

# 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업의 상관성 연구

: 한국 이주노동자를 중심으로\*

김나경\*\* · 임채원\*\*\*

## I. 서론

2007년 고용허가제 일원화 이후, 한국거주 외국인 이주노동자 유입은 계속해서 증가하고 있다. 2014년 10월 현재 고용허가제를 통해 입국한 비전문취업 비자(E-9) 소지자는 26만 4천여 명이며, 그 중에서 베트남 출신 이주노동자가 5만 5천여 명으로 가장 많은 수를 차지하고 있다(통계월보14/10). 주지하다시피 고용허가제는 송출국과 양해각서(MOU) 체결을 통해 외국인력을 유입하고 있으며, 짧게는 3년, 길게는 4년 10개월의 기간이 만료되면 본국으로 귀국해야한다.<sup>1)</sup> 그러나 기간이 만료되었음에도 불구하고, 여전히 한국에 남아있는

---

\* 이 논문은 2010년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2010-413-2013S1A5B8A01055017).

\*\* 주저자: 전남대학교 디아스포라학협동과정, sophie416@naver.com

\*\*\* 교신저자: 전남대학교 정치외교학과 교수, wan0603@hanmail.net

1) 2012년 7월 2일부터 ‘성실근로자 재입국 제도’를 통해 기간 만료 후 다시 한국으로의 재입국이 가능해졌다. 다만, 이 규정은 한국에서 사업자 변경 없이 근무하였던 자이며, 자진 귀국한 외국인근로자에 한하여 해당된다. 이들은 본국 귀국 후 3개월 뒤에 다시 한국으로의 입국이 가능하며, 4년 10개월 간 일을 다시 할 수 있다(고용노동부 보도자료 12/05/10).

이주노동자들의 비율이 총 체류자의 20%에 해당되며, 이 중에서 베트남 이주노동자의 불법체류율이 가장 높다. 지난 2012년 8월에는 베트남 이주노동자 중 합법체류자 대비 불법체류자 비율이 50%를 상회함으로써, 베트남과의 MOU를 차단하고, 베트남 노동인력의 한국 유입을 중단하기에 이르렀다(이데일리 13/12/31).

이들이 불법을 감행하면서까지 한국에 남아있으려는 이유는 귀환을 하더라도 안정적인 일자리를 찾지 못하거나, 베트남과 한국 간의 임금차이로 인해 불법을 하더라도 한국에서 더 많은 돈을 벌고자 하기 때문이다. 또한 한국에 입국할 당시, 높은 입국비용으로 빚을 진 경우가 많으며, 이에 따라 제대로 귀환을 준비하지 못하는 경우가 나타나기 때문이다(Dang 2008: 11). 이로 인해 베트남 이주노동자들은 모국으로 귀환을 하더라도 그들 사회에 재정착하는데 어려움을 가지고 있으며, 특히 경제적 측면에서 이들의 어려움은 제3국으로 재이주를 하게 만드는 원인이 되고 있다(이주노동자 귀환정착지원 프로그램 개발 컨소시엄 2005: 47). 이처럼 베트남 이주노동자들은 경제적 향상을 위해 한국으로 이주하지만 여전히 경제적 어려움을 가지고 있으며, 이는 귀환을 하더라도 모국사회에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

한편, 외국인 이주노동자들은 거주국에서의 노동 경험을 통해 기술이나 언어 등의 인적 자본을 획득한다. 이러한 인적 자본은 귀환 후 경제 활동을 하는데 긍정적 영향을 미칠 수 있으며, 모국사회의 안정적 재정착에도 도움을 줄 수 있다(Yendaw et al. 2013: 277-281). 베트남 귀환이주자들의 경우도 한국에서 습득한 기술과 한국어, 그리고 일처리 방식 등을 활용하여 베트남에서 사업가로 크게 성공한 사례들이 나타나고 있다. 또한 이들은 베트남에 진출한 한국기업의 중간 관리자급으로 취직이 되어 베트남의 일반 노동자 보다 더 높은 임금을 받는 경우도 있다.<sup>2)</sup> 반면, 한국에서 같은 노동 경험을 한 귀

환이주자일지라도 여전히 베트남 모국사회의 경제활동에 참여하지 못하고, 무직자로 남아 있는 경우도 있다(이은숙 외 2013: 16-17). 이처럼 한국에서 노동이주를 경험한 베트남 이주노동자들 사이에서도 귀환 후 경제활동에 차이를 보이며, 특히 취업의 경우에 있어서 그들의 인적 자본이 중요한 결정적 요인이 될 수 있다.

현재 국내에서 이주노동자의 인적 자본에 대한 연구는 시작 단계라 할 수 있다. 이주노동자에 대한 기존의 연구는 대부분 한국사회의 적응 및 실태, 그리고 외국인력을 유입하는 한국의 외국인력 정책에 관한 연구가 주를 이루었다. 단지 몇 편의 귀환이주에 관한 연구가 이주자들의 한국사회 경험이 귀환 후 모국사회 적응에 어떻게 나타나는지를 분석하고 있다(채수홍 2007; 한건수 2008; 양혜우 2011). 귀환이주를 통한 인적 자본 활용 및 개발에 대한 연구는 아직도 미비하다. 따라서 이 연구의 목적은 이주노동자들이 한국의 노동이주 경험을 통해 획득한 인적 자본을 귀환 후 모국사회 취업에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석하는데 있다. 구체적으로 이 연구는 베트남 귀환이주자들의 인적 자본 획득 경향 및 수준, 인적 자본 특성 별 차이를 분석하고, 더 나아가 인적 자본과 취업 간 상관성을 파악함으로써 궁극적으로 이주자의 귀환 후 안정적인 모국사회 재통합을 위한 시사점을 제시하고자 한다.

2) 한국 산업인력공단은 이주노동자들의 귀환 및 본국에서의 안정적 재통합을 위해 ‘해피귀국지원프로그램’을 실시하고 있으며, 베트남 현지에서 ‘맞춤훈련’을 실시하고 있다. 맞춤훈련은 베트남에 진출한 한국기업에 취직할 수 있도록 한국어, 컴퓨터, 품질관리, 리더십 등의 교육프로그램이 구성되어 있으며, 베트남 귀환이주자의 인적 자본 향상을 위해 교육하고 있다. 맞춤훈련을 수료한 귀환이주자는 중간 관리자급으로 취직되며, 임금 또한 베트남의 일반 노동자 보다 높다(이은숙 외 2013: 31-36).

## II. 국제이주와 인적 자본

이 장에서는 국제이주와 인적 자본에 관련된 선행연구를 검토하고, 귀환이주자의 인적 자본에 대한 개념을 귀환이주자들이 이주 경험에서 획득한 기술 및 언어 등으로 정의하여 살펴보고자 한다.

### 1. 선행연구 검토

이주에 있어 인적 자본에 관한 연구는 크게 두뇌유출, 인적 자본 획득, 인적 자본 개발 등의 주제에 따라 구분할 수 있다. 첫째, 두뇌유출(Brain Drain)에 관한 연구는 저개발국의 고숙련자(엘리트)가 선진국으로 이주함으로써 나타나는 인적 자본의 상실을 의미하는 것으로, 송출국 측면에서 나타나는 현상을 분석하였다(Agrawal 2011; Gibson et al 2011; Dequiedt et al. 2011; Johnson 2009; Murru 2008; Beine et al. 2001).

대표적으로 존슨(Johnson 2008)은 두뇌유출을 ‘고숙련자 또는 고학력자가 선진국으로 이주함으로써 나타나는 아이디어의 손실’이라 정의하고 있다. 이들의 이주를 통한 송금과 이로 인한 개인생활 수준 향상 효과를 무시할 수는 없지만, 이는 기존의 인적 자본 보다 재정적 자본을 더 중요시 하는 관점에서 나온 것이기 때문에 이러한 관점을 변화시킬 필요가 있음을 지적하였다.

