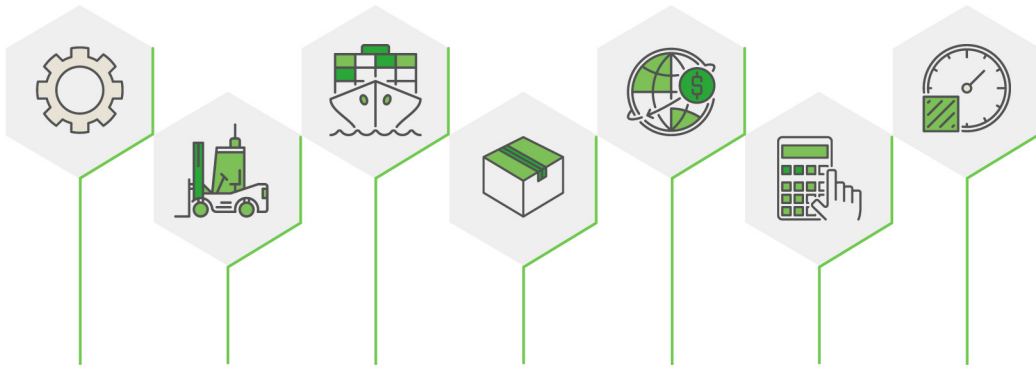




TRADE BRIEF

무역현장 외국인 근로자 활용 현황 및 시사점

최근 저출생·고령화에 따른 인구구조 변화 및 코로나 팬데믹으로 인한 인력 수급 차질로 무역현장에서 외국인 근로자 부족 현상이 나타나고 있다.

중소 수출기업을 대상으로 한 외국인 근로자 고용 실태조사(총 2차) 결과, 기업들은 내국인 구인난에 따른 해소책으로 외국인 근로자 고용을 희망하는 것으로 드러났다. 또한 다수 기업들은 외국인 근로자의 잦은 사업장 변경(43.3%)과 고용정보 부족(42.7%), 짧은 체류기간(32.7%) 등의 어려움을 겪고 있었으며, 현 외국인 근로자 관련 제도의 복잡한 절차와 제한적인 선택권을 한계점으로 지적했다.

외국인 근로자 고용 어려움을 해소하기 위한 정책적 지원으로는 고용허가제 체류기간 연장 또는 재입국 제한 완화(49.3%), 사업장별 고용허용인원 확대(42.7%) 등의 제도 개선이 필요한 것으로 나타났다.

회원서비스본부 현장정책실

나영석 대리

02-6000-5475, ys.na@kita.or.kr

I

무역업계 인력부족 및 외국인 근로자 고용 현황

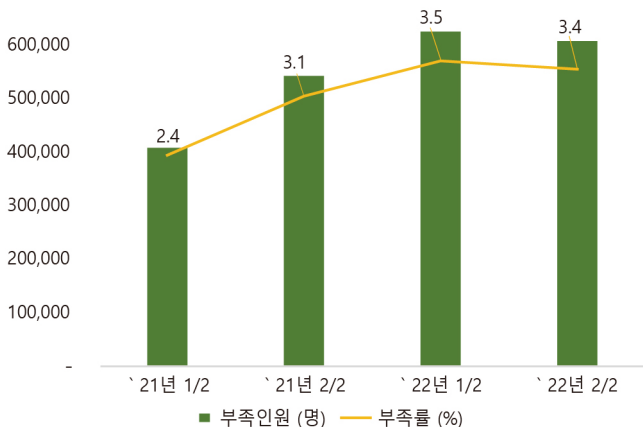
중소 수출기업 10개 중 6개사, “현재 인력수급 어려워”

◎ 고용노동부에 따르면, 지난해 하반기 국내 1인 이상 사업체의 부족인원은 전년 대비 7만 명 증가한 62만 2천여 명 (인력부족률* 3.4%)

