

본 연구결과는 외국인근로자 증가로 인한 사회적 문제에 대한 조사분석 연구에 대한 한국산업인력공단의 학술연구  
용역사업에 의한 것임

# 외국인근로자 증가로 인한 사회적 문제에 대한 조사분석

2012. 12.

연구기관 : (사)다산경제연구원

**한국산업인력공단**

## 제 출 문

한국산업인력공단 이사장 귀하

본 보고서를 한국산업인력공단 수탁연구과제 『외국인근로자 증가로 인한 사회적 문제에 대한 조사분석』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2012. 12.

(사)다산경제연구원

원장 이 종 원

연 구 진

연구책임자 : 이종원(다산경제연구원 원장)

참여연구자 : 이규용(한국노동연구원 연구위원)

금효성(아주대학교 대학원 경제학과)

## 목 차

제1장 서론 .....	1
제2장 고용허가제와 외국인력 추이 .....	5
제3장 외국인력 영향에 대한 논의 및 실태 .....	43
제4장 외국인력 영향에 대한 부정적 영향 완화를 위한 인력공단의 업무현황 및 평가 .....	58
참고문헌 .....	98

# 제1장 서론

- 외국인력의 유입은 편익과 비용을 유발
  - 외국인력 유입의 편익 : 국민경제에 기여(인력부족 완화, 산업생산증가 및 이를 통한 고용효과 등), 다인종·다문화사회 경험, 국제협력 네트워크 구축
  - 외국인력 유입의 비용 : 노동시장에 미치는 부정적 효과(일자리 대체, 내국인 근로자 임금 및 근로조건 악화), 외국인력 유입과 관련한 행정비용 소요, 외국인 범죄 등 기타 사회적 비용 등
  
- 외국인력은 2000년대 이후 지속적으로 증가추이를 보여 왔으며 현재 우리나라의 외국인력은 80여만 명으로 추정되며 이는 국내 취업자의 3.2%에 해당
  - 전체 외국인력 중 80~90% 가량이 저숙련 인력으로 대부분 중소기업에 취업하여 근무
  
- 외국인 근로자의 유입이 확대되면서 내국인 저임금 근로자의 일자리 경쟁의 심화나 임금 및 근로조건에 부정적 영향을 미치는 한 요인이 되었을 가능성을 배제하지 못함
  
- 비전문인력은 외국인력의 95% 이상을 차지하고 있는데, 그들은 주로 고용허가제와 방문취업제로 입국하여 제조업, 건설업, 음식업, 농축산업 등에 종사
  - 그동안 교체순환원칙을 유지하며 내국인 노동시장 보완성 원칙하에 외국인력 도입규모를 늘려왔으며 장기 체류인력에 대한 선호로 외국인력의 체류기한도 계속 연장
  
- 저숙련 외국인력의 유입증가에 따라 기업의 외국인력 의존도가 높아지고 있어 산업구조조정의 저해, 내국인 노동시장에 부정적 영향 증대우려, 정주가능성에 따른 사회적 비용 증대하고 있으며 외국인력 고용에 따른 행정비용도 증가

- 외국인력 규모가 증가하면 부정적 파급효과 또한 커질 것이며 외국의 경험에서 알 수 있듯이 외국인력이나 이민자 유입의 파급효과가 중장기에 걸쳐 발생한다는 점에서 비용을 줄이기 위한 노력이 필요
- 그 동안 외국인력 유입에 따른 사회경제적 비용을 줄이기 위한 제도적 노력들이 이루어져 왔으나 여전히 이에 대한 대처는 미흡한 상태이며 특히 상대적으로 사회적 비용에 대한 관심은 많지 않은 실정
- 외국인력이 증가함에 따라 외국인력의 사회적 파급효과도 확대되고 있어 사회적 파급효과의 부정적 측면을 줄이기 위한 제도적 노력이 필요
- 외국인력의 증가에 따른 사회적 파급효과에 대한 현황을 파악하고 이에 대한 대처 방안을 마련하여 외국인 고용지원사업에서 이에 대한 업무를 수행하도록 할 필요가 있음
- 본 연구는 외국인력의 유입에 따른 영향요인을 검토하고 특히 사회적 파급효과에 초점을 맞추고 발생가능한 문제를 진단하고 이에 대한 대응방안을 모색하고자 함
  - 다만 이에 대한 선행연구가 거의 없는데다 사회적 비용을 추정하는 것 또한 쉽지 않아 본 연구에서는 기존의 연구에 나타난 사회적 비용에 관한 자료를 토대로 문제점을 진단하고 정책대응방안을 모색하고자 함
- 본 연구의 구성은 다음과 같음
  - 제2장은 비전문외국인력 제도의 현황 및 외국인력 고용구조에 대해 살펴보고
  - 제3장은 외국인력 활용에 따른 사회경제적 영향을 기존 연구 및 실태조사결과 등을 토대로 분석
  - 제4장은 한국산업인력공단에서 수행하는 외국인력 관련 업무를 정리하고 앞에서의 논의를 토대로 향후 외국인력 유입에 따른 부정적 영향을 완화하고 편익을 제고하기 위한 인력공단의 업무과제를 제시함

## 제2장 비전문외국인력제도와 외국인력 추이

### 제1절 비전문외국인력 제도 현황

#### 1. 비전문 외국인력 정책의 변화와 체류 자격

##### 가. 정책의 전개과정

###### □ 외국인력 정책 도입기 (1993~2000.4)

- 1980년대 후반 이후 3D 업종 기피현상이 심화되면서 단순기능인력 부족문제가 심각해지자 정부는 외국인력을 근로자 신분이 아닌 연수생 신분으로 도입하여 활용하는 정책을 시행
- 외국인력 활용 경험이 일천하여 불법체류자의 만연, 송출비리 문제, 사업장내에서의 외국인력 활용을 둘러싼 갈등 등이 다양하게 표출

###### □ 외국인력 활용을 둘러싼 갈등의 확대시기(2000.4~2004.8)

- 연수생이라는 신분적 제약으로 도입쿼터가 많지 않은 상태에서 국내의 외국인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하여 불법체류자 비율이 80%에 육박하는 등 산업연수생제도의 지속적인 유지가 어려운 상황으로 전개
  - 산업연수생제도를 연수취업제로 전환하여 연수제도와 취업제도를 결합하도록 하였으나 본질적인 제도 개선으로 이어지지 못한 것으로 외국인력 도입과정의 투명성, 외국인력 관리의 효율화는 단순히 연수취업제의 도입으로 해결될 수 있는 데는 한계
- 이 시기의 또 하나의 특징은 2002년 11월부터 시행된 동포를 대상으로 하는 취업관리제의 등장이며 이 제도는 연수취업제와는 구별되지만 과도기적 성격

□ 고용허가제 도입 및 정착기(2004.8~2007년 3월)

- 고용허가제와 기존의 산업연수생제도의 병행기(~2006년), 고용허가제 정착에 따른 통합시기(2007년 1월 1일) 그리고 동포에 대한 저숙련 외국인력 정책 통합시기로 구분
- 동포인력에 대해서는 고용허가제 시행과 동시에 외국국적 동포에게 방문동거 체류 자격을 부여하고 국내에서 취업활동을 하도록 한 취업관리제는 '특례고용허가제'라는 이름으로 고용허가제에 흡수·통합
- 2007년 3월 4일부터는 특례고용허가제를 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적 동포 뿐만 아니라 국내에 연고가 없는 외국국적동포에게도 취업을 허용하는 방문 취업제를 도입
  - 이에 따라 고용허가제는 일반외국인을 대상으로 하는 '일반고용허가제'와 외국국적 동포를 대상으로 하는 '특례고용허가제'로 구분
- 일반고용허가제와 특례 고용허가제로 이원화된 형태를 갖추고는 있지만 고용허가제로 통일된 저숙련 외국인력 제도가 안정적으로 정착한 시기

□ 고용허가제 발전기(2007년 3월~현재)

- 안정적인 제도 정착을 토대로 고용허가제는 이 후 많은 제도적 개선노력이 이루어져 왔음
- 지금까지의 저숙련 외국인력 정책이 우리 몸에 맞는 외국인력 공급정책으로서 고용허가제 도입을 위한 준비 및 정착기의 성격을 갖고 외국인력에 대한 통제(control) 및 관리의 효율화(management)를 표방하여 왔다면 이 시기는 외국인력에 대한 통합(integration)적 관리를 요구받고 있는 시기라고 볼 수 있음



- 고용허가제 자체적으로는 우수한 제도로서 정착을 이끌어 냈고 안정적인 제도 운영으로 이어지고 있는 것으로 평가

#### 나. 체류 자격

##### 1) 비전문 취업(E-9)

- 비전문취업(E-9) 체류자격은 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’의 규정에 의한 국내취업요건을 갖춘 저숙련 외국인에게 발급
  - 비전문취업 사증 소지자의 체류기간의 상한은 3년으로 근로계약 기간은 “3년의 취업활동기간 범위 내”에서 “당사자 간의 합의”에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신이 가능
- 2009년부터는 3년의 취업활동 기간이 만료되는 외국인 노동자 중 사용자의 요청이 있는 경우에 출국 없이 1회 한정하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간 연장이 가능
  - 취업 기간 연장을 1년 10개월 이내에서 허용하고 있으므로, 한국에서 비전문취업 사증 소지 외국인력은 최장 4년 10개월의 취업이 가능
  - 한편, 2012년 7월 2일부터는 한국에서 4년 10개월간 성실하게 근무했던 외국인력은 본국으로 돌아가 3개월이 지나면 재입국해서 취업할 수 있으며 한국어시험이나 취업교육 등의 절차를 거치지 않고, 출국 직전에 일했던 사업장에서 일하는 것이 가능
- 비전문취업 사증 소지 외국인력은 제한된 조건 하에서 거주(F-2) 또는 특정활동(E-7)으로 체류자격변경이 가능
- 첫째, 이주노동자가 비전문취업 사증에서 거주 사증으로 체류자격을 변경하기 위해서는 (1) 한국산업인력공단에서 지정하는 기술, 기능 자격을 취득했거나 최근 2년간 받은 연평균 임금소득이 노동자 연간 임금 총액 이상일 것, (2) 본인 또는 생계를 같이하는 가족이 생계유지능력을 갖추고 있을 것, (3) 대한민국 민법 상 성년자(만 20세)일 것, (4) 한국교육과정평가원 시행 한국어 능력시험에서 3급 이상 등급을 취득한 자일 것 등의 요건을 충족

- 이 제도는 2008년 1월부터 시행되었지만 거주 체류자격 요건이 너무 엄격하여 제도의 실효성이 없다는 평가를 받고 있음
  - 2011년 이와 같은 방식으로 거주(숙련기능: F-2-6) 체류자격을 소지한 사람은 3명에 불과
- 둘째, 외국인력이 비전문취업 사증에서 특정활동 사증으로 체류자격을 변경하기 위해서는 (1) 신청일 현재 비전문취업 자격으로 합법적으로 체류 중이고 4년 이상 제조업·건설업·농축어업에 취업, (2) 35세 미만 전문학사 이상의 학위소지, (3) 최근 1년간 임금이 해당직종 노동자 평균임금 이상, (4) 3급 이상의 한국어능력 보유 또는 사회통합프로그램(한국어 과정 415시간 및 한국사회 이해 과정 50시간) 이수라는 요건을 모두 충족하여야 함
- 이 제도는 2011년 10월 10일부터 시행하였으므로, 아직까지 그 제도의 혜택을 본 사람은 없는 실정

## 2) 방문취업

- 방문취업(H-2) 체류자격은 '재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률'의 외국국적동포로서 만 25세 이상인 사람 중 한국 방문 또는 취업에 종사하려는 사람에게 발급
- 방문취업(H-2) 체류자격자의 취업절차는 외국인 취업교육 이수, 구직 신청, 근로계약 체결, 외국인등록, 근로 시작 등의 순서로 진행
  - 방문취업자는 직업을 얻은 후 14일 이내에 법무부 출입국관리사무소에 '취업개시신고'를 해야 함
  - 또한 방문취업자를 고용한 사업주는 10일 이내에 고용노동부 고용지원센터에 '근로개시신고'를 해야 함
- 방문취업 사증 소지자는 비전문취업 사증 소지자와는 달리 사업장 변경에 제한이 없고, 취업업종도 비교적 폭넓게 허용
- 방문취업자는 자유롭게 직장을 선택할 수 있고, 사업장을 바꿀 경우 법무부 출입국관리사무소에 '근무처변경신고'를 해야 함

- 방문취업 사증 소지자에게 1회에 부여하는 체류기간의 상한은 3년이고, 2년 미만의 기간에서 체류기간 연장이 가능(비전문취업과 같이 1년 10개월로 운영)
  - 이 경우 고용지원센터에서 발급한 '취업활동기간연장확인서'를 제출해야 함
- 4년 10개월간의 방문취업 체류기간이 만료된 외국국적동포가 자진 출국하는 경우 출국일 기준 만 55세 미만인 사람은 기본적으로 1년 경과 후에(지방 제조업은 6개월, 농축수산업 분야 취업자는 3개월) 다시 최장 4년 10개월간의 체류가 가능한 방문취업 사증으로 재입국이 가능
- 한편, 방문취업자가 지방 제조업 및 농축수산업 분야의 한 사업장에서 2년 이상 계속 근무한 경우 재외동포(F-4)로 체류자격의 변경이 가능
- 2011년 8월 1일 이전 취업개시신고를 한 동포는, 제조업·농축산업·어업·간병인 또는 가사보조인으로 1년 이상 동일 직장에서 근무하였거나, 제조업·농축산업·어업 분야에 6개월 이상 장기근속하고 국내에서 관련분야 기능사 자격증을 취득한 경우 재외동포로 체류자격 변경이 가능
  - 방문취업(H-2) 체류자격으로 취업활동을 하고 있는 사람으로서 소정 요건을 모두 갖추고 있는 사람 중 근무기간이나 취업지역, 산업 분야의 특성, 인력 부족 상황 및 국민의 취업 선호도 등을 고려하여 법무부장관이 인정하는 사람은 본인의 신청에 의해 영주 체류자격 취득이 가능한데 이 경우 방문취업 체류자격으로 4년 이상 체류하여야 함
  - 방문취업에서 재외동포로 체류자격을 변경한 사람은 부모 및 배우자, 자녀를 동반하는 것이 허용되지 않음
- 동포연수(D-4-4)는 일반연수(D-4) 체류자격의 일종으로, 방문취업 전산 추첨 대기자 중 단기방문(C-3-M) 사증으로 입국한 외국국적동포, 또는 국민의 배우자 또는 영주 체류자격 소지자의 초청으로 국내에 입국한 방문동거(F-1) 또는 단기방문(C-3) 사증을 소지한 외국국적동포에게 체류자격을 변경하여 발급
- 2010년 8월부터 법무부는 '단기사증입국 동포에 대한 단계별 체류자격 변경' 정책을 시행
  - 동포연수 사증 소지자는 9개월 간 기술연수를 위한 학원수강을 하면서 '체류자격

외 활동 허가를 받아 건설업을 제외한 방문취업 체류자격 취업 허용 업종에서 주 20시간 이내 취업 활동이 가능

- 보통 단기방문에서 일반연수로 '체류자격 변경허가' 신청을 할 때 '체류자격 외 활동허가'를 함께 신청

○ 한편, 동포연수로 체류자격을 변경한 후 3개월 내에 기능사 자격증을 취득하거나 9개월의 기술연수과정을 정상적으로 수료한 외국국적동포는 전산추첨 없이 국내에서 방문취업(H-2)으로 체류자격의 변경이 가능

- 그러나 이 제도는 2011년 9월부터 C-3 비자로 6주간 연수를 받고, 연수 중에는 취업활동이 허용되지 않으며, 6주 연수 후에 H-2 비자를 받을 수 있는 방식으로 변경

## 2. 비전문 외국인력 정책 결정 및 도입 체계

○ 비전문 외국인력을 규정하는 법률은 '외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률'로 이 법에서는 단순외국인노동자들에 관한 사항을 규정

- 동법은 2003년 7월에 국회본회의에서 가결되어 2004년 8월부터 시행되고 있으며, 외국인력을 받아들이는 새로운 틀인 고용 허가제를 규정

○ 이 제도는 근로자의 유입을 투명하게 하기 위해 브로커 등을 배제하여 정부 스스로가 관리하는 시스템으로, 수용 외국인 노동자의 인원수, 업종, 송출국은 정부가 정하여 매년 조정함. 송출국과 한국 정부 간에는 공적 기관만이 노동자의 선정을 실시하는 등의 조건을 명시한 각서가 체결

○ 동법과 함께, '출입국 관리법 시행령'등도 개정되어 고용허가제를 이용하여 입국하는 외국인을 위한 '비전문 취업'이라고 하는 체류 자격이 25의3으로 "비전문취업(E-9) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 규정에 의한 국내 취업요건을 갖춘 자[일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하고자 하는 자는 제외]"라고 하여 신설

○ 동 법에서 외국인력 도입 및 관리와 관련한 주요 법률 내용은 다음과 같음

가. 외국인력 정책결정 체계

#### □ 외국인력 정책위원회

○ 동 법의 제4조는 외국인력정책위원회를 규정하고 있는데 그 내용은 다음과 같다.

- ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회(이하 "정책위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
  1. 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항
  2. 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항
  3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 "송출국가"라 한다)의 지정 및 지정취소에 관한 사항
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 정책위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.
- ④ 정책위원회의 위원장은 국무총리실장이 되고, 위원은 기획재정부·외교통상부·법무부·지식경제부·고용노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관이 된다.
- ⑤ 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 정책위원회에 외국인력정책실무위원회(이하 "실무위원회"라 한다)를 둔다.
- ⑥ 정책위원회와 실무위원회의 구성·기능 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

다.

## □ 외국인력 정책위원회

○ 동 법의 제4조는 외국인력정책위원회를 규정하고 있는데 그 내용은 다음과 같다.

- ① 외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인력정책위원회(이하 "정책위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 정책위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
  1. 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항
  2. 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항
  3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 "송출국가"라 한다)의 지정 및 지정취소에 관한 사항
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 정책위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.
- ④ 정책위원회의 위원장은 국무총리실장이 되고, 위원은 기획재정부·외교통상부·법무부·지식경제부·고용노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관이 된다.
- ⑤ 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 정책위원회에 외국인력정책실무위원회(이하 "실무위원회"라 한다)를 둔다.
- ⑥ 정책위원회와 실무위원회의 구성·기능 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 국무총리실에 외국인력정책위원회(위원장: 국무총리실장)를 설치하여 매년 국내 인력수급 동향과 연계하여 외국인근로자 도입규모 및 허용업종 등을 결정하고, 송출국가 선정

※ 외국인력정책위원회 구성 : 기획재정부 · 외교통상부 · 법무부 · 지식경제부 · 고용노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령이 정하는 관계중앙행정기관의 차관(문화체육관광부, 농림수산식품부, 보건복지가족부, 국토해양부) 등을 위원으로 하여 위

원장(국무총리실장)을 포함 20명 이내로 구성(법 제4조)

※ 정책위원회에 상정되는 안건 등을 사전에 심의하기 위하여 외국인력정책실무위원회(위원장 : 고용노동부 차관)를 정책위원회에 설치(노·사·정·공)

#### □ 외국인 근로자 도입과 관련한 내용(제5조)

- ① 고용노동부장관은 제4조제2항 각 호의 사항이 포함된 외국인근로자 도입계획을 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 대통령령으로 정하는 방법으로 공표하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 국내의 실업증가 등 고용사정의 급격한 변동으로 인하여 제1항에 따른 외국인근로자 도입계획을 변경할 필요가 있을 때에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 변경할 수 있다. 이 경우 공표의 방법에 관하여는 제1항을 준용한다.
- ③ 고용노동부장관은 필요한 경우 외국인근로자 관련 업무를 지원하기 위하여 조사·연구사업을 할 수 있으며, 이에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### □ 외국인 근로자의 고용허용 분야

- 고용 허가제는, 300인 미만의 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 서비스업 등의 분야에서 사업소가 한국인 노동자를 고용할 수 없는 경우, 소정의 절차를 거쳐, 외국인 노동자와 고용계약을 체결

#### □ 외국인 근로자 관련 사업

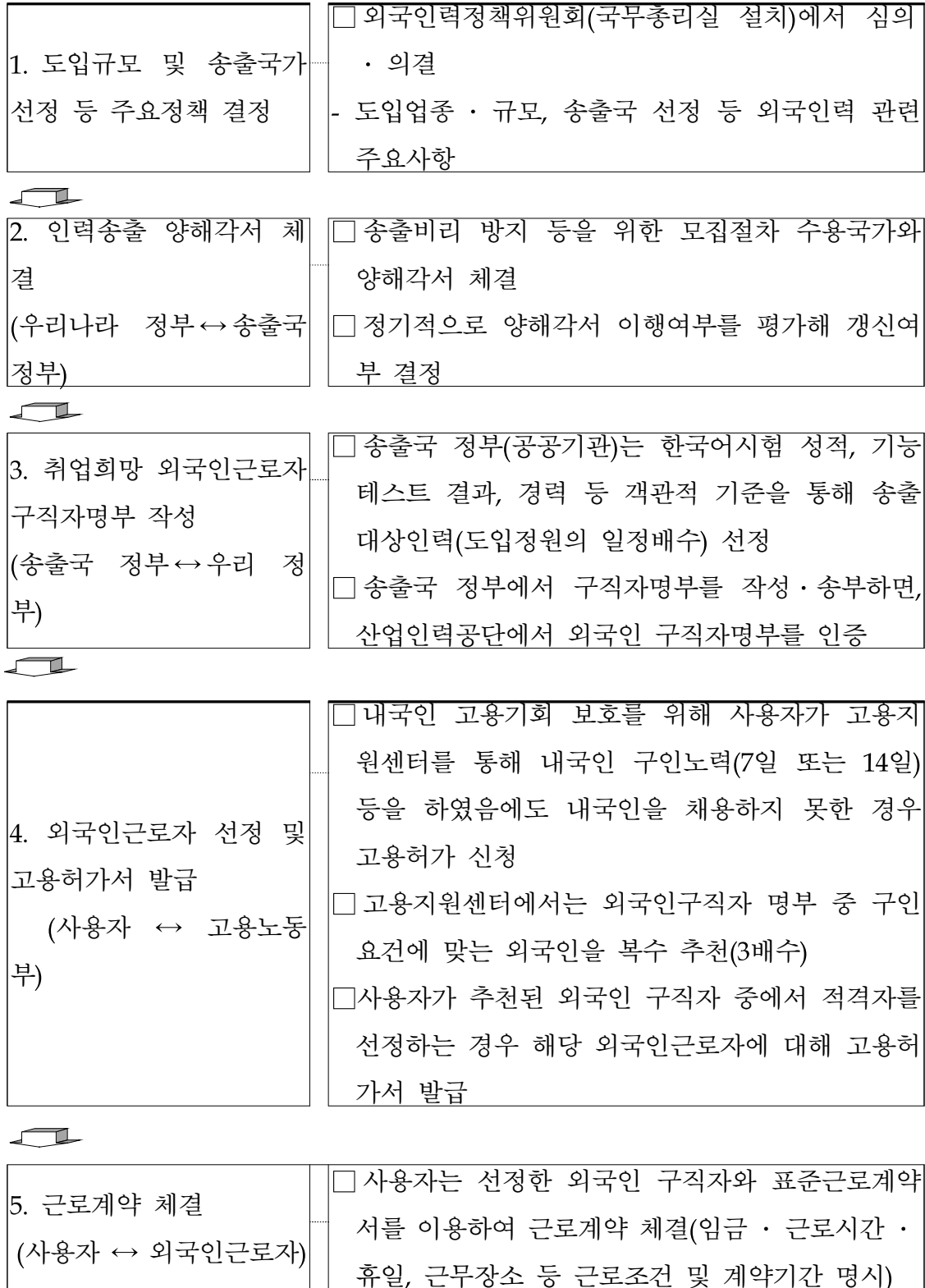
- 고용노동부장관은 외국인근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여
  - ① 외국인근로자의 출입국 지원사업
  - ② 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업
  - ③ 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업
  - ④ 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업
  - ⑤ 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업
  - ⑥ 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업을 한다.

