

# 인천지역 기업의 외국인력 활용 실태 및 개선사항 조사

2023. 8



# Contents

<b>SECTION I.</b>	<b>조사개요</b>	2
<b>SECTION II.</b>	<b>외국인 근로자 고용허가제 주요 내용</b>	3
<b>SECTION III.</b>	<b>조사결과</b>	5
	1. 외국인력 고용 실태	5
	2. 외국인력 고용 관련 애로사항	7
	3. 외국인력 고용 관련 개선사항	9
	4. 외국인력 직업훈련 필요성	10
<b>SECTION IV.</b>	<b>요약 및 시사점</b>	13

<b>표 목차</b>	<표 1> 2023년 외국인력 도입규모	3
	<표 2> 업종별 사업장 고용허용인원	4
<b>그림 목차</b>	<그림 1> 내년도 외국인력 도입규모	5
	<그림 2> 현재 외국인력 고용인원 부족 여부	6
	<그림 2-1> 현재 외국인력 고용인원 부족 이유	6
	<그림 3> 외국인 근로자 관리 시 애로사항	7
	<그림 4> 사업장 변경(고용해지) 요구 경험	8
	<그림 4-1> 사업장 변경 요구 거부 시 외국인 근로자 반응	8
	<그림 4-2> 외국인 근로자의 사업장 변경 이유	8
	<그림 5> 기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항	9
	<그림 6> 외국인 유학생 고용 의향	10
	<그림 7> ODA 사업을 통해 직업훈련 받은 외국인력 고용 의향	10
	<그림 8> 외국인 근로자의 업무수행능력 및 생산성에 대한 만족도	10
	<그림 9> 외국인 근로자가 업무수행능력 및 생산성을 갖추는데 필요한 기간	10
	<그림 10> 외국인 근로자 대상 직업 훈련 필요 여부	11

I

조사 개요

○ 조사목적

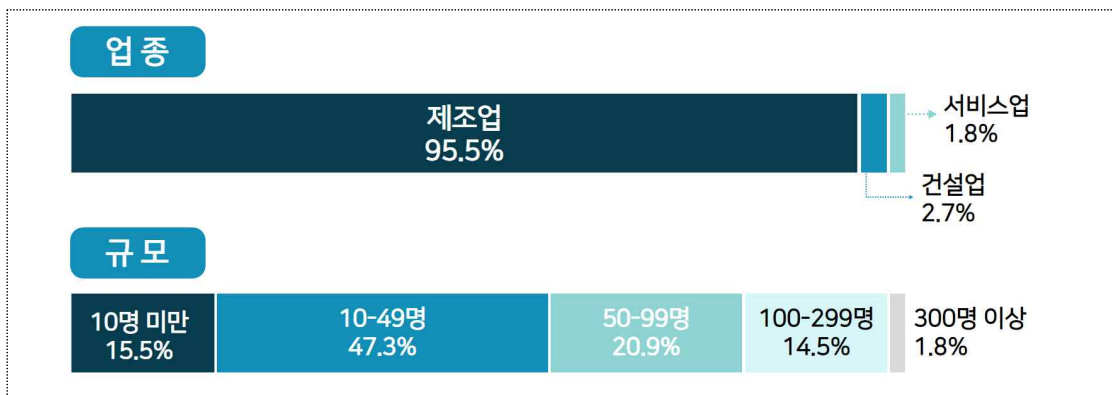
- 인천지역 기업의 외국인력 활용실태와 애로사항을 파악하여, 제도 개선책을 마련하고 정부의 외국 인력 정책 수립에 의견을 개진하여 지역경제 활성화를 도모하고자 함

○ 조사기간 : 2023. 6. 28(수) ~ 7. 14(금)

○ 조사방법 : 이메일을 통한 온라인 설문조사

○ 응답기업 : 외국인 근로자를 고용하고 있는 인천지역 기업 110개사

○ 응답기업 분포



○ 응답항목 : 23개 문항

- 외국인력 고용 실태
- 외국인력 고용 관련 애로사항
- 외국인력 고용 관련 개선사항
- 외국인력 직업 훈련 필요성
- 기타 건의사항 등

## II 외국인 근로자 고용허가제 주요 내용

### 1. 고용허가제란?<sup>1)</sup>

- 고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도
  - 동남아 등 16개국에서 도입하는 **일반 고용허가제**(사증 종류 E-9), 중국 등 해외동포를 도입하는 **특례 고용허가제**(사증 종류 H-2)로 구분
- 도입 국가
  - 인도네시아, 베트남, 태국, 필리핀, 스리랑카, 몽골, 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르, 라오스 16개국
- 고용허용 업종
  - 제조업\*, 건설업\*\*, 서비스업\*\*\*, 어업, 농축산업
    - \* 상시 근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 (기준에 충족되지 않더라도 지방중소기업청에서 발급한 중소기업 확인서 제출 시 인정)
    - \*\* 발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비인 경우 제외
    - \*\*\* 건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업, 냉장·냉동 창고업(내륙), 서적·잡지 및 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업 등)
- 도입 규모
  - 매년 말 외국인력정책위원회에서 국내 경제상황, 노동시장 동향, 불법체류 추이 등을 종합적으로 고려하여 결정
  - \* 외국인력 쿼터 : ('16) 5.8만명 → ('18) 5.6만명 → ('20) 5.6만명 → ('22) 6.9만명 → ('23) 11만명

**<표 1> 2023년 외국인력 도입규모**

(단위 : 명)

구분	총인원	제조업	건설업	서비스업	농축산업	어업
일반(E-9)	89,970 [79,970+α (10,000)]	58,870+ α	2,990+α	960+α	10,900+α	6,250+α
재입국취업자	20,030	16,130	10	40	3,100	750
<b>총계</b>	<b>110,000</b> [100,000+ α(10,000)]	<b>75,000+α</b>	<b>3,000+α</b>	<b>1,000+α</b>	<b>14,000+α</b>	<b>7,000+α</b>

\* 자료 : 고용노동부 외국인고용관리시스템(<https://www.eps.go.kr>)

#### 1) 참고자료

- 고용노동부 외국인고용관리시스템(<https://www.eps.go.kr>)
- 한국산업인력공단, 2023. 6, 「외국인근로자 고용지원 업무 종합안내」
- 중소기업중앙회, 2022. 2, 「중소기업을 위한 2022년 외국인근로자 관리실무」

○ 고용허가 기간

- 1) 일반고용허가제의 경우, 3년 근무가 원칙이며, 사용자 재고용 시 1년 10개월 연장 가능하여 총 4년 10개월 근무 가능
- 2) 재입국특례자 및 특별한국어시험 합격자인 경우 체류기간 4년 10개월이 추가되어 **최장 9년 8개월 고용 가능**

○ 사업장 고용허용인원

- 기업에서 고용허가제를 통해 고용할 수 있는 외국인 근로자 수는 업종과 내국인피보험자수에 따라 상이함.

