

중소기업 인력충원을 위한 외국인 근로자 고용정책 방향

남국현 연구위원 (경제학 박사)

2024. 5.

중소기업 인력충원을 위한 외국인 근로자 고용정책 방향

남 국 현 연구위원 (경제학 박사)

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며,
민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

목 차

■ 요 약	i
1. 논의 배경	1
2. 현황	4
(1) 산업현장의 부족인원 현황	4
(2) 외국인 근로자의 취업현황	10
3. 정책평가	16
(1) 현 정부의 추진정책	16
(2) 문제점	19
4. 해외사례	21
5. 정책대안	24
■ 참고문헌	27

요 약

■ 연구배경 및 목적

- 산업현장에서는 고숙련과 저숙련 인력이 모두 부족하고, 특히 중소기업 전문인력의 부족현상이 심각하지만, 정부는 단순인력의 도입정책으로 일관하여 외국인 전문인력 유치는 부재한 실정
 - 우리나라 노동시장은 생산인구 감소에 따른 인력부족 현상을 겪고 있음
 - 2023년 15세 이상 국내 상주 외국인인 143만명이고, 취업자는 92만 3천명, 고용률 64.5%로 조사
 - 입국한 외국인 근로자에 대한 사후관리 부실로 불법체류자는 매년 증가
- 연구목적은 사업체의 부족인원과 외국인 근로자의 취업현황을 조사하고, 정부의 외국인력 정책을 평가하여 개선방향을 제시함
 - 산업현장의 부족인원 현황과 외국인 근로자의 취업현황을 조사하여 외국인력 수급조절의 개선방향을 제시
 - 정부의 외국인력 정책을 평가하여 문제점을 도출하고, 대안적 정책방안을 제시

■ 산업현장의 부족인원 및 외국인 근로자 취업현황

- 사업체의 부족인원은 2020년 245(천명)에서 2022년 440(천명)으로 195(천명) 증가하여 79.6%의 증가율을 나타냄
 - 산업별 부족인원은 제조업(116천명), 보건업·사회복지 서비스업(44천명), 운수 및 창고업(42천명), 도·소매업(38천명) 순으로 많음
 - 직업별 부족인원은 경영·행정·사무직 60(천명), 운전·운송직 51(천명), 영업·판매직 35(천명), 기계설비·정비·생산직 28(천명) 순으로 많음
 - 기업규모별 부족인원은 100인 미만 중소기업의 부족인원이 가장 많고, 300인 이하의 중소기업에서 전문인력의 부족인원이 91.9%로 가장 높음
- 외국인 근로자는 2022년 843천명에서 2023년 923천명으로 80천명 증가
 - 산업별 외국인 취업자는 제조업이 412천명으로 가장 많았고, 그 뒤 도소매·음식·숙박업 170천명, 사업·개인·공공서비스 143천명 순으로 많음
 - 직업별 외국인 취업자는 단순노무종사자가 260천명으로 가장 많았고, 그 뒤 장치·기계조작·조립종사자 229천명, 기능원종사자 156천명 순으로 많음
 - 기업규모별 외국인 취업자는 29인 이하의 중소기업에 70% 정도 집중분포

■ 정부의 외국인력 정책 평가

○ 정부의 추진정책

- 2024년 외국인력(E-9) 도입규모는 16만 5천명('23년 대비 37.5% 증가)
- 고용허가제 재입국 특례 조건 완화, 장기근속특례 신설 등 외국인 근로자의 국내 적응과 장기근속 유도
- 조선업종을 대상으로 비전문 외국인력 특화훈련 사업 강화

○ 정부 정책의 문제점

- 정부는 지난해부터 단순노동인력(E-9)도입규모를 늘리는 정책에 주력하여, 외국인 전문인력 유치 정책은 부재한 실정임
- 유학생(D-2)과 일반연수자(D-4)의 전문인재 활용을 위한 정책 부재
- 입국한 외국인 근로자에 대한 사후관리 부실로 불법체류자는 매년 증가

○ 해외사례

- 일본은 외국인 고급인재 유치를 위해 우수한 외국인 유학생의 정착과 외국에서 직접 인재를 유치하는 두 가지 전략 추진
- 대만은 향후 10년간 전문직 외국인 노동자 40만명을 유치하겠다는 계획 발표
- 독일은 2019년 6월 외국인 숙련근로자 유입을 위한 숙련근로자이민법 제정

■ 정책제언

○ 외국 전문인력 확대방안 마련

- 국내 대학을 졸업한 유학생에게 제한없는 구직비자 발급 및 외국인 유학생의 취업지원 센터 설립
- 특정활동 E-7 비자, 기술창업비자 D-8-4 등 외국 전문인력에 대한 비자발급 요건 완화

○ 외국인력을 관리하는 통합시스템을 구축하고, 불법체류 관리 방안 마련

- 법무부와 고용노동부는 지방자치단체와 연계하여 외국인력의 인원, 고용, 주거지, 불법체류 등 실태를 조사하고 관리하는 통합시스템 구축
- 체류자격별 외국인력의 불법체류율을 파악하고, 외국인력의 체류자격에 따른 불법체류 관리 방안 마련

○ 외국인정책위원회에 외국인력의 수급조절 분석을 전담하는 자문기구 설치

- 국내산업의 부족인원을 고려하여 고숙련과 저숙련 외국인력의 수급조절을 종합적으로 분석하고 계획을 수립하는 자문기구 설치
- 산업별 외국인력의 수급현황을 정확히 분석하고, 인력부족 업종에 대해 주기적으로 심층적인 인력수요 분석과 현장조사 시행

○ 외국인 근로자의 교육·훈련 프로그램 확대

- 현재 조선업종 대상으로 외국인력 특화훈련 사업을 시행하고 있고, 향후 업종을 확대하여 교육훈련을 원하는 외국인에게 교육훈련 제공
- 내국인이 받고 있는 직업훈련기관에서 외국인도 함께 직업훈련을 받을 수 있도록 지원 방안 마련

중소기업 인력충원을 위한 외국인 근로자 고용정책 방향

남 국 현 연구위원 (경제학 박사)

1 논의 배경

- 국내 노동시장은 생산인구 감소에 따른 인력부족 현상을 겪고 있음
 - 2023년 기준 사업체의 부족인원은 54만명에 달하고, 생산가능인구는 2040년까지 24% 감소하여 사업체 부족인원은 더욱 증가할 전망이다
 - 사업체에서 구인했으나 채용하지 못한 이유는 '임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문'(24.2%), '사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문'(20.9%) 순으로 조사
 - 직능수준이 높을수록 '사업체에서 요구하는 경력 또는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문'이라는 비율이 높고, 직능수준이 낮을수록 '구직자가 기피하는 직종이기 때문'이라는 비율이 높은 것으로 조사(직종별사업체노동력조사, 2023)
 - 중소기업은 인력부족을 해소하기 위하여 외국인력을 활용할 계획인 것으로 조사
 - 중소기업의 16.4%가 생산·현장·특수기능직 인력 부족 문제를 외국인 채용 증대로 해결할 계획인 것으로 조사(한국은행 설문조사)
 - 외국인 근로자 고용한도 상향에도 여전히 외국 인력이 부족하다는 응답은 29.7%로 조사(중소기업중앙회 설문조사)
 - 이처럼 국내 노동시장은 고숙련 직종에서는 경력을 갖춘 지원자 없고, 저숙련 직종은 구직자가 기피하고 있어, 두 직종 모두 인력이 부족한 실정임
 - 중소기업의 인력 부족 문제는 더욱 심각하고, 추가적인 외국인력을 필요로 함
- 산업현장에서는 고숙련과 저숙련 인력이 모두 부족하고, 특히 중소기업 전문인력의 부족현상이 심각하지만, 정부는 단순인력의 도입정책으로 일관하여 외국인 전문인력 유치는 부재한 실정
 - 정부는 산업현장 인력난에 대응하기 위하여 2024년 외국인력(E-9) 도입규모를 2023년 대비 37.5% 증가한 16만 5천명으로 정함
 - 고용허가제 재입국 특례 조건 완화, 장기근속특례 신설, 내국인 구인 노력기간 단축(14일 → 7일) 등 외국인 고용 정책 시행

○ 더불어민주당은 외국인근로자의 고용, 근로환경, 취업교육, 주거환경 등 처우개선을 위한 법안을 발의함

〈「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 일부개정안〉

구분	주요내용
소병철의원 (2112296)	외국인 취업교육 내용을 규정, 외국인근로자의 사업장 변경 사유 규정
이수진의원 (2116414)	현행 사업장 변경 사유에 '높은 업무강도'와 '위험한 작업환경' 명시
이인영의원 (2120328)	직업기관의 장에게 변경신청을 한 외국인근로자의 신분과 정보 비밀 유지
전해철의원 (2120712)	외국인근로자의 주거환경 개선사업에 행정적·재정적 지원
송갑석의원 (2122036)	취업기간 제한 특례에 인구감소지역의 인력수급이 어려울 경우 추가
고영인의원 (2123123)	취업활동 법률분쟁 시 직업안정기관이 근로자의 신청을 받아 체류기간 1년 연장

