

정책연구  
2022-16

# 동남아 출신 외국인 근로자 직업훈련 내실화 방안

김주섭 · 오선정 · 정동열



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(김주섭) ..... 1
제1절 연구의 필요성 및 연구 내용 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 및 내용 .....	2
제2절 연구 방법 .....	3
제2장 외국인 근로자 교육훈련 현황 .....	(김주섭 · 정동열) ..... 5
제1절 고용허가제에 따른 외국인 근로자 현황 .....	5
1. 고용허가제 개요 .....	5
2. 외국인 근로자 현황 .....	21
제2절 외국인 근로자 직업훈련 지원 제도 .....	25
1. 고용노동부 외국인 근로자 직업능력개발훈련 .....	25
2. 타 부처 외국인 근로자 직업능력개발훈련 .....	30
제3절 외국인 근로자 직업훈련 참여 현황 및 주요 이슈 .....	34
1. 외국인 근로자 직업훈련 참여 현황 .....	34
2. 외국인 근로자 직업훈련 관련 주요 이슈 .....	39
제3장 외국인 직업교육훈련의 참여요인과 성과 분석 .....	(오선정) ..... 41
제1절 연구목적 .....	41

제2절 관련 정책 및 선행연구 분석 .....	42
1. 외국인 근로자 관련 제도와 사증 .....	42
2. 외국인 교육 및 훈련 정책 .....	45
3. 선행연구 .....	52
제3절 기초통계 .....	53
1. 분석자료 .....	53
2. 기초통계 .....	53
제4절 실증분석 .....	60
1. 분석자료 .....	60
2. 설문 문항 및 주요 분석변수 .....	60
3. 표 본 .....	62
4. 분석방법 .....	62
5. 분석결과 .....	63
제5절 소 결 .....	73

## 제4장 외국인 근로자 및 고용기업 현장실태 분석

..... (정동열 · 김주섭) .....	76
제1절 외국인 근로자 설문조사 결과 .....	76
1. 외국인 근로자 응답자 일반 현황 .....	76
2. 근로자 교육훈련 참여 현황 관련 문항 응답 결과 .....	78
3. 근로자 재직 중 능력 인정 관련 문항 응답 결과 .....	90
4. 근로자 귀국 후 계획 관련 문항 응답 결과 .....	95
제2절 고용기업 설문조사 결과 .....	97
1. 사업체 응답자 일반 현황 .....	97
2. 외국인 근로자 채용 관련 문항 응답 결과 .....	99
3. 인력 채용 관련 문항 응답 결과 .....	100
4. 외국인 근로자 교육훈련 관련 문항 응답 결과 .....	102

5. 외국인 근로자 선행경험 인정 관련 문항 응답 결과 .....	109
제3절 사업주 및 외국인 근로자 FGI 결과 .....	111
1. 사업주 FGI 결과 .....	111
2. 근로자 FGI 결과 .....	113
제5장 결론 및 정책적 시사점 .....	(김주섭) ... 116
참고문헌 .....	120

## 표 목 차

<표 2- 1> 국적별 외국인 상주인구 .....	7
<표 2- 2> 연령대별 외국인 상주인구 및 취업자 수 .....	8
<표 2- 3> 산업별 외국인 취업자 .....	9
<표 2- 4> 사업체 종사자 연령별 외국인 취업자 .....	9
<표 2- 5> 외국인 취업자의 종사상 지위별 취업자 .....	9
<표 2- 6> 지난 1년간 교육 또는 훈련 경험 여부 및 목적 (복수응답) .....	10
<표 2- 7> 고용허가제도와 산업연수제도/연수취업제도 비교 .....	12
<표 2- 8> 고용허가제도 유형에 따른 비교 .....	13
<표 2- 9> 2022년 외국인력 고용허용 업종 구분 .....	15
<표 2-10> 입국 전 취업교육기관 교과과정 .....	19
<표 2-11> 입국 전 국가별 사전 취업교육기관 현황 .....	19
<표 2-12> 입국 후 취업교육기관 현황(E-9) .....	21
<표 2-13> 입국 후 취업교육기관 교과과정 .....	21
<표 2-14> 체류자격별 외국인 상주인구 .....	22
<표 2-15> 고용허가제 외국인 근로자(E-9) 국가별 도입 현황 .....	22
<표 2-16> 지역별 고용허가제 고용동향 .....	23
<표 2-17> 고용허가제 업종별 고용동향 .....	25
<표 2-18> 2022년 E-9 외국인력 도입인원 배분 .....	25
<표 2-19> 2020년 훈련기관의 업체 수와 비중 .....	26
<표 2-20> 2018년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 프로그램 .....	27
<표 2-21> 재직 외국인노동자 직업능력개발훈련의 교육인원 현황 (2010~2019) .....	29

<표 2-22> 새일센터에서 제공되는 직업능력개발 프로그램 예시 (2022년 7월 기준) .....	30
<표 2-23> 의료기기 전문가 과정 예시 .....	31
<표 2-24> 경기 시흥시의 외국인 주민지원 사업 개요 .....	32
<표 2-25> 경기도 외국인 대상 교육 내용 .....	33
<표 2-26> 지난 1년간 교육 또는 훈련 경험 여부 및 목적 (복수응답) .....	34
<표 2-27> 받은 또는 받고 싶은 교육 및 지원 서비스(복수응답) .....	35
<표 2-28> 직업능력개발훈련 종류와 목적 .....	37
<표 2-29> 외국인 근로자의 직업능력개발훈련 교육성과 및 효과성 .....	38
<표 2-30> 재직 외국인 근로자의 직업능력개발훈련 만족도 .....	38
<표 3- 1> 고용허가제 개요 .....	43
<표 3- 2> 2023년 E-9 외국인력 도입인원 배분 .....	43
<표 3- 3> 숙련기능인력 체류자격(E-7-4) 전환 .....	45
<표 3- 4> 외국인 근로자 사전취업교육의 교육시간 및 내용 .....	47
<표 3- 5> 외국인 근로자 취업교육 관련 법률 .....	47
<표 3- 6> 외국인 근로자의 취업교육 .....	48
<표 3- 7> 2022년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 사업개요 .....	50
<표 3- 8> 여성 결혼이민자 취업 지원 사업 .....	51
<표 3- 9> 현재 체류자격 .....	54
<표 3-10> 설문 55. 지난 1년(2020. 5. 15.~2021. 5. 14.) 동안 한국에서 취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련을 받은 경험이 있습니까? .....	55
<표 3-11> 설문 55-2. 교육이나 훈련의 주요 목적(중복선택) .....	55
<표 3-12> 설문 55-3. 교육이나 훈련의 비용 지불주체(중복선택) .....	56
<표 3-13> 설문 55-1. 교육이나 훈련의 실시기관 .....	57
<표 3-14> 설문 55-5. 교육훈련 도움 정도(5점 척도) .....	58

<표 3-15> 설문 56. 한국에서 체류하면서 받은 교육이나 지원 서비스 .....	59
<표 3-16> 설문 55와 설문 56의 조사 결과 차이 .....	59
<표 3-17> 기초통계: 결과변수, 주요 관심변수 및 기본 통제변수 ..	64
<표 3-18> 외국인 직업교육훈련 참여 요인 분석(1) .....	65
<표 3-19> 외국인 직업교육훈련 참여 요인 분석(2) .....	67
<표 3-20> 외국인 직업교육훈련 성과 분석(1) .....	69
<표 3-21> 외국인 직업교육훈련 성과 분석(2) .....	70
<표 3-22> 외국인 직업교육훈련 성과 분석: 장기거주자의 취업 여부 .....	71
<표 3-23> 외국인 직업교육훈련 성과 분석: 장기거주자의 월평균 급여 .....	72
<표 4- 1> 외국인 근로자 일반 현황 .....	77
<표 4- 2> 현재 회사와 일 관련 인식 .....	79
<표 4- 3> 현재 회사와 일 관련 인식의 국적별 차이 .....	80
<표 4- 4> 입국 전 사전교육 여부 및 효과성 .....	81
<표 4- 5> 입국 전 사전교육 여부 및 효과성의 국적별 차이 .....	82
<표 4- 6> 입국 후 교육 참여 여부 및 운영사항 .....	83
<표 4- 7> 입국 후 교육을 받지 않은 경우 그 주된 이유 .....	85
<표 4- 8> 입국 후 받은 교육에 대한 개선의견 .....	87
<표 4- 9> 현재 하는 일, 귀국 후 취·창업을 위한 교육의 필요성 인식 .....	88
<표 4-10> 현재 하는 일, 귀국 후 취·창업을 위한 교육의 필요성 인식의 국적별 차이 .....	89
<표 4-11> 자국의 선행경험학습 인정 제도 인지 여부 .....	90
<표 4-12> 자국의 선행경험학습 인정 제도 인지 여부의 국적별 차이 .....	90
<표 4-13> 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성 .....	91



<표 4-14> 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이 .....	92
<표 4-15> 한국에서 일하거나 배운 내용에 대한 증명서 발급 의향 .....	93
<표 4-16> 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이 .....	93
<표 4-17> 한국에서 일하거나 배운 내용을 통해 자국 자격증 취득 시 기대효과 .....	94
<표 4-18> 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이 .....	94
<표 4-19> 본국 귀국 후 계획 .....	95
<표 4-20> 한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식 .....	96
<표 4-21> 한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식의 국적별 차이 .....	96
<표 4-22> 한국에서의 생활이나 귀국 이후 경력개발에 있어 가장 힘든점 .....	97
<표 4-23> 사업체 일반 현황 .....	98
<표 4-24> 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준 .....	99
<표 4-25> 외국인 근로자를 고용하는 가장 주된 이유 .....	100
<표 4-26> 사업체에서 필요한 한국 근로자의 학력 수준 및 구인 시 어려움을 겪는 학력 수준 .....	101
<표 4-27> 동일 능력 근로자 존재 시 채용 희망 근로자 국적 .....	102
<표 4-28> 외국인 근로자의 근로기간별 업무 능력 .....	103
<표 4-29> 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준 .....	103
<표 4-30> 재직 중인 외국인 근로자의 현재 능력 수준 및 필요 능력 수준 .....	104
<표 4-31> 외국인 근로자에게 필요한 능력의 우선순위 .....	105
<표 4-32> 외국인 근로자 대상 교육 필요 수준 .....	106
<표 4-33> 외국인 근로자 대상 교육 참여 의향 및 요구사항 .....	107

<표 4-34> 외국인 근로자 대상 교육 적합 교육주체 .....	108
<표 4-35> 외국인 근로자 대상 교육이 원활하지 않은 이유 .....	109
<표 4-36> 외국인 근로자 대상 선행경험학습 인정 적정 최소 기간 .....	110
<표 4-37> 외국인 근로자 본국 귀국 전 선행경험 인정 필요성 인식 .....	110
<표 4-38> 선행경험학습 인정의 외국인 근로자 직무전문성 함양 기여 인식 .....	111

## 그림목차

[그림 2-1] 인구 대비 체류 외국인 비율 .....	6
[그림 2-2] 국적별 체류 외국인 비중 .....	6
[그림 2-3] 외국인 경제활동인구 및 취업자 추이 .....	7
[그림 2-4] 외국인 근로자 고용허가제도의 체계 .....	17
[그림 2-5] 일반외국인 근로자(E-9) 선정·도입 절차 .....	18
[그림 2-6] 한국 체류 중 참여 교육·훈련 프로그램(복수응답) .....	36
[그림 2-7] 한국 체류 중 참여 교육·훈련 프로그램의 개선 사항 .....	36



## 요 약

본 연구는 한국사회의 고령화가 급속히 진행되면서 생산성 위기에 직면해 있는 상황에서 외국인력, 이 중에서도 중소기업에 종사하는 외국인력의 숙련향상을 위한 직업훈련을 내실화하는 방안을 찾아보는 데 연구의 목적이 있다. 이 연구의 또 다른 목적은 외국인 근로자들의 귀국 후 숙련활용 실태를 분석하여 귀국 후 자국에서 숙련활용을 용이하게 할 수 있는 방안이 무엇인가를 탐색함으로써 장기적으로 한국과 동남아국이 윈윈(win-win)할 수 있는 방안을 직업훈련의 내실화 측면에서 제시하는 것을 목적으로 하고 있다.

이를 위해 서론에 이어 제2장에서는 외국인 직업교육훈련의 현황을 분석하였다. 정책 현황과 외국인 근로자 현황 및 고용허가제에 따른 교육훈련 실시 현황을 통해 다음과 같은 분석결과를 도출하였다.

첫째, 외국인 근로자를 도입할 때, 도입의 적정 규모를 유연하게 조정하여 외국인 근로자의 유입에 따른 노동시장의 교란이나 산업구조조정 지연 등이 발생하지 않도록 할 필요가 있다. 중장기적으로 외국인 근로자가 국내 노동시장에 미치는 영향을 실증분석하여 내국인의 일자리에 영향을 미치는 업종에 대하여 외국인 고용부담금 제도를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히, 사업장의 규모가 작을수록 내국인과 외국인 근로자와의 보완성이 높게 나타나고 있어 대체성의 원칙을 보장하기 위한 노력이 필요하다. 대체성의 원칙을 따를 경우 외국인 근로자는 내국인 근로자를 확보하기 어려운 3D 직종에 한하여 도입한다는 일관성 있는 원칙을 준수하는 동시에 외국인 근로자가 현업과 관련된 직무수행능력을 향상 시킬 수 있도록 직업능력개발훈련을 내실 있게 제공할 필요가 있다.

둘째, 고용허가제로 인해 내국인의 고용기회를 외국인 근로자가

침해하는 것에 대한 방지책 마련이 필요하다. 외국인인력정책위원회에서는 매년 외국인 인력 도입에 대한 쿼터를 정하고 있으며, 이는 근본적으로 내국인의 고용기회 침해를 막기 위해서이다. 외국인의 안정적 공급으로 사업주의 인력 확보에 기여한다는 측면과 내국인의 고용 가능성을 보장한다는 가치는 서로 충돌할 수 있는 사안이다. 외국인에게는 보충성의 원칙이 적용되는데 이는 외국인의 취업이 내국인의 취업기회를 대체하지 아니한다는 것을 전제로 하는 것이다(정형배, 2009). 외국인 근로자의 도입이 긍정적 효과는 있겠으나, 내국인 근로자의 일자리나 근로조건에 부정적인 영향을 미치고 있다는 연구가 다수 보고되었으며, 외국인 근로자의 도입으로 경쟁력이 낮은 산업이 유지되고 있다는 점은 산업구조조정이나 산업경제 발전에 악영향을 미칠 수 있다는 시사점이 도출될 수 있다.

셋째, 외국인 근로자를 대상으로 실시하는 교육훈련의 목적과 훈련 내용 간의 연계성 검토가 필요하다. 재직자를 대상으로 실시하는 훈련은 직무수행능력의 향상이 우선적인 목적이며 부수적으로 이들의 귀국 준비를 지원한다는 측면의 목적이 있다. 그러나 다수의 외국인 근로자 직업능력개발은 근로자들의 귀국 후 활용이나 귀국 후 타국으로의 취업 지원 등에 목적을 두고 있는 경우가 다수 있다. 따라서 직업능력개발훈련이 설정하고 있는 목적을 고려하여 비전문 인력이 국내 기업에서 부여받은 직무를 수행하기 위한 역량을 갖추도록 직업능력개발훈련의 목적과 내용을 일치시킬 필요가 있다.

제3장은 외국인이 직업교육훈련에 참여하는 요인과 이에 대한 성과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 최근 숙련 외국인력의 정책적 중요성이 커지고 있으며 그 주된 방법은 숙련 노동자를 도입하거나 비전문 외국인력에 대한 직업훈련을 통해 이들을 숙련인력으로 양성하는 것 등이 있다.

궁극적으로 본 연구에서 추구했던 것은 취업교육과 같은 의무교육이 아닌 외국인 근로자를 대상으로 실시된 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련이 이들의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하는 것

이다. 하지만 분석자료인 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료에서 외국인 근로자가 참여한 직업교육훈련이 취업교육과 같은 의무교육인지 여부를 구분하는 데 한계가 있었다. 따라서 다양한 직업교육훈련 참여 여부에 대한 변수를 구축하여 분석을 시도하였다.

본 연구에서 탐색적으로 시도한 여러 분석결과를 비교한 결과에 따르면, 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련에 이민자가 참여하는 것은 취업 여부 자체에는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지는 않았지만 외국인 직업교육훈련 참여자의 월평균 임금은 비참여자에 비해 소폭 높았다.

물론 외국인의 노동시장 성과로 취업 자체를 분석하는 것은 사증 자체가 취업 여부를 전제로 하기 때문에 많은 한계가 있다. 하지만 정주비자 소지자나 귀화한 자만을 대상으로 분석하였을 때도 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련에 참여하는 것이 취업 여부에 긍정적인 영향을 미치지 않았다. 근본적으로 이민자의 노동시장 자체가 농업·어업과 서비스업 등과 같이 노동시장 수요(구인자)가 공급(구직자)보다 훨씬 더 크다. 따라서 성과지표로 적절한 것은 이민자 개인의 측면에서는 임금과 같은 질적 지표일 것으로 판단되고 더 나아가 구인자의 매출 등의 지표가 더욱 적절한 결과지표일 것이다.

본 연구에서 추가적으로 외국인 근로자의 직업교육훈련 참여요인을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같은 특징이 나타난다. 첫째, 여성 이민자의 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련의 참여가 남성보다 낮지만 자격증 취득 등 취미생활과 관련한 직업교육훈련의 참여 정도는 더 높다. 둘째, 비전문취업 사증 소지자와 방문취업 사증 이민자의 경우 장기거주 이민자에 비해 직업교육훈련에 활발하게 참여하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 외국인에 대한 직업교육훈련은 그 양이나 질이 매우 제한적이라는 것을 보여준다. 본 장의 연구결과는 외국인 근로자의 직업교육훈련이 더욱 확충되어야 할 필요성을 보여준다.

제4장에서는 외국인 근로자 및 고용기업의 직업교육훈련과 관련

한 현장 실태를 분석하고 있다. 이를 위해 반월·시화공단 지역에서 일하고 있는 202명의 외국인 근로자와 105명의 사업주를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이 조사에서 분석된 내용은 아래와 같이 요약된다.

첫째, 외국인 근로자의 직무 수준 재검토가 필요하다. 현재 고용허가제에 따른 외국인 근로자 선발 시 별도의 숙련이 필요하지 않는 인력을 채용하고 있으며, 이에 해당하는 직무를 수행하고 있다. 그러나 실제 중소기업 현장에서는 직업계고 졸업생 수준인 기능사 수준의 인력을 희망하고 있었다. 사업주의 경우 직업계고 졸업생 수준의 인력을 희망하지만 이 수준의 인력 채용이 가장 어렵다고 인식하고 있었다. 이는 외국인 인력을 필요로 하는 기업의 경우 근무 환경이 열악하거나 3D 업종에 해당하여 한국인의 취업 인기가 낮기 때문이다. 따라서 외국인 근로자의 직무 수준을 기능사 수준으로 상향 조정할 경우 한국인의 일자리 침해가 발생하지 않는 범위에서 기업의 인력난 해소가 가능할 것이다.

둘째, 외국인 근로자의 직업훈련을 적극적으로 수행할 필요가 있다. 기업의 경우 외국인 근로자 취업 이후 OJT 등을 통해 자체 직무 교육을 실시하고 있었으며, 직업훈련을 통하여 직무교육의 시간이나 비용을 줄일 수 있을 것이라고 인식하였다. 취업 이후에도 외국인 근로자는 현재 수행하고 있는 직무보다 난이도가 높은 수준의 직무도 수행이 가능하다고 응답하여 직업훈련을 통한 직무능력 향상 및 높은 수준의 직무 수행 지원이 가능할 것이다. 또한, 기업 관계자 조사 결과 취업 초기에는 직무능력이 매우 낮지만, 본국으로 귀환하는 시점에서는 기능사 수준까지 수준이 향상된다고 응답하였다. 따라서 외국인 근로자 취업 이후 적극적인 직업훈련을 통하여 기능사 수준으로 초기에 직무수행능력을 향상시키고 체류기간 동안 이에 해당하는 수준의 직무를 수행할 수 있도록 할 필요가 있다.

셋째, 직업훈련을 실시할 경우 한국어 교육, 직업기초능력, 직무수행능력 등의 순서로 순차적인 훈련과정 설계가 필요하다. 기업 관계



자 및 근로자의 설문조사 결과, 가장 시급한 교육은 한국어 교육이었으며, 이후 직업기초능력 순으로 나타났다. 이는 기능사 수준의 인력에게 요구되는 역량의 순서와도 유사하며, 한국 문화, 작업장 적응이 완료된 이후 직무수행능력으로 연계하는 방안이 필요하다.

넷째, 적극적인 훈련 지원 시 고용허가제에 따른 기업 취업 이전 시기를 적극적으로 활용할 필요가 있다. 중소기업의 직업훈련이 저조한 원인으로 근무시간 내 훈련에 대한 부담이 높은 점, 기업에서 기능사 수준의 인력을 요구한다는 점 등으로 볼 때, 취업 후 직업훈련이 아닌 취업 이전에 훈련을 통한 일정 수준 이상의 역량을 확보하는 것이 필요하다. 현재 고용허가제 참여 근로자를 대상으로 본국에서 사전훈련을 받고 입국하는 경우가 있으나, 본국에서의 교육훈련은 훈련의 질, 훈련시설 등의 문제로 실효성이 낮다는 비판이 있다. 따라서 고용허가제 자격 취득 이후 기초 한국어 교육 등은 본국에서 실시하며, 이후 한국 입국 후 일정 기간 훈련기관에서 훈련을 실시하고 이수자가 기업으로 취업하는 방식을 검토할 수 있다.

위의 내용을 바탕으로 제5장에서는 결론 및 정책적 시사점을 서술하고 있는데, 각 장에서의 정책적 시사점과 더불어 국가 간 선행학습 인정 및 자격의 상호인정을 확대할 필요성을 제기하고 있다.



# 제1장 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 연구 내용

### 1. 연구의 필요성

한국사회의 고령화가 급속히 진행되면서 한국은 생산성의 위기에 직면해 있다. KDI의 연구에 의하면 한국은 2050년에 이르면 0%의 경제성장률을 기록할 것이란 암울한 전망이 발표된 바 있으며, 인구고령화로 인한 경제사회적 문제에 대한 각종 연구가 지속적으로 발표되고 있다.

특히 제조업 분야에서의 노동생산성 저하 문제는 이미 심각한 상황에 이르렀다고 보아야 할 것이다. 광업·제조업 조사에 따르면 한국의 2000년대 초중반('00~'08년) 대비 이후('09~'17년) 제조업의 노동생산성 증가율은 6.3%p 하락하였으며, 이러한 노동생산성의 큰 폭 둔화는 우리 제조업의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용하고 있는 것으로 보인다(남충현·송상현, 2020). 이에 따라 제조업 분야에서의 생산성 저하 문제가 주요 경제문제로 부각될 전망이며, 급격한 인구변화와 기술·산업구조의 변화가 초래할 수 있는 특정한 유형의 노동수급 불균형 문제에 대응하는데 있어서 외국인력의 도입은 단기적으로 매우 유효한 해결책이 될 수 있을 것으로 전망되고 있다.

한국에 거주하는 체류 외국인은 다른 선진국에 비하여 낮은 편이나,

## 2 동남아 출신 외국인 근로자 직업훈련 내실화 방안

근래 외국인 인구는 빠르게 증가하고 있다. 2019년 기준으로 전체 인구의 4.9%가 외국인으로 타 선진국 대비 낮은 수준이었으나, 그 증가 속도는 OECD 회원국 중 가장 빠른 추세를 나타내고 있다. 특히, 고용허가제를 통해 국내에 입국·거주 중인 인력은 비숙련 인력에 해당하나, 제조업을 중심으로 한 중소기업의 인력 활용에 크게 기여하고 있다.

외국인 근로자를 활용 중인 제조업체들은 코로나19로 인해 인력 부족의 어려움을 겪기도 한다(중소기업중앙회, 2021. 9.). 코로나 상황에서 체류기간이 만료되어 출국하는 외국인 근로자의 대체가 지연되어 국내 외국인 근로자(E-9) 체류 인원은 2019년 말 276,755명에서 2021년 8월 말 기준 218,709명으로 58,046명 감소하였다. 중소기업중앙회(2021. 9.) 조사 결과, 외국인 근로자를 활용 중인 제조업체의 92.1%가 현장 생산인력의 부족을 겪고 있는 것으로 나타났다.

대다수의 외국인 근로자는 자국민의 일자리 보호 등을 위하여 별도의 숙련을 요구하지 않는 일자리 중심으로 직무를 수행하고 있으나, 입국-체류-귀국 단계에서 직무능력을 향상시켜 숙련인력으로 성장하고 있다. 일부 송출국가에서는 한국어 교육 이외에 직무 관련 교육이 이루어지는 경우가 있으며, 입국 이후 OJT나 업무수행 과정에서 체득 등을 통해 직무능력을 습득, 산업부나 중기부 등의 일부 외국인 인력 대상 훈련을 통한 직무향상 등이 이루어지고 있다. 또한, 직무수행능력 이외에 산업안전, 한국어, 직업기초능력 등에 대한 교육 및 체득을 통해 역량이 향상되고 있다.

따라서 안정적인 인력 확보 및 인력의 역량 강화 측면에서 외국인 근로자의 직업훈련 수요에 대한 실태조사가 필요하며, 이를 바탕으로 외국인 인력의 활용 및 귀국 이후의 지속적 경력개발 등을 지원해 줄 필요가 있다.

## 2. 연구 목적 및 내용

본 연구는 이러한 흐름 속에서 외국 전문인력의 도입 확대라는 쟁점을 제기하기보다는 국내에 거주하는 외국인력, 이 중에서도 중소기업에

종사하는 외국인력의 숙련향상을 위한 직업훈련을 내실화하는 방안을 찾아보는 데 연구의 목적이 있다. 이 연구의 또 다른 목적은 외국인 근로자들의 귀국 후 숙련활용 실태를 분석하여 귀국 후 자국에서 숙련활용을 용이하게 할 수 있는 방안이 무엇인가를 탐색함으로써 장기적으로 한국과 동남아국이 윈윈(win-win)할 수 있는 방안을 직업훈련의 내실화 측면에서 제시하는 것을 목적으로 하고 있다. 연구 목적을 달성하기 위한 세부 연구 내용은 다음과 같다.

서론에 이은 제2장에서는 외국인 직업교육훈련의 현황을 분석하고 있다. 이 장에서는 특히 외국인 직업교육훈련의 정책 현황과 그간의 교육훈련 및 교육훈련 담당 기관 등을 분석하여 이를 통해 정책적 시사점과 개선점을 도출하고자 한다. 제3장에서는 외국인 직업교육훈련의 참여요인과 성과 분석을 수행하였다. 이 장에서는 어떠한 요인이 직업교육훈련 참여에 영향을 미치고 있는지와 성과에 미치는 영향요인은 무엇인지를 분석하였다.

제4장에서는 반월·시화 국가산업단지 지역의 현장 실태분석을 수행하고 있는데, 여기서는 외국인 근로자 직업훈련 실태와 외국인 근로자의 직업훈련 수요에 대한 분석, 그리고 외국인 근로자 직업훈련의 애로요인을 분석하고 있다. 이를 통해 현장에서의 외국인 직업교육훈련의 실태 및 애로요인 그리고 정책적 개선방안을 도출하고 있다.

마지막 제5장에서는 앞선 제2장~제4장까지의 분석내용을 토대로 정책적 시사점을 제시하고 있다.

## 제2절 연구 방법

연구 수행을 위하여 문헌분석 및 사례 분석, 통계분석, 계량분석, 설문조사, FGI 등 다양한 연구방법을 사용하였다.

문헌분석 및 사례분석은 외국인 근로자 직업훈련과 관련하여 부처의 훈련 정책 관련 자료, 한국산업인력공단의 사업주 훈련 등 훈련 자료, 지

#### 4 동남아 출신 외국인 근로자 직업훈련 내실화 방안

자체 및 기업의 자체훈련 자료, 정책연구기관의 연구 자료 등을 분석하였다.

설문조사는 반월·시화산업단지 내 외국인 근로자를 채용하고 있는 기업을 대상으로 기업당 직업훈련 관계자(실무책임자 또는 인사담당자) 1인, 외국인 근로자 3인을 조사하였다. 설문조사는 2022년 9월 26일부터 10월 14일까지 진행하였으며, 외국인 근로자에 대한 채용 정보 획득의 어려움 등으로 인하여 조사원을 활용한 직접 방문조사를 실시하였다. 설문지는 한국어, 영어, 태국어, 네팔어, 베트남어로 구성하였으며, 실제 설문조사 시 관련 언어가 가능한 조사원을 확보하여 문항에 대한 설명과 응답을 받았다.

FGI는 지역 내 사업주 또는 관리자, 외국인 근로자를 대상으로 FGI를 실시하였으며, 이를 통해 직업훈련 수요, 애로사항, 정책적 지원사항 등을 분석하였다. FGI에는 기업 관리자 5명, 외국인 근로자 5명이 참여하였으며, 외국인 근로자의 경우 한국어로의 소통이 가능한 수준의 근로자로 선별하여 진행하였다.

## 제 2 장 외국인 근로자 교육훈련 현황

### 제1절 고용허가제에 따른 외국인 근로자 현황

#### 1. 고용허가제 개요

##### 가. 외국인 근로자 현황

'21년을 기준으로 국내에 상주하고 있는 체류 외국인은 133만 2천 명이며, 외국인 취업자는 85만 5천 명을 넘어서고 있다(통계청, 2021). 법무부 출입국통계에 따르면 전체 인구 대비 체류 외국인의 비율은 '17년 이후 지속적으로 매년 증가하였으나 코로나19 팬데믹으로 인하여 '21년에는 다소 감소하는 경향이 나타났다('17년 4.21% → '21년 3.79%). 이러한 경향은 우리나라의 저출산, 노인인구 증가에 따른 사회현상의 변화로 인하여 국내 노동력의 평균 연령이 높아짐에 따라 아시아권 국가로부터의 외국인 유입은 더욱 가속화될 것으로 예상되고 있다(윤자호, 2021).

국적별로는 '21년을 기준으로 중국의 비율이 42.9%로 가장 크고 기타 지역을 제외하면 베트남(10.7%), 태국(8.8%), 미국(7.2%)의 순으로 나타났다.

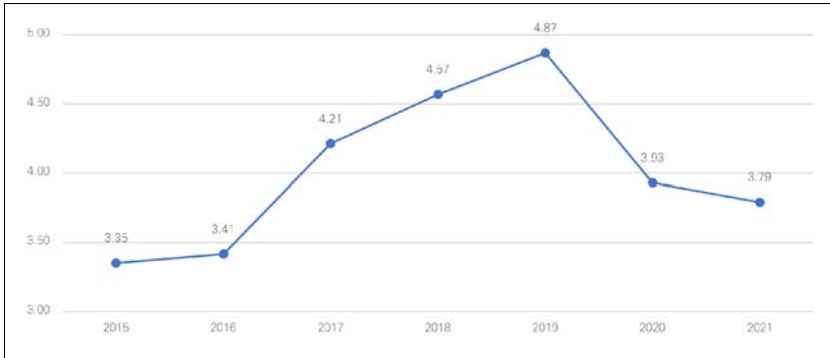
국적별 비중을 아시아 지역을 중심으로 살펴보면, 한국 국적을 보유했던 자 또는 그 직계비속으로서 중국 국적자에 해당하는 한국계 중국이 38.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 기타 아시아(태국, 필리핀,

6 동남아 출신 외국인 근로자 직업훈련 내실화 방안

싱가포르, 인도네시아 등), 베트남, 중국 순으로 나타나 중국 국적자 중에서도 한국계 외국인이 비율이 높은 것을 알 수 있다. '20년 대비 증감률 역시 한국계 중국이 4.3%, 베트남이 2.1% 증가하여 해당 국가의 외국인 노동자 비율이 매년 증가할 것으로 예상되고 있다.

(그림 2-1) 인구 대비 체류 외국인 비율

(단위: %)

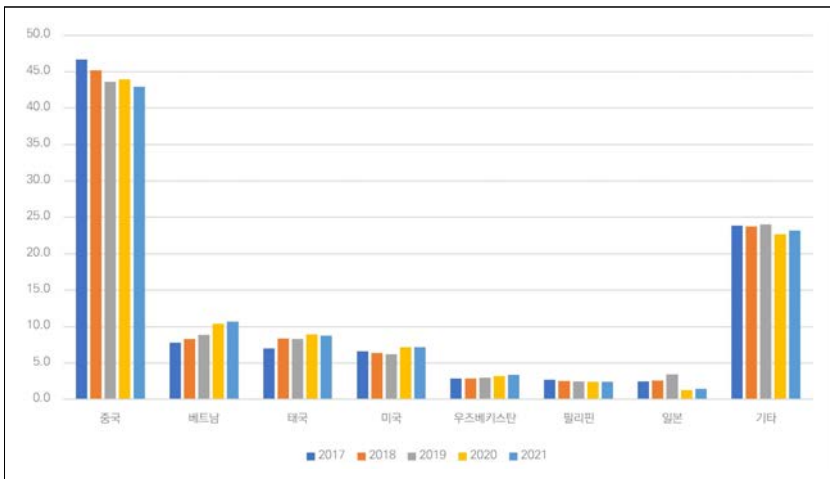


주: 조사대상은 15세 이상 경제활동가능 인구임.

자료: 통계청·법무부(각 연도), 『이민자 체류실태 및 고용조사』.

(그림 2-2) 국적별 체류 외국인 비중

(단위: %)



자료: 통계청·법무부(각 연도), 『이민자 체류실태 및 고용조사』.