둘째, 인적 자본 획득(Human Capital Accumulation)은 이주경험을 통한 이주민의 기술 및 지식 향상을 의미하는 것으로, 이는 송출국과 수용국인 양 국가에서 나타나는 현상을 분석한 것이다. 수용국의 측면에서는 이주민의 인적 자본이 거주국의 적응과 관련이 있으며, 인적 자본이 축적될수록 거주국에서의 적응이 높아진다는 것이다 (Mancinelli et al. 2010; Hall et al. 2008; Chiswick et al. 2007; Borjas

1995, 1992).

이들의 주요 분석 내용은 국제이주가 이주노동자의 인적 자본을 향상시키기 위한 하나의 투자방법으로 활용된다는 것이다. 또한 모국에서의 교육수준 및 취업경험과 이주국에서의 언어구사능력 등의 인적 자본이 고용시장에서 핵심적인 역할을 한다는 것을 입증해 왔다. 그 중에서도 일찍이 치스윅(Chiswick 1978)은 거주국에서 언어를 배우고, 새로운 기술을 익힘에 따라 그들의 취업 및 소득에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보았다. 반면, 보하스(Borjas 1985, 1994)는 이주 전의 획득한 인적 자본의 차이가 거주국에서의 동화 수준이나 속도를 결정한다고 보았다. 이처럼 치스윅은 이주 후에 획득한 인적 자본이 이주자들의 경제적 활동 및 성취에 더 영향을 미친다고 보았으나, 보하스는 이주 전의 인적 자본 중요성을 지적하고 있다.

한편, 송출국의 측면에 있어 인적 자본 획득은 이주노동자가 이주 경험을 통해 축적한 인적 자본이 귀환을 통해 모국사회로 이전시키는 것을 의미한다. 이 때, 인적 자본은 거주국에서 습득한 언어, 기술, 아이디어 또는 일처리 방식 등을 의미하며, 이러한 인적 자본이 모국의 경제적 개발에 긍정적 영향을 미친다는 것이다(Sinatti 2014; Elijah 2013; Dustmann et al. 2011; Kilic et al. 2009; Germejni et al. 2009; Ammassari et al. 2001; Dustmann 1999; Arif 1998). 그 중 아마사리 외(Ammassari et al. 2001)에 따르면, 이주민은 보다 선진화되고 산업화된 수용국에서 노동 경험을 통해 새로운 기술, 아이디어, 태도 등을 배우며, 이는 귀환 후 경제활동에 활용되어 모국의 지역사회에서 지도적인 역할을 할 수 있다고 보았다. 저멘지 외(Germejni et al. 2009)는 귀환 후 모국사회에서의 경제활동을 취업(임금노동자, 자영업자, 무직자 등)활동으로 정의하고, 인적 자본이 취업에 미치는 영향을 분석하였다. 그는 알바니아의 사례를 통해 알바니아 귀환이주민의 재정적 자본과 인적 자본이 취업에 미치는 영향을 분석한 결

과, 임금노동자나 자영업자일 경우 기존의 경제학 연구에서 나타나는 재정적 자본 보다 인적 자본을 더 많이 활용하는 것으로 나타났다.

셋째, 인적 자본 개발(Human Capital Development)은 이주민의 송금이 자녀 교육이나 가족의 건강 등에 투자됨으로써 송출국의 교육 수준 및 건강 향상 등 일반적인 의미에서의 인적 자본 개발을 의미한다(Clemens 2013; Gonzalez 2010; De Haas 2007; Rahman 2007; Ghosh 2006; Gorldring 2003; Kao 2001). 대표적으로 골드링(Goldring 2003)은 기존의 송금에 대한 경제적 효과를 검토한 결과, 송금이 투자를 위한 자원일 경우 교육이나 건강 등에 필요한 비용이 포함된다. 이는 잠정적으로 개인의 사회경제적 지위를 향상시키는 등의 긍정적 효과가 있다고 지적하였다. 이러한 맥락에서 곤잘레스(Gonzalez 2010)는 필리핀 이주민의 송금이 가족의 교육 및 건강서비스 등의 비용에 사용됨으로써 인적 자본을 향상시킨다고 보았다. 실제로 이주민 가족의 자녀를 분석한 결과, 비이주민 가족의 자녀보다 훨씬 사회경제적으로 더 나은 상황이었다.

이처럼 이주와 인적 자본과의 관계에 관한 연구는 주로 송출국 측면에서 논의되었으며, 이주가 인적 자본에 긍정적 또는 부정적으로 역할을 하고 있음을 밝히고 있다. 그 중에서도 오늘날 이주체계 특성상 귀환이주에 대한 논의가 증대되면서 두뇌유출이 두뇌순환(human capital circulation)으로 전환되고 있다. 이에 따라, 인적 자본 또한 상실(loss)에서 획득(Accumulation)이라는 긍정적인 방향을 제시하는 연구가 대두되고 있다. 그러나 국내에서는 아직 이러한 인적 자본이 모국사회에 어떻게 활용되며, 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 미비하다. 여기서 모국사회의 경제 활동은 이주민의 취업 활동과 맞닿아 있다고 볼 때, 이주노동자가 이주 경험을 마치고 귀환 후 모국사회에서 어떻게 취업을 하였는지를 분석하는 것은 인적 자본

과 경제활동과의 상관성을 분석하는 것이며, 더 나아가 귀환이주와 모국경제개발의 영향관계를 분석하는 데 기초가 될 것이다. 이는 순환이주라는 측면에서 오늘 날 한국의 외국인력 정책 특성상 귀환이주까지 고민할 필요가 있기 때문이다. 이주노동자들이 불법체류자로 남지 않고 자발적으로 귀환함으로써 한국은 불법체류로 인한 사회적 비용을 줄이고, 베트남은 이들의 인적 자본을 최대한 활용하여 모국사회 개발에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 기반을 마련할 필요가 있다. 따라서 이 연구는 한국에서 노동이주를 경험한 베트남 귀환이주자의 인적 자본이 베트남 국내 취업에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

## 2. 귀환이주자의 인적 자본 개념

초기 인적 자본은 1960년대 솔츠와 베커에 의해 논의가 시작되었으며, 물질 자본과는 차별화된 개념으로 정의되었다(Fleischhauer 2007; Kessler et al. 2006). 구체적으로 인적 자본이란 생산에 기여할 수 있는 인간의 지식, 기술, 태도, 적성, 자질 등을 의미하며, 이는 정규 교육, 직장 내 훈련, 이주 등의 투자에 의해 획득될 수 있다(Becker 1994; 903). 그 중 이주는 근로자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘하는 곳으로 이주함으로써 자신의 가치를 더욱 향상시키는 과정이다. 이주 또한 비용이 발생하고, 이주를 통해 경제적 수준이 더 높아질 수 있기 때문에 일종의 인적 자본 투자로 간주된다(김희순 2009; 56). 이러한 이주와 인적 자본과의 관계는 이주노동자의 적응 및 정착을 설명하는 데에도 적용되었으며, 더 나아가 귀환이주를 설명함에 있어서도 이론적 토대가 되었다(Germenji et al. 2009; Dustmann et al. 2002; Arif 1988).

