

보도자료

시민은 기업사랑, 기업은 시민사랑



인천상공회의소

전화 : 032)810-2816

홍보담당 : 경영지원실 최선미 과장

※ 2023년 8월 9일(수) 조간부터 보도해 주시기 바랍니다.

※ 본 보도자료는 홈페이지(www.incham.net)에도 게재되어 있음.

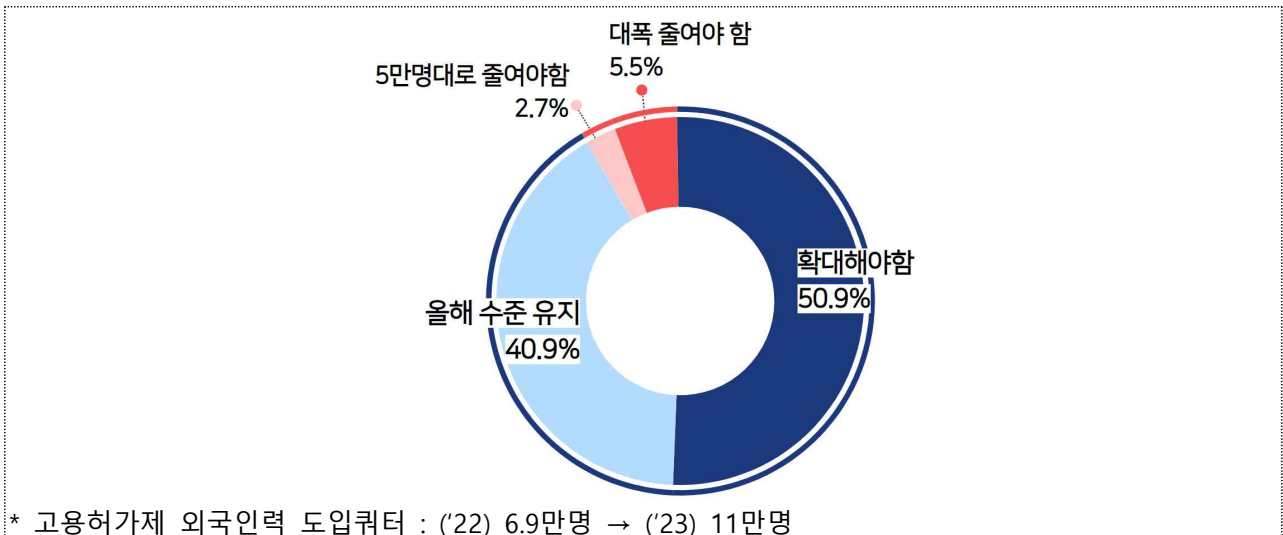
인천지역 외국인 고용기업 46.4%, 여전히 현장 외국인력 부족해

- 응답기업 91.8%, 내년도 외국인력 도입규모 '올해 수준 이상'되어야
- '내국인의 잦은 이직과 취업 기피로 인한 인력 부족 지속'(42.3%) 등의 이유로 외국인력 더 필요해
- 외국인 근로자 채용하더라도 '사업장 변경을 위한 근로계약 해지 요구'(50.9%)하는 문제 발생
- '외국인 근로자 재입국 기간 완화', '사업장별 외국인 근로자 고용 허용 인원 확대', '사업장 변경 요건 강화' 등 외국인력 고용 제도 개선 이루어져야

인천상공회의소(회장 심재선)가 외국인 근로자를 고용하고 있는 인천지역 기업 110개사를 대상으로 한 '인천지역 기업의 외국인력 활용실태 및 개선사항 조사' 결과, 인천지역 기업들은 현장 인력의 고령화, 청년세대의 취업 기피 현상에 따라 외국인력을 통해 인력난을 해소하고 있는 것으로 조사되어 산업 현장에서 외국인력이 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

