

2016년 부산지역
외국인근로자 고용실태조사

2016. 3.

결과 요약

< 외국인근로자 고용현황 >

■ 외국인근로자 고용인원

- 조사업체(252개체)의 전체 외국인근로자 고용인원은 업체당 평균 7.8명이었으며, 전체 근로자중 외국인근로자가 차지하는 비중은 14.3%로 나타남.
- 사업체규모별(총 고용인원 기준)로는 1~10인 사업체는 평균 3.1명, 11~30인 평균 5.2명, 31~50인 평균 8.0명, 51~100인 평균 11.0명, 101인 이상 사업체는 평균 12.8명으로 조사됨.

■ 외국인근로자 성별 현황

- 외국인근로자 중 「남성」이 차지하는 비율은 94.7%, 「여성」이 차지하는 비중은 5.3%로 남성의 비율이 높게 나타남.

■ 외국인근로자 연령별 고용인원

- 「30대 외국인근로자」의 비율이 전체 외국인근로자의 47.3%로 가장 많았으며, 이어 「20대」 47.0%, 「40대」 4.9%, 「50대 이상」 0.7%의 순으로 조사됨.
- 따라서 외국인근로자는 대부분 2,30대 젊은 남성인 것으로 판단됨.

■ 외국인근로자 출신 국가별 현황

- 외국인근로자의 국적은 「인도네시아」의 비중이 22.1%로 가장 높음.
- 인도네시아 다음으로는 「베트남」 13.8%, 「필리핀」 11.6%, 「우즈베키스탄」 8.7%, 「캄보디아」 8.2%, 「스리랑카」 8.1%, 「중국」 7.1%, 「네팔」 5.6%, 「태국」 5.2%, 「미얀마」 4.5% 등의 순으로 나타남.
- 인도네시아, 베트남, 필리핀의 비중이 높은 이유는 이들 국가의 근로자들이 근무태도가 성실하고 비교적 한국문화에 쉽게 적응하여 업체들의 선호도가 높기 때문임.

결과 요약

■ 외국인근로자 종사 직종

- 외국인근로자의 98.8%가 「단순노무직」에 종사하였으며, 「사무직」 0.8%, 「엔지니어」 0.4%로 조사됨.

■ 외국인근로자 주거유형

- 외국인근로자의 주거유형은 「회사기숙사」 79.3%, 「임대건물(원룸 등)」 16.7%, 「공장 내 가건물(컨테이너)」 4.0%의 순으로 조사됨.
- 사업체 규모가 작을수록 「공장 내 가건물(컨테이너)」의 비중이 높아, 영세사업장을 대상으로 외국인근로자 주거시설과 관련된 지원 정책이 요구됨.

■ 외국인근로자의 주당 근로시간

- 외국인근로자의 주당 근로시간은 「40~52시간 미만」이 73.0%로 가장 높게 나타났으며, 이어 「40시간 미만」 14.7%, 「52~68시간 미만」 11.5%, 「60시간 이상」 0.8%의 순으로 나타남.
- 주당 40시간 이상 근무가 85.3%로 나타나, 대부분의 사업체에서 외국인근로자들의 추가근무 및 주말근무가 행해지는 것으로 판단됨.

■ 외국인근로자 추가고용 계획여부 및 예정인원

- 외국인근로자 추가고용 계획 여부에 「있다」로 응답한 업체 비율은 37.3%였으며, 「없다」로 응답한 업체의 비율은 62.7%로 나타남.
- 외국인근로자를 추가고용 할 계획이 없는 이유는 이미 배정한도까지 외국인근로자를 고용하여 신규 고용이 불가능한 경우와 경기불황으로 인력을 확대할 수 없기 때문인 것으로 판단됨.
- 외국인근로자를 추가 고용할 계획을 가진 사업체들은 평균적으로 2.4명의 외국인을 추가로 고용할 계획을 가진 것으로 나타남.

결과 요약

< 외국인근로자 고용효율성 및 애로사항 >

■ 외국인근로자 고용 이유

- 외국인근로자를 고용한 이유로는 「내국인근로자 구인난」이 49.6%로 가장 높게 나타났으며 이어 「휴일 및 야근 근무용이」 21.4%, 「낮은 이직률」 19.8%, 「저임금」 9.1%의 순으로 조사됨.
- 「저임금」이 상대적으로 낮은 빈도를 보인 이유는 내국인근로자와 동일한 최저임금 제도를 적용받고 있음에도, 상대적으로 내국인근로자에 비해 추가근무 수당이 많고 숙박비등 간접인건비가 추가로 부담되어 인건비 총액이 증가하기 때문인 것으로 판단됨.

■ 외국인근로자 업무숙련기간

- 외국인근로자들의 업무숙련기간은 「6개월 ~ 1년 미만」의 비중이 51.6%로 가장 높게 나타났으며, 이어 「1년 이상」 24.6%, 「3 ~ 6개월 미만」 12.3%, 「3개월 미만」 11.5%의 순으로 조사됨.
- 현행법상 3개월 이내에서 최저임금의 90%까지 지급할 수 있도록 규정되어있으나, 조사결과와 비교한다면 외국인근로자들의 고용초기 생산성에 비해 사업체의 인건비 부담이 높은 실정임.

■ 외국인근로자의 생산성 및 사용비용 수준

- 외국인근로자들의 생산성 수준은 내국인근로자의 생산성(100) 대비 평균 약 87.7%로 나타남.
- 외국인근로자들의 사용비용 수준은 내국인근로자의 사용비용(100) 대비 평균 약 91.7%로 나타남.
- 외국인근로자들의 생산성과 사용비용 수준을 비교하면 대체로 생산성보다 사용비용의 수준이 높게 나타나며, 이를 해소하기 위해서는 외국인근로자들의 생산성 향상을 위한 교육 방안 마련과 함께 외국인근로자 임금체계 개편이 요구됨.

결과 요약

■ 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항

- 외국인근로자를 고용할 시 제도상의 애로사항으로는 「고용절차 및 제출서류 복잡」이 25.5%로 가장 높게 나타났으며 이어 「인력수요에 못 미치는 배정 인원」 22.8%, 「실효성 없는 구인노력의무」 20.9%, 「입국 소요기간 과다」 19.0%, 「면접 및 시험 등 사전절차 부재」 6.2%, 「모호한 점수제 평가지표」 2.9% 등의 순으로 조사됨.
- 현행 제도에서는 외국인근로자를 최종 고용하기까지 7단계 이상의 절차를 거쳐야 하며 이에 수반되는 제출서류가 내국인근로자 고용 시 보다 다양한 사업체 입장에서 인력수급의 신속성을 저해하고 있음.
- 외국인근로자 고용 시 고용절차 및 제출 서류 간소화와 재입국 절차 간소화 등을 통해 사업체의 고용기간 과다 소요 및 인력공백기를 최소화해야 함.
- 외국인근로자 고용쿼터는 주요 애로요인으로 꼽히고 있어 이를 해소하기 위한 고용한도 상향등의 정책적 해결방안이 지속되어야 함.

■ 외국인근로자 고용 시 관리상의 애로사항

- 외국인근로자를 고용하여 관리할 시 겪는 애로사항으로는 「종교·언어 장벽 등으로 인한 어려움」이 50.7%로 가장 높게 나타났으며, 이어 「잡은 사업장 변경 요구」 15.5%, 「근로계약이상의 임금인상 요구」 11.7%, 「복지 시설 및 복지제도의 미흡」 7.3%, 「출국만기보험 비용부담」 6.5%, 「태업 및 단체행동」 5.6% 등의 순으로 조사됨
- 종교 및 언어장벽 등으로 인한 어려움을 해소하기 위해서 한국어 교육 및 한국문화 교육 강화가 요구됨.
- 규모가 작은 사업체일수록 외국인근로자들의 사업장 변경요구로 인한 문제가 큰 것으로 나타났으며, 이에 대한 해결책으로 최소 의무근무기간 규정의 신설이 건의되었음.

결과 요약

< 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향 >

■ 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방향

- 현행 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방향으로는 「외국인근로자 체류기간 확대」가 26.7%로 가장 높았으며, 이어 「고용절차 및 서류 간소화」 24.1%, 「외국인근로자 도입규모 확대」 18.8%, 「형식적인 내국인 고용노력임무 폐지」 15.8%, 「업체당 고용허용 인원 확대」 11.1%, 「점수제 평가지표 개선」 2.3% 등의 순으로 조사됨.
- 체류기간 확대가 가장 높게 나타난 원인은, 신규 외국인근로자 고용 시 발생하는 부대비용, 업무숙련까지 소요되는 시간, 언어적 소통 등의 문제가 기업경영에 저해요인으로 작용하기 때문으로 분석됨.
- 고용절차에서도 외국인근로자 고용 절차와 이에 수반되는 서류를 간소화 및 일원화하여 원활한 행정 처리와 처리기간 단축을 위한 제도 개선이 필요함.

■ 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향

- 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향으로는 「한국어 교육 확대」 25.5%, 「업종별 취업, 직무교육 확대」 22.6%의 순으로 나타나 교육 확대와 관련된 의견이 가장 높게 나타남.
- 이어 「외국인근로자 최저임금체계 개편」 17.3%, 「출국만기보험 등 보험제도 개선」 11.5%, 「외국인근로자 상담서비스 시행」 11.1%, 「외국인근로자 복지시설 건립」 10.4% 등의 순으로 나타남.
- 외국인근로자의 고용비용과 관련해서는 내국인근로자에 비해 상대적으로 잔업수당이 많고 간접인건비등 부가비용이 발생하므로 이러한 비용들을 최저임금과 별도로 산정하는 것은 사업체의 큰 부담으로 작용하고 있어 별도의 임금체계 마련이 필요함.

