비전문 외국인 근로자 사용 현황과 과제: 사례조사

2022년 5월

노용진 한국기술교육대학교 교수

목 차

1. 논의의 배경과 목적
2. 사례조사 결과
3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

1. 논의의 배경과 목적

- 논의의 목적
  - 제품시장, 노동시장, 기술적 환경, 제도적 환경 등의 경영환경 변화에 따른 중소기업들의 인력 수급과 사용의 변화, 그에 따른 비전문 외국인 근로자 사용 현황과 문제점, 그리고 정책적 과제 등을 살펴보고자 함

1. 논의의 배경과 목적

- 90년대 초반 외국인근로자 유입 정책의 시행 이후 비전문 외국인 근로자들은 우리나라 중소기업들에게 없어서는 안될 중요한 인적자원을 구성
  - 2021년 통계청 외국인 고용조사에 따르면, 합법적인 외국인 취업자수는 88.6만 명이고, 불법체류 취업자를 포함하면 전체 외국인 취업자수는 130만 명에 육박
  - 이들 외국인 취업자의 대부분이 비전문 인력

1. 논의의 배경과 목적

- 우리나라 비전문 외국인력정책의 주된 특성들
  - 보충성 원칙: 내국인 근로자를 고용하지 못하는 곳에 외국인 근로자 공급
  - 시장수요 존중 원칙: 시장 수요에 맞는 외국인력 유입
  - 투명성 원칙: 외국인 근로자 채용 과정을 공공부문 중심으로 투명하게 관리
  - 단기순환 원칙: 정주화를 허용하지 않는 선에서 체류 허용
  - 차별금지 원칙: 내국인 근로자와 동등한 처우

※ 인력부족 해소와 내국인 근로자 대체의 억제라는 상호 모순적인 요구를 충족해야 하는 까다로운 정책 방향

✓ 외국인 근로자를 사용하되 불편하게 사용해야 -> 외국인 근로자 사용 업체들의 니즈와 상충할 수 밖에 없는 내재적 문제

1. 논의의 배경과 목적

- 주된 경영환경 변화
  - 제품시장 환경: (1) 중국 경제 등의 부상으로 국제분업구조의 변화와 글로벌 공급사슬구조의 불안정화 (2) 저탄소경제로의 전환을 위한 국제 통상구조의 변화와 산업전환 압력의 증가
  - 노동시장 환경: (1) 고학력화와 MZ세대의 직업문화 변화 등으로 청년층의 중소기업 기피 심화 (2) 인구의 고령화 심화로 핵심기능인력의 은퇴가 확대

1. 논의의 배경과 목적

- 주된 경영환경 변화
  - 제도적 환경: (1) 근로시간 단축 (2) 최저임금 수준의 지속적 증가
  - 기술적 환경: (1) 작업공정의 자동화 확대 및 심화 (2) 정보통신기술과 정보지능기술의 발전과 산업적 응용 확대 및 심화
  - 장기간 외국인 근로자 사용에 따른 중소기업들의 외국인 근로자 의존성이 더욱 심화

1. 논의의 배경과 목적

- 사례조사의 주요 내용들
  - 작업공정의 기술적 특성과 숙련 유형 구분
  - 숙련 유형별 인력부족 현황
  - 외국인 근로자의 사용 규모, 주된 직무, 숙련형성, 임금과 노동생산성 등 외국인 근로자 사용 현황
  - 외국인 근로자 사용 시 불편 사항과 외국인력 정책에 대한 의견

2. 사례조사 결과

● 사례조사 표본

기업	업종	지역	근로자수
A	자동차 부품	시흥	80명
B	비철금속	화성	80명
C	표면처리	화성	40명+용역 10명
D	고무호스	양산	180 명
E	자동차 부품	광주	30명+용역 40명
F	중장비 부품	시흥	55명
G	자동차 부품	시흥	78명
H	전자부품	의왕	140명+용역 140명
I	표면처리	평택	20명
J	자동차 부품	화성	80명

2. 사례조사 결과

● 주요 공정과 숙련형성기간

기업	주요 공정(기술적 특성)	숙련형성기간
A	단조(자동)	단순 운전(1년), 세팅(10-15년)
B	화학약품 처리(반자동)	1개월
C	도장(자동; 로봇)	단순 업무(1-2주일), 세팅(5-10년)
D	압출, 재단, 성형(수동)	단순(0.5-1년)
E	프레스(자동), 트리밍(수동)	단순업무(6개월), 세팅(대졸자들)
F	기계가공(자동; MCT)	3년 이상
G	프레스성형, 용접, 도장(자동&수동)	1개월
H	조립(수작업)	1-2개월
I	도장(자동)	1년
J	프레스(자동), 용접(대부분 수작업)	단순 운전(0.5-1년), 세팅(3-5년)