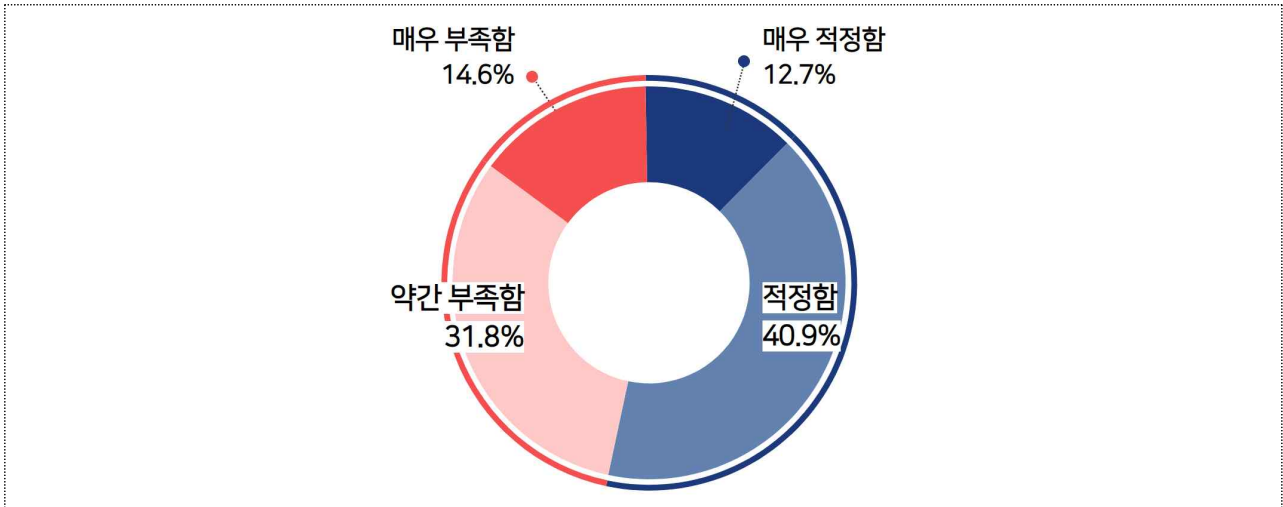
2024년도 비전문 외국인력(E-9 비자) 도입 규모를 올해 도입 규모인 11만명보다 '더 확대'(50.9%)하거나, '올해 수준을 유지'(40.9%) 해야 한다는 응답이 주를 이루는 것으로 나타났다. 반면 도입 규모를 '줄여야 한다'는 응답은 8.2%에 그쳤다.

<그림 1> 내년도 외국인력 도입 규모



또한, 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 나타났다. 현재 외국인력을 고용하고 있는 기업 중 절반에 달하는 기업들이 여전히 생산 활동에 필요한 외국인력이 부족하여 인력난을 겪고 있었다.