**<표 2> 업종별 사업장 고용허용인원**

업종	내국인피보험자수	총고용허용인원	
광업 및 제조업	1명 이상 10명 이하	9명 (단, 내국인 피보험자 수에 5를 더한 값으로 하되, 최대 9명을 초과하지 못함)	
	11명 이상 50명 이하	15명 (단, 내국인 피보험자 수를 초과하지 못함)	
	51명 이상 100명 이하	17명	
	101명 이상 150명 이하	20명	
	151명 이상 200명 이하	25명	
	201명 이상 300명 이하	30명	
	301명 이상	40명	
건설업	<b>연평균 공사금액</b>		<b>총 고용허용인원</b>
	15억원 미만		5명
	15억원 이상		공사금액 1억원당 0.4명
서비스업	<b>내국인피보험자수</b>		<b>총 고용허용인원</b>
		<b>일반</b>	<b>택배</b>
	5명 이하	2명	6명
	6명 이상 10명 이하	3명	9명
	11명 이상 15명 이하	5명	15명
	16명 이상 20명 이하	7명	21명
21명 이상	10명	30명	

\* 자료 : 고용노동부 외국인고용관리시스템(<https://www.eps.go.kr>)

○ 사업장 변경 제도

- 외국인근로자(E-9)는 원칙적으로 사업장 변경이 허용되지 않으나, 법정 사유에 해당하는 경우, **최초 3년간 최대 3회**, 재고용으로 취업활동 기간이 연장된 경우 **연장기간 내에서 최대 2회까지** 사업장 변경 허용

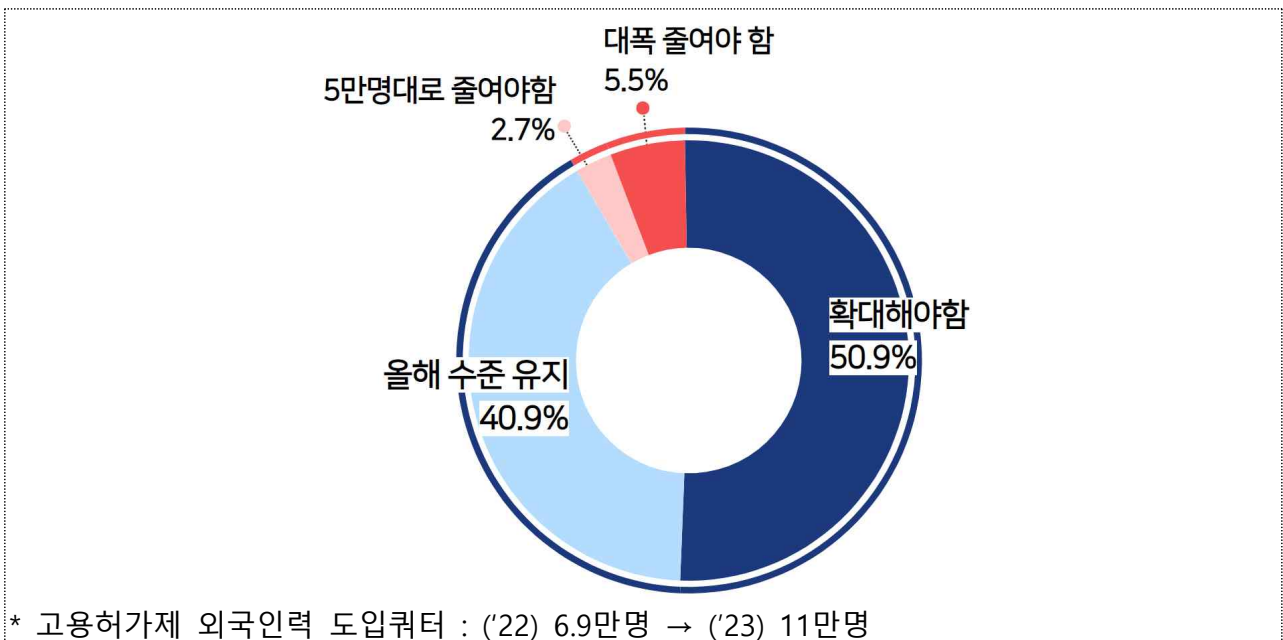
\* 다만 휴업, 폐업, 근로조건 위반 등 외국인 근로자 책임이 아닌 경우에는 횡수제한 없이 사업장 변경 가능

### Ⅲ 조사 결과

#### 1. 외국인력 고용 실태

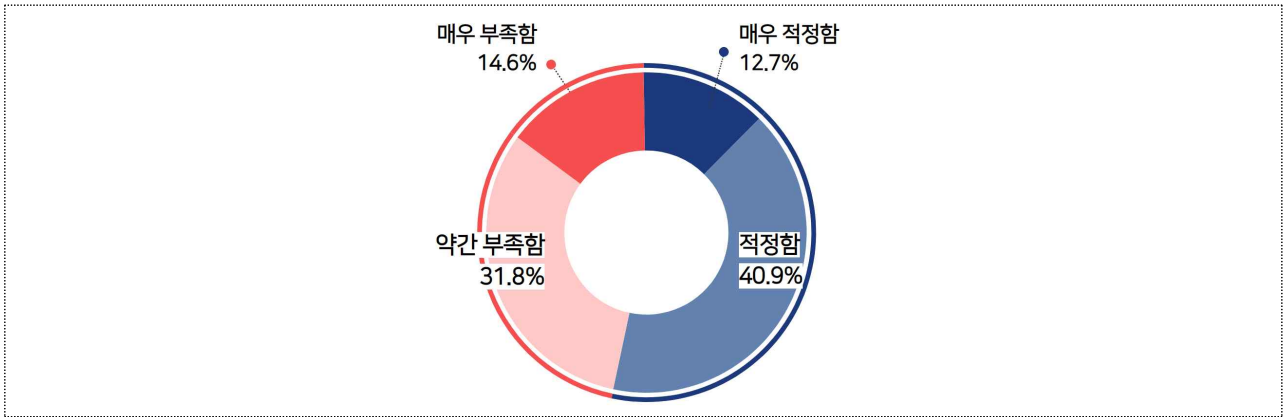
- 외국인 근로자를 고용하고 있는 인천지역 기업 110개사를 대상으로 한 ‘인천지역 기업의 외국인력 활용실태 및 개선사항 조사’ 결과,
- 2024년도 비전문 외국인력(E-9 비자) 도입 규모를 올해 도입 규모인 11만명보다 ‘더 확대’(50.9%)하거나, ‘올해 수준을 유지’(40.9%) 해야 한다는 응답이 많은 것으로 나타남. 반면 도입 규모를 ‘줄여야 한다’는 응답은 8.2%(‘5만명대로 줄여야 함’(2.7%), ‘대폭 줄여야 함’(5.5%))에 그쳤음.

