
**외국인근로자 고용·활용 제도 개선
13대 종합건의**

2023. 7

분류	건의 주요내용	
비전문 외국인력 (E-9)	①도입규모 및 고용허용인원 확대 -(현행) '23년 11만명 도입 -(개선) '23년 수준 유지 또 확대	②취업(체류)기간 연장 -(현행) 4년 10개월 취업 후 출국 재고용시 6개월 또는 1개월 후 재입국 허용 -(개선) 재고용시 출국 없는 체류연장
	③사업장 변경 횟수 축소 -(현행) 5회 변경 허용 -(개선) 2회 변경 허용	④플랜트공사 외국인력(E-9) 고용 허용 -(현행) 건설공사 외국인력 고용허용 단, 플랜트공사는 고용금지 -(개선) 플랜트공사도 외국인력 고용허용
	⑤물류업 고용허가 확대 -(현행) 물류터미널 한해 고용허용 -(개선) 택배분류업무, 일반물류센터 고용허용	⑥의사소통문화 차이 해소 지원 -(현행) 국적 고려 않고 외국인력 배정 -(개선) 동일 국적으로 외국인력 배정
	⑦외국인근로자 기숙사 지원 -(현행) 관련 지원 없음 -(개선) 외국인근로자 수용지구 신설 및 기숙사 지원	⑧신규 외국인력 배정 점수제 개편 -(현행) '내국인 구인노력 결과 채용인원 따른 배점 부과 -(개선) '내국인 구인노력 결과 채용인원 배점항목에서 삭제
	전문외국인력 (E-7)	⑨항공제조산업 도입 허용 -(현행) 전문외국인력 고용불가 -(개선) 항공제조산업 고용허용 신설
유학생 활용 &직업훈련	⑪외국인유학생 대상 지역기업 채용연계 -(현행) 정부, 관련 특례제도 마련 중 -(개선) 외국인유학생 졸업 후 지역기업 취업 허용	⑫ODA 직업훈련과정 참여자 국내 도입 -(현행) 관련 제도 없음 -(개선) 직업훈련 참여 후 평가수료자 국내기업 채용 연계제도 마련
출입국관리소	⑬출입국관리소 인력충원 및 증설 - 취업형비자 체류서비스 분리 전담 센터 신설 또는 관련 인원 충원	

1 비전문 외국인력(E-9) 도입규모 및 고용허용인원 확대

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제4~5조
- 외국인력정책위원회 결정사항

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 금형 등 뿌리산업 등 중소기업체 중심으로 만성적인 인력난을 겪고 있으며, 부족한 인력을 메꾸기 위해 고용허가제에 의한 외국인근로자를 활용*해 생산활동을 이어가고 있는 실정
*(미충원인원) 제조업 5.8만명, 운수 및 창고업 2.8만명, 도매 및 소매업 1.9만명 順 ('22.下, 고용노동부)
- 생산인구 감소, 내국인의 취업기피, 기존 인력의 고령화 등으로 인해 인력난이 지속되면서 외국인근로자 의존도 높아지고 있으나 기업현장에서는 필요한 인력만큼 충원하지 못하고 있는 상황
*‘고용허가제’ : 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2) **외국인 고용기업 57%, 외국인력 부족 <23.7 상의 조사결과>
- 정부가 '23년 비전문 외국인력(E-9) 도입규모를 11만명으로 대폭 확대하였지만 이는 코로나19로 인해 줄어든 외국인력을 채우는데 그치고 있음
- 외국인력 체류인원은 '23.5월 '28.6만명으로 코로나 이전('19년말) 27.7만명 수준 회복



* 법무부, 고용허가제 외국인력 체류 현황



* 고용부, 사업체노동력조사 인력 미충원율 현황

개선사항

- '24년 비전문 외국인력(E-9) 도입규모를 '23년 수준 유지 또는 확대
*연도별 E-9 외국인력 도입규모 : ('19) 5.6만명 → ('20) 5.6만명 → ('21) 5.2만명 → ('22) 6.9만명 → ('23) 11만명
- 51~300명 제조업 사업장별 고용허용인원을 내국인의 30%로 상향 조정. (단, 51~60명 사업장 40% 허용)
*(23년 현행) △51~100명(외국인력 17명) △101~150명(20명) △151~200명(25명) △201~300명(30명)

