

外國人 勞 動 者 的 流 入 에 關 한 調 查 研 究 *

朴 來 榮 **

〈 目 次 〉

I. 問題意識	1. 外國人勞働者의 流入要因
II. 外國人勞働者의 流入 및 就業實態	2. 外國人勞働者의 流入效果
1. 外國人勞働者의 流入	IV. 外國人勞働者에 對한 主要國의 對應
2. 外國人勞働者의 就業實態	V. 外國人勞働者의 流入에 關한 政策方向
III. 外國人勞働者流入의 要因과 效果	참고문헌

I. 問題意識

우리나라는 최근 노동력의 해외진출국가로부터 外國人勞働者의 유입국가로 바뀌었다. 80년대 초까지만 하더라도 한국인의 海外就業은 활발하였다. 한 때는 1년에 20만명의 노동력이 해외 여러나라의 다양한 업종에 종사한 바 있다. 그러나 그로부터 겨우 몇년이 지난 80년대 말에 이르러 한국인의 海外就業은 크게 줄어든 대신 외국인의 國內就業이 급증한 것이다.

이즈음 중국과의 관계개선이 있어서 중국에 거주하는 僑胞들의 유입이 급증한 것이 이

* 이 논문은 1992년도 교육부지원 한국학술진흥재단의 자유공모과제 학술연구조성비에 의하여 연구되었음.

** 弘益大學校 經濟學科

러한 변화의 주원인이었다고 생각되기도 하였다. 그러나 중국으로 부터 유입되는 교포 이외에 필리핀, 방글라데시등 아시아지역의 여러국가로 부터 유입되는 노동력도 이에 버금가는 수준이고 보면 外國人勞動者의 유입은 중국적교포에 한정된 일시적 현상이 아니라는 것이 분명하다.

80년대 말부터 외국인노동자의 유입이 갑자기 증가하게 되면서 이 문제를 두고 一般人들은 물론 專門家들 사이에서도 그 대응방안에 관하여 의견의 일치를 보지 못하고 있다. 政府의 有關부처 사이에도 상당한 이견이 있어 논의만 분분할 뿐 뚜렷한 정책방향이 모색되지 않고 있다. 물론 정부는 1992년 6월 不法就業外國人의 신고를 받은 바 있고 그 후 외국인인의 技術研修에 대한 폭을 넓히는 등 일시적인 정책대응이 있었다. 그러나 아직도 외국인노동자의 유입에 대한 뚜렷한 장기정책을 수립하지 못한 채 임기응변의 대응조치만 되풀이 할 뿐이다.

국내의 勞動市場에서 노동력의 확보가 어려운 건설업을 위시하여 염색, 피혁, 도금, 열처리등 이른바 3D의 제조업등에서는 부족한 노동력을 확보하기 위해서 外國人勞動者의 유입을 제도적으로 허용하던지 그렇지 못한다면 외국인의 國內就業에 대하여 유연한 정책을 펴주기를 바라고 있다. 이에 반하여 국내에 아직도 상당한 遊休勞動力이 활용되지 않고 있다는 점을 들어 외국인노동자의 유입을 허용해서는 안된다고 주장하는 견해도 적지 아니하다. 양쪽의 주장이 각각 충분한 타당성을 지니고 있을 뿐 아니라 그 주장이 거의 팽팽하게 맞서는 정도이어서 쉽게 한가지 정책방향이 결정되지 않고 있는 것이다.

그러한 가운데 제도상으로는 就業 및 技術研修등을 목적으로 하는 외국인의 입국이 극히 제한되어 있기 때문에 현실적으로는 외국인노동자의 대부분은 不法就業의 형태를 취하고 있다. 친척방문이나 관광등의 목적으로 입국하여 허용된 체류기간내에, 또는 허용된 체류기간을 넘기면서 취업하게 되니 불법의 형태가 된 것이다. 그 결과 이들 외국인노동자의 實態도 정확하게 파악할 수 없을 뿐 아니라 이들에 대한 給與나 產災등을 둘러싸고 많은 현실문제가 발생하고 있으며 심지어 이들에 대한 人權侵害의 사례가 국내외에서 자주 지적되기도 한다.

이제 더이상 외국인노동자의 國內就業에 대하여 뚜렷한 정책방향없이 임기응변으로 대응하고 있을 수는 없는 위치에 이른 것 같다. 현행법제를 고수하면서 외국인의 불법취업을 철저히 규제하든지 그렇지 않으면 법제를 개편하여 외국인의 취업을 어느 정도 허용하든지 뚜렷한 정책을 선택해야 할 시점에 이른 것이다.

이러한 問題意識에서 출발하여 우선 II장에서는 이미 유입된 외국인노동자의 流入 및 就業實態를 조사자료에 의거 비교 분석할 것이며 III장에서는 외국인노동자의 流入을 초래하는 要因과 외국인노동자의 유입이 사회·경제 및 국제관계등에 미치는 影響을 분석

할 것이다. 이어 IV장에서는 과거 또는 최근에 외국인노동자의 유입경험이 있는 몇개 국가들이 어떻게 對應政策을 마련해 왔는지를 검토하고 V장에서는 위의 다각적 분석결과를 토대로 향후 우리나라의 政策方向을 제시할 것이다.

II. 外國人勞働者의 流入 및 就業實態

1. 外國人勞働者의 流入 및 就業規模

외국인의 국내취업이 정확히 얼마나 되는지는 파악되지 않고 있다.

출입국관리법¹⁾에 의하여 외국인의 국내취업이 매우 엄격하게 제한되어 있으므로 합법적인 취업자의 수는 많지 않다. 출입국관리법시행령²⁾에서는 외국인으로서 국내에서 취업할 수 있는 체류자격은 教授, 會話指導, 研究, 技術指導, 專門職業, 藝術興行 및 特定職業의 7가지로 구분되어 있으며 체류외국인관리기준³⁾에서는 내국인으로 대체할 수 없는 專門人力에 한하여 그 취업이 허용되고 있다. 그러므로 藝術興行과 같은 일시적인 취업을 제외하고 91일 이상 장기체류 외국인의 합법적 취업은 1993년 6월 현재 3천명 내외에 불과하다.

취업과는 달리 출입국관리법과 그 시행령⁴⁾에서는 별도의 技術研修를 인정하고 있다. 엄격히 말하면 외국인의 국내취업과는 구분되지만 실질적으로는 기술연수의 명목으로 외국인노동력을 활용하고 있기 때문에 일종의 합법적 취업으로 간주되기도 한다. 법무부는 출입국관리법시행령과 1991년 11월에는 만든 외국인 [산업기술연수사증발급에 관한 업무처리지침]을 통하여 외국인의 技術研修도 엄격히 규제하고 있다.

우선 研修目的 查證發給對象者를 ① 외국환관리법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체, ② 기술개발촉진법에 의하여 외국에 기술을 제공하는 산업체, ③ 대외무역

1) 출입국관리법 제9조(체류자격)에서 외국인의 입국시 체류자격을 정하고 제15조 제1항에서는 불법체류에 관하여, 그리고 제2항에서는 불법체류자 외국인의 고용규제가 규정되어 있다. 또한 제82조 5항과 제845조1항에서는 불법체류 및 불법체류자의 고용에 대한 벌칙이 정해져 있다.

2) 출입국관리법시행령 제9조(체류자격의 구분).

3) 체류외국인관리기준, 법무부, 1985. 1. 참조.

4) 출입국관리법 제9조 및 동시행령 제9조 제13항.

법에 의하여 외국에 산업시설을 수출하는 산업체로 일단 제한한 후 그 외에 주무부처의 장이 추천하는 산업체도 그 대상으로 인정함으로써 다소 융통성을 보이고 있다.⁵⁾

研修人員에 관해서도 법무부는 지침에서 산업체의 생산직 상시근로자수에 따라 차등을 두되 최고 50명 범위내로 한정하고 있다. 研修期間도 6개월이내로 제한하면서 필요하다고 인정될 경우 6개월 범위안에서 그 기간의 연장을 허가할 수 있도록 하였다.⁶⁾

당초의 이러한 제한은 1992년 5월부터 중소기업 10개업종에 대한 생산직 인력난을 다소 해소시킬 목적으로 상공자원부의 推薦人員을 대폭 늘리도록 함으로써 어느 정도 완화된 바 있다. 엄색, 주단조, 도금등 이른바 3D직종에 해당하는 10개부문 중소기업에 한정하여 총 1만명의 技術研修人員을 배정하였으나 실제로는 1992년 연수가 실시된 인원은 5,579명에 불과하였다.

이렇게 볼 때 취업허가를 얻거나 기술연수의 목적으로 국내에서 합법적으로 취업 또는 연수하고 있는 外國人은 8~9천명 정도에 지나지 않는 셈이다.

이들 합법적으로 취업 또는 연수하고 있는 자 이외에 많은 수의 不法就業外國人이 있다. 불법취업외국인은 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 체류자체는 합법적이지만 취업이 불법인 경우이며 다른 하나는 체류와 취업이 모두 불법인 경우이다. 어느 경우이든 査證發給의 과정에서 국내취업이 허용되지 않는 목적으로 입국하여 취업하고 있다는 점에서 공통성을 지니고 있다.

不法就業外國人의 수가 얼마나 되는지를 정확히 알 수는 없다. 다만 1992년 6-7월 사이에 법무부가 실시한 불법체류 및 불법취업외국인의 자진신고와 출입국관리상에서 파악되는 불법체류외국인의 숫자들을 감안하여 추정할 수 밖에 없다.

