

혁신과 협업, 중소기업의 새로운 성장동력입니다!

# 외국인력(E-9) 활용 중소기업 현장방문 결과보고서

2019. 1

## 목 차

① 현장방문 개요 .....	2
② 현장방문 결과 요약 .....	3
③ 주요내용 .....	4
④ 붙임 .....	11

**KBIZ** 중소기업중앙회

## I 현장방문 개요

### ① 현장방문 개요

- 사업기간 : 2018. 1. 1. ~ 11. 30.
- 진행방식 : 외국인근로자(E-9) 활용 중소기업 182개사 방문·면접
  - 현장방문(128개사) : 중소기업중앙회 직원이 사업장을 직접 방문하여 대표자 또는 담당자와 인터뷰
  - 상담센터(54개사) : 중소기업중앙회 직원이 취업교육연수원을 방문한 사업장의 대표자 또는 담당자와 인터뷰
- 참여인원
  - interviewee : 외국인력(E-9) 활용 중소기업 182개사 대표 및 담당자
  - interviewer : 중소기업중앙회 외국인력지원실 직원
- 질문내용 : 외국인력(E-9) 활용 관련 애로사항(주관식)
- 결과산출 방법 : 응답내용을 분석하여 15개 사항으로 분류하고 응답 빈도를 확인

### ② 현장방문 기업 특성

	구분	업체수 (개)	비중 (%)
	전체	182	100.0%
종업원 수	1~10인	130	71.4%
	11~30인	34	18.7%
	31~50인	10	5.5%
	51인 이상	8	4.4%
소재지	수도권	113	62.1%
	수도권 외 광역시	12	6.6%
	지방 시/도	57	31.3%

### ③ 향후 계획

- 중소기업중앙회는 향후 현장방문에서 나타난 애로사항이 발생한 원인에 대해 심도 있게 분석하고 개선방안을 마련하여 정부 및 국회에 건의할 예정
- 또한, 2019년도에도 중소기업 현장의 생생한 목소리를 듣고 애로사항을 발굴·해소하기 위한 현장방문 사업을 지속할 예정임

## II 현장방문 결과 요약

## □ 애로사항 구분 및 응답 빈도(복수응답, 응답빈도順)

연번	애로사항 분류	응답빈도	응답비율
1	무리한 이직요구 및 태업과 불량한 업무태도	69	37.9%
2	한국어 능력 부족으로 인한 의사소통의 어려움 및 낮은 생산성	67	36.8%
3	최저임금 인상 및 외국인근로자 동일 임금 적용에 대한 애로	37	20.3%
4	기숙사 생활 문제, 원만하지 못한 개인 생활	17	9.3%
5	복잡한 신청절차, 채용까지 시간이 오래 걸림	16	8.8%
6	업체 외국인력 고용한도 부족, 근로시간 단축으로 인한 인력수급 애로	10	5.5%
7	외국인근로자의 경력, 근무 이력 등 채용시 필요한 정보 부족	8	4.4%
8	고용허가제 점수제 배점에 대한 불만	6	3.3%
9	외국인근로자 숙식비 제공에 대한 부담	6	3.3%
10	외국인근로자의 체류기간이 너무 짧음	6	3.3%
11	통번역, 애로상담 등 사업주 지원 서비스 부족	4	2.2%
12	부적격자 사전 검증 철저 및 사후 부적격 사유 발생시 강제출국 시스템 구축 필요	3	1.6%
13	불합리한 국민연금 사업주 부담분, 단순노무직 일괄 편성에 대한 불만 등	3	1.6%
14	외국인근로자 인수, 사업주 교육의 불편함	3	1.6%
15	기타	10	5.5%

