

고용허가제 1주년 기념 세미나

일 시

2005년 8월 9일(화) 14:00~16:30

장 소

렉싱턴호텔 15F 그랜드 스테이션(여의도)

노동부 · 한국노동연구원 · 국제이주기구 서울사무소

순 서

■ 1부

14:00 ~ 14:30

개회 및 인사

■ 2부

14:40 ~ 16:30

주제발표(사회: 한성대학교 박영범 교수)

【제1주제】 고용허가제 시행 1년 평가 및 향후 발전방안
(한국노동연구원 전문위원 이규용)

【제2주제】 선진국의 외국인근로자 귀국 및 정착지원 프로그램
연구
(IOM 서울사무소 소장 고현웅)

종합토론

박영범 (한성대학교 교수)

설동훈 (전북대학교 교수)

김해성 (한국외국인근로자 지원센터 대표)

박경서 (외국인이주노동자 대책협의회 상임대표)

이채필 (노동부 고용정책심의관)

폐 회

目 次

[제1주제]

고용허가제 시행 1년 평가 및 향후 발전 방안(이규용)	1
--------------------------------------	---

I. 서 론	3
II. 고용허가제의 주요 특징	5
III. 고용허가제 외국인력(E-9) 활용실적	8
IV. 고용허가제 외국인력(E-9) 고용관리실태 - 실태조사를 중심으로	23
V. 고용허가제 운용실태에 대한 평가	35
VI. 제도개선 방향	40

[제2주제]

선진국의 외국인근로자 귀국 및 정착지원 프로그램 연구(고현웅)	43
--	----

I. 들어가면서	45
II. 자발적 귀환지원제도 도입배경	46
III. 주요국 자발적 귀환제도	47
IV. 자발적 귀환 지원 프로그램 평가	66
V. 마치면서: 한국내 AVR 수립을 위한 제언	70

【제1주제】

고용허가제 시행 1년 평가 및 향후 발전방안

유길상 · 이규용 · 박성재

(한국노동연구원 위원)

I. 서론

- 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 '93년부터 산업연수생제도를 도입·운영하여 왔으나 불법체류자의 양산, 인권침해 빈발, 노동시장의 왜곡이라는 문제점을 양산
 - 편법적인 산업연수제도의 한계 때문에 합법적인 외국인력 공급이 제대로 이루어지지 않아 '03.1월 국내체류 외국인력 363천 명 중 불법체류자가 287천명(79.1%)에 달하는 등 노동시장의 왜곡현상이 심화
 - 산업연수생제도는 인력수요에 탄력적 대응이 곤란하고 외국인력의 편법활용, 송출비리 등의 구조적 문제점과 사업장 이탈, 체불임금, 폭행 등 인권침해가 야기되는 문제점을 내포

 - 소득증가, 고학력화, 고령화 등으로 인해 '특정 부문의 노동력 부족'은 일시적 현상이 아니라 장기적 추세로 이어질 전망
 - 3D 업종에서 구직자가 요구하는 조건과 일자리가 제공하는 근로조건의 괴리로 발생하는 일자리 불일치(skill match)문제를 국내 유휴인력 등의 취업유도를 통해 해결하는 것에는 일정한 한계
 - 내국인이 취업을 기피하는 업종에 대해서 지속적으로 적정 수준의 외국인력의 공급은 불가피

 - 계속되는 생산직 인력난을 완화하고 외국인력 고용관리체계의 기틀을 확립하기 위한 방안으로서 고용허가제의 도입 필요성이 요청됨에 따라 '03.8.16 『외국인근로자의고용등에관한법률』을 제정하여 '04년 8월 17일부터 고용허가제가 시행
 - 외국국적동포에게 방문동거 체류자격을 부여하고 국내에서 취업활동을 하도록 한 취업허가제는 고용허가제에 흡수 통합되었으며, 기존의 산업연수생제도는 고용허가제와 병행하여 운영
- ※ 2004년 8월 17일부터 실시된 이후 2005년 7월 31일까지 고용허가제를 통해 근로계

약을 체결한 외국인력은 32,172명이며, 입국인원은 2004년 3,167명이고 2005년에는 11,668명임.

- 단 고용특례자는 18,931명 고용허가(서비스업 6,353명, 건설업 12,578명)

- 한편, 고용허가제와 산업연수생제도의 병행실시에 따른 제도적 한계가 노출됨에 따라 정부는 지난 7.27 외국인력정책위원회에서 기존 산업연수생제도를 폐지하고 외국인력 제도는 2007.1.1부터 고용허가제로 일원화한다는 방침을 확정하였음.
- 이에 따라 향후 저숙련 외국인력제도는 고용허가제로 운영될 예정인 만큼 저숙련외국인력제도의 근간으로 자리잡은 고용허가제의 조기정착 및 효율적인 제도운용을 위한 제도개선을 모색할 필요가 있음.
- 아울러 일원화된 외국인 고용허가제 시행을 위한 차질 없는 준비도 필요할 것임
- 여기서는 고용허가제 시행 1년을 맞이하여 고용허가제도의 운영성과에 대한 평가를 통해 향후 저숙련외국인력제도의 단기 및 중장기 제도 개선방안을 도출하고자 함.

II. 고용허가제의 주요 특징

- 외국인 고용허가제는 외국인력을 연수생신분이 아닌 합법적인 근로자 신분으로 도입하는 것임.
 - 그리고 이를 계기로 외국인력 도입 및 관리시스템을 효율적으로 개선하며 그동안 확대되어 온 불법체류자 문제를 적극적으로 해결하는데 목적이 있음.
- 고용허가제의 실시로 외국인력을 합법적인 근로자 신분으로 활용하고 효율적인 고용관리방안이 마련됨에 따라 외국인력정책방향의 기본 틀은 확립되었다고 볼 수 있음.
- 고용허가제의 기본방향은 크게 인력부족업종·직종에 대해 적정규모의 외국인력 도입, 내국인 구인노력의무 부과 등 내국인 고용보호 장치 마련, 송출비리 방지를 위해 투명한 외국인력 도입절차 마련, 국내 취업 외국인근로자에 대해서는 내국인 근로자와 동일하게 법적 근로조건 보호원칙을 견지하고 있음.
- 고용허가제의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같음

첫째, 내국인 고용기회를 보장하면서 외국인력을 활용

- 외국인력도입의 기본원칙은 국내 노동시장의 보완성에 있는 만큼 외국인력으로 인한 국내 일자리 잠식을 막기 위해 내국인 구인노력을 하였음에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 사업주에 한하여 외국인근로자 고용을 허용

둘째, 기업의 자율적인 근로자 선택권을 보장

- 고용 허용인원 범위 내에서 필요한 인원만큼 고용신청이 가능하며, 사전에 구직자의 경력 등 인적사항과 사진 등을 확인할 수 있고, 사업주가 근로조건을 제시하고 이를 수락하는 구직자 중에서 적격자를 상대로 근로계약을 체결한 뒤 국내에 취업케 함

로써 기업의 자율적인 근로자 선택권을 보장

셋째, 투명한 외국인력 선정·도입 절차

- 국가간 양해각서(MOU)를 체결하여, 외국인구직자 선발조건·방법·기관, 상호간 권리의무사항 등을 규정(외국인근로자 도입과정에서 민간기관의 개입 배제)
- 외국인 고용관리 시스템(EPS)을 통해 외국인구직자를 추천하고, 사업주는 필요한 적격자를 직접 선정
 - ※ 외국인적동포의 경우에는 방문동거(F-1)비자를 통해 입국한 후 노동부 고용안정센터를 통해 취업하는 경우 취업자격(E-9)을 부여하여 우선적으로 국내 취업 배려
- 외국인근로자 취업알선 등은 노동부 고용안정센터를 활용하고, 공공기관이 외국인근로자 도입·지원 업무를 수행하여 책임성·일관성을 제고
 - ※ 외국인근로자 출입국 지원업무는 한국산업인력공단, 취업교육은 한국산업인력공단과 한국국제노동재단이 수행

