

외국인 노동자가 한국인의 고용상태에 미치는 영향

노 지 현(와세다대, 아시아태평양양연구과)

< 초 록 >

2004년 외국인 고용허가제가 본격적으로 도입되면서, 한국의 외국인 인력정책은 보다 투명해졌다. 불법송출이 줄어들고, 외국인 노동자의 인권보호 측면에서도 진일보했다는 평가도 나온다. 하지만 국내에서는 외국인 노동자의 유입이 어떤 경제적 영향을 미칠지 우려하는 목소리도 높다. 본 연구는 사업체패널데이터 2005, 2007, 2009, 2011년 자료를 이용하여 외국인 노동자를 고용하는 업체 내에서 일어나는 고용과 이직, 해직에 대해 분석했다. 즉 외국인 고용이 늘어날 경우, 한국인의 신규채용과 해직에 어떤 변화가 있는지, 직종별로 분석했다. 그 결과, 외국인 고용이 늘어나는 업체일 경우, 남녀 정년퇴직은 늘고, 여자 계약해지·징계해고·이직은 늘어나는 경향을 보였다. 한편 남자 정규직, 남자 관리직, 여자 단순직은 늘어나는 경향을 보였다. 이 같은 점으로 미루어보아 외국인 노동자의 유입은 성별, 직종별로 다른 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

I. 서 론

최근 한국에 들어오는 외국인 노동자들이 늘어가면서, 온라인을 중심으로 ‘반(反) 외국인 노동자’를 주장하는 인터넷 카페가 늘어가고 있다. 이들은 “외국인 노동자들이 늘어나기 때문에 한국인들이 더 살기 힘들어진다” “외국인 범죄자들이 늘어나는데 한국 정부는 전혀 단속을 안하고 있다” “외국인 노동자들이 늘어나는 것은 기업들이 싼 값에 노동을 쓰려 하고, 정부도 이를 밀어주기 때문”이라고 말한다. 주장은 조금씩 다르지만, ‘외국인 노동자 정책이 뭔가 잘못되고 있는 것이 아닌가’라는 의문을 제기하고 있는 것이다.

실제로 기업 측에서는 외국인 노동자를 환영하는 분위기가 느껴진다. 2012년 1월 대한상공회의소가 발표한 사업주 실태조사에 따르면, 외국인 노동자 고용 기업 2곳 중 1곳은 인력난 탓에 외국인을 추가로 고용할 수 있게 되기를 바라는 것으로 조사됐다. 대한상공회의소가 외국인 노동자를 고용한 기업 300곳을 대상으로 고용 현황 및 수요를 조사해보니, 응답기업의 49.5%가 외국인 노동자 추가 고용을 희망하는 것으로 나타났다. 외국인 노동자 도입

규모를 늘려야 하는지에 대한 물음에도 58.8%가 “그렇다”고 응답해, “현 수준 유지”(43.2%)나 “줄여야 한다”를 앞질렀다.

한국 정부 역시 외국인 노동자에 대해 호의적인 입장인 것으로 보인다. 2012년 4월 고용노동부가 발표한 용역보고서인 『고용허가제 시행평가 및 제도개선 방안』에 따르면, 외국인 노동자의 생산유발효과는 2011년 기준으로 9조 9160억 원이었다. 생산유발효과는 외국인 노동자가 직접 생산하거나 소비를 함으로써 다른 생산을 유발시킨 효과를 합한 것이다. 우리나라 국내 총생산(GDP)에서 아직 0.23% 정도를 차지하지만 고용허가제가 처음 시작된 2005년(5710억원)과 비교해서는 17.4배에 이른다는 설명이다. 2012년에는 10조원을 훌쩍 넘을 것으로 고용노동부는 예상했다.

하지만 일반인들이 갖는 불안감은 분명히 있다. 단순한 일부만의 생각은 아닌 것 같다. 이삼식 전영준(2011)의 「저출산 고령사회에서 외국인 유입의 파급효과 분석」이 전국의 20세 이상 성인 남녀 1000명을 대상으로 ‘외국인 이민자에 대한 국민인식조사’를 실시한 결과, 국민 10명 가운데 6명은 외국인 이민자 유입에 상당한 경계심을 갖고 있는 것으로 나타났다. 응답자 50.3%가 “외국인과 이민자가 증가하면 한국인이 점점 일자리를 얻기가 어려워질 것”이라고 대답했다. 이민자가 늘어나면 한국인의 임금도 낮아질 것이라는 질문에는 37.2%가 ‘그렇다’고 대답했다.

외국인 노동자에 대한 이런 반감은 어찌보면 일종의 ‘격세지감’을 느끼게 한다. 한국의 노동역사를 살펴보면 더욱 그러하다. 한국은 일본 식민지 시대와 1950년 6.25 전쟁을 겪으면서 지독한 빈곤에 시달렸다. 대표적인 ‘노동 수출국’이 된 것도 이 때문이었다.

한국의 1960년대 초 1인당 국민총생산(GNP)은 약 80달러에 불과했다. 필리핀이 170달러, 태국이 260달러로 한국보다 1인당 국민총생산이 훨씬 높았다. 심지어 북한이 325달러로 4배 가깝게 높았을 정도였다.

1960년대 초 한국정부는 한국인 광부들을 독일로 파견했는데 이는 어찌 보면 당연한 선택일 수밖에 없었다. 한국 내 실업률이 40%에 달하던 때였다.

반면 서독 정부는 2차 세계대전 이후, 경제가 급속하게 발전하면서 3D 업종인 광업일을 하려는 근로자를 찾을 수 없었다. 서독 정부는 외국인 노동자가 서독에 정착하는 것은 막으려고 했다. 이때 나온 아이디어가 ‘기한부 노동인력 수입계약’이었다. 박정희 대통령은 서독의 제안을 받아들였다. 기한부 수입계약은 광부들이 독일사회에 정착하는 것을 막기 위한 조치였다. 3년 일한 뒤 한국으로 광부들이 돌아가면, 또 새로운 광부 3000명이 서독으로 파견됐다.

한국정부는 독일로 여자 간호사들도 파견했다. 독일 병원 내에서 시트를 빨고, 환자 드레싱을 맡을 여성인력이 필요했는데 한국 간호사들이 적임자였던 셈이다.

독일로 파견된 광부와 간호사들의 수입은 1970년대 한국 경제성장의 바탕이 됐다. 1963~1977년까지 독일로 건너간 광원은 모두 7932명이었다. 이들의 송금액은 연간 5000만 달러로 한 때 한국GNP의 2%에 이르렀다.

한국의 노동자 파견은 1970년대에도 계속됐다. 당시 중동국가들은 석유로 돈이 넘쳤다. 자국의 건설과 운송 통신 등 사회간접자본시설을 늘릴 때였다. 현대건설, 대우건설과 같은 대기업들은 중동으로 향했다. 아예 정부는 파견을 원활하게 하기 위해 1976년 국무총리를 위원장으로 하는 '중동경제협력위원회'를 구성하기도 했다. 1978년에는 노동부에 해외근로국을 신설하기도 했다.

한국경제는 1970년대 후반을 기점으로 부흥하기 시작했다. 노동집약적인 섬유제품과 공업제품이 호황을 이뤘다. 현대자동차는 국산부품을 외국으로 자동차를 수출하기 시작했다. 통계청에 따르면, 1979년 한국의 국내총생산(명목GDP)은 32조원을 넘었다. 1970년대 경제성장률은 평균 10%를 넘었다.