- 특히 서울 외 지역 소재 기업, 설치/정비/생산직 고용 기업의 인력부족 현상이 더 심함
- 17개 시도별 인력부족률(%)을 비교하면 경기(4.0) 및 비수도권(3.2)이 서울(3.1)보다 높음

* 인력부족률(%) : [부족인원 / (부족인원 + 현원)] X 100

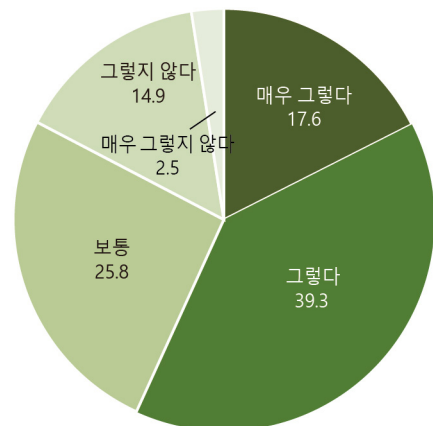
<사업체(1인 이상) 부족인원 및 부족률 추이>



자료: 고용노동부 직종별사업체노동력조사

<최근 인력수급 어려움 경험 정도>

(단위 : %)



주: 2차 설문조사 응답자 484명 대상

- ◎ 무역업체 484개사 조사 결과에서도 56.8%가 현재 인력수급에 어려움을 겪고 있으며, 특히 비수도권 소재 기업은 60.1%가 인력난 호소

무역업계 외국인 근로자 고용 실태조사

● 1차 설문조사¹⁾

- (조사기간) '22. 12. 15 ~ '23. 1. 15
- (응답업체) 제조업·서비스업·건설업 종사자 215명

● 2차 설문조사²⁾

- (조사기간) '23. 4. 17 ~ 4. 20
- (응답업체) 무역업체 CEO 및 임원 484명

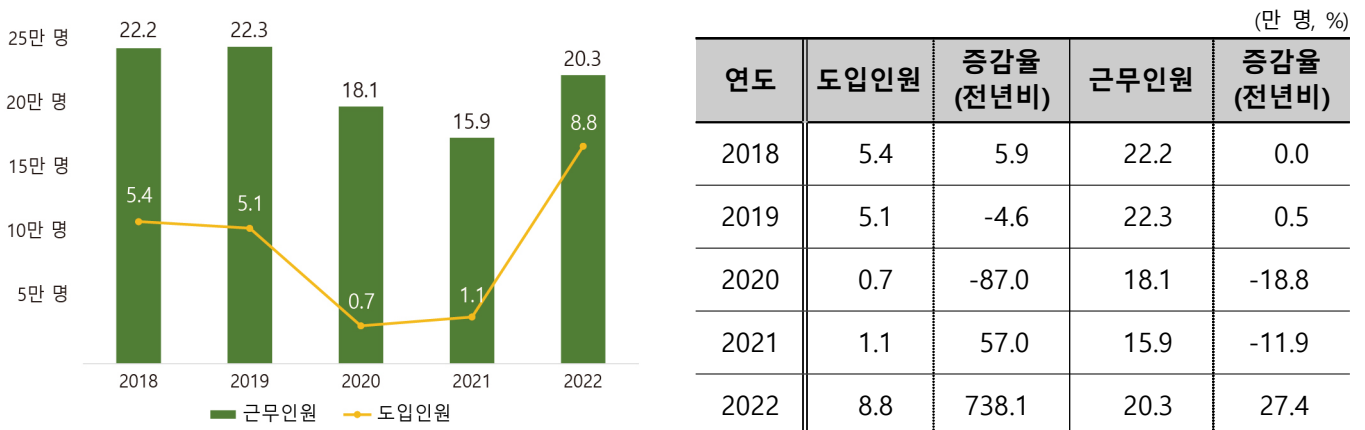
1) '지방 무역현장 외국인 근로자 수급 및 운용에 관한 연구'를 위해 무역협회(현장정책실)와 한국폴리텍대학(정재승 교수) 공동으로 실시

