, 2006)는 응답자가 가지는 다른 가치관의 영향을 강조하였다. 즉, 보편주의 가치관을 가지는 응답자들의 편견이나 차별의식이 더 낮았다는 것이다. 소수자 집단에 대한 사회적 거리감을 측정하여 분석한 또 다른 연구(김상학, 2004)는 인구학적 특징이나 가족적 배경과 같은 변수들보다는 정치적 성향과 같은 주관적 요인이 더 크게 작용하고 있음을 지적하였다. 다시 말해, 정치적 진보성이 소수자 집단에 대한 사회적 거리감과 부적 관계에 있다는 것이다. 최근 이민자와 그 자녀들의 구민 정체성 문제를 다룬 한 연구(설동훈, 2006)는 결혼이민자들은 자신들의 자녀를 한국인이며 한민족이라고 생각하는 반면 한국인들은 그렇게 생각하지 않는 경향이 강하다는 점을 보고하였다. 이러한 연구결과는 한국인들의 ‘한민족’이라는 개념이 아직도 강하게 작용하고 있으며 결혼이민자와 그 자녀들에 대한 사회적 통합이 아직도 많은 과제를 안고 있다는 점을 부각시켜 주었다.

지금까지 기존연구에서 다룬 외국인 노동자의 사회문화적 적응은 주로 외국인 노동자의 관점에서 그들이 지각하는 우리나라에 대한 적응의 측면에 집중되어 온 경향이 있다. 물론 외국인 노동자들이 사회적 소수자 집단으로써 주류 사회에 얼마나 그리고 어떻게 적응해 나가는가도 중요한 주제이기는 하지만 다수자 집단이 소수자 집단에 어떻게 적응하고자 하는지와 이에 따라 어떠한 인식을 형성해 나가는지도 매우 흥미있고 중요한 문제이다. 이러한 연구들은 몇몇 선구적 연구들(정기선, 2003)을 제외하고는 아직까지는 전무한 상황이다. 따라서 이 연구는 다수자 집단인 한국인들이, 그 중에서도 특히 외국인 근로자들과 같은 작업장에서 직접적인 접촉을 하는 한국인 근로자들이 외국인 근로자들과 어떠한 방식으로 접촉을 진행시켜 나가고 있으며, 문화적으로는 어떻게 적응해 나가고 있고, 이러한 과정들의 결과로 어떠한 의식을 형성해 나가는가를 밝혀보고자 한다.

3. 연구방법

가. 표본

1) 모집단의 구성

이 연구의 모집단은 우리나라에서 외국인 근로자를 고용하고 있는 한국 회사에 근무하는 한국인 근로자들이다. 이러한 모집단에 대한 모집단틀 (population frame)을 구성하기 위하여 전국에서 고용허가제에 의해 외국인 근로자들을 고용하고 있는 업체들의 정보를 사용하였다(<표 II-1> 참조).

<표 II-1> 전국의 고용허가제에 의한 외국인 고용 업체 현황

지역	0명	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명이상	총합계
강원	2	33	43	90	55	6		229
경기	28	3639	2593	3932	1843	306	31	12372
경남	1	346	432	1016	860	124	17	2796
경북	1	171	273	713	500	96	8	1762
광주		20	49	189	118	17	1	394
대구		83	102	362	279	49	2	877
대전	1	22	27	44	34	10		138
부산		83	110	371	331	48	3	946
서울		298	129	234	85	18	3	767
울산		38	70	201	232	45	5	591
인천	2	557	510	924	485	90	4	2572
전남	1	38	65	148	113	16		381
전북		37	80	160	126	19	1	423
제주		7	3	29	6			45
충남		146	190	500	408	93	9	1346
충북		165	148	414	274	58	3	1062
총합계	36	5683	4824	9327	5749	995	87	26701
비중	0.1	21.3	18.1	34.9	21.5	3.7	0.3	100
표본	0.3	42.6	36.1	69.9	43.1	7.5	0.7	200

〈표 II-2〉 경기 및 인천 지역의 고용허가제에 의한 외국인 고용 업체 현황

지역		0명	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명이상	총합계
경기	가평군		4	2		2			8
	고양시	3	159	89	126	20	1		398
	과천시			1					1
	광명시		14	10	12	3			39
	광주시	2	274	209	254	63	4		806
	구리시		10	2	6	2			20
	군포시		44	27	55	33	3		162
	김포시		512	325	368	89	9		1303
	남양주시	2	149	78	72	18			319
	동두천		8	4	17	13	2		44
	부천시		110	104	175	88	10	1	488
	성남시	2	27	15	29	15	3	1	92
	수원시		22	26	39	24	4		115
	시흥시	1	284	314	427	225	35	1	1287
	안산시	1	170	187	394	322	96	10	1180
	안성시	1	68	51	128	67	22	3	340
	안양시		15	12	27	25	7		86
	양주시	2	278	112	162	57	2	3	616
	양평군		5	3	1	1			10
	여주군		20	15	31	8	3		77
	연천군		15	4	5	3			27
	오산시		15	8	23	22	2	1	71
	용인시		134	103	210	98	11	2	558
	의왕시		12	13	16	8	2		51
	이천시		34	36	45	23	7		145
	파주시	1	165	155	222	99	12	1	655
	평택시		100	99	168	156	33	5	561
	포천시	6	340	122	178	56			702
	하남시	1	54	21	17	4	1		98
	화성시	6	587	441	715	294	36	3	2082
	의정부시		10	5	10	5	1		31
경기 합계		28	3639	2593	3932	1843	306	31	12372
인천	강화군		1	3	2	3			9
	계양구		23	19	26	8	1		77
	남구		16	22	44	29	7		118
	남동구	1	130	192	451	296	55	3	1128
	부평구		61	41	53	19	8		182
	서구	1	317	219	331	122	16		1006
	연수구		2	1	2				5
	중구		2	2	5	4	1		14
	동구		5	11	10	4	2	1	33
인천 합계		2	557	510	924	485	90	4	2572
경기·인천 총합계		30	4196	3103	4856	2328	396	35	14944

우리나라에서 근무하는 외국인 근로자들이 전부 고용허가제에 의해 유입된 인력이 아니고, 외국인 근로자들이 우리나라에서 근무할 수 있는 다른 경로가 존재한다는 것은 인정되지만, 불법 외국인 근로자에 대한 모집단틀이 존재하지 않는 상황에서 현재 가장 많은 외국인 근로자들의 유입 경로가 되고 있는 고용허가제에 의한 외국인 근로자 사용 업체를 모집단틀로 삼는 것은 최선책이 없는 상황에서 차선책으로 적절한 것으로 평가된다.

2) 표본의 구성

‘고용허가제’를 통해 외국인 노동자를 고용한 사업장은 전국적으로 총 26,701개 사업장이었다(2006년 말 기준). 규모별로는 96퍼센트가 100인 이하 사업장으로, 대부분의 외국인 근로자들을 고용하고 있는 사업장은 100인 이하의 소규모 사업장인 것을 보여주고 있다. 그 중에서도 30인 이하의 영세 사업장이 전체의 74.3%를 차지해 우리나라에서 고용허가제를 통해 취업하고 있는 많은 외국인 근로자들이 30인 이하의 영세 사업장에서 일하고 있는 것을 알 수 있다. 지역별로는 경기 지역에 전체의 46%에 달하는 12,372업체가 소재하고 있고, 경상남도(2,796)와 인천(2,572업체)에 그 다음으로 많은 업체들이 위치하고 있었다. 경기와 인천 지역에 56%에 달하는 업체들이 집중적으로 위치하고 있었고, 이 지역의 경제활동이 우리나라 전체 경제에 미치는 영향력 등을 고려할 때, 이 지역에 위치하고 있는 업체들을 표본틀(sample frame)로 사용하는데 문제가 없을 것으로 판단하였다.

이 연구의 목적이 한국인 근로자들이 외국인 근로자들에 대해 느끼는 심리적 인식이기에 때문에 외국인 근로자가 합법적 지위를 가지고 있는지 혹은 불법적 지위에서 일하는지가 인식에 중요한 영향을 미칠 수 있는 것으로 판단되었다. 따라서, 합법과 불법 외국인 근로자 모두를 표본에 포함시키기 위한 방법을 사용하여 최종 표본을 구성하였다. 이 방법에 따르면 일단 특정 지역이 선택되고 나면 그 지역에 위치한 외국인 근로자들을 고용하고 있는 모든 업체들을 조사하게 되므로 표본의 대표성 확보와 합법 및 불법 외국인 근로자 모두를 표집하는데 있어 최적의 방법 중 하나라고 할 수 있다.

<표 II-2>는 경기 및 인천 지역의 고용허가제를 통한 외국인 근로자 고용 업체들의 현황을 보여주고 있다. 외국인 노동자를 고용한 사업장이 1,000개 이상위치하고 있는 지역인 경기도의 김포시(1,303개), 시흥시(1,287개), 안산시(1,180개), 화성시

(2,082개)와 인천의 남동구(1,128개)와 서구(1,006개)가 선택되었다. 화성시를 제외한 5개 지역에서는 30개의 업체를 표집하고, 업체수가 다른 지역에 비해 2배 정도 많은 화성시에서는 50개의 업체를 표집하였다. 각 지역에서 대표성을 확보할 수 있는 동이나 면을 선택하여 그 지역의 업체들 중 외국인 근로자를 고용하고 있는 업체들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 최종적으로 외국인을 고용한 322개의 사업장과 이 사업장에서 근무하는 500명의 한국인 노동자를 표본으로 추출하였다(<표 II-3> 참조).

<표 II-3> 표본의 분포

지역		조사 계획 단계		조사 실시 결과	
		인사담당자	내국인 근로자	인사담당자	내국인 근로자
경기도	김포시	30	75	63	82
	시흥시	30	75	41	68
	안산시	30	75	40	74
	화성시	50	125	79	122
인천	남동구	30	75	46	76
	서구	30	75	53	78
합계		200	500	322	500

나. 설문 조사 개요

설문조사는 크게 두 개의 설문조사로 나누어져 2007년 7월 2일부터 7월 30일까지 약 한 달간 진행되었다. 하나는 외국인 근로자 고용업체 특성에 관한 설문조사로 이 설문조사는 업체에서 근무하는 한국인 관리자(주로 인사 및 노무 담당자)에 대한 면접 설문조사로 이루어졌다. 설문의 내용은 회사의 설립년도, 자본금, 매출액, 업종, 내국인 및 (국적별)외국인 근로자 수 등 회사에 대한 전반적인 정보, 외국인 근로자 고용의사, 외국인 근로자 고용의 효과성 인식, 외국인 근로자 고용시 관리상의 어려움, 한국어 교육, 문화 교육, 기능교육, 고충상담 제도 등 외국인 근로자 고용과 관련된 문항, 사회보험(산재보험, 건강보험, 국민연금, 고용보험) 적용 여부, 노조 여부, 외국인 근로자들의 향의, 한국인 근로자들의 외국인 근로자 고용에 대한 반대, 외국인 근로자 제도에 대한 평가, 인력 운영 계획(내국인 및 외국인) 등 외국인 근로자 관리와 제도에 관련된 문항 등으로 이루어졌다(자세한 내용은 <첨부 2> 참조).

또 하나의 설문 조사는 외국인 근로자 고용업체에서 근무하는 한국인 근로자에 대한 설문조사이다. 한국인 근로자에 대한 설문은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째는 연구에서 통제 변수로 사용될 수 있는 변수들이다. 이러한 변수들로는 인구학적 특징인 성, 연령, 종교, 학력, 혼인상태, 근무 기간, 직업, 직위, 수입, 평균 근무시간 등의 변수들이 있다.

둘째는 연구에서 독립변인으로 사용될 수 있는 변수들로 근로조건 만족도, 직장생활 만족도, 직장에서의 인간관계 만족도, 직무만족 및 조직헌신, 자신과 외국인 근로자에 대한 근로시간, 임금, 작업량, 생산성 비교, 문화적 적응, 외국인 근로자와의 작업장내 의사소통, 친분관계, 불화 경험, 외국인 접촉 후 인상 비교, 외국인 근로자 사용의 경제적 효과 등이 포함된다. 특히, 직무만족과 조직헌신 변수는 다음과 같이 측정하였다. 직무만족 변수는 Brayfield 와 Rothe (1951)가 개발한 직무 만족 척도를 이용하였는데, 기존의 16개의 항목 중에 본 연구는 5개의 항목¹⁾을 통해 만족도를 측정하였다(Chronbach α value =0.746). 조직헌신 정도는 Mowday 외 (1979)가 개발한 OCQ (Organizational commitment Questionnaire)을 통해 측정하였다. 완성도가 상당히 높은 측정 도구인 OCQ 는 지금까지 많은 관련 연구자들에 의해 활용되어 왔다(e.g. Cook & Wall, 1980; Koch & Steers, 1978). 15개의 항목으로 구성된 기존의 척도에서 본 연구는 4개의 항목²⁾을 사용하였다 (Chronbach α value =0.749).

셋째는 연구의 주요 종속변인들로 인종적 배제주의적 태도와 사회적 거리감이 포함되었다. 외국인 노동자(외국인)에 대한 인종적 배제주의적 태도 측정은 'Eurobarometer Survey (1997-2000-2003)'와 'European Social Survey(2002-2003)'의 척도를 수정하여 사용하였다. 이 척도는 다측면 (multidimension)을 가진 것으로 구성되어 있으며, 각 측면의 세부적인 내용은 다음과 같다. '다문화 사회에 대한 거부감 (Resistance to multicultural society)' 변수는 Eurobarometer Survey (2003)에서 사용한 2개의 항목³⁾을 통해 측정 하였으며, 척도 수치는 각각 항목의 합계 평균치를 통해 계산되었다 (Chronbach α value =0.766). '다문화 사회에 대한 한계 인식(Limits to multicultural society)' 변수는 Eurobarometer Survey에 사용된 한 개의 항목⁴⁾을 이용하였다. '합법적 이민자에 대한 시민권 부여 반대 (Opposition

1) (1)나의 일은 너무 재미있어서 지루할 틈이 없다. (2) 대부분의 경우, 어쩔 수 없이 직장에 나간다. (3)나는 내 일에 열의를 가지고 있다. (4) 매일 매일 반복되는 일에 끝이 없는 것 같다. (5) 나는 대체적으로 내 일에 만족한다.

2) (1) 나는 이회사가 직장으로 정말 괜찮은 곳이라고 생각한다. (2) 나는 이 회사의 일부라고 다른 사람들에게 자신 있게 말한다. (3) 회사의 미래에 대해서는 사실 전혀 신경 쓰지 않는다. (4) 친구에게 내가 다니고 있는 이 회사를 추천할 수 있다.

3) (1) 어느 사회이든 다른 인종, 종교, 문화로 이루어지는 것은 좋은 것이다. (2) 국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다.

to civil rights for legal migrants)’ 변수는 Eurobarometer Survey에서 사용된 세 개의 항목⁵⁾을 통해 측정하였다 (Chronbach α value =0.644). ‘합법적 이민자 본국송환 정책 지지 (Favour repatriation policies for legal migrants)’변수 Eurobarometer Survey에서 사용된 두개의 항목⁶⁾을 통해 측정하였다 (Chronbach α value =0.545). ‘이주한 국가의 관습과 법에 대한 이민자의 순응 요구 (Insistence on conformity of migrants to law and conventions)’ 변수는 Eurobarometer Survey에서 사용한 한 개의 항목⁷⁾을 통해 측정하였다. ‘집합적 민족 위협 인식(Perceived collective ethnic threat)’ 변수는 Eurobarometer Survey의 4개의 항목⁸⁾을 통해 측정하였다 (Chronbach α value =0.580)

보가더스의 ‘사회적 거리감’ 척도는 특정 인종 및 민족 집단에 대한 수용성 정도를 묻는 7개의 항목⁹⁾으로 구성된다. 본 연구는 기존의 척도(Miller, 1991)에서 6개의 항목을 선별해 연구를 실시한 정기선 (2003)의 연구 방법을 따르도록 한다. 정기선은 연구에서 특정 인종 및 민족 집단에 대한 수용성 정도를 묻는 질문에 (1) 우리나라 방문객으로 찬성 (2) 우리나라 국민으로 찬성 (3) 같은 작업장의 동료로 찬성 (4) 가까운 이웃으로 찬성 (5) 절친한 친구로 찬성 (6) 자녀의 배우자로 찬성 이라는 여섯 개의 항목을 제시하였다. 이 연구에서는 이 여섯 항목에 최근의 국제 결혼의 증가 추세 등을 고려하여 ‘자신의 배우자로 찬성’ 이라는 항목을 추가하였다. 이 연구는 우리나라 근로자들이 조선족, 한족, 일본, 미국, 동남아(필리핀, 베트남, 인도네시아, 태국 등)인종에 대해 느끼는 사회적 거리감을 측정하였다.

-
- 4) (1) 다른 인종, 종교, 문화를 수용하는 데에는 한계가 있다, 유럽 조사에서 사용된 다른 항목은 한국사회의 관련성이 떨어져 이번 조사에서는 포함시키지 않았다.
- 5) (1) 합법적 외국인 근로자에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다. (2) 합법적 외국인 근로자에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다. (3) 합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다. 마지막 항목은 유럽 조사에는 포함되어 있지 않으나 한국 상황에 대한 적합성 때문에 추가되었다.
- 6) (1) 합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다. (2) 불법 외국인 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다.
- 7) (1) 외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활습관을 버려야 한다. 유럽 조사에서 사용된 다른 항목은 한국사회의 관련성이 떨어져 이번 조사에서는 포함시키지 않았다.
- 8) (1) 외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다. (2) 외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다. (3) 외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다. (4) 외국인 근로자 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다. 마지막 항목은 유럽 조사에는 포함되어 있지 않으나 한국 상황에 대한 적합성 때문에 추가되었다.
- 9) 7개의 항목은 (1) 결혼 가능 (2) 친구로 받아드림 (3) 같은 사업장에서 일할 수 있음 (4) 이웃으로 함께 삶 (5) 친구로 함께 어울림 (6) 이웃으로 받아드릴 수 없음 (7) 우리나라에서 추방해야 함 (Owen et al., 1981)

Ⅲ. 외국인근로자 고용관리 실태

1. 실태조사 표본의 특징

본 조사에 응답한 기업체수는 모두 322개이며, 업종별로 볼 경우 금속 137개(42.5%), 화학 77개(23.9%), 기계 41개(12.7%)의 순이다. 기업규모별로 보면 10-29인(38.5%), 5-9인 규모 73개(22.7%), 30인 이상 69개(21.4%), 1-4인 규모(17.4%)이다.

외국인근로자의 평균고용인원수를 업종별로 보면 대략 4-6인 규모로 나타나 있으며, 규모별로는 1-4인은 2.6명, 5-9인 3.7명, 10-29인은 5.5명, 30인 이상은 8.5명으로 나타났다. 5인 미만 사업장의 경우 내국인 근로자와 외국인근로자 숫자가 거의 비슷하며, 5-9인 규모에서는 외국인근로자의 숫자가 내국인 근로자 숫자의 절반정도 수준이다.

〈표 Ⅲ-1〉 근로자수

(단위: 개, %)

		사례수	평균	평균
			내국인:명	외국인:명
전 체		322(100.0)	20.13	5.22
규 모	1-4인	56 (17.4)	2.73	2.59
	5-9인	73 (22.7)	6.81	3.67
	10-29인	124 (38.5)	16.53	5.53
	30인이상	69 (21.4)	54.81	8.45
업 종	기계	41 (12.7)	23.44	4.88
	금속	137 (42.5)	14.16	4.66
	화학	77 (23.9)	23.92	5.95
	전기전자	30 (9.3)	37.8	6.8
	기타	37 (11.5)	16.35	4.92

<표 Ⅲ-2>는 외국인근로자와 같은 부서 또는 작업장에서 함께 일하는 한국인 직원의 규모를 보여주고 있다. 표에서 알 수 있듯이 10인 미만 소규모 사업장의 경우 외국인근로자와 내국인근로자가 거의 대부분 함께 일하고 있는 것으로 나타남에 비해 10인 이상 사업장에서는 전체 한국인 직원의 절반 가량이 내국인근로자와 같이 일하고 있는 것으로 나

타났다.

〈표 III-2〉 외국인 근로자와 함께 일하는 한국인 직원

		사례수	평균
			단위: 명
전 체		322	11.13
규 모	1-4인	56	2.23
	5-9인	73	5.3
	10-29인	124	9.53
	30인이상	69	27.38
업 종	기계	41	12.78
	금속	137	8.29
	화학	77	13.22
	전기전자	30	17.07
	기타	37	10.62

외국인 근로자의 평균 고용기간은 총 60.64개월로 약 5년 가량된 것으로 나타났다. 여기서 외국인근로자 고용기간이란 현재 고용하고 있는 외국인근로자의 평균근속년수를 의미하고 있는 것이 아니라 표본대상업체가 외국인근로자를 활용한지 얼마나 되었는가를 질문한 결과를 의미한다. 외국인근로자 고용기간을 규모별로 보면 규모가 클수록 외국인근로자 고용기간이 더 길었으며, 업종별로는 전기전자업종과 화학업종에서 외국인근로자 고용기간이 더 길었다.(〈표 III-3〉참조)

〈표 III-3〉 외국인 근로자 고용기간

		사례수	평균
			단위: 개월
전 체		322	60.64
규 모	1-4인	56	40.43
	5-9인	73	35.19
	10-29인	124	70.36
	30인이상	69	86.14
업 종	기계	41	44.05
	금속	137	53.13
	화학	77	76.73
	전기전자	30	97.63
	기타	37	43.19

표본업체의 외국인 근로자의 국적별 현황을 보면 태국이 16.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 베트남(14.7%), 중국조선족(12.8%) 필리핀 (14.7%)의 순으로 나타났다.(〈표 III-4〉참

조)

<표 III-5>는 외국인근로자의 고용형태를 질문한 결과로 고용허가제로 입국한 근로자를 고용하고 있는 업체의 비중이 40.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 산업연수생 고용업체 (28.3%), 고용허가제 입국근로자와 산업연수생을 함께 고용하고 있는 업체의 비중은 20.5%로 그 뒤를 잇고 있다. 한편, 표에서 A와 B가 아닌 경우(C)는 불법취업자로 유추할 수 있다. 다만 그 규모가 8.1%에 불과한 것은 응답업체들이 정확한 답변을 회피하였을 가능성이 있음을 보여주고 있다.

<표 III-4> 국적별 외국인 노동자 현황

	사례수	%
전 체	1682	100.0
중국조선족	216	12.8
중국한족	84	5.0
인도네시아	175	10.4
필리핀	214	12.7
베트남	248	14.7
방글라데시	20	1.2
태 국	271	16.1
몽 골	81	4.8
기 타	373	22.2

<표 III-5> 외국인 근무형태

	사례수	%
전 체	322	100.0
고용허가제로 입국 (A)	130	40.4
산업연수생으로 입국 후 근무 (B)	91	28.3
이외의 외국 인력 (C)	26	8.1
A,B	66	20.5
A,C	4	1.2
B,C	3	0.9
A,B,C	2	0.6

끝으로 조사대상업체의 노조유무별 현황을 보면 전체 조사업체 322개 중 노조가 있다고 응답한 업체는 5개에 불과하다. 이는 조사대상업체가 대부분 영세한 중소기업이기 때문인 것으로 보인다.(<표 III-6>참조)

〈표 Ⅲ-6〉 노조 유무

		사례수	노조 유무			
			있 음		없 음	
			개	%	개	%
전 체		322	5	1.6	317	98.4
규 모	1-4인	56	0	0.0	56	100
	5-9인	73	0	0.0	73	100
	10-29인	124	0	0.0	124	100
	30인이상	69	5	7.2	64	92.8
업 종	기계	41	0	0.0	41	100
	금속	137	0	0.0	137	100
	화학	77	3	3.9	74	96.1
	전기전자	30	2	6.7	28	93.3
	기타	37	0	0.0	37	100

2. 외국인근로자 고용이유 및 향후 채용전망

가. 외국인 근로자 고용이유

우리 나라 기업들이 외국인 근로자를 활용하는 이유를 확인하기 위해 일반적으로 지적되고 있는 인력난, 낮은 인건비, 장시간 고용가능 등의 항목을 대상으로 하여 가장 중요한 이유를 질문하였다. 표에서 보듯이 외국인력을 사용하는 가장 중요한 이유로 국내 인력을 구하기가 곤란하기 때문이라고 응답한 기업의 비율이 58.1%로 나타나, 다른 이유들에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 그 다음으로는 3년간 안정적 고용가능(17.4%), 낮은 임금(11.5%)의 순으로 나타났다.(〈표 Ⅲ-7〉참조)

이러한 결과는 이전의 실태조사 결과와도 일치한다. 즉 한국노동연구원에서 2001년에 실시한 「외국인 근로자 고용실태조사」에서 외국인근로자를 고용하는 이유로 ‘국내 인력의 구인 곤란(90.7%)’, ‘잔업이 쉬움(66.3%)’, ‘인건비가 저렴해서(65.4%)’, ‘이직률이 낮아서(64.8%)’ 등의 순으로 나타났다.¹⁰⁾ 2003년의 조사에서도 외국인 근로자를 고용하는 이유로 국내 인력을 구하기가 곤란하기 때문이라고 응답한 기업의 비율이 85.9%로 매우 높았으며, 다른 이유들에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘임금이 싸기 때문(65.1%)’, ‘근면성실하기 때문(54.7%)’, ‘낮은 이직률 때문(49.7%)’ 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 기업들이 외국인근로자를 고용하는 가장 큰 이유가 내국인근로자의 고용할 수 없

10) 복수응답 허용

기 때문이며 생산직 인력난, 고학력화, 인구구조의 변화 등을 고려할 때 향후 이러한 추세는 당분간 계속될 전망이다.

〈표 III-7〉 외국인 근로자 고용 이유

		사 례 수	가장 중요한 외국인 근로자 고용 이유													
			한국인 근로자를 구할 수 없어서		낮은 임금		장기간 고용 가능		시키는대로 잘해서		근면성실		3년간 안정적 고용가능		기타	
			개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	개	%
전체		322	187	58.1	37	11.5	9	2.8	11	3.4	21	6.5	56	17.4	1	0.3
규모	1-4인	56	38	67.9	4	7.1	0	0.0	5	8.9	2	3.6	7	12.5	0	0.0
	5-9인	73	46	63.0	7	9.6	1	1.4	2	2.7	8	11.0	9	12.3	0	0.0
	10-29인	124	66	53.2	17	13.7	5	4.0	3	2.4	8	6.5	25	20.2	0	0.0
	30인이상	69	37	53.6	9	13.0	3	4.3	1	1.4	3	4.3	15	21.7	1	1.4
업종	기계	41	17	41.5	4	9.8	1	2.4	3	7.3	5	12.2	10	24.4	1	2.4
	금속	137	85	62.0	17	12.4	5	3.6	3	2.2	8	5.8	19	13.9	0	0.0
	화학	77	52	67.5	5	6.5	0	0.0	2	2.6	1	1.3	17	22.1	0	0.0
종업	전기전자	30	15	50.0	7	23.3	1	3.3	1	3.3	2	6.7	4	13.3	0	0.0
	기타	37	18	48.6	4	10.8	2	5.4	2	5.4	5	13.5	6	16.2	0	0.0

나. 외국인 근로자 고용계획

외국인근로자를 더 고용할 계획이 있는가?라는 질문에 대해 응답업체의 50.9%가 ‘그렇다’고 응답하여 추가적인 외국인력 수요가 존재하고 있음을 보여주고 있다. 외국인근로자를 몇 명 더 고용할 계획이 있는지에 대해 평균 2.19명으로 나타났다. 이를 사업장 규모별로 보면 1-4인 규모에서는 1.7명, 5-9인은 1.81명, 10-29인 규모는 2.33명, 30인 이상은 2.71명으로 나타나 대략 추가적으로 1-2명 더 고용하기를 바라고 있는 것으로 조사되었다. (〈표 III-8〉참조)

〈표 III-8〉 외국인 근로자 채용계획

		사례수	추가고용계획			
			있음		없음	
			개	%	개	%
전 체		322	164	50.9	158	49.1
규 모	1-4인	56	30	53.6	26	46.4
	5-9인	73	33	45.2	40	54.8
	10-29인	124	59	47.6	65	52.4
	30인이상	69	42	60.9	27	39.1
업 종	기계	41	22	53.7	19	46.3
	금속	137	68	49.6	69	50.4
	화학	77	44	57.1	33	42.9
	전기전자	30	13	43.3	17	56.7
	기타	37	17	45.9	20	54.1

향후에도 외국인근로자를 활용할 계획이 있는가라는 질문에 대해 응답업체의 93.2%가 ‘예’라고 응답하여 외국인근로자의 수요가 지속될 가능성이 높음을 보여주고 있다. 이를 업종별, 규모별로 살펴보면 대부분의 사업장에서 외국인근로자의 고용계획이 있는 것으로 나타났다. 외국인근로자를 고용할 계획이 없는 사업장은 22개로 나타났으며, 그 이유에 대해서는 ‘의사 소통의 어려움’, ‘낮은 생산성’ 등이 주요 이유로 지적되었다.(〈표 III-9〉참조)

〈표 III-9〉 향후 외국인 근로자 활용계획

		사례수	향후 고용 계획			
			예		아니오	
			개	%	개	%
전 체		322	300	93.2	22	6.8
규 모	1-4인	56	53	94.6	3	5.4
	5-9인	73	69	94.5	4	5.5
	10-29인	124	113	91.1	11	8.9
	30인이상	69	65	94.2	4	5.8
업 종	기계	41	39	95.1	2	4.9
	금속	137	126	92.0	11	8.0
	화학	77	73	94.8	4	5.2
	전기전자	30	25	83.3	5	16.7
	기타	37	37	100	0	0.0

3. 외국인 근로자의 업무와 근로조건

가. 외국인 근로자의 업무 및 기능습득

고용허가제로 입국하는 외국인근로자는 본인의 인적특성과는 관계없이 대부분 생산기능·단순노무직에 종사한다. 그러나 엄밀히 말하면 특별한 경우가 아닌 한 단순업무부터 시작해 일정한 근속연수가 경과하면 숙련직으로 향상하기 마련이다. <표 III-10>은 조사대상업체의 외국인 근로자의 직무를 조사한 결과로 생산직 단순노무직과 생산직 반숙련 노동이 각각 56.1%와 36.4%로 대부분을 차지하고 있다. 이에 비해 단순노무직과 생산직 숙련노동은 각각 3.8%와 3.7%에 불과하다. 여기서 단순노무직이란 청소나 짐나르기 등 직접적인 생산활동과 관련 없는 업무를 의미하며, 생산직 단순노동은 특별한 기술없이 단순 반복적 작업의 생산과정에 참여하는 것을 뜻한다. 이에 비해 생산직 반숙련노동은 약간의 기술교육이 필요한 생산노동을 의미하고 생산직 숙련노동은 상당수준 이상의 훈련과 교육이 필요한 생산노동을 의미한다. 동 조사에서 근속연수에 따라 업무가 어떻게 달라지고 있는가를 질문하지 않았기 때문에 근속연수별 업무의 변화는 파악하지 못하지만, 일반적인 직무경로를 감안할 때 저숙련 외국인력의 경우 처음부터 대부분 생산직 단순노동업무를 수행하며 경력이 어느 정도 쌓이면 생산직 반숙련노동 업무를 담당하는 것으로 볼 수 있고 생산직 숙련노동으로 되는 경우는 많지 않음을 알 수 있다.