목 차

조사개요	1
I. 외국인근로자 고용현황	2
1. 외국인근로자 현황	
가. 외국인근로자 고용인원	3
나. 외국인근로자 성별 현황	5
다. 외국인근로자 연령별 현황	6
라. 외국인근로자 출신 국가별 현황	8
마. 외국인근로자 종사 직종	11
바. 외국인근로자 주거유형	11
사. 외국인근로자 주당 근로시간	13
2. 외국인근로자 추가고용계획	
가. 외국인근로자 추가고용 계획 사업체 현황	15
나. 외국인근로자 추가고용 계획 인원	16
II. 외국인근로자 고용효율성 및 애로사항	17
1. 외국인근로자 고용효율성	
가. 외국인근로자 고용 이유	18
나. 외국인근로자 업무숙련기간	20
다. 외국인근로자 생산성 수준	22
라. 외국인근로자 사용비용 수준	22
2. 외국인근로자관련 애로사항	
가. 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항	24
나. 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항	26
III. 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향	28
1. 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향	
가. 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방향	29
나. 외국인근로자 관리 효율성 제고를 위한 정책방향	31
IV. 시사점	33

그림 / 표

<그림>

1. 전체 근로자 중 외국인근로자 비중	3
2. 외국인근로자 성별 현황	5
3. 외국인근로자 연령별 현황	6
4. 외국인근로자 연령 구성비 변화(2012-2016)	7
5. 외국인근로자 출신 국적별 현황	8
6. 외국인근로자 국적별 구성비 변화(2012-2016)	9
7. 사업체 규모별 외국인근로자 국적 비중	10
8. 외국인근로자 주거 현황	11
9. 외국인근로자 주당 근로시간 현황	13
10. 외국인근로자 추가고용 계획여부	15
11. 외국인근로자 고용이유	18
12. 외국인근로자 고용이유 비율변화(2012-2016)	19
13. 외국인근로자 업무숙련기간	20
14. 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항	24
15. 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항	26
16. 외국인 고용허가제 실효성 제고를 위한 개선방향	29
17. 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향	31

<표>

1. 외국인근로자 고용인원별 업체 수, 비율	3
2. 사업체 규모별 외국인근로자 고용인원, 업체당 평균인원	4
3. 사업체 규모별 외국인근로자 성별 현황	5
4. 사업체 규모별 외국인근로자 연령층 현황	6
5. 사업체 규모별 외국인근로자 주거현황	12
6. 사업체 규모별 외국인근로자 주당 근로시간 현황	14
7. 사업체 규모별 외국인근로자 추가고용 계획여부	15
8. 사업체 규모별 외국인근로자 신규고용계획여부 및 고용계획인원	16
9. 사업체 규모별 외국인근로자 고용 이유	19
10. 사업체 규모별 외국인근로자 업무숙련기간	21
11. 사업체 규모별 외국인근로자 생산성 수준	22
12. 사업체 규모별 외국인근로자 사용비용 수준	22
13. 외국인근로자 생산성 및 사용비용 수준 비교	23
14. 사업체 규모별 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항	25
15. 사업체 규모별 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항	27
16. 사업체 규모별 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방안	30
17. 사업체 규모별 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향	32

조사개요

■ 조사명

- 「2016년 부산지역 외국인근로자 고용실태조사」

■ 조사목적

- 부산지역 중소제조업체들의 외국인근로자 고용현황 파악
- 외국인근로자를 활용하는 사업체들의 애로사항 파악
- 외국인근로자 관련 제도 개선을 위한 정책건의 기초자료 제공

■ 조사대상

- 부산지역에서 외국인근로자를 고용하고 있는 중소제조업체(300인 미만)

■ 조사방법

- 설계된 조사표를 통한 팩스 조사

■ 조사기간

- 2016. 2. 23 ~ 3. 25

■ 조사기관

- 부산상공회의소 기업연구실

■ 조사내용

항목	세부내용
고용현황	고용인원, 성별, 연령, 국적, 직종, 주거, 근로시간
추가고용계획	추가고용계획여부, 추가고용계획인원
고용효율성	고용 이유, 업무숙련기간, 생산성 및 사용비용 수준
애로사항	고용 시 제도상의 애로사항, 활용 시 관리상의 애로사항
개선 및 정책 방향	외국인고용허가제 개선방향, 관리효율성 제고방안

I . 외국인근로자 고용현황

I 외국인근로자 고용현황

1. 외국인근로자 현황

가. 외국인근로자 고용인원

■ 조사응답업체의 전체 외국인근로자 고용인원은 총 1,962명으로 나타났으며, 조사응답업체당 외국인근로자 평균 고용인원은 7.8명으로 나타남.

○ 조사응답업체의 전체 고용근로자는 13,706명, 평균 54.4명인 것으로 조사 되었으며 전체인원에서 외국인 근로자가 차지하는 비율은 14.3%로 조사됨.



<그림1. 전체 근로자 중 외국인근로자 비중>

■ 5인 미만의 외국인 근로자를 고용한 업체가 전체 조사응답업체 중 35.7%로 가장 높았으며 「5~9인」 33.7%, 「10~19인」 24.2%, 「20인 이상」 6.3% 순으로 나타남.

외국인근로자 고용인원	업체 수(개체)	비율(%)
5명 미만	90	35.7
5 ~ 9명	85	33.7
10 ~ 19명	61	24.2
20명 이상	16	6.3

<표1. 외국인근로자 고용인원별 업체 수, 비율>

■ 업체규모별로 살펴보면, 총 근로자 수 10인 미만의 사업체의 외국인근로자 수는 업체당 평균 3.1명인 것으로 나타남.

○ 총 근로자 수가 11~30인 사업체의 외국인근로자 수는 업체당 5.2명이었으며, 31~50인 사업체의 외국인근로자 수는 업체당 8.0명으로 나타남.

○ 이어 51~100인 사업체의 총 외국인근로자 수는 업체당 11.0명이었으며, 총 근로자 수 101인 이상인 사업체의 외국인근로자 고용인원은 업체당 12.8명인 것으로 나타남.

사업체 규모	업체 수(개체)	고용 외국인근로자(명)	업체 당 평균인원(명)
1 ~ 10인	21	65	3.1
11 ~ 30인	91	476	5.2
31 ~ 50인	59	470	8.0
51 ~ 100인	48	529	11.0
101인 이상	33	422	12.8
전체	252	1,962	7.8

<표2. 사업체 규모별 외국인근로자 고용인원, 업체당 평균인원>

나. 외국인근로자 성별 현황

- 조사응답업체의 전체 외국인근로자 중 남성이 차지하는 비율은 94.7%로 여성 외국인근로자의 비율 5.3%에 비해 크게 높은 것으로 나타남.



<그림2. 외국인근로자 성별 현황>

- 전체 외국인근로자 중 남성 비율 높은 이유는 외국인근로자들이 대부분 육체노동 중심의 단순노무직, 생산직에 종사하는 것에 기인함.
- 전체 조사응답업체 중 남성을 고용하고 있는 업체는 전체의 98.8%이며, 여성을 고용하고 있는 업체는 전체의 10.7%로 조사되었으며, 이 중 여성만을 고용하고 있는 업체는 전체의 1.2%로 나타남.

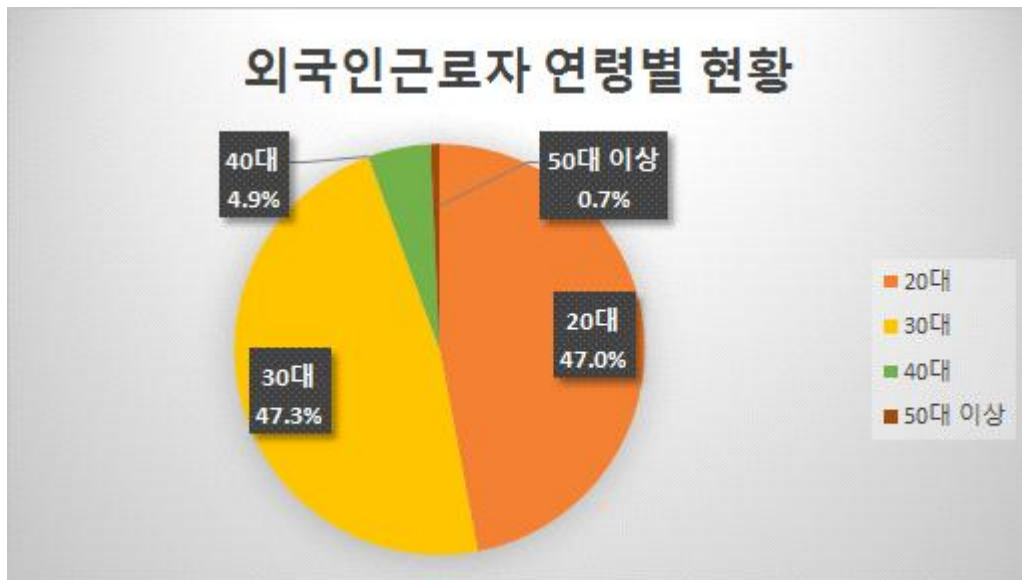
사업체 규모	업체 수(개체)	전체 외국인근로자 수(명)			남성 비율(%)
		전체	남자	여자	
1 ~ 10인	21	65	64	1	98.5
11 ~ 30인	91	476	443	33	93.1
31 ~ 50인	59	470	435	35	92.6
51 ~ 100인	48	529	519	10	98.1
101인 이상	33	422	397	25	94.1
전체	252	1,962	1,858	104	94.7

<표3. 사업체 규모별 외국인근로자 성별 현황>

다. 외국인근로자 연령별 현황

■ 30대 외국인 근로자의 비율이 전체 외국인근로자의 47.3%로 가장 많음.

