

외국인근로자 실태조사 결과

I. 외국인 근로자 고용 이유

■ 외국인근로자 고용의 주된 이유는 인력난 때문

- 국내기업이 외국인력을 고용하는 이유로 국내 인력을 구하기가 곤란하기 때문이라고 응답한 기업의 비율이 90.7%로 매우 높게 나타남
 - 외국인 근로자 고용형태별로 보면 ‘국내인력을 구하기 어렵기 때문이다’의 설문에 대한 응답에서 불법고용업체가 더 높은 응답률을 보여 합법고용업체에 비해 상대적으로 국내인력 충원이 더 어려운 상황에 있음을 반영
- 생산직 인력부족 문제에 대한 단기 및 장기적 해결방안에 대해 불법고용업체일수록 외국인력에 대한 의존도가 높게 나타남<부표 1>
 - 생산직인력난에 대해 단기 대책으로 ‘외국인력을 활용하겠다’고 응답한 비율은 불법 및 합법고용업체 모두 20% 수준
 - 이에 비해 장기 대책으로 ‘외국인력을 활용하겠다’고 응답한 비율을 보면 합법고용업체는 17.8%, 불법고용업체는 32.9%로 나타나 불법고용업체일수록 외국인력에 대한 잠재수요가 상당한 수준임을 시사
 - 이에 비해 조사시점 현재 외국인력을 고용하고 있지 않은 기업들은 생산직

인력 부족에 대한 대책으로 외국인 근로자의 활용을 거의 고려하지 않는 것으로 조사

■ 향후 외국인력에 대한 수요가 증가할 것으로 나타나

- 조사시점 현재 외국인 근로자를 채용하고 있는 기업 중 59.4%는 ‘현재 수준으로 이용하겠다’고 응답하였으며, 29.1%는 ‘현재 수준보다 많이 이용하겠다’고 응답하여 향후 외국인력에 대한 수요가 현재 보다 높게 나타남.

II. 외국인 근로자의 사회·인구학적 특성

■ 국내 유입 외국인력의 1/4은 송출국에서 무직자인 것으로 조사

- 실태조사에 나타난 외국인 근로자의 사회·인구학적 특성을 보면
 - 우리나라의 중학교 과정까지 마친 근로자가 39.9%이고 고등학교 과정을 이수한 근로자는 41.4%이며 대학 이상의 학력 소지자는 13.9%를 차지
 - 실태조사에 나타난 외국인 근로자들의 본국에서의 직업유무를 보면 조사대상자의 76%만이 직업이 있었다고 응답
 - 직업을 갖고 있었던 761명 중 직종분류가 가능한 709명의 직종별 분포를 보면 생산관련 및 단순노무직 종사자가 50.5%로 가장 많고, 그 다음으로 사무관련직(19.9%), 자영업(12.1%), 전문기술직(9.3%)의 순으로 나타남.
 - 특히 전문직종에는 본국에서 공무원(38명), 교사(76명), 교수(8명), 의사(7명) 등 해당 국가에서 비교적 안정적인 직업을 갖고 있었던 고급인력도 있는 것으로 조사

■ 한국에 취업한 외국인 근로자들의 임금수준은 본국에서의 임금에 비해 6~14배에 달해 한국으로의 유입압력이 매우 높음

○ 외국인 근로자가 본국의 직장에서 받은 월급 수준을 보면 대략 10만원 안팎으로 나타남<표 1>

- 그런데 이들이 한국에서 취업하여 받는 임금은 80만원으로 전후로 나타나 국가별로는 적게는 6배에서 많게는 14배에 이르는 임금을 받을 수 있어 한국으로의 유입희망이 높을 수 밖에 없음

<표 1> 외국인 근로자의 본국에서의 임금과 한국에서의 임금비교

(단위 : 만원)

	전체	중국	파키스탄	필리핀	인도네시아	우즈베키스탄	방글라데시	스리랑카	몽골	러시아	카자흐스탄
송출국에서의 임금(A)	11.4	14.4	6.0	9.4	10.8	8.1	6.1	8.2	4.9	12.1	6.1
한국에서의 임금(B)	80.3	92.1	67.9	68.0	67.5	71.8	74.6	87.5	69.8	72.6	63.4
B/A	7.0	6.4	11.3	7.2	6.3	8.9	12.2	10.7	14.2	6.0	10.4

자료 : 한국노동연구원, 『외국인 근로자 고용실태조사 - 근로자조사』, 2001.

