



【보도일시】

2025년 1월 15일(수) 10:00 이후

담당 : 조사연구팀 전 중 윤 과장대리
(990-7093)

부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사

외국인 유학생, 지역기업 구인난 극복 해법으로 주목

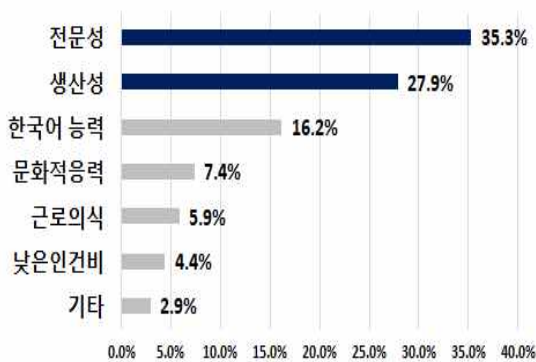
- ▶ 지역 외국인 유학생 다른 유형 외국인 근로자보다 전문성·생산성·언어능력 뛰어나
- ▶ 지역기업의 25.6%, 외국인 유학생 채용 기회 열린다면 적극 채용할 의사 있어
- ▶ 가장 선호하는 외국인 유학생은 전문학사 취득한 동남아 출신, 제조·생산 역량 보유자

청년들의 산업현장 기피와 탈부산 영향으로 지역기업들의 기술기능직 구인난이 갈수록 심화되고 있는 가운데 지역 소재 대학에서 전문적인 교육을 받은 외국인 유학생이 구인난 극복의 중요한 대안으로 떠오르고 있다.

부산상공회의소(회장 양재생)는 15일(수), 지역 주요 기업 503개 사를 대상으로 외국인 유학생 채용 의향과 목적, 일자리 유형 등의 의견을 파악한 ‘부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사’ 결과를 발표했다.

조사에 따르면, 외국인 유학생 채용이 활발히 이뤄지지 못하고 있는 상황에서도 응답기업의 13.5%는 외국인 유학생을 채용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이중 전문취업비자인 E-7 비자를 발급받아 채용한 경우가 63.9%로 아르바이트와 같은 단기채용(36.1%)에 비해 더 많았다.

타 유형의 외국인력 대비 외국인 유학생 장점



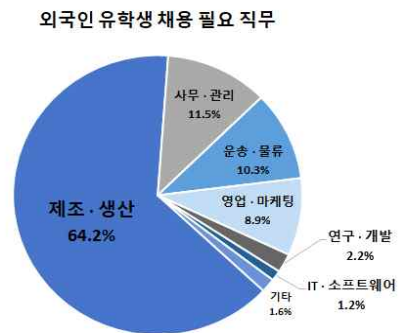
외국인 유학생 채용 경험이 있는 기업들의 91.2%가 생산성을 비롯한 성과 측면에서 내국인 못지않은 결과가 있었다면서 높은 만족도를 보였다. E-9비자 등 다른 유형의 외국인 근로자와 비교했을 때 장점으로 전문성(35.3%)과 생산성(27.9%)이 높게 나타났으며, 그 다음으로 한국어 능력(16.2%), 문화적응력(7.4%), 근로의식(5.9%) 등의 순으로 확인되었다.

실제로 외국인 유학생 채용 의견과 의향을 묻은 응답에서 응답기업의 45.7%가 외국인 유학생 채용 확대가 기업의 구인난 해소에 직접적인 도움이 될 것이라 기대하는 것으로 나타났으며, 직접적으로 신규 채용을 희망하는 비중도 25.6%에 달해 향후 지역기업이 필요로 하는 인력으로 활용될 여지가 높은 것으로 보인다.

지역기업이 채용을 희망하는 외국인 유학생의 학력 수준은 전문학사가 60.6%로 가장 높았고, 이어서 4년제 학사(37.2%), 석사급 이상(2.2%) 등의 순이었다. 선호 국적은 베트남 등 동남아가 41.4%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 국적 무관(33.2%), 중국(9.7%), 우즈벡(6.2%), 북미(3.4%), 네팔(2.6%) 등이 뒤를 이었다.

지역기업이 중요하게 평가하는 역량으로는 근무태도가 30.0%로 가장 높았는데, 내국인과 달리 인력 관리에 부담이 높은 만큼 근무태도를 중시하는 경향이 반영된 것으로 보인다. 이어서 한국어 구사 능력(20.3%), 업무 숙련도 및 직무 경력(17.9%), 한국 문화 적응력(11.6%), 영어구사 능력(9.4%) 등의 순으로 나타났다.