2) '무역업계 현장 애로 실태조사(인력수급·노동정책·금융애로 등)'를 위해 무역협회(현장정책실) 실시

인력난 해소 위해 외국인 근로자 1.6배로 늘려야

- ◎ 무역업계는 현재 인력부족을 해소하기 위해 외국인 근로자를 적극 활용 중이지만, 여전히 부족한 상황인 것으로 파악됨
 - ‘외국인 근로자를 고용하고 있다’고 응답한 기업(62개사)은 평균적으로 7.4명의 외국인을 고용
 - 서울 외 소재 기업(15.1%)이 서울 소재 기업(12.8%)보다 외국인 근로자 고용 비율이 높음
 - 이들 기업은 4.9명의 외국인 근로자를 추가 고용하고 싶다고 답해 외국인 인력을 현재의 1.6배로 늘리길 희망함
 - ◎ 2022년 고용허가제 외국인 근로자 근무인원(20.3만여 명)은 3년 만에 증가했으나 실제 현장 수요에는 미치지 못한 것으로 드러남
 - 코로나 팬데믹 기간 신규 입국이 지연되며 도입인원이 감소하였다가, 작년부터 도입쿼터 확대* 등 관련 정책의 추진으로 근무인원이 27.4% 급증함
- * E-9 외국인 근로자 도입쿼터(만 명, 재입국 포함) : ('20년) 5.6 → ('21년) 5.2 → ('22년) 6.9 → ('23년) 11.0
- 다만 최근 인력 공급 확대 노력에도 불구하고, 팬데믹 이전 외국인 근로자수(22만 명대)와 비교하면 여전히 부족현상이 지속되고 있음

<연도별 고용허가제 외국인 근로자수>



자료: 고용노동부·한국고용정보원

▶ 참고 : 국내 취업자격 외국인 근로자 60.7%는 비전문인력(E-9)

우리나라에 체류 중인 취업자격 외국인 89.0%는 단순기능업무 종사인력(E-9, E-10, H-2)이며, 그 중 비전문취업(E-9) 비자 체류자 비중이 가장 높았음(60.7%)

❖ 비전문취업(E-9) 및 방문취업(H-2) 외국인 근로자는 고용허가제를 통해 관리되고 있음

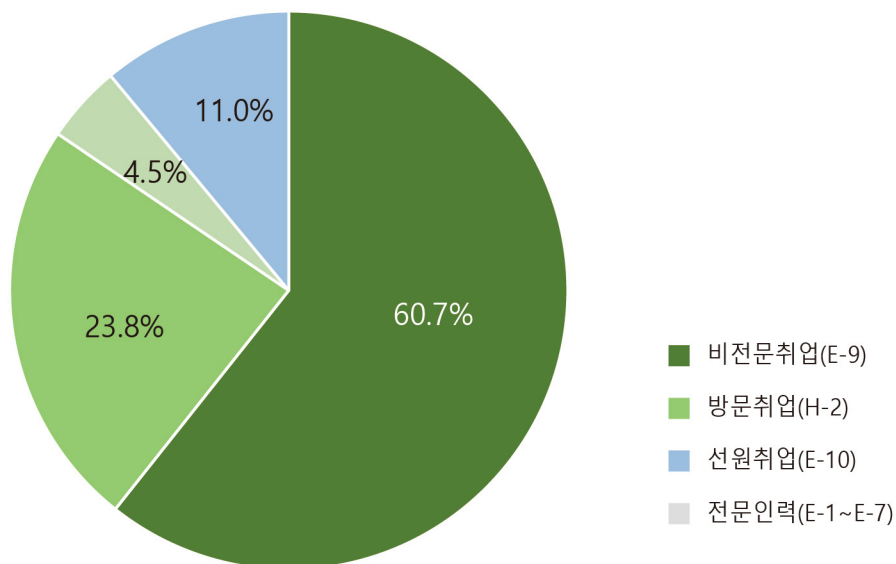
* 방문취업(H-2): 중국, 구소련지역에 거주하는 외국국적 동포 대상으로 특례고용허가제 적용

