
**중소 제조업체 외국인력(E-9)
고용동향 설문조사 결과보고서**

2018. 11

KBIZ 중소기업중앙회

목 차

I 조사 개요

- ① 조사 배경 2
- ② 조사 개요 2
- ③ 조사 내용 2
- ④ 응답기업 특성 2

II 조사 결과

- ① 외국인력을 신청하지 않은 이유 3
- ② 2019년도 고용계획 5
- ③ 외국인 근로자의 평균 월급여액 6
- ④ 외국인 근로자 고용애로 관련 기타의견 7

I

조사 개요

① 조사 배경

- '18년 외국인력(E-9) 신청률 전년대비 대폭 하락
 - 신청률 : ('17년)229.3% → ('18년)140.2%, 전년대비 89.1%p 하락
- 이에 외국인력 신청률 하락 원인 및 중소기업업체 고용동향 파악

② 조사 개요

■ 조사 대상	'17년도 외국인력 신청 중소기업체 중 '18년도 미신청 업체 9,738개사
■ 유효 표본	577개 업체 (응답률 5.9%)
■ 조사 방법	구조화된 설문지를 통한 모바일 조사
■ 조사 지역/기간	전국 / 2018. 11. 19(월) ~ 21(수)
■ 조사 기관	중소기업중앙회

③ 조사 내용

■ 2018년도 외국인력 미신청 이유
■ 2019년도 외국인력 신청 및 내국인력 포함 고용 계획
■ 외국인근로자 급여 수준 등
■ 업체 기본정보 : 상시근로자수 / 소재지

④ 응답기업 특성

	구분	업체수 (개)	비중 (%)
	전체	(577)	100.0
종업원 수	1~5인	(172)	29.8
	6~10인	(124)	21.5
	11~30인	(179)	31.0
	31~50인	(51)	8.8
	51인 이상	(51)	8.8
소재지	수도권	(198)	34.3
	수도권 외 광역시	(68)	11.8
	지방 시/도	(311)	53.9

II

조사 결과

1 외국인력을 신청하지 않은 이유

중소제조업체 62.4%가 경영악화 및 인건비 부담으로 고용 축소

- '18년도 외국인력을 신청하지 않은 이유를 묻는 질문에 중소기업체의 62.4%가 경영악화 및 인건비 부담으로 인한 고용 축소인 것으로 응답하였음
 - 외국인력을 신청하지 않은 이유로는 '충원은 필요하나 인건비 부담'이라는 응답이 38.3%로 가장 많았고, '경영악화 등으로 인한 인력충원 불필요'라고 응답한 업체가 24.1%로 뒤를 이어 62.4%가 경영환경 변화에 의한 고용 축소를 외국인 미신청 원인으로 응답
 - 이외 '업체 외국인 쿼터 소진'(14.7%), '외국인근로자에 불만, 내국인 구인'(6.2%), '기타'(16.6%) 순
- 특히, 업체규모가 작을수록 인건비 부담을 외국인력 미신청 이유로 응답한 비율이 높아 최저임금 인상 등 인건비 인상 이슈에 영세기업이 직접적으로 영향을 받는 것으로 나타남

〈그림 1〉 외국인력 미신청 사유



〈표 1〉 외국인력 미신청 사유

(단위 : 개사,)