귀환 이주에 있어 인적 자본은 이주 경험을 통해 획득한 이주민의

기술과 지식이 귀환을 통해 모국사회로 이전되는 것을 의미한다. 경제학적 측면에서 이주민의 인적 자본은 거주국에서만이 아닌 모국의 개발에 긍정적 영향을 미치며, 이는 귀환이주민의 국내노동시장 활동을 통해 나타난다(Dustmann et al. 2002: 351). 다시 말해, 귀환이주민은 자신이 획득한 인적 자본을 모국의 국내노동시장에서 적극적으로 활용하며, 이를 통해 부를 형성하고, 직업을 창출하거나 또는 이주 전 보다 더 나은 직업을 가짐으로써 경제사회적 지위를 향상시킨다는 것이다(Germenji et al 2009; 497-498; OECD 2008: 198).

그러나 이주민들은 귀환 후 노동시장에 재진입 하는데 대체로 어려움을 겪는다. 엔초테귀(Enchautegui 1993; 169-191)에 따르면, 미국에서 푸에르토리코로 다시 귀환한 이주민을 대상으로 경제활동을 조사한 결과, 이들의 인적 자본이 취업 상황에 부정적 영향을 미쳤음을 분석하였다. 특히 임금부분에 있어 이들은 이주 전 보다 상황이 더 나아지지 못했음을 발견했는데, 이는 미국에서 경험한 기술이 푸에르토리코에서는 사실상 활용 불가능한 기술이기 때문이다. 이는 아리프(Arif 1998; 102-103)의 연구에서도 발견할 수 있는데, 그의 연구에 따르면 파키스탄 출신 해외 이주노동자들은 대부분 비숙련직에 종사하였기 때문에 사실상 새로운 기술을 습득하기 어렵고, 그들의 이주노동경험이 귀환 후 국내노동시장 수요에 맞지 않아 취직의 어려움을 겪는다는 것이다. 이에 따라, 귀환 이주민들은 경제활동을 위해 사업을 하거나 아니면 오히려 자신이 모아둔 저축을 사용하며, 실업의 형태로 남아있는 경우가 많다. 이처럼 귀환이주민들은 자신이 습득한 기술과 지식이 모국사회에 맞지 않거나 또는 대부분 비숙련직에 종사함으로써 제대로 기술을 습득할 수 없는 경우가 많아 귀환 후에도 활용하지 못하고 있다.

한편, 코 외(Co, C. et al. 2000)는 헝가리로 귀환한 이주민을 대상으로 조사한 결과, 성별에 따라 취업에 차이가 있음을 지적하였다.



분석 결과, 남성은 건설업이나 산업에 종사함으로써 부정적인 영향을 미쳤으며, 여성은 서비스업에 종사함에 따라 긍정적 영향을 미쳤다. 더 나아가 저멘지 외(Germenji et al. 2009: 508-511)는 귀환이주민의 인적 자본과 모국에서의 노동 상태에 관한 영향 요인을 1) 귀환이주민의 인구사회학적 특성, 2) 귀환이주민의 해외경험, 3) 귀환이주의 조건 및 시기, 4) 지리적 특성 등으로 구분하여 분석하였다. 그 결과 귀환이주민의 결혼 유무, 교육 수준, 귀환 후 모국에서의 거주 기간, 도시 거주 등의 요인이 취업에 긍정적 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

이와 같이, 귀환이주민은 이주 경험을 통해 기술이나 지식 등의 인적 자본을 획득하고, 귀환 후 모국사회에 취업하는 데 활용한다. 이러한 인적 자본은 취업 활동에 긍정적 또는 부정적으로 영향을 미친다. 또한 귀환이주민의 인적 자본은 기술이나 지식뿐만 아니라 이주민의 인구사회학적 특성도 동시에 영향을 미친다.<sup>3)</sup> 따라서 이 연구는 귀환이주민의 인구사회학적 배경과 이주 경험에서 획득한 기술 및 언어 등을 인적 자본으로 정의하고, 이들의 취업에 미치는 영향 관계를 분석하고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

이 장에서는 연구목적 달성을 위한 귀환이주자의 인적 자본

3) 일반적으로 노동시장에서 인적 자본을 측정하는 지표로는 학력, 직업 훈련 경험, 과거 노동시장 경험 등이 있으며, 이는 인구사회학적 특성으로 간주할 수 있다(강영주·송성화 2011). 이 외에도 귀환이주자에 있어서는 성별, 연령, 결혼 여부, 귀환 준비 등의 인구사회학적 특성이 누가 귀환을 하는지에 대한 기본적인 특성을 파악할 뿐만 아니라 귀환 후 취업에 있어서도 차이를 측정할 수 있는 지표가 될 수 있다(Hatziprokopiou, Panos et al. 2005). 따라서 이 연구에서는 귀환이주자의 인구사회학적 특성을 인적 자본의 요인으로 설정하였다.

과 취업에 관한 연구문제를 세 가지로 설정하였다. 질문지조사 또는 면접조사에 의한 자료수집은 베트남 현지조사를 통해서 이루어졌으며, 분석방법은 SPSS 통계 프로그램(21.0 버전)을 활용하였다. 또한 주요 변수에 대한 타당도 및 신뢰도를 검증하였다.

### 1. 연구문제

이 연구는 한국의 노동이주를 경험한 베트남 귀환이주민의 인적 자본이 현재 취업에 어떠한 영향관계가 있는지를 분석하는 것이다. 인적 자본은 인구사회학적 배경과 이주 경험으로 구분할 수 있다. 그 중에서 인구사회학적 배경은 개인이 기존에 가지고 있는 본래의 특성과 그들의 이주과정에서 나타나는 일반적인 특성 등을 의미하는 것으로 성별, 연령, 결혼, 학력, 한국어 수준, 한국거주기간, 귀환 준비 등을 뜻한다. 이주경험은 한국 노동시장에서의 경험을 통해 획득한 한국어 및 기술 등을 의미하며, 이를 축적했는지의 여부와 교육에 참여했는지의 여부로 구분할 수 있다. 이 연구에서 이주 경험 특성은 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육을 의미한다. 그 중 언어 및 기술 축적은 귀환 후 베트남에서의 활용 정도 및 도움 정도를 의미하며, 언어 및 기술 교육은 한국에서 거주할 당시 다문화센터나 기타 교육기관에서 교육을 받은 경험을 의미한다. 취업 상황은 귀환 후 모국에서의 현재 취업 형태를 의미하는 것으로 이 연구에서는 자영업자, 임금노동자, 무직자로 구분하였다. 자영업자는 개인 사업을 하는 자를 의미하며, 임금노동자는 현재 월급을 받으면서 생활하는 직장인을 의미한다. 이들은 베트남 기업 또는 베트남에 진출한 한국 기업에서 근무하고 있다. 무직자는 현재 일자리가 없는 자로 취업을 준비하는 준비생도 포함되어 있다. 이러한 내용을 토대로 연구문제를 설정하면 다음과 같다.

1. 한국에서 노동이주를 경험한 베트남 귀환이주자의 인적 자본은 어떤 특성을 지니고 있는가?
2. 귀환이주자의 인적 자본 특성에 따라 취업에는 어떠한 차이가 있는가?
3. 귀환이주자의 인적 자본이 취업에 어떠한 영향을 미치는가?

## 2. 자료수집 및 분석방법

이 연구는 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업과의 상관성 연구를 분석하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 사회현상을 객관적 수치로 데이터하여 결과를 도출하는 양적연구 방법이다(심혜영 2004: 458-460). 설문조사는 2014년 7월부터 8월까지 베트남 하노이, 호치민, 다낭, 홍이엔, 박장, 박닝 등에서 임의적 표집방법으로 실시하였으며, 베트남 현지조사와 우편조사를 통해 자료를 수집하였다.<sup>4)</sup> 설문조사 대상은 고용허가제를 통해 한국에서 노동이주를 경험하고 귀환한 이주자 또는 이에 상응하는 자이다.<sup>5)</sup> 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 총 215부의 설문지를 토대로 분석하였으며, SPSS 통계 프로그램(21.0 버전)을 활용하였다.