<그림 1> 내년도 외국인력 도입 규모



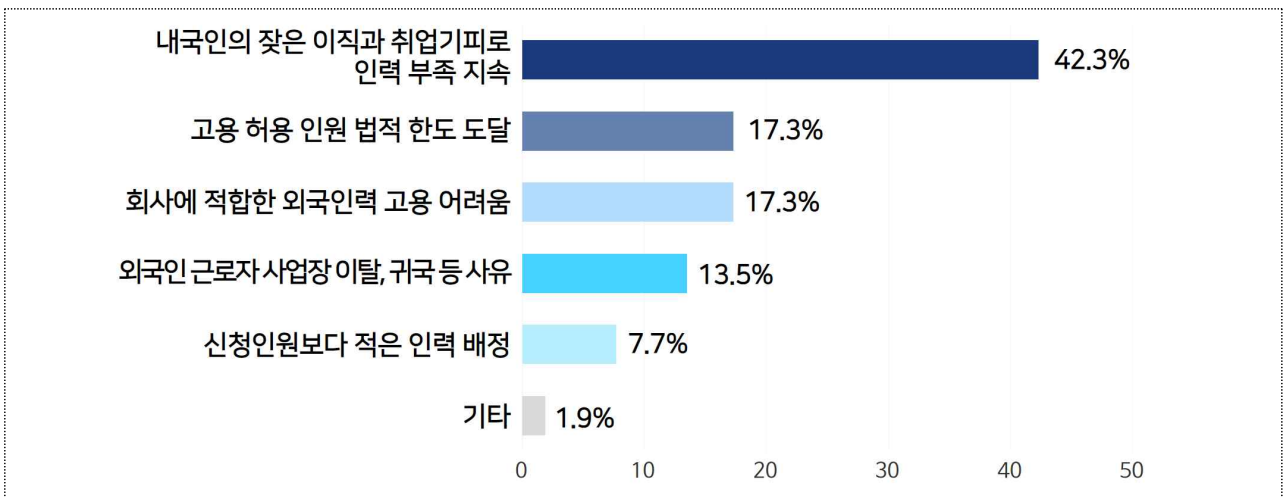
- 현재 기업이 고용하고 있는 외국인력(E-9)이 충분한지를 묻는 질문에는 ‘적정하다’고 응답한 기업이 53.6%(‘적정함’(40.9%), ‘매우 적정함’(12.7%)), ‘부족하다’고 응답한 기업이 46.4%(‘약간 부족함’(31.8%), ‘매우 부족함’(14.6%))로 나타남. 현재 외국인력을 고용하고 있는 기업 중 절반에 달하는 기업들이 여전히 생산 활동에 필요한 외국인력이 부족하여 인력난을 겪고 있었음.

<그림 2> 현재 외국인력 고용인원 부족여부



- 외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들은 고용 인원이 부족한 이유로 ‘내국인의 잦은 이직과 취업기피로 인력 부족 지속’(42.3%)을 가장 크게 꼽았고, 다음으로는 ‘고용 허용 인원 법적 한도 도달’하여 추가 고용 불가(17.3%), ‘회사에 적합한 외국인력 고용 어려움’(17.3%), ‘외국인 근로자 사업장 이탈, 귀국 등 사유’(13.5%), ‘신청인원보다 적은 인력 배정’(7.7%), 기타(1.9%) 등이 있었음.
- 또한, 전체 응답기업이 고용하고 있는 외국인 근로자는 평균 9.2명이며, 외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들이 추가적으로 필요한 외국인력은 평균 5.0명인 것으로 조사되었음.

<그림 2-1> 현재 외국인력 고용인원 부족 이유



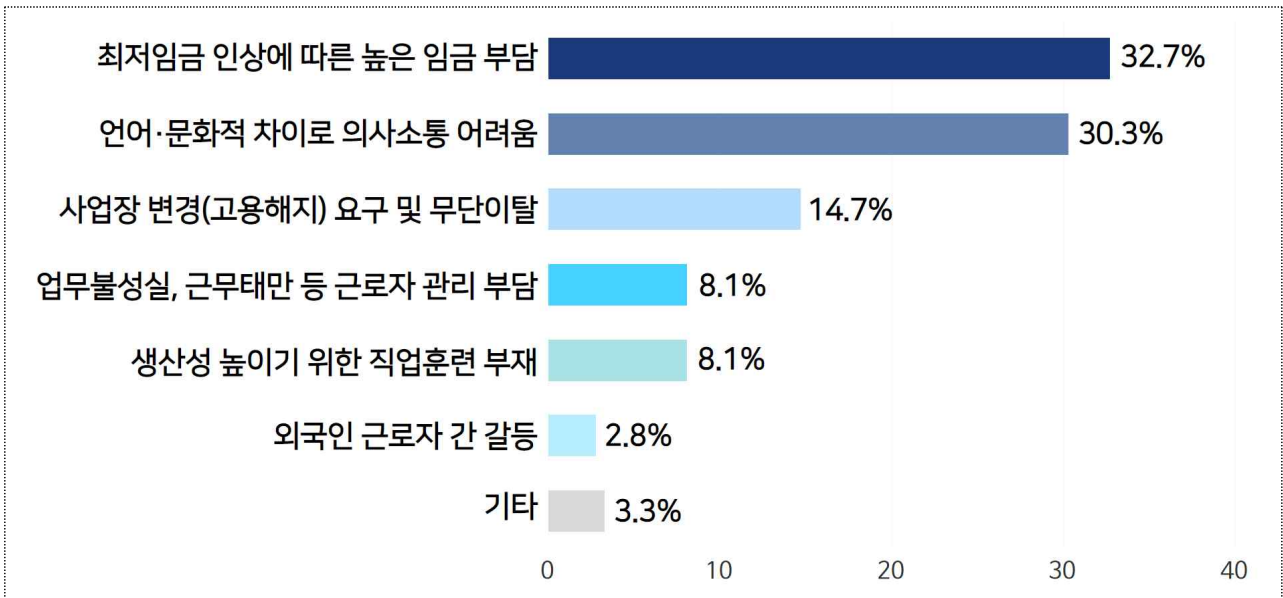
- 1년 차 내국인 근로자의 생산성과 인건비를 100으로 보고 동일 연차 외국인 근로자의 생산성과 인건비 수준을 조사한 결과, 생산성은 평균 84.5%, 인건비는 평균 99.0% 수준인 것으로 나타남.