법무부는 1992년 6월 10일에서 7월 31일까지를 불법체류 및 불법취업외국인과 이들의 고용주에 대한 자진신고기간으로 정하였다. 이 기간에 자진신고한 不法滯留 및 不法就業外國人은 총 61,126명이며 그 가운데 남자가 45,004명으로 전체의 약 3/4를 차지하였다. 이 기간에 신고한 불법취업외국인의 고용주도 10,796명에 이르렀다.

당시에 신고된 불법체류 및 불법취업외국인을 국적별로 보면 중국국적이 22,035명으로 전체의 36.0%이고 필리핀국적이 18,993명으로 31.1%, 방글라데시국적이 8,950명으로 14.6%에 해당된다. 이들 외국인 가운데 70.3%인 42,965명이 不法就業者이고 나머지 29.7%인 18,161명은 不法滯留者이다. 불법취업자 가운데 1.1%인 485명만 서비스업에, 나머지 98.9%가 건설업 및 제조업에 취업한 것으로 분류되고 있으나 주로 건설업 및 제조업의

5) 외국인 산업기술 연수사증 발급등에 관한 업무처리지침. (법무부, 1991. 10), 제2조제2항.

6) 외국인 산업기술 연수사증 발급등에 관한 업무처리지침. (법무부, 1991. 10), 제3조 및 동 시행세칙 제2조와 제3조.

취업자와 고용주들이 성실하게 신고한 결과로 보여진다.

자진신고기간의 중간시점에 가까운 1992년 6월 말 법무부에 의하여 파악된 不法滯留者의 수가 71,596명이고 보면 자진신고자는 그 85%에 해당된다. 1992년 7월말 자진신고 된 자 가운데 건설업 및 제조업취업자에 대해서는 그 해 말까지 滯留猶豫措置한 바 있고 그 후 1992년 말에 다시 한차례 유예조치하면서 유예대상이 아닌 자를 출국시킨 바 있다. 그러나 2차 유예기간이 가까운 1993년 6월 30일 현재에도 不法滯留者의 수가 61,063명이어서 1992년 7월말 자진신고자의 수와 거의 비슷한 수이다.

이러한 사실은 정부가 불법체류자에 대하여 자진신고나 출국권유등 엄격한 조치를 행하였고 국내경기가 상당히 위축되었음에도 不法滯留外國人은 감소하지 않았음을 말해준다.

불법체류로 신고한 자 가운데 취업하지 않고 있다는 자의 상당수가 취업할 가능성과 합법적 체류기간내에 있는 자의 취업가능성등을 감안할 때 1992년 7월말까지 신고된 不法就業者 42,965명보다 훨씬 많은 외국인이 불법취업하고 있을 것으로 추정된다. 여기에 合法就業者의 수를 합하면 1993년 6월 현재 국내에 취업하고 있는 외국인의 수를 6-10만명으로 추정하는 것도 무리는 아닌 것 같다.⁷⁾

〈표 1〉 불법체류 및 불법취업 외국인 실태

국적	자진신고 불법체류 및 불법취업 ('92. 6. 10-'92. 7. 31)			법무부 집계 불법체류			
	제조업	건설업	서비스업	단순불법 체류	합계	'92. 6. 30	'93. 6. 30
중국	7,090	464		14,481	22,035 (36.0)	28,623 (40.0)	27,094 (44.4)
필리핀	16,968	10		2,015	18,993 (31.1)	19,520 (27.3)	10,949 (17.9)
방글라데시	8,816	6		128	8,950 (14.6)	8,453 (11.8)	7,579 (12.4)
네팔	4,871	3		162	15,036 (8.2) (7.7)	5,487 (6.3)	3,837
기타	4,735	2		1,375	6,112 (10.0) (13.3)	9,513 (19.0)	11,604
합계	42,480	485		18,161	61,126 (100.0)	71,596 (100.0)	61,063 (100.0)

7) 송병준, 산업인력의 원활화 방안, 산업연구원, 1993, p. 16 참조.

2. 外國人勞動者의 就業實態

1) 調査의 概要

불법취업이 대부분인 국내의 外國人勞動者에 대한 취업실태를 체계적으로 조사한다는 것은 기대하기 어렵다.

외국인노동자의 숫자조차 파악되지 않고 있으며 그 가운데 다수를 차지하는 不法就業者에 대해서는 소재파악조차 어렵다. 따라서 외국인노동자에 대한 표본추출이 과학성을 지니기 어려울 뿐아니라 설사 합리적인 표본이 추출되었다고 하더라도 조사대상으로 선정된 표본을 추적하기도 힘들다. 결국 외국인노동자를 집단으로 또는 개인적으로 면담하여 취업실태를 파악하는 방법을 택할 수 밖에 없다.

당초에는 국내에 취업하고 있는 각 국적의 외국인을 산업별 또는 직종별로 층화추출하여 標本調査를 실시코자 하였으나 이러한 어려움 때문에 국적별로 비중이 가장 큰 중국교포와 필리핀인만을 조사하여 就業實態를 비교분석하는데 그칠 수 밖에 없었다. 필리핀인에 관해서는 1992년 10월 카톨릭서울대학교의 외국인노동자상담소가 서울 자양동성당, 경기도 부천성당 및 안산성당에서 약 1,300명을 대상으로 실시한 조사결과가 이들의 入國 및 就業經路, 賃金 및 勤勞條件을 위시하여 就業 및 生活에 대한 폭넓은 자료를 제공해 주고 있으므로 그 결과를 활용하기로 하였다.⁸⁾ 따라서 이 연구를 위한 조사는 중복을 피하되 비교분석이 가능하도록 하기 위하여 유사한 질문지로 中國籍僑胞만을 대상으로 조사원이 직접 면담을 실시하였다. 이 조사는 1993년 6월에 실시되었으며 응답자의 수는 220명이었다. 조사대상은 인천국제부두에서 출국하거나 전송나온 중국교포와 각 사업장에 취업중인 중국교포들이었다.

외국인노동상담소가 행한 필리핀인에 대한 조사와 이 연구를 위한 중국교포에 대한 조사가 調査時點과 對象規模등에서 다소 차이가 있기는 하지만 미리부터 조사항목을 유사하게 설정하였으므로 분석하는 데에는 별로 무리가 없을 것으로 판단된다.

2) 分析對象의 特性

독자적으로 실시한 조사의 분석대상은 면담에 응한 220명의 中國籍僑胞 가운데 응답이

8) Young-bum Park, Working and Living Conditions of Foreign Workers in Korea: Filipino Workers, memo 및 박영범, 외국인력 수입과 정책과제, 한국노동연구원, 1993. 6. (KLI 노동정책 포럼 93~2). 참조.

불성실한 일부를 제외한 205명에 한정된다. 그러나 比較分析을 목적으로 했기때문에 카톨릭서울교구의 외국인노동자상담소에서 이미 조사한 필리핀인 가운데 유효응답자 1,051명의 조사자료도 함께 분석하였다.

국내에서 취업하였거나 취업하고 있는 중국교포와 필리핀인을 비교할 때 분석대상의 일반적 특성이 매우 상이하다는 점이 관심을 끈다.

性別로는 양자 모두 남자가 여자보다 많다는 공통성을 보인다. 중국교포의 경우 60.0%가 남자이고 필리핀인은 이보다 약간 높은 63.6%가 남자이다. 그러나 연령, 교육수준 및 혼인여부등 다른 인구학적 특성은 상당히 큰 차이를 보인다. 平均年齡을 보면 중국교포가 필리핀인보다 무려 8세이상 많은 38.0세이고 既婚者의 비율도 필리핀인에 비하여 두 배에 가까운 82.9%에 이른다. 반면 教育水準은 필리핀인에 비하여 현저하게 낮아 평균교육년수가 10.8년에 불과하다. 그러니까 국내에서 취업하는 중국교포는 중년의 기혼자로서 교육수준이 낮은 편인데 비하여 필리핀인은 20대가 주축이 되는 젊은 미혼 또는 기혼의 교육수준이 높은 층이 주류를 이루고 있다고 말할 수 있다.

(표 2) 중국교포와 필리핀인 유효응답자의 특성

	중국교포	필리핀인
유효응답자 수	205명	1,051명
성별구성		
남	60.0%	63.6%
여	40.0%	36.4%
평균연령	38.0세	29.6세
평균교육년수	10.8년	13.9년
혼인여부		
기혼	82.9%	44.6%
미혼	17.1%	55.4%
평균국내체류기간	14.6개월	11.0개월
입국사증종류		
친척방문	91.2%	-
관광	-	86.1%
입국경험유무		
최초입국	94.6%	97.6%
1회이상	5.4%	2.1%
입국교통편		
선박	94.6%	2.6%
비행기	5.4%	97.4%

이들은 어느 경우이던 한국에 처음 입국한 사람들이다. 중국교포의 94.6%와 필리핀인의 97.9%가 처음 한국에 왔다는 점에서 공통성이 있다고 하겠다. 그러나 이들의 入國形態는 크게 다르다. 입국시의 교통편은 중국교포의 94.6%가 선박을 이용했는데 비하여 필리핀인은 97.4%는 비행기를 이용하였다. 입국사증의 종류도 중국교포의 91.2%가 친척방문목적인데 비하여 필리핀인의 86.1%는 관광목적이다. 이러한 차이는 地理的 特殊性和 政治外交的 理由에 인한 것으로 당연한 일이라고 하겠다.

중국교포들은 주로 동북3성에서 온 사람들이지만 소수는 다른 지역에서 왔다. 중국과의 관계개선이 이루어지면서 초기에는 순수한 친척방문목적으로 입국하였으나 1990년경부터는 친척방문의 費用調達을 위하여 한약재를 대량으로 가져와 국내에서 판매하는 경향이 있었다. 한약재의 판매에 대한 규제가 강화되고 한약재의 수요도 크게 줄어들자 就業目的으로 입국하는 경향으로 바뀌었다. 최근에는 관광목적입국이 허용되자 집단으로 관광회사를 통해 입국한 후 잠적하여 취업하는 사례도 여러번 발생하였다.