지역기업이 외국인 유학생을 가장 채용하고 싶어 하는 직무로는 제조생산직이 64.2%로 가장 높았다. 생산 분야의 구인난이 매우 심각한 만큼 이를 해소하고자 하는 기대가 반영된 가운데 이어서 사무관리(11.5%), 운송물류(10.3%), 영업마케팅(8.9%), 연구개발(2.2%) 등의 순이었다.



다만 현행 제도에서 외국인 유학생 채용 시 취득해야 하는 E-7 비자는 규정상 기업이 가장 필요로 하는 단순 제조생산 인력에는 허가를 받을 수 없어서, 기업의 인력 수요와 제도 사이에 불균형이 발생하고 있는 상황이다.

부산상공회의소 조사연구팀 관계자는 “지역기업의 생산 현장에도 스마트 팩토리 도입 등 전문적 역량이 필요한 부분이 늘어나고 있는 만큼 E-7 비자의 직무 요건 범위의 개선이 필요하다”면서, “장기적으로는 부산시가 추진 중인 광역비자 등을 통해 외국인 유학생에 대한 고용과 정주여건을 개선하여, 청년층 감소와 인력난 해소의 해법으로 활용해야 한다” 라는 의견을 전했다.

첨 부 : 부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사 보고서 1부.

부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사

2025. 1.



〈조사개요〉

1. 조사 명

- 부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사

2. 조사 목적

- 부산지역에는 매년 1만여 명이 넘는 외국인 유학생이 전문 인력으로 양성되고 있으며 지역기업 구인난 해소의 대안으로 주목받고 있으나 아직까지 채용 연계가 효과적으로 이뤄지지 못하고 있음
- 이에 지역 기업의 외국인 유학생 채용에 관한 인식과 의견을 수렴하여 지원 방안 수립의 기초로 활용코자 본 조사를 시행함

3. 조사 대상

- 부산지역 기업 2,000개 사(응답기업 503개 사)
※ 업종분포: 제조업 316개 사, 운송업 70개 사, 도소매업 61개 사, 서비스업 27개 사, 건설업 24개 사, 기타산업 5개 사

4. 조사 방법

- 구조화된 조사표를 통한 온라인 조사
- 조사표 회수 용역: 리서치한국

5. 조사 내용

- 외국인 유학생 채용 경험
- 외국인 유학생 신규 채용 의향
- 외국인 유학생 채용 시 선호 조건
- 외국인 유학생 일자리 유형
- 외국인 유학생 채용 관련 애로 및 지원방안

I 부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 경험

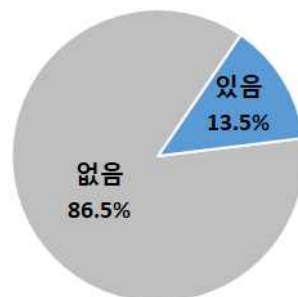
- 외국인 유학생 채용 경험 있는 기업 13.5%, 대체로 E-7 비자를 통한 채용
- 채용 후 만족도는 매우 높은 편, 다른 유형 외국인 근로자 대비 전문성과 생산성 우수

□ 외국인 유학생 채용 경험

○ 외국인 유학생 채용 경험이 있는 지역기업은 13.5% 수준

- 외국인 유학생 채용이 체계적으로 이뤄지지 못하고 있는 상황에서 응답기업의 13.5%가 이미 외국인 유학생 채용 경험이 있는 것으로 확인됨

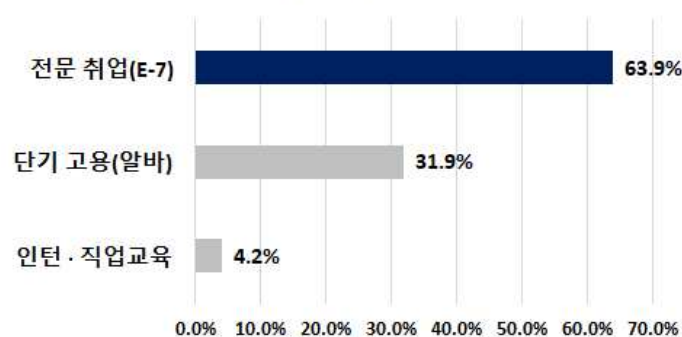
외국인 유학생 채용 경험



○ 외국인 유학생 채용 유형은 E-7 비자를 통한 채용이 63.9%

- 전문취업비자인 E-7을 통한 채용이 63.9%로 가장 비중이 높으며 ‘아르바이트를 포함한 단기 고용’ 31.9%, ‘인턴 및 직업 교육’은 4.2% 수준

