

전략연구 2017-39

충남 외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제

신동호

충남연구원 연구위원

cyberdhs@cni.re.kr

연 구 요 약

본 연구에서는 충남 지역단위에서 외국인 근로자의 고용 및 활용실태를 파악하고 이를 토대로 지역단위에서 외국인력 활용 및 관련정책과제 도출을 모색하였다. 아울러 기존 정부주도의 정책이 지역에 투영되는 과정에서 발생하는 ‘정책의 사각지대’를 규명하여 이를 완화 내지 해소할 수 있는 현실적 대안을 제시하였다. 이를 위해 첫째, 외국인력 범위를 정하고 외국인력과 관련한 국내외 주요국가들의 법·제도 및 정책동향을 검토하여 시사점 및 벤치마킹 요인을 도출하였다. 둘째, 정책공급측면에서 지역관점의 현실 적합한 외국인력 정책발굴 및 기존정책 보완하기 위한 대안을 마련하였다. 셋째, 정책수요측면에서 지원기관 및 유관단체, 외국인 고용사업장을 대상으로 각각 정책수요(needs)발굴과 인력수요 및 채용환경 등을 파악하였으며, 전술한 바의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

충남지역은 제조업 부문의 구인난 가중과 농·어촌 지역의 일손부족으로 외국인력 유입이 지속적으로 확대되는 추세이다. 그러나 지역에서 요구되는 외국인력 수급은 일원화된 고용허가제를 통해 이루어지며, 유입된 인력의 관리 역시 국가차원에서 이루어지고 있다. 이로 인해, 지역단위 외국인력 정책은 외국인 근로자의 권익보호나 제한적 범위 내 근로조건 개선 등에 머무르는 수준이다. 관련하여 우선 외국인력과 관련한 국내외 주요국가들의 법·제도 및 정책동향을 검토한 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 다양한 인센티브 제공과 제도개선을 통해 날로 치열해지는 국가간 전문인력 유치경쟁에서 우위를 차지하여 국가와 지역의 경쟁력을 강화해야 한다. 둘째, 취약계층의 노동공급을 교란하지 않는 범위 내에서 필요한 산업 분야에 필요한 수의 미숙련인력을 공급하는 프로세스를 마련할 필요가 있다는 것이다. 셋째, 사회갈등을 줄이고 통합을 통해 내·외국인 간 시너지효과를 창출할 수 있도록 사회통합정책을 강화해야 한다.

다음으로 정부와 충남도의 외국인력 정책을 검토한 주요 결과는 다음과 같다. 외국인력은 숙련수준을 기준으로 인력대상을 비전문인력과 전문인력으로 구분하며, 외국인력정책 역시 저숙련 외국인력정책과 전문기술 외국인력정책으로 구분되어 추진되어 왔다. 저숙련

인력은 고용허가제에 의거 순수외국인 대상 일반고용허가제와 외국국적 동포를 대상으로 허가하는 특례고용허가제로 구분되며, 전문기술 인력정책은 출입국 관리법에 의거 다음의 체류자격을 부여 받아 국내 취업이 가능하다. 충남의 경우 외국인 근로자 대상 권익보호 및 근로여건 개선, 주거제공 등에 한정하여 추진되고 있는 실정이다.

외국인 고용실태와 관련한 주요 결과는 다음과 같다. 도내 외국인 고용 사업장의 대부분은 국내인력의 구인란을 겪고 있으며 이를 해소하기 위해 외국인력을 고용하는 것으로 나타나며, 현재 외국인력 고용수준을 유지하거나 늘릴 것으로 전망된다. 도내 사업장내 외국인력과 국내인력간의 마찰문제는 크지 않으나 불법취업에 대해서는 각종 범죄발생, 인권침해, 그리고 국가나 지역의 이미지 훼손 등을 우려하고 있는 것으로 나타났다. 현행, 고용정책의 개선사항에 대해서는 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소 신속화에 대한 정책수요가 높게 나타났다. 한편, 충남 지역단위 고용정책 중 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인 근로자 지원센터 내 종사자 역량강화’ 에 대한 정책수요가 높은 것으로 나타남에 따라 향후 이에 대한 도차원의 정책적 배려가 필요한 시점이다.

끝으로 도출된 향후 정책과제는 다음과 같다. 국가차원에서는 외국인 노동시장 및 고용과 관련한 지역단위 통계구축이 필요한 바, 충남도와 시군 역시 향후 이에 대한 재원을 마련 하여 지역단위 외국인 고용조사를 실시해야한다. 불법취업문제에 대해서는 합법적 근로자 신분으로의 전환에 대한 업계의 목소리가 높으나 외국인력의 보완적 활용차원에서 불법 취업자를 포함한 모든 외국인력에 대한 현실 적합한 관리·감독체계 정비가 우선 시급하다. 현행 정부주도의 고용정책 개선사항으로 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소화와 신속화에 대한 정책적 배려가 시급하다.

다음으로 지방정부차원에서는 만성화된 인력 수급란을 해소하기 위해서는 중장기적 차원에서 입체적인 접근이 필요하다. 구체적으로 내국인을 도내 중소기업체로 유인하기 위해서는 중소기업에 대한 인식제고사업이나 임금과 근로조건이 상대적으로 양호한 중소기업체를 발굴하고 관련 정보구득에 대한 접근을 용이하게 하는 공공차원의 시스템 구축이 요구된다. 관련하여 미숙련 인력정책의 경우, 특히 도내 취약계층의 노동공급을 교란하지

않는 범위 내에서 필요한 산업분야에 적정 미숙련 인력을 공급하는 프로세스와 시스템을 갖추어야한다. 끝으로 외국인 인력수요 정도는 지역별로 상이할 수 있으나 15개 시군 모두 외국인 근로자가 증가하는 추세를 감안하면 향후 외국인력지원센터의 필요성은 점증할 것으로 전망됨에 따라 이에 대한 정책적 배려가 요구된다. 현재 정책수요가 상대적으로 높은 사업은 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인근로자지원센터 내 종사자 역량강화’ 로 나타남에 따라 해당사업의 확대가 필요할 것으로 사료된다.

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 배경 및 필요성	1
2. 연구목적	2
3. 연구범위 및 주요내용	3
1) 연구범위	3
2) 주요내용	5
4. 연구방법	6
제2장 선행연구 검토 및 연구분석틀	8
1. 선행연구 검토 및 관련연구 동향	8
2. 기존 연구와의 차별성	10
3. 연구흐름 및 분석틀	12
제3장 국내외외국인인력정책동향	13
1. 해외 외국인 인력정책 동향	13
1) 미국	13
2) 호주	14
3) 독일	16
4) 프랑스	17
5) 일본	18
6) UAE	19
7) 카타르	20
2. 해외 외국인 인력정책 종합 및 시사점	22
1) 정책동향 종합	22
2) 정책적 시사점	24

3. 국내 외국인 인력정책 동향	26
1) 정부 정책동향	26
2) 충남도 정책동향	36

제4장 충남 외국인 노동시장 일반현황 및 고용실태 40

1. 외국인 노동시장 일반현황	40
2. 외국인 고용동향	48
1) 취업가능 체류자격별 현황	47
2) 외국인 근로자 현황	51
3) 고용허가제 고용동향	57
3. 외국인 근로자 고용실태 : 공급측면	62
1) 외국인 고용조사 개요	62
2) 조사결과	63
4. 외국인 근로자 고용실태 : 수요측면	69
1) 외국인 고용사업장 조사 개요	69
2) 표본특성	70
3) 조사결과	70
5. 정책적 시사점 및 과제도출	80
1) 주요 시사점	80
2) 정책과제	82

제5장 결론 및 정책제언 84

1. 요약 및 정책제언	84
2. 연구의 한계 및 향후과제	86

<input type="checkbox"/> 참고문헌	87
-------------------------------------	----

<input type="checkbox"/> 부록	88
-----------------------------------	----

표 목 차

[표 1-1] 취업활동이 가능한 체류자격 종류	5
[표 1-2] 취업비자에 따른 외국인력 구분	5
[표 1-3] 연구방법 개요	7
[표 2-1] 선행연구 검토	9
[표 2-2] 국내 선행연구와 본 연구의 차이점	10
[표 3-1] 해외 주요국의 외국인력정책 비교	25
[표 3-2] 국내 외국인력제도 변화	27
[표 3-3] 전문기술인력의 체류자격별 취업활동 범위와 체류기간	29
[표 3-4] 외국인력 허용업종별 기준	31
[표 3-5] 일반고용허가제와 특례고용허가제 비교	32
[표 3-6] 충남 외국인 근로자 지원사업 현황	37
[표 3-7] 천안 외국인력지원센터 조직현황	38
[표 3-8] 외국인력 지원사업 현황	38
[표 4-1] 지역별 생산가능인구(외국인) 현황	41
[표 4-2] 지역별 경제활동인구(외국인) 현황	42
[표 4-3] 지역별 취업자(외국인) 현황	43
[표 4-4] 지역별 비경제활동인구(외국인) 현황	44
[표 4-5] 지역별 경제활동참가율·고용률·실업률(외국인) 현황	46
[표 4-6] 전국 등록외국인 취업가능 체류자격별 현황(2015)	49
[표 4-7] 충남 등록외국인 취업가능 체류자격별 현황(2015)	50
[표 4-8] 전국 시도별 외국인 근로자 동향	51
[표 4-9] 충남 시군별 외국인 근로자 동향	52
[표 4-10] 국내 시도·국가별 외국인 근로자 현황(2015)	55
[표 4-11] 충남 시군·국가별 외국인 근로자 현황	56
[표 4-12] 전국 고용허가제 고용동향(사업장 수)	58
[표 4-13] 전국 고용허가제 고용동향(외국인근로자수)	60
[표 4-14] 고용허가제 사업장의 외국인 평균고용 규모	61

그림 목 차

[그림 4-1] 주당 총 취업시간	63
[그림 4-2] 취업시간 구분	63
[그림 4-3] 산업분류	64
[그림 4-4] 사업장 종사자수	64
[그림 4-5] 직업분류	64
[그림 4-6] 근속기간	64
[그림 4-7] 종사상 지위	65
[그림 4-8] 근로계약기간	65
[그림 4-9] 고용계약기간	66
[그림 4-10] 구직경로	66
[그림 4-11] 체류자격	66
[그림 4-12] 국적분류	66
[그림 4-13] 거처종류	67
[그림 4-14] 월평균 임금	67
[그림 4-15] 직장변경여부	67
[그림 4-16] 이직이유	67
[그림 4-17] 계속체류여부	68
[그림 4-18] 계속체류방법	68
[그림 4-19] 사업장 영위업종	70
[그림 4-20] 사업장 소재지역	70
[그림 4-21] 고용사유	71
[그림 4-22] 채용방법	72
[그림 4-23] 채용만족도	72
[그림 4-24] 채용계획	72
[그림 4-25] 사용상 애로사항	74
[그림 4-26] 불법취업자 고용의향	75
[그림 4-27] 불법취업의 사회·경제적 인식	75

[그림 4-28] 불법취업자 문제해소방안	75
[그림 4-29] 현행 고용정책 개선사항 1, 2순위	76
[그림 4-30] 충남도 고용정책 중요도	77
[그림 4-31] 평균임금	78
[그림 4-32] 주당 평균근로시간	78
[그림 4-33] 총 고용비용	78
[그림 4-34] 내국인 대비 외국인근로자 생산성	79

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

1) 도내 외국인력의 유입규모는 전국 4위로 지속적으로 증가하는 추세

충남지역은 도내 서북부 지역을 중심으로 제조업 부문의 구인난 가중과 농·어촌 지역의 일손부족으로 외국인력의 유입규모가 지속적으로 확대되는 추세이다. 구체적으로 충남지역은 2013년 28,510명에서 2015년 35,351명으로 동 기간 중 연평균 11.4%씩 증가하는 추세로 전국평균 8.0%를 상회하는 수준이다. 한편, 2015년 기준으로 국내 유입된 총 외국인력은 608,116명으로 이 중 경기지역이 37.6%에 해당하는 228,836명으로 가장 많으며, 다음으로 서울 116,817명(19.2%), 경남 52,135명(8.6%), 충남 35,351명(5.8%)등의 순으로 나타났다.

충남도 내 시군별로는 제조업이 집중된 천안, 아산, 서산, 당진지역에 도내 총 외국인력의 71.9%인 25,432명이 유입되었다. 반면, 제조업이 발달한 도내 서북부 지역에 비해 상대적으로 농·어업 부문의 일손이 부족한 군단위 지역을 중심으로 외국인력 규모가 지속적으로 증가하는 실정이다.

2) 지역 내 외국인력 유입규모 확대에도 불구하고 지역단위 정책 취약

기존 외국인력 관련정책영역은 고용허가제를 토대로 국가단위의 외국인 노동시장 전체에 동일하게 적용되어온 탓에 지역별로 차별화된 정책개발의 필요성이 그다지 크지 않은 양상을 보이고 있다. 실례로 지역에서 요구되는 외국인력 수급은 일원화된 고용허가제를 통해 이루어지며, 유입된 인력의 관리 역시 국가차원에서 이루어지고 있다. 이로 인해, 지역단위 외국인력 정책은 외국인 근로자의 권익보호나 제한적 범위 내 근로여건 개선 등에 머무르는 수준이다.

충남도의 경우, 외국인 인력과 관련하여 총 4개 사업을 추진·시행하고 있으나, 실질적으로는 외국인 근로자 쉼터와 지원센터 운영이 전부라 할 수 있다. 그러나 외국인력의 유입규모가 지속적으로 확대됨에 따라 외국인력과 지역 내 내국인인력과의 보완적 활용, 외국인 근로자와 내국인 근로자간의 갈등, 지역 주민과의 공존 등 다양한 사회·경제적 문제가 지역노동시장의 주요 정책이슈로 점차 대두되는 실정이다.

이러한 관점에서 기존 정부 주도의 정책집행이 지역에 투영되는 과정에서 이른바 ‘정책의 사각지대’가 발생하고 기존 국가단위 정책이슈가 지역단위에서 보완되어야 할 여지가 날로 커지는 추세이다. 그럼에도 불구하고 외국인 노동 시장에 대한 지역단위의 실태 규명이나 관련 연구가 거의 전무한 실정이다. 그 이유로는 무엇보다도 외국인 근로자 관련 지역단위 통계구축의 미흡함에 기인하며 실례로 외국인 노동시장 일반현황을 파악할 수 있는 기초지표조차도 서울을 제외한 모든 지역을 권역으로 구분하여 지자체별 현황조차 제대로 파악하기 어려운 실정이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 충남 지역단위에서 외국인 근로자의 고용 및 활용실태를 파악하고 이를 토대로 지역단위에서 외국인력 활용 및 관련정책과제를 도출하고자 한다. 아울러 기존 정부주도의 정책이 지역에 투영되는 과정에서 발생하는 ‘정책의 사각지대’를 규명하여 이를 완화 내지 해소할 수 있는 현실적 대안을 제시하고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 첫째, 외국인력 범위를 정하고 외국인력과 관련한 국내외 주요국가들의 법·제도 및 정책동향을 검토하여 시사점 및 벤치마킹 요인을 도출하고자 한다. 둘째, 정책공급측면에서 지역관점의 현실 적합한

외국인력 정책발굴 및 기존정책 보완하기 위한 대안을 마련하고자 한다. 셋째, 정책수요측면에서 지원기관 및 유관단체, 외국인 고용사업장을 대상으로 각각 정책수요(needs)발굴과 인력수요 및 채용환경 등을 파악하고자 한다.

3. 연구범위 및 주요내용

1) 연구범위

(1) 내용 및 공간적 범위

본 연구의 목적이 충남 지역 외국인력정책의 사각지대를 파악하고 기존 정책의 보완점을 모색하는 것이므로 도내 외국인력의 고용 및 활용실태에 주안점을 두어 내용적 범위를 설정하게 된다. 구체적으로 외국인력에 대한 도내 사업장의 고용수요, 채용경로, 고용관리, 근로조건, 채용수준 및 만족도 등을 파악하고 외국인 취업특성(취업자, 실업자, 고용률, 임금수준, 산업·직업별 취업규모 등)을 파악하고자 한다. 아울러 기존 정책을 보완할 수 있는 현실적 대안마련을 위해 국내외 관련 정책 및 법·제도 등을 검토하고자 한다. 한편, 외국인 노동시장의 공간적 범위는 국가단위가 아닌 충남 지역노동시장으로 한정하되, 지역별 상호·비교차원의 외국인 취업자의 특성 및 규모에 대해서는 전국단위로 확대한다.

(2) 외국인력 범위

■ 외국인 근로자 정의

대한민국의 국적을 가지지 않은 자로서 대한민국에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 자를 지칭한다

(외국인 근로자의 고용등에 관한 법률 제2조). 외국인 근로자의 취업과 체류자격은 다음과 같은데, 외국인이 대한민국에 취업하려면 ‘출입국관리법’에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 얻어야 (출입국관리법 제18조 제1항)한다. 또한 외국인의 취업활동은 체류자격에서 정해진 범위 내에서 한정되며, 취업비자에 따라 전문인력과 비전문인력으로 구분된다.

한편, 불법체류자 경우, 불법적이긴 하나 광범위하게는 외국인력에 포함된다. 구체적으로 취업비자로 입국하였으나 사업장이탈이나 체류기간을 초과한 경우와 비취업비자로 입국하였으나 취업상태인 경우가 이에 해당한다. 국내 취업활동이 가능한 체류자격의 종류는 다음과 같은 바, 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2)이 이에 해당한다. 이 중 E-1~E-7까지는 출입국관리법에 의거 전문기술 외국인력의 체류자격을 부여받아 국내 취업이 가능하며, 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2)은 비전문 외국인력에 해당한다. 한편, E-9과 H-2는 고용허가제에 의해 국내 취업이 가능한 취업사증으로 E-9은 15개 저개발 국가의 순수 외국인(단순노무자)에 해당하며, H-2는 중국 및 러시아 동포로 국한된다.

다만, 본 연구에서는 자료구득 및 설문조사 등의 한계로 인해 외국인력의 범위로 일반고용허가자와 특례고용허가자로 한정하고 재외동포 및 전문인력은 제외토록 한다.¹⁾

1) 일반고용허가자란 인력송출양해각서(MOU)를 체결한 국가의 외국인 구직자명부 등록자 중 사용자와 근로계약을 체결하고 비전문취업(E-9)체류자격으로 입국하여 합법적으로 취업한 외국인 근로자를 지칭하며, 특례고용허가자란 외국국적 동포가 방문취업(H-2)으로 입국하여 취업교육을 이수 후 취업한 외국인 근로자를 지칭함

[표 1-1] 취업활동이 가능한 체류자격 종류

구 분	유 형
체류자격	교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문 취업(E-9), 선원취업(E-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2)

* 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)은 비취업비자이나 취업 가능함

[표 1-2] 취업비자에 따른 외국인력 구분

구 분	유 형
전문인력	교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7)
비전문인력	비전문 취업(E-9), 선원취업(E-10), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2)

2) 주요내용

본 연구의 주요내용은 국내외 외국인력 법제도 및 정책동향, 외국인 노동시장 및 고용상황 파악, 그리고 도내 외국인 고용 사업장 및 근로자 조사를 통해 고용실태 및 활용수준 등을 파악하는 것이다.

첫째, 정책의 공급측면에서 우선 지역단위 외국인 노동시장과 고용실태를 개관하고 외국인력과 관련한 법제도 및 정책동향을 해외와 국내(중앙정부 및 충남도)로 구분하여 정책시사점과 향후과제를 도출한다. 둘째, 정책의 수요측면에서는 지역단위의 외국인력 효율적 활용 및 관리대책을 발굴하고자 외국인 고용사업장의 인력수요, 채용환경, 고용관리, 기존 정책 만족도 및 개선사항(정책수요) 등을 파악한다. 끝으로, 전술한 연구내용을 토대로 기존 외국인력 정책의 사각지대를 파악하고 이에 대한 정부차원의 정책이슈를 보완할 수 있는 지역단위 과제를 발굴·제시하고자 한다.

4. 연구방법

연구방법으로는 외국인력 관련전문가와의 공동연구 수행체계를 토대로 문헌조사, 현장조사, 그리고 설문조사 등을 수행한 바, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 문헌조사를 통해 외국인력의 효율적 활용 및 관리방안을 공급 주도적 제도(supply driven system)와 수요 주도적 제도(demand driven system)로 구분하여 해외 주요국의 동향을 상호간 비교·검토하였다. 둘째, MDIS 2016년 외국인 고용조사(통계청), 지역 및 체류자격별 등록외국인 현황(법무부), 유형별 지방자치단체 외국인 주민현황(행안부) 자료를 이용하여 도내 외국인 근로자의 경제활동 상태, 취업자 특성 등 공급측면(supply side)의 고용실태를 파악하였다. 셋째, 수요측면(demand side)에서 원활한 인력수급 및 효율적 고용관리 등을 가로 막는 장애요인(bottleneck)과 이를 보완 내지 해소하기 위한 정책수요를 파악하기 위해 도내 외국인 고용사업장을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 끝으로, 지역차원에서 기존 외국인력정책의 사각지대를 보완하기 위한 현실적 대안을 발굴·선정하고 그 추진방안을 구체화하기 위해 도내 외국인력 지원기관 및 유관단체를 대상으로 현장조사(field survey)를 진행하였다.

[표 1-3] 연구방법 개요

구 분	조 사 개 요
실태조사	<ul style="list-style-type: none"> •이용자료 - MDIS 2016년 외국인 고용조사(통계청) - 2015년 지역 및 체류자격별 등록외국인 현황(법무부) - 2015년 유형별 지방자치단체 외국인 주민현황(행안부)
문헌조사	<ul style="list-style-type: none"> • 해외 외국인력정책 사례조사 - 공급주도적 제도(supply driven system), 수요주도적 제도(demand driven system)의 시행사례 - 대상국가 : 미국, 호주, 독일, 프랑스, 일본, UAE, 카타르
설문조사 (survey)	<ul style="list-style-type: none"> •조사대상 : 외국인 고용 사업장 •조사일정 : 2017.8~9월 •조사지역 : 충남도 전역(천안·아산 중심으로 표본설정) •조사대상 : 도내 제조업체 208개소 •조사내용 : 인력수요, 채용환경, 고용관리, 기존 정책만족도 및 개선사항 등
현장조사 (field survey)	<ul style="list-style-type: none"> •조사대상 : 외국인력 지원기관 및 유관단체 •조사일정 : 2017.10월 •조사지역 : 천안, 아산, 서천, 당진(외국인 근로자 지원센터 소재 시군) •조사내용 : 외국인 근로자 관련 정책수요, 제 문제점 및 개선사항 등

제2장 선행연구 검토 및 연구분석 틀

1. 선행연구 검토 및 관련 연구 동향

외국인 근로자 관련 기존 연구는 주로 중앙정부 차원에서 수행되는 정책수립과 관련한 연구가 주를 이루며 이로 인해 분석의 공간적 범위가 지역단위 보다는 국가단위에서 설정되는 경향을 보인다. 또한 이들 외국인 근로자에 대한 정책 연구는 관련 연구기관 및 학회 등에서 주로 추진되며, 지역단위 관점에서 다루어진 정책연구는 거의 전무한 실정이다. 이는 동 정책영역이 국내 외국인 노동시장 전체에 적용되므로 지역노동시장별 차별적인 정책개발의 필요성이 그다지 크지 않은 이유 때문인 것으로 판단된다. 다만, 국가차원의 외국인 인력정책과 관련한 주된 이슈는 경제적 측면에서 ①외국인력 노동시장 구조, ②외국인력 수요, ③외국인력 경제적 효과, ④해외 외국인력 정책 및 제도 등이다.

최근 들어 외국인 인력의 국내 급증에 따른 사회·경제적 문제, 인권과 복지 등과 관련한 연구도 증가하는 추세이다. 기존 국내연구를 연구목적, 분석대상, 연구범위와 연구방법 그리고 연구내용 등을 중심으로 검토한 결과는 다음과 같다. 첫째, 기존 연구들의 대체적인 문제의식은 3D업종과 관련된 산업계 전반에 걸쳐 구인란이 가중되고 이에 따른 외국인력의 유입규모가 확대됨에 따라 발생하는 사회·경제적 문제를 완화 내지 해소하는데 초점을 맞추고 있다. 둘째, 이로 인해 연구목적은 외국인 노동시장에서 발생하는 제 현상에 대한 규명과 효율적인 수급관리를 위한 인적·물적·제도적 인프라 구축 등과 관련한 정책 개발에 등에 중점을 두는 경향을 보이고 있다. 셋째, 기존 연구들은 외국인력과 관련된 노동시장, 해외 법·제도 및 정책 등의 연구범위 내에서 다양한 제 문제들을 분석대상으로 삼는 경향을 보인다. 끝으로 이러한 기존연구들의 특성상 연구 방법론적으로 정책개발을 위한 사전 설문조사 및 사례연구 그리고 정책결정에 앞서 논리적 타당성을 제공해주는 경제적 효과나 타당성 분석과 같은 실증연구 등이 주를 이루고 있다.