나. 비전문 외국인력 도입체계

- 국가간 양해각서(MOU)를 체결하여 외국인구직자 선발조건 · 방법 · 기관, 상호간 권리의무사항 등을 규정 (외국인근로자 도입과정에서 민간기관의 개입 배제)
  - 송출국 정부 또는 공공기관은 한국어 성적 · 경력 등 객관적 지표를 활용하여 외국인 구직자 명부작성 · 송부
  
- 고용노동부 고용센터에서 내국인 구인노력(7~14일) 의무 등을 이행한 사업주에게 고용허가서를 발급하여 외국인근로자 고용 허용
  - 외국인 고용관리 전산망(EPS)을 통해 외국인구직자를 추천하고, 사업주는 필요한 적격자를 직접 선정
- ※ 외국인고용관리 전산시스템(EPS) : [www1.eps.go.kr](http://www1.eps.go.kr)(인트라넷),  
[www.eps.go.kr](http://www.eps.go.kr)(홈페이지)
- ※ 외국인근로자 출입국 지원업무(근로계약체결 대행 등)는 한국산업인력공단이 수행하고, 취업교육은 한국산업인력공단 및 민간 업무대행기관, 국제노동협력원이 수행
  
- 매년 고용허가제를 통한 외국 인력의 도입규모, 업종 및 송출국가 선정등 주요 정책 결정은 국무총리실에 설치된 외국인력정책위원회(위원장: 국무총리실장)에서 심의 · 결정
  - 외국인력정책위원회의 구성은 기획재정부 · 외교통상부 · 법무부 · 지식경제부 · 고용노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령이 정하는 관계중앙행정기관의 차관 등을 위원으로 하여 위원장을 포함 20명 이내로 구성하여 정책위원회에 상정되는 안건 등을 사전에 심의하는 외국인력 고용위원회(위원장 : 고용노동부 차관)를 고용노동부에 설치(노 · 사 · 정 · 공)



<그림 2-1> 일반 외국인 근로자 취업절차도



	<input type="checkbox"/> 사업주는 직접(재취업자 고용시) 또는 산업인력공단(신규자 고용시) 등에 대해 신청하여 근로계약 체결
--	--



6. 사증발급인정서 발급 (사용자 ↔ 법무부)	<input type="checkbox"/> 사용자는 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하고, 법무부에서 사증발급인정서 발급 (산업인력공단 또는 민간대행기관에 대행 가능)
------------------------------	--



7. 외국인근로자의 도입 (사용자 ↔ 외국인근로자)	<input type="checkbox"/> 사용자는 외국인에게 사증발급인정서 송부, 외국인은 재외공관으로부터 취업사증(E-9)을 발급받아 입국(산업인력공단 등에서 대행가능) <input type="checkbox"/> 국내에 입국한 외국인근로자는 취업교육 이수 (16시간 이상, 산업인력공단, 민간 취업교육기관 등) <b>※현재 입국과 동시에 취업교육 실시(2박3일)</b> <b>▶ 일반근로자 : 대행기관(중기중앙회, 농협 등)</b> <b>▶ 외국국적 동포 : 한국산업인력공단</b>
---------------------------------	---



8. 외국인근로자 고용관리 (사용자 ↔ 고용노동부)  외국인근로자 체류관리 (사용자 ↔ 법무부)  외국인근로자 사후관리 (사용자·근로자 ↔ 인력공단(대행기관))	<input type="checkbox"/> 외국인근로자 고용사업장에 대한 근로감독 실시 (고용노동부) <input type="checkbox"/> 고충상담, 무료교육 서비스 제공(고용노동부, 인력공단, 업종별단체 등) <input type="checkbox"/> 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등 불가피한 사유 발생 시 사업장 이동 허용(고용노동부) <input type="checkbox"/> 출입국관리 행정 강화, 법무부·고용노동부간 업무 연계체제 구축 등을 통해 엄정한 체류관리 실시
--	--

출처: EPS 시스템 홈페이지(<http://www.eps.go.kr/wem/kh/index.jsp>).

<그림 2-2> 특례외국인 근로자 선정·도입 절차도

<p>1. 도입 업종·규모 등 주요정책 결정</p>	<p><input type="checkbox"/> 외국인력정책위원회(국무총리실 설치)에서 심의·의결 - 도입업종·규모 등 외국인력 관련 주요사항</p>
<p>2. 방문취업(H-2)사증 발급, 입국 (재외공관 ↔ 외국국적동포 등)</p>	<p><input type="checkbox"/> 요건을 갖춘 외국국적동포에게 방문취업(H-2)사증 발급(재외공관)</p>
<p>3. 취업교육 이수 (외국국적동포 ↔ 교육기관)</p>	<p><input type="checkbox"/> 취업하고자 하는 외국국적동포는 외국인 취업교육을 사전에 이수</p>
<p>4. 구직신청 (외국국적동포 등 ↔ 고용노동부)</p>	<p><input type="checkbox"/> 외국국적동포는 고용지원센터에 구직신청서 제출</p>
<p>5. 특례고용가능확인서 발급 (사용자 ↔ 고용노동부)</p>	<p><input type="checkbox"/> 내국인 고용기회 보호를 위해 사업주가 고용지원센터를 통해 내국인 구인노력(3~7일) 등을 하였음에도 채용하지 못한 경우 특례고용가능확인서 발급</p>
<p>6. 외국국적동포 선정 및 근로계약 체결 (사용자 ↔ 고용노동부·외국국적동포)</p>	<p><input type="checkbox"/> 사용자 및 외국국적동포는 고용지원센터의 추천 또는 자율 구인·구직으로 표준근로계약서 체결</p>
<p>7. 근로개시 신고 (사용자 ↔ 고용노동부) 취업개시 신고 (동포 ↔ 법무부)</p>	<p><input type="checkbox"/> 사용자는 외국국적동포가 근로를 개시한 날로부터 10일 이내에 고용지원센터에 근로개시 신고 <input type="checkbox"/> 외국국적동포는 근로를 개시한 날로부터 14일 이내에 법무부에 취업개시 신고</p>

출처: EPS 시스템 홈페이지(<http://www.eps.go.kr/wem/kh/index.jsp>).

<그림 2-3> 일반 외국인근로자(E-9) 선정·도입 절차도



<그림 2-4> 고용특례자 취업절차도



<표 2-1> 일반고용허가제와 특례고용허가제 비교

	일반고용허가제	특례고용허가제
① 체류 (취업기간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 3년</li> <li>※ 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 최장 3년간 취업</li> <li>&lt;사업주 요청시 재고용 가능&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 3년</li> <li>※ 방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업</li> <li>&lt;사업주 요청시 재고용 가능&gt;</li> </ul>
② 대상 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한국어시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국내 친족·호적이 있는 동포(쿼터 무제한)</li> <li>· 국내 연고 없는 동포(쿼터 제한)</li> </ul>
③ 취업허용업종	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가</li> </ul>
④ 취업절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한국어시험 → 근로계약 → 비전문 취업비자(E-9)로 입국→취업 교육→사업장배치</li> <li>※ 사업장변경 제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 방문취업비자로 입국→취업 교육→고용지원센터의 알선 또는 자유 구직 선택 → 근로계약 후 취업</li> <li>※ 사업장변경 무제한</li> </ul>
⑤ 사용자의 고용절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 내국인구인노력→고용지원 센터에 고용허가 신청→고용허가서 발급→근로계약 후 고용</li> <li>※ 근로개시 신고의무 미부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 내국인구인노력→고용지원 센터에 특례고용 가능 확인서 발급→근로계약 후 고용</li> <li>※ 근로개시 신고의무 부과</li> </ul>
⑥ 사업장별 고용허용인원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일반외국인근로자 고용허용인원만큼 외국국적동포 추가 고용가능(건설업, 서비스업 제외)</li> </ul>

## 제2절 외국인력 추이와 고용구조

### 1. 체류 외국인 추이

#### 체류 외국인 추이

- 한국의 체류 외국인은 2007년 1,066천명에서 2008년 1,159천명으로 8.7% 증가하였고 2011년 말에는 1,395천명으로 2007년 대비 30.8% 증가하였으며 2012년 11월말 현재 1,426천명에 이르고 있음

※ 표에는 나타나 있지 않지만 등록외국인은 같은 시기에 944천명임

- 체류 외국인 유형별로 보면 2012년 11월말 기준으로 전문인력이 47천명이고, 비전문인력은 420천명이며, 유학생 87천명 그리고 결혼이민자는 148천명

<표 2-2> 체류 외국인 현황 (2012년 11월말 기준)

(단위 : 명)

총 외국인(1,425,747)										
외국인 인력(662,473)								유학생	결혼 이민자	기타
전문인력 (E-1~ E-7)	비전문인력 (419,540)		불법 체류자	단기취업 등(15,219)						
				단기취업 (C-4)	산업연수 (D-3)	기업투자 연수 (D-8)	선원취업 (E-10)			
46,920	(E-9) 177,598	(H-2) 241,942	180,794	409	1,562	6,698	6,580	87,270	148,316	527,688

주 : 1) 유학생은 유학(D-2) 66,598명과 한국어연수(D-4-1) 20,672명을 합한 수치임

2) 결혼이민자는 혼인귀화자가 제외되어 있으면 이를 포함하면 2012년 11월말 현재 215,959명임

3) 법무부·출입국 외국인정책본부, '출입국 외국인정책 통계월보'에서는 전문외국인력의 범주를 C4, E1~E7으로 하고 있으나 여기서는 C4(단기취업)를 제외하였음

자료 : 법무부·출입국 외국인정책본부, '출입국 외국인정책 통계월보'

#### 체류 자격별 체류 외국인 추이

- 유학생은 2000년대 들어 증가하기 시작하여 2007년 56천명에서 2011년에는 88천명

으로 증가한 후 2012년 11월말에는 다소 하락하여 87천명을 기록

- 결혼이민자 또한 증가추이가 계속 되어 왔는데 2007년 110천명에서 2009년에는 142천명으로 증가하였고, 2012년 11월말에는 148천명을 기록
- 취업자격 체류 외국인은 2007년 437천명으로 전체 체류외국인의 41.0%를 차지하였으며 2009년에는 535천명으로 체류 외국인의 45.8%로 증가
  - 2012년 11월에는 비전문외국인력의 감소로 취업자격 체류 외국인 비중은 전체 체류외국인의 37.1%를 차지

<표 2-3> 주요 체류 자격별 체류 외국인의 변화

(단위 : 명)

	총체류자	유학생	전문인력	비전문인력	결혼이민자
2007년	1,066,273	56,006	33,502	403,687	110,362
2008년	1,158,866	71,531	37,304	490,109	122,552
2009년	1,168,477	80,985	40,627	494,646	125,087
2010년	1,261,415	87,480	43,608	506,905	141,654
2011년	1,395,077	88,468	47,095	537,663	144,681
2012년 11월말	1,425,747	87,270	50,221	478,592	148,316

주 : 1) 비취업비자로 입국하여 취업에 종사하고 있는 외국인은 인력통계에서 제외하였으며, 해당 체류 자격으로 입국하여 불법체류로 된 경우도 해당 비자에 포함

2) 유학생 통계에는 일반유학생외에 어학연수자도 포함

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 『출입국·외국인정책 통계연보』 각년도

□ 취업자격 외국인력 추이

- 비전문 외국인력은 지속적으로 증가추이를 보여 왔으나 2012년 들어 감소
- 전문외국인력은 규모는 많지 않으나 지속적으로 증가
  - 전문외국인력 취업비자의 세부 항목별 추이를 가장 많은 비중을 차지하는 비자는 회화지도로 전체 전문인력의 절반 가까이 차지
  - 실질적인 의미에서의 전문외국인력은 교수, 연구 기술지도, 전문직업, 특정활동 등

5개 분야로 볼 수 있는데 특정활동은 2005년 4,392명에서 매년 높은 증가를 보이고 있으며 2012년 11월에는 17,333명으로 전체 전문외국인력의 34.5%를 차지

<표 2-4> 취업자격 외국인력 추이

(단위 : 명, %)

	취업자격 외국인력	전문인력	비전문인력	전문인력비중
2007년	437,189	33,502	403,687	7.7
2008년	527,413	37,304	490,109	7.1
2009년	535,273	40,627	494,646	7.6
2010년	550,513	43,608	506,905	7.9
2011년	584,758	47,095	537,663	8.1
2012년 11월말	528,813	50,221	478,592	9.5

주 : 불법체류자가 포함된 수치임

자료 : 법무부 출입국/외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>)

<표 2-5> 체류자격별 전문외국인력 추이

(단위 : 명)

연도	교수	연구	기술지도	전문직업	특정활동	소계I	회화지도	예술홍행	소계II
2005.12	1,094	1,765	199	303	4,392	7,753	12,439	1,430	21,622
2006.12	1,159	2,095	166	351	5,522	9,293	15,001	1,366	25,660
2007.12	1,279	2,318	174	414	7,175	11,360	17,721	4,421	33,502
2008.12	1,589	2,057	121	530	8,405	12,702	19,771	4,831	37,304
2009.12	2,056	2,066	197	536	8,825	13,680	22,642	4,305	40,627
2010.12	2,266	2,324	233	594	10,712	16,129	23,317	4,162	43,608
2011.12	2,474	2,606	202	629	14,397	20,308	22,541	4,246	47,095
2012.11	2,678	2,842	163	693	17,333	23,709	21,959	4,553	50,221

주 : 전문인력은 불법체류자가 포함된 수치

자료 : 법무부 출입국/외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>),

#### 나. 연도별 고용허가제 및 방문취업자 추이

○ 고용허가제 일반에 비해 방문취업으로 입국한 동포는 불법체류자를 포함할 경우



고용허가제 일반 입국자에 비해 5만여명 가량 많음

- 고용허가제 일반으로 입국한 인력 중 불법체류자수는 '12년 5월 28,348명으로 지속적인 증가 추이

<표 2-5> 연도별 비전문취업자 및 방문취업자 체류현황

(단위 : 명)

기간	구분	계	비전문취업 (E-9)		방문취업자 (H-2)
			고용허가제 일반	기타*	
'12.5	계	538,710	243,746		294,964
	합법체류자	484,757	193,788		290,969
	불법체류자	53,953	28,348	21,610	3,995
'12.3	계	536,089	233,704		302,385
	합법체류자	484,234	185,464		298,770
	불법체류자	51,855	26,032	22,208	3,615
'12.1	계	527,212	229,883		297,329
	합법체류자	477,953	184,282		293,671
	불법체류자	49,259	22,807	22,794	3,658
'11.12	계	537,663	234,295		303,368
	합법체류자	488,900	189,190		299,710
	불법체류자	48,763	21,947	23,158	3,658
'11.6	계	538,132	239,179		298,953
	합법체류자	491,800	196,660		295,140
	불법체류자	46,332	16,609	25,910	3,813
'11.1	계	501,050	218,724		282,326
	합법체류자	454,105	175,731		278,374
	불법체류자	46,945	14,522	28,471	3,952
'10.12	계	506,905	220,319		286,586
	합법체류자	460,208	177,546		282,662
	불법체류자**	46,697	13,725	29,048	3,924
'09.12	계	494,646	188,363		306,283
	합법체류자	461,203	158,198		303,005
	불법체류자	33,443	30,165		3,278
'08.12	계	488,629	189,297		299,332
	합법체류자	454,432	156,429		298,003
	불법체류자	34,197	32,868		1,329

주: \* 기타 : ①합법화 조치후 불법체류자(E-9-98), ②단체추천형 산업연수(E-9-95), ③연수취업자격(E-9-96), ④외국국적동포 비전문 취업특례고용(E-9-97) 등 포함  
자료 : 고용노동부

□ 외국인근로자 업종별 취업자 수

- 2011년을 기준으로 비전문 외국인근로자의 업종별 분포는 제조업이 190,391명으로 전체 취업자 246,649명 대비 77.2%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 서비스업이 14.1%로 그 다음
- 고용허가제 일반입국자는 91.1%가 제조업에 취업하고 있으며, 농축산업 취업자는 5.9%, 건설업 취업자는 2.4%.
- 고용허가제제로 입국한 외국인근로자를 채용하기 위해서는 사업주는 고용노동부로부터 고용허가를 승인을 받아야 함.1) 따라서 고용허가를 신청하여 외국인근로자를 배정받은 사업장 정보를 토대로 한국에 취업하고 있는 외국인근로자의 업종 및 규모별 분포의 파악이 가능2)
  - 전체 특례 외국인 근로자 83,615명 중 41,897명이 제조업에 취업하고 있으며, 서비스업 취업자는 34,585명, 건설업 취업자는 5,452명
  - ※ 특례 입국자는 미신고율이 매우 높아 고용허가 신청을 통해 파악된 사업장 정보로 이들의 산업별 분포를 논의하기에는 한계가 있음

---

1) 고용허가제의 승인을 받기 위해서는 외국인력 고용허용업종 자격을 갖고 있어야 하고 내국인 구인노력을 통해 필요한 내국인력을 채용하지 못했음을 증명해야 한다.

2) 이 자료는 신고자료를 토대로 하고 있기 때문에 신고율이 낮은 방문취업제 입국 근로자는 <표 5>와 <표 6>의 비교에서 알 수 있듯이 많은 숫자가 누락되어 있다.

<표 2-6> 외국인근로자 유형별 취업자 수, 2004~2011년: 매년 3월 기준

(단위 : 명)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
일반	제조업	12	6,431	43,944	56,669	82,934	109,591	129,946	147,693
	건설업	-	-	-	6	410	1,083	2,333	3,602
	농축산업	-	-	18	54	2,357	4,910	5,265	8,677
	서비스업	-	2	71	85	101	123	112	156
	어업	-	-	-	1	379	711	1,163	1,899
	전체	12	6,433	44,033	56,815	86,181	116,418	138,819	162,027
특례자	제조업	-	2	1,643	9,033	19,040	24,134	35,982	41,879
	건설업	-	-	-	45	1,063	3,163	10,203	5,452
	농축산업	-	-	3	99	415	822	1,274	1,474
	서비스업	-	2,156	13,958	24,015	23,040	23,982	35,276	34,585
	어업	-	-	-	4	52	97	204	225
	전체	-	2,158	15,604	33,196	43,610	52,198	82,939	83,615
산업연수생	제조업	1	57	709	53,709	45,520	20,610	1,425	819
	건설업	-	-	-	156	352	595	241	180
	농축산업	-	-	-	1	149	83	6	2
	서비스업	-	-	-	21	12	3	-	-
	어업	-	-	-	-	54	141	9	6
	전체	1	57	709	53,887	46,087	21,432	1,681	1,007
전체	제조업	13	6,490	46,296	119,411	147,494	154,335	167,353	190,391
	건설업	-	-	-	207	1,825	4,841	12,777	9,234
	농축산업	-	-	21	154	2,921	5,815	6,545	10,153
	서비스업	-	2,158	14,029	24,121	23,153	24,108	35,388	34,741
	어업	-	-	-	5	485	949	1,376	2,130
	전체	13	8,648	60,346	143,898	175,878	190,048	223,439	246,649

주: 1) 연도는 근로계약시작 시작일 기준임

자료: 고용노동부, 고용허가제 원자료

□ 외국인 근로자를 채용하고 있는 사업장의 종업원 규모별 분류

- 2012년 5월말 현재 고용허가제 외국인 근로자를 채용하고 있는 사업장은 8만 4천 개로 이 중 10인 이하 사업장이 68.6%이며, 30인 이하(누계)는 88.7%
- 고용허가제 일반 외국인 근로자를 활용하고 있는 사업장은 10인 이하가 59.8%이고 30인 이하는 86.4%
  - ※ 고용허가제 특례자의 경우 음식숙박업이나 가사간병서비스업 종사자 비중이 높아 이들도 대부분 소규모 사업장에 집중되어 있음
- 방문취업제 일반 외국인 근로자를 활용하고 있는 사업장은 10인 이하가 85.8%이고 30인 이하는 95.8%

<표 2-7> 규모별 외국인 고용사업장 현황('12년 5월말 현재)

(단위 : 명)

구 분	4인 이하	5~ 10인 이하	11~ 30인 이하	31~ 50인 이하	51~ 100인 이하	101~ 200인 이하	201~ 300인 이하	301~ 500인 이하	501인 이상	계
계	40,821	17,002	16,964	4,798	2,915	1,361	295	97	35	84,288
고용허가제 사용업체 수	11,672	10,197	9,737	2,491	1,474	744	180	57	17	36,569
고용허가제와 방문취업제 병행 업체 수	399	1,646	3,294	1,436	913	409	80	24	5	8,206
방문취업제 사용업체 수	28,750	5,159	3,933	871	528	208	35	16	13	39,513

주 : 신고사업장을 기준으로 한 것으로 방문취업제 활용사업체는 이보다 훨씬 많은 것으로 추정된다.