Ⅲ. 외국인 근로자의 취업 경로와 직장이동

■ 외국인 근로자들은 모국 동료와의 네트워크를 형성하여 불법취업 하고 있는 것으로 조사

○ 처음부터 불법으로 취업한 외국인 근로자의 경우 무응답(44.3%)을 제외하고는 ‘한국에 체류하고 있는 모국의 동료를 통해’ 취업한 경우가 27.9%로 가장 높았으며 그 다음으로 ‘한국의 중개인을 통해’가 15.6%로 나타남.

○ 합법적인 취업상태에서 사업장을 이탈한 후 현재 불법 취업자로 전환한 경우

‘한국에서 일하고 있는 모국의 동료들 통해’가 46.7%로 가장 높게 나타나 외국인 근로자들이 국적별로 서로 네트워크를 형성하고 일자리에 대한 정보를 교환하고 있는 것으로 유추

■ 외국인 근로자들이 한국에 취업하기 위해 알선업자에게 지불하는 송출비용은 자국에서의 월평균 임금수준의 수십 배에 달하는 것으로 조사

- 합법적인 신분이든 아니면 처음부터 불법취업자로 입국하는 것과는 관계없이 해외취업을 하는데는 공식적인 비용이외에 알선료 등의 비용이 지불되고 있는 것으로 알려져 있는데
 - 실태조사에 따르면 국가별로 차이가 있지만 우리나라에 취업하기 위해 지불되는 비용은 본국의 임금이나 소득수준에 비해 매우 높은 수준에 이르고 있음<표 2>

<표 2> 입국형태별 평균 송출수수료

(단위 : 만원)

	중국	인도네시아	파키스탄	필리핀	방글라데시	우즈베키스탄	스리랑카	러시아	몽골
합법 입국자	858	159	410	434	692	59	575	-	445
불법 입국자	768	255	656	438	448	233	618	495	455

자료 : 한국노동연구원, 『외국인 근로자 고용실태조사 - 근로자조사』, 2001.

■ 불법취업 외국인들의 직장이동이 빈번한 것으로 나타남

- 합법적인 신분으로 입국한 후 불법취업자로 전환한 경우와 처음부터 불법취업을 목적으로 국내에 입국한 외국인 근로자의 직장이동 횟수는 비슷한 분포를 보여주고 있는데
 - 한국에 입국한 이후 직장이동 횟수가 3회 이하인 경우는 응답 근로자의 약 50% 수준이며, 직장이동횟수가 7회 이상인 근로자도 응답근로자의 10% 수

준으로 나타나고 있어 일부 외국인 근로자의 직장이동이 매우 빈번히 이루어지고 있는 것으로 조사<부표 2>

■ 산업연수생의 68.9%가 연수사업장 이탈 의사가 있는 것으로 응답

- 합법적인 연수생들의 사업장 이탈동향을 보면 최근 들어 입국 첫해에 이탈하는 비율이 높아졌으며 현재 연수사업장에 근무하고 있는 연수생의 68.9%가 ‘현재의 사업장을 이탈하여 타 사업장으로 이동 계획이 있다, 즉 불법취업자가 될 계획이 있다’라고 응답

■ 산업연수생의 사업장 이탈의 주된 이유는 ‘보다 많은 임금을 받기 위해서’인 것으로 나타남

- 합법적인 신분으로 입국한 후 사업장을 이탈하여 불법취업자로 전환한 이유로 ‘보다 많은 임금을 받기 위해서’(35.4%), ‘연수업체에서 인격적으로 부당한 대우를 받았기 때문에’(17.5%), ‘연수업체에서 일이 너무 힘들었기 때문에’(14.1%), ‘연수업체에서 임금을 계약상의 기준보다 적게 주었기 때문에’(10.0%) 등의 순으로 조사
- 연수업체 이탈 후 임금과 근로조건을 비교한 설문에 대해 임금과 근로조건이 ‘좋아졌다’고 응답한 비율이 ‘나빠졌다’고 응답한 비율에 비해 높게 나타남