2 비전문 외국인력(E-9) 체류(취업)기간 연장

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조, 제18조의2
- 외국인력정책위원회 결정사항

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 현행 외국인고용법상 E-9 외국인근로자는 입국일로부터 3년의 취업활동(체류)이 보장되며, 기간 만료 전 사용자가 재고용허가를 요청하면 1회에 한하여 1년 10개월까지 기간 연장 가능
- 절차를 거쳐 재입국 후 동일한 기간(총 4년 10개월)만큼 동일 사업장에서 근무 가능하나 모든 조건에 맞더라도 약 10년 중 적어도 1번 이상 출국 후 재입국하는 과정을 거쳐야 함에 따라 여유 인력이 원활하지 않은 중소기업에 부담으로 작용
 - *재입국 취업제도 : 입국 후 4년 10개월 근무 후 출국, 출국 후 6개월 뒤 재입국 가능
 - **재입국 특례제도 : 입국 후 4년 10개월 근무 후 출국, 출국 후 1개월 뒤 재입국 가능
- 외국인 근로자 취업 기간 연장을 위한 복잡한 행정적 절차로 인해 기업들은 비용, 시간 소요는 물론 숙련인력 확보의 어려움이 있음.

개선사항

- 외국인력의 안정적인 운용과 인력공백 문제를 해결하기 위해 최초 입국일로부터 3년 취업활동 후 현소속 고용주 재고용요청시 '출국 후 재입국 없이 2년 마다 반복 갱신' 허용(최대 5회)
- 5년 이상 한 사업장에 계속 근로한 장기근속자의 경우 현 소속 고용주와 재계약하는 경우 출국절차 없이 체류기간 5년 갱신 허용

3 비전문 외국인력(E-9) 이직방지 위한 사업장 변경 제도 개편

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- '외국인근로자 사업장 변경제도'는 최초 3년간 3회, 재고용 1년 10개월간 2회의 사업장 변경 허용
- 사업장 변경은 사업장의 안정적 외국인력 운용을 위해 법정 사유가 있는 경우에 한해 허용
 - 단, 사업자의 법위반, 부당한 처우, 휴·폐업 등 외국인근로자 책임없는 사유로 이직하는 경우 변경 횟수 산정시 불포함
- 외국인근로자의 잦은 사업장 이탈과 높은 이직으로 인해 중소기업의 비용 부담 및 인력난 악순환
 - 외국인 근로자를 채용하기 위해 평균 2~3개월의 기간과 수수료·교육비·교통비 등 비용을 투자 하지만 잦은 이직으로 비용 손실과 인력 공백을 기업이 감당해야만 함
 - * (외국인근로자 이직률) 6개월 내 이직율은 22.5%, 1년 이내 42.3% <'20년 중기중앙회 조사결과>
 - ** (사업장 변경 요구 경험) 외국인근로자 활용기업 52.4% 사업장 변경 위한 근로계약 해지요구 받아 <23.7 상의 조사결과>
- 외국인근로자의 비위행위(태업 등)에 있어 불이익이 없어 사업장 변경 목적으로 고용주와의 근로 계약 해지 요구, 거부시 태업 등으로 근무분위기에 나쁜 영향을 미치거나 생산차질을 야기. 이에 불가피하게 근로계약 해지
 - 일부 외국인근로자들은 지인들과의 커뮤니티 통해 일자리 쇼핑 및 집단이탈 사례 발생
 - * (사업장 변경 거부시) 외국인근로자 '태업' 41.1%, '무단결근' 14.8%, '무단이탈' 8.7% 등 행태 <23.7 상의 조사결과>
 - ** (사업장 변경이유) '먼저 입국한 지인 권유' 35.4%, '임금인상' 24.7%, '낮은 업무강도' 22.4% 등 <23.7 상의 조사결과>

개선사항

- 기존 허용 변경 횟수(5회)를 축소하는 방향으로 외국인노동자 사업장 변경 제도 개정
 - 기존체류 3년에 2회, 연장체류 0회
 - 입국 후 1년 6개월간 사업장 변경 제한 규정 추가
- 외국인근로자 태업에 대한 불이익 및 책임 규정제도 마련
 - 지시불이행, 태업 등으로 회사 징계가 정당하다 인정되는 경우 출국 조치