주요 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 측정도구의 타당도 및 신뢰도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

---

4) 이 자료는 저자의 박사학위 논문을 위해 수집된 자료를 토대로 재구성하여 분석하였음을 밝힌다. 아울러, 조사대상자는 접근성의 한계로 인해 의도적 표집 방법을 활용하였다.

5) 조사대상자는 기존의 산업연수생제와 현재 고용허가제를 통해 입국하여 한국에서 노동을 마치고 귀환한 베트남 출신 이주자를 대상으로 하였다. 고용허가제를 기준으로 살펴보면 비전문취업인 E-9비자 소지자가 해당된다. 2014년 12월 31일 현재 베트남 출신 이주노동자는 총 26,932명으로, 그 중에서 남성이 19,233명을 차지하고 있으며, 이는 전체 베트남 출신 이주노동자 중 71.4%를 차지하고 있다(법무부 출입국외국인정책본부 통계월보 14/12).

둘째, 귀환이주자의 인적 자본에 대한 전반적인 경향성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 인구사회학적 특성의 경우에는 빈도분석을 실시하였으며, 이주경험 특성은 기술적 통계량을 활용하였다. 셋째, 귀환이주자의 인적 자본과 취업에 있어 집단 간의 차이가 나타나는지를 살펴보기 위하여 분산분석(ANOVA) 및 교차분석을 실시하였다. 넷째, 귀환이주자의 인적 자본과 취업과의 상호관련성을 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 다섯째, 귀환이주자의 인적 자본과 그들의 취업 간 영향관계를 분석하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

### 3. 측정도구

설문조사 내용은 귀환이주자의 인구사회학적 배경과 해외 이주경험으로 구분하였다. 인구사회학적 배경 요인으로는 성별, 연령, 결혼, 학력, 한국어 수준, 한국거주기간, 귀환 준비 등이다. 이주경험 특성은 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육 등으로 총 6문항으로 구성되어 있다. 측정은 리커트(Likert)의 5점 척도에 의해 이루어졌다. 베트남 귀환이주자의 인적 자본 중에서도 이주 경험에 대한 조사 타당성 및 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 귀환이주자의 노동이주 경험에 따른 언어 및 기술 축적과 언어 및 기술 교육에 관한 것이며, 분석결과는 <표 1>과 같다. 언어 및 기술 축적 관련 질문은 총 4문항에서 4문항이 추출되었다. 언어 및 기술 교육 관련 질문에서는 총 2문항에서 2문항 모두 적합한 것으로 나타났다.

<표 1> 베트남 귀환이주자의 이주경험에 대한 탐색적 요인분석

문항		요인1	요인2	공통성
언어 및 기술 축적	나는 베트남에서 한국어를 사용한다.	.868	.017	.755
	나는 한국에서 배운 한국어가 귀환 후 베트남 생활에 도움이 된다.	.864	.250	.808
	나는 한국에서 배운 기술이 귀환 후 베트남 생활에 도움이 된다.	.757	.318	.674
	나는 한국에서 배운 기술을 베트남 회사에서 활용하고 있다.	.746	.285	.638
언어 및 기술 교육	나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 기술을 배웠다.	.132	.895	.818
	나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 한국어를 배웠다.	.271	.805	.721
초기 고유값		3.349	1.065	
분산 백분율(%)		55.823	17.747	
누적 백분율(%)		55.823	73.570	
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.771		
Bartlett의 구형성 검정		근사카이제곱=567.011 df=15 유의확률=.000		

신뢰도는 신뢰성계수(Cronbach's Coefficient  $\alpha$ )를 통해 분석하였으며, 분석 결과는 <표 2>와 같다. 언어 및 기술 축적의 신뢰성 계수는 0.859이고, 언어 및 기술 교육의 신뢰성 계수는 0.709로 나타났다. 이주 경험에 대한 신뢰성 계수는 모두 0.7이상으로 내적 일관성을 가지고 있다.

<표 2> 베트남 귀환이주자의 이주경험에 대한 신뢰도 분석

범위	변수	설문문항	신뢰성계수 (Cronbach's Alpha)	
이주 경험	언어 및 기술 축적	4	.859	.838
	언어 및 기술 교육	2	.709	

#### IV. 연구결과

이 장에서는 인적 자본의 특성을 베트남 귀환이주자의 인구사회학적 배경과 이주경험에 대한 내용으로 구분하여 살펴보았다. 또한 이들 인적 자본의 특성에 따른 베트남에서 취업 상태의 차이와 이들의 관계를 분석하였다.

##### 1. 인적 자본 특성

이 연구는 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업 간의 상관성 분석에 앞서 귀환이주자의 인적 자본에 대한 전반적인 경향을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 첫째, 베트남 귀환이주자의

<표 3> 베트남 귀환이주자의 인구사회학적 배경 빈도분석 (N=215)

구분	내용	빈도 (명)	백분율 (%)	구분	내용	빈도 (명)	백분율 (%)
성별	남	151	70.2	결혼 유무	기혼	137	63.7
	여	64	29.8		미혼	78	36.3
연령	20대	87	40.5	한국거주 기간	1~5년	167	77.7
	30대	107	49.8		6~10년	45	20.9
	40대	19	8.8		11~15년	3	1.4
	50대	2	0.9	취업 현황	임금노동자	103	47.9
학력	중학교	15	7.0		자영업자	67	31.2
	고등학교	115	53.5		무직	45	20.9
	전문대학교	82	38.1	귀환 동기	기간만료	160	74.4
	대학교	3	1.4		가족문제	11	5.1
한국어 수준	상	25	11.6		건강문제	1	0.5
	중	71	33.0		강제출국	38	17.7
	하	119	55.3	기타	5	2.3	
				귀환 준비	했다	177	82.3
					안했다.	38	17.7

인구사회학적 배경은 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 한국어 수준, 취업 현황, 한국거주기간, 귀환동기, 귀환 준비 등에 관한 것이며, 이에 관한 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 3>과 같다.

조사대상자의 성별은 ‘남성’이 151명(70.2%), ‘여성’이 64명(29.8)이며, 결혼여부는 ‘기혼자’가 137명(63.7%)이고, ‘미혼자’가 78명(36.3%)이다. 연령별로 살펴보면, ‘30대’가 107명(49.8%)로 가장 많으며, ‘20대’ 87명(40.5%), ‘40대’ 19명(8.8%), ‘50대’ 2명(0.9%) 순으로 나타났다. 학력별로 살펴보면, ‘고등학교 졸업자’가 115명(53.5%)으로 가장 많은 수를 차지하며, ‘전문대학교 졸업자’ 82명(38.1%), ‘중학교 졸업자’ 15명(7.0%), ‘대학교 졸업자’ 3명(1.4%) 순으로 나타났다.

조사대상자의 한국어 수준은 ‘하’가 119명(55.3)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘중’이 71명(33.0%), ‘상’이 25명(11.6%)으로 나타났다. 한국거주기간은 ‘1~5년 거주한 자’가 167명(77.7%)로 가장 많은 수를 차지하며, ‘6~10년 거주한 자’가 45명(20.9%), ‘11~15년 거주한 자’가 3명(1.4%) 순으로 나타났다. 취업 현황을 살펴보면, ‘임금노동자’가 103명(47.9%)으로 가장 많았으며, ‘자영업자’가 67명(31.2%), ‘무직자’가 45명(20.9%)으로 나타났다.