취업이 이들 중국교포의 보편적인 방문목적이 된 것은 단순히 방문비용을 회수하려는 의도도 있지만 한·중간의 임금격차가 워낙 크기 때문에 큰 돈을 벌어들일 수 있다는 매력 때문이다. 그러므로 이들의 대부분은 入出國 때 비용이 싼 선박편을 이용한다. 상당히 많은 중국교포는 친척방문이라는 명분으로 부부가 함께 입국하여 함께 취업하고 있다. 평균체류기간도 필리핀인의 11.0개월보다 상당히 긴 14.6개월에 이른다.

3) 就業行態와 勤勞條件

외국인노동자의 취업직종은 대체로 다양하지 못하다. 그러나 同族으로 언어와 감정이 내국인과 비슷한 중국교포와 그렇지 못한 필리핀인을 비교하면 그 차이가 매우 크다.

중국교포의 경우 무려 61.4%가 건설업에 취업하고 있으며 27.7%가 섬유, 봉제를 포함하여 도금이나 피혁과 같은 製造業에 취업하고 나머지 11.4%는 식당등 서어비스업과 기타업종에 취업하고 있다. 82.3%가 각종 製造業에 취업하고 16.1%가 서어비스업과 기타업종, 그리고 단지 1.3%만이 건설업에 취업하는 필리핀인과 비교할 때 양자의 취업직종은 매우 다르다는 사실을 쉽게 알 수 있다.

다른 就業行態도 양자사이에 큰 차이를 보인다. 취업처의 규모로 보면 중국교포 가운데 종업원 100명미만의 기업에 취업하는 비율이 68.6%인데 비하여 필리핀인은 87.9%가 100명미만의 기업에 취업하고 있다. 중국교포들이 함께 취업하고 있는 外國人勞動者의 수도 10명미만이 64.6%인데 비하여 필리핀인의 경우 79.2%나 된다. 그러니까 중국교포들은 건설업등 비교적 大規模의 사업장에서 함께 일을 하는 편인데 필리핀인들은 中小規

模의 사업장에 흠어져 일하는 편임을 알 수 있다.

현재 취업하고 있거나 최근에 취업하였던 곳의 就業期間도 필리핀인의 평균 8.7개월에 비하여 중국교포는 10.2개월로 다소 길다. 중국교포의 72.8%는 그 곳이 최초의 취업처인데 비하여 필리핀인은 단지 40.4%만이 그곳이 최초의 취업처라고 응답하고 있다. 중국교포보다 필리핀인의 就業處移動이 잦다는 것을 의미한다. 취업처이동의 이유도 상당히 다르다. 중국교포의 경우에는 75.5%가 저임금을 이유로 이동하며 위험작업등의 이유로 이동하는 비율은 4.1%에 불과하지만 필리핀인의 경우에는 41.8%가 저임금으로, 33.7%가 위험작업등으로 인하여 이동한다는 것이다. 입국전에 중국에서 이미 就業經驗이 있는 사람이 95.6%나 되는 중국교포는 일을 두려워하기보다는 더 많은 급여를 받고자 이동한다.

〈표 3〉 취업 및 근로조건

	중국교포	필리핀인
월평균급여	592천원	339천원
성별평균급여		
남	665천원	354천원
여	482천원	312천원
월평균근무일수	27.1일	26.1일
일평균근무시간	10.7시간	10.8시간
입국전취업경험	95.6%	59.6%
질병 상해치료비(본인부담)	76.0%	60.1%
작업중 질병 상해	20.3%	43.7%
취업처 규모(100인 미만)	68.6%	87.9%
취업처외국인수(10인미만)	64.6%	79.2%
현 취업처 근속기간	10.2개월	8.7개월
취업처 이동유무(최초직장)	72.8%	40.4%
취업처 이동이유		
저임금	75.5%	41.8%
장시간근로	20.4%	24.5%
위험·기타	4.1%	33.7%
취업처의 노조유무(유)	72.8%	40.4%
취업직종		
섬유·봉제	9.9%	43.6%
그외 제조업	17.8%	38.7%
건설업	61.4%	1.3%
서비스업, 기타	11.4%	16.4%

아마도 입국후 쉽게 정보를 얻을 수 있어서 더 많은 급여를 주는 곳을 알게 되면 이동하는 듯하다. 필리핀인들은 취업경험이 적고 젊어서 일을 두려워하면서 자주 이동하는 듯하다.

이와 같은 就業行態로 볼 때 언어와 관습등이 비슷한 중국교포들은 일의 성격보다는 단기간에 높은 급여를 받을 수 있는 건설현장등을 선호할 뿐 아니라 쉽게 그러한 정보를 구하여 일단 취업하면 취업처를 옮기기보다는 한 곳에서 장기간 근무하면서 큰 돈을 벌려고 하는 경향이 있는 것 같다.

賃金水準은 업종별로 상당한 차이를 보인다. 중국교포의 경우 내국인과 거의 차이가 없이 일당 3~4만원을 받을 수 있는 건설업에 집중되고 있다. 建設業에 취업한 중국교포의 월평균급여는 남자 71.4만원, 여자 49.9만원으로 제조업 및 서비스업의 평균 57.2만원과 45.9만원보다 각각 20만원과 4만원이 많다. 업종과 성별을 가리지 않고 평균하면 월급여는 59.2만원으로 중국에서 1~2년 받는 월급과 맞먹는다. 이들에 비하여 필리핀인들은 주로 中小製造業에 종사하다보니 평균급여는 중국교포의 60%수준에도 미달되는 33.9만 원에 불과하다. 그대신 月平均勤務日數는 중국교포가 필리핀인보다 1일이 많은 27.1일이며 日平均勤務時間은 양자 모두 10시간을 넘는 장시간노동을 한다.

기후나 풍토의 차이로 작업과 관련하여 질병에 걸리거나 상해를 입는 정도도 다르다. 비교적 추운지방에서 나서 식생활에 불편을 느끼지 않는 중국교포는 作業中에 질병 및 상해를 경험한 비율이 24.8%에 불과한데 비하여 더운지방에서 와서 식생활에 곤란을 느끼는 필리핀인은 그 비율이 무려 43.7%에 이른다.

4) 生活과 隘路

외국인노동자의 국내취업중 거처는 주로 회사의 기숙사나 간이숙소이고 일부는 스스로 전세 또는 월세로 방을 얻어 생활하고 있다.

중국교포의 경우에는 27.4%가 寄宿舍에서, 55.2%가 簡易宿所에서 생활하는데 비하여 필리핀인은 각각 41.5%와 52.8%로 기숙사의 이용율이 높다. 중국교포 가운데 10.9%가 傳月貰房에서 그리고 6.5%는 親戚宅등 다른 곳에 기거하며 필리핀인은 각각 3.3%와 2.5%이다. 중국교포의 다수가 건설업에 종사하므로 건설중인 아파트의 지하실등 간이숙소 이용률이 높는데 비하여 제조업에 종사하는 비율이 큰 필리핀인들의 기숙사 이용률이 높은 편이다. 그러나 房別 同居人數는 중국교포는 평균 3.2명인데 필리핀인의 경우에는 평균 3.9명에 이른다.

하루 10시간 이상 일을 하는 이들 외국인노동자들의 대부분은 작업시간후에 거처에서

쉬거나 잠을 자며 혼자 또는 친구들과 함께 外出하는 경우는 극히 드물다. 중국교포의 92.4%와 필리핀인의 87.3%가 거처에서 쉬거나 잠을 잔다고 응답하고 있다. 외출하는 경우는 각각 7.6%와 10.7%로 매우 적다. 주말이나 휴일에는 외출하는 경우가 각각 34.6%와 58.5%로 비교적 높지만 중국교포의 65.4%와 필리핀인의 29.8%는 거처에서 쉬거나 잠을 잔다. 중국교포보다 필리핀인의 외출이 많은 것이 특징이다.

〈표 4〉 외국인노동자의 한국내 생활과 애로

	중국적 교포	필리핀인
거처		
기숙사	27.4%	41.5%
기업내 간이숙소	55.2%	52.8%
전 월세	10.9%	3.3%
기타	6.5%	2.5%
방별 동거인 수	3.2명	3.9명
작업시간후 하는 일		
집에서 쉰다	92.4%	87.3%
혼자 외출	1.5%	2.2%
친구등과 외출	6.1%	8.5%
휴일에 하는 일		
집에서 쉰다	65.4%	29.8%
혼자 외출	3.7%	3.7%
친구등과 외출	30.9%	54.8%
불법체류 취업으로 인한 애로		
급여불지급	11.4%	19.4%
장기간근로 강요	9.9%	29.8%
위험작업 강요	5.2%	24.5%
저임금 강요	16.6%	37.3%
금전 요구	0.6%	13.5%
구타등 폭행	3.3%	19.3%
취업중 여권소지자(고용주)	62.8%	90.6%
고용주의 친절정도(불친절)	7.5%	14.3%
한국근로자의 친절정도(불친절)	2.5%	12.8%
정부기관 종교단체등의 혜택 경험(유)	10.7%	55.0%
불법으로 계속체류 희망(1년 이상)	26.5%	82.3%
합법일 경우 계속체류 희망(1년 이상)	54.6%	87.6%
귀국후 취업목적 재입국 의향(유)	69.4%	59.9%

외국인노동자의 가장 큰 隘路는 불법체류 또는 불법취업이라는 이유로 겪는 어려움이다. 불법체류 또는 불법취업이라는 이유로 급여를 지급받지 못한 경험이 있다고 응답한 자가 중국교포의 11.4%와 필리핀인의 19.4%나 된다. 같은 이유로 장시간근로를 강요받거나 위험작업을 강요받은 경험이 있다는 응답도 중국교포중에는 각각 9.9%와 5.2%, 그리고 필리핀인 가운데서는 각각 29.8%와 24.5%나 된다.