❖ 전체의 11%를 구성하는 전문인력(E-1~E-7)은 도입 비중이 줄어들고 있음

* 국내 전체 취업자 중 외국인 전문인력 비중은 2015년 4.9%에서 2021년 4.6% 수준으로 감소

** E-1~E-7 중에서는 특정활동(E-7) 비자가 가장 많은 비율(49%) 차지

<취업자격(E·H 비자) 외국인 체류현황 (2022)>



주: E-8(계절근로), H-1(관광취업) 미포함
자료: 법무부 출입국외국인정책 통계 재가공

외국인 고용 시 사업장 변경·짧은 체류기간 등 걸림돌

◎ 중소 수출기업들은 외국인 고용 이유로 내국인 구인에 대한 어려움 해소뿐 아니라 안정적인 인력 확보를 언급

● 외국인 근로자를 고용하게 된 이유는 주로 ‘내국인 구인 어려움(4.12점)’, ‘3년간 안정적으로 고용 가능(3.31점)’ 등으로 나타남

* 응답 결과를 5점 척도 지표를 기준으로 측정함

● 일부 기업은 ‘상대적으로 인건비가 낮고(3.13점)’, ‘잔업이 가능한(3.06점)’ 이유로도 외국인 근로자를 선호

<외국인 근로자를 고용하게 된 이유>

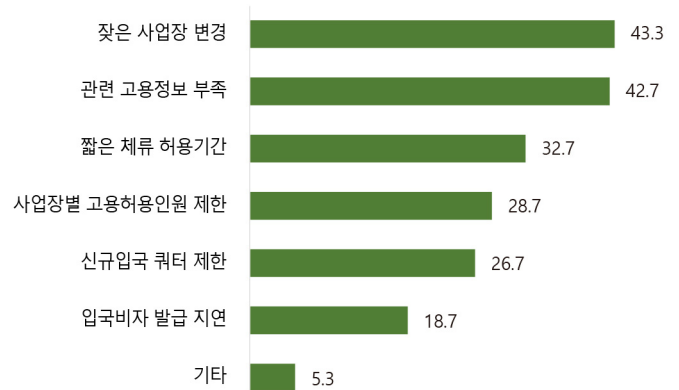
순위	문항	평균점수
1	내국인을 구하기 어려워서	4.12
2	3년간 안정적으로 고용할 수 있어서	3.31
3	상대적으로 인건비가 낮아서	3.13
4	잔업이 가능해서	3.06
5	노사분규의 염려가 없어서	2.96
6	상대적으로 생산성이 높아서	2.92

주1: 1차 설문조사 응답자 215명 대상

주2: 주어진 문항에 대해 5개 지표(‘매우 그렇다(5점)’, ‘그런 편이다(4점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇지 않은 편이다(2점)’, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’)로 응답을 수집해 문항별 평균점수의 순위를 산출

<외국인 근로자 고용 시 애로사항>

(단위 : %, 복수응답)



주: 2차 설문조사 응답자 중 ‘외국인 고용정책 개선이 필요’하다는 응답자 150명 대상

◎ 외국인 근로자 고용 시 중소기업들이 겪는 애로로 ‘찾은 사업장 변경(43.3%)’ 과 ‘관련 고용정보 부족(42.7%)’ 이 가장 많았음

● ‘짧은 체류 허용기간(32.7%)’ 과 ‘사업장별 고용허용인원 제한(28.7%)’, ‘신규입국 쿼터 제한(26.7%)’ 등이 뒤를 이었음

● ‘입국비자 발급 지연(18.7%)은 코로나 팬데믹 기간 강화되었던 출입국 절차의 정상화로 응답 비율이 낮아짐

- 특히 재입국(특례 적용) 이후 성실근로에 대한 동기 및 인센티브가 상대적으로 낮아져 더 높은 임금을 주는 사업장으로의 이동이 잦아지는 것도 애로로 파악됨
- 법무부에 따르면, 2020년 E-9 외국인 근로자 중 재입국자 절반 이상은 “직장을 옮긴 적이 있는(61.1%)” 것으로 나타났으며, 이는 2017년(59.1%) 대비 2.0%p 증가

