
외국인 근로자의 언어 문제와 대응 방안

조선경 · 한국어세계화재단 연구원

I. 서론

1. 연구의 필요성

노동 시장의 세계화 및 재편성 과정에서 한국 사회에 동남아시아를 비롯한 각국의 외국인 근로자¹⁾들의 수가 급격히 증가하고 있다. 이는 거리의 근접성과 시장 물가의 차이, 외국인 근로자 본국 경제의 열악함과 한국 경제 노동 시장의 양분화 현상 등 많은 요인들의 결과라고 볼 수 있다. 이러한 환경에서 정치, 경제적인 상황과 맞물려 그들의 구체적인 인권, 노동권, 건강의 측면은 등한시되어 왔었지만, 근래 이에 대한 문제 제

1) ‘외국인 근로자’에 대한 용어는 다양함. 해외 이주 노동자(migrant workers), 외국인 노동자(foreign workers), 초청 노동자(guest workers), 이주 노동자 등의 용어가 혼재되어 사용되고 있음. 용어는 다양하지만 ‘일정 기간 다른 나라에 가서 돈벌이를 하는 사람’이라는 점에서 동일한 의미를 가짐. 여기서는 ‘합법 체류 노동자’와 ‘불법 체류 노동자’를 포괄하는 의미에서 ‘외국인 근로자’라는 용어를 사용하고자 함.

기가 활발히 이루어지고 사회 전반적인 공감대가 형성되면서, 외국인 근로자와 함께하는 사회로서 그들에 대한 이해가 증가하고 있는 것이 사실이다.

외국인 근로자들은 자국의 문화와는 전혀 다른 한국 사회에서 여전히 많은 어려움을 겪고 있다. 특히 의사소통의 어려움은 매우 중요한 문제로 떠오르고 있다. 한국어 사용이 원활하지 못한 근로자들은 작업 수행 시 의사소통의 문제로 고용주의 지시를 잘못 이해하는 경우가 많으며 이에 수반하여 생산성이 떨어지거나 심한 경우 사고의 위험에까지 노출되고 있다. 이러한 의사소통의 문제는 작업 수행뿐 아니라 일상생활에서도 심각한 어려움을 초래하며, 생존 및 중요한 정보 습득, 이문화 간의 이해 등에서 장애가 되고 있다. 외국인 근로자에 대한 설동훈(2003)의 조사에 따르면 외국인 근로자들의 일상생활에서 겪는 어려움 중에 최우선이 언어 문제였으며, 자원 활동가들이 전문화해야 할 영역의 최우선 순위도 역시 한국어 교육의 전문성으로 나타났다. 외국인 근로자에 대한 한국어 교육의 문제는 외국인 근로자가 한국 사회에서 삶을 유지하고 그 길을 향상시키는 측면뿐만 아니라, 한국 문화에 대한 적응과 노동 생산성의 향상과도 밀접하게 관련 있음을 알 수 있다. 하지만, 현재 외국인 근로자들에 대한 한국어 교육은 체계적인 교재나 커리큘럼이 확보된 상태라기보다는 현장의 상황과 가능성, 그 시급성에 따라 시행되고 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 따라서 외국인 근로자의 한국어 교육에 대한 체계적인 연구가 시급하다 할 수 있다. 현재 외국인 근로자의 한국어 사용에 대한 연구는 그 필요성, 구체적인 프로그램의 소개 등의 기초 연구들이 나오고 있다. 이에 외국인 근로자의 한국어 사용 실태와 한국어 교육에 대한 그들의 요구를 더욱 구체적, 체계적으로 연구할 필요가 있다.

2. 연구의 목적

외국인 근로자의 한국어 사용의 실태 및 한국어 교육의 요구를 파악하기 위해 실시한 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 외국인 근로자의 기본적인 한국어 사용과 관련한 실태 파악이다.

한국어를 어느 정도 구사할 수 있는지, 어느 정도 필요로 하는지를 파악하고자 한다. 외국인 근로자들이 일상생활에서 상황별로 한국어 사용의 필요를 느끼는 정도와 그 사용의 난이도를 파악하고자 한다. 이는 외국인 근로자의 한국어 교육의 교재 개발 및 교과 과정 계획에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 외국인 근로자의 한국어 교육과 관련한 요구 파악이다. 한국어 교육을 실시할 때 원하는 수업 방식, 교사, 장소, 숙제 수행 가능 여부, 귀국 후 온라인 교육 참가 가능 여부 등 한국어 교육에 대한 구체적인 요구를 파악하고자 한다.

셋째, 이러한 한국어 사용의 실태 및 교육에 대한 요구 사항이 성별, 국적별, 체류 기간에 따른 사증(비자)의 종류별로 어떠한 차이를 나타내는지 를 파악하는 것이다.

마지막으로, 한국어 교육과 관련한 고용주들의 인식 및 요구 사항에 대한 파악을 목적으로 한다. 현재 외국인 근로자들은 한국의 기업체들과 생활의 모든 면에서 매우 밀접한 관계를 형성하고 있기 때문에 한국어 교육 역시 고용주의 인식과 협조가 매우 중요한 요인일 수 있다. 따라서 외국인 근로자에게 한국어 교육을 시킬 필요성에 대한 고용주들의 인식과 외국인 근로자 한국어 교육에 대한 고용주들의 요구 사항을 파악하는 일은 매우 중요하다 할 수 있다.

II. 본론

1. 외국인 근로자 현황 및 직장 실태

1) 외국인 근로자 현황

(1) 일반적 현황

2005년 법무부의 자료에 따르면 현재 외국인 근로자 중 합법 체류자는

<표 1> 총 관

(단위 : 명, %)

전 체	합 법 체 류 자						불 법 체류자
	소 계	취업 사증 소지 근로자			산 업 연수생	해외 투자 기업 연수생	
		비전문 취업자	전문 기술 인력	연수 취업자			
332,653 (100.0)	142,919 (43.0)	31,352 (9.4)	22,718 (6.8)	48,994 (14.7)	33,185 (9.9)	6,680 (2.0)	189,724 (57.0)

※ 자료: 법무부. 2005년 불법 체류자 수에는 비경제 활동 인구(15세 이하 및 61세 이상) 21,638명은 포함되지 않음.

142,919명(43%)이고 불법 체류자는 189,824명(57%)으로 불법 체류자가 더 많은 상황이다. 합법 체류자 중에는 해외 투자 기업연수생이 6,680명으로 가장 많으며, 연수 취업자가 48,994명, 산업 연수생이 33,185명, 비전문 취업자는 31,352명, 전문 기술 인력은 22,718명으로 나타났다.

외국인 인력의 연도별 체류 현황은 2004년 12월 421,641명으로 가장 많았다가 점차 감소하여 2005년 8월 현재는 332,653명이다. 2004년 12월에는 불법 체류자가 289,239명으로 79.8%로 가장 많았으며, 2005년 8월에는 불법 체류자가 189,724명(57.0%)으로 그 수와 비율이 감소하였다. 2005년 8월에 취업 사증(비자) 소지자는 103,064명(31.0%)으로 증가하여 2004년에 비해 합법 체류자가 증가하는 데에 큰 비중을 차지하였다.