그러나 1980년대 후반에 들어서면서 한국 경제의 동력은 서서히 멈추고 있었다. 물가상승률이 오르고, 인건비도 높아졌다.

한국정부도 외국인 노동자를 받아들일 필요가 있다는 주장은 1995년부터 나왔다. 높은 인건비를 제조업에서 감당하지 못하게 된 것이다. 1960년 이후 30년간 '노동자 수출국가'였지만, 이제는 외국인 노동자를 수입할 필요가 생겼다.

이 시기부터 한국은 본격적으로 외국인 노동자를 들여오게 된다. 처음 도입된 것이 1993년 시작된 '외국인 산업연수생제도'다. 중소기업협동조합이 외국의 송출기관에서 연수생을 모집한 뒤 이들을 국내 중소기업에 파견했다. 산업연수생을 보낸 국가는 베트남, 방글라데시, 스리랑카, 인도네시아, 중국 등 14개 국에 달했다.

1998년에는 '2년연수+1년취업'제도를 도입했다. 산업연수생제도는 연수 2년이었는데 여기에 1년 취업기간을 더한 것이다. 산업연수생으로서 2년을 근무한 후 1년 취업비자를 주었다. 외국인 노동자를 좀 더 오래 쓰고자 하는 기업의 요청도 있었던 데다, 한국에 온지 2년 밖에 되지 않아 본국으로 돌아가야 하는 외국인 노동자의 입장을 반영한 것이다. 그럼에도 불구하고 불법체류자는 계속 늘어났다. 브로커 비용까지 내면서 한국에 온 산업연수생들은 비자 기간이 끝날 때쯤 잠적했다.

게다가 산업연수생제도는 처음부터 한계를 갖고 있었다. 정식 노동자가 아닌 '취업연수생'이라는 신분의 제한 때문에 외국인 노동자들이 받을 수 있는 월급도 적었다. 외국인 노동자 중에는 이에 불만을 갖는 경우가 점점 늘었다. 또 일부 사업주들의 인권 침해도 발생했다. 이 때문에 한국 정부는 2002년 시행령을 개정하여 기존의 '2년 연수+1년 취업'을 '1년연수+2년취업' 방식으로 바꾸게 되었다.

한국 내 젊은이들의 중소기업 외면현상은 점점 심해졌다. 한국 10대 청소년들의 대학진학률은 80%를 넘었다. 중소기업의 월급이나 고용환경에 대해 불만이 높았던 만큼 이들 직장에 대한 기피현상이 있었다. 인력부족을 호소하는 중소기업은 늘어났다.

결국 김대중 정부는 2003년 8월 16일 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'을 제정 공포했다. 2004년부터 고용허가제로 2만5000명, 취업관리제로 1만6000명, 산업연수생제도로 3만8000명 등 총 7만9000명의 외국인 근로자가 국내로 입국하게 됐다. 2004년 8월 필리핀

근로자 92명이 처음으로 고용허가제를 통해 입국했다.

‘취업관리제’라는 것은 일본 식민지 시대 중국과 러시아 등지로 이민을 갈 수 밖에 없었던 조선인의 후손들(한국어로 조선동포라고 함)이 한국에서 취업해 정착할 수 있도록 한 제도로써 2002년 시작됐다. 산업연수생제도, 취업관리제도, 고용허가제 3가지 제도가 제각각 시행되다가 2007년 1월 1일부터는 모두 고용허가제로 통합했다.

고용허가제는 외국인 노동자를 적극적으로 받아들이는 정책으로 다른 아시아 국가들, 특히 일본의 외국인 노동자정책과는 확연히 다르다. 이 때문에 외국인 노동자의 유입이 한국 경제에 어떤 영향을 끼치는지, 이들에 대한 분석은 추후 외국인 노동자 연구에 있어서 중요한 역할을 할 수 있다.

이 논문은 4가지 부분으로 나누어져 있다. ① 우선 한국 외국인 고용허가제의 특징을 살펴본다. ② 외국인 노동자들이 내국인 노동자들의 임금과 고용상태에 어떤 영향을 미치고 있는지, 선행연구를 알아본다. ③ 한국노동연구원이 2년마다 조사하는 ‘사업체패널조사’ 자료를 분석하여 외국인 노동자를 고용한 업체에서 한국인의 고용에는 어떤 변화가 있었는지 분석한다. ④ 같은 자료로 외국인 노동자를 고용한 업체에서 한국인의 이직과 해고에는 어떤 변화가 있었는지 분석한다. ⑤ 이를 바탕으로 외국인 노동자 정책과 관련해 문제점은 없는지 검토해본다.

II. 한국 외국인고용허가제의 특징 및 현황

1. 외국인고용허가제의 특징

외국인 고용허가제는 국내인력을 구하지 못하는 기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 외국인 노동자를 고용할 수 있는 제도를 뜻한다. 원칙적으로 3년 비자지만, 고용주가 요청하는 경우 최대 4년 10개월까지 체류할 수 있다.

국무총리실 산하에 있는 외국인력정책위원회가 국내 인력수급 동향을 고려해 각 업종 별로 적정 수준의 규모(쿼터)를 정한다. 이 위원회는 기획재정부, 법무부, 지식경제부, 노동부 차관, 중소기업청장과 주요 행정기관 차관 등 20명 내외로 구성된다.

<표 1>연도별 외국인 노동자 도입쿼터

(단위: 명)

연 도	총 계	제조업	건설업	서비스업	농축산업	어업
2007년	10만9600	6만9300	1만4900	2만600	3600	1200
2008년	13만2000	7만6800	1만8000	3만1000	5000	1200
2009년	3만4000	2만3000	2000	6000	2000	1000
2010년	3만4000	2만3000	2000	6000	2000	1000

2011년	4만8000	4만	1600	150	4500	1750
2012년	5만7000	4만9000	1600	150	4500	1750

자료: 한국고용정보원 외국인고용관리시스템(EPS)

연도별 도입쿼터를 보면, 2007년 총 10만9600명, 2008년 13만2000명을 매년 입국시킨 후, 2009년과 2010년에는 각각 3만4000명씩 받아들인 것을 알 수 있다. 매년 비자가 만료 되는 외국인 노동자 숫자를 감안해 신규 채용인원을 정한다. 2012년에는 5만7000명을 새로 받아들일 계획이다.

둘째, 외국인 노동자를 고용할 수 있는 기업은 300미만 중소기업으로 한정된다. 외국인 노동자가 한국인 노동자의 자리를 위협하는 것을 막기 위한 일종의 장치인 셈이다.

셋째, 외국인 노동자가 선정되어 한국에 입국할 때까지의 절차를 투명하게 만들었다. 브로커의 개입을 막기 위해서다. 한국정부와 외국인 노동자를 보내는 국가(송출국) 간에 양해각서(MOU)를 체결한다. 송출국 정부는 외국인 노동자의 한국어 성적과 경력 등 객관적 지표를 활용해 외국인구직자 명부를 작성한 뒤, 한국정부에 보낸다. 객관적인 기준을 통해 외국인 노동자가 한국에 올 수 있도록 2005년 8월부터 한국어능력시험을 실시하고 있다.

외국인근로자는 비전문취업(E-9) 비자를 받아 송출기관 관계자의 인솔하에 국내에 입국하게 되며 입국장(인천공항)에서 한국산업인력공단 관계자에게 인계되어 확인절차를 거치게 된다. 각 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 재 인계된 후 취업교육기관으로 이동하여 2박3일(20시간)간의 취업교육을 받게 된다.