## III 주요내용

## 1 가장 큰 애로사항은 “무리한 사업장 변경과 조치 불가능한 태업”

## ◇ 현장의 목소리

- ◎ “외국인근로자를 채용했지만 수시로 사업장 변경을 요구한다. 회사에서 사업장 변경에 합의하지 않으면 외국인근로자는 태업하고 결근하며, 다른 근로자에게도 악영향을 미친다. 회사는 결국 사업장변경에 합의할 수 밖에 없다.”(경기 양주시 O업체 대표)
- ◎ “수수료는 물론이고, 여러 부대비용을 부담하면서 3년 계약으로 채용했는데, 1년도 되지 않아 사업장 이동을 요구한다. 인력난을 겪으며 수개월을 기다리며 채용했지만 곧바로 인력 공백이 생기고, 다시 외국인근로자를 신청하며 기다리기를 반복하고 있다.”(경기 고양시 O업체 담당자)
- ◎ “한국에 친인척이나 지인이 근무하고 있는 경우 아무 사업장이나 지원해서 입국한 후 막무가내로 사업장 변경을 요구하는 경우가 많다. 구인업체를 징검다리만으로 활용하는 것이다. 근무처 변경을 해주지 않으면 태업, 협박, 막무가내 떼쓰기, 외국인 인권단체를 활용한 업무방해 등 괴롭힘이 수시로 일어난다.”(강원 원주시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인 여직원이 근무했었는데, 먼저 들어온 남자친구가 있는 업체로 가려고 화학제품을 일부러 몸에 두르고 생활하며 두드러기를 나게 하고 이것으로 회사를 압박했었다. 어떤 단체에 컨설팅 수수료 30만원을 주고 이런 방법을 배웠다고 하더라.”(경기 김포시 O업체 공장장)
- ◎ “이전 사업장에서 이직 후 구직 기간(3개월) 만료\* 1일전에 우리 회사로 취업한 외국인근로자가 입사 하자마자 다시 퇴사처리 해달라고 한다. 근무는 안하고 무단결근에 회사에 냄새가 난다며 고용노동부와 환경공단에 신고까지 했다. 불법이 안되기 위해 우리 회사를 이용당했다고 생각하니 황당하다.”(경기 평택시 O업체 대표)

\*사업장변경후 3개월내 다른 업체로 배정되지 않은 외국인근로자는 출국해야 함

- ◎ “동일 국가 출신 외국인근로자 3명이 회사에 온지 몇 개월도 지나지 않아 동시에 무단결근 하고, 출근해도 일을 제대로 하지 않으며 태업하더니 더 편한 업체로 가겠다고 사업장 변경을 요구했다.”(인천 서구 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자는 우선 입국만 하자는 생각이다. 일단 근로계약하고 입국한 후에 자국민 커뮤니티에서 어디가 좋다더라, 어떻게 하면 사업장변경할 수 있다더라 등 정보 얻는다. 이렇게 되면 외국인근로자 채용한 사업장에서는 손실이 너무 크다. 외국인근로자의 무분별한 사업장변경에 대해 제재가 필요하다.”(경기 양주시 O업체 담당자)

- 외국인근로자(E-9) 활용 중소기업체의 가장 큰 애로사항은 ‘무리한 이직 요구’와 이를 업체가 들어주지 않을 때 이어지는 ‘태업과 불량한 업무태도’
- 중소기업체에서는 외국인근로자를 채용하기 위해 평균 2~3개월의 기간과 수수료·교육비·교통비 등 비용을 투자하지만, 일부 외국인근로자는 입국 후 얼마 되지 않아 사업장변경을 요구하는 등 근로계약에 대한 ‘신의성실’을 다하지 않음
- 외국인근로자의 사업장변경 요구를 업체가 들어주지 않으면 외국인근로자는 사업주가 사업장변경에 합의해 출때까지 태업이나 불량한 업무태도로 일관
  - 문제는 사업주가 태업하는 외국인근로자에 대해 조치할 수 있는 마땅한 방법이 없다는 것이며, 대부분의 경우 외국인근로자가 원하는 대로 사업장변경에 합의해 주게 됨
  - 중소기업체에서는 외국인근로자가 근로계약을 신의를 가지고 성실히 이행하지 않을 경우 제재할 수 있는 제도적 수단과 외국인근로자가 무리한 요구를 하며 태업할 경우 사업주가 대처할 수 있는 수단 마련의 필요성 호소

## ② “의사소통 애로와 낮은 생산성”, “내국인과 동일한 최저임금 적용”도 불만

### ◇ 현장의 목소리

- ◎ “외국인근로자가 한국어를 잘하지 못해 의사소통에 어려움이 있다. 디테일한 작업지시가 불가능해 생산성이 떨어진다.”(경기 김포시 O업체 공장장)

- ◎ “외국인근로자 선발부터 요건을 강화해야 하고 한국어 교육이 강화되어야 기술습득이 빨라지며 서로간 오해가 없어질 것이다.”(전북 정읍시 O업체 담당자)
- ◎ “한국어를 못해 의사소통이 어려운데, 외국인근로자는 한국어를 배우려는 의지가 없어 근무에 애로가 있다.”(경기 이천시 O업체 공장장)
- ◎ “최근 업체에 온 외국인근로자가 한국어를 전혀 못해 업무지시 및 생활수칙 전달에 어려움이 컸다.”(인천 남구 O업체 담당자)
- ◎ “의사소통이 전혀 안되는데 급여는 내국인과 동일하게 적용해야 하는 것이 불합리하다고 생각한다.”(충남 천안시 O업체 담당자)
- ◎ “한국에 온지 6개월이 지났는데도 언어 소통이 어렵고, 근무 중 산만하다. 언어 소통이 개선되지 않으면 함께 근무하기 어렵다.”(경기 용인시 O업체 대표)