2. 사례조사 결과

● 인력수급 현황

기업	인력부족 상황	요인
A	청년층 채용 매우 어려움. 경력단절 여성 활용	낮은 임금(최저시급)
B	모집 공고를 내면 대부분 고령인력만 지원	최저시급보다 약간 높음
C	생산기능직의 인력난이 심각	낮은 임금+지리적 위치
D	코로나 이전에는 인력부족으로 상시 채용	낮음 임금+열악한 작업환경
E	양호(다수 장기근속자), 청년층 채용 어려움	낮은 임금(최저임금)
F	모집시 2달에 1 명꼴로 지원(청년 채용 심각)	입사시 최저시급, 이후 조금 높음
G	모집해도 고령자만 지원	최저시급보다 약간 높음
H	생산기능직 구인 광고에도 지원자 거의 없음	최저시급(긴 잔업으로 보충)
I	청년층 채용 어렵고 고령자만 지원	최저시급
J	구인광고를 내면 40-50대 지원자도 많지 않음	최저시급(긴 잔업으로 보충)

2. 사례조사 결과

● 외국인 근로자 사용 현황

기업	외국인 규모	배치 업무	노동생산성 (내국인 대비)	임금 (내국인 대비)
A	동포 4	자동화 세팅(중숙련), 조립공정	준거집단 없음	준거집단 없음
B	11+동포 11	동포2명(기계 세팅), 단순 운전	비슷	비슷
C	5+용역 10	직접공(운전+ 단순 세팅), 용역 (단순 원자재 투입)	준거집단 없음	준거집단 없음
D	4(성실1)	수작업 공정	거의 비슷	동일
E	7(성실1)+ 동포 3	직접공(프레스 단순 운전), 용역 (남성은 프레스, 여성은 조립)	내국인고령자 보다 더 높음	성과급 차이
F	7(성실4)	단순 운전	더 높음	비슷
G	14+동포7-8	도장, 프레스, 용접	약간 낮음	비슷
H	용역(동포140)	조립	유사	유사
I	5	원자재 로딩과 언로딩	내국인의 70%	비슷
J	6+동포4	프레스(자동화), 용접(수작업)	용역보다 높음	비슷