자료 : 고용노동부

□ 고용허가제 입국 외국인근로자 사업장 규모별 분포

- 고용허가제 입국자 전체 기준으로 10인 이하 사업장 종사자가 35.8%이며, 30인 이하는 67.1%
- 고용허가제 일반 입국 외국인근로자 기준으로 10인 이하 사업장 종사자가 31.1%, 30인 이하는 64.6%
- 특례 일반 입국 외국인근로자 기준으로 10인 이하 사업장 종사자가 49.0%, 30인 이하는 74.2%

<표 2-8> 규모별 고용사업장 내 외국인 근무현황('12년 5월말 현재)

(단위 : 명)

구 분	4인 이하	5~ 10인 이하	11~ 30인 이하	31~ 50인 이하	51~ 100인 이하	101~ 200인 이하	201~ 300인 이하	301~ 500인 이하	501인 이상	계
계	40,200	46,619	75,898	33,488	25,176	15,286	4,164	1,334	307	242,472
일반외국인	19,236	36,405	59,876	26,042	19,868	12,607	3,502	1,094	229	178,859
특례외국인	20,964	10,214	16,022	7,446	5,308	2,679	662	240	78	63,613

주 : 신고사업장을 기준으로 한 것으로 방문취업제 활용사업체는 이보다 훨씬 많은 것으로 추정된다.

자료 : 고용노동부

□ 외국인력을 고용하고 있는 기업 대상 채용희망인력(1순위)

- 내국인 인력이라고 응답한 비율이 응답업체의 56.7%로 가장 높고 그 다음으로 일반 외국인력(36.9%)으로 나타나 외국인 고용업종에서도 내국인력에 대한 채용수요가 높음
- 현실적으로 구인하기 쉬운 인력에 대한 응답은 일반 외국인력이 49.4%로 가장 많고 그 다음으로 내국인력 24.2%

<표 2-9> 채용희망 인력(1순위)

	사례수	내국인 인력		동포인력(주로 중국동포)		일반 외국인력		무응답		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
[전체]	360	204	56.7	8	2.2	133	36.9	15	4.2	
산업	제조업	151	118	78.1	1	0.7	25	16.6	7	4.6
	건설업	37	17	45.9	0	0.0	20	54.1	0	0.0
	농축산어업	172	69	40.1	7	4.1	88	51.2	8	4.7
규모	10인미만	193	86	44.6	7	3.6	90	46.6	10	5.2
	10-29인	79	57	72.2	0	0.0	19	24.1	3	3.8
	30-99인	48	35	72.9	0	0.0	11	22.9	2	4.2
	100인이상	31	22	71.0	0	0.0	9	29.0	0	0.0
	무응답	9	4	44.4	1	11.1	4	44.4	0	0.0

자료 : 외국인력 고용실태조사(2012.7)\_사업장 조사, 이규용(2012)에서 인용

<표 2-10> 구인하기 쉬운 인력

	사례수	내국인 인력		동포인력(주로 중국동포)		일반 외국인력		무응답		
		명	%	명	%	명	%	명	%	
[전체]	360	87	24.2	64	17.8	178	49.4	31	8.6	
산업	제조업	151	37	24.5	29	19.2	75	49.7	10	6.6
	건설업	37	15	40.5	13	35.1	8	21.6	1	2.7
	농축산어업	172	35	20.3	22	12.8	95	55.2	20	11.6
규모	10인미만	193	35	18.1	33	17.1	102	52.8	23	11.9
	10-29인	79	17	21.5	14	17.7	45	57.0	3	3.8
	30-99인	48	18	37.5	9	18.8	17	35.4	4	8.3
	100인이상	31	14	45.2	8	25.8	9	29.0	0	0.0
	무응답	9	3	33.3	0	0.0	5	55.6	1	11.1

자료 : 외국인력 고용실태조사(2012.7)\_사업장 조사, 이규용(2012)에서 인용

## 2. 외국인 근로자의 임금 및 근로실태

### 가. 임금 및 근로시간

#### □ 외국인 근로자 성별 국적별 임금 실태<sup>3)</sup>

- 외국인근로자의 월평균임금은 161.6만원으로 내국인근로자의 임금 198.3만원의 81.4%수준
- 내국인 근로자의 임금은 같은 사업장에서 유사한 직무를 수행하고 있는 근로자들을 대상으로 조사한 결과
  - 외국인 남성근로자는 내국인 남성근로자 임금의 78.4%수준이며, 외국인 여성근로자의 임금은 내국인 여성의 89.8%수준
- 체류자격 유형별로 보면 고용허가제 일반입국자의 임금이 163.8만원으로 방문취업입국자의 156.5만 원에 비해 약간 높음

<표 2-11> 임금 수준(2011년)

(단위: 명, 천원)

		월급여	정액급여	시간당정액급여
국적	내국인	1,983	1,648	10.628
	외국인	1,616	1,263	7.322
국적성별	내국인 남성	2,127	1,765	11.580
	내국인 여성	1,589	1,328	8.007
	외국인 남성	1,667	1,264	7.759
	외국인 여성	1,427	1,261	5.708
사증	내국인	1,983	1,648	10.628
	비전문취업(E-9)	1,638	1,228	7.690
	방문취업(H-2)	1,565	1,342	6.527
	재외동포(F-4)	1,655	1,372	6.664
	기타 사증	1,442	1,242	6.418

3) 2011년 고용노동부가 조사한 자료에서 정리하였음.

□ 외국인 근로자 업종별 임금 실태

- 금속·기계 제조업 178.1만원, 건설업 147.0만원, 서비스업 139.2만원, 농축산업 123.3만원, 어업 119.5만원 등의 순
- 정부에서 방문취업 사증 소지자가 농축산업이나 어업 또는 지방 제조업체에 취업할 경우 '재외동포' 또는 '영주' 사증 취득 혜택을 부여한 결과, 방문취업자의 임금 수준이 매우 다양하게 나타남

<표 2-12> 업종별 외국인근로자 임금

(단위: 명, 천원)

	월급여	정액급여	시간당정액급여
전체	1,616	1,263	7.322
농축산업	1,233	1,168	8.139
어업	1,195	1,194	14.324
제조업	1,679	1,240	7.254
건설업	1,732	1,470	9.192
서비스업	1,392	1,359	6.170
음식점업	1,381	1,349	7.446
기타서비스업	1,520	1,409	6.935
개인 간병인 등	1,428	1,427	3.197
가구내 고용	1,352	1,341	3.223

□ 외국인 근로자 근로시간

- 외국인근로자는 여성이 294.4시간으로 남성 238.8시간에 비해 훨씬 근로시간이 길지만, 같은 업종에 종사하고 있는 내국인 근로자의 근로시간은 남성이 218.8시간이고 여성이 215.5시간
- 업종별 외국인근로자의 월평균 근로시간을 살펴보면, 서비스업이 328시간으로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로는 농축산업 252.5시간, 제조업 247.5시간, 건설업

217.8시간, 어업 186.4시간 등의 순

- 이는 서비스업내 개인간병인, 가구내고용 등의 경우 하루의 대부분을 근로에 종사하고 있는 현실을 반영하기 때문

- 사업체 규모별 외국인근로자의 근로시간을 살펴보면, 종업원 1~4인의 영세업체의 근로시간이 296.4시간으로 단연 근로시간이 많음

<표 2-13> 월평균 근로시간

		총근로시간	초과근로시간
국적성별	내국인 남성	218.8	34.2
	내국인 여성	215.8	29.8
	외국인 남성	238.8	46.2
	외국인 여성	294.4	20.4
업종	농축산업	252.5	10.8
	어업	186.4	0.8
	제조업	239.9	50.1
	건설업	217.8	30.4
	서비스업	328.0	5.9
사업체 규모	1~4인	296.4	8.6
	5~9인	228.5	24.6
	10~29인	239.5	47.6
	30~99인	242.8	59.7
	100~299인	257.2	67.7
	300인 이상	249.6	82.3

□ 저숙련 외국인 근로자 임금 추이(2003년~2011년)

- 최저임금 대비 월평균임금추이를 보면 외국인근로자의 임금수준은 최저임금 증가율보다 약간 더 높은 증가율을 보여 왔음
  - ※ 2003년은 산업연수생을 대상으로 조사한 자료이며, 2005년 이후부터는 고용허가제 외국인근로자를 대상으로 조사한 결과
  - ※ 조사주체나 조사시기 등이 다르기 때문에 연도에 따라 고용허가제 유형별 임금 격차가 서로 상이



<표 2-14> 외국인근로자의 임금 및 근로시간의 변화, 2003~2011년

(단위: 만원)

		월평균 임금	최저임금수준(월)
2005년		100.3	647.9
2007년		114.4	727.3
2008년	일반	114.4	787.9
	특례	147.5	
2009년	남자	140.4	836
	여자	126.6	
2011년	남자	166.7	902.9
	여자	142.7	
	일반	163.8	
	특례	156.5	

자료: 2009년까지의 자료는 이규용외(2011)에서 재인용하였으며, 2011년 자료는 고용노동부의 실태조사 자료임

□ 내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 근로 현황

○ 내국인 근로자를 100으로 하였을 때 2012년 외국인 근로자의 생산성은 85.0, 임금은 82.7, 총노동비용은 90.1로 나타남

※ 생산성과 비교하면 외국인 근로자의 총노동비용이 내국인 근로자에 비해 더 높은 수준

<표 2-15> 내국인 대비 외국인 근로자의 생산성·임금·노동비용, 2003~2007년

(단위: 개소, %)

	근로시간	업무량	생산성	임금수준	총노동비용
2003년 조사	106.3	-	87.4	71.4	86.1
2005년 조사	100.8	88.3	84.2	85.1	-
2007년 조사	101.5	94.7	89.0	86.7	90.1
2012년 조사	100.2	91.7	85.0	82.7	90.1

자료: 각 년도의 실태조사 자료를 참조하였으며(이규용외 2011년에서 인용), 2012년 자료는 이규용(2012) 참조

## 제3장 외국인력 유입의 영향

- 외국인력 고용에 따른 편익과 비용은 경제적 측면, 사회문화적 측면에서 다양
  - 외국인력 고용에 따른 편익은 인력부족해소, 국민경제에 기여, 친한파 한국인 양성, 한류보급에 긍정적, 한국제품에 대한 수요증가, 한국사회의 국제화에 기여 등을 거론
  - 외국인력 고용비용은 내국인 일자리 잠식, 내국인 근로조건 저하, 사회적 갈등, 외국인력 고용관리 비용 증대, 외국인력 정주화에 따른 사회적 문제 심화 등을 지적
- 본 장에서는 외국인력 유입의 영향을 비용에 초점을 맞추고 논의를 살펴보고자 함

### 제1절 외국인력 유입의 노동시장 영향

#### 1. 외국인력 의존도 증가

- 연도별 외국인근로자 비율을 보면 2005년 5.13%에서 계속 증가해 2010년 19.46%, 2011년 20.0%에 이르고 있음
  - 외국인근로자 활용사업장 수가 지속적으로 증가하고 있고, 개별 사업장 단위로도 고용 외국인근로자 수가 증가
  - 낮은 임금수준과 열악한 근로조건으로 내국인 근로자가 취업을 기피하기 때문에 외국인근로자 의존비율은 증가할 수밖에 없을 것임
- 업종별 외국인근로자 의존비율을 살펴보면, 2010년의 경우 제조업 17.15%, 서비스업 24.35%에 불과하지만, 나머지 업종은 외국인근로자비율이 50%를 상회
  - 어업은 76.22%에 이르고, 농축산업 67.04%, 건설업 57.34%도 매우 높은 수준으로

농축산업과 어업은 내국인 근로자의 취업기피로 외국인근로자 의존비율이 계속 심화되고 있고 있음

<표 3-1> 외국인 고용사업장의 업종 및 규모별 외국인근로자 비율, 2004~2011년

(단위: 명)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
업종	제조	0.66	4.36	11.95	14.19	15.31	16.13	17.15	17.68
	건설	0.17	0.89	34.87	47.72	51.28	62.07	57.34	55.58
	농축산	2.12	9.40	37.05	49.16	60.29	61.30	67.04	72.70
	서비스	2.12	13.17	23.70	19.95	19.07	24.51	24.35	23.95
	어업	0.99	1.27	61.75	73.01	73.86	73.24	76.20	83.32
규모	5인미만	2.17	17.46	32.27	33.09	34.45	39.70	40.85	41.81
	5-9인	1.69	10.99	20.11	22.41	24.44	26.16	27.37	27.82
	10-29인	1.06	5.42	14.78	17.60	19.13	20.22	20.86	21.36
	30-49인	0.58	2.74	10.14	12.48	13.88	14.88	15.23	15.53
	50-99인	0.37	1.61	7.70	9.66	10.54	10.93	11.23	11.64
	100-299인	0.13	0.71	4.79	6.22	6.74	7.13	7.35	7.34
	300인이상	0.04	0.21	1.69	2.13	2.03	1.78	1.70	1.61

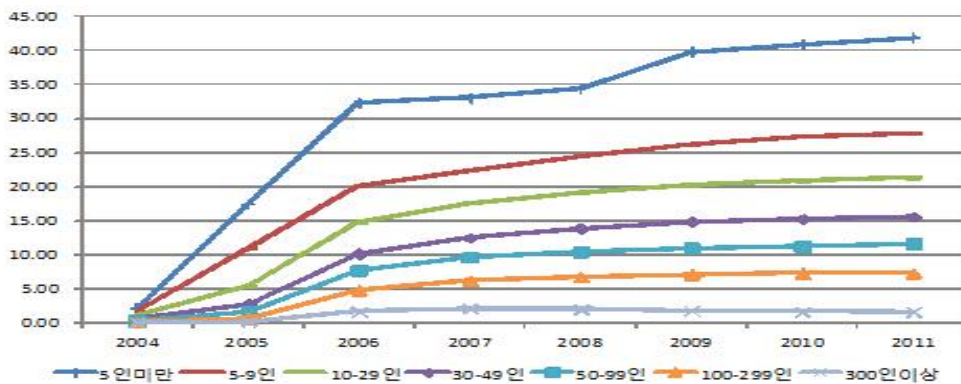
주: 1) 2004~2011년 6월 기간 외국인근로자 고용경험이 있는 사업장  
 2) 외국인근로자비율=[외국인근로자/(외국인근로자+내국인근로자)]×100.

자료: 한국고용정보원, 고용허가제-고용보험DB 연결패널, 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 재인용

- 사업장 규모별 외국인력 의존율을 살펴보면, 사업장 규모가 작을수록 외국인근로자 의존율이 높고, 규모가 클수록 의존율이 상대적으로 낮음
- 2010년의 경우 300인 이상 사업장의 외국인근로자 비율이 1.70%인데 반해, 5인 미만 사업장은 40.85%에 이르고, 5~9인과 10~29인 사업장도 각각 27.37%, 20.86%로 비교적 높은 수준

[그림 3-1] 사업장규모별 외국인근로자 비율

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 고용허가제-고용보험DB 연결패널, 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 재인용

- 산업 중분류별 외국인근로자 비율 추이를 보면 2011년의 경우 소금채취업은 외국인 의존 비율이 100%에 이르는 등 가구내 고용활동(99.76%), 연근해 어업(96.25%), 종합 건설업(91.04%), 작물 재배업(86.62%), 개인 간병인 및 유사 서비스업(86.24%), 실내건축 및 건축마무리 공사업(83.43%), 건물 건설업(79.49%), 양식 어업(72.14%), 기반조성 및 시설물 축조 관련 전문공사업(70.38%), 축산업(56.68%)은 외국인근로자 의존 정도가 높음

<표 3-2> 업종 중분류별 외국인근로자 비율, 2004~2011년

		(단위: %)								
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
제조	식료품 제조업	0.57	2.86	9.15	10.64	12.04	12.49	12.61	13.04	
	음료 제조업	1.55	3.19	4.54	2.95	7.12	8.50	9.47	9.49	
	담배 제조업	0.00	1.09	7.27	8.39	17.39	16.42	24.68	24.70	
	섬유제품 제조업; 의복제외	1.00	6.53	14.88	16.90	17.93	19.96	21.49	22.66	
	의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	0.51	4.35	10.03	10.32	11.22	12.63	13.54	14.45	
	가죽, 가방 및 신발 제조업	0.70	4.33	11.27	13.32	13.49	15.64	16.90	17.32	
	목재 및 나무제품 제조업; 가구제외	1.19	8.05	18.39	20.69	22.52	22.61	22.78	24.09	
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0.66	5.47	14.07	16.59	18.21	18.51	19.62	20.06	
	인쇄 및 기록매체 복제업	0.79	4.07	10.30	12.29	13.07	13.94	14.65	14.74	
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	0.34	2.42	10.59	14.41	16.17	16.25	16.20	16.89	
	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	0.46	3.90	11.53	13.65	14.62	15.04	15.78	16.02	
	의료용 물질 및 의약품 제조업	0.00	0.00	0.56	0.94	3.18	4.41	6.84	6.42	
	고무제품 및 플라스틱제품 제조업	1.05	7.27	16.27	18.80	19.43	21.01	22.29	22.63	
	비금속 광물제품 제조업	0.53	4.42	12.74	15.82	17.31	18.36	18.79	19.37	
	1차 금속 제조업	0.48	3.60	13.60	16.96	18.84	18.66	19.31	20.20	
	금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0.79	5.39	13.71	16.52	18.14	18.99	20.00	20.58	
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.68	2.64	7.63	9.30	9.00	10.05	10.80	10.68	
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	0.38	1.60	5.81	6.40	7.85	7.86	8.10	8.37	
	전기장비 제조업	0.39	2.53	9.30	11.30	11.80	12.21	13.16	13.18	
	기타 기계 및 장비 제조업	0.55	3.05	10.46	12.75	13.81	14.05	15.22	15.39	
	자동차 및 트레일러 제조업	0.43	3.28	11.61	14.15	14.29	15.40	17.54	17.91	
	기타 운송장비 제조업	0.14	1.20	7.81	9.70	13.46	13.80	13.81	15.12	
	가구 제조업	1.07	9.57	18.26	20.69	22.24	22.60	23.15	23.96	
	기타 제품 제조업	0.34	2.53	7.27	8.67	10.83	15.06	19.30	21.71	
	금속 및 비금속 원료 재생업	1.63	8.54	15.03	16.17	18.19	17.39	18.92	20.18	
	금속원료 재생업	0.00	0.00	0.00	14.29	16.67	17.14	32.43	36.96	
	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	0.00	9.72	9.22	14.08	15.92	16.71	19.22	19.55	
	음악 및 기타 오디오물 출판업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13.64	17.39	
	소계	0.67	4.36	11.97	14.21	15.33	16.13	17.17	17.72	
건설	종합 건설업				100.00	100.00	70.93	86.13	91.04	
	건물 건설업	0.14	2.25	42.12	61.78	73.70	86.40	83.48	79.49	
	토목 건설업	0.07	0.19	30.33	41.19	40.56	41.96	38.46	38.28	
	기반조성 및 시설물 축조관련 전문공사업	0.00	2.38	52.20	61.45	59.89	75.98	71.31	70.38	
	건물설비 설치 공사업	2.32	6.65	22.11	36.17	41.77	47.99	45.56	44.96	
	전기 및 통신 공사업	0.00	0.00	3.79	21.11	26.97	34.31	31.93	23.67	
	실내건축 및 건축마무리 공사업	0.00	0.00	19.44	42.71	65.35	86.22	83.80	83.43	
	건설장비 운영업	0.00	0.00	0.00	6.90	6.25	6.67	0.00	0.00	
소계	0.17	0.85	32.65	45.29	48.07	59.42	53.95	51.94		
농축산	작물 재배업	4.42	20.02	45.31	62.80	75.68	76.64	81.61	86.62	
	축산업	1.26	5.10	36.91	44.68	50.48	51.46	56.16	56.68	
	작물재배 및 축산 관련 서비스업	0.00	1.37	6.72	8.82	13.41	15.71	20.76	24.40	
	소계	2.22	9.91	38.24	50.34	61.47	62.54	68.19	74.03	

(단위: %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
하수, 폐수 및 분뇨 처리업	0.60	3.70	5.34	6.04	6.82	6.68	6.17	5.46
폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업	0.00	0.27	0.54	0.21	2.79	5.14	8.13	8.31
건설 폐기물 처리업	0.00	0.00	0.00	1.71	2.44	0.00	0.00	9.27
산동물 도매업	0.00	0.00	0.00	0.00	14.81	25.71	20.51	13.56
기타 산업용 농산물 및 산동물 도매업	0.00	0.00	0.50	3.20	6.07	9.89	12.62	12.04
가정용품 도매업	0.00	0.00	0.00	1.13	3.50	6.50	7.61	7.38
기계장비 및 관련 물품 도매업	0.00	0.00	0.00	1.58	4.95	7.60	8.39	8.70
재생용 재료 수집 및 판매업	0.00	0.00	3.54	7.71	12.15	14.46	17.40	17.45
기타 가정용품 소매업	0.00	0.00	1.48	4.50	5.33	11.02	12.66	12.20
기타 상품 전문 소매업	0.00	0.00	0.35	7.16	11.91	16.74	20.75	22.35
무점포 소매업	0.00	0.00	0.00	10.94	13.56	17.58	21.59	12.28
육상 여객 운송업	0.00	0.00	0.00	0.06	0.20	0.33	0.70	0.85
냉장 및 냉동 창고업	0.00	7.38	10.53	11.18	11.01	10.89	11.24	11.28
호텔업	0.00	0.00	0.00	0.00	7.68	9.93	8.91	7.36
여관업	0.68	1.39	1.40	2.09	18.70	43.33	51.84	48.79
서비스 기타 숙박업	0.00	1.19	2.38	2.61	40.69	47.01	44.65	43.56
일반 음식점업	5.78	27.69	42.40	36.53	35.18	43.92	41.51	39.15
기타 음식점업	2.16	14.73	21.98	17.35	18.18	26.51	27.15	24.53
사업시설 유지관리 서비스업	0.00	0.00	0.00	0.19	0.40	0.76	0.83	0.67
건축물 일반 청소업	0.04	0.34	0.51	0.32	0.45	0.56	0.61	0.50
사업시설 및 산업용품 청소업	0.06	0.03	0.06	0.20	0.70	0.71	0.89	0.90
여행사 및 기타 여행보조 서비스업	0.00	0.00	1.21	1.95	8.17	15.87	18.03	16.60
사회복지 서비스업	0.52	1.51	3.15	3.48	5.01	4.47	4.76	5.34
자동차 종합 수리업	0.00	0.99	1.97	2.05	2.79	4.06	4.72	5.08
자동차 전문 수리업	0.00	0.00	6.51	6.56	7.65	8.62	11.86	11.38
모터사이클 수리업	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	20.00
육탕업	0.00	0.00	14.33	13.94	15.09	21.20	22.71	21.42
산업용 세탁업	0.00	0.00	2.64	3.09	3.54	6.08	6.29	6.87
개인 간병인 및 유사 서비스업	21.18	76.07	91.62	89.18	80.49	82.32	82.73	86.24
가구내 고용활동	100.00	100.00	100.00	99.93	99.66	99.73	99.77	99.76
소계	2.09	12.96	23.42	19.76	18.90	24.34	24.23	23.85
어업 연근해 어업	9.43	10.91	89.87	93.86	95.98	94.92	93.49	96.25
어업 양식 어업	0.00	0.00	45.80	53.82	55.83	57.32	65.04	72.14
어업 소금 채취업								100.00
어업 소계	0.99	1.27	61.64	72.92	73.77	73.17	76.11	83.27
전체	0.78	5.11	13.65	15.71	16.85	18.59	19.33	19.89

주: 1) 2004~2011년 6월 기간 외국인근로자 고용경험이 있는 사업장

2) 외국인근로자비율=[외국인근로자/(외국인근로자+내국인근로자)]×100.