- 연령별 외국인근로자 수는 30대에서 47.3%로 가장 높게 조사됐으며, 이어 「20대」 47.0%, 「40대」 4.9%, 「50대 이상」 0.7% 순으로 나타나, 2~30대 비율이 대다수를 차지하는 것으로 조사됨.



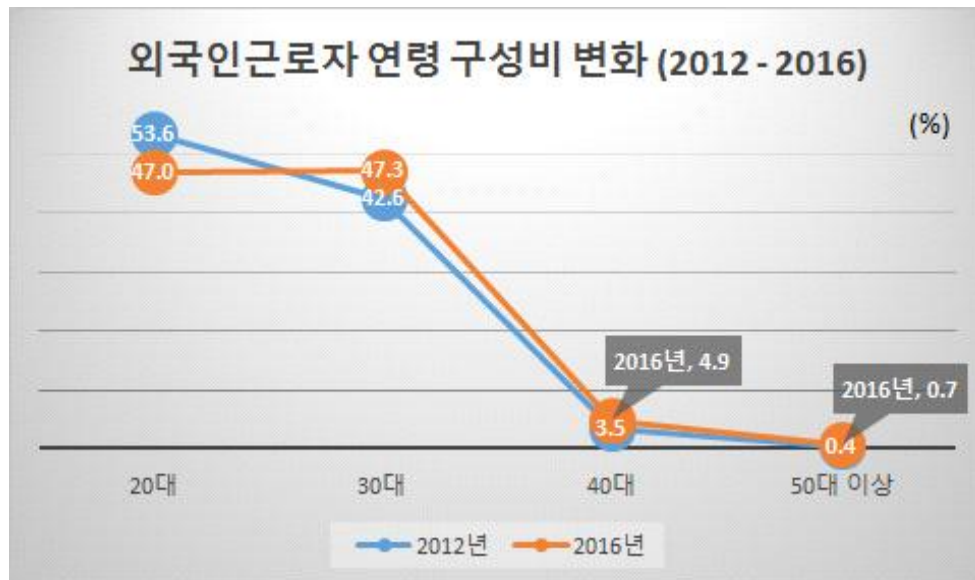
<그림3. 외국인근로자 연령별 현황>

- 2~30대 비중이 높은 이유는 대부분의 외국인근로자들이 단순노무직, 생산직에 종사하는 등 육체노동 강도가 높고 위험이 수반되는 업무를 주로 수행하기 때문이며 이러한 이유로 사업체들은 2~30대 연령층을 선호하는 것으로 나타남.
- 사업체규모별 구분에서도 2,30대 비중이 모든 구간에서 높게 나타났으며, 사업체 규모가 클수록 2,30대 젊은 층의 비중이 높음.

사업체 규모	연령층(%)			
	20대	30대	40대	50대 이상
1 ~ 10인	36.9	47.7	9.2	6.2
11 ~ 30인	50.2	43.1	6.3	0.4
31 ~ 50인	41.7	49.6	7.2	1.5
51 ~ 100인	48.2	49.9	1.7	0.0
101인 이상	49.2	46.4	4.3	0.0
전체	47.0	47.3	4.9	0.7

<표4. 사업체 규모별 외국인근로자 연령층 현황>

- 2012년과 비교할 때 전체 외국인근로자의 20대 비중은 줄어든 반면($\Delta 6.3\text{p}$) 다른 연령층의 비중이 높아진 것으로 나타났으며, 이는 체류기간 연장, 재입국 등의 영향으로 평균 외국인근로자 연령이 높아진 것으로 보임.



<그림4. 외국인근로자 연령 구성비 변화(2012-2016)>

라. 외국인근로자 출신 국가별 현황

■ 조사응답업체에서 근무하는 외국인근로자의 국적은 「인도네시아」의 비중이 22.1%로 가장 높음.

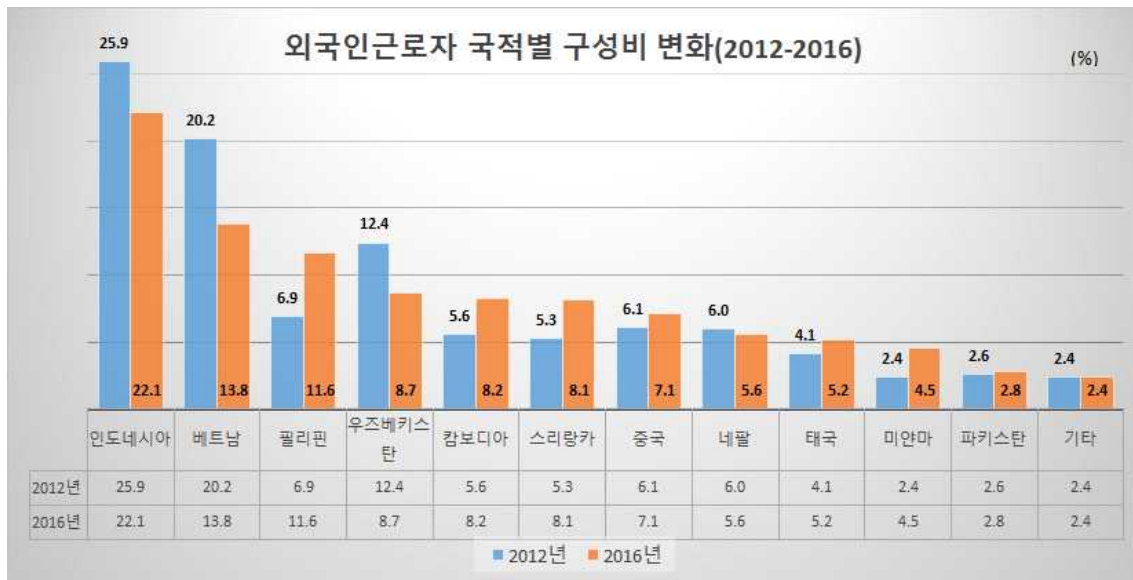
- 인도네시아 다음으로는 「베트남」 13.8%, 「필리핀」 11.6%, 「우즈베키스탄」 8.7%, 「캄보디아」 8.2%, 「스리랑카」 8.1%, 「중국」 7.1%, 「네팔」 5.6%, 「태국」 5.2%, 「미얀마」 4.5% 등의 순으로 나타남.



주) 기타: 「몽골」, 「키르기즈스탄」, 「방글라데시」, 「러시아」, 「동티모르」

<그림5. 외국인근로자 출신 국적별 현황>

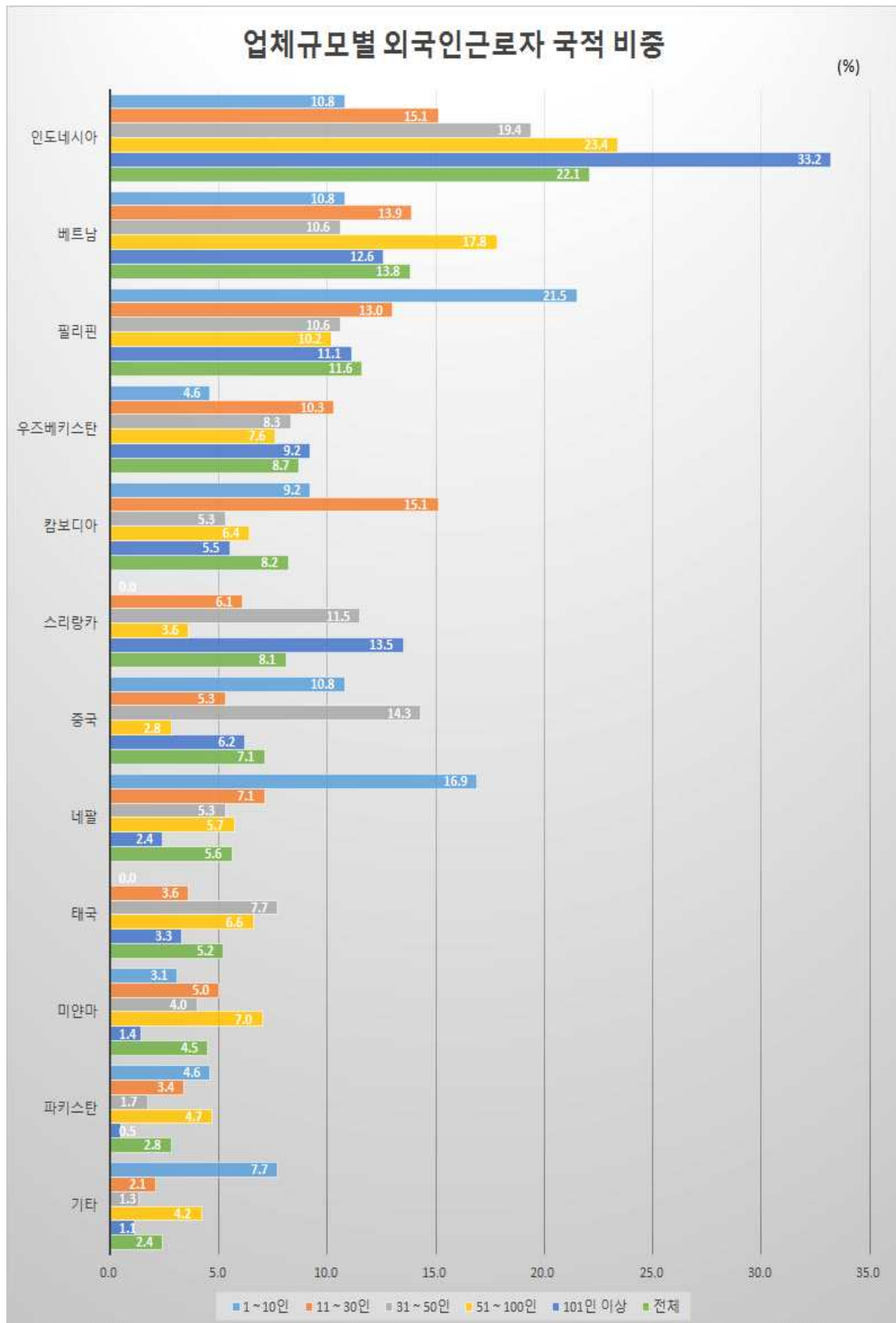
- 인도네시아의 외국인근로자가 많은 이유는, 근무태도가 성실하고 비교적 한국문화에 쉽게 적응하여 업체들의 선호도가 높기 때문임.
- 2012년과 비교하여 「인도네시아」와 「베트남」, 「우즈베키스탄」등의 비중이 각각 3.8%p, 6.4%p, 3.7%p 감소한 반면 「필리핀」(4.7%p), 「캄보디아」(2.6%p), 「스리랑카」(2.8%p) 등에서 비율이 증가함.