4 플랜트공사 비전문 외국인력(E-9) 고용 허용

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제5조
- 외국인력정책위원회 결정사항

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 일반 건설현장과 달리 플랜트 공사(발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업 환경설비인 경우) 경우 국가기간산업 보안·기술유출 예방, 내국인 보호 위해 외국인력 고용 금지
- 플랜트 건설인력의 고령화와 인건비 상승으로 인해 건설 현장 운영에 어려움 직면
- 외국인력 고용허용 사업장이 원청업체(원도급)을 기준으로 판단되어, 원청업체가 '발전소' 공사를 도급받은 경우 해당 건설 현장 내 토목, 건축공사 등의 건설공사를 하도급 받은 하청업체도 외국인력을 고용할 수 없는 상황
- 기술유출 우려에 대해서는 고용되는 외국인력이 단순노무 근로자이기 때문에 핵심 기술 유출 우려는 기우
- 플랜트 공사 핵심기술은 기본설계와 사업관리로 단순노무자인 외국인력 수행 업무와 무관
- 국내 건설회사는 이미 해외 플랜트 공사에서 현지 외국인력을 활용 중

개선사항

- 기술유출 가능성 및 내국인 고용에 미칠 영향이 적은 단순노무자(보통 인부) 한해 국가가 특별히 필요하다고 인정하는 주요 플랜트 건설공사(SOC 등)에 외국인력 고용 단계적 허용
- 단기적으로는, 플랜트 공사의 하청업체의 외국인력 고용 허용
- 장기적으로는, 플랜트 공사의 원청업체까지 허용

5 물류업 비전문 외국인력(E-9) 고용허가 확대

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제5조
- 외국인력정책위원회 결정사항

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 택배산업은 지속적인 성장을 통해 대국민 생활 밀착 산업으로 성장하고 있으며, 코로나로 인한 비대면 사회의 전환으로 산업의 성장성 및 중요성은 더욱 증가
- 물류업 분야 중 택배분류업무와 물류 터미널 이외의 일반 물류센터 업무에는 외국인력 고용불허
 - 냉장 및 냉동 창고업 : 내륙 위치한 업체, E-9-H-2 고용가능
 - 물류 터미널 운영업 : 하역 및 적재 단순종사자, H-2 고용가능
 - 항공 및 육상 화물 취급업 : 식육 운송업체 및 생활물류서비스산업발전법상 택배서비스업체의 하역 및 적재 단순종사자, E-9-H-2 고용가능
- 최근 서비스업 허용업종에 '항공 및 육상 화물 취급업'의 하역 및 적재 단순종사자가 추가됐지만 비대면 소비문화 확산으로 택배물동량 급증하는 상황에서 물류업 분야에 대한 내국인 근로자들의 기피 현상이 지속되고 있어 구인난 심화

개선사항

- 물류업 중 택배분류업무와 물류 터미널 이외의 일반 물류센터에도 내국인 구인이 어려운 분야에 대해 외국인력 고용할 수 있도록 고용허용 직종 및 업종 확대
 - 물류 터미널 운영업과 항공 및 육상 화물 취급업에서 '분류작업 종사자' 직종 외국인 고용허용
 - 일반 물류센터에서도 외국인 고용이 가능하도록 외국인 고용허가 업종에 △일반 창고업(52101), △화물 포장, 검수 및 계량 서비스업(52993) 추가

6 비전문 외국인력(E-9) 의사소통·문화 차이 해소 지원

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제11조

소관 부처

- 국무총리실 외국인력정책위원회, 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 동일한 사업장에 다양한 국적의 외국인근로자 채용시 국적 간 의사소통, 문화권 차이, 국가별 문제 현안(음식, 휴식, 종교, 언어)에 대한 민감도가 개인에 따라 상이하여 그 조율에 한계가 있음.
- 외국인력 적응 프로그램(한국어, 한국문화, 조직문화 등)의 부재로 인해 외국인근로자 간에도 언어가 능통한 자의 일방적인 정보에 의존하여 의사소통상 오해와 오인의 사례가 잦음.
- 채용전 해당 외국인근로자에 대한 한국어 실력을 미리 파악하기 어려워 실제 현장 투입시 번역기를 사용해 겨우 작업을 지시하는 애로가 있고, 동료들과도 소통자체가 어려워 사업장 적응기간이 늘어나거나 적응하지 못하는 현상 발생
- 특히 외국인근로자의 제한된 의사소통능력으로 안전/품질/생산 등 중요한 사항에 대한 일을 할 때 겪는 문제점에 대한 의사표시방식이 제한되는 경우가 많음
- 한편, 초기입국하는 외국인근로자의 경우 고용된 기업의 제도나 제규정에 대한 이해가 없어 제3자의 잘못된 정보에 의해 기업의 제규정을 따르지 않거나 문제를 제기하는 사례가 발생하고 있음