자료: 한국고용정보원, 고용허가제-고용보험DB 연결패널, 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 재인용

## 2. 외국인력의 노동시장 및 경제적 영향

- 외국인력이 노동시장에 미치는 영향에 대해서는 그 동안 자료의 제약 등으로 활발한 연구가 이루어지지 못하고 있으나 부분적인 연구결과들은 부정적 영향이 있음을 보여주고 있음
- 원론적인 측면에서 경제이론에 근거할 경우 외국인력의 공급확대는 경쟁관계에 있는 내국인력의 일자리나 임금 등 근로조건에 부정적 영향을 미칠 가능성이 크며 현실적으로 건설현장 등에서 외국인력 유입으로 내국인 노동시장에서 일자리를 잠식하고 있다는 현장의 목소리가 있음

- 이규용·박성재(2008)는 외국인력 고용분포를 추정한 후 외국인 근로자의 고용증가와 내국인 생산직인력의 고용비중의 감소를 보인 후 외국인력에 따른 내국인력의 대체가능성을 주장
  - 이들은 업종별 내외국인 근로자 비중의 변화를 추정한 후 동포의 유입증가로 전체 외국인력 중 건설업이나 음식숙박업 등에 종사하는 외국인력의 비중이 증가하고 있음을 보여주고 있음
  - 내국인 생산직 인력이 전체 취업자에서 차지하는 비중은 가사서비스업을 제외하고는 모두 감소하고 있는데 비해 이들 업종에서 외국인력 취업비중은 꾸준히 증가
  - 내국인 생산관련 인력의 비중 감소와 외국인력 유입증가를 직접적으로 연계하는 것은 곤란하며 경우에 따라서는 이와 같은 내국인력 비중의 감소를 보완하는 역할로도 해석될 수도 있음
  - 그러나 외국인력의 경우 내국인력에 비해 낮은 임금, 높은 취업성향 등을 고려할 때 상대적으로 경기 변동 시 직장유지율이 높은 만큼 어느 정도는 내국인력 고용에 영향을 미치고 있는 것으로 추론

<표 3-3> 업종별 내국인과 외국인 근로자 비중, 2004~2008년

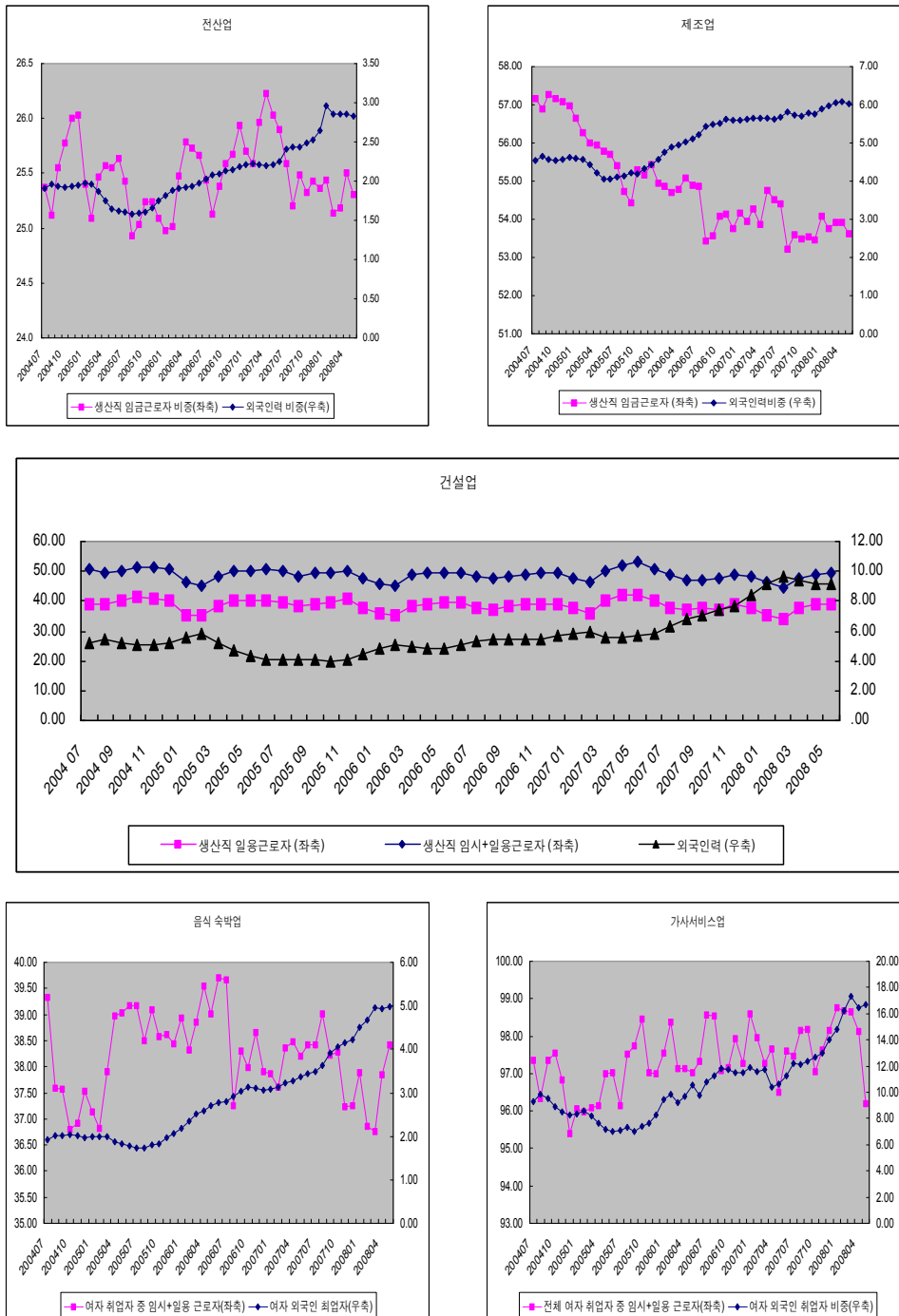
	전산업		제조업		건설업			음식숙박업		가사서비스업	
	내국인	외국인	내국인	외국인	내국인	내국인	외국인	내국인	외국인	내국인	외국인
	TDW	TFW	MDW	MFW	CDW1	CDW2	CFW	FDW	FFW	HDW1	HFW
2004년 하반기	25.64	1.94	57.10	4.59	40.12	50.69	5.21	37.62	2.00	96.80	9.05
2005년	25.31	1.72	55.57	4.28	38.70	48.80	4.55	38.45	1.88	96.85	7.63
2006년	25.48	2.01	54.42	5.18	38.13	48.31	5.19	38.68	2.76	97.59	10.59
2007년	25.65	2.29	53.94	5.69	38.73	49.00	6.49	38.11	3.58	97.68	11.99
2008년 1-5월	25.32	2.86	53.86	6.01	36.93	47.40	9.33	37.55	4.81	98.08	16.29
2004년 하반기 ~2008년 1-5월	-0.32	0.93	-3.23	1.42	-3.19	-3.29	4.12	-0.07	2.81	1.29	7.24

주: 1) 각 비중의 계산은 다음과 같음. TDW: 전산업 생산직 임금근로자/전산업 취업자. MDW: 제조업 생산직 임금근로자/제조업 취업자. CDW1: 건설업 생산직 임금근로자 중 일용직 근로자/건설업 취업자. CDW2: 건설업 생산직 임금근로자 중 임시+일용직 근로자/건설업 취업자. FDW: 음식숙박업 여성 취업자 중 임시+일용근로자/음식숙박업 취업자. HDW: 가사서비스업 여성 취업자/가사서비스업 취업자.  
2) 외국인력의 경우는 해당 업종의 취업자에서 차지하는 외국인력의 비중임.

자료: 내국인력의 비중은 통계청, '경제활동인구조사' 원자료를 이용하였으며, 외국인력 비중은 연구자가 추정한 결과임. 이규용·박성재(2008).

- 이규용·박성재(2008)는 같은 논문에서 외국인력의 유입증가가 내국인 고용에 미치는 영향의 정도를 파악하기 위해 회귀모형을 이용하여 분석
  - 분석결과에 따르면 건설업과 음식숙박업에서 외국인근로자 고용이 내국인근로자의 고용을 감소시키며 이는 통계적 유의성이 있는 것으로 분석

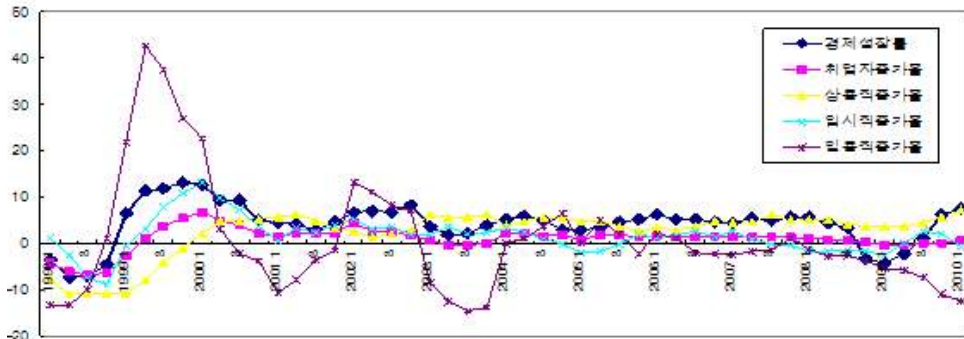
[그림 3-2] 업종별 내국인과 외국인 근로자 비중, 2004~2008년



- 김복순·이규용(2010)의 분석은 2007년 방문취업제 실시 이후 동포인력의 증가와 이에 따른 내국인 일용직 근로자의 변동간의 관계를 보여주고 있음
  - 일반적으로 일용직 근로자는 다른 고용형태에 비해 경기변동에 가장 민감한 반응을 보임, 즉 경기 후퇴기에는 일용직근로자의 고용감소폭이 가장 크며 경기회복기에는 고용확대가 빠르게 이루어짐
  - 외환위기 이후 경기변동과 종사상지위별 고용동향을 보면 2006년 시기까지 일용직은 경기변동에 따른 증감 폭이 다른 고용형태에 비해 크게 나타났으나 2007년 이후에는 지속적으로 전년 동기 대비 감소추세를 보이고 있음
  - 이 시기는 국적동포들의 유입이 급격히 확대되었던 기간과 맞물려 있고 특히 일용직 감소가 확대된 업종과 국적동포들의 취업이 집중되고 있는 업종이 대체로 일치하고 있다는 점에서 국적동포의 유입과 밀접한 관련성이 있을 가능성이 높음을 보여주고 있음

[그림 3-3] 경제성장률과 종사상 지위별 일자리증가율, 1998~2010년

(단위 : %, 전년동기대비)



주: 2010년 1/4분기 경제성장률은 속보치임.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.  
 한국은행, 『국민소득계정』, 2010. 4.

- 노용진·허재준(Nho and Hur, 2010)은 한국노동연구원의 '사업체패널조사' 2005년과 2007년 자료 중 300인 미만의 중소기업체를 대상으로 외국인력 고용의 영향을 분석
  - 외국인 근로자 비율이 1% 증가할 때 1인당 영업이익이 7.8%(모형에 따라서 8.1%이기도 함;  $\alpha=0.01$  수준에서 유의)) 정도 증가하고 있으며, 내국인 근로자의 임금 수준은 1.1%(모형에 따라 0.4%;  $\alpha=0.10$  수준에서 유의)) 정도 감소하고, 내국인 근



로자의 고용규모는 통계적으로 유의하지 않은 음의 방향을 보이고 있는데, 그 계수값은 -0.003(0.3% 감소)으로 나타남

- 외국인 근로자의 비율 1% 증가는 노동장비율을 1.3%( $\alpha=0.10$  수준에서 유의) 정도 떨어뜨리고 있어서 외국인 근로자의 유입이 산업구조조정에 부정적인 영향을 미치고 있음

- 설동훈·이규용·노용진(2011)의 분석에 따르면 외국인 근로자 비율은 단측검정으로  $\alpha=0.10$  수준에서 통계적으로 유의한 양(+의) 영향을 미치고 있음

<표 3-4> 외국인근로자 비율이 1인당 영업이익에 미치는 영향 회귀분석

독립변수	종속변수	log(인당 영업이익)	
외국인근로자 비율		0.045†	(0.029)
log(인당 유형고정자산)		0.264**	(0.135)
log(근로자수)		0.403	(0.366)
시장경쟁 정도		-0.156†	(0.119)
시장 수요 변동		0.050	(0.109)
기업연령 <sup>2</sup>		-0.001	(0.001)
노조 있음		-0.102	(0.613)
R <sup>2</sup>		0.668	

주: † p<0.10 (단측검정); \* p<.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 (양측검정). N=215, T=3.

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사(2005, 2007, 2009년 3 개년 자료), 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 인용

- 같은 연구에서 외국인근로자의 비율이 내국인 근로자의 고용에 어떤 영향을 미치는지에 관한 회귀분석 결과가 제시되어 있는데 외국인 근로자 고용 비율은 총근로자수에 통계적으로 유의한 양(+의) 값을 보이고 있고, 나머지 종속변수들에 대해서는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있음

- 통계적 유의하지는 않지만, 내국인 근로자와 내국인 생산직근로자수를 종속변수로 하는 모형에서는 외국인 근로자 고용비율의 추정 계수가 음(-)의 값을 가지고 있으며 이 점에서 내국인 근로자의 고용이 약하게나마 내국인 근로자의 고용에 부정적 영향을 미치고 있을 가능성이 남아 있다고 볼 수 있음

- 외국인근로자의 비율이 고졸 근로자들의 임금수준에 어떤 영향을 미치고 있는지를 보면 외국인 근로자 고용 비율은 고졸 초임금 수준에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있음

- 이 결과는 외국인 근로자의 고용이 기업의 재무성과에 긍정적인 영향을 미치는

## 한 통로로서 임금인상 억제가 존재하고 있음을 시사

<표 3-5> 외국인근로자 비율이 고용규모에 미치는 영향 회귀분석

독립변수	종속변수 log (총근로자수)		log (내국인 근로자수)		log (생산직 근로자수)		log (내국인 생산직 근로자수)	
외국인근로자 비율	0.008**	(0.004)	-0.004	(0.004)	0.092	(4.818)	-3.010	(4.866)
시장경쟁 정도	0.015	(0.016)	0.015	(0.016)	-17.575	(19.591)	-18.247	(19.787)
시장 수요 변동	-0.011	(0.015)	-0.011	(0.015)	-7.357	(17.902)	-5.147	(18.081)
기업연령 <sup>2</sup>	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.113	(0.181)	0.115	(0.182)
노조 있음	0.040	(0.085)	0.041	(0.085)	86.155	(101.372)	88.129	(102.386)
R <sup>2</sup>	0.944		0.943		0.709		0.712	

주: † p<0.10 (단측검정); \* p<.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 (양측검정). N=215, T=3.

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사(2005, 2007, 2009년 3 개년 자료), 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 인용

<표 3-6> 외국인근로자 비율이 고졸 근로자의 임금수준에 미치는 영향 회귀분석

독립변수	종속변수 log(고졸 초임)	
외국인근로자 비율	-0.006**	(0.003)
시장경쟁 정도	-0.022*	(0.013)
시장 수요 변동	-0.006	(0.012)
기업연령 <sup>2</sup>	0.000***	(0.000)
노조 있음	-0.083†	(0.061)
R <sup>2</sup>	0.609	

주: † p<0.10 (단측검정); \* p<.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 (양측검정). N=157, T=3.

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사(2005, 2007, 2009년 3 개년 자료) 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 인용

- 외국인근로자의 비율이 1인당 유형고정자산으로 측정된 노동 장비비에 미치는 영향을 보면 외국인 근로자 고용 비율은 1인당 유형고정자산에 단측검증으로  $\alpha=0.10$  수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있음
- 이 결과는 외국인 근로자 고용이 기업의 구조조정과 합리화를 지연시키고 있음을 시사

<표 3-7> 외국인근로자 비율이 1인당 유형고정자산에 미치는 영향 회귀분석

독립변수	종속변수 log(인당 유형고정자산)	
외국인근로자 비율	-0.017†	(0.011)
시장경쟁 정도	-0.008	(0.045)
시장 수요 변동	0.064	(0.041)
기업연령 <sup>2</sup>	0.001	(0.000)
노조 있음	0.039	(0.230)
R <sup>2</sup>	0.906	

주: † p<0.10 (단측검정); \* p<.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 (양측검정). N=215, T=3.

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사(2005, 2007, 2009년 3 개년 자료), 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 인용

## 제2절 외국인력 유입의 비용4)

- 외국인 근로자의 유입 및 체류 등을 지원하는데 소요되는 행정비용이 매년 증가
  - 여기에는 사업주가 부담하는 비용, 외국인 근로자가 부담하는 비용, 그리고 한국 정부가 일반회계나 고용보험 기금을 통해 지원하는 비용이 포함
  - 외국인 고용과 관련하여 직접적으로 발생하는 비용을 추계하면 먼저, 사업주가 부담하는 비용은 도입위탁비, 대행수수료, 취업교육비 등을 모두 포함할 경우 236억원임
  - 다음으로 외국인근로자는 한국어시험 수수료, 사전취업교육비, 귀국비용보험, 상해보험 등과 관련하여 총 365억원을 지출하며 이 비용은 사업주와 외국인근로자가 직접 부담
  - 이러한 비용 외에 한국 정부가 외국인 체류지원과 관련하여 국민의 세금 등을 통해 지원하는 직접적인 행정비용은 외국인 취업자 관리비용, 외국인 체류지원 비용 및 기타 귀국지원 비용, EPS 센터 운영 등의 비용을 모두 합하면 238억원임
  - 외국인 도입 및 체류지원관련에 소요되는 직접비용은 모두 839억원임
  
- <표 3-8>의 비용에는 외국인 고용관련 하여 2011년 9월 30일 기준 소요되는 직접 비용만 포함되어 있으며, 사회적 비용이나 내국인 근로자의 보호 및 외국인력으로 피해를 입은 내국인 근로자의 취업지원비용 등은 포함되어 있지 않음

<표 3-8> 외국인 도입 및 체류지원관련 소요비용, 2011년

구분	소요되는 직접비용
전체	839억원
사업주	소계: 236억원 도입위탁비(20억원=4만명×5만명) 대행수수료(53억원=133천원×5만명×80%) 취업교육비(118억원=184천원×5만명×83%+204천원×5만명×17%+122천원×2만명) 임금체불 보증보험(45억원=15천원×30만명)
외국인근로자	소계: 365억원 한국어시험 수수료 (26억원=\$24×10만명) 사전취업교육비(50억원=\$90*×5만명) * \$90=15개국 평균 취업교육비(\$1=1,100원) 귀국비용보험(250억원=50만원×5만명) 상해보험(39억원=13천원*×30만명)
고용보험·일반회계	소계: 238억원 외국인 취업자 관리(10억원)

4) 설동훈·이규용·노용진(2011)에서 인용

---

인건비(87.6억원=평균 3천만원×292명)  
고용노동부(본부 11명+고용센터 123명)  
한국산업인력공단(본부 41명+지사 108명)  
한국고용정보원 9명  
체류지원(108억원)  
외국인력 콜센터(15.8억원)  
외국인력 지원센터(52.3억원)  
인력공단 체류지원사업(40억원) \* 입국초기모니터링·노사 교육 등  
기타 귀국지원 및 전산망 유지보수(10억원)  
현지 EPS 센터 운영 (22억원)

---

### 제3절 외국인력 유입의 사회적 영향

#### 1. 자료

- 외국인력 유입의 사회적 영향에 대한 파악은 쉽지 않으며, 여기서는 2010년에 이루어진 실태조사자료(미발표)에 나타난 내용을 중심으로 사회적 영향에 대한 실태를 살펴보고자 함
  - 동 조사는 전화조사를 통해 이루어졌으며 총 조사인원은 국내일반 국민 504명으로 이들에게 외국인근로자, 유학생, 결혼이민자 유입의 사회적 영향을 정성적으로 질문한 결과임
  - 본 글에서는 외국인근로자에 대한 응답결과만을 정리하였으며, 결혼이민자나 유학생에 대해서는 표로 제시하지 않고 본문의 글에서만 부분적으로 설명하고자 함
  