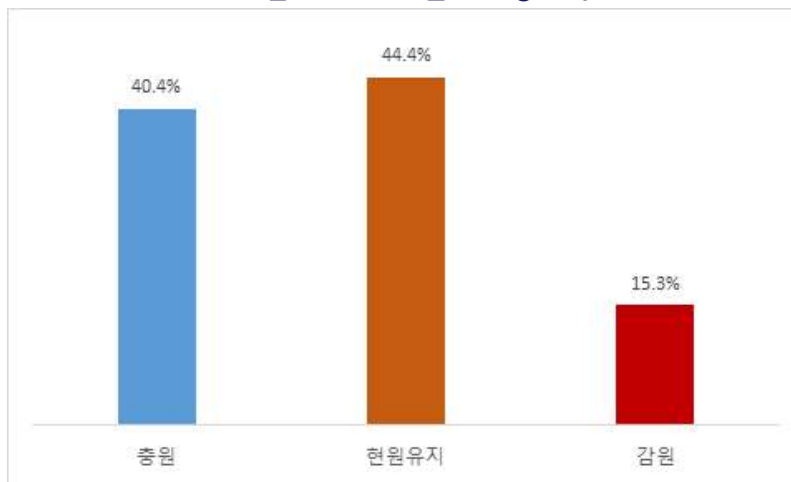
		사례수	경영악화 등으로 인력충원 불필요	충원은 필요하나 인건비 부담	외국인 쿼터 소진	외국인근로 자에 불만, 내국인 구인	기타	Total
전 체		(577)	24.1	38.3	14.7	6.2	16.6	100.0
근로자 수	1~5인	(172)	25.6	49.4	8.1	4.7	12.2	100.0
	6~10인	(124)	24.2	47.6	10.5	3.2	14.5	100.0
	11~30인	(179)	24.0	31.8	21.2	5.6	17.3	100.0
	31~50인	(51)	23.5	25.5	21.6	7.8	21.6	100.0
	51인 이상	(51)	19.6	13.7	17.6	19.6	29.4	100.0
소재지	수도권	(198)	22.2	40.4	16.2	5.6	15.7	100.0
	수도권외광역시	(68)	33.8	32.4	11.8	8.8	13.2	100.0
	지방 시/도	(311)	23.2	38.3	14.5	6.1	18.0	100.0

2 2019년도 고용계획

내년 고용계획, 현원유지 또는 감원이 과반수 이상 (59.6%)

- 2019년도 내외국인 포함 고용계획을 묻는 질문에 59.6%가 ‘현원 유지’ 또는 ‘감원’으로 응답하였으며, 충원으로 응답한 업체는 40.4%
- 응답업체 특성별로 보면 업체 규모가 작을수록 ‘현원유지’ 및 ‘감원’으로 답한 비율이 높아 영세한 업체일수록 현재 경영환경 악화에 영향을 민감하게 받는 것으로 나타남

<그림 2> 2019년도 고용계획



<표 2> 2019년도 고용계획

(단위 : 개사,)

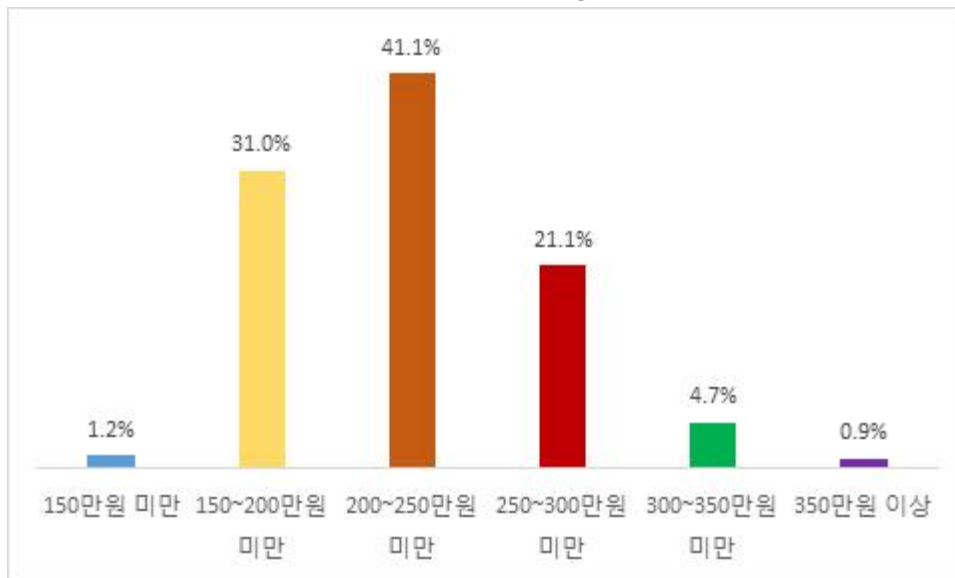
		사례수	충원	현원유지	감원	Total
전 체		(577)	40.4	44.4	15.3	100.0
근로자 수	1~5인	(172)	33.1	52.3	14.5	100.0
	6~10인	(124)	37.9	41.9	20.2	100.0
	11~30인	(179)	43.0	40.8	16.2	100.0
	31~50인	(51)	52.9	39.2	7.8	100.0
	51인 이상	(51)	49.0	41.2	9.8	100.0
소재지	수도권	(198)	39.9	41.9	18.2	100.0
	수도권외광역시	(68)	30.9	55.9	13.2	100.0
	지방 시/도	(311)	42.8	43.4	13.8	100.0

