

글로벌 노동 유연화와 유학생-노동자의 사례 : 수도권 물류서비스업을 중심으로*

김 현 미**

I. 머리말

전통적인 학생 송출국이었던 한국이 최근 유학 목적국이 되고 있다. 선진국을 중심으로 우수한 외국인 유학생을 유치해 국내시장에서 활용하려는 움직임은 “거대한 두뇌 경쟁(great brain race)”이라고 불릴 만큼 큰 관심사이다(Sá and Sabzalieva, 2018). 한국도 국가 경제력 및 교육 경쟁력 강화를 위해 국제 학생을 유치하는 글로벌 추세에 참여하고 있다. 2018년 현재, 14만 2,205명의 유학생이 한국에서 수학하고 있다. 한국 유학생 정책의 가장 큰 문제로 지적되는 것은 외국인 유학생의 국내 노동시장 편입 정도가 매우 낮다는 점이다. 연간 1만 명 이상 배출되는 외국인 대학 졸업자 가운데 국내 취업자는 100명 미만이다(중앙일보, 2013. 6. 5). 교육부 보고에 따르면 외국인 졸업생 중 국내 취업률은 7.4%이다(이주현 외, 2015). 한국으로 유학 온 목적 중 취업이 다른 목적에 비해 가장 높은 27.3%를 차지하고 있다는 점을 고려할 때 실제 취업률은 매우 낮다. 한국의 유학생 유치정책은 졸업 후 이들을 안정된 고용으로 연계하는 제도적 경로를 제대로 갖추고 있지 못하기 때문에 수학능력이 뛰어난 학생을 유인하는 데 한계가 있다. 따라서 유학생 정책과 산업 및 노동부문과의 연계성 강화가 필요하다는 주장이 제기되고 있다(오정은, 2014; 이주현 외, 2015; 하연섭 외, 2015).

반면에 유학으로 한국 대학에 입학한 후 취업을 하거나 체류자격상 허용된 취업 시간을 초과하여 비합법 노동을 하는 외국인의 수는 급증하고 있다. 한국에서 학위프로그램을 이수한 후 전문분야로 취업한 외국인 학생 수는 적지만, 언어연수나 학사, 석사 과정으로 입학해 일차리나 취업을 위해 학교를 그만두는 유학생의 비율은 높아지고 있다. 이들은 고질적인 인력 부족에 시달리는 저임금 서비스 노동 분야, 농수산업 부문이나 영세 제조업 등에 취업한다. 법무

* 이 글의 물류서비스업 사례는 이규용 외(2019), 『외국인 비합법 노동시장 연구』 중 제6장의 내용을 발췌·정리한 것이다.

** 연세대 문화인류학과 교수(hmkim2@yonsei.ac.kr).

부에 따르면 어학 연수생 등 외국 유학생 ‘불법체류자’의 10여 년 누계 규모는 2019년 9월 말 기준, 전국 대학에서 1만 1,177명으로, 이 수치는 전년 동기 6,601명보다 69.3%가 증가한 것이다. 지난해만도 4,576명이 잠적한 상태다(법무부 출입국·외국인정책본부, 2019). 그러나 여전히 많은 유학생은 학적을 유지한 채, 허용되는 범위 안에서 밤과 주말 시간을 활용하여 취업한다. 이들은 합법과 비합법의 경계를 넘나들며 노동 시간을 조절하기도 한다.

한국 노동시장 내 유학생의 위치는 이처럼 양극화되고 있다. 전문인력의 낮은 취업률과 유학생 비자로 한국에 입국한 외국인의 높은 비합법 노동 참여율이다. 이러한 현상은 현재 한국 정부의 유학생 유치 사업의 목적과 방식이 제대로 실행되지 않고 있거나, 아니면 이런 형태의 유학생 관리를 통해 외국인 청년의 글로벌 노동 유연화란 자본의 목표를 이뤄내고 있다고 할 수 있다. 이 논문은 최근 급증하는 ‘유학생-노동자’ 현상을 통해 소위 비합법 노동이 어느 단계에서 어떻게 발생하고, 어떤 요인 때문인지를 분석한다. 고용허가제나 방문취업제 등 외국인 인력도입 정책으로 해소될 수 없는 인력 부족은 전 산업에 걸쳐 존재한다. 인력 부족이 심한 사업장은 대부분 노동 조건이 열악하고 시장 경제의 불확실한 상황에 크게 영향을 받는 업체다. 이런 사업장은 정규직 인력보다는 ‘임시’나 ‘시간제’ 혹은 ‘계절노동’의 형태의 유연 노동력을 고용한다. 이미 외국인 인력도입 이전부터 내국인을 대상으로 한 유연화가 이뤄진 분야가 대부분이다. 급증하는 도시의 서비스 산업이나 농수산업 등은 예측할 수 없는 경기 변동이나 시장의 수요에 영향을 받지만, 이런 위기를 유연 노동력과 낮은 임금 단가로 해결하고 있다. 중소기업이나 영세사업장은 언제든지 해고할 수 있고, 노동력 재생산을 위한 사회복지 비용을 제공할 필요가 없는 노동자를 선호한다. 이 때문에 관광비자나 무비자로 한국에 입국하거나, 혹은 합법과 불법의 경계를 유연하게 조절하며 장기 체류가 가능한 유학생을 고용하는 경향이 있다.

그러나 외국인 고용은 시장 경제의 보이지 않는 손에 맡겨진 것이 아니다. 한국의 노동시장과 외국인을 연결하여 수익을 창출하는 중개구조가 존재한다. 불법 취업 알선을 하는 중개업, 인력업체, 그리고 대학과 국제 학생을 연결해 주는 유학 알선업체가 존재한다. 또한, 인터넷이나 SNS의 정보 유통망을 통해 시시각각 올라오는 구직이나 취업 정보는 ‘제도’나 ‘법’의 틀을 넘어서는 비제도적 방식의 외국인 유입을 촉진한다. 고용허가제와 같은 외국인 인력 제도는 아시아 16개국의 국민에게만 기회가 제공되고 있고, 선발 및 입국 등에 시간이 걸리며, 이미 대기자가 많다. 또한, 직장 이동의 제한 등으로 노동자보다는 고용주의 관점을 반영한다. 이런 상황에서 교육 채널을 통한 이주는 언어연수, 정규 과정, 비학위과정 등 입국 방식이 다양하고, 교육 소비자로서 수업료 등 초기 비용은 들지만, 장기 체류가 가능하다. 무엇보다 ‘학생’이라는 신분은 외국인 노동자가 흔히 겪은 문화적 비하나 차별에 덜 노출될 수 있는 자격을 갖추는 것을 의미한다. 본 논문은 수도권 지역에 있는 물류센터의 사례를 들어, 물류 서비스 직

종의 노동 성격과 노동과정의 특수성이 어떻게 유학생 고용 친화적인 환경을 제공하는지를 분석한다.