외국인 유학생 채용 유형

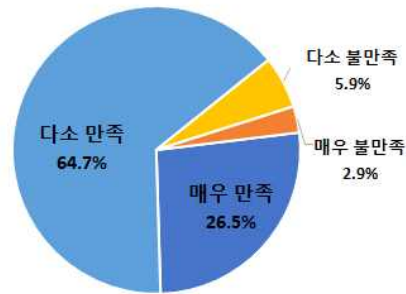


□ 외국인 유학생 채용 만족 수준

○ 외국인 유학생 채용 경험이 있는 기업의 91.2%가 생산성을 비롯한 성과에 만족

- 외국인 유학생 채용 경험이 있는 기업의 대다수가 생산성을 비롯한 성과에서 만족도가 높은 것으로 나타남

외국인 유학생 채용 만족 수준

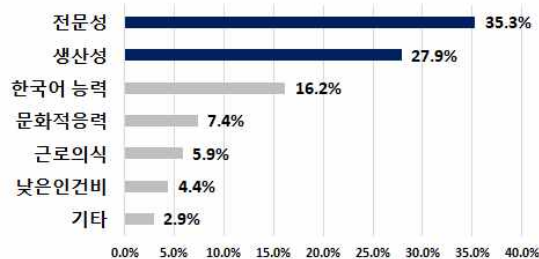


- 비교적 한국 채용 기간이 길어 문화적 적응력과 언어 소통 능력이 뛰어나고 고등 교육을 바탕으로 전문성을 보유하고 있는 만큼 채용 만족도가 높은 편

○ E-9 등 다른 유형의 외국인 근로자 대비 뛰어난 점은 전문성

- 외국인 유학생이 E-9을 비롯한 다른 유형의 외국인 근로자와 비교해 우수하다고 평가된 부분은 '전문성'이 35.3%로 가장 높음
- 이어 '생산성' 27.9%, '한국어 능력' 16.2%, '문화적응력' 7.4% 등의 순

타 유형의외국인력 대비외국인 유학생 장점



- E-9은 단순노무 인력으로 전문적 영역에서 내국인을 대체하기 어려웠던 반면 외국인 유학생은 전문성을 바탕으로 지역 기업이 필요로 하는 직무의 대안이 될 가능성이 있음

II 외국인 유학생 신규 채용 의향

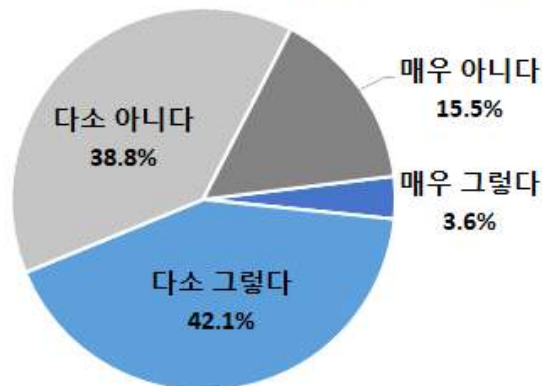
- 지역 기업 구인난 해소 대안으로 외국인 유학생 채용은 의견 양분
- 채용 기회 확대 시 외국인 유학생 채용 의향 있는 기업은 25.6% 수준

□ 구인난 해소 대안으로써 외국인 유학생 채용

○ 외국인 유학생이 구인난 해소의 대안이 될지는 의견 양분

- 외국인 유학생 채용이 구인난 해소의 도움이 될 것이라고 보는 비중이 45.7%인 반면 대안이 되기 어려울 것으로 여기는 비중은 54.3%로 소폭 높음