- 여기서는 외국인 유입에 따른 영향요인을 8가지로 구분한 후 각각에 대해 평가하도록 설문을 구성하였음
  - 응답은 매우 부정 0점, 다소 부정 25점, 긍정과 부정의 중간 50점, 다소 긍정 75점, 매우 긍정 100점의 5개 척도로 하여 응답하도록 한 후 평균값을 구하였음
  - 따라서 점수가 높을수록 외국인의 유입에 따른 긍정적 효과가 큰 것으로 일반 국민들이 생각하고 있음을 의미함

#### 1. 사회경제적 영향에 대한 현재수준의 평가

##### 가. 외국인근로자에 대한 심리적 불편과 호감

- 외국인의 유입이 내국인 입장에서 볼 때 심리적으로 불편한지 아니면 심리적 호감을 느끼는지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같음
  - 외국인 근로자에 대한 심리적 불편 또는 호감은 51.0점으로 중간점수를 보이고 있음
  - 50점 미만은 상대적으로 심리적 불편을 느끼는 것으로 평가할 수 있는데 표에서 보듯이 자영업이나 농림어업, 여성 등에서 50점 미만이나 점수의 편차가 거의 없

음

<표 3-8> 외국인으로 인한 심리적 불편과 호감

(단위: 점수)

		외국인 근로자
		평균 점수
전 체		51.0
성별	여성	49.3
	남성	52.8
연령별	20대	50.4
	30대	49.7
	40대	51.1
	50대	51.3
	60대	52.7
지역규모별	대도시	49.8
	중소도시	50.8
	군읍면 지역	53.1
직업별	화이트칼라	50.8
	블루칼라	52.3
	자영업	49.8
	농림어업	45.4
	주부	49.7
	학생	51.9
	퇴무직/기타	59.2
외국인 접한 경험	많은편이다	52.0
	보통이다	51.5
	적은편이다	50.3

나. 외국인으로 인한 치안행정수요

- 최근 들어 외국인 범죄건수가 증가하고 있는데 외국인 유입으로 인해 치안행정 수요의 증가여부에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로 하여 점수가 낮을수록 치안행정수요가 증가할 것으로 생각하고 있음을 의미함
  - 외국인 유입으로 인한 치안 행정수요의 증가에 대해 외국인 근로자가 40.0점으로 가장 낮고, 그 다음으로 결혼이민자 48.7점, 유학생 50.2점으로 조사되어 외국인근로자에 대한 치안행정수요는 다른 외국인에 비해 증가할 것으로 생각하고 있음
  - 외국인 근로자에 대해서는 응답자의 내국인 연령별로 보면 20대와 60대를 제외

하고는 30점대의 낮은 점수를 보였으며, 외국인과의 교류한 경험이 많을수록 낮은 점수를 보이고 있음

<표 3-9> 외국인으로 인한 치안행정수요

(단위: 점수)

		외국인 근로자
		평균 점수
전 체		40.0
성별	여성	40.4
	남성	39.6
연령별	20대	42.5
	30대	39.3
	40대	36.0
	50대	39.8
	60대	42.3
지역규모별	대도시	40.8
	중소도시	38.6
	군읍면 지역	41.4
직업별	화이트칼라	38.2
	블루칼라	40.9
	자영업	39.6
	농림어업	35.4
	주부	40.6
	학생	44.4
	퇴무직/기타	41.3
외국인 접한 경험	많은편이다	48.5
	보통이다	50.6
	적은편이다	50.7

다. 외국인으로 인한 집단간 갈등과 조화

- 외국인 유입으로 내외국인간 갈등이나 집단 주거지의 사회적 분쟁이 확대될 것인지 아니면 내외국인간 원만한 조정 및 상호 화합이 잘 될 것인지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로 점수가 높을수록 집단간 화합이 잘 될 것으로 생각하고 있음을 의미함

- 외국인 근로자의 경우 45.5점으로 집단과 갈등이 우려되는 부정적 의견으로 조사되었으며, 유학생이나 결혼이민자의 경우 각각 56.3점과 53.1점으로 긍정적인 것으로 조사됨

<표 3-10> 외국인으로 인한 집단간 갈등과 조화

(단위: 점수)

		외국인 근로자 평균 점수
전 체		45.5
성별	여성	45.6
	남성	45.3
연령별	20대	46.2
	30대	45.8
	40대	45.1
	50대	45.0
	60대	45.3
지역규모별	대도시	46.1
	중소도시	44.4
	군읍면 지역	46.6
직업별	화이트칼라	45.9
	블루칼라	45.0
	자영업	43.2
	농림어업	47.1
	주부	46.2
	학생	46.9
	퇴무직/기타	51.6
외국인 접한 경험	많은편이다	49.1
	보통이다	44.7
	적은편이다	44.4

#### 라. 외국인으로 인한 혼잡도

- 외국인 유입으로 인한 혼잡도가 높아질 것인지 그렇지 않은지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로 하여 점수가 높을수록 혼잡하지 않을 것이라고 생각하고 있음을 의미함
- 외국인 유입으로 인한 혼잡도에 대해 외국인 근로자가 46.6점으로 부정적으로 생



각하고 있는 의견이 많았으며, 유학생과 결혼이민자는 각각 56.7점과 53.5점으로 긍정적으로 평가함

<표 3-11> 외국인으로 인한 혼잡도

(단위: 점수)

		외국인 근로자 평균 점수
전 체		46.6
성별	여성	47.4
	남성	45.7
연령별	20대	46.1
	30대	47.5
	40대	46.4
	50대	46.7
	60대	46.1
지역규모별	대도시	44.8
	중소도시	47.1
	군읍면 지역	48.2
직업별	화이트칼라	49.0
	블루칼라	45.2
	자영업	45.6
	농림어업	43.3
	주부	47.8
	학생	45.0
	퇴무직/기타	44.2
외국인 접한 경험	많은편이다	49.9
	보통이다	44.8
	적은편이다	46.3

마. 외국인으로 인한 국가 이미지

- 외국인 유입으로 인해 우리나라 국가 이미지 악화될 것인지 아니면 개선될 것인지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로 하여 점수가 높을수록 국가 이미지가 좋아질 것이라고 생각하고 있음을 의미함
  - 외국인 유입으로 인한 국가 이미지 개선에 대해 외국인근로자 50.7점으로 중간영역이며, 유학생은 61.7점으로 높은 점수를 보임
  - 이를 인적특성별로 보면 연령대별로는 젊은 연령층일수록 국가이미지가 개선된다

고 생각하고 있으며, 지역별로는 대도시에 비해 중소도시나 읍면지역 거주자가 더 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타남

<표 3-12> 외국인으로 인한 국가 이미지

(단위: 점수)

		외국인 근로자
		평균 점수
전 체		50.7
성별	여성	49.6
	남성	51.7
연령별	20대	50.9
	30대	51.7
	40대	51.1
	50대	50.8
	60대	48.9
지역규모별	대도시	48.5
	중소도시	51.1
	군읍면 지역	53.1
직업별	화이트칼라	52.1
	블루칼라	50.2
	자영업	49.7
	농림어업	49.6
	주부	49.7
	학생	52.1
	퇴무직/기타	53.2
외국인 접한 경험	많은편이다	51.7
	보통이다	50.2
	적은편이다	50.5

#### 바. 외국인의 국민경제 영향

- 외국인 유입으로 산업구조조정이 지연되는 등 향후 국민경제에 부정적인 영향을 미칠 것인지 아니면 부족인력 충원을 통해 생산활동을 촉진시켜 국민경제에 기여할 것인지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로하여 점수가 높을수록 국민경제에 긍정적일 것이라고 생각하고 있음을 의미함
- 외국인 유입에 따른 국민경제에 영향에 대해서는 모두 긍정적으로 평가하고 있으

며 유학생이 60.1점으로 가장 높으며 결혼이민자 55.7점, 외국인근로자 54.6점으로 평가됨

<표 3-13> 외국인의 국민경제 영향

(단위: 점수)

		외국인 근로자
		평균 점수
전 체		54.6
성별	여성	53.2
	남성	56.1
연령별	20대	53.0
	30대	56.5
	40대	54.7
	50대	55.6
	60대	53.4
지역규모별	대도시	52.2
	중소도시	57.2
	군읍면 지역	53.3
직업별	화이트칼라	56.6
	블루칼라	53.6
	자영업	54.8
	농림어업	48.3
	주부	53.7
	학생	53.1
	퇴무직/기타	59.3
외국인 접한 경험	많은편이다	53.4
	보통이다	54.0
	적은편이다	55.5

#### 사. 외국인유입의 저출산 고령화 영향

- 외국인은 상대적으로 생산성이 낮기 때문에 이들이 장기적으로 정주화될 경우 사회취약계층으로 전락할 우려가 있어 고령화 문제에 부정적인 영향을 미칠 것인지는 아니면 외국인의 유입확대가 한국의 저출산 고령화 문제에 긍정적으로 기여할 것 인지에 대한 설문조사 결과는 다음과 같으며 50점을 중간지대로 하여 점수가 높을 수록 저출산 고령화에 긍정적으로 영향을 미칠 것으로 생각하고 있음

- 외국인 유입으로 인한 저출산 고령화영향을 보면 결혼이민자는 59.9점으로 저출산 고령화문제 해결에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각하고 있으며, 유학생은 51.9점으로 중간지대에 그리고 외국인근로자에 대해서는 48.6점으로 부정적 영향방향으로 의견을 제시하고 있음

<표 3-14> 외국인 유입의 저출산 고령화 영향

(단위: 점수)

		외국인 근로자
		평균 점수
전 체		48.6
성별	여성	48.2
	남성	48.9
연령별	20대	47.1
	30대	48.8
	40대	48.7
	50대	50.5
	60대	47.7
지역규모별	대도시	48.1
	중소도시	50.6
	군읍면 지역	45.2
직업별	화이트칼라	49.9
	블루칼라	48.0
	자영업	46.9
	농림어업	45.0
	주부	51.1
	학생	43.6
	퇴무직/기타	48.7
외국인 접한 경험	많은편이다	47.3
	보통이다	48.7
	적은편이다	49.0

아. 외국인유입의 노동시장 영향

- 외국인 유입으로 내국인 임금이나 근로조건에 부정적인 영향을 미칠지 아니면 내국인 인력부족을 충원함으로써 생산활동 촉진을 통해 내국인 고용에 긍정적으로 영향을 미칠 것인가를 질문한 결과로 50점을 중간지대로 하여 점수가 높을수록 노

- 동시장에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각하고 있음
- 외국인 유입이 내국인 노동시장에 미치는 영향에 대해 예상과는 달리 세 집단 모두에 대해 긍정적인 영향을 미칠 것으로 응답하고 있음

<표 3-15> 외국인 유입의 노동시장 영향

(단위: 점수)

		외국인 근로자	
		평균 점수	
전 체		56.3	
성별	여성	55.6	
	남성	57.0	
연령별	20대	56.8	
	30대	55.2	
	40대	59.2	
	50대	56.1	
	60대	54.5	
지역규모별	대도시	53.0	
	중소도시	60.4	
	군읍면 지역	53.5	
직업별	화이트칼라	57.4	
	블루칼라	55.7	
	자영업	55.8	
	농림어업	54.6	
	주부	56.0	
	학생	60.0	
	퇴무직/기타	54.7	
외국인 접한 경험	많은편이다	54.5	
	보통이다	53.3	
	적은편이다	58.9	

## 2. 사회경제적 영향의 편익과 비용추정과 시사점

- 상기의 자료는 사회적 비용과 편익의 추정을 위한 평가요소로 심리적 불편·호감, 치안행정수요의 증가·감소, 집단 갈등·화합, 혼잡·편의, 국가이미지 악화·개선, 국민경제 악화·개선, 저출산 고령화에 부정적·긍정적, 노동시장에 부정적·긍정적의 8개 항목을 선정하여, 이를 측정<sup>5)</sup>하였으며 각각의 항목별로 편익과 비용을

5) 동 자료는 가상가치추정법에 의거하여 외국인 유입의 비용과 편익을 추정하기 위한 실태조사자료(2011년

## 추정

- 추정 결과에 따르면, 사회적 비용 지불의사액(절단평균값)은 월평균 3,034원, 사회적 편익의 지불의사액(절단평균값)은 월평균 2,712원으로, 결과적으로 응답자 1인당 월평균 -322원의 순손실이 발생
  - 이를 전국의 가구기준 및 연간 기준으로 환산하면 외국인 근로자의 도입으로 1년간 발생하는 사회적 비용은 3,515억원, 사회적 편익은 3,232억원으로 파악되며 결국, 사회적 순손실 282.5억원이 발생<sup>6)</sup>
  - 2004년에 이루어진 연구(유길상외<2004>)에서는 외국인력의 유입에 따른 연간 사회적 순편익의 총가치는 3,400억 원으로 추정되어 2004년에는 양의 편익이 발생하였으나 2010년에는 비용이 더 큰 것으로 조사됨
- 한편, 이규용(2012)은 외국인력의 유입에 따른 편익과 비용을 각 항목별로 제시하고 의 발표자료에 따르면 비용과 편익을 제시하고 사업주를 대상으로 외국인력의 고용에 따른 비용과 편익에 대한 응답한 결과를 보여주고 있음
- 외국인력 고용에 따른 편익은 인력부족해소, 국민경제에 기여, 친한과 한국인 양성, 한류보급에 긍정적, 한국제품에 대한 수요증가, 한국사회의 국제화에 기여 등이며 외국인력 고용비용은 내국인 일자리 잠식, 내국인 근로조건 저하, 사회적 갈등, 외국인력 고용관리 비용 증대, 외국인력 정주화에 따른 사회적 문제 심화 등임
  - 표에서 보듯이 응답업체의 46.9%가 '편익과 비용이 비슷하다'고 응답하여 외국인력을 활용하고 있는 기업들에서도 비용에 대한 인식이 상당부분 존재
  - 외국인력 고용에 따른 비용문제는 우리가 적극적으로 고려해야 할 측면이 있으며 비용을 완화시키기 위한 보다 적극적인 노력이 요청

---

2월 실시)를 이용하여 분석한 결과임.

- 6) 연간 사회적 순편익 총가치 = 가구당 월평균 사회적 편익×12개월×전국 가구수×(편익 지불의사 응답률) - 가구당 월평균 사회적 비용×12개월×전국 가구수×(비용 지불의사 응답률)로 추정.

<표 3-16> 외국인력 고용의 비용과 편익 평가

(단위 : 명, %, 점)

	사례수 (명)	비용이 훨씬 크다		비용이 약간 크다		편익과 비용 이 비슷하다		편익이 약간 크다		편익이 훨씬 크다		잘 모름		평균 점
		명	비 중	명	비중	명	비중	명	비중	명	비중	명	비중	
전체	(360)	16	4.4	42	11.7	169	46.9	83	23.1	34	9.4	16	4.4	3.22
제조업	(151)	5	3.3	19	12.6	63	41.7	41	27.2	12	7.9	11	7.3	3.26
건설업	(37)	2	5.4	4	10.8	17	45.9	12	32.4	1	2.7	1	2.7	3.17
농축산어업	(172)	9	5.2	19	11.0	89	51.7	30	17.4	21	12.2	4	2.3	3.21

자료 : 외국인력 고용실태조사(2012.7)\_사업장 조사. 이규용(2012)에서 인용

- 이상의 실태조사 결과 및 이 자료를 활용한 외국인력 유입에 따른 사회적 비용 및 편익에 대한 추정결과의 시사점은 다음과 같음
  - 첫째, 외국인력의 고용과 비용편익 분석결과 우리 국민들은 외국인력의 유입에 따른 비용이 만만치 않음을 인식하고 있음
    - 즉, 외국인력의 유입은 편익과 비용을 유발하는데 편익의 성격과 비용의 성격이 각각 상이하며, 편익이 비용을 상쇄하는 것도 아님
    - 따라서 외국인력 유입에 따른 사회경제적 비용에 대한 문제인식이 필요하며 이러한 비용을 줄이기 위한 다양한 노력이 요청
  - 둘째, 2004년과 비교시 비용이 확대되었는데 이는 다양한 요인에 기인하는 것으로 이 중 외국인력의 유입규모의 확대나 체류기간의 증가도 영향을 미쳤을 것으로 판단됨.
    - 즉, 체류기간의 증가 및 체류 외국인 규모의 증가에 따른 다양한 현상들이 발하고 있으나 이에 대한 적절한 제도적 장치가 이루어지지 않고 있고 이로 인해 많은 국민들이 외국인력 유입에 따른 비용을 인식하고 있음을 보여주고 있음
  - 따라서 외국인력 유입이 확대되고 있는 현 시점에서 외국인력 유입에 따른 제반 비용을 낮추기 위한 노력이 필요

## 제4장 외국인력의 부정적 영향 완화 방안

- 고용허가제도는 외국인력의 도입 및 활용과정에서 부정적 영향을 최소화하기 위한 다양한 제도적 장치를 마련하여 운용
  - 송출비리를 줄이고 도입과정을 투명하게 하며, 교육훈련을 강화하고, 내국인 노동 시장 보호조치의 마련, 재직자 훈련, 사업주 및 외국인근로자에 대한 상담 지원 등 많은 제도적 조치들은 편익을 제고하고 비용을 줄이기 위한 노력의 일환으로 평가
  - 이러한 노력의 대부분은 한국산업인력공단에서 수행되고 있으며 따라서 이 장에서는 한국산업인력공단이 수행하고 있는 외국인력 지원사업을 살펴보고 외국인력의 부정적 영향완화를 위한 과제를 모색하고자 함

### 제1절 한국산업인력공단의 외국인력 지원업무

#### 1. 총괄 : 입국-체류-귀국 지원

- 취업희망 외국인근로자 명부작성
  - 송출국가의 정부(공공기관)는 한국어능력시험 성적, 건강검진 통과 등 객관적인 기준을 통해 송출 대상인력(도입정원의 일정배수) 선정
  - 작성된 송출대상 인력을 기초로 외국인구직자 명부를 작성
    - ▶ 한국산업인력공단 : 한국어능력시험 시행, 외국인근로자명부인증
- 근로계약 체결
  - 사용자는 선정한 외국인구직자와 표준근로계약서 체결
    - ▶ 한국산업인력공단 : 근로계약 체결 대행
- 외국인근로자 도입
  - 사용자는 외국인에게 사증발급신청서 송부, 송출기관은 재외공관으로부터 외국인



근로자의 취업사증을 발급 받아 입국조치

▶ 근로자 도입 : 한국산업인력공단, 송출국가

○ 외국인 취업교육

- 국내에 입국한 외국인근로자는 입국 후 15일 이내에 취업교육 이수(건강진단 포함)

※현재 입국과 동시에 취업교육 실시(2박3일)

▶ 일반근로자 : 대행기관(중기중앙회, 농협 등)

▶ 외국국적 동포 : 한국산업인력공단

○ 외국인근로자 고용관리

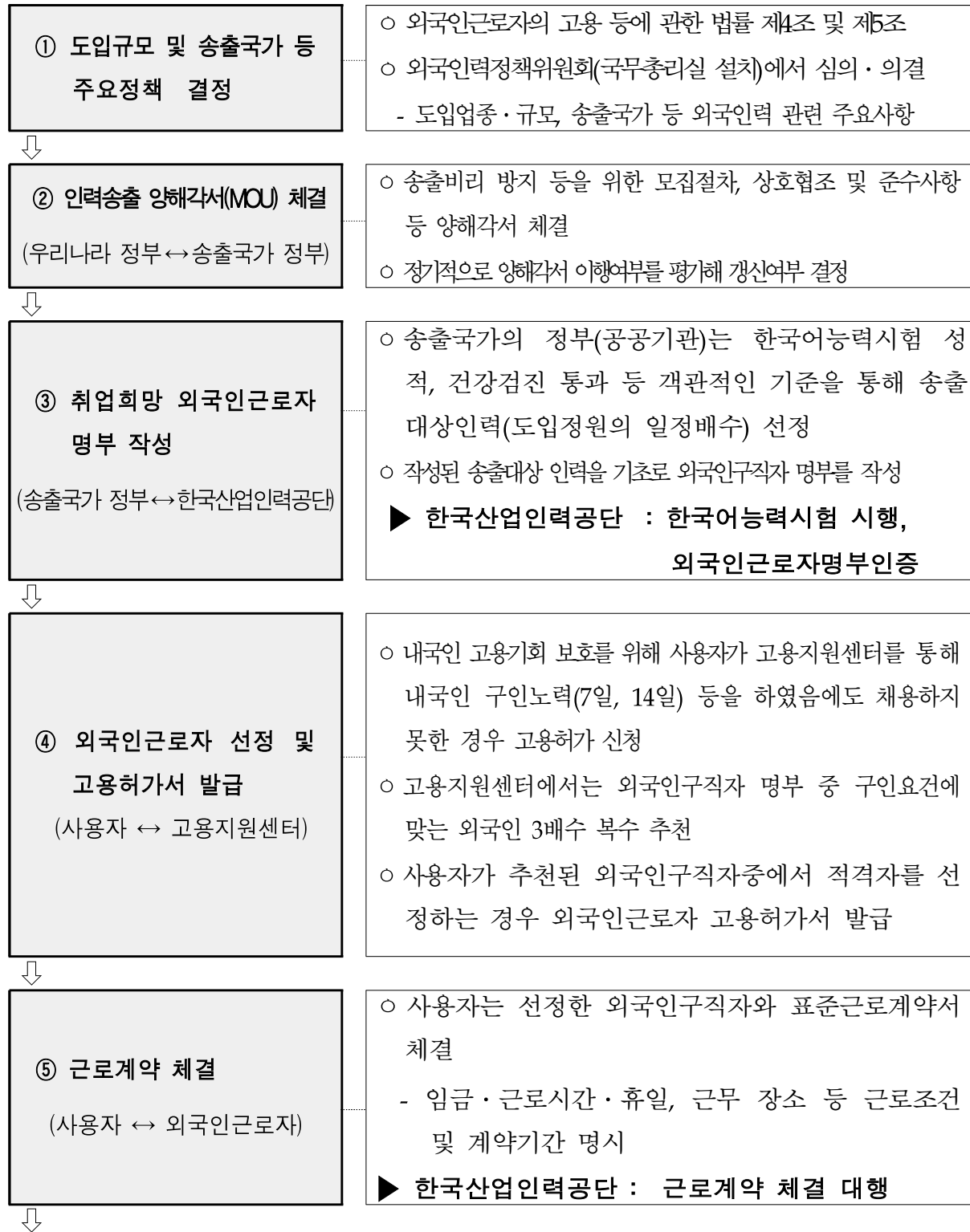
- 외국인근로자 고용사업장에 대한 근로감독 실시 (고용노동부)