II. 교육 통로를 통한 국제노동 이주

1990년대 OECD에서 발행된 『이주의 동향(Trends in International Migration)』은 영구 이민자들에게 들어가는 복지와 통합을 위한 비용을 쓰지 않기 위해서는 단기 이주 노동자가 유리하다는 점을 강조하고 있다. 이에 따라 난민이나 정착형 이주자는 엄격히 제한하고, 단기 이주자를 받아들여야 한다는 신자유주의적 해법을 제안했다. 즉, 사회적 비용을 들일 필요 없는 이주자를 선발하여 글로벌 노동 유연화를 확산시켜냈다. OECD의 이주 패러다임은 ‘능동적 사회(active society)’라고 명명된다. 단기 이주 노동자의 예로 연수생, 계약 노동자, 워킹홀리데이 학생, 전문직 기술자, 계절 노동자, 교사, 연구자 등을 들고 있다. 이들의 공통점은 젊고, 경제활동이 활발한 부류로서, 능동적 사회의 이미지에 잘 들어맞는다. 이들은 이주지에서의 임금이나 노동 조건을 크게 문제 삼지 않는 부류다. 자신의 한시적 이주를 신기술을 얻는 기회, 자신의 미래에 도움이 되는 일 경험으로 사유하거나 최소한 다른 나라의 문화를 경험하는 기회였다고 생각하기 때문이다. 이 때문에 이런 청년 이주자는 유연화에 최적화된 범주다(Dreher, 2007; 김현미, 2010: 84~85). 이주 정책은 이후 신자유주의적인 축적 논리에 따른 단기 혹은 임시 이주(temporal migration) 중심으로 재편된다.

선진국의 유학생 유치정책 또한 이런 변화를 반영하게 된다. 전통적인 유학과는 다른, 학업과 노동을 결합한 ‘학생-노동자’ 범주의 이주자가 증폭하게 된다. 유학생 유치의 이중적인 모습은 많은 유학생을 유치하고 있는 미국, 캐나다, 영국, 호주 등에서 발견된다. 유학생 정책은 한편으로는 고급 인력을 유치하는 것이지만, 다른 한편으로는 조기 유학이나 영어 교육을 위한 외국인의 유입을 적극적으로 장려하면서, 교육을 시장화하는 것이다. 해외 청년은 교육 시장의 소비자로서, 동시에 저임금의 임시노동자로 유입된다. 즉, 많은 경제선진국이 앞다퉈 도입한 워킹홀리데이 프로그램이나, 언어연수, 단기 교환학생, 직업 지향적인 전문학교 등으로의 유학은 교육 분야를 ‘시장화’함과 동시에 학생의 신분으로 이주한 청년들을 저임금 유연 노동자로 변화시켜냈다. 유럽, 북미, 호주 등의 경제선진국은 전통적인 유학생과 더불어 ‘교육 통로를 통한 국제노동 이주(educationally channeled international labor mobility)’를 촉진했다(Liu-Farrer, 2009).

현재 전 세계에서 가장 많은 유학생을 받아들이는 호주의 경우, 위와 같은 시장 중심적 교육으로의 정책 변화를 잘 보여준다(이용균, 2012).¹⁾ 호주에 입국한 유학생 중에는 단기 경제 이주

자(temporary economic migrant)의 성격을 지닌 청년 유학생이 많다. 예를 들어, 1995년 호주와 한국 간의 워킹홀리데이 비자협정이 체결된 후, 이때까지 경제력이 있는 학생들에게만 열려 있던 호주 유학의 성격이 급속하게 변화되었다. 즉, 자원은 없지만 일하면서 공부할 의지를 가진 한국 청년의 대규모 유입이 일어났고, 유입된 청년들은 다양한 저임금, 서비스 업종이나 농업, 축산 가공 분야 등 노동집약적 일터에 고용되었다. 유학생은 교육 시장의 소비자와 노동권을 보장받지 못하는 임시 노동력이라는 이중적 정체성을 갖게 된다.

경제선진국의 유학생 정책이나 운용은 여러 가치가 경합하고 각축하는 ‘장’이 되고 있다. 교육은 장기적인 전망에 의한 사회적 투자이며 숭고하다는 인식과 교육 분야도 시장 논리에 의해 운영되는 사업이기 때문에 가능한 한 많은 고객을 유치해야 한다는 생각, 또한 교육이 ‘노동 이주’의 통로로 남용되는 것을 막아야 한다는 인식들이 서로 각축하며 유학생 정책을 구성해 오고 있다. 유학생은 잠재적인 고급 전문인력이라는 인식과 유학이라는 통로를 이용해 노동 이주를 하는 가짜 학생(bogus student)이라는 두 가지 상반된 인식이 존재한다. 경제선진국의 유학생 정책은 ‘순수’ 유학생을 유치하는 대학에는 성과보수를, ‘가짜 학생’의 취업을 방관하는 대학에는 페널티를 부과하면서 이 둘 간의 엄격한 분리가 가능하다는 전제로 운영되고 있다. 각국의 유학생이 노동시장과 맺는 관계는 정책의 변화에 따라 달라지고 있고, 정책 또한 일관성 없이 집행되는 경우가 많다. 다음에는 한국의 유학생 유치정책이 어떻게 유학생-노동자를 만들어내는지 분석한다.

Ⅲ. 한국 정부의 유학생 유치정책 : 시장주의와 치안관점

한국은 해외유학생을 배출하는 대표적인 국가다. 외국인들이 유학을 목적으로 한국을 찾게 된 것은 최근에 일어난 변화이다. 1967년에 국비 장학생(National scholarship) 제도를 도입했지만, 외국인 학생 유치에 노력을 기울이지 않았다. 1990년대 중반 탈냉전 시기 이후 세계 경제는 탈규제, 자유무역을 주창하는 신자유주의 경제로 이동하였고, 교육 정책도 이런 흐름에 영향을 받지 않을 수 없었다. 교육서비스의 산업화를 세계표준으로 내세우는 세계 무역기구의 구조적 압력은 GATS 협정을 통해 고등교육의 민영화와 개방화에 대한 압력을 행사했다. 한국 정부 또한 이런 압력을 통해 교육 민영화와 시장화에 참여하게 된다(타일러 라쉬, 2016).