2. 외국인노동자 현황

법무부에 따르면, 현재 국내 체류 중인 외국인은 126만 명(2011년 기준)으로 이 중 취업중인 외국인 노동자는 약 69만 명이다. 이들을 좀 더 세분화하면, 고용허가제 등을 통해 입국한 비전문 외국인력(46만 명), 전문인력(4만 명), 불법체류자(17만 명) 등으로 구분할 수 있다.

<표 2> 국내 체류외국인의 체류자격별 통계

(단위: 명)

총 외국인(126만841)							
외국인력(68만9017)				유학생(D-2)	결혼 이민자	기타	
전문인력	비전문 인력(46만1672)		불법체류				단기취업
4만2505	일반 (17만5903)	동포 (28만5769)	17만284	1만4556	6만8687	12만5087	37만8050

출처: 법무부 출입국관리사무소

고용허가제를 통해 국내에 입국한 경우는 동남아시아 15개국에서 오는 일반 외국인(E-9비

자)이 18만 명 수준이다. 조선인동포(H-2비자)가 29만 명 정도다. 고용허가제로 일원화된 2007년에는 36만 2460명 수준이었으나, 2009년 이후 46만 명 규모를 유지하고 있다. 이들은 합법적인 비자를 갖고 있는 경우이며, 이들 외에도 불법체류자가 17만 명 있는 것으로 추정된다. 이 때문에 법무부는 한국 내에서 저숙련(低熟練) 노동자로 일하고 있는 외국인 노동자를 60만 명이 넘는 것으로 추정하고 있다.

<표 3> 연도별 비전문인력 체류자 통계

(단위: 명)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
총 계	10만4348	19만9620	36만2460	45만4431	46만1203	46만280	46만1672
일반 (E-9)	5만2305	11만5122	13만4012	15만6429	15만8198	17만7546	17만5903
동포 (H-2)	5만2043	8만4498	22만8448	29만8002	30만3,005	28만2662	28만5769

출처: 법무부 출입국관리사무소

업종별로 일반 외국인은 주로 제조업(88.7%)에, 동포는 제조업(35.8%) 외에도 서비스업(40.4%), 건설업(22.9%)에 상당수 취업하고 있는 것으로 나타났다. 이는 제도적으로 허용되는 업종이 다르기 때문인 것으로 판단된다. 일반 외국인(E-9비자)의 경우 제조업, 건설업에서 일할 수 있는 반면, 동포(H-2비자)는 여기에 추가로 대부분의 서비스업에서 일하는 것이 허용된다.

국적별로 일반 외국인은 베트남(26.7%), 인도네시아(11.9%), 태국(11.9%), 필리핀(11.8%) 순이며, 동포는 중국(96.7%), 우즈베키스탄과 러시아 등 CIS국가(2.9%)가 대부분이다.

Ⅲ. 선행연구

1. 외국인노동자의 임금 및 고용에 관한 연구

외국의 실증연구 대부분은 외국인 노동인력의 유입이 국내 근로자에 미치는 부정적 영향이 크지 않거나 제한적일 뿐이라는 결론을 내린 경우가 많다.

외국인 근로자의 유입이 국내 근로자에게 미치는 영향은 ▽임금에 대한 영향과 ▽고용에 대한 영향으로 나누어 생각해볼 수 있다.

외국으로부터의 이민 증가가 국내 근로자의 임금에 미치는 영향을 최초로 실증분석한 것은 미국 사례를 분석한 Grossmann(1982)의 연구이다. Grossmann은 외국으로부터의 노동인력 유입 증가가 미국 내 근로자의 임금하락을 가져왔으나 그 규모가 크지 않음을 확인했다.

이후 보다 세분화된 계층을 대상으로 외국인 유입이 미국인의 임금에 미치는 영향을 살

피본 연구들이 이어져 왔다. 그러나 대부분 부정적인 효과가 존재하더라도 규모가 크지 않음을 보여주고 있다.(Altonji and Card, 1991; Bean et al, 1988; Borjas et al, 1996; Greenwood and Hunt, 1995; Lalonde and Topel, 1991)

외국인 유입으로 인한 고용수준에 대해 실증분석한 선행연구의 결과도 유사하다. 즉 외국 근로자의 유입 또는 외국으로부터의 이민 증가로 인한 내국인 고용변화의 폭은 크지 않거나 제한적이라는 것이다.(Altonji and Card, 1991; Greenwood and Hunt, 1995; Simon et al, 1993; Winegarden and Khor, 1991.)

외국인노동자 간 비교연구도 있다. 예를 들어 미국에 건너간 외국인 노동자와 미국인 사이의 임금차이가 있을 수 있지만, 외국인 노동자 사이에도 경쟁력과 임금 차이가 있을 수 있다는 것이다. 이주 1세대와 유입국에서 태어난 2세대 이후간 임금격차분석(Borjas 1987; Smith and Edmonston, 1997), 합법체류자와 미등록체류자간 임금격차분석(Marcelli, 2004), 단기체류자와 장기체류자 간 임금격차분석(Brownell, 2010)이 대표적이다.

미국의 멕시코 이주노동자의 사례를 분석한 Brownell(2010)에 따르면 단기미등록체류보다는 장기 미등록 상태일 때 이주노동자의 임금이 더 높아질 수 있다. Chiswick(2007)은 미국의 이주노동자의 영어구사능력이 높을 경우에 직업을 찾기가 수월하고 임금이 높아지며, 유입국에서 태어난 이주노동자의 2세대의 경우 임금을 높이기 쉽다는 결론을 내렸다.

2. 한국 고용허가제에 관한 연구

고용허가제가 본격적으로 도입된 것은 2007년이다. 이 때문에 아직까지 시계열적인 연구는 많이 이뤄지지 않은 편이다. 상당수의 연구는 1990년대 도입되었던 산업연수생 제도를 통해 한국인의 고용과 임금수준에 미친 영향을 다루고 있다.

그러나 약간의 차이는 있을지 몰라도 산업연수생제도 역시 저숙련 노동자를 수입한다는 점에서는 고용허가제와 공통점이 있다. 또 제조업 부문에서 이들이 많이 일한다는 점도 공통적이다. 따라서 이들이 한국사회에 어떤 영향을 끼쳤는지 연구한 논문들을 살펴볼 필요가 있다.

우선 이규용·박성재(2008)는 법무부의 체류외국인 통계 원자료 표본과 발표된 통계자료를 이용하여 외국인력의 산업별 분포를 추정한 바 있다. 그 결과 제조업의 6%, 건설업 약 10%, 음식숙박업 약 5%, 가사서비스에서는 17%를 차지하고 있는 것으로 추정했다.

권철호·전봉결(2009)은 「외국인노동자의 고용 결정요인에 관한 분석」에서 어떤 기업이 외국인 노동자를 많이 고용하는지를 분석했다. 한국노동연구원이 조사한 '사업체패널조사'를 바탕으로 제조업 이외의 산업 전업종을 연구대상으로 포함한 점이 의미가 깊다. 설립연도, 인건비와 관련된 기업의 태도, 노동자전체 대비 한국인 비정규직 노동자 비율, 이직율, 임금수준을 변수로 이용했다.

그 결과, 노동조합이 없고 여성노동자의 고용비율이 높을수록, 컴퓨터의 사용률이 낮은 기업일수록 외국인 고용률이 높았다. 그러나 이 논문은 2005년에 조사된 사업체패널조사만

을 사용했다는 점이 단점이다. 2005년 이후에 본격적으로 실시된 고용허가제의 효과를 정확히 알기 쉽지 않다.