## 2. 외국인력 고용 관련 애로사항

- 외국인 근로자 관리에 있어 기업들은 ‘최저임금 인상에 따른 높은 임금 부담’(32.7%)이 주요 애로라고 응답하였으며, ‘언어·문화적 차이로 의사소통이 어려운’(30.3%) 문제, 외국인 근로자의 ‘사업장 변경(고용해지) 요구 및 무단이탈’(14.7%)의 문제로 근로자 관리에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남. 이외에도 ‘업무불성실, 근무태만 등 근로자 관리 부담’(8.1%), ‘생산성 높이기 위한 직업훈련 부재’(8.1%), ‘외국인 근로자 간 갈등’(2.8%) 등의 애로도 조사됨.
- 언어·문화적 차이로 외국인 근로자와 업무 시 의사소통의 어려움을 겪는다고 응답한 기업(30.3%)들은 의사소통 문제로 외국인 근로자의 생산성이 평균 18.1% 감소한다고 응답하였으며, 이에 따라 내국인 근로자의 생산성도 평균 14.1% 감소한다고 응답함.

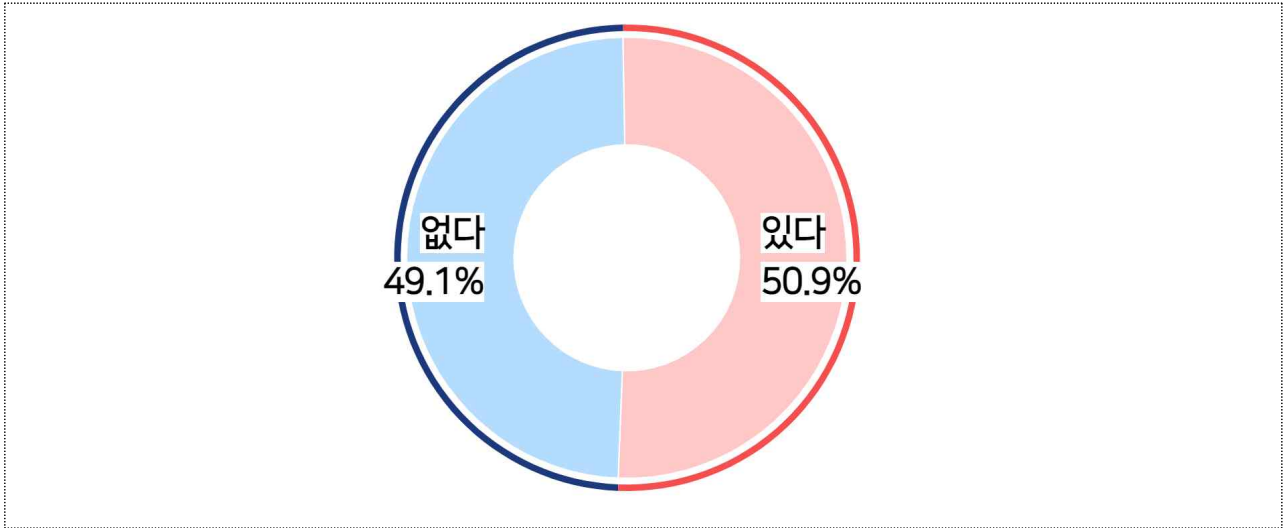
<그림 3> 외국인 근로자 관리 시 애로사항



- 외국인 근로자에게 사업장 변경을 위한 근로계약 해지 요구를 받은 ‘경험이 있는’ 기업이 50.9%로 나타났으며, 사업장 변경 요구 ‘경험이 없는’ 기업도 49.1%를 차지함. 현행 제도상 외국인 근로자의 사업장 변경은 사용자의 근로계약 해지 등 법정 사유에 해당하는 경우 최초 3년간 최대 3회(재고용 시 최대 2회)까지 사업장 변경이 허용되지만, 현장에서는 외국인 근로자가 사업장 변경을 요구하는 경우가 잦아 어려움을 겪고 있음.