<그림6. 외국인근로자 국적별 구성비 변화(2012~2016)>

■ **업체규모별로 살펴보면 대체적으로 전 구간에서 「인도네시아」, 「베트남」, 「필리핀」등의 국적의 비중이 높음.**

- 50인 이하의 규모의 사업체에서 비교적 「중국」의 비중이 높았으며, 50인 이상의 업체에서는 상대적으로 「인도네시아」의 비중이 높게 나타남.
- 1 ~ 10인 규모의 사업체에서는 「필리핀」(21.5%), 「네팔」(16.9%), 「베트남」(10.8%), 「중국」(10.8%), 「인도네시아」(10.8%), 「캄보디아」(9.2%) 등의 순으로 나타남.
- 11 ~ 30인 규모의 사업체에서는 「인도네시아」(15.1%), 「캄보디아」(15.1%), 「베트남」(13.9%), 「필리핀」(13.0%), 「우즈베키스탄」(10.3%), 「네팔」(7.1%) 등의 순으로 나타남.
- 31 ~ 50인 규모의 사업체에서는 「인도네시아」(19.4%), 「중국」(14.3%), 「스리랑카」(11.5%), 「베트남」(10.6%), 「필리핀」(10.6%), 「우즈베키스탄」(8.3%) 등의 순으로 나타남.
- 51 ~ 100인 규모의 사업체에서는 「인도네시아」(23.4%), 「베트남」(17.8%), 「필리핀」(10.2%), 「우즈베키스탄」(7.6%), 「미얀마」(7.0%), 「태국」(6.6%) 등의 순으로 나타남.
- 101인 이상 규모의 사업체에서는 「인도네시아」(33.2%), 「스리랑카」(13.5%), 「베트남」(12.6%), 「필리핀」(11.1%), 「우즈베키스탄」(9.2%), 「중국」(6.2%) 등의 순으로 나타남.



<그림7. 사업체 규모별 외국인근로자 국적 비중>

마. 외국인근로자 종사 직종

■ 조사응답업체 외국인근로자의 98.8%가 단순노무직에 종사함.

- 부산지역에 제조업체에 고용된 외국인근로자의 98.8%는 단순노무직에 종사하고 있으며, 일부 업체에서 사무직(0.8%, 여성 외국인근로자)과 엔지니어(0.4%)에 종사하고 있음.
- 대부분의 외국인근로자들은 내국인근로자들이 기피하는 육체노동 중심의 단순노무직에 종사하고 있음.

바. 외국인근로자 주거유형

■ 외국인근로자의 주거유형은 「회사기숙사」가 79.3%로 가장 높게 나타남

- 「회사기숙사」 79.3%에 이어 「임대건물(원룸 등)」 16.7%, 「공장 내 가건물(컨테이너)」 4.0% 순으로 나타남.



<그림8. 외국인근로자 주거 현황>

- 사업체 규모별로 보면, 50인 미만 규모의 사업체에서 비교적 임대건물(원룸 등)의 주거유형이 높게 나타났으며, 규모가 커질수록 사내 기숙사 비중이 높아짐.
- 10인 이하 영세 제조업체에는 다른 구간보다 상대적으로 컨테이너 형식의 가건물 비중(9.5%) 이 높은 것으로 나타나 영세 사업장을 대상으로 외국인 근로자 주거시설과 관련된 지원 정책이 요구됨.

(단위: %)

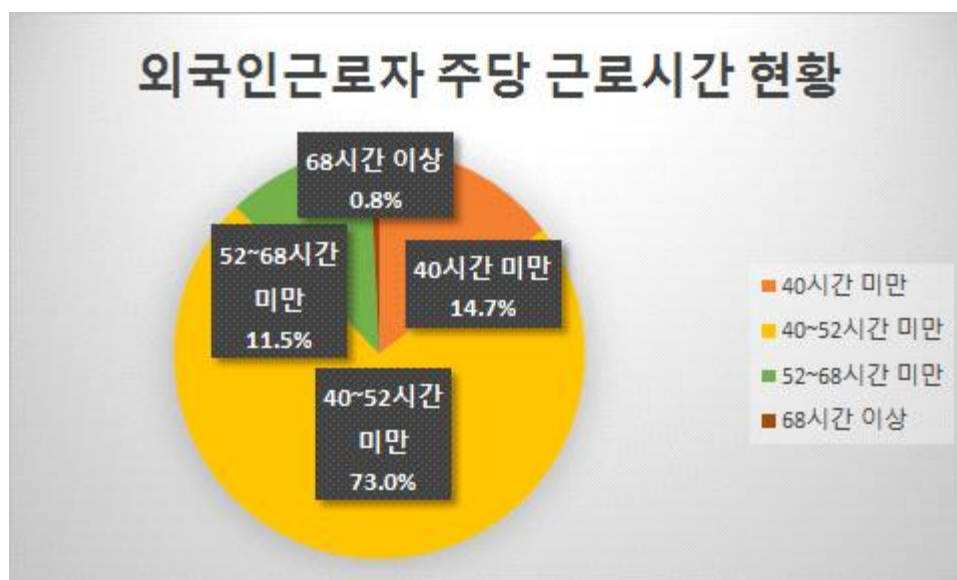
사업체 규모	회사기숙사	임대건물	가건물
1 ~ 10인	71.4	19.0	9.5
11 ~ 30인	75.8	20.9	3.3
31 ~ 50인	79.7	16.9	3.4
51 ~ 100인	85.4	10.4	4.2
101인 이상	84.8	12.1	3.0
전체	79.3	16.7	4.0

<표5. 사업체 규모별 외국인근로자 주거현황>

사. 외국인근로자 주당 근로시간

■ 외국인근로자의 주당 근로시간은 40~52시간이 가장 높게 나타남.

- 외국인근로자의 주당 근로시간은 「40~52시간 미만」이 73.0%로 나타났으며, 이어 「40시간 미만」(14.7%), 「52~68시간 미만」(11.5%), 「68시간 이상」(0.8%)의 순으로 나타남.
- 40시간 이상 근무하는 외국인근로자의 비중이 높아, 추가근무 및 주말근무가 행해지고 있는 것으로 분석됨.
- 주당 40시간 미만 근무하는 외국인근로자의 비중은 14.7%로 나타났으며, 주당 52시간 이상 근무하는 외국인근로자의 비중은 12.3%로 나타남.



<그림9. 외국인근로자 주당 근로시간 현황>

- 사업체규모별로 보면, 대체적으로 규모가 작은 사업체에서 주당 52시간 이상 근무하는 외국인근로자의 비율이 높게 나타남.
- 10인 미만 사업체에서는 「40시간 미만」과 「52~68시간 미만」 두 항목에서 각각 19.0%의 비중으로 다른 구간보다 높게 나타남.

- 이는 10인 미만의 사업체에서 업체별로 일감부족과 일손부족 문제가 공존하기 때문인 것으로 판단됨.
- 외국인근로자의 추가근로가 전 구간에서 높게 나타난 이유는 외국인근로자가 내국인근로자에 비해 상대적으로 휴일 및 야근 근무에 용이하기 때문인 것으로 판단됨.