〈표 2-1〉 국적별 외국인 상주인구

(단위: 천 명, %)

	총계	아시아	한국계	중국	베트남	기타	아시아 이외
			중국				
상주인구	1,331.8 (100.0)	1,198.6 (90.0)	511.4 (38.4)	126.7 (9.5)	175.6 (13.2)	384.9 (28.9)	133.1 (10.0)
전년대비증감	0.0	-2.0	20.9	-1.0	3.6	-25.5	1.9
증감률	0.0	-0.2	4.3	-0.8	2.1	-6.2	1.4

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

외국인 중 경제활동인구는 '21년을 기준으로 전년 대비 8천 명(-0.9%) 감소한 91만 명으로 나타났으며, 경제활동참가율 역시 전년 대비 0.6%p 하락한 68.3%로 나타났다. 다만, 전체 경제활동인구는 감소한 반면, 취업자는 동일 기간 내 7천 명이 증가하고, 고용률 역시 64.2%로 전년 대비 0.5%p 증가하였으며, 실업률은 전년 대비 1.6%p 하락한 6.0%로 감소하여 고용률은 높고, 실업률은 낮은 상황으로 외국인의 노동시장 유입이 지속적으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

(그림 2-3) 외국인 경제활동인구 및 취업자 추이

(단위: 천 명)



자료: 통계청·법무부(각 연도), 「이민자 체류실태 및 고용조사」.

〈표 2-2〉 연령대별 외국인 상주인구 및 취업자 수

(단위: 천 명, %)

		총계	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
상주 인구	2021. 5.	1,331.8 (100.0)	350.6 (26.3)	376.4 (28.3)	213.8 (16.1)	220.2 (16.5)	170.7 (12.8)
	전년대비 증감률	0.0	-8.9	0.6	1.9	6.4	9.2
취업자	2021. 5.	855.3 (100.0)	189.4 (22.1)	283.4 (33.1)	163.0 (19.1)	149.2 (17.4)	70.3 (8.2)
	전년대비 증감률	0.9	-11.5	0.7	9.2	8.9	6.0

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

전체 외국인 상주인구의 연령별 구성 현황은 다음과 같다. 외국인 중 청소년, 청년~중년층에 해당하는 15~39세가 전체의 54.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으나 '20년 이후부터는 60세 이상(1만 4천 명, 9.2%), 50대(1만 3천 명, 6.4%)에서 증가하고, 20대 이하(-3만 4천 명, -8.9%)에서 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 대체로 경제활동 인구의 감소가 20세 미만의 청년층의 비중 하락에 기인하고 있으며, 취업자는 30~50세 미만의 중장년층에서 증가하고 있음을 추정할 수 있다.

외국인 노동자 중 취업자를 기준으로 산업별 분포를 살펴보면, 광·제조업이 43.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 도소매·음식·숙박(18.9%), 건설업(11.9%) 순으로 높게 나타났다. '20년과 비교할 때, 광·제조업, 도소매·음식·숙박업은 각 -2.4%, -1.7% 감소한 반면, 건설업은 19.4% 증가하였다.

사업체 규모별로 살펴보면, 외국인 노동자의 약 80%는 50인 미만의 사업체에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 5인 미만의 영세규모 사업체의 비율은 23.6%로 다른 사업 규모에 비해 가장 높은 것으로 나타났다.

취업자 대상 종사상 지위를 사업체 규모별로 살펴보면, 상용직 노동자의 비율이 58.0%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 임시·일용근로자는 36.9%로 나타났다. 이는 산업 특성과 연관이 있는데 상용직 종사자가 많은 광·제조업의 비중이 크기 때문이라 할 수 있다.

〈표 2-3〉 산업별 외국인 취업자

(단위: 천 명, %)

	전체 취업자	농림어업	광· 제조업	건설업	도소매· 음식· 숙박	전기· 운수· 통신· 금융	사업· 개인· 공공 서비스
2020. 5. 기준	847.9 (100.0)	56.9 (6.7)	379.6 (44.8)	85.5 (10.1)	164.4 (19.4)	19.2 (2.3)	142.3 (16.8)
2021. 5. 기준	855.3 (100.0)	61.0 (7.1)	370.4 (43.3)	102.1 (11.9)	161.6 (18.9)	20.7 (2.4)	139.6 (16.3)
전년 대비 증감	7.4	4.1	-9.2	16.6	-2.8	1.5	-2.7
증감률	0.9	7.2	-2.4	19.4	-1.7	7.8	-1.9

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

〈표 2-4〉 사업체 종사자 연령별 외국인 취업자

(단위: 천 명, %)

	전체 취업자	4명 이하	5~9명	10~29명	30~49명	50~ 299명	300명 이상
2020. 5.	847.9	193.2	153.9	239.5	84.4	149.8	27.1
2021. 5.	855.3 (100.0)	202.1 (23.6)	159.6 (18.7)	229.8 (26.9)	86.4 (10.1)	151.6 (17.7)	25.8 (3.0)
전년 대비 증감	7.4	8.9	5.7	-9.7	2.0	1.8	-1.3
증감률	0.9	4.6	3.7	-4.1	2.4	1.2	-4.8

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

〈표 2-5〉 외국인 취업자의 종사상 지위별 취업자

(단위: 천 명, %)

	전체 취업자	비임금 근로자			비임금 근로자	고용원 있는 자영업자		고용원 없는 자영업자	무급가족 종사자
		임금 근로자	상용 근로자	임시· 일용 근로자		고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자		
2020. 5. 기준	847.9	803.7	515.1	288.6	44.2	12.7	24.2	7.3	
2021. 5. 기준	855.3 (100.0)	811.3 (94.9)	495.7 (58.0)	315.6 (36.9)	44.0 (5.1)	12.4 (1.4)	24.7 (2.9)	6.8 (0.8)	
전년 대비 증감	7.4	7.6	-19.4	27.0	-0.2	-0.3	0.5	-0.5	
증감률	0.9	0.9	-3.8	9.4	-0.5	-2.4	2.1	-6.8	

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

〈표 2-6〉 지난 1년간 교육 또는 훈련 경험 여부 및 목적(복수응답)

(단위: 천 명, %)

	전체	교육 훈련 경험 있음	교육 또는 훈련 목적(복수응답)						교육 훈련 경험 없음
			창업	(재) 취업	업무 능력 향상	자격증 취득	체류 자격 변경	기타	
2019. 5. 기준	1,322.6 (100.0)	(13.9)	(5.6)	(27.3)	(51.8)	(17.2)	(8.9)	(2.2)	(86.1)
2021. 5. 기준	1,331.8 (100.0)	(10.0)	(7.5)	(27.6)	(43.0)	(21.6)	(11.5)	(3.1)	(90.0)

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

취업자를 대상으로 교육훈련 경험 유무를 살펴본 결과에 따르면, 지난 1년간 교육훈련을 받은 경험이 있는 외국인의 비율은 '21년을 기준으로 10%를 차지하고 있어 외국인 근로자의 다수는 교육훈련 경험 없이 노동 시장에 투입되고 있음을 알 수 있다. 교육훈련의 목적은 업무능력 향상이 가장 비중이 높았으며(43.0%), (재)취업(27.6%), 자격증 취득(21.6%)의 순으로 높은 것으로 나타났다.

#### 나. 외국인력제도로써 고용허가제의 도입 및 운영

고용허가제는 국내에서 인력 채용이 어려운 중소기업에 대해 적정 규모의 비전문 외국인력을 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도(고용노동부, 2022)로서, 국내에서 인력 채용이 어려운 중소 제조업 및 3D 업종 분야의 사업체에 대해 비전문·단순기능업무를 수행할 수 있는 해외의 노동력을 합법적으로 공급하기 위한 목적을 갖고 있다(유길상 외, 2004). 이는 국내에 유입된 외국인력을 기업에 '산업연수생'이 아닌 '근로자'의 형태로 공급함으로써 그간 문제점으로 지적되어온 산업연수생제도와 같은 외국인력정책을 개선하기 위한 목적으로 도입되었다(임현진·설동훈, 2000)

우리나라에서 외국인력의 유치를 위한 정책적 노력은 1980년대 대기업과 중소기업 간의 노동조건 격차가 본격화되면서 중소기업의 3D 업종 노동력 부족 문제가 심화되는 시점과 맞물려 나타난다(유길상 외, 2004). 이 시기 정부 주도의 경제발전계획에 따른 급격한 경제성장은 증가하는 노동력의 수요를 공급이 따라가지 못하는 상황을 초래하고, 경제성장에 따른 높은 대학진학률은 구직자들이 대기업, 공공부문과 같은 양질의 일자리를 추구하게끔 함으로써 3D 분야의 중소기업을 기피하게 하여 일자리 미스매칭 현상을 발생시켰다. 이러한 문제를 해소하기 위하여 1993년 ‘외국인산업연수제도’가 도입되어 운영되었으나 외국인력의 관리 및 보호 한계, 저임금 구조 고착화, 불법체류율 증가, 내국인 일자리 잠식 등의 외국인력의 안정적 도입을 안내할 수 있는 공급정책 틀 구축의 필요성이 강하게 제기되었다(임현진·설동훈, 2000; 유길상·이규용, 2000).

2000년부터는 산업연수생을 근로자 신분으로 전환하여 취업을 허용하는 ‘취업관리제’를 도입하고 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」(노동부 예규 258호)을 제정하는 등의 정책적 노력을 하였으나 산업연수생제도의 폐해 및 미등록 체류 외국인 근로자의 증가로 인한 다양한 사회문제, 이들에 대한 사회적 보호 부재 등의 문제가 반복적으로 나타났다(유길상 외, 2004). 이후 ‘취업관리제’는 2004년 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」이 시행됨에 따라 고용허가제의 특례제도로 변경하여 고용허가제에 통합되었으며, 연수취업제는 2006년 이후 폐지되어 2007년부터는 고용허가제로 일원화되어 운영되고 있다. <표 2-7>은 산업연수생제도 및 연수취업제도와 고용허가제도와 주요 차이점을 정리한 것이다. 산업연수생제도는 연수생의 신분으로 외국인 인력을 도입하고 있으나, 고용허가제도는 근로자 신분으로 외국인을 도입하고 있다. 산업연수생제도는 기존 운영방식을 유지하고 있으나, 고용허가제도는 산업연수생제도에서 제기되어온 문제점을 개선하는 제도적 장치를 마련하였다.

고용허가제는 외국인 근로자의 유형에 따라 일반고용허가제와 특례고용허가제로 구분된다. 비전문외국인력(E-9)을 대상으로 하는 일반고용허가제와 달리 특례고용허가제는 외국인력정책위원회에서 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장의 사용자가 방문취업(H-2) 자격의

사증을 발급받고 입국한 외국국적 동포를 고용할 수 있도록 허용하는 제도로 대상요건과 취업 허용업종에 차이가 있다.

〈표 2-7〉 고용허가제도와 산업연수제도/연수취업제도 비교

	산업연수제도/연수취업제도	고용허가제도														
규율 법률	· 「출입국관리법」	· 「외국인 근로자의 고용 및 관리에 관한 법률」 · 「출입국관리법」														
도입 신분	· 연수생(2년), 근로자(연수취업자, 1년)	· 근로자(1년, 2회 연장 가능)														
도입 및 관리 주체	· 중소기업협동조합중앙회 · 연수업체 선정 · 법무부가 입국·체류 허가	· 고용노동부에서 고용허가 · 법무부에서 입국·체류허가														
인력 모집·선발	· 업종별단체(중기협 등)가 송출기관이 모집·선발한 인력을 ‘일괄 배정’	· 직업안정기관이 관리하는 외국인 구직자 명단에서 ‘사업주가 직접 최종 선발’														
법적 근거	· 연수생: 외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침(근로기준법 일부조항, 최저임금, 산업안전보건, 산업재해·의료보험) · 연수취업자: 노동관계법령	· 노동관계법령														
보수	· 연수생: 연수수당 · 연수취업자: 임금	· 임금														
기업 부담	<table border="1"> <tr> <td>&lt;연수생&gt;</td> <td>&lt;연수취업자&gt;</td> </tr> <tr> <td>· 연수수당</td> <td>· 기본급(임금)</td> </tr> <tr> <td>· 기타수당</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>· 연수관리비</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>· 숙식비</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>· 출국교통비</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td>· 법정수당(퇴직금 등)</td> </tr> </table>	<연수생>	<연수취업자>	· 연수수당	· 기본급(임금)	· 기타수당	-	· 연수관리비	-	· 숙식비	-	· 출국교통비	-		· 법정수당(퇴직금 등)	· 기본급(임금) - - - - · 법정수당(퇴직금 등)
<연수생>	<연수취업자>															
· 연수수당	· 기본급(임금)															
· 기타수당	-															
· 연수관리비	-															
· 숙식비	-															
· 출국교통비	-															
	· 법정수당(퇴직금 등)															
지도·관리	· 중기협·위탁관리회사(중기협 지정 법인)	· 정부(고용노동부)														
내국인 우선 고용 장치	· 없음	· 내국인 우선 고용 의무화														

자료: 설동훈(n.d.)의 “외국인 근로자 고용허가제도의 내용 및 실시 방안”과 유길상 외(2004)의 연구를 연구진이 재구성하였음.

〈표 2-8〉 고용허가제도 유형에 따른 비교

	일반고용허가제	특례고용허가제
① 체류 (취업기간)	· 3년 * 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 3년간 취업 <사업주 요청시 재고용 가능>	· 3년 * 방문취업비자(H-2)로 입국 후 3년간 취업 <사업주 요청시 재고용 가능>
② 대상 요건	· 한국어 시험 및 건강검진 등 절차를 거쳐 구직등록한 자	· 중국, 구소련지역에 거주하는 외국국적 동포
③ 취업허용 업종	· 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종	· 일반고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종 추가
④ 취업절차	· 한국어 시험→근로계약→비전문취업비자(E-9)로 입국→취업교육→사업장 배치 * 사업장변경 제한	· 방문취업비자로 입국→취업교육→구직등록→고용지원 센터의 알선 또는 자유 구직 선택→근로계약 후 취업 * 사업장변경 무제한
⑤ 사용자의 고용절차	· 내국인 구인노력→고용지원센터에 고용허가 신청→고용허가서 발급→근로계약 후 고용 * 근로개시 신고의무 불필요	· 내국인 구인노력→고용센터에 특례고용 가능 확인서 발급→근로계약→근무시작 및 근로 개시 신고 * 근로개시 신고 필요
상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하* * 지방중소기업 청에서 발급 한 ‘중소기업 확인서’ 제출 시 인정	· 사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정	· 제조업, 농축산업, 어업의 경우 일반 외국인 근로자 고용허용인원 만큼 외국국적 동포 추가 고용가능 · 건설업, 서비스업은 일반외국인과 외국국적 동포의 합이 고용허용인원을 넘을 수 없음

자료: 외국국적 동포(H-2) 취업교육 홈페이지(eps.hrdkorea.or.kr/h2) 일반고용허가제와의 비교.

비전문 외국인력(E-9)의 경우, 송출국가에서 시행되는 한국어 시험을 합격한 후, 고용센터에서 사업주에게 외국인 근로자를 3배수 내외로 알선 시 사업주가 해당 외국인 근로자를 선택하고, 송출국 현지에서 근로계약서 체결, 송출국 현지 사전교육 45시간을 이수하여 E-9 비자를 받아

야 국내에 입국하여 근로를 할 수 있다. 방문취업 동포(H-2)제도는 주로 중국, 러시아에 거주하고 있는 그간 소외되어온 동포들에게 국내 취업 기회를 확대하기 위해 2007년부터 시행된 제도로 일정 요건을 갖춘 경우 송출국가에서 한국어 시험 없이 비자를 발급받고 국내에 입국 후 한국산업인력공단에서 시행하는 취업교육 16시간을 수료 후 고용센터 알선을 통해 특례고용가능 사업체(주로 서비스업)에 자율적으로 취업할 수 있다.

외국인력 고용과 관련한 현행법은 대체성의 원칙, 보충성의 원칙, 정주화 금지 원칙을 기본으로 하고 있다(전형배, 2009). 고용허가제 역시 정주화 금지 원칙에 따라 비전문 외국인력(E-9)과 방문취업 동포(H-2)에 대해 국내 체류가능기간을 3년±1년 10개월로 제한하고 있다. 단, 재입국 특례자(성실근로자), 특별한국어 시험 외국인 근로자인 경우 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4(재입국 취업제한의 특례), 같은 법 「시행규칙」 제14조의3(재입국 취업제한의 특례에 관한 절차)에 의거하여 체류기간이 4년 10개월이 추가되어 최장 9년 8개월 고용이 가능하다. 또한 고용허가제의 주요 특징 중 내국인 시장 잠식 방지를 위해 사업주는 워크넷 등을 통해 제조업, 건설업, 서비스업의 경우 14일, 농업·축산업 및 어업의 경우 7일 동안 내국인 구인노력을 해야 한다.

2022년을 기준으로 고용허가제에 따른 송출국가는 베트남, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 스리랑카, 중국, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 방글라데시, 동티모르, 라오스의 16개국으로 동남아 국가들의 한국어 시험 합격자를 의미하며, 이들의 고용허용 업종은 중소 제조업(노동자 300인 미만 혹은 자본금 80억 원 이하), 농·축산업, 어업(20톤 미만), 건설업, 서비스업(건설폐기물 처리업 등 5개 업종)으로 제한된다.

한편, 고용허가제 관련 주요 사항은 국무조정실장을 위원장으로 기획재정부·외교부·법무부·산업통상자원부·고용노동부·중소벤처기업부 등 12개 부처 차관<sup>1)</sup>으로 구성된 외국인력정책위원회에서 심의·의결된다. 정책위원회의 주요 심의·의결사항은 송출국가 지정 및 취소, 외국

1) 기획재정부, 외교부, 법무부, 행정안전부, 문화체육관광부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 고용노동부, 국토교통부, 해양수산부, 중소벤처기업부



인 근로자 도입 업종 및 규모, 사업장에서 고용할 수 있는 외국인 근로자의 규모 등에 관한 사항으로 구성된다(법 제4조 제2항 및 동법 시행령 제3조).

〈표 2-9〉 2022년 외국인력 고용허용 업종 구분

	일반고용허가제	특례고용허가제
광업	-	- 금속광업(06) - 비금속광물 광업; 연료용 제외(07) - 광업 지원 서비스업(08)
제조업	- 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하 ※ 상기 기준에 충족하지 않더라도 지방중소기업청에서 발급한 ‘중소기업확인서’ 제출 시 인정	
건설업	- 모든 건설공사 ※ 발전소·제철소·석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 산업환경설비인 경우에는 적용 제외	
서비스업	- 건설폐기물처리업(3823)	- 하수·폐수 및 분뇨처리업(37) - 폐기물 수집, 운반, 처분 및 원료재생업(38) - 육지 동물 및 애완 동물 도매업(46205) - 기타 산업용 농산물 도매업(46209) ※ 단, 미가공 커피 도매업 제외 - 과실류 도매업(46311) 및 채소류, 서류 및 향신작물류 도매업(46312) - 생활용품 도매업(464) - 기계장비 및 관련용품 도매업(465) - 기타 생활용품 소매업(475) - 기타 상품 전문 소매업(478) - 무점포 소매업(479) - 육상여객 운송업(492) - 물류터미널 운영업(52913) - 항공 및 육상화물취급업(52941) - 호텔업(55101) - 여관업(55102) - 휴양콘도운영업(55103) - 한식 음식점업(5611) - 외국식 음식점업(5612) - 기관 구내식당업(56130) - 기타 간이 음식점업(5619) - 사업시설 유지관리 서비스업(7410) - 건물 및 산업설비 청소업(7421) - 여행사 및 기타 여행보조 서비스업(752)

<표 2-9>의 계속

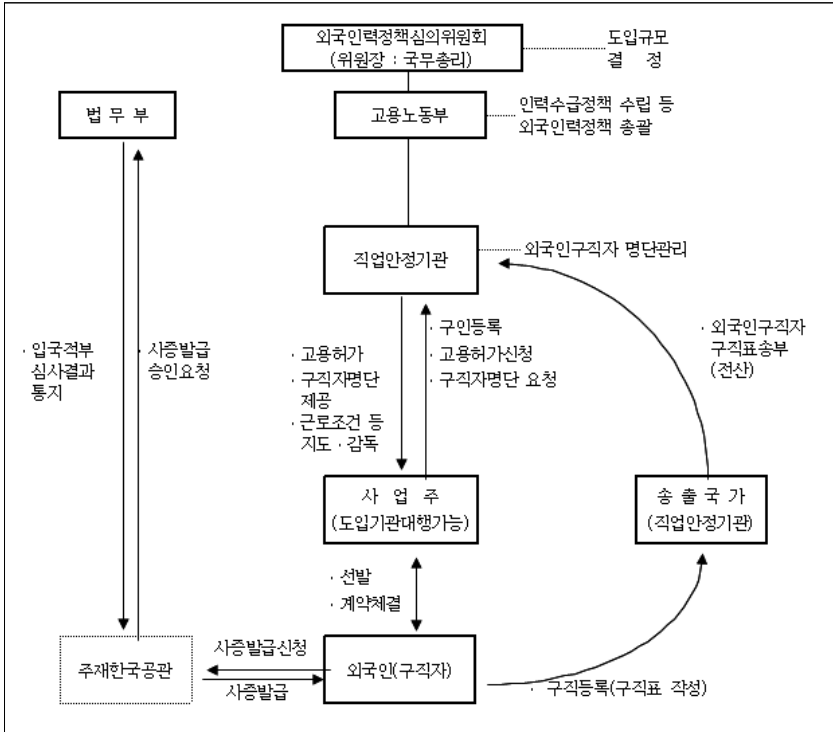
	일반고용허가제	특례고용허가제
서비스업		- 사회복지 서비스업(87) - 자동차 종합 수리업(95211) - 자동차 전문 수리업(95212) - 모터사이클 수리업(9522) - 육탕업(96121) - 산업용 세탁업(96911) - 개인 간병(96993) - 가구내 고용활동(97)
	- 재생용 재료수집 및 판매업(46791) - 냉장·냉동 창고업(52102) (내륙에 위치한 업체) - 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업(581) - 음악 및 기타 오디오물 출판업(59201)	좌 동
어업	- 연근해어업(03112) - 양식어업(0321) - 천일염 생산 및 암염 채취업(07220)	좌 동
농축산업	- 작물재배업(011) - 축산업(012) - 작물재배 및 축산 관련 서비스업(014)	좌 동

자료 : 외국인력정책위원회(2021. 12. 31), 공고 제2021-546호.

고용허가제 관련기관은 고용노동부, 법무부(출입국관리사무소), 외교부(송출국 현지 한국대사관), 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 16개 송출기관, E-9 취업교육기관(노사발전재단, 중소기업중앙회, 농협중앙회, 수협중앙회, 대한건설협회), 외국인력상담(지원)센터 등 다양하게 구성되어 있다.

관련 기관의 역할은 다음과 같다. 고용노동부는 외국인력제도 관련 정책 결정 및 제도 운영의 역할을 담당하며, 고용센터는 외국인 근로자 신청·접수 등 업체의 고용관리 지원의 역할, 법무부는 외국인 근로자 체류관리(출입국 지원 포함) 및 불법체류자 단속 업무를 수행한다. 한국산

(그림 2-4) 외국인 근로자 고용허가제도의 체계



자료: 설동훈(n.d.), 『외국인 근로자 고용허가제도의 내용 및 실시 방안』.

업인력공단(EPS센터)은 외국인 근로자 선발·입국 및 귀국 지원 등의 업무를 수행하며, 한국고용정보원은 외국인고용관리시스템(Employment Permit System; EPS) 전산관리 업무를 지원하며, 16개 국가별 송출기관은 한국 정부와 MOU를 체결한 국가의 노동분야 정부부처로서 한국어 시험, 송출대상 인력명부 송부, 송출국 현지 사전취업교육 등의 업무를 담당한다 (중소기업중앙회, 2021).

한편, 신규 외국인 근로자가 정책 과정으로 포함되는 절차는 다음과 같다. 매년 고용허가제를 통한 외국 인력의 도입규모, 업종 및 송출국가 선정 등 주요 정책 결정은 국무총리실에 설치된 외국인력정책위원회에서 심의·결정이 이루어진다. 외국인력정책위원회의 구성은 기획재정부·외교통상부·법무부·지식경제부·고용부의 차관, 중소기업청장 및 대통령

이 정하는 관계중앙행정기관의 차관 등을 위원으로 하여 위원장을 포함 20명 이내로 구성되어 운영된다.

우리나라는 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자의 국내 취업 초기 적응을 위해 입국을 전후하여 취업교육을 실시하고 있다. 입국 전 취업교육은 각 국가별로 송출기관 및 취업교육기관에서 45시간 이상의 한국어 교육 및 한국문화의 이해에 대한 교육을 실시하고 있다.

(그림 2-5) 일반외국인 근로자(E-9) 선정·도입 절차

1. 도입규모 및 송출국가 선정 등 주요정책 결정	○ 외국인력정책위원회에서 심의·의결 - 도입업종·규모, 송출국가 선정 등 외국인력 관련 주요사항
2. 인력송출 양해각서 체결 (우리나라 ↔ 송출국 정부)	○ 송출비리방지 등을 위한 모집절차 수용국가와 양해각서 체결 ○ 정기적으로 양해각서 이행여부를 평가해 갱신여부 결정
3. 취업 희망 외국인근로자 명부 작성 (송출국 공공기관·인력공단)	○ 송출국은 한국어시험 성적, 기동테스트 결과, 경력 등 객관적 기준을 통해 송출대상인력(도입정원의 일정배수) 선정 ○ 송출국에서 구직자명부 작성 송부 후, 산업인력공단에서 인증
4. 외국인근로자 선정 및 고용허가서 발급 (사용자 ↔ 고용노동부 고용센터)	○ 사용자가 고용센터를 통해 내국인구인노력(7~14일) 등을 하였음에도 내국인을 채용하지 못한 경우 고용허가 신청 ○ 고용센터는 구인요건에 맞는 외국인을 복수 추천(3배수) ○ 사용자가 추천된 외국인구직자 중 적격자를 선정하는 경우 해당 외국인근로자에 대해 고용허가서 발급
5. 근로계약 체결 (사용자 ↔ 외국인근로자)	○ 사용자는 선정한 외국인 구직자와 표준근로계약서로 근로계약 체결 (임금, 근로시간, 휴일 등 근로조건 및 계약기간 명시)
6. 사증발급인정서 발급 (사용자 ↔ 법무부)	○ 사용자는 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하고, 법무부에서 사증발급인정서 발급
7. 외국인근로자의 도입 (사용자 ↔ 외국인근로자)	○ 사용자는 외국인에게 사증발급인정서 송부, 외국인은 재외공관으로부터 취업사증(E-9)을 발급받아 입국 ○ 국내에 입국한 외국인근로자는 취업교육 이수 (16시간 이상, 취업교육기관)
8. 외국인근로자 고용관리 (고용노동부) 외국인근로자 체류관리 (법무부)	○ 외국인근로자 고용사업장에 대한 근로감독 실시(고용노동부) ○ 고충상담, 무료교육 서비스 제공(고용노동부, 인력공단 등) ○ 사업장의 휴·폐업, 임금체불 등 불가피한 사유 발생시 사업장 변경 허용(고용노동부) ○ 출입국관리 행정 강화, 법무부·고용노동부간 업무 연계 체제 구축 등을 통해 엄정한 체류관리 실시

자료 : 중소기업중앙회(2021), 「중소기업을 위한 2021년 외국인 근로자 관리실무」.

입국 전 취업교육의 실시는 국가별 송출기관 및 사전교육에 따라 상이하며, 대체로 대학과 같은 고등교육기관부터 직업교육훈련 기관에서 교육을 담당하고 있다.

〈표 2-10〉 입국 전 취업교육기관 교과과정

교육명	교육시간	교육내용
한국어 교육	38시간	기초 한글, 생활한국어 회화, 사업장에서 사용 용어 등
한국문화의 이해	7시간	한국문화 개관 및 기본적인 예의범절, 휴가, 인사법 등
자체교육	-	국가별로 상이

자료 : 한국산업인력공단 홈페이지. <http://www.hrdkorea.or.kr/3/3/3/3/1>.

〈표 2-11〉 입국 전 국가별 사전 취업교육기관 현황

국가	송출기관	사전교육기관
네팔	MoLESS(Ministry of Labour, Employment and Social Security)	VSDTC(Vocational and Skill Development Training Center)
동티모르	OEO(Overseas Employment Office)	KSLP-TL(Korean Studies and Language Program-Timor-Leste)
몽골	LSWSO(Labour and Social Welfare Service Office)	LSWSO
미얀마	POEA(Public Overseas Employment Agency)	POEA
라오스	ESC(Employment Service Center)	LAKSDI(Lao-Korea Skills Development Institute)
방글라데시	BOESL(Bangladesh Overseas Employment and Service Limited)	B-KTTC(Bangladesh-Korea Technical Training Center)
베트남	COLAB(Center for Overseas Labour)	DaiNam University Vietnam-Korea Industrial Technology Vocational College
스리랑카	SLBFE(Sri Lanka Bureau of Foreign Employment)	SLBFETC(Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Training Centre)

〈표 2-11〉의 계속

국가	송출기관	사전교육기관
우즈베키스탄	AFLMA(Agency for foreign Labor Migration Affairs)	AFLMA 산하 교육기관
인도네시아	BNP2TKI(Situs Resmi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)	BNP2TKI BNP2TKI 지사 BP3TK
중국	하남성신현대의노무협력관리국 흑룡강성여행직업기술학원 산둥성위방시청주해외근로자센터 길림성대의경제협력센터	하남성신현신양대의학원 흑룡강성여행직업기술학원 산둥성위방시청주해외근로자센터 길림성대의경제협력센터
캄보디아	MLVT(Ministry of Labour, Vocational Training)	NPIC(National Polytechnic Institute of Cambodia)
키르기스스탄	ICC(Information Consulting Center)	ICC
태국	DOE(Department Of Employment)	Maensri Lampang Professional Development and Language School Thai-Korea training center Korat school for Career
파키스탄	OEC(Overseas Employment Corporation)	OEC
필리핀	POEA(Philippine Overseas Employment Administration)	POE

자료 : 한국산업인력공단 홈페이지. <http://www.hrdkorea.or.kr/3/3/3/3/1>.

입국 후에는 한국의 직장문화, 관계법령 및 고충상담, 산업안전보건 및 기초기능에 대한 교육을 2박 3일(16시간) 동안 고용노동부에서 지정한 5개 기관(노사발전재단, 농협중앙회, 대한건설협회, 수협중앙회, 중소기업중앙회)을 통해 받아야 한다.

입국 후 취업교육은 총 16시간에 걸쳐 한국의 직장문화, 관계법령 및 고충상담절차, 산업안전보건 및 기초기능을 교육하고 있다.

〈표 2-12〉 입국 후 취업교육기관 현황(E-9)

	대상 국가	취업교육기관
제조업, 재생용 재료수집 및 판매업, 건설폐기물 처리업, 냉장·냉동 창고업	베트남, 몽골, 태국 제외 나머지 국가	중소기업중앙회
제조업, 재생용 재료수집 및 판매업, 건설폐기물 처리업, 냉장·냉동 창고업	몽골, 베트남, 태국, 라오스	노사발전재단
농축산업	베트남, 미얀마, 태국, 캄보디아, 네팔	농협중앙회
어업	인도네시아, 스리랑카, 베트남, 동티모르	수협중앙회
건설업	캄보디아, 미얀마, 태국, 스리랑카, 베트남, 파키스탄, 중국	대한건설협회

자료 : 워크인코리아 홈페이지. <https://www.workinkorea.org:5000/korean/portal.php>.

〈표 2-13〉 입국 후 취업교육기관 교과과정

교육명	주요 교육내용	시간
한국의 직장문화	직장생활, 직장예절 및 기숙사 생활 등	1시간
관계법령 및 고충상담절차	「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「출입국관리법」 및 기초생활법률 * 이탈방지 교육, 전용보험 관련 교육 포함	5시간
	고충처리 및 상담절차(기관안내) 성희롱 예방교육 * 성폭력·성매매 예방, 모성보호 교육 포	3시간
산업안전보건 및 기초기능	<산업안전보건> 안전표지, 안전일반 및 작업안전(업종별) * 해외 악성가축전염병 유입방지 대책 포함 <기초기능>	7시간

자료 : 고용노동부고시 제2018-38.

## 2. 외국인 근로자 현황

국내에서 외국인이 취업활동을 할 수 있는 체류자격은 「출입국관리법」 제23조 ‘외국인의 취업과 체류자격’에 따라, 전문인력(교수(E-1), 회화지

〈표 2-14〉 체류자격별 외국인 상주인구

(단위: 천 명, %)

	상주인구	비전문취업(E-9)	방문취업(H-2)	전문인력(E-1~E-7)	유학생(D-2, D-4-1·7)	재외동포(F-4)	영주(F-5)	결혼이민(F-6)	기타
2020. 5.	1,331.8	252.1	160.5	39.8	137.0	335.9	114.8	121.5	170.2
2021. 5.	1,331.8 (100.0)	216.6 (16.3)	122.8 (9.2)	40.0 (3.0)	143.4 (10.8)	380.0 (28.5)	128.4 (9.6)	127.0 (9.5)	173.5 (13.0)
전년대비증감	0.0	-35.5	-37.7	0.2	6.4	44.1	13.6	5.5	3.3
증감률	0.0	-14.1	-23.5	0.5	4.7	13.1	11.8	4.5	1.9

주: ( ) 안은 비증입.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」.

도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문 직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정 활동(E-7), 단기취업(C-4), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2) 사증을 소지한 자에게 허용된다. '21년을 기준으로 우리나라 전체 체류 등록 외국인 근로자 중 고용허가제를 통해 국내 체류 중인 외국인 근로자는 재외동포(F-4)를 제외하면(28.5%), 가장 높은 비중을 차지하고 있다(25.5%).