조사대상자의 귀환동기는 ‘기간만료’가 160명(74.4%)으로 가장 많으며, ‘강제출국’이 38명(17.7%), ‘가족문제’가 11명(5.1%), ‘기타’ 5명(2.3%), ‘건강문제’가 1명(0.5%) 순으로 나타났다. 귀환 준비에 있어서는 귀환을 준비 ‘했다’는 대상자가 117명(82.3%)로 가장 많았으며, 귀환을 준비 ‘안했다’는 대상자는 38명(17.7%)이었다.

둘째, 베트남 귀환이주자의 이주경험은 한국의 노동이주를 통해 축적되고 교육받은 언어 및 기술에 관한 것이다. 분석 방법은 기술통계를 활용하였으며, 분석 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 베트남 귀환이주자의 이주경험에 대한 기술적 통계량

측정항목		빈도	평균	표준 편차	최소 값	최대 값
언어 및 기술 축적	나는 베트남에서 한국어를 사용한다.	215	2.72	.842	1	5
	나는 한국에서 배운 한국어가 귀환 후 베트남 생활에 도움이 된다.	215	3.11	.982		
	나는 한국에서 배운 기술이 귀환 후 베트남 생활에 도움이 된다.	215	3.28	.994		
	나는 한국에서 배운 기술을 베트남 회사에서 활용하고 있다.	215	2.97	.934		
<b>전체(언어 및 기술 축적)</b>		<b>215</b>	<b>3.02</b>	<b>.788</b>		
언어 및 기술 교육	나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 기술을 배웠다.	215	2.94	.879		
	나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 한국어를 배웠다.	215	3.02	.983		
<b>전체(언어 및 기술 교육)</b>		<b>215</b>	<b>2.98</b>	<b>.821</b>		

베트남 귀환이주자의 언어 및 기술 축적의 경우, 전체 평균은 3.02로 보통 이상 수준으로 나타났다. 세부항목별 평균을 구체적으로 살펴보면, ‘나는 한국에서 배운 기술이 귀환 후 베트남 생활에 도움이 된다.’의 평균이 3.28로 가장 높게 나타났으며, ‘나는 베트남에서 한국어를 사용한다.’에 대한 평균이 2.72로 가장 낮게 나타났다.

베트남 귀환이주자의 언어 및 기술 교육의 경우, 전체 평균이 2.98로 보통 이하 수준으로 나타났다. 세부항목별 평균을 구체적으로 살펴보면, ‘나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 한국어를 배웠다.’에 대한 평균이 3.02로 가장 높게 나타났으며, ‘나는 한국의 다문화센터나 교육기관에서 기술을 배웠다.’에 대한 평균이 2.94로 낮게 나타났다.<sup>6)</sup>

6) 한국산업인력공단에서는 외국인근로자 귀국지원 사업의 일환으로 기능창업교육을 실시하고 있으며, 외국인근로자 지원센터 등에서 실무를 맡고 있다. 일례로 2010년 인천 향만연수원에서 기능창업교육으로 굴삭기와 지게차 운전 훈련한 바 있다(이



베트남 귀환이주자의 이주경험 기술통계 분석결과, 한국에서 일을 통해 배운 기술이 베트남에서 활용되는 경향이 높다는 반응을 보였다. 그러나 상대적으로 한국어 사용은 비교적 낮은 경향을 보이고 있다. 또한 베트남 귀환이주자의 경우 한국의 다문화센터나 교육기관을 통해서 기술보다 한국어 교육을 더 많이 받은 것으로 나타났다.

## 2. 차이분석

베트남 귀환이주자의 인적 자본 차이가 취업의 평균에 영향을 미치는지를 분석하기 위하여 차이분석을 실시하였다. 세 집단 이상의 변수에 대한 차이분석은 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 인구사회학적 배경과 이주경험으로 구분하여 분석하였다. 첫째, 인구사회학적 배경에 따른 취업의 차이분석이다. 통계적으로 유의미한 결과만 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 베트남 귀환이주자의 인구사회학적 배경에 따른 취업 분산분석 결과

구분		빈도	평균	표준 편차	F(p)	사후 검증 (Scheff e test)
연령	무직자(a)	45	23.78	6.138	11.998 (.000)	a<b a<c b<c
	임금노동자(b)	103	26.70	6.005		
	자영업자(c)	67	29.70	6.957		
한국 거주기간	무직자(a)	45	1.11	.318	5.117 (.007)	a<b
	임금노동자	103	1.20	.451		
	자영업자(b)	67	1.37	.517		

주민방송 <http://www.mntv.net>, 2015년 2월 4일 검색). 지난 2012년 화성시외국인복지센터에서는 외국인근로자를 대상으로 컴퓨터 교육을 실시한 바 있다(화성신문 12/07/13). 이러한 기술교육은 궁극적으로 외국인근로자들의 귀환 후 경제활동에 도움을 주기 위함이다.

분석 결과, 연령에 따른 베트남 귀환이주자 취업의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=11.998, p<.001$ ). 사후검증에서도 집단 간 차이가 나타났는데, ‘무직자’의 경우, ‘임금노동자’와 ‘자영업자’에 비해 연령이 낮으며, ‘임금노동자’의 경우, ‘자영업자’에 비해 연령이 낮다. 한국거주기간에 따른 베트남 귀환이주자 취업의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=5.117, p<.01$ ). 사후검증에서도 집단 간 차이가 나타났는데, ‘무직자’의 경우 ‘자영업자’보다 한국거주기간이 짧은 것으로 나타났다.

둘째, 이주경험에 따른 취업의 차이분석이다. 통계적으로 유의미한 결과만 정리하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 베트남 귀환이주자의 이주 경험에 따른 취업 분산분석 결과

구분		빈도	평균	표준 편차	F(p)	사후검증 (Scheffe test)
언어 및 기술 교육	무직자(a)	45	3.17	.866	4.487 (.012)	a>b
	임금노동자	103	3.06	.787		
	자영업자(b)	67	2.75	.799		

언어 및 기술 교육에 따른 베트남 귀환이주자 취업의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=4.487, p<.05$ ). 사후검증에서도 집단 간 차이가 나타났는데, ‘무직자’가 ‘자영업자’보다 언어 및 기술 교육에 더 많이 참여한 것으로 나타났다.

두 집단으로 한정된 변수의 경우에는 차이를 분석하기 위해 교차분석을 실시하였으며, 통계적으로 유의미한 결과만 정리하면 <표 7>과 같다.

분석결과, 결혼유무에 따른 베트남 귀환이주자 취업의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $p<.001$ ). 무직자의 경우, ‘기혼

자'는 11명, '미혼자'는 34명으로 미혼자의 수가 더 높다. 임금노동자의 경우에는 '기혼자'가 69명이며, '미혼자'가 33명으로 기혼자의 수가 더 높다. 자영업자의 경우에도 '기혼자' 57명, '미혼자' 10명으로 기혼자의 수가 더 높게 나타났다. 귀환이주자의 결혼여부에 따른 취업 분석 결과, 임금노동자 및 자영업자가 무직자보다 상대적으로 기혼자 비율이 더 높음을 알 수 있다.

<표 7> 베트남 귀환이주자의 취업 교차분석 결과

구분		무직자	임금노동자	자영업자	전체
기혼	N	11	69	57	137
	%	24.4	67.0	85.1	63.7
미혼	N	34	34	10	78
	%	75.6	33.0	14.9	36.3
전체	N	45	103	67	215
	%	100.0	100.0	100.0	100.0
$X^2=43.721, df=2, p=.000$					

이와 같이, 귀환이주자의 인적 자본에 따른 취업 차이분석 결과 연령, 한국거주기간, 결혼, 언어 및 기술 교육에 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 연령에 있어서는 임금노동자와 자영업자일 경우 무직자보다 연령이 더 높았으며, 한국거주기간 또한 무직자 보다 더 긴 것을 알 수 있다.<sup>7)</sup> 또한 기혼자일 경우 임금노동자나 자영업자 비율이 더 높은 것을 알 수 있다. 반면, 무직자의 경우 자영업자 보다 한국에서 언어 및 기술 교육에 더 많이 참여한 것을 알 수 있다.