▶ 외국인 근로자 운영 관련 수출기업 주요 애로 사례

찾은 사업장 변경 ▶ 경북 소재 자동차 부품 수출기업 A사는 외국인 근로자가 재입국 후 이직하는 사례가 잦아 신규 채용, 재교육 등 추가 비용 부담 발생

* 현행 외국인 근로자 사업장 변경허용 횟수 : 입국 후 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회 (외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조)

- ◎ 현재 외국인 근로자를 고용 중인 기업은 100%가 ‘현행 외국인 근로자 고용정책 개선이 필요하다’고 응답
- 이외에도 ‘인력수급 관련 정보제공 기능 강화(33.9%)’, ‘자동화/정보화 등을 통한 인력대체(25.8%)’ 등을 요청

<외국인 근로자의 한국에서 이직 경험>

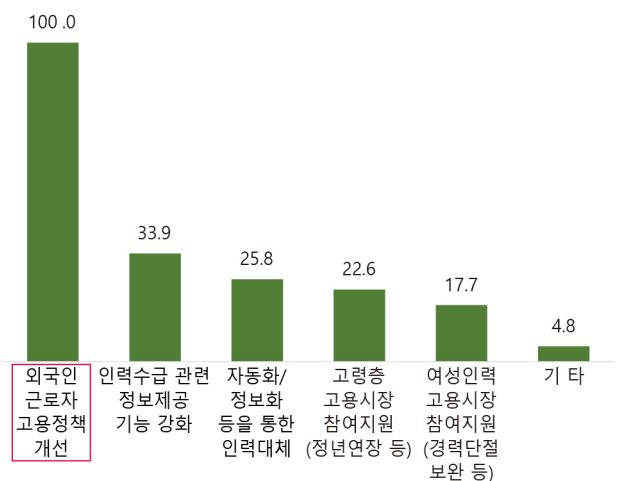
(단위 : %)

이직 횟수	일반 입국자	재입국자
직장을 옮긴 적이 있음	35.1	61.1
· 1회 옮김	22.2	40.9
· 2회 옮김	6.7	13.2
· 3회 이상 옮김	6.1	7.0
직장을 옮긴 적이 없음	64.9	38.9

주: 통계청·법무부, 이민자체류실태 및 고용조사(2020)

<인력수급 애로 해소를 위해 필요한 정책>

(단위 : %, 복수응답)



주: 2차 설문조사 응답자 중 '외국인 근로자를 고용 중인 응답자 62명 대상

II 외국인 근로자 고용제도 개선 의견

절차 간소화 · 고용주 선발권 강화 · 체류기간 연장 등 개선 시급

- ◎ 기업들은 현재 외국인 고용허가제의 절차가 복잡하고 선택권이 제한되는 점 등에 아쉬움을 느끼고 있음
- 제도 개선 의견은 ‘도입절차 간소화·신속화(4.13점)’, ‘사업주가 원하는 요건을 갖춘 외국인 근로자가 선발될 수 있는 제도 마련(4.09점)’, ‘한국어 능력이 우수한 외국인 선발(3.96점)’ 등 순으로 나타남
- 기타 의견으로는 ‘불성실 근로자 제재수단 강화’, ‘도입 및 배정 과정상 투명성 제고’, ‘사업장 변경제도 개선’ 등이 지적됨
- ◎ 외국인 근로자 고용애로 해소를 위해 가장 필요한 정책적 지원은 ‘체류기간 연장 또는 재입국 제한 완화(49.3%)’
- 현재 외국인 근로자 평균 근속년수는 ‘1년 이상~3년 이하(37.2%)’, ‘3년 이상(34.5%)’, ‘1년 이하(24.7%)’ 등의 순으로 나타남 (1차 설문조사 응답자 215명 대상)