외국인 노동자가 경제에 미치는 영향은 크게 고용과 임금으로 나눌 수 있다. 우선 한국인의 고용과 실업에 미치는 영향을 연구한 논문으로 한진희의 「국제노동이동의 경제적 영향 분석: 외국인노동자문제를 중심으로」(2005)가 있다. 이 논문은 1997~2001년을 기준으로 산업연수생제도를 통해 한국에 입국한 외국인노동자를 분석했다.

‘중소기업실태조사보고’에 있는 제조업에 종사하는 외국인노동자의 10%를 샘플링해 조사한 자료를 사용했다. 급여수준을 비교하기 위해 ‘임금구조기본 통계조사’를 사용했다. 이 논문은 제조업산업을 20개 항목으로 세분화한 후, 외국인노동자가 1997~2001년 어느 정도 증가했고, 증가한 분야는 내국인 고용비율이 어느 정도 달라졌는지 조사했다. 내국인은 학력 수준에 따라 비숙련, 고숙련으로 분류하고 성별에 따른 고용비율도 분석했다. 그 결과, 외국인노동자가 증가할수록 중학교졸업 이하인 저숙련 한국인 남성 노동자가 가장 피해를 입을 수 있다는 점을 밝혀냈다.

비숙련노동자에 대한 가장 최근의 연구는 김정호(2009)의 「비숙련외국인의 도입의 경제적 영향분석」이다. 이 논문은 같은 기간 내에 외국인 고용이 한국인의 이직과 해고에 영향을 미치는지, 사업체단위로 분석했다(Duration Model). 고용보험 원자료를 이용해서 2004년 8월~2005년12월까지 고용보험에 등록되어 있는 외국인 노동자를 대상으로 했다. 변수는 한국인노동자의 연령, 성별, 교육수준, 외국인 노동자의 고용수준이다.

그 결과, 외국인 노동자의 비율이 10% 증가하면 내국인의 실업 위험이 0.65% 증가하는 것을 밝혀냈다. 그러나 이 연구 역시 외국인고용허가제가 본격적으로 시작되기 이전인 2004~2005년을 대상으로 한 만큼 한계가 있다. 2004~2005년으로 연구 시점이 한정되어 있는 이유는 그 시기까지 필수가입이었던 고용보험이 2006년 1월부터 임의가입으로 변경됐기 때문이다. 이 때문에 2006년 고용보험 외국인 가입자는 급속도로 감소했다. 샘플 수 확보를 위해 과거의 자료를 사용했다고 이 논문은 밝히고 있다.

반면 외국인 노동자가 한국인의 고용에 미치는 부정적인 영향력이 미미하거나 오히려 보완적이라는 연구결과도 있다. 조준모(2004)는 한국노동연구원의 ‘외국인 근로자 고용실태조사’의 자료에 기초해서 외국인 근로자와 내국인 근로자의 대체성을 업종별로 실증분석했다. 생산에 대한 노동투입요소를 숙련노동, 저숙련노동, 단순노무/서비스, 사무관리, 외국인 노동으로 구분하여 대체탄력성과 자기탄력성을 추정했다.

그 결과, 외국인 노동자는 국내 인력을 대체하지 않고 보완하는 특성이 있는 것을 발견했다. 특히 산업별로 나눠보면, 제조업에서는 저숙련 근로자와 외국인 근로자와의 보완관계를 확인할 수 있었다. 비제조업에서는 저숙련인지 고숙련인지, 근로자의 기술숙련도와 구분과 관계없이 한국인 노동자와 외국인 노동자 간에 보완관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 외국인 노동자를 많이 고용한다고 해서, 한국인 노동자를 적게 고용하는 것이 아니라는 뜻이다. 둘 다 많이 고용하거나 둘 다 적게 고용하는 셈이다.

기업의 규모에 따라 구분하여 분석해본 결과, 중소기업은 저숙련 근로자와 외국인 근로자와의 보완관계가 확인됐다. 즉 인력을 구하기 쉽지 않은 중소기업의 경우, 저숙련 근로자를 구할 수 없어서 그 만큼 외국인 근로자로 충원하고 있음을 확인했다. 또 건설업, 음식숙박업에서 내국인을 대체하는 효과가 있다는 결론을 내린 연구들도 있다(이규용, 박성재 (2008); 유경준 이규용(2009)). 이처럼 외국인 노동자와 한국인 노동자를 고용할 때 이들이 대체관계 또는 보완관계인지에 대해서는 결과가 갈린다. 그러나 임금과 관련된 연구들은 상당부분 일관적이다. 즉 “외국인 노동자가 일부 한국인(내국인)의 임금수준을 떨어뜨린다”는 가설을 뒷받침하는 연구가 적지 않다.

최경수(2011)는 「외국인력 및 이민 유입의 경제적 효과」에서 고졸 미만인 외국인 노동자가 1% 늘어나면, 고졸 미만 한국인 노동자의 임금을 0.2% 하락시키는 것으로 보았다. 반대로 고졸과 대졸 임금은 각각 0.115%, 0.084% 상승시킨다고 했다. 즉 학력에 따라 국내 노동자간의 임금 격차를 0.3%나 확대하는 셈이다.

한편 외국인 노동자의 임금 수준은 한국인 노동자보다 적은 편인 것으로 나타났다. 그러나 평균차이가 얼마나 나는지에 대해서는 결론이 달랐다.

이규용 정진호(2008)은 이주노동자의 평균임금수준을 비교해본 결과 한국인의 97.5%에 해당하는 것으로 보았다. 그러나 이 분석에는 숙식비용, 노동시간, 여가를 고려하지 않은 한계가 있다. 즉 외국인 노동자의 노동시간이 훨씬 길다는 점이 반영되지 않았다는 지적이 있다.

조동훈(2010)은 내국인과 외국인의 성별, 학력, 연령, 근속, 노조가입여부, 산업, 직종, 기업체규모의 변수를 사용해 임금격차를 분석했다. 남성일수록, 나이가 많을수록 외국인 노동자의 임금이 높았다. 그러나 근속여부, 노조가입, 학력은 그 영향력이 미미해 중요하지 않았다. 시간당 임금을 기준으로 외국인과 내국인의 임금격차는 50%수준, 내국인 중 비정규직과의 임금격차는 30%로 나타났다. 인적자본의 차이가 임금격차를 유발한다고 보았다.

조동훈(2010)은 노동부의 2005년도 ‘사업체 근로실태조사’를 와하카(Oaxaca) 분해방법을 이용해 인적특성에 따른 요인을 통제한 뒤 비교한 결과, 외국인의 시간당 임금수준은 내국인보다 약 24% 낮다고 분석했다.

최자영(2010)은 「저숙련 이주노동자 임금결정요인 분석」에서 남성, 연령, 학력, 숙련도, 합법체류상태, 민족정체성, 종사산업에 따라 임금을 분석했다.

IV. 연구결과

1. 표본의 특성

사업체패널조사는 정부출연 정책연구기관인 한국노동연구원에서 실시하는 국가승인 통계조사로서, 2002-2004년간의 선행 조사를 마치고, 2006년부터 새롭게 조사표본을 구성하여

동일한 표본을 대상으로 격년마다 조사가 이루어지는 패널조사다. 본 연구에서는 2005, 2007, 2009, 2011년 자료를 활용하였다. 2005년 총 1905개 사업장(외국인 고용사업장 112개), 2007년 총 1735개 사업장(외국인 고용사업장 168개), 2009년 총 1707개 사업장(외국인 고용사업장 131개)이 설문에 응답하였다. 본 연구는 남녀 별 노동자에 따라 관리직/전문직/기술직/사무직/경력직/서비스직/판매직/생산직/단순직의 신규채용 및 이직과 해직에 대하여 살펴보고 있다.