[표 2-1] 선행연구 검토

연구자 및 기관	연구목적	분석대상/범위	주요 연구방법	주요 연구결과
한국노동연구원('07)	외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방안도출	외국인력노동 시장구조/정책	실증분석 설문조사	인력관리 체계 및 통계정비,지원서비스 체계 구축 등
한국노동연구원('14)	체류 외국인 및 이민자 노동시장 정책과제	외국인력수요 등	사례조사 실증분석	분야별 정책과제 도출
한국노동연구원('04)	저숙련 외국인력 노동시장분석	외국인력노동 시장구조/고용실태/인력수요 등	실증분석 설문조사	분야별 정책과제 도출
한국노동연구원('04)	외국 인력제도의 국제비교	해외 주요국의 정책 및 제도	사례조사	10개 국별 법제소개 및 다층적 비교결과 제시
한국노동연구원('05)	전문기술 외국인력 노동시장분석	국내외 전문기술 외국인력 제도 및 고용구조	사례조사 설문조사	전문인력 유인확대 및 개선방안 제시
한국노동연구원('11)	외국인력 노동시장 분석	공급 및 노동이동/경제적 효과 등	정량분석 설문조사	외국인력 정책과제 도출
한국노동연구원('96)	외국인 노동자 고용 및 관리실태 규명	고용허가제/독일 내 한국근로자 실태 등	사례조사	장기적·종합적 관리대책의 대안 제시
이규용 외('07)	불법체류 및 취업문제 관점모색	불법체류 외국인	문헌조사	불법체류 원인 및 대책 제시
한국노동연구원('02)	외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제 도출	고용관리실태/주요국의 인력정책	사례조사 설문조사	불법취업 외국인 관리대책 마련
울산발전연구원 ('16)	외국인력지원센터의 설치	지역내 외국인력 실태/타당성	사례조사 설문조사	동 센터설치의 정책적 타당성 제시
현대경제연구원 ('15)	외국인력도입 노동시장 테스트	일자리 대체성/사회갈등	사례조사	이민정책적 관점의 노동시장 테스트 도입방안 제시
한국이민학회('14)	국내 외국인력정책 발전방안	국내외 외국인력 정책/파급효과	사례조사 정량분석	중장기 정책의 개선방안 제시
한국노사관계학회 ('11)	외국인력 근로실태 및 수요파악	근로실태/인력 수요	설문조사	외국인력 정책결정의 기초자료 제공
중소기업연구원 ('08)	외국인력 공급모델 및 고용허가제 개선	수요자만족도/서비스평가 등	문헌조사 사례조사	외국인력도입 적정규모 도출 등
한국경제학회('09)	외국인력 유치정책 모색	인구구조/해외유치정책	문헌조사 사례조사	인력수급전망 및 숙련수준별 도입전략 제시 등
이민정책연구원 ('13)	숙련기능 외국인력 활용방안 모색	수요구조/외국인력제도 등	문헌조사 사례조사	숙련기능인력 직접도입시스템 구축방안 제시

2. 기존연구와의 차별성

국내 선행연구와 본 연구와의 차별성을 문제의식, 연구목적, 연구범위 및 분석대상, 연구방법, 그리고 주요 연구내용으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 본 연구는 국가단위 외국인 노동시장을 고려하는 기존 정책연구와는 달리 지역 단위 외국인력 고용 및 활용실태에 대한 규명이 미흡하고 중앙정부 주도의 기존 정책이 지역에 투영되는 과정에서 이른바 ‘정책의 사각지대’가 나타나는 문제의식을 토대로 이를 해소하거나 기존 정책을 보완하기 위한 지역차원의 실질적 대안모색을 주목적으로 한다.

[표 2-2] 국내 선행연구와 본 연구의 차이점

구분	선행연구	본 연구
문제의식	국가단위 효율적 수급관리/활용방안 미비 등 다양함	지역단위 외국인력 고용 및 활용실태 규명 미흡
연구목적	(경제적 측면)국가단위 외국인력 고용 및 활용실태조사/수급관리대책마련 등 (사회적 측면)차별 등 인권보호 및 갈등 해소 등	지역단위 외국인력 고용·활용실태 규명 및 정책과제 도출 -기존 정책의 사각지대 파악 및 기존 정책의 보완방안 제시 등
연구범위 및 분석대상	국가단위 외국인 노동시장/해외 주요국의 외국인력 정책/근로실태/인력수급/경제적 효과 등 다양	지역 내 외국인 노동시장 -고용규모 및 활용수준 -국내외 외국인력 정책
연구방법	실증연구(empirical study) 사례연구(case study) 현장조사(field survey) 설문조사 등 *연구자별 취사선택	현장조사(field survey) 심층면담조사(in-depth interview) 전문가 FGI(focus group interview) 설문조사 *예산범위 내 병행추진 예정
주요 연구내용	(국가단위) 효율적 수급관리체계 구축 인력수요구조 파악 외국인 인력관련 법제개선 경제적 효과 검증 기타	(지역단위) 사업체 대상 외국인 근로자 수요조사/채용 및 고용관리 특성 파악 근로자 대상 취업특성 조사 *통계청 외국인 고용조사 활용 *도내 지원기관 및 단체 활용

연구 방법론적으로는 문헌 및 사례조사 이외에도 현장조사를 병행 추진함으로써 정책의 공급과 수요간 괴리를 최소화할 대안을 마련함 다만, 외국인력 활용실태를 도내 사업장을 대상으로 외국인 근로자의 수요, 채용 및 고용관리의 특성을 파악하기 위해 외국인 고용사업장을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 취업특성(고용 및 임금수준, 산업별·직업별 취업규모 등)을 파악하기 위해서는 외국인 근로자 대상 설문조사를 실시하는 것이 바람직하나 가용 예산의 한계로 2016 외국인고용조사 결과를 활용하였다. 현장조사는 관련 지원기관 및 단체 대상 심층면담조사(in-depth interview)를 통해 현실 적합한 지역단위 정책의 발굴을 모색하였다. 끝으로 주요 연구내용은 지역의 관점에서 외국인력의 고용 및 활용 수준을 파악하고 이를 토대로 ‘정책의 사각지대’를 해소하고 기존 정책을 보완하기 위한 현실적 대안을 마련하였다.

3. 연구흐름 및 분석틀



제3장 국내외 외국인 인력 정책 동향

1. 해외 외국인 인력정책 동향²⁾

1) 미국

(1) 전문인력 정책

유학생 유치와 관련해 국토안보부는 이민·관세 집행국 산하에 SEVP(Student and Exchange Visitor Program)을 설립하여 유학생 정책을 주관하고 있다. 구체적으로 Fulbright 사업을 통해 연간 약 8천명을 정부초청장학생으로 유치하였다. 또한 졸업 후 OPT 프로그램을 통해 최대 12개월까지 체류 가능하며 이 기간 동안 취업비자(H-1B, 연간 최대 2만명)와 영주권 획득 가능하다. 최근 과학기술, 수확분야 석사학위 이상과 타 분야 박사학위 이상에게는 학위취득과 동시에 취업승인 절차 없이 영주권 취득이 가능하도록 변경한바 있다('11년). 또한 배우자와 자녀까지 공립학교 입학 허용하고 있다.

우수인력 도입을 위해서 다중 우선순위 제도를 통해 우수인력 유치하고 있는 바, 동 제도는 취업이민 비자발급의 기준을 정한 것으로써 1순위(국제적으로 증명된 과학자, 운동선수 등)부터 5순위(10명 이상의 고용창출 투자자)까지 쿼터 차등을 적용하고 있다. 또한 출입국 시 통관 절차간소화 등의 편의 제공, 가족 취업 허용하고 있다. 한편, 벤처기업 유치를 위해서는 창업비자 영주권제도를 시행('11.5)하여 외국인이 창업 후 미국인을 고용하여 수익을 창출할 경우 영주권을 부여하고 있다.

2) 해외 외국인력 정책동향은 2012년 기획재정부에서 발표한 '주요국의 외국인력정책 트렌드 분석과 시사점'을 발췌 인용하였음을 밝혀둠

(2) 미숙련인력 정책

고용주가 신청하는 고용허가제를 통해 단기 미숙련인력을 유치하고 있으며, 대부분의 업종에서 일회적·계절적으로 단기근로자를 활용할 수 있으며 모든 직종(간호사(3년) 제외)에서 최대 1년간만 근로가 가능하다. 또한 도입규모 최소화, 단기 순환교체, 가족결합 금지원칙 등을 적용하고 있다. 내국인 보호를 위해 미숙련인력 고용 90일 전후로 같은 직급의 미국인 근로자의 해고를 금지하고 고용부담금제도를 시행하고 있다. 이때 미국인 노동자 훈련비 1,500\$, 국경경비 비용 2,000\$ 등 총 4,320\$를 부담한다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법 관련하여 민권법(The Civil Rights Act of 1964)에 차별금지를 규정하고 있으며, 고용평등기회위원회에서 고용분야 차별방지 업무를 수행하고 있다. 이민정책기관으로는 시민권·이민서비스청, 관세·국경보호청, 해안경비대 등 국토안보부 산하 7개 집행기관이 관련업무를 수행한다. 한편, 이주민의 모국어로 방송하는 다문화방송은 이민자 커뮤니티가 주도하는 라디오, 케이블TV, 신문 등 약 3천 여개의 Ethnic Media가 있으며, 사회통합사업으로는 영어교육프로그램(EIE)과 온라인 기본소양정보를 제공하고 있다.

2) 호주

(1) 전문인력 정책

유학생 유치와 관련하여 교육부 산하 AEI(Australian Education International)에서 Endeavour Scholarship Program을 통해 연간 약 3천명을 유치하였다. 유학생에게는 주당 20시간(방학 중 풀타임) 일을 할 수 있게 허용하고 배우자도 동반비자로 거주 가능하며, 저렴한 유학생 의료보험(Overseas Student Health Cover)을

제공하고 있다. 우수인력 도입을 위해 점수제(Numerical Multifactor Assessment System)를 통해 영주권을 부여하여 우수인력을 유치하고자 노력하는 바, 동 제도는 1979년부터 시행된 제도로 직업과 언어능력에 가중치를 부여하며, 이외에도 자격증, 근무경력, 연령 등을 점수화하여 일정 수준 이상인 외국인에게 이민을 허용하고 있다.

(2) 미숙련인력 정책

고용주가 고용을 위해 해외 근로자에 대한 영주권 부여를 요청하는 고용주 추천제를 통해 미숙련인력을 도입하고 있다. 동 제도는 고용주가 해당 해외 근로자를 직접 추천하는 고용주추천제(ENS)와 인구가 부족한 농어촌 지역에 인력을 공급하는 지역후원이민제(RSMS)로 구분한다. 또한 일정기간 채용공고를 하는 노동시장 테스트 제도를 시행하고 있다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법으로 1975년 인종차별법을 제정하였으며, 이민정책기관으로는 이민·시민권부(DIC)에서 매년 5월 비자발급 건수 결정 등을 포함한 이민계획수준(Migration planning level)을 마련하였다. 다문화방송으로 공영방송 SBS(Special Broadcasting Service)와 지역내 커뮤니티 방송, 호주 원주민 방송 등이 운영 중이며, TV 2개 채널, 라디오 2개 채널에서 68개 언어로 방송 제공하고 있다. 사회통합 사업으로 이민·시민권부(DIC)에서 호주다문화위원회의 자문을 받아 다양성 호주(Diverse Australia) 프로그램을 수행하고 있다, 교육사업으로 연간 400~800시간의 무료 언어훈련을 제공하고 이민자들을 위한 무료 통역·번역서비스(TIS)를 전화와 현장에서 무료로 제공하고 있다. 정착지원사업으로 '04년부터 청년이민자 지원 프로그램을 실시하여 일, 교육훈련과 지역사회에 통합시키는 서비스를 제공하고 있다.

3) 독일

(1) 전문인력 정책

유학생 유치와 관련하여 독일학술교류처(DAAD) 주도로 유학생 유치정책을 시행하고 있다. 독일 정부는 아테나워 장학프로그램을 통해 연간 약 6천명을 유치하며, 장학금 지급과 기숙사 입주를 보장하고 있다. 기존에는 졸업 전에 취업을 해야 체류가 가능했으나 취업을 위한 체류비자를 연장(1년)할 수 있도록 개선하였다. 한편, 우수인력 도입을 위해 EU 블루카드제도를 시행하는데 동 제도는 EU국가간 자유로운 이동과 취업 외에 제3국(역외국) 우수인력의 EU 역내 진입절차를 간소화한 제도이다(연봉, 경력 등 우수인력 자격요건 있음).

(2) 미숙련인력 정책

고용허가는 연방노동청이, 인력정책의 집행은 주정부에서 관할하는데 13개 동유럽 국가들과 쌍무협정을 맺어 인력을 도입하고 있다. 내국인 근로자 보호를 위해서는 고용기간을 최대 3년으로 제한하고 일정기간 채용공고를 해야 하는 노동시장 테스트 제도를 시행하고 있으며 고용주에게 외국인력 1인당 매월 75유로의 고용허가수수료 징수하고 있다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법으로 ‘평등대우법’을 제정('06년)하여 운영 중이며, 이민정책기관으로는 내무부 소속 연방이민난민청과 사회통합자문위원회가 있다. 사회통합 사업으로 사회통합코스(Integration Course, 630시간)를 의무화하여 독일어, 문화 역사 수업을 제공하고 수업료를 일부 보조한다(시간당 2.05유로).

4) 프랑스

(1) 전문인력 정책

유학생 유치에 위해 외교부와 고등교육부 산하 Campus France(Agency) 에서 연간 약 만 명 규모의 정부초청장학생을 유치하고 있다. 관련하여 생활비, 기숙사, 등록금, 비자발급비용 등을 지원하며, 취업을 위해 6개월간의 임시체류기간을 인정하고 있다. 우수인력 도입을 위해서는 능력과 재능 체류허가증 신설('06년), 비EU국가의 우수인력을 대상으로 한 'EU 블루카드' 를 도입하였으며, 동 허가증은 프랑스 경제발전과 국제적 지위향상에 기여가 예상되는 전문인력 체류허가증을 지칭한다. 또한 별도의 입국 전용창구를 제공하고 가족 동반이 허용되며, 프랑스는 세제 등 혜택을 부여하는 적극적인 정책보다는 까다로운 체류 조건 완화와 절차 간소화 등 소극적인 방법을 주로 사용하고 있다.

(2) 미숙련인력 정책

노동허가제를 통해 도입하며 최근에는 미숙련인력의 질을 향상시키기 위해 체류권 축소, 추방 등 선별정책을 강화하는 추세이다. 동 제도는 기업의 노동 수요와 노동시장 상황 등을 감안하여 매년 2만명에게 노동허가를 부여하고 있다. 고용주는 일정기간 동안 채용공고를 하는 등 내국인 고용을 위해 충분히 노력했음을 증명해야 외국인력 고용이 가능하다. 국내 노동력이 부족하다고 인정된 30종류의 직종은 노동시장테스트를 면제하고 있으며, 계약기간, 봉급 등을 기초로 산정한 외국인 고용세 징수하고 있다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법으로 '08년 외국인차별금지법을 제정하여 시행 중이며, 이민정책 기관으로는 프랑스 내무부 소속의 이민청(OFIG)이 관련업무를 수행하고 있다.

사회통합사업으로는 1년 이상 장기체류하는 외국인은 수용·통합계약(CAI)을 프랑스 정부와 맺어야 한다. 동 계약은 이민자는 프랑스법을 준수하고 공화국 이념 등에 대한 기초교육을 이수하도록 하고 정부는 개인의 인권과 언어교육을 보장하도록 하는 ‘상호의무’ 제도이다.

5) 일 본

(1) 전문인력 정책

유학생 유치와 관련하여 문부과학성(정책)과 이를 지원하는 독립행정법인인 JASSO(사업)에서 연간 4~6천명 규모를 유치하였다('11년 4,154명, '10년 5,980명). 국비 장학생에게는 장학금, 항공료, 수업비 지원하고 있으며, 과거에는 정착 일시금, 국내 연구비, 교통비, 의료비 보조금, 기숙사비까지 지원하였으나 현재는 폐지하였다. 현재, 10만명 수준인 유학생을 2020년까지 30만명으로 늘이겠다는 유학생 30만명 계획 발표하였다('11). 우수인력 도입을 위해서 '12. 5. 7일부터 포인트제도를 시행하고 있는 바, 학술연구, 고도기술, 경영·관리 분야에서 학력, 경력, 연령, 실적, 일본어능력 등에 점수를 부여하고 그 합계가 일정점수 이상인 외국인에게 혜택을 제공하고 있다. 그리고 영주허가에 필요한 체류기간을 5년으로 단축(통상 10년)하고, 배우자와 자녀에 대한 입국과 체류를 허용하고 가사노동인의 대동과 고용 역시 인정하는 등 다양한 정책을 통해 지원하고 있다.

(2) 미숙련인력 정책

기능실습제도를 통해 미숙련 인력을 도입하고 있는데 동 제도를 통해 66직종 121직무(농업, 어업, 건설, 기계금속, 식품제조 분야 등)에 실습인력을 도입하며 총 기능실습생수는 17만명 수준이다(중국인이 약 79%차지). 이 때 특정한 비용 편익분석은 하지 않고 있으며, 법이 정한 연수취업의 요건을 갖춘 경우 경기 상황과 기업의 수요에 따라 규모를 결정하고 있다. 고용부담금제도 등 미숙련

인력에 대한 초과수요를 막고 내국인 근로자를 보호하기 위한 제도는 시행하고 있지 않다.

(3) 사회통합 정책

차별금지와 관련하여 일반적인 차별금지법은 존재하지 않으나, 노동기준법에서 국적에 의한 노동자 차별을 금지하고 있다. 또한 후생성에서 관리하는 외국인지침에 따라 공공직업안정기관인 헬로워크에서 부당해고방지, 재취업 등의 행정지원을 수행하고 있다. 이민정책기관으로 총괄정부기관은 없으나 총무성, 문부과학성 등 각 부처에서 지자체와 협업으로 각각의 소관분야 시책을 추진 중이다. 사회통합사업으로 최소한의 지원에 그치고 사회통합을 위해 특별한 노력을 기울이지 않다.

6) UAE

(1) 전문인력 정책

유학생 유치에 대해 자국민의 능력 개발과 외국인 유학생 유치를 동시에 달성하기 위해 외국 유명대학을 대상으로 한다. 구체적으로 세금면제, 부지무상제공 등을 통해 미시간대 등 해외 우수대학 20여개를 유치한 바 있다. 우수인력 도입관해서는 국가 차원의 우수인력 도입정책은 없으며, 벤처기업 유치를 위해서 Free Zone을 설치하여 외국기업 진출 시 많은 혜택을 줌으로써 외국인 투자 활성화에 기여하고 있다.

(2) 미숙련인력 정책

고용허가제와 스폰서(sponsor)제도를 통해 미숙련 외국인력을 도입하고 있다. 다만 회사 또는 UAE 국적의 개인으로부터 스폰서십이 없는 경우 현지 취업이 불가능하다.

대규모 건설 등을 수행을 위해 최소 25명 이상의 인력이 필요할 경우 대상을 한정하지 않고 규모만큼의 단체입국비자(block visa)을 발급하고 있는데 총 체류기간에 제한을 두고 있지 않았으나 최대 6년으로 제한하고 있다('06.6). 최근 민간기업에 UAE 자국민 고용을 장려함과 아울러 일정인원의 내국민 고용을 의무화(Emirization)하는 노동법 개정을 추진한 바, 고용인에게 자국민의 최소 고용비율을 요구할 수 있으며, 또한 은행의 경우는 타 산업에 비해 훨씬 높은 자국민고용쿼터를 규정하고 있다. 실제로 1년에 한번 가족과의 만남을 위해 왕복항공료를 지급하며 이는 외국인력의 가족이 국내로 유입되는 것을 차단하기 위한 목적이다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법은 없으나 연방노동법(Federal Labor Law)을 외국인에게도 공평하게 적용하고 29-point plan 실시하고 있다. 동 플랜은 민간영역에서 자발적인 차별금지문화가 형성되도록 하기위해 외국인근로자의 근로조건을 개선하는 기업에게 일정 점수를 주어 29점에 도달하면 혜택을 부여하는 것이다. 이민정책기관으로는 내무부 이민국에서 이민정책을 수행하고 있으며, 사회통합사업으로 아랍문화로 동화를 유도하는 정책을 시행중이다.

7) 카타르

(1) 전문인력 정책

유학생 유치를 위해 걸프만 GCC 국가와 국가 간 협력프로그램의 일환으로 매년 해당 국가 학생들에게 장학금과 생활비를 지원하고 있다. 우수인력 도입 관련 정부차원의 우수인력 도입정책은 없으며, 개별기업 차원에서 우수인력을 직접 채용하고 있다. 벤처기업 유치를 위해 카타르과학기술단지(QSTP) 입주기업에게는 세금면제, 외국인 인력채용 제한 완화 등의 혜택을 제공한다.

(2) 미숙련인력 정책

국가별 쿼터를 감안한 고용허가제와 스폰서제도를 통해 미숙련인력을 도입하며 최근에는 자국민들의 취업을 위해 노력 중이다.

(3) 사회통합 정책

차별금지법은 없으나 카타르 노동법을 외국인에게도 동일하게 적용하고 있다. 또한 상설조직인 국가인권위원회(National Human Right Committee)가 외국인을 포함한 카타르 내 인권문제 향상을 위해 노력 중이다. 이민정책기관으로는 카타르 노동부에서 관련업무를 주관하며 사회통합사업으로는 국제학교 운영 외에 특별한 정책은 마련하지 않고 있다.

2. 해외 외국인 인력정책 종합 및 시사점

1) 정책동향 종합

(1) 유학생 정책

유학생정책으로 중동국가를 제외한 모든 국가에서 외국인 유학생을 미래의 자원으로 활용하려는 경향이 있다. UAE와 카타르를 제외한 주요국들은 유학생 유치를 위해 학비, 기숙사, 체제비 등을 지원하는 국비 유학생 프로그램을 운영하고 있다. 미국과 호주는 배우자와 자녀에 대해 공립학교 입학, 동반비자 발급 등의 혜택*을 제공하여 우수 외국인 유학생을 유치하고 있다. 또한 미국은 유학생에게 별도의 취업비자 쿼터를 할당하고, 호주는 유학기간 중에도 주당 20시간(방학에는 풀타임) 일을 할 수 있게 허용하고 있다. 독일, 프랑스, 일본의 경우 졸업 후 취업을 위한 일정기간의 체류를 허용하지만 정착을 위한 적극적인 혜택은 부족한 편이다. UAE와 카타르는 GCC내 학생교류나 외국 유명대학 유치를 통해 우수 외국인재를 간접적으로 유치하고 있으며, GCC(걸프협력이사회)는 사우디아라비아, 쿠웨이트, UAE, 오만, 카타르, 바레인으로 구성된다.

(2) 우수인력정책

우수인력정책으로 개별기업 차원에서 우수인력을 유치하는 UAE와 카타르를 제외한 모든 국가에서 정책적으로 우수인력 도입을 추진하고 있다. 미국, 호주, 일본은 포인트제도를 통해 입국 시부터 우수인력을 선별하여 이에 걸맞은 혜택을 제공하는데 미국은 포인트제도와 유사한 다중 우선순위제도를 통해 순위에 따라 쿼터 차등적용하고 있다. 포인트 제도는 연령, 학력, 자격증 등으로 매겨진 점수에 따라 체류자격을 부여하고, 높은 등급에게는 많은 혜택을 제공하는 제도로써 영국, 캐나다, 네덜란드 등에서 채택하고 있다. 개방적 이민

정책을 가진 미국, 호주뿐만 아니라 외국인력 도입에 소극적이었던 일본도 우수 인재 유치를 위해 포인트제도를 시행하고 있다(12.5). 독일과 프랑스 등 EU 국가들은 비EU국가의 우수인력 유치를 위해 EU블루카드 제도를 도입하여 자국내 취업을 지원하고 있다. 동 제도는 EU국가간 자유로운 이동과 취업 외에 제3국(역외국) 우수인력의 EU 역내 진입절차를 간소화한 제도이다(연봉, 경력 등 우수인력 자격요건 있음). 미국, 프랑스, 일본의 경우 가족의 동반입국과 취업을 허용하며, 미국과 프랑스는 출입국시 전용창구 등 통관절차를 간소화하였다.