<현행 고용허가제 개선 의견>

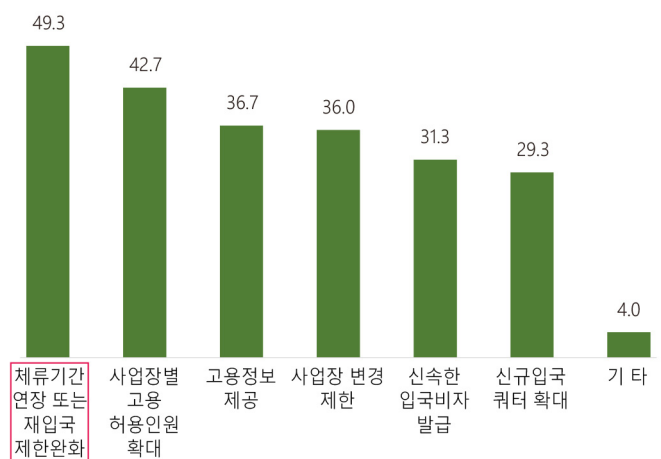
순위	문항	평균점수
1	도입절차 간소화 및 신속화	4.13
2	사업주가 원하는 요건을 갖춘 근로자가 선발될 수 있도록 제도적 장치 마련	4.09
3	한국어 능력이 우수한 외국인 선발	3.96
4	외국인 근로자 도입규모 확대	3.90
5	외국인 근로자 사업체 변경 사유 확대	3.33

주1: 1차 설문조사 응답자 215명 대상

주2: 주어진 문항에 대해 5개 지표(‘전적으로 찬성(5점)’, ‘대체로 찬성(4점)’, ‘중립(3점)’, ‘대체로 반대(2점)’, ‘전적으로 반대(1점)’)로 응답을 수집해 문항별 평균점수의 순위를 산출

<외국인 고용애로 해소를 위해 필요한 정책>

(단위: %, 복수응답)

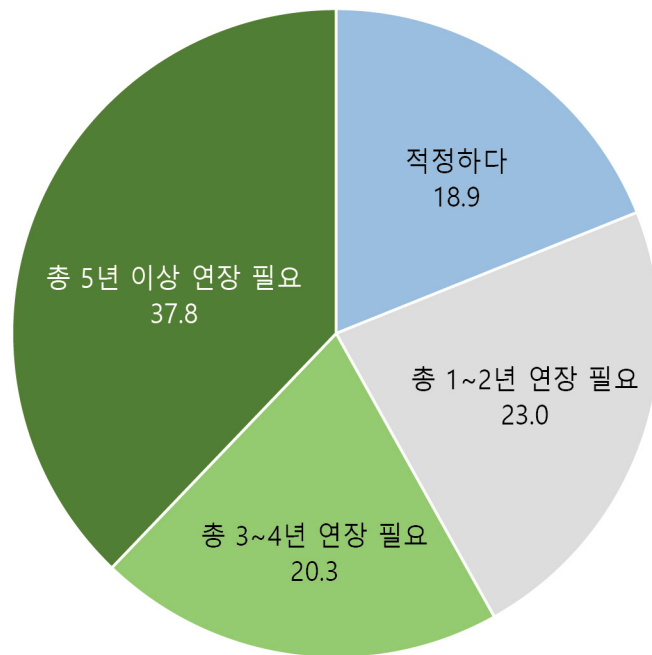


주: 2차 설문조사 응답자 중 ‘외국인 고용정책 개선이 필요’하다는 응답자 150명 대상

- 체류기간 연장을 희망하는 기업들은 현재보다 ‘5년 이상(37.8%)’, ‘3~4년 (20.3%)’, ‘1~2년(23.0%)’ 순으로 기간 연장이 필요하다고 응답
- 현행 체류기간이 ‘적정하다’ 는 응답은 18.9%에 불과하여, 대부분 기업들이 외국인 근로자의 체류기간을 짧다고 느끼고 있음

