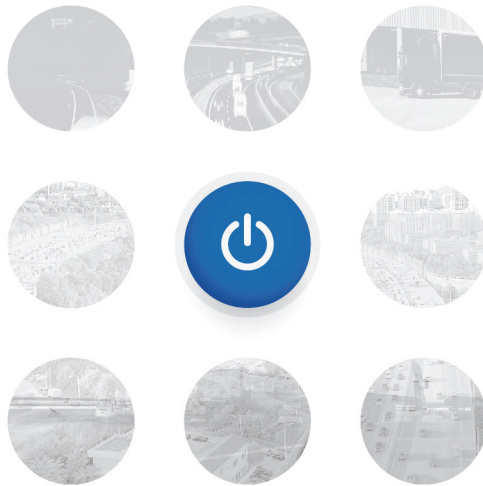


2024년 1분기

ISSUE REPORT

자동차산업 인적자원개발위원회 이슈리포트

자동차 부품산업의 외국인력 활용 과제



자동차산업 인적자원개발위원회
Automotive Industrial Skills Council



CONTENTS

자동차 부품산업의 외국인력 활용 과제

요약	4
I. 서론	5
1. 연구 배경 및 목적	5
II. 한국의 외국인력 활용제도와 시사점	8
1. 외국인력 활용제도 현황	8
2. 이민자의 지역별 분포와 특징	14
III. 한국·일본·대만의 외국인력 제도비교	18
1. 비교의 의의	18
2. 외국인력 제도의 특징과 시사점	18
IV. 결론 및 정책제언	22

비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 본 보고서 내용은 한국노동연구원 이규용 본부장이 작성하였습니다.

보고서 내용에 대한 문의는 아래로 연락주시기 바랍니다.
- 자동차산업 인적자원개발위원회 사무국(대표기관: 한국자동차연구원)
- 박수연 (041-559-3050, sypark3@katech.re.kr)



▶ 자동차 산업에 적합한 외국인력 활용전략 필요

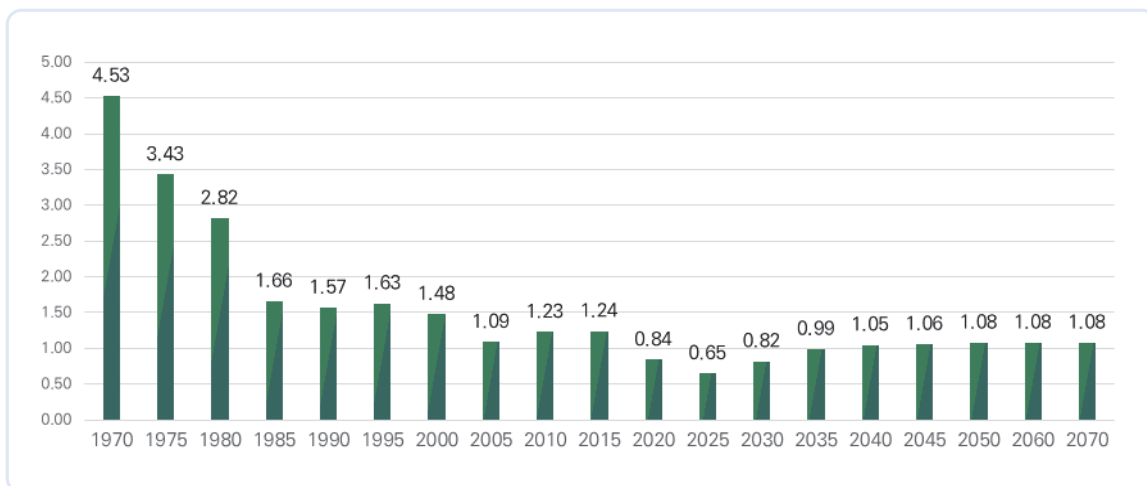
- ▶ **(목적 및 배경)** 저출산 고령화에 따른 생산가능인력의 감소, 비수도권 지역의 인구 유출 확대는 비수도권 지역을 중심으로 생산관련 인력부족이 심화될 전망이어서 자동차 산업분야에서도 숙련수준별 외국인력 확보 및 유지전략이 필요함
- ▶ **(외국인력 제도와 자동차 산업)** 자동차 산업의 생산현장의 인력부족은 숙련을 갖춘 인력이 상대적으로 많으나 현행 외국인력제도는 비전문인력 중심의 공급체계로 되어 있어 자동차 산업에 특화된 외국인력 활용전략이 필요함
 - 직종별 사업체노동력실태조사(고용노동부, 2023.10)에 따르면 자동차 및 트레일러 제조업의 미충원인원은 직능 1수준보다는 숙련을 요구하는 직능에서 더 높게 나타났으며, 미충원인원의 대부분은 300인 미만 사업장에서 발생함
- ▶ **(정책제언)** 현행 외국인력 제도 중 필요인력을 확보하여 산업맞춤형으로 공급할 수 있는 제도는 고용허가제(E-9)와 특정기능인력 중 일반기능인력이나 숙련기능인력제도임
 - 비수도권 지역의 인구유출 및 정주형 이민자의 수도권 집중화 현상을 고려할 때 비수도권 지역에 소재하는 자동차 부품업의 인력수급 불일치 해소를 위한 노력이 필요함
 - 고용허가제는 비전문인력 도입제도이나 체류기간이 최대 9년 8개월에 이르기 때문에 자동차 산업의 숙련인력 확보 및 유지를 위해서는 고용허가제 외국인력을 대상으로 향상훈련 등을 통한 인적자원개발전략이 필요함
 - 숙련인력으로 받아들이는 특정기능인력 중 일반기능인력이나 숙련기능인력제도에서는 자동차 산업에 해당되는 직종은 제외되어 있기 때문에 숙련기능인력 유입을 위한 체류자격제도에 대한 검토가 필요함