국가별 E-9에 해당하는 근로자 현황은 다음과 같다. '21년을 기준으로 캄보디아가 '19년 이후 입국된 외국인 근로자 중 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 태국, 스리랑카의 순으로 입국자가 많은 것으로 나타났다. 베트남, 네팔, 미얀마의 경우 '19년 이후 타 동남아시아 국가에 비하여 상대적으로 감소폭이 큰 것으로 나타났다.

〈표 2-15〉 고용허가제 외국인 근로자(E-9) 국가별 도입 현황

(단위: 명)

국가별	2019	2020	2021
합 계	51,365	6,688	10,501
베트남	6,471	260	957
필리핀	4,575	409	251
태국	5,236	627	2,928
몽골	785	63	176
인도네시아	6,202	641	173



〈표 2-15〉의 계속

국가별	2019	2020	2021
스리랑카	3,579	500	1,108
중국	171	24	148
우즈베키스탄	1,715	94	312
파키스탄	507	44	63
캄보디아	7,773	2,172	3,477
네팔	7,088	955	387
미얀마	4,736	700	25
키르기스스탄	153	13	11
방글라데시	1,646	141	111
동티모르	561	28	278
라오스	167	17	96

자료 : 고용노동부(각 연도), 「고용허가제 고용동향」.

‘22년 1월을 기준으로 일반고용허가제(E-9), 특례고용허가제(H-2)에 따라 입국된 외국인 근로자의 지역별 현황은 다음과 같다. 일반고용허가제와 특례고용허가제 공통적으로 경기지역에 가장 많은 인력이 분포되어 있으며, 경남, 충남 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-16〉 지역별 고용허가제 고용동향

(단위 : 명)

	계	일반고용허가제 (E-9)	일반고용허가제 (E-9)와 특례고용허가제 (H-2) 병행	특례고용허가제 (H-2)
합 계	57,370	43,445	2,842	11,083
서울특별시	3,600	257	9	3,334
부산광역시	1,302	1,178	35	89
대구광역시	783	712	20	51
인천광역시	3,000	2,299	178	523
광주광역시	658	579	25	54
대전광역시	200	148	3	49
울산광역시	766	572	47	147

〈표 2-16〉의 계속

	계	일반고용허가제 (E-9)	일반고용허가제 (E-9)와 특례고용허가제 (H-2) 병행	특례고용허가제 (H-2)
세종특별자치시	236	171	17	48
경기도	24,465	17,718	1,619	5,128
강원도	1,015	906	18	91
충청북도	2,598	1,997	248	353
충청남도	4,353	3,456	287	610
전라북도	1,872	1,761	41	70
전라남도	3,130	2,984	64	82
경상북도	2,855	2,637	65	153
경상남도	5,418	4,996	161	261
제주특별자치도	1,119	1,074	5	40

자료 : 한국고용정보원. [https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1501](https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1501).

'22년 1월을 기준으로 국내 체류 중인 고용허가제 외국인 근로자 중 산업별로 종사하는 비율은 일반고용허가제(E-9)와 특례고용허가제(H-2)에 따라 차이가 있다. 일반고용허가제(E-9)의 경우 제조업이 73.6%로 가장 높고, 농축산업(15.8%), 어업(9.4%)의 순으로 나타난 반면, 특례고용허가제(H-2)는 서비스업의 비중이 가장 높았으며(69.2%), 제조업(28.5%), 건설업(1.8%)의 순으로 높은 것으로 나타났다. 특히, 일반고용허가제(E-9)와 특례고용허가제(H-2)를 병행하는 경우 일반고용허가제(E-9)와 유사한 경향이 나타났다.

비전문 외국인력(E-9)의 다음연도 총 도입쿼터는 외국인력정책위원회에서 체류기간이 만료되어 귀국할 것으로 예상되는 중장기 인력수급 전망에 따른 업종별 부족인원을 감안하여 매년 말 결정이 이루어진다. 외국인력정책위원회 결정사항 공고(공고 제2021-546호)에 따르면 '22년도 고용허가제를 통해 도입되는 비전문 외국인력(E-9)의 규모는 5만 9천 명으로 '21년도 5만 2천 명에 비해서 증가하였으며, 대체로 제조업 관련 부문에서 유치하는 것으로 결정되었다.

〈표 2-17〉 고용허가제 업종별 고용동향

(단위: 명, %)

	계	제조업	건설업	농축산업	서비스업	어업	광업
합 계	57,370	37,899 (66.1)	657 (1.1)	6,930 (12.1)	7,768 (13.5)	4,115 (7.2)	1 (0.0)
일반고용허가제(E-9)	43,445	31,968 (73.6)	425 (1.0)	6,868 (15.8)	93 (0.2)	4,091 (9.4)	0 (0.0)
일반고용허가제(E-9)와 특례고용허가제(H-2) 병행	2,842	2,771 (97.5)	29 (1.0)	31 (1.1)	4 (0.1)	7 (0.2)	0 (0.0)
특례고용허가제(H-2)	11,083	3,160 (28.5)	203 (1.8)	31 (0.3)	7,671 (69.2)	17 (0.2)	1 (0.0)

자료: 한국고용정보원. [https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1501](https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1501).

〈표 2-18〉 2022년 E-9 외국인력 도입인원 배분

(단위: 명, %)

	총계	제조업	농축산업	어업	건설업	서비스업
총 계	59,000	44,500	8,000	4,000	2,400	100
신규입국	35,530	24,280	5,580	3,190	2,390	90
재입국	23,470	20,220	2,420	810	10	10

자료: 외국인력정책위원회(2021. 12. 31.), 공고 제2021-546호.

## 제2절 외국인 근로자 직업훈련 지원 제도

### 1. 고용노동부 외국인 근로자 직업능력개발훈련

재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련은 외국인 근로자 체류지원 교육사업의 일환으로 시행되고 있다. 외국인 근로자 체류지원 교육사업은 고용허가제로 입국한 외국인노동자(E-9) 및 방문취업동포(H-2)에게 고충상담, 한국어 및 생활법률 교육 등을 통한 체류지원 서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다(고용노동부, 2022). 구체적인 사업은 첫째, 9개 거

점센터와 36개 소지역센터 등 외국인노동자지원센터 운영, 둘째, 외국인력상담센터 설치·운영, 셋째, 입국 초기 취업적응, 넷째, 사업장 내 애로 해소 지원, 다섯째, 종합체류지원 서비스 지원, 여섯째, 사업주 교육, 일곱째, 재직자 직업능력개발훈련, 마지막으로 권익보호협의회 운영 등으로 구성된다.

이 중 외국인 근로자 직업능력개발 훈련은 고용허가제로 국내에 취업한 외국인 근로자(E-9) 대상으로 직업훈련을 지원하여 직무능력 및 사업장 적응력을 제고하기 위한 목적으로 운영된다. 훈련 운영은 지역 소재 기업의 재직 외국인 근로자(E-9) 대상으로 교육 목표인원은 매년 1,000명이며, 최근 3년간 외국인 근로자 직업훈련 중도탈락 3회 이상, 잔여 취업 활동 기한 3개월 미만 외국인 근로자는 제외된다(EPS 외국인고용지원, 2022). 훈련 참가비는 무료이고, 참여한 외국인 근로자에게는 중식비(6,000원)와 교통비(2,500원)가 제공된다. 훈련기간은 2010년 이후 매년 3월 중~12월 중에 실시하고, 훈련시간은 총 48시간(귀국의식 함양교육 시간 2시간 포함 운영), 1일 훈련시간 6시간, 일요일 실시 원칙으로 운영한다. 훈련시간(46시간)의 70% 이상이 실기과정으로 운영되며, 훈련 형태는 집체훈련으로 진행되고 있으며 훈련 인원은 1개반에 20~30명을 기준으로 하고 있다.

훈련직종은 ① 중장비운전(지게차·굴삭기운전), ② 자동차정비, ③ 용접(전기·CO2·특수), ④ 전기·전자, ⑤ 기계절삭가공 등 5개의 직종으로 구성되며, 대체로 제조업에 편중되어 운영되고 있다.

〈표 2-19〉 2020년 훈련기관의 업체 수와 비중

(단위: 개, %)

훈련업종별	업체수	비중
CO2용접	2	5.13
굴삭기운전	2	5.13
기계절삭가공	4	10.26
기계절삭가공(기계가공제품검수)	1	2.56
용접	2	5.13
용접(ARC)	1	2.56
용접(TIG)기초 향상	2	5.13

〈표 2-19〉의 계속

훈련업종별	업체수	비중
자동차정비	10	25.64
전기	3	7.69
전기+TIG 용접(1차)	1	2.56
전기+TIG 용접(2차)	1	2.56
전기내선공사	1	2.56
전기용접	1	2.56
전기전자기초	1	2.56
지게차,굴삭기운전	2	5.13
지게차운전	3	7.69
특수용접	2	5.13

이러한 경향성은 지부/지사예 따른 편차도 크지 않은 것으로 확인되어 훈련직종에 대한 발굴 필요성을 확인할 수 있다(강정향 외, 2020).

〈표 2-20〉 2018년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 프로그램

(단위: 명)

공단 지부/지사명	훈련기관명	훈련직종	과정별 인원
부산지역본부	영진직업전문학교	CO2용접	25
	영진직업전문학교	특수용접(tig)	25
	한상직업전문학교	특수용접	25
	한상직업전문학교	CO2용접	25
대구지역본부	주식회사영남기술교육원	용접실무	25
	주식회사영남기술교육원	컴퓨터응용기계가공	25
	(주)경북중장비직업전문학교	굴삭기운전실무	25
	(주)경북중장비직업전문학교	지게차운전실무	25
충부지역본부	진성직업전문학교	기계절삭가공	25
	한국항만연수원 인천연수원	지게차운전	25
	한국항만연수원 인천연수원	굴삭기운전	25
	김포직업능력개발교육학원	자동차정비	25
광주지역본부	(재)대성직업전문학교	CO2용접	25
	(재)대성직업전문학교	자동차정비	25
	(재)호남직업전문학교	자동차정비	25
	(재)호남직업전문학교	용접	25

〈표 2-20〉의 계속

공단 지부/지사명	훈련기관명	훈련직종	과정별 인원
대전지역본부	현대직업전문학교	자동차정비	25
	월드용접전문기술학원	특수용접(1회)	25
	월드용접전문기술학원	특수용접(2회)	25
	충남산업기술학원	특수용접	25
서울남부지사	4세대아카데미	전기전자	25
	4세대아카데미	전기전자	25
	한독자동차정비학원	자동차정비	30
	한독자동차정비학원	자동차정비	30
경남지사	창원중장비학원	중장비운전(지게차운전)	25
	창원중장비학원	중장비운전(굴삭기운전)	25
경기지사	(주)화성직업전문학교	용접(TIG)기초 향상	25
	(주)화성직업전문학교	용접(TIG)기초 향상	25
	안양전기공과학원	전기	25
	글로벌직업전문학교	기계절삭가공	25
경기북부지사	서정대학교	자동차정비	25
	서정대학교	자동차정비	25
	서정대학교	자동차정비	25
	서정대학교	자동차정비	25
경기동부지사	그린직업전문학교	자동차정비	25
	그린직업전문학교	자동차정비	25
	그린직업전문학교	자동차정비	25
	그린직업전문학교	자동차정비	25

자료 : 한국산업인력공단(n.d), 「재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 안내」.

한편, 2010년부터 시행한 재직 외국인 노동자 직업능력개발교육의 교육인원 현황은 다음과 같다. 2010년도에는 훈련 목표인원을 5,000명으로 설정하였으며, 이는 2013년까지 유지되었다. 그러나 2014년 목표인원을 1,500명으로 감소시켰고, 2018년부터는 1,000명으로 지속적으로 감소되고 있다. 반면, 목표 달성률은 2010년 93.1%에 비하여 2016년 이후 100%를 초과 달성하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-21〉 재직 외국인 노동자 직업능력개발훈련의 교육인원 현황(2010~2019)  
(단위: 명, %)

기준시점	목표인원	교육인원	목표달성률
'10년	5,000	4,653	93.1
'11년	5,000	4,005	80.1
'12년	5,000	4,935	98.7
'13년	5,000	5,826	116.5
'14년	1,500	1,711	114.1
'15년	1,500	1,487	99.1
'16년	1,500	1,514	101.0
'17년	1,300	1,442	110.9
'18년	1,000	1,010	101.0
'19년	1,000	1,007	100.7

자료: 한국산업인력공단 내부자료(2020. 8).

재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련을 위한 위탁훈련기관을 매년 공모하고 있으며, 2019년에 실시한 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 위탁교육기관은 공단의 각 지부/지사(10개)별, 해당 훈련기관은 총 33개(중복 포함)이다. 참여 기관의 자격은 「근로자직업능력개발법 시행령」

#### 위탁훈련기관 참여 자격

- 가. 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제12조에 해당하며, 지정 훈련직종 훈련이 가능한 전문훈련(교육)기관
- 나. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제53조에 따른 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원의 훈련기관 인증평가 등급 미보유 및 인증 유예기관 훈련 참여 불가
- 다. 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제25조의2에 의하여 행정처분을 받은 훈련기관(2022년도 사업기간 중 처분 효력 발생중인 기관)은 사업 참여가 불가하며
- 직업능력개발훈련 위탁제한 및 훈련과정인정취소 등의 행정처분을 받은 기관은 해당과정에 한하여 훈련참여 불가
- ※ 훈련기관(과정) 선정발표 후 해당 사실이 발각될 경우 선정 취소
- 라. 최근 3년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 평균 수수료율 65%미만 기관 참여 불가능(신규기관 해당 없음)
- ※ 단, 3년 미만 참여기관의 경우 해당 사업 참여기간 전체 평균 수수료율 65% 미만 기관 참여 불가능

제12조8)에 해당하며, 지정 훈련직종의 훈련이 가능한 전문훈련(교육)기관으로, 「근로자직업능력개발법」 제53조에 따른 한국기술교육대학교 직업능력 심사평가원의 훈련기관인증평가 등급을 보유 및 인증받은 기관으로 제한된다.

## 2. 타 부처 외국인 근로자 직업능력개발훈련

### 가. 여성가족부의 여성새로일하기 센터

여성가족부와 고용노동부에서 공동 지정한 여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 결혼이민자를 대상으로 직업훈련 선발 시 우선권을 부여하고, 구직등록된 자를 대상으로 인터 프로그램을 지원하고 있다. 새일센터에서 제공하는 직업교육훈련은 구인 수요가 높은 취업 직종에 대한 직업교육훈련을 제공하여 경력단절여성의 취업역량 강화를 목적으로 운영된다. 직업능력개발훈련 직종은 사무, 회계관리부터, 제조·생산까지 제한이 없으며, 교육과정에 따라 차이가 있으나 2~3개월 정도의 훈련기간이 소요된다.

〈표 2-22〉 새일센터에서 제공되는 직업능력개발 프로그램 예시(2022년 7월 기준)

교육직종	교육과정명	인원	교육기간
사무, 회계관리	의료기기 전문가 과정	15	22-08-22~22-10-11
전기, 전자	(창업)쇼핑몰창업&프리마켓셀러 양성과정	20	22-08-30~22-11-25
사회, 복지	사회복지기관 실무자 양성교육	20	22-09-02~22-11-10
사무, 회계관리	국제물류 포워딩 전문인력 양성과정	20	22-09-01~22-11-10
사무, 회계관리	컴퓨터 활용 마스터 과정	20	22-09-01~22-11-01
사회, 복지	시니어케어전문가 양성과정	20	22-08-29~22-10-27
사회, 복지	지역사회복지사무원	20	22-09-01~22-11-08
이미용, 숙박, 음식	단체급식조리사	20	22-08-25~22-11-02
사회, 복지	사회복지 실무 마스터 양성	20	22-08-24~22-10-07
사무, 회계관리	지식재산 전략전문가 양성과정	20	22-08-23~22-11-01



〈표 2-23〉 의료기기 전문가 과정 예시

교과목	세부내용	훈련시간
직무전문교육	QA(Quality Assurance, 의료기기 품질보증) QC(Quality Control, 품질관리) RA(Regulatory Affair, 인·허가) 연구/개발	168
취업대비교육	이력서, 자기소개서 작성, 면접대비 등	6
현장실습	기업체 현장견학 실습	20

자료 : 여성새로일하기센터 홈페이지. <https://saeil.mogef.go.kr/hom/edu/eduView.do>.

예컨대, 의료기기 전문가 과정은 의료기기 품질보증, 품질관리, 인·허가, 연구, 개발 등 의료기기 관련 전문교육을 통해 의료기기에 대한(임상)기술에 대한 직무를 익히고 수행할 수 있는 의료기기 전문가 양성을 목적으로 구성되며, 194시간 과정으로 운영된다. 세부 교육내용은 직무 전문교육(168시간)과 취업대비교육(6시간), 그리고 현장실습(20시간)으로 구성되고 있다.

#### 나. 경기도의 외국인 주민 지원사업

중앙정부의 정책은 국가 수준의 인력수급 상황을 고려한 외국인 근로자 대상의 대규모 직업능력개발 사업 위주의 정책인 반면, 지역사회 차원에서는 다문화 등의 해당 지역의 특성에 따른 외국인 근로자 대상의 소규모 지원사업이 중심을 이루고 있다. 경기도 시흥시에서는 외국인 주민과에서 시흥시 관내에 거주하고 있는 등록외국인과 한국 국적을 취득한 사람과 그 자녀 및 한국어 등 한국문화와 생활에 익숙하지 않은 사람(『시흥시 외국인주민 및 다문화가족 지원 조례』 제2조)을 대상으로 주민 지원 사업의 일환으로 직업능력개발교육을 제공하고 있다.

다만, 대체로 지자체를 중심으로 이루어지는 외국인 근로자 대상의 지원사업은 직업교육훈련을 중심으로 하기보다는 문화사업 또는 복지사업의 일환으로 교육사업이 추진되는 경향이 나타나고 있다.

〈표 2-24〉 경기 시흥시의 외국인 주민지원 사업 개요

	사업명	사업대상	사업기간	사업내용
교육	한국어교육	외국인 주민	2월~12월	기초, 초급, 중급, 토픽, 말하기, 평일한국어반
	직업능력개발 교육	외국인 주민	2월~12월	ITQ엑셀, 입문포토샵, 운전면허(필기), 제과제빵, 에코크래프트, 바리스타 6개 과정
	문화다양성 이해교육	시흥시민 및 외국인 주민	2월~12월	다문화체험교육, 인식개선 캠페인, 어린이 인형극
	중도입국 자녀 한국사회 적응지원	중도입국 청소년	3월~12월	중도입국 자녀 정규학교 진입의 징검다리 역할 도모(예비학교 운영)
복지	외국인 주민 긴급지원	질병, 재해, 사고, 주 소득자의 사망 등의 이유로 위기 상황에 처한 시흥시 관내 외국인 주민	-	- 생계비, 의료비, 해산비 - 1인당 의료비 최대 100만 원, 해산비 50만 원, 생계비 40만 원 지원
상담	외국인 주민 상담 지원	외국인 주민	1월~12월	생활문제, 법률문제 등 자국어 상담(중국, 베트남, 필리핀, 태국, 캄보디아, 네팔, 우즈벡 7개국)
	외국인 근로자 단기숙터	외국인 남성근로자	1월~12월	머물 곳이 없는 외국인 남성 근로자에게 단기간 숙박 및 정기적인 상담 제공
문화	외국인 주민 한국문화체험지원	외국인 주민	4월, 10월	한국의 명소체험 및 전통문화 체험
	외국인 주민 문화체육 활동지원	외국인 주민	3월~12월	체육시설 대관 및 심판, 물품 등 체육활동 지원, 도시농업문화체험 지원
	외국인 주민 동아리활동	외국인 주민	3월~12월	영어, 기타, 사진, 요가, 태권도 동아리
	공동체 조직 및 운영	외국인 주민	1월~12월	- 12개국 공동체 자조모임 - 공동체리더 월례회의

자료 : 시흥시 홈페이지. <https://www.siheung.go.kr/portal/contents.do?mId=0205010000>.

〈표 2-25〉 경기도 외국인 대상 교육 내용

	사업명	사업대상
수원시	외국인 주민 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력 개발 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제과제빵/커피 바리스타/한식조리기능사</li> <li>- 컴퓨터 활용/자동차정비</li> </ul> </li> <li>• 이주 여성 감정 고시반 운영</li> <li>• 중국동포 역사교육 및 문화소통기행</li> <li>• 직업능력 개발 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 컴퓨터교육</li> <li>- 제과제빵</li> </ul> </li> </ul>
성남시	외국인 주민 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 먼나라 이웃나라 여행               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 어린이에 대한 다문화 이해교육)</li> </ul> </li> <li>• 커뮤니티달               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자조모임/댄스교실/양재반, 우수회원 간담회/간담회</li> </ul> </li> </ul>
안산시	동포 인식개선 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동포 역량 강화 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동포 인식 개선 교육</li> <li>- 거주 및 입국동포 인식개선 교육</li> </ul> </li> <li>• 찾아가는 동포 인식 개선 시민 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 찾아가는 동포 인식 개선 일일 교육</li> <li>- 공무원 동포 인식 개선 교육</li> </ul> </li> </ul>
시흥시	외국인 근로자 단기 쉼터 직업능력개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외국인 근로자 단기 쉼터 운영</li> <li>• 태권도 과정</li> <li>• ITQ 엑셀 과정</li> <li>• 한식 창업 지원 과정</li> <li>• 제과제빵 지원 과정</li> <li>• 네일 아트 미용 양성 과정</li> <li>• 상담 통역 번역 과정</li> </ul>
남양주시	외국인 주민 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이주민 자녀의 전인적 성장을 위한 교육</li> <li>• 외국인 주민 자발적 공동체 형성을 위한 모임</li> <li>• 관내 체육 문화 활동 지원</li> <li>• 외국인 주민 자발적 공동체 형성을 위한 모임</li> <li>• 관내 문화 활동 지원</li> <li>• 이주민의 시선으로 바라보는 다문화 이야기</li> <li>• 이주민 동아리 활동 지원</li> </ul>

자료: 경기도 다문화가족과(2018), 「2018년 업무편람」.

### 제3절 외국인 근로자 직업훈련 참여 현황 및 주요 이슈

#### 1. 외국인 근로자 직업훈련 참여 현황

통계청(2021)의 「2021년 이민자체류실태 및 고용조사 결과」에 따르면 지난 1년간 교육 또는 훈련을 받은 외국인은 10.0%로 대부분의 외국인 근로자들이 직업훈련 경험이 없는 것으로 나타났다. 직업훈련을 받은 목적은 업무능력 향상이 가장 많은 비중을 차지하였으며(43.0%), (재)취업(27.6%), 자격증 취득(21.6%) 순으로 많은 것으로 나타났다.

이미 받은 교육 및 지원 서비스로는 한국어 교육(28.4%), 출입국 및 체류관련 교육(15.3%) 순으로 높은 것으로 나타났으며, 향후 받기를 희망하는 교육 및 지원 서비스는 한국어 교육(39.1%), 취업 정보 제공 및 일자리 소개(33.3%), 자격증 취득 및 취업교육(24.3%), 한국사회 이해교육(17.3%) 순으로 높은 것으로 나타났다.

설동훈·송영호·한준성(2020)의 연구에서도 이와 유사한 교육 현황을 분석하였는데, 한국에서 교육훈련에 참여한 133명의 외국인 근로자들은 ‘한국어 자격 취득 교육’이 46.3%로 가장 많았고, ‘중장비 운전’ 22.0%, ‘운전면허’ 22.0%, ‘용접’ 14.6%, ‘기계절삭가공’ 13.8%, ‘전기·전자’

〈표 2-26〉 지난 1년간 교육 또는 훈련 경험 여부 및 목적(복수응답)

(단위: 천 명, %)

	전체		교육 훈련 경험 있음	교육 또는 훈련 목적(복수응답)						교육훈련 경험 없음
				창업	(재) 취업	업무 능력 향상	자격 증 취득	체류 자격 변경	기타	
2019. 5.	1,322.6	(100.0)	(13.9)	(5.6)	(27.3)	(51.8)	(17.2)	(8.9)	(2.2)	(86.1)
2021. 5.	1,331.8	(100.0)	(10.0)	(7.5)	(27.6)	(43.0)	(21.6)	(11.5)	(3.1)	(90.0)

주: ( ) 안은 비중임.

자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자체류실태 및 고용조사 결과」.

〈표 2-27〉 받은 또는 받고 싶은 교육 및 지원 서비스(복수응답)

(단위: 천 명, %)

	받은 교육 및 지원 서비스		받고 싶은 교육 및 지원 서비스	
	2019.5.	2021.5.	2019.5.	2021.5.
전 체	1,322.6	1,331.8	1,322.6	1,331.8
한국어 교육	(33.0)	(28.4)	(41.5)	(39.1)
한국사회 이해 교육	(15.1)	(11.0)	(18.2)	(17.3)
출입국 및 체류관련 교육	(23.0)	(15.3)	(16.2)	(13.1)
자격증 취득 및 취업교육	(15.4)	(13.9)	(22.7)	(24.3)
취업 정보 제공 및 일자리 소개	(14.2)	(10.2)	(31.8)	(33.3)
생활정보 지원서비스	(5.4)	(3.6)	(10.4)	(11.1)
통번역서비스	(5.0)	(3.9)	(6.8)	(6.2)
사회활동지원서비스	(3.0)	(2.7)	(4.8)	(5.0)
임신, 출산, 가족관련 지원	(3.6)	(3.8)	(3.5)	(2.8)
자녀의 학습 및 교육지원	(2.8)	(2.7)	(7.3)	(7.2)
의료 상담 및 진료 서비스	(10.5)	(7.3)	(17.1)	(16.3)
임대주택 등 주거지원	(3.2)	(3.2)	(14.1)	(15.6)
기타	(0.5)	(0.6)	(0.2)	(0.1*)
없음	(37.2)	(46.5)	(1.6)	(2.5)

주: ( ) 안은 비중임.

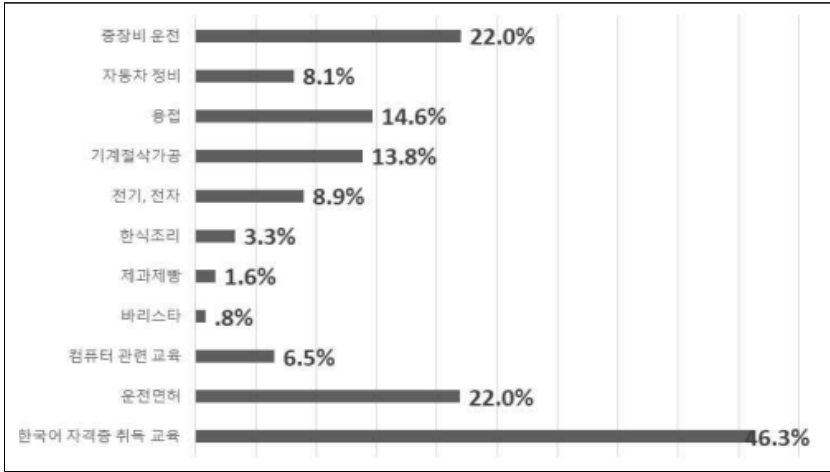
자료: 통계청(2021), 「2021년 이민자체류실태 및 고용조사 결과」.

8.9%, ‘컴퓨터 관련 교육’ 6.5% 등의 순으로 높은 것으로 나타났다. 다만, 이러한 결과는 앞서 살펴본 바와 같이 외국인 근로자 대상의 직업능력개발 훈련의 대부분은 5개 직종을 대상으로 운영되고 있다는 점을 고려할 때 외국인 근로자의 실질적인 수요를 반영한 것이라기보다는 공급 측면 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다.

이와 더불어 동 연구에서 한국에 거주하는 동안 최근에 참여한 교육훈련프로그램의 개선사항에 대해서 1순위는 ‘교육·훈련 내용과 직무와의 연관성 강화’가 25.4%로 가장 많고, ‘교육·훈련 시 실습·실습 강화’ 14.8%, ‘출신국의 취업·창업 동향 및 관련 정보 제공’ 13.9%, ‘교육·훈련 프로그램의 다양화’ 12.3% 등의 순으로 높은 것으로 나타났다. 이러

(그림 2-6) 한국 체류 중 참여 교육·훈련 프로그램(복수응답)

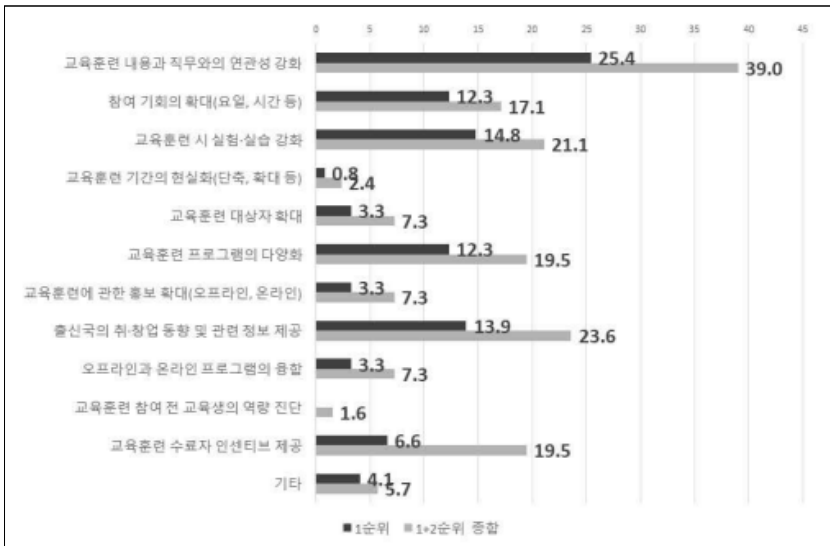
(N = 133, 단위 : %)



자료: 설동훈·송영호·한준성(2020), 『외국인 근로자 재정착 계획 수립 및 교육·훈련 연계방안 연구』.

(그림 2-7) 한국 체류 중 참여 교육·훈련 프로그램의 개선 사항

(단위 : %)



자료: 설동훈·송영호·한준성(2020), 『외국인 근로자 재정착 계획 수립 및 교육·훈련 연계방안 연구』.

한 결과는 외국인 근로자들이 현재 직무 수행에 필요한 교육훈련뿐만 아니라 귀국 후 안정적인 재정착에도 도움이 될 수 있는 교육훈련 제공에 대한 수요가 높다는 것을 반영한다.

이러한 결과는 강정향 외(2020)의 연구 결과와도 유사한 측면이 나타나는데, 참여훈련 업종을 살펴보면, 전기·전자 업종이 28.6%로 가장 많았으며, 용접 25.9%, 자동차정비 22.3%, 기계절삭가공 11.6%, 지게차·굴삭기운전 11.6%의 순으로 조사되었다. 다음으로 훈련참여 목적으로는, ‘귀국 후 활용하기 위해’가 36.6%로 가장 높은 비율의 분포를 보였으며, ‘직무수행능력 향상’이 35.7%로 뒤를 이었다. 이밖에도 ‘향후 기술자격증 취득’ 19.6%, ‘취직(사업장 변경)’ 8.0%의 순으로 나타났다. 이를 통하여 직업능력개발훈련의 본래 취지인 직무수행 향상을 위한 것보다 귀국 후 활용하기 위해 훈련에 참여하는 사례가 많다는 것을 확인할 수 있다.

같은 맥락에서 직업능력개발훈련에 참여한 외국인 근로자 중 설문에 응한 112명의 외국인 근로자들은 한국에서 받은 직업능력개발훈련에 대해 업무 적용도가 낮은 것으로 인식하고 있었다.

〈표 2-28〉 직업능력개발훈련 종류와 목적

(단위: 명, %)

		외국인 근로자 수	비율
참여훈련 업종	용접	29	25.9
	자동차정비	25	22.3
	전기·전자	32	28.6
	기계절삭가공	13	11.6
	지게차·굴삭기운전	13	11.6
훈련참여 목적	직무수행능력 향상	40	35.7
	취직(사업장 변경)	9	8
	향후 기술자격증 취득	22	19.6
	귀국 후 활용	41	36.6

자료: 강정향 외(2020), 『외국인 근로자(E-9) 교육·훈련 실태조사 및 개선방안 연구』, 한국산업인력공단.

〈표 2-29〉 외국인 근로자의 직업능력개발훈련 교육성과 및 효과성

(단위: %, 점)

	만족			보통	불만족			점수	
		매우 만족	만족		불만족	매우 불만족	평균	표준편차	
참여정도	95.5	63.4	32.1	2.7	1.8	1.8	0.0	4.57	0.640
업무적용도	74.1	74.1	0.0	20.5	5.4	3.6	1.8	4.41	1.045
역량개발 학습동기	93.8	93.8	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	4.87	0.486
업무수행능력 향상	90.2	90.2	0.0	8.9	0.9	0.0	0.9	4.79	0.677

자료: 강정향 외(2020), 『외국인 근로자(E-9) 교육·훈련 실태조사 및 개선방안 연구』, 한국산업인력공단.

한편, 재직자 직업능력개발훈련의 참여자는 전반적으로 만족도가 상당히 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업능력개발훈련의 교육과정이 실습을 중심으로 이루어지다 보니 훈련기관의 교육환경에 상당히 만족하고 있는 것에 기인하고 있다.

〈표 2-30〉 재직 외국인 근로자의 직업능력개발훈련 만족도

(단위: %, 점)

	그러함			보통	그렇지 않음			점수	
	(긍정)	매우 그러함	그러함		(부정)	그렇지 않음	전혀 그렇지 않음	평균	표준편차
훈련내용	91.9	47.3	44.6	7.1	0.9	0.0	0.9	4.37	0.699
훈련강사	96.4	61.6	34.8	2.7	0.9	0.9	0.0	4.57	0.596
훈련기관의 교육환경	98.2	62.5	35.7	1.8	0	0.0	0.0	4.61	0.526
훈련기관의 통학 편의성	88.4	46.4	42	10.7	0.9	0.9	0.0	4.34	0.705
통역지원	86.6	48.2	38.4	8	5.4	1.8	3.6	4.26	0.947

자료: 강정향 외(2020), 『외국인 근로자(E-9) 교육·훈련 실태조사 및 개선방안 연구』, 한국산업인력공단.