개선사항

- 동일 국적 외국인근로자를 채용할 수 있는 제도 마련
- 주요 국가별 코디네이터·통역관 증원 및 상설 상담부스 신설
- 외국인근로자의 의사소통 및 한국문화 이해를 도와줄 다양한 적응 프로그램 도입
ex) 기업과 지자체 등의 협약 통해 퇴근 후 언어권별 소양교육 및 문화 프로그램 제공 통한 적응 지원
- 취업교육시 해당기업의 규정이나 규칙을 사전에 제공하고 인지할 수 있는 교육 편성
- 해당 기업의 근로조건 중 지키지 않았을 때 불이익(권리/의무)이나 복지조건 등을 인지할 수 있도록 사전교육하면 추후 기업의 원활한 외국인력관리 가능

7 비전문 외국인력(E-9) 기숙사 지원

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제22조의2

소관 부처

- 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 협력사 등 중소기업의 경우 외국인근로자에게 숙식을 제공하는 경우가 많으나, 현재 외국인근로자 기숙사 확보에 있어 애로가 있음.
- 외부숙소 임대지원의 경우 비용부담, 국적 다분화·숙소분산 등 관리감독 부담, 원룸 건물주의 외국인근로자 임대에 대한 불신 등으로 공간 확보가 어려운 상황

개선사항

- 지역주민 외국인 세입자 기피에 따른 수용지구 신설 및 기숙사 지원

8 신규 외국인력 배정 점수제 개편

관련 법령 및 제도

- 신규 외국인력 배정 점수항목 및 동점자 우선선발 기준

소관 부처

- 고용노동부 외국인력담당관

현황 및 문제점

- 외국인근로자 고용업체 선정기준 중 신규인력 배정 방식을 기존 선착순 배정에서 2012년 점수제로 전환. 고용노동부가 지정한 요건을 점수화하여 높은 점수를 받은 사업장부터 신규 인력을 배정하는 방식
 - 기본항목*(4개/100점), 가점항목, 감점항목으로 구성
 - * ①외국인고용 허용인원 대비 실제 고용 외국인 비율(30점), ②외국인 고용인원 대비 재고용 만료자 비율(30점), ③신규 고용 신청 인원(작을수록 고득점/20점), ④내국인 구인 노력 결과 채용 인원(20점)
- 배점항목 중 일부가 현장 실정에 부합하지 않음. 기본항목 '④내국인 구인 노력결과 채용 인원이 많을수록 고득점을 받으며 동점 사업장 중 우선 배정조건이 되지만 내국인력 채용노력과 내국인이 기피하는 현장의 인력난 시급성은 상관관계 떨어짐
 - 중소기업의 내국인 취업 기피로 인력난 심화되고 이로 인해 외국인력 의존도가 증가함을 감안하여 현실성 있는 배점항목 완화가 필요함

개선사항

- 배점항목 중 실질적으로 외국인력 도입이 시급한 기업이 고득점을 받아 인력 확보할 수 있도록 현실성 있게 기준 변경 필요
 - 내국인 구인 노력 결과 채용 인원 항목 삭제
 - 22. 8월 발표한 조선업 가산점 부여 사례처럼, 열악한 업종 파악 가산점 부여
 - 외국인력 이탈율 높은 지방소재 기업 가산점 부여 검토