(2) 의식주 관련 현황

2005년의 한국노동연구원의 이주 근로자의 주거지 조사를 보면 조사 대상 기업의 74.0%가 회사 기숙사에 거주한다고 응답하였으며, 17.3%는 일반 주택에 그리고 6.7%는 회사 내 비주거용 간이 시설에 거주하는 것으로 나타났다. 또한 이주 근로자 숙박비를 누가 부담하는지에 대해 조사 대상 기업의 76.7%가 회사라고 응답하였으며, 회사와 근로자가 분담이 17.0%, 근로자가 모두 부담한다고 응답한 기업은 5%에 불과한 것으로 나타났다.

(3) 소득 관련 현황

한국노동연구원의 자료에 의하면 2005년 외국인 고용 허가제 취업자의 임금 및 근로 시간을 보면, 임금은 일반은 68만 3천원, 특례는 91만 8천 원 수준으로 나타났다(기본급 기준). 또한 하루 평균 근로 시간은 평균 9 시간으로 나타났고, 시간 외 근로를 할 경우 그 시간은 일 평균 3시간 내 외였다.

일반 외국인 근로자 채용 사업장의 업종은 제조업이 97.7%이며, 특례 외국인 근로자 채용 사업장의 업종은 음식점업이 81.1%로 나타났다. 그리고 사업체의 지역 분포를 보면 일반은 경기 지역이 61.1%로 가장 많고 다음으로 인천(10.1%), 경남(8.5%)순으로 나타났다. 특례 외국 인력을 활용하는 업종에서 음식·숙박업의 비중이 높은 관계로 서울(62.1%)과 경기(25.4%) 비중이 높게 나타났다. 10명 이하 사업장의 59.3%, 30명 이하 사업장의 27.9%로 영세 제조업 분야에서 외국 인력을 주로 활용하고 있다.

외국 인력 고용 사업체의 사회 보험 가입 여부를 보면 일반의 경우 국민 연금을 제외하고 고용 보험과 산재 보험은 98% 내외, 건강 보험은 65%수준으로 나타났다. 또한, 특례나 합법화 외국인은 고용 보험과 산재 보험만이 평균 50%수준이고 건강 보험이나 국민 연금은 가입률이 상대적으로 낮게 나타났다.

(4) 의료 관련 현황

수원 엠마우스(2002)에서 외국인 근로자의 진료 현황²⁾을 보고하고 있는데 근골격 질환이 77명으로 가장 많았으며 가슴 통증 46명, 기타 33명, 무증상 32명, 소화기 질환 28명 순으로 나타났다. 업무 재해 빈도는 1회 53.9%, 2~4회 38.2%, 5회 이상 7.9%로 나타났고, 최초 업무상 재해 발생

2) 업무상 재해 처리에 대한 치료비의 경우 본인 전액 부담이 45.4%로 가장 높았으며, 사업주 전액 부담이 38.6%, 사업주와의 공동 부담이 9.1%로 나타났다. 또한 사후 산재 보상은 보상받지 못하는 경우 83.1%, 산재 처리 업무를 담당하는 기관은 본인이 53.3%, 회사가 35.9%, 근로 복지 재단이 6.5%로 나타났다.

시기는 1년 미만이 46.2%, 1~2년이 23.0%, 2~4년이 17.6% 순이었다. 업무상 재해 발생 원인으로 본인 실수 55.2%, 안전 설비 미비 20.6%, 기계·기구 사용법 무지 18.3% 순으로 응답했다.

2) 외국인 근로자의 직장 실태

직장 실태 조사를 이직 횟수와 이직 사유, 재직 시 애로 사항으로 분류하여 그래프로 보이면 다음과 같다. 전체 통계 수치는 그래프로 보이고 하위 상세 내역 중 특이 사항은 별도로 기술하기로 한다.

이직 횟수를 교육 수준별로 보면 초등학교 졸업 외국인 근로자의 경우 이직 횟수가 3번(50.0%), 중학교 졸업 외국인 근로자의 경우 2번(43.8%)으로 높게 나타난 반면에, 고등학교 졸업 외국인 근로자 (38.2%)와 대학 졸업 이상의 외국인 근로자 (41.5%)의 경우 이직 횟수가 1번으로 나타나 교육 수준이 낮을수록 이직 횟수가 많음을 알 수 있다.

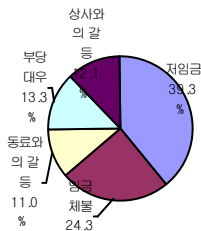
이직 사유를 성별로 보면, 남성(39.2%)과 여성(44.0%) 모두 ‘월급이 적어서’를 이직의 주 사유로 들고 있으며, 상대적으로 여성에 비해 남성이 한국인 상사와의 불화(15.7%), 동료의 폭언과 폭력(12.7%)을 이직의 주 사유로 높게 응답했다. 임금이 낮다는 이유를 제외한, 임금 체불, 부당 잔업과 임금 문제에 대해 요구할 수 없는 경우, 폭력·폭언에 대한 적절치 못한 조치 등은 의사소통 장애가 간접적인 원인이라고 파악할 수 있다.

재직 시 애로 사항은 남성(35.3%)과 여성(37.7%) 모두 ‘한국인과의 의

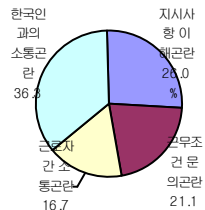
<이직 횟수>



<이직 사유>



<재직 시 애로 사항>



사소통 어려움으로 인해 원만한 관계 형성이 어렵다'를 가장 심각한 애로 사항으로 꼽았고, 두 번째 애로 사항은 남성은 '업무 지시 사항을 이해하기 어렵다'(26.9%)를 여성은 '조퇴, 병가, 임금 문의가 어렵다'(26.2%)를 언급해 남녀 간에 차이를 보였다.

이상을 정리해 보면, 한국인과의 의사소통 곤란, 재직 시 지시 사항 이해 곤란 등이 주된 애로 사항으로 언어 문제의 필요성과 심각성을 알 수 있다. 이직의 주된 사유인 저임금은 외국인 근로자의 업무 지시의 이해 부족이나 비효율적인 생산성 등에 대한 고용주의 인식이 반영된 것으로 보여 이 또한 의사소통 능력과 무관하지 않고, 다른 애로 사항은 언어 문제와 직접적인 상관이 있는 것임을 알 수 있다.

2. 외국인 근로자의 한국어 사용 및 실태 파악

1) 외국인 근로자의 한국어 사용

2002년 이주 여성 외국인 근로자 실태 보고(2002, 이주노동자대책협의회)에 따르면 의사소통 장애와 문화적인 차이는 일을 할 때에도 지장을 줄 수 있고 한국 문화와 언어에 대한 왜곡된 시각을 갖게 할 수 있다. 또한 이들을 위한 한국 문화 교육, 한국어 교육이 제대로 이루어질 수 있도록 교육 제도를 마련하는 것이 필요하다고 지적하고 있다.

건설 현장의 외국인 근로자 활용 실태 및 개선 방향(2002, 건설산업동향)에서는 건설 현장에서 일하는 외국인 근로자의 실태를 보고하면서 앞으로의 개선 사항을 다음과 같이 제안하고 있다. 이주 외국인 근로자와 고용주의 어려움을 해결하는 방안으로서 한국어 시험의 강화를 제안하고 있어, 한국어 교육의 필요성을 언급하고 있다.