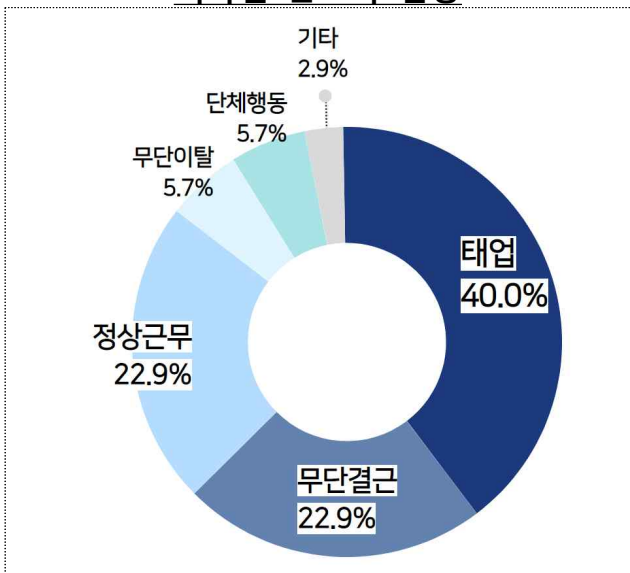


<그림 4> 사업장 변경(고용해지) 요구 경험

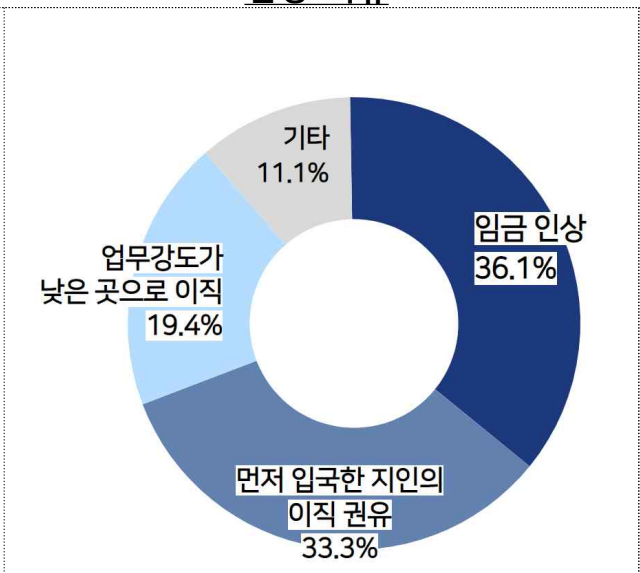


- 외국인 근로자의 사업장 변경 요구 경험이 있는 기업(50.9%)들은 사업장 변경을 기업에서 거부한 경우 외국인 근로자들이 ‘태업’(40.0%), ‘무단결근’(22.9%), ‘무단이탈’(5.7%), ‘단체행동’(5.7%) 등으로 대응하여 외국인 근로자 관리에 어려움이 가중되는 것으로 나타남.
- 외국인 근로자가 사업장 변경을 요구하는 이유로는 ‘임금 인상’(36.1%)이 가장 많았으며, 다른 이유는 ‘먼저 입국한 지인의 이직 권유’(33.3%), ‘업무 강도가 낮은 곳으로 이직’(19.4%) 등이 있었음.

<그림 4-1> 사업장 변경 요구 거부 시 외국인 근로자 반응



<그림 4-2> 외국인 근로자의 사업장 변경 이유



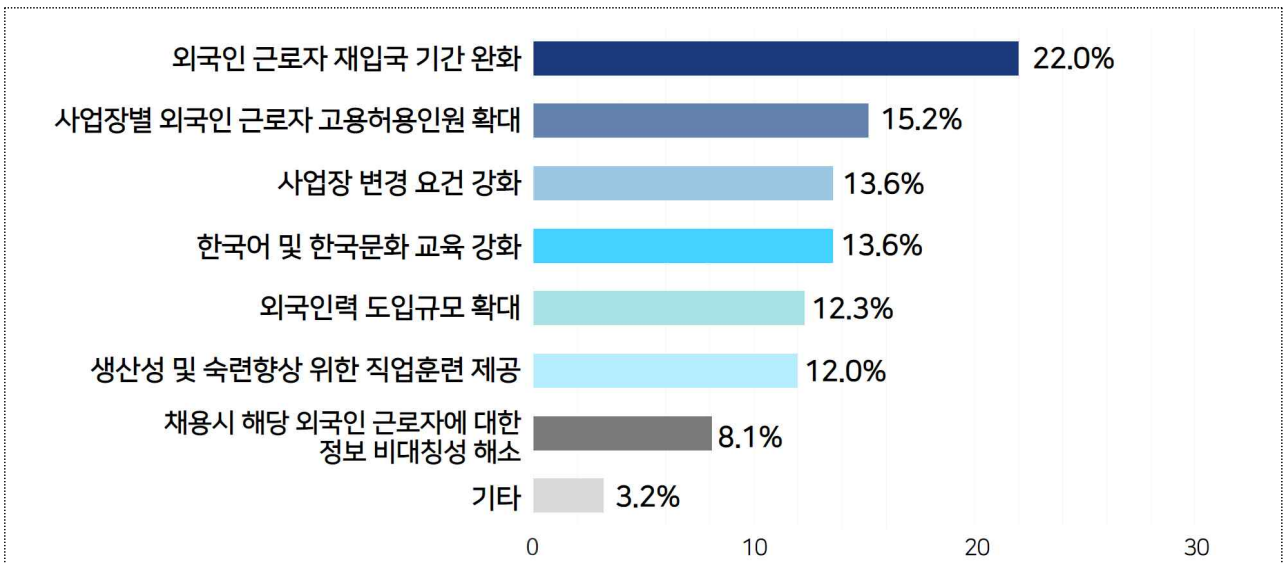
### 3. 외국인력 고용 관련 개선사항

- 기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항으로는 ‘외국인 근로자 재입국 기간\* 완화’가 22.0%를 차지하였으며, 이어 ‘사업장별 외국인 근로자 고용 허용 인원 확대’(15.2%), ‘사업장 변경 요건 강화’(13.6%), ‘한국어 및 한국문화 교육 강화’(13.6%), ‘외국인력 도입규모 확대’(12.3%), ‘생산성 및 숙련향상 위한 직업훈련 제공’(12.0%), ‘채용 시 해당 외국인 근로자에 대한 정보 비대칭성 해소’(8.1%) 순으로 조사됨.

\* 외국인 근로자 재입국기간

- (재입국특례) 출국 1개월 후 재입국 가능, (특별한국어시험 합격자) 출국 6개월 후 재입국 가능

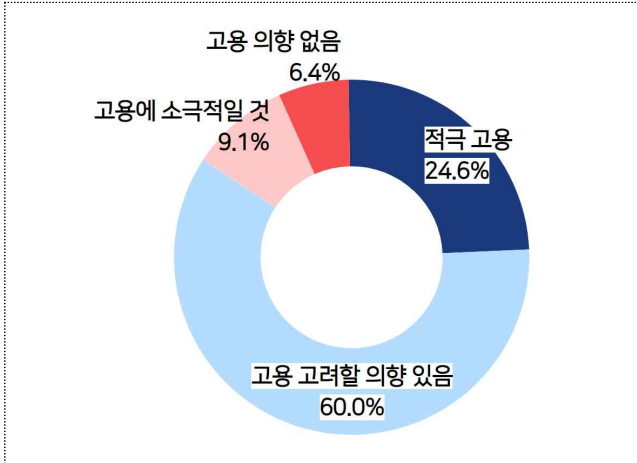
**<그림 5> 기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항**