(단위: %)

사업체 규모	40시간 미만	40~52시간 미만	52~68시간 미만	68시간 이상
1 ~ 10인	19.0	61.9	19.0	0.0
11 ~ 30인	14.3	71.4	12.1	2.2
31 ~ 50인	13.6	76.3	10.2	0.0
51 ~ 100인	14.6	75.0	10.4	0.0
101인 이상	15.2	75.8	9.1	0.0
전체	14.7	73.0	11.5	0.8

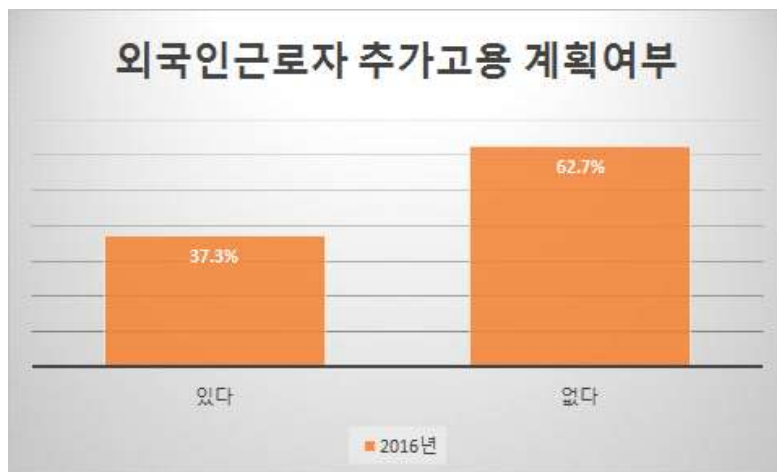
<표6. 사업체 규모별 외국인근로자 주당 근로시간 현황>

2. 외국인근로자 추가고용계획

가. 외국인근로자 추가고용 계획 사업체 현황

■ 전체 조사응답업체 중 37.3%가 향후 외국인근로자 추가고용 계획을 갖고 있는 것으로 나타남.

○ 외국인근로자 추가고용 계획 여부에 「있다」로 응답한 업체 비율은 37.3%였으며, 「없다」로 응답한 업체의 비율은 62.7%로 나타남.



<그림10. 외국인근로자 추가고용 계획여부>

○ 이미 외국인근로자를 배정한도까지 고용하여 신규고용이 불가능한 사업체와 경기불황으로 추가 인력수급이 필요하지 않은 사업체로 인해 외국인근로자 추가고용 계획이 없는 사업체의 비중이 높게 나타남.

○ 업체규모별로 보면, 모든 구간에서 전체 비율과 유사한 형태를 보였으나, 11~30인 규모의 사업체에서 신규고용계획 응답이 다소 높았으며, 51인~100인 규모의 사업체에서 비교적 낮게 나타남.

(단위: %)

구분	1~10인	11~30인	31~50인	51~100인	101인 이상	전체
있다	38.1	40.7	37.3	31.3	36.4	37.3
없다	61.9	59.3	62.7	68.8	63.6	62.7

<표7. 사업체 규모별 외국인근로자 추가고용계획여부>

나. 외국인근로자 추가고용 계획 인원

■ 외국인근로자 추가고용 계획을 가진 사업체들의 평균 고용계획 인원은 2.4명으로 나타남.

○ 외국인근로자를 추가 고용할 계획을 가진 사업체들은 평균적으로 2.4명의 외국인을 추가로 고용할 계획을 가진 것으로 나타남.

○ 일부 사업체에서 신규 필요인원이 신규 고용허가서 발급한도를 초과한 것으로 나타나, 내국인근로자 고용자 수 기준에 의한 외국인근로자 고용인원 제한이 인력확보에 어려움을 주고 있는 것으로 판단됨.

사업체규모	고용허용인원(명)	신규 고용허가서 발급한도(명)	추가고용계획 응답비율(%)	고용계획인원(명)
1 ~ 5인	5	3	50.0	3.0
6 ~ 10인	7	3	33.3	1.8
11 ~ 30인	10	4	40.7	2.2
31 ~ 50인	12	4	37.3	2.4
51 ~ 100인	15	5	31.3	2.3
101인 이상	20~40	5~6	36.4	3.4

<표8. 사업체 규모별 외국인근로자 신규고용계획여부 및 고용계획인원>

Ⅱ. 외국인근로자 고용효율성 및 애로사항

Ⅱ 외국인근로자 고용효율성 및 애로사항

1. 외국인근로자 고용효율성

가. 외국인근로자 고용 이유

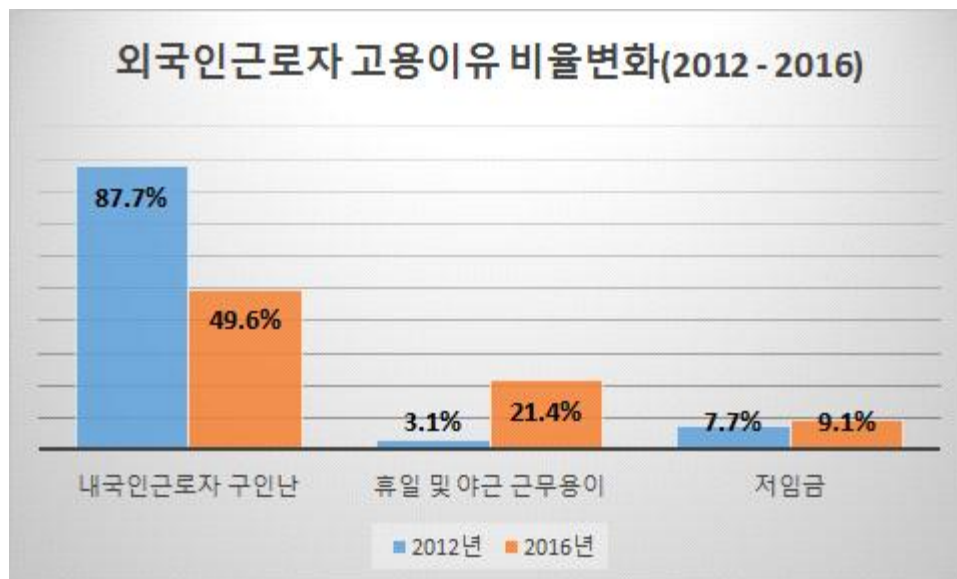
- 외국인근로자를 고용한 이유로는 「내국인근로자 구인난」이 49.6%로 가장 높게 나타남.
- 「내국인근로자 구인난」에 이어 「휴일 및 야근 근무용이」(21.4%), 「낮은 이직률」(19.8%), 「저임금」(9.1%)의 순으로 나타남.



<그림11. 외국인근로자 고용이유>

- 외국인근로자를 고용한 주된 요인은 내국인근로자 구인난인 것으로 나타나 외국인근로자들이 종사하는 업종의 내국인근로자 근무 기피현상은 지속되고 있는 것으로 보임.
- 외국인근로자 고용 이유가 단순히 내국인근로자 구인난 측면을 벗어나 내국인근로자에 비해 상대적으로 근태관리가 용이하고 이직률이 낮은 등 고용관리 편의성의 이유가 증가함.

- 「저임금」의 비중이 상대적으로 낮은 이유는 외국인근로자와 내국인근로자 간의 임금격차가 크지 않기 때문인 것으로 보이며, 초과근무량이 많은 외국인근로자 특성상 잔업수당과 숙식비를 비롯한 간접인건비가 상대적으로 내국인근로자에 비해 많이 지출돼 전체 총액 인건비는 내국인근로자와 큰 차이가 없기 때문임.
- 최저임금제도가 내국인근로자와 외국인근로자 간 무차별적으로 적용되므로 사업체에선 외국인근로자에게 내국인근로자와 동일한 최저임금을 지급하면서 숙박비 등의 간접인건비를 추가로 지급하고 있는 것으로 나타났으며, 이로 인해 경영에 어려움이 가중되는 것으로 조사됨.



<그림 12. 외국인근로자 고용이유 비율변화(2012 - 2016)>

- 업체규모별로 살펴보면 101인 이상에서 「내국인근로자 구인난」, 「저임금」의 비중이 상대적으로 낮았으나, 「낮은 이직률」등의 고용안정성 및 근태관리 용이 측면의 이유가 상대적으로 높게 나타남.

(단위: %)

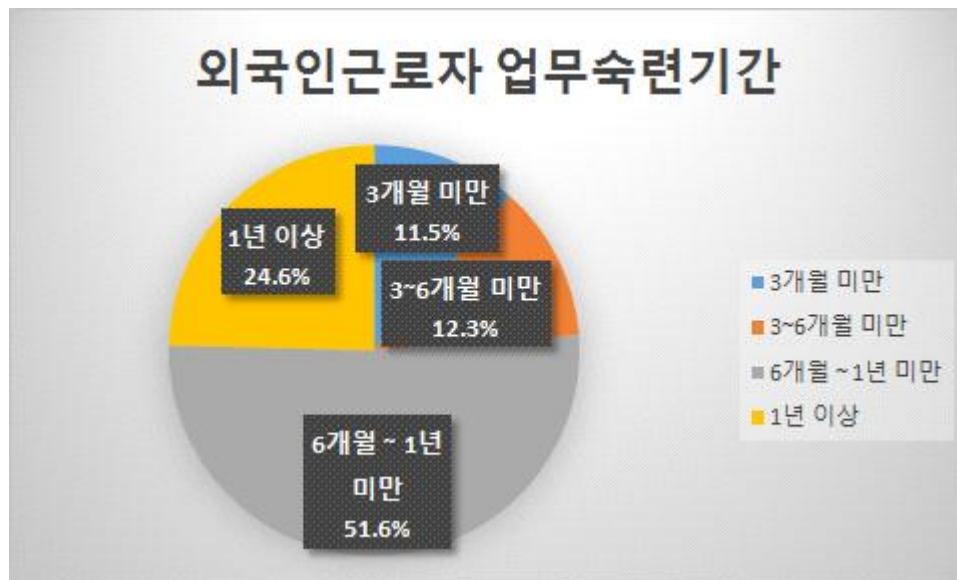
사업체 규모	내국인근로자 구인난	휴일 및 야근근무 용이	낮은 이직률	저임금
1 ~ 10인	47.6	19.0	19.0	14.3
11인 ~ 30인	49.5	22.0	17.6	11.0
31인 ~ 50인	49.2	16.9	25.4	8.5
51인 ~ 100인	58.3	22.9	14.6	4.2
101인 이상	39.4	27.3	24.2	9.1
전체	49.6	21.4	19.8	9.1

<표 9. 사업체 규모별 외국인근로자 고용 이유>

나. 외국인근로자 업무숙련기간

■ 신규 외국인근로자들의 업무숙련기간은 「6개월 ~ 1년 미만」의 비중이 51.6%로 가장 높게 나타남.