본격적인 변화가 시작된 것은 2001년 한국 정부가 ‘외국인 유학생 유치확대 종합방안’을 수

- 1) 전체 재학생 중 외국인 학생의 비율은 호주 23.8%, 영국 21.1%, 독일 8.7%, 러시아 5.7%, 미국 5.3%, 일본 4.7%, 한국 2.4%이다. (연합뉴스, 2018년 2월 5일)

립, 시행한 때부터이다. 한국 정부가 유학생 유치에 관심을 두게 된 배경에는 고등교육의 글로벌화라는 목적 때문이었다. 즉, 전반적인 세계화에 대응하기 위해 한국 대학의 경쟁력 강화 및 학생 유치, 지식기반 산업이 요구하는 해외 인재 유치와 산업경쟁력 강화, 저출산 고령화에 대응하는 외국인 인력양성의 필요성 등에서였다. 2004년부터 시작된 Study Korea Project는 크게 두 가지 목표를 달성하고자 했다. 첫째는 한국인이 해외 유학에 큰 비용을 지출함에 따라, 국제적 경제 적자가 증가했다. 유학생 유치정책을 통해 수지 적자를 개선하고자 하는 의도가 있었다. 또 하나는 한국을 동북아시아 중심국가로 도약시킨다는 목표 아래, 유학생 유치를 통해 아시아 국가에서의 영향력을 강화하고자 했다(타일러 라쉬, 2016). 이 때문에 대상 국가가 주로 아시아 경제개발국가였다. 특히 한류 열풍 덕분에 친 한국 정서가 고조되고 있는 베트남, 캄보디아 등 아시아 출신 유학생을 유치하기 위해 국비 장학금을 제공하고 있다. 또한, 한국 국내대학의 국제 경쟁력 강화를 위해 모든 대학에 외국인 전용강좌 개설을 지원하고, 이에 따라 대학을 평가하고 예산을 배정했다. 한국의 유학생 유치정책은 대학 자율에 맡기기보다는 국가 주도의 성격을 강하게 띠고 있다(황정미 외, 2011: 33). 한국 정부는 2020년까지 20만 명의 외국인 유학생을 유치하고자 했으나 한국 대중문화의 인기 덕분에 그 목표는 조기 달성되었다.

대학들도 재정 부족을 메우기 위해 해외유학생을 적극적으로 유치하고 있다. 한국 정부는 외국인 유학생에 대한 비자 제한 완화, 취업 지원 확대, 영어 학습 기반 확충 등의 목표를 달성하기 위해 대학에 자금을 지원했다(Alemu & Cordier, 2017: 56). 2019년 현재 90% 이상의 유학생이 아시아 지역 출신이며 중국이 44.3%, 베트남 23.3%, 우즈베키스탄 4.6%, 몽골리아 4.6%다. 유학생별 현황을 보면 자비 유학이 89.8%로 가장 많은 부분을 차지하고 있으며, 한국정부초청장학생(Global Korea Scholarship)은 5.7%에 달한다. 유학생 중 학위과정(degree program)이 60.5%이며, 어학연수(language program), 교환학생(exchange program) 등의 비학위과정은 39.5%이다.

지방의 군소대학이나 대학 서열 경쟁에서 밀리는 대학의 경우 ‘존폐 위기’를 피하고자 적극적으로 유학생을 유치하고 있다. 명문대와 지방대학 간 위계질서가 강한 한국에서 유학생 유치의 목표나 유입되는 유학생의 조건은 대학마다 다르다(박소진, 2013; 이민경, 2012). 즉, 지방대는 외국인 유학생들을 유치하기 위해, 서울지역 대학보다 낮은 대학등록금과 입학자격 기준 완화, 각종 장학금 혜택을 내걸었다(이민경, 2012). 더 열악한 조건의 군소대학이나 비명문대학은 유학알선업체를 통해 잠재적 국제 학생을 모집하거나, 외국인 졸업생 동문 네트워크를 활용하여 유학생을 유치하고 있다. 이런 대학들은 학생 선발을 직접 하기보다는 알선업체에 맡기기 때문에 유학생의 한국 이주 동기에 대해 제대로 파악할 수 없다. 지방대학이나 비명문대학들은 자비 유학생 유치 전략을 통해 대학 재정 부족을 메우려 한다. 하지만 강력한 ‘동기’ 요인을 제공하지 않고서는 지방도가 낮은 한국 대학에 유학 오고자 하는 외국인이 많지 않다. 외국인

을 유치하기 위해서는 유학원이나 일선 알선업체를 통해 학교에 다니는 동안 일자리를 알선하고, 졸업 후 한국에서 취직할 수 있다는 유인책을 홍보할 수밖에 없는 상황이다. 또한, 이미 유입된 외국인 재학생이나 졸업생을 활용하여 본국 연결망을 통해 유학생을 유치하는 경우가 많다. 연구자가 만나 본 유학생들은 한국으로 유학 오기 전부터, 취업 알선이나 취업 연계에 대한 정보를 듣고 왔다고 한다.

2019년 11월 19일부터 시행된 내용에 따르면 유학생은 주 20시간, 방학 기간에는 시간제한 없이 임금노동이 가능하다. 유학생 비자는 크게 D-4 비자(어학)와 D-2 비자(유학)로 나눌 수 있다. 단기연수 비자(D-4)로 입국한 외국인 학생은 최장 2년간 국내 체류가 가능하며, 6개월간 국내에서 어학 교육을 받은 후 주 20시간 내외에서 시간제 취업이 가능하다(Daily University Line, 2019. 9. 9). 유학생이 제조업 분야나 시간제 노동 이외의 정규직으로 취업하는 것은 불법이다. 기본적으로 출입국관리법 시행령 별표1의 '비전문 취업(E-9)'자격의 허용범위 내의 제조업에 대해서는 외국인의 시간제 취업을 제한하고 있다. 단, 토픽 4급 이상이면 제조업에서의 취업을 예외적으로 허용하고 있다는 단서를 붙이고 있다. 외국인 유학생들은 대학 부근의 서비스 직종, 영세 제조업과 농어촌 산업 등의 분야에서 유연 노동자로 일하고 있다.

최근에는 대학원에 진학하는 외국인들이 증가하면서 이들 또한 다양한 직종에 취업하고 있다. 석사과정생의 경우 주중에는 30~35시간, 주말에는 시간제한 없이 일할 수 있다. 많은 특수 대학원들이 유학생을 유치하기 위해서 출석에 대해 매우 관대한 태도를 보이고, 학위를 받으면 D-10으로 비자를 바꿔 거주와 취업을 할 수 있다는 점을 널리 홍보하고 있다. 유학생 비자가 본래의 목적과는 상관없이 장기적인 거주와 취업을 가능하게 하는 통로로 사용되는 경우가 증가하고 있다.

앞서 언급한 것처럼, 유학생 비자가 일자리를 찾기 위해 한국에 오고자 하는 외국인들의 쉬운 통로가 되면서 일자리를 찾아 학교를 떠나는 외국인이 증가하고 있다. 최근 각종 언론에서도 유학생의 불법 취업 실태에 대해 보도하기 시작했다. 한 예로 세종시에 있는 H 대학교 국제교육원은 2018년 6월부터 12월까지 베트남 유학생 500여 명을 받은 뒤 '한국에서 취업을 알선 해주겠다며, 불법 취업을 돕고 있는 것으로 드러났다(Money Today, 2019. 4. 26). 교육부와 법무부는 학교를 벗어나 취업하는 비합법 유학생-노동자의 수를 줄여나가기 위해 엄격한 대학 관리시스템을 도입했다. 교육부는 '유학생 유치관리 실태조사'에서 불법 체류율이 1% 미만을 유지하면 교육국제화역량인증(IEQAS) 대학으로 선정해 비자발급 절차를 간소화해 주고, 10% 이상이면 비자발급을 제한하고 있다. 법무부는 2015년 3월부터 외국인 어학 연수생 불법 체류율이 1% 미만인 학교를 인증하고, 국적과 관계없이 표준입학허가서만으로 비자심사를 받을 수 있도록 혜택을 제공한다. 쉽게 말해 대학이 불법체류 유학생을 찾아 송환하지 않으면 새 유학생을 뽑을 수 없게 된다.