IV. 외국인 근로자의 근로조건

■ 외국인 근로자의 월평균 임금수준은 80~90만원 수준으로 조사되었으며 근로시간을 감안할 경우 불법취업자의 임금수준이 산업연수생보다 높은 것으로 조사 <표 3>

- 외국인 근로자의 근로시간을 보면 불법취업자에 비해 연수생이나 연수취업자의 근로시간이 월등히 높았으며 이들의 근로시간을 동일 사업체의 내국인 근로자와 비교하면 많게는 월평균 60시간 이상 근무하는 것으로 나타남
- ‘같은 업무를 수행하는 국내근로자 대비 외국인 근로자의 생산성 수준’은 76.4% 수준으로 조사됨

<표 3> 외국인 근로자의 취업형태 별 임금과 근로시간

(단위: 천원, 시간)

		임 금(천원)	월 평 균 근로시간(시간)	시간당 임금(천원)
연수생	남 자	824.57	272	3.03
	여 자	817.10	292	2.81
	소 계	822.93	276	2.98
연 수 취업자	남 자	944.00	290	3.26
	여 자	842.95	310	2.73
	소 계	923.19	294	3.14
해 투 연수생	남 자	727.76	228	3.19
	여 자	556.66	245	2.27
	소 계	679.34	233	2.92
불 법 취업자	남 자	873.91	240	3.64
	여 자	778.70	243	3.21
	소 계	858.26	240	3.58

자료 : 한국노동연구원, 『외국인 근로자 고용실태조사 - 기업체조사』, 2001.

■ 외국인근로자에게 제공되는 숙박비를 포함할 경우 생산성 대비 외국인력의 고용비용은 내국인 고용비용을 상회하는 것으로 나타나

- 내외국인 간의 시간당 임금비용 및 생산성을 비교하면 숙박비를 제외할 경우 외국인 근로자의 시간당 임금은 국내 고졸 생산직 근로자에 비해 남자의 경우 국내 근로자의 65.9% 수준이고 여자는 72.9%로 생산성 수준(76.4%)보다 낮은 편임<표 4>
 - 그러나 숙박비를 포함하여 비교하면 외국인 남자 근로자는 내국인의 78.7%이며 여자는 87.9% 수준에 이르고 있어 생산성을 감안할 경우 외국인력의 고용비용이 내국인 고용비용을 상회

<표 4> 외국인 근로자와 동일 업무수행 국내 근로자의 시간당 임금 및 생산성 비교
(단위: 원, %)

	내국인 근로자의 시간당 임금 (원)(A)	외국인 근로자의 시간당 임금 (원)(B)	비율 (B)/(A)	숙박비를 포함한 외국인 근로자의 시간당임금(원) (B')	비율 (B')/ (A)	국내근로자대 비 외국인 근로자 생산성(%)
남자	4,833	3,183	65.9	3,804	78.7	76.4
여자	3,885	2,834	72.9	3,414	87.9	

주 : 1) 외국인 근로자의 임금은 합법취업자와 불법취업자의 평균값임,
2) 본 실태조사에서 외국인 근로자의 숙박비용은 1인당 평균 16만 3천원으로 조사됨.
3) 본 실태조사에서 국내근로자 대비 외국인 근로자의 생산성은 합법고용업체의 경우 77.4%, 불법고용업체는 75.6%이며 평균 76.4%로 조사됨.

■ 외국인 근로자를 대상으로 한 조사에서 초과근로시 할증임금을 적용 받는지에 대해 48.8%가 ‘그렇다’고 응답하였으며, 일요일 포함 주 1회 휴무여부에 대해 조사대상자의 24.7%는 ‘없다’고 응답

■ 외국인 근로자들의 산재보상보험 및 건강보험 가입비율이 높지 않은 것으로 나타나

○ 기업체 조사결과에 의하면 외국인 근로자 고용업체 433개 기업 중 55.7%가 건강보험에 가입하고 있다고 응답하였으며 산재보험의 경우 응답업체의 65.4%만이 가입되어 있는 것으로 조사.