<표 4> 남성 노동자의 연도별 빈도분석

구 분		근로자수의 빈도			
		2005년	2007년	2009년	2011년
남 성	관리직	1,704	1,602	1,583	1,623
	전문직	980	841	731	894
	기술직	609	539	371	386
	사무직	1,586	1,419	1,442	1,543
	서비스직	392	332	292	287
	판매직	679	364	398	241
	생산직	1,003	1,038	1,110	697
	단순직	707	673	611	548
	장애인	1,112	1,063	1,010	1,056
	기간제	812	733	644	1,010
	단기간	187	150	114	173
	정규직	810	450	765	746
	경력직	184	40	314	299
	자발적 이직	1,716	1,501	1,501	1,512
	정년퇴직	528	425	469	499
	징계해고	119	84	59	130
	정리해고	90	60	78	43
	명예퇴직	362	269	305	294
	기타해고	20	21	28	30
계약해직	391	333	283	430	
이직	1,799	1,616	1,591	1,604	
총 합	13,110	11,380	10,592	10,963	

연구대상의 일반적 특징은 다음과 같다.

<표 4>에서 제시된 바와 같이, 총합으로 인구수를 많이 차지하는 높은 순으로 살펴보면 2005년은 13,110명으로 가장 많이 차지하였고 다음으로 2007년이 11,380명으로 차지하였다. 2011년은 10,963명으로 나타났으며 가장 낮은 년도는 2009년도로 10,592명으로 확인되었다.

빈도가 많은 직종은 관리직 '05(1,704), '07(1,602), '09(1,583), '11(1,623)으로 나타났고 사무직'05(1,586), '07(1,419), '09(1,442), '11(1,543)을 보였으며 이직관련 사항은 자발적 이직'05(1,716), '07(1,501), '09(1,501), '11(1,512)으로 나타났다.

<표 5> 여성 노동자의 연도별 빈도분석

구 분		근로자수의 빈도			
		2005	2007	2009	2011
여성	관리직	892	595	592	678
	전문직	712	582	467	691
	기술직	192	139	91	169
	사무직	1,674	1,503	1,508	1,589
	서비스직	339	323	323	287
	판매직	426	223	247	164
	생산직	630	626	702	439
	단순직	585	581	495	457
	장애인	292	261	262	327
	기간제	474	450	426	633
	단기간	140	117	119	131
	정규직	1,004	1,736	1,865	1,907
	경력직	525	329	344	404
	자발적 이직	955	767	871	917
	정년퇴직	162	102	150	97
	징계해고	26	45	10	13
	정리해고	32	20	43	24
	명예퇴직	139	97	995	111
	기타해고	9	9	9	5
	계약해직	307	204	193	267
이직	264	557	164	235	
총합	12,459	11,473	11,612	11,933	

<표 5>에서 제시된 바와 같이, 총합으로 인구수를 많이 차지하는 높은 순으로 살펴보면 2005년은 12,459명으로 가장 많이 차지하였고 다음으로 2011년이 11,933명으로 차지하였다. 2009년은 11,612명으로 나타났으며 가장 낮은 년도는 2007년로 11,473명으로 확인되었다.

빈도가 많은 직종은 사무직 '05(1,674), '07(1,503), '09(1,508), '11(1,589)으로 나타났고 정규직'05(1,004), '07(1,736), '09(1,865), '11(1,907)을 보였다. 반대로 빈도가 가장 낮은 인구수를 차지한 해고관련사항은 기타해고'05(9), '07(9), '09(9), '11(5)로 나타났다.

2. 신뢰도 분석

Cronbach's α 는 문항 하나, 하나를 독립된 별개의 검사로 간주하여 검사 문항간의 동질성 정도에 의한 내적합치도를 구하는 검사방법 중의 하나이다. Nunnally(1978)는 신뢰도를 측정하는 계수는 크론바하 알파(Cronbach' alpha, α)값이며 탐색적 연구 분야에서는 0.6이상이면 일반적으로 만족할 만한 수준이며, 기초연구분야에서는 0.8이상, 나아가 중요한 결정이 요구되는 응용분야에서는 0.9 이상이면 충분하다고 하였다. 뿐만 아니라 조직단위의 분석수준에서도 Cronbach's α 값이 0.6이상이면 측정항목의 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 간주되고 있다.

3. 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석(factor analysis)은 이론상 체계화되거나 정립되지 않은 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 지닌 분석방법이라 할 수 있다.

사용된 설문지 문항의 타당성을 검증하고, 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시하였다. 타당도 분석(Reliability Analysis)은 동일한 개념을 동일(또는 유사한) 측정 도구로 측정한 경우 결과가 동일(또는 비슷)하게 나타나야 한다는 것을 의미한다.

요인추출법으로 주성분법(Principle Components)을 실시하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였고 요인회전과 관련하여 베리맥스(Varimax)회전을 실시하였다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만 보다 엄격한 기준은 ± 0.40 이상이다.

또한 각 요인별 요인 적재량이 $.40$ 이상이면 중복 적재되어 제거된다. 각 요인이 전체 분산에 대해 설명할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(eigen value)는 1 이상을 기준으로 하였다. 본 연구의 요인분석은 고유치 1 이상, 요인적재량 ± 0.40 이상을 기준으로 하여 직각회전방법 중 베리맥스(varimax)회전을 사용하여 도출하였다.

<표 6> 남자 노동자에 대한 요인분석

구성 개념	1	2	3	4	5	6	7	8	항목이 삭제된 경우 Cronbach'a	Cronbach'a
관리직1	.884								.889	.945
관리직2	.824								.891	
관리직3	.754								.892	
전문직1		.884							.889	.884
전문직2		.754							.891	
전문직3		.742							.890	
기술직1			.824						.844	.894
기술직2			.810						.850	
기술직3			.809						.876	
사무직1				.945					.886	.934
사무직2				.922					.887	
사무직3				.894					.902	
서비스1					.857				.888	.931
서비스2					.798				.903	
서비스3					.786				.935	
판매직1						.884			.950	.893
판매직2						.857			.934	

판매직3						.834			.865	
생산직1							.751		.925	.913
생산직2							.741		.862	
생산직3							.732		.825	
단순직1								.760	.931	.942.
단순직2								.705	.842	
단순직3								.689	.932	
고유값	9.84	8.55	6.44	5.58	3.11	2.54	1.25	1.02		
분산(%)	34.8	22.6	19.5	12.5	10.6	8.9	5.9	3.5		
누적(%)	34.8	56.2	67.8	87.5	99.8	182.5	205.8	221.5		

<표 6>에서 제시된 바와 같이, 남성 노동자에 대한 측정도구의 타당성과 신뢰도 검증 결과를 살펴보면 먼저 요인들의 총분산설명 비율은 요인부하량이 낮은 항목을 찾을 수 없었기 때문에 제거하지 않았다.

요인 1은 남성관리직 관련 요인으로 확인되었고, 요인을 구성하는 3개 측정항목들의 내적일관성은 Cronbach's α 계수가 .945로 나타났고 요인 2는 남성기술직 관련 요인으로 요인을 구성하는 3개의 측정항목들의 내적일관성은 Cronbach's α 계수가 .884로 나타났다. 요인 3은 남성기술직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .894, 다음으로 요인4는 남성사무직 관련 내용의 Cronbach's α 계수가 .934로 가장 높은 신뢰도를 가진 것으로 나타났다.

