

베트남 이주노동자 귀환 지원 프로그램에 대한 소고: 현지 진출 기업 지점장들의 요구 조사를 토대로

윤은경*

요약_본 논문은 고용허가제를 통해 입국한 베트남 이주노동자들이 계약 만료 후에 본국으로 돌아가도록 자발적 귀환을 지원할 수 있는 프로그램을 개발하는데 연구 목적이 있다. 이러한 소기의 목적을 달성하기 위하여 국내외에 실시된 자발적 귀환 지원 프로그램 관련 선행연구들을 분석하고, 베트남 현지에 진출해 있는 기업들의 지점장들과의 심층 면담을 통하여 기업이 요구하는 인재상에 대해 살펴보았다. 기업의 지점장들은 베트남에서 근무하는 한국의 파견 직원들과 단순 노무자들 사이의 중간관리자를 양성하는 프로그램에 대한 요구가 높았다. 특히 중간관리자로서 필요한 능력에는 한국어 통/번역 능력, 한국의 기업 문화에 대한 이해가 있는 인력이 필요하다고 하였다. 더 나아가 한국과 베트남의 회계처리가 가능한 전문 인력의 양성도 시급하다고 하였다. 이러한 현장의 요구에 따라 본 논문에서는 고학력 외국인 노동자들의 귀환 훈련 프로그램을 통해 현지에서 요구가 높은 중간관리자 양성 과정을 개발할 필요성이 있음을 피력하였다.

주요어_베트남, 귀환 지원 프로그램, 고용허가제, 이주노동자, 현지 재적응

1. 서론

자본주의 체제 하에서 제품의 생산이 국제적인 분업화로 들어선 지 오래되었다. 주로 3D 업종에서 인력이 부족해짐에 따라 인력을 보충하고, 이주노동자들을¹ 효율적으로 관리하기 위한 제도적 기반은 시대에 따라 다음과 같이

1 본 논문에서는 고용허가제에 의해 이주한 외국인 근로자를 '이주노동자'로 부른다. 이주노동

* 대구사이버대학교, 음성학, heavynub@naver.com

변모해 왔다. 외국인 인력 정책은 1991년 해외투자기업연수생제도, 1993년 산업연수생제도, 2000년 연수취업제, 2003년 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”을 제정·공포한 이후 2004년 고용허가제와 산업연수생제도를 병행하다 2007년 고용허가제(Employment Permit System)로 일원화되었다.² 법무부(2014, 이창원 2014: 47에서 재인용)에 의하면, 고용허가제를 시작한 지 10년이 된 2014년 2월 현재 비전문취업(E-9) 비자를 보유한 국내 체류 외국인인은 24만 7천여 명에 달한다. 전체 체류 외국인(약 156만 명)의 16%를 차지한다. 비전문취업 외국인 노동자는 베트남, 몽골, 태국, 필리핀, 인도네시아, 스리랑카 등 15개 송출 국가에서 일반고용허가제 외국인 근로자와 방문취업(H-2) 비자로 체류하고 있다. 이주노동자는 국내 노동시장에 큰 영향을 주지 않는 계약 범위 내에서 한 번 입국한 후 계약 기간이 만료되면 귀환해야 하는데, 최장 4년 10개월을 체류할 수 있다. 2012년 7월 성실외국인 근로자 재입국 취업 특례 제도가 시행되어 외국인 노동자들이 한국으로 재진출할 수 있는 기회가 있다. 이로 인해 외국인 근로자들은 출국 3개월 후에 재입국할 수 있으며, 한국어 시험과 취업교육도 면제가 되는 혜택이 있다.³

계약 기간이 만료된 이후 외국인 노동자들이 한국에 불법 체류하는 문제가 발생한다.⁴ 특히 한국계 중국인을 제외한 외국인으로서는 베트남 이주노동자가 불법 체류율이 가장 높다(출입국·외국인정책본부, 2011). 이주노동자들의 불법 체류율이 높은 이유는 송출 비리로 인해 드는 약 3~4천 불의 이주비용

자들은 국적이 외국이므로 ‘외국인노동자 혹은 외국인 근로자’로 불린다(김성숙2011: 70). 그러나 이주의 역사가 오래된 유럽이나 미국을 중심으로 한 국제기구에서는 주로 ‘이주노동자’로 통용된다.

2 본고에서 언급하는 고용허가제는 인력송출양해각서(MOU)를 체결한 국가의 외국인구직자명부 등록자 중 사용자와 근로계약을 체결하고 비전문취업(E-9) 체류 자격으로 입국하여 합법적으로 취업한 외국인 근로자를 대상으로 하며, 외국국적 동포가 방문취업(H-2)으로 입국하여 취업교육을 이수 후 취업한 외국인 근로자를 위한 특례고용허가제는 논외로 한다.

3 보다 자세한 조건에 대해서는 산업인력공단 홈페이지(www.hrdkorea.or.kr) 참고.

4 고용허가제 입국자의 미등록 체류율 2011년 19.4% 이후 지속적으로 상승세를 보여 2012년 22.4%, 2013년 22.3%, 총 체류자를 기준으로 볼 때 고용허가제 노동자의 미등록 체류율은 2012년 이후 30%를 차지하고 있다(출처: 2014년 8월17일자 프레시안 ‘이주노동자 고용허가제 10년, 왜 만신창이가 됐나’ <http://www.pressian.com/news/article.html?no=119539>)

(비자, 한국어 교육 수강), 한국에 비해 낮은 출신국의 임금 수준⁵ 때문이다(채수홍, 2007). 이창원(2014)에 따르면, 외국인 근로자들은 평균 주 6일, 하루에 약 9.8시간 일을 하고, 평균 임금은 월 155만원을 받는데, 월 평균 급여는 모국에서보다 약 4.51배 정도 임금을 더 받는 것으로 나타났다. 아울러 자녀 교육을 이유로 귀환을 원치 않는 경우도 있다. “외국인 노동자 부부 사이에서 출생한 아동은 헌법 제6조 제2항 및 ‘이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제 협약(UN 1991)’에 의거하여 한국 아동과 동일한 교육 기본권을 갖는다(이상진 2013: 9).” 따라서 합법적으로 근무하는 이주노동자의 자녀들은 학교 교육의 혜택을 받을 수 있다. 외국인 노동자 가정에서 부모의 절반 이상이 자녀가 4년제 대학까지 진학하기를 희망하고, 박사과정 졸업을 희망하는 비율도 14.8%로 높게 나타났다(국가인권위원회, 2003, 이상진, 2013: 11에서 재인용).

이러한 이유들로 귀환을 꺼려하는 베트남 이주노동자들을 위하여 2013년 베트남 정부는 미등록 체류를 방지하기 위해 고용허가제로 송출되는 이주노동자들에게 이탈 보증금을 부과하도록 하여, 이주노동자들이 불법으로 송출국에 체류하는 경우에는 송출 비용의 5배에 해당하는 1억 동(약 560만 원)의 보증금을 돌려받지 못하는 정책을 발표하였다.⁶ 한편 한국산업인력공단에서는 귀환 후현지의 한국 기업에 취업할 수 있도록 직업 훈련을 실시하였으나, 참여 대상자가 제한되어 있고, 교육의 내용에 실효성이 없어 귀환 후 노동자들의 사회적 재통합에 실질적인 효과를 거두지 못하였다(김나경, 2015).

본 논문은 고용허가제를 통해 입국한 베트남 출신 외국인 노동자들이 계약 기간이 만료된 후에 본국으로 돌아가 한국과 베트남 간의 사회적 교류에 원활한 역할을 할 수 있도록 사회 정책을 기반으로 한 귀환 지원 프로그램의 기획을 제안하는 것에 연구 목적을 둔다. 김나경·임채완(2015: 203)에 의하면, 이주노동자의 귀환을 통한 모국 사회에서의 적응에 대한 연구는 거의 시작 단계이다. 그동안의 이주노동자와 관련된 연구는 대부분 한국 사회에서의 적응과

5 호치민의 최저임금은 월 55불이다(채수홍, 2007: 22).

6 2014년 8월 17일자 프레시안. 위의 기사 참고.