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

- ① 통계청의 ‘장래인구추계를 반영한 내·외국인 추계전망’(2022)에 따르면, 총 인구는 2020년 5,184만 명에서 2040년 5,019만 명으로 소폭 감소할 것으로 보이나 연령구조는 고령층 비중의 급격한 증가로 인하여 생산연령인구 100명 당 63.4명의 고령인구를 부양해야 할 것으로 전망됨
 - <그림 1>에서 보듯이 장래 합계 출산율은 현재의 여건을 감안할 경우 2070년대까지 1.0을 약간 상회할 전망이어서 노동시장내 신규인력 공급의 급격한 감소로 청년층이나 숙련형성에 기반한 생산기능인력의 공급감소로 이어질 전망임

[그림 1] 장래 합계 출산율



자료: 통계청, 국가통계 포털(검색일, 2024년 1월 28일)

- ② 특히 최근 들어 구인난이 심화되는 등 생산관련 직종을 중심으로 빈 일자리가 확대되고 있는 실정임
 - 고용부의 사업체노동력조사에 따르면 2023년 9월 기준 제조업 300인 미만 사업자의 빈일자리수는 56천 명에 이르고 있음
 - ※ 빈일자리: 해당 월 마지막 영업일 현재 구인활동 중 + 한 달 이내 일이 시작될 수 있는 일자리

- ⊙ 또한 한국의 지역간 격차의 확대는 비수도권 지역의 인구유출로 이어지고 있어 생산가능 인구의 감소는 비수도권 지역에 더 큰 영향을 미치고 있는 바 이들 지역의 생산기능인력 확보의 어려움은 더 커질 전망이다
 - 2013~2022년 기간 동안 우리나라 전체 15세 이상 인구는 0.7% 증가율을 보였으나 지역 권역별로 보면 서울과 5만 명 미만의 기초지역은 생산가능인구가 감소함
 - ※ 서울의 감소는 인천·경기권과의 노동시장 권역을 같이하는 이유로 수도권 집중화와 수도권 내 직장과 주거지 간 분리에 따른 현상
 - 연령계층별로 보면 청년층은 인천경기권역을 제외하고는 모두 감소하였으며 25~39세 여성인구는 모든 권역에서 감소한데 비해 55~64세 고령자 인구는 이 기간 동안 연평균 3.6% 증가하였고 65세 이상은 4.6% 증가하여 비수도권지역의 노동력의 고령화가 확대됨

〈표 1〉 15세 이상 인구의 계층별 변화

(단위 : %)

구분	인구규모의 변화(2013~2022년)				
	15세 이상 인구	청년층 (25~34세)	여성 (25~39세)	고령자 (55~64세)	65세 이상
전국	0.7	-0.5	-1.1	3.6	4.6
서울	-0.2	-0.8	-0.9	1.3	4.5
인천경기	1.7	0.5	-0.2	5.8	6.1
광역시	0.3	-0.8	-1.5	2.7	5.1
10만 명 이상	0.9	-0.7	-1.5	4.3	4.6
5만~10만 명 미만	0.2	-1.9	-2.8	2.7	2.6
5만 명 미만	-0.5	-3.5	-4.2	2.3	1.8

구분	연령계층별 인구 비중(2022년)				
	15세 이상	청년층 (25~34세)	여성 (25~39세)	고령자 (55~64세)	65세 이상
전국	100.0	15.4	10.9	18.3	20.2
서울	100.0	19.0	13.8	16.8	19.4
인천경기	100.0	16.1	11.5	18.0	17.0
광역시	100.0	15.1	10.6	18.5	20.3
10만 명 이상	100.0	14.2	9.9	18.4	19.6
5만~10만 명 미만	100.0	10.3	6.8	20.3	30.8
5만 명 미만	100.0	7.8	5.2	22.6	38.7

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」(2013년, 2022년 하반기 자료), 이규용외(2023). p.72

- ④ 이에 따라 생산가능인구 부족에 따른 대응으로 외국인력 활용전략의 중요성이 보다 커지고 있으며 이에 정부는 최근 들어 외국인력 도입규모를 증가하여 인력부족에 적극 대응하고 있으나 산업맞춤형 숙련수요에 부합하는 외국인력 공급은 미흡한 실정임
- ④ 이 글에서는 현행 우리나라 외국인력 제도 및 활용실태와 대만·일본의 외국인력 제도와외 비교를 통해 자동차 부품산업의 외국인력 활용방안에 대한 시사점을 도출하고자 함