유학생 관리가 엄격해지면서, 대학과 연계된 많은 알선 및 중개업체들은 외국인 유학생을 유치한 후 법의 테두리를 벗어나지 않는 범위 내에서 이들의 취업을 알선하고 있다.

외국 유학생의 입장에서 보면 학비, 생활비를 포함해 한국에서 지급해야 할 비용이 상당히 큰 부담이기 때문에 일을 하지 않을 수 없다. 유학생의 경제적 활동을 너무 제한하면 이들이 학교를 이탈하여 불법체류를 할 가능성이 커지기 때문에 각 대학은 합법과 비합법의 모호한 경계를 유지하면서 이들의 취업을 방관하거나 적극적으로 알선하고 관리한다. 일부에서는 한국 생활에 필요한 비용을 벌 정도의 노동을 허용하는 양성화 정책이 오히려 외국 유학생 관리에 효과적이라고 주장한다. 한국 정부의 유학생 유치정책은 한편으로는 동아시아의 교육 글로벌 허브라는 원대한 목표로 대학 경쟁력 강화와 해외 우수 인재 유치를 강조하지만, “유학생 관리”에 대한 정부의 주요 관심사는 학생 비자 소지자가 몰래 국가의 노동시장으로 유입될 수 있다는 우려에 의해 주도되는 경향이 있다(Kim, 2019). 이 때문에 유학생 관리는 치안관점에 쉽게 영향을 받는다.

다음에서는 수도권 지역에 있는 물류창고의 야간 시간제 노동자로 참여하는 유학생의 사례를 살펴본다.

Ⅳ. 물류 서비스의 외국인 인력

1990년대 이후 글로벌 도시 서비스 경제의 팽창과 24시간 생산 및 소비 체제로의 변화는 전통적인 노동 패턴에 큰 변화를 가져왔다. 시간제 서비스나 야간 시간대의 일자리도 급증했다.

본 연구의 사례조사 현장은 물류 터미널운영사업체로 경기도 지역에 있는 A 물류센터다. 물류 터미널은 대규모 택배 회사 소유로 택배업체들이 인력 도급업체와 인력 도급 계약을 맺고 터미널 업무 전반을 위임하는 구조로 운영된다. 업체별 인력 규모의 경우는 터미널의 규모에 따라 다르다. Hub 터미널의 경우에는 700~800명, 규모가 작은 Sub 터미널의 경우는 20명 정도로 다양하다(설동훈 외, 2019: 31). 설동훈 외(2019)는 물류 터미널운영사업의 고용형태는 일용 근로자의 비율이 51.7%, 계약직 근로자가 30.6%, 정규직은 17.7%로 대부분 사무직이다. 물류 터미널의 직종은 상하차와 분류가 주 업무다. 터미널에 도착한 화물차에서 물건을 하역하는 하차 작업, 하역한 물건을 다시 배송지에 따라 재분류하는 분류, 그리고 이 화물들을 다시 전산 시스템에 등록하는 스캔작업, 그리고 마지막으로 다시 분류, 등록된 화물을 배송을 위해 다시 화물차에 적재하는 작업인 ‘상차’로 구분된다(설동훈 외, 2019: 66). 상하차는 물품을 올리고 내리는 과정으로 택배 물품의 적재 효율을 높이는 동시에 쓰러지지 않게 쌓는 기술이 요구된

다. 각 직무당 숙련을 형성하는 데 걸리는 시간은 상하차의 경우 2.2개월, 분류 직무의 경우 3.3개월, 기타 차량 통제인력, 안전관리인력 등의 직무인 경우 3~4개월이 걸린다. 즉, 직무당 숙련형성 기간이 길지 않아 미숙련 근로자도 쉽게 접근할 수 있는 일자리다.

A 물류센터는 대기업의 사내하도급 업체다. 고객이 홈쇼핑으로 구매한 물건들을 분류하여 택배하는 일을 담당한다. 주요 배달 물건은 생활용품이나 의류 등 무게가 상대적으로 가볍고 상자 크기도 크지 않는 물품이고, 박스당 비용을 지불받는다. 이 업체는 본청과 2년 계약을 맺고 한국인 근로자의 경우 사무직은 100% 직고용으로 월급제로 운영된다. 현장 직군의 경우는 조장, 반장, 총괄 반장, 소장으로 구성된다. A 물류 터미널의 현장직은 물건을 내리고 분류된 물건을 다시 트럭에 싣는 상하차와, 분류 직무로 나뉜다. 분류는 대분류, 중분류, 소분류, 레일 등으로 작업이 구성된다. 운송장이 붙은 물품들은 시, 도별로 대분류되고, 이후 시의 구까지 중분류 된 후, 마지막으로 동까지 소분류 시스템을 거친다. 대분류는 속도가 빠르고, 중분류를 거쳐 주소까지 확인해서 분류하는 소분류 시에는 속도가 느려진다. 인력은 매우 유동적인 방식으로 선발된다. 매일 오후 3, 4시에 그날그날 투입될 인력을 확정하는데, 그날그날의 물량이 다르고 요일별로도 변동이 있으므로 아르바이트업체나 인력알선업체 등을 통해 인원을 구해 확정한다.

택배 등 유통산업의 확장으로 물류 창고업은 해마다 15%씩 성장하고 있다. 하지만 육상·해상·항공 화물을 취급하는 ‘물류 터미널운영업’은 성장세와 비교하면 인력 부족이 심각한 것으로 알려져 있다. 물류 터미널운영업의 고용형태와 외국인 인력에 대한 설동훈 외(2019)의 연구에 의하면, 인력 부족은 “3D적 일의 성격, 낮은 임금, 지리적 원격지, 어두운 일의 미래, 장시간 근무와 야간근무” 등이 원인으로 지적되었다. 인력 부족을 완화하는 방법이 무엇인지에 대한 조사에서는 “기계화, 인력공급회사 활용, 외국인 근로자, 근로 시간 연장, 사무직 근로자의 긴급 투입, 용역회사 활용” 등이 거론되었다(설동훈 외, 2019: 20~21). 인력 부족의 원인은 업무의 본질적 특성과 근로조건 모두에서 기인한다.