외국 인력의 유입에 대한 정책에 대한 것이었다. 이러한 논의 이외에 그동안 논의되었던 자발적 귀환 지원 프로그램에 대해 살펴보고, 베트남 현지에 나가 있는 한국 기업체 4곳의 지점장들과의 심층 면담을 통해 그들이 필요로 하는 인재상이 무엇인지를 살펴보고, 자발적 귀환을 독려하는 데 초점을 둔 귀환 지원 프로그램을 제안하고자 한다.

2. (일반)고용허가제

본 장에서는 귀환 예정 이주노동자들이 처해 있는 현실적 상황을 이해하기 위하여 고용허가제의 정의, 고용 동향, 취업 절차 및 이주 전후의 한국어 교육 현황에 대해 간략히 언급하도록 하겠다.

1) 고용허가제란?

고용허가제란 상시근로자 300인 미만 사업장의 고용주가 내국인들을 대상으로 14일의 의무 기간 동안 구인 노력을 했음에도 불구하고 인력 수급에 실패했을 때, 자본금 80억 원 이하의 기업에서 적정 규모의 외국인을 합법적으로 고용할 수 있도록 허가하고 관리하는 제도이다. 이주노동자들은 비전문취업(E-9) 비자를 통해 입국할 수 있으며, 고용 허가 업종은 담배제조업, 출판업 및 기록매체 복제업을 제외한 제조업, 건설업, 농축산업, 음식점, 간병인, 청소업 등 내국인 기피가 심한 분야의 서비스업, 어업 등 5개 업종이다.

고용허가제를 통해 입국한 이주노동자는 기본 취업 활동 기간 3년 계약 후 1회에 한 하여 2년 미만 범위에서 재계약을 통해 최대 4년 10개월 간 근무를 하게 된다. 이주노동자들의 정주화 방지를 목적으로 계약의 자유에 제한이 있다. 그리고 이주노동자들은 가족과의 동반 입국이 금지되어 있고, 사업장을 이동할 때에도 계약이 따른다. 고용된 사업체가 휴업 또는 폐업을 하여 불가피하게 소속을 옮겨야 할 때에만 다른 곳으로 이직이 가능하다. 최대 3개월 내

에 고용노동부 산하 고용센터에 등록된 외국인 구인업체에서 구직을 해야 하고, 3년간 최대 3회의 이직이 가능하다. 이 조건을 어기는 경우에는 강제로 출국된다.

2) 고용허가제 고용 동향

한국고용정보원 EPS(외국인고용관리 전산시스템)에 의하면⁷, 표 1에 나타난 바와 같이 입국일을 기준으로 2012년 3월부터 12월 사이에 고용허가제로 한국에 입국한 이주노동자의 수는 49,593명이며, 국적별로는 방글라데시와 베트남에 이어 인도네시아, 네팔, 태국 국적 출신의 비율이 높다. 전체 비율의 10% 이상을 차지하는 이들 국가에서 월평균 616명이 입국하며, 2015년 3월에만 일

표 1. 2012년 3~12월 국가별 고용허가제 이주노동자 고용동향

(단위: 명)

		근로자수	월평균	비율(%)
일반 고용 허가제	캄보디아	7,655	766	15
	베트남	6,754	675	14
	인도네시아	5,996	600	12
	네팔	5,561	556	11
	태국	4,848	485	10
	스리랑카	3,938	394	8
	우즈벡	3,697	370	7
	미얀마	3,393	339	7
	필리핀	2,788	279	6
	몽골	2,294	229	5
	방글라데시	1,262	126	3
	파키스탄	659	66	1
	동티모르	422	42	1
	키르키즈	189	19	0
	중국	137	14	0

7 http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1501#quick_02;

반고용허가제 도입 인원은 2,969명에 달한다.

한편 아래의 표 2에서 보는 바와 같이 2014년 6월부터 2015년 3월까지의 업종별 비율은 제조업(82%), 농축산업(9%), 건설업(4%), 어업(4%), 서비스업(0.04%)으로 제조업과 농축산업의 비율이 높게 나타났다. 2015년 3월 현재에는 업종별 비율의 순위는 제조업(51.1%), 농축산업(29.6%), 어업(12.7%), 건설업(6.6%), 서비스업(0.06%)으로 크게 바뀌지 않았다. 다만 그 이전까지의 평균 비율에 비해 제조업보다는 근래에 농축산업에 근무하는 비율이 높아진 것을 알 수 있다.

표 2. 2014년 6월~2015년 3월 국가별 고용허가제 이주노동자 고용동향

(단위: 명)

	근로자수	비율(%)
제조업	28,919	82
농축산업	3,066	9
건설업	1,564	4
어업	1,497	4
서비스업	37	0

3) 고용허가제 취업 절차

고용 허가제를 통한 취업 절차는 다음과 같다.⁸

(1) 도입규모 및 송출국가 등 주요정책 결정: 국무조정실 산하의 외국인력정책위원회에서 외국인 근로자의 도입 업종과 규모, 송출국가 등 주요 사항을 결정한다.

(2) 인력송출 양해각서 체결(우리나라 정부⇔송출국가 정부): 인력 송출 과정을 투명하게 하기 위하여 모집절차에 대해서 송출국가 정부와 인력송출 양해각서(MOU)를 체결한다.

8 고용노동부 홈페이지 참고. (<http://www.moel.go.kr/policyinfo/foreigner/view.jsp?cate=1&sec=4>)

(3) **취업희망 외국인근로자(송출국가 정부⇔우리나라 정부)**: 송출국가의 정부(공공기관)는 읽기와 쓰기 중심의 한국어시험(EPS TOPIC) 성적과 경력 등의 객관적인 기준을 통해 송출 대상 인력을 선정한다.

(4) **고용허가서 신청(기업⇔고용노동부)**: 작성된 송출 대상 인력을 기초로 한국산업인력공단에서 외국인구직자명부를 작성한다.

(5) **외국인근로자 선정 및 고용허가서 발급(기업⇔고용노동부)**: 내국인 고용기회 보호를 위해 사업주가 고용센터를 통해 내국인 구인 노력(14일 이상 또는 신문 광고 및 홍보를 했을 경우 7일~3일) 등을 했으나 필요 인력을 채용하지 못한 경우 고용노동부의 고용허가서를 신청한다.

(6) **근로계약 체결(기업⇔외국인근로자)**: 고용센터에서 외국인 구직자 명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 복수 추천하여 사업주가 적격자를 최종 선정하게 되면 고용허가서를 발급한다.

(7) **사증발급인정서 발급(기업⇔법무부)**: 기업과 외국인 구직자 사이 또는 한국산업인력공단에 체결을 대행시켜 임금·근로시간·휴일, 근무장소 등 근로조건 및 계약기간을 명시한 표준근로계약서를 체결한다.

(8) **외국인근로자의 도입(기업⇔외국인근로자)**: 사업주는 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하고, 법무부에서 사증발급인정서를 발급하며, 한국산업인력공단 등에 대행이 가능하다.

(9) **외국인근로자 고용관리(기업⇔고용노동부), 외국인근로자 체류관리(기업⇔법무부)**: 고용노동부는 외국인 근로자 고용사업장에 대한 지도·감독을 실시하고, 고용노동부에서 지정한 업종별 취업교육 기관에서 취업 교육을 실시한다. 고용노동부와 산업인력공단은 한국 체류에 관한 고충을 상담하고, 무상 체류 지원 서비스를 제공한다. 고용노동부는 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등 불가피한 사유 발생 시 사업장 이동을 허가한다. 법무부는 출입국 관리에 대한 행정을 강화하고 법무부·고용노동부간 업무 연계 체제 구축 등을 통해 엄정한 체류관리를 실시한다.

위의 절차를 정리하면 그림 1과 같다.