(3) 미숙련 인력정책

미숙련인력정책으로 주요 7개국 모두 고용허가제나 노동허가제를 통해 미숙련인력의 취업직종과 쿼터 등을 엄격히 관리하고 있다. 부족한 노동력을 미숙련 외국인력의 단기활용을 통해 충당했던 UAE와 카타르도 최근 내국민 고용을 일정부분 의무화하려는 움직임을 보이고 있다. 미국, 호주, 독일, 프랑스는 내국민 고용 보호를 위해 채용공고 등의 방법으로 노동시장테스트 제도를 시행하고 있는데 미국은 고용부담금, 독일은 고용허가수수료, 프랑스는 외국인 고용세를 징수하여 외국인력에 대한 초과수요를 방지하고 있다.

(4) 사회통합사업

사회통합사업으로 일본과 중동국가를 제외한 모든 국가에서 사회통합을 위해 언어, 기본소양, 역사 교육 등을 실시하고 있다. 차별금지법으로 미국, 호주, 독일, 프랑스는 차별금지법을 제정하여 인종, 출신지역 등에 따른 차별행위로부터 외국인력을 보호하고 있다. 일본, UAE, 카타르의 경우 차별금지법은 없지만 고용계약 관계에 있는 외국인력에게 자국의 노동법을 동일하게 적용하고 있다. 다문화방송을 위해 호주는 공영방송으로 정부가 다문화방송을 운영하나 다른 나라들은 이주민 커뮤니티를 중심으로 자발적으로 운영하고 있다. 이는 이주민의 모국어로 제작되어 정보 제공과 사회통합에 기여하는 방송이다.

2) 정책적 시사점

첫째, 다양한 인센티브 제공과 제도개선을 통해 날로 치열해지는 국가간 전문인력 유치경쟁에서 우위를 차지하여 국가경쟁력을 강화할 필요가 있다. 국가 전체적으로 필요한 자격, 능력에 가중치를 부여할 수 있는 포인트제도를 도입하여 맞춤형 인재의 유입을 고려해야한다. 전문인력에 대해서는 출입국 시 서류 간소화, 별도창구 마련 등 행정절차를 개선하고 편의를 제공할 필요가 있다. 가족의 국내 취업절차를 손쉽게 하는 등 가족과 동반하여 국내에 거주하는 전문인력에 대한 혜택을 확대할 필요가 있다. 국가 장학생 프로그램을 확대하여 유학생의 절대 비중을 늘리고 졸업 후 국내 취업의 적극 지원을 고려해야 한다.

둘째, 취약계층의 노동공급을 교란하지 않는 범위 내에서 필요한 산업 분야에 필요한 수의 미숙련인력을 공급하는 프로세스 마련해야한다. 산업 분야별과 국가 전체적인 관점에서 비용·편익분석을 통해 적정 도입규모를 도출해야 한다. 내국인 취약계층 보호를 위해 채용공고 등 내국인 고용노력을 제도화한 노동시장테스트 제도의 효과성을 제고해야하며, 외국인력 고용에 따른 사회적 비용을 줄일 수 있는 방안을 검토하는 것이 바람직하다.

셋째, 사회갈등을 줄이고 통합을 통해 내·외국인 간 시너지효과를 창출할 수 있도록 사회통합정책 강화해야한다. 즉, 다양성을 고려하여 수요자 맞춤형 언어·직업 교육의 실시를 고려해야하며, 국내에 체류 중인 외국인력이 손쉽게 정보를 획득하고 내·외국인간 소통을 제고하기 위한 Ethnic Media 활성화 방안을 검토할 필요가 있다.

[표 3-1] 해외 주요국의 외국인력정책 비교

구분	미국	호주	독일	프랑스	일본	UAE	카타르	
인력정책 전반	“적극적인 전문인력 유치와 체계적인 미숙련인력 관리(유입억제)” 정책을 통해 국가경쟁력 제고 도모							
전문인력	유학생	-폴브라이트에서 연간 약 8천명 유치 -학위취득과 동시에 영주권을 부여하는 제도 신설('11년)	-Endravour Scholarship Program에서 연간 약 3천명 유치 -저렴한 의료보험, 장학금 등 제공	-아데나워 프로그램을 통해 연간 약 6천명 유치 -장학금 지급과 기숙사 입주보장	-Campus France (Agency)를 통해 연간 약 만명 유치 -생활비, 기숙사, 등록금, 비자발급 비용 지원	-JASSO(독립행정 법인)에서 연간 4~6천명 유치 -장학금, 항공료, 수업비 지원	-미시간대 등 외국 유명대학 유치	-GCC 국가간 학생 교류프로그램 운영
	우수인력	-입국비자 발급시 다중 우선순위 제도 -출입국시 절차간소화, 정주와 가족취업 허용	-기술이민 등에 점수제 적용	-EU블루카드제도 도입	-EU블루카드제도도입 -별도의 입국전용 창구를 제공하고 가족동반 허용	-입국비자 발급시 점수제 도입('12) -배우자와 자녀의 입국과 체류 허용	-개별기업차원에서 우수인력 채용	-개별기업차원에서 우수인력 채용
미숙련인력	-고용허가제 -노동시장테스트 (채용공고)	-고용주 추천제 (고용허가제와 유사) -노동시장테스트 (채용공고)	-고용허가제 -노동시장테스트 (채용공고)	-노동허가제 -노동시장테스트 (채용공고, 30개 직종은 면제)	-기능실습제도 -노동시장테스트 없음	-고용허가제, 스폰서제도 -외국인 고용시 내국인 고용 의무화 추진 중	-고용허가제, 스폰서제도 -외국인 고용시 내국인 고용 의무화 추진 중	
사회통합	차별금지	-민권법(1964)	-인종차별법(1975)	-평등대우법(2006)	-외국인차별금지법 (2008)	-노동기준법	-연방노동법	-노동법
	정책기관	-국토안보부와 산하 7개 집행기관	-이민·시민권부 (DIC)	-연방이민난민청 (BAMP), 사회통합 자문위원회	-내무부 소속 이민청 (OFII)	-각 부처와 지자체	-내무부 이민국	-노동부
	사회통합 사업	-영어교육프로그램 (EIE) 제공 -온라인으로 미국생활 기본소양정보 제공	- “다양성 호주” 프로그램 -무료 언어훈련, 직업교육	-사회통합코스에서 독일어 교육 등 수행 -내국인과 동일한 수준의 지원	-프랑스 정부는 1년 이상 장기체류하는 외국인과의 수용·통합계약을 맺어 사회통합 유도	-특별한 정책 없음	-특별한 정책 없음	-특별한 정책 없음

자료 : 기획재정부, 주요국의 외국인력정책 트렌드 분석과 시사점, 2012.

3. 국내 외국인 인력정책 동향

1) 정부 정책동향

(1) 외국인 인력정책 동향

국내에서 외국인력은 숙련수준을 기준으로 인력대상을 비전문인력과 전문인력으로 구분하고 있다. 이에 따라 국내 외국인력정책 역시 저숙련 외국인력정책과 전문기술 외국인력정책으로 크게 구분되어 추진되어 왔다. 저숙련 외국인력정책의 경우, 1980년대 후반 이후 중소기업 및 건설분야 등을 중심으로 단순 기능인력 부족현상이 심화되자 이를 해소하고자 1991년 11월 해외투자기업연수생제도가 도입되기에 이르렀다. 동 제도는 해외투자기업이 현지법인을 통해 외국인 산업기술연수생을 활용하는 것으로 해당 인력이 중견기업 이상의 해외투자기업에만 집중되는 한계를 노정하고 있다. 이에 정부는 1993년 11월 외국인 산업연수생제도를 도입하였다. 동 제도를 통해 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 300인 이하의 중소기업체에 대해 외국인 연수생의 활용을 허용하는 것으로 국내 외국인력정책의 핵심제도로 활용되었으나 2007년 1월 고용허가제로 통합되었다. 다만, 산업연수생은 도입규모가 제한적이며 중소기업의 인력난을 충분히 해소하기 어려워 2004년 4월 해당 연수생이 근로자 신분으로 전환취업이 가능한 연수취업제를 도입하였다.

한편, 동 제도의 허용업종은 중소기업, 건설업, 농축산업으로만 제한되어 서비스업의 경우 불법취업이 만연한 탓에 서비스 분야의 인력난에 대응하고자 2002년 12월 외국국적 동포 대상 취업활동을 허용하는 취업관리제를 도입하였다. 그러나 상기의 제도를 통한 제한적인 인력도입이 국내 인력난을 근본적으로 해소하기 어렵고 불법취업문제를 양산하는 등 다양한 한계점을 노정하였다. 이에 정부는 2003년 8월 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한법률’을 제정하고 2004년 8월 고용허가제를 전면적으로 시행하기에 이르렀다.

[표 3-2] 국내 외국인력제도 변화

도입시기	법·제도	주요내용
1991.11	해외투자기업연수생제도	해외진출 국내기업의 현지 근로자 능력 향상 차원의 기술연수
1993.11	산업연수생제도	저개발국가의 노동자를 국내 3D업종 연수 -고용허가제로 통합(2007.1)
2000.4	연수취업제	산업연수생이 근로자 신분으로 전환취업 가능 -연수1년 + 취업2년
2002.12	취업관리제	서비스분야 외국국적동포 대상 취업활동허용 -고용허가제에 흡수·통합(2004)
2003.8	「외국인근로자의고용등에관한법률」 제정	외국인근로자를 체계적으로 도입·관리 함으로써 원활한 인력수급 도모
2004.8	고용허가제	국내근로자와 동등한 대우보장 -사업자가 내국인근로자 고용불가 입증할 경우 1년 이내 고용허가(최대 3년 미만으로 갱신가능)
2007.3	방문취업제	중국 및 구소련지역의 동포가 국내 연고자 없이 자유왕래하며 취업가능 -고용허가제 특례법으로 시행
2009.9	(외국인근로자) 재고용제	기존 3년에서 5년 미만으로 국내취업 가능
2010.6	외국인근로자 사업장변경제	최초 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회의 사업장변경 허용
2012.7	성실 외국인근로자 재입국 취업제	사업주의 요청에 의거 출국 후 3개월 후 재입국하여 다시 근무할 수 있음
2011.	특별한국어시험 재취업제	재고용만료 귀국예정자에 대한 자진귀국 유도 및 영세기업의 숙련인력 계속사용 지원(2017년 현재, 잠정보류)

한편, 전문기술 인력정책은 출입국 관리법에 의거 다음의 체류자격을 부여 받아 국내 취업이 가능하다. 전문인력의 비자유형은 E계열 중 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7)이 이에 해당한다. 1회에 부여하는 체류기간의 상한은 체류자격별로 상이하나, 대체로 최소 6개월에서 최대 2년을 상한으로 두고 있다. 구체적으로 예술홍행(E-6)와 회화지도(E-2)는 각각 체류기간 상한이 6개월, 1년이며 나머지는 모두 2년이다.

[표 3-3] 전문기술인력의 체류자격별 취업활동 범위와 체류기간

구 분	체류자격 해당자 및 취업활동 범위	체류기간 상한 (1회부여시)
교수 (E-1)	고등교육법에 의한 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학 이상의 교육기관 또는 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구 지도활동에 종사하고자 하는 자	2년
회화지도 (E-2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문 학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체부설 어학연수원 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하고자 하는 자	1년
연구 (E-3)	대한민국내의 공사 기관으로부터 초청되어 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하고자 하는 자	2년
기술지도 (E-4)	자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위하여 대한민국내의 공사 기관으로부터 초청 되어 종사하고자 하는 자	2년
전문직업 (E-5)	대한민국의 법률에 의하여 자격이 인정된 외국의 변호사, 의사 기타 국가공인자격을 소지한 자로서 대한민국의 법률에 의하여 행할 수 있도록 되어 있는 법률, 회계 의료 등의 전문업무에 종사하고자 하는 자	2년
예술흥행 (E-6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션모델 기타 이에 준하는 활동을 하고자 하는 자	6개월
특정활동 (E-7)	대한민국내의 공사 기관과의 계약에 의하여 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 자	2년

자료 : 출입국관리정책론(법무부) 및 외국인력제도의 국제비교(유길상 외).

(2) 국내 외국인력제도

① 고용허가제

국내 생산직 인력에 대한 구인란이 본격화됨에 따라 산업계의 요구 증대됨에 따라 그간 추진되던 관련제도가 2004년 8월 현행 고용허가제로 일원화되었다. 고용허가제는 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도이다. 고용허가제는 순수외국인 대상 일반고용허가제와 외국국적 동포를 대상으로 허가하는 특례고용허가제로 구분된다. 일반고용허가제에 의한 고용허가 국가는 2015년 현재, 필리핀, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 중국, 방글라데시, 키르기즈, 네팔, 미얀마, 동티모르 15개국이다. 고용허가제 근로자의 고용허용업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 서비스업, 어업 등 총 5개 업종이다.

2017년 현재, 고용허가제를 통한 외국인력 도입허용 업종을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 서비스업의 일부 업종을 제외하고는 일반고용허가제와 특례고용허가제의 허용업종이 사실상 동일하다. 구체적으로 비전문취업(E-9) 체류자격의 외국인력을 고용할 수 있는 기업에 허용된 업종은 중소제조업(근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억원 이하), 농축산업, 어업(20만톤 미만), 건설업, 서비스업(건설폐기물 처리업 등 5개 업종)이다. 방문취업(H-2) 체류자격의 외국국적의 동포를 고용할 수 있는 기업에 허용된 업종은 서비스업(음식, 숙박 등 29개 업종), 중소제조업(근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억원 이하), 농축산업, 어업(20만톤 미만), 건설업이다.

비전문 취업(E-9)과 방문취업(H-2)의 도입허용대상은 다음과 같다. 비전문 취업(E-9)은 인력 송출국(16개국)의 한국어 시험합격자이며, 방문취업(H-2)은 연고동포(국내 초청), 무연고 동포(한국어 시험, 전산추첨)가 이에 해당한다.

[표 3-4] 외국인력 허용업종별 기준

구분	일반고용허가제	특례고용허가제
제조업	-상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 (상기 기준을 충족하지 않더라도 지방중소기업청에서 발급한 중소기업확인서 제출시 가능)	
건설업	-모든 건설공사 (발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비인 경우에는 적용 제외)	
서비스업	-건설 폐기물 처리업(3823)	-하수폐수 및 분뇨처리업(37) -폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업(38) -산동물도매업(46205) -기타산업용 농산물 및 산동물도매업(46209) -가정용품 도매업(464) -기계장비 및 관련용품 도매업(465) -기타 가정용품 소매업(475) -기타상품 전문소매업(478) -무점포 소매업(479) -육상여객 운송업(492) -호텔업(55111) -여관업(55112) -일반음식점업(5611) -기타 음식점업(5619) -사업시설 및 유지관리서비스업(7410) -건물 및 산업설비 청소업(7421) -여행사 및 기타여행보조서비스업(752) -사회복지서비스업(87) -자동차 종합수리업(95211) -자동차 전문수리업(95212) -모터사이클 수리업(9522) -육탕업(96121) -산업용세탁업(96911) -개인 간병인(96993) -가구내 고용활동(97)
	-냉장냉동창고업(52102) -재생용 자료수집 및 판매업(46791) -서적,잡지 및 기타 인쇄물 출판업(581) -음악 및 기타오디오품 출판업(59201)	-좌동
어업	-연근해어업(03112) -양식어업(0321) -소금채취업(07220)	-좌동
야축산업	-작물재배업(011) -축산업(012) -작물재배 및 축산관련서비스업(014)	-좌동

자료 : <https://www.eps.go.kr/>

[표 3-5] 일반고용허가제와 특례고용허가제 비교

구분	일반고용허가제	특례고용허가제
체류(취업기간)	▶3년 -비전문취업비자(E-9)으로 입국 후 입국일로부터 3년간 취업 *사업주 요청시 재고용 가능	▶3년 -방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업 *사업주 요청시 재공용 가능
대상요건	▶한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자	▶중국, 구소련지역에 거주하는 외국 국적 동포
취업허용업종	▶제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종	▶일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
취업절차	▶한국어시험→근로계약→비전문취업비자 (E-9)로 입국→취업교육→사업장배치 *사업장변경 제한	▶방문취업비자로 입국→취업교육→ 고용지원센터의 알선 또는 자유구직 선택→근로계약 후 취업 *사업장 변경 무제한
사업자의 고용절차	▶내국인 구인노력→고용지원센터(고용 허가신청)→고용허가서발급→근로계약 후 고용 *근로개시 신고의무 불필요	▶내국인구인노력→고용센터에 특례고 용 가능확인서 발급→근로계약→근무 시작 및 근로개시신고 *근로개시 신고 필요
사업장별 고용허용인원	▶사업장 규모별로 외국인근로자 고용 허용 상한설정	▶일반외국인근로자 고용허용인원 만큼 외국국적동포 추가 고용가능(건설업, 서비스업 제외)

자료 : <http://eps.hrdkorea.or.kr>.

② 외국인 근로자 사업장 변경제도

동 제도를 통해 외국인 근로자는 원칙적으로 사업장 변경이 허용되지 않으나 법정 사유에 해당하는 경우 최초 3년간 3회 재고용 1년 10개월 간 2회의 사업장 변경이 허용된다. 사업장 변경사유로는 첫째, 사용자가 정사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나, 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우이다 (해석상 근로계약이 만료되면 사업장변경을 인정하여 외국인근로자를 보호).

둘째, 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우이다.

셋째, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우이다(대통령령에 “상해 등으로 해당 사업장 근무 곤란”을 규정). 사업장 변경횟수는 다음과 같은 바, 최초 3년의 취업기간 중 3회를 초과할 수 없으며, 재고용 1년 10개월의 취업기간 중 2회를 초과할 수 없다. 다만, 위 사업장변경 사유의 2호에 해당하는 경우, 횟수에 포함하지 않고 있다.

외국인근로자는 법상 정해진 사유가 발생할 경우 서식에 따라 신청서를 작성하여 관할 고용센터에 사업장변경을 신청하게 되는데 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 사업장변경을 신청하지 않거나, 사업장변경 신청 후 3개월 이내에 「출입국관리법」에 따른 근무처 변경허가(법무부)를 받지 못한 경우 출국 조치한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경 신청을 할 수 없는 경우, 그 사유가 없어진 날부터 기간을 계산하고 있다. 사업주는 타 사업장에서 사업장 변경한 외국인근로자를 고용하기 위해서는 신규 외국인근로자 고용절차와 동일하게 내국인 구인노력, 고용허가서 발급 등의 절차를 진행하고 있다.

③ 성실 외국인 근로자 재입국 취업제도

소규모 제조업이나, 농축산·어업 등 힘든 근무환경 속에서 사업장 변경 없이 성실히 근무한 외국인근로자는 사업주의 요청에 따라, 출국 3개월 후 재입국하여 다시 근무할 수 있는 제도이다(12.7.2. 시행). 사업 대상자는 다음의 요건을 모두 충족하고 있는 경우에 해당한다. 첫째, 취업기간 중 사업장 변경이 없을 것 (단, 횟수에 산입되지 않는 사업장 변경 시는 최종 사업주와 근로계약 1년 이상 유지 필요),

둘째, 농축산업, 어업, 50인 이하 제조업에 근무해야 하며, 셋째, 재입국 후 근로를 시작하는 때부터 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것이 주요 요건이다.

한편, 주요혜택으로 사용자는 내국인 구인노력 의무 면제, 외국인근로자는 한국어 시험 및 취업교육 의무가 면제되며, 3개월 후 입국하여 종전 사업장에서 근무해야 한다. 성실 재입국 취업은 1회에 한하여 허용, 취업활동 기간은 다시 3+1년 10개월간 허용하고 있다.

④ 특별한국어 시험 재취업제도

재고용만료 귀국예정자에 대한 재입국 취업의 가능성을 높여, 자진귀국을 유도하고 영세 기업의 숙련인력 계속 사용을 지원하고 있다. 적용대상은 고용허가제로 입국하여 3년간 취업활동 후 재고용되었던 자로서 체류기간 만료 이전에 자발적으로 귀국한 외국인근로자로 한정한다. 다만, '10. 1. 1. 이후 체류기간 만료일 전에 자진 귀국한 자만 응시 가능하며 일반 한국어시험에서 적용되는 연령제한(40세 미만) 등 각종 응시자격을 갖추어야 한다. 사업내용 대상 국가는 '11.12월 베트남, 태국 등에 시범 도입 후 '15년 부터 전 송출국가로 확대 시행하고 있다. 입국을 위해서는 특별 한국어시험 합격자는 신규입국자와 동일하게 구직 신청 및 사업주 알선 등의 과정을 거쳐야 하는데 출국 전 사업장 1년 이상 근무자는 출국 전 사업장에 우선 알선하여 신속한 입국을 지원하고 있다(지정알선). 사업주와 외국인 모두 근로계약에 동의하는 경우에만 지정알선을 통한 입국이 가능하게 된다. 2017년 특이사항으로 재입국쿼터 13천명 중, 성실재입국 요건 충족자 급증으로 불가피하게 특별한국어시험을 시행하지 않고 있다. 성실근로자 재입국 제도는 외교법에 근거하여 시행하나, 특별한국어시험은 성실근로자 수에 따라 입국 인원을 변경하는 등 탄력적으로 운영하고 있다.

⑤ 외국인력 지원센터 운영

문화적 차이와 언어소통의 한계로 인해 여러 가지 어려움을 겪고 있는 외국인 근로자에 대한 고충상담, 한국어·생활법률·한국문화 교육 등을 지원하고 있다. 외국인근로자의 국내생활 적응 및 원활한 취업활동을 촉진하여 중소기업 사업주의 외국인력 활용의 원활함을 도모할 목적으로 운영하고 있다. 지원대상은 외국인 근로자 및 사업주이며, 주요지원 내용은 다음과 같다.

첫째, 외국인근로자 및 사업주에 대한 고충상담 및 갈등 중재로 애로사항 해결을 위한 상담을 지원하고 있다. 둘째, 외국인근로자의 의사소통 능력 및 한국생활 적응을 위한 직장 문화, 직장 윤리, 한국생활에 필요한 제반 법규 등의 교육을 실시하고 있다. 구체적으로 각종 문화행사 개최를 통한 한국문화 등 다문화에 대한 이해와 상호간 교류의 장을 마련하며, 생활·법률 및 직업 관련 각종 정보를 제공하고 있다. 현재 외국지원센터는 전국에 8개소의 거점센터와 29개소의 소지역센터가 소재하는 바, 충남의 경우, 거점센터와 소지역센터는 각각 천안과 아산에 소재한다.

⑥ 외국인력 상담센터 운영

외국인근로자와 외국인고용사업주가 시간과 장소에 구애됨이 없이 전화상담을 통해 신속하게 고충 해결을 지원하고 있다. 외국인근로자 및 외국인 고용사업주에 대한 상담서비스 체계를 통합하였다(One Call Total서비스 제공). 이 때 지원대상은 외국인근로자 및 고용사업주 모두 해당되며 지원내용은 고용체류 지원 업무관련 민원 상담과 관련된다. 구체적으로 외국인근로자를 위한 현지 언어지원 서비스를 제공하는데 구체적으로 영어, 베트남, 태국, 필리핀, 인니, 스리랑카, 중국어, 몽골, 우즈벡, 캄보디아 등 고용허가제 송출국 15개국이다. 상담시간은 연중무휴이며, 상담시간 이후 상담 예약시 익일 근무시간 개시 후 즉시 전화로 답변(Call Back)제도를 운영하며, 외국인근로자의 사회적응 지원에 필요한 각종 행정·생활기본 정보를 안내하고 있다.

2) 충남도 정책동향

(1) 외국인력정책 동향

충남도 외국인력정책은 외국인 근로자 대상 권익보호 및 근로여건 개선, 주거 제공 등에 한정하여 추진되고 있다. 2017년 현재, 총 4개 사업을 시행 중이나, 외국인 근로자 지원센터와 충남광역 외국인 근로자 쉼터 등 지원기관 운영이 핵심사업이다. 외국인 근로자 지원센터의 경우, 천안, 아산, 서천, 당진 4개 지역에 기 개소하였거나 예정중이다.