7) 알바니아 귀환이주민의 경우에서도 이주기간이 길수록 자영업을 하는 경우가 많았는데, 이는 긴 기간 동안 더 많은 자본금을 축적했기 때문이다(Germenji et al. 2009: 515).

### 3. 관계분석

#### 1) 인적 자본과 취업의 상관관계 분석

베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업 간의 상호관련성을 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

상관관계 분석 결과, 성별에 따라 귀환 준비, 학력, 한국거주기간, 귀환동기, 언어 및 기술 축적은 통계적으로 유의미한 상관관계를 보인다. 결혼여부에 따라 귀환 준비와 상관관계가 있으며, 귀환 준비의 경우 학력, 한국어수준, 한국거주기간, 귀환동기, 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육, 취업과의 상관관계가 나타났다. 학력의 경우, 한국어수준, 한국거주기간, 귀환동기, 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육과 상관관계를 보이며, 한국어 수준에 있어서는 귀환동기, 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육과의 유의미한 상관관계를 보인다. 한국거주기간의 경우에는 귀환동기, 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육, 취업과의 상관관계를 보이며, 귀환동기에 있어서는 언어 및 기술 축적, 언어 및 기술 교육과의 유의미한 상관관계를 나타낸다. 언어 및 기술 축적은 언어 및 기술 교육과 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이며, 언어 및 기술 교육은 취업과의 상관관계가 나타났다.

그 중에서 결혼, 한국거주기간, 언어 및 기술 교육은 종속변수인 취업과의 상관관계를 보임으로써 취업과의 관련성을 가진다고 볼 수 있다. 특히 기혼자일수록, 한국거주기간이 길수록, 언어 및 기술 교육이 낮을수록 직업을 가지고 있을 가능성이 더 높다는 것을 시사한다.<sup>8)</sup>

---

8) 언어 및 기술 교육에 있어서는 취업과의 상관관계가 반대의 결과를 보이는데, 이는 한국에서 언어 및 기술 교육에 참여한 귀환이주자일수록 취업에 있어서 더 나은 조건을 기대하기 때문에 베트남 노동시장의 열악한 조건으로 취업 보다는 무직자의 상태로 남아있으려는 경향이 높음을 의미한다. 이는 기존의 연구에서도 나타났듯이

<표 8> 베트남 귀환이주자와 취업 간 상관관계 분석 결과

구분	성별	결혼	귀환 준비	학력	한국어 수준	한국거주기간	귀환 동기	언어 및 기술 축적	언어 및 기술 교육	취업
성별	1									
결혼	-.089	1								
귀환 준비	-.142*	.183**	1							
학력	-.199**	-.023	.368***	1						
한국어수준	.029	.099	-.218**	-.139*	1					
한국거주기간	.182**	.053	-.266***	-.298***	.099	1				
귀환동기	.135*	-.081	-.712***	-.437***	.190**	.455***	1			
언어 및 기술 축적	-.199**	-.066	.371***	.222**	-.439***	-.254***	-.358***	1		
언어 및 기술 교육	-.112	-.104	.356***	.251***	-.316***	-.425***	-.489***	.470***	1	
취업	-.120	.433***	.049	-.036	.060	.211**	.116	-.059	-.192**	1

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001

## 2) 인적 자본과 취업의 로지스틱 회귀분석

인적 자본이 베트남 귀환이주자의 취업에 미치는 영향을 분석하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 인적 자본은 인구사회학적 배경과 이주경험으로 구분되며, 이에 따른 취업 간의 영향 관계를 분석하였다.

### (1) 인구사회학적 배경에 따른 취업 영향관계 분석

인구사회학적 배경은 베트남 귀환이주자의 성별, 연령, 결혼, 학력, 한국어 수준, 한국거주기간, 귀환 준비에 관한 것이다. 이러한 특징이 현재 그들의 취업에 어떠한 영향 관계가 있는지를 분석하였으며, 결과는 <표 9>와 같다.

베트남 귀환이주자일 경우 한국 보다 지나치게 낮은 임금으로 인해 오히려 자발적 실업 상태를 선택하는 경향이 있다(채수홍 2007: 24).

&lt;표 9&gt; 인구사회학적 배경에 따른 취업 영향관계 분석

구분		B	S.E.	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
임금 노동자	성별(남성)	1.163	.550	4.481*	1	.034	3.200
	연령	-.081	.064	1.606	1	.205	.922
	결혼(기혼)	-2.447	.569	18.507***	1	.000	.087
	학력	-.003	.398	.000	1	.995	.997
	한국어수준	-.064	.336	.036	1	.850	.938
	한국거주기간	-.191	.159	1.435	1	.231	.826
	귀환준비(했다)	-.238	.673	.125	1	.724	.788
	상수	4.008	2.988	1.799	1	.180	
자영 업자	성별(남성)	.094	.362	.067	1	.795	1.098
	연령	-.062	.041	2.359	1	.125	.940
	결혼(기혼)	-.806	.452	3.182	1	.074	.447
	학력	-.198	.297	.446	1	.504	.820
	한국어수준	-.122	.248	.241	1	.623	.885
	한국거주기간	-.042	.102	.167	1	.682	.959
	귀환준비(했다)	.203	.527	.148	1	.701	1.225
	상수	4.238	2.054	4.255	1	.039	
X <sup>2</sup> =58.333, df=14, p<.001							

\*: p&lt;.05, \*\*: p&lt;.01, \*\*\*: p&lt;.001

분석 결과, 인구사회학적 배경은 취업에 영향을 주는 것으로 나타났다(X<sup>2</sup>=58.333, df=14, p<.001). 개별 독립변인의 유의도 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 임금노동자 집단과 무직자 집단 간의 차이를 검증한 결과, ‘성별’의 Wald는 4.481이고, 자유도는 1, 유의확률은 0.05보다 작은 0.034로 독립변인 ‘성별’에 따라 ‘취업’에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 임금노동자 중 남성이 여성에 비해 많다. ‘결혼’의 Wald는 18.507이고, 자유도는 1, 유의확률은 0.001보다 작은 0.000으로 ‘결혼’에 따라 ‘취업’에 차이가 있다. 둘째, 자영업자 집단과 무직자 집단 간의 차이를 검증한 결과, 인구사회학적 배경에 따른

차이가 나타나지 않았다.<sup>9)</sup>

(2) 이주경험에 따른 취업 영향관계 분석

이주경험은 베트남 귀환이주자의 언어 및 기술 축적과 언어 및 기술 교육에 관한 것이다. 이러한 특징이 현재 그들의 취업에 어떠한 영향 관계가 있는지를 분석하였으며, 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 이주경험에 따른 취업 영향관계 분석

구분		B	S.E.	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
임금 노동자	언어 및 기술 축적	-.194	.287	.456	1	.500	.824
	언어 및 기술 교육	.728	.278	6.863**	1	.009	2.070
	상수	-1.976	.883	5.005	1	.025	
자영업자	언어 및 기술 축적	.101	.228	.197	1	.657	1.107
	언어 및 기술 교육	.431	.225	3.674	1	.055	1.539
	상수	-1.126	.701	2.582	1	.108	
		X <sup>2</sup> =10.119, df=4, p<.05					

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001

분석 결과, 이주 경험은 취업에 영향을 주는 것으로 나타났다 (X<sup>2</sup>=10.119, df=4, p<.05). 개별 독립변인의 유의도 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 임금노동자 집단과 무직자 집단 간의 차이를 검증한 결과, ‘언어 및 기술 교육’의 Wald는 6.863이고, 자유도는 1, 유의확률은 0.01보다 작은 0.009로 독립변인 ‘언어 및 기술 교육’에 따라

9) 이 분석 결과는 알바니아 귀환이주민의 인적자본과 취업과의 상관성 연구에서도 나타난다. 그러나 이 연구에서는 이 외에도 귀환이주민의 연령, 교육수준, 귀환 준비 등이 취업 선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 교육수준이 높을수록 임금노동자 또는 자영업자일 경우가 높으며, 이주 기간이 길수록 무직자 보다는 자영업자와 밀접한 관련이 있다. 또한 귀환 준비가 되어있지 못한 경우 무직자일 가능성이 더 높다(Germenji et al. 2009: 513-514).