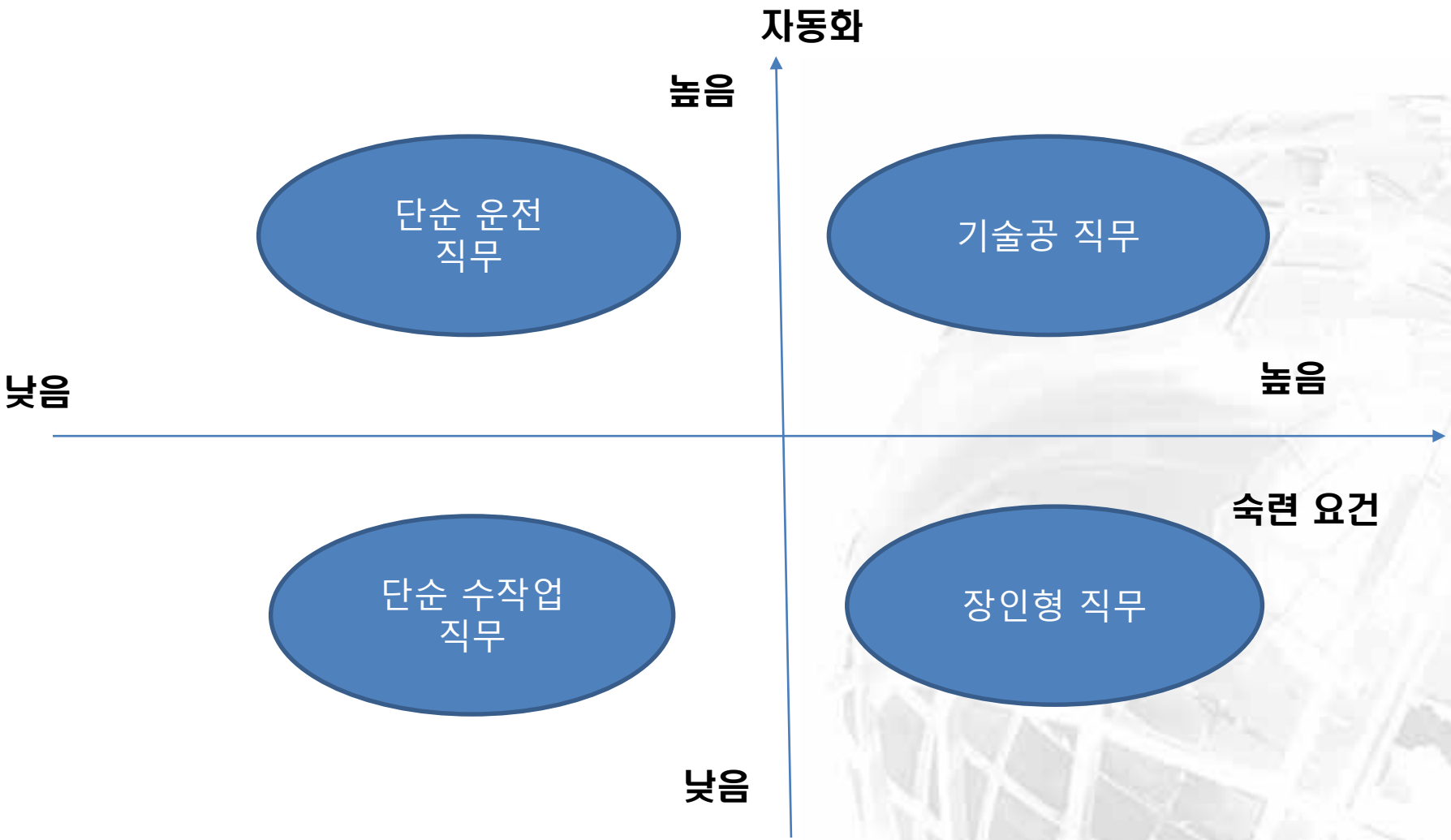
2. 사례조사 결과

● 외국인 근로자 정책에 대한 의견

기업	불편사항과 건의사항
A	가능하면 외국인 근로자를 사용하지 않으려 함.
B	사용기간 제한
C	로봇 운전의 숙련형성기간이 긴데, 체류기간이 너무 짧음
D	외국인 채용 시 정보 부족, 외국인 근로자 유형별 매뉴얼 제공 필요, 성실재입국제도 활성화 필요
E	채용 시 더 많은 정보 필요, 외국인 재직 근로자 언어 교육 지원
F	코로나 19로 인한 외국인 근로자 입국 제한
G	외국인 본국 방문 시 2개월 휴가 줄 필요가 있는지 의문
H	코로나 19로 인한 외국인 근로자 입국 제한
I	성실재입국자 기간 연장 필요, 채용 시 더 많은 정보 필요, 사용자의 방어권, 코로나 19로 인한 입국 제한
J	사업장 변경 시 무작위적 매칭을 지양할 필요, 성실재입국자 기간 연장 필요

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

- 생산직무들의 유형화: 기술과 숙련요건 기준으로



3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 생산직무 유형들의 특성

직무 유형	특성
기술공 직무	- 주로 자동화기계의 세팅 과업들(치구·공구 교환, 보전, 고장 수리, 프로그래밍 등)을 담당하고 장기간의 숙련형성 - 자동화생산라인에서 핵심적인 역할을 담당하고 있는데, 고령화로 은퇴 발생 시 대체인력을 구하기 힘든 상황 - 이 유형의 인력을 확보하지 못하면 심각한 상황 초래
장인형 직무	- 고숙련 손기술을 요구 - 신기술의 도입과 함께 이 유형의 직무들이 감소 전망
단순 운전 직무	- 자동화기계의 단순 운전 과업들(원자재 투입, 포장, 기계 감시 등)을 담당 - 자동화 생산라인에서 보조적인 역할 - 청년층이 요구되고 있으나 청년층의 중소기업 기피로 인력난이 심각한 유형
단순 수작업 직무	- 저숙련 손기술(단순 노무, 조립 등)을 요구 - 3D 업무 비중이 높음 - 경력단절 여성이나 고령 근로자들을 사용

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 생산직무 유형별 외국인 근로자 사용 현황

직무 유형	특성
기술공 직무	- 언어 장벽 등 때문에 외국인 근로자로서는 이 유형의 근로자를 육성하기 난망 - 동포 외국인력과 성실재입국자들 중 이 유형의 중위 숙련을 형성한 경우들이 발견
장인형 직무	- 이 유형에서는 외국인 근로자들을 발견하기 힘듦(예외적으로 중위수준의 용접공)
단순 운전 직무	- 이 유형의 직무들에 외국인 근로자 다수 사용 - 이 유형의 직무경험을 쌓으면서 기술공의 보조 역할을 담당하는 외국인 근로자들이 꽤 발견 - 청년층 적합 직무이지만, 청년층의 중소기업 기피로 내국인 근로자와의 대체관계가 약한 편
단순 수작업 직무	- 이 유형의 직무들에 외국인 근로자 다수 사용 - 이 유형(특히 단순 근력을 사용하는 경우)에서는 외국인 근로자들의 생산성이 내국인과 비슷하거나 높은 편 - 이 유형에서는 외국인 근로자가 내국인 고령 근로자들이나 경력단절 여성 근로자들을 대체할 위험이 존재