또 다른 연구 보고서인 '고용 허가제 실태 조사 보고서'(2005, 이주노동자인권연대)에 의하면, 현재 고용 허가제 실시 후 현지 국가에서 교육을 실시하는데, 한국 입국 전 한국 생활에 필요한 교육을 받았는지를 묻는 질문에 교육을 받았다는 응답자의 58%가 6~10일간 교육을 받았다고 응답했고, 29%가 1~5일간 교육을 받았다고 응답했다. 또 교육은 자국 정부가 지정한

교육 기관에서 이루어지며, 교육 내용은 ‘고용 허가제의 이해, 산업 안전과 건강, 한국어 교육, 한국 문화의 이해, 기술 기능 교육’ 등 다양하지만, 입국 전 교육은 하나의 형식과 절차에 머무르고 있다고 지적하고 있다.

‘외국인 고용 허가제 시행 1년의 평가 및 향후 발전 방향’(2005, 한국노동연구원)이라는 보고서에서도 고용 허가제에서의 외국인 근로자의 언어 능력에 대해 언급하고 있다. 현재 고용 허가제로 입국하기 위해서는 연령(18~40세), 한국어 능력 수준, 건강 상태 등이 적정해야 하며, 출입국 결정 사유가 없어야 한다. 특히 한국어 능력 수준은 한국에서의 성공적인 근로 활동에 필수 요건이기 때문에 2005년 8월 17일 이후 선발되는 자는 한국어 능력 시험 통과를 기본 요건으로 하고 있다. 고용 허가제로 고용되는 일반 외국인 근로자의 한국어 능력 정도를 보면 한국어 능력이 상급 수준이라고 응답한 자는 2.4%에 불과하며, 특례자 경우는 중국 국적 동포인 관계로 한국어 수준이 상급인 자가 45.3%에 이르는 것으로 나타났다. 또한, 영어 능력 수준 역시 한국어 능력 수준과 비슷하며, 특례자의 경우 영어 능력 정도가 일반 외국인 근로자에 비해 훨씬 낮은 것으로 보였다고 보고하고 있다.

외국인 근로자들에 대한 한국어 교육은 몇 가지 점에서 매우 시급한 당면 과제가 있다. 설동훈(2003: 51)의 조사에 따르면 외국인 근로자들의 일상생활에서 겪는 어려움 중에 최우선으로 언어 문제를 들고 있고, 자원 활동가들이 전문화해야 할 영역의 최우선 순위로 역시 한국어 교육의 전문성을 들고 있다. 연구 결과에 의하면 외국인 근로자들이 겪는 어려움의 우선순위는 언어(의사소통) 문제(72.4%)>건강 문제(70.7%)>문화적 차이로 인한 갈등(67.6%)>결혼 생활·성생활 문제(66.3%)의 순으로 나타났다. 또한 자원 활동가들이 전문화해야 할 영역의 우선순위에 대해서도 한국어 교육(64.0%)>의료 지원(54.4%)>상담 활동을 통한 문제 해결(49.3%)>외국인 근로자의 귀환, 정착 프로그램(46.3%), 컴퓨터 교육(44.1%)의 순으로 나타났다. 한국어 교육과 관련해서는 자원 활동가들의 문제의식이 발현된 것으로 볼 수 있고, 외국인 근로자 대상 한국어 교육이 체계적이고 전문적으로 장기간 지속되어야 함을 밝히고 있다.

한편 조선경(2005)은 외국인 노동자들의 한국어 의사소통이 제대로 이루어지지 않으면 한국 기업의 노동 생산성 저하를 초래할 것이라고 지적

하고 있다. 대부분의 외국인 근로자들은 이직이 빈번한데, 직접적인 원인으로서는 임금이나, 직장 내 폭력 등을 들고 있으나, 사업주나 한국인 동료, 외국인 동료들과의 의사소통 문제와 밀접하게 관련지어져 있다고 보고 있다. 또한 외국인 근로자들의 한국어 능력은 한국 문화에 대한 적응력에 직접적인 관련이 있다고 보면서 제주 동포와 달리 동남/서남아시아 인들이 대인 관계가 원만하지 못한 이유가 의사소통 문제이고, 이에 따른 행동반경이 좁아질 수밖에 없어 한국 생활에 잘 적응하지 못하게 된다는 의견을 제시하고 있다. 이러한 연구를 보면 외국인 근로자에 대한 한국어 교육의 문제는 외국인 근로자가 한국 사회에서 삶을 유지하고 그 질을 향상시키는 측면뿐만 아니라, 한국 문화에 대한 적응과 노동 생산성의 향상과도 밀접하게 관련이 있음을 알 수 있다.

2) 외국인 근로자의 한국어 학습 실태

(1) 한국어 학습 기간

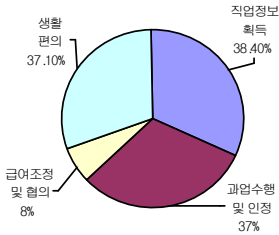
외국인 근로자의 한국어 학습 기간으로는 한 달 미만이 33.3%로 가장 많았으며, 그다음으로 없음(30.4%), 한 달~석 달(15.6%), 여섯 달 이상(11.8%), 석 달~여섯 달(8.9%) 순으로 높게 나타났다. 성별로는 남성의 경우 한 달 미만이 35.6%로 가장 많았으며, 여성의 경우에는 없음이 32.4%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 이로써 외국인 근로자들의 삼분의 이 정도는 한국어 교육을 한 달도 채 받지 못한 상태로 한국 사회와 일터에 진입하게 됨을 알 수 있다.

(2) 교사 외 한국어 질문 대상자 유무

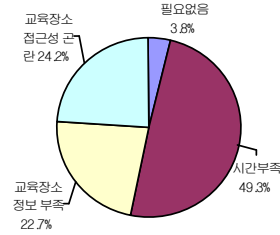
“교사 외에 한국어 질문 대상자가 있는가”라는 질문에 56:44로 응답하였다. 조사자 평균 체류 기간이 2년 6개월인 것을 감안하면 외국인 근로자가 한국 사회에서 2년 반 동안 단 한 명과도 소통하고 있지 않다는 사실은 놀랄 만한 일이다. 국적별로는 인도네시아인(86.7%)과 필리핀인

교사 외 한국어 질문 대상자	전 체
있음	129(55.6%)
없음	103(44.4%)
계	232(100%)

<한국어 학습의 좋은 점>



<한국어 학습 불가능 사유>



(67.5%)은 대상자가 있다고 높게 응답한 반면에, 상대적으로 네팔인(36.4%)과 중국인(38.5%)은 대상자가 있다고 응답한 비율이 비교적 낮은 편이었다. 체류 기간별로는 특히, 체류 기간이 3년 이상-4년 미만(68.8%)인 외국인 근로자의 경우 교사 외에 한국어로 질문할 대상자가 있다고 응답한 비율이 높았으며, 이 비율은 학력 수준이 높을수록 증가하는 경향을 보였다. 그러나 절반가량인 44.4%의 근로자는 교사 외에 소통할 만한 한국인이 한 명도 없는 것을 보여 외국인 근로자들의 상당수가 고립되어 있거나 자국민 공동체 사회 내에서 소통하고 있음을 반영한다.