- 2019년도 외국인력 신청계획을 묻는 질문에는 평균 1.28명을 신청한다고 응답해, 2018년도 업체별 평균 신청인원 1.85명에 비해 낮아진 것으로 나타남
- 2018년도 25,463개 업체에서 47,346명 신청하여 업체 평균 1.85명 신청

③ 외국인 근로자의 평균 월급여액

- 외국인근로자의 평균 월급여액을 묻는 질문에는 250~300만원이 41.1%로 가장 많았고, 150~200만원 31.0%, 250~300만원 21.1% 순

〈그림 3〉 외국인근로자의 평균 월급여액



〈표 3〉 외국인근로자의 평균 월급여액

(단위 : 개사,)

		사례수	150만원 미만	150~200만원 미만	200~250만원 미만	250~300만원 미만	300~350만원 미만	350만원 이상	Total
전 체		(577)	1.2	31.0	41.1	21.1	4.7	0.9	100.0
근로자 수	1~5인	(172)	2.3	42.4	37.8	14.0	2.9	0.6	100.0
	6~10인	(124)	0.6	29.6	39.1	22.9	6.7	1.1	100.0
	11~30인	(179)	0.0	11.8	47.1	27.5	11.8	2.0	100.0
	31~50인	(51)	0.0	13.7	49.0	31.4	3.9	2.0	100.0
	51인 이상	(51)	1.6	32.3	42.7	21.8	1.6	0.0	100.0
소재지	수도권	(198)	1.0	31.8	40.9	20.2	5.1	1.0	100.0
	수도권외광역시	(68)	1.5	30.9	39.7	22.1	5.9	0.0	100.0
	지방 시/도	(311)	1.3	30.5	41.5	21.5	4.2	1.0	100.0

4] 외국인 근로자 고용애로 관련 기타의견

- 기타 의견으로는 ‘최저임금 인상 등 인건비 부담’에 대한 의견이 제일 많았고, ‘의사소통 애로 등 낮은 생산성 대비 과도한 급여수준에 대한 불만’, ‘잡은 사업장 이동과 업무태만’, ‘숙식비 등 제경비 부담’, ‘신청절차가 복잡하고 오래 걸리는 것에 대한 불만’ 순으로 언급됨

〈표 15〉 근로시간 단축 관련 기타의견

구분	언급빈도	내용
인건비 부담 및 낮은 생산성	207	말도 안통하고 능률도 안 오르는데 내국인과 급여가 같아 부담스러움
		언어소통도 안되고 허드렛일 하는데 내국인과 같이 지급해야 함
		언어소통이 원활치 못해 능률 떨어지며 대중대중 시간만 보내는데 급여가 높음
		대화가 안된다.
사업장 이동, 업무태만	56	이직하려고 온갖 수단방법을 다 사용함. 불성실 근로자 귀국조치 등 방안 필요
		다른 곳으로 옮기고 싶으면 근무태만, 태업으로 일관, 사업주에게 피해 입힘
		외국인 근무처 변경이 빈번해 행정업무 및 고용비용 등 고충이 많음
		3개월 근무 후 이직하고 싶다고 하며 결근, 궤병 등 업무태만. 귀국조치 필요
		이런 저런 핑계로 일을 게을리할 경우 보내줄 수 밖에 없는 게 현실임
숙식비 등 제경비	36	외국인 월급에 숙식제공하면 부담이 많이 됨
		기숙사 제공, 보험 등 부대비용이 많음
		최저임금은 같고 기숙사, 식사 모든거 무료로 제공해야 함
신청절차 복잡	28	신청하고 들어오는 기간이 너무 길다.
		외국인 신청 서류가 복잡함
		내국인 기준으로 쿼터가 잡히는 것이 부담
기타	72	기술 가르쳐 놓으면 출국해야 함. 체류기간 연장이 필요함
		쿼터가 부족함
		신규인력 고용계약시 기본사항만 알기 때문에 근로자가 누군인지 파악이 안됨