요인 5는 남성판매직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .893, 다음으로 요인6은 남성사무직 관련 내용의 Cronbach's α 계수가 .913으로 가장 높은 신뢰도를 가진 것으로 나타났으며 요인 7은 남성단순직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .942로 나타났다.

마지막으로, 요인 8은 남성단순직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .942으로 나타났다.

<표 7> 여자 노동자에 대한 요인분석

구성 개념	1	2	3	4	5	6	7	8	항목이 삭제된 경우 Cronbach's α	Cronbach's α
관리직1	.825								.871	.937
관리직2	.804								.876	
관리직3	.802								.882	
전문직1		.924							.902	.902
전문직2		.906							.878	

전문직3		.857							.890	
기술직1			.855						.887	.914
기술직2			.826						.910	
기술직3			.814						.913	
사무직1				.745					.909	.876
사무직2				.708					.912	
사무직3				.689					.909	
서비스1					.864				.910	.946
서비스2					.825				.911	
서비스3					.814				.851	
판매직1						.782			.925	.899
판매직2						.765			.842	
판매직3						.759			.923	
생산직1							.775		.876	.913
생산직2							.726		.932	
생산직3							.716		.852	
단순직1								.831	.785	.908
단순직2								.826	.842	
단순직3								.806	.941	
고유값	28.2	15.4	12.5	10.2	8.9	6.4	4.5	2.0		
분산(%)	57.9	49.5	39.5	22.7	16.4	10.6	8.7	5.4		
누적(%)	57.9	69.4	87.5	94.4	99.9	174.5	231.2	248.5		

<표 7>에서 제시된 바와 같이, 여성 노동자에 대한 측정도구의 타당성과 신뢰도 검증 결과를 살펴보면 먼저 요인들의 총분산설명 비율은 요인부하량이 낮은 항목을 찾을 수 없었기 때문에 제거하지 않았다.

요인 1은 여성관리직 관련 요인으로 확인되었고, 요인을 구성하는 3개 측정항목들의 내적일관성은 Cronbach's α 계수가 .937로 나타났고 요인 2는 여성전문직 관련 요인으로 요인을 구성하는 3개의 측정항목들의 내적일관성은 Cronbach's α 계수가 .902로 나타났다. 요인 3은 여성기술직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .914, 다음으로 요인4는 여성사무직 관련 내용의 Cronbach's α 계수가 .876로 가장 높은 신뢰도를 가진 것으로 나타났다.

요인 5는 여성서비스직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .946, 다음으로 요인6은 여성판매직 관련 내용의 Cronbach's α 계수가 .899으로 가장 높은 신뢰도를 가진 것으로 나타났으며 요인 7은 여성생산직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은

Cronbach's α 계수 .913으로 나타났다.

마지막으로, 요인 8은 여성단순직 관련 내용을 확인되었고 내적일관성은 Cronbach's α 계수 .908으로 나타났다.

4. 남녀 노동자 간 상관관계 분석

남녀간 노동자 간 인과관계가 아닌 두 변수 간 선형성을 확인하기 Pearson 상관관계를 실시하였다.

<표 8> 남녀 노동자간 상관관계

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8
관리직	3.44	.51	1							
전문직	3.07	.52	.09	1						
기술직	3.63	.58	.40**	.75**	1					
사무직	3.95	.59	.56**	.15	.76**	1				
서비스직	3.89	.59	.52**	.89**	.66**	.75**	1			
판매직	2.66	.45	.63**	.45**	.23	.67**	.88	1		
생산직	3.99	.62	.05	.26	.55**	.63**	.89**	.49**	1	
단순직	3.71	.53	.36	.25	.49**	.75**	.52**	.26	.45**	1

<표 8>에서 제시된 바와 같이, 관리직과 전문직은 ($r=.09, p<.001$)로 상관관계 없는 것으로 나타난 반면 전문직과 기술직의 상관관계는 ($r=.75^{**}, p<.001$)으로 상관관계 높은 것으로 나타났다.

기술직과 사무직은($r=.76^{**}, p<.001$)로 높은 상관관계를 나타내고 있는 것으로 나타났고 사무직과 서비스직($r=.75^{**}, p<.001$)의 상관관계 역시 높게 나타났다. 다음으로, 서비스직과 판매직($r=.88^{**}, p<.001$)은 높게 나타났고 판매직과 생산직은($r=.49^{**}, p<.001$)로 높은 상관관계를 나타내고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로, 생산직과 단순직($r=.45^{**}, p<.001$)의 상관관계 역시 높게 나타났다.

5. 외국인 고용업체가 직종별로 미치는 영향

그렇다면 외국인 노동자를 고용하는 업체는 그렇지 않은 업체에 비해 직종별로 변화가 있었을까. 사업체패널데이터는 고용업체의 직종별에 따라 매년 인원 수가 어떻게 변동했는지 기록하고 있다. 예를 들어, A업체에서 각 직종별로 인원 수가 줄어들었는지, 늘어났는지, 변동이 없는지 알 수 있다. 특히, 사내 노동자들의 학력을 명확하게 알 수 없는 상황에서, 같은 직종에 종사하고 있는 노동자일 경우 어느 정도 비슷한 수준의 교육과 숙련도를 갖췄다고 파악할 수 있다.

본 연구에서는 남녀별로 관리직/전문직/기술직/서비스직/판매직/농임어업/생산직/판매직/단순직을 나눠서 분석했다.

<표 9> 외국인 고용업체가 남/여 직종에 미치는 영향

구성개념	구 분	2005년	2007년	2009년	2011년
		β	β	β	β
외국인 고용업체 남녀 직종	Constant	.554			
	여자관리직	.030	.368	-.023	-.062
	남자관리직	.345(.000***)	.455(.000***)	.554(.000***)	.557(.000***)
	여자전문직	.232(.000***)	.441(.000***)	.592(.000***)	.657(.000***)
	남자전문직	-.046	.055	-.321	.072
	여자기술직	.055	.265	13.598	.000
	남자기술직	.589(.000***)	.362(.000***)	.324(.000***)	.249(.000***)
	여자사무직	.225(.000***)	.295(.000***)	.492(.000***)	.692(.000***)
	남자사무직	.643(.000***)	.588(.000***)	.572(.000***)	.419(.000***)
	여자서비스직	.015	-.285	-.025	.000
	남자서비스직	-.102	.024	-.014	-.085
	여자판매직	.152	-.065	.104	-.096
	남자판매직	-.052	.023	-.021	.015
	여자농임어업	.024	.012	-.067	.135
	남자농임어업	.764(.000***)	.751(.000***)	.688(.000***)	.675(.000***)
	여자생산직	.046	.011	-.118	.754
	여자생산직	.024	.035	-.015	.065
	여자단순직	.395(.000***)	.416(.000***)	.516(.000***)	.581(.000***)
	남자단순직	.042	.046	-.149	.052
	여자전체근로자수	.294(.000***)	.315(.000***)	.394(.000***)	.497(.000***)

연도별 여자관리직은 유의하지 않았으므로 추세를 확인 할 수 없었고 연도별 남자관리직은 통계적 유의수준에서 $p < .05$ 이하로 나타나고 있고 연도별 추세를 파악할 수 있는 조건을 만족하는 것으로 나타났다.