한국어 학습으로 인한 좋은 점으로는 1순위 기준으로 ‘작업에 대한 정보를 많이 얻을 수 있어서’(38.4%)가 가장 높았으며, 그다음으로 ‘한국 생활이 더 편해질 수 있어서’(37.1%), ‘일을 잘해서 인정받을 수 있어서’(16.5%), ‘월급과 수당에 대해서 회사 측과 조정할 수 있어서’(8.0%) 순으로 높게 나타났다. 하지만 성별로 살펴보면, 남성 외국인 근로자의 경우에는 한국어 학습으로 인한 좋은 점으로 ‘작업에 대한 정보를 많이 얻을 수 있어서’(43.4%), ‘한국 생활이 더 편해질 수 있어서’(31.0%), ‘일을 잘해서 인정받을 수 있어서’(19.4%), ‘월급과 수당에 대해서 회사 측과

조정할 수 있어서'(6.2%) 순으로 높게 응답한 반면에, 여성 외국인 근로자의 경우에는 한국어 학습으로 인한 좋은 점으로 '한국 생활이 더 편해질 수 있어서'(49.3%), '작업에 대한 정보를 많이 얻을 수 있어서'(35.2%), '일을 잘해서 인정받을 수 있어서'(8.5%), '월급과 수당에 대해서 회사 측과 조정할 수 있어서'(7.0%) 순으로 높게 응답해 남녀 간에 차이를 보이는 것으로 나타났다. 한국어를 학습했을 때 좋은 점으로 남성 외국인 근로자들은 '작업에 대한 정보 획득의 수월성'을, 여성 외국인 근로자들은 '한국 생활 편리성의 증가'를 상대적으로 조금 더 높게 응답했으나, 직업을 통한 이익 획득과 정착지 사회에서 좋은 이웃으로 살아가려는 의지에는 남녀 간에 별 차이가 없는 것으로 보인다.

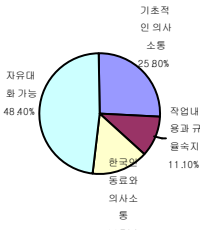
한편, 한국어를 배우지 못하는 이유에 대해 질문 1순위 기준으로 응답자의 49.3%가 '시간이 없어서'를 주된 사유로 꼽았으며, 그다음으로 '학습 장소에 가기 어려워져'(24.2%), '한국어 학습 장소를 몰라서'(22.7%) 순으로 높게 나타났으며, '필요가 없어서'(3.8%)라는 응답은 매우 미미한 수준이었다. 1순위 응답인 '시간이 없다'는 응답은, 평일에 12시간 정도 작업(1일 평균 9시간 근로에다가 잔업 2시간 반가량을 포함할 경우)을 하는 일상에서 한국어 교육이 부차적인 것일 수밖에 없는 실상을 반영한다. 한국어 프로그램에 대한 정보를 공유하지 못하는 것도 문제 상황으로 볼 수 있다. 필수적인 의사소통을 위한 교육조차도 없이 외국인 근로자들을 입국 후 바로 작업장에 투입하는 현실은 입국 전후 외국인 노동자를 관리하는 제도에 책임이 있다고 본다.

3. 외국인 근로자의 한국어 학습에 대한 일반적인 요구

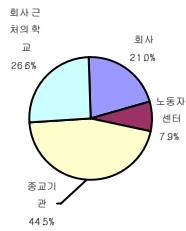
1) 한국어 목표 수준

한국어 목표 수준으로 최고급 수준에 해당하는, '모든 한국인과 자유롭게 대화가 가능할 때까지'라는 의견이 거의 절반에 가까운 48.4%를 차지하였으며, 그다음으로 '기초적인 의사소통이 가능할 때까지'라는 의견이 25.8%로 목표치가 양분되고 있음을 알 수 있다. 이는 어느 사회든 소통의

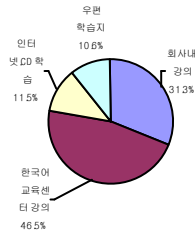
<한국어 목표 수준>



<선호 교육 장소>



<선호 학습 방법>



욕구가 높은 사람과 그렇지 않은 사람이 있다는 사실의 반영이라고 본다. 그다음 ‘동료와 대화가 가능할 때까지’(14.7%), ‘회사 규칙과 작업 내용을 이해할 수 있을 때까지’(11.1%) 순으로 나타났다. 한국어 교육 과정의 최고급 수준에 해당하는 ‘모든 한국인과 자유롭게 대화가 가능할 때까지’를 기준으로 할 때, 성별로는 남성 외국인 근로자(48.8%)에 비해 여성 외국인 근로자(56.2%)의 한국어 목표 수준이 상대적으로 높았다. 이는 한국어 교육 과정을 수립할 때 교육 목표를 어느 지점에 두어야 하는가를 파악할 수 있는 항목으로, 외국인 근로자의 한국어 학습 목표는 최고급 수준과 기초 생활 가능 수준으로 양분되는 것을 알 수 있다. 교육 과정을 세울 때 교육 목표는 가장 중요한 요소이다. 외국인 근로자의 모임 형태를 볼 때, 베트남, 중국, 러시아는 한국어 의사소통 곤란 때문에 생기는 갖가지 불편을 해소하려는 커뮤니티(‘공동체’ 또는 ‘소모임’)가 활성화되어 있고, 필리핀과 미얀마, 방글라데시 등은 종교적인 이유로 자국민 공동 모임이 활발히 운영되는 것 같다. 이런 곳을 중심으로 교육 과정이 설계될 경우는 목표 수준, 성별, 매개 언어, 교실 개수 등을 고려하여야 한다.

2) 한국어 선호 학습 장소

외국인 근로자들이 가장 선호하는 한국어 학습 장소로는 1순위 기준으

3) 외국인 근로자 교육 과정을 설계할 때 주의할 사항에 대해서는 조선경(2005), “이중언어 학회 추계 학술 대회 발표집” 참조.

로 종교 기관(44.5%)인 것으로 나타났으며, 그다음으로 회사 근처의 학교(26.6%), 회사(21.0%), 노동자 센터(7.9%) 순으로 선호하였다. 성별로는 남성 외국인 근로자의 경우 종교 기관(48.4%)을 비교적 높게 선호한 반면에, 여성 외국인 근로자의 경우에는 종교 기관(36.5%)과 회사 근처의 학교(36.5%)를 동등하게 선호하였다.

3) 한국어 선호 학습 방법

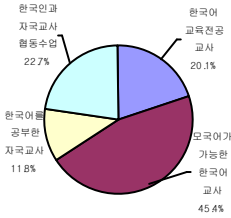
외국인 근로자들이 가장 선호하는 한국어 학습 방법으로는 1순위 기준으로 한국어 교육 센터에서 하는 학습(46.5%)인 것으로 나타났으며, 그다음으로 회사 내 한국어 강사를 통한 학습(31.3%), 인터넷이나 시디롬을 이용한 학습(11.5%), 우편 학습지를 이용한 회사 내 학습(10.6%) 순으로 선호하였다. 성별로는 남성(48.8%)과 여성(47.9%) 외국인 근로자 모두 한국어 교육 센터에서 하는 학습을 가장 선호하였으며, 남성 외국인 근로자에 비해 여성 외국인 근로자의 경우 회사 내 한국어 강사를 통한 학습을 상대적으로 높게 선호하는 것으로 나타났다.