넷째, 외국인의 정주화 방지

- 외국인근로자들의 경제적 목적을 달성할 수 있는 충분한 기간을 취업기간으로 설정하되, 장기체류로 인한 정주화 문제가 발생하지 않도록 3년의 취업기간을 설정
 - ※ 단기체류임을 감안하여 가족동반은 금지
- 외국인근로자의 근로계약기간을 1년으로 하고 근로계약기간 만료 전 재계약을 체결하고 법무부 출입국관리국을 통해 체류기간을 갱신
- 외국인근로자의 사업장 변경은 원칙적으로 금지
 - ※ 다만, 사업체의 휴·폐업, 사업자의 정당한 근로계약 해지 등 불가피한 사유가 있는 경우에는 다른 사업장으로의 변경을 허용
- 국내에 취업한 후 출국한 외국인인은 6월이 경과해야만 국내에 재취업할 수 있도록 함으로써 외국인근로자의 장기체류 및 정주화를 방지하고 외국인근로자간에 국내 취업 형평성을 제고

다섯째, 외국인근로자의 권익 보호

- 내국인과 동등하게 노동관계법을 적용하여 산재보험·최저임금·노동3권 등 기본적

인 권익을 보장

※ 생산성, 근무경력 등의 차이로 정당한 차별은 가능하나, 외국인근로자라는 이유만으로 부당한 차별은 불가

- 산재보험·임금채권보장제도는 당연 적용되며 건강보험은 당연 가입대상이 되도록 특례를 규정
- 외국인근로자의 임금·근로시간 등 구체적인 근로 조건은 사업주와 근로자간의 계약에 따라 자율 결정하되, 계약상의 편의를 위해 표준근로계약서를 작성하여 활용

여섯째, 합법적인 취업루트의 제공과 대체외국인력의 공급을 통해 불법고용 및 취업유인을 최소화하고 불법체류·취업에 대한 엄정한 법 기강확립의 근거를 확보

- 외국인 불법고용 사업주 등에 대해서는 일정기간(3년) 외국인근로자 고용을 제한

Ⅲ. 고용허가제 외국인력(E-9) 활용실적

1. 외국인력 추이와 현황

가. 유형별 외국인력 현황

- 1980년대 후반부터 3D업종을 중심으로 입국하기 시작한 외국인력은 2005년 5월 현재 358천명에 이르고 있음.
- <표 III-1>은 2000년 12월부터 2005년 5월까지 사증유형별 외국인력 추이로 1987년 이후 계속 증가하던 외국인력이 2004년 8월(423천명) 고용허가제 시행 시기를 전후로 감소하고 있음.
 - 외국인력의 감소는 수요 감소 등에 기인하며 비전문취업자(E-9)가 큰 폭으로 감소하였기 때문임.
- 2002년 전체 외국인력 중 79.8%에 이르던 불법체류자는 정부의 지속적인 단속과 제도 개선을 거치면서 2003년 35.5%까지 감소하였으나¹⁾, 2004년 하반기 이후 다시 완만하게 증가해 2005년 5월 현재 전체 외국인력 중 55.6%를 차지
- <표 III-2>는 비전문취업자를 내용별로 보여주는 것으로 2005년 5월 현재 E-9비자 취득자는 116,108명이며 이중 합법취업자는 52,595명이고 E-9 비자 취득자 중 불법체류자로 전환한자가 63,512명임.
 - 합법취업자 52,596명 중 합법화된 자(a)는 39,095명이고 고용허가제로 입국한 외국인력은 13,540명(b)임.

1) 불법체류자가 큰 폭으로 감소한 것은 2003년 불법체류자에 대한 합법화조치의 영향이 큼.

<표 III-1> 외국인력 체류현황 추이(2000. 12 ~ 2005. 5)

(단위: 명, %)

연도	총계	취업비자				연수비자			불법체류자
		소계	기타 ¹⁾	연수취업(E-8)	비전문취업(E-9)	소계	해투연수생	산업연수생 ²⁾	
00.12	285,506 (100.0)	19,063 (6.7)	17,000 (89.2)	2,063 (10.8)		77,448 (27.1)	18,504 (6.5)	58,944 (20.6)	188,995 (66.2)
01.12	329,555 (100.0)	27,614 (8.4)	19,549 (70.8)	8,065 (29.2)		46,735 (14.2)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	255,206 (77.4)
02.12	362,597 (100.0)	33,697 (9.2)	21,506 (63.8)	12,191 (36.2)		39,661 (11)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)
03.12	388,816 (100.0)	200,039 (51.5)	20,089 (10.0)	20,244 (10.1)	159,706 (79.8)	50,721 (13)	11,826 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
04. 8	423,858 (100.0)	209,382 (49.4)	19,554 (9.3)	43,270 (20.5)	147,478 (70.1)	33,528 (7.9)	9,445 (2.2)	24,083 (5.7)	180,948 (42.7)
12	421,641 (100.0)	196,603 (46.6)	20,306 (10.4)	48,937 (25.0)	126,421 (64.6)	36,555 (8.7)	8,430 (2.0)	28,125 (6.7)	188,483 (44.7)
05. 1	415,970 (100)	192,334 (46.2)	20,258 (10.5)	49,653 (25.8)	122,423 (63.7)	36,590 (8.8)	8,485 (2.0)	28,105 (6.8)	187,046 (45.0)
2	413,649 (100)	189,547 (45.8)	20,642 (10.9)	50,158 (26.5)	118,747 (62.7)	36,521 (8.8)	8,195 (2.0)	28,326 (6.8)	187,581 (45.3)
3	400,983 (100)	166,900 (41.6)	21,231 (12.7)	51,204 (30.7)	94,465 (56.6)	34,887 (8.7)	7,806 (2.0)	27,081 (6.8)	199,196 (49.7)
4	378,260 (100)	145,351 (38.4)	21,884 (15.1)	51,240 (35.2)	72,227 (49.7)	34,007 (9.0)	7,547 (2.0)	26,460 (7.0)	198,902 (52.6)
5	358,167 (100)	125,116 (34.9)	22,028 (17.6)	50,492 (40.3)	52,596 (42.0)	33,868 (9.5)	7,352 (2.1)	26,516 (7.4)	199,183 (55.6)

주: 1)취업비자에서 기타는 교수, 회화지도, 연구, 기술지도, 전문직업, 예술홍행, 특정활동 및 내항선원임.

2)산업연수생은 중기협(19,001명), 건설협(6,590명), 수산협(452명), 농축산업(473명)임.

자료: 법무부, 2005년 5월 외국인력 현황, 내부자료.

<표 III-2> 취업 외국인력의 체류현황(2005. 5 현재)

구분	총계	합 법 체 류 자						불법체류자		
		계 (g=d+f)	취업 근로자					연수생 (d)	계	합법화 E-9 중 불체자
			계 (f=c+e)	E-9			기타(c)			
				계 (e=a+b)	합법화 (a)	고용허가 제(b)				
03. 11	381,634	237,523	185,204	184,199	184,199		1,005	52,319	144,111	
03. 12	388,816	250,760	200,039	159,706	159,706		40,333	50,721	138,056	
04. 8	423,858	242,910	209,382	147,478	147,486		61,904	33,528	180,948	25,181
9	423,597	242,098	209,390	144,234	144,725		65,156	32,708	181,499	25,646
12	421,641	233,158	196,603	126,421	121,549	4,872	70,182	36,555	188,438	37,859
05. 1	415,970	228,924	192,334	122,423	116,312	6,111	69,911	36,590	187,046	39,060
2	413,649	226,068	189,547	118,747	111,456	7,291	70,800	36,521	187,581	40,056
3	400,983	201,787	166,900	94,465	86,018	8,447	72,435	34,887	199,196	54,058
4	378,260	179,358	145,351	72,227	61,760	10,467	73,124	34,007	198,902	58,489
5	358,167	158,984	125,116	52,596	39,056	13,540	72,520	33,868	199,183	63,512

자료: 법무부(2005. 6), 외국인력통계, 내부자료.

2. E-9 비자 외국인력의 인적특성

○ 여기서는 중앙고용정보원이 제공한 고용허가제 전산 DB(원자료)를 이용하여 E-9 비자를 취득한 외국인력의 특성을 분석하였음.

- 원 자료에 따르면 2005년 6월 25일 현재 고용허가제로 입국한 외국인은 9,061명이며, 국적동포인 특례자는 3,918명, 그리고 합법화조치에 의한 비자취득자는 103,002명으로 전체 E-9비자 취득자는 총 115,981명으로 집계되었음.

※ 중앙고용정보원에서 관리하고 있는 외국인력 원자료에는 E-9비자를 취득한 후 사업장을 이탈하여 불법취업자로 전환한 외국인력에 대한 정보가 없기 때문에 여기서의 분석은 현재 취업상태의 불법여부에 관계없이 E-9비자를 취득한 모든 외국인력을 분석대상으로 하였음

○ 비전문취업자(E-9)는 다음과 같이 3가지 유형으로 분류할 수 있음.