9 항공제조산업 전문외국인력(E-7비자) 도입 제도 신설

관련 법령 및 제도

- 출입국관리법 제8조 제3항
- 출입국관리법 시행규칙 제9조 제1항 9호

소관 부처

- 법무부 출입국·외국인정책본부, 산업통상자원부 산업일자리혁신과

현황 및 문제점

- 항공산업의 늘어나는 인력수요에 비해 최근 고용여건 지속적 악화 중. 특히, 국내 항공산업의 경우 본격 성장기로 한정된 국내 인력으로 항공기 제작분야 엔지니어 100% 조달 불가
 - 건설(플랜트), 자동차, 조선, 유통물류, 일반 서비스직 등으로 이탈 ('20~'21년, 약 500명 이탈)
 - 국산 완제기 플랫폼* 사업 순항과 전투기 수출** 증대로 더 많은 전문인력 필요
 - * KF-21 초도 개발 완료, LAH(소형공격헬기) 개발 완료 및 양산 예정
 - ** 한-폴란드 FA-50 48대 수출계약 ('22.9.16) 체결 및 추가 수출 대상국 확대전망 (약 1,000여대)
(말레이시아, 미국, 이집트, 콜롬비아, 필리핀, UAE 등)
- 항공산업은 첨단 제조산업으로 단순 노무직(E-9)이 아닌 숙련기능직(E-7) 필요
 - 항공산업 공정의 복잡성과 고가의 원소재 사용으로 인해 제조산업과 원천기술에 대한 이해도 떨어지는 단순 노무인력(E-9) 사용시 불량률 상승 및 손실 불가피
- 또한 항공산업 계약방식은 기본계약 체결 후 납품 성과에 따라 물량을 늘려 가는 장기계약 방식으로, 안정적 성과를 보장할 수 있는 엔지니어급 노동자(E-7) 확보 절실
 - 항공산업은 제품 개발주기와 양산기간이 긴 제조산업으로 체류기간이 상대적으로 짧은 비전문 취업(E-9) 인력 도입 부적합
- 자동차를 비롯한 他제조산업의 경우 자동화된 시스템을 통해 수십에서 수백만 개의 제품을 생산하는 라인제조 방식이 일반적이거나 항공산업 공정은 대부분 수공업이라 특정 작업의 반복이 아닌 제조공정에 대한 전반적인 이해와 다양한 작업 참여 경험을 갖춘 고숙련 전문인력(E-7) 필요

개선사항

- 항공제조산업의 특수성 고려해 특정활동 일반기능인력(E-7-3) 內 '항공기제작엔지니어' 직종 신설
 - 해당 직종 부재로 송출국 현지 인력 또는 국내 일반대학 외국인유학생(D-2) 채용 불가

- (도입분야) 항공기구조물조립원, 항공기기계가공원, 항공기판금가공원, 항공기(부품)도장원 등
- ※ ('23.4.20) 법무부 국내 유학생 활용 항공제조산업 일반기능인력(E-7-3) 수급 방안 제시했으나 일반기능인력(E-7-3) 內 항공제조산업 직종 부재로 활용 불가

○ 특정활동 숙련기능공(E-7-4) 內 항공제조산업 전용 숙련기능공(E-7-4) 쿼터 신설

구분	정기 선발	수시선발								총계
		고득점	고용창출 우수기업	부처추천						
				제조업	뿌리산업	농축업	어업	조선업	항공산업	
'23년	2,500	180	150	650	400	400	300	400	-	5,000
'24년	2,500	200	50	350	400	400	300	400	a	5,000+a

- 인력수급 활성화 위한 항공제조산업 특정활동(E-7) 비자특례제도 마련
 - 항공산업 특정활동(E-7) 종사자수 국민고용자의 30%로 확대(통상 20%)
 - 국내 이공계 유학생 항공제조산업체 취업시 기량검증 면제
 - 뿌리산업 인력 양성대학 졸업자 항공산업 취업 우대 (항공기업 취업시 '기능사 이상 자격증' 및 '기량검증 통과' 면제)
 - 항공산업 비자 특별심사지원인력 구성해 신속 심사제도 운영 (통상 4개월 → 1개월로 단축)
 - 첨단산업분야종사자(E-7-S2) 소득 요건 완화 (GNI 1배 이상 → 80% 이상)