외국인 유학생 채용을 통한 구인난 해소 기대

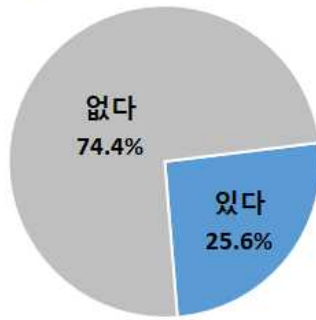


- 지역 기업의 구인난이 가장 심각한 분야는 제조·생산이지만 외국인 유학생은 비자 요건 상 단순 생산인력으로는 채용할 수 없기에 구인난 해소에 대한 기대감이 양분되는 것으로 사료됨

○ 외국인 유학생 채용 기회가 확대될 경우 채용을 희망하는 기업은 25.6% 수준

- 외국인 유학생이 지역 기업이 일반적으로 인력을 공급하는 방법이 아니고 각종 제도 및 절차에 대한 이해 부족, 외국인 인력에 대한 거부감 등으로 채용 의향 비중은 높지 않은 편

외국인 유학생 채용 의향



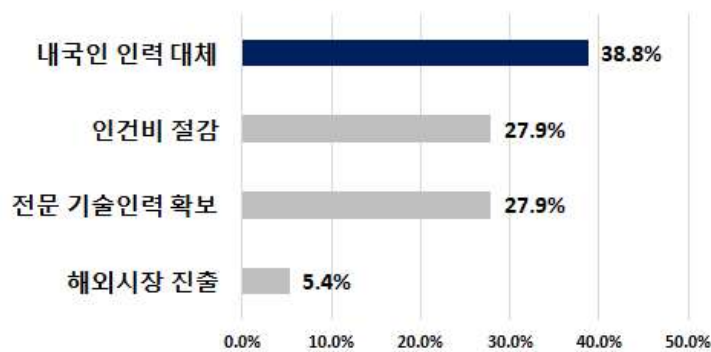
- 다만 외국인 유학생 채용과 관련된 제도와 체계가 갖춰지고 관련 지원책이 확대될 경우 구인난 해소의 대안으로 보는 비중이 높은 만큼 채용 의향도 높아질 여지가 있다고 판단됨

※ 응답기업 503개 사 중 외국인 유학생 채용 의향이 있는 기업은 129개 사
 업종별로는 제조업이 89개 사로 가장 많고, 이어 건설업 14개 사, 운송업 10개 사, 도소매업 9개 사, 서비스업 6개 사, 기타 1개 사 수준

○ 내국인 인력 대체가 가장 큰 채용 희망 사유

- 외국인 유학생 채용에 의향이 있는 이유는 ‘내국인 인력 대체’가 38.8%로 가장 비중이 높았으며 ‘인건비 절감’ 27.9%, ‘전문 기술인력 확보’ 27.9%, ‘해외시장 진출’ 5.4% 등의 순

외국인 유학생 채용 희망 이유



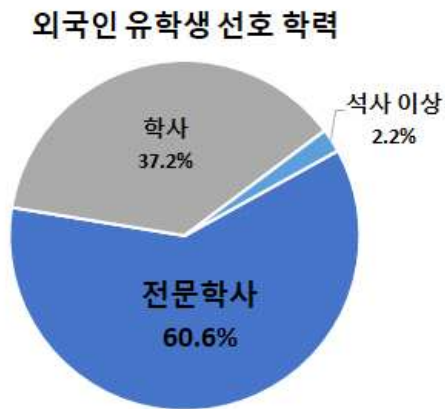
- 한편, 전문기술인력을 확보하는 방안으로 외국인 유학생 채용을 희망하는 기업도 다소 확인되는 만큼 기업 수요에 부합하는 인재 양성이 필요할 것으로 보임

Ⅲ 외국인 유학생 채용 시 선호 조건

- 선호 학력 수준은 전문학사, 선호 국적은 지역 내 커뮤니티가 잘 형성된 동남아
- 외국인 유학생에게 가장 중시하는 역량은 근무태도와 원활한 업무 수행 위한 한국어 능력

□ 외국인 유학생 채용 시 선호 학력 수준

- 지역 기업이 선호하는 외국 유학생 학력 수준은 전문학사 60.6%
 - 전문학사 수준의 학력을 가장 선호하는 것으로 나타난 가운데 ‘학사’ 37.2%, ‘석사’ 2.2% 등의 순으로 나타남