자료: 국회도서관

○ 2023년 15세 이상 국내 상주 외국인은 143만명이고, 취업자는 92만 3천명, 고용률 64.5%로 조사

- 체류자격별로 비전문취업(E-9) 269천명, 재외공포(F-4) 250천명, 영주(F-5) 98천명 순으로 많고, 유학생(D-2)과 전문인력(E-1~7)은 각각 33천명, 46천명으로 고급인력의 비중은 높지 않은 수준임
 - 한국을 해외 취업지로 선택한 이유는 임금이 높아서(72.2%), 작업환경이 좋아서(10.2%) 순으로 조사(이민자체류실태및고용조사, 2023)
 - 임금근로자의 임금수준은 200~300만원 미만(44.2만명), 300만원 이상(31.3만명), 100~200만원 미만(8.6만명) 순임

○ 입국한 외국인 근로자에 대한 사후관리 부실로 불법체류자는 매년 증가

- 고용노동부는 외국인력 고용관리를 담당하고, 법무부는 외국인력 체류관리를 전담하고 있지만, 고용 후 외국인력의 실태파악이 제대로 되지 않아 불법체류자는 매년 증가하는 상황임
 - 불법체류자는 '18년 355,126명에서 '22년 411,270명으로 15.8% 증가
 - 불법체류율은 '18년 15.0%(총 체류자 237만명)에서 '22년 18.3%(총 체류자 225만명)으로 3.3%p 증가

○ 본 연구의 목적은 사업체의 부족인원과 외국인 근로자의 취업현황을 조사하고, 정부의 외국인력 정책을 평가하여 개선방향을 제시함

- 산업별, 직업별, 기업규모별, 직능수준별 부족인원과 외국인 근로자의 고용과 근로환경을 조사하여 외국인력 수급조절 방안을 제시하고, 정부의 외국인 고용정책 평가 및 시사점을 도출

• 산업현장의 부족인원 현황과 외국인 근로자의 취업현황을 조사하여 외국인력 수급조절의 개선방향을 제시

• 정부의 외국인력 정책을 평가하여 문제점을 도출하고, 대안적 정책 방안을 제시



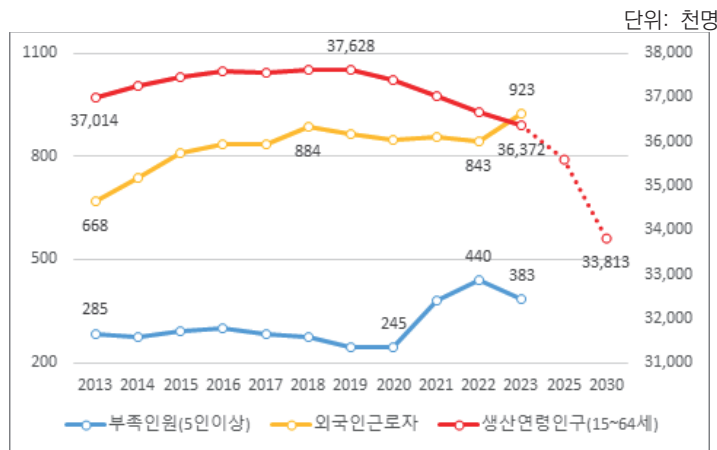
2 현황

(1) 산업현장의 부족인원 현황

○ 2019년 이후 생산연령인구가 감소하자, 2020년부터 사업체의 부족인원이 증가하기 시작함

- 생산연령인구(15~64세)는 2019년 37,628(천명)에서 2022년 36,675 (천명)으로 953(천명)이 감소함
- 종사자 5인 이상 사업체의 부족인원은 2020년 245(천명)에서 2022년 440(천명)으로 195(천명) 증가하여 79.6%의 증가율을 나타냄
 - 부족인원: 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위해 현재보다 더 필요한 인원

〈부족인원, 외국인근로자 및 생산연령인구 추이〉



자료: 고용노동부, 통계청

○ 외국인 근로자는 2022년 843천명에서 2023년 923천명으로 8만명 증가하자, 같은 기간에 사업체 부족인원은 57천명 감소

- 생산연령인구는 2023년 36,372천명에서 2030년 33,813천명으로 2,559(천명) 감소할 것으로 전망
 - '30년 부족인원은 880천명에 이를 것으로 예상('19년에서 '22년 사이 약 100만명 생산연령인구 감소에 부족인원 약 20만명 증가 추세를 이용하여 계산)

〈산업별 부족인원(5인 이상) 및 부족인원 증감〉

단위: 명, %

순위	산업분류	부족인원(20년)	부족인원(22년)	증감(증가율)
1	제조업	67,624	116,081	65,962(71.7%)
2	보건업·사회복지 서비스업	32,599	44,071	20,731(35.2%)
3	도·소매업	24,705	37,668	15,878(52.5%)
4	운수 및 창고업	30,765	42,452	15,808(38.0%)
5	전문·과학·기술 서비스업	14,330	24,234	14,209(69.1%)
6	숙박 및 음식점업	9,401	18,869	13,627(100.7%)
7	정보통신업	16,026	27,688	13,188(72.8%)
8	건설업	13,049	20,432	11,875(56.6%)
9	사업시설관리·임대업	14,756	21,639	11,363(46.6%)
	합계	244,688	440,368	195,680(80.0%)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

○ 2022년 산업별 부족인원은 제조업(116천명), 보건업·사회복지 서비스업(44천명), 운수 및 창고업(42천명), 도·소매업(38천명) 순으로 많음

- '20년과 '22년 사이에 제조업의 부족인원이 66(천명)으로 가장 많이 증가, 그 다음으로 보건업·사회복지 서비스업 21(천명), 도·소매업 16(천명) 순으로 증가
- 부족인원 증가율은 숙박 및 음식점업(100.7%), 제조업(71.7%), 정보통신업(72.8%), 전문·과학·기술 서비스업(69.1%) 순으로 높음
- 저숙련 산업 뿐만 아니라 고숙련 산업에서도 인력부족을 증가

〈기업규모별 부족인원 및 부족인원 증감〉

단위: 명, %

순번	기업규모	부족인원(20년)	부족인원(22년)	증감(증가율)
1	5~9인	55,273	89,219	33,946(61.4%)
2	10~29인	68,774	133,360	64,586(93.9%)
3	30~99인	59,442	114,656	55,214(92.9%)
4	100~299인	32,768	57,844	25,076(76.5%)
5	300인 이상	28,430	45,286	16,856(59.3%)
	합계	244,687	440,365	195,678(80.0%)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

○ 2022년 기업규모별 부족인원은 10~29인 133(천명), 30~99인 115(천명), 5~9인 (89천명) 순으로 나타나, 100인 미만 사업장의 부족인원이 많음

- '20년과 '22년 사이에 부족인원은 10~29인 64,586명(93.9%), 30~99인 55,214명 (92.9%) 순으로 크게 증가하여 중소기업의 인력부족 심화

〈기업규모별 산업기술인력 부족인원 및 부족인원 증감〉

단위: 명, %

순번	기업규모	부족인원(20년)	부족인원(22년)	부족률	
				20년	22년
1	중소규모	33,651	35,352	3.0	3.1
2	10~29인	15,693	15,602	4.1	3.8
3	30~99인	13,105	13,794	3.0	3.1
4	100~299인	4,853	5,956	1.6	2.0
5	중견규모	867	1,013	0.8	0.9
6	대규모	1,931	2,111	0.4	0.4
	전체	36,450	38,476	2.2	2.2

자료: 산업기술인력 수급 실태조사, 산업통상자원부

주: 중소기업은 10~299인, 중견기업은 300~499인, 대기업은 500인 이상

○ 2022년 산업기술인력* 부족인원은 300인 이하의 중소기업에서 35,352명으로 91.9%의 비중을 차지하여 중소기업의 전문인력의 부족현상이 심각함