○ 근로자 조사의 결과에서는 ‘잘 모르겠다’와 ‘무응답’의 비율이 높게 나타나 해석상의 한계가 있지만

- 건강보험에 대해 합법취업자의 경우 ‘건강보험에 가입되어 있고 그 사실을 본인이 알고 있는’ 근로자가 응답자의 24.8%에 불과하였으며 불법취업자의 경우 응답자의 6% 가량만이 건강보험에 가입되어 있다는 사실을 알고 있는 것으로 조사

- 산재보험의 경우 ‘산재보험에 가입되어 있고 본인이 인지하고 있는’ 사례가

전체 응답자의 5.7%에 불과

VI. 외국인 근로자 고용관리제도 및 실태에 대한 평가

■ 현행 산업연수제도의 운영과정에 있어 연수업체 선정 과정은 투명하게 이루어지고 있으나 연수생 배정면에서는 적격자 선발이 곤란한 것으로 조사

- 현행 산업연수생 신청조건이 까다로운지 여부를 묻는 질문에 대해 ‘신청조건이 까다롭다’고 응답한 업체는 25%로 나타났으며, ‘까다롭지 않다’고 응답한 업체는 22.9%로 나타났고 절반 가량은 ‘보통이다’라고 응답
- 연수업체 선정과정에 대해서는 연수생 신청경험이 있는 331개 기업 중 3.3%만이 ‘불투명하게 이루어지고 있다’고 응답함으로써 연수업체의 선정과정이 투명하게 이루어지고 있는 것으로 평가
- 그러나 “기업에 적합한 외국인 근로자가 배정되는가”에 대한 연수생 배정과정의 평가결과를 보면 연수생 신청경험이 있는 331개 기업 중 47.8%가 ‘적격자 선발에 곤란한 점이 있다’고 응답하여 연수업체의 배정과정에 문제가 있는 것으로 평가

■ 연수업체가 중기협에 납부하는 연수관리비(286,000원)나 외국인근로자가 사후관리업체에게 매달 납부하는 비용(24,000)원에 대해서는 금액이 많다고 응답한 비율이 절반을 넘는 것으로 조사

- 연수업체가 연수관리비 명목으로 중기협에 납부하는 금액(286,000원)에 대해 연수생 신청경험이 있는 331개 기업 중 ‘연수관리비가 많다’고 응답한 기업이 절반이 넘는 58.3%로 나타났으며, ‘보통이다’고 응답한 기업이 34.7%로 조사

- 연수생이 사후관리비 명목으로 매월 연수생 사후관리업체에게 지불하는 비용 (24,000원)에 대한 의견을 외국인 근로자에게 질문한 결과 합법적인 연수생 219명의 69.4%가 ‘연수관리업체의 서비스에 비해 관리비가 많다’고 응답하여 상대적으로 연수관리업체의 서비스가 질적으로 연수생에게 큰 도움이 되지 못하는 것으로 평가

■ 국내 기업이 외국인 근로자를 고용하는데 따른 애로사항으로 높은 이탈률, 의사소통, 생활관습상의 차이, 낮은 애사심 및 숙련도 등을 지적

- 반면에 일에 대한 적응력이 높고, 성실하며 국내 근로자와 융화를 위해 노력하고 있는 긍정적인 측면도 있는 것으로 평가

■ 외국인 근로자들은 근로조건 면에서 직장만족도가 낮은 것으로 조사되었으며 직장 내에서 ‘인간적 대우를 받고 있지 못하고 있다’라고 생각하고 있는 것으로 나타나

- 외국인 근로자의 직장 만족도를 급여수준, 근로시간, 작업내용, 작업환경 등 6개 항목으로 조사한 결과 6개 항목 모두에서 ‘불만이다’라고 응답한 외국인 근로자의 비율이 ‘만족스럽다’고 응답한 비율보다 높게 나타나, 전반적으로 외국인 근로자들은 한국에서의 직장생활에 대해 만족하고 있지 못하는 것으로 평가<부표 3>

- 외국인 근로자들이 직장에서 어떤 대우를 받고 있는지를 ‘회사내 한국인들이 친절하게 대해 주는지 여부’, ‘친하게 지내는 한국인 친구가 있는지 여부’, ‘회사에서 인간적 대우를 받고 있는지 여부’ 등 세 가지 내용을 조사한 결과 세 항목 중 ‘인간적 대우를 받고 있는지 여부’에 대해 가장 부정적인 평가를 하고 있는 것으로 조사