[표 3-6] 충남 외국인 근로자 지원사업 현황

사업명	주요내용
외국인 근로자지원센터 종사자 역량강화	-사업비 : 4,500천원(도비 100%) -사업대상 : 외국인근로자지원센터 종사자 및 담당공무원 -사업내용 : 지원센터간 인적네트워크 구축 및 정보공유, 종사자 교육을 통한 지원서비스 질적제고
충남광역 외국인 근로자 컴퓨터운영	-사업비 : 150,000천원(도비 100%) -사업대상 : 도내 외국인 근로자 -사업내용 : 사업장 폐쇄, 임금체불, 산재, 폭력 등의 인권침해 및 실직에 따른 외국인 근로자 지원(재취업 전 숙식 제공(1개월) 및 구직지원, 사회적응 및 안정에 필요한 프로그램 운영 -위탁기간 : 2018년 말(충남광역 외국인 근로자 컴퓨터 위탁선정 심사)
외국인 근로자 컴퓨터운영	-사업비 : 10,000천원(도비 50%, 시군비 50%) -운영주체 : 아산시 -사업대상 : 도내 외국인 여성근로자 -사업내용 : 주거시설 임대운영(주공 2단지 아파트 101동 402호)
외국인근로자 상담활동지원	-사업비 : 220,000천원(도비 30%, 시군비70%) -운영주체 : 천안, 아산, 서천, 당진 -사업대상 : 도내 외국인 근로자 -사업내용 : 외국인 근로자 지원센터 개소에 따른 사업비 지원(권익보호 및 근로여건 개선)

자료 : 충남도 내부자료(2017).

사업비 기준으로 외국인 근로자지원센터 종사자 역량강화사업과 충남광역 외국인 근로자 컴퓨터운영사업은 도비 100%사업이다. 반면, 외국인 근로자 컴퓨터 운영사업과 외국인 근로자 상담활동지원사업은 도와 해당시군간 매칭사업이다. 운영주체 기준으로는 외국인 근로자지원센터 종사자 역량강화사업과 충남광역 외국인 근로자 컴퓨터운영사업은 도 주관사업이며, 외국인 근로자 컴퓨터운영사업과 외국인 근로자 상담활동지원사업은 해당시가 운영하고 있다.

(2) 충남도 외국인력 지원사업 : 천안 외국인력지원센터

2017년 현재, 천안 외국인력지원센터는 정원 총 13명으로 구성되어 있으며, 상담인력으로 7명, 교육운영인력 4명이 관련업무 수행중이다. 총 예산은 2017년 기준으로 532,625천원 수준이며, 주요 지원사업은 상담, 교육, 문화, 특성화사업 등이다.

[표 3-7] 천안 외국인력지원센터 조직현황

센터명	인원		센터장	상담			교육운영		
	정원	현원		팀장	과장	상담원	팀장	과장	대리
천안외국 인력지원센터	13	12	1	1	1	6(5)	1	1	2

* 결혼이민자(F-5 3명, 귀화 2명), 현지어상담원(한국인 1명), ()내는 현재인원

자료 : 천안 외국인력지원센터(<http://www.cfwc.or.kr/>).

[표 3-8] 외국인력 지원사업 현황

구 분	주 요 내 용
상담	<ul style="list-style-type: none"> • 신속한 전화 상담과 전문적인 내방 상담 • 농축산·어업 및 원거리 소외지역을 위한 방문상담 • 전문적인 상담서비스 제공을 위한 상담원 교육
교육	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인근로자의 의사소통 능력 및 한국생활 적응을 위한 직장문화, 직장윤리, 한국생활에 필요한 제반 법규 교육 • 귀국지원 통합서비스 • 교육강사 교육
문화	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 문화행사 개최를 통한 한국문화 등 다문화에 대한 이해와 상호간 교류의 장 마련
특성화	<ul style="list-style-type: none"> • 생활법률 및 무료진료, 체육활동, 이미용 등

지원사업을 분야별로 살펴보면 다음과 같다. 상담사업은 ①사업장 내 애로갈등, ②사업장 변경관련 애로, ③일상생활 고충, ④질병/부상/사망, ⑤귀국관련 고충, ⑥언어소통문제, ⑦행정신고 업무지원 등 7개 분야에서 5개국 언어로 이루어지고 있다. 교육사업은 ①한국어, ②정보화, ③생활법률, ④귀국의식, ⑤산업안전 등 5개 분야이며, 이 중 귀국의식교육과 관련하여 체류 및 귀국지원 통합서비스를 제공하고 있다. 문화사업은 한국 및 외국문화 소개를 통해 한국생활 적응과 다문화적 감수성 배양을 위해 외국인 축제개최, 한국문화탐방, 힐링캠프를 운영하고 있다. 특성화 사업은 보건위생 및 의료 사각지대를 해소, 각종 범죄 예방, 정서함양 등을 목적으로 교통안전교육, 무료진료, 음악교실, 자원봉사활동 등을 지원하고 있다.

제4장 충남 외국인 노동시장 일반현황 및 고용실태

1. 외국인 노동시장 일반현황

국내 외국인 노동력의 공급을 나타내는 만 15세 이상의 외국인은 지속적으로 증가하는 추세이다. 만 15세 이상 외국인(생산가능인구)은 2012년 1,114천명에서 2016년 1,425천명으로 동 기간 중 연평균 6.3%씩 증가하는 추세이다. 지역별로는 강원·제주의 연평균 증가율이 11.9%로 가장 높게 나타나며 다음으로 경기·인천 7.5%, 대전·충남·충북 7.2%, 부산·울산·경남 6.4%등의 순으로 나타났다. 이들 지역은 전국평균인 6.3%를 상회하는 지역인 반면 서울, 대구·경북, 광주·전남·전북은 전국평균을 하회하는 지역으로 나타났다. 2016년 현재, 만 15세 이상 외국인은 총 1,425천명으로 이 중 경기·인천지역이 가장 많은 539천명으로 전국대비 37.8%를 차지하며 다음으로 서울 385천명(27.0%), 부산·울산·경남 164천명(11.5%)등의 순이다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기·인천지역에 15세 이상 외국인의 64.9%인 925천명이 거주하는 반면, 비수도권은 35.1%인 500천명 수준이다. 2016년 현재, 2012년 대비 만 15세 이상 외국인 비중이 낮아진 지역은 서울과 광주·전남·전북지역이다. 반면 나머지 지역은 전국대비 만 15세 이상 외국인 비중이 변함없거나 높아진 것으로 나타났다. 대전·충남·충북(충청권)의 경우, 2016년 현재, 만 15세 이상 외국인은 총 132천명으로 전국 대비 9.3%를 차지하고 있다. 구체적인 비중추이를 보면 2012년 9.0%에서 2016년 9.3%로 소폭 증가하는 것으로 나타났다. 또한 15세 이상 외국인 추이를 살펴보면 2012년 100천명에서 2016년 132천명으로 동 기간 중 연평균 7.2%씩 증가하는 추세이다.

[표 4-1] 지역별 생산가능인구(외국인) 현황

(단위: 천명, %)

구분	2012		2016		연평균증가율 ('12~'16)
	15세 이상	비중	15세 이상	비중	
전국	1,114	100.0	1,425	100.0	6.3
수도권	731	65.6	925	64.9	6.1
서울	327	29.4	385	27.0	4.2
경기·인천	404	36.3	539	37.8	7.5
비수도권	383	34.4	500	35.1	6.9
부산·울산·경남	128	11.5	164	11.5	6.4
대전·충남·충북	100	9.0	132	9.3	7.2
대구·경북	66	5.9	84	5.9	6.2
광주·전남·전북	66	5.9	83	5.8	5.9
강원·제주	23	2.1	36	2.5	11.9

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각 년도.

국내 경제활동인구(외국인)는 지속적으로 증가하는 추세이다. 경제활동인구(외국인)는 2012년 824천명에서 2016년 1,005천명으로 동 기간 중 연평균 5.1%씩 증가하는 추세이다. 지역별로는 강원·제주의 연평균 증가율이 14.7%로 가장 높게 나타나며 다음으로 대전·충남·충북 6.6%, 경기·인천 6.2%, 광주·전남·전북 5.7%, 부산·울산·경남 5.5%등의 순이다. 이들 지역은 전국평균인 5.1%를 상회하는 지역인 반면 서울, 대구·경북은 전국평균을 하회하는 지역으로 나타났다. 2016년 현재, 경제활동인구(외국인)는 총 1,005천명으로 이 중 경기·인천지역이 가장 많은 409천명으로 전국대비 40.7%를 차지하며 다음으로 서울 240천명(23.9%), 부산·울산·경남 125천명(12.4%)등의 순이다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기·인천 지역에 경제활동인구(외국인)의 64.6%인 649천명이 거주하는 반면, 비수도권은 35.4%인 356천명 수준이다. 2016년 현재, 2012년 대비 경제활동인구(외국인) 비중이 낮아진 지역은 서울과 대구·경북지역이다.

반면 나머지 지역은 모두 높아진 것으로 나타났다. 대전·충남·충북(충청권)의 경우, 경제활동인구(외국인)는 지속적으로 증가하는 추세이다. 2012년 72천명에서 2016년 93천명으로 동 기간 중 연평균 6.6%씩 증가하는 추세이다. 2016년 현재, 경제활동인구(외국인)는 총 93천명으로 전국 대비 9.3%를 차지하고 있다. 또한 동 기간 중 전국대비 경제활동인구(외국인) 비중은 2012년 8.7%에서 2016년 9.3%로 0.6%p 증가한 것으로 나타났다.

[표 4-2] 지역별 경제활동인구(외국인) 현황

(단위: 천명, %)

구분	2012		2016		연평균증가율 ('12~'16)
	경제활동인구*	비중	경제활동인구	비중	
전국	824	100.0	1,005	100.0	5.1
수도권	543	65.9	649	64.6	4.6
서울	222	26.9	240	23.9	2.0
경기·인천	321	39.0	409	40.7	6.2
비수도권	282	34.2	356	35.4	6.0
부산·울산·경남	101	12.3	125	12.4	5.5
대전·충남·충북	72	8.7	93	9.3	6.6
대구·경북	49	5.9	57	5.7	3.9
광주·전남·전북	44	5.3	55	5.5	5.7
강원·제주	15	1.8	26	2.6	14.7

* 경제활동인구 : 만 15세 이상 인구 중 조사대상주간 동안 상품이나 서비스를 생산하기 위하여 실제로 수입이 있는 일을 한 취업자와 일을 하지는 않았으나 구직활동을 한 실업자를 말함

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각 년도.

국내 외국인 취업자는 지속적으로 증가하는 추세이다. 외국인 취업자는 2012년 791천명에서 2016년 962천명으로 동 기간 중 연평균 5.0%씩 증가하는 추세이다. 지역별로는 강원·제주의 연평균 증가율이 13.6%로 가장 높게 나타나며 다음으로 대전·충남·충북 6.8%, 경기·인천 6.0%, 부산·울산·경남 5.1%등의 순이다.

이들 지역은 전국평균인 5.0%를 상회하는 지역인 반면 서울, 대구·경북, 광주·전남·전북은 전국평균을 하회하는 지역으로 나타났다. 2016년 현재, 외국인 취업자는 총 962천명으로 이 중 경기·인천지역이 가장 많은 392천명으로 전국대비 40.7%를 차지하며 다음으로 서울 226천명(23.5%), 부산·울산·경남 122천명(12.7%)등의 순이다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기·인천지역에 외국인 취업자의 64.2%인 618천명이 거주하는 반면, 비수도권은 35.9%인 345천명 수준이다. 2016년 현재, 2012년 대비 외국인 취업자 비중이 낮아진 지역은 서울과 대구·경북지역이다. 반면 나머지 지역은 변함없거나 높아진 것으로 나타났다. 대전·충남·충북(충청권)의 경우, 외국인 취업자는 지속적으로 증가하는 추세이다. 2012년 70천명에서 2016년 91천명으로 동 기간 중 연평균 6.8%씩 증가하는 추세이다. 2016년 현재, 외국인 취업자는 총 91천명으로 전국 대비 9.5%를 차지하고 있다. 또한 동 기간 중 전국대비 외국인 취업자 비중은 2012년 8.8%에서 2016년 9.5%로 0.7%p 증가한 것으로 나타났다.

[표 4-3] 지역별 취업자(외국인) 현황

(단위: 천명, %)

구분	2012		2016		연평균증가율 (`12~`16)
	취업자*	비중	취업자	비중	
전국	791	100.0	962	100.0	5.0
수도권	514	65.0	618	64.2	4.7
서울	204	25.8	226	23.5	2.6
경기·인천	311	39.3	392	40.7	6.0
비수도권	277	35.0	345	35.9	5.6
부산·울산·경남	100	12.6	122	12.7	5.1
대전·충남·충북	70	8.8	91	9.5	6.8
대구·경북	49	6.2	55	5.7	2.9
광주·전남·전북	43	5.4	52	5.4	4.9
강원·제주	15	1.9	25	2.6	13.6

* 취업자 : 가. 조사대상주간에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자

나. 동일가구 내 가구원이 운영하는 농장이나 사업체의 수입을 위하여 주당 18시간 이상 일한 무급가족종사자

다. 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 일시적인 병 또는 사고, 연가, 교육, 노사분규 등의 사유로 일하지 못한 일시휴직자

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각 년도.

국내 비경제활동인구(외국인)는 지속적으로 증가하는 추세이다. 2012년 290천명에서 2016년 420천명으로 동 기간 중 연평균 9.7%씩 증가하는 추세이다. 지역별로는 대구·경북의 연평균 증가율이 12.3%로 가장 높게 나타나며 다음으로 경기·인천 12.1%등의 순이다. 이들 지역은 전국평균인 9.7%를 상회하는 지역인 반면 서울, 부산·울산·경남, 대전·충남·충북, 광주·전남·전북, 강원·제주는 전국평균을 하회하는 지역으로 나타났다. 2016년 현재, 비경제활동인구(외국인)는 총 420천명으로 이 중 서울이 가장 많은 145천명으로 전국대비 34.5%를 차지하며 다음으로 경기·인천 131천명(31.2%), 부산·울산·경남과 대전·충남·충북 모두 39천명(9.3%)등의 순이다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기·인천지역에 비경제활동인구(외국인)의 65.7%인 276천명이 거주하는 반면, 비수도권은 34.3%인 144천명 수준이다. 한편, 2016년 현재, 2012년 대비 비경제활동인구(외국인)비중이 낮아진 지역은 서울, 대전·충남·충북, 광주·전남·전북, 강원·제주지역이다. 반면 나머지 지역은 변함없거나 높아진 것으로 나타났다.

[표 4-4] 지역별 비경제활동인구(외국인) 현황

(단위: 천명, %)

구분	2012		2016		연평균증가율 ('12~'16)
	비경제활동인구*	비중	비경제활동인구	비중	
전국	290	100.0	420	100.0	9.7
수도권	188	64.8	276	65.7	10.1
서울	105	36.2	145	34.5	8.4
경기·인천	83	28.6	131	31.2	12.1
비수도권	102	35.2	144	34.3	9.0
부산·울산·경남	27	9.3	39	9.3	9.6
대전·충남·충북	28	9.7	39	9.3	8.6
대구·경북	17	5.9	27	6.4	12.3
광주·전남·전북	22	7.6	28	6.7	6.2
강원·제주	8	2.8	11	2.6	8.3

* 비경제활동인구 : 만 15세 이상의 인구 중 조사대상기간에 취업도 실업도 아닌 상태에 놓인 자

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각 년도

대전·충남·충북(충청권)의 경우, 비경제활동인구(외국인)는 지속적으로 증가하는 추세이다. 2012년 28천명에서 2016년 39천명으로 동 기간 중 연평균 8.6%씩 증가하는 추세이다. 2016년 현재, 비경제활동인구(외국인)는 총 39천명으로 전국 대비 9.3%를 차지하고 있다. 또한 동 기간 중 전국대비 비경제활동인구(외국인)비중은 2012년 9.7%에서 2016년 9.3%로 0.4%p 증가한 것으로 나타났다. 2012~2016년 기간 중 외국인의 경제활동참가율 및 고용률이 하락함에 따라 그에 비례하여 실업률은 증가하는 것으로 나타났다. 외국인의 경제활동참가율은 2012년 74.0%에서 2016년 70.5%로 동 기간 중 3.5%p 하락하였고 고용률은 동 기간 중 71.0%에서 67.6%로 3.4%p 하락한 반면 실업률은 4.0%에서 4.3%로 0.3%p 상승하였다.

우선 경제활동참가율 현황을 지역별로 살펴보면 다음과 같다. 2016년 현재, 경제활동 참가율이 가장 높은 지역은 부산·울산·경남으로 76.4%이며, 다음으로 경기·인천 75.8%, 강원·제주 70.2%등의 순이다. 2012~2016년 기간 중 강원·제주를 제외한 모든 지역에서 경제활동 참가율은 하락하는 것으로 나타났다. 서울, 경기·인천, 대구·경북의 경제활동참가율은 전국평균 3.5%p보다 큰 폭으로 하락한 반면, 강원·제주를 제외한 나머지 지역은 전국평균 대비 소폭 하락하였다. 특히, 2016년 현재 수도권 지역의 경제활동참가율이 비수도권보다 낮은 가운데 비수도권 지역이 2012~2016년 기간 중 2.2%p 하락한 것에 비해 수도권은 상대적으로 더 큰 4.1%p 하락하였다. 한편, 대전·충남·충북의 경우, 2012년 72.0%에서 2016년 70.6%로 1.4%p하락하였다.

다음으로 고용률 현황을 지역별로 살펴보면 다음과 같다. 2016년 현재, 고용률이 가장 높은 지역은 부산·울산·경남으로 74.1%이며, 다음으로 경기·인천 72.7%, 강원·제주 68.8%등의 순이다. 2012~2016년 기간 중 강원·제주를 제외한 모든 지역에서 경제활동 참가율은 하락하는 것으로 나타났다. 서울, 경기·인천, 부산·울산·경남, 대구·경북의 고용률은 전국평균 3.4%p보다 큰 폭으로 하락한 반면, 강원·제주를 제외한 나머지 지역은 전국평균 대비 소폭 하락하였다.

특히, 2016년 현재 수도권 지역의 고용률이 비수도권에 비해 낮은 가운데 비수도권 지역이 2012~2016년 기간 중 3.4%p 하락한 것에 비해 수도권은 상대적으로 더 큰 3.6%p 하락하였다. 한편, 대전·충남·충북의 경우, 2012년 72.0%에서 2016년 70.6%로 1.2%p 하락하였다.

[표 4-5] 지역별 경제활동참가율·고용률·실업률(외국인) 현황

(단위: %, %p)

구분	경제활동참가율*		증감량 (`12~`16)	고용률**		증감량 (`12~`16)	실업률***		증감량 (`12~`16)
	2012	2016		2012	2016		2012	2016	
전국	74.0	70.5	3.5	71.0	67.6	-3.4	4.0	4.3	0.3
수도권	74.3	70.2	-4.1	70.4	66.8	-3.6	5.3	4.8	-0.6
서울	67.9	62.3	-5.6	62.3	58.6	-3.7	8.1	5.8	-2.3
경기·인천	79.4	75.8	-3.6	77.0	72.7	-4.3	3.1	4.2	1.0
비수도권	73.5	71.3	-2.2	72.3	68.9	-3.4	1.8	3.1	1.3
부산·울산·경남	78.7	76.4	-2.3	77.8	74.1	-3.7	1.0	2.4	1.4
대전·충남·충북	72.0	70.6	-1.4	69.8	68.6	-1.2	2.8	2.2	-0.6
대구·경북	74.6	67.8	-6.8	73.8	65.1	-8.7	0.0	3.5	3.5
광주·전남·전북	67.1	66.0	-1.1	66.0	63.2	-2.8	2.3	5.5	-3.2
강원·제주	65.9	70.7	4.8	65.7	68.8	3.1	0.0	3.8	3.8

* 경제활동참가율(%) = (경제활동인구 ÷ 15세이상인구) × 100

** 고용률(%) = (취업자 ÷ 15세이상인구) × 100

*** 실업률(%) = (실업자 ÷ 경제활동인구) × 100

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각 년도.

끝으로 실업률 현황을 지역별로 살펴보면 다음과 같다. 2016년 현재, 실업률이 가장 높은 지역은 서울로 5.8%이며, 다음으로 광주·전남·전북 5.5%, 경기·인천 4.2%, 강원·제주 3.8%등의 순이다. 2012~2016년 기간 중 서울, 대전·충남·충북, 광주·전남·전북은 실업률이 하락한 반면, 나머지 지역은 상승하는 것으로 나타났다. 다시 말해, 동 기간 중 서울, 대전·충남·충북, 광주·전남·전북의 실업률은 전국 대비 개선된 반면 나머지 지역은 악화된 것으로 나타났다. 특히, 2016년 현재 수도권의 실업률이 비수도권에 비해 높은 가운데 비수도권 지역이 2012~2016년 기간 중 1.3%p 상승한 반면 수도권은 0.6%p 하락하였다. 한편, 대전·충남·충북의 경우, 2012년 2.8%에서 2016년 2.2%로 0.6%p 하락하였다.

2. 외국인 고용동향

1) 취업가능 체류자격별 현황

국내에서 취업활동이 가능한 체류자격의 종류는 다음과 같다. 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문 취업(E-9), 선원취업(E-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2) 등 총 16개 비자이이에 해당한다. 2015년 현재, 국내에서 취업활동이 가능한 외국인은 총 897,545명이며, 체류자격별로는 다음과 같다. 방문취업(H-2)은 총 취업활동 가능자 대비 31.5%에 해당하는 282,995명으로 가장 많으며 다음으로 비전문 취업(E-9) 271,310명(30.2%), 영주(F-5) 123,033명(13.7%), 결혼이민(F-6) 118,879명(13.2%)등의 순으로 나타났다. 이 중 고용허가제에 의한 비전문 취업(E-9) 및 방문취업(H-2)은 전체 대비 61.8%에 해당하는 554,305명에 달한다. 한편, 고용허가제를 통하지 않고 취업활동 가능한 외국인은 전체 대비 38.2%에 해당하는 343,240명이다. 2015년 현재, 충남도 내에서 취업활동이 가능한 자는 총 46,690명이며, 체류자격별로는 다음과 같다.

비전문 취업(E-9)은 총 취업활동 가능자 대비 41.3%에 해당하는 19,305명으로 가장 많으며 다음으로 방문취업(H-2) 13,577명(29.1%), 결혼이민(F-6) 6,318명(13.5%), 영주(F-5) 3,844명(8.2%)등의 순으로 나타났다. 이 중 고용허가제에 의한 비전문 취업(E-9) 및 방문취업(H-2)은 전체 대비 70.4%에 해당하는 32,882명에 달한다. 한편, 고용허가제를 통하지 않고 취업활동 가능한 외국인은 전체 대비 29.6%에 해당하는 13,808명이며, 전문직업(E-5)비자 발급자는 전무한 것으로 나타났다.

[표 4-6] 전국 등록외국인 취업가능 체류자격별 현황(2015)

(단위: 명, %)

시도	합계 (A+B)	소계 (A)	교수 (E-1)	선원 취업 (E-10)	회화 (E-2)	연구 (E-3)	기술 지도 (E-4)	전문 직업 (E-5)	예술 흥행 (E-6)	특정 활동 (E-7)	거주 (F-2)	영주 (F-5)	결혼 이민 (F-6)	관광 취업 (H-1)	소계 (B)	비전문 취업 (E-9)	방문 취업 (H-2)
총계	897,545	343,240	2,605	14,310	15,988	3,131	191	605	4,469	19,737	38,707	123,033	118,879	1,585	554,305	271,310	282,995
비중	100.0	38.2	0.3	1.6	1.8	0.3	0.0	0.1	0.5	2.2	4.3	13.7	13.2	0.2	61.8	30.2	31.5
강원	10,689	6,074	35	620	507	61	1	1	106	193	281	1,391	2,877	1	4,615	3,602	1,013
경기	319,748	98,893	365	28	3,224	1,129	9	29	1,396	4,625	11,933	43,560	32,294	101	221,055	101,966	119,089
경남	66,254	18,016	38	2,893	887	85	17	0	523	1,368	1,000	3,156	8,039	10	48,238	40,056	8,182
경북	38,871	13,112	255	2,212	723	170	1	0	269	287	742	2,048	6,391	14	25,759	20,475	5,284
광주	11,717	4,978	39	0	525	83	0	0	39	294	371	952	2,670	5	6,739	4,362	2,377
대구	18,281	7,937	133	1	715	72	1	0	398	346	638	1,579	4,047	7	10,344	8,296	2,048
대전	8,327	6,245	243	5	638	292	1	3	83	491	554	1,213	2,708	14	2,082	923	1,159
부산	27,207	14,859	196	2,511	1,155	90	2	5	272	886	1,083	3,019	5,566	74	12,348	9,981	2,367
서울	196,366	95,715	878	6	3,960	616	64	525	497	7,898	12,429	45,751	21,785	1,306	100,651	4,457	96,194
세종	2,645	814	25	0	72	6	0	0	0	32	54	202	422	1	1,831	1,258	573
울산	19,524	6,828	28	222	427	143	2	0	246	329	615	2,179	2,630	7	12,696	6,286	6,410
인천	46,998	19,705	109	368	577	91	83	40	111	1,006	2,260	7,718	7,313	29	27,293	15,332	11,961
전남	25,158	10,605	24	2,148	631	33	0	0	54	206	463	1,577	5,469	0	14,553	11,997	2,556
전북	18,711	8,425	55	293	530	130	0	1	118	183	566	1,793	4,753	3	10,286	8,193	2,093
제주	13,870	10,334	16	1,707	316	18	0	1	275	1,068	4,134	1,012	1,780	7	3,536	2,762	774
충남	46,690	13,808	102	1,296	711	67	10	0	51	348	1,056	3,844	6,318	5	32,882	19,305	13,577
충북	26,489	7,092	64	0	390	45	0	0	31	177	528	2,039	3,817	1	19,397	12,059	7,338

자료 : 법무부, 등록외국인 지역별 현황.