- '20년과 '22년 사이에 부족인원은 36,450명에서 38,476명으로 5.3% 증가

- 사업체 규모가 작을수록 산업기술인력 부족률도 높아 중소기업의 전문인력 확보 및 조달의 어려움이 높음

* 산업기술인력: 고졸 이상 학력자로서 사업체에서 연구개발, 기술직 또는 생산 및 정보통신 업무관련 관리자, 기업임원으로 근로하고 있는 인원

〈직업별 부족인원(5인 이상) 및 부족인원 증감〉

단위: 명, %

순위	직업분류	부족인원(20년)	부족인원(22년)	증감(증가율)
1	경영·행정·사무직	34,858	60,423	25,565(73.3)
2	운전·운송직	33,517	50,826	17,309(51.6)
3	영업·판매직	17,944	34,801	16,857(93.9)
4	기계설치·정비·생산직	12,708	28,157	15,449(121.6)
5	음식 서비스직	10,548	24,971	14,423(136.7)
6	제조 단순직	16,890	28,888	11,998(71.0)
7	제조 연구개발 및 공학기술직	9,711	20,374	10,663(109.8)
8	정보통신 연구개발 및 공학기술직	14,329	22,879	8,550(59.7)
9	보건·의료직	17,642	25,955	8,313(47.1)
10	건설·채굴직	4,438	12,744	8,306(187.2)
11	금속·재료설치(판금·주조·용접 등)	8,246	15,867	7,621(92.4)
12	전기·전자 설치·정비·생산직	7,580	14,425	6,845(90.3)
13	돌봄 서비스직(간병·육아)	5,652	11,526	5,874(103.9)
14	식품가공·생산직	3,121	8,200	5,079(162.7)
15	사회복지·종교직	6,107	10,885	4,778(78.2)
	합계	244,691	440,369	195,678(80.0)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

- 2022년 직업별 부족인원은 경영·행정·사무직 60(천명), 운전·운송직 51(천명), 영업·판매직 35(천명), 기계설치·정비·생산직 28(천명) 순으로 많음
- '20년과 '22년 사이에 부족인원 증가율은 건설·채굴직(187.2%), 식품가공·생산직(162.7%), 음식 서비스직(136.7%), 기계설치·정비·생산직(121.6%), 제조 연구개발 및 공학기술직(109.8%) 순으로 크게 증가
 - '20년과 '22년 사이에 경영·행정·사무직의 부족인원이 가장 많이 증가한 것은 생산 연령인구의 감소로 내국인 취업자수가 줄어든 것이 원인

〈지역별 부족인원(5인 이상) 및 부족인원 증감〉

단위: 명

순번	지역명	부족인원(20년)	부족인원(22년)	증감(22-20)
1	서울특별시	70,727	117,428	46,701(66.0)
2	부산광역시	11,614	16,608	4,994(43.0)
3	대구광역시	5,944	11,908	5,964(100.3)
4	인천광역시	9,414	18,491	9,077(96.4)
5	광주광역시	5,843	10,033	4,190(71.7)
6	대전광역시	6,761	10,033	3,272(48.4)
7	울산광역시	2,864	7,045	4,181(146.0)
8	세종특별자치시	1,308	2,655	1,347(103.0)
9	경기도	70,033	127,142	57,109(81.5)
10	강원도	6,864	12,665	5,801(84.5)
11	충청도	18,853	38,576	19,723(104.6)
12	전라도	10,974	22,818	11,844(107.9)
13	경상도	21,338	40,380	19,042(89.2)
14	제주특별자치도	2,153	4,584	2,431(112.9)
	합계	244,690	440,366	195,676(80.0)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

- 2022년 지역별 부족인원은 수도권 263(천명)으로 전 지역의 59.7%를 차지
- '20년과 '22년 사이에 부족인원은 경기도(57천명), 서울특별시(47천명), 충청도(19.7천명), 경상도(19.0천명) 순으로 크게 증가
 - '20년과 '22년 사이에 제주특별자치도(112.9%), 전라도(107.9%), 충청도(104.6%), 대구광역시(100.3%) 순으로 부족인원 증가율이 크게 나타나, 지역의 인력부족 현상이 심화됨
 - 지역별 인력부족의 문제는 수도권 지역에 특정된 문제는 아니며, 서비스업, 공업, 농업 등 지역 산업 수요에 따라 대부분 인력부족 현상을 겪고 있음

〈2022년 산업별 직능수준별 미충원인원〉

단위: 명, %

순위	산업분류	직능1수준	직능2-1수준	직능2-2수준	직능3수준	직능4수준
1	제조업	14,211(31.3)	16,380(36.0)	8,499(18.7)	6,135(13.5)	221(0.5)
2	운수 및 창고업	7,240(27.2)	17,851(67.0)	1,443(5.4)	97(0.4)	0(0)
3	보건·사회복지서비스	956(6.1)	5,179(33.3)	6,013(38.6)	3,010(19.3)	414(2.7)
4	도매 및 소매업	2,808(25.1)	3,555(31.8)	2,777(24.9)	1,967(17.6)	66(0.6)
5	정보통신업	104(1.0)	849(7.8)	3,172(29.3)	6,455(59.6)	255(2.4)
6	사업시설관리·임대업	4,063(40.4)	3,698(36.8)	1,340(13.3)	940(9.3)	15(0.1)
7	전문·과학·기술서비스	64(0.9)	623(8.6)	1,972(27.4)	3,947(54.8)	603(8.4)
8	건설업	496(8.6)	1,685(29.2)	1,506(26.1)	2,077(35.9)	14(0.2)
9	숙박 및 음식점업	2,156(39.7)	2,471(45.5)	715(13.2)	74(1.4)	15(0.3)
10	교육 서비스업	126(5.5)	373(16.3)	577(25.3)	843(36.9)	366(16.0)
	합계	33,399(22.9)	54,757(37.5)	29,373(20.1)	26,590(18.2)	2,004(1.4)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

○ 산업별 직능수준별 미충원인원은 직능2-1수준(37.5%), 직능1수준(22.9%), 직능2-2수준(20.1%), 직능3수준(18.2%) 순으로 높게 나타남

- 제조업, 운수 및 창고업, 도·소매업, 사업시설관리·임대업, 숙박·음식점업은 직능2-1수준과 직능1수준의 미충원인원 비중이 가장 높음
- 정보통신업, 전문·과학·기술서비스, 교육서비스업은 직능3수준과 직능2-2수준의 미충원인원 비중이 가장 높음
- 고졸이하의 저숙련 직종의 미충원인원은 88,156명(60%), 전문대졸 이상의 고숙련 직종의 미충원인원 57,967명(40%)으로 저숙련과 고숙련 직종 모두에서 인력이 부족한 상황임

용어

- 미충원인원: 사업체에서 적극적 구인에도 불구하고 채용하지 못한 인원(구인인원-채용인원)
- 1수준: 현장경력 없어도 됨, 자격증 취득 수준을 요하지 않음(중졸이하 수준의 업무)
- 2-1수준: 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준(고졸수준의 업무)
- 2-2수준: 1년~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준(전문대졸 수준의 업무)
- 3수준: 2년~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준(대졸/석사 수준의 업무)
- 4수준: 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준(박사 수준의 업무)

〈2022년 직업별 직능수준별 미충원인원〉

단위: 명, %

순위	직업분류	직능1수준	직능2-1수준	직능2-2수준	직능3수준	직능4수준
1	운전·운송직	8,094(28.1)	19,052(66.0)	1,657(5.7)	43(0.1)	0(0)
2	경영·행정·사무직	1,362(7.5)	5,959(32.6)	5,530(30.3)	5,219(28.6)	192(1.1)
3	영업·판매직	2,251(21.6)	3,040(29.1)	3,119(29.9)	2,024(19.4)	6(0.1)
4	기계설치·정비·생산직	2,651(26.1)	5,055(49.8)	1,655(16.3)	752(7.4)	33(0.3)
5	제조 단순직	6,105(68.4)	2,571(28.8)	245(2.7)	5(0.1)	0(0)
6	보건·의료직	34(0.4)	1,708(19.6)	4,028(46.2)	2,545(29.2)	403(4.6)
7	정보통신 연구개발직 및 공학기술직	47(0.6)	401(4.9)	2,122(25.9)	5,415(66.1)	201(2.5)
8	음식 서비스직	2,949(42.2)	3,159(45.2)	780(11.2)	84(1.2)	14(0.2)
9	제조 연구개발직 및 공학 기술직	32(0.5)	620(9.1)	1,797(26.5)	3,952(58.2)	386(5.7)
10	금속·재료설치 생산직	1,979(33.3)	2,867(48.3)	963(16.2)	117(2.0)	13(0.2)
합계		33,399(22.9)	54,758(37.5)	29,371(20.1)	26,591(18.2)	2,001(1.4)