물류 터미널운영업은 물류 산업 중에서도 인력 부족이 심각한 업종으로, 업계에서 외국인력 도입의 필요성을 강력하게 요구해 온 업종이다(설동훈 외, 2019). 현재의 외국인 고용 규정에 따르면 물류 서비스나 터미널산업은 고용허가제나 동포 외국인력 고용이 허용되지 않는다. 기존 연구(설동훈 외, 2019)는 물류 터미널 종사자들은 외국인력의 도입을 대체로 환영하는 분위기임을 밝혀내고 있다. 이들은 외국인 근로자가 허용되면 고용을 희망한다는 의사를 표명했지만, 현장직 근로자들의 고용형태가 일용공이나 단기계약직이기 때문에, 기존의 고용허가제의 고용형태와는 부정합성이 발생할 우려를 표명했다(설동훈 외, 2019: 28). 업체들은 단기 체류자, 유학생과 더불어 난민신청자나 인도적 체류 허가자에게 부여하는 G-1 비자를 받은 사람을 고용하는 경우가 많았다.

연구자가 방문한 A 물류센터의 경우, 내국인이 40%, 외국인이 60%의 비율로 외국인이 과반수를 차지했다. 이런 현실은 비공식적인 방식으로 유입된 외국인노동자가 상시로 고용된다는 점을 시사한다(설동훈 외, 2019: 15). A 물류센터에서 일하는 외국인의 국적은 매우 다양한 편이다. 아시아 지역의 베트남, 중국, 인도, 우즈벡, 몽골, 필리핀 등과 아프리카 지역의 카메룬, 나이지리아, 말리 등 30여 개국 출신의 외국인이 종사한다. A 센터의 한국인 직원에 의하면, 이 직종에 외국인이 많이 유입되는 이유는 다른 일에 비해 진입장벽이 낮기 때문이라고 한다. 특별한 기술 없이 바로 일을 시작할 수 있고, 주로 야간작업이 많으므로 다른 일을 하면서도 할 수 있고, 무엇보다 이 일이 전형적 기피 업종이라는 인식이 강해서 내국인의 수요가 없기 때문이다. 하지만 합법적으로 일할 수 있는 외국인의 수가 제한적이어서, 인력수급의 불안정성으로 어려움을 겪는다고 한다.

최근 특정 업체가 불법체류 외국인력을 고용하다 적발된 이후 단속이 강화되면서, 각 센터는 불법의 여지가 있는 외국인력을 줄이려고 하고 있다. 고용허가제나 방문취업제 이외의 비자 자격을 가진 외국인으로 합법의 테두리 내에서 고용해야 한다. 이런 조건 때문에 A 물류센터는 유학생 비자를 지닌 외국인을 고용하거나 관광비자로 입국한 사람을 고용한다. 관광비자로 입국한 자의 경우, 취업이 허용되진 않지만 적어도 ‘불법체류’는 아니므로 ‘비합법적인’ 방식으로 이들을 고용하고 있다. 3개월 정도의 단기 체류를 하는 외국인을 고용하다, 적발될 우려가 있을 때 이들을 바로 출국시킬 수 있다는 이점이 있다. 체류자격이 합법이며, 시간제 노동도 가능한 자격을 가진 외국인은 ‘유학생’이다. A 센터에서는 주변 대학의 유학생 비자로 들어온 외국인 고용을 선호했다. D-4(어학)나 D-2(유학) 비자로 한국에 입국한 외국인 유학생들은 학교를 통해 인력업체와 연결되어 일하게 되었다고 한다.

전장에서 언급한 것처럼 대학과 연계된 많은 알선 및 중개업체들은 외국인 유학생을 유치한 후 이들에게 법의 테두리를 벗어나지 않는 범위 내에서 취업을 알선하고 있다. 지방대학이나 일선 대학들은 재정난에 허덕이고 있고, 자구책으로 자비 유학생 유치 전략을 펼 수밖에 없다. 유학생이 지불하는 수업료로 대학 재정 부족을 메워 간다. 하지만 강력한 ‘동기’ 요인이 제공되지 않고서는 지명도가 낮은 한국의 지역 대학에 유학 오고자 하는 외국인이 많지 않다. 외국인을 유치하기 위해서는 유학원이나 일선 알선업체를 통해 학교에 다니는 동안 일자리를 알선하고, 졸업 후 한국에서 취직할 수 있다는 유인책을 홍보할 수밖에 없는 상황이다. 현장에서 만나본 유학생들도 A 물류센터에서 15km 정도 떨어진 경기도 지역에 위치한 K 대학의 유학생들이었다.

A 물류센터가 지역 유학생이나 관광비자로 온 외국인을 선호하는 이유는 근무 시간 때문이기도 하다. 현장직원의 근로 시간은 성수기와 비수기에 따라 차이가 난다. 성수기는 여름이 끝나고 본격적으로 농산물과 공산품이 들어오기 시작하는 시기를, 특수기는 설날, 추석, 크리스

마스 등의 특수한 시기를 지칭한다. 성수기, 비수기 모두 화물이나 상품이 몰리는 월요일의 경우 10시간 이상이 걸린다. 택배 현장 업무 특성상 현장작업 시간대는 야간 조와 이를 지원하는 주간 근무조로 이원화된다. 야간 조의 경우 업무는 오후 8시나 9시에 시작하여 오전 5시나 6시에 종료된다. 유학생의 경우 수업이나 언어교육이 대개 주간 시간대에 이뤄지기 때문에 야간 아르바이트가 가능하다.

설동훈 외(2019)에 의하면 물류 터미널 직종의 임금수준은 상하차 직종이 11만 3천 원, 분류 직종이 11만 2천 원이고, 비경력 신입사원은 상하차 직종이 11만 원, 분류직종은 10만 8천 원으로 조사되고 있다. 평균 10만 원에서 12만 원이고 이는 최저임금에 야간근무수당을 더한 수치다. 여성 근로자의 비율은 8.3%로 남성 중심의 직종이며, 외국인 근로자의 비율은 8.8%로 조사되었다. A 물류센터의 임금은 <표 1>에서 보듯이 직급에 따라 다르다.

일용직이나 월 60시간 미만의 단기 근로자도 산재, 고용 보험 의무 가입 대상자지만 터미널 현장작업자들 대다수가 4대 보험에 가입하지 않고 있는 것으로 조사되고 있다(설동훈 외, 2019). 이유는 근로자들은 대부분 일용직으로 일당형식으로 임금을 받아가는 만큼 얼마 되지 않는 일당에서 보험료가 빠져나가는 것을 원치 않기 때문이다. 물류 터미널은 작업 환경과 안전 수칙 교육 의무화, 장비 등의 체계화로 과거보다는 안전사고가 많이 줄어든 것으로 보고되고 있으나, 여전히 사고 확률이 높고 사고 발생 시 심각도가 큰 것으로 조사되고 있다. 유학생 비자로 입국한 외국인의 경우, 학교를 통해 의료 보험에 가입한 예도 있었다. 학위프로그램으로 유학 온 학생은 의료 보험 가입률이 높았으나, 언어연수로 유학 온 학생은 가입률이 낮았다.