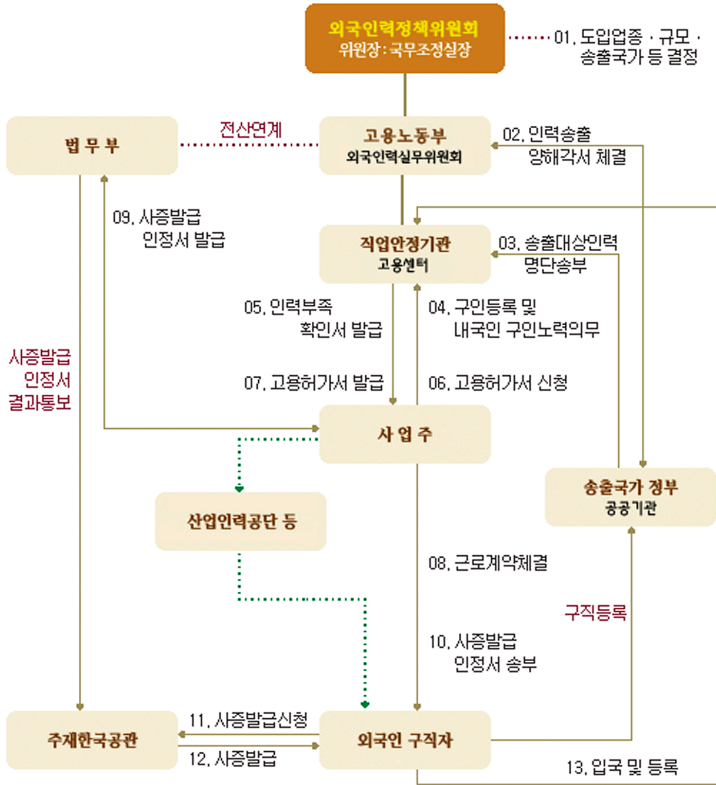


그림 1. 일반 외국인 근로자 취업 절차도

출처: 고용노동부 홈페이지

4) 고용허가제 한국어능력시험과 한국어 교육

(1) 고용허가제 한국어능력시험(Employment Permit System -Korean Language Test: EPS-KLT)

외국인 근로자의 선발 과정을 공정하고 투명하게 하기 위하여 2005년 8월 부터 외국인 고용허가제 한국어능력시험을 실시한다. 고용노동부의 ‘고용허가제 업무편람(2010: 65-68)에 의하면, “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제7조(외국인구직자명부의 작성) 제1항의 규정에 따라 외국인구직자명부를

작성하는 때에는 외국인 구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어능력시험을 대통령령으로 정하고, 한국어능력시험의 실시기관의 선정 및 선정의 취소와 출제방법의 세부기준 및 절차 그 밖에 한국어능력시험의 실시에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정하여 고시한다.”⁹

EPS-KLT는 2005년 한국어 시험 도입 당시 한국어세계화재단, 한글학회, 산업인력공단이 시험 기관으로 선정되어 국가에 따라 시험을 다르게 치렀으나, 2008년부터 한국산업인력공단에서 주관한다. 시험의 내용에는 한국 생활에 필요한 간단한 의사소통능력의 한국어 능력 및 한국 문화의 이해와 산업안전 등 근무에 필요한 사항이 포함된다.

표 3. EPS-KLT 시험 구성

구분	총계	듣기	읽기
문항수	50문항	25문항	25문항
배점	200점	100점	100점

이 시험은 1년에 3회 이상(시험 응시료: \$17), 듣기와 읽기의 객관식 필기시험을 원칙으로 출제하되 주관식 필기시험의 일부를 추가할 수 있다. 합격 기준은 상대평가로 200점 만점 기준으로 총득점 80점 이상 취득자 중 고득점자 순으로 선발하며, 합격자 발표일로부터 2년간 유효하다.

귀국 후 이주노동자들이 현장에서는 ‘읽기’보다는 ‘듣고, 말하는 기능’에 치중하여 일을 하는 단순 노무직에 근무하는 경우가 많다. 직무상의 안전 및 산업 재해에 대한 내용을 이해할 수 있는지를 평가하기 위한 방편으로 ‘읽기’의 내용이 추가된 것으로 보이지만 한국에서의 빠른 정착을 유도하기 위해서는 ‘말하기’ 평가가 추가될 필요가 있다.¹⁰

한국국제노동재단(2005: 104-105)에서 취업교육생들을 대상으로 설문조사

9 개정 2006.6.30.

10 광영숙(2008: 304)에 의하면, 베트남 이주노동자들은 한국어 시험에 대비해 1개월에 \$20 정도 하는 한국어 학원에 등록하여 약 3개월 정도 수강을 한다. 앞서 언급한 바와 같이 베트남 호치민의 최저 임금이 월 \$55인 것을 감안하면 상당히 비싼 수업료를 지불하며 한국어를 수강하는 것을 알 수 있다.

를 실시한 결과, 대상자 스스로가 판단한 한국어 능력은 응답자의 84%가 한국어를 조금하거나 아예 못한다고 응답하였다. 한국어를 약간 하거나 매우 잘한다는 응답은 13%로 나타났다. 그러나 이주노동자들에게 교육을 진행한 담당자들에 따르면 실제로 간단한 인사말 정도의 한국어만 구사하면 한국어를 ‘조금 한다’라고 답하는 경우가 많다. 따라서 국내에 유입되었을 때 대부분의 이주노동자들이 의사소통에 어려움이 있을 것으로 예상된다. 그리고 실제로 기업주가 외국인 노동자를 고용 시 미숙한 한국어 구사로 인해 어느 정도 의사소통에 문제가 있는지에 대해 물어본 결과 응답자의 78%가 언어 소통문제가 심각한 상황이라고 답을 하였다.

(2) 송출국가의 사전 취업 교육

일련의 선발 과정을 거쳐 한국으로의 취업이 확정된 예비 근로자의 취업 능력을 배양하고 한국에서 조기 적응을 배양할 수 있도록 베트남에서 사전 취업 교육을 실시한다. 베트남의 송출기관은 노동보훈사회부 해외취업센터(Center for Overseas Workers)가 교육을 담당하며, 이러한 사전 교육에 따른 비용은 베트남 예산으로 운영된다(한국국제노동재단, 2005). 아래의 표 4에서 보는 바와 같이 2008년 사전교육과 입국 후 교육을 연계하는 등 교과과정을 개편하여, 기존 85시간의 교육 시간을 교육 효과가 적은 업종별 교육을 축소하여 45시간으로 정하였다(고용허가제 업무편람, 2010: 73).

세부적인 교육 내용은 소양 교육과 기능 교육으로 나뉘며, 세부 내용이 아

표 4. 사전 취업 교육

교과목	시간
한국어 교육	20시간
한국문화이해	7시간
관계법령	13시간
공통교육(산업안전위주)	5시간
총계	45시간

래의 표 5에 제시되어 있다. 소양 교육은 한국어 교육, 한국 문화의 이해, 고용허가제의 이해로 15시간의 한국어 수업은 자기소개를 비롯한 일상생활에 대한 내용이 주를 이룬다. 그리고 한국 문화에 대해서 5~7시간 정도의 교육을 실시, 3~13시간의 고용허가제에 관련한 주요 내용 설명, 근로자 준수사항, 출입국 관련 사항들에 대해 설명한다. 그리고 기능 교육은 산업재해, 안전, 직업병, 긴급 상황에 대한 공통교육을 7~15시간 동안 실시하고, 업종별로 관련 교육 내용으로 0~35시간 실시한다.