자료: 직종별사업체노동력조사, 고용노동부

- 직업별 직능수준별 미충원인원은 운전·운송직, 기계설치·정비·생산직, 제조 단순직, 음식 서비스직, 금속·재료설치 생산직에서 직능2-1수준 이하의 비중이 높음
 - 운전·운송직의 미충원인원은 직능2-1수준에서 19,052명(66%)로 가장 높고, 그 다음으로 직능1수준 8,094명(28%) 순으로 높음
- 정보통신과 제조 연구개발직, 보건·의료직의 미충원인원은 직능3수준과 직능2-2수준의 비중이 높음
 - 정보통신 연구개발직의 미충원인원은 직능3수준에서 5,415명(66%)로 가장 높고, 직능2-2수준은 2,122명(25.9%)으로 두 번째로 높음
- 경영·행정·사무직과 영업·판매직은 직능1수준에서 직능3수준까지 고른 비율로 인력이 필요함
 - 경영·행정·사무직의 미충원인원은 직능2-1수준에서 5,959명(32.6%)로 가장 높고, 직능 2-2수준은 5,530명(30.3%)으로 두 번째로 높음

(2) 외국인 근로자의 취업현황

- 외국인 근로자는 코로나로 인해 외국인 출입제한이 강화되자, 2018년 884천명에서 2022년 843천명으로 41천명 감소함
 - 윤정부 들어 산업현장 인력난을 해소하기 위한 외국인 근로자 확대정책으로 2022년 843천명에서 2023년 923천명으로 80천명 증가
- 외국인 근로자는 비전문취업(E-9)이 269천명(29.1%)으로 가장 많고, 2023년에는 전년에 비해 60천명이 증가
 - '23년 고용노동부는 중소기업, 농축산업 등 산업현장의 구인난을 해소하기 위해 외국인근로자(E-9) 도입 규모를 12만명으로 결정함
- 방문취업(H-2) 외국인근로자는 2018년 171천명에서 2023년 63천명으로 108천명 감소하였고, 같은 기간에 재외동포(F-4)는 51천명 증가
 - H-2 비자로 입국하여 국가기술자격증을 취득하거나 특정 업종에서 2년 근무하면 F-4비자로 변경가능한데, 이를 활용한 사례가 증가
 - 사회통합프로그램 4단계 이상 이수를 통해서도 F-4비자로 변경 가능

〈체류자격별 취업자 추이〉

단위: 천명

연도	2018	2020	2022	2023
비전문취업(E-9)	262	251	209	269
방문취업(H-2)	171	117	72	63
전문인력(E-1~E-7)	37	39	41	46
유학생(D-2, D-4-1, D-4-7)	20	27	28	33
재외동포(F-4)	199	205	246	250
영주(F-5)	79	80	96	98
결혼이민(F-2-1, F-6)	60	62	68	70
기타	58	67	84	94
합계	884	848	843	923

자료: 이민자체류실태및고용조사, 통계청

○ 2023년 전문인력과 유학생은 각각 46천명, 33천명으로 한국의 외국인 고급인력의 비중은 높지 않은 수준임

〈산업별 외국인 취업자 추이〉

단위: 천명

순위	산업분류	2020	2022	2023
1	제조업	380	370	412
2	도소매·음식·숙박업	164	157	170
3	사업·개인·공공서비스	142	141	143
4	건설업	86	103	112
5	농림어업	57	46	61
6	전기·운수·통신·금융	19	26	25
합계		848	843	923

자료: 이민자체류실태및고용조사, 통계청

- 2023년 산업별 외국인 취업자는 제조업이 412천명으로 가장 많았고, 그 뒤 도소매·음식·숙박업 170천명, 사업·개인·공공서비스 143천명 순으로 많음
- 전년 대비 제조업 42천명, 도소매·음식·숙박업 13천명이 가장 많이 증가
 - 전년 대비 농림어업 15천명, 건설업 9천명 증가하였지만, 전기·운수·통신·금융업은 1천명 감소함

〈직업별 외국인 취업자 추이〉

단위: 천명

순위	직업분류	2020	2022	2023
1	관리자·전문가·관련 종사자	78	77	83
2	사무종사자	30	40	36
3	서비스종사자	90	88	99
4	판매종사자	30	31	29
5	농림·어업 숙련종사자	31	24	30
6	기능원·관련 기능종사자	117	129	156
7	장치·기계조작·조립종사자	203	216	229
8	단순노무종사자	268	238	260
합계		848	843	923

자료: 이민자체류실태및고용조사, 통계청

- 2023년 직업별 외국인 취업자는 단순노무종사자가 260천명으로 가장 많았고, 그 뒤 장치·기계조작·조립종사자 229천명, 기능원종사자 156천명 순으로 많음
- 전년 대비 기능원·관련 기능종사자 27천명, 단순노무종사자 22천명, 장치·기계조작·조립종사자 13천명 순으로 많이 증가
 - 전년 대비 서비스종사자 11천명, 농림·어업 숙련종사자 6천명 증가하였지만, 사무종사자와 판매종사자는 각각 4천명, 2천명 감소함

〈기업규모별 외국인 취업자 추이〉

단위: 천명

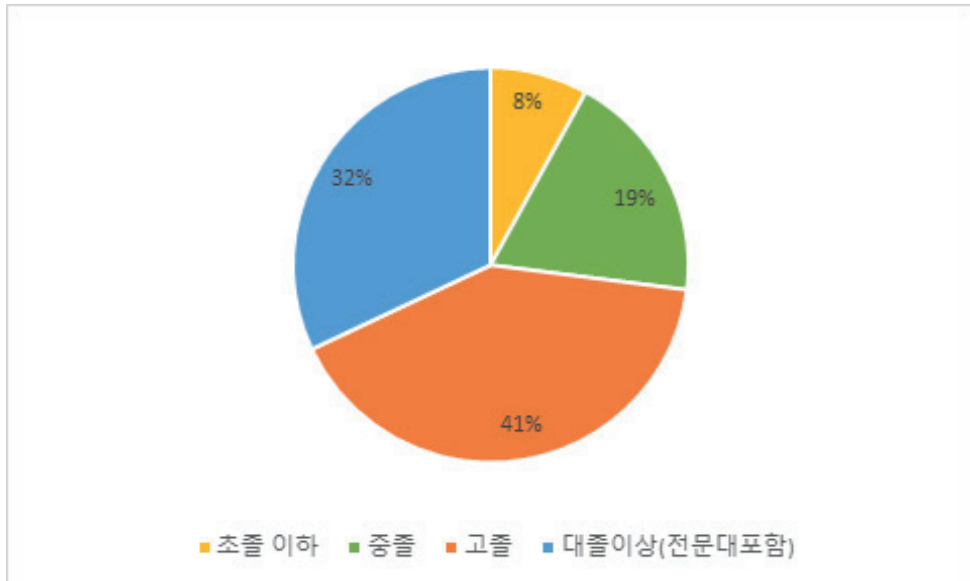
순위	기업규모	2020	2022	2023
1	4인 이하	193	184	202
2	5~9인	154	160	166
3	10~29인	240	240	270
4	30~49인	84	85	91
5	50~299인	150	149	167
6	300인 이상	27	25	28
합계		848	843	923

자료: 이민자체류실태및고용조사, 통계청

- 2023년 기업규모별 외국인 취업자는 10~29인 270(천명)으로 가장 많고, 300이 이하 규모의 중소기업 중 29인 이하의 소규모 기업에 70% 정도 집중분포
- 전년 대비 10~29인 12.5%, 50~299인 12.1%, 4인 이하 9.8% 순으로 많이 증가하여 인력이 부족한 중소기업에 외국인 근로자의 취업이 증가