<표 III-10> 업무별 외국인 근로자 현황

		사례수										
			단순노무직		생산직 단순노무		생산직 반숙련노동		생산직 숙련노동		기타	
전 체		1682	64	3.8	943	56.1	613	36.4	62	3.7	0	0.0
규	1-4인	145	2	1.4	63	43.4	70	48.3	10	6.9	0	0.0
	5-9인	268	12	4.5	159	59.3	88	32.8	9	3.4	0	0.0
모	10-29인	686	35	5.1	370	53.9	242	35.3	39	5.7	0	0.0
	30인이상	583	15	2.6	351	60.2	213	36.5	4	0.7	0	0.0
업	기계	200	1	0.5	97	48.5	97	48.5	5	2.5	0	0.0
	금속	638	22	3.4	365	57.2	227	35.6	24	3.8	0	0.0
	화학	458	18	3.9	242	52.8	179	39.1	19	4.1	0	0.0
종	전기전자	204	13	6.4	145	71.1	43	21.1	3	1.5	0	0.0
	기타	182	10	5.5	94	51.6	67	36.8	11	6.0	0	0.0

<표 Ⅲ-11>은 외국인근로자가 업무에 필요한 기술 및 기능을 습득하는데 걸리는 기간을 질문한 결과로 3개월 이상 6개월 미만이 37.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 2개월 이상 3개월 미만이 26.4%, 6개월 이상이라고 응답한 업체가 16.1%로 나타났다. 이러한 조사 결과는 대략적으로 외국인근로자가 입국후 6개월 정도가 지나면 업무에 필요한 기능이나 기술을 습득할 수 있는 직무에 종사하고 있음을 보여주고 있다. 사업체 규모별로 볼 경우 이러한 특성이 별 차이를 보이고 있지는 않는데 비해 업종별로 보면 상대적으로 금속업종의 경우 다른 업종에 비해 업무 습득에 더 많은 소요기간이 요구되고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-11> 외국인 근로자 기술 및 기능 습득 기간

		사례수	외국인근로자 업무습득 필요기간									
			1개월 미만		1개월 이상 2개월 미만		2개월 이상 3개월 미만		3개월 이상 6개월 미만		6개월 이상	
			개	%	개	%	개	%	개	%	개	%
전 체		322	20	6.2	45	14	85	26.4	120	37.3	52	16.1
규 모	1-4인	56	2	3.6	8	14.3	12	21.4	22	39.3	12	21.4
	5-9인	73	4	5.5	9	12.3	22	30.1	26	35.6	12	16.4
	10-29인	124	9	7.3	17	13.7	30	24.2	48	38.7	20	16.1
	30인이상	69	5	7.2	11	15.9	21	30.4	24	34.8	8	11.6
업 종	기계	41	2	4.9	4	9.8	15	36.6	11	26.8	9	22.0
	금속	137	8	5.8	20	14.6	27	19.7	61	44.5	21	15.3
	화학	77	5	6.5	10	13	26	33.8	25	32.5	11	14.3
총	전기전자	30	2	6.7	4	13.3	9	30.0	12	40.0	3	10.0
	기타	37	3	8.1	7	18.9	8	21.6	11	29.7	8	21.6

나. 외국인 근로자의 임금·근로시간·생산성

외국인 근로자의 임금수준이나 근로시간 등에 대한 직접적인 조사는 수행하지 않은 대신에 본 실태조사에서는 비슷한 일을 하는 한국인 근로자와 비교할 때 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 생산성, 작업량이 어느 정도인지를 질문하였다.

<표 Ⅲ-12>은 비슷한 직무를 수행하는 한국인근로자와 비교의 기준으로 매우적다는 1점, 다소 적다 2점, 같다 3점, 다소 많다 4점, 매우 많다 5점으로 하여 5점 척도로 계산한 결과를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 같다는 값을 의미하는 3점을 기준으로 할 때 근로시간만 3.21점으로 많은 것으로 나타났으며 작업량은 비슷한 수준인 2.98점으로 나타났고 임

금과 생산성은 각각 2.62점, 2.67점으로 한국인 근로자에 비해 적은 것으로 나타났다. 여기서 관심을 갖고 볼 수 있는 것은 생산성과 임금에 대한 평가이다. 즉, 생산성 수준은 2.67점이고 임금은 2.62점으로 생산성과 임금이 비슷한 점수를 보이고 있다. 이러한 결과는 외국인근로자의 임금수준이 내국인 근로자에 비해 낮지만 생산성 수준 또한 비슷한 평가를 하고 있어 결과적으로 생산성을 고려한 임금수준을 평가하면 외국인근로자가 적정수준을 지급받고 있는 것으로 평가할 수 있다.

〈표 III-12〉 외국인 근로자와 한국인 근로자의 비교

		사례수	평 균			
			근로시간	임금	작업량	생산성
전 체		322	3.21	2.62	2.98	2.67
규 모	1-4인	56	3.02	2.66	2.93	2.66
	5-9인	73	3.15	2.53	2.9	2.7
	10-29인	124	3.27	2.65	3.02	2.72
	30인이상	69	3.3	2.61	3.04	2.58
업 종	기계	41	3.17	2.59	3.17	2.83
	금속	137	3.23	2.58	2.93	2.69
	화학	77	3.17	2.64	2.95	2.58
	전기전자	30	3.21	2.72	3.03	2.48
	기타	37	3.24	2.65	3.03	2.78

〈표 III-13〉은 입국유형별로 살펴본 결과로 흥미로운 점은 불법취업을 의미하는 C유형의 경우 다른 유형에 비해 작업량이나 생산성 그리고 임금수준이 모두 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-13〉 외국인 근로자와 한국인 근로자의 비교

		사례수	평 균			
			근로시간	임금	작업량	생산성
전 체		322	3.22	2.64	3.00	2.69
근 무 유 형	고용허가제로 입국후 근무(A)	130	3.09	2.52	2.94	2.68
	산업연수생으로 입국후 근무(B)	91	3.34	2.68	3.01	2.65
	이외의 외국인력(C)	26	3.19	3.00	3.12	3.00
	A,B	66	3.35	2.68	3.06	2.70
	A,C	4	3.00	2.25	3.00	2.50
	B,C	3	3.00	2.33	3.00	2.00
	A,B,C	2	3.50	3.00	3.50	3.00

이러한 결과는 이전의 조사결과와 유사한 특징을 보여주고 있다. 한국노동연구원에서 2001년과 2003년에 실시한 실태조사 결과를 보면 불법취업자를 제외하고는 산업연수생이나 연수취업자의 임금수준은 내국인근로자에 비해 최소한 20% 이상 낮은 것으로 나타났으며, 생산성 수준을 감안할 경우 두 집단간의 임금격차는 적정한 것으로 평가된 것으로 분석되고 있다. 그러나 표에는 제시하지 않았지만 2003년 조사당시 외국인근로자의 임금수준을 고용형태별로 보면 불법취업자가 남자는 월평균 126만 원, 여자는 113만 원으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 연수취업자(남자 105만원, 여자 104만원), 산업연수생(남자 97만원, 여자 92만원), 해외투자기업연수생(남자 75만원, 여자 65만원) 순으로 조사된 바 있

〈표 III-14〉 외국인근로자와 동일업무수행 국내 근로자 간의 시간당 임금 및 생산성 비교

(단위: 원, %)

	내국인 근로자의 시간당 임금 (원)(A)	외국인 근로자의 시간당 임금 (원)(B)	비율 (B)/(A)	숙박비를 포함한 외국인근로자의 시간당 임금(원) (B')	비율 (B')/(A)	국내근로자 대비 외국인근로자 생산성(%)
남자	4,833	3,183	65.9	3,804	78.7	76.4
여자	3,885	2,834	72.9	3,414	87.9	

주: 1) 외국인근로자의 임금은 합법취업자와 불법취업자의 평균값임.

2) 본 실태조사에서 외국인근로자의 숙박비용은 1인당 평균 16만 3천 원으로 조사됨.

3) 본 실태조사에서 국내 근로자 대비 외국인근로자의 생산성은 합법고용업체의 경우 77.4%, 불법고용업체는 75.6%이며 평균 76.4%로 조사됨.

자료: 한국노동연구원(2001), 「외국인근로자 고용실태조사-기업체조사」.

〈표 III-15〉 외국인근로자와 동일업무수행 국내 근로자 간의 임금 및 생산성 비교

	내국인 근로자의 시간당 임금(원)(A)	외국인 근로자의 시간당 임금(원)(B)	비율(%) (B)/(A)	숙박비를 포함한 외국인근로자의 시간당 임금(원)(B')	비율(%) (B')/(A)	국내근로자 대비 외국인근로자 생산성(%)
전체	5,600	4,000	71.4	4,819.92	86.1 (85.1)	87.41

주: 1) 외국인근로자의 임금은 합법취업자와 불법취업자의 평균값임.

2) 본 실태조사에서 외국인근로자의 숙박비용은 1인당 월평균 21만 4천 원으로 조사됨(월평균 근로시간 261시간을 고려하여 시간당 숙박비 819.92원).

3) 본 실태조사에서 국내 근로자 대비 외국인근로자의 생산성은 합법고용업체의 경우 84.4%, 불법고용업체는 94.7%로 조사됨.

자료: 한국노동연구원(2003), 「외국인근로자 고용실태조사」.

다. 당시의 조사에 의하면 불법취업자의 임금수준은 거의 내국인근로자 수준에 다다른 것으로 나타났었으며 이러한 경향은 최근의 조사에서도 마찬가지로 확인된 것이다. 불법취업자의 임금수준이 합법취업자의 임금수준에 비해 높은 것은 노동시장에서 장기 체류에 따른 상대적으로 높은 생산성에 기인하는 바가 큰 것으로 판단되며 이러한 요인이 불법체류자의 취업을 유지시키는 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

<표 Ⅲ-16>은 외국인 근로자에게 4대보험이 적용되는지를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 건강보험과 산재보험은 각각 전체 조사대상업체의 95.1%와 93.8%의 높은 가입률을 보였고, 국민연금은 73.4%의 가입률을 보였으며, 고용보험은 상대적으로 다른 보험에 비해 낮은 59.7%의 가입률을 보였다.

<표 Ⅲ-16> 외국인 근로자 적용 보험

		사례수	복수응답							
			산재보험		건강보험		국민연금		고용보험	
			개	%	개	%	개	%	개	%
전 체		322	286	93.8	290	95.1	224	73.4	182	59.7
규 모	1-4인	56	46	93.9	44	89.8	32	65.3	36	73.5
	5-9인	73	59	88.1	61	91.0	47	70.1	39	58.2
	10-29인	124	116	95.9	119	98.3	92	76	76	62.8
	30인이상	69	65	95.6	66	97.1	53	77.9	31	45.6
업 종	기계	41	37	97.4	38	100.0	29	76.3	25	65.8
	금속	137	120	93.0	125	96.9	89	69	79	61.2
	화학	77	72	96.0	71	94.7	57	76	42	56.0
총 계	전기전자	30	26	92.9	25	89.3	22	78.6	17	60.7
	기타	37	31	88.6	31	88.6	27	77.1	19	54.3

이러한 결과는 한국고용정보원에서 관리하고 있는 고용허가제 원자료를 분석한 결과와 차이를 보이고 있다. 즉, 동 자료의 분석결과에 따르면 고용허가제를 통한 외국인력 고용 사업체의 사회보험 가입 여부를 보면 고용허가제 일반의 경우 고용보험과 산재보험은 97% 수준이고 건강보험은 이보다 다소 낮은 66% 수준이며 국민연금은 약 50%만이 적용 받고 있다. 그러나 특례자의 경우는 고용보험과 산재보험 적용비율이 50%수준에 불과하고 건강보험과 국민연금도 10%대에 머물고 있다. 이는 특례자의 취업업종 특성과 긴밀히 연관되어 있다고 보인다. 업종별로 구분해보면 제조업은 4대 사회보험 가입률이 높은 편이다. 하지만 다른 업종은 고용보험과 산재보험만 30~40%수준이고 나머지 건강보험과 국민연금 가입률은 낮은 수준에 그치고 있다. 사업체 규모별로 보면 사업체 규모가 클수록 사회보험 가입률이 증가하고 있다.¹¹⁾

4. 외국인 근로자의 인적자원 관리

외국인근로자의 도입은 경제적 편익을 확대시키는 반면에 사회적비용을 유발하는 측면이 있다. 특히 우리나라와 같이 외국인력 도입의 역사가 오래되지 않은 경우 다인종 다문화사회에 대한 사회적 학습과정의 부족으로 작업장 내에서 뿐 만 아니라 일상적인 생활에서 내외국인간 갈등 요소를 안고 있을 수 밖에 없다. 따라서 외국인 근로자에 대한 사회적 지원이 제대로 이루어지지 않았을 경우 사회적 갈등을 야기하게 되고 이러한 갈등이 결과적으로 사회적 비용으로 나타남으로써 편익을 위협하는 요소로 된다. 본 절에서는 조사대상업체에서 나타난 외국인근로자의 인적자원관리 현황을 통해 작업장내에서 어떤 요인들이 문제점으로 등장하고 있는지를 살펴해보도록 하자.

가. 외국인 근로자의 고충처리 및 지원

<표 III-17>은 외국인 근로자가 내국인 근로자들과 동일한 인사관리의 적용을 받는지 여부를 질문한 결과로 조사대상업체의 78.9%가 ‘그렇다’고 응답하였으나 ‘그렇지 않다’는 의견도 21.1%에 이르는 것으로 나타났다. 이를 규모별로 보면 30인 이상 규모의 경우 상대적으로 그 이하의 규모에 비해 외국인근로자가 내국인근로자들과 동일한 인사관리의 적용을 받는다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

<표 III-17> 외국인근로자들의 인사관리 적용여부

		사례수	동일 인사관리 적용 여부			
			그렇다		그렇지 않다	
			개	%	개	%
전 체		322	254	78.9	68	21.1
규 모	1-4인	56	42	75.0	14	25.0
	5-9인	73	58	79.5	15	20.5
	10-29인	124	92	74.2	32	25.8
	30인이상	69	62	89.9	7	10.1
업 종	기계	41	36	87.8	5	12.2
	금속	137	106	77.4	31	22.6
	화학	77	64	83.1	13	16.9
	전기전자	30	23	76.7	7	23.3
	기타	37	25	67.6	12	32.4

11) 유길상외(2007), 고용허가제 3주년 평가 자료집

<표 III-18>은 외국인근로자를 전담하는 직원을 두고 있는지 여부를 보여주고 있는데 표에서 보듯이 전담직원이 있다는 응답비율은 31.1%에 불과한 것으로 나타났다. 이를 기업규모별로 보면 규모가 클수록 전담직원이 있다는 비율이 높게 나타났는데, 즉 1-4인 규모의 경우 전담직원이 있다는 비율이 12.5%였으나 30인 이상에서는 약 절반에 가까운 49.3%가 전담직원이 있다고 응답하였다. 규모가 클수록 인력활용의 유연성이 높기 때문인 것이다.

한편 별도의 전담직원이 있다고 응답한 100개 기업을 대상으로 전담직원이 누구인지를 살펴본 결과 인사노무담당이 겸임한다는 비중이 70%이고, 사장이 직접하는 경우가 12%이며, 7%만이 별도의 전담직원을 배치하고 있다고 응답하였다.

다음으로 <표 III-19>는 외국인근로자에 대한 고충상담을 정기적으로 실시하고 있는지 여부에 대한 질문결과로 응답업체의 32.3%만이 '예'라고 응답하였으며, 67.1%는 '아니오'라고 응답하였다. 이를 기업규모별로 보면 규모가 클수록 정기적인 고충상담을 하고 있다는 비율이 높게 나타나고 있는 있으나 그 차이가 크지 않다.

<표 III-18> 외국인근로자 전담직원 유무

		사례수	외국인근로자 전담직원 유무			
			예		아니오	
			개	%	개	%
전 체		322	100	31.1	222	68.9
규 모	1-4인	56	7	12.5	49	87.5
	5-9인	73	21	28.8	52	71.2
	10-29인	124	38	30.6	86	69.4
	30인이상	69	34	49.3	35	50.7
업 종	기계	41	15	36.6	26	63.4
	금속	137	26	19.0	111	81.0
	화학	77	37	48.1	40	51.9
	전기전자	30	10	33.3	20.0	66.7
	기타	37	12	32.4	25.0	67.6

〈표 III-19〉 외국인근로자의 고충상담 정기 실시 여부

		사례수	외국인근로자 고충상담 정기 실시 여부					
			예		아니오		잘 모름	
			개	%	개	%	개	%
전 체		322	104	32.3	216	67.1	2	0.6
규 모	1-4인	56	13	23.2	42	75.0	1	1.8
	5-9인	73	22	30.1	51	69.9	0	0.0
	10-29인	124	40	32.3	83	66.9	1	0.8
	30인이상	69	29	42.0	40	58.0	0	0.0
업 종	기계	41	19	46.3	22	53.7	0	0.0
	금속	137	43	31.4	92	67.2	2	1.5
	화학	77	23	29.9	54	70.1	0	0.0
	전기전자	30	11	36.7	19	63.3	0	0.0
	기타	37	8	21.6	29	78.4	0	0.0

〈표 III-20〉은 회사에서 외국인근로자를 대상으로 한국어 및 한국문화 적응교육 실시 여부를 질문한 결과로 ‘회사 자체적으로 실시한다’는 비율이 43.5%이고, ‘NGO 등에 위탁하여 실시한다’는 비율이 1.9%이며, 조사대상업체의 54.7%는 ‘전혀 실시하지 않는다’고 응답하였다. 이러한 현상은 사업장 규모별로 보아도 큰 차이가 없다.

〈표 III-21〉 조사대상업체 322개 중 한국어 및 한국문화에 대한 교육을 실시한다고 응답한 146개 업체를 대상으로 교육 실시 주기를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 부정기적으로 실시한다는 비율이 66.4%로 압도적으로 많고 24.0%는 ‘입사 당시에만 실시한다’고 응답하여 체계적인 적응교육이 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

〈표 III-20〉 한국어 및 한국문화에 대한 교육 실시 여부

		사례수	한국어 및 한국문화 적응 교육 실시 여부					
			회사 자체적으로 실시한다		NGO 등에 위탁하여 실시한다		전혀 실시하지 않는다	
			개	%	개	%	개	%
전 체		322	140	43.5	6	1.9	176	54.7
규 모	1-4인	56	26	46.4	1	1.8	29	51.8
	5-9인	73	34	46.6	1	1.4	38	52.1
	10-29인	124	50	40.3	3	2.4	71	57.3
	30인이상	69	30	43.5	1	1.4	38	55.1
업 종	기계	41	21	51.2	1	2.4	19	46.3
	금속	137	56	40.9	3	2.2	78	56.9
	화학	77	33	42.9	1	1.3	43	55.8
	전기전자	30	15	50.0	0	0.0	15	50.0
	기타	37	15	40.5	1	2.7	21	56.8

<표 III-21> 한국어 및 한국문화 적응교육 실시 주기

		사례수	교육실시 주기							
			정기적으로 실시한다		부정기적으로 실시한다		입사 당시에만 실시한다		잘 모름	
			개	%	개	%	개	%	개	%
전 체		146	12	8.2	97	66.4	35	24.0	2	1.4
규모	1-4인	27	2	7.4	18	66.7	7	25.9	0	0.0
	5-9인	35	3	8.6	24	68.6	8	22.9	0	0.0
	10-29인	53	3	5.7	35	66.0	13	24.5	2	3.8
	30인이상	31	4	12.9	20	64.5	7	22.6	0	0.0
업종	기계	22	1	4.5	15	68.2	6	27.3	0	0.0
	금속	59	6	10.2	37	62.7	14	23.7	2	3.4
	화학	34	2	5.9	24	70.6	8	23.5	0	0.0
	전기전자	15	1	6.7	11	73.3	3	20.0	0	0.0
	기타	16	2	12.5	10	62.5	4	25.0	0	0.0

<표 III-22>는 내국인근로자들에게 외국인근로자들과 이들의 문화를 이해시키기위한 교육을 실시하는지 여부를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 ‘입사 당시에만 실시한다’는 비율이 54.0%이고 ‘부정기적으로 실시한다’는 비율이 43.8%이며, ‘정기적으로 실시한다’는 비율은 1.9%에 불과한 것으로 나타나 앞의 외국인근로자에 대한 교육실시와 마찬가지로 내국인근로자에 대한 교육도 일회성이거나 그때 그 때 상황에 따라 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 III-22> 내국인근로자에 대한 교육실시 여부

		사례수	교육실시 주기							
			정기적으로 실시한다		부정기적으로 실시한다		입사 당시에만 실시한다		잘 모름	
			개	%	개	%	개	%	개	%
전 체		322	6	1.9	141	43.8	174	54.0	1	0.3
규 모	1-4인	56	0	0.0	21	37.5	35	62.5	0	0.0
	5-9인	73	2	2.7	37	50.7	34	46.6	0	0.0
	10-29인	124	3	2.4	47	37.9	73	58.9	1	0.8
	30인이상	69	1	1.4	36	52.2	32	46.4	0	0.0
업 종	기계	41	2	4.9	22	53.7	16	39.0	1	2.4
	금속	137	2	1.5	54	39.4	81	59.1	0	0.0
	화학	77	1	1.3	37	48.1	39	50.6	0	0.0
	전기전자	30	0	0.0	13	43.3	17	56.7	0	0.0
	기타	37	1	2.7	15	40.5	21	56.8	0	0.0

<표 III-23>은 외국인근로자의 사기진작을 위해 별도의 노력을 하고 있는가를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 회식이 84.5%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 그 외에 체육대회가 13.4%, 관광 9.6% 등으로 나타났으며, ‘전혀 해준 것이 없다’는 의견도 9.9%로 나타났다.

〈표 III-23〉 외국인근로자의 사기진작을 위한 방안

			복수응답											
			해준것없다		회식		관광		오락회		체육대회		기타	
			사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	사례	%
전 체		322	32	9.9	272	84.5	31	9.6	13	4.0	43	13.4	13	4.0
규 모	1-4인	56	8	14.3	42	75.0	6	10.7	0	0.0	0	0.0	3	5.4
	5-9인	73	6	8.2	63	86.3	7	9.6	3	4.1	0	0.0	3	4.1
	10-29인	124	12	9.7	109	87.9	8	6.5	2	1.6	17	13.7	5	4.0
30인이상		69	6	8.7	58	84.1	10	14.5	8	11.6	26	37.7	2	2.9
업 종	기계	41	3	7.3	37	90.2	3	7.3	3	7.3	9	22.0	1	2.4
	금속	137	16	11.7	112	81.8	11	8.0	1	0.7	7	5.1	8	5.8
	화학	77	7	9.1	66	85.7	6	7.8	4	5.2	15	19.5	3	3.9
전기전자		30	3	10.0	26	86.7	6	20.0	1	3.3	8	26.7	0	0.0
기타		37	3	8.1	31	83.8	5	13.5	4	10.8	4	10.8	1	2.7

이상의 분석결과를 통해 알 수 있는 것은 조사대상업체들이 외국인근로자들의 사업장 내 적응을 위한 노력을 체계적으로 실시하지 못하고 있다는 점이다. 이러한 현상은 본 연구의 조사대상업체가 대부분 영세 중소기업들이기 때문이며 아울러 전담직원이 있는 비율이 낮기 때문에 정기적인 고충상담을 할 여력이 많지 않고 나아가 소규모 기업에 종사하고 있는 외국인근로자들의 경우 적응과정이나 작업장내에서의 애로사항 등에 대한 문제 등이 발생할 경우 이를 체계적으로 지원하기가 쉽지 않음을 보여주고 있다. 따라서 개별 기업 차원이 아닌 지역단위를 중심으로 이들 기업에 종사하고 있는 외국인근로자에 대한 지원프로그램을 확충할 필요가 있다. 특히 지역단위의 적응프로그램이 사회문화적 적응 문제에 초점을 맞추거나 작업장 내에서 문제가 발생할 경우 이에 대한 상담위주로 되어 있는 현실에 비추어 예방적 차원에서 작업장 내 적응과정에 대해 사전적인 지원프로그램을 운영하는 것이 보다 효율적일 것으로 판단된다.

나. 외국인근로자와의 갈등 여부

여기서는 조사대상업체에서 외국인근로자와의 갈등이나 혹은 외국인근로자의 고용상의 애로사항이 무엇인지를 살펴보도록 하자.

먼저 <표 III-24>는 내국인 근로자들이 외국인 근로자의 고용을 반대한 경험이 있는가를 질문한 결과로 표에서 보듯이 조사대상 업체 중 단 4개 업체만을 제외하고는 외국인 근로자의 고용을 반대한 경험이 없는 것으로 나타나 대부분의 조사대상업체에서 외국인근로자의 고용에 따른 내국인근로자의 반발을 겪지 않고 있음을 보여주고 있다.