첫째, 2004년 8월 고용허가제에 의한 입국한 자 → 고용허가제-일반

둘째, 2002년 11월 취업관리제에 의거해 외국 국적 동포에게 일부 서비스업 취업을 허용하였다가 2004년 8월 고용허가제의 특례제도로 통합된 특례자 → 고용허가제-특례자 셋째, 2003년 6월 불법체류자에 대한 합법화조치로 E-9비자를 취득한 자
→ 고용허가제-합법화된자

가. 외국 인력의 인적특성

- 성별 분포를 보면 고용허가제-일반의 경우 남성 비율이 87.2%에 이르지만, 고용허가제-특례자는 반대로 여성의 비율이 85.8%를 차지
 - 고용허가제-특례자의 경우 국적 동포에게 서비스업에 취업할 수 있도록 한 취업관리제가 고용허가제로 통합된 것으로 서비스산업의 여성인력 수요 때문임.
 - ※ 고용특례자 건설업의 경우 사업장 관리가 어려운 특성을 감안하여 조사 대상에서 제외하고 서비스업만 조사함
- 연령분포를 보면 고용허가제-일반은 평균연령이 27.8세에 불과한데 이는 내국인을 구하기 어려운 중소기업에서 상대적으로 젊은 연령층을 위주로 고용하기 때문임.
 - 반면 고용허가제-특례자와 고용허가제-합법화된 자는 평균연령이 각각 43.8세와 41.3세로 일반에 비해 상대적으로 고연령층임.
- 국적을 보면 고용허가제-일반은 2005년 현재 우리나라와 송출국가 정부 간 양해각서(MOU)가 체결된 국가에서만 인력이 수입되기 때문에 국적이 6개국에 불과하며, 베트남과 인도네시아의 비중이 상대적으로 높음.
 - 합법화에 의거해 E-9비자를 취득한 자의 국적을 보면 중국(중국계 한국인 포함)이 63,932명(62.1%)으로 가장 많고 다음으로 태국, 인도네시아, 방글라데시 순임.
- E-9비자 취득자들의 학력 및 전공을 살펴보면 <표 III-4>와 같음.
 - 고용허가제-일반의 경우 고졸이 56.6%에 이르고 전문대졸이상의 학력 소유자는 18.5%임. 고용허가제-특례자의 경우는 중등교육 수료자가 81.9%이고 전문대졸 이상은 5.6%에 불과함.
 - 고용허가제-일반 중 전문대졸 이상자의 전공을 보면 공학계열이 51.3%로 가장 많음.

<표 III-3> 고용허가제 외국인력의 인적 특성별 분포

		고용허가제-일반		고용허가제-특례		고용허가제-합법화	
		명	%	명	%	명	%
성	여	1,164	12.8	3,360	85.8	36,259	35.2
	남	7,897	87.2	558	14.2	66,743	64.8
혼인여부	미혼	5,504	60.7	92	2.3		
	기혼	3,557	39.3	3,826	97.7		
연령	20세미만	227	2.5	3	2.5	30	0.0
	20-24세	2,754	30.4	30	32.9	2,016	2.0
	25-29세	2,497	27.6	85	2.2	11,656	11.3
	30-34세	2,451	27.0	403	10.3	17,861	17.3
	35-39세	1,057	11.7	601	15.3	19,204	18.6
	40-44세	72	0.8	917	23.4	17,503	17.0
	45-49세	2	0.0	1,015	25.9	11,254	10.9
	50-54세	1	0.0	686	17.5	7,406	7.2
	55세이상			211	5.4	16,072	15.6
	평균연령(세)	27.8		43.8		41.3	
국적	몽골	756	8.3			2,557	2.5
	베트남	2,438	26.9			3,190	3.1
	스리랑카	617	6.8			800	0.8
	인도네시아	2,097	23.1			4,493	4.4
	태국	1,457	16.1			7,428	7.2
	필리핀	1,696	18.7			4,813	4.7
	한국계 중국인			3,610	92.1	35,330	34.3
	한국계 러시아			3	0.1	20	0.0
	중국			302	7.7	28,602	27.8
	방글라데시					4,527	4.4
	우즈베키스탄					2,415	2.3
	파키스탄					2,220	2.2
	인도					1,569	1.5
	러시아					1,201	1.2
기타국가			3	0.1	3,837	3.7	
전 체		9,061	100.0	3,918	100.0	103,002	100.0

주 : E-9 비자취득자로 2005년 6월 현재 불법체류증인자 포함.

자료 : 중앙고용정보원, 고용허가제 원자료.

<표 III-4> 고용허가제 외국인력의 학력 및 전공

		일반		특례	
		명	%	명	%
학력	초졸	647	7.1	489	12.5
	중졸	1,606	17.7	1,567	40.0
	고졸	5,128	56.6	1,642	41.9
	전문대졸	789	8.7	75	1.9
	대졸	860	9.5	145	3.7
	대학원졸	31	0.3		
	전체	9,061	100.0	3,918	100.0
전공	인문·사회계열	88	5.3		
	법·상경제열	221	13.0		
	자연계열	197	11.8		
	공학계열	859	51.3		
	농수산계열	154	9.0		
	의약·보건계열 및 기타	161	9.6		
	전체	1,680	100		

주 : 전공은 고용허가제 일반취업자 중 전문대졸 이상자의 전공임.

자료 : 중앙고용정보원, 고용허가제 원자료.

- 한편 E-9비자 취득자들의 입국시점부터 2005년 6월 25일까지 한국에서의 평균체류기간을 보면 일반은 3.9개월, 특례자 11.8개월, 합법화 50.1개월로 나타남.

<표 III-5> 고용허가제 취업자의 한국에서의 평균체류기간

(단위: 개월)

국적	일반	특례	합법화
몽골	5.4		50.0
베트남	3.7		60.7
스리랑카	3.4		49.1
인도네시아	2.8		44.8
태국	4.2		49.0
필리핀	4.8		55.3
한국계 중국인		12.0	51.9
한국계 러시아		15.8	37.3
중국		10.1	46.8
방글라데시			55.8
우즈베키스탄			44.3
파키스탄			58.6
인도			48.4
러시아			34.6
이란			51.7
기타국가		17.0	45.3
전체평균	3.9	11.8	50.1

자료: 중앙고용정보원, 고용허가제 원자료.

나. 언어능력

- 고용허가제로 입국하기 위해서는 연령(18~40세), 한국어능력수준, 건강상태, 출입국 결정사유가 없을 것을 기본요건으로 하고 있음.
- 특히 한국어능력수준은 한국에서의 성공적인 근로활동에 필수요건이기 때문에 2005년 8월 17일 이후 선발되는 자는 한국어능력시험 통과를 기본요건으로 하고 있음.
- 고용허가제-일반의 외국어능력정도를 보면 한국어능력이 상급수준이라고 응답한 자는 2.4%에 불과함.
- 특례자는 국적동포인 관계로 한국어수준이 상급인 자가 45.3%에 이룸.
- 영어 능력수준 역시 한국어 능력수준과 비슷하며, 특례자의 경우 영어능력정도가 일반에 비해 훨씬 낮은 것으로 보임.

<표 III-6> 외국 인력의 한국어 및 영어능력 수준

		일반		특례	
		명	%	명	%
한국어능력	상급	219	2.4	1,774	45.3
	중급	7,006	77.3	1,962	50.1
	하급	1,836	20.3	182	4.5
	전체	9,061	100.0	3,918	100.0
영어능력	상급	68	0.8	7	0.2
	중급	3,704	40.9	25	0.6
	하급	1,584	17.5	3,880	99.0
	무응답	3,705	40.9	6	0.2
	전체	9,061	100.0	3,918	100

자료: 중앙고용정보원, 고용허가제 원자료.

다. 희망업종 및 임금수준

- 고용허가제에 의거해 한국에 취업을 희망하는 외국인인 취업희망 외국인근로자명부를 작성해야 함.
- 구직신청서에는 개인 인적사항(성명, 국적, 성별, 생년월일, 연령, 주소, 신장, 몸무게,

시력 등)외에 희망취업조건(업종, 임금, 지역, 숙식제공 등), 이력 및 경력 사항을 기입하는데, 구직신청서를 통해 외국인들의 희망 근로조건을 살펴볼 수 있음.