<그림 2> 현재 외국인력 고용인원 부족여부

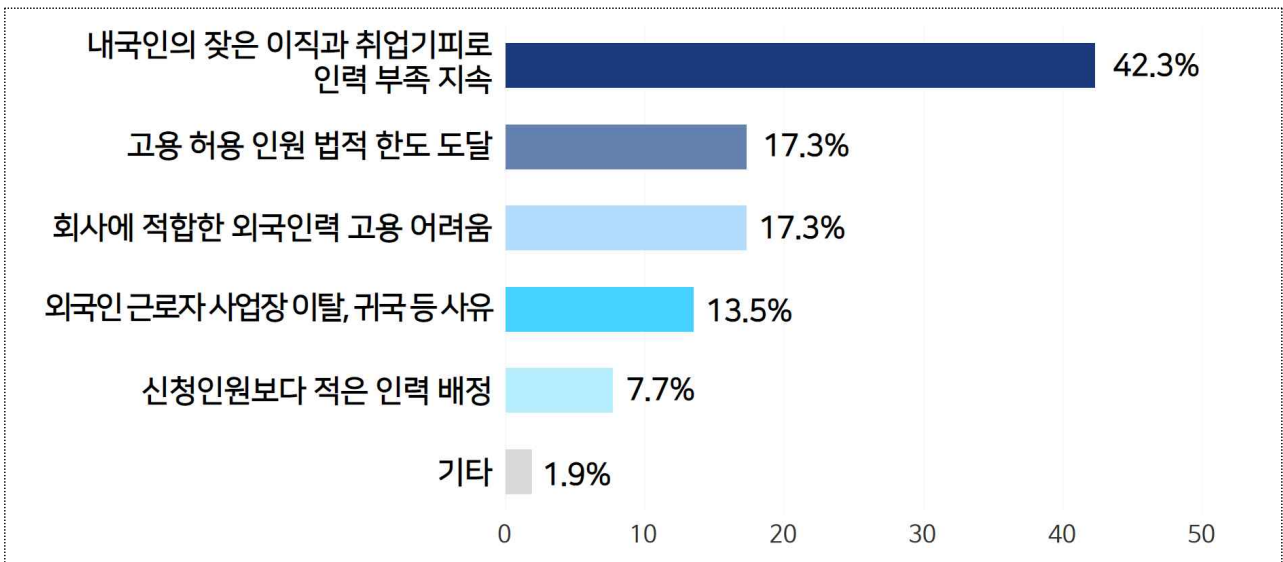


외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들은 고용 인원이 부족한 이유로 ‘내국인의 잦은 이직과 취업 기피로 인력 부족 지속’(42.3%)을 가장 크게 꼽았고, 다음으로는 ‘고용 허용 인원 법적 한도 도달’하여 추가 고용 불가(17.3%), ‘회사에 적합한 외국인력 고용 어려움’(17.3%), ‘외국인 근로자 사업장 이탈, 귀국 등 사유’(13.5%), ‘신청인원보다 적은 인력 배정’(7.7%) 등이 뒤따랐다.

전체 응답기업이 고용하고 있는 외국인 근로자는 평균 9.2명이며, 외국인력이 부족하다고 응답한 기업(46.4%)들이 추가적으로 필요한 외국인력은 평균 5.0명인 것으로 조사되었다.

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 나타났다.

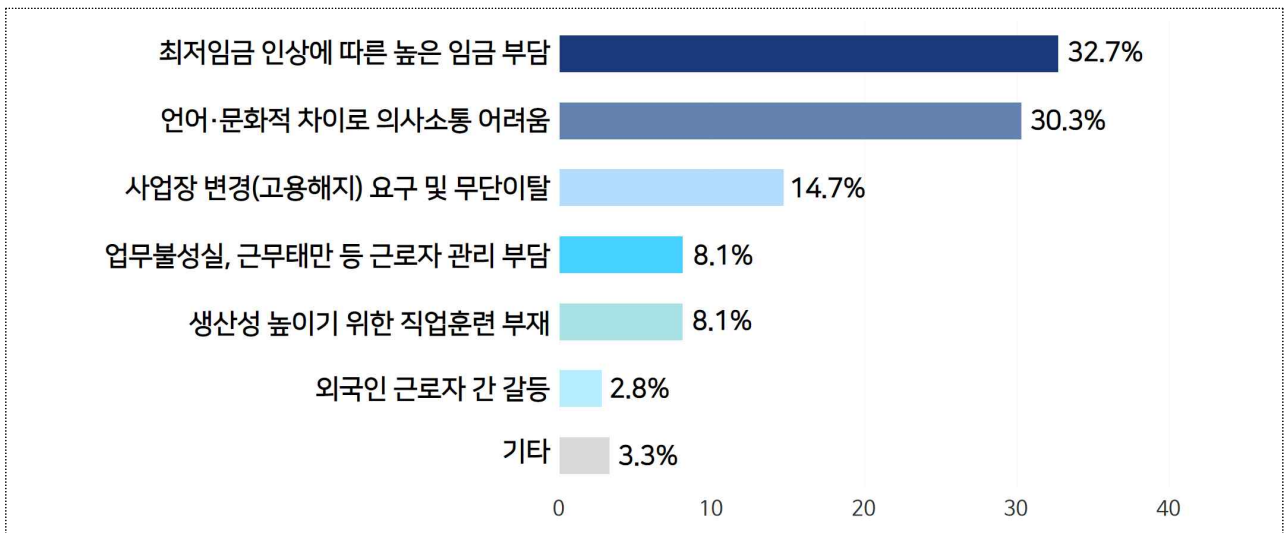
<그림 2-1> 현재 외국인력 고용인원 부족 이유



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 있었다. 이외에도 ‘업무불성실, 근무태만 등 근로자 관리 부담’(8.1%), ‘생산성 높이기 위한 직업훈련 부재’(8.1%), ‘외국인 근로자 간 갈등’(2.8%) 등의 애로도 조사되었다.