표 5. 입국 전 사전교육 커리큘럼 가이드

구분	교육내용		교육기관
소양 교육	한국어 교육 (15시간)	한글입문	노동부가 인정한 교육기관
		하루생활(물건사기, 식당, 은행과 우체국, 전화, 교통, 병원과 약국, 기타)	
		인사, 자기소개 등	
	한국 문화의 이해 (5~7시간)	한국 문화에 대한 개관	
		기본적인 예의범절	
	고용허가제의 이해 (3~13시간)	고용허가제 주요내용 설명	
취업시 근로자 준수사항 안내			
출입국 관련 증점 사항 설명			
기능 교육	공통교육 (7~15시간)	안전보건의 개요	
		산업재해 원인분석 및 사고예방	
		보호구 및 안전표지	
		기계위험 방지기술, 전기위험 방지기술, 화학설비 위험방지 기술	
		건설안전 기술, 수공구 및 운반안전	
		직업병의 개요 및 예방대책	
	긴급상황시 비상대책		
업종별 교육 (0~35시간)	제조업	섬유, 선반기초 공사, 금속조립	
	건설업	철근, 목공, 용접, 배관	
	농축산업	시설원예, 축산	

출처: 고용허가제 업무편람(2010: 73)

(3) 입국 직후 취업 교육

한국으로 입국한 외국인 노동자들은 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제 11조(시행규칙 제10조)에 따라 외국인이 국내에서 취업하는 경우 입국일로부터 15일 이내에 내에 담당 기관에서 실시하는 취업 교육을 받게 된다. 사업주가 이 교육을 지원하지 않을 경우 100만 원 이하의 과태료를 내야 한다.¹¹

외국인 취업교육은 이주 전 자국에서 받은 사전 취업 교육과 연계되어 국내 생활에 적응하는 것을 돕고, 효율적인 고용 관리를 위해 실시한다. 산업별 특성을 고려하여 한국산업인력공단과 노동부장관이 정하여 고시하는 비영리법인·비영리단체로서 대행기관인 중소기업중앙회, 농협중앙회, 수협중앙회, 대한건설협회가 취업 교육을 진행한다(고용허가제 업무편람, 2010: 86). 아래의 표 6에서와 같이 제조업에 근무하는 베트남 이주노동자들을 위한 취업교육기관은 국제노동협력원에서 담당한다.

고용허가제 업무편람(2010: 86)에서 제시되어 있는 취업교육의 일정은 아래의 표 7과 같다.

위와 같이 평균 6개의 교육 항목을 하루에 8시간 정도 강의를 한다고 가정하면 3일간 20여 시간 정도밖에 교육에 할애되는 시간이 없다. 한국국제노동재단(2005: 104-105)에서 이주노동자들을 대상으로 실시한 설문 조사에서 만

표 6. 외국인 취업교육기관

구분		취업교육기관
외국 국적 동포		한국산업인력공단
일반 외국인	제조업(베트남, 몽골, 태국, 중국을 제외) 호텔업 및 재생용 재료수집 및 판매업	중소기업중앙회
	제조업(베트남, 몽골, 태국, 중국) 냉장·냉동 창고업	국제노동협력원
	농축산업	농협중앙회
	어업	수협중앙회
	건설업	대한건설협회

11 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제32조

표 7. 취업교육의 일정(예시)

1일차	2일차	3일차
<ul style="list-style-type: none"> •입교식 •건강진단 •한국어 교육 •고충 처리 및 상담 절차 •외국인고용법 •출입국관리법 	<ul style="list-style-type: none"> • 기초 기능 • 한국어 교육 • 한국 문화 이해 • 이탈방지 교육 • 산업안전보건 • 근로기준법 	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건 • 한국어 교육 • 각종 보험 가입 • 사용자 교육 • 수료식 • 외국인 근로자 퇴소

약 취업 교육에 시간을 더 확대한다면 더 늘려야 할 과목은 무엇인지 묻는 질문에 대한 한국어 교육이라는 응답 비율이 약 25% 정도로 가장 높게 나타났다.

이주노동자들이 취업교육에서 4시간 미만의 매우 짧은 시간 동안 한국어를 학습하고, 사업장에 배치된 이후에는 주로 주말을 이용하여 주민지원 단체에서 한국어 교육을 받게 된다. 이들에게 한국어 교육을 실시하는 단체는 종교 단체를 포함하여 전국적으로 150개가 있다(곽영숙 2008: 295). 지자체가 지원하는 외국인복지센터, 노동부의 외국인근로자지원센터, 보건복지부의 결혼이민자가족지원센터, 여성가족부 산하 한국건강가정진흥원이 지원하는 다문화가정지원센터 등이 한국어 교육과 노동 상담을 담당하고 있다. 이주노동자를 위한 한국어 교육은 노동자들이 자신들의 인권을 보호하고, 사회에서 주체적으로 활동할 수 있는 기반을 마련해 주기에 매우 중요하다.

3. 자발적 귀환 지원 프로그램 (AVR: Assisted Voluntary Return)¹²

이주노동자들은 대부분 귀환을 염두에 두고 한국으로 이주하지만, 이주 준

12 본고에서 언급한 자발적 귀환 프로그램 운영 기관 이외에도 평택 외국인 노동자센터의 '귀환 후 정착을 위한 창업', 부천시주노동자센터의 '이주노동자 귀환프로그램', 한국이주노동자복지

비로 인해 소요된 비용을 제외하고 나면 짧은 체류 기간 동안 계획했던 목표를 달성하지 못하는 경우가 많다. 이들은 한국에서 지속적인 경제 활동을 하기 위해 불법 체류를 희망한다(김나경, 2012: 66; 한국산업인력공단, 2008: 37).

이주노동의 단기 선순환 구조를 정착시키기 위해 자발적 귀환을 돕기 위한 방안을 모색하기 위하여 정부 부처에서 사업을 도모하였다. AVR 프로그램은 국내에서 정부, 지자체, 이주노동자 지원단체가 운영할 뿐만 아니라, 베트남의 해외노동부에서도 운영되고 있다.¹³ 다음 절에서 AVR에 대해 하나씩 살펴볼 것이다.

1) 정부: 산업인력공단

한국산업인력공단의 외국인력지원센터는 고용허가제(E-9 비자)를 통해 근무하고 있는 이주노동자들의 취업활동을 지원하고 안정적인 국내 정착을 돕기 위해 설립된 기관이다. 지난 2004년부터 전국 7곳에 센터를 설립하여 이주노동자들을 대상으로 고충상담 및 한국어 교육 등의 서비스를 제공해왔다.

외국인력지원센터 내에 베트남, 필리핀 등의 현지어가 가능한 이중 언어 구사자가 통역원으로서 상담서비스를 실시하고, 한국어·컴퓨터·생활법률 등의 교육프로그램을 제공하면서 외국인 근로자에게 도움이 되는 체류지원 사업을 다각적으로 수행하고 있다.¹⁴ 또한 이 센터에서는 이주노동자들의 국내 적응 뿐만 아니라 귀국 후 사회 재통합에 필요한 귀국지원 사업을 관내 직업학교와 연계해 포크레인, 지게차, 용접, 컴퓨터, 자동차정비 등 주말교육을 실시해 큰

회의 '여행 창업 및 가이드학교' 등이 있다(이상진, 2013).

13 법무부는 2007년부터 국제이주기구인 IOM(International Organization for Migration)의 자발적 귀환 지원 AVR 프로그램 도입을 추진하고자 하였으나, 구체적인 사업은 실시하고 있지 않다(김나경, 2012: 24).

14 정책브리핑. 2014.12.19일자. "외국인 노동자의 든든한 도움터 광주외국인력지원센터에서 만나요", <http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156028837>

호응을 얻고 있다.¹⁵

한국산업인력공단의 고용채류지원팀에서는 창업마케팅, PC활용, PC정비 등의 기능·창업 교육과정을 개설한다고 밝혔다.¹⁶ 좀 더 구체적으로 한국산업인력공단의 외국인 근로자 귀국 지원 프로그램의 내용을 살펴보면 아래 표 8과 같다.