- 희망업종을 보면 고용허가제-일반의 경우 제조업을 희망하는 비율이 97.4%로 압도적이며 제조업 중에서도 경공업에 비해 중공업을 희망하는 비율이 2배가량 높음.
 - 이에 비해 고용허가제-특례자의 경우 음식점업(84.9%) 취업을 희망하는 비율이 높음.

- 희망지역을 보면 고용허가제-일반의 경우 희망지역을 특정하지 않은 자가 72.2%에 이르고, 다음으로 서울, 부산, 대구 순으로 나타나 주로 대도시에 위치한 사업장에 취업하기를 희망하고 있음.
 - 고용허가제-특례자의 경우에는 서울·경기 지역을 희망하는 자가 83.6%로 나타나 수도권 지역 사업장 취업을 선호하는 것으로 나타남.

<표 III-7> 고용허가제 취업자의 희망 업종 및 지역

		일반		특례	
		명	%	명	%
희망업 종	농수림어업	164	1.8		
	제조업(경공업)	2625	29.0		
	제조업(중공업)	6195	68.4		
	건설업	75	0.8		
	공공서비스업(청소)			146	3.7
	가사서비스업			352	9.0
	음식점업			3328	84.9
	보건 및 사회복지사업			92	2.3
	업종무관	2	0.0		
희망지 역	서울	1,218	13.4	2,485	63.4
	부산	265	2.9	47	1.2
	대구	245	2.7	26	0.7
	인천	217	2.4	68	1.7
	광주	36	0.4	4	0.1
	대전	39	0.4	6	0.2
	울산	81	0.9	30	0.8
	경기	231	2.5	790	20.2
	강원	28	0.3	28	0.7
	충남	74	0.8	73	1.9
	충북	21	0.2	19	0.5
	전남	4	0.0	7	0.2
	전북	4	0.0	14	0.4
	경남	30	0.3	49	1.3
	경북	27	0.3	43	1.1
	제주	2	0.0	2	0.1
	지역무관	6,539	72.2	227	5.8
총계		9,061	100	3,918	100

- 희망임금을 보면 고용허가제-일반은 평균 75만원수준이고, 국적별로는 필리핀과 인도네시아가 상대적으로 높은 80만원을 약간 상회하는 수준을 희망하고 있음.
- 고용허가제-특례자는 109만원으로 고용허가제-일반 취업자에 비해 희망임금이 약 30만원 정도 많음.

<표 III-8> 고용허가제 취업자의 희망임금 수준

		일반		특례	
		희망임금(원)	명	희망임금(원)	명
희망임금	몽골	681,869.9	756		
	베트남	733,643.9	2,438		
	스리랑카	681,928.7	617		
	인도네시아	810,681.4	2,097		
	태국	649,409.5	1,457		
	필리핀	856,027.3	1,696		
	한국계 중국인			1,091,991.7	3,610
	한국계 러시아			816,666.7	3
	중국			1,106,457.0	302
	기타국가			900,000.0	3
총계		752,994.0	9,061	1,092,748.9	3,918

3. E-9 비자 외국인 고용사업체의 특징

- 중앙고용정보원의 자료에 의하면 E-9 비자 외국인을 고용하고 있는 사업장은 모두 38,993개로 집계되었음(중복허용).
 - 이 중 고용허가제-일반을 고용하고 있는 사업체가 3,134개소로 1개 사업체 당 평균 2.9명의 외국인을 채용하고 있으며
 - 고용허가제-특례자를 채용하고 있는 사업체는 3,084개로 평균 고용인원은 1.3명이고
 - 고용허가제-합법화된 자를 고용하고 있는 사업체는 31,993개소로 평균 고용인원은 3.2명임.

가. 사업체의 업종 및 규모

- 고용허가제 외국인을 채용하고 있는 사업체의 업종은 취업자의 희망 업종과 분포가 비슷함.
 - 일반의 경우 제조업 희망자가 97.4%였는데 실제 채용사업장을 보면 제조업이 97.7%임. 반면 특례는 음식점업이 81.1%에 이룸.
 - 이는 외국인근로자가 구직자명부를 작성할 때 희망 업종을 기입하고 고용안정센터에

서 사용자에게 구직 외국인을 복수추천 할 때 구직자의 임금 및 희망 업종 등을 고려하기 때문으로 판단됨.

- 사업체의 지역분포를 보면 일반은 경기지역이 61.1%로 가장 많고 다음으로 인천(10.1%), 경남(8.5%)순임.
- 특례 외국인력을 활용하는 업종이 음식숙박업 비중이 높은 관계로 서울(62.1%)과 경기(25.4%) 비중이 높음.
- 합법화 외국인력도 경기(52.7%)와 서울(25.3%)지역 비중이 상대적으로 높아 E-9 비자 외국인력은 대부분 서울·경기지역에 집중되어 있음.

<표 III-9> 고용허가제 외국인력 고용사업체의 특성

		일반		특례		합법화	
		개	%	개	%	개	%
업종	농수림어업	69	2.2			156	0.5
	제조업(경공업)	998	31.8			9,682	30.3
	제조업(중공업)	2,064	65.9			12,455	38.9
	건설업	3	0.1			3,745	11.7
	공공사회/개인서비스업			78	2.5	111	0.3
	가사서비스업			362	11.7	12	0.0
	숙박·음식점업			2,501	81.1	5,821	18.2
	보건및사회복지사업			143	4.6	11	0.0
지역	서울	97	3.1	1,915	62.1	8,101	25.3
	부산	58	1.9	34	1.1	346	1.1
	대구	36	1.1	24	0.8	305	1.0
	인천	316	10.1	46	1.5	2,638	8.2
	광주	28	0.9	3	0.1	95	0.3
	대전	6	0.2	18	0.6	156	0.5
	울산	8	0.3	23	0.7	64	0.2
	경기	1,883	60.1	782	25.4	16,874	52.7
	강원	11	0.4	29	0.9	144	0.5
	충남	148	4.7	77	2.5	883	2.8
	충북	74	2.4	18	0.6	464	1.5
	전남	29	0.9	6	0.2	109	0.3
	전북	43	1.4	10	0.3	91	0.3
	경남	265	8.5	48	1.6	990	3.1
	경북	129	4.1	51	1.7	719	2.2
제주	3	0.1			14	0.0	
규모	5인 미만	1,087	34.7	1,209	39.2	8,118	25.4
	5~9인	771	24.6	146	4.7	9,078	28.4
	10~29인	873	27.9	79	2.6	9,411	29.4
	30~49인	171	5.5	20	0.6	1,981	6.2
	50~69인	60	1.9	11	0.4	638	2.0
	70~99인	37	1.2	2	0.1	422	1.3
	100~299인	42	1.3	3	0.1	413	1.3
	300~499인	3	0.1	2	0.1	12	0.0
	500~999인					6	0.0
	1000인 이상					4	0.0
	소계	3,044	97.1	1,472	47.7	30,083	94.0
	무응답	90	2.9	1,612	52.3	1,910	6.0
전 체		3,134	100.0	3,084	100.0	31,993	100.0

○ 고용허가제 외국인력을 채용하고 있는 사업체의 사업장규모를 보면 대부분의 업체가

30인 미만 영세사업장임.

- 특히 특례자의 경우 5인 미만 사업장에 고용되어 있는 비율이 매우 높는데 이는 이들을 고용하고 있는 사업체가 음식점업과 가사서비스업이기 때문임.

○ 업종과, 규모를 통해 고용허가제 외국인력을 활용하고 있는 사업장은 대부분 서울·경기지역에 위치한 30인 미만 영세사업장임을 추론할 수 있음.

나. 임금 및 근로조건 등

○ 고용허가제 취업자의 임금 및 근로시간을 보면, 임금은 일반은 68.3만원, 특례는 91.8만원 수준으로 나타남(기본급 기준).

- 하루 평균 근로시간은 평균 9시간으로 나타났고, 시간외근로를 할 경우 시간외 일 평균 3시간내외임.