II 한국의 외국인력 활용제도와 시사점

1. 외국인력 활용제도 현황

▶ 외국인력 개념

- ① 국내에서 취업하고 있는 외국인은 크게 다음의 세 그룹으로 구분됨
 - 1) 취업비자 외국인(고용허가제, 전문인력, 방문취업제 등)
 - 2) 비취업비자이지만 취업활동이 가능한 체류자격(거주(F-2), 유학생(D-2), 동반(F-3), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6))
 - 3) 불법체류자
 - 이 중 정부가 적극적인 개입을 통해 공급을 조절 가능한 비자는 취업비자와 유학생 비자, 영주비자이나 유학생의 경우 졸업 이후 활용이라는 점에서 직접적인 노동 공급원으로 보기는 한계가 있고 영주비자의 경우 노동력공급보다는 정주형 이민 정책의 틀에서 접근하여야 하는 만큼 기본적으로 외국인력 공급확대는 취업비자 외국인력에 초점을 맞출 필요가 있음

▶ 비전문취업제도

- ① 우리나라의 비전문외국인력제도는 일반 고용허가제와 특례고용허가제(방문취업제)로 구분되며 해당 분야의 취업허용은 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 서비스업 등임
- ② 고용허가제의 제조업의 허용분야 및 허용규모는 다음과 같음
 - 제조업은 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하의 사업장이 허용되는 대상인데, 2023년 제도개편을 통해 제조업(300인 이상) 중 「**①**뿌리업종 & **②**비수도권 & **③**중견기업」에 비전문취업(E-9) 허용하며 방문취업(H-2)도 E-9과 동일하게 허용

- ① (뿌리업종)** 「뿌리산업법」 시행령 상 14개 분야 → ‘**뿌리기업확인서**’(한국생산기술연구원 발급)로 증빙
 - ② (비수도권)** 본사 소재지가 서울·경기·인천 외 지역인 경우
 - ③ (중견기업)** 한국중견기업연합회에서 발급하는 ‘**중견기업확인서**’로 증빙

 - 고용허가제는 제조업 사업장 규모별 고용한도를 정하고 있으며, 2023년 개편된 제도에 따른 고용허용한도는 다음과 같음

〈표 2〉 제조업 사업장별 고용한도

내국인 피보험자 수	고용한도
1명 이상 10명 이하	내국인 피보험자수 + 10명
11명 이상 50명 이하	30명 (단, 내국인 피보험자 수의 2배를 초과하지 못함)
51명 이상 100명 이하	35명
101명 이상 150명 이하	40명
151명 이상 200명 이하	50명
201명 이상 300명 이하	60명
301명 이상	80명

자료 : 고용노동부

- Ⓢ 정부는 매년 외국인 고용허가 도입규모를 공표하여 운영하고 있는데 〈표 3〉과 같이 2024년 고용허가제 도입규모는 165천 명으로 '23년대비 45천 명 증가함

〈표 3〉 2024년 고용허가제 업종별 도입규모

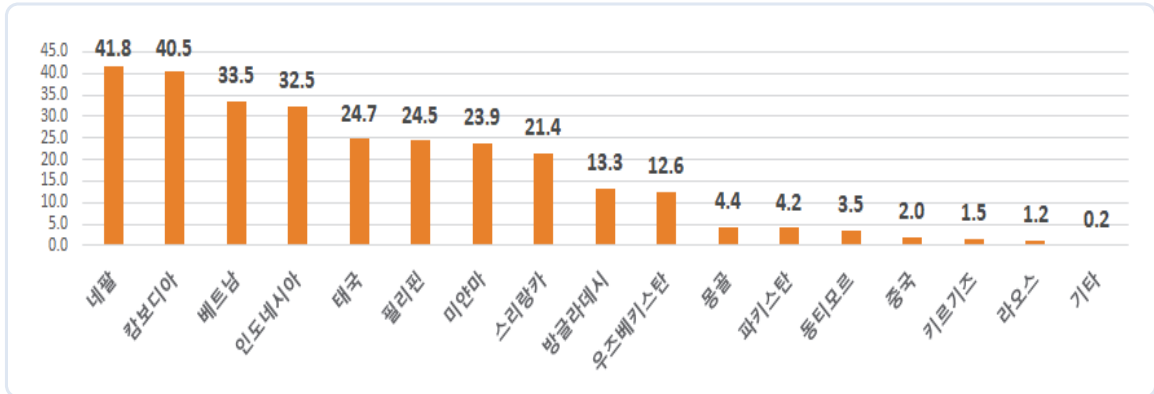
구 분	총 계	제조업	조선업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총 계	165,000	95,000	5,000	16,000	10,000	6,000	13,000	20,000
(‘23년 대비 증감)	(+45,000)	(+16,500)	(+2,660)	(+1,050)	(+2,380)	(+2,780)	(+10,130)	(+9,500)

자료 : 고용노동부

- Ⓢ 고용허가제 외국인력의 체류기간은 4년 10개월이며 요건을 충족할 경우 추가적으로 4년 10개월 고용이 가능하며, 16개 송출국가와의 협약을 통해 인력을 도입함
- 고용허가제는 민간 부문의 직접개입을 금지하고 있으며 한국산업인력공단에서 관장하는 해외 EPS센터를 통해 인력을 도입하며 취업알선은 고용부의 고용센터를 통해 이루어지고 있음
 - 국가별 고용허가제(E-9) 인력을 보면 2023년 5월 기준 네팔이 41.8천 명으로 가장 많고, 그 다음으로 캄보디아 40.5천 명, 베트남 33.5천 명, 그리고 인도네시아 32.5천 명 순임