## 2. 외국인 근로자 직업훈련 관련 주요 이슈

첫째, 외국인 근로자를 도입할 때, 도입의 적정 규모를 유연하게 조정하여 외국인 근로자의 유입에 따른 노동시장의 교란이나 산업구조조정 지연 등이 발생하지 않도록 할 필요가 있다. 중장기적으로 외국인 근로자가 국내 노동시장에 미치는 영향을 실증분석하여 내국인의 일자리에 영향을 미치는 업종에 대하여 외국인 고용부담금 제도를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히, 사업장의 규모가 작을수록 내국인과 외국인 근로자와의 보완성이 높게 나타나고 있어 대체성의 원칙을 보장하기 위한 노력이 필요하다.

대체성의 원칙을 따를 경우 외국인 근로자는 내국인 근로자를 확보하기 어려운 3D 직종에 한하여 도입한다는 일관성 있는 원칙을 준수하는 동시에 외국인 근로자가 현업과 관련된 직무수행능력을 향상시킬 수 있도록 직업능력개발훈련을 내실 있게 제공할 필요가 있다.

둘째, 고용허가제로 인해 내국인의 고용기회를 외국인 근로자가 침해하는 것에 대한 방지책 마련이 필요하다. 외국인인력정책위원회에서는 매년 외국인 인력 도입에 대한 쿼터를 정하고 있으며, 이는 근본적으로 내국인의 고용기회 침해를 막기 위해서이다. 외국인의 안정적 공급으로 사업주의 인력 확보에 기여한다는 측면과 내국인의 고용 가능성을 보장한다는 가치는 서로 충돌할 수 있는 사안이다. 외국인에게는 보충성의 원칙이 적용되는데 이는 외국인의 취업이 내국인의 취업기회를 대체하지 아니한다는 것을 전제로 하는 것이다(정형배, 2009). 외국인 근로자의 도입이 긍정적 효과는 있겠으나, 내국인 근로자의 일자리나 근로조건에 부정적인 영향을 미치고 있다는 연구가 다수 보고되었으며, 외국인 근로자의 도입으로 경쟁력이 낮은 산업이 유지되고 있다는 점은 산업구조조정이나 산업경제 발전에 악영향을 미칠 수 있다는 시사점이 도출될 수 있는 것이다.

셋째, 외국인 근로자를 대상으로 실시하는 교육훈련의 목적과 훈련 내용 간의 연계성 검토가 필요하다. 재직자를 대상으로 실시하는 훈련은 직무수행능력의 향상이 우선적인 목적이며 부수적으로 이들의 귀국 준비

를 지원한다는 측면의 목적이 있다. 그러나 다수의 외국인 근로자 직업 능력개발은 근로자들의 귀국 후 활용이나 귀국 후 타국으로의 취업 지원 등에 목적을 두고 있는 경우가 다수 있다. 따라서 직업능력개발훈련이 설정하고 있는 목적을 고려하여 비전문 인력이 국내 기업에서 부여받은 직무를 수행하기 위한 역량을 갖추 수 있도록 직업능력개발훈련의 목적 과 내용을 일치시킬 필요가 있다.

## 제 3 장

### 외국인 직업교육훈련의 참여요인과 성과 분석

#### 제1절 연구목적

외국인 노동인력(외국인력)의 중요성은 매우 높고 갈수록 커지고 있다. 본 연구는 외국인이 직업교육훈련에 참여하는 요인과 이에 대한 성과를 분석하는 것을 목적으로 한다.

최근 조선업 등 인력난을 겪고 있는 업종에서 외국인력의 중요성은 더욱 커지고 있다. 특히 한국에서 외국인력은 저숙련 및 저임금 부문의 인력문제를 해결하는 데 주된 역할을 하였다(이철희·정선영, 2015). 하지만 숙련 외국인력의 정책적 중요성이 커지고 있으며 그 주된 방법은 숙련 노동자를 도입하거나 비전문 외국인력에 대한 직업훈련을 통해 이들을 숙련인력으로 양성하는 것 등이 있다. 이에 본 연구는 후자인 외국인 근로자의 직업훈련을 통한 숙련인력 양성의 효과를 예측하는 데 정책적 시사점을 제시할 수 있다.

본 연구는 이민자의 인적 특성이 직업훈련 참여에 미치는 영향을 분석하고, 직업훈련 참여가 외국인 근로자의 노동시장 성과에 미친 영향을 분석한다.

## 제2절 관련 정책 및 선행연구 분석

### 1. 외국인 근로자 관련 제도와 사증

외국인 특성별 주요 사증(VISA)을 요약하면 전문인력은 E-1~E-7, 비전문취업은 E-9, 방문취업은 H-2, 유학생은 D-2, D-4-1, D-4-7, 재외동포는 F-4, 영주자는 F-5, 결혼이민자는 F-6로 구분된다.

#### 가. 고용허가제

<표 3-1>에 제시된 바와 같이 고용허가제는 내국인력을 구하지 못한 사업주에게 정부가 외국인력을 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해주는 제도이고, 일반 외국인노동자를 도입하기 위한 일반 고용허가제와 동포를 고용하는 방문취업제로 구분된다(고용노동부, 2022a). 이 중 일반 고용허가제도로 입국하는 외국인력의 사증은 E-9이며 인력송출 양해각서(MOU)를 체결한 국가의 외국인 중 한국어 시험 합격자를 대상으로 발급되는데, 고용허가제 취업 허용업종은 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업 등이다. 고용허가제 MOU를 체결한 국가는 베트남, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 스리랑카, 중국, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 방글라데시, 동티모르, 라오스 등 16개국이다. <표 3-2>에 제시한 바와 같이 2023년 비전문(E-9) 외국인 근로자의 규모는 역대 최대 규모인 11만 명으로 결정되었고 이 중 신규 쿼터는 8만 9,970명, 재입국 쿼터는 2만 명이다.

특례 고용허가제도인 방문취업제란 중국 및 CIS(독립국가연합: Commonwealth of Independent States, 구소련) 지역 등에 거주하는 일정한 요건을 갖춘 만 18세 이상의 외국국적 동포에 대해 자유로운 출입국과 취업활동이 가능한 방문취업(H-2) 사증을 발급하는 제도를 말한다.

〈표 3-1〉 고용허가제 개요

1) 도입 목적
○ 고용허가제는 내국인을 채용하지 못하여 인력난을 겪고 있는 중소기업이 외국인 근로자*를 고용할 수 있도록 허가하는 제도 * 외국인 근로자: 동남아 등 16개국에서 도입하는 일반 고용허가제(사증 종류E-9), 중국 등 해외동포를 도입하는 특례 고용허가제(사증 종류 H-2)로 구분
2) 도입 국가: 인력 송출국가(16개국)의 한국어 시험 합격자
○ 네팔, 동티모르, 라오스, 몽골, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 중국, 캄보디아, 키르기스스탄, 태국, 파키스탄, 필리핀
3) 고용허용 업종
○ 중소기업*, 서비스업**, 건설업, 농축산업, 어업 * 제조업: 상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하인 기업의 사업장 - 상기 기준을 충족하지 않더라도 ‘중소기업 유예기간 확인서’가 있는 경우 가능 **서비스업: 건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업, 냉장·냉동창고업(내륙에 위치), 서적·잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업 등 5개 업종
4) 도입 규모
○ 매년 말 외국인력정책위원회*에서 국내 경제상황, 노동시장 동향, 불법체류 추이 등을 종합적으로 고려하여 결정
5) 국가별 쿼터
○ 외국인 근로자 고용 중소기업의 선호도(신청률) 등을 종합적으로 감안하여 국가별 도입할 수 있는 쿼터를 결정
6) 외국인 근로자 고용허가 기간
○ 최장 4년 10개월(기본 3년 + 연장 1년 10개월) * 단, 재입국특례자(구명칭 성실근로자), 특별한국어 시험 외국인 근로자인 경우 체류기간이 4년 10개월이 추가되어 최장 9년 8개월 고용 가능 * 코로나19로 외국인 근로자 체류기간(2021. 4. 13.~2022. 1. 31.) 만료자 1년 자동 연장
7) 사업장별 고용한도
○ 도입규모 총량이 결정된 상태에서 사업장별 편중이 없도록 사업장별 외국인 근로자 고용 한도를 설정·운영

자료: 중소기업중앙회(2022), 『중소기업을 위한 2022년 외국인 근로자 관리실무』, pp.1~2.

〈표 3-2〉 2023년 E-9 외국인력 도입인원 배분

(단위: 명)

	총계	제조업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총계	110,000	75,000	14,000	7,000	3,000	1,000	10,000
신규입국	89,970	58,870	10,900	6,250	2,990	960	10,000
재입국	20,030	16,130	3,100	750	10	40	-

주: 도입규모 소진 현황에 따라 업종 간, 신규·재입국자 간 일부 조정 가능  
자료: 고용노동부(2022), 『2023년 1회차 신규 외국인력 배정계획 및 업무처리 요령』, p.1.

## 나. 사증 변경과 직업훈련

방문취업 사증(H-2)과 재외동포 사증(F-4)은 자격 통합이 연구되고 있을 정도로 밀접하게 관련되어 있다(이창원 외, 2021). 외국인이 방문취업(H-2) 사증으로 최초 입국 시 체류기간은 3년 범위 내이고, 고용노동부에서 취업활동 기간 연장 확인서를 받은 경우에는 입국일로부터 최장 4년 10개월 범위 내에서 체류할 수 있다(법무부 출입국·외국인정책본부, 『외국인체류 안내매뉴얼』(2022. 4.), 연번 36. 참조)<sup>2)</sup>. 반면 『재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률』 제10조 제5항에 따르면 재외동포 체류자격을 부여받은 외국국적 동포는 취업이나 그 밖의 경제활동을 자유롭게 할 수 있어 경제활동에 이점이 많다. 따라서 방문취업 사증(H-2) 소지자가 재외동포(F-4) 사증으로 변경 신청을 하는 경우가 많다. 현재 제조업 2년 이상 계속근무자, 만 60세 이상자, 기능사 이상 자격증 취득자, 사회통합프로그램 4단계 이상 이수자 등이 재외동포(F-4) 자격변경 허가 대상이다.<sup>3)</sup> 따라서 기능사 이상의 자격증을 취득하여 방문취업 사증(H-2)에서 재외동포(F-4) 사증으로 변경을 위해 직업훈련을 받는 경향이 크다.

또한 <표 3-3>에 제시된 바와 같이 5년 이상 E-9, H-2 등의 자격으로 국내 취업활동 중인 외국인 중 숙련성 등이 검증된 자에게 장기체류(E-7-4) 비자로 전환을 허용한다. 숙련성 검증의 방법 중 하나는 직업훈련을 통한 자격증 취득이 있다.

2) 찾기 쉬운 생활법령 정보, 재외동포-취업 : <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1136&ccfNo=3&cciNo=3&cnpClsNo=1>(검색일 : 2022. 12. 5.)

3) ‘알기 쉬운 동포 매뉴얼’에 따르면 2022년 5월부터 방문취업(H-2) 자격자 중 취업 개시신고 후 동일 사업장에서 계속해서 4년 이상 근무하고 있는 사람을 재외동포(F-4) 자격변경 허가 대상에 추가하였고 방문취업 허용 업종을 확대하였다(광주 외국인노동자지원센터, 법률자료, 개정 외국국적동포 매뉴얼 변경사항 안내 : [http://www.gjfc119.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=law\\_data&wr\\_id=28](http://www.gjfc119.or.kr/bbs/board.php?bo_table=law_data&wr_id=28)(접속일 : 2022/07/29.).

〈표 3-3〉 숙련기능인력 체류자격(E-7-4) 전환

<p>1. 제도 개요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5년 이상 E-9, H-2 등의 자격으로 국내 취업활동 중인 외국인 중 숙련성 등이 검증된 자*에게 장기체류(E-7-4) 비자 전환 허용 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 소득, 자격증, 연령, 한국어 능력(이상 기본항목), 자산, 경력, 추천(선택항목) 등의 요건을 점수화(총 200점)하여 일정 점수 이상인 자를 대상으로 고득점자 순으로 선발</li> </ul> </li> <li>○ 산업현장 수요에 대응하고, 내국인 일자리 잠식을 예방하기 위해 ‘내국인 구직 기피 쿼터’*(총 200명) 운영</li> <li>* 내국인 구인에 어려움이 있고, 해당 외국인이 숙련기능인력으로써 활용가치가 크다고 고용부 장관이 확인한 사업장</li> </ul> <p>2. 고용부 추천 쿼터(연간 200명 이하) 선발 기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 아래 요건을 충족하는 사업장(외국인) 중 가·감점 요건을 반영한 총 점수가 높은 사업장 순으로 선발하여 추천</li> <li>◆ 고용부 추천 사업장에서 신청한 외국인을 법무부에서 최종 선발</li> </ul> <p>가. 외국인고용 사업장 신청 요건: 아래 세가지 요건을 모두 충족 必</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 뿌리산업(뿌리산업증명서 제출) 또는 기타기계 및 장비, 금속가공 제품, 식료품, 고무 및 플라스틱 제품 제조업 등 4개 제조업종</li> <li>② 신청 외국인 산재보험 가입 및 신청일 이전 6개월 간 내국인 고용 조정으로 인한 이직이 없을 것</li> <li>③ E-7-4 전환일로부터 1년 이상의 근로계약을 체결</li> </ol> <p>나. 신청 가능한 외국인노동자 요건</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ E-7-4 전환을 위한 외국인 근로자 점수제(법무부) 최저기준* 이상이면서, <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업 기간이 1년 이내 만료되는 재입국특례자(E-9) 중 재입국 후 사업장 변경 이력이 없는 자</li> </ul> </li> <li>* ① 산업기여가치(연간 소득) 10점 이상 &amp; 총 52점 이상, 또는 ② 미래기여가치 35점 이상 &amp; 총점 72점 이상</li> <li>○ 신청요건을 충족한 사업장에 고용된 외국인 중 사업장 당 1명 신청 가능</li> </ul>
--

자료: 중소기업중앙회(2022), 「중소기업을 위한 2022년 외국인 근로자 관리실무」, p.54.

## 2. 외국인 교육 및 훈련 정책

외국인 근로자의 자격을 취득 또는 유지하기 위해서는 교육과 훈련이 필수적이다. 예를 들어, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 고용허가제의 일환으로 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2)의 체류자

격을 가진 외국인 근로자가 대한민국에서 취업하려면 한국어 능력시험(EPS-KLT)에 합격하는 등 법령에서 정하는 일정한 요건을 갖추어야 한다.<sup>4)</sup> 또한 입국 후 의무적으로 이수해야 하는 취업교육이 있는 바와 같이 외국인 체류자격과 교육 및 훈련 정책은 매우 긴밀하게 연계되어 있다.

이러한 교육 및 훈련을 사전취업교육(45시간), 취업교육(16시간 이상), 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련과 같은 외국인 근로자를 대상으로 하는 일반적인 직업교육훈련 등으로 구분할 수 있다.

### 가. 사전취업교육

외국인 근로자의 취업능력 배양 및 국내 조기적응 유도를 위해 근로계약 체결한 근로자는 사전취업교육을 이수해야 한다. <표 3-4>는 송출국에서 받는 사전취업교육의 교육시간 및 내용을 정리한 것인데, 총 45시간으로 한국어 교육(38시간), 한국문화의 이해(4시간), 근로기준법 및 고충처리(2시간), 산업안전(1시간)을 포함한다. 송출국가 예산으로 운영되고 정부부처의 관리 감독을 받는 공공직업훈련기관 등에서 사전교육 실시하며, 송출국가에서 추천하는 훈련기관 중 고용노동부가 인정하는 기관을 교육기관으로 지정한다.<sup>6)</sup>

4) 생활법령 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」

<https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMainBtr.laf?popMenu=ov&csMSeq=3&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=1> (접속일: 2022.11.24.)

5) 「한국어 능력시험에 응시하려면 만 18세 이상 만 39세 이하, 금고 이상의 범죄 경력이 없고, 대한민국에서 강제퇴거 또는 출국조치를 당한 경력이 없고, 자국으로부터 출국에 제한(결격사유)이 없어야 한다. 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조 제4항에 따르면 한국어 능력시험의 내용에는 대한민국의 문화에 대한 이해와 산업안전 등 근무에 필요한 기본사항이 포함된다. 특례고용 대상자인 방문취업(H-2) 체류자격 외국인 근로자는 한국어 능력시험에 합격하지 않아도 되지만, 3년의 취업기간 만료로 출국한 후 6개월이 지나 다시 대한민국에서 취업하려는 외국인 근로자는 다시 한국어 능력시험에 합격해야 한다.

6) 한국산업인력공단 외국인 근로자 지원 <https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1> (접속일: 2022.11.24.)



〈표 3-4〉 외국인 근로자 사전취업교육의 교육시간 및 내용

	교육시간
총 계	45시간
한국어 교육	38시간
한국문화의 이해	4시간
근로기준법 및 고충처리(성희롱예방 포함)	2시간
산업안전	1시간

자료 : 한국산업인력공단, 외국인 근로자 지원.<sup>7)</sup>

#### 나. 취업교육

〈표 3-5〉에 제시된 바와 같이 외국인 취업교육은 외국인 근로자에 대한 “입국한 후에 고용노동부령으로 정하는 기간 이내에 대통령령으로 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육”을 의미한다.

〈표 3-5〉 외국인 근로자 취업교육 관련 법률

<p>□ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제18조(외국인 취업교육기관) 법 제11조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다. &lt;개정 2010. 7. 12.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 한국산업인력공단</li> <li>2. 산업별 특성 등을 고려하여 고용노동부장관이 지정·고시하는 비영리법인 또는 비영리단체. 이 경우 구체적인 지정 기준 및 절차 등에 관하여는 고용노동부장관이 따로 정한다. [전문개정 2010. 4. 7.]</li> </ol>
<p>□ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조(외국인 취업교육)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 외국인 근로자는 입국한 후에 고용노동부령으로 정하는 기간 이내에 대통령령으로 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”이라 한다)을 받아야 한다. &lt;개정 2010. 6. 4.&gt;</li> <li>② 사용자(이하 “외국인 근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.</li> <li>③ 외국인 취업교육의 시간과 내용, 그 밖에 외국인 취업교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.&lt;개정 2010. 6. 4.&gt; [전문개정 2009. 10. 9.]</li> </ol>

자료 : 법제처, 국가법령정보센터.<sup>8)</sup>

7) 한국산업인력공단, 외국인 근로자 지원 <https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1/>(접속일 : 2022. 11. 24.)

<표 3-6>에 제시된 바와 같이 외국인 근로자 취업교육의 시간은 16시간 이상으로 진행되지만, 취업활동기간이 만료된 외국인 근로자가 소정의 절차를 거쳐 재입국한 경우에는 16시간 미만으로 단축할 수 있다. 외국인 근로자의 취업교육에는 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에

<표 3-6> 외국인 근로자의 취업교육

<p>○ 교육 시간 및 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인 취업교육의 시간은 16시간 이상으로 진행됩니다. 다만, 취업활동기간이 만료된 외국인 근로자가 소정의 절차를 거쳐 재입국한 경우에는 그 외국인 근로자의 취업교육시간을 16시간 미만으로 단축할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제2항).</li> <li>- 외국인 근로자의 취업교육에는 다음의 사항들이 포함됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제3항 본문).             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항</li> <li>2. 외국인 근로자 고용허가제도에 관한 사항</li> <li>3. 산업안전보건에 관한 사항</li> <li>4. 「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항</li> <li>5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항</li> <li>6. 그 밖에 취업활동을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정한 사항</li> </ol> </li> <li>- 취업활동 기간이 만료되어 출국한 후 재입국한 외국인 근로자로서 외국인 근로자 고용 특례 대상자에 대해서는 1. 및 5.에 해당하는 내용의 취업교육을 생략할 수 있습니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제3항 단서).</li> </ul> <p>○ 교육비용의 부담</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 비전문취업(E-9) 체류자격 외국인 근로자의 취업교육에 드는 비용은 사용자가 부담하여야 합니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제4항).</li> <li>- 방문취업(H-2) 체류자격 외국인 근로자의 취업교육비용은 본인이 부담합니다.</li> </ul> <p>○ 교육수료증의 교부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인 취업교육을 이수하면 외국인 취업교육 수료증(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제8호 서식)이 교부됩니다(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제5항).</li> </ul>
---

자료 : 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지 - 외국인 근로자 자격요건<sup>9)</sup>

8) <https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?lsNm=%EC%99%B8%EA%B5%AD%EC%9D%B8%EA%B7%BC%EB%A1%9C%9E%90%EC%9D%98+%EA%B3%A0%EC%9A%A9+%EB%93%B1%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0&paras=1&docType=JO&languageType=KO&joNo=001100000> (접속일 : 2022.11.24.)

관한 사항, 외국인 근로자 고용허가제도에 관한 사항, 산업안전보건에 관한 사항, 「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항, 한국의 문화와 생활에 관한 사항, 그 밖에 취업활동을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정한 사항을 포함한다. 취업교육비용은 비전문취업(E-9) 체류자격 외국인 근로자의 경우 사용자가 부담하고(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제4항), 방문취업(H-2) 체류자격 외국인 근로자의 경우 본인이 부담한다. 또한, 방문취업(H-2) 소지자가 건설업 취업을 원할 경우 한국산업인력공단에서 진행되는 건설업 취업교육(1일, 8시간)을 이수하고 건설업 취업인정증을 발급받아야 한다(김혜진·이철희, 2021).

#### 다. 외국인 근로자 체류지원 사업

외국인 근로자 체류지원 사업은 “고용허가제로 입국한 외국인 근로자(E-9) 및 방문취업 동포(H-2)에게 고충상담, 한국어 및 생활법률 교육 등을 통한 체류지원 서비스”를 제공하는 것이다 이 사업 중 재직자 직업능력개발훈련은 “재직 중인 외국인노동자의 사업장 적응력 강화 및 기업의 생산성 향상 지원을 위한 직업능력개발훈련을 실시”하는 사업을 의미한다.

‘재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련’은 고용허가제로 국내에 취업한 외국인 근로자(E-9)를 대상으로 직업훈련을 지원하여 직무능력 및 사업장 적응력 제고를 위한 사업으로 한국산업인력공단에서 실시한다. <표 3-7>에 제시된 바와 같이 2022년 기준 훈련목표 인원은 1,430명이며, 훈련 직종은 중장비운전(지게차·굴삭기운전), 자동차정비, 용접(전기·CO2·특수), 전기·전자, 기계절삭가공의 5가지이다. 교육시간은 총 48시간으로 상당히 짧으며, 1일 훈련시간은 6시간이며 주말에 훈련을 실시한다. 지원비용은 훈련비, 중식비, 교통비, 통역비 등이다.

9) <https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMainBtr.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=1>(검색일 : 2022.11.24.)

〈표 3-7〉 2022년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 사업개요

<p><input type="checkbox"/> 사업목적</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고용허가제로 국내에 취업한 외국인 근로자(E-9) 대상으로 직업훈련을 지원하여 직무능력 및 사업장 적응력 제고</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 훈련목표 및 대상</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지역소재 기업의 재직 외국인 근로자(E-9) 1,430명                     <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 최근 3년간 외국인 근로자 직업훈련 중도탈락 3회 이상, 잔여 취업 활동 기간 3개월 미만 외국인 근로자 제외</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 훈련 직종</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 중장비운전(지게차·굴삭기운전), ② 자동차정비, ③ 용접(전기·CO2·특수), ④ 전기·전자, ⑤ 기계절삭가공</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 훈련운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 훈련형태: 집체훈련</li> <li>○ 훈련인원: 1개반 20~30명 기준(20명 미만 폐강 조치)</li> <li>○ 훈련시간: 48시간, 1일 훈련시간 6시간, 주말 실시                     <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 귀국의식 함양교육 시간 2H 포함 운영</li> <li>※ 훈련시간(46H)의 70% 이상을 실기과정으로 편성</li> </ul> </li> <li>○ 운영방법                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련은 주말 실시 원칙</li> <li>- 훈련생 출결관리는 출석부, 지문인식 프로그램 등을 활용하여 관리</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 비용지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지원범위: 훈련비, 중식비, 교통비, 통역비</li> <li>○ 지원방법                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 해당 과정 훈련종료 후 훈련기관 청구에 의하여 비용 지급</li> <li>- 훈련과정별 소정 훈련시간의 80/100 이상 출석한 자에 대하여 수료 처리하며, 수료자에 한하여 훈련비 지급</li> <li>- 중식비, 교통비는 당일 출석자에 한하여 지급</li> </ul> </li> </ul>
---

자료: 한국산업인력공단, 「2022년 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련 위탁훈련기관 공모문」 일부 발췌.

### 라. 여성 결혼이민자 직업교육

다문화가족은 대한민국에서 생활하는 데 필요한 직업교육·훈련 및 언어소통 능력 향상을 위한 한국어교육 등을 다문화가족지원센터별로 지역환경 및 결혼이민자의 특성 등에 따라 직업교육과 관련한 프로그램을 제공받을 수 있다(「다문화가족지원법」 제6조제1항). <표 3-8>은 여성 결혼이민자 취업지원 사업을 제시하는데 이 중 결혼이민여성 직업교육과

새일센터 직업교육훈련은 여성 결혼이민자 중 구직을 희망하는 사람이 참여할 수 있는 직업교육훈련 사업이다. 특히 새일센터 직업교육훈련은 출산, 육아 등 경력이 단절된 여성을 대상으로 운영하는 직업교육훈련 과정이지만 여성 결혼이민자 등 취업 취약계층에게 직업교육 훈련생 선발 시 우선권을 부여한다.

또한 국적 미취득 결혼이민자의 경우 내일배움카드를 발급받아 직업 훈련에 참여할 수 있다. 내일배움카드제의 지원 대상자는 현재 구직중에 있는 전직실업자(고용보험 가입이력이 있는 자), 신규실업자(고용보험 가

〈표 3-8〉 여성 결혼이민자 취업 지원 사업

	대상	신청방법
결혼이민여성 인턴	다문화가족, 여성 결혼이민자와 자녀, 한부모가족, 조손가족 등 취약가족의 자녀와 그 보호자	여성새로일하기센터로 신청 (1544-1199)
결혼이민여성 직업교육	여성새로일하기센터에 등록된 구직희망 여성 결혼이민자	
새일센터 인턴	취업을 희망하는 여성 결혼이민자 중 여성 새로일하기센터에 구직등록한 자	
새일센터 직업교육훈련	취업을 희망하는 여성 결혼이민자 중 여성 새로일하기센터에 구직등록한 자	고용센터, 다문화가족지원센터에 신청(국번없이 1350)
결혼이민자 취업 지원 사업	결혼이민자 구인구직등록 후 상담 등을 통하여 취업 알선	
여성결혼이민자 지도자 양성 교육	여성 결혼이민자와 새마을부녀회원 간의 멘토 결연 추진 및 지도자 양성교육	지역 새마을부녀회로 신청 02-2100-3647
국내거주 외국의료인 진료코디네이터 양성 사업	국내거주 외국인 의료관련 인력으로 한국어 구사가 가능한 자(중국·몽골·베트남 등) 외국인 환자 유치 및 응대에 필요한 진료코디네이터 양성교육(중국·몽골·베트남 등)	한국보건복지인력개발원 ( <a href="https://www.kohi.or.kr">https://www.kohi.or.kr</a> ) 02-3299-1420

자료 : 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-다문화가족 취업지원.<sup>10)</sup>

10) [https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search\\_put](https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search_put) (검색일 : 2022. 11. 24.)

입이력이 없는 자)로 외국인의 경우 ① 내국인 근로자와 동일하게 고용보험 가입이력이 있는 외국인 실업자는 발급 대상이며, ② 고용보험 가입이력이 없는 외국인 실업자는 발급 대상에서 제외한다. 다만 국내 거주 외국인 중 ‘국적 미취득 결혼이민자’는 고용보험 가입이력이 없더라도 실업상태라면, 내국인 근로자(고용보험 가입이력이 없는 실업자)와 동일하게 내일배움카드 발급 대상에 포함된다.<sup>11)</sup>

### 3. 선행연구

2017년과 2019년 이민자 체류실태 및 고용조사 마이크로 자료를 성향 점수매칭으로 분석한 김혜진·이철희(2021)에 따르면 외국인의 직업훈련 프로그램 참여는 고용률을 6.4%p 높이고 임금을 상승시켰다. 특히 임금 상승효과는 취업비자와 정주비자 소지 외국인에서 강하게 나타났다(김혜진·이철희, 2021). 성별로 직업훈련에 대한 의지 및 동기에도 상당한 차이가 나타나는데 특히 결혼이민 여성의 경우 일부 출신국가의 경우 직업훈련을 비롯한 근로 자체에 대한 의향이 낮았다(김혜진·이철희, 2021, p. 16).

하지만 기존 연구의 한계는 직업훈련은 지난 1년 동안 받은 내용인데 결과변수로 사용된 고용 여부, 월평균 임금, 시간당 임금 등이 현재 일자리 기준으로 측정된 것으로 직업훈련을 받아 노동시장 성과에 영향을 받은 것인지 명확하지 않다는 것이다. 또한 직업훈련의 세부적인 내용에 대한 고려가 부족하다. 앞서 살펴본 바와 같이 대부분의 외국인 근로자가 의무적으로 이수해야 하며 그 시간이 16시간 이상으로 매우 짧은 취업교육을 이수하였는지, 본 연구에서 궁극적으로 관심을 갖는 재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련과 같은 사업을 이수하였는지 구분할 수 없는 것이 기존 연구의 한계이다.

11) 찾기 쉬운 생활법령정보 - 다문화가족 취업지원

[https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search\\_put](https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search_put)(검색일: 2022.11.24.)

## 제3절 기초통계

### 1. 분석자료

분석자료는 2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 마이크로 자료이다. 2017년부터 실시하고 있는 이민자 체류실태 및 고용조사에서 이민자는 외국인과 귀화 허가자를 통칭하는 용어로 사용되며, 모집단은 만 15세 이상인 이민자 중 한국에 91일 이상 계속 거주한 상주인구이다(통계청, 2021.12.21.). 외교(A-1), 공무(A-2), 협정(A-3) 체류자격 소지자는 제외한다(통계청, 2021.12.21.). 귀화 허가자란 한국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인이었다가 법무부장관의 귀화 허가를 받아 한국 국적을 취득한 사람을 의미하는데(『국적법』 제4조~제8조에 해당), 동 조사는 최근 5년 이내 귀화 허가자를 대상으로 통계를 작성한다(통계청, 2021.12.21.).

### 2. 기초통계

<표 3-9>는 외국인의 현재 체류자격을 제시한다. 높은 비율 순서로 재외동포(F-4)가 27.51%로 가장 많고, 그다음으로 비전문취업(E-9) 15.68%, 기타 12.56%, 유학생(D-2, D-4-1, D-4-7) 10.38%, 영주자(F-5) 9.30%, 결혼이민자(F-6) 9.20%, 방문취업(H-2) 8.89%, 한국국적 취득 3.58%, 전문인력(E-1~E-7) 2.90%이다. 한국국적 취득, 결혼이민자, 영주자를 합하면 가중치 적용 시 전체의 49.59%로 이민자 실태조사의 절반 정도이다. 통상 재외동포(F-4)와 영주(F-5)를 정주비자로 구분한다. 본 연구에서는 이민자 체류실태 및 고용조사에 포함되는 한국국적 취득, 결혼이민자, 영주자 및 재외동포 사증 소지자의 직업훈련의 목적은 다른 이민자와는 다를 것으로 예상되므로 본 연구에서 이들을 장기거주 외국인(장기거주자)으로 분류한다.

〈표 3-9〉 현재 체류자격

(단위: %)

	비율
비전문취업(E-9)	15.68
방문취업(H-2)	8.89
전문인력(E-1~7)	2.90
유학생(D-2, D-4-1·7)	10.38
재외동포(F-4)*	27.51
영주자(F-5)*	9.30
결혼이민자(F-6)*	9.20
기타	12.56
한국국적 취득*	3.58
관측치(명)	23,718

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.

2) 가중치 적용

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

2021년 이민자 체류실태 및 고용조사의 경우 설문 문항 55와 55-1~4의 경우 한국에서 받은 “취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련”에 대한 조사이고, 별도 설문 문항인 56의 경우에는 “한국에 체류하면서 받은 교육 또는 지원 서비스” 전체에 대한 조사이다. 따라서 설문 56의 내용에는 한국어 교육, 한국사회 이해교육, 출입국 및 체류 관련 교육, 자격증 취득 또는 취업 교육, 취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개 등 다양한 내용이 포함되어 있다. 하지만 <표 3-4>에서 살펴본 바와 같이 외국인의 경우 취업에 의무적으로 이수해야 하는 45시간의 교육에 한국어 교육, 한국문화의 이해, 근로기준법 및 고충처리(성희롱 예방 포함), 산업안전이 포함되어 있어 “취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련”과 “한국에서 체류하면서 받은 교육 또는 지원 서비스”가 일부 중첩된다.

<표 3-10>은 2021년 이민자 체류실태 및 고용조사의 설문 55번의 설문 문항과 조사 결과이다. 조사 결과에 따르면 외국인의 10.11%가 지난 1년(2020.5.15.~2021.5.14.) 동안 교육이나 훈련을 받았다. 이를 장기거주



자와 기타 외국인으로 분류하면 교육 및 훈련을 받은 비율이 장기거주자의 경우 직업훈련을 받은 비율이 10.87%로 기타 외국인의 9.38%보다 높지만 큰 차이는 없다.