<표 III-10> 고용허가제 취업자의 임금 및 하루 평균 근로시간

(단위: 원, 시간)

	일반			특례		
	월임금	근로시간	시간외근로	월임금	근로시간	시간외근로
농수림어업	794,208	9.05	2.25			
제조업(경공업)	677,974	9.01	2.36			
제조업(중공업)	682,558	9.00	2.56			
건설업	723,239	9.00	2.00			
공공사회/개인서비스업				886,379	9.01	2.30
가사서비스업				902,512	9.04	3.16
숙박·음식점업				924,888	9.21	3.00
보건및사회복지사업				853,840	9.09	4.10
전체평균	683,423	9.01	2.49	918,677	9.18	3.02

○ 외국인력 고용 사업체의 사회보험 가입여부를 보면 일반의 경우 국민연금을 제외하고 고용보험과 산재보험은 98%내외, 건강보험은 65%수준임.

- 그러나 특례나 합법화 외국인은 고용보험과 산재보험만이 평균 50%수준이고 건강보험이나 국민연금은 가입률이 상대적으로 낮음.

<표 III-11> 외국인력 고용사업체의 사회보험가입률

(단위 : %)

	일반				특례				합법			
	고용	건강	산재	연금	고용	건강	산재	연금	고용	건강	산재	연금
농수림어업	28.5	14.5	26.1	-					26.6	8.4	24.7	11.7
제조업(경공업)	99.8	60.6	99.2	-					45.0	9.5	42.1	18.2
제조업(중공업)	99.8	69.5	99.3	-					60.3	16.1	58.8	28.9
건설업	100.0	33.3	66.7	-					51.6	12.8	52.1	26.4
공공사회/개인서비스업					98.7	44.9	98.7	23.1	67.3	11.8	69.1	34.5
가사서비스업					0.8	-	0.8	-	16.7	-	25.0	-
숙박·음식점업					61.9	5.5	60.4	2.0	17.8	2.8	19.7	3.1
보건및사회복지사업					3.5	1.4	3.5	0.7	54.5	-	45.5	18.2
전체평균	98.2	65.4	97.6	-	52.9	5.6	51.7	2.3	46.8	11.2	45.7	20.6

○ 한편 고용허가제 외국인력을 고용한 사업체의 기숙사 및 식사제공 여부를 보면 일반의 경우 92%가 사업체로부터 기숙사를 제공받고 있음. 식사를 제공받는 비율은 다소 낮은 77.9%임. 그러나 특례자는 기숙사제공(52.0%)에 비해 식사제공(94.7%)을 받는 비율이 훨씬 높음.

<표 III-12> 기숙사 및 식사제공 여부

(단위: %)

	일반		특례	
	기숙사제공	식사제공	기숙사제공	식사제공
농수림어업	99.4	74.8		
제조업(경공업)	93.4	73.7		
제조업(중공업)	91.4	79.8		
건설업	100.0	100.0		
공공사회/개인서비스업			59.5	75.7
가사서비스업			85.5	97.0
숙박·음식점업			46.5	95.3
보건및사회복지사업			85.0	93.2
전체평균	92.2	77.9	52.0	94.7

4. E-9 비자 외국인력 고용구조에 대한 평가

- 고용인력의 경우 고용허가제-일반과 특례자 간 노동력구성이 매우 이질적임.
 - 고용허가제-일반의 경우 20~30대의 남성으로 학력은 고등학교를 졸업한 사람의 비중이 높음.
 - 반면 고용허가제-특례자는 남성보다는 여성의 비율이 높고 연령 또한 40대의 비중이 상대적으로 높음.

- 이러한 차이점은 고용허가제-일반과 고용허가제-특례자의 도입제도의 차이점에서 기인
 - 고용허가제-일반은 국내인력을 구하지 못한 3D업종 등 중소기업에게 적정규모의 외국인력을 공급하기 위한 제도이기 때문에 중등교육수준의 신체건강하고 젊은 20~30대의 외국인력을 수요
 - 고용허가제-특례자는 외국국적동포에게 서비스업 취업을 허용하기 위해 도입한 제도인 관계로 남성보다는 여성의 비율이 높고 연령 또한 중장년층 비율이 높음.

- 인력구성의 특성 차이로 이들이 취업한 사업체 역시 큰 차이가 있음.
 - 취업업종을 보면 고용허가제 일반은 거의 대부분 수도권과 대도시 주변에 위치하고 있는 30인 미만 중소제조업체에 취업해있음.
 - 반면 특례자는 수도권에 산재한 음식점업과 가사서비스업에 고용되어 있는 비율이 높음.

- 고용허가제 취업자의 임금수준을 보면 희망임금보다 10~15% 가량 낮지만 사업체의 외국인력 관리 및 부대비용을 고려하면 큰 차이가 없음.
 - 고용허가제 특례자의 임금수준이-일반에 비해 높게 나타남

- 근로시간은 9시간 내외로 고용허가제-일반과 고용허가제-특례자 간에 큰 차이가 없고 하루 평균 2.5~3시간 내외의 시간외 근로를 하는 것으로 나타나 하루 평균 근로시간은 11.5~12시간에 이르는 것으로 나타났음.

IV. 고용허가제 외국인력(E-9) 고용관리실태

- 실태조사를 중심으로

- 본 실태조사는 고용허가제 시행 이후 외국인근로자의 고용관리실태를 파악하고 바람직한 외국인근로자 정책방향을 모색하고자 실시
 - 조사대상은 중앙고용정보원에서 관리하고 있는 E-9비자 외국인근로자를 고용하고 있는 사업장이며, 조사는 2005년 7월에 실시되었음.
 - 조사대상 표본은 <표 IV-1>과 같으며, 조사대상기업의 이전의 외국인력 활용경험은 <표 IV-2>에 제시되어 있음.

<표 IV-1> 조사대상 표본의 특성

(단위 : 개, %)

	사례수	1-9인 미만	10-29인 미만	30인 이상
전체	300(100.0)	88(29.3)	116(38.7)	96(32.9)
경공업	144(100.0)	43(29.9)	57(39.6)	44(30.6)
중공업	156(100.0)	45(28.8)	59(37.8)	52(33.3)

<표 IV-2> 이전의 외국인력 활용 경험

(단위 : 개, %)

	빈도	비중
2003년에 합법화된 E-9비자 외국인력 활용 경험기업	133	44.3
2004년 고용허가제로 입국한 외국인력 활용기업	76	25.3
2004년 8월 이전에 불법취업자 활용경험 기업	23	7.7
2004년 8월 이전에 산업연수생 활용	28	9.3
잘 모름 \ 무응답	40	13.3
합계	300	100.0

1. 외국인근로자 고용 이유 및 채용 시 고려사항

가. 외국 근로자 고용이유

○ 조사대상 기업의 외국인근로자 활용이유를 ‘매우 그렇다’(5점), ‘그런 편이다’(4점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘전혀 그렇지 않다’(1점)으로 하여 4점 척도로 평가한 결과에 따르면 <표 IV-3>과 같음.

- 표에서 보듯이 ‘내국인 근로자를 구할 수 없기 때문’과 ‘낮은 이직률’, ‘근면 성실’, ‘낮은 임금’ 등이 주요 이유로 제시

<표 IV-3> 외국인 근로자 활용 이유

(단위 : 개, %)

	사례수	근면 성실하기 때문에	한국인 근로자 구할수 없어서	임금이 싸기 때문	장시간 근로 가능	노사 분류 없어서	시키는 대로 일을 잘해서	이직률 낮으므로	열심히 일하여 생산성 높으므로	한국인 근로자 경쟁심 자극 위해	단기간 사용이 편하므로
전 체	300	2.72	3.41	2.61	2.29	2.08	2.44	2.83	2.49	1.84	2.01
1 - 9인 미만	88	2.82	3.63	2.53	2.33	2.08	2.55	2.85	2.64	1.84	2.06
10-29인 미만	116	2.68	3.32	2.72	2.29	1.98	2.43	2.76	2.48	1.89	2.03
30인 이상	96	2.67	3.32	2.56	2.27	2.19	2.35	2.88	2.36	1.77	1.93

○ 외국인근로자를 활용하는 가장 중요한 이유에 대해 ‘한국인 근로자를 구할 수 없어서’가 63.0%로 가장 높음.