〈외국인 취업자 교육정도〉

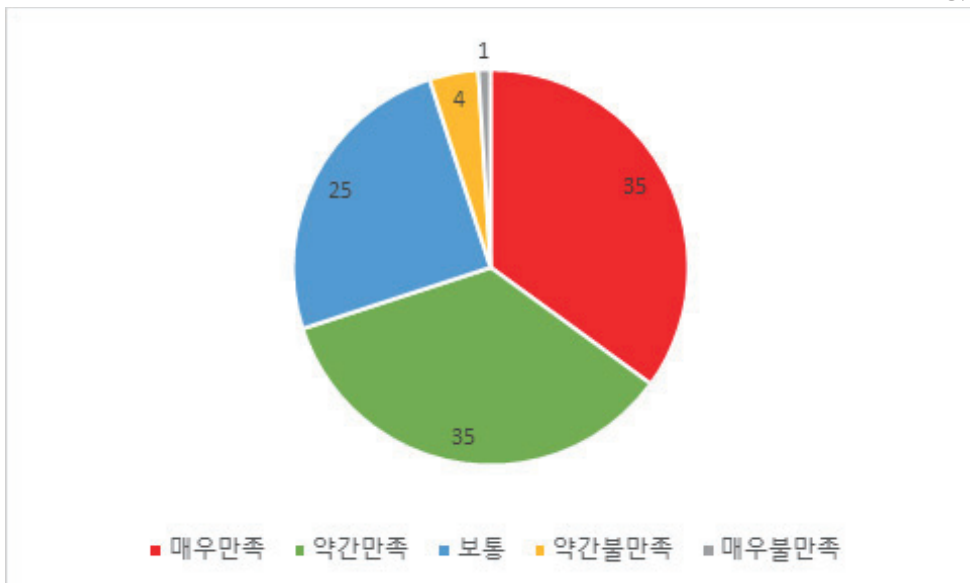
단위: 명, %



자료: 이민자체류실태및고용조사

〈외국인 취업자 직업만족도〉

단위: 명, %

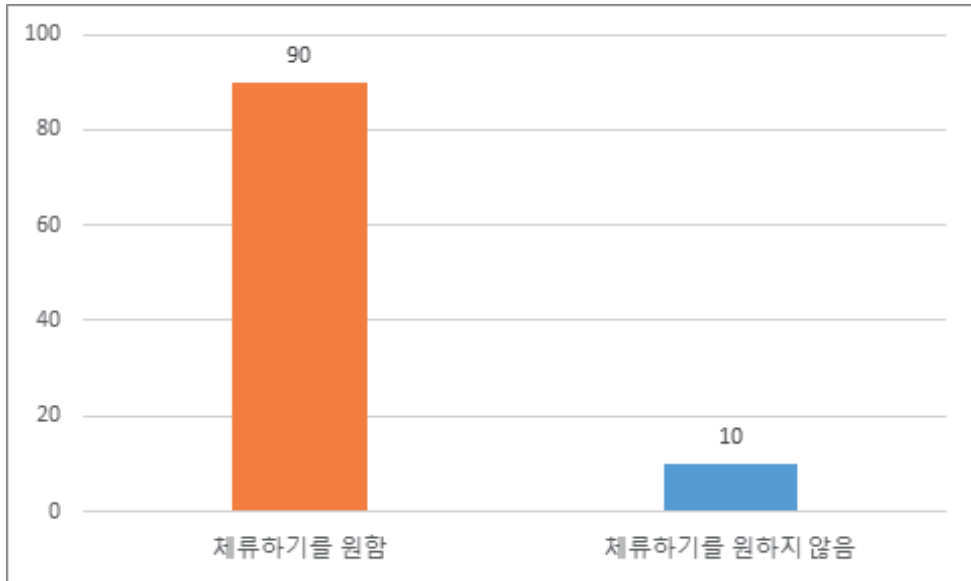


자료: 이민자체류실태및고용조사

- 외국인 취업자 교육정도는 고졸이 41%로 가장 많고, 대졸이상 32%, 중졸 19%, 초졸이하 8% 순으로 조사
 - 고졸이하를 저숙련 수준으로 봤을 때, 외국인 근로자의 68%가 저숙련 근로자이며, 나머지 32%가 중급 이상의 숙련 수준인 것으로 판단
- 외국인 취업자 직업만족도는 매우 만족과 약간 만족이 각각 35%로 전체의 70%를 차지하여 직업에 관한 만족도가 대체로 높은 것으로 조사
 - 약간 불만족과 매우 불만족은 각각 4%, 1%로 전체의 5% 정도로 직업에 대한 불만족은 낮은 수준임
- 외국인 취업자의 비자만료 후 한국체류희망여부를 조사한 결과, 체류하기를 원함 90%, 체류하기를 원하지 않음 10%로 나타남
 - 외국인 근로자는 한국에 취업하여 근무한 후 임금, 근로 및 생활여건을 고려했을 때 계속 취업하기를 대부분 바라는 것으로 나타남
- 외국인 취업자의 희망체류 방법은 체류기간 연장 60%, 영주자격 20%, 한국국적 취득 12%, 체류자격 변경 8% 순으로 나타남
 - 체류기간 연장은 재외동포 33%, 비전문취업 20%, 유학생 14% 순으로 희망하는 체류형태이고, 영주자격은 재외동포 50%, 결혼이민자 16%, 방문취업 8% 순으로 원하는 비자로 조사됨
 - 한국국적 취득은 응답자 중 결혼이민자 51%, 재외동포 32%가 가장 원하는 것으로 조사

〈외국인 취업자 비자만료후 한국체류희망여부〉

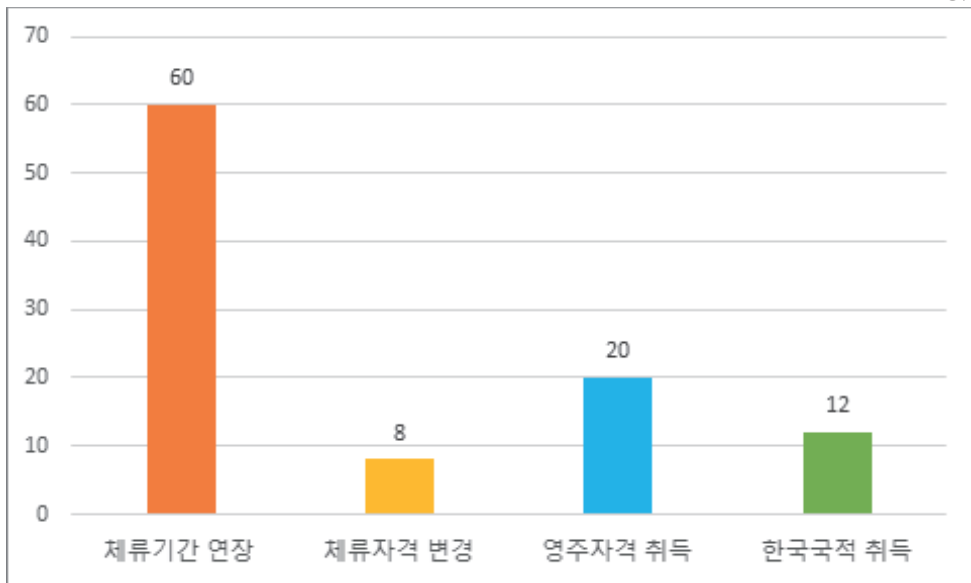
단위: 명, %



자료: 이민자체류실태및고용조사

〈외국인 취업자 희망체류 방법〉

단위: 명, %



자료: 이민자체류실태및고용조사

3

정책평가

(1) 현 정부의 추진정책

- 정부는 노동시장 인력 수급상황을 고려하여 2024년 외국인력(E-9) 도입규모를 16만 5천명으로 정함('23년 12만명 대비 37.5% 증가)
- 음식점업, 임업, 광업 등 인력난 심화 업종에 대해서 외국인력(E-9) 고용을 허용하기로 결정
 - (음식점업) 100개 지역(기초 98개, 세종·제주)의 한식점업의 주방보조 업무에 시범도입
 - (임업) 전국 산림사업법인 및 산림용 종료생산법인 등을 대상
 - (광업) 연간 생산량 15만톤 이상의 금속·비금속 광산업체 대상

〈'24년 업종별 E-9 도입인원〉

단위: 명

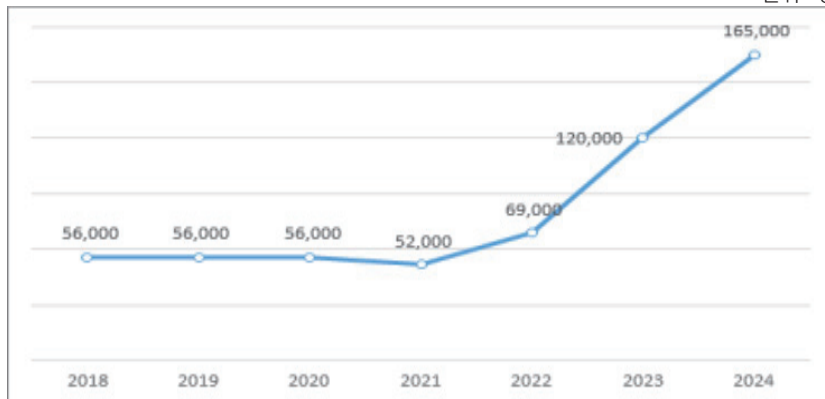
구분	총 계	제조업	조선업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총 계	165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000

자료: 통계청, 관세청

- 정부는 산업현장 인력난에 대응하기 위해 2023년 외국인력(E-9) 도입규모를 12만명으로 늘리는 등 고용허가제를 확대·개편함
- 사업장별 고용 허용한도 2배 수준 확대 및 비수도권 뿌리업종 중견기업, 택배업·공항 지상조업의 상·하차 직종 신규 고용 허용