<표 3-11>은 교육이나 훈련을 받는 목적을 조사한 결과이다. 장기거주 외국인과 기타로 구분하면 장기거주자는 창업과 취업, 자격증 취득을 위해 교육이나 훈련을 받은 비율이 기타 외국인보다 높지만, 기타 외국인은 업무 능력 향상과 체류자격 변경을 위해 교육이나 훈련을 받는다고 응답한 특징이 나타난다. 즉 제2절에서 살펴본 바와 같이 이민자의 체류 자격에 따라 교육이나 훈련의 목적이 다른 것을 알 수 있다.

<표 3-10> 설문 55. 지난 1년(2020.5.15.~2021.5.14.) 동안 한국에서 취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련을 받은 경험이 있습니까?

(단위: %)

	전체	장기거주자	기타 외국인
예	10.11	10.87	9.38
관측치(명)	23,718	14,309	9,409

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
2) 가중치 적용

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-11> 설문 55-2. 교육이나 훈련의 주요 목적(중복선택)

(단위: %)

	전체	장기거주자	기타 외국인
창업을 위해	7.69	8.20	7.11
(재)취업을 위해	27.96	31.66	23.73
업무 능력 향상을 위해	42.51	35.18	50.85
자격증 취득을 위해	21.89	26.19	17.00
체류자격 변경을 위해	11.26	10.76	11.83
기타	3.14	2.46	3.92
관측치(명)	2,468	1,591	877

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
2) 가중치 적용

3) 교육이나 훈련을 받은 자만을 대상으로 한 평균임.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-12>는 교육이나 훈련의 비용 지불주체를 조사한 결과인데 본인이 비용을 지불하는 경우가 비율이 가장 높다. 전체 이민자 기준 본인 다음으로 근무 중인 회사, 한국 정부, 부모 또는 가족·친인척 등의 순이다. 이는 교육이나 훈련의 목적이 현재 근무하는 곳에서의 역량 향상과는 상당히 거리가 있다는 것을 보여준다.

특히 장기거주자와 기타 외국인으로 구분 시 특히 장기거주자의 경우 본인이 비용을 부담하는 교육이나 훈련에 참여하는 비율이 53.26%로 높지만 기타 외국인의 경우 29.94%로 확연히 낮다. 반면 근무 중인 회사에서 교육이나 훈련의 비용이 지불한다고 응답한 비율은 장기거주자가 아닌 기타 외국인이 36.59%로 장기거주자의 24.10%보다 더 높게 나타나는데 이는 비전문취업, 방문취업, 전문인력 등의 자격을 가진 외국인 근로자가 사업주의 재직자 훈련에 참여하는 것으로 예상된다. 가족이 훈련비용을 부담하는 비율도 기타 외국인에서 3배 정도 높게 나타나는데 기타 외국인을 유학생 여부로 구분하면 이러한 차이는 유학생이 기타 이민자에 포함되어 있기 때문인 것을 알 수 있다. 즉 외국인은 장기거주자, 유학생을 제외한 기타 외국인, 유학생으로 크게 구분하여 교육이나 훈련의 특성에 차이가 있는 것을 알 수 있다.

<표 3-12> 설문 55-3. 교육이나 훈련의 비용 지불주체(중복선택)

(단위: %)

	전체	장기 거주자	기타 외국인		
			전체	유학생 제외	유학생
본인	42.36	53.26	29.94	32.82	20.27
부모 또는 가족, 친인척	10.86	5.93	16.48	7.26	47.46
근무 중인 회사	29.94	24.10	36.59	45.89	5.37
한국 정부 또는 공공기관	14.58	15.73	13.26	12.32	16.40
기타	2.38	2.49	2.25	1.04	6.33
모르겠음	3.45	2.56	4.47	3.14	8.93
관측치(명)	2,468	1,591	877	680	197

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
 2) 가중치 적용  
 3) 교육이나 훈련을 받은 자만을 대상으로 한 평균임.  
 자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-13>은 교육이나 훈련의 실시기관을 조사한 결과이다. 전체 이민자 기준 시 사업주나 사업주단체의 공동훈련 24.71%, 사설학원 22.85%, 공공직업훈련기관 14.89%, 대학 또는 전문대학 부설기관 12.47%, 직업훈련법인 10.60%, 기타 10.55%, 복지관·시군구청 6.46%, 협회·단체 등 5.32% 순서이다.

사업주가 실시한 훈련의 경우 장기거주 외국인은 20.77%이나 기타 외국인에서는 29.19%로 더 높다. 복지관, 시군구청의 훈련 실시에 참여하는 비율은 장기거주 외국인이 7.36%로 기타 외국인의 5.45%보다 높다. 장기거주자보다 기타 외국인의 대학 또는 전문대학 부설기관에서 훈련을 받는 비율이 월등히 높지만 유학생을 제외하는 경우 그 비율이 6.19%로 장기거주자보다 확연히 낮아 유학생 비자를 소지한 학생들의 교육이 반영된 결과인 것을 예상할 수 있다.

<표 3-13> 설문 55-1. 교육이나 훈련의 실시기관

(단위: %)

	전체	장기 거주자	기타 외국인		
			전체	유학생 제외	유학생
사설학원	22.85	27.18	17.92	19.33	13.18
직업훈련법인	10.60	13.13	7.72	9.31	2.38
공공직업훈련기관	14.89	16.70	12.83	16.21	1.150
사업주 또는 사업주단체의 훈련기관	24.71	20.77	29.19	37.71	0.56
대학 또는 전문대학 부설기관	12.47	4.28	21.81	6.20	74.24
협회, 단체, 연구소 등	5.32	4.96	5.73	5.98	4.90
복지관, 시군구청	6.46	7.36	5.45	6.12	3.18
기타	10.55	14.55	6.00	5.40	8.05
관측치(명)	2,468	1,591	877	680	197

주: 1) 제외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.

2) 가중치 적용

3) 교육이나 훈련을 받은 자만을 대상으로 한 평균임.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-14> 설문 55-5. 교육훈련 도움 정도(5점 척도)

(단위: 점)

	전체	장기 거주자	기타 외국인		
			전체	유학생 제외	유학생
평균	4.01	3.96	4.07	4.05	4.13
관측치(명)	2,468	1,591	877	680	197

주: 1) 제외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
 2) 가중치 적용  
 3) 교육이나 훈련을 받은 자만을 대상으로 한 평균임.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

이민자의 교육이나 훈련에 대한 만족도는 높은 편이다. 2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료에서 교육훈련 도움 정도의 변수는 매우 도움이 됨, 약간 도움이 됨, 보통, 별로 도움이 되지 않음, 전혀 도움이 되지 않음의 5가지 단계로 구분되어 있다. <표 3-14>는 이 변수를 5점 척도의 리코드 변수로 역코딩하여 분석한 결과를 제시한다(5점이 매우 도움이 됨이고 1점이 전혀 도움이 되지 않음). 교육훈련의 도움 정도에 대한 평가는 장기거주자보다 기타 외국인에서 높고, 기타 외국인 중에서도 유학생이 더 높게 평가한다.

<표 3-15>는 한국에서 체류하면서 받은 교육이나 지원 서비스에 대한 조사 결과 중 생활정보 지원 서비스, 통번역 서비스, 사회활동 지원 서비스, 임신·출산 관련, 자녀의 학습 및 교육, 의료 상담 및 진료 서비스, 주거지원 등 각종 서비스에 대한 경험을 제외하고 교육 관련 경험을 조사한 결과이다. 경험한 비율이 높은 순서대로 나열하면 한국어 교육이 28.99%, 출입국 관련이 15.27%, 자격증 취득 또는 취업 교육이 14.15%, 한국 사회 이해 교육이 11.25%, 취업 관련 정보 제공 등이 10.21%이다. 이밖에도 장기거주자, 유학생, 유학생이 아닌 비장기거주 외국인의 차이가 상당히 나타난다. 유학생의 경우 한국어 교육과 한국 사회 이해 교육 등에 대한 참여 비율이 월등하게 높게 나타나고, 반면 자격증 취득 또는 취업 교육이나 취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개에 대한 경험은 장기거주자보다 낮게 나타난다.

<표 3-16>은 설문 55와 56의 조사 결과를 비교한 것이다. 설문 56의 자격증 취득 또는 취업 교육의 경우 전체의 14.15%가 받은 적이 있다고 응답하여 <표 3-10>에서 설문 55의 “취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련”에 대한 조사 결과인 10.11%보다 4%p 이상 높다. 설문 56은 지난 1년으로 한정하지 않은 경험이며, 설문 55는 지난 1년간의 경험을 조사한 결과라는 기간의 차이가 반영된 것으로 예상된다. 하지만 외국인의 특성별로 구분하면 설문 56의 자격증 취득 또는 취업 교육에 대해서 장기거주자의 경우에는 설문 55에 비해 2배 정도 높은 비

<표 3-15> 설문 56. 한국에서 체류하면서 받은 교육이나 지원 서비스

(단위: %)

	전체	장기 거주자	기타 외국인		
			전체	유학생 제외	유학생
한국어 교육	28.99	21.98	35.88	27.72	67.32
한국사회 이해 교육	11.25	9.47	13.00	10.07	24.32
출입국 및 체류 관련 교육 또는 상담	15.27	13.91	16.60	15.27	21.72
자격증 취득 또는 취업 교육	14.15	18.51	9.85	9.72	10.37
취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개	10.21	11.30	9.14	9.66	7.10
관측치(명)	23,718	14,309	9,409	7,403	2,006

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
2) 가중치 적용

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-16> 설문 55와 설문 56의 조사결과 차이

(단위: %)

	전체	장기거주자	기타 외국인
(설문 55) 지난 1년간의 취업이나 창업, 직무능력 개발을 위한 교육이나 훈련	10.11	10.87	9.38
(설문 56) 자격증 취득 또는 취업 교육	14.15	18.51	9.85
관측치(명)	23,718	14,309	9,409

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자로 분류함.  
2) 가중치 적용

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

율을 보이지만, 기타 외국인의 경우에는 그 비율에 큰 차이가 없다. 지난 1년으로 한정하지 않은 설문 56의 결과가 더 높아야 하지만 장기거주자가 아닌 기타 외국인의 경우에는 그 비율에 차이가 크지 않은 이유가 설문 55에 응답할 때 의무 사전취업교육의 이수가 반영되었음을 예상할 수 있다.

## 제4절 실증분석

### 1. 분석자료

분석자료는 격년마다 교육이나 직업훈련에 대한 설문 문항이 포함되는 2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 마이크로 자료이다. 이민자의 경우 한국에 장기체류하지 않기 때문에 동 자료는 패널자료가 아니다.

자료의 가장 큰 한계 중의 하나는 외국인의 경우 취업에 의무적으로 이수해야 하는 45시간의 교육에 한국어 교육, 한국문화의 이해, 근로기준법 및 고충처리(성희롱 예방 포함), 산업안전이 포함되어 있어 설문 55의 “취업이나 창업, 직무 능력 개발을 위한 교육이나 훈련”이 이러한 의무교육 경험이 포함되어 조사될 우려가 있다는 것이다.

2021년 자료를 분석하는 이유는 가장 최신 자료이며 2020년 코로나19의 발발로 인해 신규 외국인 근로자의 입국에 제한이 생겨서 외국인 근로자가 지난 1년 동안 받은 교육이나 훈련이 입국 초기에 이수해야 하는 의무교육이 아닐 가능성이 높기 때문이다.

### 2. 설문 문항 및 주요 분석변수

이민자 체류실태 및 고용조사는 ‘지난 1년 동안 한국에서 취업이나 창업, 직무능력 개발을 위한 교육이나 훈련을 받은 경험’이 있는지 조사한다. 교육이나 훈련을 받은 주요 목적을 <표 3-11>과 같이 창업을 위해,

(재)취업을 위해, 업무능력 향상을 위해, 자격증 취득을 위해, 체류자격 변경을 위해, 기타로 구분하여 질문한다.

또한 위 질문과 무관하게 ‘한국에 체류하면서 받은 교육 또는 지원 서비스’를 한국어 교육, 한국사회 이해 교육, 출입국 및 체류관련 교육 또는 상담, 자격증 취득 및 취업 교육, 취업 관련 정보 제공 및 일자리 소개, 생활정보 지원 서비스, 통번역 서비스, 사회활동 지원 서비스, 임신·출산 및 가족 관련 지원 서비스, 자녀의 학습 및 교육 지원 서비스, 의료 상담 및 진료서비스, 임대주택 등 주거지원 서비스, 기타, 없음 등으로 구분하여 질문한다. 이 설문은 경우 이러한 교육 또는 지원서비스를 받은 시기를 지난 1년으로 제한하지 않는다.

제2장의 외국인 관련 직업훈련 정책 현황에 제시한 바와 같이 직업훈련이 사증 형태 등에 따라 의무적으로 받아야 하는 취업교육인지 아니면 사업주나 개인 등이 직무역량을 향상시키기 위해서 참여하는 직업훈련인지 구분이 어렵다. 또한 직업훈련의 범위가 매우 다양하며 취업상대인 외국인 근로자의 경우 사업주 또는 사업주단체의 훈련기관(사내 교육센터 및 회사 연수원 포함) 위주의 직업훈련을 받을 것으로 예상되지만 이에 대한 샘플 수(전체 훈련을 받은 자의 24%)가 매우 작다. 따라서 다음과 같이 설문 55번, 55-2번, 56번을 바탕으로 세 가지 직업교육훈련 변수를 구축하였다.

#### 가. 직업교육훈련 1 : 직업교육훈련 참여 여부

설문 55번을 바탕으로 교육훈련 실시기관의 형태 및 그 시기와 무관하게 지난 1년간 교육훈련을 받은 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0의 값을 갖는다.

#### 나. 직업교육훈련 2 : 업무능력 향상과 자격증 취득을 위한 직업교육훈련 참여 여부

설문 55-2번을 바탕으로 지난 1년간의 직업교육훈련에 참여한 자 중

그 참여의 주요 목적이 업무능력 향상과 자격증 취득을 위한 경우인 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0의 값을 갖는다.

#### 다. 직업교육훈련 3 : 자격증 취득 및 취업 교육을 위한 직업교육훈련 참여 여부

설문 56번을 바탕으로 직업교육훈련 중 자격증 취득 및 취업 교육을 받은 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0의 값을 갖는다. 이 변수는 참여시간이 짧고 대다수의 외국인 근로자가 의무적으로 참여해야 하는 취업교육을 제외하기 위해서 구축하였다.

### 3. 표 본

제3절의 기초통계는 이민자라고 하더라도 체류 자격에 따라 참여하는 교육이나 훈련의 참여 목적이 매우 다르고 이에 따라 교육이나 훈련의 종류나 형태도 매우 상이한 것을 보여준다. 예를 들어, 제3장의 기초통계에서 나타난 바와 같이 유학생비자 소지자의 경우 본 연구의 초점인 직업교육훈련이 아니라 정규 교육기관에서의 교육을 받는 것으로 보이며 한국어 교육이나 한국사회 이해 교육이 매우 높은 것을 알 수 있다.

따라서 본 연구의 분석표본에서 60세 이상, 무급가족종사자, 비경제활동인구, 유학생비자 소지자는 제외한다.

### 4. 분석방법

#### 가. 외국인 근로자의 직업훈련 참여요인 분석

##### 1) 직업교육훈련 참여

인적 특성이 직업훈련 참여 자체에 미치는 영향을 아래 식으로 분석한다. 결과변수인 직업훈련참여<sub>i</sub>는 이민자 i가 직업훈련에 참여했는지 여부인 더미변수이지만 통제변수에 포함된 변수들이 전부 이항변수이므로 다



음 식을 로짓 모형이 아닌 최소자승법으로 분석하였다.

$$\begin{aligned} \text{직업훈련참여}_i = & a_1 + a_2 * \text{한국출생}_i + a_3 * \text{여성}_i + a_4 * 30\text{대}_i + a_5 * 40\text{대}_i + \\ & a_6 * 50\text{대}_i + a_7 * 6\text{개월 체류}_i + a_8 * 1\text{년 체류}_i + a_9 * 3\text{년 체류}_i \\ & + a_{10} * 5\text{년 체류}_i + a_{11} * 10\text{년 체류}_i + e_i \end{aligned}$$

기본 통제변수는 한국출생 더미변수, 여성 더미변수, 30대, 40대, 50대 더미변수, 체류기간 6개월 이상 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상이다. 외생적 변수만을 통제하도록 시도하였다. 장기체류를 제외한 체류기간의 경우에는 입국 시기가 결정하는 것이므로 그 입국 시기 자체가 무작위적이라면 외생적 변수로 판단할 수 있다. 또한 분석에 따라 사증 유형을 추가적으로 통제하기도 하였다. 준거집단은 거주지역의 경우 서울, 연령 집단은 20대, 한국 체류기간의 경우 6개월 미만, 사증 종류의 경우 장기거주자 사증(한국국적 취득, 결혼이민자, 영주자 및 재외동포사증)이다.

## 2) 직업교육훈련 성과

직업교육훈련의 성과 분석 시 결과변수  $y_i$ 는 분석에 따라 이민자의 취업 여부 또는 월평균 임금이다. 추정치  $b_1$ 이 분석의 초점이며 주요 관심 변수는 직업교육훈련 참여 변수로 제3장 제2절에 제시한 3가지 변수를 사용한다.

$$\begin{aligned} y_i = & b_0 + b_1 * \text{직업교육훈련 참여}_i + b_2 * \text{한국출생}_i + b_3 * \text{여성}_i + b_4 * 30 \\ & \text{대}_i + b_5 * 40\text{대}_i + b_6 * 50\text{대}_i + b_7 * 6\text{개월 체류}_i + b_8 * 1\text{년 체류}_i + \\ & b_9 * 3\text{년 체류}_i + b_{10} * 5\text{년 체류}_i + b_{11} * 10\text{년 체류}_i + e_i \end{aligned}$$

## 5. 분석결과

<표 3-17>은 결과변수, 주요 관심변수 및 기본 통제변수의 기초통계이다. 직업교육훈련 3의 참여 경험이 16%로 가장 높고, 직업교육훈련 2의 참여 경험이 8%로 가장 낮다. 이민자의 94%가 취업 중이며 월평균

〈표 3-17〉 기초통계: 결과변수, 주요 관심변수 및 기본 통제변수

	전체
직업교육훈련 1 참여=1	0.12 (0.32)
직업교육훈련 2 참여=1	0.08 (0.27)
직업교육훈련 3 참여=1	0.16 (0.37)
취업 여부=1	0.94 (0.24)
월평균 임금(연속변수)	223.80 (101.40)
한국 출생=1	0.03 (0.24)
여성=1	0.34 (0.47)
아시아 국가 출신=1	0.90 (0.30)
연령 30대=1	0.38 (0.48)
40대=1	0.22 (0.41)
50대=1	0.20 (0.40)
체류기간 6개월~1년 미만=1	0.02 (0.12)
1년~3년 미만=1	0.17 (0.38)
3년~5년 미만=1	0.20 (0.40)
5년~10년 미만=1	0.32 (0.47)
10년 이상=1	0.28 (0.45)

주: 1) 분석표본에 대한 평균을 의미하며 괄호안은 표준편차임.

2) 가중치 적용

3) 월평균 임금의 경우 100만 원 이하, 100~200만 원, 200~300만 원, 300만 원 이상의 범주변수이나 분석을 위해 중위값인 연속변수로 처리하고 300만 원 이상의 경우 350만 원으로 처리함.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

임금은 223.8만 원이다. 3%가 한국에서 태어났고 아시아 국가 출신이 90%이며, 연령으로 구분 시 30대가 38%, 40대가 22%, 50대가 20%이다. 체류기간으로 구분 시 6개월 이상 1년 미만이 2%, 1년 이상 3년 미만이 17%, 3년 이상 5년 미만이 20%, 5년 이상 10년 미만이 32%, 10년 이상이 28%를 차지한다.

분석결과, 표의 (1)열, (2)열, (3)열은 제3장 2절에서 정의한 직업교육훈련 1, 2, 3의 참여에 대한 요인을 분석한다. 즉 각각의 열은 설문 55번을 바탕으로 한 지난 1년간 직업교육훈련 참여 여부, 설문 55-2번을 바탕으로 한 업무능력 향상과 자격증 취득을 위한 직업교육훈련 참여 여부, 설문 56번을 바탕으로 한 자격증 취득 및 취업 교육을 위한 직업교육훈련 참여 여부에 대한 분석결과이다.

<표 3-18>은 한국 출생, 여성, 아시아 국가 출신, 연령 더미변수, 한국 체류기간만을 통제하여 직업훈련에 참여하는 요인을 분석한 결과이다. <표 3-18>의 분석결과에 따르면 한국 출생이거나 아시아 국가 출신 이민자의 경우 각종 직업교육훈련에 대한 참여 정도가 낮다. 연령과 직업교육훈련 참여 정도는 대체로 정비례 관계로 보인다. <표 3-18>의 가장 큰 특징은 직업교육훈련의 종류로 구분 시 여성의 경우 남성에 비해 유일하게 (2)열의 업무능력 향상과 자격증 취득을 위한 직업교육훈련 참여 정도는 낮다는 것이다. 이는 직업교육훈련 1, 3 변수와 직업교육훈련 2 변수가 질적으로 다를 수 있음을 보여준다.

<표 3-18> 외국인 직업교육훈련 참여 요인 분석(1)

	(1) 직업교육훈련 1	(2) 직업교육훈련 2	(3) 직업교육훈련 3
한국 출생	-0.037** (0.016)	-0.030** (0.013)	-0.035* (0.018)
여성	-0.004 (0.006)	-0.009* (0.005)	0.009 (0.007)
아시아 국가 출신	-0.006 (0.010)	-0.030*** (0.008)	0.068*** (0.011)
30대	0.020** (0.008)	0.014** (0.006)	0.014 (0.009)

<표 3-18>의 계속

	(1) 직업교육훈련 1	(2) 직업교육훈련 2	(3) 직업교육훈련 3
40대	0.029*** (0.009)	0.010 (0.008)	0.034*** (0.010)
50대 이상	0.022** (0.010)	0.002 (0.008)	0.057*** (0.011)
체류기간: 6개월~1년 미만	0.116** (0.052)	0.049 (0.043)	0.042 (0.059)
1년~3년 미만	0.054 (0.048)	0.031 (0.040)	0.003 (0.054)
3년~5년 미만	0.054 (0.048)	0.025 (0.040)	0.016 (0.054)
5년~10년 미만	0.087* (0.048)	0.039 (0.040)	0.081 (0.054)
10년 이상	0.082* (0.048)	0.053 (0.040)	0.106* (0.054)
관측치	13,916	13,916	13,916

주: 1) 가중치 적용

2) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 『2021년 이민자 체류실태 및 고용조사』 원자료.

<표 3-19>는 외생변수에 이민자의 사증 유형을 추가하여 분석한 결과이다. 한국 출생 여부와 아시아 국가 출신 여부 변수의 추정치는 질적으로 유사하나 사증 유형을 통제하는 경우 여성의 경우 모든 직업교육훈련에 참여하는 정도가 통계적으로 유의미하게 낮다. 사증 유형으로 구분 시 정주 비자 등 장기거주 가능한 사증에 비해 비전문취업 사증 소지자는 모든 직업교육훈련의 참여 정도가 낮고, 방문취업의 경우에도 (2)열과 (3)열의 직업교육훈련 참여 정도도 더 낮다. 전문인력 사증 이민자의 경우에는 장기거주자보다 (2)열의 업무능력 향상이나 자격증 취득을 위한 직업교육훈련 참여 정도는 더 높지만, (3)열의 자격증 취득 및 취업 교육을 위한 직업교육훈련 참여 정도는 더 낮다. 체류기간의 경우 6개월 미만에 비해서 6개월 이상 1년 미만인 이민자의 경우 (1)열의 지난 1년간의 직업교육훈련 참여 정도는 높지만 다른 체류기간과는 유의미한 차이가

없다. 또한 연령 더미변수의 추정치의 유의미성이 대체로 사라져 20대에 비해 30대의 직업교육훈련 참여 정도가 더 높지만, 40대와 50대는 20대와 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않는다.

직업교육훈련 변수에 따라 다소 상이한 추정치는 직업교육훈련 1 변수는 사전취업교육 등을 포함한 변수이며, 업무능력 향상이나 자격증 취득을 위한 직업교육훈련 2 변수가 통상적인 의미의 직업교육훈련과 가장 유사하며, 자격증 취득 또는 취업 교육을 위한 직업교육훈련 3은 직무능력 향상이 아니라 정주비자 사증 보유나 결혼이민자 등이 참여가 가능한 내일배움카드 등을 바탕으로 하는 교양이나 취미 등을 위한 교육 등인 것으로 예상된다.

〈표 3-19〉 외국인 직업교육훈련 참여 요인 분석(2)

	(1) 직업교육훈련 1	(2) 직업교육훈련 2	(3) 직업교육훈련 3
한국 출생	-0.037** (0.016)	-0.028** (0.013)	-0.053*** (0.018)
여성	-0.019*** (0.006)	-0.015*** (0.005)	-0.030*** (0.007)
아시아 국가 출신	0.012 (0.010)	-0.016* (0.009)	0.095*** (0.012)
30대	0.014* (0.008)	0.014** (0.007)	-0.001 (0.009)
40대	0.013 (0.009)	0.009 (0.008)	-0.002 (0.011)
50대 이상	-0.002 (0.010)	0.001 (0.009)	0.009 (0.012)
체류기간: 6개월~1년 미만	0.114** (0.052)	0.048 (0.043)	0.046 (0.058)
1년~3년 미만	0.065 (0.048)	0.037 (0.040)	0.020 (0.054)
3년~5년 미만	0.064 (0.048)	0.030 (0.040)	0.028 (0.054)
5년~10년 미만	0.079* (0.048)	0.037 (0.040)	0.050 (0.054)
10년 이상	0.067 (0.048)	0.044 (0.040)	0.047 (0.054)

〈표 3-19〉의 계속

	(1) 직업교육훈련 1	(2) 직업교육훈련 2	(3) 직업교육훈련 3
사증 유형 : 비전문취업	-0.066*** (0.009)	-0.026*** (0.007)	-0.171*** (0.010)
방문취업	0.004 (0.010)	-0.020** (0.008)	-0.046*** (0.011)
전문인력	0.009 (0.014)	0.029** (0.012)	-0.093*** (0.016)
기타	-0.052*** (0.010)	-0.033*** (0.008)	-0.135*** (0.011)
관측치	13,916	13,916	13,916

주: 1) 가중치 적용

2) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

### 가. 외국인 근로자의 직업훈련 성과요인 분석

#### 1) 전체 이민자

분석결과, 표의 (1)열, (2)열, (3)열은 각각 직업교육훈련 1, 2, 3의 참여가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

〈표 3-20〉은 기본 통제변수만을 포함하여 직업교육훈련의 유형별 참여에 따른 노동시장 성과를 비교한 결과이다. 〈표 3-20〉에 따르면 일반적인 직업교육훈련 1과 자격증 취득 또는 취업 교육을 의미하는 직업교육훈련 3에 참여하는 것과 취업 상태와는 반비례 관계이다. (2)열에 제시된 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련에 참여하는 것과 취업 여부는 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않는다. 연령과 체류기간은 대체로 취업 상태에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다.

〈표 3-21〉은 기본 통제변수에 사증 유형을 추가하여 분석한 결과이다. 사증 유형을 통제하지 않은 경우와 동일하게 직업교육훈련 2의 참여와 취업은 통계적으로 유의미한 관계를 갖지 않고 직업교육훈련 1, 3의 참여는 취업 여부와 반비례하는 관계를 보인다. 사증 유형으로 구분 시 취업 여부는 장기거주자에 비해 비전문취업 사증과 전문인력 사증의 경우 더 높고, 방문취업 사증과 기타 사증의 경우는 더 낮다. 이러한 결과

〈표 3-20〉 외국인 직업교육훈련 성과 분석(1)

	(1) 취업 여부	(2) 취업 여부	(3) 취업 여부
직업교육훈련 참여	-0.014** (0.006)	0.011 (0.008)	-0.031*** (0.006)
한국 출생	-0.005 (0.012)	-0.004 (0.012)	-0.006 (0.012)
여성	-0.041*** (0.004)	-0.041*** (0.004)	-0.041*** (0.004)
아시아 국가 출신	0.004 (0.007)	0.004 (0.007)	0.006 (0.007)
30대	0.005 (0.006)	0.004 (0.006)	0.005 (0.006)
40대	0.010 (0.007)	0.010 (0.007)	0.011 (0.007)
50대 이상	0.000 (0.007)	0.000 (0.007)	0.002 (0.007)
체류기간: 6개월~1년 미만	-0.011 (0.039)	-0.014 (0.039)	-0.012 (0.039)
1년~3년 미만	0.063* (0.036)	0.062* (0.036)	0.062* (0.036)
3년~5년 미만	0.054 (0.036)	0.053 (0.036)	0.054 (0.036)
5년~10년 미만	0.052 (0.036)	0.050 (0.036)	0.053 (0.035)
10년 이상	0.053 (0.036)	0.051 (0.036)	0.055 (0.036)
관측치	13,916	13,916	13,916

주: 1) 가중치 적용

2) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

는 비전문취업 사증과 전문인력 사증 소지자의 경우 한국에 체류하기 위해서는 취업 상태를 전제로 하기 때문이다.

<표 3-19>에서 장기거주 이민자는 직업교육훈련에 비전문인력보다 더 활발하게 참여하고 있지만 이들의 취업 확률이 더 낮다. 이밖에도 사증 유형을 통제하는 경우에는 연령 그룹 더미변수의 추정치가 통계적으로 유의미해져 연령이 많을수록 취업 확률이 높게 나타난다. 체류기간의 추정치는 통계적으로 유의미하지 않다.

〈표 3-21〉 외국인 직업교육훈련 성과 분석(2)

	(1) 취업 여부	(2) 취업 여부	(3) 취업 여부
직업교육훈련 참여	-0.010* (0.006)	0.010 (0.007)	-0.023*** (0.006)
한국 출생	0.001 (0.012)	0.002 (0.012)	0.000 (0.012)
여성	-0.025*** (0.005)	-0.024*** (0.005)	-0.025*** (0.005)
아시아 국가 출신	-0.006 (0.008)	-0.006 (0.008)	-0.004 (0.008)
30대	0.018*** (0.006)	0.018*** (0.006)	0.018*** (0.006)
40대	0.040*** (0.007)	0.040*** (0.007)	0.040*** (0.007)
50대 이상	0.040*** (0.008)	0.040*** (0.008)	0.040*** (0.008)
체류기간: 6개월~1년 미만	-0.015 (0.038)	-0.017 (0.038)	-0.016 (0.038)
1년~3년 미만	0.043 (0.035)	0.042 (0.035)	0.043 (0.035)
3년~5년 미만	0.032 (0.035)	0.031 (0.035)	0.032 (0.035)
5년~10년 미만	0.045 (0.035)	0.044 (0.035)	0.045 (0.035)
10년 이상	0.053 (0.035)	0.052 (0.035)	0.053 (0.035)
사증 유형: 비전문취업	0.086*** (0.006)	0.087*** (0.006)	0.083*** (0.007)
방문취업	-0.018** (0.007)	-0.017** (0.007)	-0.019*** (0.007)
전문인력	0.087*** (0.010)	0.086*** (0.010)	0.085*** (0.010)
기타	-0.042*** (0.007)	-0.041*** (0.007)	-0.045*** (0.007)
관측치	13,916	13,916	13,916

주: 1) 가중치 적용

2) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.



## 2) 장기거주자 분석

<표 3-20>과 <표 3-21>의 (2)열의 분석결과는 외국인의 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련의 성과가 강하게 나타나지는 않지만 이는 외국인의 사증 유형과 취업 여부 자체가 직접적으로 연계된 결과로 해석된다. 따라서 <표 3-22>와 <표 3-23>은 정주비자 등 한국 체류와 취업 상태가 연계되지 않은 장기거주자만을 별도로 분석한다.

<표 3-22>는 기본 통제변수만을 활용하여 장기거주 이민자의 취업 여부를 분석한 결과를 제시한다. 장기거주자만을 분석하는 경우에도 직업교육훈련 1, 3의 참여는 취업 여부와 부(-)의 관계이며, 직업교육훈련 2의 참여는 취업과 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않는다. 여성 여부와 아시아 국가 출신의 경우 취업 상태와 부(-)의 관계이고 연령과 취업 상태는 정(+)의 관계를 가지는 차이를 제외하고는 장기거주자만을 분석한 결과도 <표 3-20>의 결과와 질적으로 유사하다. 즉 <표 3-22>의 (2)열의 분석결과에서도 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련 참여와 취업 여부의 통계적 유의성은 나타나지 않는다.

<표 3-22> 외국인 직업교육훈련 성과 분석 : 장기거주자의 취업 여부

	(1) 취업 여부	(2) 취업 여부	(3) 취업 여부
직업교육훈련 참여	-0.014* (0.009)	0.007 (0.010)	-0.028*** (0.007)
한국 출생	-0.003 (0.014)	-0.002 (0.014)	-0.004 (0.014)
여성	-0.012** (0.006)	-0.012** (0.006)	-0.013** (0.006)
아시아 국가 출신	-0.019* (0.010)	-0.019* (0.010)	-0.016 (0.010)
30대	0.049*** (0.011)	0.049*** (0.011)	0.049*** (0.011)
40대	0.059*** (0.011)	0.059*** (0.011)	0.059*** (0.011)
50대 이상	0.076*** (0.011)	0.076*** (0.011)	0.077*** (0.011)

<표 3-22>의 계속

	(1) 취업 여부	(2) 취업 여부	(3) 취업 여부
체류기간: 6개월~1년 미만	-0.061 (0.074)	-0.065 (0.074)	-0.064 (0.074)
1년~3년 미만	0.072 (0.066)	0.070 (0.066)	0.067 (0.066)
3년~5년 미만	0.087 (0.066)	0.085 (0.066)	0.083 (0.066)
5년~10년 미만	0.119* (0.065)	0.117* (0.065)	0.116* (0.065)
10년 이상	0.115* (0.065)	0.113* (0.065)	0.111* (0.065)
관측치	8,164	8,164	8,164

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자만을 분석함.