불법체류 또는 불법취업이라는 이유로 低賃金을 강요받은 경험이 있다는 응답이 중국교포의 16.6%와 필리핀인의 37.3%로 가장 많다. 이들 외국인노동자들의 다수가 저임금업종에 취업하고 있다는 것도 중요한 원인이지만 같은 업종 또는 사업장에서든 외국인노동자에게는 내국인보다 실제 낮은 임금을 주고 있기 때문이기도 하다.

그 외에도 불법체류 또는 불법취업을 이유로 金錢을 요구하는 사례도 있으며 심지어 구타등 暴行을 하는 사례도 있다는 사실이 신문등에서 보도되거나 상담소에서 호소되기도 한 바 있다. 특히 외국인노동자의 産業災害에 대하여 산재보험이 적용되지 않아 한 때는 크게 여론화되기도 하였다. 이러한 문제들은 외국인노동자의 人權侵害로 국내외에서 인권단체들에 의하여 지적되기도 한다. 금전요구나 구타등에 대한 응답은 중국교포보다 필리핀인의 경우가 월등하게 높게 나타난다. 중국교포들의 면담에서 수집된 가장 큰 불만은 故國에 왔는데 외국인취급을 한다는 섭섭함이었는데 실제로 同族이긴 하지만 법적으로는 분명 중국국적을 가진 외국인이기 때문에 발생하는 특유의 불만이다.

외국인노동자에 대한 僱傭主나 같이 일하는 韓國人勞動者의 태도에 관해서도 중국교포와 필리핀인의 응답은 상당한 차이가 있다. 중국교포의 7.5%는 고용주가 매우 불친절하다고 응답하고 있으나 필리핀인의 응답은 14.3%로 높다. 같이 일하는 한국노동자들이 매우 불친절하다는 응답은 각각 2.5%와 12.8%로 차이가 매우 크다. 그럼에도 불구하고 不法滯留의 상태로 앞으로 1년이상 장기체류하면서 취업을 계속하고 싶어하는 응답은 중국교포의 26.5%, 필리핀인의 82.3%에 이른다. 또한 귀국후 기회가 있으면 취업목적으로 再入國할 의향을 가진자도 중국교포의 69.4%와 필리핀인의 59.9%에 달한다.

외국인노동자들은 불법체류와 불법취업상태에서 취업과 생활의 여러가지 어려움을 느끼고 있으나 한국에서 취업하여 큰 돈을 모으고 싶어한다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 外國人勞働者 流入의 要因과 效果

1. 外國人勞働者의 流入要因

1) 國際勞動移動原因

국제노동력이동에 작용하는 요인은 여러가지이다. 국가간의 취업기회와 임금격차 등 경제적 요인이 국제노동력이동의 가장 중요한 요인이지만 그 외에도 문화의 차이나 외국인 인의 입국, 체류 및 취업에 대한 제도등 비경제적 요인도 그 중요성이 결코 적지아니다.

人的資本理論(human capital theory)에 의하면 노동력의 수입국과 송출국 사이에서 나타나는 취업기회나 임금수준의 격차와 함께 비경제적 매력의 차이가 국제노동력이동의 動因이라고 보고 (1)식과 같은 함수관계를 설정한다.⁹⁾

$$M_{ij} = f \{ E_i, E_j, W_i, W_j, N_i, N_j \} \quad (1)$$

여기서 M_{ij} 는 송출국 j 로 부터 수입국 i 로 이동하고자 하는 노동력의 규모이며 E_i 와 E_j 는 수입국과 송출국의 취업기회, W_i 와 W_j 는 각각의 임금수준, 그리고 N_i 와 N_j 는 각각의 비경제적 이점 또는 매력이다. 그러므로 $M_i=f(E_i,W_i,N_i)$ 가 $M_j=f(E_j,W_j,N_j)$ 보다 클 경우 j 국으로 부터 i 국으로 노동력이 이동하려고 한다는 것이다.

(1)식이 移動動機를 설명하는데 그치고 실제적인 이동을 설명한다고 볼 수 없다. 따라서 실제적인 이동에 적용되자면 수입국의 출입국관리 및 외국인의 취업에 대한 자세와 제도등도 함께 고려되어야 하므로 (2)식과 같이 확장되어야 한다.

$$M_{ij} = f \{ E_i, E_j, W_i, W_j, N_i, N_j, I_i, I_j \} \quad (2)$$

여기서 I_i 는 수입국의 출입국관리 및 외국인의 취업에 대한 자세와 제도등이고 I_j 는 송

9) Garry S. Fields, "The Migration Transition and International Trade", paper presented at the seminar of Turning Points in International Labor Migration, April 6-7, 1993, Seoul, organized by ILO · KLT · UNU, 참조

출국의 해외취업에 대한 자세와 제도등이다. 그러므로 양국간에 취업기회와 임금수준의 격차가 현저하고 非經濟的 誘因이 충분하더라도 수입국의 자세와 제도가 엄격히 제한적 이면 노동력의 실제이동은 어려울 것이다.

이러한 국제노동력이동의 요인들이 개별노동자의 이동에 대한 의사 및 행동의 결정과 정에서는 (3)식과 같이 작용하게 된다.

(3)식에서 $V_p > 0$ 이면 일단 이동의 의사가 발생하게 되지만 대량의 실제이동은 V_p 가 상당한 정도로 커질 때 이루어진다. X_i 는 수입국의 취업확률 $p(E_i)$ 와 수입국에서 받을 수 있는 임금수준 W_i 에 의하고 X_j 는 송출국내의 취업확률 $p(E_j)$ 와 임금수준 W_j 에 의하여 결정된다. 이동에 따른 經濟的 費用 C 는 수입국에 입국하여 취업하는데 소요되는 입국 및 취업알선비, 입국여비와 수입국에 체류하는 기간의 생활비등이 포함된다. 이동에 따른 非經濟的 純費用 N 은 (2)식의 $N_i - N_j$ 로서 타국에서 얻는 즐거움과 고통 뿐아니라 자국에서 향유할 수 있는 편안함을 포기하는 고통도 포함된다.

$$V_p = \sum_{t=1}^T \frac{X_i - X_j}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^T \frac{C}{(1+r)^t} - N \quad (3)$$

단, V_p 는 이동에 의한 예상수익의 현재가치

X_i 는 i 국에서 t 년간 취업할 때의 기대소득

X_j 는 j 국에서 t 년간의 기대소득

r 은 할인율

C 는 이동의 직 간접 비용

N 은 이동에 따른 비경제적 순비용 (손실 - 이익)

수입국과 송출국의 자세와 제도에 따라 경제적 비용과 비경제적 순비용에 차이가 있게 된다. 만약 期待所得隔差의 현재가치가 期待費用의 현재가치보다 현저하게 클 경우에는 합법취업은 말할 것도 없거니와 불법취업도 많아지게 된다. 그러나 수입국의 출입국관리나 취업규제가 엄격하여 불법취업의 여지가 철저히 봉쇄된 경우에는 아무리 기대소득이 기대비용보다 크더라도 외국인노동자의 유입은 이루어지지 않는다.

2) 國內勞動市場要因

국내의 노동시장요인으로는 취업기회와 노동시장의 분단정도 및 임금수준이 대표적인

것들이다.

우선 총량노동시장이 완전고용에 접근하면 노동력부족이 표면화된다. 물론 완전고용상태라고 해서 失業率이 0%라는 것은 아니다. 대체로 3%내외이면 완전고용상태로 규정하는 경향이 있으나 求職과 求人의 연결을 담당하는 職業安定機能(employment service)의 성숙도에 따라 실업률은 다소 차이가 있게 마련이다. 직업안정기능이 성숙된 국가에서는 실업률이 3%를 크게 밑도는 상태에서 노동력의 부족이 표면화하지만 그렇지 못한 국가에서는 실업률이 3%를 다소 웃돌더라도 노동력의 부족이 심하게 나타날 수 있다. 일반적으로 완전고용상태란 失業(unemployment)과 空席(vacancies)이 비슷한 수준으로서 이때의 실업은 거의 마찰적 실업으로 공식이 곧 노동력부족으로 나타나기 때문이다.

노동시장의 分斷程度에 따라 노동력부족에도 차이가 생긴다. 완전고용상태라고 하더라도 전국이 하나의 경쟁적 노동시장에 가까우면 직업안정기능의 성숙도에 의하여 노동력부족의 정도가 결정되지만 노동시장의 분단이 심한 경우에는 노동력부족율이 더 높게 나타난다.

分斷勞動市場假說은 노동시장을 총량적 단일시장으로 보지 아니하고 산업별, 직종별, 지역별, 기업규모별등 노동력 수요측의 요인에 의하거나 성별, 학력별등 노동력공급측의 요인에 의하여 노동시장이 여러가지 部門別로 분단되어 있다고 본다.

우리나라는 1970년대 중반에 제1의 전환점을 지나면서 無制限勞動供給의 시대가 끝나고 총량노동시장에서는 여전히 공급과잉상태가 지속되었으나 일부 고성장부문에서 노동력부족이 표면화하기 시작하였다. 그러나 그 때의 노동력부족은 대체로 구조적 실업과 병존하였고 그 규모도 총량적 실업보다 적은 편이었다. 그러나 1987년 여름을 계기로 제2의 전환점을 지나면서 총량노동시장에서 실업과 노동력부족의 차이가 현저하게 줄어들었을 뿐아니라 특히 대기업을 중심으로 하는 高賃金部門과 이른바 3D로 표현되는 低賃金部門 사이의 분단화경향이 두드러졌다.