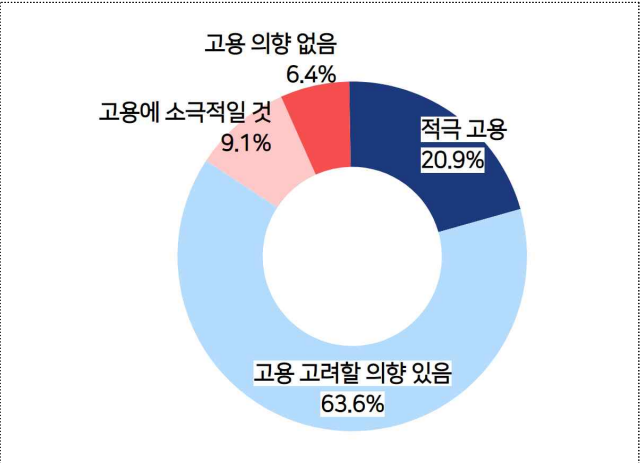
- 국내에서 3~5년간 체류하며 한국문화와 언어를 습득한 지역 대학의 외국인 유학생을 대상으로 일정 기간 직업훈련 후에 지역 기업과 고용연계하는 제도가 마련된다면, 외국인 유학생 ‘고용을 고려할 의향이 있는’ 기업이 60.0%, ‘적극 고용’하겠다는 기업도 24.6%를 차지함. 반면, ‘고용에 소극적이거나 의향이 없는 기업’은 15.5%로 나타남.

- 또한, 우리나라의 공적개발원조(ODA, Official Development Assistance) 사업을 통해 우즈베키스탄 등 현지에서 직업훈련을 받은 외국인력을 고용하는 제도가 있다면, ‘고용을 고려할 의향이 있는’ 기업이 63.6%, ‘적극 고용’하겠다는 기업도 20.9%로 나타남. 한편, ‘고용에 소극적이거나 의향이 없는 기업’은 15.5%를 차지함.

<그림 6> 외국인 유학생 고용 의향



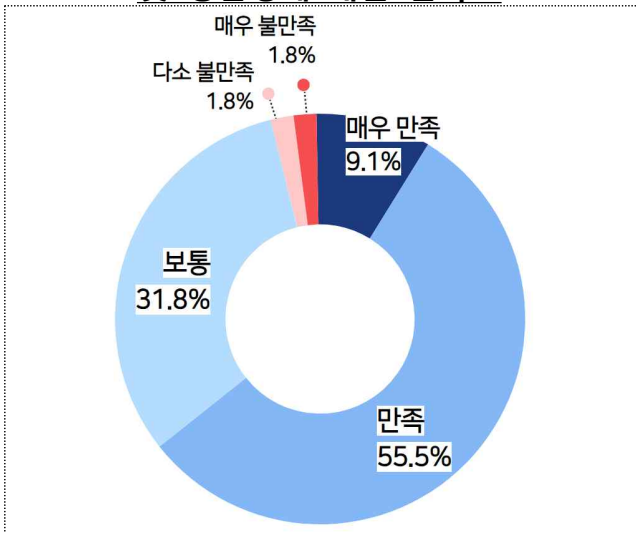
<그림 7> ODA 사업을 통해 직업훈련 받은 외국인력 고용 의향



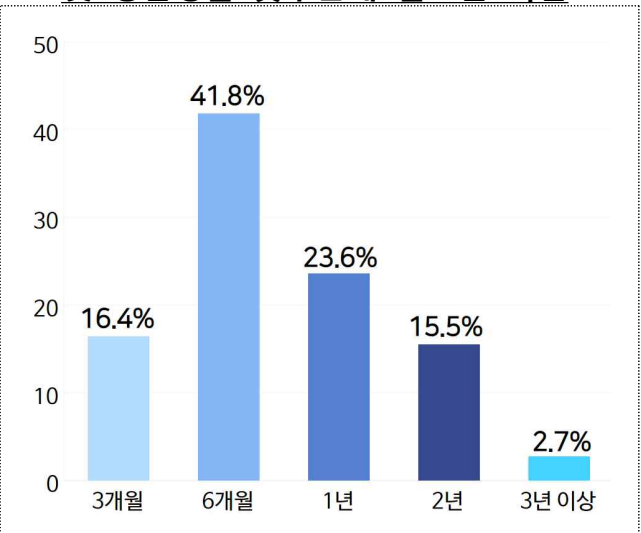
#### 4. 외국인력 직업훈련 필요성

- 현재 외국인 근로자를 고용하고 있는 기업의 64.6%(‘만족’(55.5%), ‘매우 만족’(9.1%))는 근로자의 업무수행 능력과 생산성에 대해 만족하고 있었으며, ‘보통’(31.8%), ‘불만족’(3.6%)한다는 의견도 일부 있었음.
- 응답기업에서는 외국인 근로자가 기업에서 원하는 업무수행 능력과 생산성을 갖추는데 ‘6개월’(41.8%) 정도 소요된다는 답변이 가장 많았고, 이어 ‘1년’(23.6%), ‘3개월’(16.4%), ‘2년’(15.5%), ‘3년 이상’(2.7%) 정도 기간이 필요한 것으로 조사됨.