2) 가중치 적용

3) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 3-23>은 추가적으로 장기거주 이민자에 대해 월평균 급여를 분석한 결과이다. (2)열의 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련 참여자의 경우에는 월평균 급여가 18만 원 이상 높지만 (3)열의 자격증 취득 관련 직업교육훈련 참여자의 경우 월평균 급여가 5만 원 이상 낮다. 그밖에도 여성이거나 아시아 국가 출신인 경우에는 급여가 더 낮고, 연령이 증가할수록 급여가 더 높지만 체류기간과는 통계적으로 유의미한 관계가 나타나지 않는다.

<표 3-23> 외국인 직업교육훈련 성과 분석: 장기거주자의 월평균 급여

	(1) 월평균 급여	(2) 월평균 급여	(3) 월평균 급여
직업교육훈련 참여	0.838 (3.527)	18.383*** (4.251)	-5.454* (2.897)
한국 출생	-7.869 (5.662)	-7.485 (5.656)	-8.155 (5.662)
여성	-69.729*** (2.444)	-69.662*** (2.442)	-69.908*** (2.446)

〈표 3-23〉의 계속

	(1) 월평균 급여	(2) 월평균 급여	(3) 월평균 급여
아시아 국가 출신	-26.349*** (4.289)	-26.011*** (4.284)	-25.627*** (4.304)
30대	23.645*** (4.378)	23.158*** (4.373)	23.715*** (4.376)
40대	30.452*** (4.629)	30.168*** (4.624)	30.628*** (4.628)
50대 이상	32.112*** (4.734)	31.807*** (4.729)	32.254*** (4.733)
체류기간: 6개월~1년 미만	10.928 (30.570)	8.244 (30.534)	11.184 (30.555)
1년~3년 미만	10.103 (27.416)	8.789 (27.384)	9.449 (27.410)
3년~5년 미만	18.893 (27.231)	17.735 (27.198)	18.570 (27.223)
5년~10년 미만	29.762 (27.039)	28.398 (27.007)	29.538 (27.030)
10년 이상	29.839 (27.013)	28.284 (26.982)	29.492 (27.005)
관측치	8,164	8,164	8,164

주: 1) 재외동포, 영주자, 결혼이민자, 한국국적 취득의 경우 장기거주자만을 분석함.

2) 가중치 적용

3) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 통계적 유의 수준 10%, 5%, 1%를 나타냄.

자료: 통계청, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

## 제5절 소 결

궁극적으로 본 연구에서 추구했던 것은 취업교육과 같은 의무교육이 아닌 외국인 근로자를 대상으로 실시된 직무능력 향상을 위한 직업교육 훈련이 이들의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 하지만 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료에서 외국인 근로자가 참여한 직업

교육훈련이 취업교육과 같은 의무교육인지 여부를 구분하는 데 한계가 있었다. 따라서 직업교육훈련의 목적이 업무능력 향상이나 자격증 취득을 위한 경우로 한정하거나, 한국에서 받은 교육지원 서비스의 내용이 ‘자격증 취득이나 취업 교육’인 경우 등 다양한 직업교육훈련 참여 여부에 대한 변수를 구축하여 분석을 시도하였다. 또한 분석에 사용된 자료인 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료는 패널조사가 아니므로 이민자의 노동시장 성과지표의 전후 비교가 불가능하다. 이러한 자료상의 한계로 본 연구에서 궁극적으로 원했던 분석을 엄밀한 효과 분석을 할 수 없었다.

본 연구에서 탐색적으로 시도한 여러 분석결과를 비교한 결과에 따르면, 직업교육훈련 2로 정의한 업무능력 향상이나 자격증 취득을 위한 직업교육훈련이 본 연구에서 근본적으로 추구했던 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련과 가장 유사한 것으로 판단된다. 이 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련에 참여한 이민자의 취업 여부 자체는 비참여자와 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지는 않았지만 월평균 임금은 소폭 높다.

물론 외국인의 노동시장 성과로 취업 자체를 분석하는 것은 사증 자체가 취업 여부를 전제로 하기 때문에 많은 한계가 있다. 하지만 정주비자 소지자나 귀화한 자만을 대상으로 분석하였을 때도 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련에 참여하는 것이 취업 여부에 긍정적인 영향을 미치지 않는다. 근본적으로 이민자의 노동시장 자체가 농림어업과 서비스업 등과 같이 노동시장 수요(구인자)가 공급(구직자)보다 훨씬 더 크고 이민자의 대부분은 취업 상태이다. 따라서 성과지표로 적절한 것은 이민자 개인의 측면에서는 임금과 같은 질적 지표일 것으로 판단되고 더 나아가 구인자의 매출 등의 지표가 더욱 적절한 결과지표일 것이다. 하지만 사업주 측의 정보는 본 연구의 분석자료에서는 포함되지 않았다.

본 연구에서 추가적으로 외국인 근로자의 직업교육훈련의 참여요인을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같은 특징이 나타난다. 첫째, 여성 이민자의 직무능력 향상을 위한 직업교육훈련의 참여가 남성보다 낮지만 자격증 취득 등 취미생활과 관련한 직업교육훈련의 참여 정도는 더 높다. 둘째, 비전문취업 사증 소지자와 방문취업 사증 이민자의 경우 장기거주

이민자에 비해 직업교육훈련에 활발하게 참여하지 않는다. 제2절에도 제시한 바와 같이 이는 이들에 대한 직업교육훈련은 그 양이나 질이 매우 제한적이라는 것을 보여준다.

이러한 본 장의 연구 결과는 외국인 근로자의 직업교육훈련이 더욱 확충되어야 할 필요성을 보여준다. 또한 본 연구의 한계를 극복하기 위해서 향후 한국산업인력공단에서 실시하는 ‘재직 외국인 근로자 직업능력 개발훈련’ 등에 참여한 외국인 근로자의 노동시장 성과를 참여하지 않은 자와 비교하여 분석하고 이를 사업주 자료와 연계하여 외국인의 직업교육훈련 참여가 사업주에 미치는 영향을 분석하는 것도 필요할 것이다.

## 제 4 장

### 외국인 근로자 및 고용기업 현장실태 분석

#### 제1절 외국인 근로자 설문조사 결과

##### 1. 외국인 근로자 응답자 일반 현황

설문조사에 응답한 외국인 근로자는 총 202명이다. 국적을 살펴보면, 네팔이 35.1%로 가장 많았으며, 필리핀(19.8%), 베트남(17.3%), 태국(14.9%), 기타(8.9%), 캄보디아, 인도네시아(각각 1.5%), 미얀마(1.0%) 순으로 그 뒤를 이었다. 한국에서의 재직기간을 살펴보면, 2년 이상이 79.7%로 가장 많았으며, 6개월 미만(9.9%), 6개월~1년(5.9%), 1년~1년 6개월(2.5%), 1년 6개월~2년(2.0%) 순으로 그 뒤를 이었다. 성별을 살펴보면 남성이 98.0%로 대부분이었고, 여성은 2.0%로 나타났다. 혼인 여부를 살펴보면 기혼이 59.4%로 많았고, 미혼은 40.6%로 나타났다. 학력을 살펴보면 고등학교 졸업이 47.5%로 가장 많았으며, 대학 이상(39.6%), 중학교 졸업(11.4%), 초등학교 졸업(1.5%) 순으로 그 뒤를 이었다. 근무 사업체 업종을 살펴보면 기타가 55.0%로 가장 많았으며, 철강(20.8%), 기계(15.8%), 전기전자(7.4%), 석유화학(1.0%) 순으로 그 뒤를 이었다. 한국에 입국하기 전 취업 경험이 있다고 응답한 사람이 69.8%로 많았으며, 그중에서도 한국에 입국하기 전 했던 일과 현재 일이 비슷하다고 응답한 사람은 17.7%로 나타났다.

〈표 4-1〉 외국인 근로자 일반 현황

(단위: 명, %)

		빈도(백분율)
전체		202(100.0%)
국적	베트남	35(17.3%)
	캄보디아	3(1.5%)
	미얀마	2(1.0%)
	네팔	71(35.1%)
	태국	30(14.9%)
	필리핀	40(19.8%)
	인도네시아	3(1.5%)
	기타	18(8.9%)
한국에서의 재직기간	6개월 미만	20(9.9%)
	6개월~1년	12(5.9%)
	1년~1년 6개월	5(2.5%)
	1년 6개월~2년	4(2.0%)
	2년 이상	161(79.7%)
성별	남성	198(98.0%)
	여성	4(2.0%)
혼인 여부	기혼	120(59.4%)
	미혼	82(40.6%)
학력	초등학교 졸업	3(1.5%)
	중학교 졸업	23(11.4%)
	고등학교 졸업	96(47.5%)
	대학 이상	80(39.6%)
근무 사업체 업종	기계	32(15.8%)
	전기전자	15(7.4%)
	석유화학	2(1.0%)
	철강	42(20.8%)
	운송장비	-
	기타	111(55.0%)
한국 입국 전 취업 경험	있음	141(69.8%)
	없음	61(30.2%)
이전 경험 일과 현재 일의 유사성(n=141)	비슷함	25(17.7%)
	비슷하지 않음	116(82.3%)

## 2. 근로자 교육훈련 참여 현황 관련 문항 응답 결과

### 가. 현재 회사와 일 관련 인식

현재 다니고 있는 회사와 일에 관련 인식을 살펴보면 다음과 같다. 취업 전 회사에서 어떤 일을 하는지 알고 있었는가에 대해서는 그렇지 않다는 쪽이 42.1%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 2.72점으로 나타났다. 현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 일을 해본 경험이 있는가에 대해서는 그렇지 않다는 쪽이 69.3%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 2.20점으로 나타났다. 현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 교육을 받은 적이 있는가에 대해서는 그렇지 않다는 쪽이 77.2%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 1.90점으로 나타났다. 입국 전 한국에서 해야 할 일에 대해 교육을 받은 적이 있는가에 대해서는 그렇지 않다는 쪽이 4.5%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 2.75점으로 나타났다. 지금 하고 있는 일은 내가 가지고 있는 능력보다 낮은 수준인가에 대해서는 보통이라는 쪽이 44.6%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 3.00점으로 나타났다. 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일을 할 수 있는가에 대해서는 그렇다는 쪽이 57.4%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 3.53점으로 나타났다. 적절한 교육을 받으면 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일도 할 수 있는가에 대해서는 그렇다는 쪽이 59.9%로 높게 나타났으며, 평균 점수는 3.60점으로 나타났다.

현재 다니고 있는 회사와 일에 관련 인식의 평균 점수를 국적별로 살펴보면 다음과 같다. 취업 전 회사에서 어떤 일을 하는지 알고 있었는가에 대해서는 필리핀이 평균 3.20점으로 가장 높았고, 태국이 평균 2.13점으로 가장 낮았다. 현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 일을 해본 경험이 있는가에 대해서는 베트남이 평균 2.66점으로 가장 높았으며, 네팔이 평균 1.92점으로 가장 낮았다. 현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 교육을 받은 적이 있는가에 대해서는 필리핀이 평균 2.35점으로 가장 높았고, 네팔이 평균 1.42점으로 가장 낮았다. 입국 전 한국에서 해야 할 일에 대해 교육을 받은 적이 있는가에 대해서는 필리핀이 평균



〈표 4-2〉 현재 회사와 일 관련 인식

(단위: 명, %, 점)

	동의 수준			
	동의하지 않음 (①+②)	보통 (③)	동의함 (④+⑤)	평균
취업 전 회사에서 어떤 일을 하는지 알고 있었다.	85 (42.1%)	50 (24.8%)	67 (33.2%)	2.72
현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 일을 해본 경험이 있다.	140 (69.3%)	22 (10.9%)	40 (19.8%)	2.20
현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 교육을 받은 적이 있다.	156 (77.2%)	30 (14.9%)	16 (7.9%)	1.90
입국 전 한국에서 해야 할 일에 대해 교육을 받은 적이 있다.	92 (45.5%)	37 (18.3%)	73 (36.1%)	2.75
지금 하고 있는 일은 내가 가지고 있는 능력보다 낮은 수준이다.	52 (25.7%)	90 (44.6%)	60 (29.7%)	3.00
지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일을 할 수 있다.	32 (15.8%)	54 (26.7%)	116 (57.4%)	3.53
적절한 교육을 받으면 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일도 할 수 있다.	27 (13.4%)	54 (26.7%)	121 (59.9%)	3.60

주: 동의하지 않음 = 전혀 그렇지 않다(①)+그렇지(②), 보통 = 보통이다(③), 동의함 = 그렇다(④)+매우 그렇다(⑤)

3.35점으로 가장 높았으며, 네팔이 평균 2.37점으로 가장 낮았다. 지금 하고 있는 일은 내가 가지고 있는 능력보다 낮은 수준인가에 대해서는 태국이 평균 3.27점으로 가장 높았으며, 네팔이 평균 2.80점으로 가장 낮았다. 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일을 할 수 있는가에 대해서는 네팔이 평균 3.69점으로 가장 높았으며, 기타 국적이 평균 3.27점으로 가장 낮았다. 적절한 교육을 받으면 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일도 할 수 있는가에 대해서는 베트남과 태국이 각각 평균 3.80점으로 가장 높았으며, 네팔이 평균 3.42점으로 가장 낮았다.

〈표 4-3〉 현재 회사와 일 관련 인식의 국적별 차이

(단위: 점)

	평균 점수				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
취업 전 회사에서 어떤 일을 하는지 알고 있었다.	2.65	3.20	2.66	2.13	2.96
현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 일을 해본 경험이 있다.	1.92	2.48	2.66	2.03	2.12
현재 하는 일과 관련하여 본국에서 비슷한 교육을 받은 적이 있다.	1.42	2.35	2.26	1.83	2.12
입국 전 한국에서 해야 할 일에 대해 교육을 받은 적이 있다.	2.37	3.35	2.63	2.83	2.96
지금 하고 있는 일은 내가 가지고 있는 능력보다 낮은 수준이다.	2.80	2.88	3.14	3.27	3.19
지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일을 할 수 있다.	3.69	3.30	3.57	3.63	3.27
적절한 교육을 받으면 지금 하고 있는 일보다 더 어려운 일도 할 수 있다.	3.42	3.58	3.80	3.80	3.62

#### 나. 입국 전·후 교육훈련 관련 사항

##### 1) 입국 전 사전교육 여부 및 효과성

입국 전 사전교육 참여 여부를 살펴보면, 한국문화 이해 교육, 고용허가제 이해에 관한 사전교육 참여자 비율이 각각 63.9%로 가장 높았으며, 직무수행 관련 교육, 산업안전 교육(각각 60.4%), 한국어 교육, 귀국 및 재정착에 관한 교육(각각 57.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

사전교육에 참여한 사람들이 인식한 사전교육의 효과성을 살펴보면, 한국어 교육의 효과성 인식이 평균 4.09점으로 가장 높았으며, 산업안전 교육(평균 3.96점), 고용허가제 이해(3.93점), 한국문화 이해 교육(3.82점), 직무수행 관련 교육(3.74점), 귀국 및 재정착에 관한 교육(3.71점) 순으로 그 뒤를 이었다.

입국 전 사전교육 참여 여부를 국적별로 살펴보면, 한국어 교육의 경우 필리핀이 90.0%로 가장 높았으며, 네팔이 40.8%로 가장 낮았다. 한국 문화 이해 교육의 경우 필리핀이 85.0%로 가장 높았으며, 태국이 50.0%

〈표 4-4〉 입국 전 사전교육 여부 및 효과성

(단위: 명, %, 점)

	사전교육 여부			효과성		
	교육을 받았음	교육을 받지 않았음	도움이 되지 않음 (①+②)	보통 (③)	도움이 되었음 (④+⑤)	평균
한국어 교육	117 (57.9%)	85 (42.1%)	3 (2.6%)	23 (19.7%)	91 (77.8%)	4.09
한국문화 이해 교육	129 (63.9%)	73 (36.1%)	7 (5.4%)	38 (29.5%)	84 (65.1%)	3.82
고용허가제 이해	129 (63.9%)	73 (36.1%)	4 (3.1%)	38 (29.5%)	87 (67.4%)	3.93
직무수행 관련 교육	122 (60.4%)	80 (39.6%)	7 (5.7%)	44 (36.1%)	71 (58.2%)	3.74
산업안전 교육	122 (60.4%)	80 (39.6%)	3 (2.5%)	31 (25.4%)	88 (72.1%)	3.96
귀국 및 재정착에 관한 교육	117 (57.9%)	85 (42.1%)	9 (7.7%)	36 (30.8%)	72 (61.5%)	3.71

주: 도움이 되지 않음 = 전혀 도움이 되지 않았다(①)+도움이 되지 않았다(②), 보통 = 보통이다(③), 도움이 되었음 = 도움이 되었다(④)+크게 도움이 되었다(⑤)

로 가장 낮았다. 고용허가제 이해의 경우 필리핀이 87.5%로 가장 높았으며, 태국이 53.3%로 가장 낮았다. 직무수행 관련 교육의 경우 필리핀이 85.0%로 가장 높았으며, 기타 국가가 50.0%로 가장 낮았다. 산업안전 교육의 경우 필리핀이 82.5%로 가장 높았으며, 태국이 50.0%로 가장 낮았다. 귀국 및 재정착에 관한 교육의 경우 필리핀이 85.0%로 가장 높았으며, 태국이 43.3%로 가장 낮았다.

사전교육에 참여한 사람들이 인식한 사전교육의 효과성을 국적별로 살펴보면, 한국어 교육의 경우 필리핀이 평균 4.25점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.85점으로 가장 낮았다. 한국문화 이해 교육의 경우 베트남이 평균 4.23점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.33점으로 가장 낮았다. 고용허가제 이해의 경우 필리핀이 평균 4.29점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.57점으로 가장 낮았다. 직무수행 관련 교육의 경우 네덜란드

〈표 4-5〉 입국 전 사전교육 여부 및 효과성의 국적별 차이

(단위: %, 점)

	사전교육 참여율					평균 점수				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
한국어 교육	40.8	90.0	62.9	43.3	65.4	4.03	4.25	4.18	3.85	3.94
한국문화 이해 교육	59.2	85.0	62.9	50.0	61.5	3.48	4.15	4.23	3.33	3.94
고용허가제 이해	59.2	87.5	62.9	53.3	53.8	3.76	4.29	4.14	3.63	3.57
직무수행 관련 교육	56.3	85.0	54.3	53.3	50.0	4.08	3.56	3.89	3.44	3.31
산업안전 교육	52.1	82.5	65.7	50.0	53.8	3.78	4.27	4.22	3.67	3.57
귀국 및 재정착에 관한 교육	50.7	85.0	57.1	43.3	53.8	3.61	4.06	3.80	3.15	3.50

평균 4.08점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.44점으로 가장 낮았다. 산업안전 교육의 경우 필리핀이 평균 4.27점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.57점으로 가장 낮았다. 귀국 및 재정착에 관한 교육의 경우 필리핀이 평균 4.06점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.15점으로 가장 낮았다.

## 2) 입국 후 교육 참여 여부 및 운영사항

입국 후 교육 참여 여부를 살펴보면, 한국어 교육이 참여자 비율이 28.7%로 가장 많았으며, 직업기초능력(27.7%), 업무 관련 이론(24.3%), 산업안전교육(23.8%), 장비 운영(21.8%), 기타 직무교육(17.3%), 컴퓨터 사용법(15.3%), 운전면허(13.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

참여 교육의 운영사항에 대해 살펴보면, 직업기초능력의 경우 교육주체는 회사(58.9%), 교육시간은 10시간 이상(37.5%), 참여 이유는 스스로(35.7%), 비용은 무료(78.6%)로 운영되는 경우가 많았다. 업무 관련 이론의 경우 교육주체는 회사(63.3%), 교육시간은 5시간 이내(34.7%), 참여 이유는 회사추천(34.7%), 비용은 무료(85.7%)로 운영되는 경우가 많았다. 장비 운영의 경우 교육주체는 회사(70.5%), 교육시간은 10시간 이상(38.6%), 참여 이유는 회사추천(40.9%), 비용은 무료(84.1%)로 운영되는 경우가 많았다. 기타 직무교육의 경우 교육주체는 회사(65.7%), 교육시간

은 10시간 이상(40.0%), 참여 이유는 회사추천(37.1%), 비용은 무료(82.9%)로 운영되는 경우가 많았다. 운전면허의 경우 교육주체는 외부(78.6%), 교육시간은 10시간 이상(42.9%), 참여이유는 스스로(53.6%), 비용은 유료(57.1%)로 운영되는 경우가 많았다. 컴퓨터 사용법의 경우 교육주체는 외부(77.4%), 교육시간은 5~10시간과 10시간 이상(35.5%), 참여 이유는 스스로(51.6%), 비용은 무료(71.0%)로 운영되는 경우가 많았다. 한국어 교육의 경우 교육주체는 외부(75.9%), 교육시간은 10시간 이상(62.1%), 참여이유는 스스로(60.3%), 비용은 무료(70.7%)로 운영되는 경우가 많았다. 산업안전 교육의 경우 교육주체는 회사(62.5%), 교육시간은 5~10시간(35.4%), 참여 이유는 회사추천(41.7%), 비용은 무료(85.4%)로 운영되는 경우가 많았다.

〈표 4-6〉 입국 후 교육 참여 여부 및 운영사항

(단위: 명, %)

	참여 여부		교육주체		교육시간			참여 이유			비용	
	참여	미참여	회사	외부	5시간 이내	5~10시간	10시간 이상	스스로	회사추천	기타	유료	무료
직업기초능력	56 (27.7)	146 (72.3)	33 (58.9)	23 (41.1)	17 (30.4)	18 (32.1)	21 (37.5)	20 (35.7)	17 (30.4)	19 (33.9)	12 (21.4)	44 (78.6)
업무 관련 이론	49 (24.3)	153 (75.7)	31 (63.3)	18 (36.7)	17 (34.7)	16 (32.7)	16 (32.7)	16 (32.7)	17 (34.7)	16 (32.7)	7 (14.3)	42 (85.7)
장비 운영	44 (21.8)	158 (78.2)	31 (70.5)	13 (29.5)	14 (31.8)	13 (29.5)	17 (38.6)	15 (34.1)	18 (40.9)	11 (25.0)	7 (15.9)	37 (84.1)
기타 직무교육	35 (17.3)	167 (82.7)	23 (65.7)	12 (34.3)	12 (34.3)	9 (25.7)	14 (40.0)	10 (28.6)	13 (37.1)	12 (34.3)	6 (17.1)	29 (82.9)
운전면허	28 (13.9)	174 (86.1)	6 (21.4)	22 (78.6)	8 (28.6)	8 (28.6)	12 (42.9)	15 (53.6)	5 (17.9)	8 (28.6)	16 (57.1)	12 (42.9)
컴퓨터 사용법	31 (15.3)	171 (84.7)	7 (22.6)	24 (77.4)	9 (29.0)	11 (35.5)	11 (35.5)	16 (51.6)	5 (16.1)	10 (32.3)	9 (29.0)	22 (71.0)
한국어 교육	58 (28.7)	144 (71.3)	14 (24.1)	44 (75.9)	9 (15.5)	13 (22.4)	36 (62.1)	35 (60.3)	7 (12.1)	16 (27.6)	17 (29.3)	41 (70.7)
산업안전 교육	48 (23.8)	154 (76.2)	30 (62.5)	18 (37.5)	15 (31.3)	17 (35.4)	16 (33.3)	14 (29.2)	20 (41.7)	14 (29.2)	7 (14.6)	41 (85.4)

## 3) 입국 후 교육을 받지 않은 경우 그 주된 이유

외국인 근로자가 입국 후 교육을 받지 않은 경우, 그 주된 이유 1순위로는 교육에 대한 정보를 듣지 못해서가 36.8%로 가장 많았으며, 교육기관이 너무 멀리 있어서(29.7%), 교육을 받을 시간적 여유가 없어서(11.5%), 교육에서 언어 소통이 어려울 것 같아서(4.9%), 교육 운영 시간대가 맞지 않아서, 내가 원하는 교육이 개설되지 않아서(각각 3.8%), 특별한 필요성이 없어서, 교육 이수증(자격 등)이 본국에서 활용될 수 없어서(각각 2.2%), 인원제한으로 기회가 없어서, 회사에서 내가 교육받는 것을 좋아하지 않아서(각각 1.6%), 현재 하는 일과 관련이 없는 프로그램이어서(1.1%), 교육 내용의 질이 떨어져서(0.5%) 순으로 그 뒤를 이었다.

2순위로는 교육을 받을 시간적 여유가 없어서가 29.1%로 가장 많았으며, 교육기관이 너무 멀리 있어서(19.2%), 교육 운영 시간대가 맞지 않아서(14.6%), 교육에서 언어 소통이 어려울 것 같아서(9.9%), 내가 원하는 교육이 개설되지 않아서, 현재 하는 일과 관련이 없는 프로그램이어서(각각 7.9%), 인원제한으로 기회가 없어서(4.0%), 특별한 필요성이 없어서(2.6%), 교육에 대한 정보를 듣지 못해서, 회사에서 내가 교육받는 것을 좋아하지 않아서, 교육 이수증(자격 등)이 본국에서 활용될 수 없어서(각각 1.3%), 교육 내용의 질이 떨어져서(0.7%) 순으로 그 뒤를 이었다.

3순위로는 교육에서 언어 소통이 어려울 것 같아서가 21.7%로 가장 많았으며, 교육을 받을 시간적 여유가 없어서, 내가 원하는 교육이 개설되지 않아서(각각 13.2%), 교육 운영 시간대가 맞지 않아서(11.6%), 현재 하는 일과 관련이 없는 프로그램이어서(10.9%), 인원제한으로 기회가 없어서(10.1%), 교육 이수증(자격 등)이 본국에서 활용될 수 없어서(8.5%), 특별한 필요성이 없어서(5.4%), 회사에서 내가 교육받는 것을 좋아하지 않아서(2.3%), 교육 내용의 질이 떨어져서(1.6%), 교육에 대한 정보를 듣지 못해서, 교육기관이 너무 멀리 있어서(각각 0.8%) 순으로 그 뒤를 이었다.

합산점수를 살펴보면, 교육기관이 너무 멀리 있어서가 221점으로 가장 높았으며, 교육에 대한 정보를 듣지 못해서(206점), 교육을 받을 시간적 여유가 없어서(168점), 교육에서 언어 소통이 어려울 것 같아서(85점),

교육 운영 시간대가 맞지 않아서(80점), 내가 원하는 교육이 개설되지 않아서(62점), 현재 하는 일과 관련이 없는 프로그램이어서(44점), 인원제한으로 기회가 없어서(34점), 특별한 필요성이 없어서, 교육 이수증(자격 등)이 본국에서 활용될 수 없어서(각각 27점), 회사에서 내가 교육받는 것을 좋아하지 않아서(16점), 교육 내용의 질이 떨어져서(7점) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-7〉 입국 후 교육을 받지 않은 경우 그 주된 이유

(단위: 명, %, 점)

	1순위	2순위	3순위	합산
전체	182(100.0)	151(100.0)	129(100.0)	-
교육에 대한 정보를 듣지 못해서	67(36.8)	2(1.3)	1(0.8)	206
교육기관이 너무 멀리 있어서	54(29.7)	29(19.2)	1(0.8)	221
교육을 받을 시간적 여유가 없어서	21(11.5)	44(29.1)	17(13.2)	168
교육 운영 시간대가 맞지 않아서	7(3.8)	22(14.6)	15(11.6)	80
인원제한으로 기회가 없어서	3(1.6)	6(4.0)	13(10.1)	34
내가 원하는 교육이 개설되지 않아서	7(3.8)	12(7.9)	17(13.2)	62
교육에서 언어 소통이 어려울 것 같아서	9(4.9)	15(9.9)	28(21.7)	85
현재 하는 일과 관련이 없는 프로그램이어서	2(1.1)	12(7.9)	14(10.9)	44
교육 내용의 질이 떨어져서	1(0.5)	1(0.7)	2(1.6)	7
특별한 필요성이 없어서	4(2.2)	4(2.6)	7(5.4)	27
회사에서 내가 교육받는 것을 좋아하지 않아서	3(1.6)	2(1.3)	3(2.3)	16
교육 이수증(자격 등)이 본국에서 활용될 수 없어서	4(2.2)	2(1.3)	11(8.5)	27

주: 합산점수는 1순위에 3점, 2순위에 2점, 3순위에 1점을 배정하고 이들 값을 합하여 산출하였음.

## 4) 입국 후 받은 교육에 대한 개선의견

입국 후 받은 교육에 대한 개선의견 1순위로는 교육 내용과 직무와의 연관성 강화가 47.7%로 가장 많았으며, 참여기회 확대(요일, 시간 등)(14.8%), 교육 시 실습 강화(12.5%), 교육기간 현실화(단축, 확대 등), 교육프로그램 다양화(각각 4.5%), 교육 대상자 확대, 교육 관련 홍보 확대(각각 3.4%), 출신국의 취·창업 동향 등 정보 제공, 온라인 프로그램 확대, 교육생 출신국을 고려한 언어 다양화(각각 2.3%), 교육 수료자 인센티브 제공, 기타(각각 1.1%) 순으로 그 뒤를 이었다.

2순위로는 출신국의 취·창업 동향 등 정보 제공이 15.8%로 가장 많았으며, 교육 시 실습 강화, 교육프로그램 다양화(각각 14.5%), 참여기회 확대(요일, 시간 등), 교육생 출신국을 고려한 언어 다양화(각각 9.2%), 교육기간 현실화(단축, 확대 등), 교육 관련 홍보 확대, 온라인 프로그램 확대(각각 7.9%), 교육 대상자 확대(6.6%), 교육 수료자 인센티브 제공(5.3%), 교육 전 교육생 역량 진단(1.3%) 순으로 그 뒤를 이었다.

3순위로는 교육생 출신국을 고려한 언어 다양화가 21.1%로 가장 많았으며, 회사에 대한 교육 필요성 안내(19.7%), 교육 수료자 인센티브 제공(11.3%), 교육 전 교육생 역량 진단(9.9%), 출신국의 취·창업 동향 등 정보 제공, 온라인 프로그램 확대(8.5%), 교육 관련 홍보 확대(5.6%), 교육 대상자 확대, 교육프로그램 다양화, 기타(각각 4.2%), 교육 시 실습 강화(2.8%) 순으로 그 뒤를 이었다.

합산점수를 살펴보면, 교육 내용과 직무와의 연관성 강화가 126점으로 가장 높았으며, 교육 시 실습 강화(57점), 참여기회 확대(요일, 시간 등)(53점), 교육프로그램 다양화(37점), 출신국의 취·창업 동향 등 정보 제공(36점), 교육생 출신국을 고려한 언어 다양화(35점), 교육 관련 홍보 확대(25점), 교육기간 현실화(단축, 확대 등), 온라인 프로그램 확대(각각 24점), 교육 대상자 확대(22점), 교육 수료자 인센티브 제공(19점), 회사에 대한 교육 필요성 안내(14점), 교육 전 교육생 역량 진단(9점), 기타(6점) 순으로 그 뒤를 이었다.



〈표 4-8〉 입국 후 받은 교육에 대한 개선의견

(단위: 명, %, 점)

	1순위	2순위	3순위	합산
전 체	88 (100.0)	76 (100.0)	71 (100.0)	-
교육 내용과 직무와의 연관성 강화	42 (47.7)	-	-	126
참여기회 확대(요일, 시간 등)	13 (14.8)	7 (9.2)	-	53
교육시 실습 강화	11 (12.5)	11 (14.5)	2 (2.8)	57
교육기간 현실화(단축, 확대 등)	4 (4.5)	6 (7.9)	-	24
교육 대상자 확대	3 (3.4)	5 (6.6)	3 (4.2)	22
교육프로그램 다양화	4 (4.5)	11 (14.5)	3 (4.2)	37
교육 관련 홍보 확대	3 (3.4)	6 (7.9)	4 (5.6)	25
출신국의 취·창업 동향 등 정보 제공	2 (2.3)	12 (15.8)	6 (8.5)	36
온라인 프로그램 확대	2 (2.3)	6 (7.9)	6 (8.5)	24
교육 전 교육생 역량 진단	-	1 (1.3)	7 (9.9)	9
교육 수료자 인센티브 제공	1 (1.1)	4 (5.3)	8 (11.3)	19
교육생 출신국을 고려한 언어 다양화	2 (2.3)	7 (9.2)	15 (21.1)	35
회사에 대한 교육 필요성 안내	-	-	14 (19.7)	14
기타	1 (1.1)	-	3 (4.2)	6

주: 합산점수는 1순위에 3점, 2순위에 2점, 3순위에 1점을 배정하고 이들 값을 합하여 산출하였음.

#### 5) 현재 하는 일, 귀국 후 취·창업을 위한 교육의 필요성 인식

현재 일을 하는 데 있어서 교육의 필요성 인식 수준을 살펴보면, 이론 교육, 장비 운영 교육이 각각 평균 3.79점으로 가장 높았으며, 산업안전(평균 3.74점), 기타(평균 3.47점), 경영관련 지식(평균 3.32점), 한국어 능력(평균 3.30점), 직업기초능력(평균 3.28점), 한국문화의 이해(평균 3.26점) 순으로 그 뒤를 이었다.