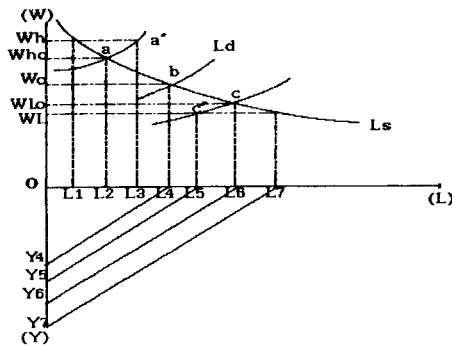
(그림 1)은 이러한 분단화를 圖型化한 것이다. 이 그림에서 총량적 경쟁시장에서는 노동수요곡선 L_s 와 노동공급곡선 L_d 가 만나는 b 점에서 균형이 이루어진다. 균형고용량은 L_4 가 될 것이며 균형임금수준은 W_0 가 될 것이다. 그러나 高賃金部門과 低賃金部門이 분단된 상태에서는 균형점은 각각 a 점과 c 점으로 달리 형성된다.

노동시장의 수급사정에 의해서만 임금이 결정되지 아니하고 勞組의 교섭력이 크게 작용해서 임금이 결정되는 단계에 이르러서는 이 두 부문의 고용 및 임금수준은 각 부문의 균형점에서 이루어지지 않는다. 高賃金部門의 경우 노조의 교섭력이 지나치게 강하여 임금은 균형수준인 W_0 보다 높은 W_h 로 정해진다. 그럼에도 불구하고 실제 해고가 어렵게 되어 있어서 L_1L_3 만큼의 과잉인력을 포용하는 L_3 이 유지된다. 반면에 低賃金部門에서는

수급균형이 이루어지는 C점에 상응하는 균형임금 W_{Lo} 를 지급할 경우 제품의 가격경쟁력을 상실하여 휴폐업이나 도산의 우려가 있기 때문에 이 부문에 속하는 3D의 중소기업들은 이보다 낮은 W_L 의 임금을 지급하려고 한다. 그 결과 L5L7에 해당하는 노동력부족을 느끼게 된다.

高賃金部門에서는 W_{ho} 와 W_h 사이의 임금차이를 제품가격상승이나 협력부품업체의 납품가격인하등으로 轉嫁하려고 한다. 그렇지 못하면 스스로 생산성향상이나 이윤감소등으로 吸收할 수 밖에 없다. 이들과는 달리 低賃金部門에서는 W_L 의 임금수준을 고수하면서 L5L7의 노동력부족 속에서 그 해소를 정부에 호소하게 된다.

低賃金部門에 속하는 기업들은 임금 W_L 이 W_o 는 물론 W_{Lo} 에도 미달되는 매우 낮은 수준일 뿐 아니라 다른 근로조건과 근로환경도 매우 열악하기 때문에 이 부문에 종사하던 國內勞動者도 보다 높은 임금과 양호한 근로조건 및 근로환경을 지닌 다른 산업 또는 직종에서 취업기회를 찾게 되면 빠져 나가게 된다. 3D에 해당하는 중소제조업에서 각종 서어비스직종으로 노동자들이 이동하는 현상이 바로 그것이다. 그 결과 이 부문의 노동력부족은 더욱 심화될 수 밖에 없고 설사 國內의 遊休勞動力이 있더라도 낮은 임금수준 등으로 인하여 단기적으로는 그 활용이 어렵게 된다.



〈그림 1〉 분단노동시장의 외국인노동자 유입

물론 장기적으로는 저임금인력부족부문에 생산성향상으로 임금수준을 W_{Lo} 까지 끌어 올리거나 자동화등으로 고용수준을 L_6 까지 줄일 수 있다면 이 부문의 노동력부족은 크게 완화될 것이다. 또한 고임금부문에서 기술개발과 자동화등으로 인한 剩餘人力을 쉽게 해고할 수 있고 이들이 저임금부문으로 이전되도록 한다면 저임금부문의 노동력부족은 거의 해소될 수도 있다.

그러나 저임금부문의 임금인상과 고임금부문의 해고가 쉽게 기대되지 않을 때 저임금 부문에서는 외국인노동자의 유입을 갈망하게 된다.

2. 外國人勞働者의 流入效果

1) 經濟的 效果

외국인노동자의 유입이 수입국의 경제 사회등에 미치는 효과는 매우 다양하고 복잡하다. 경제적 효과만 하더라도 직접적인 효과와 간접적인 효과가 있고 그것들도 긍정적인 면과 부정적인 면을 함께 지닌다.

수입국의 경제에 미치는 直接效果는 노동시장의 임금과 고용에 영향을 주는 것이다. <그림 1>에서 보는 바와 같이 유입된 외국인노동자의 대부분이 저임금부문에 고용되는 單純勞動力이기 때문에 고임금부문의 임금과 고용에는 별다른 직접적 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 그러나 외국인노동자들이 유입되어 저임금부문에 고용되면 이 부분의 임금을 WL에 묶어둠으로써 국내의 低賃金勞働者의 임금인상을 억제할 뿐 아니라 고용기회까지 빼앗을 것은 분명하다.

국내의 저임금노동자의 고용기회에 미치는 효과는 내국인과 외국인노동자 사이의 代替彈力性에 따라 달라진다. WL의 임금수준에서도 취업하고자하는 내국인노동자가 많은 경우 대체탄력성이 커서 내국인 저임금노동자의 고용기회감소는 크겠지만 3D직종처럼 내국인의 취업기회현상이 뚜렷한 경우 대체탄력성은 낮을 것이며 내국인 단순노동자의 임금 및 고용에 미치는 효과도 크지 않을 것이다. 非經濟活動狀態에 있는 유휴노동력 가운데 저임금부문에 취업코자 하는 성향이 큰 경우에는 대체탄력성도 클 것이며 또한 내 외국인노동자 사이의 賃金隔差가 클 때에도 대체탄력성은 크다.¹⁰⁾ 간접적인 경제효과를 함께 고려하면 더욱 복잡해진다. <그림 1>의 하단에서 나타난 바와 같이 저임금부문에서 WL의 낮은 임금수준에서 국내유휴노동력의 활동도, 외국인노동자의 유입도 없다면 國內總生産은 Y5로 위축될 것이다. 저임금부문의 노동력부족 L5L7을 모두 외국인노동자로 충당하면 국내총생산은 Y7로 확대되며 그만큼 經濟成長이 촉진될 것이다. 그만큼 경제성장이 촉진되면 국내노동수요가 증가될 뿐 아니라 生産者剩餘를 높여 누적적으로 성장

10) 송병준, 「산업인력의 수급원활화 방안」-외국인력을 중심으로, 산업연구원, 1993. 6, pp. 39~46, 참조.

과 고용의 확대를 초래할 것이며 결과적으로 국내의 생산자와 노동자의 소득증대로 이어질 것이다.

외국인노동자의 유입이 초래하는 부정적 파급효과도 적지 않다. 노동력부족이 극심한 저임금부문이 외국인노동자를 활용하여 생산이 확대되고 전반적인 경제성장이 촉진될 경우에도 생산자와 숙련노동자의 소득증대는 큰데 반하여 저임금 단순노동자의 소득증대는 외국인노동자의 임금인상억제작용으로 인하여 거의 기대하기 어려움으로 소득분배에는 오히려 악영향을 미칠 것이다.

외국인노동자의 유입은 중소기업등 저임금부문의 産業構造調整을 지연시키기도 한다. 만약 외국인노동자의 유입이 없고 또한 저임금부문의 임금인상여력도 없다면 자동화, 업종전환 및 고부가가치화등 구조조정을 신속히 하거나 그렇지 못하면 저임금의 개발도상국으로 移轉해야하는 선택에 직면하게 된다. 그러나 노동력부족을 외국인노동자로 충당할 수 있으면 구조조정이나 해외이전은 지연될 것이 명백하다. 단기적으로는 외국인노동자를 받아들여 저임금부문의 도산을 막는 것이 유리할지 모르지만 장기적으로는 成長潛在力을 더욱 약화시킬 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

외국인노동자의 유입은 국내의 遊休勞動力을 활용하려는 노력을 약화시키기도 한다. 비진학청소년, 여성, 중고령자 및 장애자와 같은 유휴노동력을 활용하자면 정부와 기업의 노력과 비용이 소요된다. 정부와 기업은 손쉽게 외국인노동자를 고용하는 것이 당장은 유리하게 판단되기 때문에 굳이 유휴노동력의 활용에 노력과 비용을 투입하려고 하지 않을 것이다. 더구나 한번 외국인노동자의 유입을 한번 허용하면 이러한 단기적 이점때문에 장기적으로 추진해야 할 산업구조조정과 유휴노동력활동을 소홀히 하면서 계속적으로 외국인노동자에게 依存하려는 타성을 길러주게 될 가능성이 매우 크다.

2) 非經濟的 效果

외국인노동자의 유입문제는 단순히 경제적 측면에서만 고려되어서는 안된다. 노동력의 국제이동은 物的生産要素의 이동과 달리 생존하고 생활하는 인간의 이동이기 때문에 사회 문화적 측면과 국제관계의 측면등에서도 그 영향이 검토되어야 하는 것이다.

國際化時代에 즈음하여 생활방법, 사고방식 및 문화의식이 상이한 외국인노동자가 유입됨으로써 수입국 국민의 의식과 사고를 다양화시키고 시각을 넓힌다는 점에서 긍정적인 면도 없지 않을 것이다. 그러나 실제 유입되는 외국인의 단순노동력이 한정된 산업부문에서 장시간노동에 종사하고 있어서 송출국의 文化轉波라는 효과는 크지 아니하다.