[그림 2] 국가별 E-9 근로자 체류인원

(단위: 천명)



자료: 통계청, KOSIS, "e고용허가제 고용동향"e, 고용노동부

▶ 자동차 산업의 숙련공과 연관성 높은 전문외국인력제도 : 특정활동(E-7)

- ① 전문 외국인력제도는 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7)으로 구성되며 산업인력과 관련된 전문인력 제도는 특정활동임
- ② 특정활동(E-7)비자의 도입직종은 크게 ‘한국표준직업분류’ 상 대분류 항목과 직능수준 등을 감안하여 전문인력, 준전문 인력, 일반기능인력, 숙련기능인력으로 구분

〈표 4〉 특정활동 체류자격

신 약호	분류기준	참고
E-7-1	전문인력	1. 관리자 및 2.전문가(67개 직종) 3. 사무 및 4.서비스종사자(9개 직종)
E-7-2	준전문인력	가. 사무종사자 : 5개 직종 1) 면세점 또는 제주영어교육도시 내 판매 사무원(31215) 2) 항공운송 사무원(31264) 3) 호텔 접수 사무원(3922) 4) 의료 코디네이터(S3922) 5) 고객상담 사무원 (3991) 나. 서비스 종사자 : 4개 직종 1) 운송 서비스 종사자(431) 2) 관광 통역 안내원(43213) 3) 카지노 딜러(43291) 4) 주방장 및 조리사(441)
E-7-3	일반기능인력	7. 기능원 및 관련 기능종사자(8개 직종) 1) 동물 사육사(61395) 2) 양식기술자(6301) 3) 할랄 도축원(7103) 4) 약기제조 및 조율사(7303) 5) 조선용접공(7430) 6) 항공기 정비원(7521) 7) 선박 전기원(76212) 8) 선박도장공(78369)
E-7-4	숙련기능인력 (점수제)	'17.8.1신설(3개 직종) 1) 뿌리산업체 숙련기능공(S740) 2) 농림축산어업 숙련기능인(S610) 3) 일반 제조업체 및 건설업체 숙련기능공(S700)

자료 : 출입국외국인정책본부, 사증업무 자격별 안내 매뉴얼. 2024.3

④ (도입직종의 유형) '한국표준직업분류' 상 대분류 항목과 직능수준* 등을 감안하여 전문 직종, 준전문직종, 일반기능, 숙련기능직종으로 구분됨

* 직능수준은 인력의 직무능력을 의미하며 경력 및 자격 등 해당되는 수준을 선택하여 확인 가능 (고용부, 직종별사업체노동력조사)

- (관리·전문직종) 대분류 항목 1(관리자)과 2(전문가 및 관련 종사자)의 직종(직능 수준 3, 4) 중 법무부 장관이 선정한 67개 직종*

* 경제이익단체 고위임원 등 15개 직종 관리자와 생명과학전문가 등 52개 직종 전문가 및 관련 종사자

- (준전문 직종) 대분류 항목 3(사무종사자)과 4(서비스종사자), 5(판매종사자)의 직종(직능수준 2, 3) 중 법무부 장관이 선정한 9개 직종

- (일반기능직종) 대분류 항목 6(농림어업 숙련종사자)·7(기능원 및 관련 기능 종사자)·8(장치기계조작 및 조립종사자)의 직종(직능수준 2) 중 법무부 장관이 선정한 8개 직종
- (숙련기능직종) 대분류 항목 6(농림어업 숙련종사자)·7(기능원 및 관련 기능 종사자)·8(장치기계조작 및 조립종사자)의 직종(직능수준 2) 중 점수제를 적용하며 법무부 장관이 선정한 3개 직종

1 수준: 현장경력 없어도 됨, 자격증 취득 수준을 요하지 않음(중졸이하 수준의 업무)
 2-1수준: 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준(고졸수준의 업무)
 2-2수준: 1년~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준(전문대졸 수준의 업무)
 3 수준: 2년~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준(대졸/석사 수준의 업무)
 4 수준: 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준(박사 수준의 업무) 경력과 자격증으로 판단이 어려운 경우 보조지표로 학력을 활용

Ⓞ (자격요건) 전문인력의 자격요건은 일반요건과 특별요건으로 구분됨

일반요건	특별요건(국내 <전문>대학 졸업)
<ul style="list-style-type: none"> - 도입직종과 연관성이 있는 분야의 석사학위 이상 소지 - 도입직종과 연관성이 있는 분야의 학사학위 소지+1년 이상 해당분야 경력 ※ 경력은 학위, 자격증 취득 이후의 경력만 인정/첨단기술(IT, 바이오, 나노 등) 분야 종사자에 한해 졸업 이전 해당분야 인턴 경력 인정 - 도입직종과 연관성이 있는 분야에서 5년 이상 근무 경력 	<ul style="list-style-type: none"> - 국내 전문대학 졸업(예정)자: 전공과목과 관련이 있는 경우 1년 이상 경력요건 면제. - 국내 대학 졸업(예정) 학사 이상 학위 소지자: 전공 과목 관련성 여부와 무관하게 1년 이상 경력요건 면제