<표 IV-4> 외국인 근로자 고용의 가장 중요한 이유

(단위 : 개, %)

	외국인 근로자 고용하는 주된 이유																		계 %
	한국인 근로자 구할수 없어서	임금이 싸기 때문	장시간 근로가능	시키는 대로 일을 잘해서	근면성실 하기 때문에	이직률이 낮으므로	열심히 일하여 생산성이 높으므로	단기간 사용이 편하므로	잘모름 \ 무응답										
전 체	(189)	63.0	(31)	10.3	(10)	3.3	(4)	1.3	(16)	5.3	(23)	7.7	(5)	1.7	(1)	0.3	(21)	7.0	100
1 - 9인 미만	(55)	62.5	(8)	9.1	(3)	3.4	(1)	1.1	(3)	3.4	(9)	10.2	(1)	1.1			(8)	9.1	100
10-29인 미만	(77)	66.4	(12)	10.3	(1)	0.9	(1)	0.9	(8)	6.9	(4)	3.4	(4)	3.4	(1)	0.9	(8)	6.9	100
30인 이상	(57)	59.4	(11)	11.5	(6)	6.3	(2)	2.1	(5)	5.2	(10)	10.4					(5)	5.2	100

나. 외국인근로자 채용시 고려사항

○ 외국인근로자 채용시 가장 우선적으로 고려하는 사항에 대해 '업무 능력'이라고 응답한 비율이 24.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 '국가'(21.7%), '신체조건'(16.7%)의 순으로 나타남.

- 기업주의 외국인근로자의 국적 선호도에 대해서 베트남이 21.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 인도네시아(17.7%), 필리핀(17.3%), 태국(15.0%), 몽골(10.0%) 등의 순으로 나타남.

<표 IV-5> 외국인 근로자 고용의 가장 중요한 이유

(단위 : 개, %)

		외국인 근로자 채용시 가장 고려하는 사항																계	
		국가		한국어 능력		연령		신체조건		업무능력		학력		기타		잘모름 \ 무응답			%
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%		
전 체	(300)	(65)	21.7	(42)	14.0	(42)	14.0	(50)	16.7	(74)	24.7	(2)	.7	(6)	2.0	(19)	6.3	100	
1 - 9인 미만	(88)	(15)	17.0	(18)	20.5	(9)	10.2	(12)	13.6	(23)	26.1	(1)	1.1	(3)	3.4	(7)	8.0	100	
10-29인 미만	(116)	(23)	19.8	(15)	12.9	(18)	15.5	(19)	16.4	(30)	25.9	(1)	.9	(2)	1.7	(8)	6.9	100	
30인 이상	(96)	(27)	28.1	(9)	9.4	(15)	15.6	(19)	19.8	(21)	21.9			(1)	1.0	(4)	4.2	100	

2. 외국인근로자의 임금 및 근로조건

가. 임금 및 근로시간

○ 외국인근로자의 월평균 임금은 100만원 수준으로 나타났으며, 이중 시간외 수당이 27.9만원임

- 임금수준을 기업규모별로 보면 30인 이상 규모의 임금이 다소 높게 나타났는데 이는 이 규모의 월평균근로시간이 많은데 기인.

<표 IV-6> 외국인 근로자의 임금 및 근로시간

(단위 : 만원, 시간)

	사례수	월평균 총급여(A)	월평균 기본급여	월평균 시간외 수당	월평균 총근로 시간(B)	시간당 임금(A/B)
		[만원]	[만원]	[만원]	[시간]	[원]
		MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN
전 체	(300)	100.3	70.5	27.9	228.3	4,390
1 - 9인 미만	(88)	98.2	71.0	23.4	223.2	4,400
10-29인 미만	(116)	96.2	70.2	25.6	222.3	4,330
30인 이상	(96)	107.3	70.4	34.1	240.4	4,460

나. 외국인근로자의 주거와 숙박비 부담

- 외국인근로자의 주거지를 보면 조사대상기업의 74.0%가 회사 기숙사에 거주한다고 응답하였으며, 17.3%는 일반주택에 그리고 6.7%는 회사 내 비주거용 간이시설에 거주한다고 응답.

<표 IV-7> 외국인 근로자의 주거지

(단위 : 개, %)

	사례수	외국인 근로자 기숙공간										계
		회사기숙사		일반주택		회사내 비주거용 간이시설		기타		잘모름 \ 무응답		
전 체	(300)	(222)	74.0%	(52)	17.3%	(20)	6.7%	(4)	1.3%	(2)	.7%	100.0%
1 - 9인 미만	(88)	(57)	64.8%	(22)	25.0%	(8)	9.1%	(1)	1.1%			100.0%
10-29인 미만	(116)	(81)	69.8%	(18)	15.5%	(12)	10.3%	(3)	2.6%	(2)	1.7%	100.0%
30인 이상	(96)	(84)	87.5%	(12)	12.5%							100.0%

- 외국인근로자 숙박비를 누가 부담하는지에 대해 조사대상기업의 76.7%가 '회사'라고 응답하였으며, '회사와 근로자가 분담'이 17.0%로 나타났고, 근로자가 모두 부담한다고 응답한 기업은 5%에 불과한 것으로 조사

<표 IV-8> 외국인 근로자 숙박비 부담주체

(단위 : 개, %)

	사례수	외국인 근로자 숙박비 부담주체								계
		회사		근로자		회사와 근로자 분담		잘모름 \ 무응답		
전 체	(300)	(230)	76.7%	(15)	5.0%	(51)	17.0%	(4)	1.3%	100.0%
1 - 9인 미만	(88)	(71)	80.7%	(4)	4.5%	(12)	13.6%	(1)	1.1%	100.0%
10-29인 미만	(116)	(88)	75.9%	(5)	4.3%	(20)	17.2%	(3)	2.6%	100.0%
30인 이상	(96)	(71)	74.0%	(6)	6.3%	(19)	19.8%			100.0%

다. 외국인근로자의 총고용비용과 생산성

- 외국인근로자의 총고용비용(임금, 주거비, 식사비용)을 같은 업무를 수행하는 내국인 근로자와 비교한 결과 내국인과 비슷하다고 응답한 기업비율이 45.3%이고 '고용비용이 적다'고 응답한 비율은 42.0%로 나타남
- 내국인 근로자에 비해 고용비용이 적다고 응답한 기업들의 내국인 고용비용 대비 외국인근로자의 평균 고용비용수준은 78.8%로 조사됨.

<표 IV-9> 내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 총고용비용

(단위 : 개, %)

	사례수	내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 총고용비용										계 %
		고용비용 적게 소요			내국인과 비슷함		고용비용 많이 소요			잘 모름 \ 무응답		
		개	%	평균 비용	개	%	개	%	평균 비용	개	%	
전 체	(300)	(126)	42.0%	78.8	(136)	45.3%	(24)	8.0%	127.0	(14)	4.7%	100.0%
1 - 9인 미만	(88)	(32)	36.4%	76.2	(47)	53.4%	(5)	5.7%	131.0	(4)	4.5%	100.0%
10-29인 미만	(116)	(52)	44.8%	78.5	(49)	42.2%	(9)	7.8%	129.0	(6)	5.2%	100.0%
30인 이상	(96)	(42)	43.8%	81.2	(40)	41.7%	(10)	10.4%	123.5	(4)	4.2%	100.0%

- 비슷한 일을 하는 내국인근로자와 비교시 외국인 근로자들의 근로시간, 업무량, 생산성, 임금수준을 질문한 결과
- 근로시간은 내국인 근로자와 거의 비슷한 수준으로 나타났으며, 업무량은 내국인 근로자의 88.3%이고, 임금수준은 85.1% 수준이며, 생산성은 평균 84.2%로 나타남
- 이러한 조사결과는 외국인근로자가 일은 내국인 근로자와 비슷하게 하지만 업무량이나 생산성은 내국인 근로자에 비해 떨어지며 이에 따라 임금수준도 내국인근로자에 비해 낮은 수준임을 보여주고 있음.