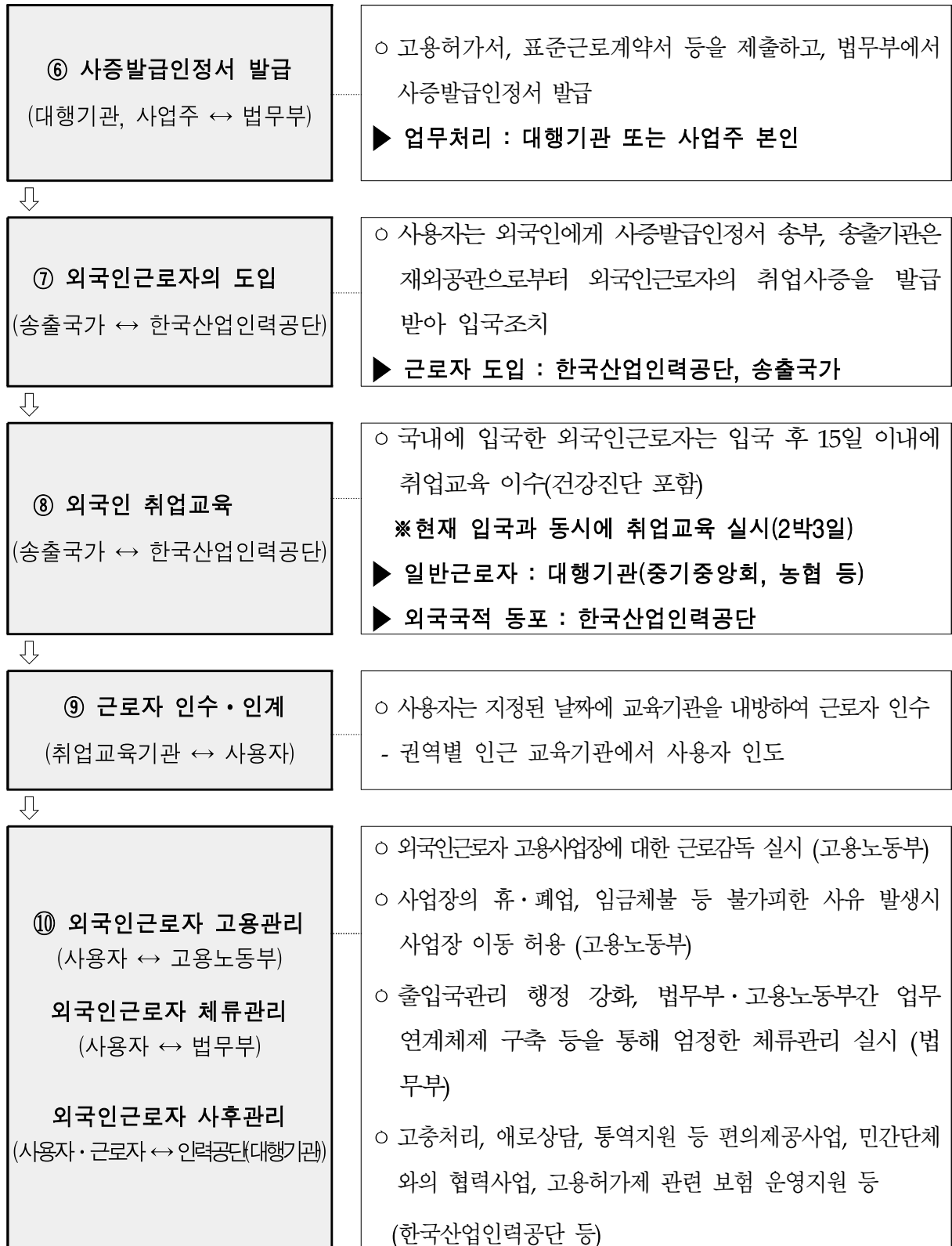
- 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등 불가피한 사유 발생시 사업장 이동 허용 (고용노동부)

- 출입국관리 행정 강화, 법무부·고용노동부간 업무 연계체제 구축 등을 통해 엄정한 체류관리 실시 (법무부)

- 고충처리, 애로상담, 통역지원 등 편의제공사업, 민간단체와의 협력사업, 고용허가제 관련 보험 운영지원 등 (한국산업인력공단 등)

<그림 4-1> 외국인근로자의 도입과정





※ 공단수행 업무 : ③, ⑤, ⑦~⑧, ⑩

## 2. 부문별 외국인 지원사업

### 가. 외국인근로자 선발-체류-귀환 추진

한국어능력시험 실시	○한국취업 대상자 선발을 위한 한국어능력시험 실시(EPS-KLT)
↓	
취업희망 외국인근로자 명부 작성	○한국어능력시험 성적, 경력 등 객관적인 기준을 통해 송출대상 인력을 기초로 외국인 구직자 명부 작성
↓	
근로계약 체결 대행	○사업주와 선정된 외국인근로자의 표준근로계약서 작성 및 체결 대행
↓	
입국	○출국가별 외국인근로자 공항영접 및 취업교육기관에 인도
↓	
고용·체류지원	○체류관리신고 등 행정지원, 재해사고 및 보험금처리 지원 ○언어통역 지원 등 사업장내 애로 및 갈등 조정
↓	
기능·창업교육	○송출국 진출 한국기업 취업을 위한 기능교육 ○귀국 후 소규모 창업을 위한 기능, 실무교육
↓	
취업알선	○송출국 현지진출 한국기업 취업알선
↓	
귀국	○자발적 귀국, 커뮤니티참여, 한국기업 채용 알선
↓	
고용허가제 정착	○ 한국기업 취업 및 소규모 창업 ○ 근로자의 선발-체류-귀환의 선순환 제도 정착

## 나. 외국인근로자 입국지원

### □ 사업목표

- 내국인을 구하지 못한 중소기업의 인력난 해소를 위해 외국인근로자 구직자 명부 확보·관리를 통해 신속하고 원활한 입국지원

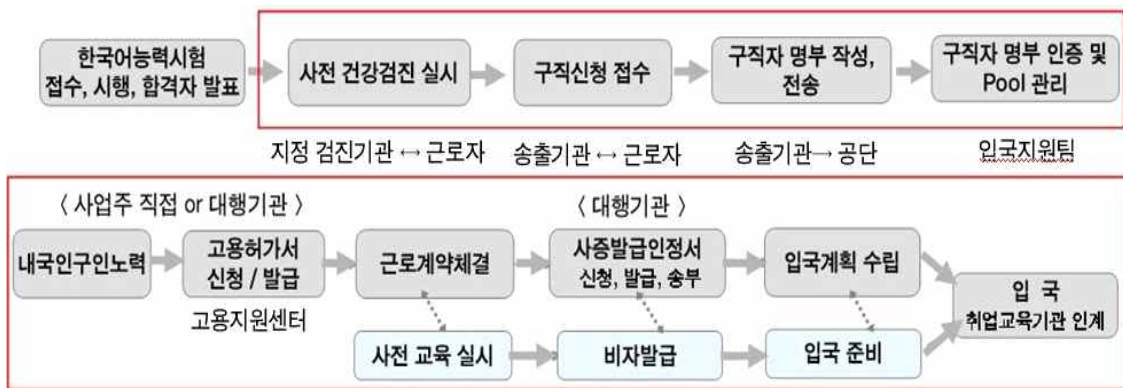
### □ 필요성

- 신속한 외국인력 도입을 위해 15개 국가로부터 전송된 구직자 명부를 완벽하게 관리
- 외국인근로자 도입기간 단축을 위해 유효구직자 명부 상시관리

### □ 사업내용

- 사용자가 신청한 외국 인력이 국내도입에 따른 모든 과정 지원

<그림 4-2> 외국인근로자 도입절차



### ○ 구직자 명부 작성

- 구직자의 조건 : 한국어능력시험 및 사전 건강검진을 합격하고 구직 조건에 적합한 한국취업 희망자
- 15개 송출국가에서 전송한 구직자명부 개별 건에 대해, 인적사항, 동일인 여부 여권대조, 한국어능력시험 성적 조회 등 이상 유무 확인하여 구직자 명부 풀로 이관
- 이상이 있는 명부는 보류처리 및 정보 업데이트, 유효기간(인증일로부터 1년) 만

료 후 일괄 삭제하여, 상시 알선 가능한 상태로 관리

○ 구직자 명부 관리

- 연간 도입쿼터가 결정되면, 국가별 도입쿼터 범위 내에서 국가별 인증 목표 수립 및 매주 국가별 명부 규모 분석, 제공
- ※ 매주 제공하는 명부 현황을 토대로, 국가별 인증 일정 조정 및 한국어능력시험 시행계획에 반영

○ 고용허가서 발급 지원

- 외국인고용을 희망하는 사용자에게 내국인 구인노력 등 고용절차 안내 및 업무 대행지원, 고용허가서 발급 후 수수료 납부 지원

○ 근로계약 체결 지원

- 국내 사용자가 고용허가서 발급받은 당해 외국인근로자와 표준근로계약서를 통해 근로조건 등 근로계약을 체결할 수 있도록 지원
- 표준근로계약서 전송 : 매일(EPS전산시스템을 통해 송출기관 전송)
- 체결 결과 회신 지연시(전송후 14일이내) 송출기관에 확인
- 근로계약 체결결과 통보 : 사용자에게 체결/미체결 결과 안내 및 다음단계 진행 혹은 수수료 환불처리

○ 사증발급인정서 발급 지원

- 국내 사용자가 관할 출입국사무소에 해당 외국인근로자의 사증발급인정서 신청하도록 지원
- 발급된 사증발급인정서의 해당국가 송부
- 현지 한국대사관의 사증 발급과정상 특이사항 지원

○ 입국계획 수립

- 국가별 사증발급인정서가 발급된 근로자 대상으로 입국일 지정하여 입국계획수립
- 매회 입국계획 관계기관에 통보 및 공항 입국지원 출장

- 타 도입과정의 특이사항 등 개별 건 지원
  - 외국인력 도입과정 상의 유관기관의 확인 및 요청사항, 특이사항 등 해결 지원
- 대행수수료 관리 및 세금계산서 발행
  - 공단에서 일괄하여 수수료 및 취업교육비 징수 및 민간 대행기관별로 매월 정산, 세금계산서 발행
  - 사용자 혹은 근로자 귀책의 계약 취소 건에 대해, 수수료 환불
- 사업 기대효과
  - 인력난을 겪고 있는 국내 중소기업 및 농축산업·어업 분야에 우수 외국 인력을 신속하고 편리하게 공급하여 국민경제의 균형 있는 발전 도모
  - 투명하고 선진화된 제도운영으로 국가경제 발전 및 이미지 제고, 국내 사용자의 업무 만족도 제고

#### 다. 외국국적 동포 취업교육

- 사업목표
  - 외국인 근로자에게 국내 취업활동에 필요한 사항을 교육함으로써 안정된 국내생활 정착 지원
- 필요성
  - 외국인 근로자가 국내에서 합법적인 취업을 하기 위해 법에서 규정한 취업교육을 실시
- 사업내용
  - 방문취업(H-2) 동포 16시간 취업교육 실시 (50,000명)
  - 방문취업(H-2) 동포 8시간 건설업 취업교육 실시 (5,000명)
    - 교육장 : 마포교육장 등 12개 교육장
      - 동포의 접근성 및 편리성을 감안하여 권역별(수도권 8개, 지방 4개)로 교육장을

운영하여 편리성 제고

- 교육장 환경개선 및 건강검진 서비스 강화
- 산업현장 적응력 제고를 위한 수요자 중심의 교육프로그램 운영
- 고객모니터링(교육만족도 설문조사)을 통해 교육개선·발전에 반영 및 교재·시청각매체 개선·보완
- 동포 취업교육 시 취업관련 정보 제공 확대
- 교육생 국적 언어(러시아어반 운영)로 강의 및 동포 홈페이지 활성화
- 신규강사 인력확보, 강사평가(2회), 정기적 교육, 워크숍 개최 등을 통해 취업교육 강사의 질 제고

○ 민간 취업교육기관 관리

- 취업교육기관 지원 및 협력강화
- 지원기관 : 국제노동협력원, 중소기업중앙회, 농협중앙회, 수협중앙회, 대한건설협회(5개 취업교육기관)
- 교재·교보재 등 일반 외국인근로자 취업교육시 필요한 사항 지원 및 취업교육 내용 표준화, 업무개선 발굴, 현안사항 협의
- 취업교육기관 협의회 개최·운영 : 분기 1회
- 취업교육기관 평가 지원 : 1회(고용노동부와 합동으로 실시)
- 취업교육기관 워크숍 개최 : 1회

○ 송출국가 사전 취업교육기관 컨설팅 및 지원

- 대 상 : 송출국가 취업교육기관
- 실시회수 : 년 2회
- 송출국가 사전 취업교육기관 교재 등 교육 컨설팅 강화
- 송출국가 한국어 강사 워크숍 개최 : 1회

□ 사업 기대효과

- 외국인 근로자에게 국내 취업활동에 필요한 사항을 교육하여 불법취업 및 불법체류 예방



## 라. 송출국가 사전취업 교육기관 지원

### □ 사업목표

- 사전 취업교육기관에 한국어 강사 및 교재 등을 지원하여 한국어 능력이 우수한 외국인근로자를 도입하여 기업의 경쟁력 강화에 기여

### □ 필요성

- 기업은 무엇보다도 말이 통하는 것을 가장 많이 원하고 있으며, 산업재해도 한국어를 잘 몰라서 발생하는 비율이 높으므로 외국인근로자에 대한 한국어 능력 향상 필요
- 또한 송출국가는 교재 및 교보재, 전문 강사 등 한국어 관련 인프라가 부족하여 최소한의 인력 및 교재 등 지원 필요

### □ 사업내용

- 외국인근로자의 한국어 능력을 향상시키기 위해 국내 입국 전 송출국가 교육기관에서 실시하는 한국어 및 한국문화 교육을 강화하기 위한 프로그램 실시
- 사업계획
  - 한국어 교재 및 교보재 제작 보급(해외배송) : 신규 입국자 55,000명
  - 한국어 강사 워크숍 개최 : 1회
  - 송출국가 취업교육기관 평가 : 15개국
  - 한국어 강사 파견 : 6개국 7명

## 마. 송출기관 협력

### □ 사업목표

- 송출기관 협력강화 및 사업설명회를 개최하여 고용허가제도로 대한민국에 취업을 희망하는 외국인 근로자들이 고용허가제도 및 국내 상황 등을 정확하게 이해하고 입국하여 국내에 조기 적응하여 국내 인력 수급에 조기에 도움이 되도록 함

□ 필요성

- 고용허가제도에 및 절차에 대한 정확한 인식이 부족한 상황에서 장기간 동안 한국어시험 준비 및 시험에 합격한 후 한국의 사업주로부터 선택이 되지 않아 근로 계약 체결이 늦어지거나 취업이 불가능한 경우 반한감정 상승으로 인한 문제야기
- 송출기관 관계자 협력강화로 사전취업교육, 한국어시험시행 등 외국인력도입 해외 업무의 원활한 진행

□ 사업내용

1) 고용허가제 현지설명회 개최

- 한국어시험 접수기간 동안 한국어시험 응시원서 접수자를 대상으로 사업설명회를 정례적으로 개최함으로써 별도기간을 정하여 개최함에 따른 비효율성을 제거
- 송출기관 관계자 및 언론사 대상
  - 송출국 관련정부 부처 및 송출기관, 언론사를 대상으로 고용허가제 관련제도나 법률 등의 변경에 따른 실시방안 설명 및 언론사 인터뷰, 송출국 관련 정부부처 및 송출기관과의 협의로 고용허가제도 홍보강화

2) 송출기관 관계자 워크숍

- 송출국 고용허가제 관련 정부부처 및 송출기관 업무담당자를 대상으로 연 1회 주재원 주관으로 워크숍을 개최하여 고용허가제도 변경사항 등에 대한 정보공유 및 협조 체재 구축

3) EPS센터장 워크숍 개최

- 고용허가제 MOU체결국의 환경이 열악한 상황에서 장기간 동안 가족과 떨어진 해외 거주로 인해 발생할 수 있는 업무효율성 저하 및 건강상의 문제 등을 사전에 차단하기 위하여 1년에 1회 한국에서 주재원 워크숍을 개최하여 가족과 만날 수 있는 기회를 부여함과 동시에 국가별 현안사항에 대하여 직원 간 토론 및 대안제시 등을 통해 업무개선과 발전이 가능

□ 사업 기대효과

- 고용허가제 및 관련 운영 방안에 대한 정확한 정보제공으로 송출비리 원천 차단 및 반한감정 완화
- 외국인근로자의 송출비용 절감으로 불법체류 유혹 차단, 기업생산성 향상
- 송출기관과의 협조체제 강화로 원활한 외국인력 도입 활용
- 국제노동기구(ILO)등에 대해 이주노동자 활용에 대한 모범사례 제시로 국가이미지 고양
- 해외주재원이 함께 모여 현안사항에 대해 토론, 공유로 발전적 대안제시 및 가족 상봉으로 업무능률 향상

## 바. 자발적 귀환프로그램 운영

### □ 사업목표

- 체류기간만료 외국인근로자의 성공적인 귀국 및 본국 재정착을 위한 국내 진출기업의 취업알선을 지원하여 불법체류 예방을 통한 사회적 비용 최소화
- 성공적으로 귀환한 외국인근로자의 귀국자 네트워크를 구축하여 친한 세력을 육성함으로써 글로벌 코리아의 브랜드 가치 제고
- 체류기간 만료 외국인근로자를 대상으로 의식교육, 기능창업 훈련을 실시하여 본국으로의 자발적 귀환을 지원하고 성공적인 재정착 사례 발굴 및 홍보하여 고용허가제의 도입-체류-귀국의 고용허가제의 선순환제도 확립

### □ 필요성

- 외국인력의 단기 순환정책인 고용허가제의 도입·순환의 선순환 체계 정착을 위하여 자발적 귀국 유도 방안 필요
- 불법체류 예방을 위한 자발적 귀환 프로그램 운영 및 불법고용 예방활동 필요성 증대
- 한국근무 경험자인 귀국자 네트워크를 통해 국가이미지 제고, 고용허가제 홍보 및 외국인근로자의 자진 귀국 분위기 확산 필요
- 외국인근로자가 체류기간 만료 후 귀국하여 자립할 수 있도록 기능교육 및 소규모 창업을 위한 교육 프로그램 실시
- 현지진출 한국기업 맞춤형 훈련 실시 본국 귀환근로자 한국기업에 재취업 지원으로

## 한국기업 생산성 향상을 위한 인력지원

### □ 사업내용

#### 1) 자발적 귀환 및 불법고용 예방 캠페인

- 고용허가제 도입에 따른 외국인근로자의 불법고용 예방을 위한 전방위적 캠페인 (공익 광고)를 통해 외국인근로자의 불법체류 사전 차단
  - TV 캠페인(50회), 라디오 캠페인(60회), 홍보책자 발간(8만부) 등
- 체류기간이 만료되는 외국인근로자가 불법체류자로 전락하지 않고 성공적인 귀환을 할 수 있게 함으로서, 국가별 성공적인 재정착 모범사례를 발굴 전파하고 자발적 귀환 고취
- 자발적 귀환 근로자의 성공적인 재통합을 할 수 있도록 돕고, 그들이 친한 홍보대사가 됨으로써 무형의 경제적 효과 창출 및 국제사회에서의 위상 제고

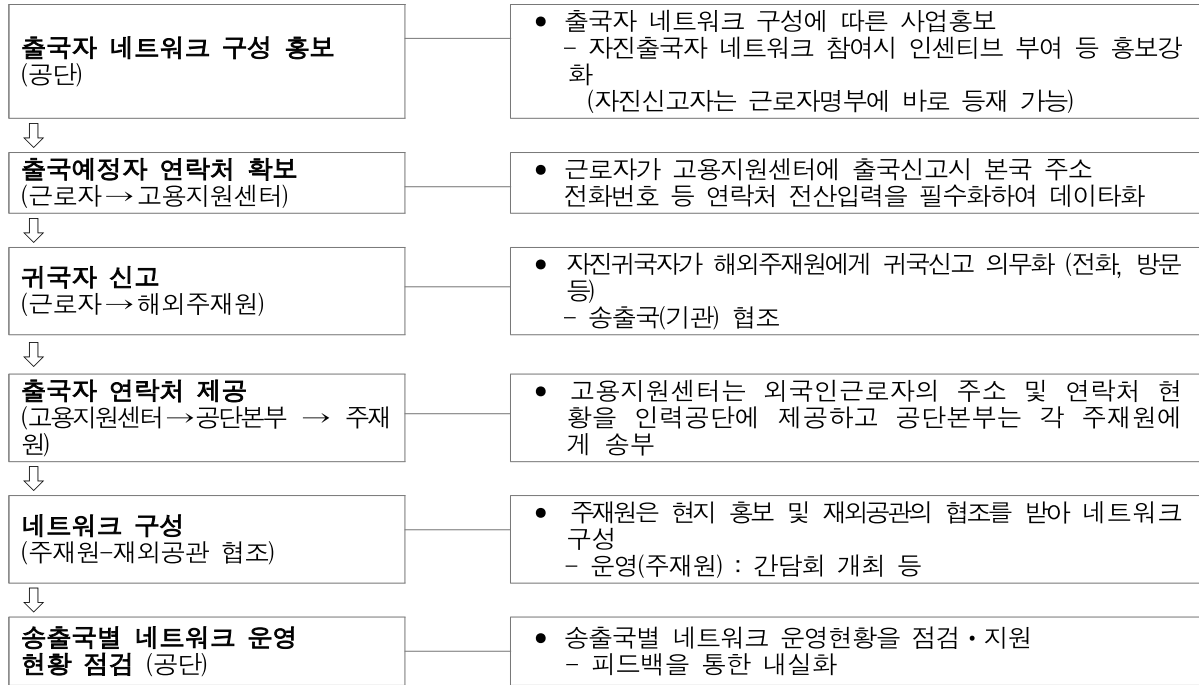
#### 2) 귀국자 네트워크 구성 및 운영

- 송출국 주재원이 자진 귀국자 현황을 파악한 후 송출기관 및 재외공관과 협조하여 네트워크 형성
  - 간담회 실시(연 2회), 한국 소식지 제공(연 2회)
  - 구인 구직 만남의 장을 실시하여 한국기업에 취업 알선
  - 사이버 교육 기회 제공
- 형성된 네트워크 활용
  - 송출국 지역별 고용허가제 홍보 및 사전교육 시 강사로 활용
  - 한국에 대한 민간인 홍보대사 역할 등
- 추진절차