귀국 후 취·창업을 하는 데 있어서 교육의 필요성 인식 수준을 살펴보면, 장비 운영 교육이 평균 3.80점으로 가장 높았으며, 산업안전(평균 3.77점), 한국문화의 이해, 경영관련 지식(각각 평균 3.74점), 직업기초능력(평균 3.67점), 한국어 능력(평균 3.57점), 기타(평균 3.56점), 이론 교육(평균 3.55점) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-9〉 현재 하는 일, 귀국 후 취·창업을 위한 교육의 필요성 인식

(단위: 명, %, 점)

	현재 하는 일을 위한 교육 필요성 인식				귀국 후 취창업을 위한 교육 필요성 인식			
	필요하지 않음	보통	필요함	평균	필요하지 않음	보통	필요함	평균
한국어 능력	50 (24.8%)	63 (31.2%)	89 (44.1%)	3.30	38 (18.8%)	51 (25.2%)	113 (55.9%)	3.57
한국문화의 이해	61 (30.2%)	47 (23.3%)	94 (46.5%)	3.26	33 (16.3%)	37 (18.3%)	132 (65.3%)	3.74
직업기초능력	51 (25.2%)	51 (25.2%)	100 (49.5%)	3.28	31 (15.3%)	45 (22.3%)	126 (62.4%)	3.67
이론 교육	29 (14.4%)	41 (20.3%)	132 (65.3%)	3.79	36 (17.8%)	51 (25.2%)	115 (56.9%)	3.55
장비 운영 교육	35 (17.3%)	31 (15.3%)	136 (67.3%)	3.79	30 (14.9%)	40 (19.8%)	132 (65.3%)	3.80
경영관련 지식	53 (26.2%)	48 (23.8%)	101 (50.0%)	3.32	29 (14.4%)	47 (23.3%)	126 (62.4%)	3.74
산업안전	34 (16.8%)	38 (18.8%)	130 (64.4%)	3.74	29 (14.4%)	51 (25.2%)	122 (60.4%)	3.77
기타	8 (25.0%)	8 (25.0%)	16 (50.0%)	3.47	6 (18.8%)	9 (28.1%)	17 (53.1%)	3.56

주: 필요하지 않음 = 전혀 필요하지 않다(①)+필요하지 않다(②), 보통 = 보통(③), 필요함 = 필요하다(④)+매우 필요하다(⑤)

현재 일을 하는 데 있어서 교육의 필요성 인식 수준을 국적별로 살펴 보면, 한국어 능력의 경우 필리핀이 평균 3.53점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.04점으로 가장 낮았다. 한국문화의 이해의 경우 베트남이 평균 3.60점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.70점으로 가장 낮았다. 직업기초능력의 경우 베트남이 평균 3.80점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.53점으로 가장 낮았다. 이론 교육의 경우 베트남이 평균 4.20점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.57점으로 가장 낮았다. 장비 운영 교육의 경우 베트남이 평균 4.03점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.60점으로 가장 낮았다. 경영관련 지식의 경우 베트남이 평균 3.74점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.23점으로 가장 낮았다. 산업안전의 경우 필리핀

이 평균 4.08점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.42점으로 가장 낮았다. 기타 교육의 경우 필리핀이 평균 3.80점으로 가장 높았으며, 태국 및 기타 국가가 각각 평균 3.00점으로 가장 낮았다.

귀국 후 취·창업을 하는 데 있어서 교육의 필요성 인식 수준을 국적별로 살펴보면, 한국어 능력의 경우 필리핀이 평균 3.58점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.23점으로 가장 낮았다. 한국문화의 이해의 경우 네팔이 평균 4.08점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.20점으로 가장 낮았다. 직업기초능력의 경우 네팔이 평균 3.99점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.23점으로 가장 낮았다. 이론 교육의 경우 베트남이 평균 4.14점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.35점으로 가장 낮았다. 장비 운영 교육의 경우 베트남이 평균 4.11점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.50점으로 가장 낮았다. 경영관련 지식의 경우 베트남이 평균 4.09점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.17점으로 가장 낮았다. 산업안전의 경우 베트남이 평균 4.11점으로 가장 높았으며, 기타 국가가 평균 3.15점으로 가장 낮았다. 기타 교육의 경우 기타 국가가 평균 4.00점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.00점으로 가장 낮았다.

〈표 4-10〉 현재 하는 일, 귀국 후 취·창업을 위한 교육의 필요성 인식의 국적별 차이

(단위: 점)

	현재 하는 일을 위한 교육 필요성 인식					귀국 후 취창업을 위한 교육 필요성 인식				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
한국어 능력	3.24	3.53	3.37	3.27	3.04	3.75	3.58	3.57	3.47	3.23
한국문화의 이해	3.27	3.53	3.60	2.70	3.00	4.08	3.73	3.77	3.20	3.42
직업기초능력	3.35	3.43	3.80	2.53	3.00	3.99	3.53	3.80	3.23	3.35
이론 교육	3.62	3.93	4.20	3.57	3.73	3.42	3.45	4.14	3.47	3.35
장비 운영 교육	3.69	4.00	4.03	3.60	3.65	3.82	3.73	4.11	3.73	3.50
경영관련 지식	3.38	3.73	3.74	2.23	3.23	4.04	3.70	4.09	3.17	3.19
산업안전	3.70	4.08	3.91	3.47	3.42	3.89	3.73	4.11	3.67	3.15
기타	3.29	3.80	3.70	3.00	3.00	3.57	3.60	3.60	3.00	4.00

### 3. 근로자 재직 중 능력 인정 관련 문항 응답 결과

#### 가. 자국의 선행경험학습 인정 제도 인지 여부

자국에서 국내·외 노동시장에서의 경험을 인정해주는 선행경험학습 인정 제도에 대한 인지 여부를 살펴보면, 들어본 적이 없음이 40.6%로 가장 많았으며, 들어봤지만 내용은 모름(36.6%), 알고 있음(17.8%), 제도를 활용한 경험이 있음(5.0%) 순으로 그 뒤를 이었다.

자국 선행경험학습 인정 제도에 대한 인지 여부를 국적별로 살펴보면, 해당 제도를 알고 있거나 제도를 활용한 경험이 있다고 응답한 비율은 베트남이 28.6%로 가장 높았으며, 네팔이 14.1%로 가장 낮았다.

〈표 4-11〉 자국의 선행경험학습 인정 제도 인지 여부

(단위: 명, %)

	빈도(백분율)
전 체	202(100.0%)
들어본 적 없음	82(40.6%)
들어봤지만 내용은 모름	74(36.6%)
알고 있음	36(17.8%)
제도를 활용한 경험이 있음	10(5.0%)

〈표 4-12〉 자국의 선행경험학습 인정 제도 인지 여부의 국적별 차이

(단위: 명, %)

	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
전체(n)	71	40	35	30	26
들어본 적 없음	(33.8)	(45.0)	(51.4)	(23.3)	(57.7)
들어봤지만 내용은 모름	(52.1)	(27.5)	(20.0)	(50.0)	(15.4)
알고 있음	(12.7)	(12.5)	(25.7)	(23.3)	(23.1)
제도를 활용한 경험이 있음	(1.4)	(15.0)	(2.9)	(3.3)	(3.8)

## 나. 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성

현재 하고 있는 일과 자국의 선행경험학습 인정 제도와의 연관성 인식을 살펴보면, 유사분야 자격증의 경우 관련이 없다는 쪽이 45.5%로 많았고, 평균 점수는 2.68점으로 나타났다. 유사분야 학위(대학 등)의 경우 관련 없다는 쪽이 46.5%로 많았고, 평균 점수는 2.66점으로 나타났다. 유사분야 취업 시 가산점의 경우 관련 없다는 쪽이 37.1%로 많았고, 평균 점수는 2.84점으로 나타났다. 유사분야 창업 시 정부 혜택의 경우 관련 없다는 쪽이 41.1%로 많았고, 평균 점수는 2.81점으로 나타났다. 다른 국가로 취업희망 업무의 경우 관련 있다는 쪽이 38.1%로 많았고, 평균 점수는 3.00점으로 나타났다.

현재 하고 있는 일과 자국의 선행경험학습 인정 제도와의 연관성 인식을 국적별로 살펴보면, 유사분야 자격증의 경우 필리핀이 평균 3.20점으로 가장 높았으며, 기타가 평균 2.38점으로 가장 낮았다. 유사분야 학위(대학 등)의 경우 필리핀이 평균 3.18점으로 가장 높았으며, 태국이 평균

〈표 4-13〉 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성

(단위: 명, %, 점)

	연관성			평균
	관련 없음 (①+②)	보통 (③)	관련 있음 (④+⑤)	
유사분야 자격증	92 (45.5%)	49 (24.3%)	61 (30.2%)	2.68
유사분야 학위(대학 등)	94 (46.5%)	49 (24.3%)	59 (29.2%)	2.66
유사분야 취업 시 가산점	75 (37.1%)	64 (31.7%)	63 (31.2%)	2.84
유사분야 창업시 정부 혜택	83 (41.1%)	54 (26.7%)	65 (32.2%)	2.81
다른 국가로 취업희망 업무	67 (33.2%)	58 (28.7%)	77 (38.1%)	3.00

주: 관련 없음 = 전혀 관련 없다(①)+관련 없다(②), 보통 = 보통(③), 관련 있음 = 관련 있다(④)+매우 관련 있다(⑤)

〈표 4-14〉 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이

(단위: 점)

	평균 점수				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
유사분야 자격증	2.39	3.20	3.06	2.50	2.38
유사분야 학위(대학 등)	2.42	3.18	3.00	2.23	2.58
유사분야 취업 시 가산점	2.49	3.53	3.46	2.27	2.58
유사분야 창업시 정부 혜택	2.76	3.08	3.14	2.43	2.50
다른 국가로 취업희망 업무	2.86	3.45	3.31	2.33	3.04

2.23점으로 가장 낮았다. 유사분야 취업 시 가산점의 경우 필리핀이 평균 3.53점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.27점으로 가장 낮았다. 유사분야 창업 시 정부 혜택의 경우 베트남이 평균 3.14점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.43점으로 가장 낮았다. 다른 국가로 취업희망 업무의 경우 필리핀이 평균 3.45점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.33점으로 가장 낮았다.

#### 다. 한국에서 일하거나 배운 내용에 대한 증명서 발급 의향

한국에서 일하거나 배운 내용에 대해서 증명서를 발급받을 의향이 있는지 여부를 살펴보면, 현장에서 일한 내용의 경우 의향이 있다는 쪽이 63.9%로 많았으며, 평균 점수는 3.72점으로 나타났다. 현장에서 배운 내용의 경우 의향이 있다는 쪽이 56.4%로 많았으며, 평균 점수는 3.50점으로 나타났다. 교육훈련기관에서 배운 내용의 경우 의향이 있다는 쪽이 52.5%로 많았으며, 평균 점수는 3.36점으로 나타났다. 한국에서 취득한 자격증의 경우 의향이 있다는 쪽이 60.4%로 많았으며, 평균 점수는 3.56점으로 나타났다.

한국에서 일하거나 배운 내용에 대해서 증명서를 발급받을 의향이 있는지 여부를 국적별로 살펴보면, 현장에서 일한 내용의 경우 필리핀이 평균 4.18점으로 가장 높았으며, 네팔이 평균 3.38점으로 가장 낮았다. 현장에서 배운 내용의 경우 베트남이 평균 3.94점으로 가장 높았으며, 네팔

〈표 4-15〉 한국에서 일하거나 배운 내용에 대한 증명서 발급 의향

(단위: 명, %, 점)

	증명서 발급 의향			평균
	의향 없음 (①+②)	보통 (③)	의향 있음 (④+⑤)	
현장에서 일한 내용	33 (16.3%)	40 (19.8%)	129 (63.9%)	3.72
현장에서 배운 내용 (OJT: On-the-Job-Training)	46 (22.8%)	42 (20.8%)	114 (56.4%)	3.50
교육훈련기관에서 배운 내용	51 (25.2%)	45 (22.3%)	106 (52.5%)	3.36
한국에서 취득한 자격증	43 (21.3%)	37 (18.3%)	122 (60.4%)	3.56

주: 의향 없음 = 전혀 없다(①)+없다(②), 보통 = 보통(③), 의향 있음 = 있다(④)+매우 있다(⑤)

〈표 4-16〉 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이

(단위: 점)

	평균 점수				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
현장에서 일한 내용	3.38	4.18	4.00	3.60	3.69
현장에서 배운 내용(OJT: On-the-Job-Training)	3.24	3.68	3.94	3.40	3.50
교육훈련기관에서 배운 내용	3.03	3.83	3.97	2.80	3.38
한국에서 취득한 자격증	3.31	4.05	4.00	2.73	3.88

이 평균 3.24점으로 가장 낮았다. 교육훈련기관에서 배운 내용의 경우 베트남이 평균 3.97점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.80점으로 가장 낮았다. 한국에서 취득한 자격증의 경우 필리핀이 평균 4.05점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.73점으로 가장 낮았다.

라. 한국에서 일하거나 배운 내용을 통해 자국 자격증 취득 시 기대효과

한국에서 일하거나 배운 내용을 통해 자국의 자격증을 취득할 시 기대효과 인식에 대해 살펴보면, 취업의 경우 도움이 될 것이라는 쪽이 69.8%로 많았으며, 평균 점수는 3.82점으로 나타났다. 학위 취득의 경우

〈표 4-17〉 한국에서 일하거나 배운 내용을 통해 자국 자격증 취득 시 기대효과

(단위: 명, %, 점)

	자국 자격증 취득의 기여 인식			평균
	도움이 안됨 (①+②)	보통 (③)	도움이 됨 (④+⑤)	
취업에 도움	26 (12.9%)	35 (17.3%)	141 (69.8%)	3.82
학위 취득에 도움	50 (24.8%)	48 (23.8%)	104 (51.5%)	3.32
창업에 도움	32 (15.8%)	41 (20.3%)	129 (63.9%)	3.67
타 국가로의 취업에 도움	29 (14.4%)	56 (27.7%)	117 (57.9%)	3.64

주: 도움이 안됨 = 전혀 없다(①)+없다(②), 보통 = 보통이다(③), 도움이 됨 = 있다(④)+매우 있다(⑤)

도움이 될 것이라는 쪽이 51.5%로 많았으며, 평균 점수는 3.32점으로 나타났다. 창업의 경우 도움이 될 것이라는 쪽이 63.9%로 많았으며, 평균 점수는 3.67점으로 나타났다. 타 국가로의 취업의 경우 도움이 될 것이라는 쪽이 57.9%로 많았으며, 평균 점수는 3.64점으로 나타났다.

한국에서 일하거나 배운 내용을 통해 자국의 자격증을 취득할 시 기대 효과 인식을 국적별로 살펴보면, 취업에 도움의 경우 필리핀이 평균 4.38점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.40점으로 가장 낮았다. 학위 취득에 도움의 경우 베트남이 평균 3.74점으로 가장 높았으며, 태국이 평균

〈표 4-18〉 현재 일과 자국 선행경험학습 인정 제도 간 연관성의 국적별 차이

(단위: 점)

	평균 점수				
	네팔	필리핀	베트남	태국	기타
취업에 도움	3.61	4.38	4.06	3.40	3.73
학위 취득에 도움	3.31	3.63	3.74	2.50	3.23
창업에 도움	3.94	3.70	3.77	2.70	3.88
타 국가로의 취업에 도움	3.48	3.95	3.69	3.43	3.81



2.50점으로 가장 낮았다. 창업에 도움이 되는 경우 네팔이 평균 3.94점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 2.70점으로 가장 낮았다. 타 국가로의 취업에 도움이 되는 경우 필리핀이 평균 3.95점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.43점으로 가장 낮았다.

#### 4. 근로자 귀국 후 계획 관련 문항 응답 결과

##### 가. 본국 귀국 후 계획

본국으로 귀국 후 계획을 살펴보면, 본국에서 다른 직무로 창업이 35.6%로 가장 많았으며, 잠시 쉬었다 다시 한국에서 취업(19.8%), 구체적인 계획 없음(15.8%), 본국에서 같은 직무로 창업(13.9%), 본국에서 다른 직무로 취업, 본국에 진출한 한국기업 취업(각각 5.4%), 본국에서 같은 직무로 취업(2.5%), 기타(1.5%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-19〉 본국 귀국 후 계획

	(단위: 명, %)
	빈도(백분율)
전 체	202(100.0%)
본국에서 같은 직무로 취업	5(2.5%)
본국에서 같은 직무로 창업	28(13.9%)
본국에서 다른 직무로 취업	11(5.4%)
본국에서 다른 직무로 창업	72(35.6%)
본국에 진출한 한국기업 취업	11(5.4%)
잠시 쉬었다 다시 한국에서 취업	40(19.8%)
구체적인 계획 없음	32(15.8%)
기타	3(1.5%)

나. 한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식

한국에서 체류하는 동안 배운 지식이나 기술 등이 귀국 후 취업·창업 하는 데 기대되는 기여를 살펴보면, 도움이 될 것이라는 쪽이 75.7%로 많았으며, 평균 점수는 3.86점으로 나타났다.

한국에서 체류하는 동안 배운 지식이나 기술 등이 귀국 후 취업·창업 하는 데 기대되는 기여를 국적별로 살펴보면, 필리핀이 평균 4.15점으로 가장 높았으며, 태국이 평균 3.53점으로 가장 낮았다.

〈표 4-20〉 한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식

(단위: 명, %, 점)

한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식 <sup>주)</sup>			
도움이 안됨 (①+②)	보통 (③)	도움이 됨 (④+⑤)	평균
14 (6.9%)	35 (17.3%)	153 (75.7%)	3.86

주: 도움이 안됨 = 전혀 도움이 되지 않는다(①)+도움이 되지 않는다(②), 보통 = 보통이다(③), 도움이 됨 = 도움이 된다(④)+매우 도움이 된다(⑤)

〈표 4-21〉 한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식의 국적별 차이

(단위: 점)

한국에서 배운 지식·기술의 귀국 후 취·창업 기여 인식 평균 점수				
네팔	필리핀	베트남	태국	기타
3.87	4.15	3.89	3.53	3.73

다. 한국에서의 생활이나 귀국 이후 경력개발에 있어 가장 힘든점

한국에서의 생활이나 귀국 이후 경력을 개발하는 데 가장 힘든 점을 살펴보면, 출신국 정부의 귀국근로자 지원 프로그램 부족이 28.2% 가장 많았으며, 귀국 후 본국에서 도움 받을 수 있는 네트워크 부족(19.8%), 체류 중 직업경험과 귀국후 취창업 분야와의 불일치(18.8%), 출국 전 희망 직종과 실제 업무 차이(14.9%), 한국에서의 자기개발 기회 부족(10.4%),

〈표 4-22〉 한국에서의 생활이나 귀국 이후 경력개발에 있어 가장 힘든점

(단위: 명, %)

	빈도(백분율)
전 체	202(100.0%)
출국 전 희망 직종과 실제 업무 차이	30(14.9%)
체류 중 희망 교육과 실제 교육 불일치	13(6.4%)
체류 중 직업경험과 귀국후 취창업 분야와의 불일치	38(18.8%)
귀국 후 본국에서 도움 받을 수 있는 네트워크 부족	40(19.8%)
출신국 정부의 귀국근로자 지원 프로그램 부족	57(28.2%)
한국에서의 자기개발 기회 부족	21(10.4%)
기타	3(1.5%)

체류 중 희망 교육과 실제 교육 불일치(6.4%), 기타(1.5%) 순으로 그 뒤를 이었다.

## 제2절 고용기업 설문조사 결과

### 1. 사업체 응답자 일반 현황

설문조사에 응답한 사업주는 총 105명이었다. 업종별로 살펴보면, 기타가 50.5%로 가장 많았으며, 철강(21.0%), 기계(20.0%), 전기전자(5.7%), 석유화학(2.9%) 순으로 그 뒤를 이었다. 근로자 수로 살펴보면, 10~30인 미만이 42.9%로 가장 많았으며, 10인 미만(26.7%), 30~50인 미만(17.1%), 50~100인 미만(8.6%), 100인 이상(4.8%) 순으로 그 뒤를 이었다. 외국인 근로자 수로 살펴보면, 3~5인 미만과 5~10인 미만이 각각 38.1%로 가장 많았으며, 10인 이상(19.0%), 3인 미만(4.8%) 순으로 그 뒤를 이었다. 외국인 근로자의 국적으로 살펴보면, 기타 국적 근로자를 고용하고 있는 사업장이 39.0%로 가장 많았으며, 네팔(32.4%), 베트남(27.6%), 필리핀(23.8%), 미얀마(18.1%), 인도네시아(16.2%), 태국

(15.2%), 캄보디아(14.3%) 순으로 그 뒤를 이었다. 외국인 근로자를 처음 고용하기 시작한 연도로 살펴보면, 2014년 이후가 31.4%로 가장 많았으며, 2010~2014년(26.7%), 2005~2009년(21.0%), 2000~2004년(11.4%), 2000년 이전(9.5%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-23〉 사업체 일반 현황

		(단위: 명, %)
		빈도(백분율)
전 체		105(100.0%)
업종	기계	21(20.0%)
	전기전자	6(5.7%)
	석유화학	3(2.9%)
	철강	22(21.0%)
	운송장비	-
	기타	53(50.5%)
근로자 수	10인 미만	28(26.7%)
	10~30인 미만	45(42.9%)
	30~50인 미만	18(17.1%)
	50~100인 미만	9(8.6%)
	100인 이상	5(4.8%)
외국인 근로자 수	3인 미만	5(4.8%)
	3~5인 미만	40(38.1%)
	5~10인 미만	40(38.1%)
	10인 이상	20(19.0%)
외국인 근로자 국적 (중복)	베트남	29(27.6%)
	캄보디아	15(14.3%)
	미얀마	19(18.1%)
	네팔	34(32.4%)
	태국	16(15.2%)
	필리핀	25(23.8%)
	인도네시아	17(16.2%)
기타	41(39.0%)	
외국인 근로자 고용 시작 연도	2000년 이전	10(9.5%)
	2000~2004년	12(11.4%)
	2005~2009년	22(21.0%)
	2010~2014년	28(26.7%)
	2014년 이후	33(31.4%)

## 2. 외국인 근로자 채용 관련 문항 응답 결과

### 가. 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준

사업체가 필요로 하는 외국인 근로자의 학력 수준은 고등학교 졸업 수준이 76.2%로 가장 많았으며, 중학교 졸업(17.1%), 전문학사(2.9%), 초등학교 졸업, 학사(각각 1.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-24〉 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준

(단위: 명, %)

	빈도(백분율)
전 체	105(100.0%)
초등학교 졸업	2(1.9%)
중학교 졸업	18(17.1%)
고등학교 졸업	80(76.2%)
전문학사	3(2.9%)
학사	2(1.9%)
대학원 이상	-

### 나. 사업체가 외국인 근로자를 고용하는 가장 주된 이유

사업체가 외국인 근로자를 고용하는 가장 주된 이유 1순위로는 한국인 근로자를 구할 수가 없어서가 80.0%로 가장 많았으며, 외국인 근로자는 3년간 안정적으로 고용할 수 있어서(11.4%), 외국인 근로자에게는 장시간 일을 시키기가 용이하기 때문에(4.8%), 외국인 근로자의 임금이 상대적으로 낮기 때문에(3.8%) 순으로 그 뒤를 이었다.

2순위를 살펴보면, 외국인 근로자는 3년간 안정적으로 고용할 수 있어서가 53.7%로 가장 많았으며, 외국인 근로자의 임금이 상대적으로 낮기 때문에, 외국인 근로자에게는 장시간 일을 시키기가 용이하기 때문에(각각 13.7%), 한국인 근로자를 구할 수가 없어서(8.4%), 외국인 근로자의 생산성이 상대적으로 높기 때문에(7.4%), 외국인 근로자는 노사분규의

〈표 4-25〉 외국인 근로자를 고용하는 가장 주된 이유

(단위: 명, %, 점)

	1순위	2순위	합산
전 체	105(100.0%)	105(100.0%)	-
한국인 근로자를 구할 수가 없어서	84(80.0%)	8(8.4%)	176
외국인 근로자의 임금이 상대적으로 낮기 때문에	4(3.8%)	13(13.7%)	21
외국인 근로자에게는 장시간 일을 시키기가 용이하기 때문에	5(4.8%)	13(13.7%)	23
외국인 근로자는 노사분규의 염려가 없어서	-	2(2.1%)	2
외국인 근로자는 3년간 안정적으로 고용할 수 있어서	12(11.4%)	51(53.7%)	75
외국인 근로자의 생산성이 상대적으로 높기 때문에	-	7(7.4%)	7
기타	-	1(1.1%)	1

주: 합산점수는 1순위에 2점, 2순위에 1점을 배정하고 둘을 합하여 산출하였음.

염려가 없어서(2.1%), 기타(1.1%) 순으로 그 뒤를 이었다.

합산점수를 살펴보면, 한국인 근로자를 구할 수가 없어서가 176점으로 가장 높았으며, 외국인 근로자는 3년간 안정적으로 고용할 수 있어서(75점), 외국인 근로자에게는 장시간 일을 시키기가 용이하기 때문에(23점), 외국인 근로자의 임금이 상대적으로 낮기 때문에(21점), 외국인 근로자의 생산성이 상대적으로 높기 때문에(7점), 외국인 근로자는 노사분규의 염려가 없어서(2점), 기타(1점) 순으로 그 뒤를 이었다.

### 3. 인력 채용 관련 문항 응답 결과

#### 가. 사업체에서 필요한 한국 근로자의 학력 수준 및 구인 시 어려움을 겪는 학력수준

사업체에서 필요한 한국 근로자의 학력 수준을 살펴보면, 학력 무관 단순 노무직이 평균 3.33점으로 가장 높았으며, 특성화고 졸업생 수준(평균 3.17점), 전문대학 졸업생 수준(평균 2.95점), 대학 졸업생 수준(평균

〈표 4-26〉 사업체에서 필요한 한국 근로자의 학력 수준 및 구인 시 어려움을 겪는 학력 수준

(단위: 명, %, 점)

	필요 수준 <sup>1)</sup>				구인 시 어려움 <sup>2)</sup>			
	필요하지 않음	보통	필요함	평균	어렵지 않음	보통	어려움	평균
학력 무관 단순 노 무직	15 (14.3%)	41 (39.0%)	49 (46.7%)	3.33	6 (5.7%)	39 (37.1%)	60 (57.1%)	3.68
특성화고 졸업생 수준	22 (21.0%)	42 (40.0%)	41 (39.0%)	3.17	4 (3.8%)	33 (31.4%)	68 (34.8%)	3.86
전문대학 졸업생 수준	30 (28.6%)	45 (42.9%)	30 (28.6%)	2.95	8 (7.6%)	32 (30.5%)	65 (61.9%)	3.84
대학 졸업생 수준	43 (41.0%)	38 (36.2%)	24 (22.9%)	2.66	11 (10.5%)	24 (22.9%)	70 (66.7%)	3.91
대학원 졸업생 수 준	64 (61.0%)	29 (27.6%)	12 (11.4%)	2.24	12 (11.4%)	25 (23.8%)	68 (64.%)	3.90

주: 1) 필요하지 않음 = 전혀 필요하지 않다(①)+필요하지 않다(②), 보통 = 보통(③), 필요함 = 필요하다(④)+매우 필요하다(⑤)

2) 어렵지 않음 = 전혀 어렵지 않다(①)+어렵지 않다(②), 보통 = 보통(③), 어려움 = 어렵다(④)+매우 어렵다(⑤)

2.66점), 대학원 졸업생 수준(평균 2.24점) 순으로 그 뒤를 이었다.

사업체에서 구인 시에 어려움을 겪는 한국 근로자의 학력 수준을 살펴 보면, 대학 졸업생 수준이 평균 3.91점으로 가장 높았으며, 대학원 졸업생 수준(평균 3.90점), 특성화고 졸업생 수준(평균 3.86점), 전문대학 졸업생 수준(평균 3.84점), 학력 무관 단순 노무직(평균 3.68점) 순으로 그 뒤를 이었다.

#### 나. 동일 능력 근로자 존재 시 채용 희망 근로자 국적

동일한 능력을 갖춘 한국인과 외국인 근로자 존재 시 채용을 희망하는 근로자의 국적을 살펴보면, 전문성이 필요 없는 단순노무직의 경우 외국인을 채용하겠다는 응답자가 41.9%로 가장 많았으며, 평균 점수는 2.71점으로 나타났다. 특성화고 수준 기능직의 경우 한국인을 채용하겠다는 응답자가 44.8%로 가장 많았으며, 평균 점수는 3.46점으로 나타났다. 전

〈표 4-27〉 동일 능력 근로자 존재 시 채용 희망 근로자 국적

(단위: 명, %, 점)

	채용 희망 근로자 국적			평균
	외국인 (①+②)	무관 (③)	한국인 (④+⑤)	
전문성이 필요 없는 단순노무직	44 (41.9%)	32 (30.5%)	29 (27.6%)	2.71
특성화고 수준 기능직	19 (18.1%)	39 (37.1%)	47 (44.8%)	3.46
전문대졸 수준 테크니션	11 (10.5%)	39 (37.1%)	55 (52.4%)	3.70
대졸 수준 기술직	10 (9.5%)	37 (35.2%)	58 (55.2%)	3.78
대학원졸 이상 전문직	10 (9.5%)	36 (34.3%)	59 (56.2%)	3.81

문대졸 수준 테크니션의 경우 한국인을 채용하겠다는 응답자가 52.4%로 가장 많았으며, 평균 점수는 3.70점으로 나타났다. 대졸 수준 기술직의 경우 한국인을 채용하겠다는 응답자가 55.2%로 가장 많았으며, 평균 점수는 3.78점으로 나타났다. 대학원졸 이상 전문직의 경우 한국인을 채용하겠다는 응답자가 56.2%로 가장 많았으며, 평균 점수는 3.81점으로 나타났다.

#### 4. 외국인 근로자 교육훈련 관련 문항 응답 결과

##### 가. 외국인 근로자의 근로기간별 업무 능력

고용 중인 외국인 근로자의 근로기간별 업무능력을 살펴보면, 최초 채용 당시의 경우 평균 2.22점 수준으로, 아무런 기술이 필요 없는 수준(1점)에 가까운 것으로 나타났다. 채용 후 1년의 경우 평균 5.35점 수준으로, 아무런 기술이 필요 없는 수준(1점)과 특성화고 졸업생 수준(10점)의 중간 수준인 것으로 나타났다. 채용 후 3년의 경우 평균 7.44점 수준으로, 아무런 기술이 필요 없는 수준(1점)과 특성화고 졸업생 수준(10점)의 중



〈표 4-28〉 외국인 근로자의 근로기간별 업무 능력

(단위: 명, %, 점)

	업무 능력			평균
	낮은 수준 (①+②+③)	중간 수준 (④+⑤+⑥+⑦)	높은 수준 (⑧+⑨+⑩)	
최초 채용 당시	81 (77.1%)	24 (22.9%)	-	2.22
채용 후 1년	23 (21.9%)	71 (67.6%)	11 (10.5%)	5.35
채용 후 3년(비자 연장 시점)	1 (1.0%)	49 (46.7%)	55 (52.4%)	7.44
채용 후 4년 10개월(본국 송환 시점)	1 (1.0%)	25 (23.8%)	79 (75.2%)	8.61

주: 점수범위 1(아무런 기술이 필요 없는 수준)~10점(특성화고 졸업생 수준)

간보다 약간 높은 수준인 것으로 나타났다. 채용 후 4년 10개월의 경우 평균 8.61점 수준으로, 특성화고 졸업생 수준(10점)에 가까운 것으로 나타났다.

#### 나. 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준

사업체에서 외국인 근로자에 대한 교육훈련이 이루어질 경우 목표 능력 수준을 살펴보면, 특성화고 졸업(기능사)이 81.9%로 가장 많았으며, 전문대 졸업(산업기사)(16.2%), 대학 졸업(기사)(1.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-29〉 사업체가 필요로 하는 외국인 근로자 학력 수준

(단위: 명, %)

	빈도(백분율)
전 체	105(100.0%)
특성화고 졸업(기능사)	86(81.9%)
전문대 졸업(산업기사)	17(16.2%)
대학 졸업(기사)	2(1.9%)
대학원 이상(기능장)	-

다. 재직 중인 외국인 근로자의 현재 능력 수준, 필요 능력 수준 및 필요 능력 우선순위

1) 재직 중인 외국인 근로자의 현재 능력 수준 및 필요 능력 수준

외국인 근로자가 보유하고 있는 현재 능력 수준을 살펴보면, 산업안전이 평균 2.87점으로 가장 높았으며, 직업기초능력(평균 2.80점), 한국문화의 이해, 장비 운영 교육(각각 평균 2.67점), 한국어 능력(평균 2.62점), 이론 교육(평균 2.47점), 경영관련 지식(평균 2.15점) 순으로 그 뒤를 이었다.

외국인 근로자가 보유해야 하는 필요 능력 수준을 살펴보면, 산업안전이 평균 3.63점으로 가장 높았으며, 한국어 능력(평균 3.46점), 장비 운영 교육(평균 3.39점), 직업기초능력(평균 3.34점), 한국문화의 이해(평균

〈표 4-30〉 재직 중인 외국인 근로자의 현재 능력 수준 및 필요 능력 수준

(단위: 명, %, 점)

	현재 수준				필요 수준				필요수준-현재 수준
	낮음	보통	높음	평균	낮음	보통	높음	평균	
한국어 능력	43 (41.0%)	51 (48.6%)	11 (10.5%)	2.62	11 (10.5%)	45 (42.9%)	49 (46.7%)	3.46	0.84
한국문화의 이해	41 (39.0%)	52 (49.5%)	12 (11.4%)	2.67	16 (15.2%)	46 (43.8%)	43 (41.0%)	3.28	0.61
직업기초 능력	36 (34.3%)	47 (44.8%)	22 (21.0%)	2.80	18 (17.1%)	35 (33.3%)	52 (49.5%)	3.34	0.54
이론 교육	53 (50.5%)	44 (41.9%)	8 (7.6%)	2.47	21 (20.0%)	42 (40.0%)	42 (40.0%)	3.22	0.75
장비 운영 교육	42 (40.0%)	46 (43.8%)	17 (16.2%)	2.67	15 (14.3%)	35 (33.3%)	55 (52.4%)	3.39	0.72
경영관련 지식	63 (60.0%)	37 (35.2%)	5 (4.8%)	2.15	32 (30.5%)	42 (40.0%)	31 (29.5%)	2.95	0.80
산업안전	32 (30.5%)	47 (44.8%)	26 (24.8%)	2.87	10 (9.5%)	36 (34.3%)	59 (56.2%)	3.63	0.76

주: 낮음 = 매우 낮다(①)+낮다(②), 보통 = 보통(③), 높다 = 높다(④)+매우 높다(⑤)

3.28점), 이론 교육(평균 3.22점), 경영관련 지식(평균 2.95점) 순으로 그 뒤를 이었다.