<표 III-24> 외국인 근로자 고용반대 경험

		사례수	외국인 근로자 고용반대 경험			
			있 음		없 음	
			개	%	개	%
전 체		322	4	1.2	318	98.8
규 모	1-4인	56	1	1.8	55	98.2
	5-9인	73	1	1.4	72	98.6
	10-29인	124	1	0.8	123	99.2
	30인이상	69	1	1.4	68	98.6
업 종	기계	41	0	0.0	41	100.0
	금속	137	3	2.2	134	97.8
	화학	77	1	1.3	76	98.7
	전기전자	30	0	0.0	30	100.0
	기타	37	0	0.0	37	100.0

이번에는 외국인근로자들의 집단항의가 있었는지를 질문한 결과로 ‘집단항의가 있었다’는 업체가 5.6%(18개)로 나타났으며 94.4%는 집단항의를 경험한 바가 없다고 응답하였다. 집단항의가 있었다는 18개 사를 대상으로 항의사유를 질문한 결과 ‘임금인상’이 10건으로 가장 많았고, 그 외의 요인으로는 ‘일요일 근무’, ‘근로여건 열악’, ‘상여금 지급문제’, ‘잔업 등 야근 문제’, ‘내국인과 근로조건 갈등’, ‘식대 문제’, ‘임금지급 지연’, ‘식사를 1일 3식 모두 무상제공 요구’ 등의 요인으로 조사되었다.(<표 III-25>참조)

이러한 문제가 발생했을 때 어떻게 해결하였는가를 질문한 결과, ‘임금을 인상시켜 주었다’가 5건으로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘근로자와 대화로 풀었다’, ‘회사와 알선업체가 근로자를 설득’ 2건으로 나타났으며 그 외 ‘식대비 인상’, ‘근로일에 한해 1일 3식 무상제공’, ‘OT 수당 개인별 지급’ 기타 ‘타사로 알선’, ‘해고’ 등으로 나타났다. 이러한 결과를 문제요인과 결부하여 살펴보면, 특별한 사유가 없는 한 외국인근로자의 요구를 들어주었으며 또

한 원만하게 해결을 하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

<표 III-25> 외국인 근로자의 집단 향의 유무

		사례수	외국인 근로자 집단향의 유무			
			있 음		없 음	
			개	%	개	%
전 체		322	18	5.6	304	94.4
규 모	1-4인	56	4	7.1	52	92.9
	5-9인	73	2	2.7	71	97.3
	10-29인	124	6	4.8	118	95.2
	30인이상	69	6	8.7	63	91.3
업 종	기계	41	4	9.8	37	90.2
	금속	137	6	4.4	131	95.6
	화학	77	5	6.5	72	93.5
	전기전자	30	1	3.3	29	96.7
	기타	37	2	5.4	35	94.6

<표 III-26>은 외국인 근로자들을 고용할 때 발생할 수 있는 문제들을 제시한 후 지난 1년 동안 이 문제들이 어느 정도 심각했는지를 해당란에 표시하도록 하여 4점 척도로 평균값을 구한 것이다. 점수는 ‘전혀 심각하지 않았다’ 1점, ‘별로 심각하지 않았다’ 2점, ‘다소 심각했다’ 3점, ‘매우 심각했다’ 4점으로 하여 하였다. 따라서 평균 2.5점을 상회하는 경우에는 문제가 심각한 것으로 평가할 수 있다. 먼저 각 항목별 종합점수를 살펴보면 총 평균점수는 3.10점으로 나타났으며 제시된 문항 11개에 대해 2.5점 이하로 나타난 문항은 하나로 없는 점에서 알 수 있듯이 우리나라 기업들이 외국인근로자 고용에 많은 문제들을 안고 있음을 알 수 있다.

상대적으로 문제점들이 심각했다고 응답한 항목들을 보면 ‘집단행동 문제’ 3.28점, ‘한국인 근로자와의 갈등 문제’와 ‘복지후생 문제’가 각각 3.26점, ‘무단 이탈 문제’ 3.25점, ‘작업환경 문제’ 3.24점으로 나타났다. 상대적으로 점수가 낮은 항목으로는 ‘언어소통 문제’ 2.67점, ‘근로 의식 문제’ 2.86점, ‘생활관습 차이문제’ 2.91점이다.

〈표 Ⅲ-26〉 지난 1년 동안 외국인 근로자의 고용에 따른 문제 발생여부

	규 모				업 종					합계
	1-4인	5-9인	10-29인	30인이상	기계	금속	화학	전기전자	기타	
언어소통	2.79	2.58	2.64	2.74	2.56	2.65	2.70	2.70	2.81	2.67
생활관습	3.02	2.88	2.83	3.01	3.02	2.88	2.88	2.93	2.95	2.91
근로 의식	2.84	2.89	2.85	2.86	3.00	2.86	2.82	2.70	2.89	2.86
임금인상요구	3.00	2.95	3.08	3.19	3.22	2.99	3.09	2.90	3.22	3.06
장시간 노동	3.20	3.21	3.21	3.30	3.39	3.18	3.21	3.17	3.30	3.23
작업환경	3.20	3.23	3.24	3.29	3.41	3.23	3.16	3.20	3.32	3.24
작업량	2.98	3.14	3.11	3.14	3.20	3.09	3.05	3.03	3.19	3.10
복지후생	3.27	3.22	3.24	3.35	3.37	3.23	3.26	3.30	3.24	3.26
무단이탈	3.20	3.30	3.26	3.24	3.51	3.20	3.27	3.10	3.24	3.25
집단행동	3.21	3.25	3.33	3.29	3.46	3.23	3.29	3.23	3.32	3.28
한국인 근로자와 갈등	3.41	3.23	3.22	3.26	3.32	3.31	3.27	3.17	3.08	3.26
총 점	3.10	3.08	3.09	3.15	3.22	3.07	3.09	3.03	3.14	3.10

한편, 조사대상 기업들이 외국인근로자를 고용한 기간이 어느 정도인지에 따라 발생하는 갈등 유형도 차이가 있을 것으로 판단되어 고용기간별로 갈등 발생정도를 살펴보았다. <표 Ⅲ-27>에서 보듯이 외국인근로자를 고용한 기간이 짧을 수록 ‘언어소통 문제’, ‘근로 의식 문제’, ‘한국인 근로자와의 갈등 문제’ 등이 상대적으로 심각한 것으로 조사되었다. 따라서 외국인 근로자를 고용한 경험이 적은 기업들에 대한 언어소통이나 한국인 근로자와의 갈등 완화를 위한 초기의 지원노력이 요청되고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-27〉 외국인 근로자 고용기간별 갈등 정도

	1년 미만	1~2년	3~5년	5년 이상	전체
언어소통	2.92	2.55	2.80	2.66	2.67
생활관습	2.80	2.94	2.95	2.89	2.91
근로 의식	3.00	2.89	2.73	2.85	2.86
임금인상요구	2.92	3.07	2.89	3.17	3.06
장시간 노동	3.08	3.27	3.14	3.27	3.23
작업환경	3.08	3.29	3.22	3.25	3.24
작업량	3.00	3.14	3.08	3.10	3.10
복지후생	3.12	3.29	3.25	3.28	3.27
무단이탈	3.33	3.29	3.13	3.28	3.26
집단행동	3.25	3.30	3.14	3.36	3.29
한국인 근로자와 갈등	3.40	3.31	3.22	3.22	3.27
총 점	3.06	3.12	3.05	3.12	3.10

외국인근로자를 고용할 때 발생할 수 있는 문제점들을 종합하여 이에 영향을 미치는 요

인들을 분석하여 보았다. 먼저 종속변수는 크게 4가지이다. 즉 <표 III-28>에서 조사된 갈등요인 중 상대적으로 문제가 많이 제기된 항목인 집단행동문제, 무단이탈 문제, 한국인근로자와의 갈등문제 등 3가지 개별항목과 갈등요인 11개 문항을 종합하여 평균값을 구한 변수를 사용하였다. 독립변수에는 외국인 근로자 고용기간을 연속변수로 사용하였으며, 비자유형별 더미 변수, 내국인 근로자들과 동일한 인사관리 적용여부, 내국인근로자에게 외국인근로자들과 그들의 문화를 이해시키기 위한 교육을 실시하는지 여부, 외국인근로자에 대한 고충상담을 정기적으로 실시하는지 여부, 외국인근로자들의 고충처리·작업현장적을 지도·한국생활 적응지도 등 외국인근로자를 위한 전담직원 여부를 포함하였다. 이 외에 사업체 특성으로 업종별더미, 기업규모별 더미, 노조유무 더미 변수를 포함하였다.

결론적으로 말하면 결정계수값이 매우 낮고 업종, 규모, 외국인근로자에 대한 교육, 내국인근로자에 대한 교육, 고충처리 전담직원의 존재여부에 따른 외국인근로자의 고용으로 인한 갈등요인의 차이가 발생하지 않고 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과가 나타난 원인은 크게 두 가지로 살펴볼 수 있다. 첫째, 영세 제조업분야의 외국인근로자의 고용에 따른 갈등요인은 공통적인 특징을 갖고 있고 그러한 특징이 인적자원관리의 차이에 따라 크게 달라지지 않고 있는 점이다. 둘째, 내국인근로자에 대한 교육이나, 전담직원의 존재 등 외국인근로자와의 갈등 요인을 줄이기 위한 조치들이 별다른 효과가 없는 것으로 나타난 것은 이러한 조치들이 효과가 없다기 보다는 현실적으로 이러한 조치의 내용이 미흡함을 반영하고 있는 것으로 판단된다. 즉 조사대상 기업이 매우 영세한 이유로 전담직원의 존재나 혹은 갈등을 줄이기 위한 교육들이 그다지 실효성 있게 운영되지 못하고 있음을 반증하는 것으로 판단된다.

<표 III-28> 변수에 대한 설명

변수	변수에 대한 설명
종속변수 : 외국인 근로자 갈등	종합점수는 4점 척도로 조사된 강 항목의 점수를 평균한 값임
업종더미	기계업종 기준
규모더미	1-4인 규모 기준
노조더미	노조존재=1, 노조없음=0
외국인 근로자 고용기간	외국인 근로자 고용기간을 연속변수로 설정
비자유형더미	고용허가제로 입국한 외국인 근로자 고용업체 기준
인사관리적용더미	내국인근로자와 동일한 인사관리 적용=1
내국인근로자 교육더미	내국인근로자에게 외국인근로자 및 이들의 문화에 대한 교육실시=1
고충상담 실시여부	외국인근로자에 대한 고충상담을 정기적으로 실시=1
외국인근로자고충처리전담지원 여부더미	외국인근로자의 작업현장적을 지도, 고충처리를 위한 전담직원존재=1

<표 III-29> 유형별 외국인근로자와의 갈등 결정요인분석

	집단행동		무단이탈		한국인근로자와의 갈등		종합점수	
	회계 계수	표준 오차	회계 계수	표준 오차	회계 계수	표준 오차	회계 계수	표준 오차
(상수)	3.396 ***	0.179	3.380	0.189 ***	3.407	0.148 ***	3.186	0.100 ***
업종더미 (금속)	-0.272 **	0.131	-0.267	0.139 *	0.025	0.109	-0.146	0.073 **
업종더미 (화학)	-0.177	0.143	-0.172	0.151	-0.006	0.118	-0.131	0.080 *
업종더미 (전기전자)	-0.213	0.177	-0.305	0.187	-0.122	0.147	-0.204	0.099 **
업종더미 (기타)	-0.167	0.165	-0.247	0.174	-0.188	0.137	-0.068	0.092
규모더미 (5-9인)	0.028	0.130	0.066	0.137	-0.167	0.108	-0.005	0.072
규모더미 (10-29인)	0.107	0.122	0.054	0.129	-0.116	0.101	0.006	0.068
규모더미 (30인이상)	0.035	0.146	0.004	0.154	-0.078	0.121	0.053	0.081
노조더미 (1=노조있음)	-0.500	0.339	-0.527	0.395	0.451	0.281 *	0.064	0.208
외국인 근로자 고용기간	0.010	0.014	-0.006	0.015	-0.015	0.011	0.007	0.008
비자유형(산업연수생)	0.100	0.106	0.076	0.112	-0.130	0.088	-0.019	0.059
비자유형(불법취업)	-0.145	0.157	-0.217	0.166	-0.008	0.130	0.023	0.087
비자유형기타 (복수형태근로자 고용)	-0.049	0.116	-0.151	0.122	-0.144	0.096	-0.066	0.064
인사관리적용더미 (1=그렇다)	0.046	0.103	0.109	0.109	0.082	0.085	0.052	0.057
내국인근로자 교육더미 (1=실시한다)	-0.044	0.086	0.065	0.091	0.049	0.071	-0.052	0.048
고충상담 실시여부 (1= 실시한다)	0.074	0.093	-0.005	0.098	0.051	0.077	0.025	0.052
외국인근로자고충처리 전담지원여부더미 (1= 있다)	-0.126	0.099	-0.023	0.105	0.002	0.082	-0.037	0.055
F	0.942		1.032		1.253		0.768	
R2	0.048		0.052		0.062		0.040	

<표 III-30>은 외국인근로자 활용 시 불의의 사고나 외국인근로자와의 갈등 등의 문제가 발생한 경우 어떻게 대처하고 있는가를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 ‘회사 스스로 처리한다’는 의견이 45.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘노동부, 한국산업인력공단, 근로복지공단 등 외국인지원관련 공공기관 또는 외국인근로자지원센터 등의 도움을 요청’(28.6%), ‘외국인근로자를 소개해 준 알선업자에게 도움을 요청’(19.3%)의 순으로 나타났으며, ‘시민단체, NGO 등 외국인근로자 지원단체에 도움을 요청한다’는 의견은 0.6%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사업주들이 외국인근로자 지원단체에 대해 상대적으로 거리감을 갖고 있음을 보여준다.

〈표 Ⅲ-30〉 외국인근로자 고용에 따른 갈등이 존재하는 경우 대처방법

		사 례 수	복수응답													
			회사 스스로		관련공공 기관 외국인 근로자 지원센터		외국인 근로자 지원단체		알선업자		기타		갈등없음		잘모름	
		사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	사례	%	
전 체		322	147	45.7	92	28.6	2	0.6	62	19.3	2	0.6	20	6.2	3	0.9
규 모	1-4인	56	32	57.1	13	23.2	0	0.0	6	10.7	0	0.0	5	8.9	0	0.0
	5-9인	73	32	43.8	26	35.6	0	0.0	8	11.0	1	1.4	6	8.2	0	0.0
	10-29인	124	52	41.9	36	29.0	1	0.8	31	25.0	1	0.8	6	4.8	1	0.8
	30인이상	69	31	44.9	17	24.6	1	1.4	17	24.6	0	0.0	3	4.3	2	2.9
업	기계	41	16	39.0	13	31.7	1	2.4	8	19.5	0	0.0	2	4.9	1	2.4
	금속	137	61	44.5	42	30.7	0	0.0	26	19.0	1	0.7	10	7.3	0	0.0
	화학	77	40	51.9	17	22.1	1	1.3	17	22.1	0	0.0	4	5.2	1	1.3
종	전기전자	30	13	43.3	10	33.3	0	0.0	5	16.7	1	3.3	1	3.3	0	0.0
	기타	37	17	45.9	10	27.0	0	0.0	6	16.2	0	0.0	3	8.1	1	2.7

5. 외국인력 도입의 영향에 대한 의견

국가간의 노동이동은 인력 유입국과 송출국 모두에게 비용과 편익을 수반한다. 유입국의 입장에서 보면, 산업생산증대 및 경제성장에 기여 그리고 이로 인한 추가고용창출이라는 긍정적 편익이 존재한다. 반면에 외국인력의 유입은 내국인근로자의 일자리 대체가능성, 내국인근로자의 근로조건 저하라는 부정적 영향을 갖는다. 또 한편으로는 외국인근로자의 유입에 따른 사회적 측면은 갈등이라는 관점에서는 부정적인 측면이 되지만 사회통합이라는 관점에서는 긍정적 측면을 갖는 양면성을 갖으며 이는 제도 외국인력 제도나 정책에 따라 영향을 받는다. 송출국의 입장에서 보면, 두뇌유출이라는 부정적 측면도 있지만 송금 등에 의한 경제 활성화, 국내 실업문제의 해소 등의 긍정적 측면을 갖는다.

그러나 현실적으로 외국인력유출입의 구체적인 효과를 분석하기 위해서는 간단하지가 않다. 이를 위해서는 실증분석을 위한 기초자료의 확보가 매우 중요하며 아울러 산업부문 간 혹은 시기별로 다른 특징을 보일 가능성이 큰 만큼 보다 면밀한 분석이 요구된되며 본 연구는 이러한 분석을 목적으로 하고 있지는 않다. 본 실태조사에서는 사업주들이 외국인력의 유입문제에 대해 어떠한 생각을 갖고 있는가를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 외국인력의 유입이 노동시장이나 경제에 어떤 영향을 미치고 있는가에 대해 조사대상업체에게

질문을 시도하였다.

먼저 <표 III-31>은 ‘외국인력 수입정책이 귀사에 어느 정도 도움 또는 손해를 주었는가?’에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 그렇다’를 3점 기준으로 하여 점수가 높을수록 도움이 되는 것으로 점수를 작성하였는데 전체적으로 3.66점의 평점을 보여 도움이 되고 있는 것으로 회사들은 응답하였다.

<표 III-31> 외국인력 수입정책이 회사에 미치는 영향

		사 례 수	매우 큰 손해		약간 손해		그저 그렇다		다소 도움		매우 큰 도움		평균 점수
			개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	
전 체		322	7	2.2	23	7.1	99	30.7	137	42.5	56	17.4	3.66
규모	1-4인	56	5	8.9	6	10.7	16	28.6	21	37.5	8	14.3	3.38
	5-9인	73			6	8.2	21	28.8	35	47.9	11	15.1	3.70
	10-29인	124	1	0.8	9	7.3	41	33.1	46	37.1	27	21.8	3.72
	30인이상	69	1	1.4	2	2.9	21	30.4	35	50.7	10	14.5	3.74
업종	기계	41			3	7.3	13	31.7	17	41.5	8	19.5	3.73
	금속	137	4	2.9	15	10.9	43	31.4	51	37.2	24	17.5	3.55
	화학	77	1	1.3	4	5.2	19	24.7	43	55.8	10	13	3.74
	전기전자	30	2	6.7	1	3.3	14	46.7	9	30.0	4	13.3	3.40
	기타	37					10	27.0	17	45.9	10	27	4.00

다음으로 <표 III-32>은 외국인근로자의 고용이 내국인근로자의 일자리에 미치는 영향을 질문한 결과로 평균 2.09점을 기록하여 평균적으로 ‘외국인근로자의 고용이 부분적으로는 내국인 일자리를 대체’하는 것으로 평가하고 있었다. 특히 이에 대해서는 1-4인 규모에서 내국인 일자리에 대한 대체의견이 높은 것으로 나타났다.

이에 비해 외국인근로자의 고용이 내국인 근로자의 임금 및 근로조건에 미치는 영향에 대해서는 평균적으로 ‘별 영향 없음’이라고 응답하여<표 III-33> 조사대상업체들이 비록 내국인근로자의 일자리는 대체가능성이 있으나 임금이나 근로조건에는 영향을 미치고 있지 않는다고 생각하는 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅲ-32〉 내국인근로자의 일자리에 미치는 영향

	사 례 수	크게 대체		부분적으로 대체		영향 없음		내국인 일자리 보호		내국인 일자리 크게 보호		평균
		개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	
전체	322	65	20.2	171	53.1	79	24.5	5	1.6	2	0.6	2.09
규 모	1-4인	56	13	23.2	18	32.1	24	42.9	1	1.8		2.23
	5-9인	73	18	24.7	39	53.4	14	19.2	1	1.4	1	2.01
	10-29인	124	26	21.0	67	54.0	28	22.6	2	1.6	1	2.07
	30인이상	69	8	11.6	47	68.1	13	18.8	1	1.4		2.10
업 종	기계	41	8	19.5	22	53.7	10	24.4	1	2.4		2.10
	금속	137	24	17.5	77	56.2	34	24.8	1	0.7	1	2.11
	화학	77	19	24.7	36	46.8	19	24.7	3	3.9		2.08
	전기전자	30	7	23.3	17	56.7	6	20.0				1.97
	기타	37	7	18.9	19	51.4	10	27.0			1	2.16

〈표 Ⅲ-33〉 내국인근로자의 임금 및 근로조건에 미치는 영향

	사 례 수	크게 악화		다소 악화		영향없음		다소 향상		크게 향상		평균
		개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	
전체	322	6	1.9	41	12.7	243	75.5	27	8.4	5	1.6	2.95
규 모	1-4인	56	1	1.8	7	12.5	39	69.6	8	14.3	1	3.02
	5-9인	73	3	4.1	9	12.3	56	76.7	4	5.5	1	2.88
	10-29인	124	2	1.6	18	14.5	92	74.2	9	7.3	3	2.94
	30인이상	69	0	0.0	7	10.1	56	81.2	6	8.7	0	2.99
업 종	기계	41	1	2.4	6	14.6	27	65.9	7	17.1	0	2.98
	금속	137	0	0.0	19	13.9	101	73.7	14	10.2	3	3.01
	화학	77	1	1.3	5	6.50	65	84.4	6	7.8	0	2.99
	전기전자	30	2	6.7	2	6.70	24	80.0	0	0.0	2	2.93
	기타	37	2	5.4	9	24.3	26	70.3	0	0.0	0	2.65

끝으로 외국인근로자의 고용이 내국인 근로자 및 유입국경제와 외국인근로자 및 송출국 경제에 어떤 영향을 미치고 있는가를 질문하였다. <표 Ⅲ-34>에서 보듯이 먼저 한국인 근로자에게 미치는 영향에 대해서는 3.04점을 기록하여 손해도 이익도 아닌 그저 그렇다고 평가하고 있다. 이에 비해 한국경제에 미치는 영향에 대해서는 3.56점을 기록하여 다소 이익이라고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 외국인 근로자 본인에 대해서는 한국경제에 미치는 영향과 같은 3.56점으로 나타나 외국인근로자들에게는 다소 이익이라고 기업에서는 생각하고 있다. 외국인근로자의 모국경제에 대해서는 4.27점을 기록하여 조사대상업체들은

외국인력의 송출이 해당국가의 경제에 큰 이익이 되고 있다고 생각하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 III-34〉 외국인근로자의 고용이 경제 및 근로자에게 미치는 영향

	사 례 수	큰 손해		다소 손해		그저그렇다		다소 이익		큰 이익		평균
		개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	
한국인근로자에게 미치는 영향	322	2	0.6	45	14.0	215	66.8	57	17.7	3	0.9	3.04
한국경제에 미치는 영향	322	7	2.2	26	8.1	92	28.6	175	54.3	22	6.8	3.56
외국인근로자에게 미치는 영향	322					160	49.7	121	37.6	4.25	28.6	3.56
외국인근로자의 모국 경제에 미치는 영향	322	1	0.3	36	11.2	160	49.7	125	38.8			4.27

IV. 외국인근로자와의 적응

1. 한국인 근로자의 주요 사회경제학적 특성

<표 IV-1>은 이 연구의 조사대상자인 외국인 근로자와 함께 일하는 한국인 근로자의 주요 사회경제학적 특성을 나타낸다. 남녀의 성비는 약 3:1로 남자가 여자보다 3배정도 많다. 연령의 경우 30대 이상이 전체의 80%를 차지할 뿐만 아니라 40대 이상도 40%나 된다. 이러한 성비와 연령상의 특징은 외국인 근로자들이 일하는 업종이 남성 및 중고령층 위주로 되어 있음을 보여준다. 이들의 학력은 고졸(57.6%)과 전문대졸(23.0%)이 전체의 80%를 차지하고 있으며, 직업은 숙련노동자(39.2%), 관리/경영직(26.2%), 사무직(23.6%)의 순으로 많다. 주당 근로시간의 평균은 49.3시간으로 2007년 8월 전국 상용근로자 5인 이상 사업체 고용 근로자의 주당 평균 근로시간 43.3시간보다 6시간이 많다. 법정근로시간인 1주일 40시간 이하 일하는 비율은 11%정도 밖에 되지 않아 이들 업종의 한국인 근로자들은 대부분 법정근로시간을 초과해서 일한다고 할 수 있다. 직급의 경우, 과장/부장(32.0%), 일반근로자(31.6%), 계장/주임/대리(23%)의 순으로 많다. 이들의 평균 월급은 227만원으로 2007년 8월 전국 상용근로자 5인 이상 사업체 고용 근로자의 평균 월급 263만원보다 36만원이 적다. 분포상으로는 월급 250만원이 안되는 근로자의 비율이 75%정도에 이른다. 외국인 근로자와 함께 일한 기간은 평균 2년10개월 정도이며 과반수가 2년 이상 일한 경험을 갖고 있다.

<표 IV-1> 한국인 근로자의 사회경제적 특성

		(사례수)
성(%)	남성	75.8 (379)
	여성	24.2 (121)
	소계	100.0 (500)
연령(%)	20대	19.6 (98)
	30대	40.4 (202)
	40대 이상	40.0 (200)
	소계	100.0 (500)

학력(%)	중졸이하	5.0 (25)
	고졸	57.6 (288)
	전문대졸	23.0 (115)
	대졸이상	14.4 (72)
	소계	100.0 (500)
직업(%)	미숙련노동자	3.2 (16)
	숙련노동자	39.2 (196)
	사무직원	23.6 (118)
	전문가	3.4 (17)
	관리/경영직	26.2 (131)
	판매/서비스직	2.0 (10)
	기타	2.4 (12)
	소계	100.0 (500)
주당 근로시간(%)	40시간이하	11.2 (56)
	41~44시간	26.1 (130)
	45~54시간	41.1 (205)
	55시간이상	21.6 (108)
	소계	100.0 (499)
	평균시간(표준편차)	49.3 (8.96)
직급(%)	일반 근로자	31.6 (158)
	조장,반장,감독	9.2 (46)
	계장,주임,대리	23.0 (115)
	과장,부장	32.0 (160)
	임원이상	3.8 (19)
	기타	0.4 (2)
	소계	100.0 (500)
월급(%)	149만원이하	23.0 (115)
	150~199만원	25.0 (125)
	200~249만원	26.2 (131)
	250~299만원	12.8 (64)
	300만원이상	13.0 (65)
	소계	100.0 (500)
	평균액수(표준편차)	227.4 (177.1)
외국인 근로자와 일한 기간(%)	1년미만	15.5 (77)
	1~2년미만	28.2 (140)
	2~4년미만	29.4 (146)
	4년이상	27.0 (134)
	소계	100.0 (497)
	평균 개월수(표준편차)	33.8 (29.0)

2. 근로조건

<표 IV-2>는 일, 보상, 작업조건과 환경, 복지, 노사관계 등과 관련된 13가지의 근로조건에 대한 한국인 근로자의 만족도를 나타내고 있다. 전체적으로 한국인 근로자들은 오락시설과 단체교섭을 제외한 모든 근로조건들에 대해 보통이상으로 만족하는 편이다. 항목별로는 고용기간 보장, 의료혜택, 맡은 일, 급식에 대한 만족도가 높은 데 비해 오락시설, 단체교섭, 노무관리방식, 임금, 작업장 환경, 고충처리 대한 만족도는 낮은 편이다. 하지만 1997년 같은 항목으로 조사한 결과와 비교할 때, 13개 항목 중 ‘맡은 일’을 제외한 12개의 항목에서 만족도가 크게 증가한 것으로 나타나 지난 10여년간 근로조건이 상당히 개선되었음을 알 수 있다.

가. 근로조건 만족도

<표 IV-2> 근로조건 만족도

	매우 불만족 (%)	약간 불만족 (%)	보통 (%)	약간 만족 (%)	매우 만족 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
① 맡은 일	0.6	4.6	50.6	34.2	10.0	100.0(500)	3.48(0.761)
② 고용기간 보장	0.2	3.8	43.2	38.4	14.5	100.0(498)	3.63(0.782)
③ 임금	1.8	15.8	52.4	24.6	5.4	100.0(500)	3.16(0.817)
④ 노동시간	1.2	15.4	51.8	24.4	7.2	100.0(500)	3.21(0.831)
⑤ 작업량	0.8	14.6	51.6	27.2	5.8	100.0(500)	3.23(0.795)
⑥ 작업장 환경	2.0	19.0	46.2	25.4	7.4	100.0(500)	3.17(0.890)
⑦ 작업장 규칙	0.6	8.0	54.2	30.8	6.4	100.0(500)	3.34(0.742)
⑧ 의료혜택	0.6	3.8	46.8	36.6	12.2	100.0(500)	3.56(0.777)
⑨ 급식	1.2	11.6	42.8	33.2	11.2	100.0(500)	3.42(0.879)
⑩ 오락시설	7.5	33.7	46.0	9.9	2.9	100.0(483)	2.67(0.863)
⑪ 단체교섭	4.3	14.3	64.4	12.4	4.6	100.0(483)	2.99(0.790)
⑫ 노무관리방식	2.8	11.4	63.2	17.5	5.1	100.0(492)	3.11(0.772)
⑬ 고충처리	2.2	9.5	62.2	20.0	6.1	100.0(495)	3.18(0.771)
전체 (평균)	-	-	-	-	-	100.0(471)	3.23(0.560)

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘매우 불만’에 1점, ‘약간 불만’에 2점, ‘보통’에 3점, ‘약간 만족’에 4점, ‘매우 만족’에 5점을 부여하여 계산하였음.

2) “-”는 해당사항 없음으로 이 절의 모든 표에 적용됨.

나. 근로조건의 공정성

직접적인 근로조건인 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 공정성을 알아보기 위해 응답자에게 비슷한 일을 하는 다른 회사의 한국인 근로자와 비교했을 때 응답자 자신의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성이 각각 얼마나 많은지 또는 적은지를 물어보았고, <표 IV-3>은 이에 대한 결과이다. 대체로 응답자들은 비슷한 일을 하는 다른 한국인 근로자들에 비해 자신이 일하는 시간과 작업량이 더 많고 또 생산성도 나은 데 비해 임금은 적은 편이라고 생각하는 경향이 있다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 근로시간(3.42→3.25)과 작업량(3.32→3.23)은 적어졌고 임금(2.52→2.83)은 증가했다.