V. 유학생-노동자의 일 경험

인터뷰에 참여한 유학생들은 모두 아프리카에 있는 특정 국가 출신이다.²⁾ 한국어로 쓰인 주소를 파악하는 것이 어렵지 않으나 연구자의 질문에 이들은 한 달 정도 일하면 송장 보는 것이나 상하차하는 것을 다 익힐 수 있어 큰 어려움이 없다고 말한다. 최근에는 운송장이 알파벳으로 쓰인 경우가 많아 어려움이 없다고 말한다. A 센터의 한국인 현장직원은 외국인은 돈을 벌기 위해 ‘인내’하지만, 한국인은 쉽게 포기하기 때문에 점점 외국인의 수가 늘어난다고 한다.

솔직히 말씀드리면, 내국인만 있으면 편합니다. 언어 소통이 잘되고요. 하지만 사회 이슈가

2) 익명성과 신분보장을 위해 이들의 이름이나 국적을 밝히지 않기로 한다.

될 정도로 택배 업무는 힘들다, ‘지옥알바’라는 얘기가 퍼져 있잖아요. 내국인 수급이 안 됩니다. 2년 전까지만 해도 내국인 인원을 뽑아 투입했는데, 100명 고용하면 4~5명은 일주일 버티고, 나머지는 일주일 내로 다 퇴사합니다. (한국인 현장직원 1)

한국 사람도 없고, 일단 와도 오래 버티지 못합니다. 심하면 한 시간 하다 도망가서 일의 연속성이 떨어져요. 분류는 연속성이 없으면 안 되는 일이라, 이런 결원이 생기면 반장이 급하게 인원을 재배치합니다. (한국인 현장직원 2)

물류 및 택배 산업의 급성장에도 불구하고 대부분의 물류센터의 자동화 비율은 매우 낮다. A 물류센터의 경우 자동화 비율은 5%가 채 안 돼 있고 현장이 매우 노후한 ‘노동 집약형’ 업체다. 이 때문에 현장 내국인 근로자는 “힘이 좋고, 늘 나와 일할 수 있는 사람이면 외국인이든 내국인이든 중요하지 않다”라고 말한다. 업무 특성상, 복잡하고 전문적인 언어 소통 능력보다는 신체 능력이나 인내력을 요구하기 때문에 외국인도 쉽게 적응할 수 있다. 또한, 대면적인 형태의 고객 서비스 업종이 아니므로, 노동자의 신체, 인종, 국적에 크게 의미를 두지 않는다. A 물류센터는 외국인 구인을 개별적으로 하지 않는다. 인력업체를 통해 외국인을 구인하고, 급여관리, 출퇴근 관리 또한 인력업체에서 담당하게 한다. 채용대행 수수료를 인력업체에 지급하고 정기적으로 인력을 공급받는다.

인터뷰에 참여한 외국인인은 각각 1년 반 혹은 2년 전 유학생 신분으로 한국에 왔다. 학교 선택은 본인이 결정한 것이라기보다 한국에 거주하는 본국 출신자의 소개를 통해서다. 즉, 유학생을 유치할 목적으로 학교가 기존의 동문 유학생에게 본국의 다른 이들을 소개하도록 권유하고 있고, 이를 통해 특정 국가 출신들이 특정 학교에 몰리게 된다. 현재 그가 다니는 대학에도 본국 출신 유학생의 수가 상당히 많다고 한다. 사례 1은 컴퓨터 공학을 배우기 위해 한국에 왔다. 대학을 졸업하면 본국에 돌아가서 일자리를 구할 생각이다. 한국에서 공부에 전념하지 못하고 일하게 된 이유를 값비싼 학비와 체류비 때문이라고 말한다.

학비는 3개월에 133만 원을 내야 하고, 생활비 지출도 많다. 다른 친구들이랑 방을 빌려서 살고 있고 방값은 한 달에 25만 원을 지출한다. 생활비까지 다 합해서 한 달에 70만 원 정도를 쓴다. (외국인 유학생 1)

유학생 체류 신분을 유지하면서 일하기 위해, 학기 중에는 주 2일, 방학 중에는 주 5일 일한다.

방학에 알바하고 일 많이 해야 해요. 개학하고 공부 시작하고 학교 다닐 때는 수업 없으면 그냥 알바하고, 학교는 일주일에 3번 가야 하고, 일주일에 2일 알바할 수 있어요. 방학 때는 매일 일해요. 저녁 여섯 시 반부터 아침 여섯 시 반까지 열두 시간 일합니다. 아침 6시 반에 퇴근하고 집에 가서 샤워하고 샤워 끝나면 잠자고 일어나서 공부합니다. (외국인 유학생 2)

인력업체는 유학생의 합법 체류 조건을 유지하기 위해, 이들의 수업, 등록, 근로 시간을 조절하고 관리하고 있다. 하지만 시간이 지날수록 경제적 압박을 심하게 느끼게 되는 유학생은 학업보다는 취업에 더 많은 시간을 쏟게 된다. 면접에 응한 유학생들도 한국에서의 생활이 점차 어려워져 부모로부터 경제적 지원을 받는 때도 있다고 한다. 이 때문에 주당 20시간이라는 조건은 쉽게 위반될 가능성이 크다. 유학생 비자로 취업하는 외국인들은 합법과 불법의 경계 안에서 교묘한 줄타기를 해야 한다.

A 센터의 경우, 외국인의 유입이 증가하면서 작업장 문화도 바뀌고 있다. 무슬림 외국인을 위해 식당의 메뉴가 바뀌고 있고, 한국어 소통의 어려움을 해결하기 위해 외국인의 일 배치 방식도 지속적으로 변화하고 있다.

소통이 중요한 현장에서 한국어 능력은 여전히 중요합니다. 처음 온 외국인의 경우에는, 같은 국적이나 비슷한 지역에서 온 사람과 묶어서 한 구역에 배치하여 일하게 합니다. 그러면 서로 말이 통하니까 잘 가르쳐 주고, 일의 능률이 오릅니다. (한국인 관리자 1)

내국인 현장직원은 휴식 시간을 포함하여 총 11시간을 근무하고, 심야 수당과 연장수당, 주휴수당을 받는다. 연장수당은 12만 5천 250원이다. 내국인 모두 주 5일 근무한다. 토요일은 보통 근무가 없고, 일요일의 경우 희망자에 한해 일을 할 수 있다. 보통 한 달 209시간, 주 5일 근무에 최저임금인 174만 원을 보장받는다. 하지만 보통의 한국 직원은 350만 원 정도의 월수입을 올릴 수 있다.

유학생들은 하루 12시간 일하고, 10만 원의 일당을 받는다. A 센터의 경우, 인력업체를 통해 구인된 외국인노동자는 일괄적으로 10만 원의 일당을 받았다. 일한 기간, 경험이나 직무 내용과는 상관없이 동일한 일당을 받고, 연장수당도 없어서, 시간이 지날수록 이들의 근로 동기는 약화될 수밖에 없다.