#### 3) 체류기간 만료자 취업알선

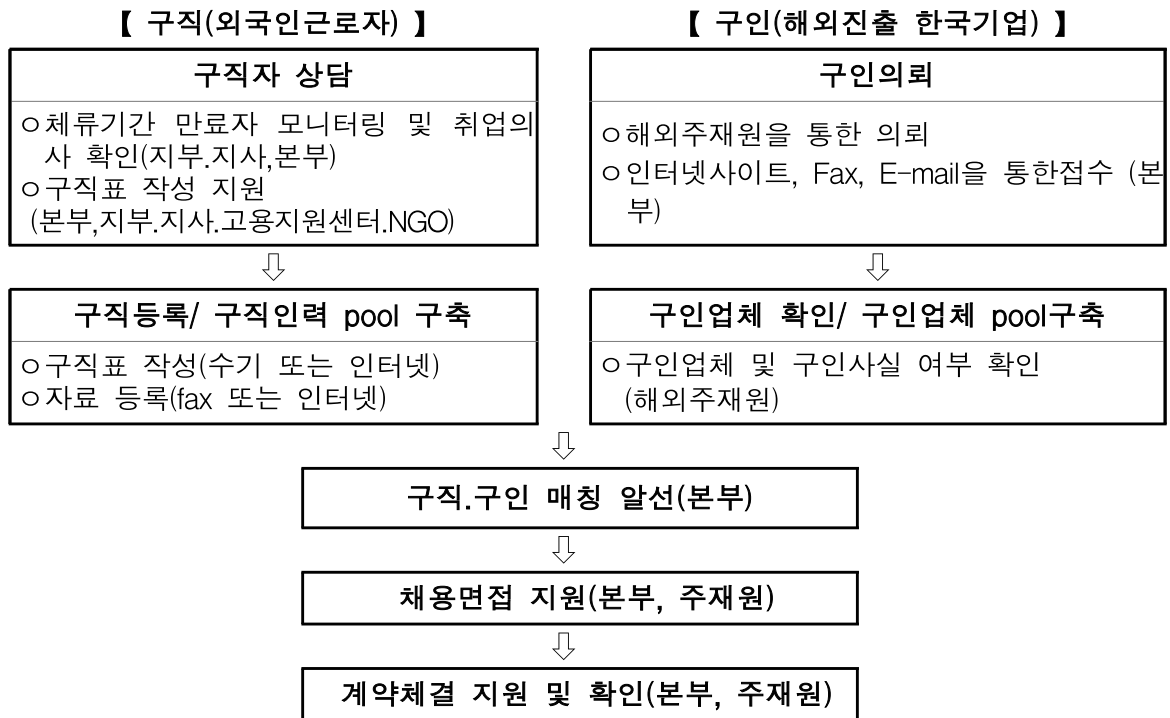
##### 3-1) 자발적 귀환의 의식 함양을 위한 의식교육 실시

- 외국인근로자를 고용하고 있는 사용자를 대상으로 귀국지원사업 설명회를 개최하여 외국인근로자의 귀환에 대한 공감대 형성
- 자발적 귀환 의식 고취를 위한 홍보 동영상 등 제작
- 자발적 귀환을 위한 각종 귀국지원 프로그램 안내·홍보



### 3-2) 귀국근로자 현지진출 한국기업 취업알선사업

#### ○ 귀국근로자 취업알선 절차

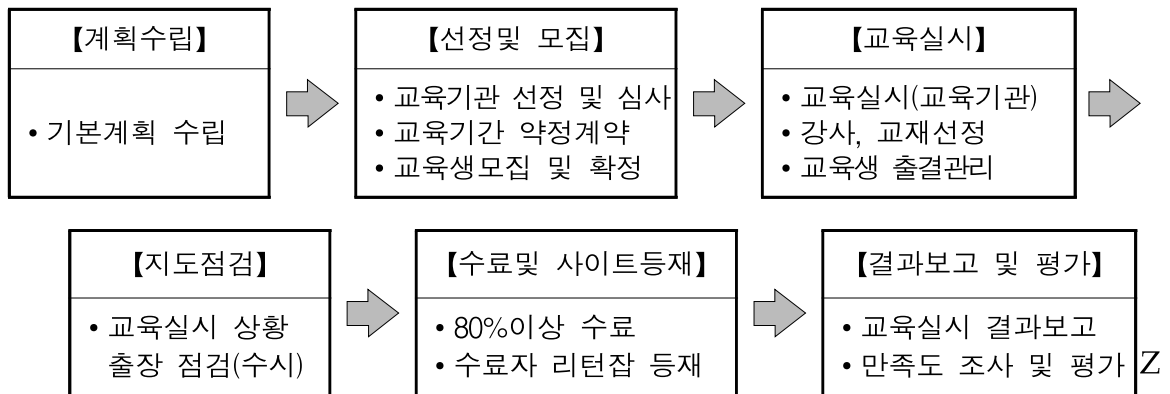


#### ○ 구인구직 만남의 장 운영 : 4개국\*1회(전년수준)

- 귀국지원 취업알선 사이트 운영([www.returnjob.or.kr](http://www.returnjob.or.kr))
- 기타 미청구 보험금 수령 지원
  - 보험금을 청구하지 않고 귀국한 근로자를 확인하여 보험금 지급
  - 해외주재원과 협력하여 지급 대상자 현황 파악 및 안내

#### 4) 기능·창업훈련 실시

- 외국인근로자가 체류기간 만료 후 귀국하여 자립할 수 있도록 기능교육 및 소규모 창업을 위한 교육 프로그램 실시
- 송출국 현지 진출 한국기업에 맞는 직종을 발굴하여 맞춤형 교육을 실시, 취업알선 함으로써 체류기간 만료자의 합법적 귀국 유도
- 교육 내용
  - 교육과정 : 창업기능교육으로 국가별 특성에 맞는 과정을 선정
  - 훈련인원 : 720명
  - 교육방법 : 매주 일요일 4시간씩 12주 48시간 집체교육
  - 강사확보 : 각국 언어가 가능한 외부강사 활용
  - 대상자 선정 : 사업주 추천자, 체류기간만료 예정자 중 기능창업교육을 희망하는 자
- 업무흐름도



#### 5) 현지진출 한국기업 맞춤형훈련 실시

- 체류기간 만료로 본국으로 귀환한 근로자를 대상으로 현지진출 한국기업에 재취업 할 수 있도록 현지 훈련을 지원하여 국내 외국인 근로자의 자진출국 유도

○ 송출국 현지 진출 한국기업에 맞는 직종을 발굴하여 맞춤형 교육을 실시, 취업알선 함으로써 체류기간 만료자의 합법적 귀국 유도

○ 교육 내용

- 훈련과정 : 현지 훈련시설 장비를 활용한 훈련운영 및 한국기업의 인력을 지원하기 위하여 현지 국가별 특성에 맞는 과정을 선정

- 훈련인원 : 900명

- 대상자 선정 : 사업주 추천자, 체류기간만료 후 귀국자 중 훈련을 희망하는 자

□ 기대효과

○ 송출국에 파견되어 있는 공단 주재원을 활용하여 취업알선 및 창업지원, 귀환근로자의 지속적인 모니터링 실시로 성숙된 고용허가제 정착

○ 자발적 귀환 근로자의 성공적인 재통합을 할 수 있도록 돕고, 그들이 친한 홍보대사가 됨으로써 무형의 경제적 효과 창출 및 국제사회에서의 위상 제고

○ 귀국외국인근로자에 대한 현지훈련기회 제공을 통하여 현지정착 지원 및 이를 통한 외국인근로자의 자발적 귀국의식 고취

○ 해외진출 한국기업의 구인난 해소 및 생산성 향상

<참고> 리턴잡사이트 고도화

□ 사업목표

○ 리턴잡사이트 고도화 추진으로 고용허가제 취업기간 만료자의 자발적 귀국을 유도하고 다양한 정보제공으로 고객의 접근성 향상

□ 필요성

○ 최근 글로벌 금융위기로 파생된 불법체류자 증가 예방을 위해 정부의 자발적 귀환 프로그램 운영 필요성 증대

○ 고용허가제 시행 7주년 경과에 따른 취업기간만료자 증가로 인한 취업알선 사업 활성화, 취업알선 업무분야 업무프로세스 개선 필요

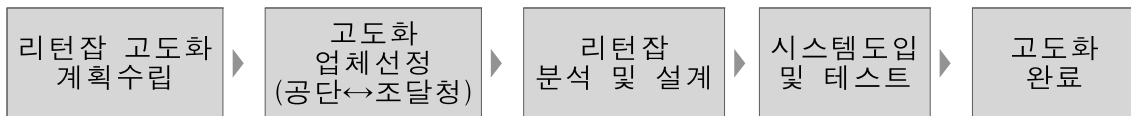
\* 취업기간만료자(재고용만료자) ('10) 5.2천명 ('11) 34천명 → ('12) 67천명

\* 취업알선 ('09) 157명 → ('10) 702명 → ('11) 1,955명

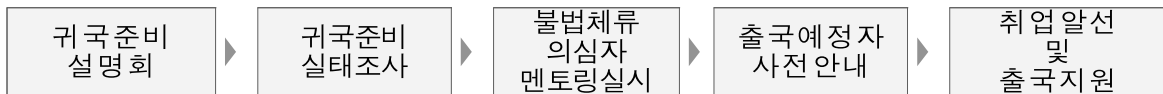
- 귀국자 구인·구직자의 정확한 정보 제공에 필요한 기능 확대 요구
- 귀국자 자국진출 취업알선과 관련한 다양한 정보제공, 콘텐츠, 고객 접근성 향상을 위한 전면적인 리턴잡사이트 개선 필요
  - 리턴잡사이트 개인정보보호(외국인등록번호, 여권번호 등 개인식별번호 포함)를 위한 장비 개선
  - 내부업무용 웹서버 및 와스서버를 도입하여 보안 취약점을 개선하고 부하 분산
  - DB data 저장을 위한 전용 스토리지 도입

□ 사업내용

- 고용허가제 대상 국가의 언어지원 DB확대와 통역요원 온라인 등록 및 활동신청, 귀국교육프로그램 신청, 취업알선, 귀국자네트워크 구성 등 외국인 고용지원
- 귀국지원 사업을 강화하기 위해 전면 개편
- 지원대상 언어에 영어 추가 (2013년 고도화를 통해 영문서비스 제공)
- 사업추진체계



- (귀국 전) 귀국준비 실태모니터링 및 의식교육 강화



- (귀국 후) 귀국자 본국 생활정착지원 네트워크 운영



- 리턴잡사이트 제공서비스

□ 사업 기대효과



○ 고용허가제 대상 국가의 다양한 언어 제공과 양질의 취업알선, 다양한 교육프로그램 제공으로 불법체류를 사전에 방지하고 성공적인 귀국유도를 위해 불법체류로 인한 사회 불안요소 최소화

**사. 기능창업훈련**

□ 사업목표

- 체류기간만료 1년전인 외국인근로자를 대상으로 기능·창업교육을 실시하여 자발적 귀환을 지원하고 본국에서의 성공적인 재정착에 기여

□ 필요성

- 최근 글로벌 금융위기로 파생된 불법체류자 증가 예방을 위해 정부의 자발적 귀환 프로그램 운영 필요성 증대

□ 사업내용

- 외국인근로자가 체류기간 만료 후 귀국하여 자립할 수 있도록 기능교육 및 소규모 창업을 위한 교육 프로그램 실시
- 사업계획인원 : 720명

<외국인근로자 도입 현황>

구 분		'04이전	'05	'06	'07	'08	'09	'10
총 계		3,167	31,659	28,976	33,687	75,024	63,323	38,141
일 반	신규입국	3,167	31,659	28,976	28,468	42,489	21,194	33,666
	재고용입국	-	-	-	5,219	32,535	42,129	4,475

□ 사업 기대효과

- 송출국 현지 진출 한국기업에 맞는 직종을 발굴하여 맞춤형 교육을 실시, 취업알선 함으로써 체류기간 만료자의 합법적 귀국 유도

## 아. 외국인근로자 한국적응능력향상 지원(신규)

### □ 사업목표

- 외국인근로자들의 한국어 구사능력 부족으로 인한 사업장 적응 어려움 등의 문제를 해소하고 송출국가에서의 질 높은 한국어 교육 실시로 한류문화 저변 확대

### □ 필요성

- 15개 송출국가내 체계적 한국어교육시스템 부재로 인하여 고용허가제에 의하여 한국에 입국하는 근로자들의 한국어 능력부족 현상 발생
  - 한국입국을 희망하는 많은 외국인근로자들에게 보다 저비용의 체계화된 한국어 교육시스템 제공 필요

### □ 사업내용

- 베트남등 15개 송출국가 현지의 한국어교육기관과 공단이 공동으로 세종학당 설립
  - 문화체육관광부(한국어세계화재단) : 세종학당 지정 및 운영지원 총괄, 표준교재 제공, 운영비 지원 등
  - 공단 : 현지 교육기관 선정, 세종학당 현지 운영실태 파악 및 모니터링, 고용허가제 관련 교재 보급, 운영비 지원 및 정산 관리 등
  - 현지 교육기관 : 한국어 교육생 모집 및 교과 과정 운영
- 한국 입국을 희망하는 모든 사람들에게 한글보급 세계화 브랜드인 세종학당의 우수한 교육시스템 제공
- 사업계획인원 : 3,000명(15개국 × 200명)

### □ 사업 기대효과

- 양질의 한국어 및 한국문화 교육을 통한 한국 도입 근로자의 언어수준 향상으로 사업장의 생산성 향상과 산업재해 사전 예방
- 세종학당의 체계적인 한국어 교육을 통하여 한류확산 및 국가 이미지 제고

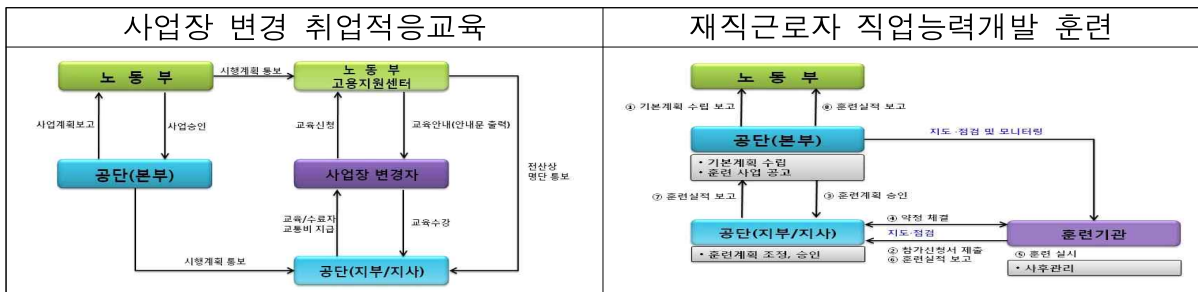
### □ 입국초기 취업적응 지원절차



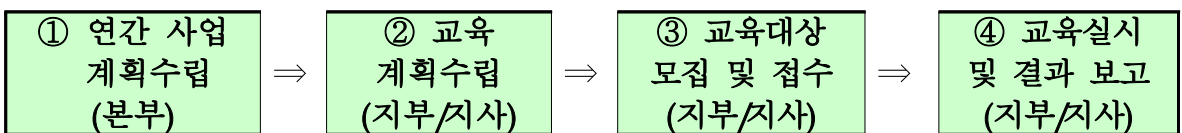
□ 사업장 애로해소 지원절차



□ 외국인근로자 교육 및 훈련 절차



□ 사업주 외국인고용관리 교육



자. 입국초기 취업적응 지원

□ 사업목표

- 사업장에 배치된 입국초기 외국인근로자(E-9)의 애로사항 모니터링을 통해 취업 생활의 심리적 안정과 사업장 조기적응 지원

□ 필요성

- 외국인근로자의 기업체 내 부적응과 태업행위(고의적 근무태만, 사업장 이탈 등) 시, 고용비용증가, 기업의 생산성 감소 및 국내근로자의 고용 불안요인으로 직결
  - 반면, 외국인근로자의 심리적 안정과 성공적인 적응은 기업체 내에서의 직업능력향상, 성과제고 및 고용안정으로 이어짐
- 입국초기 90일내에 초기 사업장의 문화와 작업내용에 부적응하여 사업장 변동자들이 다수 발생
  - 특히, 초기 심리적·문화적 충격에 대하여 적극적인 대처 필요
- 사업장 변동 등 미취업상태의 외국인근로자 및 국내 체류 외국국적동포들의 건전한 취업활동을 지원하여 신속한 재취업지원
- 외국인근로자의 사회 인구학적 특성상 사업장외에서의 사회활동에서의 불안요인이 바로 기업 내 고용불안요인으로 작용함
  - 국내체류 불안요인을 사전에 제거하고 원활한 사회적 활동을 할 수 있도록 지원필요

□ 사업내용

- 입국 초 취업적응 모니터링
  - 외국인근로자 최초 사업장 배치 후 3개월내에 사업장내에서의 적응현황 및 애로 사항에 대한 모니터링
  - 사업주 : 방문 및 전화조사(방문조사 50%이상 수행)
  - 근로자 : 팩스(설문지) 또는 엽서(취업교육 시 배부)

□ 사업 기대효과

- 외국인근로자의 취업 적응도 향상 및 기업체 내 고용안정, 생산성 향상

**차. 사업장내 애로 해소 지원**

□ 사업목적

- 사업장 내에서 발생하는 갈등 및 애로사항을 미연에 방지하여 외국인근로자의 직업능력을 고취하고 사업장 부적응 및 사업장 이탈 예방

- ※ 입국초기 언어소통의 문제로 인해 사용주와 애로사항을 해결하지 못해 사업장 이탈, 작업거부, 작업능률저하, 폭언·폭행 등 다양한 문제점 발생

□ 필요성

- 기업체 내 OJT를 위해서 통역원이 직접 사업장을 방문하여 통역시행
  - 외국인근로자가 초기 사업장에 배치후 작업내용을 익히는데 수개월이 소요
  - 대부분 언어가 통하지 않아 몸짓이나 간단한 단어만으로 직무교육을 실시함으로써 작업의 숙지에 곤란함
    - ※ 다양한 기관에서 전화를 활용한 통역을 제공하고 있으나 사업장에서 작업시범과 함께 직무지시나 교육을 위한 통역에는 효과가 없음
    - ※ 사용자는 ‘채류관리신고 등 행정지원’을 1순위로 ‘언어지원’을 2순위로 ‘사업장내 애로 및 갈등조정’을 3순위로 지원하여 줄 것을 희망함 「고용채류지원 모니터링」(’06.1월~’08.9월, 3,731개사업장)
- 외국인근로자 고용에 있어 다양한 행정기관의 절차를 거쳐야하므로 유관기관간 유기적인 네트워크 구축은 기업의 고용안정지원에 매우 효과적임

□ 사업내용

- 입국초기 사업장 내에서 필요한 작업 지시 및 업무 교육을 위한 직접 대면통역 및 번역 등 각종 문제점 해결
- 애로해소지원 사업물량 : 30,000명(전문통역활용 15,000명)

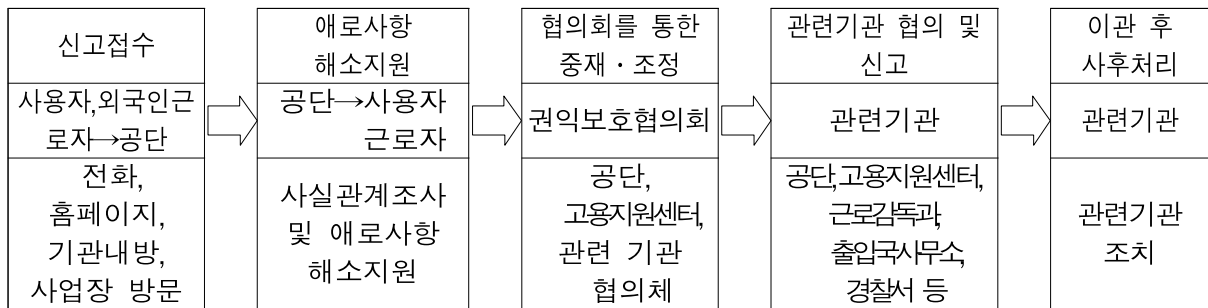
**주요 업무 내용**

- 사용자의 작업지시를 위한 시범, 구체적인 작업절차 설명을 통역
- 현장작업내용 및 작업시 안전유의사항 통역
- 객관적 위치에서 사용자 및 근로자간 갈등을 조정
- 급여명세서, 인사관리규정, 작업시 안전수칙, 기숙사 생활규정 등 번역
- 사용빈도가 높은 언어에 대해서는 고정적으로 통역원을 확보
  - 사용빈도가 상대적으로 낮은 국가는 외부 민간단체의 통역원 및 자원봉사자 인력 Pool활용
- 근접성 및 편의성이 높은 통역서비스 인프라 구축
- 전문통역요원(단시간근로자) 상시배치 활용
  - 채용인원(’12년도) : 68명 (고용방식 : 단시간 근로자)