<표 IV-3> 한국인 근로자와 비교한 응답자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 공정성

	매우 적다 (%)	약간 적다 (%)	같다 (%)	약간 많다 (%)	매우 많다 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
근로시간	0.8	6.6	61.5	28.7	2.4	100.0(499)	3.25(0.647)
임금	2.0	24.4	62.6	10.8	0.2	100.0(500)	2.83(0.641)
작업량	0.8	5.6	64.8	27.4	1.4	100.0(500)	3.23(0.605)
생산성	0.6	10.2	65.2	22.0	2.0	100.0(500)	3.15(0.637)

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

<표 IV-4>는 비슷한 일을 하는 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성을 살펴본 결과이다. 한국인 근로자들은 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성을 한국인 근로자와 비교했을 때 외국인 근로자들의 근로시간은 조금 많지만 작업량은 비슷하며 임금과 생산성은 떨어진다고 본다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 근로시간(3.29→3.14)과 작업량(3.08→3.01)은 적어졌고 임금(2.38→2.74)은 증가했다. 이는 앞의 다른 한국인 근로자와 비교한 응답자 자신에 대한 평가와 유사한 형태이다.

<표 IV-5>에서 <표 IV-7>은 비슷한 일을 하는 한국인 근로자와 비교했을 때 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 한국인 근로자들의 평가가 직급, 주당 근로시간, 월급, 외국인 근로자와 같이 일한 기간 등의 직장변수별로 어떻게 다른가를 제시해주고 있다. 우선 근로시간의 경우, 외국인 근로자와 일한 기간을 제외한 다른 변수들은 외국인 근로자의 근로시간에 대한 공정성 인식에 통계적으로 유의미한 차이를 일으키지

않는다(<표 IV-5> 참조). 외국인 근로자와 일한 기간이 4년이상인 사람은 이보다 짧은 사람에 비해 외국인 근로자의 근로시간이 상대적으로 조금 많다고 생각하는 경향이 있다.

<표 IV-4> 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성에 대한 공정성

	매우 적다 (%)	약간 적다 (%)	같다 (%)	약간 많다 (%)	매우 많다 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
근로시간	0.2	5.8	75.2	17.4	1.4	100.0(500)	3.14(0.526)
임금	0.6	34.8	55.4	8.6	0.6	100.0(500)	2.74(0.644)
작업량	0.2	12.8	73.0	13.4	0.6	100.0(500)	3.01(0.543)
생산성	1.6	27.9	61.5	8.0	1.0	100.0(499)	2.79(0.648)

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

<표 IV-5> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 근로시간에 대한 공정성

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	3.12	(0.522)	$F=0.594$
	조장,반장,감독	46	3.07	(0.533)	
	계장,주임,대리	115	3.18	(0.539)	
	과장,부장	160	3.15	(0.504)	
	임원이상	19	3.11	(0.658)	
	기타	2	3.50	(0.707)	
주당 근로시간	44시간이하	186	3.09	(0.485)	$F=1.693$
	45~54시간	205	3.16	(0.529)	
	55시간이상	108	3.20	(0.576)	
	144만원이하	115	3.17	(0.550)	
월급	150~199만원	125	3.14	(0.497)	$F=0.267$
	200~249만원	131	3.13	(0.546)	
	250~299만원	64	3.09	(0.462)	
	300만원이상	65	3.15	(0.565)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	3.09	(0.403)	$F=2.77^*$
	1~2년미만	140	3.11	(0.519)	
	2~4년미만	146	3.10	(0.535)	
	4년이상	134	3.25	(0.571)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

2) *: $p<0.05$

외국인 근로자의 임금에 대한 공정성 인식은 직급만이 영향을 준다. 계장/주임/대리급이 다른 직급에 비해 외국인 근로자의 임금이 상대적으로 조금 많다고 생각하는 경향이 있다(<표 IV-6> 참조).

외국인 근로자의 근로시간에 대한 공정성 인식은 어느 직장변수에도 영향받지 않는다(<표 IV-7>참조). 외국인 근로자의 생산성에 대한 공정성 인식은 직급과 월급에 따라 차이나는데, 직급의 경우 과장/부장이상의 상위직급이 다른 하위직급에 비해 그리고 월급의 경우 많을수록 외국인 근로자의 생산성을 낮게 평가하는 경향이 있다(<표 IV-8> 참조). 일반적으로 직급이 오를수록 월급도 올라가기 때문에 이들 두 변수가 갖는 정(+)의 상관관계는 당연히 매우 높을 수밖에 없다. 한편, 이 같이 직급이 높을수록 외국인 근로자의 생산성을 낮게 평가하는 경향은 직급이 높은 사람들일수록 경영 및 관리하는 입장에서 종업원인 외국인 근로자를 보다 많이 활용하려는 성향을 가질 수 있기 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-6> 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 임금에 대한 공정성

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	2.66	(0.593)	$F=2.205+$
	조장,반장,감독	46	2.70	(0.726)	
	계장,주임,대리	115	2.90	(0.675)	
	과장,부장	160	2.70	(0.622)	
	임원이상	19	2.79	(0.713)	
	기타	2	2.50	(0.707)	
주당 근로시간	44시간이하	186	2.72	(0.647)	$F=0.13$
	45-54시간	205	2.75	(0.650)	
	55시간이상	108	2.75	(0.628)	
월급	144만원이하	115	2.75	(0.673)	$F=0.421$
	150-199만원	125	2.71	(0.565)	
	200-249만원	131	2.70	(0.687)	
	250-299만원	64	2.77	(0.636)	
	300만원이상	65	2.82	(0.659)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	2.77	(0.583)	$F=0.553$
	1~2년미만	140	2.70	(0.665)	
	2~4년미만	146	2.72	(0.619)	
	4년이상	134	2.79	(0.684)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

2) +: $p<0.1$

〈표 IV-7〉 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 작업량에 대한 공정성

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	3.00	(0.465)	$F=1.573$
	조장,반장,감독	46	3.00	(0.596)	
	계장,주임,대리	115	3.10	(0.546)	
	과장,부장	160	2.99	(0.566)	
	임원이상	19	2.79	(0.713)	
	기타	2	3.50	(0.707)	
주당 근로시간	44시간이하	186	2.99	(0.545)	$F=0.433$
	45~54시간	205	3.01	(0.480)	
	55시간이상	108	3.06	(0.639)	
월급	144만원이하	115	3.07	(0.508)	$F=0.473$
	150~199만원	125	3.02	(0.492)	
	200~249만원	131	2.98	(0.614)	
	250~299만원	64	3.00	(0.535)	
	300만원이상	65	3.00	(0.559)	
외국인 근로자 와 일한 기간	1년미만	77	2.95	(0.426)	$F=0.617$
	1~2년미만	140	3.05	(0.567)	
	2~4년미만	146	3.03	(0.537)	
	4년이상	134	3.01	(0.582)	

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

〈표 IV-8〉 주요 직장 변수별 한국인 근로자와 비교한 외국인 근로자의 생산성에 대한 공정성

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	157	2.82	(0.636)	$F=1.968+$
	조장,반장,감독	46	2.80	(0.619)	
	계장,주임,대리	115	2.90	(0.649)	
	과장,부장	160	2.69	(0.634)	
	임원이상	19	2.58	(0.769)	
	기타	2	3.00	(1.414)	
주당 근로시간	44시간이하	186	2.81	(0.626)	$F=0.226$
	45~54시간	204	2.79	(0.604)	
	55시간이상	108	2.76	(0.760)	

월급	144만원이하	115	2.91	(0.643)	$F=2.274+$
	150~199만원	124	2.84	(0.603)	
	200~249만원	131	2.73	(0.721)	
	250~299만원	64	2.70	(0.554)	
	300만원이상	65	2.68	(0.640)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	2.87	(0.636)	$F=0.886$
	1~2년미만	140	2.82	(0.615)	
	2~4년미만	146	2.78	(0.616)	
	4년이상	134	2.73	(0.706)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘매우 적다’에 1점, ‘약간 적다’에 2점, ‘같다’에 3점, ‘약간 많다’에 4점, ‘매우 많다’에 5점을 부여하여 계산하였음.

2) +: $p<0.1$

3. 직장생활

가. 직장생활에 대한 만족

일반적으로 한국인 근로자들은 현재의 직장생활에 대해 불만(6.7%)보다 만족(44.5%)하는 사람이 월등히 많다(<표 IV-9> 참조). 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 직장생활 만족도의 평균은 3.25에서 3.44로 증가했다.

<표 IV-9> 직장생활에 대한 만족

매우 불만 (%)	약간 불만 (%)	보통 (%)	약간 만족 (%)	매우 만족 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
0.4	6.3	48.8	38.2	6.3	100.0(490)	3.44(0.724)

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 불만’에 1점, ‘약간 불만’에 2점, ‘보통’에 3점, ‘약간 만족’에 4점, ‘매우 만족’에 5점을 부여하여 계산하였음.

직장생활에 대한 만족도에 영향을 주는 변수로는 월급이 유일한데, 월급은 많을수록 만족도가 높게 나타난다(<표 IV-10> 참조). 이러한 결과는 직장생활에 대한 만족에 있어 경제적 보상이 중요함을 보여준다.

<표 IV-10> 주요 직장 변수별 직장생활에 대한 만족도

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
성별	남성	370	3.46	(0.743)	$F=1.155$
	여성	120	3.38	(0.662)	
연령별	20대	96	3.47	(0.710)	$F=0.660$
	30대	197	3.39	(0.739)	
	40대이상	197	3.47	(0.718)	
학력별	중졸이하	23	3.43	(0.843)	$F=0.820$
	고졸	281	3.44	(0.726)	
	전문대졸	114	3.36	(0.640)	
	대졸이상	72	3.53	(0.804)	
직업별	미숙련노동자	15	3.47	(0.640)	$F=1.396$
	숙련노동자	188	3.44	(0.695)	
	사무직원	118	3.34	(0.682)	
	전문가	17	3.76	(0.664)	
	관리/경영직	130	3.48	(0.799)	
	판매/서비스직	10	3.20	(0.632)	
	기타	12	3.67	(0.888)	
직급별	일반 근로자	150	3.39	(0.703)	$F=0.665$
	조장,반장,감독	45	3.56	(0.693)	
	계장,주임,대리	114	3.43	(0.740)	
	과장,부장	160	3.43	(0.741)	
	임원이상	19	3.63	(0.761)	
	기타	2	3.50	(0.707)	
월급	149만원이하	113	3.33	(0.687)	$F=3.018^*$
	150~199만원	119	3.39	(0.726)	
	200~249만원	131	3.41	(0.732)	
	250~299만원	63	3.52	(0.692)	
	300만원이상	64	3.69	(0.753)	

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 불만’에 1점, ‘약간 불만’에 2점, ‘보통’에 3점, ‘약간 만족’에 4점, ‘매우 만족’에 5점을 부여하여 계산하였음.

나. 직장 동료와 상사와의 관계

한국인 근로자들은 직장 동료와 상사와의 관계에 대해 대부분 만족스러워 하고 있으며 특히 외국인 근로자보다 한국인과의 관계에 대해 더 만족하고 있다(<표 IV-11> 참조).

〈표 IV-11〉 직장 동료와 상사와의 관계

	매우불만 (%)	약간불만 (%)	보통 (%)	약간만족 (%)	매우만족 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
한국인 상사와의 관계	0.4	5.2	44.6	40.0	9.8	100.0(500)	3.54(0.758)
한국인 동료와의 관계	0.4	1.2	41.6	46.8	10.0	100.0(500)	3.65(0.691)
한국인 부하와의 관계	0.2	2.2	50.1	39.7	7.8	100.0(489)	3.53(0.680)
외국인 근로자와의 관계	0.6	5.6	51.3	34.1	8.4	100.0(499)	3.44(0.751)
외국인 부하와의 관계	0.6	5.3	53.1	32.7	8.3	100.0(495)	3.43(0.744)

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 불만’에 1점, ‘약간 불만’에 2점, ‘보통’에 3점, ‘약간 만족’에 4점, ‘매우 만족’에 5점을 부여하여 계산하였음.

직장 동료와 상사 중 외국인 근로자와의 관계에 대해 외국인 근로자와 일한 기간이 어떻게 차이를 나타내는가를 살펴보았는데, 대체적으로 외국인 근로자나 부하와의 관계는 한국인 근로자들이 이들 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 차이나지 않는다(〈표 IV-12〉 참조).

〈표 IV-12〉 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자와의 관계

	외국인 근로자와 일한 기간	사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
외국인 근로자와의 관계	1년미만	76	3.41 (0.677)	$F=0.869$
	1~2년미만	140	3.36 (0.789)	
	2~4년미만	146	3.49 (0.707)	
	4년이상	134	3.49 (0.792)	
외국인 부하와의 관계	1년미만	75	3.45 (0.703)	$F=0.759$
	1~2년미만	138	3.35 (0.711)	
	2~4년미만	146	3.45 (0.734)	
	4년이상	133	3.47 (0.803)	

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 불만’에 1점, ‘약간 불만’에 2점, ‘보통’에 3점, ‘약간 만족’에 4점, ‘매우 만족’에 5점을 부여하여 계산하였음.

다. 만족과 조직헌신

대체로 한국인 근로자들은 직무만족과 관련해 높은 만족도를 보여준다(<표 IV-13> 참조). 직장일에 흥미가 있는 비율이 50.6%, 직장에서 하는 일에 열심인 비율은 70.5%, 직장에서 하고 있는 일에 대해 만족하는 비율은 48.1%에 이른다. 아울러 억지로 일하러 가는 사람의 비율은 7.6%, 작업이 지루하다는 사람의 비율은 7.8%에 지나지 않는다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 평균에 있어 직장일에 대한 흥미(3.29→3.51)는 증가했지만 나머지 직무만족 항목인 억지로 일하러 감(3.98→3.93), 직장일에 열심(4.02→3.86), 작업의 지루함(3.96→3.89), 직장일에 대한 만족(3.52→3.46)은 조금씩 감소했다.

<표 IV-13> 직무만족

	전혀 그렇지 않음 (%)	약간 그렇지 않음 (%)	그저 그렇 (%)	약간 그렇 (%)	매우 그렇 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)
1) 나의 직장일은 흥미가 있다	1.4	4.4	43.6	42.8	7.8	100.0 (500)	3.51 (0.761)
2) 나는 거의 매일 일하러 가기 싫은 것을 억지로 참고 일하러 간다(R)	32.9	35.5	24.0	7.0	0.6	100.0 (499)	3.93 (0.949)
3) 나는 직장에서 하고 있는 일에 열심이다	1.0	2.8	25.7	49.8	20.7	100.0 (498)	3.86 (0.806)
4) 하루하루의 작업이 영원히 끝나지 않을 것처럼 지루하다(R)	34.2	29.0	29.0	7.6	0.2	100.0 (500)	3.89 (0.972)
5) 나는 직장에서 하고 있는 일에 대해 만족한다	1.4	8.8	41.7	38.1	10.0	100.0 (499)	3.46 (0.843)
전체 (평균)	-	-	-	-	-	100.0 (496)	3.73 (0.612)

주: 1) 평균과 표준편차는 '전혀 그렇지 않다'에 1점, '약간 그렇지 않다'에 2점, '그저 그렇다'에 3점, '약간 그렇다'에 4점, '매우 그렇다' 5점을 부여하여 계산하였음.

2) R은 평균계산시 해당 항목을 역코딩하였음을 의미함.

<표 IV-14>는 주요 직장변수에 따른 직무만족도를 보여주는데, 월급을 제외한 모든 변수들은 직무만족도에 대해 유의미한 차이를 나타내지 않는다. 월급은 300만원이상인 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 직무만족도가 높은 편이다.

〈표 IV-14〉 주요 직장 변수별 직무만족

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
성별	남성	376	3.74	(0.624)	$F=0.827$
	여성	120	3.69	(0.576)	
연령별	20대	98	3.73	(0.555)	$F=0.120$
	30대	201	3.75	(0.605)	
	40대이상	197	3.72	(0.648)	
학력별	중졸이하	24	3.78	(0.594)	$F=1.032$
	고졸	286	3.72	(0.606)	
	전문대졸	115	3.69	(0.585)	
	대졸이상	71	3.85	(0.681)	
직업별	미숙련노동자	16	3.65	(0.604)	$F=0.614$
	숙련노동자	193	3.72	(0.598)	
	사무직원	118	3.70	(0.594)	
	전문가	17	3.85	(0.753)	
	관리/경영직	131	3.80	(0.624)	
	판매/서비스직	10	3.56	(0.717)	
	기타	11	3.67	(0.665)	
직급별	일반 근로자	157	3.71	(0.591)	$F=1.464$
	조장,반장,감독	44	3.89	(0.540)	
	계장,주임,대리	115	3.66	(0.655)	
	과장,부장	159	3.77	(0.604)	
	임원이상	19	3.72	(0.719)	
	기타	2	3.10	(0.141)	
월급	149만원이하	115	3.71	(0.566)	3.749**
	150~199만원	124	3.66	(0.569)	
	200~249만원	130	3.73	(0.615)	
	250~299만원	63	3.67	(0.677)	
	300만원이상	64	4.00	(0.647)	

주: 평균과 $F=$ 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

직무만족 만치는 안되지만 한국인 근로자들은 조직헌신과 관련해서도 높은 만족도를 보여준다(<표 IV-15> 참조). 자기 회사에 대해 좋은 회사라는 비율이 37.7%, 자랑스럽게 이

<표 IV-15> 조직헌신

	전혀 그렇지 않음(%)	약간 그렇지 않음(%)	그저 그렇 (%)	약간 그렇 (%)	매우 그렇 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)
1) 우리 회사는 정말 일해 볼만 한 좋은 회사이다	1.4	9.8	51.1	29.5	8.2	100.0 (499)	3.33 (0.817)
2) 나는 내가 이 회사에 다니는 것을 다른 사람들에게 자랑 스럽게 이야기 한다	1.8	13.2	47.8	28.2	9.0	100.0 (500)	3.29 (0.872)
3) 나는 우리 회사의 운명에 대 해 관심이 있다	1.2	5.8	31.2	28.8	33.0	100.0 (500)	3.87 (0.983)
4) 우리 회사는 친구에게 추천 하고 싶은 회사이다	3.4	15.6	54.6	21.2	5.2	100.0 (500)	3.09 (0.840)
전체 (평균)	-	-	-	-	-	100.0 (499)	3.40 (0.665)

주: 평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

이야기하는 비율은 37.2%, 운명에 관심있는 비율은 61.8%, 친구에게 추천하는 비율은 27.4%에 이른다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 항목별로 좋은 회사(3.22→3.33)와 친구에게 추천(2.83→3.09)은 증가했지만 자랑스럽게 이야기함(3.34→3.29)과 운명에 대한 관심(3.92→3.87)은 약간 감소했다.

조직헌신에 영향을 주는 변수로는 성별, 직업, 월급이 있다(<표 IV-16> 참조). 성별로는 여자보다 남자의 조직헌신도가 높으며, 직업에 있어서는 전문가가 다른 직업에 비해 조직헌신도가 높은 편이고, 월급은 많을수록 조직헌신도가 높다. 월급은 직무만족과 마찬가지로 조직헌신에도 상당한 영향을 주어 직장과 업무에 대한 헌신에 있어 경제적 보상이 중요함을 알려 준다.

〈표 IV-16〉 주요 직장 변수별 조직헌신

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
성별	남성	378	3.447	(0.654)	$F=9.434^{**}$
	여성	121	3.236	(0.677)	
연령별	20대	98	3.401	(0.660)	$F=0.007$
	30대	201	3.392	(0.706)	
	40대이상	200	3.398	(0.628)	
학력별	중졸이하	25	3.310	(0.690)	$F=0.826$
	고졸	288	3.382	(0.655)	
	전문대졸	114	3.382	(0.631)	
	대졸이상	72	3.503	(0.746)	
직업별	미숙련노동자	16	3.359	(0.652)	$F=2.565^{*}$
	숙련노동자	196	3.390	(0.615)	
	사무직원	118	3.244	(0.655)	
	전문가	17	3.794	(0.811)	
	관리/경영직	130	3.471	(0.685)	
	판매/서비스직	10	3.475	(0.786)	
	기타	12	3.583	(0.771)	
직급별	일반 근로자	157	3.311	(0.612)	$F=1.764$
	조장,반장,감독	46	3.467	(0.605)	
	계장,주임,대리	115	3.348	(0.742)	
	과장,부장	160	3.459	(0.665)	
	임원이상	19	3.684	(0.671)	
	기타	2	3.375	(0.530)	
월급	149만원이하	115	3.280	(0.620)	$F=7.874^{***}$
	150~199만원	124	3.282	(0.656)	
	200~249만원	131	3.363	(0.635)	
	250~299만원	64	3.512	(0.648)	
	300만원이상	65	3.769	(0.701)	

주: 평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

2) *: $p<.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

4. 외국인 근로자와의 적응

가. 문화적 차이에 대한 지각

한국인 근로자들의 외국인 근로자들에 대한 적응 실태를 알아보기 위해 우선 직장 내에서 한국인이 외국인과 이들의 문화에 대해 느끼는 차이에 대해 살펴보았다. 대체로 한국인 근로자들은 외국인 근로자와의 관계에서 문화적 차이를 크게는 느끼지 않는 것으로 나타난다(<표 IV-17> 참조). 항목별로 의사소통에 대한 어려움은 어느 정도 느끼지만(느끼는 편 40.1%, 느끼지 않는 편 27%) 이 외에 일하는 방식의 차이에 대한 어려움(느끼는 편 26.2%, 느끼지 않는 편 36.8%), 생활습관 차이에 대한 이해부족(느끼는 편 24.6%, 느끼지 않는 편 32%), 우리나라 사람에 대한 편견(느끼는 편 18.7%, 느끼지 않는 편 34.3%)은 상대적으로 덜 느끼는 편이다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 평균에 있어 의사소통의 어려움(3.31→3.06), 일하는 방식의 차이(2.98→2.78), 생활습관 차이(3.04→2.85), 우리나라 사람에 대한 편견(2.98→2.74)을 포함한 모든 항목에서 문화적 차이에 대한 인식은 감소했다.

한국인 근로자들이 외국인과 이들의 문화에 대해 느끼는 차이가 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 차이가 나는가를 살펴보았으나 어떠한 항목에서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다(<표 IV-18> 참조).

<표 IV-17> 외국인 근로자의 문화에 대한 한국인 근로자의 지각

	전혀 그렇지 않음 (%)	약간 그렇지 않음 (%)	그저 그렇 (%)	약간 그렇 (%)	매우 그렇 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)
1) 사고방식의 차이 때문에 외국인 근로자들과 의사소통에 어려움을 느낀다	10.6	16.4	32.9	36.1	4.0	100.0 (499)	3.06 (1.053)
2) 외국인 근로자들이 일하는 방식이 달라서 어려움이 있다	13.2	23.6	36.9	24.8	1.4	100.0 (499)	2.78 (1.011)
3) 외국인 근로자들은 우리나라 사람들의 생활관습을 이해하지 못한다	10.0	22.0	43.3	22.2	2.4	100.0 (499)	2.85 (0.959)
4) 외국인 근로자들은 우리나라 사람들에 대해서 편견을 가지고 있다	11.8	22.5	47.0	16.9	1.8	100.0 (498)	2.74 (0.936)
전체 (평균)	-	-	-	-	-	100.0 (498)	2.86 (0.795)

주: 1) 평균과 표준편차는 '전혀 그렇지 않다'에 1점, '약간 그렇지 않다'에 2점, '그저 그렇다'에 3점, '약간 그렇다'에 4점, '매우 그렇다' 5점을 부여하여 계산하였음.

〈표 IV-18〉 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자의 문화에 대한 한국인 근로자의 지각

	외국인 근로자와 일한 기간	사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
1) 사고방식의 차이 때문에 외국인 근로자들과 의사소통에 어려움을 느낀다	1년미만	77	2.844	(1.065)	$F=1.901$
	1~2년미만	140	3.079	(1.004)	
	2~4년미만	146	3.055	(1.119)	
	4년이상	134	3.201	(1.010)	
2) 외국인 근로자들이 일하는 방식이 달라서 어려움이 있다	1년미만	77	2.558	(0.993)	$F=1.671$
	1~2년미만	140	2.814	(0.979)	
	2~4년미만	146	2.774	(1.055)	
	4년이상	134	2.873	(0.999)	
3) 외국인 근로자들은 우리나라 사람들의 생활관습을 이해하지 못한다	1년미만	77	2.623	(0.889)	$F=2.051$
	1~2년미만	140	2.957	(0.920)	
	2~4년미만	146	2.842	(1.008)	
	4년이상	134	2.873	(0.977)	
4) 외국인 근로자들은 우리나라 사람들에 대해서 편견을 가지고 있다	1년미만	77	2.675	(0.952)	$F=0.480$
	1~2년미만	140	2.814	(0.941)	
	2~4년미만	146	2.705	(0.977)	
	4년이상	133	2.744	(0.885)	
전체 (평균)	1년미만	77	2.675	(0.795)	$F=1.919$
	1~2년미만	140	2.916	(0.808)	
	2~4년미만	146	2.844	(0.854)	
	4년이상	133	2.923	(0.705)	

주: 평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

나. 외국인 근로자에 대한 동등 의식

한국인 근로자들이 외국인 근로자를 얼마나 동등하게 대하는가를 알아보기 위해 한국인 근로자들에게 경험이 기술이 충분한 외국인 근로자를 승진시켜야 하는가와 외국인 근로자가 자신보다 상급자라면 이들의 작업지시를 따를 용의가 있는가에 대한 의견을 물어보았다. <표 IV-19>에 따르면 한국인 근로자들은 대체로 외국인 근로자가 경험과 기술이 충분하다면 승진시켜야 한다는 주장에 대해 반대(11.8%)보다 찬성(50.5%)이 월등히 많은 편이다. 이러한 성향은 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 별로 차이하지 않는다.

〈표 IV-19〉 외국인 근로자의 승진에 대한 의견

외국인 근로자와 일한 기간	매우 반대 (%)	약간 반대 (%)	그저 그럼 (%)	약간 찬성 (%)	매우 찬성 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)	차이검증
1년미만	0.0	14.3	37.7	35.1	13.0	100.0 (77)	3.47 (0.897)	$F=1.507$
1~2년미만	0.0	6.5	37.7	44.9	10.9	100.0 (138)	3.60 (0.769)	
2~4년미만	1.4	12.3	35.6	37.7	13.0	100.0 (146)	3.49 (0.919)	
4년이상	2.2	11.2	40.3	38.8	7.5	100.0 (134)	3.38 (0.865)	
전체	1.0	10.7	37.8	39.6	10.9	100.0 (495)	3.49 (0.863)	

주: 평균과 표준편차는 ‘매우 반대’에 1점, ‘약간 반대’에 2점, ‘그저 그럼’에 3점, ‘약간 찬성’에 4점, ‘매우 찬성’에 5점을 부여하여 계산하였음.

외국인 근로자의 작업지시에 대한 순응 용의에 대해 한국인 근로자들은 없다(17.6%)보다 있다(44.0%)가 많은 편이다. 이러한 성향은 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 거의 차이나지 않는다(<표 IV-20> 참조).

〈표 IV-20〉 상급자인 외국인 근로자의 작업지시에 대한 순응 용의

외국인 근로자와 일한 기간	전혀 없음 (%)	없는 편 (%)	그저 그럼 (%)	있는 편 (%)	매우 있음 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)	차이검증
1년미만	1.3	16.9	36.4	37.7	7.8	100.0 (77)	3.34 (0.898)	$F=0.615$
1~2년미만	2.2	12.3	42.0	37.0	6.5	100.0 (138)	3.33 (0.857)	
2~4년미만	3.4	11.6	41.1	41.1	2.7	100.0 (146)	3.28 (0.837)	
4년이상	5.3	18.0	33.1	38.3	5.3	100.0 (133)	3.20 (0.975)	
전체	3.2	14.4	38.5	38.7	5.3	100.0 (494)	3.28 (0.890)	

주: 평균과 표준편차는 ‘전혀 없음’에 1점, ‘없는 편’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘있는 편’에 4점, ‘매우 있음’ 5점을 부여하여 계산하였음.

다. 외국인 근로자와의 의사소통

외국인 근로자와의 의사소통 방식은 한국어(63.2%)가 제일 많으나 몸짓/손짓에 의한 의사소통도 30%에 육박해 한국인 근로자와 외국인 근로자 사이의 의사소통이 원활하지 않을 가능성이 클 수 있음을 보여준다(<표 IV-21> 참조). 한편 이러한 의사소통 방식은 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 크게 차이 나지 않는다.