4) 인터넷을 활용한 한국어 학습 용의 유무

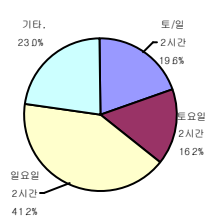
전체 응답자의 64.2%가 인터넷을 활용하여 한국어를 학습할 용의가 있다고 응답하였다. 인터넷을 활용하여 한국어를 학습할 용의가 있다는 비율은 여성(56.0%)에 비해 남성(66.7%) 외국인 근로자의 경우 더욱 높게 나타났다. 교육 수준별로는 고등학교 졸업 이상의 고학력 외국인 근로자들에게서 높은 비율을 보였다. 국적별로는 모든 국가에서 있다는 응답이

인터넷을 활용한 한국어 학습 용의	전 체
있음	149 (64.2%)
없음	83 (35.8%)
계	232 (100%)

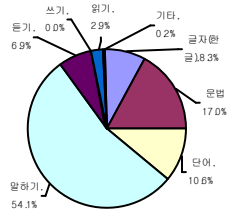
<희망 한국어 교사>



<희망 교육 시간>



<필요한 한국어 영역>



높게 나타났으며, 중국(82.5%), 필리핀(71.6%), 인도네시아(66.7%) 외국인 근로자에게서 그 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 한국에서 정보·통신(IT)에 대한 관심이 높은 것과 함께 한국에 체류하는 동안 사무실, 작업장 등에서 컴퓨터 접근 가능성이 높아 주말 한국어 교실 외에 인터넷 교실에 관심이 있음을 나타낸다고 볼 수 있다.

5) 희망 한국어 교사

외국인 근로자들이 가장 선호하는 한국어 교사는 1순위 기준으로 모국어를 할 줄 아는 한국어 교사(45.4%)인 것으로 나타났으며, 그다음으로 한국인과 모국인 교사의 협동 수업(22.7%), 한국어 교육을 전공한 한국어 교사(20.1%), 한국어를 공부한 모국인 교사(11.8%) 순으로 선호하였다. 한국어 학습을 통한 의사소통은 상당한 시간이 필요한 일이므로 교사 외에 소통 가능한 교사가 협동 수업을 진행하며 모국어로 생활 정보와 상담 등의 역할을 병행해 주기를 희망하는 것으로 볼 수 있다.

6) 주당 한국어 희망 교육 시간

가장 선호하는 한국어 교육 시간은 일요일 2시간(41.2%)인 것으로 나타났으며, 토요일/일요일 각 2시간(19.6%), 토요일 2시간(16.2%) 순으로 선호하였다. 성별로는 남성(45.6%)과 여성(30.9%) 외국인 근로자 모두

일요일 2시간을 가장 선호하는 가운데, 상대적으로 남성 외국인 근로자에 비해 여성 외국인 근로자의 경우 토요일 2시간(25.0%)과 토요일/일요일 각 2시간(23.5%)의 선호 비율이 높은 것으로 나타났다.

7) 일상생활을 할 때 가장 필요한 한국어 영역

외국인 근로자들이 가장 필요로 하는 한국어 영역은 1순위 기준으로 말하기(54.1%) 영역인 것으로 나타났으며, 그다음으로 문법(17.0%), 단어(10.6%), 글자(한글)(8.3%), 듣기(6.9%), 읽기(2.9%) 영역 순으로 높게 나타났다. 한편, 1+2순위 기준으로 외국인 근로자들이 필요로 하는 한국어 영역은 말하기(43.7%), 문법(15.6%), 듣기(12.6%), 단어(10.9%), 글자(한글)(8.6%), 쓰기(4.6%), 읽기(4.0%) 영역 순으로 높게 나타났다. 외국인 근로자 한국어 교육이 말하기를 중심으로 하는 의사소통식 접근법으로 교육 내용 교수법이 정해져야 함을 알 수 있는 항목이다.

4. 외국인 근로자의 일상생활 의사소통 실태

1) 일상생활 의사소통 상황별 필요도와 난이도

외국인 근로자의 일상생활에서의 의사소통 상황별 필요도에 대한 응답자의 순위를 살펴보면 다음의 <표 2>의 필요도 순위와 같다. 필요도의 각 문항은 3점 척도로서, ‘1=필요함’, ‘2=조금 필요함’, ‘3=필요하지 않음’으로 측정되었다. 즉, 문항별 점수가 낮을수록 의사소통 상황별 응답자의 필요도는 높은 것으로 볼 수 있다.

<표 2>의 필요도 순위를 보면, 상위 10개 항목 중 6개 항목이 직업과 직·간접적으로 관련된 의사소통 상황임을 알 수 있는데, 이는 외국인 근로자의 특성이 그대로 반영된 결과라 볼 수 있다. 즉, 외국인 근로자는 다른 일반적인 학습자와는 달리 직업과 관련된 상황에서의 의사소통의 필요가 높음을 알 수 있다. 한편, 상위 10개 항목 중 직업과 관련되지 않은 일상생활에서의 필수적 의사소통 상황으로 ‘약국 혹은 병원에서 증상 설명하

<표 2> 일상생활 의사소통 상황별 필요도/난이도-전체

필요도 순위	난이도 순위	의사소통 상황
1	2	한국어로 자기 이름과 나라를 말할 수 있다
2	24	일하다가 생긴 실수에 대해 해명할 수 있다
3	3	시간을 말할 수 있다
4	27	약국이나 병원에 가서 증상을 말할 수 있다
5	32	이주 노동자 센터에서 (임금 체불, 의사소통의 문제 등) 상담할 수 있다
6	4	물건의 개수를 셀 수 있다
7	13	작업 과정에서 모르는 것을 질문할 수 있다
8	19	월급 명세표의 항목을 이해할 수 있다
9	30	한국인과의 전화 통화 내용을 알아들을 수 있다
10	18	작업장이나 기숙사의 금지 사항을 듣고 이해할 수 있다
11	9	식당에서 음식을 주문할 수 있다
12	7	물건의 위치를 듣고 그 물건을 찾을 수 있다
13	11	하루 일과를 말할 수 있다
14	22	공장에서 사용하는 기계나 공구에 대해서 묻고 이해할 수 있다
15	12	작업장 주의 사항을 읽고 이해할 수 있다
16	10	대중교통을 어려움 없이 이용할 수 있다
17	1	나이를 말할 수 있다
18	20	회사의 고용 조건을 정확하게 알 수 있다
19	6	회사 내 사무실이나 화장실의 위치를 질문할 수 있다
20	28	음식 재료에 대해 질문하고 기호에 따른 내용을 요구할 수 있다
21	31	계시판에서 한국어 학습 기관에 대한 정보를 얻을 수 있다
22	5	다른 사람의 소개를 듣고 다른 사람의 나라와 이름 등을 알 수 있다
23	25	자기 나라의 문화(음식, 옷 등)에 대해 한국인에게 설명할 수 있다
24	15	지난 주말이나 어제 한 일을 말할 수 있다
25	8	작업반장과 잔업 시간을 조정할 수 있다
26	14	한국인 친구에게 가족을 소개할 수 있다
27	33	한국 문화(납치 차이, 술 문화 등)에 대해서 궁금한 것을 질문할 수 있다
28	17	자신의 종교에 대해 한국인에게 설명할 수 있다
29	22	은행에서 가족에게 송금하는 업무를 처리할 수 있다
30	21	친구의 외모에 대해 묘사할 수 있다
31	29	한국 드라마를 보고 내용을 알 수 있다
32	23	주말 계획이나 장래에 대해서 말할 수 있다
33	34	한국 신문을 읽을 수 있다
34	26	친구의 성격에 대해 말할 수 있다

기' 항목의 필요도가 높게 나타났는데, 이는 열악한 작업 환경 속에서 장시간의 노동과 스트레스로 인한 질병과 산업 재해에 노출될 수 있는 외국인 근로자의 현실에서 이 항목에 대한 필요도가 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

외국인 근로자의 일상생활에서의 의사소통 상황별 난이도에 대한 응답자의 순위를 살펴보면 다음의 <표 2>의 난이도 순위와 같다. 난이도의 각 문항은 3점 척도로서, '1=쉬움', '2=보통임', '3=어려움'으로 측정되었다. 즉, 문항별 점수가 높을수록 응답자가 느끼는 의사소통 상황별 난이도는 높은 것으로 볼 수 있다. 필요도와 난이도를 한 표로 두어 제시하기로 한다(4).