‘취업’에 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 ‘언어 및 기술 교육’의 OR은 2.070으로 나타나 교육에 참여한 사람이 그렇지 않은 사람보다 임금노동자 수의 2배 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 언어 및 기술 교육을 받을수록 임금노동자가 더 많다.<sup>10)</sup>

둘째, 자영업자 집단과 무직자 집단 간의 차이를 검증한 결과, 이주경험에 따른 차이가 나타나지 않았다. 즉, 자영업자와 무직자 간의 취업 여부는 이주경험에 영향을 받지 않고 있는 것으로 반응하고 있다.

이처럼 베트남 귀환이주자는 현재 임금노동자일 경우에는 인적 자본이 취업에 영향을 미치지만 자영업자일 경우에는 인적 자본이 취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## V. 결론

이 연구는 한국에서 노동이주 경험을 마치고 모국인 베트남으로 귀환한 이주노동자들을 대상으로 그들의 인적 자본과 취업 간에 어떠한 관계가 있는지를 분석하였다. 이를 위해 2014년 7월부터 8월까지 설문조사를 실시하였으며, 총 215부의 설문지를 분석하였다. 분석 내용은 크게 베트남 귀환이주자의 인적 자본 특성(인구사회학적 배경, 이주경험)과 취업 현황(임금노동자, 자영업자, 무직자)이며, 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 베트남 귀환이주자의 인적 자본 특성이다. 인구사회학적 배경에 있어서는 대부분 남성에 기혼자이며, 30대가 주를 이룬다. 학력

---

10) 언어 및 기술 축적의 경우에는 기존의 연구에서도 알 수 있듯이, 취업에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그 이유로는 대부분이 비숙련노동자로 기술 축적이 현실적으로 어렵기 때문이다. 또한 기술을 익혔다고 하더라도 모국의 산업구조 차이로 인해 적용하기 어렵다(최호림 2010: 147).



은 고등학교 졸업자가 가장 많은 수를 차지하며, 한국어 수준은 ‘하’가 가장 많았다. 또한 한국거주기간이 1~5년 사이이며, 이는 고용허가제에 따른 계약기간이 정해져 있기 때문이다. 이에 따라, 귀환동기 또한 ‘기간만료’로 인해 귀환한 경우가 가장 많으며, 대부분 귀환을 준비한 것으로 나타났다. 베트남 귀환이주자의 이주경험 특성에 있어서는 베트남 귀환이주자는 한국 노동이주 경험을 통해 언어 및 기술을 축적한 경향이 보통이상 수준으로 나타났으며, 모국사회 생활하는데 도움이 되는 정도 또한 보통 이상으로 높다. 그러나 실질적으로 활용하는 수준은 낮은 것으로 나타났으며, 언어 및 기술 교육 경향에 있어서도 한국의 다문화 센터나 기타 교육기관에서의 교육프로그램 참여가 낮은 결과를 보였다.

둘째, 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업에 있어 집단 간의 차이가 나타났다. 그 중에서도 인구사회학적 배경을 살펴보면, 임금노동자와 자영업자가 무직자보다 연령이 더 높았으며, 한국거주기간도 더 긴 것으로 나타났다. 반면, 이주경험 특성 중 언어 및 기술 교육에 있어서는 무직자가 자영업자 보다 교육 프로그램에 더 많이 참여한 것으로 나타났다. 앞서 베트남 귀환이주자의 인적 자본 특성에서 살펴보았듯이, 한국 이주자는 대부분 30대인 젊은 층에 속하며, 이주기간 또한 5년 이하로 정해져 있다. 또한 노동이주 특성상 경제적 목적으로 이주하였기 때문에 근무시간으로 인해 교육 프로그램 참여가 어려우며, 이는 인적 자본 획득에 있어 한계점으로 작용할 수 있다.

셋째, 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업 간 영향관계가 나타났다. 특히 인구사회학적 배경에 있어 성별, 결혼 유무가 귀환이주자의 취업에 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 남성일 경우, 그리고 기혼자일 경우, 임금노동자일 확률이 높다는 것이다. 이주경험 특성에 있어서는 언어 및 기술 교육을 받은 사람일수록 임금노동자일 확

률이 높다. 반면, 자영업자와 무직자 간의 취업 여부에 있어서는 귀환이주자의 인적 자본 특성인 인구사회학적 배경과 이주경험이 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자영업자 경우, 인적 자본보다 재정적 자본이나 다른 기타 원인에 의해 더 영향을 받을 개연성으로 설명되어 진다.

이처럼 베트남 귀환이주자는 결혼을 한 경우와 한국에서 언어 및 기술 교육에 참여한 사람일수록 안정적인 일자리를 찾으려는 경향이 높으며, 취업에 있어서도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 한국에서 축적한 언어 및 기술은 모국사회 경제활동에 있어 활용되는 정도가 낮다. 이는 한국에서 기술이나 언어를 습득하고 오더라도 베트남과 한국과의 산업수준 차이로 인해 베트남 국내노동시장 수요에는 맞지 않을 수도 있기 때문이다. 또한 베트남 이주노동자들은 그들의 근무조건으로 인해 다문화센터나 기타 교육기관에서 실시하고 있는 교육 프로그램에 참여하기가 어려우며, 이는 임금노동자와 무직자 간의 차이를 발생시킨다.

따라서 베트남 귀환이주자의 인적 자본이 모국사회 취업에 긍정적인 영향을 주기 위해 우선, 베트남의 주요 산업인 섬유, 농업, 건설업 등과 연계된 기술의 습득이 필요하며, 귀환 후에도 기술을 최대한 활용할 수 있도록 해야 한다, 또한 이주노동자들의 한국어 수준을 높이기 위해 한국어 교육 프로그램에 참여할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서 노동자의 근무시간을 고려하여 교육을 주말 또는 저녁 시간으로 조정할 필요가 있다. 아울러, 베트남에 진출한 한국기업에 채용하는 기회를 마련한다면, 이들의 인적 자본이 자신들의 경제활동은 물론 한국기업 측면에 있어서도 이들이 주요 역할을 함으로써 베트남 현지 안정화에 도움을 줄 수 있을 것이다.