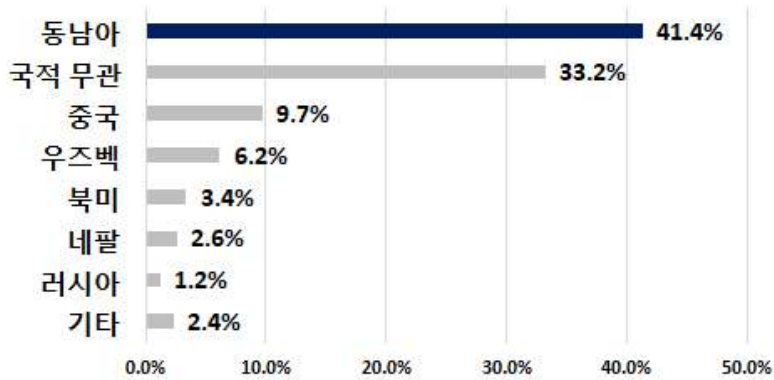


- 지역기업의 선호 학력 수준을 고려할 때 지역 전문대를 중심으로 취업 연계를 확대할 수 있는 맞춤형 인재 양성 전략이 필요할 것으로 보임
- 반면 석사 이상 학력의 연구 중심 인력은 수요가 높지 않음

□ 외국인 유학생 채용 시 선호 국적

- 외국인 유학생 채용 시 대체로 베트남을 포함한 동남아 선호 국적을 고려하지 않는다는 응답도 다수
 - 외국인 유학생 채용 시 선호하는 국적은 베트남을 포함한 ‘동남아’가 41.4%로 가장 높았으며 이어 ‘국적 무관’ 33.2%, ‘중국’ 9.7%, ‘우즈벡’ 6.2%, ‘북미’ 3.4%, ‘네팔’ 2.6%, ‘러시아’ 1.2% 등의 순

외국인 유학생 선호 국적



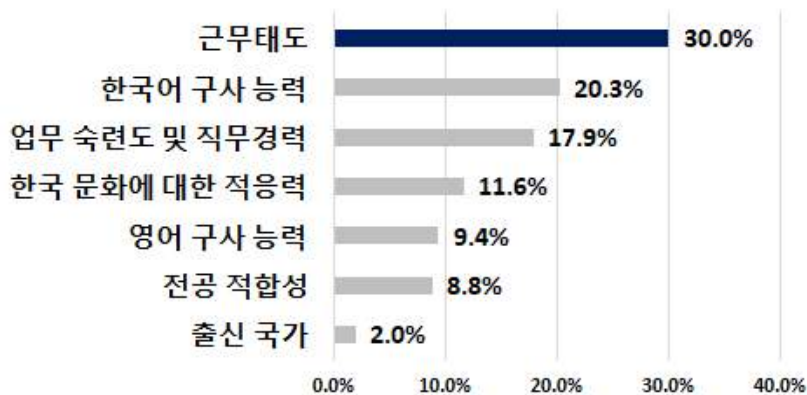
- 동남아의 경우 E-9 비자로 취업한 근로자들의 커뮤니티가 형성되어 있어 관리 측면에서 이점이 많은 만큼 외국인 유학생의 동남아 출신 선호도가 높은 것으로 보임

□ 외국인 유학생 채용 시 중요 역량

○ 외국인 유학생 채용 시 가장 중요하게 여기는 역량은 근무태도

- 다양한 직무 역량 중 지역기업이 채용 시 가장 중요하게 여기는 역량은 ‘근무태도’가 30.0%로 가장 높은 비중을 차지
- 이어 ‘한국어 구사 능력’ 20.3%, ‘업무 숙련도 및 직무 경력’ 17.9%, ‘한국 문화에 대한 적응력’ 11.6%, ‘영어 구사 능력’ 9.4%, ‘전공 적합성’ 8.8% 등의 순