VII. 외국인 근로자문제 해결에 대한 의견

■ 기업들은 불법취업자 문제 해결방안으로 ‘합법적인 근로자 신분으로 외국인력 도입 확대’를 가장 선호하고 있는 것으로 조사

○ 기업체에 대해 불법취업자문제를 해결하기 위한 방안을 질문한 결과 ‘합법적인 근로자 신분으로 외국인력 도입확대’ 의견이 54.2%로 가장 높은 비중을 차지<표 5>

- 그 다음으로 ‘외국인에 대한 정부 관리감독 체계 구축’(20.5%), ‘불법고용업체 및 불법취업자 처벌 강화’(14.8%)의 순으로 조사

○ 특기할만한 점은 ‘합법적인 근로자 신분으로 외국인력 도입확대’에 대한 찬성 의견이 외국 인력을 합법적으로 고용하고 있는 업체 즉 산업연수생을 고용하고 있는 업체는 39.6%에 불과하였으나 불법고용업체와 비고용업체는 각각 64%수준으로 나타나 불법고용업체와 비고용업체는 합법적인 근로자신분으로 외국 인력을 도입하는데 찬성의견이 높게 나타남.

<표 5>불법취업 외국인력 문제의 해결방안에 대한 기업체의 의견

(단위 : %, 개)

	전 체	외국인 근로자 고용형태		
		합 법 고용업체	불 법 고용업체	비고용 업 체
합법적인 근로자 신분으로 외국인력 도입 확대	54.2	39.6	63.6	63.8
외국인에 대한 정부 관리감독 체계구축	20.5	21.9	19.6	19.6
불법고용 업체 및 불법취업자 처벌강화	14.8	23.7	5.6	10.7
불법취업자 소개 기관에 대한 처벌 강화	4.5	7.0	1.4	3.7
과다한 소개료를 징수한 외국인 소개 기관 처벌 강화	4.5	6.3	7.0	1.5
기타	1.5	1.6	2.7	0.8
전 체	100.0 (684)	100.0 (270)	100.0 (143)	100.0 (271)

주 : ()내의 숫자는 기업체 수임.

자료 : 한국노동연구원, 『외국인 근로자 고용실태조사 - 기업체조사』, 2001.

■ 외국인 근로자들의 대부분은 고용허가제가 실시된다면 현행 외국인 근로자와 관련된 문제점의 상당부분이 완화될 수 있다고 생각하고 있는 것으로 나타나

- 고용허가제가 실시될 경우 외국인 근로자 응답자의 82.5%가 ‘외국인 근로자의 송출 및 관리가 나아질 것이다’고 응답하였고, 80.3%는 ‘외국인 근로자의 근로조건이 향상될 것이다’, 그리고 73.0%는 ‘불법취업을 하지 않게 될 것이다’고 응답

■ 외국인 근로자들은 한국정부에 대한 건의 사항으로 ‘근로기준법 위반에 대한 단속’을 가장 바라고 있는 것으로 조사

- 외국인 근로자들에게 외국인력정책과 관련하여 한국 정부에 건의할 사항을 복수응답으로 질문한 결과 ‘근로기준법 위반에 대한 단속’이 중요도에서 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 ‘송출비용 완화’, ‘외국인 고용업체에 대한 관리감독 강화’, ‘외국인 근로자의 사후관리 및 인권보호의 강화’의 순으로 조사 <부표 4>

■ 기업들은 외국인근로자 고용관리와 관련한 제도 개선사항으로 ‘정부의 외국인 관리감독체계의 구축’을 가장 중요하다고 생각

- 외국인 근로자 고용과 관련하여 개선되어야 할 사항에 대하여 기업에 질문한 결과, ‘정부의 외국인 관리 감독체계의 구축(26.0%)’이 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 ‘외국인 고용수속의 간소화·신속화(22.4%)’, ‘사용업체에게 외국인 근로자 선발권 부여(20.0%)’의 순으로 조사<표 6>

<표 6> 외국인 근로자 고용과 관련한 개선점

(단위 : %, 개)

	전 체
- 정부의 외국인관리 감독체계의 구축	26.0
- 외국인고용수속의 간소화, 신속화	22.4
- 사용업체에게 외국인 근로자 선발권 부여	20.0
- 한국어강습 및 생활, 문화 교육프로그램 제공	16.2
- 외국인 근로자의 도입 및 배정과정의 투명성 제고	13.3
- 기타	2.1
전 체	100.0 (684)