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

- 외국인 근로자 관리의 어려움: 채용과 숙련
  - 채용 시 외국인 근로자에 대한 정보의 부족으로 중소기업들의 외국인 근로자 선택권이 제한되고 채용의 효과성이 떨어지고 있음
  - 언어장벽 등으로 외국인 근로자들의 숙련형성이 더디고 일정 수준 이상을 넘어서지 못하고 있음

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

- 외국인 근로자 관리의 어려움: 임금
  - 중소기업들의 임금수준이 대부분 최저시급에 묶여 있기 때문에 임금 기반의 성과관리가 어려움
  - 그 결과 임금수준은 많은 경우 초과근로시간의 길이에 의해서 결정되는 경향
    - * 초과근로시간이 많은 기업으로 이동하는 경향이 발견되고, 의도적으로 생산성을 낮춤으로써 근로시간을 늘리려는 움직임도 있다는 주장이 제기
    - * 최근 근로시간 단축으로 외국인 근로자들의 불만 증가 -> 관리 부담 증가

※ 최저임금의 인상에 대응하기 위한 외국인 근로자들의 노동생산성 제고 방안이 요구

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 사업장 변경 요청에 대한 대응 어려움

- 정보통신기술의 발전으로 출신국가별 외국인 근로자들간 네트워크가 잘 형성되어 정보 교환이 활발
- 외국인 근로자들이 사업장 변경을 요청하면 중소기업들이 그 요청에 대응할 수단을 가지고 있지 못함

* 사업장 변경이 잦아지면 외국인 근로자도 기피하는 사업장들이 발생

※ 외국인 근로자의 사업장 변경 여지를 많이 주면 줄수록 인력이 부족한 곳에 외국인력을 공급하려는 고용허가제의 기본 취지가 무색해짐

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

- 정책적 시사점

– 숙련 유형별 접근이 요구되고 있음

* 특히 중소기업들에서 가장 심각한 인력부족 문제가 발생하고 있는 기술공 직무의 경우 단순 운전 업무에서 시작해서 중위 수준의 기술적 숙련공까지 도달할 수 있을 정도의 체류기간 연장과 사전의 직업훈련 제공 필요성
* 기술적 숙련공의 육성에 주되게 사용되는 성실재입국제도에서 기술적 숙련공을 한 요건으로 편입할 필요

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 정책적 시사점

– 사업장 변경제도에 대한 전반적인 검토가 필요

* 사업장 변경의 허용은 외국인 근로자들의 직업 선택권과 인권을 존중해 주는 차원에서 불가피한 요소이지만, 그것은 동시에 필요한 곳에 외국 인력을 공급하려는 고용허가제의 기본 취지를 훼손
* 외국인 근로자들의 인권과 사업체들의 통제권 사이의 균형을 잡을 필요
* 외국인 근로자들의 사업장 변경 범위를 업종, 규모, 지역 등의 기준으로 제한할 필요

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 정책적 시사점

– 외국인 근로자 채용 시 사용자의 정보 접근 확대와 선택권 강화 필요

* 단순 수작업 외의 직무들에 외국인력을 사용하려고 할 때에는 외국인 근로자의 직무 태도와 잠재적 숙련형성 능력 등을 감안할 필요가 있기 때문에 외국인 근로자에 대한 정보 접근을 확대할 필요
* 외국인 근로자들의 사업장 변경 요청을 줄이기 위해서도 사용자와 외국인 근로자의 매칭 적합성을 높일 필요

3. 분석 결과의 해석과 정책적 시사점

● 정책적 시사점

- 외국인 근로자의 숙련 형성을 강화할 필요

* 임금을 통해서 외국인 근로자들의 행위 관리를 하기 힘든 상황에 있기 때문에 직업훈련을 통한 숙련개발이 외국인 근로자들의 노동생산성 증가에 핵심적인 기여를 할 가능성이 높음
* 외국인 근로자들의 초기 숙련 형성에 가장 큰 장애가 되고 있는 언어장벽을 줄이기 위한 언어 교육이 요구
* 특히 기술적 숙련의 경우에는 이론적 교육이 요구되고 있기 때문에 그 유형에 대해서는 3-6 개월 정도의 기본적인 직업훈련을 이수하거나 우리나라 직업계고 교육 이수를 통한 채용 등의 새로운 트랙을 만들 필요

감사합니다!