오히려 수입국과 상이한 사회·문화적 배경을 가진 외국인노동자들이 수입국의 사회

에 쉽게 적응하지 못하기 때문에 스스로 취업중 많은 불편을 느낄 뿐 아니라 수입국의 사용자 및 노동자와도 誤解와 葛藤을 느끼는 경우가 많다. 이와 같은 오해와 갈등으로 체류중에 마찰을 빚기도 하지만 귀국후 수입국에 대한 나쁜 감정을 송출국 국민에게 전달할 수도 있다.

외국인노동자가 국내에 장기간 체류할 경우 내국인과 혼인하거나 귀화할 수도 있고 본국으로부터 가족을 불러들일 수도 있다. 특히 單一民族이라는 의식이 강한 우리나라에서는 외국인과의 혼인이나 외국인가족의 수용이 어렵고 특히 혼혈아문제등에는 매우 큰 사회적 반발도 예상된다. 이러한 사회·문화적 차이로 인하여 외국인노동자의 수용에 소극적일 뿐아니라 특히 景氣下降의 시기에는 외국인추방의 요구도 있을 수 있다.

國際關係의 측면에서는 대부분의 송출국이 인구과잉의 저개발국이므로 이들 국가로부터 유입되는 외국인노동자를 많이 받아들일수록 양국관계는 호전될 것으로 보인다. 그러나 자칫하면 국내에 취업하고 있는 외국인노동자에 대한 각종 차별이 표면화되어 人權問題가 제기되어 양국관계를 악화시킬 여지도 없지 아니하다. 외국인노동자의 유입이 합법적으로 허용될 경우 ILO등 國際機構의 협약¹¹⁾과 근로기준법¹²⁾을 준수해야 하는 부담도 간과할 수 없다. 또한 국내외의 人權團體들도 차별의 철폐를 요구하는 목소리를 높일 여지가 크다.

비경제적 측면 가운데 최근 우리나라에서 가장 어렵게 느껴지는 當面問題는 중국적교포의 유입에 따른 것들이다. 중국교포는 국적이 중국으로 되어 있지만 우리와는 同族이다. 이들의 대부분은 일제시대에 국내에서 살기 어렵거나 또는 독립운동을 목적으로 중국에 건너간 사람들이거나 그 후손들이며 해방이후에도 정치적 이유로 중국국적을 취득해서 살고 있다. 이들은 우리나라를 祖國 또는 母國으로 생각하며 그리워하던 동포이다. 또한 이들은 우리 말과 관습을 지켜왔기 때문에 문화적으로도 큰 차이를 느끼지 않으며 意思疏通도 자유스럽다.

그럼에도 불구하고 국적이 중국이라는 이유로 외국인으로 취급되고 있어 이들의 불만은 대단하다. 이들은 다른 외국인노동자와는 다른 대우를 받고자 한다. 실제로 중국교포가 유입되었을 때 내국인과 외형상 구분하기도 어렵지만 이들의 사회적 심리적 갈등은

11) ILO의 협약과 권고 가운데 이주근로자에 관한 것은 매우 많다. 제19호, 제21호, 제48호, 제82호, 제97호, 제110호, 제117호, 제118호, 제143호 협약과 제86호, 제100호, 제151호 권고등에서 이주근로자 또는 외국인근로자에게 차별해서는 안된다는 조항이 있다.

12) 근로기준법 제5조(균등처우)에서 「사용자는...국적...을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다」고 명백히 규정하고 있다.

결코 적은 것이 아니다. 이들 중국교포의 국내유입 및 취업에 대한 사회 문화적 효과는 다른 외국인노동자와는 현저하게 다르다는 사실에 유의할 필요가 있다.

IV. 外國人勞動者에 대한 主要國의 對應

1. 國際勞動移動의 轉換

대영제국을 중심으로 이루어지던 노예노동의 이동이 종료된 1834년 이후 세계 노동력 이동의 역사는 크게 4단계로 구분된다.¹³⁾

첫단계는 노예노동의 이동이 금지된 이후 제2차 세계대전이 끝날 때까지의 기간으로 이 기간에는 新大陸의 새로 형성된 국가들을 향하여 유럽의 노동력이 대량으로移出한 것이 특징이다. 물론 이 기간에도 카리브, 아프리카 및 아시아지역의 프란테이션을 위하여 일시적으로 이동한 노동력이 없었던 것은 아니지만 대체로 가족을 동반한 恒久的 移民(immigration)이 주류를 이루었다.

둘째단계는 전후로부터 1970년대 중반까지로 독일, 프랑스등 산업화가 활발하게 진행되던 서구 국가와 미국, 캐나다, 오스트레리아, 뉴질랜드등 인력부족국가를 향하여 동구, 아시아, 아프리카 및 남미로부터 주로 非熟練勞動力이 이동하였다. 이 시기에 우리나라에서도 서독광부나 미국이민등의 형태로 상당한 규모의 노동력이 유출되었다.

셋째단계는 제1차 석유파동을 계기로 중동의 產油國들이 갑작스럽게 경제개발을 추진함에 따라 세계 여러지역의 수많은 국가로부터 이 지역에 물리는 대규모 勞動力移動이 있었던 시기이다. 중동지역은 산업화의 기반이 없던 상태이었기 때문에 非熟練勞働者만이 아니라 숙련노동과 고급인력을 함께 필요로 하였고 그 때문에 선진국과 개발도상국으로부터 동시적인 이동이 이루어졌다. 다만 중동지역의 社會·文化的 特性때문에 항구적이었던 것이 특징이다. 우리나라도 이 시기에 건설업등 우리기업의 진출과 함께 대규

13) Florian A. Alburo, "Trade and Turning Points in Labor Migration", paper presented for the seminar of Turning Points in International Labor Migration, April 6~7, 1993, Seoul, organized by ILO · KLI · UNU에서는 3단계로 구분하고 있다.

모의 노동력을 보낸 바 있다.

1980년대에 접어들어서 國際勞動力移動은 네번째 단계로 전환되고 있다.¹⁴⁾ 종래 해외에 노동력을 유출시키기도 한 동아시아지역의 산업국가들이 노동력유입국가로 바뀌고 있는 것이다. 일찌기 산업화과정을 밟았던 일본은 이미 70년대 중반부터 노동력의 유입국가로 바뀌었고 도시국가인 홍콩과 싱가포르 뒤를 따랐다. 대만과 한국이 다소 늦게 노동력의 유입국가로 바뀌었고 극히 최근에는 태국과 말레이시아등 급격하게 성장하는 국가에서도 外國人勞動者의 유입이 이루어지고 있다.

이전 단계에서 주된 노동력의 유입국가였던 미국, 캐나다, 오스트렐리아, 브라질등 넓은 국토에 비하여 상대적으로 인구가 적은 국가들의 移民吸收力이 약화되었고 중동의 경제개발도 어느 정도 안정적이어서 항구적 또는 일시적 노동력이동이 정체되고 있는 반면 동아시아지역의 先發産業國에서는 다른 지역보다 활기있고 높은 경제성장을 지속하고 있을 뿐아니라 지역내 국가간의 임금 및 고용기회의 격차가 커짐에 따라 노동력의 이동도 다른 지역에 비하여 매우 활발한 편이다.

동아시아지역은 급속히 산업화가 이루어지는 국가와 산업화가 지체된 인구과잉의 국가가 공존하고 있으므로 이동거리가 짧은 국가 사이에서 이루어지는 地域內 勞動移動이 매우 큰 비중을 차지한다. 이 지역의 선발산업국은 주로 유교문화권에 속하는데 비하여 인구과잉의 개발도상국은 성격을 달리하는 문화권이어서 항구적인 이민이 거의 이루어지지 않아 一時的 勞動移動이 대부분이다. 이동원인도 일부 비경제적인 면이 있는 경우가 없지는 않지만 근본적으로는 임금격차나 고용기회의 차이에 있다는 점에서 經濟的 勞動移動을 특징으로 하고 있다.

우리나라는 장기간 노동력의 유출국가이었으나 1987년 이후 임금수준이 급격하게 상승하였음에도 불구하고 몇년간 높은 경제성장을 지속함으로써 3D부문을 위시하여 勞動使用的 産業에서 심한 인력부족현상이 나타나면서 갑자기 이 지역의 노동력유입국가로 바뀌었다. 물론 소규모이기는 하지만 아직은 노동력의 海外就業이 유지되고 있으면서 아울러 外國人勞動力이 유입되고 있는 상태이므로 노동력유입국가로 전환되었다고 말하기는 이르다. 노동력의 유출보다 유입이 다소 많은 상태이므로 오히려 국제노동이동의 전환점에서 있다고 말하는 것이 타당할 것 같다.

2. 主要國의 對應

항구적 노동이동이라고 말할 수 있는 移民에 대해서는 세계 대부분의 국가에서 매우

14) 필자는 1980년대 이후 동아시아지역으로의 노동력유입을 제4단계로 보았다.

엄격히 제한하는 자세를 취하고 있다.

넓은 국토에 비하여 인구가 적어서 종래 이민을 크게 허용하던 미국, 호주등의 나라들도 거의 예외없이 일반 이민을 제한하고 특정의 職種에 한하여 국별 또는 지역별로 일정한 수를 정하여 허용하며 그나마 투자이민을 우선으로 하는등 엄격한 방향으로 선회해왔다. 산업화과정에서 자국민이 기피하는 부문의 노동력부족을 메꾸기 위하여 노동력의 유입을 허용했던 독일, 프랑스등 歐洲國家들에서는 오히려 장기체류해 온 외국인도 실업증가를 이유로 추방해야 한다는 움직임까지 일고 있다.