이에, 남자관리직은 2005년(=.345), 2007년(=.455), 2009년(=.554), 2011년(=.557) 동안 점차적으로 상승하는 것으로 나타났으며 여자전문직 $p < .05$ 로 유의한 것으로 나타났으므로 연도별 추세를 확인할 수 있었고 2005년(=.232), 2007년(=.441), 2009년(=.592), 2011년(=.657)동안 상승곡선을 이루는 것으로 나타났다.

연도별 남자전문직과 년도별 여자기술직은 모두 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하지 못하고 있으므로 연도별 추세를 확인할 수 없었고 연도별 남자기술직 연도별 여자사무직 역시 유의한 결과로 나타나 있기 때문에 연도별 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족하였다.

연도별 남자기술직 추이는 2005년(=.589), 2007년(=.362), 2009년(=.324), 2011년(=.249) 동안 하향하는 것으로 나타났으며 연도별 여자사무 추이는 2005년(=.225), 2007년(=.492), 2009년(=.572), 2011년(=.692)동안 상승세를 이루는 것으로 나타났다.

다음으로, 연도별 남자사무직 통계적인 유의수준 $p < .05$ 이하로 나타나 있기 때문에 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족한다고 할 수 있다. 그렇기 때문에, 연도별 남자사무직 년도별 추이는 2011년(=.643), 2009년(=.588), 2007년(=.572), 2005년(=.419) 동안 하향세를 나타냈다.

연도별 남자/여자 서비스직과 년도별 남자/여자 판매직 그리고 년도별 여자농임어업 모두 년도별 추이를 확인할 수 없는 것으로 나타났으며 연도별 여자농임어업은 통계적인 유의수준 $p < .05$ 이하로 나타나 있기 때문에 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족하였다. 연도별 여자농임어업의 년도별 추이는 2005년(=.764), 2007년(=.751), 2009년(=.688), 2011년(=.675) 동안 하향세를 나타냈다.

연도별 여자생산직과 남자생산직은 추이를 확인할 수 없는 것으로 나타났으며 여자단순직은 통계적인 유의수준 $p < .05$ 이하로 나타나 있기 때문에 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족하였다.

<표 10> 외국인 고용업체가 채용과 이직 및 해고에 미치는 영향

구성개념	구 분	2005년	2007년	2009년	2011년
외국인 고용업체 :전체 근로자수	Constant	.510(.000***)			
	남자장애인	.265(.000***)	.377(.000***)	.387(.000***)	.595(.000***)
	여자장애인	.645(.000***)	.472(.000***)	.438(.000***)	.304(.000***)
	남자기간제	.128(.000***)	.141(.000***)	.243(.000***)	.362(.000***)
	여자기간제	-.085	.054	-.068	.062
	남자단기간	.074	-.014	.103	.224
	여자단기간	.645(.000***)	.558(.000***)	.368(.000***)	.377(.000***)
외국인 고용업체 :채용 근로자수	Constant	.437(.000***)			
	남자정규직	.324(.000***)	.375(.000***)	.408(.000***)	.648(.000***)
	여자정규직	.055	.045	.128	.031
	남자경력직	.597(.000***)	.472(.000***)	.451(.000***)	.441(.000***)
	여자경력직	.046	.031	.048	.042
외국인 고용업체	Constant	.402(.000***)			

:해고/퇴직 근로자수	남자자발적이직	.044	-.029	-.038	.189
	여자자발적이직	-.038	.072	.039	.078
	남자정년퇴직	.478(.000***)	.514(.000***)	.527(.000***)	.635(.000***)
	여자정년퇴직	.249(.000***)	.351(.000***)	.362(.000***)	.587(.000***)
	남자징계해고	.056	.524	-.055	-.074
	여자징계해고	.161(.000***)	.171(.000***)	.298(.000***)	.429(.000***)
	남자정리해고	.445(.000***)	.458(.000***)	.473(.000***)	.459(.000***)
	여자정리해고	.276(.000***)	.379(.000***)	.401(.000***)	.435(.000***)
	남자명예퇴직	.042	.569	.125	-.412
	여자명예퇴직	-.285	.032	.024	.084
	남자기타	.059	.046	.075	.026
	여자기타	.571(.000***)	.578(.000***)	.602(.000***)	.721(.000***)
	남자계약해지	.058	.074	.074	.198
	여자계약해지	.328(.000***)	.421(.000***)	.434(.000***)	.534(.000***)
	남자이직	.086	.031	.047	-.628
	여자이직	.322(.000***)	.331(.000***)	.477(.000***)	.585(.000***)

전체근로자수에 대하여 연도별 남자장애인과 연도별 여자장애인을 살펴보면, 모두 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하고 있으므로 연도별 추세를 확인할 수 있었다. 마찬가지로 연도별 남자기간제 노동자 또한 유의한 결과로 나타나 있기 때문에 연도별 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족하였다.

연도별 남자장애인 추이는 2005년(=.265), 2007년(=.377), 2009년(=.387), 2011년(=.595) 동안 상승하는 것으로 나타났으며 연도별 여자장애인의 연도별 추이는 2005년(=.645), 2007년(=.472), 2009년(=.438), 2011년(=.302) 동안 하향세를 이루는 것으로 나타났다. 연도별 남자기간제는 2005년(=.128), 2007년(=.141), 2009년(=.243), 2011년(=.362) 동안 하향세를 이루는 것으로 나타났다.

연도별 여자기간제와 남자단기간 노동자의 경우 유의하지 않았으므로 추세를 확인할 수 없었다. 여자단기간 노동자는 통계적 유의수준에서 $p < .05$ 이하로 나타나고 있고 연도별 추세를 파악할 수 있는 조건을 만족하는 것으로 나타났다. 즉 여자단기간은 2005년(=.645), 2007년(=.558), 2009년(=.368), 2011년(=.377) 동안 점차적으로 하락하는 것으로 나타났다.

연도별 남자정규직과 남자경력직은 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하고 있으므로 추세를 확인할 수 있었지만 여자정규직과 여자경력직은 유의수준을 만족하지 못하고 있으므로 추세를 확인할 수 없었다.

남자정규직 추이는 2005년(=.324), 2007년(=.375), 2009년(=.648), 2011년(=.408) 동안

상승하는 것으로 나타났으며 남자경력직은 2005년(=.597), 2007년(=.472), 2009년(=.451), 2011년(=.441)동안 하락세를 이루는 것으로 나타났다.

남자 자발적 이직과 여자 자발적 이직은 연도별 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하지 않으므로 추세를 확인할 수 없었다.

연도별 남자정년퇴직과 여자정년퇴직은 유의수준을 만족하고 있으므로 추세를 확인할 수 있었다. 남자정년퇴직 추이는 2005년(=.478), 2007년(=.514), 2009년(=.527), 2011년(=.635) 동안 상승하는 추이로 나타났으며 반대로, 여자퇴직의 연도별 추이는 2005년(=.249), 2007년(=.351), 2009년(=.362), 2011년(=.587) 동안 상승세를 이루는 것으로 나타났다

남자징계해고는 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하지 않으므로 연도별 추세를 확인할 수 없었다. 반면 여자징계해고와 여자정리해고 그리고 여자정리해고는 유의수준을 만족하고 있으므로 추세를 확인할 수 있었다. 여자징계해고 추이는 2005년(=.161), 2007년(=.171), 2009년(=.298), 2011년(=.429) 동안 상향하는 추이로 나타났다. 마찬가지로, 남자정리해고의 연도별 추이도 2005년(=.445), 2007년(=.458), 2009년(=.473), 2011년(=.459) 역시 추세적으로 상향세를 이루는 것으로 나타났다. 여자정리해고는 2005년(=.276), 2007년(=.379), 2009년(=.401), 2011년(=.435)동안 상향하는 추이로 나타났다.