- 외국인근로자(E-9) 활용 중소기업체에서는 외국인근로자의 ‘한국어능력 부족으로 인한 의사소통 애로’, ‘생산성 저하’를 큰 애로사항으로 느낌
  - 중소기업중앙회 조사(『외국인력 고용 관련 종합애로 실태조사』, 2018. 7월) 결과 ‘내국인 대비 외국인근로자의 노동생산성’은 87.4% 수준으로 나타난 바 있음
  - 이와 관련하여, 중소기업체에서는 내국인에 비해 생산성이 떨어지는 외국인근로자에 동일한 최저임금이 적용되는 것을 불합리하다고 인식하고 있었음
- ‘한국어능력시험(EPS-TOPIK)’을 통해 외국인근로자를 선발하기는 하지만 실제로 입국하는 외국인근로자의 한국어 능력은 매우 떨어져 실효성을 제고하기 위한 대책이 필요하다는 의견
  - 참고로, 현재 한국산업인력공단에서 운영하는 한국어능력시험(EPS-TOPIK)은 200점(읽기 100점, 듣기 100점) 만점 중 95점 이상이면 합격

## ③ 외국인근로자 채용시 “경력, 근무이력 등 필수정보 확인 불가능”, “신청 절차 복잡하고 오래걸리는” 등 고용허가제 제도 운영 관련 애로 다수

## ◇ 현장의 목소리

- ◎ “외국인근로자와 근로계약을 체결하면서 사업주가 확인할 수 있는 정보는 국적, 키, 몸무게, 나이 정도 밖에 없다. 복불복도 아니고... 장난하는 것 같다.”(충남 천안시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자 채용과정에 사업주의 권한이 더 필요하다. 현재는 일부 정보만 있는 이력서 한 장만 보고 채용하는데, 이래서는 제대로 직원을 뽑을 수 없다. 채용과정에 사업주에게 더 많은 정보와 권한을 주고 인사에 대한 책임도 더 지게 해야 한다.”(경기 김포시 O업체 대표)
- ◎ “외국인근로자 채용시 과거 근무처변경 이력이나 범죄사실 등 꼭 필요한 정보는 확인할 수 있어야 한다.”(강원 원주시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자를 신청해서 합격이 되더라도 입국까지 2~3개월은 소요된다. 기간이 늦어 인력운영에 상당한 애로가 있다.”(전북 완주군 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자 신청부터 인수까지 기일이 너무 오래 소요된다. 2~3개월은 되는 것 같다.”(충남 천안시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자가 갑작스럽게 사업장을 변경하거나 퇴사하는 경우 재고용하는 절차가 복잡하다. 외국인근로자가 여권을 분실하면 재발급 받는 절차가 복잡하다.”(대전 유성구 O업체 담당자)
- ◎ “내국인근로자가 구해지지 않아서 외국인근로자를 고용할 수 밖에 없는 상황인데 점수제는 신규 신청하는 업체에 더 높은 점수가 배정된다. 기존에 수년간 외국인근로자를 고용해 온 우리 회사는 외국인근로자를 고용하기 어렵다. 기존에 외국인근로자를 고용해 온 업체에도 외국인근로자 배정될 수 있도록 점수제의 보완이 필요하다.”(충북 음성군 O업체 이사)
- ◎ 외국인근로자가 3년 근무 후 1년 10개월 재고용시 비자와 체류기간 연장 등 업무가 간소화되었으면 좋겠다.(경기 광명시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자가 4년 10개월 동안 성실히 근무해 성실근로자 요건이 되지만 회사 상시근로자가 100명이 넘으면 대규모업체로 구분되어 외국인근로자가 성실근로자로 재입국해 채용하는 것이 불가능하다.”(경기 고양시 O업체 담당자)