Ⓞ 고용업체 요건

- (고용업체 규모) 국민 고용자가 5명 미만이고 내수 위주인 업체는 원칙적으로 고용을 제한함
- (외국인 고용비율) 원칙적으로 국민고용자의 20% 범위 내에서 허용하며 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2), 거주(F-2) 자격자 중 화교, 영주(F-5), 결혼 이민(F-6) 체류자격자는 외국인 고용인원에서 제외함
- (임금 요건) 저임금 편법인력 활용을 방지하기 위해 임금 요건 규정함
 - 전년도 국민 1인당 GNI의 80% 이상(지방중소기업은 70%)

▶ 자동차 산업의 시사점

- ① 제조 생산현장에서 전반적으로 고령화가 진행됨에 따라 숙련인력이 퇴장하고 있으나 신규인력의 공급은 감소함에 따라 숙련미스매치 현상이 심화될 전망이다
 - 직종별 사업체노동력실태조사(고용노동부, 2023.10)에 따르면 자동차 및 트레일러 제조업의 미충원인원은 직능 1수준보다는 숙련을 요구하는 직능에서 더 높게 나타났으며, 미충원인원의 대부분은 300인 미만 사업장에서 발생함

〈표 5〉 자동차 및 트레일러 제조업의 미충원인원

(단위 : 명)

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준
전체	392	965	544	431	9
300인미만	354	919	534	348	9

자료 : 고용노동부, 직종별 사업체노동력조사, 2023.10

- ① 앞에서 살펴본 바와 같이 현행 외국인력 제도 중 필요인력을 확보하여 산업맞춤형으로 공급할 수 있는 제도는 고용허가제(E-9)와 특정기능인력 중 일반기능인력이나 숙련기능인력제도임
 - 고용허가제는 비전문인력 도입제도이나 체류기간이 최대 9년 8개월에 이르기 때문에 자동차 산업의 숙련인력 확보 및 유지를 위해서는 고용허가제 외국인력을 대상으로 향상훈련 등을 통한 인적자원개발전략이 필요함
 - 숙련인력으로 받아들이는 특정기능인력 중 일반기능인력이나 숙련기능인력제도에서는 자동차 산업에 해당되는 직종은 제외되어 있기 때문에 숙련기능인력 유입을 위한 체류자격제도에 대한 검토가 필요함

2. 이민자의 지역별 분포와 특징

▶ 외국인 체류 현황

- ① '24.1월 기준 국내 체류 중인 외국인은 2,448천명으로 나타남
 - 취업비자는 664천명으로, 비전문인력(E-9, H-2) 559천명, 전문인력(E-1~E-7) 70천명, 계절근로(E-8) 12천명 등으로 구성됨

〈표 5〉 외국인 체류 현황

(‘24.1월, 천명)

총 외국인(2,448)												
취업가능비자 17개(1,591)												
취업비자(664)						재외 동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼 이민 (F-6)	기타 취업가능 비자*	유학생 (D-2)	일반 연수 (D-4)	기타**
전문 인력 (E-1~7)	비전문 취업 (E-9)	단기 취업 (C-4)	계절근 로 (E-8)	선원 취업 (E-10)	방문 취업 (H-2)							
70	457	3	12	20	102	539	187	143	58	151	75	1,083

주 * 거주(F-2) 52천명, 관광취업(H-1) 4천명

** 사증면제(B-1) 235천명, 단기방문(C-3) 186천명, 관광통과(B-2) 133천명 등

자료 : 법무부, 출입국외국인정책본부, 출입국 통계월보 2024.1

▶ 이민자 분포의 변화

- ① 국내에서 91일 이상 체류하고 있는 상주외국인의 추이를 보면 전체 이민자 규모는 증가하고 있으나 인력부족이 심한 분야로의 외국인 공급이 가능한 정책적으로 조절 가능한 외국인 비중은 감소하고 있음
 - 2017~2023년 기간 중 대표적인 취업체류자격인 방문취업자와 고용허가제 취업자의 체류비중은 각각 21.0%p, 10.4%p 감소함

〈표 6〉 상주 외국인의 체류자격별 비중 추이(15세 이상)

(단위: 천 명, %)