[표 4-7] 충남 등록외국인 취업가능 체류자격별 현황(2015)

(단위: 명, %)

시도	합계 (A+B)	소계 (A)	교수 (E-1)	선원 취업 (E-10)	회화 (E-2)	연구 (E-3)	기술 지도 (E-4)	전문 직업 (E-5)	예술 흥행 (E-6)	특정 활동 (E-7)	거주 (F-2)	영주 (F-5)	결혼 이민 (F-6)	관광 취업 (H-1)	소계 (B)	비전문 취업 (E-9)	방문 취업 (H-2)
총계	46,690	13,808	102	1,296	711	67	10	0	51	348	1,056	3,844	6,318	5	32,882	19,305	13,577
비중	100.0	29.6	0.2	2.8	1.5	0.1	0.0	-	0.1	0.7	2.3	8.2	13.5	0.0	70.4	41.3	29.1
계통	137	100	0	0	14	0	0	0	0	8	6	23	49	0	37	24	13
공주	1,206	584	3	0	55	4	0	0	0	9	47	103	363	0	622	448	174
금산	1,031	359	0	0	16	1	0	0	0	6	15	54	267	0	672	579	93
논산	2,876	657	9	0	23	2	5	0	1	9	56	127	425	0	2,219	1,923	296
당진	4,639	1,154	2	0	31	0	2	0	7	44	83	418	567	0	3,485	1,985	1,500
보령	2,353	1,139	0	645	24	0	0	0	1	5	27	119	317	1	1,214	1,081	133
부여	933	381	0	0	14	0	2	0	0	2	29	39	295	0	552	457	95
서산	2,678	1,195	17	5	96	0	0	0	7	29	132	433	475	1	1,483	640	843
서천	1,149	532	0	255	14	1	0	0	0	1	26	68	167	0	617	546	71
아산	11,070	2,121	11	0	104	11	0	0	3	57	193	757	985	0	8,949	4,368	4,581
연기	1	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
예산	1,564	468	0	0	23	0	1	0	2	9	32	116	285	0	1,096	824	272
천안	13,833	3,798	58	0	228	48	0	0	26	148	359	1,367	1,561	3	10,035	4,999	5,036
청양	482	184	0	0	10	0	0	0	1	0	8	27	138	0	298	263	35
태안	1,102	699	0	381	21	0	0	0	3	16	14	72	192	0	403	306	97
홍성	1,636	437	2	10	38	0	0	0	0	5	29	121	232	0	1,199	861	338

자료 : 법무부, 등록외국인 지역별 현황.

2) 외국인 근로자 현황

2015년 현재, 국내 외국인 근로자는 총 608,116명으로 이 중 경기지역이 가장 많은 228,836명으로 전국대비 37.6%로 차지하며 다음으로 서울 116,817명(19.2%), 경남 52,135명(8.6%)등의 순으로 나타났다.

[표 4-8] 전국 시도별 외국인 근로자 동향

(단위: 명, %)

구분	2013		2015		연평균 증가율 ('13~'15)
	외국인근로자	비중	외국인근로자	비중	
합계	520,906	100.0	608,116	100.0	8.0
서울	116,113	22.3	116,817	19.2	0.3
부산	15,938	3.1	17,299	2.8	4.2
대구	10,639	2.0	12,348	2.0	7.7
인천	26,399	5.1	30,189	5.0	6.9
광주	6,345	1.2	7,538	1.2	9.0
대전	3,641	0.7	3,759	0.6	1.6
울산	10,829	2.1	13,779	2.3	12.8
세종	1,650	0.3	1,771	0.3	3.6
경기	187,392	36.0	228,836	37.6	10.5
강원	5,031	1.0	5,893	1.0	8.2
충북	14,602	2.8	19,371	3.2	15.2
충남	28,510	5.5	35,351	5.8	11.4
전북	9,364	1.8	11,389	1.9	10.3
전남	12,375	2.4	15,974	2.6	13.6
경북	23,475	4.5	29,530	4.9	12.2
경남	44,142	8.5	52,135	8.6	8.7
제주	4,461	0.9	6,137	1.0	17.3

자료 : 행정안전부, 지방자치단체 외국인 주민현황, 2016.

국내 외국인 근로자 추이변화를 살펴보면 2013년 520,906명에서 2015년 608,116명으로 동 기간 중 연평균 8.0%씩 증가하는 추세이다. 광역시도별로는 제주지역의 연평균 증가율이 17.3%로 가장 높게 나타나며 다음으로 충북 15.2%, 전남 13.6%, 울산 12.8%, 경북 12.2%, 충남 11.4%, 경기 10.5%, 전북 10.3%, 광주 9.0%, 경남 8.7%, 강원 8.2% 등의 순으로 나타났다. 이들 지역은 전국평균인 8.0%를 상회하는 지역인 반면 서울, 부산, 대구, 인천, 대전, 세종 등 6개 지역은 전국평균을 하회하는 것으로 나타났다. 동 기간 중 국내 지자체 중 외국인 근로자의 비중이 낮아진 지역은 서울, 부산, 인천, 대전지역이다. 반면 비중이 높아진 지역은 울산, 경기, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주지역이며, 대구, 광주, 세종, 강원지역의 비중은 동일한 것으로 나타났다.

[표 4-9] 충남 시군별 외국인 근로자 동향

(단위: 명, %)

구분	2013		2015		연평균 증가율 ('13~'15)
	외국인근로자	비중	외국인근로자	비중	
합계	28,510	100.0	35,351	100.0	11.4
천안시	9,024	31.7	11,015	31.2	10.5
공주시	447	1.6	654	1.9	21.0
보령시	1,293	4.5	1,780	5.0	17.3
아산시	7,461	26.2	9,247	26.2	11.3
서산시	1,411	4.9	1,564	4.4	5.3
논산시	2,036	7.1	2,127	6.0	2.2
계룡시	56	0.2	66	0.2	8.6
당진시	2,773	9.7	3,606	10.2	14.0
금산군	494	1.7	639	1.8	13.7
부여군	398	1.4	543	1.5	16.8
서천군	643	2.3	822	2.3	13.1
청양군	229	0.8	259	0.7	6.3
홍성군	756	2.7	1,137	3.2	22.6
예산군	910	3.2	1,130	3.2	11.4
태안군	579	2.0	762	2.2	14.7

자료 : 행정안전부, 지방자치단체 외국인 주민현황, 2016

한편, 충남의 경우 2015년 현재 도내 외국인 근로자는 총 35,351명이며, 이 중 천안지역이 가장 많은 11,015명으로 충남대비 31.2%로 차지하며 다음으로 아산 9,247명(26.2%), 당진시 3,606명(10.2%), 논산 2,127명(6.0%), 보령 1,780명(5.0%), 서산 1,564(4.4%)등의 순으로 나타났다. 특히, 산업집적지역인 천안, 아산, 서산, 당진 등 서북부권 지역에 도내 전체 외국인 근로자의 71.9%인 25,432명이 거주하고 있다. 도내 외국인 근로자 추이변화를 살펴보면 2013년 28,510명에서 2015년 35,351명으로 동 기준 중 연평균 11.4%씩 증가하는 추세이다. 시군별로는 홍성지역의 연평균 증가율이 22.6%로 가장 높게 나타나며 다음으로 공주 21.0%, 보령 17.3%, 부여 16.8%, 태안 14.7%, 금산 13.7%, 서천 13.1%등의 순으로 나타났다. 이들 지역은 도내 평균인 11.4%를 상회하는 지역인 반면 천안, 아산, 서산, 논산, 계룡, 청양은 도내평균을 하회하는 지역이다(예산군은 도내 평균과 동일함). 동 기간 중 도내 지자체 중 외국인 근로자의 비중이 낮아진 지역은 천안, 서산, 논산, 청양지역이다. 반면 비중이 높아진 지역은 공주, 보령, 당진, 금산, 부여, 홍성, 태안지역이며, 아산, 계룡, 서천, 예산지역의 비중은 동 기간 중 변화 없이 동일한 것으로 나타났다.

국내 외국인 근로자의 대륙·국적별 현황은 다음과 같다. 대륙별로는 동북아시아가 전체 외국인 근로자 중 49.3%인 300,088명으로 가장 많으며 다음으로 동남아시아 188,367명(31.0%), 남부아시아 63,148명(10.4%), 중앙아시아 31,934명(5.3%) 등의 순으로 나타났다. 국가별로는 중국(한국계)이 전체 외국인 근로자 중 44.2%인 268,558명으로 가장 많으며, 다음으로 베트남 55,092명(9.1%), 인도네시아 36,249명(6.0%), 캄보디아 30,680명(5.0%), 필리핀 27,627명(4.5%), 태국 23,158명(3.8%) 등의 순으로 나타났다.

한편, 충남도 내 외국인 근로자의 대륙·국적별 현황은 다음과 같다. 대륙별로는 동북아시아가 전체 외국인 근로자 중 39.2%인 13,870명으로 가장 많으며 다음으로 동남아시아 13,560명(38.4%), 남부아시아 4,275명(12.1%), 중앙아시아 2,752명(7.8%) 등의 순으로 나타났다. 국가별로는 중국(한국계)이 전체 외국인 근로자 중

34.7%인 12,252명으로 가장 많으며, 다음으로 베트남 3,738명(10.6%), 캄보디아 3,279명(9.3%), 인도네시아 2,638명(7.5%), 태국 1,821명(5.2%)등의 순이다. 특히, 전체 중국(한국계)근로자의 88.4%인 10,828명이 서북부 지역인 천안, 아산, 서산, 당진지역에 거주하고 있다.

[표 4-10] 국내 시도·국가별 외국인 근로자 현황(2015)

[단위 : 명]

구분	동북아시아North-eastAsia						동남아시아South-eastAsia						남부 아시아	중양 아시아	미국	러시아	기타			
	합계	소계	중국	중국 (한국계)	대만	일본	몽골	소계	베트남	필리핀	태국	인도 네시아						김보 디아	미얀마	말레 아시아
합계	603,116	300,088	21,649	288,558	243	1,594	8,044	188,367	55,092	27,627	23,156	36,249	30,680	13,855	221	1,485	31,934	12,083	818	11,678
비중	100.0	49.3	3.6	44.2	0.0	0.3	1.3	31.0	9.1	4.5	3.8	6.0	5.0	2.3	0.0	0.2	5.3	2.0	0.1	1.9
서울	116,87	103,300	4,195	97,947	151	532	475	3,772	1,109	1,258	486	252	253	133	141	140	831	3,606	151	3,743
부산	17,299	3,861	1,305	2,305	7	96	148	8,869	3,472	1,288	451	2,045	723	839	6	45	1,277	728	72	674
대구	12,348	2,322	500	1,698	2	30	92	5,922	1,886	1,251	238	1,802	462	278	2	3	821	649	18	546
인천	30,189	12,523	1,214	10,691	10	31	577	11,761	3,559	1,986	1,749	2,218	943	1,252	8	46	1,560	562	27	469
광주	7,538	1,813	335	1,404	1	13	60	3,338	796	569	288	673	701	263	3	45	928	343	8	256
대전	3,759	1,758	480	1,164	3	62	49	591	160	138	61	136	69	16	3	8	304	512	21	451
울산	13,779	6,722	346	6,107	0	15	254	3,934	1,230	861	217	792	558	286	3	7	1,857	734	6	297
세종	1,771	492	56	415	1	4	16	856	273	62	124	169	163	65	0	0	196	153	44	3
경기	228,836	120,284	4,910	110,845	44	550	3,935	68,433	15,671	12,097	12,715	8,610	12,991	6,031	26	292	24,599	2,491	366	2,128
강원	5,893	1,473	416	986	0	12	59	2,850	797	235	199	592	742	276	0	9	728	301	11	290
충북	19,371	7,007	375	6,112	0	19	501	6,715	2,042	1,024	1,080	1,067	1,105	391	1	5	3,152	300	18	328
충남	35,351	13,870	1,115	12,252	0	92	411	13,560	3,738	1,104	1,821	2,638	3,279	839	2	139	4,275	480	55	359
전북	11,389	2,925	549	2,103	1	16	256	5,008	1,328	592	408	944	1,209	435	0	92	1,943	255	3	333
전남	15,974	4,180	1,389	2,455	10	25	301	7,675	2,662	581	448	1,614	1,778	328	1	263	2,384	278	5	314
경북	29,530	6,060	1,281	4,433	0	50	296	15,479	5,064	1,711	916	4,558	2,211	941	9	69	5,103	557	19	471
경남	52,135	9,590	2,050	6,983	2	43	502	26,602	10,407	2,764	1,726	6,821	3,204	1,416	16	248	8,535	467	32	635
제주	6,137	1,908	1,133	648	11	4	112	3,002	898	106	231	1,318	289	86	0	74	555	281	3	357

자료 : 행정안전부, 지방자치단체 외국인 주민현황, 2016.

[표 4-11] 충남 시군·국가별 외국인 근로자 현황

[단위 : 명, %]

구분	합계	동북아North-eastAsia					동남아시아South-eastAsia								중양 아시아	미국	러시아	기타		
		소계	중국	중국 (한국계)	일본	몽골	베트남	필리핀	태국	인도 네시아	캄보 디아	미얀마	말레이 아시아	기타					남부 아시아	
합계	35,351	13,870	1,115	12,252	92	411	13,560	3,738	1,104	1,821	2,638	3,279	839	2	139	4,275	2,752	480	55	389
	100.0	39.2	3.2	34.7	0.3	1.2	38.4	10.6	3.1	5.2	7.5	9.3	2.4	0.0	0.4	12.1	7.8	1.4	0.2	1.0
천안	11,015	5,348	155	4,997	49	147	3,424	760	342	589	684	770	252	1	26	1,139	781	205	29	89
	31.2	15.1	0.4	14.1	0.1	0.4	9.7	2.1	1.0	1.7	1.9	2.2	0.7	0.0	0.1	3.2	2.2	0.6	0.1	0.3
공주	654	192	19	161	1	11	278	60	11	34	85	76	12	0	0	111	12	35	2	24
	1.9	0.5	0.1	0.5	0.0	0.0	0.8	0.2	0.0	0.1	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.1	0.0	0.1
보령	1,780	421	255	146	0	20	1,130	567	18	80	295	134	20	0	16	172	29	18	0	10
	5.0	1.2	0.7	0.4	0.0	0.1	3.2	1.6	0.1	0.2	0.8	0.4	0.1	0.0	0.0	0.5	0.1	0.1	0.0	0.0
아산	9,247	3,942	141	3,686	34	81	3,000	667	307	492	588	652	269	1	24	958	1,200	63	19	65
	26.2	11.2	0.4	10.4	0.1	0.2	8.5	1.9	0.9	1.4	1.7	1.8	0.8	0.0	0.1	2.7	3.4	0.2	0.1	0.2
서산	1,564	841	43	779	1	18	402	95	25	58	106	106	9	0	3	116	109	54	1	41
	4.4	2.4	0.1	2.2	0.0	0.1	1.1	0.3	0.1	0.2	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.2	0.0	0.1
논산	2,127	243	15	194	6	28	1,443	244	73	171	118	761	54	0	22	313	93	18	1	16
	6.0	0.7	0.0	0.5	0.0	0.1	4.1	0.7	0.2	0.5	0.3	2.2	0.2	0.0	0.1	0.9	0.3	0.1	0.0	0.0
계룡	66	23	13	10	0	0	15	13	0	0	0	2	0	0	0	10	0	7	0	11
	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
당진	3,606	1,507	112	1,366	0	29	1,094	322	104	161	227	176	97	0	7	671	292	16	0	26
	10.2	4.3	0.3	3.9	0.0	0.1	3.1	0.9	0.3	0.5	0.6	0.5	0.3	0.0	0.0	1.9	0.8	0.0	0.0	0.1
금산	639	146	18	106	0	22	275	59	41	24	80	52	13	0	6	152	51	5	0	10
	1.8	0.4	0.1	0.3	0.0	0.1	0.8	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0
부여	543	96	9	80	0	7	306	55	19	68	32	122	10	0	0	87	34	9	0	11
	1.5	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.9	0.2	0.1	0.2	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0
서천	822	214	157	52	0	5	445	172	40	10	166	22	10	0	25	117	28	7	1	10
	2.3	0.6	0.4	0.1	0.0	0.0	1.3	0.5	0.1	0.0	0.5	0.1	0.0	0.0	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0
청양	259	35	1	33	0	1	143	32	14	14	16	61	6	0	0	59	14	3	0	5
	0.7	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
홍성	1,137	286	25	250	0	11	633	237	33	54	79	196	30	0	4	141	40	17	2	18
	3.2	0.8	0.1	0.7	0.0	0.0	1.8	0.7	0.1	0.2	0.2	0.6	0.1	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0	0.0	0.1
예산	1,130	346	30	287	0	29	522	131	66	62	72	137	51	0	3	173	66	13	0	10
	3.2	1.0	0.1	0.8	0.0	0.1	1.5	0.4	0.2	0.2	0.2	0.4	0.1	0.0	0.0	0.5	0.2	0.0	0.0	0.0
태안	762	230	122	105	1	2	450	324	11	4	90	12	6	0	3	56	3	10	0	13
	2.2	0.7	0.3	0.3	0.0	0.0	1.3	0.9	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0

자료 : 행정안전부, 지방자치단체 외국인 주민현황, 2016.

3) 고용허가제 고용동향

2015년 현재 국내 외국인 고용사업장은 총 66,345개소로 이 중 경기지역이 가장 많은 27,644개소로 전국대비 41.7%를 차지하며 다음으로 경남 7,153개소(10.8%), 충남 4,616개소(7.0%), 서울 4,350개소(6.6%)등의 순으로 나타났다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기, 인천지역에 국내 외국인 고용사업장의 53.5%인 35,515개소가 소재하고 있다. 국내 외국인 고용사업장의 추이를 살펴보면 2012년 하반기 64,109개소에서 2016년 하반기 66,345개소로 동 기간 중 연평균 0.9%씩 증가하는 추세이다. 시도별로는 제주지역의 연평균 증가율이 14.5%로 가장 높게 나타나며 다음으로 세종 12.9%, 전남 11.7%, 전북 8.7%등의 순으로 나타났다. 이외에 경기, 강원, 충북, 광주, 충남, 경북, 경남지역도 (+)의 증가율을 보이는 반면, 서울, 부산, 대구, 인천, 대전, 울산 등 주로 광역시에 소재하는 외국인 고용사업장이 지속적으로 감소하는 추세이다. 특히, 서울은 16개 광역 시도 중 가장 많은 연평균 12.1%씩 감소하는 지역으로 나타났다. 2016년 하반기 현재, 2012년 하반기 대비 외국인 고용사업장의 비중이 낮아진 지역은 서울, 부산, 대구, 인천, 대전, 울산 등 주로 광역시로 나타났다. 반면, 비중이 높아진 지역은 세종, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주로 주로 광역도에서 이와 같은 양상을 보이고 있다. 한편, 광주와 경기지역은 비중변화 없이 동일한 것으로 나타났다.

충남의 경우, 2016년 하반기 현재, 외국인 고용사업장은 총 4,616개소로 전국 대비 7.0%를 차지하는 가운데 매년 전국대비 외국인 고용사업장 비중이 지속적으로 증가하는 추세이다. 구체적으로 2012년 하반기에 6.1%에서 2013년 및 2014년 하반기 6.6%, 2015년 하반기 6.7%, 2016년 하반기 7.0%로 지속적으로 증가하는 추세이다. 또한 도내 외국인 고용사업장의 추이를 살펴보면 2012년 하반기 3,914개소에서 2016년 하반기 4,616개소로 동 기간 중 연평균 4.2%씩 증가하고 있다.

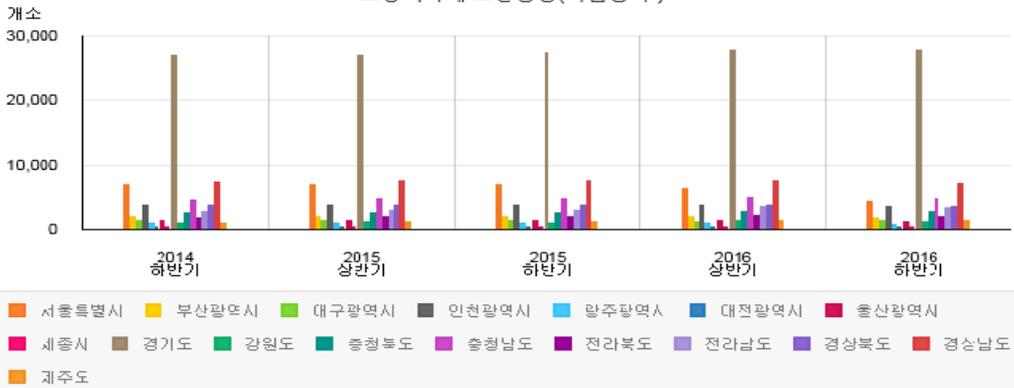
[표 4-12] 전국 고용허가제 고용동향(사업장 수)

(단위: 개소, %)

구분	2012하반기		2013하반기		2014하반기		2015하반기		2016하반기		연평균 증가율 ('12~'16)
	사업장 수	비중									
합계	64,109	100.0	61,736	100.0	67,381	100.0	68,665	100.0	66,345	100.0	0.9
서울	7,283	11.4	5,927	9.6	6,904	10.2	6,854	10.0	4,350	6.6	-12.1
부산	1,776	2.8	1,711	2.8	1,857	2.8	1,840	2.7	1,772	2.7	-0.1
대구	1,211	1.9	1,184	1.9	1,233	1.8	1,231	1.8	1,201	1.8	-0.2
인천	3,667	5.7	3,536	5.7	3,731	5.5	3,683	5.4	3,521	5.3	-1.0
광주	763	1.2	777	1.3	829	1.2	805	1.2	780	1.2	0.6
대전	258	0.4	218	0.4	227	0.3	251	0.4	226	0.3	-3.3
울산	1,266	2.0	1,217	2.0	1,296	1.9	1,323	1.9	1,179	1.8	-1.8
세종	141	0.2	178	0.3	201	0.3	227	0.3	229	0.3	12.9
경기	26,708	41.7	25,184	40.8	26,851	39.8	27,311	39.8	27,644	41.7	0.9
강원	759	1.2	796	1.3	923	1.4	963	1.4	1,018	1.5	7.6
충북	2,094	3.3	2,220	3.6	2,473	3.7	2,558	3.7	2,665	4.0	6.2
충남	3,914	6.1	4,065	6.6	4,444	6.6	4,621	6.7	4,616	7.0	4.2
전북	1,381	2.2	1,536	2.5	1,754	2.6	1,819	2.6	1,929	2.9	8.7
전남	2,088	3.3	2,248	3.6	2,685	4.0	2,990	4.4	3,252	4.9	11.7
경북	3,250	5.1	3,404	5.5	3,691	5.5	3,645	5.3	3,589	5.4	2.5
경남	6,839	10.7	6,749	10.9	7,353	10.9	7,488	10.9	7,153	10.8	1.1
제주	711	1.1	786	1.3	929	1.4	1,056	1.5	1,221	1.8	14.5

자료 : 한국고용정보원.

고용허가제 고용동향(사업장 수)



출처 : 한국고용정보원

2015년 현재 고용허가제를 통해 국내 취업한 외국인인 총 221,914명으로 이 중 경기지역이 가장 많은 89,085명으로 전국대비 40.1%를 차지하며 다음으로 경남 29,873명(13.5%), 충남 16,986명(7.7%), 경북 15,846명(7.1%)등의 순으로 나타났다. 특히, 수도권 지역인 서울, 경기, 인천지역에 외국인 근로자의 46.3%인 102,730명이 고용허가제를 통해 고용되었다. 고용허가제에 의한 외국인 근로자의 추이를 살펴보면 2012년 하반기 162,858명에서 2016년 하반기 221,914명으로 동 기간 중 연평균 8.0%씩 증가하는 추세이다. 시도별로는 세종지역의 연평균 증가율이 17.8%로 가장 높게 나타나며 다음으로 충북 13.6%, 제주 13.2%, 전남 12.6%, 강원 11.2%, 경기 9.8%등의 순이다. 이들 지역은 전국평균인 8.0%를 상회하는 지역인 반면 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경북, 경남은 전국평균을 하회하는 지역이다(전북은 전국평균과 동일함).