<표 IV-21> 외국인 근로자와의 의사소통 방식

외국인 근로자와 일한 기간	한국어 (%)	영어 (%)	통역 (%)	몸짓/손짓 (%)	기타 (%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	59.7	5.2	0.0	33.8	1.3	100.0(77)	$X^2 = 14.360$
1~2년미만	66.4	3.6	0.7	28.6	0.7	100.0(140)	
2~4년미만	57.5	7.5	1.4	30.8	2.7	100.0(146)	
4년이상	67.9	5.2	3.0	23.9	0.0	100.0(134)	
전체	63.2	5.4	1.4	28.8	1.2	100.0(497)	

한국어를 통한 외국인 근로자와의 의사소통은 어느 정도 되는 편이다(<표 IV-22> 참조). 이러한 결과는 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 크게 차이 나지 않는다.

<표 IV-22> 외국인 근로자와의 한국어 의사소통 정도

외국인 근로자와 일한 기간	전혀 안됨 (%)	거의 안됨 (%)	조금 됨 (%)	잘 됨 (%)	매우 잘 됨 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)	차이검증
1년미만	1.3	9.1	64.9	23.4	1.3	100.0(77)	3.14(0.643)	$F=0.795$
1~2년미만	0.7	15.0	62.9	21.4	0.0	100.0(140)	3.05(0.627)	
2~4년미만	0.7	14.4	61.6	21.2	2.1	100.0(146)	3.10(0.678)	
4년이상	1.5	12.0	69.9	16.5	0.0	100.0(133)	3.02(0.590)	
전체	1.0	13.1	64.7	20.4	0.8	100.0(496)	3.07(0.635)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘전혀 안됨’에 1점, ‘거의 안됨’에 2점, ‘조금 됨’에 3점, ‘잘 됨’에 4점, ‘매우 잘됨’ 5점을 부여하여 계산하였음.

라. 외국인 근로자와의 교류

<표 IV-23>에 따르면 한국인 근로자의 80%이상은 외국인 근로자와 같은 직장에서 일함에도 불구하고 이들을 가까운 친구로서 1명도 갖고 있지 않다. 외국인 근로자를 친구로 갖고 있는 사람의 경우, 친구 수가 많을 수록 그 비율이 줄어 든다. 외국인 근로자와 같이 일한 기간은 외국인 근로자의 친구 수에 영향을 미치지 않는다.

<표 IV-23> 외국인 근로자 친구

외국인 근로자와 일한 기간	없음 (%)	1명 (%)	2명 (%)	3~4명 (%)	5명이상 (%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	79.2	10.4	3.9	5.2	1.3	100.0(77)	$X^2 = 11.832$
1~2년미만	84.3	5.7	5.0	3.6	1.4	100.0(140)	
2~4년미만	79.5	4.8	5.5	4.8	5.5	100.0(146)	
4년이상	85.8	6.7	3.7	2.2	1.5	100.0(134)	
전체	82.5	6.4	4.6	3.8	2.6	100.0(497)	

외국인 근로자 친구가 있는 경우, 이들과 직장 밖에서 만나는 빈도는 일주일에 1번이상이 23%, 일주일에 1번미만~한달에 1번이상은 41.4%, 두세달에 1번이하는 35.6%이다(<표 IV-24> 참조). 이러한 만남의 빈도는 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 별로 차이하지 않는다.

<표 IV-24> 외국인 근로자 친구와 직장 밖에서 만나는 시간

외국인 근로자와 일한 기간	일주일에 1번이상(%)	한달에 1번이상(%)	두세달에 1번이하(%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	12.5	43.8	43.8	100.0(16)	$X^2 = 7.447$
1~2년미만	27.3	45.5	27.3	100.0(22)	
2~4년미만	13.3	43.3	43.3	100.0(30)	
4년이상	42.1	31.6	26.3	100.0(19)	
전체	23.0	41.4	35.6	100.0(87)	

마. 외국인 근로자와의 불화

외국인 근로자와의 불화경험자는 전체의 12%로 나타났으며 이러한 결과는 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 차이나지 않는다(<표 IV-25> 참조).

<표 IV-25> 지난 1년간 외국인 근로자와의 불화 경험

외국인 근로자와 일한 기간	있다 (%)	없다 (%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	7.8	92.2	100.0(77)	$X^2 = 3.217$
1~2년미만	10.7	89.3	100.0(140)	
2~4년미만	12.3	87.7	100.0(146)	
4년이상	15.7	84.3	100.0(134)	
전체	12.1	87.9	100.0(497)	

불화가 있었을 경우, 불화를 일으킨 사람은 외국인 근로자가 66.7%, 쌍방이 31.7%인데 비해 한국인 근로자 본인인 경우는 1.7%에 지나지 않는다(<표 IV-26> 참조). 이러한 특징 또한 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 차이나지 않는다.

<표 IV-26> 외국인 근로자와의 불화 유발자

외국인 근로자와 일한 기간	본인 (%)	외국인 근로자 (%)	쌍방 (%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	0.0	66.7	33.3	100.0(6)	$X^2 = 5.835$
1~2년미만	6.7	46.7	46.7	100.0(15)	
2~4년미만	0.0	72.2	27.8	100.0(18)	
4년이상	0.0	76.2	23.8	100.0(21)	
전체	1.7	66.7	31.7	100.0(60)	

불화의 원인으로 업무와 관련된 명령불복종(28.3%), 근무태만(26.7%) 작업량(8.3%)의 합이 63.3%를 차지하나 개인적인 차원의 의견감정대립(31.7%)과 인격무시(3.3%)도 총 35%에 이른다(<표 IV-27>참조). 이러한 원인의 유형에 대해 외국인 근로자와 일한 기간은 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는다.

〈표 IV-27〉 외국인 근로자와의 불화 원인

외국인 근로자와 일한 기간	인격 무시 (%)	명령 불복종 (%)	의견감 정대립 (%)	작업량 (%)	근무 태만 (%)	기타 (%)	합계 (사례수)	차이검증
1년미만	0.0	33.3	16.7	0.0	50.0	0.0	100.0 (6)	$X^2 = 13.415$
1-2년미만	0.0	13.3	53.3	13.3	13.3	6.7	100.0(15)	
2-4년미만	5.6	38.9	22.2	11.1	22.2	0.0	100.0(18)	
4년이상	4.8	28.6	28.6	4.8	33.3	0.0	100.0(21)	
전체	3.3	28.3	31.7	8.3	26.7	1.7	100.0(60)	

바. 외국인 근로자에 대한 평가

외국인과 함께 일하는 경험이 이들에 대한 인상에 어떤 영향을 주는가를 알아보기 위해 한국인 근로자들에게 외국인 근로자들에 대한 인상이 이들과 접촉하기 전과 비교해서 더 좋아졌는지 또는 나빠졌는지를 물어보았다. <표 IV-28>에 따르면 ‘좋아졌다’가 48.5%로 ‘나빠졌다’의 4.2%보다 10배이상 많다. 이러한 결과는 외국인과의 직접적인 접촉 경험이 한국인의 외국인에 대한 인상개선에 도움이 될 수 있음을 시사해준다. 한편, 외국인 근로자와 일한 기간은 외국인 근로자에 대한 인상변화에 별다른 차이를 가져오지 않는다. 같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 인상개선 정도는 3.61에서 3.51로 약간 줄어들었다.

〈표 IV-28〉 외국인 근로자에 대한 인상변화

외국인 근로자와 일한 기간	훨씬 나빠짐 (%)	약간 나빠짐 (%)	같음 (%)	약간 좋아짐 (%)	훨씬 좋아짐 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)	차이검증
1년미만	3.9	1.3	48.1	39.0	7.8	100.0(77)	3.45(0.820)	$F=0.470$
1-2년미만	1.4	2.2	47.5	43.9	5.0	100.0(139)	3.49(0.695)	
2-4년미만	1.4	4.1	45.9	39.0	9.6	100.0(146)	3.51(0.781)	
4년이상	0.0	3.0	48.1	37.6	11.3	100.0(133)	3.57(0.731)	
전체	1.4	2.8	47.3	40.0	8.5	100.0(495)	3.51(0.750)	

주: 평균과 표준편차는 ‘훨씬 나빠짐’에 1점, ‘약간 나빠짐’에 2점, ‘같음’에 3점, ‘약간 좋아짐’에 4점, ‘매우 좋아짐’ 5점을 부여하여 계산하였음.

5. 외국인 근로자 관리방식

외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 방식을 알아보기 위해 한국인 근로자에게 한국인 관리자들이 외국인 근로자들에게 어떻게 대하는가를 물어보았다. 설문 항목은 온정주의적 차원과 권위주의적 차원의 2개 차원으로 나누었으며 온정주의적 차원은 ‘따뜻하다’, ‘관대하다’, ‘인정 많다’, ‘친절하다’, ‘믿음직스럽다’의 5개 항목들로 구성하였으며 권위주의적 차원은 ‘엄하다’, ‘권위주의적이다’, ‘성질이 급하다’, ‘요구가 많다’, ‘거칠다’의 5개 항목들로 구성하였다.

<표 IV-29>에 따르면 대체로 한국인 근로자들은 한국인 관리자들이 외국인 근로자에게 대하는 방식에 대해 약간은 긍정적으로 평가하는 편이다. 우선 온정주의적 차원에서 동의하는(약간 그림+매우 그림) 비율과 동의하지 않는(약간 그렇지 않음+전혀 그렇지 않음) 비율의 비는 ‘따뜻하다’가 44.5%:6.4%, ‘관대하다’가 27.2%:16.4%, ‘인정이 많다’가 42.3%:7.8%, ‘친절하다’가 41.5%:6.8%, ‘믿음직스럽다’가 19.2%:14.2%로 모든 항목에서 긍정의 비율이 훨씬 높게 나타난다. 권위주의 차원에서 동의하는 비율과 동의하지 않는 비율의 비는 ‘엄하다’가 18.2%:33.4%, ‘권위주의적이다’가 21.4%:33.8%, ‘성질이 급하다’가 22.4%:29%, ‘요구가 많다’가 16%:32.8%, ‘거칠다’가 7.6%:49.3%로 모든 항목에서 부정의 비율이 높게 나타난다.

같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 온정주의적 차원에서 평균은 따뜻하다(3.33→3.44), 관대하다(3.03→3.15), 인정이 많다(3.33→3.41), 친절하다(3.28→3.42), 믿음직스럽다(2.82→3.07)의 모든 항목에서 증가했다. 권위주의적 차원에서도 평균은 엄하다(3.05→3.30), 권위주의적이다(3.00→3.25), 성질이 급하다(2.98→3.14), 요구가 많다(2.99→3.25), 거칠다(3.51→3.60)의 모든 항목에서 증가했다.¹²⁾

<표 IV-30>은 외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 관리방식이 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 어떻게 차이나는가를 보여준다. 외국인 근로자 관리방식에 대한 한국 근로자의 주관적 평가는 외국인 근로자와 일한 기간에 따라 W형태를 띤다. 즉 온정주의적-비 권위주의적이라는 인식은 1년미만과 2~4년미만에서 높고 1~2년미만과 4년이상에서 낮아진다.

12) 권위주의적 차원은 역코딩을 했기 때문에 평균값이 증가할 수록 동의하지 않는 비율이 증가함을 의미함.

〈표 IV-29〉 외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 관리방식 평가

	전혀 그렇지 않음(%)	약간 그렇지 않음(%)	그저 그렇 (%)	약간 그렇 (%)	매우 그렇 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
엄하다(R)	15.6	17.8	48.3	17.2	1.0	100.0(499)	3.30(0.964)
따뜻하다	1.4	5.0	49.1	36.9	7.6	100.0(499)	3.44(0.765)
권위주의적이다(R)	13.4	20.4	44.7	21.0	0.4	100.0(499)	3.25(0.951)
관대하다	2.0	14.4	56.3	21.2	6.0	100.0(499)	3.15(0.810)
성질이 급하다(R)	10.0	19.0	48.5	19.8	2.6	100.0(499)	3.14(0.936)
인정이 많다	1.6	6.2	49.9	33.7	8.6	100.0(499)	3.41(0.798)
요구가 많다(R)	9.6	23.2	51.1	14.4	1.6	100.0(499)	3.25(0.875)
친절하다	1.4	5.4	51.7	32.3	9.2	100.0(499)	3.42(0.789)
거칠다(R)	19.6	29.7	43.1	6.6	1.0	100.0(499)	3.60(0.909)
믿음직스럽다	2.8	11.4	66.5	14.2	5.0	100.0(499)	3.07(0.752)
전체 (평균)	-	-	-	-	-	100.0(499)	3.30(0.531)

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

2) R은 평균계산시 해당 항목을 역코딩하였음을 의미함.

〈표 IV-30〉 외국인 근로자와 일한 기간별 외국인 근로자에 대한 한국인 관리자의 관리방식 평가

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	3.379(0.534)	$F=3.205^*$
	1~2년미만	139	3.227(0.522)	
	2~4년미만	146	3.382(0.534)	
	4년이상	134	3.245(0.504)	

주: 평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

6. 외국인 근로자를 위한 봉사항목

한국의 종교 및 사회단체들이 외국인 근로자들을 위하여 가장 많이 도와주어야 할 봉사항목으로 한국인 근로자들은 한국어 교육(33.0%)을 1순위로 뽑았다(<표 IV-27> 참조). 이는 한국인 근로자들이 외국인 근로자와의 의사소통에서 어려움을 느끼고 있음을 보여주는 단면이라고 할 수 있다. 다음으로 외국인 근로자에게 제공되어야 할 서비스항목으로 의료서비스(24.8%), 고충처리(18.6%), 생활상담서비스(17.0%), 법률서비스(5.8%)가 있다. 이 같은 봉사항목은 직급과 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 크게 차이나지 않는다.

<표 IV-31> 외국인 근로자를 위한 봉사항목

		의료 서비스 (%)	법률 서비스 (%)	생활상담 서비스 (%)	한국어 교육 (%)	고충 처리 (%)	기타 (%)	합계 (사례수)	차이 검증
전 체		24.8	5.8	17.0	33.0	18.6	0.4	100.0 (500)	
직급별	일반 근로자	24.2	6.4	21.0	33.1	15.3	0.0	100.0 (157)	$X^2 = 27.982$
	조장,반장,감독	15.2	8.7	17.4	37.0	21.7	0.0	100.0 (46)	
	계장,주임,대리	30.4	6.1	13.9	26.1	22.6	0.9	100.0 (115)	
	과장,부장	23.9	4.4	16.4	36.5	18.9	0.0	100.0 (159)	
	임원이상	26.3	5.3	10.5	36.8	15.8	5.3	100.0 (19)	
	기타	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0 (2)	
외국인 근로자 와 일한 기간	1년미만	32.5	3.9	24.7	28.6	10.4	0.0	100.0 (77)	$X^2 = 25.384$
	1~2년미만	28.3	7.2	17.4	29.7	17.4	0.0	100.0 (138)	
	2~4년미만	24.7	6.2	15.8	34.2	18.5	0.7	100.0 (146)	
	4년이상	17.2	5.2	13.4	38.1	25.4	0.7	100.0 (134)	

7. 외국인 근로자 고용의 경제적 효과

외국인 근로자를 고용하는 기본 목적이 경제적 이득에 있는 만큼 외국인 근로자 고용의 경제적 효과에 대해 살펴보았다. 이를 위해 한국인 근로자로 하여금 외국인 근로자 고용이 관련 주요 경제주체인 한국인 근로자, 한국 경제, 외국인 근로자, 외국인 근로자의 모국 경제에 대해 어느 정도 이익 또는 손해가 되는가를 평가하게 하였다. <표 IV-32>에 따르면 한국인 근로자들이 외국인 근로자 고용을 이익이라고 생각하는 비율이 한국인 근로자에 대해서는 24%, 한국 경제에 대해서는 54.5%, 외국인 근로자에 대해서는 78.2%, 외국인 근

로자 모국 경제에 대해서는 81.2%에 이르러 한국인 근로자는 외국인 근로자 고용에 관련된 경제 4주체 모두에 대해 이익이라고 생각한다. 특히 한국 근로자나 경제보다는 외국인 근로자나 모국 경제에 더 큰 이익이라고 생각한다.

같은 항목에 대한 1997년의 조사결과와 비교할 때 평균에 있어 ‘한국인 근로자에게’(2.93→3.07)와 ‘한국 경제에’(3.21→3.51)는 증가했지만 ‘외국인 근로자에게’(4.13→4.03)와 ‘외국인 근로자의 모국 경제에’(4.18→4.10)는 조금씩 감소했다.

이 같은 외국인 근로자 고용의 경제적 효과에 대한 한국인 근로자의 평가는 어느 관련 경제주체에 대해서도 직급과 외국인 근로자와 같이 일한 기간에 따라 크게 달라지지 않는다(<표 IV-32> ~ <표 IV-36> 참조).

<표 IV-32> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가

	큰 손해 (%)	약간 손해 (%)	그저 그렇 (%)	약간 이익 (%)	매우 이익 (%)	합계 (사례수)	평균 (표준편차)
한국인 근로자에게	2.0	16.4	57.5	20.8	3.2	100.0(499)	3.07(0.760)
한국 경제에	2.2	5.4	37.9	48.7	5.8	100.0(499)	3.51(0.780)
외국인 근로자에게	0.2	0.6	21.0	52.7	25.5	100.0(499)	4.03(0.712)
외국인 근로자의 모국 경제에	0.6	0.2	18.0	50.9	30.3	100.0(499)	4.10(0.732)

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘큰 손해’에 1점, ‘약간 손해’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 이익’에 4점, ‘매우 이익’ 5점을 부여하여 계산하였음.

<표 IV-33> 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-한국인 근로자에게

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	3.095	(0.887)	$F=0.689$
	조장, 반장, 감독	46	3.043	(0.788)	
	계장, 주임, 대리	115	3.070	(0.710)	
	과장, 부장	160	3.113	(0.769)	
	임원이상	19	2.789	(0.976)	
	기타	2	3.500	(0.707)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	3.052	(0.724)	$F=0.383$
	1~2년미만	140	3.043	(0.864)	
	2~4년미만	146	3.137	(0.844)	
	4년이상	134	3.067	(0.748)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘큰 손해’에 1점, ‘약간 손해’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 이익’에 4점, ‘매우 이익’ 5점을 부여하여 계산하였음.

〈표 IV-34〉 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-한국 경제에

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	3.437	(0.892)	$F=0.777$
	조장, 반장, 감독	46	3.522	(0.809)	
	계장, 주임, 대리	115	3.487	(0.810)	
	과장, 부장	160	3.594	(0.746)	
	임원이상	19	3.684	(0.820)	
	기타	2	3.500	(0.707)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	3.429	(0.865)	$F=2.144$
	1~2년미만	140	3.550	(0.900)	
	2~4년미만	146	3.418	(0.828)	
	4년이상	134	3.642	(0.665)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘큰 손해’에 1점, ‘약간 손해’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 이익’에 4점, ‘매우 이익’ 5점을 부여하여 계산하였음.

〈표 IV-35〉 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-외국인 근로자에게

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	4.013	(0.749)	$F=1.750$
	조장, 반장, 감독	46	4.043	(0.665)	
	계장, 주임, 대리	115	4.000	(0.725)	
	과장, 부장	160	4.025	(0.777)	
	임원이상	19	4.526	(0.697)	
	기타	2	4.000	(0.000)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	4.065	(0.675)	$F=0.320$
	1~2년미만	140	4.014	(0.831)	
	2~4년미만	146	4.007	(0.747)	
	4년이상	134	4.082	(0.694)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘큰 손해’에 1점, ‘약간 손해’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 이익’에 4점, ‘매우 이익’ 5점을 부여하여 계산하였음.

〈표 IV-36〉 외국인 근로자의 고용에 대한 평가-외국인 근로자의 모국 경제에

		사례수	평균 (표준편차)		차이 검증
직급별	일반 근로자	158	4.101	(0.831)	$F=0.915$
	조장, 반장, 감독	46	4.152	(0.631)	
	계장, 주임, 대리	115	4.043	(0.730)	
	과장, 부장	160	4.125	(0.767)	
	임원이상	19	4.263	(0.653)	
	기타	2	5.000	(0.000)	
외국인 근로자와 일한 기간	1년미만	77	4.156	(0.670)	$F=0.638$
	1~2년미만	140	4.043	(0.830)	
	2~4년미만	146	4.158	(0.776)	
	4년이상	134	4.112	(0.732)	

주: 1) 평균과 표준편차는 ‘큰 손해’에 1점, ‘약간 손해’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘약간 이익’에 4점, ‘매우 이익’ 5점을 부여하여 계산하였음.

V. 외국인 근로자에 대한 인식분석

1. 사회적 거리감

일반적으로 사회과학에서는 인종이나 민족 집단 간의 편견과 갈등을 이해하기 위해 ‘사회적 거리감’이라는 개념을 많이 사용한다. 사회적 거리감은 한 집단의 성원이 다른 집단에 대해서 느끼는 친밀감의 정도(또는 멀리하고 싶은 주관적 거리감)를 일컫는다. 이러한 개념을 경험적으로 확인하기 위해 보가더스(Borgardus 1928; 1933)는 사람들이 특정 집단과 어느 선까지의 사회적 접촉을 허용할 것인가, 즉 ‘수용 가능한 사회적 접촉의 범위’를 측정하는 척도를 개발하였다. 여기서 사회적 거리감은 개인이 특정 사회집단의 성원과 가까이 접촉 또는 교제할 수 있는 정도 또는 특정 집단의 사람들과 사회적 관계를 차등적으로 맺고자 원하는 정도가 된다. 보가더스 사회적 거리 척도(Borgardus Social Distance Scale)는 오늘날 사회적 거리감을 측정하기 위해 가장 많이 쓰이는 척도로서 처음에는 7개의 문항으로 구성되어 있었으나 최근 들어 연구주제나 상황에 따라 문항수나 사회적 접촉 방식의 종류는 조금씩 변형되어 사용되기도 한다.¹³⁾ 이 연구에서는 비교 연구를 위해 한국이주연구회(KMRN: Korea Migration Research Network)가 1997년에 같은 주제에 대해 한국인 근로자들을 상대로 조사하면서 이용한 문항 6개에 1개(나의 배우자로)를 추가하여 총 7개 문항을 통해 한국인 근로자의 외국인 노동자에 대한 사회적 거리감을 측정하였다(석현호 외, 2003).

<표 V-1>은 외국인 노동자와 함께 일하는 한국인 근로자들이 외국인(중국 조선족, 중국 한족, 동남아인, 일본인, 미국인)에 대해 느끼는 2007년과 1997년의 사회적 거리감을 비교하고 있다. 기본적으로 보가더스척도는 누적적인 척도로서 가까운(친밀한) 관계를 맺는

13) 보가더스가 처음에 개발한 7개의 수용가능한 관계의 범위는 “①혼인관계로(as close relatives by marriage), ②친한 친구로(as my close personal friends), ③가까운 이웃으로(as neighbors on the same street), ④같은 직장 동료로(as co-workers in the same occupation), ⑤우리나라 국민으로(as citizens in my country), ⑥우리나라 방문객으로(as visitors in my country), ⑦우리나라에서 추방하겠다(would exclude from my country)”이다.

것에 대해 동의한다는 것은 이보다 덜 가까운 관계를 맺는 것에 대해서는 당연히 동의하는 것으로 간주한다. <표 V-1>의 경우, 가장 덜 가까운 관계인 ‘우리나라 방문객’에서 가장 가까운 관계인 ‘나의 배우자’까지의 7가지 관계 유형 가운데 특정 관계를 받아들이면 그 왼쪽의 관계를 받아들이는 것에는 기꺼이 찬성할 것이나 그 오른쪽의 관계를 받아들이는 것에는 찬성하지 않을 수 있다. 예를 들어, 절친한 친구로 받아들이는 것에 찬성하면 ‘가까운 이웃’, ‘같은 직장 동료’, ‘우리나라 국민’, ‘우리나라 방문객’으로 받아들이는 것에는 기꺼이 찬성하지만 ‘자녀의 배우자’나 ‘나의 배우자’로 받아들이는 것에는 찬성하지 않을 수 있다.

이번 2007년의 조사결과에 따르면 전체적으로 한국인 근로자들은 외국인을 받아들일 수 있는 관계로서 ‘우리나라 방문객’에 대해서는 가장 높은 찬성률을, ‘나의 배우자’와 ‘자녀의 배우자’에 대해서는 가장 낮은 찬성률을 보여준다. 이 밖에 이들 양 극단의 관계 사이에서 ‘같은 직장 동료’, ‘가까운 이웃’, ‘절친한 친구’에 대한 찬성 비율은 원래 보가더스가 가정한 척도의 순서대로 나타난다. 하지만 예외적으로 ‘우리나라 국민’에 대한 찬성 비율은 앞의 ‘같은 직장 동료’, ‘가까운 이웃’, ‘절친한 친구’에 대한 찬성 비율보다 훨씬 낮게 나타나, 한국인들에게 있어 외국인을 우리나라 국민으로 받아들이는 것은 매우 낮은 수용성(친밀감)을 의미함을 알 수 있다.

1997년의 조사결과와 비교하면 전체적으로 관계들에 대한 찬성률의 순서는 ‘같은 직장의 동료’와 ‘가까운 이웃’에서만 약간 다를 뿐 나머지 관계들에 대해서는 동일하게 나타난다. 같은 관계에 대한 2007년과 1997년의 찬성률을 서로 비교할 경우, 전체적으로 1997년에 비해 2007년에는 모든 관계 유형에서 찬성률이 증가한 것으로 나타났다. 특히 가장 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘자녀의 배우자’는 찬성률이 약 70%(12.6% → 24.7%) 증가했고 또한 ‘우리나라 국민’에 대한 찬성률의 증가도 약 50%(24.7% → 37.3%)로 높게 나타나 지난 10여년간에 걸쳐 우리나라 국민의 세계화, 개방화, 다문화·다민족 사회에 대한 포용화가 상당히 진전되어 왔음을 짐작할 수 있다.

국적별로 각 관계 유형에 대한 친밀감의 순서도 모두 나의 배우자-자녀의 배우자-우리나라 국민-절친한 친구-가까운 이웃-같은 직장의 동료-우리나라 방문객으로 나타나며, 아울러 2007년의 찬성률 또한 모든 국적에서 1997년의 찬성률 보다 높게 나타나 전체와 동일한 형태를 보여준다. 각 관계별로 국적에 따른 찬성률을 비교하면, 먼저 ‘우리나라 방문객’의 경우 각 국적이 95%내외를 보여 그다지 큰 차이가 나지 않는다. ‘우리나라 국민’의 경우, 일본인에 대한 찬성률이 가장 낮은 데 비해 중국 조선족에 대한 찬성률이 가장 높게

나타나는 데 이는 과거 식민지배의 역사적 경험과 혈족주의가 작용한 것으로 보인다. ‘같은 직장의 동료’와 ‘가까운 이웃’에 대해서는 중국 조선족에 대한 찬성률이 다른 국적에 비해 약간 높게 나타난다. ‘절친한 친구’의 경우, 예외적으로 미국인에 대한 찬성률이 다른 국적에 비해 높다. 한편 가장 친밀한 관계인 ‘자녀의 배우자’와 ‘나의 배우자’에 대해서는 중국 한족과 동남아인이 다른 국적에 비해 찬성률이 비교적 낮게 나타난다. 대체적으로 친밀한 관계라고 할 수 있는 ‘나의 배우자’, ‘자녀의 배우자’, ‘절친한 친구’에 대해서는 중국 조선족, 미국인, 일본인에 대한 찬성률이 높은 데 비해 동남인과 중국 한족에 대한 찬성률은 낮게 나타나 같은 민족인 중국 조선족을 제외하면 국가의 경제수준이 사회적 거리감에 영향을 주는 것으로 보인다. 각 관계의 유형을 국적별로 살펴본 이 같은 2007년의 조사결과는 1997년의 조사결과와 크게 다르지 않다.

〈표 V-1〉 한국인 근로자의 사회적 거리감: 중국 조선족, 중국 한족, 동남아인, 일본인, 미국인 비교
(2007년 : 1997년)

(단위: %)

	조사 년도	관계 유형						
		우리나라 방문객으 로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃 으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
중국 조선족을	2007	94.2	51.1	82.5	78.9	64.5	25.8	23.9
	1997	92.0	49.5	79.8	80.4	61.9	21.8	
중국 한족을	2007	92.2	33.7	73.8	71.8	54.4	16.5	14.7
	1997	91.0	25.1	69.8	70.6	51.9	11.8	
동남아인 을	2007	96.8	31.9	81.7	74.4	58.5	15.6	13.2
	1997	93.9	16.3	68.5	64.8	51.5	7.7	
일본인을	2007	95.4	30.8	74.1	72.3	62.4	23.9	20.5
	1997	89.5	14.0	59.7	59.3	46.3	10.7	
미국인을	2007	96.2	38.9	79.5	78.3	69.0	24.9	20.9
	1997	94.1	18.7	64.2	74.5	62.1	11.6	
전체 (평균)	2007	95.0	37.3	78.3	75.1	61.8	21.3	18.6
	1997	92.1	24.7	68.4	69.9	54.7	12.7	

〈표 V-2〉는 한국인 근로자의 중국 조선족에 대한 사회적 거리감을 주요 사회경제적 변수별로 나타내고 있다. 먼저, 성별로 ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’와 같은 가까운 관계에 대해 남성이 여성보다 높은 찬성률을 보여준다. 연령별로는 ‘같은 직장의 동료’와 ‘절친한 친구’ 관계에서 40대 이상이 다른 연령층에 비해 찬성률이 다소 떨어지며,

이 두 관계들에 대해 학력에서는 대졸이상이 다른 학력층에 비해 찬성률이 높다. 직업별로는 전문직과 판매/서비스직이 다른 직업에 비해 ‘우리나라의 방문객’과 ‘같은 직장의 동료’에 대해 높은 찬성률을 나타낸다. 이 밖에 통계적 유의도는 높지 않지만 전문직은 가까운 관계인 ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에 대해서도 다른 직업보다 높은 찬성률을 보여준다. 직급은 사회적 거리감에 아무런 영향을 주지 않는다. 전체적으로 중국 조선족에 대해서는 성별과 학력만이 비교적 사회적 거리감에 차이를 일으키는 변수로 작용하는 측면이 있다.