○ 이어 「1년 이상」 24.6%, 「3 ~ 6개월 미만」 12.3%, 「3개월 미만」 11.5%의 순으로 조사됨.



<그림13. 외국인근로자 업무숙련기간>

○ 대부분의 외국인근로자들이 반복적인 단순노무직에 종사함에도 불구하고 업무숙련에 6개월 이상 기간이 소요된다고 응답한 비율이 76.2%로 나타남.

○ 현행법상 3개월 이내에서 최저임금의 90%까지 지급할 수 있도록 규정되어 있으나, 조사된 업무숙련기간과 비교한다면 외국인근로자들의 비용대비 고용효율성이 높지 않다고 사료되며, 3개월 이후부터 최저임금을 보장해야 하기 때문에 외국인근로자들의 고용초기생산성 대비 사업체의 부담비용이 높다고 판단됨.

○ 따라서 외국인근로자들의 업무숙련기간 단축을 위한 사전 직무교육 및 한국어 교육 확대, 별도 수습기간 도입 등의 정책적 뒷받침이 요구됨.

○ 사업체규모별 분석에서도 전체와 동일한 분포형태를 보임.

(단위: %)

사업체 규모	3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상
1 ~ 10인	9.5	19.0	52.4	19.0
11 ~ 30인	11.0	11.0	46.2	31.9
31 ~ 50인	13.6	18.6	45.8	22.0
51 ~ 100인	8.3	10.4	54.2	27.1
101인 이상	15.2	3.0	72.7	9.1
전체	11.5	12.3	51.6	24.6

<표10. 사업체 규모별 외국인근로자 업무숙련기간>

다. 외국인근로자 생산성 수준

■ 외국인근로자들의 생산성 수준은 내국인근로자의 생산성(100) 대비 평균적으로 약 87.7%인 것으로 나타남.

- 조사대상업체의 63.9%가 외국인근로자의 생산성 수준을 내국인근로자에 비해 낮게 보고 있음.
- 외국인근로자의 생산성 수준이 낮게 인식되는 이유는 외국인근로자들의 업무숙련기간 장기화, 언어적 소통의 문제 등에 기인하는 것으로 판단됨.

(내국인근로자=100기준, 단위: %)

사업체 규모	100%이상	90~100% 미만	80~90% 미만	70~80%미만	70% 미만
1 ~ 10인	42.9	19.0	19.0	14.3	4.8
11 ~ 30인	36.3	28.6	20.9	9.9	4.4
31 ~ 50인	39.0	20.3	28.8	1.7	10.2
51 ~ 100인	29.2	33.3	27.1	8.3	2.1
101인 이상	36.4	36.4	18.2	6.1	3.0

<표11. 사업체 규모별 외국인근로자 생산성 수준>

라. 외국인근로자 사용비용 수준

■ 외국인근로자들의 사용비용 수준은 내국인근로자의 사용비용(100) 대비 평균적으로 약 91.7%인 것으로 나타남.

- 조사대상업체의 44.8%가 외국인근로자의 사용비용 수준을 내국인근로자와 동일 내지 내국인근로자에 비해 높다고 보고 있음.
- 외국인근로자의 사용비용 수준이 높은 이유는 외국인근로자가 내국인근로자와 동일한 임금체계를 갖고 있으면서, 추가근무수당과 숙식비 등의 간접관리비용이 부가되기 때문임.

(내국인근로자=100기준, 단위: %)

사업체 규모	100%이상	90~100% 미만	80~90% 미만	70~80%미만	70% 미만
1 ~ 10인	57.1	9.5	19.0	14.3	0.0
11 ~ 30인	48.4	20.9	26.4	1.1	3.3
31 ~ 50인	45.8	22.0	16.9	3.4	11.9
51 ~ 100인	62.5	20.8	14.6	0.0	2.1
101인 이상	60.6	15.2	12.1	6.1	6.1

<표12. 사업체 규모별 외국인근로자 사용비용 수준>

■ 외국인근로자의 생산성과 사용비용 수준을 구간별로 비교하면 대체로 생산성보다 사용비용의 수준이 높게 나타남.

○ 외국인근로자의 생산성과 사업체의 사용비용 수준의 균형을 맞추기 위해서는 외국인근로자들의 생산성 향상을 위한 교육과 외국인근로자 임금체계 개편 등의 방안이 요구됨.

(업체 수, 내국인근로자=100기준)

생산성(%) \ 사용비용(%)	70% 미만	70~80% 미만	80~90% 미만	90~100% 미만	100% 이상
70% 미만	7	2	1	-	3
70~80% 미만	1	1	10	2	5
80~90% 미만	3	2	21	9	24
90~100% 미만	-	-	5	31	34
100% 이상	2	3	12	7	67

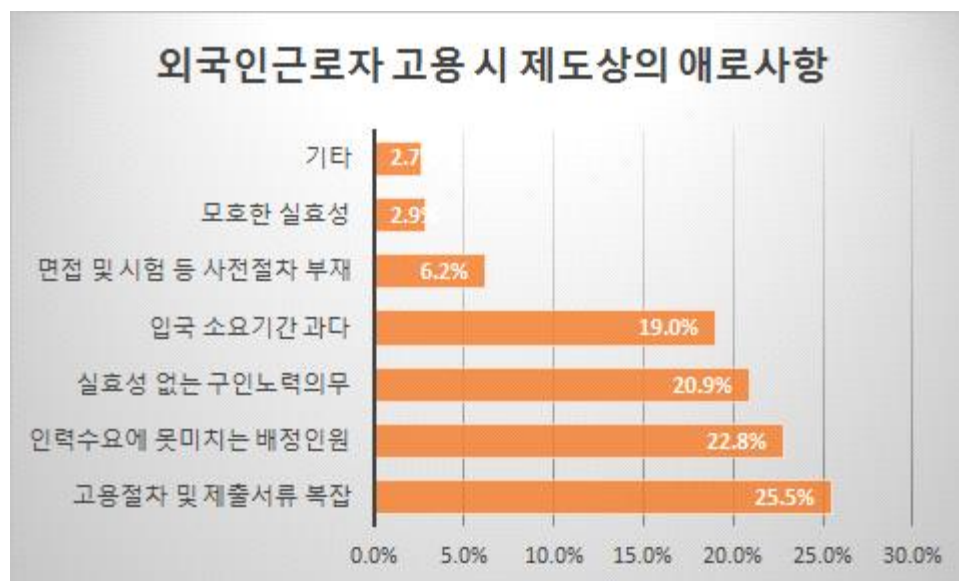
<표13. 외국인근로자 생산성 및 사용비용 수준 비교>

2. 외국인근로자관련 애로사항

가. 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항

■ 조사응답업체들이 외국인근로자를 고용 시 겪는 애로사항으로는 「고용절차 및 제출서류 복잡」이 25.5%로 가장 높게 나타남.

- 외국인근로자 고용 시 겪는 다른 애로사항으로는 「인력수요에 못 미치는 배정인원」(22.8%), 「실효성 없는 구인노력의무」(20.9%), 「입국 소요기간 과다」(19.0%), 「면접 및 시험 등 사전절차 부재」(6.2%), 「모호한 점수제 평가지표」(2.9%) 등의 순으로 조사됨.



<그림 14. 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항>

■ 외국인근로자 고용 시 절차 및 서류 간소화와 재입국 절차 간소화를 위한 정책이 요구됨.

- 외국인근로자 고용 시 사업체가 진행해야 할 절차는 내국인 구인노력에서부터 외국인 고용허가서 신청 및 발급, 근로계약 체결, 외국인근로자 입국 및 취업교육 등 6~7단계를 거쳐야 하며, 단계별로 구비해야 되는 서류 및 처리 절차가 내국인근로자 고용 시보다 복잡함.
- 또한 외국인근로자를 고용하려는 사업체에 대해선 내국인 구인노력 의무가 부여되어 최소 14일 이상 내국인구인노력 의무를 이행해야 하므로 사업체 입장에서는 신속한 인력배치에 어려움이 있음.

- 외국인근로자 쿼터가 도입된 이래 배정인원 제한은 외국인근로자를 고용하려는 사업체들의 주요 애로요인으로 꼽히고 있으며, 이를 해소하기 위해 고용한도 상향등의 정책적 해결방안이 지속돼야 함.
- 기존 고용된 외국인근로자의 비자만료 시 재취업을 위해 소요되는 입국대기 시간이 최소 3개월에서 6개월 이상 소요(E9비자, 성실근로자 기준)되며, 성실근로자가 아닌 외국인근로자는 별도로 한국어특별능력시험에 통과해야 재입국이 가능하므로 재고용 시 과도한 기간소요로 인력공백기를 가져오는 것으로 분석됨.
- 기타 애로사항으로는 「고용업무 대행 시 비용 과다」, 「체류기간의 부족」 등이 조사됨.
- 사업체규모별로 보면, 비교적 30인 이하의 소규모 사업체에서 「인력수요에 못 미치는 배정인원」의 비율이 높게 나타나, 소규모 사업체 인력난 해소를 위한 지원이 요구됨.
- 대체로 모든 구간에서 「고용절차 및 제출서류 복잡」이 가장 높게 나타났으며 「인력수요에 못 미치는 배정인원」은 상대적으로 규모가 작은 사업체에서 비중이 높게 나타남.