결론적으로 고용허가제를 통한 외국인 근로자는 상대적으로 수도권 지역에 집중되어 있으며 광역도의 증가추세가 광역시에 비해 높게 나타나고 있으며, 2016년 하반기 현재, 2012년 하반기 대비 외국인 근로자의 비중이 낮아진 지역은 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 울산, 충남, 경북, 경남지역이다. 반면 비중이 높아진 지역은 세종, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주지역이다. 한편, 대전과 전북지역은 고용허가제에 의한 외국인 근로자 비중의 변화 없이 동일한 것으로 나타났다.

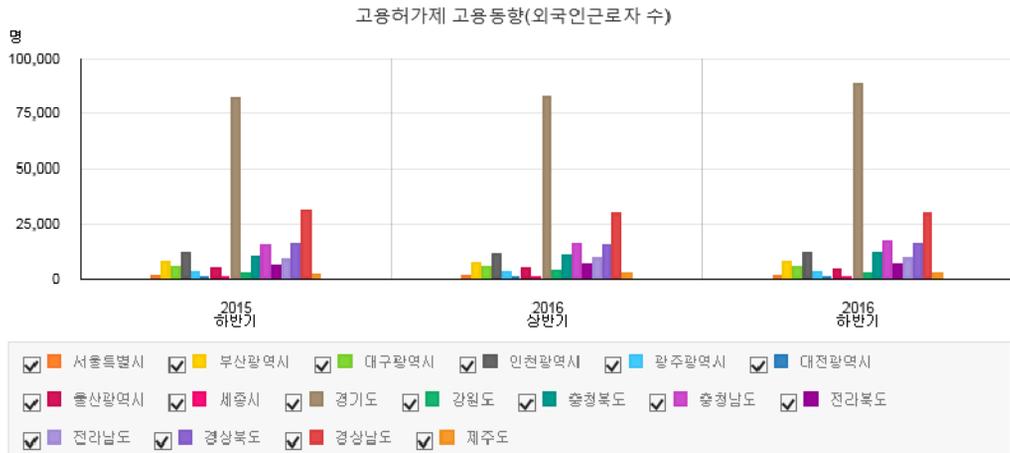
충남의 경우, 2016년 하반기 현재, 고용허가제를 통해 취업한 외국인 근로자는 총 12,941명으로 전국 대비 7.7%를 차지하고 있다. 구체적인 비중추이를 보면 2012년 하반기에 7.9%에서 2013년 하반기 7.6%, 2014년 및 2015년 하반기 7.3%로 지속 감소하다 2016년 하반기에는 7.7%로 다시 증가하는 추세이다. 또한 도내 고용허가제를 통한 외국인 근로자의 추이를 살펴보면 2012년 하반기 12,941명에서 2016년 하반기 16,986명으로 동 기간 중 연평균 7.7%씩 증가하는 추세이다.

[표 4-13] 전국 고용허가제 고용동향(외국인근로자수)

(단위: 명, %)

구분	2012하반기		2013하반기		2014하반기		2015하반기		2016하반기		연평균 증가율 ('12~'16)
	근로자 수	비중									
합계	162,858	100.0	178,200	100.0	204,162	100.0	212,319	100.0	221,914	100.0	8.0
서울	1,572	1.0	1,390	0.8	1,630	0.8	1,576	0.7	1,777	0.8	3.1
부산	6,462	4.0	6,597	3.7	7,638	3.7	7,977	3.8	7,951	3.6	5.3
대구	4,590	2.8	5,081	2.9	5,880	2.9	5,976	2.8	5,935	2.7	6.6
인천	9,988	6.1	11,129	6.2	12,211	6.0	11,804	5.6	11,868	5.3	4.4
광주	2,858	1.8	2,991	1.7	3,389	1.7	3,460	1.6	3,517	1.6	5.3
대전	568	0.3	613	0.3	590	0.3	707	0.3	677	0.3	4.5
울산	4,135	2.5	4,320	2.4	4,936	2.4	5,051	2.4	4,526	2.0	2.3
세종	490	0.3	687	0.4	803	0.4	879	0.4	943	0.4	17.8
경기	61,233	37.6	69,445	39.0	79,196	38.8	82,235	38.7	89,085	40.1	9.8
강원	1,859	1.1	2,091	1.2	2,347	1.1	2,664	1.3	2,846	1.3	11.2
충북	6,901	4.2	8,106	4.5	9,457	4.6	10,061	4.7	11,476	5.2	13.6
충남	12,941	7.9	13,531	7.6	14,899	7.3	15,563	7.3	16,986	7.7	7.0
전북	4,925	3.0	5,443	3.1	6,127	3.0	6,482	3.1	6,693	3.0	8.0
전남	5,814	3.6	6,182	3.5	7,881	3.9	8,930	4.2	9,360	4.2	12.6
경북	12,135	7.5	13,338	7.5	15,688	7.7	15,725	7.4	15,846	7.1	6.9
경남	24,832	15.2	25,553	14.3	29,671	14.5	31,065	14.6	29,873	13.5	4.7
제주	1,555	1.0	1,703	1.0	1,819	0.9	2,164	1.0	2,555	1.2	13.2

자료 : 한국고용정보원.



고용허가제를 통해 외국인 근로자를 고용한 국내 전체사업장의 평균고용 규모는 지속적으로 증가하는 추세이다. 2012년 하반기 2.5명에서 2016년 하반기 3.3명으로 약 0.8명이 증가한 것으로 나타났다. 2012년 하반기 대비 2016년 하반기의 평균 고용규모가 감소한 지역은 전북과 제주지역이며, 나머지 모든 지역은 증가한 것으로 나타났다. 2016년 하반기 현재, 평균고용 규모가 가장 큰 지역은 대구로 4.9명이며 다음으로 부산과 광주 각각 4.5명, 경북 4.4명, 충북 4.3명 등의 순이다. 또한 상가지역 외 인천, 울산, 세종, 충남, 전북, 경남지역은 전국평균 3.3명을 상회하는 반면 서울, 대전, 경기, 강원, 전남, 제주는 전국평균을 하회하는 지역이다.

[표 4-14] 고용허가제 사업장의 외국인 평균고용 규모

(단위: 명)

구분	2012하반기	2013하반기	2014하반기	2015하반기	2016하반기
전국	2.5	2.9	3.0	3.1	3.3
서울	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4
부산	3.6	3.9	4.1	4.3	4.5
대구	3.8	4.3	4.8	4.9	4.9
인천	2.7	3.1	3.3	3.2	3.4
광주	3.7	3.8	4.1	4.3	4.5
대전	2.2	2.8	2.6	2.8	3.0
울산	3.3	3.5	3.8	3.8	3.8
세종	3.5	3.9	4.0	3.9	4.1
경기	2.3	2.8	2.9	3.0	3.2
강원	2.4	2.6	2.5	2.8	2.8
충북	3.3	3.7	3.8	3.9	4.3
충남	3.3	3.3	3.4	3.4	3.7
전북	3.6	3.5	3.5	3.6	3.5
전남	2.8	2.8	2.9	3.0	2.9
경북	3.7	3.9	4.3	4.3	4.4
경남	3.6	3.8	4.0	4.1	4.2
제주	2.2	2.2	2.0	2.0	2.1

자료 : 한국고용정보원.

충남의 경우, 2016년 하반기 현재, 고용허가제 사업장 외국인의 평균고용 규모는 3.7명 수준으로 전국평균을 상회하고 있다. 평균고용 규모추이를 보면 2012년 및 2013년 하반기에 3.3%에서 2014년 및 2015년 하반기 3.4%, 2016년 하반기에는 3.7%로 지속적으로 증가하는 추세이다.

3. 외국인 근로자 고용실태 : 공급측면³⁾

1) 외국인 고용조사 개요

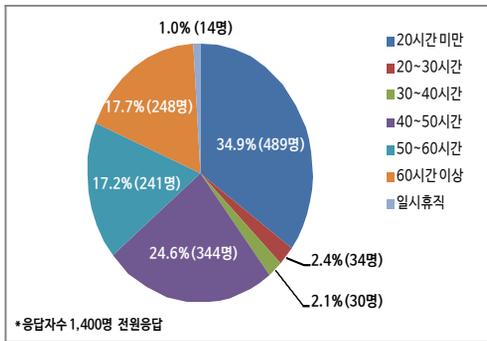
본 연구에서는 동 조사의 총 37개 조사항목 중 18개 항목을 추출하여 공급측면에서 외국인 고용실태를 파악하였다.

- 조사목적
 - 국내 체류 외국인의 취업여부, 취업분야 등 경제활동상태를 파악하여 외국인력 정책 및 국내 노동시장분석의 기초자료 제공
- 법적근거
 - 통계법 제17조 및 제18조에 의한 지정통계(승인번호 10175호)
- 조사대상기간 및 조사시기
 - 조사기준시점 : 2016. 5. 15.
 - 조사대상기간 : 2016. 5. 8.(일) ~ 5. 14.(토)
 - 조사실시기간 : 2016. 5. 17.(화) ~ 5. 30.(월)(14일간)
- 조사·작성주기
 - 연간(1년 주기)
- 조사대상
 - 조사대상 : 법무부 「등록외국인 명부」와 「국내거소신고 외국국적동포 명부」에서 표본으로 추출된 만 15세 이상 외국인 11,564명(총청권 1400명)
 - 조사단위 : 개인
- 조사항목
 - 기본사항(학력, 혼인상태, 거처종류 등), 성별·국적별·체류자격별 경제활동상태, 취업자 특성사항(종사상지위, 산업·직업, 취업시간, 근속기간 등) 등 37개 항목
- 조사방법
 - 조사원 면접방식을 원칙으로 하며, 응답자가 희망하는 경우 전화 또는 응답자 기입방식 조사도 일부 허용
 - 언어 소통 곤란으로 조사가 어려울 경우 콜센터 활용
- 조사체계
 - 지방통계청(사무소)에서 고용한 임시조사원이 조사대상 외국인을 직접 면접조사하는 방식

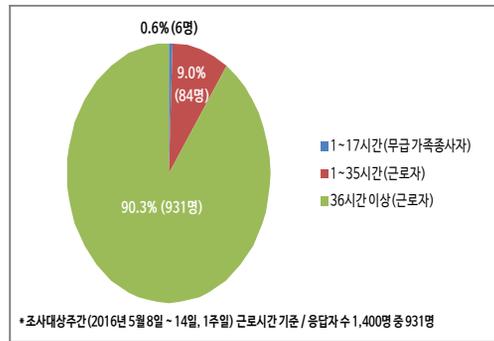
3) 외국인 근로자 고용실태는 2016년 통계청에서 실시한 외국인 고용조사결과를 토대로 작성됨. 유의할 점은 동 조사의 결과를 광역시도 단위가 아닌 7개 권역단위로 발표함에 따라 충남은 충청권(대전, 충남, 충북)에 포함된 바, 충남지역만의 외국인 고용실태로 보기에는 어려움

2) 조사결과

외국인 근로자의 주당 총 취업시간은 20시간 미만이 전체 응답자의 34.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 40~50시간(24.6%), 60시간 이상(17.7%), 50~60시간(17.2%), 20~30시간(2.4%)등의 순으로 나타났다. 취업시간으로 구분하면 36시간 이상(근로자)이 전체 응답자의 90.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 1~35시간(근로자)(9.0%), 1~17시간(무급 가족종사자)(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

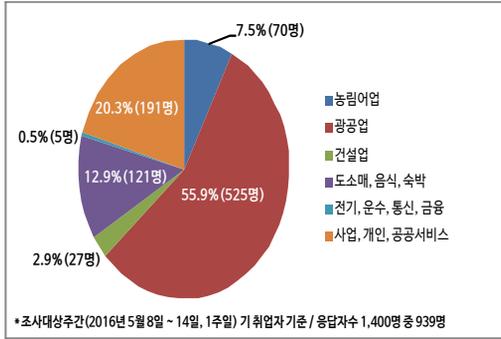


[그림 4-1] 주당 총 취업시간

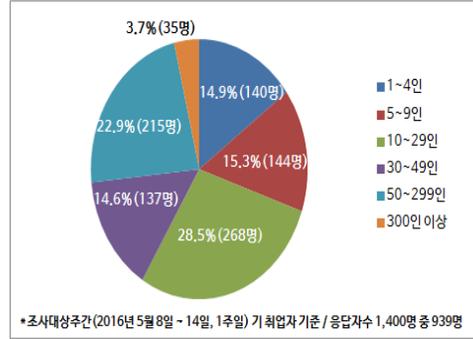


[그림 4-2] 취업시간 구분

외국인 근로자가 종사하는 산업으로는 광공업이 전체 응답자의 55.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 사업, 개인, 공공서비스업(20.3%), 도소매, 음식 및 숙박업(12.9%), 농림어업(7.5%)등의 순으로 나타났다. 고용사업장의 종사자수 규모는 10~29인 업체가 전체 응답자의 28.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 50~299인(22.9%), 5~9인(15.3%), 1~4인(14.9%), 30~49인(14.6%)등의 순으로 나타났다.

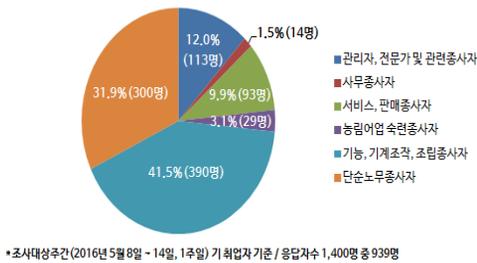


[그림 4-3] 산업분류

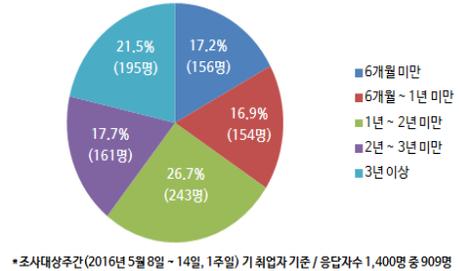


[그림 4-4] 사업장 종사자수

외국인 근로자의 직업으로는 기능, 기계조작, 조립종사자가 전체 응답자의 41.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 단순 노무종사자(31.9%), 관리자, 전문가 및 관련종사자(12.0%), 서비스, 판매종사자(9.9%)등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자의 근속기간으로는 1년~2년 미만이 전체 응답자의 26.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 3년 이상(21.5%), 2년~3년 미만(17.7%), 6개월 미만(17.2%), 6개월~1년 미만(16.9%)등의 순으로 나타났다.

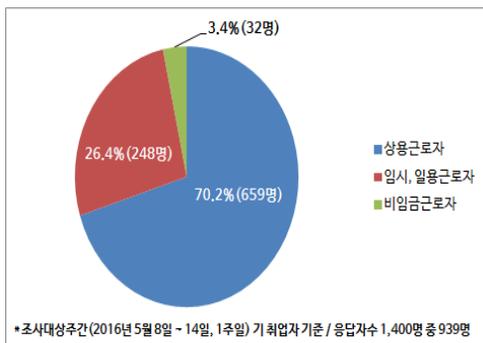


[그림 4-5] 직업분류

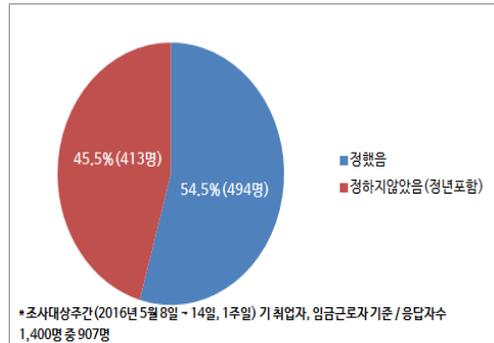


[그림 4-6] 근속기간

외국인 근로자의 종사상 지위로는 상용근로자가 전체 응답자의 70.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 임시, 일용근로자(26.4%), 비임금 근로자(3.4%)등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자의 근로계약기간 여부에 대해서는 ‘정했음’ 이라고 응답한 비율이 전체 응답자의 54.5%인 반면, ‘정하지 않았음’ 이라고 응답한 비율은 45.5%에 달하는 것으로 나타났다.

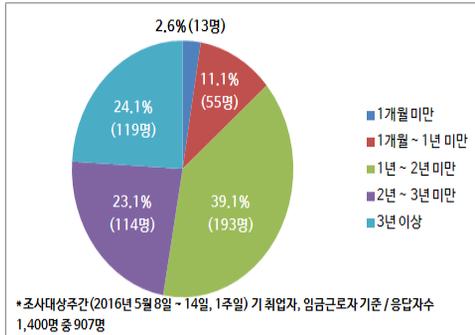


[그림 4-7] 종사상 지위

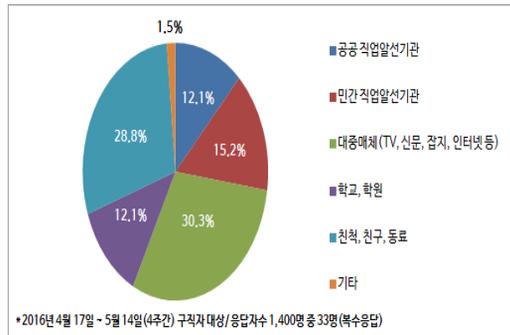


[그림 4-8] 근로계약기간

외국인 근로자의 고용계약기간은 1년~2년 미만이 전체 응답자의 39.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 3년 이상(24.1%), 2년~3년 미만(23.1%), 1개월~1년 미만(11.1%)등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자의 구직 경로는 대중매체(TV, 신문, 잡지, 인터넷 등)가 전체 응답자의 30.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 친척, 친구, 동료(28.8%), 민간 직업알선기관(15.2%), 공공 직업알선기관(12.1%), 학교, 학원(12.1%)등의 순으로 나타났다.

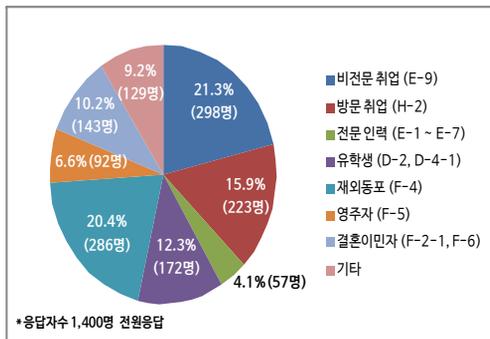


[그림 4-9] 고용계약기간

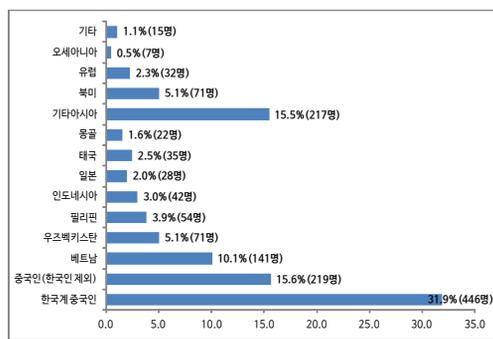


[그림 4-10] 구직경로

외국인 근로자의 체류자격으로는 비전문 취업(E-9)이 전체 응답자의 20.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 재외동포(F-4)(20.4%), 방문취업(H-2)(15.9%), 유학생(D-2, D-4-1)(12.3%) 등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자의 주요 국적으로는 한국계 중국인이 전체 응답자의 31.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 중국인(15.6%), 기타 아시아(15.5%), 베트남(10.1%), 우즈베키스탄(5.1%), 북미(5.1%) 등의 순으로 나타났다.

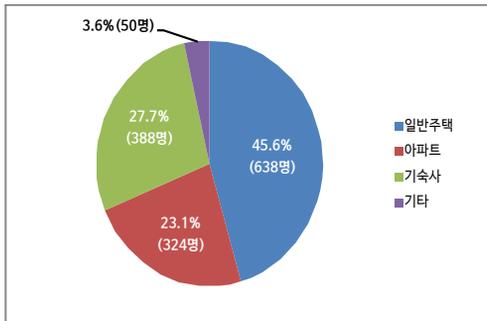


[그림 4-11] 체류자격

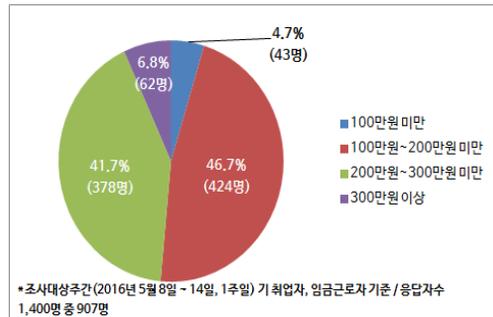


[그림 4-12] 국적분류

외국인 근로자의 주요 거처로는 일반주택이 전체 응답자의 45.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 기숙사(27.7%), 아파트(23.1%), 기타(3.6%)등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자의 월평균임금으로는 100만원~200만원 미만(46.7%)이 전체 응답자의 46.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 200만원~300만원 미만(41.7%), 300만원 이상(6.8%), 100만원 미만(4.7%)등의 순으로 나타났다.

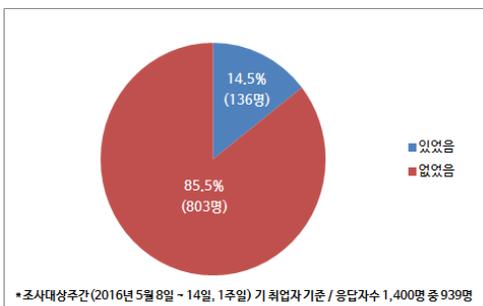


[그림 4-13] 거처종류

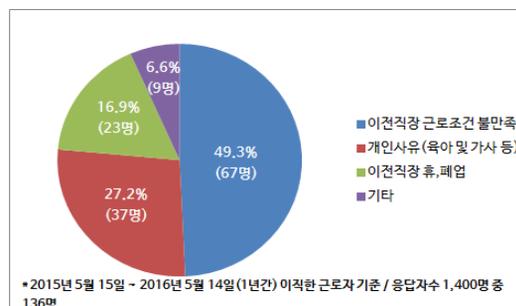


[그림 4-14] 월평균 임금

외국인 근로자의 직장변경 여부로는 ‘없었음’ 이라고 응답한 비중이 전체 응답자의 85.5%인 반면, 14.5%는 ‘있었음’ 이라고 응답한 것으로 나타났다. 관련하여 이직이유로는 이전직장 근로조건 불만족이 전체 응답자의 49.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 개인사유(육아 및 가사 등)(27.2%), 이전직장 휴폐업(16.9%), 기타(6.6%)등의 순으로 나타났다.

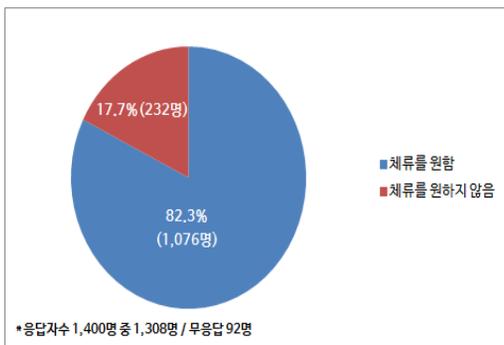


[그림 4-15] 직장변경여부

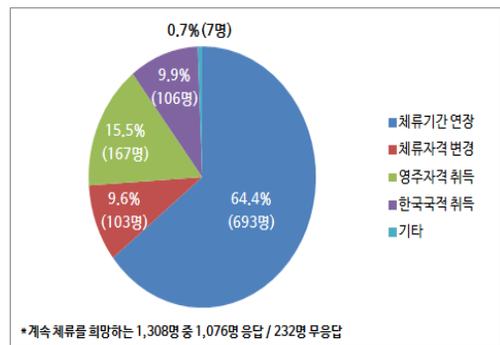


[그림 4-16] 이직이유

외국인 근로자의 체류여부로는 ‘계속체류를 원함’ 이 전체 응답자의 82.3%인 반면 ‘체류를 원치 않음’ 이라고 응답한 비율은 17.7%로 나타났다. 관련하여 체류방법에 대해서는 체류기간 연장이 전체 응답자의 64.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 영주자격 취득(15.5%), 한국국적 취득(9.9%), 체류자격 변경(9.6%)등의 순으로 나타났다.



[그림 4-17] 계속체류여부



[그림 4-18] 계속체류방법

4. 외국인 근로자 고용실태 : 수요측면

1) 외국인 고용사업장 조사 개요

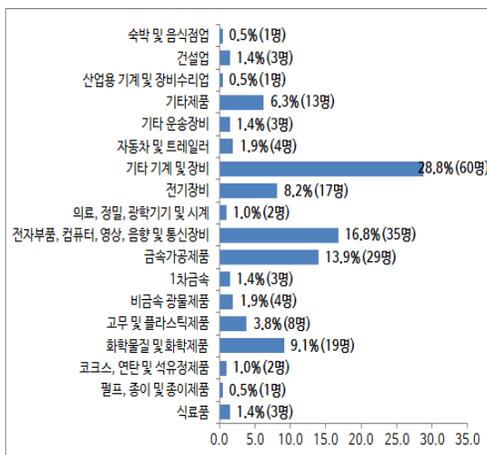
본 연구에서 실시한 외국인 고용사업장 대상 설문조사 개요는 다음과 같다.