<현재 E-9 외국인 근로자 체류기간 적정성에 대한 의견>

(단위 : %)



주: 2차 설문조사 응답자 중 '체류기간 연장 또는 재입국 제한 완화가 필요'하다는 응답자 74명 대상

- 또한 기업들은 ‘사업장별 고용허용인원 확대(42.7%)’, ‘고용정보 제공(36.7%)’, ‘신규입국 쿼터 확대(29.3%)’ 등도 필요한 것으로 응답함
- 정책 효과를 극대화하기 위해 상대적으로 개별 업체가 체감하기 어려운 전체 도입쿼터뿐 아니라 사업장별 고용허용인원 확대도 병행되어야 함을 시사
- * ('22년 8월) 중소 제조업체 대상 외국인 근로자 고용허용인원이 규모에 따라 최대 5명까지 상향 조정되었지만 내국인 피보험자수 101명 이상 기업은 미해당
- 특히 ‘신규입국 쿼터 확대’가 필요하다고 응답한 기업 72.7%는 올해 외국인 근로자 도입쿼터의 대폭 확대(6.9만→11만 명) 사실을 ‘모르고 있다’고 응답해, 관련 정보 제공 및 홍보 확대가 필요함

▶ 외국인 근로자 운영 관련 수출기업 주요 애로 사례

사업장별 고용인원 제한 ▶ 강원 소재 자동차 부품 수출기업 B사는 현재 외국인 근로자를 30여 명 고용 중이지만 수출 확대를 위해 추가 고용이 필요하나, 고용허가제 상 외국인 근로자(E-9)의 사업장별 고용인원 제한으로 긴급 인력수요 충족이 어려움

<참 고> 사업장별 외국인 근로자 고용허용인원(제조업)

내국인 피보험자수	고용허용인원
1명 이상 10명 이하	9명*
11명 이상 50명 이하	15명**
51명 이상 100명 이하	17명
101명 이상 150명 이하	20명
151명 이상 200명 이하	25명
201명 이상 300명 이하	30명
301명 이상	40명

* 단, 내국인 피보험자 수에 5를 더한 값으로 하되, 최대 9명을 초과하지 못함

** 단, 내국인 피보험자 수를 초과하지 못함

주1) 매년 「직종별사업체노동력조사」 결과를 근거로 허용인원 20% 상향조정업종을 결정함.
23년도는 식료품, 섬유제품, 고무제품/플라스틱, 금속가공제품, 기타 기계/장비, 가구 제조업, 선박 및 보트 건조업 등이 해당

주2) 지방기업(비수도권) 신청 시 20% 추가고용 가능

주3) 인재육성형 중소기업(「중소기업 인력지원 특별법」) 1명 신규 추가고용 가능

짧은 체류허용 기간 ▶ 충북 소재 건축용 자재 수출기업 C사는 내국인 고용이 어려워 수주량을 소화하지 못할 정도로 생산인력이 부족한 상황

- 숙련된 외국인 근로자와 상호 계속고용을 희망하지만, 곧 체류 기간이 만료돼 출국해야하는 상황임

* 고용허가제 체류기간: 4년 10개월 (기본 3년 + 연장 1년 10개월)