<그림 8> 외국인 근로자의 업무수행 능력 및 생산성에 대한 만족도

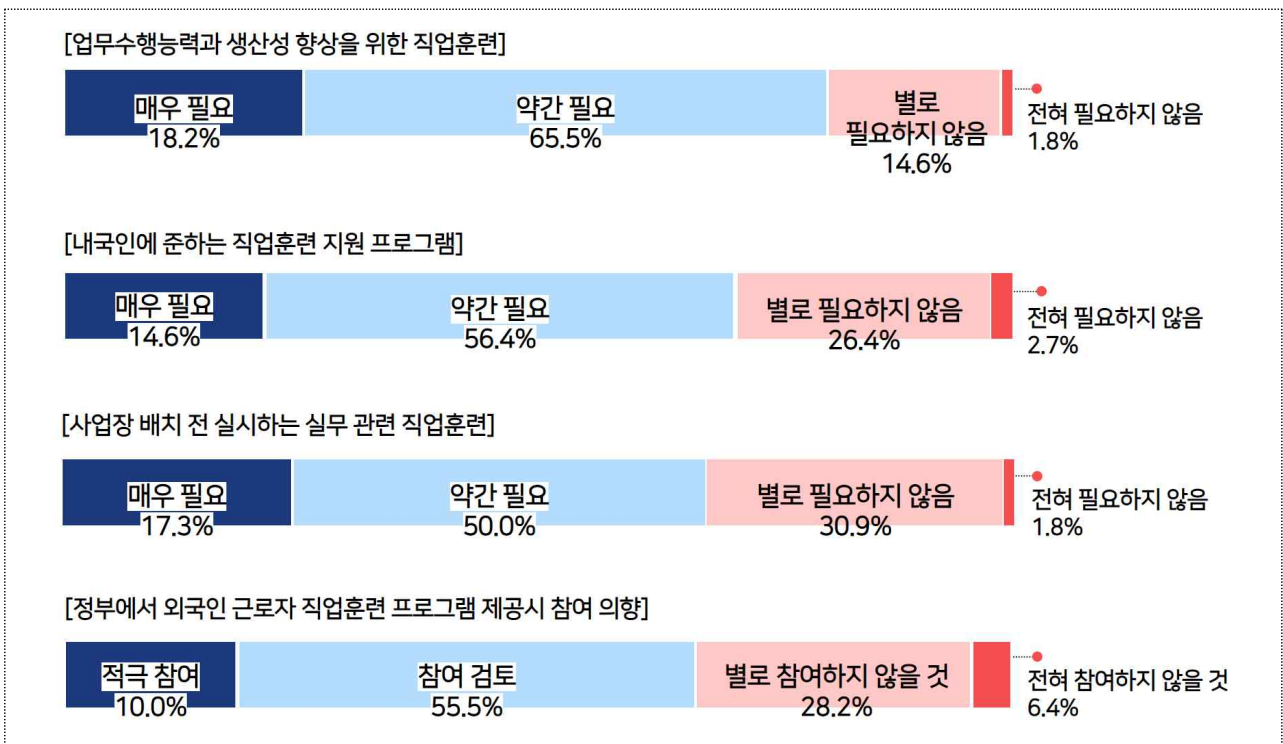


<그림 9> 외국인 근로자가 업무수행 능력 및 생산성을 갖추는데 필요한 기간



- 응답기업의 83.7%는 외국인 근로자의 업무수행능력과 생산성 향상을 위한 직업 훈련의 필요성을 체감하고 있었음.('필요'(83.7%), '필요하지 않음'(16.4%))
- 구체적으로는 '내국인에 준하는 직업훈련'에 대해서는 71.0%가 '필요하다'('약간 필요'(56.4%), '매우 필요'(14.6%))고 응답하였으며, '사업장 배치 전 실무 관련 직업훈련'은 67.3%가 '필요하다'('약간 필요'(50.0%), '매우 필요'(17.3%))고 응답함. 또한, 정부에서 외국인 근로자 직업훈련 프로그램을 제공한다면 65.5%가 '참여 의향'('참여 검토'(55.5%), '적극 참여'(10.0%))이 있는 것으로 나타남.

<그림 10> 외국인 근로자 대상 직업 훈련 필요 여부



## 5. 기타 건의사항

### 의견

- 사업장을 변경하지 않은 성실 외국인 근로자에 대한 인센티브 제공
- 외국인 근로자 고용 모범 사업장 인센티브 제공
- 서류 및 채용·비자 발급 절차 간소화
- 잦은 사업장 변경 요구에 대한 제재 마련
- 불성실 외국인에 대한 제재 마련
- 외국인 근로자 신규 채용 시 사업장 의무 근로 기간 제도화
- 사업장 고용 허용 인원 확대
- 외국인력 임금체계 개선 필요(최저임금 내국인과 차등 적용 등)
- 외국인 근로자 숙식비 부담 완화 및 기숙사 지원
- 외국인 근로자 채용 시 구체적인 정보 제공(사업장 변경 이력, 건강, 범죄이력 등)
- 외국인 근로자에 대한 한국어·한국문화 교육, 한국 적응 교육 등 지원
- 외국인 근로자 채용 기업 인건비, 통역비 지원
- 외국인 근로자 채용 기준 강화(한국어 능력 등)
- 외국인 근로자 채용 후, 한국어 교육 이수 의무화

## IV 요약 및 시사점

- 외국인 근로자를 고용하고 있는 인천지역 기업 110개사를 대상으로 한 ‘인천지역 기업의 외국인력 활용실태 및 개선사항 조사’ 결과,
- 2024년도 비전문 외국인력(E-9 비자) 도입 규모를 올해 도입 규모인 11만명보다 ‘더 확대’(50.9%)하거나, ‘올해 수준을 유지’(40.9%) 해야 한다는 응답이 많은 것으로 나타남. 반면 도입 규모를 ‘줄여야 한다’는 응답은 8.2%에 그쳤음.
- 현재 기업이 고용하고 있는 외국인력(E-9)이 충분한지를 묻는 질문에는 ‘적정하다’고 응답한 기업이 53.6%, ‘부족하다’고 응답한 기업이 46.4%로 나타남. 현재 외국인력을 고용하고 있는 기업 중 절반에 달하는 기업들이 여전히 생산 활동에 필요한 외국인력이 부족하여 인력난을 겪고 있었음.
- 외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들은 고용 인원이 부족한 이유로 ‘내국인의 잦은 이직과 취업기피로 인력 부족 지속’(42.3%)을 가장 크게 꼽았고, 다음으로는 ‘고용 허용 인원 법적 한도 도달’하여 추가 고용 불가(17.3%), ‘회사에 적합한 외국인력 고용 어려움’(17.3%), ‘외국인 근로자 사업장 이탈, 귀국 등 사유’(13.5%), ‘신청인원보다 적은 인력 배정’(7.7%) 등이 뒤따랐음.
- 또한, 전체 응답기업이 고용하고 있는 외국인 근로자는 평균 9.2명이며, 외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들이 추가적으로 필요한 외국인력은 평균 5.0명인 것으로 조사되었음.
- 1년 차 내국인 근로자의 생산성과 인건비를 100으로 보고 동일 연차 외국인 근로자의 생산성과 인건비 수준을 조사한 결과, 생산성은 평균 84.5%, 인건비는 평균 99.0% 수준인 것으로 나타남.
- 외국인 근로자 관리에 있어 기업들은 ‘최저임금 인상에 따른 높은 임금 부담’(32.7%)이 주요 애로라고 응답하였으며, ‘언어·문화적 차이로 의사소통이 어려운’(30.3%) 문제, 외국인 근로자의 ‘사업장 변경(고용해지) 요구 및 무단이탈’(14.7%)의 문제로 근로자 관리에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남. 이외에도 ‘업무불성실, 근무태만 등 근로자 관리 부담’(8.1%), ‘생산성 높이기 위한 직업훈련 부재’(8.1%), ‘외국인 근로자 간 갈등’(2.8%) 등의 애로도 조사됨.