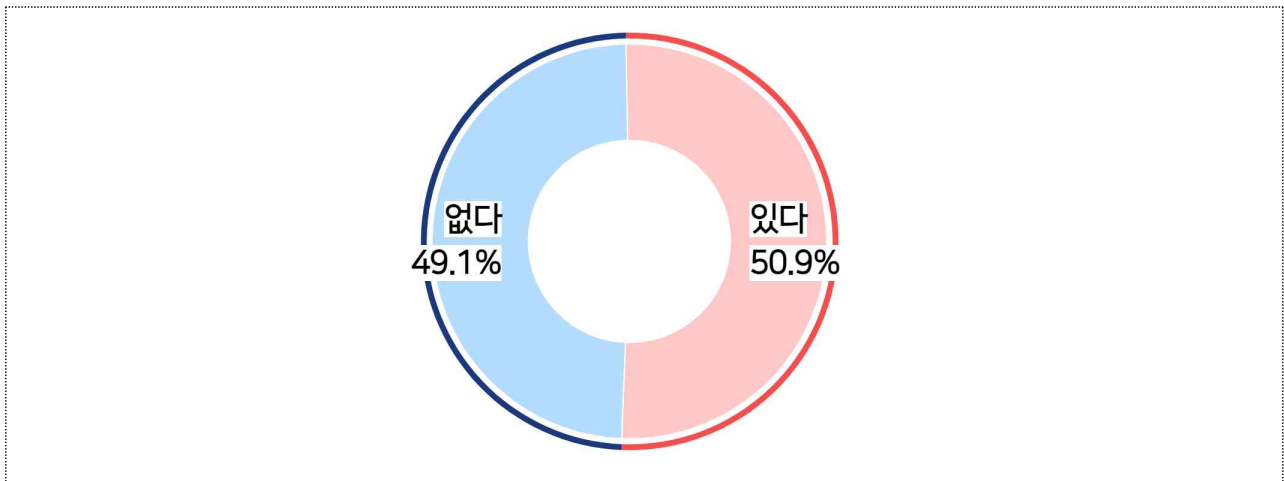
언어·문화적 차이로 외국인 근로자와 업무 시 의사소통의 어려움을 겪는다고 응답한 기업(30.3%)들은 의사소통 문제로 외국인 근로자의 생산성이 평균 18.1% 감소한다고 응답하였으며, 이에 따라 내국인 근로자의 생산성도 평균 14.1% 감소한다고 응답하였다.

<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 있었다.

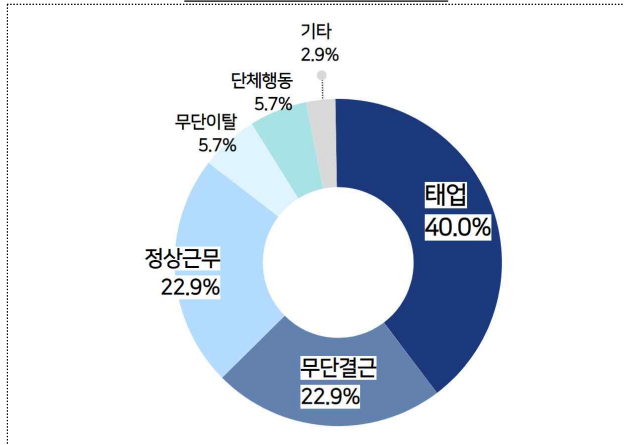
<그림 4> 사업장 변경(고용해지) 요구 경험



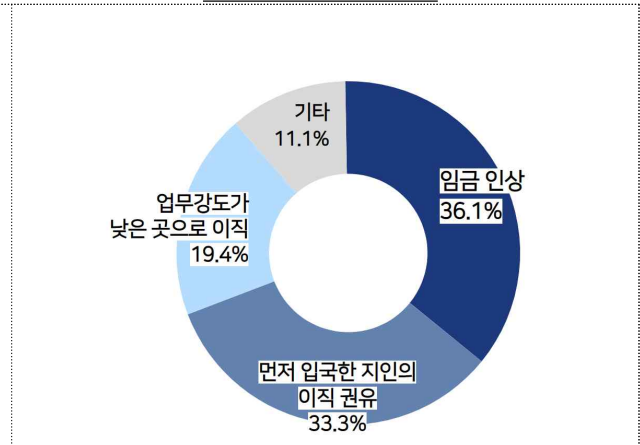
외국인 근로자의 사업장 변경 요구 경험이 있는 기업(50.9%)들은 사업장 변경을 기업에서 거부한 경우, 외국인 근로자들이 ‘태업’(40.0%), ‘무단결근’(22.9%), ‘무단이탈’(5.7%), ‘단체행동’(5.7%) 등으로 대응하여 외국인 근로자 관리에 어려움이 가중되는 것으로 나타났다.