표 8. 한국산업인력공단 외국인 근로자 귀국 지원 프로그램

	프로그램	귀국지원 서비스 내용
귀국전	귀국 설명회	- 귀국 후 안정적인 생활정착에 도움이 되도록 귀환 성공 사례를 소개 - 귀국 후 애로사항 극복방법 등을 컨설팅 ○ 신청: 한국산업인력공단 지부/지사, 외국인력지원센터
	기능·창업 교육	- 귀국 후 창업 및 현지 한국 기업 취업 희망자에게 무료 교육 - 가까운 교육기관에서 용접, 컴퓨터 수리, 자동차 정비, 굴삭기 운전, 한국어, 한식조리 등 - 훈련시간: 40시간, 주말(토, 일)에 실시, 1일 4~8시간 교육 - 문의: 한국산업인력공단 지부/지사
	경력증명서 발급	- 귀국 후 취업에 도움이 되도록 「한국근무경력증명서」 발급 - 방법: 외국인 근로자가 직접 EPS 홈페이지(www.eps.go.kr) 모국어 서비스에 회원가입하여 출력, 공단 지부지사 방문 신청 가능(단, 본인이 직접 신분증 지참하여 방문)
귀국 후	한국 기업 취업을 위한 맞춤훈련	- 한국에서 합법적으로 취업 활동을 마치고 귀국한 근로자가 본국에 진출한 한국 기업에 취업할 수 있도록 전문 훈련기관에서 무료로 맞춤 교육 실시 - 대상국가: 베트남, 필리핀, 몽골, 캄보디아 - 훈련시간: 1일 4시간 이상 총 80~120시간 교육 - 훈련비용: 무료(식비 및 기숙사비 지원)
	해외진출 한국 기업 취업 알선 (리턴잡)	- 외국인 근로자 본국에 진출한 한국 기업 취업 알선을 받고자 하는 외국인 근로자에게 취업 알선 ○ 신청: 한국산업인력공단 지부/지사 또는 리턴잡(http://eps.hrdkorea.or.kr/e9)에서 구직신청

15 2014.05.19일자, 이뉴스 투데이. “한국산업인력공단 광주본부, 외국인 근로자 귀국지원 설명회 개최” <http://www.enewstoday.co.kr/news/articleView.html?idxn=330452>

16 2009.04.13일자, 한국경제TV. “한국산업인력공단, 외국인 근로자에 창업교육”. <http://news.wownet.co.kr/news/wownews/view.asp?artid=A200904100049&bcode=N07010000&mseq=272&type=artid>

귀국 후	귀국자 네트워크 운영	<ul style="list-style-type: none"> - 한국산업인력공단 해외사무소 EPS센터를 통한 귀국자 간담회 참석 및 온라인 네트워크(인터넷 카페)를 통한 최신 동향 소개 ○ 국가별 인터넷 카페 - 필리핀 www.hrdkorea.ph - 태국 www.epsthaikorea.com - 인도네시아 www.hrdkepsid.com - 베트남 www.epsvietnam.net - 몽골 http://monkor.net ○ 신청: 한국산업인력공단 지부/지사 또는 리턴잡(http://eps.hrdkorea.or.kr/e9) 회원가입 또는 한국산업인력공단 해외사무소 EPS센터(귀국 후)
------	-------------	--

출처: 산업인력공단 블로그(<http://blog.naver.com/hrdkoreaeps/80163216157>)

2) 지자체: 안산시외국인주민센터

안산시외국인주민센터는 전국 최고로 외국인 근로자가 밀집되어 있는 안산 시에서 외국인 범죄에 대한 부정적 인식을 타파하고 다양한 문화적 차이를 이해하기 위해 노력하고 있다. 2005년 행정자치부의 승인을 받아 ‘외국인근로자 지원센터’로 개소하고, 센터명을 바꾸어 외국인 근로자들의 자생 능력을 향상 시키기 위하여 직업능력 개발교육을 하고 있다.

귀환 예정자를 위해 미용·메이크업, 용접, PC정비 교육 등을 실시하였다. 2015.05.18일자 뉴스에 의하면, “매년 교육생을 모집하여 운전면허(학과)시험 대비반, 제과·제빵 자격증 취득반, 컴퓨터 기본 종합반, 컴퓨터 관련 자격증 취득반, 한국어 강사 양성 과정, 정보화 강사 양성 등 교육 프로그램을 추가하여 실시해 왔고, 2015년에는 컴퓨터, 운전면허(필기), 관광통역안내사 교육을 무료로 운영한다.”¹⁷

3) 지자체 민간위탁: 시흥시외국인복지센터

시흥시외국인복지센터에서는 이주노동자들이 귀국하여 본국 사회에 재통

17 2015.05.18일자. 노컷뉴스. “안산시외국인주민센터, ‘외국인직업능력개발’ 무료교육” <http://www.nocutnews.co.kr/news/4410089>

표 9. 귀환 교육

인식교육	<ul style="list-style-type: none"> • 귀환을 왜 준비해야 하는가? • 어떻게 준비해야 하는가? • 본국에서 본인이 할 수 있는 일은 무엇인가? • 자국의 공동체를 위해 무엇을 할 수 있는가? • 저축은 어떻게 하는 게 좋은가? • 송금은 어떤 방법으로 얼마씩 하는 것이 좋은가? • 가족과 미래를 설계하기 위해 해야 할 일은 무엇인가? • 자신의 소질은 무엇인가?
기술교육	자동차 정비, 컴퓨터 조립 및 응용 S/W 활용, 이·미용 기술, 제과·제빵 기술, 카메라 등 미디어 기술, 대안 무역 등에 대한 기술 능력 함양
언어교육	한국어, 영어, 중국어 등 언어 능력 습득 후 현지 관광 가이드나 현지에서 진출한 한 국회사에 취업 가능하도록 지원

합될 수 있도록 ‘꿈꾸는 이들을 위한 귀환 교육’을 실시하였다(곽영숙, 2008: 321). 표 9는 센터에서 운영했던 귀환 교육의 내용을 크게 세 가지로 나누어 인식 교육, 기술 교육, 언어 교육의 세부 내용을 정리한 것이다.

귀환을 위해 준비해야 할 인식교육과 실제 귀국해서 활용할 수 있는 기술적인 지식을 포함하여 한국어, 영어, 중국어 등의 언어 교육을 함께 진행한다는 특색이 있다.

4) 이주노동자 지원 단체: 경남이주민센터

민간단체는 대부분 이주노동자 지원 단체가 중심이 되어 이주노동자들의 귀환 지원 프로그램을 개발했다. 경남이주민센터는 2001년부터 주·귀환 재통합 지원 프로그램 운영하고 있다. 이 프로그램은 한국으로 이주해 경제적으로 성공한 이주노동자들을 발굴하여 귀환 예정자들에게 성공 노하우에 대한 정보 제공 및 의식 고양 교육을 실시한다. 그동안 인도네시아, 베트남, 필리핀 이주노동자들을 대상으로 프로그램을 실시하였다. 한국으로 초청된 이들은 전국 순회교육과 출간사업을 통해 창업성공담을 공유함으로써 국내에 체류하고 있는 이주노동자들이 자발적으로 귀환하여 본국에 정착할 수 있도록 했다. 한

예로, 한국에서 계약기간을 만료한 이주노동자들이 귀환을 한 후에 성공적으로 베트남에서 자리를 잡고 정착한 네 명을 초청하여 전국 각지를 돌며 다른 이주노동자들에게 귀감이 되는 그들만의 금융 관련 정보 및 전망이 있는 직종 등을 소개하는 자리를 마련하기도 하였다.¹⁸

이주노동자 가운데 85%는 귀환한 후에 본국에서 적응하지 못한 채 경제인으로서의 삶을 살다가 다시 다른 나라로 이주노동을 떠나는 악순환을 거듭하고 있다.¹⁹ 이주노동자들이 성공적인 귀환을 통해 본국의 사회에 재통합되고 경제 발전에 기여할 수 있도록 관심을 기울일 필요가 있다.

5) 송출국 현지: 베트남 해외노동부

김나경(2012: 28)에 의하면, 베트남 해외노동부는 국제이주기구와 공동으로 해외인력지원센터를 운영하고 있다. 그러나 이러한 지원 정책은 명목뿐인 일회성 프로그램에 그쳤다. 그리고 한국산업인력공단 경인지부는 2011년 베트남 이주노동자를 대상으로 귀국지원프로그램을 실시하였다. 주요사업은 취업 활동 기간이 만료된 외국인 근로자를 위한 기능별 창업과 관련한 훈련을 지원하고 안내를 하는 등의 이주노동자들이 베트남으로 귀국한 후 안정적으로 정착할 수 있도록 이/미용 및 한국어 통번역 및 컴퓨터 관련 업무, 굴삭기 운전 등의 훈련을 하는 일을 해오고 있다. 한국에서 40~80시간 이수하고 베트남 현지에서 80~240시간 동안의 교육이 진행되었다.