〈연도별 외국인력(E-9) 도입규모〉

단위: 명



자료: 고용노동부

○ **고용허가제 재입국 특례 조건 완화, 장기근속특례 신설 등 외국인 근로자의 국내 적응과 장기근속 유도**

- (재입국 특례) 입국 후 4년 10개월 경과 시 출국, 6개월 후(특례 1개월 후) 재입국 가능
 - (현행) 4년 10개월간 동일 사업장 근무 → (개선) 최초 사업장 1년 이상 근무 시 특례
- (장기근속 특례) 동일 사업장 일정 기간(예: 2년, 직업훈련 등 이수 시 기간 단축) 근무 시 출국-재입국 없이 계속 근무 허용 → '23.하반기 신설추진(「외국인고용법」 개정)

○ **고용허가 신청요건인 내국인 구인 노력 기간이 14일 → 7일로 단축**

- 제조·조선·건설·서비스업에 대해서도 내국인 구인 노력 기간을 14일에서 7일로 단축하여 신속히 외국인력을 충원할 수 있도록 함
 - 종전에는 농축산·어업만 내국인 구인 노력기간이 7일이었음

○ **호텔·콘도업 고용허가제 신규 허용**

- 서울·부산·강원·제주 내 호텔·콘도업체에서 직접 고용하는 청소원, 주방 보조원 직종에 비전문취업(E-9) 신규 도입
 - 호텔·콘도업 분포 현황 및 인력 수요 등을 고려해 주요 관광권역인 서울·부산·강원·제주 지역에 시범 도입
 - 청소원 등을 직접 고용하는 호텔업·휴양콘도운영업·호스텔업 및 협력업체(건축물일반 청소업)

○ **조선업종을 대상으로 비전문 외국인력 특화훈련 사업 강화**

- 산업별 필요한 직무능력을 표준화하고, 한국 장기정착 및 해당 산업 장기근속 지원을 위한 인식개선 등 종합 훈련과정 개발
 - 직무훈련(훈련시간의 70%), 한국어교육·문화교육(훈련시간의 30%) 배정
- 훈련대상은 비전문 외국인력(E-9)에 한정하되, 해당 조선사의 협력기업, 협약기업이 아니어도 훈련가능
 - 훈련기간은 원칙적으로 4주 이상의 장기 집체훈련(장기유급휴가훈련 활용)을 시행하되, 여건이 어려운 경우 3주 과정도 가능
 - 지원내용은 공동훈련센터에 통·번역비, 숙박비 및 사업장 맞춤형 훈련과정 개발 등을 위한 지원단가 등 우대

※ 고용허가제(E-9) 개요

- 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도
 - 허용기업: 중소제조업(근로자 300인 미만), 농·축산·어업, 건설업, 서비스업(음식, 숙박 등 35개 업종)
 - 도입대상: 인력송출국(17개국)의 한국어시험 합격자
 - 고용절차: ① 한국어시험 구직자 명부 작성(송출국 → 인력공단), ② 사업주 고용허가서 발급(고용노동부), ③ 근로계약(사용자&노동자) ④ 사증발급 및 입국(법무부) ⑤ 취업교육 후 사업장 배치
 - 비전문인력의 정주화를 방지하기 위해 4년 10개월로 취업활동기간 제한(출국 후 1회 재입국 가능)

○ 법무부는 외국인근로자 채용에 소요되는 시간을 단축하고, 외국인력의 도입을 확대함

- 조선업 비자 특별 심사지원인력 증원(20명) → 신속심사제도 운영
 - 20명 규모의 특별심사지원인력을 파견해서 사전심사부터 비자발급까지 소요기간을 현 5주 → 10일 이내로 단축
- 조선분야와 관련있는 국내 이공계 학과 졸업 유학생에 대해 E-7-3비자 발급시 실무 능력면제(상반기 2,000명 목표)
 - 현행 유학생이 E-7-3비자 발급을 위해서는 실무능력검증을 거칠 필요
- 숙련기능인력(E-7-4)에 대한 연간 쿼터를 2천명 → 5천명으로 확대, 조선 분야에 별도 쿼터(400명) 신설
 - 비전문인력(E-9비자) 국내 장기간 취업시 E-7비자로 전환을 허용
- 외국인 연수제도*(D-4-6)의 E-7 전환 프로그램 신설
 - 태국, 인니 등 주요국가의 고졸 이상 연수생이 국내 교육기관에서 용접 등 기능교육을 이수할 경우 E-7로 전환하는 제도 신설
 - * 국내 합법적으로 체류하는 등록외국인으로 연수생 기준에 해당하는 자(최대 2년)

(2) 문제점

○ 정부는 지난해부터 단순노동인력(E-9)의 도입규모를 늘리는 정책에 주력하여, 외국인 전문인력 유치 정책은 부재한 실정임

- 2004년 고용허가제 도입 이후 단순기능인력 중심의 외국인력정책을 지속한 결과, 외국인 전문인력 활용도는 경쟁국 일본의 1/4수준에 불과
 - 2022년 외국인 전문인력 비중: 일본 26.3%, 한국 6.0%
- 앞서 산업별 직능수준별 미충원인원에서 저숙련과 고숙련 직종의 비율이 60%대 40%로 저숙련과 고숙련 직종 모두 인력이 부족한 상황인데도 불구하고 정부는 단순노동인력의 도입 정책으로 일관함
 - 정보통신업, 전문·과학·기술서비스, 교육서비스업 등 고숙련 분야의 인력부족을 위한 외국인근로자 정책이 필요함
- 국내 산업의 부족인원과 외국인의 수급인력을 정확히 분석하지 못하여 도입인원과 노동수요의 미스매치가 발생함
 - 외국인 고용분석을 위해 직종별사업체노동력조사를 활용하고 있으나, 주로 산업중분류 분석으로 조사되어 세부업종 분석에 한계가 있음
 - 농림·어업 등 관련 업종의 통계를 작성하지 않아, 산업인력의 수급현황 분석이 제대로 되지 않음

○ 유학생(D-2)과 일반연수자(D-4)의 전문인재 활용을 위한 정책 부재

- 유학생과 일반연수자는 대학이나 전문기술 교육기관에서 교육을 받은 고급 인력임에도 불구하고 연수 후 이들을 위한 취업기회가 없음
 - 2022년 유학생 13만 4천명, 일반연수자 6만 5천명 등 총 19만 9천명인데, 국내에 취업을 하려해도 체류 비자 문제로 취업이 불가능
 - 일반연수자의 39.6%인 2만 5,805명이 불법 체류자로 전락했고, 유학생 불법체류자도 9,217명에 달함
- 외국인 전문인력을 교육하는 제도가 있어도 국내에서 취업을 할 수 있는 제도가 없어 외국인 전문인력을 활용하지 못함
 - 일반연수자 중 우수 사설 교육연수기간으로 분류되는 D-4-6 비자로 교육받은 118명(2022년)은 한 명도 국내 기업에 취업한 사례가 없음
 - D-4-6 비자는 해외 고급인력들이 국내에서 기술연수를 받는 코스로 기술 전수 후 산업현장에서 일할 기회가 없어 대부분 본국으로 돌아감

○ 입국한 외국인근로자에 대한 사후관리 부실로 불법체류자는 매년 증가함

- 불법체류자는 '18년 355,126명에서 '22년 411,270명으로 15.8% 증가
 - 불법체류율은 '18년 15.0%(총체류자 237만명)에서 '22년 18.3%(총체류자 225만명)으로 3.3%p 증가
 - '20년 일본의 외국인체류자는 289만명이고, 불법체류자는 8.3만명으로 불법체류율 2.9%에 불과
- 전체 불법체류 외국인에서 고용허가제로 입국한 비전문취업(E-9) 자격의 불법체류 외국인이 53,350명(38.7%)으로 대다수를 차지함
 - 2022년 4분기 고용허가제로 종사하는 외국인근로자는 203천명으로 비전문취업(E-9) 자격의 체류 외국인 가운데 26.1%가 불법체류자로 분류됨
 - 일반연수의 불법체류자는 26천명으로 높고, 이들은 대학부설기관에서 한국어 연수나 국·공립기간의 기술·기능 연수, 외국인 투자기업의 인턴(실습) 연수를 받는 자로 불법체류자로 전환될 비율이 높음
- 불법체류의 원인은 사업장 이탈과 체류기간 완료로 구분되고, 농어업의 낮은 임금에서 고임금의 건설업 등으로 이탈하는 경우가 발생하지만, 사후관리 부실로 정확한 통계가 없는 실정임
 - 외국인근로자 고용법에서 사용자의 휴업과 폐업, 근로계약 해지, 근로계약 완료 등의 사유나 사용자의 근로조건 위반 혹은 부당한 처우 등의 사유가 아니면 외국인근로자는 사업장을 변경할 수 없음
 - 중기중앙회가 외국인근로자를 고용 중인 중소 제조업체 1,000곳을 설문조사한 결과, 응답자의 68%가 '외국인 근로자가 사업장 변경을 위해 계약 해지를 요구한 적이 있다'고 응답함