유학생을 포함한 외국인인 산재의 위험에 노출돼 있다. 물류창고 종사원에게 자주 나타나는 질환은 근골격계질환이다. 근골격계질환이 자주 발생하는 이유는 무리한 힘을 요구하는 반복적인 동작, 부자연스러운 작업 자세, 작업수행 중 날카로운 면과 접촉하면서 오는 위험, 추운 작업장 환경 등 때문이다(이진희 외, 2017: 134). 구체적으로, 근골격계질환은 “반복적인 동작, 부적절한 작업 자세, 무리한 힘의 사용, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인에 의하여 목, 어깨, 허리, 팔·다리의 신경·근육 및 그 주변 신체조직 등에 건강 장애를 일으키는 질환이다”(Ministry of Employment and Labor : MOEL(2017); 이진희 외, 2017: 133에서 재인용). 이진희 외 연구(2017)에 따르면 이 직종은 분류작업 시 고도의 긴장 상태를 유지해야 하고, 작업이 단조롭고 의사결정권이 없는 특징 때문에 직무 스트레스가 높은 직종이다. 또한, 물류창고에 대한 사회적으로 낮은 평가와 지지 또한 종사자들의 스트레스를 가중한다. 본 연구에서

면접한 한국인 근로자들은 한결같이 “이 일이 노가다 기피 업종이다”라고 말한다. 물류창고 종사원과 관련된 주요한 법으로는 산업안전보건법, 산업안전 보건에 관한 규칙이 있으며 종사원에게 적용된다. 근로자에게 적용되는 기본법인 근로기준법과 산업재해보상보험법의 적용도 받는다. 면접한 유학생의 경우는 학교를 통해 의료 보험에 가입된 사람과 가입되지 않는 사람으로 구분된다. 외국인 유학생 근로자는 “어깨가 너무 아파 매일 마사지를 한다.”라고 말한다. 이들은 몸이 아플 때 병원을 가기보다는 약을 먹고 견딘다고 한다. 문제는 학생 의료 보험에 가입되어 있다 하더라도, 산재가 날 경우 치료비나 병원비, 재활비용 등을 받기 어렵다는 것이다. 이들은 사고가 나지 않기를 바랄 뿐이라고 말한다.

유학생 대부분이 배치된 분류작업은 신체적인 노동강도뿐만 아니라 정신적 스트레스도 높다. 보통 분류는 송장을 봐야 하고 송장은 전자 송장, 수기 송장, 알파벳과 한글 수기도 있으므로 송장을 빨리 읽어내서 분류하는 것이 관건이다. 분류작업은 장시간 서 있어야 하고, 눈의 피로가 심하고, 땀이 많이 나는 강도가 센 노동이라 할 수 있다. 물류창고 종사원은 기본적으로 주, 야간 교대작업을 수행하지만 다른 직종과 달리 주간 조와 야간 조가 순환하지 않는다. 야간

〈표 1〉 A 센터의 외국인 근로 형태

| | | 물류 터미널 업체 A | | | |
|---------|--|-------------------------|-------|---------|----------|
| 원청과의 관계 | 고용형태 | 직고용 | | | |
| | 계약 기간 | 2년 | | | |
| | 주요 직책 | 한국인의 경우 대부분 관리직 | | | |
| | 고용형태 | 직고용 | | | |
| | 원청이 현장 박스당 비용 지급 | | | | |
| 업무 | 주/야간 업무 | 배송 | | | |
| | 야간 업무 | 상차, 하차, 분류(대/중/소분류), 레일 | | | |
| 현장직원 구성 | 내국인 4 : 외국인 6의 비율 외국인의 경우 인력업체 파트너사를 통해 구인. 인력업체가 외국인의 급여와 출퇴근 관리, 채용대행 수수료 지급. | | | | |
| 비자 | 외국인의 경우 유학생이 다수 D-4 비자(어학), D-2 비자(유학) (학기 중 2일 10시간씩 근무, 방학 동안에는 5일 근무) 관광비자 | | | | |
| 국적 | 우즈벡, 러시아, 몽골, 카메룬, 나이지리아, 중국, 인도, 베트남, 필리핀, 말리 등 30개국 | | | | |
| 등급 및 일당 | | 등급 | 한국인 | 등급 | 외국인 |
| | | 총괄 반장 | 15만 원 | 등급체계 없음 | 일당 10만 원 |
| | | 반장 | 14만 원 | | |
| | | 조장 | 12만 원 | | |
| | | 사원 | 8만 원 | | |

조의 경우에는 고정된 야간작업을 지속해서 수행함으로써 건강장해가 발생할 가능성이 크다 (고용노동부 산업재해예방 안전보건공단, 2012: 106). 야간근로 관리 정책에 따라 한국인 근로자는 근무 번 사이에 휴식을 취하거나 주말에는 일하지 않는 등 나름의 근무 및 작업 계획을 세울 수 있으나 외국인 근로자에게는 이런 조정이 가능하지 않다. 특히 야간 조로 아르바이트 노동을 하는 외국인 유학생의 경우 주간에는 학교 수업, 야간에는 알바 노동을 하는 경우가 많아 피로가 축적되면서 오는 건강 위험성에 노출되기 쉽다.

외국인 유학생의 경우 학교를 통해 의료 보험에 가입된 경우, 병이 나면 학교 보건소를 이용할 수 있지만, 일터에서 당하는 산업재해에 대해서는 무방비상태다. 특히 D-4(어학) 비자로 물류센터에서 일하는 외국인 유학생의 경우, 의료 보험조차 가입된 상황이 아니므로, 사고나 산재의 위험에 고스란히 노출되어 있었다.

Ⅵ. 결론 및 요약

한국의 유학생 정책은 국가 주도하에 양적 팽창의 목표를 이뤄냈다. 장학금 제공이나 ‘제3세계’ 학생의 인재 훈련 프로그램을 통해 유입된 유학생도 있지만, 자발적으로 자비를 내고 한국에 오는 유학생이 여전히 다수다. 2014년의 경우 유학생 유치를 통해 얻는 경제적 수입이 약 8천억 원에 달할 정도로 막대하다(하연섭 외, 2015: 108). 본 논문은 국가 주도의 유학생 유치정책이 한국의 노동시장과의 연계성 없이 이뤄진 것에 대한 문제를 제기한다. Kim(2019)이 지적한 것처럼 한국 정부의 유학생 유치정책은 비자 신청 절차를 완화하여 더 많은 학생을 모집하는 반면, 학교를 떠나 취업하는 ‘이탈자’를 막기 위해 비자 절차를 강화하여 학생 수를 보다 엄격하게 통제하고자 하는 두 가지 목적 사이에서 혼란을 겪고 있다. 또한, 현재의 한국 유학생 정책은 소위 저개발국 출신의 유학생은 학업에 대한 진지한 의도와 연구 능력이 없을 것이라는 전제하에 이들의 기피 업종으로의 취업을 방관하거나 용인하면서 글로벌 노동 유연화를 이뤄내고 있다. 또한, 주기적인 ‘불법체류 유학생’ 단속을 통해, 여전히 국가가 외국인 인력을 통제하면서 내국인 노동시장을 보호하고 있다는 이미지를 만들어낸다. 양적 성장에 목표를 둔 현재의 유학생 정책은 의도하든 의도하지 않든 ‘비합법’ 혹은 ‘불법’ 고용과 노동을 만들어낸다. 저임금의 노동집약적인 일터에서 합법/비합법으로 취업하는 유학생은 증가하고 있고, 전문성과 학력을 갖춘 유학생은 국내 노동시장에 취업하지 못한다.