지금까지 앞서 언급한 이주노동자의 귀환에 관한 프로그램들은 주로 기술 교육에만 한정되어 있다는 것을 알 수 있다. 귀환 대비 직업 훈련을 위해서는 국내에서의 취업에 사용되는 단순 기술의 습득보다는 본국으로 돌아가서 합류해야 할 자신들의 생업을 위한 대책 마련에 도움을 줄 수 있어야 한다. 또한

18 2014.06.23일자. 노컷뉴스. “경남이주민센터, 파키스탄 이주·귀환 재통합 지원 프로그램 운영” <http://www.nocutnews.co.kr/news/4046580>

19 2010.05.10일자. 동아일보. “달라도 다함께/이주노동자 본국 귀환-정착 돕는다” <http://news.donga.com/3/all/20100510/28213217/1>

언어 능력이 뒷받침이 되지 않고서는 이러한 지식을 습득하고 기술을 연마하기가 어렵다. 해외 귀환 교육의 효과가 발현되기 위해서는 학습자로서 이주노동자들이 한국어 능력을 갖춰야 한다는 것을 알 수 있었다.²⁰

또한 정부 기관, 지자체, 이주노동자 지원 단체 및 베트남 해외노동부의 귀환 지원 프로그램에 대해 살펴보았다. 한국산업인력공단의 전산망(www.returnjob.or.kr)을 통해 귀환 지원을 돕고 있었다.²¹ 자발적으로 귀환을 지원할 수 있는 여건을 마련하고 있으므로 보다 적극적으로 이러한 사업에 대해 홍보함으로써 불법 체류로 인한 국내 노동 시장의 잠식과 노동 인권에 대한 사회적 문제를 해소할 수 있을 것이다.

그러나 한국산업인력공단(2008: 57)의 보고 자료에 의하면, 베트남 이주노동자들이 귀국을 준비하기 위해 가장 필요한 교육은 창업에 대한 요구였고, 그 다음으로 기술 교육, 저축, 한국 기업으로의 재취업을 위한 한국어 교육 순으로 교육에 대한 요구가 있었다. 그러나 응답자들은 과중한 업무, 귀환 교육에 대한 정보 부재, 그리고 교육 장소에의 접근성 문제로 귀환 프로그램을 활용하기 어렵다고 하였다. 따라서 이주노동자 편의에 따라 언제든지 학습할 수 있도록 귀환 지원을 위한 온라인 프로그램을 개발하는 것도 지원 정책의 하나가 될 수 있을 것이라 판단된다.

4. 베트남 진출 한국 업체 지점장과의 인력 채용에 대한 면담 결과

핸드폰 제조업체인 S전자가 베트남의 타이롱엔 지역에 직원 수 2만 명 규모의 공장을 설립하면서, 2015년 4월 스무 개가 넘는 협력업체가 인근 지역에서

20 한국산업인력공단(2008: 36)의 자료에 따르면, 이주노동자들은 귀환 프로그램의 내용 선호도에서는 창업과 자본의 재투자에 관심이 많았으나, 실제로 그들이 참여한 프로그램은 한국어 교육이 가장 참여율이 높았다.

21 노동부에서는 외국인고용전산망(<http://www.eps.go.kr>)을 운영한다.

공장을 가동하기 시작했다. 이 협력업체의 규모는 최소 700명에서 3천여 명에 이른다. 본 연구자는 2014년 11월 의류기업 S업체와 S전자의 협력업체 M, A, S업체의 지점장 4명과 면담을 통해 기업이 필요로 하는 베트남 인재상에 대해 면담을 실시하였다. 지점장들이 필요로 하는 베트남 현지인의 인재상은 1) 비즈니스 한국어 구사자, 2) 베트남 회계 처리 가능자, 3) 한국의 기업 문화, 4) 직업윤리 의식이 있는 사람으로 나타났다. 보다 자세한 내용은 아래와 같다.

1) 비즈니스 한국어 구사자

베트남에 출점한 현지 지점장들은 이구동성으로 한국어가 가능한 현지 직원 채용의 필요성을 절감한다고 하였다. 특히 S업체의 경우 봉제 업무를 하는 노동자들의 대다수는 단순 노무직을 하고 있어 한국어 교육이 필요하지 않으나, 그들을 관리해야 하는 반장급에 해당하는 중간관리자인 베트남 현지인 1백여 명에게 현지 실정에 맞는 비즈니스 한국어 교육이 필요하다고 하였고, 그 외의 S전자 협력업체의 지점장들도 중간관리자로서 역할을 할 수준의 많은 한국어 구사자를 필요로 하였다. 한국의 기업 문화를 아는 귀환 이주노동자들 몇 명을 인터뷰하였으나 한국어 구사 실력이 떨어져 바로 채용하여 현장에 투입 되기는 어려움이 있다고 토로하였다.

한국국제노동재단(2005)에 따르면, 이주노동자들이 입국 전에 한국어와 한국 문화에 대한 지식 습득 정도가 낮고, 본인들이 어떤 일을 하는지에 대해 절반 정도가 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답하였다. 단지 계약상 다른 사업체로의 이직이 제한된다는 것과 근무 조건 및 임금에 대한 제한적인 내용만을 알고 입국한다. 사업체에서 이주노동자를 인도받은 시점에서 의사소통이 어려워 작업 지시 사항이나 내국인과의 갈등 발생 시 면담을 할 때 많은 애로사항이 있다. 사전 취업 교육 시 한국어 교육 강화에 대한 사업주들의 요구가 많다. 또한 기업주들에게 미등록 외국인들을 고용할 의사에 대해 설문 조사를 실시한 결과 절반 이상이 그들을 고용할 의사가 있다고 하였다. 그러한 이유 중 가장 높은 비율을 차지한 것은 불법체류 노동자들의 한국어 능력 때문인

것으로 나타났다. 무엇보다도 미등록 인력들이 비교적 능숙한 한국어를 구사하므로 의사소통이 용이하기 때문이다.

한국에 체류하는 기간 동안 이주노동자들이 한국어를 연마할 기회를 적극적으로 찾지 않더라도, 미숙한 한국어로도 한국에서 적응하는 데 큰 어려움이 없다. 베트남 귀환 노동자들의 대부분은 한국에서 강한 내부 사회적 연결망을 구축하고 있어 생활상의 어려움을 잘 극복할 수 있는 인적 교류를 하고 있다.²² 급여, 사업장 변경, 보험, 휴가, 산업재해와 관련한 문제에 봉착하게 되면 시민단체를 소개하거나 연결해 주는 베트남인들도 있다(채수홍, 2007: 18). 이창원(2014)에 의하면, 한국어 구사 능력에 대해 자가 평가를 하게 한 결과 베트남 출신들은 4개의 언어 영역, 듣기, 읽기, 쓰기, 말하기의 모든 영역에서 평가가 낮게 나타났고, 마음을 터놓고 말할 수 있는 한국인의 수는 평균 1.35명인 다른 국적의 외국인들에 비해 베트남 출신은 평균보다 적은 0.71명의 한국인 친구를 사귀고 있다고 하였다. 이렇듯 인적 인프라를 활용할수록 한국인과 접하는 기회는 줄어들고, 사업장이 아닌 일상생활을 하는 곳에서 한국인과 교류는 극히 미미하므로 직장 내에서도 본인의 업무와 관련이 있는 단순 반복적인 업무용 한국어 어휘밖에 구사하기가 어렵다.

베트남 이주노동자들을 대상으로 베트남 현지 한국 기업 취업 시 필요한 자격 요건에 대한 인식 조사 결과 한국어의 이해와 활용 능력이 45%를 차지했고, 회사에서 필요로 하는 기술 25%, 직장생활 일반 소양과 자세 15.2%, 기타 및 무응답이 그 다음 순으로 나타났다(한국산업인력공단, 2008: 65). 한편 해외 진출 한국 기업인들은 한국에서 근무한 경험이 있는 경험자에 대해 한국어로 의사소통이 가능하다는 장점을 우선순위로 꼽았다. 고용주나 종업원의 관점에서 한국어 교육이 차지하는 비중이 높다. 따라서 귀환 지원 프로그램을 통해 베트남에서의 비즈니스 한국어 가능자에 대한 수요에 대해 알게 하고, 귀환 전의 이주노동자들이 보다 적극적으로 참여하여 비즈니스 한국어가 가능하도록 교육 프로그램을 기획할 필요가 있다.