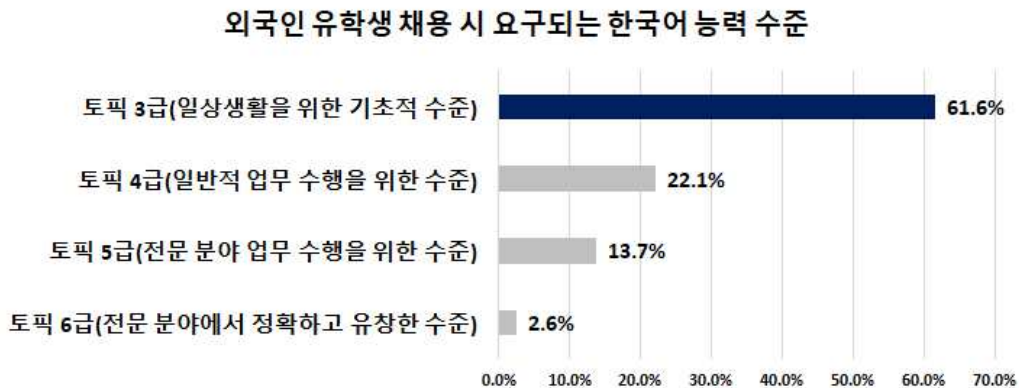
외국인 유학생 채용 시 고려하는 역량



- 외국인 근로자가 이직과 근무지 이탈 등 인력 관리적 측면에서의 애로가 컸던 만큼 외국인 유학생 채용에서도 근무 태도를 가장 중요하게 여기는 것으로 나타남
- 이어 한국어 능력과 직무 경력, 문화 적응력 등 종합적인 역량을 중시하는 만큼 대학 교육에서 외국인 유학생이 실무 역량을 갖추 수 있도록 맞춤형 교육 체계가 마련될 필요가 있음

○ 한국어 역량은 최소 E-7 비자 발급 요건인 한국어능력시험 3급 수준

- 지역기업이 요구하는 외국인 유학생의 한국어 능력 수준은 최소 E-7 비자 발급에 필요한 한국어능력시험(TOPIC) 3급 수준으로 확인됨



- 특히 뉴스나 신문의 내용을 이해할 수 있는 수준인 4급 22.1%, 전문 분야의 업무를 수행할 수 있는 수준인 5급 13.7% 등 고급 수준의 능력을 요구하는 비중도 높음

IV 외국인 유학생 일자리 유형

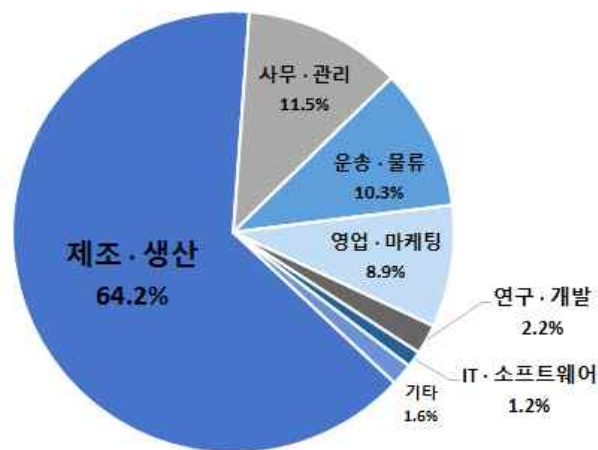
- 외국인 유학생 수요가 많은 직무는 제조·생산이지만 외국인 유학생 채용에 필수적인 E-7 비자는 전문·숙련직만 발급이 가능한 상황
- 지역 기업도 전문·기능적 역량을 활용할 수 있는 일자리 창출에 고민 필요

□ 외국인 유학생 채용이 필요한 직무

○ 외국인 유학생 채용이 가장 필요한 직무는 제조·생산 64.2%

- 이어 ‘사무·관리’ 11.5%, ‘운송·물류’ 10.3%, ‘영업·마케팅’ 8.9%, ‘연구·개발’ 2.2%, ‘IT·소프트웨어’ 1.2% 등의 순
- 지역 기업의 구인난이 가장 심각한 직무가 생산 분야인 만큼 해당 직무에서 외국인 유학생을 활용코자 하는 비중이 가장 높음