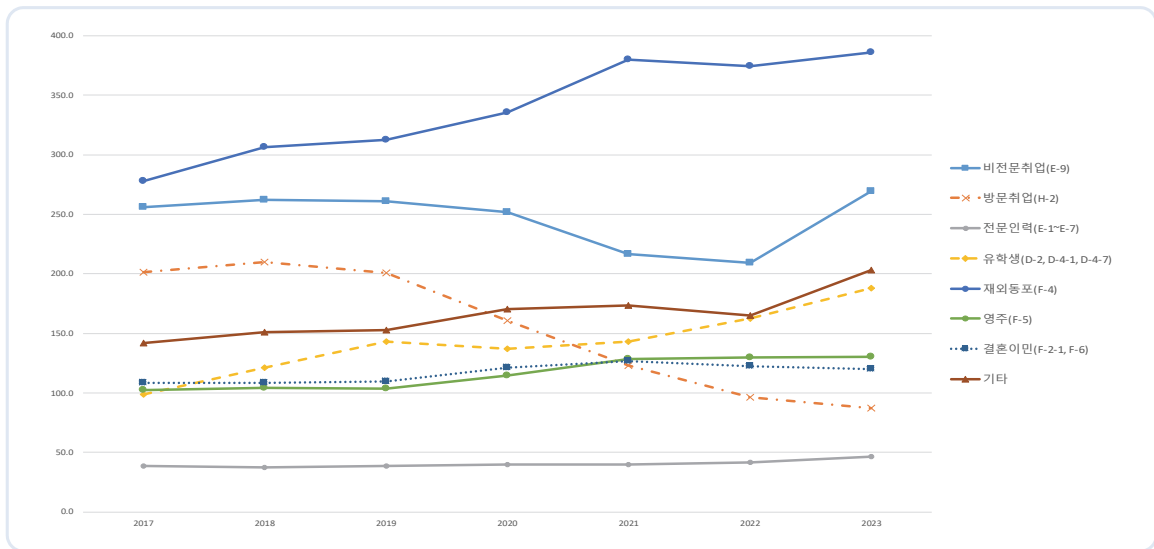
구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	증가율 (‘17-’23)	비중 (’23)	비중 변화 (’17-’23)
합계	1,225.3	1,300.8	1,322.6	1,331.8	1,331.8	1,301.9	1,430.4	16.7	100.0	-
비전문취업	255.9	262.3	261.2	252.1	216.6	209.5	269.3	5.2	18.8	-2.1
방문취업	201.5	209.7	200.6	160.5	122.8	96.5	87.0	-56.8	6.1	-10.4
전문인력	38.5	37.2	38.6	39.8	40.0	41.7	46.4	20.5	3.2	0.1
유학생	98.6	121.3	143.1	137.0	143.4	162.6	187.9	90.6	13.1	5.1
재외동포	277.9	306.7	312.6	335.9	380.0	374.3	386.1	38.9	27.0	4.3
영주	102.7	104.0	103.8	114.8	128.4	129.6	130.5	27.1	9.1	0.7
결혼이민	108.5	108.6	109.7	121.5	127.0	122.7	120.1	10.7	8.4	-0.5
기타	141.7	150.8	153.0	170.2	173.5	165.0	203.1	43.3	14.2	2.6

주 : 상주외국인은 91일 이상 국내에 체류하고 있는 외국인

자료 : 통계청 외국인 고용조사(2013~2016년), 이민자 체류실태 및 고용조사(2017~2022년)

[그림 3] 상주 외국인의 체류자격별 규모 및 추이

(단위: 천 명)



자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사

⊙ 2017~2023년 기간 중 이민자의 연령별 분포를 보면 60세 이상 인구가 2.9%p증가하여 이민자의 고령화도 진행

〈표 7〉 상주 외국인의 연령별 비중 추이(15세 이상)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	증가율 ('17-'23)	비중 ('23)	비중 변화 ('17-'23)
합계	1,225.3	1,300.8	1,322.6	1,331.8	1,331.8	1,301.9	1,430.4	16.7	100.0	-
15~29세	372.1	387.7	405.2	384.8	350.6	346.7	416.2	11.9	29.1	-1.3
30~39세	326.8	349.9	357.1	374.0	376.4	362.2	395.6	21.1	27.7	1.0
40~49세	203.8	212.6	205.8	209.9	213.8	209.4	221.8	8.8	15.5	-1.1
50~59세	199.2	213.3	211.3	206.9	220.2	215.5	210.8	5.8	14.7	-1.5
60세 이상	123.4	137.3	143.1	156.3	170.7	168.1	186.0	50.7	13.0	2.9

주 : 상주외국인은 91일 이상 국내에 체류하고 있는 외국인이다

자료 : 통계청 외국인 고용조사(2013~2016년), 이민자 체류실태 및 고용조사(2017~2022년)

▶ 이민자의 수도권 집중화

⊙ 2010년과 2021년의 전체 이민자의 지역별 분포를 보면 서울을 제외하고는 모든 지역에서 이민자 비중이 증가함

- 특히 주형 이민자가 전체 이민자 집단보다 수도권 집중화가 더 이루어지고 있는데 기초시군구 지역의 인구유출 현상이 정주형 이민자에게도 투영되고 있음을 보여주고 있음

〈표 8〉 지역유형별 이민자 변화(전체 및 정주형 이민자)

(단위:%)

구분	전체			정주형 이민자 전체		
	2010	2021	증감	2010	2021	증감
전국	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
서울	29.5	20.0	-9.5	31.2	24.7	-6.5
인천경기	35.2	39.8	4.6	32.4	45.9	13.5
광역시	10.8	11.3	0.5	11.7	8.5	-3.3
시군-10만 이상	15.3	18.7	3.4	14.2	14.6	0.3
시군-5만~10만	5.4	6.3	0.8	5.3	4.0	-1.3
시군-5만 미만	3.7	3.9	0.2	5.1	2.3	-2.7