외국인 근로자가 보유해야 하는 필요 능력 수준과 보유하고 있는 현재 능력 수준의 차이를 살펴보면, 한국어 능력이 0.84점으로 가장 컸으며, 경영관련 지식(0.80점), 산업안전(0.76점), 이론 교육(0.75점), 장비 운영 교육(0.72점), 한국문화의 이해(0.61점), 직업기초능력(0.54점) 순으로 그 뒤를 이었다.

## 2) 재직 중인 외국인 근로자에게 필요한 능력의 우선순위

외국인 근로자에게 필요한 능력의 우선순위 1순위로는 한국어 능력이 66.7%로 가장 많았으며, 직업기초능력(21.9%), 산업안전(7.6%), 장비 운영 교육(3.8%) 순으로 그 뒤를 이었다.

2순위로는 직업기초능력이 42.9%로 가장 많았으며, 산업안전(20.0%), 한국어 능력(15.2%), 장비 운영 교육(13.3%), 한국문화의 이해(5.7%), 이론 교육(2.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

3순위로는 장비 운영 교육이 31.4%로 가장 많았으며, 직업기초능력, 산업안전(각각 22.9%), 이론 교육(10.5%), 한국문화의 이해(7.6%), 한국어 능력(4.8%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-31〉 외국인 근로자에게 필요한 능력의 우선순위

(단위: 명, %, 점)

	1순위	2순위	3순위	합산
전 체	105 (100.0%)	105 (100.0%)	105 (100.0%)	-
한국어 능력	70 (66.7%)	16 (15.2%)	5 (4.8%)	653
한국문화의 이해	-	6 (5.7%)	8 (7.6%)	304
직업기초능력	23 (21.9%)	45 (42.9%)	24 (22.9%)	593
이론 교육	-	3 (2.9%)	11 (10.5%)	321
장비 운영 교육	4 (3.8%)	14 (13.3%)	33 (31.4%)	448
경영관련 지식	-	-	-	135
산업안전	8 (7.6%)	21 (20.0%)	24 (22.9%)	486

주: 합산점수는 1순위에 7점, 2순위에 6점, 3순위에 5점, 4순위에 4점, 5순위에 3점, 6순위에 2점, 7순위에 1점을 배정하고 이들 값을 합하여 산출하였음.

합산점수를 살펴보면, 한국어 능력이 653점으로 가장 높았으며, 직업 기초능력(593점), 산업안전(486점), 장비 운영 교육(448점), 이론 교육(321점), 한국문화의 이해(304점), 경영관련 지식(135점) 순으로 그 뒤를 이었다.

라. 외국인 근로자 대상 교육 필요 수준

사업체 내 외국인 근로자를 대상으로 교육이 필요한 수준을 살펴보면, 작업장 사고 예방이 평균 4.18점으로 가장 높았으며, 귀사(사업체)의 생산성 향상(평균 3.83점), 외국인 근로자의 경력개발(평균 3.58점), 외국인 근로자의 자기개발, 외국인 근로자의 귀국 후 취업 지원(각각 평균 3.55점), 한국에 대한 이미지 향상(평균 3.40점), 귀사(사업체) 직장 내 문화 개선(평균 3.31점) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-32〉 외국인 근로자 대상 교육 필요 수준

(단위: 명, %, 점)

	교육 필요 수준			평균
	필요하지 않음 (①+②)	보통 (③)	필요함 (④+⑤)	
귀사의 생산성 향상	3 (2.9%)	24 (22.9%)	78 (74.3%)	3.83
귀사 직장 내 문화 개선	7 (6.7%)	62 (59.0%)	36 (34.3%)	3.31
작업장 사고 예방	1 (1.0%)	16 (15.2%)	88 (83.8%)	4.18
한국에 대한 이미지 향상	9 (8.6%)	52 (49.5%)	44 (41.9%)	3.40
외국인 근로자의 경력개발	6 (5.7%)	42 (40.0%)	57 (54.3%)	3.58
외국인 근로자의 자기개발	6 (5.7%)	44 (41.9%)	55 (52.4%)	3.55
외국인 근로자의 귀국 후 취업 지원	7 (6.7%)	41 (39.0%)	57 (54.3%)	3.55

주: 필요하지 않음 = 전혀 필요하지 않다(①)+필요하지 않다(②), 보통 = 보통(③), 필요함 = 필요하다(④)+매우 필요하다(⑤)

### 마. 외국인 근로자 대상 교육 참여 의향 및 요구사항

외국인 근로자 대상 교육 개설 시 참여 의향을 살펴보면, 한국어 교육에 대한 참여 의향이 69.5%로 가장 높았으며, 산업안전 교육(63.8%), 직업기초능력(56.2%), 장비 운영(52.4%), 업무 관련 이론(43.8%), 기타 직무교육(41.0%), 운전면허(31.4%), 컴퓨터 사용법(30.5%) 순으로 그 뒤를 이었다.

교육 관련 요구사항에 대해 살펴보면, 직업기초능력 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 회사(52.5%), 교육시간은 5시간 이내(72.9%), 비용은 무료(98.3%)를 선호하였다. 업무 관련 이론 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 회사(58.7%), 교육시간은 5시간

〈표 4-33〉 외국인 근로자 대상 교육 참여 의향 및 요구사항

(단위: 명, %)

	참여 희망 여부		교육주체		교육시간			비용	
	희망	미희망	회사	외부	5시간 이내	5~10시간	10시간 이상	유료	무료
직업기초능력	59 (56.2)	46 (43.8)	31 (52.5)	28 (47.5)	43 (72.9)	13 (22.0)	3 (5.1)	1 (1.7)	58 (98.3)
업무 관련 이론	46 (43.8)	59 (56.2)	27 (58.7)	19 (41.3)	37 (80.4)	6 (13.0)	3 (6.5)	-	46 (100.0)
장비 운영	55 (52.4)	50 (47.6)	32 (58.2)	23 (41.8)	43 (78.2)	9 (16.4)	3 (5.5)	-	55 (100.0)
기타 직무교육	43 (41.0)	62 (59.0)	21 (48.8)	22 (51.2)	34 (79.1)	6 (14.0)	3 (7.0)	-	43 (100.0)
운전면허	33 (31.4)	72 (68.6)	8 (24.2)	25 (75.8)	23 (69.7)	7 (21.2)	3 (9.1)	1 (3.0)	32 (97.0)
컴퓨터 사용법	32 (30.5)	73 (69.5)	8 (25.0)	24 (75.0)	21 (65.6)	8 (25.0)	3 (9.4)	1 (3.1)	31 (96.9)
한국어 교육	73 (69.5)	32 (30.5)	22 (30.1)	51 (69.9)	42 (57.5)	20 (27.4)	11 (15.1)	2 (2.7)	71 (97.3)
산업안전 교육	67 (63.8)	38 (36.2)	31 (46.3)	36 (53.7)	48 (71.6)	14 (20.9)	5 (7.5)	3 (4.5)	64 (95.5)

이내(80.4%), 비용은 무료(100.0%)를 선호하였다. 장비 운영 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 회사(58.2%), 교육시간은 5시간 이내(78.2%), 비용은 무료(100.0%)를 선호하였다. 기타 직무교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 외부(51.2%), 교육시간은 5시간 이내(79.1%), 비용은 무료(100.0%)를 선호하였다. 운전면허 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 외부(75.8%), 교육시간은 5시간 이내(69.7%), 비용은 무료(97.0%)를 선호하였다. 컴퓨터 사용법 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 외부(75.0%), 교육시간은 5시간 이내(65.6%), 비용은 무료(96.9%)를 선호하였다. 한국어 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 외부(69.9%), 교육시간은 5시간 이내(57.5%), 비용은 무료(97.3%)를 선호하였다. 산업안전 교육에 참여를 희망하는 사업체의 경우 교육주체는 외부(53.7%), 교육시간은 5시간 이내(71.6%), 비용은 무료(95.5%)를 선호하였다.

바. 외국인 근로자 대상 교육 적합 교육주체

외국인 근로자 대상 교육에 적합한 교육주체에 관한 의견을 살펴보면, 회사 자체가 45.7%로 가장 많았으며, 직업훈련기관(41.0%), 온라인 교육(6.7%), 장비업체(3.8%), 인근(전문)대학(2.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-34〉 외국인 근로자 대상 교육 적합 교육주체

		(단위: 명, %)
		빈도(백분율)
전 체		105(100.0%)
회사 자체		48(45.7%)
직업훈련기관		43(41.0%)
장비업체		4(3.8%)
인근(전문)대학		3(2.9%)
온라인 교육		7(6.7%)
기타		-

### 사. 외국인 근로자 대상 교육이 원활하지 않은 이유

외국인 근로자 대상 교육이 원활하지 않은 이유를 살펴보면, 교육참여 시 업무공백 발생이 61.9%로 가장 많았으며, 단순노무로 교육 불필요(22.9%), 사업장 이탈 우려, 추가비용 발생(각각 3.8%), 직무능력 향상 시 인사 등 문제 발생, 기타(각각 2.9%), 한국인 근로자와의 마찰 발생 우려(1.9%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-35〉 외국인 근로자 대상 교육이 원활하지 않은 이유

	(단위: 명, %)
	빈도(백분율)
전 체	105(100.0%)
단순노무로 교육 불필요	24(22.9%)
교육참여시 업무공백 발생	65(61.9%)
사업장 이탈 우려	4(3.8%)
추가비용 발생	4(3.8%)
직무능력 향상 시 인사 등 문제 발생	3(2.9%)
한국인 근로자와의 마찰 발생 우려	2(1.9%)
기타	3(2.9%)

## 5. 외국인 근로자 선행경험 인정 관련 문항 응답 결과

### 가. 외국인 근로자 대상 선행경험학습 인정 적정 최소 기간

외국인 근로자 대상 선행경험학습 인정 시 최소 일경험(경력) 대상 기간에 관한 의견을 살펴보면, 6개월 이상이 36.2%로 가장 많았으며, 3년 이상(22.9%), 1년 이상(17.1%), 2년 이상(9.5%), 4년 이상(8.6%), 5년 이상(5.7%) 순으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-36〉 외국인 근로자 대상 선행경험학습 인정 적정 최소 기간

(단위: 명, %)

	빈도(백분율)
전 체	105(100.0%)
6개월 이상	38(36.2%)
1년 이상	18(17.1%)
2년 이상	10(9.5%)
3년 이상	24(22.9%)
4년 이상	9(8.6%)
5년 이상	6(5.7%)

나. 외국인 근로자 본국 귀국 전 선행경험 인정 필요성 인식

외국인 근로자가 본국 귀국 전 한국산업인력공단에서 시행하는 교육을 포함하여 업무수행과 관련하여 한국 체류기간 동안 학습한 내용에 대해서 인정하는 것에 대한 인식을 살펴보면, 보통이라고 응답한 사람이 53.3%로 가장 많았으며, 평균 점수는 3.47점으로 나타났다.

〈표 4-37〉 외국인 근로자 본국 귀국 전 선행경험 인정 필요성 인식

(단위: 명, %, 점)

외국인 근로자 본국 귀국 전 선행경험 인정 필요성 인식 <sup>1)</sup>			
필요함 (①+②)	보통 (③)	필요하지 않음 (④+⑤)	평균 <sup>2)</sup>
44 (41.9%)	56 (53.3%)	5 (4.8%)	3.47

주: 1) 필요함 = 매우 필요하다(①)+필요하다(②), 보통 = 보통(③), 필요하지 않음 = 필요하지 않다(④)+전혀 필요하지 않다(⑤)

2) 1번이 매우 필요, 5번이 매우 불필요 인식이므로 점수를 역산함.

다. 선행경험학습 인정의 외국인 근로자 직무전문성 함양 기여 인식

외국인 근로자 대상 선행경험학습 인정이 외국인 근로자의 직무전문성 함양 기여에 관한 인식을 살펴보면, 동의한다는 쪽의 의견이 64.8%로 많았으며, 평균 점수는 3.84점으로 나타났다.



〈표 4-38〉 선행경험학습 인정의 외국인 근로자 직무전문성 함양 기여 인식

(단위: 명, %, 점)

선행경험학습 인정의 외국인 근로자 직무전문성 함양 기여 인식 <sup>1)</sup>			
동의함 (①+②)	보통 (③)	동의하지 않음 (④+⑤)	평균 <sup>2)</sup>
68 (64.8%)	32 (30.5%)	5 (4.8%)	3.84

주: 1) 동의함 = 매우 그렇다(①)+그렇다(②), 보통 = 보통이다(③), 동의하지 않음 = 그렇지 않다(④)+전혀 그렇지 않다(⑤)

2) 1번이 매우 필요, 5번이 매우 불필요 인식이므로 점수를 역산함.

### 제3절 사업주 및 외국인 근로자 FGI 결과

#### 1. 사업주 FGI 결과

##### 가. 인력 활용 관련 의견

외국인 인력의 활용과 관련하여 중소기업 관리자는 내국인으로 확보가 어려운 인력에 대하여 외국인 근로자가 역할을 대신해준다는 측면에서 필요한 정책으로 보고 있었다. 특히, 필요한 인력의 수준에 대해서는 직업계고 졸업생 수준의 기능인력이 필요하지만, 직업계고 졸업생이 중소기업으로 취업하지 않고 있어 외국인 근로자로 대체하고 있었다. 외국인 근로자의 업무 수행과 관련하여 초기 입사 시에는 직무에 대한 수행 능력이 부족하여 어려움을 겪는다고 하였으나, 실제 직업계고 졸업 후 취업하는 경우도 고교에서 학습한 내용을 바로 현장에 활용하기에는 한계가 있어 초기 교육훈련이 필요한 점에서 공통점이 있다고 인식하였다.

기업관계자 1 일할 사람은 필요한데, 아무도 안 오니까 문제죠. 고용허가제로 외국인이라도 쓸 수 있으니까 회사가 돌아가지 안그러면 바로 문 닫아야 할 판입니다.

기업관계자 2 회사에서 하는 일이 크게 기술이 필요한 것은 없습니다. 그냥 특성화고 나온 정도면 와서 충분히 일을 할 수 있는 수준인데, 문제는 그런 애들이 우리 같은 작은 기업에 오지 않는다는 것입니다.

기업관계자 3 아무것도 모르고 오는데, 처음엔 답답했죠. 그런데 어차피 특성화고 나온 친구들도 학교에서 배운걸로 바로 일하기는 어렵거든요. 우리가 하는 일이 크게 어려운 일은 아니라 특성화고 학생이나 외국인 근로자나 일주일만 가르치고 옆에서 보면 다 할 수 있는 일입니다.

#### 나. 직업훈련 관련 의견

외국인 근로자에 대한 훈련 실시에 대해서는 긍정적으로 인식하고 있었다. 직무에 대한 이해나 숙련 수준이 낮기 때문에, 훈련을 통해 업무 적응 강화, 숙련형성 등의 이점이 있을 것으로 기대하고 있었다.

기업관계자 2 훈련을 받으면 일에 적응하는 데 시간이 줄어드니까 좋습니다.

기업관계자 3 아무래도 언어장벽과 기술 부족의 문제로 일한지 1년은 지나야 그나마 실력이 좀 늘고, 특성화고 졸업생 수준으로 일하려면 그래도 2~3년은 있어야 하는데, 외국인 근로자를 위한 훈련이 활성화되면 그 기간을 단축시켜서 생산성 조기 향상에 도움이 많이 될 것으로 기대합니다.

훈련의 방식에 대해서는 다양한 기관이나 프로그램을 소개해 주고 선택할 수 있는 방법을 희망하였으며, 자체교육을 위한 외국어 가능 강사 추천이나 지원금 등을 필요로 하고 있었다. 단, 훈련시간은 업무시간 이외에 저녁이나 주말을 활용하는 것을 희망하고 있었다.

- 기업관계자 1 대부분 중소기업들은 OJT 외에는 자체적으로 훈련할 수 있는 여건이 많이 열악하기 때문에, 다양한 훈련을 운영할 수 있는 외부 훈련기관이나 프로그램이 활성화되었으면 좋겠고, 자체교육을 위해서는 최소한 강사 추천이나 훈련 지원금은 꼭 필요할 것 같다.
- 기업관계자 2 훈련이 좋긴 한데, 업무 시간은 피했으면 좋겠습니다. 아무래도 사람이 부족해서 외국인 근로자를 활용하는데 업무시간에 빼면 일이 안 돌아가고 어렵습니다.
- 기업관계자 5 훈련 방법이나 내용도 중요하지만, 언어가 가능한 강사 확보가 중요합니다. 우리는 네팔 근로자와 태국 근로자가 있었는데, 훈련을 갔다 와서 말을 잘 못알아 들어 배우지 못했다는 경우도 있었습니다.

한편, 훈련 내용과 관련하여 직무에 대한 훈련 이외에도 한국어 교육, 산업안전 교육 등 직업기초능력에 해당하는 훈련을 희망하는 경우도 다수 있었다.

- 기업관계자 4 우리말 교육, 안전교육 이런 것도 필요합니다. 한국말을 배워서 온다고는 하는데, 아직 소통이 될 정도는 아니어서 우선 말이 통하는 게 제일 중요하죠. 또 업무 내용도 중요하지만, 산업안전 관련된 교육도 중요합니다. 말이 잘 안 통하니 더 중요한데, 산재 관련 법령으로 우리도 부담스럽습니다.

## 2. 근로자 FGI 결과

### 가. 업무 관련 의견

외국인 근로자는 한국 기업에 취업하기 전까지 취업 후 수행해야 하는 직무에 대하여 알지 못했으며, 사전에 직무를 파악할 필요성은 낮다고

인식하였다. 설문조사 결과와 같이 실제 해당 업무를 사전에 경험한 경우는 없다고 응답하였다. 단, 취업 후 기업에서의 교육을 통해 쉽게 업무를 익혀 사전 정보 획득은 불필요하다고 인식하고 있었다.

근로자 1 저는 네팔에서 농사일을 했습니다. 지금은 용접을 하고 있는데, 네팔에서는 용접이 어떤 것인지 전혀 몰랐습니다.

근로자 3 한국에 오기 전까지 무슨 일을 할지 전혀 몰랐습니다. 출국하기 전에 어떤 회사인지 알려주긴 했는데 무슨 일을 하는지는 알 수 없었습니다.

근로자 2 무슨 일을 하는지 미리 알더라도 준비할 수 있는 방법이 없습니다. 한국에 와서 조금 배웠더니 금방 일을 할 수 있었습니다.

#### 나. 교육훈련 참여 경험

사전 교육훈련에 대해서는 고용허가제에 대한 이해, 한국어 교육 등을 이수하지만 실제 도움이 되는 수준은 아니라고 인식하고 있었다.

근로자 5 한국에 오기 전에 제도 이해나 한국어 교육은 받았지만 꼭 받아야 하는 것이라 받았지 큰 도움은 안됐다.

근로자 2 한국에서 일하는 데 필요한 교육이나 한국문화 같은 수업을 들었는데, 회사에서 일할 때 내용이랑 비슷하지는 않았습다.

교육훈련 참여 의사에 대해서는 정보획득의 어려움, 일하는 분야에서의 향후 도움이나 귀국 후 활용 가능성 등을 고려할 때 부정적인 인식이 있었다.

- 근로자 3 교육훈련에 대한 관심은 없습니다. 일하는 분야가 관심 분야가 아니고, 다시 본국으로 돌아간다고 해서 이 내용을 쓸 수 있는 것도 아닙니다.
- 근로자 4 한국말도 잘 모르고, 어디에 어떤 훈련 정보가 있는지를 모릅니다. 그러다 보니 훈련에 관심도 없고, 사장님이 보내줄지도 모르겠습니다.
- 근로자 2 이제 일이 손에 익고 알아서 이것저것 할 수 있는 정도가 됐는데, 시간이 너무 많이 지났다. 이제 일할 만한데 곧 귀국해야 한다.

#### 다. 교육훈련의 활용

외국인 근로자는 교육훈련을 받게 될 경우, 본국에서의 활용은 어려운 반면 이를 바탕으로 국내 체류기간이 연장된다면 적극적으로 교육훈련을 받고 싶다고 응답하였다. 일부 근로자는 한국에서의 직무 경험을 바탕으로 귀국 후 타 국가로의 취업을 준비하고 있었으며, 이 과정에서 교육훈련이 활용될 수 있을 것이라고 응답하였다.

- 근로자 1 가장 좋은 것은 교육을 받고 한국에 계속 남아 있는 것입니다. 그러나 법적으로 불가능하다는 것으로 압니다.
- 근로자 2 한국에서 교육을 받았을 때, 이 내용을 본국에 돌아가서 쓰면 좋겠지만 임금 수준이 너무 맞지 않습니다. 그리고 본국에는 배운 내용을 써먹을 수 있는 산업이 없습니다.
- 근로자 5 본국으로 돌아가면 이 경험을 바탕으로 다른 나라(호주)로 취업을 할 것입니다. 그래서 지금 하는 일과 교육훈련을 받은 것으로 호주에 취업하는 것에 장점이 있을 것 같습니다.

## 제 5 장

### 결론 및 정책적 시사점

본 연구에서의 분석결과에 따른 정책적 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 외국인 근로자를 도입할 때, 도입의 적정 규모를 유연하게 조정하여 외국인 근로자의 유입에 따른 노동시장의 교란이나 산업구조조정 지연 등이 발생하지 않도록 할 필요가 있다. 중장기적으로 외국인 근로자가 국내 노동시장에 미치는 영향을 실증분석하여 내국인의 일자리에 영향을 미치는 업종에 대하여 외국인 고용부담금 제도를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히, 사업장의 규모가 작을수록 내국인과 외국인 근로자와의 보완성이 높게 나타나고 있어 대체성의 원칙을 보장하기 위한 노력이 필요하다.

대체성의 원칙을 따를 경우 외국인 근로자는 내국인 근로자를 확보하기 어려운 3D 직종에 한하여 도입한다는 일관성 있는 원칙을 준수하는 동시에 외국인 근로자가 현업과 관련된 직무수행능력을 향상시킬 수 있도록 직업능력개발훈련을 내실 있게 제공할 필요가 있다.

둘째, 고용허가제로 인해 내국인의 고용기회를 외국인 근로자가 침해하는 것에 대한 방지책 마련이 필요하다. 외국인인력정책위원회에서는 매년 외국인 인력 도입에 대한 쿼터를 정하고 있으며, 이는 근본적으로 내국인의 고용기회 침해를 막기 위해서이다. 외국인의 안정적 공급으로 사업주의 인력 확보에 기여한다는 측면과 내국인의 고용 가능성을 보장한다는 가치는 서로 충돌할 수 있는 사안이다. 외국인에게는 보충성의 원칙이 적용되는데 이는 외국인의 취업이 내국인의 취업기회를 대체하지

아니한다는 것을 전제로 하는 것이다(정형배, 2009). 외국인 근로자의 도입이 긍정적 효과는 있겠으나, 내국인 근로자의 일자리나 근로조건에 부정적인 영향을 미치고 있다는 연구가 다수 보고되었으며, 외국인 근로자의 도입으로 경쟁력이 낮은 산업이 유지되고 있다는 점은 산업구조조정이나 산업경제 발전에 악영향을 미칠 수 있다는 시사점이 도출될 수 있다.

셋째, 외국인 근로자를 대상으로 실시하는 교육훈련의 목적과 훈련 내용 간의 연계성 검토가 필요하다. 재직자를 대상으로 실시하는 훈련은 직무수행능력의 향상이 우선적인 목적이며 부수적으로 이들의 귀국 준비를 지원한다는 측면의 목적이 있다. 그러나 다수의 외국인 근로자 직업능력개발은 근로자들의 귀국 후 활용이나 귀국 후 타국으로의 취업 지원 등에 목적을 두고 있는 경우가 다수 있다. 따라서 직업능력개발훈련이 설정하고 있는 목적을 고려하여 비전문 인력이 국내 기업에서 부여받은 직무를 수행하기 위한 역량을 갖출 수 있도록 직업능력개발훈련의 목적과 내용을 일치시킬 필요가 있다.

넷째, 자료의 한계로 엄밀한 분석은 불가능하였으나, 직업훈련 참가 외국인의 경우 비참여자에 비해 월평균 임금은 소폭 높은 것으로 분석되었으며, 특히 여성 이민자의 경우 자격증 취득 등 취미생활과 관련된 직업교육훈련의 참여도가 높은 것으로 나타나고 있는데, 이는 직업교육훈련이 여성 이민자의 한국 정착에 일정 정도 기여를 하고 있는 결과로 보인다. 자료 확충을 통해 보다 엄밀한 분석이 뒤따라야 하겠으나, 지금까지의 분석결과만 보면 외국인 근로자의 직업교육훈련이 더욱 확충될 필요가 있음을 보여준다. 아울러 향후 한국산업인력공단에서 실시하는 ‘재직 외국인 근로자 직업능력개발훈련’ 등에 참여한 외국인 근로자의 노동시장 성과를 참여하지 않은 자와 비교하여 분석하고 이를 사업주 자료와 연계하여 외국인의 직업교육훈련 참여가 사업주에 미치는 영향을 분석하는 것도 필요할 것이다.

현장 실태를 분석한 제4장의 연구결과는 외국인 근로자에 대한 직업훈련이 양적·질적으로 더욱 확충 및 개선되어야 함을 시사하고 있다. 외국인 근로자의 직무수행과 직업훈련 요구를 분석한 결과, 다음과 같은 결론이 도출되었다.

첫째, 외국인 근로자의 직무 수준 재검토가 필요하다. 현재 고용허가제에 따른 외국인 근로자 선발 시 별도의 숙련이 필요하지 않는 인력을 채용하고 있으며, 이에 해당하는 직무를 수행하고 있다. 그러나 실제 중소기업 현장에서는 직업계고 졸업생 수준인 기능사 수준의 인력을 희망하고 있었다. 사업주의 경우 직업계고 졸업생 수준의 인력을 희망하지만 이 수준의 인력 채용이 가장 어렵다고 인식하고 있었다. 이는 외국인 인력을 필요로 하는 기업의 경우 근무 환경이 열악하거나 3D 업종에 해당하여 한국인의 취업 인기가 낮기 때문이다. 따라서 외국인 근로자의 직무 수준을 기능사 수준으로 상향 조정할 경우 한국인의 일자리 침해가 발생하지 않는 범위에서 기업의 인력난 해소가 가능할 것이다.

둘째, 외국인 근로자의 직업훈련을 적극적으로 수행할 필요가 있었다. 기업의 경우 외국인 근로자 취업 이후 OJT 등을 통해 자체 직무교육을 실시하고 있었으며, 직업훈련을 통하여 직무교육의 시간이나 비용을 줄일 수 있을 것이라고 인식하였다. 취업 이후에도 외국인 근로자는 현재 수행하고 있는 직무보다 난이도가 높은 수준의 직무도 수행이 가능하다고 응답하여 직업훈련을 통한 직무능력 향상 및 높은 수준의 직무 수행 지원이 가능할 것이다. 또한, 기업 관계자 조사 결과 취업 초기에는 직무능력이 매우 낮지만, 본국으로 귀환하는 시점에서는 기능사 수준까지 수준이 향상된다고 응답하였다. 따라서 외국인 근로자 취업 이후 적극적인 직업훈련을 통하여 기능사 수준으로 초기에 직무수행능력을 향상시키고 체류기간 동안 이에 해당하는 수준의 직무를 수행할 수 있도록 할 필요가 있다.

셋째, 직업훈련을 실시할 경우 한국어 교육, 직업기초능력, 직무수행능력 등의 순서로 순차적인 훈련과정 설계가 필요하다. 기업 관계자 및 근로자의 설문조사 결과 가장 시급한 교육은 한국어 교육이었으며, 이후 직업기초능력 순으로 나타났다. 이는 기능사 수준의 인력에게 요구되는 역량의 순서와도 유사하며, 한국 문화, 작업장 적응이 완료된 이후 직무수행능력으로 연계하는 방안이 필요하다.

넷째, 적극적인 훈련 지원 시 고용허가제에 따른 기업 취업 이전 시기를 적극적으로 활용할 필요가 있다. 중소기업의 직업훈련이 저조한 원인을



으로 근무시간 내 훈련에 대한 부담이 높은 점, 기업에서 기능사 수준의 인력을 요구한다는 점 등으로 볼 때, 취업 후 직업훈련이 아닌 취업 이전에 훈련을 통한 일정 수준 이상의 역량을 확보하는 것이 필요하다. 현재 고용허가제 참여 근로자를 대상으로 본국에서 사전훈련을 받고 입국하는 경우가 있으나, 본국에서의 교육훈련은 훈련의 질, 훈련시설 등의 문제로 실효성이 낮다는 비판이 있다. 따라서 고용허가제 자격 취득 이후 기초 한국어 교육 등은 본국에서 실시하며, 이후 한국 입국 후 일정 기간 훈련 기관에서 훈련을 실시하고 이수자가 기업으로 취업하는 방식을 검토할 수 있다.

국내에서의 외국인 직업교육훈련 활성화와 이들의 귀국 후 정착 지원을 위한 방안 중의 하나로 자격상호인정을 적극 검토할 필요가 있다. 즉 국내 외국인 근로자에 대한 선행 일경험 인정(Recognition of Prior (work)experience)을 적극 추진할 필요가 있다. 2022년 8월 현재 HRDK는 귀국예정 근로자를 대상으로 용접, 자동차정비, 전기전자, 중장비운전 등의 직종을 대상으로 총 56개 과정에 1,484명을 대상으로 재직 외국인 근로자 직업능력개발 위탁훈련을 실시하고 있다. 이를 통해서 귀국근로자들이 자국의 노동시장에 원활하게 재진입할 수 있도록 지원하고 있다. 한국에서 이수한 이러한 교육훈련 결과도 일경험과 함께 RPL 시 고려될 수 있을 것으로 예상된다.

## 참고문헌

- 강정향 외(2020), 『외국인 근로자(E-9) 교육·훈련 실태조사 및 개선방안 연구』, 한국산업인력공단.
- 김혜진·이철희(2021), 『외국인력 생산성 제고 방안-직업훈련 프로그램의 노동시장 성과 분석을 중심으로』, 한국은행 BOK 경제연구.
- 남충현·송상현(2020), 『글로벌 금융위기 이후 제조업 노동생산성 둔화 요인 분석』, BOK 이슈노트.
- 고용노동부(2022a), 『2022 한 권으로 통(通)하는 고용노동정책, 고용노동부 사업 및 제도』.
- 고용노동부(2022b), 『2023년 1회차 신규 외국인력 배정계획 및 업무처리요령』.
- 법무부 출입국(2022. 6), 『출입국·외국인정책 통계월보』, 2022년 6월호. 생활법령 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률. <https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMainBtr.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=1>(접속일: 2022. 11. 24).
- 설동훈·송영호·한준성(2020), 『외국인 근로자 재정착 계획 수립 및 교육·훈련 연계방안 연구』.
- 윤자호(2021), 『한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황 - 비전문취업자(E-9), 방문취업자(H-2)를 중심으로』, KLSI ISSUE PAPER, 142호.
- 이창원·최서리·권채미·박미화·조하영(2021), 『방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 통합에 대한 연구』, 이민정책연구원.
- 이철희·정선영(2015), 『국내 외국인력 취업현황 및 노동수급에 대한 영향』, 한국은행 BOK 이슈노트 제13호.
- 유길상 외(2004), 『저숙련 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 유길상·이규용(2002), 『외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제』, 한국노

동연구원.

- 임현진·설동훈(2000), 『외국인 근로자 고용허가제 도입방안』, 노동부.
- 전형배(2009), 「외국인 근로자 고용정책」, 『저스티스』 109(2), pp.295~298.
- 중소기업중앙회(2022), 「중소기업을 위한 2022년 외국인 근로자 관리실무」.
- \_\_\_\_\_(2021), 「중소기업을 위한 2021년 외국인 근로자 관리실무」.
- 찾기 쉬운 생활법령정보-다문화가족 취업지원. [https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search\\_put=\(접속일:2022.11.24\)](https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=638&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=3&search_put=(접속일:2022.11.24)).
- 찾기 쉬운 생활법령 정보, 재외동포-취업. [https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1136&ccfNo=3&cciNo=3&cnpClsNo=1\(접속일:2022.12.5\)](https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1136&ccfNo=3&cciNo=3&cnpClsNo=1(접속일:2022.12.5)).
- 통계청(2021.12.21), 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_, 「2021년 이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.
- 한국산업인력공단 외국인 근로자 지원. [https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1\(접속일:2022.11.24\)](https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1(접속일:2022.11.24)).



◆ 執筆陣

- 김주섭(한국노동연구원 선임연구위원)
- 오선정(한국노동연구원 연구위원)
- 정동열(한국공학대학교 교수)

동남아 출신 외국인 근로자 직업훈련 내실화 방안

- |         |  |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2022년 12월 26일 인쇄<br>2022년 12월 30일 발행   |
| ▪ 발 행 인 | 김 승 택 원장직무대행   |
| ▪ 발 행 처 | <b>한국노동연구원</b><br>☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9   |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일   |
| ▪ 등록 번호 | 제2015-000013호  |

© 한국노동연구원 2022      정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0618-2



**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>



9 791126 006182

ISBN 979-11-260-0618-2