<표 IV-10> 내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 근로시간, 업무량, 생산성 및 임금수준

(단위 : %)

	사례수	근로시간	업무량	생산성	임금수준
		MEAN	MEAN	MEAN	MEAN
전 체	(300)	100.8	88.3	84.2	85.1
1 - 9인 미만	(88)	99.7	88.7	84.8	83.3
10-29인 미만	(116)	101.5	87.7	84.7	85.4
30인 이상	(96)	100.8	88.8	83.1	86.5

3. 외국인근로자의 업무 적응

- 외국인근로자의 업무숙지 및 이해도 등 현장적응력에 대해 질문한 결과 조사대상기업의 절반가량이 '보통이다'(50.3%)라고 응답하였으며, 현장적응력이 높다고 응답한 비율은 28.3%로 나타나 대체적으로 외국인근로자의 현장적응력이 높은 것으로 평가

<표 IV-11> 외국인근로자의 현장적응력이 높은지 여부

(단위 : 개, %)

	사례수	외국인 근로자의 현장적응력											평균 점수	
		전혀 그렇지않다		그렇지않다		보통이다		그렇다		매우 그렇다		잘모름		
전 체	(300)	(6)	2.0%	(51)	17.0%	(151)	50.3%	(76)	25.3%	(9)	3.0%	(7)	2.3%	3.11
1-9인 미만	(88)	(2)	2.3%	(19)	21.6%	(36)	40.9%	(25)	28.4%	(3)	3.4%	(3)	3.4%	3.09
10-29인미만	(116)	(2)	1.7%	(18)	15.5%	(67)	57.8%	(23)	19.8%	(6)	5.2%			3.11
30인 이상	(96)	(2)	2.1%	(14)	14.6%	(48)	50.0%	(28)	29.2%			(4)	4.2%	3.11

- 외국인근로자가 현장업무 적응에 소요되는 기간에 대해 3개월 이하가 32.0%로 가장 높았으며, 6개월 이하가 22.3% 2개월 이하(19.3%), 1개월 이하(15.3%)의 순으로 나타나 조사대상기업의 2/3가량이 외국인근로자의 현장적응에 소요되는 기간이 3개월 이내라고 응답

<표 IV-12> 외국인근로자의 현장업무 적응에 소요되는 기간

(단위 : 개, %)

	사례수	현장업무적응에 소요되는 기간														계
		1개월 이하		2개월 이하		3개월 이하		6개월 이하		1년 이하		1년초과		잘모름 \ 무응답	%	
전 체	(300)	(46)	15.3%	(58)	19.3%	(96)	32.0%	(67)	22.3%	(22)	7.3%	(1)	.3%	(10)	3.3%	100%
1-9인 미만	(88)	(12)	13.6%	(12)	13.6%	(26)	29.5%	(26)	29.5%	(9)	10.2%			(3)	3.4%	100%
10-29인미만	(116)	(21)	18.1%	(23)	19.8%	(38)	32.8%	(23)	19.8%	(8)	6.9%			(3)	2.6%	100%
30인 이상	(96)	(13)	13.5%	(23)	24.0%	(32)	33.3%	(18)	18.8%	(5)	5.2%	(1)	1.0%	(4)	4.2%	100%

4. 고용허가제에 대한 평가

가. 외국 근로자의 고용비용

○ 고용허가제 도입이전에 산업연수생이나 불법취업자를 활용한 경험이 있는 경우 외국인력 고용비용을 고용허가제와 비교했을 때 절반가량이 별 차이 없다고 응답하였으며, 고용비용이 적다고 응답한 비율도 산업연수생대비의 경우 8.3%, 그리고 불법취업자 대비의 경우 19.4%로 나타남.

- 고용비용이 많다고 응답한 비율도 대략 30~35%가량 되지만 전체적으로 볼 때 고용허가제의 도입으로 외국 인력의 고용비용이 산업연수생이나 불법취업자를 고용할 때에 비해 별 차이가 없는 것으로 평가됨.

<표 IV-13> 고용허가제의 외국인력 고용비용

(단위 : 개, %)

	고용비용 매우 많음	고용비용 다소 많음	별 차이없음	고용비용 다소 적음	고용비용 매우 적음	계
산업연수생대비	17 (10.1)	43 (25.4)	95 (56.2)	12 (7.1)	2 (1.2)	169 (100.0)
불법취업자 대비	17 (10.6)	32 (20.0)	80 (50.0)	27 (16.9)	4 (2.5)	160 (100.0)

나. 외국인 근로자에 대한 만족도

- 외국인근로자에 대한 만족도를 매우 만족 5점, 만족 4점, 보통이다 3점, 다소불만 2점, 매우 불만 1점으로 하여 5점 척도로 평균점수를 산출한 결과 전반적으로 외국인근로자에 대한 만족도가 평균 이상으로 나타남.
- 특히 이전의 외국인력 활용경험여부별로 살펴보면 과거에 불법취업자를 활용한 경험이 있는 기업들이 고용허가제의 외국인력에 대한 만족도가 높은 것으로 조사됨.

<표 IV-14> 외국인근로자에 대한 만족도(5점 척도)

	사례수	성실성	한국어 능력	업무 능력	생산성	동료와의 관계	신체 조건	연령	국내 적응력	종합
		MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN	MEAN
전 체	300	3.67	2.14	3.14	3.19	3.37	3.26	3.60	3.42	3.35
2003년에 합법화된 E-9비자 외국인력 활용 경험기업	133	3.64	2.12	3.08	3.17	3.38	3.23	3.57	3.40	3.33
2004년 고용허가제로 입국한 외국인력 활용기업	76	3.57	2.14	3.07	3.11	3.35	3.28	3.72	3.47	3.35
2004년 8월 이전에 불법취업자 활용 경험 기업	23	3.96	2.35	3.61	3.52	3.61	3.43	3.83	3.78	3.82
2004년 8월 이전에 산업연수생 활용	28	3.64	2.11	3.29	3.21	3.29	3.21	3.46	3.36	3.33
잘모름 \ 무응답	40	3.78	2.10	3.13	3.20	3.28	3.28	3.45	3.23	3.16

다. 외국인근로자의 인권향상 및 무단이탈 감소 효과

- 고용허가제의 시행으로 외국인근로자의 인권이 향상되었는지에 대한 질문에 대해 응답 업체의 65.0%가 '외국인근로자의 인권이 향상되었다'고 응답하였으며, 28.7%는 '보통이다'고 응답하여 전반적으로 고용허가제 도입이 외국인근로자의 인권향상에 기여한 것으로 평가

<표 IV-15> 외국인근로자의 인권향상 여부

(단위 : 개, %)

	사례수	고용허가제 시행효과_인권향상											
		전혀 그렇지않다		그렇지 않다		보통이다		그렇다		매우 그렇다		잘모름	
전 체	(300)	(1)	.3%	(15)	5.0%	(86)	28.7%	(167)	55.7%	(28)	9.3%	(3)	1.0%
1-9인 미만	(88)	(1)	1.1%	(4)	4.5%	(20)	22.7%	(51)	58.0%	(11)	12.5%	(1)	1.1%
10-29인미만	(116)			(6)	5.2%	(34)	29.3%	(61)	52.6%	(13)	11.2%	(2)	1.7%
30인 이상	(96)			(5)	5.2%	(32)	33.3%	(55)	57.3%	(4)	4.2%		

○ 고용허가제 시행으로 외국인근로자의 무단이탈 및 불법체류가 감소하였는지에 대한 질문에 대해 응답업체의 60.7%가 '그렇다'고 응답하여 긍정적 효과가 나타난 것으로 평가

<표 IV-16> 외국인근로자의 무단이탈 및 불법체류 감소효과

(단위 : 개, %)

	사례수	고용허가제 시행효과_무단 이탈 및 불법체류 감소										MEAN		
		전혀 그렇지않다		그렇지않다		보통이다		그렇다		매우그렇다			잘모름	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%		명	%
전 체	(300)	(9)	3.0%	(40)	13.3%	(66)	22.0%	(167)	55.7%	(15)	5.0%	(3)	1.0%	3.47
1-9인 미만	(88)	(4)	4.5%	(18)	20.5%	(10)	11.4%	(49)	55.7%	(6)	6.8%	(1)	1.1%	3.40
10-29인미만	(116)	(2)	1.7%	(13)	11.2%	(34)	29.3%	(59)	50.9%	(6)	5.2%	(2)	1.7%	3.47
30인 이상	(96)	(3)	3.1%	(9)	9.4%	(22)	22.9%	(59)	61.5%	(3)	3.1%			3.52

라. 향후 제도 개선방향

○ 근로자의 사업장 적응을 위해 취업교육시 가장 필요한 교육에 대해 한국어 교육이라고 응답한 기업의 비율이 56.0%로 가장 높게 나타나 한국어 능력강화를 위한 방안이 마련 될 필요가 있음을 시사

<표 IV-17> 근로자의 사업장 적응 위해 필요한 교육

(단위 : 개, %)

	사례수	가장 필요한 취업교육														계 %
		한국어		산업안전		관련법규*		기초기능		직업정신		한국 생활에 필요한 기본소양		잘모름 \ 무응답		
전 체	(300)	(168)	56.0%	(26)	8.7%	(6)	2.0%	(6)	2.0%	(31)	10.3%	(27)	9.0%	(36)	12.0%	100
1-9인 미만	(88)	(52)	59.1%	(7)	8.0%			(3)	3.4%	(10)	11.4%	(5)	5.7%	(11)	12.5%	100
10-29인 미만	(116)	(66)	56.9%	(11)	9.5%	(5)	4.3%	(2)	1.7%	(7)	6.0%	(12)	10.3%	(13)	11.2%	100
30인 이상	(96)	(50)	52.1%	(8)	8.3%	(1)	1.0%	(1)	1.0%	(14)	14.6%	(10)	10.4%	(12)	12.5%	100

- 정부는 고용허가제 시행이후 추가적으로 1사 1제도 제한 규정을 폐지하는 등 사용자의 부담을 완화하는 방향으로 고용허가제를 개선하고 있는데 추가적으로 필요한 제도 개선 내용에 대해(복수응답 허용) '취업기간 연장'(67.3%)과 '고용절차 간소화'(60.0%)를 지적하는 비율이 높음.