10 조선업 숙련공(E-7비자) 고용 자격·검증 시스템 마련 요청

관련 법령 및 제도

- 출입국관리법 제8조 제3항
- 출입국관리법 시행규칙 제9조의2 제6호

소관 부처

- 법무부 출입국·외국인정책본부, 산업통상자원부 산업일자리혁신과

현황 및 문제점

- 조선업 숙련기능인력(E-7-4 비자) 한도를 연 2천명에서 연 3만명으로 확대함에 따라 조선업의 인력난 해소에 도움이 될 것으로 기대함.
- 다만, 숙련기능인력 선발기준 완화 (국내 근무기간 요건 5년 → 4년)에 따른 양적 확대에 있어 숙련공의 자격 및 검증에 대한 우려가 있음
 - 국내업체가 요구하는 기량과 현지 검증 기량간 간극으로 입국 후 별도의 교육시간 소요
 - 국내업체 고용 후 기술력 부족으로 낮은 임금을 받을 경우 작업장 이탈 사례도 있음
- 숙련기능 외국인력 도입 절차는 '사전준비 → 사전수요제출 → 기량검증 → 예비추천 → 고용추천 → 비자발급신청서 발급 → 비자발급 → 입국' 순 진행.
 - 조선업 숙련기능인력을 뽑는 핵심 절차는 한국조선플랜트협회가 현지에서 진행하는 '기량검증' 단계이나, 현지 기량 검증은 경력과 무관하게* 자격증 및 간단한 테스트 진행
 - * 조선용접공의 경우는 비자심사 때 필요한 경력증명서 제출을 '25년까지 한시적 면제
 - ** 면접통한 본인 확인 및 용접자격증 보유 등 자격요건 체크 → 용접테스트(비드 균일도 평가 등) 진행
- 3D업종 인식으로 조선업종 기피현상 심해지고 있어 외국인력에 대한 의존도가 높아지고 있으며 상당한 숙련이 필요한 작업인 만큼 낮은 기량으로 인한 외국인력 이탈 및 인력공급 불안 등 향후에 발생할 수 있는 문제에 선제적 대응 필요

개선사항

- 조선업 숙련기능인력 양적 확대와 함께 질적인 측면에서 선제적인 고용 자격·검증 시스템 마련
 - 인력채용 협력사가 직접 현지 인력 수준을 검증 후 채용
 - 비용적 부담이 적은 현지에서 직업훈련을 수료 후 국내현장에 바로 투입하는 시스템 구축

11 외국인 유학생 대상 지역기업 채용연계 지원체계 구축

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률
- 출입국관리법

소관 부처

- 고용노동부 외국인력담당관·직업능력정책국, 법무부 출입국·외국인정책본부

현황 및 문제점

- 현행 외국인 근로자 도입제도만으로는 지역기업의 산업현장 인력난 해소에는 한계
- 내국인만으로 정상적인 가동이 불가능해 외국인 근로자를 활용해야만 하는 지역기업은 낮은 수준의 한국문화 이해, 산업현장 언어소통 문제 등 외국인 관리 리스크가 발생, 이중고에 시달리고 있음
- K-드림 꿈꾸는 외국인 유학생*을 직업훈련을 통해 노동시장에 유입하는 적극적 노동시장정책으로 지방소멸 및 지역대학 소멸 위기 극복의 마중물 역할 필요
 - * 지역 대학의 외국인 유학생은 국내 기업에 취업하길 희망(67% 희망) <'23년 전북인력개발원 조사결과>
- 현행 외국인 유학생(D-2 비자)의 경우 주중 30시간이내의 시간제 취업만 가능한 반면, 외국인력(E-9, E-7)으로의 비자 전환이 어려워 취업하지 못하고 본국으로 귀국하거나 불법체류
 - * 22.12.29, 고용허가제 개편방안 중 '외국인 유학생 E-9 전환 특례제도 도입' 발표

개선사항

- 지역 산업현장의 인력부족 문제 해결을 위해 외국인 유학생을 전공과 무관하게 지역기업으로 채용연계하는 지원체계 구축
 - (지역 산학정 협력체계 구축) 지역 대학의 유학생들이 현장기술인력으로 전환될 수 있도록 국비 전문직업훈련을 실시하여 지역기업에 채용연계
 - (비자전환 지원) 훈련과정 수료한 유학생에 대해 유학비자(D-2)에서 취업비자(E-9)로 전환

[기대효과]