〈표 V-2〉 한국인 근로자의 중국 조선족에 대한 사회적 거리감

(단위: 개, %)

		사 례 수	우리나라 방문객으 로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
성 별	남성	(376)	95.2	51.1	82.7	80.1	66.8	28.7	27.4
	여성	(121)	90.9	51.2	81.8	75.2	57.5	16.5	13.2
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+	**	***
연 령 별	20대	(97)	94.8	52.6	88.7	79.4	68.0	29.9	24.7
	30대	(202)	95.0	49.0	83.7	80.7	69.3	28.2	26.7
	40대이상	(198)	92.9	52.5	78.3	76.8	57.9	21.2	20.7
	차이검증		n.s.	n.s.	+	n.s.	*	n.s.	n.s.
학 력 별	중졸이하	(25)	88.0	52.0	84.0	76.0	56.0	24.0	24.0
	고졸	(286)	93.4	51.4	78.3	76.9	61.1	25.2	23.8
	전문대졸	(114)	96.5	49.1	86.0	78.1	64.0	22.8	21.1
	대졸이상	(72)	95.8	52.8	93.1	88.9	81.9	33.3	29.2
	차이검증		n.s.	n.s.	*	n.s.	**	n.s.	n.s.
직 업 별	미숙련노동자	(16)	81.3	43.8	68.8	75.0	68.8	25.0	25.0
	숙련노동자	(194)	94.8	50.5	79.4	74.7	59.8	24.7	22.7
	사무직원	(118)	94.1	50.0	84.7	77.1	65.0	23.7	21.2
	전문가	(17)	100.0	70.6	100.0	100.0	88.2	47.1	41.2
	관리/경영직	(130)	95.4	50.8	84.6	84.6	68.5	26.9	26.2
	판매/서비스직	(10)	100.0	50.0	100.0	80.0	70.0	20.0	20.0
	기타	(12)	75.0	58.3	66.7	75.0	50.0	25.0	25.0
	차이검증		*	n.s.	+	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

직 급 별	일반 근로자	(157)	94.9	50.3	79.6	72.0	58.6	22.9	21.0
	조장, 반장, 감독	(45)	95.6	53.3	86.7	77.8	66.7	31.1	31.1
	계장, 주임, 대리	(115)	91.3	51.3	86.1	80.9	67.5	24.3	21.7
	과장, 부장	(159)	95.0	50.9	83.0	84.9	69.2	28.9	26.4
	임원이상	(19)	94.7	47.4	73.7	73.7	52.6	21.1	21.1
	기타	(2)	100.0	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

주: 1) 질문: 귀하는 중국 조선족과 아래의 관계를 맺는 데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

2) () 안의 숫자는 사례수임.

3) n.s.: 유의미하지 않음, +: $p<0.1$, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

중국 한족에 대한 사회적 거리감을 나타내는 <표 V-3>에서 성별은 사회적 거리감에 영향을 주지 않는다. 이에 비해 연령은 많을수록 ‘우리나라의 방문객’, ‘같은 직장의 동료’, ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에 대해 찬성률이 떨어지는 성향이 나타난다. 학력은 앞의 조선족의 경우와 유사하게 대졸이상이 다른 학력층에 비해 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에서 높은 찬성률을 보여준다. 직업별로는 전문직이 ‘같은 직장의 동료’에서 그리고 판매/서비스직이 ‘절친한 친구’에서 비교적 높은 찬성률을 나타낸다. 직급은 조선족의 경우와 마찬가지로 사회적 거리감에 아무런 차이를 나타내지 않는다.

<표 V-4>는 한국인 근로자의 동남아인에 대한 사회적 거리감을 나타내고 있다. 앞의 중국 한족과 유사하게 성은 사회적 거리감에 차이를 일으키는 변수가 되지 못한다. 이에 비해 연령은 ‘우리나라 국민’에 대해서는 30대이상인, ‘자녀의 배우자’와 ‘나의 배우자’에 대해서는 나이가 많을수록 높은 찬성률을 보여준다. 학력별로는 대졸이상이 다른 학력층에 비해 ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에 대해 높은 찬성률을 나타낸다. 직업과 직급은 대체적으로 동남아인에 대한 사회적 거리감에 유의미한 영향을 주지 않는다.

〈표 V-3〉 한국인 근로자의 중국 한족에 대한 사회적 거리감

(단위, 개, %)

		사 례 수	우리나라 방문객으 로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
성 별	남성	(377)	92.8	31.7	73.4	71.8	55.3	17.0	15.7
	여성	(121)	90.1	39.7	75.2	71.9	51.7	14.9	11.6
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
연 령 별	20대	(97)	93.8	41.2	79.4	76.3	60.8	23.7	20.6
	30대	(201)	94.6	32.5	76.1	74.6	59.7	19.9	18.9
	40대이상	(199)	88.9	31.2	68.8	66.8	46.0	9.5	7.5
	차이검증		+	n.s.	+	n.s.	**	**	***
학 력 별	중졸이하	(25)	92.0	24.0	84.0	68.0	52.0	8.0	8.0
	고졸	(287)	91.3	34.5	70.7	70.4	51.0	16.4	13.9
	전문대졸	(114)	93.9	31.9	77.2	71.1	53.5	13.2	11.4
	대졸이상	(72)	93.1	36.6	77.5	80.3	70.4	25.4	25.4
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	*	+	*
직 업 별	미숙련노동자	(16)	93.8	37.5	68.8	81.3	62.5	12.5	12.5
	숙련노동자	(195)	92.3	31.3	69.7	68.2	46.7	14.9	11.3
	사무직원	(117)	93.2	39.7	77.8	71.8	58.1	17.9	16.2
	전문가	(17)	100.0	29.4	94.1	82.4	52.9	23.5	23.5
	관리/경영직	(130)	90.8	32.3	76.9	77.7	62.8	17.7	17.7
	판매/서비스직	(10)	90.0	40.0	70.0	60.0	70.0	20.0	20.0
	기타	(12)	83.3	25.0	50.0	50.0	33.3	8.3	8.3
	차이검증		n.s.	n.s.	+	n.s.	*	n.s.	n.s.
직 급 별	일반 근로자	(157)	93.6	37.8	70.5	67.3	50.6	17.3	15.4
	조장, 반장, 감독	(46)	89.1	21.7	73.9	71.7	52.2	8.7	8.7
	계장, 주임, 대리	(115)	93.0	35.1	77.4	71.3	58.3	18.3	13.9
	과장, 부장	(159)	92.5	33.3	76.7	78.0	57.6	18.2	17.6
	임원이상	(19)	78.9	21.1	57.9	63.2	42.1	5.3	5.3
	기타	(2)	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

주: 1) 질문: 귀하는 중국 한족과 아래의 관계를 맺는 데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

2) () 안의 숫자는 사례수임.

3) n.s.: 유의미하지 않음, +: $p<0.1$, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

<표 V-4> 한국인 근로자의 동남아인에 대한 사회적 거리감

(단위, 개, %)

		사 례 수	우리나라 방문객 으로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
성 별	남성	(378)	97.1	30.4	81.2	76.3	59.5	16.1	13.8
	여성	(121)	95.9	36.7	83.3	68.6	55.4	14.0	11.6
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	+	n.s.	n.s.	n.s.
연 령 별	20대	(98)	98.0	41.8	88.7	74.5	74.5	64.3	24.5
	30대	(202)	96.0	27.2	79.7	76.7	76.7	60.9	18.8
	40대이상	(198)	97.0	31.8	80.4	72.0	72.0	53.3	8.0
	차이검증		n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	***	**
학 력 별	중졸이하	(25)	100.0	24.0	72.0	72.0	48.0	0.0	0.0
	고졸	(287)	96.5	32.9	80.8	72.2	55.1	15.3	12.9
	전문대졸	(115)	97.4	30.4	84.2	79.1	62.6	15.7	11.3
	대졸이상	(72)	95.8	33.3	84.7	76.4	69.4	22.2	22.2
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+	+	*
직 업 별	미숙련노동자	(16)	93.8	43.8	75.0	68.8	75.0	18.8	18.8
	숙련노동자	(196)	96.9	28.1	79.1	75.0	52.6	12.8	8.7
	사무직원	(118)	96.6	35.6	84.6	70.3	60.2	16.9	14.4
	전문가	(17)	100.0	29.4	88.2	82.4	70.6	29.4	29.4
	관리/경영직	(130)	97.7	33.3	84.6	79.4	64.6	16.2	15.4
	판매/서비스직	(10)	100.0	30.0	80.0	70.0	60.0	20.0	20.0
	기타	(12)	83.3	33.3	66.7	50.0	33.3	16.7	16.7
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	+	n.s.	n.s.
직 급 별	일반 근로자	(157)	96.8	36.1	79.0	67.1	54.4	16.5	13.3
	조장, 반장, 감독	(46)	93.5	28.3	82.6	76.1	45.7	8.7	6.5
	계장, 주임, 대리	(115)	97.4	30.4	83.5	76.5	61.7	20.0	14.8
	과장, 부장	(159)	96.9	30.4	83.6	80.6	64.2	15.1	15.1
	임원이상	(19)	100.0	31.6	78.9	68.4	57.9	5.3	5.3
	기타	(2)	100.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

주: 1) 질문: 귀하는 동남아(필리핀, 베트남, 인도네시아, 태국 등) 사람과 아래의 관계를 맺는 데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

2) () 안의 숫자는 사례수임.

3) n.s.: 유의미하지 않음, +: $p<0.1$, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

일본인에 대한 사회적 거리감에 나타내는 <표 V-5>에서는 연령이 사회적 거리감에 영향을 주는 매우 유의미한 변수로 나타난다. ‘우리나라의 방문객’을 제외한 모든 관계에 대해 나이가 많을수록 찬성률이 줄어든다. 이 같은 결과는 일본의 식민 지배의 역사적 경험

에 대한 세대차에 기인한 것으로 여겨진다. 학력의 경우, 대졸이상이 다른 학력층에 비해 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘절친한 친구’, ‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에서 높은 찬성률을 보여준다. 직업별로는 전문직이 ‘자녀의 배우자’와 ‘나의 배우자’관계에서 비교적 높은 찬성률을 나타낸다.

〈표 V-5〉 한국인 근로자의 일본인에 대한 사회적 거리감

(단위, 개, %)

		사 례 수	우리나라 방문객 으로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
성 별	남성	(377)	95.8	30.2	74.0	71.6	62.9	23.9	21.0
	여성	(121)	94.2	32.5	74.4	74.4	60.8	24.0	19.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
연 령 별	20대	(97)	97.9	40.2	86.6	81.4	73.2	38.1	30.9
	30대	(202)	95.5	31.2	75.2	75.7	65.3	27.2	23.8
	40대이상	(199)	94.0	25.8	66.8	64.3	54.0	13.6	12.1
	차이검증		n.s.	*	***	**	**	***	***
학 력 별	중졸이하	(25)	96.0	24.0	76.0	68.0	64.0	.0	.0
	고졸	(286)	95.5	32.2	70.7	70.4	57.3	22.3	18.8
	전문대졸	(114)	95.6	28.1	78.9	76.3	68.4	28.9	22.8
	대졸이상	(72)	94.4	31.9	79.2	75.0	72.2	30.6	30.6
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	*	**	**
직 업 별	미숙련노동자	(16)	87.5	37.5	68.8	68.8	68.8	25.0	25.0
	숙련노동자	(195)	94.4	29.2	71.8	69.2	56.4	15.9	12.3
	사무직원	(118)	96.6	33.1	79.7	74.6	64.4	29.7	25.4
	전문가	(17)	100.0	11.8	70.6	76.5	58.8	41.2	35.3
	관리/경영직	(129)	96.9	33.3	75.4	76.2	70.5	28.5	26.2
	판매/서비스직	(10)	100.0	30.0	80.0	50.0	50.0	20.0	20.0
	기타	(12)	83.3	25.0	50.0	75.0	58.3	25.0	16.7
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	*	*
직 급 별	일반 근로자	(157)	93.6	31.8	72.6	70.1	56.1	23.6	19.7
	조장, 반장, 감독	(46)	97.8	28.3	67.4	76.1	60.9	15.2	13.0
	계장, 주임, 대리	(115)	95.7	32.2	80.9	73.9	66.1	26.1	20.9
	과장, 부장	(159)	96.2	32.9	74.2	73.6	66.5	26.4	24.5
	임원이상	(19)	94.7	5.3	63.2	57.9	63.2	10.5	10.5
	기타	(2)	100.0	0.0	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

주: 1) 질문: 귀하는 일본사람과 아래의 관계를 맺는데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

2) () 안의 숫자는 사례수임.

3) n.s.: 유의미하지 않음, +: $p<0.1$, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

미국인에 대한 사회적 거리감도 일본인에 대한 사회적 거리감과 유사한 형태를 보여준
다(<표 V-6> 참조). 비교적 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘우리나라 국민’, ‘절친한 친구’,

<표 V-6> 한국인 근로자의 미국인에 대한 사회적 거리감

(단위, 개, %)

		사 례 수	우리나라 방문객 으로 찬성	우리나라 국민으로 찬성	같은 직장 동료로 찬성	가까운 이웃으로 찬성	절친한 친구로 찬성	자녀의 배우자로 찬성	나의 배우자로 찬성
성 별	남성	(376)	96.3	37.5	79.0	78.2	69.7	23.7	19.7
	여성	(121)	95.9	43.3	81.0	78.5	66.9	28.9	24.8
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
연 령 별	20대	(97)	97.9	49.5	86.6	81.4	73.2	38.1	33.0
	30대	(202)	96.5	36.6	77.7	78.7	68.8	27.7	23.8
	40대이상	(198)	94.9	36.0	77.8	76.3	67.2	15.7	12.1
	차이검증		n.s.	+	n.s.	n.s.	+	***	***
학 력 별	중졸이하	(25)	100.0	32.0	88.0	84.0	64.0	4.0	4.0
	고졸	(285)	96.2	39.3	76.6	76.6	67.1	24.1	18.5
	전문대졸	(114)	95.6	37.7	80.7	78.9	71.9	27.2	23.7
	대졸이상	(72)	95.8	41.7	86.1	81.9	73.6	31.9	31.9
	차이검증		n.s.	n.s.	+	n.s.	n.s.	*	*
직 업 별	미숙련노동자	(16)	93.8	43.8	68.8	75.0	68.8	25.0	25.0
	숙련노동자	(194)	95.4	36.1	80.4	76.8	66.5	18.6	13.9
	사무직원	(118)	97.5	44.1	80.5	76.3	66.9	32.2	29.7
	전문가	(17)	100.0	41.2	88.2	76.5	76.5	35.3	29.4
	관리/경영직	(130)	96.9	39.5	80.8	85.4	75.4	28.5	23.8
	판매/서비스직	(10)	100.0	30.0	60.0	60.0	50.0	0.0	0.0
	기타	(12)	83.3	25.0	58.3	66.7	66.7	25.0	16.7
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	*	*
직 급 별	일반 근로자	(157)	96.2	40.1	76.4	73.9	64.3	26.8	23.6
	조장, 반장, 감독	(46)	95.6	31.1	82.2	80.0	64.4	15.6	13.3
	계장, 주임, 대리	(115)	96.5	42.6	84.3	82.6	73.0	30.4	23.5
	과장, 부장	(159)	96.9	38.0	79.9	79.9	73.6	22.6	20.1
	임원이상	(19)	89.5	36.8	68.4	73.7	57.9	15.8	10.5
	기타	(2)	100.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	차이검증		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

주: 1) 질문: 귀하는 미국 사람과 아래의 관계를 맺는 데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

2) () 안의 숫자는 사례수임.

3) n.s.: 유의미하지 않음, +: $p<0.1$, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

‘자녀의 배우자’, ‘나의 배우자’에 대해 나이가 많을수록 찬성률이 떨어지는 성향이 나타난다. 학력의 경우 대졸이상이 다른 학력층에 비해 ‘자녀의 배우자’와 ‘나의 배우자’에서 높은 찬성률을 보여준다. 직업별로는 판매/서비스직이 자녀와 나의 배우자 관계 모두에 대해 아무도 찬성하지 않는 독특한 특징이 나타난다.

2. 소결

지난 10년간을 거치면서 외국인 노동자와 함께 일하는 한국인 근로자들이 외국인(중국 조선족, 중국 한족, 동남아인, 일본인, 미국인)에 대해 느끼는 사회적 거리감은 상당히 줄어들었다고 할 수 있다. 전체적으로 모든 관계 유형에서 찬성률이 증가했으며, 특히 가장 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘자녀의 배우자’에 대한 찬성률은 약 70%, 또한 ‘우리나라 국민’에 대한 찬성률도 약 50%나 증가해 우리나라 국민의 세계화, 개방화, 다문화·다민족 사회에 대한 포용화가 상당히 진전되어 왔다고 할 수 있다.

각 관계 유형에 대한 친밀감은 나의 배우자-자녀의 배우자-우리나라 국민-절친한 친구-가까운 이웃-같은 직장의 동료-우리나라 방문객의 순서로 나타나 ‘우리나라 국민’을 제외하고는 원래 보가더스가 가정한 사회적 거리감 척도의 순서대로 나타난다. ‘우리나라 국민’에 대한 친밀감은 ‘절친한 친구’보다 훨씬 낮게 나타나, 한국인들에게 있어 외국인을 우리나라 국민으로 받아들이는 것은 매우 낮은 수용성(친밀감)을 의미함을 알 수 있다.

국적별로는 대체적으로 가까운 관계라고 할 수 있는 ‘나의 배우자’, ‘자녀의 배우자’, ‘절친한 친구’로 받아들이는 것에 대해 중국 조선족, 미국인, 일본인에 대한 찬성률이 높은 데 비해 동남아인과 중국 한족에 대한 찬성률은 낮게 나타나 같은 민족인 중국 조선족을 제외하면 국가의 경제수준이 사회적 거리감에 영향을 주는 것으로 보인다.

사회적 거리감에 영향을 주는 사회경제적 변수로서 연령, 학력, 직업을 들 수가 있는데, 이들 변수는 주로 ‘나의 배우자’, ‘자녀의 배우자’, ‘절친한 친구’와 같은 가까운 관계에 대해 유의미하게 작용하는 경향이 있다. 이들 관계에 대해 연령은 많을수록 찬성률이 떨어지고, 학력은 대졸이상에서 그리고 직업은 전문직에서 찬성률이 상대적으로 높은 편이다. 성별은 조선족에서만 영향을 주는 데, 동일한 관계에 대해 남자의 찬성률이 여자의 찬성률 보다 높게 나타난다.

3. 외국인 및 외국인 근로자에 대한 태도

세계화와 더불어 보다 많은 사람들이 새로운 주거지와 일터를 찾아 이동하면서 다문화·다민족 사회화는 이제 전 지구적인 현상이 되어가고 있다. 하지만 이 과정에서 새롭고 낯선 문화, 언어, 피부색, 관습 등에 대한 접촉은 종종 사람들로 하여금 오해와 편견을 불러일으키고 있다. 이로 인해 사회적 갈등과 차별을 포함한 다양한 사회 문제들을 발생하고 있으며 이는 결국 사회의 통합과 안정에 해가 될 수 있다. 2007년 현재 국내 거주 외국인의 수가 100만명이 넘고 이 가운데 외국인 근로자의 수가 50만명에 이르는 한국에서도 마찬가지로의 문제에 직면해 있다고 할 수 있다.

이 연구에서는 외국인 및 외국인 근로자에 대한 한국인의 인식을 알아보기 위한 시도로서 그래도 외국인과의 접촉이 많은 한국인이라고 할 수 있는 외국인과 같이 일하는 한국인 근로자들이 외국인에 대해 어떤 태도를 갖고 있는가를 파악해본다. 이를 위해 이 연구는 다문화·다민족 사회의 경험이 많은 유럽에서 외국인에 대한 태도를 측정하기 위해 개발한 설문지를 활용해서 조사하였다. 구체적으로 외국인 노동자 (외국인)에 대한 태도 측정은 'Eurobarometer Survey (1997-2000-2003)'와 'European Social Survey(2002-2003)'의 여러 척도를 수정 적용하였다. 먼저 '다문화 사회에 대한 거부감(Resistance to multicultural society)' 변수는 Eurobarometer Survey (2003)에서 사용한 2개의 항목¹⁴⁾을 통해 측정하였다: ① 어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다, ② 국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다. '이주한 국가의 관습과 법에 대한 이민자의 순응 요구(Insistence on conformity of migrants to law and conventions)' 변수는 Eurobarometer Survey에서 사용한 한 개의 항목¹⁵⁾을 통해 측정하였다: ③ 외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활습관을 버려야 한다. '다문화사회에 대한 한계 인식(Limits to multicultural society)' 변수는 Eurobarometer Survey에 사용된 한 개의 항목¹⁶⁾을 이용하였다: ④ 우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다. '합법적 이민자에

14) (1) 다른 민족, 종교 혹은 문화를 가진 사람들이 모여 사는 것은 어느 사회에서나 모두 유익한 것이다.

(2)인종, 종교, 문화가 다양하면, (그 국가의) 국익에 도움이 된다.

15) (1) 사회에 성원으로 완전히 통합되기 위해서 해당 국가에 거주하고 있는 소수 민족 그룹은 그 사회와 갈등을 일으킬 소지가 있는 자신들의 문화나 종교의 일정 부분은 반드시 양보해야 한다.“ 유럽 조사에서 사용된 다른 항목은 한국사회의 관련성이 떨어져 이번 조사에서는 포함시키지 않음

16) (1) '사회가 다른 문화, 다른 인종, 다른 종교를 가진 자를 수용하는데 한계를 지어야 한다.' 유럽 조사에서 사용된 다른 항목은 한국사회의 관련성이 떨어져 이번 조사에서는 포함시키지 않음

대한 시민권 부여 반대(Opposition to civil rights for legal migrants)’ 변수는 Eurobarometer Survey에서 사용된 세 개의 항목¹⁷⁾을 통해 측정하였다: ⑤ 합법적 외국인 근로자들에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다, ⑥ 합법적 외국인 근로자들에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다, ⑦ 합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다. ‘합법적 이민자 본국송환 정책 지지(Favour repatriation policies for legal migrants)’ 변수 Eurobarometer Survey에서 사용된 두개의 항목¹⁸⁾을 통해 측정하였다: ⑧ 합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다, ⑨ 불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다. ‘집합적 민족 위협 인식(Perceived collective ethnic threat)’ 변수는 Eurobarometer Survey의 4개의 항목¹⁹⁾을 통해 측정하였다: ⑩ 외국인 근로자들 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다, ⑪ 외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다, ⑫ 외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다, ⑬ 외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다.

<표 V-7>은 외국인과 같이 일하는 한국인 근로자가 외국인 및 외국인 근로자와 관련된 다양한 의견들에 대해 가지는 태도를 보여준다. 먼저 다문화사회의 저항에 대한 의견으로서 ‘① 어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다’와 ‘② 국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다’에 대해 긍정적인 응답(다소 그렇다+매우 그렇다)이 부정적인 응답(전혀 그렇지 않다+약간 그렇지 않다)보다 각각 4배 정도 많이 나와 한국인 근로자들은 다문화 현상에 대해 상당히 개방적인 태도를 갖고 있다고 할 수 있다.

이주한 국가의 관습과 법에 대한 이민자의 순응 요구와 관련해 ‘③ 외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활습관을 버려야 한다’는 의견에 대해서도 ‘그렇다’보다 ‘그렇지 않다’의 응답이 두 배 이상 나와 타문화에 대한 높

17) (1)유럽연합 이외의 지역에서 온 합법적 외국인 노동자는 유럽국가 국민과 같은 사회적 권리를 가져야 한다. (2)유럽연합 이외의 지역에서 온 합법적 외국인 노동자는 직계 가족을 자신이 일하고 있는 나라에 데려 올 수 있어야 한다. (3)유럽연합 이외의 지역에서 온 합법적 외국인 노동자는 해당 국가의 시민권을 쉽게 취득할 수 있어야 한다.

18) (1)합법적 외국인노동자가 고용상태에 있지 않을 경우, 본국으로 돌아가야 한다. (2)불법 외국인노동자는 본국 송환해야 한다.

19) (1) 외국인 노동자는 우리나라와는 멀리 떨어진 곳에서 직업을 가져야 한다. (2) 외국인 노동자는 국가 경제에 악영향을 미친다. (3)외국인노동자로 인해 국민의 문화적 삶이 풍요로워진다. (4)외국인노동자로 인해 전반적인 노동자의 임금 수준이 낮아진다. 마지막 항목은 한국 상황에 보다 적합하다고 보고 추가한 것임.

은 포용력을 보여준다. 하지만 다문화사회에 대한 한계 인식과 관련된 ‘④ 우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다’는 의견에 대해서는 찬성이 반대보다 2배정도 많다. 응답자들이 ‘받아 들인다’는 말을 어떻게 이해하느냐에 따라 다른 결과를 나타낼 수가 있는 데, 만약 외국인을 우리나라의 국민으로 받아들이는 식으로 해석했다면 이러한 응답결과는 아직도 한국인 근로자들이 외국인을 같은 국민으로 받아들이는 것에 대해서는 거부감을 갖고 있는 것으로 볼 수 있다. 덧붙여 이러한 사실은 외국인을 우리나라의 국민으로 받아들이는 것을 절친한 친구로 받아들이는 것보다 더 친밀한 관계로 생각하고 있는 앞의 사회적 거리감에 대한 조사 결과와 유사하다고 하겠다. 덧붙여 한국인 근로자들은 다문화 수용과 관련해서 ①번과 ②번 문항과 같은 일반적 가치차원과 외국인 근로자들이 자신들의 문화를 유지하는 것에는 개방적이지만 막상 외국인과의 문화의 한국 사회와 문화에 수용하고 혼합하는 것에 대해서는 거부감을 갖고 있는 것으로 보인다.

합법적 이민자에 대한 시민권 부여 반대 의견으로서 노동법적 권리 부여와 관련된 ⑤번 문항에 대해서는 반대보다 찬성이 약 2배, 가족 초청과 관련된 ⑥번 문항에 대해서는 반대보다 찬성이 약 1.5배 많다. 하지만 영주권이나 국적 취득과 관련된 ⑦번 문항에 대해서는 앞의 ④번 문항과 마찬가지로 찬성보다 반대의 의견이 더 많아 외국인을 국민으로 받아들이는 것에 대해서는 여전히 배타적인 태도를 갖고 있는 사람이 더 많다고 하겠다.

합법적 이민자 본국송환 정책 지지와 관련된 ‘⑧ 합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다’와 ‘⑨ 불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다’의 의견에 대해서는 반대보다 찬성이 월등히 많으며 특히 ⑨번 문항에 대해서는 강한 긍정(매우 그렇다)의 답이 전체의 4분의1을 넘어 한국인 근로자들이 외국인 근로자들의 불법 체류에 대해 강한 거부반응을 가지고 있음을 알 수 있다.

집합적 민족 위협 인식과 관련된 4개의 문항들에 대해서는 상이한 입장을 보인다. 먼저 ‘⑩ 외국인 근로자들 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다’의 의견에 대해서는 찬성보다 반대가 2배 이상, ‘⑪ 외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다’의 의견에 대해서는 찬성보다 반대가 3배정도 많아 한국인 근로자들은 외국인 노동자의 국내 취업에 대해 부정적인 태도를 갖고 있지 않다. 이러한 결과는 외국인 근로자들이 주로 취업하고 부문이 한국인들이 가기 싫어하는 3D업종이고 또 같은 업종에 종사하더라도 한국인과 외국인의 업무, 지위, 대우가 달라 서로간의 이해관계에 상충되지 않기 때문에 나타난 것으로 보인다. ‘⑫ 외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것

이 더 많다’는 의견에 대해서는 ‘그렇다’보다 ‘그렇지 않다’의 응답이 4%정도 많아 상대적으로 큰 차이가 나지 않는다. ‘⑬ 외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다’의 의견에 대해서는 ‘그렇다’보다 ‘그렇지 않다’의 응답이 3배나 많아 한국인 근로자들이 외국인 근로자의 증가와 다문화사회의 확대를 별개의 문제로 생각하거나 또는 외국 문화의 국내 문화 수용에 대해서는 아직까지 부정적인 태도를 갖고 있다고 하겠다.