<표 IV-18> 고용허가제의 제도 개선사항

(단위 : 개, %)

	사례수	추가 제도 개선사항									
		고용절차 간소화		고용허용 인원확대		취업기간 연장		기타		잘모름 \ 무응답	
전 체	(300)	(180)	60.0%	(108)	36.0%	(202)	67.3%	(16)	5.3%	(11)	3.7%
1 - 9인 미만	(88)	(52)	59.1%	(32)	36.4%	(58)	65.9%	(2)	2.3%	(3)	3.4%
10-29인 미만	(116)	(75)	64.7%	(41)	35.3%	(74)	63.8%	(7)	6.0%	(6)	5.2%
30인 이상	(96)	(53)	55.2%	(35)	36.5%	(70)	72.9%	(7)	7.3%	(2)	2.1%

마. 고용허가제와 산업연수생 통합에 대한 의견

- 최근 정부는 저숙련 외국인력제도가 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 단일화하기로 하였는데 이에 대한 기업들의 의견을 질문한 결과 '바람직하다'는 의견이 전체의 58.4%로 나타나 제도 통합에 대해 E-9비자 외국인력 고용업체들이 긍정적으로 생각하고 있

는 것으로 평가됨('잘모르겠다'고 응답한 기업을 제외할 경우 62.7%)

- 특히 단일화 의견에 대해 이전에 산업연수생을 고용하였던 업체들에서 바람직하다고 응답한 비율이 가장 높게 나타난 점은 시사하는 바가 큼

<표 IV-19> 저숙련 외국인력제도의 고용허가제로의 단일화에 대한 의견

(단위 : 개, %)

	사례수	산업연수생제도가 고용허가제로 흡수되는 것에 대한 의견											평균	
		전혀 바람직하지않음		바람직하지않음		그저 그렇다		바람직함		매우 바람직함		잘모름		
전 체	(300)	(1)	.3%	(7)	2.3%	(96)	32.0%	(131)	43.7%	(44)	14.7%	(21)	7.0%	3.75
2003년에 합법화된 E-9비자 외국인력 활용 경험기업	(133)	(1)	.8%	(3)	2.3%	(52)	39.1%	(49)	36.8%	(18)	13.5%	(10)	7.5%	3.65
2004년 고용허가제로 입국한 외국인력 활용기업	(76)			(2)	2.6%	(16)	21.1%	(45)	59.2%	(11)	14.5%	(2)	2.6%	3.88
2004년 8월 이전에 불법취업자 활용경험 기업	(23)					(8)	34.8%	(9)	39.1%	(4)	17.4%	(2)	8.7%	3.81
2004년 8월 이전에 산업연수생 활용	(28)			(1)	3.6%	(7)	25.0%	(13)	46.4%	(6)	21.4%	(1)	3.6%	3.89
잘모름 \ 무응답	(40)			(1)	2.5%	(13)	32.5%	(15)	37.5%	(5)	12.5%	(6)	15.0%	3.71

V. 고용허가제 운용실태에 대한 평가

1. 총론적 평가 : 외국인력제도의 새로운 전기 마련

- 2004년 8월 외국인고용허가제의 시행으로 합법적으로 저숙련 외국인력을 고용할 수 있는 제도적인 장치가 마련됨에 따라 그동안 외국인산업연수생제도 등 편법적인 외국인력 활용제도가 고용허가제를 중심으로 전환되는 전기가 마련됨.
 - 고용허가제 도입 시 경영계는 인건비 상승을 우려하였으나 제IV장에서 살펴본 바와 같이 고용허가제로 입국한 외국인의 총고용비용은 산업연수생 및 불법취업외국인에 비하여 거의 차이가 없는 것으로 나타나 경영계의 우려는 기우에 그친 것으로 나타남.
 - 반면에 외국인의 인권보호와 불법체류자의 감소 등에 대해서는 매우 효과가 큰 것으로 사업주들이 응답하여 당초 기대한 효과가 나타나고 있는 것으로 보임.

- 고용허가제가 정착되어감에 따라 2007년 1월부터 산업연수생제도를 고용허가제로 통합하기로 결정하여 고용허가제를 중심으로 저숙련 외국인력제도가 일원화되는 계기를 마련함. 따라서 원활한 일원화 추진을 위해 2006년 상반기부터는 산업연수생제도에 의한 외국인의 도입(배정)을 중단하는 것이 바람직할 것임.
 - 오랫동안 경영계는 고용허가제 도입을 반대하였으나 제IV장에서 살펴본 바와 같이 응답사업주의 58.4%가 산업연수생제도를 고용허가제로 흡수·통합하는데 찬성하였으며, 중립적인 의견이 32.0%, 반대의견은 2.6%에 불과하였음(7.0%는 “잘 모른다”고 응답).

- 그러나 고용허가제를 통해 입국한 외국인력이 아직 많지 않음으로 인해 불법취업외국인을 감소시키는데 제약요인으로 작용한 것은 향후 제도 개선의 여지가 있음을 시사
 - 고용허가제에 의한 입국한 외국인의 숫자가 당초 기대에 크게 못 미친 것은 고용허가제 시행을 위한 관계기관 및 송출국의 준비가 미흡했다는 것을 반영하는 것으로서 향

후 고용허가제에 의한 외국인력의 원활한 도입과 불법체류 외국인 및 산업연수생의 원활한 교체(rotation)가 필요

- 고용허가제 시행과정에서 발생한 문제점들을 조기에 개선하기 위한 노력은 평가할만함.
 - 2005년 3월 고용허가제의 제도 개선(내국인 구인노력 의무기간 단축, 재입국 제한기간 단축, 1사1제도원칙폐지 등) 이후 고용허가제를 통한 입국인원이 크게 증가하면서 고용허가제가 비교적 빠르게 정착되기 시작하고 있음.

2. 외국인 근로자 선정 및 도입체계

가. 내국인 구인노력

- 내국인 우선구인노력을 요구하고 있으나 일선 고용안정센터에서의 전문성 미흡 등으로 인하여 내국인 구인노력 확인과정이 형식화되고 있음.
 - 이러한 현상은 대부분의 국가에서 나타나고 있는 것으로서 고용안정센터의 담당인력의 전문성 제고와 함께 형식적 절차는 간소화할 필요가 있음.

나. 외국인근로자 선발 및 외국인력 pool 관리

- 외국인근로자 선발을 송출국의 공공기관이 관장하여 송출비리 발생을 차단한 것은 긍정적이나 국내 고용주의 수요와 관계없이 인력이 선발되고 있어 구인자와 구직자간의 mismatch의 우려가 상존
 - 외국인 구직자의 자기소개서, 가족관계, 기능·기술수준, 직업경력 등에 대한 구체적인 정보가 없으며, 나이, 성별, 혼인상태, 신장, 체중 정도의 정보밖에 없으나 이마저 허위 기재 사례가 많아 국내 구인자가 적합한 외국인 구직자를 선택하는 데 필요한 정보가 절대적으로 부족한 상태.
 - 한국산업인력공단 등 국내 관련기관이 외국인 구직자가 기재한 정보를 외국인 pool DB에 입력 시 정보의 사실 여부에 대한 조사권한과 조사인력이 없어 사업주에게 정확한 정보를 제공하는 데에도 한계
 - 송출국에서 인력선발이 구인자의 수요보다는 송출국의 정책적 판단에 따라 이루어지