- 중소기업에서는 외국인근로자 활용 관련, 원활하지 못한 고용허가제 제도 운영에 대한 불만도 다수 있었음
- 특히, 기업에서 외국인근로자를 채용하기 전 확인할 수 있는 정보가 너무 제한적이어서 이에 대한 보완이 시급하다는 의견이 많았음
  - 외국인근로자와 근로계약 체결 전 기업에서 확인할 수 있는 정보는 증명사진, 국적, 나이, 성별, 키, 몸무게가 전부
  - 기업에서 신규 근로자 채용에 반드시 필요한 경력, 근무이력, 장애여부 등 정보 확인 불가
- 또한, 신청에서 도입까지 기간이 너무 오래 소요되는데 대한 불만과 외국인근로자의 고용허가를 받기 위한 점수제 배점에 관한 애로를 호소함

## ④ “숙식비 무상 제공”, “국민연금 사업주 부담분”, “일괄 단순노무직 적용으로 인한 수습기간 미적용 등” 불합리한 비용 부담에 대한 애로

## ◇ 현장의 목소리

- ◎ “내국인이 현장을 기피하면서 부득이 외국인근로자를 활용하고 있지만, 기숙사 운영비, 식비 등 부대비용을 포함하면 내국인근로자보다 비용이 더 많이 소요된다.”(전북 익산시 O업체 담당자)
- ◎ “숙박비, 실비를 급여에서 공제한다고 하면 사업장변경해달라고 한다. 일률적으로 공제하도록 개선 필요하다.”(충남 천안시 O업체 담당자)
- ◎ “회사에서 외국인근로자 국민연금을 내주고 있는데, 귀국하면서 찾아가더라. 국민연금은 노후보장하는게 목적 아닌가? 기업에서 외국인근로자 국민연금 내주는건 제도 목적과 어긋난 ‘이중퇴직금’에 불과하다.”(경기 김포시 O업체 대표)
- ◎ “외국인근로자는 생산현장에서 가장 중요한 기계운전반을 담당하고 있다. 외국인근로자 인원 조달이 원만하지 않으면 생산에 큰 영향을 미친다.”(충남 천안시 O업체 이사)

- 대부분의 기업에서는 외국인근로자의 기숙사와 식사를 제공하고 있음
  - 급여에서 공제할 수도 있지만, 외국인근로자가 사업장변경을 요구하기 때문에 급여에서 공제하기는 힘든 상황
  - 최근 최저임금이 급격하게 상승한 상황에서 숙식비를 고려하면 외국인근로자에 대한 비용이 내국인근로자에 대한 비용보다 더 많아짐
- 고용허가제 16개국 중 8개국 외국인근로자에 대해 국민연금에 의무 가입하고 중소기업이 보험료 납부를 지원하고 있는데, 제도의 목적과 상이해 제도 운영의 불합리성에 대한 불만을 호소하고 있음 ※ '붙임문서' 참조
  - 중소기업은 외국인근로자 급여의 4.5%를 국민연금 보험료로 납부하고 있지만, 외국인근로자는 출국시 중소기업 부담분까지 합쳐 '이중 퇴직금'처럼 반환일시금으로 수령
- 중소 제조업체에서는 외국인근로자가 생산라인에 투입되어 기계를 조작하는 등 직무구분상(『한국표준직업분류』 '단순노무 종사자' 보다는 '장치·기계 조작 및 조립 종사자'로 구분함이 적합하지만 외국인근로자(E-9) 전부를 '단순노무 종사자'로 일괄 구분하고 있음
  - 이로 인해, 최저임금법에서 규정하는 수습기간의 최저임금을 적용하지 못해 중소기업의 애로가 있음

## 5 기타 현장 애로사항

### ◇ 현장의 목소리

#### <부적격자 사전 검증 철저 및 사후 부적격 사유 발생시 강제출국 시스템 구축 필요>

- ◎ “외국인근로자가 본국에서 살인 경험이 있다고 말하며 몸에 난 칼자국을 보여 주더라. 외국인근로자 선발시 사전검증을 철저하게 해서 이런 사람들은 한국에 들어오지 못하게 해야 한다. 또한 이런 사례가 발생할 때 업체가 강제출국 등 조치할 수 있는 방법이 필요하다.”(충남 천안시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자가 회사차로 무면허에 음주 상태에서 운전해 사고를 내고 경찰에 신고하고 사업장 변경해달라고 배짱을 부렸다.”(경기 김포시 O업체 대표)