〈표 V-7〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 태도

(단위: 개, %)

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다	합계 (사례수)	평균 (표준 편차)
①어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다	1.8	7.8	47.9	33.7	8.8	100.0 (499)	3.40 (.826)
②국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력 에 도움이 된다	2.4	8.2	48.9	32.9	7.6	100.0 (499)	3.35 (.831)
③외국인 근로자들은 우리나라 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활 습관을 버려야 한다	17.9	28.5	31.1	20.1	2.4	100.0 (498)	2.61 (1.070)
④우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다	6.4	12.2	44.0	33.3	4.0	100.0 (498)	3.16 (.921)
⑤합법적 외국인 근로자들에게 는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다	3.8	13.3	33.9	39.6	9.4	100.0 (498)	3.38 (.959)
⑥합법적 외국인 근로자들에게 는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다	6.6	19.6	32.3	33.5	8.0	100.0 (499)	3.17 (1.044)
⑦합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득 할 수 있도록 해줘야 한다	10.8	22.2	40.3	22.0	4.6	100.0 (499)	2.87 (1.023)
⑧합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료 되면 본국으로 돌아가야 한다	8.0	16.4	32.7	29.1	13.8	100.0 (499)	3.24 (1.128)
⑨불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다	4.4	14.9	29.9	22.9	27.9	100.0 (498)	3.55 (1.171)
⑩외국인 근로자들 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다	18.2	26.7	34.5	17.6	3.0	100.0 (499)	2.61 (1.067)
⑪외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다	21.4	30.7	33.5	12.6	1.8	100.0 (499)	2.43 (1.018)
⑫외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다	9.0	19.0	47.7	20.0	4.2	100.0 (499)	2.91 (.956)
⑬외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다.	14.5	20.3	53.6	9.6	2.0	100.0 (498)	2.64 (.913)
전체 (평균)	9.6	18.4	39.4	25.1	7.5	100.0	

주: 1)평균과 표준편차는 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘약간 그렇지 않다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘다소 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여하여 계산하였음.

2) 1)의 사항은 이 절의 모든 표에 적용됨.

<표 V-8>은 ‘어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도를 주요 사회경제적 변수별로 나타내고 있다. 다문화 사회에 대한 거부감에 관한 이러한 의견에 대해 한국인 근로자의 태도는 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 직급별로 차이나지 않는다.

<표 V-8> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	379	3.42 (.842)	F=.993
	여성	120	3.33 (.771)	
연 령 별	20대	97	3.34 (.762)	F=2.084
	30대	202	3.49 (.848)	
	40대이상	200	3.34 (.828)	
학 력 별	중졸이하	25	3.12 (.781)	F=1.354
	고졸	288	3.39 (.780)	
	전문대졸	114	3.42 (.830)	
	대졸이상	72	3.50 (.993)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.19 (.834)	F=1.277
	숙련노동자	196	3.35 (.831)	
	사무직원	117	3.45 (.782)	
	전문가	17	3.65 (.862)	
	관리/경영직	131	3.47 (.862)	
	판매/서비스직	10	3.10 (.316)	
	기타	12	3.08 (.900)	
직 급 별	일반 근로자	157	3.34 (.782)	F=1.703
	조장, 반장, 감독	46	3.13 (.806)	
	계장, 주임, 대리	115	3.43 (.849)	
	과장, 부장	160	3.49 (.809)	
	임원이상	19	3.58 (1.121)	
	기타	2	3.50 (.707)	

주: 질문: “어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다”

‘국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다’는 의견에 대해 한국인 근로자의 태도는 연령을 제외한 다른 사회경제적 변수들에 따라 차이를 보이지 않는다(<표 V-9> 참조). 연령의 경우 30대가 다른 연령층에 비해 이러한 의견에 대해 약간 높은 지지 입장을 가지고 있는 것으로 나타난다.

〈표 V-9〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위, 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	379	3.38 (.844)	F=2.328
	여성	120	3.25 (.781)	
연 령 별	20대	97	3.25 (.817)	F=2.382+
	30대	202	3.45 (.804)	
	40대이상	200	3.30 (.858)	
학 력 별	중졸이하	25	3.24 (.779)	F=1.366
	고졸	288	3.32 (.790)	
	전문대졸	114	3.33 (.859)	
	대졸이상	72	3.53 (.949)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.31 (.602)	F=.996
	숙련노동자	196	3.34 (.854)	
	사무직원	117	3.36 (.804)	
	전문가	17	3.59 (.870)	
	관리/경영직	131	3.37 (.861)	
	판매/서비스직	10	2.80 (.422)	
	기타	12	3.42 (.793)	
직 급 별	일반 근로자	157	3.32 (.770)	F=.317
	조장, 반장, 감독	46	3.33 (.871)	
	계장, 주임, 대리	115	3.30 (.890)	
	과장, 부장	160	3.40 (.787)	
	임원이상	19	3.47 (1.219)	
	기타	2	3.50 (.707)	

주: 1) 질문: “국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다”

2) +: $p < 0.1$

‘외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활 습관을 버려야 한다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도는 직업과 직급에 따라 차이가 난다(<표 V-10> 참조). 직업에서는 이러한 의견에 대해 숙련노동자가 상대적으로 높은 지지 입장을, 전문직은 낮은 지지 입장을 보인다. 직급별로는 중간관리층(조장/반장급, 계장/주임급, 과장/부장급)이 다른 직급에 비해 다소 낮은 지지 입장을 가지고 있다.

<표 V-10> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	377	2.64 (1.063)	F=1.235
	여성	121	2.51 (1.089)	
연 령 별	20대	98	2.61 (1.109)	F=.159
	30대	200	2.58 (1.039)	
	40대이상	200	2.64 (1.085)	
학 력 별	중졸이하	25	2.76 (1.091)	F=1.283
	고졸	287	2.67 (1.064)	
	전문대졸	114	2.54 (1.057)	
	대졸이상	72	2.43 (1.098)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.25 (.856)	F=2.782*
	숙련노동자	196	2.82 (1.049)	
	사무직원	118	2.53 (1.091)	
	전문가	17	2.18 (.883)	
	관리/경영직	129	2.45 (1.075)	
	판매/서비스직	10	2.40 (1.075)	
	기타	12	2.75 (1.138)	
직 급 별	일반 근로자	158	2.75 (1.039)	F=2.214+
	조장, 반장, 감독	46	2.59 (1.045)	
	계장, 주임, 대리	114	2.54 (1.098)	
	과장,부장	159	2.50 (1.037)	
	임원이상	19	2.89 (1.329)	
	기타	2	1.00 (.000)	

주: 1) 질문: “외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활습관을 버려야 한다”

2) +: $p < 0.1$, *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

‘우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도는 어느 사회경제적 변수별로도 차이나지 않는다(<표 V-11> 참조).

<표 V-11> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	377	3.16 (.938)	F=.001
	여성	121	3.17 (.869)	
연 령 별	20대	98	3.20 (.849)	F=.548
	30대	200	3.11 (.929)	
	40대이상	200	3.20 (.949)	
학 력 별	중졸이하	25	3.00 (1.000)	F=1.412
	고졸	286	3.17 (.862)	
	전문대졸	115	3.08 (.900)	
	대졸이상	72	3.33 (1.126)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.19 (.981)	F=.942
	숙련노동자	195	3.23 (.850)	
	사무직원	118	3.19 (.857)	
	전문가	17	2.76 (1.033)	
	관리/경영직	130	3.09 (1.074)	
	판매/서비스직	10	3.00 (.816)	
	기타	12	3.33 (.651)	
직 급 별	일반 근로자	158	3.18 (.866)	F=.088
	조장, 반장, 감독	46	3.11 (.823)	
	계장, 주임, 대리	115	3.15 (.929)	
	과장, 부장	158	3.18 (.961)	
	임원이상	19	3.11 (1.286)	
	기타	2	3.00 (.000)	

주: 질문: “우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다”

‘합법적 외국인 근로자들에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도도 모든 사회경제적 변수별로 차이나지 않는다(<표 V-12> 참조).

〈표 V-12〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	3.35 (.977)	F=.995
	여성	120	3.45 (.897)	
연 령 별	20대	97	3.47 (.867)	F=.698
	30대	201	3.37 (.982)	
	40대이상	200	3.34 (.979)	
학 력 별	중졸이하	25	3.24 (1.052)	F=.421
	고졸	287	3.37 (.951)	
	전문대졸	114	3.37 (.905)	
	대졸이상	72	3.47 (1.048)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.44 (1.031)	F=.579
	숙련노동자	196	3.33 (.974)	
	사무직원	117	3.44 (.885)	
	전문가	17	3.47 (.874)	
	관리/경영직	130	3.33 (1.037)	
	판매/서비스직	10	3.50 (.707)	
	기타	12	3.75 (.754)	
직 급 별	일반 근로자	157	3.41 (.934)	F=1.627
	조장, 반장, 감독	46	3.54 (.982)	
	계장, 주임, 대리	115	3.44 (.938)	
	과장, 부장	159	3.21 (.977)	
	임원이상	19	3.53 (1.020)	
	기타	2	4.00 (.000)	

주: 질문: “합법적 외국인 근로자들에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다”

‘합법적 외국인 근로자들에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도는 학력과 직업에 있어 차이가 난다(<표 V-13> 참조). 학력별로는 이러한 의견에 대해 중졸이하가 낮은 지지 입장을, 대졸이상이 높은 지지 입장을 보인다. 직업별로는 전문직과 미숙련노동자가 다른 직업군에 비해 비교적 높은 지지 입장을 가지고 있다.

<표 V-13> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	3.14 (1.094)	F=1.183
	여성	121	3.26 (.871)	
연 령 별	20대	98	3.18 (.901)	F=1.746
	30대	201	3.26 (1.031)	
	40대이상	200	3.07 (1.117)	
학 력 별	중졸이하	25	2.80 (1.080)	F=3.052*
	고졸	287	3.13 (1.026)	
	전문대졸	115	3.15 (1.053)	
	대졸이상	72	3.46 (1.047)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.63 (.957)	F=2.087+
	숙련노동자	196	3.04 (1.107)	
	사무직원	118	3.18 (.902)	
	전문가	17	3.76 (.970)	
	관리/경영직	130	3.23 (1.053)	
	판매/서비스직	10	3.10 (.876)	
	기타	12	3.08 (1.240)	
직 급 별	일반 근로자	158	3.21 (.945)	F=1.468
	조장, 반장, 감독	46	2.87 (1.293)	
	계장, 주임, 대리	115	3.06 (1.020)	
	과장, 부장	159	3.26 (1.022)	
	임원이상	19	3.37 (1.383)	
	기타	2	3.00 (1.414)	

주: 1) 질문: “합법적 외국인 근로자들에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다”

2) +: $p < 0.1$, *: $p < 0.05$

‘합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도는 연령과 직업별로 다소 차이가 난다(<표 V-14> 참조). 연령별로는 이러한 의견에 대해 20대가 다른 연령층에 비해 높은 지지 입장을 보인다. 직업별로는 앞의 <표 V-13>의 경우와 마찬가지로 전문직과 미숙련노동자가 다른 직업군에 비해 비교적 높은 지지 입장을 가지고 있다

<표 V-14> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위, 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	2.84 (1.050)	F=2.130
	여성	121	2.99 (.926)	
연 령 별	20대	98	3.06 (.940)	F=2.707+
	30대	201	2.89 (1.050)	
	40대이상	200	2.77 (1.026)	
학 력 별	중졸이하	25	2.68 (.988)	F=1.787
	고졸	287	2.80 (1.005)	
	전문대졸	115	3.02 (1.026)	
	대졸이상	72	2.99 (1.081)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.19 (.981)	F=2.294*
	숙련노동자	196	2.70 (1.005)	
	사무직원	118	2.98 (.915)	
	전문가	17	3.24 (1.091)	
	관리/경영직	130	2.98 (1.100)	
	판매/서비스직	10	2.80 (.919)	
	기타	12	2.50 (1.168)	
직 급 별	일반 근로자	158	2.90 (.979)	F=.735
	조장, 반장, 감독	46	2.70 (1.190)	
	계장, 주임, 대리	115	2.84 (.996)	
	과장, 부장	159	2.88 (.990)	
	임원이상	19	3.21 (1.357)	
	기타	2	3.00 (1.414)	

주: 1) 질문: “합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다”

2) +: $p < 0.1$, *: $p < .05$

‘합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다’는 의견에 대해 한국인 근로자는 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 직급별로 모두 비슷한 태도를 가지고 있다 (<표 V-15> 참조).

〈표 V-15〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	3.29 (1.160)	F=2.586
	여성	121	3.10 (1.012)	
연 령 별	20대	98	3.21 (.955)	F=.041
	30대	201	3.25 (1.114)	
	40대이상	200	3.25 (1.222)	
학 력 별	중졸이하	25	3.60 (1.155)	F=1.008
	고졸	287	3.20 (1.121)	
	전문대졸	115	3.25 (1.083)	
	대졸이상	72	3.28 (1.213)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.75 (1.125)	F=1.613
	숙련노동자	196	3.23 (1.129)	
	사무직원	118	3.14 (.972)	
	전문가	17	3.12 (1.364)	
	관리/경영직	130	3.40 (1.205)	
	판매/서비스직	10	3.00 (1.155)	
	기타	12	3.75 (1.138)	
직 급 별	일반 근로자	158	3.11 (1.009)	F=.634
	조장, 반장, 감독	46	3.30 (1.280)	
	계장, 주임, 대리	115	3.31 (1.127)	
	과장, 부장	159	3.30 (1.146)	
	임원이상	19	3.26 (1.408)	
	기타	2	3.00 (2.828)	

주: 질문: “합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다”

‘불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다’는 의견에 대해 한국인 근로자의 태도는 직업을 제외한 다른 사회경제적 변수들에서 유의미한 차이를 보이지 않는다(<표 V-16> 참조). 직업에 있어서는 이 문항에 대해 외국인 근로자들을 최상층에서 관리/경영하는 직이 높은 지지 입장을 표하는 데 비해 판매/서비스직과 전문직이 낮은 지지 입장을 나타낸다.

〈표 V-16〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	377	3.56 (1.166)	F=.166
	여성	121	3.51 (1.191)	
연 령 별	20대	98	3.48 (1.114)	F=.703
	30대	200	3.63 (1.192)	
	40대이상	200	3.51 (1.178)	
학 력 별	중졸이하	25	3.52 (1.122)	F=.039
	고졸	287	3.56 (1.178)	
	전문대졸	115	3.52 (1.150)	
	대졸이상	71	3.56 (1.216)	
직 업 별	미숙련노동자	16	3.25 (1.342)	F=3.274**
	숙련노동자	196	3.48 (1.170)	
	사무직원	118	3.47 (1.152)	
	전문가	17	3.06 (1.197)	
	관리/경영직	129	3.83 (1.126)	
	판매/서비스직	10	2.90 (.738)	
	기타	12	4.17 (1.193)	
직 급 별	일반 근로자	158	3.37 (1.154)	F=1.790
	조장, 반장, 감독	46	3.39 (1.256)	
	계장, 주임, 대리	115	3.69 (1.103)	
	과장, 부장	158	3.63 (1.197)	
	임원이상	19	3.95 (1.079)	
	기타	2	3.50 (2.121)	

주: 1) 질문: “불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다”

2) **: $p < 0.01$

‘외국인 근로자들 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다’는 의견에 대한 한국인 근로자의 태도는 직업과 직급에 따라 다소 차이가 난다(<표 V-17> 참조). 직업별로는 이러한 의견에 대해 전문직과 관리/경영직인 다른 직업군에 비해 상대적으로 낮은 지지 입장을 보인다. 직급별로는 현장에서 외국인 근로자들과 같이 일하는 시간이 많은 조장/반장과 일반 근로자들이 다른 직급에 비해 상대적으로 높은 지지 입장을 지니고 있다.

〈표 V-17〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	2.60 (1.072)	F=.136
	여성	121	2.64 (1.057)	
연 령 별	20대	98	2.63 (.946)	F=.236
	30대	201	2.63 (1.093)	
	40대이상	200	2.57 (1.101)	
학 력 별	중졸이하	25	2.72 (.936)	F=.766
	고졸	287	2.66 (1.079)	
	전문대졸	115	2.51 (1.012)	
	대졸이상	72	2.51 (1.151)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.94 (1.237)	F=3.453**
	숙련노동자	196	2.72 (1.045)	
	사무직원	118	2.68 (.969)	
	전문가	17	1.94 (.827)	
	관리/경영직	130	2.35 (1.133)	
	판매/서비스직	10	2.90 (.568)	
	기타	12	2.92 (1.311)	
직 급 별	일반 근로자	158	2.78 (1.005)	F=3.018*
	조장, 반장, 감독	46	2.80 (1.067)	
	계장, 주임, 대리	115	2.49 (1.029)	
	과장, 부장	159	2.47 (1.072)	
	임원이상	19	2.32 (1.455)	
	기타	2	4.00 (.000)	

주: 1) 질문: “외국인 근로자들 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다”

2) *: $p<.05$, **: $p<0.01$

‘외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다’는 의견에 대해 한국인 근로자의 태도는 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 직급별 모두에 있어 차이나지 않는다(〈표 V-18〉 참조).

〈표 V-18〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	2.41 (1.006)	F=.301
	여성	121	2.47 (1.057)	
연 령 별	20대	98	2.41 (.860)	F=.177
	30대	201	2.40 (1.045)	
	40대이상	200	2.46 (1.065)	
학 력 별	중졸이하	25	2.72 (.980)	F=.796
	고졸	287	2.42 (1.034)	
	전문대졸	115	2.42 (.936)	
	대졸이상	72	2.36 (1.092)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.56 (1.094)	F=1.708
	숙련노동자	196	2.49 (1.000)	
	사무직원	118	2.48 (.976)	
	전문가	17	2.35 (1.057)	
	관리/경영직	130	2.22 (1.064)	
	판매/서비스직	10	2.60 (.516)	
	기타	12	2.92 (1.165)	
직 급 별	일반 근로자	158	2.56 (.913)	F=1.454
	조장, 반장, 감독	46	2.57 (1.088)	
	계장, 주임, 대리	115	2.34 (1.050)	
	과장, 부장	159	2.31 (1.025)	
	임원이상	19	2.53 (1.307)	
	기타	2	2.00 (1.414)	

주: 1) 질문: “외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다”

2) +: $p < 0.1$, *: $p < .05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

‘외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다’는 의견에 대해서도 한국인 근로자의 태도는 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 직급별 모두에 있어 차이 나지 않는다(<표 V-19> 참조).

<표 V-19> 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위: 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	378	2.92 (.968)	F=.004
	여성	121	2.91 (.922)	
연 령 별	20대	98	2.83 (.874)	F=.528
	30대	201	2.93 (.959)	
	40대이상	200	2.94 (.993)	
학 력 별	중졸이하	25	3.04 (1.020)	F=.313
	고졸	287	2.91 (.940)	
	전문대졸	115	2.86 (.954)	
	대졸이상	72	2.96 (1.013)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.75 (1.065)	F=.322
	숙련노동자	196	2.94 (.953)	
	사무직원	118	2.87 (.920)	
	전문가	17	2.71 (1.213)	
	관리/경영직	130	2.95 (.955)	
	판매/서비스직	10	2.90 (.876)	
	기타	12	3.00 (1.044)	
직 급 별	일반 근로자	158	2.87 (.865)	F=.545
	조장, 반장, 감독	46	3.11 (1.100)	
	계장, 주임, 대리	115	2.89 (.906)	
	과장, 부장	159	2.90 (.989)	
	임원이상	19	3.05 (1.353)	
	기타	2	3.00 (.000)	

주: 질문: “외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다”

‘외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다’는 의견에 대해 한국인 근로자의 태도는 연령을 제외한 다른 사회경제적 변수들에서는 차이를 보이지 않는다(<표 V-20> 참조). 연령의 경우, 많을수록 이 문항에 대한 지지율이 낮아지는 경향이 있다.

〈표 V-20〉 외국인과 외국인 근로자에 대한 한국인 근로자의 태도

(단위, 개, %)

		사례수	평균 (표준편차)	차이 검증
성 별	남성	377	2.65 (.919)	F=.117
	여성	121	2.62 (.897)	
연 령 별	20대	97	2.85 (.846)	F=3.172*
	30대	201	2.63 (.886)	
	40대이상	200	2.57 (.959)	
학 력 별	중졸이하	25	2.32 (.900)	F=1.520
	고졸	287	2.63 (.895)	
	전문대졸	114	2.69 (.843)	
	대졸이상	72	2.75 (1.071)	
직 업 별	미숙련노동자	16	2.63 (.957)	F=.737
	숙련노동자	196	2.63 (.932)	
	사무직원	117	2.72 (.829)	
	전문가	17	2.94 (.899)	
	관리/경영직	130	2.59 (.962)	
	판매/서비스직	10	2.60 (.843)	
	기타	12	2.33 (.888)	
직 급 별	일반 근로자	157	2.70 (.843)	F=1.800
	조장, 반장, 감독	46	2.30 (.940)	
	계장, 주임, 대리	115	2.63 (.911)	
	과장, 부장	159	2.71 (.937)	
	임원이상	19	2.58 (1.071)	
	기타	2	2.00 (1.414)	

주: 1) 질문: “외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다”

2) *: $p < .05$

4. 소결

전체적으로 한국인 근로자들은 외국인과 외국인 근로자에 대해 배타적인 태도보다는 개방적인 태도를 더 많이 가지고 있다고 할 수 있다. 하지만 사안에 따라 상이한 태도를 보이는 측면도 있다. 우선 다문화사회의 일반적 가치관이나 외국인 근로자들의 출입국, 일상 생활에서의 사회적 활동 및 직장에서의 경제적 권리에 대해서는 개방적인 태도를 지니고 있다. 하지만 막상 외국인 근로자들을 한국인으로 받아들이고 또 이들의 문화를 한국 사회와 문화에 수용하고 혼합하는 것에 대해서는 거부감을 갖고 있다. 특히 불법체류 외국인

근로자들에 대해서는 매우 부정적인 태도를 지니고 있다.

한편, 이 같은 외국인과 외국인 근로자에 대해 한국인 근로자의 태도는 대체적으로 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 직급별로 크게 차이나지 않는다. 다만 직업에 있어 몇 개의 사안에 대해 미숙련노동자와 전문가가 다른 직업군에 비해 외국인 및 외국인 근로자에 대해 보다 개방적인 태도를 보이기도 한다.

VI. 정책적 함의 및 결론

이 연구는 한국인 근로자들이 외국인 근로자들에 대해 어떠한 인식을 가지고 있는가를 살펴보고 있다. 이를 위해 우리나라 사업장 중 외국인 근로자들을 주로 사용하고 있는 사업장들의 표본을 추출하고 이를 대상으로 사업장 조사와 한국인 근로자 설문 조사를 실시하였다.

외국인 근로자를 고용하고 있는 사업장은 대부분 30인 미만의 영세 사업장으로 5인 미만의 작업장에서는 비슷한 수의 한국인과 외국인 근로자들이 함께 근무하고 있는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이러한 작업장이 외국인 근로자를 사용하는 이유는 한국인 근로자를 구할 수 없고 임금이 낮기 때문인 것으로 나타났다. 특히, 3년간 안정적 고용이 가능하다는 응답도 많이 나와 우리나라 영세 사업장의 구직난이 심각하다는 것을 알 수 있었다. 외국인 근로자의 임금 및 생산성은 우리나라 근로자와 비교해 볼 때 둘 다 조금씩 떨어지는 것으로 나타나 현재의 외국인 근로자 사용이 저임금과 저생산성에 의해 균형을 맞추고 있는 것을 알 수 있었다. 외국인 근로자에 대한 문화적 적응은 주로 외국인의 한국에 대한 적응에 중점이 맞추어져 있었고 한국인의 외국인에 대한 적응은 상대적으로 등한시되고 있었다.

외국인 근로자를 고용하고 있는 한국 사업장에서 근무하는 한국인 근로자들은 외국인 근로자들과의 문화적 적응에 상대적으로 어려움을 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 흥미로운 것은 외국인 근로자와 같이 일한 기간이 길어지더라도 외국인 근로자의 문화에 대한 적응은 크게 개선되지 않는다는 것이다. 외국인 근로자와의 불화 경험도 외국인 근로자와 같이 일한 기간이 길어질수록 오히려 더 증가하는 것으로 나타났다.

사회적 거리감은 10년 전과 비교하여 상당히 개선된 것으로 나타났다. 일터에서, 일상생활에서, 결혼생활에서, 주위 이웃으로서 바라보는 외국인 노동자(외국인)에 대한 친밀도는 높아졌다. 특히 자녀의 배우자로 찬성한다는 의견은 많은 증가를 보인 것으로 나타났다. 이는 최근 증가하고 있는 국제 결혼의 영향 때문인 것으로 해석된

다. ‘인종적 배제주의’로 측정한 외국인에 대한 인식은 하위 차원별로 상당히 큰 차이를 보여 아직까지도 외국인에 대한 인식이 불안정한 측면이 있다는 점을 보여주고 있다. 어떤 측면에서는 우리나라 국민들의 외국인에 대한 인식이 아직은 과도기적 상황에 있다고도 이야기 할 수 있을 것이다. 회사나 개인의 특성들이 외국인 근로자에 대한 인식이나 사회적 거리감을 설명하는 설명력이 매우 떨어지게 나타난 것도 이러한 측면과 관련이 있을 것으로 해석된다.

이 연구는 기존의 연구에 비해 비교 분석의 가능성이 높다는 장점을 가지고 있다. 우선 10년 전에 이루어졌던 분석에서 사용되었던 ‘사회적 거리감’ 척도를 그대로 사용함으로써 종단적 분석의 가능성을 높였다. 10년 전의 한국인의 외국인에 대한 인식과 비교를 함으로써 우리나라 국민들의 외국인에 대한 태도가 10년 동안 얼마나 개선되었으며 어떤 분야가 얼마나 더 많이 바뀌고 있는가하는 소중한 정보를 얻을 수 있었다. 또한, 유럽에서 사용하는 ‘인종적 배제주의’ 척도를 도입함으로써 유럽과의 비교도 가능하게 하였다는 점도 주목할 만하다. 하지만 유럽과의 직접적인 비교는 우리나라의 외국인과 유럽의 외국 이주민의 성격이 다르기 때문에 많은 제한이 따른다.

이 연구의 한계로는 한국인들이 외국인에 대해 느끼는 인식만을 파악하고 있기 때문에 또 다른 인식의 방향인 외국인들이 한국인에 대해 느끼는 인식을 파악하지 못하고 있다는 것이다. 외국인에 대한 인식은 한쪽 방향으로 이루어지는 것이 아니라 상호 양방향으로 이루어지는 것이기 때문에 양 방향 모두에서의 파악이 필요하다. 따라서 앞으로 미래의 연구에서는 이러한 결핍된 부분에 대한 추가적인 연구가 필요하다 할 것이다.