대체로 完全雇傭의 상태에 접근한 동아시아국가에서는 항구적 노동유입보다는 인력부족부분의 생산활동을 유지하기 위한 일시적 노동유입의 문제에 직면하고 있다. 이들 국가의 외국인노동자에 대한 정책은 크게 두 가지 유형으로 나뉜다. 하나는 외국인노동자의 유입에 대해서는 뚜렷한 정책을 수립하지 못하면서 그렇다고 유입을 완전히 봉쇄하지도 못하는 모호한 자세를 보이는 국가로서 일본이 그 대표적인 예이다. 다른 하나의 유형은 외국인노동자의 유입을 정책적으로 허용하되 갖가지 副次的 問題를 최소화하려는 나라로서 싱가포르와 최근의 대만을 그 예로 들 수 있다.

일본은 외국인노동자의 입국 및 체류를 출입국관리 및 난민인정법으로 통제하고 취로목적의 체류자격을 명료하게 정하여 단순노동자에 대해서는 유입을 금지하는 자세를 견지해왔다. 그럼에도 불구하고 국내노동시장에서 중소 및 영세기업의 인력부족이 심화될 뿐 아니라 인접국가와의 임금격차가 큰 상태로 지속됨에 따라 단순노동의 외국인이 대량으로 유입되자 1987년에 外國人勞動者問題研究會가 발족하여 고용허가제를 핵심으로 하는 외국인노동자의 수급조정체계를 마련해야 한다고 건의한 바 있고 1988년 제6차 雇傭對策基本計劃에서 전문기술자, 기능보유자 및 내국인대체불가능분야에 종사할 자등 외국인노동자의 유입허용범위와 기준을 명료화하여 이들의 유입을 늘리도록 하기도 하였다.

그 후에도 勞働省은 외국인노동자문제에 대한 조사를 실시하고 직업안정법의 일부를 개정하였으며 法務省에서는 출입국관리 및 난민인정법을 개정하여 불법취업 외국인 및 그 고용자와 알선자에 대한 벌칙을 정비하는 등 외국인노동자에 대한 정책을 보다 뚜렷하게 하려는 움직임을 보이기도 하였다. 1990년 법무성고시로 남미제국의 日本系人에 대한 무제한 취업을 허용하는¹⁵⁾ 한편 1991년에는 國際研修協力機構를 설립하고 기능실습제도를 마련하여 일정기간의 연수 후에 고용관계로 기능의 숙련도를 향상하는 기회를 제

15) 법무성고시 제132호(1990. 5. 24)로 “일본인의 배우자, 부모 혹은 자녀, 일본인의 친족 또는 일본에 적법하게 체류하는 외국인의 친족으로서 상호부조가 가능한 자”와 “기타 일본어 회화능력이 있는 등 일본에 적응력이 있는 자”를 定住者로 규정하여 이들에 대해서는 아무런 제한없이 내국인과 동일한 취업조건을 부여하였다.

공하는 방법을 신설하였다.¹⁶⁾

결국 日本은 남미제국 일본계인의 유입과 외국인연수제도를 확장시킬 뿐 단순노동력의 수입은 불가하다는 자세를 고수하고 있다. 노동력의 부족이 심한 부문은 원칙적으로 産業 및 雇傭의 構造調整으로 대응함으로써 인력부족을 경쟁력강화로 극복하려고 하는 것이 외국인노동자에 대한 근본정책이다.

싱가폴과 臺灣에서는 외국인노동자의 유입이 불가피하다는 인식아래 特殊職種에 한하여 고용주에게는 分擔金 또는 雇傭安定稅를 부과하고 노동자에게는 가족동반금지나 취업기간제한등 까다로운 조건을 붙여 외국인노동자의 유입을 허용하는 정책을 채택하고 있다.

싱가폴의 경우 초기에는 자국의 민족구성비를 유지하기 위하여 말레이시아인에게 취업우선순위를 인정한 바 있으나 1981년에는 다른 주변국가의 노동자유입도 허용하였다.¹⁷⁾ 그러나 업종제한, 사업체당 고용가능한 외국인수의 제한, 최소교육기간요건, 가족동반금지등과 함께 고용주에게도 分擔金制度를 두고¹⁸⁾ 불법취업에 대해서는 노동자와 고용주 모두에게 처벌을 하는 규정을 두어¹⁹⁾ 단순노동력의 유입을 한정적으로 합법화하되 그 유입규모를 최소화하려고 노력한다.

臺灣은 80년대 중반이후 심각한 인력난을 겪게 되자 외국인노동자의 유입에 대한 허용여부로 논란이 심해졌다. 1989년 10월 정부부분 공공시설 공사에 외국인력의 취업을 허용하고 1992년 5월에는 근로기준법을 개정하여 특수직종에 한해서 업종별로 차이가 있는 고용안정세를 부과하며 1년기간에 한해서 직종이나 고용주의 변경을 허용하지 않으면서 고용주의 예치금납부조건으로 외국인노동자의 취업을 인정하는 정책을 펴게 되었다.²⁰⁾

16) 1991년 제7차 고용대책기본계획에 의하여 기능실습제도를 신설하여 일정기간 연수후 고용관계 아래에서 기능이 숙련도향상 기회를 제공하기로 하였다.

17) 1978년 이후 말레이시아인 이외의 아시아국가로 부터 노동력유입이 증대되자 1981년 새로운 정책을 수립하여 1986년까지 비말레이시아인을 모두 출국시키고 1991년까지 말레이시아인도 단계적으로 모두 출국시키기로 하였으나 실패하였다.

18) 1980년 미숙련외국인노동자의 유입억제를 목적으로 신설되어 비말레이시아인을 고용하는 고용주가 외국인력 1인당 월 230싱가폴달러를 부담토록 하였다. 1982년에는 제조업부문에다 부과되었고 1984년부터는 외국인가정부에게도 적용되었다.

19) 1988년부터 불법체류 외국인에 대하여 체형과 함께 3개월간 구류에 처할 수 있게 하였고 1990년부터는 고용주에게 고액의 벌과금과 최고 1년의 징역형에 처할 수 있게 하였다.

20) 한국노동연구원, 외국인력수입과 정책과제, KLI노동정책포럼 93~2, 1993. 6. pp. 19~21, 참조

V. 外國人勞動者의 流入에 관한 政策方向

한국경제가 완전고용수준에 접근한 것은 인정될 수 있다. 물론 대졸인력을 위시하여 일부 노동력공급의 과잉부문이 있는 것도 사실이며 반면에 勞動集의 産業의 중소기업 등에서는 매우 심각한 노동력부족을 느끼고 있는 것도 사실이다. 그러나 전국의 失業率이 낮은 수준을 유지하고 있으며 노동시장과 임금구조의 二重性으로 인하여 일부부문의 노동력부족문제가 쉽사리 완화될 기미를 보이지 않는 등의 현상으로 미루어 볼 때 完全雇傭水準에 가까운 상태임을 짐작하게 한다.

이러한 단계에 이르면 어느 나라이든 거의 예외없이 외국인노동자의 유입을 허용할 것인지 또는 엄격히 금지할 것인지를 두고 찬반양론이 팽팽하게 맞서게 마련이다. 노동력부족이 심각한 부문의 企業家는 외국인노동력의 유입을 허용하라고 요청하게 되고 勞組는 임금과 고용의 유지를 이유로 반대의 입장에 서게 된다. 政府 역시 부처별로 의견이 엇갈려 기업 및 산업체의 활동과 국제교류를 담당하는 부처에서는 유입허용을 지지하고 노동 및 출입국관리를 담당하는 부처는 사회적 측면과 고용안정을 내세워 유입반대를 지지하게 된다.

우리나라가 지난 몇년간 바로 이러한 위치에 놓여 있었다. 기업가, 노조 및 정부만이 아니고 專門家나 學者들 사이에서도 찬반양론이 끝없이 전개된다. 보는 시각에 따라 사항별로 정도의 차이는 있으나 외국인노동자의 유입에 대한 원인과 영향, 필요성과 허용 여부, 그리고 내국인노동자와의 차별과 인권문제등 거의 모든 사항에서 상당한 의견차이가 있어 하나의 통일된 시각을 도출하기는 매우 어려운 일이다. 그럼에도 불구하고 하나의 정책이 결정되어야 한다는데 부담이 있다.

하나의 政策이 곧 무제한 허용이거나 철저한 금지의 어느 한편이 되어야 한다는 것은 아니다. 실제로 외국인노동자의 유입을 허용하는 국가에서도 극히 한정적으로 허용하는 정책을 택하고 있으며 금지하는 국가에서도 不法就業을 철저히 금지하지 못하고 있다. 국가간에 임금과 고용기회의 隔差가 심한 상태에서는 무제한 허용도 철저한 금지도 어렵기 때문이다.

결국 정책결정의 폭은 두가지로 좁혀진다. 하나는 외국인노동자의 유입을 合法化하되 직종이나 고용인수등을 제한하여 최소화하는 방향이다. 다른 하나는 이들의 유입을 원칙적으로 禁止하되 특정의 기술기능자나 자국민과의 특수관계자에 한하여 취업을 허용하며 그 외에는 技術研修制度의 범위를 넓혀 국제협력을 증진하면서 일부 노동력부족부문

에 도움이 되게 하는 방향이다.

‘제한적 허용’이거나 ‘원칙적 금지’의 어느 방향을 선택하더라도 不作用이 없을 수 없다. 제한적 허용의 경우 이들에 대한 임금차별까지 막을 수 없을 것이며 또한 이들의 장기체류나 가족동반취업을 허용할 수도 없다. 그렇다고 한다면 내국인과의 차별이라던지 비인도적이라는 비난을 피할 수 없을 뿐 아니라 체류기간 이후의 不法滯留나 不法就業을 철저히 봉쇄할 수 있는 것도 아니다. 원칙적으로 금지할 경우에는 관광등 다른 목적으로 입국하여 不法滯留하거나 不法就業하는 외국인을 막을 수 없는 어려움과 함께 이들에 대한 차별이나 인권침해에 대한 비난도 피할 수 없다.