#### <기숙사 생활, 원만하지 못한 개인 생활>

- ◎ “외국인근로자가 대표와 공장장에게 소리 지르며 거칠게 말하고, 인사할때나 식사할때 기본 예절이 없다. 직원 동료들끼리도 인사를 하거나 예절을 지키지 않는다.”(경기 이천시 O업체 공장장)
- ◎ “외국인근로자 기숙사에서 직원들끼리 싸운다. 쓰레기 분리수거 등 기숙사 시설 청결이 지켜지지 않는다.”(경기 화성시 O업체 담당자)

#### <외국인력 고용한도 부족, 근로시간 단축으로 인한 불만>

- ◎ “근로시간이 단축되면 잔업을 하지 않기 위해 인원 충원이 절실히 필요하다. 외국인근로자 인원 배정을 받을 수 있을지 매우 걱정된다.”(인천 서구 O업체 대표)

#### <외국인근로자의 체류기간이 너무 짧음>

- ◎ “외국인근로자의 기술이 숙달되었는데 기간이 지나 출국해야 할 때 아쉬웠다.”(강원 강릉시 O업체 공장장)

#### <통번역, 애로상담 등 사업주 지원서비스 부족>

- ◎ “외국인근로자와의 의사소통이 어려워 통번역 서비스가 필요하다.”(전북 익산시 O업체 담당자)
- ◎ “외국인근로자는 인권단체나 외국인단체에서 노동법을 알려줘 업체에 이것 저것 요구하는데, 영세 업체는 노무적인 부분을 상담하 곳이 없어서 답답하다.”(경기 김포시 O업체 공장장)

#### <외국인근로자 인수, 사업주 교육의 불편함>

- ◎ “업체는 부산인데 외국인 인수받으려면 대구까지 가야하는게 불편하다.”(부산 강서구 O업체 담당자)
- ◎ “강원도 지역에 점수제 가점 받기 위한 교육 장소가 없어서 불편하다.”(강원 춘천시 O업체 담당자)

## 붙임 외국인근로자 국민연금 사업주 부담분 합리화

※본 문서는 2018. 11. 29. 중소기업중앙회에서 보건복지부에 제출한 서면 건의서임

### □ 현황 및 문제점

- 중소기업은 국내 근로자들의 취업기피로 인해 심각한 인력난을 겪고 있으며, 고용허가제\*를 통해 부족한 일손을 외국인근로자에 의존\*\*
  - \* 근거법 : 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률
  - \*\* 외국인근로자 고용 사유 : 내국인을 구할 수 없어서(80.0%), 인건비 절감(8.3%) 등
- 고용허가제 16개국 중 '상호주의'에 따라 8개국의 외국인근로자는 국민연금에 의무 가입하고 중소기업이 지원해야 함(기업부담분 4.5%)

- 국민연금 의무가입 대상국가 및 체류인원('17년말 기준)

(단위:명)			
국가명	체류외국인(E-9)	국가명	체류외국인(E-9)
중국	2,780	스리랑카	24,330
필리핀	26,233	인도네시아	29,681
우즈베키스탄	15,200	태국	24,838
키르기스스탄	1,040	<b>합계</b>	<b>130,845</b>
몽골	6,743	*전체(16개국)	279,127

자료 : 법무부, 「2017 출입국·외국인정책 통계연보」, 2018.6월

- 중소기업이 외국인근로자의 국민연금 가입지원으로 부담하는 비용은 **한해 1,800억원 이상\*\*\***, 중소기업이 감당하기에는 적지 않은 규모
  - 상호주의의 취지를 고려하더라도 **해외에 체류 중인 우리나라 국민이 받는 혜택과 국내 중소기업의 비용 부담을 교환하는 것은 불합리하며**, 수익자 부담원칙에도 맞지 않음
  - \*\*\* (평균급여액/월)2,554,000원x4.5%x12월x(대상국 체류인원)130,845명
- 외국인근로자는 출국시 중소기업 부담분까지 합쳐 **반환일시금으로 수령**하는데, 국민연금의 목적과는 다른 '이중 퇴직금' 성격에 불과

- 고용허가제로 외국인근로자가 국내 체류가능한 최장기간은 9년 8개월, 나이제한(40세)도 있어 국민연금의 목적인 '노후대비'와는 무관
- 고용보험, 장기요양보험 역시 보험목적을 고려하여 외국인근로자는 임의가입 대상으로 하고 있음
- 이 외에도 중소기업은 출국만기·임금체불보증·산재보험(100%), 건강보험(50%) 등 외국인근로자 의무가입 보험에 따른 비용을 부담 중

### □ 건의사항

- 국민연금 사업주부담분 면제 또는 국고지원을 통해 '상호주의'에서 중소기업에 대한 불합리한 부담전가 해소