주 정주형 이민자 : 재외동포(F-4), 거주(F-2), 결혼이민자(F-6), 영주권(F-5) 및 국적취득자

자료 : 행정안전부, 「지방자치단체 외국인주민 현황」, 이규용외(2023)

▶ 자동차 산업의 시사점

- ① 이민자의 수도권 집중화 현상에 대응한 비수도권 지역의 산업계에 요구되는 외국인력 활용전략은 크게 두 가지로 요약됨
- ② 지역단위 외국인력 활용전략
 - 산업별 부족인원에 대응한 외국인력 활용전략은 지역 내 인력수급을 고려한 지역 단위의 외국인력 공급전략이 필요함
 - 같은 업종이라도 지역별 노동시장 여건을 고려하여 숙련수준별 필요인력에 대한 수요를 파악할 필요가 있으며 이에 기반한 외국인력 공급전략을 마련이 필요함
- ③ 외국인력 인적자원 역량강화 및 인력관리 효율화를 통한 고용유지전략 강화
 - 현행 외국인력 제도에서는 자동차 산업의 필요인력 확보는 고용허가제와 동포인력 및 유학생 활용이 중심이 될 것임
 - 동포인력의 경우 노동이동이 자유롭고 비수도권 지역 거주비율이 낮기 때문에 비수도권 지역에서 동포인력 활용 확대는 쉽지 않으며, 유학생의 경우 지역특화비자*를 통한 활용이 가능하지만 이는 인구감소지역으로 제한됨
 - * 지역특화비자 : 외국인 유학생 등 일정 자격을 갖춘 지역 우수 외국인에게 인구감소 지역에 거주 및 취업·창업하는 조건으로 거주(F-2) 비자 발급
 - 인구감소지역 지자체장은 지역 특성과 수요를 고려, 외국인력이 필요한 업종·인원과 비자 요건 등을 제안하고, 우수 인재 추천, 정착지원 프로그램 운영
 - 이런 점에서 우선은 고용허가제 외국인력을 대상으로 최대 9년 8개월 체류기간 동안 숙련형성을 통한 생산성 제고, 고용관리 및 체류지원 강화를 통한 고용유지 전략이 필요함

III 한국·일본·대만의 외국인력 제도비교

1. 비교의 의의

- ▶ (이민경쟁국가) 한국, 일본, 대만 모두 저출산 현상을 겪고 있어 인력부족에 대응한 적극적인 외국인력 유입제도를 모색하고 있기 때문에 이들 국가들은 이민경쟁국가이면서 협력 방안의 모색 필요성도 대두되고 있음

〈표 9〉 아시아 주요국의 합계출산

(단위: 명)

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
한국	1.30	1.19	1.21	1.24	1.17	1.05	0.98	0.92	0.84	0.81
일본	1.41	1.43	1.42	1.45	1.44	1.43	1.42	1.36	1.33	1.30
싱가포르	1.29	1.19	1.25	1.24	1.20	1.16	1.14	1.14	1.10	1.12
홍콩	-	-	-	1.20	1.21	1.13	1.07	1.05	0.87	0.75
대만	1.27	1.07	1.17	1.18	1.17	1.13	1.06	1.05	0.99	0.98

- ⊙ 위 국가들 간 외국인력 유입제도의 차이는 국가별 일반적으로 신산업은 기존 주력산업과는 차별적으로 새롭게 출현하여 산업의 생산·고용·수출 등 산업 전반의 성장을 선도하는 산업으로 정의되고 있으며, 자동차산업의 경우 전기동력 및 자율주행 분야가 신산업으로서 변화를 주도하고 있음

2. 외국인력 제도의 특징과 시사점

▶ 한국

① 법체계

- ‘외국인근로자의 고용등에 관한 법률’은 고용허가제만 해당되며 전문인력은 별도의 제도나 지침을 통해 운영

② 도입주체

- 고용허가제 : 고용부
- 일반기능인력 및 숙련기능인력 : 실질적으로 민간 중개회사가 역할을 수행

③ 도입기간

- 고용허가제 : 최대 9년 8개월
- 일반기능인력(E-7-3), 숙련기능인력(E-7-4) : 반복갱신이 가능

▶ 대만

① 취업서비스법 틀에서 전문 및 비전문인력을 포괄

② 민간 중개회사가 인력도입 및 체류관리에 핵심적인 역할을 담당

1. 사용자와 협력하여 외국인 노동자 유입
2. 사용자와 협력하여 외국인 노동자 관리 및 보호
3. 외국인 노동자의 대만에서의 취업 및 생활지원 제공
4. 2023년 2월 말 현재, 허가를 받은 국내 중개회사는 1,687개사이고, 관련 종사자는 4,020명이며, 허가를 받은 국외 중개회사는 511개사
 - 민간 중개회사 허가기간은 2년이고, 유효기간 만료 1개월 전에 갱신 신청

③ 도입기간

④ 일반적으로 12년이며 돌봄분야는 14년

⑤ 도입분야

- 제조업, 건설업, 해양어로, 가정간병인, 시설간병인, 아웃도어 간병인, 가정부이며 구체적인 직종을 명시함. 가령 특정 제조공정은 35개 제조공정과 관련 업종을 제시하고 있음

