

# 외국인 근로자 인건비 부담 해소 요청

## □ 현황 및 문제점

- 우리나라는 2004년부터 국내 인력을 구하지 못한 기업이 합법적으로 외국인근로자를 고용할 수 있도록 고용허가제를 시행
- 현재 국제협약 및 관련 법령의 위배 소지\*로 인해 노동생산성이 낮은 외국인근로자에 대해 내국인근로자와 동일한 최저임금 기준 적용중

\* 유엔 '이주노동자 권리협약', 국제노동기구(ILO) '차별대우 금지 협약', '근로기준법 제6조', '외국인고용법 제22조' 에서 출신국에 따른 차별적 처우 금지 규정 명시

- 외국인근로자는 언어·문화적 차이 등에 따른 애로\*로 인해 노동생산성이 내국인근로자에 비해 낮으며\*\*, 업무 습득기간 또한 오랜 시간 소요

\* 기업들은 외국인근로자 관리 시 의사소통(44%)을 가장 큰 애로요인으로 꼽음

\*\* 외국인근로자의 내국인근로자 대비 생산성은 3개월 미만의 경우 53.8%, 1년 이상 92.6% (중소기업중앙회, 외국인력 고용 실태조사, '23.1)

- 게다가 외국인근로자의 숙식비 등 부수비용을 포함할 경우 기업이 부담하는 인건비는 내국인 인건비를 상회\*

\* 외국인근로자 월평균 숙식비(40만원)를 포함한 총 비용은 내국인 대비 108.6% 수준 (외국인근로자 제도 검토 및 발전방향 제시, 영남대 윤정현 교수, '20.1)

\*\* '24년부터 식비,숙박비,교통비 등 복리후생을 위한 임금은 최저임금 산입 가능토록 개정

- 또한, 최근 최저임금의 급격한 인상\* 등으로 인한 기업의 부담 가중

\* ('21년) 8,720원 → ('22년) 9,160원 → ('23년) 9,620원

## □ 건의사항

- 외국인근로자에 대한 최저임금 지급 차등화가 법령 간 상충으로 인해 쉽지 않은 점을 고려, 중소기업 및 지방 중견기업\* 현실을 감안한 인건비 부담 해소 건의

- 외국인 근로자 수습기간 연장, 지역별 최저임금 차등 적용 등

\* 300인 이상 뿌리 중견기업의 인력 부족률은 지방 기업(81.2%)이 수도권 기업(66%)보다 높음 (중견기업 외국인고용허가제 수요조사, '23.5)