남자징계해고는 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하지 않으므로 연도별 추세를 확인할 수 없었다. 또한 여자징계해고와 여자정리해고는 유의수준을 만족하고 있으므로 추세를 확인할 수 있었다.

남자명예퇴직, 여자명예퇴직의 경우, 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하지 않으므로 연도별 추세를 확인할 수 없었다.

여자계약해지는 통계적인 유의수준에서 $p < .05$ 를 만족하고 있으므로 연도별 추세를 확인할 수 있었고 마찬가지로 여자이직은 또한 유의한 결과로 나타나 있기 때문에 연도별 추세를 확인할 수 있는 조건을 만족하였다. 여자계약해지는 2005년(=.328), 2007년(=.421), 2009년(=.434), 2011년(=.534) 동안 상향세를 이루는 것으로 나타났으며 여자이직은 2005년(=.322), 2007년(=.331), 2009년(=.477), 2011년(=.585)동안 상향세를 이루는 것으로 나타났다.

V. 결 론

위의 결과를 종합해보면, 외국인을 고용할 때 내국인(한국인)에게 미치는 영향은 각각의 입장이나 상황에 따라 조금씩 다를 가능성이 있다. 예를 들어, 남자관리직, 여자전문직, 여자사무직의 경우 외국인을 고용할수록 오히려 늘어나는 추세를 보였다. 남자 농임어업직은 조금씩 하향하는 추세를 보이고, 여자 단순직은 오히려 늘어나는 추세를 보였다. 외국인을 많이 고용하는 업체의 경우, 남성정규직은 늘어났다.

해고와 이직 부분을 살펴보자. 남녀 모두 정년퇴직이 늘어나는 추세를 보였고, 여자 징

계해고와 여자정리해고 모두 늘어나는 추세를 보였다. 여자계약해지, 여자정리해고, 여자이직 모두 늘어나는 추세를 보였다. 즉 여성이 남성보다 외국인 고용으로 인해 직접적인 영향을 더욱 받을 가능성이 높다는 점을 시사한다.

한편 직종별로 살펴보면, 정규직이나 관리직의 경우 오히려 내국인(한국인)이 늘어나는 추세를 발견했으며, 단순직이나 생산직에서 내국인의 고용이 불안정해지는 추세는 발견할 수 없었다. 통념상 외국인 노동자의 고용이 내국인의 고용을 대체하거나 부정적인 영향을 끼칠 것이라 예상하지만, 남성 비숙련 노동자에게 끼치는 직접적인 영향은 이번 연구에서는 발견하기 어려웠다.

이 같은 연구결과는 외국인 노동자들이 종사하는 부분이 한국인을 대체하는 분야보다는 보완하는 분야일 가능성이 더 크다는 점을 시사한다. 즉 한국인이 기피하는 직종이나 파트가 아닌 곳에 채용될 가능성이 크다는 뜻이다.

2011년 8월 고용허가제 7주년을 맞은 토론회에서 외국인이주노동운동협의회가 외국인 노동자를 고용한 사업주 195명을 조사한 바에 따르면, 외국인을 고용하는 이유로 '내국인을 구할 수 없어서'라고 꼽은 경우가 95.8%에 달했다. '매우 그런 편이다'가 64.6%, '그런 편이다'를 28.7%가 꼽았다. 중소기업에서의 구인난이 그만큼 크다는 점을 반증한다.

하지만, 여기서 주목해야 할 설문응답이 있다. 외국인 노동자를 고용하는 이유에 대해 '인건비 때문에'라는 대답은 전체 사업주 중 63.4%이 '그렇다'고 꼽았다. 외국인 노동자를 고용하는 이유에 대해 '일을 많이 시킬 수 있어서'라는 항목에 대해서는 47.3%가 '그렇다'고 꼽았으며, 53.8%는 그렇지 않다고 대답했다. '이직율이 낮아서(62.2%)', '노사분규의 염려가 없어서(46.9%)'도 사업주들이 꼽은 외국인 노동자 고용이유에 들어갔다.

이런 점으로 미뤄볼 때, 외국인 노동자가 한국인 노동자의 임금에 미치는 영향에 대해 추가적으로 연구할 필요성이 생긴다. 즉 이번 연구결과로 남성 비숙련 노동자들의 채용과 해고에 큰 영향을 끼치지 않았다고 단정지을 것이 아니라, 내국인(한국인)의 임금상승을 억제하는 방향으로 영향을 끼치지 않았는지 추후 분석을 필요로 한다.

<참고문헌>

- 국가기록원 <http://theme.archives.go.kr/next/content/listSubjectDescription.do?id=000273>
- 고용노동부
<http://www.moel.go.kr/policyinfo/foreigner/view.jsp?cate=1&sec=2#axzz1CaUfTC9E>
- 고용허가제 관련 동향
http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1501&bbs=INDX_001
- 최경수(2011) 「외국인력 및 이민 유입의 경제적 효과, KDI 정책연구시리즈, ‘이민 및 외국인력 유입이 노동시장에 미치는 중장기효과’
- 최경수(2010) 「이민 및 외국인력 유입이 노동시장에 미치는 중장기효과, KDI 정책연구시리즈 2010-18」
- 고용허가제 7년 토론회 자료(2011. 08.16). 고용허가제 이주노동자 실태조사보고(이인화 의정부엑소더스)
- 고용허가제 7년 토론회 자료(2011. 08.16). 사업주 설문보고(이영 외노협 사무처)
- 윤정향 「외국인력 수요분석 및 활용방안」한국의 외국인력정책의 변천(pp8~16)
- 조준모(2004) 「외국인력의 내국인력에 대한 대체성 분석」
- 유길상 이규용 이해춘 조준모 노용진 김현구 박의경(2004) 「저숙련 외국인력 노동시장 분석」 제 5장, 한국노동연구원
- 이규용 박성재(2008) 「외국인력 고용구조와 영향, KLI 노동리뷰 2008년 9월호」한국노동연구원
- 유경준, 이규용(2009) 「외국인력의 현황과 정책과제, 정책연구시리즈 2009-04」 한국개발연구원
- 조동훈(2010) 「외국인과 국내 근로자 임금격차 분석」 노동정책연구 제 10권 제 3호, pp.65~86, 한국노동연구원
- 유길상 이정혜 이규용(2004) 「외국인력제도의 국제비교」 한국노동연구원 국제이주기구
- 「초고령사회 일본의 노동시장과 노동정책」, 제 14장 노동력감소-외국인근로자 도입과 사용, 한국노동연구원.
- 고용허가제 7년 토론회 자료(2011.8.16) 고용노동부 외국인력정책과
- 한겨레 2012/01/19 『외국인노동자 고용기업 ‘인력 더 필요’』
<http://www.hani.co.kr/arti/economy/working/515551.html>
- 서울신문 2012/04/23 『외국인노동자 생산유발 효과 年10조원 시대』(고용노동부 4월 보고서관련)
<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20120423012018>
- Raquel Carrasco, Juan F. Jimeno, A.Carolina Ortega (2005) *The effect of Immigration on the labor market performance of Native-born Workers: Some Evidence for Spain*
- David G. Blanchflower, Jumana Saleheen, Chris Shadforth (2007) *The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy*, IZA Discussion paper No.2615
- George J. Borjas (1999) *The Economic Analysis of Immigration*. Handbook of Labor Economics Volume 3, Part 1 pp1697-1760