외국인 유학생 채용 필요 직무



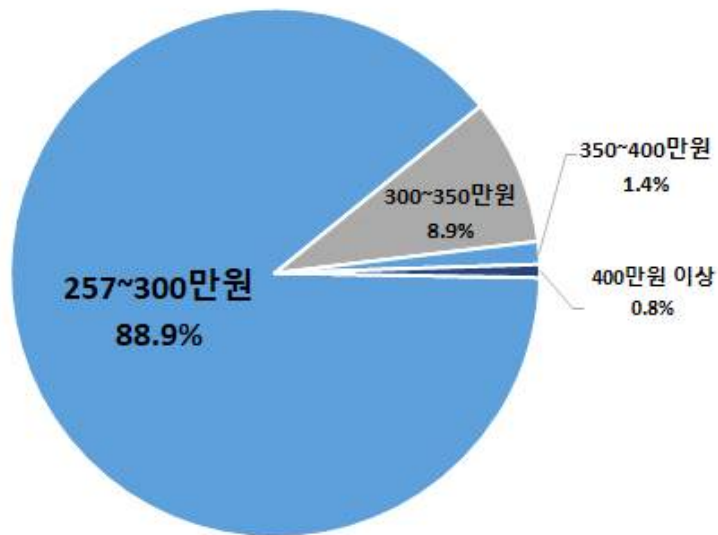
- 하지만 외국인 유학생이 취득하는 E-7 비자는 전문, 숙련 기능직에 허가되는 비자이므로 단순 생산직 대체를 목적으로만 외국인 유학생을 채용할 수는 없는 상황임
- 지역 기업이 외국인 유학생을 활용하기 위해선 단순 생산직을 넘어 전문·기능적인 역량을 요구하는 일자리 창출에 고민이 필요함

□ 외국인 유학생 급여 수준

○ E-7 비자 발급 최소 기준인 월 257만원에서 300만원 미만 88.9%

- 이어 '300만원 이상~350만원 미만' 8.9%, '350만원 이상~400만원 미만' 1.4%, '400만원 이상' 0.8% 등의 순

외국인 유학생 채용 시 월 급여 수준



- 일부 기업에선 비자 발급 기준 이상의 고임금을 고려하는 경우도 있지만 대체로 인건비 절감에 대한 기대가 기저에 있는 만큼 E-7 비자 발급을 위한 최저 수준을 응답한 비중이 가장 높음

V 외국인 유학생 채용 관련 애로 및 지원방안

- 외국인 유학생 채용 시 가장 큰 걸림들은 ‘비자 관련’ 문제
- 제도에 대한 기업 이해 제고하고 ‘광역비자’ 등 신규 제도에 기업 의견 반영 필요

□ 외국인 유학생 채용 시 예상되는 애로사항

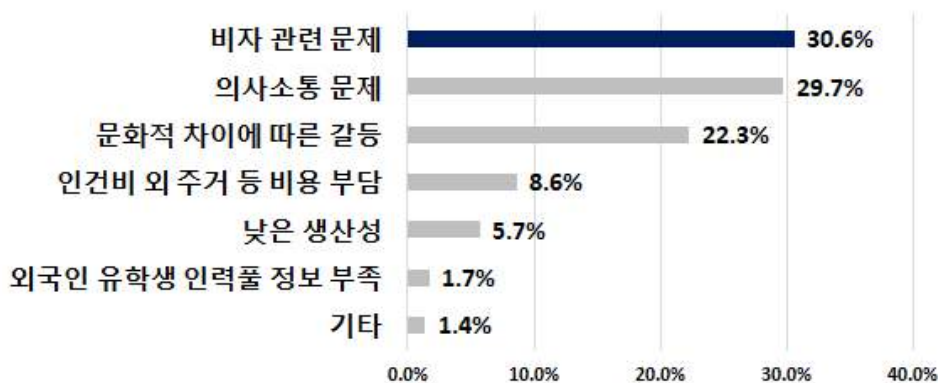
○ 외국인 유학생 채용의 가장 큰 걸림들은 비자 관련 문제 30.6%

- 외국인 유학생 채용을 위해선 선행돼야 하는 E-7 비자 제도에 대해 이해가 부족하고 비자 발급을 위한 요건 충족에도 부담이 큰 것으로 확인됨

※ 현행 E-7 비자 제도에 대한 지역기업의 이해 수준은 ‘모름’이 65.0%로 가장 높고 ‘잘 알고 있음’ 14.5%, ‘대략 알고 있음’ 20.5%로 높지 않은 편

- 이어 ‘의사소통 문제’ 29.7%, ‘문화적 차이에 따른 갈등’ 22.3%, ‘인건비 외 주거 등 비용부담’ 8.6%, ‘낮은 생산성’ 5.7% 등의 순

외국인 유학생 채용 시 애로사항



- 설명회, 컨설팅 등을 통해 기업의 이해도를 높이는 노력이 필요할 것으로 보이며 향후 도입을 앞둔 ‘부산형 광역비자’에도 지역 기업의 의견과 애로를 반영하여 원활한 외국인 유학생 채용을 지원할 수 있는 체계 구축 필요