- (정부) 용접, 생산관리 등 내국인 기피 분야의 현장생산기술 인력 부족 해소
- (지자체) 생산인력 공급 확대로 지역 산업 활성화
- (지역대학) 외국인 유학생의 국내 기업 취업 연계로 유학생 유치경쟁력 강화
- (참여기업) 산업현장 기술인력의 원활한 수급을 통한 생산성 향상

12 외국인력 양성을 위한 ODA 직업훈련과정 개발

관련 법령 및 제도

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

소관 부처

- 고용노동부 국제협력관, 노동시장정책관, 직업능력정책국

현황 및 문제점

- 현행 외국인근로자 도입제도만으로는 지역기업의 산업현장 인력난 해소에는 한계
- 외국인근로자의 낮은 업무숙련도, 한국어 능력, 한국문화 이해도로 채용기업이 해당 인력을 통해 정상적인 생산활동을 할 수 있기 위해서는 상당기간의 사업장내 교육을 실시하고 있음
- 최근 조선업 용접공 등 기능인력 부족을 해결하기 위해 일정 수준의 능력을 갖춘 숙련기능인력(E-7) 도입을 확대하고 있지만 현장이 요구하는 숙련에 미치지 못해 현지에서 일정 수준 이상의 기술력을 갖추도록 하거나 검증할 수 있는 체계 마련 필요성 증대
- 공적개발원조(ODA) 사업으로 지원한 직업훈련시설에 대한 사후관리 필요

개선사항

- 우리나라가 공적개발원조(ODA) 사업을 통해 지원한 직업훈련지원사업에 참여한 수료생을 내국인이 기피하는 소멸 위기 지역의 외국인력(E-9/E-7)으로 채용연계
 - 송출국(ODA 지원국)에서 우리나라로 구직을 목표로 하는 가칭 'K-취업 훈련과정' 운영
 - 평가를 통해 일정 수준의 한국어 능력과 기능을 보유한 수료생에 대해 외국인근로자로 확보

[기대효과]

- (정부) 용접, 생산관리 등 내국인 기피 분야의 현장생산인력 부족 해소
 - ODA 사업 사후관리로 인한 우리나라 이미지 제고
 - 현지에서 필요한 한국어 및 기능을 모두 습득한 우수한 외국인 근로자 확보
- (지자체) 생산인력 공급 확대로 지역 산업 활성화
- (기업) 산업현장 기술인력의 원활한 수급을 통한 생산성 향상

13 출입국관리사무소 인력충원 및 사무소 증설

관련 법령 및 제도

- 중앙부처 직제

소관 부처

- 법무부 출입국·외국인정책본부

현황 및 문제점

- 코로나19 상황 개선과 함께 지연됐던 외국인근로자 입국이 급증함에 따라 체류서비스 민원이 폭증해 기존 인력으로 운영하는데 업무 지연 현상이 발생하고 있다는 지역 출입국관서 애로
 - 외국인근로자는 입국 후 4대 보험가입, 금융거리 등을 위해 2주 이내 외국인 등록이 필요하지만 특정출장소의 경우 현재 등록 처리에 2개월 이상 소요되며, 당일 내방하는 민원인의 경우 민원 처리를 위해 평균 2시간 이상 기다려야 하는 것으로 파악
 - 특히, 비전문 외국인력(E-9) 담당인력의 경우 애로건의한 사무소별 평균 2~4명 내외로 담당 인력당 최대 약 4,600명의 외국인근로자를 관리중
- 국내 중소기업 인력 미스매치 심화와 청년층의 3D업종에 대한 기피현상 등 외국인근로자 고용 규모가 지속적 증가하고 있고 최근 '고용허가인원' 확대로 더 늘어날 전망
- 외국인 관련 민원이 전국적으로 더욱 증가할 것으로 예상되며 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2) 비자 외국인근로자들의 민원처리 편의제공과 중소기업들의 외국인력 관련 경영애로 해소 시급

개선사항

- 지역별 출입국관서의 취업형비자 체류서비스 분리 전담 센터(팀) 신설 또는 관련 인력 충원
 - 취업형비자에 관한 체류업무 분리해 전담함으로써 외국인근로자와 고용주에 대한 신속한 체류서비스 제공
- 지역·권역별 외국인근로자 수, 애로건수 등의 실수요 반영해 출장소 신설 및 확대