- 언어·문화적 차이로 외국인 근로자와 업무 시 의사소통의 어려움을 겪는다고 응답한 기업(30.3%)들은 의사소통 문제로 외국인 근로자의 생산성이 평균 18.1% 감소한다고 응답하였으며, 이에 따라 내국인 근로자의 생산성도 평균 14.1% 감소한다고 응답함.
- 외국인 근로자에게 **사업장 변경을 위한 근로계약 해지 요구**를 받은 ‘**경험이 있는**’ 기업이 50.9%로 나타났으며, 사업장 변경 요구 ‘**경험이 없는**’ 기업도 49.1%를 차지함. 현행 제도상 외국인 근로자의 사업장 변경은 사용자의 근로계약 해지 등 법정 사유에 해당하는 경우 최초 3년간 최대 3회(재고용 시 최대 2회)까지 사업장 변경이 허용되지만, 현장에서는 외국인 근로자가 사업장 변경을 요구하는 경우가 잦아 어려움을 겪고 있음.
- 외국인 근로자의 사업장 변경 요구 경험이 있는 기업(50.9%)들은 사업장 변경을 기업에서 거부한 경우 외국인 근로자들이 ‘**태업**’(40.0%), ‘**무단결근**’(22.9%), ‘**무단이탈**’(5.7%), ‘**단체행동**’(5.7%) 등으로 대응하여 외국인 근로자 관리에 어려움이 가중되는 것으로 나타남.
- 외국인 근로자가 사업장 변경을 요구하는 이유로는 ‘**임금 인상**’(36.1%)이 가장 많았으며, 다른 이유는 ‘**먼저 입국한 지인의 이직 권유**’(33.3%), ‘**업무 강도가 낮은 곳으로 이직**’(19.4%) 등이 있었음.
- 기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항으로는 ‘**외국인 근로자 재입국 기간 완화**’가 22.0%를 차지하였으며, 이어 ‘**사업장별 외국인 근로자 고용 허용 인원 확대**’(15.2%), ‘**사업장 변경 요건 강화**’(13.6%), ‘**한국어 및 한국문화 교육 강화**’(13.6%), ‘**외국인력 도입규모 확대**’(12.3%), ‘**생산성 및 숙련향상 위한 직업훈련 제공**’(12.0%), ‘**채용 시 해당 외국인 근로자에 대한 정보 비대칭성 해소**’(8.1%) 순으로 조사됨.
- 현재 외국인 근로자를 고용하고 있는 기업의 64.6%는 근로자의 업무수행 능력과 생산성에 대해 만족하고 있었으며, ‘**보통**’(31.8%), ‘**불만족**’(3.6%)한다는 의견도 일부 있었음.
- 응답기업에서는 외국인 근로자가 기업에서 원하는 업무수행 능력과 생산성을 갖추는데 ‘**6개월**’(41.8%) 정도 소요된다는 답변이 가장 많았고, 이어 ‘**1년**’(23.6%), ‘**3개월**’(16.4%), ‘**2년**’(15.5%), ‘**3년 이상**’(2.7%) 정도 기간이 필요한 것으로 조사됨.
- 응답기업의 83.7%는 외국인 근로자의 업무수행능력과 생산성 향상을 위한 직업 훈련의 필요성을 체감하고 있었음.



- 인천지역 기업들은 청년 인력 취업 기피 현상, 기존 인력의 고령화에 따라 인력난을 겪고 있으며, 이에 따라 기업의 외국 인력에 대한 필요성과 의존도가 높아지고 있음. 최근 정부에서도 산업계의 현실을 반영하여 인력난 해소를 위해 외국인력 도입 규모 및 숙련기능인력 쿼터 확대, 조선업 별도 쿼터 신설 등 방안을 마련하고 있음.
- 향후 산업현장의 만성적인 인력 부족을 해결하는 데 있어 외국인력 수요는 증가할 것으로 보이며, 기업들이 원활하게 외국인력을 활용하고 인재 육성을 할 수 있도록 외국인력 고용·활용제도를 개선해야 할 것임.
- 먼저 기업에서 더 많은 외국인력을 고용할 수 있도록, 도입 규모 확대, 사업장별 고용 허용 인원 확대, 숙련기능인력 쿼터 확대 등이 필요함.
- 또한, 기업의 안정적인 인력 운영과 인력 공백 문제 해결을 위하여 외국인 근로자 체류기간(현재 최대 9년 8개월)을 연장해야 하며, 외국인 근로자 재고용 시 재입국 기간(6개월 또는 1개월 후 재입국 허용)도 완화해야 함.
- 다음으로는 외국인 근로자의 잦은 사업장 이탈과 높은 이직으로 기업의 비용 부담이 증가하고 인력난의 악순환이 지속되고 있어, 사업장 변경 제도 개선이 필요함. 기업에서는 사업장 변경 횟수 축소, 입국 후 일정 기간 동안 사업장 변경 제한, 태업 등에 대한 제도적 조치 및 책임 규제 마련 등을 요청하고 있음.
- 아울러, 사업장 변경을 하지 않은 외국인 근로자 인센티브 제공, 외국인 근로자 채용 시 정보 비대칭성을 해소하여 미스매치를 줄이는 등 근로자의 장기근속을 장려하는 방안도 함께 고려되어야 할 것임.
- 마지막으로, 대다수의 기업이 외국인 근로자의 숙식비를 부담하고 있는 상황에서 최저임금 인상에 따라 기업의 부담이 증가하여, 이를 해소하고 산업 경쟁력을 제고할 수 있도록 최저임금 차등 적용 등 외국인력의 임금체계 개선이 필요함.