▶ 일본

- ① 기능실습생 제도
 - 도입기간 : 5년
 - 이행대상 직종 및 작업일람표 제시 : 86개 직종 158개 작업
- ② 특정기능 제도
 - 도입기간 : 5년이며 가족동반 금지(1호) 특정기능 2호는 가족동반 허용
 - 도입 분야 : 개호업, 빌딩청소업, 소형재·산업기계·전기전자 정보 관련 제조업 분야, 건설업, 조선·선박용접, 자동차 정비, 항공, 숙박, 농업, 어업, 음식료품제조, 외식업

〈표 10〉 일본의 특정기능제도와 외국인 기능실습생 제도

비교항목	특정기능외국인(1호)	외국인기능실습생(단체감리형)
체류자격 및 내용	체류자격 '특정기능'은 부족한 인재를 확보할 목적으로 노동자로서 취급, 단순노동 등 광범위한 노동이 이루어짐	체류자격 '기능실습'은 국제협력 추진이 주요한 목적으로 단순노동은 인정되지 않음
체류기간	통산 5년	기능실습 1호·2호·3호를 모두 합쳐서 최장 5년
기능수준	상당 정도의 지식 또는 경험이 필요	규정없음
입국시 시험	기능·일본어능력수준을 시험으로 확인 (기능실습 2호를 양호하게 수료한 자에 대해서는 시험면제)	없음 (개호직종만 입국시 일본어능력 4수준의 일본어능력요건 있음)
외국의 송출기관	불요	외국정부의 추천 또는 인정을 받은 기관
일본의 감리단체	불요	실습실시자의 감사 기타 감리사업을 행하는 주무대신에 의한 허가를 받은 단체
지원기관	고용사업장으로부터 위탁받아 특정기능외국인에 대한 지원을 하는 출입국체류관리청에 등록된 단체 또는 개인	불요
고용사업장	도입쿼터 제한 없음(개호, 건설분야를 제외)	상근직원의 총수에 따라 도입 쿼터 있음
전적·전직	동일한 업무구분 내에서 전직 가능	원칙불가. 다만, 실습실시자의 도산 등 어쩔 수 없는 경우 등은 전적이 가능

자료: 기능개발협동조합. <https://www.ftc.or.jp/tokutei/>. 이규용외(2023)에서 인용

▶ 시사점

- ① 세 나라 모두 외국인력에 대한 수요가 증가하고 있고 이에 따라 관련 제도 정비 및 허용분야 확대가 이루어지고 있음
- ② 외국인력 도입 및 관리제도에서 차이를 보이고 있음
 - 한국의 경우 고용허가제는 정부주도의 공공성에 기반한 도입 및 관리체계를 갖고 있으며, 전문인력은 민간시장에 의존하나 유입규모는 많지 않음
 - 대만과 일본은 민간시장을 통해 외국인력 도입 및 체류관리가 이루어지고 있으며 민간부문의 고용관리의 효율성을 활용하고 있음
- ③ 외국인력 허용분야의 선정은 자국의 산업구조 및 노동시장 여건에 기반하여 이루어지고 있으나 대체로 허용분야의 확대, 숙련인력 도입 강화 방향으로 이루어지고 있음
 - 대만과 일본은 산업 내 필요직종을 선정하는 직종기반의 외국인력 도입체계를 갖고 있는데 비해, 우리나라의 고용허가제는 산업별 비전문인력 도입체계로 차이를 보이고 있음
 - 일본의 경우 특정기능인력 제도 도입을 통해 기능실습생제도와 숙련기능인력간 연계를 강화하고 있으며, 우리나라의 숙련기능력제도도 이와 유사한 제도이나 허용분야가 제한적이라는 점에서 일본과 차이를 보이고 있음

IV 결론 및 정책제언

▶ (결론) 자동차 산업의 생산기능직 시장에서 향후 외국인력에 대한 수요가 증가할 것으로 전망되고 있는 바, 지역 내 노동시장 수급여건을 고려한 외국인력 공급체계 및 고용허가제 외국인근로자의 숙련향상, 자동차 산업에서의 숙련기능인력 제도 허용을 통한 숙련인력의 활용도 제고 전략이 필요함

- ① 비수도권 지역내 노동시장 수급여건을 고려한 지역맞춤형 외국인력 공급제도 운용이 필요함
- ② 고용허가제는 비전문인력 도입제도이나 체류기간이 최대 9년 8개월에 이르기 때문에 자동차 산업의 숙련인력 확보 및 유지를 위해서는 고용허가제 외국인력을 대상으로 향상훈련 등을 통한 인적자원개발전략이 필요함
- ③ 숙련인력으로 받아들이는 특정기능인력 중 일반기능인력이나 숙련기능인력제도에서는 자동차 산업에 해당되는 직종은 제외되어 있기 때문에 숙련기능인력 유입을 위한 체류자격제도에 대한 검토가 필요함

< 참고문헌 >

이규용외(2023), 한국의 지역고용전략 : 도전과 과제, 한국노동연구원

이규용외(2024), 산업 및 직종별 인력수급전망과 외국인력수요연구, 경제인문사회연구회
(발간예정)

범무부 출입국외국인정책본부, 출입국통계월보, 2024.1

통계청, 국가통계포털