〈2022년 등록외국인 중 불법체류 외국인 체류자격별 현황〉

단위: 명

계	유학 (D-2)	일반연수 (D-4)	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문동거 (F-1)	거주 (F-2)	방문취업 (H-2)	기타
138,013	9,217	25,805	53,350	8,395	4,475	1,846	3,202	31,723

자료: 출입국·외국인정책 통계연보(2022)

○ 일본

- 2019년 4월에 ‘특정 기능’ 제도를 신설하여 인력 부족이 심각한 산업분야에 특정기능의 새로운 외국 인재의 수용이 가능하게 됨
 - 외국인을 받아들일 수 있는 산업은 12개 분야 14개 업종에 한정
 - ① 간호 ② 빌딩 클리닝 ③ 소 형재 산업 ④ 산업 기계제조업 ⑤ 전기 전자 정보 관련 산업 ⑥ 건설 ⑦ 조선 선박용 공업 등 14개 분야
- 재류 자격 ‘특정 기능’은 1호와 2호 두 종류가 있음
 - 특정기능 1호: 14개 분야 모두 취업 가능, 기간제한 최대 5년, 1호를 수료한 사람이 시험에 합격하면 2호 재류 자격 취득
 - 특정기능 2호: 조선 및 해양산업, 건설업 분야로 고용제한, 기간제한 없이 갱신가능, 가족동반 가능
- 1993년부터 일본은 ‘기능실습제도’를 실시하여 연수생이 일정기간 연수를 마친 후, 연수받은 기업에서 기능실습생 신분으로 고용계약 체결
 - 일본은 14개국과 협정을 맺어, 현재 약 30만명의 기능실습생이 종사하고, 차별과 노동력 착취가 문제가 되어 폐지수순에 있음
 - 기능실습 2호를 양호하게 수료한 외국인은 특정 기능 1호 기회 부여
- 일본 정부는 외국인 고급인재 유치를 위해 우수한 외국인 유학생의 정착과 외국에서 직접 인재를 유치하는 두 가지 전략 추진
 - 유학 생활 초기부터 취업상담, 인턴십 지원 등 외국인 고용 서비스 센터에서 교육 기관과 연계하여 취업 지원
 - 세계 대학 순위 100위권 이내 대학 졸업생이 일본에 취업하기 위해 입국할 경우 단기 체류 기간을 기존 90일에서 2년으로 연장
 - 연봉 2000만 엔(약 1억8천만원) 이상인 외국인은 석사 학위가 있거나 경력이 10년 이상이면 1년 만에 영주권 신청 가능(기존에 최대 10년까지 걸리던 기간이 대폭 단축)

○ 대만

- 외국인근로자 도입은 노동부족을 보완하면서 내국인의 취업기회에 영향을 미치지 않는다는 기본원칙에 따라 도입인원 및 산업분야의 제한 정책 채택
 - 지난해 대만에 취업한 단순기능 외국인은 총 71만 7천명이며, 제조업(66%), 간병·가사 근로(30%), 건설업(2%), 농림어업(2%)에 종사

- 간병·가사 근로자의 경우 14년, 제조업, 건설업, 농업어업은 12년이었던 단순기능 외국 인력의 최장 체류기간 한도를 올해 폐지함
- 필리핀, 인도네시아, 태국, 말레이시아, 몽골, 미얀마 등 총 6개국과 협약을 맺고, 해외 인력을 수급
- 외국인력과 대만 기업간의 고용관계 체결은 민간중개회사에 위임하는 민간 주도형 이주 노동자 고용정책을 채택
 - 민간의 인력중개회사는 인력선발 및 알선과 관련된 업무와 교육훈련과 관련된 업무 일부 수행
 - 외국인력을 활용하려는 고용주는 고용허가를 신청하기 전에 중개회사를 방문하여 외국인 데이터베이스 중에서 적합한 인력을 선발한 후 중개회사에 고용허가신청을 의뢰
 - 고용주가 고용허가를 신청하면 노공위원회가 자격요건을 검토하여 고용허가여부를 결정
- 대만은 향후 10년간 전문직 외국인 노동자 40만명을 유치하겠다는 계획을 발표
 - 지능형 기계·바이오·재생에너지·국방·현대농업·순환경제 등 경제성장을 주도하는 7개 산업 분야에서 외국인 근로자 영입예정
 - 대만은 현재 2,319만명인 인구가 2052년에는 2,000만명 미만으로 급감하고, 65세 이상 인구는 2040년까지 전체 인구에서 30%를 넘을 것으로 전망
- 외국인을 고용하는 고용주에게 내국인근로자의 고용안정을 위해 쓰이는 ‘취업안정비’를 부과함
 - 취업안정비 징수액은 취업안정기금으로 적립되어 내국인 취업촉진, 실업보험, 직업훈련, 노동복지 개선, 외국인 충원관련 행정비용 등의 경비에 사용됨
 - 취업안정비는 최저임금의 10% 수준

○ 독일

- 독일은 생산가능인구가 2018년에서 2035년 사이 10% 이상 감소하고, 인력부족 직업이 2018년까지 23%까지 증가된 상황에서 2019년 6월 외국인 숙련근로자 유입을 위한 숙련근로자 이민법 제정
 - 동법은 숙련근로자를 독일과 외국에서 대학교육을 받았거나 직업교육을 받은 사람으로 정의
 - 독일 대학 졸업자는 구직 체류기간 18개월 허용과 2년간 대졸 상응 직업 종사 시 영구 체류 가능
 - 독일 직업훈련 수료자는 1년간 직업교육훈련 분야 구직활동 가능
 - 직업교육 수료자 또는 EU 블루카드 조건을 충족하지 못하는 대졸자는 고용유지 시 갱신 가능, 5년 경과시 영주권 신청 가능, 동일한 기술은 독일인과 동일한 급여의 혜택 부여

- 2012년 EU 블루카드와 구직비자 도입으로 비EU국 출신의 숙련노동자의 노동이주가 용이해짐
 - EU 블루카드는 비EU국 대졸자가 48,400 유로의 연봉을 받는 직업에 종사할 경우 받을 수 있으며, 3년 체류시 영주권 취득 가능(독일어 능력 인정시 2년)
 - 구직비자는 고등교육을 받은 외국인에게 6개월간 독일에 체류하며 구직활동을 할 수 있게 함
- 고숙련 노동자는 독일에 특별한 경제사회적 이익을 주는 외국인으로 정의(2005년 이민법)
 - 외국인근로자 중 유일하게 입국 단계부터 영주권 보장
 - 특별한 기술지식을 갖춘 연구자, 대학 의장과 같은 저명한 교수자
- 저숙련 외국인력은 6개월 이내 임시직으로 한시적인 체류만이 허용됨
 - 농업·식품서비스업 계절노동자, 가사도우미 등
 - 저숙련인력은 독일 내에서 공식적으로 장려하지 않고, 일정기간 이상 체재한 경우라도 장기체류나 영주권 취득 불가
- 취업 체류자격을 보유한 외국인과 1년 이상 동반 체류를 원하는 배우자의 체류허용
 - 배우자의 독일어 구사능력 요구(단 대졸 배우자, 고숙련 근로자·EU 블루카드 소지자 배우자, 미국·캐나다·호주·일본 국적인 배우자는 예외)
 - 입국 이후 결혼한 경우, 2년 독일 체류 이후에 배우자 초청 가능(고숙련 노동자·EU 블루카드 소지자는 제한 없음)
 - 동반 가족의 취업 즉시 가능