■ 설문조사 개요

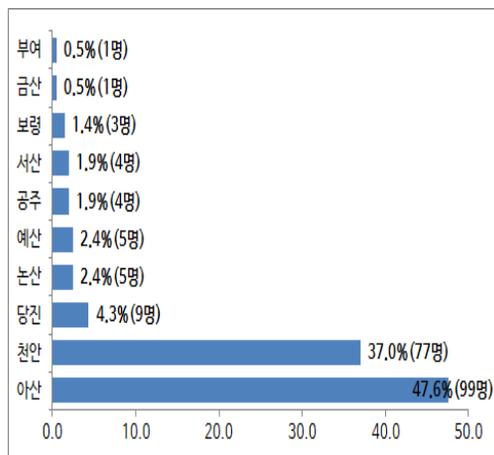
- 조사목적
 - 도내 외국인 고용사업장의 채용계획 및 방법, 만족도, 애로사항, 정책수요를 파악하여 지자체 차원의 외국인력 정책과제를 도출하기 위한 기초자료로 활용
- 조사기간
 - 2017년 8월 말 ~ 9월 초(약 2주간)
- 조사대상
 - 조사대상 : 도내 외국인 고용사업장(고용허가제)
 - 조사지역 : 도내 전역(제조업이 밀집한 천안·아산 비중을 높게 설정)
 - 조사업체 : 208개소
- 조사항목
 - 기본사항(업종, 소재지, 회사명 등), 채용 관련 사유, 계획, 만족도, 이유, 애로사항, 고용정책수요, 외국인 근로자 특성사항 등 총 15개 항목
- 조사방법
 - 조사원 면접방식을 원칙으로 설문조사 실시
- 조사체계
 - 전문 리서치 업체에서 고용한 조사원이 조사대상 사업장 관련인을 직접 면접조사

2) 표본특성

설문대상인 도내 외국인 고용사업장 208개소의 주요 영위업종 중 기타 기계 및 장비업의 비중이 전체 대비 28.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비업(16.8%), 금속가공제품(13.9%), 화학 물질 및 화학제품(9.1%) 등의 순이다. 응답업체의 사업장 소재지역으로는 아산이 전체 대비 47.6%로 가장 많았으며, 다음으로 천안(37.0%), 당진(4.3%)등의 순으로 나타났다.



[그림 4-19] 사업장 영위업종

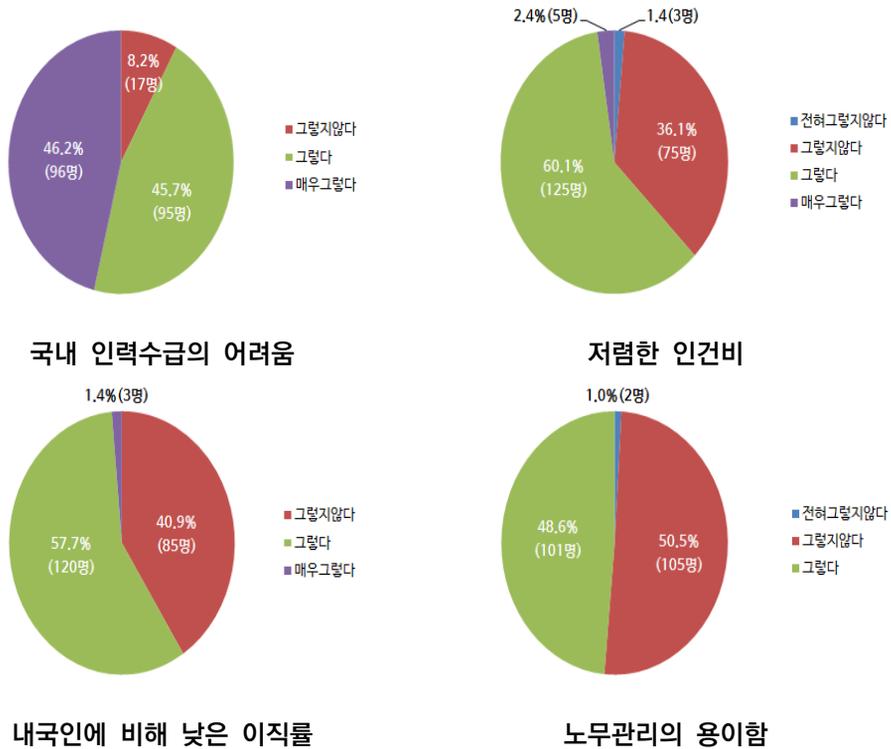


[그림 4-20] 사업장 소재지역

3) 조사결과

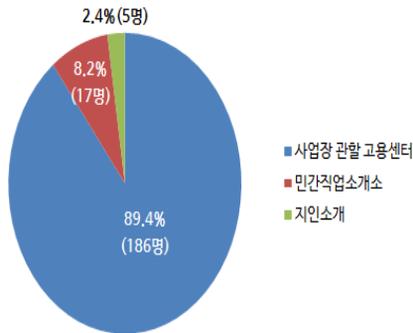
외국인 근로자 고용사유별로 살펴보면 다음과 같다. 고용사유로 첫째, 국내 인력의 구인란에 대해 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 91.9%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’라고 응답한 비중은 8.2%에 그치고 있다. 둘째, 저렴한 인건비에 대해 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 62.5%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답한 비중은 37.5%수준인 것으로 나타났다. 셋째, 내국인에 비해 낮은 이직률에 대해 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’라고 응답한 비중은

전체 응답업체의 59.1%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 40.9%로 나타났다. 끝으로, 노무관리의 용이성에 대해 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 48.6%를 차지한 반면, ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 51.5%로 나타났다.

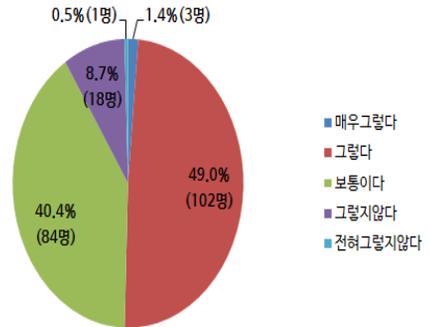


[그림 4-21] 고용사유

채용방법에 대해서는 관할 고용센터를 통해서라는 응답이 전체 응답업체 대비 89.4%로 가장 높게 나타나며, 다음으로 민간직업소개소(8.2%), 지인소개(2.4%) 등의 순으로 나타났다. 채용만족도에 대해서는 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 긍정적으로 응답한 비중은 전체 응답업체의 50.4%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 부정적으로 응답한 비중은 9.2%로 나타났다.

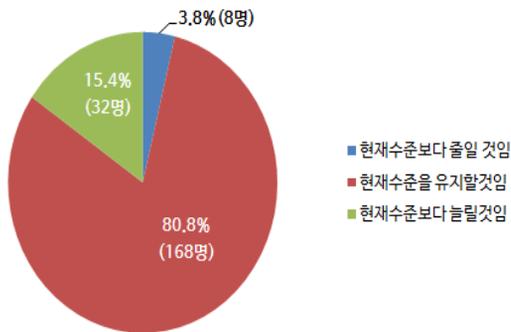


[그림 4-22] 채용방법



[그림 4-23] 채용만족도

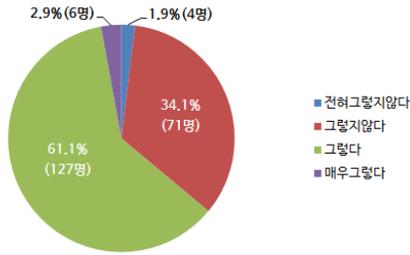
향후 채용계획에 대해서는 ‘현재 수준을 유지할 것’ 이라는 응답이 전체 응답업체 대비 80.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘현재 수준보다 늘릴 것’ (15.4%), ‘현재 수준보다 줄일 것’ (3.8%)등의 순이다.



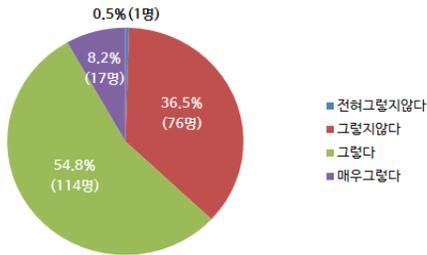
[그림 4-24] 채용계획

외국인 근로자의 사용상 애로사항에 대한 조사결과는 다음과 같다. 애로사항으로 첫째, 인력관리의 어려움에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 63.9%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 36.1%로 나타났다. 둘째, 높은 이직률 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 40.9%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’

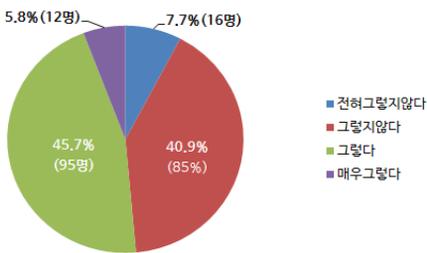
와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 59.1%로 나타났다. 셋째, 의사소통의 어려움에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 63.0%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 37.0%로 나타났다. 넷째, 근로태로 불량에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 22.1%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 77.9%로 나타났다. 다섯째, 낮은 숙련도에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 51.4%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 48.6%로 나타났다. 여섯째, 낮은 생산성에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 41.3%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 58.7%로 나타났다. 일곱째, 애사심 취약에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 47.1%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 52.9%로 나타났다. 끝으로, 국내 근로자와의 마찰에 대해 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 18.8%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답한 비중은 81.3%로 나타났다.



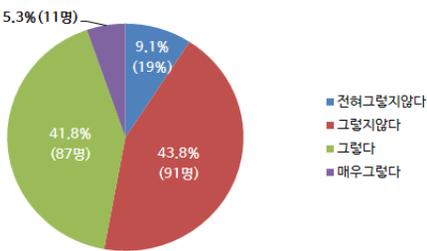
인력관리의 어려움



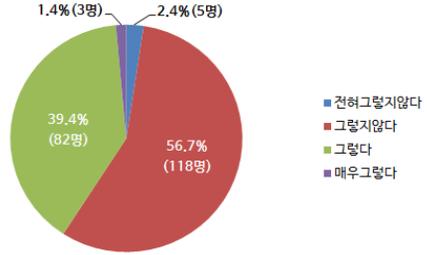
의사소통의 어려움



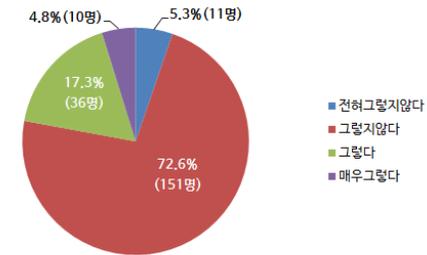
낮은 숙련도



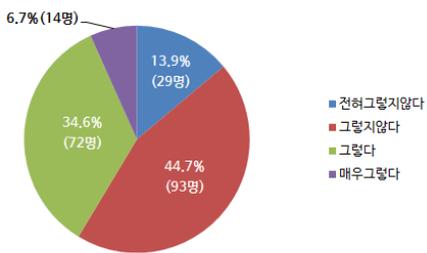
애사심 취약



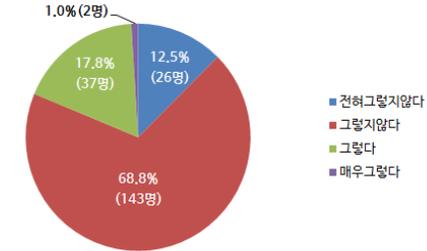
높은 이직률



근로태도 불량



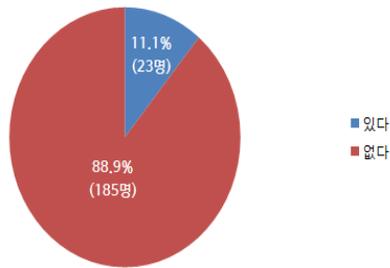
낮은 생산성



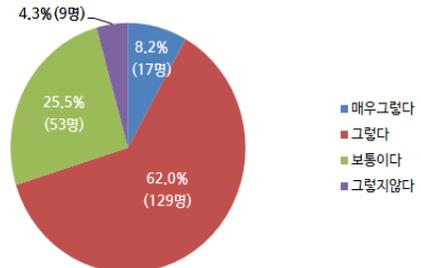
국내 근로자와의 마찰

[그림 4-25] 사용상 애로사항

불법취업자 고용의향에 대해서는 ‘있다’ 라는 응답이 전체 응답업체 대비 11.1%로 나타난 반면, ‘없다’ 라는 응답은 88.9%로 나타났다. 한편, 불법취업자가 사회·경제적으로 문제가 된다는 인식에 대해서는 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 라고 응답한 비중은 전체 응답업체의 70.2%를 차지한 반면 ‘그렇지 않다’ 와 ‘보통이다’ 라고 응답한 비중은 29.8%로 나타났다. 관련하여 불법취업으로 야기되는 사회·경제적인 문제로는 각종 범죄문제에 대한 우려(법의 규제 부족 등), 외국인 노동자에 대한 사회적 인식의 문제(인권 문제 등), 국가나 지역 이미지의 훼손, 문화적 차이 등 다양한 의견이 제시되었다.

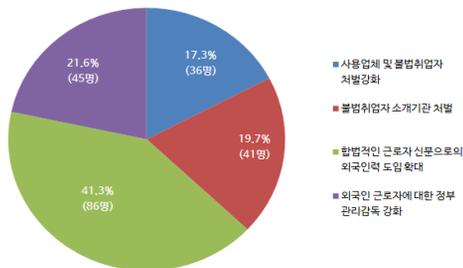


[그림 4-26] 불법취업자 고용의향



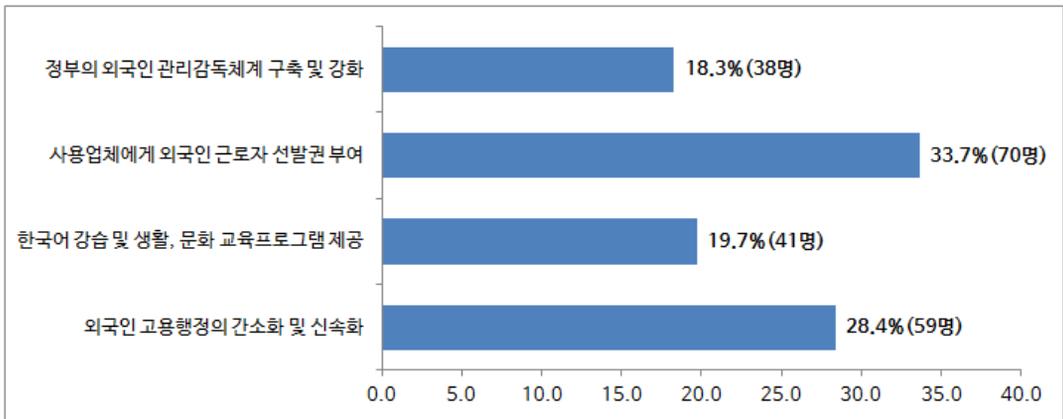
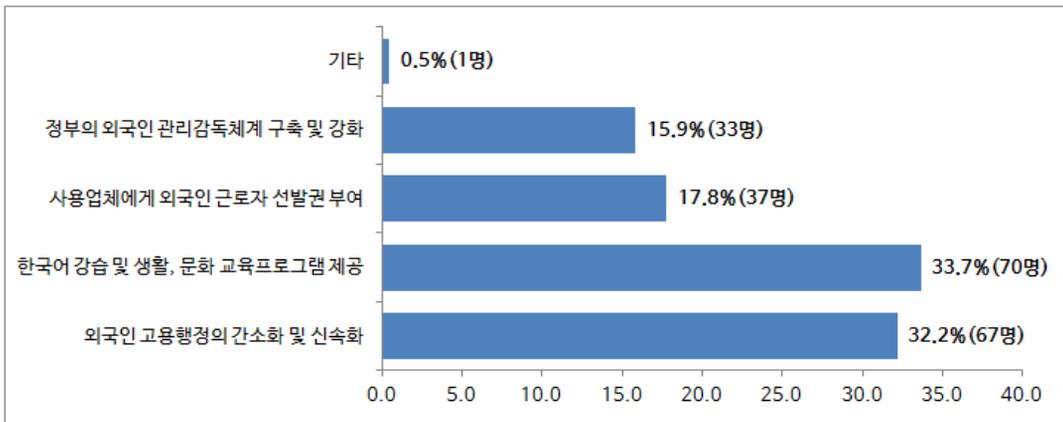
[그림 4-27] 불법취업의 사회경제적 인식

불법취업자 문제해소를 위해서는 합법적인 근로자신분으로의 외국인력 도입 확대라는 응답이 전체 응답업체 대비 41.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 외국인근로자에 대한 정부관리감독강화(21.6%), 불법취업자 소개기관처벌(19.7%), 사용업체 및 불법취업자 처벌강화(17.3%)등의 순으로 나타났다.



[그림 4-28] 불법취업자 문제해소방안

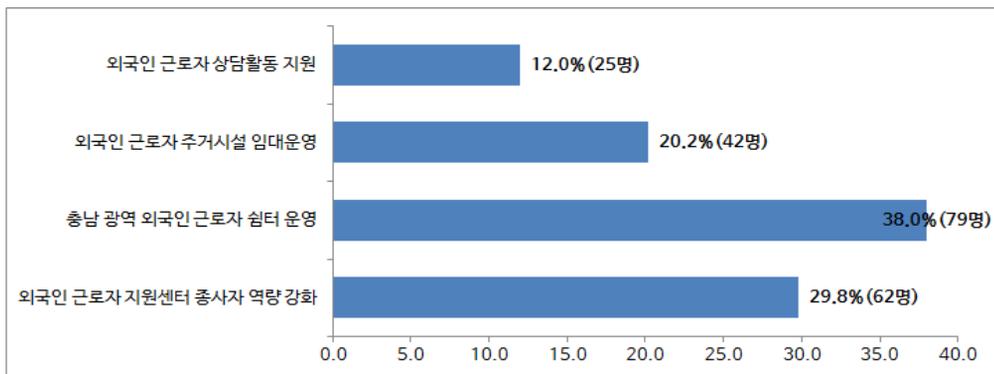
현행 외국인 근로자 고용정책 개선사항에 대해서는 1순위로 한국어 강습 및 생활, 문화, 교육프로그램 제공이라는 응답이 전체 응답업체 대비 33.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 외국인 고용행정의 간소화 및 신속화(32.2%), 사용업체에 외국인 근로자 선발권 부여(17.8%), 정부의 외국인 관리감독체계 구축 및 강화(15.9%)등의 순으로 나타났다.



[그림 4-29] 현행 고용정책 개선사항 1, 2순위

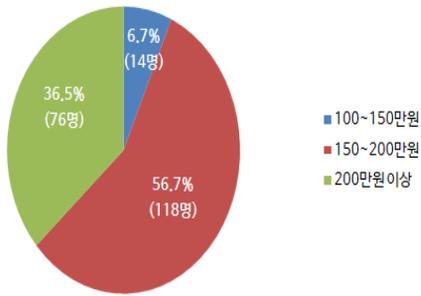
한편, 외국인 근로자 고용정책 개선사항에 대해서는 2순위로 사용업체에게 외국인 근로자 선발권 부여라는 응답이 전체 응답업체 대비 33.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 외국인 고용행정의 간소화 및 신속화(28.4%), 한국어 강습 및 생활, 문화, 교육프로그램 제공(19.7%), 정부의 외국인 관리감독체계 구축 및 강화(18.3%)등의 순으로 나타났다.

충남도에서 시행 중인 외국인 근로자 고용정책의 중요성에 대해서는 충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영이라는 응답이 전체 응답업체 대비 38.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 외국인 근로자 지원센터 종사자 역량강화사업(29.8%), 외국인 근로자 주거시설 임대운영(20.2%), 외국인 근로자 상담활동지원(12.0%) 등의 순으로 나타났다.

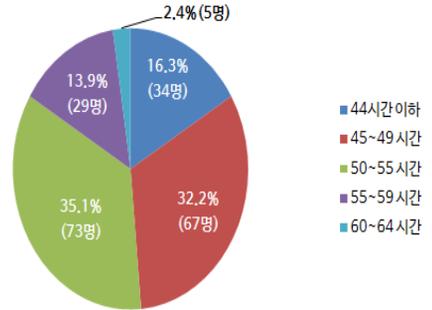


[그림 4-30] 충남도 고용정책 중요도

외국인 근로자의 평균임금에 대해서는 150~200만원이라는 응답이 전체 응답업체 대비 56.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 200만원 이상(36.5%), 100~150만원 (6.7%)등의 순이다. 주당 평균근로시간에 대해서는 50~50시간이라는 응답이 전체 응답업체 대비 35.1%로 가장 높게 나타으며, 다음으로 45~49시간(32.2%), 44시간 이하(16.3%), 55~59시간(13.9%), 60~64시간(2.4%)등의 순으로 나타났다.

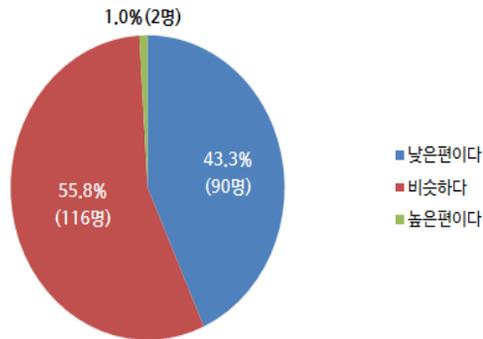


[그림 4-31] 평균임금



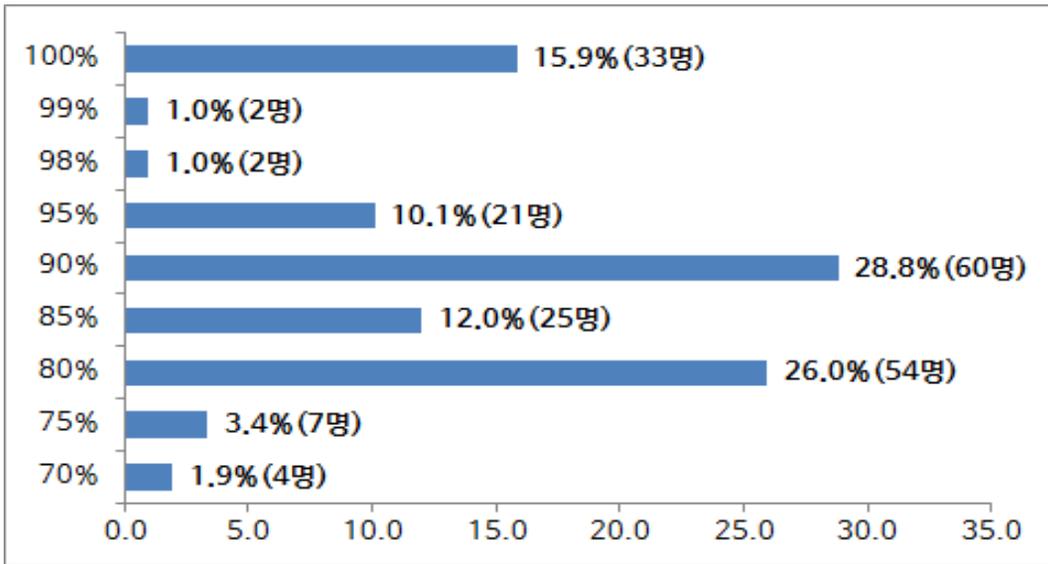
[그림 4-32] 주당 평균근로시간

숙박비 등 부대비용을 감안한 외국인 근로자의 총 고용비용에 대해서는 내국인과 ‘비슷하다’ 라는 응답이 전체 응답업체 대비 55.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘낮은 편이다’ (46.3%), ‘높은 편이다’ (1.0%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 4-33] 총 고용비용

끝으로 동일 업무를 수행하는 내국인 근로자에 비해 외국인 근로자의 생산성 수준에 대해서는 내국인의 ‘90% 수준’이라는 응답이 전체 응답업체 대비 28.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘80%수준’ (26.0%), ‘100%수준’ (15.9%), ‘85% 수준’ (12.0%) ‘95% 수준’ (10.1%)등의 순으로 나타났다.