(단위: %)

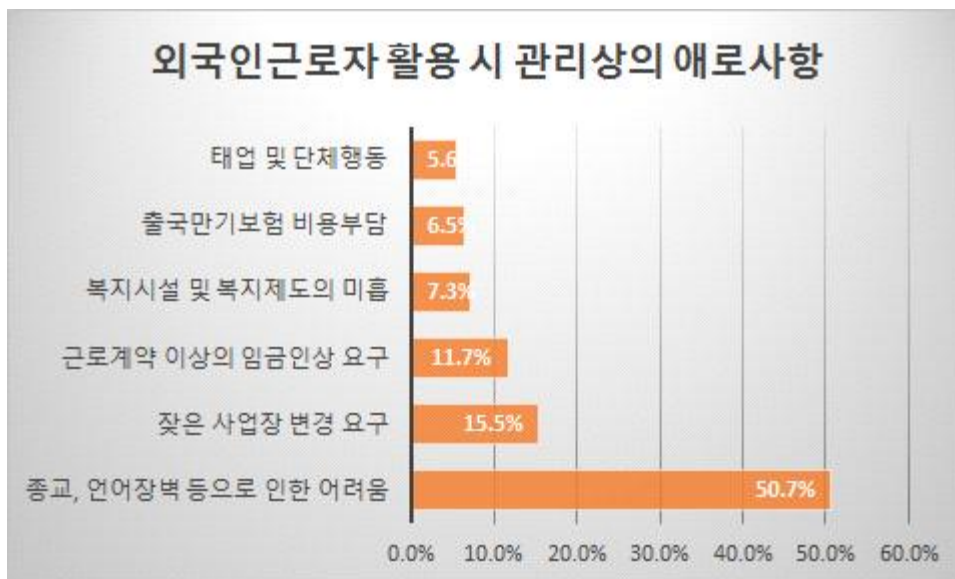
사업체 규모	인력수요에 못 미치는 배정인원	면접 및 시험 등 사전절차 부재	고용절차 및 제출서류 복잡	입국소요기간 과다	모호한 점수제 평가지표	실효성 없는 구인노력의무
1~10인	23.5	5.9	20.6	20.6	5.9	23.5
11~30인	22.7	6.8	25.0	20.5	3.0	22.0
31~50인	28.0	6.1	24.4	19.5	3.7	18.3
51~100인	18.5	7.7	30.8	16.9	1.5	24.6
101인 이상	24.0	4.0	30.0	20.0	2.0	20.0

<표14. 사업체 규모별 외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항>

나. 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항

■ 조사응답업체들이 외국인근로자를 고용하여 관리할 시 겪는 애로사항으로는 「종교, 언어장벽 등으로 인한 어려움」이 50.7%로 가장 높게 나타남.

- 외국인근로자 고용 후 관리 시 겪는 다른 애로사항으로는 「잡은 사업장 변경 요구」(15.5%), 「근로계약이상의 임금인상요구」(11.7%), 「복지시설 및 복지제도의 미흡」(7.3%), 「출국만기보험 비용부담」(6.5%), 「태업 및 단체 행동」(5.6%) 등의 순으로 조사됨.



<그림 15. 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항>

- 외국인근로자의 국적별 구성비가 다양해짐에 따라 종교 및 언어장벽으로 인한 어려움이 높게 나타난 것으로 보이며, 이를 해결하기 위한 한국어 교육 및 사전 한국 문화교육의 확대 강화가 요구됨.
- 현행제도에서 표준근로계약이 체결된 외국인근로자에 대해서 취업능력배양 및 국내 조기적응을 유도하기 위해 사전 교육을 1 ~ 2.5주 시행하고 있으나 교육 시간이 제한적이고, 단발성 교육성격이 강하여 지속적인 교육과 관리가 제한된다는 한계점이 존재함.
- 15.5%로 나타난 「잡은 사업장 변경요구」와 관련하여 최소 의무근무 기간(6개월) 규정의 신설 등이 건의됨.

■ 사업체규모별로 보면, 대체로 전 구간에서 「종교·언어장벽 등으로 인한 어려움」이 가장 높게 나타났으며, 일부구간을 제외하고는 사업체규모가 클수록 그 비중이 높은 경향을 보임.

○ 「잡은 사업장 변경 요구」는 사업체 규모가 작을수록 비중이 높게 나타나 소규모 사업체에서 외국인근로자들의 장기근속유도가 어려운 것으로 판단되며 이를 해소하기 위한 방안이 필요함.

○ 사업체 규모가 작을수록 종교 및 언어적 문제보다 기타 관리상의 문제들이 다른 구간에 비해 뚜렷한 것으로 나타남.

(단위: %)

사업체 규모	잡은 사업장 변경요구	근로계약이상의 임금인상요구	종교·언어장벽 등으로 인한 어려움	태업 및 단체행동	복지시설 및 복지제도의 미흡	출국만기보험 비용부담
1~10인	26.7	20.0	36.7	10.0	3.3	3.3
11~30인	16.7	14.2	52.5	5.0	5.0	6.7
31~50인	20.0	7.5	48.8	6.3	13.8	3.8
51~100인	8.3	11.7	60.0	5.0	5.0	10.0
101인 이상	9.5	9.5	57.1	4.8	9.5	9.5

<표15. 사업체 규모별 외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항>

Ⅲ. 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향

Ⅲ 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향

1. 외국인근로자 고용관련 개선방향 및 정책방향

가. 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방향

■ **현행 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방향으로는 「외국인근로자 체류기간 확대」가 26.7%로 가장 높게 나타남**

○ 다른 개선방향으로는 「고용절차 및 서류간소화」(24.1%), 「외국인근로자 도입 규모 확대」(18.8%), 「형식적인 내국인 고용노력의 폐지」(15.8%), 「업체당 고용허용 인원 확대」(11.1%), 「점수제 평가지표 개선」(2.3%) 등의 순으로 조사됨.



<그림16. 외국인 고용허가제 실효성 제고를 위한 개선방향>

○ 현행 고용허가제 개선방향과 관련하여 「외국인근로자들의 체류기간확대」가 가장 높게 나타난 원인은, 신규 외국인근로자 고용 시 발생하는 부대비용, 업무숙련까지 걸리는 시간, 언어적 소통 등의 문제가 기업경영에 저해요인으로 작용하기 때문으로 분석됨.

○ 현행 제도 하에서 외국인근로자가 최대 체류할 수 있는 기간은 4년 10개월(E9 비자 기준)이며, 재입국을 통한 고용 연장 시 중간 공백기가 6개월 이상 소요되는 것으로 나타나 인력단절의 문제가 발생하는 것으로 분석됨.

- 따라서 이를 해소하기 위한 체류기간 연장, 재입국 절차 간소화 등의 개선이 요구됨.
 - 「고용절차 및 서류 간소화」가 24.1%의 높은 비율을 나타남에 따라 현행 고용허가제상 외국인근로자 신규고용 절차와 이에 수반되는 서류를 간소화 및 일원화하여 원활한 행정 처리와 처리기간 단축을 위한 제도 개선이 필요함.
 - 이와 더불어 14일로 규정되어있는 내국인근로자 구인노력의무를 폐지 또는 간소화하여 중소 제조업체들의 인력수급의 편의성을 도모할 필요가 있음.
 - 기타 의견으로는 외국인근로자 고용관련 법안 변경 시 사업체에 관련내용을 신속하게 알릴 수 있는 시스템 구축이 건의됨.
- 사업체규모별로 보면, 일부구간을 제외하고는 전체적으로 「외국인근로자 체류기간 확대」, 「고용절차 및 서류 간소화」, 「외국인근로자 도입규모 확대」에서 높은 응답률을 보임.
- 10인 이하의 소규모 사업체에서 「형식적인 내국인 고용노력의무 폐지」의 비중이 상대적으로 높게 나타나 규모가 작을수록 내국인력 확보에 어려움이 큰 것으로 분석됨.

(단위: %)

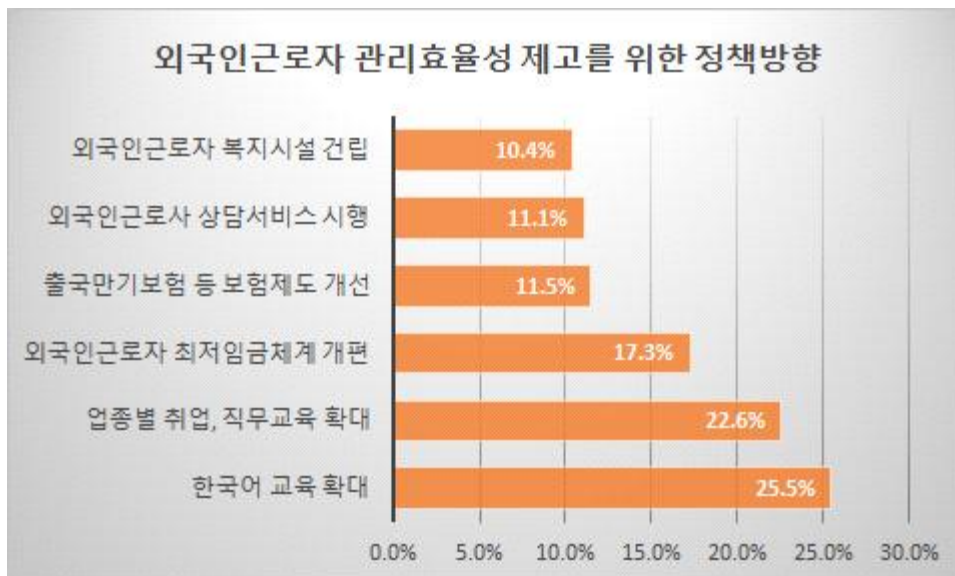
사업체 규모	외국인근로자 도입규모 확대	외국인근로자 체류기간 확대	업체당 고용허용 인원 확대	형식적인 내국인 고용노력의무 폐지	점수제 평가표 개선	고용절차 및 서류 간소화
1~10인	8.3	30.6	13.9	25.0	5.6	16.7
11~30인	21.5	26.6	12.0	15.2	2.5	22.2
31~50인	17.3	28.6	11.2	14.3	2.0	26.5
51~100인	21.3	26.3	8.8	15.0	0.0	28.8
101인 이상	18.5	24.1	11.1	16.7	3.7	25.9

<표16. 사업체 규모별 외국인 고용허가제의 실효성 제고를 위한 개선방안>

나. 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향

■ 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향으로는 「한국어 교육 확대」, 「업종별 취업, 직무교육 확대」의 비중이 가장 높음.