5

정책대안

○ 외국 전문인력 확대방안 마련

- 산업기술인력의 부족인원은 '22년 3만 8천명 정도로 조사되어 외국인 고숙련인력의 유입정책 필요
 - 부족인원: ('20) 36,450명 → ('21) 37,667명 → ('22) 38,476명
 - 사업체 규모별 부족률: (중소규모)3.1% 》(중견규모)0.9% 》(대규모)0.4%
- 국내 대학을 졸업한 유학생에게 제한없는 구직비자 발급 및 외국인 유학생의 취업지원 센터 설립
 - 현재 국내 구직비자는 한국어 성적, 취업경력 등 여러 항목에서 일정점수 이상인 사람에게 발급하는 점수제를 운영하고 있어 졸업 후 국내에 취업하려는 유학생이 불법체류자가 되고 있음
 - 독일은 대학을 졸업하면 18개월의 구직 체류기간이 허용되고 있고, 우리나라도 졸업 후 1년 이상은 제한없이 구직비자 발급이 허용되어야 함
 - 유학생 취업지원 센터 설립으로 취업상담, 인턴십 등 취업지원 활성화
 - 일본은 유학생을 초기부터 취업상담, 인턴십 지원 등 외국인 고용센터에서 지원하여 우수한 외국인을 정착시키고 있지만, 우리나라는 교육을 마친 외국인을 활용하는 정책이 부족함
- 특정활동 E-7 비자, 기술창업비자 D-8-4 등 외국 전문인력에 대한 비자 발급 요건 완화
 - E-7 비자는 전년도 국민 1인당 GNI의 80% 이상의 소득요건과 1년 이상 실무경력 등 심사가 까다롭고, E-7-4 비자는 2,600만원 이상 소득, 한국어능력 등 점수제를 사용하고 있어 비자발급 요건 완화 필요
 - 기술창업비자 D-8-4는 정부가 운영하는 창업이민종합지원시스템(OASIS) 점수제에서 일정 점수 이상을 획득해야 비자발급이 가능하고, 2013~2021년까지 발급건수는 98건에 그침
 - 미국 실리콘밸리와 같이 혁신성과 사업성 위주로 평가해 비자를 발급하고, 외국인 기술창업 지원을 내국인과 동등하게 함
- 2010년대 기술패권시대로 들어서면서 미국, 중국, EU, 대만 등 주요국들은 외국인 전문인력 취업비자 요건 완화, 정주여건 개선 등 외국 전문인력 유입 여건의 경쟁력 확충

- 미국: 전문직 취업비자(H-1B) 발급요건 완화, 미국 대학 과학기술 분야 졸업 이후 취업프로그램에 22개 전공분야 추가
- 중국: 차세대정보통신, 첨단신소재 등 전략핵심분야 인재 유치정책 강화 및 해외 고급 인재 영주권 취득기준 완화
- EU: 외국 전문인력 활용 목적 블루카드 발급기준 완화
- 대만: 해외 과학기술·엔지니어링 고급인재에 대한 정주여건 개선

○ 외국인력을 관리하는 통합시스템을 구축하고, 불법체류 관리 방안 마련

- 고용노동부는 외국인력 고용관리를 전담하고, 법무부는 외국인력 체류관리를 맡고 있지만, 고용 후 외국인력의 실태파악이 어렵고 불법체류자는 매년 증가하는 상황임
 - '22년 국내 거주 외국인 불법체류자는 41만 천명으로 국내 체류 전체 외국인의 18.3%에 달함
- 법무부와 고용노동부는 지방자치단체와 연계하여 외국인력의 인원, 고용, 주거지, 불법체류 등 실태를 조사하고 관리하는 통합시스템 구축
 - 외국인노동자를 고용한 고용주와 연계하여 외국인노동자의 해고, 이직, 취업기간 종료, 근로환경, 주거실태 등 외국인노동자에 대한 통계시스템을 구축함
 - 외국인노동자가 사업장에서 이탈하여 불법체류자로 분류되었는지, 체류기간이 완료되어 불법체류 상태에 있는지 정확한 통계시스템 구축 필요
 - 지역별로 경기도 150천명, 서울특별시 44천명, 경상남도 36천명, 충청남도 30천명, 경상북도 23천명 순으로 외국인력이 많이 고용됨
- 체류자격별 외국인력의 불법체류율을 파악하고, 외국인력의 체류자격에 따른 불법체류 관리 방안 마련
 - '22년 불법체류율: 유학(D-2) 7.0%, 기술연수(D-3) 71.5%, 일반연수(D-4) 41.2%, 특정활동(E-7) 12.2%, 계절근로(E-8) 28.8%, 비전문취업(E-9) 20.6%, 선원취업(E-10) 43.9%
 - 체류자격 변경이 제한되는 기술연수, 계절근로, 비전문취업, 선원취업 등 비자로 입국한 외국인은 불법체류율이 높으므로 비자연장이나 체류자격 변경 방안 검토

○ 외국인정책위원회에 외국인력의 수급조절 분석을 전담하는 자문기구 설치

- 외국인정책위원회는 위원장인 국무총리와 관계 부처장관들로 구성되어 외국인력 정책에 대한 전문성이 부족하여 비숙련근로자(E-9)의 도입정책에 의존하는 한계를 보임
- 국내산업의 부족인원을 고려하여 고숙련과 저숙련 외국인력의 수급조절을 종합적으로 분석하고 계획을 수립하는 자문기구 설치
 - 산업별 외국인력의 수급현황을 정확히 분석하고, 인력부족 업종에 대해 주기적으로 심층적인 인력수요 분석과 현장조사 시행

- 영국의 경우 이민자문위원회(MAC)에서 '07년부터 5명의 경제학자로 구성된 자문위원회 운영
 - 이민자문위원회는 이민자의 정원, 부족인력직업 등 이민정책 전반에 대해 자문
 - 스웨덴의 경우 정부기관의 노동력 필요성 결정권한을 정지하고, 사업주가 외국인 노동자 채용에 있어서 주도적인 역할을 하여 외국인력의 과잉공급을 방지하고, 시장원리로 수급조절
 - 고용기간이 4년 지나면 영주권을 취득할 기회를 부여함
- **외국인 근로자의 교육·훈련 프로그램 확대**
- 현재 조선업종 대상으로 외국인력 특화훈련 사업을 시행하고 있고, 향후 업종을 확대하여 교육훈련을 원하는 외국인에게 교육훈련 제공
 - 지난 1년간 교육 또는 훈련 경험이 있는 외국인 10.5%로 조사되었고, 교육훈련을 받은 목적은 업무능력 향상(54.4%), 자격증 취득(24.4%), 재취업(17.8%) 순으로 나타남
 - 외국인이 받고 싶은 교육 및 지원서비스는 한국어 교육 41.2%, 취업 정보 제공 및 일자리 소개 29.5%, 자격증 취득 및 취업 교육 22.2% 순으로 조사(이민자체류실태및고용조사, 2023)
 - 내국인이 받고 있는 직업훈련기관에서 외국인도 함께 직업훈련을 받을 수 있도록 지원 방안 마련
 - 저숙련 외국인력을 숙련화하여 외국인력 장기근속을 지원할 필요

• 참고문헌 •

- 강동관 외. (2021). 한국의 인구구조와 외국인 정책 방향, 한국이민정책학보 제4권 제2호.
- 김명중. (2015). 일본의 외국인 근로자 현황과 수용정책, 국제노동브리프 11월호, 한국노동연구원.
- 김세봄. (2021). 이민자 고용실태와 정책방향, 한국고용정보원.
- 김진하 외. (2022). 서울시 외국인 노동자 유입에 따른 고용 영향과 과제, 정책리포트 제347호, 서울연구원.
- 이은채. (2022). 독일 사례 분석을 통한 한국의 외국인력 도입방안 연구: 전문인력을 중심으로, 유럽연구 제40권 제2호.
- 이창원 외. (2021). 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격통합에 대한 연구, 이민정책연구원 정책연구보고서 제5권.
- 이철희 외. (2020). 외국인력의 산업별 고용구조 분석, 노동정책연구 제20권 제2호.
- 유경준 외. (2009). 외국인력의 현황과 정책과제, 정책연구시리즈 제4호, 한국개발연구원.
- 유길상 외. (2002). 외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제, 한국노동연구원.
- 유길상 외. (2004). 외국인력제도의 국제비교, 한국노동연구원.
- 정기선 외. (2015). 고용허가제 출신 숙련기능 외국인력의 활용 현황 및 시사점, 이민정책연구원 연구보고서 제2권.
- 조석주. (2011). 지방자치단체의 외국인근로자 지원정책 강화방안: 군포시 사례를 중심으로, 지방행정연구 제25권 제2호.
- 최경수. (2011). 외국인력 및 이민 유입의 경제적 영향, 한국개발연구 제34권 제2호.
- 최석현 외. (2018). 비전문 외국인력 고용실태와 향후 정책방향, 이슈&진단 제346권, 경기연구원.
- 고용노동부 보도자료. (2023.11.29.). 2023년 10월 사업체노동력조사 결과.
- 고용노동부 보도자료. (2022.10.27.). 내년에 외국인력 11만명 도입 확정.
- 법무부 보도자료. (2023.1.6.). 조선업 외국인력 도입으로 해소방안 발표.
- 법무부 보도자료. (2023.12.28.). 제4차 외국인정책 기본계획 확정.
- 산업통상자원부. (2023.12). 2023년도 산업기술인력 수급 실태조사 결과.

중소기업 인력충원을 위한 외국인 근로자 고용정책 방향