2) 의사소통 상황별 필요도 및 난이도 매트릭스(Matrix)

의사소통 필요도와 난이도를 두 축으로 하여 매트릭스로 보면 다음과 같다.

의 사 소 통 상 황 별 난 이 도	↑ 高	30	23	34	27	31
		25	13	22	32	5
↓ 低	低	18	11	29	10	
		20	12	9	26	
		17	21	8,19,24	14	16
			15			
		6		3		
		7				
		1		2		
		←高		低→		
		의사소통 상황별 필요도				

4) 자세한 사항은 조선경(2005), 외국인 근로자 한국어 사용 실태 및 한국어 교육 요구 조사, 한국어세계화재단 참조

3) 매트릭스(Matrix)에 의한 교육 과정 등급 분류

의사소통 상황별 필요도/난이도 매트릭스에 의해 교육 과정의 등급을 설정하여 보면 다음과 같다.

등급	사 분 면	의 사 소 통 상 황
초급 과정	의사소통 상황별 필요도: 고 의사소통 상황별 난이도: 저	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한국어로 자기 이름과 나라 소개하기 2. 나이 말하기 3. 다른 사람의 소개를 듣고 다른 사람의 나라와 이름 알아듣기 6. 물건 개수 세기 7. 시간 말하기 8. 하루 일과 말하기 14. 회사 내 사무실 혹은 화장실 위치 물어보기 15. 물건의 위치 듣고 찾기 16. 작업반장과 잔업 시간 조정하기* 17. 작업 중 모르는 것 질문하기* 9. 작업장 주의 사항 읽고 이해하기 21. 식당에서 주문하기 24. 대중교통 이용하기
중급 과정	의사소통 상황별 필요도: 고 의사소통 상황별 난이도: 고	<ol style="list-style-type: none"> 9. 지난 주말 혹은 어제 한 일 말하기* 11. 회사의 고용 조건 이해하기 12. 작업장 혹은 기숙사의 금지 사항 듣고 이해하기* 13. 공장에서 사용하는 기계 혹은 공구에 대해 묻고 이해하기 18. 작업 중 발생한 실수에 대해 해명하기 20. 월급 명세표의 항목 이해하기* 22. 음식 재료에 대한 질문 및 기호에 따른 내용 주문하기 23. 한국인과의 전화 통화 내용 알아듣기 25. 약국 혹은 병원에서 증상 설명하기 26. 친구에게 가족 소개하기* 29. 동료에게 자국의 문화에 대해 설명하기 30. 이주 노동자 센터에서 상담하기 34. 게시판에서 한국어 학습 기관에 대한 정보 얻기
고급 과정	의사소통 상황별 필요도: 저 의사소통 상황별 난이도: 고	<ol style="list-style-type: none"> 4. 친구의 외모 묘사하기 5. 친구의 성격 표현하기 10. 주말 계획 혹은 장래 말하기 27. 한국 문화에 대해 질문하기 28. 한국인에게 자기 종교에 대해 설명하기 31. 한국 신문 읽기 32. 한국 드라마 보고 이해하기 33. 은행에서 송금하기

(주) *(별표)가 붙은 의사소통 상황은 사분면의 접선 공간에 위치한 의사소통 상황들이므로, 등급을 분류할 때 유의할 필요가 있음



5. 고용주들의 외국인 근로자 한국어 학습에 대한 인식

1) 외국인 근로자 고용 이유

외국인 근로자를 고용하는 주된 이유로 회사 고용주의 45.0%가 ‘한국인 근로자가 고용을 원하지 않기 때문’이라고 응답하였으며, ‘한국인 근로자보다 임금이 낮아서’라는 이유 역시 40.0%로 높은 비율을 차지하였다. 이는 외국인 근로자 소득 관련 현황에서 보았듯이 69%가 10명 이하 사업장에서 외국 인력을 쓰고 있고 그중 1명 또는 2명의 외국인 근로자들이 감당해야 하는 일의 비율과 중요도는 언급할 것도 없다. 작업 관련 의사소통 곤란은 저임금이라는 장점보다 저생산성이라는 단점으로 인해 한국인 근로자를 더 선호한다고 판단할 수 있다. 5명 이하 사업장에서 미등록 노동자를 더 선호하는 것은 이유를 알 수 있는 항목이다.

2) 회사 근무 시 외국인 근로자들의 애로 사항

회사 고용주 입장에서 파악한 외국인 근로자들이 겪는 애로 사항으로 ‘의사소통이 어려울 것이다’라는 응답이 94.7%로 대부분을 차지하였으며, ‘한국인 동료나 상사와의 관계에 어려움을 겪는다’와 ‘기후와 음식 등 기초 환경 부적응으로 어려움을 겪는다’로 응답한 회사 고용주는 소수에 불

과하였다. 열거한 모든 항목에 어려움을 느끼겠지만 의사소통의 어려움이 근본적이고 우선적임을 시사하고 있다. 기초 수준의 언어 문제가 해결되면 다른 문화적·사회적인 어려움을 높게 호소할 것으로 본다.

3) 회사 내 외국인 노동자들의 주 대화 파트너

회사 내 외국인 근로자들의 주 대화 파트너는 작업반장(40.0%), 한국인 동료 직원(40.0%), 생산과장(15.0%) 등과 같이 작업과 직접적으로 관련된 파트너인 것으로 나타났으며, 그 외 사장(2.5%), 운전기사(2.5%) 등으로 나타났다. 이러한 주 대화 참여자에 대한 정보는 교재 구성이나 대화 구성에서 유용하게 사용될 수 있다.

4) 외국인 노동자의 의사소통 능력과 작업 생산성 간의 관계

“외국인 근로자의 의사소통 능력과 작업 생산성 간에는 관계가 있는가?”라는 질문에 회사 고용주의 62.7%가 매우 관련이 있다고 답하였으며, 37.8%는 보통이라고 응답하였다. 특히, 최고 경영자 및 일선 관리자를 겸하고 있는 회사 고용주(75.0%)의 경우 외국인 근로자의 의사소통 능력과 작업 생산성 간에 매우 밀접한 관련성을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 지시 사항의 확인, 재질문, 문제 발생 시 보고, 기계나 도구 사용 시 확인, 협동 작업과 연계 작업 등에서 의사소통이 잘되면 작업이 효율적으로 진

<표 3> 외국인 근로자의 의사소통 능력과 작업 생산성 간의 관계

	전 체	현 직무 및 직급		
		최고 경영자	최고 경영자 + 일선 관리자	일선 관리자
매우 관련이 있다	23 (62.2%)	3 (60.0%)	3 (75.0%)	17 (60.7%)
보통이다	14 (37.8%)	2 (40.0%)	1 (25.0%)	11 (39.3%)
전혀 관련이 없다	-	-	-	-
계	37 (100%)	5 (100%)	4 (100.0%)	28 (100%)

행될 수 있다. 그리고 교재를 편찬하고 교육 과정을 설계할 때 작업 동사와 도구, 기계명 등의 어휘 [컨텐츠->콘텐츠]가 제공되어야 함을 확인할 수 있다.