A 물류센터 유학생의 사례에서 보듯, 인력 부족이 심각한 사업장은 지역 대학과 연계하여 유학생을 단순 인력으로 공급받아 활용했다. 학문적 전문성이나 평판으로는 외국인 유학생을

유치할 능력이 없는 지역 대학은 유학원이나 인력중개업체와 협력하여 유학생을 유치하여 취업을 알선한다. 이들의 수업료를 통해 대학 재정을 만회하지만, 이들이 높은 수준의 전문성이나 기술을 갖추는 데 필요한 교육적 지원을 제공하지 않는다.

Kim(2019)은 유학생 유치와 관리에 관한 정부 정책은 학생 비자가 ‘노동시장으로의 진입을 위한 방편’으로 사용되는 것에 대해 우려를 표명하지만, 정작 이들이 왜 학교를 중퇴하고 노동 시장에 편입되는지의 이유를 파악하지 않는다는 점을 비판한다. 유학생들은 재정 문제를 유학 생활에서 가장 어려운 점으로 꼽고 있다(이주현 외, 2015: 42). 단순히 유학생의 학교 중퇴를 ‘이탈’로 간주하고, 치안적 관점의 단속이나 추방을 통해서는 문제를 해결할 수 없다. 연구자가 면접한 유학생들 또한 수업료와 생활비를 해결하기 위해 아르바이트 노동을 하지만, 자신이 한국에 온 목표는 생계비를 버는 것이 아니라고 말한다. 한 유학생은 궁극적으로는 컴퓨터 기술을 좀 더 배워 한국이나 해외의 더 좋은 명문대학에 입학하겠다고 했다. 그는 쉽게 한국에 유학 왔지만, 현재 재학 중인 대학의 교육의 질에 만족하지 않는다고 말한다. 또 다른 유학생은 한국어 능력이 향상되면, 서울에 있는 대학에 진학해 진지하게 전공 공부를 하고 싶다고 말한다. 즉, 유학생-노동자는 재정 문제를 해결하고자 비합법 혹은 인력업체의 요구에 따라 시간제 노동을 하지만, 본래의 유학 목적을 달성하고자 하는 의지 또한 강하다는 것이다. 세계 어느 나라도 학업에만 몰두하는 유학생은 존재하지 않는다. 명문대학의 석, 박사 학위 프로그램은 수업, 연구, 프로젝트에 참여한 외국인 유학생을 노동자로 간주하여, 임금을 장학금이나 생활비 형태로 제공한다. 취업을 목표로 교육 통로를 이용한 외국인이라든, 대학의 우수한 훈련 및 교육 프로그램이 존재한다면 언제든 학업에 더 많은 시간을 쏟게 될 수도 있다. 다수의 유학생을 저임금 유연 노동자로 유도해내는 현재의 정부 정책은 내재적인 한계가 있다. 외국인 유학생들이 한국 체류와 유학의 의미를 보다 진지하게 고민하고 선택할 수 있도록, 유학생 유치 정책과 취업, 노동정책의 연계성을 강화해야 한다. **KLI**

[참고문헌]

- 고용노동부 산업재해예방 안전보건공단(2012), 『물류창고 종사원의 직업건강 가이드라인』.
- 김현미(2010), 「국경을 넘는 노동자들의 이주 통행세」, 김현미 외, 『친밀한 적: 신자유주의는 어떻게 일상이 되었나』, 서울: 이후, pp.73~103.
- 박소진(2013), 「한국 대학과 중국인 유학생의 동상이몽: 서울과 지방 소재 사립대학 비교」, 『한국문화인류학』 46(1), pp.191~234.
- 법무부 출입국·외국인 정책본부(2019), 『외국인 체류 안내매뉴얼』.

- 설동훈·노용진·이상돈·고재훈(2019), 『물류 산업의 인력수급 실태와 외국인력 도입 효과 연구』, 한국이민학회/한국통합물류협회.
- 오정은(2104), 『대한민국 정부초청 외국인 유학생 실태분석』, IOM 이민정책연구원 워킹페이퍼 시리즈 No. 2014-03.
- 이민경(2012), 『지방대학 외국인 유학생들의 유학 동기: A 대학 아시아 유학생들의 한국유학 선택과 그 의미를 중심으로』, 『한국 교육학연구(구 안암교육학연구)』 18(2), pp.177~201.
- 이용균(2012), 『호주의 외국인 유학생 정책에서 자유시장 원리와 조절 메커니즘의 접합』, 『한국도시지리학회지』 15(1), pp.33~47.
- 이주현·하연섭·신가희(2015), 『국제교육 서비스 산업으로서 유학생 연구』, 교육부.
- 이진희·정혜선·이현주(2017), 『물류창고 종사원의 작업 관련 특성과 직무 스트레스가 근골격계 자각증상에 미치는 영향』, *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 26(3), pp.133~141.
- 타일러 라쉬(Tyler J. Rasch)(2016), 『유학생 유치 네트워크와 국가 모델 - 한국과 말레이시아의 사례』, 서울대학교 대학원 정치외교학부 외교학 전공, 외교학 석사 논문.
- 하연섭·이주현·신가희(2015), 『외국인 유학생 유치의 경제적 효과 추정』, 『교육재정경제연구』 24, pp.89~112.
- 황정미·문경희·신미나(2011), 『교육이주의 추이와 미래 정책과제』, 한국여성정책연구원 연구보고서 15-6.
- Alemu, Aye Mengistu & Jason Cordier(2017), “Factors influencing international student satisfaction in Korean universities,” *International Journal of Educational Development* 57, pp.54~64.
- Dreher, Sabine(2007), *Neoliberalism and Migration: An Inquiry into the Politics of Globalization*, Lit Verlag Hamburg.
- Kim, Dohye(2019), “Korean Government Policies on International Students in Higher Education: Focusing on its Intrinsic Dilemma,” *MRTC Issue brief* No.2019-09, pp.1~11.
- Liu-Farrer, Gracia(2009), “Educationally channeled international labor mobility: Contemporary student migration from China to Japan,” *The International Migration Review* 43(1), pp.178~204.
- Sá, Creso, M. and Emma Sabzalieva(2018), “The politics of the great brain race: Public policy and international student recruitment in Australia, Canada, England and the USA,” *Higher Education* 75, pp.231~253.