외국인 근로자가 사업장 변경을 요구하는 이유로는 ‘임금 인상’(36.1%)이 가장 많았으며, 이어 ‘먼저 입국한 지인의 이직 권유’(33.3%), ‘업무강도가 낮은 곳으로 이직’(19.4%) 등의 순이었다.

<그림 4-1> 사업장 변경 요구 거부 시 외국인 근로자 반응



<그림 4-2> 외국인 근로자의 사업장 변경 이유

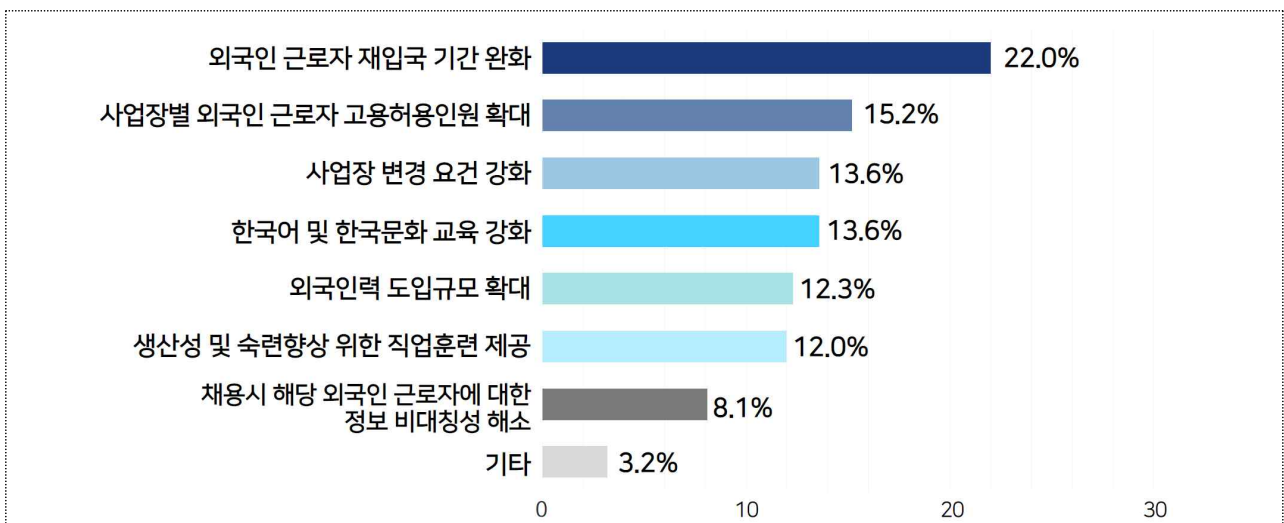


기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항으로는 ‘외국인 근로자 재입국 기간* 완화’가 22.0%를 차지하였으며, 이어 ‘사업장별 외국인 근로자 고용 허용 인원 확대’(15.2%), ‘사업장 변경 요건 강화’(13.6%), ‘한국어 및 한국문화 교육 강화’(13.6%), ‘외국인력 도입규모 확대’(12.3%), ‘생산성 및 숙련향상 위한 직업훈련 제공’(12.0%), ‘채용 시 해당 외국인 근로자에 대한 정보 비대칭성 해소’(8.1%) 순으로 조사되었다.

* 외국인 근로자 재입국기간

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

<그림 5> 기업이 바라는 외국인력 제도 개선사항

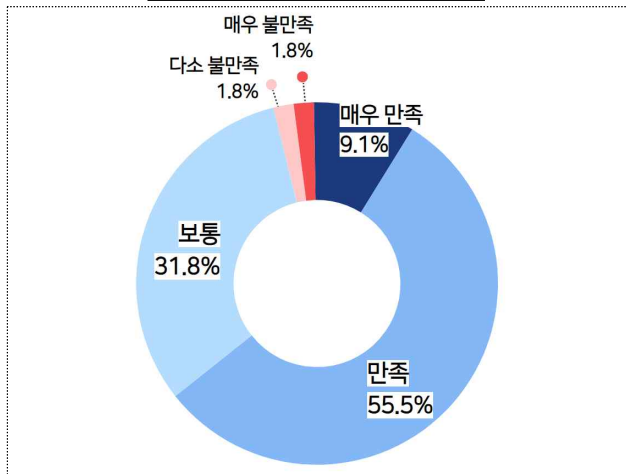


현재 외국인 근로자를 고용하고 있는 기업의 64.6%는 근로자의 업무수행 능력과 생산성에 대해 만족하고 있었으며, ‘보통’(31.8%), ‘불만족’(3.6%)한다는 의견도 일부 있었다.