**주제어:** 귀환이주자, 인적 자본, 인적 자본 획득, 베트남, 취업

### 〈참고문헌〉

- 고용노동부. 2012. “성실근로 후 귀국한 외국인근로자 재입국 취업 제도 시행.” 『고용노동부 보도자료』5월 10일.
- 이주노동자 귀환정착지원프로그램 개발 컨소시엄. 2005. 『이주노동자 자발적 귀환 및 재통합을 위한 현황과 과제: 해외현지실태조사 심층면접 결과분석』.
- 김희순. 2009. “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구: 인적 자본 및 노동시장구조 요인을 중심으로” 한국기술교육대학교 박사학위논문.
- 법무부 출입국·외국인정책본부. 2014a. 『출입국·외국인정책 통계월보』10월호.
- \_\_\_\_\_ . 2014b. 『출입국·외국인정책 통계월보』12월호.
- 심혜영. 2004. “사회과학 분야의 연구방식으로서의 양적 연구와 질적 연구.” 『고시연구사연구』31(3): 457-460.
- 유재희. 2013. “한-베트남 고용허가제 특별MOU 체결한 방하남 장관.” 『이데일리』12월 31일.
- 이은숙·정장우·이영·유재섭·정지윤·정수권. 2013. 『불법체류 예방을 위한 귀국지원 사업 개선방안 연구』. 한국산업인력공단 최종보고서.
- 이주민방송. <http://www.mntv.net>. (검색일: 2015.02.04)
- 채수홍. 2007. “귀환 베트남 이주노동자의 삶과 동아시아 인적교류.” 『비교문화연구』13(2): 5-39.
- 최지만. 2012. “외국인 근로자 귀환기술교육.” 『화성신문』7월 13일.
- 최호림. 2010. “동남아시아의 이주노동과 지역 거버넌스.” 『동남아시아연구』20(2): 135-178.

- 한건수. 2008. “본국으로 귀환한 아프리카 이주 노동자의 사회문화적 적응과 정체성에 관한 연구: 가나와 나이지리아 노동자를 중심으로.” 『한국아프리카학회지』27: 225-268.
- Ammassari, Savina and Black, Richard. 2001. “Harnessing the Potential of Migration and Return to Promote Development: Applying Concepts to West Africa.” *IOM Migration Research Series 5*.
- Arif, G. M. 1998. “Reintegration of Pakistani Return Migrants from the Middle East in the Domestic Labour Market.” *The Pakistan Development Review* 37(2): 99-124.
- Becker, Gary. S. 1994. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Borjas, George J. 1994. “The Economics of Immigration.” *Journal of Economic Literature* 32: 1667-1717.
- \_\_\_\_\_. 1985. “Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants.” *Journal of Labor Economics* 3(4): 463-489.
- Chiswick, Barry R. 1978. “The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men.” *Journal of Political Economy* 86(5): 897-921.
- Co, Catherine. Y. Gang, Ira. N. and Yun, Myeong-Su. 2000. “Returns to Returning.” *Journal of Population Economics* 13(1): 57-79.
- Dang Nguyen Ahn. 2008. “Labor Migration from Viet Nam: Issues of Policy and Practice.” *International Labour Organization Working Paper 4*.

- Dustmann, Christian and Kirchikamp, Oliver. 2002. "The Optimal Migration Duration and Activity Choice after Re-migration." *Journal of Development Economics* 67: 351-372.
- Enchautegui, Maria. E. 1993. "The Value of US Labor Market Experience in the Home Country: The Case of Puerto Rican Return Migrants." *Economic Development and Cultural Change* 42(1): 169-191.
- Fleischhauer, Kai-Joseph. 2007. "A Review of Human Capital Theory: Microeconomics." *Discussion Paper* 2007-01. Department of Economics, University of St. Gallen, Switzerland.
- Germenji, Etleva and Milo, Lindita. 2009. "Return and Labour Status at Home: Evidence from Returnees in Albania." *Southeast European and Black Sea Studies* 9(4): 497-517.
- Gonzalez, Eduardo T. 2010. "Does International Migration Induce Human Capital Investment and Knowledge Transfer? Evidence from Philippines." In Sarif as-Saber et al.(eds.), *Governance and Human Capital: The 21<sup>st</sup> Century Agenda*. pp. 63-76. New Delhi: Sterling Publishers.
- Gorlring, Luin. 2003. "Re-thinking Remittances: Social and Political Dimensions of Individual and Collective Remittances." *Centre for Research on Latin America and the Caribbean Working Paper Series* 1-26.
- Hatziprokopiou, Panos and Labrianidis, Lois. 2005. "Albanian return migration: migrants tend to return to their country of origin after all." In Russell King, Nicola Mai and Stephnie Schwandner-Sievers (eds.), *The New Albanian Migration*. pp. 93-117. Brighton: Sussex Academic Press.

- Johnson, Nadja. 2009. "Analysis and Assessment of the 'Brain Drain' Phenomenon and its Effects on Caribbean Countries." *Florida Atlantic Comparative Studies Journal* 11: 1-16.
- Kessler, Anke. S. and Lulfesmann, Christoph. 2006. "The Theory of Human Capital Revisited: On the interaction of General and Specific Investments." *The Economic Journal* 116(514): 903-923.
- OECD. 2008. *International Migration Outlook*. OECD Publishing.
- Yendaw, Elijah, Tanle, Augustine and Aumi-Kyereme, Akwasi. 2013. "Socio-Economic Status of International Return Migrants to the Berekum Municipality, Ghana." *International Journal of Business and Social Science* 4(10): 272-284.

(2014.11.30투고, 2015.01.27심사, 2015.02.03게재확정)

<국문초록>

## 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업의 상관성 연구 : 한국 이주노동자를 중심으로

김나경(전남대학교)  
임채완(전남대학교)

이 연구는 베트남 귀환이주자의 인적 자본과 취업과의 상관성을 분석하는 것이다. 인적 자본은 인구사회학적 배경과 이주 경험으로 구성되어 있으며, 취업은 임금노동자, 자영업자, 그리고 무직자로 구분하였다. 연구방법은 양적연구방법으로서 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 조사대상자는 고용허가제 또는 이에 상응하는 비자로 한국에 입국하여 노동경험을 마치고 베트남인 모국으로 귀환한 이주자 215명이다. 이를 통해, 베트남 귀환이주자의 인적 자본이 취업에 어떠한 영향을 미치는지를 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 성별과 결혼이 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 남성일 경우, 그리고 기혼자일 경우 무직자가 아닌 임금노동자일 가능성이 더 높다. 둘째, 한국에서 거주할 당시 교육에 더 많이 참여한 이주자일수록 귀환 후 임금노동자일 가능성이 더 높다. 셋째, 자영업자와 무직자 간의 차이에 있어서는 인적 자본이 영향을 미치지 않는 것으로

나타났다. 이는 자영업자 경우, 인적 자본 보다 재정적 자본이나 다른 기타 원인에 의해 더 영향을 받을 개연성으로 설명되어 진다. 이러한 연구결과를 토대로 이주자들이 귀환 후에도 인적 자본을 최대한 활용하여 모국사회에서 경제적 활동을 할 수 있도록 안정적인 취업기반이 마련될 필요가 있다.

**주제어:** 귀환이주자, 인적 자본, 인적 자본 획득, 베트남, 취업



<Abstract>

The Correlation between Human Capital and  
Labor Status of Returning Vietnamese Migrants  
: Focusing on the Labor Migrants in Korea

KIM Na Kyung(Chonnam National University)

LIM Chae Wan(Chonnam National University)

The objective of this study is to analyze the correlation between human capital and labor status of returning Vietnamese migrants. Human capital consists of social demographic characteristics and experiences of labor migration. Labor status is divided into wage earner, self-employed and unemployed. The survey was conducted on 215 people of returning Vietnamese migrants and the database was analysed logistic regression analysis.

The findings of this study is as follows. Firstly, gender and marital status affect the labor status. If the returning Vietnamese migrants are male and married person, they would be possible of wage earner not unemployed. Secondly, the more people who participated in education program when they stayed in Korea, the more people are working as a wage earner in Vietnam. Thirdly, the human capital did not affect the labor status between self-employed and unemployed. For self-employed, it can be inferred that financial capital or other factors influence self-employed

234 동남아시아연구 25권 1호

more. According to the results, it is necessary to develop occupational basis using migrants' human capital upon return.

**Key Words:** returning migrants, human capital, human capital accumulation, Vietnam, labor status,