22 산업인력공단(2008: 56)에 따르면, 베트남 이주노동자들의 사업장 소재지는 서울, 경기, 인천 지역이 89.4%를 차지하고, 대부분 제조업에 근무하는 경우가 많다(79.2%).

2) 한국의 기업 문화

베트남 이주노동자들이 한국인들과 접촉하면서 가장 크게 갈등이 야기될 수 있는 곳이 직장이다. 이창원(2014)이 보고한 이주노동자들이 차별을 당한 경험이 있다고 여기는 장소를 ‘직장/일터’가 38.3%에 달한다. 농업 국가인 베트남과 산업 국가인 한국의 문화적 차이에서 기인한 갈등들이 있다.

채수홍(2007: 20-22)이 베트남 현지에서 한국으로부터 귀환된 이주노동자들과 심층 면담을 나누고 그들의 노동 경험에 비추어 본 한국의 기업 문화에 대한 분석은 매우 흥미롭다. 외국인 노동자들이 근무를 하는 곳은 직원이 300명 이하의 중소기업에만 해당된다. 이러한 곳에서는 사장도 직접 뛰면서 직원들을 관리하는 곳이 많다. 그러다 보니 통제된 노동 과정을 경험하게 되고, 3D 업종의 특성상 강한 노동 강도로 일을 하게 되며, 일을 경쟁적으로 처리하는 문화가 있다. 산업노동에 익숙지 않는 베트남 이주노동자들은 ‘빨리빨리’에 익숙한 성질이 급한 관리자들로부터 높은 노동 강도를 강요받는다. 이러한 과정에서 한국의 관리자들도 자신들에게 욕을 하거나 무시를 한다고 생각하기 쉽다. 한편 이주노동자들은 일이 끝나거나 월급을 받을 때 한턱을 내며 정감을 표현하는 한국인들의 문화에 또 한 번 놀란다고 한다.

한편 농업국인 베트남에서는 1년에 3-4모작을 하며 풍부한 먹거리를 생산한다. 낮은 소득수준에도 불구하고 베트남 사람들은 한국인들보다 현재에 만족하는 생활을 한다. 일전에 다른 연구로 만난 베트남 결혼이주여성들을 인터뷰해 본 결과 한국 남편들이 대체로 지금보다는 미래의 생활에 초점을 맞추어 생활하며 현재를 즐기지 못한다고 한다. 이렇듯 베트남 사람들은 한국 기업에서 급하게 일을 하다가도 지인이 지나가면 인사를 하며 이야기를 나눈다. 한국의 지점장들은 이러한 베트남 문화에 불만을 토로하였다. 한국의 기업 문화에서는 근무시간에 자신의 일에만 집중하기를 원하는 데에서 문화의 차이가 있다. 베트남 현지에 진출한 기업인들과 베트남 현지 직원들은 상호 이질적인 자신의 고유의 문화에 대해서 이해가 필요하다.

3) 직업윤리

한국산업인력공단(2008: 64-65)의 설문 조사 결과에 따르면 베트남 이주노동자들이 귀환 후 현지 한국 기업에 취업을 고려할 때 중요한 비중을 차지하는 것은 보수(39%), 근로조건(36%), 직장의 위치(14%)의 순으로 나타났다. 보수는 현지 근로자들보다 50% 이상 더 받아야 한다(70%)는 응답이 가장 높은 비율을 차지했고, 현재 한국 기업체에서 받는 수준으로 받아야 한다는 응답자도 17%에 달한 것으로 보아 현지에 진출해 있는 한국 기업에 취직할 때 보수가 가장 중요한 요소로 파악된다. 이러한 의식으로 인해 보수 체계가 본인에게 유리하면 바로 다른 한국 기업으로 이직하는 경우도 발생할 수 있다.

현지 지점장들의 인터뷰 결과 세계화의 기치 아래 주재원이 해외로 파견되던 90년대와 달리 2000년 이후 현지화 진출 전략을 갖고 있는 기업들이 앞다투어 베트남으로 진출하면서 기업체의 운영에 필요한 인력들을 제대로 갖추지 못한 애로사항이 있다고 앞서 언급하였다. 노련하게 단련된 베트남 현지인들이 근무를 하다가 다른 한국 업체에서 월급을 올려주겠다는 말에 바로 소속되어 있는 업체의 일을 그만두고 떠나는 일이 종종 발생한다고 한다.

향후 자발적 귀환 프로그램의 기획 시 직업윤리에 대한 교육도 함께 진행될 필요가 있다. 직업윤리는 한 개인에게 주어진 업무를 처리할 어떠한 의식을 가지고 일을 수행해 나가야 하는지에 대한 것이다. 직업윤리에 대한 내용은 고등학교의 윤리 교과에서, 대학에서는 교양 과목으로, 사회에서는 기업에서 행해지는 정신교육의 측면에서 다뤄지고 있다. 직업윤리는 지금까지 충분한 교육 기회가 제공되지 않았고, 비현실적인 내용 위주의 강의가 중심이 되었다. 강원일(1996: 1-2)은 향후 직업윤리 교육은 회사의 경영 방침에 대한 지침으로서의 정신 교육이나 노사 관계 교육에서 벗어나 직장에서의 본인의 업무에 긍정적인 영향을 주고, 더 나아가 개인의 삶에 영향을 줄 수 있는 교육 체계로 재편되어야 한다고 하였다. 요컨대, 문제가 발생하기 전에 도덕적·윤리적 차원에서 해결방안을 모색할 수 있도록 명확한 지침을 통한 직업윤리 교육을 실시해야 한다.

4) 회계 처리 가능자

한국과 베트남의 회계(Vietnam Accounting System: VAS) 체계에 차이가 있다(레티 김 오영, 2014). 베트남에서는 회계 코드로 관리하며 베트남 화폐인 '동'을 기본으로 작성하여 외국어를 병기할 수 있도록 하고 있다. 이러한 회계 처리가 가능한 현지인이 필요하다고 한다. 이러한 능력은 하루 이틀 만에 생기는 것이 아닌 전문적인 능력을 요구하는 직무능력이므로 전체적인 귀환 이주노동자들에게 교육을 할 만한 프로그램은 아닐 수도 있다.

그러나 1,370명의 고용허가제 외국인 근로자들을 표본²³으로 하여 이주노동자들의 사회인구학적 특성에 대해 보고한 이창원(2014)에 의하면, 이주노동자들의 최종 학력은 무학 또는 초등학교 1.4%, 중학교 19.2%, 고등학교 47.7%, 2년제 대학 18.6%, 4년제 대학교 10.9%, 대학원 2.3%의 비율을 보인다. 문식성이 있다고 보이는 고졸 이상의 학력 소지자가 79.5%에 달한다. 이 연구에서 표집된 이주노동자들이 베트남만 분석된 자료는 아니지만, 문식력이 있는 고급 인력을 활용하여 회계 처리가 가능하도록 훈련을 시킬 수 있는 프로그램도 필요하다.

지금까지 현지에 출점해 있는 한국 기업의 지점장들을 대상으로 베트남 현지에서 채용하는 현재의 인재상에 대해 면담한 결과를 제시하였다. 김나경(2012: 5)에 의하면, 이주노동자의 대표적인 송출국인 방글라데시 정부는 계약 기간이 만료되어 귀환할 예정이 있는 이주노동자들에 대한 자료를 수집하여 그들이 귀환했을 때 본국에 재통합이 될 수 있는 프로젝트가 마련되어 있다고 한다. 이들은 앞서 면담을 진행한 지점장들의 요구에 맞는 방글라데시 수출자유지역에 진출한 한국 기업²⁴에서 중간 관리자 역할을 맡는 경우가 많다고 한다. 이러한 사실은 이주노동자들을 위한 자발적 귀환 지원 프로그램의

23 베트남(23.1%), 캄보디아(11.2%), 네팔(10.4%), 인도네시아(9.9%), 필리핀(9.6%), 스리랑카(9.1%), 태국(8.7%), 우즈베키스탄(4.5%), 중국(3.1%), 미얀마(3.0%), 방글라데시(2.8%), 파키스탄(2.3%), 몽골(2.2%), 키르기스스탄(0.1%)

24 양혜우(2011: 39)에 의하면, 한국의 160여개 크고 작은 봉제공장들이 진출해 약 160만 명의 현지 인력을 고용하고 있다.