[그림 4-34] 내국인 대비 외국인근로자 생산성

5. 정책적 시사점 및 과제도출

1) 정책적 시사점

2015년 현재, 전국대비 충남의 외국인력 비중은 경기, 서울, 경남에 이어 전국 4위를 차지하며 제조업 집적지인 천안, 아산, 서산, 당진 등 서북부권 지역에 집중되는 양상을 보이고 있다. 체류자격별로는 일반 고용허가제[비전문취업 취업(E-9)]와 특례고용허가제[방문취업(H-2)]가 취업 가능한 전체 등록외국인 대비 70.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 국적별로는 중국이 가장 많으며, 다음으로 베트남, 인도네시아, 캄보디아, 필리핀, 태국 순이며, 총 13개 국적(대륙별 및 기타로 집계된 경우, 국적을 알 수 없음)의 외국인력이 유입되었다.

외국인 고용실태를 파악하기 위한 자체조사와 2016년 외국인 고용조사의 주요결과는 다음과 같다. 다만, 자체조사는 충남지역만을 대상으로 실시된 반면, 외국인 고용조사는 충청권(대전, 충남, 충북)을 대상으로 한 탓에 후자의 경우, 해석상의 주의가 요구된다. 먼저 자체조사 결과가 주는 주요 시사점은 다음과 같다. 도내 외국인 고용 사업장의 대부분은 국내인력의 구인란을 겪고 있으며 이를 해소하기 위해 외국인력을 고용하는 것으로 나타났다. 응답업체의 절반 이상이 외국인력의 총 고용비용이 내국인 수준이라 응답함에 따라 단순히 저렴한 인건비 절감 보다는 구인란 그 자체를 해소하기 위한 일환으로 보인다. 한편, 응답업체 대부분이 현재 외국인력 고용수준을 유지하거나 늘릴 계획인 것으로 나타났다. 관련하여 현재, 충남도는 외국인 고용한도 20% 상향지역으로 분류되며, 업체들의 상기 채용계획을 고려하면 향후에도 도내 외국인 근로자는 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 또한 도내 외국인력의 숙련도에 대해 전체 응답업체의 절반 이상이 ‘낮다’ 라고 응답함에 따라 향후 고숙련 외국인력 수요도 더불어 증가할 것으로 전망된다. 다만, 도내 외국인력의 숙련도는 대체로 낮으나 생산성은 내국인과 비교해 약간 하회하는 수준이며 채용 만족도 역시 비교적 높은 편으로 나타났다.

한편, 응답업체 대부분 사업장내 외국인력과 국내인력간의 마찰문제는 크지 않으나 불법취업에 대해서는 각종 범죄발생, 인권침해, 그리고 국가나 지역의 이미지 훼손 등을 우려하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 불법취업자에 대한 사회·경제적 문제를 해소하기 위해서는 공공의 관리·감독 및 처벌보다는 합법적 근로자 신분으로의 전환하는 것이 바람직하다는 의견이 지배적인 것으로 나타났다. 주된 채용경로로는 관할 고용센터를 활용하고 있으며, 민간부문(직업소개소, 지인 등)은 역할은 미미한 것으로 나타났다. 현행, 고용정책의 개선 사항에 대해서는 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소·신속화에 대한 정책수요가 높게 나타났다. 또한 사용업체에게 외국인 근로자 선발권을 부여하는 정책수요도 상당한 것으로 나타났다. 한편, 충남 지역단위 고용정책 중 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인 근로자 지원센터 내 종사자 역량강화’ 에 대한 정책수요가 높은 것으로 나타남에 따라 향후 이에 대한 도차원의 정책적 배려가 필요할 것으로 보인다.

다음으로 자체조사결과를 보완하는 측면에서 2016 외국인 고용조사 결과가 주는 주요 시사점은 다음과 같다. 첫째, 외국인력의 종사업종 비중은 제조업이 가장 높으며, 대부분 기능·기계조작·조립 및 단순노무 관련 업무비중이 월등히 높은 것으로 나타났다. 둘째, 대부분의 근로자가 향후에도 계속체류를 희망하고 있으며, 중국계 한국인과 중국인의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 셋째, 종사상 지위로는 상용근로자 비중이 임시, 일용근로자에 비해 월등하며, 구직경로는 공공직업알선기관 보다는 대중매체와 자체 인적네트워크(친척, 지인, 동료 등)를 활용하는 것으로 나타나 자체조사 결과와는 상반된다. 끝으로 고용사업장의 규모는 대부분 50인 이하로 나타나 소규모 중소기업에서 주로 외국인 근로자를 고용하는 것으로 파악되었다.

2) 정책과제

국내외 외국인력 정책검토, 도내 외국인 고용통계 및 실태조사 결과 등을 토대로 도출된 향후 정책과제를 국가와 지방차원으로 구분하면 다음과 같다. 첫째, 국가차원에서는 외국인 노동시장 및 고용과 관련한 지역단위 통계구축이 필요한 시점이다. 실례로 외국인력과 관련한 이용 가능한 통계는 법무부, 행안부, 통계청 등에서 생산하고 있으나 법무부와 행안부는 외국인의 출입국 파악이나 효율적 관리를 주목적으로 관련통계를 구축하고 있는 실정이다. 또한 통계청에서 생산하는 외국인 노동시장 및 고용 등과 관련한 통계는 전국을 7개 광역단위로 구분하고 있어 광역시도 또는 시군구 단위의 실태를 제대로 파악하기 어려운 현실이다. 다만, 2016년 국가단위 외국인 고용조사 당시 지자체로는 유이하게 파주시와 아산시만 통계청에 조사비용을 부담하여 자체 외국인 고용 실태 조사를 실시한 바 있다. 따라서 충남도와 시군 역시 향후 이에 대한 재원을 마련하여 지역단위 외국인 고용조사를 실시함으로써 지방정부 차원의 외국인력정책을 수립하기 위한 기초자료로 활용하는 것이 시급하다. 둘째, 불법취업으로 인한 사회·경제적 문제로 각종 범죄발생, 인권침해, 그리고 지역의 이미지 훼손 등을 우려함에 따라 이에 대한 대책마련도 시급하다. 불법취업 문제에 대해서는 합법적 근로자 신분으로의 전환에 대한 업계의 목소리가 높으나 외국인력의 보완적 활용차원에서 불법취업자를 포함한 모든 외국인력에 대한 현실 적합한 관리·감독체계 정비가 우선 시급한 것으로 판단된다. 나아가 이러한 사회·경제적 문제는 사회적 갈등을 야기하므로 내외국인간 사회갈등을 줄이고 통합하기 위한 사회통합정책을 확대해야한다. 셋째, 현행 정부주도의 고용정책 개선사항으로 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소화와 신속화에 대한 정책수요가 높게 나타났다. 구체적으로 한국어 강습 및 생활·문화 관련 교육프로그램 확대운영과 더불어 외국인력의 노동생산성을 향상시키기 위해서는 업종특성에 부합하는 맞춤형 기능 및 기술교육에 대한 정책적 배려가 시급하다. 다음으로 지방정부차원에서는 현재, 도내 노동시장의 전반적인 상황으로 볼 때 중소기업체의 만성화된 인력 수급란은 내국인력의

중소업체 기피에 따른 것으로 이러한 문제를 해소하기 위해서는 중장기적 차원에서 입체적인 접근이 필요하다. 다시 말해, 도내 청년계층의 구직란과 외국인력의 내국인력 대체간에는 직접적인 상관관계의 존재가 명확치 않으므로 산업계가 당면한 구인란 해소를 위해서는 향후에도 외국인력의 보완적 활용가치는 지속될 것이다. 따라서 내국인을 도내 중소기업체로 유인하기 위해서는 중소기업에 대한 인식제고사업이나 임금과 근로조건이 상대적으로 양호한 중소기업체를 발굴하고 관련 정보구득에 대한 접근을 용이하게 하는 공공차원의 시스템 구축이 요구된다. 관련하여 미숙련 인력정책의 경우, 공급 주도적 제도(supply driven system)중심이든 또는 수요 주도적 제도(demand driven system)중심이든 사례조사 대상 7개국 모두에서 취업업종과 쿼터 등을 엄격히 관리하는 추세이며, 일부 국가는 내국민 고용을 일정부분 의무화하려는 경향을 보이고 있다. 따라서 특히 취약계층의 노동공급을 교란하지 않는 범위 내에서 필요한 산업분야에 적정 미숙련 인력을 공급하는 프로세스와 시스템을 갖추어야 한다.

2015년 현재, 충남도 내 외국인 근로자의 국적은 남부아시아, 중앙아시아, 기타로 구별된 7,388명을 논외로 치더라도 총 13개국으로 다양하다. 관련하여 외국인력의 상당수가 한국어 소통이 어려운 현실을 감안하면 외국인력지원센터 내 상담지원 인력의 경우, 다양한 국적의 피상담자와 원활한 소통이 가능한 인력충원이 필요하다. 또한 도내 외국인력지원센터는 제조업이 집적된 서북부 지역 중 서산을 제외한 천안, 아산, 당진과 서천지역에 총 4개소가 기 개소하였거나 예정 중이다. 따라서 외국인 인력수요 정도는 지역별로 상이할 수 있으나 15개 시군 모두 외국인 근로자가 증가하는 추세를 감안하면 향후 외국인력지원센터의 필요성은 점증할 것으로 전망됨에 따라 이에 대한 정책적 배려가 요구된다. 한편, 현재 정책수요가 상대적으로 높은 사업은 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인근로자지원센터 내 종사자 역량강화’ 로 나타남에 따라 해당사업의 확대가 필요하다.

제5장 결론 및 정책제언

1. 요약 및 정책제언

충남지역은 도내 서북부 지역을 중심으로 제조업 부문의 구인난 가중과 농·어촌 지역의 일손부족으로 외국인력의 유입규모가 지속적으로 확대되는 추세이다. 그러나 지역에서 요구되는 외국인력 수급은 일원화된 고용허가제를 통해 이루어지며, 유입된 인력의 관리 역시 국가차원에서 이루어지고 있다. 이로 인해, 지역단위 외국인력 정책은 외국인 근로자의 권익보호나 제한적 범위 내 근로여건 개선 등에 머무르는 수준이다. 이에 본 연구는 충남 지역단위에서 외국인 근로자의 고용 및 활용실태를 파악하고 이를 토대로 지역단위에서 외국인력 활용 및 관련정책과제를 도출하였다. 아울러 기존 정부주도의 정책이 지역에 투영되는 과정에서 발생하는 ‘정책의 사각지대’를 규명하여 이를 완화 내지 해소할 수 있는 현실적 대안을 제시하였다. 이를 위해 본 연구에서는 우선 외국인력과 관련한 국내외 주요국가들의 법·제도 및 정책 동향을 검토한 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 다양한 인센티브 제공과 제도 개선을 통해 날로 치열해지는 국가간 전문인력 유치경쟁에서 우위를 차지하여 국가와 지역의 경쟁력을 강화할 필요가 있다. 둘째, 취약계층의 노동공급을 교란하지 않는 범위 내에서 필요한 산업 분야에 필요한 수의 미숙련인력을 공급하는 프로세스를 마련해야한다. 셋째, 사회갈등을 줄이고 통합을 통해 내·외국인 간 시너지효과를 창출할 수 있도록 사회통합정책 강화해야한다.

다음으로 정부와 충남도의 외국인력 정책을 검토한 주요 결과는 다음과 같다. 외국인력은 숙련수준을 기준으로 인력대상을 비전문인력과 전문인력으로 구분하며, 외국인력정책 역시 저숙련 외국인력정책과 전문기술 외국인력정책으로 크게 구분되어 추진되어 왔다. 저숙련 인력은 고용허가제에 의거 순수외국인 대상 일반고용허가제와 외국국적 동포를 대상으로 허가하는 특례고용허가제로

구분되며, 전문기술 인력정책은 출입국 관리법에 의거 다음의 체류자격을 부여 받아 국내 취업이 가능하다. 충남의 경우 외국인 근로자 대상 권익보호 및 근로여건 개선, 주거제공 등에 한정하여 추진되고 있다.

외국인 고용실태와 관련한 주요 결과는 다음과 같다. 도내 외국인 고용 사업장의 대부분은 국내인력의 구인란을 겪고 있으며 이를 해소하기 위해 외국인력을 고용하는 것으로 나타나며, 현재 외국인력 고용수준을 유지하거나 늘릴 것으로 전망된다. 도내 사업장내 외국인력과 국내인력간의 마찰문제는 크지 않으나 불법취업에 대해서는 각종 범죄발생, 인권침해, 그리고 국가나 지역의 이미지 훼손 등을 우려하고 있는 것으로 나타났다. 현행, 고용정책의 개선사항에 대해서는 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소·신속화에 대한 정책수요가 높게 나타났다.

한편, 충남 지역단위 고용정책 중 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인 근로자 지원센터 내 종사자 역량강화’ 에 대한 정책수요가 높은 것으로 나타남에 따라 향후 이에 대한 도차원의 정책적 배려가 필요하다.

끝으로 도출된 향후 정책과제는 다음과 같다. 국가차원에서는 외국인 노동 시장 및 고용과 관련한 지역단위 통계구축이 필요한 바, 충남도와 시군 역시 향후 이에 대한 재원을 마련하여 지역단위 외국인 고용조사를 실시해야한다. 불법취업문제에 대해서는 합법적 근로자 신분으로의 전환에 대한 업계의 목소리가 높으나 외국인력의 보완적 활용차원에서 불법취업자를 포함한 모든 외국인력에 대한 현실 적합한 관리·감독체계 정비가 우선 시급하다. 현행 정부주도의 고용정책 개선사항으로 다양한 교육프로그램 제공 및 외국인 고용행정의 간소화와 신속화에 대한 정책적 배려가 시급하다.

다음으로 지방정부차원에서는 만성화된 인력 수급란을 해소하기 위해서는 중장기적 차원에서 입체적인 접근이 필요하다. 구체적으로 내국인을 도내 중소기업체로 유인하기 위해서는 중소기업에 대한 인식제고사업이나 임금과 근로조건이 상대적으로 양호한 중소기업체를 발굴하고 관련 정보구득에 대한 접근을

용이하게 하는 공공차원의 시스템 구축이 요구된다. 관련하여 미숙련 인력정책의 경우, 특히 도내 취약계층의 노동공급을 교란하지 않는 범위 내에서 필요한 산업분야에 적정 미숙련 인력을 공급하는 프로세스와 시스템을 갖추어야 한다. 끝으로 외국인 인력수요 정도는 지역별로 상이할 수 있으나 15개 시군 모두 외국인 근로자가 증가하는 추세를 감안하면 향후 외국인력지원센터의 필요성은 점증할 것으로 전망됨에 따라 이에 대한 정책적 배려가 요구된다. 현재 정책수요가 상대적으로 높은 사업은 ‘충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영’ 과 ‘외국인근로자지원센터 내 종사자 역량강화’ 로 나타남에 따라 해당사업의 확대가 필요하다.

2. 연구의 한계 및 향후과제

본 연구를 수행함에 있어 외국인 노동시장과 고용 등에 관련한 지역단위 통계구득이 용이치 않아 계량적 분석은 물론 그 실태조차 제대로 규명하는데 한계를 노정하였다. 실제로 통계청에서 생산하는 외국인 노동시장 및 고용 등과 관련한 통계는 전국을 7개 광역단위로 구분하고 있어 충청도 단위는 물론 시군단위의 실태를 제대로 파악하지 못한 한계를 가지고 있다. 또한 외국인 고용조사 역시 비용상의 한계로 공급측면의 고용실태조사는 2016년 외국인 고용조사결과에 전적으로 의존하고 있다. 수요측면의 설문조사 역시 표본의 수가 적을 뿐만 아니라 이로 인해 제조업 중심의 고용사업장만을 대상으로 실시된 탓에 농·어촌 지역 및 서비스업종을 간과할 수 밖에 없는 현실적 한계를 가지고 있다. 상기한 제 문제로 인해 제시된 정책과제 역시 매우 제한적일 수 밖에 없는 한계를 가지는 바, 향후 지역단위 통계구축 완비 및 수요와 공급 양 측면에서 적정규모의 고용실태조사를 전제로 지역차원의 외국인 고용과 관련한 다양한 이슈에 대한 정량·정성적 분석이 필요하며, 나아가 이를 기초로 지역차원의 외국인력정책에 대한 논의가 다시 시작되어야 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강수돌(1996), 외국인 노동자 고용 및 관리실태와 정책대안, 한국노동연구원.
- 울산발전연구원(2016), 울산 외국인력지원센터 설치 타당성.
- 유길상 외(2004), 외국인력제도의 국제비교, 한국노동연구원.
- 유길상 외(2004), 저숙련 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- 유길상·이규용(2002), 외국인 근로자의 고용실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 이규용 외(2005), 전문기술 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- 이규용 외(2007), 외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방안 연구, 한국노동연구원.
- 이규용 외(2007), 체류 외국인 및 이민자 노동시장 정책과제, 한국노동연구원.
- 이규용 외(2011), 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- 이규용 외(2015), 이민정책의 국제비교, 한국노동연구원.
- 이규용(2007), 외국인력정책 변화와 과제, 한국노동연구원.
- 이규용(2017), 경제사회적 편익제고를 위한 외국인력 정책방향, 월간 노동리뷰 2017년 3월호, 한국노동연구원.
- 이규용·박성재(2011), 외국인력 구용구조와 영향, 한국노동연구원.
- 이민정책연구원(2014), 숙련기능 외국인력 활용방안 연구.
- 이상돈(2017), 인력수급전망과 외국인력 수요, 한국직업능력개발원.
- 정진화(2003), 중장기 외국인력 적정수요 전망(제조업 생산직을 중심으로), 산업연구원.
- 중소기업연구원(2008), 적정 외국인력 도입규모 결정을 위한 수급모델 개발 및 고용허가제 제도개선.
- 최경수(2012), 외국인력 유입의 내국인에 대한 영향, 경제학연구 제61집 제3호.
- 최영기 외(2009), 외국인 직접투자와 노동정책 과제, 한국노동연구원.
- 한국경제학회(2009), 국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향.
- 한국노동연구원(1995), 외국인력관련법제 및 정책의 국제비교.
- 한국노사관계학회(2011), 외국인력 근로실태 및 수요조사.
- 한국이민학회(2008), 전문외국인력제도 개선방안
- 한국이민학회(2012), 외국인력 도입 관리시스템 개편방안 연구.
- 한성대학교(2010), 외국인력정책의 중장기 발전방향 연구.
- 현대경제연구원(2015), 외국인력 도입 노동시장테스트 연구.

【부 록】

No.

【충남도내 외국인 근로자 고용실태 조사】

안녕하십니까?

이 설문조사는 충남도내 외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제를 도출하고 그에 따른 지원 방안을 모색하고자 실시됩니다.

본 조사의 결과는 오직 연구 목적으로만 활용되며, 귀하가 답변한 설문내용 및 개인 신상은 「통계법」 제 33조에 의해 비밀이 절대적으로 보장됩니다.

조사결과는 무기명 방식으로 통계 처리하여 오로지 연구목적으로만 사용할 것이오니 바쁘시더라도 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

귀중한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2017. 8

조사기관 : (재)충남연구원

일반사항

회사명		업종코드	□□
사업장 소재지		응답자 직위	

*업종은 다음의 산업분류표를 참고하여 기재해주십시오

- 10.식품 11.음료 12.담배 13.섬유제품(의복제외) 14.의복, 의복 액세서리 및 모피제품
 15.가죽, 가방 및 신발 16.목재 및 나무제품(가구제외) 17.펄프, 종이 및 종이제품
 18.인쇄 및 기록매체 19.코크스, 연탄 및 석유정제품 20.화학물질 및 화학제품
 21.의료용 물질 및 의약품 22.고무 및 플라스틱제품 23.비금속 광물제품 24.1차 금속
 25.금속가공제품 26.전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비
 27.의료, 정밀, 광학기기 및 시계 28.전기장비 29.기타기계 및 장비
 30.자동차 및 트레일러 31.기타 운송장비 32.가구 33.기타제품
 34.산업용 기계 및 장비수리업 41~42 건설업 55~56.숙박 및 음식점업

1. 귀사에서 외국인 근로자를 고용하게 된 원인은 무엇입니까?

내용	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	그렇다.	매우 그렇다.
① 국내인력을 구하기 어렵다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 인건비가 저렴하다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 내국인에 비해 이직률이 낮기 때문이다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 노무관리가 용이하다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 기타(_____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 귀사에서는 외국인 근로자를 어떻게 채용하십니까?

- ① 사업장 관할 고용센터 ② 민간 직업소개소 ③ 지인소개
 ④ 기타(_____)

3. 귀사에서는 외국인 근로자의 채용에 만족하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

8. 불법취업자 문제를 해소하기 위해서는 어떤 방안이 최선이라 생각하십니까?

- ① 사용업체 및 불법취업자 처벌강화
- ② 불법취업자 소개기관 처벌
- ③ 합법적인 근로자 신분으로의 외국인력 도입확대
- ④ 외국인 근로자에 대한 정부의 관리감독 강화
- ⑤ 기타(_____)

9. 외국인 근로자의 고용정책 중 어떤 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

(1순위 : _____ 2순위: _____)

- ① 외국인 고용행정의 간소화 및 신속화
- ② 한국어 강습 및 생활, 문화 교육프로그램 제공
- ③ 사용업체에게 외국인 근로자 선발권 부여
- ④ 정부의 외국인 관리감독체계 구축 및 강화
- ⑤ 기타(_____)

10. 현재 충남도가 시행중인 외국인 근로자의 고용정책 중 가장 중요한 것은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 외국인 근로자 지원센터 종사자 역량강화
- ② 충남 광역 외국인 근로자 쉼터운영
- ③ 외국인 근로자 주거시설 임대운영
- ④ 외국인 근로자 상담활동 지원

11. 귀사의 근무하고 있는 외국인 근로자의 평균임금수준은 어느 정도입니까?

- ① 100만원 이하 ② 100~150만원 ③ 150~200만원 ④ 200만원 이상

12. 귀사에서 근무하고 있는 외국인 근로자의 일주일 평균근로시간은 몇 시간입니까?

- ① 44시간 이하 ② 45~49시간 ③ 50~55시간 ④ 55~59시간
- ⑤ 60~64시간 ⑥ 65시간 이상

13. 숙식비 등 부대비용을 감안한 외국인 근로자의 총 고용비용은 국내 근로자에 비해 어떠합니까?

- ① 매우 낮다 ② 낮은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 높은 편이다 ⑤ 매우 높다

14. 동일 업무를 수행하는 국내 근로자에 비해 외국인 근로자의 생산성 수준은 어느 정도라 생각하십니까?

()%

15. 현재 충청도에서 시행중인 외국인 고용정책이나 향후 추진해야할 정책에 관해 건의 하시고 싶은 점이 있다면 적어주십시오.

설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

참 고 문 헌

- 해양수산부, 신서비스 시장 개척을 위한 해양치유관광 활성화 방안, 2016.
- 해양수산부, 제2차 해양관광진흥기본계획, 2014.
- 해양수산부, 해양생태계 관련 조사, 2013.
- 해양수산부, 전국해양관광자원 실태조사, 2013.
- 한국화학융합시험연구원, 머드 성분시험 결과, 2014.
- 한국화학융합시험연구원, 피부 자극시험, 2014.
- 한국고분자시험연구소, 머드분말 입도분석 결과, 2014.
- 한국건자재시험연구원, 머드 화학물질검사 결과, 2008.
- 한국자원연구소, 머드 광물질검사, 1999.
- 요업기술원, 머드 원적외선 검사, 2006.
- 통계청, 사업체기초통계조사, 각년도
- 보령시, 보령머드 및 관광지 현황, 2016.
- 보령머드 화장품 브로셔
- 최미경, 해양헬스케어 산업동향 및 사업화 모델, Welcalm I&D, 2016.
- 안창열·복미경, 보령 머드를 이용한 아토피 질환 개선에 관한 연구, 건양대학교 대학원 의료뷰티학과, 2012.
- 국립공원관리공단, 2014, 내부자료.
- 충청남도, 제1차 마리나항만 기본계획 수정계획
- 태안군, 황토관련 축제 활성화 및 상품개발 연구, 2011.
- 에너지관리공단, 신재생에너지 백서, 2014.
- 에두넷, 해양자원의 종류
- [http://blog.naver.com/ikeajh/220082272180,](http://blog.naver.com/ikeajh/220082272180)

■ 집 필 자 ■

연구책임 · 신동호 충남연구원 연구위원

전략연구 2017-39 · 충남 외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제

글쓴이 · 신동호

발행자 · 강현수 / 발행처 · 충남연구원

인쇄 · 2017년 12월 31일 / 발행 · 2017년 12월 31일

주소 · 충청남도 공주시 연수원길 73-26 (32589)

전화 · 041-840-1161(산업 · 경제연구부) 041-840-1114(대표) / 팩스 · 041-840-1129

ISBN · 978-89-6124-435-0 03350

<http://www.cni.re.kr>

© 2017. 충남연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.