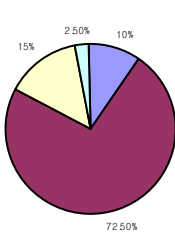
5) 한국어 교육 지원 시 외국인 근로자 한국어 교육 실시 용의 정도

“한국어 교육을 지원할 때 근로자들에게 한국어를 가르치겠는가?”라는 질문에 회사 고용주의 절반인 50.0%가 적극적 용의가 있다고 답하였으며, 46.9%는 보통이다라고 응답하였다. 특히, 최고 경영자에 비해 일선 관리자(적극적 용의가 있다: 52.2%)는, 한국어 교육 지원이 이루어진다면 ‘외국인 근로자 대상 한국어 교육’을 더욱 적극적으로 실행하고자 하는 것으로 나타났다.

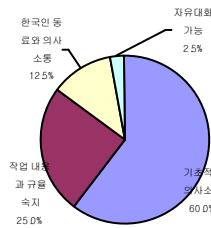
<표 4> 한국어 교육 지원 시 외국인 근로자 대상의 한국어 교육 실시 용의 정도

	전 체	현 직무 및 직급		
		최고 경영자	최고 경영자 + 일선 관리자	일선 관리자
적극적 용의가 있다	16 (50.0%)	2 (40.0%)	2 (50.0%)	12 (52.2%)
보통이다	15 (46.9%)	3 (60.0%)	2 (50.0%)	10 (43.5%)
전혀 용의가 없다	1 (3.1%)	-	-	1 (4.3%)
계	32 (100%)	5 (100%)	4 (100.0%)	23 (100%)

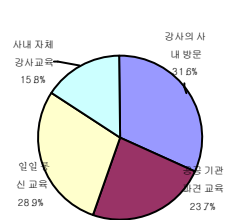
<한국어 교육 필요성>



<목표 도달 수준>



<선호 교육 방식>



6) 외국인 근로자 대상의 한국어 교육 실시에 대한 평가

외국인 근로자 대상으로 “한국어 교육을 실시하는 것에 대해 어떻게 생각하는가?”라는 질문에 회사 고용주의 82.5% 이상이 긍정적[필수적이다(10.0%) + 하면 좋다(72.5%)]으로 응답하였으며, 부정적[필요없다(2.5%)]으로 응답한 비율은 단지 2.5%에 불과하였다.

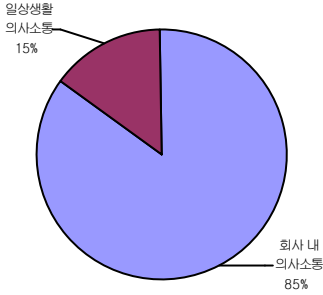
7) 고용주들이 희망하는, 외국인 근로자의 한국어 목표 도달 수준

회사 고용주들이 희망하는 외국인 근로자의 한국어 목표 도달 수준으로는 ‘기초적인 의사소통이면 충분하다’라는 의견이 60.0%로 절반 이상을 차지하였으며, 그다음으로 ‘회사의 각종 전달 사항과 규칙 등을 이해할 수 있을 정도’(25.0%), ‘한국인 상사 및 동료들과 사적인 대화가 가능할 정도’(12.5%) 순으로 나타났다. ‘회사 밖의 한국인들과 의사소통이 가능할 정도’라고 답한 응답자의 비율은 2.5%에 지나지 않았다. 영세한 사업장에서는 기초적인 수준의 한국어라도 사용할 수 있다면, 그리고 정부에서 지원해 준다면 적극적으로 한국어 교실에 참여시킬 의사를 보이고 있다. 이 점은 정부의 정책적 지원의 대상과 방법을 알 수 있는 항목이다.

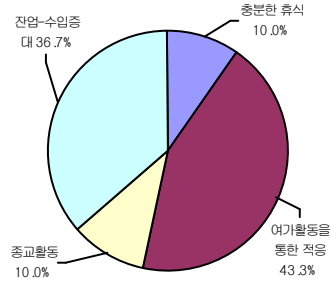
8) 외국인 근로자 대상의 효율적인 한국어 교육 방식

외국인 근로자 대상의 효율적인 한국어 교육 방식으로는 ‘강사의 사내 방문’이 31.6%로 가장 높았으며, 그다음으로 ‘일일 공부 같은 통신 교육’(28.9%), ‘공공 기관에 근로자들을 파견하는 교육’(23.7%), ‘회사 소속 사내 자체 강사를 통한 교육’(15.8%) 순으로 나타났다. 공단은 특성 사업장이 큰 규모로 모여 있고, 대중교통의 흐름도 많지 않고, 근로자들이 목적지를 찾아가는 것이 쉽지 않아 사업주 입장에서도 강사의 사내 파견과 일일 공부 같은 학습지 교육을 선호하는 것으로 나타났다. 외국인 근로자에 대한 한국어 교육에서 교육지 특성을 고려해야만 함을 알 수 있다.

<우선적으로 교육할 분야>



<한국어 교육보다 더 중요한 활동>



9) 한국어 교육 실시할 때의 우선 교육 분야와 기타 중요 활동

“한국어 교육을 실시한다면 우선적으로 교육되어야 하는 한국어 분야는 무엇인가?”라는 질문에 회사 고용주의 85.0%가 ‘회사 내의 의사소통’이라고 답하였으며, ‘일상생활 속의 의사소통’이라고 답한 응답자의 비율은 단지 15.0%에 불과하였다. 그 밖에 한국어 교육보다 우선시할 만한 중요 활동으로 고용주들이 생각하는 것은 ‘여가 활동을 통한 적응’, ‘잔업을 통한 수입 증대’, ‘종교 활동/충분한 휴식’ 순으로 높게 나타났다.

III. 결론

본 연구는 외국인 근로자들의 한국어와 관련된 요구를 파악하여 문제점이 무엇이며 이를 해결하기 위한 대응 방안은 무엇인지를 모색하고자 하였다. 고용주인 한국인 사업주와 피고용주인 외국인 근로자 모두 한국어 교육이 필요하다는 데 대한 인식은 높는데, 양쪽 모두 자발적 참여와 실천은 중간 정도로 나타나고 있어, 고용주들의 적극적 참여를 이끌어 낼 만한 제도적 장치가 필요함을 확인할 수 있었다. 한국어 교육의 목표 수