- 전체 응답에서 「한국어 교육 확대」와 「업종별 취업, 직무교육 확대」의 비중이 각각 25.5%, 22.6%로 나타나 교육 확대와 관련된 정책방향에서 가장 높게 나타남.
- 이외에도 「외국인근로자 최저임금체계 개편」(17.3%), 「출국만기보험 등 보험제도 개선」(11.5%), 「외국인근로자 상담서비스 시행」(11.1%), 「외국인근로자 복지시설 건립」(10.4%) 등의 순으로 나타남.



<그림17. 외국인근로자 관리 효율성 제고를 위한 정책방향>

- 전체 조사에서 외국인근로자 대상 교육 확대와 관련된 비율이 48.1%에 이르고 있어, 이에 대한 정책적 대응 방안이 시급한 것으로 보이며, 특히 언어장벽으로 인해 산업현장에서 원활한 소통이 되지 않는 문제가 심각한 것으로 나타나 한국어능력시험 강화 및 한국어 교육 확대 등의 정책적 지원이 필요함.
- 현행 제도 하에선 외국인근로자와 내국인근로자의 최저임금제도가 무차별적으로 적용되기 때문에 상대적으로 잔업수당, 간접인건비 등 부가비용이 많이 발생하는 외국인근로자 고용특성상 숙박비와 기타관리비를 최저임금과 별도로 산정하는 것은 사업체의 큰 부담으로 작용됨.

- 따라서 부가적으로 발생하는 인건비 및 관리비 항목을 최저임금에 포함하여 산정할 수 있는 별도의 임금체계 마련이 필요함.
- 현행 제도 하에선 외국인근로자의 4대 보험은 물론 ‘출국만기보험’, ‘임금체불보증보험’ 등이 사업주가 가입주체로써 의무가입 하도록 되어 있으며, 특히 출국만기보험에 경우 월 평균임금의 8.3%의 비용을 보험료로 납입하도록 되어 있어 사업체에 부담요인으로 작용하고 있어 이를 해결하기 위해 각종 보험 의무에 대해 보험료 산정기준의 완화, 정부보증 등의 완화책이 건의됨.
- 이외에도 외국인근로자 복지와 관련된 상담 및 시설건립과 관련된 응답도 전체의 21.5%를 차지해 전체 근로자중 외국인근로자의 비중이 증가함에 따라 이들을 전담할 수 있는 복지제도 및 복지 시설 등의 복지 시스템 구축이 필요한 것으로 요구됨.

■ 사업체규모별 분류로 보면, 대체로 전 구간에서 전체 비중과 유사한 응답분포를 보임.

(단위: %)

사업체 규모	최저임금체계 개편	업종별 취업 직무교육 확대	한국어 교육기간 확대	복지시설 건립	출국만기보험 등 보험제도 개선	상담서비스 시행
1~10인	21.2	21.2	27.3	0.0	12.1	18.2
11~30인	17.1	22.2	27.2	10.1	12.7	10.8
31~50인	16.3	21.2	25.0	12.5	11.5	13.5
51~100인	19.1	20.2	27.0	14.6	9.0	10.1
101인 이상	16.7	33.3	21.7	8.3	13.3	6.7

<표17. 사업체 규모별 외국인근로자 관리효율성 제고를 위한 정책방향>

IV. 시 사 점

IV 시사점

1. 부산지역 외국인근로자 고용실태조사 시사점

■ 본 조사에서는 부산지역 중소제조업체들이 외국인근로자 고용과 관련하여 겪는 애로사항을 「외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항」과 「외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항」으로 분류함.

- 「외국인근로자 고용 시 제도상의 애로사항」중 주요 애로사항으로는 「고용 절차 및 제출서류 복잡», 「인력 수요에 못 미치는 배정 인원», 「입국 소요기간 과다」로 나타남.
- 「외국인근로자 활용 시 관리상의 애로사항」중 주요 애로사항으로는 「종교 및 언어장벽 등으로 인한 어려움», 「잡은 사업장 변경 요구», 「간접 관리비로 인한 인건비 과다계상 및 기타 관리 비용 부담」으로 나타남.

■ 외국인근로자 고용 절차 및 제출서류 간소화와 재입국시 소요되는 기간 단축을 위한 제도 개선이 필요함.

- 외국인근로자를 고용하기 위해 사업체는 내국인 고용의무 이행에서부터 최종 인력 배치까지 여러 과정을 거쳐야 하며, 단계별로 구비해야 하는 서류의 종류가 많아 복잡한 행정적 절차가 구인난에 처해있는 중소제조업체들의 신속한 인력수급을 저해하고 있음.
- 따라서 현 고용 절차의 간소화 및 제출서류 일원화 통해 중소제조업체들의 신속한 인력 배치가 가능하도록 해야 함.
- 또한 기존 고용된 외국인근로자의 비자 만료 후 재입국까지 소요되는 기간이 최소 3개월에서 6개월 이상 소요되며, 한국어능력시험 및 단체 입국 일정에 따라 1년 이상 대기기간이 연장되는 등 과도한 기간 소요로 인한 인력 공백 문제가 발생하고 있음.
- 외국인근로자를 고용하고 있는 사업체들은 고용 초기 부대비용과 효율성을 고려해, 신규 고용보다 기존 고용된 외국인근로자의 장기근속을 선호하므로 이를 지원하기 위한 외국인근로자의 체류기간 연장 및 재입국 기간 단축 등의 정책이 요구됨.

■ 외국인근로자 고용인원 제한 완화를 위한 제도 개선이 요구됨.

- 현행 제도에서는 내국인근로자 고용 수를 기준으로 외국인근로자 고용인원을 제한하고 있으며, 이는 내국인근로자를 고용하지 못해 외국인근로자를 고용하여 인력난을 해소하려는 중소기업체의 인력수급을 제한하고 있음.
- 외국인근로자 고용을 확대하고 싶어도 신규 고용허가서 발급한도의 제한으로 인력 수급이 이뤄지지 못하고 있으며, 특히 이러한 문제는 규모가 작은 사업체에서 뚜렷하게 나타나고 있어 선별적 고용허가 제한 확대 정책이 지속적으로 이뤄져야 함.

■ 추가근무수당과 기타 간접관리비로 인한 외국인근로자 인건비 과다계상을 해소하기 위한 정책이 요구됨.

- 외국인근로자는 내국인근로자와 동일한 최저임금제도를 적용받고 있음에도 불구하고 내국인근로자에 비해 추가근무수당과 숙박비, 식비 등 간접 관리비가 높게 발생하는데, 이를 최저임금과 별도로 산정하는 것은 사업체의 비용과다요인으로 작용하고 있음.
- 따라서 이러한 부대비용을 최저임금에 포함시켜 산정할 수 있도록 별도의 임금체계 마련이 요구됨.
- 또한 외국인근로자와 관련하여 출국만기보험, 임금체불보증보험 등에서 사업주가 주체로써 의무 보험가입항목을 규정하고 있는데, 사업주 입장에서는 보험료 납입의무가 부담으로 작용하고 있어 보험료 산정기준의 완화와 정부보증을 통한 보험료 인하 등의 완화책이 필요함.

■ 한국어 및 한국문화 교육, 사전 직무교육 등 외국인근로자를 대상으로 한 교육정책 마련이 필요함.

- 외국인근로자를 고용하고 있는 사업체의 과반수가 근로현장에서 종교 및 언어장벽으로 인한 어려움을 호소하고 있음.
- 현행 제도에서는 외국인근로자들이 한국어능력검정시험을 치르도록 하고 있으며, 표준근로계약이 체결된 외국인근로자를 대상으로 취업능력배양 및 국내 조기적응을 유도하기 위한 사전 교육을 시행하고 있으나 단발성이 강하고 교육시간이 제한적이어서 실효성이 낮음.
- 따라서 한국어능력검정시험 통과 요건 강화, 한국어교육 이수시간 확대 등의 정책개선이 필요하며, 더불어 기관위탁교육이 아닌 외국인근로자를 대상으로 한 전문 교육기관의 신설, 현장방문교육 확대 등의 정책이 요구됨.

2016 부산지역 외국인근로자 고용실태조사

결과발행: 2016년 3월 25일

조사기관: 부산상공회의소

문의: 조사연구팀 전종윤(051-990-7066)