주 : ()내의 숫자는 기업체 수임
 자료 : 한국노동연구원, 『외국인 근로자 고용실태조사 - 기업체조사』, 2001

〈부표 1〉 생산직 인력부족 문제에 대한 단기 및 장기 해결 방안

(단위 : %, 개)

		전체	외국인 근로자 고용형태		
			합 법 고용업체	불 법 고용업체	비고용 업체
단 기	- 잔업시간의 연장	41.2	38.1	47.6	41.0
	- 외국인력 활용	12.9	20.4	20.3	1.5
	- 작업조직 및 구조개편	11.5	11.5	7.7	13.7
	- 하청 등 외주가공	8.5	8.1	9.1	8.5
	- 임금 및 근로조건의 개선	7.9	8.1	3.5	10.0
	- 자동화 등 노동절약적 생산방식 도입	6.3	5.2	5.6	7.7
	- 필요인력의 자체양성	6.3	5.2	2.8	9.2
	- 생산시설의 해외이전	0.1	-	0.7	-
	- 기타	5.2	3.4	2.8	8.6
장 기	- 자동화 등 노동절약적 생산방식 도입	21.6	23.3	21.7	19.9
	- 외국인력 활용	14.9	17.8	32.9	2.6
	- 작업조직 및 구조개편	13.9	17.4	4.9	15.1
	- 필요인력의 자체양성	12.7	10.0	8.4	17.7
	- 임금 및 근로조건 개선	11.7	14.4	2.1	14.0
	- 잔업시간의 연장	9.6	7.4	15.4	8.9
	- 하청 등 외주가공	8.8	5.9	9.1	11.4
	- 생산시설의 해외이전	1.8	1.1	3.5	1.5
	- 기타	4.8	2.6	2.1	8.9
전 체		100 (684)	100 (270)	100 (143)	100 (271)

주 : ()안은 응답업체수를 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 외국인 근로자 고용실태조사 - 기업체조사, 2001.

〈부표 2〉 한국에 입국한 이후 일한 직장의 수

(단위 : %, 명)

	합법 - 불법	불법 - 불법
1개	14.8	14.5
2개	23.4	15.6
3개	21.0	19.1
4~6개	26.1	26.6
7~10개	8.2	8.8
11개 이상	2.1	3.1
무응답	4.5	12.3
전 체	100.0	100.0

주 : 합법-불법은 합법신분으로 입국하여 불법취업자로 전환한 경우이고, 불법-불법은 처음부터 불법취업한 경우임.

자료 : 한국노동연구원, 외국인 근로자 고용실태조사 - 근로자조사, 2001.

<부표 3> 외국인 근로자의 직장만족도

(단위 : %, 명, 점수)

	평점 (점수)
급여수준	2.53
근로시간	2.38
작업내용	2.59
작업환경	2.47
한국인근로자와의 관계	2.74
직장상사와의 관계	2.60

주 : 평점은 '매우 불만이다' 1점, '다소 불만이다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '대체로 만족한다' 4점, '매우 만족한다'를 5점으로 하여 평균값을 계산한 것임.

자료 : 한국노동연구원, 외국인 근로자 고용실태조사 - 근로자조사, 2001.

<부표 4> 외국인근로자의 한국정부에 대한 건의사항(복수응답)

(단위 : %, 명)

	평점 (점수)
송출비용완화	3.80
한국에 신청한 이후의 대기기간 단축	3.74
외국인 근로자의 사후관리 및 인권보호의 강화	3.73
한국사회에 동화할 수 있는 프로그램의 마련	3.67
체류기간의 연장	3.75
작업환경의 개선	3.73
외국인 고용업체에 대한 관리감독 강화	3.77
장시간근로, 체불임금, 근로 기준법 위반에 대한 단속	3.88

주 : 평점은 '전혀 중요하지 않다' 1점, '중요하지 않은 편이다' 2점, '중요한 편이다' 3점, '매우 중요하다'를 4점으로 하여 평균값을 계산한 것임.

자료 : 한국노동연구원, 외국인 근로자 고용실태조사 - 근로자조사, 2001.