<2012년도 지원언어별 채용현황>

지원언어	계	몽골	베트남	스리랑카	인도네시아	태국	필리핀	우즈베키스탄	캄보디아	네팔	방글라데시
10개국어	68	3	25	4	11	9	6	3	4	2	1

- ※ 전체 채용인원 중 결혼이주민이 50명(74%)을 차지, 11년도 7개국언어 68명
- 소속기관별 전문통역원 미배치 언어가 필요한 경우 민간단체 및 통역원 인력 POOL 활용 (통역원 미배치 언어) : 670명
  - 대상국가 : 우즈베키스탄 등 15개국 언어
  - 통역원 활용도를 높이고 고정적이고 지속적인 업무수행을 위해 현실성 있는 수당 지급
  - 리턴잡(eps.hrdkorea.or.kr/e9) 홈페이지를 통해서 「통역서비스」 신청·예약
- 쌍방향의 통번역 및 고충상담
  - 웹사이트의 Q&A를 통해서 고충상담 실시
- 사업장내 애로해소 지원 업무추진절차



※ 업무처리 과정에서 전문통역요원지원(공단직원 참여)

### 카. 외국인 근로자 교육

□ 사업목적

- 국내 체류 및 취업기간 중 관계제도 및 문화에 대한 교육을 의무화함으로써 외국인의 사업장 변경 관리를 효율적으로 할 수 있을 뿐 아니라 합리적인 한국문화 교육으로 다문화 사회 안정화 기여 가능
- 외국인근로자들이 사업장내에서 필요한 지식과 기능을 습득하여 중소기업의 생

## 산성을 제고함

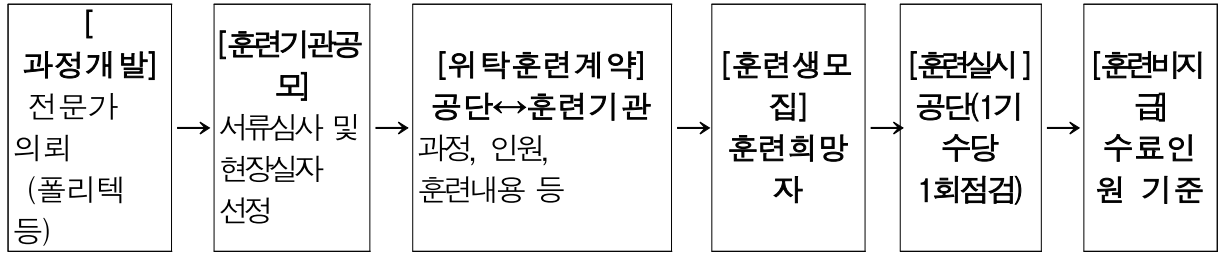
### □ 필요성

- 외국인근로자도 입국시 취업교육외 보수교육이 전무하여 제도변경사항 전달체계가 미흡
  - 사용자들로부터 외국인근로자들의 직업윤리 및 한국 사업장 문화에 대해 추가교육 필요성이 제기됨
    - ※ 외국인근로자의 교육훈련에 대한 필요성은 사용자 중 66.8%가 필요하다고 하며, 특히, 한국어 56.1%, 산업안전 16.7%, 한국문화 13.6%, 기능기술교육 10.6%로 나타남(이수경 외 3, 2008, 「외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구」)
- 외국인근로자들의 체류가능기간이 3년에서 5년으로 확대되는바, 근로자의 숙련도를 제고 및 불법체류방지를 위한 직업능력개발훈련 실시

### □ 사업 내용

- 재직 외국인근로자 직업능력개발 훈련
  - 중소기업체에서 주로 활용되는 기초 기능 훈련 실시
  - 기업체 맞춤형 훈련위주로 훈련과정 설계
  - 외국인근로자 지원 직업능력개발훈련시설에 위탁훈련
  - 현장실무 중심의 과정을 개발, 훈련기관을 공모, 선정하여 지원
  - 폴리텍 대학 등 외부 직업능력개발훈련 시설 활용
  - 교육인원 : 연간 5,000명
  - 교육과정 : 컴퓨터 활용, 기계장비, 용접, CNC선반 등
    - ※ 훈련 난이도별 기초·심화 과정 운영
  - 대상자 선정 : 사업주 추천자, 체류기간 중 기능교육을 희망하는 자

< 직업능력개발훈련 절차도 >



□ 사업 기대효과

- 외국인근로자의 취업 적응도와 직업능력을 향상시켜 기업체 내 고용안정, 생산성 향상

**타. 사업주 외국인근로자 고용관리 교육**

□ 사업목표

- 외국인 고용기업의 사업주 연수를 통해 외국인근로자 고용관련 관계법령 및 우수한 노무관리기법을 교육하여 건전한 노사관계 형성

□ 필요성

- 외국인을 고용한 기업체에서 불합리한 고용관행과 외국인근로자의 국민성과 문화를 잘못 이해하여 갈등이 많이 발생함  
특히 영세사업장이 많아 체계적인 노무관리 노하우가 부족
- 외국인고용 사업주에 대한 집체교육으로 고용허가제 및 외국인근로자에 대한 인식의 공감대 형성 기회 제공
- ※ 사업주 교육에 대한 필요성은 사용자 중 60.2%가 필요하다고 하며, 교육시 다루어져야할 내용으로 '고용허가제 등 제도 이해 27.5%, 외국인근로자 특성에 대한 정보 및 상담자료 24.1%, 행정적 절차 19.3%로 나타남 (이수경 외 3, 2008, 「외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구」)

□ 사업내용

- 외국인 고용기업 사업주 교육



- 추진방침 : 외국인관련 노동관계법, 우수 노무관리 사례전파, 사업장의 애로사항 청취를 위한 창구로 활용
- 교육시간 : 5시간
- 시행주체 : 공단 14개 지부/지사
- 교육인원 : 3,000명(전체 업체중 10% 실시)
- 교육내용

과 목	시 간	주요내용
고용허가제의 이해	60분	고용허가제 주요내용 및 외국인고용관련 상담
바람직한 고용관계	60분	사업주와 근로자 간의 바람직한 관계형성 기술 및 외국인근로자 관리 성공사례
출입국관리업무	60분	출입국관리법 주요내용
노무관리기법	60분	인사 및 노무관리, 외국인근로자 보험 등
산업안전예방	60분	외국인근로자 산업재해 사례 및 발생 형태별 안전대책

사업 기대효과

- 각종 노동관계법 및 규정을 숙지하여 불필요한 법령위반 방지
- 외국인근로자 노무관리의 우수사례 전파
- 중소기업의 노무관리 기법 및 체계 개선

**파. 재직 외국인근로자 훈련관리**

사업목표

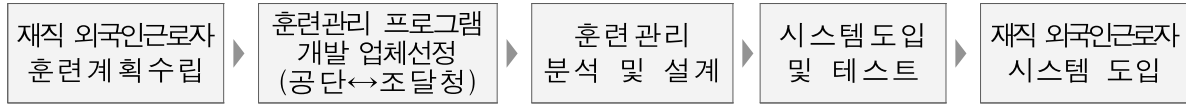
- 외국인 재직근로자 직업능력개발 훈련의 효과적 운영을 위하여 재직 외국인근로자 훈련관리 시스템 개발 추진

필요성

- 외국인고용 중소기업에서 활용되는 양질의 기능훈련을 위한 효율적인 관리 프로그램 개발 필요
- 훈련 실적 및 이력관리 등 재직 외국인근로자에 대한 훈련 통합관리 시스템 필요

□ 사업내용

- 재직 외국인근로자에 대한 DB확보와 온라인 등록 및 훈련 접수, 교육, 수료 및 사후관리에 훈련 시스템 개발
- 사업추진체계



□ 사업 기대효과

- 고용허가제 대상 국가의 다양한 훈련지원 및 양질의 교육훈련 프로그램 제공으로 사업장 적응력 제고 및 중소기업 생산성 향상에 기여

## 제2절 평가 및 과제

### 1. 인력공단의 외국인력 지원업무의 평가

- 고용허가제를 실시한 지 8년이 지난 현 시점에서 이제 고용허가제는 외국인력 도입제도로 성공적으로 안착을 한 것으로 평가
  - 향후 인구변동 등을 고려할 때 우리나라의 외국인력 수요는 지금보다 빠르게 증가할 것으로 전망되며 이에 따라 외국인력 유입문제에 대한 사회적 논의도 보다 활발히 진행될 전망
  
- 고용허가제로 운영되는 현행 외국인력 제도는 공공기관을 통한 외국인력의 공급체계방식으로 수요국가의 요구에 부합하는 적격자의 선정 및 송출비리의 근절, 외국인력 고용관리 체계와 외국인력 송출규모와의 연계를 통해 국가별 쿼터 조절 및 송출국의 외국인력 관리 유도 등의 장점을 갖고 있음
  - 또한 외국인근로자의 권리가 최저임금법이나 노동관계법의 적용을 통해 내국인 근로자와 차별이 거의 없다는 점에서 노동권이 신장
  - 이러한 장점은 대만이나 싱가포르 등 우리나라와 유사한 외국인력 제도를 갖고 있는 국가들에 비해 우수한 것으로 평가되며 이는 2011년 UN의 공공부문 대상을 수상한 것에서 알 수 있듯이 국제적으로도 긍정적으로 평가
  
- 이런 점에서 고용허가제 집행기능 업무의 대부분을 수행하고 있는 한국산업인력공단의 역할은 고용허가제의 안착 및 성공적 발전에 크게 기여한 것으로 평가
  
- 그러나 이와 같은 평가는 주로 고용허가제라는 제도적 틀이라는 관점에서 평가를 받고 있지만 노동시장관점이나 외국인력 활용의 비용-편익이라는 경제적 측면에서 바라 볼 때 과연 현재와 같은 제도 운영이 바람직한가에 대해서는 검토가 필요
  - 앞에서 살펴본 바와 같이 외국인력의 유입이 증가함에 따라 다양한 경제사회적 비용이 발생하고 있으나 이에 대한 문제인식은 크지 않음
  - 인력공단 업무의 상당부분은 고용허가제 운용에 따른 제반 문제점을 진단하고 이

러한 문제점을 완화하는데 초점이 맞추어져 있지만 외국인력 유입에 따른 비용-편익이라는 관점에서의 종합적인 접근이 미흡

- 외국인력 유입에 따른 사회적 비용은 측정하기도 쉽지 않고 대책을 마련하기도 어려운 현실적인 문제가 있지만 이에 대한 문제인식을 갖고 제도적으로 접근하려는 노력이 필요하다는 인식을 갖을 필요가 있음
- 아울러 편익제고라는 관점에서의 외국인력 지원업무의 효율화방안의 모색이 필요

○ 한편, 보다 종합적인 관점에서 외국인력 지원업무의 효율화를 통한 외국인력 유입의 비용감소를 위한 노력이 필요

- 저출산-고령화가 노동시장에 직접적으로 영향을 미치는 상황이 도래되면서 한편에서는 외국인력의 수요증대를 이야기하지만 또 한편으로는 저숙련 외국인력 공급증대에 따른 내국인 노동시장의 부정적 영향이 주로 국내 취약계층에 집중되고 있으며, 외국인력의 유입확대에 따른 사회적 비용의 증대, 그리고 현행과 같은 외국인력 공급체계의 지속은 결과적으로 저임금 저숙련 의존형 산업구조의 유지라는 문제가 지적

○ 아울러 고용허가제로 입국한 외국인력을 단순히 경제적 차원의 노동시장 접근 뿐만 아니라 우리의 국제 인적네트워크로 활용하려는 노력에 대한 문제인식도 필요

○ 이런 점에서 고용허가제가 갖는 제도적 의의를 점검하고 향후 환경변화에 대응하여 제도를 어떻게 가져가야 할 것인가는 매우 중요한 정책과제

- 현재의 여건 하에서 안정적 제도 운용도 중요하지만 중장기적 관점에서 제도의 틀을 점검하고 제도 개선방안을 모색할 필요성이 제기된다. 이는 외국인력 문제뿐만 아니라 외국인력 유입과 연관된 노동시장, 산업구조, 인구변동과 같은 환경적 요소와 동포문제, 불법체류와 정주화 문제 등 사회정치적 문제를 함께 고려하여야 함을 의미

## 2. 향후 과제

### □ 비용-편익의 관점에서 외국인력 지원업무의 효율화를 도모

- 외국인력 고용은 기업차원뿐만 아니라 사회경제적으로 다양한 비용과 편익을 유발
  - 외국인력 제도를 만들거나 개선시킬 때는 이러한 비용과 편익을 고려하여야 하며 따라서 외국인력의 도입규모, 도입허용 업종, 외국인력 체류기간 설정 등 외국인력과 관련한 정책 및 제도는 인력부족 해소라는 관점 뿐 만 아니라 내국인 노동 시장이나 한국 사회에 미치는 영향을 종합적으로 고려한 접근이 필요
  
- 이런 점에서 현행 인력공단의 외국인력 지원업무를 외국인력 유입에 따른 비용-편익이라는 관점에서 재검토하고 업무의 기능, 예산의 배분 문제 등을 평가할 필요가 있음
  - 이를 위해 외국인력의 도입-체류-귀국의 관점에서 비용요인과 편익요인을 재정리 하고 현재의 시점에서 나타나고 있는 비용을 진단하며, 보다 편익을 제고하기 위한 정책방안의 도출이 무엇인지를 검토하여야 할 것임
  - 본 연구는 외국인력의 유입에 따른 편익과 비용실태를 파악하는 초기의 연구 성격을 갖고 있어서 이러한 문제를 본격적으로 다루고 있지는 않으나 도입과정에서의 선별기능이나 외국인력의 매칭과정, 체류과정에서 현재 야기되고 있는 사회적 비용발생, 그리고 귀국지원정책의 효율화라는 관점에서 인력공단의 업무 효율화가 요청되고 있는 것으로 판단됨

### □ 내국인 노동시장의 보호 및 내국인과의 갈등을 최소화하기 위한 방안의 모색

- 고용허가제의 운영은 내국인 노동시장의 보완성이라는 관점에서 운용되고 있으나 현행 고용허가제는 이러한 목적을 달성하기가 쉽지 않은 실정
  - 또한 내국인 노동시장에 미치는 부정적 영향이 확대될수록 외국인력과 내국인력 나아가 우리나라 국민들간의 갈등요소로 나타날 가능성이 큼
  - 이런 점에서 내국인 노동시장 보호를 위한 조치의 확대 외에도 외국인력 영향에 따른 내국인력 및 일반 국민의 부정적 인식에 대한 문제를 파악하고 이에 대한

대처방안을 마련하는 것이 필요

- 인력공단이 직접적인 내국인 보완성원칙을 견지하기 위한 업무의 집행을 할 수는 없겠으나 외국인력 유입에 따른 부정적 영향 및 이에 따른 사회적 갈등문제에 대한 인식을 하고 이러한 인식을 개선하기 위한 정책적 노력을 인력공단내 업무의 일환으로 수행할 필요가 있음

□ 외국인력의 생산성제고를 통한 기업경쟁력 강화를 통해 부정적 인식 개선

- 외국인력 기능테스트를 직업훈련 프로그램과 연계하여 훈련과정 이수자에게 인센티브를 부여하고 (준)점수제를 운영하여 기능수준(훈련과정과 자격증)에 따라 등급화(점수화)
  - 상대적으로 생산성이 높은 외국인이 인력 pool에 포함될 수 있도록 유도하며 인력의 선발방식과정에서 사용자 선택권을 부여하여 기업이 필요로 하는 인력의 기능 및 숙련수준에 대한 검증을 쉽게 할 수 있도록 함
- 단기간 훈련을 통해서 최소한의 기능보유가 가능한 경우에는 훈련과정과 연계한 인력도입과정을 운영 하도록 하며 이를 위해 송출국 현지 및 국내에 훈련과정을 운영하여, 필요한 기초기능을 습득하게 한 후 기업에 배치하는 방안 고려
- 아울러 입국 후 직무훈련이 필요하면직종별로 훈련기관에 단기 훈련프로그램을 마련하여 직무훈련을 수행하도록 하는 방안을 검토

□ 외국인력 고용의 사회적 비용 감소

- 외국인력 고용에 따른 사회적 비용에 대한 논의를 통해 인력공단이 수행하는 업무를 통해 이러한 비용을 줄여나가기 위해서는 이러한 비용에 대한 체계적인 접근이 필요
  - 본 연구는 사회적 비용에 대한 종합적인 접근보다는 이러한 비용에 대한 인식의 필요성이라는 관점에서 문제제기의 성격을 갖고 있음

- 그러나 향후 체류 외국인력 규모가 보다 확대되고 있고 체류기간이 증가함에 따라 외국인력의 사회적 영향이 갈수록 확대될 가능성이 높음
- 따라서 외국인력의 사회적 영향이라는 관점에서 체류지원의 정책 목표를 설정할 필요가 있음
- 이런 관점에서 결혼이민자 등 영주형 이민자를 대상으로 하는 사회통합정책을 외국인력을 대상으로 새롭게 설정하는 것도 검토해 볼 필요가 있음

□ 동포의 유입확대에 따른 사회적 영향을 고려한 정책개선

- 동포의 유입확대로 동포의 영향이 갈수록 커지고 있는 만큼 이에 대한 보다 적극적인 대처가 필요
- 현재 동포정책은 부분적으로 국내 영주권 부여제도와 연계하여 운영하고 있는데 동포의 정착에 따른 사회경제적 통합정책을 병행
  - 동포의 정주에 따른 사회적 비용을 최소화하기 위해서는 동포인력에 대한 적정 도입규모 문제를 고민
  - 현재 체류 외국인 140만명 중에서 중국 동포가 48만명에 이른다. 중국 동포의 유입이 확대되면서 중국 연변 등 동포사회는 가족해체문제, 조선족 자치주로서의 기능약화 등 부정적 영향이 점차 확대
  - 또한 국내에 들어온 동포는 국내 인력과의 일자리 경쟁이 심화되고 있고, 동포사회의 게토화에 따른 사회적 갈등의 우려도 커지고 있는 실정
- 따라서 중국의 동포사회가 자생력을 갖고 번창해 갈 수 있도록 지원하는데 초점을 맞추고 국내 유입되는 동포는 적정 수준으로 관리하되 이들의 정착가능성을 감안하여 사회통합정책을 적극적으로 실시
  - 지방자치단체와 연계하여 지역공동체 차원에서 동포지원정책 및 노동시장 정책을 통해 동포에 대한 사회통합정책의 실효성을 제고하는 것도 모색

□ 중장기 관점 하에서 외국인력 정책추진

- 외국인력 지원업무를 인력의 국제이동의 활성화 및 해외시장 개척 등과 같은 다양한 정책적 요소를 고려하여 외국인력 활용 및 유치정책이 추진되어야 함
  - 외국인력 문제는 '사람·인력의 이동'이라는 점에서 비자정책은 물론, 노동시장 정책, 사회통합정책 등 다양한 정책추진 체계의 연계·협력이 필요
  - 이를 위해서는 외국인력활용정책을 우리나라 산업의 해외진출 및 정착, 우리나라에서 수행하는 국제협력 프로그램과의 연계 등 정책의 융합화가 필요
  - 현행 인력공단에서 수행하는 업무에 이러한 요소가 포함되어 있지만 이를 종합적이고 체계적인 관점에서 접근하려는 시각이 부족
  - 따라서 외국인력 유치 및 활용지원업무를 보다 폭 넓은 시각에서 바라볼 필요가 있고 이러한 관점에서 현재의 지원업무를 재평가할 필요가 있음
  
- 외국인력의 사회문화적 효과성제고를 위해서는 귀국지원정책을 이러한 문화적 관점에서 접근하는 방안을 검토
  - 현행 귀국지원정책의 지원은 주로 귀국정착에 초점을 맞추고 있는데 이는 매우 중요하며 핵심적이고 이를 위한 정책의 효과성제고가 지속적으로 모색되어야 하며 추가적으로 우리나라 문화의 보급확산이라는 관점에서의 폭 넓은 시각이 필요하고 이러한 관점을 귀국지원정책에 반영



## 참고문헌

- 곽재석(2012), 「포용과 배제의 동포정책과 발전과제」, 『다문화사회연구』 제5권 1호
- 곽재석·설동훈·이규용·문정매·소은선·최석호(2010), 『외국국적동포 취업실태와 취업지원 강화방안』, 한국산업인력공단.
- 김정호(2009), 「저숙련 외국인력 유입의 경제적 영향분석」, 한국개발연구원.
- 박영범·설동훈·이규용(2010), 「외국인력 정책의 중장기 발전방향 연구」, 고용노동부.
- 유경준·김정호(2010), 「외국인력 대체성과 통계문제」, KDI 정책포럼 제226호, 한국개발연구원.
- 유경준·이규용(2009), 「외국인력의 현황과 정책과제」, 한국개발연구원.
- 유길상·이규용·설동훈·박성재(2005), 『이민정책에 관한 연구』, 고령화및미래사회위원회.
- 이규용·박성재(2008), 「외국인력 고용구조와 영향」, 노동리뷰 제45호, 한국노동연구원.
- 이규용·이승렬·윤자영·박성재(2009), 『동포취업에 따른 국내 노동시장 영향분석』, 노동부.
- 이규용·이승렬·박성재·노용진(2011), 『외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 이규용(2012), 「고용허가제 8주년 평가와 과제」 발표논문
- 이삼식·전영준·신화연·최효진(2011), 저출산고령사회에서 외국인 유입의 파급효과 분석, 한국보건사회연구원.
- 이진영(2010), 『한국의 재외동포정책』, 이민정책연구원.
- 조준모(2004), 「외국인력의 내국인력에 대한 대체성 분석」, 유길상 외, 『저숙련 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 최경수(2011), 「외국인력 및 이민 유입의 경제적 효과」, KDI 정책포럼 제239호, 한국개발연구원.
- 최홍(2010), 「다문화사회 정착과 이민정책」, 삼성경제연구소.
- 최홍(2011), 「외국인고용허가제의 현황과 개선방안」, 삼성경제연구소.
- 하갑래(2011), “외국인고용허가제의 변천과 과제”, 『노동법논총』 제22집, pp. 333~389.