설계를 위해 눈여겨 볼 만한 부분이다.

5. 결론

1990년 이후 급격히 늘어난 외국인들을 대상으로 한 정책들의 대부분은 결혼이주여성에 대한 것으로 동화주의를 기반으로 한 사회 통합적 노력의 일환으로 제도화되었다. 그러나 이주노동자는 단기체류를 하는 외국인으로 간주함으로써 사회 구성원으로 인정받지 못한다. 외국인 노동자들은 단기순환제의 원칙으로 사회통합의 대상에서 제외되어 이민자들은 정부의 정책적 지원의 대상이 아니다(이창원, 2014). 외국인 지원 정책은 외국인 노동자들의 한국 정착에 대한 지원뿐만 아니라, 귀환에 대한 지원도 고려해야 한다.

현재 한국 정부는 불법체류자의 문제에 있어 자진 출국 조치와 일시적인 단속을 통한 강제 송환 방식을 반복적으로 수행하고 있다. 이러한 과정에서 발생할 수 있는 인권 문제 및 사회적 불안정에 대한 사회적 비용을 줄이기 위한 한 방법으로 자발적 귀환 지원 프로그램이 필요하다. 또한 본국으로 돌아간 후 1년을 근무해야 한국에서의 한 달 치 월급이 되는 경제 구조상 이주노동자들이 자발적 실업 상태를 벗어나 베트남 사회에 재통합되기 위해서는 긴밀한 이해관계 속에서 양 국의 기관들이 협조해야 한다.

본 논문에서는 귀환 예정 이주노동자들을 대상으로 자발적 귀환 지원 프로그램에 대한 선행연구를 분석하고 베트남에 진출해 있는 한국 기업의 지점장들을 만나 그들이 필요로 하는 현재인의 인재상에 대한 인터뷰를 실시하였다. 그 결과 지점장들은 베트남에서 근무하는 한국의 파견 직원들과 단순 노동자들 사이의 중간관리자를 양성하는 프로그램에 대한 요구가 높았다. 그런 기업들에서는 한국어 능력이 직무에 크게 필요하지 않은 단순 생산 관리직이 많이 있어 그들을 관리해야 할 중간관리자가 상당히 많이 필요하다고 하였다. 인터뷰 결과 중간관리자로서 필요한 능력에는 한국어 통/번역 능력, 한국의 기업 문화, 직업윤리에 대한 이해가 있는 인력 양성이 시급하다고 지적하였다. 더

나아가 한국과 베트남의 회계처리가 가능한 전문 인력의 양성도 시급하다고 하였다. 이러한 현장의 요구에 따라 본 논문에서는 고학력 외국인 노동자들의 귀환 훈련 프로그램을 통해 현지에서 요구가 높은 중간관리자 양성 과정을 개발할 필요성이 있다고 피력하였다.

이러한 자발적 귀환 지원 프로그램은 첫째, 외국인 노동자들을 단속하는 과정에서 인권 문제를 해결할 수 있다. 둘째, 불법체류자 증가로 인한 사회적 문제 및 무국적 아동에 대한 인권 등의 사회적 비용을 감소시킬 수 있다. 셋째, 이주노동자들이 고용허가제 계약 만료 이후 베트남으로의 성공적인 이주를 함으로써 한국 기업의 업무 효율성을 제고하는 데에 필요한 정책이라고 판단된다. 현재까지는 이주노동자들이 한국에 거주하여 적응하는 데 필요한 정책적 지원도 미비하지만, 외국의 노동력을 수용하고 자발적인 귀환이 일어나는 선순환 구조를 구축하기 위해서 자발적 귀환 지원 프로그램은 반드시 필요하다. 이러한 기업의 요구에 맞는 인재를 양성하기 위해서는 이주노동자들이 송출되기 이전부터 귀환 후의 모습에 대해 비전을 제시하고, 이주해 있는 동안 한국어 및 한국의 기업 문화 이해에 대한 깊이 있는 학습이 가능하도록 지원하는 이해관계자들의 적극적인 참여가 필요하다. 이주노동자뿐만 아니라 그들의 기술과 경험이 유입국과 송출국에도 국가 발전의 원동력이 될 수 있도록 서로 유기적 관계를 맺는 것에 관심을 모아야 할 때이다.

2015.04.24 접수, 2015.06.02 수정, 2015.06.29 게재확정

참고문헌

- 강원일, 1996, 직업 윤리 교육의 강화방안에 관한 연구, 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽영숙, 2008, 이주노동자 한국어 교육 현황 및 발전 방안에 대한 사례 연구, 우리말교육현장연구, 2(2), 293-342.
- 김나경, 2012, 초국가시대 이주노동자 귀환에 관한 연구, 전남대학교 석사학위논문.

- 김나경, 2015, 베트남 귀환 이주노동자의 재통합에 관한 연구, 전남대학교 박사학위 논문.
- 김나경·임재완, 2015, 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업의 상관성 연구: 한국 이주노동자를 중심으로, 동남아시아연구 25(1), 201-234
- 김성숙, 2011, 저숙련 이주노동자의 경제적 생활 적응에 관한 연구, 한국시민윤리학회보, 24(2), 69-95.
- 레티 김 오영, 2014, 베트남과 한국 회계제도의 비교연구, 조선대학교 석사학위논문.
- 양혜우, 2011, 귀환 이주활동가의 사회 운동과 초국적 사회자본에 관한 연구, 성공회대학교 석사학위논문.
- 이상진, 2013, 다문화가족 행동치료, 제13차 행동치료 학술세미나, 대전중구문화원: 5-43.
- 이창원, 2014, 고용허가제 외국인 근로자의 한국사회적응-2013년 체류외국인실태조사를 중심으로, 제7회 세계인의 날 기념 '릴레이 이민정책포럼' 자료집, 47-82.
- 채수홍, 2007, 귀환 베트남 이주노동자의 삶과 동아시아 인적교류, 비교문화연구, 13(2), 5-39.
- 노동고용부, 2010, 고용허가제 업무편람.
- 한국국제노동재단, 2005, 고용허가제 1년, 외국 인력 정책 및 취업 교육 평가와 개선 방향.
- 한국산업인력공단, 2008, 외국인 근로자 자발적 귀환 프로그램(AVR) 개발연구.

A Study on AVR Program for Vietnamese Migrant Workers: Based on the Survey among CEOs of Local Korean Companies

Eun-Kyung Yoon*

Abstract_A Study on AVR Program for Vietnamese Migrant Workers: Based on the Survey among CEOs of Local Korean Companies. The Journal of Multicultural Communication, No. 00. This paper attempts to develop a program that can support voluntary returns after the termination of an agreement with the Vietnamese migrant workers who entered Korea through the Employment Permit System(EPS). In this paper literature reviews were performed on the Assisted Voluntary Return(AVR) programs and conducted in-depth interviews with CEOs in Korean firms operating in Vietnam in order to investigate the job descriptions for returnees demanded by the firms. The results showed that the AVR programs are recommended for them to foster intermediary managers whose positions are between the Korean dispatch staffs who work in Vietnam and unskilled laborers. The job specifically demands skills for Korean-Vietnamese interpreting/translating, understanding of the Korean corporate cultures, and vocational ethics. The CEOs asserted that cultivating educated workers that are capable of Vietnamese Accounting System(VAS) management was a great need. Based on these needs from the field, this paper reports a necessity of developing a program that can foster intermediary managers that are strongly required in local companies through a AVR program for migrant workers.

Keywords_Vietnam, Migrant Labors, Assisted Voluntary Return(AVR), Employment Permit System, EPS-KLT

* Daegu Cyber University, Professor, phonetics, heavnub@naver.com