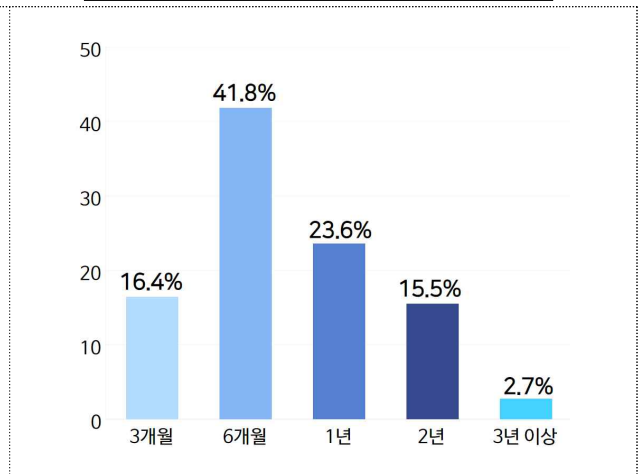
응답기업에서는 외국인 근로자가 기업에서 원하는 업무수행능력과 생산성을 갖추는데 ‘6개월’(41.8%) 정도 소요된다는 답변이 가장 많았고, 이어 ‘1년’(23.6%), ‘3개월’(16.4%), ‘2년’(15.5%), ‘3년 이상’(2.7%) 정도 기간이 필요한 것으로 보았다.

이에 따라, 응답기업의 83.7%는 외국인 근로자의 업무수행능력과 생산성 향상을 위한 직업 훈련의 필요성을 체감하고 있었다.

<그림 6> 외국인 근로자의 업무수행 능력 및 생산성에 대한 만족도



<그림 7> 외국인 근로자가 업무수행 능력 및 생산성을 갖추는데 필요한 기간



인천지역 기업들은 청년 인력의 취업 기피 현상과 기존 인력의 고령화*에 따라 인력난을 겪고 있으며, 이에 따라 기업의 외국 인력에 대한 필요성과 의존도가 높아지고 있다. 최근 정부에서도 산업계의 현실을 반영하여 인력난 해소를 위해 외국인력 도입 규모 및 숙련기능인력 쿼터 확대, 조선업 별도 쿼터 신설 등 방안을 마련하고 있다.

* 인천지역 65세 이상 고령인구 비율 : (‘10년) 8.6% → (‘22년) 15.6%, 7.0%p 증가

** 인천지역 50세 이상 경제활동인구 : (‘10년) 37만8천명 → (‘22년) 70만 3천명, 86.0% 증가 (자료 : 통계청)

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 것으로 보인다.

인천상공회의소 관계자는 “먼저 기업에서 더 많은 외국인력을 고용할 수 있도록, 도입 규모 확대, 사업장별 고용 허용 인원 확대, 숙련기능인력 쿼터 확대 등이 필요하다. 또한, 기업의 안정적인 인력 운영과 인력 공백 문제 해결을 위하여 외국인 근로자 체류 기간(현재 최대 9년 8개월)을 연장해야 하며, 외국인 근로자 재고용 시 재입국 기간(1개월 또는 6개월 후 재입국 허용)도 완화해야 한다”고 밝혔다.

“다음으로는 외국인 근로자의 잦은 사업장 이탈과 높은 이직으로 기업의 비용 부담이 증가하고 인력난의 악순환이 지속되고 있어, 사업장 변경 제도 개선이 필요하다. 기업에서는 사업장 변경 횟수 축소, 입국 후 일정 기간 동안 사업장 변경 제한, 태업 등에 대한 제도적 조치 및 책임 규제 마련 등을 요청하고 있다”고 강조했다.

“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 한다”고 말했다.

“마지막으로, 대다수의 기업이 외국인 근로자의 숙식비를 부담하고 있는 상황에서 최저임금 인상에 따라 기업의 부담이 증가하여, 이를 해소하고 산업경쟁력을 제고할 수 있도록 최저임금 차등 적용 등 외국인력의 임금체계 개선도 필요하다”고 주장했다.

□ 문의처 : 인천상공회의소 경제진흥실 박수민 대리(Tel. 032-810-2863)

붙임 : 보고서 1부. 끝.