준에서 근로자와 고용주의 요구가 차이를 보였는데, 외국인 근로자들에게 한국어 교육을 실시할 때, 고용주의 처지에서는 기초적 의사소통을 원활히 하는 수준이면 회사의 작업 능률을 향상하는 데 별 어려움이 없다고 판단하였기 때문이고, 근로자들의 처지에서는 모든 한국인과의 자유로운 대화가 가능한 수준이면 임금 교섭, 한국 사회 적응 등 다양한 필요를 충족시킬 수 있다고 판단하였기 때문이라고 판단된다. 고용주 입장에서 회사의 이익을 도모하는 경우, 기능 대학에서 직능 교육과 한국어 교육을 병행하여 실시하고, 그 예산 부담은 고용 보험에서, 교육 홍보는 노동부 지방 사무소에서 담당하여 실시하는 방안이 바람직하다. 이 방안은 근로자의 이익 확보와 안전에도 기여하고, 사업장에서도 사고 발생률 저하와 생산성 향상에 기여하여 양측 모두에게 실효성 있는 교육 방안이 될 것으로 본다. 그리고 고용 허가제에 따라 3년 후 근로자들이 귀환하여 한국과 관련된 직업으로 정착할 수 있도록 유도하는 정착 프로그램 개발이 필요하다. 소통의 욕구가 높은 근로자와 고급 숙달도를 원하는 근로자를 위하여 사업장에서 직접 이런 정착 프로그램을 운영하는 것은 무리가 따르므로 특별 프로그램을 운영하는 교육지를 지원하는 방안이 강구될 필요가 있다. 현재 시민 단체, 인권 단체, 종교 단체 등에 의해 귀환 정착 프로그램---한국어 교사, 통역을 겸한 관광 안내, 이·미용, 정비, 정보·통신 분야 등---이 실시되고 있는 곳의 실태를 파악하고, 부족할 경우 노동부나 문화부 지원으로 특별 한국어 교실, 문화 교실, 직업 교실을 운영할 필요가 있다.

다음으로 작업장 내와 작업장 외에서의 문제점과 대응 방안을 살펴본다. 작업장 외에서 근로자는 외국 인력 정책, 직업, 복지, 언어, 문화 등의 정보를 제공받으려고 할 것이다. 그러나 정보를 공급받는 ‘자국어판 정보지’가 전무한 상태이다. 이를 제작하여, 근로 복지공단 사무소나 이주 노동자 센터에 비치하여 배포하도록 하되, 그 자국어판 정보지 속에 시민 단체, 인권 단체, 종교 단체 등에서 실시하는 한국어 교실들을 홍보하는 내용도 담으면 한국어 교실 홍보에 효과가 있을 것으로 본다. 작업장 외 교육지는 자원 봉사자 확보의 문제, 전문성의 문제, 교육의 지속 가능성의 여부 문제, 교육 장소 등 교육 여건 미비의 문제를 가지고 있어 자생력을 갖추도록 지원해야 할 것이다. 시민 단체 및 사회단체의 자생력

강화를 위해 단체 내 자원 봉사자 교육을 통한 전문성을 강화하고, 외국인 근로자 대상의 특화된 교육 프로그램을 제공해야 할 것으로 본다. 자원 봉사자에게 한국어 교사 육성 과정을 이수할 수 있도록 지원하는 것도 방안이 될 것이다.

작업장 내에서는 한국인 상사·동료와 외국인 근로자의 정보 공유와 소통 문제를 해결해야 한다. 다중 언어권 근로자로 구성된 작업장에서는 공용어로서 한국어를 사용하고 있다. 작업의 이해와 수행을 위해 작업장용 기초 한국어 책이 필요하다. 이는 직능 수행을 위한 기초 한국어로 포켓북 형태로 만들어 업종별로 다양화해야 할 것이다. 이와 더불어 작업 그림을 작업대 위에 부착, 게시하거나 도표 사용으로 언어를 최소화하는 방법도 생각해 볼 수 있다. 대부분의 근로자는 작업장 내 기숙사를 이용하는데⁵⁾ 기숙사 사용 규칙, 가전제품 사용법, 화장실 사용법 등을 제대로 알기까지 다중 언어권 작업장에서는 상당한 어려움을 겪고 있다.

외국인 근로자들이 자신의 직업 영역에서 한국어 의사소통 능력이 필수적임에도 불구하고 본국을 출발하기 전이나, 한국에 입국해서도 한국어 교육을 받을 장치가 거의 없다고 할 수 있다.⁶⁾ 국제노동재단에서 몽골과 베트남의 근로자들을 대상으로 2박 3일의 적응 훈련 을 하고는 있으나, 현실적으로 한국어 수업 시간을 턱없이 부족하게 배정하고 있는 상황이다. 교회, 성당 등 종교 기관에서 주말 학교를 운영하고 있으나 이도 적절한 교재 부족, 체계적인 교육 과정의 부재로 어려움이 있다. 잠재적인 학습자인 외국인 근로자들은 한국어를 배우지 못하는 이유로 ‘시간이 없다’(49.3%), ‘교육 장소를 모른다’(22.7%), ‘교육 장소에 가기 어렵다’(24.2%) 등을 들고 있다. 이를 해결하기 위해 한국어 교육을 받을 수

5) 2005년의 한국노동연구원의 외국인 근로자의 주거지 조사에서는 조사 대상 기업의 74.0%가 회사 기숙사에 거주한다고 응답하였으며, 17.3%는 일반 주택에 그리고 6.7%는 회사 내 비주거용 간이 시설에 거주하는 것으로 나타났다.

6) ‘이주노동자인권연대’의 『고용 허가제 실태 조사 보고서』(2005)는 다음과 같은 의견을 제시했다.

“한국 입국 전 한국에서의 생활에 필요한 교육”을 받았는지를 묻는 질문에 교육을 받았다는 응답자의 58%가 6~10일간 교육을 받았다고 응답했고, 29%가 1~5일간 교육을 받았다고 응답했다. 심층 면접 과정에서 확인된 바로는 짧은 시간 동안 한국어를 제대로 습득한다는 것이 무리이고, 인사말 정도를 익히는 데 유용할 뿐이다.

있는 환경을 조성하고 교육지와 교육 프로그램에 대한 정보를 다양한 언어로 홍보해야 한다. 시화공단과 남동공단 등 공단 내 홍보물의 대부분이 한국어로만 되어 있어 제 기능을 제대로 하지 못하고 있다.

특수 목적 한국어 교육의 대표적 분야가 외국인 근로자, 이주 여성과 그 자녀를 대상으로 하는 것이다. 본 조사에서 국적별로 의사소통 필요도가 다르게 나타나고, 성별에서도 남성은 직업 영역에, 여성은 일상생활 영역에 필요도가 높은 편으로 나타났다. 체제 기간별로는 입국한 지 6개월 미만인 근로자들은 작업장 내의 의사소통에 대한 필요도가 높게 나타났고, 입국한 지 1~2년이 경과한 근로자들은 작업장 외의 의사소통에 대한 필요도가 높게 나타났다. 교육 시간이 부족한 외국인 근로자들임을 고려할 때, 이런 모든 학습자 변수는 교육 과정을 설계할 때 고려해야 할 주된 요소로 압축적인 교수 내용과 교수 방법을 선택하게 한다. 이렇게 함으로써 다양한 학습자에게 다양한 교육 과정을 제공하는 것을 목표로 하는 특수 목적의 한국어 교육은 실효를 거둘 수 있지 않을까 생각한다.

-
- 7) 필리핀 근로자는 영어 구사 능력이 있어 기초 생활은 근근이 영어로 해서 한국어 필요도 1위로 직장에서 생긴 일에 대해 해명하기, 2위로 공장에서 사용하는 기계나 공구에 대해서 묻고 이해하기, 3위로 회사의 고용 조건을 정확하게 알기 등 직장 내 작업 관련 의사소통에 대한 요구를 들고 있는데, 이는 전체 외국인 근로자 필요도와 상당한 차이를 보인다.