** 재입국특례자는 상기 기간에 4년 10개월 추가 가능 (총 9년 8개월)

III 결론 및 시사점

- ◎ 우리나라의 저출생·고령화에 따른 인구구조 변화와 코로나 팬데믹에 따른 외국인 근로자 수급 차질로 무역현장에서 외국인 근로자 고용 확대 등 인력 확보 정책의 중요성이 높아짐
- ◎ 특히 지방 무역업체일수록 내국인 근로자 구인난을 겪어 상대적으로 안정적 고용이 가능한 외국인 근로자를 많이 활용하고 있음
 - 중소 수출기업 484개사 조사 결과, ‘현재 외국인을 고용하고 있다’고 응답한 비율은 서울 외 지방 소재 기업(15.1%)이 전체(12.8%)보다 높게 나타남
- ◎ 무역현장 외국인 근로자 고용 애로사항으로는 ‘찾은 사업장 변경’, ‘고용정보 부족’, ‘짧은 체류기간’ 등이 나타남
 - 현재 외국인 근로자를 고용 중인 기업 전체(100%)가 “현행 외국인 근로자 고용정책 개선이 필요하다”고 지적
 - 특히 현행 고용허가제가 2004년 도입 후 20년째 기존의 틀을 유지해 온 결과, 현재 노동시장의 수요를 제대로 반영하지 못하고 있는 것으로 나타남
- ◎ 수출기업들은 현장 인력 수급애로 해소를 위해 다음과 같은 단기 및 중장기 대책의 병행 시행을 건의
 - **단기 대책** : 현 고용허가제 운영 및 관리의 개선을 통한 중소기업 구인난 해소
 - (체류기간 연장) 기본 체류기간(3년)을 3년 이상 추가 연장하는 한편, 장기근속 특례를 조속히 도입 및 점진적 확대하여 준숙련 근로자의 원활한 지속 고용을 지원해야 함
 - (고용허용인원 확대) 내국인 인력 확보난이 가중되는 현실을 고려하여 전체 규모별 사업장당 외국인 고용허용인원을 확대해야 함
 - (사업장 변경 제한) 재입국 특례 수혜 외국인 등에 대해 사업장 변경 사유 및 횟수 제한을 강화해야 함
 - **중장기 대책** : 외국인 정책·정보의 통합화 및 숙련인력 확대로 중소기업 경쟁력 강화
 - (외국인 정책 및 정보 통합) 현재 국내 외국인 정책이 여러 부처 소관으로 산재돼 기업들은 일관성 있는 정보 수집에 어려움을 겪고 있어*, 외국인 관련 업무의 통합적 거버넌스를 구축해야 함

* 외국인 근로자 고용정책 개선이 필요하다고 응답한 기업 36.7%가 “관련 정보 제공” 요청

- (지방 숙련근로자 확대) 지방 소재 기업의 경쟁력 강화를 위해서는 안정적인 숙련인력 확보가 필수적으로, 외국인 비전문인력을 숙련근로자로 양성하는 지방 대학·산업 현장 연계 프로그램의 확대 시행이 필요

* 외국인 숙련인력은 해당 지역 및 동종업계에 머무를 가능성이 비교적 높으므로 일정 기간 성실근로 등 조건 달성 시 점수를 부여하여 추후 이민 등 우대혜택 부여를 검토

▶ 해외사례 : 외국인 숙련·전문인력 도입에 적극적으로 나서는 일본

- 일본은 2012년부터 고도인재 포인트제* 운영 및 2019년부터 숙련기술 근로자 특정기능 제도** 신설 등 외국인 고급인재 및 숙련기술 근로자 도입을 적극 추진 중
- 일본 외국인 취업자 중 전문인력 비중 : ('12년) 18.5% → ('21년) 22.8%

* 고급 전문인력에게 포인트에 따라 인센티브 제공

** 숙련기술 근로자에게 업종과 능력에 따라 체류기간에 제한이 없고 영주권 취득 및 가족 거주가 가능한 자격 부여

- 장기적으로는 무역현장의 인력 수급 개선을 위해 ❶여성·고령자 등 유휴 노동력 적극 활용, ❷출산율 제고를 통한 생산인구 확보, ❸스마트팩토리 도입 등을 통한 생산성 향상 대책도 동시에 준비되어야 할 것임