외국인 노동자에 대한 심리적 태도와 인식을 분석함으로써 우리는 한국인들이 외국인들에게 느끼는 감정의 원인을 분석할 수 있고, 이를 통해 외국인 노동자들에 대한 보다 개선된 정책적 방향을 제시하는데 기여할 수 있을 것이다. 이 연구의 분석에서도 나타났듯이 외국인 노동자(외국인)와의 접촉이 오히려 부정적인 태도로 연결된다면 단지 외국인들과의 접촉의 기회를 증가시키는 정책은 잘못된 정책 효과를 가져 올 수도 있을 것이다. 만약, 접촉의 맥락, 즉 접촉의 내용이 긍정적이냐 부정적이냐가 차후적인 태도나 인식에 영향을 미친다면 외국인 집단과의 접촉 기회를 증가시킴에 있어 양보다는 질에 더 많은 신경을 쓸 필요가 있음을 의미한다고 할 수 있다. 한국인들의 외국인 노동자에 대한 우호적 인식을 방해하는 조건과 환경을 파

악하게 되면, 정부와 관련 시민운동가들에게 한국인의 인식 개선을 위해 무엇이 필요한지에 대한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구는 이 분야의 연구에 있어 단지 출발점에 불과하다. 한국인의 태도와 심리적 상태에 대한 분석을 통해 이와 관련한 사회 제도 수립에 중요한 공헌을 할 수 있을 것이다. 다시 말해, 정확한 청사진이 제공될 때, 우리는 미비한 부분을 보완할 수 있는 정확한 지점을 찾게 되고 이를 통해 보다 효율적인 사회 제도 수립에 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김규남·신만수, 2001, “한국, 인도네시아, 중국종업원 조직몰입특성에서 개인적 가치성향의 매개효과에 대한 연구”, 『경영학연구』 30(3), 877-904.
- 김상학, 2004, “소수자 집단에 대한 태도와 사회적 거리감”, 『사회연구』 1호, 169-206.
- 김서균, 2003, “아시아 5개국 현지 근로자들의 직무가치 성향분석: G. Hofstede 5차원을 중심으로”, 『사회연구사』 5(1), 225-253.
- 김석호, 1999, “외국인 노동자의 한국사회에 대한 사회적 거리감 결정요인에 대한 연구”, 성균관대학교 석사학위논문.
- 노동부, 보도자료, 2007. 2.
- 박수마·정기선, 2006, “사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구”, 『여성연구』 70호, 5-25.
- 박충환, 1995, “한국인과 외국인 노동자간 문화접촉에 관한 연구: 작업장내 비형식적 인간관계를 중심으로”, 경북대학교 석사학위논문.
- 서울시정개발연구원, 1995, 『서울의 외국인 근로자 실태조사 연구』.
- 설동훈, 1996, “한국사회의 외국인 노동자에 대한 사회학적 연구-외국인 노동자의 유입과 적응을 중심으로”, 서울대학교 박사학위논문.
- 석현호 외, 1998, 『한국사회와 외국인 노동자-그 종합적 이해를 위하여』, 미래인력연구센터.
- 설동훈, 1999, 『외국인 노동자와 한국사회』, 서울대학교 출판부.
- 설동훈, 2006, ‘국민 민족 인종: 결혼이민자 자녀의 정체성’, 한국사회학회, 『동북아 다문화 시대 한국사회의 변화와 통합』, 동북아시아위원회 용역과제 보고서.
- 석현호·이혜경·정기선·강수돌·설동훈, 1998, 『한국사회와 외국인 노동자 - 그 종합적 이해를 위하여』, 서울: 미래인력센터.
- 석현호·정기선·장준오, 1998, 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 집문당.
- 석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌, 2003, 『외국인 노동자의 일터와 삶』, 서울: 지식마당.
- 신만수, 1998, “기업현지화와 근로자들의 문화성향”, 『현지화경영과 노사문제: 베트남내 한국계 기업』, 서울: 고려대학교 노동문제연구소, 65-89.
- _____, 2003, “종업원 조직몰입의 국제비교 1997-2002: 인도네시아, 중국 및 한국을 중심으로”, 『국제통상연구』 8(1), 203-228.
- 유길상·이규용, 「단순기능 외국인력정책의 문제점과 정책방향」, 한국노동연구원, 2202.
- 유길상·이규용·이해춘·조준모·노용진·김현구·박의경, 『저숙련 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원, 2004.
- 유길상, 이규용, 박성재, 『외국인 고용허가제 시행1년의 평가 및 향후 발전방향』, 한국노동연구원,

2005

- 유길상·이정혜·이규용, 『외국인력 제도의 국제 비교』, 한국노동연구원, 2004
- 이규용 외, 『외국인력노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선 방향 연구』, 한국노동연구원, 2007.
- 이옥정. 1994. “국내 방글라데시 노동자들의 생활실태와 적응전략에 관한 사례연구.” 서울대학교 석사학위논문.
- 이혜경·정기선·이정환·설동훈, 2002, “국내외 한국기업의 외국인력 관리에 관한 비교 연구: 한국식 관리방식을 중심으로”, 『한국사회학』 36(3), 47-77.
- 심윤중·유홍준·박승화·정태인, 2000, 『산업사회학』, 서울: 경문사.
- 장태한, 2001, “한국 대학생의 인종민족 선호도에 관하여”, 『당대비평』 제14호, 99-113.
- 정기선, 1994, “해외일시취업과 스트레스”, 『한국사회학』 28: 115-141.
- 정기선, 1998, “외국인 노동자의 사회문화적 적응”, 석현호 외 공저, 『한국사회와 외국인노동자-그 종합적 이해를 위하여』, 미래인력연구센터.
- 정기선, 1999, “국내 외국인 근로자의 스트레스와 적응”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 12(2): 61-78.
- 정기선, 2003, “외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화”, 『외국인 노동자의 일터와 삶』, 석현호외, 서울: 지식마당.
- Adorno, Th. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Nevitt Sanford, R. 1950. *The Authoritarian Personality*. New York: Norton & Company.
- Blalock, H. M., 1967, *Toward a Theory of Minority Group Relations*, New York: John Wiley & Sons.
- Bobo, L., 1988, "Group conflict, prejudice, and the paradox of contemporary racial attitudes", pp 85-114 in *Eliminating Racism, Profiles in Controversy*, (Eds.) Ph. Katz & D. Taylor. New York: Plenum Press.
- Blumer, H., 1958, "Race prejudice as a sense of group position", *Pacific Sociological Review*, 1, 3-7.
- Bogardus, E. S., 1928, "Measuring Social Distance", *Journal of Applied Sociology* 9: 299-308.
- Bogardus, E. S., 1933 "A Social Distance Scale", *Sociology and Social Research* 17: 265-71.
- Brewer, M. B., 1986, The role of ethnocentrism in intergroup conflict, pp. 88-102 in *Psychology of Intergroup Relations*, (Eds.) S. Worchel & W. Austin. Chicago: Nelson-Hall.
- Brown, R., 1995, *Prejudice. Its Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Cherrington, David J., 1994, *Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Coenders, Marcel, 2003, *Majority Populations' Attitudes towards Migrants and Minorities*.

- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia.
- Coser, 1956, *The Functions of Social Conflict*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Forgas, Joseph P., Adrian Furham and Dieter Frey, 1989, "Cross-National Differences in Attributions of Wealth and Economic Success", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 129, 643-657.
- Hall, Richard, 1995, *Organizations: Structure and Process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Heath, F. Anthony, and James Tilley, 2005, "British National Identity and Attitudes towards Immigration". *International Journal of Multicultural Societies*, Vol, 7, 119-132.
- Hill, Charles, 2006, *Global Business Today*, Boston: McGraw-Hill.
- Hill, Charles, 2006, *International Business: Competing in the Global Marketplace*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hofstede, Geert, 1980, *Culture' Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills, CA: SAGE.
- Hofstede, Geert, 1991, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, Geert, 1997, *Cultures and Organizations*, New York: McGraw-Hill.
- Hosdon, Randy and Teresa Sullivan, 1990, *The Social Organization of Work*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Leung, K. and H. Park, 1986, "Effects of Interactional Goal on Choice of Allocation Rule: A Cross-National Study", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 37, 111-120.
- Levine, R. A., & Campbell, D. T., 1972, *Ethnocentrism, Theories of Conflict, Ethnic Attitudes and Group Behaviors*, New York: Wiley.
- Lewin-Epstein, Noah, and Asaf Levanon, 2005, "National Identity and Xenophobia in an Ethnically Divided Society", *International Journal of Multicultural Societies*, Vol. 7, 90-118.
- Miller, D.C., 1991, *Handbook of Research Design and Social Measurement*, 5th edition, Newbury Park: Sage Publications.
- Olzak, S., 1992, *The Dynamics of Ethnic Competition and Conflict*, Stanford: Stanford University Press.
- Owen, C.A., H.C. Eisner, and T.R. McFaul, 1981, "A Half Century of Social Distance Research: National Replication of the Bogardus Studies", *Sociology and Social Research* 66: 80-95.
- Quillian, L., 1995, "Prejudice as a response to perceived group threat, population composition,

- and anti-immigrant and racial prejudice in Europe", *American Sociological Review*, 4, 586-611.
- Quillian, L., 1996, "Group threat and regional change in attitudes towards African-Americans", *American Journal of Sociology*, 3, 816-860.
- Scheepers, P., Felling, A. Peters. J., 1990, "Social conditions, authoritarianism and ethnocentrism: A theoretical model of the early Frankfurt School updated and tested", *European Sociological Review*, 18. 1, 17-34.
- Scott, W. Richard, 1998, *Organizations*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sherif, M. & Sherif, C. W., 1969, *Social Psychology*, New York: Harper & Row.
- Sherif, M., & Sherif, C. W., 1979, "Research on intergroup relations", pp 7-18 in *The Social Psychology of Intergroup Relations*, (Eds.) W. Austin & S. Worchel. Monterrey, Brooks/Cole.
- Tajfel, H., 1981, Human groups and social categories, *Studies in Social Psychology*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., 1982, "Social psychology of intergroup relations", *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J., 1979, "An integrative theory of intergroup conflict", pp33-47 in *The Social Psychology of Intergroup Relations*, (Eds.) W. Austin & S. Worchel, Monterrey, Brooks/Cole.
- Trice, Harrison M. and Janice M. Beyer, 1993, *The Cultures of Work Organizations*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Turner, J. C., 1982, Toward a cognitive redefinition of social group, pp. 15-40 in *Social Identity and Intergroup Relations*, (Eds.) H. Tajfel. Cambridge: Cambridge University Press.

외국인 근로자 고용 국내 제조업체의 한국인 사원 조사

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동관련 연구 및 정책개발을 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

우리 연구원에서는 외국인근로자 고용에 대한 업계와 내국인 근로자의 인식조사를 통해 바람직한 외국인근로자 정책방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2007년 6월



* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사기관 : (주)아이알씨

담당자 : 권혁주 책임연구원

회신처 : 김희정 책임연구원 hjkim@irc.ne.kr (☎)02-783-0617 (Fax)02-783-0235

(우)150-871 서울시 영등포구 여의도동 14-8 극동VIP빌딩 400호

※ 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

※ 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

사업장 관 련	■ 사업장명				
	■ 사업장 소재지	시(도)	구(시/군)	동(면)	번지
작성자 관 련	■ 작성자 성명				
	■ 직통 전화번호	☎			

문 1. 다음은 귀하의 근로조건에 관하여 묻고자 합니다. 각 항목에 대하여 귀하께서는 어느 정도 만족 또는 불만족하시는지 체크표시하여 주십시오.

	① 매우 불만	② 다소 불만	③ 보통	④ 다소 만족	⑤ 매우 만족
(1) 맡은 일					
(2) 고용기간 보장					
(3) 임금					
(4) 노동시간					
(5) 작업량					
(6) 작업장 환경					
(7) 작업장 규칙					
(8) 의료혜택					
(9) 급식					
(10) 오락시설					
(11) 단체교섭					
(12) 노무관리방식					
(13) 고충처리					

문 2. 귀하는 현재의 직장생활에 대해 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 불만 2. 다소 불만 3. 보통 4. 다소 만족 5. 매우 만족

문 3. 이번에는 귀하의 직장 동료와 상사와의 관계에 어느 정도 만족 또는 불만족하시는지 체크표시하여 주십시오.

	① 매우 불만	② 다소 불만	③ 보통	④ 다소 만족	⑤ 매우 만족
(1) 한국인 상사와의 관계					
(2) 한국인 동료와의 관계					
(3) 한국인 부하와의 관계					
(4) 외국인 근로자와의 관계					
(5) 외국인 부하와의 관계					

문 4. 다음에는 귀하가 하시는 일과 직장에 대해 여쭙보고자 합니다. 각 항목에 대하여 체크표시하여 주십시오.

	① 전혀 그렇지 않다	② 약간 그렇지 않다	③ 그저 그렇 다	④ 다소 그렇다	⑤ 매우 그렇다
(1) 나의 직장일은 흥미가 있다					
(2) 나는 거의 매일 일하러 가기 싫은 것을 억지로 참고 일하러 간다					
(3) 나는 직장에서 하고 있는 일에 열심이다					
(4) 하루 하루의 작업이 영원히 끝나지 않을 것처럼 지루하다					
(5) 나는 직장에서 하고 있는 일에 대해 만족한다					
(6) 우리 회사는 정말 일해 볼만한 좋은 회사이다					
(7) 나는 내가 이 회사에 다니는 것을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다					
(8) 나는 우리 회사의 운명에 대해 관심이 없다					
(9) 우리 회사는 친구에게 추천하고 싶은 회사이다					

문 5. 아래 각 항목에 대하여 귀하께서는 어떻게 생각하는지를 체크표시하여 주십시오.

	① 전혀 그렇지 않다	② 약간 그렇지 않다	③ 그저 그렇 다	④ 다소 그렇다	⑤ 매우 그렇다
(1) 진실한 친구는 어디서나 찾아낼 수 있다					
(2) 때때로 나는 세상에 나 혼자 있다고 느낀다					
(3) 우리가 살고 있는 세상은 매우 인정이 있는 곳이다					
(4) 사람들은 근본적으로 친절하고 협조적이다					
(5) 이제는 믿을 만한 인간관계를 찾아보기가 어렵다					

문 6. 비슷한 일을 하는 다른 회사의 한국인 근로자와 비교해 볼 때, 귀하의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성은 각각 얼마나 더 많다고 또는 적다고 생각하십니까?

	① 매우 적다	② 다소 적다	③ 같다	④ 다소 많다	⑤ 매우 많다
(1) 근로시간					
(2) 임금					
(3) 작업량					
(4) 생산성					

문16_2. 왜 불화가 일어났습니까? 해당사항 모두에 체크표시하여 주십시오.

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 인격무시 | 2. 명령불복종 |
| 3. 의견감정대립 | 4. 작업량 |
| 5. 근무태만 | 6. 기타 () |

문17. 귀하는 중국 조선족과 아래의 관계를 맺는데 찬성 또는 반대하시는지를 해당란에 체크해 주십시오.

- | | | |
|-----------------|-------|-------|
| (1) 우리나라의 방문객으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (2) 우리나라의 국민으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (3) 같은 직장의 동료로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (4) 가까운 이웃으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (5) 절친한 친구로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (6) 자녀의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (7) 나의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |

문18. 중국 사람(한족)에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- | | | |
|-----------------|-------|-------|
| (1) 우리나라의 방문객으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (2) 우리나라의 국민으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (3) 같은 직장의 동료로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (4) 가까운 이웃으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (5) 절친한 친구로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (6) 자녀의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (7) 나의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |

문19. 일본 사람에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- | | | |
|-----------------|-------|-------|
| (1) 우리나라의 방문객으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (2) 우리나라의 국민으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (3) 같은 직장의 동료로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (4) 가까운 이웃으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (5) 절친한 친구로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (6) 자녀의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (7) 나의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |

문20. 미국 사람에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- | | | |
|-----------------|-------|-------|
| (1) 우리나라의 방문객으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (2) 우리나라의 국민으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (3) 같은 직장의 동료로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (4) 가까운 이웃으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (5) 절친한 친구로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (6) 자녀의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (7) 나의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |

문21. 마지막으로 동남아 사람(필리핀, 베트남, 인도네시아, 태국 등)에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- | | | |
|-----------------|-------|-------|
| (1) 우리나라의 방문객으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (2) 우리나라의 국민으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (3) 같은 직장의 동료로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (4) 가까운 이웃으로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (5) 절친한 친구로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (6) 자녀의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |
| (7) 나의 배우자로 | 1. 찬성 | 2. 반대 |

문22. 귀하의 외국인 근로자들에 대한 인상은 이들과 접촉하기 전과 비교해서 더 좋아졌습니까, 더 나빠졌습니까?

- | | | |
|--------------|--------------|-----------------|
| 1. 훨씬 더 나빠졌다 | 2. 다소 더 나빠졌다 | 3. 별로 달라진 것이 없다 |
| 4. 다소 더 좋아졌다 | 5. 훨씬 더 좋아졌다 | |

문23. 귀하는 한국인 관리자들이 외국인 근로자에게 일반적으로 어떻게 대한다고 생각하십니까? 아래 각 항목에 대한 귀하의 응답을 체크표시하여 주십시오.

	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇 다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 엄하다					
(2) 따뜻하다					
(3) 권위주의적이다					
(4) 관대하다					
(5) 성질이 급하다					
(6) 인정이 많다					
(7) 요구가 많다					
(8) 친절하다					
(9) 거칠다					
(10) 믿음직스럽다					

문24. 한국의 종교 및 사회단체들이 외국인 근로자를 위하여 가장 많이 도와주어야 할 봉사항목은 무엇이라고 생각하십니까? 하나만 체크표시하여 주십시오.

- | | |
|-------------|-----------|
| 1. 의료 서비스 | 2. 법률 서비스 |
| 3. 생활상담 서비스 | 4. 한국어 교육 |
| 5. 고충처리 | 6. 기타() |

문25. 외국인 근로자 고용이 다음 항목 각각에 대하여 어느 정도 이익 또는 손해가 되는지 체크 표시하여 주십시오.

	①	②	③	④	⑤
	큰 손해	다소 손해	그저 그렇다	다소 이익	큰 이익
(1) 한국인 근로자에게					
(2) 한국 경제에					
(3) 외국인 근로자에게					
(4) 외국인 근로자의 모국경제에					

문26. 이번에는 외국인과 외국인 근로자에 관하여 묻고자 합니다. 아래의 항목 각각에 대한 귀하의 응답을 체크표시하여 주십시오.

	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다					
(2) 국가의 다양성(인종, 종교, 문화적 측면)이 국가의 경쟁력에 도움이 된다					
(3) 외국인 근로자들은 우리나라에 체류하는 동안에 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활습관을 버려야 한다					
(4) 우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들은 받아들이는 데에는 한계가 있다					
(5) 합법적 외국인 근로자에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다					
(6) 합법적 외국인 근로자에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다					
(7) 합법적 외국인 근로자가 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다					
(8) 합법적 외국인 근로자들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다					
(9) 불법근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다					
(10) 외국인 근로자 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다					
(11) 외국인 근로자들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다					
(12) 외국인 근로자들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다					
(13) 외국인 이주자들이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다					

■ 다음은 통계처리를 위해 여쭙보는 질문입니다.

문27. 귀하의 성별은?

1. 남자 2. 여자

문28. 귀하의 연세는?

만 _____ 세

문29. 귀하의 종교는?

1. 종교없음 2. 불교 3. 개신교 4. 천주교 5. 기타

문30. 귀하는 어디까지 학교를 다니셨습니까?

1. 중졸이하 2. 고졸 3. 전문대졸 4. 대졸이상

문31. 귀하의 혼인상태는?

1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별

문32. 귀하는 지금 일하고 있는 회사에 언제 입사하셨습니까?

_____년도

문33. 귀하는 이 회사에서 어떤 일을 하십니까?

1. 미숙련노동자 (단순노무자, 청소원, 행상, 짐꾼 등)
2. 숙련노동자 (용접공, 전기기술공, 기계조작원, 조립공, 목공 등)
3. 사무직원 (타자원, 부기사무원, 기록원, 금전출납원 등)
4. 전문가 (공학기술자 등)
5. 관리직 및 경영직 (경영관리직 등)
6. 판매 및 서비스 노동자 (판매원 등)
7. 기타

문34. 귀하는 현 직장에서 일주일에 평균 몇 시간을 일하십니까?

주당 _____시간

문35. 이 회사에서 귀하의 직급(직위)은 무엇입니까?

1. 직위없음(일반 근로자) 2. 조장, 반장, 감독
3. 계장, 주임, 대리 4. 과장, 부장
5. 임원 이상 6. 기타

문36. 귀하의 월평균 월급(기본급·수당·상여금 포함)은 얼마나 됩니까?

월 평균 _____ 만 원

♣ 설문에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣

첨부 2. 외국인 근로자 고용업체 특성 조사 설문지

외국인 근로자 고용 국내 제조업체의 특성 조사

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동관련 연구 및 정책개발을 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

우리 연구원에서는 외국인근로자 고용에 대한 업계와 내국인 근로자의 인식조사를 통해 바람직한 외국인근로자 정책방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해 주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내셔서 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2007년 6월



* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사기관 : (주)아이알씨

담당자 : 권혁주 책임연구원

회신처 : 김희정 책임연구원 hjkim@irc.ne.kr (☎)02-783-0617 (Fax)02-783-0235

(우)150-871 서울시 영등포구 여의도동 14-8 극동VIP빌딩 400호

※ 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

※ 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

사업장 관 련	■ 사업장명				
	■ 사업장 소재지	시(도)	구(시/군)	동(면)	번지
작성자 관 련	■ 작성자 성명/직위		■ 소 속 부서		
	■ 직통 전화번호	☎			

문 1. 귀사의 근로자수는 현재 몇 명입니까? 아래 구분에 따라 적어주십시오.

내국인 _____명, 외국인 _____명

문 2. 외국인 근로자와 같은 부서 또는 작업장에서 함께 일하는 한국인 직원은 모두 몇 명입니까?

_____명

문 3. 외국인 근로자를 고용한 기간은 얼마나 됩니까?

_____년 _____개월

문 4. 귀사가 현재 고용하고 있는 외국인 근로자 인원수를 국적별로 적어주십시오.

(1) 중국조 선족	(2) 중국한 족	(3) 인도네 시아	(4) 필리핀	(5) 베트남	(6) 방글라 데시	(7) 태국	(8) 몽골	(9)기타 ()
명	명	명	명	명	명	명	명	명

문 5. 귀사에서 고용하고 있는 외국인근로자는 어떤 인력에 해당됩니까? 해당되는 사항 모두를 체크해 주시기 바랍니다.

1. 노동부 고용지원센터를 통해 알선 받아 고용허가제로 입국한 외국인근로자(재외동포 포함)를 고용하고 있다
2. 2004년 6월 이후 산업연수생으로 입국하여 우리 회사에 계속 근무중인 외국인근로자를 고용하고 있다
3. 위에서 언급한 인력 이외의 외국인력을 고용하고 있다

문 6. 귀사는 향후에도 외국인근로자를 계속 고용할 계획입니까?

1. 예 → 문7로 가시오.
2. 아니오

문 6_1. 향후에 외국인근로자를 계속 고용할 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 외국인근로자에 대한 수요가 없어서
2. 외국인근로자와의 의사소통이 어렵기 때문에
3. 외국인근로자의 생산성이 낮기 때문에
4. 외국인근로자는 잦은 사업장 이탈 등으로 인해 관리가 어렵기 때문에
5. 기타 [구체적으로_____]

문 7. 귀사에서 외국인 근로자를 고용하고 있는 가장 중요한 이유는 무엇입니까? 1가지만 표시해 주십시오.

1. 한국인 근로자를 구할 수가 없어서
2. 임금수준이 낮기 때문에
3. 장시간 일을 시킬 수가 있어서
4. 노사분규의 염려가 없어서
5. 시키는대로 일을 잘 하기 때문에
6. 근면성실하기 때문에
7. 외국인 근로자는 3년간 안정적으로 고용할 수 있어서
8. 기타 [구체적으로_____]

문 8. 귀사의 외국인 근로자는 주로 어떤 일을 합니까? 일의 종류별로 근로자 수를 말씀하여 주십시오.

근로자	인원수
(1) 단순노무직(청소, 짐나르기 등)	명
(2) 생산직 단순노동(특별한 기술없이 단순 반복적 작업의 생산과정 참여)	명
(3) 생산직 반숙련노동(약간의 기술교육이 필요한 생산노동)	명
(4) 생산직 숙련노동(상당수준 이상의 훈련과 교육이 필요한 생산노동)	명
(5) 기타(직업종류:_____)	명

문 9. 외국인 근로자의 고용이 귀사에 얼마나 도움이 되고 있습니까?

1. 전혀 도움이 안됨
2. 별로 도움이 안됨
3. 그저그렇다
4. 다소 큰 도움
5. 매우 큰 도움

문 10. 비슷한 일을 하는 한국인 근로자와 비교해 볼 때, 귀사의 외국인 근로자의 근로시간, 임금, 작업량, 생산성은 각각 얼마나 더 많거나 적다고 생각하십니까?

	① 매우 적다	② 다소 적다	③ 같다	④ 다소 많다	⑤ 매우 많다
1) 근로시간					
2) 임금					
3) 작업량					
4) 생산성					

문15. 외국인근로자가 업무에 필요한 기술 및 기능을 습득하는 데 걸리는 기간은 어느 정도입니까?

1. 1개월 미만
2. 1개월 이상 2개월 미만
3. 2개월 이상 3개월 미만
4. 3개월 이상 6개월 미만
5. 6개월 이상

문16. 귀사는 외국인근로자에 대한 고충상담을 정기적으로 실시하고 있습니까?

1. 예 → 문16_1. 고충상담 주기는 얼마입니까? ()주 또는 ()개월
2. 아니오

문17. 귀사는 외국인근로자의 작업현장적응 지도, 고충처리, 한국생활 적응 지도 등 외국인근로자를 위한 전담직원이 있습니까?

1. 예
2. 아니오 → 문18로 가시오.

문17_1. 외국인근로자를 위한 전담 직원은 누구입니까?

1. 인사노무담당자가 겸임
2. 별도의 전담직원 배치
3. 기타

문18. 귀사에서 외국인근로자 활용 시 불의의 사고나 외국인근로자와의 갈등 등의 문제가 발생한 경우 어떻게 대처하고 있습니까?

1. 회사 스스로 처리한다
2. 노동부, 한국산업인력공단, 근로복지공단 등 관련 공공기관 또는 외국인근로자지원센터 등의 도움을 요청한다
3. 시민단체, NGO 등 외국인 근로자 지원단체에 도움을 요청한다
4. 외국인근로자를 소개해 준 알선업자에게 도움을 요청한다
5. 기타()

문19. 귀사에서 고용하고 있는 외국인근로자에게 적용되는 보험에 체크(v)하여 주십시오.

보험 종류	가입 여부	
	① 가입	② 미가입
산재보험 가입 여부		
건강보험 가입 여부		
국민연금 가입 여부		
고용보험 가입 여부		

문20. 귀사에서는 외국인 근로자의 사기를 높이기 위하여 어떤 일을 하고 있습니까?

1. 해준 것이 없다
2. 회식
3. 관광
4. 장기차량 등 오락회
5. 체육대회
6. 기타()

문25. 귀하는 외국인근로자의 고용이 내국인근로자의 일자리에 어떠한 영향을 미치고 있다고 보십니까?

1. 내국인 일자리를 외국인근로자가 크게 대체하고 있다
2. 내국인 일자리를 외국인근로자가 부분적으로 대체하고 있다
3. 외국인근로자의 고용이 내국인 일자리에 아무런 영향을 미치지 않고 있다
4. 외국인근로자를 고용함으로써 내국인 일자리가 부분적으로 보호받고 있다
5. 외국인근로자를 고용함으로써 내국인 일자리가 크게 보호받고 있다

문26. 귀하는 외국인근로자의 고용이 내국인근로자의 임금 및 근로조건에 어떠한 영향을 미치고 있다고 보십니까?

1. 내국인근로자의 임금 및 근로조건을 크게 악화시키고 있다
2. 내국인근로자의 임금 및 근로조건을 다소 악화시키고 있다
3. 내국인근로자의 임금 및 근로조건에 거의 영향을 미치지 않고 있다
4. 내국인근로자의 임금 및 근로조건을 다소 향상시키고 있다
5. 내국인근로자의 임금 및 근로조건을 크게 향상시키고 있다

문27. 외국인 근로자 고용이 다음 항목 각각에 대하여 어느정도 이익 또는 손해가 되는지 표시하여 주십시오.

	①	②	③	④	⑤
	큰 손해	다소 손해	그저그렇 다	다소 이익	큰 이익
1) 한국인 근로자에게					
2) 한국 경제에					
3) 외국인 근로자에게					
4) 외국인 근로자의 모국 경제에					

문28. 귀사는 앞으로 한국인 직원이나 외국인 근로자들을 감원시킬 계획이 있습니까?

1. 있다
2. 없다 → 문29로 가시오.

문28_1. 한국인 직원은 몇 명을 감원시킬 계획입니까?

_____명

문28_2. 외국인 근로자는 몇 명을 감원시킬 계획입니까?

_____명

문29. 앞으로 한국인 직원이나 외국인 근로자를 더 고용할 계획이 있습니까?

1. 있다
2. 없다 → 문30으로 가시오.

문29_1. 한국인 직원은 몇 명을 더 고용할 계획입니까?

_____명

문29_2. 외국인 근로자는 몇 명을 더 고용할 계획입니까?

_____명

문30. 귀 사업체의 일반 현황에 대해 기재해 주십시오.

설립연 도	_____ 년도	
자본금	2006년 12월말 기준 _____ 백만원	
매출액	2006년 12월말 기준 _____ 백만원	
업종	1. 섬유제품 제조 3. 가죽/가방/신발 제조 5. 가구 제조 7. 화합물/화학제품 제조 9. 조립금속 제조 11. 사무기계 제조 13. 영상/음향/통신장비 제조 15. 기타 제조() 2. 의복/모피 제조 4. 목재/나무 제조 6. 석유정제 8. 고무/플라스틱 제조 10. 기타 기계장비 제조 12. 전기기계/전기변환장치 제조 14. 의료/정밀/광학기기/시계 제조	

♣ 설문에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