전국적으로 완전고용수준에 접근한 상태에서 부분노동시장에 과잉과 부족이 공존하는 우리나라로서는 한편으로 노동력이 부족한 부문에서 산업 및 고용의 構造調整을 신속히 추진하고 다른 한편으로 여성이나 고령자와 장애자등 유휴노동력의 積極的活用을 통하여 노동력부족을 빠른 기간내에 완화함으로서 외국인노동자의 유입을 예방하거나 해소하는 것이 가장 소망스러운 정책방향이다.

유감스럽게도 외국인노동자의 대량유입을 예방하는데는 실패하였다. 국내노동시장의 賃金上昇이 지난 수년사이에 급격히 이루어졌으나 이에 상응하는 산업 및 고용의 구조조정이나 유휴노동력의 활용이 신속히 이루어지지 않았던 것도 하나의 원인이다. 國際化의 물결이 거센고 韓中關係가 급속하게 개선됨에 따라 외국인노동자의 입국, 체류 및 취업에 능동적으로 대처하지 못한 것도 다른 하나의 원인이다.

이미 수만명에 달하는 외국인노동자의 불법취업이 현실화되었다. 따라서 이미 유입된 외국인노동자에 대한 정책방향이 마련되어야 한다. 이들의 대부분이 불법취업이므로 賃金差別, 産災補償差別, 人權問題등이 자주 제기되고 있다.

ILO의 권고와 근로기준법상의 차별금지등에 비추어 일단 유입된 외국인노동자에 대해서는 근본적으로 차별을 없애는 뚜렷한 정책이 마련되어야 한다.

실사 제한적 허용의 정책을 선택하는 경우에도 외국인노동자에 대한 차별은 묵과되어서도 안되며 능동적으로 차별을 없애는 노력이 있어야 한다. 分擔金이나 雇傭安定稅등을 고용주에게 부과하는 것은 오히려 임금차별을 조장할 여지가 크기 때문에 소망스럽지 못하다. 技術研修일 때에는 연수 또는 실습기간동안에 낮은 임금이 허용될 수 있을 것이며 그것은 임금차별로 볼 수는 없다. 외국인노동자에 대한 각종 차별을 허용해서는 안된다는 기본원칙을 고수하면 기업의 외국인고용에 대한 매력도 상당히 저하될 것이며 오히려 構造調整이나 遊休人力活用に 눈을 돌릴 것이다. 임금차별의 매력보다는 노동력충원의 매력만으로 외국인노동력의 유입을 요구하는 기업으로서는 필리핀, 방글라데시등 피부색과 문화적 배경이 다르고 의사소통의 불편이 큰 아시아국가의 노동자보다는 오히려 중국

교포를 선호할 것이다.

중국교포의 유입에도 많은 부작용이 있기는 하겠지만 우선 同族으로서 본인의 의사와는 달리 국제정치관계로 중국에 거주하게 된 점을 고려할 필요가 있다. 또한 이들에게 단기간에 고소득을 획득할 수 있는 기회를 부여함으로써 통일을 지향하는 우리민족의 염원을 풀어가는 데도 상당한 도움이 될 수 있으며 통일에 한발짝 더 가까워질 시점에는 이들을 북한노동자로 대체할 수 있다는 점도 고려할 필요가 있다.

이와 같은 여러가지 점을 검토해 볼 때 현시점에서 우리가 선택할 수 있는 외국인노동자의 유입에 관한 정책방향은 다음과 같이 권고하고 싶다.

① 이미 유입된 외국인노동자의 불법취업에 대해서는 점진적으로 줄여나가되 불법취업을 이유로 발생하는 각종 差別을 없애고 人權을 보장하는 것을 기본원칙으로 한다.

② 출입국관리법등의 就業目的入國을 다소 늘려 기술·기능인력과 전문직 인력의 유입을 확대할 뿐 아니라 技術研修를 대폭 확대하여 국제화에 부응한 국제협력을 강화하고 이들의 실습기간을 통해서 한계기업의 인력부족도 다소 완화하도록 한다.

③ 외국인단순노동자의 유입은 원칙적으로 금지하되 특수사정을 고려해서 海外同胞의 경우 직종, 업종, 인원수, 취업기간 등을 제한하여 국내노동시장의 구조조정과 유희인력 활용이 뒷받침될 때까지 일부의 유입을 허용한다.

參 考 文 獻

- 경제기획원, 「일본의 외국인력고용에 관한 연구」, 기획국번역, 1990. 9.
- 김수곤 외, 「해외인력진출의 경제적 효과」, 한국개발연구원, 1985.
- 김수용, 「해외인력진출의 경제적 효과분석」, 상경논총, 제5집, 서강대 경제경영문제연구소, 1983.
- 김시평, 「외국인노동자유입에 따른 대책소고」, 고위정책과정논문, 연세대 행정대학원, 1990.
- 김철상, 「장기체류 외국인에 관한 연구」, 법무연구, 법무연수원, 1984.
- 노동부, 「외국인노동자가 노동면등에 끼치는 영향에 관한 연구보고서」, 1992. 1.
- 박래영, 「중동인력진출이 국내노동시장에 미친 영향」, UNESCO 한국위원회, 1983.
- 박래영 외, 「해외인력진출의 경제적 효과에 관한 연구」, 경제연구 I, 홍익대 경제연구소, 1984.
- 박래영 외, 「한국의 해외취업」, 아산재단, 1988. 10.
- 백한현, 「한국에 있어서의 외국인처우에 관한 연구」, 국방대학원 석사학위논문, 1991.
- 서울대학교 경영연구소, 「우리나라의 외국인노동자 활용 정책방향」, 1992. 12.
- 송병준, 산업인력의 원활화 방안 - 외국인력을 중심으로, 산업연구원, 1993. 6.
- 송병준, 중소기업의 인력난 해소방향 - 3D업종을 중심으로, 정책토론회자료, 산업연구원, 1993.

- 정호열, “외국인의 체류관리에 관한 연구”, 연세대 행정대학원 석사학위논문, 1991.
- 한국경영자총협회, 「특수분야의 인사노무」, 1993. 4.
- 한국노동연구원, 「외국인수입과 정책방향」, 1991. 11.
- 한국노동연구원, 「외국인수입과 정책과제」, KLI 노동정책포럼 93-2, 1993. 6.
- 한국천주교주교회의 정의평화위원회, 「외국인노동자와 인간의 기본권」, 1993. 7.
- 한국해외개발공사, 「일본의 외국인력 고용제도와 진출방안」, 1988. 10.
- 한국해외개발공사, 「외국인고용제도」, 1989. 10.
- 日本勞動研究機構, 「外國人勞動者問題と 政策的 課題」, 1991.
- 日本 東京都 勞動經濟局, 「外國人雇傭 Q & A」, 1991. 3.
- 臺灣行政院 勞工委員會, 「勞動力 運用 分析」, 1992. 12.
- F. Arnold · N. M. Shah, *Asian Labor Migration*, Westview, London, 1986.
- A. G. Chandavarker, “Use of Migrant’s Remittances in Labor - exporting Countries”, *Finance and Development* 17(2) : 36-39, 1980.
- Francisco · Josefa and Pilar Jimenez(eds.), *Effects of International Contract Labor*, *Community Studies*, vol. 2, Manila, Integrated Research Center, La Salle University, 1983.
- Martin L. Philp, “The Economic Effects of Temporary Worker Emigration”, *Paper presented at the Conference on Asian Labor Migration to the Middle East*, EWC, September 19-23, Honolulu, 1983.
- Barry R. Chiswick, “Illegal Immigration and Immigration Control”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 2, no. 3, Summer 1988, p. 101-115.
- Jun'ich Goto, “A Formal Analysis of Migrant Workers in Japan”, *Present Issues of International Migration*, The Japan Institute of Labour, Tokyo Japan, 1992.
- Gorge E. Johnson, “The Labor Market Effects of Migration”, *Inderstrial and Labor Relations Review*, vol. 33, no. 3, April 1980.
- Haruo Shimada, “The Employment of Foreign Labour in Japan”, in *Present Issues of International Migration*, *The Japan Institute of Labour*, 1992.
- Hui Weng Tat, “Singapore’s Immigration Policy : An Economic Perspective” in Linda Low and Toh Mum Heng(eds.), *Public Policies in Singapore*, Times Academic Press, Singapore 1992.
- Hui-Lin Wu and Ke-Jeng Lan, “Labor Shortage and Foreign Workers in Taiwan”, *mimeo*, *Chong-Hwa Institution for Economic Research*, Taipei, October 1991.
- Garry S. Fields, “The Migration Transition and International Trade”, *Paper presented at the Seminar of Turning Points in International Labor Migration*, April 6-7, Seoul, organized by ILO · KLI · UNU, 1993.
- San Gee, “Turning Points in Taiwan”, *Paper presented at the Seminar*, April 6-7, Seoul, organized by ILO · KLI · UNU, 1993.
- Pang Eng Fong, “An Eclectic Approach to Turning Points in Migration, with Particular Reference

to the Experience of Asian Countries”, *Paper presented at Seminar*, April 6-7, Seoul, organized by ILO · KLI · UNU, 1993.

Florian A. Albuero, “The Trade and Turning Points in Labor Migration”, *Paper presented at the Seminar*, April 6-7, Seoul, organized by ILO · KLI · UNU, 1993.